



〒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

今年度の活動方針骨子 2023年度(22年11月~23年10月) 組合員みんなを確認し、組織拡大へ!

〈執行委員長 仲村 実〉



今年度の方針の最大の力点は、『組織拡大』です。執行委員数は減りましたが、『行動する執行委員会』にします。そして組合員のみなさんには、仲間を増やす『職場活動』を訴え、賃金引き上げ要求を取り組むこと、学習会や交流の集まりに積極的に事務所に出入りをしてもらうことを柱にしています。そして11月の次期大会までに30人の加入者を目標設定しました。

今期活動方針は、「世の中の動きは、私たち労働者にとって良い方向ではありません。」に始まる、ロシアのウクライナ侵攻などの国際情勢、そして国内での巡航ミサイル「トマホーク」の購入など軍事費増額、専守防衛もかなぐり捨てる「敵基地攻撃能力」強化、戦争する国家に向かってそれを推進する岸田自公内閣を批判の観点からとらえました。

労働組合の社会的影響力のなさ、労働組合の組織率、とりわけ従業員数99人以下の企業での組織率がたった0.8%の実態。中小零細企業に働く労働者はほとんどが未組織です。活用次第で労働組合は役に立つし、ストライキ権という武器があるにもかかわらずです。魅力がないのか宣伝力がダメなのか、考えさせられます。いずれにしても、目標は組合員を拡大することです。頑張る以外ないというのが、今年度の方針です。みんなで協力しましょう。

以下、組織拡大に関わる方針を転載します。





1、 組織拡大をめざす取り組み

(1) 組合員の拡大の取り組みをします

加入者目標は30名。一人職場を複数化に、友人知人を加入させることも。

執行委員が率先して春闘要求を会社に提出する。一人職場の組合員を複数化する呼びかけを専従役員・執行委員が行う。組合員に事務所に来てもらい、組織化計画を立て実行する。業界・職種・階層などの集まり、手始めに「塾講師関連グループ」を開始しました。団交への参加、相互応援関係をスタートしました。

(2) 宣伝活動の定期的に行います

12月17日(土)、18日(日)の2日間『物価高騰！今こそ労働組合を作ろう！年末労働相談ホットライン』を行ないました。その為のビラまきを南森町、JR天満駅周辺で行いました。MBSのニュースで取り上げられました。

今後ビラまきを毎月1回(1月は18日18時～南森町で)行います。執行委員はもちろん、終業後、手伝える組合員も遅れてでも来てください。YouTubeは、毎週2本を目途に撮影・アップを続けます。

管理職ユニオン・関西のホームページは、組合員は積極的にアクセスして、知人友人にもHPの認知度を上げて頂き、連動しているYouTubeもアクセスしチャンネル登録してください。

(3) 連帯ユニオン関西ゼネラル支部と協力関係

共用事務所として認めています。ホットライン相談活動、学習会、交流会(映画会など)を共同で進めます。定期ビラまき、抗議行動なども協力をしていきます。

2、 組織活動について

(1) 執行委員会

毎月1回の執行委員会を第3土曜日10時30分から行います。争議中・団交中の組合員は参加してもらってアピールなどしてください。

組織部担当は、三役と執行委員のS、Nです。

(2) 機関誌編集委員会(機関誌の原稿集めから編集、発行): 仲村、寺尾、K、F、Iで

す。発行日は第1土曜日、編集会議は執行委員会終了後に行う。原稿は、解決組合員の報告、取り組み中の報告、依頼原稿と組合員からの投稿。機関誌配布をメール配信でOKの組合員は連絡ください。

(3) 教育宣伝部: 大橋、N、Tです。

新入組合員学習会、時宜にかなった政治・経済・社会問題の学習会をゼネラル支部と共同で行います。

YouTubeは継続。新たな工夫が必要かどうかは検討会を持ちます。Facebook、Twitterをどのように展開していくかも検討します。



労働者弁護団、行政機関の学習会などがあれば紹介し、執行委員、組合員に参加を募ります。

組合の案内・紹介用パンフを2月中に完成。

(4) 組織部：仲村、大橋、寺尾、M、S、N

2023年度春闘への取り組みと、職場活動を組み合わせ組織拡大。

団体交渉のチームを作る。また、当該組合員と団交参加者の検討会・対策会議を始める。

業界・業種・階層などの集まりのグループを計画します。まず、現在2名の塾講師グループの拡大。組合員交流会（大阪、神戸）を、それぞれ年3回程度持ちます。京滋も計画予定。

文化活動としての映画会を継続し、レクレーション活動も計画します。

(5) 財政について

今年度も専従2人体制とします。大橋さんについては、ゼネラル支部の書記長を降りましたが、この1年をかけてゼネラル支部から管理職ユニオン・関西への転換を図っていくものとなります。

