

～複数組合員職場からの報告～日本フッソ工業

社長の放漫経営体質をチェックし、労働条件の改善等の課題について協議できるよう、組合員を増やしていきます！

”

”

□4 × 10

—

～複数組合員職場からの報告～

(株)汐江花金、(株)花金、(有)GFS. JAPAN

2 3

6

2 28 8 3

7

3 2 1

3

7

3 20 2

36

5

3000

14

～複数組合員職場からの報告～

株式会社GHP



(1) 全従業員に対して未払い賃金を支払わせる

㈱GHPは、ラブホテルやレジャーホテルの取得、運営、販売を行なっている全国企業である。Oさんは、2010年7月に㈱GHPにパートとして採用され、「天王寺リトルチャペルココナッツ」というホテルで清掃の業務に就いてきた。

Oさんは当組合に入る前から、釜ヶ崎地域合同労組という労働組合の組合員として活動してきた方だ。そのため、Oさんにかかわる相談も、釜ヶ崎地域合同労組から当組合に持ち込まれ、以降共同で取り組むようになった。最初の相談は、タイムカードの15分未満切捨てと着替え時間に関するもの。2011年の正月明けから交渉を開始したが、㈱GHP側もあっさり非を認めて、未払い賃金を支払った。ここまではよくある話である。

しかし、Oさんの目的は未払い賃金の獲得だけではなかった。Oさんは働きやすい職場を作っていきたかったのである。そこで、Oさんは、未払い賃金についても、自分だけでなく、そのホテルで働く全従業員に対して支払うよう求めた。私はなかなか難しいと考えていたのだが、予想に反して㈱GHPはあっさり引き下がった。理由は良く分からない。Oさんに続いて組合に加入する人が出てくることを恐れて事前に手を打ったのか、釜ヶ崎地域合同労組や当組合と揉めることを恐れたのか。ともあれ、ホテルの従業員全員に対して未払い賃金を遡って支給させたばかりか、以降着替え時間も労働時間として計算させ、タイムカードも1分単位で賃金計算させることとなり、かつそのことを全従業員に周知させた。最初の要求は全面勝利となったのである。

(2) 有給休暇の獲得と人員増

Oさんが勤務していたホテルにおいては、パート従業員らは有給休暇をとったことがなかった。そもそも、そんなものがあるということすら知らされていなかったのだ。また、例え知っていたとしても、ギリギリのシフトで回しているために、有給休暇をとれば他の従業員に迷惑がかかってしまう状態であった。

そういう状況だったが、Oさんはまず自分で有給休暇を申請して取得し始めました。そして、ホテル側に有給休暇の申請書を作らせて、全従業員に周知させたのである。しかし、問題はそれだけでは解決しない。人員がギリギリだと実際有給休暇をとることが難しいのである。そこで、Oさんは人員増を要求した。実際の業務内容を積み上げ、最低何人必要かをはじき出し、全員が有給休暇を消化するとしたら、人員を増員する他ない、という形で交渉を進めていった。その結果、Oさんの勤務時間帯に限ってではあるが、人員増が実現したのである。

(3) 「スタッフ会費」の事実上の廃止

㈱GHPでは、従業員の毎月の賃金から「スタッフ会費」を天引きし、これを福利厚生費に充当していた。しかし、パート社員等はほとんど福利厚生の恩恵を受けることもなかった。いわば取られる一方なので、これに対する不満も多かったのである。そこで、Oさんは「スタッフ会費」の賃金からの天引きの廃止と、退会の自由の承認を要求した。2012年初頭から交渉を始めたが、そもそも「スタッフ会費」天引きにかかわる労使協定がなかったことから、㈱GHPも突っ張りきれず、組合の要求を飲むことになった。その結果、Oさんがまず脱退したのに続き、ホテルの従業員はほぼ全員脱退したのである。さしあたりOさんの勤務しているホテルに限られてはいるが、「スタッフ会費」は事実上ほぼ廃止となったのである。

