

すべての職場に労働組合を！そして、組合員化を進めよう！！

組織拡大強化期間です「地域に集团的労使関係」の輪を！

2020年までに「1000万連合の実現」に向けて、構成組織・地方連合・連合本部が一体的な取り組みを行っている中、今年1月開催した新任役員研修で宇田川本部組織局長は、2014から2015年の2年間の組織拡大実績は306,518人と過去最高となり、これは三位一体的な取り組みが定着してきた結果であるとの報告がありました。

連合群馬においては、結成以来過去最高組織人員の12万5千人を目標に掲げています。現在の組織人員は96,500名で一昨年より2千人余り増加しましたが、目標達成には更なる取り組みが必要であり、産別や地協と情報共有やアドバイザーによる企業訪問、また、労働相談から組織化へ繋げるなど、地域に集团的労使関係の輪を広げることが必要です。“すべての職場に労働組合を！”“企業内の未組織労働者の組合員化！”を目指し、連合群馬は三位一体的となった取り組みを進めていきます。

再認識！三位一体で取り組みを進めよう！

(1) ターゲットの明確化と相互共有

- 企業内未組織労働者の把握→非正規労働者、退職再雇用者など
- 子会社・関連企業（未組織）の把握
- 産別・地方連合会が主体的に調査した組織化対象
- 医療・福祉・介護分野をはじめ労働人口に対して組織率の低い分野

(2) 役割

- 企業内未組織（非正規・再雇用）・子会社関連 → 構成組織・単組
- 労働相談からの組織化→連合本部・地方連合会
- 地域での情報収集→地方連合会・地域協議会

(3) 構成組織の機能強化

- 組織拡大専従者の確保と育成
- 地域組織の機能強化

(4) 地方連合会の機能強化

- 地域協議会の機能強化（全国260地協）
- 組織拡大専従者の配置を検討

働くことの大切さを高校生へ

～県立太田東高校へ“働く先輩”派遣～

5月20日に太田東高校のキャリア教育の一環である「公開みらい学」に構成組織や青年・女性委員から22名の講師を派遣し、講師1名に生徒が4～5名で「働くこと」をテーマに座談会形式で行われました。講師の田中吉彦さん(青年委員・東電労組)は「きっかけを逃さない。目標は有言実行を強くもつ」など話され、生徒からは「自分にあった職業や選び方が分からなかったが何事にも取り組んで行動していきたい」と前向きに変化したコメントをいただきました。



連合エコライフ21



～できることから・できるところから～

連合群馬では、地球温暖化の防止ならびに地球環境の保全・回復に向けて、連合本部と一体となって「連合エコライフ21」の活動に取り組んでいます。

連合群馬今年の取り組みはこれ！

- 地球環境保全の取り組み「環境にやさしい12の生活」
- 電力需給対策の取り組み「ピークカットアクション」

詳しくは・で検索！



うちは留守中、カーテンを開けて、日中の気温上昇を抑えてるんだ。小さな窓を開けて、風通しを良くすると効果UP！



～安心して働きたい・暮らしたい～
【就職差別問題】

連合が昨年、加盟組合を対象に実施した「採用選考に関する実態把握のためのアンケート」結果がまとまりました。このアンケートは、労働組合として職場における人権侵害があつてはならないという立場にあり、就職差別撤廃に向けての人権教育や啓発活動に取り組んできたなかにおいて、現状と課題を把握するために実施したもので、2008年に続く2回目の調査となります。結果については、統一応募用紙等の使用状況が向上していないことや、就職差別につながる面接時の質問などが減少していないなど取り組みによる改善が進んでいない実態が明らかになりました。

そもそも何が「就職差別」にあたるのか？端的に言えば、「本人の適正・能力」以外のことを採用の条件にはいけないということです。「本人に責任のない事項」本来自由であるべき事項「例えば出身地や親の職業、家庭環境などの情報を採用選考にあたって収集することは明らかに差別であり、人権侵害と言えます。また結婚や出産の予定に関する質問も採用選考には必要ありません。日本で特に問題になってきたのは、女性差別と部落差別ですが、今後はLGBTなどの性的指向・性自認に関する差別も大きな課題になってくると思われまふ。ところが今、多くの職場では本人の適正・能力とは関係ない情報収集は差別につながるという認識が薄れ、また労働組合としての関心も薄まっています。

人権に関わる問題は「知らない」とは済まされず、差別する側は、悪気はなくても、される側は深い傷を負うこともあります。今職場に差別はないから大丈夫」と思わず、労働組合が職場の採用選考の実態を十分把握し、就職差別撤廃に向けて取り組みを強化していくことが必要ではないでしょうか。

連合では差別や人権侵害のない社会を目指し、8月まで実施する「就職差別撤廃取り組み期間」を通じて、積極的な啓発活動に取り組まふ。労働組合として職場における差別・人権侵害は許さないといった姿勢を明確にしチェック機能を果たしていきたいまふ。

(飯田)