MU·KANSAI NEWS

2020.7.4 Vol.279



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

六甲天満ビル801

河井夫妻逮捕に思うこと

検察は逮捕しないと思うけど、安倍晋三こそ逮捕すべきだ!

6月18日、河井前法相と案里参議院議員が逮捕されました。公職選挙法違反(買 収)容疑ということです。新聞記事では、昨年7月の参議院選前に、票の取りまとめ を依頼する趣旨で、2750万円を地元議員ら計94人に配ったこと、選挙後に自民 党本部から案里側に1億5千万円が振り込まれていたことが発覚したとあります。

経過をたどると、参議院選前に地元の県議・市議・町議・首長、後援会関係者、選挙ス タッフに現金を配った → 投票日2019年7月21日、案里氏が当選 → 9月の内 閣改造で河井克行衆議院議員が法務大臣に就任 → 10月31日に辞任(前日に週刊 文春のバクロ記事) → 2020年3月3日に広島地検が夫妻の秘書らを逮捕 → 6 月18日に東京地検が河井夫妻を逮捕ということです。

私は、2750万円といわれるがもっと現金を配っていると思います。自民党から の1億5千万円の金は、公職選挙法という法律はありますが、「金で票を集める」とい う発想です。通常は、公選法に引っかからないように工夫をこらしてやっているので す。その意味では、河井夫妻の逮捕は氷山の一角です。

河井夫妻は、安倍晋三首相に気に入られていたので、広島選挙区定員2名のところ に現職自民党議員に加え、新人の案里氏が立候補となったのです。

逮捕になった以上、河井夫妻も見捨てられると思います。黒川検事長の場合は、以 下のとおりでした。

安倍首相は検察庁法を無視して、1月31日に63才定年の黒川検事長を半年間延 長する閣議決定、3月13日に検察庁法改正案を国会提出、反対の世論を受けて6月 17日法案は廃案となりました。黒川検事長の「賭けマージャン」を5月20日に週 刊文春がバクロし、トカゲのしっぽ切りとして5月22日に辞職しました。これまでの仲間(?)でも、都合が悪くなると簡単に切り捨てるのが安倍首相です。

証拠主義であり、また執行猶予の温情あり(?)の裁判所に、河井夫妻がまず検察 とどう渡りあうのかが見ものです。

森友学園、加計学園、桜を見る会、河井夫妻の逮捕、どれも安倍首相がらみで、公文書偽造・破棄などの忖度政治で、どれも安倍首相に責任が及ばないようにしています。今回の広島参議院選の金のバラマキは、安倍首相の策だったと見るのが自然です。 私は、責任を取るべきは安倍晋三さんだと考えています。

河井夫妻の逮捕理由で、お金を配った事実は否定できません。公選法違反の買収かどうか、この間、お金を受け取った市長や議員が名乗り出ています。この被買収者がお咎めなしとなるのかどうか注目しましょう。金権選挙の他の議員まで検察は拡大するのかどうかも同様です。

黒川検事長を検察トップにする思惑が失敗した安倍首相は、黒川氏を切り捨てました。河井夫妻はどうなるのでしょうか。安倍首相への検察の対応は、森友・加計・桜を見る会と同様になることが予想されます。安倍首相まで責任が及ぶのか、期待はできませんが注目しましょう。 (2020年6月29日記 仲村)

当面の組合事務所での新型コロナ対策



- 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(入り口に設置)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。冷房(エアコン)使用時は30 分に1回、窓を開け換気します。
- 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 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。
- ② 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、ご了承ください。

その他

・相談テーブル用アクリル板設置を検討中です。

降格·減給·出向の無効を求める裁判 第1回公判で意見陳述を行いました!

