

れんごう鳥取



2018年1月1日
No.1

発行・日本労働組合総連合会鳥取県連合会
発行人・本川博孝 編集人・若月哲郎
〒680-0847 鳥取市天神町30-5
TEL (0857) 26-6605・FAX (0857) 26-6615
E-mail: tottori@tottori.jtuc-rengo.jp
ホームページ: <http://www.rengo-tottori.net>

年頭あいさつ

新年あけまして
おめでとう
ございます



連合鳥取

会長 本川 博孝



倭文神社の狛犬 (東伯郡湯梨浜町)

新年あけましておめでとうございます。

組合員のみなさまには、ご家族お揃いで、健やかな新春をお迎えになられたこととお慶び申し上げます。

そして、連合鳥取の運動に對しまして、ご理解とご協力をいただき心より感謝申し上げます。

昨年は、病的なまでの自己顕示欲とナショナリズムが世界を覆いつくし、世界の政治・経済に悪影響を及ぼす出来事が相次ぎました。国内においても、暴力的ともいえる一強政治が、格差や貧困を拡大させ、将来の雇用や生活に對す不満や怒りが社会を覆いつくしました。

そのような中で、10月に行われた第48回衆議院選挙は、大義なき突然の解散総選挙でしたが、一強政治から脱却し、政権交代を実現する大きなチャンスでした。しかし、国民の想いを一つに束ねられず野党共闘は実現することなく、私たち連合も、政局に翻弄され十分な結果を残すこ

とができず、結果として自公政権へと回帰してしまいました。

急激な少子高齢化や人口減少が進行し、経済成長の担い手である労働力人口の減少が経済を縮小させ、社会のあらゆる面に悪影響をもたらしています。

労働運動が、雇用や生活に不満が渦巻いている今こそ、労働者・生活者の頼りになる存在として積極的に行動し、その期待に応えていかなければなりません。

2018春季生活闘争では、政治的圧力による景気浮上から、市場の自立的な働きによる景気浮上へ転換し、社会の

安定性の確保に向けて、「底上げ・底支え」「格差是正」の流れを継続・拡大させ、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、一人ひとりが自らの生活と、政治、政策との繋がりを意識し、積極的に行動しなければなりません。

連合鳥取は、労働者・生活者の拠り所として、その力を結集し、さらなる運動の強化と、地域に顔の見える運動を進めてまいります。

2018年が、組合員をはじめご家族の皆様にとって素晴らしい年になりますよう祈念し、新年のごあいさついたします。

Information

※詳しくは、連合鳥取事務局へお問い合わせください。

連合鳥取／ 2018新春のつどい

◆日時 2018年1月19日(金)
16時30分開会

◆場所 白兎会館(鳥取市)
※産別を通じてご案内しています。

連合鳥取／ 2018春季生活闘争開始宣言集会

◆日時 2018年2月3日(土)
13時30分開会

◆場所 県立倉吉体育文化会館(倉吉市)

◆内容
①講演「地域春闘の重要性について」(仮称)
講師：連合副事務局長 内田 厚さん

②連合鳥取2018春闘方針提案 他
※託児あり
※産別を通じてご案内しています。

「部落差別の解消の推進に関する法律」が2016年12月16日に施行されてから1年。
差別を正しく理解し、一人ひとりの人権が尊重される社会の実現をめざしましょう。

東部・中部・西部地域協議会 定期総会

東部地協「第24回定期総会」:
12月6日(水)/白兎会館



議長 橋本 智洋(日教組)
副議長 徳永 豪(自治労)
河村 雅仁(UAゼンセン)
森本 哲司(電機連合)
藤田 浩二(JP労組)
土師 佑太(全国農団労)
濱崎 耕次(情報労連)
事務局長 馬場 一憲(自治労)専従
事務局次長 野口 秀治(電力総連)
幹事 河村 昭洋(交通労連)
18人

中部地協「第23回定期総会」:
11月29日(水)/中部教育会館



議長 笠見 一也(全国農団労)
副議長 鈴木 和夫(フード連合)
梅津 浩治(日教組)
小谷 荘介(JAM)
坂本 浩憲(JP労組)
内藤 陽介(電機連合)
事務局長 山田 秀之(自治労)専従
事務局次長 平畑 光司(全労金)
幹事 7人

西部地協「第23回定期総会」:
12月12日(火)/米子市ふれあいの里



議長 矢辺 慎一(JP労組)
副議長 遠藤 史章(自治労)
北谷 重陽(電力総連)
内田 卓実(紙バ連合)
事務局長 佐貫 馨(JR連合)専従
事務局次長 山内 秀将(全水道)
遠藤 憲二(私鉄総連)
宇田川英規(全国農団労)
幹事 18人

より連携を強め、もっと働きやすい職場をめざそう!

