

# 安全センター

[発行]  
 尼崎労働者安全衛生センター  
 [連絡先]  
 〒660-0802  
 尼崎市長洲中通 1-7-6  
 TEL・FAX 06-4950-6653

**明日への伝言**  
 アスベスト・ヨウソウからノンアスベスト社会へ  
  
 中産層アスベスト健康  
 患者と家族の会 尼崎支部  
 あやまれ・つくなえ  
 アスベスト  
 尼崎労働者安全衛生センター  
 1,890円(当センター割引あり)

## 厚生労働省のチラシ

### 「働き方が変わります!!」

#### と言うが…



このような時間外・深夜労働が  
 当たり前の職場環境では、なかなか、  
 一生この仕事で頑張ろうと思  
 うことはできないと思います。

#### 現場の実態を

#### 本当につかんでいるか

私たちの七月二五日の定例交流  
 会「働き方改革で変わったこと」  
 では、参加が少なかったこともあ  
 って、あまり話は弾みませんでした。

「職員一人当たりの業務量は他  
 省庁に比べて著しく増大し中央省  
 庁の中でも、厚生労働省が際立っ  
 て多い」（厚労省若手職員からの  
 「業務・組織改革のための緊急提  
 言」より）  
 一部の職員・元職員から「毎日  
 いつ辞めようかと考えている。毎  
 日終電を超えていた日は、毎日死  
 にたいと思った。」

昨年六月末に成立した「働き方  
 改革」関連法（労働基準法、労働  
 安全衛生法、パート・有期雇用労  
 働法等）で月四五時間、年間三六  
 〇時間の残業上限を守らないと、  
 罰則が科せられることになりました。  
 た。（と言っても三〇万円以下の  
 罰金か六か月以下の懲役）36協  
 定を結んでこの上限を超えること  
 が許されるのは、災害時など「通  
 常では予測できない例外的なこ  
 と」とされており（その場合合計  
 で年七二〇時間以内）、そうざら  
 にあることとは思われません。で  
 も職場の実態を労組が正確に把握  
 していないければ、なかまのワーク

ライバルランスの確保や過重労働  
 の防止はできません。（詳細は裏  
 面。ただし、医師・建設業・自動  
 車運転にはまだ未適用）  
 事業所は労働時間が月八〇時間  
 を超えた労働者については必ず産  
 業医に報告しなければならぬし、  
 産業医が職場の健康管  
 理等について報告した  
 時は、必ずその内容を  
 安全衛生委員会に報告  
 しなければなりません。

#### 有休休暇を

#### 確実に取る

次に、年間一〇日以  
 上ある人の有給休暇の  
 うち毎年五日間は会社  
 が時期指定をして取ら  
 せなければいけないと  
 いうこと。私たちの周  
 りでは実際上あまり関  
 係ないかもしれませ  
 んが、取れない職場も多  
 くこれで必ず日本の労  
 働者の有給休暇取得率  
 は上がるはずで、有  
 休の取得率について、

### 尼崎労働者安全衛生センター第30回総会 ご案内

#### 特別講演「“攻撃的行動”に職場でどう対応するか」

2019年9月1日  
 尼崎労働者安全衛生センター  
 議長(代行) 松原 保

酷暑の後の長雨、よくわからない天気ですが、経済・社会・政治についてもなかなか見通しを立てにくくなっています。わが安全センターの定例交流会や講演会も残念ながら順調に進んでいるとは言えません。

定例交流会でも、物をことさら乱暴に取り扱う労働者の話や、周囲に怒鳴りまくる管理者の話が出ていました。たしかにすぐに激こうする人、けんか腰になってくる人、キレやすい人が私たちのまわりにいます。大きな不安が人を怒りっぽく、情緒不安定にするのでしょうか。無謀運転・あおり運転など、見ているテレビも消したくなります。

この、少し憂うつな職場・社会状況の中で、私たち労働者と労働組合にできることはないのでしょうか。そして、企業に対しても労働衛生の向上のために何をさせていくことができるのでしょうか。

何もしなければ何も生まれません。組織の内外を問わず、ぜひ馴染みの三戸先生のお話を聞きに多数ご参加ください。（どなたでも参加可、無料）

**と き**：9月25日（水）午後6時～8時  
**特別講演**：“攻撃的行動に職場でどう対応するか”  
**講 師**：三戸秀樹さん（関西福祉科学大 名誉教授）  
**ところ**：尼崎市立中小企業センター402（TEL06-6488-9501）

阪神尼崎駅から北東へ徒歩5分（国道2号線沿い、消防署隣）  
 都ホテルニューアルカイク南向かい側

\* 日程終了後、その場で恒例の懇親会を予定しています。（500円）

JAMや全国一般、自治労など皆さんの職場ではどのくらいの水準になっていきますか？  
**同一労働同一賃金を進める**  
 もう一つ今回の改革で活用でき  
 ることに、“同一労働同一賃金”  
 があります。これは正規の労働者  
 と非正規（パート、有期雇用、派  
 遣、定年後継続雇用など）の間の  
 不合理な待遇の差をなくすとい  
 うものです。  
 具体的にはパートでも正規と同  
 じように店長になっているのに役

