



〒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

春闘でなく！ 春季労使交渉スタート — 経団連・連合

我らが春闘の観点について

執行委員長 仲村実

ストライキの力で闘い取るという観点

1月25日の日経新聞記事に「春季労使交渉スタート」記事が出ていました。労使トップが賃金交渉の方針などについて講演する経団連主催の『労



使フォーラム』が24日開かれた。そこで経団連十倉会長は、「賃金引き上げ実現に向けて動き出した歯車を加速できるかに日本経済の未来がかかっている」とし、5%以上の賃上げ要求を掲げる連合の芳野会長は、「前年を上回る賃上げを目指す」と発言したとのことである。

労働組合最大の組織である連合が、賃金引き上げを闘い取る、ストライキの力でという観点がまったくありません。昨年春もそうでしたが、要求額に対して会社の回答は財界や政府の提示額か少しプラス程度で終える。中小企業や非正規雇用の多くの労働者は物価上昇にも及ばないというものでした。

アメリカの全米自動車労働組合（UAW）が労働協約改定闘争で46日間ストライキを打ちました。闘いによって大幅賃金引き上げの成果を得たのです。

残念ながら日本では、闘うこと、ストライキを打つことがほぼなくなり、個別企業での労使の話し合いの出来レースか経営者サイドでの決着となってきました。中小零細企業では賃金引上げなし、最低賃金のところも多いです。



我らが労働組合は、要求をして労資対等の団体交渉、納得いかなければストライキで生産や業務を停める。力関係によって賃上げを決めると

いう観点が必要なのです。労働者は要求段階から隊列に加わるために、労働組合という組織に加わるか自ら労働組合を結成するかです。

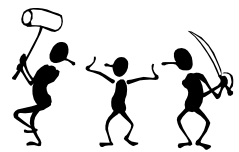
中小企業経営者とは「一面闘争・一面共闘」の観点

新聞記事には、リサーチ会社が『賃上げ率が23年を『超えそう』の業種』が増えている。商工中金調査（昨年12月）では「中小のベア率は計画段階で2.58%、前年同時期の1.98%を上回る状況だ」と、労働分配率は「大企業が40%を下回るのに、中小が70%前後の高止まり」で、「取引先大企業による取引価格への転嫁で、賃上げできる環境整備は欠かせない」とのことである。

調査会社の経営者調査報告は、賃上げは昨年を上回りそうとのことである。労働分配率、つまり企業が儲けた利益は、労働者の賃金に回す人件費、経営者の報酬、株主配当、社内留保などである。大企業は、労働者の人件費への分配率は少ないが賃金額は高い。中小企業は、労働者の人件費への分配率は高いが賃金額は低い。

搾取ということから見れば、大企業は中小企業から搾取をしています。大企業も中小企業も労働者から搾取をしていることには変わりません。

そこで我々が関西生コンの運動から学んだことは、中小企業との「一面闘争・一面共闘」戦術です。



中には、中小企業でも労働者を搾り取り労働分配率を低くしている経営者もいます。こんな経営者とはストライキで闘います。

労働分配率が高く、賃上げ原資がない会社もあります。この場合は、経営状態を明らかにしてもらい賃上げ原資を増やすためにはどうするか、親会社や大企業からの下請け受注額のアップをさせる共闘体制を組むという考え方です。生コンの場合は、経営団体の生コン協同組合をセメントメーカーから自立した民主的運営・中小企業者中心の人事体制が必要です。そのために労働組合も協力をしてきたのです。生コンの場合、セメントを独占から出来るだけ安く買い、建設業のゼネコンに出来るだけ生コンを高く売り、賃金引上げの原資を生み出すのです。こうした大企業との闘いに対する、中小企業の二面性を理解した柔軟な観点も持ちましょう。

一人でも春闘ができるという観点

一人でも少数でも賃上げができるだろうかと考えた場合、正直、難しいです。それでも要求をして団体交渉の中で回答をさせることはできます。企業内組合と二重加盟の場合は、賃金体系・賃上げ決定方法、評価査定などについての質問し問いただすことが出来ます。一人でも、賃上げが出来ない・納得がいかない回答の場合、会社の経理状況を知るために決算報告書・貸借対照表などの提示を求めることもで

