

色々な花を咲かせよう

NEW FACE

URL:<http://www.mu-kansai.or.jp>
E-mail:sodan@mu-kansai.or.jp

URL:<http://www.ahp-union.or.jp>
E-mail:sodan@ahp-union.or.jp

忘れていけないのは
?不屈の精神力です!

2015.08.01
vol.12



現場からの報告
そこに見えたものとは

■ 闘争・解決報告

報告

Who
「労働者派遣法改悪」

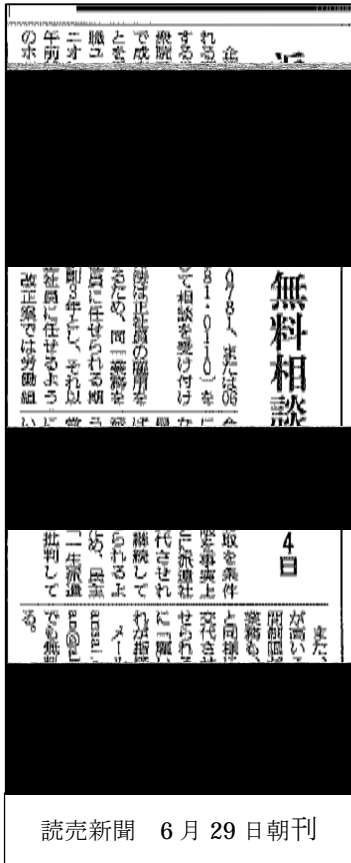
反対

7/3-7/4 労働相談センターライン結果報告

〒530-0044 大阪市北区東天満1丁目10番12号 エル・エスト不動産 天満ビル4階 401号室
管理職ユニオン・関西 TEL (06) 6881-0781
関西ユニオン TEL (06) 6881-0110
共通FAX (06) 6881-0782

「労働者派遣法改悪」どうなる、派遣労働者？

労働相談ホットライン 結果報告



7月3日（金）と4日（土）の二日間、労働相談ホットラインを開設しました。事前に読売新聞と朝日新聞が記事にしてくれたほか、当日は毎日テレビが取材・報道してくれました。

ほとんど準備期間がなかった割にはそこそこの数の相談がありました。今回のホットラインのテーマである派遣法改悪にかかわる相談はそれほど多くなかったように感じました。現に派遣で働いている人が、今回の法改悪でどのような影響を受けるのか、今一つピンと来ていないのかもしれない。

ともあれ、多くの組合員の皆さんにも協力していただいて、無事ホットラインを行うことができました。相談員として活躍していただいた組合員の方に改めてお礼申し上げます。

なお、労働者派遣法の改悪案は6月19日に衆議院を通過し、現在参議院に送られました。年金情報の漏えい問題等もあって、参議院の審議はこれからというところですが、予断を許さない状況です。今後、他組合等とも協力しながら、派遣法改悪に反対し続けるとともに、改悪されてしまった場合の対応も検討しています。また、組合としての取組等と呼び掛けさせていただくこともあると思いますので、ぜひご協力の方よろしくお願いたします。

年代	性別	雇用	契機	内容
20代	男性	正社員	テレビ	ゲームセンター勤務。何年間かバイトで勤務した後、2ヶ月前に正社員登用。正社員になってからは夜も遅く、休みも十分に取れない。残業代も出ない。自律神経失調症で2週間休養の診断書が出され、本社に送ると解雇を告げられた。通勤に1時間以上かかるので、家の近所の仕事で転職先を探してもよいかと思っている。
40代	女性	派遣	新聞	派遣先が派遣会社を変えることになった。派遣先には気に入られているが、派遣先でのバイトとしての直接雇用にしても、新しい派遣会社に入り直したとしても時給が下がる。3ヶ月更新で勤続4年になるが、26業務かどうかは不明。自覚としては一般事務。
不明	女性	派遣	その他	有給休暇を取ると派遣先で嫌味を言われる。職場で文句を言うと契約が更新されないかもしれないのが不安で言えない。
不明	男性	派遣	不明	電気製品の修理を受け付けるコールセンターで仕事をしている。3年目になるが次の更新をしないとされた。
不明	男性	非正	不明	ファストフード店でバイトをしている。定時は16:00-22:00だが毎日2

