

MU・関西 ニュース

第75号 2003. 6. 7

『管理職ユニオン・関西』ニュース

発行 MU・関西 ニュース 編集委員会

E-mail: sodan@mu-kansai.or.jp URL: www.mu-kansai.or.jp

〒530-0044 大阪市北区東天満2丁目2番5号 第二新興ビル 605号 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782

「リストラと闘う管理職ユニオン」出版を祝う会お礼と報告

2003年6月7日

執行委員長

「リストラと闘う管理職ユニオン」出版を祝う会に多様な各界の方々多数ご列席賜り、本当にありがとうございました。また、シンポジウムのパネラーを勤めていただいた各労組役員、呼びかけ人代表となっていたいただきましたI先生（弁護士）に深くお礼申し上げます。おかげさまで組合員を含め100名を越える人数で盛大に開催することができました。

第一部「労働運動の新しい挑戦」をテーマに行われたシンポジウムではパネラーの東京管理職ユニオン書記長、全大阪地域労組協議会副委員長、ゼネラルユニオン委員長から日常活動状況の報告と意見を話していただきました。それは企業内組合がリストラに有効に対応出来ず組織労働者が減少する一方で、非正規労働者である派遣労働者、パート・アルバイト労働者が増加。これに対応する活動は、企業内組合が自分たちの身分を護ることが精一杯である現状からも、企業外に存在する地域労組、個人加盟の労働組合が企業の論理に巻き込まれることなく労働者の立場に立った労働運動を展開し得ており、行動的な多くの労働組合が連帯し闘う労働戦線構築に真剣に取り組んでいくこと、そして労働関連法案等の一方的改悪を許さないように労働運動の社会的影響力を強めていかなければならないと一様に提言されていました。

管理職ユニオン・関西でもこれらの提言をよく咀嚼し、運動に生かして行きたいと同時に党派や運動論の垣根を越えて連帯と共闘の波を起こすことをさらに追求していきたいと思っています。特に当組合の執行委員の皆さんには組合員から付託された執行委員の責務を深く自覚していただきたいと同時に、管理職ユニオン・関西の全組合員の方に自分たちは組織労働者の地位に安住していないか、一度振り返っていただきたいと思います。原点に立ち戻り労働組合に到達できた労働者はほんの一部に過ぎず、多くの未組織労働者に私達と同じ安心と自らの気持ちを表現し、闘う勇気と勝ちうる運動を可能にする組織に遭遇出来る機会をつくること、これが社会的運動体である管理職ユニオン・関西の責任であり、シンポジウムの重要課題の提言を活かすことでもあります。このことを組合員、執行委員の方々に訴えたいと思っています。

第二部のパーティでは、I弁護士、N弁護士、I大阪大学教授、20代のOさん、S弁護士、メンズリブのNさん、大阪の団体職員さん、京都で協力してもらっているHさん、篠山「無の家」の小宮さんらから挨拶をいただきました。また、三線で沖縄の歌を組合員Sさんが披露される等で楽しい時間を過ごすことができました。本が売れるかどうか判りませんが、組織を越えた多様な労働組合が一同に会し、これからの労働組合のあり方、労働運動の方向性についてシンポジウムを開催出来たことは画期的なことであり、これからの労働戦線構築に貴重な機会となることを予感し、改めてご列席いただきました多くの方々にお礼申し上げたいと思います。 以上

解決おめでとう

第一ラウンドは解決しました。

0

私は某デザイン材料、OA 周辺機材やコンピューター関連の販売会社に 32 年勤めてきました。4 年前、OA 保守マネージャー職を突然降格される。『部署成績に落ち度はないのに』その後の 4 年間は業務、販売推進、営業職と転々と職務変更させられる。

平成 13 年末に会社は希望退職を募りましたが、拒否しました。さらに昨年 4 月、会社は人事制度変更により私の給与は大幅な減給（月額 9 万円）。そして昨年 7 月末に突然、会社から退職勧奨が始まりました。会社は営業会議に提出した販売計画書を見て、「上半期で目標の半分しか達成していない。このまま下期見込ない。どう責任とるか、対策はあるか！ いかない時、どう責任とるのか？ 書面で責任の意思表示を書いて来い」。この様な個人面談がその後 2 ヶ月に渡り、数回続き精神的にも参りました。私は以前読んだ本（辞めるな、サラリーマン/中公新書）で、昨年 9 月管理職ユニオン・関西のホームページにたどり着き即、事務所に訪問し仲村書記長に相談しました。熱心に話を聴いていただき、会社を辞める必要はまったく無いとの励ましの言葉に勇気づけられました。組合事務所で『リストラ対応マニュアル/リストラがあなたを襲う』などの書籍を購入して勉強。新人組合員の学習会で多くの方が、私と同じような状況に追い込まれ自分ひとりでない事を痛感。

当月の 9 月末に組合加入。10 月に 組合加入通知（配達記録）そして社長への不当労働行為強要注意の通知書（内容証明書）を郵送する。会社も事態を察したらしくその後、退職勧奨はぴたりと収まりました。その後、会社から今年 2 月より配達業務へ配置転換の業務命令が下る。「会社は営業では、あなたの採算は取れない。少しでも経費削減の為、配達業務へ移動して欲しい。」ほかに方法はないと判断し、同意しました。不況下で売れない営業職より配達業務で早く仕事を終わる事に徹するように割り切りました。夜は組合事務所に通い仲村書記長、大浜氏や組合員の方々から労使ノウハウを学びました。

今年 4 月 1 日に降格減給の人事発令が出る。いよいよ団交の時と考え、4 月 3 日会社に団体交渉申込通知郵送、争点は大幅減給と降格撤回に絞り込む。4 月 15 日会社の会議室にて団交。こちら側は、仲村書記長、O 執行委員並びに組合員の方々の協力をいただき組合側の優位に話が進みました。その結果、

会社側は昨年の大幅減給には 7 万 8 千円アップの職務ランク改善策を出す。今年 4 月人事発令には会社側の不備があり取り消す。などの提案があり、私が要求していた内容に近く合意に至りました。これまでの経緯を考えますと、組合加入から団交まで十分に労働法などの勉強が出来た事。組合員の諸先輩方と交流の時間をもち協力を得た事。組合事務所に行く度に知識が身についた事。他の組合員の団交参加で自分自身に余裕が出来た事。準備が少しずつ整えて行けた事が良かったと実感しています。6 月より営業職に復帰し一応の解決は致しましたが、半年か 1 年後にさらなる戦いが始まると考えています。それまでは組合員の方々の手助けになるようなご恩返しをします。いままで通り、用事がなくても組合事務所に立ち寄り、篠山無の家にも定期的に訪問したいと思っています。

