MU・KANSAI NEWS

2021.1.16
Vol.285

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

年頭のご挨拶

執行委員長　北村庄司

組合員の皆さま、あけましておめでとうございます。

様々な思いを持ち新しい年を迎えられていると思います。

昨年は新型コロナウイルスが驚異的な流行になり、働き方の変化また業務形態等で皆様において大変な苦労があったのではと思います。組合も皆様の協力を得ることで無事に新年を迎えることが出来ました。

日本のみならず世界を取り巻くコロナ状況はまだ終息は見えず、経済的影響は我々労働者に及んでいます。改善されない経済環境の一方で、ワクチン開発・接種が進むなど明るい兆しもあります。

今年は丑年で、牛歩の歩みも千里ということわざがあるように、何事も怠らずに努力を続ければ大きな成果を上げるということです。

労働組合組織率も低推移、組織の高齢化、定年退職者の脱退、継承者の不足など総合的に鑑み、将来的に我が組合の財政面も含め決して安堵できる状況でもないと思います。

管理職ユニオン・関西もこれまでの、**「啓蒙と実践を相互個人の自発的活動の中で歩み」**という基本理念を再認識し、将来を展望し邁進します。牛歩ではありますが、組織率に関しては、管理職ユニオン・関西はもとより関西ゼネラル支部との共同運動での推進、高齢化の進む中、成長に向け協同組合的な新たな事業展開など再考し推し進めると同時に財務の健全化、継承者の選択も目指していきます。

組合員の皆様と多様な労働問題に答える組織として環境改善・発展に貢献できることを目的に運動を展開し、向上に努めたいと思います。

組合員の皆様、執行部ともに、地に足をつけて前向きの意識を持ち、社会的責任を自覚し、労働運動に積極的参加と組合活動を推進していただくことを年頭に思い、新年のご挨拶とさせて頂きます。

補足ではありますが、未だ新型コロナウイルスの終息していない今年ですが、皆様におかれては十分に体調に気を付けていただき、本年を過ごしていただければと思います。今年もどうぞよろしくお願いいたします。

Ａこども園

コロナに便乗し病児保育室を廃業したい事業主と、病児保育室の存続を望む看護師との間に発生した紛争

処遇の一方的な不利益変更を受け、退職の選択肢のみ与えられ離職に至るまで

【紛争発生の発端】

昨年８月下旬に、事業主より、「新型コロナで一時休室中である病児保育室を閉鎖したい方針。看護師ならどこにでも仕事があるでしょう」と、暗に退職を促される。再び、園長に会議室に呼び出され「保育補助」に職種変更、減給６万３千円に同意するように求められる。

病児保育室の看護師として採用され、存続を望んでいることを伝える。しかし１０月から一方的な不利益変更の強要に納得できない。園長から承諾を求められる状況となり、個人ではやり取りは出来ない窮地に陥りユニオンに加入。

【紛争の経過】

２０２０年９月７日　第１回団体交渉

園長は同席の弁護士と共に、「看護師ではなく無資格で働くように。こども園に看護師の仕事は要らない。保育補助、保育士以下の給料に下げる。この条件は変更しない」と言い切られた。最終的に、「話し合いになりません」という弁護士の言葉で約１時間で終了。園長は形式的に団体交渉に応じたが、弁護士とともに主張を言い切るのみで、話し合いという状況ではなかった。実質的に誠実な交渉を行わない「不誠実団交」に終わった。

９月１０日　弁護士→仲村書記長に連絡

弁護士から「園の提案（一方的な不利益変更）を変える意向は無い」「お金を上乗せして退職へという考えはないか」に対し、「退職の意向は組合員にない」と書記長は返答。今後の話し合いや連絡について尋ねるも、弁護士の返答はなかった。未開示のままであった就業規則の開示を再度求める

その後、園側の動きを待つ間に、大阪府の労働相談や労働基準監督署に相談訪問。

９月半ば　就業規則にある扶養手当と住宅手当の未払い（月額１万７千円）が発覚。

９月２９日　労働基準監督署指導のもと、手当の未払い請求の文書を園長に提出。

１０月３日　弁護士より内容証明が自宅に届く。内容は、“労働契約を合意解約（＝自己都合退職）し、一定の金員を支払うことで解決”　の申し出をしたが、組合員とユニオンは返事をしない。よって調停で、解決をしたいという内容。

