



〒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



Aさん大阪地裁 810号法廷で 冒頭意見陳述

8月20日午後2時、大阪地方裁判所810号法廷で、阪神動力機械(株)を被告とする元職の労働契約上の地位確認等の第1回公判が行われました。弁護士は、位田さんと小野さんです。書類の確認の後、Kさんの意見陳述が行われました。

組合員も8名が傍聴にかけつけました。公判終了後、裁判の内容説明を弁護士からしてもらいました。以下、Kさんの意見陳述です。

意見陳述書

- 1 私は、被告会社に約26年間勤めてまいりました。総務及び経理の仕事に長く携わり、被告会社で働くことは、私の職業人生の大部分を占めるものでした。
私は、ギラン・バレー症候群を二度発症しました。
一度目の発症は2019年8月です。このときは、同年10月に退院後、車椅子を使用しながら元の総務部に復帰しました。その後も勤務を続け、発症から約3年後の2022年10月には、総務部課長に昇格しました。病気をして障害が残っても、それまでどおりの仕事を続けて会社に貢献できることは、私の大きな支えでした。
- 2 二度目の発症は2023年4月です。入院中も、可能な範囲で電話やメールによる業務の引継ぎを続けました。
5月11日、社長から、「手の動かないやつは戦力にならない。」「入院2回目はダメ」「抜きの配置を考えなければならない。それが経営だ。」「これからは会社に連絡して来なくて良い。」などと言われました。しかし、私は一日も早く職場に復帰したいと思い、療養とリハビリに励んでいました。

そのような中、会社は、2023年6月1日付で、私を総務部課長から主査に降格し、さらに、同年8月1日付で、総務部から製造部環境工事課へ配転しました。

- 3 私が降格と配転を知らされたのは、退院後に初めて出社した2023年8月21日です。その日、私の机は既に撤去され、私物は箱に詰められていました。これまで約23年間働いてきた会社で、自分の机も、自分の仕事も、自分の戻る場所もなくなっていたことに、大きな衝撃を受けました。

会社から事前に事情を確認されたことも、意見を聴かれたこともありませんでした。復職後にどの程度の仕事ができるのかについての確認もないまま、会社は私を管理職及び総務部から外しました。

私は、車椅子での通勤が危険で、火災時の避難も難しいとして、その日から在宅勤務を命じられました。後になって会社が主張するようになったデータの抱え込みや勤務上の問題行動については、何の説明もありませんでした。

在宅勤務で使用する機器も、自分で探すように言われました。私は仕事に戻ることなく、就業時間の途中で退社しました。

- 4 その後、会社の求めに応じて医師の診断書を提出しました。補助具を使用すれば通勤が可能であり、二度目の発症前と同程度の業務ができるという内容でした。しかし、会社が降格や配転を見直すことはありませんでした。

逆に、その後の団体交渉や裁判の中では、当初は説明していなかった事項を、降格及び配転を正当化する理由として次々に挙げてくるようになりました。

それらの事項について、降格及び配転の前に、事実確認を受けたり、改善を求められたり、弁明の機会を与えられたりしたことはありませんでした。

私は、5月11日の社長発言や8月21日の説明から、降格及び配転は二度目の発症と障害のみが理由であったと考えています。今回、会社自身も準備書面で、後遺障害が残る見込みで従前の仕事が困難であったため、雇用を続けるために降格・配転したと認めています。

- 5 2023年8月21日以降、2024年6月25日に会社への出勤を再開するまでの約10か月間、実質的な仕事をほとんど与えられませんでした。出勤再開後は、工事写真帳作成という、主としてパソコンへの入力を繰り返す定型・反復作業のみを続けています。

私は、総務部課長として部下の育成、経理業務、人事労務などを担当してきました。しかし現在は、そうした経験や能力を生かす機会を与えられていません。私が求めているのは、特別な待遇でも、年収の維持だけでもありません。一度目の発症後と同じように、必要な配慮を受けながら総務の仕事に戻り、職業人生を会社に貢献しながら過ごすことです。

