

# ねりまユニオン

編集発行：練馬ユニオン編集委員会

連絡先：練馬区 練馬1-16-16-101

サポートねりま内

TEL 03-3994-2088

E-mail : [support@nerimaunion.org](mailto:support@nerimaunion.org)HP : [www.nerimaunion.or/](http://www.nerimaunion.or/)

## 2024 練馬全労協・練馬地域ユニオン合同団結

### 新春旗開き開催

1月16日（火）18時から練馬区役所西館地下食堂において練馬全労協・練馬地域ユニオン合同新春団結旗開きが開催されました。

開会は練馬全労協加藤洋雄副議長の開会の挨拶で始められました。

主催者挨拶として練馬全労協奥山信義議長より挨拶があり24春闘については大幅賃金要求でストライキを構えての闘いが必要なのではと話され、正規も非正規も団結して闘おうと決意を述べられました。

来賓として東京全労協の本木事務局長、北部労協の小泉議長から連帯のご挨拶をいただきました。引き続き奥山議長の音頭で乾杯となり、各テーブルでの久しぶりのリアル対面の交流が始められました。

交流も盛況のなか、練馬地域で労働運動、平和運動、脱原発運動で連帯交流のある練馬区労協、東京土建練馬支部をはじめとして、部落解放同盟練馬支部、教育問題交流会などの市民団体からの連帯のご挨拶とJAL被解雇者労働組合（JHU）から支援のお礼と2月15日行動、2月27日の行動についての訴えがありました。

練馬労連からは連帯のお祝いのメッセージあり司会者から披露されました。



練馬全労協奥山議長

2024年の新春旗開きは練馬全労協傘下の労働組合から多数の若い組合員の参加と職場の闘いの報告もされて24春闘に向けての決意と団結が表された旗開きとなりました。

最後に練馬全労協加藤剛副議長の力強い団結ガンバローで旗開きは盛会に終了いたしました。



## 24春闘 自ら声を上げて、

# 大幅賃上げ、均等待遇を勝ち取ろう

24春闘のテーマは、大幅賃上げ、均等待遇を勝ち取り、勤労国民が安心して働ける職場・暮らせる社会の実現でしょう。

ウクライナ戦争以降、世界的な食料、燃料などの物価高騰に見舞われ、私たちの暮らしを直撃しています。私たちの生活は30年間賃金が上がり格差と貧困が進行しています。岸田首相は異次元の少子化対策をすと言いながら、その予算は「防衛費」の半分以下となっています。大企業と金持ちを優遇し、政権維持だけを考え労働者への還元は考えていません。輸出関連を中心に大企業の多くは2024年3月期決算で過去最高益を計上する見通しです。内部留保金はこの10年だけでも180兆円増え、過去最高を更新し続けています

24春闘を前にして経団連は経営労働政策特別委員会（経労委）報告を公表し、前年を上回る賃上げを参加企業に促しました。こうした状況から賃上げ先行回答が新聞紙面にならんでいます。労働組合側が具体的な要求を掲げていないにもかかわらずです。しかも、連合の春闘目標「5%以上」を上回って、大企業が相次いで7%を提示、初任給3万円アップを提示した企業もあります。人手不足の一面もありますが、岸田政権が打ち出した「賃上げ促進税制の拡充」策と完全に一致します。大企業が7%賃上げを実施した場合に法人税控除を最大化します。だから7%に揃うのはある意味当然でしょう。しかし、そこには私たちの生活実感、生活実態からの要求が入り込む余地はありません。さらには、賃上げ税制効果の及ばない中小企業や非正規労働者への波及も期待できません。「大幅」回答に安住



2024年2月26日春闘講座

するのか、原則的に生活実態からの要求を掲げて闘いを挑むのか、労働組合の対応が問われます。

世界の労働者は、イギリスでは急激なインフレに対する賃上げ、フランスでは年金制度改悪反対のストライキで対抗しています。全米自動車労組（UAW）は、4年半で40%の賃上げ要求を掲げストライキに突入、6週間にわたり闘いを継続し25%の賃上げを勝ち取りました。

国内では、昨年8月31日そごう・西武労組が百貨店の「そごう・西武」売却を巡り阪神百貨店以来61年ぶりとなるストライキを決行しました。「1日ストで何が変わるの」などの批判もありましたが、賛同と共感が広がりました。非正規春闘の果敢な挑戦も始まっています。東部労組や1人の組合員（ABC マート）のストで賃上げを勝ち取った闘いがあります。23春闘では1500以上の組合がスト権を確立し交渉に臨みました。スト件数は前年の3倍近い約340件に達しています。

私たちは微力であっても無力ではありません、黙っていても誰も変えてくれませんが、自ら声を上げて24春闘勝利に向けて頑張ろう！（奥山）

## 練馬地域ユニオン労働相談から

☆労働相談：パワーハラスメントをやめさせたい。

職場で退職勧奨を受けたが、職場を辞める意思がないことを伝え、職場での話し合いでは退職はしないと主張し、労働基準監督署にも相談した。

会社側は退職勧奨を撤回したが、その後パワーハラスメントと嫌がらせが始まった。職場で何回も話し合いをしたが、上司、同僚から解雇だと何回も言われた。能力がない、仕事ができないことの反省文を書きなさいとも言われた。

