



〒530-0043 大阪市北区天満1丁目6番8号 六甲天満ビル801  
管理職ユニオン・関西 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782

## ワールドリンク事件 大阪府労働委員会命令確定

前号で「3分の2の勝利命令」を報告しましたワールドリンク争議の府労委命令が確定しました。

団体交渉拒否と、K組合員に対する自宅待機及びテレワークを命じたことは、不利益扱い及び組合に対する支配介入に当たるの命令でした。

組合は6月11日に抗議、団交申し入れ行動を会社前で行いました。

この社前行動の場に会社は、不服申し立てをせず下記書面を組合に手渡しました。会社は、中央労働委員会に再審査申し立てを行わず、行政訴訟も行わなかったことから、大阪府労働委員会の不当労働行為命令が確定しました。



2024年6月11日

管理職ユニオン・関西  
執行委員長 仲村実 様

株式会社ワールドリンク  
代表取締役 谷村拓夢

当社が行った下記行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、この様な行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合が令和4年6月24日付け、同年7月14日付け及び9月28日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと。(2号該当)
- (2) 令和4年9月22日から同年10月31日までの間、貴組合員Kに対し、自宅待機及びテレワークワークを命じたこと。(1号及び3号該当)

以上

6月24日、ワールドリンクと団体交渉を行いました。その中で組合は、①命令書の労働委員会判断を認めたから上記文書を組合に提出したこと、②Kさんの解雇に対する「地位確認裁判」を行っているが、団体交渉の中で正常な労使関係をつくることもできると迫りました。会社は、命令書の主文を認めたが、労働委員会判断をすべて認めたわけではないと主張しました。

# 60 歳定年後の



## 継続雇用期間の退職金支払を提訴しました



組合員 A

私がMU関西に加入して20年以上が経ちました。

加入当時、会社（株）ピカソ美化学研究所と対峙することを恐れ、加入通知送付後に何か嫌がらせを受けはしないかビクビクしていた小心者でしたが、今は少しは図太さも持てたのではとっております。

2018年8月に60歳定年になり、その後は1年契約で、5年間継続雇用されてきました。昨年8月に雇用期間が終了し、晴れて会社とお別れすることになりました。

さて、私は60歳定年時に退職金を受け取っておりましたが、実はその後の継続雇用期間についても、会社は退職金の支払のための積立義務があることが会社の就業規則に明記されていることが分かりました。

このことについて、今年2月に会社と団交をしたのですが、会社はそのような義務は無い、就業規則の退職金規程は定年後の雇用継続者には適用されないとのことでした。私は会社の退職金積立支払義務がある根拠となる就業規則規程と雇用契約書を並べ、労働契約法12条に基づいて正当性を主張したのですが、定年後の再雇用の嘱託社員、契約社員の定義が法律的に定まっていない、A（私のこと）は契約社員であっても契約社員就業規則の退職金規程は適用できない、等々、様々な御託を並べてこちらの主張を聞き入れようとせず、私は人を見下すような会社側弁護士の言動に感情が高ぶったこともあり、厳しい口調でその弁護士を批判、非難しました。

結局、団交での話はまとまらず、後日会社から「退職金支払いはございません」との回答がFAXされてきました。

仲村さんにも私の腹立ちを伝えたところ、位田弁護士に話をし、訴訟代理人として大阪地裁に提訴することになりました。

本件ですが、詳細には説明していませんが、労働契約法12条の規程（就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。）が適用されるかどうかポイントになってくるかと思えます。



いずれにしても、大した金額ではありません。また、勝てるかどうか分かりません。ただし、勝訴の場合にはしっかりと会社へお礼参りをさせて頂こうかと考えております。

その際には組合員の皆さんにご協力をお願いすることがあるかと思えます。是非ともご協力をよろしくお願い致します。

執行委員のFです。組合に入会して13年目になります

リコーグループで2011年に行われたリストラに伴う退職勧奨で当組合に入会し団体交渉、その時に行われた不誠実団交で府労委に救済申し立て、そして人事権の濫用を訴えての裁判と出来る限りの事を行いました。

東京で先行して行われた裁判で勝訴し和解しましたが、結局会社からの嫌がらせが続き体調を崩してしまい止むを得ず、入社して30年1か月で退職してしまいました。

裁判の過程でわかったのは最初から従業員が反発するのを予測してあらゆる手を打ち、弁護士事務所と一枚岩で徹底していました。

あと裁判の過程で退職勧奨の人員選定ややり方に非常に不透明さがある事が分かり、その内容に私だけでなく弁護士の先生やうつ病になった時にお世話になった先生が激怒したほどです。

