

月刊 JMITU **子不子カ**

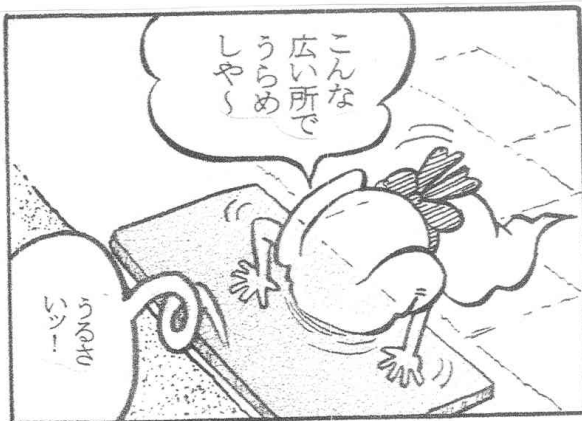
ネタ



切れ



御免



裁量労働制からフレックス制に変更

会社は減った収入について補填する気なし

フレックス制度導入より1カ月が経ち、組合へのアンケートにもたくさんのお返事がありました。

導入後の問題や生産性の上げた人への処遇についても確認する為、8月9日SHD、SICとフレックス制度について団体交渉を行いました。組合「7月の残業時間はどうだったのか、会社の予想通りだったのか」会社「残業時間の勤怠縮まっていないのでわからない」組合「勤怠システムについていろいろ問題が出ているようだが、制度導入をもう少し余裕を持ってから方がよかったですのではないか」

会社「勤怠システムは今までと違うので今迄出来た事ができなかつたり、出来なかつたり事が出来るようになったりしている。不具合が全く出てないというわけではない。早急に変えなくてはいけないところはあるので、システム面ではあまり大きな問題は出ていない。」

組合「移行措置として3ヶ月の間に、生産性を上げていく人への処遇を検討するという事だったがどのような検討をしているのか」会社「会社は、生産性を上げた者の処遇については9月までに決める。裁量労働制からフレックス制度に変わり、給

料が減った方への補填は考えていない。今まで通り成果を見て昇格や昇給、新たに増えてこなかった生産性、時間という軸をいれて検討する。」

組合「この制度導入により、裁量労働手当が時間給になり下がる人もいる。開発の中ではモチベーションが下がる。退職しようか迷っている人もいます。不満が出ているから会社も移行措置3ヶ月を後から設けたのではないのか」

会社「裁量労働手当は時間外手当に変わります。クリエイター給はみなし残業代と評価給に組み込んでいる。裁量労働手当はみなしの残業代として手当を出していただけ、今までは時間の管理が出来ていなかったところを管理する為、この制度を導入したのは、残業を減らすことが目的ではない。移行措置として3ヶ月間

にしたのは、不満があったから行つたのではない。」

組合「コアタイム以外に会議が入るといふ職場もあるようだがどうなっているのか」

会社「実態はコアタイム以外でも入ってしまった。ただし会社としては強制していない。」

組合「労働者代表からかなりの反対意見を会社に対して出されたと思われるが、会社は辞めようと思わなかったのか」

会社「労働者代表は皆さんの意見をまとめて会社に提出されましたが、全体の人数からすれば少数、会社としては問題ないと判断し導入した。」組合「昨年同様の仕事をしていて給料が下がるのはおかしい、22時間分は手当として支給するべきだ。」という主張をし、団体交渉を終えました。

18年度社会保障

安心を支え拡充を

医療・介護で「同時改定」

予算編成をする政府の姿勢は国民の願いに反しています。

「削減ありき」から決別を

安倍政権が2018年度政府予算づくりで社会保障費の「削減」を早々と打ち出しています。7月末に各省庁の予算要求の際のルールとなる概算要求基準を閣議了解し、ここでは社会保障の伸びを1300億円削減する大枠を決めました。

18年度は医療、介護、障害者福祉などの各分野での報酬サービスの改定が同時に行われる大きな節目の年度です。

国民の暮らしを支えるには医療・介護・などの分野で財源をしっかりと確保して制度を拡充させることが必要なのに、まず「社会保障費削減ありき」で

8月から高齢者の医療で患者の新たな負担増が始まりました。患者の医療費窓口負担の上限を設けた「高額療養費制度」で一定の所得の70歳以上の月額上限が引き上げられました。介護保険でも、利用料の自己負担限度額が上がる世帯が生まれます。

