



〒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

11月30日(日) 14時～ エルおおさか

第30回定期組合大会通知をします。昨年11月からの加入者は19名でした。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。

今定期大会では、学習活動、組合員同士の団交応援・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、定期大会当日出席のための準備をお願いします。

2025年11月8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101
(大阪府中央区北浜東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 |

解決報告

エルハウジング不当配置転換爭議解決に係る報告

組合員 T・N

この度、(株)Eハウジングという不動産会社の職場で発生した労働問題について、団体交渉、大阪府労働委員会に斡旋申請し交渉を経て無事解決に至りました。

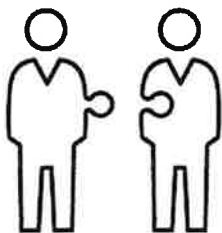
私は、2025年2月1日から、知人の紹介を受け同社の面接を受け、正社員として採用され京都市の本社で約1週間の研修期間を経て、東大阪市内の営業所に配属されました。事務所配属当初から明らかに不自然な場所にカメラがあり、質問すると監視カメラで社員の言動、行動を常時監視していると聞き違和感を覚えました。

社歴のほぼ変わらない同僚社員から残業しないと仕事を教えない、案件を取得できないのですか等とパワハラ発言を受けながらも業務を行う中、成績も上がり始め少し慣れ始めた試用期間満了前の4月25日に突然本社に呼ばれ、東大阪営業所長、総務部長同席の中、試用期間満了で契約の更新は行わないと一方的に退職勧奨を受けました。理由を聞くが、人格を否定する発言を受け全く要領を得ないので、当然拒否するが5月2日に再度本社に呼ばれ、総務部長、総務一般職員同席の中改めて人格を否定する発言を受け退職を強要されました。改めて拒否すると3カ月分の給料を支払うと交換条件を提示されたが、断固拒否しました。



その後5月16日に、2月に重病を患い闘病中の親族の介護の為の介護休暇取得、介護のための時間外労働制限請求を行い承認されました。その後若干の期間を経て、5月26日に改めて本社に呼ばれ、執行役員専務取締役、総務部長、総務一般職員同席の中、退職強要は撤回し正社員として採用はするが、京都府の京都南営業所に異動する様内示を受けました。目的が通勤困難な場所に配置する事で自ら退職する様にさせる事が明白であり、親族の介護があり通勤困難である事が明白である為、異動を断固拒否するが、私の意向は全く考慮されないまま、6月20日に7月1日付で京都南営業所に異動する様辞令が発令されました。以後自身での解決は困難と考え、6月24日に旧知の管理職ユニオン・関西に相談し直ちに加入し団体交渉の申入れを行いました。その後の経過は8月2日発行の機関紙の内容の通りです。

今回の件を踏まえ改めて思う事は、対企業との労働紛争を自分1人の力で戦って行くのは限界があり、大企業のように労働組合も備わっていない会社に勤務する上で、外部労働組合の存在価値は非常に大きいと感じました。



今回ご尽力頂いた、仲村執行委員長、他の組合員の皆様に改めて心からの感謝を申し上げるのと併せて、私自身も労働法に精通出来る様学習し、微力ながら組合事業運営に力添えできればと考えております。この度はありがとうございました。引き続き何卒よろしくお願い致します。

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（使用者が労働者、労働組合にしてはならないこと）が定められています。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。

