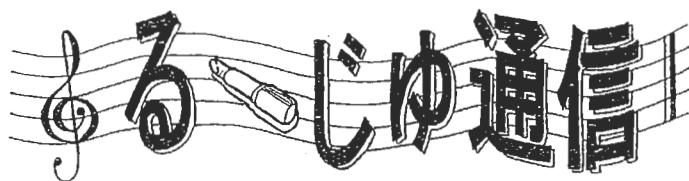


No.41

女性専科

H24年
1月契約・臨時社員
連絡会

各地の会議花盛り

ありがたいよね~

前回の四十号より半年・生休アンケートの集計をして冊子をまとめたら、すっかり達成感でいっぱいになり、こうなに遅くなつちやつた。(まったく成長しないな)

この間、いっぱい各地で連絡会関係の会議があつたのです。:当たり前よね。ざつとご紹介しますと→

六月四日関東地本・
六月十七日九州地本・
六月二十六・二十七日貨物労組全国定期大会

七月一日東海地本・
十一月六日・十二日九州地本
十一月十三日東北地本
十一月十九日関東地本

契約・臨時社員連絡会意見交換会
契約・臨時・パート組合員連絡会総会
十月二十九・三十日

幹事会
十一月六日・十二日九州地本
十一月十三日東北地本
十一月十九日関東地本

契約・臨時社員連絡会幹事会
契約・臨時社員連絡会総会
契約・臨時社員交流会
契約・臨時・パート組合員連絡会総会

各地の会議に参加して思う事は、「会議を開く」と言う事は、大変なんだなあ~といふこと。日時・場所を決め、契約・臨時社員の組合員に連絡して参加者を募り出欠を確認

し会議の内容・進行を考えるとかなりの労力を使う事なのです。

「ありがたいなあ」と思います。

そして参加してくれる契約・臨時・パート社員の皆さんにも、「ありがたいなあ」とつて思います。

大切な休日に、会議に参加する。

少しでも自分達の仕事・待遇・職場環境を良くして働きやすくして、頑張つていきたいという想いが伝わってきます。

そしてどこの会議でも出てくるのが、もつと契約・臨時・パート社員が組合に加入して、活動にもドンドン参加してもらいたい。どう働きかければいいのかな?ということ。

「組合に入る」ってことに、抵抗があるのかな?

会議に参加してくれる女性たちから、参加してよかつたという声をよく聞きました。気軽に参加してみてください。

二十四年はもつと仲間が増えますよう

に。

幹事会についてご報告。

十月の幹事会で、一人新しい幹事が増えました。これで全国どの地本も幹事二人体制となりました。長年夢だつた二人体制によようやくなりました。会議がどんどん活発になり、楽しく真剣に議論できそうです。

今回は紙面の都合で(プラス作者の怠慢で?)全会議の内容について掲載できませんでしたが、各会議の中から特に気になつて思ひます。

次頁でご紹介していこう

JR東日本グリーンスタッフ問題

JR東日本。ここで働いている契約社員は「グリーンスタッフ」といいます。

改札・出札や案内など、正社員と同じ仕事を行つてるのは、私たちとも似ているような:

「雇い止め」:職が無くなるって大変ですよ!一応、三年目から正社員の入社が男性で、契約期間が五年と決まっており、切れると雇い止めとなる事。

だが、私達と大きく違う点は、その多くが男性で、契約期間が五年と決まっており、切れると雇い止めとなる事。

「雇い止め」:職が無くなるって大変ですよ!一応、三年目から正社員の入社試験を受ける事が出来る様にはなつて

いますが、一次試験でも合格率が三割に満たないという低さ。この上に二次試験があるから、実際に正社員になれるのは何人になるのか?

また、試験の時期になると、誰が合格できるか出来ないかで疑心暗鬼に陥り、合否の結果では心に大きな傷を受けてしまうなどという大きな問題にもなつて

いるそうです。

このままでは、二十四年の四月に一期生が五年目を迎える、多くの方たちが雇い止めとなります。

もちろんJR東労組としても、彼らの雇用を守るべく闘っています。

私たち契約・臨時社員にとっても、これは他人事ではありません。安定した雇用があればこそ、この国の発展があるのではないでしょうか?

