

大事なのはその気持ち

FACE

URL:<http://www.mu-kansai.or.jp>

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

忘れていけないのは
'不屈の精神力です！

2013.09.14
vol.198

現場からの報告
そこに見えたものとは

■ 労働者派遣法研究会報告紹介

～労働組合として対応・検討が迫られるのでは～

特集

～強制執行前、高野山清浄心院合宿 仲村書記長報告より～

「労働運動の現実と管理職ユニオン・関西の方向」

VOL.1

〒530-0044 大阪市北区東天満1丁目10番12号 新日本天満ビル4階 401号室

TEL (06) 6881-0781 FAX (06) 6881-0782

MU関西NEWS編集委員会

労働問題のご相談はお近くのユニオンへ



URL:<http://www.mu-kansai.or.jp>

次号
予告

次号
FACE vol.199

10月12日(土)発行

#01 特集

～強制執行前、高野山清浄心院合宿 仲村書記長報告より～

「労働運動の現実と管理職ユニオン・関西の方向」

VOL.2

■ UNION LIST

■ 関西エリア

管理職ユニオン・関西 06-6881-0781

アルバイト・派遣・パート関西労働組合 06-6881-0110

アルバイト・派遣・パート関西労働組合 神戸OFFICE 078-360-0450

非正規労働者のための協働センター 06-6586-5005

働く者のメンタルヘルス相談室 06-6242-8596

■ 関東エリア

東京管理職ユニオン池袋 03-5957-7757

東京管理職ユニオン 03-5371-5170

ネットワークユニオン東京 03-5363-1091

FACE

URL:<http://www.mu-kansai.or.jp>
E-mail:sodan@mu-kansai.or.jp

特集 「労働者の現状と管理職ユニオンの方向性」

書記長

この報告は、2013年6月22～23日の高野山清浄心院での学習合宿の書記長報告をまとめたものです。2回かに分けて掲載します。

〈はじめに〉

私たちのような個人加盟ユニオンは、日常的に運動方針がなかなか議論が出来ない状況にあります。いろんな機会に運動方針を噛み砕いて話したり、機関誌で業種・職種別組織化のこと「私たちの合言葉・闘うスタイル」など管理職ユニオンのいいところを紹介したり積極的にやらせてもらっています。また私の意見・コメントも併せて書いたり話したりしています。

私が管理職ユニオンを立ち上げてから丸16年目です。1997年の5月に結成してから書記長を8期、その後は副委員長で、昨年11月の定期大会で再度書記長に復活しました。しかし本当のところは、出来るだけ早く世代交代をしたいと考えています。残念ながら問題ありの書記長が出た結果、再登場しましたが、本音のところは労働組合の運動というのは継承性が大切で、大橋さんらを中心に次の世代に、また積極的にやろうという若い世代に引き継ぎたいと考えています。あと何年かやるつもりです。

今日の話の結びは、管理職ユニオンと派遣パートはいっしょになれということで結ぼうと思っています。

管理職ユニオン・関西の活動をやってくる中で、非正規労働者の方の相談もありまして派遣パートユニオンを結成しました。私は、2つの入り口（正規と非正規）があって運動的にはいっしょにやるというスタイルで、今、そうやっています。管理職ユニオンも派遣パートも垣根なくやっている状態です。これからもそうしてやってもらいたいと思っています。あと組合費の問題がありますが、収入とかの考えないと。関西生コンのほうでは所得に応じて組合費を決めています。そういうふうを考えれば、正規・非正規、雇用形態に関係なく一つの組合でやれると考えています。この組合運動にはまってくる人、労働者に寄り添って自分の活動としてやってくれる人に出来るだけ早く任せたいと思っています。

〈構造の転換〉

今、現在の労働者の状態は、どういう変節をして変わってきているか。

大きな雇用の転換、雇用構造が変わってきたか。もともと日本の労働者というのは、正社員で3月に卒業して、4月に大卒なり高卒で一括で入社採用されて、

1985年	労働者派遣法制定（ポジティブリスト方式）
1986年	労働者派遣法施行（直後、政令で定める業務に3業種追加）
1996年	政令で定める業務の拡大（16から26業種へ）
1999年	大改正（規制緩和） ① 対象業務の原則自由化（ネガティブリスト方式） ② 自由化業務について受入期間の制限（最長1年） ③ 受入期間制限を担保する制度（派遣日の事前通知、派遣停止の通知等） ④ 自由化業務について、雇い入れ義務や違法な場合の雇入れ報告等の創設
2000年	紹介予定派遣の解禁
2004年	① 受入期間制限の上限変更（原則1年・最長3年） ② 派遣業務の派遣解禁（派遣受入期間は最長1年） ③ 派遣先の派遣労働者への雇用申込義務の創設（自由化業務と政令業務） ④ 紹介予定派遣の法制化と緩和
2007年	派遣業務の派遣受入期間の延長（原則1年・最長3年）
2008年	日雇派遣規制の制定等
2009年	派遣元・派遣先指針の一部改正、許可基準の見直し等

それ以外の中途入社もありましたが、一括採用されてその一つの会社で勤めて定年で終える。そういう労働者が多かった。

1960年後半から高度成長で、そういう年功序列、毎年定期昇給でなんぼか賃金が上っていった、そして定年を迎える。私らの世代がそうなんですけど。もちろん、パートだとか学生のアルバイトだとか、農業の人が季節だけ生産ラインに加わる季節工とかいろんな雇用形態がありましたけど、基本的には年功序列のそういう雇用形態でした。

それが大きく変化した。一番わかりやすくなったのが1985年、それまで労働者を派遣するとか人材供給するというのはしてはいけないということ、職業安定法で決められていた。労働組合以外は労働者供給事業は出来なかった。民間の会社ではまかりならんということだった。実態としてはありましたが、法律として出来たのが労働者派遣法、1985年に出来ました。

1985年労働者派遣法が制定されました。ポジティブリスト方式といいまして、13職種に関してだけ派遣OK、そこからスタートしたのです。それ以外はダメということでスタート。

それが翌年の施行される時に16職種に増えました。最初は限られたところだけしか労働者派遣あきません。法律が作られたことが大転換でしたが。労働者を派遣することでピンハネし、その利ざやで利潤を上げる、それで商売として成り立った。

制限があったのが1996年から16から26に増えている。制限が拡大している。さらに1999年、逆にポジティブ方式からネガティブ方式に、基本的にはすべてOK、これとこれだけあきませんよ。港湾事業とか建設業とか。制限から原則自由、原則制限なしに、一部あきませんよ。今度は、決め方がすべてOKですよ、ただしこれとこれはあきませんよと、ポジティブからネガティブになった。

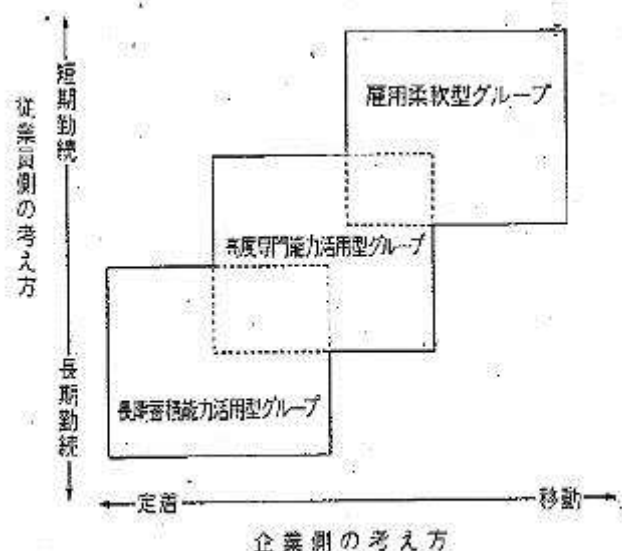
労働者派遣は、制限からスタートしたが原則すべての業種がOKになった。日雇派遣がどうやとか、製造業派遣をどうするかとかありましたけども、雇用の中でこういう制度がでてきた。人材派遣がOKになった。これが大きな転換です。