今年度（2022年11月～23年10月末）の組合員増員、組合費収入増の努力をし、その結果で来年度以降の財政基盤が展望できるかどうかを判断します。万一、展望が見いだせない場合は、専従の削減をします。

3、 争議、裁判・労働委員会

この1年は、大きな争議はありませんでした。現在は、ワールドリンクのKさん、日本フッソ工業の団交拒否がありますが、いずれも在職し労働委員会での不当労働行為事件としての争いが軸となっています。スクール Toms の講師のシフトはずしー実質解雇の裁判・ビラまき行動があります（追記：ストライキに入ったメンバー、新加入メンバーの行動展開も予定）。

裁判や労働委員会は、証人尋問時に傍聴支援動員を行います。

4、 協力・共闘

(1) コミュニティユニオン全国ネットワーク傘下のコミュニティユニオン関西ネットワーク（CU関西ネット）に、共同代表大橋さん、事務局次長寺尾さんを出しています。最賃アップなどの取り組み、昨年から関西ネットが主催となった春闘御堂筋デモに引き続き取り組みます。若手が中心となって活動しているユニオンセミナーに協力し、来年関西（大阪）で開催予定の全国交流集会の実務も担っていきます。

(2) 関生への弾圧を許さない

これまで関西生コン支部が生コン中小企業に対する「一面闘争・一面共闘」戦術で、業界に対し労働組合が規定力を持つという産業別労働運動を評価します。



生コン業界におけるセメント独占、大手ゼネコンの横暴を許さず言いなりにならない協同組合の再建と、反弹圧闘争の中で組織の再生を進める運動を支持します。

裁判の傍聴に参加し、可能な取り組みをします。

(2) 大阪労働者弁護団

賛助会員です。従来通りの付き合いです。労働者弁護団所属の弁護士に解雇や不法行為、未払い賃金などで、地位確認、損害賠償・未払い賃金請求裁判の弁護を依頼します。

(4) 労組・諸団体との協力・共闘・連携関係は継続します。

これまでの協力共闘関係にある労組、ユニオンと機関誌交換、遠方からの相談者を各地の労組・ユニオンに紹介すること、交流や争議支援行動の協力関係を継続します。

また、沖縄意見広告運動、大阪労働学校・アソシエ、関西「業種別職種別ユニオン運動」連絡会、関西仕事づくりセンターは、従来通りの支援・協力をします。

5、 国際連帯

日韓労働者連帯の交流は、継続します。コロナ禍で停止となっている労組間交流が再開されれば訪韓団が編成されます。代表参加をしていく努力をします。

また、アマゾンやスターバックスでの新たな労組の組織化に成功しているアメリカでのストライキ闘争、世界各国の労働者の闘い、中南米諸国の闘いに学ぶために学習活動を計画します。

機会があれば世界各国の労働者・労働組合との連帯活動も考えます。



新年のあいさつ

執行委員長 仲村 実

新年あけましておめでとうございます。

コロナ感染症が始まって4年目となっています。すでに経済優先策が実行され、ワクチン接種も政府方針で5回目となっています。私はワクチン接種をしていませんが、コロナに感染もせず組合活動等を行っています。

わが組合の活動方針の冒頭に、「世の中の動きは、私たち労働者にとって良い方向ではありません」とあります。実質賃金の低下、物価高、原発再稼働、敵基地戦闘能力とし防衛力強化・予算の大増加、健康保険証廃止とマイナンバーカード化、自民党と統一教会の癒着、相次ぐ閣僚の辞任、何があってもへこたれない自公政権が続いています。また大阪発の維新勢力が幅を利かしています。



これらの勢力では労働者や生活に困窮する人々が最優先される政策は、残念ながら実行されません。現在の岸田内閣も同じです。その岸田首相が、最近「能力に見合った賃上げこそが企業の競争力に直結する時代。インフレ率を超える賃上げを」と経済界に要請しています。これに応じて経団連会長も「ベアを中心に物価高に負けない賃上げをしてほしい」と経営者に呼びかけています。

賃上げ闘争の私の体験では、1972、3年頃に3万円台の賃上げを無期限のストライキに突入して勝ち取ったことがありました。預金金利が10%というインフレの時代で、その前後の年も2万円台の賃上げが続いていました。工場の周りに赤旗がなびき、交通機関が停まり全国でストライキが勃発していました。

岸田首相や経団連会長が「賃上げを」と呼びかけていますが、賃金の底上げである最低賃金の再度のアップや、中小零細企業での賃上げ原資確保の政策提示は示していません。「能力に見合った」というのも、企業内の格差拡大になるだけです。企業の枠を超えた、産業や業界全体に規定力を持つ「ジョブ」型賃金ではありません。

