

北九州地区労連ニュース

2024年12月号 No. 218

連絡先 北九州市小倉北区黄金1-4-9-207号

Tel 093-921-0747 Fax093-921-0284

メール k_roren@kitakyushu-roren.sakura.ne.jp

ホームページ https://kitakyushu-roren.sakura.ne.jp/

解雇・残業代未払い・パワハラ

あきらめなくて電話して下さい

秘密厳守 労働相談ホットライン
相談無料

TEL093-921-0747

メール k_roren@kitakyushu-roren.sakura.ne.jp

人間らしく働くための九州セミナー in 大牟田

人間らしく働くための九州セミナーが11月16日、17日の両日で福岡県・大牟田市で開催されました。

九州、沖縄各県から約500名が参加しました。

今回の基本コンセプトは「エッセンシャルワーカーの働き方と健康」でした。

コロナ禍で社会生活に必須の職業として注目されたエッセンシャルワーカーですが、現在も労働条件や処遇改善が行われていないのが実態です。

初日の記念講演では田中洋子氏（筑波大学人文社会科学系名誉教授）が「エッセンシャルワーカーが安心して働ける社会のために」をテーマに、講演されました。

講演の中では、「ドイツは男女の働き方が歴史的に日本と非常に似ていて、にもかかわらず、さまざまな改革を通じて、働きやすい社会を実現している。例えば、ドイツの生活にはゆとりがあり、午後3時頃に帰る人も多く、子どもや家族、友人と過ごす時間を大切にし、人生を楽しんでいる。日本のように「疲れ」や「あきらめ」がない、それは、ドイツでは働く時間を、働く人に無理のない形



で調整する仕組みを発展させている。それを施行錯誤して模索しながら、改革が続いている。第一の違いは週労働時間48時間という上限のもとで、個人の都合に合わせて柔軟に働く仕組みがあり、第二の違いは非正規がない、短い時間働く人もみな正規であるという制度と国民の意識の共有化がある。

◆労働の時間主権!?

日本での「当たり前」の長時間労働や「大きい正規・非正規の処遇格差」の違いを強調された。しかし、2000年前後

からの20年間で日本とドイツでは働き方が大きく変化した。日本とドイツでは働く時間のあり方に決定的な違いが存在する。それは、日本が長時間労働で「ブラック化」した時期に、ドイツでは労働時間の選択権（時間主権）を拡大した。年々違いがきわだちていとも指摘。この「違い」は労働時間の上限規制十企業・個人の都合に合わせて働く自由を変えられるようにした。ポイントは「①働く時間の上限規制と時間短縮」「②会社と個人の事情に合わせた柔軟なフルタイム」「③短時間正社員としてのドイツのパートタイム」この指摘が重要でした。

その後、行われたパネルディスカッションでは同様のテーマで看護師、保育士、自治体職員、韓国の非正規労働センターの方が現場の実態を報告後、パネルディスカッションを行いました。各報告者の様々な現場の実態を聞き、エッセンシャルワーカーの働き方はまだまだ改善されていないと改めて気づかされました。

このセミナーを通じ、今後は、エッセンシャルワーカーの働き方改善のため、さらに運動を進め、制度的な改善を求めなければいけないと強く感じました。

雨あがり

先月開催された九州セミナーに参加し、大牟田の労働と健康の歴史を学びました。「皆さん現在放送されているドラマ『海に眠るダイヤモンド』はご覧になっていきますか？まさしくあのような過酷な作業状況で石炭を掘っていた歴史が、大牟田にはあります。」そう語るのは講演を務める社会医療法人親人会会長の橋口俊則氏です。大牟田には日本最大と言われた三井三池炭鉱がありました。江戸時代半ばから堀削され、多くの労働者が過酷な現場で働いていたそうです。1990年5月から三井三池炭鉱労働者のじん肺患者掘り起こし健診を親仁会は実施し、全25回の健診で1864人の受診があり、うち38%にじん肺の所見があったそうです。じん肺訴訟の支援も行い、全面的に勝訴。原告は100人以上にのぼったとのこと。講演では当時の様子がわかるスライドを見せながらお話をされ、健診に多くの方が並んでおられる画像もありました。「ボロ雑巾のように捨てられそうになっていた労働者が、健診を受け労災認定を得て、再び労働者としての誇りを取り戻すことができたと思っ」という言葉が印象的でした。(中)

市民の力で 戦争させない!

