

# CUNN



通算 59 号 2019 年 9 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



どこかで誰かが声を上げれば、  
みんなで駆けつける闘うネットワークを

**ユニオン全国交流集会 in ひょうご姫路**

2019年10月5日～6日

姫路キャスルグランヴィリオホテル&姫路労働会館



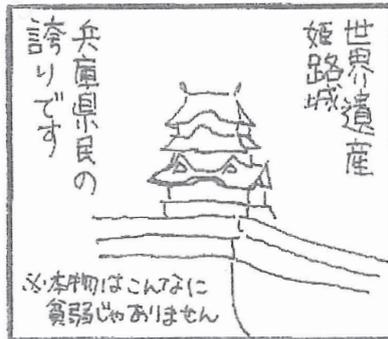
ユニオン仲間の皆さん、  
姫路で会いましょう！  
まってるでえ～！！

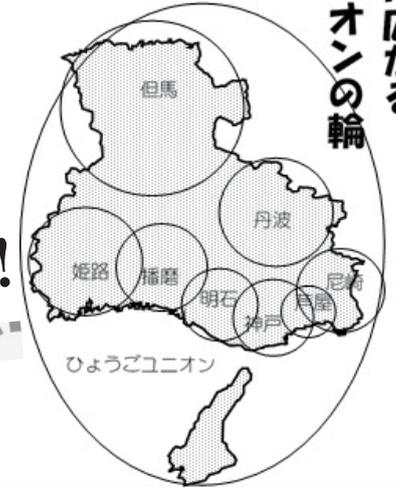
姫路駅に降り立たなれば



まずは「えきそば」で決まり!!

中華めん  
+  
うどんダシ





ユニオン全国交流集会  
 私たち、ひょうご実行委員会は  
 最上級のおもてなしで  
 皆さまをお迎えします！

## ひょうごユニオン



ひょうごユニオンは1998年3月28日、「働く誰もが安心して相談できる拠点を広げよう」をスローガンにかかげ、誕生しました。現在、県下に7つの地域ユニオンがあり、組合員は約700人です。結成のきっかけとなったのは1995年1月17日に発生した阪神・淡路大震災です。このとき、震災を理由に5万人とも10万人ともいわれるパート労働者が解雇されました。この解雇問題を正面から取り上げたのが、1988年に誕生した100人に満たない尼崎と神戸の2つのユニオンでした。全国ネットの支援を得て開設した「労働・雇用ホットライン」の相談件数は半年で1700件を超え、被災労働者ユニオンが交渉した企業は50社以上、対象労働者は約1万人におよびました。

そして、翌96年11月に神戸しあわせの村で第8回全国交流集会を受け入れ、兵庫から170名が参加しました。このとき、初めてユニオン運動に触れた既存の労働組合員の感想は「労働組合が活

力を失っていく中で小さなユニオンがなぜこんなに元気なのか」というものでした。この被災地の経験と全国集会の取組みを通して、兵庫のユニオンは芦屋、姫路、明石、播磨、但馬、(丹波は武庫川ユニオンの支部)で結成され、県下に広がっていきました。

兵庫のユニオン運動の特徴は、県パートネット、地区労、労働安全衛生センター、労働法律センターなど、ネットワークを活用した共同行動の強化です。このたびの姫路集会で発表予定のDVD「県パートネット30年の歩み」や「住友ゴムアスベスト裁判闘争」もそのひとつです。

今、ひょうごユニオンがもっとも力を入れているのが組織拡大です。各地域ユニオンではそれぞれ創意工夫した活動が展開されていますが、もっとたくさんの人にユニオンの存在を知ってもらおうと、昨年4月にはNPOひょうご働く人の相談室を設立しました。相談員を配置した電話相談に加えて、市町やハローワーク、労働基準監督署など公共の窓口へ啓発資料を配布し、神戸大学の学生向けセミナーなどの活動をすすめてきたところです。

兵庫県は、今からちょうど100年前の1919(大正8)年、神戸の川崎造船所で我が国最初の8時間労働制の実施をもたらす争議が起こったところでもあります。その意味でも、今回の姫路集会が全国各地のたたかひの教訓に学び、元気を共有し、これからのユニオン運動に自信と確信を深める場となることを願って止みません。

