

あかんパワハラ・労基法改悪

近畿地協 25 春闘学習会に全国から 42 名

金融労連近畿地協は、3月8日(土)～9日(日)、大阪市の国労会館で2025年春闘学習会を開催し、5名のリモート参加を含め関東・北陸・東海・中国四国・九州沖縄など全国各地から42名(昨年28名)の仲間が参加しました。

5年ぶりの一泊学習会

近畿地協では、2020年の京都での学習会以来、コロナ禍の拡大などでリモート中心の学習会が続き一泊での学習会は実に5年ぶりの開催となりました。

相乗効果で弱点克服へ

昨年末の準備段階から、「若い仲間の参加が少ない」「参加メンバーが固定化している」「久しぶりに会えた仲間と一日だけで交流が終わってしまうのはもったいない」「時間を気にせず交流できたら」等々、さまざまな意見が出され、これまでのつながりを生かして岡野議長を筆頭に、他の地協などにも積極的な参加を呼びかけてきました。

その結果、昨今の物価高騰による参加に要する負担増の厳しい状況にもかかわらず、全国からコロナ前の参加を上回る仲間との交流が実現できました。

講演聞いて怖さ実感

「狙いは低賃金での長時間労働」「労働組合不要にも」

大阪労連・菅義人副議長による「政府・財界による労働基準法の解体も、職場のパワハラも許さない」と題した講演は、パワーポイントを駆使して、これまでの労働組合や生協の職場での実体験を通したものとなりました。



最低基準の労働基準法さえ政府・財界には目障り？

そもそも労働基準法(労基法)は、「法定労働時間・休憩・休日・年休、解雇制限など「働く上で最低限の労働基準を定めたもの」で経営者に対して立場の弱い労働者を守る法律として、労働者と労働組合が闘って勝ち取ってきたもの。今でも休憩時間がとれない、年次有給休暇が未消化のまま切り捨てられる等々、労基法の

最低基準さえ守られていないのだから、労働基準法の改革は「規制緩和ではなくて規制の強化、厳格な規制を行うべき」であるはず。

しかし厚生労働省の「労働基準関係法制研究会(労基研)」は今年1月、40年ぶりの労基法「改正」の報告書を発表し、労基法の役割は、「労働者の健康を守るもの」と言いながら、もう一方で「多様で柔軟な働き方を求める労使の『希望を支える』ことも必要」と言っている。リモートワーク、副業・兼業、すき間バイトなど、「長時間労働」「低賃金状態」を放置する経営側にとって都合の良い働き方を、労使の「同意」さえあれば、自由にさせられるというもの。

労使対等にモノが言えるまともな労働組合が職場で少数であれば、労使の「同意」は、「経営者の意向」に置き換えられる。労働者の健康確保の保障もない。過半数の労働組合が無ければ、社員親睦会との合意でも経営者の自由に働かすことが予想される。まさに労働組合の解体にもつながる。

当初の報告書に使われていた「デロゲーション」(原則からの逸脱、規制の適用除外、原則に反しても原則どおりの罰則は科さない)という言葉が全労連をはじめとする多くの労働者・労働組合からの批判を浴びて、最終報告書では姿を消した。財界の要求に基づく法改正と映ることをごまかす巧みな言い換えと見るべき。

「長時間働きたい人の自由を」という表現も報告書から削られ、表面上は穏やかな書きぶりだが、ここに本音があることは変わっていない。

今回の動きは労基法改悪などというのではなく、憲法27条2項、労働基準法1条2項違反そのもの。



労基法解体を許してはならないというだけでなく、ヨーロッパのような1日7時間、週35時間労働制で自由に使える自分の時間を日本でも実現できるよう労働組合に団結して頑張ろう。

労使共同で「ハラスメント根絶宣言」を！

ハラスメントについては、いろいろな法律もできてきているし、いろいろな法律も強化する方向に変わっ

てきているが、やはり当事者を包み込みながら、できれば当事者と一緒に、たとえ当事者が前に出られない場合でも、私たち労働組合が正面からこれを解決することが必要。実際にはいろいろなことを意識的にやっていかないと、結局泣き寝入りしてしまう。泣き寝入りするというのが当たり前だという時代も長く続いたが、もうそんな時代じゃない。