きます。団交を受けてもゼロ・定額回答、資料提示もしないという不誠実な団交対応の時は、労働委員会を活用して斡旋申立てなどの方法もあります。

もちろんストライキも打つことができますが、一人では迫力がありません。工夫する必要があります。忙しい職場であれば残業拒否などの戦術もあります。

それと一人であっても、賃上げ要求や団体交渉の経過をビラにして、職場の方々に配布する活動もあります。仲間を増やすために活動するという観点です。

外国人労働者の賃上げも同じという観点



1月27日の日経新聞「外国人労働者 200 万人超」の見出しで、204 万 8675 人と厚労省発表（昨年 10 月時点）。前年から 22 万 5950 人増で、国別ではベトナム 51 万 8364 人（全体の 25.3%）、中国 39 万 77918 人、フィリピン 22 万 6846 人とある。国の外国人労働者拡大政策として、特定技能や高度人材を含む「専門的・技術的分野」がのびている、とある。

国の外国人労働者拡大政策との関連では、現在の特定技能 1 号（相当程度の知識又は経験）は 12 分野（介護、ビルクリーニング、建設、造船船舶工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、外食、飲食料品製造、産業機械など製造）。介護以外の 11 分野を特定 2 号（熟練した技術）とし対象業務の追加も検討、そして新たな追加として自動車運搬、鉄道、林業、木材産業の 4 分野が検討されている。

この事は財界からの強い要望で労働力不足を解消するために積極的に行われてきたことですが、外国人労働力は安価なものとして考えられてきました。同一労働同一賃金とはいうものの、大企業と中小企業、男女、学歴、都市と地方、正規と非正規労働者など様々な差別のもとで、賃金格差の拡大となっている現実があります。連合労働運動では、こうした差別や格差はなくなっていない。外国人も同じ労働者ですので、無視や知らんぷりをせず一緒に差別があり、低賃金に抑えられている現実から同じ賃金にすることを考えましょう。格差を拡大する経営者に歯止めをしていく観点が必要です。組合員の皆さん、賃上げ要求をしましょう！

2月のレクレーション

「神戸灘五郷酒蔵巡り」

一菊正宗・浜福鶴・神戸酒心館 等々

この企画は、組合員同士の交流や健康な身体づくり等を目的としています。

【日 時】 2024 年 2 月 11 日（日） 11 時集合（小雨決行）

【集合場所】 阪神電車・魚崎駅 改札口

【参加申込】 組合事務所のホワイトボードに記入か、電話にて申し込みください

みんなが寄り添い、一丸となり組合員の力を結集して 魅力ある労働組合を構築して前進させましょう！

副執行委員長 増田 行雄



今の世の中、自民党議員の4割弱が「世襲議員」、これらの「政治家貴族」による長期政権下の政治主導で実行された労働者から搾取する法案を通過させた政策によって、大手企業資本の上級国民の資本家達は空前の利益を得ています。

日本の労働者の賃金は下がり続け、戦後の高度経済成長期後に、今から30年以上前の国民生活は働けば人並みの生活ができる「一億総中流社会」と言われましたが、国民の経済格差は拡大し続け、搾取される非正規労働従事者の割合が大幅に増え、4割弱が非正規の雇用形態となった現在は、貧困が社会問題としてクローズアップされる事態となっています。このことは日本の抜本的危機を表しています。

日本の高度経済成長期に大企業へ導いた経営者であった創業者達は業績の成長過程で労働組合を容認しながら、経営者と労働組合は共存共栄の利益分配機能と雇用を守る役割を果たしてきましたが、やがて大企業へと成長し成熟期に達すると集団経営体制に移行し、リーダーシップが欠如した経営者層は労働組合の弱体化を進め、従業員の利益分配を後回しで抑え、株主還元と利益内部留保を最優先にする施策が罷り通り、会社主導の労働組合は最低限で妥結を受け入れさせる利害関係調整機能を担うだけの御用達組合に成り下がりました。ユニオンショップ協定で給与天引きの潤沢な組合費で専従役員は本来の重要な職責の仕事をしなくてもよい経営者層と同等の地位にあり、労働貴族として生活が保証され、会社の経営者層が示した妥結案に貢献すれば一定の任期を過ぎると要職ポストに復職させる特別待遇が担保される為、労働組合の個別案件のために動くことは少なく、専従役員は消極的でリスクを背負うことをやりませんでした。



