

NPO法人 非正規労働相談センターひろしま 通信

第 32 号 2026年 1月 10 日

〒732-0057 広島市東区二葉の里1-3-16 吉村ビル2階

フリーダイアル **0120-501-581**

電話 082-262-3751 FAX 082-264-2310
Eメール roso34@ybb.ne.jp

新年を迎えるにあたって

働く者の権利拡大は 自由と民主主義が大前提だ

形ばかりかもしれないが、かろうじて現存する国際法秩序を破壊し尽くそうとするトランプ大統領。彼に寄り添いこび従う高市政権。労働者、市民は自由と権利のための運動に備えよう！

理事長 土屋信三

新年明けましておめでとうございます、と祝賀の挨拶を述べようとしたところに飛び込んできたのがアメリカによるベネズエラへの軍事侵攻であった。

アメリカ大統領トランプは、3日、アメリカ軍がベネズエラの首都カラカスで軍事作戦を行ない、ニコラ・マドゥロ大統領とその妻を拘束したと発表した。トランプは表向き「麻薬流入対策」などと言っているが、このことを信じる者は誰もいない。実際には、南米にあける反米政権の転覆とベネズエラに眠る世界最大規模の原油資源を手に入れようとしたことは明白である。

武力によって他国を侵略し、政権を転覆する、さらには戦略資源を略奪するなどということは、「民族自決・民主主義」を破

壊する暴挙である。まして霸権国家であるアメリカがそれを行なったことは帝国主義侵略に他ならない。マドゥロ政権に対する評価はさまざまだろうが、「自国の運命は自国民自身が決する」問題であり、他国が決するものではない。ましてやアメリカが決するものではない。



オディロン・ルドン 「ペガサス」

ホームページは「NPO 非正規 ひろしま」で検索！

今回のアメリカのベネズエラ侵略は、中南米諸国に深刻な影響を広げている。コロンビア、ブラジル、メキシコ、キューバなど、トランプからの恫喝のみならず、現実の軍事侵攻に直面したからである。中南米はアメリカの「裏庭」でも植民地でもない。

アメリカの霸権主義に反対する！ 各国
の「民族自決・民主主義」を守れ！

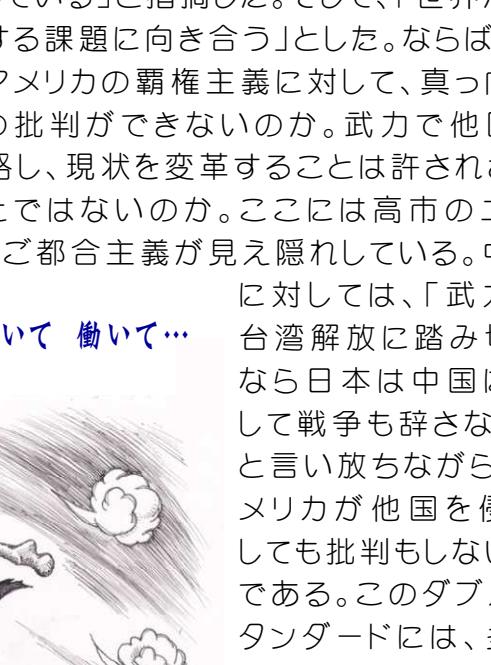

一方、日本の高市政権は、今回のアメリカのベネズエラ侵略に対して明確な批判を

蒼ざめた馬に乗って 働いて 働いて 働いて 働いて 働いて…



していない。いや、できないと言うべきか。高市は年頭の所感で「自由で開かれた国際秩序は揺らぎ、霸権主義的な動きが強まっている」と指摘した。そして、「世界が直面する課題に向き合う」とした。ならば、なぜアメリカの霸権主義に対して、真っ向からの批判ができないのか。武力で他国を侵略し、現状を変革することは許されざることではないのか。ここには高市の二枚舌、ご都合主義が見え隠れしている。中国に対するは、「武力で台湾解放に踏み切るなら日本は中国に対して戦争も辞さない」と言い放ちながら、アメリカが他国を侵略しても批判もしないのである。このダブルスタンダードには、多くの良識ある労働者・市民が憤っている。

