



〒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

新型コロナ 休業・時短・解雇・雇止めなどホットライン

新型コロナの感染はようやく減少し始めましたが、その経済的影響は甚大でリーマンショックの時以上だと言われています。そんな中、売上減少、生産縮小、休業は全産業に広がり、直撃を受けたホテルや飲食店などでは廃業や倒産が増加しています。帝国データバンクの調査では、新型コロナに関連する倒産が急増し、5月7日段階で125件に達したと発表されました。

なかでも、深刻な影響を受けているのが中小企業や非正規労働者、フリーランスで働いている人です。ユニオンにも、解雇や雇止めの他、内定取り消し、勤務シフトを減らされた、勤務時間を減らされた、休業手当を支払ってくれない等の相談が多数寄せられています。この他、政府や自治体の助成金や給付金などについての相談も多数あります。

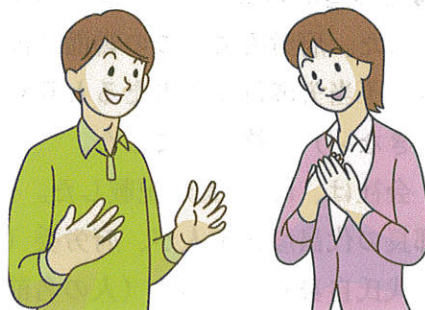
労働組合として、多くの人が生活の危機にさらされている状況に可能な限り対応するため、相談を受けています。また、生活保護等の手続き支援を行っているNPO法人や弁護士とも連携して対応に当たっています。お気軽にご相談ください

会社が休業したが、休業手当をもらえるかどうか分からない。会社からは何の説明もない！

会社から、店を閉めるので5月一杯で解雇と言われた。5月末までの給料は払うというが、それ以外何の補償もない。

コンビニのアルバイト、客が減ったという理由でシフトを週5日から週3日に減らされる。これでは生活していけない。

発熱したので会社に連絡したところ、しばらく休めと言われた。翌日、熱が下がったのに、会社からは引き続き休むように言われた。しかし、休んでいる間給料は出せないと言われた。



ホテルのベッドメイキングの仕事をしているが、仕事が減ったので、勤務時間を減らされた。それまで1日6時間程度だったが、3時間くらいになった。生活していけない。

【電話相談】 06-6881-0110

【メール相談】 mu-ohhashi@mu-kansai.or.jp

【来所相談】 大阪市北区天満1-6-8 六甲天満ビル801

連帯ユニオン関西ゼネラル支部の活動ですが、管理職ユニオン・関西も協力しています

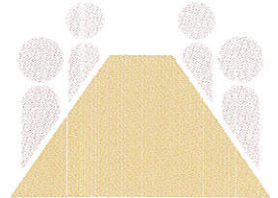
中央労働委員会での和解で終結！

解決報告 その2

組合員 A

②社外出向解除と大阪府労働委員会での争い

前回は、初めての団交まで記載しました。その後も、三洋電機と団体交渉を重ねましたが、協議事項である適材適所の再配置の協議は一步も前に進みません。また、出向先の印刷会社（OSP アドバンス）での労働環境も改善されず、体調は最悪の状態でした。そこで、解決策として、仲村書記長から出向先の印刷会社に団交を申入れる提案を受け、早速に申入れました。すると、突然に、団交実施前に、出向解除（2014年4月）となりました。出向解除後に実施された団交は、意味のない団交となりました。出向解除後は、再び、追出し部屋での隔離状態となり、改めて、再配置先を求めて、団体交渉を重ねていきました。



その後（2014年10月）、三洋電機の子会社（三洋ハートエコロジー（株））への出向となり、胡蝶蘭の販売や観葉植物レンタルの営業を指示され、1日40件の新規訪問といったハードな業務を私一人にだけ指示されました。社内で、孤立し、肉体的精神的に疲弊していきました。大阪に知人も少ないことから、書記長にもお願いして、組合員の会社を訪問したこともありました。

