

連帯はばたき	連帯ユニオン 関西ゼネラル支部 宣 伝 部
	第54号 2023. 2.

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！

コロナ禍が人員不足を可視化 業界の地位の向上を 23 春闘統一要求書作成に向け 1.29 医療・介護・保育部会を開催

連帯労働組合は産業別労働組合で、業界の労働条件決定に大きな力を持っています。関西ゼネラル支部も、業界に影響力を持つ産業別労働組合を目指しています。現状は組合が小さく、業種別部会も医療・介護・保育部会と一般業種部会の2つだけですが、「個社の問題は業界の問題」という視点を大切にしています。常に、個々の会社で起きる問題・課題は、業界由来ではないのか？と考えましょう。

医療・介護・保育部会

これらの業界は、事業を運営する法人の収入が国の決める診療報酬や介護報酬、保育の公定価格や補助金に規定されているという共通点があります。労働条件を改善する原資の水源地は、国の決める診療報酬、介護報酬であり、公定価格や補助金です。

診療報酬：2年に1度、厚労大臣が中央社会保険医療協議会（中医協）の議論を踏まえ決定

介護報酬：3年に1度、厚労大臣が社会保障審議会（介護給付費分科会）の議論を踏まえ決定

保育の公定価格：毎年、子ども1人あたりに必要な費用を決定

教育・保育にかかる費用を計算するための基準は、文科大臣・厚労大臣が協議し、子ども・子育て会議の意見をきいて、内閣総理大臣が決定

医療法人、社会福祉法人、学校法人、NPO法人など公益法人は、所管庁に報告義務があり、毎年事業報告書を提出しています。また、賃金水準が低い介護・福祉、保育業界には、処遇改善制度があり、処遇改善の計画と実績の報告義務があり、職員への周知義務もあります。これらの業界は、行政の姿勢に大きく左右され行政闘争が必要な業界です。

介護関係では、労働組合の共闘組織「安心できる介護を！懇談会」（大阪）が、労働組合＋市民団体＋学者＋事業者で「介護福祉総がかり行動」（大阪を中心に関西）があり、関東のグループほかと連携して、厚生労働省交渉、財務省交渉を共同で行っています。全国規模の連携の強化・拡大を視野に入れ、基礎である足元の組合員職場での分会活動の活性化と組合員拡大が課題です。

