



〒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

コロナ禍のシワ寄せするな！ 同一労働・同一賃金！

2 1 春闘集会・デモをやります、参加を！



コロナ禍のシワ寄せするな！
同一価値労働・同一賃金実現！

3/20 春闘デモ

みんなで参加しよう！

3月20日(土)

13時出発集会

14時デモスタート

(西梅田公園まで)

集合：中之島女性像広場

(大阪市役所の南側)

コロナ禍において、矛盾は女性非正規労働者に集中しました。シフト制で見えない形で失職する労働者が多発しています。

一方、同一労働同一賃金を含む改正派遣法・パート有期法が、中小企業においても2021年4月からは正式に施行されます。基本給はもちろん、一時金や福利厚生から休暇や研修に至るまで、正社員と非正規との雇用形態による差別を禁止する法改正です。不十分な点もありますが、パート、有期雇用、派遣労働者等の待遇を改善するアコとして活かしていきたいです。非正規労働者が今こそ声を上げるときです。春闘デモにぜひ、ご参加をお願いします。



主催 春闘デモ実行委員会(連絡先:管理職ユニオン・関西、連帯ユニオン関西ゼネラル支部 TEL:06-6881-0781 北大阪ユニオン TEL:06-6848-8302 なかまユニオン 06-6242-8130)

大企業はもとより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獲得に向けて闘いましょう。

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・自治体などへの助成金・補助金増額、拡大要求をしよう。

日時 3月20日(土)

13時集合

14時デモ出発

集合場所

大阪市役所横女性像公園

西梅田公園までデモ

主催 春闘デモ実行委員会

・管理職ユニオン・関西

・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)

コロナ禍を理由の団体交渉拒否をぶっ飛ばせ！ 団体交渉拒否のダイカン今井ロジ、養心会国分病院 不当労働行為申立により、いずれも団体交渉を受ける！

〈ダイカン今井ロジ株〉

2020年11月17日、D組合員が出向させられているダイカン(株)枚方工場での、1、出向契約書の内容確認、2、枚方工場人員削減による労働負担問題、3、コロナ禍による休業時の出勤体制の不公平問題、4、上記関連する事項で団体交渉を申し入れました。26日、会社からの回答で「団交について 貴組合からの具体的な協議事項の提案をいただき次第、当社として検討のうえ、団交をお受けするか否かを回答させていただきます」と記載されていました。12月10日、組合から会社に再度の団交申入書を提出し、12月14日、会社から「応諾する義務はありません」との拒否回答がありました。

2021年1月4日、不当労働行為救済申立書を大阪府労働委員会に提出しました。22日に第一回調査が行われ、その後、会社が団交に応じると転換する。

2月1日、団交を開催し、その交渉の場で会社から、出退勤時間の資料提出は了解したものの、「D組合員の出向先の問題で、ダイカン株式会社に改善の要請やお願いもできないし決められない」との回答がありました。この会社回答を受けて、組合は「親会社ダイカンに団体交渉を申入れる」と伝え、終了しました。

親会社ダイカンに2月4日団交申入書を提出し、2月19日団体交渉を持ちました。団交の場で親会社ダイカンから、「配慮する」との回答を得ています。

2月25日、第二回調査の場で、組合から会社に対しては未払い賃金の要求をしているので、回答を見て今後、取り下げるか、不誠実団交として申し立てをして、併合をお願いするかしたいと伝えました。

3月1日、会社から未払い賃金のゼロ回答があり、組合としては団交申入れをする予定をしています。

〈養心会国分病院〉

2020年9月25日、組合は法人に、1、組合員の職場において周知された「テレワークの導入計画」について、2、令和2年6月1日に周知された「職場におけるハラスメント防止対策」について、3、上記関連事項についての団体交渉を申し入れました。10月9日、法人はコロナ禍を理由に、オンラインによる団体交渉を求めてきました。組合として反論をした後、23日、法人から「今回の申入れを受け、大阪府労働委員会を経て労働相談センターに相談したところ、オンラインによる団体交渉は基本的に合理性がある旨のご回答をいただきました」と、団体交渉を拒否してきました。

