

あかし地域ユニオン



AKASHI UNION

あかし地域ユニオン



ユニオンボーリング大会を開催！

「継続は力なり」、これからも楽しみましょう。

5月21日、あかしユニオンレク部主催のボーリング大会をファンキーポリス土山で開催しましたが、ユニオンレク部として少しでも多くの参加者を募るために、呼び掛けビラを作成しました。しかし期待空しく12名の参加に終わりましたが、短い時間ではありましたが、それなりに楽しめたと思います。

今大会を開催するに当たって女性陣には1G20点のハンデを付けた結果、軒並み上位3人が女性で、優勝は家野さんが287点（スクラッチ247点）、準優勝の岩本さんが280点（240点）、第3位は石黒さんが277点（237点）というスコアを見たら、次回からはハンデ

は1G10ぐらいに抑えたら結構いい勝負になりそうですね。

それにしても皆さん、上手でしたね。ハイゲームのスコアを見ると、男性は山端さんが142点、女性は石黒さんが136点。素晴らしい！拍手もんです。高得点の人たちは昔取った杵柄というやつですか！

ちなみに私のスコアは2Gで167点。数年前の古傷のせいもあり、片手では投げられませんから両手で投げましたが、まともに転がりません。1G目の途中から山西さんに代わってもらい、2G目は山西さんと二人で投げました。

なかなか参加者の数が伸びませんが、

みんなで楽しいひとときを過ごすレクをずっと続けていくことが大事です。「継続は力」です。

秋には芋掘り交流会を開催します。多くの参加を待っています。(YAS)



今月のユニオン

◆今月の相談

①有期雇用契約の雇い止め

Aさんは、公益財団法人で専門職として有期雇用契約で働いてきたが、雇い止めされたという相談です。

有期雇用契約であっても、期間が満了すればいつでも契約終了させることが出来るわけではありません。状況によってはいわゆる「解雇の法理」が無期雇用同様に適用されます。

まずはご本人が法人と話し合うこととし、進展しない場合は組合で取り組むことになりました。

②懲戒処分で降格・減給処分

Bさんは、協同組合で管理職として働いているが、些細なことで懲戒処分の対象とされ、降格したうえに減給されたというものです。この方は、以前兵庫におられた関係で電話してこられたが、現在は鹿児島県在住なので、当地の労働組合を紹介しました。

③退職に追いやられそう

Cさんは、銀行の有期雇用社員として昨秋から働いているが、同僚から様々な嫌がらせを受けて体調不良になっており、このまま働き続けるべきか悩んでいるというものです。

辞めるのはいつでもできるので、会社には働き続けたい意志を明確にしておくこと。そのうえで、体調回復を第一に考えて医師の指示を貰う事などをアドバイスしました。

④遠方への転勤を拒否できないか

Dさんは小売りスーパーに勤務する正社員。但馬にある店舗への転勤を打診されたが、同居する高齢の両親の介護・支援が必要で何とか断りたいというものです。政府も「介護離職ゼロ」を取り組んでおり、当然会社も配慮すべきです。両親の健康状態など転勤できない事情を詳しく書いた書面を会社に提出し再考を求めました。結果的には、会社が一定の配慮する前提で受け入れて様子を見ていくことになりました。

⑤一方的に賃金を下げられた

Dさんは、運送会社で働くドライバーです。最近、何の説明もなく一方的に賃金が下げられたという相談です。運送業界では長時間労働や残業代未払いが多く、24年4月実施の「残業規制」も問題になっています。早々に面談して相談することになりました。

今月は他の2件と合わせて合計7件の相談がありました。

ゆーにん

吉田 Jポ



労災に背を向ける企業を許さない

～要求書提出から2カ月でようやく交渉～

野田商会は神戸市内にあり、パン製造業者などが所有する小麦粉保管用サイロ内清掃作業という特殊な業務を行っている。事業エリアは広範囲にわたり、神戸を拠点に大坂・京都や名古屋地方から関東に及び岡山・新潟・仙台でも仕事を続けている。