- 6 二度目の発症は、私の落ち度ではありません。発病前と同じ程度に就労できるとの診断も受けています。病気や障害を理由に、それまで築いてきた管理職としての地位、仕事、会社での居場所を失わなければならない理由はないと思います。

裁判所におかれましては、私の入院中に、本人への事情聴取も、復職後の就労能力の確認もないまま降格及び配転が決定された経緯と、そのほんとうの理由が障害者に対する違法な差別にあることを、公正にご判断いただきたく、お願い申し上げます。

2026年8月20日 A

労働組合法第7条 不当労働行為 とは (2)

労働組合の組合員であること、組合活動をしたことを理由とする解雇や組合活動への介入は、不当労働行為として禁止されています。

再度しつこく述べます。不当労働行為の前提条件です。使用者（会社）が、労働組合員であることを知っていないと成立しません。

組合員であることを組合加入通知書等で使用者（会社）に公にし、団体交渉を申し入れたり、組合の宣伝ビラを配布したり、仲間に組合加入を勧誘したり等の「組合活動」をしたことがなければなりません。

不当労働行為を整理すると、概略次のようなことです。

「労働者が労働組合の組合員であること、……労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、……解雇、……不利益扱をすること」「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」（第7条1号）、

「団体交渉を正当な理由なく拒むこと」（第7条2号）、

「組合の結成・運営へ支配介入すること。経費援助すること」（第7条3号）、

「不当労働行為申し立てに対して報復的不利益扱いをすること」（第7条4号）が、使用者がしてはいけない行為＝不当労働行為として規定されています。

不当労働行為を申し立てたら、すぐに結論の命令がでるわけではありません。

1、労働組合法第7条1項 不当労働行為「不利益扱い」について

労組法第7条第1項で、組合活動などを理由として「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」をしてはならないとしています。この不利益扱いは、不利益を受ける本人自身への経済的不利益とともに組合活動に対する弾圧的要素も含むので、他の組合員などへのみせしめの効果があることも含まれます。使用者は、組合活動を積極的に行う労働者に対して、名目上は組合活動ではない理由で経済的・精神的攻撃を行ってることがあります。

ささいな事・ミスを取り上げた懲戒処分、評価・査定を使った賃金減額・昇給差別、仕事の取り上げ、遠方への配転などです。

2、不利益扱いの判断

①懲戒解雇・普通解雇から、現状の労働条件を不利益に変更したものとして、賃金減額、昇格・昇給差別、労働時間の延長、差別的措置として別組合にだけ賃上げをする。職場における孤立化、いやがらせも含まれます。

②労働者の意向によって相対的に決定される。たとえば、残業差別は、残業が命じられることが不利益な場合と命じられないことが不利益の場合とあります。

使用者が組合の意向を知っていたかどうか（不当労働行為意思）が重視されることがある。

契約締結をめぐる不利益扱い

①組合活動を理由とする採用拒否

②採用しても「労働者が労働組合に加入せず

もしくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」は禁止されています（黄犬契約）



労働条件をめぐる不利益扱い

- ①労働条件や処遇上の不利益扱いとして
別組合や非組合員との間に差別がある場合この差別的措置の
合理性を争うことになる。
- ②配転・出向の事案は、勤務地や職種を変更する場合は不利益であるが
組合活動を理由としたものであるかどうか争点となる。
- ③福利厚生に関する不利益扱い、社宅や社員寮の入寮差別があれば不利益扱いに
なる。

職位、仕事をめぐる不利益扱い

仕事を与えないこと、単純作業や格の低い仕事を命じられること、同僚から隔離することは不利益扱いに該当する。

契約終了をめぐる不利益扱い

使用者の一方的意思による懲戒解雇・普通解雇は、その典型である。

会社解散による解雇事件については、真実の解散である場合は解散の自由もあるので、不当労働行為とみなされないことが多い（不法行為とみなされる場合もある）

しかし新たな会社を設立したり、他社への売却で非組合員だけそこに採用することや活動家だけを採用しないいわゆる偽装解散では、不当労働行為とみなし新会社への復職の命令がでている。

