

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！」

2013.10.12
vol.199

現場からの報告
そこに見えたものとは

- 不当労働行為
- 生活労働相談ホットライン

特集

高野山清浄心院合宿 仲村書記長報告より

「労働者の状態と管理職ユニオン・関西の方向性」

VOL.2

〒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

特集 「労働運動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。前回と今回に分けて掲載しました。

〈木下武男さんの「関西生コン労組のストライキが切り開いた地平」—労働運動の現段階と業種別・職種別運動—を紹介〉

木下先生が関生にほれ込んで、話を聞いたり闘争現場に参加したりして書いた文章です。

どんな点を評価しているかというと、彼が言っていることは、業種・職種別という組織の仕方、それが地域で協力・共闘関係をつくるということです。

大きくは、労働組合が業種とか業界に対して規定力を持つ、発言力を持つという考え方をした上で、労働組合がどういう役割を果たすか、ということに関西生コン型の運動のなかで、それが重要なことではないか、そういうことを関西生コンの闘いの中で、なぜそのような運動が威力を持つのかを見たのです。

関西の生コン業界に限っていえば、関西生コン支部は関西の生コン労働者を全部組織しているわけではない。組織はしていますけれども、生コン労働者を全部は組織していない。

そこに対して、労働組合のストライキということも含めて全然考え方が違うわけです。

私も昔、500名くらいの企業内組合の委員長をやったことがあるんですけど、ストライキをするにしても一企業の生産を止めるだけなんです。ところが業界・業種という発想をすれば、同じ業種は別の一つの工場だけじゃない。あちこちにある。ある地域にいけば何十も何百もあったりする、生コン工場で言えば、何十社であったりするわけです。ストライキを打つ場合、全部を止めれば効果が影響力があるわけです。それを全部止めると効果がある、そういう発想なんです。

これはヨーロッパの労働運動というのはそういう発想なんです。港湾を止める、ストライキをする場合、港湾の全労働者を組織していなくても全部を止める。フランスなんかはわかりやすいですけど、フランスの労働者の組織率は10%くらいです、日本より低いんです。ところが法律で、過去のいろいろ政権の問題もありますが話すと長いので省略しますが、10%の組織率ですけど産業別に経営者と労働組合が交渉し、そこで決めたことはすべての労働者に適用する。拡大・拡張適用する、そういうふうになっている。だから10%の労働者がストライキをやる。発想がぜんぜん違って、個々人の労働者にもストライキ権があるんです。ストライキに抵抗したり邪魔をしたり電車が動かなかったりしても文句をいったりしない。



一緒にストライキに参加するんです個々の労働者が。組織率は10%だが、組織がストライキを呼びかけたら何百万のストライキになったりするんです。年金ストライキなんかは、何百万の労働者が参加するんです、そういう発想なんです。だから、そこをどういうふうに物事を考えるか。日本の企業内組合は、労使一緒になって、そこで働く非正規の労働者を排除したりするわけですから。非正規の労働者のための賃上げでストライキを打つという発想をしませんから。非正規労働者も含めていっしょに賃上げ闘争をしようということをしませんから、これとは違う発想をするんです。

労働者の生活を良くしようとするなら、一つの企業で言うなら正社員だけでなく非正規の人も含めて賃上げをせよ、という闘争を組もうという発想が企業内組合にはないんです。

関西生コンの場合、生コンの全体の労働者の労働条件を規定するような、影響を与えるような運動です。生コン業界、生コン関連業界、生コンとはセメントと砂と砂利とあと何かを混ぜるんですね。そういう業界に規定力を持つという運動をやっている典型的なところとして関西生コンを紹介しました。



もう一つは、全港湾、港湾の地域に働く場合、全港湾に入っている労働者しか雇ったらあかんと、そういう協定を勝ち取っている。だから発想が一つの企業の問題だけ解決するだけではなく労働者全体のそこに働く労働者全体に労働組合が規定力を持つ影響力を持つ、発言力を持つ、そういうことをやってる組合なんです。だからそういう組合がお互い業界や地域で協力することもやっていますが、まだまだ小さな力です。

産別組織でありながら地域で協力・共闘をする。そうしたことを通じながら、連携、連合、統合をして、勢力をもっと拡大をしてやったらいいんじゃないかと。それは一つの業種というとなかなか大変ですから、もう少し広げてゼネラルユニオンという言い方をしていますけれども、建設とか、運輸とか、物流とかというふうに広げて組織化するという発想です。

それを木下先生が、関西生コンの闘争の中でいいところがあるし、そういう発想でやれば日本の労働運動も改革できるんじゃないかと、指摘しているんです。

賃金もですね職種別賃金、企業で決めるのではなくて、同じ仕事であれば基本的に同一労働同一賃金といって、敵側も言っていますが我々側との考え方は違いますけれども、そういうところに規定力がある運動をやっている典型的なところです。それを紹介しています、他にもあるんですが。

生コン業界は中小企業が圧倒的に多いんです。中小企業が協同組合を作って、今やっていることは、共同受注・共同購入、セメントを買う場合、協同組合が一括購入する。セメントをつくっているのは独占ですから、独占と対等取引しようと思ったら、個別にやったら買い叩かれるので団結をする。中小企業は共同で購入してできるだけ安くセメントを買う。原料は安く、ゼネコンに生コンを出来るだけ高く売る。その利益は、中小企業におまえとこで一人占めにしたらあかんぞと、ちゃんと組合に分配をきっちり出せというそういう規定力を持つ。そういうことをやっている。不況でも賃上げをさせる。そうしたことを学んで組織との関連で見る必要があるというのが、木下先生が分析した結論です。

