

# スクラム

2024年4月号  
第228号

編集・発行  
「スクラム」編集部

〒732-0057 広島市東区二葉の里 1-3-16 スクラムユニオン・ひろしま

TEL/FAX 082-264-2310 scrum\_u34@ybb.ne.jp 郵便振替 01310-1-65053

銀行振り込み先 もみじ銀行 三篠支店 普通 口座番号 1820186

## 戦争させない・9条壊すな！ ヒロシマ総がかり行動



4月3日(水) 17時30分から広島市本通り青山前において、雨の中、抗議運動を、一時間ほど行いました。抗議内容は、「日鉄呉跡地の防衛拠点化、教育勅語」問題・ガザ侵攻が長期化している問題、自民党の裏金問題などです。

広島県内でも様々な問題があります。呉が再び軍港になろうとしています。日本製鉄の製鉄所の跡地利用をめぐり、防衛省の関係者が「複合防衛拠点」を整備したいと表明しています。防衛省は跡地の一括購入に向け、日本製鉄と交渉を進めています。岸田首相による大軍拡を広島市民の力で止めなくてはなりません。

せん。

一方、ガザでは今なお残虐な攻撃が続き、子どもたちが餓死しています。まぎれもない戦争犯罪です。即時停戦、戦争絶対反対、核戦争起こすなど、力強く叫んでいきたいと思います。

## 2024 春闘

2024年の春闘状況が報道されている。トヨタ、日産、ホンダなどの自動車産業をはじめ、その他の大企業では大幅賃上げ要求に対して満額回答という威勢のいい声が聞こえている。しかしながら、中小零細企業では賃上げどころか、現状維持で精一杯というところが半数を数えている。これは原材料費の高騰や燃料費の高騰などを製品価格に転嫁することができず、利益率が減少していることなどが原因である。また、日産の事例にもあるように下請け企業に対して不当な価格切り下げを強要するなど、大企業による収奪の強化が背景にある。結果として日本経済の二重構造はますます激化していると言わざるを得ない。

一方で労働者の状態はと言えば、物価高騰が直撃しており、実質賃金は過去23か月にわたり下がり続けている。生活するのにさえ大変な状況が生まれており、この状況は引き続いている。生活実感として言えば、食品価格など10%以上上がっており、暮らしていくこと、家族を支えることなど一層きびしくなっている。

このような状況下で、われわれは24春闘を闘ってきた。

### 西部リサイクルプラザ分会の闘争

分会としては、広島県の最低賃金も40円アップしたことも踏まえ、さらに実質賃金を引き上げ、生活を豊かにし、家族の生活を守るためにも、一律時給100円のベースアップを要求した。これに対して、会社側の回答はきわめて渋かった。売り払い契約の下で1トン=12,210円で落札したため、消費税も含めて約4億円近くを市役所に支払わなければならない。しかも、製品価格の乱高下の中で、どれだけ利益を確保できるか見通しが立たない状況である。現場で働く労働者の雇用を確保したことを評価してもらって、例年通り時給30円で妥結してもらいたいというものであった。それでは、とても飲めないというところで交渉を続けたが、結果として、最低賃金の引き上げ幅と同じ、時給40円UP=月額に換算して6000円の賃上げで妥結した。

## 本四バス開発株式会社（本四バス）分会24春闘報告

3月15日に本四バス分会は春闘要求書を提出し、24春闘がスタートした。要求のポイントは、①乗務員の基本給月額一律8,500円引き上げ。これは平均基本給の4.3%（昨年の広島県の最低賃金の上昇率）に当たり、物価上昇の中で譲れないぎりぎりのラインだ。

その他、②年間賞与額の維持 ③無事故手当月額5,000円の新設 ④退職金制度の改善（65歳定年制の導入等） ⑤キロ手当の増額 ⑥現行の運行管理者の有資格手当の引き上げを要求した。

