

〒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

第29回定期組合大会(予告)

日時 2024年11月23日(土、勤労感謝の日) 14時から
場所 エルおおさか 7階 701号室
詳しくは、10月号機関誌でお伝えします。



9月度組合員交流・懇親会 ※9/21(土)から変更しました — 組合員から 職場・近況報告 と 意見交換 —

随分ごぶさたの組合員の方、少しごぶさたの組合員の方、金曜日の夕方からの組合員交流・懇親会に参加してください。

管理職ユニオンがマスコミに大々的に取り上げられ、組合員加入増の時期から、中高年齢管理職層からの必要性はあるが、相談件数の減少・加入者の減少、組織人数減となっています。これからは減少に合わせた組織運営、新たな協力関係が必要です。

現有の組合員の皆さんが職場の周りの人の相談にのる、友人知人に管理職ユニオン・関西を紹介してもらおうなど組織化の話が出来ればと思っています。参加の程よろしくお願ひします。最初に委員長から話題提供の話しを少しする予定です。

日時 2024年9月27日(金)

18時30分~20時30分

場所 組合事務所

懇親用のビール、お茶、お菓子等を準備しますので、カンパの協力をお願いします。



関西ガイドエキスパートとの団体交渉！ 和解で解決しました。

組合員 M・K

2023年10月に入社し、2024年7月に解雇された。

会社は、自社登録の通訳ガイドを各旅行会社や、一般企業、マスコミに紹介派遣する会社である。私は各社から電話やメールにより、引合いを得、注文を頂いた後、ガイドを主に紹介する業務を担当した。



コロナからのインバウンド需要回復で、問い合わせは非常に多かった。しかし、当社の注文数は、思った程伸びなかった。月約4件のレベルで推移していた。私は、現在還暦越えたが、かつて、海外営業を担当し、その経験から、注文数を上げる事に力戦奮闘した。

すると、2024年1月より、10件から12件注文が取れる様になり、リピーターも増えて来た。注文の増加に伴い、請求書、見積書他事務作業が格段に増加し、私の残業が、月40～50時間を数える様になってきた。土曜出勤も発生し、日曜も自宅で十分休息が取れず、疲れも増す様になった。

注文増加に力戦奮闘する中、解雇までの2回、残業は経費がかさむので禁止命令。私の仕事が遅いから残業が発生するという。そのペースを継続する限り、仕事を辞めてもらうと、3月と5月に解雇を会長（実質の経営者）が宣言通知した。

私は、反駁し、注文数の増加による、事務作業の増加が原因であり、その立場を利用しハラスメントを行う会長に伝えた。又、3度目、今度解雇予告通知を行ったら、労働問題として訴えるの意を伝えた。

5月以降も、残業が続き負担がかかっている事を、メールで頻繁に直訴した。都度会社にパート社員の方を1名増員して頂き、特に、遅れが目立って来た請求書の発行をご担当頂く様、懇願した。

その間、会社からの回答や改善は皆無であり、私からの懇願は継続した。

そしてとうとう6月に入り、本社のある京都に呼び出され、解雇通告を受けた。

私は、注文が3倍に増えたのに、それは営業実績とはならないのかと聞いた。

会社は、電話や、メールによる注文は、営業とは言わない。問い合わせに過ぎないとの回答だった。

解雇理由と、就業規則の第何条に当たるか確認した。解雇理由は、能力不足による私の仕事の遅さと、残業を止めなかったこととの回答があった。

管理職ユニオンの仲村委員長の先導のもと、2度、団交を実施した。当方からは、注文が3倍に増加し、それに伴う業務量の増加であり、理由なき解雇を主張した。

会社は、解雇理由通知書も、就業規則も、解雇通知から、提示に3週間もかかる等の不備を露呈した。

その間、新人をすでに1名雇用しており、熊坂の会社復帰は不可能の状況を会社は創出した。

そもそも、熊坂が従事していたのは、内勤営業のカテゴリーであり、あたかも営業をしていないかのような会社の考えには、一貫して反発した。

会社は、年間数百万円の赤字を抱えており、注文を4件取っても、12件取っても焼け石に水という経営状況の説明があった。



私は、回復したインバウンド状況に即し、当社が年間何件注文取るかの目標を立てるべきとし、グラフを作成し、132件と分析した。それに伴い、要員計画を立て、売上も、手数料売上でなく、当社が、ガイド料売り上げをたてるべき、紹介業から、派遣業に移行すべきと主張した。

