



仲間！団結！行動！



科研製薬株主総会の会場前で (6/27)



あんしん財団本社前で (7/3 首都圏ネット一日行動)



東京メトロ株主総会の会場前で (6/27)



東芝本社前で (7/3 首都圏ネット一日行動)



日本通運株主総会の会場前で (6/27)



最高裁前で (7/3 首都圏ネット一日行動)

第7回 CUNN ユニオンセミナーレポート



コーディネーターを務めた
鶴丸さん(左)と鈴木さん

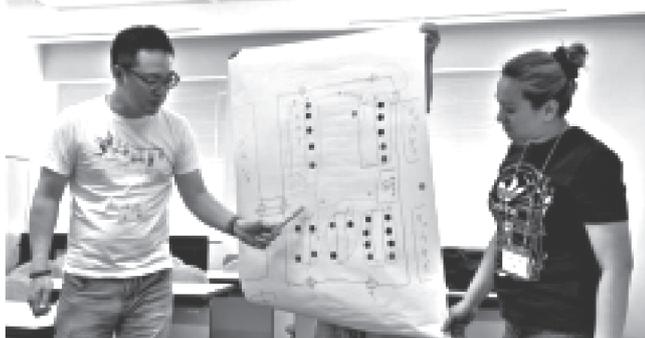
6月1日～2日、昨年に引き続き、コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク主催の第7回ユニオンセミナーがウィルあいち（名古屋）にて開催されました。

今回のセミナーは14名の参加者とコーディネーターとして名古屋ふれあいユニオン・鶴丸執行委員長、きょうとユニオン・笠井弘子執行委員長、北大阪合同労組・鈴木耕生執行委員、札幌地域労組の三苦が参加しました。

組織化についての戦術・戦略を『職場を変える秘密のレシピ47』（日本労働弁護団）を参考にロールプレイやグループワークを通じて、より具体的にトレーニングし、具体的にアクションすること、そして可視化することでの「気付き」や「チームワークの強み」を学びました。

職場マップ作り

このセッションでは、笠井さんがコーディネーターを担当しました。職場マップの作成の意義を説明し、あらかじめ4チームに分けられていた参加者は、模造紙に実際の自分の職場を描き、マップ化し、グループごとに発表をしました。



マップには、実際の人動きや管理職の位置などを書き込み、具体的なイメージを膨らませる。

ディスカッションしながら可視化することでの強み、そして、労働現場を具体的にイメージを膨らませて、人の動きや流れなどから、課題を見つけることを効果的に学習しました。

声をかけて課題を見つける

職場マップで具体的なイメージを膨らませた後は、ターゲットを絞り、声をかけて課題を見つける為の実践的トレーニングとして、労働相談に見立てたロールプレイを行いました。声掛けをして、何が問題なのか？誰に解決能力があるのか？組合としてどんなサポートが出来るのか？を汲み取る作業は、本番さながら真剣さでトレーニングをすることができました。



ロールプレイの様子

ロールプレイは、非常に効果的でした。労働相談を実際にやってみることで得られるスキル、そして、他の参加者の相談を見ることで得られる気付きを同時に習得できます。セミナーの狙いである、「モチベーションと自信をつける」という点で、想定していた以上の成果を上げられました。

団交要求書作成

一日目のトレーニングのまとめとして、ロールプレイで聞き取った情報に基づいて、団交要求書作成をしました。

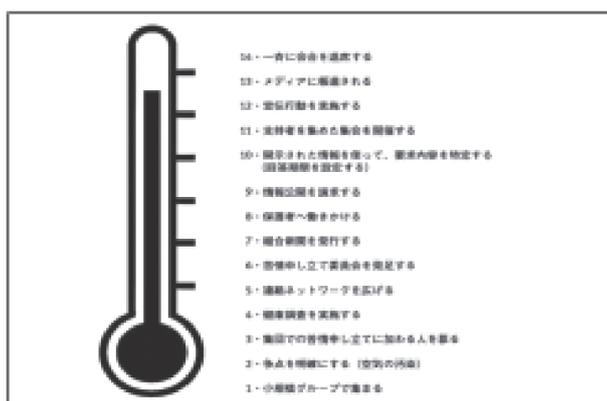
作成にあたっては、グループごとに知識・経験の共有を図りながら作業することが出来ました。知識・経験を分け合うことの大切さ、知恵を集結させて、第3の答えを出すグループワークの有効性を体験できたと思います。



