

県議会議員への立候補をした永瀬 仁（ながせ まさし）
です。

わたしは、

『パワーハラない県、長崎県』を掲げています。

安心で安全な職場環境を絶対に守ります。

そのために、わたしは、県知事、市長、県内企業に対して、「3つのこと」を実施させます。

- ・パワー・ハラスメントの調査を実施すること
- ・労働時間管理を徹底させ、サービス残業、長時間労働を撲滅させること

そして、

- ・年次有給休暇を 100 パーセント取得させること

です。

働く方や、女性にとっての「快適な職場環境」を確実なものにします。

そのために、長崎県議会に対し、職場環境改善のための
条例を制定することを強く求めます。

パワー・ハラスメントを、ここ長崎から撲滅するための
「パワーハラ条例」の制定を求めます。

少なくとも年に1回は、パワー・ハラスメント調査を実

施させます。

そして、パワハラ行為がわずかでも認められたら、パワハラ行為者に対して徹底的な追及を行います。

職場内でパワハラ行為を行った者は、当然降格、管理職であればその職から引きずり下ろします。

反省がないパワハラ行為者は最終的には出て行ってもらいます。

ここまでやってこそ、どうにかパワハラを撲滅できるのではないかと思います。

次に、サービス残業や長時間労働の、明らかな労働基準法違反を撲滅するため、労働基準条例の制定を長崎県議会に要求します。

わたしが、議会に対して労働基準条例の制定を強く要求します。

皆様や、ご家族、知人の職場で、サービス残業が横行してはいませんか？

タイムカードがなく、労働時間を把握していない。

とか、

残業をした時間を正確に申告することができず、残業代も全額が支払われない。

とか、

残業手当が決まっていて、それ以上働いても賃金は増

えない。

とか、

上司の指示、監督のもとで仕事をしているのに、「管理職だから」とか言われ、残業代を支払ってくれない。

いわゆる、「名ばかり管理職」で、残業代が出ない。

とか、

仕事を家に持ち帰ってやらないと間に合わない。

とか、

どうでしょうか？

『働き方改革』と言われて、6年経ちましたが、皆様の職場環境は変わりましたか？

ちやーんと残業代が支払われて、ちやーんと定時に帰れて、ちやーんと有給休暇を取れていますか？

職場環境は、明るくなりましたか？

本来は、国が、労働局が、徹底的にやらなければならないことです。

足りていないところがあれば、県が代わりに、県が国を補完してやらなければ、職場環境を変えることは出来ないと思いませんか？

だから、わたしは県が、長崎県が、労働基準条例という形で、サービス残業や長時間労働を改善していかないとい

けないと考えています。

県も、皆様の職場環境の改善に対して、厳しく働きかけなければならないと思っています。

県や市は、業者と契約を結んで仕事をして貰っています。どこの業者を選ぶかは、入札で安いところを選ぶと思いますが、その安さには「労働者のサービス残業」や「有休を与えない」などの犠牲があるから安くできてることはありませんか？

県や市は、ブラックな業者とは取引しないことが重要だと思います。

わたしが制定を目指す労働基準条例では、働く方が当然のこととして有給休暇を取れるようにします。

有給休暇は、働き始めて半年経てば取ることができます。有給が何日有って、どう手続きすれば取れるのか、働く方に周知しなければなりません。この点、徹底させます。

長崎県内の有給休暇の取得率は 65%とのデータがありますが、100%となるよう意識改革も含め徹底させます。

有給休暇の時効は 2 年間です。

ですから、例えば、今まで全く有給休暇を取っていなかった方は、前年分と合わせて 40 日間の有給休暇を取ることができます。

今回の県議会議員選挙に当たり、職場環境の改善、取り分け、パワハラ撲滅やサービス残業や有給休暇など労働基準関係を公約として挙げている候補者は居ないと思います。

わたしは、皆様の職場環境が一番重要なテーマだと思っています。

どうぞ皆様のお力により、パワハラ条例、労働基準条例を、この長崎で制定させましょう。

働く方の立場は、とても不安定なものであります。

会社の方針が変わった、ブラック上司・ブラック管理職がやって来た、そんなことだけで安心・安全な職場環境は一転してしまう危険があります。

わたしは、『パワハラない県、長崎県』を掲げています。

安心で安全な職場環境を絶対に守ります。

そのために、パワハラ条例、労働基準条例の制定のため、皆様のお力を、わたくし、永瀬にお貸しくください。