



〒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

2022 春闘は最賃キャンペーンから

書記長 寺尾そのみ

労働局申入れ後に正面玄関で記念撮影→
↓大阪商工会議所前でのアピール

労働局・商工会議所申入れ、 難波高島屋・梅田ヨドバシカメ ラ前アピール

私たち管理職ユニオン・関西（MU関西）も加盟しているコミュニティユニオン関西ネットワーク（CU関西ネット）が、コミュニティユニオン全国ネットワークの『最低賃金大幅引き上げキャンペーン（#FightFor15）』一斉行動の一環として、本年2月25日（金）に大阪労働局と大阪商工会議所への申入れを、27日（日）に難波高島屋前と梅田ヨドバシカメラ前でのアピールを行いました。



最賃1500円は高い？ どうやって決まる？

大阪府の最低賃金（最賃）は現在992円/時間。首都圏に次いで全国でも高いほうですが、フルタイム残業無しで働いて月に17万円弱。税金や健康保険料等を差し引かれると手取りは15万



左)梅田ヨドバシカメラ前 右)難波高島屋前 CU関西ネットは黄色 or オレンジの今年の統一カラーで、書記長は替え歌デビューしました。



円を切ります。食べるだけで精一杯、うっかり病気にもなれず、健康で文化的な生活には程遠い水準です。

時給が1500円を上回れば月額の手取りは20万円を超えます。買いたくても我慢していた物を少しは買えるようになり、経済が回ります。そのために「最低賃金1500円」は、本当に最低限の必要額です。

最賃は都道府県別に設定されているため、大阪よりもさらに200円も低い地方もあります。都会より生活費がかからないかという、そうでもありません。コンビニのおにぎりの値段は全国同じですし、移動手段は自動車しか無いところも多く、ガソリン代の高騰は暮らしを直撃します。

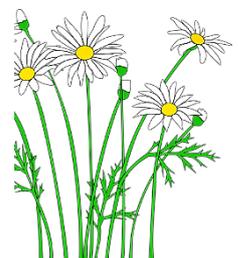
地方の最低賃金が上がれば、都市部への人口集中も緩和されるのではないのでしょうか。地元で親孝行しながら働きたいという人も少なくないはず。「最低賃金は全国一律1500円！」という私たちの要求には道理があります。

最賃は各都道府県及び中央（厚生労働省）の審議会で決められます。さまざまな審議会は関係する当事者や団体の代表者で構成されます。たとえば障害者の問題を検討する場合には障害者の当事者や団体から、女性労働なら女性の当事者や団体が。しかし、不思議なことに最賃の審議会には貧乏人の代表は誰も呼ばれていません!! なので、地方都市の単身生活者を基準に金額が決められたり、経営者側の「これだけしか上げられない。大幅アップしたら会社が潰れる」という声ばかりが通ってしまうのです。

MU関西の最賃引き上げを踏まえた春闘要求

正社員比率の高いMU関西組合員にも、最賃はもちろん関係アリです。最賃が上がれば、正社員の賃金も底上げされます。社員のモチベーションにかかわりますし、求人にも影響しますから。最低でも最賃引き上げ見合い分の賃上げを、各職場で要求して今春闘に臨みましょう。前号で提案した『春闘統一要求のエントリーシート』について、本年2月19日開催の執行委員会で確認/決定しましたので、正組合員の人は別紙を利用してください。

その際には、職場にいる弱い立場の仲間のニーズにも目配りしましょう。出勤に必須の不織布マスクが自腹購入になっている会社も多いかと思えます。正社員なら簡単にポケットマネーで買えても、時給が安ければ財布に響きます。マスクのために何かを我慢しなければならないかも知れません。リモートワークにかかる電力・水道光熱費やネット環境整備の費用もそうです。労働組合を通して会社に声を上げられる者が言わなくてどうします!?



