

第82回評議員会

日時：7月20日(日)13:30～
場所：千葉土建本部7階

ちば労連

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

第402号

2025年

5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 402 号 URL 版 2025 年 5 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】

大幅賃上げ要求 県内6ヶ所でメーデー開催

5月1日「今すぐ最低賃金を1500円以上に！全国一律最賃制へ法改正を」「社会保障の拡充を」「ジェンダー平等へ！あらゆる性差別をなくそう」などの要求を掲げ、第96回メーデーが千葉県内各地で開催されました。千葉市中央公園でおこなわれた千葉県中央メーデーは約800人が参加。その八千代、船橋、柏、松戸、市原の各地で開催され、県下全体で約1800人が参加しました。

県中央メーデー約800人参加



第96回千葉県中央メーデー

2つとも手に入れよう。ハラスメント・ノルマなどで苦しむすべての業種の職場を良くしていきたい。働かなかまの力ですべての労働者の大幅賃上げの実現を」と訴えました。

来賓として、千葉県商工労働部長の関氏があいさつし、中央労働金

第96回千葉県中央メーデーの集会は和太鼓の迫力ある演奏により、オープニングが開始され、中田副議長氏（全教）の司会で式典はおこなわれました。

主催者を代表し、千葉労連の寺田議長が「メーデーは世界中でおこなわれている労働者の祭典だ。100年以上の歴史があり、自由な時間と労働時間のバランスを求めて訴えだしたことが起源である。たたかう連帯の日で世界の80カ国以上が祝日となっている。厚生労働省が1月に労基研を報告。労働者の長時間残業労働の是正などの生活を守るものにはなっていない。長時間労働の是正どころか財界は法規制の拡大を狙っている。

資本家が求める①労働時間の短縮か②賃上げかの二者択一を跳ね除け、世界の労働者と共に



7年ぶりの八千代地区メーデー



東葛メーデー



市原メーデー

庫千葉県本部常務理事の小谷氏、こくみん共済ＣＯＯＰ千葉推進本部・本部長の林田氏が紹介されました。

農民連・生健会・全教千葉・年金者組合千葉県本部・民医連・新日本婦人会・民青同盟・千葉土建・自治労連千葉県本部・日本共産党から 1 分間のアピールがおこなわれました。

そして、集会はメーデー宣言を採択し、若菜副議長（千葉土建）の閉会あいさつの後「団結ガンバロウ」で終了しました。

最後に、デモ行進をにぎやかに、

労働者の要求を街中に訴えました。

参加者の声

J M I T U 澤本国秋さん

三和機材は退職者が多く、人手不足により多くの社員が、複数の部署を兼任することになり疲弊している。今春闘での賃上げでは、基本給が辛うじて最賃を上回っているのが現状で、新卒採用者が来ず、また退職者が出るのではと心配している。賃上げに消極的では人が集まる訳がない。会社存続の為に大幅な

賃上げが必要だ。

千葉地区労 須原幸浩さん

勤める会社は 10 年前に争議が終わり、昨今の人手不足と仕事量の増加により、職場集会はおろか、役員会議も毎月開くのが困難な状況であり、組合活動が停滞になっていくのが肌で感じる。メーデー参加者も争議中は、組合員家族を含め 10 人名いたが、今回は 3 人だけだ。団結をどう維持していくか、知恵を出し合い実践していくのが大事だ。



船橋地域メーデー



松戸地区メーデー

県内の国会議員事務所要請

最賃法改正請願署名・県内行動

4 月下旬から千葉労連は最賃法改正を求める請願署名の紹介議員要請を求め、千葉県選出の国会議員の地元事務所要請行動に取り組みました。

そして、紹介議員を立憲民主党の奥野総一郎衆議院議員、安藤淳子衆議院議員が引き受けて下さいました（5 月 20 日時点）。

また、様々な事情で紹介議員にはならなくても、ほとんどの議員から要請の趣旨（労働者の大幅賃上げや全国一律最賃制の実現）の賛同を得ました。



議員要請行動＝衆議院議員会館

全体を通し、県内選出の国会議員 31 人中、23 人の議員事務所が真摯に要請のための時間を割いて下さいました。

今後も千葉労連と地域労連で共同し、千葉県の労働者のために様々な課題で要請行動に取り組みます。



今まで通勤経路中にあった泌尿器科に通院していたが、退職すると交通費も馬鹿にならないので、今年になり自転車で通院できる新しいクリニックに変更した。その最初の検査で残尿が多いと指摘され、頻尿の改善よりも残尿を減らそうとなった▼残尿が多いという意識がなかったため、感覚的なことは変化がないのだが、今月の検査でかなり減ったといわれた。関係あるのかどうか分からないが、以前 60 キロ

をなかなか切れなかった体重が、最近 59 キロ台で落ち着いてきたと思っていた。残尿も水分なので減れば体重も減るだろうと解釈している▼社会進歩も思わぬ改善効果が引き金となるのだと信じて、千葉労連に結集したい。