—女性委員会・青年委員会定期総会で新体制を決定!—

女性委員会「第22回定期総会」: 12月9日(土)/倉吉未来中心



委員長 太田 裕美(自治労)
副委員長 川口 翔子(電機連合)・寺田 真理(全労金)
事務局長 森 由香里(フード連合)
幹事 8人
会計監査 2人

<学習会> 鳥取労働局雇用環境均等室室長の廣瀬真理さん(写真中央)を講師に迎え学習会を開催し、「改正育児・介護休業法等について」と題して講演をいただきました。私たちにとって身近である育児と介護の最新の法律及び制度、育児介護休業等を理由としたハラスメントの現状と対策を分かりやすく説明していただきました。新たに知る事も多く、分かったつもりのままだと、いざという時にうまく活用できない・伝えられないと感じました。(寄稿 女性委員会前幹事 山本千鶴子さん<抜粋>)

青年委員会「第27回定期総会」:
12月17日(日)/鳥取県労働会館



委員長 中嶋 和宏(交通労連)
副委員長 梅田 将徳(自治労)
大倉 周(電機連合)
藤井 義久(全水道)
鳴海 洸太(全労金)
事務局長 野口 貴宏(電力総連)
幹事 8人
会計監査 2人

知っていますか36協定? ~適正な協定で長時間労働、不払い残業を解決しよう!~ 連合全国一斉労働相談ダイヤル(12月14日・15日)に8件の相談が寄せられる



今回のキャンペーンは、新聞での紹介やテレビのローカルニュースで取り上げられた結果、「タイムカード打刻をしてから残業をさせられる」「月100時間ものサービス残業があたりまえ」といった悪質な不払い残業の実態の訴えや、「パワハラ」や「賃金未払い」など、深刻な相談が寄せられました。

連合鳥取では、日頃よりフリーダイヤルによる相談を受けつけています。あなたの周りで労働に関することで悩んでいる人にぜひ、フリーダイヤルをご紹介ください。

いこうよ れんごうに
0120-154-052

<特集> ご存知ですか? 「無期転換ルール」

無期転換ルールとは?

無期転換ルールとは、同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新された場合、有期契約労働者（契約社員、パートタイマー、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールのことです。

使用者による有期労働契約の濫用的な利用を抑制し、労働者の雇用の安定を図ることを目的に規定されました。

労働契約法の改正から 5 年が経過し、いよいよ 2018 年 4 月より「無期転換ルール」が適用されるケースが本格化します。

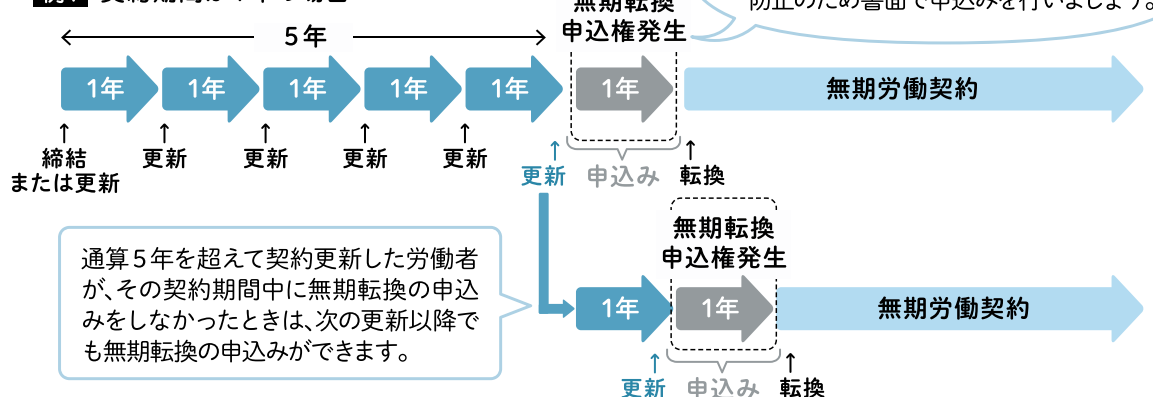
労働組合として何をすべきでしょう?