私達も、JR東労組と共にグリーンスタッフの雇用を守るために共に闘いたい

元旦、みなさんは何を願つたでしょう?あたりまえの生活、幸せを守つていくためにみんなで力を合わせて今年も奮闘しましょう。今までのよう。

正しい知識の話 退職金と育休と

退職金について

みなさん、私達の退職金について正しい知識ありますか？もちろん退職なんて、まだまだ先の事つて思つている方が多いでしょが：いざ退職つて時に、知らないと損をするつて事あるかも！

私達の退職金はちょっと前まで「退職慰労金」となつていきました。慰労金の場合、退職金と比べると多く所得税がかかります。

元々、金額が少ないので、更に税金を引かれて：悲しいよねえ、そんな皆さんの声で、貨物労組本部に会社と交渉してもらつて、「退職金」（金額が少ないと税金がかからない）にしてもらいました。では、肝心の金額は知っていますか？ 退職金の金額は次の通りです。

六回～八回	三十万円
九回～十一回	四十万円
十二回～十四回	五十万円
十五回以上	六十万円



ここで、注意点を一つ。
産休と育休及び介護休職を取ると

きに注意してください。
同一の子供に対して、分娩休暇（産休）と育児休職で通算一年以上休ん

だ場合は、契約回数から一回を引いて計算されます。介護休職も同様に期間が一年以上あると一回、二年以上だと2回引いて計算します。
意外と、これは忘れがちな事なので注意してくださいね。

そして・・・
今回の幹事会で出てきたのが←
「契約回数とは、入社時の契約も入

さて、答えは？

どう思います？

入れて考える？入れないで考える？幹事たちも「あれ？」状態でした。

そこで、本部にお願いして本社に確認してもらいました。

答えは↓「契約回数に入社時の契約

は入る！」でした。

おおっ、そうなのねえ

「入らない」と思っていた人が多かつたみたいですね。それとも、考えた事もなかつたかな？

この一回がもしかすると大きく響く事になるかもよ～

もう一つの話
これは、育児休職を取るときの注意点です。

Aさんは、第一子の出産・育児のため「産休」「育休」を取りました。

そして、翌年度に入つて休職期間が

終わり無事に職場復帰したのです。

そんな時、ふと会社から配布された冊子「ハートフル」を読んでいると

：「育児休業給付（雇用保険）」と

いう項目が目に付いたのです。

「あれ？」とAさんは思いました。

「私は貰っていない！」

そののです、ここにある給付をも

らった覚えが無かつたのです。

「手続き」の項に「育児休職に入る

社員の承諾のもと、社員本人に代わ

つかの間、調べていくうちに退職した時にこの一回が入つていなくて、一段下の退職金額しかもらつてない人がいる事が判明しました。どうもね、支社によつて考え方違ひをしている所があつたみたい。

「ひどいよねえ」

退職しているとはいえ、会社が間違つて支給しているのだから、なんとかならないものでしようか？

今、貨物労組本部に交渉してもらつています。きちんと調査して、もしも少なく支給している場合は不

足分の支給が出来る様にと。

つて会社が行います」とあつたので、さつそく支社に連絡を取つてみました。

ところが、担当者からは「休職の間にはご自宅に書類を送つたのですが、何も返事がありませんでした。年度も替わつたので、今から請求は出来ません」と言われたのです。

確かに、Aさんは産休・育休の間は実家に帰つており、夫もほとんど

我が家に来ていました。しかし、夫もちゃんとしていましたから連絡が付かないはずがない！と思ひます。

現に、他の書類は届いていたのです。

ハローワークにも相談に行きましたが、やはり期限切れでダメでした。計算したところ金額はかなりの額になります。給付をもらえなかつた事もショックでしたが、自分が手続きをしなかつたからと言われた事で、Aさんはもつと傷ついたのです。

連絡会では、このような事実があつたことを知り、本当に驚きました。

会社側が、Aさんが産休に入る前にきちんと説明していたら、こんな事にはならなかつたと思います。会社

に対して今後の対応をきちんとす

るよう求めています。

連絡会としても皆さんに正しい

情報を届けることを忘れてはいけないと、反省しました。

☆介護休職が取れてよかったです☆

「介護休職」って、「存知ですか?」
今年初めて(…と思いますが)、「介護休職」を取りたいという話がありました。

どうも、「介護」となると「高年齢者」「父母」と考えがちで、契約・臨時社員のなかでも、五十代・六十代の方たちは、いつ自分に必要になるかわからないと考えている反面、若い世代にとつてはまだ必要ないと考えているかもね。でも、人間いつどうなるかは本当にわかりません。何時でも正しい知識は大事。知つていて損はありませんよ。



【提出する書類】

①対象家族との続柄を証明する書類
②対象家族が要介護状態である事を証明する医師等の証明
③祖父母・兄弟姉妹・孫の場合は同居を証明する書類

申請は、休職・休暇開始予定日の二週間前までにしてください。

では、「介護休職」について勉強してみましょう。

では、上記の三種類について、簡単に説明してみますね。

【介護休職】

『就業規則』の中の「介護休職規程」の中にありますから、ここから少しありやすくてみました。

「介護休職」の中には、「介護休職」と「介護休暇A」と「介護休暇B」の三種類あります。(知つていてる?)