私の古巣の労働組合ゼンセン同盟(現 UA ゼンセン)の活動を会社内部の内側から見てきましたが、経営者層の言いなりで酷い有り様でした。コミュニティユニオンは、組合員の自らの待遇と社会的地位の維持向上を目的に雇用主である企業に対して、主義主張と抗議行動を団体で誇示できる強みを持つ労働組合であり、世の中に影響を与え社会変革をもたらす可能性を大いに秘めていると考えています。

もし、この先で再び管理職や独立など経営者側になることがあっても、分け隔てなく労働者と一体となって仕事ができるように自己研鑽で鍛練を怠らず知見も広め、社会のために働く者の自信と誇りを持ちながら生涯現役で仕事を完遂していきたいものです。

そういった視点から、組合員の皆様にも自分を守り、尚且つ家族をも守り抜くために、社内での地位向上と生活基盤安定に役立ち、自分自身の大きな自信にも繋がり、最後の選択肢では転職を決意する切り札にもなる国家資格を是非とも保持することを推奨します。

どのような会社組織に於いても業界を問わず社内で評価が高くなる様々な国家資格があり、代表的な資格には、総務・人事系で社会保険労務士、経理・会計には公認会計士や税理士(日商簿記1級)、開発部門の特許に弁理士、法務系部門では弁護士・司法書士、その他に医療関係・介護福祉など、挙げれば切りがないほど国家資格がありますが、資格保持者になると自分自身の価値が高まり、会社・経営幹部に対して専門的見地からアピールしたり、物を言える最大の武器となります。

ところで、私事です但しマンション管理業・不動産業の会社に勤務しており、宅建士・マンション管理士・管理業務主任者試験をパスして登録していますが、試験形式が似通っているので、一気にトリプル合格が可能なことから不動産業界や資格予備校・受験生界限では不動産三冠資格(トリプルクラウン)と呼ばれている国交省所管の国家資格です。不動産系の業界専門家として管理から不動産取引まであらゆる対応が可能ですので、売り買い相続など、個人的に機会があればご相談ください。

尚、宅建試験は知名度が高く、毎年受験者数が二十万人規模の身近でスタンダードな法律を学ぶ初歩的な法律系資格試験の登竜門となっています。昨年度の宅建試験では、史上最年少で小学校4年生が合格した事が話題になっています。比較的、国家資格試験の中でも自己研鑽で努力をすれば合格を勝ち取れるレベルと言えます。試験突破で目標達成感は格別のものがありますので、ご自身のスキルアップを試みては如何でしょう。



さて、これからの目先の管理職ユニオン・関西は、自発性と自主性を重んじた真の労働組合の原則を貫き組織を強化し拡大していくことが最重要課題であります。

そして、組合員各位は職場で毎日が現場闘争に成り得る可能性があるかと思います。会社で自分自身に問題が起これば、その情報を組合員みんなでも共有する。第一義に行うべきは何か、みんなでも考え、みんなでも結論を導いていく、私はそのように考えています。

最後に、職場で問題が起これ、同じような境遇で仲間になった組織の一員となったからには、みんなが寄り添うことが大切で、一丸となり組合員の力を結集して魅力ある労働組合を構築して前進させましょう！

組合活動に参加を！ 協力していただける方を募集しています。

- ① 機関誌編集者：集まった記事に、見出しを付けカットを挿入し編集する。
- ② 機関誌連載記事担当者：時事問題、エッセイ、川柳などを書いてもらう。
- ③ レクレーション担当者：ハイキングの計画、呼びかけ、案内をしてもらう。



団体交渉報告



Kさん(阪神動力機械) — 病休からの職場復帰

1月29日18時から団交。会社3名、組合は増永副委員長、A執行委員、B組合員、そして当該と仲村委員長の5名。初回の団交で「復帰」に向けて主治医面談を行うとなる。この日は、第2回団交で、主治医面談の会社回答とKさんとの主治医発言と見解があまりにも違い、このやり取りだけでは進展しないので、そもそも会社の身体障害の労働者を排除しようとする姿勢、そして職場に戻さず自宅か近所のオフィスという対応そのものが障害者差別であると追及した。併せて職場でのバリアフリーの要求も、今後していくとした。結論は、職場復帰をせよと迫り、障害者差別発言をした社長と相談・検討をして2月16日までに「職場復帰」確認で進めるか否かの回答をせまった。