他の組合員の団体交渉に参加しましたが、これよりも酷い例は無いです。

この経験を活かしたいこともあり執行委員になりました。

当初は組合に活気があり、自身の活動で東京と連携していた時のコネクションを活かして東京と大阪で行われていた企業の組合員との連携の橋渡しを行い情報共有させる事ができ、結果勝利することが出来ました。

しかし最近私が活かせる横の連携はその様な案件が無くなっています。

自身は転職を繰り返している間に発達障害がある事が分かり、自分の事が手いっぱい組合活動に十分注力出来ませんでした。

組合はごたごたがあったりして段々と組合員が減少し、事務所もだんだん活気が無くなってきました。

会社と闘争中、人事部長に組合にごたごたがある事を引き合いに出され非常に嫌な思いをしたこともあります。

何とか活気を取り戻し、以前の様な活気ある組合にしていきたいと思っています。組合員、賛助会員の皆様、何かいい案がありましたらご提案いただけたらと思います。

今後は障害者雇用に対する問題に取り組みたいと思っています。

障害者雇用は事務職など労働の選択肢が少ない上に求めているのは若年層ばかりで次から次へと採用しては退職して補充を繰り返している企業が多く、法定雇用を充足するだけに雇用している会社もあります。

障害者雇用の場合は極端な買い手市場で、会社側が配慮しているという理由で労使対等の原則が健常者以上に守られていないと思います。

自身は1月に派遣社員として内定をもらったものの、派遣先の都合で仕事の開始がずるずると遅れ、6月末からようやく仕事を始めることが出来ました。

障害者枠での雇用では面接にも至る事はなく、障害者である事をオープンにして再就職活動を行い、5ヶ月目でようやく内定をもらった案件です。

来年2月位までの仕事ですが、これをステップにしていきたいと思っています。



## 4月1日から施行された改正「障害者差別解消法」とは

朝日新聞の6月17日朝刊に記者解説【「合理的配慮」義務化 学校は】という記事がありました。

私に関心を持っているのは、組合員に身体障害者がいますので「合理的配慮」とは何ぞいやという思いからです。法律ができたからとか、改正されたから差別がなくなったり、配慮が手厚く行なわれたりはしません。

タイトルは「障がない子前提の一斉指導脱却を」です。サブ見出しの一つが『「前例がない」などと断らず建設的に対話していけば、子どもの未来も社会も変わる』とあります。「前例がないから」と断る現実があるからでしょう。教育分野からの問題提起がされています。障害のある人の社会的な障壁（バリアー）を取り除く、必要かつ合理的配慮、この配慮を断る理由として不適切なものとして、「前例がない」「特別扱いできない」「何かあったらいけないので」があげられています。

厚生労働省のリーフレットに「その改正の概要」がかかれています。

障害を理由とする「不当な差別的扱い」を禁止し、障害のある人から申出があった場合に「合理的配慮の提供」を求めることなどを通じて「共生社会」を実現しようとしています。」とありますが、私はきれい事であり、今の資本主義社会ではありえないと思っています。

合理的配慮は3点あります。①必要とされる範囲で本来の業務に付随するものにかぎられること ②障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること ③事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと、です。また、合理的配慮の提供とは、負担が重すぎない範囲で対応を行うこと、とされています。 まあ法律はこんなところでしょう。



### 障害者差別解消法 民間の事業者も義務に

改正障害者差別解消法が4月1日施行。国や自治体などの「行政機関」だけでなく、民間企業や私立学校・大学・塾などの「事業者」に合理的配慮の提供が義務づけられた。施行前は事業者は努力義務

私は労働組合運動を続けていますから、まず障害者の雇用の問題、障害の種類や程度に応じた職場での会社としての配慮や、職場内の人々の理解とコミュニケーションが必要だと思っています。

今、団体交渉を重ねやっとなりて身体障害者のD組合員（阪神動力機械）が、6月25日から配転が伴うリハビリ就労を開始しました。9時30分からの出勤で

したが、阪神電車千鳥橋駅で待ちあわせて私も同行しました。入口から段差があり車椅子の川上さんは進行出来ずでした。私と守衛さんの二人で車椅子を持ち上げました。そこに団交相手の取締役と工場長が出てきて、「今月中にスロープをつけます」と答えました。

組合は2月時点で、1、バリアフリーの実施として、①出入口のスロープの設置、②トイレの一部を多目的トイレに改造する、③トイレに手すりの設置する、④トイレのドアを引き戸にする。