それに対する回答は、私に経営方針に口を挟む必要がないと、会社は主張した。

過去8年程度の実績を見ても、経営計画を提案したのは、私を除き、1名の取締役しかいなかった。

斯様な状況に係わらず、会社は、一貫して私の能力不足、仕事の遅さを主張した。

2回目団交もこれらの争点の堂々巡りとなり、決着が着く事はなかった。

3回目団交が必要と思われた所、仲村委員長の堅実な当方の正当性をベースに、一旦金銭決着の話合いが行われ、会社側の早期決着の意思及び、あせり、仲村委員長のひるまない交渉により、金銭決着にて勝利することとなった。

いくら、会社側の不当性が浮き彫りになったと言え、管理職ユニオンかつ、仲村委員長の交渉無くしては、泣き寝入りするしかない案件であった。

改めて、深謝させていただきます。

私は、2か月強に渡る就職活動において、次の勤務先が8月末決定した。委員長より、長く勤めるためには、ある程度経営トップの意向にも合わすことが時に必要とアドバイスを受けたため、今後は、長く勤務するための処し方という観点を重視する必要がある。

2回の団交にご出席頂いた3名の組合員の方にも、ここに謝意を示します。

本当に有難うございました。

解決報告

定年再雇用後の解雇、解決しました！

組合員 K・S

定年退職後嘱託社員として勤務していたある日、突然出勤停止を告げられました。理由はハラスメント。

具体的な説明を求めましたが、返事は「早く帰宅せよ」でした。数日後には具体的な理由もなく、次の契約更新拒否と更新日まで出勤停止の継続が記載された通知書が、離職票（自己都合退職扱い）とともに郵送されてきました。



就業規則や嘱託社員契約書には65歳まで再雇用すると定められており、ハラスメントを含めた不都合な行為で注意・指導・処分等も一度も受けたこともありませんでした。

このまま泣き寝入りするわけにもいかず、市民相談、労働基準監督署等での相談を経て労働問題を扱う弁護士に相談しました。事情を説明したところ、「負ける要素がない」とのことで、一番効果的な解決方法として労働組合に加入して争うことを勧められ、管理職ユニオン・関西を紹介していただきました。

管理職ユニオン・関西では、大橋書記長に事情を説明させていただきました。組合としての対処方法等の説明に納得し、管理職ユニオン・関西に加入いたしました。

加入後すぐに会社に対して労働組合加入通知書と団体交渉申入書を送付していただき、大変心強く感じました。

第一回団体交渉では、会社側からハラスメント事例として、一覧表形式でハラスメントを受けた者の名前とハラスメントの内容が記載された文書が提示されました。多数の事例が記載されていましたが、名前は実名ではなくAさん、Bさん…、内容も具体性のない事例ばかりでした。組合から具体的な説明を求めましたが、「名前は言えない」、「これ以上分からない」、「これから調べる」等の回答でした。また、ハラスメントについて会社から注意・指導したのかとの問いに対しては、「一度もない」と回答。組合から、ハラスメントに対して注意・指導が一度もなく、具体的な説明もないにも関わらず、出勤停止や契約更新拒否はありえないと訴えますと、「これから調べる」と回答するありさまでした。



第二回団体交渉でも、前回同様会社は具体的な説明をせず、名前も明かさないので、議論は全く進まない状況でした。第二回団体交渉の後、会社前で街宣活動を行い、窮状を訴えました。

第三回団体交渉では新たなハラスメント事例として、4名のやや具体的な内容が記載された文書を会社が提示してきましたが、ここでも実名は明かされない状態でした。内容から人物を推測して反論すべきところは反論しましたが、会社側は実名を明かさない上に、さらなる具体的な説明を求めても「名前は言えない」、「わからない」の回答を繰り返すばかりで、話は進みませんでした。そのため、大橋書記長の判断で交渉は予定よりも大幅に早く打ち切りとなりました。