く 働いて 働いて…



高市政権を打倒し、
アメリカによるベネズ
エラへの軍事侵攻を
明確に批判できる国
へと日本を変えてい
かねばならない。

メインストリームとの闘争 <続報> スクラムユニオンから報告 団交拒否・組合活動への支配介入に反撃 **中川理事長の脅迫、恫喝を許さない!**

2025年7月24日、広島県労委から不当労働行為の改善命令が手交された。主文はすでに報告したとあり、1)団体交渉に2週間以内に応じなければならぬ 2)今後不当労働行為は繰り返さない という文書をスクラムユニオンに手交するとともに、職場玄関に縦横1メートルの大きさの白紙に明瞭に記載し、2週間掲示しなければならないというものであった。しかし、メインストリーム・中川理事長は、この命令の受取さえ拒み、一切履行しなかった。

さらに問題は、その後の展開である。同年7月28日には、K組合員を職場内の相談室に呼び出し、監禁状態の中で、無理やり「団体交渉の中止のお知らせ」なる文書に署名・押印させた。その中身はこうである。「パワハラは私の思い違いであり、また令和6年7月15日から24日までは病欠でした。したがって、団体交渉は取りやめます。」

ここで団体交渉をしなくてよいと考える中川理事長をどう評価したらしいのだろ

うか？ 団体交渉を行なうか、中止するのかを決定するのは当然にもスクラムユニオンであり、代表者である土屋委員長が判断するものである。そんなことも理解できないとは、あきれ果ててしまう。「開いた口が塞がらない」とは、まさしくこのことであろう。

この時の中川理事長の脅迫、恫喝はすさまじいものであった。K組合員の報告から抜き出してみよう。「理事長から『ここに200万円用意したから』と言われたときも、『お金の問題ではないんです』と答えました。ところが、理事長は『ここでそれを(200万円)を受けないのであれば、私は必ずあなたを相手に10億円の損害賠償請求します。ユニオンは絶対助けてくれない。』

『どっちかよく考えることです。ここで決断してください。』『この場で決断しないなら、もう訴えます。それで、あなたの人生はおしまいです』と私を脅迫しました。」

3時間近くの監禁状態の中で、トイレにも行かせてもらはず、水も飲ませてもらえないかったK組合員は耐えられなくなり、署名・押印に応じてしまった。中川理事長は勝ち誇ったように「これでユニオンと団交しなくていい」「労働委員会を訴えてやる」などと言い放った。

この報告を受けて、すぐさま抗議文をメイストリーム・中川理事長に送付したが、もはや徹底して闘う以外には方法がないのだろうと判断し、第二次というべき不当労救済申立を行うことを決定した。



「メンタル労災・ハラスメント全国一斉ほっとライン」報告 取り組みの積み重ねが権利の前進に！

「メンタル労災・ハラスメント全国一斉ほっとライン」（全国労働安全衛生センター連絡会議メンタルヘルス・ハラスメント対策局主催）が今年度も10月10日、11日の二日間にわたり全国で開催されました。当法人もスクラムユニオン・ひろしまと共に取り組みに参加しました。

10日は電話で2件、来所面談で1件の相談がありました。11日は、10日に電話してきた人の来所面談が1件ありました。

電話相談内容は、ひとつは女性の漁師志望の方からのものでした。ある漁協にパートとして就職。職場が汚いので掃除したら周りから反発され、掃除なんかするなと言われた。それでも何もすることがないので掃除を続ければ、10月に入って退職してくれと言われ、これは不当解雇ではないかというものです。これについては地元の弁護士を紹介し相談するよう助言しまし

