全国検数労連幹部学習交流会

五月二十二日～二十三日にかけて、大阪コロナホテルにて『全国検数労連幹部学習交流会』を開催しました。

参加者は検数労連の幹部や青年部など四十八名。講師として全国港湾玉田中央書記長と、外部講師として郵政産業ユニオン松岡中央副委員長をお招きして、講演をしていただきました。

玉田中央書記長からは、『労働時間を柱に、歴史を学びながら港湾産別運動・労働組合を考える』というテーマのもと、世界的な労働組合結成の原点ともいえるイギリスの産業革命時代での出来事や日本での労働組合発足の歴史、全国港湾結成の原点となった『日曜完休闘争』など、労働組合の歴史から現在の港湾産別運動に結集する必要性などを参加した若手にも分かりやすいように講演していただきました。また、講演の最後には職場集会（職場懇談会）こそ組合活動の原点、学習活動の重要性などを強調していただき、講演を聞いた参加者からは『現在、保障されている労働条件・労働環境は、諸先輩方が全国港湾に結集して作り上げてきた歴史であり、我々も更なる団結の必要性を感じた』などの感想が聞かれました。

外部講師としてお招きした郵政産業ユニオン松岡中央副委員長からは、『厳しい職場実態と課題』と言うテーマで講演をいただきました。小泉構造改革の中で郵政民営化が進められた結果、郵政関連職場で働く労働者の約半数が期間雇用社員という非正規雇用で働かされている実態や、慢性的な人員不足の中で労働条件の悪化や将来の展望が描けずに退職してしまう者が後を絶たない。また、『小集団営業活動』の強化として、それぞれの目標がノルマ化し、達成のための『自爆営業』（郵便局員が年賀はがきノルマ達成のために自腹で買って金券ショップへ持ち込む）が広がっているとの話をされました。それらに対抗する取り組みとして、郵政産業ユニオンは小泉郵政民営化路線を抜本的に見直すべく、さまざまな運動を展開しているとの話をしてくれました。参加者からは『普段から利用している郵便局の内部で様々な事態が起こっていることをはじめて知った』とか、『我々の職場にも同じような事が起こらないように監視の目を強めていきたい』などの感想が聞かれました。

二日間と言う短い時間での幹部学習交流会でしたが、全国港湾玉田中央書記長、郵政産業ユニオン松岡中央副委員長の講演や、夜の交流会、二日目の分科会など充実した学習交流が出来たことと感じております。

最後に全国港湾玉田中央書記長と郵政産業ユニオン松岡中央副委員長には紙面をお借りして御礼を申し上げたいと思います。

二日目は分科会を開催。各単組、青年部等に別れてそれぞれのテーマで議論を尽くしました。

藤木インスペクター日誌

～船長のコーヒーの味は？～

訪船するときは、朝にどのような船が、どこに停泊しているのか、何時に入港するのか、いつ出港するのかなどを船の動向を提供しているところから入手します。（もちろん月契約でお金を払っています）

余談ですが、マリン・トラフィック（Marine Traffic）というのをご存じでしょうか？船はインマルサットというものを使って衛星通信できるのです。

このマリン・トラフィックは、その電波を受信してどこにどのような船がいるのかが、瞬時にわかるのです。しかもタダです。（暇なときに検索してみてください）

話を元に戻して、船の動向がわかると次は、ITF協約を持っているのか、いないのか。また、過去にどのようなことがあったのか、どこの国の船員さんが乗っているのかをITFのウェブで調べてから、その日に行く本船を決めています。

しかしながら、私はよく二日酔いの時が多く、調べたことをよく忘れることが、最近多くなってきています。（酒ボケともいうんでしょうか）

先日、訪船した船は、ITF協約を持っていることは覚えていましたが、船員さんがなに人か忘れてました。

（フィリピンのひとだろーなー）と安易に考えていて訪船したら、どうも雰囲気が違うのです。

船長に会ってから「本船の船員さんは何人ですか？」と聞くと「全員ウクライナ人だよ」と言われて（あちゃー！）と思いました。（ウクライナの人は、ロシア語が読めるのでITF雑誌のロシア語版を車に積んであったのですが～本船まで持ってきていませんでした）

その後、船長といろいろ話をして最後には船長自らドリップでコーヒーを入れてもらい、和まして貰って下船したという話です。

保障のことなら
全労済
全国労働者共済生活協同組合連合会

労働組合基礎講座

～労基法「雑則」～

今号から労働基準法第十二章「雑則」（百五条の二～百十六条）の内容です。

■はじめに

本章では、労使への資料提供など必要な援助を行う国の義務や、使用者には、労働者に対する法令の周知を行い、労働者名簿、賃金台帳を整えて、その記録を保存することなどが定められています。

■国の援助義務（百五条の二）

労働基準法の目的達成のために、厚生労働大臣、都道府県労働局長は、労使双方に対して資料の提供、その他必要な援助を行う義務が定められています。

■法令等の周知義務（百六条）

使用者は、労働基準法や労働基準法施行規則などの要旨、就業規則、労使協定を、常時見やすい場所へ掲示するなどの方法によって、労働者に周知させる必要があります。

○法令の要旨とは、「法令が容易に理解できるように抜き書きして整理したもの」ですが、就業規則と労使協定は、全文を周知させなければなりません。

○また、労働基準法には労使協定締結により「貯蓄金の管理」や「一部控除（天引き）」などが認められています。これらの労使協定も周知義務が課せられています。

○周知方法は、「常時見やすい場所へ掲示するか備え付けること、書面を手渡すか、内容を常時確認できる機器を設置する」などです。これらは、すべて個々の職場において行う必要があります。

■労働者名簿（百七条）

使用者は、事業場ごとに、労働者の氏名、生年月日、履歴（学業、職業）、性別、住所を記入した名簿を整える必要があります。変更があった場合は、遅滞なく訂正しなければなりません。

○なお、労働者名簿記載に関して、戸籍謄（抄）本や住民票（写）の提出・提示は、画一的に求めるべきでないとされており、就業規則等において、採用時に慶弔金等の支給に際して、同様の提出を求める規定がある場合にも「住民票記載事項」の証明（氏名・住所等）で足りるとされています（厚労省通達）。次号の戸籍の無料証明を参照。

次号は、「賃金台帳」の調製、労働関係書類の「記録の保存」、戸籍の「無料証明」などの内容です（百八～百十一条）。

「例外を認める」規定が十二項目あります。

一例ですが、賃金には「直接・全額払い」が規定されていますが、労使協定締結により「貯蓄金の管理」や「一部控除（天