



〒530-0043 大阪市北区天満1丁目6番8号 六甲天満ビル801
管理職ユニオン・関西 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782

年頭の挨拶

執行委員長 仲村実



組合員の皆さん、あけましておめでとうございます。

新型コロナウイルス感染症も新たな変異オミクロン株が拡大しています。特徴は、人口の多い大都市だけでなく、在日米軍基地のある沖縄・岩国での拡大です。これは、日米安保条約のもと米軍基地は日米地位協定で治外法権であり、軍関係者は何の検査もなく基地に出入りし、基地から沖縄や岩国市の街に自由に外出できるからです。日米安保体制・地位協定が根本問題です。破棄して対等の平和条約にしましょう。今年もこんな考え方を変えずに、労働者や生活が大変な人々と一緒に運動を続けます。

管理職ユニオン・関西を立ち上げたのが1997年5月、今年の5月で25年になります。私が工業高校を卒業し(株)柳本製作所に入社して17年目に実力がらみの組合活動が威力業務妨害とされ懲戒解雇処分を受けました。それに解雇撤回闘争の8年を加えた25年と同等になります。来週には74才になります。

全盛期は3人の専従体制でしたが、2013年から昨年大会までは私一人でした。昨年11月28日の定期大会で私が執行委員長となり、寺尾書記長となりました。この1月から専従2人体制です。

これからの管理職ユニオンには、管理職層と中高年齢労働者を組織対象の基本にしつつも、新書記長の組織拡大のための新しい取り組みに期待しています。

さて、資本主義も困難な先行きで、対抗する共生・協同型社会もはっきり見えない大変な時代です。石炭・石油の化石エネルギーに依存しグローバル化した資本主義は、必然的に地球環境の危機をもたらしました。再生エネルギー、EV車、国連発の「SDGs (持続可能な開発目標)」が取り組まれています。こうした取り組みが完全に行な

われたとしても資本主義では解決不可能です。私は資本主義の現状、人間が地球と共存できない現象が起こっていると見ます。

資本主義社会は、何でも金儲けのための自由競争を押し進めます。儲けることが目標あり、貧困が増加しようが格差がますます拡大しようが自由競争の結果であるだけなのです。

私は、この社会の変革を望み、生まれながらの平等と差別なき現実の実現を目指し労働運動をやってきました。差別や不平等を無くすために闘ってきました。

国際的には戦争があり軍事独裁があります。国内では自公政権が続き、これに日本維新の会と国民民主党が加わり憲法九条と前文改悪、そして自衛隊の強化、辺野古米軍基地建設強行、原発再稼働・推進です。ここ大阪では「大阪都構想＝大阪市の解体」の住民投票が2回も否決されても、先の衆議院選で一人区での維新の圧勝となっています。吉村知事、松井市長の維新体制は、労働者や人々のためにならない大阪万博とカジノ構想を強力に押し進めています。こんな社会でいいわけないのです。

労働組合がもっと人気を持ち、魅力あるものになるような努力が必要と思います。独占資本や大企業と対決できるよう、非正規労働者や中小企業で働く労働者が業界・業種に影響力を持つ労働組合を広げるための連携・共闘が必要です。

組合員の皆さん、管理職ユニオン・関西も転換点にあります。その基本を直接参加かつ職場で複数化、そして仲間の組合員のためにも汗を流して欲しいのです。

新型コロナウイルス感染症拡大防止の対策を継続しながら活動を続けます。組合員の皆さんも、体調には十分気をつけながら過ごしてください。今年も組合活動への理解をよろしく願います。

兵庫県組合員交流会の案内

日時 2022年1月29日(土)14時~16時

場所:三宮勤労会館 和室

(神戸市中央区雲井通5丁目1-2、三宮駅から徒歩5分)

昨年、5月29日以来8ヶ月ぶりの開催です。新型コロナウイルスの影響もあって年一度の開催にとどまっておりましたが、今期は複数回の開催が出来ればと考えています。前回、日本の隣国の韓国について、そのあらましと韓国語の仕組みを組合員の金中さんより解説していただきました。今回もその続きとして韓国を中心とした諸外国の事情の知識取得を学習会のテーマにしようと思います。大阪の事務所とは違った雰囲気味わいに来て下さい。兵庫県内の組合員はもちろん、他府県からの組合員の参加も大歓迎です。多くの方の参加をお待ちしています。