共通点は、
①配偶者 ②父母及び子 ③同居
④配偶者の父母 している祖父母・兄弟姉妹・孫
そして対象家族が「要介護状態であること。」

児休職の時と同じで、会社が手続きをしますので、確認してください。

また、雇用保険からも「介護休業給付金」が出るそうです。(これも育児休職の時と同じで、会社が手続きをしますので、確認してください。)

「介護休暇A」
就業規則第七十九条第九号の無給の休暇のことです。
対象期間は、同一の対象者に対し、要介護状態に至った場合ごとに一回として扱い、通算して九十三日以内。
同対象者に対して、介護休職を使用する場合は、介護休職の開始日と介護休暇Aの対象期間開始日のうちいずれか早いほうの日から起算してそれぞれの期間を通算して九十三日以内を上限とする。
取り方としては、→の対象期間内七日に一日の割合で無給の休暇を請求するという事らしいですよ。(前月二十日までに請求日を申し出ること)

「介護休暇B」
就業規則第七十九条第十号の無給の休暇のことです。
介護休職の期間は、同一の対象者に対して、要介護状態に至った場合ごとに一回として扱い、通算して一年以内。
休職期間中は、無給です。
ただ、互助会から介護休職期間の間一日四千円の「休業手当金」ができます。
当該対象家族が1人の場合各年度五日以内
当該対象家族が二人以上場合各年度十日以内
(注) 介護休暇A対象期間中でも重複して使用できます。

上記の説明、ちょっとわかりづらいかな?
介護休職は、育児休職とは違う突然必要になる休職ですよね。
もしもの場合は、早急にご相談くださいね。
せっかく規程で「使用できる」となっている休職・休暇です。
賢く使ってくださいね。

「介護休暇A」
就業規則第七十九条第九号の無給の休暇のことです。
対象期間は、同一の対象者に対し、要介護状態に至った場合ごとに一回として扱い、通算して九十三日以内。
同対象者に対して、介護休職を使用する場合は、介護休職の開始日と介護休暇Aの対象期間開始日のうちいずれか早いほうの日から起算してそれぞれの期間を通算して九十三日以内を上限とする。
取り方としては、→の対象期間内七日に一日の割合で無給の休暇を請求するという事らしいですよ。(前月二十日までに請求日を申し出ること)

「介護休暇B」
就業規則第七十九条第十号の無給の休暇のことです。
介護休職の期間は、同一の対象者に対して、要介護状態に至った場合ごとに一回として扱い、通算して一年以内。
休職期間中は、無給です。
ただ、互助会から介護休職期間の間一日四千円の「休業手当金」ができます。
当該対象家族が1人の場合各年度五日以内
当該対象家族が二人以上場合各年度十日以内
(注) 介護休暇A対象期間中でも重複して使用できます。

上記の説明、ちょっとわかりづらいかな?
介護休職は、育児休職とは違う突然必要になる休職ですよね。
もしもの場合は、早急にご相談くださいね。
せっかく規程で「使用できる」となっている休職・休暇です。
賢く使ってくださいね。

「介護休暇A」
就業規則第七十九条第九号の無給の休暇のことです。
対象期間は、同一の対象者に対し、要介護状態に至った場合ごとに一回として扱い、通算して九十三日以内。
同対象者に対して、介護休職を使用する場合は、介護休職の開始日と介護休暇Aの対象期間開始日のうちいずれか早いほうの日から起算してそれぞれの期間を通算して九十三日以内を上限とする。
取り方としては、→の対象期間内七日に一日の割合で無給の休暇を請求するという事らしいですよ。(前月二十日までに請求日を申し出ること)

「介護休暇B」
就業規則第七十九条第十号の無給の休暇のことです。
介護休職の期間は、同一の対象者に対して、要介護状態に至った場合ごとに一回として扱い、通算して一年以内。
休職期間中は、無給です。
ただ、互助会から介護休職期間の間一日四千円の「休業手当金」ができます。
当該対象家族が1人の場合各年度五日以内
当該対象家族が二人以上場合各年度十日以内
(注) 介護休暇A対象期間中でも重複して使用できます。

上記の説明、ちょっとわかりづらいかな?
介護休職は、育児休職とは違う突然必要になる休職ですよね。
もしもの場合は、早急にご相談くださいね。
せっかく規程で「使用できる」となっている休職・休暇です。
賢く使ってくださいね。

生理休暇どくほん

①

6月の生理休暇アンケートのご回

答ありがとうございました。
(お礼がとつても遅くなりました、
ごめんなさい)

アンケートの集計が終わり、皆さ
んの声をぎつり詰めた冊子「生理
休暇を考えてみよう!」を、組合員

の皆さんにはお渡ししましたが、も
う読んでもらえたでしょうか?

