

新潟いの健 ニュース

働くもののいのちと健康を守る
新潟県センター

ホームページ
リニューアルしました。

〒950-0088 新潟市中央区万代
3-4-12 新潟地区労連内
電話・FAX 025-247-3958
相談ダイヤル080-7509-2234



第6回総会報告

働くもののいのちと健康を守る新潟県センター（以下いの健新潟センター）は、2019年6月15日発足いたしました。2020年から始まった新型コロナウイルス感染症対策のため、第2回総会は延期を余儀なくされ2020年11月に実施しました。その影響もあり、第3回第4回・第5回は11月開催となりましたが、今年度からは通常の時期に開催することにいたしました。

総会報告

開催日時 2024年6月8日（土）13時15分～

クロスパル新潟にて

出席状況 会員数25（団体9、個人16）のうち

会場出席11 委任状9 ZOOM2 合計22

規約第15条（過半数出席で成立）により成立

総会議長 大澤理尋副理事長

第一号議案（活動のまとめと2024年度方針）第二号議案（決算・予算）第三号議案（役員）の全議案について、満場一致で採択

以下理事長挨拶・特別報告・東海林さんの講演の内容をお伝えします。

理事長挨拶（小澤薫理事長）

新しい年度を迎え、方針を決めていきたい。本日は子供の保育園の運動会であり、大切にされている子どもたちを見守る親のまなざしや保育士さんたちの大きな支えがあってこそ安心して働けるということを実感している。

働くことや生活していくことが日々大変になっているという実態があるが、その内実は本日講演される東海林さんの著作でもリアルに訴えられている。そうした現状を変えていく力を身に着けながら、地域に根差した活動をしていきたいと考える。活発な議論をお願いしたい。

特別報告1

過労死等防止対策等労働条件に関する啓発授業を実施して 県立大学 小澤薫先生

・プロセスユニークに申請・講師：佐戸恵美子さん（Zom）・対象学生：【2023年】「社会保障Ⅱ」履修者（子

ども学科2年36名）・【2020年】「生活構造論」履修者（人間生活学部1年55名）

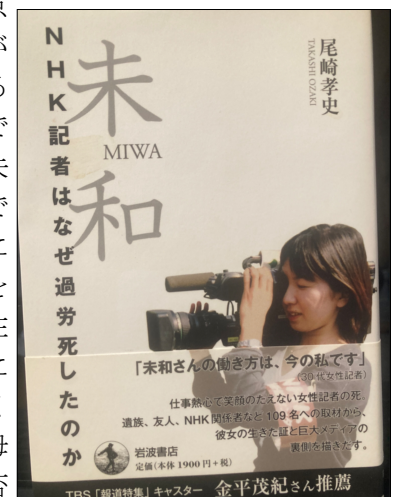
社会福祉士を目指す学生対象に、社会保障の諸制度や労働者を守る法律について、身近な問題として捉えてもらうため、行った。事前の学習として、雇用保険・労災・労働基準法や、残業の割増賃金について話し、長時間労働や過労死についても学んだ上で、佐戸さんの話を聞いてもらった。元NHK職員の佐戸美和さんは都議選と参院選の取材で、月159時間に及ぶ残業が続き31歳の若さで亡くなった。労基は「相当の疲労の蓄積、恒常的な睡眠不足の状態であったことが推測される」と労災に認定。ご遺族の佐戸恵美子さんは「命より大切な仕事は無い」と学生にお話しされた。

学生の感想

・姉はいま25歳で東京で働いています。母が姉を常に心配していることに私は、子どもではないのだから大丈夫だろうと思うばかりでしたが、社会に出た子どもでも心配を気にかけてくれる存在は家族しか、無条件にしてくれないと気づくことができました。母の姉への心配を私が否定

するのではなく、私自身も姉を気にかけていきたいと改めて強く感じました。お話の最後に私たちが働くことに対してマイナスイメージを持たせてしまったのではないかとおっしゃられていましたが、私は自分が働くであろう環境を確認して、よくないから就職はやめようと思うのではなく、他に犠牲になっている人はいないか、私に変えるためにできることはないか、考えていこう思えました。

・労災だったのに、上司が認めないのが、とてもつらいことだと思いました。男性のなかで女性がふびんな扱いをされていたことが、男女平等とはかけ離れていると感



じました。組織として悪い部分がとてもでていると思います。何か起こっても、もみけしたり、下を切り捨てたりと上が変わらないと意味がないように感じた。労働時間を正しく反映されなかったり、時間外労働が起こっているのは、いまのバイトと変わらないと感じ、無理に続けようとするのではなく、自分の体調を大切にしていきたいと思いました。