（副執行委員長 S）

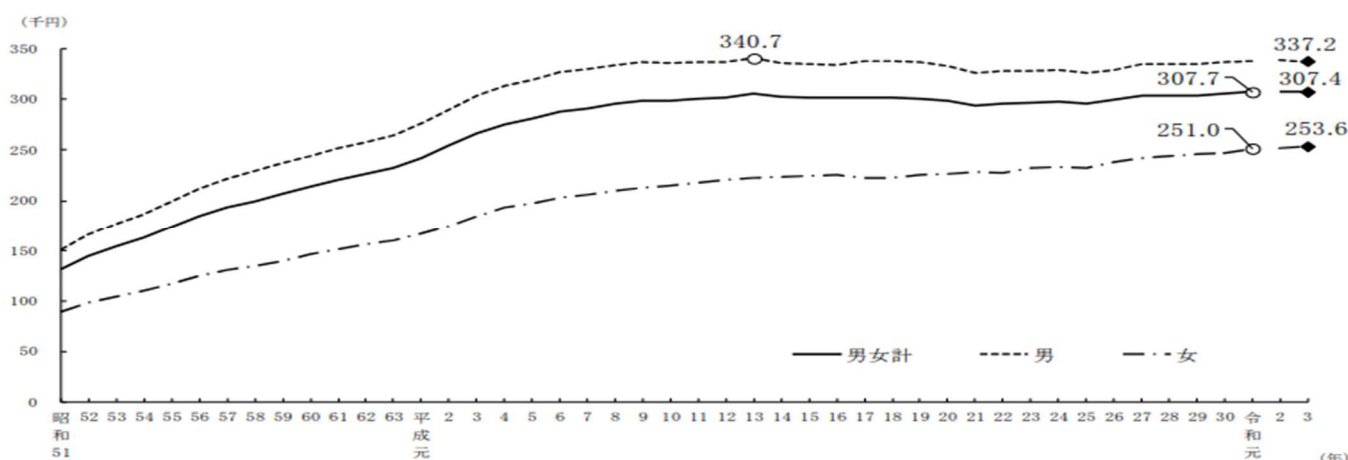


欧米の闘いと物価 4% 上昇下での 23 春闘 大幅賃上げを闘い取ろう！

春闘について

組合員は、会社で何か問題が生じ、それをきっかけに組合に相談、加入した方が多いと思います。もちろん、起こった問題に対処するのも労働組合の役割です。労働組合の本分は、事前に問題を回避するにとどまらず、積極的に職場の改善を進め、働きやすい職場、働き甲斐のある職場を実現することです。春闘は、今後 1 年間の賃金、労働条件といったあなたの待遇を決める活動です。

賃金の推移（厚労省 賃金構造基本統計調査より）



今春闘における背景

特記すべき問題は、なんといっても物価高騰です。世界的な物価高騰が世界中を襲い、日本でも消費税増税を除けば過去 30 年間で唯一の物価上昇、その水準は 1991 年と同等の水準となります。

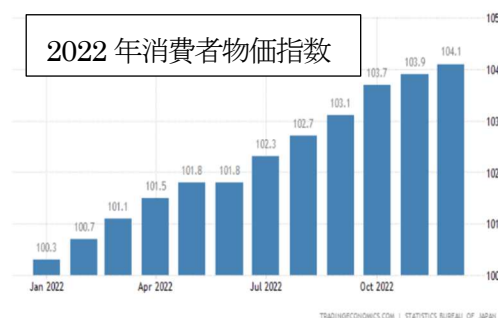
1991 年といえば、バブル崩壊の年です。それまでの日本は、物価は右肩上がり、少なくとも 1980 年代初頭までは、労働者の賃金の上昇にともなう物価の上昇でした。それ以後 80 年代から 90 年代初頭までの物価上昇においても、(既に景気は陰りを見せていましたが) 曲がりなりにも労働者の賃金は上昇していました。その後 30 年間、物価が上昇しなかったのは、労働者の賃金が上がらなかったからこそです。

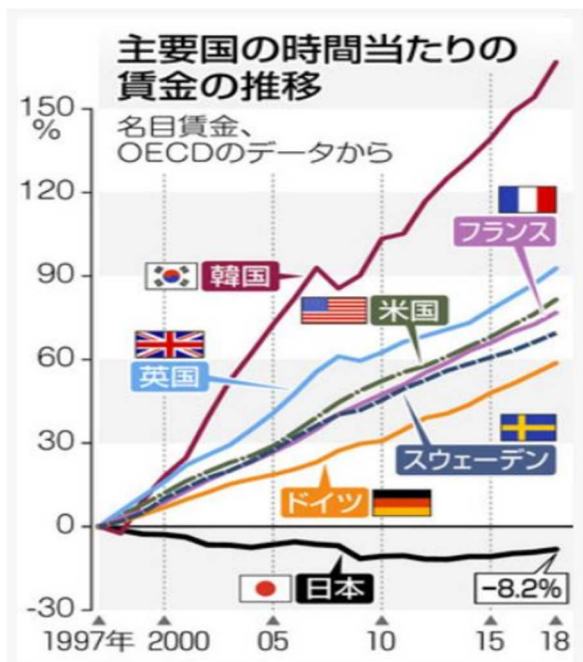
ところが、昨年からの物価上昇は、生産や輸送、光熱費といった運営コストの上昇に起因し、労働者の賃金が上がらない中で起きています。これで我々の生活が苦しくならないはずがありません。