連合は「5%」の要求とっています。なんだか政労使トップの出来レースのお膳立てができたような感じです。

本来なら労働組合は「インフレ率を大幅に上回る賃上げを、ストライキで闘おう！」という檄を飛ばし闘う準備、つまりストライキ体制に入らないといけないと思うのですが。労働組合は、組織・未組織を問わず労働者の声を団結力に変え、ストライキ闘争で要求を実現していくことが使命のはずです。1970年代は、私も20才台の若者で賃上げ闘争をストライキで闘いました。

アメリカのスターバックスの労組結成の記事が載っていました。若者が中心で、「低賃金、長時間労働、ハラスメント」の不満・悩みを要求するために、職場の仲間と力を合わせての組合結成です。労働組合運動の原点にたち、若者が組織化しているのです。

産業や業界に規定力を持ち、賃上げ分の原資配分権も要求する労働運動、私はその意味で「関生型運動」の全国化と他産業・業種・職種への拡大を願って接近してきました。何故かというと、独占企業・大企業の暴利を中小企業に確保させるための「一面闘争・一面共闘」戦略、そして企業を超えた労働者の賃上げと労働条件向上を求める運動だったからです。今も変わらず、日本の労働運動の展望を、関生型運動の再生・再建として力を注いでいきます。

管理職ユニオン・関西は小さな組織ですが、私は志を貫き、引き続き組合員の皆さんが職場で発言力をもち仲間を増やすこと、未組織の労働者に労働組合のすばらしさを訴え、組織する活動を続けます。

今年も厳しい年になりますが、ご協力よろしくお願ひします。



仲間の職場では…

◆株式会社アミューズ24 〈A・M さん〉

本年1月4日から無期限のストライキに入りました！

二言めには「期限までに〇〇しなければ、自然退職」を連発してきた会社と、A組合員の復職条件整備をテーマに昨年11月30日に団体交渉をしました。

会社はメンタル不調からの復職に際して厚労省のガイドラインにある「慣れた職場・慣れた業務から」をガン無視して、降格・減給の上で配転した職場でしか復職させないという頑なな態度。これでは再発の危険性大です。

そもそも会社はMさんがパワハラをしたと一方的に懲戒委員会を開催して決めつけ、その結果の処分としての降格・減給・配転の3点セットだったのですが、委員会の結論を待たずに配転を強行するという問題行動をしています。にも拘らず、厚労省のホームページには有資格者である前田さんがその職務を継続しているかのように記載し続けました。

管理職ユニオン・関西は、組合員の権利を守り、安全で相応しい職務での復職ができるまでストライキを打って闘います。支援集会その他を企画しますので、組合の仲間の皆さん、友好労組の皆さん、是非ご協力をお願いします。

◆信号電材株式会社 〈T・H さん〉

福岡県大牟田市に本社がある会社と、12月23日に電話会議（Teams 不調のため急遽変更）を持ちました。組合からは当該のT組合員と寺尾書記次長の他にKさんが参加しました。

いずれ正式に団体交渉を開催する前段階という位置づけの会議では、現在傷病手当を先行させているTさんの療養・リハビリが長期化しているため、近く労災申請に切り替えるので会社に協力を要請し、治癒または症状固定の段階での復職条件整備と、単身赴任先の住居の処理を会社の責任で行なうよう打診しました。

会議の当初は身構えてギクシャクしていた会社ですが、労使相互の理解を進めることができ、有意義なものとなりました。



◆昨年加入した M・Tさん（サーモフッシャーサイエンティフィック株式会社）の初団交体験記は次頁からです。

退職勧奨を撤回させ、今後しないことを認めさせた!!

組合員 M・T

この度、12月より加入しましたサーモフィッシャーサイエンティフィックのMです。サーモフィッシャーはラボ用消耗品類と医療分析機器の会社であり、自分はほとんどが直行直帰にて客先に出向く分析機器のサービスエンジニアを20年以上続けております。この会社は、株価を吊り上げるための企業買収により巨大化した会社で、様々な会社を買収合併したがゆえに、歪みがあちこちに生じています。



〈今回の経緯〉

2022年10月に会社からPIP（パフォーマンス インプルーヴメント プログラム）の対象者とされましたが、実態としては退職を促すための嫌がらせでした。

事前に内容を知らせない面談にて、直属のマネージャ、さらにその上のマネージャ、さらに人事部のマネージャの三人から、いつのことかも分からない、さらには事実と食い違いのあるような内容で職務上の落ち度を殊更に取り上げられ、その内容を元に改善策を出せと言われるものの、こちらが何を提示しても、会社側はまともに取り合わないというふざけた態度でした。この面談の後、対応に悩み、一度、管理職ユニオンを訪れ相談をさせていただきました。

