



県評しずおか

静岡県労働組合評議会

〒420-0851

静岡市葵区黒金町55番地

交通ビル3階

TEL 054-287-1293 FAX 054-286-7973

Eメール kenpyo@mail.wbs.ne.jp

物価高を加味した

審議を要請

東海北陸ブロック最賃キャラバン

全労連東海北陸地方協議会は、最低賃金を1500円に、全国一律最賃などを求める最賃キャラバンを6月23・24・30日に行いました。静岡県労働局へは6月23日に行い、ブロックの役員3名と県評からは菊池議長はじめ9名が参加しました。

要請項目は「地域最賃を1500円に」「全国一律最賃制度を」「最賃審議委員は公平に、また女性の選任を」「専門部会の公開を」「中小企業支援を」など7項目について懇談を行いました。横山賃金室長は、中小企業支援については「業務改善助成金制度を実施していることを周知している。静岡県の利用状況は220件あり全国的にも進んでいる」



地域最賃を1500円になど7項目を要請する参加者（左）＝23日、労働局

分科会「全国一律最低賃金制度と1500円以上の実現を」で市民共同法律事務所の中村和夫弁護士は「国は業務改善助成金制度を実施しているが、企業側からは使い勝手が悪く利用

件数も少ない。最賃の引き上げで人間らしい働き方に変えていこう」と話しました。運動交流で、とちぎコープ労組の鈴木記久恵さんは、「最賃署名チャレンジャー



ユーコープ労組、神奈川県・静岡県からの参加者＝19日

全労連非正規全国交流会

子供たちの明るい未来のために一筆

に登録し署名活動をした、署名を集めるため最賃のことや同一労働同一賃金など説明しないと理解されない子供たちに明るい未来を創るために一筆をいたいただくことにやりがいを感じた。埼玉県労連の加藤靖さんは「最低生計費調査を行い月額24万円（時給1440円）が必要となった」とのべました。

改憲勢力が3分の2

第26回参議院選挙は10日投開票されました。県評は、この間「選挙に行こう」「憲法を守りいかにす」キャンペーンなど繰り返してきました。選挙結果は、与党が146議席、野党は102議席となり、改憲勢力（自民・公明・維新・国民）は177議席と3分の2を超え（3分の2＝166）憲法改正案を発議する可能性があります。私たちは市民と一緒に憲法改憲を許さない、憲法を守る運動を強めなければなりません。政治を変えるには「野党は共闘」を今後も追及していかなければなりません。静岡選挙区では、若林氏（自民）と平山氏（無所属）が当選しました。投票率は52.97%でした。

	自民	公明	維新	国民	立憲	共産	社民	れいわ	NHK	参政	無所属
改選数	55	14	6	7	23	6	1	0	0	0	8
当選	63	13	12	5	17	4	1	3	1	1	5
非改選	56	14	9	5	22	7	0	2	1	0	7
新合計	119	27	21	10	39	11	1	5	2	1	12

参議院選挙結果

～憲法を守りいかにすキャンペーン～ NO.2

宣伝カー3台 県内を駆ける

「憲法を守りいかにすキャンペーン」の一環として、6月11日（土）から6月21日（火）の期間、県内を3台の宣伝カーによる声の宣伝を実施しました。宣伝内容は「力対力」の対応では、平和は守れず世界と地域を分断し、新たな軍事的緊張をつくり、戦争



民の願いを実現する政治に転換するために力を合わせましょう、と呼びかけました。宣伝カーの看板をウクライナカラー（黄色と青）にするなどして、なるべく人目を引くように工夫をしました。その甲斐もあってか繁華街など人通りの多い場所では注目を集め宣伝効果もありました。県評をはじめ8地域労組延べ28人の参加で実働15日間1414kmを走行しました。今回、宣伝カーの運行は急な呼びかけとなりましたが、多くの方の協力を得て実施できたことは、憲法問題の重要性をみんなが感じていた表れだと思います。秋にも宣伝を行う予定です。

原水爆禁止 現地とオンライン開催

2022年世界大会

【被爆者とともに核兵器のない後世で平和な世界を - 人類と地球の未来のために】

- 8/4 開会総会
- 8/4～5 国際会議
- 8/6 世界大会【ヒロシマデー集会】
- 8/9 世界大会【ナガサキデー集会】

いほこそ

労働安全衛生の活動を 労組の活動の一つに

講演会 「職場でハラスメントを防止するために」



職場のパワーハラスメント対策は、まず何がハラスメントかを知ることが大事と語る天笠医師=5日、静岡市労政会館

6月5日(日) 労政会館で、静岡県安全健康センターと県評の共催で「どうしたらハラスメントを防げるか、精神疾患を発生してしまつたら職場でどうしたらよいか、『職場でハラスメントを防止するため』」と題して、天笠崇医師の講演会を実施しました。

2010年トヨタ自動車
で自死した社員の労災を、
名古屋高裁がパワハラを認
め労災認定しました。これ
に対しトヨタは、再発防止
策(1) 声を出しやすしい職
場づくり(2) パワハラに
対する厳格な姿勢を就業規
則に反映させるなど5項
目の取り組みを出しました。
2020年6月に「ハラ
スメント防止法」が法制化
され、今年の4月から中
小企業も対象となりました。
事業主にパワハラ防止措置
を講じることを義務付け、
併せて、事業主に相談した
こと等を理由とする不利益
扱いも禁止されています。