2、業務環境の配慮について、①勤務時間については、以前と同じく朝のラッシュ時間を回避できる出勤時間とすること。②天候等への配慮として、台風や降雪時は無理な出勤を控えられるようにすること。③機器については、使用しやすいキーボード、マウスを提供すること。④重量物を持つこと、長時間起立、継続的歩行及び手作業など筋力的に負担のかかる業務はさせないこと。

3、従業員の理解として、能力を発揮し円滑に業務を遂行するため、D組合員のプライバシーに配慮した上で、どのような支障を感じているか、どのような配慮が必要かといったことについて従業員の理解を得られるようにすること。D組合員が出来ないと決めつけることはせず、本人の意思を尊重し必ず確認をすること。

4、災害時の避難の方法について検討していくこと。

「出入り口のスロープ」は実現できると思いますが、リハビリ勤務から通常勤務に、そして会社への配慮要求を具体化させていきたいと考えています。（執行委員長 仲村実）

## 知ることからはじめよう！そして自覚した行動をするために！ メンタルヘルス学習会開催しました！

**講師 有本進さん(医療法人光愛会ひかりえクリニック)**

6月26日18時30分から有本医師を講師に迎え、メンタルヘルス学習会を開催しました。有本さんから事例紹介に続き、職場でのストレス、ハラスメント、合理的配慮についての話がありました。他労組からの参加も含め16名でした。

約1時間の話しの後、組合員からの質問に答えてもらい、意見交換もしました。以下、有本さんのレジュメから抜粋します。



### 1. 職場でのストレス

厚生労働省の行っている「労働者健康状況調査」では、「仕事や職業生活でストレスを感じている」労働者の割合は1982年では50%であり、2021年でも53%である。

ここでいうストレスとは「心理・社会的ストレス」であり、職場では、仕事の量や質、対人関係をはじめ様々な要因がストレスとなっている。ストレスによって引き起こされる反応は、心理面、身体面、行動面において認められる。心理面での反応は、活気の低下、イライラ、不安、抑うつなどがある。

身体面での反応は、身体のふしぶしの痛み、頭痛、肩こり、腰痛、動悸や息切れ、目の疲れ、胃痛、食欲低下、便秘や下痢、不眠などがある。行動面での反応は、飲酒量や喫煙量の増加、仕事でのミスや事故などがある。

年齢別では、（略）

### 2. ハラスメント

職場では、多様な地位・立場・性格・性別の人が長時間ともに過ごすため、いわゆる優越的な地位にある人からのパワーハラスメントや、性的な言動が問題となるセクシャルハラスメント、女性の妊娠・出産に伴う体調に対する理解不足から生じるマタニティハラスメントなど様々なハラスメントが生じる恐れがある。

職場におけるハラスメントにより、労働者にストレスがかかり、メンタル不調に陥ることがある。どの程度のストレスによりメンタル不調に陥るかは個人個人で異なる。

#### パワーハラスメント

典型的な特徴として

- ① 暴行：傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫：名誉棄損、侮辱、ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 隔離：仲間外し、無視（人間関係からの切り離し）
- ④ 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害事（過大な要求）

- ⑤ 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過少な要求）
- ⑥ 私的なことに過度に立ちいること（個の侵害）



セクシャルハラスメント （略）

### 3. 合理的配慮

令和3年に障害者差別解消法が改正され、事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務化され、この改正法は令和6年4月1日に施行されている。

合理的配慮の提供とは、個々の場面で、障害のある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思が示された場合には、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、バリアを取り除くために必要かつ合理的な対応をすることである。

[合理的配慮の範囲]

合理的配慮は事業者等の事務や事業の目的・内容・機能に照らし、次の三つを満たすものでなくてはならない。

- ① 必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること
  - ② 障害のない人との比較において、同等の機会の提供を受けるためのものであること
  - ③ 事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと
- また、その提供に伴う負担が過重でないことも要件になる。

[過重な負担]

合理的配慮の提供が、各事業所にとって「過重な負担」かどうかの判断は、以下の要素などを考慮して、個別に事業所ごとに具体的な場面や状況に応じて総合的・客観的に判断される。

- ① 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- ② 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- ③ 費用・負担の程度
- ④ 事務・事業規模
- ⑤ 財政・財務状況

合理的配慮の提供に当たっては、社会的なバリアを取り除くために必要な対応について、事業者と障害のある人との間で対話を重ね、共に解決策を検討する「建設的対話」が重要である。障害のある人からの申し出への対応が難しい場合でも、障害のある人・事業者の双方が持っている情報や意見を伝え合い、建設的対話を努めることで、目的に応じて代替りの手段を見つけていくことができる。

