



〒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

日本フッソ工業再審査事件、中労委で結審!



2020年11月24日付けの大阪府労働委員会の命令は、3つの協議事項のうち1つは団交拒否が正当、2つは組合主張の団交応諾義務ありでした。内容は、黒田氏（Y組合員にパワハラをした人物）の部長補佐から部長の昇格問題については負けでした。原営業本部長の過去になかったメール送信による業務命令、原価集計シートを営業部全員に送付して組合員に精神的苦痛を与えたこと及び、組合員3名に関する平成30年12月支給の賞与の支給額の根拠について説明することは、拒否する正当な理由がないとし組合の勝利でした。この命令に対し、会社が負け部分の再審査申し立てをしたので、組合も対抗的に再審査を申し立てた中労委の争いでした。

第1回調査が4月14日、6月9日、8月18日の3回の調査で結審となり、9月30日までに最終陳述書の提出となり年内くらいの命令となりそうです。

〈大阪府労働委員会の「判断」に対する、組合の不服理由〉

(1) 大阪府労働委員会は、黒田総務部長が部長代理に降格になって以降、「Y組合員に対し、同様の言動を行ったとの疎明がない」ことを強調している。職場環境改善、安全配慮義務の観点から協議する必要があるとする組合の主張は、「具体性を欠く」としているが、この点に関して認識が不十分である。

Y組合員のパワハラ問題後、A組合員のパワハラ問題で組合は団体交渉で取り上げたが、録音などの証拠などがなかったことから、会社は黒田総務部長のパワハラ行為などを認めない対応で終始した。本件、団体交渉の申入れは、組合員に社員から「黒田氏からのパワハラまがいの面談」があったことが伝えられていた。従って、これまでのY組合員のいきさつ、A組合員のパワハラ問題での団体交渉の会社対応、明確な証拠（録音）がなかったが寄せられていた苦情から、黒田部長の昇格問題を協議事項としたのである。

団体交渉を通して、黒田総務部長代理がどのような基準及び理由で再び部長に昇格

となったのか、パワハラ問題に対する豊岡社長の見解を聞く必要性があると判断したからである。組合は、Y問題に対する反省を求めることによって、社員全体に対するパワハラ問題の会社としての認識を深めてもらい、また黒田部長への抑止力を働かせることを考えていた。

こうしたことから「黒田部長の昇格について」の協議は、職場環境改善、安全配慮義務の観点から見ても、現在、将来に向けての労働条件に関わる内容である。

黒田総務部長は、総務、人事、労務全般を担っており、社長のサポート、会社の経営を支える重要部署であり、就業規則や社内規定の策定を主導できる立場でもある。そもそも反省していない黒田総務部長及び社長は、恣意的に規則を作りかねない。即ち、組合及びY組合員、A組合員、K組合員、更には全従業員の不安がいまだに払拭されておらず、職場環境改善、安全配慮義務の観点から団体交渉の場で協議が必要であるとする組合の主張は正当である。

もし会社が黒田総務部長を正当に昇格したというなら、団交の場でその理由を組合に説明すればよいのであり、組合も了解できる内容であれば、労使の信頼関係が生み出せるきっかけになる。

よって「会社が団交に応じなかったことにつき、正当な理由があるといえる。」との判断は誤りである。

(2) 組合、被害者であるY組合員は、黒田総務部長は反省しておらず、言動は改善していないと判断している。また、社長も反省していない。

何故ならY組合員が起こした、黒田部長のパワハラ行為に対する、会社への損害賠償請求の労働審判で和解し謝罪文面があるが、黒田総務部長からの直接の謝罪はないし、社長からもない。

会社の社是は「信義礼節」である。会社では、毎月、全社員が参加する全社昼礼が開催されており(注:ここ1年ほどは、コロナの影響で、例外的に開催されていない)、全員が「信義を守り、礼節を尊ぶ」と唱和する程、社是は浸透している。

「信義礼節」の趣旨を鑑みれば、本来であれば、黒田総務部長はY組合員に直接謝罪してしかるべきである。残念なことに、「信義礼節」を率先して体現すべき社長からの直接謝罪もない。よって社長も、黒田総務部長同様、反省していないのである。



