

CUNN



通算 54 号 2018 年 8 月

東京都江東区亀戸 7-8-9
松基ビル 2 F 下町エサ内
TEL 03-3638-3369
FAX 03-5626-2423

コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク



笑顔あり



交流あり



熱弁あり



歴史あり



団結あり



仲間あり

闘志あり

癒しあり

**闘う労働者ここにあり！
今年は盛岡で会いましょう！**

ユニオンの
30 年を振り返り、
新たな一歩を！

<分科会>

コミュニティ・ユニオン
第 30 回全国交流集会
東北いわて集会
2018/10/6 (土)～7 (日)
岩手県盛岡市 ホテル大観

- 1 メンタル・パワハラ労災認定
- 2 労災職業病の企業責任追及
- 3 女性と労働～セクハラ禁止の新たな法整備へ
- 4 公務職場における臨時・非常勤の現状と課題
- 5 組織運営～知恵を持ち寄り各地で生かそう
- 6 参加型活動家育成～トラブルメーカーになろう
- 7 有期雇用～真つ当な働き方を勝ち取るために
- 8 団交拒否や不誠実団交を打開するために
- 9 団体交渉の進め方
- 10 「働き方改革」に対抗して
- 11 東日本大震災を働く者の立場から検証する



労働基準法遵守の要求から

全国一般全国協議会 焼津地域労働組合

静岡県焼津市石津中町 執行委員長 リサリート・バヒアン

<連絡先> 静岡市葵区井宮町 187-1 望月様方 <電話> 090-1788-9134

焼津と言えば、マグロとかカツオを連想する人は少なくないでしょう。その水産加工の職場では多くの外国人が働いています。フィリピン人から「職場トラブル」の相談から組合作りの話となり、2016年2月14日に焼津地域労働組合を立ち上げ、地区労と全国一般に参加しました。

とりあえず低くない賃金

焼津の水産加工で働いている外国人の賃金はそんなに低いものではありませんが、年休も取れることはほとんどありません。また、2年ほど前から社会保険に入り始めましたが、賃下げが行われている例が多くあります。何のことはない、企業負担分を「ねん出」するための乱暴な方策です。

始めた闘い

組合を作っただけで、リサリート委員長が「お里帰り」をする時、派遣会社に年次有給休暇を申請します。しかし帰国すると「予想通り」支払われていなかったため、集めていた証拠(契約書や賃金明細等)をもって労働基準監督署に、「23日分を月1日分ずつ23ヶ月分割」と回答した派遣会社を少額訴訟で簡易裁判に引っ張り出し、「10回分割」で和解しました。



不当解雇に反撃

委員長も社会保険加入時から賃金を下げられたので、組合として派遣会社に団体交渉を申し入れましたが、「無断欠勤3日以上」という言いがかりをつけられ解雇されてしまいました。しかし、地位保全の仮処分をかけるとすぐに、解雇が撤回されてしまいます。ただし、復職する職場を条件の悪い方にとシフトさせたため、「職場復帰の努力をしていない」「そもそもの解雇に原因」として不法行為などの本訴を始めています。

文化でも広がる

雇用保険の仮給付を受けながら委員長は日本語教室に通って、広くフィリピン人と知り合い焼津でフィリピン人のNPOを立ち上げます。上の写真はバスケットボールチームの写真ですが、水色のバナーがNPO団体YFCのものでした。

外国人労組の課題

数年前、焼津の外国人の主力がブラジルからフィリピンに代わったように、今後他国の実習生に置き換えていくことも進むと思います。フィリピン人以外の無権利の外国人を組合に迎え入れることが大切です。

また、10月には派遣法の3年ルールにより「正社員」という話も出ているようですが、その時の契約で騙されないよう臨む姿勢も論議し始めています。



人間らしい生活をめざして控訴審を闘う

井関労働契約法 20 条裁判原告団・えひめユニオン

井関の労働契約法 20 条裁判も闘争を始めて 3 年。今振り返ればその 3 年の月日は決して長くは感じず、あっという間に過ぎていったと言っても言い過ぎではないでしょう。原告団 5 名、誰もが経験したことの無い裁判に当初は不安を覚え、ましてや、会社に反旗を翻す行為であることに、しばらく気も張り詰めていましたが、裁判を闘っていく中でその不安も徐々に安心へと変わっていきました。

のぞみ共同法律事務所の森弁護士、三輪弁護士という信頼できるお二人の存在はとても大きく、打ち合わせを重ねていくことで革新にも変わっていきました。東京には企業を蟻地獄に落とし入れ金儲けを企む弁護士もいるようですが、お二人の爪の垢を煎じて飲ませたいと切に思うほどです。そしてこの裁判をサポートし続けていただいている支援者のみなさまの存在も原告団の勇気となっております。

