



あらゆる職場に労働組合を 一人の百歩より百人の一步

月刊ちば合同労組ニュース(第126号)

(発行) ちば合同労働組合

(住所) 千葉市中央区要町2-8 DC会館

(電話) 043-225-2207

(HP) <http://union1.strikingly.com/>

(メール) union1@outlook.com

(郵便振替) 00280-1-96870

(発行日) 2021年1月1日

コロナ禍で進む雇用・労働破壊と対決する闘いを!



二和病院労組 第2波ストライキ 医療を取り戻せ! 厚生労働省に申入れ

船橋二和病院労組が12月4日、第2波ストライキを決行。コロナ感染の第3波の中、文字通り医療を取り戻すための医療労働者の渾身の闘いだった。

二和病院労組は支援の仲間と共に霞が関の厚生労働省へ向かい、「現場で命がけて働く医療労働者が何人もストライキして来るのがどういふことかわかりますか」「現場の声を聞いて下さい」と弾効の声を叩きつけました。面会を拒否していた厚生労働省もついに申入書を受け取りました。

厚生労働省の集計でも新型コロナウイルス感染症の第3波の中で新型コロナウイルス関連の解雇や雇い止めが急増しています。業種別では製造業、飲食業、宿泊業の順、都道府県別では東京が断トツで大阪・愛知・神奈川・北海道と続く。年末年始一年度末に向かって戦後最大規模の雇用危機が迫っています。

特に、非正規雇用の若者、女性、外国人が危機的な状況

にあり、ちば合同労組としても年末年始の宣伝活動や労働相談の取り組みを強化したいと考えています。

コロナ関連の解雇や雇い止めは、業務縮小や倒産、廃業などを原因として生じ、その多くは個別問題ではなく、その職場や業界の労働者全体の問題として生じるケースが多いと思います。

ですので、労働相談について

でも組合結成と団体交渉など労働組合の問題として提起することが重要だと思えます。

また「コロナの影響」と一概に言っても、さまざまな業種における特有の問題として雇用問題が生じるので、地域の同業種の組織化を拡大する戦略で取り組むことも必要だと思えます。医療・介護職場、郵政、物流などなど、さまざまな業種で組織化(拡大)戦

労働学校へご参加を

テーマ 戦争のない社会は実現可能か?

日時 1月16日(土) 13時~

講師 久木野和也(ちば合同労組執行委員)

医療・福祉を削る一方、莫大な防衛予算でミサイルやオスプレイを買いまくる菅政権。コロナの影で進む「国民投票法」やイージス艦配備。一体いま何が起きているのか? なぜ戦争が起きるのか?

略を形成することが、個別の職場の闘いも前進させる道だと思っています。

この間の政府や厚生労働省の動きをみると、7月に閣議決定した成長戦略実行計画には、ウィズコロナ・ポストコロナの働き方として兼業・副業、フリーランスの環境整備を提唱し、労働時間の把握についても自己申告制を導入して労働時間管理の企業責任を免除すると書いています。非雇用型の働き方で労働法の保護や団結権を否定する動きと闘う必要があります。

また厚生労働省は「解雇無

いたします。(書記長)

関西生コン労組への弾圧やJRにおける労組破壊と一体の攻撃のエスカレーションは多くの労働者に強い危機感を生み出しています。労働運動の再生への転機とできるはずです。組合員の皆さん、2021年もよろしくお願ひいたします。(書記長)

効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」を11月に再開し、金銭解雇制度の導入を加速させようとしています。解雇無効と判断された場合でも金銭を支払うことで職場復帰させずに労働契約を終了させる制度で、しかも使用者側からの金銭解雇制度への申し立ての道を開こうとしている。

実践的に考える職場と労働法



団体交渉の主体・対象事項・手続

団体交渉の主体

団体交渉の当事者は、団体交渉を自らの名において遂行し、その成果としての労働協約の当事者となる者です。労働者側は、単位労働組合および連合団体（上部団体）が当事者となります。

