



〒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

職場の人権と反戦平和を見据えて 参院選!

書記長 寺尾 そのみ

誤送金とウクライナの陰で労働者の権利を奪う政策が次々

連休が明けて何日かのマスコミは、ある自治体の高額な誤送金を受け取った人がそれを返さず逃げ回って…という話題に席卷されていました。同じお金の話の、コロナ対策予備費の使途不明金 1 兆円や、岸田首相が来日したバイデン米大統領に具体的な金額も示さず防衛費の「相当な増額」を約束してしまったことよりも大きな扱いです。

ウクライナとロシアの問題も、どちらの味方をするのか Show the flag! 状態。「反戦」を口にする側は些細な違いを言い立ててまとまらず…。



その陰で、実は労働政策において看過できない企みが進行しているのです。1つが、厚労省の『多様化する労働契約のルールに関する検討会』が報告書案言い出した、**有期雇用の無期転換権を無効化しかねない「更新上限設定への対応」**です。労働条件明示書に上限が書かれていないとトラブルの元なので、上限の有無と内容を書きましょう、契約更新後



管理職ユニオン・関西の Facebook 始動



前号の「新書記長の方向性」で触れた Facebook のページを作成しました。皆さんで検索してフォローして、「いいね」やコメントをつけて、ページを盛り上げてください。大拡散希望です!! twitter も間も無く始めますので乞うご期待。



組合ホームページとの相互リンクの作業が遅れていますが、工事を急ぎます。



YouTube は、もうチャンネル登録してくださってますよね♪

に上限を設けるなら理由を説明しましょうというものです。

いやいや、上限が明記されていなければ「上限無し＝無期」で良いではありませんか。丁寧に理由を説明されたって、更新されずに路頭に迷うことになり無いですから、屁の突っ張りにもなりません。まるで企業/使用者側に無期転換しなくて済む手法を指南しているようにさえ見えます。今でさえ改正労働契約法の趣旨に反する運用が多発しているのですから、このような要らんことはさせないようにしなければなりません。

もう1つは、この数年出したり引っ込めたりしている「解雇の金銭解決制度」です。こちら厚労省の検討会で、解雇された労働者の選択肢を増やすという名目で労働契約解消金の算定式や相場を示そうとしています。これも余計なお世話です。カネさえ払えば♪と安易な解雇を誘発し、使用者は解雇回避努力をしなくなります。個別の事情/背景、その人が働いてきたキャリアや職業観等は無視されます。

今のところ、労働者からの申し出や裁判所の関与等を条件としているものの、実際に施行された途端になし崩し…というのは派遣法の例を引くまでもありません。

この2つの動きに共通するのは、職場で労働者が声を上げ難くなる、モノ言う労働者が排除され易くなるということです。

どんなに頑張っても5年を超えて同じ職場で働けなくなれば、業務改善を具申する気なんか無くなります。まして職場での不正を糺したり、ハラスメント防止を訴えたり、サービス残業に対する支払や賃上げ、安全配慮を要求して煙たがられればクビ。文句言うヤツは札束（あまり分厚くはなさそう…）で横ツラひっぱたいてサヨウナラが、合法的にできるようになるのですから、使用者は笑いが止まらないでしょう。

こんな労働政策を通させないためには、7月に予定されている参議院議員選挙で、投票権のある人は各党/各候補者の公約や主張を吟味して、正しい一票を投じてください。戦争したがる党や候補者には断固No！です。

職場で労働組合がしっかり活動できないと、なし崩し的に戦争協力へと巻き込まれていきます。5月27日（金）にエルおおさかで開催された『なめたらアカンで！労働運動！関生総決起集会』で弁護団の永嶋靖久弁護士が解説されていたように、実は戦後、労働組合法は日本国憲法より先にできています。日本中の職場と労働者が競うように戦争協力し

ていったのは、職場に労働組合が無かったから、非合法とされ、自由に活動ができなかったから…という反省の下、GHQがまず着手したのが労働組合法の制定だったのです。なので私たち労働組合には、戦争に反対し、戦争につながる仕事を拒み、平和を守り/つくっていく使命があります。そのことを肝に銘じる2022年の初夏です。