- ① 各職場で改正法の内容を踏まえた対応がされているかチェックしてみましょう。
- ② 職場にお勤めの有期労働契約のみなさんはもちろん、ご家族、知人で有期労働契約労働者のみなさんに、この「無期転換ルール」を周知してください。

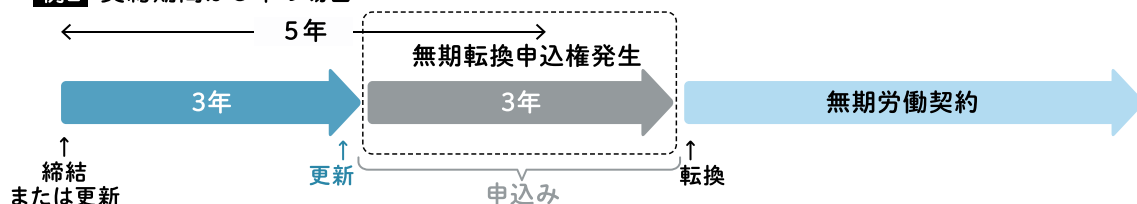
無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）が発生するポイントは、以下の 3 つです。

- ① 有期労働契約の通算期間が 5 年を超えている
※通算期間のカウントは、2013 年 4 月 1 日以降に開始した有期労働契約が対象
- ② 契約の更新回数が 1 回以上
- ③ 現時点で同一の使用者との間で契約している

例1 契約期間が 1 年の場合



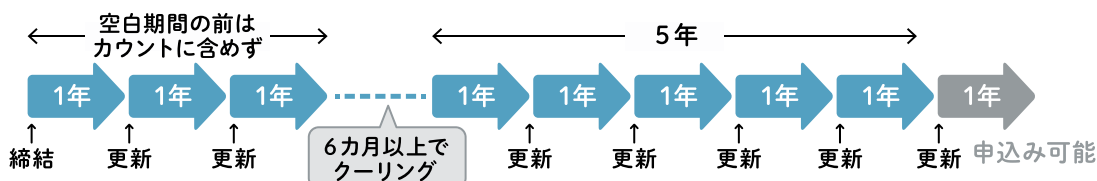
例2 契約期間が 3 年の場合



通算期間の カウントの 注意点

「クーリング期間」に要注意

- ・有期労働契約とその次の有期労働契約の間に、契約のない期間が 6 カ月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は通算契約期間に含めません。
- ・育児休業などで勤務しなかった期間も、労働契約が続いていればカウントします。



□構成組織・単組の取り組み

1. 無期転換促進の取り組み

- ① 通算契約期間の「5年」を、たとえば3年に短縮するように労使で話し合う。
- ② 有期契約労働者に対して無期転換の申込みが可能である期間を周知しておく。
- ③ 例えば有期労働契約の通算契約期間が3年経過後の労働者には、正社員転換の受験資格を付与するなどの取り組みを行う。
- ④ 法を上回る取り組みとして、法施行日前の契約期間も通算契約期間のカウントに含めることを求め、その結果、通算契約期間が5年を超える有期契約労働者については、法が定める「通算契約期間」の5年経過を待つことなく、無期転換をめざす。

2. 無期転換後の労働条件の対応

- ① 無期転換後の労働者は正社員化することをめざす。
- ② 無期転換後の労働者に適用される就業規則を新たに整備するよう労使協議を行う。
- ③ 無期転換後の労働者は、労働協約が及ぶよう労働協約上の組合員とする。
- ④ 無期転換後に適用される労働条件が、無期転換の申込みを抑制するような内容にならないように、人事管理の必要性・妥当性、処遇水準などに留意し労使協議を行う。
- ⑤ 処遇のみ低い第二正社員的な取扱いがなされないよう、賃金等の処遇についても正社員と同程度とするよう取り組む。

