

色々な花を映かせよう

# NEW FACE

URL:<http://www.mu-kansai.or.jp>  
E-mail:[sodan@mu-kansai.or.jp](mailto:sodan@mu-kansai.or.jp)

URL:<http://www.kansai-union.jp>  
E-mail:[sodan@kansai-union.jp](mailto:sodan@kansai-union.jp)

忘れていけないのは  
'不屈の精神力です！

## 賀正

2018.1.13

vol.41



〒530-0044 大阪市北区東天満1丁目10番12号 エル・エスト不動産天満ビル4階 401号室

管理職ユニオン・関西 TEL(06)6881-0781

関西ユニオン TEL(06)6881-0110

共通FAX(06)6881-0782

労働問題のご相談はお近くのユニオンへ



特集

2018

# —春闘—

■ UNION  
LIST

■ 関西エリア

管理職ユニオン・関西 06-6881-0781

関西ユニオン 06-6881-0110

■ 関東エリア

東京統一管理職ユニオン 03-5957-7757

ネットワークユニオン東京 03-5363-1091

NEW

# FACE

URL:<http://www.mu-kansai.or.jp> E-mail:[sodan@mu-kansai.or.jp](mailto:sodan@mu-kansai.or.jp)

URL:<http://www.kansai-union.jp> E-mail:[sodan@kansai-union.jp](mailto:sodan@kansai-union.jp)

(連番)FACE 249号 あばけん便156号

# 特集 2018 年を展望して

昨年 11 月 26 日に管理職ユニオン・関西の第 22 回定期大会が開催されました。大会で選出された新役員・執行委員の今年の抱負について書いていただきましたので、本号の特集として掲載させていただきます。



## 執行委員長 北村庄司

組合員の皆さま新年あけましておめでとうございます。執行委員長に再任させて頂き、そのポジションに新たな重みを感じています。

昨年は大きな行事が 2 つ、結成 20 周年記念の集会、また、第 22 回の定期大会を無事に終えたことは大変うれしく思います。しかしながら私たちを取り巻く労働環境も改善され良い方向に向かえばいいのですが、依然、厳しさは変わりないと痛感しています。

税の使い方、目的も乱暴で、我々労働環境改善にもっと使用すべきと思います。例えば待機児童問題にしても施設を増やすことよりも、そこに働く保育従事者の不足、きつく低賃金の職場環境を変えるために使うべきと思います。更に AI 等の進化、導入で無人化を進め雇用の危機、固定費の削減を目指す新たな厳しさも目立ちます。

労働組合組織にも本来、出来て当たり前の労働三権にも様々な法律を駆使して阻害される様相も感じられます。共謀罪として組織的な威力業務妨害を行ったとか、正当な労働組合行動に共謀・準備行為をしたものでっち上げも心配され、街頭ビラまきの禁止の仮処分は頻発しています。

これらの、社会環境・労働環境の中、労働組合の組織率の低下、役割の疑問視が感じられます。今一度、労働組合のメリットを周知させ、一労組では限界もあるので他労組と積極的に接点を持ち共通の理念が導き出されれば結び付き、集团的運動の展開も必要で、特徴のある組織に向かうべきではと思います。

労働環境改善に取り組むのは当たり前のことですが、更に政治・社会・経済にも運動の一部として積極参加することも必要であると思います。

このような思いで本年を展望しています。組合員一人一人が前向き意識を持ち、これからも共に推進していただくことを希望し、新たな労働運動が展開できるように頑張りましょう。

本年もよろしく願いいたします。

## 書記長 仲村 実

### 〔情勢について〕

トランプというアメリカ大統領が生まれました。日本に関係あることでいえば安保の問題がありますけども、T P P（環太平洋経済連携協定）からアメリカが抜けるといって、日本はそれ以外でやるとしてはいますけども事実上破産しました。

アメリカが今まで世界制覇をいろんなダブルスタンダードもありますが、その支配は実態的にはアメリカの超大国としての時代でなくなり、「アメリカ第一」を掲げ、自国の利益とトランプはしています。

この前、日本に来た時、トランプが何を言ったかといいますと、武器を買え戦闘機を買えと言って、そのことによってアメリカの雇用が増えると言ったんです。

いろいろな意味で、アメリカ単独で物事が決まらない、決めないようになりつつあるという状況になっています。併せて世界各国が大きく変化をしています。先進国といわれていた国の中でも新しい動きが出ています。ヨーロッパでイギリスがEUを抜けると決めましたし、戦争を起こしている国が、その原因をつくったにもかかわらず、難民・移民の問題に対して排他的になるような勢力が一定勢力を伸ばす、ヨーロッパで日本もそういう勢力が、安倍首相（以下、安倍と言う）もそういう一翼を担う傾向にありますけども、そういう大きな変化が出ています。

国内的にいえば、資本主義というのは儲けるためにやっているんですけども、今、時々新聞などに載っていることをご存知だと思いますけども、C O P 22 めないよとかの時以

う問題も取り上げて文化活動をやってもらいたい。あるいは、排外主義、ポピュリズムということ、何故そういうことが発生するのか、原因を取り上げられるような文化活動、映画会などを企画していただければと思います。

### 〔管理職ユニオンをどうするか〕

次に方針ですが、基本的にはこの間続けている運動を継続してやりたい。

管理職ユニオンをどうしようかということを考えてきました。私も年が明けたら70才になります。後継者の問題、管理職ユニオンをどうするかという問題があります。

関西ユニオン、非正規の人達をどう組織化するかといことで運動を作ってきました、資金も投入してきました。今後どうしようと議論した結果、基本路線は変わりませんが、管理職ユニオンというのは、東京発でできましたけれども、東京は分裂をし、二つあります。名古屋はつぶれました。岡山も出来たんですがなくなりました。名乗っているところは福岡と札幌があります。機関誌交換でお付き合いがありますが、地域ユニオンのなかに管理職支部を名乗っているんですが、実態はありません。純粹の意味での管理職ユニオンの運動でなかったから、非正規の運動を、関西ユニオンを作ってきたわけです。

今どういう方針取っているかといいますと、管理職ユニオンに相談にきた人で所得の低い人がいます。今までは正社員とそれ以外という分け方でしたけども、3年ほど前の方針から低所得の人たちは関西ユニオンに加入してもらおうようにして、この1年は管理職ユニオンは徐々に加入者が減ってます、減らしてます。

