



URL:<http://www.mu-kansai.or.jp>
E-mail:sodan@mu-kansai.or.jp

〒530-0043 大阪市北区天満1丁目6番8号 六甲天満ビル801
管理職ユニオン・関西 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782

北大阪合同労組、連帯ユニオン関西ゼネラル支部、なかまユニオンと共に

 21春闘集会・デモをやります、
参加準備をしてください！

日 時 3月20日（土）13時集合、14時デモ出発

集合場所 大阪市役所横 女神像公園 デモコースは検討中

恒例の春闘デモをやります。今から参加準備をお願いします。

新型コロナ感染症で、昨年の雇用情勢は大きく悪化しました。昨年4月の休業者は597万人と過去最大となり、年平均は前年から80万人増え256万人でした。非正規労働者が75万人減少、完全失業率は191万人で29万人増え、解雇・雇止による失業者が8万3千人。1月29日の厚労省発表です。

東京商工リサーチの2月2日の発表では、新型コロナ関連の倒産が1000件、飲食業が最多で、東京・大阪・神奈川の順に多く、中小零細企業が約半数で従業員50名以上の倒産は5%という。実態はもっと多くの悪いと思います。

日本経済団体連合会（経団連）は昨年11月にまとめた「新成長戦略」で、コロナ禍は「新自由主義の流れをくむ、わが国を含む主要国での資本主義は、行き詰まり」と述べ、「新自由主義」の修正が必要かのように記しています。しかし、賃金抑制や雇用・働き方・労働法制改悪と、成長経済をベースに利潤追求を最優先したものであり、より競争と規制緩和の新自由主義的方向を打ち出しています。中小企業政策は、倒産・廃業推進の「競争力強化のため再編を促す施策」を推進するとしています。

さらに日本の雇用形態「メンバーシップ（年功序列）」から「ジョブ（職種）」型



雇用への転換といっています。経団連がいう「ジョブ」型とは、欧米のような企業の枠を超えた職種別の横断的賃金ではなく、企業内・自社型といい、成果主義評価など個別・分断の差別支配を強める賃金制度にしようとしています。

大手企業は2020年を除き、軒並み経常利益を更新しコロナ禍でも内部留保は475兆円にもなっています。本当は闘って、これを吐き出させるかどうかが重要なのですが、連合傘下の大手企業の労働組合は、コロナ禍での「自肅要求」となっています。

中小企業への政府の政策は「競争力強化のため再編を促す」ことから、コロナ禍・緊急事態宣言下で倒産・廃業推進による再編・統合を進めると思います。中小企業でも社内留保をため込んでいるところは、吐き出させるストライキ闘争で大幅賃上げを勝ち取りましょう。他方で経営危機に対しては関生型運動に学び、経営者との「一面闘争・一面共闘」方針で、政府・自治体などへの要求闘争を考えてみてはと思います。

コロナ禍で非正規労働者は「失業・貧困」状態に直面しており、生活を守り・失業保障と雇用維持の闘いを取り組みましょう。

中小企業の労働組合、非正規労働者を組織する個人加盟ユニオンが連携・共闘し、中小零細企業の労働者、非正規労働者の生活確保と権利要求を前面に出し、コロナを口実とした解雇、賃下げを許さず、大幅賃上げを準備しましょう。

また最低賃金の大幅引き上げを、コロナ禍だからこそ昨年の最賃引き上げ0～3円を突破する全国運動にしていきましょう。

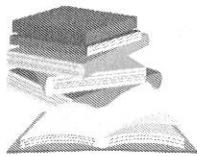
コロナ禍で「困窮」労働者が増加しています。労働組合に相談を持ちかけず仕方がないとあきらめて、自治体の貸付制度に頼っている労働者も多いのが現実です。

21春闘は、コロナ禍での労働・生活相談活動を粘り強く取り組み、今ある雇用調整助成金や様々な補助金・助成金の拡大、そして一律定額給付金要求運動と未組織労働者の組織化を堅持しましょう。

春闘集会・デモを行いますので、万難を配して結集してください。

21春闘集会・デモ

日 時 3月20日（土）13時集合、14時デモ出発
集合場所 大阪市役所横 女神像公園 デモコースは検討中



パワハラ問題は、労働委員会で和解！ 未払賃金は、大阪地裁で係争中です

組合員 K. A

2019年11月14日にうつ病の診断を受け、その日に入院となりました。その原因となったのが、現在も在職中である㈱山本工業社長からのパワハラ、嫌がらせによるものでした。

同時に当時同僚であったY. Y君も1年以上に渡って受け続けてきたパワハラと賃金未払いにより退職し、私が退院した12月に義兄を通じ管理職ユニオン・関西と仲村書記長を紹介してもらい、私とY君は㈱山本工業社長とパワハラ問題で団体交渉を行うことを決意しました。