要求書作成は、各グループの個性が發揮され、非常に盛り上がった。

行動の熱を上げていこう 活動温度計作成

セミナー2日目の最終セッションとして、課題(問題)解決の為には、何ができるか、どんな戦術(キャンペーン)を展開するか、をロールプレーと活動温度計(簡単にできるものから大掛かりなものへと、具体的アクションを段階的にまとめたもの)を用いてトレーニングしました。



ロールプレイでは、架空の相談者(45歳/コンビニ向けスイーツ製造メーカー勤務/開発部所属/元請けの圧力/リストラされそう等)を設定し、ヒアリングを行い、その後、どのようなアクションで、どのように闘うかを我流ではなく、活動温度計というフレームワークに当てはめ、体系的に行動を選択する作業を各グループごとに実践しました。参加者たちは、しっかりと問題を汲み取り、セミナーの狙いである、効果的なフレームワークにより、初心者でも簡単に考えが整理できるという、新たな「気付き」を学びました。

セミナーを終えて

改善点は、多々ありますが、セミナー全体を通して、可視化することの重要性、ロールプレー等の実践トレーニングの必要性、グループワークの

強み、体系的に行動を選択する効能など、新たな価値観を学べた2日間だったと感じます。また、私自身、初めてサポート役としてセミナーに参加することで、新たな「気付き」がありました。この経験を活かして、ユニオンをより身近なものに、そして、大きなものにしていきたいと思えます。



実際に作成した活動温度計。各グループごとの戦略・戦術が刺激的で面白かった。

参加者の感想

- ・例を挙げたものを実際に行動し、それに対する対抗策を相談してするのは楽しかった。
- ・どのように執行部を育成しているのか(知りたい)
- ・人それぞれにやりかたがあり、行動がある可能性は大いに勉強になる。
- ・他の班でもやってみたかった。
- ・労働相談の経験が少ないため、やってみてよかった。
- ・オルグの体験談。
- ・大吟醸がきつかった。朝、“気付いた”。
- ・とても有意義だった。
- ・何事も多人数で相談、みんなで知恵の出し合い、要求書作成は感動もの。
- ・団交時の会社代理人への対応(についてロールプレーしたい)。
- ・声掛けが難しかったが、度胸がつく。
- ・職場マップづくりは新人組合員向けに良いと思う。
- ・活動温度計も考えを整理するのに有効。
- ・このようなセミナーは役に立つと思う。ありがとうございました。
- ・職場マップづくりはよかった。相談者の状況を絵で表現するのはわかりやすい。
- ・攻撃方法(についてロールプレーをしたい)。
- ・架空の案件は設定が甘いので、実際の案件、それもちょっとレアだったり、困ったケースだったりを持って、要求書づくりや戦術のロールプレーをしたい。

【報告/三苦文靖(札幌地域労組)】

私は、2019年3月に開催された韓国非正規職労働団体ネットワーク（以下、「韓非ネ」）の第33回修練会に参加した。その時の感想を中心に、韓非ネを紹介したい。

韓非ネは、非正規労働者問題を解決しようとする団体の緩やかな協議体である。「非正規労働運動の新たな希望を切り開きます」というキャッチフレーズには次の6つの宣言がある。第1に、私たちは強力にかつ健全に跳躍すべき非正規労働運動の一粒になる。第2に、私たちは韓国社会を変革するとのモットーの下、労働運動の再起と活性化に最善を尽くす。第3に、私たちは非正規問題を実用主義精神に基づいて改善し解決していく先頭に立つ。第4に、私たちはこの地に抑圧され搾取されている全ての民衆と連帯し協力する。第5に、私たちは和をなし団結して事業場と地域を越えて連帯運動の模範を示して行く。第6に、私たちは非正規関連の個人と団体を最大限調和させるために開かれたネットワークを指向する。

