MU・KANSAI NEWS
2026.11.7
Vol. 355



〒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

管理職ユニオン・関西第31回定期大会開催通知

11月23日（月、祝日）
14時～ エルおおさか

昨年１１月からの本年１０月末までの加入者は３６名、脱退者も多かったですが団体交渉回数が大幅に増えた一年でした。財政は、単年度黒字でした。

関西生コンの前委員長の武建一さん関連の裁判や取り組みも、可能な範囲で応援をしてきました。共同事務所２年目の近畿労働者協同組合・中小企業総合研究所と協力関係も深まっています。

今定期大会では、学習活動、組合員相互の協力・行動応援を強める方針を定期大会で提案する予定です。

組合員のみなさんは、当日出席のための日程調整、準備をお願いします。

２０２６年１１月４日
執行委員長　仲村 実

日　時　　２０２６年１１月２３日（月、祝日）午後２時開会～４時３０分
大会終了後、事務所にて懇親会予定　午後５時～７時終了予定

場　所　　エルおおさか南館　１０階１０１
（大阪市中央区北浜東 3-14　TEL 06-6941-7191）
最寄駅：京阪電車・大阪メトロ谷町線「天満橋駅」下車、西へ５分

大会議案の概要

１：活動総括案、決算報告、会計監査報告２：活動方針案、会計予算案
３：ストライキ権確立提案　４：役員候補者の紹介
５：上記３、４項の投票説明・投票　　６：新役員挨拶

日総工産 ― パワハラ団交継続中
理由なき業務剥奪と復帰 ――
しかし、職場環境は悪化し続ける



組合員 M.T

組合加入と、取り戻した安全衛生業務

私は大阪営業所で、健康診断の管理をはじめとする安全衛生業務に責任を持って取り組んできました。しかし 2026 年 5 月頃、十分な理由の説明がないまま、その業務や会議から外されました。

後に会社からは「能力の問題ではない」と説明されましたが、誰が、何を根拠になぜ変更を決めたのかは明らかになりませんでした。

5 月末には職場の問題について内部通報を行い、6 月 5 日に労働組合に加入しました。6 月 15 日の第 1 回、8 月 19 日の第 2 回団体交渉を経て、私は安全衛生業務に復帰することができました。

これは決して小さな成果ではありません。一人では動かなかった問題が、組合の働きかけによって実際の改善につながったことに、心から感謝しています。

ただ、その一方で、なぜ外されたのか、なぜ戻すことになったのかという肝心な説明は、今も十分ではありません。奥田所長からチーム全体への説明もないままでした。

勇気を出して説明した後、職場で起きたこと

私は、団体交渉で確認された内容をチームの皆さんが知らないまま働くことはかえって不誠実だと考えました。

そこで 8 月 26 日、業務復帰や今後の仕事の進め方について、自分の言葉で説明しました。管理者から説明がないのであれば、せめて私から誤解を生まないように伝えたい。その思いで勇気を出しました。

しかし、私が受け止めた反応は予想以上に冷たく、時には敵意すら感じるものでした。挨拶や会話を避けられる、業務連絡がぎこちなくなるなど、職場で孤立していると感じる場面が増えました。

