POC／FOC学習会及びPOC活動
～全横浜港湾にて実施～

十二月十五日（火）十時より横浜港波止場会館会議室に於いて、POC・FOC学習会・活動の実施を行った。

講師として、ITF東京事務所の瀧所長と藤木ITFインスペクターの二名より国際運輸労連（ITF）・便宜港湾（POC）とは何かについて講義を受けた。

また、韓国港湾労組の黄永勲国際部長とITF東京の田口氏も学習会に参加し、総勢二十六名で開催した。

講義では瀧所長より、ITFの機構内容と各産別部会、ITFの機関会議構成と視点、第四十三回ソフィア大会の結果などグローバルな連帯内容であった。

そして、便宜港湾（POC）キャンペーンを進めるうえで、起源の歴史から話され、FOCキャンペーンの原則・目的及び対策などの現状と今後の課題について講義が行われた。

午後からは、藤木インスペクターに同行して八名が乗船を行い、インスペクターの活動を経験した。

終了後、瀧所長より今後は訪船活動をする際には、マニュアルを制作して対応を図るとの助言を頂き無事終了した。

2016年
新春クイズ!! 今年は漢字

新春恒例のクイズです。今年は、「熟語クイズ 猿＋？」です、二つの漢字が解りますか？応募者で正解の方には抽選で粗品を差し上げます。

応募方法は、はがき又は、FAX（03―3733―2627）に回答と機関誌に対する、ご意見、ご要望があれば書いて送付してください。（コピーは不可と致しますので、ご了承ください）一月末を持って締め切らせていただきます。ふるってご応募下さい。

猿＋？の熟語を消すと２文字が残ります。
それが回答です。

熟語クイズ 猿＋？

〈問題〉下の表の中の漢字と、今年の干支の動物「猿」を組み合わせると２～４字の単語ができあがります。「猿」と組合わせられない２つの漢字が残りますが、この２つを合わせると別の言葉ができあがります。
〈ヒント〉今年の大イベントの一つです

知	恵	日	類	人
芝	三	本	飛	轡
居	五	女	佐	酒
滑	楽	股	助	真
蟹	合	戦	輪	似

藤木インスペクター日誌
～今年も書きます。～

組合員の皆様、明けましておめでとうございます。

今年もよろしくお願い致します。

いつもとりとめのないことを書いていますが、教宣委員会でもうやめろと言わないので今年も引き続き、書いていこうと思います。

十二月の初旬にいわゆる爆弾低気圧にみまわれた日でした。

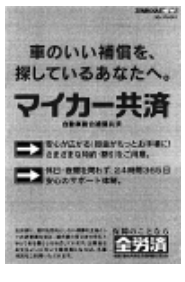
私は、穀物を取り扱っている埠頭に行き訪船しようとしたときに警備室の人に「先ほど来た人は、あまりに風が強くて桟橋まで行ってあきらめて帰って行ったよ」と言われてどうしようか迷っていましたが、ここまで来たのだからと訪船することにしました。

桟橋の高さは、二mぐらいあり、風の強さもより強く感じました。その時の波を見ると湾の最内にもかかわらず一mぐらいあり（うへぇ～！ここでこんな波を見るのは初めてだ！）などと思いつつ、本船のタラップあたりを見ると時折、波がザッパーとかぶっているではありませんか。私は、引き返そうかと思いまいしたが、濡れたら帰って洗濯すればいいやと開き直り、タラップを登っていきました、途中で滑るやら、ヘルメットは飛ばされそうになるわで大変でした。

やっとこさで本船にたどり着いて船長室まで行きました。

船長は「よく来たね、ITFの雑誌もありがとう」と言ってくれましたが、「悪いけど今日と明日で下船する人が、結構いて結構忙しいんだよ」と言われ内心ガックリ！としてしまいました。

私は、しょうがないと思い「いいんですよ」返答するとともに険しいと思われる警備室までの道のりを想像してヘルメットの顎ひもをぎゅーっと締めなおして寂しく下船したのでした。



労働組合法講座 ⑬
～労働委員会Ⅱ～

今号は、第一節「労働委員会の組織等」（一九～二六条）の続きです。

（労働委員会の権限）…労働委員会は、労働組合の資格を認定したり、「不当労働行為事件の審査」や「労働争議のあっせん、調停、仲裁」を行う権限を持っています。職務のために必要があるときは、使用者やその団体、労働組合や関係者に対して、出頭、報告、帳簿書類の提出を求めることができます。また、委員や職員に関係事業場に臨検（立入）させて、業務の状況や帳簿、その他物件の検査を行うことができます（強制権限）。

＊「不当労働行為事件の審査」等は、第二節で規定されています（次号）。

■労働争議の「あっせん・調停・仲裁」…労使の間に労働争議の発生や可能性がある場合に、当事者が自主的な解決を目指すなら労働委員会が調整を行うというものです。

なお、調整の手続きは、「労働関係調整法」によって定められ、公益事業（公衆の日常生活に関係する事業）の労働争議は、労働委員会の職権によっても行うことができます。

＊「労働関係調整法」は、労働組合法と重なり合って労働関係の公正な調整を図り、当事者や労働委員会が適正な方法で労働争議の解決を図ることを目的とする法律です。

○あっせん…労使一方の申請でも始められ、自主的な解決を促し、その意向があるなら「あっせん案」を提示します。双方に歩み寄りが無ければ「あっせん不調」となります。

○調停…労使双方の申請で行われますが、公益事業の場合は、労使一方の申請や労働委員会の職権でも行われます。公労使三者による調停委員会が、事実関係を調査し、当事者の出頭を求めて意見聴取を行って「調停案」を提示します。労使に受諾義務はありませんが、受諾すれば成立します。

○仲裁…労使双方の申請や労働協約に仲裁申請の定めがある場合には、双方または一方からの申請よっても行われます。公益委員による仲裁委員会が、当事者、参考人の出頭を求めて意見聴取を行い、証拠の提出などを求めて調査が行われ、裁定（書面）が交付されます。裁定は、労働協約の効力を持ち、当事者を拘束し異議を申し出ることはできません。

■その他…労働組合の資格認定や不当労働行為事件の審査等は、公益委員によって行われ、労使委員は、審査や再審査、和解手続きなどに参与して意見を述べることできること。労働委員会の審査等は、公益委員の合議体で行われ、意見が分かれた場合には全員の合議によること。全国的な重要事案や命令の再審査は、中央労働委員会の管轄となること。などが規定されています。次号に続きます（第二節「不当労働行為事件の審査」）。