かつ加盟組合に対して統制力を持つものは、上部団体もその団体固有の団体交渉権を持ちます。

特定の企業に関係する交渉事項など上部団体と企業別組合などの単組が競合して団体交渉権を持つ場合もあります

が、通常は、上部団体がその傘下の各企業別組合と連名で各使用者に対し交渉を申し入れる形で行われます。

競争的に交渉の申し入れがあった場合は、両者で調整・統一されるまで使用者は一時的に交渉を拒否できるとされます。

団体交渉の労働者側当事者として、上部団体については、単なる連絡協議機関に過ぎないものは団体交渉権はありません。しかし、労働組合法上の労働組合の定義に該当し、

統一されるまで使用者は一時的に交渉を拒否できるとされます。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

上部団体は？

単位組合については、労働組合法は排他的交渉代表制を採用していませんので、いわゆる少数組合といえども団体交渉権を有して

おり、交渉当事者となります。少数派組合や、地域合同労組などが自らの組合員である従業員に關し、当該企業に對し団体交渉を要求することができます。

ときどき使用者は、少数組合との交渉について、多数組合との「唯一交渉団体条項」が存在することを理由に拒否することがありますが、そのような条項は他の組合の団体交渉権を侵害するものとして法律的には無効であり、使用者はそうした条項を理由に他の組合の団体交渉申入れを拒否することはできません。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

もしも、交渉が不調になった場合などに独自の判断で争議行為を行うなどの権限はありません。このあたりは組合自治の問題になります。

労働組合の組織を持たない労働者の集団についても、代表者を選んで交渉の体制を整えることができます。

使用者側の当事者

使用者側においては、団体交渉の当事者となり、労働協約の締結当事者は、使用者団体または使用者です。

団体交渉の当事者となる使用者団体は、団体構成員のために統一的に団体交渉を行うものとして「定款」に明記されていることが必要です。

個々の使用者は、個人企業の場合は当該個人、法人企業の場合は当該法人となります。それらの企業の一部組織（事業所・支社）や機関（取締役・事業所長など）は使用者に該当しません。

使用者側の担当者として、個人企業における個人（事業主）、会社企業における代表者（代表取締役など）が団体交渉の担当者となります。代表者以外の者（労務担当役員、人事部長、工場長、事業所長）については当該企業組織内での管理・決定権限の配分に依りて団体交渉権限がどのレベルの管理者にどう配分されているかによります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

交渉担当者

労働組合の交渉担当者としては、労働組合法は、労働組合の

労働組合の交渉担当者としては、労働組合法は、労働組合の

上部団体や下部組織にも団体交渉権がある場合も



労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

労働組合が分裂した場合なども使用者は両組合それぞれと団体交渉を行う義務があります。

「つながって闘う。これが絶望に対する処方箋」

「コロナ大失業情勢と立ち向かい2021年へ！」

2021年は予想のつかない展開を見せようとしている。コロナ感染が猛威を振る

る。コロナ接種が始まった英国では「変異種」が発見され、全世界的に感染が急拡大している。年末年始もまったく予断を許さない状況だ。

自己責任と対決

この中で、年末一年度末に向かってコロナ大失業が広がっている。コロナ解雇は、厚労省調べでも8万人。その後には膨大な人びとが職を失っている。なかでも女性・外国人の非正規の雇用に直撃している。女性の雇用者数は、4月から約74万人減少。男性の約2倍だ。雇用破壊による貧困が

一気に広がっている。

4～9月の上半期だけで行政府やNPOなどへの新規相談件数は39万1717件。前年度の3倍以上。今年の年越しは、08年に大量の失業者が日比谷公園に集まり厚生労働省に迫った「派遣村」的な様相になってきた（年末年始も街頭宣伝など行動が呼びかけられています）。

「対策」は「副業・兼業で、労働生産性向上」をうち出し、基本給だけではまともに生きられない社会をつくり出そうとしている。彼らは「自己責任」を強調し、どこまでも労働者に矛盾をおし付けるつもりらしい。

