県評しずおか

ZENROREN

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@cy.tnc.ne.jp

全労連２６国民春闘要求額

生活改善を実感できる大幅賃上げを

月額33000円以上・時給250円以上
最賃全国一律1700円めざせ2000円

みんなで一緒に賃上げ交渉

第1回幹事会で春闘方針を採択

全労連は1月21日から22日にかけ評議員会を開催し大幅賃上げや、「公共を取り戻す」たたかいを巻き起こすこと、大軍拡・大増税の阻止などを掲げた国民春闘方針を採択しました。静岡県評も1月17日に第1回幹事会を開催し春闘方針などを採択し春闘は本番モードに突入しました。

第1回幹事会では、上野事務局長が春闘方針を提案しました「高市首相は大儀なき解散を行うことを決定しました。私たちにとって大切な春闘の本当にさなかでこの選挙を戦わなければなりません。今この選挙を私たちがどう戦うか。これは春闘にも大きな影響を及ぼすと思います。高市政権は、労基法の改悪を押し進めようとしており、更に格差が広がるような政策を行うとしています。相変わらず円安が続き、物価高がいっこうに解消されません。この物価高を上回る賃金を春闘で勝ち取っていくことが今春闘の大事なポイントです。この春闘をたたかうことによって、この後の最低賃金、そして公務員の人事院勧告のたたかいにつなげていく。また、26春闘では、すべての職場で賃上げの議論をし、要求を作り上げ、提出すること。そしてその要求の実現のために闘いをつくりあげることが重要です。すべての組合員が、労働組合を自分ごととして考え、春闘を自分ごととしてたたかおう」と訴えました。また、ケア労働者の春闘と最賃全国一律制の取り組み及び、ジェンダー平等の運動を進めて行こうと提案しました。

方針説明する上野事務局長

発言する増子幹事
（ユーコープ労組）

討論では、26春闘のたたかいについて藤枝地区労センターからローカルユニオン静岡のマイクロフィルター工業浜岡工場分会の「ストを構えた交渉で仲間を増やしたこと」が報告されました。ユーコープ労組や通信労組からは「要求アンケートの取り組みとその結果から、職場討議を大切にし要求書を作成し、交渉に臨む」との発言がありました。静岡地区労連からは「各組織の要求書を持ち寄り討議する中で各組合間の交流を図る」静岡自治労連からは「全国生計費試算調査運動の取り組みと春闘のたたかい」について発言があり各単産の今春闘に対する決意が語られました。

個別課題については、年金者組合から、最低保障年金制度・生活保護制度・最賃制度の三つの運動を統合して最低生計費試算調査に基づく最低限の所得保障を求める運動を実施してほしい。全教静岡からは、教職員不足からの長時間労働に対し教員定数の拡大と正規教員を増やす署名への協力を、ローカルユニオン静岡からは労働基準法改悪反対・阻止について毎月1日の日に宣伝行動を実施している。より多くの組織の参加をとの訴えがありました。また、松川副議長から自衛隊の富士駐屯地への長射程ミサイルの配備反対の取り組みと、2月21日の集会への参加の訴えがあり、併せて西部地区労連から自衛隊浜松基地の強靭化工事の実態と、全国で戦争準備が進んでいるとの発言がありました。

最後に春闘方針とスローガン及び、静岡県国家公務関連労働組合共闘会議（静岡県国公）の脱退と日大三島ユニオンの加盟申請を承認して閉会しました。

ストライキ構えた交渉で組合員を拡大

ローカルユニオン静岡

ローカルユニオン静岡の「日本マイクロフィルター工業浜岡工場分会」は、1月23日13時から17時までの時限・指名ストライキを決行しました。この会社は、毎年1月に昇給が実施されています。この時期に合わせ賃上げ額５万円、時給者の時給３００円アップの要求を提出して団体交渉を重ねてきました。会社からの最終回答として金額５０００円、時給労働者の時給は最低賃金額＋αの提示がありました。

組合員の賃金は、43歳前後の賃金（残業代抜き）に２５０００円をプラスしても30万円に、はるかに届かない低賃金です。更に、職場では非正規の方も正社員と同様の仕事をこなし、役職者並みの人達がいます。その人達の時給額を１３５０円に、月給者は２５００円の賃上げのストライキ回避条件を突き付けて交渉しましたが決裂し、正規社員と非正規社員も含め12名の組合員がストライキに突入しました。

分会長の小野田延浜さんは「組合を結成して４年になる。会社と交渉を続けたきたが、前向きな回答がないため初めてストを決行した」と語りました。浜岡工場には、非正規を含め約60人の職員が働いています。劣悪な職場環境のもとで、労働者が複数人組合へ自主的に加入しています。

このストライキに、静岡県評、静岡・西部・藤枝・島田の各地区労連の方々が支援に駆けつけてくれました。スト突入集会後、地域にビラ配布と静岡県評の宣伝カーによる街宣行動を行いました。

2月27日には全医労が、JR静岡駅北口通路で朝９時30分からストライキを実施。28日には国労がJR東静岡駅東側公園にて14時30分から決起集会を行います。3月12日は、全国統一行動日で地域や単産で行動が行われます。