意 見 陳 述

2020年6月26日

大阪地方裁判所第5民事部3係 御中

原告 K. K

私は 2011 年(平成 23 年) 8 月 22 日に、ダイカンロジスティクス株式会社 へ配車業務担当として入社しました。8 年間、配車業務を担当し、2017 年、課 長にも昇格してもらいがんばってきました。

昨年9月27日、予算の打合せと称し呼び出され突然、自宅待機を業務命令されました。 それも昨年6月に就任したばかりの清水社長にです。今年1月からは、親会社のダイカン枚 方工場へ出向させられています。この一連の事は、私は納得していません。

今年の1月2日に私は、会社のロッカーに作業服を取りに行きました。ロッカーは空っぽで何も残っていませんでした。1月4日は、ダイカン今井ロジ(株)は出勤日なので、出向先のダイカン枚方工場へ朝8時30分前に出勤しました。工場は閉まっていました。清水社長へ電話し、作業服の件を聞くと枚方工場に送ったとの返事でした。私の降格理由のひとつに"ほうれんそう"の報告がないとあげていた清水社長は、私へはまったく連絡すらしてくれませんでした。

私に清水社長は処分ではなく人事異動ですと言いますが、雇用契約内容とも異なる、降格、 出向、配置転換、大幅な給料カットは明らかに処分以上のものです。それも悪意に満ちた嫌 がらせで、私の気持ちを、ズタズタにするものです。

親会社の枚方工場への通勤は、今までの倍の片道 2 時間もかかります。仕事は、これまでまったく経験のない工場内での作業、プレス機、シーマ機、溶接機、リベッターマシンなど初めて触れる慣れない機械の操作です。まったく経験のないことです。私の労働者としてのプライドと尊厳を強く傷つけるものです。

加えて、男性は、みんな私より若い社員です。その若い社員に教えてもらい、失敗すると怒られ、ファイバードラム缶がいくら軽いといえ一日に何千缶も入庫、出庫し以前から痛めている左ひざと右腕に加えて腰と左肩も悲鳴をあげています。

また、15万円以上の減収となり毎月、約10万円の赤字、妻は現在、胆石を患っており、私自身も鼻の奥にポリープがあり、入院手術の必要がありますが、このような経済状態では治療もままならない状態です。

以上のように、就業規則にも定められていない不当な降格、高額な減給など合意のない不 当・不利益な変更です。労働契約書で交わしている契約違反を撤回し、失った名誉を回復し 元職に戻り、経済的、肉体的、精神的に受けた損害を認めていただきたいと、強く求めたい と思います。

最後にひとつ言わせていただきたいのですが、私はダイカン今井ロジの社員であってダイカンの人間ではありません。なぜ、ダイカンの収支の責任を取らされ、ダイカンの賃金テーブルで給料を減額されなければいけないか、理解できません。ただ私を辞職するように追い詰めているだけだと感じます。

裁判長には、私の名誉と尊厳を取り戻していただきたくお願いいたします。

以上

定年後に再雇用されたが2年後に雇い止め通告! はじめての経験であった証人尋問

K. 0



6月16日当日は、たくさんの方に傍聴応援をいただき本当にありがとうございました。人生のうちで裁判をするというのはそうそうあるものではない。よい経験をさせて頂いていると陰ながら協会には感謝しております(怒り)。

裁判を人生の糧としてまだまだ成長していかなければならない。この歳になってもまだまだヒョコである。

さて、証人尋問は、大阪地裁堺支部304号法廷にて行われた。

因みにこの法廷は光明池土地改良区のY氏の法廷と同じであった。

通常、裁判官は1名らしいが、私の裁判は合議制で行われ裁判官は3名であった。おもしろい事にY氏とまったく同じメンバーである。

提訴から3年3か月、やっと念願の証人尋問が行われた。通常は1.5年から2年ぐらいで証人尋問となるらしい。

裁判は原告が訴状を提出した後、文書のみで双方が争う、原告(私)も被告(協会)も敢えて裁判に出席する必要もなく代理人(弁護士)のみで裁判を行うことになる。双方の主張が出尽くした段階で裁判所の主張整理案が出され証人尋問が開催される事になる。

