



〒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

一人でも賃上げ要求をしよう！ 仲間を増やすことをセットにして



春闘を取り組もう！

執行委員長 仲村実

1月23日の日経新聞記事に「春季労使交渉開始」記事が出ていました。

「賃上げ、物価超え定着探る」の見出しで経団連の会長と連合会長の労使トップが22日に会談した報告です。

経団連十倉会長は、「賃金引き上げの強い勢いを定着させる年にしなければならない。定着には約7割の働き手を雇用する中小企業と4割近くを占める有期雇用労働者の賃上げが不可欠だ」と述べた。連合の芳野会長は「新たなステージを定着させる年だ」「中小・小規模事業者、さらに地方経済の隅々まで賃上げが波及しなければならない」としました。

昨年も似たような事を言っていました。格差は広がるばかりですが、格差縮小のことについては触れていません。経団連会長が言っている「約7割の働き手を雇用する中小企業と、4割近くの有期雇用労働者の賃上げ」が格差縮小のために必要であり、それと大企業以上の大幅賃上げが必要となります。

残念ながら中小零細企業では賃金引上げなし、時給で働く人は最低賃金すれすれのところも多くあります。管理職ユニオン・関西の組合員も同様の人が多いです。

一人でも賃上げをしましょう。賃上げ要求と組合員を増やすことをセットとして取り組み、ストライキを打つ力を高めましょう。



管理職ユニオン・関西に加入して

定年再雇用で団体交渉

組合員 K・S

当ユニオンに昨年 11 月に加入して 2 ヶ月あまり・・・
これまでの私の経歴と、組合加入してからの現在の所感を述べたいと思います。

私は東京（中野）生まれ、北海道育ちで現在は大阪在住です。江戸っ子から蝦夷（えぞ）っ子、そして関西弁をしゃべれないエセ関西人です。

学校卒業して新日本製鉄（現 日本製鉄）に入社以来 26 年間、鉄の生産管理を中心とした仕事をして来ました。工場が 24 時間稼働する為の生産計画立案と生産指示各種指標管理と改善がメインの仕事です。鉄道でいえば【指令】部門です。とてもハードですが、ヤリガイのある仕事でした。

現在の大阪の会社への転職は 12 年前、当時の社長から声を掛けられたのでキッカケです。主にステンレス鋼材を扱う加工業者で、日鉄を中心に大量の鋼材を仕入れています。その窓口として、交渉力（価格・納期）を発揮させること、またこれまでの生産管理経験から、生産効率（歩留り向上・省力化）の最大化施策の展開を期待されたのです。

話は 30 年前の阪神神戸大震災まで遡ります。当時、私は室蘭製鉄所（北海道）で特殊鋼の棒鋼・線材製品の生産管理統括責任者でした。大震災で被害を受けた神戸製鉄所—神戸製鉄所は室蘭製鉄所と同様の製品を製造しております。特殊鋼の棒鋼・線材製品と言えばメインのユーザーは自動車になり、とりわけトヨタ自動車が中心になります。

神戸製鉄所が被災した情報を受けて、新日本製鉄（当時）社長命令にて、神戸の製品を代替生産するよう号令がかかり、当然にして室蘭製鉄所が主体となりました。

今はもう時効（と思っている）なので、内情を暴露すると、号令内容は【トヨタ自動車メイン（系列）に対応せよ、絶対にトヨタの生産ラインを止めることなく素材を供給せよ！】というものでした。当時、生産復旧まで 1 ヶ月ほど要すると見込まれ、その間の鋼材約 10 万トンの受注を肩代わりしました。生産能力は一定で決まっているので、トヨタ（系列）以外のユーザーは納期後回しにせざるを得ません。その中には将来大きく受注増が見込まれるユーザーもありました。

そんな時、大阪支店の営業部隊から 1 本の電話が・・・【トヨタ以外に納期確保したいお客様が・・・、これからぎょーさん拡販が見込まれるえらい重要なお客様や、何とかならへんか？】2～3 日の間、お願い電話を受ける事しきり・・・その熱意に根負けした私は、『あるテクニック（これは秘密です）』を提案し、首尾よく生産計画に織り込み、無事に出荷しました。当時 200 トン程度と記憶していますが、現在は数千トン規模の受注となっています（偶然が生み出した産物なのですが、チョット自慢！）。

