



〒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

2023 春闘に取り組もう！

〈書記長 大橋 直人〉

物価の高騰が続いている。帝国データバンクの発表では、2月1日からの食料品の値上げは5, 463品目に上るといふ。総務省の発表では昨年12月の消費者物価指数は、前年同月と比較して4%の上昇とされているが、電気代、ガス代、ガソリン代、食料品など、生活に不可欠なものの価格の上昇はそれどころではない。生活実感としては20%くらい物価が上昇しているように思える。

こうした中、岸田内閣も賃上げの掛け声をかけ、経団連も賃上げに前向きな姿勢を表明した。インフレ手当を支給も広がっている。2023春闘にあたって、連合は5%の賃上げ要求（ベースアップ3%、定昇2%）をまとめ、その中心組合であるUAゼンセンは6%（ベースアップ4%、定昇2%）の賃上げ要求を決めた。仮に5%の賃上げであれば、額面20万円の賃金なら1万円の賃上げということになる。

労働組合の本来の役割は、労働条件の改善である。MUでは、これまで駆け込み相談への対応が中心で、紛争が解決した組合員について、職場の労働条件改善に継続的に関わることは少なかった。しかし、長期にわたる実質賃金の傾向的な低下と、近年の異様な物価上昇のなかで、沈黙していることはできない。今年は2023春闘に組織をあげて取り組みたい。

紛争が解決してとりあえず小康状態になっている中で、会社に対して春闘要求を出すのを躊躇する組合員も多いと思う。せっかく落ち着いているのに、また会社から睨まれるのではないかと不安に思う人もいるだろう。それが杞憂だとは言わない。しかし、本来賃金を含む労働条件は労使が対等な立場で話し合





い、決定すべきものである。今は賃上げしないことは社会悪であるという風潮すらある。黙っていたら何も変わらない。

今年はすでに5人くらいの組合員が春闘要求を出す準備を始めている。今後、執行部からの働きかけも強めていくつもりなので、どんどん声を上げてもらいたい。



仲間の職場では… & 新加入の仲間

※(株)アミューズ24のMさん、リソー教育/スクール Tomas のMさん以外は新加入者です。

◆株式会社寺岡精工 〈N さん〉

昨年7月27日、私有地に駐車場したこと（このことは謝罪した）によってトラブルが発生しました。この処理を巡って、会社のNさんへの責任追及の結果、示談金10万円を支払われた上に降格・減給の人事発令を受けました。

1月31日の団体交渉は、当該のNさん、仲村委員長、A副委員長、F執行委員で臨み、事実確認から始めました。会社がNさんに示談金を支払うよう指示したとの組合主張に対し、会社は当該の判断であると対立しました。この日の結論は、会社が組合の意見や主張を聞いたので検討するとし、組合から要求を提出してほしいとの要望が出ました。当該のNさんが経過報告をまとめ組合として提出するとし、会社はNさんの上司の渡辺本部長のNさんからのヒアリング報告の提出を組合から要請しました。次回団交は2月21日としました。

◆M社 〈F さん〉

昨春、専門職として東京本社に採用され、単身赴任で業務に従事していました。膨大な仕事量と上司からのアタリのきつきで夏頃から心身不調となり休職、自宅のある関西での就労を希望するも、その上司（ちなみにコンプライアンス等を担当する管理職）から「職場復帰は元の慣れた職場と業務が原則」と、何が何でも再度単身赴任の東京で自分の下で働くことを強く要請されています。

社内労組は管理職であるため加入できず、その上部団体に相談したところ、MU関西を紹介されたとのこと。

今後、就労環境の整備/改善を求めて、体調を見ながら会社へ交渉を申し入れる予定です。

※機関誌発行時点で加入通知前であるため、社名はイニシャル表記

◆八木通商株式会社〈U さん〉

関西では老舗の商社に契約社員として採用され、東京から単身赴任してきました。雇用契約は八木通商と結び、配属先は子会社になっています。提案した案件が軌道に乗る方向性が見えてきた時点で、突然、契約を更新しない旨通告されました。

東京統一管理職ユニオンの古い組合員ですが、MU関西に加入して会社と闘います。本社は土佐堀通り沿い、動きやすい立地ですので、是非皆さんには団交や交渉のご協力をお願いします。

◆株式会社アミューズ24〈M・A さん〉

現在ストライキで闘っている当該組合員のMさんの手記です。

「介護」の現場は日々過酷です。いつ利用者の状況が変化するか常にアンテナを張り巡らし、状況把握が重要で、常に変化する現場に対応するスキルも必要になります。又、人間関係も他の業界と比較しても複雑で、会社も利用者側も介護職を「誰でも出来る仕事」と低い立場においていることは少なくありません。

