

2019支部労働学校開催

労働者は学習を忘れるな！

第13回労働学校が9月8日（日）、大阪港湾労働者福祉第1センターにて、17分会25名・執行部16名、総勢41名で開催しました。

10時開校で、吉本実行委員の司会から趣旨説明のあと、学校長の樋口支部執行委員長のあいさつがありました。

第1講義として、昨年も講義をお願いした堺筋共同法律事務所の藤原航弁護士から、「最近の労働争議について」と題した内容で、不当労働行為とは何か、労働者を保護（労使対等を実現する2つの仕組み）について話されました。

ひとつは憲法のもと労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法の各労働法により労働者を保護する仕組みがある。もう1つの労働者を保護する（労使対等を実現する）ために設けられている仕組みが憲法28条の①団結権②団体交渉権③団体行動権の保障であると説明がありました。

労働基本権を保障するため、労働者また労働組合に対して不当労働行為を排除するための救済手段を規定したことを踏まえ、現在、大阪支部で労働争議している大阪サンエー物流事件の紹介がありました。

18年6月以降、協定書に基づいて賃金が支払われていたが、19年4月になって、突然、協定書を締結する際の窓口であった青木取締役兼管理本部長から、「会社の了解を得ずに協定書にサインしたのであって、協定書はなかったことにしてほしい」と連絡があり、19年5月には、「組合が取締役を脅



迫した」とか、「組合が取締役の特別背任の共犯でもあるから被害届を提出する」などと主張し、組合潰しを計画し、一方的に賃金の支給基準を変更してきた。

支部が抗議行動を継続した結果、6月下旬になって、協定書の賃金基準通りで支払うとして、一方的に切り下げた未払い賃金は支払われました。しかし、現時点でも不当労働行為と認めず、組合に謝罪をしないことに対して、7月に不当労働行為救済を労働委員会に申し立てたと紹介がありました。

私はこの講義で、組合側、また分会は脅迫などしておらず、一方的な不利益変更だと思いました。

次に、ガスケミカル物流事件にふれられ、株式会社ガスケミカル物流西日本は化学工場製品等の保管及び輸送を業とする会社で、2002年11月以降、話し合いの結果、これまで数多くの労働協約を締結してきました。ところが、5月25日、分会が突然、独自に臨時総会を開催し、支部の承諾もなく勝手な判断で解散を決定し、6月1日になって大阪支部を脱退することを通告後、分会員はすべて退職しました。

その後、会社は大阪支部に対し、「分会が解散したから、これまでの労働協約は無効、あるいは9月

4日付けで一方的に解約する」旨の内容証明郵便を送付して来たため、大阪支部は、6月5日・11日・21日・7月11日に抗議とともに団体交渉を申込み、会社は「当社には組合と団体交渉を行う立場にありません」と回答し、団体交渉を拒否しているが、協定は地本・支部との協定でもあり、分会との合意だけで、協定が無効にはなりません。

今回のことは、親会社、また会社が支配介入し、組合潰しを行なったことが明らかであるし、分会からも支部に相談もない、勝手な解散であり、許されるものではなく認められません。8月に不当労働行為救済を申し立てた藤原弁護士から報告があり、質疑応答をうけ第1講義が終わりました。

昼食休憩後、第2講義に山下恒生さん（元教育合同委員長）から自己紹介がされた後、「労働、賃金、労働組合の役割とは」をテーマに講義していただきました。

まず、労働賃金について、労働と引き換えに受け取るもので、使用者との雇用契約による労働であり、自営業者の労働とは異なる。

労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものとされ、労働の対価として、賃金をもらっています。

次に、労働組合の役割は、法人化・組織化された使用者（資本家）に対して労働者の法人化・組織化としての労働組合への団結は資本主義システムに合致（労働力の再生産を保障）し、労働組合は労働力商品の販売及び消費において、労使対等関係を維持する役割であり、賃金・労働条件の改善、労働時間だけでなく、労働コントロールにも注視する必要があると話され、また、労働組合運動の領域拡大は、賃金・労働条件維持改善、福利厚生、組合員親睦交流から平

