

地平線

全日本港湾労働組合
関西地方建設支部機関誌

2024年9月18日 390号

全日本港湾労働組合関西地方建設支部

〒552-0021

大阪府大阪市港区築港1-12-27

電話 06-6572-2105 / FAX 06-6574-5648

e mail kensetsu @ crux. ocn. ne. jp

全港湾建設支部第52回定期大会 を迎えるにあたって

近年、1年1年が巨大な自然災害や過酷な自然環境の変化を体現して一人一人がそれぞれの対応策をねって生きていけないといけな時代になっているようです。

正月未明の北陸能登半島大地震、「南海トラフ」を想起させた8月の日向灘沖地震、35～38度を超える熱暑日が1カ月連続する毎日、記録的雨量をもたらした台風10号、そのつど人間の力は非力だと思われ知られるところです。そうした中でもそれなりに社会的な対応力を蓄積して少しでも対応力を高めていくことが政治の課題であって「治山治水国の基礎」として国の力を高めてもらいたいものです。そして、年々規模が拡大して深刻化する「地球温暖化対策」ですが世界規模での「二酸化炭素の排出規制」「脱炭素化社会」ということで、相当厳しい規制がとられてきていますが、「再生可能自然エネルギー」の進捗の度合いもあって、国民の生活の負担の増加がエネルギー問題として、国民の各戸の負担と絡めて政治選択の大きな項目になりそうです。それにしても、今年の「日本列島猛暑地獄」「生死に関わる気候」は今年だけですむことなく「来年も」ということですが、二酸化炭素の排出規制なども個々人の生活領域の問題としては、目に見えて効果がすぐにでるものではあ

りませんが、あきらめず持続的な生活パターンを確立して続けて行くことが大切だとおもいます。

「戦争と平和」の問題

ロシアがウクライナに侵攻して勃発した戦争も3年目、戦争の犠牲者が甚大になっていて、「そろそろ停戦を」という声もちらほら出ているが双方の意見の隔たりが大きいということ、NATOの全面的関与によって「体制間戦争」の性格もあるのでこのまま戦闘は続きます。こうした「世界戦争の火種」に並行して、中東のパレスチナの地でハマスが昨年10月イスラエルに対して占領地の入植者にたいして攻撃を行い多数の人質をとりました。

イスラエルはハマスがガザの実効支配をしているとして「徹底的な報復」を宣言して200万人の市民にたいして攻撃をおこなっています。女性・子供5万人以上の死亡が確認されています。国際社会の大勢はイスラエルの行為は「自衛権」を超えた「過剰な戦闘行為」として停戦を強く求めています。イスラエルの軍事作戦から1年、ようやくネタニヤフ政権の暴走を批判し人質交渉のための停戦を求める市民のゼネストが呼びかけられました。

今アメリカは、11月5日の大統領選挙を目前にしてトランプとカマラ・ハリスの激しい戦いの真只中にあります。予測のできない接戦となっています。どちらが勝っても容易におさまらないで価値観の対立と社会の分断・分裂が懸念されています。結果は世界中に波及して、日本を含めて大きな動きとなりそうです。

日本ではアメリカの変化に先駆けて、8月14日に岸田首相が自民党の総裁選挙への不出馬を明らかにして退陣を表明しました。岸田内閣の外交政策は歴代内閣でも極端な「アメリカ極・バイデン一択」に傾いていたので次期首相の選択肢の幅を残したかったのかもしれませんが。安倍元首相「暗殺」に繋がる「統一教会問題」、安倍派を中心に丸ごと違法な政治献金問題、派閥政治の解消を錦の御旗にした自民党内の熾烈な派閥再編と権力闘争の動きがはげしくなっています。マスコミテレビ界で9人もの候補者を乱立させ、支持率丸下がり状態から国民の批判の目をそらす「政治的バラエティショウ」がしくまれています。いずれにしても、10月後半か11月の解散・総選挙が新総理新総裁のもとで行われることになりそうです。

自民党新政権は「新自由主義」 「竹中平蔵路線の再来なの？」

前回の総選挙から3年たっていることで国内外の変化も大きく変わっていることや、経済のひっ迫度は庶民の立場から悪化しているので国民に選択肢が提示された選択が可能な選挙にしていきたいものです。