(株)アミューズ24に入社以来、休憩時間中も電話対応、利用者の対応、部下の指導などと奔走していました。離職率が異常に高かったので、私は労働者代表に立候補し、会社と職員間の問題を埋めようとしていました。

その矢先、昨年5月末、突然に自宅待機命令を出され、「職員や関係者と連絡を取るな」と言われるなど、一方的な命令を出されショックで日々疲弊していきました。私にはとても事実とは思えない内容をでっち挙げ、私を自主退職に追い込もうとしているように感じました。6月に地元の弁護士に依頼し、会社が事実を立証できていないことなどを理由に、処分が正当ではないことなどを主張しましたが、会社は事実を確認するどころか、異動命令まで出してきました。

「明日出勤しなければ、自主退職」と告げられ、納得もなにも「出勤」という選択しか私にはありませんでした。当日指定された就労場所へ行ってみたものの、受け入れ体制は準備されておらず、又、コロナ流行の中、手指消毒も換気もきちんとされない中で半日過ごし、危険を感じた私は早退し、その足で「管理職ユニオン・関西」に相談をしました。

面談した寺尾さんは大変細かく丁寧に私の話を聞いてくれ、私も「良い事も悪い事も信頼関係から」と、洗いざらい話をしました。「安心感」がありました。やっと聞いて貰えると・・・。

一緒に解決する事を決意し組合に加入。1回目の団体交渉の日が来ました。社長は相変わらずきちんと内容を理解しておらず、同席した社労士の言動に私は恐怖を覚えました。

その後郵便でのやり取りが続き、全く解決の方向にもいかないまま、2回目の団体交渉。少しは前に進むのかと思いましたが全く解決の方向にはなりませんでした。

今年に入ってからはストライキを実施、法律に基づいてハローワークや求人情報会社にアミューズ24の求人停止を要請しました。自分の争議解決だけで



なく、この会社の求人では、よく職員から「採用時に聞いていない」などなどの問題を多々聞いていましたので、問題改善の良い機会になればなと思いました。

私は、労働というのは、労使の信頼関係と、対等の立場があると思っています。「会社が雇ってやっている」ということではないと思います。今や人材不足の中、外国人実習生の力を借りないと人手も回らないような状況下にありながらあまりに昭和的な考えで「雇ってやっている」という態度は、経営者のエゴだと思います。それに甘んじること無く、労働者は自分のスキルを上げ、常に勉強して自分の価値を上げていかないといけないとも思っています。相互成長が必要だと。

海外と比較しても日本でストライキやデモなどが少ないのは、大人しい控えめな国民性だからでしょうか。自分さえ良ければという保守的な考えからでしょうか。いや、時代は変化しています。受け身では何も変わらない！ 自分達で変えようと動くことも時には必要だと私は強く思います。唯々、理不尽な思いをして泣き寝入りして受け身で変化を待つのではなく、少しの勇気と希望を持って、仲間を求めて、行動していきたく強く思っています。

《 M・A 》



ちょこっと解説

By 書記次長 寺尾 そのみ

前号機関誌でスト突入をお知らせした(株)アミューズ24。他の大多数の組合員の皆さん同様、ここでもMU関西の組合員は職場で唯1人だけです。何も影響は出ず、給料出ないぶん組合員が損をするだけでは？ と思う人もいるかも知れません。1人や少人数のストライキ単独では効果が少ないですが、実はストライキをやると、その職場の求人を止めることができるのです。こちらの効果のほうが、会社には打撃になります。

先例は、2018年春～夏に東京の『ジャパンビバレッジ』という自販機（設置/メンテナンス）の会社で労働条件の改善を求めて、ブラック企業ユニオンの仲間が闘い抜いたストライキです。厳密には仕事をしない（罷業）のではなく、残業をしない、休憩は法定通り1時間キッチリ取るという「順法闘争」でした。駅の自販機が軒並み空っぽになっている様子がSNSに投稿されて万バズになったので、ご記憶の方もおられるでしょう。

今回私たちが取り組んでいるストライキにも、ジャパンビバレッジでの経験を、その当時の組合オルグの方惜しみなくご教示くださったのです。また、厚生労働省の労働組合関係の方からも貴重なアドバイスを頂きました。せっかくですので情報共有したいと思います。

MU関西は(株)アミューズ24へのストライキ通告後、

○職安法第二十条：公共職業安定所は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業（＝ストライキ）又は作業所閉鎖の行われている事業所に、求職者を紹介してはならない。② 前項に規定する場合の外、労働委員会が公共職業安定所に対し、事業所において、同盟罷業又は作業所閉鎖に至る虞の多い争議が発生していること及び求職者を無制限に紹介することによって、当該争議の解決が妨げられることを通報した場合においては、公共職業安定所は当該事業所に対し、求職者を紹介してはならない。但し、当該争議の発