3、不当労働行為の命令

- ①解雇：まず、解雇については、原職復帰とバック・ペイが命じられる。
原職がなくなったときには原職相当職への復帰が
またいわゆる偽装解散のケースにおいては
新会社への受け入れが命じられる。
バック・ペイについては抽象的に賃金相当額の支払いが命じられる。
当然賃上げ分、一時金をも含むが、金額が特定されているわけではない。
更に、利息相当額も認められている。
解雇以外の不利益取扱については
その態様に応じて具体的な是正措置が命じられている。
処分の撤回や減給分の支払いなどである。

- ②差別：差別事件においては、具体的な差別是正措置
つまり昇給差額の支払いや特定の地位への昇進・昇格命令が
命じられている場合が多い。
また、個々人につき具体的な差別の認定がなされていないとして抽象的な差別是正措置が命じられるケースもある。
命令の型は不当労働行為のパターンにもよるが
労働委員会の裁量に委ねられている。



ジンギスカンパーティーを開催しました！



8月22日土曜日の午後2時から、組合員同士の親睦を深めるため、ジンギスカンパーティーを開催しました。

当日は20名を超える参加で、みんなで美味しい北海道産のジンギスカンを囲みながら、仕事の話や近況など、さまざまな話題で盛り上がりました。落語家の桂福楽さんも飛び入りの参加でした。

普段の活動ではなかなか
ゆっくり話す機会のない組
合員同士が交流することが
でき、終始和やかな雰囲気
の楽しい会となりました。

お肉を焼きながら自然と会
話も弾み、組合員同士の距離



がさらに近くなったように感じます。

これからも組合員同士のつながりを大切にしながら、楽しく交流できる企画を開催していきたいと思います。

参加された皆さん、ありがとうございました！

組合員 M

予告 軽いタッチの集まり
韓国情勢 & ちぢみ料理をつまみつつ

日時 10月23日(金) 18時45分～

場所 組合事務所

労働者・労働組合と大阪労働者弁護団合同交流会

7月25日(土)、大阪弁護士会館にて「第17回労働者・労働組合と大阪労働者弁護団合同交流会」が開催され、管理職ユニオン・関西からNさん、Yが出席しました。

当日の主なプログラムは下記になります。

- ①全体講演「AIがどんどん進化したら、労働者・労働組合も弁護士も要らなくなる」
青木克也弁護士
- ②分科会
第1分科会:刑事弾圧に対する対処法～もしあなたが逮捕されたら～
第2分科会:障害のある労働者の支援と仲間づくり～事例から考える合理的配慮～
- ③報告—近時の労働判例紹介
- ④大阪労働者弁護団の新規加入団員紹介、活動報告

①の全体講演では、今後AIがもたらす労働社会の変容、労働運動について、青木弁護士より講演いただきました。各事例をもとに講演いただきました。

AIによる代替が進む職種、作業管理、はたまた人事評価等、今後AIに置き換わる仕事も増える事が予想され、それによる紛争が増える事も予想されます。司法においても、AIでの文書作成も進み、弁護士業務もAIツールで急速に進化していくことが考えられます。便利な反面、細かい問題や一部悪用される恐れがあると感じました。

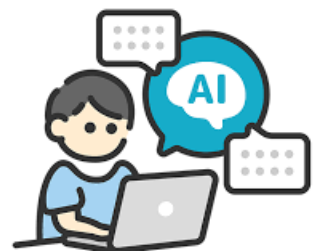
②では、私は第2分科会に参加しました。

○障害のある労働者の支援と仲間づくり～事例から考える合理的配慮～

- ・近藤厚志弁護士
- ・社会福祉法人ふらっふ 就労支援事業所
ワークボックス大東 施設長
- ・連帯ユニオン関西ゼネラル支部
- ・大阪市職員労働組合

こちらも障害者雇用の配慮の取り組み事例、争議事例をもとに、講演いただきました。これまで障害者雇用に関して触れる機会がなく、各分野での取り組みの詳細も知る機会がなかったのですが、詳しく説明いただき、今後微力ながらお手伝いできる事があれば、取り組んでいれどと感じました。