（４）盆・正月手当の復活

㈱GHPでは、就業規則に盆・正月手当が明記されており、賃金を２割５分増しで支払うことになっていた。しかし、数年前からこの制度は事実上廃止となっていたのである。そして、これについても、従業員の不満がたまっていた。

そこで、Oさんは盆・正月手当の復活を要求した。これに対し、㈱GHPは、①盆・正月手当は３年前にすでに廃止している、②廃止については従業員に口頭で説明している、③就業規則の記載は誤りであり、消し忘れである、と主張した。組合としては㈱GHPが盆・正月手当を認めないのであれば労基署に申告することも考えていたが、数回の交渉の末、㈱GHPは盆・正月手当を2012年夏から復活することを約束した。



（５）時給アップを巡る攻防

Oさんが次に求めたのが時給アップである。Oさんの採用時の賃金は時給770円。当時の大阪府の最低賃金は762円ですから最賃ギリギリである。その後、Oさんの賃金は最賃が779円に上ったのに応じて780円、最賃が786円に上ったのに応じて790円となった。いずれにしても最賃ラインである。そこで、Oさんは①採用時の時給を800円とすること、②採用後半年で原則昇給させること、及びその後１年毎に原則昇給させること、③そのために、形骸化している査定制度を改善し実効化すること、等を要求した。

これに関しては、㈱GHPも強く抵抗した。数回交渉を行なったが全く進展しない状況が続いたのである。そこで、組合はOさんの時給アップに絞って交渉を行うことにした。㈱GHPの元々の査定制度では、①店舗長が従業員に対し査定表を配布、②従業員が自己評価、③店舗長が１次評価、④店舗長による評価が75点（100点満点）以上であれば本社に送付、⑤本社の決済により昇給決定、という仕組みになっている。組合はこの制度を活用することを考え、2011年12月の査定時に、組合の指示によりOさんに自己評価100点で査定表を提出してもらったのである。その結果、店舗長は76点という査定をし、本社決裁によりOさんの時給は2012年4月から30円アップし、時給820円となった。また、昨年の引き上げで大阪府の最賃が800円となったことから、それに応じてOさんの時給も830円にアップさせた。組合の狙いとしては、Oさんに続いて他の従業員にも自己査定100点で提出してもらい、もし店舗長が75点未満の査定を出してきた

ら、なぜそのような査定になったのかを問いただすために団交を求めるつもりであった。しかし、Oさんに続く動きを作り出せなかったため、この目論見は外れてしまった。

Oさんの時給アップの交渉と並行しながら、組合は㈱GHPの査定制度の改善を求める交渉も行なった。そして、数度の交渉を経て、査定制度を改善させることが出来た。具体的には、2012年7月から、①半年に一度昇給のための査定を実施すること、②査定による昇給時期を明確にすること、③従来の査定表について組合の意見を取り入れて見直すこと等である。その結果、2012年夏の査定から、査定表は変更された。

(6) 店舗長の交代

㈱GHPは次々とホテルを買収して急成長している会社である。そして、Oさんの勤務するホテルの店舗長Y氏は、㈱GHP生え抜きの社員ではなく、元々買収された側のホテルに勤務していた人物であった。いわば、㈱GHPにとって不必要な人物だったのである。

Y氏は社内で居場所のない不満をホテルの従業員にぶつけ、怒鳴り散らす等のパワハラを行なってきた。また、少しでも成績を上げるために、客が少なければ従業員を早帰りさせるようなことも行なっていた。Y氏はOさんのことを目の敵にしていたのだが、Oさんには直接手を出すことが出来ず、Oさんと親しくしていたり、Oさんに相談したりする従業員を怒鳴りつけていた。そうしたことが続いた結果、Y氏はほぼ全ての従業員から疎まれるようになっていった。

そして、2013年4月、Y氏に対する反発からついに従業員が団結し、ほとんどの従業員が署名・捺印する形で、会社に対して嘆願書を提出しました。嘆願書の内容は「**私達はY店舗長の管理指導の下で働くのが苦痛であります。その理由は大別すると以下の二点になります。①スタッフに対して平然と嘘をつく。②スタッフの人権を侵害する物言い(行為)をする。Y店舗長と私達スタッフとの信頼関係は完全に崩壊しており、関係修復は不可能だと考えます。**」というものであった。もちろん、この動きを主導したのはOさんだった。