3月15日と4月11日の2回の交渉を通じて、基本給についての回答は経営状況を理由に3,000円アップにとどまった。②夏季賞与については1.5ヶ月の回答であった。冬季賞与についても基本的に1.5ヶ月とするが、特別な事情が生じた場合は組合に説明し別途協議して決定することを確認した。③無事故手当についてはゼロ回答であったため、それに代わる無事故報奨金の増額を検討するよう申し入れた。④65歳定年制導入について現時点で考えていないという回答であったため、組合はその要因は何かを追究し、退職金原資の確保方法を検討するように申し入れた。また、特別加算金及び退職慰労金の金額について今後労使で協議することを確認した。⑤キロ手当の引き上げについては1円/km 引き上げると回答があった。⑥については、現状維持としたいと回答があったため、月額500円の引きあげ、運管業務の業績手当支給を重ねて求めた。

会社は、各項目の引き上げ額を加算すれば総増収月額が9,179円となり、組合要求8,500円を超えると主張した。しかし、組合は基本給の改善を最重要課題としていて論点ずらし的な話には安易に乗れない。これらの回答を受けて組合員の意見を集約し、次回の4月23日の団交に臨むことになった。

## フォーブル分会24春闘報告

### 1.継続課題の解決に向けて

フォーブル（以下会社という）分会は、3月15日に会社に要求書を提出し24春闘がスタートした。継続課題とは、①すべての仕業を24年の「労働時間等の改善基準」改正を満たすものに改めること、②トイレに行く時間もない仕業の実態を改善すること、③交通量の多い場所でのフリー乗降は行わないことなどである。

団交の結果、②については「トイレのために出発が遅れてもやむを得ない」ことを確認した。③については「乗降客に対して注意喚起をすれば事故が起きても運転士の責任は問わない。実施可能な場所と時間帯について運転士に周知する」との回答を得た。

①について会社は団交後に「改正した」とする資料を提出してきた。しかし、なかには、依然として30分の休憩が確保できず、4時間以上の連続運転が発生するものがある。また、郊外線の路線について、これまでとは異なる点呼時刻と終業時刻を無理やり設定して、その結果、拘束15時間以内に見せかけて「改正」とする仕業を示した。

組合は、こんなインチキなやり方を認めるわけにはいかない。断固抗議し修正を求めることとした。

### 2.春闘要求書提出

これらの継続課題に加えて組合は24春闘要求として、①基本給の一律2万円引き上げ、②通勤手当に相当する手当の新設を要求した。

①は、仕業の見直しに伴い生ずる路線バス運転士の残業代減少を補填し給与を維持するためのものである。②は、自己負担している自宅から会社までの移動、会社から各車庫への移動にかかるガソリン代軽減

のためである。

会社は、4月12日に①について、「現在、売上をすぐに増加させる方策がなく、基本給一律2万円の大幅な引き上げはむずかしい」と回答。②についても、「費用負担の増加は慎重に検討する必要がある」と実質的なゼロ回答をしてきた。

組合は、基本給の引き上げや通勤手当相当の手当新設という職場からの切実な要求の実現をめざして、次回団交で会社をさらに追及していく。

## 出雲・大田（羽根町）の労働者代表選挙の結果と春闘の取り組み

A社で3月に行われた労働者代表選は、大田市羽根工場でタチアナ・マユミさん、出雲工場でキクチ・マウリシオさんが選ばれた。（大田市岩見工場は、今年5月に閉鎖されるため、取り組まなかった）いずれもコミッティのメンバーである。出雲工場の選挙はコミッティのメンバーが2人立候補していたため、2人の決選投票や過半数得票のための投票が行われ、計5回の投票が行われた末の結果である。まずは、おめでとうと言いたい。F社では、コミッティのメンバーは惜しくも落選したが、当選した労働者が後日スクラムユニオンの事務所を訪れ、組合に加入した。A社は2年間、F社は1年間の任期となっており、組合のサポートのもと、労働者のためしっかりと活動してもらいたい。