労働契約法 20 条、正規と非正規との間に差別が

あってはならない、「不合理な労働条件の禁止」を求めた裁判ですが裁判が始まって早々に「慶弔休暇」を認め（社内では JAM 労組を介して）、地裁判決でも「精勤手当」「住宅手当」「家族手当」、井関松山ファクトリー社にのみ該当する「物価手当」をも勝ち取ることができました。

他のこれまでの労働契約法 20 条裁判では、手当も“一部のみ”認められてはいましたが、井関ではすべての手当を認めさせたという点で大いに評価されるのではないのでしょうか？

この地裁判決を受け、原告団の周辺も状況の変化を見せています。地裁判決の内容はテレビニュースや新聞、インターネットの記事でも報道され、多くの関心を集めました。また井関社内でも地裁当日、判決直後の 14 時頃に操業を一旦中止させ、各職場の組長らから従業員に裁判について会社が渡した文書を読ませて、「テレビや新聞を見て動揺しないように」と説明があったようで、社内でも多くの人に、また、これまで裁判のことを知らずにいた従業員にも周知されたことは何よりでした。

職場でも「新聞見たよ」「昨日ニュースに映っていたよ」と声をかけられたりして、おおむね歓迎ムード。今まで興味を持たれていなかった労働者にも井関の裁判は目にとまったようです。3年前の提訴の報道後は職場でも冷ややかな印象もどこか見え隠れしていましたが、裁判が結果となって現れたことで他の労働者にも確かな希望が見えてきたのだと思われます。

地裁判決後の井関の職場の状況については、「中途採用」のことも言及しておかなければなりません。井関松山ファクトリーでは5年ほど前から年に一度、近年では半年に一度のペースで中途採用が行われています。その内容について説明すると、まず非正規労働者に募集し、簡易的な筆記テストをした後、会社の言うところの「有能な人材」のみを厳選して面接を行った後、採用に至るとか。年に一度の頃は3、4名が毎年採用されていましたが、半年の一度になってから約1名ずつに減少。しかし先日の採用では半年でも3名に増加。これはJAM組合員が私たちの組合に流れていかないようにとの会社の思惑が見て取れます。

余談ですが、その3名については多くの非正規労働者から不満が出ている様子。会社はまともな人選ができないのか？ それとも他に何かがあるのか謎ではありますが、地裁判決の結果は私たち

が思う以上に会社にとってかなりのプレッシャーとなっているのでしょう。

井関の中途採用では、管理職の家族や親戚などコネ入社した人物が他の非正規労働者を押し退け、早々と正社員に採用されるケースがよく見られます。井関松山製造所の機械課では、さほど能力がないと見られる人物がコネの力によって正社員に採用されたことで、多くの非正規労働者がそれに絶望して辞めていったという話も聞きます。

2018年4月1日から順次行われる有期契約労働者の「無期転換」も私たちの活動、そしてこの裁判によって会社へのプレッシャーになり、今のところ突発的な雇止めもなく、対象者には全員に会社も無期転換の話をしているようです。原告団5名も7月から順次、無期転換になります。

非正規労働者に与えられる「寸志」も、井関ファクトリーでは税込み上限10万だったのが12万にアップ。これも間接的に裁判の結果が影響しているに違いありません。ただこれも正社員と比べると差額はまだまだ大きく、問題を残したまま。

これからの高裁では、未解決の地位確認、一時金について争っていきます。中途採用の件など、まだ明らかにしていない事柄も表に出していき、全力で闘っていきますので、なにとぞご支援を賜りますようお願い申し上げます。



井関労働契約法20条裁判第3次中間総括集会（2018/6/23）

非常勤職員に対する差別是正を求め 提訴したNさん

よこはまシティユニオン

(青い鳥20条裁判・横浜地裁)



社会福祉法人青い鳥
(横浜市神奈川区)で6
年にわたり、障がいの
ある方の就労支援事業
等に従事するNさんは、
産休手当をめぐり正社

員との差別待遇の改善を求めて、
6月8日に横浜地裁に提訴しま
した。7月17日に第1回口頭弁
論が開かれました。被告側は欠
席でしたが、多くの支援者が見
守る中、裁判冒頭でNさんが意
見陳述を行いました。進行協議
を1回はさみ、次回口頭弁論は
9月4日の予定です。今後もご
支援をお願いします。

【Nさん意見陳述】私は1人目
の子どもの産休取得の際に、常
勤職員との格差があることを知
りました。また、この法人では、
非常勤で産休を取得する職員は
私が初めてというのを聞き、非
常勤の人は妊娠したら辞めてい
るという現状も初めて知りまし