仕事場の写真を撮り汚れている、仕事の仕方が悪いと責任を問われた。出退勤管理装置のメモリーカード紛失で身に覚えのない責任を問われた。

身体が悪いから仕事ができないので診断書を出しなさいとも言われた。等々、自主退職に追い込むためのパワーハラスメントや嫌がらせを受けた。

ユニオンとして：契約書の確認、就業規則の有無、職場環境、パワーハラスメントと嫌がらせの状況を聴き早急の対応が必要と判断し、ユニオンに加入してもらい解決に向けた団体交渉の準備を始めました。上司によるパワーハラスメ

ントは許せません、従業員による「パワーハラスメント」「嫌がらせ」の放置は会社の安全配慮義務違反になります。

※参考として（東京都産業労働局ポケット労働法より）

◆職場におけるパワーハラスメントとは

職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③雇用する労働者の就業環境が害されるものをいいます。（労働施策総合推進法第30条の2）

【パワーハラスメントの6つの類型】（簡潔に表記）

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）②精神的攻撃（脅迫・侮辱）③人間関係からの切り離し（無視・隔離）④過大な要求（不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）⑤過小な要求（程度の低い仕事を命じることや仕事を与えない）⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入る）

### 日常生活で起る慢性腰痛

皆さんは長時間同じ姿勢だったり、重たい物を持った時に、腰が痛くなることはありませんか？ほとんどの人が経験のある腰痛ですが、痛みの原因はさまざまで、症状を訴えた方の15%程度は椎間板ヘルニアやすべり症といった原因が特定できる「特異的腰痛」と呼ばれるもので、残りの約85%は痛みが特定できない「非特異的腰痛」と呼ばれるもので、ほとんどの方が骨や筋肉、関節に異常が見られないタイプの腰痛なのです。

そこで、今回は非特異的腰痛が起こる原因と予防方法についてご紹介していきます。腰が痛くなる原因は長時間の中腰姿勢や猫背などの不良姿勢からくる、筋肉の疲労や緊張によるものや、運動不足や加齢による筋力低下で背骨を支えきれなくなり関節に負担がかかっているもの、急に無理な動作をしたときに起こる怪我などが挙げられます。

非特異的腰痛の場合、筋肉の疲労や緊張を緩和するためにストレッチを行ったり、背骨を支える筋肉を鍛えたりすることで、関節の安定性を高め、腰部に負担のかからない姿勢を、保持できるようにするのが、腰痛の予防・改善策につながります。特に腹筋群や背筋群など体幹部と言われる部位を強化することや、骨盤周囲の筋肉として足の付け根や太ももの裏側などをしっかりと緩めておくことが重要になります。

急性期の痛いときには無理をせず休ませ、少し痛みが軽減してきたからストレッチを行い、動かしても問題ない状態になったら、低負荷高回数の筋力トレーニングをしっかりと行っていきましょう。私たちの背骨は重力から体を支える役割がありますが、構造上腰部には大きな負担がかかりやすくなっています。長時間の同じ姿勢や、不良姿勢でも痛みがないからと、そのままにしておくと、骨や関節に大きなダメージを与えてしまい、下肢へ神経障害が起きてしまえば最悪、自立歩行が困難になることもあります。寒い時期は血流が悪くなりやすく、活動量も減少するため筋肉や関節へのストレスが強くなります。暖房の効いた部屋やこたつの中で、じっとしていたい時期でも体を動かして、痛みや不調のない身体を維持していきましょう。

特定非営利活動法人 ヘルスプランニング



# 解雇撤回を勝ち取ろう！

## 日本航空 不当解雇から14年目に



165名の不当解雇

1,586億円の利益

人員削減目標 超過達成

解雇の必要はなかった 稲盛会長(当時)

### JALの不当解雇を裏付ける新証拠が！

航空法で公表が求められている JALグループ「安全報告書」で 2011年3月31日時点の人員配置数が明らかになりました。「更生計画」の目標を、パイロット・客室乗務員あわせて735人も超過削減しており 165名の解雇の必要が無かったことを示す明確な証拠です。

	目標の必要人員数 (更生計画)	実際の在籍人数 (安全報告書)	「更生計画」と 「安全報告書」の対比
運航乗務員	2974人	2705人	▲269人
客室乗務員	6403人	5937人	▲466人

2011年3月31日時点

年齢基準で解雇された人 機長55歳以上 副操縦士48歳以上 客室乗務員53歳以上

ベテラン乗務員の大量解雇は世界の航空会社でJALだけ



## 最高裁 日本航空を断罪

解雇の過程で、管財人らが労働組合のスト権投票に対して「スト権が確立したら企業再生支援機構から3,500億円を出資しない」と、嘘と脅しで介入行為を行ないました。この行為は2016年9月最高裁で憲法28条（勤労者の団結権）違反と断罪され、JALの敗訴が確定しています。

あなたの声を届けて下さい JALお客様意見デスク 0120-25-8600  
0570-025-519 (携帯・PHS)

### JAL被解雇者労働組合(JHU)

TEL 080-4905-3383 ● info@jhu-wing.main.jp  
● https://twitter.com /jaljhu

2024年1月