黒田総務部長に関しては、現在に至っても、自分と意見を異にする社員への威圧的、高圧的で、傲慢な言動は相変わっていないという社員からの声を聞いている。このような状況から、Y組合員への複数回かつ長時間のパワハラ面談は無くなったにせよ、問題は発生していないと考える方が不自然である。更に、全く反省のない社長は、黒田総務部長のパワハラを隠蔽している可能性すらある。よって、組合の不安要素は払拭されていないし、団体交渉で黒田部長の昇格問題をめぐって協議することによって、相互にパワハラ面談の禁止、パワハラ禁止の徹底の認識を深めることができるのである。

「黒田部長の昇格について」を協議事項として、団体交渉をすることによって過去を反省し、現在・将来の職場環境を安心したものにできるのである。大阪府労働委員

会の判断は表面的事情しか考慮しておらず、誤りである。

〈今後の見通し〉

会社の補充申立書での不服理由は、ほぼ大阪府労委の最終陳述書で述べたことと変わらない。過去の団交拒否事件で、大阪府労委勝利命令、2018年5月中労委で和解したことがあったが、その後も団交拒否が「経営権・人事権」という対応で拒否が続いている。また、今回の中労委の調査の場で、新しい主張もなく引き延ばしを図る対応が続いていた。会社は負け命令であっても、先送り（行政訴訟）を考えていることも大いにあり得る。

大阪府労委で新たにスタートしている別件、組合員2名への「昇格差別」の団交拒否事件ともども粘り強く闘い、会社の姿勢を改めさせていくことになります。

（書記長 仲村）

次期大会で新専従書記長 執行委員会推薦を決定！

寺尾そのみさん（現、ネットワークユニオン東京専従）



8月21日（土）の定例執行委員会で、次期定期大会（11月28日）で新たな専従書記長を迎え、執行委員会推薦をすることを最終決定しました。これと併せて委員長を降りる予定の北村委員長の後任人選、組織体制も検討に入ります。組合員の皆さんも、新しい管理職ユニオン・関西のスタートになる定期大会に向けて、それぞれの職場報告をまとめておいてください。

ネットワークユニオン東京（略称：NU東京）は、東京管理職ユニオンから独立したユニオンであり仲村書記長がこれまでNU東京の定期大会にも参加し、親しく付き合ってきた組合です。昨年9月の執行委員会に寺尾さんに参加してもらった頃から、専従の話を本格的に持ちかけました。今年に入って中労委の調査日には、その前後の時間に寺尾さんと会い専従のこと、NU東京の今後のことなど話を続けてきました。

寺尾さんの経歴は、1998年6月、結成間もないNU東京に加入、同年10月、執行委員。コンピュータ会社でアルバイトをしながら会計業務と団交・街宣行動等に携わる。2002年、神奈川シティユニオンの労働相談スタッフとなる。2013年3月、前任のF書記長の長期休職を受けて書記長代行になり、同年11月の定期大会で書記長専従になり現在に至る。

2020年11月の定期大会で事務所移転（経費削減のため）と専従廃止、活動方針の一致する他労組との組織統合を決議しました。

〈双方の昨年11月の定期大会方針から抜粋〉

労働組合ネットワークユニオン東京(NU東京) 定期大会 2020年11月7日
来期以降の組織のあり方、専従体制の再検討として、①専従の常駐をやめる、②他
団体と事務所をシェアする、③他の労働組合と合流(合併)するか傘下に入るという選
択肢

管理職ユニオン関西 第25回定期大会 2020年11月29日

はじめに(4)組織内活動の強化をします ①新たな専従書記長を迎える準備をし
ます。世代交代と仲村書記長の希望もあり、次期定期大会で書記長交代を考えます。
もちろん引き継ぎもあり、役員として一定期間専従業務は続けることとなります。

ワクチン接種業務の医師は使い捨てカイロ？

組合員 T

先だっの4月以降の「ワクチン接種加速するのに医師が足りない？ 看護師が足りない？ 歯科医師や薬剤師にワクチン接種を認める？」と報道されてから、一気に新型コロナワクチン接種が進んだが、7月には「ワクチン不足」と急ブレーキがかかり国民に大混乱が起こったワクチン接種。