前（298）号機関誌記事及び宛先の誤記お詫びと訂正

管理職ユニオン・関西機関誌第298号9ページの、2022春闘御堂筋デモの曜日が間違っていました。3/19（日）ではなく、正しくは3/19（土）午後です。お詫びして訂正いたします。MU関西は同日午前中の執行委員会を終えて参加します。詳細は今号最終ページをご覧ください。

また、機関誌送付の宛名ラベルを更新した際に、一部の方のマンション/アパート名や部屋番号欠落のため返送されてきました。ご迷惑をおかけし申し訳ありませんでした。今号より訂正します。

北越配送活動報告〈続報〉



3月1日、賃上げ1万円要求書提出、団交も申し入れ！

組合員4名となった北越配送（堺市南区）では、2月24日に職場集会を持ち、賃金の考え方の学習を行いました。日本の年功序列賃金、職務給はジョブ型という賃金の考え方、賃金はみんなで公開し実態把握をすることから始めようとなりました。

組合員4名の実態は、基本給ではMさんが23万3千円、一番低いAさんが20万円でした。職務給は営業のMさんが10万4千円、Bさんが8万8千円、経理のCさんが5万2千円、Aさんが5万1千円です。営業職が経理業務職より高くなっています。組合としてどのような賃金体系にするか、来年の賃上げ時期に向けて学習をしていくことにしました。闘争をして、勝ち取った賃上げ総額をどのように配分するかも重要な事なので考えていくことにしました。

今年の22春闘は、2年間ほど昇給のなかったこと、現行賃金規定に基づき基本給5千円、職務給5千円の合計1万円の賃上げ要求にすることを決めました。要求書の内容は以下の通りです。

- ① 賃金引き上げについて：組合員の基本給を月額5千円、職務手当を月額5千円引き上げること。実施日は4月支給分からとする。
- ② 組合基本要求について：職場内に北越配送分会事務所と掲示板の貸与、組合活動に必要な会社施設の利用を認めること。就業時間内であっても（就業時間中の団体交渉への出席、職場会議・管理職ユニオン・関西の執行委員会・大会への出席、あらかじめ会社の了解を得たとき）組合活動を認め賃金を保証すること。

〈前回団交での組合質問に対する会社回答を求め申入書提出〉

2月22日、2月12日の団交で組合の質問に対して会社に回答を求めた事項について申入書を出しました。内容の要旨は以下の通りです。

- 1、Bさんに有給休暇を取らせなかった事に関して：病欠休暇時の有給残日数を確認し、その日数分と傷病手当支給分の給与支給差額を計算し解決金として支払ってください。
- 2、T部長に関して：①オーナーによるT部長の異動、そのことへの組合員への検討の押し付けがあった。組合員への検討押し付けは止め、会社としての正式決定を示してください。②T部長によるA組合員への監視及び接し方についての調査の上、T部長の行為について回答ください。③T部長のパワハラ対策の席替えにかわる、新たな会社としての回答ください。
- 3、就業規則に記載していない細則とか運用規定があれば、すべて開示し提出ください。
- 4、団体交渉の日時設定について：休日は避けてください。基本は平日の終業後の18

時30分から。会社が就業時間中を希望される場合は、その団交時間と移動時間の離席は認めること。

- 5、就業規則の賃金規定について：①給与明細表に有給残日数を記載、②経験のない人が会社に入社した場合、ほぼ業務が出来る（一人前の賃金）まで3年くらいかかるとの社長の回答、③基本給(第12条)の特技免許は、特に資格や免許などもない。④基本給に年齢、経験、学歴が項目にあるので、年功序列的と思うがどうか。⑤職務手当(第14条)は、職種別(ジョブ型)賃金と考えるがそれでいいか。⑥昇給(第19条)に、「会社の業績の著しい低下」とあるが、会社のその判断の基準、考え方を示してください。

〈M営業部長に対するパワハラについて〉

2月24日、抗議及び申入書を出しました。2月16日の役職者会議において、突然出席したT経理部長が、出席もしていない3週間前の役職者会議でM氏が机を叩いたことを取り上げ謝罪を求めたり、「その謝り方はないだろう」と土下座をさせる寸前までのパワハラ行為を行った。このT氏の行為の謝罪と会社としての処置を求めました。

