

# 連帯はばたき

連帯ユニオン  
関西ゼネラル支部  
宣 伝 部

第70号  
2024. 6.

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！

## 家族クラブあさがお主催！ バーベキュー大会を開催しました！！



家族クラブあさがお、生コン支部の主催、トラック支部、ゼネラル支部の協力で、6月2日にバーベキュー大会が開催されました。太陽の柔らかな日差しの下、始めにあさがおのK会長から、こういう機会を通じて家族の皆さんに組合を身近に感じてもらい、家族同士のつながりを大切にする事で団結を高めていく力になると語られました。続いて、生コン支部の執行委員長からは、現在進行中の昌一金属の民事再生での選別解雇に対する港合同の闘争について話され、我々は組合を超えてともに闘い、会社の不当労働行為には屈しないつもりだと強い意志を示されました。

そして、ゼネラル支部の執行委員長による乾杯の挨拶で、宴会はスタートしました。バーベキューを楽しみながら、日ごろ接する機会の少ない組合員や、他支部のメンバー、そ

の家族の人と談笑し、たちまち和やかな雰囲気になりました。後半のビンゴ大会では、私も「ビンゴマン」として登場し、賞品を手渡す役割を担いました。子どもたちの歓声と大人たちの笑い声が、会場をさらに盛り上げました。幸運にも賞品を手にしたゼネラル支部の組合員たちも何人かいました。焼肉を食べたり冷たいビールを飲んだり、ビンゴゲームを楽しんだり、皆、最後まで笑顔で大会を締めくくりました。

この交流で、ゼネラル支部の組合員はもちろん、他支部の組合員、その家族ともお互いに結束を深めることができました。今後もこのような穏やかな交流会を通じて、組合員同士の絆を一層強くしていければと願っています。

(執行委員 A)

## 2024年度春闘 中間報告

### ●物価高騰、人員不足

2022年初頭に物価高騰が話題となって以降、政界財界から賃上げの必要が唱えられる異例の事態となり、「実質賃金」「ベア（ベースアップ）」等の単語が新聞の紙面やニュースにも登場しました。これに伴って全国各地で労働組合がストライキを執行する等の社会的な動きもあり、その数は決して多くないながらも組合活動への注目は近年にないものです。また、企業側の頭を悩ませる空前の人手不足に伴って、多くの業界にて求人募集の給与・待遇が上昇していることは、街場のアルバイト募集広告を見るだけでもすぐに理解できることです。このような追い風にあるようにみえる中にはありますが、春闘交渉のすべてが順調かと言えばそうではありません。むしろ今年度の春闘交渉を通じ、こうした状況であるからこそわかるさまざまな企業側や業界の矛盾が浮き彫りにされていると感じます。

### ●賃上げはどこまで実現しているのか？

各企業の大幅賃上げがニュースでは世間を賑わせていますが、実態はどうでしょうか？日本労働組合総連合会（連合）は3月、2024年度の春闘交渉において賃上げ率は平均5.25%であると発表しましたが、その一方で非正規労働者の待遇改善を求める『非正規春闘』による5月の中間報告では、そもそも賃上げ回答をした企業は半数にも満たないものだったと発表しています。当組合においても大企業に属する株式会社Fにて無期パート組合員によって構成するF分会の交渉では、今年度の賃上げについてはゼロ回答。その理由を組合が尋ねると、企業側は物価高騰によって会社の経営も苦しいのだと自己弁護し、更には従業員の雇用維持を優先しているからと称して頑なに賃上げを拒みます。しかしながら、正社員に目を向けてみれば、F株式会社は2024年6月に平均5.28%の賃上げを実施しているのです。これは世相を鑑みる上で非常に顕著な例でしょう。ちなみにF株式会社は、もともと正社員による横暴に耐えかねたパート職員によって結成された分会で、制度上にも退職金や福利厚生に大きな不均衡が存在します。このような社内格差の問題と昇給の不公正は地続きのものでしょう。争議では総体的に不平等や不均衡に対して目を向ける必要があります。