実は医師(多分看護師)の雇用にも大混乱が起こりました。というのも、大体、医療の何かがあるとスケープゴートにされる医師だが、5月あたりに「医師が足りない、だからワクチン接種が進まない」と、盛んに報道されるのだが(私はずっと短期のバイトを探してるにも関わらず)まわって来ない。「コロナワクチン接種問診」のバイト。

どうのこうのして、6月になってやっと医師紹介業者からも時々案内が来だした、「ワクチン接種関係」のバイト。でも値段も相当いいので(通常の検診の倍近く)申し込んでも締切、申し込んでも締切が3件ほど続き、西宮市のは「少しだけ取れたけど数が少なすぎる」ので、さらに申し込んで「D会社の工場の職域接種」。火曜金曜中心という条件で申し込みました。実施箇所は「梅田、鳥飼、堺」

堺は遠いのと梅田は多分埋まっているだろうから、と鳥飼を中心に申し込んだのですが、多分一番人気のない堺に7月と8月前半は、そして8月後半が鳥飼に割り当てられました。

で、7月2日から開始とのことで当日D会社の堺工場に行きました。朝9時前の別室集合、「病気の関係で冷たい水が多く必要なんで、この水を氷の様に冷やすところが必要なんで、何処だといいいですか？」と事務の女性に言ったところ「その冷蔵庫に少々ありますけど」とよく冷えたペットボトルの水が数本。「ありがとう

ございます」と一本飲み「これだけあれば十分です、助かります」とこちらは丁寧にお礼を言いました。

9時の朝礼、H交通社の社員が現場指揮をしていました。現場指揮の事務的作業は全てGOTO停止で行き場をなくしたH交通社の社員が。あとは色々な紹介会社や派遣会社からの寄せ集めの医師やナースで編成。10時半に15分の休憩をもらって12時までの勤務。業務はつつがなく終了。12時に支給された弁当、豪華でおいしかったです。

13時から午後の勤務。D会社の健康管理課長が「今週ずっとそうでしたが、本日もおそらく14時には勤務が終わると思います。本日の予定は社員と家族さん少しの接種です。なので人数はとても少ないです。来週以降の予定としましては、社員はほぼ接種が終了していますので家族さんの接種が中心になりますが、申し込みは本社の公式ページを通じて申し込んでください。あくまで本社の公式を通じてです、当工場現場サイドでどうこうすることはできません」との、アナウンスがあつてからの勤務開始となりました。

「職域接種のモデルナ、供給を一時停止」と河野大臣が六月末から急に報道で言い出したのと照らせながら、「今のアナウンス、おそらく家族分が十分に入荷できずに、来週から予定を絞るつもりがあるのかな？」とアナウンスを聞いていて直感で思いました。

社員はほぼ打った、これで会議などの業務は円滑に進むことが予想される。家族はあと回しになっても仕方がない。一部の家族の接種希望の受け付け停止などが来週からあるんだろうなあ、と。

13時から接種前の問診、開始。本当にヒマでした。接種に来る人、ほとんどいませんでした。30分ほどして「あともう少しで終わります。14時頃には終了できるか、と」と、H交通社の現場主任氏。私の問診担当は、午後は10人いませんでした。14時には現場主任氏から「これで本日分は終了です」と。



その後D会社の健康管理課長から通り一遍の挨拶があつて終了。14時過ぎには現場主任に3人の医師が控室（自分の私物など置いてある部屋）に再度案内され、ご苦労様でした」。といたってふだん通りのあいさつ。

先だつて行った西宮のワクチン案件との混乱ぶりと比較して、「終始段取りもよく落ち着いた様子で業務が進み、特に現場職員からもいろいろ言われることなく業務が終了した。兵庫県の家から少々遠いけど、2ヶ月週二回落ち着いて勤務できるかな？」というのが、初回の7月2日の勤務後の感想。正直いい印象を持って初回業務を終えました。

