

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

## 春闘御堂筋デモに参加を！

来る3月22日（日）、毎年恒例となっている春闘御堂筋デモを行います。デモの前段集会では、組合員に職場報告も行ってもらう予定です。春闘要求を出して交渉継続中の組合員、争議中の組合員など、是非集会で報告をお願いします。

今年の春闘デモは、他労組へも呼びかけ、実行委員会を作って行います。管理職ユニオン・関西の他、連帯ユニオン関西ゼネラル支部、北大阪合同労組、なかまユニオンが実行委員会に名前を連ねています。例年50名そこそですが、今年は100人の参加を目指しています。

今年のメインスローガンは全国一律最低賃金1500円！ 今や全国の労働組合の共通のスローガンになっています。決して過大な要求ではありません。ディーセントワーク（働き甲斐のある人間らしい仕事）実現のための第一歩です。時給1500円でフルタイム（月160時間）働けば、毎月の賃金は額面で24万円、手取りでは20万円程度でしょう。決して十分とは言えませんが、ぎりぎり生活できる水準かと思います。

安倍首相は「非正規という言葉をなくす」と公言しましたが、実際は「正社員」という存在がなくなりつつあります。非正規労働が4割、ウーバーイーツ配達員等のようなギグワークの拡大。「正社員」といっても、昇給無し、賞与は寸志程度、退職金無し、手取り15万円程度という状況が広がっています。「雇用崩壊」が進む中、大阪のメインストリート御堂筋で、声を大にして私たちの主張を訴えていきましょう！



### 3・22春闘御堂筋デモ

- |                     |                  |            |
|---------------------|------------------|------------|
| 13時30分              | 中之島公園女神像広場にて集会開始 | 職場からの報告等   |
| 14時30分              | デモ出発（大阪市役所前～なんば） | 15時30分終了予定 |
| ※その後、組合事務所にて持ち寄り懇親会 |                  |            |

# パート・有期労働法が4月から施行！

## 同一労働同一賃金の保障ではない？



〈安倍首相のやっていることは、非正規労働者拡大、合法的リストラ拡大、世界一企業が活躍できる国〉

安倍自公内閣は、安保、戦争法、共謀罪を法制化し、そして自衛隊を中東に派遣し、憲法9条を骨抜きにしています。こうした動きを社会全体にわたって生命・生活をないがしろにし、労働分野で「働き方改革」として法制化してきました。

安倍首相は、「世界で一番企業が活躍しやすい国」を目指すことが、成長戦略としました。それが労働分野における「働き方改革」であり、資本・財界にとって必要な時だけ労働力を吸収し、不必要な時は労働力を簡単に排除することが、合法的にできる労働基準法などの関係諸法の大改悪・新設をねらって実行してきたのです。

現実も成長どころか、雇用情勢が悪化しています。厚労省が2月28日発表した1月の有効求人倍率は、前月比0.08ポイント低下の1.49倍と急落。総務省が同日発表した1月の労働力調査の完全失業率も0.2ポイント上昇の2.4%と、4カ月ぶりに悪化。世界を震撼させる国内外での新型コロナウイルスの感染が広がる状況で、今後も雇用情勢は当面改善しないとしています。

### 〈どこにもない「同一労働同一賃金」〉

同じ仕事であっても正社員と非正社員（アルバイト、契約社員等）、社員と派遣社員・請負社員、大企業と中小企業、雇用形態や企業規模・雇用主の違い、また正社員間、男女間によって、あるいは現行の最低賃金制度にみられる都道府県間によって賃金格差があります。その格差は拡大しているのです。パート・有期労働法が施行されたからといって、これらは無くなりません。

残念ながら日本では、企業や地域を超えた産業別・業種別・業界別の労使関係がほとんどなく、同じ仕事であっても企業間（規模も含めて）、地域間、雇用形態、さらに様々な評価査定は正社員間であっても、賃金格差は拡大することとなっています。企業を超えた同一労働同一賃金を定めた法律はありません。