第三回団体交渉終了後、大橋書記長から私に、早期解決のために会社側弁護士と折衝することを提案され、私も了承しました。そして、折衝が行われ、早期解決の方向となりました。その後、大橋書記長と会社側弁護士との協議で具体的な解決方法が議論され、解決に至りました。内容は言えませんが、勝利和解です。大橋書記長の話では、会社側も裁判では勝ち目がないと判断したのだろうとのことでした。

わずか数カ月で解決したのは管理職ユニオン・関西の力、大橋書記長の交渉力のおかげです。ありがとうございました。また、離職票についても、自己都合退職から特定理由離職者になるよう交渉してくださいました。ありがとうございました。また、労働組合加入通知書、団体交渉申入書に記名捺印していただいた仲村執行委員長にもお礼を申し上げます。この他、団体交渉や事前打合せ、街宣活動に参加してくださいました組合員の方にもお礼申し上げます。

不当労働行為について 正しく理解し、労働委員会を活用するために(上)

執行委員長 仲村実

組合員の皆さん、事務所に相談にきた時のことを思い出してください。

退職勧奨や解雇通告をされた、降格や減給と言われている、いじめや嫌がらせを受けている、未払い賃金などの労働基準法違反などで相談したでしょう。相談の話を聞いてもらい事実関係を確認された上で、おもむろに「組合加入したら労使対等の交渉が出来ますよ」、「話し合いでうまくいかなければ、会社の前でビラまきをしたり抗議行動が出来ます」と、個人と労働組合はぜんぜん違いますと相談員が教えてくれたことを思い出してください。これらは憲法28条の団結権、団体交渉権、団体行動権についての説明でした。

そして組合員になった方は、「労働組合加入通知書」「団体交渉申入書」を作成し、会社に提出したと思います。この「加入通知書」によって、会社はあなたが管理職ユニオン・関西の労働組合員であると認識することになります。この通知事実を会社が知る“前”と“後”では、明確な違いが生じます。

具体的には、あなたが会社から不利益を受けた場合、その不利益が「不当労働行為」の対象になるか否かを判断するにあたり、会社があなたを「労働組合員であると認識していたかどうか」が決定的なことになります。

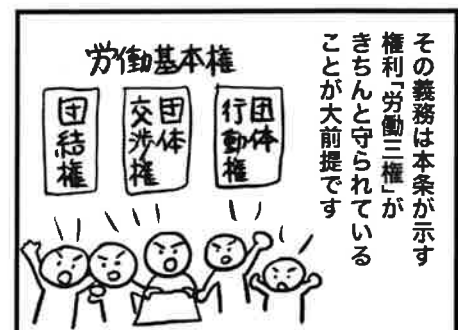
みなさんも組合員になった限りは、「不当労働行為」とは何かをしっかりと学んで、組織拡大に結び付けてほしいのです。

【不当労働行為制度について】

憲法28条は「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを補償する」と規定しています。この団結権、団体交渉権、団体行動権を労働三権、労働基本権と呼んでいます。

この憲法28条の団結権の保障を具体化するために、団結権を侵害する使用者の行為に対して労働委員会による救済手続きを特別に定めた制度、団結権を侵害する使用者の行為を「不当労働行為」と言います。

使用者がしてはいけない行為＝不当労働行為禁止を決めています。労働基本権の保障を徹底させようとするところから設けられた制度、労働組合法の第7条の不当労働行為制度です。



【不当労働行為とは、その対象と対象外】

組合加入通知以前に不当・不利益扱いを受けていても、その会社や使用者の行為は、不当労働行為の対象にはなりません。

基本的には、労使間のトラブル・問題は「労使自治」といわれ、第三者が介入しないことになっています。しかし、団体交渉拒否、団体交渉や抗議行動を重ねても、なかなか解決が出来ないことが発生します。この場合、第三者機関に訴えることがあります。

ます。管理職ユニオン・関西では、交渉・行動による自力解決を基本に、労働委員会や裁判所での争いを“活用する”という考え方を持っています。労働委員会や裁判をした組合員も多くいましたし、現在争っている組合員もいます。