韓非ネは2012年11月29日出帆。韓非ネへの加入センターは2019年3月に36団体、5月には約40団体にのぼった。文在寅大統領政府の下で急増している。

センターは多種多様である。大きく「民間センター」と「自治体センター」に分けることができる。前者は少ないが、韓国非正規労働センター、安山センター、光州、清州等8か所あり、残りは後者である。センターの主な活動は、労働相談、法律相談、非正規労働者の実態調査および研究、公的部門の労働関係法遵守管理および調査、労働人権・労働関係法律教育、労働市民団体の非正規労働者活動支援、非正規労働者の権利保護のための事業（キャンペーン等）、労働組合の組織化支援である。

活動内容はセンターによって強弱はあるが、富川センターの場合、過去数年間200人もの労働者を組織化した実績がある。同組合員は民主労総富川一般労働組合に属している。こうした組織化は

富川センターをはじめ、安山センター、光州センターが代表的である。

自治体センターの場合、各自治体から業務委託を受けて事業を行っている。一回の委託期間は概ね3年間であるが、富川センターのように5年間もある。自治体センターは最初、革新系の自治体首長が就いているところから設立し始めたが、今や多くの自治体に設置されている。それは非正規労働者問題が深刻であり、その解決に同センターが役立つと判断しているからである。自治体センターは、公的な資金で運用されているので、活動の報告等を行い、自治体から確認を受けている。

今回の修練会では、韓国では大変関心の高いソウル市感情労働従事者権利保護センターの紹介、光州型雇用創出政策、経社労委（中央レベル政労使協議会）の活動、日本のコミュニティ・ユニオンの紹介、警備労働者雇用安定のための調査研究および労使関係支援事業、さらにセンター代表者会議と約6時間に及んだ。私が行った日本のコミュニティ・ユニオンの紹介では、多くの参加者から「とても感銘を受けた」、「昨夜寝られなかったが、講演が面白くて眠くならなかった」等と言われて、やり甲斐を感じる講演であった。

22日夜は韓国伝統家屋でほぼ徹夜しながら韓国の労働運動、労使関係、センターの活動等について意見交換を行った。夜明け4時まで残ったのは私を含め2人であった。日本で鍛えられたのか、韓国に行ったらエネルギーが出たのかわからないが、そのような私だった。

23日の午前中は当初、工場見学の予定であったが、都合により公園を散策しながら自由な意見交換を行った。午後は富川センター長を長年勤めた李ジョンジョンさんと2人で何時間も人話をした。人間味のある韓非ネの修練会であった。

9月に、韓国の民主化運動の聖地、光州で「博覧会」が開かれます。一緒に行って韓非ネの「今」に触れてみませんか。

【呉学殊／労働政策研究・研修機構】



女性ユニオン東京

私たちは「女性が生き生きと働いていけるようにしたい」と1995年3月にスタートしました。当時は男女雇用機会均等法が施行されてから約10年たった頃。職場で女性たちへの差別はなくならず、セクシュアル・ハラスメント、いじめ、賃金差別など多くの相談が寄せられました。

それから4半世紀が経ちましたが、働く女性たちは、さらに厳しい状況におかれています。パート、契約社員、派遣など不安定な非正規雇用が増えました。家事や育児はいまだに「女性の仕事」とされ、家庭責任を負わされ、職場ではセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなど様々な嫌がらせを受けています。

働く女性の約6割は非正規労働者です。同じ職場でも、それぞれがちがう雇用条件の非正規労働者ということも多く、短期更新を繰り返し、人の入れ替わりが頻繁で、なかなか「職場の仲間」として悩みを相談したり、一緒に働きやすい職場に変えていこうと団結していくのが難しい状況です。

私たちは「一人ひとりが主人公」を合言葉に、支え助け合い、働く女性たちの「不平等な待遇」を改善できるように活動しています。労働相談や団体交渉のほか、法律の学習会、ハラスメントにどう対処するか、コミュニケーション講座など、組合員がお互い交流できる企画もありま