「職場復帰について、精神科医の『職場復帰可能』の診断は症状の改善に過ぎないことがあり得る。職務遂行機能面の障害が見過さされている可能性があり、再発は復帰後4年間に集中し、再発は初回時と同様の状況で起きる傾向がある。」
予防については、労安活動を労組の活動の一つにし、安全衛生委員会を開催させ、法令や指針を労組の要求として取り上げ、労働時間の適正把握をすることなどが大事」など丁寧に答えていただきました。

「職場復帰について、精神科医の『職場復帰可能』の診断は症状の改善に過ぎないことがあり得る。職務遂行機能面の障害が見過されている可能性があり、再発は復帰後4年間に集中し、再発は初回時と同様の状況で起きる傾向がある。」
予防については、労安活動を労組の活動の一つにし、安全衛生委員会を開催させ、法令や指針を労組の要求として取り上げ、労働時間の適正把握をすることなどが大事」など丁寧に答えていただきました。

憲法を生かす政治を 県内の自治体へ要請

「憲法キャラバン」静岡自治労連

静岡自治労連は、コロナの影響で3年ぶりの実施となった「憲法キャラバン」を6月23日、浜松市を皮切りにスタートしました。
今年のテーマは「ウクライナ情勢による憲法をいかにした日本の外交・支援の在り方、避難民支援の拡充、自治体の多文化共生社会について」です。
浜松市には、ウクライナの避難民である家族が住んでいます。菊池委員長が要請書を提出し「ウクライナ情勢は一層深刻になってい

る。国際法や国連憲章に違反したプーチン大統領の行動に、世界各国から批判の声が上がっている。一方日本では、ウクライナ情勢に乗じた『核共有』や防衛費増強など『軍事対軍事』の議論が起きている。いま必要なのは、あれこれの価値観で世論を二分するのではなく、ロシア政府による国際法違反で世界が一致して抗議し、日本は憲法9条をい

て世界と連帯していくこと」と訴え、要請項目を説明しました。
静岡自治労連は、8月4日まで県内26市町の自治体連の役員(左)

浜松市は、要請内容を積極的に受け止め、避難民への子育て、福祉、住宅、学校教育などスムーズに対応するための支援体制について意見交換しました。

テレワークについては、2022年の経労委報告で、アンケートを実施した会社の約9割が推進していると回答し、今後も広く実施さ

職場の安全衛生を実現するために 静岡県安全健康センター No. 94

労働災害が増える 生産性追求か

厚生労働省は令和3年の労働災害発生状況を公表しました。それによると死亡者数も怪我人も昨年より増加しています。労災死者は867人

で昨年比65人の増加。建設業で288人、製造業で137人、林業30人などです。
事故の類型では製造業は「機械等への挟まれ、巻き込まれ」「墜落転落」、建設業では「墜落転落」がそれぞれ多く「墜落・転落」は他業種でも多くなっています。

休業4日以上の死傷者(労災保険が適用される)は、149,918人で前年比18,000人余の増加。これは平成10年以降23年間で最多となつています。「転倒」

「動作の反動・無理な動作」などが多い類型です。前記の死傷者数には、コロナ感染症への罹患による労働災害者を含んでいますが、その数は死傷者数で19,332人です。これは全死傷者数の増加を上回る数です。医療・保険、社会福祉施設などを上回る数です。医療・外国人労働者は172万人程度いると言われて

静岡県労働研究所

ジョブ型雇用導入は 財界の賃金削減施策 No. 72

6月16日(木) 6月16日(木)の労働研究所の定例研究会は「コロナ禍で進むジョブ型雇用とテレワーク」と題して、榊原雅樹氏(県評事務局次長)が報告しました。

コロナを契機にテレワークが広がりました。また、大企業では、ジョブ型雇用への転換が進められています。財界が推進する働き方改革についてNTTグループ企業の実例も参考にして報告がありました。

テレワークについては、2022年の経労委報告で、アンケートを実施した会社の約9割が推進していると回答し、今後も広く実施さ

る見通しです。テレワークの利点としては①通勤時間、通勤に伴う精神的・肉体的負担の軽減②業務効率化、時間外労働の削減、などがあります。問題点・課題としては①仕事と仕事以外の切り分けが難しい②サービスクラス残業や長時間労働が多くなりそれに伴う健康破壊や精神的ストレスの増加。などが考えられます。また、財界が進めるジョブ型雇用は、諸外国のようなジョブ型雇用制度ではなく、日本型の雇用制

度であり、評価制度による賃金格差が持ち込まれている以上、従来の成果業績主義賃金制度の焼き直しで、大幅な賃金削減になることが明白となっています。問題点として①社員の賃金減額と抑制②労働者一人ひとりを孤立させる③雇用をいっそう不安定化させるなどが挙げられます。導入に際しては労働組合によるチェックが必要です。



度であり、評価制度による賃金格差が持ち込まれている以上、従来の成果業績主義賃金制度の焼き直しで、大幅な賃金削減になることが明白となっています。問題点として①社員の賃金減額と抑制②労働者一人ひとりを孤立させる③雇用をいっそう不安定化させるなどが挙げられます。導入に際しては労働組合によるチェックが必要です。