それにしても自民党総裁選の「本命」と評されている小泉進次郎が公約として突如打ち出した、「解雇規制の緩和(撤廃)」。親父の小泉純一郎が竹中平蔵とやった新自由主義改革の2番煎、日本の労働者の4割を非正規・低賃金労働者にしたのだが今度は息子使って100%にして「正

社員をなくす」といいだした。しかし「失われた20年」「氷河期世代」しか生み出さず、日本社会を出口のない低迷期におとしこめたのが多くの人に理解されるにいたって来ているので、「2匹目のどじょう」とはいかないだろう。

竹中改革がもたらしたものの「コストカット至上主義」・「中抜き商売」「日雇い派遣の解禁」日本社会の衰退と成長力の減衰をもたらしました。貪欲の資本はそれでもあきたらず近年は1日単位の労働を「隙間時間に切り刻んで働かせる」というシステムまで採用するようになった。この結果資本の内部留保は600兆まで積みあがったが、格差社会と貧困の増大だけでなく「日本社会そのもの」を没落させている。GNPが中国に3倍近く差をつかさ、ドイツに抜かれもうすぐインドにぬかれ5位になる。「円」の力が落ちて輸入産品が軒並み上がって食料品・燃料高騰が軒並み暴騰した。「経済危機」「生活危機」がせまってくるようです。

日本銀行は破綻したアベノミクスの「マイナス金利」「ゼロ金利」政策をやめて「金利のある政策」に転換しました。今後は「金利のある生活」が住宅ローンの引上げなど日常生活を追い詰めていきそうです。

建設支部は10/6(日)第52回定期大会を踏まえて11/6(水)には冬季一時金はじめ職場要求を経営側に提出する予定です。

今は時代の転換期であり、社会は新しく流動を始めています。職場での会話や交流を土台に、分会、支部一丸となって冬季の闘いをがんばっていきましょう。

分会の活動

西成分会の活動

JR新今宮駅前の「あいりん総合センター」が、2019年4月閉鎖され、ハローワーク（職安）と西成労働福祉センターは南海線ガード下に移転しました。日雇労働者の支援施設の敷地内に残っている野宿者に対し、大阪府が立ち退きを求めた裁判で最裁判所は5月に上告を退ける決定を下しました。野宿者に対する立ち退きの強制執行とセンター建物の解体が目前に迫っています。

センター跡地の南側は大阪府で建物の設計ができあがり、新しい「あいりん総合センター」がその中に入ることになっています。しかし北側半分については、土地の所有者である大阪市は、土地を民間企業に賃貸し、開発から運営まですべて民間企業に任せるという方針を明らかにしています。

閑空建設時（1985年頃）約23000人いた日雇労働者（日雇帳所持者）は約500人に減少しました。変わりゆく地域と新しい条件の中で、西成分会は、月、木曜日、朝5時～6時半、分会機関紙「大阪城」（14483号・9月19日現在）を配り、活動を続けています。

今年の第55回釜ヶ崎メーデーは、地域の諸団体や若者たちと「民衆メーデー実行委員会」を組織し、5月1日（月）朝8時半より三角公園で集会を行い、その後区内を回り通天閣までデモを行いました。今後も、「建設業退職金共済」「労災安全対策」「最賃引き上げ」「労働条件改善」などの課題を地域の仲間とともに闘っていきます。また、コロナ禍などで途切れていた大建協・ゼネコンへの要求、大阪府、大阪市交渉も昨年から再開させています。

変化し続けているとはいえ、釜ヶ崎には「日雇い労働者や野宿者もいまだにおり、東南アジアをはじめいろんな国の人々

が集い労働者や住民の姿も目立つようになり、釜ヶ崎は立場の違う下層の人々が集う街であり続けています。」（釜ヶ崎メーデー宣言）。分会は、地域の若い人たちとともに、多様性の尊重される（メーデー宣言）釜ヶ崎をつくっていきたいと思います。

自主運営分会の活動

三座分会は、今年の春闘と夏季一時金の交渉において、昨年を上回る回答を得ることができました。また、夏季特別有給休暇も一日増やすことができました。「今年は複数の案件は受注できたが、入金先になるものばかりで経営状況的には良いとはいえない。しかし、皆のがんばりのためにだすことを決めた」というのが、団体交渉での経営側の言葉でした。