【2 面】

県営水道料金 20%値上げストップ 中止署名 1 2 6 0 0 筆提出行動

県への要請行動水道料金値上げ反対



水道料金値上げ反対署名要請行動

5 月 1 日、憲法がいきる明るい千葉県をつくる会（略称・明るい会）は、千葉県営水道料金の 20%の値上げ中止を求める要請を熊谷県知事に対して行いました。

始めに、約 1 万 3 千筆の水道料金値上げの中止を求める請願署名を提出しました。要請内容は、値上げ中止と引き上げの根拠を明確にし、水道施設整備の費用は県財政から繰り入れることの 3 点です。

寺田事務局長は「物価高騰の中で水道料金 20%の値上げは、県民生活に多大な影響を与える。今年 3 月の千葉県知事選挙で、NHKの出口調査では 46%が反対だった」と強調し

ました。

要請書を受け取った県企業局管理部の担当者は「物価高騰による運営経費の増加、施設設備の多くが更新期を迎え、公営企業会計が早い時期に赤字に転ずるはずだ。人口減による減収も要因の一つになりうる」と説明しました。

参加者は「水道管老朽化も人口減少も以前から分かっていたこと。水道事業のあり方そのものを見直すべきだ」「明るい会のアンケートでは 9 割が値上げ反対だ。三重県は値上げを見送った。参考にすべきだ」と訴えました。

県は「自治体により状況が異なる。事業維持のために値上げは避けられない。負担は承知しているが、何とかご理解いただきたい」などと回答しました。

県は、26 年度からの県営水道料金値上げに向け、専門家の審議会に諮問し、12 月議会での「水道料金改定」条例の成立を目論んでいます。

明るい会は、7 月 31 日に値上げ反対の県民世論を喚起するため、水道料金値上げ問題の学習会を行います。

要請には、明るい会事務局、小倉正行氏に加え、千葉土建、自治労連、全教千葉、新婦人の各代表、共産党の浅野県議、白石参院候補など 10 人が参加し、水道料金値上げ反対の意思を表明しました。

地域労連の活動 シリーズ⑦

市原労連の今

上総更級公園で市原地区メーデー開催

5 月 1 日、上総更級公園で市原労連は市原地区労働協議会と共同で第 96 回市原地区メーデーを開催しました。近年はより地域に訴えるために共同で開催しています。今年は平日の開催で、13 団体 92 人が集まり「市政に対する要請案」「スローガン」「メーデー宣言」などを読み上げ、参加者全員で確認し、デモ行進も行いました。集会やデモ行進を行い、地域に労働者の切実な声を届けました。

直近では最低賃金運動も地域で行っています。5 月 7 日、労連矢澤事務局長、千葉県社保協藤田事務局次長と一緒に衆議院議員の岡島一正事務所を訪ねました。本人は不在でしたが、秘書の方と懇談をし、最低賃金の国際比較から日本の最低賃金が低いこと、最低生計費が全国 1500 円～1600 円必要であることなどを訴えました。



最賃引き上げのための議員要請行動

13 日には松野衆議院議員の事務所も訪ね、労働者の要求を訴えました。この訪問行動はすぐには結果が出ない運動ですが、改めて対面で訴えることで、訪問行動の重要性を感じることが出来ました。

さらには市原市の五井駅で、最低賃金 1500 円を目指しての駅頭宣伝も行っています。賛同してくれたなかまと共に、年に数回の宣伝行動を行い、駅の利用者に賃金アップの重要性が伝わっています。

市原労連では組織拡大が思うように進まず、大きな展開運動は出来ていません。けれども、こうした地道な運動がいつか芽吹くことを信じて運動を続けていきます。

労働相談一ヶ月

～契約期間中の退職は可能？～

Q 6 か月契約で 9 時から 17 時までの事務職として勤務が始まりましたが、8 時半に出勤するように言われたり、仕事終わりも 17 時では帰れません。仕事の指示も社長の思いつきで言われ、仕事がしづらく 3 か月が経過したので、辞めたいと申し出ました。社長からは、契約期間中は辞められない、辞めるなら違約金を払ってもらう、と言われました。契約期間中は辞められないのでしょうか。

A 原則的には、雇用契約の内容を労使双方が守る必要があり、使用者側の解釈で退職させないということは出来ません。使用者と労働者の雇用契約は、雇用期間だけでなく「賃金、労働時間その他の労働条件の明示」が労働基準法第 15 条で定められています。次の 5 項目は文書などで明示が必要です。①労働契約の期間②就業場所・業務の内容③始業・就業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項④賃金の決定・計算・支払方法、賃金の締切り・支払いの時期⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）の 5 項目です。他に、⑥昇給⑦退職手当⑧臨時の賃金や賞与など⑨労働者に負担させる食

費、作業用品など⑩安全衛生⑪職業訓練⑫災害補償、業務外の傷病扶助⑬表彰・制裁⑭休職の 9 項目は口頭の明示でも可能です。

なお、就業規則の当該労働者に適用される労働条件が具体的に記述され、雇用契約締結時に労働者に対し、適用される部分を明らかにし就業規則を交付すれば、同じ事項を書面で交付しなくてもよいとされています。今回は、相談者に対し、文書による労働条件の明示がされていないため、即時に労働契約を解除することができます。【戸村】