Y君は現在新しい職場で働いていますが、㈱山本工業社長と約1年に及ぶ未払い賃金をめぐり法廷で訴訟中であります。Y君への給料の未払いを含むパワハラは、入社して数か月後に始まり給料からの「前借り・借金」という名目で給料の振込みをストップし、現場へ行く為の交通費さえ出し渋り、時には片道20kmもある現場への通勤の道のりを金が無いなら自転車で来るように指示しました。不当な「借金の返済の為」と休憩時間も仕事をさせ、更にY君は私生活がきちんと出来ていないからと、慰安旅行に連れて行かないなどの嫌がらせを受けて来ました。車での現場への通勤が社長と一緒に時には、車内で携帯電話の通話記録やLINEのやり取りや財布の中身を見せろと脅し無理やり中身を見るなど、日を追うごとにその行為はエスカレートして行きました。

私におきましては、2019年8月ごろに家庭内の問題を社長に相談した事をきっかけに、その内容を一部の従業員などにも話し「離婚せえ」「後は俺と彼女で給料も管理したる」と言い出し、その事を知っている一部の従業員も社長に同調しおもしろおかしく囁き立てて、仕事の休憩時間にも「離婚しろ」「別れろ」と執拗にからかい続けられました。私は居てもたってもいられなくなり、病院でうつ病と診断され治療と身の安全の確保の為に、即日入院となりました。退院した現在も通院し治療を続けています。

2019年12月に私とY君は仲村書記長に相談に行きユニオンに加入し、早速、仲村書記長から会社側に団体交渉の申し入れをして頂きました。

2020年1月16日に第一回団体交渉が行われました。社長は社労士を同席させてきました。こちらは先ず、これまで一年以上渡されていなかったY君の給料明細と私の直近3ヶ月分の明細の提出を求め、その時にまとめて渡されました。明らかにY君の給料は、2018年10月支払い分から2019年11月支払い分まで一切支払いがなく、社長は全て給料の前借りと借金の返済で消えており、逆に借金分を支払ってほしいという余りにも身勝手な言い分でした。しかし仲村書記長からは、仮に前借りや借金があったとしても給料は全額支払う義務があると反論がありました。

社長は、一貫して給料は振り込んでいないが手渡しで渡していると主張していたが、手渡した際の領収書やお金を貸したとされる借用書などは一切なく、Y君も以前、金銭のやり取りがあった際には領収書などの受け取りにサインした事があるが、社長が渡し貸しているとする給料の受け取りもないし示す証拠の提示もありませんでした。社長は手帳のメモをまとめた資料を提出してきましたが、信憑性に疑問の残るもので

した。

次にY君と私に対するパワハラ、嫌がらせの問題に話に移り、自転車による長距離通勤の強要や携帯電話の通話記録や財布の中身を見せろと脅し、取り上げ勝手に見た事について、Y君はその時の事を携帯に録音しておりそれを社長に聞かせると、最初はそんな事は言ってない、脅した事も無いととぼけていたが「言ったかも知れないが、憶えていない」「指導のつもりで言ったのかも」と発言を変えてきたが、素直にパワハラを認めませんでした。私への嫌がらせについても同様に、確かに相談は受けたが他の人間に言ったことは無い、自分がどこかで言ったのではないかと非常に無責任な発言ばかりで、反省の色は微塵も見せませんでした。話し合いは平行線でした。社長に次回は、借金や前借りがあったというなら証拠や資料を出してもらい、再度話し合うということで終了しました。

2020年2月28日第二回団体交渉。私がうつになった経緯と現在の状況を説明し、その原因が社長による言動によるものである事に少しでも経営者として責任を感じ反省すべき事はないのかと尋ねるが、その自覚もなく相談を受けた内容を他の従業員に話したこと、「言ってない」「憶えていない」と否認し続けるばかりでした。Y君の件に関しても前回と同様にそのような事実は無く、強要や指示した事もなく、車内での暴言についても「指導、注意の範囲」であるとの意見を変えることはありませんでした。

こちらも未払いに関しては、裁判で争う事を決め相手側もそれで構わないとの姿勢であった為、パワハラ問題は団交で、未払い賃金は裁判で社長を追求していく事としました。その後も第三回を6月1日、第四回を7月30日と団体交渉を重ねましたが、こちらの主張に対し相変わらず「憶えていない」「言ってない」の主張を繰り返すばかりで、具体的な証拠の提出も無く反省した態度も一切見せなかつたので、大阪府労働委員会へ不誠実団交で不当労働行為の申し立てをしました。

2020年6月15日に第一回目の労働委員会での調査を開始し、そこから毎月調査を重ねそれと並行して和歌山にある会社事務所近辺と社長自宅の周辺にて、パワハラ行為を訴える宣伝ビラ配りを決行しました。その結果かどうかはわかりませんが、労働委員会で和解の提案が出され、社長からの謝罪と解決金の支払いの和解に応じるとし、2021年1月18日に和解協定が結ばれました。その内容は納得のいくものではありませんでしたが、絶対に折れる姿勢がなかった社長からこの条件での和解に至ったことは、これから私の社会復帰と現在未払い賃金の訴訟中のY君にとって、ひとつの決着を迎えたことは大きな前進であったと感じます。

