



〒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

管理職ユニオン・関西第30回定期大会予告

11月30日（日）14時～ エルおおさか



第30回定期組合大会が近づいてきました。11月最後の日曜日です。

昨年11月からの加入者は15名です。組合員の組織数を維持しつつ、共同事務所となった近畿労働者協同組合・中小企業総合研究所との新しい協力・共闘関係を深めたいと思います。学習活動、組合員どうしの団交応援・行動応援を強めることを提案する予定です。

組合員のみなさんは、当日出席のための日程調整、準備をお願いします。



2025年10月4日

執行委員長 仲村 実

日 時 2025年11月30日（日）午後2時開会～4時30分
大会終了後、事務所にて懇親会予定 午後5時～7時終了予定

場 所 エルおおさか南館 10階101
(大阪市中心区北浜東3-14 TEL 06-6941-7191)
最寄駅：京阪電車・地下鉄谷町線「天満橋駅」下車、西へ5分

大会議案の概要

- | | |
|---------------------|------------|
| 1、活動総括案、決算報告、会計監査報告 | |
| 2、活動方針案、会計予算案 | |
| 3、ストライキ権確立提案 | 4、役員候補者の紹介 |
| 5、上記3、4項の投票説明・投票 | 6、新役員挨拶 |

仕事が減った事を理由に

40%勤務日数カットに異議を唱え団交！

勤務日数ほぼ 20%カットの内容で合意しました。

組合員 T・H

私は、今年(2025年)9月で65才になる最低賃金時給制の契約社員で、株式会社・・電機製作所に5年9か月電子基板の製造として勤務してきました。

事の発端は、元社長の息子が社長に代替わりし、しばらくした後、去年(2024年)7月から私だけ土曜日勤務なし、今年3月から7時間半から7時間へ、他の契約社員たちと一緒に勤務時間を減らされました。いずれも理由は仕事が減ったからという事でした。

そして、今年8月18日に社長から来月9月に65才になるのを期に定年後の再雇用で、当初「仕事が減ったので、1週間3日勤務するから出勤する曜日を決めてください」と言われました。

65才以上でフル出勤されている契約社員もあり、私は不公平ではないかと異議を唱えました。すると今度は、能力不足(誰もがやる様なミス、大差無い作業スピード)、仕事とは関係無い抽象的なコミュニケーション能力不足(信用できない、消極的、言い訳をする、協調性が無い)を理由にのりくらりと主張してき挙句の果てには、「決定事項だから、仕事に戻ってください。」と言われました。

このままでは、経済的にやっていけないのと、自分の力だけでは、会社と交渉出来ないと思い8月20日に、管理職ユニオン・関西に相談しに行きました。当初、会社で窓際族的になっていて、団交する事によって、さらに会社での立場が悪くなる事と、このまま諦めるかで迷いましたが、経済的不安の方が勝ってしまい組合の加入を決めました。今では、経済的不安が無くなり少し気持ち持ちが楽になりましたが、会社での立場の不安の方が大きいです。

そして、組合加入を決めたその夜に加入し、仲村委員長に団体交渉申入書等を作ってもらい翌朝、社長に手渡しました。



ユニオンと会社側の団体交渉は、9月3日会社で行いました。団交には、私と仲村委員長、執行委員が同席し、社長と弁護士2人に対して、週3日勤務への変更撤回を求めました。私は、ミスをする→仕事から外される→能力が落ちる→あわててミスをする→仕事から外されると悪循環になると思い、社長が社員の仕事をしており、ワークシェアして雇用を作る企業努力していない事と私のミスは、すでに勤務条件変更を決めた後の事だと主張しました。

しかし、社長は一貫として、仕事がある時と無い時の差が大きく、納期が間に合わないからという事と、私の能力がこれ以上あがらないと判断した事を主張してきました。

一回目の団交はもの別れになり、次回までにユニオンと会社間で合意できなければ、再度団交を行う事を決め終わりました。

最初ユニオン側から週5日7時間勤務を6か月継続し、その後団交を行い勤務条件を決定する案を会社側に出しましたが、9月9日会社側から

- ① 週4日7時間を3ヶ月継続し、その後団交を行い勤務条件を決定する。
- ② 週5日7時間勤務で3ヶ月間就労し、その間ダブルワーク先を探し、その後週3日7時間勤務に変更する提案がありました。