これぞ「ブラック企業」

2014年からこの会社で働いている G さんから1月に相談を受けた。①昨年6月と10月に仕事中、腰を痛めたが会社は労災と認めずその申請にも協力してくれない。②フルタイムで仕事をしているが社会保険に加入してくれないという2点であった。

よく聞いてみると、全くひどい内容で昨年6月26日は作業終了後の後片付け中に腰を痛めたが、休めたのは7月5日からであった。10月9日はサイロ最上部で機材を引き上げる仕事をしていて、転倒して腰を強く打った。この時も直ぐに病院に行くことができず、神戸に戻った19日に整形外科を受診し、この日以降休業を続けている。

社会保険加入については何度も要求したが、会社は「社会保険に加入を希望しない社員がいるから」と加入手続きをしてくれないという。

監督署に申立書・陳述書提出

あかし地域ユニオンは NPO 法人ひょうご労働安全センターの助言も得て、①会社が非協力のもとでも労災申請は早急に進める。10月の事故だけでなく6月の事故も申請する。②ユニオンに加入し団体交渉を申し入れることを決めた。

しかし、会社の非協力的な態度は変わらず、G さんも初めてのことで苦労したが、ユニオンは必要な助言をし、監督署の担当者にも状況を伝えて協力を依頼した。被災当時の状況を正確に伝えるために、本人の申立書と同僚の陳述書を監督署に提出した。

この間会社は、監督署からの賃金関係書類の提出要求にも真面目に対応せず、さんざん遅れた末にこの書類を G さん本人に送りつけるという愚かな行為もあった。また、ユニ

オンとの交渉を避けるため、本人に直接電話して問題を曖昧にしようとの許されない行為が4月中続いた。

ユニオンは3月13日に要求書を送り、3月中の団体交渉の開催を求めた。会社は仕事の都合で3月中の開催は困難で、4月中には開催したいとの回答を寄せたが、4月になっても一向に連絡はなく、ユニオンは催促の電話を2度入れる。いよいよ、会社に交渉の意図なしとみて4月24日、緊急の交渉を求め要求書を送り、「労働委員会への申し立てと監督署への告発」を通告した。そうしてやっと、5月に入って5月18日の交渉を提案してきた。

ようやく休業給付決定

会社が賃金情報を監督署に提出しなかったため、休業給付の手続きは大幅に遅れたが、ようやく5月15日に決定通知を受け取ることが出来た。

ユニオンは、5月18日の交渉で、これまでの不誠実な態度、労災を認めず申請にも非協力的な姿勢などを強く指摘したが、会社は「申し訳ない」とはいうものの、その非を認めようとはせず、今後はユニオンと話すというのみ。この事故の原因は会社の安全配慮義務違反にあり作業基準に反することを指摘したが、これも会社は認めずマニュアルを確認させてほしいと逃げる。社会保険の未加入についても従業員からの強い反対があったと言い訳し、近く年金事務所の調査がありその後に対応したいとの回答であった。

結論は次回の交渉（6月20日）に持ち込まれたが、労災に背を向ける企業は許さないとの決意で組合員の期待に応えるべく全力をあげたいと思う。

今月の労働問題

■理研の「雇い止め」97人

日本を代表する研究機関の理化学研究所で今春、10年を超える有期雇用を認めない「10年ルール」の結果、雇い止めにあった研究者や技術職員が計97人にのぼることがわかりました。理研労働組合が厚生労働省で会見を開き明らかにしました。当初から心配されていましたが97人の雇い止めは大きな驚きです。理研はこれまで、今年3月末で通算10年を迎える研究者らは203人と公表していましたが、「理事長特例」で106人の雇用を継続しています。中には降格されたうえで雇用継続となった研究者もいます。降格して理研に残ったある研究者は「多くは博士号を持った研究者で研究の評価もせず、機械的に10年での雇用終了は許しがたい」と訴えています。

