



〒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

## 8月9日にマスコミが取り上げ話題の ビッグモーター 在阪3店舗を訪問

〈仲村 実〉

最初は組合員のKさんと二人で店を訪ねました。営業の社員（後から名札で確認）の方が外から店に入ろうとしたところで声をかけました。管理職ユニオン・関西（労働組合）と名乗ったうえで、この間の新聞等の話をします。会社に聞きたいことがあれば労働組合なら対等に話し合いができること（憲法28条の労働三権のことも）など出来ることを話したうえで、出来たら店や今回の事態の影響や不安点などあれば聞きたいと話しました。「店長がいるとき」に来たらとのこと。



店への影響について聞いたら、「多少あるが、ハナテン時代からのお客さんもあるので・・・」との答え。組合の執行委員長の名刺（携帯番号も書き込んで）と、組合案内ティッシュを渡し、今店長と話ができるか聞いてみたら、「店長は、今日明日が休み」、「（管理職ユニオン・関西）来られたことは伝えておくので、店に電話してください」とのこと。3日後の木曜日に電話することを伝え、別れ際に宣伝用ティッシュを5個渡しました。

後日、店長に電話すると、営業社員さんから聞いていないとのことだったので、労働組合の一通りの話をしました。話は聞いてくれてパワハラを話題にすると、社内で第三者のコンプラ委員会が出来ているので、パワハラとかはそこでやっているの労働組合のことは「私は考えていない」と言います。パワハラとかの問題が解決しないときは相談くださいと言い、今起こっている事態はもっと大きな、経営の在り方、事業所閉鎖、雇用問題になっていくと思いますよと。労働組合だと対等の話し合いが出来ます。困ったことなどあったら連絡くださいと伝えました。



一人で訪ねた2店舗は正面から入って、受付にいた営業の方に最初から労働組合を名乗り名刺も渡して、ビッグモーターに関するこの間の新聞などマスコミに載っている問題について店を回っていると切り出しました。そして、店の変化や今回の事態の影響はどうですかと聞きました。具体的な答えはありませんが、話は聞いてくれます。

労働組合について憲法28条の労働三権もふくめて一通りの話しをして、パワハラとかの問題、今起こっている事態に対して不安や言いたいことはありませんかと聞いてみると、

「まあまあ」とか時々話には応じてもらえたが、「本社対応と  
なっていますので・・・」と上からの指示かガードは堅かったです。

事態に対する不安や困ったことがあったら相談にのります、個人的に仕事が終わって  
からでも連絡してもらってもいいですよ、と付け加えた。

帰り際に、組合案内のティッシュを5～6個わたしました。

MUKホームページのトップ下の“TOPICS”に掲載しました!!

**ビッグモーターで働くみなさん！ 管理職の皆さん！**

事態は深刻になっています。銀行団の撤退、自動車保険代理店契約解除、金融  
庁・国交省の処分、そして店舗閉鎖・倒産、買収・合併による支援企業（ハゲタカ企  
業）による労働者無視・解雇がはじまる！ まずは連絡ください。電話：06（6881）0  
781、メール：sodan@mu-kansai.or.jp まで。管理職ユニオン・関西のHPから書き込  
み相談もできます。管理職ユニオン・関西は、ビッグモーターに働く労働者を救いたい、  
必ずお役に立ちますよ。

相談受付：月～金曜日10時～19時、土曜日10時～17時。電話：06（6881）  
0781、メール：sodan@mu-kansai.or.jp まで、管理職ユニオン・関西のHPから書き  
込み相談もできます。

その他の労基法違反（長時間労働・ただ働き、有給休暇を取らせない、ミスで罰  
金を取る、仕事中のけがでも労災申請させない）他、不当・不正な仕事強要、いじめ・  
いやがらせ、パワハラなど。何人か寄れば、労働組合を立ち上げることも受け付けて  
います。あきらめたらすべて終わり、まずは相談ください！

**※組合員の皆さん、ビッグモーターで働いている人がいれは紹介ください!!**



# 仲間の職場では…

## ◆D社〈Hさん〉

現在解決に向けた最終局面に入っていますので、社名・組合員名はイニシャルです。

## 団交開催、証人尋問、その後自宅待機、そして…

私は、廃棄物/収集運搬の会社にて、営業職として13年/正社員で勤務。営業成績も上位でしたが、2023年9月13日、実質的な経営者である会長と社長に呼び出され、業務報告中、見積書を一読した際、唐突に会長から

「会社には無い印鑑が使用されている。お前が勝手に作って押したな。これは犯罪や。有印私文書偽造という立派な犯罪や。刑事事件になるぞ。どうするねん、どう責任を取るねん。お前、会社の大事な資料とか、家に持って帰ってるやろ。会社の機密情報が家にあるやろ。家のパソコンに保存してるんか？ 家のパソコンを持ってこい！データ全部、俺の前で消去しろ」