Wさん(日本管財住宅管理) — 配転問題

1月19日に仲村委員長、A執行委員、当該で臨む。マンションの一部住民からの苦情により配転強行の動きがあったため2回目の団交となった。会社の指摘に対し、Wさんが責任のない事を示し、引き続き現在の勤務の継続を主張しました。

会社はWさんに責任がなくても契約問題になることもあるとした。まだ決定したわけでもないのに、渡辺さんの希望を検討してくれと要請して終えた。

Mさん(丸万) — 退職前のパワハラ、労災申請をしなかったこと

1月23日に2回目の団交。北尾社長と親会社のACROVEから法務部の方が出席。組合の社長宅周辺のポスティングに対する会社抗議と、組合からの反論をめぐって事実確認で論戦となった。休憩をはさんで、金銭と社長の謝罪文書で会社が検討することとなり、2月2日までに回答することの確認となった。



Hさん(日正運輸) — 病休からの職場復帰

Hさんからのパワハラ、仕事取り上げの相談を受け、団交がはじまったが、数度の団交でも双方の主張の多くが平行線となった。復職を前提にして今後に向けてということで交渉を重ね、1月31日の団交で合意書をかわし、2月1日から復帰することとなった。

社会医療法人同仁会（耳原総合病院）は、 Aさんの降格・減給を直ちに止めろ！

社会福祉法人同仁会は、堺市に本部を置いている法人で耳原総合病院をはじめいくつかのクリニック等を運営しています。Aさんは、同病院で薬剤科長として働いてきましたが、昨年末に管理者としての力量が不足しているとの理由で、降格・減給すると告げられました。Aさんはこれに納得できなかったことから、昨年末に組合に加入されました。

●降格・減給の理由が分からない！

組合は、Aさんから降格・減給される理由について話を聞きましたが、判然としません。そこで、昨年12月29日に法人と第1回団体交渉を実施し、降格・減給の理由について具体的に説明するよう求めました。

法人の説明は、Aさんが麻薬を誤廃棄したにもかかわらず、上司に対しての報告が遅かったというものです。法人はそれ以外にも管理者として不適格なことが色々あると言っていますが、具体的な説明は一切ありません。



●麻薬の誤廃棄とは？

病院では、治療のために麻薬を使用することがありますが、その管理は厳重に行われています。麻薬の紛失の場合、盗まれた等犯罪につながる可能性もあることから、直ちに行政へも報告し、行政の立ち入り調査なども行われます。今回のような麻薬の誤廃棄の場合も、もちろん行政に報告しますが、経緯がはっきりしていれば行政の立ち入り調査までは行われません。

Aさんは、昨年10月に麻薬を誤って廃棄してしまいましたが、それについては即日行政に報告し、詳細な報告書も提出していました。ただ、Aさんはそもそも薬剤科の長であり、かつ同病院の麻薬管理者という立場であり、自ら誤廃棄したもので他の職員が関わっていたわけでもなかったことから、上司への報告までは行っていませんでした。

●麻薬の誤廃棄だけが降格・減給の理由ではないと言うけれど…

組合は、今年1月31日に第2回団体交渉を実施し、以下のことを求めました。

- ① 麻薬の誤廃棄の場合、薬剤科長と麻薬管理者が把握していれば行政への報告も含めて処理はできる。さらに上に報告することがルール化されているのか？ ルールがあるのであれば、それを明示してもらいたい。

- ② 降格・減給について、麻薬の誤廃棄以外の理由があるのであれば、それについて書面で具体的に説明すること。
- ③ 降格・減給するということは、薬剤科長としての職務を全うできなかったということになると考えるので、薬剤科長の職務分掌・職務権限について明らかにしてもらいたい。
- ④ 査定制度について明らかにしてもらいたい。また、Aさんの過去の査定結果について明らかにしてもらいたい。



●相当性・公平性に欠けるのでは？

今のところ、法人は、Aさんの降格・減給について、麻薬の誤廃棄についての報告遅れ以外には具体的な説明を一切行っていません。これにつて、組合としては、行政への報告や再発防止措置も含めて適切に処理されており、法人へ何ら損失を与えていないことから、上司への報告が遅れたことのみをもって降格・減給とするのは相当性に欠けると考えています。