ところが、その組合員自身が不当労働行為の中身を十分に理解していない場合も少なからずあります。例えば、組合加入前の賃下げや減給、降格、マイナス評定、仕事の取り上げ、業務上の扱いなど、不当・不利益を受けてきた時のことを「不当労働行為」という方もいます。組合加入はしたが、会社に組合員であることを名乗りもしていない時のことは、不当労働行為の対象にはなりません。

「労働組合の組合員であること」自体は、労組法上の「労働組合に加入し」に当たりません。また「労働組合の正当な行為」も存在しませんので、不当労働行為対象にすらなりません。一般的な不法行為、不利益ということで労働審判や民事裁判の対象にはなりますが。

「使用者（経営者）による労働基本権の侵害行為」を不当労働行為といいます。わかりやすく言うと、使用者の「反組合的行為」であり、使用者が「してはいけない行為」のことです。強調しておきますが「労働組合員であること」を使用者に通知や伝える前の差別や不利益は、まったく対象にはなりません。

【どのような行為が「不当労働行為」として、禁止されているか】

労働組合法第7条で「不当労働行為」として禁止されている事項は、(1)不利益扱い、(2)黄犬契約、(3)団体交渉の拒否、(4)支配介入、(5)経費援助、(6)労働委員会に申立てなどをしたための不利益扱いです。

労働組合の組合員であることを使用者（会社社長等）に通知したこと、団体交渉を申し入れたことによって、組合員であることを明らかにし職場の労働者の相談に応じたり、組合加入を勧めた話をしたこと、会社前や駅ターミナル・親会社前などで抗議のビラまき行動をしたことを理由に、解雇されたり、嫌がらせやパワハラを受けたり、不利益な扱いを受けた時、こうした行為は使用者（会社経営者ら）が「してはいけない行為」としての不当労働行為ということになります。

今回は、「不当労働行為」として禁止されている事項は、(1)不利益扱い、(2)黄犬契約、(3)団体交渉の拒否、(4)支配介入、(5)経費援助、(6)労働委員会に申立てなどをしたための不利益扱いの説明をします。（つづく）

労働組合法第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

1. 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること（※1）。ただし、労働組合が特定の工場事業所に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件にする労働協約（※2）を締結することを妨げるものではない。
2. 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒むこと。
3. 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、

かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

4. 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査を申し立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言したことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱いをすること。

※1「黄犬契約」という。 ※2「ユニオンショップ協定」という。

連載 役員・執行委員の順番自由記事

「組合員同士での交流の大切さ」

執行委員 T・M

私が組合に加入したとき、組合事務所は、まさにコミュニティの中心としての役割を果たしていました。ここでは、組合の人たちが誰彼となく集まり、情報交換や意見交換を行う場として機能していました。特に、毎週金曜日の仕事終わりには、事務所に自然と人が集まり、笑い声や真剣な議論が飛び交う光景が広がっていました。

そういう事務所の魅力は、単に組合員が物理的に寄り合う場所というだけでなく、精神的な支えとしての役割も果たしていたことです。組合事務所に足を運ぶことで、日々のストレスや悩みを他の組合員と分かち合い、悩んでいるのは自分だけではないことができました。また、先輩組合員や違う職種の人との交流を通じて、新たな視点や知識を得ることもでき、自分自身の成長にもつながりました。特に自分にとって助かったことは、午後7時から事務所で気軽にみんなとお酒を飲み明かすことができたことでした。このことが、疲れた会社員の自分にとって大きな励みとなり、明日、仕事に行くモチベーションにつながりました。



