

第21回人間らしく働くための九州セミナー *in北九州*

(旧称:人間らしく働くために 労災職業病九州セミナー)

現地実行委員会ニュース No.6 2010.7.26 発行

(連絡先) 健和会労組 581-1864 Eメール 21kitakyusemi@gmail.com

日高事務局長携帯 090-8225-7182 ホームページ <http://kyusemi.jp/>

数日続いた集中豪雨で、川が氾濫し、JRも運行がままならない大変な状況ではありましたが、予定通りに、7月14日18時30分から、「拡大運営委員会」が開催されました。参加は15団体から25名が参加し、北九州の労働者の厳しい状況について次々と報告があり、「九州セミナー」に向けての方向性の一端が開かれた会議でした。以下、会議の報告をおこないます。

開会あいさつ (大脇実行委員長)

先日は参議院選挙で、日本の状況が混沌といったらいけないですけれども、みんなが考え始めたそういうふうな結果なのかなと、思っで一晩ずっと過ごしておりました。地についた議論が必要な時期になったのだろうと思います。そういう意味でもですね、私も今度「人間らしく働くための九州セミナー」を11月に開く。それも10年前の1千人規模の大きな集会にして、そしてこの北九州の地から、私たちの考え方といいますか、意見といいますか、それを社会に発信していくという意味はますます大きくなっているのではないかなというふうに思っております。

今日は、拡大の運営委員会ということで、いろんなところの職場の方々、団体の方々に来ていただいておりますが、是非今日のこの時間の

中で意志一致を図っていただいて、そして明日からの前進につなげていただければと思っています。

本部代表世話人会からの報告

(田村議長)

「九州セミナー」そのものは、九州全体の実行委員会と現地の実行委員会という形で、この間20回やってまいりました。今回、21回目のセミナーを北九州で開催することになりました。今日は、各職場の実態とかいろいろ教えていた

だいて私達の九州セミナーをどういうふうなセミナーをやっていったらいいかなと言う事について、皆さんと一緒にご議論をしたい。

当初から「人間らしく働くために労災職業病九州セミナー」という名

九州セミナーを成功させるために

- 今、労働の現場で何が起きているのかを聞きました -

称でやってまいりましたが、実際20年間やってきたのは、働いている現場の状況。たとえばストレスが非常に大きくてメンタル不全が起きている問題とか、長時間労働の問題だとか、そういったことを中心に取り上げてきたので、名称変更を2年間かけて議論し、今年の6月に行いました。「人間らしく働く」というのは、20年前からスローガンとして使っていますけども、10年前からは、ILOがディセントワークという形で同じような概念を使っております。まさに私達が求めて、なおかつ名称としても使ってき

た「人間らしく働く」ということが、国際的にも一番重要な課題として、持ち上がっている状況だろうというふうに思います。

各団体からの発言

地区労連

北九州は、製鉄労働者の町という印象がありますが、最近の労働相談では、サービス業、ホテルに従事している人とか、運輸、運送業とか、小売り、弁当屋とか様々なところから相談があります。相談の内容は、長時間労働、過密労働、サービス残業を何とかしてほしい。労働条件含めてですね、就業規則もないところ様々ですね。一言で言えば、働くルールが無い状況での働かせ方が横行している。

そういう中でも、若松で、若い労働者が労働組合を立ち上げ、団体交渉していきながら、働くルールの確立ということを中心に、少しずつ賃金労働条件の改善に向けての取り組みを進めていっているところもあります。5年前に1人でも入れる地域一般ユニオンというのを立ち上げて、当初10名程度の組合員だったんですけど、今では200名を超えています。

JMIU

6月初旬に鹿児島にオルグに行きました。

この方は毎日2時間の時間外労働の自主申告をして、22時~22時半、ひどい時は夜半越えて時間外労働をしていた。交渉は、本人が随分譲歩した形で解決しました。

戸畑のトラック労働者は、9年間、時間外労働の賃金を一銭ももらっていなかった。退職強要がキッカケで相談に来られて、時間外労働賃金の請求を監督署を通じて提出しました。この方は、週2日は朝2時出勤。あとの3日は朝4時から出勤と、ひどい勤務だった。