生前、通常使用されていた労働者の員数を維持するため必要な限度まで労働者を紹介する場合は、この限りでない。

という法律に基づいて、ハローワーク姫路に対して、ストライキ通告書の写しとストに至る労使間の状況説明を添えて、求人差し止めるよう申し入れました。

ハローワークで判断できない場合には、各都道府県労働委員会が調査することになっていて、(株)アミューズ24の場合も兵庫県労働委員会に回付されました。通常労働委員会は、不当労働行為救済申立等は当事者である組合の所在する自治体の労働委員会が扱いますが、「当事者主義」ということで、本件はストライキが発生している兵庫県労委の扱いとなりました。ハローワークから労働委員会への連絡を待つ必要は無く、同時並行で『争議行為発生届』を県労委に提出することは可能です。

民間の職業紹介事業者も職安法の対象ですので、上記のハローワークと同じ対応を各求人業者にします(あまりこのケースはないかも知れませんが、(株)アミューズ24の件ではこれもやりました)。根拠は職安法 34 条。

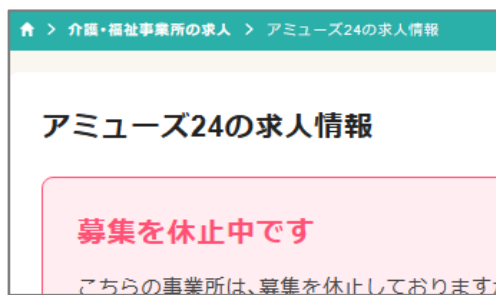
○職安法第三十四条：第二十条の規定は、職業紹介事業者が職業紹介事業を行う場合について準用する。この場合において、同条第一項中「公共職業安定所」とあるのは「職業紹介事業者」と、同条第二項中「公共職業安定所は」とあるのは「公共職業安定所は、その旨を職業紹介事業者に通報するものとし、当該通報を受けた職業紹介事業者は、」と読み替えるものとする。



求人情報提供事業者(タウンワークやリクナビ等)は、職業紹介事業者ではなく、求人を掲載している業者ということになっており、職安法の適用を受けませんが、34条に従った対応になります。これは先のジャパンビバレッジの仲間が闘って勝ち取った成果です。公益社団法人全国求人情報協会に申入れをしたところ、事務局から、「管理職ユニオン・関西からの要請を受け取って確認し、会員企業に周知した」という回答を得ました。求人情報を掲載している各事業者にも直接書面で申入れ、いくつかの会社から「掲載を停止する」と連絡が来ました。ストライキ発生以前の求人情報は、掲載期限まで出続けるようですが、慢性的に人手不足の業界で今後の求人

人が厳しくなるのは、会社にとって相当の打撃となるはずで

です。MU関西のSNS (Facebook、Twitter) でも随時情報を更新しています。皆さんが閲覧して「いいね」してくださったり、シェアやリツイートしてくださることも、争議解決の大きな力になりますから、毎日最低1回は見に行き行ってポチしてください。また、文字通り身を切る闘いを続けている当該組合員への激励にもなります。



◆リソー教育/スクール Tomas 〈M・T さん〉

森井さんによる近況と会社の問題点解説。

リソー教育グループ＝スクール Tomas のパワーハラ体質を厳密に観察してみる。

組合員 三浦十右衛門 こと M・T (2023/1/22)

私は現在スクール Tomas の団交決裂以後、大阪地方検察庁特捜部へ告訴状を3通送達。受理され立件されたそうです。また民事訴訟としてはすでに第一回口頭弁論を1月17日から開始するという流れになっています。

大阪地方検察庁特捜部への告訴状送付の理由は、9月に労働問題に自負があるという相談先の弁護士が電話口で「告訴状の受理なんて絶対に無理」と言い切るので、不思議に思ったからです。

私が過去に告訴状を書いて受理されなかった事は一度もありません。甲賀警察。東近江労働基準監督署。大津地方検察庁。すべて受理され、立件されました。次に天満労働基準監督署に電話相談すると「われわれが動ける法規がない。ぜひ国民運動を起こして立法府に働きかけて、労働基準監督署が動けるような議員立法で法制化を押し進めてください」と言われたのです。彼らの論では、「動ける根拠法がない」という泣き言に過ぎません。そこで私は決意しました。彼ら**実定法の範囲で動く意思がない**とはっきりしたからです。

刑事訴訟法第230条（告訴権者）

犯罪により害を被った者は、告訴をすることができる。

刑事訴訟法第241条（告訴・告発の方法）

- ① 告訴又は告発は、書面又は口頭で検察官又は司法警察員にこれをしなければならない。
- ② 検察官又は司法警察員は、口頭による告訴又は告発を受けたときは、調書を作らなければならない。