毎年のように繰り返される患者・利用者の負担増によって多くの国民はその費用を日々の生活からどのように捻出するかと頭を抱え、四苦八苦しています。安倍政権が社会保障の伸びを年間1000億以上削減する政治が引き起こした、厳しい実態です。

安倍政権は18年度もその

「削減」路線を続行・推進する方針を概算要求基準（7月20日）で露骨に示し、社会保障費について8月末の概算要求段階では「自然増分」6300億の増加しか認めないとしました。さらに年末の政府予算案までに1300億円カットし5000億円まで抑え込む方針を打ち出しました。「自然増分」は高齢化の進展や医療技術の進歩によって増加する費用であり、本来は削減が困難なものです。それを機会的に無理に削ることは制度に深刻な矛盾とひずみをもたらします。

税の集め方・使い方は

社会保障費の削減はしていますが「政党助成金」の廃止・減額は安倍政権からは一言も触れられていません。政党助成金は国民の税金からの支出で

す。社会保障費の削減を言いながら政党助成金に手をつけないのはおかしくないでしょうか？本来はここが一番に先になるはずです。

また政党助成金は支持しない政党に強制的に献金させられることと政治資金は自主的につくるべきものです。社会保障費削減しておきながらここに触れないのはおかしいと思います。

社会保障とは個人的リスクである病気・ケガ・出産・障害・死亡・老化・失業など生活上の問題について貧困を予防し、貧困者を救い、生活を安定させるために国家が保障する制度です。この制度の崩壊は社会全体に大きな影響を与えます。

企業だけの要求だけでは解決できません。多くの国民・団体と協力協同が生活と権利を守る道です。

ショートショート
記憶

仙洞田一彦

明るいか、暗いかは別に
して若い人には未来がある。年
を取ると、過去しかない。過
去つまり記憶しかない。とこ
ろがその記憶もだんだん、妖
しくなってくる。

二ヶ月くらい前、招待券を
いただいたので上野にある美
術館に写真展を見に行った。
順路というのがあって、それ
に従って行けば、無駄なく見
ることができると、混雑して
も混乱はしない。これはわた
しごとだが、初めの方にある
作品はゆっくり、丁寧に見て
ゆく。疲れてくると、集中力
もなくなるし、いい加減な見
方になってくる。

さいわいというかその写真
は順路の初めの方、数枚目に
あった。

名前も顔も知っている人が
一人、二人目は顔に覚えはあ
るが名前が思い出せない。三
人目は見たことのあるような
ないような。そういう三人写
っている写真があった。スカ
イツリーをバックに記念写真
風に撮っている。写真の評価
は分からないが、タイトルが
面白かった。「ローバの休日」
である。このタイトルにした
って、おそらく若い人には分
からないのではないかと思わ
れる。オードリー・ヘプバー
ン主演の映画「ローマの休日」
のタイトルにひっかけたもの
だ。「ローバ」とわざわざカタ
カナにしてあるのはそのため
で、写真には「老婆」が三人、

スカイツリーをバックにして
写っている。老婆三人が休日
に、スカイツリーとその周辺
を楽しんだということだろう。

知人にこの写真の載ってい
る写真集を持って行って見せ
たら、三人とも名前が分かっ
た。三人目も一度会ったこと
があるかも知れない人だった。
名前は、わたしの記憶にある
人だった。今、その名前を言
えと言われても思い出せない
が。

おそらく撮影した人も「老
婆」ではないかと思われる。
タイトルが古いところから発
想しているからだ。

これは、新しい写真の話だ
が、弟が古い写真を送ってき
た。写真をスキヤナーで取っ
て、写真のデータを送ってき
た。

「どこで撮られた写真か」
と、いう質問だ。

わたしは昔、アマチュア劇
団で裏方をしていたことがあ
った。写真は舞台の一コマ。
大人の女が二人、男の子が一
人、炬燵を真ん中にして座っ
ている。その男の子が弟だ。
五十年は経っている写真だが、
写真に覚えはあるが、どの
場所かは、はっきりしない。
可能性が一番高いのは県民会
館の講堂である。そこで公演
をしていたのだが、それにし
ては舞台が雑にできている。
記憶の中では、舞台装置は丁
寧に作っていて、こんなに雑
なはずはない。芝居のタイト
ルも思い出せない。二人の女
のうち一人は思い出せるが、
もう一人は思い出せない。あ
の人だろうというのはあるが、