今後は、本当の意味の管理職、元管理職、中高年齢者に絞った形にしていこうかというふうにしています。東京統一管理職ユニオンとは親しく付き合っていますけれども、将来的には、闘いが前提として、労働運動は小さいより大きくなる方がいいわけですから、少し時間をかけながら、将来の管理職ユニオン運動をどうして行くかは一緒に考えられればと思います。

フランスには管理職ユニオンがあります。右派ですけど。日本では、企業内の組合、連合系の大手の組合は、管理職は企業内組合から排除されています。ユニオンショップ協定で課長になると組合から抜けなあかん。その人達が、自分たちの労働条件や利益を守りたいという人達がいれば、そういう人達を組織するということが名実とともに管理職ユニオンです。

1990年代、時代の中で生まれた管理職ユニオンは、湯水のごとく接待費を使い部下をまとめていけばよかったから、戦力としてはあまりないからリストラ対象になった。能力のあるなしにかかわらず、リストラ時代の突入とともにそういう人達を組織したから、マスコミも取り上げたから、時代的背景があって注目を浴び伸びたんです。

現時点では、違う角度から原則的に考える必要があるんじゃないかというふうに思います。組合員の皆さんも、これからの管理職ユニオン運動をどうするか、我々が方向を示さ

ないといずれ消滅するであろうと思いますので、これは真剣に考えながらやって行きたいと思います。

### 〔後継者は〕

後継者の問題は、昨年 8 月に大阪労働学校アソシエで、学生さんと若者が 40 名くらい集まりました。私も「戦後労働運動史」の講師をして、将来、社会運動・労働運動の専従になるようにアピールもしました。たまたま興味を持ってくれた 24 才の若者が組合事務所に顔を出してきてくれています。その彼が労働運動をやりたいというので、1 年をかけて後継者として育てて行きたいし育ててもらいたいと思っています。

### 〔教育・学習の強化〕

2 つ目は、我々の組合は当事者主義で、皆さん方の意向に沿うようにやってきました。執行部でもあまり縛りがなかったんですけども、今年からは少し執行部全員で学習に行こうとか、政治集会に行こうとかはじめています。そういう意味で教育と学習活動と行動するということと結びつけながら、やりたいということで、大きな柱にしています。

### 〔業種別職種別ユニオン運動〕

3 つ目は、業種別職種別ユニオン運動研究会というのを、東京の方で木下武男さん、後藤道夫さんなんかや、日本労働弁護団の弁護士なんか呼びかけ人になって、今年の 6 月に発足しました。関西からということで私も運営委員に選ばれています。この運動は、一つは貧困の問題、非正規といわれる人が 4 割近くになっています。日本は企業内で正社員で長期雇用が崩れだして、非正規雇用が増えていくという労働政策になっています。ですから、そういう多くの人達の賃金が低くなって生活が大変になっている。それは出生率の問題とか、結婚の問題だとかいろいろ統計が出てると思います。年収が 300 万以下とかいう人が増えてます。今政権をとっている安倍なんか勝手に解釈して、平等と言ったりしてるわけです。非常に給与の高い人は、残業代ゼロ法案だとかを作って格差をつけて、別の角度から”働かせやすい”という政策を打とうとしています。そこはきちっと見ないと。

経営者というのは善意でやっているわけやないんです。もうけるため、もうけた金を自分たちの懐に入れるために報酬として、株主配当として取ってるわけです。本当は、働いた人に我々に返せという闘争が労働運動なわけですけども、配分権を取るとか、より多く我々にまわせとしなあかんわけですけども、そんな事はやらない。

労働諸法というのは規制法なんですね。資本に少しずつワッパをはめて、”資本の平等の競争”ということもあるんですけども、資本の競争、労働者の搾取をどういうふうに規制するかということ、労働組合が団結しながら弾圧を受けながら勝ち取ってきた規制法が法律が、今まさに崩れようとしています。規制の緩和をして、規制をなくしていこうとしています。

残業というのは協定を結ばないとしてはいけないんです。協定を結ばなければいいんです。労働組合はそういう角度からものを考えなあかんのです。労働基準法は最低なんです。



してきたことです。それはそれで力を発揮してきたことは間違いありませんが、現状では頭打ちになっているというのが私の認識です。

頭打ちになっている理由は大きく分けて二つあると考えています。一つは、個別的労使紛争の解決制度がそれなりに整備されてきたことです。2001年には個別労働紛争解決促進法が制定され、行政による個別労使紛争にかかる助言・指導・あっせん等が制度化されました。相談件数は昨年度で100万件を超えています。また、2004年には労働審判法が制定され、比較的簡易な形で労使紛争の司法解決が可能となりました。近年では毎年3500件程度の労働審判手続きが行われています。本当に納得できるものかどうかは別として、とりあえず個人で、労働組合に加入しなくても、労使紛争に対応することができる制度が整備されてきたのです。その結果、コミュニティ・ユニオンが担ってきた「駆け込み寺」という機能が、行政や司法に吸収されてきている面があると思います。

もう一つは、コミュニティ・ユニオンが、結局のところ個別的労使紛争の解決というところから抜け出せず、なかなか集団的労使関係を構築できていないことです。つまり、行政や司法の下請けのような状態から抜け出せず、労働運動になっていないということです。そのため、労働組合としての力を蓄積・強化していくことが出来ず、財政基盤も脆弱で、後継体制の構築もままならないという状態です。その結果、立ち上げ当初のメンバーの高齢化に伴い、弱体化と消滅の危機に直面しているユニオンも少なくないのではないのでしょうか。

以上のような認識ですので、私としては、管理職ユニオン・関西や関西ユニオンが、現状のままの延長線で5年後あるいは10年後も継続できるとは考えていません。今まさに転換点に差し掛かっていると考えています。

コミュニティ・ユニオンの方向として想定しうるのは、大きく分けて二つあります。一つは、民間の労使紛争解決機関として専門化していくことです。もっとも、これはもはや労働運動とは言えず、サービス業の一種とでも言った方が良いでしょう。もちろん、安価な値段で気軽に相談できる民間機関があるというのはそれなりに有用性があると思うので、社会的な意味がないとは思いません。ですので、私としてそうした方向を目指す人がいても否定する気はありません。もう一つは、労働運動の原点に立ち返って、駆け込み寺から脱却し、集団的労使関係の構築を目指す方向です。