た。私は、非常勤だけ、産休中
の給料が出ない、産休の期間が
2週間も短いのはなぜだろうと
疑問に思いました。他にも非常勤
との格差があり、同じ職務内容
なのにおかしいと思いました。

17年1月、法人の人事給与制
度の見直しについての説明会が
あったので、その説明会で、非
常勤も常勤と同じように産休中
の給料を支給してもらえないか
と質問しました。しかし、「これ
は常勤対象の説明会なので、非
常勤は検討していない」との返
答でした。その後も、私は、法
人に直接申し出をしましたが、「
時代の流れもあるし今後考えな
いといけないが、財源もないし
検討しない」とのことでした。
私はちょうど第2子を妊娠中
でしたので当事者として動かな
ければ何も変わらないと思い、ユ
ニオンに加入しました。しかし、

法人側は、常勤と非常勤との格
差について、団体交渉でも全く
検討しないとのことだったので、
提訴することにしたのです。

法人では、全職員の約半数は
非常勤です。非常勤でも出産し
ても復帰して長く働きやすい職
場にすべきだと思えます。世の
中の流れとしても、6月頭に最
高裁で有期雇用の待遇格差を不
合理的な格差と認めました。この
流れの中、法人も非常勤の労働
環境について考えないといけな
いと思えます。今回は産休期間
の長さや給与に焦点をあてまし
たが、まだまだ他にも手当てや
介護、療養期間、福利厚生など
沢山格差があります。

これをきっかけに働きやすい
法人になつてほしいと思い、私は
裁判をすることにしました。司
法の公正なご判断をお願いした
と思います。



きょうとユニオンは、 やっとというか、とうとう30歳になりました！

玉井 均（きょうとユニオン執行委員長）

● 30周年記念シンポジウム

6月10日、きょうとユニオン結成30周年を記念するシンポジウムとレセプションを、キャンパスプラザ京都で開催しました。全国ネットの岡本事務局長をはじめ、関西ネットや地域の友好団体個人150人が参加しました。

シンポジウムでは玉井委員長の挨拶の後、跡見学園女子大学かむろの禿あや美先生、塩見卓也弁護士、中岡基明きょうとユニオン副委員長（全労協事務局長）の3名のパネラーからユニオン運動への期待と課題について問題提起をうけました。

禿さんからは、「賃金で生活の全てを対処する社会こそが、今の格差を生み出している。」と指摘。そして、賃金のきめかたの問題点、ユニオンが今後果たすべき役割について示唆に富んだ提起をされました。

塩見弁護士には、きょうとユニオンの労働裁判を多く担当してもらっています。中でも307日間

のストライキと職場占拠で闘ったiWAi争議をはじめ、仁和寺での長時間労働によるうつ病発症の損害賠償請求裁判など、これまで画期的な判決を勝ち取ってこられています。それら裁判の背景や意義について熱く語っていただき、「困難があっても見捨てない闘い」の意義や必要性についての指摘は、参加者の多くの方の心に響きました。

中岡さんは、全労協事務局長として、高度プロフェッショナル制度などの労働法制改悪法反対の国会行動の最中であって、シンポジウムに参加してもらいました。「働き方改革」など、「労働生産性」というマジックワードで公共サービスが破壊され、「多様な働き方」で労働者・市民が分断されている。ユニオンが自らを社会的存在として、いかに自覚し、平和、社会政策にコミットしていくか、との問題提起がありました。

会場討論では、ユニオンみえの広岡さんから、「ユニオンの役割を、非正規労働者の駆け込み寺と規定するのはもうやめにしよう。これからは、非正

規労働者の出撃拠点でいこう」との提起がありました。

●この30年を振り返って

きょうとユニオンの設立は1988年です。1980年代なかば、全国各地でコミュニティ・ユニオンが誕生しました。1980年代といえば、労働組合の社会的存在が大きく変化する時代です。1986年、政府あげての国鉄労働組合潰しと国鉄の分割民営化があり、同年、労働者派遣法ができます。この時期、戦後労働運動をリードしてきた総評が解散しました。労働組合が社会的抵抗勢でなくなった1980年代。そのような中で誕生したのがコミュニティ・ユニオン運動でした。全国各地で活動を始めたユニオン運動は、増え続けるパートタイマーをはじめ、既存の労働組合に入れなかった労働者のための、開かれた労働組合として人々の一つの希望となりました。毎日の労働相談活動は、地域に働く人々との出会いを作り出します。ユニオン運動は、多くの社会的課題に労働組合として係っていくこととなります。女性差別、長時間労働による過労死やうつ病、いじめやパワハラ。派遣切りや雇止め解雇など。コミュニティ・ユニオン運動が、30年もの間、継続し、活動を続けてこられた根拠は、働く人たちが直面する職場の課題や社会的課題と真摯に向き合い、解決にむけた取り組みを重ねてきたことにあると思います。