原告本人は裁判に出席することはないが、被告の主張の反論書面を作成するのに綿密な打合せが必要になりかなりの回数、弁護士事務所に通った。

6月16日(火)午前に原告(私)本人の主尋問60分が行われた。主尋問とは私の弁護士が私に質問を行う。事前に打ち合わせを行い準備万端ではあったが、ちょっとミスもした。

午後から原告(私)の反対尋問60分、つまり協会の弁護士が私に質問をする。「現在の私の給料はいくらですか?」「私の連れ合いは働いていますか?」「私の現在の職場はどこですか?」とか、訳の分からない質問をしていた。さらに私の登記簿謄本まで取り寄せて現在はローンも終わっていると準備書面に書かれていた。雇い止めをされたこととどんな関係があるか非常に疑問である。

一般社団法人 大阪府環境水質指導協会に30年以上勤務し60歳で定年となり、再雇用され1年契約の有期雇用職員となったが2年後に雇い止めをされた。

2014年(平成26年)9月定年、2016(平成28)年9月末に雇い止めされた。2回の 団交を行なって協会側より和解の提案があったが折り合わず裁判闘争突入となった。

高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用を義務付けているが、強行法規ではないので雇い止めは可能である。(強行法規ではないとは雇い止めをしても罰則がないという意味である。) コンプライアンスを日頃より謳っている協会が強行法規ではないという理由で雇い止めを強行してきたのである。

しかしよく読んでみると高年法の高年齢者雇用確保措置では、ここが重要であるが、 希望者全員を対象とする 65 歳までの**継続雇用制度の導入**を義務付けている。これは制 度の導入を義務付けているのであって 65 歳までの雇用を義務付けているものではな い。法律の抜け道ですね、法律とはこんなものです。

仲村さんも管理職ユニオン・関西 YouTube チャンネルの同一労働同一賃金の動画で「同一労働同一賃金なんてものはない。」と法律とはこんなもんですと喋っていますね。 当ユニオンは最近 YouTube チャンネルを立ち上げました。管理職ユニオン・関西の YouTube チャンネルに登録されていない方は YouTube を見て頂いてポチッと登録をお願

いします。

地位確認は、労契法 19 条 2 項による契約更新、契約期間満了時に当該有期労働契約 が更新されるものと**期待することについて合理的な理由があるもの**と認められるものと書かれ太字の部分が争点となる。つまり会社は 65 歳まで雇いますよと意思表示をしているかどうかが重要である。

未払い残業代は早朝出勤を会社が許可したか否かが争点となる。

協会は、早出管理表を作成し事前に早出年月日、最初の検査時間、行先市町村、検査場所、検査員名を記入させ課長印、課長代理印を押印させている。これは検査員が早出することを協会が許可している事実に他ならない。

労契法 20 条は、定年前の給与と定年後の給与の差額である。定年前と比べると 60% ぐらいの給料となっている。まだ判例としては確立していない分野であり長澤運輸事件等の定年後再雇用の最高裁判決が出ているが労働者に有利な判決とはなっていない。

私は 60 歳から高年齢者雇用給付金が出ている。さらに 61 歳からは報酬比例部分の年金も出ている。ただし 28 万円を超えると年金の半額が停止となる。

パワハラは優位的地位を利用して恒常的にいじめを受けていた。日頃よりボイスレコーダーを携行し録音を取っていたので証拠のテープはかなりある。

裁判では録音データは反訳といって文字おこしを行い文書化しなくてはならない、これは大変な作業である。パワハラにより内科ではうつ病と診断され精神科では適応障害 障害、抑うつ神経症等の診断が行われている。

6月中に裁判官より和解の提案が行われる予定である。双方の和解案が決裂すれば最終 陳述書を提出し判決を求めることになる。両者が折り合わなければ高裁で争うことにな る。その折には応援よろしくお願いします。

暴行事件、会社に使用者責任を認めさせました!