### ●企業側も人員確保を望む姿勢は見せるも……。

社内での格差や不均衡、人員不足の問題には企業も頭を抱えているようで、労働組合側が企業側に要求するにあたって「賃上げ等が人材確保に有用な措置である」等の説明を交渉中におこなえば、必ずしも無下にできぬといった態度を取ることが増えました。時には、企業側が自ら積極的に他社の対策の状況について組合に質問することさえあります。しかしながら、それで企業側が組合の要求に素直にうなづくかと言えばそうではありません。2025年に義務化する65歳定年制や新入社員の募集条件の向上は自ら行いながら、それでも在籍中の従業員の賃上げがない、あるいは不十分であるために在籍中の社員と新規入社の新卒の間に新たな不均衡が生じるケースもあります。

| 分会名     | 状況 | 内容                                                                           |
|---------|----|------------------------------------------------------------------------------|
| S化学     | 未決 | 継続協議中                                                                        |
| K梱包     | 未決 | 会社側は月9000円（基本給3000円、調整給3000円、インフレ手当4500円、住宅手当－1500円）の提案 分会は住宅手当の引き下げに抗議 妥結せず |
| E X     | 未決 | 【本社】月7000円（ベア）の昇給を会社側が提案<br>【物流】月6300円（ベア）の昇給を会社側が提案<br>いずれも継続協議中            |
| N機構     | 未決 | 継続協議中                                                                        |
| K林業     | 未決 | 継続協議中                                                                        |
| Kタオル    | 既決 | 昇給：月7000円、みなし残業代月897円                                                        |
| I 荘     | 既決 | 昇給：月3400円（処遇改善加算金）                                                           |
| N I     | 未決 | 会社側は昇給月3000円（定期昇給1000円、処遇改善金2000円）を提案 継続協議中                                  |
| T福祉会    | 既決 | 昇給：時給53円（基本給15円、処遇改善加算金38円）                                                  |
| J 会     | 未決 | 継続協議中                                                                        |
| Y 会     | 未決 | 継続協議中                                                                        |
| F 社     | 未決 | 賃上げなし 継続協議中                                                                  |
| S 関西    | 未決 | 会社側は将来的な昇給を検討すると回答するが具体案なし 継続協議中                                             |
| H園      | 未決 | 会社側は一時金10万円を提案。継続協議中。                                                        |
| N L 社   | 未決 | 時給20円の昇給とインフレ手当250×月平均労働時間は決定 継続協議中。                                         |
| B 社     | 未決 | 継続協議中                                                                        |
| A 社     | 妥結 | 昇給：時給100円                                                                    |
| K H T 社 | 未決 | 団体交渉を拒否 労働委員会に救済申立                                                           |

## ●インフレ手当の支給について

物価高騰手当（インフレ手当）という語が2022年からよく聞かれるようになり、当組合の協議においても、その支給によって妥結することが増えてきました。今年度であればNL分会がこれに該当します。ただし、これについてもトラブルがあります。たとえば今回新たに月4500円のインフレ手当の支給を組合に提案したK梱包株式会社ですが、同時に月1500円の住宅手当の引き下げを伴うものでした。K梱包は昨年度の春闘交渉において物価上昇による従業員の生活状況の圧迫を鑑みて住宅手当に月1500円を追加すると述べており、それをインフレ手当に組み込んだ結果なのだと主張しています。しかし、住宅手当とインフレ手当では名称からして性質を異にするものですから、当然ながら分会からは批判の声が上がりました。また、インフレ手当をいつまで給付するかについて、会社側は明確な基準を示すことがありませんでした。一時金交渉がこれからの分会も多くあります。賃上げの獲得を目指してがんばりましょう。（書記長 K）

# 分会報告 K分会 勝利命令！！

## 悪徳弁護士による前代未聞の不誠実団交を府労委が認定！

### ●N株式会社との交渉

B組合員は、週6日勤務の深夜のゴミ回収という負担の大きな仕事を担いながら、長時間労働に悩まされ続け、しかも残業代をまともに支給されていなかったことから、当組合に2019年5月に加入し、それ以来ずっと会社と勤務時間の短縮と残業代の未払いを求めて争っていました。もともと月60時間を超える残業も珍しくなかった勤務実態でしたが、団体交渉によって残業時間は半分以上となり、さらに2020年7月には労働審判によって未払い残業代にかかる解決金を勝ち取り、しかもその和解協議にてB組合員は、協定条項に会社側がB組合員に対して「業務開始から6時間以内に終了できるように努める」との項目を盛り込むことに成功したのです。その翌週に組合はすぐ団体交渉を申入れ、その条項に基づく労働時間削減について会社に交渉を開始しました。この時点で会社側は、直ちに6時間にするのは不可能だとしつつも、これに向けた協議を続けていくことで合意しました。これ以降、B組合員の業務内容を熟知するC氏が団体交渉に出席するようになり、2020年8月から2021年3月にかけて少しずつではありますがB組合員の業務時間は削減されていき、遂に火曜日から土曜日の業務では、最寄りの焼却工場が使用できる限りにおいて6時間で概ね業務が終了できるようになりました。あとは月曜日の業務と最寄り以外の焼却工場を使用できる場合の対策を検討するだけ！ また、当時の企業側弁護士であったD氏から組合には、「会社とはまだ話し合っていないが、新たな手当の支給等で解決はできないか」と個人的に打診がある等、本件は解決まで本当にあと一步のところでした。