その子会社の社長が黒崎氏から西野元博氏（三洋電機サービスを閉鎖した）に代わり、西野氏のパワーハラスメントが始まりました。西野氏から何度も理不尽な注意文書を何度も受け、その度に団体交渉を行い、反論しました。その後、西野氏の部下である管理部の代部長から、事実と異なる嫌がらせメールが社内の関係者に送信され、このようなパワハラを止めさせるため、子会社に団交を申入れました。しかし、会社は「メールの内容は日常的な労務指示であり、団交義務がない」と団交を拒否（2017年1月）してきましたので、府労委に救済を申立てました。この事件で、会社からメールの内容の基になる作業内容報告書（事実と異なる嫌がらせの内容）が証拠として提出されました。数日後に直接に書いた本人に確認したところ、書いたとされるA部長はその書面のことを全く知らない上、A部長の印影が偽造され押印されていたことを確認しました。府労委で、この書面は捏造であると徹底的に追求しました。そして、府労委の命令は、不当労働行為に当たると判断され、勝利（義務的団交事項に当たり、会社の主張は採用できない）に終わりました。

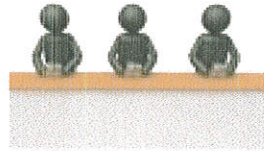
尚、その証拠書面について、会社は、「A部長が記載した。偽造ではない」と繰り返して主張していましたが、後に、管理部長の代昌彦氏本人が、府労委（別件）の証人尋問で、A部長が書いたものではなく、自分（代氏自身）が書いた（人の名前を利用して書面を捏造し、陰影を偽造したことになる）ことを認めた。しかし、その内容はA部長から聞いたもので、内容は事実であると勝手な主張をしてきたのです。その後も府労委で争いましたが、捏造かどうかの事実判定はありませんでした。

以上

㈱アドバンスコープ、団交約束の ヒアリング調査報告書を先送り！

不当労働行為調査の日程設定の申入れ、6月26日に決まる！

マネージャー業務を取り上げられ、懲戒処分ではないとは記載した「業務改善通知書」を渡され、退職に追い込まれようとしていた件で団交を申し入れました。しかし会社は、コロナ感染を理由に団交を先送りしたので、団交拒否の不当労働行為申し立てを行った結果、4月2日に団体交渉を行い、5月連休明けに改善策（部下を元に戻す等）を含む回答書を会社から受けることになっていました。組合は、その報告結果を見て、申立の取り下げをするか、調査期日の日程調整をお願いするとしていました。



しかし会社の対応が遅く、5月25日に申入れをしました。5月29日に会社から回答書がありましたが、何の改善策も提案もなく、「6月末を目途に調査を終了させる予定」とのことでした。以上の会社の対応から、不誠実団交として調査の再開を労働委員会に要請しました。

5月25日付け組合 申入書

去る4月2日に団体交渉を行いました。その結果、貴社は5月の連休明けをめぐりに、B組合員のヒアリング及び関係者のヒアリング調査を行い、改善策を含む報告書を組合に提出してもらうことになっていました。

すでに5月も後半になっており、遅くとも今月中に報告書の提出をするように申し入れます。

なお、大阪府労働委員会から団体交渉結果の報告と調査をどうするのかとの連絡を受けています。組合としては、貴社からの報告書が遅れているため返事を待っている状態です。現状では、不当労働行為の調査開始を大阪府労働委員会に要請することになります。

以上

5月29日付け会社 回答書

1、ヒアリング調査について

本件につきましては、本日現在、B組合員、部下3名のヒアリングを継続中です。現時点にいて、B組合員と部下の主張に相違があるため、引き続き、事実確認のための調査を続けてまいります。

なお、今後については、6月末を目途に調査を終了させる予定です。

2、現時点の対応について

弁護士の見解も含めて、4月28日から、B組合員のマネージャー権限を戻しています。

※B組合員と部下の主張が異なっている現況において、直接の指揮命令の回復は保留している。

コロナ給付金 10 万円とマイナンバーカード

立花孝志さんのコロナ関連の動画を見て思うこと

YouTube で「管理職ユニオン関西」を検索して、見てください！



安倍首相が、みんなに 10 万円払うというふうの方針を変えて、国会決議がされました。この 10 万円の給付について立花孝志という人、私はよく知りませんが国会議員にもなった人らしいですが、コロナ問題が続く限り、安倍政権が緊急事態で自粛や規制をするなら毎月 10 万円を払い続けろと言っています。この点はそうすべきだと、私も賛成です。今ある制度じゃなく、コロナ用にです。

