

4806 号

伝書鳩

全国一般労組・全国協議会
安倍川製紙労働組合
静岡市葵区田町 3-5-6
電話 054-271-7302
岩淵構内電話 340
abekawarousc@room.ne.jp

2011 年 3 月 15 日

浜岡原発停止の運動を担っている仲間から 放射能から身を護る方法

東日本震災に端を発する福島原発の事故は日々深刻な状況になっています。安倍川労組が浜岡原発を東海地震の前に止めるための裁判を多くの市民とともに進めていることは何度か知らせてきましたが、今回はその仲間からの話を抜粋して転載します。

このメッセージでは、防御方法が甘すぎるかも知れませんが、現在、静岡〔浜岡〕では、放射能の環境濃度は上がっていませんので、取り急ぎ、お送りします。

★ヨウ素剤をお持ちで無い方は、安全で美味しい方法として、すき昆布を毎日約3グラム食べる事で、ヨウ素を接種する事ができます（放射性ヨウ素を体内に取り込まないように、ヨウ素を「飽和状態」にしておくためです）。

福島原発より放射性物質が環境中に放出された状況の中、幼いお子さんをお持ちの皆様へ・・・

静岡市 「健やかな命のための生活講座」・プラムフィールド代表 馬場利子

本日（12日）福島原発一号機で、地震による原子炉の不具合が起こり、放射性物質を含んだ蒸気が環境中に排出されたという報道がありました。

静岡県は地理的にも距離があり、放射性物質を含んだ風が直接、吹く恐れは少ないと思いますので、むやみに不安を持つ必要はありませんが、チェルノブイリ原発事故後（ちょうど、ゴールデンウィーク）に日本に降った雨が、放射能に汚染している事を知らないで、雨に濡れた子どもたちもいました。

今回はどの程度の放射能が排出されたのかは、まだ、情報がありませんが大気中に排出された放射性物質は、上空高く舞い上がり、水蒸気に含まれて、雨に混じって遠くに舞い落ちる可能性があります。

幼、小、中学生のお子さんをお持ちの方、あるいは、より安全に暮らしたいと願っていらっしゃる方に日常的な防御方法をお伝えします。

★ 外出時はマスクの着用をお勧めします。

マスクは使い捨てマスクを繰り返し使わず、布マスクを1回使用したら洗い、放射性物質を洗い流すようにしましょう。

★ 雨が降ったら・・・

必ず傘を使用し、濡れて移動しないようにしましょう。出来れば、レインコートや洗える上着を着用し、衣類に付着しないように。

雨に濡れた傘、レインコートなどは玄関の外で、バケツなどの水を汲んでおいて、雨を流して家に持ち込むか、家の外に置くようにしましょう。

(放射性核種は付着した所で、放射能を出し続けます)

3月10日 春闘団体交渉 会社からの考えと組合の反論 年間休日問題も話し合い

2月25日に春闘の要求を提出してから約二週間、3月10日の交渉では、まず組合から賃上げに関する補足の主張の後、会社から考えが示されました。

会社の主張の要旨は以下の通りです。

- ① **非正規従業員の賃上げ**については、正規従業員の賃上げを見て判断しており、今年も同様とする。時間単位100円の賃上げをする考えはない。
- ② **非正規従業員の一時金**（賞与）はこれまでも正規従業員の状況を見て判断しており、正規従業員と同様に支給するつもりはない。
- ③ **日直の廃止** 有事の際、構内施設や機械設備を把握している従業員が対応することで被害の拡大を防ぐことができる。配置単位、人員については管理職が職場の意見を聞いて適切に対応していきたい。
- ④ **王子グループ内格差是正** 企業体質が、王子製紙や王子板紙並みであれば格差を近づけていきたいが、現時点ではそのような状況にない。王子板紙が、王子製紙の一時金を上回っているが、特殊紙も収益を出せばそういう状況もあり得る。
- ⑤ **50歳以上の賃上げ抑制廃止** 50歳以上の極端な（賃金カーブの）立ち上がりはなくなって来ているが、王子製紙や王子板紙、並びに同業他社と比較して30歳台・40歳代の格差があり、50歳以上の賃金抑制により49歳以下への再配分はまだ続ける必要がある。尚、50歳以上の昇給額が厳しいことは会社も理解している部分もあり、昨年抑制率を10%緩和したが、今年も検討している。
- ⑥ **人事制度、退職金制度、育児・介護休暇** 現段階では問題があると思わない。
- ⑦ **作業着の負担軽減** 王子製紙や王子板紙並びに同業他社の支給基準と遜色ないので見直す考えはない。