2020年12月4日、不当労働行為救済申し立てを大阪府労働委員会に行いました。24日、第一回調査がありました。その後、法人が2021年2月10日の準備書面で「予備折衝中であつたが、組合がこれを拒否した」と主張してありましたが、別途、上申書で団交開催を具体的に提示してきました。2月25日の第二回調査の場で、3月11日に開催することが決まりました。今井ダイカンロジ同様、養心会も、団体交渉を行ったうえで、今後の対応を決めることとしています。

組合加入して

A・N



私は長年、運送会社の運行管理業務に従事して来ました。管理者として業務に関連する数々の外部セミナーも受講してきました。「外部労組対策」なるセミナーも数回受講し、私の中では「ユニオン=悪」と言う感覚が芽生えていました。まさか私が反対の立場になりその「ユニオン」にお世話になるとは夢にも思わずに。

現在、在籍している会社は、営業所所長として採用され入社3年半弱。同業界での経験年数は20年を超えていました為、1年目より実績を残す事ができ、次第に社長の信頼を得ていく事になりました。ところが2年半を過ぎたころ、発信したメールが言葉がきっかけとなり（と思われます）、急に私への風当たりが強くなります。

担当していた業務から外され、業務連絡が来なくなり。周りの上司は、助けてくれるどころか自己保身で精一杯。会社の為、自分の為、一生懸命にやってきたのに。怒りと不安がこみ上げてきました。ネットで解決策を模索していたところ、「連帯ユニオン」HPに辿り着き「管理職ユニオン・関西」を紹介頂きました。「ユニオン=悪」との認識だった自分が「知恵が欲しい。助けて欲しい。」自分になっていました。思い切って事務所に連絡し、初めて仲村書記長とお会いしました。

私の座学のみ知識とは違い、実戦での体験談を聞くにつれ、実戦を通じて労働組合の勉強がしたい。そして私の現状を何とか解決したい。いや、きっとできると思えました。何度か事務所にお邪魔すると、私よりもっと難しい状況の方が頑張っておられる事を知ります。1人の力は大した事はありませんが、みんなで協力して闘うことの大切さも実感しました。正直、少し精神的にも弱気になる場面もありますが、皆さんの協力を得ながら、めげずに頑張ろうと思います。これからもよろしく願います。

映画を観よう **「オキナワの少年」** 1983年制作 117分

日時 4月2日（金）午後7時～9時、ユニオン事務所

〈解説〉

映画に情熱を賭ける一人の男の少年時代と、十一年後の東京での青春時代を交錯させながら沖縄人としての葛藤を描く。沖縄出身の東峰夫原作の同名小説の映画化で、脚本は、中田信一郎、高際和雄、沖縄出身でこれが第一回監督作品の新城卓の共同執筆、撮影は「嵐を呼ぶ男(1983)」の姫田真佐久がそれぞれ担当。1984年、第7回日本アカデミー賞受賞。

報告 中央労働委員会 再審査「上田清掃」事件 中労委の和解勧告書案への組合修正提案が認められる

2019年9月18日に京都府労働委員会から勝利の命令が出ました。その主文は「被申立人（会社）は、申立人（組合）の組合員Bに対する平成30年5月2日付け異動命令がなかったものとして取り扱い、同人を被申立人の本社を発着地とするコース別の収集業務に復帰させなければならない。」でした。



ドライバー業務から分別作業への職種の一方的変更の上、遠方地への移動でした。この会社の業務命令は、職種変更の不当性ととも、組合か都度への妨害でもありました。

会社は、命令を不服として同年10月2日に再審査申し立てをしました。その後、B組合員の業務は、本社発着のコースドライバーになりましたが、南センター（本社から1時間もかかる遠方地）での分別作業を一定時間やらされる業務命令であり、現在もこの状態です。組合の主張は、京都府労委命令通りの職種変更の分別業務をすべて無くすことです。

組合の中労委方針は、会社に再審査申し立てをした理由に目新しい主張や証拠もないため、早期終結・早期命令交付で臨みました。しかし、中労委の委員は「和解」に熱心で、コロナ禍の延期もありましたが、2021年3月4日で6回の調査を重ねてきました。

