



〒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



第26回定期大会開催通知

2021年10月6日

執行委員長 北村庄司

組合員の皆さん

すでに機関誌でお知らせしている通り、第26回定期大会を開催します。

この1年は、昨年の活動方針で掲げた4点を柱に活動してきました。それは、(1)管理職ユニオン・関西の方向として、管理職と中高年令者層を対象とした組合にしていく。60才再雇用の労働条件の取り組み。ユニオン運動に事業展開を含むプランを立てる。(2)連帯ユニオン関西ゼネラル支部の組織拡大に協力する。(3)産別・業種別職種別組織の労働運動の推進に協力。関西「業種別職種別ユニオン運動」連絡会に引き続き参加。「労働組合つぶしの大弾圧を許さない実行委員会」も参加。(4)組織内活動の強化と新たな専従書記長を迎える、としてこの1年取り組んできました。

安倍、菅、岸田政権と変わる中での長引く新型コロナウイルス感染症への対応は、後手後手となり、オリンピック・パラリンピックの強行開催をはさみ、緊急事態宣言による様々な保障・補てんが不十分な事態が続いています。

組合活動は、コロナ対応をしつつ通常通り行ってきました。しかし緊急事態宣言などを理由とする団交拒否や開催延期がありました。組合の行事も多人数の集まる忘年会などの企画は控えました。

定期大会では、この1年間の活動の総括をし、次の1年の活動方向を確認します。今大会では、新専従書記長寺尾さんを執行部推薦しますので、ご協力をお願いします。

以下の要綱で、第26回定期大会を開催することを通知します。組合員の皆さん、大会出席の準備をお願いします。

記

日時：2021年11月28日（日）午後1時30開場 2時開会～4時30分
大会終了後、事務所にて懇親会予定 午後5時～7時終了

場所：エルおおさか南101（大阪市中央区北浜東3番14号）

地下鉄谷町線、京阪電車「天満橋」下車、土佐堀通を西へ5分

- 大会議案の概要
1. 活動総括案、決算報告、会計監査報告
 2. 活動方針案、会計予算案
 3. ストライキ権確立提案
 4. 役員候補者の紹介
 5. 上記3、4項の投票説明
 6. 大会宣言提案 など

定期大会までの日程

- | | | |
|----------------|------------------|----------|
| 11月12日（金）19:00 | 臨時執行委員会 | 大会議案決定 |
| 15日～20日 | 立候補受付期間 | |
| 20日（土）10:30 | 臨時執行委員会 | 会計決算・予算案 |
| 28日（日）14:00 | 定期大会、エルおおさか南館101 | |

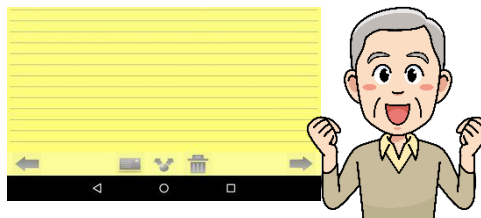
エルおおさかの地図



定年後再雇用 会社は高年法を遵守せず2年後に雇い止め通告！ 大阪高裁で地位確認裁判和解成立しました！

K・O

2017年2月28日 提訴
2020年6月16日 証人尋問
2020年10月20日 地裁判決
2020年10月29日 控訴
2021年9月29日 和解成立



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。

協会に30年以上勤務し60歳で定年となり、再雇用後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。

1. 地位確認

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。

高年法の高年齢者雇用確保措置では、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。

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かが争点となる。地位確認が認められたら通常なら職場復帰となるが65歳までの雇用を争っているのであり67歳で裁判終了となった。さらに無収入であれば65歳までの賃金が支払われるが収入があれば原則その分は差し引かれることになる。

2. 未払い残業代

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担当者に記入させ課長印、課長代理印を押印させていた。未払い残業代は通常、朝の残業は認められにくいらしい、早出管理表に上長の押印があるのでこのあたりは裁判官のさじ加減の感じである。

3. 同一労働同一賃金

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。判例としては徐々に確立して来ている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。現在の傾向として同一労働同一賃金について基本給はむずかしいが手当については認められる傾向にある。

4. パワハラ

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った。

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。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、抑うつ神経症等の診断が行われている。パワハラについては診断書があっても非常にむずかしい感じである。認められても請求金額の 10 分の 1 ぐらいと聞いている。