私としては、もちろん後者の方を目指したいと考えています。もっとも、集団的労使関係と言っても、色んな形があります。私は企業内組合という形態を一概に否定する気はありません。右肩上がりの時代で、まがりなりにも終身雇用や年功序列がスタンダードな雇用慣行であったと言える状況では、企業内組合もそれなりの有効性を持っていたと思います。しかし、1990年代以降状況は大きく変わってきています。内部労働市場はどんどん狭隘化し、外部労働市場が拡大してきました。こうした状況では、企業内組合という形態の限界性も露わになってきています。では、業種別・職種別の組合を目指すのかと言っても簡単ではありません。外部労働市場による賃金をはじめとする労働条件決定が徐々に支配

的になりつつあるわけですから、傾向的には業種別・職種別組合が必要とされていくであろうことは明白ですが、日本では企業横断的な労使関係は制度的にも実態的にもほとんど形成されていないのが実情だろうと思います。もちろん、部分的には、運輸関係や介護・医療関係等、とりわけ労働者の流動性が高い業種・職種では、企業横断的なつながりの萌芽が形成されつつあるように思います。ですので、当面は、業種別・職種別の組織化を目指しつつ、それぞれの業種・職種の特征に合わせた組織化を進めて行く必要があるのではないかと思います。

一般論はこれくらいにして、今年の具体的な抱負ですが、関西ユニオンの定期大会でも確認した通り、連帯ユニオン関西クラフト支部との協力関係の強化と統合の実現が最大の課題になると考えています。もちろん、組合費の違いや、カラーに違いなど色々と調整が必要なこともありますので、簡単ではないとは思いますが。しかし、万難を排してでも、前に進んでいかなければ、未来はないと考えています。というわけで、今年の関西ユニオンの定期大会で統合方針を提案し、そして11月の関西クラフト支部の定期大会に合わせて統合を実現するために、全力で進めて行くつもりです。

## 書記次長 K.T

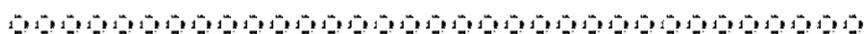
定期大会にて再任されましたK. Tです。

「管理職ユニオン・関西の日常活動」の見直しを始めていくべきでもあるでしょう。

リストラやパワハラなど法令違反のブラック企業の危機的状況について広く社会に伝えて労働環境の改善に努める行動を開始できる運動に努めたいと考えています。

特に兵庫県地域の活動に積極的に加わっていく一年にしていきます。政治・経済・社会的にも複雑多岐にわたる問題が激変することが予想されますが終始一貫して誠実に遂行し組織運営の強化・発展に貢献したいと行動します

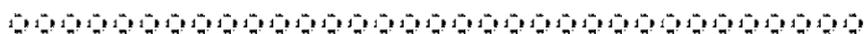
### 執行委員 N.K



今回の大会において、早いもので5期目の執行委員選出となりました。昨年は職場での勤務の関係もあり、やや少ない活動だったのではないかと自身反省しております。

今期は可能な限り時間を作って組合活動に参加したいと思います。仕事との両立が難しい時期もありますが、私がモットーにしている「組合が慰労の場に」を励みに頑張ろうと思います。組合が身近な存在であると理解して頂けるように微力ながら取り組む所存です。どうぞよろしくお祈いします。

### 執行委員 T.N



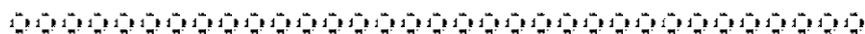
会計から新しく執行委員に就任しました。今年度の決意として、引き続き組合員の団体交渉、争議支援に力を入れたいと考えています。また、他労組、諸団体との連携・協力体制を強化することに尽力したいです。そして福祉・医療・介護部会では中心メンバーとして活動し、定期的にグループ会議を開催したいと思います。よろしくお祈い致します。

### 執行委員 I.H



私は昨年の1年間初めて執行委員を経験させて頂きました。特に自分が60歳定年以降の再雇用で働いている現状を踏まえ、組合高齢者の働き方や生き方について何かお力添え出来る事が無いかと模索してきましたが、幸いにもシニアグループ活動という場を与えて頂きまして、手前味噌ではありますが、僅かながらでも高齢者への道標をお示しする事が出来たのかなと思っております。再任2期目も当活動を引き続き進めて参りたいと考えておりますので、ご支援ご協力の程何卒宜しくお祈い申し上げます。

### 執行委員 T.F



執行委員再任ありがとうございます。

昨年は4月の給与ダウンから始まり5月23日には顔面神経麻痺を発症し、会社からの嫌がらせがますます悪化していきました。病気の方は11月17日の通院でようやく治療が終わりましたが、顔面右側に違和感が残っており完全回復は難しいようです。

さらに会社からは改善プログラムを発動されましたが、病気治療中も中断されることは無く、今年4月からの降格と約2万円の月給ダウンを伝えられました。協調性が無いことを強調され、計画したノルマを達成した項目があるにも拘らず最低の評価です。

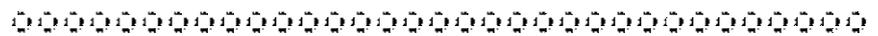
改善プログラムは2日間研修センターで研修を受けてその後の目標を定めた以外にたいしたことは行っておらず、形式的なものと思われます。最低評価も相対評価ではなんとでもなるので、執拗な嫌がらせです。近日中に会社側がキャリアプランナーによるカウンセリングを行うとのことですが、退職を迫る物と思われます。

5月には久しぶりに団交を行いました。裁判辞さずの超強気の姿勢は相変わらずでした。話し合いには形だけ応じて実際にはまったく応じていません。東京で起きた裁判で負けたこともまったく反省していないようです。もうどうしようもない会社に成り下がりました。

昨年も企業の不祥事が相次ぎましたがどこも現場の意見に聞く耳を持たず、幹部が暴走しても止められない所が多いのだろうと感じました。

今年は戦うことも大事ですが、自分も大事にしたいと思ひます。但し間違っていることは間違っていると声を上げることは大事だと思ひます。声を上げる仲間を増やしていきましょう。力には力をでは限界があります。