組織の形態もいろいろありますけども、業種・職種別はわかりやすいからそういつてるんですが、労働組合運動で言えばクラフトユニオン、介護士のユニオンとかを全国に作って介護士の最低賃金をきち

っと決めて、経験を持てば賃金もこれくらいにするという規定力を持っていく、そういう運動をせなあかんと。こういう発想で、いろんな業種・職種別に組織化を広げていく。

われわれの場合は管理職ユニオンの場合は、今現時点では、正社員と派遣パートの非正規と分けていますけども、とにかく駆け込んでくださいと。忙しいですけども相談を受けて団交をして、裁判やったり、労働委員会をやったり、団交で決着がつく場合もあるし、抗議行動をやって決着する場合もあるし、裁判での決着もある。われわれの場合は、そのサイクルで終わってるわけですね。

だから、自分の問題を解決して労働運動という発想になってもらうこと、理解してもらうのはなかなか難しい。学習活動も充分に出来ないし、非正規の人たちには解決後も組合事務所に来るのも大変ですから、生活に追われるというふうになってしまっている。そこを何とか、せつかく組合に関わってもらったんだから、労働運動という意味を理解してもらって次に進める、人の応援をすとか。今日の合宿に集まってもらってる皆さんは、人の応援いっぱいしてもらってると思うんですが、そういうことが当たり前なんだというふうに考えてもらえるような運動をどう組み立てるか。そのための手段として、職場では仮に一人であっても、同じ業種のグルー



プをつくる。そこに参加してもらう。そのことによってお互いの労働条件を比較できますよね。あんたとこどうやとか私のとこどうやとか比較出来ますね。同業種やのに何で違うんかと、会社のやり方とか、経営者の資質の問題だとか、賃金が同業種でやっているのに何で違うんかと。比較をして、良いほうに到達する運動、良いほうにあわす運動をしようやないかと、そういうことでだれかの団交に取り組もうとか、そういう取り組みをすることによって同じような業種の組織を拡大することが出来るようになっていく、そういう発想です。そういう取り組みをしようと、組織的に業種・職種別グループをバックアップすれば、なかなか手を付けられへんかったことを、これからぼちぼちやっていこうかなとして、これまでの大会方針になっています。

運動方針にも共闘の一つにコミュニティユニオン関西ネットワークがあります。Oさんに担当で参加してもらっています。

コミュニティユニオンというのは、熊沢誠さんの資料のほうに、「コミュニティユニオンの役割」というのが書いてあります。われわれも組織の形でいえば、コミュニティユニオンの一種と呼ばれていますけども、これを少し説明しておきます。

熊沢さんの言っているのは、日本型ゼネラルユニオンとして期待をかけてるのがコミュニティユニオンです。2010年、3年前の統計では、「コミュニティユニオン73組合、組合員1万5千名ほど、平均して大体1組合あたり200人程度の小さい組合であります」というのが、熊沢先生の分析です。次の頁、関西でコミュニティユニオンに加盟しているところの表があります。

関西、管理職ユニオン・関西も書いてあります。管理職ユニオン・関西が一番でかいです。この分析では、管理職ユニオン・関西は別格の扱いとなっています。

コミュニティユニオンというのは、組合員の定着が非常に悪い、財政問題は豊かでない。組合員が流動的である。なかなか非正規なり中小企業の労働者は、労働組合に到達するのも、なかなか難しい。そういう分析をして、コミュニティユニオンの現状は、非常にしんどい状況である。財政的にも不安定で一人の専従を置くのもなかなか難しい状態で、実態的には、半分アルバイトをして専従をしている組

合が多い。一人の専従をフルタイムで置くのは難しいということです。

我々の場合は、東京管理職ユニオンが有名であって、関西で立ち上げてマスコミ受けしてとかの背景があるわけですが、まあ我々はうまく行っているほうです。しかし、我々も組合員数は減っています。かろうじて管理職ユニオンと派遣パートユニオンと2つで一つというやり方をして、管理職ユニオンでしっかりと組合費を支払っている人数が260～270名、派遣パートがしっかりと組合費を支払っている人数が90名くらい。それくらいの規模です。コミュニティユニオン関西の中では、1番大きい。

全国のコミュニティユニオンといているところで実力があるところは、もともと総評、日本総評議会、管理職ユニオンの人たちはあまり知らないですね。今のナショナルセンター連合とかができるのが80年代の半ばごろ、連合、全労連、全労協が出る前、熊沢先生の文章で言う「コミュニティユニオンはこれからは、個人の問題への対処を手がかりにして、産業別組合の職場支部と競いあって、職場の労働条件に関する交渉ができるよう勢力を拡大しなければなりません。そのためには、端的に言って、やはり単産やナショナルセンタイの財政的な支援が必要です。」としています。私は、こんな事ができる状況ではないと思っていますが。

昔の総評というのは、当時で言えば600万人の組合員から10円集めた。それを資金として、我々がやっているような組合、なんでも来いという組合、総評全国一般を作った。当時でいえば中小企業、零細企業の組合を積極的につくるために、私のようなフルタイムの専従を多くつくるために、組合員一人100円集めて全国にオルガナイザー、組織をする人を置いた。そういうことをしてくれと熊沢先生は言っているんだけど、今、出そうというそういう組合はないです。

