

第67回評議員会

日時：1月6日(土)13時半～  
場所：自治体福祉センター



ホームページ <http://chibarouren.jp/> メール [chibarouren@axel.ocn.ne.jp](mailto:chibarouren@axel.ocn.ne.jp)

第 313 号 URL 版 2017 年 12 月 31 日

発行 千葉県労働組合連合会

〒260-0854 千葉市中央区長洲 1-10-8 自治体福祉センター

電話 043(225)5576 FAX 043 (221) 0138

発行人 本原康雄 定価 20 円

【1面】

# たたかうポイント鮮明に 千葉県春闘学習討論集会2018

国民春闘千葉県共同闘争委員会が12月2日に開催した「2018年国民春闘千葉県学習討論集会」には、58名が参加しました。全労連常任幹事伊藤圭一さん、早稲田大学法学学術院教授水島朝穂さんによる2本の講演は、時期・情勢にふさわしく、内容を深めながら、楽しく聞くことができました。ライブで聞いてこそという中味でしたが、都合で参加できなかった仲間のみなさんにもその内容をお伝えします。



政治・社会情勢などさまざまなことを学んだ学習討論集会

冒頭、本原千葉労連議長から、アベ暴走政権に対して、国民世論の力で追い込んでいく必要性、国会で改憲勢力が多数を占める中でも、衆院選挙では、野党統一候補が前進したことをふまえ、この春闘で職場・地域からの共同を拓げ、今後の闘いにつなげていくことが重要であること、そのためにもこの学習会を活かしてほしいとのあいさつがありました。

## 権力者側主導の「働き方改革」

午前中は、全労連常任幹事の伊藤圭一さんを講師に『労働法制の今、安倍「働き方改革」の正体』と題した講演がありました。伊藤さんは、全労協など11団体で構成する雇用共同アクション事務局長、労働法制中央連絡会事務局長として、まさに「アベ働き方改革」と対峙されており、労働者のための働き方改革をするために奮闘しています。

「アベ働き方改革実行計画」等の策定には、ブレーンとして人材派遣会社の役員などが関わっています。そのような団体は「高度プロフェッショナル」と称して、労働時間ではなく成果によって労働者の賃金を決めるとして、残業代の支払い義務をなくすことを合法化しようとしています。まさに、労働法制の規制を排除したい権力者側の狙いが透けてみえます。

## 9条改憲 アベの土俵に乗るな

午後の講演は、早稲田大学法学学術院教授水島朝穂さんによる、憲法を軸にした情勢の分析と見方、どんなところに注目する必要があるのか、という示唆に富んだ内容でした。講演の冒頭、早稲田大学法

学部の教授時代に労組の書記長を経験し、職員と学生の要求をどのようにつかんだか、総長と唯一対等に交渉できる労働組合が法律で認められていることのすばらしさを実感したという話は、まさに春闘学習会にふさわしいものでした。

また、第 2 次世界大戦後の法解釈では、違法な命令・犯罪につながる命令には、不服従の原則が世界的に確立されており、改憲勢力が、この原則を認識しているかにもっと関心を払う必要があること、アメリカやロシアの首脳は、立憲主義からの逃走を図っており、安倍政権も同じ流れであるという指摘は、立憲主義ではない相手の土俵に乗る必要がないという新しい視点でした。

なお、講演でふれた話は、水島先生のホームページをみて検索キーワードを入力することですべてつかむことができます。

### 学習会を今後に生かす取り組みを

午前の講演後、山崎事務局長から、安倍 9 条改憲・労働法制改悪 NO！賃上げと安定雇用で地域活性化を軸とした千葉県「2018 年国民春闘」第 1 次案の提案がありました。

また、午後の講演後、参加者は 6 つの分散会に分かれ、この春闘での取り組みの具体化等について、意見交換を行いました。今後は 1 月 6 日の第 67 回評議員会で春闘方針が決定されます。



学習会の内容を深めるための分散討論

## 組織強化による拡大進む

### 千葉土建 秋の拡大月間の教訓



目標を達成し、さらなる発展を目指す八街支部

千葉土建は 11 月 19 日に、組合が定めた秋の拡大月間が終了しました。全体での目標の達成はなりませんでしたが、3 か月間で 853 名の仲間を迎い入れ、達成率では 78・98% にまで迫ることができました。『組織強化による拡大』を前面に押し出した方針に多くの組合員が応えて奮闘してきた結果であります。