三座建築事務所は、2025年度に受注する設計業務のZEBが占める割合を50%以上とすることを目標としています。ZEBというのは、Net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）の略称で、快適な室内環境を保ちながら、省エネと創エネにより、建物で消費する年間のエネルギーの消費量をゼロにすることを目指した建物のことです。三座分会は、労働条件の向上とZEBの目標達成、自主運営の継続と発展に向けて努力を続けています。

古川分会は、浮き沈みの激しい受注の中で、分会員相互のコミュニケーションを深

めながら、職場を確保し続けています。

支部は、一昨年より行っている自主運営分会へ支援金を来期も実施していきます。

太平ビルサービス分会の活動

太平ビルサービス大阪では、65歳をこえた技術職員は、最低賃金で70歳まで雇用延長されてきました。昨年の9月、分会は、技術職員の雇用延長について、

最低賃金ではなく技術職員が持つ資格や技能に基づいて雇用延長されるべきであると主張し、会社と団体交渉を行いました。その結果、資格・技能・管理能力を勘案した「技術有期業務社員新任賃金表」に基づいて、技術職員は70歳まで雇用延長されることになりました。

今年の春闘において、分会は政府の補助金である「キャリアアップ助成金」を活用し、パート・有期雇用労働者の賃金を引き上げることを主張しました。その結果、パート・有期雇用労働者に対して3%の賃上げを勝ち取ることができました。夏の一時金交渉において、会社は、春闘で3%の賃上げをしたことを理由に、パート・有期雇用労働者の一時金を支給しないと強く主張してきましたが、支給日が遅れることもやむを得ないという判断のもとで交渉を進め、有額回答を勝ち取ることができました。

分会は、①災害時の命を守る対策として、非常用の水と食料の各職場への配備、②熱中症対策として、塩飴と空調服の支給も勝ち取っています。

太平ビルサービス大阪の労働条件は、太平ビルサービス分会と会社との団体交渉によって決まっています。分会員とのコミュニケーションをこれまで以上に深め、職場が抱えている課題と問題点を把握し、団体交渉を通じて、太平ビルサービス大阪で働くすべての従業員の労働条件の向上を勝ち取っていきたいと思います。また、来春闘においても「キャリアアップ助成金」を活用し、パート・有期雇用労働者の大幅賃上げと「年収の壁」をこえて働ける職場づくりを目指します。

樋口商店分会の活動

株式会社樋口商店は、昨年1月、四條畷工場で火災が発生し、四條畷工場の操業を半年間停止せざるを得ませんでした。その影響によって売り上げが減少しまし

た。と同時に、綾部の最終処分場での廃棄物の受け入れが終了し、廃棄物処理にかかる経費が増加したことにより、本年度は営業利益で赤字を計上しました。会社は、売り上げの回復に向けて努力を続けていますが、早期の回復はむづかしい状況です。会社は、人員不足のため四條畷工場に職員を集約するという理由で、生駒工場の操業を一時停止しました。組合員の雇用を確保するために、団体交渉を通して、会社の経営状況を迅速かつ正確につかんでいかなければなりません。支部は、4年前から樋口商店分会や太平ビルサービス分会の問題点を解決するために、大川弁護士との勉強会を行ってきました。大川弁護士との勉強会を来年度も引き続き行っていきます。

堺化学分会、宝塚分会、日経分会の活動

堺化学分会と宝塚分会は、し尿処理に係るエッセンシャル労働者として社会生活を支えてきました。堺市と宝塚市では、し尿汲み取り数の減少に伴い、し尿処理業務の再編が急速に進んでいます。

堺化学は、昨年、競争入札に打ち勝ち、クリーンセンターの運転業務を三年契約で受注しました。来年の12月には、再び競争入札がやってきます。現在、堺化学の日常業務は実質的に分会員が差配しています。分会は、来年末の競争入札に向けて、社長との話し合いを始めています。

