

改憲反対の大同団結で、安倍政権の野望にストップを！



格差と貧困、原発、TPP、消費税増税に反対し、平和と人権を守るたたかいに取り組もう！

ユニオン北九州

NEWS 113号
2013年6月1日

誰でも一人でも入れる労働組合



北九州市小倉北区 真鶴1丁目7-7
☎093-562-5712 fax093-562-5711
E-mail union-k@joy.ocn.ne.jp

◎当面のスケジュール

6月

- ◎1日／映画「造花の判決」上映会
- ◎2日／築城基地定例2の日行動、鹿児島県庁包囲行動
- ◎4日／狭山幹事会
- ◎6日／ラジオメーター団交
- ◎9日／大成運輸役員会、第7回執行委員会

- ◎11日／東横イン裁判第1回公判
- ◎14日／脱原発金曜日行動、さよなら原発小倉実行委員会
- ◎15日／移住ネット全国フォーラム
- ◎18日／権利ネット会議
- ◎20日／改憲阻止集会
- ◎21日／庄内団交

4/13~14

福島連帯集会を北九州・下関で開催

4月13日、門司赤煉瓦ホールで、福島連帯集会を開催しました。福島原発事故で避難生活を送りながら、女性の会を立ち上げてきたたつてい木幡ますみさん、除染労働者の問題に取り組んであるいわき自由労組の桂さんを迎えて、お話を伺いました。

木幡さんは、原発事故直後からの避難中の凄まじい有様から、その後の体験を語ってくださいました。その話は、その場にいた者にしかわからない、たいへんリアルな内容でした。不自由な避難生活の中で、高齢者や病人たちが亡



除染労働者の問題は、何重にもなる下請けの構造の中で、国から支給される危険手当がピンハネされているという事実が明らかになりました。その中で、現場で働く労働者たちの劣悪な食事や住環境、安全面での指導がなされていないこと等も大きな問題となっています。また、労働者たちがみずからの健康を犠牲にして行っている除染作業は、実際には、原発企業やその周辺を含め、新たな利権を生む構造になっているとのことです。



13日の門司での集会は約50名、翌14日は、下関のカトリック教会で集会が行われ、約70名が参加しました。どちらの会場でも、質問や意見が相次ぎ、時間の関係で制限せざるをえなかったのは残念です。

木幡さん、桂さん、ありがとうございました。また、ぜひこのような企画を取り組みたいと思います。

第84回メーデー

誰が政治をしようが、我々は格差・貧困とたたかう！

4月28日、毎年恒例のメーデーデモを行いました。ここ数年は、「ともに生きよう・連帯」の取り組みとして、福岡と北九州の合同で行っていましたが、今年は、それぞれ分かれての取り組みとなりました。

北九州地区は、ユニオン北九州、がっこうユニオン、郵政産業労働



第84回メーデー

名が参加して、集会とデモを行いました。直方のフィリピン実習生たち3名も参加し、たたかいの報告を行いました。また、今後の方針として、原則通り5月1日にメーデーを行ってはどうか？という意見も提起されました。

集会の後、約1時間のデモを行い、終了後は、簡単な交流会を行いました。



NON-ZOON SOON!

★改憲阻止！北九州労働者・市民集会

6月20日(木)18時、門司・赤煉瓦ホール

★貧困・排外主義・基地・原発：それでも未来は私たちがつくる！

6.23アジア共同行動6月集会

6月23日(日)14時、戸畑生涯学習総合センター

★外国人実習生権利ネット

北九州・第6回総会

7月7日(日) 北九州生涯学習総合センター(予定)

外国人実習生権利ネット・北九州

フィリピン農業実習生6名が組合に加入！

昨年の太郎グループに続き、フィリピン人農業実習生6名がユニオンに加入し、処遇の改善を求めて闘いを始めました！



在、協同組合との間で、解決へ向けた話し合いを続けています。ぜひ、ご支援をお願いします。

熊信 差額貸金支払請求裁判で、証人尋問が行われました！

5月17日は、熊本地方裁判所の502号法廷で、差額貸金支払請求裁判の原告証人尋問がありました。午前11時に開廷し、「嘘、偽りを述べない」ことを宣誓したあと、分会長への尋問が行われました。



主尋問の最後に原告団弁護人の小野寺弁護士から「金庫は規程の有効性を主張しているのです。この場で何か言いたいことはありますか？」を受けて、「55歳役職定年制度が無効である理由として、次のように意見を述べました。

①55歳役職定年制度規程の導入に同意していないこと②会社存続の危機はなく、倒産の危機はなかったこと。制度の導入に、「高度の必要性」はなかったこと③高年齢者のみをターゲットに



各職場のたたかい

天神パワハラを「痴話喧嘩」と発言 会社側税理士、団交で組合員への

天神クリニクでは、安武元部長のパワハラに端を発して、2010年に分会が結成されました。パワハラについては医院側も認め、張本人である元



本部長を降格・自宅待機処分にしたのですが、元本部長が医院側を相手取って裁判を起し、最終的に和解となりました。

5月8日に団体交渉を開催し、①安武問題の総括②組合員の定年後再雇用、の3点について話し合いました。会社側からは、院長、顧問弁護士、顧問税理士の3名が出席しました。

松運輸組合員の北九州営業所への復帰を確認

4月22日の団交と、5月9日の交渉を経て、ようやく2名の組合員について、北九州営業所に復帰することを確認しました。(前営業所長と事務員は、それぞれ3月と4月に退職しました。)



今後の仕事の状況も含め、注意して見ておく必要があります。

5月22日、T組合員への架空借金請求裁判の証人尋問が行われました。原告側証人は、原告本人の元事務員F、非組の乗務員の2名です。これまでの公判で、原告側の弁護士も、こちらの主張の方が正しいと感じているのか、Fに対し厳しい質問が続けられました。