3月21日に、F社とA社に「春闘要求」を提出した。この日は、コミッティとして、全員で2つの派遣会社に赴いた。要求内容は①一律時給1000円のベースアップ②生産奨励金を現行の3万円から4万円にすることである。大手の満額回答が続き、村田製作所も正社員では13,000円のベースアップがあった。さらに、福井F社では、生産奨励金が月額3万円のところ4万円になったことから見ても我々の要求は妥当なものである。物価高騰に対する組合員の、生活深部からの声をしっかりと会社に訴えたい。

## ゲイソーロジスティクス（GL）における闘い

委員長 土屋信三

すでに本誌『スクラム』で、2回ほど報告しているが、以降時間の経過とともに事の本質が明らかになってきている。会社はGL分会に結集している中心メンバー5名を排除することを狙っており、現実一人ひとり現場で仕事ができないようにしてきている。やり方は人事権を使って「合法的」に排除するというものである。

当初、企画開発・衛星管理室などという新しい部署を作り、その中に3人を隔離しようと企んだ。課長職を剥奪し、パーテーションまでも設置して押し込もうとしたのである。Aさんはこの仕打ちにショックを受けて精神疾患を発症し、会社に出勤できなくなってしまった。BさんやCさんは、会社コンピューター内のデータも削除され、仕事を奪われながら出勤するという屈辱を味わいながら過ごすことを強制された。残業もなくなり、かつての部下たちが長時間労働で苦しむのを見ながら退勤することを余儀なくされ

た。給料は当然半減した。体のいい兵糧攻めである。BさんやCさんも、こうした会社の仕打ちに耐えきれず、精神疾患で休業を余儀なくされてしまった。

Dさんは長年総務部の責任者として会社の屋台骨を支えてきた。ところが、仕事から排除されるだけにとどまらず、管理事務所入り口の鍵や金庫室の鍵が勝手に換えられ、出入りさえままならないような状況にまで追いやられた。拳げ句の果ては、芸備倉庫という関連会社に4月から在籍出向が命じられた。ここではDさんがやるような仕事はない。仮にあっても週に1回程度出勤すれば足りる程度のものであった。明らかに会社から物理的に排除するための出向であった。ここにきて張り詰めていた糸が切れるようにDさんも精神に変調をきたし、出勤することができなくなった。

古川社長の思惑通り、4人は会社から排除されてしまった。安静加療を要すという診断書を受け取った近藤部長は、笑いながら社長室へと向かったということであった。「これで社長が考えていたように邪魔者は排除できました」とでも報告するつもりだったのだろうか？

### **事の本質は何か**

ゲイソーロジスティクスは、ここ3年連続して赤字に転落し会社存続の危機にある。この危機意識については古川社長も共有している。問題はこの危機をどう認識し、分析するのかにある。

社長は次のように分析する。「生産性向上の推進は待ったなしの課題である。2022年以降、抜本的効率化を目的とした基幹業務システムの刷新とその精神に則った現場の業務見直しを進めてきた。しかし、リーダー格の現状認識の甘さを中心に思うように結果が出ず、最も深刻な課題である長時間労働問題が、現場主導の形では改善の見通しが立たない。」

ここでは、現場リーダーたちの現状認識が甘く結果が出ないという分析をしている。現場リーダーが悪い。現場リーダーに原因があるというわけである。そのため、昨年7月には「経営者として既存体制での推進を断念、人心一新に着手する」と決断した。その結果が、これまで会社の屋台骨を支えてきた課長職リーダーたちの更迭であった。彼らが「会社経営方針に真っ向から反発し、実現を阻止している」という判断である。