Y君の未払い訴訟については、現在も継続中ありますがコロナ禍の中、思う様に裁判が進行していませんが、引き続き仲村書記長と弁護士さんの協力のもと皆で知恵を出し合い、社長を追求して参りたいと思います。

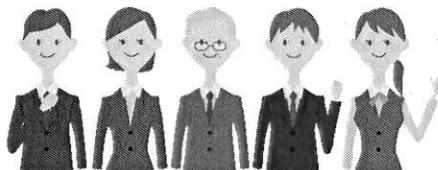
今回のパワハラ問題と不当労働行為に立ち向かうにあたり、管理職ユニオン・関西の仲村書記長はじめ家族の協力のもと問題を一つ一つ整理し、申し立てた不当労働行為を立証すべく何度も話し合いました。社長はパワハラと不当労働行為の事実(録音の証拠など)を突き付けても、言い訳や嘘を繰り返すばかりの中で解決と謝罪を勝ち取るために模索しながら進んで来ました。団交においても社長自身の罪を認めず平行線をたどる話し合いに怒りや悔しさを感じながらも、相手が折れるまで何度もやつて行こうと決意し、話し合いがダメなら労働委員会へ申し立て、更にビラ配りなど思いつく事はとにかくやってみました。

自分達が正しいと信じていても、闘っていくには勇気が必要です。自分達だけでは

到底ここまで来ることは出来ませんでした。仲村書記長の力強い言葉と知恵を頂きながら家族の強力な支えの中で闘ってこられたことに感謝しています。

まさか自分がこのような労働紛争の中に立つとは思ってもみませんでした。パワハラやいじめ嫌がらせはこれまで対岸の火事としてとらえていましたが、社会の中で仕事をしながら生きていくうえで、こういった問題は常に背中合わせだと改めて感じ、大きな経験をさせて頂いたと思います。

多様化する時代の中で、働き方や社会の在り方も大きく変わって行き、誰の身にもこれまで考えられなかつたようなことが起こる可能性は高まっていると思います。



ハラスメントや会社の圧力に対し立ち向かうことは、とても勇気がいる事ですが一歩踏み出す力を与えて頂ける労働組合の存在意義は、働く者にとってとても大きいと今回の自身の経験を通じ、痛感いたしました。

丸一運輸株式会社、N・Aさんの業務の取り上げ！ 2月4日、不利益扱いで不当労働行為救済申立

N・Aさんは4年前の2017年11月、名古屋市に本社のある丸一運輸株式会社（小林義史社長）の大阪営業所所長として入社しました。2018年3月31日まで前取締役・神戸支店兼大阪営業所長から業務引継ぎを受けました。

丸一運輸株式会社は、1948年10月1日に設立した会社で、資本金は6566万円、従業員数は約150名です。事業内容は、海上コンテナ（貿易）・タンクローリー（液体）・大型トラック（一般貨物）の輸送、整備工場運営、倉庫管理などです。



組合加入通知を提出後、社長から任されていた関西3拠点（神戸支店、大阪営業所、南港出張所）のうち神戸支店・南港出張所の業務取り上げ、故障トラックに修理妨害などの嫌がらせを行ってきました。

こうした社長による仕事取り上げ、業務上の嫌がらせを「不利益扱い」として、大阪府労働委員会に不当労働行為救済申し立てをしました。以下、請求する救済内容と経緯を載せます。

【請求する救済の内容】

- (1) 丸一運輸株式会社は、管理職ユニオン・関西のN・A組合員が組合加入通知（2020年11月16日）時点の業務状態に戻すこと。
- (2) 下記の謝罪文章を組合に提出すること。