しかし、立花という人は、現実的でない話をしています。彼はこのコロナ給付金について、マイナンバーカードと預貯金口座を結び付けています。この点の私の考えを述べます。彼は 10 万円をもらう時に、マイナンバーカードの番号を書けと言ってくると思っているようです。併せて、マイナンバーカードと銀行の振込先、口座を結び付けて徹底してやれば、国会で 10 万円の支出予算の決議がされれば、すぐに払えるてなことを言っています。しかしこれは現実的にはやられてないし、わずかの人のマイナンバー申請でも混乱が生じています。現実的にはできていないし、私は実際にはできないと思います。

そもそもマイナンバーカードというのは、高々 10 数%しか登録していないという代物です。何故かというといろんな意見があります。立花さんは、それをしなかったら払えないかのようなことを言っています。私は、こうしたものの考え方がおかしいのと思います。逆から考えると、国会で緊急事態といって“金”集めなあかん、どういう税金を作るかわからんですよ。今回は、コロナ給付金を 10 万円みんなに払うという決議をした。今度は逆に国民から取らなあかんという決議がされたら、立花さんの考えでこんな制度をつくったら、勝手に“金”が銀行口座から引かれるという考え方になってしまうんですね。多分、もらう時だけですと言いつけるでしょうけど。

マイナンバーカードそのものに問題がありますし、私は持っていません。郵送されてきた段階から送り返しています。こういう人間もいます。きちっとマイナンバーを登録している人が 15～16%です。コロナ給付金の申請に書きたい人は書いた方がいいですよ。ただし立花さんの言うことは現実的でない。全員に払うと言うてる以上、マイナンバーがあろうがなかろうが払う必要があるし、受け取る権利があるわけです。手続きは、現状に合った形で、簡潔な方法でやればいいと思います。

繰り返しますが、立花さんはマイナンバーカードと預貯金口座を一緒にセットして登録をせよと言っている。そうすれば、すぐに 10 万円の支払いができると。しかし現実的に 10 万円が立花さんの言うように、マイナンバーカードを登録している人にも支払われていない。マイナンバーカードを登録していない人もいっぱいいますから、現実的にはで

きないことを思っていると言っていると私は思います。逆の考え方も言いましたけど、国会でむしり取ろうということが決議されたらと考えると非常に問題のあることに結び付くと思います。

マイナンバーカードそのものの危険性もあります。登録したら便利やという主張なんですけど、学歴、家族構成、勤め先、預貯金など時の権力者から言うと集中して管理したいという、現在の自民党とか、大会社の経営者とかがそういう考え方だというのはわかりますけども、個人を管理したりすることは私自身は反対ですし、労働組合の活動をしてるということを管理される筋合いもないし、どんな考え方をするかも管理される筋合いもない。管理されることに賛成ではない。

私は、マイナンバーカードがあたかも便利でいいもんだという考え方そのものに疑問を持っています。学歴、経歴、極端に言えば逮捕されたことがあるとか、あるいは刑期を終えたこととか、管理したいという側はやろうと思えばなんぼでもできる制度になります。これさえできれば、悪用される危険性もあるんで、私は反対です。

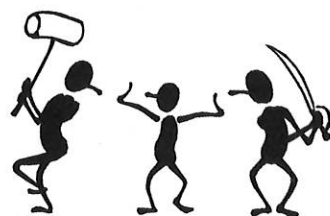
今回のコロナ給付金で、マイナンバーカードを書けという指導が出ているのも確かです。書きたい人は書いて、それ以外はいままで通り、免許証とか健康保険証とかを持って申し込みをすればいいわけです。それができるだけ簡素化されて、ややこしい申込書にいっぱい書かなあかんとかがないようにしていただければいいと思います。住所を移動している人には、どうすればいいとか簡潔にわかりやすく指導する必要があります。住所を移動している人は山ほどいるし、住民票を移していない人も山ほどいると思います。色々な条件のある人にも簡潔に申し込みが出来るようにすべきだと思います。

立花さんはこの10万円、皆さんに迷惑かけるわけやから政府としては生活の問題、学生であれば奨学金の問題、個人事業主が休業させられたら大変になるから払い続けなあかんと言うてます。働いている人の給与を払わなあかんから、自粛や規制をする側は補償をするということはすべきやと言うてます。簡単に言えば1万円札を印刷すればいいわけです。立花さんはそう言うてはります。これは私も賛成です。