だが、こうした分析とこの分析に基づいた方針・政策はまったく誤っている。決定的問題は、現場でどのような問題が起きているのか、現場に下りて謙虚にリーダーたちから聞き取りを行い、具体的な改善策を実行できない経営陣にある。古川社長、大澄部長、近藤部長は現場のことが分からず、なんで長時間労働が常態化しているのかさえ把握できていない。特に社長は近くにイエスマンしか置かず、都合の悪い情報は耳に入れようとしない。しかも両部長は物流に関しては素人にも等しい。現場で問題に直面しているのは、まさに排除されようとしているリーダーたちである。彼らの意見を聞き、経営に反映することのできない経営陣こそ会社を危機に追い込んだ元凶である。この「不都合な真実」に目をつぶり、自らの経営責任を問うことのできない古川社長以下の経営陣にすべての責任がある。

いまからでも遅くはない。沈みゆく舟から脱出することを考えるのではなく、「じり貧の会社から希望

へ」向けて経営陣の考えを改め、現場の知恵を活かして現状の打開に向かうべきである。

## 就業規則の労働者への周知不履行がもたらすこと

執行委員 尾坂紀生

3月に、パワハラを受けているということで江津市から遠路（車で1時間以上）相談に来たM・Aさん。パワハラについて証明してくれる同僚がいると言っていたが、その証言を断られてしまった。「組合に関係しているとして会社に目を付けられるからやめろ」と夫に吹き込まれ、尻込みしてしまったという。夫の発言は不当労働行為だと思うが、そう言わせてしまう何かがあるのが腹立たしい。

さらに上司から「欠勤が多いので4月20日の期間満了を持って雇用継続はしない」と言われたという。パワハラ対応で動いていたが、「解雇？ それは本当か？」となった。聞くと「最近週に3回ほど欠勤して病院に通っていて、週の出勤は2回ほどになっている」という。それなら解雇問題の方が先決だ。

M・Aさん病名は急性右腎盂腎炎。有休休暇はすでに使い果たし、その後『欠勤』で通院していたことになる。自分では『欠勤』となっていることと欠勤の重大性の自覚はなかった。就業規則には「欠勤による解雇」条項が明記されているはずだ。通常であれば、「無断欠勤が何日か続けば契約延長はしない」ということが書かれているだろう。その規則に則っていればM・Aさんが解雇になっても不当とは言えない可能性が高い。M・Aさんに就業規則はどうなっているのか尋ねたが「そんなものは知らない」とのこと。そして「とにかく仕事を失いたくない」とのことだった。

収入は3分の2になるけれども、まず休職して傷病手当を受給し、体を完全に治すことを勧めた。休職に入ればとりあえず解雇問題を先送りできる。この勧めを受けて、M・Aさんは休職への手続きを早急に進めることになった。

M・Aさんはかつて出雲村田で働いていたが、その折にはユニオンの執行員もやり、組合員をたくさん勧誘し組織拡大におおいに貢献してくれた人だ。労働者代表にも2回選ばれている。にもかかわらず（と言うのは失礼だが）、今の会社での労働条件や就業規則を知らない。そのことをM・Aさん自身も問題視できていなかった…。労働者性を形成していくことはいかにむずかしいことか。

いや、労働者のせいにしてはならない。これは「知らない」というよりも「知らされていない」というのが正しい。会社の周知不履行だ。外国人に対しては特に合理的配慮が必要であり、通訳や翻訳を通してきちんと知らせなければならない。結局会社の問題なのだ。そして、こういう会社をのさばらせている私たち労働組合の問題でもある。

## 池上文夫県労協議長、当選！

4月7日(日)福山市議会議員選挙の投票が行われた。スクラムユニオン・ひろしまなどの労働団体が加盟する広島県労働組合連絡協議会（広島県労協）の議長である池上文夫さんも7回目の立候補をし、見事



に当選を果たした。今後4年間議員として福山市政の民主的発展のために尽力することになる。県労協の議長としても労働者の先頭に立って労働者の権利確保と拡大のためにがんばってくれるだろう。