### ●『やり手』の弁護士 Bによる不当労働行為！

ところが2021年4月1日の団体交渉で事態は急変します。前任のD弁護士が解任され、新たにEが団体交渉に出席するようになったのです。しかも、これ以降の協議では会社の人員が1人も団体交渉に出席しなくなったのです。現場の問題について弁護士だけで協議！？ ……この時点で極めて不誠実な態度ですが、ここまでなら他の企業との協議でもたまにあることです。ところが、このE弁護士はとんでもない『やり手』の弁護士だったのです。まず、組合はE弁護士に対して、なぜ会社の人員が出席していないのかを問い、前回の団体交渉では、B組合員の業務内容を決定しているC氏の事情を酌んで本日の開催日時が決定されたことを指摘しました。しかしE氏は団体交渉の開催日時が決定した経緯さえも把握しておらず、それどころか「C氏は関係者ではないから団体交渉に参加しない」と主張し始めました。もちろん既に述べた通り、C氏はB組合員に業務命令を下す立場にあり、これまでもずっと団体交渉に幾度となく参加し、時間短縮の協議に際してはC氏が出席すべきであるとの認識を労使が共有した存在だったのです。そもそもB組合員が就職する際に面接を担当したのはC氏です。E弁護士の主張には無理がありました。しかし組合側がそのことを指摘して「では、なぜこれまでC氏が団体交渉に出席していたのか」と問い質しての、E氏は「なんででしょうねえ」とおどけて答える等、組合への説明義務を果たすこともなく、それどころか挑発的な態度でばかり応じたのです。なんだこいつ。その後もE氏は、①自ら

が「お互いに人の話を遮らないように」と提案をしながら組合側出席者の話を幾度となく遮る②これまでの協議で中心的な議題であったB組合員の時間短縮における「B氏の業務開始の6時間後に業務を終了することができるよう会社側が努める。」という調停条項を、あたかも存在しないかのようにE氏が扱い、その条項について組合側が口にしただけでE氏は念仏のように「6時間40分」を唱えるばかりとなり、時間短縮にかかる説明を示さないどころか、そもそも会話自体が成立しません。その日の団体交渉では最後、E氏は「1日の所定労働時間が6時間40分後までである……」という文言を繰り返すだけの機械のようになってしまい、問答不可能な状態となり、団体交渉が続行不能に至って終了しました。

## ●新たな不当労働行為！

まだE弁護士の狼藉は10分の1も語っていませんが、紙面が尽きたのでここまでにします。こうしたE氏の態度はすべて団体交渉を攪乱する不当労働行為として5月10日付の命令書にて大阪府労働委員会に認められました。これを受けて分会はさっそく時間短縮に関して誠実な団体交渉を開催するように求める等7ヶ条の要求事項を盛り込んだ新たな分会要求書を会社側に申し入れました。ところが会社側は、自らの求める新たな団体交渉の開催を組合側に申し入れ、この分会要求書の内容に基づく団体交渉の開催を拒否しました。これは新たな不当労働行為です。一難去ってまた一難の争議展開ですが、他分会の皆さまもご支援よろしくお願いします。

(K分会)

## お知らせ

### ・業種別部会

日時:8月3日(土)午前10時

場所:ユニオン会館4F

### ・支部委員会

日時:9月1日(日)午前10時

場所:エルおおさか



2024年9月1日(日)午前10時からエルおおさかにて春闘総括と秋闘交渉の方針に向けた支部委員会を開催します。全分会からの代表者全員の参加となっておりますので、必ず出席されるとともに、仮にどうしても出席できない場合は、お早めに欠席のご連絡をお願いします。また、これに先んじて同年8月1日(土)午後10時から一般部会と医療介護保育部会が共同で業種別部会会議を開催します。こちらも原則全員参加です。(※いずれも交通費は組合から全額支給します。)