〈日経連の新時代の「日本的経営」〉

それを裏付けるのは1995年、当時の日経連が、そこが出した方針です。新時代の日本的経営というのをまとめた。

今後、どういうふうに雇用構造をかえていこうかということで、雇用柔軟型グループ、高度専門能力活用型グループ、長期蓄積能力活用型グループというふうにした。今までどおり会社の中核でがんばっていこうという人は長期蓄積能力活用型グループになります。その周辺に派遣労働者だとか高度専門能力活用型グループ、高度というのは専門職。雇用柔軟型グループ、いろんなアルバイトとかパートとか臨時とか、契約とか派遣とか、使い勝手いい、使い捨て自由という、そういう労働者のグループにした。

図表7 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係



- 注：1. 雇用形態の典型的な分類
2. 各グループ間の移動は可

そういうふうな3つに分けようとまとめた、理論的に整理したのが、新時代の「日本的経営」です。これが大きな転換であるということをいろんな書物に書いてあります。それは経営者団体が、雇用の中心に長期蓄積能力活用型グループ、周辺に高度専門能力活用型グループ、使い捨て自由の雇用柔軟型グループに分けようということに考えている。

〈「労働市場改革の経済学」の八代理論〉

次に、労働市場改革の経済学という本を書いた八代尚宏さん(東洋経済新報社 2009 年 12 月発行)。著者は、1946 年生まれ、国際基督教大学教養部教授、経営者団体なり、自民党政府なんかのイデオロガーです。政府の経済財政諮問会議の委員などを務めたことのある人です。

そういう経歴の人がどういうことを言っているかということ、労働者の立場ではなくて、理論上は、新自由主義、市場経済、競争を基本にするといっています。

八代さんは、規制強化論を批判する。どういう事を言っているかということ「日本では職種別の労働市場を前提とした、欧米諸国のような労使間の階級対立や激しい労働争議は少なく、むしろ長期雇用保障を前提とした労使間での基本的な利益の一致多いことを無視したものである」としている。要するに欧米というのは職種、同じような仕事ですね。基本的に労働組合もそういうふうに構成され組織されている。賃金が低かったら、個別にとりか企業間で争うのではなく、同じ職種、業界の産別の経営者団体と交渉をして、労働争議をして決める。同じ業種・業界であれば、どこで働いてもほぼ最低はこれくらいと賃金は決まっている。日本はそうではない。企業内年功序列の賃金でしてきた。日本の賃金の実態は、八代さんがいってる通り、そうなんです。

業界あるいは産別の経営団体と業界あるいは産別の労働組合が交渉をする。どこの企業で働いても、労働者は同じ賃金。日本では、そうではなく、企業間で異なるし、また格差もある。

八代さんが言うのは、「類似の仕事であるにもかかわらず、正社員と非正社員の間だけではなく、親企業社員と下請け企業社員との間に存在する賃金格差、先進国の中では最も大きな男性社員と女性社員との賃金格差、年功賃金を保障された中高年社員との雇用保障のために採用が抑制される新卒者との世代間格差」、こういう格差が日本は大きい。これは現実として八代さんも認めている。こういう格差が大きい。

その上で、どういう方向をもたないといけないか、『過去の高い経済成長の産物である日本的雇用慣行を、大企業の労働組合と経営者がともに固守しようとしていることが、さまざまな雇用格差を引き起こしている要因であることを示す』、『現行の正社員の働き方を、従来の「生活給」へのこだわりではなく、真の「同一労働・同一賃金」の視点から見直すことを訴えたい。』と、八代さんは、「同一労働・同一賃金」にすべきと言っている。要するに、今現在、そういう意味では、労労対立が起こっている。一つの企業で捉えれば、企業の中では正社員の労働者と非正社員とか、外部労働者との賃金の格差も大きくて対立が起こっている。具体的にその克服を一般的に言っていますが、実態的には具体策をいっていません。

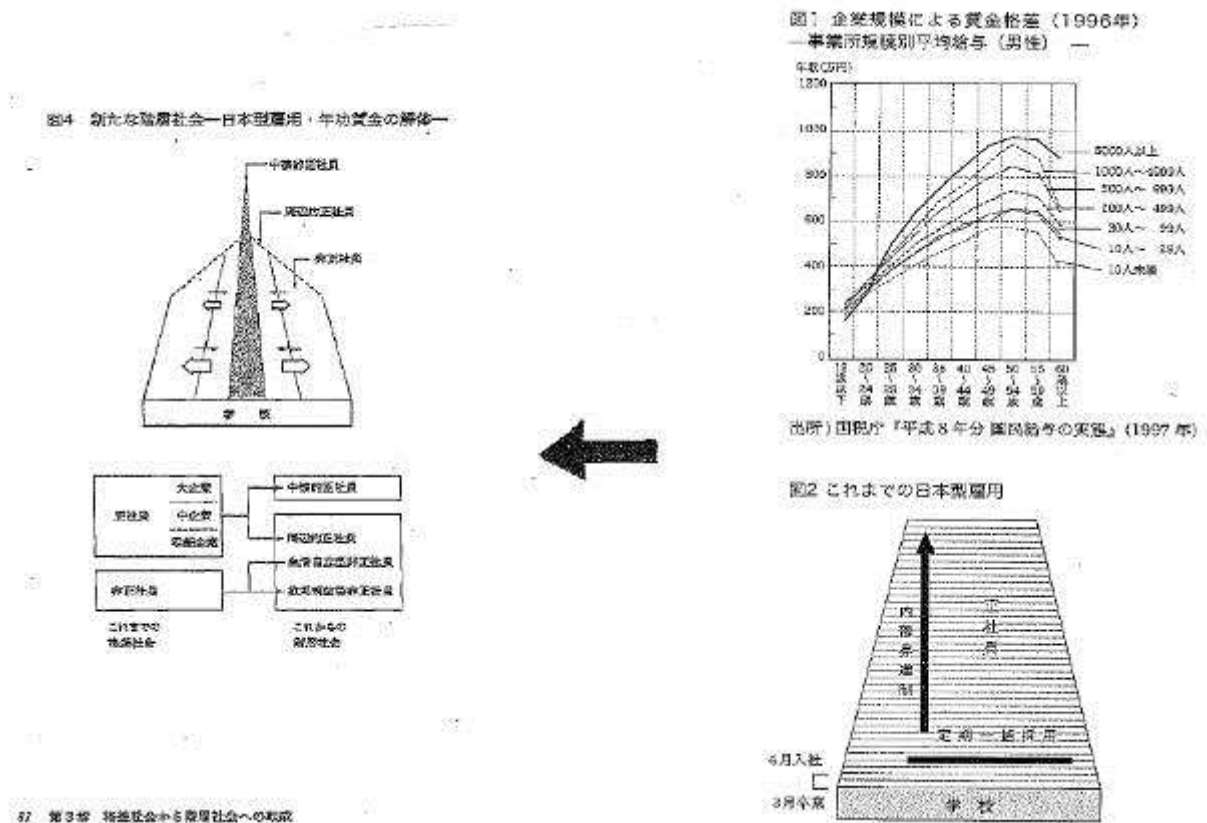
経営者側も、基本的な競争の問題、市場原理主義の問題、だから政府がむやみやたらに介入すべきでない、要するにいろんな意味で労働者の問題は規制すべきでないというのが八代氏の結論なんです。私らは、労働者というのは保護しないと規制をしないと、経営者の好き放題の状態を規制すべき、規制しなければ自由にやられてしまう。われわれは、労働者というのは、規制しないと格差をつけられ、査定を下げられたりして格差をつけられる。