9月10日、私は、週4日7時間未満は、妥協出来ないとユニオンに伝え、今度は3ヶ月現状維持(週5日7時間勤務)、その後週5日6時間もしくは週4日7時間勤務のいずれかとする要求を会社側に出しました。

9月12日会社側が、ユニオンに「週4日7時間勤務、1年契約、その他条件は会社規定による」を回答してきました。

9月17日ユニオンと会社側は、確認書を交わし、私は9月19日週4日7時間勤務、1年契約、賞与なし、交通費半額以下の内容で、雇用条件契約書にサインをし、この団交を終えました。

今回の団交で思った事は、私の様な窓際族は、
リストラの対象になりやすいという事です。仕事
が減る→能力・スピードが落ちる→焦ってミス・
やり直しが増える→仕事をやらせないの悪循環にならない様、気をつけないといけません。



今後、同じ事の繰り返しにならない様、多方面にアドバイスをもらい会社側の信頼を得たいと思います。

**障害者差別を許さない！
会社は合理的配慮をして、Kさんを
元職総務課長に復職させよ！
Kさんの仮処分裁判、10月末決定予定！**



阪神動力機械(株)に対する「配転命令効力停止仮処分申立事件」の審尋が9月24日に行われました。その前日にKさんが2回目の陳述書の提出をしました。決定(判決に相当するもの)は10月末となる予定となりました。以下、組合員Kさんの陳述書の抜粋です。

1. 身体状況及び就労環境の調査

会社が「配慮」を名目として実施している身体状況調査や休憩時間の把握等の運用が、実際には私を元職に戻さない口実づくりと訴訟用の証拠収集に偏っており、私に対する実質的な監視として機能している事実を以下のとおり陳述します。

- ① 身体状況等の調査票の提示と過剰性 (略)

- ② “都度”記録の強制と懲戒示唆 (略)
- ③ 代理人の対応要請と合理的配慮 (略)
- ④ 身体状況等の調査の業務命令化と再度の懲戒示唆 (略)
- ⑤ 再度の代理人対応要請と回答趣旨 (略)
- ⑥ 団体交渉申入れ (略)

結論 以上の経緯から明らかな通り、会社が「配慮」と称して行った身体状況調査や休憩時間の把握は、私の健康や就労を支えるものではなく、実際には元職復帰を妨げる口実づくりと訴訟用の証拠収集に偏ったものです。調査内容は日常生活にまで踏み込んだ過剰なものであり、また休憩ごとの即時記録を業務命令とし、従わなければ懲戒と示唆することは、他の従業員が課されていない私だけが命じられた負担であり、合理的配慮ではなく監視・統制、パワハラに当たります。

さらに会社自身が「仮処分には関係しない」と言いながら、実際には期日や主張書面において当該調査内容を持ち出し、裁判証拠として利用しています。これは、配慮の名を借りて私に不利益な立証材料を集める姿勢を如実に示すものです。

会社は、これらの調査や“都度”記録を「健康状態を正確に把握する工夫」と主張書面2に記し、実際に裁判証拠としても利用しています。これらの対応も他の従業員には課されていない私にのみ負担として課され、継続的な心理的圧迫を生じさせています。

2. 監視目的

会社は、音声機能を備えた監視カメラを「全社的な業務プロセス改善のため」として常時音声録画しています。

実際の設置状況・説明経過・運用実態・裁判での利用状況を総合すれば、以下のことから当該監視カメラは私を含む従業員を監視する目的で運用されていると評価せざるを得ません。

- ①監視カメラの実態 (略)
- ②事前周知の疑義 (略)
- ③昼休みの音声録画 (略)
- ④管理体制の欠如 (略)
- ⑤裁判証拠資料としての利用 (略)



結論 以上の事実を踏まえると、会社の音声付き監視カメラは「品質向上・従業員の向上・効率化」といった建前とは裏腹に、①従業員に向けて常時稼働し、②説明や周知に欠陥があり、③昼休みにまで録画・録音を継続し、④管理責任も不明確で、⑤裁判用に選択的利用がされています。これらの要素を総合すれば、私への監視カメラが監視目的であることは明白であり、合理的配慮の名を借りた監視・統制になります。障害者への合理的配慮は尊厳を尊重して就労を支援するものであるべきですが、会社の対応はこれに明らかに反し、差別的取扱いに当たります。