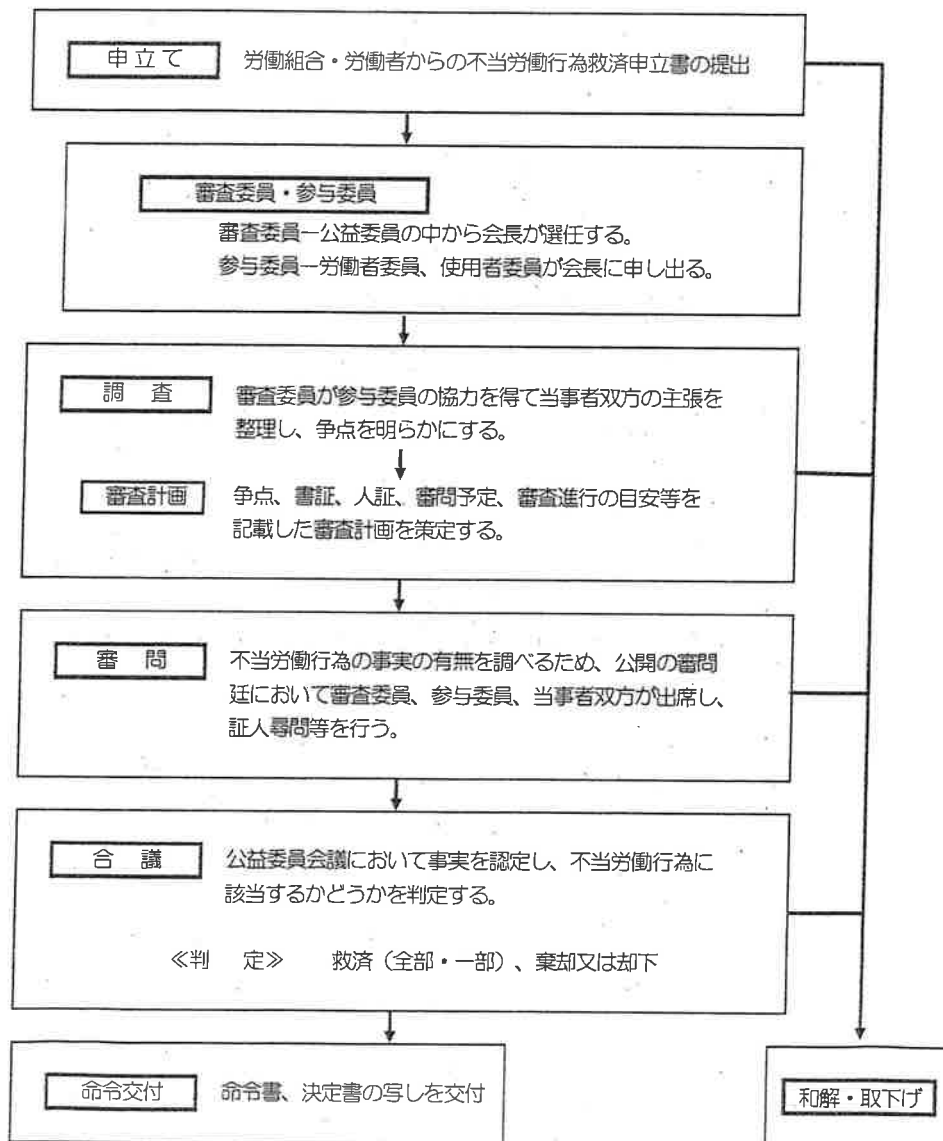
前号では、1, 労働委員会とは、2, 労働組合法第7条 不当労働行為について、3, 4, 5, 第7条第1～4号の具体的内容、6, 不当労働行為意思の掲載でした。

以下、前号の続きです。

* * * * *

8、不当労働行為の審査の流れ

以下、大阪府労働委員会の「労働委員会のごあんない」より転載



9、労働委員会の本来的機能と現状

(1) 労働組合を団結権侵害から迅速な手続きで救済する行政裁量による原状回復をなす機関である。しかし、・・・。

- ・ 敗戦後、1945年12月に労働組合法（旧労組法）が制定された。
すべての勤労者を「労働者」概念に統一し、飢餓状態の生活に追いやられた戦後直後の生活実態を反映するものであった。こうした労働者に対して団結権、団体交渉権を保障し、団体行動権（争議権）について刑事免責、民事免責を定めている。

- ・ 1948年7月、GHQマッカーサー書簡による政令201号により、すべての公務員につき団体交渉権の否認、争議権が全面禁止された。

- ・ 1975年以降、少数組合や組合内少数派の不利益・差別事件などで審理が遅延し長期化が増える。

- ・ 1987年の国鉄分割民営化による組合間差別事件、その不当労働行為事件（JR関連事件）で一段と悪化する。命令に対する行政訴訟での取消も発生し、労働委員会の救済命令そのものの救済内容の低下となっている。