3. 無期転換の申込み権に関する周知

- ① 無期転換の申込み権が発生する要件とその行使可能期間について周知し、雇い入れ時、毎回の契約更新時に書面で明示するよう使用者に求める。
- ② 無期転換の申込みは書面など、記録に残る形で行うよう周知する。
- ③ 無期転換の申込み権については、使用者に対し、厚労省モデル労働条件通知書を活用した上で「その他」欄に無期転換の申込み権を行使できる具体的な期間を、個々の有期労働契約者ごとに記載するように求める。
- ④ 無期転換の申込みを書面で行う場合でも、「無期労働契約転換申込書」を受け取ったか否かで会社側とトラブルにならないよう、書面に加えて例えばメールでも申込みを行い、その送信記録を残しておくといった対応を行う。

4. クーリング期間の悪用防止 無期化逃れの目的での派遣・請負形態への切り替えなどが行われないよう、使用者及び有期契約労働者への周知徹底を行う。

※クーリング期間は、通算契約期間が1年以上の場合は6ヶ月以上、1年未満の場合は、通算契約期間の2分の1以上の期間が必要である。

※改正労働者派遣法では、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることも禁止されている。

5. 雇止め法理の周知

有期契約労働者に対し、有期労働契約が反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが認められない場合があることを周知する。

6. 雇止めを争う場合の「契約更新の申込み」に関する周知

- ① 雇止めを不服として争う場合には、使用者に対する契約更新の申込みを行う必要がある旨を周知する。
- ② その際、更新の申込みは書面など、記録に残る形で行うことについても併せて周知する。

7. 有期契約労働者の労働条件全般の点検

- ① 有期契約労働者のすべての労働条件について、同一企業（事業所単位ではなく法人単位）の期間の定めのない労働者との相違の有無・内容について点検を行う。

8. 職務内容などの異同に関する分析、検討

上記7の点検の結果、労働条件に相違がある場合、有期契約労働者と期間の定めのない労働者の①職務内容、②職務の内容や配置の変更の範囲、③その他の事情（合理的な労使慣行など）などの異同について分析を行い、当該相違が合理的理由となるかについて、検討する。

9. 労働条件の是正に向けた労使協議

- ① 労働条件を相違させることに合理性がないと判断される場合は、労働条件の是正に向けた労使協議を行う。
- ② 特に、通勤手当、食堂やロッカーの利用などの福利厚生、災害時の備品の貸与などの安全管理、慶弔休暇などの休日・休暇制度などについては、働き方に関係なく同一の労働条件とする。

10. 組織化の推進

有期契約労働者の組織化の取り組みを促進する。特に、無期転換した労働者については、確実に組合員とする。

◆チェックポイント◆

無期転換ルールは、労働者の申込みにより権利が行使できます。まずは、職場や対象となる有期契約労働者に法改正の内容や自社の制度を正しく理解してもらうための周知活動が重要です。

チェック内容		OorX
1	有期契約労働者の有無および雇用形態別の人数や契約年数、労働条件（賃金や福利厚生）などの実態を会社に確認している。	
2	無期転換ルールの対象となる有期契約労働者に対し、法改正の内容や自社のルールについて、周知を行っている。	
3	無期転換後の労働条件については、引き上げをめざして継続的に労使協議を行っている。	
4	有期契約を反復更新されている労働者が、一方的に雇い止めされるような事態はない。	
5	対象労働者の労働組合加入促進の取り組みを進めている。	



一つでも×がついた場合には、早期に取り組みを開始しましょう。

☆5ページ、6ページは、有期労働契約で働いている方への周知用チラシです。お使いください。コピーして。



有期契約労働者のみなさんへ

契約社員・パートタイマー・アルバイトなど有期労働契約に関する

「無期転換ルール」をご存じですか？

無期転換ルールとは、同じ会社との間で、契約社員・パートタイマー・アルバイトなど期間の定めのある労働契約（有期労働契約）が 5 年を超えてくりかえし更新された場合、労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルールです。このルールは、働く者の雇用の安定を図ることを目的に規定されました。