地裁の裁判官は 3 人の合議制であったが全くひどい判決であった。継続雇用制度の導入していない事がまちがいではないと判断している。裁判は水物、正義は必ず勝つとは限らないし真実が分かるものでもない。さすがに高裁の裁判官は絶妙であった。和解に応じないならこの金額より減りますよとうまく匂わせて話しを進めてくる。金額については提訴金額の 3 分の 1 ぐらいの提示であったが多くはないが少なくもないという金額であった。たぶん被告にも和解に応じないで判決を求めると今より大きな金額になりますよと言っているように思う。

今回の裁判事案の場合、最高裁まで行ってもくつがえることはないらしい。団交の時には相手方は最高裁まで争うぞと粋がっておられたが、高裁での和解の判断をしたようだ。

また裁判にかかる一切の費用もままならない。地裁着手金 印紙代 郵券 コピー代 実費 消費税 地裁報酬
高裁着手金 印紙代 郵券 コピー代 実費 消費税 高裁報酬等である。



地裁着手金は事案にもよるが 30 万円（税別）ぐらい地裁、高裁と進んで行くに従ってとんでもない金額になる。被告は私に支払う和解金額と同額ぐらいを相手弁護士に支払っているかも知れない。

4 年半はちょっと長いと感じた裁判であった。裁判というのは時間も費用も非常にかかるものである。私も反省点は多々あるが被告もそう感じているなら素晴らしい会社であろう。

今回の反省点は、組合員としての公然化をしていなかったことである。通常なら団交 労働委員会 抗議行動と労働組合法を有意義に活用できた労働運動が展開出来たはずである。

残念なこともあった。最初は証人尋問に出るよと言っていたやつがずっと裏を返し離れて行ったこと。裁判にはいろいろな人間模様が生まれる。心の支えになったのは多くの組合員に団交ではお世話になりまた相談に乗っていただき励ましも元気もたくさんいただけたことをありがたく思っている。この場を借りてお礼を申し上げる。闘争はひとりでは決して出来るものではない。またひとつ新しい経験が出来たことに感謝して一回り大きな人間になったと感じている。

ワクチン接種業務の医師は使い捨てカイロ？

後編

組合員 M

8月10日 団体交渉

新大阪のワンルームマンションでした。安い貸会議室もどきとして使われているようです（Sクリニックは、本当に金のないクリニックみたい）。



雇用主側は事務長と弁護士、当然初対面です。
組合は、私と仲村さん。

基本弁護士が殆ど会話するスタイルで。

弁護士が「今回の案件、実はMドクター社はある企業（多分H交通社かその関連会社）に業務を丸投げしており、そしてその企業からうち（Sクリニック）は医師派遣を請け負って、そして医師派遣ではMドクターさんをお願いしており、というスタイルであることをご理解ください」

「まあ、白衣が、とか、その他諸々先生に問題があるとしても、一発解雇とはなりえない事案ではありますが、うちとしては、ある企業から受注している関係上Mドクター社からあの先生送るな、と言われたら、何も言えない立場なんです、そこはご理解ください」（通常、週二回の医師を急におくるな、と言って翌週に代替がきくはずなので、ちょうど河野大臣がワクチン足りない、と言った直後だしおそらくはワクチン不足で職域接種を一部中止した、というのが本音なのでしょう）

「そして、先生の契約はクリニック側もいろいろ労働契約上わからないことが多く不備はありましたが、契約解除ともなっていない保留の状態なんです」

それを受けて、M「まあ懲戒免職相当の事案でもないし、契約が続行しているなら契約書に書かれた契約期間の給与は支払うべきとの認識です」

その後、仲村さんから、まとめのコメントとして「M組合員からは全額の要求がありますが、過去の経験から見ても所定支払額の半分を解決金とされる、というなら組合でもう一度話し合い、説得しようとは思っています」

弁護士からは「いくらならいいのですか、M先生は」としつこくせつつかれましたが、「ユニオンに戻ってもう一度話し合います」としてノーコメント。そして撤回。

もともと金額にしても「週2回2ヶ月間」は無理なのはわかっていました。

それに仲村さんから「勤務2週間（14日）以内は試用期間の定めがあれば、解雇予告手当なしで契約解除ができる、これは覚えておいてください。その上でこの法的縛りを知らない法人や弁護士が多いのだが、まあ、2か月分全額、と言ったら必ずそこから雇用主は値切る、というのが一般的で、現実半額、と言っておいた方が先方は飲みやすいです」とコメントがあったのを受けて、Mとしては「まあ懲戒性のない解雇の場合、解雇通知手当通常一ヶ月程度以上は払え、というのが労働基準法で定められているのは知っているの、半額、つまり概ね一ヶ月分取れたらそれでいいと思っています。」と。