業務を戻してもらえたことと、安心して働ける環境が戻ることは、別の問題だったのです。

精神的な負担は小さくありません。帰宅途中、強いストレスの中、過呼吸動けなくなり、保護していただいたこともあります。

それでも、ここで私が職場から離れれば、改善を求めてきた思いまで届かなくなるのではないか。そう考え、今も仕事に通っています。

本人の確認が後回しにされた内部通報調査

9 月 15 日の第 3 回団体交渉の終盤、会社より、私の言動について複数名から内部通報や相談があったと知らされました。

会社側では、かなり前から関係者への聞き取りが複数回進められていた一方、私自身への正式なヒアリングは約半年間、10 月 30 日まで実施されませんでした。

10 月 20 日の第 4 回団体交渉では、組合が調査の順序や公平性を問題にしました。私も、本人に事情を確認する前に周囲への聴取を重ね、発言の前後関係さえ十分に整理されていないと感じる調査の進め方に、強い疑問を持っています。
同時に、私自身が訴えてきた無視や業務上の排除など、複数人が関わる職場環境上の問題についても、公平に調べてほしいのです。
10 月 30 日のヒアリングでは、私が口頭で述べたかのように示された表現が
以前公開していた私的なブログの文章と、ほぼ一語一句一致していました。
私はその発言を明確に否定しました。文章の出所や確認方法は分かっていません。
書いた文章と実際の口頭発言を混同したまま扱うことは、私の名誉や信用にも関わるため、調査の根拠を明らかにしてほしいと考えています。

団体交渉は、ただの会議ではない
私が今、特に疑問を感じているのは、会社が団体交渉をどのような重みを持つ場として受け止めているのか、ということです。団体交渉は、単に会議室で意見を交わし、その場を終えればよいというものではありません。
労働組合法に基づき、労働者と会社が対等な立場で向き合うための大切な交渉です。
安全衛生業務への復帰という大きな成果があった一方、その他に求めてきた説明や職場改善については、「検討する」「持ち帰る」という回答が繰り返され、具体的な説明、実施時期、進捗が十分に示されていないと感じています。
交渉を重ねても未解決の問題が積み重なる現状に、このまま時間が過ぎるのを待っているだけではないのか、とさえ感じることがあります。
もちろん、すべての要望がその場で受け入れられるとは考えていません。
できないのであればその理由を説明し、検討するのであれば、誰が、いつまでに、何を確認し、どう回答するのかを明確にしてほしいのです。
それこそが、交渉相手への誠実さであり、労使の信頼関係の出発点だと思います。

個人間の対立にせず、管理責任として向き合ってほしい
業務用のグループチャットから私だけが外された問題や、同僚との業務上の行き違いについても、会社は個人間の問題として捉えがちだと感じます。しかし、その背景には、指揮命令の曖昧さ、情報共有の不足、役割分担の説明不足があります。
誰にどの業務を任せ、どう連携させるのかは、本来、管理する側が整えるべきことではないでしょうか。
第 4 回団体交渉が終わった今も、奥田所長からチーム全体への十分な説明はありません。組合や団体交渉に対する理解が職場で共有されていないことも、社員ごとの対応の差や、日常業務でのぎこちなさにつながっているのではないかと感じています。
これは一人ひとりの好き嫌いだけでは片づけられない、組織の管理責任やマネジメントの問題だと考えます。

いま、会社に求めたいこと
私は、誰かをやり込めたいわけでも、会社と争うこと自体を望んでいるわけでもありません。
これまでの団体交渉を、具体的な説明と改善につなげてほしいのです。
安全衛生業務への復帰を実現してくれた組合の力を、私は確かに感じています。
だからこそ、その成果を一時的な対応で終わらせてほしくありません。

今後も十分な説明や実効性のある改善が示されないのであれば、組合と相談しながら、法令に基づく適切な手続きも含め、次の対応を検討していく
必要があると考えています。
それは誰かに報復するためではなく働く人の
権利と尊厳を守るためです。
声を上げた人が孤立せず、組合との対話が実際の
職場改善につながること。
その当たり前の姿を取り戻すまで
私は誠実な対応を求め続けたいと思います。



労働組合法第7条　不当労働行為　とは（4）

労働組合法第 7 条 3 号は、労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、もしくはこれに介入すること」、「労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与える」ことを禁止しています。

ただし「労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉すること使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸もしくは災禍を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄付及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする」となっています。

ここでいう「支配」とは、使用者が労働組合の結成・運営を自らの思うままに左右することであり、「介入」とは、使用者が思うままに左右するには至らない影響力行使をいいます。この両方とも禁止されています。法律の趣旨は、使用者からの影響力行使（団結権侵害）を排除し、労働組合の自主性を保つためです。

使用者が労働組合に対して直接・間接に抑圧、支配・介入する行為があれば不当労働行為であるのです。使用者（経営者）による場合だけでなく、取締役などの管理監督者、一般従業員、他の労組組合員、企業外の第三者によって行われる場合もこの対象になることもあります。