そして翌日。私にこのワクチン案件を持って来たMドクダー社の職員から「先生、来週からこの堺工場に来てくれるなど、先方が言ってまして」と、解雇との通告です。「え？」と、私は叫んだのでした。 (次号につづく)

嘱託社員の 65 才後の雇用を求め団体交渉

8 月 30 日 ユニチカ(株)と第 2 回目

嘱託社員の H 組合員は、来年 3 月に 65 歳になります。H さんは 1 級障がい者であり、現在週 3 回の人工透析治療を受けています。勤務はフルタイムでない嘱託雇用です。現在は、T 組合員と同じ郵便センター業務の職場で勤務しています。



ユニチカの「嘱託就業規則」には特に雇用年齢制限規定は定められていません。現行の法律では「高年齢者雇用安定法」第 9 条に 65 歳までの雇用確保を事業主に義務づけています。さらに政府は、本年 4 月から 70 歳までの「就業確保措置」が努力義務として施行しました。

団交では、組合から前回の 3 月 10 日の団交同様の要求を再度説明し、いつ頃どういう段取りで決定してもらえるのかとの質問をしました。会社回答は、12 月 11 日くらいに決定をしたいとの回答でした。以下の要求書を、H 組合員が読み上げ、会社に提出しました。組合としては、出来るだけ早く雇止めでなく、雇用継続の決定を強く要請し終了しました。

要 求 書

本日は、2021 年 3 月 10 日の団体交渉にて強く要求させて頂きました、私の「**65 歳以降の継続雇用**」についての前向きな良い回答を、いつ具体的に頂けるのかをはっきりとさせて頂きたく、団体交渉の申し入れをさせて頂きました。

前回の団体交渉では、65 歳にてこのまま退職してしまうと、私の生活が成り立たなくなる旨を強く訴えました。

また、今後の郵便センター業務の在り方についても非常に憂慮致します。前向きな良い回答を必要以上に引き延ばされて、結局 65 歳にて「雇い止め」という回答だと、私個人及び管理職ユニオン・関西と致しましても、対応に大変困ります。

このままでは、やがて 2022 年 3 月 19 日には 65 歳になり、タイムリミットを迎えます。

私は、「65 歳以降の継続雇用」について絶対に諦めるつもりはありません。

つきましては、2021 年 9 月末を目途に是非とも「**65 歳以降の継続雇用**」についての前向きな良い回答を、管理職ユニオン・関西まで頂きます様に、強く要求をさせて頂きます。

以上

2021 年 8 月 30 日

ユニチカ株式会社人事総務部長 内藤洋 様

この要求書は、執行委員長、書記長、H 組合員名で、会社に手渡しました。

立ち上がったフリーランス！！ 雇用化への道

8月23日（月）18時30分からエルおおさかにおいて、関西「業種別職種別ユニオン運動」連絡会の主催で、「立ち上がったフリーランス！！ 雇用化への道」と題する講演会が開催された。新型コロナ禍の下、当日は会場参加とウェブ参加を組み合わせる形で、総勢40名弱の参加であった。

講演会では、「ヤマハ英語講師ユニオンの結成と組織化・雇用化の道」というテーマで、弁護士と同ユニオン執行委員長から報告が行われた。

ヤマハ英語講師は、ヤマハと業務委託契約を結んでいるが、実際に働く場所はフランチャイズ契約を結んでいる楽器店である。ヤマハと契約を結ぶと、大量の教材等が送られてきて、授業の仕方など細かく指示される。授業を断ることも難しいので、仕事について諾否の自由があるとも言い難い。税法上も給与所得者として扱われていて、源泉徴収されるとのことである。



最初の報告は、弁護士の清水さん。同ユニオンの特別組合員でもあり、結成や交渉などを支えてきた方である。ヤマハの英語講師の働き方は、業務委託契約と雇用契約の間のグレーゾーンであり、労働者性が認められる可能性が高いということを指摘し、結成から交渉の概要を説明された。