3. 現行職務の単一性と元職の多様性

私の現行業務は工事写真帳の作成のみに限定されています。具体的には、J P E G写真に工程名や部品名を入力し、所定の写真を所定の順番に並べ替えて写真帳化する作業になります。この業務は特別な知識や高度な判断を要せず、短時間で誰でも実施可能な反復的P C入力にとどまります。

これに対し、元職（総務部課長）は、マネジメント・会議・チェック・社内外調整・決裁・突発対応など多様で非定型の業務から構成され、負荷の質も働き方も現行業務とは本質的に異なります。したがって、会社主張書面2のように在席時間や作業時間だけで両者の負

担を単純比較するのは不適切になります。連続的な手指への反復負荷が生じる現行業務と多面的で間欠的な元職務は比較の土台が異なります。にもかかわらず、私を写真帳作成に専属化させ続けることは、職務の過小評価による障害者差別・パワーハラスメントに当たり、合理的配慮の観点からも相当ではありません。

4、2025年9月9日の団体交渉

2025年9月9日の団体交渉は、組合からの8月5日付け「抗議並びに要求書」（甲・）について協議事項とするものでした。団体交渉反訳書（甲・）、団体交渉の要約（甲・）を書証として提出します。

冒頭で仲村委員長は、私の現在の環境工事課の業務は不適切であり、元職に戻すように要求すると主張しました。また、私が元職に戻れば、現在進行中の仮処分訴訟を取り下げる用意があると述べてくれました。過去の4回の団体交渉でも一貫した要求であり主張でした。私に対する業務中の休憩時間（組合の考え方は、疲労回復時間）の記載の業務命令は、私の負担となり嫌がらせであると主張しました。会社の常務取締役営業部長（私の復職問題が労働問題化して以降に総務部長も兼務となっている）は、業務実態把握でありクリック一つでできる簡単な作業だと述べました。常務は不当な異動という考えではなく、私が肉体的・精神的苦痛が続く環境工事部の業務状態の固定化を、業務命令として配慮をしているかのように取り繕うためのものです。

監視カメラの設置については、先にも述べましたが団体交渉では、仲村委員長らの交渉委員が、監視カメラの設置そのものが問題あること、私への監視であり人権侵害であることを追求してくれました。監視カメラの設置・運用の法的根拠（個人情報保護等）、その周知徹底、同意、保存期間、運用責任者、本人確認・消去についての追及に対して、会社側団交出席の2名の弁護士は、まともな答えをしてくれませんでした。「（組合が）違法であると示さなければ適法である」の繰り返しです。

さらに、監視カメラの設置目的記載の書面を持っていたにもかかわらず、私へのカメラ撮影は「監視カメラでない」との発言を繰り返し、「見せられない」と不誠実な対応を取りました。会社提出の第2主張書面の内容は、持田常務が私に業務命令として強要したものと、監視カメラによる主張したい部分の編集をしたものです。本件訴訟の裁判所提出のためのものです。私は悪質な行為と思っています。

翌日10日、団体交渉での約束は、「監視カメラの使用目的」ファイル場所とその説明を対面で行うということでした。しかし常務と取締役は私の机の前に来て監視カメラの使用目的のファイル場所だけ説明し、質問を一切受け付けない態度で、常務は「言いたいことがあるなら文書で下さい」というだけでした。会社は団体交渉で「カメラは監視カメラではない」と言い張っていましたが、書面（甲・）は「監視カメラの使用目的」と明記されており、品質向上・従業員の工場・効率化とありそれぞれの項目の中に「監視カメラ」と記載されています。



5. 就業規則（乙12）第45条違反（異動・降格）

社員就業規則第45条は、「社員の異動は、能力・経験・健康・本人の意向を尊重考慮の上、会社が業務上必要な場合に於いてこれを行う」と定め、2項「社員は正当な理由なくこれを拒否してはならない」とする一方で、3項「異動を受けた社員は速やかに引継ぎをしなければならない」と規定しています。ところが会社は、自

らの規程に反する形で、十分な手続きも踏まず、私に異動・降格・在宅勤務を一方的に命じてきました。

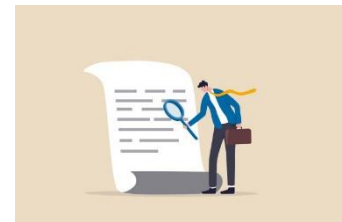
私に対する今回の製造部環境工事課への異動では、私のこれまで蓄積した能力をまったく発揮できない異動です。経験については全くない業務です。