### 〈パート・有期法〉

正式名は、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」です。均等待遇として新法8条は、「事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「業務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。」となっています。

第9条では、「事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と

同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給・賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。」と定められています。

第8条は、労契法20条をほぼ踏襲するものであるとされ、第9条はこれまでの有期雇用労働法にはなかったものであるとされています。

加えて、第14条の1項「事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

2. 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。」としています。

労働者の求めに応じて、短時間労働者（パート）・有期雇用労働者と正社員労働者（通常の労働者）との待遇の相違の内容とその理由について説明義務を課しています。しかし、施行規則では、「責任の程度」「転勤・昇給などの総合的判断」から「職務の成果、能力、経験、合理的労使慣行、労使交渉の経緯」などが、その他の事情に挙げられている。長澤運輸事件最高裁判決は、定年が再雇用されたことを「その他の事情」として考慮し、能率給及び職務給を嘱託社員に支給しないことは不合理でないとした。



#### 〈「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年法）との関連で〉

高年法の第9条1項は、「定年の定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置のいずれかを講じなければならない。」としています。確保措置として、①当該定年の引き上げ（65歳にすること）、②継続雇用制度、当該定年の定めの廃止、の選択としている。②の継続雇用制度が多く企業で採用されているが、法律上は具体的な賃金・労働条件の決まりはありません。

この②の継続雇用をめぐっては、賃金等の保障はなく、多くの企業で「60歳定年後再雇用制度」で、労働条件の低下が一般化して労使間で合意しています。中小企業では、規定しないところも多くあります。私たちも継続雇用の賃金・労働条件をめぐる団体交渉を経験しています。団体交渉で労働者に有利な賃金等を確保するのが困難かつ難しい交渉となっているのが実情です。再雇用拒否の事例も発生しています。これが現実の状態です。

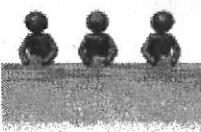
（書記長 仲村実）

#### 派遣通勤費裁判・証人尋問の傍聴をお願いします！

原告証人尋問 3月16日（月）15時～ 大阪地裁809号法廷

被告証人尋問 3月19日（木）10時～ 大阪地裁810号法廷

傍聴席を埋め尽くし、公正判決を求めていきたいと考えています。



## 8年の争いに終止符

# パナソニックBさん、中労委で和解成立！



1986年4月に三洋電機(株)に入社→約25年間、管理部門でデスクワーク業務→2011年10月、三洋電機で早期退職募集、「社内での仕事はない」と退職勧奨を受ける。

2012年1月、パナソニックCS本部へ出向(東京から大阪に転勤)、単身赴任。業務になれない上、一般ユーザーの電話対応業務、担当講師のパワハラが原因で体調を崩す。2月中旬、自宅待機の業務命令。4月1日、出向解除→三洋電機人材活用推進室へ異動、地下の追出し部屋に隔離される。「社内での仕事は無い」と言われ、4月19日から転職支援会社リクルートキャリアコンサルティングで、転職活動を指示される。

10月末に、転職活動の終了を告げられ、「単純肉体労働しかさせない」と言われ、1か月半の追出し部屋での隔離状態を経て、12月11日から、派遣会社経由で、三洋電機と資本関係の無い印刷会社OSPアドバンスへ業務命令による社外出向。OSPアドバンスで、1日中立ち仕事で残業強制で体調悪化する。

2013年4月、管理職ユニオンに加入。6月、出向先工場で労働災害事故にあう。2014年4月、OSPアドバンスに職場の安全問題で団交を申し入れると出向解除となる。約半年、追出し部屋に隔離、10月に三洋ハートエコロジー(株)に出向の業務命令。全く経験のない営業職となる。2015年4月1日、三洋電機からパナソニックへ転籍。社名の変わったパナソニックファームアソシエに継続して勤務。