労働契約法の改正から 5 年が経過し、いよいよ 2018 年 4 月より無期転換ルールが適用されるケースが本格化します。ポイントは、労働者の意思で無期転換の申込みができるということです。まずは、チェックポイントをもとに、無期転換ルールの対象となるか、ご自身の契約書等で契約状況を確認してみましょう。

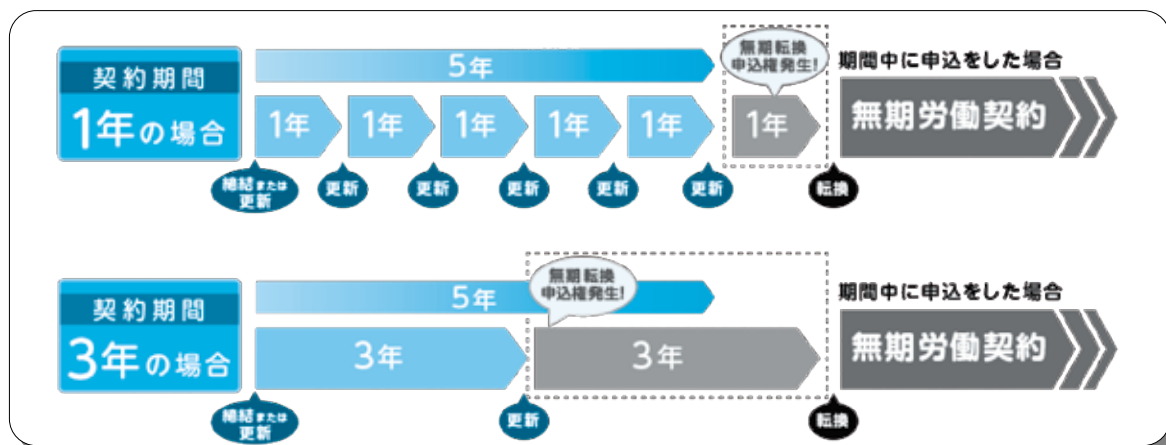
◆チェックポイント◆

チェック
してみてくださいね！



チェック内容		O or X
1	2013年4月1日以降に契約を開始した有期労働契約の期間をすべて合計すると、5年を超えている。 ※ 同じ会社との間で有期労働契約を締結していない期間が一定の長さ以上にわたる場合、「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から外れます。	
2	2013 年 4 月 1 日以降に、契約を 1 回以上更新している。	
3	その契約先はすべて同じ会社である。 ※ 継続して同じ会社に勤務していれば、その間に職種や職務内容が変更されたり、A 支店から B 支店に異動した場合であっても、契約期間は通算されます。	

すべてのチェック項目に○がついた場合には、無期労働契約への転換を申し込む権利（無期転換申込権）が発生します。無期労働契約にするためには、会社に対して申込みをすることが必要です。これに対して会社は断ることができません。なお、申込みは口頭でも法律上は有効ですが、後々のトラブルを防ぐため、書面で行いましょう。



出所：厚生労働省「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」



連合「有期労働契約 Handbook」も読んでみてね！

https://www.jtuc-rengo.or.jp/shuppan/roudou/roudou/data/1227yuki_roudou/#page=1

連合なんでも労働相談ダイヤル ☎0120-154-052

無期転換ルールで何が変わるのか？

●労働契約が、有期契約から無期契約へ！ ●雇止めの不安を解消！

無期労働契約への転換を申し込む権利(無期転換申込権)の行使により、契約期間の定めがなくなるため、雇止めの不安は解消され、雇用の安定につながります。

ただし、無期転換後の雇用区分については、会社によって制度が異なるため、どのような雇用形態になるかは一概に申し上げられません。

給与や待遇等の労働条件については、労働協約や就業規則、個々の労働契約で別段の定めがある部分を除き、直前の有期労働契約の際の労働条件がそのまま引き継がれることになります。

有期労働契約のままで仕事を続けられるか

●あなたの申し込みで無期労働契約に！

同一の利用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換します。つまり、有期労働契約が通算で5年を超えて更新し、無期転換申込権が発生した場合であっても、有期契約労働者がその契約期間中に無期転換の申し込みをしなければ、有期労働契約のまま引き続き仕事を続けることになります。