次の報告は、同ユニオン執行委員長のH・Sさん。ヤマハ英語講師である。H・Sさんや同僚は、ずっと前から自分たちの働き方が雇用であり、自分たちは労働者ではないのかと感じてきた。そんな中で、同僚の一人が労働局に相談に行ったが、「あなたは労働者ではない」として門前払い。その後、清水弁護士と出会って、ようやくユニオン結成に向けて具体的に動き始めた。2018年12月の結成大会は、マスコミにも大きく取り上げられ、同じくヤマハの英語講師として働いている人から、問い合わせや応援のメールなども送られてきたとのことである。

驚くべきは、ヤマハ英語講師1000人の内、最大時には160人が組合に加入したということだ。講師が働いているのは全国に散在するヤマハの楽器店。横のつながりは希薄ではないかと思う。H・Sさんの説明では、マスコミに取り上げられて注目を浴びたこともあったとのことだが、全国に散らばる講師に一人ずつ電話を掛けたり、組合に加入した人にさらに広げてもらう等の努力をしたとのこと。

ヤマハ英語講師ユニオンは2019年から団体交渉を開始し、ついに今年7月英語講師の雇用化制度導入を勝ち取ったのである。これは、希望する英語講師について、業

務委託契約を雇用契約に切り替えるという制度である。ヤマハは雇用契約になると拘束されて大変だなどとマイナスイメージを振りまいて雇用化を最小限に抑えようとしているようで、現在はその攻防の最中であるとのことである。

いわゆる「フリーランス」という働き方は増え続けており、全国では数百万人に上ると言われている。実際には雇用と変わらないのに、会社が雇用責任や社会保険料等の負担を免れるために、悪用しているケースも少なくない。そんな場合は、労働者として認められた権利も行使できない劣悪な働き方になっている。政府も「多様な働き方」を推奨するとして、こうした働き方を拡大しようとしている。そんな中、ヤマハ英語講師ユニオンの取り組みは是非注目すべきである。今後、当組合としても、ウーバーイーツなどフリーランス、個人事業主として働いている人の組織化を積極的に行っていきたい。（執行委員／連帯ユニオン関西ゼネラル支部書記長 大橋直人）

関生支部弾圧を“ピンチをチャンス”に、

関生型運動の全国化で跳ね返し、

「資本主義の根幹に触れる運動」を関西から全国規模へ

仲村実（管理職ユニオン・関西書記長）

7・13 武委員長に懲役3年、執行猶予5年の不当判決！

7月13日、連帯ユニオン関西生コン支部武建一委員長に対する大阪地裁判決が出た。懲役3年・執行猶予5年であった。宇部三菱大阪港SS・中央大阪生コンでのストライキが「威力業務妨害」、滋賀県のコンプラ活動や協同組合未加盟社（アウト）を利用するゼネコンへの協同組合の営業活動が「恐喝未遂」で有罪とされた不当判決である。

検察による懲役8年は「重罪犯」への求刑であったが、実刑判決は阻止した。

特に警察・検察のでっち上げといえる「恐喝」事件（会館建設へのカンパ）は無罪であった。判決公判後の弁護士報告でもあった通り、即日、有罪部分を控訴した。

有罪の中身は、大阪でのストライキはすでに判決の出ている現場組、現場不参加の西山執行委員ら2名の有罪判決同様、現場行動に関与していない武委員長も有罪とされた。内容は労働組合による団体行動としての産別ストライキの判断・評価がなく、労働法や社会運動学



者らによる「鑑定意見書」は、完全に無視されている。ストライキ現場の企業との「労使関係」がないとした、企業内労働組合しか想定しないのである。法令違反の摘発・是正を求めるコンプラ活動には、個々の行為の評価・判断なしに、「執拗に繰り返された」こと、アウト企業を利用するゼネコンへの協同組合の営業活動が「脅迫」行為にあたるとしている。

弾圧の狙いと特徴はどこにあるか

今回の弾圧は、2017年12月の大阪での輸送運賃の値上約束を履行させ、労働者の賃上げ原資を求めたストライキに対する反動として始まった。2018年7月から2019年11月にかけて、実に18回の逮捕劇があり、89名逮捕、71名起訴という労働運動史上最大規模のものであった。