過去にもPIPを持ち出されたことがありましたが、改善を促すという名目ではなく、上役の気に入らないものへの嫌がらせ、トラブルの責任を押し付けるためといった傾向を強く感じていました。状況から首切りを行うための行動ではないかと疑いを持ちました。

その後、PIPについて回答不能のまましばらく時間がたち、2022年11月25日に二度目の面談を持たされ、「2022年11月末で出社を停止し、2023年2月末まで時間をやるから転職活動をしろ」と退職勧奨を受けました。その場で返事を迫られた上、「PIPについてどうして改善策が書けないのか理由を教えろ」とまで言われました。

極めて理不尽で納得が行かないため、「これは退職勧奨なのか？であれば、この場では回答しない」と伝えると、週明けの28日に回答をしろと言われ、その日の面談を終えました。現在の会社内に、少なくとも自分の知る範囲では労働組合はなく、しかし黙ってやられる訳には行かないので、すぐに管理職ユニオンに連絡し、翌26日に管理職ユニオンを訪れて仲村さんにご相談させていただきました。

実は、私が最初に就職した会社は日本ジャーレルアッシュ(NJA)という名前の会社で、私が就職した当時は、すでにサーモグループの子会社となっておりましたが、かつては仲村さんが勤めておられた柳本製作所と資本関係のあった会社でした。お話を伺う中で、かつてNJAの労組と協力関係にあったことや、所属されていた方々のお名前やご活躍を聞き、不思議な縁を感じました。この縁があったこと、仲村さんとお話した内容から、ユニオンに加入し理不尽な会社側と闘うこととしました。

ユニオン加入後も、会社側から嫌がらせおよび粗さがしとして、出先に監視者を送り込むような動きもありましたが、ユニオンからの抗議を受けたことと、監視を言いつけられた者が監視を行ってもあまり意味がないと感じたようで、現在監視は行われておりません。

〈初の団交〉

12月13日に新大阪の貸会議室にて会社側と初の団交を行いました。会社側からは人事部の三人と、ユニオン側からは私以外に仲村さん、Mさん、Fさんの4人でした自分は、かつてNJAの労組に加入してはいたものの、団交に臨むのはこれが初めてでした。

争点として、まずは理不尽な退職勧奨を止めさせる方向で話を進めましたが、会社側は「退職勧奨などしていない、あれは提案です」などと、ふざけた内容を繰り返していました。また途中で、事実経緯などという本当に事実関係を調査したのかどうかも疑わしい資料を持ち出し、読み上げようとしていましたが、仲村さんは「こんなもん後で読んだらええ」と取り合わず、交渉は続きました。

終始会社側はノラクラと「退職勧奨などしていない」「これは提案です」「お互いのため」などと繰り返すばかりでしたが、仲村さんからの厳しい追及により最終的に「事実上の退職勧奨であった」「退職勧奨は行わない」と言わせました。会社側は苦し紛れに、「退職勧奨は取り下げるが、2023年1月1日からディスパッチャー(サービスエンジニアの手配を行う役職)に配転する」などと戯言を言っていました。現在も配転はされていません。

会社側の事実を認めないノラクラとした態度を見ているうちに、怒りがこみ上げてきて、嘘くさいことを吐き続ける人事部のマネージャをド突いてやりたくもなりましたが、相手を圧倒する仲村さんの追及により退職勧奨したことを認めさせて、今後は行わないと言わせる結果となり、非常に頼もしく感じました。

その後、会社側からは直接的なアクションはありませんが、過去に退職に追いこまれた人たちのように、何らかの嫌がらせを画策してくると思われ。その時には、団交に臨むこともあるかと存じますが、よろしく願いいたします。

現在の会社の状況から解雇を行う必要性、正当性は全くなく、人件費の圧縮によるさらなる利潤の追求と、次々と入れ替わる上層部による社歴の長いものへの排除圧力のようなものが見え隠れします。

これまでの会社側のやり口は、次々と入れ替わる上層部の人間たち(ジョブホッパー=あちこち飛び回るバツタみたいなやつ)が、海外の上役に言われるままに、現場の状況を全く考慮せず、目先の数字の帳尻合わせばかりを行い、破綻が見えてくると末端に負担を押し付けて切り捨てるようなことの繰り返しばかりでした。しかし、そのやり口も限界が見え始めています。このままの状況を許せば、いずれは自分以外の同僚たちも的にされるだろうと感じます。猶更、黙ってやられる訳には行かないと考えます。



