

ふえきりゆうこう 不易流行



みなさんこんにちは！
2014年標津町職員労働組合青年婦人部の新体制がスタートしました！

発行
標津町青年婦人部 学習教宣部
2014年 第1号
2014年1月27日(月)

今年の学習教宣部は個性豊かな4人が、様々な催し、そして記事をお送りしていく予定ですので、1年間よろしくお祈りします！

タイトルの「不易流行」については、一見悪いイメージに見えがちですが、「変わらないものを忘れないとともに、新しい変化を取り入れていく」といった意味で、幹となる信念を持ち、幅広い視野を持ち成長していこうという願いを込めました！！

これからの青年婦人部のさらなる成長を祈って！！教宣記念すべき第1号です！

☆新部長あいさつ☆

【新部長のプロフィール】

氏名：工藤 翔太(くどう しょうた)
性別：漢の中の漢！
生年月日：昭和60年5月16日生(28歳)
愛するもの：世界中の子供たち
吉永小百合と本田翼
盲導犬育成募金！



【工藤部長が一言物申す！】

標津町職員労働組合青年婦人部の皆さん、おばんです！

皆さんは「もし『組合』というものが存在していなかったら」と考えた事はあるでしょうか。職場に不満があって聞いてくれる人はいてもそれを改善しようと努力してくれる人がいない。賃金の削減も提案すらされぬまま問答無用で決定づけられる状況をどう思うでしょうか。『組合』は自分だけのために活動する組織ではありません。同じ職場の仲間、これから新たに同じ境遇に立たされる人達のために少しでも仕事のしやすい環境へ変えていこうとするのが『組合』です。組合員として自分だけではなく同じ悩みを抱える人達にも目を向け協力する姿勢を少しでも発揮して頂けたら幸いです。また、単組内で交流することはもちろんですが、他単組の人と学習・交流することにより横のつながりを作ることが青年婦人部に属している間は一番大切なことだと思います。

おわりに、近年、組合員が増加傾向にある標津町青年婦人部なので、気軽に相談し支え合う仲間を作り、みんなでワイワイやっていきましょう！

1年間よろしくお祈りいたします。ごっつあんです！

2014年 青年婦人部執行体制紹介！

執行体制が下記のとおり新しくなりました！

不慣れな点等ありますが、頑張りますのでよろしくお祈りします！

| 役職 | 氏名 | 所属 | 備考 |
|--------|-------|----------|--------|
| 部長 | 工藤 翔太 | 住民生活課 | |
| 副部長 | 千葉 悠也 | 双葉保育園 | |
| 書記長 | 柴田 直哉 | 生涯学習課 | |
| 書記次長 | 小笠原昂祐 | 総務課 | 学習教宣部長 |
| | 馬渡 亮太 | 住民生活課 | 福利厚生部長 |
| 会計 | 吉田 充 | 住民生活課 | |
| 執行委員 | 島影 成美 | 生涯学習課 | |
| | 酒井 美幸 | 税務課 | |
| | 片山 亮太 | 農林水産課 | |
| | 加藤 聡美 | 農林水産課 | |
| | 辻 卓也 | 農林水産課 | |
| | 幾田 智久 | 商工観光課 | |
| 地本幹事 | 神山 佑斗 | 建設水道課 | |
| 会計監査委員 | 星野 大樹 | 図書館 | |
| | 山口 優樹 | 財政課 | |
| 選挙管理委員 | 近藤 大輝 | 企画政策課 | |
| | 木村 勇斗 | 保健福祉センター | |

青年婦人部新年会

新しい年を迎え、青年婦人部も新体制がスタートしました。新たな心持ちで一致団結して一年がんばりましょう！
というわけで、新年会開催です！！

日時：2月10日（月）19：00～

場所：町内の某居酒屋

会費：1,000～2,000 円を予定

出欠の報告を税務課の酒井さんに

1月31日（金）までに報告ください。

元 英語教師（目指してただけ） 辻卓也の知っているのと得する！！コーナー



このコーナーでは英語を話す方が来庁された際に使える英会話を毎号紹介していきます！
これで標津町役場も国際デビュー・・・
ちなみに標津町役場は the Shibetsu town office かつこいいですね！
今回は英語しか話せない方が役場に来たはいいもののどうしたらいいか分からず困っている時です。
たった一言これだけでいいのです！
Excuse me, May I help you? (すみません、どうしましたか?)
これでつかみは大丈夫です！あとは頑張りましょう。
次号では各課の英語での呼び方を紹介します！（予定）
本人スピードラーニング検討中・・・