池上さん、当選おめでとうございます！

## 闘争短信

### 株式会社 共立プラスチックの技能実習生相談

県外相談機関からの依頼で、岩国市の技能実習生を訪問した。山口県と広島県の県境にある山の中に20人のベトナム人女性たちが、ひっそりと暮らしていた。相談者ホンさんは2号(口)に移行しており、1年以上の日本滞在があるにも関わらず、基本的な日本語以外は全く通じなかった。職場でのコミュニケーションがほぼないであろうことが察せられる。



仕事はプラスチック成形。詳細を聞くと、毎日、流れてくる製品の検品をしているだけらしい。

マツダに製品を納品するエンジニアリング・プラスチックを製造する会社で働く。ホームページで確認すると、24時間体制で、土日休みなく製品をお届けします、と書いてある。それを担うのは紛れもなく技能実習生ではないか。マツダ車に乗っているわが身を残念だと感じるばかりだ。

月の半分を夜勤と日勤に分けられて仕事をしているが、夜勤はどうしても眠気が襲ってくるため、相談者のホンさんはそれに抗うために、時折仲間と声を掛け合っていたという。就業中の私語はこれまでに何度か注意されていたが、彼女たちにとっては仕事に必要なコミュニケーションでもあった。責任者Aは、その都度「やめなさい」といった言葉をかけていたそうだが、なぜ彼女たちがそうしているのかについて対話の時間を持つこともせず、ただ、「おしゃべりなホン」と彼女をラベリングしていた。反省文を書かせようと注意した際、Aのホンさんに対する悪感情が累積した結果、40日間の「出勤停止」の処分を言い渡す。明らかな懲戒処分権の濫用である。技能実習生に対しては、技術を学ぶために指導・教育が必要な

ことが前提であることも全く無視している。

すでに出勤停止から 3 週間がたとうとしている。この間、ホンさんはただ無為の日々を過ごし、収入のない心もとなさに途方に暮れている。A は、団交の場で「差別はしていない」と言い切ったが、そもそも技能実習生たちは日本人と同等の給与ではないし、日本人にこのような処分が下されたことがあるとも思えない。このようなやり方で、技能実習生を差別する A とこの会社を断じて許すことはできない。即時処分の撤回とホンさんの逸失利益の回復を求めて、争っていく所存だ。

### 県労協春闘討論集会

4月26日(金) 18時30分より

東区民文化センター

ぜひご参集ください!



### 憲法集会

5月3日(金) 10時~12時

広島弁護士会館 3階大ホール

講演 竹信三恵子さん



「憲法9条で生活破壊を止めよう」

## スクラムユニオン・ひろしまの活動報告と予定

3月の報告 (一部抜粋)	4月の予定 (一部抜粋)
1日 ノースハンドグループ団交	2日 出雲・太田統一コミティ
3日 スクラムユニオン・ひろしま執行委員会	5日 県労協 (インシブス)
5/6日 出雲労働相談、書記局会議	6日 GL分会
7日 ユーシン裁判・GL分会	7日 スクラムユニオン・ひろしま執行委員会
8/9日 解雇・パワハラ何でも労働相談ホットライン	8日 野村建設団交、アスベストユニオン他
10日 3.11 フクシマを忘れないヒロシマ集会・NPO事務局会議	11日 本四バス団交
11日 エイジ団交、実習生ネット	12日 ノースハンドグループ団交、グローウェル団交、共立プラスチック団交
14日 GL団交、エムファースト団交、リラックス団交	14日 NPO事務局会議
15日 統一コミティ、本四バス団交、フォーブル団交	16日 フジアルテ事務折衝
21日 アバンセ・フジアルテ春闘要求行動、ふれあい学習会	17日 アバンセ団交
25日 リラックス団交、打ち合わせ等	18日 クラブ・デモ団交、ふれあい学習会
26/27日 出雲労働相談、中労委	25日 実習生ネット
28日 西部契約、GL団交、県労協幹事会	26日 県労協春闘集会
31日 池上出陣式、帰国者の会花見 他	他