た。

もうひとつは、ある動物病院の事務長からのものでした。部下の二人が相次いで退職して3人分の仕事をするよ



うになった。人員が補充されず、手が回らないなかで仕事上のミスをあげられて、仕事をしていないから退職金を払うので辞めてくれないかと言われたという相談でした。これに対しては、相談者は傷病手当の受給資格があるの

で病院に行って診断書を書いてもらい、私傷病休暇を取ること提案しました。後日組合に加入してもらいました。

もう一件の来所相談は、広島のある福祉施設の労働者が、先輩職員から暴言を受け会社に行けなくなったりというものです。これについては、すぐに組合に加入してもらい、団体交渉を行な

い解決しました。詳細については、本通信の労働相談事例コーナーを見てください。

これはホットラインを取り組んだことによる一つの成果だと思います。今後も当法人は相談活動を強めていきます。

<最近の相談事例から>

パワハラを受け退職する職員への損害賠償を勝ち取る

広島市内の障害児を支援する施設で働いていたAさんは、先輩職員Bから児童がいる前で「ぶっ殺してやろうか」と言われた。Aさんは、この時の録音があるので労働基準監督署に持って行って相談した。ところが、労基の担当職員からは「音声だけではこの声がB本人かどうかわからない」と言われたという。また「ユニオンに相談したら施設と交渉してもらえるかもしれない」と言われて、Aさんはスクラムユニオンに相談の電話をかけてきました。電話を受けたユニオンの応対者は「メンタル労災・ハラスメント全国一斉ほっとライン」に来てもらってそこで詳しい話を聞くことにしました。Aさんの話によると、Aさんは、「パワハラを受けた」「会社都合退職にしてほしい」と施設に申し入れましたが、施設からは「パワハラの事実は確認できませんでした」「会社都合退職とはできません」と門前払いにされたとのことでした。

相談を受けたユニオンは、Aさんにすぐにユニオンに加入してもらい、施設にハラスメントを議題とした団体交渉を申し入れました。ユニオンは「ぶっ殺してやろうか」と言われたときの録音をAさんに文字起こしてもらい、それをもって団交に臨みました。

ユニオンは団体交渉の場において、パワハラを受けたときの録音の起こし文書を施設に提出し、①Aさんが先輩職員Bからパワハラを受け怖くなり職場に行けなくなったこと ②難聴と診断され通院治療を受けている事実を突き付けました。そして、施設に1) パワハラの事実を認めること 2) 就業環境整備義務違反を認め謝罪すること 3) 難聴の治療費を支払うこと 4) 慰謝料・逸失利益を支払うことなどを要求しました。

施設側は、Aさんが先輩職員Bから「ぶっ殺してやろうか」と言われた録音証拠を突き付けられて、①のパワハラの事実を認めざるをえませんでした。但し、パワハラと難聴発症との直接の因果関係は認められないとして②の難聴の治療費の支払いは認めませんでした。

ユニオンは、団交の場で、Aさんはもうここで働き続ける意思はないことを伝え、1. パワハラ実行者である先輩職員Bはすでに退職していたため、再発防止のためにこの上司である管理者に謝罪文を書かせること、2. 逸失利益として相応の賃金を支払うこと、3. また会社都合退職とすることなどを要求しました。施設側は他の訴訟も抱えていて早期にこの問題を解決したかったようで、組合の要求を全て認め、合意書を締結し早期解決することができました。Aさんも施設にパワハラの事実を認めさせて会社都合退職とさせただけでなく、一定の解決金も勝ち取れたことで満足しました。

今回、早期解決できた最大の教訓は、録音というパワハラの事実を証明する証拠があったことです。また、パワハラ実行者である先輩職員Bはすでに退職しているので上司に謝罪文を書かせることができました。今後はパワハラが横行する職場では定期的なパワハラ防止研修の実施を事業主に確約させることも追求していきたいと思います。