

連帯はばたき

連帯ユニオン
関西ゼネラル支部
宣 伝 部

第45号
2022年5月

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！

第93回中之島メーデー



5月1日、中之島公園剣先ひろばで第93回中之島メーデーが行われました。メーデーは、労働組合が集まり労働者の連帯を深め、各々の闘いを確認・共有する場です。主催者挨拶に続き、大阪労働者弁護団森代表幹事から関生弾圧刑事裁判で京都加茂生コン事件が昨年12月大阪高裁で1名が逆転完全無罪になったことなど裁判報告、れいわ新選組大石あきこ衆議院議員など来賓挨拶に続き、争議組合から報告・支援要請を受けました。

私たち労働者は、正規・非正規・派遣などに分断され、「声を上げても職場は変わらない、社会が変わることはない」と無力感を持つ者が少なくありません。でも、労働者が労働組合に団結すれば、大きな力で闘うことができます。労働者の権利を守り、生活を守り、社会を変えることができます。労働組合の影響力が大きくなり、支配層が恐怖を感じると、権力弾圧を仕掛けて破壊してきたことは歴史的事実です。関生支部は戦後最大規模の権力弾圧を受け裁判闘争の最中ですが、ゼネラル支部は運動を委縮させることなく賃上げ、格差是正、同一労働同一賃金を掲げて産業別労働運動を構築していくことが、反弹圧闘争に連帯することだと思います。



ゼネラル支部の課題は、分会の組合員を複数化し、経営者に支配されない職場環境を勝ち取ることです。サービス残業のない8時間労働を実現し、人間らしく生きる環境を実現することです。思えば、1886年アメリカの労働者が8時間労働制を要求してストライキで立ち上がったことに始まるメーデー。決意を新たにこの目標を達成したいものです。 (執行委員 A)

おおさか総がかり集会 輝け憲法！ 平和と命と人権を！

1947年に日本国憲法が施行されて75年、5月3日大阪の扇町公園で憲法集会が開催されました。集会は、“マイク・サン・ライフ”のパフォーマンスで軽快に始まりました。彼らの歌は、子供達へのメッセージで、子供達のためにも平和な世界を作り上げなければと強く感じました。開会挨拶に続いて、野党4党の代表が壇上にあがり、ロシアによるウクライナ侵攻で戦争危機の情勢を逆手に取った安倍元首相や維新の会の「核共有論」は許せない、平和のために憲法9条を守ることが大切と訴えました。



次に、川崎哲・核兵器廃絶国際キャンペーン（ICAN）国際運営委員は、ビデオレターで「核戦争をなくす方法は核兵器を廃絶すること。岸田首相、被爆国として核兵器のない国を目指すなら行動で示してほしい」とメッセージ。続いて、湯浅一郎・ピースデポ代表がステージに登壇し、ロシアのウクライナ侵攻に触れ、「憲法9条に依拠しながら、軍事力に頼らないでともに生きていく方法を実現しなければいけない」と訴え、「戦争が繰り返され、苦い体験の中から国際人道法や国連憲章といった国際的な合意を積み重ねてきたのに、ロシアが破っている」と批判し、護憲や戦争反対を訴えました。

集会の最後には、ウクライナとの連帯を訴える美しいハーモニーと、カジノ住民投票請求署名への要請、シングルマザーの生きづらさや暮らしと貧困問題のスピーチが続き、1時間ほどで集会が終わりました。

今年の憲法集会は、ロシア軍のウクライナ侵攻という戦争への脅威と長引くコロナ禍で生存が脅かされる厳しい情勢のなかで行われました。政府や与党は、維新とともに、「憲法9条ではこの国を守れない」とばかりに、軍備増強や憲法改正を推し進めようとしています。しかし、そうすれば日本が戦争に加担する道を進むことになります。この戦争が大国間の軍事拡張の対立のなかで起きていることを忘れてはなりません。また、コロナ禍で国内では、解雇・雇止めが政府統計でも13万人を超え、非正規雇用で働く人が多い女性労働者の自殺者が昨年7000人を超えるなど貧困が深刻化しています。

今こそ憲法の平和主義、主権在民、基本的人権の尊重の基本理念に立ち返り、資本や国家の利害に惑わされることなく、私たちの生命と暮らし、人権を守らなければならないと思います。

（執行役員 D）

この問題は、事実上法務省の外郭団体ともいえる●●●●●●
(○○○○○○○機構)が、就業規則に5年を超えて契約を更新しないと定め、契約5年目を迎える契約社員等を一斉に雇止めにしたという問題です。最も法律を順守すべき団体が、あからさまに脱法行為を行っているという問題です。これを許せば、民間企業の脱法行為にお墨付きを与えてしまうでしょう。絶対に許すことはできません。

無期転換ルールを定めた労働契約法第 18 条が 2013 年 4 月 1 日に施行されました。その趣旨は有期雇用労働者の雇用安定です。ところが、●●●●●は、まさに改正労働契約法施行の日に合わせて、就業規則に「2013 年 4 月 1 日以降に開始する契約職員の雇用契約は、原則として通算 5 年を超える更新をしない」と定めたのです。労働契約法 18 条のあからさまな潜脱であり、有期雇用労働者の雇用を不安定化するものです。