# 武庫川ユニオン



武庫川ユニオンは、昨年7月、新たな専従者を迎え入れるとともに30周年を祝うつどいを開き、大きな成果を収めることができました。今年7月の第32回定期大会では、「組織拡大は本気！ 全国交流集会を成功させよう！」を掲げるとともに、ユニオン結成から書記長を担ってきた小西さんから塚原さんへバトンタッチを行いました。そして、この一年は、上山委員長が先頭になって全国交流集会成功に向けた準備に集中してきました。

武庫川ユニオンでは、1992年からこれまでのパート110番に加え、外国人労働者からの相談

も受けるようになりました。そのため、比較的外国人組合員が多いのが特徴です。20年余にわたって毎月第3日曜日に滋賀県で相談会を行っています。相談の大半が労災問題で、残りが解雇と未払い賃金という状況です。今後、入管法改正によって外国人労働者の増加が見込まれるため、相談体制を強めることが必要になっています。

また、尼崎市内の小中学校で教育支援員などを行っている尼崎市学校分会、尼崎市から委託を請けて資源ごみなどの分別収集を行っている阪神環境クリエイト分会、尼崎市営バスの事業を担っている尼崎交通ユニオン、兵庫県競馬組合が主催する園田競馬場の清掃業務に従事する園田分会など、自治体関連の業務に従事している労働者も多くいます。そのため、自治労や臨職評との連携も必要で、兵庫県パート・ユニオンネットワークでの交流は貴重です。

武庫川ユニオンと言えば、尼崎市役所闘争が非常に特徴的な闘いでした。全国ネットのみなさんにもご支援を頂き、派遣から直接雇用を勝ち取ることができました。また、この闘いを通じて「公契約条例」を求める運動が全国的に広がったことも成果の一つです。

# ユニオンあしや



ユニオンあしやは、2017年12月の大会で、結成20年を迎えることができました。記念レセプションには県下のユニオンから多数の仲間の参加で励ましを受け、元気をもらい闘う決意を更に強くすることができました。

私は4人目委員長として20回大会で選任されました。これまでユニオンあしやは1人ひとりの組合員に寄り添い分会作りに取り組んできました。現在は3つの分会とそれぞれの職場で頑張っている28人の組合員です。

活動は毎月1回の労働相談の実施と事前の駅頭でのビラ配布を行っています。また、毎月定例会を月1回開催して組合員、分会の職場報告で交流しています。定例会の前には執行委員会をもって「笑いあり、怒りあり、励まし合える」そんな定例会にしていこうと努力しています。そして、地域の仲間の共闘を大切にしようとして取り組んでいます。芦屋地方労働組合協議会やあしや人権ネットワークに加入して役員を選出して共闘の輪を拡げています。課題は組合員の拡大と分会の取り組み強化だと思っています。

P分会は定年のため組合員が減少する中で、毎年賃金交渉を続けています。今は組合員を増やすことと時給アップのために会社の門前でビラ配布を行っています。

H分会は4月から勤務評価制度が導入されました。ヘルパー3名の分会です。国の福祉制度が大

きな問題としてありますが、学習をして取り組みを進めようとしています。

S分会は運輸関係の分会で、昨年2名の組合員の加入で結成されました。約1年にわたる賃金改善闘争「交渉や県労働委員会のあっせん等」を続け早期解決を会社側に求め頑張っています。

これからの闘いと昨年新加入の組合員の思い、「愛着あるこの街には、ユニオンあしやをはじめから支持できる運動や共闘関係が構築されてきたこと、それを僕自身も継承し、発展させて行きたい気持ちが芽生えてきたことは、ユニオンとの関わりの中で大きな収穫だと思っています。」この思いを大切に結びつけて行きたいと思っています。

ユニオン運動の継続こそ力を胸に組合員、県下のユニオン、地域の仲間と闘える組織であり続けたいと決意しています。全国の仲間のみなさんと交流できるのを楽しみにしています。

## 神戸ワーカーズユニオン



神戸ワーカーズユニオンは1988年5月1日に結成され、今年で31年になりました。第33回定期大会を8月25日に開き、「1人ひとりが考える“働き方”とユニオンの“明日”」をスローガンに、今年度がんばっていく決意をしました。

職場単位での分会結成が少なくなっていますが、今年度は久しぶりに、甲南学園サービスセンター分会を4人で結成しました。他の分会も、組合員を増やすために努力しています。その背景には、世代交代という重い課題があるからです。