また個人加盟ユニオンでは、職場における一人組合員の排除行為（正当な理由のない解雇などによる場合）や不利益扱いがこの支配介入と重なることが多いといえます。

支配介入の形態

１、組合結成の支配介入

組合結成への批判・非難、結成の中心人物の解雇・配転、従業員への脱退や不参加の働きかけ、先行しての御用組合や親睦団体の結成などです。

２、組合運営への介入

組合活動家の解雇・配転、懐柔のための買収・接待、争議中における切り崩し（脱退勧誘、批判派への激励・援助）、役員選挙への介入、他労組の結成援助、他労組への優遇などです。労働組合に対する使用者の弱体化工作であれば支配介入ということです。

（おわり）

メンタルヘルス学習･相談会 報告

１０月１５日１８時３０分から、ひかりえクリニックの有本精神科医を迎えて、事例紹介の話と相談会を行いました。メンタルクリニックに通いながら勤務を続ける組合員からの質問もあり、丁寧な対応をしてもらいました。
以下、当日の有本医師の事例報告を紹介します。

３０歳代　女性
〈生活歴および病歴〉
　高校を卒業しアパレル関係の専門学校へ進学し卒業後は 20 歳からアパレル系の販売店に勤務をしている。29 歳の時に結婚をしている。子供はもうけておらず仕事を続けている。

Ｘ年４月
　有名なブランドの販売店に転職をしている。
転職のための採用試験は非常に難関だったとのこと。
　転職後に職場の上司から厳しい叱責。自分だけではないが自分が言い返さないのをわかって自分がターゲットになってしまっている。
教育担当の人からもきつい言い方をされている。

7 月になり眠れなくなっている。
寝つきが悪く眠りも浅い。仕事のことばかり考えてしまって寝られなくなっている。
8 月には口元の痙攣、チック症状の出現。
9 月になり何もする気にならなくなる。普段は楽しいことでもできない。
仕事帰りの電車の中で涙。家でも仕事のことを考えて涙。
食事も食べられなくなっている。
食べても美味しいと思えなくなっている。



〈治療経過〉
Ｘ年９月
　数日前から仕事を休んでいる。休んで気持ちは楽になっているけど仕事場に迷惑をかけているという思いもある。
仕事場での上司からの叱責というストレスと自身のうつ状態の因果関係は把握できている。生真面目すぎる自己の性格を確認。
有名なブランド店での正社員での仕事はやめたくないとの思いが語られる。
適応障害（うつ状態）の診断を説明する。少量の抗うつ薬 ＋ 安定剤を処方する。
診断書の作成、1 か月の休職の必要性を記載する。

Ｘ年 10 月上旬
　仕事を休めるので気持ちは楽だけど他の人に負担をかけているのがつらい。
夜は寝られているけど目覚めは身体がだるい。起きてからは家で休んでいる。

夫に外に出たほうが良いと言われて外に出るようにしている。
食欲は落ちていたけど戻ってきている。少し回復感を持てている。

X年10月下旬
　仕事のことを考えるとつらい思いが頭に出てきてしまう。
涙は出ないけど。夫や家族には元の職場に戻らないで欲しいと言われている。自分としてはやっと転職したブランド店をやめたくない。迷っている。11月末までの休職の必要性を記載した診断書を作成する。

X年11月上旬
　父親が入院。昼間でも動けるようになったので見舞いに行った。
私の事を心配しているとのこと。転職を勧められた。自分も転職を考えだしている。

X年11月中旬
　調子が良くない。気分が沈んでしまっている。
人事部からの電話があり、それがきっかけで辛かった事が頭に出てくるようになっている。今後、仕事をどうするか考えを聞かせてほしいと言われた。電話があったのは1週間前だけど、まだおさまっていない。選択肢を広げて考えるべき問題。100点満点の選択肢はない。どの選択肢もメリット・デメリットがあることを確認する。