一先ずは解決いたしました。ありがとうございます。

解決は自分で導くもの

組合活動は“ やってもらう ” “ やってあげる ” の依存関係ではありません。会社依存から単に組合依存に変わっただけでは解決にはなりません。あなたの“ どうしたいのか ” について、あなたが“ どうするか ” を決め、あなたが“ 主体 ” とならなければ何も始まりません。私達は、組合員が会社への依存から脱し、自立して生きていくために、本人の主体性に基づいて、組合員が相互協力し問題解決をサポートしています。

あなたの取り組み次第によって、その解決も違ったものになります。より納得できる解決を導くために組合活動や学習会に参加し、様々な問題で闘争している組合員と交流して、自身の問題への取り組み方を考えてみましょう。「組合員の 〇〇 様です」とお電話下さい。参考になる交渉などをお知らせします。

解決しました

N

お世話になります。この度は大変お世話になりました。ご挨拶が遅くなり申し訳ございませんでした。

あれからですが現在は、出向先にて勤務しております。元会社の方々とも何ごともなかったかのように仕事をしています。先日の退職勸奨来のごたごたがまるで嘘のような穏やかさです。上司の方々とも普通に話をしている状況が不思議にさえ思える日々を送っています。

今回の一件で、会社に依存していた自分に気がつかされ、大いに意識転換を迫られたようでした。これからは脱・会社人間として自分の生き方を模索していこうと思っています。

F様、大浜様始め、団交にご参加いただきました皆様のお力添えに感謝いたしております。ありがとうございました。これからも皆様にはお身体ご自愛いただき、ますますご活躍なされますよう、ご祈念申し上げます。簡単ではございますが、ご報告方々お礼のメールとさせていただきます。失礼いたします。本当にありがとうございました。

解決しました

Y

私は、繊維専門商社の営業職で契約（嘱託）社員、2年目です。昨年の契約更新後、本年3月6日に突然担当部長より順守事項違反を理由の解雇が言い渡されました。3月10日に、業務引渡し。3月22日に離職票の送付。など具体的な説明の無いまま処分の対応をとられました。

職場が東京方面でしたので、MU東京に相談、自宅が大阪の為、当MU関西に相談し3月22日には、組合加入通知・団体交渉申入れ書を会社に送付し具体的な説明等を申入れしました。その間に、会社側に解雇理由を書面で要求しましたが、口頭では懲戒解雇と説明その後、組合加入後「退職勸奨」との事で団体交渉をはじめました。

2回の団体交渉（会社側は、担当専務1名）の結果、契約期間の9月末までの給与保障。と自宅待機（再就職活動含む）の案で5月に妥結し解決に至りました。突然の契約中止による、解雇から契約期間内の生活保障は勝ち取れました。しかし、ここに到るまでの会社の実務監督者（現場責任者）のやり方は、憤りを拭えません。本来、入社時正社員登用を希望とした嘱託契約に対し、具体的な話合いも持たず契約更改時も説明も無く、その後も契約中止の具体的な素振も無い。など考えられない所業だったと思います。多分、「嘱託だから」...。があつての事でしょう。

ただ、私としての反省すべき事があります。プロパーの社員でない事の認識を強く持っていなかった事。その事から、アンテナをはり廻りの雰囲気をよくする。職務内容の変更指示に疑問を感じない事（持参顧客の担当変更）。配置転換。等です。

会社は、一時の雇用と考えている事の認識を労働者側は強く意識し、契約時に万全の処置を取る事が大切という事です。（当たり前ですが、その時はなかなか注意が行き届きません。）

会社側からの通告時、なにもせず、なにもしなかったら今回の解決にならなかったと思います。管理職ユニオンに加入する事によって、会社に対する団体としての効果は大でしたし、個人の力の無さを認識しました。組合員、執行部の方々皆様の支えにより解決できた事を感謝いたします。厳しい雇用環境ですが、新しい職場を見つけ頑張りたいと思います。今後とも御支援御協力をお願い致します。

地労委闘争必読！！地労委を活用する方法とは？

「いわゆる不当労働行為なるものについて」10 最終会 法律対策部・[F]

ビデオ・カメラによるモニタリングについて。

さらに、問題となり得る可能性のあるものはビデオ・カメラ等によるモニタリングで、周知のように、この種のモニタリングは、小売店や銀行などの店舗で防犯のためよく用いられる一方、製造業の生産現場でも製品の品質管理や安全衛生管理などのために行なわれています。しかし、これらの目的に付随するというよりも、主に労働者の言動を監視するため利用されることもままあるのです。このような場合、ビデオ・カメラによるモニタリングが労働者のプライバシー（もしくは肖像権）または人格権の侵害にあたらぬかどうか問われるものであります。いうまでもありませんが、公然と設置されたビデオ・カメラを用いても、職場内の私的領域ともいえるトイレ・更衣室および休憩室などをモニターすることは労働者のプライバシーないし人格権の侵害にあたる評価されるでしょう。

また職務遂行の現場をモニターするためであっても、隠しカメラの使用は無断録音の場合と同様に、人格権の侵害にあたり許されないでしょう。ただし、その使用を必要とする具体的かつ合理的な理由（例えば、盗難が頻発し、窃盗犯を捕まえるのに他に有効な手段がないなど）が存在する場合には、この限りではありません。他方、公然と設置されたビデオ・カメラにより職務遂行の現場をモニターする場合であっても、労働者の言動を間断なく監視することは問題がなくはありません。というのも、このような継続的な監視は、絶えざる緊張を労働者に強いると同時に、屈辱感を感じさせると見られているからであります。それゆえに、諸外国では労働者人格権の保護の観点から、それに対し一定の規制を加えるべきとの議論もあり、今後わが国でも議論されるべき検討課題でありましょう。

コンピュータによるモニタリング

それらに加えて、新たな問題として、コンピュータによるモニタリング、つまりコンピュータを通じて労働者の職務遂行に関する諸種の数量的な情報を収集し、または、彼らが作業しているコンピュータ・スクリーンをモニターする使用者の行為が挙げられます。コンピュータによるモニタリングは、人間とは異なり疲れというものを知らず、継続的かつ自動的に労働者の職務遂行状態をより詳細に観察・記録し、その情報に基づき作業工程の効率化と作業速度の加速化を極限まで推し進めることを可能にします。