自分の職場は、パワハラ気質の社長がいて、他に原因があるのにもかかわらず、製品の生産が追い付かず在庫が足りないことを一方的に製造部のせいにされ、製造部のフロア責任者であった自分に責任が押し付けられたり、そのほか有給休暇も理由なしに取れないなど、問題が続発していましたが、管理職ユニオンには、同じような境遇にある組合員も結構いて、事務所にいた組合の人とそうした社長や上司に対してどう対抗するか話し合ったことも今では良い思い出となっています。5年前のその頃、事務所は、平日でも会社帰りによれば、だれか必ず何人かいて、熱く話し合いや討論ができました。それを通じて、職場での対策やどう仕事をするかなどを考えることができ、また会社の同僚もそうした場に軽く誘って呼べる雰囲気は管理職ユニオンの事務所にはあったので、実際に何人か同僚に事務所に来てもらって楽しく交流ができたことは、本当に自分にとって意義が大きかったように思います。

こんなふうに組合事務所は、単なる組合業務を行う場所ではなく、心の拠り所としての役割を果たしていたことが大きな利点であったと思います。組合事務所での交流を通じて、組合員同士支え合い、共に悩みつつ、日々の生活を送っていくことができました。

しかし、現在、ここ数年新型コロナが蔓延したことの影響やほかの様々な原因もあると思うのですが、事務所には、平日や土曜日もそれほど人が集まらなくなっています。唯一、月1回土曜日に開催される組合員交流会が組合員が集まる貴重な日になっていますが、とくに平日に関してはほぼ専従以外に人がいない閑散とした事務所になっています。ほかのコミュニティユニオンでは専従も毎日事務所にはいないところもあると聞いているので、その点、管理職ユニオンは、専従が常に事務所についていつでも相談に駆け込むことができるので、それは管理職ユニオンならではの、感謝しなくてはいけないと思うところもあるのですが、以前の事務所は、平日の夜や土曜日にも人々が大勢いて活気にあふれていたことを知っているのので、この現状に寂しい思いも抱えています。今後は、自分もその状況を変えるため、事務所でいろんなイベントを企画したり、他の組合員に交流を呼びかけたりしてもっと人びとが集える場にしていこうとは思っています。そして定期大会以降に事務所が移転する計画があるということも聞いているので、移転をきっかけにでも、事務所が多くの人にとって気軽に集える「活気あふれる落ち着ける場所」になってほしいと切に願っています。



日経新聞記事

「原発 誰が/動かす」から

「原発 誰が//動かす」の連載記事が8月26、27、28日の3日間ありました。

(上)の「震災から13年細る人材」と『「脱炭素へ新設」の現実味』の見出しで、2011年の東電福島原発爆発事故で安全神話が崩れた。神奈川県東海大工学部原子力工学科は志願者が減って22年度に学生募集を停止したという。その大学の学科長は「原発は動かせる人材が育たなければ機能しない」と主張している。

記事には、この10年で原子力事業から撤退を決めた企業が、川崎重工業、住友電気工業など20社に上った。「技術継承のために新増設は今やらないと間に合わない」と東芝エネルギーシステムズの原子力技術部長は強調すると紹介している。

現在の電源構成の7割を火力発電に依存する。次世代型の原発の建設には環境調査や建設工事に20年かかる。巨額の資金に大手銀行幹部は「最終処分場などの問題をクリアしないと融資が難しい」と明かす。国が繰り返す「安全性が向上した」との言葉だけでは具体的な計画は動かない、とのことである。

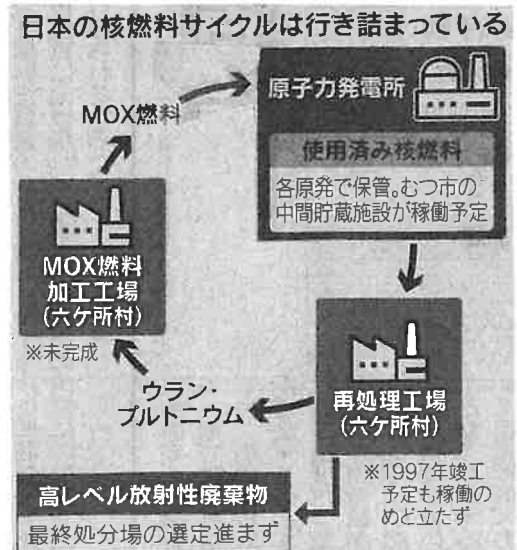
(中)は「柏崎刈羽、見えぬ再稼働」と「地元の不安解消 国に責務」が見出しで、再稼働反対の新潟県議会での明確な再稼働賛成は5%程度。知事は、賛否を明言せず「県民の信を問う」という。そもそも新潟県に電力を供給するのは東北電力で、柏崎刈羽の電力は東電管内に送られる。柏崎市・刈羽村には交付金はあるが、新潟県民には再稼働利点は乏しい。前新潟知事の立憲衆議院議員は「原発は一定の確率で事故が起こり、事故が起こればその地は放棄される。政府は『自分事』として問題と向き合うべきだ」と反対の立場とのこと。