八代さんは、結論はね同じ仕事だと同じ賃金とすべきだけれども、競争を前提にし、規制はなくす、経済競争の原理を基本としてもものを考える。新自由主義、いろいろ規制をしたり、資本の法則として金を集めたいという場合、株式市場で公開すれば株を集めるために配当を多くすれば金を多く集めやすい。配当が多くて当たり前。規制をしないと労働分配率の問題でいえば最低賃金は要らない、最低賃金以下でもいいわけです。規制をしないと、そういう理屈でいくとそうなる。最低賃金は大阪で800円ですけども、そういうことを決める必要がない。市場原理でいえば、時給500円で集まるんやったらそれでもいいではないか。1000円でしか集まらないのであれば1000円にする。自由競争とはそういうことが前提になる。

この人の考えは、政府で取り上げられているわけではないが、資本主義の原理は自由競争が基本で、いろんな規制は省くべき、政府は小さく、政府も労働者に対しても同じ理屈です。

それに対して労働者は、一人一人では対応できないので労働組合を作って集まってやるとか、政府に規制の法案を作らせるとか、福祉だとかどうやって行くかを、我々は考える。

日本が高度成長で経済が伸びていったが、経済が一定停滞し雇用構造が大きく変わったという点をしっかり見ておいてもらいたいと思います。



〈労働者の状態〉

—雇用の形態別に見た雇用者の推移—

雇用者は5154万人、働いている人のうち正規社員・職員が3340万人で全体の65%、非正規社員・職員が1813万人で35%です。

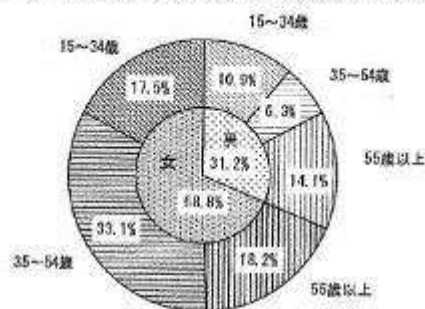
男性雇用者は2865万人、うち正規社員・職員が2300万人で全体の80%、非正規社員・職員が566万人で20%です。女性雇用者は2288万人、うち正規社員・職員が1041万人で全体の45%、非正規社員・職員が1247万人で55%です。男性の80%が正規社員・職員で、女性は45%です。非正規は男性で20%、女性で55%です。非正規社員・職員は女性が多いということです。

何が言いたいといいますと、今、働いている人の3人に1人以上が非正規の労働者です。これが毎年増え続けているということ。

その中でも男性は正規・非正規が8対2ですが、女性の場合は過半数以上が非正規労働者という雇用形態であるということです。

非正規雇用の年齢構成で、男性は15～34才と55才以上に多く、女性は35～54才に多いという実態です。男性は若い人と年寄りに非正規が多い。

図5 非正規の職員・従業員の年齢階級別構成（平成24年）



注）割合は、非正規の職員・従業員の男女計に占める割合を示す。

※平成23年は東日本大震災により調査が困難となった3月から8月までを補完推計した参考値によって求めた値であり、23年の対前年（同期）増減は、この参考値と前年（22年）を比較して求めている。また、平成23年の数値（前年の数値）は、同補完推計値について平成22年国勢調査結果を基準とする推計人口で逆反推計した値であり、24年の対前年（同期）増減は、この値を用いて計算している（比率を除く）。

—失業率、生活保護受給者—

失業者状態です。失業率が15～64才までが4.6%、15～24才が9%、25～34才が5.7%、つまり若い人の失業率が高い。15～34才までを足してみると14.7%。若者の失業が多い。

生活保護の受給者がどんどん増えている。本来、働けない人とか高齢で生活困窮者にプラスして、働けるけれども仕事がないという人が生活保護を受けている人もいる。生活保護の受給者数は増えている。

〈労働組合の状態〉

—労働組合の組織率—

雇用構造の大きな転換と、今言いました労働者の実態と、労働組合との組織との関係をみるとどういうふうになるんだということ。

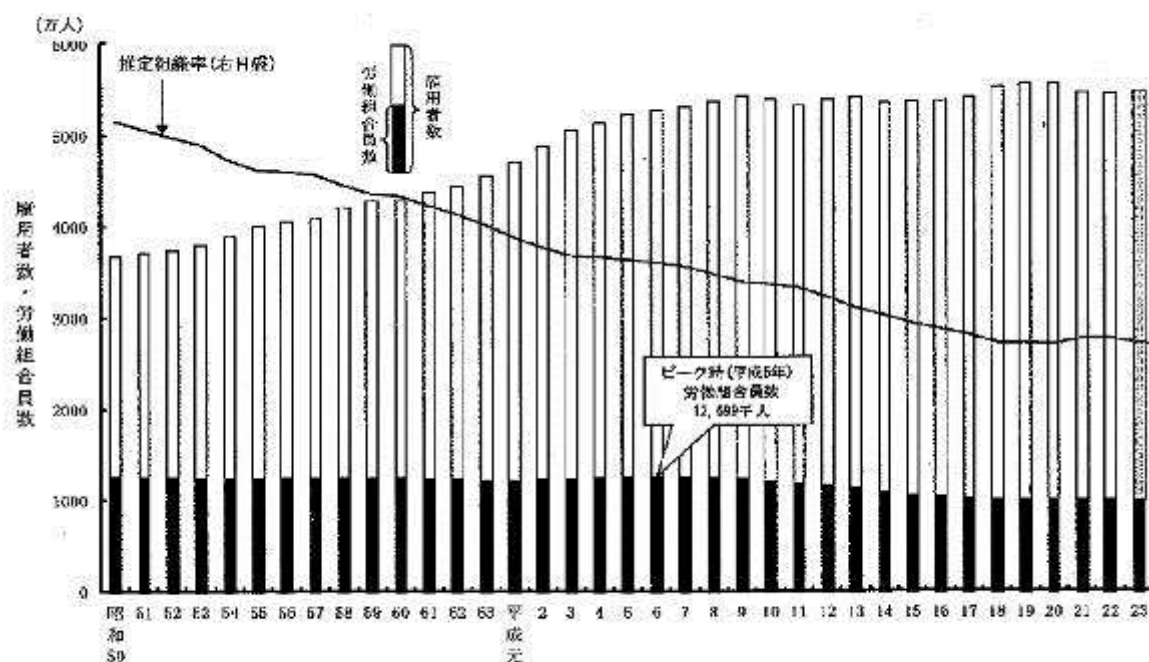
労働組合の組織率をみて見ますと、全体としてずっと組織率は低下をする傾向にあります。この背景は何かというと、大企業の企業内組合というのは、会社に入ると3ヶ月くらいすると勝手に労働組合に加入せざるを得ない。労働組合に入ったわけではないけれども、会社に就職したんだけれども勝手に組合に入ってしまうというそういう制度になっています。大企業の組合の正社員が減ると組織率が自動的に減るような構造になっている。だから今、グローバル化をして海外に進出して製造工場を海外に移転してしまうと現状維持か縮小・統合とかする。リストラが起こる。そして管理職ユニオンがやるわけですが。

大企業の正社員が減ってしまうと自動的に組合員が減少し組織率が減ってしまう構造になってい

る。日本の大企業がリストラをして海外に進出すると工場を移転すると、現状維持か縮小とかなる。その結果リストラが起こって管理職ユニオンははやるという結果になっていますけれども。日本の労働運動が非正規労働者を積極的に組織することにはなっていませんので、必然的に組織率が低下をする。そういうことで減り続けている。

戦後すぐには35%以上、昨年は17.9%。組織率が正社員の減少とともに労働組合の組織率も減っている。

第1図 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



—企業規模、産業別組織率—

企業の規模によって労働組合がどの程度組織されているか。1000人以上だと62.3%。企業規模が小さくなると組織率が減っている。29人以下で0.4%。中小企業零細企業にはほとんど組合がないんだというふうに見ていただけたらいい。大手の企業では、そこで組合が組織されている。