それゆえに、その用い方によっては、プライバシーないし人間としての尊厳。職務評価の「公平性」。労働生活の質への悪影響。と、懸念されています。このような観点から、コンピュータによるモニタリングを規制するための取り組みが、諸外国でも行なわれており、今後わが国でも先のビデオ・カメラによるモニタリングと同様に十分な検討がなされなければならない重要な課題であります。たとえば、過度のストレスを与えるような監視方法ないし手段の採用については、その事情を事前に説明しうえて十分な協議を労働者とおこなわない場合、それによる監視が労働指揮権の行使の一環であるとしても、人格権の侵害にあたる解し得る余地が有るのではないのでしょうか。

おわりと後記 10 回にわたり記述しました「いわゆる不当労働行為なるものについて」は、今回を以て記述を終了しました。組合員の皆様方には「不当労働行為」という、なじみ薄いこの文言は、日常、勤労者にとっては普段考えもしない文言だと思われれます。しかし「労働法」「労働組合法」等の法律関係の中では縁の切れない文言であり、一旦、経営者側と組合員諸氏とのなかで問題が生じれば、労働争議が終わるまでついてはなれない文言です。現在の厳しい社会情勢にあって、自己の身の処し方は大変なものがありますが、いつわが身に降りかかってくるかわかりません。自分にはかかわりのないことと思っても、なにをどうすれば「不当労働行為」になるのかは、実際身に起きてからでないと理解できないのが実情です。

この連載記述はある日突然組合員諸氏に起き得る諸問題を、いろいろな角度から取り上げて記述してみました。使用者側と労働者側との間に考え方の違いが生じたとき問題が発生します。10 回の連載を通して「不当労働行為」に該当するものが、組合員諸氏にご理解いただければ幸いです。単独 1 回のページでは理解しがたいことも多々あるかと思えます。関連性のあるものを 10 回に分けて記述しましたので全体を通してお読みいただければ幸いです。次の機会には「不当労働行為の具体的事実」について記述できればと思っています。おわりに記述のために文献や助言のご協力いただきました諸先生方に厚くお礼を申し上げます。

以上

闘争の解決から新たな出発へ

会社との闘争結果として、退職を余儀なくされ新天地を求める組合員が増えています。しかし、再就職は容易ではなく、また孤独な活動です。闘争後の皆さん、再出発に向けて互いに情報を提供し、励まし合いませんか。例えば、履歴書や職務経歴書を客観的に評価し合いませんか。面接やハローワーク通いの帰りに、事務所に立ち寄って、パソコンのスキルアップの勉強をしませんか。

積極的に、どんどん組合を活用しましょう！

緊急学習会 案内 弁護士を交えての 非正規雇用労働者（派遣、アルバイト・パート） 労働相談にむけての相談員学習会

9月5、6、7日（金、土、日）の3日間、午前10時～午後7時に、関西ユニオン交流会の各組合と電話相談を行なうことを決めています。これまで部分的には学習とはしていますが、今回は集中して相談員のための研修を行ないます。執行委員を中心にする予定ですが組合員の方も参加くださって結構です。

第一回 6月18日（水）午後7時～9時 関連法案、判例について
講師 NS 弁護士

第二回 7月16日（水）午後7時～9時 相談事例
労働相談のスペシャリストの方

第三回 8月20日（水）午後7時～9時 取組み事例
北大阪合同労組、なかまユニオン、管理職ユニオンから
相談マニュアル資料、カルテ案 管理職ユニオン・関西 仲村から

（場所はいずれも管理職工カ・関西にて）

主催 関西ユニオン交流会（管理職ユニオン・関西 / 北大阪合同労組 / なかまユニオン）

事務所の運営は組合員全員の手で

月に1度は参加しましょう！

私達の活動の基本は、相談者・加入者が闘いを始めた時、その闘いをサポートすることにあります。皆さん、月に一度は組合活動に参加しませんか？有給休暇を取って事務所に来ませんか？この不況で労働相談は後を絶たず、交渉や闘争も増え、事務所業務は非常に多忙になっています。労働相談、団体交渉要員、地労委闘争、裁判傍聴など、組合員の皆さんの応援をお願いします。

東京本丸で団交ついに実現

平成 15 年 5 月 28 日 東京管理職ユニオン E

溯ること 1997 年 11 月管理職ユニオン関西に加入し、いわゆるユニオンショップ制をとっている会社相手に同年 12 月及び昨年(2002 年)6 月の二度にわたる退職勧奨に対して MU 関西から団交を申し入れてきました。いずれも大阪支店勤務のときで、仲村さんや大浜さんにその都度報告し、話し合ってきました。結果、社内組合役員や管財人代理(弁護士)との協議の中で合意し、当ユニオンとの団交は実現することなく、昨年 7 月東京に転勤となり現在東京本社に単身赴任の身です。

そしてこの 5 月、会社は更に 6 月 1 日付の東北支店転勤を内示してきました。会社更生計画が裁判所に認可され、4 月 1 日から新生と称して計画必達のために今後も人員削減、容赦ない配転が予想されます。今回の配転に対し、健康上と経済的な不利益変更を理由に撤回を先ず社内組合に相談しましたが、予想通り組合として取り上げない決定を通告されました。社内組合には何度も予告しており、翌日に東京 MU から団交を申し入れました。

今回は、Fax で会社から日時・場所及び出席者の回答が組合に届き、組合担当の管財人代理の弁護士を筆頭に、人事・土木・建築・環境安全のトップ役員が並んでいます。その上には社長と代表権を持った会長(事業管財人)の 2 人を残すのみです。

会社として、社史上初の社外組合による団体交渉が実施されるのです。団交の内容や経過については、また改めてご連絡いたします。

平常心を保つよう努力しているこの頃です。ご支援ください。

英語学習会のお知らせ

このたび、会社などで TOEIC の受験を推奨されるなど、英語学習の要請が高まってきております。また、従業員一人ひとりのレベルアップの向上としても英語は必要かつ重要な要素となっております。

そこで我が管理職ユニオンでも英語学習を行ない始めてから早 3 月が経ちましたが、好調に推移しております。TOEIC の得点も皆上がり、楽しいひとときを過ごしております。新人さん歓迎！英語に熱を上げる生徒が皆さんをお待ちしております。日時はお問い合わせください。(柴玲)

家庭内に不要品があったら！

このたび、「あゆみ」では、「フリーマーケット」を再び開催する運びとなりました。前回は雨天中止となりましたため、その振替です。時期は 6 月 15 日の日曜日を予定しております。

隣に労働相談所を設け、組合員による労働相談を行います。(あくまで予定)。主目的はこちらです。なお、アンタッチャブル委員会の専門委員 4 人も加わり、アンタッチャブルのこともお話する予定であります。つきましては、家庭内でご不要になりました商品で有効に使えるものがありましたら、ぜひ事務所にお運びいただきたいと思います。ダンボール箱を用意しておきますので、その中へお入れください。

会場は大阪ビジネスパーク(柴玲)

活用しよう！勉強しよう！ 求めています、書籍・感想文

ユニオンでは色々な本を貸し出していますのでご利用ください。必ず貸し出しノートに記入して返却するようお願いいたします。また、良い本などがあればご提供いただくと幸いです。

書籍紹介文や感想文も募集しています。どしどしお寄せください。(教育宣伝部:ユニオン狸)

**会社でいじめられている
サラリーマン大集合!
経験、年齢、性別不問!
サラリーマン以外でも可、女性也大歓迎!**

『第12回 こらえてばかりで委員会』ががんやるでー開催!