## 執行委員 Y.Y



職場で仲間を増やそう、職場で嫌がらせやいじめに遭いながらも頑張っておられる組合員の方々に敬意を表します。

体調を崩して5年ほど組合から離れていました。治ったわけではありませんが、何とか皆さんのお力になればと思ひ執行委員として復帰することになりました。

先の定期大会で職場での複数化の方針が確認されました。職場での労働条件を改善するためには、いかに職場で影響力を持つかにかかっているといっても過言ではありません。

経営者は何よりもそうしたことをよく見ているもので、孤立した闘いでは、経営者から

軽く見られます。自ら先頭に立って声を上げることは必要ですが、一人ではなく複数であれば経営者は恐れること間違いありません。

とは言え、仲間を増やすことは並大抵ではありませんが、相談する仲間がいれば心強いものと思ひます。職場での闘いに向けて微力ですがお手伝いができればと思ひますので声をかけてください。



## ～闘争報告～

「このハゲー！ ちーがーうーだーろー！！」

MU組合員 A. M



このフレーズ、流行語大賞にノミネートされた程に流行りましたが、まさしく、私が1年間、叫び続けたフレーズです。顛末をご報告させていただきます。

私は、昨年末に59歳になった後1年で定年を迎える男です。2年半前の2015年6月に、ヘッドハンティング会社から声がかかり、健康食品メーカーの社長（雇われサラリーマン社長）から現在所属するシステム開発会社であるエムウィンソフト株式会社（以下、会社）に転職しました。約1年半の東京本社勤務を経て、一昨年の11月終わりから大阪事業所にて営業部門のシニアマネージャー（部長職）として勤務しています。

私が所属するのは、調剤薬局やドラッグストアの調剤コーナー向けのソフトウェアを開発、販売する部署ですが、私に声が掛かったのは、私の持つドラッグストアや薬系卸との人脈と営業部門のマネジメント経験に期待してという事でした。画期的なシステムが開発できたので、攻勢に転じるとの話に私も期待して入社しました。ちなみに、私の入社によって、ヘッドハンティング会社にはスカウト料500万円が支払われました。

ところが、このシステムが、画期的だというのは、独りよがり、一向に数字が上がりません。2016年年末までの1年半で、全社の実績が2企業3店舗への導入という惨状でした。先行投資策は損益の足を大きく引っ張り大失敗となりました。

そこで、自らの経営判断ミスのカバーするため、会社＝渡辺社長（以下、社長）はコストカットに出ます。3月決算後に前年度の評価をスタートするのですが、まずは、従業員の中では高給である私の給与ダウンを考え、通常の手順を経ずに実行を図ります。スカウト料まで支払って採った私が目障りになってきたという事です。

2月9日・・・本社に呼びつけられ、新規開拓の成績不振、マネージャーとしての働きから大幅減俸を考えていることを告げられます。私自身の責任が皆無とは言いませんが、まずは、損益の悪化をもたらしたのは、経営判断のミスが大きいと指摘します。又、マネージャーとしての働きが期待通りでないという点については、そういったポジションに就かされていない事が問題であると反論しました。

3月9日・・・本来の評価手順（自己評価→直属上司評価→最終評価）を無視し、社長自らが一方的に私の評価を行い、決算も終わっていないこの時期に役職の2段階降格を織り交ぜ、20%近い150万円以上のダウン提示と、受け入れられない場合の退職の二者択一を迫ってきました（社内メールにて）。

3月24日・・・社長来阪、面談。内容は、2/9の繰り返し。面談直後に、上記の二者択一の強要に対して、大幅な給与ダウンも退職もどちらも受け入れられない、それでも強引に強行される場合は、法律の専門家に相談し、対処することもやむを得ずとメールにて回答します。3/29に、その私の回答に対して、お詫びもコメントも一切なく、他の従業員と同じステップで評価し、その上で給与を決めるとのコメントが届きました。

攻撃は最大の防御と考え、今回の社長の理不尽な行動や経営責任を追及していくために管理職ユニオン・関西（以下、組合）に加盟させて頂き、6/5に会社に通知しました。その後の6/26に一次評価者の藤本氏と面談。社長評価より、大幅に高評価でした。

7月26日・・・執行役員斉藤氏面談。2017年度の新年棒の提示あり。2階級ダウンもなく、金額は、社長の提示から約140万円弱UP（昨年年棒からは、9万円ダウン）でした。

唯、年棒のダウン額が是正されたから、それで良いというものではなく、自らの経営ミスに従業員に転嫁するような腐りきった経営者を許すわけにはいかず、第一回の団体交渉を申し入れました。薬局部門の不振の原因となった過剰投資の経営責任を明らかにし、退任もしくは、自らの役員報酬をオープンにし、その上で大幅な報酬減額を要求しました。又、私に対しての経営者として許されることのできない行為に対する金銭の支払いによる謝罪も併せて求めました（具体的な金額は提示せず）。

8月25日：第一回／10月10日：第二回／11月7日：第三回団体交渉・・・この3回の団体交渉を通じての社長の回答は、自らの経営責任については、言い訳に終始し、退任もしくは役員報酬の開示と減額に関してはゼロ回答。又、私個人への行為に関しては、当初は、反省どころか開き直りが見られた程でしたが、2回目の団交後の回答書には、私からの要請があったので通常時期よりも早く、年棒提示したという怒り心頭な前置きは有りましたが、通常査定期と異なる時期に十分な材料が揃わない時点で提示したことについては拙速であり、申し訳なく考えているという、初めて詫びらしいコメントが入りました。

第三回団交では、仲村書記長からのアドバイスもあり、私の方から終息に向けての提案を準備して臨みました。お詫びのコメントを正式に謝罪文にし、その中に全従業員に二度とこのような行為を働かないという内容も入れ込むこと、謝罪金として10万円を支払うことの2点を最終着地点として要求しました。

1 1月17日:第三回団交時の当方要求に対する回答書 No.1/ 12月2日: No.2=No.1の修正/12月14日: No.3=No.2の修正/12月19日: No.4=No.3の修正…第三回団交後のこれらの事務折衝は、仲村書記長にお任せしました。私にとっては、社長自らが、大幅減額か退職かの二者択一を迫ったことが最重要なポイントですが、その部分は、最後まで二者択一を迫られたと私が勝手に解釈したと主張され、文章を修正させるには至りませんでした。自分としては、サインしたくはなく、完全に納得出来るまで、交渉を続けたい気持ちではありましたが、解決金を払わせ、謝罪文まで書かせたら、ここらが落としどころと仲村書記長に説得され、サインすることを決断しました。