■2022年度の実質賃金 1・8%減少

厚生労働省は2022年度の毎月勤労統計調査で、物価を考慮した働き手1人あたりの「実質賃金」が前年度比で1・8%減少したと発表しました。名目賃金は増えたが、物価の大幅な伸びに追いつかず、4月以降も物価高は収まらず、実質賃金の減少が続くとの見方が強いようです。しかも、3月までは12カ月連続で実質賃金が下回っているのです。名目賃金に当たる現金給付総額は1・9%増えているのですが、実質賃金の計算に使う消費者物価指数が3・8%も上がり、名目賃金を上回っています。今年4月の物価指数は4・1%と物価の高騰は収まらず、賃金の目減りは続くと思われる。

■関西企業は5重苦 倒産の増加が心配

「関西企業は5重苦に苦しめられる」、信

用調査会社東京商工リサーチの役員の言葉です。関西2府4県の22年度の倒産件数は1734件で3年ぶりの増加です。人手不足などから運輸業の倒産が目立っています。今年度を見通すと「5重苦により厳しい状況に置かれている企業がある」と言います。5重苦とは①実質無利子・無担保のゼロゼロ融資による過剰債務、②ゼロゼロ融資の返済負担、③物価高騰、④人手不足、⑤為替変動を言います。企業の倒産だけでなく、企業の休廃業や解散が広がる恐れもあります。コロナ後の企業倒産は以前から心配されていましたが、現実のものとなりそうです。

■日本郵政グループ労働組合 正社員の待遇引き下げ容認か

日本郵政グループ労働組合（JP労組23万人）は、夏季・冬期の有給休暇を期間雇用社員に1日与える一方、正社員は3日を1日に減らす会社提案を受け入れる方針を固めたようです。夏冬の有給は現在、郵便業務につく正社員には3日ずつ、無期雇用社員1日ずつですが、期間雇用社員にはありません。会社提案の受け入れが決まればすべて1日になり、郵政グループ全体に適用されます。JP労組は、夏冬の有給を減らす代わりに、正社員の基本給を月額で一律3200円引き上げる要求をしていましたが、会社は受け入れを決めています。6月の定期全国大会で了承されれば今年10月から実施されます。そもそもは夏冬の有給の格差が労働契約法第20条に反すると裁判所に判断されたため、会社が2021年秋に見直し方針を表明していました。ただ、正社員の待遇を引き下げて非正規社員の待遇を引き上げる今回の提案は他企業への影響を考えると大いに心配です。

ついにやってきた!

タイムリーな話になりますが、我が家の長男、3人兄妹の一番上。ついに受験生です。

数日前に、練習用にと希望校記入の用紙を持ってかえってきました。そこには県内沢山の公立高校、私立高校があり、本人は何処か希望があるのかなあ?なんて気楽に考えていたら・・・

「これ、みといてな～」

え?みといて?あの、親が行くんじゃないんですか?

全く危機感のなさにびっくりしました。すぐに家族会議です。まず、何かしたいことはあるのか、興味のあるほうの高校に行くのか、普通高校に行きながら興味のある習い事をするのか等、県内の高校リストを見ながらあれやこれやと選択していきました。

すると、面白いことに。最終的に決まったところが、私たち夫婦が通っていた高校でした。私たち夫婦は工業高校出身なのですが、専門コースが8コースありそれぞれ違っていました。今回息子が希望したコースは私達とはまた違った所です。まさか何十年後に自分の子どもが自分と同じ高校を希望するとは思ってもみなかったです。

オープンスクールも始まっているのでいろんな学校を見学して、自分に合った学校へ行ってほしいなと思います。今の時代、オープンスクールって個人で申し込むのですね。また、傷害保険にも加入してくださいとの案内も。親になって初めて知ることが沢山。それに、部活している事が受験の

内申点にあまり加点がないとか。それよりも、出席日数の方が大きな影響があるとか。ないとか。どうなんでしょうかね。

もう少し先になるけれど、受験の日や合格発表の日なんてソワソワして、仕事もうわの空になりそうですね。来年の3月にまたここで発表したいと思います。ぜひお楽しみに!