→ 満席の会場で熱弁をふるう永嶋弁護士



その携帯電話は、突然けたたましく鳴りました

(組合員平南幸志さんを偲んで)



執行委員 T.N

2022年5月24日(火)午前4時頃、管理職ユニオン・関西の組合員であり、ユニチカ株式会社の従業員である平南幸志氏が大動脈瘤破裂により逝去されました。享年65歳でした。

2022年5月24日(火)午前4時25分、突然けたたましく携帯電話が鳴りました。電話の主は「組合員平南幸志氏」のお連れ合いです。こんな早朝に。嫌な予感がしました。

即電話に出たところ、「たった今、主人が亡くなりました。」とおっしゃいました。私は絶句致しました。

私が平南さんと出会ったのは2014年2月3日(月)、兵庫県赤穂市内のユニチカグループのゴルフ場から大阪本社に異動赴任した初日でした。その日から約8年間、業務上の「良きパートナー、同僚」として、口喧嘩などよくながらも、楽しく一緒にお仕事をさせて頂きました。

その平南さんも一昨年(2020年)にもなると、2年後の誕生日で満65歳になることについて、不安を口にされるようになりました。そもそも平南さんはグループ会社のプロパー社員として一旦は入社されました。しかし持病の糖尿病が悪化しその合併症である慢性腎不全を患い、人工透析患者として、所謂「障がい者雇用枠」で、2011年頃にユニチカ株式会社に入社されました。

それ以来、ユニチカの給料と障がい年金とで、お連れ合いと細々ながら安寧に暮らして来られました。しかし65歳になると、普通は企業側も「雇用義務」がなくなり、自然退職となります。複雑な話はありませんが、「障がい者」の65歳以降の再就職は困難極まりなく、実際に梅田公共職業安定所にも問い合わせましたが、平南さんに見合う新しい仕事などは、正に皆無というところが現実でした。

そこで、私は平南さんに『管理職ユニオン・関西』に加入し、組合活動によりこの苦境を脱却することを提案致しました。平南さんも相当悩まれましたが、加入を決断されました。

実際には昨年春から「65歳以降の継続雇用」を求めて、団体交渉を頑張って続けました。周知の通り昨年より「改正高齢者雇用安定法」が施行され、事業主は「就業確保措置」を70歳まで努力義務として課されることになりました。私たち管理職ユニオン・関西はそれも根拠のひとつとして、粘り強く正に「説得交渉」を続けた結果、ユニチカ株式会社は「平南さんの65歳以降の継続雇用を認める」旨をユニオンに回答してきました。平南さんの努力が報われた瞬間でした。

その「継続雇用」が始まって、間もなくの訃報でした。本人はもとよりご家族の無念は察して余りあります。

しかしながら、平南さんが残されたこの「遺構」は、現代日本の少子高齢化に伴う「労働力不足」「年金制度脆弱化」を乗り越える「新たな働き方」として、労働者界や実業界に一つ間違いなく「画期的な」新しい実績を示したことに間違いはありません。世の中に大きく貢献されたと云っても、決して過言ではないと思います。

最後になりましたが、平南幸志さんには本当に真心を込めて「お疲れ様でした」と労いの言葉を贈りたいと思います。

以上



仲間の職場では…



◆株式会社ワールドリンク 〈K. N さん〉

4月の団体交渉で社外の人間を介した退職勧奨をやめさせましたが、その後は組合活動の手が止まっている状態で、いい気になった会社がまたもや嫌がらせを始めました。

小林さんの些細な在庫管理のミスを専務取締役が「窃盗！」と言い立てて、品物代金を給料から引くと宣言したり、管理職でもない者が小林さんの昼休憩を妨害したり…。

組合はこれらに抗議すると共に謝罪を要求し、このかんの積み残しの課題も併せて団体交渉を申し入れます。もちろん交渉の状況次第で抗議行動とセットです。その際は皆さんの連帯・協力が不可欠ですので、よろしくお願いします。

◆株式会社ラスイト 〈J. Y さん〉

職場であるレストランの慢性的な人手不足/過重労働について5月24日に初の団体交渉をしました。雇用契約書・36協定及びその従業員代表選出…、ことごとくいいかげん。組合から再三強く求めたにも拘らず、就業規則を手交しないという対応でした。

