

青年部情報

名寄市職労青年部

VOL. 11 2016年 3月 15日

第1回名寄市職労青年部学習会開催!

できることからはじめよう

自治労北海道本部青年部副部長の高橋弘樹さんから『春闘と賃金について』で
「できることからはじめよう」と題し、春闘をただかう意味や、そもそも賃金とはなにか、といった内容を身近な例を上げながら、大変おもしろくわかりやすい講演を頂きました。

なぜ労働組合って必要なんだろっ?

高橋副部長から「労働者とは、事業又は事務所に使用される者。使用者とは事業主又は事業の経営担当者」と、それぞれの立場の説明があり、「労働者は立場が弱い。だから、1人ではなく『労働組合』をつくって、みんなで自分たちの賃金・労働条件を守る!」と労働組合の必要性について話されました。



↑ 熱い講演をする高橋副部長

賃金は労働力の再生産費

私たち労働者は『労働力(働く力。体力、精神力、技術など)』という商品を売って生活しています。働けば体力的にも、精神的にも疲れます。労働力を回復させるためには、寝る・食べる・遊ぶなどが必要であり、これらを行うのに必要な賃金は『労働力の再生産費』と呼ばれています。地方公務員法でも、「職員の給与は生計費並びに(以下略)」と謳われているように、健康で文化的な生活を送り、また明日も頑張れるだけの身体と心を作るためのお金なので「賃金は生活給」、生活に足りない分の賃金要求はわがままではありません!

春闘ってなに?

春季生活闘争の略。毎年2月頃から行われ、「賃金を上げてほしい」「労働時間を短くしてほしい」などといった『労働条件の改善』を要求する労働運動のことです。春闘の結果が私たち公務員だけではなく、労働者全体の賃金に大きく影響します。賃金が下がると地域の経済も悪くなるため、社会全体に大きく影響します。

いま私たちに何ができるか

最後に、「賃金・労働条件・仕事・生活すべては政治で決まる。政治に「無関心」であっても「無関係」ではいられない。」といった、政治闘争や安保法案・原発等の平和闘争についての話があり、「自分自身にできることを取り組もう」とまとめがあり、講演が終了しました。

分散会報告

講演終了後、分散会を開催し、賃金や職場状況について話し合いました。分散会報告では、職場環境について、「時間外手当が出る時と出ない時がある」「異動して前の職場が異常だったことに気付いた。」といった報告があり、時間外手当が完全支給されている職場や、そもそも請求しづらい職場、休暇を取りやすい職場・取りづらい職場があるなど、改めて確認されました。

荒井青年部長集約

最後に、荒井青年部長から「今回明らかになった職場の問題については今後幹事会等で議論し改善していけるようにしたい。職場改善に向けて頑張っていきたいと思います。」と集約があり、学習会が終了しました。



↑ 分散会の様子

☆ 学習会アンケート ☆

==事前アンケート=====

今の賃金について

- ・家賃や光熱費に加え、ローンを組んでいるとあまり貯金ができず、月によっては赤字になってしまう。
- ・貯金をすると日々の生活がギリギリになってしまう。将来のことを考えるともっと貯金がしたい。
- ・遊びに行く余裕があまりないので、誰かのご飯とかを食べに行っても心からは楽しめないです。常に食事代や必要なお金のことを考えてしまうので結局気分転換にならなかったりします。
- ・あることにこしたことはないが、労働の対価として十分な額をもらっている。

職場の状況について（良いと思うところ）

- ・休暇が取りやすい！残業代がつけやすい！
- ・係内ではコミュニケーションがとりやすいし、有休もきちんと取れています。
- ・職場の雰囲気は明るく、業務量の多い時期にあっても精神面で負担となることは少ない。

職場の状況について（改善したい（してほしい）ところ）

- ・経験年数の浅い職員が多い。人事異動の際にもう少しよく見て欲しい。
- ・代休ばかり増え、休みがその分までとれないこと。代休いらないのでお金がほしい。
- ・管理職が現場や決裁を見ているか本当に不安ですし、人事評価制度が始まると少し憂鬱な感じます。
- ・担当の人しかまったく内容がわからない業務があるので、緊急時に対処できない。
- ・前職場も時間外は多かったが、手当はきちんと出ていた。今の職場では時間外勤務は増えたが、手当はほとんどなくなったので単純に生活が苦しくなった。
- ・係長と2人で業務を回しているが、どちらかが出張等で欠けると電話・来客対応しきれない。

==事後アンケート=====

講演について

- ・政治や平和について、個人の思いはそれぞれでいいと思うが、無関心ではいけないという思いを強くした。
- ・自分達が元気に働くこと・元気に働ける環境づくりは住民サービスにも直結していくんだなと気付きました。
- ・余裕があるのと無いのとで働き方も変わると話していたのが、市のためにとという考えを持って働くということにつながるのかなと思い、余裕がある働き方の重要性を感じました。

分散会について

- ・総合的見直しにより賃金削減されることはつらいが、苦しんでいる職場に人員が補てんされるならその方がいい。
- ・財政がブラック職場のままだったことが一番印象的だった。
- ・採用1、2年目の賃金では通常の生活に加え、ローンや奨学金返済を加えると一人暮らしは厳しい。
- ・組織の一員としての自覚を持ち、自らの行動を少なからず改める必要があると感じた。
- ・分散会で分かったことは、各職場で様々な課題はあるが問題点のエッセンスが共通していることだった。これは、全体として一定のひずみが生じているということであり、今後これらをブラッシュアップすることで労働運動の方針へ反映していくべきと感じた。
- ・みんなの置かれている立場みたいなものはあまりかわらないんだなと思いました。
- ・総合的見直しよりも人員が足りないという問題の方が深刻であると感じた。
- ・部署によっては有休がとれない現状や、時間外が多すぎる職場など改善点が多くあると感じました。
- ・サービス超勤は「しない、させない」という意識を持つことが大切だと改めて思いました。
- ・時間外の対応等、職場ごとにやり方が違い、所属長の処理の仕方、考え方で違いがでるのはおかしいと思った。