労働組合は、ナショナルセンターという全国組織があります。一番でかいのが連合で67.7%、組合員数は669万9千人、政治的には民主党を応援している。次が全労連で6.1%で60万7千人、どちらかというところ共産党系を支持している。全労協は、1.1%で11万人、社民党とかをどちらかというところ支持している。それ以外にどれにも入らない組織、我々もそうですけれども。

日本で全国組織として一番大きい組織が連合67.7%、ここが本当はどういうふうにまともに闘うかということが、いろいろ労働組合の存在価値が明らかになるわけですが、労働組合が影が薄くてわからないという状態になっている。

労働組合員数を産業別にみると、「製造業」電機とか造船などのもの作りですね、減っていますけれども一番多く271万5千人（全体の27.4%）、次いで「卸売業、小売業」が118万9千人（12%）、「公務」公務員ですね、95万3千人（9.6%）となっている。前年比では、増加では「卸売業、小売業」サービス業的ところが1万3千人増、「医療、福祉」8千人増、減少では「建設業」4万5千人減、「製造業」2万3千人減となっている。

—これからの労働運動を考えるにあたっての視点—

こういう業種をどう見るかということが、我々も業種・職種別といってますけども、大きく労働組合を考えるにあたって、一つは雇用の構造、労働者の状態、一番大きな日本の雇用構造、いわゆる一括採用、学校を卒業して定期採用をして定期昇給をしていく、話の中としては、当時女性は結婚すると退職をする。男が世帯主になって生活給を支えるという構造のなかで、年功序列という形で定年までいって終える。



この体制がおおきく変わるのが1980年以降に変化が見られてきて、1985年に労働者派遣法の制定、旧来人を派遣する、人材供給が出来なかったのが合法化する。併せて日経連が三つの雇用形態でやるぞというふうの方針を出した。経営者の方も新自由主義、自由競争が本来当たり前なんだと言い出す。大きく雇用構造が変わって、まあ世界の情勢もこれにからむんですけど国際化、いわゆる市場が一国にとどまらない。製造、典型的なのはトヨタの自動車を見ればわかるように世界に工場を持っています。別にトヨタだけではないです。より安いところ、労賃の安い所に資本は移動します。これは資本の仕組みの原理、それぞれの国の国境はあっても資本はグローバル、世界を駆け巡ります。

一番最初は、韓国とか台湾に日本企業の製造工場が出来ました。ところが技術水準が追いついたり、労働組合が闘争をしてきたら労働者の賃金が上がってきます。次は中国に行きます。中国も労働者の賃金が上がってきます。今、インドネシアとかマレーシア、さらにはベトナム、ビルマとか、そういうところに工場が作ろうやないか、作っているとか。ある意味でいえば、自由競争は平準化するという理屈もあります。日本は給料高かったけれども韓国は高くなってきたけどもその他もね、スパンを長くみたらですね。

そういう国際的な経済の動きもありますけども、日本の雇用構造がどう変わったか抑えてほしい。実態は、非正規の人がどんどん増えてますし、労働条件悪くなっているし、若い人の賃金も低い。

それをどうしていくかという事で、本来労働組合がしっかりせなあかんの、我々にみたいな点みみたいな運動はありますけどもね、個別の問題の処理・解決をしていますけれども。役所の肩代わりをしている側面もありますけど、日常活動に追われている。本来なら、未組織労働者を組織してみんなで闘っていく。向こうが規制を緩和しようとするなら規制していくという、あるいは最低をきちっと底上げする運動だとかにならないとあかんのですけども、そうなっていない実態がある。

というのが労働者、労働組合の状態の私の現状分析です。で、こういう組合をどうしようかというのが今日のテーマです。(つづく)

次号では、関西生コンや全港湾の運動などの報告になります。

労働者派遣法がまた変わる？

8月20日、厚生労働省の「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」が報告書を取りまとめた。その内容は、報告書冒頭で「今後の労働者派遣制度の見直しの議論に資することを目的として、制度の根幹に関わる事項も含む多岐にわたる論点について、整理を行った」としている通り、労働者派遣制度の根幹を突き崩すものである。以下、研究会報告の主な内容を紹介する。



○ 特定労働者派遣（常用型派遣）について

常用型派遣労働者には有期雇用を反復している者も含まれており、必ずしも雇用が安定しているとは言えない。そのため「常時雇用される者」を「期間の定めのない者」と再整理し、特定労働者派遣事業はすべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定。

○ 期間制限の在り方等について

- ・ 現行の 26 業務という区分に基づく規制の廃止を検討。
- ・ 有期雇用派遣について、業務単位でなく、労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定。労働者個人単位の上限は 3 年とする方向で検討。
- ・ 有期雇用派遣について、派遣先による派遣受け入れ期間上限は 3 年とする方向で検討。しかし、上限年数を越す場合は、派遣先労使により、継続的受け入れ等の可否を決定。
- ・ 有期雇用派遣について、派遣元による雇用安定措置。①派遣先への直接雇用の申入れ、②新たな派遣就業先の提供、③派遣元での無期雇用化、等のいずれかの措置を講ずる。
- ・ 無期雇用派遣については、期間制限の対象外とする。

○ 事前面接について

派遣元で無期雇用する者に対する事前面接は規制の対象から除外することが適当。

○ 派遣先の責任の在り方について

集団的労使関係法上の使用者性は、労働者派遣法の範疇で対応すべきものではなく、今後とも労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当。

戦後日本の雇用の大原則は直接雇用であり、労働者供給事業については職業安定法 44 条において罰則をもって禁止されてきた。労働者派遣とは、従来禁止されてきた労働者供給事業から、派遣元事業主が労働者を雇用する形態のものを分離し、合法化したものに他ならない。つまり、あくまでも例外的な雇用形態として認められたものである。今回の報告書の最大の特徴は、派遣の例外としての限定を取り払い、通常の雇用形態の一環として位置づけ直しているところにあると思われる。以下、報告書の内容を具体的に検討したい。

（１） 政令指定 26 業務に基づく区分の廃止について

そもそも、労働者派遣の合法化に当たっては、「業務の専門性、雇用管理の特殊性から常用労働者との代替の恐れが少ない業務のみを派遣対象業務とする」とされ、派遣可能業務も 16 業務に限定されていた。それがすぐに 26 業務のポジティブリストとされ、1999 年には製造業を除くネガティブリストとなり、その後製造業派遣も解禁されるに到った。一方、26 業務については派遣受入れ可能期間制限を撤廃するなどして恒常化しつつ、その他の業務については 3 年を最長とする派遣受入れ可能期間制限を維持してきた。報告書は政令指定 26 業務という概念そのものを廃止する方向を打ち出しているが、これは 26 業務以外の業務にかかる派遣労働を事実上恒常化することを予定したものと推測される。

(2) 期間制限について

報告書では、有期雇用派遣について、派遣先企業の派遣受け入れ可能期間を原則 3 年としつつも、派遣先労使で決定すればこれを延長することができるとしている。ところで、現在の企業内労組の体たらくを考えれば、派遣先労使での決定とは、派遣先企業の決定と同義でしかない。つまり、派遣先企業が望めば派遣受け入れ可能期間をいくらでも延長できるということになるだろう。報告書は労働者個人単位の派遣可能期間の上限を 3 年にするとしているから、派遣先企業は労働者さえ入れ替えれば、無限に派遣労働者を受け入れることが出来るようになるわけである。

(3) 派遣労働者の雇用安定措置について。

報告書は派遣労働者の雇用安定措置として、①派遣先への直接雇用の申入れ、②新たな派遣就業先の提供、③派遣元での無期雇用化、等のいずれかの措置を講ずるとしている。そして、派遣先への直接雇用の申入れが直接雇用に結びつかなかった場合は、派遣元は自ら実施することが可能な他の 2 つの措置等を講じることとしている。