開始された滋賀県での最初の逮捕劇は、湖東協の協同組合幹部（中小生コン企業の経営者）である。アウト企業を利用するゼネコンへの営業活動であり、関生支部の組合員と共謀した「恐喝未遂」とした。その逮捕劇を演じたのは、通常の労働組合弾圧の警備課ではなく組織犯罪対策課、いわゆる暴力団対策課である。ここにこそ国策弾圧と言われる今回の特徴となる警察権力を使った並々ならぬ関生支部つぶしの布陣体制があったといえる。京都府警も組織犯罪対策課で、労組法の不当労働行為は完全無視である。さらに現場行動に参加していない武委員長らの逮捕・起訴・長期拘留・有罪判決は組織犯罪対策法の共謀罪の先取りの適用と言える。

今回の弾圧の狙いは、生コン業界に影響力のある関西生コン支部、とりわけ武委員長の業界への影響力の排除である。関生支部が進めてきた産別運動、業界の経済民主化・政策闘争の解体攻撃として見る必要がある。

当初の組合つぶし攻撃は、関生支部という戦闘的な個別の労働組合と組合員に向けられた攻撃のように見えた。戦闘的・階級的労働運動を標榜する労働組合、活動家らからも「関生運動は特殊」であると見られていた。しかし、実際は、およそ労働組合という存在そのものを否定しようとするきわめて普遍的な攻撃だったと見るべきである。

労働組合組織は大会・執行委員会で方針を決める、要求を組織し要求する、団体交渉を申し入れる、抗議をすることまでは、企業に完全に癒着していなければ労働組合活動として通常行ってきたことである。ストライキを打つ、業界団体や企業の不当労働行為に対しては原状回復にプラスしてペナルティを取り、合意書という形で経営者の戒めとして協定を結ぶということも70年代にはよく見られるものであった。今日なお、その意味で組織力・戦闘力を維持してきたのが関西生コン支部の運動である。

憲法28条も労組法も改悪・変更はされていないが、労働運動全体の社会的影響力の低下、ストライキのゼロ接近時代にあって、戦闘的組合の個別労働争議の現象が刑事・民事弾圧対象としてその質量を拡大してきた。

関生弾圧は、警察段階では組合員の自宅への家宅捜査（ガサ入れ）、逮捕された組合員と家族への組合脱退を迫るものであり、刑事免責が規定されている労組法1条2項自体を無視し無きものとしている。

この事は、企業内であれ業界であれ、労働組合が企業活動や業界の法令違反とその監視活動（コンプライアンス活動）やビラまき情宣・抗議活動を、刑法上の威力業務妨害、倒産争

議や不当労働行為に対する合意・調印した労働協約を結ぶことを「恐喝」、協同組合へのオルグ活動も「恐喝」や「恐喝未遂」罪での逮捕である。検察はこの延長線上にあり、裁判所は企業内労使関係以外の産業別運動、産業別ストライキは判断対象とせず否定しているのである。

今、目に見える攻撃はそれに止まらない。これまでの権利侵害行為を許さない活動が、刑法をもとに多数逮捕・長期勾留・大量起訴・長期裁判という形での「兵糧攻め」による総攻撃であるとみるべきである。



関生型産別運動の特殊性と普遍性

－関生産別労働運動の階級制と戦略はどこにあるか

私は、関生支部の闘いの成果、業界に規定力を持ちセメント・ゼネコンへの独占企業と対決するための中小企業経営者との“一面闘争・一面共闘”路線は、産別闘争として高く評価してきた。しかし他方でその戦闘性・階級性には一目置くが、他業種・他産業には適用が無理として“関生型運動は特殊である”と主張する部分の大きな壁があったと思う。確かに生コンという商品は、固まりやすく90分以内に打設しなければならず長距離輸送がきかず、大工場で大量生産ができないという特殊性はある。しかし、商品の特殊性が労働運動の特殊性であるとするなら、商品の一般性のあるところでない戦闘性・階級性はできないことになる。そんなことはないというのが、私の結論である。

中小企業を独占資本の支配から労働組合の闘いの力で引き寄せ連携して、労組のヘゲモニーで経済を民主化し、「共生・協同」の理念で協同組合的自治を実現する資本主義に代わる大いなる対抗社会形成であると考えている。