１０月７日　労働基準監督署に、扶養手当・住宅手当の未払い賃金申告実施。６９万７千円の未払い請求をしたが、園側からの回答はなく、期日に支払われることもなかった。

１０月１６日　基本給の減給が実施される。

１０月２１日から１１月５日の間で、数回、書記長と弁護士間で電話による折衝があったが煮詰まらず。

１１月２４日　枚方簡易裁判所　調停

調停員に、今回の調停の趣旨と方向性を示す。調停の事前資料（私、作成）を、今回の労働紛争の事実として受け止めていると。看護師としてプロとして働いていたが、専門職として働くことを否定された。一定の金員で労働契約の解約を弁護士から提示され、退職勧奨として受け止めた。

園側は、『労働契約の合意解約（＝自己都合退職）』など抽象的な表現を使い、『退職勧奨』と言わない。責任逃れの思惑が見える。

私は、１０月以降の減給を強行実施。合意なき不利益変更なので無効。減額分を請求する。①退職勧奨として、看護師としての給与の×３か月を請求。②１０月からの不利益変更を撤回し、減給分の賃金を未払い請求。③扶養手当・住宅手当は就業規則を遵守すること。過去２年分の支払い請求。この３つの解決案で押していくと調停員。

調停員と、園側は理事長（園長の父親）に電話をかけながら、調停が進行。最終的に、①看護師の給料３か月を支払う。「解決金」ではない。退職勧奨でもない。単に、退職金として受け取ること。②１２月１０日退職とする。賞与は保育補助としての基本給の１か月分支払う。１２月３１日の退職希望は認めない。本日をもって出勤しなくて良い、退職まで有給休暇取得期間とする。③離職票の理由は、会社都合での退職とする。以上の３つで「調停成立」可能か打診され、了解する。

【まとめ】

労働紛争に立ち向かうにあたって、問題を整理し、どう立ち回るか方向性を定めながら行動に移しました。看護師として働く事を否定され、保育現場の煩雑かつ多忙な職務をこなす日常の中、紛争解決に尽力することになり、仕事、家事・子育てに影響しないよう、日常の平衡を保つ事にかなりの努力が必要でした。自分にとって、組織にとって一番良い形での解決はどういう形か、を模索しながら臨みました。

この３か月半、園側の組合員に対する要求が強行されるばかりで、最小限に食い止める努力を盾にしましたが、園の要求を跳ね返すことは困難でした。最終的には、訴訟か妥協かの選択で、私は「妥協」を取りました。

こども園の園長・副園長・理事長（家族経営）の３者から、職場で日常の中、不当な要求以外に様々な圧を受ける等、脅かされる生活から早く脱したい、という思いがあっての選択でした。

看護師として２５年の就業経験のうち約１７年は公務員として働いてきた身にと

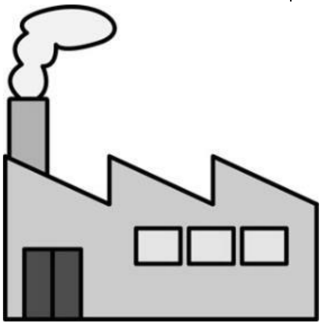
って、このような労働紛争の渦中に陥るなど全く想像もしていませんでした。良い経験をしたと言えませんが、これも私にとって必要な経験・大切な経験だったと考える様にしていきたいと思います。

　紛争の「解決」には至りませんでしたが「決着」に辿り着くことが出来たのは、ユニオンさんが話を十分聞いて下さったので事態を把握でき、立ち向かう事への力添え、何より心強さを頂いたことに感謝しています。

　労働問題に対しては、事業主（組織の上に立つ人間）の意識の向上が労働紛争の減少につながり、生き易い社会につながる、と自身の経験から思いました。そこに着手されていくことを、社会全体に望みます。　　　　　　　　　　　Ｙ・Ａ

