

連帯はばたき

連帯ユニオン
関西ゼネラル支部
宣 伝 部

第24号
2020. 8.

明るく・楽しく・元気に活動し、産業別労働運動を確立しよう！

大胆に 20 春闘を総括し、組織強化を図ろう

働きがいのある職場を求めた春闘

春闘統一要求を、53分会が参加した第1回支部委員会で決定しました。統一要求は、関西ゼネラル支部がめざす“働きやすい職場”“働きがいのある職場”を具体化したもので、16分会が春闘要求書を提出しました。

今年は、コロナ災禍で交渉が遅れて、7分会が妥結、9分会で交渉が継続しています（7月末現在）。

賃上げ：最高5,000円から現状維持

まで 夏季一時金：最高306,000円から「なし」まで

コロナを口実に団体交渉が遅れ、回答も厳しい20春闘でした。そんな中、初めて春闘に取組んだT興業分会。低賃金で最低賃金のすこし上という賃金設定、だから在職10年でも新入社員と大差なく、ある年では新入社員の基本給が高いという逆転現象も。分会は大幅賃上げで格差是正を強く要求し交渉した結果、賃上げ5,000円で逆転現象はとりあえず解消しました。今後、賃上げと一時金でこの間の不利益賃金をどう解消していくか課題を残しました。

労働組合の基本は職場分会活動、全ての職場で春闘を闘おう

川口分会は、匿名組合員と退職組合員で構成しています。関西ゼネラル支部になって1年半が経過しますが、組合員の半数が未だに匿名組合員＝職場で労働組合を公然化しておらず、川口分会所属です。匿名組合員であっても、1社員として職場で世話役活動を行い職場環境の改善をする、組合員の影響力を拡大することはできます。それでも、労働組合を公然化しないと、できる職場活動が限定されてしまいます。団体交渉や団体行動といったダイナミックな活動ができません。春闘要求も春闘交渉もできません。

職場で過半数を獲得しようとあえて公然化しないで職場活動をする場合もありますが、大半の匿名組合員は職場活動をしていません。労働組合は職場にあり、職場分会活動が基本であることを再認識し、働きがいのある職場を求めて、全ての職場で21春闘を闘いましょう。



家族クラブあさがお

7.12 第 38 回定期総会

「家族クラブあさがお」は…



1982年、激しい権力弾圧と組織分裂の闘いの中で行われた「東大阪ブロック夫人のつどい」が発端となって結成され、以来38年を数えます。

① 家族同士の交流を深め、団結を強化する

② 家族である組合員の運動を支える

ために誕生した「家族クラブあさがお」です。

組合活動をするには、家族の理解と支援が必要です。組合がどんなことをしているのか理解する、また、家族同士のコミュニケーションを図る、そんなサポート役が家族クラブ「あさがお」です。

7月12日学働館で、家族クラブあさがおの総会が行われ、近畿地本、3支部の来賓あいさつの後、議案審議し原案通り活動計画と予算を決定しました。

昨年5月には、家族レクレーションを主催され、信貴山のいちご狩りにゼネラル支部から15名が参加し、楽しい1日を過ごしました。

10月トラック支部家族交流会に参加され、また、12月ゼネラル支部のもちつき大会では、経験豊富なあさがおメンバーに手伝っていただき初めてのもちつき大会をなんとか運営することができました。

今年2月には、京津ブロック組合員と親睦会を開催され、再び生コン支部

が権力弾圧を受ける中、家族の組合への理解、協力が何よりも大事で、必要とされていることを再確認し、あさがおメンバーも組合員とともに闘い抜く決意を新たにされました。

関西ゼネラル支部のみな様へ

～会長メッセージ～

組合員と家族の皆さん、私たち「家族クラブあさがお」は、組合と家族をつなげるパイプ役として活動を続けて38年になります。今年も、ご家族の方々に「家族クラブあさがお」の活動をよく知っていただくために、ご家族が参加するさまざまな行事に参加して、交流を深めたいと考えています。ただ今年は、コロナ災禍のおかげ