- ⑧ **交替番の労働時間延長への十分な補償措置** 昨年操業手当の増額および、年間休日増加の措置を講じている。年間休日は2013年までに108日まで増加する。
- ⑨ **アスベスト被害への補償の見直し** 現制度の補償の水準は世間相場とのかい離があるとは思わない。労使協議については必要に応じて行っていく。
- ⑩ **法令順守** 王子製紙コンプライアンス室の指導に従い推進していく。今後もチェック機能を生かしていく。
- ⑪ **職場環境の改善** 職場環境を快適にしていくことは予算の範囲内で、優先順位を付けて取り組んでいく、熱中症対策については、各事業所ではすでに実施しているが、さらに改善が必要なところについては優先順位を付けて取り組んでいく。
- ⑫ **組合掲示板** 会社の要望を理解していただきたい。

これに対する組合の反論と会社とのやり取りは以下のとおり

非正規との格差に課する認識に問題

非正規労働者が働く人の三分之一を超えたのにこの程度の認識なのか。企業としてもかなり戦力として活用している。正規の賃上げが3000円を越えているのに、非正規は2000円に満たないのでは格差は解消しない。一時金についても片方が60万円ほどなのにもう片方が「モチ代」というのでは差が大きすぎる。同様というのは「同じカ月分の支給」などだ。

王子グループ内の格差についても、会社の考えは「業績がよければ一時金で」というもので、格差の是正になっていかない。

当直 これでは何十人も配置になる

会社の言うように「構内施設や機械設備を把握」するだけの人間となると、各マシンごとということになるのか。いったい何人配置しなければならないのだ。

つじつまの合わないことを言っているから、どんどんおかしい話になっていく。

会社 作業着がダメになれば交換

現在Tシャツは「紺色なら制服でなくてもよい」となっている。それならそれでもよいが、現実には個人の負担となってしまうている。事務所と現場では消耗度合いが違う。少しの予算で済むことをケチるべきでない。

会社 安全靴のように、支給の頻度は決まっているが、作業でダメになれば交換している。

作業着もダメになったら管理職に示せば新しいものと交換する。

職場環境 予算をしっかりとつけて

「予算の範囲内」というのであれば、何年たっても改善されないのではないか。収益が上がっている今、従来以上に予算を組んで熱中症対策などを行うべきではないのか。

洋式トイレについては前回も言ったが、女性からは評判が良くない。という以上に「他人の座った後」なので和式に集中する傾向にある。にひぎに負担のかからない洋式化は組合の要求でもあったが、せつかく作っても使わないのはもったいない。便座シートや除菌クリーナーを備えるなど大した金額ではないだろう。

休日は本人に問題があっても 取らせなかった管理監督者に問題がある

その後春闘とは別件で、交替職場において個人別指定休日（フリー）が取れない問題について組合から話をしました。

個人別指定休が取れないというのは週休職場で言えば、「日曜出勤しても代休も手当てもないようなもの」だ。組合が少し調べただけでも、ある人は「今年はやっと全部とれた」とのことだが、他の人は「昨年も今年も取れずに流すことになる」とのことだ。代番を本人に探させるのは楽ではない。管理職が用意すべきものだ。

これに対して会社は「休日は本人に問題があっても、取らせなかった管理監督者に問題がある」として、管理職に「しっかりと取らせるように書面で指示する。」と言明。

また、取れていない分については「年度をまたぐにしてもちゃんと休ませる」としました。

以 上