※終了後、懇親会の予定

「私の 65 歳以降の継続雇用について組合活動報告」

組合員 K・H



2020 年秋頃から自身の 65 歳雇用期限が身近に迫ってきているということが頭をよぎってきました。



このまま 2022 年 3 月から年金だけの生活になると、金銭的に非常に厳しくなることは明白であり、何とかもう少し働き、稼ぎ続けたいという想いが強くなってきました。現在、N・T（執行委員）とは同じ職場で働いており、同氏に相談したところ「管理職ユニオン・関西」に加入して組合活動をすることで、打開策を講じないかと組合加入を勧められました。

実際のところ、私はユニオンには経済的にも負担になることもあり、不安感が強く、とりあえず断りましたが、2021 年 2 月には再度説得されて、半ば「えいっ。や〜。」と勢いで加入致しました。

即、ユニチカ（株）の人事総務部長宛に「団体交渉の申入れ書」を簡易書留にて郵送しましたが、組合活動に慣れていない私にはこのことがとてもストレスに感じられました。

実際に団体交渉をしてみて感じたことは、組合活動をするということは、会社に対して想像以上の「威圧感」を与えることに繋がることなのだとということでした。

第一回目の団体交渉に向けて「要求書」を作成して読み上げることになりましたが、もう少し会社にとって断りにくい文章にするように、立石望氏からアドバイスを受けて幾らか修正をしてもらい、素晴らしい内容の「要求書」が完成致しました。立石望現執行委員には感謝、感謝です。

2021 年 3 月、第一回目の団体交渉でこの「要求書」を読み上げて、会社に提出致しました。

第二回目の団体交渉は 2021 年 8 月、2021 年 12 月 11 日以降にこの「要求書」の回答する旨の会社からの約束を取り付けることが出来ました。

そして 12 月の第三回目の結果的に最終の団体交渉には良い回答を実際に頂くことができました。

大体以上の流れでしたが、実際のところ色々と試行錯誤し悩みました。

現執行委員長仲村実氏にも大変ご尽力を頂き、良い結果を得られたものと大変感謝を致しております。

54 歳からユニチカ（株）に入社して毎年一年契約更新で今日に至っておりますが、2022 年 1 月には会社と嘱託契約書を交わす約束が出来ました。今後は、「嘱託契約書の確認」の団体交渉も毎年行うことで、70 歳まで現役で健康に元気いっぱい働くことを目標に是非頑張っていきたいと思っております。

以上

「組合員 K・H 氏の成功に際して想うこと」

執行委員 N・T

この度は、K・H組合員の65歳以降継続雇用が確定し、誠にめでたうございます。

執行委員長の仲村実さんや他の組合員の方々のご理解の賜物であると非常に感謝致しております。

しかしながら、ご本人の必ず「最初の一人（会社で現状の条件での65歳以降の継続雇用を勝ち取ること。）」になってみせるという強固な意志を持つての組合加入及び活動があったからこそ、現在があるのだということが、実際には一番大切なことであり、「やればできる。」ということを実証されたのだと思います。

実際には、この「団体交渉」は非常に難易度が高いものでした。周知の通り「高齢者雇用安定法」第9条に「事業主は65歳まで雇用義務を負う。」ものでありますが、2021年4月より「改正高齢者雇用安定法」が施行され、70歳まで「就業確保措置」をとることが、努力義務として事業主に課されるようになりました。しかし会社は、「最初の65歳以降の継続雇用の事例を作ってしまう。」ことに、とても抵抗を見せることが容易に想像できました。

交渉の形と致しましては、「管理職ユニオン・関西からユニチカ（株）へのお願い」というソフトなニュアンスで進めましたが、主な方針としては、「改正高齢者雇用安定法」を根拠としての、①1級障がい者の継続雇用、②少子高齢化による不足労働力確保。等々の65歳以降の継続雇用の「会社側のメリット」を力説する「説得交渉」だったと思います。

いずれにしても、粘り強く交渉を続けた当ユニオンと「最初の事例」を作ってしまうというジレンマを持ちながらも、正に画期的な決断をしたユニチカ株式会社との両者にとっても感謝を致したいと思います。