その打ち合わせの上での現場でした。

その後、翌週には「半額払う、それでいいか」と仲村さんから連絡があったので、「はい、半額でOKです」と合意書を作成する方向で。丁度団体交渉から2週間後に合意書にハンコを押しました。

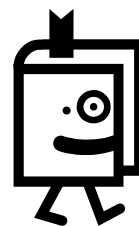
でも、それ以降「勤務一回行って、それで契約解除、でも、週2回の一ヶ月分の解決金、そしてその金額」と仲村さんには冷やかされています。

【背景、まとめ】

もう何この混乱（普通の医療法人だと、ある程度の契約解除にしても法的な手続きは踏む）、と思ったのですが、日本企業大好き【中抜き嵐】で、今回は大手上場企業D社→取次企業（多分H交通社か、そのH系HDの関連企業）⇒Sクリニック→Mドクター → M、で。

多分職域接種会場を提供した大手企業が100万円のお金を受け取っていると、概ね

大手上場企業D社	10万
取次企業（多分H交通社か関連企業）	10万
Sクリニック	10万
Mドクター	10万
M	60万



本当に全額国が出しているんだけど、どうしてこんな構造になるのやら、そして国が率先してこういう構造を温存するのか。欧州では「ある程度以上中抜きするのはいけません」という法律があるのだが、日本はなぜ上記のような構造を生み出す、いわゆる労働者派遣法を1985年になって作り出したのか。どなたかにお聞きしたいです。

また、クリニックでの接種以外は、職域接種でも市民接種でも「仕切っているのは大手旅行会社（私が確認しただけでも、H交通社、N国際旅行、J社、Kツーリスト）」で、飲食業界とは違い政治力強いんだなあ、と。そして、取次企業は複数の、正直労働契約や業務委託の法的把握も乏しい検診クリニックや往診クリニック（に引付いたMS法人）をふるいにかけて、需給バランスを調整しているのだろうなあ、と。

あと9月になって医療系サイトで見たコメント

「ワクチン接種関連、とにかくトラブルが多く、きちんとした病院（医療法人）が院内で実施する案件以外だと、どこかの医療コンサルタント、どこかの交通社、どこかの職域接種の大手企業、とにかく理由は言えないが契約関係のもつれが多いのでお勧めでない」とあり。

結局は、ワクチンの供給、というか物流システムの不備（-20度で保存して、それを所定の会場に持ち込まないといけない。それを全国的に大量に支えるシステムはなかった）と、県ではなく市町村にいきなり投げたこと（日常的に医療行政を担当しているのは県と政令市のみ）、それに「厚労省とがっちり結びついた医師会利権」、ワクチン接種の混乱って、その辺の日本の悪い部分が濃縮されているんだなあ、と思った次第です。あと無理やりオリンピック遂行のために急ぎ過ぎたための不具合もあります。

【今回学んだこと】内部に入ってわかったさらなる混乱もあるので、医師会のバックの無い私は、二度と市民接種も職域接種も応募したくないなあ、と思いました。いい所、外来の合間の院内接種ぐらいかな？（おわり）

NEW 悪口雑言罵詈讕謔 第2号

副執行委員長 稲岡宣男

コロナ過の株価上昇と進む大阪のカジノ計画

新型コロナ・ウイルスの猛威で世界の死者は約 500 万人に上り、我々の生存権が脅かされている。経済面では生活関連産業を中心に廃業・倒産、休職・失業が広がっている。世界のGDP(国内総生産)は落ち込み、欧米・日本の先進諸国はマイナス4・6パーセントの大不況に陥った。

しかし世界の株価は大きく上昇した。米国ニューヨーク・ダウ平均株価は7月に3万5000ドル超の史上最高値(終値、前年比32%増)を記録。日経平均株価は9月に3万円を超えて、バブル崩壊後の最高値(終値、同30%増)を記録した。世界株式時価総額は史上最高額の116兆ドル(1・28京円)に達した。これは、世界のGDP合計額84・7兆ドル(約9300兆円)を大きく上回っている。



株式を大量に保有している大資本や富裕層の金融資産は空前の規模で増加し、億万長者どころか兆億長者に成長している。新自由主義の母国アメリカ合衆国では、コロナ禍で貧困層を中心に死者を70万人も出している。その一方で、純資産10億ドル(約1100億円)以上を保有する719人の富の総額は、コロナ禍の1年余で55%増加し、4・56兆ドル(約500兆円)となっている。生存権と貧富の格差の拡大は深刻である。実体経済の動向逆行している株価は、実体経済とは別次元である。

