

# 連帯 はばたき

連帯ユニオン  
関西ゼネラル支部  
宣伝部

第27号  
2020. 11.

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！

## 労働契約法 20 条 相次ぐ最高裁判決 諸手当は認め 賞与・退職金を認めず

### 大阪医科薬科大学事件

正職員に対しては賞与を支給しながら、アルバイト職員に対しては賞与無しとすることの不合理性と、正職員に対しては私傷病中の欠勤の賃金を一定保証しながら、アルバイト職員に対しては無給とすることの不合理性。

### メトロコマース事件

正社員に対しては退職金制度を設けているのに対し、契約社員に対しては退職金制度がないことの不合理性。

いずれも、高裁は一定の基準を下回る部分については不法行為に当たるとして損害賠償を命じたが、最高裁は高裁判決を覆し、不合理とまでは言えないとし、労働者側の訴えを退けた。



### 郵政事件

主に夏季冬季休暇、病気休暇、年末年始手当、年始期間の勤務に対する祝日給、扶養手当、住宅手当について、正社員に対して付与しながら、契約社員に対して付与しないことの不合理性。

最高裁はこれらの手当の相違について、いずれも不合理であると判断し、労働者側の訴えを認めた。

**判決で鮮明となったこと** 諸手当の違いについてはある程度不合理性を認定するが、基本給、賞与、退職金の格差にかかる不合理性の認定には極めて後ろ向きである。

「退職金制度を持続的に運用していくためには、その原資を長期にわたって積み立てるなどして用意する必要があるから、退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向にも左右されるものと言える。そうすると、退職金制度の構築に関し、これら諸般の事情を踏まえて行われる使用者の裁量判断を尊重する余地は、比較的大きい」(メトロコマース事件補足意見) 要は、裁判所は、基本給や賞与、退職金など経営に重大な影響を与えることについては会社の裁量に委ね、諸手当など小手先で修正できることのみ介入するというのである。

労働契約法 20 条の趣旨を軽視し、契約自由という考え方に偏重していると言わざるを得ない。

# 「核」と「原子力」この使い分けにハマされるな！ 10.18 原発も核燃もいらん！ 2020 関西集会

現在、国内の原発は九州電力玄海 4 号機のみが稼働していますが、関電が老朽原発を再稼働させようと画策するなど原発を取り巻く状況は楽観できません。原発はひとたび事故が発生すれば、甚大な被害を引き起こすという現実を直視しようと、この集会が開催されました。

最初に、映画「我が友 原子力～被ばくの歴史、原子力の虚構を暴く」を観賞しました。上映に続き、制作者で監督の渡辺謙一氏から、「急性被曝

でない限り直ちに症状が現れるわけではないが、福島原発事故の被災者は、一見みる限りは健常者と同じだが全員ガンだと思ってもいい！」という強い怒りを込めた挨拶がありました。

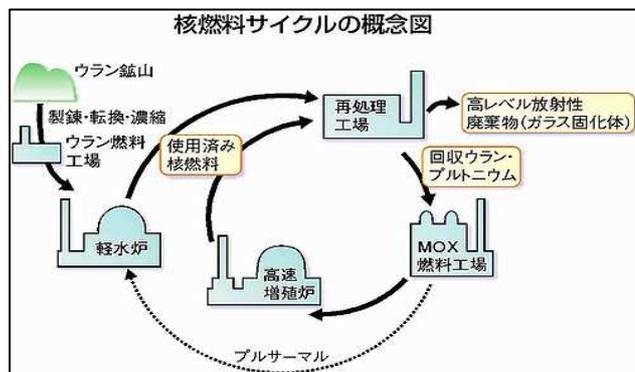
その後、小出裕章さんの講演「再処理工場の重大事故は防げるのか」がありました。“原発の再処理工場をなぜ稼働させるのか？” 原発推進者は、人類が豊かに生きるためには巨大なエネルギーが要るが、いずれ化石燃料はなくなってしまう。それならば巨大な原子力に頼るしかないと言います。

そこで小出さんは、この地球にどんなエネルギー資源がどれだけの量であるのか事実を知ることが大事だと言います。一番の再生不能エネルギー資源は「石炭」で、現在の取り出す能力では 50 年程度であるものの、技術が進歩して全ての資源を取り出せるとすれば 500 年維持できるぐらい石炭は豊かにある。そのほかにもエネルギー資源はあるにも拘らず、日本は危険で無駄な核燃料リサイクル政策を続けている。

そして、日本では、ある時は「核」ある時は「原子力」と言葉を使い分け、「核」は軍事利用で悪いもの、「原子力」は平和利用で良いものであるかのように宣伝している。朝鮮民主主義人民共和国やイランには「核開発」だと非難し、日本では「原子力開発」といって推進してきた。しかし「核」と「原子力」は同じであり、日本は「原子力の平和利用」と言いつつ着々と核兵器保有の道を歩んでいる。

もんじゅは、一兆円以上のカネをかけたが破綻している。それでも国が、高速増殖炉を諦めないのは、高速炉の役割が超優秀核兵器材料の製造にあるからである。

日本そして地球を壊さない為に、原発も核燃サイクルも本当に必要なのか？美しい地球を後世に渡していくためにはなにが大切なのか？私の価値観が問われました。（執行委員 A）



レクレーションも団結を深める機会

## 秋の1日 ミカン狩りで楽しみました

昨年末に発生したコロナウイルスは、今や世界規模で蔓延し、世間の様子は一変し、組合の活動も会合の規模を縮小したり交流会を中止したり、大きな影響を受けています。中でも、恒例のあさがお家族交流会も、生コン支部やトラック支部の家族交流会も開催されず、家族交流の場を失ってしまったことは苦衷の至りです。ゼネラル支部は、野外で楽しめるイベントはないかと考えた結果、みかん狩りに出かけることにしました。