ですが、その前に部活の総体があるので、まずそちらに力を注いで頑張ってもらいたいところ。コロナ禍で1年~2年にかけて試合も少なかったし、大きな大会は3年生のみの時もあったりと、ガッツリ部活!とはいかなかったけれど、ほぼ休むことなく続けてきた部活。まず1勝して2戦できるように、頑張ってもらい!最後の大会は応援しに行けるように、私も体調調整しようと思います!(ゆ)



今はマンション管理員 元郵便屋のひとり言

6月5日、パワハラをテーマにしたスタッフセミナーが開催され、社会保険労務士の有田さんより「パワハラとは何か？」の説明を受け、その後ユニオンに持ち込まれている実際の事案を基に学習しました。

この話を聞いていてふと思い出したのが、明石集配が、当局から徹底した攻撃を受けていた頃の事です。

生産阻害者は「排除」

当時の明石集配は重点経営推進対策局に指定されていました。たいそうな名前を付けていますが、要は「会社にとって要らない職員」「生産阻害者」は徹底して排除するというものでした。

その中で覚えているのは、私を含む数名の組合員を常態的超勤拒否者としてリストアップ（確か7名か8名だったと思います）し、対象者には二人の管理者が現認体制で来て超勤発令を行います。そこで用事があって出来ないという、なぜ出来ないのか、その用事は超勤が終わってからすればいいとか、根掘り葉掘り聞いて超勤が出来なければ「問責処分」の対象です。これを超勤発令時にずっと行ってきますから、こちらとしてはたまったものではありません。ちょっと参りそうになり、発令を受けようかと思いました。でも同じリストアップされた仲間から、「濱田さん、頑張ろうや」という言葉をかけられ頑張ることが出来ました。

超勤は契約行為です

そもそも超勤とは何でしょうか？労働者との契約行為です。「する」「しない」はあくまでも本人の自由です。それを一握りの

職員をリストアップして、処分を前提にした行為は「脅迫」と同じです。

あの当時、今のようにハラスメントの相談窓口などはありませんでしたから、私たちは支部指導の下、「点検摘発行動」を取り組んできました。

もし今のようにハラスメント窓口があれば、当局は対応を変えたかなあ？いや、窓口の担当者も当局の回しもんやろうから、あまり職場は変わらないでしょうね。経験をたないでいくことが大事です

それにしても先日のセミナーは面白かったです。でもそこで感じたのは一人で行動することなく、共に行動してくれる仲間を作ることが大事だと思いました。

先ほども言いましたように、全通明石集配分会と一緒に運動してくれる仲間がいたから、当局に抵抗できました。

パワハラはどここの職場でも起こる問題です。決して一人で闘うことは出来ませんし、そのためのユニオンですが、やはりユニオンに頼りきりではなく、職場の仲間を作ること大事だと思います。また問題が解決すればそれで「よし」ではなく、自分が経験したことを、新しく駆け込んできた仲間を支えていく事も大事ではないでしょうか？

From YAS



執行委員会の報告

6月7日に25期第4回執行委員会を行いました。参加の執行委員は11人でした。

(1) 活動報告と労働相談の報告事項

労働相談は、離職証明書、職場の異動、退職、給料減額、懲戒処分、雇い止め、という7件でした。

(2) 協議事項

1. 分会・組合員の活動状況

- ファイブスタータクシー分会：2月交渉の確認事項の経過や、料金値上げの影響について7月21日に交渉します。
- 山陽タクシー分会：5月10日に基本給と、計算基礎額の引き上げについての賃金改定の交渉を行い、再度6月に交渉と決めていましたが、会社が賃金制度改正の実施時期を10月実施と延期したため交渉も延期となりました。
- ラピスネット分会：一部の非正規社員の賃上げがされるようだが、ユニオンには説明がないので、説明を求める要求書を提出し、6月12日に交渉します。
- 関西超硬合金：事業実績において受注が極端に減ったので、当面の間金曜日を休業日にしますと通告してきました。
- 三井住友信託銀行：新人アドバイザーが職場でイジメられていると連絡がありました。
- マツヤマ：5月15日に交渉し、会社はパワハラは存在しない。他社の社員の発言について正当な取り扱いを行ったと主張して平行線になり物別れになりました。
- 野田商会：会社は知らないと言い逃れに終始し、再度6月20日に交渉し会社の責任を求めていきます。
- おそうじ本舗：5月22日に交渉し、2ヶ月の賃金補償と解雇撤回を求めました。賃金は補償しましたが、残念ながら復職はなりませんでした。