X年12月上旬
　人事の人と電話で話した。復職をした場合は元の職場になると言われた。元の職場に戻ってもまた調子が悪くなるとしか考えられないので退職を考えていると伝えた。

X年12月中旬
　明日で退職になる。自分で決めた。もう就職活動を始めるつもり。百貨店の外商の仕事。夫の知り合いが務めているところがあるのでそこに就職をしようと考えている。

X年12月下旬
　1月に正式に退職になる。肩の荷が下りた感じ。これでよかったのかなと考える事はあるけど。悩みの種がとれたので就職活動に力をいれるつもり。

X＋1年1月上旬
　年末年始はすごく調子が悪くなってしまっていた。気分が落ち込んでしまっていた。就職活動をしようと履歴書を書いていたけど退職したことを後悔してしまって。心がストレスに過剰反応をした場合、落ち着いてきても3か月くらいは心の過剰反応をしやすい期間であることを説明する。以降の受診はない。



〈解説〉

○　はじめに

　厚生労働省による「労働者の心の健康保持増進のための指針」によると、「精神及び行動の障害に分類される精神障害や自殺のみならず、ストレスや強い悩み、不安など、労働者の心身の健康、社会生活及び生活の質に影響を与える可能性のある精神的及び行動上の問題を幅広く含むもの」と定義されています。

厚生労働省の調査によれば、働いている人のなかで「強いストレスとなっている事柄がある」と回答している人は53.3%にも達しているので、誰もがメンタルヘルス不調に陥ってもおかしくない状況だといえます。

○　ストレスでの心身の過剰反応の3つのタイプ

タイプA：イライラ・不安モード

・人の顔色や機嫌を、常に察知してビクビクしてしまう
・家に帰っても仕事のことが頭から離れず、気が休まらない
・「早くしなきゃ」と常に何かに追われている感覚がある

タイプB：落ち込みモード

・朝、身体が鉛のように重くて起き上がれない…
・休日は泥のように眠るだけで終わってしまう
・「消えてしまいたい」「もうどうでもいい」と感じることがある

タイプC：頭が真っ白・フリーズモード

・会議で意見を求められると、頭が真っ白になって言葉が出ない…
・言いたいことがあるのに、喉が詰まって声にならない
・誰かに見られていると、緊張で身体が固まってしまう

○　「治す」より先に「安心」を最優先にすべき

・安全基地をつくる

まずは「守る」ことから始めます。無理に変わろうとするのをやめて、疲れ切った神経を休ませる時間です。「ここは攻撃されない場所だ」と身体が納得するまで、じっくり、ゆっくりと、安心できる環境を整えます。

・安心を、身体で思い出す

少し元気が戻ってきたら、身体の内側にある「心地よい感覚」に目を向けてみます。温かいお茶を飲んだときのホッとする感じ、お風呂での脱力感…。忘れていた「安心」の感覚を身体の記憶として呼び覚まし定着させていきます。

・傷ついた記憶を、ほどいていく

身体に安心の土台ができて初めて、過去の痛みやストレスに触れる準備が整います。怖かった記憶も、安心を感じながら触れることで、「もう終わったことなんだ」と、身体レベルで消化（完了）していくことができます。

・自分らしく、人生を歩く

身体のブレーキが外れ、本来のエネルギーが戻ってきます。人の顔色ではなく、「自分がどうしたいか」で動けるようになります。もしまた不安になっても、自分で自分の神経を整えて、また歩き出すことができます。

○　回復には周囲の協力が重要

・基本は、いつもと違う様子に気づいてあげること

　心の不調は、自分ではなかなか気づかないことがあります。いつもと違う様子が 10 日から 2 週間以上つづく場合は心の不調のサインかもしれません。

・話しを聴く

　相談することにハードルを感じているときや、あまり語ろうとしないときもあります。「そんなことはない」など否定せずにまずは本人が一番言いたいことは何かを理解しようとする姿勢が大切です。

