



## ✓ ユニオンサークル ご家族参加企画第1弾開催 澤乃井園で楽しい夏の1日を過ごしました！

8月31日快晴。今日はユニオン発足初のファミリー企画「澤乃井園ともえぎ湯」を楽しむ日。当日は東京発 9:03 分の青梅特快の先頭車両で落ち合い現地へ出発。途中の駅から続々参加者が乗り合わせ、全部で20人ぐらいになる。参加者にはユニオンのメンバーの家族や7月に入会した新規組合員も参加。子供3人、赤ちゃん1人（私の子で



大勢の参加でおお盛り上がり！



湯あがりビール！ もえぎの湯。

す)もいて、電車もほとんど貸切状態で、おしゃべりでにぎわいあつという間に到着。駅を降りると、やはりお酒の威力かいつもは先頭をきって歩いたことのない、新村さんが青山さんが先導して進む。

澤乃井園は思ったよりも空いていて、私たちは

### 今号の内容

- ✓ ユニオンサークル ご家族参加企画第1弾開催  
 澤乃井園で楽しい夏の1日を過ごしました！ ..... 1
- ✓ 執行委員紹介 住田書記長・大久保委員長代理 ..... 2
- ✓ 書記局から ..... 3
- ✓ 地裁仮処分で勝訴！西東社に不当配転を撤回させる ..... 書記長・住田治人 4
- ✓ 西東社事件東京地裁仮処分決定の意味 ..... 東京法律事務所・井上幸夫 5
- ✓ 私の隠れ家 その1=入舟 ..... 北部支部・山本有紀乃 4
- ✓ 今後の日程 ..... 5
- ✓ 知るや銘酒泡盛 - 松藤 ..... 桶名傾 6
- ✓ 組合用語ってわけわかんない - 就業規則 ..... 6



まとまって、多摩川がすぐ横に見え、屋根のある場所を陣取る。日陰なので東京よりずっと涼しいし、川の音が心地よい。早速お酒とつまみを調達に行く。やっぱりまずは多摩の地ビールでしょ。それから、名物の冷奴（水がきれいなのでおいしいよ）卵の花、モツ煮、そしてなんといってもあゆの塩焼。日本酒は小澤酒造の庭園だから、全種類から選べるしね。ついでにまわりの緑も肴にしてお楽しみ。ホントに最高にぜいたくな気分ですよ。今回は13時にはもえぎ湯に向けて出発するので、ちょっと時間がなかったけど、酒蔵見学や好き酒コーナーもあるんですよ。ちなみにお酒の好きな1家族は温泉はナシにしてここに残りました。



楽しかった1日も終わりました。奥多摩

電車でさらに奥の奥多摩駅の近くに、目指す温泉「もえぎの湯」があります。700円払って中に入ると、内湯のほか露天風呂もあり、大勢の人でにぎわっていました。もちろんお酒の飲める休憩室もあるので、こちらでのんびりすることができます。私は赤ちゃんを預けて、早速露天風呂へ。お湯はお水よりはちょっとゆらゆらした感じのやわらかい透明のお湯。でも、入るとお肌がツルツルする感じがするけっこういい感じの温泉です。露天風呂に入っていた常連さんが、「近くにキャンプ場があって、その人が入りに来るのよ」と。キャンプ好きの人は今度セットでいかが？ というか感じで、ほろ酔い気分ですリラックスして1日楽しくのんびりと過ごしました。行きたくなくなった人、くれぐれも飲み過ぎに注意。

## ✓ 執行委員紹介

### 四谷界限での思い出 住田書記長

ユニオン書記長、住田治人さんと初めてお会いしたのは、1999年6月。その当時勤務していたミューという会社から突然言われた契約社員の解雇、正社員が契約社員（それも歩合制）へという話があり、たまたま同僚が組合を知っていたことから労連本部へ相談に行ったのでした。契約変更の実施予定日までわずかな時間しかなかったので、緊急に8名で組合を発足させました。