報告

二つの 日本フツソ工業 団体交渉拒否事件 大阪で立会団交開催決まる！



東京地裁行政訴訟勝利判決！

会社が中労委命令を不服として、中労委を訴えた裁判です。令和4年（行ウ）第230号 不当労働行為救済命令取消請求事件です。

2022年（R4）12月21日判決言い渡しは、①原告（会社）の請求を棄却する。②訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む）は原告の負担とする。組合は被告補助参加人として執行委員長仲村実が参加しました。

この件は、2019年（平成31）2月1日の団体交渉申入れ協議事項、組合員に対する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠の開示について、会社が拒否した事件です。この協議事項に関しては、大阪府労働委員会、中央労働委員会ともに団交応諾義務があるとなりました。会社は団体交渉実施の先送りとして、行政訴訟を行ったものといえます。

中労委による立ち会い団体交渉の提案！

大阪府労働委員会で勝利命令（R4年5月13日）後、会社が不服として中央労働委員会に再審査を求めている事案（R4年（不再）第22号）です。

2021年4月の昇格時に、Y組合員、B組合員に対する昇格差別として、協議事項に関する団体交渉拒否事件です。

会社は、負けを承知で先送り（引き延ばし）を行ってきましたが、中央労働委員会委員の方々の説得か、何がキッカケなのかよくわからないが、中央労働委員会委員が立ち合い（労使の団交に同席する）団交に積極的でした。

中央労働委員会労働者委員

有野 正治 様

お世話様です。和解条項案について、組合の見解です。中労委の和解条項案は、受け入れられません。

これまでの団体交渉申入れに対する会社の対応は、人事権、経営権ということをもって拒否という姿勢を貫いてきました。平成30年5月9日の「和解勧告書」の4項記載の「組合員の昇格」についての協議事項も、団交拒否しました。

会社が団交拒否してきたこれまでの協議事項は、いずれも組合に説明し理解を得ようとする姿勢があれば、話し合える事項です。組合から見れば、会社の団交拒否姿勢は、組合嫌悪・組合敵視が前提にあるからだとしか思えません。

それは、大阪府労委命令が出ても必ず再審査申し立てを中労委にしています。中労委命令に対しては、東京地裁に行政訴訟を行っています。いわゆる履行義務も守らず、拒否の姿勢です。

組合は、現在の労使関係において、団体交渉以外に会社との協議パイプがありません。まず、現在の労使関係の改善は、ひとえに会社側がすべての団体交渉の協議事項を受け入れ、組合に説明をする姿勢、質問には可能な範囲で必要な資料提供をする姿勢が必要であると考えています。会社が団交拒否姿勢を改めること、すべての協議事項を受け入れることです。以下、組合の文案を示します。

和解条項案

- 1 組合及び会社は、中央労働委員会において本件が和解したことを相互に確認する。今後、正常な労使関係を実現するため、団体交渉を行いその中で協議・確認をし、関係改善を図っていくものとする。
- 2 会社と組合は、労使間の合意形成は、双方とも、団体交渉を通じて行うこととし、その中でお互いを尊重し、互譲の精神で労使関係ルールを形成するものとする。
- 3 会社は、組合から団体交渉申入れがあった場合は、すべて受け入れる。
- 4 会社は、相互の信頼関係を重視して団体交渉を誠実に行う。
- 5 会社は、組合に解決金（中労委出席することに要した交通費と文書作成に要した時間分及び諸費用）・・・万円を支払う。

以上

2022年11月16日

管理職ユニオン・関西 執行委員長 仲村 実

2022年12月16日の中労委調査

結論は、立ち合い団交を、2023年2月22日（水）13時から大阪で行うということになりました。

団交への社長の出席、組合に資料提示などをして説明し、誠意をもって対応することの確認を求めた。それと立会団交日までに、参与委員が会社の方に詰めて中労委案を、随時、組合に連絡を取り、意見を聞き確認のもと進めることになっています。

（報告 仲村）

新加入の仲間

昨年末に2名加入。紹介・詳細は次号を予定。



MU関西第 27 期 第1回執行委員会報告

- ・各職場で春闘要求を出しましょう！
- ・毎月の定期街宣(ティッシュの配布)に参加しよう！
- ・組合員学習会に参加しよう！



昨年 11 月の定期大会で今年度のもっとも重要な方針として、組合員の減少に歯止めをかけ、組織拡大を進めると打ち出しました。昨年 12 月 17 日に開催した第 1 回執行委員会では、この方針を具体化すべく、以下の取り組みを決めました。

