



〒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

# 労働組合法第7条

# 不当労働行為について

不当労働行為とは、憲法28条で保障された団結権、団体交渉権、団体行動権の実効性を確保するため、労働組合法第7条1号～4号が定められている制度です。

わかりやすくいえば、労働組合員であること、労働組合活動をしたことをもって、使用者が労働者に不利益を与えたり、団体交渉を拒否したり、支配介入をしてはいけないことが決められています。勉強をして活用することを考えてみましょう。



日時 2025年9月12日(金)  
18時30分～20時終了予定

場所 組合事務所 講師 仲村委員長

# 派遣会社の雇用契約満了に 異議申し立て！ 解決金で合意しました。



組合員 H・T

私は、去年(2024年)の3月からA株式会社人材開発部(以下、会社)の面接を受けて、有期雇用の派遣スタッフとして働きました。

派遣先は、ゼネコンの現場事務所や零細の工務店です。派遣先の仕事は、建築工事用図面の作成及びチェックです。その後、大手の会社に派遣先が変わりました。

今年(2025年)の5月中旬に派遣先から私に、「6月30日の派遣契約終了」をメールにて通知してきました。私は、会社の営業担当に次の派遣先の紹介を要請しました。

会社が5月28日にメールで次の派遣先が見つからない理由と雇用契約満了(更新無し)の文書を送付してきました。

私が雇用契約解除に納得できなかったために6月7日に管理職ユニオン・関西(以下、ユニオン)に相談しました。仲村実委員長より会社に対して労働基準法26条の休業補償(相談時は、有期契約のことを話していなかったため)を求めるようにアドバイス頂きました。

私は、6月9日に会社に休業補償と次の派遣先を求めましたが、営業担当が、同月9日と10日にやり取りしているLINEで「Tさんの有期雇用のスタッフには、休業補償の対象外」と回答してきました。

私は、会社の回答に納得できないため、ユニオンに加入、会社に雇用契約解除の撤回と派遣先が見つかるまでの休業補償の要求書をファックス送付と郵送をしました。

ユニオンと会社の団体交渉は7月3日にエル大阪で行いました。団体交渉には、私と仲村実委員長、S組合員が会社の専務と営業担当に対して要求書に基づいて進行しました。契約については「更新する場合があります」と記載はあるものの、6月30日で期間満了になることがわかりました。

ユニオン経由で就業規則の提出を求めました。会社より同月9日にユニオンに郵送されてきました。

私は、ユニオンに相談の上、会社への回答を検討しました。

雇用契約解除の撤回は、A社に対して

- ① 私の業務のスキルに見合った派遣先の確保が困難、
- ②新しい仕事先を見つけた方が、私の生活にプラスになるために解決の方向転換することを決断しました。

新たな要求書は会社に7月16日に ①3ヶ月分の賃金と ②有休未取得日数分の金銭換算金をファックスで送付しました。

会社が、ユニオンに7月24日にファックスで一ヶ月分の賃金支払いを回答。しかし、有休未取得分の賃金補償の回答がないために再度要求しました。

会社は、私とユニオンの強い要求で一ヶ月分の賃金補償とほぼ有休未取得日数の賃金補償の回答。私は、ユニオンと協議の上妥結に至りました。

ユニオンと私、会社と交わすための合意書が、8月4日に会社へ郵送しました。会社が記名押印した合意書は同月19日にユニオンに届き、会社との闘いを終えました。

派遣契約は、無期及び有期雇用の2通りです。派遣労働は、派遣労働者の解雇がしやすく、職場の移動で業務のスキルが身につかない、人間関係に慣れないデメリットが多いです。

派遣労働は、今回の会社のように「派遣契約だけ締結し、雇用契約は有期雇用だから結ばなくても良い」と言った派遣会社がたくさんあると思います。

派遣労働は、すべての職種に広げるのではなく以前の特定業種に限定して、正社員採用拡大、試用期間の名の解雇禁止、採用時の雇用契約書締結がこれからの企業の労務管理を進めなければなりません。