契約に応じないならと、仕事を取り上げられたり、朝出勤してみると組合員の方だけパソコンが撤去されていたり……。関係者以外は社内に入るなどドアを閉められたときは、泊まり込みの準備持参で緊急に来ていただいたりと、住田さんが沖繩にいようと、休暇中であろうとおかまいなしに連絡し対処していただき本当に心強い思いでした。

娘さんと遊びに行ったり、一緒にクリスマスケーキ作りをしたりと子煩悩の面を見せる一方、団体交渉では怖～い存在として実力を発揮。団交の後などは、打ち合わせを兼ねて、四谷しんみち通りのお店に何度も立ち寄り、日本酒の銘柄をずいぶん覚えた思い出も。今でもミューに付き合ったせいで体調を崩した(?)などと言われるのはこのせいですね。

新体制ユニオンでのご活躍を期待しております。（執行委員・大塚）

### また 一緒にします 大久保委員長代理

大久保さんは単組の副委員長をしたあと、教科書共闘の四役を長くつとめられた。そのいずれの立場のときも、直面する問題を自分の問題として引きつけて真摯に取り組んでいた。

単組をしっかりと見たいからと、出版労連の中央執行委員の就任は、初めは拒んでいたが、現状では余人をもって代えられないとの説得に渋々中執となつてからはや3年。今度は私の組合、出版情報関連ユニオンに委員長代理としてお迎えすることができ、なんともうれしいことだ。

彼女にとっては、組合は何を大切に、どこに足場を置くべきか、ほとんど揺らがらない。そういう意味ではほんとうに頑固な人だ。今ちょうど、出版労連も曲がり角にたっているこの時期に、大久保さんのような人が出版労連の次代の中心となる個人加盟組合の中心にいる意味は大きいと思う。あまり無理をしないで、でも揺らがらないでしっかりとユニオンを引っ張ってほしいと思う。頼りにしています。（執行委員・兼古和昌）



## 書記局から

### ✓ 新たに大久保さんが委員長代理となります

出版情報関連ユニオンは、6月15日の結成大会で規約、運動方針を決定し、新役員を選出してスタートしました。その後、出版労連の定期大会(7月12～13日)が開催され新村委員長(出版労連副執行委員長)が出版労連の執行委員長代行に選出されました。当初から新ユニオンは出版労連が責任をもった体制で運営することが確認されていました。新村執行委員長の労連委員長代行就任にともない、ユニオン委員長に専念できないとのことから、ユニオンに執

行委員長代理をおくこととします。出版労連中央執行委員会では既に、大久保徳枝労連副執行委員長を推薦しています。ユニオンとしては、8月28日の執行委員会でこのことを確認し、正式な手続きとしては10月に開催する臨時大会で選出することとしました。

大久保徳枝(おおくぼ とくえ)さんは、現在出版労連副執行委員長で中央執行委員3期目です。出身の三省堂労組や教科書共闘の役員を歴任されています。

### ✓ 各支部の定期総会にご出席ください

新ユニオンが発足して2カ月が経過しました。新しい体制での執行委員会は、すでに5回おこなっています。支部会議も、地域支部はそれぞれ2回の集まりをもちました。出版ユニティでは、ユニオンメンバー同士がそれぞれの職場のことを相談し合う機会が少なかったのですが、これからは職場状況、要求についても支部会議で相談し決めていきます。もちろん、困ったこと、悩み事なども気軽に支部会議で相談してください。

さて、今回開催する支部総会は、各支部の運営体制・ユニオンの大会代議員と、年末一時金要求提出について決める大切な会議です。仕事や家庭の予定をやりくりして、ユニオンメンバー全員が出席するようお願いします。もし、欠席の場合は、同封の委任状を返送してください。