1 2023 春闘の取り組み

MUでは組合員の多くが駆け込み相談から加入し、差し迫った問題が解決した後は、一部の例外を除いて職場で組合活動をし組織拡大を行うということがありませんでした。しかし、組合活動は本来職場で行うもの。職場で組合員を増やしていくのが大切です。

その第一歩として、今年度はできる限り多くの職場で春闘要求を出し、賃上げ等について交渉を行い、職場での組合活動を始めて行っていただきたいと思います。一人職場で春闘要求を出しても、簡単には成果が上がらないかもしれません。けれど、声を上げていかなければ何も変わりません。昨年来の物価高騰は今年も継続しています。物価高騰に見合うだけの賃上げをはじめ、職場の色々な問題について、春闘要求を出していきましょう。

そのために、執行部としても可能な限り多くの組合員に連絡を取り、職場の状況などを聞いていきたいと考えています。

2 毎月 1 回の街頭宣伝

MUでは、これまで Youtube のアップを積極的に行ってきた他、昨年 12 月 17 日と 18 日には労働相談ホットラインを開設しました。こうした取り組みを続けるとともに、毎月 1 回の定期的な街頭宣伝(ティッシュの配布)を行っていきます。1 月は 18 日(水) 18 時～ @南森町交差点 です。組合員の皆さんは是非ご参加ください。終了後、組合事務所にて簡単な懇親会も予定しています。

今後の予定も機関誌に掲載しますので、職場や住まいが近い方、積極的にご参加を！

3 組合員学習会の定期化

昨年も何度か新入組合員学習会を開催しましたが、それほど活発だったとは言えません。今年度はこれを改変し、新入組合員だけでなく、古くからの組合員も対象にした学習会を、毎月第 4 金曜日の 19 時から実施します。労働組合の原点に立ち戻り、職場活動や職場での組織化について、また、それに対するリアクションとして想定される不当労働行為への対抗方法などに比重を割いていきたいと考えています。1 月は 27 日(金) 19 時～ @組合事務所 です。新入組合員に限らず、組合員の方は是非ご参加ください。

〈 書記長 大橋 直人 〉

年末 電話相談 ホットライン 報告

「物価高騰！ 今こそ労働組合を作ろう！ 年末労働相談ホットライン」



久しぶりに開催した電話相談ホットライン。あれこれ段取りを忘れていたりして、ドタバタもありましたが、組合員の皆さんが事前のビラ撒き（南森町/天満）や当日の電話受け等に参加し、今期方針の「みんなで組合活動を盛り上げよう」という気持ちの一つにできました。また、初日冒頭には後援の大阪労働者弁護団から中井雅人弁護士が駆けつけてくださいました。以下は開催の報告です。

●実施要項

日時	: 12月17日（土）午前10時～午後7時 12月18日（日）午前10時～午後7時
場所	: 組合事務所（大阪市北区天満1-6-8 六甲天満ビル801）
電話	: 06-6881-0110 06-6881-0781 2番号4回線
主催/後援	: 管理職ユニオン・関西/連帯ユニオン関西ゼネラル支部
後援	: 大阪労働者弁護団

●相談者内訳

受付件数	: 12/17-5件 12/18-4件 計-9件
アクセス媒体	: テレビ-8名 不明-1名
電話してきた人	: 本人-7名 妻-1名 母-1名
相談対象者性別	: 女性-5名 男性-3名 不明-1名
年齢/年代	: 37歳-1名 30代-2名 40代-1名 58歳-1名 64歳-1名 69歳-1名 不明-2名
居住地	: 大阪府-6名 兵庫県-2名 京都府-1名
職場所在地	: 大阪府-5名 兵庫県-1名 京都府-1名 奈良県-1名 不明-1名
業種	: クリニック ネイルサロン 保育園 介護事業所 メーカー マスコミ 不明
職種	: 看護師 ネイリスト 会計事務 介護福祉士 不明
雇用形態	: 正社（職）員-5名 会計年度任用職員-1名 定年後再雇用-1名 不明-2名

●相談の概要

勤続30年で2022年いっぱい退職予定、現在引継ぎ中。退職金制度が無いことが判明、貰う方法は無いか？
雇用契約書も就業規則も無く、入社以来ずっと有休が年間10日で固定。

→地元のユニオンを紹介

5月に入社、6月に肋骨骨折（労災）、7月にコロナ罹患、メンタル不調で8月から休職。会社が傷病手当金申請手続きを遅延させ、生活が逼迫している。督促の電話をした際、「傷病手当さえきちんとやってくれたら退職しても良い。退職時期については傷病手当問題がクリアされたら改めて協議したい」と申し出たが、翌週再度督促したら12月末退職ということで話が進められており、退職届の提出を求められた。