職手当が出てないとか、通勤手当  
 で正規と差があるとか、家族手当  
 や住宅手当に差がある等です。基  
 本給や一時金については仕事の  
 身や貢献度に一定の差があれば、  
 その差に応じた支払いを認めると  
 なっています。スーパーで一緒に  
 レジ打ちしているのに、コンビニ  
 弁当と一緒に詰めているのに、ごみ収  
 集一緒にやっていると、ヘルパー  
 の仕事内容変わらんのに…これで  
 差があつたら職場はギスギスして  
 うまく回りません。各職場で確か  
 めてください。

# 連帯労組への逮捕・起訴攻撃は 日本の民主主義を破壊する！

日本が戦争しないことを決めている憲法9条を知っている人は多いと思いますが、同じ憲法28条「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」についてはどうでしょうか。

## 正当な争議行為に

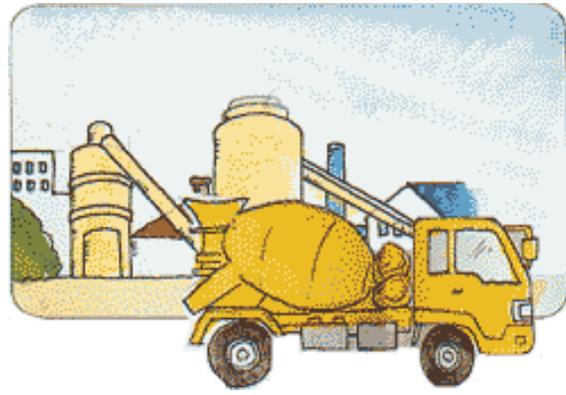
### 警察は介入できない

この権利を確かなものにし、労働者が使用者と対等の立場に立てるように、労働組合法が定められています。だから威力業務妨害にならずに労組は、仕事を止めてストライキを実行することができます。近所のおっさんが競馬で負けたうさ晴らしに工場の前で出入りのトラックを止めたら、会社は警察を呼んで、本人は損害賠償を請求されるでしょう。

しかし労働組合の正当な争議行為に警察が介入したり、賠償を請求されるというようなことはあり得ないのです。(労組法1条、8条)

### 許されない

### 労働組合員への嫌がらせ



会社は労働組合と団体交渉する義務がありますし、労働者が労組に加入することを妨害してはいけません。明日から労働組合に入りますと言ったとたん嫌がらせや賃下げをするなどあってはならないことです。

安全センターの多くの職場では、先輩方の努力のおかげで、組合にも不安を持たずに入れるし、交渉が拒否されることもないですが、

しかし、職場内のアスベストのある建物を会社が無届けや無いと偽って解体しようとした時、組合が法律を守れ(コンプライアンス活動)と当然のことをしたらどう

なるでしょうか。現場に届けた生コンに会社がどろん水を入れて薄めたら(シヤブコン)、労組員の運転手はどうしますか。

### 中小の産業別労組を

#### 支援しよう！

6月に、以前に労組に加入した関西生コンの労働者が団交拒否のあげく、正社員化や子供の保育園入所のため就労証明(加入前は毎年交付)を会社に労組員数名で求めたことを、強要未遂(義務のないことを強要した)として逮捕、

京都地検が起訴しています。

アスベスト裁判で私たちも大変お世話になっている位田浩弁護士報告によると、上記のケースやコンプライアンス活動に対する威力業務妨害などで、7月20日現在連帯労組の組合員のべ73名が逮捕、50名が起訴されているという事です。(拘留中10名。これ以後も逮捕続いている)

明らかに中小の産業別労働組合への国家的な組合つぶしとしか考えられません。多くの労働団体、市民団体、弁護士が声明を発し、カンパを募っています。

## 共謀罪のリハーサル!? ストライキしたら逮捕!?

弁護士共同アピール

「労働組合または労働組合員が行なうストライキやビラまきなどは、正当な組合活動として、憲法28条とそれを確認し明文化した労働組合法1条2項(刑事免責)、8条(民事免責)で保障された労働者の権利です。

ところが、そうした活動が今「威力業務妨害」「恐喝未遂」とされ、刑事弾圧が繰り返されています。大手ゼネコンに対抗して、中小生コン事業の安定を求めて産別労働組合として行動してきた全日本建設運輸労働組合関西地区生コン支部に対して、滋賀県警察本部、大阪府警察本部による近年まれにみる大掛かりな刑事弾圧が加えられているのです。

.....

一連の弾圧は、労働組合をあたかも犯罪集団と同視するかのような偏見に満ちたものであり、労働基本権保障の核心たる刑事免責への重大な挑戦です。しかも担当弁護団の報告によれば、今回の弾圧においては、スマートフォンのデータを押収して、共謀を問題として逮捕するなど、共謀罪の捜査手法を確立することが意識されているとのことです。

こうした弾圧手法は許されません。憲法、労働組合法の順守、および刑事捜査の乱用を止めることを求めます。(6月15日現在129名)

### ※ 時間外労働の上限規制とは

#### ⚠ 36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました!

- 2018(平成30)年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました(※)。(※)2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限(「限度時間」)は、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