以下の中労委和解勧告案、第3項の問題点と第4項の口外禁条項があるため、組合としては拒否をし、修正提案をしました。

中労委からの和解勧告書（案）

中央労働委員会は、上田清掃株式会社（以下「会社」という。）と管理職ユニオン・関西（以下「組合」という。）との間の中労委令和元年（不再）第51号事件（以下「本件」という。）に関し、会社と組合が下記により和解することを適当と認め、労働組合法第27条の14第1項の規定に基づき、和解を勧告する。

1 会社と組合は、本和解により本件が円満に解決したことを確認し、今後も相互の立場を尊重して信頼と理解を深め、将来にわたって良好な労使関係の構築に努める。

2 会社は、令和3年3月末日を期限として、組合員B（以下「B組合員」という。）に対する平成30年5月2日付けの異動命令を撤回する。

会社は、上記異動命令撤回後にB組合員が担当する業務内容（就業場所、勤務時間ほか）について、組合と協議し、その必要性等を十分に説明した上で、同組合員に対し、コースドライバーとして新たな収集業務を命じる。ただし、会社は、同組合員に対し、仕分作業を担当業務の一部としないよう配慮する。また、新たな業務を命じるまでの間は、同組合員に対する現在の暫定的対応（上記撤回後は、仕分作業を除く。）を継続する。

3 会社と組合は、会社が業務上の必要により、就業規則の規定に基づき、組合員に配置転換を命ずる権利を有することを相互に確認する。

会社は、飯塚組合員が組合の組合員であること又は組合活動をしたことの故をもって差別的取扱いを行わないことを誓約する。

今後、会社が同組合員の労働条件の変更を行う場合も含め、会社と組合は、これまでの経緯を十分に考慮し、誠意をもって協議し合意形成を図るよう努めるものとする。

4 会社と組合は、本件が和解により解決した事実を除き、本和解内容を第三者に公表しない。

5 会社と組合は、本件に関し、会社と組合との間に、本和解条項に定めるほか、何らの債権債務が存在しないことを相互に確認する。

和解勧告書案、第3項に対する組合の主張

第3項第一段落は、削除する。その理由として、以下の主張をしました。

- 1、乙1の就業規則は、組合にもB組合員にも事前提示がなかったものであり、当然、協議を行ったこともない。従って、組合として認めたものではない。
- 2、乙42には「異動」という節はない。乙1に「第2節 異動」として新設され、第11条、11条の2～4、12条としてある。この条項に、上田清掃(株)の業種、企業規模から見て、考えられない不自然な(出向)(転籍)項目が新たに設けられ、さらに超不自然な「海外の事業所」が記載されている。

(注) 京都府労働委員会での会社側の書証。

乙1号証(就業規則2016.7.20版)

乙42号証(就業規則 京都上労働基準監督署 平成25.4.18の丸印があるもの)

- 3、この「異動」条項は、B組合員用に作成されたものと推察できる。
- 4、組合としては、B組合員はコースドライバーとして職種限定で採用され、過去の裁判によるコースドライバーとして職種確定(和解により)、京都府労働委員会命令、上記1,2項の理由から、中労委の和解勧告案の3項の第一段落「会社と組合は、会社が業務上の必要により、就業規則の規定に基づき、組合員に配置転換を命ずる権利を有することを相互に確認する。」ことはできない。
- 5、今回のB組合員への職種変更(ドライバー→分別作業)及び南センターへの移動は、乙1号証の就業規則の「異動」節に基づいて行われた業務命令であった。京都府労働委員会の命令書は、このことが不当労働行為の差別的扱いに当たるとして「被申立人の本社を発着地とするコース別の収集業務に復帰させなければならない」との主文になったのである。



よって、第一段落を省くか、もしくは、「会社と組合は、B組合員の職種については、コースドライバーであることを確認する。」ということ以外にありません。併せて、「公表禁止」の削除を要求することにしました。