しかし、この提案の実効性については極めて疑問である。そもそも派遣会社はあくまでも労働者を派遣先で働かせることによって成り立つものであるから、どこまで行っても最終決定件を派遣先が持つことは自明である。ところが、派遣先は雇用責任を免除されているのである。派遣先への直接雇用にしても、新たな派遣先の紹介にしても、派遣先次第である。また、派遣元での無期雇用化についても、派遣会社が安定的に相当量の派遣先を確保できて初めて可能なのであるから、やはり派遣先次第であることに変わらない。

(4) 無期雇用派遣について

報告書が「特定労働者派遣事業はすべての派遣労働者を無期雇用する派遣元に限定」すると提言したことは、一步前進として評価できる。しかし、同時に無期雇用派遣については期間制限や事前面接等およそ一切の規制の対象から除外していることは、重大な問題である。

派遣労働者の場合、賃金、労働時間、就業場所、そして雇用の継続に到るまで重要な労働条件について、派遣先が事実上重大な決定権を持っている。仮に派遣元に無期雇用されていたとしても、派遣先への依存性ゆえに、決して直接雇用の正社員と同程度の安定性が保証されるわけではないのである。派遣会社は、賃借のオフィス 1 つ、レンタルのパソコンと電話数台で、数千人の派遣労働者を雇用することも可能である。派遣先の雇用責任を免除し、派遣元に雇用責任を負わせるということ自体が机上の空論あるいは欺瞞的なレトリックに過ぎない。

(5) 派遣先の責任の在り方について

従来、派遣先の責任については、派遣先でのセクハラ、パワハラ、安全配慮等に限られており、雇用責任は事実上除外されていた。そのため、労働組合が派遣先に対し雇用継続を求めて団交を申し入れても、拒否されることが多かった。報告書はこうした現状を維持すべきであるとしている。

私達の経験からしても、雇止めや解雇を含め派遣労働を巡る問題の大部分は派遣先で発生する。繰り返しになるが、労働条件の最終決定件も事実上派遣先にある。それゆえ、派遣元だけとの団体交渉では、せいぜい手切れ金程度の金銭解決が関の山でしかない。派遣先の雇用責任を事実上免除するということは、派遣労働者の労働 3 権を認めないというに等しい。

(6) その他

報告書は派遣労働者の雇用安定やキャリアアップを強調しているが、派遣を例外的、一時的、臨時的なものとしてきた従来の建前をかなぐり捨て、通常かつ恒常的な雇用形態と考える発想から出てきていることは明白である。無論、それはそれで必要だとも思うが、既述のようにその実効性は極めて疑わしい。

この報告書を受け、厚生労働省は 8 月 30 日に労働政策審議会の労働力需給制度部会を開き、労働者派遣制度の見直しに着手した。年内にも結論を出し、来年の通常国会に労働者派遣法改正案を提出する方針だという。私達も労働組合の一つとして、対応を検討していかなければならないと考える。

S保険 労災認定に基づく慰謝料請求裁判を傍聴して

H.O

先月号で組合員のMさんが傍聴を求めておられた裁判を傍聴しました。MさんがS保険相互会社を相手取って起こした、労災認定に基づく慰謝料請求裁判です。9月5日は、裁判のヤマ場とも言える、証人尋問でした。証人は、原告側からMさん自身を含めて2人、被告側からはパワハラを行った当事者のN氏を含めて3人、尋問は、朝10時から、休憩を挟んで、夕方4時半まで続く長丁場でした。



Mさんは2002年7月にS生命保険相互会社北大阪支社（現在新大阪支社）に入社し、その翌年に所長に昇格して、仕事を続けていました（この昇進はとても早いものだったと、当日の証人はすべて証言していました）。しかし、Mさんが勤務する支部が規模縮小、業績が悪化する2006年ごろから、毎日行われる朝礼で被告人のN支部長は成績不振の原因として、所長を槍玉にあげ、支部の全員がいる前で、つまりMさんの部下のいる前で、「所長が致命傷」、「所長のせいで支部はつぶれる」などと罵声をあげるようになりました。本来なら業務連絡、支部員のやる気をあげるはずの場である朝礼が殺伐とした、重苦しいものとなり、もう1人の所長が家庭の都合で朝礼に出席できなくなると、「所長が致命傷」などの罵声はMさん1人に向けられるようになり、ますます朝礼はMさんにとって耐えられないようになっていきました（Mさんは当日の証言で、朝礼は100%苦痛だったと表現されていました）。朝礼の他に所長会議でも、N被告からMさんは激しく攻撃されましたが、部下の面前での罵声を発せられるのが最も辛かったとこれも証言されていました。こうした状況で、Mさんは体調の異変を感じるようになります。

Mさんは夫からの助言もあって、N被告の上司である、北大阪支社のK営業担当部長に相談し、朝礼が苦痛であることを訴え、朝礼の改善指導、そして直接朝礼に出席してくれるように頼みます。しかし、K部長はごくたまに朝礼に出席してくれても、N被告を指導して、朝礼を改善させることはありませんでした。このK部長も当日証言しました。

2006年6月には、Mさんはついに出勤できなくなり、7月には精神神経科の医師に「抑うつ状態」との診断書を書いてもらい、傷病で休むようになります。2007年7月、会社側からの傷病補償期間が一年で満了になるため、8月に復職しないと退職扱いになると言われ、主治医から8月も休職との診断書をもらっていたにも関わらず、会社の意向に押され、Mさんは、会社回りはせず地域まわりのみといった条件を提示して、復職することを決心します。しかし、N被告が上司でなくなったにも関わらず、N被告から受けたパワハラの記憶が、さまざまなことがきっかけになって、フラッシュバックし、病状が悪化して、ついには傷病補償期間が残っているにもかかわらず、Mさんは退職します。医者の診断書が出ているにもかかわらず、8月からの復職をせまった北大阪支社総務部長もこの日証言しました。

退職後、Mさんは夫のKさんの協力、応援を受けて、労災を東京の労働保険審査会まで出かけて、労災不支給の処分取り消しを勝ち取られます。夫のこうじさんも当日証言されました。

S生命保険相互会社はこの労災認定にもかかわらず、Mさんの慰謝料請求に対して、話し合いにも応じず、2010年6月、Mさんは会社と元上司に対し、提訴されたのでした。

9月5日の証人尋問は原告のMさんから始まりました。

Mさんは、N被告が主宰する毎日の朝礼が、いかに非生産的で、支部員のやる気をそぐものであったこと、そして何よりも所長に向けられる罵声が執拗で、Mさんの忍耐を超えるものであったことを明確に証言されました。また、朝礼には熱を出している子供を連れてでも、必ず出席するように言われ、朝礼から逃げることもできなかったこともふれられました。K部長をはじめ、何人も北大阪支社のスタッフに朝礼の改善を訴えても、話を聞くだけで有効な措置を取ってもらえなかったこと、診断書を提出しているにも関わらず、強引に8月からの復職をせまられて、やむなく復職したけれどもやはり勤務に耐えられず、早退を繰り返すしかなかったことを証言し、いかに会社の対応が不十分であったこともよく伝わってきました。そのため、抑うつ状態の病状が悪化し、家事はおろか、入浴することもできなくなったこと、人を責める発言を聞くと、朝礼などの辛い記憶がフラッシュバックしてしまい、子供の所属するサッカークラブのコーチが子供たちを叱咤する発言を聞いても、フラッシュバックしてしまうので、夫が子供を説得してクラブをやめさせたことなども証言され、子を持つ身として、特に最後の話は涙なしには聞けませんでした。