③の労働判例紹介では、大山弁護士より大浜資材事件(大阪高裁令 6.12.5 判決)について紹介がありました。



今回の合同交流会は講演が中心となりましたが、講演テーマが今の時代に沿った内容となっていました。今回の急速に発達するAIに関連する講演で、今後労働環境も大きく変わる事が予想され、これまでと異なる問題、事件の発生が予想されると、便利で非常に活用できる反面、少し脅威を感じました。労働者に置き換わる物として、今後注視する必要があると実感いたしました。

Y



団交での感情を込めた発言

冷静でも、怒りを露わにしても構わないじゃないの



最近腹が出てきた組合員

横浜市長の山中竹春氏が辞任表明しました。市の人事部長の内部告発にもとづき第三者委員による調査により、告発内容(パワハラ)の殆どが認定されたことで責任を問われていました。首長によるハラスメントとしては、私が機関誌で度々とりあげている兵庫県知事の斎藤元彦が百条委員会、第三者委員会で共に告発された内容の多くがパワハラ認定されています(まだ、知事として居座っているが)。

また、福井県知事の杉本達治氏は特別調査委員会のセクハラ認定前に辞任しました。

私たちの組合にも上司などからのハラスメント(主にパワハラ)の相談、加入後にその事を議題として団交するケースが増えています。

その一事例として、数年前に後継ぎとして入社してきた社長の親族が過激なパワハラを複数の従業員に繰り返したことから、社長は二度とその者を出社させないことを従業員に約したものの、今年になり約束を反故にして、問題の親族者を取締役に就任させる事態になり、複数名の従業員が相談に来られ、組合加入し、これまで数回団交を行っています。

会社側とは団交の場でパワハラを行っていた親族取締役をめぐり、組合員となった従業員より「(理不尽な)パワハラをしたその取締役にはまず、謝罪をしてもらいたい」と会社に要求しました。

団交後、今後の会社への対応について協議しましたが、上述の発言が至極当然なものであり、かつ、シンプルではあるものの、本質をとらえた内容のあるものだと分かってきました。

最初にきちんと誠意ある詫びを入れさせ、その後の言動を節度あるものにさせるには必要不可欠な要求に思えたのです。

落ちついた話しぶりの要求でしたが、その裏には自身の切なる願い、感情、怒りなどが込められているとも感じられるものでした。



私はこれまで自身の、または組合員の団交で会社側の理不尽な振舞いには声を荒げて批判、非難することがありました。

また、前述の斎藤元彦兵庫県知事に対して、辞任を求めるデモ、知事定例会見時の抗議活動、斎藤の出先での待ち受け行動に参加の際にはあらん限りの罵声を浴びせてきました。

それは、人の心身を蹂躪し、生活、生命を脅かしながら何食わぬ言動をとり続けるものへの抗議の意思を示しておきたいからです。

理不尽な言動が繰り返された場合、デモであれ、団交であれ、時には口汚い言葉で相手を罵ることがあっても良いのではと考えています。

もちろん冷静に理性をもって論理的にする反論はそれ以上に価値あるものだと思います。

上述の組合員である従業員の親族取締役への謝罪を求める発言意図には従業員(労働者)の苦しみ、辛さを会社側にしっかり理解してもらいたい

要望がこもった素晴らしいものでした。

私であれば、「こっちは(お前らの)道理は通らん言動に怒り心頭なんじゃ、ボケツ」と噛みつくように叫んでいたかもしれません。

どちらが優れたとかいうものではありません。

理性と怒りは紙一重、表裏一体の関係なのかもしれません。

まとまらない内容だったでしょうか。

帰ってきた Mr.K

なんでもエッセイ

第22回

前回マッカーサーがオーストラリアに退却して、オーストラリアの対日防衛ラインを作ったところまでお話ししました。

同じ頃、海軍のチェスター・ウィリアム・ニミッツ・シニアはのちにマッカーサーと同じくらい日本との関わりの深い人物となるのですが、ミッドウェー海戦で日本軍に勝利します。この辺りの詳細はウィストン・チャーチルの「第二次大戦回顧録」に詳述されていますのでご参照ください。