今唯一、コミュニティユニオンと関係を持ちながらがんばっているのは、昔あった総評全国一般として地域に作ったところに残っている所、連合には行っただけでも地域活動とか我々がやっているような個別相談をやるようなところが、結構実力を持っています。札幌、秋田、岐阜、福岡、三重、大分などです。そういうところはまだ地区労とか全国一般として残っています。他は解体しています。それに代わって、実力がないと言うとしかられるかもしれないコミュニティユニオンが全国に1万5千人くらいなんです。ここが伸びればいいんですが専従体制、世代問題含めて展望が持てていないということです。

我々の組合もいろいろ共闘関係も深めないといけないんですが、我々としてどうしようかという事を考えてやっているのが、業種別職種別グループ作りです。そこに結ぶ付くようにしたい、すべきであるという事をするというのが昨年も含めてそれまでの大会で立てた方針です。昨年の大会の最初だけですが、もう一度読んでもらいたいということで資料として付けておきました。

そして、正規非正規を一体にした労働組合、管理職ユニオンと派遣パートで今やっている、入り口として2つ、行動は一体を組織統一する事を具体化していきたい。併せて、すでに他労組との間ではじめた業種別職種別の協力・共闘を強めていきたいと思います。ということで、今日の結びにします。

皆さんの協力、積極的な組合活動参加をお願いします。



〈合宿で配布された資料〉

(※資料を読みたい方は、仲村まで申し込んでください)

- 1、木下武男 「関西生コン労組のストライキが切り開いた地平」(変革のアソシエ 2011、JAN)
- 2、武建一 労働組合の可能性「貧困＝格差を乗り越える労働運動」(世界 2008. 1)
- 3、熊沢誠 労働組合＝ユニオン運動の明日
「働く庶民の日常のニーズに瞳を凝らすユニオンニストでありたい」(職場の人権 vol. 77)
- 4、管理職ユニオン・関西 2013 年度運動方針 1、はじめに(下記に掲載)

資料 2013年度運動方針 (2012 年 11 月 25～2013 年 11 月 24 日)

1、はじめに

(1) 昨年度までの運動方針を継承し、これからの組織方針の展望をどう持つか。

私たちは、これまでの方針としての関西生コン型の産業別労働運動、産業政策闘争に学び、個人加盟ユニオンを業種・職種別、階層別に意識的にグループ化、組織化しようとしてきました。

連帯労組関西生コン支部内の、生コン関連労働者以外の私たちと同じような様々な業種・職種の一般労働者(約200名)と、共同の労働相談活動、共通業種・職種の交流会合、また相互に乗り入れの団体交渉など協同・共闘に踏み出します。もちろん他の労働組合・ユニオンも組織間協同できるところは同様に取り組みます。

正規・非正規合体のゼネラルユニオン組織を考え、協同・共闘の中で業種・職種別一般ユニオン化(階層としての「管理職層の組合」も含めて)が進められるような取り組みを強めます。併せて、複数職場の更なる増員、一人職場の複数化の取り組みを計画します。執行委員には必ず専門部担当を引き受け手もらい、行動する執行委員会にしていきます。

労働者派遣法、労働契約法、労基法の「改正」など、「労働者の役に立たない法律は作るな」という運動の必要性を検討していきます。

(2) 管理職ユニオン・関西の「たたかうスタイルと合言葉」の啓蒙と実践を。

私たちは、組合活動への自主的な参加、当事者主義、自力救済を基本原則として「たたかうスタイルと合言葉」を確立しています。しかし、これまで執行部がその先頭に立って啓蒙とその実践をしてきたとはいえません。「たたかうスタイルと合言葉」を常に意識し、在籍組合員、新しく加入する労働者に伝え、実践をするよう働きかけます。ガイドブックに掲載します。

(3) 世代交代を図るため、若手の活動家育成と、理論学習活動の強化を。

次世代の労働組合・労働運動活動家を育てます。執行委員でなくても専門部活動への参加を呼びかけます。併せて、理論学習活動の強化を結び付けます。

青年部活動への協力、若手組合員への学習会を通して労働組合運動の活性化を図りながら確信をつかんでもらえるような条件作りをします。

(4) 「消費税増税反対」、「脱原発、自然循環エネルギーへの転換」、「沖縄の普天間基地へのオスプレイ配備反対、県外・国外移設、辺野古新基地建設反対。日米同盟という名のアメリカ支配に取り込まれた日米関係を見直し、沖縄の地域住民の自立した運動や主張への支持と支援。安保条約破棄 — 対等平等の平和条約を目指す」、「TPP 反対」、「領土問題をあおりナショナリズムで改憲に結びつける勢力と対決する」運動に可能な限り積極的に参加していきます。

注目を R 社団体交渉拒否不当労働行為事件

団交を取り仕切ろうとする R 社弁護士2名 VS

弁護士の団交同席は法的アドバイザーとした我がユニオン！

はじめに

この間、管理職ユニオン・関西の団体交渉に弁護士の出席が増えています。この出席した弁護士が団体交渉を取り仕切ってやる、やろうとする対応も増えています。

私の対応は、弁護士の団交出席を認めていないわけではありません。具体的な考え方の基準は、弁護士だけの団体交渉は行いません。弁護士と会社側が出席の場合は、弁護士が取り仕切って発言する場合は、黙るように言い、黙らない場合は、退席を要求します。それでも改まらない場合は、団交を中断し、抗議の上、弁護士の参加しない団体交渉を改めて申入れます。