和運動、地域共闘、国際連帯、政治運動、社会運動、行政闘争へ広がり繋がっています。

基本的な活動は賃金・労働条件維持改善、労働現場（職場）で労働力を商品として扱うことによって、労働者と使用者の対等関係が維持され、労働者の人権が保障される。と説明されました。

地域共闘の重要性は、例えば、遠くの親戚より近くの他人と表現されました。動員や地域活動などに参加するメリットは、なんと言っても多くの仲間や友人を作ることでもあり、労働者の生活向上、安全のためにも団結しなければいけないと話されました。

質疑応答では、「労使が枠を超えて、双方で大企業や国に申し入れ行動を行う必要がある。だからと言って資本と仲良く手を組んでいる訳でもない。1企業で大企業や国に申し入れをしても相手にしてもらえないので、まとまって要請行動をして行く必要があるのではないのか？」と質問がありました。

司会から「労働者の生活安定のために制度政策の要求に取り組んでいる“トラック懇話会”の例です」と話されました。

その後も、活発な意見や質問があり、時間も少なくなり、実行委員長の団結ガンパローで団結学校

を終了しました。

私は、労働学校に参加して学ぶことの大切さをかみしめ、参加者も主体的に学ぶことの重要性に気づいてくれるのではないかと思います。労働学校などの学習は、また今後も続けていかなければならないと思いました。

（執行部 竹山）



産別労働組合の重要性

9月14日、京都福祉会館において国際シンポジウム「企業のコンプライアンスと産別労働組合の役割」が開催されました。そのなかでアメリカにおけるコンプライアンス活動の報告がされました。

アメリカの労組は産別労働組合であり、企業外部からの組織化となっています。労働組合のコンプライアンス活動と刑事的規制は、RICO法（事業への犯罪組織等の浸透の取締りに関する法律）では労働組合が行ったコンプライアンス活動を恐喝とした判例がありません。

恐喝の要件とは暴力・脅迫などの違法な行使、他者から不当に財産を所得するなど、解雇事由についても「親会社がそう言っているから仕方ない」と裁判で堂々と日本法人の社長が述べるような、恥も外聞もない労働者の踏みつけが行われるようになってきていると感じます。

憲法28条の労働3権は労働者の

権利だけでなく、社会権でもあり、会社に意見や批判ができることでもあります。とにかく労働者が低賃金や劣悪な労働条件に置かれ、労働法制がまったく守られていない現状に苦しめられる状況を公正に交渉できるのは労働組合だけです。個人でも理屈の上では要求できますが、実際には要求が通らないのです。特に不況の時代では企業が優先的な労働条件で働いてもらいたいと書かれたハローワークの求人票を見て我慢するしかなく、労働者の痛み苦しみがよりひどく根深くなってきています。

公正な市場の確保をするために連帯生コン支部が行ってきたコンプライアンス活動は公共の利益にかなう活動でもあります。企業が利益を優先するとどこかでひずみが発生します。長時間労働、未払い賃金、耐久性がない建築物、リコール問題、データ改ざんなどブラック企業と呼ばれる企業以外でも横行しています。

過去にも、水俣病は労働組合が追及していれば、被害は最小限で防げたと言います。阪神・淡路大震災でも阪神高速道路が工事の欠陥で一部崩壊しました。現在、2020年に開催される東京オリンピック会場の工事現場には「写真を撮ること、工事情報を流出した場合は国家機密漏洩者です」と張り紙が貼られています。異様だと感じませんか。政治や企業では利益優先のため、労働者がそういう指摘をすることに「生産疎外者」といったレッテルを張って排除するやり方が酷くなってきています。

企業の社会的存在をどう考えるのか、市民社会ともつながり、コンプライアンス活動の萎縮は社会的要請への適応が阻害されるととらえることが必要です。本来、労働組合が目指さなければいけないことは、憲法の理念を実現するために労働基準法をはじめとする労働法水準より高い水準の労働条件を維持・獲得するという課題です。労働組合がいろいろな課題に充分に取り組めてこそ、重要な役割を果たしていると考えます。

（執行部 陣内）