宝塚分会では、分会設立当初からのメンバーである池岡さんと石埜さんが73歳で定年退職されました。分会は、人員補充を行うことで日常業務をこなしています。宝塚市では、クリーンセンターの建替え工事が行われています。宝塚都市環境サービス(株)の事務所がある焼却棟の解体工事も予定されています。組合員の雇用を確保するために、解体工事後

も宝塚都市環境サービス（株）の事務所と駐車場を保障するよう、地元選出議員の力を借りながら宝塚市に要請していきます。

日経分会でも、分会結成以来のメンバーである壺井さんが、今年の2月に70歳

で定年退職されました。組合員は松木さん一人となりました。松木さんは、70歳定年まで働き続ける決意です。

以上

資 料

解雇規制 資料① 毎日新聞

12日に告示された自民党総裁選（27日投票）で、労働者に対する解雇規制の緩和がにわかに争点化しつつある。小泉進次郎元環境相は「整理解雇の4要件」の見直しに言及。河野太郎デジタル相は解雇時に金銭補償する仕組みの導入を提案した。一方で、加藤勝信前厚生労働相は導入に慎重姿勢を示すなど、候補者の間で意見が分かれている。特に小泉氏の主張には「従業員のクビを切りやすくなる」などと懸念する声広がっている。整理解雇を実施するには、①経営上の必要性②解雇回避の努力③人選の合理性④労使間での協議——の4要件を考慮しなければならない。

小泉氏は「4要件が満たされないと人員整理が認められにくい状況を変えていく」と説明し、4要件のうち配置転換や希望退職の募集、賃金引き下げなどを求める「解雇回避の努力」の見直しを提唱。「リスクリングや学び直し、再就職支援を大企業に限定して義務付ける」と言及。中小企業は対象としない意向だ。実現の時期については「来年の国会に法案を提出していきたい」と意気込んだ。

この4要件は法律で定められたものではなく、裁判での判決を積み上げて判例法理として確立されたものだ。解雇権の乱用について明記した労働契約法16条では「解雇は客観的で合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利を乱用したものと無効」とのみ定められている。

このため、厚労省幹部は「4要件を法律に書き込んだ上で、リスクリングなどの措置を併記するのだろうか。簡単にクビを切るような方向にいきかねない」とやや困惑気味だ。労働法制の見直しは経営者と労働者の代表らが労働政策審議会で議論して決めるため、「労使でもめる可能性が高く、来年の通常国会に提出するのは至難の業だ」と明かす。

政府は近年、転職や起業で成長産業への労働移動を促す「労働市場の流動化」を掲げてきた。内閣官房によると、勤続年数が5年以上の労働者の割合は、2021年時点で日本は63・5%。経済協力開発機構（OECD）平均の54%に比べ、約10ポイント高い。労働移動が円滑な国ほど生涯の賃金上昇率が高いとの研究データもあるという。

岸田文雄政権では昨年5月、「三位一体の労働市場改革」をまとめ、リスクリング▽職務を明確にして成果重視で処遇する「ジョブ型人事」▽労働移動の円滑化——の三つを打ち出したが、解雇規制の緩和は含まれていない。首相官邸幹部は「転職しやすい環境が整っていないのに、解雇規制の緩和だけをしても労働者に損害を与えかねない」と解説。首相側近の木原誠二幹事長代理も今年7月のインターネット番組で「解雇規制と流動性に相関関係がないことは最近の定説。リスクリングをすると流動性が増す」と力説し、小泉氏の路線とは異なっている。雇用問題に詳しい笠置裕亮弁護士も「流動化に必要なのはむしろ、失業時のセーフティネットを拡充して挑戦しやすい環境を整え

た上で、研修などに参加できるよう長時間労働を抑制することに尽きるのでは」と投げかける。

一方、河野氏は正社員と非正規社員の格差是正に向けた一案として、「会社都合で一方的に解雇された時に金銭補償をするルールを」と主張する。中小零細企業の労働者から「金銭補償がない」と訴える声が自身に寄せられているといい、「ルールが適用され補償を受けることができれば、次の仕事に余裕を持って向かうことができる」と述べた。ただ、金銭を支払えば解雇できるとも受け取られかねない。

