

(4面から続く)

や資源獲得競争の激化により、その確保に懸念が生じている。貴重な鉱物資源をめぐるとの状況を受け、資源エネルギー庁に設置された「資源戦略研究会」が二〇〇八年に取りまとめた報告書「非鉄金属資源の安定供給確保に向けた戦略」では、使用済み製品に使われたレアメタルの再利用推進が重視されている。なかでも普及が台数を越えている携帯電話には、リチウム、希土類、インジウム、金、銀などが含まれており、これらを含んだ使用済みの携帯電話は他のレアメタルの回収が期待されている。市鉱山として、適切な処理と有用資源の回収が期待されている。

しかし、使用済み携帯電話の回収実績は二〇〇〇年の約三百六十二万台をピークに減少傾向が続いており、二〇〇六年には約六百六十二万台に半減している。回収率向上のための課題として、携帯電話ユーザーへのリサイクル方法の提供、携帯電話のリサイクル活動を行うMRN(モバイルリサイクルネットワーク)の認知度向上、ACアダプター等の充電器を標準化することによる省資源化などが指摘されているところである。

そこで、政府に対して、使用済みの携帯電話の適正な処理とレアメタル等の有用な資源の回収促進を図るため、次の事項について早急な対策を講じるよう強く求める。

- 一 携帯電話の買い換え・解約時においてユーザーに対して販売員からリサイクルの情報提供を行うことを定める等、携帯電話の回収促進のために必要な整備をおこなうこと。
- 二 携帯電話ユーザーに対する啓発、携帯電話回収促進につながる企業・団体の取組を支援する施策を行うこと。
- 三 ACアダプター等充電器の標準化や取り扱い説明書の簡略化等による省資源化を実現すること。
- 四 レアメタルなどの高度なリサイクル技術の開発に加え、循環利用のための社会システムの確立を目指すこと。

日本映画への字幕付与を求める意見書

現在、テレビ番組への字幕付与は、総務省(旧郵政省)の作成した指針や予算的な補助によって急速に普及し、字幕付与可能な番組のほぼ一〇〇%に字幕が付けられるという状況になりました。一方、国内で上映される映画のうち「洋画」についてはほとんど日本語の字幕が付いていませんが、「邦画」の場合は特別なものを除いて日本語字幕が付いていないのが現状です。聴覚障害者は字幕のない日本映画を楽しむことができません。

昨年、女優の菊地凛子さんがアカデミー賞助演女優賞にノミネートされたことと注目された映画「バベル」は、約四百人の聴覚障害者がエキストラとして参加し、日本の若者も多数出演しました。日本で公開される際、日本語画面だけ字幕が付けられていなかったため、聴覚障害者が著名運動などで改善を要望。その結果、配給会社は公開する全映画館で日本語画面に字幕を入れて上映しました。

聴覚障害者が映画を楽しむためには、台詞だけでなく電話の呼び出し音、物の声、車の警笛など画面に現れない音声情報の文字視覚化も望まれます。日本映画への字幕付与は、ユニバーサル社会をめざす「情報バリアフリー」の一環として必要不可欠です。以上のことから、次の項目について国は早急に実施するよう、強く要望いたします。

- 一 情報バリアフリー化のため、日本映画や日本語映像ソフトコンテンツへの字幕付与を義務付けること。
- 二 誰にでも理解できる字幕付与が行えるよう一定の規格・規定を定めたガイドラインを策定すること。
- 三 日本映画への字幕付与が進むよう、財政的支援措置を講ずること。

JR不採用問題の早期解決に関する意見書

一九八七年四月一日に国鉄が分割・民営化されJR各社が発足した際に、旧国鉄職員の一部がJR各社に採用されていないいわゆる「JR不採用問題」は、本年四月一日をもって二十一年が経過するとうゆゆしき事態になっています。今日まで政府及び各政党の解決に向けた努力がさまざまになされてきま