以上

映画

「われ弱ければ 矢嶋楯子伝」 完成披露試写会のご招待

組合員のS・Iさんからの招待券を10枚あずかっています。ご覧になりたい

方は、ユニオン事務所まで連絡ください。

日時 1月22日（土）

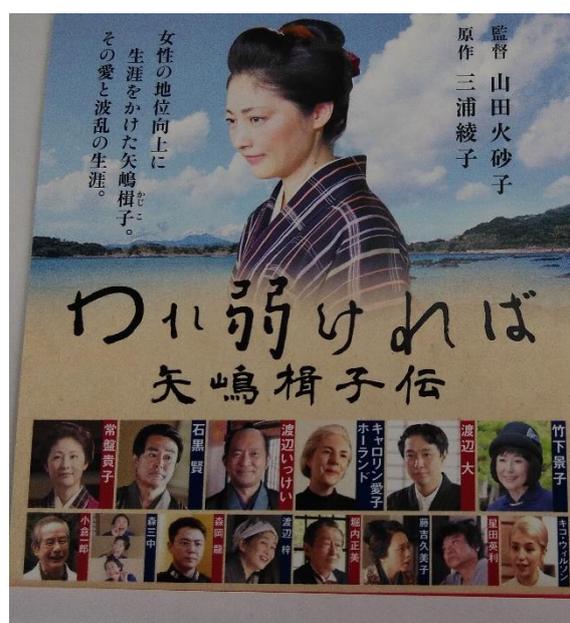
上映開始 1回目:10時30分

2回目:14時

上映会場 大阪府立男女共同参画・

青少年センター

（ドーンセンター）



北越配送(株)との第2回団体交渉報告

団交日時 2021年12月16日(木) 14時 場所 榎文化会館

団交参加者 組合：仲村委員長、M、S

北越配送側：荷福社長、清王弁護士

協議事項

- 1、貴社の賃金体系、賃金の仕組みについて。
- 2、従業員代表及び選出問題について。
- 3、11月26日付け「調査報告書」について。
- 4、不当労働行為問題について。
- 5、上記に関連する事項について。



団体交渉

○北越配送(株)の賃金体系について(以下Q&A方式で回答)

仲村執行委員長(以下 仲)：北越配送(株)は月給制か？

荷福社長(以下 荷)：月給制です。

仲：基本給の定期昇給はあるか？定期昇給はどのように上げているのか？

荷：定期昇給の明確な条件はない。入った時の経験などで決めている。

仲：中途採用した人は時期によって基本給は決まるのか？

荷：その入った人のスキル・経験値で決めている？

仲：経験や技量は「職務給」で決めているのではないか？就業規則に記載されているのではないか？運用上どうしているのか？説明してほしい。また、退職金は基本給で決まる。基本給が低いと退職金は低く抑えられる。後日でいいから「基本給」の取り決めを説明してほしい。毎年上がらず定額の人もいるのではないか？

荷：定額の人はいない。毎年きちんとベースアップしている。

S：きちんとデータをとっているが2年間昇給はありません。2年前まではわずかですが昇給していたがこの2年間は一切上がっていない。

仲：組合側の提案としてわかりやすい賃金体系を望む。上がっている人と上がっていない人の理由をほしい。賃金体系の実態を教えてください。

S：求人票には年一回昇給ありと書いてあるがきちんと守られているのか？

仲：役付き手当の規定はあるか？

荷：あります。

仲：役付き手当の規定を教えてください。通勤手当の計算方法はあるのか？

荷：距離計算がある。

仲：計算方法をおしえてください

荷：後日回答します。

○11月26日付け「調査報告書」について。

M：パワハラ問題の報告書に森田従業員に厳重に注意したと回答があるが具体的にどのように指導をしたが教えてください。また会社は職場環境の改善をできるだけ良くしていくと回答しているがどのようにしていくか聞かせてほしい。

荷：改めて回答します

○Sさんの問題

仲：賞与の支給は明確な基準はないのでしょうか？

荷：基準はない

S：今年の冬の賞与が夏季から下がっている。11月半ばに組合に加入しての原因ではないか？査定基準を聞かせてほしい。

仲：月給制と聞いていたが、長期休暇時に給与が下がっているのはおかしいのではない

か？そのへんの理由を聞かせてほしい。差額は会社が補填するべきではないか？傷病手当は支給されているが傷病手当は行政の支給である。

S：その当時に会社から「傷病手当」を受給するように指導された。5月時の人工肛門手術の時に有給申請もしたがなぜか有給を申請させてくれなかった。それはなぜか聞かせてほしい。