日立物流 M. Y

2019年4月24日12時、私は社内で管理職のK氏から胸ぐらを掴まれた上に壁に押し付けられ、落とした私物のスマホを奪われました。その場は第三者が仲裁に入り、特に怪我なく終わりました。私は即座にこの暴行を受けた旨を総務課長に報告し、適切な処置を依頼しました。同日にK氏から謝罪を受けたものの、懲戒処分の内容をについて、会社は言及せず私は納得がいきませんでした。



5月23日にK氏の懲戒処分を明らかにしない会社に対して、私は仲村書記長と相談の上で団体交渉を行いました。要求内容はK氏の懲戒処分内容について明らかにする事でしたが、会社側は団体交渉でも懲戒処分内容を明らかにしませんでした。

その内容とK氏に対する処分の軽さに納得がいかなかった私は、半年間かけて弁護士を探し、2019年12月19日にK氏宛に暴行事件について賠償を求める内容証明を送付しました。

コロナウイルスの流行もあり交渉期間が約3ヶ月と長期に及びましたが、2020年4月30日に私とK氏の間で合意がなされ、使用者責任を持つ会社とK氏が私に示談金を払う形で交渉が妥結されました。本件を納得出来る形に収束でき、組合と弁護士に感謝しています。

中央労働委員会での和解で終結!

解決報告 その3 (最終)

組合員 A

③労働委員会での争いから和解まで

その後(2019年1月)、出向先・子会社の社長が小保方芳信氏に代わりました。小保方氏は元社内労組の副委員長と聞いていて、



労使関係の改善に期待をしていましたが、労働環境は悪化の一途をたどりました。 小保方芳信氏は、元社内労組の専従役員でしたが、団交に出席しない姿勢を見せ、 話し合いによる解決を拒否してきました。また、これまでなかった手当の支払い拒 否を行い、更には、その事実もないのに不正を行っているかのような事実無根の噂 を流す悪どい行為を仕掛けてきました。こういった一連の行為について、パナ本体 と書面で遣り取りしましたが、パナ本社の知らないところで、上長である小保方氏 がルールを変更して勝手に支払い拒否を行っていたことが明白となりました。

小保方氏の社長就任後から労働環境が大幅に悪化したことにより、出向元のパナソニックとその子会社(三洋ハートエコロジー)と団交を継続して行ってきました。出向元との団交で、会社側参加者は元三洋の社員(竹内照夫氏、藤井賢哉氏、武藤功昭氏)3名の参加で、権限が無く、協議事項が前に進まない状況でした。竹内氏が退職してからは、森本憲彦氏(元三洋)が参加しましたが、権限のあるパナの人事責任者でないため、パナ出身の人事責任者の出席を求め、書記長と二人でパナ門真本社へ直接訪問(団交申入れ)したこともありました。また、子会社との団交では会社側は藤井賢哉氏1名のみの参加で、協議がまともに出来ない状況となりました。

その後、府労委(2018年6月)に申立てましたが、組合の主張(パナの人事責任者の団交参加を求めた)は認められませんでした(2019年9月)。その後、中労委に移り、その中労委で、和解の話が上がり、今年の1月初旬、退職前提の和解案の提示を受けましたが、過去そうであった通り、和解は私の本意ではなく、和解することは全く考えていませんでした。その後、組合幹部、知人や家族と相談し、1月末に和解を決意しました。書記長に伝え、最終的に和解が成立しました。

【最後に】

組合加入して、労働環境の改善に取り組みましたが、最後まで、予想もしなかった厳しい争いとなりました。長期間にわたり、ご支援いただいた仲村書記長、北村委員長、山岸前副委員長始め、いつも応援してくれた執行委員・組合員の皆様に感謝いたします。私の体調がすぐれない時期も多く、他の組合員への応援に、なかなか参加できず、この場を借りてお詫びします。同じような悩みを持つ組合員と知り合うことができたことに感謝いたします。