- 1、2月16日の役職者会議にT氏を出席させる決定を行ったのはオーナーか社長のどちらですか。併せて出席させた理由を示してください。
- 2、3週間前の役職者会議での出来事(松井氏が机を叩いたという事)を社長は、2月16日まで何の問題点の指摘も注意もしなかったが、なぜですか。
- 3、T氏は、3週間前の役職者会議のことを誰から聞いたのですか。併せてその聞いた内容を示してください。
- 4、2月16日、T氏の松井氏に対する、大声による威嚇・謝罪要求、「その謝り方はないだろう」と土下座をさせる寸前までのパワハラ行為があったのに、社長はなぜその場で制止しなかったのですか。制止しなかった理由を示してください。
- 5、過去の組合との団体交渉で、会社はT氏のパワハラ行為について、1月19日付け「回答書」において、「8 T部長に対する指導内容について」で『私(社長)からT部長に対し、パワハラ(の定義)を改めて説明し、「大声を出さない」「机をたたかない」等の具体的な注意をしました。』と記載されました。この会社社長としての注意・指導に対して、まったくT氏は反省していません。T氏をどのように処置されますか、具体的に示してください。
- 6、組合としては、T氏が一人勝手に今回の行動に出たとは思えないふしがあると感じています。会社としてオーナーか社長が、T氏に対して「2月16日のパワハラ行動」を指示しましたかしていませんか。指示した場合はその理由を述べてください。

(報告 仲村実)



ロシアはただちにウクライナから撤兵せよ

副執行委員長 稲岡 宣男



ロシアの大統領プーチンはウクライナ国の領土の東部で親ロシア勢力が2014年から占領している二つの地域を『独立国』として承認し、両地域へのロシア正規軍の派兵を指示する大統領令を発した。

ウクライナ国境沿いの大軍展開や、隣国のベラルーシでの核戦力を含む軍事演習等の露骨な軍事圧力のもとで強行された今回の蛮行は、国際連合加盟国の主権、独立、領土保全の尊重、武力による威嚇禁止を明記している、国際連合憲章および国際法の基本原則に反した「侵略行為」である。これらの暴挙は断固糾弾されなければならない。「独立」承認の撤回とウクライナ全土からのただちに撤兵すべきである。

一方的な「独立」承認とロシア正規軍の派兵は、2014年と2015年に平和的解決のために結ばれたミンスク合意を破ったものである。同時に2015年のこの合意を承認し、ウクライナの領土保全の「全面的な尊重」を再確認している国際連合安全保障理事会決議2202に完全に違反している。このことは困難ななかでもミンスク合意と安全保障理事会の決議のもとで問題の解決を図る国際的努力をすべて踏みにじった蛮行である。

同時に、旧ソビエト連邦を構成した「独立国家共同体」発足の際の1991年の「アルマタ宣言」等の国際的な条約・取り決めで、ロシア政府が誓約してきたウクライナの主権、独立、領土保全の尊重に反している。

国際合意と自らの国際公約を勝手に投げ捨てて、強力な軍事力を背景に現状を変更する事は、国際社会では、絶対に許されない。

ウクライナが歴史的、文化的にロシアの「不可分の一部」だと強調しているが、今回の暴挙は、2008年のジョージアの一部の「独立」承認、2014年のクリミア併合に続き、自らの領土拡張を国際法の上に置く大国主義・覇権主義そのものである。

ロシア政府は、ウクライナがNATO(北大西洋条約機構)に加盟すればロシアの脅威となると主張し、その阻止を主張しているが、いかなる理由をもってしても国際連合憲章に違反する覇権主義的行動を正当化することはできない。旧ソビエト連邦、中国共産党はじめあらゆる覇権主義と戦って、世界の平和秩序を覆すロシアの覇権主義に厳しく反対しなければならない。

国際社会がロシアの暴挙に対し、厳しい批判をおこなうとともに、紛争の平和的解決を定めた国際連合憲章と国際法に基づき、ウクライナの主権尊重の原則に立った外交・政治的な事態打開の努力を急がなくてはならない。

自民・公明連立政権はロシア・プーチン大統領に即時にロシア軍のウクライナから撤兵を求めて、平和の国際秩序の侵害を許さない外交をすべきである。

※2022年2月末現在の情勢を基に執筆 写真は映画『戦艦ポチョムキン』より

『精神・発達障害者しごとサポーター養成講座』に参加しました。



題記の講座が2月22日(火)の午後マイドームおおさかで開催されましたので、参加してきました。主に企業の人事担当者向けだったのですが、大阪府の障害者雇用の取組みも知りたくて、問い合わせたところ OK とのことです♪