今年度賃金については、経営状況にふまえて昇給は見送るが、実績向上のメドがつけば、一時金等に対応する、との回答があり、組合も了承しました。

「安武問題の総括」については、裁判を担当した会社側弁護士より説明が行われました。しかし、会社側の税理士が、「組合員と安武の痴話喧嘩によって、多大な損害を与えた。」と述べ、院長もこの発言を否定しませんでした。

また、Mさんの定年後再雇用問題についても、この税理士が「個人的意見」としながら、大幅な賃下げや降格等について一方的に発言し、院長はこ



た。また、途中で裁判長が割り込んできて、ズバズバとFに対し矛盾を突いてきます。思わず「こっちの味方?」と思ってしまうほど、小気味良い質問が続けられました。



双方の尋問を終えて明らかになったことは、Fが、大きな権力を持って、営業所内で支配を振るっていたこと、Tさんが組合に入った直後に、この裁判が提訴されたことです。組合つぶしのため裁判であることが明らかになったと思えます。

次回、結審する前に和解協議が行われる予定です。

の発言に追従するかのようになり、医院側の方針であると述べました。組合員の身分・労働条件に関わる重要な事項ですので、改めて医院側に対し、再雇用における処遇について要求していきたいと思

また、この団交と前後して、分会員に対し、人事異動の打診が組合にありました。組合は、人事は会社の専権事項であるとしたうえで、団交での「痴話喧嘩」発言等をふまえて、報復的な人事や不当労働行為とならないよう、組合との協議を申し入れました。

当初、医院側は、異動は6月1日からと述べていましたが、結局、直前になって、異動については凍結する、との連絡がありました。

福タク 団交で全般的な経営状況について会社と協議

4月24日の団交では、全般的な経営動向について、説明を受けました。

まず、この間、2名しかいない女性事務職のうち1名が辞め、昨年に発覚した年金基金未納問題(未納分は分割支払いを継続中)を含め、経営状況に不安が広がったため、事情を質しました。

また、営業地域では新興住宅地としての開発が進む恩恵により売上げは前年並みで、今夏の一時金に関して楽観はできませんが、今の所は現状を下回らない意向を確認しました。

また社長は、非組合員に地理不案内の乗務員が居り、本来は解雇しても良いが組合との争議の再来を恐れ、指導を繰り返していると不満を語り、争議の効果を確認できるものでした。

現状は一見すると落ち着いています。が、経理ミスや大風呂敷な社長の態度には一抹の不安が拭きえません。今後とも動向に注視していきま



2013春闘交渉

西日本美装

4月24日、団体交渉を行い、今年度賃金について協議を行いました。毎回、会社とは厳しいビルメン業界について話し合います。それでも、確実に賃上げと賞与については、前進を勝ち取っています。

今回も、大変厳しい現状ながら、時給2円の賃上げと、新たな就労場所を勝ち取りました。また、各現場での業務上のマニュアルを会社と協力して作成中です。

西日本オートリサイクル

4月26日に団体交渉を行い、今年度の賃金について話し合いました。今年は全体としては定昇のみですが、組合員については、仕事に向かう姿勢や努力等が評価されて、Aランクとなりました。

また、夏の熱中症対策や冬の防寒対策等についても、前向きに協議を行いました。

大島建設

大島建設では、積込部門の賃金体系の変更をめぐって、積込の労働者全員が組合に加入しました。会社は、当初、提案していた変形労働時間制の導入を保留して、組合と協議を続けてきました。

3月26日の小委員会、①基本給のアップ②残業がなく③月3日だった公休が7日に増える、との内容で会社と妥結しました。これによって、今後は有休も取りやすくなります。一時的に賃金は若干下がりますが、1年~2年で追いつく形になります。

今後は、評価システムについて、継続して協議していきたいと思



ソルテック

会社と36協定を締結 定年後再雇用問題は継続

5月8日、2年ぶりにソルテックで団交を行いました。

今回は、36協定の件、労働者代表選出の件、正社員登用基準、定年後再雇用等について協議を行いました。

今年の4月くらいから急に仕事量が増え、残業が行われるようになりました。ところが、組合員であるHさんは、残業から排除される状態が続いていました。

この件について会社に説明を求めました。社長は、会社には36協定がなかったため、本来なら残業をさせてはいけないのだが、残業しないと仕事が間に合わない。仕方ないので、文句を言いそうにない一部の



人だけに残業を指示した、と素直に(?)説明をしました。

組合は、36協定を結ぶことは否かではないこと、業務に関するものについては当該と話し合ってもらって構わないことを説明しました。

三光

団交・抗議行動で 争議解決を強く要求

4月3日に、3回目の団交を行いました。未だに解雇した下組合員(離職票を交付しない会社)に対し、雇用保険の受給期限である1年が迫っていることもあり、早急に事態を解決するよう会社に強く要求しました。

2時間あまりの話し合いの末、ようやく、解決の方向でほぼ合意することができました。そして会社の方から、具体的内容について委員長と相談したいとの申し出があり、翌4月4日に、社長が組合事務所にきて、委員長と話し合うことを確認しました。

しかし会社は、翌日、電話一本もなく、その約束をすっぽかしました。

組合は、5月15日、三光に対し、抗議文書を



組合の争議解決の協力要請に対し、大東建物管理は、すぐに本社に連絡したようです。また、別室で組合からの説明を受けてくれました。そのうえで、本社からの指示を待つて対応したいとのこと



争議解決へ向けて、よりいっそう行動を強化していきたいと思

とです。