

CUNN



通算 71 号 2023 年 11 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

第 35 回 全国交流集会 in 熊本

11/25 (土) ~ 11/26 (日)
熊本城ホール内シビックホール

— ぎゃんして ぎゃんすつと ぎゃんなるとたい! —

『みんなが団結して 行動すれば 未来はひらける!』

コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in 熊本が 11 月 25 日 (土) ~ 26 日 (日) の日程で熊本市の熊本城ホール・シビックホールで開催されます。

1 日目の講演では、2 つの特別講演を開催します。1 つ目は、親が育てられない子どもを匿名で預かる全国初の「こうのとりのゆりかご」が慈恵病院で運用開始し、そこに預けられた最初の子も「宮津 航一氏」の経験談と現状。2 つ目は、熊本県南地区で死産した双子の赤ちゃんを自室に遺棄したとして、死体遺棄の罪に問われた元技能実習生 (ベトナム人) が、孤立出産に追い込まれた背景から見てきた逆転無罪判決に至る取り組みを「石黒大貴弁護士」に講演頂きます。2 日目は、右記のとおり 11 の分科会を予定しています。

サブテーマ「ぎゃんして ぎゃんすつと ぎゃんなるとたい!」は熊本弁で、流行の「アレ (優勝)」に例えると、『アレを目指して団結し 行動すれば アレが開ける』になります。コミュニティ・ユニオン活動も思いは同じではないでしょうか。

なお、今年の漫才頂上決戦「M-1 グランプリ」に初挑戦した熊本県のゆるキャラ「くまモン」が集会に駆け付けてくれます。お楽しみに!

多数の皆さんのご参加をお待ちしております。

【コミュニティ・ユニオン全国交流集会 in 熊本実行委員会】



<分科会>

- ①精神疾患の労災認定基準
- ②メンタル労災からの職場復帰
- ③インターネット活用
- ④女性と労働
- ⑤会計年度任用職員
- ⑥外国人労働者
- ⑦同一労働同一賃金
- ⑧組織化
- ⑨労働委員会
- ⑩最低賃金
- ⑪フリーランス



- 執行委員長：田中広幸
 - 組合員数：119名（男性94名・女性25名）
 - 単組数（分会含む）：7単組（八代清掃公社労働組合、熊本放射線外科分会、清永木工所労働組合、谷川労働組合、タイコーテクニクス分会、山鹿たばこ販売労働組合、黒原荘労働組合）
- 2023年10月1日現在

連合熊本ユニオンは、2002年4月1日、熊本県菊池郡旭志村（現、菊池市旭志）の「四季の里・旭志」で結成されました。連合熊本ユニオンが結成されて20余年、この間、連合熊本ユニオンの諸活動にご理解をいただき、支えていただいたすべての皆さまに、心より感謝申し上げます。

連合熊本ユニオンが結成された時代背景は、バブル崩壊後「失われた10年」と言われた時代がありました。長引く不況の影響もあり、日本の良き伝統であった雇用を重視し、従業員を重視する労使関係が希薄になり、世の中にはリストラが横行し、労働者の所得の低下、格差の拡大を引き起こし、不安定雇用の労働者が増加する世の中になっていきました。

この間、労働組合の組織率は減少傾向が続き、戦後50%ほどあった組織率は、2002年ユニオン結成当時20.2%まで低下していました。連合熊本ユニオンは、連合21世紀ビジョン（ユニオンショップ協定の外枠にいる労働者も含めた労働運動に転換していかなければならないとの考え）と、こうした世の中の状況を受け、一人でも参加できる労働組合として発足しました。

発足以降、数多くの仲間と数多くの闘争に取り組んでまいりました。連合熊本ユニオンが取り組んできた闘争・課題は、現代社会が生んだひずみの中で一所懸命に働き、歯を食いしばり生活している労働者の悲鳴にも似た声のなかにあったものです。「刑事告発をされてやっと賃