管理職ユニオン・関西 様

当会社は、貴組合のN・A組合員に対して行った業務外し、業務変更、業務上の対応無視による業務停滞行為を深く反省し謝罪します。

今後、上記のようなことは行わないとともに、N・A組合員の業務の変更、職場環境改善など、貴組合の要求、申し入れ事項について誠実に団体交渉に応じます。

また労使対等の原則を尊重し、労働組合法第7条の不当労働行為を行わないこと

を約束します。併せて労働基準法をはじめ労働関係諸法を遵守する事を約束します。

2021年 月 日

丸一運輸株式会社 代表取締役社長 小林義史

【不当労働行為に至る経緯】

- (1) 略
- (2) 2018年4月1日、社長からN・Aへの業務命令により所内の業務改善として荷主運賃交渉、採算の合わない運行の廃止、車両入替及び、本社所属車両の運賃交渉に取り組みました。
- (3) 同年9月、社長からN・Aへの指示で帳票類整備、点呼業務、安全会議等の業務改善を含む労働環境構築に着手しました。
- (4) 同年12月、N・Aに対して社長から「将来的に関西の責任者的役割を考えている」と言われました。その上で、「神戸支店、南港出張所の乗務員の帰庫時に各営業所に行って、コミュニケーションを取るように」、「神戸・南港の担当を連れて荷主にも行く事になるから、仕事の流れやコンテナヤード（貿易輸出入の際、海沿いにあるコンテナを一時置きする施設）の位置くらい覚えておきなさい」との指示を受けました。その社長の指示に基づき、N・Aは神戸支店、南港出張所に行く頻度を増やし、応援業務と共に他拠点にも勤務時間を取りようになりました。
- (5) 社長からN・Aへの業務命令で、2019年10月1日より南港出張所の所長兼務となりました。
- (6) 2020年5月、N・Aは社長からシステム見直しに関する調査を指示され、ネットワーク関連の下調べや、システム会社営業担当とメール・電話で打ち合わせをしました。並行して、新システム受入れの為、関西3拠点の旧システム及び新システムの共存環境を構築しました。同年8月、N・Aは3拠点の関西を代表し、本社でのシステム会議に出席しました。この会議は、会社から社長、部長、課長、N・A、システム会社からシステムエンジニアと営業担当が参加し、N・Aが主導的立場でシステム会社と折衝しました。
- (7) 同年11月16日、N・Aは組合に加入し、組合から会社に「労働組合加入通知書」で伝えました。
- (8) 同年11月28日、組合から会社に「団体交渉申入書」で、団体交渉を申し入れました。
- (9) 同年12月1日、大阪営業所に導入した新車両に不具合があり、N・Aは納入業者に修理依頼を掛けました。これまですぐに対応してくれた業者から一向に連絡がないので問い合わせると、社長が修理不要と言っているとの事でした。同年12月25日、N・Aは社長に直接電話とCメールで修理依頼をしました。社長からは連絡がありませんでした。再度、業者へ確認すると、今回の不具合箇所は社長指示で納入前チェックが行われなかった事がわかりました。以前なら車両の修理は、すぐに許可が出て修理も迅速に行われていました。不具合が出て2か月半経過した現在も修理が行われていません。
- (10) 同年12月11日の第1回団体交渉時、代理人弁護士からN・Aに対して神戸支店、南港出張所の業務及び兼務廃止と言われました。
- (11) 組合加入通知、団体交渉申入れ後の同年12月15日、N・Aは定期的な連絡電話が入ってこないため、システム会社営業担当者にシステムの進捗状況確認の電話を入れました。システム会社営業担当の回答は、『社長よりのメールで「以後、N・Aと連絡を取らないように」と指示があった為、詳細はお答えできない』と言われました。

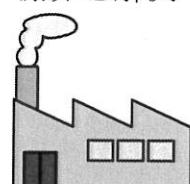
取組中の事案紹介



- A (50代) 上田清掃。ドライバーから分別作業に職種変更と、遠隔地の南センターへ配転。不利益扱いで不当労働行為申立て、労働委員会で勝利命令。ドライバーとして本社へ復帰したが、南センターでの分別作業もありとの業務命令。
- B (50代) 光明池土地改良区。降職から、財団が強引な懲戒解雇。業務上横領の容疑などで刑事告訴されたが、不起訴処分となる。懲戒解雇に対し、地位確認訴訟で対抗。会社、枯れた植木の処分をしたとB氏に損害請求裁判、未払い残業代の支払いと3件併合裁判→大阪地裁で勝利の判決。会社控訴→大阪高裁で係争中。
- C、D (50、30代) 日本フッソ工業。C組合員の懲戒処分(減給・降格)裁判で係争中。組合員にパワハラをした部長の昇格問題、賞与支給額の説明などの団交拒否。
- Y (40代) 山本工業。未払い賃金。裁判中。
Y、E (山本工業) パワハラ問題→不誠実団交で府労委→和解
- F (40代) ディーンモルガン。降格・減給。裁判検討中
- G (30代) イズミヤ。病気をかかえていることに対する安全配慮問題
- H (50代) ジェコス。退職勧奨、現在、出勤に及ばずの業務命令。団体交渉申入れ中。
- I、J (40、50代) 養心会国分病院。「WEB導入」「パワハラ規定」で団体交渉申入→病院コロナを理由に団交拒否。
- K (60代) ユニチカ。65才後の雇用問題
- N (50代) 丸一運輸。労働条件・職場環境改善、加入後、仕事の取り上げ。
- L (50代) 山田コンサルティンググループ。年俸減。団交中
- M (50代) 三菱パワー。「加害者」としてのパワハラ問題→厳重注意、厳重注意取消、自宅勤務で出社指示なし(他の社員は週1回以上出社)。

労働委員会

- B (光明池土地改良区) 団交拒否→勝利命令→財団が中労委→中労委勝利命令
- A (上田清掃) 組合活動を妨害する職種変更と不当配転。労働委員会で勝利命令→会社が再審査申立て→中労委で和解の話が出ている。
- C、D (日本フッ素工業) 団交拒否申し立て→3分の2の勝利命令→双方負けた部分を中労委へ再審査申し立て
- Y、E (山本工業) パワハラ問題で団交決裂→不誠実団交で申立て→謝罪と解決金で和解
- I、J (養心会国分病院) 団交拒否で申立て、1/22 第2回調査
- P (ダイカン今井ロジ) 団交拒否、2月25日 第3回調査