一方で、この30年間、新自由主義下で、「社会の崩壊」が進みました。職場や地域、そして家族の崩壊です。ユニオン結成当初にはなかった「貧困」と「格差」が、私たちの日常を支配しています。現在、生活保護の状態にある人口は3000万人と言われています。若者の貧困が進み、未婚の男子は5人に1人、女子は10人に1人です。

リーマンショック後に起きた「派遣切り」で多くの若者が職と住居をうしなった出来事は大きな社会問題となりました。日比谷公園での「年越し派遣村」を契機に、「ユニオン」が多くの人々に知られることになり、貧困と格差社会に挑むユニオン運動として注目されました。しかし、一方で、経営団体による「ユニオンの封じ込め」「職場からのユニオンの排除」の動きも活発化し、職場でのユニオン活動の定着という課題にも各地のユニオンが取り組んできました。



●これからのユニオン運動

現在、職場で解雇やいじめなどのトラブルは増加し続けています。労働局への相談も高止まり状態にあるといわれます。その一方で、人々が自らの問題を自らの手で解決するため、闘いに立ち上がることが少ないのが現実です。貧困と格差の中でユニオン運動を広げていくことの困難をどう乗り越えていくか。

きょうとユニオンは、この10年間、第一物産サウナの籠城争議や*i w a i*のストライキ闘争など、人々に見える形で、職場でのユニオン運動の取り組みを強化してきました。「闘って勝つ喜び、開放感」を多くの伝えたい人に伝えたいとの思いで。「あらゆる職場にユニオンを」は、今後とも重要な課題です。

その一方で、社会的にひろがる「反貧困」の運動と自覚的につながっていく必要があります。均等待遇などの「職場の平等」に加え、「社会的平等」の実現に向け、取り組みが必要です。フランスやドイツなどヨーロッパ各国では、若者や母子・父子家庭への行政的な住宅手当の実現にむの給付があります。このような社会保障の実現は、「貧困と格差」の社会を超える必要不可欠なものです。「賃金ですべての生活を対処する社会からの脱却」のため、社会保障制度の実現に向けたユニオン運動が今後さらに重要となります。

きょうとユニオン結成30年を経たこれまでの総括を踏まえ、今後、コミュニティ・ユニオンをより社会的労働運動として発展させていく大切な時期にあると思います。

新任

新しい運営委員

ごあいさつ



森本 康仁さん（連合熊本ユニオン）

今年度から運営委員の仲間入りをさせていただきました連合熊本ユニオンの森本と申します。

第46回衆議院議員選への出馬を契機に、連合と深く関わるようになり、そこから僕の労働組合活動は（本格的に）スタートしました（本格的？というのは、実はそれよりずっと以前に、既に労組と関わっていたのです。いま思い返せば、以前勤めていた銀行でのあの行事は労働組合活動だったんだ、勉強会だったんだと解りますが、当時は恥ずかしながら楽しい楽しい「夏の旅行」「冬のレクレーション」程度の認識でした）。

2年前に連合熊本ユニオン書記長の任を仰せつかるに至り、いよいよもって労働組合活動にどっぷりと浸かるわけですが、浸かってみるとなんとまあおもしろく、やりがいのある活動でしょう。おもしろい、という表現は誤解を生むかも知れませ

ませんが、「生涯をかけても良いと思えるものに出会えた」という感覚が、この言葉につながっています。

「本格的に」だとか「どっぷりと」などと表現してしまいましたが、実はまだまだ半人前で、日々共に行動する先輩仲間から学ばせていただいている段階です。全国の仲間の皆さんからも多くを学ばせていただきたいと思っています。よろしくお願いいたします。



第30回コミュニティ・ユニオン全国交流集会〈東北いわて集会〉 ユニオンの30年を振り返り新たな一歩を！

2018年10月6日（土）13：30 ～7日（日）正午
岩手県盛岡市繫『湯守 ホテル大観』にて

■東日本大震災被災地報告『教育環境復興の現状』

岩手県教組 中嶋敬治さん

■全国交流集会30年記念講演『コミュニティ・ユニオンに期待すること』

労働政策研究・研修機構（JILPT）副統括研究員 呉学殊さん

*集会終了後、7日13：30より、「女性交流会」が呼びかけられています。