(下)は「核燃料、中間貯蔵操業へ」と「サイクル政策、続く先送り」が見出しで、私も訪ねた福島原発が爆発した双葉町の13年後の現在の報告記事がある。原発敷地内報告は「1号機は骨組みがむき出しになったままだ。東電は22日、2号機で熔融燃料(デブリ)の試験的取り出しを試みたが、ミスで中断した」とある。13年経っても放射能は止まらず、汚染水を海に放出、耳かき一杯(3g以下)のテスト資料も取り出せていない。1~3号機のデブリの合計は約880万トンあるため、3億分の1の取り出しも失敗している。

続いて、原発活用の課題は「福島の廃炉を含めた廃棄物の行方が決まっていないことだ」として、「高レベル放射性廃棄物(核ゴミ)の最終処分場の選定」問題である。私が5月に訪ねた北海道の寿都町と神恵内村の第一段階に当たる文献調査を終えたこと、第2段階の概要調査に北海道知事が反対していること。青森県むつ市で使用済み核燃料を受け入れる全国初の中間貯蔵施設が動き出すこと。日本原燃は、再処理工場の27回目の完成延期を発表した。当初の計画から27年が経過する。総事業費は15兆円に達する見込みで、各電力会社は使用済み核燃料を各原発にため込むしかない。核燃料サイクルが動かないと、むつ市は「中間貯蔵地」でなくそのまま処分場になる。

記事の結びは、「脱炭素やエネルギー安定供給を考えると原子力は無視できない。人材強化や廃棄物処理は不可欠だ。政府が対応を怠ると負担は次世代に先送りとなる」となっている。

これだけの厄介なこと出来ないこととの山積み、福島の爆発事故の放射能漏れ拡散・いまだ何も進まない廃炉の現実、危険性がある原子力発電である。すべての原発停止・廃炉としても、その廃炉作業は大変なのである。にもかかわらず、岸田首相は、退任前に原発推進(新設も含めて)を置き土産とするという。日経記事は、廃炉基調でなく、ぼう大な税金の無駄使い・国策推進の援護をしていると私は思います。(仲村実)



コミュニティユニオン全国交流集会 案内

- 日時 2024年10月5日(土) 13:00 全体会開会 主催者挨拶、来賓挨拶
13:25 CUNN 総会議事開始、14:00 特別報告
14:40 全体会企画・映画上映「もっと真ん中で」
16:10 トーク、17:00 全体会終了
10月6日(日) 9時分科会開始、12時全体会閉会
- 会場 エルおおさか
- レセプション 10月5日(土) 18時開始、
場所: 大阪商工会議所6階 レストラン「ニューコクサイ」
- 参加費 全日程: 10,000円、※レセプション参加組合員は、3,000円自己負担

現代の米(不足)騒動について思うこと

最近腹が出てきた組合員

仲村委員長から「機関紙に何か書いてよ、6月に亡くなられた稲岡さんがされていた様に今話題になっていること等、何でも良いから、できるだけ毎月」と要望を受けました。

稲岡さんのトピックスは話題性のある問題を分かりやすく解説し、素晴らしく纏まった内容だったと感じていたのですが、私が何か書けるものか・・・。

兵庫県知事によるパワハラ問題、埼玉県川口市でのクルド人差別問題等が思い浮かんだのですが、取り敢えず、今、多くの方が困っている米不足問題について、思いつくことを書き連ねることにします。

