



はたらく女性のフロアかながわ (WWFK)

〒221-0856 横浜市神奈川区三ツ沢上町8-5 本間重子気付

電話/FAX 045(323)0653 E-mail wwfk@hotmail.co.jp

HP <http://www3.plala.or.jp/wwt/wwfk.html>

公開学習会開催報告

「正規労働者がいなくなる…労働法制をめぐる最新の動き…」

3月13日、弁護士の長尾詩子さん（東京の南部合同法律事務所）を講師に「正規労働者がいなくなる…労働法制をめぐる最新の動き…」と題し、最近の労働法制「改正」問題の学習会を行いました。

長尾さんからは、財界の進める「新時代の『日本的経営』」後から最近までの労働法制「改正」の流れを通じ、労働者が非正規化させられている状況を、さまざまな労働事件を扱う中での経験をふまえてのお話がされました。

正規から非正規への転換が

1995年、日経連（現経団連）の「新時代の『日本的経営』」は、労働者を少数の長期蓄積能力型と高度専門能力活用型、多数の雇用柔軟型の3グループに分ける階層化をはかった。1995年874万人だった非正規は、2005年1483万に増加した。2008年のリーマンショック後、大量の派遣労働者の首切りがあり、年越し派遣村は記憶に新しい。企業の雇用戦略として、正規中心からいつでも解雇できる非正規雇用が増大している。女性や若者が多く、非正規問題は女性と若者の問題でもある。

派遣法の「改正」問題

派遣法の「改正」をみると、度重なる「改正」で製造業・医療業務での派遣が解禁、派遣期間の延長など改悪されてきた。今また、政府民主党は、マニフェストを裏切り、今年の3月8日衆議院で製造業派遣の原則禁止を削除し、原則自由化に逆戻りする改悪案を可決した。これから参議院で審議が始まる。私たちの要求は、①雇用は本来直接・無期限が原則、派遣は例外であることを確認、②派遣先の責任の強化、③派遣元のマージン率の規制、④派遣先労働者との均等処遇原則を明記、などで、改悪を阻止していくことが重要である。

有期契約の問題

有期契約の問題では、「労働契約法の一部を改正する要綱（案）」が2012年2月29日に出された。問題点は、☆無期契約を原則として有期雇用を臨時的・一時的業務に限定する（「入口規制」）

を採用しない。☆無期契約への転換を5年にし、労働者の申し込みが要件、など。通常国会に（案）が上程される予定。議論を強め、運動する必要がある。

パートタイム労働問題

パートタイム労働法の改正については、2011年9月に「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」報告書が出された。パートタイム労働者の均等待遇をめざすとあるが、問題は8条と9条と思う。8条（通常と同視すべき短時間労働者に対する差別的取り扱いの禁止）では、要件の、①職務内容の同一性、②期間の定めのないこと、③人材活用の仕組・運用の同一性、を緩和すべきであるとなっている。このままでは、8条に該当するパートは全体の0.1%に過ぎない。①については実質的な同一性で足りる。②についてはパートの8割が有期である現実から削除すべき。③については転勤や残業の有無が要件にあるので削除すべきである。また、9条（賃金）については、努力義務ではなく、措置義務にし、「意欲」を判断要素とするのは削除すべきである。「賃金」に通勤手当、退職手当、家族手当を入れるべきである。この後どのような案文が出てくるのかまだ具体的にない。

参加者からの発言

「交流のひろば」で、参加者から「派遣法によって、大企業は正規の労働者を採用せずに、派遣業者から労働者を派遣するようになった。これによって大企業は消費税の節税が可能になった。正規の労働者に支払う賃金は仕入税額控除ができないが、派遣業者に対する派遣労働者の賃金は外注費として仕入税額控除ができるからだ。消費税が大企業のためのリストラ推進税制といわれるゆえんである。」との意見が出されました。