制服を自腹で用意していることについて改善を要求したところ、会社側出席者が、「えっ、ボクのこの服は会社で買って貰いましたよ」

と。必要な情報が社内で共有されていない、集団無責任体制が現場にシワ寄せされています。懸念していた「有期契約である」とする雇用打切りは（今のところ）無さそうですので、長期的な視点で労働条件と就労環境の改善に取り組みます。

◆信号電材株式会社 〈H. T さん〉

過重労働とストレスによる頸肩腕症候群をきわめて強く疑われる症状に関しての手術を受けました。引き続き休職しながらリハビリに努め、体調の回復を待つて団体交渉に臨む予定です。

◆株式会社サムティ 〈F. K さん〉

会社の突然&一方的な人事制度変更に対して粘り強く交渉を重ね、自身の希望と職場の状況に適した選択をして、新たな業務に従事しています。まだまだ油断は禁物です。

◆北越配送株式会社

退職で組合員が4名から2名になりましたが、体制を整えて組合活動を維持します。

◆日本フッ素工業株式会社

労働委員会（府労委・中労委）命令が出ました。詳細報告は次ページに。

日本フッソ工業分会



日本フッソ工業株式会社に勤務している組合員です。まずは簡単に私たちが勤めている日本フッソ工業を紹介します。

本社工場は堺市美原区にあります。設立は1966年であり、今年の10月で創業57年目を迎えます。家庭用フライパンでも馴染み深い“テフロンコーティング”を産業用機器（工場の反応槽、ロール等）に施す技術を持ち、半導体、化学、医薬、自動車等日本の基幹産業を支えています。現在従業員は約100名です。

さて、会社とは2012年から組合員が受けたパワハラ事件をきっかけに団交を積み重ね、問題解決に努めてきました。しかし、2012年夏以降から基本的な労働条件に関する議題すら団交拒否するようになり、その後一切団交が開かれていません。団交に応じてもらうよう、大阪府労働委員会へ不当労働行為救済申立（第2号）をこれまで4件行い、そのうち団交応諾の命令を3件獲得していますが、会社は3件すべて中央労働委員会へ再審査請求を行いました。

最初の1件は和解しました。2件目は「組合員の賞与の支給額の根拠について」と題する団交申し入れで、長らく時間を要しましたが、最近の2022年5月16日に「団交に応じなければならない」との命令が出ました。中央労働委員会の命令でもって会社は団交に応じるものと思っておりましたが、組合からの団交申し入れの回答に、中労委命令書では東京地裁（行政訴訟）に提訴するとしています。

同時並行で行っていた別件で、組合員の昇格差別を議題とする団交申し入れ拒否事件の大阪府労委命令書（組合勝利）も中労委へと再審査申し立てを行うとの回答でした。すべての団交拒否理由は正当なものでなく詭弁にすぎず、今回の会社の措置には社員として呆れるばかりです。

日本フッソ工業の豊岡社長は、団交を開いて説明しようという姿勢が全くありません。問題を先送りするだけで時間稼ぎに他なりません。団交に応じないのは組合が要求する議題の説明ができないからであると推察しています。

団体交渉の対象である社長は、我々「管理職ユニオン・関西」に対して強い嫌悪感を持っています。これは、我々は会社のことを思い、社長にとって耳の痛い話も伝えるためです。裸の王様である社長には心地悪いのでしょうか。これまで異常な人事、組織改編が行われるので、その説明を求める団交を申し入れますが、事実、社長は我々が要求することに対しては、理由なく断固として認めない姿勢を貫いています。

既にお分かりと思いますが、日本フッソ工業には中立・公平な「人事考課」の基準やルールといったものは存在しません。考課の判断基準は、能力や実績ではなく、常に社長やその取り巻きの好き嫌いです。近年、社長に不信感をもっている従業員は少なくありません。会社を取り巻く労働環境は良好とは言えず、労使間における不満や閉塞感が充満しています。懲罰・昇格を含む人事、組織改編に対しても、疑問の声を聞くことも多くなっています。

これまで会社には、社長による異常な経営をチェックし直す機能がありませんでした。合理性、妥当性、必然性等がない異常な人事異動や組織変更に対しても多くの社員は声を出せていません。その結果として大きなトラブル・事故や、製品の不良、放漫経営体質が生まれ、会社の成長はおろか存続まで危うくなろうとしています。