す。年10回、機関誌ファイトを発行し、組合員および全国のサポーターに発送しています。一人ひとりの力は小さいですが、ユニオンの仲間と一緒にすれば大きな力になります。働きやすい職場と女性たちの均等待遇をめざして日々取り組んでいます。

私たちは、2018年にコミュニティ・ユニオン全国ネットワークに加盟し、全国交流集会にも参加してきました。首都圏ネットでの会議や一日行動等を共にする中で、ユニオン活動の意義を確認し、日頃の運動に活用しています。

今年1月には、女性ユニオン東京が呼びかけた実行委員会で「ざけんじゃねえよ!!怒れる女大集合!~未来を拓く女性と労働組合~」というシンポジウムを開催しました。様々な労働組合やNGOから名刺広告という形でカンパのご協力も頂き、全国から女性ユニオンやコミュニティ・ユニオンの皆さんが参加されました。

今後も全国の仲間たちと力を合わせて労働者の権利行使と均等待遇実現のために行動していきたいと思います。今後とも宜しくお願い致します。

女性ユニオン東京

住所◇東京都豊島区池袋本町4-6-3メゾン孝203

TEL & FAX ◇ 03-6907-2020

E-mail ◇ info@w-union.org

第25回定期大会 (2019/3/10)





たじま 但馬ユニオン

■但馬地域の概要について

但馬地域は兵庫県の最北部に位置し、3市2町から構成され、東は京都府、西は鳥取県、北は日本海に面しています。地域面積は兵庫県の25.4%を占め、丸山川流域を除いて平野部は少なく、山林が83%を占めています。この広大な面積の中に人口約16万人（兵庫県は人口約546万人）、中心地の豊岡市は約8万人が暮らしています。

但馬地域は自然環境に恵まれ、山陰海岸が世界ジオパークネットワークへの加盟認定を受けているほか温泉地（城崎、湯村など）やスキー場、海水浴場、歴史的文化遺産（竹田、出石城址など）、近代化産業遺産（生野鉱山、明延鉱山など）コウノトリ文化館などがあります。また、松葉ガニ漁や但馬牛の産地でもあります。

■但馬ユニオン結成から今日まで

但馬ユニオンは2010年3月26日、数人の仲間と、県下8番目の地域ユニオンとして結成しました。長い準備会がありました。頑張っていこうという決意より、労働相談から団体交渉になった時に自分たちでやれるのか、ひょうごユニオンから来てもらえるのか不安ばかりで出発しました。

定例会議は毎月1回、会議の中でチューターを決めて学習会も行い、8月で第105回定例会



議（役員会）を迎えます。会議は他に分会会議（2分会とも停滞中）、全員会議（年2～3回）を取り組んできました。

労働相談は年3～4件程度あり、それに伴い団体交渉は1～2件程度なので役員のスキルアップには苦勞しています。そうした中、古くから外国人技能実習生（以前は研修生）からの相談が多くあります。その多くが縫製業であることが一つの特徴です。昨年もカンボジア人技能実習生の問題に取り組みましたが、上部団体のひょうごユニオンや武庫川ユニオンの指導・援助で何とかやってきたというのが状況です。何とか自立していきたくと思います。

地域的な特徴として、西側（鳥取県境）では最低賃金違反が多いことを、毎年取り組んでいる労働基準監督署交渉の中で知りました。鳥取県と兵庫県との最低賃金の格差は109円です。逆に東側（京都府境）は、京都府が11円高いために人手不足の面もあるとか。

組合員は但馬地域だけでなく、阪神間や県外にもおり、それをつなぎ広げていきたいと思っ

■争議中の事件

姫路に本部を置く弘徳学園豊岡短期大学で、分会を結成し、いま裁判と労働委員会を闘っています。この大学は、姫路の姫路大学看護学部になにわユニオンの組織があり、教育学部にひょうごユニオンの分会がありました。昨年には企業内組合も発足するなど、ワンマン経営者のやり方に問題が噴出しており、何とか大きな運動にできないか相談しているところです。

但馬ユニオン

住所◇兵庫県豊岡市大磯町 8-8

TEL & FAX ◇ 0796-23-5391

本当の「夢の国」めざして

2018年11月13日、東京ディズニーランドで出演者として就労してきた女性契約社員二人が、株式会社オリエンタルランド（以下「会社」という）に対し、安全配慮義務違反を問う裁判を提訴した。