「解雇の金銭解決」については、既に政府の検討課題となっている。安倍政権下の15年に「日本再興戦略」に検討方針を盛り込んで以来、9年間議論が続く。17年に厚労省の検討会が「解雇紛争時に労働者の救済の選択肢が確保できる」と制度の必要性を認める報告書を出したが、連合など労働側が「不当解雇を正当化しかねない」と反発し、法制化はストップしたままだ。流通や繊維など約185万人の組合員を抱える産業別労働組合「UAゼンセン」の松浦昭彦会長は11日、「労働市場の流動化と解雇の金銭解決は全く別物で反対」と表明するなど、難航も予想される。

小泉氏や河野氏の発言を後押しするのが経済界だ。今年7月に長野県軽井沢町で開かれた経済同友会の夏季セミナーでは、参加者から「企業の柔軟な事業構造転換を可能とする労働契約体系や解雇無効時の金銭解決に関する明確なルール規定に改めるべき

だ」との提案があった。さらに成長産業に労働力の移動を促すためにも解雇規制の緩和を議論すべきだという意見も出るなど、経済同友会は小泉氏や河野氏の主張に近い。新浪剛史代表幹事は「人材がまわっていくように労働法制は必要に応じて変えていくべきだ」と訴える。

ただ、解雇規制のあり方を巡り、候補者の中でも意見が割れている。加藤前厚労相は「労使間でもめた結果として議論はすべきだが、分厚い転職市場を作るのが大事だ。それがなくて金銭解決はまだ早い」との考えを示した。高市早苗経済安全保障担当相も「日本の解雇規制は主要7カ国(G7)と比較しても緩い方」と見直し反対を表明している。

小泉氏は12日、「解雇の自由化は全く考えていない」と釈明した。内閣府幹部は「解雇規制の緩和は永遠の検討課題。本当にやるなら、自民党も血が出るほどのすさまじい反発が起きるだろうし、その覚悟が必要だ」と懸念を示した。【宇多川はるか、古川宗、道永竜命】

労働界の環境を理解するために必要な資料としてマスコミから3つの記事を参照します。

①企業の「内部留保」が600兆になっている。労働者の賃金や生産的投資に向かわずただ貯め込むことは「日本衰退の愚行」と指摘されていてもなおらないようです。

②今年度最低賃金

③パートの労働者の関心の高い「年収106万の壁」

内部留保 600兆 資料② 時事通信

財務省が2日発表した法人企業統計調査によると、企業の利益から税金や配当を差し引いた「内部留保（利益剰余金）」は2023年度末に600兆9857億円となった。

【ひと目でわかる】現金・預金と内部留保の推移

600兆円を超えたのは初。好調な企業業

績を背景に12年連続で過去最高を更新した。一方、設備投資や人件費の伸びは小さく、景気の好循環に向け、積み上がった内部留保の活用が課題となっている。

23年度の内部留保は前年度比8.3%増と、17年度以来の高い伸びだった。経常利益が初めて100兆円を超え、106兆7694億円と過去最高額を更新したことが寄与した。手元の現金・預金も2.3%増の301兆

8073 億円と、初めて 300 兆円に達した。
る。

08 年のリーマン・ショック以降、企業の設備投資や人件費への資金投入の動きは鈍りがちで、不況に備えて手元資金をため込む動きが進んだ。内部留保と現金・預金残高は 08 年度と比べてそれぞれ約 2 倍に膨らんだ。

一方、人件費は 1990 年代半ば以降は 200 兆円前後で推移。23 年度は 3.4% 増の約 221 兆円と 3 年連続プラスになったが、内部留保と比べると伸びは限定的だ。設備投資額も 23 年度は 5 年ぶりに過去最高を更新したが、18 年度と比べ

て 5% 弱の増加にとどまる。

財務省は増加が続く内部留保について「構造的賃上げとして労働者に分配し、消費や投資も伸びる経済成長につなげる好循環が重要だ」（担当者）と強調する。

大和証券の鈴木雄大郎エコノミストは、日銀の統計などによると 24 年度は積極的な設備投資が予定されていると指摘。思い切った賃上げを行う企業が増えていることもあり、「(ため込んだ) 現預金を使った賃上げを行うことも考えられる」と述べ、膨らんだ内部留保の活用に期待感を示した。内部留保(利益剰余金)は 2023 年度末に 600 兆 9857 億円となった。