環境事業部でのパソコン操作業務であり、手・指に障害を持つ私に単純業務で疲労回復のための時間を取らなければならない現実となっています。健康に関しては、手の力が健常者に比べて著しく劣る私に疲労と業務遂行困難な状態を強いるものとなっています。「本人の意向を尊重考慮」については、意向も尊重考慮も打診もまったくありませんでした。

私は入院明けの復職当日に、管理職であった総務部課長の元職から降格・配置転換され、同時に在宅勤務を命じられました。異動理由は当初、「休職リスク」「通勤が危険」「火事の際に逃げられない」「障害があるから」といった健康・安全面を挙げながら、その後に変遷を重ね、業務上の具体的な必要性や代替案の検討は示されませんでした。しかも、在宅勤務の命令にかかわらず、約10カ月間、具体的な業務提供は一切なく、実質的な自宅待機を強いられました。私の能力・経験・本人の意向、そして医師診断書に基づく対応、合理的配慮を考慮した形跡は見当たりません。

さらに、復職当日の即時異動・在宅命令により、会社規程が予定する「速やかな引継ぎ」の機会と体制は用意されず、引継ぎは全く行われていません。これは、会社自身の就業規則の運用を不能にしたものであり、規程が想定する人事異動の枠組みから明らかに反しています。加えて、異動理由が健康・安全面から次々と変遷している事実は、業務上の客観的必要性よりも不当な動機・目的に基づく処遇変更であった疑いを強めています。障害を理由とする一方的な降格と単純作業への専属化は、私の尊厳やキャリアを過小評価し、継続的な心理的圧迫を生じさせるものであって、合理的配慮の趣旨に反しています。

以上より、本件異動・降格・在宅命令は、就業規則第45条が求める「能力・経験・健康・本人の意向の尊重考慮」および「業務上の必要性」を満たさず、引継ぎを前提とする運用にも反するもので、人事権の濫用に当たります。



6. 本件総括

本件の核心は、会社が「配慮」を名目に行ってきた体調調査と休憩の“都度”記録の強制、そして音声機能付き監視カメラの常時稼働が、実際には私を元職（総務部課長）に戻さない口実づくりと訴訟用の証拠集めに傾き、結果として私への実質的な監視として機能している点にあります。

このような監視的運用は、身体状況情報の過剰取得と懲戒示唆、工事写真帳のみへの専属という現行職務の過小評価、就業規則第45条を踏まえない即時の異動・降格・在宅命令と引継ぎ不履行と相まって、合理的配慮の趣旨に反し、私の尊厳と安心して働く権利を損なう差別的取扱いに当たるものになります。

以上の事情から、当該監視カメラ運用の主たる目的は監視そのものであり、身体状況調査の過剰取得・懲戒示唆、現行職務の過小評価、就業規則違反と相まって、合理的配慮の趣旨に反する不当かつ違法な取扱いであると結論づけられます。



現状の持続は、私の勤務が不可能になることにつながります。会社がそのことを狙っていると思います。一刻も早く元職の総務課長職に復帰することが、私の能力・経験が発揮でき、私が障害者であっても健康が維持でき会社にも貢献できると考えています。

早期の判断をお願いします。



9月12日、労働委員会と不当労働行為救済制度についての組合員学習会を行いました。講師は仲村委員長で、参加者は12名でした。

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1～4項で不当労働行為、わかりやすく言えば“使用者が労働者、労働組合にしてはいけないこと”が決められている制度です。

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。

このことを具体的に、これまでの組合の経験も交えて、参加者で学習をしました。以下、学習会の資料からの要旨です。

1、労働委員会とは

労働委員会は、労働組合法に基づき設置された行政機関です。労使関係の中でも集団的労使関係を対象とした労使紛争の解決を援助するための、独立した行政機関であり、国（中央労働委員会）と都道府県（都道府県労働委員会）に設けられています。

公益委員、労働者委員、使用者委員の同数の委員によって構成されています。

労働組合法、労働関係調整法に基づき、労働者と使用者間の労使紛争を解決するため、労働争議の調停（あっせん、調停及び仲裁）、不当労働行為事件の審査、労働組合の資格審査を行っています。

2、労働組合法第7条 不当労働行為について

（1）[不当労働行為救済制度とは]