原告Aさんは、重さ10～30kgの衣装で出演し続けて胸郭出口症候群を発症。船橋労働基準監督署は2017年8月に業務過重による労災と認定した。なのはなユニオンとオリエンタルランドユニオン（支部）は、業務改善を求め交渉したが、会社は、「労災認定されたことは認めるが、会社に安全配慮義務違反はない」と主張し、改善されなかった。第1回裁判でAさんは、「やりがいがあっても怪我したら終わり。フォローもなく、我慢し続けてもっと悪くなったら自分から『さよなら』や解雇では、夢の国に未来はない。裁判は怖いけれど働き続ける私の夢を裁判に託した」と、緊張で震えながら陳述した。第2回裁判で、職場復帰の際、先輩らから「どのツラ下げて来てるのか見に行つてやろうぜ」と言われたり、まずは同僚に謝るよう求められたりして怖くて会社に行けなくなったことをパワハラとして追加提訴した。

原告Bさんは、ゲストと交流する場で突然、ゲストから右指を逆の方向に折られて負傷。会社に労災にしてほしいと言ったら、「エンターなんだからそれ位我慢しなきゃ」「君は心が弱い」と言われた。同じ場に同じキャラクターで出演することは怖いから変えてほしいと訴えても、「30歳以上のババアはいらない」などのパワハラにさらされ続け、過呼吸を発症。Bさんは出演者になることが14歳からの夢だったので我慢し続けたが、パワハラは止まなかった。第1回裁判で、Bさんは「この仕事が好きで続けたい。だからずっと我慢してきたが、我慢だけではパワハラはなくなる。裁判を通してパワハラがない、安心して働ける職場に変え、働き続けることが私の夢です」と、涙ながらに陳述をした。

会社は争う姿勢を示し、「秘密主義」を貫くことが夢の国を守ることであるかのようなのである。第1回裁判の直前には原告2人に、「記者会見を行うと聞き及びましたので念のためご連絡します。私たちキャストには情報管理の徹底に関する社内ルールを守る義務があります。従



来から様々な機会の中で、会社の秘密事項の取り扱いについてキャストの皆様にお伝えしていることはご存知かと思いますが、おふたりにも改めて上記社内ルールをご確認下さいますようお願い致します」と釘をさす書面を送達した。非公開となった第3回の裁判では「労働組合の参加は多数従業員のプライバシーや営業秘密を対外的に発表する恐れがある」として組合員4名の傍聴についてクレームをつけた。第4回裁判では、裁判所の専権事項という判断で、組合員が第3回裁判を傍聴できたことを掲載した「なのはなユニオンニュース」（2019年6月25日号）を証拠として、会社は「傍聴に組合関係者が入るべきではない」との意見書を提出した。

私たちは裁判開始以降、毎月2回、8時30分から「舞浜アクション」を全国ユニオンや地域の仲間15名程で取り組んでいる。そんな中でキャストから「原告と全く同じ。パワハラを受けている。」という声が寄せられ、交渉も並行して行っている。6月27日の株主総会では、原告2人が訴え、チラシ500枚程を配布した。株主総会では例年になく雇用に関する発言があり、「夢の国に未来はない」という言葉について会社見解を求められた上西社長は「真摯に受け止めている」と補足発言をせざるをえなかった。

夢の国マジックで「キャラクターはキャラクターでなければならない」と思い込まされている出演者、労働条件をいうことは守秘義務違反だと思っているキャスト、オリエンタルランドを支える90%の非正規労働者に心の声をあげてと願い、「パワハラをなくし、過重労働をなくし、本当の『夢の国』にしたい！」と、裁判勝利に向けて、これからも行動し続ける決意である。

【鴨 桃代／なのはなユニオン】

私たちはコミュニティ・ユニオン全国ネットワークとその創生の時から大阪東地域合同労働組合（ユニオンひろ）として関わり、他組合と統合し、1998年に、なにわユニオンとなりました。2018年2月に学校法人文際学園日本外国語専門学校前で首都圏ネットワークの支援を受け行われた抗議行動では、伊勢理事長に痛烈な抗議を突きつけ、大阪で14年にわたる闘いに大きなそとして新たな力を与えました。