出向義務不存在確認と未払い賃金の請求（出向勤務する雇用契約上の義務がない。給与差額の支払い請求）・賞与請求・慰謝料請求裁判に続き・・・・

ダイカン今井ロジ㈱を団交拒否で、
1月4日、不当労働行為申立て！
Kさんのたたかいに支援ください ‼



　２０１９年１０月１日、Ｋさんは、配車等の課長職から一方的に技能職（現場）への降格辞令、減給の給与辞令を渡されました。団体交渉を重ね、降格辞令と減給辞令の撤回を要求しましたが、清水社長（当時）の態度は変わりませんでした。

　１２月４日、会社から、親会社ダイカン㈱枚方工場への出向辞令が出、２０２０年１月からＫさんは、出向辞令に『異議を申し立て』をした上で、枚方工場でファイバードラムの製缶作業を行っています。

　この一連の不当な会社の行為に対し、Ｋさんは昨年３月６日、大阪地裁に提訴をし、第１回公判の４月２４日の公判廷で「冒頭意見陳述」を行いました。

　出向先での職場環境悪化、自らの持病の悪化もあり、昨年１１月１７日、会社に団体交渉申入をしました。協議事項は、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､上記関連する事項としました。しかし会社は、「応諾する義務はありません」として、拒否をしたのです。

　団交に応じることと、謝罪文書提出を求めて、１月４日に大阪府労働委員会に不当労働行為申し立てをしました。第１回調査が、１月２２日１６時３０分からです。

追　記

　会社は、１月１４日、団体交渉に応じると回答書をＦＡＸしてきました。そこには「貴組合の団交申入れについて、現時点でも当社に応じるべき法的義務はないものと思料いたしますが、訴訟事件に加えて労働委員会での紛争まで係属することは無益かと思いますので、貴組合からの団交申し入れに応じることといたします。」としてきました。

医療法人養心会国分病院を、不当労働行為申立

コロナ禍を理由に、ＷＥＢ開催のみの主張による団交拒否！

第２回調査、１月２２日１１時から

請求内容

（１）医療法人養心会は、管理職ユニオン･関西が申し入れた２０２０年９月２５日の団体交渉申入書の協議事項、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､上記関連する事項の団体交渉を、誠意をもって行なわなければならない。

（２）医療法人養心会は、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な主張に対し、団体交渉を医療法人養心会の大きめの会議室で、参加人数についても協議し、マスク着用等の配慮をする用意があるとの提案を無視し、実質団体交渉拒否をしたことを反省し謝罪しなければならない（謝罪文　略）。

速報　光明池土地改良区勝利命令勝ち取る！

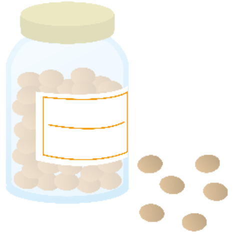
1 月 14 日、中労委命令書届く

もともと不誠実団交での申立てでした。大阪府労働委員会の勝利命令後、裁判での争いの中で、団交で提出しなかった資料などを含めて、提出されていました。よって、主文を変更して、財団は組合に、以下の文書を１週間以内に手交しなければならないとするものです。

その文面は、「当法人が、平成 29 年 7 月 20 日に開催された団体交渉において、①貴組合の組合員Ｙ氏に未払い賃金を支払わなかった理由を具体的に説明しなかったこと、②同氏にタイムカードの写しを提供しない理由を具体的に説明しなかったことは、中央労働員会において、労働組合法第７条第２号の不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。」

解決報告

降格･減給を撤回させ、減給分も取り戻した！



医薬品の開発・製造・販売の武田テバファーマ株式会社（テバ・ホールディングスと武田薬品工業の合弁会社）の営業員のＭさんは、２０２０年６月給与支給分より、課長待遇から「給与等級の１等級ダウン」ということで、月収で１６万円ダウン、年俸で約２００万円ダウンが強行されました。

Ｍさんは、合弁会社の設立時の２０１５年、同業界の他社からの入社で、その時点での年俸給与同等で、約６年間変わらず営業員として働いてきました。

昨年の２月に本社人事担当者と面談があり、営業員の給与のばらつきを等級として考えると、Ｍさんは１等級下がり、減額となるとされました。その後、４月になって「給与改定通知」を渡され、給与ダウンが記載されていました。おまけに「上記条件