仲：月給制であれば給料は保証される。差額は通常保証されるべきであるので会社の考えを聞かせてほしい。

S：令和2年11月30～12月29日まで入院。入院後1月末日まで自宅療養。2月1日～職場復帰。1月分の給与はゼロ。12月分は日割り計算（11月16～12月15日までの給与を12月末に支給されている。日割り計算。10日分）12月16～1月15日分までは給与ゼロ（明細もない）、4月30～5月15日までの分は傷病手当を申請し給与は満額支給されていない。（日割り計算）

○従業員代表の件

仲：従業員代表は現状森田氏（総務部長）がなっているがきちんと決めなければいけないのですが、会社が介入して決めるのだけはやめてほしい。間違えても森田氏はダメ。就業規則変更や36協定をきめていかなければいけないのでお願いします。まずは選挙管理委員。

荷：会社から推薦したらいいのか？

仲：応報1名ずつでどうですか？

荷：わかりました。

○不当労働行為の件

仲：不当労働行為を行っているのを耳に挟んでいるが、今後はないように約束できますか？

荷：わかりました。

弁護士：私が代理人についてから起こった話（不当労働行為）ですか？

組合同：11月の第一回団体交渉以降です

○緊急時の連絡について

仲：緊急時の連絡体系はどうなりますか？会社支給の携帯を持たせているが。

荷：客先から電話があるので、基本担当者に携帯電話を持たせているが、何かあれば代表（荷福社長）に振るように指導している。

回答案件

- ① 基本給・賞与・交通費・手当などの明確な説明および基本給（賞与）の査定方法（運用方法等など・・・）
- ② 求人票に記載されている年一回の昇給はきちんと守られているのか？
- ③ S氏の昇給について。2年間昇給がない理由
- ④ S氏の令和3年冬季賞与の支給についての査定方法をどのように行ったか？
- ⑤ S氏の冬季賞与の査定額と組合加入の関連性について。
- ⑥ 入院（手術）時のS氏の給与が満額支給されない理由。
- ⑦ 有給を5月時に申請したが却下された理由。
- ⑧ 上記⑤の差額分はどうするか？
- ⑨ パワハラ案件で森田従業員に指導した具体的内容
- ⑩ 会社側の職場環境改善を今後具体的にどのようにしていくか？

回答予定日 1月20日まで。上記10件の回答を受けて、第3回の団体交渉を設定する。

第2回団体交渉に参加させて頂き感じたこと

11月に管理職ユニオン・関西に加入させて頂き初めての団体交渉に参加させて頂きました。

今までの環境では恐らく職場での問題点や要望等会社側に相談や意見しても相手にされない事も組合に入会すれば、会社と対等に話し合いの場を作れ、会社側も個人の要望等聞かざるを得ないという事を強く実感することが出来ました。

仲村委員長様、組合員として同席されたM部長のフォローもあり、お陰様で会社として不都合な事案明確に質問が出来、期限を決めて会社から回答、第3回の団体交渉日程を待つ運びとなりました。

特に仲村委員長の切り込みの鋭い質問など交渉の進行、私の給料明細、賞与明細などの資料準備にアドバイス頂いた松井部長のおかげで、大変感謝しております。今後の交渉や会社側の対応に問題点が出てくるかもしれませんが、仲村委員長様、M部長、何かあれば必ず報告、相談させて頂き、より良い職場環境に変わることには微力ではございますが努力する所存です。

組合員 M・S

メール相談から、来組相談、自力で解決のお礼がきました！

年収が下がるが、

休日、管理職の責任範囲の軽減を確保した

【相談内容】

私はこの11月に60歳になるものです。転職者です。会社で管理部長をしており労務担当をしております。再雇用の条件について、一度ご相談したく存じます。詳細は別途資料をまとめております。一度ご連絡いただければ幸いです。久しぶりの組合活動（最初の会社はユニオンショップの会社でした）になります。よろしく願いいたします。 S

【返信】 S様

定年再雇用条件の問題ですね。就業規則に規定がある場合は、その条件なども含めて資料持参の上、相談に来ていただけたらと思います。出来れば事前連絡をお願いします。 10/6 管理職ユニオン・関西 専従仲村実

【相談者からの連絡】 管理職ユニオン・関西 仲村様

お世話になります。ご返信ありがとうございます。明日の土曜日の午後にお伺いしたく思っております。もしご都合悪ければお知らせいただければと存じます。よろしく願いいたします。 S