労働組合の高齢化が進む中、ユニオンの後継者だけでなく、分会を担う後継者も見つけることが

できず、分会での活動が厳しくなっています。職場の中で、ユニオンの活動をもっと広げることで、次代を担う組合員につなげたいと考えています。

今年度の目標は、①法律の知識を身につけ、働き方と向きあう、②ユニオンのこれからのことを1人ひとりが考える、③ていねいな相談活動を行う(ユニオンとしての付加価値を提案できるようにする)、④「やらない」言い訳を考えないことです。

財政状況が厳しくなる中でユニオンをどのようなカタチで存続させるのかを議論することが必要だと考えています。そして、本気で組織を拡大するためには、相談者ときちんと向きあう、ていねいに話を聞くことが必要です。相談者からの質問に答えるだけでなく、職場環境や労働条件などを聞き、ユニオンならどんなことができるのか、労働組合の視点で答えることが、相談者との関係を築くことになるとしています。このことを執行委員ができるようになれば、組織の土台を強化することにつながります。

この秋は、最低賃金の引き上げにともない、各職場で賃上げを要求し、来春に向けて、「同一労働同一賃金」を勉強し、それぞれの職場でできる要求を考え、労働条件改善に取り組みます。

## あかし地域ユニオン



あかし地域ユニオンは、今年2月に結成20周年を迎え、決意を新たに元気に活動を続けています。事務所は兵庫県の丁度真ん中に位置する明石市にあり、日本標準時の東経135度が通過する「時のまち」ですから、日本の丁度真ん中にあるユニオンと言ってもいいかもしれません。

あかし地域ユニオンは、1999年に明石地労協人権平和センターの力添えで結成されました。結成当初は10数人でスタートしましたが、多くの労

働相談に応えるとともに、フランス系スーパーカルフールの店舗閉鎖解雇に対する非正規労働者のストライキや、大型鋼管メーカー東亜外業の大量解雇に対する裁判闘争など数多くの闘いを通じて、誰でも一人でも入れる、闘う労働組合として認められるようになりました。

現在、組合員は約120人、タクシー分会が2つ、非正規の女性労働者分会が3つ、そして多くの一人分会組合員で構成しています。また、兵庫県土建一般の解雇事件とラピスネットのパワハラ事件の2件の裁判闘争を闘っています。

小さい組織ですので専従はおりませんが、三役が交代で事務所に詰め、レク部・ニュース編集部・学習部などの専門部が積極的に活動するなど、連携チームプレイをモットーに活動しています。課題は、一人分会組合員へのケアと若手役員の育成です。そして、10月5日～6日に姫路市で開かれる全国交流集会の成功に向け、出来るだけ多くの組合員に参加を呼びかけ、全国のユニオンとともに成功を勝ち取りたいと思っています。

## はりまユニオン



はりまユニオンは、昨年8月に活動の中心的役割を担っていた書記長が亡くなり、ユニオン全体の活動が停滞してしまい、この1年、県下の各ユニオンの仲間や多くの仲間に助けられて活動を続けられ体制を立て直すことが出来ました。

相談も数件あり、その中で中小運送会社の運転手による7人の組合員が加盟する分会もできまし

た。要求書を提出して団体交渉を行い、会社が依頼した弁護士との交渉を行い、日常の労働環境の改善と賃金規定や就業規則の規定を作成協定して、労働条件が向上して解決しました。問題が解決すると会社も弁護士を解任したので、今後は自分だけでやっていけるとして脱退してしまいました。

もう1件は、食品会社の2人の女性給食調理員の賃金未払の案件で、要求書を会社に提出して団体交渉を申し入れましたが回答がなく、直接抗議に行きましたが傲慢な態度で、他の従業員パートの人にも賃金を払わず、約束を守らない社長の態度に、交渉では解決しないので弁護士に相談して裁判で争うことになりました。3回の審理でも裁判官があきれほど傲慢な態度は変わらず、9月24日に結審します。私たちに沿った結審になるとは思いますが、すんなりと賃金を払うとは思いませんので、まだまだ時間がかかると思います。

