

第81回評議員会
& 旗開き
日時：1月11日(土)14時～
場所：千葉土建会館7階・
ポートプラザ

ちば労連
ホームページ <http://chibarouren.org/> / メール chibarouren@ezel.ocn.ne.jp

第397号
2024年
12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 寺田勝弘 定価20円

第 397 号 URL 版 2024 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 寺田 勝弘 定価 20 円

【1面】

対話を重視し組織の拡大を 12・14 春闘学習討論集会開催

12月14日、春闘千葉県学習討論集会が2025年春闘の諸要求実現に向けての闘い方について千葉土建県本部で開催されました。千葉県内から10単産・7地域労連から42人が参加し、春闘方針案について活発な対話と討論が行われました。

25春闘のたたかひの構え

まず、始めに千葉労連の寺田議長は、25春闘のたたかう構えとして「①対話による職場の労働者・組合員の声を聞き取り、運動方針を集団で決定する『組織化モデル』の徹底②与党過半数割れの情勢の下、全国一律最低賃金制の実現。ケア労働者と公務員の賃金引き上げの官民共同と地域労連主体の共同行動を前進させる。この2点が重要課題だ」と強調しました。

矢澤事務局長は、3つのスローガン案を提案しました。「①労働時間の短縮と大幅賃上げを実現しよう②大軍拡・大増税を止めて暮らしを良くしよう③対話と学びあいを広げて組織強化・拡大を前進させよう。さらに、25春闘は、対話



対話を主軸に組織拡大に踏み出そうと組合員に呼びかける

を主軸に運動を展開し、対象者の認識を深め合い、要求の求心力で組織拡大に踏み出そう」と呼びかけました。

また「月額10%以上、時給200円の賃上げ、最賃1500円の実現で、労働者の大幅賃上げと底上げ、所定労働時間1日7時間、週35時間を実現しよう」と提案しました。

全体討論で、自治労連の河嶋氏は「地域労連がない山武地域では社保協、年金者組合の連携で介護保険診療報酬引き上げの請願を提出した。社保協と労連の共同行動を」と提起しました。全教千葉の井上氏は「教員の長時間労働の問題について11月27日に行われた定時退勤アクションの成果を報告。第2弾の1月15日予定の定時退勤アクションへの千葉労連あげての駅宣伝など支援行動を」と呼びかけました。千葉労連ユニオンの田中氏は労基法改悪阻止について。JMITUの澤本氏は単組の団交への参加

要請。医労連の本道氏は薬局の現状と労働者安全衛生活動の重要性についての発言がありました。

その後、公募した「春闘要求キャッチフレーズ」の参加者全員による投票が行われ、優秀賞（※1 結果）が決まりました。

参加者全員に発言してもらうため①官民共同の取り組み②ケア労働者の春闘③国民春闘でのアピール方法④春闘の取り組みと組織拡大。25 春闘に向けてこの 4 つのテーマに分かれて、討論を繰り広げました。組織拡大の分科会では、市役所での残業調査や定例の昼食会を通じ、職場の声を積み組合活動に生かす取り組みが紹介されました。

対話を通じて、世代間ギャップをなくすため、若い人たちの声をどれだけ組合の要求に入れられるかが問われる議論となりました。

☆春闘要求キャッチフレーズ最優秀賞☆※1

『声を上げなきゃ始まらない！取り戻そう！笑顔で暮らせる生活を！！！！』

カスハラ問題一緒に考えよう

11・23 権利討論集会開催

勤労を敬い、生産を祝い、国民が互いに感謝しあう「勤労感謝の日」。11 月 23 日、千葉土建本部で第 34 回千葉県権利討論集会が行われ、今年も 26 人の参加者が集まりました。



労働者の権利向上のための講義

カスタマーハラスメントのない社会へ

テーマは「カスタマーハラスメントなき社会を目指して」です。千葉県労働弁護団の三宅貞信弁護士から講演がありました。「お客様は神様」、「クレームは貴重な情報源」との教育で我慢が強いられてきましたが、その被害は深刻です。県内で起きた事例として営業職の職員が顧客から責められ自殺した件、県職員の多くが市民から著しい迷惑行為を受けている件、SNS 投稿での嫌がらせなどが増えている件などを紹介されました。厚労省では職員の個人情報の保護、相談体制の整備、著しい迷惑行為（暴行、脅迫、暴言、要求）には一人に対応させない。事例の蓄積、分析などの対策マニュアル作りや研修を推奨しています。1997年に

「セクハラ」、2019年に「パワハラ」が法整備されましたが、カスハラ対策については依然として先が見えないと、三宅氏は語りました。

実行委員会は事前アンケートを試み、カスハラを受けた、見たという回答が6割以上ありました。「とりあえず謝る」という対応がほとんどです。ILO（国際労働機関）は2019年「仕事の世界における暴力とハラスメントの撤廃に関する条約」を採択し、加盟国に暴力とハラスメントを禁止することを求めています。しかし、日本はこの条約に批准していません。改めて参加者へあらゆるハラスメントの根絶を呼びかけました。集会後半は小林幸也弁護士による「労働基準関係法制研究会の検討状況」の解説、最後に労働争議を抱えるなかまを紹介し、閉会となりました。



分科会の討議の様子

波 涛

2024 年も残り数週間となり、年を重ねるごとに 1 年が早く感じる。これから、忘年会や新年会などお酒を飲む機会が増えると思うが、厚生労働省の「飲酒ガイドラ

イン」では生活習慣病のリスクを高める飲酒量として、1 日あたりの純アルコール摂取量が男性で 40 g 以上、女性 20 g 以上とされている▼私は夜勤入りの日以外はほぼ毎日晚酌しているので、休肝日が少なすぎると医師からも指導された。少なくとも 2 日は晩酌の頻度を減らしていきたいと思っている。晩酌が日々の癖になっているので、出来るか不安もあるがやらないとダメだそうだ。体重減少と運動を来年も継続出来るように決意した年末であった。