今年4月1日に入社したばかりの阪神千代田と一悶着があり、今月無事解決にこぎ着けたことについて報告します。

その前に私のことについてですが、元々は産経新聞社に33年勤務していて昨年3 月末付けで希望退職の募集に応じ、普通退職金と合わせて割増退職金を分捕って退 職致しました。有名な会社であり、業界としてのインパクトも強い会社で勤務して いたため、普段目立たない存在の私ではありますが、知っておられる方も結構多い と思います。

産経退職後は丸1年間、再就職先を探すふりをしながら遊びとゴロ寝の生活を続けたあと、今年4月1日に阪神千代田というビルや工場等の設備管理、病院や学校等の警備、ホテル等の清掃業務を行う会社に入社しました。私は設備管理員として大阪府島本町にあるトッパン・フォームズ関西の工場に配属され、主に空調管理や汚水処理等を行う全くの未経験の職務に就きました。

ちなみに私は何も知らずに入社したのですが、阪神千代田は、現在、連帯ユニオン関西ゼネラル支部専従の大橋書記長が、管理職ユニオン・関西の専従の時に担当していた会社なのです。

さて、4月1日に初出勤を果たしたのですが、なんと入社ちょうど1ヶ月の4月30日に本社の係長から7月末で雇用契約を打ち切ることを通達されたのです。

その理由は「仕事を覚えるのに苦戦している」「人間関係が悪い」というものでした。

仕事を覚えるのに苦戦していたことは認めるところですが、これについては教え方も悪いのです。未経験で知識ゼロの私に初日から座学もさせず、いきなり無茶苦茶たくさんある空調等のメーターの数値を記録する所長格の社員(以下、チーフ)の後ろを付いてまわることを命じられ、設備がいっぱい配置されて足場が大変悪い屋上をヨロヨロと歩きながらわけのわからない専門用語連発の説明を聞くことから始まり、2日目は前日とは逆にチーフが私の後ろに付き、前日チンプンカンプンだった私がメーターの数値を記録することを命じられて大変困りました。プロレスでは厳密には反則であるが暗黙の了解で認められているチョークスリーパーを初っ端から食らったような気分でした。

また、一度説明を受けたことをもう一度聞き直すと「何回も同じことを言うのは嫌だ!」という始末。それだけならまだしも、挙句の果てにはスムーズに仕事が覚えられない私にチーフが大声で怒鳴り声を上げ、さらにはちょっとしたミス(業務用の温度計を落とした)をした私に年下で一番若い先輩に当たる社員がブチ切れてマシンガンチョップのように怒鳴り立てるという、まさに椅子攻撃に相当するパワハラを2人から一方的に受けたのです。こんなことをされた私の人間関係が悪いとは、レフェリーのミスジャッジとしか言いようがありません。

それと、会社が7月末までの雇用と決めたことについては試用期間満了日までは 契約するということですが、ここでも会社の反則攻撃があるのです。求人票と採用 内定通知書には試用期間が6ヶ月(9月末まで)となっているのに、後出しの就業 規則書には4ヶ月(7月末まで)となっていることから、会社は7月末で私との雇

> 用契約を打ち切ることを示唆してきたのです。これはレフェリーの 死角をついた凶器攻撃に相当しますが、ここがひとつの争点となり ました。

そんなこんなで5月29日に団体交渉を行いました。組合側は私以外に書記長の仲村氏のほか、書記次長の小林氏にも参戦して頂きました。私の古くからのタッグパートナーである元・副執行委員長のH氏にも参戦を呼びかけていましたが、どうしても手が離せない用事があるとのことで残念ながら参戦頂けませんでした。しかし私を含めて3人いれば十分闘えます。

会社側は弁護士を2人したがえてきました。そのうちの1人の弁護士は仲村氏とよく知れた仲であったため、団体交渉は1回行っただけであとは仲村氏と弁護士だけのロンリーバトルでの話し合いに終始しました。

