

とう 闘 か 華

発行:ユニオン東京合同
 発行人:佐藤陽治
 東京都千代田区三崎町2-17-8 皆川ビル301
 TEL&FAX 03-3262-4440
 メール info@union-tg.org
 ブログ <http://blog.union-tg.org/>
 ホームページ <http://www.union-tg.org/>
 郵便振替 00110-8-120661

11.2集会、5700名で国際団結を確認！

ユニオン東京合同は、「11・2全国労働者集会」に参加しました。11月2日、日比谷野外音楽堂で開かれた集会には全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部、全国金属機械労働組合港合同、国鉄千葉動力車労働組合の3労組が呼びかけ、

5700人が結集しました。日米韓3国連帯闘争の階級的統一の地平と相まって、世界金融大恐慌下で新自由主義を打ち砕き、「労働者の力で世界を変えよう」と、固い団結を誓い合いました。



ユニオン東京合同は組織拡大で団結

ユニオン東京合同は、執行委員会の方針として組織拡大を進めることにしました。ブリタニカ分会と育成会分会における職場闘争・現場闘争・団体交渉・労働委員会闘争・裁判闘争などの闘いを、組合の力量をこえて闘っていますが、ブリタニカ分会の勝利と育成会分会の勝利は、それぞれの分会だけの力で勝利するのではなく、仲間を作り、分会を増やし、組合が強くなって、また階級としての団結が強化されるなかで勝利できる、という確認をして、組織拡大方針を決定しました。

具体的には、月に1回は街頭情宣に出て、マイク使って訴え、ユニオン東京合同としてのピラを配布します。10月15日(水)夕方、11月8日(土)午後と神保町交差点で組織拡大街宣をしました。

また、組合は10月31日と11月2日の集会にピラ配布をしました。11月は育成会分会の就業規則改悪強行阻止を集中的に取り組みますが、それも組織拡大につなげていくことも考えていきます。闘いの連続のなかで、団結拡大・新分会結成をやりぬきます。

ユニオン東京合同は12月23日組合大会を開催します。

ユニオン東京合同 ブリタニカ闘争報告

10月20日朝、ブリタニカ社前情宣で奥井に団交要求書を手渡した。

ブリタニカ闘争以来7年半ぶりに初めて、被解雇者当該をはじめ組合員と争議支援の労働者の前に奥井社長が現れた。逃げようとする奥井社長に対し、現場全員注視のもとで団交要求書を手渡したのだ。

闘争開始以来、組合は第1回団交から奥井社長の団交出席を要求したが、粟津元経理部長を身代わりに出して組合の追及から逃げ回り、裏では経営法曹弁護士と共に団交の指導をしてきたのだ。

また、毎月の社前情宣で、会社に対して直接奥井社長への面会要求をしてきたが、毎回「留守だ」と逃げ回っていた。

組合は都労委・中労委においても奥井社長の証人採用の重要性を訴え、証人請求をし続けたが、両労働委員会は完全拒否したのである。中労委では、渡辺公益委員自身が奥井社長の証人出頭の必要性を認

めたからこそ証人出頭要請をしたという経緯がある。しかし、ブリタニカの拒否にあうとあっさりそれを認め、中労委要請拒否を不問にし、組合の奥井社長の証人出頭の強制権限発動要求を拒否し、組合の要求を全て却下する命令を出したのである。

それを受けて10月15日にブリタニカは、「組合が解雇撤回の要求を変えない限り団交を拒否する」との文書を組合に送りつけてきたのである。その矢先の10月20日に、ついに待望久しい奥井社長を直撃することに成功したのである。そしてこの成功は、ブリタニカをして再び団交に応じるとの回答を10月24日に引き出したのである。直撃の効果はてき面であった。

組合は、なお逃げ回る奥井社長を団交に出席させ、解雇撤回、原職または原職相当職の保障を勝ち取るまで闘う。東京地裁での裁判闘争の準備をすると共に、現場闘争を強化していく。

ユニオン東京合同 育成会分会 報告

10月21日(火) 団交

第15回目の団体交渉が開催された。議題は前回の闘華で紹介した組合員(個人)あての「法人財産の私的流用禁止の再度通告書」なるものについて(ほか)、これについて法人の団交団は、『再度通告』に問題があれば意見を書いて出せばよい。また私信の内容ではなく、その発送に法人の『住所録』を使ったから問題である」という濡れ衣をかけ、さらに「事実確認がなくても法人が認めさえすれば懲戒してよい。その後法的に争い事実確認に間違いが見つければ無効になるだけのことである」という見解を開陳。組合は「事実確認なく懲戒という文字の入った通告を出すことがおかしい。」ということを主張しました。