ミッドウェー海戦での敗戦の後、日本はニューギニア争奪戦で米軍と衝突します。このころガダルカナル島での日米の壮絶な戦いがありました。結局ガダルカナルの戦いとポートモレスビー争奪をかけたニューギニアの戦いが戦局の転換点になります。

ミルヌ湾からブナ、ホランジアさらにビアク島へと進軍したマッカーサーは「島づたい作戦」より「カエル飛び作戦」を採用しました。

ここで彼自身の言葉を紹介しましょう。「私のやり方は非常に消耗の多い正面攻撃を避けて、日本軍の強い拠点避けて通しながら補給線を切断する事によって無力にし、日本軍部隊を拠点にかじりついたまま孤立させて結局は飢えさせる。」

これは2026年8月現在ウクライナ・ロシア戦争で、クリミアを封鎖して締め上げるウクライナの作戦に通じていますね。現代戦争の感覚から比較すると、ドローンやミサイル、衛星通信などの技術的未発達や皆無である事によって、現在よりも広い地政学的知見が必要だったのかと思います。

日米戦争当時日本以外のアジア諸国における兵力がほとんど未発達なか海軍力を主力に置いた日本が有利に作戦を展開してきましたが航空戦力が主流となっていく技術革新の流れの中でアメリカが次第に逆転していく様子が見て取れます。

ところでマッカーサーもニミッツも若き日に東郷平八郎に会い影響を受けました。特にニミッツは1934年の東郷の国葬に来日して参列しました。また戦後も荒廃した横須賀の記念艦三笠の復興支援をしています。

さてお待たせしました。今回はインドネシア料理のお話です。インドネシア料理は私が紹介するまでもなくアジア中で人気ですよ。

インドネシアに行ったことがない私は、初めてナシチャンプルーやミーゴレンを食べたのはインドネシアの旧宗主国オランダのアムステルダムでのことでした。

甘口料理が苦手な人もなぜか美味しくて食べてしまえるのがインドネシア料理です。サテもイカンもシンプルで大好きです。ぜひ皆様も試してください！



UNION BUSTER ユニオン・バスター(組合つぶし) アメリカ労務コンサルタントの告白 という書籍

前号につづき、四半世紀前の発行(2000年4月10日)、私が1997年5月に管理職ユニオン・関西を立ち上げた後にもらった本である。アメリカの組合つぶしの経営コンサルタントをしていたマーティン・ジェイ・レビット／テリー・コンロウが著者です。訳者の渡辺勉さん、横山好夫さんは、左翼の労働運動活動家として全国展開していた当時、私より年上でよく知っていた人である。誰からもらったかは覚えていないが、当時、読み終えている本を再読しました。

日本では職場で一人でも、少数でも団体交渉権があります。アメリカでは、簡潔に言うと産業別組合が中心で、同一産業内の複数企業の労働者をまとめて交渉します。賃上げや労働条件改善の要求は、大規模かつ全国的な動きになることがあります。

1935年、ルーズベルト大統領のニュー・デール政策の重要な構成要素として全国労働関係法(ワグナー法)ができました。この法律は、組合つぶしがやりたい放題だったことから、組合活動家に対するスパイ行為や脅迫それに暴力行為の誘発、労働者自身の要求する自立した労働組織を窒息させることを狙った経営者による「御用組合」への勧誘などが不当労働行為と定められました。この法の執行を監視するために全国労働関係局を設置しました。