自分の記憶にあるあの人と、写真に写っている顔が重なってくれない。戯曲も有名な人の作品という記憶くらいだった。

後日、弟も調べて田中千禾夫の「おふくろ」ではないかと、知らせてきた。おそらくそうだろう。

実はこれは、わたしの「記憶」状況、うまく脳が機能しているかどうかをチェックするために、弟が送ってくるもので、くわしく調べる必要もないものだ。

本当は三つ目の話も写真の話題ならいいのだが、これは写真ではない。

古い話というのは続くもので、とは言っても、もう話題は古い話ばかりなのだ。先日、五十年以上は確実に会ったこ

とのない女から電話があった。高校時代の人だ。高校時代放送委員会というところに籍を置いていた。

その顧問が二人とも生きていて、などというのは恩師に對して失礼だが、九十歳代くらいだから、許してくれるだろう。失礼ついでに言うところ、電話で聞いたときに「え、まだ生きてたの」と感じた。「それで、これが最後だろうけど、先生二人を囲んで、放送の、その時代のメンバーで集まらないか」

電話の用件はそういうことだった。確かに「最後」かも知れない。先生も、だが、こっちの方だって危ないかもしれないのだ。集まりは十月の下旬だが、それまで持つかどうか。やはり同じ年齢なので、

その辺の感覚は通じあう。だが、男女の平均年齢から考えると、向こうの方がずっと余裕がある。

両方とも男の先生で、年上の方は教会の牧師だったと思う。もう一人は、放送機材を自分で作ってしまうような先生だった。機材というのはミキサーと呼んでいたが、その通り、音をミックスする機械のこと。放送劇の場合、マイククロフオンを複数、効果音はテープレコーダーから、音楽はレコードプレーヤーから取る。音源がいくつにもなる。それをまとめて一つにし、それを録音する。だから音源ひとつひとつの入り口が必要であり、ひとつひとつに音量調整が必要になる。そのミキサーを作ってしまったのだ。工

業高校で電気の授業でもしているのならわかるが、簿記、そろばんを教えていた。授業が終わって、放送室に行くところ、はんだごてを持った先生の姿を見たものだ。わたしが放送に入ったきっかけも、そういう機械に興味があったからだった。

万障繰り合わせて行きたいが、繰り合わせできるかどうか。自分が行きたい日というのは差し障りがあり、行きたくない集まりの日などには、あいにく用事も何にもない。それが人生だ。

忘れてはいけないことを忘れるから過ちが起きるのだ。それで……と、話をまとめようと思うのだが、何を書こうとして書き始めたのか、思い出せない。

労働者の権利

私たちは、生きるために働

いています。労働基準法には「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならぬ」とあります。

賃金や労働時間や休息・休日などの労働条件が人間らしく生きる条件でなければなりません。

働く時間は、原則1日8時間、1週間40時間です。

労働基準法では「使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない」とあります。仕事によっては、早朝や深夜などの変則勤務時間が

ありますが、それでも1週間40時間以内にしなければなりません。

休むことは、人間にとって生理的な要求です。労働基準法では、1週間に少なくとも1回の休日を保障しています。また、労働時間が6時間を超える場合少なくとも45分、

8時間を超える場合少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません」と定めています。

有給休暇は、会社の規模や雇用形態に関わらず労働者ならば誰にでもあります。有給がないことは違法です。

雇入れ日から起算して6ヵ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤すれば、有給休暇は使用できます。

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、

その権利を濫用したものとして、無効です。会社で社長や上司などが感情的なことで労働者を解雇する事例がありますが、労働者が「ノー」と言えば解雇は無効になります。「君はこの会社にあわない」など、そんな理由は認められません。

私たち労働者は、日本国憲法や労働法や社会保障など、人間らしく生き働くための様々な権利を持っています。しかし、いまの政府や資本家たちは、労働者の権利を形骸化させるたくらみを追求しようとしています。

憲法や労働法に明記されているからといって権利が実現されるわけではありません。この権利を日常的に行使していくことが大切です。

労働相談、ご意見、ご質問は、下記にお寄せください。

JMITU 本部 TEL 03-5961-5601 : FAX 03-5961-5603

ホームページ <http://www.jmiu.com/>

JMITU 大田地域支部 TEL 03-3734-3502 : FAX 03-3734-3534

ホームページ <http://www6.plala.or.jp/JMIUOOTA/>

セガグループ分会ホームページ <http://www.jmiusega.com/>