嘆願書提出を受け、組合は4月18日に㈱GHPと団交を持った。その団交には、Oさんの他、初めて同僚3人が参加した。団交でY氏のパワハラについて事実関係を迫及したところ、Y氏はほとんどの事実を認めた。そして、団交の翌日、4月19日にY氏は配置転換となったのである。

(7) 分会結成と職場レベルでの定期協議開始

以上のように、Oさんの粘り強い闘いによって、ホテルでの従業員の労働条件は少しずつではありますが改善されてきた。何よりも、Oさんが現場で店舗長と渡り合い、団交等で獲得した成果を確実に現実化していったことが大きかったと思う。この頃になると、店舗長はOさんのことを恐れ、Oさんと顔を合わすことすら避けるようになった。その一方で、他の従業員は、何か困ったことがあるとOさんに相談するようになった。その結果、日常的な問題は、Oさんが店舗長と掛け合って解決していくところまでになっていったのである。また、店舗長のパワハラ問題等をきっかけに職場での組合員も4名となった。こうした力関係を踏まえ、2013年末に分会を結成、その後は職場レベルで

の定期協議を実施するに至った。

（８）系列他店舗への拡大

Ｏさんは自分の店舗で実現してきた労働条件の改善をブログで積極的にアピールしてきた。その結果、他店舗からもチラホラと相談が入り始めたのである。㈱GHP系列のホテルは大阪府内だけでも 20 を超える。

拡大の第 1 号は生玉にある「生玉ラブ」というホテルであった。そこの従業員が有給休暇を申請したところ、店舗長から「うちにはそんな制度はない」と一蹴されたのがきっかけだった。この従業員が怒ってＯさんに相談。その結果、組合に加入して団体交渉を行うこととなった。2014 年 7 月に交渉実施。私としてはこれほど楽な交渉はなかった。すでにＯさんが労働条件改善の実績を積み上げてきている。したがって、交渉では、すべてＯさんのいる「天王寺リトルチャペルココナッツ」の労働条件に合わせろと要求。会社も一切抵抗できず、要求を受け入れた。もちろん、形だけ権利を認めさせても、それを実効化するのは職場での力関係である。職場での粘り強い組合活動がない限り、いつでも権利は形骸化する。有給休暇取得などはその典型だ。残念ながら、当該組合員がすぐに退職してしまったことから、「生玉ラブ」では組合の拡大にまで至らなかった。その後の労働条件がどうなっているかは不明だが、元の木阿弥に戻っていないことを祈るばかりである。

拡大の第 2 号は「茨木シャルル・ペローの白いチャペル」というホテルだった。このホテルで働く従業員 T さんもＯさんのブログを見て相談。T さんはそれまでも店舗長に様々な改善を求めてきたがほとんど相手にされず。そのため業を煮やして組合加入となったのである。今年 1 月に組合加入通知と団交申入れ。数回にわたって団交を実施。交渉では、Ｏさんのいる「天王寺リトルチャペルココナッツ」で実現した労働条件の実現を目指すと同時に、それを上回る条件の獲得を目指した。例えば、未払い賃金については過去 3 年分の支払い、有給休暇については 4 月 1 日で消滅する分を上乗せ（勤続年数が長い人であれば最大 60 日ということになる）を求めた。組合の考えは、「会社は違法行為を知りつつこれを放置してきた。従って、相応のペナルティを科すべきだ。」というものである。会社は、予想どおり難色を示している。会社の姿勢は、「組合が介入すれば法律で強制される最低限は実施するが、それ以上はしない。組合がないところでは平然と違法行為を継続する。」というもののなのである。