刑事訴訟法第246条（司法警察員から検察官への事件の送致）

司法警察員は、犯罪の捜査をしたときは、この法律に特別の定のある場合を除いては、速やかに書類及び証拠物とともに事件を検察官に送致しなければならない。

頑強な抵抗があるのは先刻承知しています。しかし実定法があるので早晩動かします。

曾根崎警察署、大阪府警監察官室、大阪地方検察庁、最高検察庁監察官と多少ハシゴはしましたがすべて告訴状は3通とも受理されました。告訴状を送付したあとは、公益通報者保護法規程にあるほぼ大半の主要官庁に対して、リソー教育グループ＝スクール Tomas の告発文を個人名官職に向けて打ち込みました。

公益通報先の証券取引等監視委員会からは、続報を待つという書面と丁寧な電話までいただき、先様からはむしろパワハラ告発を激励されました。敵前逃亡したのは文部科学省ぐらいのものでしょうか。



民事裁判は、第一回口頭弁論に傍聴席を埋め尽くす傍聴者ご参加になり、大山弁護士は裁判所の廊下で記者会見気分の説明会をやらかすという思わぬ展開になりました。この凄い反響は、とはいえ私が作成したわずか100枚ほどのビラの配布のインパクトかと思われます。

これは私の持論ですがアナログ最強。わずか数枚のアジビラにかのナポレオンも怯えたのです。インターネットなど臆病者と引きこもり、広告代理店のシャドウバン請負、サイバー警察と公安の予算どり金城湯池にすぎません。糸電話のかわりに使うぐらいの期待に留めるべくだと愚考いたします。

さて、私のみるところパワハラ問題の本質は、マナーについての認識が国民、企業、行政とことごとく極端に乖離している戦後社会のありかたに根があると観察しています。

スマホを見つめながら自転車に乗る学生や御婦人。JRの通勤時間に荷物を席においたまま平気な青年。堂々と地下鉄の座席で化粧を始める高校生。妊産婦が立っているのに、優先座席を空けようもしないサラリーマン。これらをマナー違反だという言葉でかたづけられる程度の感性が底流にあり、彼らを誰も諷めません。

日本語のマナーという言葉は英語のmannersが語源ですが、日本人はすぐに曲解して日本語的解釈で流通させて意味を不明瞭にします。英語の意味では **manners とは、ルールに則った態度・立ち振る舞いの事**です。つまり対象となる慣習についての**社会における共通認識こそが基礎**なのです。ところが日本語と日本人の理解はといえば、「他者に不快な思いをさせないこと」などと多大な付度をそこに含有させるのです。不快にさせないこと」はmannersの必要条件ですが、それはこの語の用法としては明白な欠損があります。mannersとは、**他者を不快にさせないためにルールに則った態度・立ち振る舞いを具体的に定める**。「マナー違反」という表現が許されるのはルールの明文化・確立が必須です。リソー教育/スクールTomasにはこれが絶無と言ってよいほどでした。

なぜならば**正社員が発言したことが、ルールだと彼らは堅く妄想じみて信じ込んでいる**からです。たぶんそこを外したり、疑問を呈するとリソー教育グループでは排除の論理と感覚が起動するのでしょうか。彼ら正社員がカルト的なまでの強迫神経症にかかっているのは、日常の挙動や所作からみても私には読み取れました。

勤務先の常翔学園ではホワイトボードの掃除はマイペット、羽衣学園では雑巾がけ水拭き100回。これを間違えると解雇される？正社員に抗弁すると危ないです。封書で送った献呈絵本に正社員を挑発するような書き込みがされた添状が封入されていたから解雇？クライアントとの機密

保持契約に抵触するのだそうです。ならばその機密保持契約を開示してくれと再々要望しても絶対に秘匿して開示しません。

自習室でスマホ遊びしていた高校生を黙って筆談で制止したらパワハラ？だから解雇？大阪労働局どころか、スクール Tomas の教務局員がおかしな言いがかりだな、と首をひねっていたのだそうです。これって正社員教育も研修もしていませんでした、と団体交渉の場で自白しているようなものではありませんか。

言葉にからめていえばモラルも、英語の moral は、道徳的な・道義的を指します。つまり法的な拘束力はないが、**社会的な視線から善悪の判断**が流れていることを指します。日本語と日本人では、もう少し抽象的概念に絡んでいて、道徳・倫理・良識の有無を指すため"モラル"は、決して世代や性差を跨る共通認識などにはなりません。道徳・倫理・良識は、時代と共に変化しています。

私とリソー教育グループの訴訟沙汰の淵源にあるのは、この程度の稚拙な話だと私は考えています。しかしこれは残念ながら笑えない、われわれ日本人の日常に潜む文化的な深さに食い込んだ認知欠格な傾向なのかもしれません。