被告側からの弁護士からの質問は、朝礼の内容にはほとんど触れず、いじめられている認識はいつからなのかということと、病気で日常生活はできないというのは本当かという2点だけをなんとか突破口にしようとしているように思われました。人ごみに耐えられないのなら、なぜ家族旅行に行けたのかなどの質問を繰り返し、さすがにそれまで頑張っていたMさんも裁判官の許可を求めて、薬の服用を2度もせざるを得なくなりましたが、無事に乗り切っておられました。総じて、Mさんは終始、落ち着いて証言され、その勇気と意志の強さに感動しました。また、メンタル面での労働法の改善に資するような判決をお願いしますとの発言をありがたく聞きました。

昼からの証人尋問は、Mさんの夫のKさんから始まりました。Kさんの証言からは会社から不当な仕打ちを受けて、苦しむMさんにしっかり寄り添い、会社と対峙する姿が感じ取られ、感動的でした。被告側の弁護士は、Kさんの記憶の曖昧さについて、証言の価値を少しでも下げようとしているように思われましたが、たとえ多少の訂正があったとしても、全体像は変わらず、Kさんの証言はきっと裁判官により心証を与えたとおもいます。

被告側の3人の証人、N被告、K部長、総務部長に対して、被告側の弁護人の質問はN被告によるパワハラの実態、K部長の対応の悪さ、総務部長のMさんの体調を無視した復職の強要がなかったかのように導こうとするものでしたが、質問者が原告側、そして心強いことに裁判官が変わると、その虚構性が明らかになりました。なによりも、証人たちの9月5日の証言と、労災認定のために労基署でとられた調書と矛盾するのです。証人たちは、その調書が引き合いに出されると、証言が二転し、混乱し、著しく証言の信ぴょう性がおとしめられました。すでに労災は認定されているのです。その事実をひっくり返そうとする被告たちの行為はこっけいにさえ、私には思われました。原告のMさん、夫のKさん、そして2人を支えてきた人たちの苦労が報われ、Mさんが望むような判決がでることを願い、そして、裁判官の様子を見て、その可能性もあるのではないかと感じた証人尋問でした。



突然の解雇通知書を受けてからの 4 か月間について

2013 年 8 月 26 日

組合員 O

私は、マンション管理の業務を行っている当時管理職でした。

私達従業員は、管理規約に基づき理事長が理事会の承認を以って採用・解雇され

2013 年 4 月末業務を行っているところ、突然理事長と弁護士が事務所内に入り、私と他 1 名の従業員に解雇通知書を手で読み上げた後、其々に出しました。



この日に至るまで、理事会当事者間には問題があり、解雇通知書を出した理事長が指揮を執る理事会と、その前に発足していた理事会とが業務引継ぎをせず、私達は、理事会間の板挟みになっておりました。

このようなことが予測されることもあって、知人の組合員 S さんの紹介で、管理職ユニオン・関西に加入し、書記長に事情説明をしておりました。

しかしながら、まさかいきなりの解雇通知書を以って懲戒解雇とすることで、当然解雇通知書を拒否し、すぐに書記長に団交申入れをお願いしました。

理事会側の主張は、新理事会が発足後、前の理事会の指示に従わず、新理事会(理事長)の指示に従うよう忠告したにもかかわらず、明確に拒否し、職場秩序を乱したことでしたが、私達は、前理事会より新理事会発足は無効だから口出しするなといわれ、その都度伝えており、明確な拒否は一切していませんでした。

2013 年 5 月第 1 回団交が行われる前に、代理人の弁護士より職場復帰もありそのような話があり、交渉日には、書記長、S さんに出席して貰い解雇撤回にむけて、始末書の提出、協定書の作成等確認されたと判断しておりました。

私自身も始末書について、理事会当事者間の問題のため口出しできず、従う事が出来なかった旨回答しましたが、後日弁護士より理事会決議の結果、解雇撤回しないとの連絡が入り、再度、第 2 回団交申入れをお願いしました。

2013 年 6 月第 2 回団交が行われ、前回団交時に、概ね解雇撤回の方向で話し合ったが、何故撤回しなかったのか理由を確認すると、理事会で慎重審議したが在職時の行動での業務の著しい混乱、団交時の言動・態度、従業員の聴取結果、(担当業務の代替性の可否)等総合判断し結論に至り、特に私は会計責任者のため、業務の引継ぎをしなかった事から金融機関との手続きが円滑に出来ず、区分所有者に管理費等の請求が出来ず混乱が生じたことを主張してきました。

結論として、解雇を撤回出来ないが懲戒解雇ではなく、通常解雇(諭旨解雇)なら可能だと言うことで交渉が終わり、納得できないため、第 3 回団交申入れを

お願いしました。

また、それまで4月分の給与しか支給して貰えなかったため、どうしても解雇撤回出来ないのであれば、懲戒解雇ではなく会社都合による解雇で、5月以降の給与及び退職金規定に基づいた会社都合による金額を最低限支給するよう主張してきました。

2013年7月第3回団交が行われ、代理人の弁護士からは、前回団交時と同様に解雇撤回はできない、懲戒解雇ではなく通常解雇(諭旨解雇)なら可能で、当然退職金も会社都合ではないので約1/4の支給となることを主張してきたので、どうしても解雇撤回出来ないのであれば、会社都合による退職にして、5月以降7月分までの給与も現状通り支給してもらうよう要求し、交渉が終わりました。その後、7月末に代理人の弁護士作成の合意書案が届き、①4月付の懲戒解雇を撤回する ②会社都合による退職とする ③離職票を作成し、雇用保険の失業手当を速やかに受給できるよう協力する ④給与は6月末分まで8月10日限り支給する ⑤退職金は、会社都合ではなく自己都合に相当する金額を支給する等、以上こちらからの主張はすべて受け入れてくれませんでした。このままずるずる引き延ばされては、私自身身動き出来ない状況になるので、合意書に署名・捺印しますので、書記長から代理人の弁護士にこの合意書案で正式に作成して貰うようお願いしました。

事務所がお盆休みの中、書記長から8月14日付で、封筒が届き開封すると8月10日を過ぎた8月12日付で、代理人の弁護士より合意書が届き、署名・捺印後返送する様依頼があり、また、離職票の件も話をしている事も確認しました。8月16日に組合事務所および弁護士宛てに返送しましたが、その10日後の8月26日やっとの思いで、会社都合による離職票等書類を受け取り、6月分までの給与振込を確認しました。

この度は、突然の懲戒解雇通知書を受け、その後部外者なので、出勤すると警察署に対する刑事告訴を含む厳正な処分をとると言われ、その時は動揺して何も



対処できませんでしたが、書記長、組合員のSさんに報告・連絡・相談しましたことで、4か月間もかかりましたが、合意書に署名・捺印することが出来まして、本当に感謝いたします。ありがとうございました。4月初旬に管理職ユニオン・関西に加入していなければ、私一人では決して太刀打ち出来ませんでした。