弁護士の出席を拒否しているわけではありません。あくまでも法的アドバイザーとしての出席、発言に限るとしています。

現在係争中の R 社事件は、退職勧奨に応じない社員を子会社へ出向させ、これまでの業務と異なる業務、コピー機などの解体ライン業務に就かせ辞めるように追い込む（精神的な病になる人が多い）攻撃を受けた組合員の、団交拒否事件です。出席した2名の弁護士が団体交渉を取り仕切ろうとしたのを組合として認めなかったため、弁護士が会社の出席者を引き連れて退出したという事案です。

関西でも全国的にも、こうした事例は増えています。注目ください。



請求した救済内容

R 社は、管理職ユニオン・関西が2013年5月2日に申入れた協議事項に基づく団体交渉と、その交渉を開催にあたっての条件を満たす団体交渉に応じなければならない。条件を満たす団体交渉とは、①今後の管理職ユニオン・関西との窓口に残任ある R 社担当者を設けること、②株式会社 R 社役員を代表とする団体交渉メンバーの選出すること、③第1回団体交渉に出てきた2名の弁護士を窓口、交渉委員としないこと、④法的アドバイザーとして弁護士の団交出席を希望する場合は、弁護士の同席は認めるが、あくまで法的アドバイザーとすること。

退職勧奨、拒否による子会社への出向

Aさんは、1990年3月に株式会社 R 社に入社、エンジニアとして技術開発部門に従事し、2004年6月に池田事業所に移動後は、主に電子写真方式のプリンターの開発設計に従事。三次元CADによる電子写真プロセスに関わる機構設計を担当。

2011年7月13日、突然、内容を告げられず会議室に呼び出され退職勧奨を受ける。

以降9月1日までに6回執拗に面談で退職強要。断ると報復人事として子会社のロジスティクスへの出向が命じられる。退職勧奨面談では、「会社に残っても意にそぐわない仕事になりますよ」「8月31日までの希望退職優遇制度募集を特別に9月5日まで延長してやるから応募するように」「やがて出向から転籍になり、そして給料が下げられる事になる」と罵るように云われたのです。

百名近くの退職勧奨拒否者に研修の後、Aさんは9月14日Kロジスティクス福崎事業所へ。出向者は、R社、Rジャパン、Rテクノシステムズから10名。リサイクルセンターに配属され、回収されたコピー機を始めとするOA機器を解体作業を命じられる。そこは粉塵にまみれ、騒音の激しいバラックの工場と作業場で満杯になる小さな休憩室があるだけ。職場環境は、夏場は40℃以上の全身が汗まみれ、加えて粉塵対策としてマスク（顔にフィットしていない為鼻の周りは真っ黒）、安全対策としてヘルメットを着用、体感温度は50℃以上に感じられる。冬場は逆に搬出入の為に扉を開放している為に海からの寒風が吹き付ける。

Aさんは、2011年7月13日以降、9月1日に至る執拗な退職勧奨を受けた頃から不眠等を含む体調不良が断続的に発生していた。



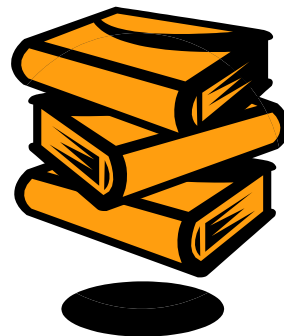
団交拒否に至る経過

Aさんは、2013年3月9日に組合に加盟し、同月18日に会社に労働組合加入通知書と団体交渉申入。4月18日、新大阪丸ビルで団体交渉が開催。組合の担当責任者私より「当組合は、基本的に会社の責任ある立場の方と労使対等の団体交渉をおこなうことにしています。弁護士と団体交渉を行う気はないことを説明し、弁護士が団体交渉に同席する場合は、あくまでも法的アドバイザーとしての役割である」との認識を示す。会社人事本部から出席されていたBさんに交渉の進行への協力をお願いする。これに対しBさんに発言させず、I・Y 総合法律事務所の橋村弁護士が団体交渉を妨害。その上、弁護士はあろうことか座っているBさんに立ち上げって退席を促し、自ら同じ法律事務所の弁護士を伴って会場を退席。同月19日、弁護士事務所から「抗議書」がくるが、団交に出席した弁護士を会社との窓口としないこと、文書が来ても無視することを決定。このことを明記し、会社に対して同月19日「抗議並びに団体交渉申入書」を提出。これに対し、弁護士事務所からは文書が届くが、会社からは指定日（同月26日）までに回答がこず。24日付けで弁護士事務所から大阪府労働委員会にあっせん申請書が出ていた。後日組合は、労働委員会あっせん担当者から連絡を受け、5月16日にあっせんを辞退。

2013年4月27日、Aさんは病院で診察を受け、ストレス障害（抑うつ）で2か月の自宅療養が必要と診断され、現在休職中である。5月2日、再度、団交申入書を提出。その文面にも、同月19日「抗議並びに団体交渉申入書」と同様の内容を記載。この「団体交渉申入書」に対して、弁護士事務所からは文書が届いたが、会社からは指定日（同月8日）までに回答がこず。