無期労働契約に転換したいがどうすればよいか

●まずは申込みを(できるだけ書面で)！

無期転換申込権の発生後、有期契約労働者が会社に対して無期転換の申込みをした場合、使用者は承諾したとみなされ、無期労働契約が成立します(使用者は断ることができません)。この申込みは口頭でも法律上有効ですが、書面により意思表示を行って記録を残しておく方が、後々のトラブル防止につながります。

まずは、お勤めの会社に所定の様式がないかご確認ください。

所定の様式がない場合には、
こちらの参考様式をご活用
ください。



参考様式 無期労働契約転換申込書・受理通知書の例

無期労働契約転換申込書	
_____ 殿	
申出日 平成 ____ 年 ____ 月 ____ 日	
申出者氏名 _____ 印	
私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項に基づき、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)への転換を申し込みます。	

出典元 厚生労働省有「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」より(抜粋)

有期契約労働者の無期転換ポータルサイト

検索

<http://muki.mhlw.go.jp>

サイト中の「Q&A コーナー」で疑問を解決・・・チェックしてみてくださいね！

2018 連合鳥取任務機構 -「第1回執行委員会(2017.12.14) 確認」-

会 長	本川 博孝	(◎局長 ○事務局)									
副 会 長	澤田 陽子	林 大介	松崎 浩哉	桑村 紀幸							
事務局 長	田中 穂										

副事務局長	吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨							
企画委員会	○松崎 (オブ)	澤田 陽子	林 大介	桑村 紀幸	○田中 穂	西村 河村	若月 橋本	笠見 矢辺			

※周年記念行事PT (企画委員会と同じ/ただし、副事務局長は正規構成員)

総務局	○田中										
組織局	○林	澤田 陽子	松崎 浩哉	田中 穂	○吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨	西村 河村	寺谷 福本	
非正規労働センター	(組織局と同じ)										
中小労働局	○河村	林 大介	田中 穂	○吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨	西村 河村	寺谷 福本	矢辺 中嶋	
国民運動局	○西村	松崎 浩哉	田中 穂	○吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨	西村 河村	寺谷 福本	矢辺 中嶋	
広報・教育局	○若月	桑村 紀幸	田中 穂	○吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨	西村 河村	寺谷 福本	矢辺 中嶋	
男女平等局	○澤田	桑村 紀幸	田中 穂	○吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨	西村 河村	寺谷 福本	矢辺 中嶋	

女性活躍推進PT (男女平等局と同じ)

労働政策局	○桑村	澤田 陽子	林 大介	松崎 浩哉	○田中 穂	吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨	西村 河村	寺谷 福本
政治センター	○本川	門脇 和	中嶋 逸	金田 大	○田中 穂	吉田 正	馬場 一憲	山田 秀之	佐貫 馨	西村 河村	寺谷 福本

青年委員会	委員長／中嶋和	副委員長／梅田 大倉	藤井 鳴海	事務局長／野口					
女性委員会	委員長／太田	副委員長／川口 寺田	事務局長／森						
地域協議会	東部地協	議長／橋本	事務局長／馬場	中部地協	議長／笠見	事務局長／山田			
	西部地協	議長／矢辺	事務局長／佐貫					※各地協事務局長は連合鳥取副事務	

※各地協事務局長は連合鳥取副事務局長と兼任

本年もどうぞ
よろしく
お願いします

連合2018春季生活闘争方針(骨子) <第76回中央委員会/2017.12.5より> ~すべての労働者の立場にたって働き方を見直そう!「底上げ・底支え」「格差是正」でクラシノコアゲ!~

- 【概要】 ○ 2018春季生活闘争は、「賃金の引き上げ」「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を同時に追求し、「経済の自律的成長」「包摂的な社会の構築」「人的投資の促進」「ディーセント・ワークの実現」をめざす闘争である。
- 春季生活闘争が持つ賃金決定メカニズムを活かしつつ、月例賃金にこだわりの流れを継続・定着させる。とりわけ、中小企業労働者や非正規労働者の処遇改善の向けでは、「大手追従・大手準拠などの構造を転換する運動」「サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配」の流れの継続・定着・前進させる取り組みを進めていく。
- 同時に、正規労働者・非正規労働者を問わず、長時間労働を是正し、個々人の状況やニーズにあった多様な働き方を選択できる仕組みを整えていく。また、取引の適正化と健全で安全で働きがいのある職場の実現が同時に推し進められるよう、「すべての労働者の立場にたった働き方」の実現を社会に向けて発信していく。