したが、現在に至っても雇用確保がされず深刻な状況となっています。JR不採用問題は、政府と政府が行ってきた過程の中で発生した事件であり、国鉄労働組合は「政治の場において解決すべき課題」として解決を求め続け、関係する歴代の総理大臣や関係大臣(国土交通省、厚生労働省)も国会の場で前向きな答弁が繰り返され行われてきました。しかし、問題発生から既に二十一年余になる今も解決を見るに至っていません。

この間の解決に向けた動きでは、二〇〇三年十二月二十二日、最高裁はJR不採用問題について「JRに法的責任なし」との判断を示したものの、「不当労働行為があったとするならば、その責任は国鉄を継いだ国鉄清算事業団が負う」との判決を下しました。また、二〇〇五年九月十五日には当組合らが提訴していた、いわゆる「鉄建公団訴訟」の東京地裁判決が出されました。判決は「JRの採用候補者の名簿作成に当たっての国鉄の不法行為」を明確に認定し、慰謝料の支払いを命じました。改めて当時の国鉄の責任が明確になったと言えます。こうしたことから、国鉄労働組合は、「この機会にしっかりと解決を図る」として国会議員要請、関係省庁要請に全力で取り組んでまい

二〇〇六年七月七日には、神奈川県労働委員会労働者側委員から内閣総理大臣に対して、早急な問題解決を求める要請を行っていただきました。その上、二〇〇六年十一月十五日には、ILO理事会で七度目となる結社の自由委員会報告が採択されています。報告の趣旨は、「国労が直近の書簡の中で懸念事項について交渉を通じた政治的解決を探ることを強く望んでいること」の表明を行ったことを歓迎する。委員会は、その実現に向けて関係当事者と一同に会合の上で国労がILOに援助とアドバイスを要請したことを十分留意する。委員会は日本政府に対し、この長期化した労働争議を関係当事者すべてが満足する解決に到達させる観点から、このようなILO援助の受け入れを真剣に検討するよう要請する。など従来の勧告から一歩踏み出し、政治の場における早期解決を促しています。こうしたことから、ILO条約批准国として、日本政府の真摯な対応が求められています。

JRが発足して不採用となった当事者は、二十一年間アルバイトや物品販売などで生活を営みながらも、平均年齢は五十三歳を超え、解決を見ることがなく四十五名が世界する事態となっています。国労組合員であるということでも不当に解雇された仲間、その家族、子供たちがこれ以上困難な中で放置されてよい道理はありません。JRを不採用となった千四百七十七名問題は、「国鉄改革」という政府の施策推進過程で惹起したものであり、ILOの指摘を待たずとも政府及び政治の責任で解決を図るべき性格であることは言うまでもありません。こうしたことから、JR不採用問題について、誠意をもった早期解決を求め

深刻な医師不足を打開するための法律の制定を求める意見書

今全国で医師不足によって地域の病院や診療所が閉鎖され、必要な医療が受けられない事態が生じています。特に産科や小児科、救急などを要する病院が減少しています。日本産婦人科学会の報告では、出産を扱う病院・診療所は、二〇〇二年に六千三百九十八箇所あったものが二〇〇六年は三千六百三十三箇所へ減り、出産に携わる医師も四分の一に減少しています。また、新開社の調査によれば、救急告知医療施設は、二〇〇一年三月に五千七十六箇所あったものが二〇〇六年三月には四千六百四十四箇所へ減少するなど、神奈川県内においても医師不足によって出産を扱う病院が減り、地域で分娩ができないう事態が起きています。

また、病院に働く勤務医の労働実態も深刻です。日本医労連が行った医師の労働実態調査の結果では、一日の平均労働時間は十・六時間、平均当直回数が三・〇回で八・五%の医師が宿直明け後も勤務しています。さらに平均最長連続勤務時間は三十二・四時間で、三〇・九%の医師が過労死ラインの八十時間以上の時間外労働を行い、半数の医師が健康不安・病気がちの状態です。また、疲労を感じる医師は九三・三%で、五・九%の医師が職場をやめたいと考え、八九・三%の医師が医師不足を感じているなど勤務医の過酷な労働環境が明らかになりました。