『組織強化による拡大』の具体化として組合員総対話という表現で、すべての仲間の生活実態を組織としてつかみ、課題を運動に転換していくことを方針にすえてきました。まだまだ不十分ですが仲間からは「組合が気にかけてくれている」といった驚きと喜びの声もあがっています。また総対話を重ねることで組合がとりくんでいる大手企

業交渉の存在を知り、現場の情報を提供してくれるようになった事業主も増えてきました。

丁寧に対話を続けることは組織づくりの基本です。そこから労働組合の本当の魅力を体感してもらい、周囲の仲間に組合っていいぞ、と声をかけてくれる。事業主も組合を頼って相談してくれる、そんな組合を目指し、これからもがんばっていきます。

(千葉土建・寄稿記事)

# 波 涛

今回、千葉の春闘討論集  
会で、講師のお二人は物事  
が官邸主導で決まってい

ことの危険性を指摘した▼労働法制では、派遣会社  
の役員を中心に「働き方改革」が策定されているこ  
と。憲法では、権力分散の原則から逸脱しているこ  
とである。権力者の我田引水とメモしておいた。我  
田引水のために周到な準備をして、一気に推し進め  
ようという強引な手法を感じる。官邸の我田引水を  
憲法違反として追及できないものか▼北朝鮮のミサ  
イルに平和憲法は、本当に無力なのだろうか？大国  
とその忠実な子分が力に頼ろうとしている限り、無  
力に見えてしまうのかもしれない。官邸主導で物事  
を進める限り平和憲法は邪魔者なのだろう。



【2面】

## 働きすぎ、ダメ、絶対！！

### 11.18 過労死防止シンポジウム

11月18日、千葉市内で『過労死等防止  
対策推進シンポジウム』が厚生労働省・  
千葉労働局の主催で開催されました。千葉  
県が後援し、千葉労連、いのちと健康を守  
る千葉県センター、千葉土建、千葉過労死  
弁護団、連合千葉など様々な団体が名を連  
ねています。当日は140人が参加しまし  
た。

シンポジウムは、主催者を代表して塚本  
千葉労働局長があいさつし、協力団体では、  
本原千葉労連議長、花澤千葉県経営者協会  
専務理事、小谷連合千葉会長がそれぞれあ  
いさつしました。

#### 76.5%で違反あり

千葉労働局から、平成 29 年度上半期の  
長時間労働が疑われる 439 の事業場に対して重点監督をおこない、その内 336 事業場に労働基準関  
係法令違反があり、今後、監督・指導を強化することが報告されました。

続いて、みはま総合法律事務所の黒葛原歩弁護士が『労働時間規制と過重労働の防止』と題して講演  
しました。講演の要点は『働き過ぎ、ダメ、絶対!!』であるとして、労働基準法の解説や、労働基準監  
督署の監督業務内容、長時間労働規制法案概要の内容と問題を指摘しました。(日弁連平成 28 年 11 月  
24 日『「あるべき労働時間法制」に関する意見書』参照)

#### 働きやすい風土づくり

その後、企業による過労死等防止対策の事例を、アジサワ・ファイナテック(株)、ライオン(株)千  
葉工場の 2 社が発表しました。何れの会社でも、『社員は財産』という認識で、会社と社員が一体となり、

### 長時間労働規制法案 概要 (労働基準法の一部を改正する法律案)

過労死ゼロ、ワークライフバランス実現、労働生産性向上のため、労働時間の規制等を行う。

労働時間、休憩時間、休日等の規制	実効性の担保
<p><b>① 労働時間の延長の上限規制</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定による労働時間の延長に上限を規定</li> <li>※具体的な時間については、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案し、厚生労働省令で決定</li> </ul> <p><b>② インターバル規制の導入</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・始業後24時間を経過するまでに、一定時間以上の継続した休憩時間(インターバル)の付与を義務化</li> <li>※具体的な時間については、労働者の健康の保持及び仕事と生活の調和を勘案し、厚生労働省令で決定</li> <li>・災害時や事業による特例、労使協定による休憩時間の短縮を規定</li> </ul> <p><b>③ 週休制の確保</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4週4日の変形週休制の導入について、労使協定を要件化</li> </ul> <p><b>④ 事業場外みなし労働時間の明確化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・判例を基に、適用条件を明確化</li> </ul> <p><b>⑤ 裁量労働制の要件の厳格化</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・①と同様の趣旨から、使用者が健康管理時間(※)を把握・記録し、上限の範囲内とする措置をとることを導入の要件化</li> <li>※事業場内(1)の時間と事業場外で労働した時間の合計時間</li> </ul>	<p><b>⑥ 労働時間管理簿</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新たに労働時間管理簿の調製を義務付け</li> <li>・労働者単位での日ごとの始業・終業時刻、労働時間を記録</li> </ul> <p><b>⑦ 公表</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生労働大臣が、適正な労働条件の確保及び労働者の保護の観点から、違反事例について、名称等を含め公表できることを規定</li> </ul> <p><b>⑧ 罰則</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・②について罰則を規定(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)</li> <li>※③、④、⑤の違反は既存の規定違反で対応(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)</li> <li>・⑥について罰則を規定(30万円以下の罰金)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・公布日から2年以内で政令で定める日から施行</li> <li>※労働者での協議、新たな協定の締結等に必要期間を想定</li> <li>・その他所要の規定の整備</li> </ul>	

