

2020年国民春闘
千葉県学習討論集会

日時：12月7日(土)13時～
場所：千葉土建本部会館7階



ホームページ <http://chibarouren.org/> メール chibarouren@axel.ocn.ne.jp

第336号

2019年

11月21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3F
電話 043 (225) 5576
FAX 043 (221) 0138
発行人 本原康雄 定価20円

第 336 号 URL 版 2019 年 11 月 30 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】

公務・公共業務の質を 高めるために 千葉労連主催の自治体 キャラバン

千葉労連は10月3日から11日にかけて、自治体キャラバンに取り組み、38自治体と懇談しました。千葉労連のなかま170人が参加し、キャラバンでは3つのテーマで懇談し、「住民の福祉の増進を図る」点で、公務・公共業務の質を高めるように求めました。また、自治体職員の賃金労働条件は、地場賃金の目安となります。人材確保や人口流出防止の点からも正規・非正規を問わず、自治体で働く労働者の賃金労働条件改善を求めました。

3つのテーマにもとづき懇談



38市町村で自治体職員と懇談

今年のキャラバンでは①行政運営に必要な体制の整備（人員の確保）②非正規職員の労働条件と最低賃金③税金の適正執行に係る公契約適正化対策等を主なテーマとして懇談しました。

自治体主導の災害に強い町づくりへ

今年は台風15号の影響で、多くの自治体が被害を受け、17の自治体では懇談できませんでした。災害復興で忙しい中、対応していただいた自治体からは、台風被害や当日の状況、日々の復興業務を聞いてみると、「住民から様々な問

い合わせや要望があり、今の人員では足りない」「正確な情報が中々こなくて大変」等の回答がありました。今後、災害に強い町づくりをしていく上での課題が浮き彫りとなりました。

会計年度任用職員の労働条件改善

自治体の臨時・非常勤職員は 2020 年 4 月から、「会計年度任用職員」に変わります。この会計年度任用職員制度は自治体の 9 月議会までに条例化が進みましたが、まだ多くの自治体が 12 月議会で制度化する状況となっています。

千葉県では千葉県職員労働組合の奮闘で、賃金を当初は引き下げる提案でしたが押し返し、月額報酬を下げず、今までなかったボーナスを年間 2・6 か月分支給させ、年収の改善となりました。

キャラバンの懇談では、現行の臨時・非常勤職員が全員採用されるようにすべきと訴えました。自治体の担当者は「経験を積んでいる現在の臨時・非常勤職員がいないと仕事は回らない。今いる人たちが残れるようにしていきたい」などと回答していました。

非正規労働者の雇用、賃金労働条件の底上げと自治体の体制強化を一体的に進めることが求められます。

建設職人等の賃金・労働条件の改善

自治体発注の公共工事や委託事業に従事する労働者の賃金・労働条件の改善では、野田市と我孫子市が公契約条例を制定しています。その他の自治体では「努力している」「独自の要綱があり、それに対応している」「野田市や我孫子市の条例を研究したり、近隣自治体の動向を見ている」等の回答でした。

この数年間で設計労務単価が上がりましたが、その分は下請け労働者まで反映されていません。参加者は「現場で働いている労働者にはほとんど反映されていない。しっかりと反映されるよう力を入れてほしい」と各自治体に訴えました。

公契約条例制定に向けて

公契約条例制定を選挙公約に掲げた市長が誕生しました。現在はまだ公契約条例制定に至っていませんが、非常に進んだ公契約要綱を制定しています。

今回の懇談では、市川市は公契約要綱に該当する公共工事のうち、落札率が規定以下の案件について「1 次以下の賃金調査を市の職員が直接おこなっている」と回答しました。

また、下請け労働者への賃金支払いが公共工事設計労務単価の 85% を下回る場合の元請けへの指導や、指導に従わない場合は入札参加資格停止になるなど、罰則規定についても言及しました。