このまま医師不足を放置すれば、日本の医療は大変な事態になります。医師不足の実態とその原因を明らかにし、緊急に対策をとることが求められています。

日本医師会が二〇〇六年十月十七日の医師確保に関する見解で、医師偏在・不足の原因は国による永年にわたる医療費抑制政策の結果と分析しています。政府は医師がふえる医療費がふえるという考えから医師養成数を削減してきました。その結果、医療施設で働く医師数は、約二十五万九千人(二〇〇四年)、人口千人当たり二・〇人で、OECD加盟三十箇國中二十七位とOECD加盟国平均より二万人も少ない医師数です。これが三時間待ち三分診療という言葉に表されるような医療の実態につながっています。二〇〇六年七月に、厚生労働省から医師の需給に関する検討報告書が発表されました。その要旨は、医師の絶対数は不足していないが偏在が問題という考えです。これには、医師の過酷な勤務実態や地域の実情が反映されていないばかりか、わが国の医師政策の十分な検証も行われていません。政府の新医師確保総合対策も医師の不足が特に深刻と認められる十県などへの養成数の上昇で最大十年という暫定措置と緊急対策は極めて不十分なものです。医師不足問題の解決には何となくも絶対数をふやすこと、過酷な医師の過密労働を改善すること、そのための法律(仮称「医師確保法」)と予算措置が必要で、その早急な実現が求められています。

一 医師の養成を大幅にふやし、勤務条件の改善を図るため、医師確保に向けた必要な法律を制定すること。

二 当面この間の削減数を戻し、医学部の定数を最高時八千三百六十名(現在より七百三十五名増)までふやすこと。

看護師等の人材確保の促進に関する法律の改正を求める意見書

今看護の現場は、平均在院日数の短縮などによって業務量が大きくふえ、かつてないほど過酷な勤務実態になっています。仕事に追われ、満足な看護もできないシフト制の中で離職が相次ぎ、看護職員不足が深刻な問題となっています。医療事故をなくし、安全で行き届いた看護を実現するために、増員による労働条件と離職防止策によって生き生きと働き続けられる職場をつくること緊急課題となっています。

「看護師等の人材確保の促進に関する法律」(看護師確保法)、「看護職員確保法」及び「基本指針」の施行は不可欠です。現行法が看護職員の処遇を法的拘束力の弱い「基本指針」にゆだねていることを改善し、月八日以内夜勤を初め夜勤等に関する最低規制を法律本体に盛り込み、強制力を付与して実効性を担保し、「基本指針」を「看護職員確保計画」に改めて、看護師確保を計画的に進める仕組みをつくることや看護師養成数を拡大することなどが必要です。

第百六十六回通常国会において、医師・看護師など医療従事者を大幅に増員すること、看護職員の配置基準を夜間患者十人以上に対して一人以上、日勤時は患者四人に対して一人以上とするなど抜本的に改善すること、夜勤日数を月八日以内に規制するなど、看護職員確保法等の改正をすることの請願が全会一致で採択されました。

ILCO看護職員条約、勧告にうたわれているように、すべての人々に健康と福祉を享受する権利を保障するため、国民が安心して医療を受けられるよう次の事項についてその対策を強く求めます。

- 一 看護職員を大幅に増員するため、夜勤を月八日以内に規制するなど「看護職員確保法」を全面的に改正し、「看護職員確保計画」を改定すること。
- 二 「基本指針」を全面的に改正し、「看護職員確保計画」に改定すること。
- 三 「鳥獣被害防止特措法」関連予算を、鳥獣捕殺ではなく自然林復元と被害防止に使うこと等を求める意見書