→来訪相談し組合加入（ゼネラル支部）

地方自治体の施設で会計事務に従事（勤続7年）、3時間/日・時給1,200円で勤務しているが、労働時間を増やしたい（6時間/日）旨申し出たところ、予算委員会で「時給を971円に引き下げるのであれば、6時間にすることを認める」と決定された。来年4月以降は3時間/日のままだも時給は971円に。この職種で1,200円は高すぎるという判断とのこと。

就労は続けたいが、このような一方的で大幅な不利益変更は許されるのか？

市の労組には入れず、短時間勤務のため雇用保険も適用外。

→サポセン泰山さんに相談し、情報提供

朝礼のとき寒かったのでポケットに手を入れていたら、肘部分を強く掴まれ、翌日以降も痛みが残った。通院したい旨申し出たところ許可されたが、複数人から「労災にはならない。お前が悪い」と言われた。これは労災適用にならないのか？

→来訪相談

入社して2年半、知らない間に会社が次々に新会社を立ち上げ、その都度移籍したことにされていた。10月に移籍となった会社での健保加入状況に不安がある。

本来貰えるはずの手当（遠隔地手当と家族手当）が自分だけ支給されていなかったことが判明、総額700万円くらいになるはず。就業規則には詳細まで定められておらず、会社に尋ねてもはぐらかされる（内容証明郵便無視、労働局の斡旋も拒否）ので訴訟を検討中。ホットラインにはセカンドオピニオンを求めて電話。社内労組には加入しているが、以前契約社員から正社員化する際に非協力的だったので、社内労組には頼りたくない。

息子が9月に入社（業種不明）。9月は給料が払われたが、10月以降未払。他の社員も同様？ 倒産するような会社には見えない。どこに言いに行けば？

2020年入社、メーカーで秘書をしていたが昨年総務部に配属。12月1日に上司から突然退職勧奨され、退職届に押印してしまった。

→来訪相談

組合員交流会/映画上映会 **映画を観よう!**

フェアウェル

(原題: The Farewell)

日時：1月20日(金) 午後7時から2時間程度
場所：管理職ユニオン事務所にて



〈解説・あらすじ〉

ニューヨークに暮らす中国系アメリカ人のビリーは、肺ガンで余命わずかの祖母に会うため帰郷。同じく祖国を離れて海外で暮らしていた親戚一同が中国の長春に集まり、祖母を囲んで過ごした日々を描いた映画である。家族は最後まで病を祖母に伏せておこうと、ビリーのいとこの結婚式をでっちあげ、それを口実に海外にいた親戚一同は祖母の住む長春に集まった。アメリカ育ちのビリーは本人にちゃんと告知しないことが納得できず、おばあちゃんが余命少ない人生を後悔なく過ごして欲しいと、病状を本人に打ち明けるべきだと言ったが、中国に住む大叔母はビリーの意見に反対であった。中国では助からない病は本人に告知しないという伝統があり、ほかの親戚も大叔母に賛同し、ビリーと意見が分かれてしまう。ビリーは祖母に真実を伝えないと約束したが、長春滞在中、ビリーは祖母に嘘をつき続けるのは不誠実なのではないかと悩み続けることになった。

苦悩するビリーの姿を通して、東洋と西洋という二つの世界を跨いで生きる人生の思いを描く。本作はルル・ワン監督の実体験を題材にしており、監督は「私は『家族と私の関係』と『同級生と私の関係、同僚と私の関係、私が暮らす世界と私の関係』が別物であるように感じていました。その分裂こそ、移民や2つの文化を行き来しながら生きる者の本質です。」と語っている。

主演は「オーシャンズ8」「ジューマンジ/ネクスト・レベル」のオークワフィナ。共演にツイ・マー、ダイアナ・リン、チャオ・シュウチェン。

製作：2019年/アメリカ/100分、監督・脚本：ルル・ワン、配給：ショウゲート

QRコードを読み取って頂きますと、この映画の予告編をご覧になれます。➡



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.13 2023.1.14

※

●昭和の頃、スポンのファスナーのことを「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だすという内容で、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）スポ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、それはスポ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）

お年玉 新春対談

『しゃかいのまど』、2年目を迎えました。本年もどうぞよろしくお願いたします。

新年、まずは素敵な対談のご紹介から♡ 第二東京弁護士会（二弁）の会報『Frontier』2023年1・2月合併号掲載の、菅沼友子会長と、東京大学大学院人文社会系研究科の加藤陽子教授（日本近代政治史専攻）…一昨年ガースー内閣のときに任命拒否された日本学術会議新会員候補の1人と言ったほうがわかりやすいかも…の対談です。二弁のサイトのトップページから見つけ難いので、出版物・パンフレット等→会長対談で辿り着いてください。URLはこちら↓