・無理に特別なことはしない

「気分転換に旅行でも」と考えることがあるかもしれません。心のエネルギーが消耗している状態では、普段楽しめることでも楽しめず、むしろ疲労感を強めます。

・大きな決断は先延ばし

「仕事場のみんなに迷惑をかけている」「家族に迷惑をかけている」と話すことがあります。心の不調状態では、心理的な視野狭窄が起きています。

悲観的な考えしか頭に浮かばなくなります。本人の気持ちをくみつつ「今は健康に留意することを最優先にしましょう。もう少し良くなったら一緒に考えよう」と話してみましょう。



第38回コミュニティユニオン全国交流集会
10月11日と12日の2日間、
岡谷鋼機名古屋公会堂で行われました。

組合員　Ｈ．Ｔ

　全体集会は、１１日に鳥井一平移住者と連帯する全国ネットワーク共同代表理事や仲松正人弁護士が来賓挨拶をしました。

　福島瑞穂参議院議員が全体集会後にレセプションで挨拶をレセプション参加のメンバーと懇談しました。

　コミュニティユニオン全国ネットワーク総会では、全体集会で経過報告と運動方針､決算、予算の提案をしました。

私は①来年の北海道開催からリアル参加だけでなくＺＯＯＭ参加の柔軟化
②財政活動のファクスのやり取りだけでなくメールやＬＩＮＥを含めた担当者間のコミュニケーション確立③参加できないメンバーに対する集会ハラスメントをしないように心がけること④個人情報保護前提で集会や集会準備を含めた情報公開の徹底を提案しました。

主催者の財政活動の改善策や集会運営の改善策、情報公開前提にした交流集会の運営の改善策は見られませんでした。
分科会は、１３分野を設けました。

①労働時間の規制緩和・裁量労働制拡大は労働者に何をもたらすか、
②労災なのにどういうこと？
③労働者の声を歌に、怒りをリズムに――街頭宣伝で使える労働者ラップ入門
④ユニオンと NPO の連携
⑤会計年度任用職員、私たちはこの職場で安心して働き続けたい!!
⑥ハラスメント相談にどう向き合うか
⑦外国人問題の取り組み
⑧LGBTQ 労働相談に取り組もう
⑨最低賃金大幅アップ！　みんなで一緒に声をあげよう！
⑩反戦平和のために――ユニオンの取り組みと希望・課題
⑪ハラスメントからの回復と支援――職場復帰への道筋
⑫組織運営
⑬労働委員会の活用と課題

私は、労働者の声を歌に、怒りをリズムに、街頭宣伝で使える労働者ラップ入門に参加しました。
講師の川崎市在住 FUNI さんが、アメリカ発のヒップホップが銃社会からの解放から生まれたサウンドを紹介した上でヒップホップの基本と歌とパフォーマンスを交えて教授、参加者一人ひとりが録音をしてヒップホップを披露しました。

集会の最後は、１３の分科会の概要と取り組みの紹介、来年開催の北海道釧路市内の開催を呼び掛け、日本語やハングル、スペイン語の三つの団結頑張ろうの三唱で終わりました。



集会後の女性参加者の交流会にも参加して
分科会で行われたハラスメントからの回復と支援――職場復帰への道筋の続き参加
ユニオンの女性組合員や女性アクティビストが、活動上の悩みや改善策を出しあい帰路に向かいました

海外勤務、出張の多い職員、企業社員は辛いな

元凶は 10 年、20 年、30年に渡る･･･



海外での生活が経済的に本当に大変だなと思う新聞記事がありました。

10 月 8 日付、毎日新聞に掲載された“在外職員続く「自腹地獄」”です。
外務省が在外公館勤務の職員の家族手当を改正し、子供の教育費や単身赴任手当などを新設･拡充するというものです。
昨今の世界的な原料費高騰による物価高や円安が皆さんの家計を圧迫しているのは言うまでもないのですが、海外で働く日本人はさらに厳しい状況に置かれています。
本記事では外務省職員のケースを取り上げていますが、海外勤務、出張をする公務員、企業社員も同様に日々の生活に苦心していることは想像できます。

欧米で外食する場合、例えばラーメン一杯が日本円換算で 3,000 円～4,000 円するとか。
そんな状況なので、日本人が海外旅行を避けるようにはなりますよね。
パスポート所持率も。20%を下回ったとも言われています。