【来組による相談】 10月12日、Sさんユニオンに来組され相談を受ける。

【結果の報告メール】 管理職ユニオン・関西 仲村書記長殿

お世話になっております。昨年10月12日の18時より書記長にご相談させていただいたSでございます。

その節は大変お世話になりました。大変遅くなりましたが結果のご報告をいたします。書記長の仰せの通り金額では譲歩が見込めないところでしたので、労働日と責任について交渉した結果満額回答を得ることができました。大変ありがとうございました。

1. 会社の60歳定年時の条件提示：年収945万円×70%≒660万円、部長は降りる、その他の条件は従前どおり。
2. 当方の条件：年収＝受諾。労働日＝月に6日の特別休暇（20日×70%＝14日の労働にしてくれ）の付与。管理職の責任範囲であった施錠、印章管理責任などもすべて対象外とする。

業務内容は管理部門の専門知識（実務ではなく法律などの基本）を教えることをメインとする

3. 交渉結果

当方の主張がすべて受け入れられた。

大変ありがとうございました。書記長にご教授いただいた、金銭で交渉するより、労働時間やその他の責任で交渉したほうが譲歩が得られやすい、との教えは全くその通りでした。労働日は母の介護（介護休業の取れる等級をうろうろしています）を理由にしました。結構な休日数になりましたので社労士等の副業でまた稼ごうと思っています。

ご報告大変遅くなりましたことお詫びいたします。感謝いたしております。ありがとうございました。 S 拝



組合員交流会/映画上映会

映画を観よう！

「トラ・トラ・トラ!」(原題:Tora! Tora! Tora!)

日時 1月21日(金) 18:45から2時間 場所 ユニオン事務所

〈解説・あらすじ〉 1941年12月の日本軍による真珠湾攻撃の全貌を、アメリカと日本の合同スタッフ・キャストで制作された大迫力映画。製作総指揮はダリル・F・ザナック、監督は、アメリカ側が「ミクロの決死圏」のリチャード・フライシャー、日本側が「スパルタ教育・くたばれ親父」の舛田利雄と「きみが若者なら」の深作欣二。1941年12月8日、日本軍の先制攻撃を傍受していたアメリカ軍はなぜか警戒命令を出さず、ハワイ真珠湾を見殺しにした。戦時下で人の命は駒のごとく扱われ、利用された。勝利を信じて突き進んだ一途な精神と、戦略に長けた者たちの攻防が描かれる。アメリカ軍は真珠湾の陥落によって何を得たのか。3300万ドルの巨費を投じて再現された真珠湾攻撃の様子は、まさに圧巻である。トラトラトラは、太平洋戦争の始まりである日本軍の真珠湾攻撃が奇襲により開始されることを伝えた電信の暗号略号。意味は「ワレ奇襲ニ成功セリ」

製作年 1970年、制作国アメリカ、時間144分、配給 20世紀フォックス

電気自動車【EV】へシフト!!

副執行委員長 稲岡宣男



現在、世界中で電気自動車（EV）シフトが加速度的に進んでいる。

ヨーロッパでは、欧州連合（EU）は2035年にハイブリッドを含むガソリン自動車の販売を全て禁止する。バイデン・アメリカ合衆国大統領は、2030年までに新車販売に占める電気自動車（EV）の比率を50%とする大統領令に署名した。アメリカ合衆国のゼネラル・モーターズ社は2035年までにガソリン自動車を全廃することを決定した。ドイツのメルセデス・ベンツ社は2030年に全車種を電気自動車（EV）にすることを決定した。日本でも、ホンダ社が全世界で販売する新車をすべて電気自動車（EV）と燃料電池車にする目標を発表した。

しかし、日本のトヨタ社は「ハイブリッド車も電気自動車も取り扱う全方位戦略」で対抗している。アメリカ合衆国でのトランプ大統領政権時代に、トヨタ社はトランプ政権側について、カリフォルニア州が厳しい二酸化炭素（CO₂）排出規制を独自に設定するのを阻止しようとした。このようなトヨタ社に対して米国のジャーナリズムは、『ハイブリッド車を売りたいがために、共和党議員に献金して排出規制強化に反対している』という批判を続けている。米国のNGOの0はトヨタ社をトヨタと汚染を意味する造語で揶揄した。

現在、全世界の自動車市場でトヨタ社をはじめ日本企業は圧倒的な強さを見せている。しかし、電気自動車（EV）では日本企業は劣勢になっている。日本企業はルノーと提携している日産しか上位10社に入っていない。2020年には、中国企業が44万円の電気自動車（EV）を発売しており今後の行方が不安視されている。