裁 判

- Q (大阪府環境水質指導協会) 解雇、未払い賃金。敗訴判決→高裁へ控訴

- B (光明池土地改良区) 地位確認など大阪地裁で勝利判決→会社控訴
- P (ダイカン今井ロジ) 降格・減給について。元職・元給与に戻せ・慰謝料
- C (日本フッ素工業) 降格・減給の撤回復帰、慰謝料請求
- Y (山本工業) 未払い賃金請求

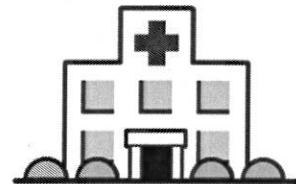
コロナ禍での団体交渉拒否事件

大阪府労働委員会「養心会事件」、求釈明に対する主張

医療法人養心会国分病院は、新型コロナウイルス感染予防を理由にオンラインによる団体交渉でなければ開催しないとの頑な態度を取ってきました。

組合は、オンラインによる団体交渉は行っておらず、コロナ対応配慮として国分病院内の大きめの会議室で、参加人数について協議し、マスク着用等をする用意があると提案したが無視されました。そこで団交拒否の不当労働行為事件として、申し立てをしたのです。以下、労働委員会からの求釈明に対する組合の「準備書面」の主張内容を掲載します。

求釈明 オンラインによる団交では「対面で行った場合と同等のコミュニケーション」を実現できないとあります。どういった点でコミュニケーション不足となるのかなど、具体的に申立人（組合）の考えるオンラインでの団交開催の問題点を説明してください。



組合としては、団体交渉は対面で行うものであると述べています。会社側の団体交渉出席者の表情、回答者の態度、説明の姿勢、資料説明など直接に受けること、また組合からの要求内容説明、主張・反論、資料提供、回答説明を直接することと、WEBを通して行うこととはおのずと異なる。例えば、音楽祭で直接会場に出かけて聞くのと、CD等で聞くのとの違いと同じである。

組合は、オンラインによる労使折衝をすべて否定しているものではないが、団体交渉では、完全にコミュニケーションが取れるとは考えていない。

労使の信頼関係によっては、WEBもしくは電話による対応でも可能な事柄もあり得るとは考えている。しかしながら、労使対等の原則により双方に信頼関係があり、組合員の待遇等に関して事前説明と十分に話し合いを行い、組合との合意形成の努力をするという姿勢が必要であると考えている。これまでの団体交渉を真摯に行ってきたという実績が、養心会国分病院にはない。

残念ながら、国分病院は現在に至るまでの団体交渉でも不誠実状態であり、組合員に関わる事項や待遇等について、一度たりとも組合に事前に連絡することなく、強行的に変更等を実施しており、真摯に対応する姿勢ではなかった。このような状況では十分なコミュニケーションが実現できていないし、仮に技術的にWEB交渉ができたとしても、コミュニケーションがとれる客観的状況もない。

求釈明 組合員の感染リスクを回避するために、法人施設内での団体交渉を求めている」とありますが、法人施設外の会議室等では、団交開催が困難であれば主張してください。

組合の法人施設内での団体交渉開催の要求は、法人が医療機関である事を組合が十分に配慮し、組合員及び病院側参加者の感染症のリスクを少しでも減らす為に提案しているものである。従来は、法人の用意した法人施設外の貸会議室において団体交渉を開催してきた。法人施設外でのマスクの着用や換気等の感染防止に配慮した施設であれば、団体交渉の開催については、組合として何ら問題はないと考えている。

求釈明 団交の協議事項について、概要の説明と当該議題についての団交を急がなければならない事情等があれば、その点についても主張してください。

組合の協議事項については、組合員に直接的に関わる事項である。

協議事項「テレワーク導入計画」については、組合員が所属している法人国分病院

事務部が対象となっており、法人から具体的な説明は行われていない。

過去、組合員に対する差別的な職務の変更や、他の職員との関係を断ち切るような隔離を行っている事から、組合としては「テレワーク導入計画」の強行実施後に組合員を職場から排除する事を危惧しており、計画を実施するまでに団体交渉を開催し、組合員の処遇に変更があるのか否か、不利益変更ではないのか否か等を確認および改善が必要なら要求し、変更を求める必要がある。

また、協議事項「職場におけるハラスメント防止対策」については、組合員がパワーハラスメントの被害を受けた際、パワーハラスメントを行った法人管理者が窓口となっており、パワーハラスメントの窓口として相応しくない事から、防止策とともに団体交渉を開催し、窓口の担当者について法人の考えを早急に確認する必要がある。

なお、その組合員は精神的に追い詰められ「うつ病」を発症し、令和元年9月30日に退職している。

上記の2点ともに組合に対して、いまだ全く説明は無く、組合から申入れを行わなければ、一切の説明をすることなく強行実施されることとなる。

報告～労働組合つぶしの大弾圧を許さない 2.10 京滋集会



2月10日、キャンパスプラザ京都にて、「労働組合つぶしの大弾圧を許さない 2.10 京滋集会」が開催された。メインテーマは「12.17 京都地裁不当判決を徹底的に分析&批判して勝ちに行こう！」で、事件を担当している森博行弁護士を招いて判決を解説・批判していただいた。