・人の命よりも大切な仕事はないという言葉聞いて、どれほど仕事にやりがいを持っていたとしても、身体を壊してまで働き続けることは、自分の未来を閉ざすだけでなく、家族までも悲しませることになると分かりました。そのため自分が働くときにひどい労働環境であれば、自分で「逃げる」という選択がとれるようにしたいと思いました。未和さんが働いていたNHKの労働環境の悪さに衝撃を受けました。きっと本人も長時間労働をしたくなかっただろうに、仕事から逃げられないような圧がかけられていたのだろーと思いました。健康に害をなすかわかりきっている環境がまかり通る職場がなかなか浄化されないのは残念だけど、社員の声が届くように声をあげ続けることが大切であると思いました。

特別報告2

レイバー・ノーツ大会2024inシカゴツアー 参加報告

新潟民医労 吉田美里副委員長

2024年4月19日～21日にアメリカ・シカゴで開催されたレイバー・ノーツ世界大会に参加した。（労働組合の世界大会）参加者は、4700人（過去最高）。

内容は、全体会・250超のワークショップ・資金集め&連帯の夕食会

「大会＝Conference」は方針を決めたり決議を上げる事ではなく、多様な考えを持った人の交流集会であった。全労連が呼びかけ、日本からは 名が参加。

なぜ（レイバーノーツに参加している労組・活動家）と交流するかと言うと、圧倒的に保守的、労使協調の米国労働運動の改革の先頭に立って、米国労働運動のうねりを作り出している人々からその方法・教訓・組織化のメソッドを学ぶため。アメリカでは今労働組合運動が元気。スタバとAmazonの組織化、ジャーナリスト、大学院生、ITなど新しい組合の組織化が進み、2012年のシカ

ゴの教員組合スト、18年の教員スト、チームスターズ、UAWの改革など。

7つのワークショップに参加したが、医療労働者のストライキについてのワークショップでは、ニューヨーク看護師協会・ミネソタ看護師協会などからの報告があった。

●組合員一人ひとりとの対話が重要

・ストライキ参加のため、1年かけ要求集約など準備。「看護師が足りない！」という声が多く「人員不足解決」を最優先の要求とした。

・一人ひとりの組合員と対話。何を求めストライキに挑むのか？多くの時間をかけ、話し合う場を設け全員一致でストライキ実施を決めた。・

・2020年のストライキには、医師・看護師を含む3000人の組合員が参加。

★手当2ドル⇒3ドル★人員削減阻止を約束★給与18%引き上げを勝ち取った。

●当事者が主役。「やってもらう」という意識を変える

「交渉で要求を突きつけるから準備するように」と、ストライキに備えた準備と意思統一を行う。組合員に当事者であるということを意識させることが大切。

交渉の場が学びになるからと、シフトに入っていない組合員に参加を促し、組合員の意識改革を行った。「看護師が主役であり、リーダー（舵取り）」だと当事者が主役になるようにしていくことが重要。

●1人はみんなのためにみんなは1人のために

データなど、数字は政府に打撃を与える材料になる。データがあれば、交渉時に発言することへの恐怖心もなくなる。少人数でも集会などアクションを行い、労働組合活動の見える化したことで80人の加入があった。組合員には「決して1人じゃない。」要求実現は自分一人が得ることではないということを理解してもらうことが大切。

危険な人員不足に対抗する：職場と議会における医療労働者の闘い については、

人員不足の取り組みについて、ネゴシエーションの役員で看護師連盟の役員でもある看護師より報告があり、看護師の権利を守り、より良い看護を目指して看護師1人に対する患者数を増やし続けていることを改善させる運動を行い、ナースングホームの人員配置基準を改善させるためストライキやデモなどたたかっていると報告があった。

●日本のワンオペ・長時間夜勤はクレイジー

愛知県労連「なくせワンオペ！プロジェクト」についての報告では、「1人で16時間以上の夜勤」と言った瞬間に会場内は、参加者のため息と衝撃を受けた様子。

ワンオペをなくすための署名が3万筆～4万筆集約されていることには大きな拍手が起きた。

●物価の高さには驚いたが、交流の中で看護師の時給が40ドル～60ドルと聞いてため息が出た。（日本円で6000円以上！）

メーデー発祥ヘマーケット事件犠牲者が眠る墓地や、シカゴの教職員組合の訪問も行った。



特別報告3**新潟市水道局パワハラ自死事件遺族より**

私の夫は17年前、上司からのパワハラに耐え兼ね自ら命を絶ってしまった。幼かった子らは大学生になった。公務災害と認められたのに水道局は謝罪もせず、内部調査の結果いじめは無かったと言っている。夫のような事件は二度と繰り返したくないと裁判を起し、皆様の大きなご支援で、安全配慮義務違反を認める勝訴判決を勝ち取った。しかしいまだにパワハラは無かったと主張し、元係長の謝罪も実現せず、記念樹の植樹も延期になってしまった。このような状況では再発防止は遠いと感じている。水道局には事件と真剣に向き合い反省して欲しい。仕事で命や健康が失われる社会を変えていきたいと考えている。