現状を鑑み、私たちは、今後組合員を増やすことによって、従業員の権利拡大に努めたいと思います。そして、従業員と会社が対等に労働条件の改善の課題について協議できるようにしたいです。このような活動を通じ、閉塞感をなくし、労働者の生活と労働条件の向上、労働者の経済的・社会的地位向上のために全力を尽くしたいと考えています。



日本フッソ工業事件、大阪府労委命令書は勝利！ 中労委命令書は、2分の1だけの「団交に応じなければならない」！

5月16日、大阪府労働委員会から命令書が届いた。組合員2名の昇格がなかったことが差別であるとして、団体交渉を求めたが会社が拒否をした事案だ。組合が要求した協議事項は2021年4月1日付けの昇格について。A組合員、B組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めてである。これに対して会社は「具体的な内容及び根拠をお示し頂かなければ会社としては検討の余地がありません。」との詭弁によって頑なに団交に応じようとしなかった。組合は、組合員であるが故の昇格差別が行われており説明ができないからであると主張した。昇格者名は社内ネットで4月1日に掲示されるが、昇格基準や給与も明らかにされておらず、組合が掌握している昇給者と比較することも団体交渉の中で話し合うことを予定していた。命令は、組合が「昇格は労働条件に関わる給与面を大きく左右するものである」と説明していることを踏まえると、組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たるとした。当然と言えば当然の判断である。

同日届いた中労委命令書は「賞与の支給根拠の説明」（大阪府労委で勝ち）のみ団交応諾義務あり、パワハラ部長代理の昇格（大阪府労委で負け）、営業部長による部員指導メールの組合員狙い撃ち問題（大阪府労委で勝ち）は団交委応諾義務なし！との主文である。

この事案は、2019年9月に大阪府労委に申立てた事案で、2020年11月の大阪府労委命令書、中労委命令は2022年5月命令書、団交拒否事件で実に2年8ヶ月かかっている。その上、中労委が大阪府労委命令の団交応諾義務を「義務なし」と判断をする。不当労働行為とは、「経営者・使用者が、労働者や労働組合に行ってはならない」行為である。労働委員会は、労働者の味方に立って結論を導き出す機関ではなかったのか。ましてや「団体交渉拒否」は、見栄えの「公平・中立」などと裁判所化せず迅速に団交に応じることとする判断をすべきである。

世間では、労使紛争が見かけは無くなったように見えるが、労基法違反が多発し、働く上での不利益や職場のトラブル泣き寝入り状態が蔓延している。そのことを受け止め組織し闘う労働組合が減っている結果でもあると思う。ストライキが打て、魅力ある組織となるように心掛けないといけない。

（執行委員長 仲村 実）

教育宣伝部主催「高年齢者雇用安定法」学習会報告

担当執行委員 H. I



高齢者が意欲と能力がある限り働く事が出来るように、企業に求められる義務を定めた「高年齢者雇用安定法(以下高齢法)」の学習会が5月21日(土)14:00よりMU事務所で開催されました。

学習会には私を含めた組合員7名が参加し、厚労省発行のガイドブック資料を基に活発な意見交換が行なわれました。

高齢法には60歳定年から65歳までの雇用を企業側に確保させる事が現在義務化されていますが、昨年4月からは65歳から70歳までの就業確保措置の努力義務が新たに追加されました。努力義務ですから、まだ絶対に確保しなければならないという事ではありませんが、今までの高齢法の流れや高齢化率、逼迫した年金財政に鑑みて、近い将来義務化される事は、ほぼ間違いないものと思われます。また、最近MUの団体交渉において70歳までの就業確保を会社に認めさせた画期的な事例も出てきております。

今回参加したメンバーには、この70歳就業確保に尽力した組合員や高齢法に係わる雇い止めで裁判闘争を経験した組合員も含まれていた事から、非常に有意義で実践的な意見も聞くことが出来ました。