## 姫路ユニオン



姫路ユニオンが誕生したのは1998年5月です。結成後の数年間は労働相談の受け付けや団体交渉の持ち方などのノウハウが無い状態で、先輩の苦勞も多かったと聞いています。現委員長の細川が神戸ワーカーズユニオンから移籍した10年ほど前は、団体交渉を行うにあたってひょうごユニオンから指導・援助を受けていました。私自身も徐々に労働相談に関わり団体交渉に参加していきまし

たが、相談者の辞退（＝ユニオン脱退）といった曖昧な形での終わり方が多かったように思います。

転機となったのが、2010年に相談を受けたパワハラ案件でした。会社側が交渉に同席させた社労士が非弁行為を行う不良社労士であったり、労働委員会にあっせんを申請したり、街頭宣伝行動を行ったりと様々な出来事があり、最終的に代理人弁護士との折衝で金銭和解をするに至りました。この頃から労働相談をコンスタントに受けられるようになり、金田組の争議では解雇撤回・職場復帰を勝ち取ることができました。闘争報告をコミュニティ・ユニオン全国交流集会や兵庫たたかう仲間の集会で行うなど印象深いとりくみでした。

昨年、全県的に労働相談を専門に受け付けるセンターとして、「ひょうご働く人の相談室」が発足し、NPO法人認証を得ました。全国交流集会の開催を姫路で受け入れることを機に、姫路ユニオンの飛躍につなげたいと考えています。

## 但馬ユニオン



以前から、ひょうごユニオンの会議において、但馬地域にユニオンを作ってもらいたいという話が出されてきました。しかし、その必要性は理解できても果たして誰がするのか、自分たちで対応できるのか等々、広い地域と少人数故にその力のなさを悩み躊躇してきました。

2008年になって、T社に働くAさんの解雇事件の相談がひょうごユニオンに持ち込まれ、準備会としてユニオン運動に関わることとなりました。そして「できることから一步一步始めて行こう」と、

2010年3月に9名の組合員でスタートしました。

これまでにT社の労働条件・パワハラ問題、Y社の有給休暇取得を理由とした皆勤手当減額等の問題、カンボジア人技能実習生の残業手当未払問題やK大学の降職処分・パワハラ・雇用打切りの問題等に対し団体交渉を行ってきました。その結果、いくつか一定の前進がみられたものの、K大学の問題は解決に至らず、降職処分の撤回や雇用継続を求め裁判や地労委闘争を継続して闘っているところです。

課題は、しっかりと意思統一するための分会等の会議の定着と広がる活動を裏付ける財政力の確立です。このために、組織の拡大は常に意識して取り組むべき重要な課題となっています。

労働者と使用者がいるかぎり労働問題はなくならないです。権力を持っている者と対等に争っていくには労働組合の力が必要です。少人数で微力ですが、協力とおもいやりで乗り越えていきたいと考えています。

# この社会に未来があるなら それはコミュニティ・ユニオン

弁護士 中野麻美 (コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク顧問)

この社会に未来があるとすれば、それは、コミュニティ・ユニオンです。

「企業中心社会」を超えることが、労働運動の合言葉になって久しいけれど、本当にそれを超えていくには、コミュニティ・ユニオンしかないといつも思います。人間である働き手は、家族や地域など人のつながりに囲まれて生活を営んでいるからこそ、そこで手をつなぐことが、国家や経済の「道具」にならず、主人公としてふるまえる唯一の方法だと思うからです。それが「企業社会を超える」ということであり、コミュニティ・ユニオンは、私の誇りであり、力の源泉になってきました。

企業社会とは、人間（働く人）を国家と経済の道具とする社会であり、戦争と戦争の狭間に少しの平和をおきながら、差別と暴力によって人間を支配してきた歴史を想起させるワードです。「戦後の平和のうえに日本は平和な社会のもとで経済成長を遂げることができた」などという挨拶を耳にさせられる8月は、なんとも言えない気持ちにさせられます。「人間を道具（犠牲）にして経済成長を遂げてきたことをこんなふうにするか？ 戦後の経済は戦争の延長ではないのに！」という思いに襲われてしまうからです。テレビ中継などで、戦争の犠牲者によって今の経済的繁栄を享受できるといったメッセージをたくさんの方が頭を垂れて静かに聞き入る様子を見ると、「いつになったらこの社会は間違いに気づくのだろう」と悲しくなってきました。戦争は差別と暴力の究極の形です。人間をモノ化（道具化）して、「いのち」を序列化する。戦争と戦争の間の「平和」な歴史の瞬間に生を受けても、差別や暴力と抗わなければ（それはとても困難なこと）が、自分が自分である