（「交流のひろば」の発言は、4面に続く）



弁護士 長尾詩子さん

「年金記録の問題の真相と日本年金機構の実態」

全厚生関東社会保険支部支部長 川名 健さん

職場交流会を2月21日（火）横浜市健康福祉総合センターで行いました。

社会保険庁が2009年末に廃止され、2010年1月に日本年金機構が発足しました。厚生労働省による社保庁職員525人の分限免職解雇撤回の闘いと社会保障としての年金制度を守るために日夜奮闘している川名健さんと金子菊枝さんから職場の実態をお聞きしました。

川名健さんのお話の主な内容は次のとおりです。（文責 会員 小島八重子）

○税と社会保障の一体改革

野田内閣は「税と社会保障の一体改革」をすすめている。消費税を社会保障に使うと言っているが、消費税しか社会保障には使わないとも言えるのではないか。

○年金記録問題の発端

2004年の年金大改悪の時、未納三兄弟（中川・麻生・石破）問題と参院選での自民党の大敗。社会保障費減らしと財界の思惑が一致し、社保庁解体がすすめられた。

○年金記録問題はなぜ発生したか

・もともとの制度発足が、健康な兵士をつくる富国強兵（国民健康保険）や戦費調達（1942年雇用保険発足）などの目的で作られた歴史があり、目的に問題がある。

- ・各種年金制度（共済年金など）の発足の歴史があり、共済年金など有利な年金もあり、年金の一元化は悪くない。しかし、今の一元化は低い方に水準を合わせるもので問題がある。
- ・年金記録は、紙で管理しているため探すのが大変。3億件ある台帳データを10年かけて入力し、1億5千件に減らした。入力作業の外注化によるパンチミスがあった。

行政側の本人確認にも限界がある。旧姓のまま本人確認ができない。生年月日の相違、会社名の違い、職歴など。国民の協力なしには最後の一人まで解決していくのは難しい。特別便で返信されないケースが70万件ある。

○社保庁の解体

- ・2010年1月に日本年金機構が発足した。社会保障の名称が行政機関からなくなった。健康保険の切り離し、国保と一緒にしようとしている。

- ・厚生労働省により525名の職員が分限免職処分をされた。そのうち全国で国公労連・全厚生労働組合の39名が不当解雇撤回を求め闘っている。国は社会保障制度を解体するために、地方分権、地域主権改革の名のもとに公務員を何としても減らす必要があり、分限免職という手段をとった。
- ・現在年金事務所の5割以上が有期雇用職員（准職員、特定業務契約職員、アシスタント契約職員＝2回更新の3年雇用）で劣悪な労働条件で働いている。特定業務職員は全国に1万人いるが6000人を削減しようとしている。
- ・正規職員も、病気休暇・夏休み休暇なし、結婚休暇5日で給与5割カット、と労働条件が切り下げられた。
- ・職員が減らされ、労働条件も切り下げられ、サービスが低下している。国の責任放棄である。
- ・国は、社会保障制度を自助に戻し、企業の負担を減らそうとしている。

○労働組合の闘いの中で見えてきた教訓

- ・神奈川労連、横浜労連などの仲間が支援してくれた。
- ・年金相談を生協などと取り組み、信頼を得た。
- ・「職場で元気でいよう！！」と組合員に支えられた。労働組合で闘ってきてよかった。
- ・神奈川では解雇は一人もなかった。管理職も組合の味方をしてくれた。
- ・組合員が250人まで減ったが、有期雇用の人など70名が組合に入ってきている。執行委員も若い人が出てきている。
- ・国会要請行動や県内国会議員（自民・公明党にも）要請に行っている。

（年金センター・金子菊枝さんの職場報告）

- 全国に27か所ある。神奈川は、46人の職員の内正規が15人。仕事は請負1000人が入力したデータを突合し、コンピュータのミスを探している。本部から年金訂正通知を25000件出せと言われそのうち今、19000件を出したところ。



もうひとつの

東日本大震災を考える

会員 渡辺 泰子

大震災発生から遅れること9か月、昨年の12月14日、私はボランティアをしている高麗博物館（新大久保）の10人の仲間と仙台にある東北朝鮮小中学校に支援カンパを携えて訪問した。在日朝鮮人の子弟が通う学校である。仙台から車で小高い丘の学校に到着するまでの間、車中から大地震の惨禍の痕跡を見て、前日に行った石巻湾の被災状況を目の当たりにしていたので、その様子と重なり胸が痛んだ。