会計年度任用職員制度をめぐる状況と課題

◇任用（雇用）は、1 会計年度とされ継続雇用を保障していない。

一般公募による採用が基本とされており、今就労している職員が「落とされる」問題もある。

◇賃金を正規職員の給料表を基礎に賃金単価を算定する仕組みに。

しかし、その水準が低い。事務補助の職員では最低賃金スレスレの場合も。

また、次の年度に「再度任用（雇用）」された場合に、賃金加算（昇給）回数が少ない。

◇期末手当（ボーナス）が支給されることに

多くの自治体では非常勤職員に一時金が支給されていませんでしたが、支給されることに。

しかし、年間の総人件費が増えることを理由に、時給が高い職種では基本賃金を下げるなどの問題が生じています。

◇休暇制度も「同一労働同一賃金」の点から整備されます

しかし、国の非正規の制度を絶対化し、夏季休暇、子育て休暇などで現行より改悪となる点も出ています。正規職員と同等な制度とすべきです。

自治労連千葉県本部 作成

熟練の技と伝統を感じるツアー

11・10 ちば労働学校・校外学習

11 月 10 日、ちば労働学校 3 日目の校外学習は 22 人の参加者でした。今年は『「醸す職人」熟練の技と伝統の味を感じる城下町久留里&蔵をめぐるツアー』と題し、大型バスを貸し切り見学。「日本の醤油、とテレビで何度も紹介された『宮醤油店（富津市）』と 130 年以上の伝統の酒造りを受け継ぐ『須藤本家（君津市）』、宮醤油店の醤油を使用している『割烹味のかん七』に行き、職人の技と伝統を

目と耳と舌で堪能しました。

校外学習のメインの宮醤油店について、バスの中で学習をしました。醤油出荷数が全国の約 35% を占める千葉県は大手醤油メーカーがひしめいています。大手に太刀打ちできず、中小醤油会社の廃業が相次ぐ中、伝統的な『天然醸造方式』にこだわり、風味ある醤油の味を守り続けています。大手メーカーが半年でつくる中、宮醤油は、麴づくりから自社で手がけ、専用の木樽で 2 年以上かけます。

時間と手間がかかる工法で、大手資本に負けずに醤油づくりの歴史と伝統をつないでいます。

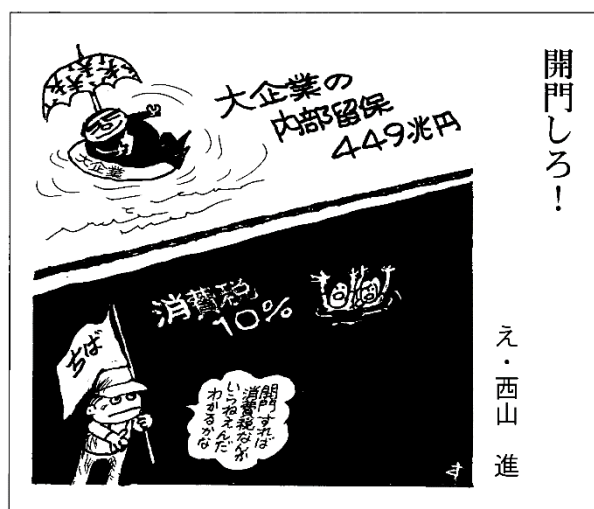
参加者から「醤油日本一の千葉県の大手企業と中小企業の醤油について知った。歴史と国策の関連性を学べて良かった」などの声が寄せられました。



歴史ある醤油の蔵で説明を聞く

ラグビーワールドカップ、日本は予選全勝で、決勝トーナメントに進出しました。対戦相手は、南アフリカで 4 年前に勝ったチームでした▼今回も再現できればと思って見ていましたが、相手も日本を研究していて思い通りの試合運びが出来ず敗れてしまいました▼しかし、私も含めてにわかファンが増え、ルールはわからないけれど試合が始まればテレビの前で応援していました。日本代表感動をありがとうございました▼季節は、食欲の秋、スポーツの秋ですね、何を食べても美味しいので体重も増え最近ジムに通っていますが、消費カロリー以上に食べてしまい、グラム単位で一喜一憂しています。みなさんも秋を楽しんで下さい。

波濤



【2面】

健康で充実した過労死ゼロ社会へ

11・12 過労死等防止対策推進シンポジウム

『過労死等防止対策推進シンポジウム』が 11 月 12 日、千葉市生涯学習センターで、千葉労働局の主催で開催されました。後援は千葉県で協力団体に、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から、103 人が結集しました。

県内で 15 人が過労死等で労災認定

シンポジウムは、主催者、友藤千葉労働局長、協力団体では、本原千葉労連議長、千葉県経営者協会専務理事、連合千葉会長があいさつをしました。

千葉労働局の西川監督課長から、過労死等や労働時間をめぐる状況報告がされました。県内の過労死等支給決定件数は、15 件で昨年より 10 件減少しています。また、労働時間では、重点監督を実施した 1005 事業場で、その内 713 事業場に労働基準関係法令違反や違法な時間外労働があったものは 463 事業場 (46.1%)、月 100 時間を超えるものは 244 事業場がありました。

