

NPO法人 非正規労働相談センターひろしま 通信

第 24 号 2024 年 1 月 10 日

〒732-0057 広島市東区二葉の里1-3-16 吉村ビル2階

フリーダイヤル **0120-501-581**

☎ 082-262-3751 FAX 082-264-2310
Eメール roso34@ybb.ne.jp

2024年 年頭の辞

**さらに労働者大衆の中に入り
龍のごとき勢いで
社会変革の闘いを！**

理事長 土屋信三

正月早々、能登半島地震が発生し、多くの死傷者が出たことが報道されている。被害の全容はいまだに明らかとなっておらず、これからさらに被害が拡大することが懸念される。被災者を取りまく報道をみると、東日本大震災や熊本地震、あるいは阪神・淡路大震災といった大災害の教訓はどこにいったのかと思わされるほど、同じような光景が繰り返されている。水が足りない、食料が足りない、トイレがない、電気が通っていない、マンパワーが足りない、避難所が機能していない、燃料・ガソリンが足りない。これだけ災害が頻発している日本で、なぜ、同じことが繰り返されるのか。これは明らかに政治の怠慢である。とりわけ、長年にわたる自公政権の無為無策がこうした事態を引き起こしている。そして、立憲を始めとする野党の

非力さはもちろんだが、このような政治構造を許してきたわれわれ自身も、いま一度振り返って総括していく必要があるだろう。



ホームページは「NPO 非正規 ひろしま」で検索！

新年を迎えて、いまの社会を、いまの政治を変えていかねばならないという決意が心の底から湧き上がってきている。この決意を、生きた、現実の階級闘争の中で実現していくことが簡単ではないのは理解しているつもりである。だが、NPOの仲間たちと力を合わせ、多くの労働者大衆の中に入り、多くの闘争を組織し、ひとつひとつの闘いを着実に打ち抜いていくなれば、その先に未来を展望できるのではないだろうか。いや、そうしなければならない。

龍は天にも昇るといふ。今年は勢いを持

ってNPOの活動を拡大しよう。ひとつは、会員の拡大である。ここ数年、会員は横ばいか減少傾向にある。当然にも会費も比例して減少傾向にある。こうした状況を改善し、反転させていかねばならない。そして、NPOとしての宣伝活動を強化し、積極的に大衆の中に登場していこう。

非正規雇用労働者の困難は、物価高、賃金減少といった中で増大している。生活自体が苦しくなり、闘わなければ生きていけないといった情勢が到来している。NPOの出番である。



誰もが安心して働くことができる 労働環境を！

「メンタル労災相談・ハラスメント対策ほっとライン」開催

NPO非正規労働相談センターひろしまは、昨年10月9(月・祝日)、10日(火)にスクラムユニオン・ひろしまの仲間とともに「メンタル労災相談・ハラスメント対策ほっとライン」実施した。

これは、昨年9月に厚労省が精神障害の労災認定基準を12年ぶりに改正したことをふまえ、全国労働安全衛生センター連絡会議メンタルヘルス・パワーハラスメント対策局が「メンタル労災相談・ハラスメント対策ほっとライン」を開催して、コミュニティユニオン全国ネットもこれに協力。スクラムユニオンがこれに参加するので当NPOもこれに参加することにしたものである。

今回は、二日目の10月10日午前中にRCCとNHKからの取材があり、当日昼時間にこれが報道されたこともあり、10日午後から6件の電話相談が続いた。別に1件の来所相談があった。

過去に傷病手当受給歴があり、今回、二度目の発症で受給できないのでは？との相談があったが、病名が異なれば生計を維持するために改めて受

給申請ができる。また、10年以上前の出来事で労災申請していない、今から申請できるかとの相談には、労災の傷病補償年金、一時金の請求権は傷病が治癒した日の翌日から5年で時効により消滅する。しかし私傷病の場合には、障害厚生年金があり、いつでも請求できるので活用してみても説明した。

いわゆる「パワハラ防止法」では、①優越的な関係を背景とした言動であり、②業務上必要かつ相当な範囲をこえたものであり、③労働者の作業環境が害されるすべての要素を満たすものがパワハラと定義されている。

パワハラであることを立証するためには客観的な証拠の有無が大切になる。ホットラインを通じて、誰でも安心して働くためには、労働組合が職場環境を改善していくように取り組む必要性を感じた。

また、メンタル労災相談を受けて適切に対応できる人材の育成も必要だ。本年度の当NPOの定期講演学習会は

兵庫労働安全センターの西山和宏さんを講師にお招きして、1月20日(土)東区民文化センターで16時から精神障害の労災認定基準の改正内容の説明などを報告していただくこととした。職場

でのハラスメントによるメンタル障害の相談を受ける際の心構えなども含めてお話しして頂けたらと思っている。関心のある方は是非参加してください。入場無料です。

全国一律 1500円の 最低賃金を訴えて街頭宣伝

NPO非正規労働相談センターひろしまは、例年より少し遅くなったが、昨年12月2日に広島そごう周辺で、スクラムユニオン・ひろしまの仲間と一緒に、「最低賃金引上げ!生活できる賃金を!」を呼びかける情宣活動を行った。

昨年10月に改定された広島県の最賃は970円だ。これでは、月177時間働いても月収17万円強にしかならない。ここから社会保険料や税金、家賃を支払えば、とても人間らしい生活はできない。私たちは、「まだまだ最賃は低すぎる」「地域間格差も縮まらない」「物価高騰を超える賃上げを」「全国一律、時給1500円を実現しよう」と訴えた。リーフレットを受け取り、立ち止まって私たちの切実な訴えに耳を傾ける市民も多くいた。物価高への不満を話しかける市民も見られ、最賃大幅引き上げの訴えは多くの市民に共感をもって受け止められた。