憲法28条で保障された労働基本権、団結権・団体交渉権・団体行動権の実効性を確保するため、労働組合法に定められている制度です。

労働組合法第7条では、使用者が労働組合や労働者に対する以下のような行為を不当労働行為として禁止しています。

（2）[不当労働行為の種類]

① 組合員であること等を理由とする解雇その他の不利益扱い

（労組法7条1号）

- ① 正当な理由のない団体交渉の拒否（労組法7条2号）
- ② 労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助（労組法7条3号）
- ③ 労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱い（労組法7条4号）

（3—1）[不利益扱いとはなにか]（第1号）

不利益扱いの判断

- ① 労働組合員であること、労働組合を結成しようとしたこと、労働組合に入ろうとしたこととしたことを理由にその労働者を不利益に扱うことを禁止したものです。

- ② 解雇、配転、評価査定、ハラスメント、職場における孤立化、いやがらせなど、現状を不利益にしたものがこれに該当します。賃上げ差別、労働時間の延長、差別的措置として別組合にだけ行うことも含まれます。
- ③ 労働者の意向によって相対的に決定されこともあります。例えば、残業差別は、残業が命じられることが不利益な場合と命じられないことが不利益の場合とがあります。



(3-2) 契約締結をめぐる不利益扱い

- ① 組合活動を理由とする採用拒否
- ② 採用しても「労働者が労働組合に加入せず、もしくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」は禁止されています。(黄犬契約)。

(3-3) 労働条件をめぐる不利益扱い

- ① 労働条件や処遇上の不利益扱いとして、別組合や非組合員との間に差別がある場合、この差別的措置の合理性を争うことになります。
- ② 配転・出向の事案は、勤務地や職種を変更する場合は不利益であるが、組合活動を理由としたものであるかどうか争点となる。
- ③ 福利厚生に関する不利益扱い、社宅や社員寮の入寮差別があれば不利益扱いになります。

(3-4) 職位、仕事をめぐる不利益扱い

仕事を与えないこと、単純作業や格の低い仕事を命じられること、同僚から隔離することは不利益扱いに該当します。

(3-5) 契約終了をめぐる不利益扱い

使用者の一方的意思による解雇は、その典型です。

会社解散による解雇事件については、真実の解散である場合は解散の自由もあるので、不当労働行為とみなされないこともあります(不当労働行為とみなされない場合であっても、不法行為とみなされる場合があります。しかし新たな会社を設立し、非組合員だけそこに採用することや活動家だけを採用しないいわゆる偽装解散では、不当労働行為とみなし新会社への「原職」復帰の命令があります。

3、[正当な理由のない団体交渉の拒否](第2号)

使用者が、雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由なく拒むことを禁止しています。団交拒否そのものはもちろん、参加人数や時間などのルールを決めてから団体交渉をすべきだとして開催しないことも団体交渉拒否になります。

使用者が形式的に団体交渉を開催していても、合理的な理由なく交渉に必要な資料を示さないとか、のりくらりと話しをかわして交渉をぜんぜん進まないとかもの不誠実な団体交渉ということで2号違反に含まれます。

4、[労働組合の運営等に対する支配介入及び経費援助の禁止](第3号)

- ・労働者が労働組合を結成し、または運営することを支配し、これに介入すること、労働組合からの脱退を働きかけること、労働組合の悪評を吹聴することなどです。
- ・労働組合の運営に要する経費の支払いにつき経理上の援助を与えることは禁止されています。ただし、必要最小限の範囲の便宜供与はこれに当たらないとして負います。具体的には、労働時間中の団体交渉、福利厚生基金への補助、事務所の貸与、組合掲示板の貸与などです。

5、[労働委員会への申立て等を理由とする不利益取扱いの禁止](第4号)

労働委員会に不当労働行為の申立てをしたこと、中央労働委員会に対し再審の申立てをしたこと、または労働委員会がこれらの申立てに関し調査・審問をし、労働争議

の調整をする場合に労働者が証拠を提示し発言したことを理由として労働者を解雇し、その他の不利益な取扱いを禁止しています。

6、不当労働行為意思

7条1号の不当労働行為が成立するためには、労働者に対する不利益な取扱いが組合所属や正当な組合活動などの「故をもって」「理由として」なされたことが必要となります。この「故をもって」「理由として」の要件が不当労働行為意思といわれるものです。このことの主張立証することが必要になります。