去年まで働いていた東京の労働組合でも発達障害を持つメンバーが複数在籍していて、手帳を取得している人もいます。職場の無理解(特徴/特性に応じた配慮をしない、治らないから障害であるにも拘らず上司が「努力して治せ」と言うetc.)のために

争議→訴訟となったりする中、障害を持って働く権利を拡大するために頑張る組合員たちに専従としてかかわってきました。

発達障害者組合員と接する難しさは、①障害の特徴/特性がそれぞれ異なりまったく同じではない ②集団行動がとても苦手 ③予定外の事に臨機応変が難しい ④ヒトのフリ見て我がフリは超マイペース…等という点にあります。たとえば、みんなで抗議行動に出かけて移動する際、「みなさん、行きますよ」では動きません。「◎◎さん、行きますよ。△△さん、行きますよ」が must。抗議先の順番が変更されると不安。お互いの荷物を持ったり、傘をシェアしたりは言われないとしない(言われたら喜んでやります)。行動が終わってからの飲ミニケーションは極力参加したくない…といったように、従来型の労働組合のやり方とはマッチしないことも。

人によっては音や臭いに過敏だったり、喋り出したら止まらなかつたり、忘れ物や落とし物、うっかりミスも多発。職場での生き辛さやストレスは想像に余りますし、同僚や上司も困ってしまい、障害特性を長所として発揮させるには程遠い…。こんな状況には、やはり専門的なアドバイスが不可欠です。

セミナーではハローワークや障害者職業センターで長年専門的に支援に従事しておられる職員の方から、実務とそれを裏打ちする法制度について丁寧にコンパクトにまとめたテキストを用いてレクチャーがあり、短時間でしたが大変有意義で参考になりました。受講者は「精神・発達障害者しごとサポーター」のバッジを授与されました。

半日のセミナーでは理解も知識も足りませんが、今後、障害を持つ組合員の権利拡大、争議に取り組むにあたり、「維新」が福祉予算を削る中で奮闘する行政の専門家とつながるきっかけができたことは心強く、大きな収穫でした。MU関西の中でも情報共有と学習を深めていけたら嬉しいです。

※講座名等固有名詞は「障害」を用いていますが、記事中は「障碍」としてしています。〈書記長 寺尾 そのみ〉

★☆☆事務的なお願い★☆☆

金融機関の硬貨両替有料化もあり、事務所の小口現金の小銭が不足気味です。交通費精算等される場合に紙幣でお渡しせざるを得ない場合もありますので、できれば おつり をご用意頂けると幸いです。ご協力よろしくお願いたします。



☆☆ MU関西事務所の感染症対策について ☆☆

新型コロナ (Covid-19) の感染拡大が止まりません。大阪府の蔓延防止措置はさらに延長される見込みです。日頃交流のある団体が濃厚接触となった方々がおられ、MU関西でもいつ感染者が出て不思議ではない状況ですが、現在の事務所の使用状態は、必ずしも対策が万全とは言い難いものです。

とは言え事務所がクラスターの発生源になったらシャレでは済みませんし、そんな事務所に入出入りする組合員ということで、職場で辛い目に遭ったり、ご家族の理解が得られなくなったら弁解の余地がありません。

組合員の皆さんが職場で普段どのような環境や立場でおられるのか、業種・職場としての感染症対策コードがハイレベルであったり、ご家族にケアが必要な方がおられる場合は特に思いを致さなければなりません。

労働組合も社会を構成する一部ですから、社会通念・常識を踏まえた対応や行動を求められます。また、事務所で長時間を過ごす専従者たちの健康・安全にも配慮が必要です。

一方で、組合事務所に立ち寄って仲間と交流することが心の支えになっている組合員もいて、問答無用で飲食一切禁止というのも乱暴な話。個々の価値観の押し付け合いにならないよう、執行委員会で感染拡大状況における一定の事務所使用ガイドラインを策定し、2月下旬より事務所に右上の貼り出しをしました。これでもまだ生ぬるいと思う人も、逆に窮屈を感じる人もいるでしょうが、ポイントは「状況に応じた対応/対策」です。たとえ少数であっても、必要な人が配慮を求める権利を尊重しましょう。

ちなみに事務所使用の優先順位としては、①相談 ②執行委員会 ③団体交渉（オンラインを含む） ④争議の打合せや作業 となります。

この他に、事務所を訪れることが困難な事情のある組合員が参加できるようなオンラインでの会議や交流も工夫したいですね。事務所を共用している連帯ユニオン関西ゼネラル支部とも協議・情報交換しつつ、感染防止に努めます。