を確認し、改定に同意いたします。」の署名欄がありました。受け取って放置していたが、８月に入ってから「給与改定通知」への署名・提出の催促を何度もされてきたとのことでした。
　この催促をきっかけに、９月末に組合に相談に訪れ、加入後の１０月１２日に団体交渉を申入れました。協議事項は「降格、減給の撤回について」です。

〈団体交渉開始〉
　１１月２日、第１回団交。降格・減給に至る経過の事実関係の確認を行い、Ｍさんを「降格・減給」にした根拠となる規定が就業規則にないことを追求し、会社に認めさせました。その結果、組合から『就業規則のどの条項に基づく「降格・減給」なのかを示してください』に対し、会社が後日書面で回答することになりました。
　１１月１３日、会社人事・総務本部部長からの書面が届きました。そこには、入社時から等級制度や報酬部分、等級変更（昇降格）時には給与改定の説明をしている、２０１６年1月、２０１８年にも説明してきたとの記載があり、結びは「以上の背景のもと、M社員におかれましても、弊社制度について十分な説明をおこなった上で、適正かつ公平な処遇を実施していると存じますが、引き続き理解を深めていただけるよう努めてまいります」ということでした。団交での確認には、まったく触れないふざけたものでした。
　１１月１６日、組合は、要求書（１、降格・減給の撤回。２、減額した分の支払い）に基づく団体交渉を申し入れました。
　１１月２６日、第２回団体交渉。M組合員から会社のいう説明は一度も受けていないこと、規定についても何も示されてこなかったことを主張しました。組合の追及で、給与規定はあるが「降格・減給」の定めはなく、等級制度関連の定めもなく、現在検討中であることを、会社が認めました。この日の結論は、会社が組合要求を持ち帰って検討することとなりました。

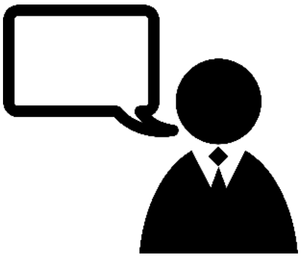
　１２月９日、第３回団体交渉。会社が、組合要求を受け入れると回答をしてきました。１２月２３日、合意書を交わしました。合意内容は、①２０２０年５月１日付け「降格・減給」を撤回する。②２０２０年５月から１２月分までの減額分を２０２１年１月２５日に支払う。③会社、組合、Ｍさん間で、何らの債権債務もないことを確認する。

〈コメント〉
　会社からの「降格・減給」通知に対して、ポイントとなったのは、①納得いかなかったので、異議を申し立てたこと、②業務命令であっても認める発言や署名をしなかったことです。
　Ｍさんの「降格・減給」の場合は、給与減額の「給与改定通知」への署名をしなかったことが大きな武器になりました。業務命令によって給与減額は強行されていましたが、組合加入後、「降格・減給」の撤回することと、減額された分を未払い賃金として要求しました。
　私の考えとしては、面談で「降格・減給」の話があった時点で、組合に加入（本当は何もない時点で加入しておいてほしいのですが）して、同じように「降格・減給」を提示されている労働者たちを組織して、一緒に闘うようにしてほしいのです。
　会社からいろいろな不利益な変更、具体的には降格、減給、配転・出向、職種変更、勤務時間の変更などあります。こうした提案または業務命令があった場合、納得いかなければ、納得いかないと意思表示をすることが重要です。忘れないでほしいのは、今のままでいい、現状維持を念頭に置き、現状より条件が悪くなることは不利益な変更であるとすることです。
　次回は、降格・減給、職種変更、親会社の工場への出向の不利益を受け、裁判で闘っている（継続中）事案を報告したいと思います。
（報告　書記長　仲村実）

続・悪口雑言罵詈讒謗第 19 号

2021 年　コロナ・ウイルス禍と中国共産党

副執行委員長　　稲岡宣男



新自由主義の破綻が、世界でも日本でも明らかになっている。ヨーロッパ各国で、ＥＵ(欧州連合)の緊縮政策のツケでウイルス感染拡大による医療崩壊が起きた。アメリカ合衆国では、まともな公的医療が無いところから大きな犠牲が出ている。