高市早苗首相が高橋洋一などのけったいな学者をブレーンとした経済政策をとり、円安に向かうことになったことも物価上昇の一因になっているとは思います。今やお安いというより貧困国家になり果ててしまったのではないかとさえ思えます。
おかげで、家計が火の車状態に陥っている国民生活をどうしてくれるねんと言いたいのです。

IMF の公表した最新の経済見通しによれば、2027 年の日本の GDP はインド、英国に抜かれ世界 6 位に後退するとのこと（10 月 14 日付、読売新聞、15 日付、日経新聞など）
15 年ほど前に日本の GDP を抜いた中国ははるか彼方の先に、数年前にはドイツに、来年は前述通り、そして近い将来にはインドネシアイタリアなども日本を上回るとの説もあります。





何故、この国の後ずさりが続いているのでしょうか。
決して、近年の円安だけが主要因ではなく、トップに掲げた 10 年、20 年、30 年のこの国の経済停滞が招いたのではないかと考えられます。
中国ほどではないにしても、多くの国では少しずつ経済成長は続けてきました。物価も上がり、充分ではないものの賃金、所得は上昇してきたのです。
日本は長く続くデフレが蔓延し、所得もほとんど変わらないか、むしろ数年前までは労働者の賃金は実質的に下落していました。
非正規労働者の割合が増え、企業が内部留保を増やし、労働分配率を抑えれば、そんな状況にはなってくるでしょう。
ここに至るまでの政府の経済政策の失敗が企業にそうさせていることは明らかです。
2000 年に入り、小泉純一郎首相が労働者派遣事業の規制を大幅に緩和、撤廃、安倍晋三のアベノミクスによる異次元と称する金融緩和政策での実質賃金の下落など。
そして、高市早苗氏が自称するアベノミクスの路線継承。
不安継承でしかないと思いますが。
高市内閣成立から1年。未だに高い支持率ではあるものの、こんな人物が総理大臣とは何とも情けない限りだと感じています。
せめて、冒頭の海外勤務者、海外出張者が自腹を切ることなく仕事ができる下地を作れよって思うのですが。

帰ってきたMr.K
なんでもエッセイ　　第２４回

前回、フィリピンのレイテ沖海戦で大日本帝国軍の中央部隊の攻撃を受けて苦戦したマッカーサー率いる米軍でしたが、日本軍が情報を見誤ったことで戦局は米軍に傾きました。

レイテ湾に続いてレイテ島の島内では「マレーの虎」の異名をとる山下奉文陸軍大将がマッカーサーと対峙することになります。
早い段階からレイテ島をあきらめる方針だった山下大将でしたが、大本営や南方郡の総司令官寺内寿一元帥による命令でやむなくレイテに支援部隊を送ります。
しかしすでに連合艦隊はレイテ沖海戦で大敗しており、レイテ島での主導権は米軍にありました。制空権と制海権を米軍が握り、孤立したレイテ島の日本軍は米軍とフィリピンゲリラに包囲され飢餓と戦病で次々と倒れていきました。



レイテ島の次はパナイ島やネグロス島が狙われると見た日本側でしたが
またもマッカーサーの「カエル飛び作戦」が出てまんまとミンドロ島を取られてしまいます。
地図でミンドロ島の位置をもう一度確認してみてください。マニラのあるルソン島のすぐ南脇になります。
日本軍は当然のごとくルソン島南部への米軍上陸を予想しました。
しかしここでワシントン界隈に大胆すぎると反対されたリンガエン湾への上陸をマッカーサーは決行します。ルソン島南部への空爆を繰り返しながら主力部隊をマニラの北バギオに近いリンガエンに上陸させました。今の時代なら無理でしょうけど当時ならでは、の陽動作戦です。
リンガエンに上陸後は中部平野を南進してマニラを目指します。