ヨーロッパ、アメリカでは、

こうした情勢下で、労働組合が賃上げを求めて闘っています。

イギリス：看護師組合を中心に行動を起こしています。もともとは看護師組合が政府に要求を突きつけ、政府が平均 5 % 程度の賃上げを組合側に打診。組合側は物価上昇率の半分にも満たないとして交渉決裂、大規模なストライキに入りました。その流れが他の業種の労働組合にも波及し、





鉄道関係者やバス運転手、空港職員といった交通関係の労働組合、あるいは郵便局職員組合や教職員組合なども、賃上げを求めてストライキをしています。その規模は日に日に膨れ上がり、2月2日時点で50万人規模に広がっているとのことです。

アメリカ: 7000人の看護師が賃上げを要求して3日間のストライキを行い、向こう3年間で約20%の賃上げを勝ち取ったとのことです。

フランス: 今年に入り全学校教員の65%の200万人がストライキを起こしています。

その一方、日本では、

今回の物価上昇を受けて、さすがに危機感を覚えたか岸田首相や経営者団体の経団連さえもが、企業に対して賃上げを呼びかけており、日本労働組合総連合会（連合）も賃上げ5%要求の方針を固めています。こうした動きを受け、日本の全企業

の6.6%が「インフレ手当」という名目で一時的な賃上げをしています。

このように、日本では政界、財界、労働組合の例年になく賃上げ合唱が起こっていますが、日本の労働組合の動きは、諸外国と比べて明らかにおとなしい。これはひとえに労働組合の力が弱いからです。昨年3月の北海道の花畑牧場でベトナム人労働者を中心に数十人のストライキが、おそらくこの一年間で日本最大のストライキです。我が組合も、大規模なストライキを打つ力がありません。

23 春闘、職場の労働条件の理解から、

まずは、徹底的に自分自身と職場を知ることです。就業規則類はどこにあり、どんなことを書いてあるのか。雇用契約書の内容はどうなのか。賃金明細書に何を書いてあるのか。法律で記載が義務づけられている手当の種類と金額、昇給の有無などを理解する。これらの内容は、待遇改善を勝ち取ろうとする労働組合にとって、重要な情報です。また、会社の労働者には、どのような職種、雇用形態があるのか？ 厚労省告示の『同一労働同一賃金ガイドライン』は、すでに施行され、職務内容が同一ならば同じ賃金（均等待遇）、職務内容が異なる場合はその違いに応じてバランスのとれた賃金（均衡待遇）と定めています。ちゃんと法令に沿った待遇になっているのか確認します。

これは派手な活動ではありませんが、基本となる最も重要なことです。イギリスの看護師組合が大規模なストライキを打てる背景に、100年以上に及ぶ労働組合の伝統の積み重ねがあります。

「100年」といえば、途方もない年数で、ついつい自分たちとは関係のない話だと考えてしまいがちですが、決してそんなことはありません。

2月5日の四支部合同春闘学習会で、関西生コン支部執行委員長は、現在の生コン業界を詳細に分析していました。生コン業界では、生コン価格が上昇して『生コンバブル』に湧き上がっているが、実態なき急激な価格の上昇はいずれバブルがはじけること。その際、業界に深刻な打撃を与え、小さな企業から先に倒産を迎えてしまう、と。こうした見識は、地道な職場研究の積み重ねの先にしかありません。千里の道も一歩からです。

我が組合には、非正規労働者の方が多いです。こうした世相において、最初に打撃を受けるのが非正規労働者です。これを機会と捉え、労働組合の発言力を高め、今後の労働者の社会的な地位向上のために闘いましょう！

（書記長）

無期転換と転換後の労働条件で合意 N分会

株式会社Nは、通信インフラ等にかかるテレアポ事業を行っている会社です。もっとも、実質は通信インフラを手掛けている親会社の一営業部門と言ったほうが良いだろう。同社はアルバイト中心で業務を回しているが、時給もそこそこであり、それなりに居心地が良く、長期にわたり働いている人が多い。