つなごう

コロナ・パンデミックは、労働者の意識、とりわけ若者の意識を激変させた。厚労省と文科省の調査では大学の内定率は70%を切る。ロスジェネやリーマン期を上回る、大規模な「コロナ氷河期世代」が生みだされている。

「自分の国の将来をどう思いますか？」という18歳向けアンケートでは、「悪くなる」と答えたのは約39%。良くなると答えたのは9.6%（日本は9カ国中最下位）。

しかし、その中でも家族や知人とよく話している若者ほど、「国や社会を変えられる」と答えているという。

「つながって闘う。これが絶望に対する処方箋」（10・10ふなばし集合）という言葉通り、仲間こそ未来を切り開くパワーだ。2021年、ち

ば合同労組もつながって闘っていきましょう。（組合員K）

映画紹介 『明日は咲く花咲く』

吉永小百合主演の1965年の映画。主人公ひろ子は保健婦として長野県の山村に向かう。今の名称は「保健師」ですが、病氣予防・健康増進など公衆衛生活動を行う地域看護の専門家だ。「都会育ちのひろ子に僻地の保健婦は無理」と恋人に言われ、「そんなことはない」と啖呵を切る。

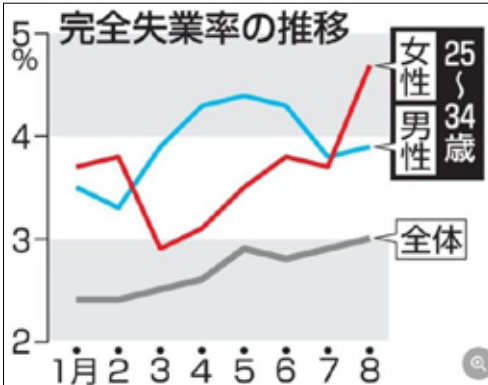
村には井戸もなく川の水を飲料と炊事・洗濯で共同使用、子どもの発熱には新興宗教のお札を食べさせる頑迷固陋の村民たち。さらには隣村との合併を進める合併派と、村長が率いる観光派で村民は対立、新興宗教の教祖は信者を増やそうと合併派に与している。

ひろ子は、川の水の使用を用途別に上流から下流の順に洗い場を決めるなど、熱心に保健婦の仕事に従事する。しかし、ひろ子をよく思わない合併派は、貧しい村人の出産で、助産婦を呼ぶ金がなく、ひろ子が呼ばれたことを法律違反だと訴えを起す。ある時は、産児制限の村内講習会に興味本位の村の男たちが大勢集まり、ひろ子をかからう。

そんな中、高熱・下痢の子ともたちが次々と運ばれてくる。村で赤痢が発生したのだ。村長や教祖らは「赤痢じゃない。これは大腸力タルだ」と言い逃れ。あげく、村の電話線を切り救援要請を妨害。一計を案じたひろ子は「赤痢じゃない。大腸力タルだ」と村民の不安を抑え、村長の息子にバイクで

救援を呼びに行かせ村民たちの治療に従事する。薬が尽き緊張が高まる中で救援部隊が到着。初めて村民たちはひろ子の献身に気づく。

1時間29分で短めの映画だがよくできている。喜劇調だが結構深い。現在のコロナ問題と重ねて観た。



業で、労働生産性向上」をうち出し、基本給だけではまともに生きられない社会をつくり出そうとしている。彼らは「自己責任」を強調し、どこまでも労働者に矛盾をおし付けるつもりらしい。

報告・コロナ最前線の介護職場の実態

消毒液もマスクも足りずプレッシャーは大きい

最近の介護職場の様子を報告したい。

東京商工リサーチの統計によると介護事業者の倒産、休業・解散が過去最多ペースとなっている。他方、訪問介護事業では人手不足が深刻化し、厚生労働省によると9月の有効求人倍率は15倍だ。

