



〒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



組合員学習会の案内

定年 60 才再雇用にともなう 「不利益変更」&「雇い止め」「同一労働同一賃金」 について考える

高齢者雇用安定法では、①定年制をなしにするか ②定年を65才にするか ③60才定年後再雇用して65才までの継続雇用にするか となっています。③が多くの企業で採用されています。

同じ業務の場合、賃金・手当等がどうなるのか、継続雇用しない場合の理由・条件はどんなものなのか、考えてみようという学習会です。

パートタイム・有期雇用労働法8条（旧労契法19条）：均衡待遇、9条（旧労契法20条）：均等待遇の解説も含めて弁護士に話してもらいます。

60才定年で再雇用労働条件を団体交渉で合意した組合員の報告もしてもらいます。その後、質疑応答と意見交換をします。多数参加ください。

日 時 2025年7月18日（金）
18時30分～20時30分

場 所 組合事務所

講 師 大山弘通 弁護士

報 告 組合員より



※組合員の職場で関心のある方の参加はOKです。

医療法人小憩会は 売却されてしまった！ 買取先 医療法人社団エミフル と団体交渉開催

夏のボーナス半額を従来通り、 1 年間は労働条件維持を確認する

組合員 I

(医療法人小憩会さわらび診療所に管理職ユニオン・関西の分会が結成されて以降の経過について、管理職ユニオン機関誌 2024 年 12 月号、2025 年 6 月号に掲載された。ご参照されたい)

再度、簡単に経過を申し上げると、2024 年に「理事会」が出してきた就業規則(案)と新経営方針、その一方的なやりかたに反対して組合加入、分会結成、2024 年 11 月 1 日に第 1 回団交を行った。その後 12 月 17 日に第 3 回目の団交を行い、不十分ながらも、月に 1 回「労使協議会」として就業規則の細目等話し合いの場を継続して持つということが労使で確認された。

労使協議会は 2025 年の 3 月までに都合 2 回開催された。労使協議会では 2024 年暮れまでの団交に引き続き、労働者側としては就業規則が現場の実態を反映しておらず働きにくくなること、就業規則の条文を理事会が労働者側に無断で削除修正したこと等を問い、それなりに話し合いの積み重ねができそうな環境が整いつつあるように感じられた。



ところが 4 月 18 日、「理事会」は突如全従業員を招集し、現在の医療法人小憩会を M&A 業者を仲介して「医療法人社団エミフル」に売却が成立した、との発表を行ったのである。それに伴って「理事会」はお役御免となり、理事長は院長ではあるが「一従業員」になると宣わった。

その場で、医療法人小憩会から医療法人社団エミフルへの移行の法的手続きには約 1 年かかるといい、労働条件について 1 年は維持するとの「仲介業者」の発言があった(後日、エミフルの責任者からも同様の発言あり)。議論中の就業規則等についても議論中のまま引き継ぐとのことであるが、現在まで就業規則についての話し合いは途切れたままである。

医療法人小憩会の「理事会」は 2024 年 1 月に人事を刷新して登場して以来、「現場労働者の意見をよく聞いて」という必要条件を没却しながら就業規則を押し付けて来、赤字とその解消に向けた経営方針も不十分なまま、やっと作られた労使の協議の場についても、責任ある立場から突然退場してしまったのである。M&A については 2024 年 12 月に入ってから協議を始めたとのことで、労組と協議会の場を持ちながら同時に秘密裏に法人売却を進めていたことになる。事前に説明を求める要望書も出していたが拒否されていた。

さて、4月18日にM&A成立と発表があり、私たちの働く環境はどのようになっていくのか、現場の不安は高まるばかりであった。それまで培ってきた労働条件は経営者がかわることでご破算になってしまうのか。そこで仲村委員長より「譲渡条件の中に労働条件についてどうするか、取り決めがあるはずなので小憩会とエミフル間の契約書の開示」との提案があり、要求書を小憩会に提出した。しかし、小憩会はそれを拒否した（ユニオンニュース6月号参照）。どこまでも現場労働者の不安解消に寄り添わない理事会である。