11月1日は晴天に恵まれ、40人弱の参加者を迎えました。温暖な中、組合員にはご伴侶やお孫さん等ご家族を伴っての参加も多数おられ、老若男女みんなでみかん狩りを楽しみました。

みかん園はたいそうな盛況ぶりで、ミカン園の駐車場は満杯。周辺の臨時駐車場も満杯状態の中、バスは優遇され助かりましたが、マイカーできた組合員はかなり離れた臨時駐車所に順番待ちしての駐車となり、記念撮影に間にあわない家族もでる始末でした。

ミカン園中腹は幼い子どもと家族でひしめき合い、山上付近のミカン園は晴れ渡る空と山の中の澄んだ空気、高い山の見晴らしのよさも相俟って、まさしく行楽日和といった風情でした。山頂に敷いたシートの上で、みかんとともにお弁当をほおぼり、「楽しかった」「秋らしいイベントが過ごせた」と評判する声も組合員やその家族友人たちから聞かれました。



別々の職場を持つ組合員が顔を合わせ、仲間として触れ合う機会は少なく、特にゼネラル支部は職場に自分しか組合員がいない『一人分会』が圧倒的に多いです。日頃の組合活動で、組合員同士が団結して闘うには、職場以外の場で仲間とともに団結し、共同で使用者側に対抗せねばならず、それに必要なのは圧倒的な組合員同士の横のつながりであるはず。自身の職場の外での活動を展開するからには、組合員自身のみならず、組合員の家族間で仲間としての関係を築き上げる、そうすれば、より広く、より強い労働組合の団結が生まれるはず。こうした活動を通して、より広い形での組合員の交流の場が設けられたらと思います。



## J市民病院分会

# 闘争の夏は 勝利的和解で 終結！

雇用主のS.Sにとどまらず、大阪市役所、J市民病院をも相手に、労働環境の改善、コロナ手当の支給と配転撤回、未払残業代の支払いを求めたJ市民病院分会の闘いが、9月30日をもって勝利的和解で終結しました。

今回の争議は、委託・入札に加え非正規雇用という労働者の権利主張が困難な環境にもかかわらず果敢に立ち上がり、労働組合と市民団体が同じ目的で闘い続けた結果の勝利的和解です。市役所と市民病院、委託会社が入り組み労使関係を複雑にして非正規労働者を雇い、低賃金で劣悪な労働環境を押し付け、声を上げにくい環境＝権利主張を諦めさせるような環境が作られています。

しかし、大阪市と市民病院機構との力関係、市民病院機構と委託会社との力関係を利用し、会社にコロナ手当をJ市民病院の職員同様5月分も払わせました。また、契約書・仕様書と矛盾する実態を指摘することで、少しずつ風穴を開けることが出来ました。

また一方、SNSで画像や動画を使って広く社会に継続してアピールしました。しつこく、ひたすら繰り返して続ける作戦も功を奏したようで、これからの労働争議に有効だと思いました。



大阪市交渉を終え、市役所前にて



着替えも労働時間とピラマキ

J市民病院の委託現場では、①始業前に作業着に着替える、②5分前の朝礼に出席する、ことが強制されていました。この17分間は労働時間だと、会社に認めさせ、残業代を払わせました。

この経験を活かし、労働者の意識改革の第1歩として、「サービス残業撲滅」を展開したいと考えています。「サービス残業は当たり前」、「訴えても何も変わらない」と無力感に陥っている労働者に、“しない、させない、黙らない！”を

モットーに、サービス残業は法律違反です、残業代を取り返そう、と。会社から、残業代を取り返して自信を取り戻す。労働者の権利を自覚する。労働組合のイメージがよくなる。そんな展望を抱いています。

\* サービス残業代等を3か月に及ぶ闘いで認めさせ払わせたJ市民病院闘争、「J市民病院 VS 連帯ユニオン・市民団体との闘争」は、韓国テレビ KBS Documentary 10月13日付け Youtube でご覧ください。(57万回視聴あり)

# 私が暮らしたイギリスも 産業別労働組合が当たり前

12月1日 エルおおさかで「業種別職種別ユニオン運動」学習会がありました。日本は世界的に見れば特異で企業別労働組合が主流ですが、産業別労働組合の優位性を学び広めていこうとする学習会です。

関西生コン支部武洋一書記長から話題提供がありました。関西生コン支部や近畿トラック支部の歴史、業種別・職種別活動の良さと難しさを以前と現在の問題等を交えて、話が進められました。

英国在住歴が長い私個人の感想とは、業種別労働組合は自然な事です。ロンドンで銀行勤めの時は銀行員組合(Bankers Union)に加入していましたし、のちに看護師になってからはイギリス最大級の労働組合である看護師労働組合(Nuring Union)に加入していました。組合員の中には看護学生も含まれていました。無料の学習会や看護師専門の図書館、コンピュータールームなどが使え、定期的に情報やお知らせがメールで届き、他の病院で働く看護師とも交流が可能でした。

イギリスには学生組合(Student Union)もあり、生徒に対する依怙贖戻や試験や論文の点数について不満がある人は相談することもできました。このように業種別では横のつながりが強くなり、協力体制が作りやすい半面、看護師組合の様に大きくなり過ぎると、色々なことが決めにくいという欠点もあります。

武書記長は、最後に、生コン業界に続き業種別組合として強化できそうな業界として「清掃産廃」をあげ、今後私たち労働組合が意識的に取り組む価値があることを述べて、学習会を終了されました。

(執行委員B)