《「加茂生コン事件」とは？》

2017年10月、関西地区生コン支部は、加茂生コンで働いている組合員の正社員化等を求める団体交渉の申入れを行った。同組合員は、「嘱託」という形式で雇用されており、実態としては日々雇用であった。これに対し、加茂生コンは、団体交渉に応じないばかりか、「廃業」を通告してきたのである。さらに、加茂生コンは、同組合員の「就労証明書」の交付まで拒否してきた。「就労証明書」は、子どもを保育園に入れるために必要な書類であり、これがなければ保育園入園のための手続きができない。関西地区生コン支部は、こうした会社の対応に対し、同年12月にかけて厳しく追及した。京都地検・京都府警はこれを強要未遂として組合員5名を逮捕・起訴したのである。

《12.17 判決》

京都地裁は、この事件について、組合員らが就労証明書の発行を強く求めたことが強要未遂に当たるとして、2名の組合員を有罪とし、1名を懲役8カ月、執行猶予3年、もう1名を懲役1年、執行猶予3年としたのである。この判決について、森弁護士は、裁判所が①就労証明書の法令上の発行義務を否定したこと、②組合活動としての正当性を否定したこと等を厳しく批判した。今後、舞台は大阪高裁に移る。こんな無茶苦茶な判決は何としてもひっくり返さなければならない。是非、傍聴に駆け付ける等、支援をお願いしたい。(執行委員 大橋)

続・悪口雜言罵詈讒謗 20 号

新型コロナウイルスの感染拡大で、医療体制の危機的状況

副執行委員長 稲岡宣男

新型コロナウイルスの急激な感染拡大で、本邦の医療提供体制は、危機的状況に直面している。これ以上入院患者の急増が続ければ、確保しているコロナ病床を大幅に超える可能性がある。コロナの重症患者だけでなく、ほかの疾病による重症患者の受け入れが困難になり、救えるはずの命が失われる危険性が出てくる。



自民・公明連立政権がやってきたコロナ対策は、菅内閣の無為無策、逆行による人災であると思える。新型コロナウイルスは、無症状感染者が感染を広げることがわかつてきていたのに、広く積極的な検査を行って無症状を含めた感染者を保護する「検査・保護・追跡」の体制を整えなければ、感染を阻止できないが、菅内閣は PCR 検査の実施徹底をしてこなかつたためである。

その結果、高齢者施設や介護施設等などではクラスターの発生が続出している。こうした施設では、全額国費で検査を行う必要がある。政府は約 100 年前のスペイン風邪の経験で、第 2 波、第 3 波が必ずやって来ると予想されていたはずだ。

災害があると「想定外」という言葉がよくつかわれる。今回の事態は完全に想定されていたはずである。ヨーロッパ各国の首脳たちは、新型コロナウイルス以降、昨年 5 月の第 1 波の時よりも減っている。民間の医療機関の支援など政府が必要な対応をしてこなかつたことが、第 3 波をここまでひどくした大きな理由と思える。

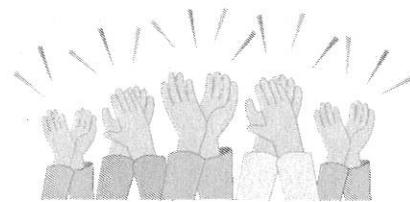
国民には 5 人以上の会食の自粛を求めながら、菅義偉総理大臣自身は 8 人で高級ステーキ店で会食している。その政権が「緊急事態宣言をしました」「家で過ごしましょう」と訴えても国民に通じない。

今になって飲食が急所だというが、それまで政府は「GO TO イート」で外食を促進した。感染を広げたという点では「GO TO トラベル」で旅行を奨励したのと同じである。しかも菅総理大臣は緊急事態宣言について国会で説明さえしないし、記者会見はたいてい短時間で終わってしまう。非常に不誠実である。

「GO TO トラベル」について、専門家による政府の分科会は何度も見直しや停止を提言したのに、菅総理大臣は無視した。政治家は万能ではない。政策立案に当たっては専門家の科学的な提言に耳を傾けるべきであろう。菅総理大臣の分科会に対する態度には科学無視の姿勢が如実に表れている。緊急事態宣言後も 11 カ国・地域からのビジネス関係者などの入国を継続している。ふるさと納税にしても、携帯電話の料金値下げにしても、「総理大臣の強い思い」である。思いつきとしか思えない政策ばかりである。

人々の生活保障は権利の問題である。休業補償や生活保護は、生存権など基本的人権の問題だということを明確にする必要がある。そのうえで優しさとか思いやりなどの感情的なものや、公共的関心も日本社会にはもっと求められている。