新しい使用者エミフルに初団交申し入れ

そこで再度仲村委員長からの提案で、「労使の関係をきちんと作るため」エミフルに団体交渉の申し入れを行った。現場ではエミフルの藤原部長が現場にほぼ常駐し、矢継ぎ早に業務改変の方針を出してきた。現場にとって大きかったのは、精神科デイケアの廃止と訪問看護への業務転換、新しい医師の雇用による新患の受付再開と、非常勤医のリストラである。さらにこれまでの業績不振のため夏のボーナス（支給2週間前に）を半額に減額すると伝えてきた。1年は労働条件を維持するとの話はもう反故にされるのか。再度申し上げるが、私たちは大阪府吹田市J R吹田駅前の精神・神経科クリニックであり、この地で1988年以来地域精神医療、精神障害者支援のために働いてきた。クリニックの業務変更が患者さんの病状にどう影響するのかを常に考えながら仕事を行っている。精神科通院は数年単位となることも多く、安定的な療養環境を整えることが病状の安定に大きく寄与する。今私たちは様々な不安の中で仕事を続けている。

6月6日にエミフル藤原部長と中川部長を交渉相手として団交が行われた。エミフルの理事長は来ず、藤原部長が現場の決定権を持つ者として明らかにされた。そのことも私たち現場労働者は知らなかったのである。

団交の中では、仲村委員長から、「労働組合と使用者が労働条件について対等に協議すること、不当労働行為とはこれこれで該当行為は禁じられていること、1年は労働条件を維持すると言ったことの確認、組合としてはできるだけ色々経営方針についてできるだけ話し合いをし、合意形成をすると」という労使関係にしたい、事実関係を積み重ねながら労使の信頼関係ができていく」等話した。



「教育的」団交と労働条件の維持確認

「新しい経営者」とどのような「労使関係」作っていくのか、これは実に大きな課題。それまでの労使関係ではそれなりに積み重ねがあったとしても責任ある交渉相手がかわってしまったとき、労働者側の蓄積、態度をきっちり示しておくことがとても重要であると強く感じられる団交であった。労働組合対応の経験がないという藤原部長も概ね了解されたようである。こたびは新しい使用者に対しても、現場労働者に対しても「教育的」な意義ある団交であったと言える。

なお、夏のボーナス半額に減額するという件については、団交申し入れから開催の前日までの従業員の意見具申等のがんばりによって撤回され、昨年同基準の支給が決まった。非常に苦しいがんばりであったが、ひとまずすんでのところ労働条件は維持されたのである。団交申し入れをしたことも大きな影響があったものと思われる。

法人の移行手続きがこの1年で完了したのち医療法人小憩会は消滅し、医療法人社団エミフルとなる。労働条件もエミフルのものになる、とのことなので、エミフルの労働条件がどのようなものか早く提示するよう申し入れている。私たち労働者としては基本的にこれまでの労働条件から労働者の納得なき不利益・不利益変更は許されないという立場を堅持していきたい。

昨年の分会結成から管理職ユニオン・関西の執行部はじめ多くの皆さんにご支援、ご助言いただきほんとうにありがとうございます。皆さんのおかげで今があります。今後ともお願いすること多いかと思いますが、どうぞよろしくお願いします。

取組中の事案 * * *

・ さわらび診療所分会

M&Aによる労働条件変更。

6月6日、買収した医療法人エミフルと初団交。詳細は、団体交渉報告記事を見てください。

・ Kさん（阪神動力機械）：復職先を元職の総務課長に戻すこと。

元職復帰に向けて、仮処分裁判申立てを4月11日におこなう。

会社が6月19日、やっと答弁書、主張書面、書証が出てくる。

医者診断書で「もとの状態に回復しているとなっているので」総務課長に戻せとの仮処分の申し立てに対し、会社は「総務課の体制立て直し」や「課員に対するパワハラ・モラハラ」「ミス」などの不適切行為としているが、いずれも後出しの主張。

6月26日の裁判で反論を述べたが、書面を出すことになっている。

・ Mさん（千空）：退職した会社のパワハラ問題

会社、加害者の部長の聞き取り中とのこと。引き延ばしあきらめを狙っていると思われるので、定期的な抗議のビラまき行動継続中。

・ Sさん（並田機工）：60才定年再雇用条件。仕事の過小評価（パワハラ）。

6月21日、定年再雇用労働条件についての協定書を交わす（月額27万円、週休：金・土・日と祝日・会社の休み、住宅手当支給を継続など）。

仕事の過小評価（パワハラ）については、反論書を提出。会社からの調査等の回答書が届いたので検討をしている。

・ Oさん（達新商事）：賃上げ、一時金要求、紛失に対する防犯カメラの公開。

7月11日に団体交渉予定。賃上げ(3%)回答の説明、一時金の回答を受ける。

- ・ Kさん（イズミヤ・阪急オアシス）：職場環境、業務量、店長異動に伴う店長間の引継ぎについて。

会社からの面談（人事部、店長）があったが、仕事量、業務量について認識に大きな開きがあるため、打開策を団体交渉でするかどうか検討中。

- ・ Yさん（ダイレックス）：職場でのお客様対応の指導書についての署名拒否の事実確認、休憩時間中の業務呼び出しの未払い賃金、資格手当の未払い分、職場環境・人員不足問題、賃上げ要求など。