この方針で3月4日の中労委の和解に臨みましたが、会社が受け入れなかった場合は、最終書面の提出日を決めて結審としてもらう予定でした。

午後2時から始まった調査は5時30分までかかりましたが、最終的には和解勧告書の第3項の第1段落を削除することになり、公表禁止については、上田清掃の従業員については省くことを、調印の場で口頭確認することになりました。双方が修正した「和解勧告書」を持ち帰り確認の上、3月中に調印することになりました。

(書記長 仲村実)

派遣通勤費裁判 一審敗訴！控訴審

2月25日（木）大阪地裁で、派遣通勤費裁判の判決があった。2018年2月7日の提訴から3年にわたる裁判であり、組合員にもカンパや傍聴など支援いただいていたが、結果は原告敗訴。不当な判決に怒りを禁じえない。ともあれ、本件の争点や判決について、以下簡単に紹介する。



争点	被告の主張	原告の主張	判決
派遣労働者に労契法20条は適用されるか	派遣労働者については、労働者派遣法によって派遣先の通常の労働者との均衡待遇にかかる規制が行われており、派遣元の無期雇用労働者との均衡待遇にかかる労契法20条は適用されない	労契法20条が作られた当時の行政解釈でも、派遣労働者に労契法20条が適用されるとの解釈が示されている。派遣労働者を除外するとの規定はなく、被告の主張する解釈をとる余地はない。	派遣労働者に労契法20条は適用される。
期間の定めがあることによる相違か	通勤手当は、配転の可能性のある社員に対して支給し、配転のない社員に対して支給しないことにしている。期間の定めがあることによる相違ではない。	有期雇用派遣社員に対しては原則通勤手当支給無しとされている一方、無期雇用社員に対しては通勤手当が支給されているので、通勤手当支給の有無は期間の定めがあることによる相違である。	期間の定めがあることによる相違である。
通勤手当の趣旨・目的	通勤手当は、配転命令権に服する労働者に対して、その負担に報いる趣旨で支給している。	通勤手当は実費支給とされている。また、配転の対象とならない社員にも支給されている場合がある。よって、その趣旨・目的は、通勤に要する交通費を補填することである。	配転対象となる社員については、その負担に配慮し、機動的経営を可能にする趣旨。配転命令の対象とならない社員については、魅力的な労働条件として求人等を可能とする等の趣旨。
趣旨・目的に照らした不合理性の判断。	(職務の内容) 無期雇用社員と派遣社員とは異なる。	(職務の内容) 無期雇用社員と派遣社員とは異なる。	(職務の内容) 無期雇用社員と派遣社員とは異なる。
	(変更の範囲) 無期雇用社員と派遣社員とは異なる。	(変更の範囲) 無期雇用社員と派遣社員とは異なる。	(変更の範囲) 無期雇用社員と派遣社員とは異なる。

	<p>(その他の事情)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者の均衡待遇については、派遣先の通常の労働者との比較が原則。 ・原告は自ら選択して、通勤手当支給の無い契約を締結した。 ・派遣労働者については、平均的通勤費相当額を勘案して基本給が設定されている。 	<p>(その他の事情)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者について、派遣元の通常の労働者との均衡待遇を求めることが排除されていない。 ・派遣社員には選択権など事実上ない。仮に自ら選択したとしても、そのことが不合理性判断に影響を与えることはない。 ・被告は、派遣社員に対しては交通手当を支給しないと明記しており、時給に占める通勤費の割合や額はもとより、関連性すら主張していない。 	<p>(その他の事情)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣労働者の均衡待遇については、派遣先の通常の労働者との比較が原則。 ・原告は自ら選択して、通勤手当支給の無い契約を締結した。 ・派遣労働者については、平均的通勤費相当額を勘案して基本給が設定されている。
--	---	---	---

以上、争点と裁判所の判断を紹介した。今回の判決で、最大の問題は、通勤手当の趣旨・目的の解釈である。

上表のように、裁判所は、通勤手当の趣旨・目的について、「配転対象となる社員については、その負担に配慮し、機動的経営を可能にする趣旨」であると判示した。これはリクルートスタッフィングの主張をほぼそのまま採用したものである。