その時の営業担当が、今の私の会社と取り引きしており、当時の社長とも懇意にしていた繋がりが縁となったのです。

さて、その後は妻を北海道に残し、単身で大阪に乗り込みました。

生産管理部門の責任者として、ISO 関連の整備、生産自動化機器の導入、資材の大量まとめ買いによる安価調達、資材購入先のダブルスタンダード化等の施策を進めました。

そのころ、会社は現(株)カーリット（前身は浅野セメント、トンネル工事等の発破を製造する会社、現在は化学品事業メイン（例：H2 ロケットの燃料や発煙筒製造））に買収されました。



9年前には、(株)カーリット会長の特命にてベトナムへの進出を任せられ、FS（フィジビリティスタディー）から販路探索、工場建設、立ち上げまでを担当しました（4年前に敢え無く撤退しておりますが・・・）

途中、10年前には妻が急逝（心筋梗塞による突然死）するという困難に遭いましたが、妻の言葉（早く北海道から大阪に呼んで欲しい、この会社で最後まで勤め上げて）を心の糧に何とか乗り越えることが出来たのです。

これまでは順調と言える流れも、大きな転機が訪れます。それは社長交代（親会社の交代と現在の会社の交代（親会社からの出向））です。私を抜擢してくれた社長は退任となりました。

軸足を失いかけた矢先、さらに追い打ちが掛かります。

私の業績を快く思わない生え抜き役員連中が、自身の立場を奪われることを恐れ、親会社に執拗に誹謗中傷を吹聴し、組織ぐるみで連携して畳みかけます。

以降、私は会社の邪魔者というレッテルを貼られ、直接関係の無い業務の部署（所謂左遷）に配置転換され、3年前からは段階的に責任ある仕事が減らされ、その結果で給与を減らす、といった典型的なパワハラ（業務の過小評価、組織からの切り離し、待遇の不利益変更）を受けたのです。

しかし、妻の言葉を思えば簡単に引き下がるわけにはいきません（よく我慢したと思うが・・・）

皮肉にも、製鉄業で毎月200時間以上の残業で鍛えた？耐久力が、結果的に今の会社からの不当な扱いを長期に我慢、放置し、会社を思い上がらせてしまった事、反省することしきりです。

今年1月10日で還暦となり、一旦退職、嘱託にて継続雇用となりましたが、待遇面の極端な不利益変更は言うまでもありません。

敢え無く専門の弁護士に相談を始めたのが今年の10月、数名の弁護士と相談している中で、この管理職ユニオン関西を紹介されたのです。

それまで忘れていた経験（日鉄本社時代に本社労組活動をしていた）を思い出しました。当時の組合は会社と蜜月関係でしたので、あまり参考にはなりません。組合という組織は相当に法的保護を受けている事を思い出しました。

こういった流れで仲村委員長にお会いし、組合加入を決断しました。

正直、今時の組合がどれだけ力があるか、多少疑念を抱いておりました（失礼！）が、委員長から会社への『組合加入通知』が届いたとたん、会社内の空気が変わった

ような気がします。お陰様で第一回の団交を関係者のみなさまの協力により、終えることが出来ました。結果は未だわかりませんが、ある程度言いたい事を言えたのでスッキリストレス解消出来ました（かな？でも体には良い！）。

同時に組合員の方々の処遇を聞く機会が増え、その度に

【私はまだまだ恵まれているな】と思う反面

【社員が不当な扱いを受ける会社への徹底抗戦】の意が強くなっております。

これまで、社内でも多くの方が不利益処遇により泣き寝入りし、辞めていきました。これらの会社の態度に歯止めを掛けたい。今後、年金受給年齢の引き上げがされて行く中で、従業員に対して好き勝手に人件費をカットする会社が増えていくことは明らかです（現在の法律もアバウトで、継続雇用を定義しながら、肝心の処遇に対しては個別判断程度としか定義しておらず、会社の都合の良い拡大解釈が増える）。