今回の学習会の結果から、これから60歳定年を迎えようとする組合員各位へのアドバイスを贈るとすれば、

- 会社の就業規則で定年に関する記述があるかどうか、定年が60歳未満の違法な内容になっていないかを確認する。
- 定年前に団交を行い、自分の定年後の労働条件を会社に確認する。
- 自分の年金がいくらになるかを年金事務所に行って計算して貰う。
- 出来るだけ将来受給する年金以外の収入源を確保する。

以上を挙げましたが、自分の高齢者生活を安定かつ安心なものにするためにも是非周知な準備をして頂く事を心より願っています。

【予告】



兵庫県組合員交流会

日 時： 6月11日（土）午後2時～

場 所： 神戸市勤労会館和室（神戸市中央区雲井通5の1の2 三ノ宮駅から徒歩3分）

テーマ： 不動産登記と不動産全般の最近の話題

日銀の金利政策と不動産市場の関わりや、全国的に問題になっている空き家問題その他、相続問題など身近なケースを取り上げて、堅苦しくなくためになるひと時を！

学習会「メンタルヘルスについて」

～事例紹介と職場のパワハラ・いじめへの心のケア

日 時： 7月7日（木）午後6時30分～8時30分

場 所： 管理職ユニオン・関西事務所

講 師： 有本進さん（光愛病院&ひかりクリニック院長）

テーマ： メンタルヘルスについて、事例も取り入れながら1時間程度のお話

その後、質問・応答—現在治療中、治療を受けたい人からもOK

心のケアについての意見交換など

☆☆ Net 環境プロジェクト 経過報告 ☆☆

■巻頭でお知らせしましたように、SNS諸々始動しました。皆様のご訪問が頼りですので、毎日チェックをお願いします。1つ1つ進めるにあたって、長年のブラックボックス状態が露呈、（労働組合周辺にありがちな）誰も触れないシステムや、パスワード不明により開かないファイルに悪戦苦闘しています。

■複合機+セキュリティー関連設備入れ替えの検討ですが、ここへ来て予期せぬ難題が降りかかってきました。世界的な部品供給不足による在庫払底です！ 来年2月の更新時には確実にものすごく高額な契約を結ばざるを得ないので、良品が出たタイミングで、前倒しで、リース/買取り両面作戦で迅速にプロジェクトが動くことを、5月21日開催の執行委員会で提案、了承されました。戦争の影響は、こんなところにも現れるのです。

日本の「異次元の金融緩和」続行による 日米の金利差拡大で円安と物価高騰！

副執行委員長 稲岡 宣男



新型コロナ・ウイルス感染症が全世界に広がり、製造業の原材料のサプライチェーンが分断されたことが物価高騰の要因でもある。

プーチンによるロシアのウクライナへの武力侵略が事態を一層悪化させている。小麦などの穀物が急騰している。さらに原油 & 天然ガスの価格も急上昇している。

この物価高騰の震源地はアメリカ合衆国である。アメリカ合衆国は新型コロナ・ウイルス感染症数も死者数も世界で最も深刻となり、トランプ前政権も現在のバイデン政権も、大規模な財政支出政策を実施してきた。この経済政策がアメリカ合衆国の内需を大幅に上昇させてきた。



しかし需要の拡大に供給が追いつかず、急激な物価高騰を招いたことが大きな要因である。

この事態でアメリカ合衆国のFRBが2020年3月から新型コロナ・ウイルス感染症対応として連続してきた金融緩和を中止し、金融引き締めへ転換した。国際を大量に買い上げる量的緩和政策を終わらせ、政策金利を引上げることとなった。

FRB は本年3月に政策金利を 0.25% 引上げ、さらに5に月 0.5% 引き上げた。「0.5%」は2000年5月以来、22年ぶりの大幅な利上げである。

アメリカ合衆国が政策金利の引き上げに転換したのに、我が国は相変わらず「異次元の金融緩和」を続けている。ゆえに、我が国とアメリカ合衆国の金利差が拡大している。金利がほとんどゼロの円が売られ、高金利で資金運用に有利なドルが買われた結果、急激な円安が引き起こされている。



しかし、ビジネスを国際展開している大企業では、円安で莫大な利益を上げている。ドル建てで販売し、それを円に換算すれば何しなくても利益が増える。円安効果でトヨタ自動車の2022年3月期の営業利益は過去最高になっている。