2. 組織と財政・共済

組織現状は5月10日以降、入会は無、退会は2人でした。

3. 各専門部の取り組み

- 編集部：6月10日に6月号のニュース発送と7月号の編集委員会を行います。
- 学習部：スタッフセミナーを6月5日に行いました。次回は9月4日(月)の予定です。
- レク部：5月21日にボーリング交流会を行い13人が参加しました。次回は秋に芋ほりを行いますので参加をお願いします。

4. 共闘運動

- 県ネット：6月10日に総会&パートフォーラムが開催されます。
- ひょうごユニオン：5月16日に運営委員会を行い、定期大会についてと争議組合への支援の在り方を議論しました。6月17日に第26回定期総会が開催されます。
- 明石地労協：5月11日常任幹事会が行われます。6月30日に大会が行われます。
- ひょうご労働安全衛生センター：6月3日に定期総会が開催されました。
- NPO 法人働く人の相談室：6月12日に定期総会が開催されます。明石の当番の火曜日の相談員配置を決めました。

(3) その他

- JAL争議の早期解決をめざす兵庫集会は、6月6日に雨天の中、JR元町駅東口南で宣伝行動を取り組みました。
- あかし戦跡めぐりが6月3日に取り組まれました。

次回の執行委員会は7月7日(水) 18:15~です。

次々回の執行委員会は8月2日(水) 18:15~です。



活動報告

<5月>

13日(土) ニュース発送・編集会議
 16日(火) マツヤマ団体交渉
 16日(火) ひょうごU運営委員会
 18日(木) 野田商会団体交渉
 19日(金) エコープ近畿Hさん
 労働相談
 21日(日) ボーリング交流会
 21日(日) 但馬ユニオン定期大会
 22日(月) おそうじ本舗団体交渉
 25日(木) エコープ近畿Hさん
 労働相談

28日(日) はりまユニオン定期大会
 30日(火) おそうじ本舗打合せ
 31日(水) Nさん労働相談

<6月>

3日(土) ひょうご労働
 安全衛生センター総会
 3日(土) あかし戦跡めぐり
 5日(月) スタッフセミナー
 6日(火) JAL 闘争支援統一行動
 7日(水) 第4回執行委員会
 10日(土) 県ネット総会
 10日(土) ニュース発送・編集会議

活動予定

<6月>

12日(月) ひょうご働く人の相談室総会	18:30~	中央区文化センター
12日(月) ラピスネット分会団体交渉	19:00~	東灘区民センター
13日(火) ひょうごユニオン運営委員会	18:30~	HU事務所
17日(土) ひょうごユニオン総会	13:30~	中央区文化センター
20日(火) Tさん労働相談	14:00~	地労協事務所
20日(火) 野田商会交渉	13:00~	魚崎会館
22日(木) 地労協常任幹事会	18:30~	地労協事務所
30日(金) 地労協定期大会	18:30~	勤労福祉会館

編集後記

◆今月の労働組合の内容にもあった、私が所属するJP 労組の下方平準化による同一労働同一賃金の実現の決断、皆さんはどう思われますか？来週の全国大会でどうなるか決まります。近畿の各支部は休暇削減には反対の意見です。ただ全国的に見ればどうなるのでしょうか？

◆春闘交渉とは別交渉を行うと説明があったはずなのに、ふたを開ければ組合員の意見を聞かずに中央本部が勝手に妥結したことは組合民主主義を否定する行為です。そういえば日本の首相も国民の意見を聞かずに防衛三文書の改定を行い戦争が出来る国作りを進めています。様々な民主主義を守る活動が重要だと感じています。(KMZ)

ホームページ <https://www.a-union.org>
 メール info@a-union.org
 〒673-0882
 明石市相生町2丁目7-12 明石市勤労福祉会館
 TEL/FAX 078-912-2797

組合費振込先
 ◇近畿労働金庫明石支店
 □座番号 4563473
 ◇郵便振替
 □座番号 970-6-147766