●●●●●は、大阪駐在事務所で契約職員として働いてきたAさんに対し、今年3月31日で雇止めになりました。Aさんは2017年7月から●●●●●で働き始め、契約更新を重ねてきました。今の契約で4年9カ月、次の契約更新を行えば無期転換申込権を得られることになりますが、まさにそのタイミングで●●●●●は就業規則を盾にしてAさんを雇止めにしてきたわけです。

皆さんの支援で裁判費用も工面できました。本当にありがとうございます。今、6月提訴を目指して準備を進めています。支援に應えるためにも、契約更新上限条項の撤廃を目指して最後まで闘い抜く覚悟です。今後ともよろしくお願い致します。

[illegible]

分会結成以来6年越し

退職金差別撤廃

加藤梱包分会

積立金積み増し合意

加藤梱包は、海運業界老舗の加藤海運（本社：神戸市中央区港島中町）の子会社で、社員は42名です。神東工場（神戸市東灘区深江浜町）は、社員15名で4名が組合員です。神東工場では、依頼を受けた荷物にあった木箱を作って梱包し、コンテナに納めます。ここまでが加藤梱包の仕事で、そのあとは、加藤海運がそのコンテナを国内外に運びます。



神戸・深江浜の加藤梱包神東工場

2016年8月分会結成

ケガの多い職場でした。組合員1名で公然化し、その後4人に増えました。労災の賃金補償、職場復帰後の条件整備、さらに職場環境の改善、人手不足の解消を求めました。賃金補償、復帰後の条件整備は一定の成果を上げました。ところが、会社は労働条件改善の必要性を認めるけれど、低賃金、慢性的な人手不足で多忙な職場のままでした。組合員が脱退し、1人分会になりましたが、労働条件改善を要求し続けました。

I 工場長の公私混同、パワハラ問題で何度も話合う

会社経費を私的流用し、社員にぞんざいな態度でふるまう神東工場トップの工場長。わずかな取巻きを除き、不満が蔓延した職場で、平社員の分会長が、班長はじめ事務職員にもはたらきかけ、どうしたら働きやすい職場、働きがいのある職場にできるのか何度も話合いました。その結果、“工場長を辞めさせなアカン”という結論にたどり着き、2019年に5名が組合に入りました。

異動辞令を撤回させる

2019年5月14日会社は、組合員に6月1日から流通倉庫（西宮市山口町）との異動辞令を出しました。理由は「労災で脚部負傷経験があり負担軽減のため」ですが、組合は、I 工場長の胸先三寸の、気に入らない者を飛ばす不当人事だととらえました。

組合は団体交渉で、負担軽減なら神東工場において可能である、異動すれば神東工場の人員不足がさらに深刻になる、異動すれば保育所のお迎えが遅れ延長保育になると訴えて、辞令撤回を求めました。その結果、異動は3カ月延期された後、撤回されました。

I 工場長は免職

分会は、休日返上で半年以上かけて経費流用の証拠を集め、会社に突き付けました。やっと会社も重い腰を上げ、工場長を諭旨免職にしました。会社は任命責任をあいまいにしたまま、分会の貢献に対し専務の「おほめのお言葉」の一言で終結させましたが、この取組みを通して、分会は“職場から声をあげると会社を変えられる”と自信をもちました。

後任・M工場長も解任

横浜工場の工場長が神東工場の工場長を兼務することになりました。工場長は上から目線が強

く、班長や職長に意見や考えを求めることもなく明らかにコミュニケーション不足、情報不足でした。コロナ感染対策の交代勤務で現場作業員が少なくなった分を班長6人が協力して現場を回してきたが班長の献身を知らないし、工場の仕事量と作業員数のバランスを取ろうとしない。日々の打合せで工場長に質問をしても返答ができないなど現場全体の問題を把握していない。作業場内でヘルメットを着用する、有資格者に作業をさせるなどの安全意識が乏しい、など問題を抱えていました。班長6人がそろって、「M工場長の下では、現場末端の責任者としての職責を果たせない」として班長を辞退しました。会社は、神東工場の工場長職を解任し、神東工場生え抜きの副工場長を工場長にしました。

退職金差別を許さない

現場作業員の退職金は事務職の1/2です。会社は、「退職金は賃金の後払いで、現場作業員の賃金は日給月給制で高く設定していたので、退職金を1/2にしてきた」、「2006年に現場作業員の賃金を月給制に改めているのに、退職金が1/2のままではおかしい」と不合理を認め、退職金規定を是正することで合意しました。

やっと退職金規程改正の作業に取りかかると、今度は「原資がない」と言いだし、現場作業員の実損分の回復を渋りました。2022年4月20日団体交渉で、組合員が定年退職を迎える「7年後までに退職金積立金を積み増して、現場作業員と事務職の退職金を統一する」ことで合意しました。現在、退職金規定の改正作業中です。

港湾労働者の「港湾労働者年金制度」

現場作業員は、「港湾労働者証」(通称ワッペン)をつけて働いています。港湾運送事業法の許可を受けている事業所の労働者です。港湾労働者年金は、港湾運送業界の労使合意で作られた業界独自の年金制度で、60歳から15年間、年額25万円の年金がもらえます。会社は加入義務がないといってこの年金制度に加入していませんが、それで許されるものなのかどうか検証が今後の課題です。
(加藤梱包分会)

なめたらアカンぞ! 労働運動!

関 生

総決起集会

5月28日(土)18時より エルおおさか
集会後デモあり 組合員は腕章持参で集まろう!