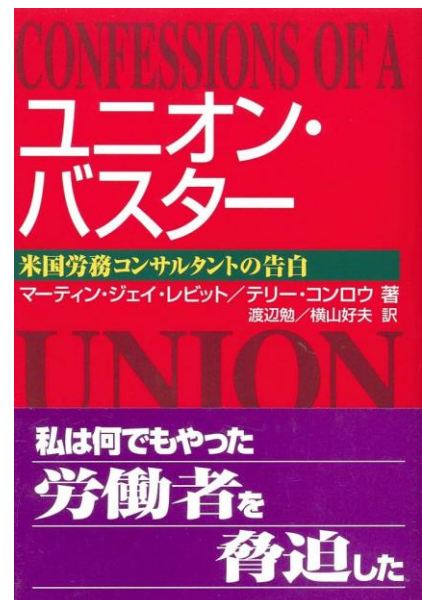
1947年には、今度は経営者に有利な労使関係法(タフト・ハートレー法)ができます。組合員であることが雇い入れの前提条件であるクローズド・ショップが禁止され、「組合による不当労働行為」の新設、使用者の言論の自由の拡大を決めています。

現在、団体交渉権は、産業別組織の交渉単位内の過半数の労働者が組合に委任した場合にのみ発生します。複数の組合が存在する場合でも、過半数を得た組合だけが排他的に交渉権を持つ仕組み(排他的交渉権)が法律で決められています。そのために労働者の委任を獲得するための代表認証選挙があります。

この代表認証選挙で過半数委任を取らせないユニオン・バスター、つまり労働組合つぶし屋が書いた暴露本です。

400ページを超える本で、13章で構成されています。私生活部分の章もあり、悲喜劇の伴う楽園・転落という章もありますが、ここでは組合つぶしのやり口だけを一つ紹介をします。

第9章の「消耗戦」では、代表認証選挙で会社側が5票差で負けたのちの、組合つぶしの事例紹介です。「不誠実団交」「形式的団交」という日本でもよく聞く言葉が飛び出します。



法律は、新たに選ばれた労働組合と経営者に12ヶ月の団交義務を課しているが、それ以上の要求はしていません。ユニオン・バスターは、形式的団交だとしても、最悪の場合、全国労働関係局は会社に対して誠実団交を行うように命令するだけだという。組合側には何らかの物証が必要になるが、よほどのことがない限りその入手は難しいという。自分を防衛するために、何らかの合意を装ったり、交渉の進展があったかのように見せかけるだけで良い。

組合は団体交渉で協約締結交渉をするだけであるので、これに対抗する措置としては引き伸ばし作戦を採用する。組合の方から来るのを待つ。組合側が組合の交渉委員の特別有給休暇を要求しても、休暇は認めても有給ではないと答える。終業後の時間を指定し団交出席者名を要求する。団交参加者の直属の上司を出席させる。団交には遅れていく。組合費の給与からの自動天引きは認めない。団交場所探しは組合に任せる。要求に対する回答には、「交渉に準備はできています」というやり方をする。

一銭の出費にもならない労働組合の承認や雇用の平等確認は、合意しサインするという。

引き伸ばし戦術が限界にきて、組合はストライキ投票に入る。ロナルド・レーガン大統領時に恒久的代替雇用を容認していたので、会社は18人の従業員を解雇した。組合は、不誠実団交、交渉拒否、18人の解雇を告発していた。

ユニオン・バスターは、最初の交渉で結んだいくつかの協約や幹旋員と会うことを受け入れたことなどをフルに活用し強固な防御を展開する。全国労働関係局委員会は組合の申し入れの「不誠実団交」を棄却した。組合にとっては、12ヶ月が満了した。全国労働関係局は、不当解雇に関する訴えについては審問を続けたが、ユニオン・バスターはもはや必要ではなかった。19ヶ月間の仕事で16万ドルを稼ぎ出した。これが「消耗戦」の章の概略です。

ユニオン・バスターには二つのタイプがある。代表認証選挙に至る前に組合回避工作—組合つぶしに全力を注ぐタイプ。もう一つは、認証選挙で企業側が敗北した後の、組合を押さえ込むことに全力を注ぐタイプがある。