話し合いの末、私は解雇を撤回されることなく、さらに会社が示唆した7月末での契約打ち切りよりもっと早い6月末付けでの解雇となりましたが、その代わりとして私が要求していた試用期間6ヶ月に伴う9月末までの給料、プラスアルファとしてパワハラを受けた見返り、わずかではあるが未払い残業代、これもわずかではあるが業務に必要な備品の購入代金を合わせて1ヶ月分の給料をも頂き、私の要求をほぼ100%受け入れてもらいました。KO勝ちとまではいかなくとも、フォール勝ちを超えたTKO勝ちといったところだと思います。

続・悪口雑言罵詈讒謗第13号

新型コロナ・ウイルスだけでなく 「自らの内側に潜む悪魔」を打ち破ろう

副執行委員長 稲岡宣男

新型コロナ・ウイルスは、グローバルネットのなかで瞬く間に拡散し、新自由主義が切り捨てた人々に追い打ちをかけている。 自国だけ、自分だけ助かろうとする行動にこそ落とし穴がある。 アフリカ、東南アジア、南米など発展途上国がどうなるか、これ らの地域はパンデミックによる経済的ショックに対応できな



い。医療制度も整っていない。グローバルな行動計画が必要だ。米トランプ大統領は、 自国ファーストを掲げて世界に孤立し、国内に分断の種をまき散らしている。中国へ の対抗策としてWHO(世界保健機関)への資金拠出を停止すると言う。危機は人間の 側にある。試されているのは市民一人一人が横につながっていけるかだ。

民主国家は平時には崩壊しない。崩壊するのは決まって緊急事態の時だ。しかし、緊急事態の時にこそ民主主義が必要だ。今回の日本の場合パンデミックが浮き彫りにしたのは、「非正規雇用」「障害者雇用」「介護労働者」「外国人労働者」「医療労働者」「中小零細企業」などを救うセーフティーネットの底が抜けていたことだ。見て見ぬふりをしてきたツケが一気に表に出てきたのだ。

独裁は効率が良いし迅速に行動できる。間違いを犯しても決して認めず隠蔽する。 メディアをコントロールしているので、隠蔽するのが簡単だからだ。ほかの手法を試 すのでなく間違いをさらに重ねて、責任をほかの人に転嫁する。森友学園問題、加計 学園岡山理科大学獣医学部問題、桜を見る会の公文書隠し、閣議決定の乱用、防衛予 算の膨張、記者クラブの形骸化など、自民・公明連立政権での闇の数々。

そんな中、法の番人と番記者が、賭けマージャンの宅を囲んでいた。「ステイホーム」「ウイズコロナ」「ポストコロナ」など、横文字コピーに隷従してきた市民が、ついに怒りを爆発させ、ツイッターによるオンラインデモで内閣支持率を急落させた。

しかし、政権はこの危機を利用して、緊急事態条項を憲法に書き込もうとし、「特別 定額給付金」の遅れを口実にマイナンバーと預金口座をヒモづけようとしている。こ



うした火事場泥棒的政治によって焼けだされるのは、いつも従順 な市民である。病気や流行に関する国民の情報を集める権限を治 安機関に託しては絶対いけない。

市民が自らを強化してこの困難を乗り切らなければならない。

新型コロナ労働相談 取り組み事例

新型コロナに関連した相談が増えています。その中で、組合で取り組み、解決した 事例をいくつか紹介します。

○ローソンのフランチャイズ店でアルバイト~シフト減

天王寺にあるローソンでこれまで週 5 日勤務していたが、新型コロナの影響で客が減ったので、シフトを週 3 日程度に減らすと言われた。本人は、アルバイト収入で生計を立てているためシフトを減らされると生活できない、と組合加入した。交渉の末、当面 2 か月は週 5 日勤務を維持し、その間に別のアルバイトを探すことになった。

○派遣で働く保育士~感染防止対策(派遣先との均衡待遇)

京都府の南にある公立保育所で、派遣の保育士として勤務。保育所は、感染防止のため、子どもの受け入れを制限し、通園する園児が大幅に減少した。直接雇用する保育士は、1日出勤・1日在宅勤務とし、出勤者を半数にしているが、派遣の保育士は通常通り勤務している。