派遣先の日産の下請け会社を解雇された方がいます。派遣先とJMIUで交渉し、派遣先と

一定の解決をしたのは初めてでした。この方は、今度の学習会でパネラーとして出席します。

新日鉄の構内の会社に派遣された方がいます。派遣先の正社員の打診を信じて、残業もしてきたのに約束は守られず、現在JMIUで争っているところです。

70~80人の会社で、海外出張から帰ってきたら辞めてくれと、退職強要が始まった方がいました。つい最近交渉して、解雇の撤回を勝ち取りました。

弁護士

労働事件の相談件数は増えています。地区労連の方から相談されるケースもあるんですが、事務所に直接相談に来る労働事件も最近増えているなと思います。北九州は、中小企業のワンマン経営の会社が結構多いなという印象です。社長の意に沿わなければ、むちゃくちゃな理由で解雇されるというのが何件もありました。

不当解雇の事件も去年は結構多いなと思ったんですが、最近は残業代の未払いとか、職場の労働条件で納得いかないと来られる方も増えています。職場の人間関係がうまくいかなくて、「うつ」になって半年治療したけど治らなくて、退職した方もいます。職場の環境をどう整えていくのかというのが課題ですね。

残業しているけど残業代を払わない、就業規則に管理監督者と規程があるので払わないと。管理監督者として認められるケースはほとんど無いのに、泣き寝入りされている方が多いようです。

Fコープ労組

労働組合が理事会と交渉して、正規と非正規の人事制度を統一しました。正規職員の給与を下げ、非正規を上げました。中間管理職が、メンタルで、うつ病とかで休職する人が増えています。労働条件

と成績の絡みで職場環境が悪くなっていると思う。どこも長時間労働で、景気が悪いから頑張ろうという声あるけど、現場の最先端のところに一番のしわ寄せがきていて、その人たちが頑張っているんだけど、頑張りきれなくなっている。改善できていければと思っています。

福法労

個人事務所では、残業も労働時間もはっきりしていない。一律残業いくらと言う事で、あとは好きなだけ働かせるとい状況がある。事務員が労基法自体を知らない。弱いままの状況が改善されない。派遣と非正規労働が増えている。組合としても、ハッキリとらえていないのが現状です。

国労

国鉄からJRになるときの方針は、一旦解散して新しい会社を立ち上げて、再雇用するということでした。今、係争している定温輸送なんかも全くそのケースなんです。国鉄からJRになったときに、自殺者が200人以上出ました。今日私は、36時間寝ていません。列車が全然動いていないのです。日田彦山線、筑豊線は完全休止しています。鹿児島本線は、かろうじて間引きながらも運転していますが、要員がいないんです。昔は夜勤明けの人は解放しろとか、年休者については呼び出さないというルールがあった。そんな余裕がない。非番者であろうが年休者であろうが、呼び出さないことには列車を通す体制が出来ない。

私は今年の3月まで、6年2ヶ月、下請けの仕事をしました。最初の1~2年は特休も年休も取れない。会社とやり合って特休を買い上げさせた経緯もあります。しかし、4年もやっていると自分の常識が変わってくる。年休は最初から取れないものと思ってしまう。血糖値は上がる、血圧は上がるは…。帰ってきて正常値に戻り、これが人間らしい働き方と実感しました。

JR不採用問題も先月、6/28で正式調印し、解決した。この間の長いご支援ありがとうございます。解決はしましたけど、JRの雇用という問題が残っています。引き続き頑張りたいですが、今日の新聞報道で、東日本の雇用は困難と記者会見やっていますので、厳しい状況ですけど、一人でも多くJRに帰りたい。

ここ数年、メンタルヘルス問題が、JRの中でも、かなり深刻な状況になっています。乗務員になるために研修と実地訓練がある。その時に、師匠について訓練やるんですけど、人間関係で意見対立があって、思い悩んでここ1年で、2人の方が自殺をしています。23~4歳の若い社員なんですけど。

もう一つはアスベスト問題。国鉄時代からかなりの量のアスベストが使われていた。国鉄当局もアスベスト問題でかなりの金額がかかると計算はしている。260人の業務災害認定が起きていますし、JR職場でも、労災認定4~5人出ていますので、今後かなりの影響が出ると思います。