ために生きられない、そうした宿命を負わされたものには、これらの言葉は痛いほど心を突きさす「支配者」の一撃になります。

毎年、「こんにちは」「久しぶり」とあいさつし合うコミュニティ・ユニオンの集いには、いつもそれとは違った別の人間の歴史があったことを実感させられてほっとします。人が人として生まれ生きて命を閉じていく歴史の繰り返しにおいて、人間がケアしケアされるという営みが生存の基盤であったことを、コミュニティの集いのなかに見るからです。そして、そこに人間の力と可能性を実感させられるからです。

そうした営みは、人間の歴史にとって必然的なものである以上、ケアし、ケアされることや、その関係性には、社会と国家によって特別な社会的権利が付与されるべきです。そして、人がよい人生を送る可能性は平等でなければならないから、コミュニティのなかで支え合う役割を負っていることによって、人が経済的社会的に不利益を受けることは、不正義だと思います。家族的責任を引き受けることで就業の機会を失ったり、社会的活動の機会を失ったりするのは不平等であって、社会制度は、ケアなしに生存できない人や、その人の生存に責任を負っている人を包摂して構築されるべきです。コミュニティ・ユニオンは、この課題を社会の中心テーマとすることを原点として生まれました。

だからこそ、コミュニティ・ユニオンは、「集団主義的パートナーシップ」によって働き手から自由を奪い、競争の渦に巻き込んで自己犠牲を強いるような企業の枠を超えて、手をつなぎ、助け合って、その価値を追求することができま

す。パートや契約・非常勤職員、派遣労働者の権利を中心テーマとすることは、そうした存在だからこそであり、ユニオンは日本の非正規問題の本質を鋭くついて雇用と待遇の改善に向かって闘うことができるのだと思います。また、そうした原点と取り組みからすれば、ユニオンのあらゆる要求と取り組みに「ジェンダー」主流化を貫くことができているのも必然的なことです。企業別組合が、企業と同じように男性中心であることとずいぶん違って、コミュニティ・ユニオンは、男女があらゆる場面（要求を組織化したり交渉したり、日常の組合活動したり）で責任と権限を分かち合う基盤があります。そうした意味で、コミュニティ・ユニオンは、世界最先端の課題を自らの課題として取り組むことができました。

ジェンダー主流化は、企業社会を超えるための不可欠なキーワードになっています。一言でいえば、働き方のスタイルを男性モデルから女性モデルに切り替えるということ。男女の性役割にしたがって男性中心に組み立てられた労働のスタイルは、雇用における男女の区別(=差別)を構造化しています。非正規雇用はその究極の姿であり、女性の力を制約し、経済社会の主流から排除して生存の基盤を奪う、そして、低賃金だから自立して生きるために死ぬほど働くという人権が保障されない雇用です。他方、ジェンダー主流化の視点は、長時間労働を許容する労働の仕組みが、コミュニティーにおける生活の権利を男性には保障しなくてもよいという男性差別であること、それを変えることなくして労働時間短縮への挑戦はありえないことを提起しています。働き方ではいまのパートが主流、1日6時間週30時間を労働時間短縮目標に据えることができるというのも、コミュニティ・ユニオンだからだと思えます。そうした意味で、コミュニティ・ユニオンは、企業社会を変革する突破口を切り拓く存在です。

アベノミクス「働き方改革」は、強い経済と日本を取り戻す国家戦略の一部です。一億総活躍は「一億総動員」、高齢者の活躍は「年金支

給うけずに筋トレやって低賃金で活躍」。女性の活躍は「子どもを2人以上産んで低賃金で活躍」、サラリーマンの活躍は「ハードワークと競争に耐えて長時間労働で活躍」といったところで、次に予定されているのが「第4次産業革命」「生産性革命」「人づくり革命」です。労働者の自由と平等の本当の意味が問われています。

ナチスの強制収容所から生き残ったマグダ・オランダール・ラフォンは、母と妹（ガス室に送られて殺されてしまいました）と3人で強制収容所に送られた列車で、お腹がすいて、女性がほおばっているパンを見つめていると、そのパンを黙って4つに割って親子3人に渡してくれたこと、それをおいしくほおばった経験を、限りない人間への信頼と希望とともに、記憶に刻印しています。そして、生き延びて「4つの小さなパン切れ」という本を著し、次の時代を担う子どもたちに伝えたい言葉を込めました。