4月28日、団体交渉をしたが石寄・山中総合法律事務所の吉野・松井弁護士が登場し解決方向見えず。6月3日付け会社回答書末尾に「・・・今後も改善が見られない場合には、雇用関係の継続に支障を来す可能性があることはご理解ください」となっていた。反論の回答書と、団交申入れをしました。8月1日に団交予定。

- ・ Y Iさん（ロジスティード）：西日本本部閉鎖に伴う、東京本社「安全品質管理本部」への異動内示問題。

これまでの業務の継続を訴え、子会社ロジスティード西日本㈱への出向を要求している。6月13日の団交でのメンタルクリニックの診断書に対して、会社から医師に対して質問書を作り、当該の診察日に意見を聞くことになった。

- ・ Iさん（㈱こども未来研究所）：未払い賃金（有給休暇消化後の退職を認めない）。

社前の抗議行動、社長宅周辺のポスティングの後、会社側弁護士から「要求額を支払う」との連絡が入ったが、パワハラ問題等で要求をプラスしている。会社弁護士回答待ち。



新しい仲間 * * *

● Y IIさん（日本ベーリンガーインゲルハイム）

- ・ 定年再雇用拒否

MR職であったが、緑内障が進行し車に乗れなくなり、昨年7月の60才定年時に病状の進行及び東京への転勤を受け入れなかったことから、会社再雇用拒否。当該が納得いかず主張をすること、職業訓練後の復職、視力障害者への合理的配慮を求めて7月2日団体交渉を行なった。会社が「検討はする」とし団交を終えた。

● Tさん（アースセキュリティ）

- ・ 派遣元会社の期間満了解雇

労働条件通知書兼就業条件明示書の雇用期間（2024年4月1日～2025年6月30日）による雇止め解雇。7月3日、団体交渉を行ない就業規則の提出を確認した。

● Nさん（エルハウジング）

- ・ 遠方への転勤、パワハラ・退職勧奨

今年2月1日入社、東大阪営業所で勤務するが、「仕事を教えてほしかったら、残業せよ」などの嫌がらせを受ける。退職勧奨が続き、拒否を続けると転勤命令が出た。7月10日団交を行なう。



報告 18名の参加で「棘2」独白のドキュメント映画会 武建一さんのお話と懇親会開催！

6月21日（土）午後2時から、「棘2」の上映会を行いました。映画は早朝、組合事務所のシャッターが開けられ武委員長が現れるところから始まりました。関西生コン支部の武建一委員長（当時）のインタビューが中心で、集会等の組み合わせでした。

中小企業がほとんどの生コン業界では、個別企業の枠内で要求しても、競争させられ会社が倒産する現実の話しがありました。

「個々の会社の利益だけに左右されずに業界全体を捉えた労働条件や賃金の決定のために、セメントの仕入れや生コン価格・運賃の決定をどうするか」という問題意識で運動を進めるとのことでした。それが、産業政策闘争、産業民主主義を実行する運動だということです。



セメントメーカーによる業界支配やゼネコンによる生コン価格の買い叩きを阻止するために、中小企業の協同組合を強化して、競争を抑制して共同受注・協同販売の仕組みをつくりということです。「一面共闘・一面闘争」戦術で、労働者の労働条件を実現してきた話がありました。協同組合の談合、独禁法の話もあり、創意・工夫した闘いがよくわかりました。

2018年から始まった今回の弾圧では、生コン輸送運賃の値上げの約束を履行しないことに対する、2017年の大阪でのストライキ行動、翌年7月からの逮捕・起訴につながった建設現場のコンプラ（法令順守）活動などのごく当たり前の組合活動が恐喝や威力業務妨害とされたのです。



武さんのインタビューで「私は5回殺されかけました」、「前科もあります」という話もありました。

上映のあと、武建一さんからの話しがありました。この日は管理職ユニオン・関西のYouTubeで武建一前関生委員長の元気な姿を伝えていこうということで、ビデオ撮影も兼ねたものでした。

ぜひ組合員の皆さん！ドキュメンタリー映画「棘」、「棘2」を見てください。

武建一関西生コン支部前委員長の裁判は、大阪でのストライキ事件・滋賀の2事件併合で2021年7月13日に懲役8年の求刑に対する大阪地裁判決 懲役3年執行猶予5年（控訴棄却、上告棄却）で確定しています。京都地裁での京都3併合事件が検事求刑10年に対し、2025年2月26日に無罪判決が出ています（検察が控訴、大阪高裁で控訴審中）。他の関西生コン関連のいくつかの裁判が続いています。