特別報告4**介護老人保健施設（白美会 慎の里）労災認定と職場復帰のたたかい 大橋さん**

師長からのパワハラで同僚からの支援を受けられない状況下で、一人で利用者の車いす移乗の介助をせざるを得ず、腰痛を発症した。県労連ユニオンに加入し、労災を認めさせ、2年7か月の休職ののち、職場復帰を果たした。職場ではパワハラの研修が行われるなどしているが、再発防止策を明確にするよう要求していきたい。

特別報告5**トンネルじん肺訴訟第8陣について 建交労富井さん**

6月末を目途にトンネルじん肺訴訟第8陣が提訴される予定。じん肺はトンネル工事の粉塵を原因として起こる職業病だが、対策がされているのに未だ根絶できない背景には長時間労働がある。裁判に訴えなくても補償が受けられるように法律を作る運動をしているが、なかなか進まない。背景にはゼネコンと政府の癒着がある。

記念講演

“安い国日本、はだれのせい？”

～物価高騰が続く中の春闘・労働運動～

毎日新聞社会部東海林智さん

▽24春闘はどんな春闘だったのか

大企業労組を中心に今年の賃金引上げ率は5.17%で「過去最高水準」でバブル期を上回ると言われている。約30年ぶりと言うが、今は円安とは言え、バブルのような好景気ではない。ということは、賃上げができたのにしてこなかったのではないのか。

一方、非正規春闘の実行委員会のネットアンケートでは、72%が賃金は上がっていないと回答している。また9割を超える非正規労働者は生活が苦しくなっていると回答している。

機械金属の労働組合JMAの調査によると、労務費も含めた下請けへの価格転嫁を行えた組合とそうでない組合では格差がある。大企業と中小の間での公正取引が行われているかも問題。

連合の春闘要求は5%程度、しかし回答は要求を上回った。5%は労働者の本当の要求だったのだろうか？本当に労働者の声を聴き、経営の出せるギリギリを狙った要求だったのか？低賃金に慣れ切った連合の姿勢に大きな問題がある。

▽ストライキ戦術の再構築

【ストなき時代を超えて】

日本のストライキは1974年の5197件をピークに減り続けている。

アメリカではレーバーノーツの報告でもあるように、労組活動が活性化している。そもそもアメリカでは労組を創るために、労働者の過半数の署名を集めなくてはならずハードルが高い上に、経営者の妨害も激しい。労組が結成されると全員で討議しストライキなど行う。

自動車を中心としたブルーワーカーの労組（UAW）は近年労使協調路線をとりロビー活動に終始し賃金は低下していたが、たたかう労働組合に路線変更し、ストを背景にした大幅な賃上げ要求。フォードなど米国のビッグ3と言われる大手自動車会社に対してストライキを背景に4年間で40%の賃上げ（交渉の中で36%に変更）を求め交渉。特徴はこれまで3社の中の1社と交渉し、それを他社にも適用するという闘いだったが、初めて3社同時に交渉、ストを構え、実施した。工場ごとに5000～1万3000人がストに入った→その結果、4年半で25%という大幅な賃上げの実現で妥結した→賃上げだけでなく、臨時工の一定期間後の正社員化や工場閉鎖に反対するスト権の獲得なども合意している。単に賃金ストだけではなく、社会的な労働運動として地域の市民運動と共闘したり、イスラエルによるガザへの攻撃に対して、戦争に反対するスト権を確立したりするなどその行動は注目を集めている。

【スト戦術の見直し、再構築】

日本でも全労連が23春闘で「ストライキ戦術」を改めて提起→ストを打てる組合にバージョンアップしようと呼びかけ→1500以上の組合がスト権を確立し交渉に臨んだ→全医労の40年ぶりの全国ストを始め多くの労組が春闘でストを打ち、スト件数は1去年の3倍近い約340件に達した。

・UAW（全米自動車労組）のショーン・フェイン会長から全労連にビデオメッセージが届く（3月13日夜の全労連のYouTube生配信番組・春闘回答速報の中で公表）。メッセージは「人権を求める私たちの闘いは国境を超えてつながっている。メキシコの労働者が搾取にあえぐ時、米国の労働者も搾取に苦しみます。米国の労働者が搾取されれば、日本の労働者が搾取に苦しむのも時間の問題です。だからこそ、企業の強欲に対して共に立ち上がる必要があるのです。資本に国境はありません。労働者にも国境はないはずです。だからこそ、職場と家庭でより良い人生を実現するために立ち上がっている全労連と労働者のみなさんに、UAWが連帯していることを誇りに思う。みなさんの闘いは私たちの闘いです。みなさ