12月28日…組合の仕事納めの日、会社作成の合意書、2017年度の年棒契約書(2017年4月~2018年3月)にサインし、謝罪文を受け取りました。金銭面としては、年棒ダウン額9万円に対し、解決金10万円で決着しました。

—所感—

今回の件については、組合加入前に個人的にも強気に出て、他の従業員と同じステップで評価するとのコメントを得ていたので、組合加入が、どの程度金銭面に作用したのかは不明ですが、少なくとも3回の団体交渉で常に弁護士も含む5~6名の人間を大阪まで呼びつけ、その準備も含めて時間と費用を使わせて、プレッシャーを掛け続けたことは大いに組合加入の意義があったと考えています。

又、同時に12月末で退職したS社員の未払い残業代支払い交渉も並行して行いましたが、全て会社の言いなりになる人間ばかりではないことを私の件と併せて、会社=社長にアピールできたことは良かったと思います。

私自身は、あと一年で定年を迎えますが、残り少ない期間を、良い意味では大人しく真面目、悪く言えば、会社の言いなりの羊の群れともいえるこの会社の社員が、もっと問題意識を持ち、経営にも眼を光らせるようになるよう、活動を続けていきます。出来れば、櫻木氏退職後、組合員は一人となってしまいましたが、一人でも二人でも組合へ勧誘できればと考えています。

仲村書記長を始めとする管理職ユニオン・関西の皆様には、今回の件に関して、多大なご協力を賜り、心より感謝致しております。本当にありがとうございました。引き続き、ご指導、ご鞭撻の程、宜しくお願い致します。

一応、サインはしましたが、謝罪文の内容には納得していませんし、許していません。この渡辺という経営能力も、リーダーシップも、営業力も人望も何も持ち合わせず、会社の害となっている社長は相変わらず、見当違いな言動をしているようです。この男に対する私の叫びが終わることはなく、叫び続ける事となるでしょう！

「このハゲー！ ちーがーうーだーろーーー！！」

## 未払残業代を賭した闘争について

組合員 T.S

私の所属していた会社は、東京に本社がある従業員 80 名規模のシステム開発会社です。同業他社から 2008 年に営業職として入社し、2016 年までサポート部署への配置転換、営業職と云いながらも、システム改修にあたる対応を兼務しつつ、顧客対応、予算実績に対する営業業務に従事してまいりました。残業も当然の如く発生し、月 180 時間以上残業しておりましたが、営業職である事から残業代は発生しないと言われ、その当時は会社の成長と自身の給料アップを願い、途中二度の大病を患いつつも、継続雇用される事に感謝しつつ、ただひたすら寡黙に職務を遂行する日々でした。

契機となったのは、2016 年 11 月より大阪事業所への異動を命ぜられた事に端を発します。大阪事業所の前任営業職員の退職に伴う、現地採用員が決まるまでの既存顧客の引き継ぎ対応が業務になると言われ、当初は 3 ヶ月～半年との約束で赴任しました。家族の反対は当然ありましたが、それを押し切り、私は多少は業務が軽減され、今後の評価、昇給など期待されると信じておりました。

しかし結果は相反し、引き継ぎ人員はなかなか採用されず、さらに当初の約束であった既存顧客の引き継ぎ対応のみならず、新規開拓の案件対応まで行う事となり、単身赴任であった事から、土日も当然の如く業務となり、残業時間は東京本社勤務時代から増大する事になり、果てには当初の赴任期間に関する約束も大阪事業所で調整しろ、自身で考えろという、責任転嫁をされました。

管理職ユニオンに加入するきっかけは、私の勤務状況を察した、既に管理職ユニオンに加入していた同僚からの誘いではありましたが、期を同じくして会社の業績不振は営業職にあるとした責任転嫁が会社の全体朝礼で社長から発せられ、さらに会社自体が顧客企業との資本提携を前提と思われる業務提携、ならびにそれに伴う経営のスリム化を言い訳としたリストラが周知された事でした。

私は、営業職と云われながらも職務外であるサポートや開発支援まで行い、先述の通りひたすら 8 年間、家族を犠牲にし、大阪事業所への単身赴任も受け入れ、会社の意のままに従事してきましたが、それがその結果だったと感じた時は本当に心折れました。

2017 年 7 月、そこから私の闘争は始まりました。このままでは、単身赴任のまま会社の意のままにリストラされてしまう。同じ退職であるならば、社長に一矢報い、家族を犠牲にしてきた対価を要求し、経営責任を従業員に押し付けるとした責任転嫁を正すべきと考え、退職を明言した上で、経営責任は社長に在るとした訂正要求と未払い残業代を賭しての団体交渉を開始しました。

団体交渉の準備と並行しての転職活動、そして普段通りの職務対応は、本当に激務でした。顧客を犠牲にはできず、職務を第一優先として、平日から土曜日は深夜までの通常勤務、日曜日に団体交渉の準備となる要求額の計算、書面準備を行い、第 1 回の団体交渉では、①業績不振の責任は営業職にではなく、社長を含む経営陣にある事、②過去 2 年間の未払い残業代の請求、を掲げ、仲村書記長を始めとする管理職ユニオン皆様の後押しを得て、進めてまいりました。

初回の会社回答は、未払い残業代に対しては要求額の 4 分の 1 にも満たない額を提示されました。この時は、正直これ以上団交を繰り返しても要求額に達することは無いと諦めて早期に会社との手切れを行おうと考えましたが、管理職ユニオンの皆様の交渉により、以降、2 回の団体交渉を経て、増額され納得できる金額提示に至りました。

私は、2017 年 12 月に退職し、翌 2018 年 1 月より別の会社への転職が決まり、準備期間中の身であります。私の闘争は幕を閉じました。しかしながら、社員を奴隷のように扱い、都合よく切り捨てようとする企業に対しては、これからも異議を発して行こうと考えます。

以上

# 管理職ユニオン・関西と私

大阪府職員 U.U

まずは、先般の「管理職ユニオン・関西結成 20 周年記念パーティー」に、お招きいただき、ありがとうございました。そもそも私と管理職ユニオン・関西との出会いは、この貴