初夏の候、うっとうしい梅雨の季節となりました。組合員の皆様いかがお過ごしでしょうか。「こらえて」のSです。先日の委員会にも、初参加の方も4名参加して頂き第1部で、模擬団交を実施いたしました。内容は非常に多い事例として、配転、降格減給についての模擬団交を行いました。模擬団交内容は、少し会社側の方が有利な状況になってしまいました。が、現実この内容が、今多くなってきています。この問題が、今後最も重要な、課題になってきます。今後「こらえて」も、この問題に重点をおいて、断固として、陰湿な会社側の策略に負けないよう闘争していきたいと、思います。今後ますます皆様の御協力、御支援、御鞭撻の程宜しくお願いたします。

さて、今回ですが、6月21日(土)に「こらえて」主催で「無の家」にて合宿を行ないたいと思います。この合宿には、「仲村書記長にも参加頂く予定で、今後、組合として、今の現状に対してどのように、会社側と戦っていくのか、そのなかで、「こらえて」は、どのように、協力していけるのか、また、「MU 関西」、ここにあり。と、世間に、知らしめる事が、出来るのか、会社側のかってな理屈での、リストラ。そのなかでの陰湿なイジメ、嫌がらせ、配置転換、降格、減給に勝利する事を皆さんで、レクチャーしませんか。是非、空気のきれいなところで、美味しいものを食べながら、意見交換致しましょう。組合員の方は、もちろん他の組合の皆様、労働問題にたずさわっている、マスコミの方、弁護士の方、学者の先生方、他の方々の参加も歓迎です。是非、多くの方々の御参加をお待ちしております。

それと、委員会ですが、6月28日(土)に、合宿の報告会と、今「こらえて」の重要課題である、配置転換、降格、減給について、今後、「こらえて」として、どのように戦っていくのか、今、メンバー状況を参考にして、議論していきたいと、思います。

第12回	「こらえてばかりで委員会」
日時	6月28日(土) PM 5時から
場所	管理職ユニオン関西 事務所
会費	参加費なし(ビール、おつまみのカンパ大歓迎)
申込方法	電話受付 TEL 06-6881-0781 FAX 06-6881-0782 飛び込み参加もOK

第5回 アンタチャブル委員会 報告

開催日時：2003年5月13日（火曜日）19：30～21：00

報告者：たまご 司会：柴玲

1. はじめに

アンタチャブル委員会も5回目を迎えました。今回は、7名が参加し、人数としては減少傾向となりましたが、貴重な情報交換として意義のあるものでした。今回は、報告者の「たまご」さんが多忙なため、このレポートは私（柴玲）がまとめてみました。

2. 報告に先立って

「たまご」さんから、アンタチャブル委員会とは別項の「こらえてばかりで委員会」とはどう違うのかとの投げ掛けがありました。今担当している専門委員4人は、とくに「棲み分け」などしておらず、職場から放逐された労働者が、どのような形で職場に居残り、快適な職場を自分なりに造るのが趣旨なのであるとお話しました。どちらも参加されて活発な議論をすることを望みます。

3. ユニオンとの出会い

「たまご」さんがユニオンの門を叩いてから6年目になります。最初は会社を解雇されそうになったので、驚きあせて来たそうですが、解雇を撤回し、今はアンタチャブル状態として職場に居残っています。

4. 「たまご」さんの職場スタイル

「たまご」さんは、専門委員4人をはじめ、参加者に「皆さん、有給消化率はどのくらいですか？」との問いかけから始まりました。私は勘定したことがないのですが、「たまご」さんは、15日（2002年）、20日（2001年）と、100%取得をしております。半分はユニオンのため、半分は私用のための休暇です。

なぜ、そんなことを主張するのか。それは現代の労働者が権利行使をしないから、ますます使用者側（経営者側）に、良いようにされてしまうのであるとのことでした。「たまご」さんは、会社側と緊張関係をとるよう職場で1人で毎年春闘やボーナス闘争を行っています。

5. 「たまご」さんの使用者側からの攻撃

「たまご」さんの会社からの嫌がらせは次のとおりです。

- A) 営業にもかかわらず、単独行動での外出はダメ
- B) 営業から内勤に変更され、外出禁止となる
- C) 会社の都合上、その後営業に復活するが、訪問した会社先に「本当に訪問したのか」との確認の連絡が入るようになった

こんな嫌がらせ攻撃を受けています。攻撃されるのは弱いからであり、自分は「強くなる！」との強い意志をもつことが大事だとのことでした。でも個人対会社ですので、当然おのずから限界はありますので、組合の重要性が認識される次第であります。また、団交の時などは管理職ユニオン以外の他労組の方々からも参加支援をもらいつつ、他労組の闘争にも応援に参加しているとの事です。地域の仲間との「連帯」も、とても大切と認識しているのだそうです。

6. 会社の中での自己表現

会社の営業成績は良くなく、目標達成には到達したことがありません。「たまご」さんの会社に対する労働とは、就業規則に違反しない程度に働くことであり、営業とは外に出てお客さんに会ってなんぼの世界だそうです。会社では昇進とか期待してはおりません。（会社側もそのような事はおそらく考えていないでしょう...!?!）「たまご」さんは会社側より定時退社するよう言われており、毎日続けていると周りの同僚も定時退社するようになり、職場で今はほぼサービス残業は無くなったとの事です。しかし職場の中で仲間を増やすのはとても難しいとの事です。