2023年6月17日に行われた第22回定期大会



金を払った事案」、「許可された監視断続労働について、労働局と交渉し、許可が労働実態にそぐわないものであったとして取り消された事案」「賃金体系作りと労働債権確保を見事に成し遂げた労組の事案」「偽装請負の改善を求めて、団交・契約解除・スト・失職・裁判に取り組んだ派遣請負ユニオンの事案（勝利的和解で決着）」などなど。。一つとして楽な闘いはありませんでしたが、そのときどきに連合熊本ユニオンに集うすべての働く仲間の思いとパッションを集結して、全力で問題解決に取り組んでまいりました。

今後も、連合熊本ユニオンは、連合運動と密接に連携し、すべての働く仲間たちの処遇改善、社会的地位の向上を目指し、特に社会のなかで苦しんでいる人々のために、全力で労働運動の推進に努めます。皆様方には引き続きの連帯を強くお願いいたします。

熊本のご紹介 熊本は九州の中心に位置し、豊かな自然に恵まれています。スイカは日本一の出荷量を誇り、ミカンやメロンなどのフルーツやトマトも有名です。また、日本三名城の1つと讃えられる熊本城など史跡も多いほか、清らかで豊富な地下水は熊本市民の水道水の100%を賄っており、人口74万人を擁する都市で水道水の全てを地下水で賄っているところは日本全体でも他に例がありません。



くまモンはむぞらしかね〜

熊本市のお勧めの場所

半日あれば全て回れます。

1. 熊本城
2. 熊本城ミュージアム わくわく座 (桜の馬場 城採苑)
3. 水前寺公園
4. 上通アーケード
5. 加藤神社

熊本の方言

- つ → かさぶた
- あとぜき → ドアを閉める事
- とつとつ → (席など) 取っている
- いっぴゃこっぴゃあ → たくさんある
- こすたくりん → けんち坊
- あたげはすーすーすー → あなたの家は肌寒い
- むぞらしか → 可愛い
- さしより → とりあえず
- もだえる → 急ぐ
- うーばんぎゃ → 大雑把



黒糖ドーナツ棒



アベックラーメン



いきなり団子



ご飯の友

お勧めのお土産

1. 馬肉料理 (馬刺し・馬串・馬ホルモン煮込みなど)
2. 熊本ラーメン (大黒屋・黒亭・こむらさき・桂花)
3. いきなり団子 (島田饅頭、コーヤ万十)
4. 太平燕タイプーエン (紅蘭亭・会楽園)
5. 阿蘇のあか牛 (あか牛丼・ステーキなど)

他にも、からし蓮根、高菜めし、だご汁など

お勧めの食べ物

有名なものランキング

1. くまもん (28.8%)
2. 熊本城 (16.7%)
3. 阿蘇山 (11.4%)
4. 馬刺し (9.5%)
5. 熊本地震 (6.5%)

静岡・岐阜・三重・愛知のユニオンや地域の関係団体で構成するコミュニティユニオン東海ネットワークは毎年、地域持ち回りで学習交流会を開催しています。今年は愛知が担当し、8/26~27に名古屋で開催しました。主な内容について報告します。【鶴丸周一郎／名古屋ふれあいユニオン】



1、フリーランスやギグワークに対する取り組み



昨年から今年にかけて、ウーバーイーツユニオンとヨギーインストラクターユニオンが都労委で救済命令を勝ち取りました。雇用されず（あるいは偽装され）働く労働者が増加する今、雇用されない働き方の問題について考えるきっかけと

して、両事件で代理人を務めた川上資人弁護士を招き、都労委命令の意義や労働者性に関して話を聞くことにしました。

労働委員会が判断するのは労組法上の労働者性で、事業組織への組み入れや契約内容の一方的・定型的決定などが判断要素になります。すべてを一方的に決められ、何の説明も受けられなかったこれまでの状況を打破し、少なくとも十分な説明（労組法でいう誠実交渉義務を果たすこと）を使用者に求め交渉したいという当事者の思いも、都労委命令により一歩前進したようです。労基法が適用されない中での到達点をどうするかなど、考えさせられることもたくさんありました。全国交流集会でもフリーランスの分科会で報告があります。