〈具体的な要求項目〉

◆賃上げ要求

1. 月例賃金

- ①月例賃金にこだわり、賃金の引き上げをめざす。
要求の組み立て/定期昇給相当(賃金カーブ維持相当)を確保した上で、「底上げ・底支え」「格差是正」にこだわる内容とする。
- ②「賃金水準の絶対値」にこだわる取り組みを進める。
- ③賃金制度が未整備の単組/構成組織の指導のもと、制度の確立・整備に向けた取り組みを強化する。
- ④月給制の非正規労働者の賃金/正社員との均等待遇の観点から改善を求める。

2. 規模間格差の是正(中小の賃上げ要求)

- ①中小の賃上げ要求/連合加盟組合全体平均賃金水準の2%相当額との差額を上乗せした金額を賃上げ水準目標(6,000円)とし、賃金カーブ維持分(1年・1歳間差)(4,500円)を含め、総額で10,500円以上を目安に賃金引き上げを求める。
- ②産業実態を踏まえた「到達目標水準」を設定する。

3. 雇用形態間格差の是正(時給等の引き上げ)※いずれかの取り組みを展開する。

- ①「誰もが時給1,000円」を実現する。
- ②すでに時給1,000円超の場合/37円を目安に引き上げを要求する。
- ③「都道府県別リビングウェッジ」を上回る水準をめざして取り組む。
- ④昇給ルールの導入・明確化の取り組みを強化する。

4. 男女間賃金格差の是正

- ①男女別・年齢ごとの賃金分布から問題点を点検し、改善に向けた取り組みを進める。
- ②生活関連手当(福利厚生、家族手当など)の支給における住民票上の「世帯主」要件の廃止を求める。

5. 企業内最低賃金

- ①企業内最低賃金を産業の公正基準を担保するにふさわしい水準で要求し、協定化をはかる。また適用労働者の拡大をめざす。
- ②すべての賃金の基礎である初任給について社会水準を確保する。
18歳高卒初任給の参考目標値……172,500円

6. 一時金

- 月例賃金の引き上げにこだわらず、年収確保の観点も含め水準の向上・確保をはかる。

7. 中小企業・非正規労働者等の退職給付制度の整備

- ①企業年金のない事業所は企業年金制度の整備を事業主に求める。
- ②非正規労働者に企業年金が支給されるよう、退職金規程の整備をはかる。

◆すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直し

1. 長時間労働の是正

- ①「36協定」の締結
- ②適用猶予されている中小企業/月60時間を超える割増賃金率を50%以上に引き上げる。
- ③勤務間インターバル規制(原則11時間)の導入に向けて労使協議を進める。
- ④管理監督者、みなし労働適用者を含むすべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みを導入する。
- ⑤年次有給休暇の取得促進
- ⑥50人未満の事業場/安全衛生委員会の設置を行う。

2. 職場における均等待遇実現に向けた取り組み

◆職場における男女平等の実現

- ①雇用安定に向けた取り組み
- ②「同一労働同一賃金」の実現に向けて法改正が行われることを踏まえ、職場における雇用形態間の不合理な労働条件の点検・改善に取り組む。

◆ワークルールの取り組み

1. 改正労働基準法に関する取り組み
2. 同一労働同一賃金の実現に向けた法改正に関する取り組み
3. 改正労働者派遣法に関する取り組み
4. 障がい者雇用に関する取り組み
5. 有期労働契約(無期転換ルール/2018年4月より)に関する取り組み
6. 女性活躍推進法に関する取り組み
7. 短時間労働者に対する社会保険の適用拡大に関する取り組み
8. 育児・介護・治療と仕事の両立の推進に関する取り組み

◆男女平等の推進

1. 女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等の定着・点検
2. 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備
3. 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

◆運動の両輪としての「政策・制度実現の取り組み」

1. すべての働く者の「底上げ・底支え」「格差是正」に向けた「政策・制度実現」の取り組み
- 働くことを軸とする安心社会の実現に向けた以下の政策課題について、政府・政党への働きかけ、審議会・国会審議対応、街宣活動などを通じた世論喚起など、連合本部・構成組織・地方連合会が一体となって幅広い運動を展開する。