大阪の最低賃金 50 円引き上げ時給 1114 円に 資料③ NHK

大阪府の最低賃金をことし 10 月から、時給 1114 円に引き上げるとする答申書が、8 日、大阪労働局長に手渡されました。引き上げ額は 50 円で過去最大となります。最低賃金は、企業が労働者に最低限支払わなければならない賃金です。

先月(7 月)、厚生労働省の審議会が全国平均で 50 円引き上げるとする目安を示し、労使の代表などが参加する大阪労働局の審

議会も今月 1 日に現在の 1064 円から 50 円引き上げ、時給 1114 円とするよう答申しています。

8 日は、審議会の衣笠葉子 会長から大阪労働局の志村幸久 局長に答申書が手渡されました。50 円という引き上げ額は、過去最大となります。

志村局長は、「労働局として、水準を順守してもらおうよう各企業などに周知していきたい」と話していました。新しい大阪府の最低賃金は、ことし 10 月 1 日から適用される見通しです。

「年収の壁」とは？ 資料④ 政府広報

現行の社会保険制度では、会社員の配偶者などで一定の収入がない人は被扶養者(第 3 号被保険者)として社会保険料を負担していません。こうした人たちがパートやアルバイトなどで働いてその収入が一定額を超えた場合、社会保険料の負担が発生してしまい、結果として手取り収入が減少します。このような形で手取り収入が減らない

ように年収を抑えようと意識する金額のボーダーラインがいわゆる「年収の壁」です。「年収の壁」の手前では、社会保険料が 0 円だったものが、年収 106 万円又は 130 万円に達すると、それぞれ年額で一般的なケースでは約 16 万円又は約 27 万円の負担が生じます。もちろん社会保険の加入により傷病手当金や出産手当金を受けられるようになったり、将来もらえる年金が増えたりといったメリットはあります。

106万円の壁

加入制度：厚生年金保険・健康保険

対象：従業員101人以上の企業などに週20時間以上勤務している場合

※令和6年（2024年）10月以降は、51人以上の企業に変更

130万円の壁

加入制度：国民年金・国民健康保険

対象：従業員100人以下の企業などに勤務している場合

※令和6年（2024年）10月以降は、50人以下の企業に変更

この「年収の壁」を踏まえて、手取り収入を減らさないように就業時間を調整するなど、働き控えする人は少なくありません。こうした「働き控え」は、パートやアルバイトで働くかたたちの所得向上を阻むだけでなく、企業の人手不足を加速する原因の一つとなっています。

そこで政府は、令和5年（2023年）10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」を開始しました。パート・アルバイトで

働くかたが「年収の壁」を意識せずに働ける環境づくりを支援するため、「年収の壁」を超えても手取り収入が減らないようにするための対策を盛り込んだ内容となっています。

「年収の壁」を超えても、手取り収入が減らない！

「106万円の壁」対策：キャリアアップ助成金で事業主を支援

「106万円の壁」は上述のとおり、従業員101人以上の企業などに週20時間以上勤務している場合に年収が106万円を超えると、厚生年金保険・健康保険に加入することとなるため、労働者本人が社会保険料を負担する必要があることをいいます。この対策として、労働者を雇用する事業主向けに、キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」が新設されました。年収106万円を超えて働くなどして新たに社会保険適用となった労働者の収入を増加する取組を行った事業主に助成されます。

今後の予定

2024年9月～11月



支部ホームページ

| | | | |
|-------|-----|-------|---------------------|
| 9/24 | (火) | 18:00 | 弁護士相談会 |
| 9/15 | (木) | 18:30 | ヨンデネット（日朝日韓連帯） |
| 10/1 | (火) | 9:30 | 地本労職対 |
| 10/6 | (日) | 10:00 | 建設支部第52回定期大会（PLP会館） |
| 10/15 | (火) | 18:30 | 支部執行委員会 |
| 10/17 | (木) | 18:30 | 南大阪幹事会 |
| 10/20 | (日) | 8:30 | 太平ビルサービス分会50周年行事 |
| 11/6 | (火) | | 冬季一時金等・職場要求書提出（予） |