使用者は、不利益な取扱いを正当化する根拠をあげて、自己の不当労働行為性を否定しようとしています。例えば、勤務態度が不良、経歴詐称、業務命令違反、成績不良、経営困難、業務上の必要性などとして行います。

使用者が第三者の強要・指示によって不利益を行った場合も、問題となります。不利益取扱いが最終的に使用者自身の決定によって行われた場合には、当然、不当労働行為は成立します。第三者が親会社などであってそれ自体「使用者」とみなされる場合、圧力をかけるという行為そのものが不当労働行為と見るべきだとの命令もあります。

— 次号に続く —



元彦、いい加減にしろ、さっさと辞めろ！

兵庫県議会も動け！ 兵庫県警もノロすぎる！

最近腹が出てきた組合員

9月18日午前、兵庫県庁庁舎を周回するデモ行進が行われました。斎藤兵庫県知事の辞任を迫るためです。デモ梯団先頭のコールに沿って「サイトー、ヤメロ」と叫ぶ整然としたデモでした。本デモの呼びかけ人からは5月の三宮→県庁、6月の姫路デモに続く3度目のものです。平日にもかかわらず、4～500人も集まったのは、この日が兵庫県の9月定例議会の開催日に当たっていたからです。

公益通報者保護法違反をし、また、昨年11月知事選時の公職選挙法違反容疑で刑事告発されている斎藤元彦の独裁県政を何とか正常化したい。そのために斎藤の知事辞任を望む多くの県民が議会に出席する県議会議員に知事不信任を議決するよう訴えていました。

ただ、県議会の動きは鈍い、あまりにもトロいように思えます。知事不信任を表明しているのは少数会派のみ。最大派閥の自民党と公明党はどっちつかず、大嫌いな維新は明らかに斎藤支持の姿勢を崩そうとはしていません。（自民党には斎藤反対派議員とそうでない議員がいるようです。）

多少時間を要しても県議会、議員に斎藤知事の不信任決議を採択するようにプレッシャーを与え続けるしかありません。



次に、兵庫県警の動きが気になります。

昨年 12 月、兵庫県警、神戸地検に元検事の郷原弁護士と上脇神戸学院教授が斎藤氏と広告会社社長の折田氏を刑事告発した公職選挙法違反容疑について、既に神戸地検に書類送検され、捜査、審議が続いていると思いますが、昨年 11 月の知事選で斎藤支持を表明し、二馬力選挙を繰り上げた反社会的カルト集団の“NHK から国民をまもる党”（以下、「N 国」）代表の立花孝志氏への捜査は一体どうなってしまったのか気になります。

立花氏の反社会的な言動は例えば、彼とその取り巻き、支持者が奥谷県議（百条委員会委員長）の自宅前に支持者と押しかけ、騒ぎたてることがありました。斎藤氏の疑惑を百条委員会で追究していた竹内県議を SNS で誹謗中傷を繰り返し、それがあってのことでしょう、竹内県議は精神的に疲弊し自死されました。

同じように、斎藤に対峙していた丸尾県議にも SNS で根拠のないデマを撒き散らし、いまでも嫌がらせが続いていると聞いています。

さらに、亡くなった元西播磨県民局長が PC に残した文書を面白おかしく、あざ笑うように相当なデマを加え街宣などで吹聴を繰り返していました。

また、みんなでつくる党のスタッフにも SNS で住所を明かすなどしたこと、自宅周辺に不審者がうろつくようになり、家族に迷惑をかけられないとそのスタッフも自死しました。

尼崎市議選では N 国党候補者の街宣を見に来ていた N 国に批判的な男性を私人逮捕と称して党スタッフに指示して首を押さえつけるなど暴行行為を行ったのです。その様子はハッキリと画像にも残っていますが、すぐ近くにいた私服警官はそのスタッフや立花氏を現行犯逮捕せず、いまだに身柄拘束に至っていません。

話は変わるのですが、9 月 26 日の朝日新聞社会面に兵庫県内の水泳スクールで女子更衣室内にあった女子の水着を切り取った疑いで、兵庫県警はそのスクールに通っていた 14 歳の少年をかなり強引に取り調べた内容記事が掲載されていました。