（９）一層の拡大を目指して

これまで組合と会社はある意味悪くない関係を継続してきた。組合の要求に対し、会社もある程度応えてきたと思う。しかし、そのレベルは労働基準法順守かそれに毛が生えた程度のものであって、決して高いものではなかった。要求のレベルを一段階上げるのであれば、従来のような穏健な交渉での要求実現は限界に達しつつある。組合員数を増やし、街宣活動を含めた組合活動を強化してこそ、交渉力も強まる。これまではＯさんの職場活動とブログによって実績を作り拡大してきたが、今後は系列店舗でのビラまき等もっと積極的な活動を展開していく予定である。

～解決報告～

退職金上乘せ等の条件で円満退職

33

2015 2 23 27
2 2



65 55 60 10
... 2

2



1 3 19

1 4 10 2 5 8 3 5 27 4 6 29

1 4
2

//

//

Bye Bye



//
//
//
//
//
//

(解決報告) (株)K 組合員 HK さん (40 代男性)

相談内容 (2015 年 4 月 24 日)

2015 年 1 月入社、パート。3 月下旬に正社員登用の話を持ちかけられたが、給与面で条件が合わず断ったところ、解雇を告げられた。即日加入、団交申し入れ。これ以後は基本的に文書の遣り取りで交渉が進んだ。

会社側 (2015 年 4 月 30 日、5 月 14 日)

- ・本社が遠方にあるため大阪での団交にすぐには応じられないが拒否するつもりはない。
- ・具体的な要求内容を文書で示して欲しい。

組合側 (2015 年 5 月 15 日)

- ・原則的に要求は解雇撤回なので解雇理由を明らかにされたい。
- ・和解等の解決にも柔軟に対応する。

会社側 (2015 年 5 月 22 日、29 日)

- ・和解等の解決には柔軟に対応したい。
- ・解雇でなく合意退職と認識している。正社員を雇うことは会社にとって必要なので、正社員になれないならば雇い続けることができないことは、最初から伝えていた。
- ・本人からは「はい」「分かりました」等の発言もあった。
- ・4 月 20 日までの雇用を予定していたが、4 月 3 日にドアを足で蹴るという粗暴行為があり勤務を続けることが困難と考え、4 月 20 日までの賃金は支払うので翌日から出社しなくてよいと伝えた。



組合側 (2015 年 6 月 2 日)

- ・正社員になれなければ雇い続けられないことは事前に聞いていない。
- ・「はい」「分かりました」は内容を理解したことを伝えただけで、合意したわけではない。
- ・ドアを足で蹴るような粗暴行為はしていない。
- ・金銭和解の提案。解雇予告手当、生活保障、慰謝料で 6 ヶ月を要求。

会社側 (2015 年 6 月 8 日、26 日)

- ・正社員になれないのであれば…という内容を伝えていないということはありません。
- ・やはり合意退職と理解している。
- ・粗暴行為は退職の理由ではない。また粗暴行為についての事実認識が大きく異なる。
- ・以上の認識からすれば、解雇予告手当と慰謝料については理由がない。6 ヶ月は応じられないが、生活保障・解決金等の名目で早期解決を探りたい。
- ・金銭交渉の段階に入ったと思われるので弁護士と交渉して欲しい。

このような経緯を踏まえて、7 月 14 日から電話で弁護士と金銭交渉を何度かした。組合側は 3 ヶ月を要求し、会社側は当初 2 ヶ月を想定していたらしいが、弁護士が会社を説得してくれるとのことで、翌週 3 ヶ月で合意が成立。

8 月 4 日、東京から弁護士、社労士、会社 2 名の計 4 名が組合事務所に訪れて合意書に調印し、解決した。



～報告～

コミュニティユニオン関西ネットワーク 運営委員会

8 23 13 30

40

5

0

10

7

1

17

2

4

17

20

2

最低賃金改定

	2014 年度	今年のアップ	2015 年度
大阪府	838 円	20 円	858 円
京都府	789 円	18 円	807 円
兵庫県	776 円	18 円	794 円
奈良県	724 円	16 円	740 円
滋賀県	746 円	18 円	764 円

今年の最低賃金改定がほぼ決まりました。まだ異議申し立ての期間中なので最終確定ではないものの、ほぼこれで決まります。施行時期についてはまだ決まっていますが、例年によれば、大阪では10月初旬になるかと思います。大阪は全国で唯一大台の20円アップで決着する見込みです。