例えば、リクルートスタッフィングが、配転命令の対象となる社員に対して、2万円とか3万円とか一律同額の手当を支給しているのであれば、まだこうした解釈をとる余地はある。

しかし、リクルートスタッフィングは、無期雇用の社員全員に対して、通勤手当を実費支給しているのである。転勤を命じられた社員に対して、転勤によって増加した通勤費の差額分だけを支給しているわけではない。転勤の結果ではなく、自分の都府で引っ越した社員に対しては、通勤費が増加しても、通勤費を従前のままに留めるといってもいい。

通勤費支払いの実態からしても、通勤手当の趣旨・目的が、「通勤に要する交通費を補填すること」であることは明らかである。加えて、リクルートスタッフィングの主張を裏付けるような証拠が何一つないのである。

裁判所が、なぜこのようなネジくれた判断をしたのか、怒りを通り越して、不可思議としか思えない。大企業の利益を優先するための政治判断という可能性もないことはないが、諸手当についての差別是正については一定の前向きな最高裁の傾向にも反しているので、しっくりこない。政治判断というよりは、単なるピント外れでしかないように思えて仕方がない。

ともあれ、この不当な判決に泣き寝入りするつもりはない。組合と原告、弁護団は判決当日に控訴して闘うことで意思一致した。今後大阪高裁での闘いに入っていくが、経過については随時報告していきたい。組合員の皆さんには引き続きご支援をお願いします。

(執行委員 大橋)

独占資本・経団連の目論む「職務(ジョブ)型雇用」の 成果強要と解雇自由

副執行委員長 稲岡宣男

新型コロナ・ウイルス禍の働き方に関して、職務(ジョブ)型雇用が取り上げられることが多くなってきた。本来の職務型雇用は、職務=ジョブの内容を分析し、必要な知識、能力、資格を確定し、それに基づいて採用や給与を決める雇用方法である。

職務(ジョブ)型雇用が叫ばれるようになったのは、新型コロナ・ウイルス禍で急速に広められたリモート・ワークで生産性が下がったとする調査結果の発表である。

経団連は、リモート・ワークで生産性をより上げるためには目標の明確化による成果の発揮が絶対に必要で、その前提」としては、労働者一人ひとりの職務・職責を明確にする職務(ジョブ)型雇用を積極的に採用・導入すべきであると強力に主張している。

経団連・財界をはじめとする独占資本などが導入を目論む職務(ジョブ)型雇用は、労働者にどのような状況をもたらすのであろうか。本来の職務(ジョブ)型雇用は担当する職務を明確にし、担当する能力のある労働者を充て、職務に応じた賃金を支払うというものである。その職務を担当する能力があると評価された労働者が担うということなので、職務における成果の発揮度合に応じて賃金が左右されるなどということはありません。雇用方式である。

しかし、経団連の「2021年版経営労働政策特別委員会報告」は、「顕在化した(個人の力)に成果や業績を適切に反映する仕組みが重要となる」として、職務(ジョブ)型雇用での業績評価を論じている。

これでは、職務(ジョブ)型と言いながら、職務の内容や担当する能力を明確にしないまま労働者に担当させ、その結果を評価するというものにならざるということにならざるを得ない。

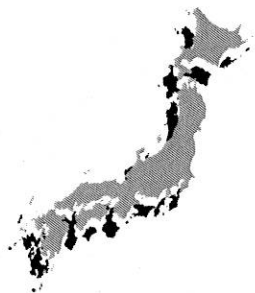
職務の内容や必要な能力をあいまいにしておいて評価するということは、企業側の恣意的な評価の余地を残すことになる。本来の職務(ジョブ)型の職務評価に基づく賃金決定とは全く異なるやり方である。

また職務(ジョブ)型雇用は自由な配置転換や評価を理由にしたリストラが制限されるとする声もある。しかし、それは必ずしも雇用の安定を保障しない。職務に応じて労働者を採用するということは、職務が事業再編でなくなれば解雇につながるからである。

これまでは、工場閉鎖時などに、転勤や配置転換で雇用の確保が求められたが、職務(ジョブ)型雇用ではそうした対応は必要なくなると思える。職務(ジョブ)型雇用を機能させるには解雇規制を緩和し、職務がなくなれば解雇も自由というルールを定着させる必要があるからだ。