日本で私の経験でいうユニオン・バスターと、労務屋—経営側弁護士の指導のもと、組織化の過程や団体交渉に介入して、経営の主張を代弁して組合と交渉をする。最近では、弁護士が団体交渉に直接出てくる。別タイプの労務屋—長年企業の中で人事・労務を担当してきた人が退職後、独立して事務所を構える。社労士や元組合出身者で労務屋となり、企業の労務担当となり団体交渉に顔を出す。三つめが、世間を騒がせている争議、業界や経営者に影響力がある労働組合に対して「暴力団」や「右翼」が争議や弾圧に介入してくる。関西生コンの場合は、これに警察が加わる。

ついでに言うと、日本では私たちのような組合、一人でも加入できる労働組合や少数組合は、アメリカでは存在しない。アメリカでは、交渉単位制と管轄権を基礎とした労使関係になっているからです。戦後、日本でワグナー法をモデルとした労働組合法（1945年12月）は、交渉単位性が導入されなかった。したがって日本では、職場で一人でも合同労組の組合員であれば団体交渉は可能である。アメリカでは該当する職場、事業所で従業員の代表認証選挙で過半数を獲得しなければ交渉権が成立しないのである。

この本から反面教師と学べることもありました。（執行委員長 仲村）

NPO 関西仕事づくりセンター総会報告

8月29日の土曜日の午後2時から茨木市のよつばビル4階で行われました。

18期事業報告で会員が個人15人、法人・団体会員32団体、64口で収入が133万円、請負事業収入が1457万円、前年より300万円増となっています。仕事としては、売上順で行くと剪定（枝切・刈込）、ポスティング、不用品処分、反訳、除草、便利屋、書類廃棄、家具移動、配達などです。

次年度計画としては、会員の組織化、事業としての受注高1550万円、会費・寄付160万円とし、「各グループ・地域（豊中・高槻・大阪）の自立的展開を踏まえた新たな『協同・協働』の在り方」に応じた財政・体制を模索し行く努力を重ねていきたいと思っています。としています。



管理職ユニオン・関西は設立以来の会員で、一時期はポスティング業務に組合員がかかわっていました。今総会でのあいさつで、私から、会員としてのかかわりと高齢者で働ける退職後の組合員のシルバー事業として考えたいと話しをしました。

私が、理事を引き続き引き受けました。

（執行委委員長 仲村）

関西生コン京都3事件の大阪高裁判決を受けて

日時 10月10日(土)14時～

場所 管理職ユニオン・関西事務所

発言 判決報告:位田浩 弁護士

判決を受けて — 関西生コンの運動と弾圧、そして今後の運動

武建一 さん(前関西生コン支部委員長)

質問も受け付けます！

関西生コン「京都3事件」の大阪高裁判決が、10月5日(月)11時にあります。事件当時の武建一委員長、湯川副委員長が被告の刑事事件で、京都地裁では検察から懲役10年の求刑を受けたが、無罪判決を勝ち取っている。ベストライナー事件、近畿生コン事件、加茂生コン事件である。

1年ほど前に管理職ユニオン・関西のYouTubeで、武建一さんが3回に分けて語っていますので、まだの組合員はぜひ見てください。それぞれ10分くらいです。

そして、10月10日、ぜひ参加ください！

第38回コミュニティ・ユニオン全国交流会 in あいち

日時 10月11日（日）13時 ～ 12日（月・祝）12時

場所 岡谷鋼機名古屋公会堂（名古屋市昭和区鶴舞1丁目1-3）

参加費 ①全日程 10,000円 ②集会・分科会のみ 3,000円

③レセプションのみ 7,000円

宿泊に関しては、各自で用意してください

詳しくは、組合事務所まで請求ください。

※組合員で参加希望者は専従に申し込んでください。費用は一部組合負担します。

★心のケアとしての東洋医学と落語

5月に開催され好評でした落語会の第2弾です。

今回は鍼灸に関する落語と実技を予定しております。

前回に続き桂福楽さんの御出演です。



日時：2026年9月13日14時開演（開場 13時30分）

場所：浪商大阪体育大学アネックス

（大阪市北区天満3丁目10-16）

参加費：2,500円

申し込み matsuoka11189@gmail.com まで