2、マイノリティ労働者への取り組み（技能実習生）

岐阜一般労働組合・北島あずさ委員長から報告いただきました。

長期・安定した滞在が可能となる（と考えられてい



る）「特定技能制度」が創設され、技能実習制度の廃止を訴える声もあります。しかし、技能実習制度では一般的な労働法に加え技能実習法による保護があり、相談窓口や監視の役割を果たす技能実習機構がありますが、「特定技能制度」ではそういった体制はなく、自己責任で解決してくださいという制度になっています。現状の問題を解決するための支援と、今後生きていくための教育が必要とのことでした。問題の本質がどこにあるのかメディアでは見えない問題を、長年の現場支援の立場から分かりやすくお話し頂きました。

3、マイノリティ労働者への取り組み（障害者）



名古屋共同法律事務所の中谷雄二弁護士に報告いただき、虐待を受けていた住み込みの知的障害者、職場でいじめを受けた聴覚障害者、退職強要を受けた視覚障害者など、関わってきた多くの具体的事例の紹介がありました。

障害の特性を理解し、周囲が協力したり、環境や道具を工夫したりすることで、障害者とその職場で働ける可能性があります。中谷弁護士自身も、障害者問題に関わって、大変視野が広がり、ものの見方が変わった、自分の人生にとって非常に豊かなものをもたらしてくれたと話されました。

このほか、組織、財政、争議のテーマで分科会も行い、活発な議論ができました。今後も、いま取り組むべき課題にフォーカスし、地域の仲間と連帯して活動を進めていきます。

韓国ワイパー闘争に連帯

闘争の勝利解決と地域社会とのつながり

23年8月16日、韓国ワイパー分会（民主労総・金属労組）とデンソー코리아（韓国）およびデンソーワイパーシステムズ（静岡）の三者は、韓国ワイパーブレード（以下、韓国ワイパー）問題解決についての合意書に調印し、大争議が解決に至りました。

争議の始まりは22年7月のこと。会社が突然の清算を発表したのです。この清算発表の数ヶ月前、韓国ワイパー労使は、「韓国ワイパー21年雇用安定協定書」に署名していました。同協定書には「会社清算時の労組との合意」という条項がある他、協定事項を守らない場合の損害賠償条項もありました。更に、親会社の2社も連帯保証していました。

協定書があるにも関わらず会社側は一方向的に清算を決め、団体交渉でも態度を変えず、23年1月に労働者の一斉解雇を通告しました。こうした中、分会はチェ・ユンミ分会長がハンストによって誠実交渉を求めるなど考え得る全ての方法を尽くして闘い、22年12月には第1次日本遠征闘争団を派遣しデンソーに対し問題解決を要請しました。

分会組合員209人は解雇通告後も工場を守り、3月には警察の弾圧を受けながらも闘い抜き、2月と6月には第2次・第3次の日本遠征闘争を決行。第3次遠征闘争ではデンソーやトヨタ自動車の株主総会日に行動を展開し、トヨタ自動車が分会の要請書を受け取る（通常はほとんどない）などの成果を得ました。また、分会長はデンソー前で剃髪を行い、その強い意思を表現。デンソー本社がある愛知はもちろん、東京や関西の仲間も遠征闘争に連帯して韓国ワイパー分会メンバーと行動を共にし、日本の仲間の中でも新たな出会いや連帯が生まれたと思います。通訳の皆さんは何が本業なのだろうと思うほど気持ちが入った通訳でした。



そして第4次遠征を計画していた最中で事態は急展開、今回の合意に至りました。日本遠征闘争が、問題解決の重要なポイントだった（分会メンバー談）とのことでした。

勝利解決後、大阪と名古屋で韓国ワイパー闘争勝利報告集会が開かれました。分会メンバーが歌やユルトンを披露し私もそれに加わり踊りました。ユルトンは日本遠征闘争で何度も披露され、企業前でも本人たちは笑顔でそれを踊るのです。また、解決時に会社は組合側に「社会的雇用基金」の財源として金銭を支払ったのですが、分会長はその金銭を、単に分会組合員で分配するのではなく、地域社会のため、非正規雇用労働者の雇用を支えるためなどに活用していくと説明しました。さらに、会社がなくなっても分会はそのまま組織を維持し、この基金を活用した取り組みなど地域社会のために活動を続けるとのこと。地域社会もまた、彼らの闘争に対し多大な支援をしてきたようです。このあたりの詳細は呉学殊さんがまとめてくれる(?)と思いますが、地域社会とのつながりをととても大切にしています。私たち日本の仲間はこの闘いを通じて数多くのことを学びました。

