

No.42

女性専科

H24年
6月

るじゆ通信

契約・臨時社員

連絡会

幹事会開催しました！
初参加とベテランと

五月十九・二十日、契・臨連絡会の幹事会が例年通り開催されました。今回の幹事会、いつもと違つて初参加の方が多い。幹事の定数つて今どこの方が多い。幹事の定数つて今どこの方が、今回四名の方が初参加です。各地本二名となつており、全国で十二名の方たちに参加をお願いしているのです。が、こんなに初参加の方が多いと、他のメンバーになじめるかなあと心配でしたが、思つた以上に溶け込んでいる様子に安心しました。

さて、会議は春闘の結果報告から始まりました。あつそうだあ、春闘については紙面で報告されていなかつたので、ここでちよつと今回の申し入れの中で契・臨連絡会に関係ある部分だけでも。まず私達の雇用の確保について、例年通りきちんと入れてもらつています。何が無くとも、これが一番大事なことだから：

そして、次に来るのが昇給について。例年言つていますが、基本的には昇給が約束されていいない私たち。だからこそ毎年春闘で申し入れしないと不安になつてしまふ。今年あつたからつて、来年もまた昇給があるとは限りませんよ。

組合がしつかり話してくれるから、安心できますけどね。

この二点については、本社もわかりましたとの回答を頂く事ができました。

そのほかについては、今回初めて申し入れたのが「夏用カーディガンの配布」



夏用カーディガンについて。
現在、冬用は配布されていますが、夏場でも寒い地域や冷房などで冷えてしまったほうがいいとの意見が出たのよ。まあ、それも一つの方法だと幹事一同で用の薄いカーディガンがほしいと言う要望がでました。しかし、会社の反応は：「カーディガンに夏用も冬用も無いですよ。」との答え。だめかあ～

寒冷地手当も、北海道・東北・関東の寒い地域の方たちから強い要望があつたのですが、なかなか要望は叶いませんねえ。しかし、あきらめずに地道に頑張ります。

さて会議の続きにもどりましょうか。次は前回十月の幹事会以降に行われた各地本での連絡会の報告を含めて、問題点を討議しました。

いくつか紹介しますね。

『退職慰労金問題』
現在の退職慰労金は、契約回数十五回以上で六十万円の頭打ちとなつていま

す。しかし、実態を考えると二十回以上の方も多くなり、金額としては少なすぎるとの不満の声が上がっています。そこで、連絡会としては何年も前より金額の増額を訴えてきたのです。しかし、実態を考慮すると二十万円にしてほしいという意見も出たのです。

しかし、ある地本で「会社側から金額を減らしてほしいと言うのはともかく、自分たちから消極的に減らしていくのはおかしいのではないか」という意見も出たのです。

結局、今回の幹事会で、各地の意見を報告し討議したところ、自分たちがしっかりと働いているという自負のもと、退職慰労金の金額を要求していくべきだと反省。今までと同様「契約回数×十万円」を要求していくことにまとまりました。

春闘には間に合わなかつたけれど、各地の方たちと退職慰労金について話し合えた事は大きかつたわ。みんなで考えたんだあつて思えるし、もしこれが通つたら「私達の力で増額できたんだあ～」と喜べるしね。これもあきらめないで頑張ります！

謎「仲間が減っていく」：

育児短時間勤務を便利に



次の問題は、要員の削減。それも直接雇用を切つていく積極的な削減ではなく、結婚退職などで辞めていった契約・臨時社員の後方に補充を入れないといった自然減少的な削減の報告が何件もあつたたわ。一見すると、私達の仲間の雇用が切られたわけではないので、心配ないようと思えるけれど、少なくなりた人員の仕事は他の契・臨社員にふりかかってくる事になる。ある人はこれ以上の仕事量の増加は無理ですと嘆いていました。

参考に、最近二年ぐらいの期間で、退職した後補充が無かつた箇所がどのくらいあるかと数えてみると、幹事たちが知っているだけで、全国的にみて十三件あつたわ。しかしすると、もつとあるかもね。どうしても補充が必要だと思われるところは、幹事が中心となつて各地本と話し合い、支社に申し入れました。

学校に上がるまで、この制度を利用出来る様にしてほしい

うん、どんなにいいように思える制度でも、使つてみないとわからない事つてあるよね。

もつと使いやすくなるように、私もかんがえて行こう

育児休職のなかの「育児短時間勤務」について知っていますか？ 三歳までのお子さんを養育している社員で、日勤（一種）及び日勤（二種）勤務の者は、始業時間直後または就業時間直前に育児短縮休暇を付与する事で労働時間を六時間にすることができる。 : ムズカシイ？ 要するに、始業時間を遅くするか、就業時間を早くする事で労働時間を六時間にして、子育てにあててくれます。 : いってこと。