スタッフの皆様や組合員のサポートがあつて成り立つものだなと今回の経験を通じて痛感いたしました。

今後とも、書記長はじめスタッフの皆様のご指導宜しく願いいたします。

以上

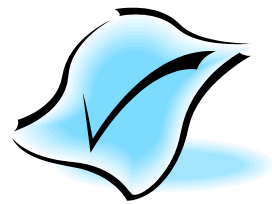
〔逆労働審判〕

N酵素 : M



- ・「労働審判」は「紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図る事を目的とする」と労働審判法1条にある様に、平成18年4月から導入された制度で、和解を前提として3回以内の期日で審理する事により、問題の早期解決を図るものである。
- ・ 上記の如く謳われている様に、通常、労働者側から主として訴えを起こすものだが、私は会社側から逆に労働審判を申立てられました。
- ・ 江戸時代から続く京都の酒蔵を母体に、酒造りの過程に薬効があるとして、昭和50年代には酒造業から「N菌化学研究所」という製薬会社に転換し、又、平成14年には清涼飲料水製造業の「N堂」へと業態を変え、更に、平成21年に「N酵素」という名称に変更してきた会社に、私は26年間勤務しております。
- ・ 平成14年12月に製薬会社を廃業し、清涼飲料水製造業に業態を転換させ、副社長が外部から就任すると同時に、たちまち5~6名が解雇され、その後も通常12~18名の社員数の会社の中で、過去10年で約150人、この1年間でも20人程が副社長によるパワハラ、給与大幅減額等で追い込まれ、退職を余儀なくされています。
- ・ 平成24年6月上旬には、原料の社内移動状況が不備だとして、私は部長から平社員に降格、更に6月下旬には出勤時刻が遅いとして、給与の大幅減額、賞与の不支給という扱いを受けたが、いずれも根拠の無い難癖であり、当時は、給与を戻してゆくとの副社長の話だったので我慢することにしたが、その後も給与の減額と難癖によるパワハラは続いた。
- ・ この様な中、平成25年4月18日に退職勧奨を受けた。翌日の19日に管理職ユニオン関西に相談、4月23日に会社側に組合加入通知と団体交渉の申入れを行った。
- ・ 5月13日 第1回団体交渉(社内)：退職勧奨撤回、降格、降給について、会社側はF代表取締役(平成24年12月就任)とS弁護士の2名、組合側は書記長、副委員長、私の3名。
団体交渉の席では、F代表の解雇であるとの主張が一方的に続いたので、会社側にその内容を文書化して欲しい、と組合側は主張して第1回目の団体交渉を終えた。

- 同日 1 時間 30 分後、会社側 S 弁護士から組合に電話があり、未払い賃金と賞与、残業代を計算して連絡して欲しいとの連絡があった。
- 5 月 31 日 会社側 S 弁護士から「解雇通知」と、「連絡書」として降職、降級、解雇についての「理由書」が届いたが、いずれの理由も誹謗、中傷、捏造による稚拙な内容のものであった。
- 6 月 11 日 新たに「団体交渉」の申入れを行ったが、会社側 S 弁護士より延期の申し出あり。
- 6 月 21 日 2 度目の「団体交渉」申入れを行ったが、回答期限に会社側から連絡が無い為、S 弁護士と F 代表の双方に書記長から電話を入れるも、いずれも留守であるとの事だったので、折り返しの返事を両者に要求したが、結局、返事の電話は掛かって来なかった。
- 6 月 29 日 3 度目の「団体交渉」の申入れを行った。
- 7 月 1 日 会社側 S 弁護士より「労働審判」の申立てを行ったとの連絡があり、今後は裁判所でのやり取りのみとする、との内容だったが、それに対し組合側からは、会社側が「労働審判」の手続きを行ったからといって、申入れている「団体交渉」を拒否出来ない。拒否すれば「労働委員会」に「不当労働行為」として申立てる、と会社側に 4 度目の「団体交渉」の申入れを通知し、更に解雇撤回、未払賃金を要求するとの「内容証明郵便」を発送した。
- 7 月 10 日 第 2 回団体交渉(社内)：降職、降給、解雇撤回について



会社側は F 代表と S 弁護士の 2 名、組合側は書記長、副委員長、私の 3 名
会社側からの「連絡書(降職、降級、解雇)」に対して、私は以前「報告書(反論、意見書)」を会社側に提出していたが、それに対する会社側の反論書面や未払賃金に対する会社側の提示額についても会社側は準備してこなかった。

- 7 月 19 日 裁判所から届いた「労働審判手続日呼出状及び答弁書催告書」には、「審判期日」が第 1 回 9 月 2 日、第 2 回 9 月 12 日、第 3 回 9 月 26 日とあり、又、裁判所へのこちら側の「答弁書」提出期限は 8 月 23 日であった。会社側の「審判申立書」の「証拠書類」等は、第 1 回「団体交渉」の際に私の解雇理由を文書化して欲しいと会社側に要求し、その後、送られてきた「連絡書(降職、降級、解雇についての理由書)」の内容の書面と、ほとんど変わらず、その内容に対しては、既に私が「報告書(反論、意見書)」として、以前に会社側に提出しており、提出後に会社側からの何の再反論も無かったものである。その最初に会社側が提示してきた「連絡書(解雇理由書)」を全く修正せずに、基の内容のまま、裁判所に提出したものと判明した。

- 8月23日 組合側N弁護士との打ち合わせ後、「答弁書」を裁判所に提出。「答弁書」で会社側に求めた「求釈明」に、会社側は具体的な事実の主張を欠き、基本的事実についてさえ誤りが目立つ、との内容で主張し、少なくとも降職、降給、解雇の年月日と、その対象となった非違行為の年月日時、場所、内容、等を明らかにするように会社側に求めた。
- 平成25年9月2日 第1回労働審判日(京都地裁)
会社側はF代表とS弁護士の2名、組合側は私とN弁護士、ラウンドテーブルで左右に分かれて会社側と組合側が着席、向い側中央に労働審判官(裁判官)1名、その左右に労働審判員(使用者側・労働者側各1名)の3名が着席し、副委員長は傍聴席に着いた。
- 労働審判委員会の紹介と労働審判手続きの概要の説明がなされ、事実関係の聴き取りに入ったが、会社側は8月23日にN弁護士が裁判所に提出した「答弁書」にある「求釈明」の内容について、S弁護士は「釈明の回答書」を全く準備していなかったもので、労働審判官やN弁護士も呆れた様子であった。
- 又、F代表が口答で私の解雇理由について「過去もっと多くの不祥事があり、最終的に証書に書き出したものだ。始末書も数ヶ月で処分しており、個々の記録は残していない。」と話し出した。それに対し、N弁護士は「社員の人生を左右する記録を残していないのか、過去10年に150人、この1年で20人程も社員を辞めさせているので、多すぎて記録が残っていないのではないのか、会社に対して1億5000万円の損害を本人が与えていると言うなら、きちんとした裏付けを立証した上で反論して欲しい」と話すと、続いて、審判官も会社側S弁護士に対し「時系列にまとめて、各事件について出発点を整理して立証するように」との事を伝えていた。
- 会社側のS弁護士は「9月末までに回答書を提出します」と言ったが、N弁護士は「本来、第2回目の予定審判期日は9月12日、それを先延ばしして第3回目に予定している9月26日の審判期日を第2回目の期日として変更するのなら、せめて9月13日までに会社側は回答書面を提出して欲しい。」と主張。審判官もこの内容で了解し、第3回目の審判期日は本来の9月26日から先延ばしの10月16日に決まり、第1回目の労働審判は35分で終了した。
- 今回、会社側が主張してきた解雇理由や未払い賃金に対し、私が反論書や請求金額を会社側に提示したにもかかわらず、その反論書や請求未払賃金に対して、会社側からは何の「文書回答」もなく、何度も「団体交渉」を引き延ばし



たり、会社側のS弁護士は電話に出ず、弁護士事務所の事務員に組合の書記長が2度も電話を入れているのに、折返しに電話を掛け返してこない等の行為が続いた挙句に、こちらは「団体交渉」で話し合いによる解決を目指していたのに、逆に、会社側から私に対して「労働審判」を申立てた上に、「労働審判」の場では「求釈明」に対する「反論書」を会社側は用意してきませんでした。そのような会社側の態度には、私は今、非常に憤りを感じております。又、過去、管理職ユニオン関西では、私の他にも数件、同様に、会社側から逆に「労働審判」を申立てられた事件があると聞いており、本来、弱者といえる労働者の為に生まれた「労働審判制度」が、逆に会社側に利用されているという現実に対し、この矛盾を少しでも是正する為、必ずや今後の審判の場で私の主張を明らかにしてゆきたいと思っております。

社会問題学習会(仮称) 話し手:戸田ひさよし氏(門真市議)