現状のまま言ったら、中小零細企業の倒産が出てくるし、倒産しているところもあります。アルバイトや派遣で働く非正規の労働者が雇止めになったり、解雇がどんどん発生しています。給与が無くなり生活が大変になることが発生してきているわけです。中小零細企業では、畳まなあかんという企業が増えるでしょう。倒産すれば働いている人の生活が困る。そういう事態が発生する。

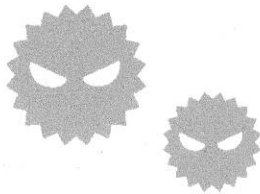
コロナ給付金の問題だけではなくて、今回の緊急事態宣言の発令でいろんな規制をしたりするのであれば、中小企業の経営者にも補助金とか救済金を出すのは当たり前の話です。労働組合の立場も言いました。立花さんの言っている部分で賛成のところもある。ただし、全体的に見たら現実的な対応をしない限り、安倍さんも含めて大企業の言う通りやっていけば、労働者や中小企業はムチャクチャになってしまいます。今日は、これで終わります。

(仲村)



「新型コロナ・ウイルス後」の世界 市場原理が覆う「近過去」には戻れない・・・ 再興する「同時代性」

副執行委員長 稲岡宜男



「以前と同じ世界」を、言い換えると、公共部門を含めた社会のあらゆる領域に市場原理が浸透し、市場原理であらゆる問題を解決できるという思い込みにとらわれた世界である。

まだ歴史化されていない近過去については、誰もが自分の記憶に残っていると思い込んでいるために、かえって忘却が進むのかもしれない。「新型コロナ・ウイルス以前」を想起することが、いま求められている。近過去を思いだせば、1990年代以降、急性期の病床を減らし保健所を減らす政策が、無駄のない行政として進められていた。さらに、近年は運送業者の不安定労働や介護労働者の劣悪な待遇が明代視され、気候変動への対策が遅れていた。

毎日が「非常事態」の連続であるともいえる社会的弱者を切り捨てる社会のなかで、ある者はそれを見て見ぬふりをし、ある者はそれを言祝いできた。新型コロナ・ウイルスが終息したあと、ただ以前の世界が繰り返すならば、「復興」や「新型コロナ・ウイルスに打ち勝った人類のオリンピック・万博」のために、以前の傾向が加速するだけである。

これが「垂直方向」の歴史的な考え方であれば、新型コロナ・ウイルスの時代は、「水平方向」の考え方にも変更を迫っている。世界の同時代性を指している。1980年代以降の日本社会は、世界と日本のさまざまな運動を想像力でつなぐ「同時代性」を喪失させた。この同時代性という概念が、いま着実に人々のあいだで実感されている。誰もが自分とよく似た状況にいて、よく似たストレスを抱えているということを、いまほど強く意識できる期間はなかった。

その意識のなかに、相互に思い合うという、共生に関わる基本的な考え方を見いだすことができる。自分を守ることが他者を守ることになり、他者を守ることが自分を守ることにもなる。しかし、自分を優先するだけならば従来と変わらない。自分と他者との関係性に思いをめぐらせ、想像力が水平方向に広がることの意味を、かみしめなければならない。行政の補償を求めつつも、クラウドファンディングを呼びかける動きが支持と資金を集めた。マスコミ等がコンテンツをオンラインで無償公開したり、廃棄食品を減らすための通信販売が進められたりと、各地で相互扶助の動きが生じている。

新型コロナ・ウイルスの危機は人が物理的空間に集まることを許さないが、そのなかでも、無理せずに可能な限りで互いに助け合う精神を育めるかもしれない。生活のあり方やカネの使い方を変えることができるかもしれない。

政治家やマスコミは「人類」や「日本人」という主語に、我々を否応なく組み込んでしまう。大きな主語は、他者とつながるようできて、むしろ他者性を切り縮めてしまう危険性をはらんでいる。大きな主語の希望を与えられるよりは、日常の中から希望を見つけ出さなければならない。

現状の検査体制下では、感染者数の推移に一喜一憂しても仕方がない。生活と思想を問い直してゆつくりと変化していくことが「新型コロナ・ウイルス後」を迎えるための手がかりである。

武委員長、湯川副委員長が釈放されました！

5月29日深夜、武委員長が大阪拘置所から釈放されました。6月1日、湯川副委員長が京都拘置所から釈放されました。2018年8月28日に逮捕され、不当にも1年9ヶ月にわたって長期拘留されていました。