日本の大企業は「ビジネスと人権」、「人権デューデリジェンス」といった言葉を軽々しく自社サイト上で語りますが、現実はどうでしょうか。私たちユニオンは、これからも国際的連帯を大切に、労働者の連帯・団結を広げていきましょう。

【鶴丸周一郎／名古屋ふれあいユニオン】



組織拡大・強化にネットとITをフル活用！



8月19・20日、大阪市東住吉区の長居公園内のユースホステルでユニオンセミナーが開催されました。関西ネットの4つのユニオンから40代を中心とする中堅メンバー7名が実行委員となり、企画・運営したものです。

2日間にわたるテーマは「ネットとITを活用して組織の拡大・強化を」。初日は連合福岡ユニオンの進藤さんが、インターネット（webサイト＝ホームページ、ツイッター・フェイスブック・インスタグラムなどSNS）を駆使して相談件数や組合加入を増やすコツについて講義。いかにアクセス件数を増やすか、訴求力のあるコピー、キャッチフレーズをつくるか等々について具体的・実践的なお話でした。講義後は進藤さんから「いわゆる労働相談ホットラインをやるにあたって、チラシあるいはネットでの告知記事のコピー、キャッチフレーズを作ろう」というお題をもらい、グループに分かれてアイデアを出し合い、それぞれ案を作りました。夜は、近所の居酒屋へ移動し、夕食懇親会で大いに盛り上がりました。

2日目は、ゼネラルユニオンのデニスさんを講師に、ITの活用術について。初日は対外的な発信についてでしたが、2日目は書類の作成や保存保管、スケジュール管理などの事務・実務や、組合員同士での情報共有やオンライン会議など、組合内部の組織運営上のIT活用術が中心。Googleの「メール」「ドライブ」「ドキュメント」などGoogleアプリなど、多少は知っているし使っているが、「こんなこともできるんだ！」という話がたくさんあり、早速活用できそうです。「もうちょっと詳しく教えてほしい」という声も出ました。

全体を通じていただいたご意見・ご感想として、「駅から会場まで道に迷った」「ノートPC持参とのことだったのに結局使わなかった」「講義が中心でほとんど聴くだけ、実践・実戦が少なかった」「講師役が男性ばかりなのはジェンダーバランスの面で問題では？」…等々がありました。準備が遅れ、日程が当初予定の6月から8月にズレ込んだことも含めて、企画・運営面ではいろいろ改善すべき点があったかと思いますが、とにかく、なんとか終わることができてホッとしています。ご参加の皆さんにとって、今後の組合活動の上で何らかのプラスになれば幸いです。講師役の進藤さん、デニスさんはじめ、ご協力頂いた皆様、ありがとうございました＆おつかれさまでした！【木村真／北大阪ユニオン】

参加者Aさん／これからは組合費の支払い方法を含めすべての問題にITが関わってきます。プラットフォーム上で人々が読みたいと思うような情報コンテンツにするにはどうしたらよいか、あらゆる方法を模索していく必要があると思いました。

【名古屋ふれあいユニオンの機関紙より】

参加者Bさん／打ち合わせや勉強会等にZOOMなどITツールを利用することで組合員の参加の敷居は低くなっています。新しいツールを取り入れる時はかなり労力と時間がかかります。今あるツールを少しずつ使っていくのが大事だと思います。

【女性ユニオン東京の機関紙より】

参加者Cさん／企業目線の集客方法論は賛否両論ありましたが、とても参考になりました。細かい情報までデータ化し管理することは重要で、データの積み重ねが未来のユニオンの底力になると思いました。同部屋の方々ともゆっくりと情報交換できました。【ユニオンおおさかの機関紙より】

仕事のストレスによる精神障害を労災として認定する基準が12年ぶりに改正されたのを受け、全国安全衛生センター主催で、10月9～10日に無料の電話相談ホットラインが開催されました。