【2 面】



寝正月の予感

労働基準法に基づく労務管理

11・26 過労死対策シンポジウム

過労死防止に県内での取り組みに効果

11 月 26 日、千葉市民会館で「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催されました。主催者の千葉労働局長岩野剛氏より、「過労死防止条例制定から 10 年が経過した中で、民間団体及び家族会の協力のもと過労死防止運動に取り組んできました。現在、労働局で受け付けた心・精神疾患の 167 件の内、精神疾患は 7 割を占めています。また、告発を受けた 638 事業所の 296 事業所を指導している」と挨拶がありました。

続いて、協力団体として経営者協会高橋氏、連合千葉会長永富氏、千葉労連議長寺田氏より挨拶がありました。千葉労働局からは、労働局次長黒田氏により「令和 6 年度版過労死防止対策白書」の概要が報告されました。この間の特徴として過労働時間 60 時間以上の雇用者の減少（平成 15 年 17・9%が令和 5 年には 8・4%に減少）が報告され「過労死等防止対策推進法」施行による効果が出てきたと報告されました。

しかし、過労死等の労災補償状況では請求件数が増加し、千葉県では平成 25 年度 66 件が令和 5 年度では 167 件になったと実態が明らかにされました。

また、基調講演では「パワハラのは発生は予防できるか？ 過労死のない社会を目指して」と題し、基調講演が行われました。過労死防止法が制定され 10 年経過しましたが、過労死問題はいまだ改善されていないと指摘しました。特に、新たに件数を伸ばしているのが精神障害認定数であることも報告されました。これから労働者人口（15 歳から 64 歳人口）が年々減少する中、従来どおりの労務管理を続けていては会社が立ちいかなくなることは明白です。現在、労働基準法の見直しが行われ、2025 年 10 月に施行されます。労働基準法は、働く上で最低限のルールです。この労働基準法の改定には、労働者を大切にす精神がなければ今後、会社が成り立たない時代を迎えていることを自覚しなければなりま



過労死対策を学ぼうと多くの人が詰めかける

せん。

レイバーノーツ大会に参加して シリーズ⑦ 千葉労連矢澤事務局長に聞く

アメリカと日本の労働組合の成り立ちの違いは何ですか？

大きな違いは、アメリカで労働組合は一つしか作れません。労働組合の立ち上げはかなりハードルが高いです。そこが日本との大きな違いです。

アメリカで組合を新しく作るということになったら、会社の中での労働者の中の過半数の賛成を得なければ作れないという要件があります。新しい組合が出来たら、改革派の人たちはこれまでの経験を踏まえ執行部を取った時にこういう運動をしていこう。組合外の人達にそれを広げようという、運動論を持っています。

第2組合を使用者側が意図的に作り分断を持ち込み弱体化させる、これはアメリカにはない話とされています。しかし、組合の中へ分断を持ち込むことは、当然あります。自動的に切り崩しをし、たたかう労働組合が誕生することもあります。そういう経験を踏まえ作るわけですから、日本は簡単に作れるのは良し悪しですね。

一つしか作れないというのは企業の中でという意味ですか？

例えば、個人加盟はないです。個人で勝手に組織するというのは労働組合は法的に認められていないし、日本で地域労連にあたるものもアメリカにはないです。組織率は日本に比べると低いです。けれども、今は現状が変わり、労働組合の運動に国民的理解が日本以上に広がることは注目すべき点です。

このシリーズも最後なので一言下さい。

組合員のやる気を引き出すことが重要です。組合員が労働組合に期待できる状況をつくること。そういう運動が実現出来れば、労働組合運動はおのずと活性化するはずで、全労連も提案している対話を軸に活動を広げていきたいです。

実際、私はアメリカに行き、その可能性をひしひしと感じました。アメリカの労働運動から多くを学びたいと思います。

シリーズ⑦までご愛読頂き、ありがとうございます。多くの支援とカンパも頂き、ありがとうございます。レイバーノーツに関する件でも質問がありましたら、千葉労連矢澤までご質問下さい。

労働相談一ヶ月

～退職する自由は労働者の権利～

Q 10月にハローワークの求人に応募し、営業事務の仕事で就職しましたが、求人票に書かれていた労働条件との相違が多く、また上司からいじめがあり、10日前に退職を申し出ました。試用期間中は退職は出来ないとのことで、頑張って仕事を続けました。しかし、とても続けるのは無理なので改めて退職を申し出て、11月いっぱいまでやめることになりました。労働環境が悪く11月の途中で休み始め、それ以降は入社せずに辞めると連絡しました。特に問題はないでしょうか。

A 退職に関するトラブルがいくつかありましたので、退職に関するルールなどを確認することになります。

①職業選択の自由は、憲法第22条に保障されており、退職の自由も含まれます。②期間の定め

のない契約については、意思表示から原則として 2 週間で効力が生ずると定めています。(民法第 627 条)

また、有期契約の場合では、やむを得ない事情があるときは、直ちに契約を解除することができます。(民法第 628 条) 求人票と実際の労働条件が乖離している、社内でパワハラを受けたことなどは「やむを得ない事情に該当します。③退職の申し出の際に「懲戒解雇」にする

と脅されたため、入社しないことで何かされるのでは、と心配していました。当該の会社では、同時期に入社した 3 人の内、2 人がすでに退職していることから見て、会社側の対応等に問題があると思われる。このため心配しなくてもいいと助言しました。

会社には千葉労連労働相談センターの助言を受けていると主張すれば解決しますので、一人で悩まずに相談することを勧めます。【戸村】