学説による主張

＜菅野和夫「労働法《第10版》」（2012年12月15日第1刷発行654頁）＞



（5）団体交渉の使用者側担当者として「個人企業における個人（事業主）、会社企業における代表者（代表権を有する社員ないし取締役）が団体交渉の担当者として交渉をし、これを妥結させ、協約を締結しうることはいうまでもない。代表者以外の者（労務担当役員、人事部長、工場長、事業所長など）がこれらのことをなしうるかについては、当該企業組織内において管理・決定権限の配分に応じて団体交渉権限がどのレベルの管理者にどのように配分されているかに依存する。難しい問題は、支社・支店などの下部組織の長が団体交渉に応ずべき担当者か否かであるが、当該組織の長に実質的な決定権限の帰属する事項か否かが基本的な判断基準となる。なお、交渉権限を認められる使用者側の者は、当該事項につき処理権限（妥結権限、協約締結権限）がないという理由で団体交渉を拒否できるのではなく、交渉に応じたうえ、妥結または協約締結に関しては権限者と諮って適宜の処置をとるべきである。」とされている。

当該企業組織内において交渉決定権限を有するものが団体交渉の使用者側担当者の資格を有するものであるとの考えである。

＜西谷敏「労働法《第1版》」（2008年12月20日第1刷発行）521頁＞

三 団体交渉の担当者 の 2 使用者側の交渉担当者として「使用者側の交渉担当者は、交渉事項につき決定権をもつ者でなければならない。具体的には、個人事業主、法人役員、もしくは部長などの管理職などで決定権を与えられた者である。この決定権限の付与は実質的でなければならない。団体交渉とは対面交渉を意味するので、団交を弁護士などの第三者に委任し、使用者の役員・管理職が出席しないような場合は、誠実な交渉とはいえない。弁護士は、法律事務に関する代理権を授与されていても、通常は、要求事項につき労働組合の生の声を聞いてその実現性について直接検討し、また資料や根拠にもとづいて会社の立場を具体的に説明して、合意達成のために努力するという、交渉担当者としての役割を果たせる立場にはないからである。」と明確に述べている。



弁護士は労使対等なる団体交渉の交渉担当者として不適であるとの考えである。

生活労働相談ホットライン

～奈落の底に落ちる前に～

結果報告

読売新聞



9月27日（金）から29日（日）の3日間、NP
O働く者のメンタルヘルス相談室主催で、「生活労働
相談ホットライン」を開設致しました。組合員の皆
さんにも相談員として、また宣伝のために多大な御
協力をいただき本当にありがとうございました。

さて、今回のホットライン開設に当たっては、宣
伝のために1万枚のチラシを作成して
天満橋、南森町で配布した他、組合員
の皆さんにもそれぞれ持ち帰ってもら
いポスティングしていただきました。
また、30以上のコミュニティーセンタ
ー等にもチラシを設置させてもらいました。その他、
読売新聞や朝日新聞にも事前に記事を掲載してもら
い、ホットライン当日には関西テレビの取材もあり
ました。おかげさまで、総計55件の相談を受け、そ
の内10人ほどの方が来所相談となりました。MUや
AHPに加入された方も数人おられます。以下、相
談事例をいくつか紹介するとともに、まとめとして
いくつか感想を述べたいと思います。なお、相談内
容の概要はホームページに掲載しておりますので、
御参照ください。



【相談事例1】

母親から息子についての相談。某ホテルの調理場で今年4月から働いている。8月13日に2番手の上司から殴られ、怪我をした。その後、トップの上司が2番手の上司を連れて謝りに来た。今後は気をつけるので勤め続けて欲しいとのこと。その後、トップの上司から電話があり、「殴られそうになったので、自分で怪我をしたということにして欲しい」と頼まれたが、息子は拒否。そのため、加害者である2番手の上司は辞めることになった。そのことが尾を引いたのか、トップの上司から「どういうつもりだ」と苛められるようになった。また人事担当と面談した際も、「いつまで被害者気分なのか」と逆に非難された。その言葉で心が折れてしまい、以降休職。働き続ける気持ちはないが、このまま泣き寝入りしたくない。

【相談事例2】

回転寿司のチェーン店で、派遣社員として働いていた。派遣先社員から継続的にセクハラを受け、派遣先店長に相談していたが対応してくれず。その結果、メンタル不調となって9月21日に退職した。

派遣先店長は全面的に責任を認めた。派遣元は「今日で忘れてください。新しい派遣先を紹介します」と言い、10月末の契約期間満了までは給料の6割を補償すると言っている。その一方で、9月21日で雇用契約は終了したので、保険証を返せとも言ってきている。無責任な対応に納得できない。

【相談事例3】

今年転職し、2月に新しい会社に就職した。妻と子ども2人を養わなければならないので、手取りで25万円から30万円もらわないとやっていけない。ハローワークの求人票では正社員募集と書かれていた。面接では、「3ヶ月の試用期間後、基本給25万500円、それに手当が付き、保険料等控除して手取り25万円になる」という内容の紙を見せられた。その後採用の段階になって、1年間の契約社員、試用期間中基本給17万円、本採用後基本給20万500円という条件を提示され、やむなく受け入れた。ハローワークに相談したが、違法ではないと言われた。