皆さん、ご存知の通り、8月盆前後から全国的にスーパー等の売り場の棚から米が無くなる現象が起こっています。

原因は去年の猛暑により収穫量が減っていたこと、また、8月は米の在庫が1年で最も少ない時期に日向灘で起きた地震による「南海トラフ地震臨時情報により、消費者の備えへの意識から品薄状態になった等」との報道があります。

しかし、7月末の日経新聞にこの「令和の米騒動」について、他の報道機関に先んじて「一部の米販売店では購入制限も行われている」という内容の記事が載っていました。

遅くとも7月末時点で国がしっかり対策をとっていれば、現状の米不足状況は少しましになっていたのでは思っています。

TV や新聞には自民党総裁選のニュースに多くの時間やスペースが割かれています。出馬するための推薦人確保の為に党所属議員への働きかけ等が行われているようですが、私は「コイツらは今日、明日の食卓にあがる主食のご飯の米が無い、ひっ迫している市民、国民の日々の暮らしの状況をしてみないのか、不逞ヤツらだと感じてしまうのです。

9月になれば、新米が市場に出始め、問題は解決するとのことですが、元はと言えば、国の減反政策に誤りであり、喫緊の問題に対応できない国側に責任があると思います。

皆さんはどう思われでしょうか。この騒動について組合員と話し合ってみたいと思います。

組合活動に参加を！ 協力していただける方、募集しています。

- 機関誌編集をしてくれる人。
- 機関誌連載記事担当者：時事問題、エッセイ、川柳など書く人。
- レクレーションなどの行事企画をしてくれる人。他



組合員交流会/映画鑑賞会 映画を観よう 「誰も守ってくれない」

日時：9月20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〉

『誰も守ってくれない』は、2009年に公開された日本映画で、監督は君塚良一です。この映画は、小学生姉妹殺人事件の容疑者として逮捕された未成年の長男を持つ家族と、その家族を保護する刑事を描いた作品です。

映画の中で、加害者家族がメディアの過剰な報道にさらされる様子は、現実社会でも頻繁に見られる光景です。報道の自由は大切なことですが、一方でそれが個人を攻撃する刃となって襲い掛かる凶器になり得ます。さらに、インターネットが普及した現在、個人がインターネットの匿名性を利用したネット攻撃にさらされることも珍しくありません。映画では、加害者家族がネット上での誹謗中傷や個人情報流出によって追い詰められていく様子がリアルに描かれており、それらがどれほどのダメージを与えるかを現実味をもって伝えています。

近年、容疑者の家族がメディアによって追い詰められ、プライバシーが侵害され、生活を脅かすようになることに対して、問題視されるようになってきました。しかし、報道の自由と個人のプライバシーをどう守るべきかは、簡単には答えが出ない難しい問題であると思います。

映画では、警察が加害者家族を保護するために動き出し、主人公の刑事、勝浦（佐藤浩市）は加害者家族を守るために力を尽くしますが、その一方で警察として被害者家族の悲しみや怒りにも接することになります。被害者家族の加害者家族への怒りの感情と、社会からの加害者家族に対する厳しい視線にさらされる中、彼自身も多くの葛藤を抱えます。

製作 2008年、日本、118分、配給：東宝 劇場公開：2009年1月24日
監督：君塚良一、脚本：君塚良一、鈴木智、製作：亀山千広

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。➡



9月5日(木) ベクターロジスティクス 団体交渉報告

枚方市の“輝きプラザきらら”で団交！

本社が愛知県一宮市にある運送倉庫業の会社です。組合員が5名います。枚方営業所の閉鎖が決まっています。閉鎖反対でストライキを一日打ちましたが、残念ながら、退職にあたっての条件交渉に入りました。会社が認めたのは、①閉鎖の来年1月末まで雇用する。就職支援を希望者には会社は就職先を斡旋する。就職・求職活動、スキルアップの学習は就業時間中でも認める。冬季賞与は、本社と同条件で支給。②有給休暇残日数は日額計算の上支払う。離職票は、会社都合による退職とする。

検討事項は、①特別退職金（名称は生活保障金、解決金かも）、組合要求の全員6ヶ月分。②N組合員の残業の未払い時間の確認と支払い額。

検討事項の回答日は9月20日。次回団交は9月24日の週に行なう。（仲村）