で、例年同様の懇親会やレクレーションを開催することはできませんが、反弾圧闘争、争議支援をはじめ、各ブロック・各支部の行事に積極的に参加したいと考えています。

「家族クラブあさがお」は、家族にとって身近な存在を目指し活動していきます。これからも、ご支援・ご協力よろしくお願いします。

まだまだメンバーも少なく、サポーターを大募集しています。

会長 K 連絡先：06-6583-5546



**サポーター
大募集**



J市民病院分会 医療現場の差別・パワハラをなくせ

〇市立J市民病院は、年間600人が出産し、国際機関から“赤ちゃんにやさしい病院”の認定を受けている。4月14日松井一郎大阪市長が、コロナ専門病院にすると突如発表。病院は混乱し、医療現場の抱える矛盾が明確・拡大した。

Aさんは、昨年5月から滅菌業務受託会社（S.S）で、手術で使用するはさみなどの五療器具を洗浄して滅菌する仕事についた。医療チームの一員だが、J市民病院の医師、看護師たちには危険手当が支給されるが、裏方の委託スタッフは支給対象外。また、看護師たちは研修が何度も行われているのに、裏方には研修がない。重要なことも事前に説明がなく、テレビニュースで知る有様だった。



5月11日Aさんたち市民団体は、大阪市に①マスクが1週2枚で足りない ②病院で働く全員に研修が必要 ③全員にコロナ危険手当を支給せよ ④現場で働く人に情報を出せと、要求し交渉した。その結果、翌12日には職場にマスクが箱で届けられ、全スタッフにコロナ研修が始まり、6月から委託職員にも危険手当が払われるようになった。

その一方で、会社は、Aさんを「5月11日の松井市長との交渉をYouTubeで見た。もう少し、静かに、他のやり方で交渉できなかったのか。」「S.Sの名前を出すな。」と批判し、6月25日に「7月から六甲の病院に異動、それまで自宅待機」と命じた。Aさんは組合に加入し、異動撤回を求めた。

7月30日やっと団体交渉が実現するも、コロナ感染を口実に管理部長はテレビ参加。出しゃばりの弁護士は、「貴方の言葉に胸を打たれた！円満な解決を！」といった後は、配転命令を強行する姿勢を貫いた。テレビ参加の上司は、大半がダンマリの中、配転理由を5月26日と違うものをあげ、会社の不誠実さを露わにした。また、「コロナは特別な感染症ではない」と言い放つシーンも。

この不当配転問題は単にパワハラ問題ではなく、〇市を含む政治的背景が見え隠れしている。組合はすでに委託契約書を入手ずみのところ、ドヤ顔で「契約書は見せられないんですけどね」という弁護士に、マスクの中で笑ってしまった。

団体交渉終了後、韓国テレビと人民新聞が取材に来たので、「会社も取材を受けたらどう？」と言うと、会社は黙って退場したのであった。

郵政 20 条裁判 第 2 次集団訴訟 原告です

お久しぶりです。私事ですが、2 月に母親が亡くなり、49 日の法要が済み、ホットしたのも束の間、コロナ騒動で身動きが取れず気の重い日々でした。仕事の郵便配達は、給付金やマスク、学校休校の影響で配達物が増え、また、通信販売が増えてゆうパックも増え、毎日忙しく過ごしております。

そんな中、郵政産業労働者ユニオンは、非正規と正社員の格差是正を求めて裁判闘争をしています。郵政労契法 20 条裁判です。

第 1 次訴訟は、東日本・西日本とに一定の成果を勝ち取っており、現在最高裁で係争中です。最高裁では、9 月 10 日に口頭弁論が開かれ、年内にも判決が出る予定です（コロナ次第ですが）。

日本郵便は、最高裁に上告したものの、実際には高裁判決に従って、「特別手当」を支払いました。もっとも、対象は 1 次訴訟原告だけ！ 郵政産業労働者ユニオンは、他の非正規社員にも支給するよう求めましたが、会社は「まだ最高裁判決が出ていないので全員には支給できない」、「20 万人もの人に支給すれば会社がもたない」、「金がない」等と言って支給を拒んでいます。要するに、声をあげた人には対応するけれど、それ以外は何もしないという姿勢です。そこで、郵政産業労働者ユニオンは、第 2 次訴訟を構えることにしました。