製品の原材料を輸入品に頼る中小企業は、コストの上昇を価格に転嫁できない企業が多く、収益が圧迫されている。国民の生活も、食料品をはじめ生活必需品の急激な値上げに直撃されている。

自民・公明連立政権と維新の会、国民民主党は「異次元の金融緩和」を第一の矢とするアベノミクスと新自由主義路線を引き継いでいる。多国籍大企業の利益と、株価上昇による一部富裕層の利益に沿った「異次元の金融緩和」を続行し続けて、圧倒的多数の日本国民のための政策を実行するつもりはありません。

わずか1%に満たない超富裕層と多国籍大企業のための新自由主義路線はただちに転換すべきである。消費税率を引き下げ、中小企業への財政支援を実施するために最低賃金を1,500円以上に即時に引上げるなど、99%の日本国民のための政策を実施しなくてはならない。



組合員交流会/映画上映会 映画を観よう!

※注意!
今回は平日の夜
ではありません。

日時:6月18日(土) 午後2時から 場所:管理職ユニオン・関西

題名「生きる」

監督:黒澤明 主演:志村喬 1952年公開
(東宝創立20周年記念作品)

時間:2時間20分



《あらすじ》

30年間無欠勤で無気力な日々を過ごしてきた公務員の渡辺(志村喬)は、ある日、自分が胃癌に侵されて余命幾ばくもない事を知り、一転絶望の淵に追いやられてしまう。

突然訪れた死への不安を紛らわすために、無断欠勤の上歓楽街をさまよって放蕩し、「自分のこれまでの人生は一体何だったのか」と思いを巡らせ、その答えを探そうとする。

そんな中、市役所を辞めて玩具会社の工場内作業員に転職しようとしていた渡辺の部下と時間を共にする中で、「自分にはまだできることがある」ことに気づき、これまでの怠惰な勤務態度を改めていく……。

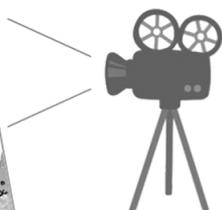
「人間はいかに生きるべきか」という、誰もが避けて通ることの出来ない問題を真正面から捉え、社会への批判や風刺を交えて、明快な語り口で描いた名作。

QRコードを読み取って頂きますと映画の予告編をご覧になれます



★チラシを同封した作品〈上映中or近日公開〉も是非!

いずれも劇場は第七藝術劇場(十三)です。



大阪府大阪市淀川区十三本町1-7-27
十三駅[西口]から徒歩約2分

外国人技能実習制度廃止とまっとうな「受入れ制度」を掲げて、全国キャラバンスタート

『外国人技能実習制度廃止！全国キャラバン実行委員会』
<https://www.end-slavery.org/> より

外国人技能実習制度は1993年の創設以来、制度そのものがあるが故に、各地の「受入れ」現場で、この30年近く様々な人権破壊をもたらしてきました。人権侵害や労働基準破壊はしばしば「事件」として報道され「被害者」はもとより「加害者」もつくり出してきました。

応援
しましょう！

国連の人権機関をはじめとする国際社会から「奴隷労働」、「人身売買」の構造的問題との批判を受け続けています。2010年の制度改正、2017年の外国人技能実習法（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律）施行により「適正化」を謳われましたが、「奴隷労働構造」というべき構造的問題には変わらず、人権侵害、労働基準破壊は依然としてあとを絶ちません。最近では「中絶強要」や「孤立出産」問題が顕在化しており、被害者であり救済されるべき女性技能実習生を「被疑者」や「被告人」へと追いやっています。

また、2019年から鳴り物入りで始まった特定技能制度も、結局、外国人技能実習制度を前提とした「受入れ」構造となってしまうています。特定技能労働者も労働者の普遍的権利や国際基準、国内労働法での権利が実質的に保障されているとは到底言えません。



政府が「制度見直し」を明らかにしている今、欺瞞と偽装した目的故に奴隷労働構造となっている外国人技能実習制度の廃止を強く求めます。そして、経済界の要請への言い訳的な、稚拙な特定技能制度ではなく、地域や現場の切実な要請を直視した労働者が労働者としての権利、人権が担保されたまっとうな「受入れ制度」を創設す

ることを求めます。