武委員長が保釈されました

連帯広報委員会より転載

一昨年から続く、関生支部への不当な刑事弾圧をめぐり、2018年8月28日に逮捕され、不当にも1年9ヶ月にわたって長期拘留されていた、武委員長が昨夜5月29日、保釈が認められ、取り戻すことができました。この間、保釈請求に全力をあげて結果を出していただいた、弁護団に感謝します。

不当拘留されていた仲間を奪還するための運動を展開していただいた、労働組合つぶしの弾圧を許さない実行委員会・大阪や滋賀・勝手連・反彈圧京滋実行委員会をはじめ、全国の支援共闘の仲間みなさんに感謝します。ありがとうございました。以降も、弁護団と連携して不当に拘留されている、湯川副委員長を取り戻すための取り組みを強化します。支援共闘の仲間みなさんには、今後ともご支援ご協力をお願いします。



この間の経過

京都地方裁判所に対し、武委員長、湯川副委員長の釈放を求める申入れ行動が、4月28日に「労働組合つぶしの弾圧を許さない実行委員会」が行いました。5月25日に「関西生コン労組つぶしの弾圧を許さない東海の会」、「関西生コンを支援する会」も申入書を提出しました。5月18日から29日の間、2名の釈放を求める「京都地



裁前連続行動」が取り組まれ、この連続行動の最終日29日には、大阪と京滋実行委員会の連名で、京都地方裁判所長・京都地方裁判所刑事部総務勾留係に申し入れ書を提出し、記者会見を行いました。管理職ユニオン・関西からも4月28日、5月19日・28日の行動に参加し、アピールしました。

これからが本格的な闘いです！ 支援戦線を大きく拡大しましょう！

大阪府警前抗議行動再開を検討中！ 弾圧を許さず、無罪判決を勝ちとろう！

裁判日程

6月11日（木）14時 村田商事（加茂生コン）事件 京都地裁

12日（金）13時30分 大阪第2次弾圧事件 大阪地裁新館334

19日（金）10時 大阪第1次弾圧事件 大阪地裁

パワハラ防止

看板倒れ防げ

職場でのパワーハラスメント(パワハラ)を防ぐ義務が、6月から大企業に課せられる。厚生労働省はパワハラにあたる言動の例を示しているが、アウトかセーフかという「線引き」に注目するだけでは、根本的な解決にはならないと遺族や専門家は指摘する。どんな取り組みが必要なのか。

遺族「殺人と同じ」

「パワハラはいじめや嫌がらせではなく、殺人と同じくらい重い犯罪です」職場でのパワハラが原因で長女(当時21)を2012年に失った名古屋市の母親(56)は、過労死の遺族らが集う催しで、そう参加者に語り続けている。

名古屋市の青果会社に勤めていた長女は、女性上司2人に目をつけられ、「てめえ」「同じミスばかりして」と連日厳しく叱責され続けた。帰宅後もたびたび会社と呼び戻され、自ら命

大企業あすから義務化 指針独り歩き恐れ

を絶つ前日の夜も、休みなのに携帯が鳴っていた。遺族は会社で謝罪と損害賠償を求めて提訴。最高裁は18年、上司2人の行為はパワハラで、長女はうつ病を発症しており、パワハラを放置していた会社にも責任があると認定した。こうした被害をなくすた

めに昨年成立した改正労働施策総合推進法(パワハラ防止法)は、職場でのパワハラを、①優越的な関係を背景にした言動で②業務上必要な範囲を超えており③労働者の就業環境が害される——ことと定義。大企業は6月から、厳正な対処方針を示して予防の研修を行

うこと、きちんと働き手の相談に応じて再発を防ぐことなどが義務づけられる。罰則を伴う禁止規定はないが、取り組まない場合は行政指導で改善を求め、従わないと企業名を公表する。中小企業は22年4月から適用される。

言動がパワハラになるかを例示している「表」(社会的ルールを欠いた言動を繰り返した人を強く注意する)はパワハラではないが、「大勢の前で威圧的にしかりつける」のはパワハラにあたる、といった具合だ。上司だけでなく、同僚や部下の言動、採用内定者などへのふるまいもパワハラになりうる。飲み会の場も、実質的に仕事の延長と判断できるなら対象になる。