倒壊寸前の4階建校舎は解体され更地になっていた。危険なので公費で撤去できたが、新校舎建設には県も市も手を貸さない。その上来年度から「教育振興補助金」の打ち切りを通告。その理由は「ヨンピョン島砲撃事件と県民感情」と担当者は答えたそうで、その理不尽に私は息をのんだ。一階校舎の前で中学年の生徒が元気に体操をしていて笑顔で我々を迎えてくれた。校長室でビデオを見ながら昼食を挟んで長時間にわたりお話を聞いた。

とても印象に残ったことは、近くにある公立中学校には行政からの給水車が廻っていたが朝鮮学校にはこなかったということだった（行政からの支援が皆無）。しかし、彼らは全国の仲間からの救援物資でおにぎりの差し入れや炊き出しを行い、日本の学校に差し入れをしたのだ（自分たちは2食にして・・・）。このように同じ被災地でありながら、日本の学校と同等の支援がこない朝鮮学校の姿に複雑な思いをいだかざるをえなかった。

現在は学校再建にむけて動き出している。食堂の壁に韓国語と日本語で「大地は揺れても笑って行こう！」と掲げている、何と力強い言葉でしょうか。



☆4月4日～8月26日、高麗博物館で「『韓国併合』100年と在日韓国・朝鮮人（後編）－在日と戦後社会」展が開催されますのでぜひご覧ください（東北朝鮮学校のパネルもあります）。

みんなで

行動することで元気に！

会員 紺野 貴美子

かながわ生協労働組合の春闘は、例年、年明け1月下旬に開催する「支部各部役員分会長会議」から始まりますが、今年は理事会から人事制度変更の申入れがあり、分会討議の関心がそちらに流れてしまいます。春闘要求でまとめるのは「①ベースアップ②一時金③その他の賃金要求」ですが、今までのような制度に関わる要求は「新人事制度の中で検討したい」と、理事会が逃げてしまうことです。また、昨年も議題には上げているのですが（3.11のため交渉できなかった）「今後の店舗政策について」も時間をかけて交渉します。

今年は3月20日付で4店舗が閉店します。春闘の団体交渉の前に「閉店についての交渉」を2月

23日に行いました。来年春には30店舗が閉店する計画になっているため、みんなも他人事ではありません。1月の理事会で「3月20日付で閉店」の確認がされた4店舗のパートさんたちは異口同音に言います。「もう、私たちは閉店が決まったから仕方がない。でも、また来年も同じように、まるで見捨てられたように閉店するのは許せない」という気持ちです。どの店も、開店以来30数年も使っている冷蔵庫や冷凍庫がいつ壊れるかとヒヤヒヤしています。雨漏りを修理できない店もあります。修理代がそのまま店の経費として計上され、赤字に転落するからです。

春闘の時期に、ここ数年続けているのは、生協労連が作った「原発も核兵器もいらない！最低賃金を1,000円以上に！」のポケットティッシュを、各支部で相談しながら駅頭や店頭で配布しています。署名行動も一緒に取り組みます。みんなで行動することで連帯感を持ち、お互いに元気をもらえるのだと思います。

私の「お正月」



会員 松尾 佐知子

大震災と原発事故。大変な年が終わろうとしていた大晦日、急に腰痛がおきそのまま動けなくなってしまい、暗い気持ちで新年を迎えた。そんな時、今年80歳になる山田洋次監督を追ったNHKの「50年の時が過ぎて・夢を追った時代から震災まで」と2日にわたり放送された番組に釘付けになった。50年にわたる監督の作品で構成したもので、それは私の20代からの人生と時代がぴったり重なったものだった。

私はどちらかといえば邦画はあまり観ないが山田監督の映画だけは何故か心惹かれていた。山田作品の登場人物は、社会全体が大きな流れの中にあるとき、そこに残り残された人、残り残されざるを得なかった人、あるいは意識的についていかなかった人、そして懸命に働く人である。どうしてそういう