組合結成大会から来賓として招かれた事が始まりでした。「来賓」と言っても、今だから申し上げますが、当時の私の労働行政の仕事は、正直「各労組の動向調査」も、その一つでしたから、実際の目的は「管理職ユニオン・関西の実態把握」にありました。特に当時の「管理職ユニオン・関西」は、先に「東京管理職ユニオン」ができて、マスコミも結構、取り上げていましたから「大阪にも管理職ユニオンが来る！」で、マスコミも大阪府労働部でも関心を集めていました。

その中で「来賓挨拶」と言っても、当たり障りなく行えばいいものを、私自身、中学生の時から部落解放運動に目覚め、ずっと社会運動に関わり、結成大会当時は自治労大阪府職員組合労働支部の役員を担っていましたから「行政からの来賓挨拶」が、段々とボルテージが上がって、「連帯の挨拶」に変質したのを覚えています。その後、仲村書記長の誘いもあって、「無の家」づくりにも参加。田んぼづくりに、急に鹿が飛んできたり、最も苦手なヘビが田んぼの畔を這い上がってきたりと今、思い出してもゾクゾクとします。それと最も重要な労働相談ですが、大阪府の労働相談事業には「解決型労働相談＝『調整』制度」といって、具体的に労使の間に入り、和解的に解決を目指す制度があり、この制度は全国的にも先進的なものです。

しかし、それでも使用者が「調整」自体を拒否したり、訴訟的に問題解決を図っても「日本の裁判は金も時間もかかる」で、実質的な解決を図るには困難性が伴います。2006 年度から「労働審判制度」が導入され、比較的、迅速な解決が図られるようになりましたが、これとて葉書で「労働審判にのるか」を聞く程度で、積極的に「労使双方とも労働審判で解決しましょう！」という働きかけを行うものではないのです。このように体制内の「労使トラブル解決諸制度」を見渡すと、どれも一長一短で、どうしても「運動的解決」を図らざるを得ない事案も、少なからずあります。そんな時「使用者側事情聴取」の状況次第では、合同労組（管理職ユニオン・関西等）とタイミングを見計らって、「団体交渉」を合同労組として登場して頂く、また、その逆に「合同労組（管理職ユニオン・関西等）⇔使用者」との労使紛争で、労働事務所として、使用者に「調整」を持ちかける等、ベテラン職員でないとできない事ですが、実質的に「陰なる連携プレイ」で効果的な解決を図る事も何件か試み、管理職ユニオン・関西にも随分「あれや、これや」と御世話になった事があります。最後に労働相談の傾向ですが、大阪府労働相談統計によると、「解雇・退職勧奨」

が、以前からトップですが、最近の特徴として「職場のイジメ（パワハラ等）」が2位、3位と増加傾向にある事です。この中には「解雇・退職勧奨」や「賃金未払い」と「職場のイジメ（パワハラ等）」と関わって「メンタル疾患等」も伴う複合的相談内容が増えてきています。

この「メンタル疾患等」も関わる労働相談は、通常の労働相談と異なって、特別な「メンタル技法」を駆使した技術が必要となります。私は「これからの労働相談は、メンタル対応もできないとダメだ」と産業カウンセラー（シニア）の資格を取得し、現に副業として「メンタル相談」も行っています。今後、管理職ユニオン・関西が「メンタル相談」にも事業化するとなれば、私共の稚拙なカウンセリングでも、貢献していきたいと思えます。

労働相談も労働運動も実践が途切れたら、能力劣化のもと。その意味でも管理職ユニオン・関西の活動に、今後とも貢献できればと期待している次第です。

---

## 学習会「産業カウンセリングの基礎知識と事例紹介」

日 時 2018年1月27日（土）午後3時～5時  
場 所 ユニオン事務所  
講 師 産業カウンセラー U ん

---

## 産業カウンセラー U メタルヘルス相談受付 (要予約)

日 時 2018年2月13日（火）午後3時～5時 ユニオン事務所  
// 27日（火）午後3時～5時 ユニオン事務所

※相談をご希望の方は、事前に組合事務所（06-6881-0781）まで申し込んでください。希望者が多い場合は、先送りになりますのでご了承ください。



# 2017年ユニオン 10大ニュース

年末の事務所仕舞い懇親会で、皆でビール片手に2017年1年間を振り返り、ユニオン10大ニュースを出しました。この紙面で簡単に紹介させていただきます。

## 1 エルライン事件 労働委員会完全勝利命令

11月17日、大阪府労働委員会で画期的な勝利命令が出ました。フェイス第40号で詳しく紹介していますが、会社がSさんに対し部長職であるにもかかわらず運転手業務に専従させたことを不当労働行為に当たると断じ、元の業務に戻すことを命じるとともに、謝罪文の張り出しも命じたのです。もちろん、まだ問題が解決したわけではありませんが、これで一気に流れが変わりました。

## 2 光明池土地改良区に対して集会・デモを敢行

7月16日、光明池土地改良区に対して集会とデモを敢行しました。他労組の応援もえて、約50名が結集。現在も懲戒解雇の無効を求めて裁判継続中であり、まだまだ闘いはこれからですが、ユニオンの力を示すことができたと思います。

## 3 ゲオ団交拒否事件 最高裁で勝利

ゲオホールディングスは本社所在地である愛知県での団交開催に固執し、事実上団交を拒否しました。これについては、大阪府労働委員会、中央労働委員会でユニオンが勝利。ゲオホールディングスは命令を不服として、東京地裁に命令の取り消しを求めて提訴しましたが、棄却。さらに、東京高裁に控訴しましたが、これも棄却。そして、3月2日、ついに最高裁の棄却決定で、ゲオの敗訴が確定したのです。この最高裁決定は、他のユニオンも利用できるの、波及力は極めて大きいと思います。ちなみに、最高裁の棄却決定を受けて、ユニオンは現在ゲオホールディングスに対して損害賠償請求裁判を起しました。無形の損害を受けたとして、220万の支払いを請求しています。

紙面の都合もあり、後は項目だけを紹介します。

- 4 管理職ユニオン・関西20周年の集いを、100名の参加で盛大に開催
- 5 春闘御堂筋デモ、約50名の参加を得て敢行 11回目！
- 6 関西ユニオン定期大会で連帯ユニオン関西クラフト支部との連携強化を確認～頭語号に向けた協議を開始。
- 7 但馬屋食品 週2回のペースで本社前や朝来工場前での行動継続
- 8 神戸交通振興 関西ユニオンの分会結成～現在15名に！
- 9 養心会 分会結成
- 10 T.OさんKUの執行委員に就任～ボランティア専従として活動開始