私は現在62歳なので正社員採用が難しい年齢です。契約社員や派遣労働で生計を立て、認知症が進行しないために今後も働きます。

働く際には、ユニオンと連携を取りながら採用時のトラブルがないように自らの雇用は自ら闘って勝ち取るようにしていきたいです。



## 暑気払いを行いました

8月23日(土)組合事務所で暑気払いを行いました。12名の参加でした。

当初はビアパーティーと銘打っていましたが「夏の味覚を味わう」に企画が変更になりました。

手製のサラダ、そうめん、スイカ お酒に合うおつまみである。唐揚げ、餃子、枝豆など皆で準備をしたり持ち寄ったりしました。

おいしいお料理に会は大いに盛り上がりいつもよりも飲酒量が増えた組合員も多かったと思います。

今後も「季節の味覚を味わう」を企画していきたいと思いますので、今回参加できなかった組合員はぜひ参加していただくと幸いです。



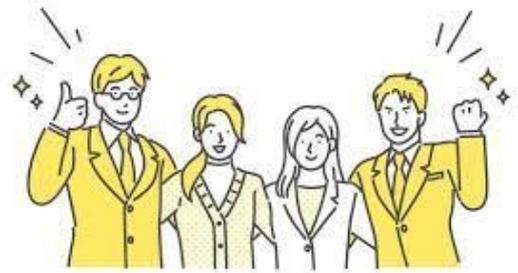
# 新しい仲間

\* \* \*

## ● I さん（水岩運送 株式会社）

病休中であつたが7月22日から大阪営業所所長代理として復職しました。過去、会長が営業所に来て業績に対して小言を言うことが続いていた。「管理職は週休二日は認めない」とか、「人員削減しろ」といわれてきました。また身に覚えのない「荷主とトラブルが多い」などのパワハラ発言もあったとのことでした。

復職後の自己防衛のため組合加入をしたいと相談に来られた。7月18日に労働組合加入通知書を会社に提出しました。



## ● O さん（さわらび診療所）

週1回の非常勤医師としての勤務を続けてきました。小憩会さわらび診療所が医療法人エミフルに譲渡されたので、新しい医師が決まれば解雇の可能性もあるかもしれない。これまで世話になった診療所なので、分会員にも協力がしたいことから加入を決められた。8月26日に労働組合加入通知書を提出しました。

## ● H さん（株式会社 第一電機製作所）

勤続6年9カ月、64才。2024年7月21日から土曜日が休日にされました。2025年2月21日から一日7時間30分勤務が7時間に減らされました。

65才を前にして、同年9月から週3日勤務と社長から通告されています。理由は、経営状態が良くない、能力が他の社員より低い、コミュニケーションが低いと言われたとのことでした。これ以上勤務日時が減らされることが納得いかないので交渉をしたいとのことで加入されました。

9月3日に団体交渉を会社で行い、現状維持の勤務日・時間の要求に対して、会社案が提示されましたが納得がいかず双方検討することになりました。次回団交を9月16日に設定して終えています。

## ● O さん（エイテック 株式会社）

空調・給排水・冷凍冷蔵設備会社の管理部部長、61才。60才を過ぎても継続して労働条件も変わらず勤務を続けてきました。8月22日、突然、「嘱託契約不更新の通知書」を社長から渡されました。就業規則の「勤務態度が悪く、勤務怠慢なとき」「虚偽の申告、又は報告をしたとき」に該当するので、2025年12月末をもって終了、更新しない旨の通知がきたので相談に来られ加入されました。

就業規則では60才定年となっているが退職金の支払い清算もなく、嘱託契約も交わしていないとのことであつたことから団体交渉を9月4日に行ったが、社長が頑ななため、組合から「継続雇用を前提」の交渉を続けられるかどうか検討せよと迫りました。9月12日に検討結果が報告されることになっています。

◆学習会報告（前号の続き）

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

講師 大山弘通弁護士

## 6、 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート有期法）について

（不合理な待遇の禁止）

第八条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第九条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

## 7、 パート有期法の解釈

### （1）趣旨

2018（平成30）年に成立した働き方改革関連法は、正規・非正規労働者間の待遇格差問題に起因する社会的不公正を解消するとともに、低賃金・低コストの非正規労働者をなくし賃金上昇、需要拡大を通じた「成長と分配の好循環」を実現する

### （2）8条、均衡待遇（不合理な待遇の禁止）

本条は、パートタイム労働者および有期雇用労働者を対象として、通常の労働者（いわゆる正社員）との間の不合理な待遇の相違を禁止するものである。

有期契約労働者と無期契約労働者間の不合理な労働条件の相違の禁止（労契法旧20条）を引き継ぐもの。

本条は、パートタイム労働者および有期雇用労働者と通常の労働者（正社員）の間の不合理な待遇の相違を禁止することによって、両者間の待遇格差を是正し、パートタイム・有期雇用労働者の待遇についての納得性を高めるとともに、その賃金引上げを含む待遇改善を図ることを趣旨とした規定である。本条の「不合理な待遇の禁止」は、正規・非正規労働者間の待遇の基本原則と位置づけられるものである。