同じような境遇者を増やしてはいけない。私は待遇改善を会社へ求めていくと

同時に、微力ながら、みなさまへも協力していきたいと思えます。



またお会いしましょう。今後ともどうぞよろしくお願いします。

電傳(でんでん)株式会社との団交

組合員 M・K



2024年9月～11月の間、中国資本の電傳株式会社で勤務しました。

日本本社に中国人（上海）社長が在籍し、大阪市中央区に事務所を有します。日本事務所は、3名の中国人、日本人の私1名、計4名が、勤務していました。

元々、中国上海に中国人約50名の事務所を有します。ポテンショメータ他、電子部品を扱う会社で日本の栄通信工業株式会社の中国代理店となります。

求職時、中国語と英語を話し営業経験のある事務職、営業職の応募があり私は採用されました。私にとっても海外営業であり昔取った杵柄、夢を叶えられると非常に期待して入社しました。

入社後の主な業務は電傳の中国語・英語・日本語の会社案内の制作を担当しました。上海、大阪の会社を含め中国語をこなれた日本語に訳す人材がいなかったため一定の評価を受けました。

10月は上海からの出張者5名と社長、私で栄通信工業の新潟工場を訪問しました。7名で WeChat 他駆使し栄工業との商談に周到な準備を行いました。その準備も中国

語、英語、日本語のレジュメを予め準備し日本語へのビジネス、技術用語含め、商談の成功を祈念しつつ翻訳を行い、その面でも一定の評価を受けました。

栄訪問の10月中旬以降は3言語の技術用語の日本語への翻訳の指示を受けました。私は過去32年間、理系でなく建設機械の海外営業を職歴上最も長く担当しました。

電傳の電子部品は必死で業務上勉強しましたが、入社後1カ月ではさすがに習熟が追い付きません。数百に及ぶ技術カタログを日本語に中々訳しきれない中私に1名の30～40歳台？の中国（上海）人同僚がイライラを見せ始めました。

「私にはハウレンソウがない。彼は私のベビーシッターでない」など数々の嫌味や圧力を就業時間中に示して来る様になりました。

11月の半ば、自己都合にて社長から強引に退職させられるまで、ハラスメントが続きました。たいていの処遇は耐えられますが仕事に就いていて楽しくない、どうか夢のある職場環境にならないかといつも考えていました。

潜在顧客の発掘に関して、まずフォークリフト業界をプロサポする指示があったため3時間程度で14社程をパワーポイントにまとめてコンタクト先を提案しました。これについては社長からも反応は殆どなし。

あくまで「電傳のやり方で、電傳の型に非常に厳格に私をはめて成果物を出させる」と言うのがこの中華系企業の手法でした。

これまで、会社案内の類や日本メーカーに対するプレゼン資料のビジネス中国語を邦訳した私に可能な仕事は全く評価せず、電気技術者出身ではない私が技術中国語・英語・日本語に上手く訳せないことのみを大基準に「仕事が遅いから3か月契約の2か月満了で明日からもう来なくてよい」との通達がありました。

社長は日常、殆ど事務所におらず日本語学校等へ香港人妻と通学するのが常。日頃の様子を、中国（上海）人同僚からのみの報告を聞いて、同国人同士で人事判断。

特に最後の3週間程、社長は中国に帰国しており「帰国したら、あなたが今後どんな仕事出来るか話を聞こう」という約束をしたにも係わらず結局一度も話を聞いてもらう機会を与えられませんでした。

退職通達の当日は私の話は聞かず、退職の合意書に執拗に署名させようと強硬に迫って来ました。署名は勿論しませんでした。しない理由も執拗に聞いてきました。

日をおいて、この状況の中、私は迷わず管理職ユニオン仲村委員長に相談させて頂きました。

2回の団体交渉を実行させて頂くことになりました。

交渉は、私の話を聞こうとした事実はない等、虚偽で始まりました。

以下最大の虚偽＝ウソが出てきて、大いに面喰いました。

入社時、規定に反し9：00出社の所、9：30出社で良いと中国（上海）人同僚が言ったものですから私はそれに従っていました。

団交時、社長はそれを捉え「熊坂さんは入社後、一度も既定の時間に出社したことがない、規定は守ってもらわないと困る」と何度も子供じみた嘘をつきました。

中国（上海）人同僚に関しては、「そんな事は言った覚えはない」とシラを切る始末。民族性とも思える非合理的な対応を目の当たりにしました。

団交時、会社は上海語女性通訳を同席させておりましたが中々上手く通訳出来ない部分があり会社の中国（上海）人同僚が女性通訳を手ではたく暴力的な事態もありました。そのような考えられない職場環境でもあったとも言えます。