その中で、契約更新を繰り返し、5年を超えたアルバイト2人が組合に相談に来た。

Aさん 労働時間：概ね週20時間程度（但し、シフトによって多少の変動あり）

賃金：時給1800円

雇用保険未加入

Bさん 労働時間：概ね週25時間程度（但し、シフトによって多少の変動あり）

賃金：時給1800円

雇用保険未加入

もっとも、この労働条件は必ずしも確定したものではなく、成績が悪いと契約更新時に時給を下げられたり、労働時間を削られたりすることもあると会社から告げられていた。

2人は無期転換を希望するとともに、無期転換後に時給を下げられたり、労働時間を削られたりすることがないように労働条件を確定させたいと希望していた。



労働契約法第18条

5年を超えて同一の使用主との雇用契約を反復更新している労働者に対し無期転換申込権を認めている。労働者が無期雇用にしてほしいと申し出れば、使用主は「承諾したもののみなす」という規定である。つまり、労働者が申し出さえすれば、自動的に無期雇用になることができる。

また、無期転換する場合は、それ以前の労働条件を引き継ぐとされている。

2月10日（金）午後6時30分から第1回の団体交渉を開催した。組合は労働契約法第18条を根拠に、2人の無期雇用への転換を確認するとともに、Aさんについては、週20時間以上の労働時間の保証、時給を1800円とすること、雇用保険への加入を、Bさんについては、週25時間以上の労働時間の保証、時給を1800円とすること、雇用保険への加入を要求した。

基本的に法令順守を求める内容であったため、当然ながら会社も特に抵抗することなく承諾。今後、上記労働条件を明記した雇用契約書を交わすことで合意した。

同社には、2人以外にも勤続5年前後のアルバイトが多数いることから、分会は他のアルバイトの組合加入を進めていくことにした。

（副執行委員長〇）

23 春闘 大幅賃上げを実現しよう！

支部委員会 日時：2月26日(日)10:00 会場：エルおおさか

統一要求と闘争方針を決定します。支部委員会の議案は、機関紙「はばたき」に同封して分会に送付しています。分会代議員は、分会の意見を集約して支部委員会で発表してください。

統一要求書一斉提出

3月1日各職場で一斉に統一要求書、分会要求書を提出し、交渉日程を調整します。

春闘集会 3月19日(日)14:00 会場 堀江公園 (地下鉄四ツ橋駅歩3分)

春闘総行動 3月24日(金)9:00 大阪市役所前集合(予定です)

共闘する他の労働組合も集まります。互いに励ましあい、闘争意欲の高揚を図りましょう。

交渉で進展がみられない場合は、労働組合は行動します。行動を背景にして交渉促進を図ります。共闘する労働組合が共同した大きな力で行動し、交渉を前進させましょう。



権力弾圧を許さない！ 労働組合つぶしをするな！

コンプライアンス第一事件

3月2日(木) 大津地裁

11:00 から傍聴券抽選

12:30 から地裁前宣伝行動

13:15 から判決

6年目にはいった「関生弾圧事件」は、今年刑事裁判や労働委員会事件で数多くの判決や命令が出される見込みです。刑事裁判では3月に次の判決日程が決まっています。

3月2日(木) コンプライアンス事件の一審判決 大津地裁

3月6日(月) 和歌山広域協組事件の控訴審判決 大阪高裁

3月13日(月) 武前委員長事件の控訴審判決 大阪高裁

このうちコンプライアンス事件では、検察が昨年9月の論告で、被告人にされた湯川委員長ら7名のうち3名に実刑を求刑(湯川委員長懲役8年、元組合役員懲役4年6カ月、現組合役員懲役4年)、労働事件では、空前の求刑、権力弾圧です。

弁護団は、検察の起訴は最高裁判例を意図的に言い換えてなされたものだとして批判、例えば威力業務妨害の「威力」は、最高裁判例では「自由意思を制圧するに足りる勢力」ですが、検察はコンプライアンス活動を「作業工程の進行する意思を妨げる勢力」、ビラまきは「工事を完遂する意思を圧迫する勢力」とねじまげています。一連の組合つぶしを許すことはできません。