### （3）9条、均等待遇（差別的取扱の禁止）

この「差別的取扱い」の禁止の対象事項は、基本給、賞与、諸手当、退職金等の賃金のみならず、教育訓練、福利厚生、休暇、安全衛生、災害補償、解雇など、すべての待遇(ただし、パートタイム労働者については所定労働時間の長さ、有期雇用労働者については期間の定めの有無を除くに及ぶものと解され)、これらの待遇について違いがあれば、本条が禁止する差別的取扱いにあたるものと解される。

例えば、本条の要件を満たす短時間・有期雇用労働者に対し、通常の労働者に支給している賞与や退職金を支給しないまたは労働時間の違いに比べより低額としていること、整理解雇の際に通常の労働者より優先して解雇の対象とすることなどである。もっとも、労働者の待遇のうち労働時間に比例して定められる性質の給付(例えば時間の長さで計算される基本給)については、労働時間に比例したものとすること(例えば1日4時間働くパートタイム労働者の基本給を1日8時間働く通常の労働者の半分とすること)は「差別的取扱い」にはあたらないものと解される。

#### 8、パート有期法の適用、8条説と9条説が対立している状況

仮に8条で判断するなら、その判断基準は以下の①～④となる。

①定年前の正社員との待遇の相違の程度、②それを基礎付ける職務内容、職務内容・配置の変更範囲の違い、③労働組合等との交渉の経緯、④退職金・企業年金・特別給付金の支給等による収入安定への配慮等の事情を考慮する。

#### 9、継続雇用の途中で労働条件の切り下げがあった場合は 労契法19条2号の問題

→通常の雇止めと同じように判断する。

合理的期待は肯定される。

ただし、有期雇用の場合には、整理解雇的な雇止めが肯定されやすい。

→必要性や合理性が検討される。

切り下げに同意しなかった場合も、通常の雇止めと同じ判断となる。

以上



## 大阪労働者弁護団合同交流会に参加して

組合員 M・Y

### 【個人的な意義】

「職場パワハラが起因する適応障害からの復職」の事例を論じた。通常であれば相談料を取られるが、弁護士から貴重な意見をもらう事ができた。

また、空き時間に管理職ユニオン・関西の組合員とも、今抱えている団交や勤めている会社の状況を意見交換し、よりシビアな状況に置かれている人には何らかのサポートが必要だと感じた。

### 【他の組合、弁護士との交流を通じて】

労働組合という組織の名前を使えば使用者及び会社側のテーブルに立てるが、会社側が黒塗りで証拠を出さない、理由をつけて事実上の交渉に応じない場合、弁護

士に依頼せざるを得なくなる。今回のような交流を継続・強化する事で労働問題に理解がある弁護士とのコネクションを持つ事ができ、個人的にも組織的にも有意義であった。

また、他組合の構成員から悩み事相談もあり、皆で耳を傾けたが「使用者が証拠を出さない」「使用者が見せかけの交渉しか行わない」など業界や立場は違っていても労働者として抱えている労働問題はほとんど同じであった。

### 【交流会を通じて今後の提言】

直面している問題が皆同じであれば、組合同士と労働問題を取り扱う弁護士の二方面での結束を強めて、前例のない連合を組むべきではないか。人・モノ・金のリソースを集約する事で組合組織として対応できる領域やサービスが増え、解決できる事案が増え、その効果として組合の加入を希望する人が増える。

私の会社でも同様だが、大手企業では御用組合が増え、春闘などの賃上げには熱心だが、個々の組合員の悩みに対応は一切しなかった。「会社組合には所属しているが、いざ困った時に御用組合が対応してくれない」という層を管理職ユニオン・関西のような外部組合に取り込む売りになるのではないか。



## 映画「ワタシたちハニンゲンダ！」を見よう！

2022 年製作 / 114 分

日時 2025 年 9 月 26 日（金） 18 時 30 分～

場所 組合事務所

外国人学校に対する官製ヘイトや技能実習生、難民、入管問題など、日本における外国人差別に実態に迫ったドキュメンタリー。

2021 年 3 月、スリランカ人女性ウィシュマ・サンダマリさん（33）が名古屋入管で死亡した。彼女の死は長年ベールに包まれてきた入管の闇を明らかにするとともに、外国人差別の歴史を象徴する事件と言って過言ではない。

戦後、日本政府は、在日外国人の 9 割を占めていた韓国・朝鮮人の管理を主目的とする外国人登録法などを制定した。そして後年、他国からの在留者が増えると、全ての外国人に対する法的・制度的な出入国管理政策を強化してきた。