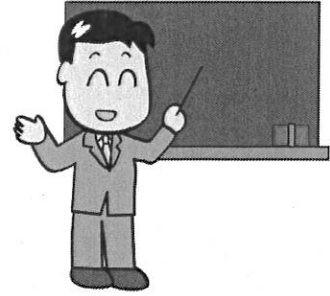
IT企業が採用に熱心なのは、技術革新が激しく、事業構造の再編が必要とされる業種だからである。職務(ジョブ)型雇用の導入で労働者の入れ替えを自由に行い、事業構造の転換に対応する事が可能となる。

新型コロナ・ウイルス・パンデミックを契機に職務(ジョブ)型雇用を一気に導入し、解雇自由な世界の実現に向けての目論みが進行している。



報告

「労働者協同組合法」制定記念 大阪市民フォーラム



2月20日、阿倍野市民学習センターにて、「労働者協同組合法」の制定を記念して大阪市民フォーラムが開催された。

メインテーマは「これからの地域・社会ははたらくもの・市民がつくる」で、ヨーロッパ・南米の社会的連帯経済の研究者である工藤律子さんの特別講演をメインに、ワーカーズコープ連合会の副理事長である藤田徹さんから法制化にいたるまでの苦勞や法案の説明と大阪の各実践団体を交え、トークセッションが行われた。

《労働者協同組合とは？》

世界の協同組合運動においては労働者協同組合が最も主流な形態である一方、日本では協同組合と言えば、Coop(生活協同組合)やJA(農業協同組合)であり、法人格として労働者協同組合が認められていなかったのであるが、昨年12月4日、ワーカーズコープ連合会や市民、様々な組織・団体の20年に渡る運動の成果として労働者協同組合法が全会一致で国会を通過した。法制化の運動の課題であった事業に従事する組合員の労働者性も今回の法案では認められている。

労働者協同組合とは、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織である。株式会社の所有者は株主であり、利益を株主に配当することを第一の目的とするが、労働者協同組合は、労働者所有の事業であり、一人一票の原則のもと民主主義的な経営で組合員である労働者の利益の増進を目的として営まれる事業形態である。

地域コミュニティの中で新たな草の根の関係性を作り出す労働者協同組合の実践は、多様な就労の機会の創出と地域における多様な需要に応じた事業の実施を期待されて、地域行政からも注目を集めている。

《今後の展望》

藤田氏の説明にもあったが、この法案により日本で初めて事業経営における労働主権が確立され、法的に保護される対象であった労働者が、経営への決定権を持つ主体であることが認められる。また労働組合運動における自主管理・自主生産路線や、倒産する企業や後継者不在の企業に対して、労働者への経営権の移行を促し、労働者の雇用の確保に役割を果たすことなども、この労働者協同組合運動の射程に入れられるだろう。

非正規雇用の増大やブラック企業の台頭など雇用の劣化、労働条件の全体的な切り下げが社会問題化している昨今においては、最低賃金や労働法の遵守を企業に徹底させるにとどまらず、「まともな雇用」を社会的に要求すること、労働者が生産手段を共有し協同して働く現場を持つことで、生産における本当の意味での主役と労働者になれるように労働者協同組合運動と連携することが、労働組合に期待される社会的役割の一つになっていくと考えられる。

(北摂ワーカーズのCさんに原稿依頼し、書いてもらいました)

北海道札幌で関生支援の講演集会開かれる！

2月14日、北海道札幌市内において、関生支部を支援する北海道の会準備会の集会が持たれました。この講演集会には連帯ユニオン関生支部の七牟礼副委員長、武書記長が参加しました。準備会の代表代行（当日の会議で代表に決定）の開会あいさつの後、武書記長が講演をしました。