緊急事態宣言が発出されるような状況になれば、専従者の交代出勤やリモートワークも視野に入れる必要があるでしょうから、それも執行委員会で検討して頂きたいと思います。

〈書記長 寺尾〉

事務所を使用される皆さんへ

新型コロナウイルス (Covid-19) 感染防止のため、2月19日に開催された管理職ユニオン・関西執行委員会で以下のことを確認しましたので、ご協力をお願いします。

1. 事務所ではマスクを装着
2. 入室時に手指のアルコール消毒
3. 1時間あたり15分程度（または30分に1回）の換気
それ以外でも状況に応じた換気を心がけてください
4. キッチンのタオルは共用しない（ペーパータオルを設置）
5. 複数名での飲食をしない

どうしても複数名で飲食をする場合は、入口横の相談スペースで換気をしながらしてください（スペースの使用は、相談等の組合の業務が優先されます）

食品・食器・調理器具類の共用はせず、個別に取り分けてください

さまざまな事情でワクチン接種ができない人、職場の感染症対策コードやご家族の状況等で、より注意深い対応が求められる人がいます。

しばらく不便かと思いますが、労働組合の事務所がクラスター発生源にならないように、お互いに配慮を持っての事務所使用を心がけましょう。

管理職ユニオン・関西 執行委員会



← 入口の消毒液の横にティッシュとゴミ入れも設置

組合員交流会/映画上映会

映画を
観よう！

「アイたちの学校」아이들의 학교



製作年：2019年
製作国：日本
時間：99分
監督：高賛侑
制作：「アイたちの学校」制作委員会

日時：3月18日（金）19時から1時間

場所：管理職ユニオン・関西事務所

〈解説・あらすじ〉

朝鮮学校は、1910年の韓国併合後、朝鮮から日本に渡った人々の子弟らに民族教育を行うため、終戦直後に日本各地で誕生した。1948年にはGHQと日本政府は朝鮮学校閉鎖令を出し、閉鎖を強行したこともあった。

戦後、在日朝鮮人たちは差別と戦いながらも、アイ(子ども)たちの夢を育てるため、幼稚園から大学にいたる朝鮮学校という民族教育事業を続けている。近年、朝鮮学校は厳しい逆風を受けている。

2010年に日本政府が高校無償化制度から朝鮮学校を外してから、地方自治体も次々と補助金を打ち切ってきた。それに立ち向かうために朝鮮学校は裁判闘争に立ち上がっている。この作品は、そのような知られざる歴史的資料や証言を発掘し、100年におよぶ差別との戦いを浮き彫りにする日本における朝鮮学校の歴史と現状に迫るドキュメンタリー映画である。

今後の学習会の企画

執行委員会教育宣伝部より

■2022年新入組合員学習会（予定）

4月16日（土）・7月16日（土）・10月15日（土）、いずれも14～16時

※加入者がいない場合や新入組合員の出席が無い場合は中止

※3カ月に1回開催とし、新入組合員全員に参加を呼びかける

■その他の学習会—労働法関連、時事・社会問題を中心に

新入組合員学習会の無い月に設定

企画内容の予定

① 高齢者雇用安定法 ② メンタルヘルス ③ カジノ誘致について etc,

企画して欲しい学習会の内容がありましたら執行部まで！

（ジェンダー/セクシャルハラスメント関連のものも検討しています by 書記長）





関生裁判傍聴報告

2022年2月24日（木）10時～16時30分
京都地裁101号法廷
検察側証人久貝氏（新京都生コン経営者）！！

自ら不都合な“やくざ”がらみのところは述べなかったが、「ストライキを回避するために」、合意の上「解決金を支払った」と述べる。

【午前 10時～12時】

被告（武、湯川氏）弁護団から、弁××号証の抜粋読み上げ、説明が行われる。警察・検察の供述調書、学者の鑑定意見書、関生の産業政策や産業政策闘争、協定書など。

【午後 13時15分～16時30分】

検察側証人として久貝氏（新京都生コン経緯者）が証人、検察官から尋問。検察官の質問に久貝氏が答えた要点を示します。

京都生コンの経営者になった経歴等の話の後、京都生コン協同組合の結成、平成26年8月（2014年）7社が加盟した。各社が協同組合に支払う付加金は、月額5万円+売上料×2000円/m³。