リソー教育はパワハラ法規（労働施策総合推進法完全施行2022年4月）を、ただの企業のマナーぐらいに考えています。団体交渉の場で、本社教務局員がその程度のものをことさらに私が取りざたしていたのか、などと侮蔑の色濃い発言を残していました。厚労省や労働界は、そういう企業社会に対してまで過剰に忖度してパワハラ法規に罰則規程をあえて加えなかったのでしょうか。意図的な罰則規程はずしには連合労組まで加担していたはずです。あの ISO26000SR についても、罰則規程をはずしたのは連合労組の横槍が大きかったと聴きおよびます。だから日本の企業の理解する日本語マナーから英語マナーぐらいには、昇格したのかもしれないのですが、実態はリソー教育レベルの劣悪な犯罪行為レベルまでがまかり通ることになるわけです。

しかし労働者や、過労死自殺に追い込まれ殺された電通社員の高橋まつりさんのお母さんを始め、およそ日本の公共圏で生きる多数国民はそうは考えてはいない筈なのです。だから私はあえて実定法でやれるかぎり提起したいと思った。そういう事情があるのでした。

実際、大阪地方検察庁の玄関先で特捜部検事と揉み合った時にも、私が検察庁を三流国官庁だと罵倒して、「日本政府が国際労働機関の「暴力及びハラスメント条約（第 190 号）」を賛成しておきながら勝手に批准してねえだろう！この告訴状と供述書をすべて英語訳してILOに送りつけてやろうか」と、怒鳴ったところ守衛と3人がかりで私を押し返し、息巻いていた特捜部検事が一瞬で凍りつく始末です。この程度の三流国の検察庁などおそれるに足りません。大阪地方検察庁特捜部が今回受理した、私からの告訴状3通は、**罰則規程なきパワハラ防止法をも私は撃っている**つもりなのです。



リソー教育/スクールTomasを



MU関西第 27 期 第1回執行委員会報告

- ・各職場で春闘要求を出しましょう！
- ・毎月の定期街宣（ティッシュの配布）に参加しよう！
- ・組合員学習会に参加しよう！



1月21日（土）に第2回執行委員会を開催しました。決定したこと等を報告します。

1 春闘の取り組み

執行委員会の時点で春闘に取り組むとしている組合員・職場を集約しました。5名の組合員、4つの職場で春闘要求を出す予定で、その準備に取り掛かります。また、執行部として、組合員に対して2023春闘に取り組むよう、声掛けを強化することを決めました。最低でも10職場以上で春闘要求を出していきたいと考えています。

2 春闘デモにご参加を！

今年も毎年恒例の春闘デモを実施します。物価高騰のおり、街頭に出て声を上げていきましょう！

日時：3月19日（日）13時～集会、14時～デモ出発

場所：堀江公園（地下鉄四橋筋線四橋駅下車徒歩5分）

3 最低賃金再改定を求めるアクションにご参加を！

昨年10月から最低賃金が改訂され、大阪では現在1,023円となっています。しかし、物価高騰の中で、これでは生活できません。例えば1か月160時間働いたとしても、額面で163,680円、手取りでは13万円そこそこです。そこで、全国のコミュニティ・ユニオンが最低賃金再改定を求めて一斉行動を行うことにしました。大阪では、2月26日（日）16時30分から、JR天満駅周辺でビラやティッシュの配布を行います。是非ご参加ください！

4 組合活動に参加しよう！

（1）毎月の街宣（ティッシュ配布）に協力を！

1月18日（水）午後6時から、南森町交差点周辺で、ティッシュ配布を行い、総勢6名が参加しました。次回は、2月22日（水）に天満橋駅周辺で行う予定です。是非ご参加ください！

（2）組合員学習会に参加しよう！

1月27日（金）午後7時から、組合事務所で、「2023春闘に取り組もう！」と題する組合員学習会を開催しました。学習会では、春闘の歴史を簡単に振り返って春闘の意義を確認した上で、参加者からどのような春闘要求を出していくのかそれぞれ話をしてもらいました。次は、2月24日（金）午後7時から、「職場での組合づくり（ツールの工夫を中心に）」と題してしたワークショップ形式で開催します。是非ご参加ください！

（3）おしゃべり喫茶に参加しよう！

おしゃべり喫茶は、組合員同士の緩い交流の場です。1月21日（土）午後2時から開催し、10名弱が参加しました。次回は、2月25日（土）午後2時から開催予定です。是非ご参加ください！

（4）映画会に参加しよう！

1月20日（金）19時から、組合事務所で「フェアウェル」という映画の上映会を行いました。アメリカと中国の文化の違いに焦点を当てた映画でした。次は2月17日（金）に、「ナワリヌイ」という映画の上映を予定しています。ナワリヌイは、プーチン政権に暗殺されそうになり、その後、刑務所に収監されている人物です。ぜひ、ご参加ください！