ハラスメント根絶を労働組合として宣言することは議論すればそんなに難しくないが、経営者と一緒にハラスメント根絶宣言を出そうということに取り組む。経営者に拒否されるようなら、経営者だけに宣言させる手もある。経営者がハラスメント根絶宣言をして、それを職場に「宣言証明」という形で張り出してはどうか。

労働組合は、「あなたは今、何に困っていますか」「あなたの要求は何ですか」「それを阻んでいるものは何ですか」を一緒に考えながら改善していくためにどうしようかというような議論。これを対話と学び合いの中でリスペクトと言ってもいいと思うが、ひとり一人を大切にしながらやっていくことではないだろうか。

生命や個人情報まで危い大阪万博

菅氏は、講演の最後に今年4月～10月に開催される大阪・関西万博について、会場の夢洲が大阪市のごみの最終処分場で、ただでさえメタンガスが湧いているし、他の有毒ガスであったり有害物質がいっぱい埋まるところなのでガス爆発の危険性があること、人工島で災害時には必ず孤立すること、チケット購入時に登録する万博IDで個人情報データが協賛企業に売買されるリスク、熱中症リスク、会場内の貧弱な医療体制等々「とてもおススメできない」と訴えました。

★ ★ ★

講演後、金融ユニオン京都北都信金分会の後藤分会長が、同信金でパワハラによって退職を余儀なくされた仲間からの訴えを行い、会場で支援カンパが取り组まれました。

分散会で貴重な生の声①

2つの班に分かれて翌日にかけて行われた分散会では、関東地協の神奈川従組とさわやか従組の若い仲間の座長とそれぞれの良き先輩？が助言者となり、短時間にもかかわらず、たくさんの思いやら悩みなども出されました。今後の組合活動にとっても貴重な財産として活かせると思いますので、シリーズで紹介します。

「労働組合のおかげで」

- 団体交渉に組合役員として参加する時に「頑張ってください」と言われるが、まだまだ組合活動は一部の役員ががんばって行うものという感覚を何とかしたい。
- 管理職昇進に伴う組合卒業後も、金融労連の仲間から温かく迎え入れてもらっていることに感謝している。
- 退職者が急増した時に65歳以降の雇用確保を要求

して、70歳までの雇用を実現し、職場の仲間から大変喜ばれた。少数組合だが上部団体に入っていて経営者も無視できない存在として今後も企業風土の改善を柱に頑張っていきたい。

●昨日、新入職員が私たちの組合に加入してくれて、組合全体に再び元気が出ている。

●青年婦人部活動をきっかけに全国の仲間と労働組合を通じて労働条件などの情報交換を行い、自分の信金の労働条件の良い所は守っていこうと長年、組合をやってきたことに悔いはない。

●65歳で退職してから3K(「きつい」「汚い」「危険」)の会社で働いて、労働者が厳しい状況に置かれていたことがよく分かって勉強になった。

●昨年、定年再雇用。新入職員の給料がどんどん上がり、再雇用の自分よりも高いのに、私が仕事を教えたり、検印したり、いろんなことをさせられ、不公平だなと感じながら仕事をしている。

大阪に居ることを忘れて久々の交流会を満喫

初日の夜には、会場を移動して交流会を行いました。

近畿地協・野村常任幹事(京都北都)の進行で、関東地協の仲間に用意してもらった人名ビンゴゲームと各地協紹介などを行いました。



参加した仲間からは、関東からの仲間の参加が多く、また全国の仲間の顔も並んでいることもあって「東京か熱海で交流している錯覚に陥り、大阪であることを忘れてしまう」との声も。

主催者の近畿地協の仲間からは、「紙とペンさえあればできる人名ビンゴゲームなんて高齢化が進む近畿地協では思いつかへん発想や」などと感心しきりでした。

またビンゴゲームの賞品がゲットできなかった参加者には、近畿地協・岡野議長特製の「大阪のお菓子セット」が渡され、「いいお土産ができた」と感激。



2日目の全体会議では、分散会報告が、さわやか・神奈川の仲間からそれぞれ行われ、最後に近畿地協・松島事務局長が閉会のあいさつと団結ガンバローを行い再会を約束して、この日の学習会を終了しました。