大阪高裁 白バス事件賠償請求控訴審 大阪府警の家宅捜索は違法 関西生コン支部が逆転勝訴



2月4日、「白バス事件」を理由に大阪府警がおこなった支部組合事務所の家宅捜索は違法だとして、関生支部が賠償請求を求めた訴訟の控訴審で、大阪高裁は請求を一部認め、大阪府警に対し11万円の支払いを命じる判決を言い渡しました。以下、西山執行委員のコメントです。



白バス弾圧事件の違法家宅捜索国家賠償訴訟について、大阪高裁で逆転勝訴（一部）判決が出された。内容的には大勝利である。

この間の弾圧事件では軒並み警察・検察の意向通りの不当な判決が出されていたが、中身をよく見た裁判官の良心的な部分が感じられた。

内容でも「具体的な嫌疑があるとした大阪府警の警察官の判断は、捜索差押許可状の請求時において、捜査機関が現に収集した証拠資料及び通常要求される捜査を遂行すれば収集なしえた証拠資料を総合勘案して合理的な判断過程により導き出されたものとはいえないから、本件捜索差押許可状の請求は違法である。」気持ちいい!!

また、「大阪府警が3時間30分関生の業務を妨げたこと」などを根拠に損害を認めた。その他の点は棄却されたが、この判決は、今後の刑事事件公判や国賠訴訟にも明らかに影響してくる。

弁護団からは「平和市民運動を委縮させようとする警察に対するけん制になる判決です」と発言。私個人も尋問妨害の逮捕攻撃で国家賠償訴訟（東京地裁）をおこなっているが判決を引用していきたいと思う。今後を切り開く勝利判決である。

(関西生コン支部 西山直洋)

「白バス事件」とは

2014年9月、京丹後市へのXバンドレーダー（ミサイル早期警戒システム）配備反対全国集会に、関西の市民団体が、ある活動家の所有する大型バスを借りて参加者が経費を割り勘したことが道路運送法違反の有償行為だとして、翌年の2015年6月、大阪府警が活動家3人を逮捕した。

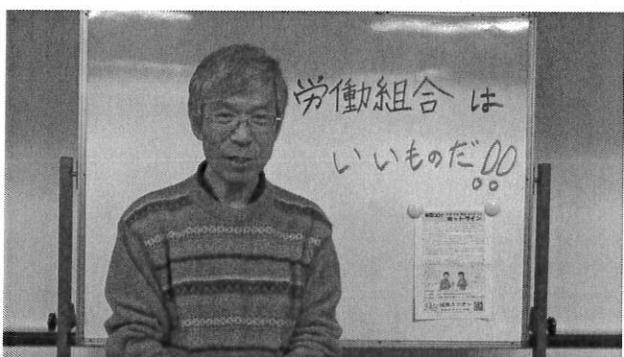
この時、関生支部の組合事務所が家宅捜索された事件です。

関生裁判 大阪第一次弾圧（宇部三菱大阪港S S、中央大阪生コン）事件

判決日 3月15日(月)10時、大阪地裁大法廷

2月12日、大阪地裁で威力業務妨害罪で訴えられたストライキ現場組の副委員長ら7名の最終弁論が行われました。弁護団の最終弁論の後、関生組合員がそれぞれ「あたりまえの労働運動であり、全員無罪」の意見表明をしました。

管理職ユニオン・関西 YouTube 2月7日に84本目としてアップした 「労働組合とはいいもんだ!!」の要約 (10分15秒)



私は工業高校を卒業して技術者の端くれとして柳本製作所に就職しました。18才で入社して、残念ながら17年間努めて懲戒解雇されました。入社して2年目くらいから組合活動をはじめました。24才で4~500名くらいの企業の労働組合の書記長になり専従活動をしたと記憶しています。

その当時は、ストライキを打ったり、時代的状況をいうと賃上げをあげる、今では想像できませんけども3万円とか1万円ということで、当時でいえば10年ぐらいで賃金が1桁ほど上がりました。私の入社の賃金が17,400円くらいと記憶しています。17万円くらいに10年になりました。どんどんインフレで銀行の貯金利子も10%とか上がった時代です。今、お金を貯金しても金利もつかない。賃金もなかなか上がらない、上がったとしても自由に使えるお金、言葉でいうと可処分所得というんですけども、自分で自由に使えるお金が少ない。

話は戻りますけど、「労働組合はいいもんだ」とは、私にとっては、会社で当時4~500名いましたからストライキを打つ、そら凄いですよ。工場で生産停めるわけですよ。そのことによって会社の経営者も、一定労働組合のいう事も聞かなければ収まらない。賃上げの額をどうするか、男女の格差があったんですがそれを縮めるとかという要求を掲げて、配分の問題とか、賃上げをしたけれどもどういう形で配分をするとか、今、世間でいうベースアップをいくらにするとか、中途入社の低い賃金をどうするとか、ある程度原資を取っていくら上げるか機械的に決めさせことがやれた時代です。