「おがこ～」が組合について簡単に語る！



皆さん、こんにちは！「おがこ～」こと書記次長の小笠原です！
このコーナーではタイトル通り「おがこ～」が組合について簡単に語ります！
参考にならないかもしれませんが、気が向いたら読んでみてください。
第1回目は「そもそも組合って何を目的に何をするとところ？」をテーマに「おがこ～」的観点で語りたと思います。
まず、組合での僕ら若年層の立ち位置ですが、職員労働組合（親組）という基本の組織があり、その下部組織の青年婦人部（31歳以下の組合員で構成）に所属していることとなります。
次に、何を目的にしているかということ、賃金や休暇などの労働条件を改善するために活動をしています。
例えば、当局（町長や副町長など）側からいきなり理不尽に「今月から給料を下げます」と言われたら、もちろん「何でよ！ふざけんな！」と思いますよね？
そういう組合員の思いを、当局側に伝え、下げられないように、もしくは逆に上げてもらうように交渉する、つまり、【自分たちの職場環境を守り、さらに良くしていく】ことを目標に活動しています。（主体的に交渉するのは親組（基本組織）です。）
実際に交渉によって凍結していた期末勤勉手当（ボーナス）の役職加算の復活を勝ち取った例もあります。
また、皆さんは高校の同級生などたくさんの友達がいると思いますが、職場の悩みというのは、同業者にじゃないとなかなか話しづらいですよね？そんな職場の悩みを相談する場でもあると思います。今後職場の悩みを相談する場も作っていかうと思いますのでご期待ください。
スペースの都合もあるので今回はここまで！また次回お会いしましょう！

2014自治労北海道本部青年部春闘討論会集会 が開催されました！

全道の組合員が集結！！ 私たちの仲間はどのような環境で働いているのでしょうか？
春闘に参加してくれた部員の感想文をご紹介します♪

《春闘参加感想文》

標津町職 幾田 智久

12月21日(土)、2014自治労北海道本部青年部春闘討論会集会に参加いたしました。役場勤務からまだ1年を経過しておりませんが、これまで組合活動に参加し、さらに知識を高めるため、学習という意味で参加させていただきました。

牧野前部長のお話では、今まで自分がいかに、経営者側の都合のいい考え方(儲けることを最優先にする考え方)に妥協してきたかを気づかされ、価値観が変わる講義でした。

まず労働力に関して、賃金は労働成果にではなく労働時間に対し、発生しているということです。

今回の参加アンケートにもありましたが、人事評価制度は正に労働成果を対価とした考え方といえます。「仕事ができる人がそれ相応の対価を得られるのは当然」と私は考えておりましたが、それは経営者側の都合のいい考え方でした。我々労働者は労働力、時間(商品)を提供することで賃金(対価)を得られているのです。つまり500円のラーメンを食べたとき、このラーメンは不味いから300円・・・とはならないということです。仕事ができないから賃金が下げられる、、、そうはならないはずです。

そして、その経営者側思考が続くと矛盾が発生します。「慢性的な超勤」と「働きたくても働けない」、「生活のために仕事をする」と「仕事で生命や健康を奪われる」など経営者(個人)が設けるための社会故に、犠牲になる労働者が増えています。それは賃金面にも影響があり、安く雇用するためパートなど非正規職員が増えることで、正職員の賃金低下の意識が薄まっていきます。(パートの人の賃金は少ないし、少しくらい下がっても、、、等)これでは経営者側の思う壺で、自分の労働力を安売りしてしまいます。そもそも非正規職員を増やす側に問題があるのに、問題点、意識がすり替えられています。

人数削減による業務過多も問題です。業務過多故のミスや残業も、

個人能力の責任にされていますが、そもそもは人数が足りないために発生しているのです。

これらの講義内容を踏まえ分散会に参加しましたが、結論として標津町は労働環境について他町に比べ恵まれていると感じました。分散会のメンバーとしては近い課の方が集められていましたので、多くが観光課や企画課のため内容としてイメージのしやすい分散会でした。

自己紹介後まず賃金について意見が交わされ、多くの町が削減されており、若年層においても4%削減など厳しい状況です。残業については標津町含めどこの町も慢性的にサービス残業があり、かつ残業代をつけにくい状況にもあります。自分では残業代をつけられず上司がつける(厳しく)町や、係長段階で止められつけられない、残業代はほぼ出ずに10時を越えてやっと出るような町のもあり、また予算の都合上つけるのにも限界がある町(支給上限6%)もありました。そして極め付けは、残業が代休として処理される町もあり、標津町が比較的恵まれていることがわかります。

自分でも7時までにはつけられないなど暗黙の了解でサービス残業している節がありましたが、他町のさらにひどい状況に驚愕しました。しかしそれを受け自分は我慢せず、問題解決の意識を持っていきたいです。