日本では、医療の逼迫、崩壊が深刻である。1980 年代以降、医療費を削減し、医師や看護師の数を抑え、公的病院を統廃合し、保健所も半減してきた。そのツケが回ってきている。

目先の利益を増やすために、あらゆる規制を取り払い、社会保障も削り、自己責任を強いる“新自由主義”が欧米でも日本でも破綻し、コロナ・パンデミック(世界的大流行)のなかで政策転換が迫られている。

パンデミックは時として人類史を変える契機となりうる。ウイルスや細菌自体に社会を変える力はないが、社会の矛盾を劇化させ、変化を加速させることもある。

１４世紀にヨーロッパを席巻したペストは、中世の農奴制の没落の契機の一つといわれている。第二次世界大戦後、「利潤第一」の資本主義が自然環境を破壊し、感染症のパンデミックが多発し、資本主義による自然破壊は気候変動と同根である。コロナ・パンデミックは、「利潤第一」という資本主義のシステムそのものを問うている。

中国共産党は東シナ海や南シナ海で、軍事力による現状変更の動きを強力に進めている。これは覇権主義の行動である。香港やウイグルなどでの人権侵害もエスカレートしている。中国共産党の無法行動には、外交の力で包囲していくことが一番大事である。東シナ海・南シナ海での覇権主義的行動も、香港などでの人権問題も、いずれも国連憲章、国際法に反している。中国共産党の大国主義・覇権主義的ふるまいは、自民・公明連立政権の安保法制・戦争法を推し進める口実とされている。中国は近い将来、経済力では世界一の巨大な国になる状況である。その国に覇権主義と人権侵害という深刻な問題が表れている。国際社会は絶対に見過ごせない。

中国共産党は人権問題批判を「内政干渉だ」と主張するが、重大な人権侵害は内政問題ではなく、国際問題だとはっきりさせる必要がある。中華人民共和国は、自ら賛成している世界人権宣言、国際人権規約、ウイーン宣言など、人権擁護のさまざまな国際条約、規範を守る責務がある。さらに香港の問題は、高度の自治を保障した「一国二制度」という国際公約である。国際的な約束を二重に破っている、それに対する批判は内政干渉ではない。

100 万人の単位で強制収容がされている新疆ウイグル自治区の人権状況に、これまで中国と比較的、友好だったドイツをはじめヨーロッパ各国も批判を強めている。中国共産党は外交的に孤立しつつある。

「10・8／12・17不当判決糾弾！
反弾圧関西連絡会」学習会報告

昨年１２月１９日、エルおおさかで「１０・８／１２・１７不当判決糾弾！反弾圧関西連絡会」の学習会が開催されました。冒頭、司会者より大阪と京都滋賀の反弾圧実行委員会が呼びかけて関西各地の関生支援組織をつないでいくとして，第１回の会議が持たれたこと、そして仮称として連絡会がスタートをしていること。そして今日、不当判決を受けての学習会の判決内容の分析、今後の法廷の闘いのポイントを、２人の担当弁護士から報告を行ってもらう事としました。

太田弁護士から大阪第２次弾圧、ストライキの現場行動に参加していない西山執行委員ら２名の判決について報告がありました。「この判決はムチャクチャで、コメントのしようがない」、「先入観で固められている。裁判所は、一応、法廷に出た証拠だけで判断しないといけないが、今どきの裁判官はネット検索もしていて、おそらくヘイトグループなどがアップしている動画を見ている可能性がかなり高い」、「刑事事件は検察側が証拠に基づき立証する義務がある」「弁護人は、現場での行為も事実も書いているし、労働法学者が意見書も提出しているが、裁判所は完全に無視している」、「声を荒げながら」とか「大声を上げるなど穏当とはいいがたい」とだけで、全体が同じようなフレーズです。『ただただ酷いことをしているでしょ」と言うだけである。この事件は、検察側は具体的証拠を示すことが出来なかった。判決文の中でも証拠が示すことが出来ず、「・・は明らかである」という文言を多用している。そして、労使関係のない企業に対する争議行為は違法だと決めつけている。』としました。