電気自動車（EV）に関しては、CO₂排出量や電力消費量に関して、誤解がある。製造工程のCO₂排出量を考慮しても、電気自動車（EV）は大幅なCO₂排出減となる。日本のガソリン車を全部電気自動車（EV）化しても電力需要は1~2割程度しか増加しない。2050年カーボンニュートラルを実現するには電気自動車（EV）への早期シフトは不可欠である。ゆえに、世界各国が急激な電気自動車（EV）シフトを進めている要因である。さらに、温暖化問題がなくても、単純な構造、利便性、エネルギー安全保障の観点から自動車のEVシフトは避けられない。

バッテリーの性能や走行距離も飛躍的に向上している。2021年中国メーカーが走行距離1000キロメートルの電気自動車（EV）を発表した。それまでの各社のEVの最長走行距離は500キロメートル程度なので、いきなり2倍になった。競争が激しいほど技術進歩も急激に進んでいる。EV化が進めば、増える雇用があるが、減る雇用もある。だから関係者は、死に物狂いで技術開発競争を進めている。

経営学者ドラッカーの名言に『未来を予測するための最も効果的な方法は未来をつくることだ』がある。最終的には勝者が誰になるはわからないが、確実に、日本の経済や雇用に大きな変化をもたらす。

しゃかいのまど

管理職ユニオン・関西 書記長 寺尾のあれこれ、つれづれ…
《Vol.1 2022.01.15》



●昭和の頃、ズボンのファスナー部分のことを「社会の窓」と呼んでいました。これはNHKのラジオ番組『インフォメーションアワー・社会の窓』（1948年放送）に由来しています。社会の内情や隠れた裏側を暴き出すという内容で、ここから、社会の窓=大事なものを隠している場所=と連想され、（男性の）ズボンのファスナー部分=「社会の窓」となったそうです。年配の人から「社会の窓」開いてるよ、と言われたら、それはズボンのファスナーが開いていることを意味します。

〈<https://twitfukuoka.com/?p=75674> より〉

謹賀新年

管理職ユニオン・関西（MU関西）の組合員の皆さん、友好団体の皆さん、今期新しく書記長になりました 寺尾そのみ です。頑張っておきますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

就任にあたり「ジェンダー コンシャスな組織になる、組織運営を意識する」という目標を掲げました。四半世紀を経るMU関西の歴史の中で初の女性書記長だからということではなく、オジサンが多そうな労働組合だからということでもなく、女性をはじめとするマイノリティーにとって居心地の良い組織は、誰にとっても心地好いところになるはず!という信念と実感・経験に基づくものです。

昨年来、前の職場である労働組合ネットワークユニオン東京で、『女性による女性のための相談会』
(<https://twitter.com/sodanforher2021>)

に関わってきました。そこで接した想像を絶する複雑怪奇に絡み合いこじれまくった困難…。

野宿生活こそしておらず、一見小綺麗にしているけれど、寒空に薄手のものを重ね着して、足元は素足だったりサンダル履きだったり。物資の配布で下着類を貰い、

「久しぶりにパンツを穿きました」

と言う若い女性もいたほどです。

ことほど左様に、女性の困難はなかなか表面に顕

れ難い…。MU関西に相談に訪れる人や女性組合員も、もしかしたら言い出し難い困難や不満、疑問、モヤモヤを抱えているかも知れません。だってMU関西の中では、中高年男性正社員以外はマイノリティーですからね。

対立や分断につながる指摘ではなく、お互いに新たに気づくことによって視野が広がり、尊重し合える関係をつくっていききたいのです。

「そうは言うてもワシ、オッサンやし、会社でうっかりモノ言うたら セクハラや!とかかってすぐ集中攻撃されるし…」

などと心配する皆さんに朗報です。2月に素晴らしい本が発行されます。上述の女性の相談会実行の委員会の仲間が執筆・発行しました（お問合せ・注文歓迎）。たとえ善意からの発言でも、褒め言葉のつもりでも、実はアカン、NGワードやということがあります。今まで女性たちが“わきまえて”文句を言わなかっただけ…。でも、これからは♪

このような本などから一緒に学びながら、少しずつ私たちの「社会の窓」を開いていきませんか？ 学習会などの告知に乞うご期待！