日本の産業構造では、1%の大企業が99%の中小零細企業を下請け孫請けとして系列化し支配している。中小零細企業の圧倒的多くは未組織状態にある。この構造が労働者の差別・分断・格差の基となっている。大企業に支配されている企業内労働組合の現実を突破する手がかりとして、私にとっては関生型労働運動をいかに一般化するかという問題意識があった。

関生支部の運動は、独占資本の支配構造を根本から変えるもので、資本をして「資本主義の根幹に触れる運動」といわせしめる階級性がある。ゆえに、今回の弾圧が武委員長という敵の階級的攻撃であり、「国策」弾圧であるという意味も、この関生支部の闘いの階級性に由来する。今回は、関生弾圧の中でも歴史上最大級のものである。

関生弾圧を”ピンチをチャンス”に、

「資本主義の根幹に触れる運動」を関西から全国規模へ

私は、産別運動はヨーロッパでは当たり前ということだけでなく、日本的、関生型をモデルとした産業別、業種別・職種別組織方針で、そのことを担う活動家集団が必要だと考えている。

私も関わって取り組んできたことは、2016年2月に「関生支部労働運動50年」出版記念シンポジウムを、武委員長の講演として東京で開催した。翌2017年6月、木下武男さんらの努力もあり「業種別職種別ユニオン運動」研究会が東京で結成された。関西でも準備会を経て2019年4月に、同名の連絡会を結成させ、第1回例会として全港湾の産別

運動の報告を受けた。まだ、小さな集まりである。

もう一つは、関西生コン支部内の生コン関連外の組合員の支部化（関西クラフト支部として結成）と、私が専従でやっている管理職ユニオン・関西から独立した非正規労働者と低賃金労働者を組織対象とした関西ユニオンの統合を2018年11月に実現し、専従体制が強化した。もちろん簡単ではないが、業種・職種のグループ化を方針に掲げている。

今、思うことは、関生弾圧を“ピンチをチャンス”にすること、そのために全国に点在する地域の労働組合やコミュニティユニオンに、連合・全労連内の労働組合であっても勇気をもって関生支援の取り組みを開始・拡大していただくこと、個人加盟ユニオンの縮小・解散でなく共闘・合流・統合の流れと、産業別、業種別・職種別組織化をテーマに転換することを考えてみたらどうかと勝手な思いも持っている。現下の関生支部弾圧を、大きな支援運動と関生型運動の全国化、そのための活動家集団を老壮青、とりわけ壮青を軸にできたらと思っている。

関西生コン支部の再建・再生は困難を極めると思われるが、「資本主義の根幹に触れる運動」を関西から全国規模へ、武委員長に続く次世代が活躍し、その世代が運動を牽引する時期はそう遠くない気がしている。
(2021年7月31日)

※この原稿は、労働運動研究討論集会実行委員会の月刊「労運研レポート No86号」2021年8月10日発行からの転載です。

組合員交流会／映画上映会

映画を観よう！ 「スノーデン」(原題: Snowden)

日時 9月24日(金) 午後7時から2時間／場所 ユニオン事務所

〈あらすじ〉

ハリウッドを代表する社会派監督オリバー・ストーンが、アメリカ政府による個人情報監視の実態を暴いた元CIA職員エドワード・スノーデンを描く実話にもとづいた映画である。2013年6



月、イギリスのガーディアン誌が報じたスクープにより、アメリカ政府が秘密裏に構築した国際的監視プログラムの存在が発覚する。ガーディアン誌にその情報を提供したのは、アメリカ国家安全保障局NSAの職員である29歳の青年エドワード・スノーデンであった。国を愛する平凡な若者スノーデンが、なぜ輝かしいキャリアと幸せな人生を捨ててまで、世界最強の情報機関に反旗を翻すまでに至ったのか。テロリストのみならず全世界の個人情報監視されている事実の危機感を募らせていく過程を、パートナーとしてスノーデンを支え続けたリンゼイ・ミルズの関係も交えながら映像化している。

2016年製作、アメリカ・ドイツ・フランス合作、135分