【相談事例4】

母親から娘についての相談。某ウエディング会社のアメリカ法人にグアムで現地採用された。日本にいた間に1ヶ月3000ドルという契約条件をメールで示され、8月1日からグアムで働き始めた。雇用契約書は交付されず、給料は額面2000ドル、税引き後1600ドルしか支払われなかった。その上、9月6日に解雇通告された。メンタル的にも不調をきたしている。

【相談事例5】

2009年4月、正社員募集に応じて採用された。社長から「立上げ間もない会社なので、落ち着くまでパートとして働いてもらいたい」との話があり、パート社員として働いてきた。労働条件がころころ変り、当初8時～17時、週5日勤務だったものが、週3日勤務に減らされた。また、夜勤も入るようになった。いつ正社員になれるのかと工場主任に何度も聞いてきたが、何も答えてくれなかった。10月1日からの契約更新に当たって、工場主任に改めて正社員化について聞いたところ、「そんなものはとっくに白紙になっている」と言われた。それがショックで転職することに決め、会社には退職する旨を伝えた。会社都合での離職票を発行してもらいたい。



【相談事例6】

勤めていた会社が今年4月吸収合併された。営業に従事しているが、元の会社と比べると書類作成の仕事が多く、慣れないこともあって長時間の残業をせざるを得ない。年下の上司から度々叱責を受ける。また、部長からは、退職するか、現場職に移るか等と迫られており、心が折れかかっている。心療内科で薬を処方してもらっている。先が見えない状況なので、相談に乗ってもらいたい。

以上、いずれも来所相談を受けた事例です。さて、今回のホットラインでは、職種としては医療・介護関係が6件、飲食関係が3件ありました。職種不明も相当数あることから、この2つの職種で20%以上を占めていると考えて間違いないかと思います。医療・介護や飲食関係の職場環境の劣悪さの現れであると推測されます。また、相談内容では、パワハラ・いじめ・セクハラで27件、約50%を占めています。今回のホットラインのテーマからして当然とも言えますが、少なからぬ職場で人間関係が崩壊している様子が伺われます。「無縁社会」と言われ、社会全般での絆の希薄化が問題になっていますが、それと関連しながら、職場においても絆の希薄化と崩壊が進行しているのではないかと推測します。

(O)

解雇の金銭解決、ホワイトカラー・エグゼンプション導入？ 国家戦略特区構想について

今年 5 月 9 日、「国家戦略特区ワーキンググループ」が設置された。「世界で一番ビジネスのしやすい環境をつくる」ことを目標に掲げ、総理大臣主導で、民間有識者（規制改革の専門家）と内閣官房事務局で構成し、人事・運営等について産業競争力会議と協働するとされている。そして、自治体や民間企業からの提案を募集し、今年 10 月には国主導により第一弾として数箇所指定する予定であるという。したがって、国家戦略特区の具体的内容については早くとも 11 月以降にならないと明ら

かにはならない。
とは言え、国家戦略特区がどのような規制緩和を予定しているのかは、ワーキンググループにおける議論の中で明らかになっている。一言で言うならば、規制改革会議が従来の労働法制との整合性から見送らざるを得なかった内容を、「特区」という形で盛り込むものであり、解雇の金銭解決やホワイトカラー・エグゼンプション等がまたぞろ登場しているのである。以下、「有識者ヒヤリング」で出された意見の中で、労働規制緩和全般にかかるもっとも網羅的な意見を抜粋して紹介する。

大内伸哉(神戸大学大学院法学研究科教授)



1 解雇規制について

○解雇規制の不明確性

[現行法]労働契約法 16 条(整理解雇は、整理解雇の 4 要素)、労働基準法 89 条

[提案]次のような「ガイドライン方式」を導入すべきである。

- ①法令で解雇ルールのガイドラインを設定。
- ②各企業の就業規則に、解雇ルール(解雇の合理的理由、手続等)について、ガイドラインに則した具体化を義務づける。
- ③裁判所は、解雇ルールのガイドライン適合性と個々の解雇の解雇ルール適合性のみを審査。
- ④採用時に解雇ルールを明示し、労働者に当該企業の雇用保障の姿勢に関する情報開示。

[理由]解雇紛争の多様性を考慮しつつ、解雇ルールの明確性を担保するためには、企業ごとに解雇ルールを明示させ、その範囲での解雇しかできないようにする。求職者への情報提供も行い、解雇規制の実質的根拠となる雇用継続への期待の範囲を明確にする。

○不当解雇に対する金銭解決の導入

[現行法]不当な解雇は「無効」

[提案]不当だが悪質性のない解雇には、裁判所を通じた金銭解決を可能とする制度を導入すべきである(差別的な解雇、報復的な解雇など悪質な解雇は無効)。いわゆる事前型(補償金を支払うと解雇できるという方式)は不可。