11月3日平和をあきらめない北九州ネットは、勝山公園で「戦争させない・戦争準備も必要ない」北九州集会を取り組み、「平和憲法の力で戦争への流れを止めよう」と市民が150人を超えて集まりました。

総選挙が終わり、自民党247議席から191議席に自公215で惨敗と新聞各紙が報道しています。公明党は、代表までも落選し、8議席減は自民党の裏金議員を応援したことが要因といわれています。

私たちが目指した市民と野党の共闘は、立憲民主党が「安保法制廃止」の政策合意から離脱したことで一本化できませんでした。但し、裏金議員の公認や政党助成金を非公認とした候補に2000万円も配ったことや統一教会との癒着、物価高騰にあえぐ国民の生活を顧みない軍拡に市民の怒りが自公政権を過半数割れに追い込んでいきます。

改憲に前向きな自民・公明・国民・維新は、「3分の2」に達しなかったことは、改憲機運下火と報道されるように平和憲法を守るたたかいにとって成果といえます。



◆九州を包む軍拡

平和ネットは、4月に、北九州空港を特定利用空港として、自衛隊や海上保安庁の訓練など「軍事利用できる空港への指定」が報道され、10月26日と28日に北九州空港での日米合同演習（キーンソード25）が行われることに反対しています。

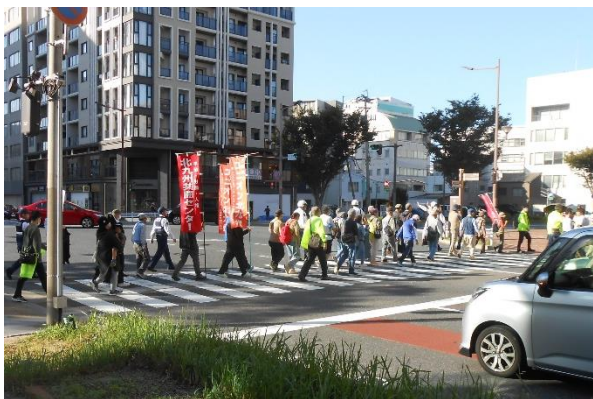
この訓練に先立ち、九州防衛局に「訓練に反対」の立場で申し入れを行いました。

申し入れの趣旨は、①北九州空港が日米合同演習の対象になった経緯と予定されている演習内容、その詳細を県民に対して明らかにすること、②北九州空港を日米合同演習から除外すること、③北九州空港を特定利用空港から外すこと、でした。

広報官は、「あらゆる事態に

対応するために北九州空港が最適。効率的・効果的に訓練ができる。訓練は、芦屋・小松基地の航空機が使用する。海上自衛隊機は岩国基地からくる。日米合同演習から外すことは、必要な訓練が行われなくなる。特定利用空港から外すことはできない。円滑な利用の枠組みを作っても北九州空港が攻撃目標の可能性が高まると思わない。我が国への未だの攻撃を防ぐため必要。攻撃訓練では、一時的に北九州空港が拠点となる」など回答しました。

このことは、「訓練だけで目標になるが、一時的でも拠点なら、なおさら攻撃される」ことであり、あらためて北九州空港を特定利用空港から外す必要性が明確になっています。



◆選挙結果は改憲NO

活動報告に続き、集会には社民党・日本共産党・立憲民主党からスピーチやメッセージが寄せられました。

集会カンパは、5万4千円を超えて集約されています。

集会後のデモ行進では、「石破首相は、引き続き政権を拒否うとしています、その前任の岸田政権は、ことさら中国を敵国としてアメリカと一緒に挑発的なことをし、安保3文書の見直しをして、沖縄の与那国島など南西諸島が軍事基地化されてきています」この現状を市民に知らせるためシヨプレヒコールを行いました。デモ隊は、小倉駅まで「石破首相は直ちに退任」「自公は、裏金の責任と取れ」「立憲野党で新しい政治を」「九州を軍事拠点にするな」「くらしが一番、軍拡やめろ」「日米軍事演習に北九州空港を使うな」「平和憲法を守ろう」など元気に訴えました。