訪問ヘルパーは高齢者が多く、平均年齢が60歳を超える事業所も結構ある。自身の感染リスクに加え、利用者への感染の不安も大きい。

訪問事業所では、人手不足の上に感染対策で消毒や検

温、靴下の履き替えるなどが必要となり負担も大きい。デイサービスで受け入れを拒否されて介護サービスを受けられない高齢者も増えている。施設系でも感染対策は大変だ。特に感染者が発生した介護施設では、入院もできないまま死亡するケースもある。クラスターが発生の施設も増えている。海外では介護施設での死者が増え続けている。

● 私が働く介護施設は、コロナ感染対策で家族との面会は禁止され、入口の自動ドアを閉めてガラス越しでのPHSを使った面会だ。感染対策の負担は大きい。昨年までも冬期は廊下の手すりなどを消毒をしていたのだが、最近は消毒液が足りず、あっても濃度が薄いものばかりだ。マスクも不足し、利用者は通院時など以外はマスク

を使っていない。使い捨ての手袋も足りない。利用者が発熱し、入院先から戻ると2週間の隔離が必要となる。職員自身も自分が感染を持ち込むのではないかと常に不安だ。また家族がいる職員は制服などの洗濯物を家族と分けるなど家に帰ってからも大変だ。

うちの施設でも利用者の発熱でPCR検査を受けたケースが何回かある。その都度、ヒヤヒヤとした思いだ。しかし対応策としては手洗いやうがい、励行、そして多人数で外食しないような指示だけだ。職員が感染した場合、犯人扱いされそうな雰囲気もある。プレッシャーは大きい。

近隣の施設でもクラスターが発生している。周辺の高校でも感染が生じた。どの施設でも感染が出てもおかしくない。実際どうなるのかはいまいち見えてこない。看護師が

シミュレーションしているが、実際に発生した場合に保険所の指導は来るのか？ 必要な物品や人の動きはどうなるのか？

そもそもコロナ以前から通常運営に汲々としている。ケガや病気などで同僚が1人欠けただけでも日程変更や休日出勤などが無いと利用者の入浴体制を維持できない。

コロナ以前から介護崩壊の危機は続いている。それは人手不足の問題として如実に現れている。職場は人手不足で新人を育てる余裕がなく、新人が来ても即戦力にならないと「使えない」みたいな空気になり新人は定着せず長続きしない。こういう状況を逆転させるような労働組合の存在感が必要だと思っている。

県から出たコロナ慰労金は5万円。利用者と接する職員は正規・非正規の関係なく支給されたようだ。清掃やドライバ、厨房も出たと思うが、しっかり確認が必要だと思っている。(組合員M)

菅政権のもとで金銭解雇制度導入の動き

厚生労働省は11月16日、「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」を再開させた。安倍政権のもとでしばらく議論が止まっていたが、経団連も最近、2030年の創造社会を目指すアクションプランの一つとして金銭解雇制度を提言した。

この間、政府や経団連は「ソサエティ5.0」なる概念を振り回し、「デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって、社会の課題を解決し、価値を創造する社会」を「創造社会」と呼び、狩猟・農耕・工業・情報社会に続く第5の社会(ソサエティ5.0)と位置付けている。

そこでは、未来の働き方として、新卒一括採用や長期・終身雇用、年功賃金制度を一扫し、雇用や労働の柔軟化・流動化を徹底させることを提唱している。そして、「人材流動化」の切り札として解雇無効時の金銭救済制度(金銭解雇制度!)を創設する必要があるというのだ。

金銭解雇制度はこの十数年、特に安倍政権下でも導入の動きがくすぶってきたが、菅政権のもとで金銭解雇制度の導入が狙われていることに警鐘を乱打する必要がある。

金銭解雇制度とは、解雇無効と判断された場合であっても企業が金銭を支払うことで職場に復帰させずに労働契約を終了させる制度であり、しかも使用者側からの金銭解雇制度への申し立ての道を開こうとしているのです。

不当解雇は職場復帰が原則であり、仮に労働者が金銭解決を望むならば現行制度でもまったく問題ない。不当解雇をめぐる争議をバックペイも認めず札束で頬を殴るように職場から追放するやり方は絶対に容認できない。金銭解雇制度に反対する大きな陣形を作っていく必要があります。



職場からの報告