この制度が出来た当初から、これつて便利だなあって思つていたのだつて、保育所の送り迎えの時にすつごく助かるでしょ。

実際にこの制度を使つている人には

聞いたところ、「保育所がちょっと遠いので助かります」と言つていまし。しかしですよ、この制度のネックは「三歳まで」と制限されている所にあります。体験者いわく、「三歳以降から小学校に上がるまでの間が困ります。このままでは、保育所を変えるか、職を変えるか：せめて小学校に上がるまで、この制度を利用出来る様にしてほしい」

そうだ、制服の問題もでました。この制服も色々と問題なところがありますよね。

例えば、ブラウスの生地が：裏地つて：ズボンは出来たけれど…みんなが満足するような制服つてなかなか難しいでしょうが、少し本社の方に知つてもらいたい。室内のデスクワーク中心の女性と、屋外で仕事をする事もある女性ではやっぱり制服の傷み方も違うから：ムズカシイ？

まあ今後のためにも、ここで制服についての意見を聞いてまとめていこうとなりました。

各地本での連絡会の時に、みんなの意見を聞くつもりですので、しつかり考えておいでくださいね。よろしく。

ついで質問も出ました。

支社にお願いして大きなサイズの制服といえど、妊娠時の制服に

ついで制服をもらうようになつてはいる妊娠時お腹が大きくなると、どうしても今の制服では合わなくなる。 : 制服といえど、妊娠時の制服に

ついで制服をもらうようになつてはいる妊娠時お腹が大きくなると、どうしても今の制服では合わなくなる。

最後に、六月二十四・二十五日に行われる貨物労組の全国定期大会に参加する代議員も決めました。毎年、この幹事会で決めるのよ。といつても家庭を持つたり仕事が忙しかつたりで、参加したくてもなかなかだよね。

今年は：初参加組の中からひとり代議員として出てくれる事になりました。よかつたあく

ここに取り上げた問題は、幹事会の中の一部です。まだまだ色々な問題がありますよ。

できればその中に、あなたが本当に困つている問題も取り入れていきたいなあ。そのためには、各地本で行われている連絡会や地本大会、支部・分会大会で積極的に問題を出してくださいね。

私達は、あなたの心からの意見を待つています。



☆介護休職の後に…

去年介護休職を取ったAさんよりその後のお便りがありました。その中で、「休職後の特休の数」についての体験談がありました。ちょっと複雑な内容ですが、育児休職のときにも関係ある話なので、他の人たちの参考になればと思いますので載せますね。

特休は年間五十六日付与しなくてはいけないと就業規則にあります。が、祝祭日を除いて各職場によって付与予定の日にちが違うと思いますね。微妙ですね。

これが

これねえ、勤務関係の仕事の方ならすぐにわかるかもせんが、それ以外の方はねえ要注意です。就業規則第四節第六十四条には、休職者・退職者及び復職者の特休について計算式が載っています。つまり、復職の日にちによつてその後の特休の付与日数を計算する事になつています。

Bさんの場合、左のような計算式となるのです。

$$365 - 4/1 \text{から職場復帰前日までの日数} \times 56 \text{日}$$

365

$$365 - 214 \quad \times 365 \text{日} = 23.1$$

365

1日未満の端数は切り上げることになっているので、11月1日から3月31日の間の特休の付与日数は24日となる。



【3】るーじゅ通信



「へえっ、そんな計算式あるんだあ。でもいいじゃん、ちゃんと特休はもらえるのなら。何の問題あるの?」と思うところですが、ここで問題になるのが、最初に言ったポイント。

そうです、箇所ごとに特休の配布状況は違うでしょ。

もしも職場の十一月一日から三月三十日までの特休日数が二十三日だつた場合は、他の人より一日多く特休を取るようになりますが…

三月まで、Bさんの職場は二十五日だつたわけです。職場の予定通りに休んでいたら、Bさんは特休の数が一日足りない事になります。その不足分は一日仕事に出るか、年休で休む事にしなくてはならないのです。

介護休職も育児休職も、職場復帰後も年休は必要なのではないかしら?だから思いがけないところで年休を取らなくてはならないのは、予想外で計算が狂つてしまふ

と言つても、日勤職場の場合、一人だけ出勤して仕事するわけにも行きませんよね。

前述のAさんは、介護休職の前に年休をかなり使つてしまつていた

一つ足りなくなるよ。どうする?」

なぜなの?さてわかりますか?