厚生労働省が示したパワハラの6類型と判断例
この例に限らない。実際は個別判断



パワハラと考えられる

パワハラでないと考えられる

身体的な攻撃

物を投げつける 誤ってぶつかる

精神的な攻撃

大勢の前で威圧的にしかる 社会的ルールを欠いた言動を注意

人間関係からの切り離し

仕事を外して 新規採用の育成で
長期間別室に隔離 短期間、別室で研修

過大な要求

業務と関係ない雑用 育成で現状より
を強制的にさせる 少し高いレベルの業務をまかせる

過小な要求

退職させるため誰でも 能力に応じ仕事の
できる業務をさせる 内容や量を軽くなる

個の侵害

性的指向・性自認、不妊 了解を得て、機微な
治療などの機微な情報 個人情報人事担当
を了解を得ずにはらす に伝え、配慮を促す

窓口で相談 二の足

一方、課題もある。厚生労働省は指針で「パワハラにあたる例」も示したため、「(企業側の)弁

解力タログだ」(日本労働弁護団)と、かえってパワハラを助長するという指摘も出ている。長女を亡くし

た名古屋市の母親は「これにあてはまらない行為は、パワハラではないとみなされる可能性がある。労働者が訴えようとしても萎縮してしまう」と懸念する。厚生労働省によると、実際にパワハラにあたるかは裁判

や各企業での個別判断になる。だが、働き手の立場から労働問題に取り組む笠置裕亮弁護士は、厚生労働省が示した例が企業研修で使われて「独り歩きしている」と懸念する。裁判までいかなくても働き手が苦しむこと

は多いとして「パワハラをなくすには、違法かどうかの線引きだけに注目せず、相手への言動が職場に必要なものかを広く見直すことが必要」と指摘する。また、企業が相談窓口をつくっても、実質的に機能

しなければ意味がない。

笠置弁護士は「社長によるパワハラもあり、社内の自浄作用が働かないという相談も多い。相談や調査の段階で弁護士を加えたり、労働局を通じて紛争調整委員会に頼んだり、第三者の目を入れることも大事だ」と話す。社内の窓口が機能しない場合、社外の弁護士や労働組合に相談する方法もある。「同じ人から同僚も被害にあっているケースも多く、複数人で一緒に相談すれば被害の実態を証明しやすくなる」という。(滝沢卓、佐藤英彬)

組合事務所の新型コロナ対策について



2020年5月21日に大阪府の緊急事態宣言区域が解除されました。これにともない、昨年までと同じ行動をしても良いと誤解されている方がいるかもしれないので、改めて以下のご協力をお願いいたします。次回、執行委員会で検討の上、決める予定です。

<新型コロナの特徴>

国内の調査では、約3%の人が無症状の感染者です。アメリカ疾病予防管理センター（CDC）の最新の発表では、無症状の感染者は35%と推計されると言っています。自分は感染しても良いという方がおられますが、自分の大事な人に知らないうちに感染させてしまったと後悔している方もたくさんおられます。

<三つの密>

密閉：換気ができない場所

密集：人がたくさん集まったり、少人数でも近い距離で集まる

密接：互いに手が届く距離で会話や発声、運動などをすること

<感染防止の三つの基本>（政府専門家会議議事録より）

① 身体的距離の確保

- ・ 人との間隔は、できるだけ2m（最低1m）空ける
- ・ 会話をする際は、可能な限り真正面を避ける

② マスクの着用

③ 手洗い



<事務所での対策>

- ① 発熱や風邪の症状がある場合は、事務所に来ないでください
- ② 事務所に入る前に8階のトイレで手指を30秒以上洗ってください。事務所で用意しているアルコール消毒でも可です。
- ③ 事務所内では原則マスクを着用してください
- ④ 事務所は、原則、窓を開けて換気します。
- ⑤ 打ち合わせや相談時は、正面に座らず、斜めか横に座ってください
- ⑥ 打ち合わせや相談は、15分以内とします。（無理な場合は、15分ごとに3分休憩することにします）
- ⑦ 飲食時等マスクを外しているときは、会話を謹んでください
- ⑧ 組合事務所での学習会や行事等は、申込制にします。多人数の場合は断ることがありますので、了解ください。
- ⑨ 帰宅時は1階のトイレで手指を30秒以上洗ってください

以上、大切な人を守るために、ご協力をお願いします。