実際には、出勤しても園児が減少しあまり仕事がない。それでも、派遣の保育士は在 宅勤務が認められず、休むのであれば有給を使うか、欠勤するしかない。当該は、派 遣先の保育士と同等の対応を取ってもらいたいと希望し、組合加入した。組合が派遣 会社と折衝したところ、1日出勤・1日会社都合の休業=休業手当は10割支給、で合 意した。

○中堅コンビニ直雇用のアルバイト~整理解雇

勤続 13 年、無期雇用で、夜勤 (22 時~翌 6 時)で働いてきた。新型コロナの影響で、コンビニは 23 時以降占めることとなり、22 時~23 時の 1 時間だけ働き、23 時~翌 6 時については、8 割の休業手当が支払われていた。しかし、会社がこれ以上はムリとして、夜勤のアルバイトを全員解雇した。会社は、解雇予告手当の支払いと引き換えに、退職に同意するとの誓約書を書かせようとしたので、拒否して組合加入。団体交渉の末、会社が生活保障のために解決金を支払うということで、金銭和解成立。

○ホテルのフロント責任者~整理解雇 (?)

正社員募集の求人に応募して、昨年 10 月末から勤務。ホテルの開業に向けて全面的に協力し、ホテルは今年 1 月から開業、当該はフロントの責任者とされた。当該は雇用契約書や労働条件通知書を求めていたが、会社は対応してくれなかった。

そうした中、新型コロナの影響でホテルは4月上旬から休業し、休業手当10割が支払われた。しかし、4月末に、雇用調整助成金申請のために必要とのことで、会社から雇用契約書が郵送されてきた。その契約書を見ると、身分は有期雇用の契約社員で、契

約期間は5月15日までとなっていたため、雇用契約書への署名・捺印を拒否した。すると、会社は当該を呼び出し、「フロントの責任者から降格し、大幅に減給する」、「他の社員が一緒に働きたくないと言っているので辞めてほしい」等と伝えた。当該は、会社が5月15日で雇用契約を一方的に切ってくるのではないかと思い、組合に相談。団体交渉の結果、会社は当該が無期雇用の正社員であることを認め、減給も撤回した。もっとも、まだ解決ではなく、職務内容などについて協議を継続している。

(執行委員 大橋直人)

関生支援

6月21日 シンポジウム

『今、見逃せない労働組合弾圧~』開催! コロナ対策で会場に98名、ネットで全国配信されました。

6月21日(日)午後2時から学働館・関生4階ホールで『シンポジウム~今、見逃せない労働組合弾圧~』が開催されました。パネリストは、永嶋靖久弁護士、亀石倫子弁護士、ジャーナリストの竹信三恵子さん、立命館大学名誉教授の吉田美喜夫さんの4名でした。

永嶋弁護士からは、組合弾圧の経緯 (いつのことを取り上げた事件かなど の表あり)と裁判の進捗、権力弾圧から 何が見えてきたか、そしてこれからの課 題が明らかにされました。亀石弁護士 は、大崎事件などを例に社会的な排除の 論理を紹介し「関生弾圧事件は、権力が



労働組合に対する嫌悪感を利用している」ともに、事件を正しく知ってもらう必要性が強調されました。竹信さんは ジャーナリストの立場から会社・検察・警察のストーリーではなく労働者側の真実のストーリーを作ること、 社会運動としての発信メディアの役割の重要性を話されました。吉田美喜夫さんは、関生支部への弾圧の背景にある国家権力の明確な意志の存在。新自由主義のもとで関生支部の闘いへの共感者が増え無視できない状況を作り出していること。新しい労働組合運動、社会運動としての展望が語られました。

保釈された武委員長、湯川副委員長のビデオが上映され、支援へのお礼とこれからの決意が述べられました。集会の最後に実行委員会から今後の行動提起が行われ、次回7月2日の公判日に、裁判所前での集会・アピール行動が提起され、シンポジュームを終えました。