文際学園は、東京高田馬場で日本外国語専門学校、大阪市中央区で大阪外語専門学校を経営する中小規模の学校法人です。1999年に大阪外語専門学校の職員で構成される大阪外語分会が結成。現在、組合員は正職員2名、非正規2名の計4名です。この小さな専門学校で私たちは組合結成当初から労働条件を闘って勝ち取っていかねばなりません。それは就業規則であり、職場での民主主義であり、人間の信頼と連帯でありました。

団体交渉により労働協約が取れ、ようやく労使関係が安定してきた2005年に事件が起きました。日本外国語専門学校理事長の伊勢洋治が大阪外語専門学校の理事長として突如乗り込んできたのです。労使関係は一変し、伊勢洋治との不屈の闘いが始まりました。当初から労働組合との労使慣例を破り、賃上げ率を団交前に発表したり、2006年には就業規則の不利益変更を組合を排除して強行。密室で行われた職員代表の選出。管理職による職員代表選出の同意書の強制、労基署への就業規則届け出後での団体交渉など組合軽視を繰り返しました。2006年の就業規則不利益変更の闘い以降、36協定代表選挙が開始され、組合候補が9回当選する中、36協定という言葉を職員が日常的に口にするようになりました。

大阪外語分会は当初から事前協議約款を学園と結び、すべての組合員の労働条件は組合との団体交渉事項であることを認めさせていました。しかし伊勢理事長はこれらの労使慣行をことごとく破っていかうとしたのです。就業規則の不利益変更、賃金の減額、特に10年以上に及ぶ根拠のない一時金＝0.1ヵ月支給、再雇用労働条件についての団交拒否等々、2005年から現在まであらゆる場面で不当労働行為を繰り返してきました。

14年間に及ぶ文際学園との不当労働行為をめぐる闘

いも決着の時を迎えています。連続7回の労働委員会、裁判に勝利し、伊勢理事長を追い詰めています。

賃金の大幅減額の根拠として、組合は財務諸表の閲覧を求めましたが、文際学園は拒否。労働委員会に救済を申し立て、地裁、高裁での組合の勝利に対し、文際学園は上告。2019年4月23日に上告が棄却され、次の内容が確定しました。「合同労組は学校法人の利害関係人であり、学校法人が財産目録等の閲覧に当たり、組合らの利用を制限する条件を付していることは、組合らに対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である」。この件に関しては現在、団体交渉で学校法人全体の経営状態がわかる財務諸表を開示させる闘いを行っています。

また、再雇用の労働条件は義務的団交事項に当たるとして労働委員会に不当労働行為救済を求めた事件も、地裁、高裁(2018年8月30日判決)で組合の完全勝利を経て次のように確定しました。「定年退職後に学校法人と再雇用契約を締結する際の労働条件は義務的団体交渉事項に当たる」

2016年から3年間、学園は「定年退職後の再雇用に関する労働条件は団体交渉事項ではない」として一貫して拒否をし、その間団体交渉できない組合員の給料は学園の言うままを飲まざるを得ない状況でした。その結果、給料は退職時の43%（週5日を希望したが週4日勤務）とされ、「嫌なら判子を押さなかったら良い」と面談で言われながら生活のために契約を結んできました。

現在、組合はこれらの確定判決を受け、団体交渉で決着を目指しています。労働組合法第28条（確定判決への違反に対する刑事罰）および労働委員会規則第50条（検察官への通知）を武器とし、コミュニティ・ユニオンの皆様の支援に感謝しつつもうひと頑張りし、勝利を勝ち取ります。詳しくはそれぞれの大阪府労働委員会命令データベースを参照してください。

【加藤憲司／なにわユニオン大阪外語分会】

■財務諸表閲覧に関して

<http://www.pref.osaka.lg.jp/rodoi/meirei/2649.html>

■再雇用の労働条件に関して

<http://www.pref.osaka.lg.jp/rodoi/meirei/2757.html>