と、身に覚えが無いことで責め立てられました。

「この印鑑については、見積書の確認時、毎回、見てるじゃないですか。何も指摘されませんでしたし、私は会社にあった印鑑を使っています。しかも、誰でも使用できる、シャチハタの認印で、取引先に実害はないはずです」

と説明・抗弁しましたが、会長から何度も「どう責任を取るんや！お前の出方次第で、刑事告訴するかもしれん」

と言われているうち、私は堪らず、気が動転し、しどろもどろな状態で

「辞めたらいいんですか？ もう、退職させてください」

と答えてしまいました。

「分かった。辞めるねんな。今すぐ、この場で退職届を書け」

と会長から退職強要を受けましたが、組合員歴20年以上、過去にも3度労使闘争をした経験もあり、自主退職届けを書いて出したら不利になると思い、咄嗟に

「この場では書きません。明日、持ってきます」

と答えて逃げました。翌日に出勤したところ、また呼び出されて会長室で監禁されそうになったので、体調不良で早退後、専従の大橋さんへ相談に行き、有給休暇を取得、会社へ組合加入通知書と団交の申入書を提出いたしました。

今から振り返って思い出してみると、産業廃棄物の処分工場に関わる多大なる想像以上の出費、私のみへの売上達成に伴う歩合給の支給停止、会議中の異様な恫喝・吊るし上げなどが有り、リストラしたかったのかな…と思います。

1回目の団交時、「自主退職のやり取り」時の録音テープがあるということが発覚し、私は狙い撃ちでリストラされたことを確信いたしました。過去には会長から「お前のおかげで、会社の経営が助かっているわ」と褒めてもらったこともあり、悔しい思いを強く抱きました。

大橋さんのアドバイスにより、団交後に出社。会社前にて、街宣活動・ビラまきと同時に、復帰後の組合員の排除・弾圧行為（職務の不利益変更）を禁止する申入書を手渡していただきました。その際は、とても心強かったです。

私の机は片付けられ、仕事の書類に一切触らせてもらえず、私だけ会社の共有パソコンにログイン出来ない状態でロックアウトされたのです。さらに、新規開拓の飛び込み営業職にもかかわらず、

「一切、取引先には電話連絡をするな。外出はするな、机に一日中座って書類整理をするように」

と業務指示を受けました。それで即、組合に報告連絡をしたところ、「組合員への不当労働行為がなされた」として、労働委員会に申立をしていただき、現在、組合と会社側の弁護士で話し合い中です。やはり、一個人では会社とは戦えない…会社員と経営者は「常に主従関係」で、精神的に力負けすることを実感し、組合の力強さが身に沁みました。



### ◆リソー教育/スクールTomas 〈三浦 十右衛門 さん〉

雇用主だけでなく、業務上深い関係にある学校宛に団体交渉を申し入れました。

## 学校法人清風南海学園に団体交渉申入書

理事長・学園長 平岡正巳 様  
専務理事・校長 平岡 正 様

2023年10月27日  
管理職ユニオン・関西  
執行委員長 仲村 実  
同・組合員 三浦十右衛門

### 団体交渉申入書

前略

当労働組合は、2022年度清風南海校舎内において受け入れされている学習塾(株)スクールTomas（リソー教育の100%子会社）により、組合員であるM講師が2022年8月からシフト外し、同年11月4日の雇止めという実質解雇を受けました。

この解雇と貴学園との関連では、「学校関係の情報を開示、漏洩した」とされています。2022年11月8日付「要請書」でもその内容を記載しましたが、再度記載します。

M講師が原作の「(ジオラマ食堂オリジナル) 絵本・日本語と英語訳のもの」を2022年1月にスクールTomas 大阪本部に送付したことが、2022年9月12日の団体交渉の場で取り上げられました。

英語を中心に行っているM講師は、個人名で送付し、封書内の絵本を送った説明として添え書きの手紙に「清風南海勤務の講師 M」と書きました。この事が会社側中村民夫弁護士からM講師が守秘義務違反をしたと主張しました。「清風南海」との記載が、会社側は守秘義務違反というこじつけをしました。それとは矛盾することとして、送付した「絵本」をゴミとして捨ててしまったと言いました。守秘義務違反と主張するならば、証拠の絵本の廃棄など考えられません。絵本を受け取った大阪本部社員以外は、「清風南海勤務の講師 M」と添え書きしたことは誰も知りませんので、守秘義務違反にはなりません。

現在係争中の大阪地裁の裁判においても、会社側は同様のことを主張しています。貴学園とスクール Tomas 間の合意事項（秘密協定）にも抵触するかのようなことを解雇理由としているわけです。

M講師は、貴学園で就労する際に必要とされた従業員登録の通知をスクール Tomas から受け、貴学園の従業員登録が完了したとのメールも受け取っています。この内容に関する書証を裁判所に提出しています。

M講師のシフト外しの解雇事件は、大阪労働局の相談員をして一方的不利益変更の強要であり違法な解雇手続きとの指摘もありました。また入社時・就労時に就業規則の開示もなく、解雇後当組合の指摘を受けた天満労働基準監督署が2023年4月に行政指導をしています。