生活できる年金に

11月24日米町公園で怒りの「年金一揆」北九州集会が開催されました。

10月の総選挙で自公政権は、過半数を失い少数与党となっています。今まで自公政権により、年金者のくらしは、困窮してしまいました。さらに近年マクロ経済スライドという、賃金が上がっても物価が上がっても年金が下がらない制度のため、生活必需品高騰が生活を直撃しています。集会の発言では、年金者の切実な実態が報告され、「くらしを守る年金の引き上げ」や「最低保障年金制度実現」の決意が話されました。北九州地区労連からも永富事務局長が連帯のあいさつを行い、日本共産党市議団や社民党からも連帯のあいさつに参加者も団結の力を確信しました。



いのち、自由、幸福追求の権利は最大限尊重される



11月23日福岡県人権問題研究会が粕屋町サンレイクササヤマで開催されました。

記念講演は、関西合同法律事務所 杉島幸生弁護士で、冒頭「ネット上に部落差別は、あふれていない。一生懸命探しても行政のホームページがヒットするくらい」と現状を話され、部落調査で過去の資料を調べ直して出版した会社がホームページに掲載されたこと差止めの東京高裁判決の問題点を話されました。

◆判決は何を言っているのか

東京高裁は、全国部落調査事件について、「本件地域の出身者等であること及びこれを推知させる情報が公表され、一般に広く流通することは、一定の者にとっては実際に不当な扱いを受けるに至らなくても、こ

れに対する不安感を抱き、それに怯えるなどして日常生活を送ることを余儀なくされる」と損害賠償・公開差し止めを認めました。

不安感・平穏な生活を認め、出版社の表現の自由を制限したことが良かったのか。

人権の保障から考えると、例えばパチンコ店で大音量で営業すれば、近隣住民にとって「もっと静かに生活したい」という住民の権利を守るため

に①「大音量を出すパチンコ店は全面禁止条例」とするのか、②「パチンコ店の騒音は、〇〇ホーンまで認める条例」といった調整をするのか、問われることになると思いますが、やはりパチンコ店も商売でそこに働く人のくらしもありますから②の条例が合理的になるのではないのでしょうか。

◆私たちは、どうすればいいのか

判決では「部落問題の現状が心理面における偏見、差別意識



は依然として残っており、結婚・交際に関する差別事象につながっている可能性がある」としているが、現実なのか。

2020年6月の「部落差別に係る調査結果報告書」をみると部落差別の体験は全体でも8割以上が「ない」と答え、交際や結婚も特に若い世代は8割が「気にしない」と答え、近隣住民でも就職でも若い人は9割が「気にしない」と回答していることを見ると、ネット上と同和地区の情報が出て差別は広がらない状況ではないかと思われる。

その中で高裁判決の問題点を考えると、①「部落差別」が根強く残っているという認識の誤り、②識別情報が広がれば「部落差別」が広がるという思い込み、③自由な意見交換の重要性についての認識の欠如、④識別情報を利用する必要性への無理解、⑤「表現の自由」への軽視、があるとと思われる。

これらを解決するためには、①表現の自由に対する侵害に敏感になろう、②差別意識と差別は違うことを知ろう、③誤解・偏見にとまなつ発言には市民の対話で、④差別だからではなく、許されない人権侵害だからダメという見方をしよう、⑤市民社会の力を信頼しよう、とまとめられました。

保険証停止の見直しを

12月2日、健康保険証の発行が停止され、マイナ保険証が資格確認書に変更されました。

地区労連は、医療法人健和会と健和会労組から、この日12時から「抗議のための宣伝行動」の呼びかけにこたえ、小倉駅に参加しました。

10月のマイナ保険証の利用率は、まだ15%程度です。7割を超す市民はマイナ保険証の活用には不安を感じていると世論調査で答えています。

マイナンバーカードを持たない人も3000万人を超えていると報道されています。受付でトラブルや認証がうまくいかなかった事例が多発し、マイナ保険証を紛失してしまったり、個人情報の流失のリスクもあります。



老人介護施設などでは、これまで保険証を預かっていたが、マイナ保険証は個人情報のリスクがあるため、「資格確認書しか受け付けない」とした施設や、「マイナ保険証」の管理は、本人が厳しい場合、子どもや兄弟など近親者に要請し、緊急時は来所してもらうことにした、など対応に苦慮していると報道されています。

◆多くの声で政治を動かそう

2日から、健康保険証の新規発行はできませんが、今の保険証は、今まで通り受診できます。これ以後も期限が来れば「健康保険の資格確認書」が手元に届く制度になっています。