		規		時間の残業になっておりしんどい。
50代	男性	派遣	不明	食品メーカーの品質管理。勤続8ヶ月。業績が悪く仕事がなくなる恐れがあるとの理由で「他のし職場を探してみてもどうか」と言われるが、はっきり「辞めてくれ」とは言われずどう判断していいかわからない。
不明	男性	非正規	不明	バイトで働いているが、給料(1ヶ月分)が支払われない。
40代	男性	派遣	不明	家具の販売・搬入作業で雇われたが、最近トラックでの運送をさせられるようになった。会社がどう考えているのか分からない。
不明	男性	派遣	不明	製造業。6ヶ月更新、勤続2年。周囲を見ていると少しのことで簡単に雇い止めにされている。法律も変わるということで今後仕事を続けられるのか不安。
不明	男性	派遣	不明	26業務で派遣をやっている。派遣先から関連会社に出向させられているが二重派遣になるのではないかと。また改正案が施行されたらどのようなことが起こるのか。
40代	男性	正社員	不明	1年前から減給、退職を迫られている。目の焦点が定まらない等の体調不良が起こっている。退職するとしてもより有利な条件を引き出したい。
60代	男性	非正規	テレビ	市営の駐輪場に勤務している。シフト時間よりも30分早く出勤するよう言われている。早朝・深夜の手当は付かないのか。有給休暇は取得できないのか。交通費は支給されないのか。休憩を与えなくてよいのか。
60代	男性	派遣	不明	週3日勤務、6ヶ月契約。別の事業所の応援に行くよう言われているが、遠方なので通勤できない。どうしたらよいか。
不明	女性	派遣	ラジオ	派遣法改正という話題をニュースで耳にするが、全体的には何がどのように変更され、結果的に派遣労働者の立場はどうなりそうなのか。
不明	男性	パート	テレビ	自営業者であるが経済的に厳しいため朝はパートで働いている。勤続7、8年。①時給950円で交通費・賞与なし、②時給850円で交通費・賞与あり、の選択肢があり後者を選択した。賞与は毎回約47,000円で支給されていたが、今回は事前通知もなく約半分に減額された。正社員は減額されていない。
40代	女性	失業中	不明	以前は派遣で会計業務をしていた。育児中に仕事を離れており、正社員としての再就職を考えているが、派遣で働いていたことがマイナス評価になっている。
50代	女性	失業中	不明	営業事務の派遣で働いていたが、今年1月から収入が半減し、3月で雇い止めになった。就職活動をしているが全然決まらない。失業手当が、減給後の賃金を基準に支給されるため定額で、期間も長くは続かない。どうすれば仕事が見付かるか。

(解決報告) ソフトウェア開発A社 組合員Mさん(30代男性)



社会福祉法人が運営する養護施設等で勤務している人からの相談が多い。介護労働者の
低劣な な な な な な 護

～解決報告?～

某アパレル会社 いじめ・雇止め c



Aさんは、昨年10月から某アパレル会社の店で契約社員として働いてきた。会社は全国展開している一部上場会社である。しかし、働き始めてしばらくしてから、陰湿ないじめが始まったのである。

「仕事の出来ない人間は〇〇に必要ない。早く辞めろ給料泥棒」「しぶといゴキブリ女 早く辞めろ お前の顔を見るたびに吐き気がする」「早く辞めろ給料泥棒 何回も言わせるな 仕事の出来ない人間に生きる価値はない」～これらはAさんのロッカーに入れられていたメモである。この他、制服を汚されたり、会社から受け取った資料を破かれる等ということも続いた。

そのため、Aさんは今年3月初旬から休職を余儀なくされた。Aさんはこうしたことを店長に相談したが、店長はあたかもAさんが自作自演したかのように言い、他の社員もいる前で「Aさんも含めて、全員が容疑者」と言い放ったのである。こうした店長の対応のために、Aさんは一層追い詰められ、一時期は声が出なくなってしまった。それだけではない。会社は4月末にAさんとの雇用契約を5月20日で終了とし、契約更新しないと通告してきたのである。

Aさんはどうしても納得できず、組合に相談に訪れた。Aさんの希望は、「配置転換してもらって働きたい」というもの。加害者の特定や処罰、補償は望んでいなかった。きわめて控えめな希望であった。組合は、団体交渉という形で正面から取り組むよりも、会社の担当者と内々に話し合う方がAさんの希望に沿った方向をさぐりやすいと考え、会社に事務折衝を持ちかけた。

5月下旬、会社側は人事部長を含む二人、組合側は大橋とAさんの二人で事務折衝を行った。Aさんの希望が本当に控えめなものであっただけに、拗れることもなく調整できるのではないかとの希望もあった。ところが、会社側の対応は、取りつく島もないものだった。曰く、「Aさんとの契約を更新しないのは、Aさんの勤怠不良のため。契約を更新するつもりはない。」「店長の対応に問題はない。店長は全員が容疑者等とは発言していない。」等々。

会社のあまりの対応に私は怒り心頭であったが、Aさんの体調も気がかりであったために、抑えに抑えた対応を行った。ともあれ、事務折衝で話がまとまらない以上、正式に団交を行うしかない。6月中旬に第1回団交。あらかじめ予想できたことではあったが、会社は事務折衝の際の主張を繰り返すだけで、決裂。その後、労災申請や抗議行動の展開も考え、何度もAさんの気持ちを聞いた。しかし、Aさんとしては、これ以上長引かせたくはないとのこと。精神的にもまいっており、経済的にも苦しいとのことであった。そのため、組合としては早期収拾の方向に切り替え、会社側弁護士と折衝の上、7月に和解成立となった。