森弁護士からは、京都地裁での加茂生コン事件判決について、これは労使関係がある事件。絶対に無罪を取らないといけない事件だった。ところが、強要未遂で安井執行委員が１年、組合員が８か月の有罪判決だった。京都にある会社だが奈良に越境していたので、過去に関生支部が、コンプラ活動をしたことがあった。その１年後に、分会を立ち上げ、要求を行った行為、組合活動と争議行為の正当性をどう見るか、目的と行為態様の正当性が問題となった。就労証明書の件、目的は正当だが、１１月２８日、会社は廃業するので出さないので、役所は困って特例としてA組合員に証明書を書かせ受け付けた。それ以降は証明書を求める必要性は無くなったという理由で「強要」となり、１２月４日まで要求し続けたと。

まとめとして、批判すべき点、就労証明書の提出は法令義務を否定したが仮に努力義務であっても提出の義務になるという点。１１月２７日午後３時３０分から脅迫行為が始まったとするが、電話の途中で気分が悪くなったと、救急車を呼んだ事実を認定していない、まったく無視している。森弁護士は怒り心頭でいると。１２月の監視行為、これは会社が廃業するとしていたので、本当に廃業するかどうかを監視していただけで、就労証明書とは関係ない行為であること。

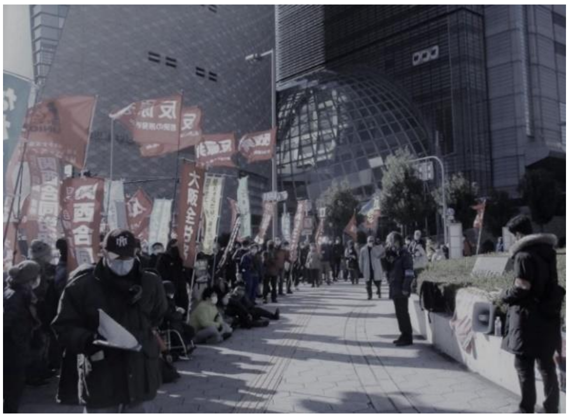
評価できる点として、①分会立ち上げ後だけを問題している。②一時金とかは、強要罪の認定行為としては認めなかった。③証明書の必要性は認めた。④委員長・副委員長の共謀は認めなかった。

両弁護士は、不当判決であり、控訴審で無罪を勝ち取るため頑張ると決意を述べました。加茂生コン事件で有罪となったB執行委員と組合員が決意を、労働組合つぶしを許さない兵庫の会からの報告もありました。　　　　　（書記長　仲村実）

関西生コン支部支援

労働組合つぶしの大弾圧を許さない元旦行動

１月１日午前 10 時から 11 時過ぎまで、約４００名の仲間による関西生コン支部弾圧抗議の行動が大阪府警本部前で行われました。10・8 大阪地裁、12・17 京都地裁で不当判決を受けた当該組合員も発言しました。結集の労組や愛知の会などから、活動報告と連帯の挨拶がありました。管理職ユニオン・関西も連帯あいさつをしました。



大阪府警前抗議行動

大阪府警前抗議行動参加の組合員

大資本は、なぜ私たちを恐れるのか

641 日勾留された武委員長が語る

「関西生コン事件」で逮捕された武建一委員長は今年５月 29 日、641 日ぶりに保釈された。その１ヵ月後に収録されたロングインタビューをまとめた本が、昨年１２月１０日に発行されました。

第１章　刑事弾圧、第２章　タコ部屋の過酷労働、第３章　闘いの軌跡、第４章　大同団結、の構成になっています。

一連の事件は、・89 人の逮捕をした弾圧事件―この事件は、なぜ起きたのか？・関西生コン支部とはどのような労働組合なのか？・武建一とは、どういう人物か？そんな疑問に事実をもって答えます。ぜひ、お読みください。

発行・旬報社、四六判 218 ページ、定価 1500 円＋税

〈関生裁判の日程〉

１月１９日（火）１０時～大阪地裁、大阪第２・滋賀県警併合事件（武委員長）
１月２７日（水）１０時～大阪地裁、大阪第１次弾圧事件