[理由]現状でも実際には金銭解決がなされている。欧州でも金銭解決制度の導入は一般的である。

○適用除外制度1

[現行法]試用期間における本採用拒否は解雇と同視(判例)。

[提案]労働契約の初期段階(たとえば6カ月)は、労働契約法16条を適用除外とすべきである。

[理由]情報の非対称性への対策となり、若年者雇用の促進策となりうる。外国にも立法例あり。

○適用除外制度2

[現行法]企業規模を考慮した適用除外なし

[提案]零細企業(たとえば、就業規則の作成義務のない事業場)には、労働契約法16条の適用除外をすべきである。

[理由]必要としない労働力の雇用の継続を強制させるのは、負担が重すぎる。

[関連する問題]ベンチャー企業に起業当初数年間の解雇規制等の適用除外。

2 有期雇用

○雇止め制限法理について

[現行法]労働契約法19条

[提案]雇止めを制限する場合(みなし承諾が認められる場合)に、金銭解決制度を導入すべきである。

[理由]もともとこの法理は、雇止めを解雇と同視するというもの。解雇に対するのと同様の改革が必要。

○無期転換について

[現行法]労働契約法18条(および平成24年8月10日基発0810第2号)

[提案]同条は早急に見直すべきである。同条を維持するにしても、無期転換放棄条項を有効とする可能性を認めるべきである。

[理由]現行規定は、かえって有期雇用の不安定化をもたらす。当事者が有期雇用の5年を超える継続を望んでいる場合にも、その可能性を奪う。無期転換放棄条項を有効とすることができれば問題の一部は解決する。

[関連する問題]労働契約法19条の不更新条項・更新回数制限条項の有効性

3・労働時間法制

○労働時間規制の適用除外について(ホワイトカラーエグゼンプション)

[現行法]労働基準法41条2号, 38条の4

[提案]一定の要件を満たす労働者について、労働時間規制の適用除外をすべきである。

法令でガイドラインを設けて、各企業で適用対象者等を決めていく方法をとるべきである。

[理由]労働時間による規制を受けず自由に働く必要性のある業種・職種は存在する。管理監督者は基準が不明確で企業による濫用の問題がある。企画業務型裁量労働制については、要件が厳格で導入例が少なすぎるので、抜本的な見直しが必要である。

○労働時間規制の見直し

[現行法]労働基準法32条, 34条, 35条, 36条, 39条

[提案]労働時間の上限規制を緩和すること、違反に対するサンクションを見直すこと、休息の規制を重視すること(勤務間インターバル, 休日労働の原則禁止による週休の確保, 年次有給休暇の取得方法の見直しなど)が検討されるべきである。



[理由]長時間労働による健康障害は大きな問題ではあるが、現行の法規制は実効性に問題あり。労働時間規制の水準を真の意味での最低基準に引き下げて実効性を確保すべきである。労働時間よりも休息に重点を置き、労働者が休息を実効的に取得できる制度を模索すべきである。

4 個別合意における適用除外(デロゲーション)

[現行法]規定なし

[提案]法律で定める労働者の権利の内の一定のものについては放棄を認めることとし、その有効要件を定める。

[理由]労働者の多様化が進むなかで、必ずしも規制を必要とせず、自由な契約を望む者もいる。労働者の利益の保護は、情報提供・説明義務の法定などによる対等交渉の確保、一定の撤回期間の承認などで対処可能である。

以上、解説の必要もないと思われるが、解雇規制の大幅緩和、労働時間規制の大幅緩和、更には個別合意による労働規制の全面的撤廃を提唱している内容である。この他、大阪大学社会経済研究所の大竹文雄氏が「定期雇用制度」の導入を提唱している。これは、「3年、5年、10年といった一定期間の間、使用者側からの解雇はできないが、その期間が過ぎれば解雇が可能になり、労働者は離職することが可能で、再契約も自由である」とするものである。

なお、下記新聞記事のように、大阪市も国家戦略特区に応募している。大阪市が特区指定されるかどうかは不明であるが、私達の足元からもヒタヒタと労働規制緩和、解雇の金銭解決導入、ホワイトカラー・エグゼンプションの波が押し寄せつつあることに警戒しなければならない。

労基法緩和し専門職集結…大阪に特区構想（読売新聞 9月11日）

大阪市の橋下徹市長は11日、市中心部の御堂筋周辺に、労働基準法などの規制を一部緩和し、能力主義・競争主義を推し進めた特区を大阪府とともに作る構想を明らかにした。政府の「国家戦略特区」の創設に向けて、同日、府市で共同提案するという。労基法が定める週40時間の労働時間や、解雇規制の緩和などが想定されているが、雇用主側に極端に有利な制度になりかねないとして労働条件の悪化を指摘する声もある。

橋下市長は同日、市役所で記者団に対し、「労働者を守る法制度は必要だが、能力主義・競争主義を前面に掲げてやっていきたいという人もいるはず。批判を受けるかも知れないが、挑戦したい。『チャレンジ特区』と名付けたい」と話した。

市経済戦略局によると、構想では、御堂筋周辺の企業で、年収1000万円以上の高収入を得られる労働者が対象。営業や企画の分野で高い能力を発揮する人や、専門的な技術を持ったエンジニアやデザイナー、為替トレーダーなど、高度で特殊な能力を持ち、「法規制にとらわれずに思い切り働きたい」という労働者を想定しているという。一方で、「劣悪な労働条件で働くケースが出ないような対策も必要」としている。

熊沢誠・甲南大名誉教授（労使関係論）の話「どんな業種であろうが、労基法は本人の同意とは関係なく守られるべきもので、先進国では聞いたことがない話。何のために労基法があるのか考えた方がいい。経済優先で労働を語ってはいけない。明らかに不当だ」