労働者は、精神的にも経済的にも追い詰められてしまうと、中々闘えない。本来、それをバックアップして闘える条件を創り出すのが労働組合だと思うが、未だ力不足を痛感せざるを得ない事例であった。

～報告～組合作りを学ぶ S化学組合結成秘話

7 18

3

11

～報告～

第7回 労働者・労働組合と大阪労働者弁護団合同交流

6 27

7

3

3



27 5 28

3

7

3

1993	3
2007	8 9
2007	3
2012	30
2012	20
2014	8 9 10

1990

1 労働委員会を有効活用するための / ウハウ検討会 報告

目的

内容

5 6

事例

				MIX		
	MIX		50			
					MIX	50
50		10				
				50		
	50	35		10		

感想

1 2 1
1 5

危機管理 『ハインリッヒの法則』

管理職ユニオン・関西 副執行委員長 K,Tateyama

安全管理の基本に「ハインリッヒの法則」があるのを耳にしたことはないでしょうか？

米国の保険会社で技師をしていたハインリッヒが、5000件を超える産業事故を調査・分析して発見した法則である。1件の大きな事故が発生する背後には、29件の中規模の事故がある。さらにその背後には、取るに足りないと思われるような小さな事故が300件ある、というものです。彼のこの発見は「1対29対300の法則」ともいわれています。



この法則は労働災害について分析した

結果お法則なのですが、現在はビジネスの分野でも広く適用されています。

例えば1件の大失敗の裏には29件の顧客から寄せられたクレーム、苦情で明らかになった失敗があり、さらにその裏には、社員が「しまった」と思っているが外部の苦情がないため見逃している300件のケース、つまり認識された潜在的失敗が必ず存在していると言うことです。さらに言えば、認識すらされていない事例はその数倍もあることになるでしょう。ハインリッヒが鳴らした警鐘によれば、大失態を防ぐためには日頃から些細なミスを潰しておく必要があるということです。

また、日常生活に置換えて考えてみると..

1件の交通事故の背後には、29件の軽い接触事故があり、その背後には300件のちょっとした不注意がある。

1件の離婚問題には、それに至るまで29件の”ガチギレ”があり、その背景には300件のちょっとした”イライラ”がある。

など、色々と考えられるのではないのでしょうか？

皆さんも就労環境・日常生活などについてこの法則に当てはめて考えてみては如何でしょうか。たとえば、「就労先で注意をうけた」その前段階で自分自身に「小さなミス」、あるいは「すぐに忘れてしまうようなアレ？」が有ったなど、また就労先の利用者に「すぐに忘れてしまうようなアレ？・ヘン？」と思うような事が有ったなど。この法則の底辺の300にあたる小さな事を、書留める、意識する事により「処分を受ける」「退職勧奨をされる」などの重大インシデントの発生を予防でき、問題が発生してしまった場合でも多方面の検討ができる材料になると思います。また発生してしまった場合でも小さな300の「アレ？」から考え直すことにより解決の方法を考えるのに役立つと思います。

私自信も

大事件の種は、いつもの日常、普通の生活の中潜んでいる。

そしてその積み重ねがいつかとんでもない事件となる !!

を肝に銘じ、生活・就労・活動を行って行きたいと思っております。

～報告～メタバ解消！ 遊歩会

京都・伏見～酒蔵巡りの旅

7 12

10

20

1



ぶらい居酒屋呑みログ

連載企画 10

組合事務所界隈から始めた安い・旨い・ユニークなお店を紹介する勝手なページです（笑）一度、騙されたと思っていってみて!(^^)!

今回は、酒屋の立呑み 酒の上谷商店・・・

南森町6番出口より徒歩7分



上映会 < SWANY, 日本遠征闘争の記録 >

1989

12 5

90

8	7	18	5
8	8	14	308

1,000

100人で淀川花火を見る会

日時：8月8日(土) 12:00~22:00

場所：淀川河川敷 カンパ：100円

関西ユニオン新書記長の西村が、プライベートで10年前から開催している企画に、今年は組合の皆様をご招待いたします。

毎年、8月上旬に開催される平成淀川花火大会。関西でも最大規模の2万発が打ち上げられる花火大会において、西村と数名の有志が真っ昼間から大きなブルーシートで場所取りをし、参加者は夕方から最高の位置取りで、飲食しながら花火鑑賞できるという、ノーリスクハイリターンの企画です。

友人知人、赤の他人もお誘いあわせの上、どうぞお気軽にご参加下さい。



8 13
8 16