関西ユニオン組合員のIさんが、大阪地方最低賃金審議会で意見陳述！

10

1000
5000

6 7
15

10 20

～報告～ 第2回 医療介護組合員交流会



8月21日（金）19時から、組合事務所において第2回医療介護組合員交流会を開催しました。総勢12名が参加。和気あいあいの話し合いができました。参加者は、包括支援センターで働いている看護師、社会福祉士、婦人施設で働いている社会福祉士、障がい児施設で働いていた保育士、養護老人ホームの元施設長、NPOで働いていた介護士等々様々。それぞれに簡単に自己紹介をしていただき、組合について考えていること等を語っていただきました。もっとも、これだけ集まると自己紹介だけで大変。やはり、それぞれ抱えている想いが積もっているのだと思います。

話の中でも印象的だったのは、Aさんのお話。Aさんが働いていたところでは、経営陣が一新されたのを契機に、それまでの職員をほとんど総入れ替えということが行われたということです。Aさん自身はそのターゲットから外れていたのですが、同僚が追い詰められるのを見ていられず、組合加入。利用者家族を一軒一軒訪問して理解を求めたというのです。こうした闘いの結果、Aさんらは無事職場にとどまり、今はとても働きやすい環境になっているとのこと。とてつもなくエネルギッシュな人だということが分かりました。

NPO法人で障がい児介護の仕事をしていたBさんは、今は介護とは関係のない仕事をしているのですが、自分で陶芸教室を開設したということで、そのチラシを持参されました。Bさんの場合、とてつもない長時間労働で体調を崩して退職に至りました。必ずしも、すっきりした解決とはならなかったのですが、自分で新しい道を見つけ前向きに進んでいる姿を見られたのはとてもうれしかったです。労働問題の常として、結局元には戻ることはありません。使用者の不法な行為の結果苦しめられた時間は帰ってこないし、仮に職場復帰しても以前と同じ気持ちで仕事をするのではないでしょう。だから、労働問題の解決とは、労働者自身が新しい選択をしていく他ないと思います。それは職場に戻ってその職場を改善していくことかもしれないし、まったく別の道を進むことかもしれませんが、いずれにしても覆水盆に返らず。何もなかった頃には戻ることはないのです。

さて、夜9時前に交流会はいったんお開きとなりましたが、その後もビールを片手に三々五々歓談が続き、解散は夜10時前。その間、組合員同士で団交の相互支援の約束などもしていたようです。

今後も医療介護組合員交流会は定期的に続けていきたいと思っています。ただ、私の実感としては、医療介護と一括りにしても、看護師・社会福祉士・介護士といった職種間の違いは大きいし、病院・介護施設・包括支援センターといった勤務先の違いも大きいように思います。そこから、どのように共通項を見出し、きずなを作っていけるのか、まだまだ模索中というところです。

組合員S 福島の旅



μ

進めます

国内外の英知を結集し、長期にわたる廃炉作業を、安全かつ着実に



～Mr.K のあれこれエッセイ第4回～

「健康的に節税生活はじめよう！」

MU組員K

前回に「FPと株主優待」について書きました。余裕資金のある方は株主優待の対象銘柄を運用して特典をゲットしてください。でも、もともと所得税をそれほど負担していなくて貯金もなければ、前々回のふるさと納税も前回の株主優待も使えません。そこで今回は低収入、少額資産の方でも使える節税スキルの紹介です。老後を安心に導く資産形成を目指して一緒に頑張りましょう。

まず税金にはどんな種類があって御自身が何れの税金をたくさん払っているかを把握することです。労働者個人が負担する税金には、主なものとして所得税、住民税、消費税があります。住宅を所有していれば固定資産税、車を所有すれば自動車取得税、自動車重量税、自動車税、それに走っただけガソリン税がかかります。これら税金に対しては、賃貸住宅に住み、カーシェアなどを活用すると実質的な経済負担は少し軽減されます。