コミュニティ・ユニオン全国ネットワークも協

力し、全国9ヶ所（北海道、東京、山梨、名古屋、大阪、神戸、岡山、広島、福岡）で16団体が相談電話を受けました。全体で200件を超える相談が寄せられ、職場におけるメンタルヘルス労災の広がりとその対策の重要性が浮き彫りになりました。

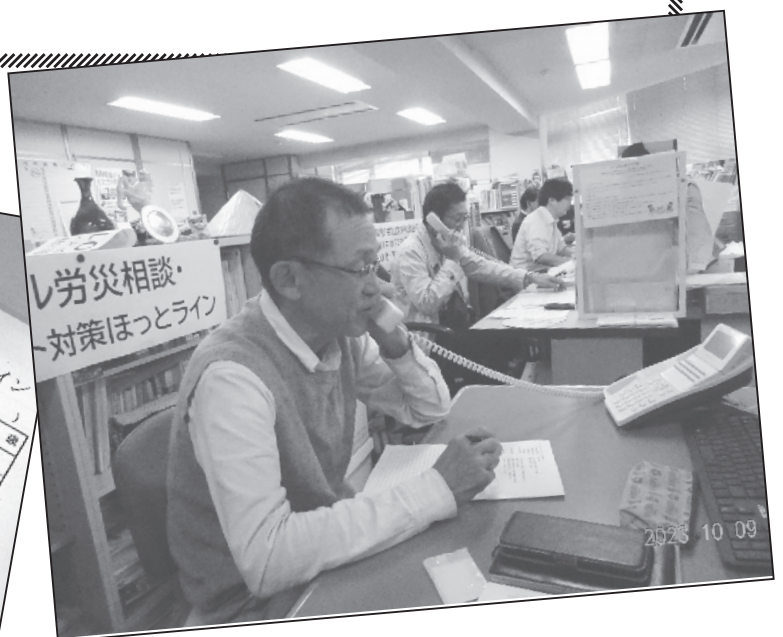
報道関係者への資料より

1、認定基準改正のポイント

- ① ハラスメントが「強」に位置付けられた！
- ② 既往症があってもOK＝発症後の出来事も調査対象に！
- ③ 新型コロナなど感染症等のリスクを心理的負荷として明記
- ④ 安易な労災打ち切りを否定、職場・社会復帰の促進

2、ハラスメント相談、職場復帰・改善は、一人でも入れる労働組合へ

職場のハラスメント相談が高止まり状態です。厚生労働省が行っている総合労働相談で、「民事上の個別労働紛争」の27万2185件のうち、「いじめ・嫌がらせ」が6万9932件（21.1%）と、ずっと第1位です。他の行政機関や当センターやユニオンの相談でも、同じような傾向が続いています。加害者に責任があることは言うまでもありません。しかしそれを放置、助長する職場環境、労働条件そのものに原因があることも少なくありません。ハラスメントについては、相談体制の整備しか法的な義務がなく、それが十分に機能していないからこそ行政機関等への相談件数が減らないのです。解決にはきちんとした労使交渉が必要であり有効です。



9月11日に厚労省交渉が行われ、全国ネット運営委員会を中心に19名が参加しました。今年は、要請書（項目は下記参照）に対する文書回答が事前に届いていたため例年より多く議論の時間がとれ、活発な議論が交わされました。福島みずほ参議院議員にご尽力頂き、当日も参加して頂きました。



<要請項目>

1. 要請事項について文書で回答すること。
2. 最低賃金について
3. ILO パート労働条約（175号）を速やかに批准すること。
4. 会計年度任用職員について
5. 有期雇用契約について
6. 監督行政について
7. 社会保険資格喪失証明書について
8. 雇用保険の条件付き給付について
9. 労働関係行政機関の民間委託、職員増員について
10. セクシュアルハラスメントの防止及び被害者の回復支援に関して
11. 均等法・育児介護休業法違反及びマタニティハラスメント対策について

詳しい要請内容や、厚労省等からの文書回答をご覧になりたい方は、事務局までご連絡ください。