(2) 現状の労働委員会の問題点として — 私の意見

- ・ 裁判所的「中立・公正」の考え方の審理指揮となっているのでは・・・。

- ・ 行政訴訟（労働委員会命令を裁判にかけて争う）で裁判所に命令内容が取り消されないようにするため、救済水準が落ちてきているのでは・・・。

- ・ 制度疲労している→ 簡易、迅速、安価の労働委員会が機能しなくなっているのでは・・・。

- ・ 不当労働行為申立件数が減っている。ゼロ・ワン・ツウの県は23件ある。申立件数は、個人加盟ユニオンが多い。東京78件、大阪74件、神奈川26件、愛知14件、北海道6件。

法律は変わらないが、労働運動の停滞・ストライキの減少、つまり運動の後退がそうさせているのでは・・・。

(3) 私の不当労働行為申立て活用論について

- ・ 不当労働行為申立ても争いの戦術の一つとして考える。

- ・ 団交拒否（不誠実団交も含む）の場合は、申立と抗議行動で圧力をかける。

- ・ 申立て時に事案の検討をして、命令を求めるか和解をめざすかを決める。

- ・ 少ないが争議続行のための係争状態を確保するための申立ということもある。

- ・ 管理職ユニオン・関西は、基本は弁護士をつけずに自力でやってきた。

【追加】免責事項

- ・ 刑事免責：正当な争議行為は正当な組合業務（行為）として罰せられない（労組法第1条2項、刑法第35条）。

- ・ 民事免責：使用者は、同盟罷業その他の争議行為にあつて正当なものによって損害を受けたことの故をもって、労働組合又はその組合員に対し損害賠償を請求することができない」（労組法第8条）。



取組中の事案

* * * * *

* T 診療所分会：労働条件の不利益変更を認めない

4月18日、突然、医療法人社団エミフルに売却したと発表。エミフルと6月6日に団交を持つ。賃金・一時金等の労働条件の維持、就業規則作成協議の継続を確認した。就業規則の作成は、これまでの継続交渉とすることの確認をした。夏季一時金は減額の話も出たが、これまで同様の支給を確保した。冬季一時金・労働条件の不利益変更を許さない取り組みを続ける。



* I さん（阪南福祉事業会あゆみの丘）：解雇。

Iさんは、施設長として働いていたが、理事長とその妻から解雇され、裁判をやりたいので弁護士を紹介してほしいということで加入。大阪地裁での裁判では、解雇撤回・地位確認の争いを続けている。会社の後出しの解雇理由追加で長期化してきたが終盤にきている。

* N さん（ロジスコムQ）：入社条件を守らず、降格辞令

尼崎の営業所責任者として採用されたが、引継ぎも行われず責任者にしない辞令を発令した。辞令撤回・営業所責任者にすること、または円満退職条件を要求したが、会社いずれも拒否。団交再開。

* O さん（達新商事）一時金評価、熱中症の労災申請、冷暖房完備の作業・休憩室の設置など

賃上げ2万円などの要求で数年ぶりに団交再開。夏季一時金が低評価査定で納得できないため継続交渉中。熱中症の労災申請は認めさせ、職場環境については冷暖房完備の作業兼休憩室を設置させることになった。

* K さん（イズミヤ・阪急オアシス）：持病がため業務上の配慮について

仕事についての確認、業務量などをめぐって店長と意思疎通ができなくなっている。店長異動に伴う引継ぎができていないこと、医者からの診断書・産業医面談、を踏まえて業務内容・業務量などの確認を目指しているが、現時点では解決が見いだせていない。

* A さん（阪神動力機械）：元職総務課長へ戻すこと。身体障害者への合理的配慮

ギランバレー症候群で車椅子生活となったが、元職の総務課長復帰を要求し続けている。会社は、Aさんに製造部環境工事課のパソコン入力業務を命令として押し付けている。総務課長にさせること、単純パソコン入力業務の製造部環境工事課の業務命令取り消しの仮処分裁判申立て(4/11)、10月28日に判決が出た。全面敗訴の不当判決。即時抗告をやる予定。