第 2 次訴訟は、2 月 14 日に全国で 154 名が、関西では全国最多の 63 名が大阪地裁に提訴、私も原告の一人で、もう一人の関西ゼネラル支部と郵政産業労働者ユニオンに二重加盟している組合員も原告です。もともと 4 月 20 日でしたが、コロナの影響で延期され、ようやく 7 月 20 日が第 1 回公判となりました。裁判は、初めに裁判長から、9 月 10 日に最高裁で口頭弁論が開かれるが、すぐに判決が出るわけではないので、出来るだけ進めていきたいとの説明がありました。

郵政 20 条裁判第 2 次集団訴訟・・・

日本郵政で期間雇用社員として就労していた労働者 154 人が、2020 年 2 月 14 日、全国一斉に集団提訴した。損害賠償請求の総額は約 2 億 5000 万円で、「非正規」労働をめぐる訴訟としてはかつてない規模である。

請求対象にしている労働条件は、①住居手当、②年末年始勤務手当、③夏期・冬期休暇、④年始の祝日給、⑤有給の病欠休暇、⑥扶養手当、⑦夏期・年末一時金、⑧寒冷地手当である。



また、原告が 63 人と大人数で、それぞれ訴えている事情が違うので、裁判所に出廷している人を優先して進めたいと言って、原告の出欠を確認をしていました。

原告を代表して灘郵便局勤務の労働者が意見陳述を行い、非正規に対する差別的処遇を厳しく告発しました。

私も、非正規差別を是正させ、待遇改善を勝ち取るために闘っていきたく思います。次回公判は、10 月 12 日です。傍聴支援をお願いします。 B

20 春闘を総括し、21 春闘の課題を明確にしよう

8月23日(日) 10時から 業種別部会 & 第2回支部委員会

働きがいのある職場で働きたい！これは組合員みんなの願いです。実現のプロセスは、春闘で労働条件を一つずつ改善し、その春闘を積み重ねることです。

1. 職場実態調査で、職場を見つめ直そう

組合活動の基本は、職場分会活動にあります。あなたの足元の職場は何が問題なのか？働きやすい職場を妨害しているのは何なのか？また、改善がすすみ納得できる点は何なののでしょうか。あなたの職場を点検し、いい点、ダメな点をはっきりとさせましょう。

2. 業種別部会で課題を明確にしよう

業種別部会で、職場実態を突き合わせ、働きがいのある職場を阻むものは何なのか？どう改善に取り掛かれればいいのか？職場活動の課題をあぶり出します。はじめの第1歩は、課題を明確に意識することです。課題を自覚したならあとは行動あるのみです。根性をすえて1つずつ改善を積み重ねていきましょう。

3. 支部委員会で21春闘につなげよう

職場分会活動には紆余曲折がつきものですが、それがまた醍醐味です。たとえ職場で少数でも、企業の枠をこえて組合員がいます。“他人の痛みはわが痛み”それが連帯ユニオンです。“受けた支援は運動で返す” 争議支援の輪を拓き、労働組合の力を集めて、21春闘をすべての職場で闘い、成果を出しましょう。

職場の改善は、あなた1人が恩恵を受けるものではありません、職場の多数が恩恵を受けます。そのうちきっと、組合の理解者が増え、職場での発言権が大きくなり、分会要求が実現しやすくなることでしょう。



業種別部会（全組合員が対象）続けて

第2回支部委員会（分会代議員）

日 時：8月23日（日）9:30 受付 10時～12時

会 場：学働館4Fホール（B・C）

職場実態調査のお願い

業種別部会で、職場実態を報告し合い、職場の課題を明らかにします。その基礎資料として、職場実態調査をします。同封しています「職場実態調査票」に答えていただき、8月15日（土）までに組合事務所まで、郵送かファックスで送ってください。

・質問事項の内容についてご不明な点がある場合は、C（06-6583-5549 または 090-****-****）まで。

・質問事項の回答が分からない場合は、職場の同僚

や上司に尋ねてください。

匿名組合員の所属分会は川口分会

組合員は分会に所属し、日常の組合活動を行います。職場で労働組合を公然化していない匿名の組合員は、川口分会に所属します。川口分会は、匿名組合員と退職組合員のための分会で、本部事務所のある西区川口の地名をとって川口分会といいます