#### 野党4党で提出した長時間労働規制法案

社員が自主的に風土づくりや仕組みづくりに参加している。そして『この会社で働いて良かった』と心から思えること。社外の方から「すばらしい会社に勤めているね」と言われるようになること。常にやりがいをもって働ける場所であり続けることをめざしている等が発表されました。

### 大切な人のために

最後に、神奈川過労死等を考える家族の会代表の工藤祥子さんから、過労で亡くなった中学校教員であった夫の『地方公務員災害補償基金』認定闘争の体験談が発表されました。工藤さんは「まず、本人が体をいたわって欲しい。大切な人、家族のために休む勇気を。周囲に気を配り疲れている人に声をかけを」と訴えました。

## 長時間労働は生活リズムを壊す

### 第 27 回権利討論集会

第 27 回千葉県権利討論集会が、11 月 23 日に千葉土建本部会館にて、約 50 人の参加で開催されました。

記念講演は労働科学研究所の佐々木司氏より「働くものの健康と長時間労働規制」との演題でお話しをいただきました。佐々木氏は「長時間労働が睡眠時間を削り、労働者の健康に重大な悪影響を与えること」「睡眠を取る時間帯、生活と睡眠のリズムが大切であり、長時間労働はリズムを壊し、疲労の蓄積へとつながること」「疲労や疲弊にストレスが加わることで、重大な健康破壊や過労死を引き起こすこと」等を、世界の研究結果を使い、具体的に解説しました。

### 職場改善の改革を

特別報告では、なのはなユニオンが、夢の国と言われるディズニー・リゾートでの過酷な労働実態と健康破壊、労働者のたたかいについて報告。医労連が夜勤交替制勤務の実態と、そうした実態を踏まえたうえでの勤務インターバルや週 32 時間労働への法規制等を求めるとの報告。郵政産業ユニオンが労働契約法 20 条裁判での勝利報告と課題について報告しました。

私たちが求めるべき『真の働き方改革』とはどのような内容であるべきなのか等、学習と討論の中で安倍内閣のまやかしの働き方改革は、何としても打ち破らなければならないという方向性が確認され、参加者同士で決意を固め合って集会は終了しました。

## 労働相談一ヶ月

### ～離職票と失業給付～

Q 6 カ月契約の派遣社員です。契約期間途中で派遣先が閉鎖になりました。新たな紹介先が遠距離で、子育てに支障が出るため断り、退職するつもりですが、失業給付がすぐ貰えないと言われました。雇止めではないのですか。(30 代女性)

A この問題は派遣社員でよく起きる問題です。派遣会社は、派遣先の都合で派遣を取りやめる場合でも、契約期間が残っている場合は、次の仕事(派遣先)を紹介するか、解雇するかを選択することになります。ところが辞めさせたい場合は、労働者が辞めざるを得ないような派遣先を紹介するなどして、労働者から退職を言い出すように仕向けることがあり、今回のケースはその典型例です。

次に、失業給付の問題です。雇用保険に加入している人は、加入期間に応じて失業給付を受給できます。失業給付は、会社都合で退職する場合は、すぐに失業給付が支払われますが、本人都合で辞める場合は、支給までに 3 か月の待機期間が置かれます。また、ハローワークは、普段から解雇など会社都合で辞めさせる会社が少なくなるようにチェックしています。そのため、会社は会社都合としないで、本人都合の形でやめさせようとしています。具体的には、労働者が、失業給

付を請求するために添付する離職票の辞めた理由のチェック欄に本人都合とするために退職届を提出させることを求めます。今回の場合は、派遣会社が紹介した仕事を断ったのだから、本人都合だという形になっています。問題は、断る理由が合理的な理由にあたるかが問われることとなります。したがって、退職届は出さず、ハローワークで事情を説明し指導を受けることを勧めました。【中林】