翌日に、理事長は事務局にいて団交団と全く違うことを言い出しました。それは「私信の内容が問題。誹謗中傷する内容が入っている」と言い、「団交団と言っていることが違う」と指摘すると「私は団交団ではない」と言ったのです。理事長が団交団の意見と違うのなら、理事長は団交に出席しなさい。

10月27日(月) 就業規則について 事前協議の申し入れ

「就業規則の変更については組合との事前協議が必要である。就業規則の提示する前に組合と事前協議するように」と文書で申し入れました。

10月28日(火)

職場において、就業規則改悪案が示されました。職員を集め常務理事が「就業規則の改定の背景と目的」を読み上げ、各職員に渡しました。改悪の内容として渡されたの「職員就業規則」と「給与規程」、「有期契約職員就業規則」の3つです。

「質問があれば、質問書に書いて提出するように」というだけで、そのほかの資料もありませんでした。法人は一方的な改悪策動を強行するつもりで、職員と協議することは一切ないという姿勢です。労基署への提出を11月30日(?)、12月1日施行と言っています。

労働基準法第2条の労使対等の考えをも無視し、法令の遵守も捨て、就業規則を「法人の権利」を書き込むものと勘違いし、労働者を「奴隷」化する道

具にしようとしています。

人間の平等性や社会的正義、人権も何もあったものではありません。人間(労働者)の尊厳を守るためには徹底的に闘うしかありません。

10月31日(金)

初！社前情宣。朝8:45から、幅3mの横断幕をビル前に掲げ、マイクで法人の違法性を訴え、役員や職員などにもビラが渡りました。その後、組合執行部で申し入れのため事務所に行き、抗議書を読み上げ事務局長に手渡しました。

その日は役員会があったので、このビラのことが議論されたと思います。労働委員会に出した陳述書と第1回・第2回の団交の録音起しの甲号証も届いたことでしょう。ビラに書いたことは事実ですし、真実は何かを法人が考える材料は示されました。法人は早急に解決の道を模索すべきですが、ますます法人の組合嫌悪は強くなって解決どころかもっとひどくなるようにも見えます。

もう早期解決への道は捨てちゃったみたいですね。職員を辞めさせることが解決だと思ったら大間違いです。

1年前に職場でいろいろなことが起こってから、自分が我慢すれば済むのかを考えてみたこともあります。しかし、この法人と運動が変質したことは、職員だけでなく困る人たちがいるのです。障害のある人や家族です。法人経営の変化は、運動の変化に直結します。

やむをえず労働組合として活動をする事になりましたが、そのなかで本当に次から次へと育成会運動のほころびが見えてきました。

これでいいのか！全日本育成会！理事長副島宏克は、団交を通じて真摯に話しあう路線へ戻れ！



「社会保障カード」を阻止しよう！

みなさん！最近国民健康保険証が、はがき大で三つ折の紙製から名刺大のプラスチックカードに変わったことをご存知だと思うが、実は、このカード化は、厚生労働省と総務省が密かに共謀している国民総背番号制への第一歩とするものなのです。「小さく生んで大きく育てよう」という、国がよくやるテなのです。

今年8月29日に開かれた第10回社会保障カード(仮称)の在り方に関する検討会で配布された「これまでのまとめ」に次のような背番号制の目的が述べられていました。

「別々のICカード作成及び発行の仕組み等を作るのは非効率的であることを踏まえ、社会保障カード(仮称)は、将来を見据えた社会保障制度全般を通じた情報化の共通基盤と位置づけられるものである」

要するに、健康保険証などのIC化で病歴などを記憶させたりすることを第一段階にして、官民を問

わず個人情報を集約した、あらゆるデータ・ベースにできるものにしようとしているのです。最終的にはICカードを「マスター・キー」カード制として作りあげようとしています。日本に居住する人全員にICカードを強制的に所持させる目的と考えられます。