## 名作を読む

# 『カムイ伝』 白土三平

関西ユニオン T.O

法令は誰がつくるのか？

誰のための法令なのか？

「百姓共をば、死なぬように生きぬようにと合点いたし収納申し付くように」  
これは徳川家康の言葉とされています（「落穂集」より）。

「百姓たちから、搾り取れるだけ搾り取れ」という考え方ですね。

さて、『慶安の御触書』です。

- 幕府の法令を怠ったり、地頭や代官のことを粗末に考えず、また名主や組頭のことは真の親のように思って尊敬すること。
- 酒や茶を買って飲まないこと。妻子も同じ。
- 農民達は粟や稗などの雑穀などを食べ、米を多く食べ過ぎないこと。
- 農民達は、麻と木綿のほかは着てはいけない。帯や裏地にも使ってはならない。
- 早起きをし、朝は草を刈り、昼は田畑を耕作し、夜は縄を緋い、俵を編むなど、それぞれの仕事を油断無く行うこと。
- 男は農耕、女房は機織りに励み、夜なべをして夫婦ともよく働くこと。たとえ美しい女房であっても、夫のことをおろそかにし、茶を飲み、寺社への参詣や遊山を好む女房とは離別すること。しかし、子供が多くあり、以前から色々と世話をかけた女房であれば別である。また、容姿が醜くても、夫の所帯を大切にする女房には、親切にしてやるべきである。
- 煙草を吸わないこと。これは食物にもならず、いずれ病気になるものである。その上時間もかかり、金もかかり、火の用心も必要になるなど悪いものである。全てにおいて損になるものである。  
(Wikiより)

江戸幕藩体制の農民統治の「生かさず殺さず搾り取れ」という法令です。

さらに、身分制度も描かれています。百姓・下人・非人と分けられて、軋轢が発生します。まさに、「分断して統治せよ」のやり方です。

『カムイ伝』 ゴールデン・コミックス 全21冊（小学館）

組合事務所の書架に置いています。ぜひ、借り出して読んでみてください。

## 2018年 明るい未来に向けて！

あけましておめでとうございます。昨年は組合員ほかの皆さんにいろいろ励ましていただき、ありがとうございます。お蔭さまで良い年になりました。会社ではとくに問題は起きず、いままでお呼びのかからなかったことにも関係を持つことができるようになりました。長いこと組合活動をやって来て良かったなと思います。韓国の仲間ともより深くつながることができました。組合活動以外では、2キロ以上のダイエット成功。投資ではヨーロッパの中小企業とインド関連が好調でした。今年も期待できそうです。米国の金利政策、ユーロの動向、ビットコインほかの暗号通貨の動向などのリスクに注目しています。懸案だったフィリピンの不動産事業も動き出したので今年には更に展開します。AIの技術革新で私たちの仕事が大きく変わろうとしています。変化に対して常に敏感であろうと思います。フィリピンで実感した語学力の不足を補うため、今年は今更ながら TOEIC に挑みます。



さて前回少し触れたフィリピンのセブとボホール島についてご紹介します。

セブは言わずと知れたフィリピン第2の都市で、狭義のセブ市はメトロセブの中心地域です。前回紹介した RUMAH HIGHLANDS ホテルはセブ市とマンダウエ市の境に位置します。セブはフィリピンで最も歴史的な街で、1521年のマゼラン上陸はスペイン統治時代の幕開けです。世界一周で有名なマゼランはこの地でマクタン島の酋長ラプラプによって



最期を遂げました。(写真)

セブはフィリピンで最も治安が良く、日本、韓国、中国からたくさん家族連れが遊びに訪れます。また語学学校も日本人や韓国人経営の大規模なものがあり、社会人の短期留学にも対応しています。組合員の方もどうぞご検討くださいね。

ボホール島はセブ市から船で1時間半で行ける大きな島です。熱帯モンスーン型気候で、世界最小のメガネザル、ターシャ(写真)の生息地です。前回のバギーの写真の背後にあったチョコレートヒル(4月のボホール島の夏にチョコレート色になります)やロボック川のランチ&クルーズのほか、イルカウォッチング、ウミガメとスノーケリングほかのアクティビティが可能です。

実はこの原稿を書いたあとは韓国の釜山で休暇を過ごそうと思っているのですが、年齢を重ねるにつれてこの時季は暖かい場所で過ごしたいという気持ちが強くなってきます。韓国での休暇は大好きで一番落ち着くのですが、今後は寒い季節は南の方へ行こうかと思っています。組合員のみなさんも冬は暖かいセブで休暇を過ごしませんか？

RUMAH HIGHLANDS のスタッフ一同皆さまのお越しをお待ちしております！

# メタボ解消！ 遊歩会ハイキング 貴人の眠る阿武山と武士の道を歩く

寒波到来の報に完全防備の遊歩会精鋭5名が定刻に茨木市駅に集合。バスにて武士の道登坂口に向かうが、いきなり数百段の階段と急勾配の登り道が一行を待ち受けていた。15分ぐらいで全員汗みずく。小休止をして防寒着を1枚、2枚と脱ぐほどの険しい急坂だった。気を取り直して再アタックし、阿武山の尾根道に出た。

初冬の木漏れ日の道を行くと、大化の改新を実行した藤原鎌足の墓に到着。考古学に造詣の深いSさんの蘊蓄を拝聴し、左に茨木の農村地帯、右に高槻の市街を眺めながら、阿武山の山頂に向かった。山頂からの眺望は、Iさんがいつも無断ポスティングを行っている高槻市街地のタワーマンションが眼下に望める絶景である。阿武山頂で記念撮影の後、本日の昼食予定地である高槻市総合スポーツセンターに向かう。ここは家族連れに最高のロケーションである。



昼食後、武士の道に再アタックするも、チェーンに取り付いて登らねばならない急階段と幅1メートルもない馬の背が我々を迎える。難行苦行のルートである。戦国時代に甲冑を着て刀を手挟み槍を持ってこの道を行き来した武人に想いを馳せた。本日最後の龍仙の滝に向うも、カニ歩きでしか降りられない急階段、急坂ありであった。龍仙の滝は、割れ岩の間を15メートルほど流れ落ちるなかなか趣のある滝である。