「あくまでも自分に忠実でいてください。他人の期待に応えようとして、あるいは人から愛されなくなることを恐れて、自分を捨ててはいけません。」

「あなたたちにお勧めするのは、外からの影響に抵抗し、自分の情報源を選ぶことです。人が真実だと語ることをすべて鵜呑みにしてはいけません。あなたがとても受け入れられない、人間的に正しくないと感じる状況に直面したときには、自分を信じて行動しなさい。」

「しっかりと見分けて選び、自分で選択したことに責任を持てるようになることです。無関心と無知を連帯に代えるのです。無関心と無知は、私に言わせれば、人間の死、人間性の死です。」

これらは、いまの日本に生きる私たち、労働者・市民に投げかけられた言葉のように思えてなりません。どんな厳しい事態に直面しても、私たちは、未来に歴史をつなぐ責任を負って生きていることを実感させられています。私たちにとって、コミュニティ・ユニオンは、無関心と無知を連帯に変える力の源泉です。

# 村田製作所（出雲・石見）で働くブラジル人労働者をめぐって

村田製作所では、アバンセコーポレーション（アバンセと略）とフジアルテ(株)に所属して働くブラジル人は 2000 人を超え、家族を含めれば約 3000 人が生活しているとも言われています。場所は、出雲と石見（大田市）の 2ヶ所。石見村田製作所は、ほとんどがアバンセで約 400 名が働いています。

労働形態はこれまで 5 勤 2 休で、ほとんど昼勤と夜勤の 2 交代。8 時間の所定労働に加え 3 時間の残業がほぼ強制的に行われ、月の残業時間は恒常的に 60 時間を超えていました。これに対し、労働基準監督署から指導があり、残業時間を減らすために 4 勤 2 休体制が導入されました。アバンセとフジアルテでは導入時期が若干違い、4～6 月から始まりました。5 勤 2 休から 4 勤 2 休に代わると月収が落ちるためブラジル人労働者からの反発もかなりありました。しかし、過労死水準に近づくような残業時間を要求することもできず、健康も考えて 4 勤 2 休の導入にはユニオンとしても確認しました。

このような勤務体系の大幅な変更と同時に村田製作所の生産減少が起きました。これは中国とアメリカの貿易戦争に端を発し、主にスマホや自動車関係のコンデンサ部品を製作している村田製作所は大きな影響を受けました。村田の生産減少の規模は、それぞれの担当責任者が青ざめるほどでした。その結果、9 月末までに 300 人の人員整理が突きつけられました。そのうちアバンセ 100 人、フジアルテ 100 人という分担でした。この事態を前にアバンセとフジアルテに対して団体交渉を行い、基本的に以下の内容で確認を取りました。アバンセとは労働協約として形にできました。フジアルテとは労働協約はまだ結べていませんが、内容の確認は取れています。

アバンセもフジアルテも毎月 20～30 名が自然減するため、新規雇い入れを停止し対応するという回答でした。アバンセの交渉では、「勤怠が著しく悪い者」という基準は出勤率が 60%に満たない者であり、これらには期間満了で退職してもらう。対象者は約 10 名とのことでした。出勤率 80%に満たない者は一度面談を行い、1 ヶ月間様子を確



出雲村田製作所で働くブラジル人労働者への説明会

認した上で、それでも改善が見られない者は期間満了とする。ただし、病気やけが、妊娠・出産の場合はこれに該当しないという確認です。それでもユニオンメンバーが狙い撃ちされることのないように第 3 条第 3 項を加えました。当初、この労働協約の有効期間は 1 年としましたが、村田製作所の生産状況の見通しが立たないため 9 月 30 日で確認し、その時点で再交渉することとなりました。

### 不安が広がる中、説明会を連続して開催

6 月 29 日、塩冶コミュニティセンターで出雲村田製作所をめぐり状況について説明会が行われ、同時に個別相談会も行いました。40 名を超える参加者が集まり、すでに雇い止め通告を受けた労働者からの相談もありました。