コロナ禍に直面した各国政府と中央銀行は、大規模な財政支出と金融緩和政策に踏み出し、3月までに約1760兆円の公的マネーを供給した。この公的マネーの一部が株式投資に回り、官製株式バブルを引き起こした。日本では他国に例のない株価支持政策(株式EFT=上場投資信託の大量買入れ)が行われている。

国民の生存権や経済的営みを脅かすコロナ禍には、財政や金融の思い切った支援が必要である。問題は、公的支援が格差拡大をもたらしていることである。コロナ禍というピンチをビジネスや資産拡大のチャンスに変える社会の仕組み、大資本と富裕層による財政と金融へのタカリの構造があるからである。

新自由主義政策は、あらゆる方面で規制を緩和し大資本の利益追求の自由を最優先し、国民の生活や生存権、福祉・医療・社会保障に大鉈を振るってきた。

コロナ過が突き付けたのは、新自由主義に侵された経済社会が限界に達したことである。必要なのは、ただちに貧困をなくして福祉と健康を優先する政治である。

大阪府と大阪市は大阪湾の人工島・夢洲で計画するIR(統合型リゾート)カジノの運営業者として、米国カジノ大手のMGMリゾート・インターナショナルとオリックスとの共同事業体を選んだ。

夢洲は産業廃棄物や大阪湾に注ぐ河川のしゅんせつ、土砂・建設残土の処分地として埋め立てている大阪市が保有する最後の処分場である。2032年まで造成を続ける計画が、万博やIRカジノを建設するために早々と造成を取りやめている。

19年に開催された6千人規模の国際会議は30余り。そのほとんどは学会関係。国際会議場として採算は取れていけない。犯罪である賭博を合法化するには「違法性を阻却」しなければならない。巨額の投資とカジノ税・入場料収入と引き換えに、法務省は賭博を合法化してしまった。



しかし巨額投資の回収が危ぶまれている。富裕層で成り立つIRカジノ。誘客業者の関与がされる日本で、マカオなみの収益はできない。投資失敗のツケは府民・市民に押しつけられる。IRカジノ反対の首長が選ばれても、損害を賠償しなければ市民の側から契約を解除はできない。

軟弱土壌・複雑地盤の夢洲では難工事が予想され、想定を超える工事費用の発生は必至と思える。さらに土壌汚染が発生すれば環境改善費用は大阪府・大阪市が契約上負担する事となる。

夢洲の造成に投下された公金は6千億円超えている。土地の売却で借金を返す予定が、35年間の賃貸契約を結ぶカジノ事業者から得られるのは1千億円弱。残りの5千億円を売却予定面積で回収しようとする、坪当たり165万円での売却となる。港営事業会計の破綻は避けられそうにない。

地方自治体の責務は地方自治法による「住民の福祉の増進」である、IRカジノはこれに真っ向から反します。

組合員交流会／映画上映会

映画を観よう! 「**パラサイト 半地下の家族**」(原題:Parasite)

日時 11月19日(金) 午後7時から2時間 / 場所 ユニオン事務所

〈あらすじ〉

監督は、「殺人の追憶」「グエムル 漢江の怪物」の映画の監督でもあるポン・ジュノ。主演はソン・ガンホ。2019年、第72回カンヌ国際映画祭で韓国映画初の快挙であるパルムドールを受賞した作品。第92回アカデミー賞でも非英語映画としては、史上初の作品賞を受賞したほか、監督賞、脚本、国際長編映画賞の4部門に輝いている。映画のストーリーは、全員失業中で半地下の家で暮らす貧しいキム家の家族と大豪邸に住むパク家をめぐる悲喜劇である。ある日、キム家の長男ギウがIT企業のCEOであるパク氏の娘ダへの家庭教師の面接を受けに行き、パク一家の心をつかむことに成功。後日、兄に続いて妹ギジョンも、ギウの大学後輩ジェシカと偽ってパク家を訪れる。そして、インターネットで調べた専門用語を駆使し、パク夫人に信用され、息子ダソンの絵を教える先生として雇われることに…。共演者に「最後まで行く」のイ・ソンギュン、「後宮の秘密」のチョ・ヨジョン、「新感染 ファイナル・エクスプレス」のチェ・ウシク。

2019年製作、韓国、時間 132分、監督ホン・ジュノ、製作クァク・シネ、ムン・ヤングォン

小宮さんの“ゆったりリズム”

—— 改めて、小宮さんはどういう生活をしているのでしょうか？

小宮 基本的に、仕事はしていません。今は兵庫の実家で家族と暮らしていて、自宅で農業をやっています。大規模な農業ではなく、自給自足を目的とする小規模なものです。お金が発生する仕事としては、週に一度、近所の農家が持ち寄った野菜を仕分けて配送しています。大体、2時間くらいでしょうか。