鈴木知事は県民の声を聞け！

国民大運動静岡県知事要請行動

県へ要請書を手渡す菊池議長

「軍事費を削ってくらしと福祉・教育の充実を求める国民大運動」静岡県実行委員会は、2月3日に静岡県に対し重要6項目について申し入れを行い懇談しました。菊池県評議長をはじめ6名が参加しました。

これまで県行政のトップである県知事に直接県民の声を届ける場として重要な要請行動でしたが、鈴木康友氏が就任して以来、直接要請する機会は失われ昨年は副知事が、今年は財務部長と関係する課長ら8人との懇談で時間も15分と短いものです。実行委員会では知事交渉が再開できるよう今後も求めていきます。

要請で静岡県評は、最低賃金の大幅引き上げのため２０２６年度の静岡県最低賃金審議会に対し、知事として意見書を提出すること、併せて県独自の中小企業への具体的な支援制度の確立と社会保険料の事業主負担を軽減する為の支援制度の創設などを要請しました。また、浜岡原発の再稼動への不同意。リニア建設工事の不同意。リニア建設に対しては水と環境を守るために、県民が安心できる対話を水問題でも生物多様性でも、残土においても続けるように要請しました。

このほか、義務教育における学校給食の無償化、教員定数の拡大と正規教員の拡大、遠州灘海浜公園の多目的ドーム型スタジアム建設中止などの項目について申し入れました。

一コマ漫画

ハラスメントをなくす職場づくりを

女性部が初春のつどい

女性部は、1月31日静岡市内で初春のつどいを開催し40名が参加しました。

最初に増田女性部長は、東海4県は女性の管理職の率が下位を占めていること、そのような現状でも女性社長や管理職登用した企業で業績アップが見られることなど紹介しました。

講演会では、ハラスメントの予防や被害を拡大させないためのスキルを学ぶワークショップを行いました。講師の中村果南子さんは2018年からちゃぶ台返し女子アクションに参画。ハラスメントを受けた友だちから相談を受けると本人以上に怒っていたそうです。わかりやすいお話とワークで楽しくグループ対話しながら学ぶことができました。

第三者介入のスキルとして5つのDを教わりました。direct（直接介入する）distract（気をそらす）delegate（委任する）document（記録する）delay（事後介入）「気をそらす、委任する、記録するは、自分でもできそうだと思いました」「あれってパワハラかな、セクハラかなと思っていても、自分にはどうしたらよいかわからずもやもやすることがままありました。それが今回学べて気持ちよく帰宅しました」「防災訓練と同じで、予め練習しておくこと、それも何度も行なって身にしみつかせることが大事だと感じました」という感想がありました。またバウンダリー（他者との境界線）という言葉を知り、相手によってどこまで接近できるかがちがうと気づきました。2人組で相手の同意をとりながら、物事を決めていくというワークがありました。

講演する中村氏

浜岡原発は直ちに廃炉に

原発なくす静岡県連絡会第13回総会開催

1月31日に静岡市「産経会館」にて、浜岡原発廃炉・日本から原発なくす静岡県連絡会が第13回総会と記念講演を行いました。

総会に先立つ記念講演では、新潟大学名誉教授で原発問題住民運動全国連絡センター事務局長の立石雅昭氏が「東京電力柏崎刈羽原発の再稼働を止める新潟県民の闘い（中部電力浜岡原発の耐震安全性）」と題して講演しました。

新潟県は2016年に米山知事を誕生させ、その知事のもと「総括検証委員会」を発足させました。その検証委員会の検討内容が県民に与えた影響は大きいとしています。後任の花角知事は「総括検証委員会」を解散させたが、市民は「市民検証委員会」を立ち上げ運動を進めて来ていると報告しました。また、中部電力による浜岡原発の耐震データ捏造については「中部電力は原発に携わる資格はない。直ちに原発事業から撤退すべき。併せて浜岡原発は全号機、直ちに廃炉にすべき」と話されました。質疑応答では会場から次々と質問が出て、中電が過小に改ざんしたデータでどの程度安全対策の基準である基準地震動が影響するのか？の問いに、中越沖地震で柏崎刈羽原発3号機の地震動は2058ガル、解放地盤等、条件が違うがそこからすれば浜岡3号機1200ガルは低い数値と応じました。講演、質疑で2時間とったにもかかわらず、質問多数で時間が超過するほどでした。

総会では、中電によるデータ捏造は、浜岡原発を廃炉にする最大のチャンス。「浜岡原発の全号機廃炉を求める署名」などの運動を進めようと提案がありました。経過報告・運動方針・予算・事務局体制を確認しました。

講演する立石氏

女性の権利を考える

静岡地区春闘学習会

静岡地区労連は、2月8日ロッキーセンターにて「女性の休日」から職場・地域のことを話し合うつどいを37人の参加で開催しました。今年の取り組みは静岡地区労連と新婦人静岡支部・学習協の3団体での取り組みで大きく成功させることができました。