格差解消せずの低額答申で幕引き

去年10月の最低賃金引き上げの大きな特徴は、約半数の地方最低審議会が中央最低審議会の引き上げ目安額を上回る(上回ると言っても1円から8円ではあるが)答申を行なったこと

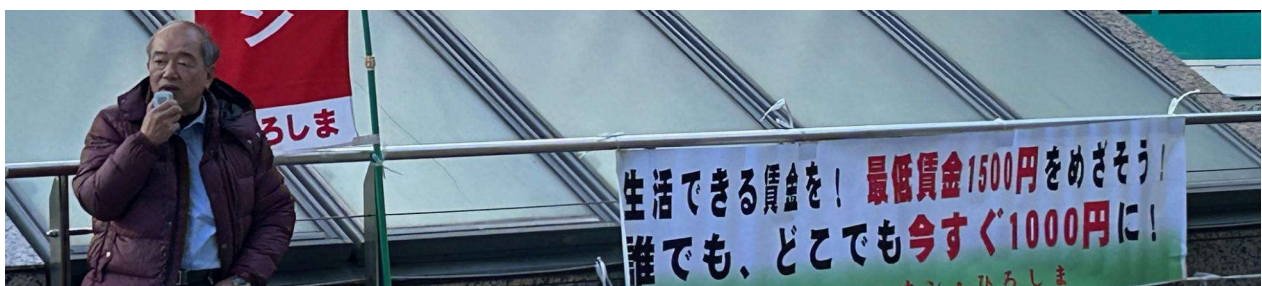
だ。それは、地元の労働力が最賃の高い県に移動することに危機感を持った自治体当局が地方経済の衰退をさけるために踏ん張ったものと言える。それでも、東北や四国、九州・沖縄では900円に満たない県が続出した。東京・大阪・愛知等の大都市圏の人口密集地の最賃が1,000円を超えたことで加重平均は1,004円となったが、220円もの地域間格差は残したままだ。

格差容認の低額答申となったのは、経営者の利害を代弁する経営側委員が「中小企業には体力に限界がある」と最低賃金の引き上げに頑強に抵抗を続けた結果だ。

全国一律、時給1500円を実現しよう

最賃が時給1000円になっても、月収は18万円にもならず、年収は200万円を切る。時給1500円でようやく年収300万円に達することができるのだ。

パート・契約社員等の非正規雇用で働く人の数は全国で2111万人。非正規雇用労働者の多くは最低賃金の近くで働いている。早急に「全国一律、時給1500円」の最賃を勝ち取ることが非正規雇用労働者の処遇改善につながるのだ。



組合弱体化攻撃に屈せず 腹をくくって対抗

昨年の活動を振り返ってみて、スクラムユニオン・ひろしまとして総括しておかねばならない活動があった。そのひとつは、疑いもなくBさんの強制配転をめぐるC社との闘争であった。この闘いは、スクラムユニオンにとって組織の存亡に係わる闘いであった。とりわけ、出雲におけるブラジル人労働者組織化における分岐点をなすものであった。

この発端は単純なことのよう見えた。Bさんが仕事中にミスをしたことに対して、C社から自宅待機が命じられたことである。本来であれば、ミスがなぜ起きたのか調査が行われ、今後、同様のミスが起きないように注意が喚起され、改善方向が明らかにされれば良いことであった。そのための聞き取り調査や改善点をめぐる討議のために本人たちが1日、2日現場から離れるということならば、あり得た話であったと思える。しかし、実際の展開はそんなものではなかった。何回かの事務折衝を経て明らかになったことは、Bさんを彼の職場から追い出すというものに他ならなかった。それは、「別の職場なら明日にでも復帰させる。」「自宅待機は懲戒処分ではない。就業規則上規定された処分ではない」というC社の発言からも明らかであった。

業務上のミスを口実に組合攻撃闘いを準備する

このことに対する職場労働者の反応は、鋭く事の本質を言い当てていた。「Bさんはシンジカト(労働組合)の中心メンバーだから、ねらわれたんだ」「Bさんを職場から追い出すことによって、シンジカト(労働組合)の力は大したことはないと思わせたいんだ。」その通りに事態は進行した。職場

では、Bさんへの心配と今後どうなるのかという不安、スクラムユニオンは大したことはできないという不信感が増大した。もし、この闘争に敗北すれば、すなわち、Bさんが職場に復帰できず、3か月にも及ぶ自宅待機期間中の経済的損失を回復できなければ、スクラムユニオンは大きな打撃を受けたであろう。それはBさんという中心メンバーを失うだけでなく、とりわけ、ブラジル人労働者の信頼を失うということであった。

絶対に、この闘争に負けるわけにはいかない。そこからはさまざまな戦術を練り、準備し、働きかけた。最悪の場合、労働委員会への救済申立や裁判闘争も準備した。最終的には、Bさんの原職への復帰、経済的補償、今後、職場での問題は労使協議を持って解決していくことを確認して、終わった。Bさんは昨年12月1日に無事、原職への復帰を果たした。復帰した彼を、職場の労働者は歓喜して迎えた。

組合攻撃の狙いは何だったのか？

C社がスクラムユニオンとの力比べに至ったのはなぜなのか、いまでもはっきり分析できてはいない。2018年から昨年までの5年間をかけて、スクラムユニオンとC社はブラジル人労働者が働きやすい職場を作り上げるために協調・協力する関係を築き上げてきた。(言うておくが、ここでの「協調・協力関係」とは御用組合が言うところのそれではない。)この労使関係を壊してまで、スクラムユニオンとの闘争を構えたことはなぜかという疑問である。そして、C社が最終的にはスクラムユニオンとの協調・協力関係を優先したように見えること、これが現在の状況である。ただ、警戒心をゆるめることはできない。