また当組合は、日本政府が発行国参加した ISO26000(SR)においても、学校法人も例外ではなく説明責任を義務として規定していると考えます。

以上のことから、特に貴学園とスクール Tomas 間の合意事項が「守秘義務」にあたり解雇理由とされていることから、貴学園の社会的責任の観点からも、事実確認の目的でなされる団体交渉はその事実確認の求めに応じる義務を有しており、その範囲内で貴学園の説明責任を有していると判断します。

下記要領にて、ここに団体交渉を申し入れます。

#### 記

- 1) 日 時 2023年11月9日(木)、16日(木)のいずれかの日で15時から2時間程度。
- 2) 場 所 貴学園内もしくは、当組合事務所にて。
- 3) 出席者 当労組側 当労組交渉委員および当該組合員。  
貴学園側 貴学園理事長もしくは、理事長の委任を受けた責任者として当事者能力ある任意の人格と員数。
- 4) 協議事項 1、M組合員が解雇理由とされている貴学園とスクール Tomas 間の合意協定と「守秘義務」に関わることについて。  
2、上記関連する事項について
- 5) 回答期限

この申し入れに対する回答は、きたる11月4日（土）午後5時までに、ファクシミリにより文書にてお願いします。

6) 連絡先および回答送付先

〒530-0043 大阪市北区天満1丁目6-8 六甲天満ビル801号

管理職ユニオン・関西 執行委員長 仲村 実

TEL 06-6881-0781 FAX 06-6881-0782

●次回スクール Tomas 裁判 2023年11月22日（水）11時、大阪地裁809号法廷

◆信号電材株式会社〈T H さん〉

10月2日（月）からの「リハビリ入社」をクリアし、同月30日（月）から「リハビリ勤務」に移行しました。今後は、本格的な早期「職場復帰」に向けた労使の最終調整の段階に進みます。

◆リンクアカデミー〈A・M さん〉

9月に大阪地裁で勝利判決を得ましたが、会社が控訴したため闘争続行です。これからも支援をよろしくお願いいたします。

## 解決しました！



K・M さん ワーク産業株式会社  
条件を整備して退職となりました。

Y・Y さん H社  
条件を整備して退職となりました（このかん会社代理人と組合との間で細かい詰めの作業をしました）。山ノ上さんは体調の回復に専念します。

S・N さん I 社  
職場復帰を目指していたSさんでしたが、条件を整備して退職となりました（このかん会社代理人と組合との間で細かい詰めの作業をしました）。Sさんも体調の回復に努め、新たな環境にチャレンジしていくことになります。

# しゃかんのまど

管理職ユニオン・関西 書記次長 寺尾のあれこれ、つれづれ…

《Vol.23 2023.11.4》



●昭和の頃、ズボ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)

## 何を前提にした改正案だったのか？

先月のことになりますが、埼玉県議会に自民党県議団が提出した『県虐待禁止条例改正案』が、市民の批判によって撤回に追い込まれました。特に保護者からは猛反対、大炎上状態になりました。子どもだけの留守番や外出を「置き去り」としたり、小学3年生以下の子どもだけで公園で遊ばせることや、高校生のきょうだいと一緒にあっても自宅で留守番させることなどは「放置」であり「虐待」であると、もう現実・現状をまったく無視した案でしたから、反対の声が上がるのは当たり前。

改正案は取り下げられたものの議員団の往生際は悪く、「言葉足らずだった」とか、「世論がアサッテ向いて動いた」とか言い訳してさらに炎上。

「足りないのは言葉じゃなくて頭=現実認知力、虐待防止のための子育て支援なんじゃね？」

「保育園不足、保育士の給与 UP、学童不足、教

員不足、教育の予算不足…。そこ拡充するのが先」と、留まるところを知りません。

子どもの留守番や外出に付き添うのは誰？ 県議団が想定していたのが「専業主婦のお母さん」であることは、ほぼ間違い無いですよね。父親が積極的に有休取って面倒見ましょうなんて、これっぽちも考えてないだろうなあ。

今や働いていない母親のほうが少数です。家計補助ではなく、仕事を休めばそのぶん減収になります。シングルマザーだったらどうするのか？

改正案の背後に透けて見えるのは、「女は一人前の労働者ではない(ブルシットジョブ)」「育児はタダ(アンペイドワーク)」という考え方です。労働組合こそが

「それはおかしい」

と物申していかなければいけないのですが、男性の子連れ集会参加も少ないし、男性が留守番してパートナーが参加というのも少ない…。



## 全東りなかまユニオンの闘いが本になりました!

『闘って正社員になった 東り偽装請負争議6年の軌跡』

偽装請負を告発し直接雇用・正社員化を勝ち取った東り偽装請負争議。その闘いの意義振り返る1冊。定価:1,540円が1,200円+送料に。

問合せ先→なかまユニオン (Fax06-6242-8130 mail@nakama-union.org)