当面は、年金、介護保険証、健康保険証などを記憶させ、最終的には経済的取引、納税など、民間利用を考えているように発表されているけれども、住民基本台帳制度であったように、当初は11桁の番号制はあまりにも露骨な背番号制だと不評極まりなかったため、そういった不評を避けるために当面番号をつけないとし、利便性のみを強調してカードを持たせようとしているのです。

国民をあらゆる点から監視できる仕組みの設立を阻止するために、今から反対運動を強めていきましょう。

育成会職場の就業規則の改悪を許さない！

もとより、この職場内では就業規則をはじめ労働条件とその変更については職員と理事側が話し合ってきた長い慣習があり、また、前回2001年改定の時点より職員と理事会側で就業規則での定年制についてなど未解決の内容を継続して話し合うことになっていたにもかかわらず、さらに07年5月17日ユニオン東京合同との第1回団交以来、「労働条件の変更については、職員・組合との事前協議である」という合意があったにもかかわらず、今回はこうした経緯・蓄積をすべて破壊して、一方的な改悪を強行しようとしている。

障害者の就労支援に逆行している。解雇の条件に、なんと「本人の身体もしくは精神の虚弱または障害等により、業務に耐えられないと認められるとき」という項目を新設して、障害者の利益に真逆に対立しているのである。

労働基準法が労働条件の最低基準を定めているにもかかわらず、就業規則改悪案の第1条第2項において、就業規則を労働基準法より上位におき、就業規則に定めのない事項のみ「労働基準法その他の法令が定めるところによる」として、労働基準法がよりよく改定されてもなおそこで定める最低基準以下に就業規則が留まるように作られている。

現行の就業規則が法人の義務を決め、使用者が暴走しないようにしてあるのに比べ、今回の改悪案は法人の権利と労働者の義務を決めている。たとえば、健康診断は現行の就業規則において「本会は・・・行う」としてあるものが、改悪案で「職員は・・・受けなければならない」として、労働者の義務としているが、ことごとくにそのような逆転倒が行われて法人の暴走を許すようにすることに、この就業規則の根本的な転換がある。いわばクーデターのような就業規則改悪案になっている。

こうした就業規則の改悪を許すなら労働者は「奴隷」のように扱われることになるがゆえに、絶対に許すわけにはいかない。

UTG 活動経過 & スケジュール

10月	11日	土	ス労自主26周年集会 郵政民営化絶対反対!PU銀座労働者集会
	13日	月	労働法学会総会ビラ情宣
	14日	火	「なくそう医療観察法」院内集会
			UTG組合法対会議
	15日	水	神保町交差点団結拡大情宣
	16日	木	教育社 社前情宣
	18日	土	共謀ひろば
	19日	日	反住基連オースタムセミナー
	20日	月	ブリタニカ社前情宣・奥井社長に直接団交要求書手渡す、日刊紙業情宣、明大生協大前情宣
	21日	火	育成会分会団交
	23日	木	育成会法対会議、争団連統一行動、明大生協労組支援共会議
	24日	金	ス労自主品川情宣
	26日	日	育成会法対会議、山田書院労組鎌取情宣
	27日	月	育成会に就業規則事前協議申し入れ、機械工業新聞情宣
	11月	2日	日
7日		金	育成会法対会議
8日		土	神保町交差点団結拡大情宣
10日		月	育成会法対会議
14日		金	育成会分会 都労委 第1回審問 15時半～
16日		日	「農地は私たちの命です～食と農業・農地問題を考える～」ホテル・プラザ菜の花(千葉県)
19日		水	明大生協労組・支援共デモ
21日		金	明大生協労組中労委調査
22日		土	裁判員制度はいらぬ東京集会
24日		月	なくそう医療観察法全国集会
29日		土	星野文昭さん全国集会
12月	14日	日	国鉄闘争勝利集会
	15日	月	反戦反核講座(第2回)
	23日	火	ユニオン東京合同組合大会

編集後記

十一月労働者集ても無事に終わったが、急にめっきり寒くなってきた。この時期、風の強い夜は銀杏を拾う。私にとって、秋の味覚 収穫の秋は銀杏だ。銀杏をただひたすらにあらいをり、だ。 (俊)
今号「闘華」に「横断幕」の写真を掲載しました。「社前情宣」「11.2労働者集会」、そのあとのデモで掲げてました。その作製過程を聞いてビックリ！それは組合大会で改めてお聞きしたいと思います。(爽)