* Y さん（ダイレックス）：職場環境の改善、資格給の支給など

お客様対応の指導書についての署名拒否、休憩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、賃上げ要求などで団交を行

った。指導書提出要求を会社拒否。団交に出席している石寄・山中総合法律事務所の吉野・松井弁護士が提出しない対応を続けている。

*** Mさん（ロジスティード）：西日本本部閉鎖に伴う東京への異動。**

メンタル病に対する配慮について団交を行う。診断書提出、産業医面談の結果、出向扱いで大阪勤務の回答を得たが、提示職場が通勤時間大幅増・業務内容について再検討を要求している。

*** Nさん（Eハウジング）：遠方異動**

退職勧奨を断ったら、通勤時間が倍になる営業所に異動辞令。親の介護について会社も認めているが、団交で撤回せず。組合からの「あっせん」申請提案に会社応じる。2回のあっせんで満足いく解決金で合意退職となり解決した。

本号解決報告。

*** Dさん（エイテック）：12月末で「嘱託契約不更新の通知書」による解雇**

60才定年を超え61才になった時点で、突然の「嘱託契約不更新の通知書」と自宅待機通告。退職金、未払い賃金、役職手当減額分、解決金を要求している。会社、実質解雇の撤回もせず、他の社員にあたって後付けの解雇理由を作り、12月末強行を画策している。

*** Sさん（アソウ・ヒューマンセンター）派遣先（リーガ・ロイヤルホテル）でのパワハラ、派遣先出勤を認めず自宅待機となる。**

派遣先でのパワハラを受け、改善を求めたら派遣先・元が出社妨害行動。契約満了の12月末までの給与全額支給＋パワハラの解決金要求をしている。



SNS 情報の妄信は危険

ロシアの情報操作疑念

最近腹が出てきた組合員

10月26日(日)午後、扇町公園に800～1,000人ほどが集まり、梅田へのデモ行進が行われました。護虎会という団体が主催したそのデモは“移民政策反対”と訴え、日の丸や旭日旗を掲げ、一見おとなしく行進している様には見えるのですが、JICA解体や外国人(特に一部の国にルーツを持つ人)に対し嫌悪感を示すような声をあげる者がおり、差別の助長を意図したデモであることが分かりました。(そんな主催者の意図を理解せず、単に日本大好きの気持ちでの参加者も多かったようですが、それはそれでマヌケですが。)

このデモ隊に沿道から「レイシスト、帰れ！」等の罵声を浴びせたり、プラカードを掲げ、人種差別、外国人差別反対を訴え



るカウンターも 100 人ほどはいたでしょうか。(私もその一人)

8 月、9 月にも大阪では同じ主催者のデモが行われたのですが、参加者は着実に増えており、正直良くない状況になりつつあるなど感じています。

さて、カウンターがデモ参加者に投げかけていた声に
「(お前らは)ロシアの手先!」というものがありました。
どういことでしょうか?

10 月 6 日付、日経電子版に“ロシア「国際協力」で日本に情報操作 途上国支援、SNS で批判あ
おる”という記事が配信されました。

ロシアがスプートニクやプラウダといった自国のメディアを使って日本語の web 記事や SNS
で陰謀論を展開しているというものです。

「日本は ODA を控え、海外支援を控え、国内に」という内容を発信し、日本の途上国への開発協
力に対する批判をあおる狙いがあった」というものです。

「8 月から 9 月にかけて、JICA がアフリカ諸国とのホームタウン構想がネットで炎上し、結局、こ
の事業が撤回に追い込まれたのはこんな背景があったのではと考えられる」としています。

10 月 8 日付、読売新聞にも「露、SNS で対日情報戦」との記事が掲載されました。

内容は上記の日経電子版と重なる部分が多く、日本政府関係者は「(ロシア)の巧妙な印象操作
だ」と指摘しています。

これら、日経、読売新聞の記事が都市伝説だという人もいるかもしれません。

確かに、新聞記事には誤報や、間違いはありますので、絶対的なものではないでしょう。

しかし、これら日経、読売記事の信ぴょう性を証するものとして、実際にロシアが陰で介入し大変
な事態になりかけた国があります。ルーマニアです。

昨秋にあった大統領選で当初、泡沫候補と見られていた極右候補者が TikTok で既存の政治
勢力を批判し、急速にフォロワーを増やし、当選したのです。

その後、ルーマニア政府が「動画が広がりやすいように操作されていた」とする文書を公開。諜報
機関がロシアの関与を示唆し、結局、5 月にやり直し選挙が実施されました。