7 月 15 日には大田市で説明会と個別相談会が行われ、30 名を超える参加者から、さまざまな質問や意見が飛び交いました。石見村田製作所は基本的にアバンセだけなので、アバンセとの労働協約の問題、今後の見通しなどについて説明し、状況認識の統一を図りました。現場段階では、アバンセから退職勧奨を受け、どうしようか迷っている人もいました。現場のリーダーによるパワハラがひどいので、この際辞めて他で就労しようかなという意見でした。確かに、広島や愛知などからもブラジル人労働者を対象に、いろんな派遣会社が転職の説明会なども開いていて、いい条件があれば転職してもいいと考える人も多いです。

アバンセやフジアルテにしても、いま生産減少という中で人員整理を進めなければなりません、

あまり人が減ると次の生産拡大時に対応できなくなるというジレンマを抱えています。特に出雲では、この10月完成予定の新工場への対応も求められています。事態の推移を見なければ、確定的な判断を下すことはできませんが、ユニオンは、労

働者の雇用を守ることを第一として事態に対処していきたいと考えています。同時に、横行するパワハラ・セクハラなどを一掃し、働きやすい職場を作り上げながら組合員の拡大に力を注ぎたいと考えています。闘いは始まったばかりです。

## 活動報告 アスベストユニオン

### マルハニチロに対するアスベスト被害訴訟

Kさんは1948年10月から1979年11月まで、マルハニチロの前身会社の一つである大洋漁業(株)の機関員として捕鯨船団やサケ・マス船団の船舶に乗船していました。退職後、故郷の長野県で余生を送っている時、機関員だった時に船舶内で断熱材等に使用されていたアスベストを吸い込んだことが原因でびまん性胸膜肥厚、良性石綿胸水、石綿肺を発症しました。Kさんの石綿ばく露による呼吸不全状態は経時的に増悪し続けていましたが、2015年9月、懸命の治療にも関わらず呼吸不全が悪化しKさんはお亡くなりになりました。

Kさんの死後、ご遺族が船員保険の申請を行ったところ、2017年12月1日に職務上疾病として認定されました。その後、ご遺族はアスベストユニオンに加入。Kさんの死亡の責任は、Kさんが乗船していた船舶を所有していたマルハニチロにあるとして、2018年4月16日に長野市内で同社と団体交渉を行いました。マルハニチロは「業務日誌が保存されておらず、船舶内でのKさんの状況を知ることができない」という理由で遺族への補償を拒否。アスベストユニオンは、すぐさま抗議と争議通告を行い、6月6日には首都圏ネットの仲間とともに江東区豊洲フロントにあるマルハ

ニチロ本社に抗議行動を行いました(写真)。

Kさんの船員保険申請時にマルハニチロが発行した在籍証明を見ると、同社が少なくともKさんの乗船日や乗船した船舶名の記録を保有し、Kさん乗船当時の船舶内には断熱材等多数のアスベストが使用され、船内で機関等の運転、修理、点検にあたる機関員がアスベストにばく露していたことを認識していることが分かります。マルハニチロの、ユニオン及び遺族への対応は不誠実です。船舶に乗船して働く機関員がアスベストにさらされる業務であることは広く知られており、アスベスト被害に遭った元乗組員に対する補償制度を作っている日本郵船のような会社もあります。

厚労省の資料を見ると、マルハニチロの前身の大洋漁業と日魯漁業では中皮腫、肺がん、びまん性胸膜肥厚で船員保険の職務上認定を受けた元乗組員はKさんを合わせ10人いることが分かります。このような状況でもマルハニチロは自社の保有していた船舶に乗船し、アスベスト疾患を発症した乗組員への補償は行っていません。

抗議行動後も状況が変わらなかった為、ご遺族とユニオンは旬報法律事務所の蟹江、早田両弁護士による交渉を依頼しましたが、10月に会社側弁護士から、「お話し合いによる解決は困難」との回答が届きました。Kさんの息子さんは、マルハニチロがKさんのことを真剣に考えない姿勢に納得することができず、提訴を決意しました。

同僚機関員からKさんの石綿ばく露状況の聞き取りを行う等の準備を経て、4月16日、東京地裁に3850万円を請求する損害賠償訴訟を提起しました。マルハニチロは自社のアスベスト被害者達への責任を果たすべきです。

【成田博厚／アスベストユニオン執行委員】