今後、働き方改革の推進と共に労働時間を始め、支援・監督指導を強化すると強調しました。

健康経営が重要

講演は、医師、産業医の鈴木健太氏が『職場の健康管理を産業医と連携しよう～働き方改革・健康経営の実現へ～』と題して行いました。従業員の健康保持・増進に取り組むことは、自殺・労働災害等のリスク減少だけでなく、従業員の活力や組織の活性化を促し、業績向上や組織の価値向上につながる先行投資となる。健康経営を取り組まないと、企業損失につながる。アメリカの研究では、健康問題による企業の総コストは、医療費や薬剤費(直接費用)で 20%、労働生産性損失(間接費用)で 75%の企業損失となる。年間従業員給与の約 33%を健康リスクにより損失する。

さらに、健康障害による訴訟リスク原因となれば、訴訟損害が、数百万円から数億円となり、会社の信用力・ブランド力低下、離職率上昇になりかねない。

働きやすい職場環境をめざして

企業は、健康経営の重要性を認識して産業医との連携を密にし、労働環境整備が重要だと強調しました。

事例発表は、セイコーインスツル株式会社、社会福祉法人下総会。いずれの会社でも、社員の意識改革に取り組み「残業は良くない」、会社と社員が一体となり、働きやすい職場環境づくりに参加している。

職員の働きやすい職場環境が、利用者への質の高いサービスになるのでみんなで実践する。会社が、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。

過労死は人災

東京過労死等を考える家族の会から、過労で亡くなったシステムエンジニアの夫と、過労で亡くなった報道記者の娘の壮絶な体験談が発表されました。『命より大切な仕事はない、8時間労働があたり前の会社、社会』を考えてほしいと訴えました。

笑いと元気で癒しを

輝く女性の千葉県集会 & 総会



笑いヨガの後、みんなでパチリ

11月17日に自治体福祉センターで『輝く女性の千葉県集会』と千葉労連女性の会総会が24人の参加で行われました。

初めに、笑いヨガ講師の橋本さん指導の元、声を出して笑い、全身を使って笑いを体感しました。自身で笑うことだけでなく、全身を使い、隣人と共同で笑い合い、笑いのよい相乗効果を体験しました。次に、電気を消し、心を沈静化させ、鳥の声のCDと先生の指示だけに耳を傾け終わりました。「意識して笑うことに集中し、楽しかった」等の感想もありました。

次に、松本顧問の『元気の出る松本講演』が開催され、紙芝居方式でこれからいかに資本主義を脱出し、社会主義に向けて世界で動いているか、の話を聞きました。参加者から「世界の8人の大富豪で地球人口の半分の富が同じということに驚いた」との感想が寄せられ、会場は大いに盛り上がりました。

女性の会の総会では、全ての経過報告・決算報告と方針・予算が全会一致で採択されました。後、5人の運営委員が拍手で了承されました。

労働相談一ヶ月

～採用面接時の質問に疑問～

- Q 営業職の正社員採用面接を受けました。労働条件の話はなく、仕事に関係ない家族や個人情報について、聞かれました。面接時に仕事以外の質問に答える必要がありますか。
- A 面接時に面接人から不必要と思われる質問をされた。どこまで答える必要があるのか、という相談がよくあります。面接自体、働きたい労働者と働かせてやるかどうか決めるのはこちらという関係にあり、労使対等という関係にはありません。その為、納得のいかない意地悪な質問をされても答えなければならないということになります。その為、厚労省は、「公正な採用選考の基本」を示し、「採用選考時に配慮すべき事項」として面接時に尋ねることについて、就職差別につながる恐れがあると配慮を求めています。具体的には、①本人に責任のない事項として、a 本籍、出生地、b 家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産等）、c 住宅状況（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設等）、d 生活環境、家庭環境。②本来自由であるべき事項、a 宗教、b 支持政党、c 人生観・生活信条、d 尊敬する人物、e 思想、f 労働組合情報、g 購読新聞・雑誌・愛読書。③採用選考の方法、a 身元調査等の実施、b 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施、などです。これらを「面接で聞いてはいけない 11 項目」といわれていますが、面接内容の相談を聞いていると、ほとんど守られていない実態にあると判断されます。11 項目を守らせるための強制力はなく、採用の判断は、労働者の持つ適正と能力以外のことで判断しないことを社会的に守らせる運動が必要です。【中林】