（5）国際女性デー映画会&座談会に参加しよう！

3月8日は国際女性デーです。関西ゼネラル支部からの呼びかけで、この日に映画会&座談会を開催することを検討しています。「ドリーム」という映画の上映を行い、その後、座談会を開催します。平日ですが、有給休暇を取って、参加してください。

5 リーフレット作成予定

組合の宣伝強化のために、組合案内のリーフレットを作成することを決定しました。2月中にはきれいなリーフレットを作ろうと考えています。色々な公共施設/会館等に置いてもらうつもりです。組合員の方は、10部でも20部でも持ち帰っていただき、職場で配ったり、知り合いに渡したりしてください。

6 3月にも労働相談ホットラインを開設予定

昨年12月に労働相談ホットラインを開設し、テレビでも報道されました。ホットラインの結果については前号の機関誌に掲載しているのでご覧ください。テレビで報道された成果なのか、ホットラインの期間の終了後も、相談件数は増えているように思います。そこで、3月にも再度労働相談ホットラインを開設する方向で検討しています。3月25日（土）、26日（日）の二日間で調整中です。日程が決まれば、また機関誌でお知らせしますので、ご協力をお願いします。

7 組合費見直しの検討に着手

MUは既に管理職中心の組合ではなくなっています。組合員の中でも管理職とは言えない人が大勢います。また、将来的なことを考えても、組織対象を管理職に限定することは、組織拡大という方針を実現するにあたってネックとなる可能性もあります。今後は、管理職に限らず、広く組織していくべきだと考えています。

こうした認識のもと、組合費についても見直しの検討を始めることになりました。執行委員会では、①現状維持、②組合費をある程度年収比例とする、③現在は退職者等に限定されている組合費の減額制度を拡大する、等の案が出ました。今後、三役会議を中心に検討していくこととなります。

以上

《 書記長 大橋 直人 》



武建一前委員長 滋賀・大阪併合事件控訴審、一回で終結！ 控訴審判決は3月13日(月)15時～大阪高裁！！

本年1月16日15時から第1回控訴審が開かれた。弁護士から証人尋問の申し出が行われたが、裁判官は受け入れず結審となり、3月13日の判決日が告げられた。



【大阪地裁での判決骨子】

2017年12月12日のストライキについて判決は、中央大阪生コンの出荷妨害、宇部三菱大阪港サービスステーションでの植田組のバラセメント車の入出場を阻止、ダイワN通商のバラセメント輸送業務を阻止し、威力業務妨害に当たるとされた。

滋賀県のフジタ施行の工事現場において法令違反その他の不備を指摘した行為は威力業務妨害とされ、近江アサノコンクリートとの間で生コン供給契約の締結をさせるための要請は脅迫であったが、その目的は遂げなかったと。このいずれの現場行動に武委員長は参加していなかったことについて、判決の「4 共謀について」の項で、武委員長の学習会発言、執行委員会・常任委員会に行動の報告がされていることをもって、「共謀」があったとの判断で有罪とされた。

長年の輸送運賃値上げ（労働者の賃上げ原資確保）の約束が業界団体とされてきた経緯がある。その履行を求めた大阪でのストライキ行動が威力業務妨害、また滋賀県の工事現場でのコンプライアンス活動が威力業務妨害・脅迫とされた。滋賀県のタイヨー生コンの関生支部への1千万円支払いは、組合が要求した事実もないし、タイヨー生コン横川氏は領収書を求めて発行されていることなどから無罪であった。

2021年7月20日、大阪地裁の裁判官、佐藤卓生、結城康介、新居拓馬により、武建一氏に懲役3年、未決拘留日数中190日を算入、5年間の執行猶予の不当な判決が言い渡された。

【1月16日、控訴審1回で結審！ 3月13日15時に判決！】

控訴審が1月16日午後3時より大阪高裁で開かれた。武建一氏の弁護士は、検察の公訴権濫用批判、判決に対する反論、主張が順次担当の弁護士から読み上げられた。

本件は労働運動であり関生の労働運動は産別運動であること、生コン業界の特質、関生支部の産業政策運動について、スクリーン使いながら述べられた。続いて、滋賀事件、大阪事件の具体的な行動が労働組合活動として正当なものであること、原判決（大阪地裁の判決）の「直接労使関係論」（ストライキ現場に組合員がいないこと）の誤り、産別運動としての関生支部を無視していること、労働組合法上の阻却、事件での「共謀」適用の批判が述べられた。結びは、無罪となったタイヨー生コン事件について、検察が控訴をしているためその無罪性を強調して述べた。

地裁裁判官の判決は、憲法28条の労働三権、労組法の1条2項の刑事免責が判決に触れられず、ことごとく労働事件としての労働組合活動、企業別労組でなく産業別労組であることの判断を無視した。こうした点から労働法学者の危惧がある事から、証人の採用を申し出たが、3人の裁判官は証人採用を拒否し、3月13日15時の判決日時を告げ終了した。