ところでインドネシアでの戦いと言い、フィリピンでの戦いといい
日本軍の兵站管理と情報管理、全軍の統率力のなさは
香港やシンガポールで英軍を破った頃とは全く問題にならないくらい
劣化しています。
負ける時の脆さは今のロシア軍の人的損害の多さを隠せない状況に似ています。



さて今回もフィリピンの運命を紹介します。
アドボカンコンは空芯菜を醤油ベースのタレと玉ねぎなどで炒めた料理です。
最近は日本でも普通に空芯菜をスーパーで手に
入れることができますが、フィリピンでもポピュラーです。
上海料理店の空芯菜炒めと味を比べてみるのも面白いかもしれません。

管理職ユニオン・関西の学習会も兼ねます！勉強してください！
参加希望者は、事務所に電話(06－6881 - 0781)ください！

大阪労働学校・アソシエ　社会・労働運動講座

■第１回 ２０２６年１１月１５日（日）１４時～１６時
「資本主義の暴力とは何か？」
講師：斉藤日出治(大阪労働学校・アソシエ　学長)

懸命に働いてもまっとうに暮らすだけの賃金がもらえない家族や生活を犠牲にして働かければならない、職場の人間関係が苦痛でやりきれない

働けなくなった老後の将来が心配だ‥そういった悩みを抱えて働いている私たちにとってそのような悩みや苦悩がどこから発しているのかをこの講座で考えてみたい。



資本主義経済はそのもとで働く労働者にとってどのような意味で暴力的なのか？

その暴力にどうやって向き合うのか？

いっしょに考えてみませんか。

■第２回 ２０２６年１２月２０日（日）１４～１６時
「戦後労働組合の生い立ち」
講師 武 建一さん（前関西生コン支部委員長、オールジャパン労働組合顧問）

■第３回 ２０２７年　１月１７日（日）１４～１６時
「関西生コン型産別労働組合の役割、弾圧とこれから」
講師 武 建一さん（前関西生コン支部委員長、オールジャパン労働組合顧問）

■第４回 ２０２７年 ２月２１日（日）１４～１６時
「資本主義の暴力とは何か？ パート２」
事前に参加者からの質問を受けて、その応答と意見交換
講師：斉藤日出治(大阪労働学校・アソシエ学長)

■第５回 ２０２７年 ３月２８日（日）１４～１６時
フェミニズムと労働運動
講師　未定

場　所　管理職ユニオン・関西組合事務所
参加費　１回５００円（全５回２０００円）
組合員は、勉強補助として組合で負担します。

10･5関西生コン京都3事件の大阪高裁判決を受けて

10･10「関西生コン支部弾圧とこれから」の集い
武建一さん大いに語る！



関西生コン「京都３事件」の大阪高裁判決が、１０月５日（月）にでました。

事件当時の武建一委員長、湯川副委員長が被告とされた刑事事件です。

京都地裁では検察から懲役１０年の求刑を受けましたが、無罪判決を勝ち取っています。大阪高裁での判決は、検察控訴棄却の無罪判決でした。

この判決を受けて１０月１０日、管理職ユニオン・関西で、判決内容の報告を弁護士から受けました。検察控訴の主張や理由をことごとく退けた高裁判決理由を詳しく説明してもらいました。



その後、「関西生コンの運動と弾圧、そして今後の運動」ということで、武建一さん（前関西生コン支部委員長）に語ってもらいました。

長期拘留が追起訴・追起訴という形をとってやられたこと、保釈後のでたらめな組合事務所立ち入り禁止理由、関生は反社・つまりヤクザと一緒やという立場できた弾圧のこと、政治的な背景、組織の破壊が目的であったこと、組合の非民主的運営と委員長追放のこと、やられたらやり返す方針がつぶされたこと、これから誰にどんな要求するかなどです。次号にその抜粋を掲載する予定です。

組合員親睦！　ふるって参加ください！



忘年会

１２月１２日（土）午後２時開始、４時半ごろ終了予定
メインは、大鍋で「おでん」をつくります。
持ち込みも歓迎
・参加費　５００円

要予約です。参加希望者は、電話連絡もしくはホワイトボードに記名をしてください。