「おまえしかおらん」、「(一週間後の高校受験)でけへんくなる」などと迫ったというのです。

記事内容からは事件の真偽は分かりませんが、14 歳には強引に迫り、罰則規定がないとはいえ、公益通報者保護法を犯し、公職選挙法違反に問われている知事には手をつけないのでしょうか。二馬力選挙を行い、SNS で県議や他党スタッフへの誹謗中傷を繰り返し、暴行行為を教唆するなど、他にも刑事告訴されている立花孝志氏をいつまで野放しにしているのでしょうか。

繰り返しますが、斎藤元彦氏は明らかに公益通報者保護法で保護されなければならない元西播磨県民局長を処分し、百条委員会、自らが設置した第三者委員会でも明確にその法律違反を指摘されているにもかかわらず、行政の長に居座り続ける厚顔無恥で性根の腐った人物でしかありません。



今後も斎藤批判、また、斎藤氏の熱狂的な支持者への批判(時には、デモなどでその支持者を口汚く罵倒)を続けていくつもりです。

兵庫県民、県民以外の方にも今後の県政の動きに注目を続けて頂き、是非ともデモや抗議行動などへのご参加、協力をお願いいたします。

帰ってきた Mr.K

なんでもエッセイ 第11回

1987年当時バブル真っ最中の証券業界。証券会社の上司にはいろんな方がいてそれぞれ印象的だったのですが、直接指導してくださったのがT課長。

一緒に客先を回るときにらせていただいたのが、証券会社の営業車にしては庶民的なツードアの白い軽自動車だったのが面白いなと思いました。それは金融や保険はリッチに見せるのも一つの営業技術なので。余談ですが証券会社の社員の役職名はバブリーで、支店には代理、次長とか偉いと思わせる役職名の方が多かったのはさすが金融関係です。

T課長とは狭い軽自動車の運転席と助手席に座ってみっちりと営業や相場のことを教わりました。お客様への電話のかけ方や受け方をはじめ、良いお客様の見分け方、相手にしない方がよい客の見分け方など、なるほど、と思わされたものです。

「新築の綺麗な一戸建てに住んでいる人は、まだローンが残っているから株式はやらんと違うか。古くからある商店街の店主は代々の蓄えがあるはずやろ。」

といったことは今の私からすれば当たり前のことに思いますが、20代になって間がない私にはすごく新鮮な考え方でした。



また私が韓国の通貨ウォンについて話題を振った時も、T課長は韓国の経済や通貨について冷静な見方をしていました。私と言えは初めて旅行した韓国の仕事熱心な若者たちに目を奪われ、韓国政府の経済運営上の脆弱さに注意を払いませんでした。T課長の予見どおりその後1997年、韓国はタイに端を発したアジア通貨危機にあえなく飲み込まれ、IMFが介入することになりました。私の浅はかな経済予想はT課長の見識に遠く及ばなかったのです。

T課長にはその後もお会いしたいと退職後も思っていたのですが、二年後の6月だったでしょうか、投資信託の募集キャンペーン中に職場で脳卒中（くも膜下出血）で倒れてそのまま帰らぬ人になってしまいました。

今思っても残念でなりません。少し淡路島訛りの言葉でずっとお話していただいたT課長のお顔が今でも目に浮かびます。社会人最初の上司がとんでもない人でなかったことはその後のサラリーマン生活を考えるととても幸いなことでした。



ユニオンシネマ

1988 年製作 / 126 分 / アメリカ

「ミシシッピー・バーニング」を見よう！

日時 2025 年 10 月 17 日（金） 18 時 30 分～

場所 組合事務所

※飲み物とつまみの実費カンパ

『ミシシッピー・バーニング』(Mississippi Burning)は、1964 年に米ミシシッピー州フィラデルフィアで公民権運動家 3 人が殺害された事件をモデルにしたアメリカ合衆国の社会派映画。1988 年公開。アカデミー撮影賞受賞作品。

1960 年代のアメリカ南部における人種差別問題をテーマに、アラン・パーカー監督が実話に基づいて描いた社会派サスペンス。ミシシッピー州で 3 人の公民権運動家が消息を絶った。FBI は 2 人の捜査官を派遣するが、彼らを待ち受けていたのは、非協力的どころか敵意まで剥き出しにして捜査を妨害する住民達だった……。たたきあげのベテラン捜査官をジーン・ハックマンが、その相棒の若手エリート捜査官をウィレム・デフォーが熱演。