7. アンタッチャブル専門部員との考え方の違い

専門委員のメンバーの中には、営業は「稼いでなんぼの世界」との認識をしているものもあり、「たまご」さんとの違いによる意見がありました。なぜなら、稼ぎ手が営業ですので、稼がなければ、会社は衰退してしまうため、自分の権利云々を言っている以前の問題になってしまうのでは、との指摘でした。また、「労働者の権利」ばかり主張するが、義務（売上という）を果たさないで、何が労働者の権利主張か」と指摘するものも居りました。

確かに仕事はほどほどにし、全力投球してはいけないと思いますが、やることもやらないで文句ばかり言っているものを考えもんだと思いました。以前流行語となりました「5時まで男」と「5時から男」がありましたが、なんにしてもその中庸が大事だと思います。

8. 整理解雇にご注意

いくら会社に先手を打って団交その他の抗議行動をしても、会社が整理解雇に陥ると労働者はいとも簡単に切られます。このケースは裁判沙汰になっても勝訴する見込みは薄く、それなりの対策をしても対応できないケースと言えます。最近では会社側が生き残りをかけていろいろなことをしてきます。最近はやりの株式移転・株式交換による親会社の成立、また会社分割による採算性重視による政策のため、労働者はどんどん切り捨てられてきます。労働者側としてどう抗して行くかが今後の重要な課題となることでしょう。

9. 次回の予定

次回のアンタッチャブル委員会の担当は、委員長です！皆様の多数のご参加をお待ちしております。

あゆみだより ~ 有馬編

by まあしゅ

今年装いも新たにスタートしたあゆみ。とはいっても、月に一度の限られた時間、しかも一日の仕事を終えた後の疲れた体と頭では、今後の方向性や活動を話し合おうにも遅々として進まず、消化不良気味に終わるのが常でした。一度ゆっくりと時間を取って、落ち着いた雰囲気の中で腹を割って話したい、そんなメンバーたちの共通の思いから、5月18～19日、交流会を兼ねた有馬温泉合宿が実現しました。

午前中から出かけて有馬の外湯を満喫し、のぼせ顔で現れる人、雑事を済ませて駆けつける人、それぞれの半日を過ごしたメンバー9名が、合宿場所のかんぼの宿に集合したのは午後4時。名湯有馬の金湯に浸ったりゲームで頭の運動をしたりするうちに心身の緊張もすっかりほぐれ、夕食の席ではユニオンやあゆみに対する各人の思いを腹藏なく語り、議論が白熱する場面もありました。そして場所を部屋に移してからは、アルコールやデザートを囲み、くつろいだ空気の中で賑やかに深夜まで語りました。

翌月曜日。有休を取っていたにも関わらず、急な仕事のために早々と帰阪するメンバーもいましたが、残りはロープウェイで六甲山頂へ。四方を見渡す絶景にしばし圧倒され、高地の清々しい大気で胸をいっぱいにしました。その後街へ出るためにケーブル乗り場まで歩いたのですが、地元在住の花火男さんの言を借りれば「【ごく軽い調子で】すすく、すぐ着く」はずのところ、フタを開ければ予期せぬ1時間ものハイキングを楽しむ結果となったのでした。

管理職ユニオンの組織や活動、将来に対する会員の意見は様々です。それを直接執行委員会の場で主張することができるのはこのユニオンの良さでもありますが、短い委員会の中では効率的とは言えませんし、時に感情的な言葉の応酬によって余計なエネルギーを使うこともあります。今回の合宿では、ユニオンについて漠然と（あるいははっきりと）抱いていた思いを互いに交換し合い、各自がひとつの方向性として整理することができたという点で有意義な集まりになったと思います。

情報システム委員会からのお知らせ

2003 年度 パソコン学習会

パソコンは操作すれば操作するほど、少しずつ上達します。まずは慣れることから始めましょう。初心者の方、大集合です。キーボードが打てなくても大丈夫。お気軽にご参加ください。組合事務所で楽しく勉強しましょう。

又、当日お手伝い頂ける方も募集しています。可能な範囲でお互いを助け合いましょう。

パソコン学習会 予定 ★事務所まで電話で予約をお願いします。お気軽にご参加ください。

第6回 6月22日(日) エクセルの使い方 入門編

第7回 7月13日(日) エクセルの使い方 応用編

時間:13時~17時

場所:管理職ユニオン・関西事務所

労働運動研究会

Y.M

労働運動研究会では、マルクス、エンゲルスの「共産党宣言」を3回に分けて輪読しました。「共産党宣言」は当時(1848年出版)の共産主義者同盟の綱領として書かれた文書で、ブルジョア階級に対する、プロレタリア階級の闘争、革命の必然性やブルジョア的生産諸関係への専制的干渉などについて、書かれています。私が興味を持ったのは、随所に唯物史観(史的唯物論)により説明されている事です。唯物史観はマルクスの歴史観であり経済的構造(土台)における生産力と生産関係の矛盾、対立により上部構造である法律、政治やイデオロギーが変革され、封建制から資本主義社会、資本主義社会から社会主義社会へ変革していくというものであったと思います。1990年のベルリンの壁崩壊により、ソビエト、東欧諸国は、社会主義から資本主義へ変革されましたが、唯物史観は否定されたのか。また今日的な意義はあるのか。そのようなことも頭に浮かびました。このような事も、今後参加者で気軽に、討論できればと思います。

さて、次回からは、マルクス「資本論」を輪読して行きます。「資本論」は社会主義社会、共産主義社会について述べている書物と誤解されやすいですが、資本主義経済を解剖した書物です。難しいところも多いですが、わからない箇所、わからない漢字はとばすという、労働運動研究会のモットーで気軽に、やってみましょう。

労働運動研究会

古典学習会 第4回

労働運動研究会では、マルクスの古典をみんなで読む、輪読会を企画しています。その昔、かじった人、マルクスをあまり知らない人、マルクスに批判的な人どなたでも参加OKです。

- ・ 日時 6月25日(水) PM7:00~9:00
- ・ 場所 管理職ユニオン・関西事務所 ・ チューター 仲村 実 書記長
- ・ テキスト カル・マルクス「資本論」1 岩波文庫、国民文庫 他

この間はお越しいただきありがとうございました。いろいろお土産もありがとうございました。その後大豆や、エゴマ、花豆を少し蒔きました。先週くらいに隣のおばあさんが蒔を採らしてくれんか、と友達を連れて来て、畦にはえている大きな葉っぱの蒔を 茎だけにしてごっそり、ニコニコと持って帰りました。この季節とてもおいしいです。

