



ユニオンニュース・掲示回覧用

私たちの地域合同〔第25回〕

（佐野安下請け労働者支部の巻 その2）

大正区と西成区・住之江区の間を流れる木津川沿いは江戸時代から造船所（藤永田）ができ、戦前には佐野安造船・名村造船と造船工場が林立する地域であり、多くの駆逐艦が産み出された。

ピーク時の1974年には3社で8000人をこえる本工、下請け労働者が働いていた。しかし、そこへ造船不況のあらしが吹き荒れる。下請け支部が結成される数年前、合理化を前に造船資本では総評系の労働組合つぶしが始まり、全国的に各社で第2組合づくりがはじまる。佐野安では72年に1200名を数えた全造船労組の組合員は76年には30名にまで減少していた。

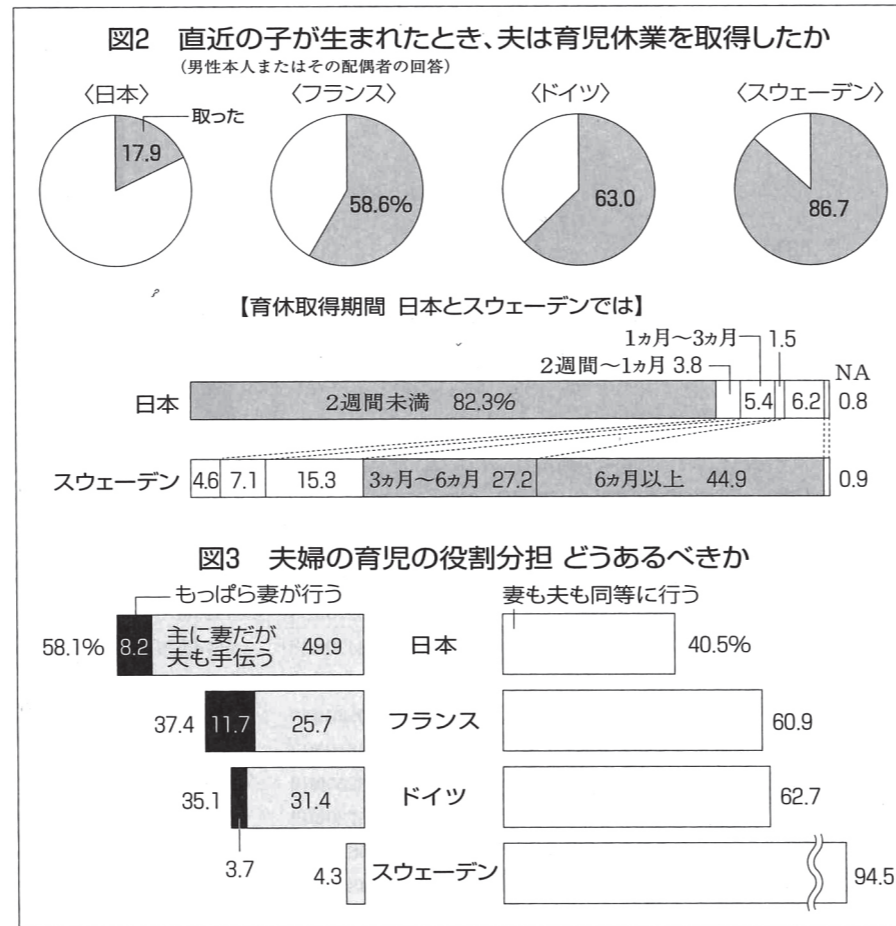
加えて会社は水島造船所への移転を進めた。雇用の危機を身近に感じた本工・下請けの造船労働者が、ここに団結して、生活を守る闘いに立ち上がったものである。

それは日常的な会社の思いのままの指名解雇を許さない闘いであった。

また、当時の結成宣言は、漢字の読めない労働者の為にルビがふられた。

育児休業制度の改定

お寒い育児分担事情の解消につながるか？



育児・介護休業法が改正されました。
～2022年令和4年4月1日から段階的に施行～

今年6月に育児・介護休業法が改正されています。目玉は、妻が産後休暇中に、夫が育児休業を取得できるようになることです。

これが、男性の育児休業取得の促進につながるかどうか。政府は男性も「育児休業を取りやすく!」をスローガンにこの改正に踏み切りました。

同時に改正内容としては、分割取得や有期雇用労働者の取得要件の緩和なども盛り込まれ、育児と仕事の両立しやすい職場環境をつくるために、様々な施策を続けています。

実際、少子化に歯止めはかからず、あいかわらず男性の育児休業取得率は低いままです。

2～3年ごとに変わる休業制度。悪くはなっていないんですが……

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
- 3 育児休業の分割取得
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

左の図にあるように、フランス・ドイツ・スウェーデンと比較すると、意識においてもまだまだ夫婦間の役割分担が強いことが伺える。日本は17.9%と低いながらも結構多いんじゃない?と思うかもしれないが、スウェーデンでは多くが3か月以上の取得に対して、日本は2週間未満が80%を超える。

「男は仕事。女は家庭」という意識は根強く残っているようだ。しかし、意識というのは実態が変化すればかわるもの。日本の社会保障関係支出のうち子育て支援に使われるGDP比はOECD諸国の平均以下である。

男性が育児休業を取りやすくするには、所得減を補う経済的な保障とともに、サービス残業があたりまえの企業体質、長時間労働の日常化、休業することでの評価の減点と昇給・昇格・一時金減額などがなくなると意識も変わらない。

仕事か家庭か?という問題提起をしている限り、解決にもつながらないし、少子化に歯止めがかかることはないだろう。

労組としても長期的視点で、企業の意識改革に取り組む必要がある。

夏季一泊研修会は延期です。
地方ユニオンでは8月28日、29日と一泊研修会予定していましたが、緊急事態宣言が発令中ということで延期としました。
時期未定の延期ですが、開催にむけて検討します。

子の看護休暇・介護休暇は時間単位できます。

本年1月1日より、規則が改正され、時間単位、かつ1日の所定労働時間が4時間以下の労働者も取得できるようになりました。予防接種などで、数時間で職場に出られる場合など休暇が効率よく使えます。(1日8時間の人なら、1回4時間×10回(5日分)とれることとなります。)

※小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、休暇とは別に当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