滝見学の後、もとの道を引き返す気力もなく沢沿いに下り、1日数便しかないバス停のある車作の集落に向うも、暗峠を髣髴とさせる急坂が最後の気力を奪う。山間にある車作の集落では、日没とともに2～3度も気温が低下し、2017年最後の遊歩会にふさわしい厳しいコースであったことを申し添えておく。

～追記～

10月のコースは残暑が厳しい、11月は六甲縦走でキツイ、12月は食べ物が無い、と欠席し写真に写っていないOH氏の近況を心配されている方もいらっしゃるかと思いますが、次号ではカキオコ・海鮮バーベキューを前に満面の笑みを浮かべるOH氏の姿をお見せできると思います。

(文責：リーダーO氏こと、プヨプヨ)

# 新入組合員学習会

入門編では、労働者はどんな権利を持っているのか？ 労働組合はどんな権利を持っていて、何ができるのか？ 団体交渉の進め方など、さしあたりすぐに知っておいた方が良いことを中心にレクチャーします。応用編では、職場での組合活動、労働条件改善、不当労働行為などについてレクチャーする予定です。新入組合員の皆さんはもちろん、そうでない方もどんどんご参加ください！

新入組合員学習会（入門編） 1月13日（土）14時～ @組合事務所  
新入組合員学習会（中級編） 1月26日（金）19時～ @組合事務所

## 介護労働者を組織しよう！

# 介護福祉士試験に合わせて大情宣

毎年1月に介護福祉士の試験が各都道府県にて開催されます。大阪でも、数万人の介護労働者が受験に訪れます。これに合わせて、連帯ユニオン・関西クラフト支部と合同で組合勧誘のための情宣を計画しています。指をくわえて相談が来るのを待っていても、業種別・職種別の組織化は進みません。介護労働者の組織化のために打って出ましょう！

日時：1月28日（日）14：30

場所：コスモスクエア駅3番出口

参加人数を把握したいので、協力していただける組合員の方は組合（大橋）までご連絡をお願いします。

## 学習会「産業カウンセリングの基礎知識と事例紹介」

日時 1月27日（土）午後3時～5時

場所 ユニオン事務所

講師 産業カウンセラーUさん

## 産業カウンセラーUさんのメンタルヘルス相談受付

（予約が必要です）

日時 2月13日（火）午後3時～5時 ユニオン事務所

2月27日（火）午後3時～5時 ユニオン事務所

※相談をご希望の方は、事前に組合事務所（06-6881-0781）まで申し込んでください。  
希望者が多い場合は、先送りになりますのでご了承ください。

～メタボ解消！ 遊歩会～

## 120 円で行く二府三県ローカル線の旅

JRでは、例えば大阪駅から天満駅に行くとして、どのルートを通っても値段は120円。ぐるっと大回りしてもキセルにはなりません。そこで、大阪駅を出発し、ローカル線をひたすら乗り継いで二府三県を回って最寄駅に至るといふ、鉄道ファンにはたまらない旅を企画しました。車窓の風景を楽しみ、歓談しながら、ゆったりとした一日を過ごしましょう！

日時：2月11日（日）9時45分 場所：大阪駅連絡橋改札口

## 映画を観よう！

○「ノーマ・レイ」(1979年 アメリカ 監督マーティン・リット)

1月20日（土）15時～ @組合事務所

【あらすじ】アメリカ南部の田舎町。ふたりの子どもを育てながら、紡績工場で働くシングルマザー、ノーマ・レイは、目標もなく、日々の生活に追われながらも、両親と共に平凡に暮らしていた。ある日、全米繊維産業労働組合から派遣されてきたルーベン・ワシヨフスキーと出会う。各地を訪問し、工場に労働組合を結成しようとするルーベンの知的な生き方に関心を持ったノーマはルーベンに少しずつ影響を受けてゆく。その頃ノーマは同じ工場で働く、子連れのスニー・ウェブスターと出会い、結婚し3人の母親となる。ある日の工場内で、ルーベンの勇気ある行動に共感を覚えたノーマは、労働組合の結成活動に参加し、行動を始める。そして工場経営幹部の執拗な妨害と戦いながら、ルーベンとノーマはついに工場に労働組合を設立する投票で過半数を勝ち取る。目的を達成したルーベンとノーマは友情と絆を感じながらも、別れを告げノーマが見送る中、ルーベンは車で去ってゆく。

○「檻樓の旗」(1974年 日本 監督吉村公三郎)

2月24日（土）15時～ @組合事務所

【あらすじ】足尾銅山は、明治9年、資本家・古河市兵衛に買収されてから10年足らずで生産量日本一の大銅山にのし上がったが、銅が渡良瀬川にタレ流され、沿岸農村は、凄惨な毒と死の荒野と化した。銅山操業停止を求めて近代日本最初の大きな農民の闘いが広まった。その農民たちの先頭に、栃木県選出代議士の田中正造がいた。明治33年2月13日、請願書をふところに、農民の若き代表・一ノ瀬宗八や多々良治平らを先頭に、農民代表1万2000名が、東京に押し出して行った。しかし、利根川を渡る川俣で待ち受ける武装警官、憲兵の大部隊に苛烈な大弾圧を加えられた。東京では、帝国議会で田中正造が、この事件を取り上げ、激しい鉞毒弾劾質問演説を行った。田中正造の追及に対し、総理大臣山県有朋は「質問の趣旨その要領を得ず」と、答弁を拒否した。正造はついに憲政本党脱党、議員を辞職した。そして、正造が嫌っていた社会主義者・幸徳秋水を尋ね、天皇への直訴文執筆を依頼した。前代議士の天皇直訴で天下を驚かせた田中正造を、政府は“狂人”扱いにし放免した。以後も、正造不屈の闘いを続けるが日露戦争のファシズム化の中で停滞を辿らざるを得なかった。古河と政府は、洪水防止の一大遊水池開発の名目で、闘いの中心谷中村一帯の壊滅をはかった。なおも踏みとどまる窮迫の農民たちに、目をおおう残酷非情の土地収用法＝強制破壊を執行していった…。それから6年後、孤独で巨大な先達・田中正造が息を引きとった。