—— 労働時間は、週に2時間というわけですね。毎日どんな暮らしを送っているんですか？

小宮 大体、こんな感じでしょうか。畑仕事と読書の時間が一番好きなので、好きなことをしている時間がほとんどですね。大学を卒業してから、上下水道の維持管理会社で働いていたことや、介助のアルバイトをやっていたこともあります。最近はこんな生活を送っています。

小宮さんの1日のスケジュール

6:00 起床
6:00-10:00 読書、夏は畑や庭で農作業
10:00-12:00 自宅の畑などで作業、夏は読書
12:00-13:00 スムージーで昼食
13:00-18:00 読書、散歩
18:00-19:00 お風呂
19:00-20:00 夕食
21:00 就寝

—— 自分の時間をたっぷりとれていますね。東京であくせく働いている身としては、理想の暮らしに見えます……。

伊沢 憧れはするけれど、こんな暮らしは不可能だとみんな言いますよね。生活費はどうするんだ、家賃はどうするんだって。でも小宮さんみたいに、田舎に住んで、自給自足をして、生活コストを抑えれば、週に2時間労働するだけで、あとは好きなことをして生きていけちゃう。そういう人が実際にいるとわかれば、もう誰も言い訳できないですよ（笑）。小宮さんみたいな人が存在すること自体に、強い説得力がある。そう思って今回、対談をお願いしたんです。あと小宮さんは、農業を辛い労働と捉えていない。それも興味深いですよ。

小宮 出荷するための農業というよりは、自給自足のための農業だからかもしれません。田舎で農業をする生活に憧れも持っていたので、自分のやりたいことでもありますね。

※興味のある方は、下記のホームページから対談をご覧ください。記事は、対談のほんの一部です。糞土師・伊沢正名さんと対談です。 <http://taidanfundan.com/2021/09/04/23/>

小宮さんについて

2001年3月に管理職ユニオン・関西で丹波篠山市糯ヶ坪に「無の家」^{むー いえ}を開設しました。組合員のご両親の家を無料で畑と一緒に借りました。そこの管理を兼ねた住人になってもらったのが小宮さんです。当時は20歳代でした。組合員でよく1泊の学習合宿や焼肉宴会、八上城跡へのハイキングなどに行きました。「無の家」を引き払ってからも、小宮さんとの付き合いを続けています。なかなかのユニークな人物です。（仲村記）

速報

東リ(株)偽装請負裁判 逆転全面勝利判決！

11月4日、大阪高等裁判所において、東リ偽装請負裁判の判決があった。神戸地裁での原告敗訴を覆した逆転全面勝利判決である。

判決は、東リが伊丹工場で原告ら労働者を偽造請負で就労させてきたと正しく認定し、さらに東リが派遣法等の規定（規制）の適用を免れる目的で偽装請負をおこなってきたこと等を認め、神戸地裁判決を取り消し、派遣法第40条の6を適用して、原告らが東リの労働者であることを認めて2017年4月以降の賃金を支払うよう東りに命じた。以下、弁護士声明からの抜粋で判決の概要を紹介する。

① 偽装請負該当性の判断にあたっては、厚生労働省の「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（37号告示）に沿って判断し、東リが、日常かつ継続的に、伊丹工場の他工程と同様に指示や労働時間の管理等をする偽装請負をおこなっていたと認定した。

② また、派遣先に派遣法等の規定（規制）の適用を免れる目的があったか否かの判断にあたっては、「日常かつ継続的に偽装請負等の状態を続けていたことが認められる場合には、特段の事情がない限り、労働者派遣の役務の提供を受けている法人の代表者又は当該労働者派遣の役務に関する契約の締結権限を有する者は、偽装請負等の状態にあることを認識しながら、組織的に偽装請負等の目的で当該役務の提供を受けていたものと推認する」という基準を示し、主観的要件（派遣先の「派遣法等の規定～を免れる目的」）は客観的事情から認定されることを示した。

③ さらに派遣法によりみなされた直接雇用の申込みに対する承諾によって成立する契約内容、契約期間については、形式的に交付されていた有期労働契約書によらず就労の実態に即して派遣先（東リ）との契約内容を認定した。

以上の認定は、違法派遣、とりわけ労働者派遣の実態があるにも拘らず請負その他労働者派遣以外の名目で就労をさせて雇用責任を潜脱する事業者の責任を見逃さず、派遣法第40条の6（直接雇用の申込みみなし規定）の趣旨である労働者の雇用の安定を正しく保障する、裁判所の積極的な姿勢を示す先駆的な判断であると高く評価する。

（執行委員 A）