組合は、大阪にきて単身赴任が長期になり、何度も団体交渉を重ね、東京でこれまでの経験を生かした適材適所の配置転換要求をする。パナソニックに転籍後も、同様の団交を行ったが、三洋時代からの交渉メンバーで決定権がない状態が続く。2018年4月26日、出向先の営業会議出席拒否等による懲戒処分を受けたこと、パナソニック全体の人事権のある団交メンバー出席拒否で、それぞれ不当労働行為で争う。いずれも大阪府労委で負けの命令で、中労委へ再審査申立て。

Bさんは、自身の病気のこと、家族のことを考え、会社からの60才までの給与に相当する解決金提示の中で和解を決断する。3月2日、中労委で和解勧告書の調印し、争いが終結。

### 和解勧告書の骨子

- 1、Bが、2020年3月31日付けをもってパナソニック(株)を退職（定年扱い（満55歳以上60歳未満））することを相互に確認する。
- 2、パナソニック(株)は、別紙のとおり、規定に定める退職金を含む解決金を支払う。
- 3、組合は、中労委の別件、大阪府労委の子会社の不当労働行為申立てを取り下げる。



※Bさんには、退職勧奨拒否からの苦悩と、8年の管理職ユニオン・関西での闘いや組合員の仲間の支援・励ましなど、落ち着いたところで連載報告を書いてもらう予定です。ご期待ください。

# 解決しました。60歳以降継続雇用1年で解雇 ノンバンク会社を相手に、地位確認訴訟

## 経過

私は、1981年4月から2017年3月迄 Zノンバンクに勤務しました。その後Aノンバンクと経営統合されることになったため、転籍となりました。2017年9月末で60歳定年となり、引き続き雇用されることとなりました。業務は正社員時とほぼ同じ内容でした。

定年後の嘱託契約にあたり、会社が提示した期間1年のみの特別嘱託月額15万円ではなく、定年後継続雇用の普通嘱託月額18万として双方署名捺印し契約しました。ところが会社側は最初に出した特別嘱託15万の給与の金額しか支払いませんでした。Zノンバンク時代から通算十数回に及ぶ、定年後の労働条件等についての団体交渉等を会社はひどく嫌っていました。

私の業務については鵜目鷹の目であら探しを四六時中しておりました。また、部署に係することに行き違いが発生すると、ことごとく当該組合員の私の仕業であると断定し、始末書等の提出を強制しました。また、人事考課についても3年間連続平均レベルのC以上ということで、A社に直接雇用してもらっていたにもかかわらず、最低のSランクにしてきました。

その上、2018年7月18日付で会社から業務指示書が出されてきて、今度は業務遂行に時間がかかりすぎている。業務改善が見られないとして、再三、再発防止宣言書の提出を求めてきました。



そして8月末に会社側から、一方的に会社側は2018年9月末をもって、雇用契約を終了し、その後の契約をおこなわないという、雇い止め通知書を渡されました。団体交渉をもったが、会社側の態度は変わりませんでした。

2018年10月5日、訴状を提出し、準備書面を通して解雇理由が争点になっていきましたが、裁判長からは現時点では2018年9月末の雇い止めは承認できないという心証を伝えられました。組合の人達の意見も聞き、金銭和解しました。

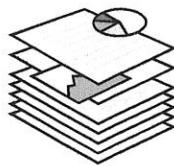
私の40年に及ぶ金融機関への就労、特に十数年前からの外資系ファンドとの闘争もいったん区切りがついたようです。

最後になりましたが、仲村書記長をはじめ、故大浜前書記長、当時執行委員で私の担当だったOさん、友好団体のユニオンおかやまの書記長等、組合の皆様にはいくら感謝してもしきれない気持ちでいっぱいです。どうもありがとうございました。