市職労

中曽根の臨調行革以来、全体的には公務員賃金を引き下げること引き金をしながら、民間全体を押し下げるとことをやってきているんですけど、8000人体制ということで、これまでの5年間で職員が1000人減った。嘱託のケースワークがひどい労働条件で辞めている。

職員がメンタルになる状況が増えています。人が足らなくて仕事が終わらない。連日の残業でメンタルになる率が増えている。春のアンケートの中でも、職員のほとんどが何とかしてほしいという状況が生まれている。労働組合に結集する若い人が少ないという状況もあるけど、この数ヶ月で7名の組合員増えてきている。それだけ追い込まれて、労働組合しか頼るところが無いということでしょう。

現在は8700名(職員)+3200名(嘱託)それに

加えて委託とかいろいろある。そういう人たちもどんどん雇い止めとかして切られていますから、折角の経験が蓄積できない。給料も上がっていかないで下げられていく。そういう人たちの労働条件をどう守っていくのかが大きな課題。

民間がひどいんだからと、55歳を越えたところで一律何%カット。再任用という形で65歳まで行くんだけど、それ以前にとりあえず下げるといふ勧告が今回用意されている。50代で辞めていくケースが増えている。昨年からは早期退職制度といって、退職金をちょっと割り増してやるから辞めんかという制度が出されているんですけど、それに答えて増えてきている。合理化問題の中で、病院の中でもかなり辞めている。相当な数。このまま持つのかなという状況です。

年金者組合

年金者組合は、職場はないんですが、今までの労働組

合の経験で労働相談のお手伝いをしています。特に、1999年派遣法の改悪以来、急激に悪くなって、労働相談がひどいケース出てきている感じを受けます。年金者組合は、やっと10万人超えたぐらいで、ヨーロッパのように、政治を動かすような何千万という勢力が出来ないと…、全労連の一員ではあるんですけど、当面1%が20万人なので目指している。20万人になれば、ある程度市民権を得て、政府交渉も進むんじゃないかと思う。政治を動かすという意味では、一番政治闘争をやりやすい組合ではある。雇用者が政府ですからね。我々はあまり被害を受けていないのですが、年金改悪という形で、今からの人が被害を受ける。だから現役労働者の問題でもある。その認識が地区労連の組合見てもその認識が無い。啓蒙運動の時期です。

イタリアの総同盟とか見ると、年金者組合が首を振らないと、なかなかゼネストが出来ないという状況があると聞いていますので、そういう意味では、早く力をつけるために、仲間づくりを頑張りたい。

健和会

30代で糖尿病になって、インシュリンを入院と同時に導入しないと

いけないという方が、続けて2件相談がありました。

一人の方は派遣会社に所属していて、非正規労働者だったんですけど、社会保険があって入院して来られているのに、入院中に会社から一方的に退職と言われた。入院中ですから保険が切れるので、退院するまで待てと会社と話しをするように言ったんですけど、一方的に退職願を書くように言われたと。しかも会社からの解雇ではなくて、自己都合による退職という取扱いになりました。その後もずっとインシュリンは続くわけで、視力障害も出て、仕事もすぐ探すわけには行かないので、取りあえず健和会の中で医療費を免除する手続きだけ取って、中断してしまうと大変なことになるので、それだけはしないようにと言いました。

もう1人は、大学の時から、飲食店の仕事をしていて、やはり糖尿病でインシュリンを処方しています。復職できたが、仕事が不規則で治療を中断しています。

病気になると会社を首になる現状。社会保障に守られていない現状。相談を受ける中で、若者にどうして家計が苦しいかと聞くと、20代で子供がいて、非正規で働いているが10万円そこそこの収入しかなくて、医療費が払えないという話。それはすごい件数があります。

確認とまとめ（日高事務局長）

いろいろお話を聞いていると、根本は社会構造が崩れてきているというのがあると思う。その中で、全世代にわたって、自殺の問題とか「うつ」の問題が出ましたけど、日本の労働者が崩されてきている、進行しているというのが、今日改めて話を聞いてわかりました。まずは、7月31日に、プレセミナー的な位置づけで、学習会をやりまじ、そこでしっかり論議をしてさらに本番を成功させていくようにしたい。