武建一さんは裁判も闘うが、産別運動としての労働運動と、業界再建に粘り強く取り組んでいます。私たち管理職ユニオン・関西も、可能な範囲で応援をしています。

上映会を行ったドキュメンタリー映画「棘」、「棘2」のDVDが組合事務所にありますので、上映会を企画するときは相談ください。（委員長 仲村実）

帰ってきた Mr.K なんでもエッセイ 第8回

投資家は買い付ける株式の銘柄をどのように決めるのでしょうか？私がお世話になったプラモデル屋の親父さんは、今はなき白物家電メーカーの銘柄が大好きでした。概して男性は技術的なことやマニアックな独自性を好むことがあるようです。1987年当時バブル相場の中で、何を買っても儲かるという雰囲気はありました。なので今のように指標やファンダメンタルズを重要視せず、好みで選ぶことも多かったようです。

帝人、東レ、カネボウ、ユニチカ、旭化成といえば当時の繊維会社ですが、ポートフォリオの中で繊維業界の銘柄を入れる人はどうやってこのラインナップから好みの銘柄を選んだのでしょうか。その選び方というのは各社が発表した水着キャンペーンガールの好みで銘柄を選ぶというものです。

繊維会社の中でも特に東レは歴代キャンペーンガールとして、山口智子、杉本彩、藤原紀香、菊川怜といった著名な女優やタレントを輩出しました。キャンペーンガールで買いつけ銘柄を選ぶというのは当時としては



的ハズレではないというか、バブルの時代にはよくあったことかもしれません。せっかくですから株式投資における指標の話をしておきましょう。バブル当時は一株利益、株価収益率などが主に用いられていましたが、2000年代に入り株価総資産倍率、自己資本利益率も重要視されるようになってきました。現代においては銘柄や業種によって指標を使い分けることが大切とされています。昭和のおじさんたちのようにキャンペーンガールの写真に見入っているだけでは稼げない時代になってますよ、みなさん！また次回お会いいたしましょう。

第16回労働者・労働組合と大阪労働者弁護団 合同交流会のご案内

日時：7月26日（土）13時開場 13時30分開会 16時30分終了

場所：エルおおさか7階708号室（大阪市中央区北浜東3-1）

参加費：1000円 【初めてご参加の組合員の方または組合加入歴5年以内の方】 無料
プログラム 13:30 開会 13:40 団員弁護士が会社員時代を振り返る（K・O団員）

14:20 模擬事例に基づく大相談会① 自由に大相談会② 各グループでの議論を共有
新規加入団員紹介、『活用しよう労働委員会』広報 活動報告等とまとめ

16:30 閉会

※参加希望者は、7月11日（金）までに組合事務所（06-6881-0781）まで申し込みを

スマホにマイナカード搭載できるけど… デジタル敗戦確定

最近腹が出てきた組合員

6月24日よりiPhoneにマイナカードが搭載できることになりました。これだけではiPhoneの使用者は凄いことができるのではと期待されるかもしれませんが、とあるYouTuberが早速搭載し使ってみたのですが、滅茶苦茶セコイとのことでした。

殆どがカード自体の使用と特に変わらないとのこと。

また、マイナ免許証はスマホに搭載することは今のところできません。

マイナカードの予備がスマホにあるということで、目新しいものは何もないということです。必死になって推進しようとしているこの国のデジタル化はこの程度のものなのでしょう。



戦略があいまいだということです。

このスマホへの搭載のアプリ開発でAndroidへの搭載でシステム機能を含めると337億円かかっていると言われています。運用機能に年間数十億円を要するとも。

医療機関で使うマイナ保険証に設置されている顔認証カードリーダーはiPhone搭載のマイナカードは使えませぬ。

今後、使用できるように開発されるとは思いますが、多額の費用を要することは間違いありません。

結局、マイナカードを普及させたいがために場当たりの進めているのがスマホへの搭載だと受け取れます。

マイナ保険証以外でそのカードを使う機会は多くあるのでしょうか。

そのマイナ保険証にしても、資格確認書があれば保険適用されるのです(マイナ保険証より医療機関で支払う金額が若干高くなるようで、それも腹が立つのですが)。

私はマイナカードすら取得していません。所詮は本人確認するためのもので、運転免許証などの身分証で充分事足りているからです。確定申告の際にもマイナカードは無くてもできました。かえって更新などの手続きが面倒で、紛失した際の面倒さも考えてしまうのです。