2020.3 A



# 日本フッ素工業(株)相手に、懲戒処分無効で提訴！ 減給処分と降格の不当処分取り消し、慰謝料請求で



日本フッ素工業株式会社（堺市美原区木材通2-4-6）は、フッ素樹脂を利用した塗装（コーティング）の業務をする会社です。そこで大阪営業部の次長をしていたC組合員の減給・降格処分の無効と慰謝料を求める提訴を2月17日にしました。

Cさんは、2018年7月、1万円の減給処分を受けた。会社の説明は、「貴殿は平成30年2月、U部員と共にお客様を接待している最中に、U部員に対し業務とは全く関係ない事柄を持ち出して、お客様の面前であることをわきまえずにいさかいをはじめる等の不適切な行為に及んだものである。貴殿のこのような行為は会社の信用および名譽を傷つけるものであって、社員（とりわけ次長という職責にある者）としてあるまじきものであり、ここに減給処分に付して、厳重に戒めるものである。」というものでした。同日、中日本営業部の次長から課長への降格処分もあった。会社の行った処分は、就業規則上の懲戒の種類としては、「減給」と「役職の解任」にあたります。

以下、訴状の「請求趣旨」を掲載します。結構長い訴状です。全文を読みたい方は、組合事務所に連絡ください。



## 請求の趣旨

- 原告と被告との間で、被告の原告に対する2018年（平成30年）7月17日付け減給処分が無効であることを確認する。
- 被告は原告に対し、金1万円及びこれに対する2018年（平成30年）7月26日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 原告と被告との間で、被告の原告に対する2018年（平成30年）7月17日付け降格処分が無効であることを確認する。
- 被告は原告に対し、金36万円及び別紙の「給与減額」欄の列に記載の各金額に対する同一行の「基準日」欄記載の各日付から各支払い済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 被告は原告に対し、労働契約上、被告の中日本営業部次長の地位にあることを確認する。
- 被告は原告に対し、金1,650,000円及びこれに対する2018年（平成30年）7月17日から各支払い済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 訴訟費用は、被告の負担とする。

との判決ならびに第2項、第4項及び第6項につき仮執行宣言を求める。

## 消費税10%でGDP急落 内需も輸出も総崩れ

副執行委員長 稲岡宣男

日本経済が落ち込んでいるときに消費税の10%大増税を強行した  
自民・公明政権の大失政が、数字でハッキリ示された！



昨年の10～12月期の、実質 GDP（国内総生産）は、個人消費、住宅、企業の設備投資など、国内の民間需要、輸出は、ともに総崩れの状況となっています。年率換算マイナス6.3%。

個人消費の落ち込みはマイナス2.9%と顕著。10月からの消費税10%への増税の影響がくっきりと表れています。消費税増税前の「駆け込み需要」は8%への増税時と比べて少なかったが、それにもかかわらず、これほどの落ち込みになったことは深刻です。

輸出は、米中貿易摩擦の影響で減少しました。国内需要、海外需要とともに先行きの見通しが、不透明な状況のもとで企業の設備投資も、大幅なマイナスを記録しました。

今回のマイナス成長は、政府のこれまでの景気に対する基本認識の見直しを迫るものになると思われます。自民・公明政権はこれまで「景気は緩やかに回復している」との認識に立ち、「月例経済報告」の景気判断でも同じ表現を繰り返してきました。

しかし、これほどの大幅な経済・景気の落ち込みを、「緩やかな景気の回復」とは言えないでしょう。景気のしっかりととした現状認識なしに有効な対策はありえないことは明らかです。

今後は、新型コロナウイルスの影響も出てきます。中国経済の成長も鈍りますし、中国の工場閉鎖により日本企業の国際的な分業体制にも大きな影響が及びます。

今年の春闘で、少なくとも消費税増税分を、賃上げで取り戻すことが重要です。しかし、大企業は輸出の落ち込みを理由に賃上げを抑え込む方向です。

国民のくらしはますます厳しくなっています。特に低所得者の生活は苦しい状態で、医療費と教育費を抑えながらのやりくりは限界まで来ています。

自民・公明政権が「全世代型社会保障」の名のもとで、社会保障の給付を抑え、サービスを削る政策を実行しようしていることも、将来への不安をかりたて、消費を抑える大きな要因となっています。

