

連合平和4行動スタート

2014 平和行動 in 沖縄
6/22(日)~25(水)



2014年度、平和行動のスタートとなる「平和行動 in 沖縄」が6月23日(月)~24日(火)にかけ開催され、連合愛媛からは、繁木副会長(情報労連)を団長に各構成組織より選出された6名の皆さんと事務局(白石副事務局長)の8人が参加しました。

6月23日(月)に開催された「2014 平和オキナワ集会」には全国の地方連合と連合構成組織から約1430人が集結し、「米軍基地の整理・縮小」と「日米地位協定の抜本的見直し」を求めて、粘り強く平和運動を推進することを誓い合いました。

6月24日(火)には、連合沖縄青年委員会と連合大分のメンバーが、ガイドを務める「ピース・フィールドワーク」が開催され連合愛媛の参加者は、糸数アブチラガマ、ひめゆりの塔・資料館、魂魄の塔、平和祈念公園・資料館をめぐる南部戦跡コースに参加しました。戦争当時のままの内部を保存している糸数アブチラガマでは、沖縄戦の悲惨な記憶を体験し、平和への願いを新たにするとともに、今回の経験を次代へと伝えていかなければならないと強く感じました。その後、沖縄県庁前広場で開催された「米軍基地の整理・縮小と日米地位協定の抜本的見直しを求める集会」に参加し、県庁前広場から牧志公園までデモ行進を行いました。



山内 好昭	基幹労連 住吉労働組合
津田 哲志	基幹労連 住吉労働組合
中矢 洋子	私鉄労連 伊予鉄道労働組
永易 真一	電機連合 パナソニックヘルスケア労務課長
鈴木 陽三	電力総連
兵頭 孝一	UAセンセン 東レ労組
繁木 康宏	連合愛媛 副会長
白石 浩司	連合愛媛 事務局

国際交流へ24人が参加 シンガポール・マレーシアの 労働情勢を学ぶ

6/29(日)~7/2(水)



今回の視察研修は、連合役員・執行委員・労働者福祉事業団体等24人が海外でのモノづくりについて工場見学や労働条件などの意見交換を通じ、連合愛媛役員としての見識を広め今後の運動に活かして行くとともに、役員・事業団体の相互の連携・連帯の強化を図り、連合愛媛に集う加盟組織の更なる団結を期することを目的に行いました。

6月30日(月)には伊予銀行シンガポール駐在員事務所の中村所長(伊予銀行)一色所長代理(県職員)にシンガポールの労働者情勢など説明いただき意見交換を行いました。7月1日(火)にはマレーシアのパナソニック工場を訪問してオーディオ・ビデオがつけられるまでのモノづくり工程見学や意見交換を行いました。両国とも物価は異なりますが、外国人労働者を多く受入れ職種等で区別されていました。今後、日本においても派遣労働者や外国人労働者等の問題を抱えています。今回の研修で様々な状況を把握できたこと、参加者同志の交流および親睦を深めることができました。



伊予銀行シンガポール駐在員と意見交換

パナソニック工場モノづくり見学



いいことがあるね!



連合愛媛 労働安全衛生センター 第7回総会開催

愛媛に働く全ての労働者の安全、健康、福祉の向上に寄与する活動を基本とし、6月5日(木)42人の参加で労働安全センター第7回総会が井関松山製造所会議室で開催されました。

泉理事長から『働くことを軸とする安心社会』の実現のためには安全・衛生は最も重要で基礎の部分です。』と挨拶があり、①2013年度活動経過報告、②2013年度会計・会計監査報告、③2014年度事業計画、④2014年度予算、⑤新役員等について満場一致で可決され、労働災害及び職業病を未然に防ぐとともに労働災害被災者の救済及び援護を行って行くことを再確認しました。

また、総会終了後は井関松山製造所の工場見学を実施しました。

「女性のための全国一斉労働相談」を実施

6/9(月)~10(火)

連合は、6月が「男女平等月間」と「男女雇用機会均等月間」(厚生労働省)であることや、労働政策審議会において、男女雇用機会均等法の見直し議論が進んでいることをふまえ連合愛媛は、昨年に引き続き6月9日(月)~10日(火)に、労働相談ダイヤルを実施しました。連合愛媛事務局・各地協役員が対応を行い、この2日間で18件の相談が寄せられアドバイスを行いました。