混沌とした団交状況を委員長に最終的に金銭的合意に導いて頂きました。

活躍出来そうな職場をやっと見つけ期待に胸膨らませ勤務しました。

しかし会社は実際の営業活動はまだ始めないと釈明し私の海外営業のキャリアを一度も試す事無く退職に追い込みました。

もう63才ではありながら今後収入は高望みせず語学と海外営業歴を活用した職場を現在探しておりますが恐らく年齢の理由もありなかなか就職はスムーズに行きません。

当面中華系トップの会社は断念せざるを得ないですし語学等には関係ない職場に決定したら、夢を捨ててそちらにお世話になる可能性も高いです。

32年間大企業で勤務しましたが、改めて、労働の有難さを体感する今日この頃です。数件にわたり団交に導いて頂いた仲村委員長同様、ご多忙の中参加頂いたKさんに改めて深謝致します。

ベクターロジスティクス事業所閉鎖反対闘争解決 組合員 N・N

枚方市のベクターロジスティクス（倉庫・運輸業）との事業所閉鎖案に対し組合として従業員の雇用確保から反対を訴えてきました。ストライキも実施しました。2024年7月末の施設更新期限を迎えるにあたり、倉庫閉鎖反対から組合員・従業員の生活保障に切り替え、団交を継続しました。

結果、従業員（組合員5名、非組合員4名）に対し、全員退職金支給勤務に達していませんでしたが、下記条件での補償を勝ち取りました。

- ① 在籍期間にかかわらず、給料（額面）の3か月分を退職金名目で支払う。
- ② 就業時間中の転職活動や資格取得のための学習時間を認める。
- ③ 施設補修期間（人員が不要になっても）に入っても、2024年12月末間での給料は全額保証する。
- ④ 全従業員に対して、社長からお詫びの機会を設ける。
- ⑤ 長瀧谷（部長職）に対しては、未払い残業分として40万円を支払う。

終始応援くださった仲村委員長やK組合員には感謝いたします。今後も「管理職ユニオン・関西」に加入し続け仕事の合間を見てお手伝い（恩返し）が出来ればと考えます。今回は、本当にありがとうございました。





兵庫県はやっぱりヤバい・・・

(今回は #立花孝志を逮捕しろ です)

最近腹が出てきた組合員



機関誌前号で兵庫県県政の危うさを指摘しました。

年が明け、再選された斎藤県知事の定例会見が数回行われています。関西の報道各社の担当記者、フリージャーナリストも出席して、知事に対して鋭く、時に皮肉を込めた質問を投げかけられていますが、斎藤知事は殆ど同じ回答やのんびんだらりとした答弁に終始し続けています。しかし、少しずつ知事から矛盾を生じる返答も引き出せるようになってきているようです。

そんな中、大変な事態が起きてしまったのです。

1月18日、百条委員会で斎藤知事に舌鋒鋭く質問を続けていた委員であった竹内英明元県議が自死したのです。

斎藤知事を支援してきた立花孝志がその信者達と事務所に押しかけると脅しをかけたことから、竹内氏の家族が怯え、精神的に追い詰められたことから自身は議員辞職した経緯がありました。その本人がかなりメンタルを追い込まれていたことがマスコミ記事から伺えます。

立花は百条委員会の〇委員長の事務所前でその信者どもと罵詈雑言を浴びせかけるアジ演説を行い、その後、竹内元県議と同委員の丸尾県議事務所にも押しかけると公言していました。

さらに、立花は亡くなった竹内氏が警察の事情聴取を受けていた、亡くなった翌日には逮捕されることになっており、悩んで自殺したというデマを SNS で発信していたのです。