エンドウやソラマメも順調に硬くなってきました。大麦はスズメやハトに半分くらいやられたので 5月の中ごろに刈ってしまい、 やっと選別が終わりかけました。手箕でやっているのですが、ちゃんと乾燥していないとすごい手間がかかります。臼を引っ張り出してきて搗けば早いのかなと思っています。小麦もやられはしないかと心配しているのですが今のところ大丈夫です。Yさんが雨水をためて水などを自給する家を、無の家の庭に建てたいそうなのでどんな風になるのか楽しみです。キュウリやインゲン豆も大きくなるといいですね。

5/17はのべ5人でジャガイモの草取りや畝立て、キュウリやインゲンやもちトウモロコシの種を蒔きました。その後大豆や、エゴマ、花豆を少し蒔きました。

私は最近、ダグラス・ラミスや奪われし未来などの本を借りたり、インターネットしに新しくできた図書館に行ったりしております。時々介護に三田や宝塚に行き、ついでに実家の片付けをしたり、東チベット登山の神戸大学山岳会の集まりに神戸や大阪に行ってます。こないだは仲村さんの本の出版パーティーにもタダで参加してもらいました。

それからたまにYさんに誘われて反戦集会とかにも行きました。それ以外は大体無の家で麦の選別や読書をしています。ではお元気で。

小宮勇介

無の便り」編集人 小宮勇介 編集所 〒669-2437 兵庫県篠山市糯ヶ坪甲85-1「無の家」

電話0795-52-8383 E-mail: mu-noie@mx12.freecom.ne.jp <http://mu-members.ddo.jp/mu-noie/>

6. 7月度神戸部会案内

6月度 日時：6月14日(土) 神戸市勤労会館 和室2
13:00~17:00 相談会
17:00~21:00 部会、交流会

部会議題

サバイバル講座の内容検討(1回目)
メール相談報告、
争議報告、支援依頼
執行委員会報告
その他

7月度 日時：7月12日(土) 神戸市勤労会館 404号
13:00~17:00 相談会
17:00~21:00 部会、交流会

部会議題

サバイバル講座の内容検討(2回目)
メール相談報告、
執行委員会報告
その他

『リストラと闘う管理職ユニオン』出版記念シンポジウムと出版を祝う会

100名をこえ盛会！

短時間のシンポ、内容ある報告と提起でした。書記長 仲村 実

去る5月10日午後1時から、『リストラと闘う管理職ユニオン』出版記念シンポジウムと祝う会がエルおおさか10階の宴会場で開催された。ナショナルセンターを超えた労働運動活動家、弁護士、学者、ユニオン組合員など100名を超す盛会となった。

シンポジウムは一時間と短かったが充実した報告と提起が行なわれた。テーマは「労働運動の新しい挑戦」で、私が司会をしました。以下その概要です。

《シンポジウム「労働運動の新しい挑戦」》

パネラーのトップは東京管理職ユニオン設楽書記長。まず「昨年“全国ユニオン”を結成して連合加盟申請したが、連合の方は私に対する批判もあるようでまだ加盟が認められていない」と報告をした。その後、管理職ユニオンの結成（東京、名古屋、関西）、NU東京、失業者ユニオンの組織化など個人加盟を手がかりとして、失業者の組織化と対策、メンタルヘルス対策、非正規雇用労働者、派遣労働者・有期雇用労働者、間接雇用労働者問題の取組の必要性を訴えた。そして「韓国労働運動は、非正規労働者＝派遣労働者・有期雇用労働者・間接雇用労働者と規定している。韓国では日本の連合にあたる全韓国労働組合と民主労組、それ以外の労働組合が合併・統一の方向で運動のテーマをめぐって協力・共闘し前進している」と韓国の労働運動を学ぼうと話した。さらにアメリカの労働運動についても「底辺の失業者や困難な生活実態を対策として市民NPO、NGOが病院健保（日本のように皆健保でない）の組織化をしている。そのNPO・NGOの団体と労働組合の底辺の組織化をやっているオルガナイザーは常に人事交流をしている。日本でもこうした取組を、連合や全労連やそれ以外の労働組合の関係をもっと密にしてナショナルセンターの違いを超えていっしょにやっていく時代にきた」と熱っぽく語りました。

2番目は全大阪地域労組協議会（略称地域労組おおさか）T副委員長。全労連の地域組織を生かした個人加盟組合で19地域組織のネットワーク、組合員約900名、結成して6年目、23年になる古い組織から最近結成された組織までである実態報告の後、大阪労連が常設の労働相談センターを開設（6名の専従が交替で月～金の体制）し、年間に1500件くらいの相談件数。それを地域のユニオンに紹介している。地域労連に対応する形で地域労組があり、地域ぐるみの運動をすることが出来る。、21年目になる自主共済「大阪労働者友の会」という共済組織をつくって運動としてやっている。医療・火

災・自動車共済に加入することができ、民間保険に比べ3分の1くらいの保険料である。労働者でありながら労働組合から排除されていた中小零細企業で働く労働者を組織してきた、と述べた。「私たちの運動は、“すき間労働組合”と言ってきた。すき間の方が大きくなってきた。これをどう見ていくのか。パート・アルバイト、派遣、こういう労働者をどう組織していくのか、従来のいわゆる産別運動の中では派遣労働者というのは組織しにくい。地域ユニオンが力を発揮できると考えるので、どうしていくか悩んでいる。皆さんと一緒に考えたい」と結んだ。

3番目は、外国人労働者を組織対象にしたゼネラルユニオンのY委員長。組織の90%が外国人で、日本人は活動家スタッフ、組織の性格は「多国籍労組」と呼んでいるそうです。「活動の大半は相談活動で、各都道府県に組織があるわけではないから西日本全体をカバーしている。英語が中心で国籍は32カ国、仕事は数からいえば語学学校関係者が多い」という。「民間語学産業は労働組合がなかった産業でNバとかは独占している。大学等は教職員組合はあるが、外国人・非正規労働者を加入させない規約になってる。K学では外国人の労働者だけで固まらざるを得ない」という状態を話した。「組合員数は把握できないが1000人くらい。ただし組合費がその分だけ入ってくるかといえば、そうではない。組合を辞める時は国に帰る時である。外国人の労働者は企業意識がないもんですから、日本で組合にめぐり合ったら日本に居る限りは、転職退職してもゼネラルユニオンに残り、次に行った所で支部を作ってくれる増殖という効果もある」とメリットを語った。「労働組合機能以外に、管理職ユニオンと同じようにコミュニティの機能がある。日本に来て言葉がわからず、仕事でトラブルがあつて悶々としている労働者が組合事務所に寄ってくる。労働法を勉強して、相談員になっていく。20程度の支部があり、大手の語学学校にはほとんどゼネラルユニオンの支部が出来ている。難しいのはビザの問題、派遣労働者、多くは1年有期雇用ばかり。加えて外国人の職種に限って派遣とか下請委任が横行してしまつて日々雇用、雇用どころか労働者でないという様々な委任形態が飛びはねている。これに対してどう闘うかが大きな問題です」と結んだ。