また、不祥事を起こした医師などが処分されていないこともあり、公平性にも欠けると考えています。例えば、Xという医師はAさんに対してパワハラをおこない、Aさんの訴えで法人もハラスメントがあったことを認めています。にもかかわらず、X医師は口頭注意を受けただけで、何の処分も受けていません。しかも、X医師はその後Aさんに対する嫌がらせを続けているにもかかわらず、お咎めなしなのです。また、Yという医師は、自分の家族に対し病院で診療もしていないのにカルテを作成し、処方箋を出しているとのことです。私は医師法について詳しくないので、これがカルテの偽造に当たるのか、医師法に違反するものなのか、断言はできませんが、極めて不適切だと思います。これにいて、Aさんは昨年6月に副病院長と事務次長に報告しましたが、未だに何の対応も取られていないのです。組合としては、Aさんに対する対応と比較して、明らかに公平性を欠いていると考えています。

なお、組合は公平性について検証するため、X医師のハラスメントについて、ハラスメント防止委員会が耳原総合病院の常務委員会に提出した報告書を提供するように求めています。また、Y医師が病院で診察をしないまま家族のカルテを作成して処方箋を出していた問題についても調査するよう求めています。

●組合と法人の第3回団体交渉は、3月15日（金）18時から、耳原総合病院にて予定しています。組合は、次回団体交渉に先立って上記質問事項に対して書面で回答するように求めており、次回はその回答を踏まえて実施することになります。是非、ご注目ください。

（書記長 大橋直人）

映画を観よう！「妖怪の孫」



日 時： 2月16日(金) 午後7時から2時間程度
場 所： 組合事務所にて

〈解説・あらすじ〉

2023年3月17日に公開された映画「妖怪の孫」は、日本の経済や外交に大きな影響を与えた安倍晋三元総理と戦前戦後の日本の政治に深く関わり、社会の表と裏を渡り歩いて政財界を操る実力者として「昭和の妖怪」と呼ばれた岸信介元総理との関係を探るドキュメンタリーです。安倍元総理は、歴代最長の在任期間を持ち、タカ派的な外交政策や「アベノミクス」に代表される経済政策で支持を集めました。森友学園や桜を見る会などの不祥事や、コロナ対策の遅れや不備などで批判も多くある人物でした。一方岸元総理は、日米安保条約の改定や憲法改正の推進などで知られていますが、A級戦犯や旧統一教会との関係などで疑惑や批判がありました。

安倍元総理と岸元総理の関係は、孫と母方の祖父の血縁だけでなく、政治的な関係として深いものがあります。安倍元総理は、岸元総理の「祖父の教え」を受け継ぎ、自民党の派閥や政治資金などで恩恵を受けました。しかし、同時に、岸元総理の影に押されることもありました。この映画は、安倍元総理の政治姿勢や野望が、岸元総理との関係でどのように作り出されたかを様々な資料や証言、アニメーションなどを用いて分析しようとしています。

監督は、当時の首相・菅義偉が題材の「パンケーキを毒見する」の内山雄人監督で、企画は「新聞記者」などを手がけた映画製作会社スターサンズ代表の河村光庸です。内山監督は本作品を通して「この危機的な状況に気づいてもらいたい」と話しており、この作品は、安倍元総理への批判を目的とするものではなく、安倍政権を検証した映画であると位置付けています。

また、映画の途中に挟まれる〈不寛容〉や〈自己責任〉などが日本人に取り憑いている妖怪としてアニメーションで表現される場面は、それがちょっとした息抜きにもなっています。

「妖怪の孫」という映画は、日本の政治史における重要な二人の政治家の関係を探ることで、日本の現在と将来について考えさせてくれます。そして、観客にリアルな感動や衝撃を与えるだけでなく、社会派映画として、社会に対する意識や関心を高めてくれる映画でもあると思います。興味を持たれましたら、ぜひ事務所まで来てご覧ください。

製作2023年、日本、115分、監督 内山雄人、企画 河村光庸、企画プロデューサー 古賀茂明、配給：：スターサンズ

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。➡



**2.11 建国記念の日反対！戦争 NO！ 「日の丸・君が代」強制反対！とめよう！
維新の大阪破壊！ つくろう！人権・平和の日本を！**

●2月11日（日）13時

●大阪市立中央会館・ホール(長堀橋下車)

●主催「日の丸・君が代」強制反対大阪ネット