ベストライナー社の設立時のことは、「わからない」と。5社（京都、福田、灰孝、洛北、千原）でベストライナー社を設立した。当時の執行部は3社、設立後の業績はわからないが、小型車の保有会社でフル稼働していたので利益は得られていたと思う。ベストライナー社で連帯（関生支部）の組織が公然化した時、組合をつぶそうと理事会ではかった。今回の解決金1億5千万円については「恐喝」されたとして告訴しているが、支払額は理事会決定である。関生の主張は、5社で設立したんだから、5社に責任がある。庸車専属会社で雇用関係があればストライキ対象となる。

検察官の「ストライキの場合どうするのか」に、久貝氏は長期化しそうな場合、ストを避けるために早期解決のための話し合いをする。

平成24年（2012年）9月、ベストライナー社の取締役を辞任した。私の後は、川端さんという反社（やくざ）と関係ある人で、関生は反発した。京都協組が川端氏を連れてきたから責任を取れという事で、ストライキとなった。近畿生コンに対するストライキが3カ月続く。川端氏がストライキの解除を申入れするのに、私（久貝）に話し合いの依頼があった。納得いかなかったが営業部長に頼まれて、武委員長に会いに行った。解決金が6000万円を4000万円にまけてもらった。領収書は、近畿生コン宛てであったが、お金は京都協組から出た。

平成25年（2013年）3月に営業部長から「ベストライナーの清算」の話し合いに行くように言われた。金銭解決をしてくるように言われ、「お釣り（別の合意内容はナシ）をもらうな」と。私は無理だと思ったが武委員長に会いに行った。当初から解決金だけではむずかしく、1.5億円と雇用補償・日数保障でした。

私には決定権がないから了解はせず、持ち帰った。武委員長との話は、ある程度まとめて報告してきたのに、私を差し置いて委員長に会いに行くのはないやろうと思った。話が変わって

きて、(協定書に) 京都協組を入れなあかんということで、苦肉の策で作った個社をしての調印書案が京都協組の執行部に言ったがバツとなった。解決金だけというのに、(他の項目も入ることは)、ドブに捨てるようなことになる。

検察官の「久貝さんは、武さんとどんな話をしたか」に、平成 25 年 (2013 年) の集交 (集団交渉) で春闘のストが明日からあるので「4 社で協定する」と回答した。この内容を協組執行部に報告したら激昂された。が、平成 26 年 (2014 年) 2 月頃までに何とかしてほしいとした。平成 26 年 3 月 5 日から 10 日までは 5 社出荷ゼロだから、ストライキだった。

ベストライナーの閉鎖に当たって、スト解除のための協定書に 5 社がハンコをつくという事について、3 月 18 日懇談会、武委員長も相当決意した発言をしていた。

検察官から「協定書」が示され、6 月 2 日 5 社に対して、近畿生コンは合意しなかった。6 月 12 日近畿生コンのスト解除したのは、橋本工場長との話しで社長の了解をもらわんと、という事になった。

約束が守られなかったので、湯川から 2 週間の期限やるから近畿生コンにハンコ押さすかそれに近いこと。5 社に対して 6 月 26 日~28 日のストライキ通告が出ていた。平成 26 年 (2014 年) 6 月末、対応協議、私 (久貝) も出た。私は、何でハンコ押したんやと、みんなから叱責された。結論出ず、もう 1 回話して来いと。武委員長に協組執行部の答えを伝えた。ベストライナーに貸付する理事会決議、解決金 1.5 億円、協組責任はないという事。支払いは現金、山本商事の付き添いで私も行った。新都ホテルの 280 号室。検察官、領収書を示す。8 月 7 日、湯川に渡した。

久貝氏は、1 ヶ月もかかって高額であったが、合意して「うれしかった」と証言。合意書で、組合員 7 名中 6 名、1 名は湯川。湯川を京都協組のどこかで (雇用)。5.5 万を 5 万に、5 千円は湯川分。湯川の逮捕まで支払っていた。