アイルランドは「女性の休日」という女性の90％が参加したストライキを経て、世界一のジェンダー平等の社会を実現させました。今回はその当時のドキュメント映像を視聴し小グループに分かれての討論を行いました。参加者からは「女性の休日で当日女性たちが会場にぞくぞくと集まる様子をみて、涙が出そうなくらい感動した」「行動すれば変わることを改めて教えられた。本当に女性たちの運動に感銘をうけた」などの感想が話されました。

3月6日には全労連が提起した「日本版女性の休日」が取り組まれます。

人員不足で休みがとれない

静岡県労働研究所　No.102

報告する中澤氏

1月15日「ケア労働者の実態と公定価格決定の仕組みについて」と題して、中澤秀一氏他が報告しました。

最初にケア労働者の実態について、介護（中村氏）、医療（岡田氏）、保育（黒田氏）の各分野から報告して頂きました。「カスタマーハラスメントで心を病んで辞めていく人がいる」「人員不足で休みがとれない」「正規の人が少なく、募集しても集まらない」などが話されました。

続けて中澤氏が公定価格決定の仕組みについて報告しました。診療報酬、介護報酬、障害福祉サービス等報酬、保育の「公定価格」は、最低賃金と同様に前年実績ベースで改定を行っています。公定価格の決定には、生計費原則の観点や、仕事の価値に応じた報酬という概念はみられません。公定価格を引き上げると、利用料や保険料の引き上げに直結してしまうため、ケア労働者の賃金は、公費負担で引き上げる仕組みに変えなければ、この弊害は解消しません。

今後の展望として、8時間働けば普通に生活できる全国一律1700円の最低賃金をベースとして構築し、その上に看護師や介護士、保育士などの特定最低賃金などを上乗せして、仕事の価値に応じた最低基準を設定していき、さらにその上に企業内最低賃金の設定が求められます。

不当判決　訴えを全て棄却

スズキ補助金返請求裁判

浜松市が㈱スズキに対して交付した補助金を「浜松市に返還せよ」と市民団体が訴えた裁判の判決が、1月29日に静岡地裁でありました。参加者は原告団、県評、支援者など21名でした。

判決で裁判長は、原告の訴えを全て棄却しました。浜松市の補助金に関する要綱には「交付条件は法令順守違反がないこと」と明記されています。裁判長はスズキが行った法令違反に対して「補助金を出す出さないは市長の裁量だ」として、社会の常識から著しく逸脱していないと判断しました。判決後、報告集会が開催され弁護士から「この裁判は、『コンプライアンス違反がないこと』の要綱を問う裁判でした。裁判長は、要綱はあくまでも内部規準であると判断した。再発防止については、会社側の意見を鵜呑みにした甘い判断だ」と、発言がありました。

2月6日、浜松労政会館で原告団総会を開催し、控訴することを決定しました。

中部電力　基準地震動データ捏造

浜岡原発永久停止裁判の第43回口頭弁論

1月19日、地裁浜松支部で浜岡原発永久停止裁判の第43回口頭弁論が開かれ、原告の落合勝二さんと阿部弁護士が意見陳述を行いました。

1月6日にマスコミ各社が中部電力の基準地震データを意図的に過小評価したと報道しました。

落合氏は「福島原発事故の教訓を受け取らない暴挙」「中電は電気事業を営む資格なし」と主張しました。

阿部弁護士は「基準地震動は原発の耐震設計・工事のかなめであり、平均値での評価も問題だが、低い平均値を導き出すように捏造された」「規制委員会も見抜けなかった」と問題点を指摘しました。被告側は「第三者委員会を設置し真摯に対応する」としました。

次回の裁判は7月13日14時からです。

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.112

パワハラ認定には労組が必要！

中部地方南方面にその工場はあります。この工場では上司のパワハラが横行し、多くの労働者が被害を受けてきました。一人の中堅の被害労働者が精神疾患になり労災申請しましたが不支給でした。労基署長は「上司とのトラブルがあった」の視点であるが、①何度もやらされたという行為は別の労働者に対するもの②当該労働者に始末書を書かせたのは、勤務態度に指導すべき点があったので管理者としては当然の行為と言いました。即座に審査請求をしました。

労基署長は、パワハラが長年執拗に行われてきたことを調べもせず、上司と被害労働者とは通常の管理・非管理の関係という判断で、上司の言い分だけを認めました。

さてパワハラ労災事件は認定させるのがなかなか難しい。一言でいえばパワハラ事実の証明が難しいからです。

ここで我々は素晴らしい事実に突き当たりました。この職場には県評加盟の労働組合があったのです。しかもその労組は、パワハラをなくしたいと数年前に結成された組合だったのです。この組合は数年間団交を重ね、時にはスト権も確立して会社を追い詰めてきました。

そして会社にパワハラ事実を認めさせ、当事者に謝罪文を書かせ、また会社にパワハラアンケート調査を行い、証言を集めさせました。これらは会社と組合との文書にまとめられました。だから証拠も証言も「たくさん」持ってるし、これからも集まりうるのです。パワハラ状況では行為者は隠そうとします、都合のいいことだけ証言するのが当たり前です。だから労基署長のようにパワハラを無視したら的外れになるのは当たり前。この事件はこれからです。必ず労災認定を勝ち取りましょう。