主な相談内容

- パワハラを受けており雇用延長する旨の話があったが退職しようと思っている。退職までに休暇を取ることは可能か。(女性)
- 当初の条件と違うので退職したい。(女性)
- 朝7時に出勤して平均22時まで勤務です。残業代は付きません。土日出勤も多いです。(男性)
- 同僚の女性とよく喧嘩をします仕事をやめた方が良いでしょうか。(女性)
- パートで販売の仕事をしています。頑張っているのですがマネージャーからいつも怒られます。(女性)
- 急に異動を言われました。(女性)
- 育休後には異動になるかもと言われました。(女性)

6月男女平等月間の取り組み

① 労働局へ要請

6月23日(月)連合愛媛男女平等参画委員会メンバーが「働く女性の活躍促進に関する要請」を労働局に要請しました。



弓立男女平等推進委員長から労働局山田室長へ要請

② 学習会の開催

6月26日(木)構成組織代表者会終了後に「今こそ、地方の取り組みから女性の力を引きだそう」と題し、連合本部副事務局長南部美智代局長をお招きし学習会を開催しました。働く女性の現状・マタハラ・パワハラ・その他法改正等について学習し意見交換を行いました。



なんでも労働相談ダイヤル
0120-154-052

あなたの職場でこんなことないですか?

2014年7月1日より、男女雇用機会均等法に施行規則等が改正されます。新法に即し、新たに禁止、禁止対象となった行為を含め、改めて再考し、職場環境を改善し、女性活躍を促進する必要があります。あなたも職場でこんなことありませんか? 悩んでいる方は、相談窓口へご相談ください。

職場環境を改善し、女性活躍を促進するために、新法に即し、新たに禁止、禁止対象となった行為を含め、改めて再考し、職場環境を改善し、女性活躍を促進する必要があります。

あなたの職場でこんなことありませんか?

2014年7月1日より、男女雇用機会均等法に施行規則等が改正されます。新法に即し、新たに禁止、禁止対象となった行為を含め、改めて再考し、職場環境を改善し、女性活躍を促進する必要があります。

あなたの職場でこんなことありませんか?

2014年7月1日より、男女雇用機会均等法に施行規則等が改正されます。新法に即し、新たに禁止、禁止対象となった行為を含め、改めて再考し、職場環境を改善し、女性活躍を促進する必要があります。

改正男女雇用機会均等法の施行規則等を職場でいかにするためのチェックリスト

2014年7月1日施行の男女雇用機会均等法施行規則等の改正部分に限定したチェックリストです。チェックがつかないところは積極的に相談しましょう。

間接差別 (チェックがつかない場合は法律違反です。相談しましょう)

- 募集・採用において、性別を理由とする差別はない
- 募集・採用の要項において、性別を理由とする差別はない

セクシュアル・ハラスメント防止

(以下の内容は事業主の責務です。チェックがつかないところは相談しましょう)

- 就業規則などにあるセクシュアル・ハラスメントへの対応方針に、同性別セクハラ防止について規定がある
- 就業規則などにあるセクシュアル・ハラスメントへの対応方針に、性別別分室設置に基づく規定がある
- 就業規則などにあるセクシュアル・ハラスメントへの対応方針に、性別別分室設置に基づく規定(下記参照。以下同様)防止について規定がある
- 性別別分室設置に基づく規定の例 ※あくまで例であり、これにもとづくものではありません
 - 男性(男性)が女性(女性)に対して「手ごたえがどうですか?」と声をかける
 - 女性(女性)が男性(男性)に対して「お前さん、お前さん、お前さん」と呼ぶ
 - 女性(女性)が男性(男性)に対して「お前さん、お前さん、お前さん」と呼ぶ
 - 女性(女性)が男性(男性)に対して「お前さん、お前さん、お前さん」と呼ぶ
- 社内報、パンフレット、社内ホームページなどの広報資料に、性別別分室設置に基づく規定の防止が明記されている
- 性別別分室設置に基づく規定の防止のため研修・講習等を実施している
- 職場のセクシュアル・ハラスメント相談窓口などで使われる相談マニュアルや、相談員の研修で、性別別分室設置に基づく規定が盛り込まれている
- セクシュアル・ハラスメントの事後対応は、行為者と被害者に分けた規定がある
- セクシュアル・ハラスメントの事後対応は、被害者のメンタルヘルスマネジメントも対応している

コース別雇用管理

(就業規則などに区分けした雇用管理についてチェックがつかないところは相談しましょう)

- 「総合」「一般職」などのコースがある。実質的な男女別コースとなっていない
- コース別の就業規則が定められている(例えば一般職内での昇進への試験など)
- コースごとの進退や、コース間の進退等について、その理由も書かれた情報提供がなされている

上記の内容に関する職場の制度や運用については
各都道府県労働局の雇用均等室
(http://www.mhw.go.jp/bunya/kyokukinroudosuokuyoku/)
でも相談に対応しています。