この事情聴取や逮捕のことは県議会警察常任委員会で兵庫県警本部長が即日否定したのですが。

立花はこれまでも、‘みんなでつくる党’の OA 氏や‘国民民主党’から立候補予定であった TM 氏に対して嫌がらせ、つきまとい行為？などを行ってきたことがあり、そのことに悩んだのか、TM 氏は自殺したのです。

これほど、気に入らない人物のデマを吹聴し、他の手段で他人を精神的に痛めつける鬼畜を野放しにしておくのは危険極まりありません。

昨年末の12月22日、兵庫県警本部に任意で出頭し、事情聴取された立花がその際に逮捕されていれば、今回の竹内氏の死はなかったのではと残念に思えてなりません。

この男の言動に乗せられと思われ、SNS 等で同調発信をしてきた著名人(東〇原〇夫、須〇慎〇郎、高〇洋一、堀〇貴文、中〇敦彦など)も大きな責を負うのは当然のことに思えます。

立花を追い続けている選挙ウォッチャーちだい氏(石渡智大)は「このまま、この男を放置しておけば、次の被害者が出てくる」と以前から警告を発していたのですが、今回の竹内氏の死によってそのことが実証されたのでは。残念でなりません。

そんな者に実質的に支援を受け、二馬力選挙で知事になった斎藤氏はそのことだけでも知事としての資格に欠く人物であると言わざるを得ないでしょう。機関誌前号で指摘したように、公職選挙法に抵触する客観的な証拠も出てきている状況からも分かる通りです。

立花みたいな自身が脅迫罪などで有罪判決(懲役4年、執行猶予2年6ヶ月)を受けている、そんな不遜な山師に乗せられた信者、また、それらを巧みに利用し、県政で利権を得ようとする悪逆者などが入り乱れ、ぐだぐだにされている兵庫県を少しでも早く正常化に戻す様に県民にはしっかりした視点で、監視していくことが求められています。

兵庫県民、しっかりせい！！



帰ってきた Mr.K なんでもエッセイ 第3回

岡三証券時代の思い出をお話しし始めて3回目になります。

40年近く前の楽しくも厳しい社会人スタートでした。証券マンの一日は日本経済新聞を読むことから始まります。

ある日、自宅から日経新聞を会社に持参するのを忘れてしまいました。これはまずいと思いました。駅で買えば良かったのにと思っても後の祭りでした。

午前の立会時間が始まり、営業マンが詰めるフロアの壁面いっぱい広がるクイックボードには各銘柄の値が付き始めます。顧客からの電話もなり始めます。新人たちには顧客がついていませんから、大概の電話は先輩社員向けです。それでも新人たちも勉強というか訓練の意味もあって積極的に電話をとります。

私はその日はなかなか気が進まず、同僚たちがひととおり電話をとっていきのを見ていました。私も取らないわけにもいかないのでもう鳴っている受話器を取り上げようとしたところ「お前はとるな！」とH係長から怒鳴られました。

そして厳しく叱責されました。投資家の方々ならピンとくると思います。

私が叱責された理由は日経新聞を手元においていない、読んでもいないということです。そんな状態で顧客からの電話に対応すればどうなるか。私だけならまだしも、会社の信用もがた落ちです。

のちに私自身投資家として証券会社の顧客になったときには、日経新聞を読まない営業マンは相手にしませんでした。顧客と情報を共有することによって、顧客のニーズを掴まず、自分の売りたい（ノルマがある）商品ばかりを押し付けてくる営業マンはさっさと見切りをつけて次の担当者あるいは取引会社自体を変えていきました。相場の世界は戦場です。一寸先は闇。そのあたりの怖さを先輩から教えてもらった新人時代でした。今から思うと本当に感謝しかありません。



「雇い止め」、「同一労働同一賃金」の学習会行いました

定年60才再雇用にとまなう「不利益変更について考える！」

1月22日、清水亮宏 弁護士を講師に迎えて

1月22日18時30分から組合員学習会を行いました。講師は清水弁護士にお願いしました。15名の参加でした。

以下、一部（労契法19条、定年後継続雇用後の再雇用）を紹介します。

継続雇用後の雇止め 労働契約法19条

有期労働契約であって次の各号のいずれかに該当するものの契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当該契約期間の満了後