アウト 7 社と、協組 5 社の協同化の話し、私 (久貝) が持ちかけたがダメだった。協組理事会で何度も話したが、アウトも組合も信用できないと。4 社 (京都、洛北、灰孝、千原) で話、新執行部を理事会決議とし、理事長を解任した。

近畿生コンの破産について、退職金 6000 万円。平成 28 年 2 月 16 日、地裁に破産申し立て。直前に知った湯川から電話があり、近畿生コンへ貸付。生コンと関係ない会社が落札したが、組合が泊まり込みをやっていたのでその会社は買わなかった。11 月初旬、四川で協組 (久貝、山本、松井) と湯川とあった。湯川から解決金の要求があった。京都協組で解決金の話をした。理事会で反対なし。11 月 16 日、山本工業で解決金支払い。現金で湯川へ、久貝が領収書発行。翌日、連帯の湯川から領収書を受け取った。



検察官の「何故 6000 万円支払ったか」に、ストライキを回避するために支払った。

<傍聴を終えての感想>

2018 年の逮捕から実に 4 年も前 (2014 年) のベストライナー事件、組合つぶしのために設立された専属輸送会社ベストライナー、やくざがらみの業界、労使合意の解決金である。

検察官は、「恐喝」の裏付けの証言を取りたかったので久貝証人に何度もしつこく誘導した質問を繰り返していた。弁護団も、誘導尋問や繰り返しに何度も異議を申し立てていたのが印象に残る。ベストライナー事件は 2014 年 8 月終結争議であり、灰孝生コン事件は 2016 年の 11 月終結争議である。どちらもストライキを構えた中での、合意に基づく解決金であった。

今回の3月9日は、久貝氏への反対尋問である。労使合意の解決金が、警察・検察が仕組んだ「恐喝事件」、関生つぶしとしての権力弾圧であることを弁護側の反対尋問で明らかになる。弁護団の鋭い尋問を期待している。

(執行委員長 仲村実)

参考資料 京都地裁での関生つぶしの刑事事件

ベストライナー事件 (争議時期 2014年3月～8月)

起訴状の事実概要	備 考
被告人らは、京都生コン協同組合が設立した生コン輸送会社(ベストライナー)が解散することから、同社に在籍する組合員らの退職金などを要求し、上記協組加盟生コン会社の出荷を阻止するなどして畏怖させ、京都協組の理事会において1億5千万円を支払うことを決定させ、その交付を受けた。 罪名：恐喝	会社の企業整理、倒産争議に伴う労使合意に基づく解決金。 京都生コン協同組合理事会における正式な決定による支払いが、財産的損害とされている。

近畿生コン事件 (争議時期 2016年10月～11月)

被告人らは、京都生コン協同組合の理事らが関生支部の活動に畏怖していたことに乗じ、京都協組加盟の近畿生コン社が破産したことに伴い、一部理事者を介して京都協組理事会において6000万円を支払うことを決定させ、その交付を受けた。 罪名：恐喝	会社の破産、倒産争議に伴う労使合意に基づく解決金。 京都生コン協同組合理事会における正式な決定による支払いが、財産的損害とされている。
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

加茂生コン事件 (争議時期 2017年10月～2018年4月)

<ul style="list-style-type: none"> 被告人らは、加茂生コンの取締役らに対して、日雇運転であった組合員を正社員にすること及び就労証明書を要求したが、取締役らは要求に応じなかった。 上記正社員化で押しかけたり、従業員の動静を監視活動をしたことに取締役らが畏怖したことに乗じ、生コンプラントの解体及びミキサー車1台の譲渡を要求したが、代表取締役が応じなかった。 罪名：強要未遂・恐喝未遂	労働条件の改善要求、会社廃業に伴う監視行動、要求。 労働委員会審理中の立件である。2018年12月に救済命令。 大阪地裁判決、2名に有罪、執行猶予判決。高裁判決、1名無罪、1名が有罪、罰金刑に。双方上告。
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------

外に出よう！
労働組合の姿
を見せよう！！

2022 春闘 御堂筋デモ

出発:15時

3/19 (土) 14:00



堀江公園〜アメリカ村〜なんばまでの御堂筋デモ (パレード) です♡
★できれば黄色・オレンジ等の明るい色を身に着けて参加してください。
★仮装・お面、太鼓や鈴等の鳴り物(コ罗纳のため吹く物系NG) 歓迎です！