もしかすると、まだ貰っていない
かも? という方もいらっしゃいません
か? すみません。今回アンケートを

無記名方式で答えてもらつたのはい
いのですが: 冊子をどなたに渡した
ほうがいいのか: という段階で困つ
てしましました。

出来るだけ回答を頂いた方には、読
んでもらいたかったのですが、誰が

回答をくださつたのかわからなかつ
たのですね。(なんという失態だ!)

一応、組合員の契約・臨時・パート
社員の方にはお渡しするようにしま
した。

もしも、まだ貰えていない方、読み
たいと希望される方(組合に加入し
て無くともいいです。)がいらっしゃ
いましたら、本部・地本・支部・分
会の役員の方、または連絡会幹事に
ご連絡ください。すぐに手配いたし



★生理になつたら休めるの? ★
誰でも生理になつたら休んでいい
のでしょうか?

労働基準法を見てみましょう。

「(生理日の就業が著しく困難な女
性に対する措置)

第六十八条 使用者は生理日の就業
が著しく困難な女性が休暇を請求し
たときは、その者を生理日に就業さ
せてはならない。」

第六十九条 何事も疑惑の目で見れば疑わし
い事ばかりとなりますが、せつ
かり働く女性のために設けられた
「生理休暇」です、できれば「正し
く・賢く・簡単に」使つてほしいな
ど思います。

ここで問題なのは、「著しく就業が困
難な」事。

つまり「働く事ができない・はたら
くのが辛い」ことです。

この基本だけは知つておいてほしい
なあと思います。

「生理になつた」⇒「生休で休む」

1人のワガママや軽い考えがある
ことだけは、わかってくださいね。

さて、今回から、冊子「生理休暇
を考えてみよう!」の中に掲載して
いました「生理休暇どくほん」を「るー
じゅ」でも少しずつ載せて、皆で
生理休暇を考えていきたいと思いま
す。

連絡会としての独断的な意見もあ
りますので、反対意見がありました
ら本部までお手紙ください。

みんなで一緒に考えていきましょ
う。



【編集コーキ】
とうとう、年末まで遅れてしま
いました。すみません: えつ、期待してい
ない。それも寂しいですが:

ただし、「ご存知のとおり、生理痛
の痛みについては個人個人の差があり、他の人が判断できるものではありません。
「痛み」に対して耐える力も、個人
によって違つてくる事もあるので
はないでしょうか? だから「働く事が出来ない、働くの
が辛い」と言う事は、本人の判断で
しません。しかし、この点があるからこそ、
多くの誤解や疑惑を招きやすいと
も言えます。今回のアンケートの回答を頂い
た時、生休を取る事を希望している人、生休を取る事を批判している人
など様々な方がいらっしゃいます。
たがいに合つて警備しておりますが、両国
の兵士が向かう度線を挟んで、両国の兵士が向かう度線がある場所です。
日本では考えられないでしょ
う、道路の横を流れる川岸にずつ
と鉄条網が張られ、警備兵とマシン
群がある情景を。幾度となく北朝
鮮に川から潜入されたそうです。
また、板門店では本当に三十八
度線がある場所です。

実は、組合の関係で十月に韓国
に行つてきました。会議が中心の五日間でしたが、平和研修で「板
門店見学」がありました。そうで
す、北朝鮮との国境である三十八
度線がある場所です。
服装の規制もありましたが(パン
ツ・ミニスカート禁止)、それは事が起つたときに逃げや
すける為の物。胸に付けた国連のワ
ッペンも、もしもの場合、自分の身の安全を図るためにもの。
敵国と国境を接している事の嚴
しさをずつしりと感じました。
本来、「軍隊は不要だ」派の私は
が、韓国においてそれは言えないナ
アと感じました。
だからこそ、この国の平和は貴
重なものだし、戦争をしない国づ
くりは必要だと思うのですが?
平和ボケでしようか?