#### (1) 日時

中部支部総会 9月27日(金)18:30

西部支部総会 9月27日(金)18:30

北部支部総会 10月4日(金)18:30

直属A支部(債権管理)総会

10月3日(木)18:30

直属B支部(オルグ)総会

9月11日(水)18:30

#### (2) 会場

会場は、いずれも出版労連会議室です。

#### (3) 議題

支部役員の選出

ユニオン大会代議員(補欠者)の選出

年末一時金要求提出について

### ✓ 出版情報関連ユニオン第2回臨時大会の開催と傍聴

出版情報関連ユニオンの第2回臨時大会を10月9日(金)に開きます。今回から大会(定期大会・臨時大会)は、代議員制となります。各支部で、ユニオンメンバー5名につき1名の大会代議員を選出します。現在のユニオンメンバーから計算すると、代議員総数は20名程度となる

予定です。

今回の臨時大会では、出版労連の中央委員、大会代議員の選出、役員(大久保委員長代理)の補選、年末一時金闘争についてが議題となります。



## ✓ 地裁仮処分で勝訴！ 西東社に不当配転を撤回させる

書記長 住田 治人

西東社(若松範彦社長、本社・文京区湯島、社員・17名、実用書)は、編集者として20年間勤務してきた塙(はなわ)幸夫さんに対して、昨年9月、通常の書店以外のホームセンターやペットショップなどを新規開拓(原則、現金取引)する直販部門を新たに設け、そこにただ1人、配転するよう業務命令を出しました。

配転から1か月もたない頃から、「売上が上がっていない」「自分の給料を稼いでいない」など、会社からいやがらせや退職強要がはじまりました。塙さんは、すぐに出版情報関連ユニオン(当時・出版ユニティ)に加入し、不当配転撤回といやがらせ・退職勧奨をやめるよう団体交渉を継続しました。

しかし、会社は、配転を撤回せず、直販に必要な研修をおこなうとして、今年2月に12泊13日におよぶ長期宿泊研修に行くよう業務命令を出しました。この研修は、主催者自らが「地獄の訓練」と宣伝する徹底した集団訓練主義で、営業の研修とはほど遠い軍隊さながらの非人間的な「訓練」が強いられます。

塙さんは、この研修の4日目から血圧が上昇し、6日目にドクターストップとなって研修途中で帰京。その後も血圧が安定せず、ユニオンは団交で直販をただちにやめさせ、長年勤務してきた編集

部に戻すよう申し入れました。それに対し会社は、4月から体調が回復するまでの暫定措置として同社三郷物流センター勤務を命じるとともに、賃金を倉庫のパート労働者の賃金水準に合わせるとして、不当にもそれまでの3分の1以下の、月額20万円としました。

これに対し組合は4月末に東京地裁に、賃金の引き下げを許さず差額を支払うよう求めた仮処分を申請しました。東京地裁(鈴木昭洋裁判長)は、6月21日、組合側勝訴の決定を出しました。決定では、編集部から直販部門への配転自体の不当性を認め、賃金減額についても組合の主張を全面的に認めました。また、会社は、審尋の中で、直販業務に適しない旨の診断書が提出されると、この診断書が信用できないとして再び倉庫業務から直販業務への配転命令を発しましたが、裁判所は「債権者への配慮を欠く不適切な行為」として一蹴しました。

その後3回の団交を重ねた結果、7月22日から、塙さんを編集部(テクニカル編集部・DTP担当)で勤務させるとし、減額した賃金も回復することで合意しました。仮処分勝利を背景に、不当な配置転換・賃金切り下げを跳ね返したのは、塙さんがユニオンに加入し、妥協せず正面からたたかったからにほかなりません。

## ✓ 私の隠れ家

### その1 入舟

現在工事中の本郷3丁目の駅の改札を「男女平等センター」方面に出て3分。春日通沿いのマンションの一階にあるのですが、一步入れればそこは静かな都会の異空間。カウンターだけの小さい店ですが、とても居心地がよくてついいたくさん飲んでしまいます。

長野県白田から取り寄せた素性の知れている野菜を使った季節感あふれるお料理が、すわっていけば出てきます。ご主人の中島さんのつく

るこのいわゆる家庭料理がいつ来てもおいしくて、香り高い日本酒といっしょにたっぷり楽しめます

昼はお弁当を出していて、これももちろんイチ押し。ワンコインで満足なメニューが好評で先日12時10分に買いに行ったらもう、売り切れていました。お弁当は水木金、夜は月曜日と金曜日のみ。電話03-3814-2648