<https://niben.jp/niben/books/frontier/backnumber/202301/post-468.html?fbclid=IwAR0QfYwbuHkIhxRyGe8L4L5-4jE9QIOIjVOJaOCAR05XhbpKukZ5TABDJ9s>

以前に加藤先生のパネルディスカッションを聞いたことがあって、本当に賢い人は、ばかをパカにしないんだな…と嬉しくなったことを憶えています。

対談の中でも任命拒否の話題が出たり、公文書の重要性について話が弾んだり、読み応え満点ですが、お二人が弁護士会でも大学でも、

ジェンダーの問題について長年地道に取り組んでこられたお話…在学中、女子学生が少ない東京大学で体育の授業の更衣室を確保することから始めた…は、本当に示唆に富むものです。

女性を取り囲む多くの不覚の違算

加藤先生は伊藤野枝の著作『乞食の名誉』を引いて現代の働く女性に当て嵌め、「重要なプレゼンの前に子供が熱を出すとか親が入院するとかいう想定外の「違算」の弾に当たるのは多くの場合女性であると指摘。家父長制度の下にあった戦前はともかく、伊藤野枝から百年経っても同じ構造…企業福祉型社会の弊害を論じます。

非商品化労働を家庭内で女性に押し付けることで社会経済が成り立ってきたことに無頓着なアンコンシャス ハラスメント。研究会の委員長になると、夕方開始で4時間もかかる会議を隔週で主催しなければならないことに、加藤先生は就任に際して異論を唱え、改革されたとのこと。聞いて変えていかなければ、ヒナ鳥が口を開けて餌をまっているような姿勢では、何も変わらないし、戦争にも巻き込まれますよ! と、『それでも日本人は「戦争」を選んだ』（朝日出版社）も読まなくては!!

1月2月 活動予定					
月	日	曜日	内 容	場 所	時間
1	14	土	機関誌 309号発行作業 協力ください ※第2土曜!	ユニオン事務所	12:00
	16	月	関生裁判控訴審(武前委員長)	大阪高裁	15:00
	17	火	スクールToms 地位確認・未払い賃金裁判	大阪地裁 808	15:30
	18	水	宣伝ビラ/ティッシュ撒き(南森町)	南森町	18:00
	19	木	関生裁判(武前委員長他)	京都地裁	10:00
	19	木	ピカソ美化学研究所と団体交渉	※連絡ください	19:00
	20	金	映画会『フェアウェル』	ユニオン事務所	19:00
	21	土	執行委員会	ユニオン事務所	10:30
	25	水	関生裁判(武前委員長他)	京都地裁	10:00
	27	金	東京ユニオン(CU全国ネット) 争議支援	※連絡ください	12:00
	27	金	組合員学習会(ゼネラル支部と合同開催)	ユニオン事務所	19:00
	2	2	木	関生裁判(武前委員長他)	京都地裁
4		土	機関誌 310号発行作業 協力ください	ユニオン事務所	12:00
9		木	ワールドリンク府労委 調査(※動員不要)	大阪府労委	14:00
15		水	宣伝ビラ/ティッシュ撒き(天満橋)	天満橋	18:00
18		土	執行委員会	ユニオン事務所	10:30
22		水	日本フッソ工業 と 中労委委員の立会団交	未定	13:00
24		金	組合員学習会(ゼネラル支部と合同開催)	ユニオン事務所	19:00

※団体交渉に参加できる組合員は連絡ください

- ◆1/27(金)の連帯ユニオンゼネラル支部と合同開催の組合員学習会のテーマは「春闘」です。2/24(金)はワークショップ形式で職場での組合活動のツール&ノウハウ・テクを中心に。
- ◆2/25(土)前後で、コミュニティユニオン関西ネットワークによる「最低賃金 再アップ!」のアクションが予定されています。詳細は次号機関誌で。
- ◆春闘要求づくりの会議・打合せは随時入れます。職場が異なっても一緒に議論したり、検討したりするのは有意義ですから、複数同時並行でスケジュールリングすることもあります。

☆管理職ユニオン・関西の Twitter Facebook Youtube の登録をよろしく!!

掃除機 寄贈♡

年末の大掃除を前に、友好労組の方から掃除機を寄贈して頂きました。業務用の物と比べても遜色の無い吸引馬力! タイルカーペットのゴミもグングン吸い込みます。



機関誌リニューアル、試行錯誤中

経費削減も兼ねて、機関誌のメール配信をしています。ご希望の方/団体は、mu-terao@mu-kansai.or.jp 宛にご連絡ください。