境港市議会議員選挙 (2018年2月4日投開票) 米子市議会議員選挙 (2018年6月施行予定)

推薦
決定

連合鳥取は、「第1回執行委員会」(2017.12.14)において、境港市・米子市議会議員選挙に下記の予定候補者を推薦することを決定しました。

組合員のみなさまはもとより、ご家族、ご友人、知人のみなさまからのご支援をよろしくお願いいたします。



ひいらぎ やすひろ
柁 康弘さん
(49歳／現3期／
民進党)



まつもと ひろし
松本 熙さん
(71歳／現3期／
鳥取県教職員組合)



いとう ひろえ
伊藤ひろえさん
(57歳／現4期／
民進党)



なかた としゆき
中田利幸さん
(54歳／現4期／
民進党)

WR検
ワークルール検定



ワークルール検定 2017・秋 初級 鳥取会場で27人が合格!

鳥取県内で初めて実施された「ワークルール検定2017・秋 初級」<11月23日(木・勤労感謝の日)>には全国で777人が受験し、413人が合格されました。鳥取会場では54人に受験いただき、うち27人(50%)が見事合格されました。来年度以降も実施されますので、「労働法」を学ぶきっかけの一つとして、積極的な受験参加をお願いします。

“ザ・議員”

森 雅幹

鳥取県議会議員

新年あけましておめでとうございます。

人口減少の中で人材不足が叫ばれ、「次世代の人材創り」が大きな課題になっています。社会変化が激しい今、求められる人材像は「課題を自ら見出し、他者と協力しながら、解決に向け努力する者」に変わっています。

物理学者のアインシュタインは「教育とは、学校で学んだことを一切忘れてしまった後に、なお残っているもの。そして、その力を社会が直面する諸問題の解決に役立たせるべく、考え行動できる人間を育てること」と指摘しています。

教員のみなさんが力を充分に発揮でき、鳥取県の未来の人材が育つよう努力していきます。



2017年11月定例会の様子

伊藤 ひろえ

米子市議会議員

新年明けましておめでとうございます。旧年中は連合鳥取はじめ組合員の皆さま方にご支援ご指導を賜りましたこと、心から感謝を申し上げます。本年6月は米子市議会選挙が予定されております。「安心して子どもを生み育てられる米子市」めざし力いっぱい頑張っています。さて、少子化により子どもの数は減少していますが、児童虐待数は12万件を超え過去最多となっており、幼い子どもたちが虐待によって命を奪われる深刻な事態が続いています。子どもは社会の宝と捉え、子育ての孤立化や不安・負担に対応できる寄り添い型の相談・支援体制をすすめていきたいと考えています。どうかお力をお貸しください!

11月は児童虐待防止月間です。その一環として、『2017年鳥取西部地区オレンジリボン たすきリレー』が行われ参加しました。

写真は米子市役所で出発式を行った後、ゴールの米子児童相談所まで走った時のものです。



てんぐんぐらせ

新しい年を迎えたが、年末年始も仕事で忙しく過ごされた方も大勢おられるかと思う。近年大きく報道されている「働き方改革」の一環で、一部の外食産業は年末年始に休業を発表した。「従業員の心と健康のため」としているが、一方では高騰する時給と人手不足の背景もあるようだ▼私の若い頃は、コンビニもなく元旦はほとんどの店舗は休みだった。ガソリンスタンドも閉まっており、正月前には買出しなどの準備をしたものだが、最近では便利になり正月でも何でも揃うが、果たしてこれで良いのかと思う▼電通事件から2年経ち、高橋まつりさんの母が公表した手記には悲痛な思いが綴られている。日本から生まれたkaroshiは不名誉な世界共通語であり、労働人口が減少する中、日本では働きたくないと言う外国人は多い。今年こそは誰もが生き延びる事を実感し、働き甲斐のある社会になる事を願うばかりだ。

(若様)



◆あなたの職場は大丈夫?◆
2018春季生活闘争
職場点検チェックリストで
チェックしよう!
(連合鳥取ホームページに掲載)



再生紙を使用しています