広島、長崎に原爆が投下されたときから、日本の資本主義は崩壊し、欧米型資本主義の到来した。

大量無差別殺人兵器はまさに、人道主義を抜いたマスプロダクションの象徴だ。

原爆を落としたのは、1945年

広島市長は、核廃絶と恒久平和を願い、抗議の電報を打ち続けた。

結果は、アジアでは中国、インド、パキスタン、北朝鮮と貧者の戦うツールとしてどんどん拡散していった。形骸化した観念論は生き残り、やがて「オスプレイは反対だけど、核の脅威は黙認」というスタイルに至る。

難しいよね 現実

ユニオンの団交のおかげで運輸関連の仕事について、はや数年なれない仕事ほしんどいものなない。

担当した仕事は、主に派遣労働者を扱う仕事

運送関連は、巧妙に派遣労働を管理請負なる形で呼ぶことが多い。

中身は車両も人も我が社が面倒をみましょうというまさにグレーゾーンの仕事



指揮命令系統までいけば完璧にブラック

法改正するごとに冷や汗もの

人を使うって難しい

一方で得意先にいじめられ、もう一方で労働者にいじめられ、最後は法律にいじめられいきつくさはカラオケか？

契約

企業間の契約は双方の合意で成立するが、解約は契約主の宣告でほぼ成立する。

解約の意味するものは、そこに働いている人間の雇用がなくなり、利益を生まなくなることを意味する。

自由競争とは、際限なく資本供給者にとって優しい社会だ。

運送関連は、同じ車、人を使うまさに同一化が著しく、差別化が図れない

唯一の差別化は、値段交渉 つまりダンピング競争

企業努力とはこのことだ

人海戦術

安くて便利な労働者を求め今日もハローワークの求人応募

細切れの労働時間にフィットする便利な労働者は、高給年金受給者ぐらいしかいないだろう。

まるで老人ホームに入所しても大丈夫なようなご年齢の方が集うことになる

安かろう 悪かろう
安かろう 便利だろう
安かろうと 高齢者の生き甲斐優先・・・・・・う～ん なんか違うな・・・・

価格形成に理性の文字は一点もない
このサイクルに起承転結を見ること出来ない
恐らく、労働破壊、価格破壊、人間破壊・・・・

労働の自由化とは

便利で雇用のリスクを極限まで抑えた派遣労働者が多く存在しなければ成立しない。
真の自由化とは犠牲と自己欺瞞
無駄なムクロが転がっているほうが、真の資本主義 まさにリアリティ

便利な世の中

世の中は、レトルト、インスタント食品 安くておいしい、お手軽商品が溢れている
しかも、高カロリーだから、ユニオンの組合員も男女問わずアメリカンな体型が増えてきた。



労働環境も、義理も人情もなくなり、お手軽人道主義、アナログならぬシステム化された労働解決、
なんちゃって手切れ金
ベルトコンベア方式、マッチポンプ
真の解決とは、時間と暇と金がかかる
真の真理の頂に上りつめるのは至難の業だ。

集団から孤立へ

山頭火 「みちが まっすぐで さみしい」
現代人 「みちが なくて さみしい」
組合員 「みちが 消えるのが さみしい」

人は孤独を愛せるのか、
家族さえも贅沢な時代、
カップルでいるのもしんどい時代
一人でいるのがいい時代？

そう 新しい時代の到来は、集団闘争ならぬ集団逃走
の時代に違いない。



Copyright (C)2007 石田徹也展実行委員会

～法務対策部学習会～賃金論を学ぶ

日時：10月26日（土）15時～

場所：組合事務所

内容：木下武男氏著『日本人の賃金』（平凡社新書）を読む

日本の賃金システムは長らく年功序列型生活賃金であると言われてきました。新卒一括採用、終身雇用と一体となった賃金システムでした。しかし、今や終身雇用は過去のものとなりつつあり、賃金システムも大きく変化してきています。これに対し、経営側は成果主義賃金をはじめ新しい賃金システムを提唱・実施しています。雇用システム、賃金システムが大きく変動している時代の中にあって、私達も昔に戻れと言うだけではすまない状況に置かれています。そこで、まず手始めに、賃金論の学習を始めて行きたいと考えました。是非、御参加ください。

★台風18号リベンジ企画★

～メタボ解消！ 遊歩会 11月企画～～秋の京都～

真言宗御室派本山仁和寺、臨済宗総本山妙心寺、成就山・御室 88ヵ所霊場巡り

オフション 妙心寺・国宝・天井雲竜図：500円 龍安寺・世界遺産・石庭：500円

嵐電に乗り込み、京都の北西へ。そこは古都がそのまま残る街。一時日常の喧騒を離れ、歴史の中を散策してみませんか？



日時：11月10日（日）10時集合

集合場所：阪急大宮駅東改札口（特急不停車） そこから嵐電に乗車

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！

まちかど無料労働相談会(予定)

生活労働相談ホットラインへの御協力ありがとうございました。おかげさまで大成功でした。さて、助成金事業の第2弾として、天神橋筋商店街と協力し、「まちかど無料労働相談会」を予定しております。りそな銀行南森町支店前の「憩いの場」にテントを設置して実施する予定です。また、来月の機関紙にて詳しくお知らせいたしますので、是非、御協力お願いいたします。

《第一回》 日時：2013年12月14日（土）及び15日（日）10時～16時

場所：り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：りそな銀行南森町支店前「憩いの場」