- ・在日コリアン／高校無償化制度から朝鮮学校を排除。幼児教育・保育の無償化制度から外国人学校を排除。
- ・技能実習生／長時間・低賃金労働。暴力・不当解雇・恋愛禁止等の人権侵害事件多発。
- ・難民／難民認定を極端に制限。認定率は諸外国の 20～50% に比べ、日本は 1% 未満。
- ・入管／被收容者に対する暴言・暴行・劣悪な処遇が常態化。

高賛侑監督は前作「アイたちの学校」で朝鮮学校差別問題に焦点を当て、国内外で大きな反響を呼んだ。本作品では、全ての在日外国人に対する差別政策の全貌を浮き彫りにする。

# 帰ってきた Mr.K なんでもエッセイ 第10回

1987年当時まさにバブルの真っ最中でしたが、証券会社の同期の仲間とビリヤードをよくやりました。

映画「ハスラー」のポール・ニューマンになった気分キューをつけていました。今の私からは想像もつかないですね。ゴルフはやらないことに決めていました。ゴルフは何かと高くつくので、ゴルフに使うお金で株式を買うと決めていました。

休みの日には神戸元町の将棋センターで四段で指していました。その頃、私と最もたくさん対局したS氏とは 彼がのちに全日本港湾労働組合の神戸支部の委員長でおられた時に再会を果たすという、まさに奇遇が待っていました。



証券会社には歩合給で籍を置く営業マンたちがいました。

そのうちのお一人から、姫路の網干港から出る乗合船でキスを釣りに誘っていただきました。平日の立会い時間中は戦場の兵士のようなのですが、釣り船の船上では優しい先輩でした。

今から思えば厳しいけど良い時代でもありました。もっとしっかりと自分の将来を見つめ、リスクもしっかりとって積極的にいろんなことにチャレンジすべきでした。その点は反省しきりです。

間もなくバブルがはじけようとしているこの年、当時の安田火災（現損保ジャパン）がゴッホのひまわりを53億円で落札しました。

私が日経アートという美術雑誌を後に購読するきっかけとなったトピックスです。



バブルの時代でしかできないことはあったと思います。今の時代でなければできないことも今にはあります。

どのような時代に生きてても精一杯自分の夢を实践させるために頑張っていきたいと思います。

# 私立高校授業料無償化で 一部私立大学が消滅する？ 大阪府とその近隣県も？

最近腹が出てきた組合員

4月号機関誌で私立高校無償化の問題を取り上げました。

主に大阪府のケースをメインに、今後、大阪府立高校の統廃合が進むであろうことを指摘しました。今回はそれに伴い、廃校に陥る私立大学が多く出てくるのではという話です。

先日、大阪府が府立高校を今後 15 年間で 32 校を閉鎖する計画を発表しました。

(現在:136 校 → 2040 年:104 校)

ある学校経営アドバイザーによれば、大阪府の一部私立大学にとり絶望的なニュースであると述べています。

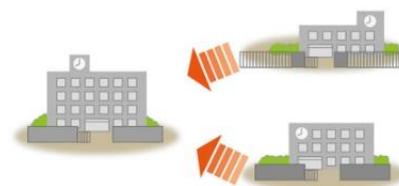
これは入学偏差値が低い大学には学生定員を確保するためにこれら廃校になるであろう 32 校に入学のための指定校推薦(一般入学試験を受ける必要もなく、高校の推薦だけで入学が許可される制度)をバラまいてきたが、統廃合されると大学が顧客を失うからということです。

学力が高く有名大学への進学実績のある府立高校が指定校推薦をメインにし学力下位高校から学生をかき集めてきた大学に目を向けるとは思えないからです。

また、何等か特色を打ち出したい私立高校(特に有名大学への進学実績を上げたい)がスポーツや吹奏楽など特色のある場合は別にして、そのような大学に生徒を送り込みたいとはないでしょう。

小規模で受験難易度が低い大学は大阪(その近隣県含む)にはたくさんあります。

これらの大学は一般入試による学力試験による入学者は極端に少なくなっており、生き残ることはできないということです。



元々、大学創設を国(文部省→文科省)がここ数十年間、安易に認可し続けていたことに要因があると思いますが、少子化で今後、子供が極端に少なくなっていくので、受験生に魅力を発信できない大学(受験偏差値の下位、所謂 BF 大学)が受験性、高校から見向き去れなくなり、募集停止による廃校になるのは致し方がないのですが、なんでそれほど多くの大学を作る必要があったのでしょうか。国は教育、学術をどうしようとしていたのでしょうか。無責任だなと思うのです。