近年、野生鳥獣が田畑に出てくるようになったのは、一般に言われているような鳥獣数のふえ過ぎではなく、戦後の行き過ぎた森林開発、国策として林業用に大量に植えたスギ・ヒノキの放置人工林などによる自然破壊行為により、鳥獣がすみかやえさ場を失い、本来の生息地にすまなくなったことに起因しています。現代生態学が解明したように、元来、自然界の鳥獣の数は著しく増減を繰り返すもので、ふえたり減ったりも、本来、自然問題にすべきものではありません。今、私たちが真に取組まなければならないことは、鳥獣がえさを求めてこれまでの生息地でない人里に出て来ざるを得なくなっている根本的原因の対策である。

野生鳥獣による農作物被害問題は、鳥獣大量捕殺ではなく、鳥獣の生息地復元・被害防止などに対応すべきです。そうしなければ鳥獣捕殺に躍起になっている間に、我が国は復元不可能なまでに森林の荒廃を進め水源を失い農家は今以上に困窮することとなります。やがて市民の生活やすべての産業も成り立たなくなり、人間以外の生きものたちも生きられなくなる。

森の法則、森は植物・動物から成るように、私たち人間の生存を保障する保水力のある豊かな森の形成には、大型野生鳥獣以下すべての動物が必要で、野生鳥獣の生息数という人間が作り出すことのできない自然界の絶妙のバランスに人は手をつけてはならず、被害防止を図りながら、根治療法である鳥獣の生息地復元によって鳥獣被害問題にあたるべきです。

以上のことから、次の事項の実現を図られるよう強く要望する。

- 一 「鳥獣被害防止特措法」の関連予算を、野生鳥獣捕殺優先ではなく、鳥獣が帰れる広葉樹の自然の森の復元など、当面の被害防止にこそ優先的に使われること。
- 二 現在、銃による凶悪犯罪が増えています。「鳥獣被害防止特措法」第九條の「鳥獣被害対策実施隊」の項では、一定の場合に限り市町村職員等の実施隊員に銃の所持を認めています。実施隊員に安易に公費で銃を持たせないなどの対策を図り、絶対に、日本を銃社会にしないこと。
- 三 被害防止計画は市町村が定めることができるとなっています。計画作成に際しては、行政や被害農家に加え、専門家や自然保護団体を入れて作成すること。また、鳥獣捕獲の要請があったときは、情報及び対応を公開すること。
- 四 捕獲した鳥獣は原則として、人間とのあつれきがほとんどないと考えられるところに運んで放すこと。

神奈川県最低賃金改定等についての意見書

日本経済は、史上最長といわれた「いざなぎ景気」を超え、二〇〇四年以降は企業業績が史上最高益を更新する企業が続出している。しかしながら、多くの労働者にはその実感はありません。それは、企業収益が株主配当や役員報酬等に偏って分配され、賃金として働く者の家計に移転させていないからです。その結果、労働者世帯の家計収入が九年連続してマイナスとなっています。神奈川県内の労働組合では、格差社会の是正、パート労働者派遣労働者等非正規労働者の均等待遇に向けた労働法制化等の取り組みを展開しています。が、十分な成果を得るには至っていません。

このような状況を勘案すると、今日ほど賃金のセーフティネットの充実が求められているときはないと考えます。国においても最低賃金の「成長力底上げ戦略」について政・労・使による協議がなされており、国際潮流や個人消費拡大の観点から、しっかりと最低賃金の改定を図らなければなりません。

最低賃金制度は、賃金格差を是正するために必要不可欠な社会的セーフティネットの一つでもあります。したがって、真にセーフティネットとして有効に機能させるためにも、地域別最低賃金の改善は重要な課題であると考えます。以上の観点から、次の事項について実現するよう強く求めるものです。

- 一 神奈川県最低賃金の諮問・改定を早期に行い、「同一価値労働同一賃金」の観点に立ち、労働者の賃金水準への接近を図ること。
- 二 また、産業別最低賃金の改定については、基幹産業労働者の賃金水準への接近を基本に、その改定を図ること。
- 三 最低賃金の改定に当たっては、地方最低賃金審議会の自主性を尊重するとともに、神奈川県内で最低賃金以下の労働者をなくすために、その趣旨及び内容の周知徹底を図ること。