マイナカードの製造事業について、2025年度の要求で自治体のカード利便性機能向上、取得更新環境調整で919億円、前年2024年の補正予算でマイナカードのスマホ搭載事業で225億円、2023年度の予算では367億円、同年の医療機関向けマイナ保険証促進事業で217億円といった金が当然のように使われていたとのこと。

毎年、マイナカード関連の事業に数百億円も使うのであれば、もっと違ったインフラ事業にその予算をまわす選択があつて良いのではと思います。

例えば、今、全国各地で水道管の損傷、破裂が相次いでいます。そのために道路が陥没し、そこに落ち込んだ車の運転手が亡くなるという事故もありました。

戦後全国的に一気にインフラ整備を進めざるを得なかったこともあり、至る所でその痛みが顕在化しているのですが、急激に進める必要のない事業ではなく市民の生活維持に使ってほしいなと思いますが、皆さんはどう考えますか。

沖縄意見広告運動

1万5847件の賛同を得て、3誌に意見広告

沖縄の痛みを自分たちの痛みとして

沖縄・辺野古新基地建設に反対する市民や有識者でつくる「沖縄意見広告運動」は、沖縄の「慰霊の日」前日の6月22日、「沖縄タイムス」「琉球新報」「東京新聞」の3紙およびアメリカの「ワシントンポスト」(ウェブ版)に掲載されました。私たち管理職ユニオン・関西も微力ながら組合と組合員で賛同・賛同金で協力をしました。



6月22日に掲載された特別広告紙面

この運動は、2010年に元参議院議員の山内徳信さん、前関生委員長の前田一さんら7人が発起人となりはじまりました。毎年、市民や労働組合から寄せられた基金で「沖縄タイムス」「琉球新報」と全国紙に意見広告掲載を行ってきました。

15回目の節目を迎えて昨年を一つの区切りとしていましたが、辺野古新基地建設は止まらず、「台湾有事」を前提として南西諸島を要塞化する計画が実行されていることから、戦争準備をこれ以上許せば、沖縄は80

年前と同じ戦場になってしまう。沖縄に負担と犠牲を強いて、自衛隊と基地強化に突き進む政府の姿勢を、何としても改めさせないといけない。戦後80年の特別広告として掲載を決めたとのこと。

今回の広告に賛同した個人や団体は計1万5847件。紙面は見開き2ページを使って、賛同した人々の名前が並んでいます。

ワシントンポストの広告は、6月22日から1ヶ月間掲載され、在沖米軍の危険な実態や、基地があることで発生する事件・事故、民主主義が反映されない辺野古の新基地建設問題などを、写真とともに、平和への想いを訴えていきましょう。

「戦後80年」今こそ本当の平和を

沖縄戦が終結し、原爆が投下され、全国が焦土と化しました。日本が戦争に負けて80年、惨禍の記憶がどんどん風化していきます。戦後、日本の平和と繁栄は、沖縄の人々の犠牲の上に成り立ってきました。沖縄は戦後80年を経た今も、基地負担と基地があるゆえの苦難や悲劇を強いられ続けています。日米両政府は、沖縄を「軍事植民地」のように扱うことを終わりにすべきです。沖縄・南西諸島では基地建設が進み、新たな戦争の準備が進んでいます。

世界でも、ウクライナやガザでの虐殺が止まらない状態が続いています。大軍拡に反対し、戦争はイヤだという声が必要です。この国のあり方を変え、未来を決める運動を広げましょう。基地のない沖縄、日本、戦争のない世界を！

暑中お見舞い
申し上げます

pxc.jp - 7624-4096

暑気払いビアパーティを行います

◇8月23日(土)14時

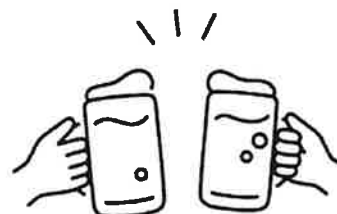
◆組合事務所

◇会費 1000円

◆ビール飲み放題

ソフトドリンクも用意します。

◇準備の都合がありますので、参加者はホワイトボード
に記名か、電話(06-6881-0781)連絡ください



関生前委員長の武建一さんの YouTube をご覧ください。

管理職ユニオン・関西 YouTube から・・・

6月21日の「棘2」上映会の後、武建一さんのビデオを10分もの3本撮りました。明日の日曜日6日に「その1」公開します。7/13「その2」、7/20「その3」をアップします。お楽しみに！