10月2日(水)午後7時～、組合事務所にて

幅広く政治、経済、労働問題などを取り上げる学習サークルを始めたいと思います。

まずスタートは、門真市市会議員で私仲村の友人であり、連帯ユニオン議員ネット(連帯ユニオン関西生コン支部応援団)代表です。その行動派議員の戸田さんに来てもらいます。御期待ください。



一応、以下の内容を中心に行ないますが、戸田さんに自由にしゃべってもらって意見交換をしたいと考えています。組合員の皆さんの参加をお待ちしています。

連絡は、組合事務所仲村まで。

○戸田氏製作のDVD上映:「在特会」(ヘイトスピーチを繰り返す集団) 黒書

○バイクVMAXで鹿児島・沖縄連帯ツアー報告など

業種・職種グループ化のための回答を再度お願いします

前号でお願いしましたはがきアンケートの集まりが、まだ50枚ほどです。再度、回答をお願いします。

個人加盟のユニオンは、自分の問題が解決したり退職という結論となった場合、事務所から足が遠のく方が多いです。かといって、職場で組合員を増やすことはなかなか困難なことです。

管理職ユニオンでは、「応援が欲しければ仲間の応援に出かけること」としています。そうすれば必ずお返しがあります。

最近、元気な女性が多く、MU/AHPの垣根なく団体交渉、抗議行動、ティッシュのターミナル配布などが活発に行なわれています。こうした応援体制は、引き続き呼びかけ取り組んで欲しいと考えています。

さらに突っ込んでユニオン（組合）としての組織強化の視点で、個人加盟の労働者の結び目を業種・職種グループ化を部分的に取り組んできました。学習や具体例の紹介も増やしました。関西生コン型運動を学ぶ視点からの取り組み強化です。

管理職ユニオンに加盟された時に、組合員に呼びかけるための業種・職種のグループです。企業を超えた同業種・職種メンバーによる集まりです。

このページの下アンケートに記入の上、FAXでの回答をお願いします。

各業種・職種グループの集まりの世話人を決め、9月、10月に一度交流会合を持ち、11月の定期大会で本格的スタートの方針を確認し、12月からの新しい組合加入者からグループ決定をし、参加を呼びかけたいと思っています。御協力をお願いします。

業種・職種グループは、以下の通りです。番号に丸印をお願いします。大会後スタート予定です

- ① 通信・IT・情報関連、
- ② 建設・運輸関連
- ③ 製造関連（食品・化学・機械・電機）
- ④ 金融・サービス・不動産関連
- ⑤ 教育・公務員・各種団体関連
- ⑥ 医療・介護・福祉関連

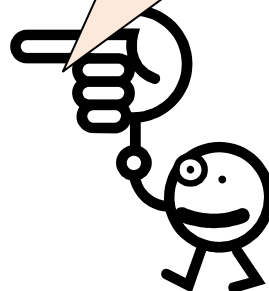
従業員数を記入ください→

ユニオンへの希望、協力できる活動、近況などお書きください

氏名（住所はどちらでも構いません）をお願いします。

はがきアンケート

グループを作り意見交換してよりよい環境作りをしましょう。アンケート返信を再度お願いします。
はがきを無くした方は、これをFAXください。



独立行政法人助成金企画 第一弾

生活労働相談ホットライン ～奈落の底に落ちる前に～

9月27日（金）、28日（土）、29日（日）の3日間
10時から18時まで相談受付 相談無料

【電話相談】 **06-6881-0781**

【メール相談】 **sodan@ahp-union.or.jp**



全国の労働局の「個別労働紛争解決制度」に寄せられた職場の「いじめ・嫌がらせ（パワハラ）」相談が、2012年度は初めて5万件を超え、過去最多となりました。そして、例にもれず、大阪労働局に寄せられたパワハラ相談も3853件に上り、過去最多となりました。こうした状況を背景に、メンタル不調をきたす人も増加の一途を辿っています。

パワハラの増加に長時間労働等も加わり、メンタル不調をきたして休職や退職に追い込まれるケースが後を絶ちません。そうしたケースでは、失業手当や傷病手当金すら受けられず、丸裸で放り出され、たちまち生活に行き詰ってしまうことも少なくありません。そこまできなくても、休職による収入減少や復職できないかもしれないという不安が付きまといます。こうした状況が、さらにメンタル不調から抜け出すことを困難にしているという実態があります。

私達はこれまでの経験から、困難に陥っている人を支援するためには、総合的な相談体制が必要であることを痛感しています。会社の問題や個人の生活破綻、メンタル不調が絡み合っているためです。そこで、この度、独立行政法人福祉医療機構からの助成金を得て、「生活労働相談ホットライン」を開設することになりました。ホットライン当日には、労働相談員や産業カウンセラーだけでなく、弁護士も待機して相談に応じる予定です。

また、ホットラインに併せて、以下のパンフレットを無料で配布・郵送させていただきます。

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| ① うつ病 生活どうする この制度を活用しよう！ | 1000部限定 |
| ② 「うつ病・躁うつ病 原因は突き止められるか」 （加藤忠文著） | 200部限定 |
| ③ 「うつ病 躁うつ病 納得できる診断治療のために」 （白川修著） | 200部限定 |
| ④ 「うつ病と上手に付き合う心理学」 （高橋良斉著） | 200部限定 |
| ⑤ 「ぐっすり眠る喜びをあなたに」 （糸和彦著） | 200部限定 |

今後の
予定

天神橋筋商店街と協力して、街中での無料生活労働相談会

《第一回》

日時:2013年12月14日(土)及び15日(日) 10時～16時

場所:リそな銀行南森町支店前「憩いの場」

《第二回》

日時:2014年2月1日(土)及び2日(日) 10時～16時

場所:リそな銀行南森町支店前「憩いの場」

大阪労働者弁護団 2013 年 秋の連続基礎講座

2013 年、大阪労働者弁護団は春と秋に 3 回ずつ 2 度の連続基礎講座を企画しました。後半、秋シリーズのテーマは、下記のように「個別的労使関係」です。

② 9 月 25 日（水）不当な解雇を許さない！ 不当解雇の争い方

③ 10 月 16 日（水）我慢しないで！パワーハラスメントへの対処法

いずれも 18 時半～ 大阪労働者弁護団事務所にて

参加費 1000 円

※ 要予約。参加を希望される方は、お早めに組合まで御連絡ください。

～メタボ解消！遊歩会 10 月企画～

～噂の学芸員リベンジ企画！！

近つ飛鳥に眠る、古代・飛鳥・平安時代の歴史探訪

行先（予定）：飛鳥戸神社、叡福寺、泥掛地藏、通法寺（源氏三代の墓）、用明天皇陵、小野妹子墓、二子塚古墳、推古天皇陵、大阪府立近つ飛鳥博物館、同内にある一須賀（いちすが）古墳群と欄田・里山散策

※道中に道の駅があるので、時間的に余裕があれば寄るつもりです。

入館料：叡福寺 200 円、近つ飛鳥博物館 一般 400 円

バス：金剛バス 阪南ネオポリス～近鉄南大阪線貴志駅間で 260 円



歴史の舞台は、奈良や京都だけにあらず！ 近つ飛鳥と呼ばれ、後に蘇我入鹿や馬子を出した渡来系の本拠地として栄えた古代、聖徳太子が生きた飛鳥時代、そして、源氏が表舞台に顔を出した平安時代。

南大阪の由緒ある史跡を散策して、古に思いを馳せませんか？ 前々回は理由があって、参加できなかった学芸員資格を持つ某組合員の解説付きです。（と自分で書いて冷や汗。）自分の専門からかなり外れるので、勉強がんばりま～す……。奮ってご参加下さい！！

日時：10 月 13 日（日） 10 時集合

集合場所：近鉄南大阪線上ノ太子駅（特急・急行不停車）

古市駅で橿原神宮前行き（準急）に乗車

参加していただける方は、1 週間前までに組合までご連絡を！！