【退職金追支給しました】

前回で発覚した退職慰労金の支

給基準となる契約回数問題。

入社時の契約をカウントされて

いなくて、退社時に一ランク下の金額を支給された人がいるらしい

との問題でしたよね。

その後、本社より各支社に対し

て調査してもらいました。結果ほ

どんどの支社は大丈夫でしたが、

『『!』大変ですよ。いつたい何

人の方が恐ろしい』

ただ、さすがに退職慰労金が出

来た平成九年まで調べるのは無理

だと言う事で、過去五年で調査

結果退職者十九人中四人の方が

誤支給と判明。

三月までに四人の所在を確認した

上で、不足分を支給してもらいま

した。なかには退職慰労金ゼロが

三十万円支給の方もひとり該当しており、お礼のメールが届きましたよ。

良かったです!



生理休暇とくほん(2)

前回より始まつたこのコーナーで、そのまま冊子「生理休暇を考えていましたので、これから抜粋したいと思います。」を載せてもらいましたので、これから抜粋していきます。

冊子の名前は、

「はじめましてよう月経痛治療」。実は、去年生理休暇の話を九州の契・臨連絡会でしたときに、ある契約社員から「婦人科の先生から、『痛みがあるって事は病気。生理痛だからいい』と言われました」という話を聞いたのです。

そうなんだと妙に納得し、心に残つていたのです。病気なら我慢するより、治療したほうがいいに決まつているよね。(でもそれは、生休を取るなってことではないですよ、もちろん。)では早速みんなも一緒に考えてね。

★ひどい生理痛には、病気が隠れていることがあります。次の場合には、子宮内膜症の可能性があります。

□生理の時痛みがあり、鎮痛薬が必要となる。

生理のときに家事や仕事など、普段の生活が出来ないような痛みがある。

生理のとき以外にも腰痛や下腹部痛がある。部痛がある。外出中にめまいや痛みで座り込んだり、倒れてしまう

市販の鎮痛薬では効果がない。ひどい痛みが長く続く

頭痛や吐き気があり、頭がぼうつとして思考能力が無くなつてしまふ

食欲がなくなる

か? 子宮内膜症ってどんな病気ですか?

子宮の内側にある子宮内膜細胞が、子宮の内側以外の場所で増殖し、月経のたびにその場所で出血を繰り返す病気です。

『子宮内膜症の自覚症状』
月経痛(月経時の下腹部痛や腰痛)
月経時以外の下腹部痛
腰痛・排便通・性交痛・不妊



★子宮内膜症にはどんな治療法があるのですか?

『薬物療法』子宮内膜症の痛みを一時的に抑えます。内膜症の進行を防止する効果はありません。

『ホルモン療法』排卵を止めて、内膜症を進行させる女性ホルモンの分泌や働きを抑える事により、月経に伴う痛みやその他の症状を改善

『対症療法』子宮内膜症の痛みを一時的に抑えます。内膜症の進行を防止する効果はありません。

『手術療法』

『開腹手術』

『腹腔鏡手術』

ざつと抜粋してみましたが、ミニ知識程度の認識で読んでくださいね。病気は一人ひとり症状が違うもの。詳細についてはやっぱり婦人科の先生に相談したほうがいいでしょう。毎月の事だからと我慢しがちな生理痛、出産したら軽くなるよ等の経験談もよく聞きますが、もしかすると様々な病気の可能性も。筆者も痛みの原因が子宮筋腫だった経験あります。

勇気を出して病院へ行つてみた。はじめに問診や内診を行い、超音波検査・MRIなどの画像診断、血液検査などで更に詳しく検査。病気の進行具合によつては腹腔鏡検査を行う事も。

自分的身体を大事にするのは、自

【編集コーキ】

今回の幹事会、四名の初参加者を迎えた反面、連絡会をいつも支えてくださっている本部・書記の渕上さんの七月退職が伝えられ、一同寂しさでいっぱいになりました。

前任者の四茂野さんが連絡会を導いてくださった存在であるとすれば、渕上さんは共に歩き育ててくださった存在でした。

幹事会のメンバーの事はもちろんなの事、各地にいる契約・臨時社員のことをいつも心配してください。連絡会の代表いわく「私よりも女性組合員の事を知っている人

だと思います。この「るーじゅ」の作成についても多くの助言を貢いでいました。ただ残念な事は、渕上さんの在職中に「るーじゅ」の記念号を作れなかつた事。

実は第四十号発行の時に計画をしていましたが: 東日本大震災の直後で、さすがにお祭り気分になれば断念。次の五十号発行の際には: と密かに思つていたの

ですが: 読んでいた記念号が出来たらぜひとも実際の退職の日までちょっととも書いていただきたいと思います。

実際にいたしましたが: 実際には: と密かに思つていたの

いのですが、契・臨連絡会一同よろしく心から感謝の気持ちを送ります。

渕上さん、長い間ありがとうございました。これからも応援して

くださいね☆