(北部支部・山本有紀乃)



# ✓ 西東社事件東京地裁仮処分決定の意味

弁護士 井上幸夫  
(東京法律事務所)

6月21日、賃金の一方的減額は無効とし賃金仮払いを命じる仮処分決定が出された。

西東社は、編集の塙さんを直販業務担当者とし、直販の売上が上がらないとして退職を強要した。「セールス特訓研修」に参加させ、研修途中で血圧が上昇し健康を害した塙さんに対し、4月から軽作業の倉庫管理業務に従事させるが、約60万円の賃金を3分の1の20万円にすると通告した。

4月23日に仮処分を申立て、審尋期日は、5月8日、5月22日、6月11日と3回行われた。会社は、軽作業の倉庫管理業務の賃金として合理的な額であるという主張。こちらは、配転により軽作業に従事しても賃金を一方的に減額することは許されないと主張。会社は、編集業務には戻さないが直販業務に従事すれば賃金減額は行わないと対応した。そして、会社が、6月12日に再度の直販業務を6月21日から命じるという辞令を出す状況の中で、裁判所の決定が出されることになった。

仮処分決定は、「賃金額に関する合意は雇用契約の本質的部分を構成する基本的な要件であって、労働者の同意がある場合、懲戒処分として減給処分がなされる場合その他特段の事情がない限り、使用者において一方的に賃金額を減額することは許されない。」、「配転命令により業務が軽減されたとしても、配転と賃金とは別個の問題で

あって、配転命令により担当職務が変わったとしても、使用者及び労働者の双方は、依然として従前の賃金に関する合意等の契約の拘束力によって相互に拘束されている。」と述べて、賃金減額は無効とした。また、会社が、高血圧を装って軽作業に従事して高収入を得ようとしていると主張したことに對して、裁判所は「債権者(塙さん)の体調は回復しているから直販業務への再度の配転が可能であるとの主張は採用できない。」、「直販業務担当は業務の必要性自体に疑問があり、営業経験が全くない債権者を任命したことも合理性がない。」、「債権者への配慮に欠く不適切な行為」と述べた。

仮処分決定は、会社の一連の措置に非があると断じた。この仮処分決定の判断が、その後、塙さんを編集業務に従事させるという労使協定の締結を後押しした。塙さんが組合に加入して会社の嫌がらせと闘い、裁判所に仮処分申立をしたことによって、編集部へ戻ることができた。組合の取り組みがなければ、この結果もなかった。一方的な賃金切下げを許さず、編集業務に戻る労使協定を獲得したことは大きな意義がある。

## 投稿受付中です！

leap編集部ではいつでも原稿を募集中です。テーマは、堅い論文から柔らかいものまで、何でもかまいません。

例えばこのようなテーマはどうでしょう？

書評・映画評・感動の棋譜・釣行記・紀行・おいしいお店の紹介……

もちろん絵画や写真も受け付けます。奮ってのご応募をお願いします。

**送付先** = 東京都文京区本郷 2-10-9 富士ビル3階  
出版情報関連ユニオン広報部あて  
or [kk@japan.co.jp](mailto:kk@japan.co.jp)

## 今後の日程

- 9月 6日(金) 北部支部会議 18.30 ~  
(出版労連本部A会議室)
- 11日(水) 直属B支部定期総会 18.30 ~
- 13日(金) 出版労連秋年末闘争討論集会  
(~14日/熱海)
- 18日(水) 第6回執行委員会
- 27日(金) 中部支部定期総会
- 27日(金) 西部支部定期総会
- 10月 2日(水) 第7回執行委員会
- 3日(木) 直属A支部(債権管理)総会
- 4日(金) 北部支部定期総会
- 9日(水) ユニオン第2回臨時大会
- 16日(水) 第8回執行委員会
- 17日(木) 出版労連中央委員会