さて税金には上記以外にたばこ税、酒税があります。たばこ税についていえば銘柄によるでしょうが、ざっと小売価格の65%が税金です。毎月15,000円たばこ代に使っている方は9,750円を税金として払っています。月収100万円の方にとっても1%近くですし、月収30万円の方でしたら3.25%もの負担になっています。喫煙によって、低収入の方は所得税より多額のたばこ税を発生させることになります。喫煙については健康面から止めることが奨められています。親御さん、配偶者、子供さん、友人知人から切実に禁煙を求められている方も多いことでしょう。収入の多い方についても毎月あたり10,000円近くの所得税の負担を軽減しようと思えば、それなりの対策が必要でしょう。禁煙すれば、税金対策に関して、労せずして節税が実現します。

酒税も人によっては生活費用のなかの大きな部分を占めますので、お酒を控えることで節税効果が大きいと思います。禁煙やお酒を控えることで貯めたお金で投資をしてアインシュタインも感心したという複利の力を借りて運用すれば、資産を築いていけます。

最後に消費税ですが、生活全体を見直して余分な支出を抑えることで節税できます。家庭菜園などで野菜や果物をつくることができる方は食費を抑えながら健康面でも配慮ができるでしょう。お部屋の収納や整理に関心を向けることで、余分な日用品や消耗品にかけるお金を節約できます。探せば見つかったものをだぶって買ってしまったり、要らないものをずっと保管していて家を狭くしていたり（がらくたもお家賃を食うのです）、そういったことは意識しないとなかなか改善しません。

労働組合での取り組みは給料をしっかりと取ってくるまでですが、そのあとの家計管理がうまくできるかどうかで、生活の質や資産形成の優劣が決まります。「収入より少ない支出で暮らす。」この基本が資産形成につながります。家計簿をつけることが節約生活には有効です。家計簿をつけるのは面倒です。しかしながら運用資産が高額になり、毎日の生活の収支より運用資産の評価額（日々の時価など）が主要な関心ごとになってきたとき、家計簿をつける御自身の人件費を削減しようと考えようになるでしょう。そうなれば家計簿をつける作業から卒業ということになります。また事業主として調査研究に時間と労力を割かれるようになり、そちらに専念したほうがパフォーマンスがあがるようになったときも家計簿を卒業できます。もちろん労働者として立身出世したときもですが・・・

投資家や事業主の方には当たり前のことですが、給与所得者の方も確定申告のために各種の領収証を集めて整理しておくことです。株式の売買など申告が必要な場合もありますし、医療費控除を受けるには必ず領収証が必要です。

さあ今日から禁煙して、お酒は控えめにして、家事の効用を見直してしっかりと整理整頓、家計簿をちゃんとつけて節税、節約生活を始めましょう！

*健康や美容についていま勉強中です。次回にはお約束できませんが、いずれ成果を発表したいと思っています。お楽しみに！！

ぶらい居酒屋呑みログ

連載企画 11



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見て!(^^)!

今回は、居酒屋 大旦那 15時からOK・・・

天満駅より徒歩3分



入り



注文するたびに、スタッフが
お疲れ様とか言って
くれまして何かうれし
い・・・



めっちゃ抑えて呑ん
だけど丁寧に送り
出し。ありがとう
今度もう少し呑む
ね(^^)/



ビンビールと安いお
つまみで軽く仕上げ
ました・・・

大旦那 大阪市北区天神橋 4-1-2 松一ビル 1F

06-6881-2827

(株)汐江花金・(株)花金、(有)G F S. J A P A N

街宣行動にご協力を！

不当労働行為のオンパレードを絶対に許さない！

組合員に対する仕事外しと手当削減による干渉し責め！

組合員2人に対する雇止め・解雇通告！

団交拒否！

会

さ

さ

<SWANY 1989 年、日本遠征闘争の記録> 上映会

さ

闘争団の決議文～

「この世に労働者として生まれたことを恥じていた時代は終わった。韓国の労働者を牛馬のようにこき使い、ぼろ紙を捨てるように不法投棄した悪辣な資本家三好鋭郎に、踏みじられた韓民族の自尊心を取り戻すための歴史的な大闘争を繰り広げる。」