パネラー予定の郵政近畿労組のTさんに代わって急きょ発言をお願いしたIさんは4月から郵政公社になり、本務者が合理化で減り現在29万人、有期雇用者がパート・ゆうメイトといわれる方が10万人を超えている。短時間職員という1日4時間の仕事をする人が3千人く

らい、これ以外に郵便局間を配送している日通という赤い車が走っています。4～5千人くらい全国にいます。そこに期間社員という人がいます」と実態を報告しました。郵政近畿労組で正規社員以外の組織化の対象としているのは「短時間職員、実質的に4時間のパートさん」や「有期雇用で日々雇用としてあり、給与は月払いで2ヶ月間の期間契約」とのこと。「我々がこれから運動として勝っていくために、“36協定(労働基準法上の残業協定)”の闘いをしています。10年間、残業を拒否し続けた人が国家公務員法違反で解雇になった。この36条協定を締結する時、各事業所の中の本務者の頭数だけで結んで監督署へ提出していた。これが違法だということで各事業所でパートさんらすべてを含んで過半数を超えなければ違法という事になった。その結果、人事院で解雇が撤回になった。私の職場では、全通、全郵政合わせても過半数に行かないので、非常勤の人を組織して監督署に届出をしている。非常勤を組織化し、36条協定を結べない状況をつくると大きな武器になる。非常勤の人が組合加入宣言をして頑張っている人が出てきている。」と話しました。

《パネラー結びの3分発言》

私の中間まとめの後、各パネラー結びの3分発言で、設楽さんは、「賃金破壊と雇用の破壊が進む。歯止めの問題として 均等待遇、最低賃金時給1200円以下であってはならない、全港湾建設支部や連合札幌がやっている公契約、自治体が契約して労働者を雇用する場合の最低賃金の歯止めをかけないと大変な事になる。長野県知事の田中さん、東京の石原さんも賃金の低下を認めている。行政の関連事業体の賃金はどんどん下がっていく。これに対抗する公契約条例を作っていく必要があると思う。年収300万をクリアできる運動をしたい」と。

Tさんは、東京の首都圏ユニオンでS木屋の3人ががんばって2万人の労働者に38億円の未払い代金を払わせて。T富士のメンバーが勝って2千人の社員に残業手

当を払わせた。一人の闘いであってもすべての労働者に反映させていく闘い、こうした闘いに確信を持ってこれからの運動と未組織の組織化を進めていきたい」と。

Yさんは、仕事づくりをどうするかについて、「語学の先生は社長がいなくても生徒と先生がいれば仕事が出来るといことがある。ユニオンの手で事業を展開できる。以前、トーザという語学学校があって、何百人かの日本人外国人の先生が失業して生徒さんが被害を受けた。その後、被害生徒会から組合でレッスンをやってくれと申し入れがあり、自主レッスンを開講した。格安料金で、現在も続いている。こうした職場で解雇された人が仕事が出来るとい。解雇は怖くない、闘争がやれる。解雇係争中のピザも取れている」「嫌がらずにやる運動、非正規を対象にした運動がメジャーになる」と。

最後に司会の私の方から、「非正規労働者が増えているのは事実です。そうであっても多くの企業を含めて正規労働者をかかえています。こうした労働者にも響く小さな運動を訴えていかないとダメだと思います。企業内組合運動、我々は批判の対象にしている組合もありますが、そう云う人たちにも響くような運動をどうつなぐか、その事によって大きな嵐を、最低賃金を本当に底上げし獲得するような運動を、闘争を組むということが実現するのではないかと思います。今日のシンポジウムは一時間でさわりだけでしたので、今後パネラーの皆さん方と相談して東京と大阪で時間をたっぷり時間をとってやりたい、呼びかけていきたいと思います」と締めました。

(追記) 組合員の皆さん!“あとがき”に書かしていただいたように「ユニオン(労働組合)の良さを知らない労働者が余りにも多いからであり、その人たちを引き寄せるのが私たちのめざす運動であるからだ。」という側面へのご協力をお願いします。具体的には、地域や職場の図書館に「リストラと闘う管理職ユニオン」の書物が並ぶよう申し込みをしてください。そして友人や困った人が周りにいけば本の紹介・購入を薦めてください。

京都地域部会の集まりの案内

ひさしぶりの集まりを持ちます。皆さんの近況と報告し合い、交渉中・闘争中の組合員の対策でも話しあいたいと考えています。それから、京都での相談活動の体制等も話し合えればと思います。

滋賀地域の組合員の皆さんも都合がつけば参加ください。(申し込みは、事務所まで)

日時 2003年6月27日(金) 午後6時30分より8時30分。

場所 祇園労組(東山三条からすぐ)

わかりにくいので近くから電話を。 電話 075-551-8151
当日は、仲村書記長も参加します。ご無沙汰の方もぜひ参加してください。

「リストラと闘う管理職ユニオン出版を祝う会に参加して」

0

シンポジウムのゲストには4人の方が参加されましたが、いずれもフリーター、派遣社員、パートタイマーに対する労働問題の重要性について話しておられました。個人加盟の労働組合にとって、それらに属する労働者の問題は、時代のニーズとともに確かにクローズアップされてきています。私も20代後半ではありますが、有償無償ボランティア、アルバイトと、しばらく正規社員とは異なった待遇にいる事もあり、そのような事に対しては以前から関心がありまして、労働者弁護団のパートタイマー労使問題の講座を受講したりしています。そのなかで出てくるのは、やはり、正規社員と異なり、なかなか使用者に対して法的に異議申立てする手段が少ない事です。しかし、全くないわけではなく、労働者の無知、使用者の無知から来る、酷い解雇や雇用条件が公然とまかり通っている現状には、何らかの手段をこれからの時代はとっていかなければ行けないと感じています。

そこで、仲村さんの書籍にもちらほら出てくるフリーター、派遣社員、パートタイマーも団結し、労働組合、コミュニティを作る必要性はあるわけです。しかしながら、フリーターにはフリーターをしている若者の人生観、派遣社員の中にある優秀な技術をもった人の人生観、パートタイマーをしている主婦の人生観（ここでいう人生観は仕事に対する考え方と捉えていただいてもよい）のかなりの差異があるという現実がまず挙げられます。はたして彼らは一緒に活動できるのかについて見ていきたいと思えます。