ストライキという武器があれば、いろんなことを労働組合ができる。私は今、個人加盟の管理職ユニオンをやっているんですが。昔の話をしました。企業内の組合でしたけれど、労働組合でこういうことがしたいとか、みんなの要求とか希望とか、うまくまとめればストライキという武器をもって闘うことができますし、経営者も、今みたいに一対経営者とか一対上司とかいう関係では、ほとんど力を発揮できませんけども、まとまってストライキを打つたり、あるいは抗議の行動をしたり、残業をしないということも一つの闘争としてできるわけです。忙しい会社であれば残業をしない、拒否できるんです。そういうことも含めて労働組合とは、いろんな権利、歴史的なことでいえば、団結をして何かやろうということであれば、結社の自由を認めよと闘争があつて、殺されたり投獄されたり、そういうイギリスから始まった労働運動の歴史があります。日本の場合は、どちらかというと日本は1945年に戦争に負けて終戦になった。もちろんそれ以前も労働運動はあってやられていたんですけど、法律として合法的にできるようになったのは、1945年より後です。

今、私は長年労働運動を、20才からずっとやっているわけですが、個人加盟のユニオンであれ、企業内の組合であれ、労働組合にはいろんな権利があります。一人でやってると、せっかくある憲法28条とか、労働組合法とかあるんですが、ここでは経営者がしてはいけないことが決められていて違反をすれば行政機関に訴えることができます。不当労働行為というんですけども、経営者がしてはいけないことが決められている時代です。ところが昨今は、なかなか一人のために、労働者全体、特に賃金が低い非正規のアルバイトの人とか派遣の人とか、いろいろばらつきはありますけれども、正社員でない人は雇用不安、賃金が低い。現在のコロナ禍では、労働時間を減らされたり雇止め解雇を受けたり、いろんなことされています。一人ひとり分断されてばらばらだと弱いです。労働組合とは群れて団結して力を発揮する。一番強いのはストライキです。いいもんだということで言い切るとしたら、ストライキという言葉を覚えていただきたいし、ストライキ権という権利もあるし、これは企業内だけでしか打てないということではない。ユニオン



に入れば一人でも打てますし、地域でも打てますし、産業別とか業種別とかでも打てます。そういういいもんがあるのに、最近では憲法があってもないかの如くにする攻撃もあります。憲法の話になるとすぐ9条の話になるんですか、「陸海空軍有しない」いうても「有してはる」状態が憲法違反にならないしという強引なやり方もあります。労働組合法も憲法28条に、団結権一人じゃなくてまとまる権利、まとまって交渉する権利、団体交渉権、労使対等で一人であれもめてたら組合に入れば、労働組合の一員として交渉権が成立する。話がまとまれないと、経営者が横暴だとか横着だとありますけどもその場合は、さっき言いましたストライキ権、ストライキを打つ権利、あるいは抗議をする権利、そんなのがあります。だからそのことを活用せずに、知らずに人生を過ごしている方は、非常にもったいない。労働組合とは、非常にいいもんですから、ぜひ全国にあるユニオンに個人で入れる組合、でそんなの頼りないと思う人は何人か集まってですね労働組合をつくれば、権利行使ができますから、ぜひいいもんだの労働組合を活用して運動をしていただきたいと思っています。作るための相談も管理職ユニオンはしています。受け付けますし全国にある労働組合も相談に乗ってくれると思います。

いいもんだの労働組合をわかっていただいてですね、相談して加入したり、自信のある方は自分で作ってみてください。そういうお願いをして終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

コミュニティ・ユニオン関西ネットワークが、2月4日に厚生労働省大阪労働局長あてに提出

要 望 書

前文 (略)

1. 新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金（以下「休業支援金・給付金」）について、労働者側の申請に沿って速やかに給付すること。

使用者が手続きに非協力的なため、支給申請から実際の給付までに長い時間を要するケースや、申請が却下されるケースが生じています。この制度の意義が損なわれる事態です。

本制度の対象とはならないことが明らかである場合を除き、原則として労働者本人による申請に沿って、速やかに給付決定するよう求めます。

2. 雇用調整助成金について

① 10/10 助成対象となる場合があること等を、使用者に対して周知徹底すること。

「休業補償は6割でよい」という、誤りではないものの不完全な情報が広く伝えられており、「6割払ってるのだからこれ以上払う必要はない」などと言い放つ使用者・経営者にしばしば遭遇します。

10/10 助成対象となる場合があるなど、助成率も上限額も引き上げられており、「休業手当6割」は単に「違法でない」「罰則の対象とはならない」だけであること、民法上労働者は満額請求できることを、使用者に対し周知徹底してください。

② 実際の減収分を補填できる計算方法に改めること

現状では、「日額平均給与を計算する時には暦日数で割り戻し、支払う時には実際に休業した日数だけ」といういびつな算定方法のため、実際に労働者が受け取る賃金は4割程度に激減してしまいます。

支給金額の算定方法は、下記いずれかの方法としてください。

a) 日額を算出する際は、暦日数ではなく実際の就労日数で割り戻す

b) 休業支援金・給付金と同様に「(各月の日数) - (就労した又は労働者の事情で休んだ日数)」を日額にかけ合わせる

3. 本年2月末までとされている休業支援金・給付金、雇用調整助成金の対象期間を延長すること。

以 上