組合員交流会/映画上映会 映画を観よう！



日時：2月17日(金) 午後7時から2時間程度 場所：管理職ユニオン事務所にて

〈解説・あらすじ〉

本作は、ロシアの弁護士で政治活動家のアレクセイ・ナワリヌイを追ったドキュメンタリーである。インターネット上でのプーチン政権への批判で国内外から注目を集め、若年層を中心とする反体制派から支持を集める政治活動家ナワリヌイ。

2020年8月、シベリアからモスクワに向かう飛行機内でナワリヌイは何者かに毒物を盛られ昏睡状態に。機は緊急着陸し、当初シベリアの病院に搬送したが、その後ベルリンの病院へ移り、そこでナワリヌイは奇跡的に一命を取り留めて回復を遂げた。ベルリンで治療にあたった医師らによって、「ノビチョク」という毒物がナワリヌイ氏の飲み物に混入されていたことが判明。体調が戻り始めた彼は、自ら調査チームを結成して暗殺未遂事件の裏に潜む勢力を暴いていく。監督は、「ザ・バンド かつて僕らは兄弟だった」などのダニエル・ロアー。暗殺未遂事件直後からナワリヌイや家族、調査チームに極秘密着。事件の裏に潜む勢力を独自の驚異の手法で暴くナワリヌイの姿を捉え、ロシア政府を揺るがす暗部の真相に切り込む。

映画は、サンダンス映画祭 2022 でシークレット作品として上映され、観客賞とフェスティバル・フェイバリット賞をダブル受賞している。世界中でロシアによるウクライナ侵攻の惨状が報じられる一方、戦争反対の立場を表明するロシアの国内メディアは政府の圧力により次々と活動停止に。政府に抗議の声を上げることがいかに危険かを問う本作は、ロシア政府への抗議デモに参加する市民の姿も映し出し、ロシア国内にも平和と正義を求め行動を起こす人々が確かにいるのだと伝えることを伝えている。

製作：2022年、アメリカ、98分

監督：ダニエル・ロアー、

配給：トランスフォーマー

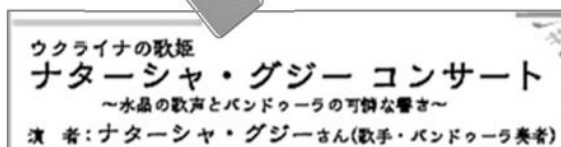
QRコードを読み取って頂きますと、この映画の予告編をご覧になれます➡





●昭和の頃、ズボンのファスナーのことを「社会の窓」と呼んでいました。これは NHK のラジオ番組『インフォメーションアワー・社会の窓』（1948 年放送）に由来しています。社会の内情や隠れた裏側を暴きだすという内容で、ここから社会の窓＝大事なものを隠している場所＝と連想され、（男性の）ズボンのファスナー部分＝「社会の窓」となったそうです。年配の人から「社会の窓開いてるよ」と言われたら、それはズボンのファスナーが開いていることを意味します。（<https://twitfukuoka.com/?p=75674> より）

靴の隅っこの砂粒みたいな…ざんぬん



さすが!と思わせるチラシでした。が、1箇所だけ!! ウクライナ出身の歌手で民族楽器奏者のナターシャ グジーさんの紹介文が「歌姫」と…。

弁護士会にして未だ褒めてるつमोरいの女偏(おんなへん)。どうして「歌手」じゃダメなんでしょうか。「歌姫」「歌のおねえさん」「女流〇〇家」「美人△△」。いずれも性別や容姿と結びつける必要の無い場面で不用意に使われる女偏です。あからさまな差別用語ではないし、不適切表現とまでは言えない些細なことですが、砂粒が入ったまま

の靴で歩いているような感じがするのです。

男性の皆さんにはピンとこないかも知れませんが、職業や肩書にいちいち「男の〇〇」「男性△△」と付けられたら、鬱陶しいでしょう?

女偏で呼ばれたり紹介されたりするのは、女のクセにこんな分野にしゃしゃり出ていると思われているのではないかと、どうせ顔や色気で勝負するつもりだろうと誤解や間違った期待を持たれているのではなからうか? と勘ぐってしまいがちで、それも面倒臭いな…と、ちょっと辛いものがあります。言うほうに悪気が無いだけに、余計に疲れます。

「昔は言われなかった」は「言えなかった」

いちいち息苦しいと思われるでしょう。昔はこんなことで目くじら立てなかったはず。そこなんです! 昔もなんかモヤる…と感じていた女性はいました。ただ、言えなかつただけです。今よりもずっと、力関係に差がありましたからね。「本人は嫌がってない」というのと同じく、マイノリティーは言わないのではなく言えないのだということに、今年も意識を払って頂けたら、職場は変わり始めます。組合の中もそうです。よりコンシャスな組織でありたいですね。



女は休もう! 3/8 国際女性デー

話題を変えて、映画会のプレ宣伝です。毎年3月8日は国際女性デーで、世界中がお祝いします。商業化されたバレンタインデーよりも、広く認知されています(St. Valentine はカトリックの聖人ですから、他の宗教では無視です)。26カ国で休日に指定されていて、大統領や著名人もメッセージを発します。政府が完全スルーで、民間がホソボソとイベントをする程度なのは日本くらいではないでしょうか?