彼らの共通点は、正規社員と異なり、一定の会社に縛られる強さは弱く、その会社依存の低さゆえに楽な面もありますが、保険の面、低所得の面、不安定な雇用等苦しい面もあり、配偶者の所得、パラサイト・シングルせずにはまともな生活はできにくいわけです。時代の要請の産物なのだから、国に、たとえばILOが提唱している同一価値労働同一賃金を日本も取り入れてもらうように運動するなどがありますが、それは長期的で、アメリカ式資本主義の競争社会を用いている日本には取り入れ難いと思われれます。同じようなものに男女差別の問題がありますが、法定されているにも関わらず現実社会の実情は相変わらず行われているわけです。それらの問題は、個人ではなく、団体としてのみ解決していくものです。また、正規社員は、彼らの低賃金に無関心、あるいは脅威に感じているわけです。なぜなら、正規社員は時代の要請から非正規社員に取って代わられる立場にあるからです。ここに、正規社員と非正規社員はある意味、雇用のキャパシティに関して対立した図式をなしているわけです。だから、非正規社員のみが集まって団体を作ると、資本家のみならず正規社員の無意識的な差別の目という、2つの敵を相手にするという厳しい現状があります。たとえ団体を作っても社会的にはマイノリティになり、問題を打破するのは厳しいわけです。このような現状から、非正規社員は彼らのみで集まるのではなく、正規社員と協同し、資本家に対しては同じ位置にいることをもって集まる方が得策と思われれます。

ゆえに、社会の実情を鑑み、今の段階では、非正規社員と正規社員双方が集まる事のできるコミュニティ作りが望まれるわけです。彼らの間にできる共通理解を作ることが先決であると私は考えます。そうしたなかで社会の常識を変えていく、変わっていく事が真に必要な事ではないかと思われれます。

こう言った意味で仲村さんの本が世間に読まれ、世間常識が変わっていく事は、非正規社員にとっても他人事ではないわけですから、みなさん読んでください、と本の宣伝をして終わらせていただきます。

以上

応援しましょう！支えあいましょう！

組合員の皆さんの仕事や再出発を応援しています。組合員の皆さん、ご協力をお願いします。できる範囲で支えあいましょう。この紙面を活用してください。可能な範囲で掲載します。

組合員からのご案内です。

我孫子でパソコンスクールを始めました。

竹井

地下鉄御堂筋線 我孫子駅のすぐそば。

お近くの組合員・ご家族の方を対象に入会金10,000円(入会時)が無料になるキャンペーンをしています。パソコン初めての方でも、パソコンが楽しくなる講座です。電源の入れ方、マウスの操作や文字入力など基礎から受講できます。上達すれば年賀状作りやホームページ作成にチャレンジしていきます。

壮年コースの特徴

1クラス4人までの小人数。ゆっくりマイペースで受講。もちろんパソコンは、一人1台使いながら勉強できます。週1回コース(1レッスン60分・月4回)で、教材費を含みます。パソコン使用代・維持費など追加費用一切不要でなんと5,000円(月謝制)ポッキリ。

他に、短期集中コース、グループコース、プライベートコースがあります。訪問授業・パソコン設定もしています。

パソコンスクール以外に

社内のネットワーク工事・プリンターの設定・ホームページ作成・更新・重要なデータのバックアップ等オフィスづくりに欠かせないネットワークインフラの設計から施工まで対応します。

皆様のニーズに合わせた情報環境のご提案から保守メンテナンスまで、快適ネットワーク環境をご提供いたします。

等の業務を引き受けています

お気軽にお電話でご相談ください。

パソコンスクールの場所は住吉区我孫子です。

原稿を募集しています！7月号は『特集起業』を予定！

あなたの経験、または意見を大募集しています。(組合員・非組合員を問いません)
内容は特に限定しませんが、ユニオンの大会方針『明るく！楽しく！元気を広げよう！』
『自立・連帯・協働』に基づくあなたの文章をください！

また、組合員の皆さんの仕事や再出発も応援しています。どんどん紙面を活用してください。

例題：解決しました！ 就職しました！(苦労談) 事業を開始しました！

会社にこうして居座っています・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・E T C

締め切り：毎月月末

できれば、メールもしくはフロッピーを郵送してください。(Faxも可)

字数は特に限定しません。

編集委員募集中です！(お手伝いください)連絡は教育宣伝部・大浜まで

「第二回 旅行・観光業界 リストラ相談」開催のお知らせ

最近の労働相談では SARS 問題を反映して旅行会社やホテル、航空会社等で働く方からの相談が増えてきています。

会社の経営不振で今月から急に完全歩合制になった。大阪の営業所が廃止されるので退職届を出したが、退職金の規定がいつの間になくなっていった。からだがしんどいので休んで病院に行きたいが行かせてもらえない。営業時間が大幅に延長になったが、休み時間もなく、残業代やボーナスの出る見込みもない。他の会社に転職したが、転職先に嫌がらせのメールが送られてくる…。など

関西の旅行・観光業界は中小企業が多く、特に労働組合のない職場では泣き寝入りするケースがほとんどです。現在の社会状況は個人の力だけでは解決できませんので、今回、「旅行・観光業界 リストラ相談」を緊急に開催することにいたしました。つきましては組合員・マスコミ、ジャーナリストの皆様はその趣旨をご理解いただき、ご協力賜りたくお願い申し上げます。ご質問等ございましたら、いつでもお気軽にお問い合わせください。よろしくお願いたします。

記

名称：旅行・観光業界 リストラ相談

日時：6月19日(木) 20日(金) 午前11時～午後6時

電話番号：06-6881-0781

問合せ先 大阪市北区東天満2-2-5 第二新興ビル605号
管理職ユニオン関西

新入組合員学習会

6月28日(土) 14時～16時 管理職ユニオン事務所

管理職ユニオン・関西とは、どのような労働組合なのか？ 組合の活用法、リストラ対応策、団体交渉の

進め方、事務所での対応などについて学習します。

悩んでここに駆け込んだのはあなただけでは無い事を知り、実体験を語り合うことによってストレスを発散し、会社社会とは全く違う集まりを実感します。そして、それぞれが抱える問題を考え、どのように解決していくのか、アドバイスを受けながら客観的に考える機会でもあります。

新入組合員の方は必ず参加して、より早い解決を目指しましょう。今まで参加されていない組合員の方も、ぜひ参加してください。