## ✓ 君知るや銘酒泡盛 - 松藤

首里のサキ(酒)は硬質で、金武(きん)町のそれは甘いと言われている。今日、そのことを確認したので報告する。

金武町の「松藤」。

病院臭くないアルコール臭。かすかに麴の香りが嗅ぎ分けられる。飲み込んだあと鼻に抜ける香りもどこかやさしく、泡盛特有の「ビニール臭さ」がない。

口に含むと、舌に甘い。ちょっと日本酒のような感じがする。がのどに消えた後、1秒ほど舌に甘さが残る。その後はほのかな、ちょっとどいかなという後味がしばらく残る。しかし決して不

快ではない。大変飲みやすい泡盛だ。しかし、泡盛を飲みつけている人には刺激が少ないように感じられるかも知れない。また、甘みが強いせいか、そこはかとなく塩味、あるいはアミノ酸を感じる。蒸留酒でアミノ酸はないだろうと思うのだが、なんなのだろう？

アルコール度数は不明。ラベルに何の記載もない！ こういうところ、テーゲーですな。ま、そんなに高くはないだろう。25度くらいだろうか。

「松藤」は、金武町字伊芸751番地、崎山酒造廠製。購入価格は泡盛館で360ml、380円(+悪税)。(文京泡盛普及協会・桶名傾)

### 組合用語ってわけわかんない

#### しゅうぎょう-きそく【就業規則】

このところ、いくつかのユニオンメンバーのいる職場で、「就業規則」の改訂の動きがあります。そこで、ちょっと「就業規則」について考えてみたいと思います。

もともと「就業規則」というものは、経営者が、その従業員を組織的・能率的に働かせるために、職場における指揮・命令系統、違反に対する制裁を含む職場規律事項、さらには、賃金・労働時間その他広く労働条件に関する基準などを定めた、成文の規則です。当初は、経営者が一方的に制定し、経営者の都合によって随時一方的に変更されるような規則でした。

しかし、いくたの労働運動の発展の中で、この「就業規則」にも労働法的な規制が加えられるようになり、また、労使の間で合意された労働協約が「就業規則」に優先されるような法制が確立されてきたのでした。

元々は経営者の利益のために経営者が創り出してきたものではありませんが、「就業規則」は、労働時間や賃金の額、支払方法など一定の労働条件を明確にするという役割は果たしてくれます。このため、労働基準法では、常時10人以上の従業員を使用している経営者に対して、労働条件や賃金の算定や支払い方法を記載した「就業規則」を作成し、これを従業員の見やすいところに掲示しておく義務を課しています(基準法106条)。しかし、この周知義務はほとんど守られていないのが多くの職場の実態のようです。まず、「就業規則問題」に取り組むにはこのへんから手をつける必要があります。

もちろん、「就業規則」は労働基準法に拘束さ

れますので、基準法に違反した規則や、労働協約に違反した規則については無効になります(基準法92条)。また「就業規則」の作成、改訂については、欧米では労働者の同意が必要ですが、日本では大きく立ち遅れており、労働者代表の意見を添付すればよいということになっています(基準法89条、90条)。

しかし、それですべて労働条件が決定されてしまうということにはなりません。これは、この「就業規則」を基準監督署に提出したことにより、その経営者が単に「就業規則」作成の義務不履行によって基準法違反の罪で罰せられることはない、ということだけなのです。

就業規則の不利益変更が提案された場合、経営者の思い通りにそれがフリーハンドで実施されるということはありません。手続面では、先に述べたように労基署への届け出、労働者代表の選出方法、労働者への適正な意見聴取などをチェックします。また、内容面では、業務上の必要性、ある特定の層(年齢、性別、職種、職位)や組合員が差別されていないか、不利益の程度、同業他社との比較、組合の同意があるかなど、必要性・合理性・相当性が問題となります。

労働条件の向上をはかるには、やはり労使の交渉が重要です。そういう意味では、経営者の「就業規則」の作成や改訂の動きについては、厳しい監視の目を持つことが必要です。そして、その内容が今までの労働条件を切り下げたり、不当なものであったりした場合には、ただちに団体交渉で改善させる必要があります。