他にも年次休暇取得率も全体的に低いですが、今回標津町と沼田町が圧倒的に低い結果でした。

以前、組合員学校での資料に取得率についてのデータがあり、標津町が年平均6日でかなり少ない結果でしたが、中でも沼田町が年平均2日と圧倒的でした。

今回、そのデータの原因を聞く機会として伺ったところ、やはり代休に期限がない(消えない)、消化できないという標津町と全く同じ原因を抱えていました。さらに数字が低いということは、当町より休みにくい状況ということです。確かに人員削減により到底休める状況ではありませんが、代休が消えない制度は年次休暇取得の面では良く

ないと感じました。しかし観光課の様に半季節労働者のような課には休めない繁忙期の代休を貯められるため、個人的には一概に不要ともいえないような気がします。

今分散会では組合活動についても問題として挙がりました。青年婦人部の組合活動の参加率が悪いのです。標津町や釧根地区は活動が盛んのため、定期大会は30人中24人と参加率が高いのですが、他町では定期大会に加え交流会までもが低い出席率で、頭を悩ませているそうです。「かっこ悪い」「退屈、めんどくさい」といったイメージから、若年層の組合離れも深刻です。以前は組合というと自分自身あまりいい印象はありませんでした。集会、団結ガンバローに加え、反強制的な加入など言わば宗教的な印象でした。しかし労働し、組合に参加してみることでその印象は変わっていききました。初めて参加した段階では組合の意味は分かっておらず、ただ若年層の楽しい飲み会程度の意識でしたが、回を重ねるごとに活動の意味がわかってきました。私はこの楽しい雰囲気は組合への参加のしやすさを作っていると感じました。

私は以前小さな旅行会社で勤務しておりました。会社自体はかなり儲かっており、社長が別荘のような家を新築するほどです。しかし賃金は上がらない、残業代は一切出ない、ボーナスも当たり前のように出ないなど、労働者側の環境は最悪といえました。そしてこれほどまでに劣悪な環境にも関わらず、労働組合など労働環境改善を訴える手段が一切ありません。原因としてはこの劣悪な環境が「当たり前」「しょうがない」といった社員内の意識にありました。私はこの労働環境や賃金待遇から来る将来の不安から転職を決意し、今に至ります。民間企業にはこの様な企業は多く、それが当たり前と洗脳されている状況です。正直、私は以前の環境から大きく改善されたため、問題を問題と捉えず黙認していた部分が多くありました。しかしあくまで問題は問題で、それを低い基準に合わせては解決しません。今、公務員と民間の給与は大きく密接した関係にあります。我々が戦う理由は賃金確定基準である民間の環境を改善し、自分達に反映させることにあります。

戦いたくても戦えない労働者が多く存在し、今戦える環境があることは恵まれています。私はまだ働いて間もないため知識も浅いですが、せつかくある戦える場を生かすためにも、高い基準の意識を保ち、今後も組合活動に参加していきたいと考えます。

最後にこのような学習の機会を与えていただき、ありがとうございました。

《春闘の感想》

標津町職 馬渡 亮太

12月21～22日に開催された 春闘討論総会に参加してきました。春闘は組合活動1年間のサイクルのスタートといえる総会です。

今まで釧根管内の活動にしか参加したことがなかった私には、今大会はとても勉強になりました。

私が1番心に残っているのは、職場での矛盾に関する講演です。

一般企業は利益を優先し、労働者の賃金を上げず、賃金削減のため人員を削減し、多忙で休めない人がいる、職場は人手不足なのに最近の就職難。

公務員は利益を追求しませんが、人手不足による超過勤務、それに加え時間外手当の不払い。この問題だけでも苦しむ仲間はたくさんいると思います。

また、若い人たちの離職についても、職場環境の悪さや、人間関係の悪化などが考えられます。この職場での矛盾を解消し、権利を確立していくのが組合活動なのだを再認識することが出来ました。

次に同じ業務にあたる人同士での分散会では日頃の仕事のストレスや、困っていることなどを業務が同じということで、とても共感できる分散会でした。

窓口業務の分散会で1番多く出された意見は、人手不足についてでした。

標津町は窓口3人ですが、2人の町もあると聞きました。確定申告の時期には公的個人認証の申請や、年度末には転出転入の手続きで込み合うのでお客さんを待たせてしまうことがあり申し訳ない気持ちになってしまうし、込み合っただけで急いでしまうとミスも増えると悪循環に陥ってしまうので、適正な人員配置をしてほしいとたくさんの意見が出ていました。

最後に、全道各地から集まった仲間から出される意見や苦しみの声は、どの市町村も共通なものだとわかりました。

「過度な超過勤務」「時間外手当の不払い」「人手不足」「人間関係」これらを改善するには何がどこが悪いのかわからなければなりません。

なぜ超過勤務が多いのか。なぜ時間外がでないのか。どうして人手不足なのか。どうして人間関係がもつれてしまうのか。これらを組合として突き詰めていかなければならないのかなと思いました。