人たちを撮るのですかという質問に「中学一年の時に満州から引き揚げてきて、炭鉱や鉄鋼所でアルバイトをしていた時、そこで働くお兄さんたちがいろいろかばってくれ、助けてくれた。この人たち良いな〜。と思った」と答えている。

山田監督は2011年4月から新しい映画を撮影する準備をすすめていた。が、3月11日の大震災とそれに続く原発事故。悩んだ末製作を一旦中止。そして被災地を巡り、人々の求める映画とは何か、社会や人間が問われているのに見逃していたものがあるのではないかと、日本人として何をして来たのか、何をして来なかったのかと自問自答する。画面いっぱいに、陸前高田市のがれき跡地に大漁旗と共に黄色いハンカチが写し出された。震災前、そこに家のあった人が、昔観た映画「黄色いハンカチ」を思い出して、絶望の中に希望を見出そうと掲げたのだ。故郷・家族・ぬくもり・希望を思う山田監督の気持ち、がれき跡地に生きていた素敵な情景だった。腰痛はまだ治らないが、監督の一言一言が胸に沁み入る暖かいひとときを過ごした。

公開学習会「正規労働者がいなくなる…労働法制をめぐる最新の動き…」の1面から続く

資生堂アンフィニ分会 池田和代さん



私は30年前留学生で日本にきた。就職して、結婚して、子育てして、社会に出たら正社員になれない年齢になっていた。仕事があればやるしかないなど、8年間働いてきた。正社員と同じ制服を着て、同じラインで仕事して、「来週から来なくていいよ」と言われた。その時、正規と非正規の違いは、「ここだ」と思った。一生懸命頑張ってきたのにくやしくて。難しい仕事や嫌な仕事も朝6時20分～夜の10時まで働いてきた。毎月の宣伝行動で仲間と会うが、資生堂の職場は、「今、私たちは単純な仕事しかやっていない」と言われ、私たちとは全く逆になっている。

た。パイロットと共に148名が今裁判で闘っている。昨年1月19日に提訴し、12月に結審した。今年の3月29日にパイロットの判決、30日に客室乗務員の判決が出ます。整理解雇する必要のない中身で、勝つ裁判だと確信をもっている。希望退職は会社の目標1500人のところ、200人近く上回っている。人数的にも整理解雇する必要はなかった。会社は今までにない利益を上げている。会社の狙いは整理解雇の際に、組合もつぶしてしまおうという考えがあったと思う。解雇後の職場はどうなっているかというところ、「安全より利益」になっている。私たちは一刻も早く戻りたいと思う。

日立製作所 中村由紀子さん

シニア社員で働いている。リーマンショック以降、非正規・派遣の人たちが、解雇され職場からいなくなり、今、正規が非常に危ない状態になっている。パナソニックが4万人、NECが1万人、ソニーが3万人をリストラをしなければ、つぶれてしまうという大宣伝をしている。連合組合も企業に協力している。



同じ敷地内にIBMの合弁会社の工場が、去年の3月100%株譲渡してしまい、今年3月に別会社へ。日本の労働者は何の抗議も要求もしないで黙っている。中国では、2日間ストライキを打って、会社に労働条件を維持させ、解決させた。電気・情報ユニオンでは会社に要求書を提出したが、回答がなく、結局3月の完全譲渡に至った。連合の職場を動かすのは非常に大変。今後の闘いをどのように展開していけばよいのかが課題だ。

JAL争議団 宝地戸百合子さん



2010年9月19日に日本航空が破たん、9月から希望退職が始まった。会社は希望退職に人数が達していないと、12月31日、客室乗務員84名を解雇した。その理由が、年齢と過去の病歴。結局、客室乗務員は53歳以上が解雇された。航空機の安全とサービスを30年以上、誇りを持って仕事をしてきた中で、「余剰だ」、「働く場所はない」と言われたときには、がっかりというよりつかっ