従来型の大型公共事業中心の対策ではなく、消費税増税で家計が傷つけられた庶民に手を差し伸べる政策に転換すべきであり、消費税の減税を真剣に検討すべきです。

## 関生支援

2月17日大阪地裁、2月21日大津地裁前で配られたビラ！

# 裁判所は手を貸すな! 警察の異常な組合つぶしに!

大阪・大津・和歌山・京都地裁裁判官・職員の皆さん！市民の皆さん！

一昨年7月から関西全域で空前の労働組合弾圧が起こっています。全日建連労組関生支部（大阪市西区）という労働組合が、警察による不法・不当な集中攻撃を受けています。いわゆる「関生事件」です。戦後労働組合への弾圧としては最大で、異常事態です。ところが、あろうことが憲法と法の番人であるべき裁判所が、警察権力による不当弾圧に全く無批判的に手を貸す事態になっています。裁判所が本来の立場に立ち返ることを強く求めます。

### 弾圧の異常さ

#### ① 異常な規模と執拗さ

この一年間で逮捕者数は延べ89人（組合81人、事業者8人）、起訴者は延べ72人（組合員67人、事業者5人）。組合の武委員長、湯川副委員長は拘置所で2回の正月を迎える、2月17日で拘束が537日になります。人権侵害です。

#### ② 組合活動が刑事犯罪に

大阪では賃上げ要求のストライキでの平和的説得活動が威力業務妨害にされ、滋賀・京都ではコンプライアンス（法令順守を企業に求める）活動、ピラまきが強要罪、正社員要求や労使合意の争議解決金が脅迫や恐喝にされています。こうした労働組合の正当な活動は、労働組合法で刑事免責が認められています。警察（マル暴）のやっていることはムチャクチャです。

#### ③ 警察が違法な脱退工作

警察は、逮捕された組合員や家族に「組合をやめろ」「関生と手を切るなら」と露骨な組合脱退工作を行っています。

## 裁判所は2名の組合役員を釈放し、憲法・労働組合法に基づき公正裁判を行え！

国連への提訴も行われ、129人の弁護士・労働法学者が「信じがたい刑事弾圧」と声明を出し（19年1月、裏面参照）、自治体議員124人（11月）からも抗議声明があがっています。また全国でこの弾圧への支援運動が広がっています。昨年11月16日には全国抗議集会とデモが大阪市内で1200名が集まり、大阪地裁までデモが行われました。毎週土曜日には大阪府警での抗議が行われています。大津・大阪・京都・和歌山地裁は、早期に無罪判決を行ないなさい！

抗議電話は、 大津地裁：077-503-8167

大阪地裁：06-6363-1281

京都地裁：075-257-9299

和歌山地裁：073-428-9944

労働組合つぶしの大弾圧を許さない実行委員会

（連絡先）全港湾関西地方大阪支部 気付 電話：06-6575-3131



昨年10月徳島事件、12月加茂生コン事件につづき、2月26日に  
藤原生コン事件で組合に勝利命令である！

2018年3月以降、大阪広域生コン協組が打ち出した「関生支部排除」の方針に従って、支部の日々雇用労働者を就労させず、団体交渉も拒否してきた。加盟企業に指示した「連帯との折衝・交渉・面談禁止」「連帯系輸送会社との取引禁止」行為が不当労働行為だと認められました。

### 〈3月の裁判予定〉

3月16日（月）10時、大阪第1次事件、大阪地裁201法廷

3月18日（水）14時、加茂生コン事件、京都地裁

3月19日（木）10時、大阪第2次事件、大阪地裁201法廷