宣伝行動では、「最長来年12月まで現行の保険証が使える。そうであれば今の保険証を残しても問題ない。私たちは、マイナ保険証を無くせとは、言ってません。資格確認書をだすのであれば今の保険証を残しても問題ない。政府・自民党は、医療に関わる個人情報やSNSに使用したい大企業に企業献金をもらっているから、やめる決断ができない。自公が少数与党となり、政治が動く可能性が高まっているので署名の力で保険証を守りましょう」と訴えました。

労働法コラム 第117

就業規則について



黒崎合同法律事務所

三苫 和喜 弁護士

前回の労働関係の成立に引き続き、今回は採用後などのようなルールで就労すべきかを規定する、就業規則について考えます。

就業規則とは、労働者の集団に対して適用される労働条件や就業規律について使用者が定めた規則の総称をいいます。そのため、就業規則という名称の他に、工場規則や退職金規定等の名称が用いられているものも、就業規則に含まれます。法律においては、労働条件等を明にし、使用者の恣意的な運用を防ぐために、就業規則に関していくつかの規定があります。まず、労働基本法において、常時10人以上の労働者を使用する使用者に、就業規則の作

成が義務付けられています。また、ただ作成すればよいだけではなく、①労働者側への意見聴取義務、②労働者への周知義務、③行政官庁への届出義務の3つの手続きが必要となります。

次に、労働契約法において(1)労働契約を締結する際に、(2)合理的な内容の就業規則が、(3)労働者に周知されていることが必要との規定がなされています。これは、就業規則が労働契約の内容となるところ、労働者が不当な内容に拘束されないようにするために規定されています。具体的に、(1)は、労働者の採用時を言います。それ以後に新たに作成された就業規則については、労働条件の変更という問題となりません。(2)は、企業経営・人事管理上の必要性と、関連法令に反し、労働者の権利・利益を不当に制限したりしないような相応なものかを勘案して判断されます。(3)は、労働者が知ろうと思えば知りうる状態に置かれたことを言います。

では、就業規則の内容が途中で変更された場合はどうなるでしょうか。特に、労働者にとって不利益な変更がなされた場合に多く問題となります。労働契約法においては、原則として合意なく就業規則の変更

で労働条件を変更することはできないとしています。しかし、例外的に、1.変更後の就業規則を労働者に周知させ、2.その変更が合理的である場合は、合意がなくても労働者を拘束するものになるとしています。1.については、基本的に(3)と同じように考えられています。2.については、労働者に不利益を及ぼす変更は、変更する高度の必要性を要すると考えられています。例えば、55歳定年制から、60歳定年制へと変更するとともに、55歳以降は54歳時の65%の給料に引き下げるといった変更があったとします。この場合、特に55歳を間近に控えた人にとっ

ては相当不利益なものといえます。しかし、60歳定年制を国や県が推奨していたこと、定年延長には人件費の増大を抑えなければ会社経営が立ち行かなくなること、60歳まで安定雇用が確保されるという労働者側の利益があることなどから、このような変更を有効と認めた判例もあります。就業規則は、使用者側の利便性やトラブルやリスク防止のために労働者を縛るだけのものではなく、いざというときに労働者を守る役割もあるため、とても重要なものです。今回は、労働の対価として支払われる賃金について考えてみたいと思います。

2025年新春宣伝行動

北九州地区労連では、2025年春闘最初の行動として「新春宣伝行動」を下記の内容において実施します。

- 【実施日】2025年1月8日(水)
7時15分～8時まで
【場 所】戸畑駅
- 【実施日】2025年1月8日(水)
18時～19時まで
【場 所】小倉駅

皆様の参加をよろしくお願いたします。

★映画と読書のすゝめ

石田 千(せん)

「バスを待って」

(小学館)

今月は年末・年始にかけ読むには最適なバスに関わる20の短編集の紹介です。20編もありですので、どの短編を読んでもOKです。月刊「本の窓」(小学館)2011年2月号、2013年1月号単行本化にあたって、加筆、訂正されています。

2013年は単行本初版。2016年に小学館より文庫化。「いちばん前の席が空いた。」とりのおじいさんは、いそいで、椅子によじのぼった。男の人、いつまでもあの席が好きでおかしい(本書「お年玉」より) あるあるのバスのひとコマ。人々の暮らしに根づくバスの停留所や車内を切り取った一編一編はそれぞれ輝いて胸に染みる。読み進める間に気持ちがあつとつとして、なんだか穏やかな気持ちになれるそんな短編集です。