遅滞なく有期労働契約の締結の申込みをした場合であって、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとする。

一 当該有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められること。

二 当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること。

- ・ ①反復更新の実態（1号）又は更新を期待にする合理的理由（2号）があり、②契約更新（又は締結）の申込みがあれば、③その拒絶が客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは承諾があったものとする。

○継続雇用における更新の期待

- ・ 65歳までの継続雇用を軸とする高年法の趣旨を踏まえれば、継続雇用後の雇用継続の期待（少なくとも65歳まで）は肯定される
- ・ 基本的に労働契約法19条2号の「合理的な理由」が認められる
- ・ 65歳以降の雇止めについては、特別な事情がなければ契約更新への合理的期待が認められにくいと思われる

○裁判例

- ・ 再雇用後の雇止めについて、定年前の労働者の雇止めより緩やかに判断されるべきという使用者側の主張を排斥し、高年齢者の雇用継続の利益も保護されるべきとした裁判例としてトーホーサッシ事件（福岡地判平23.7.13 労判1031号5頁）

○更新限度条項について（一般論）

- ・ 当初より更新限度条項が明示されていた場合
 - 一般論として、有期契約締結時から更新限度条項が明示されていた場合、その限度を超える雇用継続への合理的期待は原則として否定される傾向にある
 - ≫ ただし、継続雇用においては、65歳よりも前に更新限度が到来するような定めは違法（或いは合理的期待が失われぬ）ではないかと思われる
- ・ 合理的雇用継続期待が生じている状況下で使用者が更新限度に関する一方的措置をとった場合
 - 一旦雇用継続への合理的期待が生じていた以上、雇用継続への合理的期待が当然に失われることにはならない
- ・ 更新限度条項導入を労働者が拒否して不更新となった場合
 - 更新限度条項提示の時点で既に更新限度のない雇用継続への合理的期待が生じていたのであれば、労働者が更新限度条項導入を拒否して更新がなされなかったことは、労働者による更新拒絶ではなく、使用者の契約内容変更提案に労働者が合意しないことを理由とする雇止めと理解できる
- ・ 労働者が更新限度条項を受諾した場合
 - 更新限度条項に合意した以上、期待は消滅したとする立場
 - 受諾の効力を慎重に判断する立場
 - 受諾に雇用継続への合理的期待を消滅させる効果を認めない立場

【次号で労契法20条（同一労働同一賃金）について掲載する予定です。】

とげ 「棘」上映 & 武建一さんのお話と懇親

(ドキュメンタリー映画 65分) (関西生コン支部前委員長)

「棘」～ ひとの痛みは己の痛み。武建一 ～

映画「棘」(2019年・杉浦弘子監督)は、徳之島生まれの一人の男、武建一の半生を描いたヒューマンドキュメンタリー。19歳の時に島を出て、大阪でミキサー車運転手として働いていたが、仲間が突然解雇された事をきっかけに人生は激変する。労働組合を結成して闘うが、労働者のために交渉すればするほど、親会社やセメント会社、ゼネコンからは嫌われる。組合や武氏への弾圧にも屈せず闘う。その不屈の精神はどこから来るのだろうか……。

当日は上映後に武建一氏のお話し、懇親会を行います。

この映画は、不屈に闘う武委員長(撮影当時)の「反骨」の原点を探るドキュメンタリー映画です。武建一さんが、逮捕され拘留中に製作された映画です。

2018年の関生弾圧から7年目になります。生コン労働者の労働組合再建、業界の再建に取り組む武建一さんらの粘り強い活動は、確実に前進しています。

私たちも応援しています。

「棘」上映 & 武建一さんのお話・懇親

日時 2025年2月22日(土)

午後2時～4時30分

場所 管理職ユニオン・関西組合事務所

主催 管理職ユニオン・関西

- ※ 組合員の皆さんの友人知人の参加も構いません
- 他労組・団体の方は、06-6881-0781 まで連絡を
- ※ 懇親会のカンパをお願いします。