#### 訃報

#### 稲岡宜男さん(元副委員長)が亡くなりました

6月20日、稲岡さんの奥さんから「突然ですが稲岡がなくなりました」との電話が私に入りました。「白血病」とのことでした。74才でした。すでに家族葬は営われていました。

稲岡さんは、「糖尿病」を持病として長年の付き合いであり、今年の2月に入って病院から「白血病」で治療中とのこと電話がありました。その時の話しは「薬がよく効いて回復している」とのことでした。

稲岡さんは、結成以来のメンバーで、現役時代はセゾングループの朝日食品工業に勤務し、3名の分会で活動していました。定年退職後も、組合活動に協力してくれ2021年22年度の2年間は副委員長でした。また機関誌には「悪口雑言罵詈譎諷刺」として、辛口の政治・社会問題評論を連載してくれました。結構失言も多くありましたが、憎めないユニークな社民党党員でした。

ご冥福を祈ります。

合掌

(執行委員長 仲村実)

組合員交流会/映画鑑賞会

## 映画を観よう！ 「縁の下のイミグレ」

日時：7月19日(金) 午後7時から2時間程度

場所：組合事務所にて



〈解説・あらすじ〉

映画「縁の下のイミグレ」は、技能実習生として日本にやってきたベトナムの少女ハインの物語を通じて、日本の技能実習生制度の複雑な問題に光を当てています。

この映画は、イミグレーション法務等を中心に幅広く活動している特定行政書士である近藤秀将の小説『アインが見た、碧い空。 あなたの知らないベトナム技能実習生の物語』を原案としています。

主人公ハインは、母国で暮らす家族を支えるためにベトナムから日本にやってきた技能実習生です。彼女はジャパニーズドリームを追い求めて工場で働きますが、職場での不遇や制度の闇に直面します。ハインの窓口となる監理機関、受け入れ企業、特定行政書士、さらには政治家たちも登場し、彼らが映画のなかで議論を繰り広げます。ハインは日本ででの生活に適応しようと努めますが、彼女が経験する文化的衝突、そして彼女を取り巻く人々との関係を通じて、技能実習生として働くことの困難さと、彼女らが直面する社会的な障壁を描き出しています。

技能実習生制度は、日本の企業が発展途上国からの労働者を受け入れ、母国に帰って日本で培われた技術や知識を伝えることを目的としています。実習生は最長5年間、日本の企業で働くことができ、その間に専門的な技能を身につけることができます。技能実習から特定技能1号へ移行すれば、最大10年まで可能です。制度の運用には厚生労働省が中心となり、監理団体が実習生のサポートと管理を行っています。実習生は日本の労働法規に基づいた適切な労働条件のもとで働くことになっており、不適切な扱いを受けた場合には監理団体や関連機関が介入して問題を解決する体制になっています。また、技能実習生の人権を守るための法的枠組みも設けられています。

しかし、実際には技能実習生が不適切な労働環境に置かれたまま困難な状況に追い込まれている例も多々あり、制度の欠陥があると言われています。政府は制度の見直しを行い、不正を行う企業や監理団体に対する罰則を強化するなど改革が求められます。さらに実習生が失踪せざるを得ないことへの対策や、実習生権利侵害に対する支援体制の充実も同時に進めていく必要があるでしょう。

「縁の下のイミグレ」は、日本における外国人労働者の受け入れという重いテーマを扱っており、技能実習生が直面する問題を明確に描き出すことで、政策立案者や観客に対して、この問題について考えるきっかけを与えてくれます。技能実習生制度は、現在、国際協力の一環として、また日本の人手不足を補う手段としても重要な役割を果たしています。実習生の人権と労働条件の保護については、引き続き真剣に考えていかななくてはなりません。「縁の下のイミグレ」は、そんな社会的メッセージを伝えている映画です。

製作2023年、日本、77分、監督なるせゆうせい、配給トリプルアップ

QRコードを読み取って頂きますと、この映画の予告編をご覧になれます。➡



## 7月の組合員交流会 — 事例報告と意見交換、参加組合員の争議・職場報告と懇親

○日 時 2024年7月20日(土) 午後2時～4時

○場 所 組合事務所

○事例報告【身体障害者の復職の取り組み】 前半1時間

Dさん(阪神動力機械勤務)から

入院から退院、組合加入、団体交渉、会社の引き延ばし、リハビリ出勤しんどかったこと、そして今後……。



**組合活動に参加を！ 協力していただける方、連絡ください。**

○機関誌編集者：集まった記事に、見出しを付けカットを挿入し編集する。

○機関誌連載記事担当者：時事問題、エッセイ、川柳などを書いてもらう。

○レクレーション担当者：ハイキングの計画、呼びかけ、案内をしてもらう。