んが歩む道は私たちの歩む道です。企業経営者に目にも
の見せてやりましょう。UWAがみなさんと共にあることを
を忘れないで下さい」と普遍的で、強烈な内容で、スト戦
術を立てて闘う全労連に連帯したもの。

▽【**屈に合わない非正規誕生の歴史と背景**】
・1995年「新時代の日本的経営」を当時の日経連
(現経団連)が提唱

その中身は、雇用を3つに切り分ける①長期蓄積能力
活用グループ(いわゆる正社員)②高度専門能力活用グ
ループ(専門型派遣、今はやりの言葉ではジョブ型雇用)
③雇用柔軟(流動)グループ(パート、契約などいわゆ
る非正規労働者)こと。」正社員で採用し、定年まで働
くという「日本型雇用」との決別を意味した。正社員を
減らし、非正規を増やす方針で、約20年をかけてその
通りに非正規を拡大させて行った
非正規が大幅に増えた結果として日本の労働者賃金は低
下し、「安いニッポン」になった。最賃、実質賃金……ど
の項目を見ても、G7など主要国の中では最低レベルの賃
金水準となってしまった。大差があったはずの韓国にも
実質、最賃共に追い抜かれた。」

安い日本の背景で何があったかという、大企業だけ
が内部留保(貯金)を大幅に増やす(20年間で内部留
保は88兆円→242・1兆円へ約3倍近く跳ね上がる)
非正規は何かあれば生活できないような困窮に陥ってし
まった。少子高齢化は進み、外国人労働者からも「選ば
れない日本」になってしまった。

こんな状況の中で、私たちが「最低賃金を1500円
にしろ」と叫ぶのは、正義以外のなにものでもない。軍
事費を二倍にしている金があるなら、最賃1500円な
ど容易に達成できる。

新時代の日本的経営が全ての失敗の源であり、経団連
の政策起案者自身が「やり過ぎた」と震えるような結果
になっている。

「会計年度任用職員」制度は新時代の日本的経営の公
務労働バージョンだ。現状を改めさせることが役所の新
自由主義からの脱却につながるが、今や5割が非正規公
務員の自治体もある。

「ルポ 低賃金」には、
コロナ禍で困窮に陥っ
た、若い女性・シング
ルマザー・犯罪に手を
染める若者など実態を
書いた。新しい出版社
(岩波の世界の編集長
が起こした新出版社)
なので書店にも中々お
いてもらえず苦心して
いる。アマゾンの労働
者の働き方を書いたせ
いか、アマゾンでも
「品切れ」表示され買



えない状況だったが、改善されつつある。
▽「いの健」が大切なわけ
過労死遺族が大変な運動をして、過労死等防止法がで
きたが、過労死やパワハラ自死などは全然減っていない。
新潟県に被災者が最終的につながる場所が必要で、いの
健センターを(規模の大小ではなく)盛り上げることが
大事。
ホームページにいろんな人が寄稿できるようにしたら
どうか。
(東海林さんも投稿して下さい。)
(「ルポ低賃金」のサインセールを行い、完売しました!)

参加者の感想より

- (1) 総会について
*いろいろな活動を行っていると感じた。
(2) 特別報告について
*興味深く、自身の勉強不足を実感した。
*過労死は絶対なくしていきたい。
*高校や大学でストや長時間労働・労働組合・選挙など
を学ぶ授業が必須になれば良いと思いました。
*レイバーノーツの報告をもっと詳しく聞きたい
*水道局パワハラ自死事件のご遺族の気持ちをうかがい
社会として謝罪させなくてはと思いました。
(3) 講演について
*非正規公務員のお話は衝撃だった。勉強してみたい
*東海林さんのエールに応えられるよう新潟での活動を
進めたい。「微力であっても無力ではない」
*分かりやすかった。
*労組やストライキの重要性を再確認した。

働くもののいのちと健康を守る新潟県センター 役員名簿案		
2024年6月8日 第6回総会		
役職名	氏名	所属など
理事長	小澤 薫	県立大学
副理事長	金子 修	弁護士
副理事長	大澤 理尋	弁護士
理事	田家 真澄	新潟県労働組合総連合
理事	相田 正彦	新潟県民連労働組合連絡協議会
理事	加藤 健児	新潟県公立高等学校教職員組合
理事	佐藤 崇	コープネットグループ労働組合新潟県支部
理事	稲葉 正美	全日本年金者組合新潟県本部
理事	永島 公美	全日本建設交運一般労働組合新潟県本部
事務局長	坂井希美子	新潟地区労働組合総連合
事務局次長	富井 雅男	全日本建設交運一般労働組合新潟県本部
事務局次長	吉田 美里	阿賀地区労働組合総連合
監事	近藤 明彦	弁護士
監事	萩野 直路	
*新潟県民連には要請中		