で、私たちは呼びかけます。

「女性たちよ、休みましょう!」

と。今年は水曜日にあたりますが、働く女性の皆さん、有休を取りましょう。男性及び女性を自認しない皆さんは、職場の女性が“休むために”有給休暇を取得するのを応援しましょう。

この国際女性デーは、1904年にアメリカ合衆国のニューヨークで、参政権の無い女性労働者が労働条件の改善を要求して、この日にデモを起こしたことを嚆矢とします。これが1910年にデンマークのコペンハーゲンで行なわれた国際社会主義者会議で「女性の政治的自由と平等のためにたたかう」記念の日とするよう提唱されました。1917年にペトログラードで行われた女性労働者を中心としたデモは、男性労働者、兵士を巻き込んだ大規模な蜂起となり、最終的に帝政ロシアを崩壊に追い込んだのでした(Wikipedia)。うっとこの政権が意地でも認めたくない記念日やわ…。

コロナ禍での日本の女性労働者の脆弱性(低賃金・不安定雇用・ハラスメント受けまくり)が顕在化、自助も共助も疲労困憊しています。社会全体で手を差し伸べるところか、若い女性の支援団体へのヘイト攻撃が強まり、子連れで妻がDV夫

から逃げることについて、

「耐えられるDVと耐えられないDVがある」

と、弁護士出身の国会議員が発言してしまうのが現状です。もうエエかげんにリセットしましょう。リセットのための一歩を踏み出しましょうよ。

3/8 はユニオン事務所で映画を観よう!

この日14時から、MU関西は連帯ユニオン関西ゼネラル支部と共催で映画会をします。上映作品は『ドリム』。ソ連とアメリカが宇宙開発競争を繰り広げていた1960年代に、NASAでロケット打ち上げに必要な不可欠な計算に従事した黒人女性3人の物語です。

天才的な数学の才能を持つキャサリンは宇宙特別研究本部の計算係に抜擢されますが、職場は白人男性ばかり、女性で黒人という二重苦…。ドロシーとメアリーも同様でした。黒人専用トイレを指定されて、その往復に15分かかることを白人男性上司に叱責されたり、今では信じられませんが、コーヒースerverまで同僚と違うものを使わされました。彼女らは闘ってそれらを1つ1つ変革していき、性別・人種差別と偏見によらない本来の才能を評価させ認めさせ、初の地球周回軌道飛行を成功に導いたのです。

この映画を、事務所でお茶など飲みながら一緒に鑑賞しませんか? 男性の参加も歓迎です。

個人的には原題の『HIDDEN FIGURES』…隠された存在…のほうが好きですが♪



元組合員 山里精二さんの近況報告 《 賛助会員のS・Iさんから 》

●1月16日、古い組合員で、元 新阪神タクシー運転手の山里さんに会いました。元気な写真を添付します。●山里さんは、59才の1997年8月に組合加入、新阪神タクシーで組合員として闘いました。2004年2月に会社を退職し賛助会員になり、2年後の2006年に組合を辞めました。●現在は84才です。



南海化学の争議が解決しました

コミュニティユニオン（CU）全国ネットワークからCU関西ネットへの支援要請により、東京ユニオン富士アミド分会の抗議&要請行動として、昨年12月以来毎週金曜日に、東京から来られた当該と所属組合&支援の友誼組合の皆さんと、CU関西ネットその他の関西の仲間と共に取り組んできた、親会社である南海化学株式会社（南堀江）での社前行動が奏功し、本年1月31日に東京都労働委員会にて解決したとの報告を頂きました。心からおめでとう！と、共に歡びたいと思います。

曇や雪が降る中での行動もありましたが、メール/ファックス1つで見ず知らずの仲間の闘いに参加するのが、労働組合の連帯の素晴らしさです。私たちMU関西も、全国の友誼組合に支援をお願いすることもあります。相互の連帯をさらに強めていきましょう。



東西MUの旗 並立♪
(激レア写真らしい...)



機関誌リニューアル、試行錯誤中

経費削減も兼ねて、機関誌のメール配信をしています。ご希望の方/団体は、mu-terao@mu-kansai.or.jp宛にご連絡ください。

☆管理職ユニオン・関西の Twitter Facebook Youtube の登録をよろしく!!