話しは、1965年10月の関生支部からの歴史、今回の弾圧の異様さについてでした。その要旨は、2017年12月のストライキ、18年1月からレイシスト集団による関生支部たたき、8月からの弾圧・大量逮捕。大阪府警はストライキに対し「威力業務妨害」、滋賀県警と京都府警は組織対策課が担当した。支部の活動の重要なコンプライアンス活動は、阪神淡路大震災で、手抜き工事がわかった。支部は、コンクリートの品質を守らなくてはならないと考えるようになり、コンプライアンス活動をするようになった。工場まわりをし、点検するようになった。それを「軽微なことに因縁をつけて、仕事を止めた」と滋賀県警は言う。

そして関生支部は、「洞爺湖サミット反対闘争の際、北海道にミキサー車を持ってきました。沖縄・辺野古にも行きました」。今回の弾圧が一企業・一協同組合にとどまらない、「生コン産業には麻生セメント、岸信介、安倍晋三と関係のある宇部セメントがいる」と、今回の弾圧が「国家総ぐるみ」の政治的意図に満ちた弾圧であることを訴えました。続いて、副委員長が自身が逮捕された様子を生々しく報告しました。

集会には北海道平和フォーラム代表、社会民主党北海道連合の代表からのメッセージが寄せられるとともに、地元で反原発闘争を闘う仲間や北海道自由エスペラント協会からも連帯のあいさつが行われた。

(仲村書記長が、集会に参加した友人からの報告をまとめたものです)

労働組合つぶしの大弾圧を許さない

裁判所包囲 ぐるぐる☆デモ

4月15日(木)午後4時30分、中之島水上ステージ:出発集会
午後5時、デモスタート → 裁判所南東前 若松浜公園



この3年間で連帯ユニオン関西生コン支部に対する弾圧で89人が逮捕され71人が起訴され、昨年10月8日大阪地裁は、正当なストライキを「威力業務妨害」として不当な有罪判決を出しました。滋賀では工事現場で法令遵守を啓発する「コンプライアンス活動」が「威力業務妨害」

や「恐喝」とされています。京都では、子どもを保育所に預けるために“就労証明書”の発行を求めたことが強要未遂とされています。憲法28条を投げ捨て、組合活動憎しの判決を連発する大阪地裁に強く抗議する。2月4日、「白バス事件」を理由に大阪府警が行った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、大阪高裁は大阪府警に対し11万円の支払いを命じる逆転勝利判決を下しました。このようなまともな判決を世論に示していかなければなりません。裁判所包囲ぐるぐるデモで、大きく声をあげましょう。

※午後から有給休暇を取って参加を呼びかけます！

関生裁判日程

- ・ 3月15日(月) 10時 大阪地裁大法廷
大阪第一次弾圧事件 判決
(宇部三菱大阪港SS、中央大阪生コン) 事件
8時30分: 若松浜公園集合、座り込み集会・ピラまき
- ・ 3月30日(火) 10時 大阪地裁大法廷
大阪第二次・滋賀併合事件 論告弁論



関西「業種別職種別ユニオン運動」連絡会 例会の案内

アメリカの社会運動ユニオニズムに学ぶ～ 草の根の社会運動と労働運動の連携～

日本における労働運動の再建のために、アメリカにおける草の根の社会運動に学ぶ

日 時	2021年4月13日(火) 18時30分～20時30分
講 師	伊藤大一さん(大阪経済大学)
開催方法	完全オンライン・完全zoom、Google フォームを使って一斉送信
連絡先	06-6948-6105(暁法律事務所 中井雅人弁護士)

パンフレット紹介 「それでも 希望は 労働運動」

著者 ハ・ジョンガン(河琮剛)
聖公会大学労働アカデミー主任教授、韓国労働教育院客員教授など。
訳者 中村 猛 日韓民衆労働者連帯代表

労働問題を自らの問題ではないと考えている。労働問題に対する理解が特別に深くない。そんな普通の人たちを対象にした本です。

第1章 労働運動を悲観しようとするなら

第2章 ストライキに対する偏見とイデオロギー

それぞれ組合員価格300円、仲村まで

新入組合員学習会を再開します

4月24日(土) 午後2時～4時。終了後に懇親会

- 1, 組合員の加入動機と自己紹介
- 2, 管理職ユニオン関西の“YouTube”を見て、仲村書記長が解説
- 3, 労働者の権利と不当労働行為について