ただ、その際にも「ロシアによる干渉の特徴が見られる」偽情報の拡散もされたようでしたが。

前述のデモ隊へのカウンターからの罵声はこういった情報をもとに投げかけられていたのだ
です。

そう言えば、10 月 26 日に行われた宮城県知事選でも、当初は現職で 6 期目を目指す村井氏
と立民党、共産党の支援を受けた遊佐氏との一騎打ちと見られていたのですが、泡沫候補と思
われていた和田氏が SNS での村井氏に対するデマ情報の拡散や和田氏を支援する参政党議
員の明らかな事実と異なる街宣での応援演説を受ける
などして、終盤に猛追。結果は村井氏が僅差で逃げ切っ
たのですが、これも SNS でのデマ情報を信じた有権者
多かったあらわれではと思われます。

SNS からの情報をそのまま鵜呑みにしてしまう中高年
年齢者は多いと思われます。

私もその層に属するものですが、“ネットで真実“などと
いうバカな言説は論外にして、SNS、ネット上の情報は自
身でしっかりと吟味してから事実判断することを怠って
は

アカンと思っています。



帰ってきた Mr.K

なんでもエッセイ 第12回

1987 年当時今ほど投資商品の選択肢が多くなかった時代、私の勤務先に「債券のエース」と呼ばれたK係長がいました。

証券会社といえば株式の売買を仲介して手数料を稼ぐのがメインの収入源ですからいわゆるノルマも株式の売買手数料、株式の保有残高（当然多い方が売買高も膨らむ可能性があります）といったものでした。そして次に投資信託と債券の取り扱い手数料といったところでしょうか。K係長が得意だったのは債券の中でも転換社債（CB）



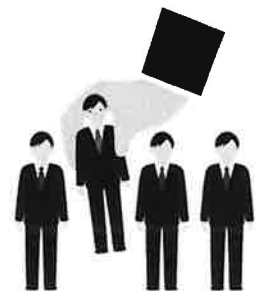
でした。パリティ価格の理論など特殊性と専門性が高く先輩証券マンも取り扱いを敬遠していました。私など今でも仕組みがよくわかっていません（笑）。K係長は神戸支店の債券や投資信託ノルマを満たして行くのにとっても貢献していたので、支店長を始め上司から「債券のエース」の称号を与えられていたのです。

どちらかというとも無口で表情がなく、病気なのかとても肥満で歩くのも大変そうでした。なのでK係長は単に数字で勝負するより、特色のある営業方法を編み出す道を選んだのだと思います。

証券業界で生き残っていくのは本当に大変で、私が退職して数年後には神戸支店の同期入社組は半分くらいになっていたと記憶しています。時代が移りインターネットが普及して対面取引営業が少なくなっていたのちも岡三証券が残ったのは、ひとりひとりが努力と工夫を重ねていったからに違いないと思います。

岡三証券を去った後、私は投資家として国際証券、野村証券廣田証券などいろいろな証券会社で自分の取引を行っていくことになりました。良い営業マンに出会うことの難しさを感じたものです。

当時も今も良い投資情報はメディアからではなく人からやってくるものですから。



ユニオンシネマ

2019 年製作／100 分／イギリス・フランス・ベルギー合作

「家族を想うとき」を見よう！



あらすじ

「麦の穂をゆらす風」「わたしは、ダニエル・ブレイク」と

2 度にわたり、カンヌ国際映画祭の最高賞パルムドールを受賞した、イギリスの巨匠ケン・ローチ監督作品。

現代が抱えるさまざまな労働問題に直面しながら、力強く生きるある家族の姿が描かれる。イギリス、ニューカッスルに暮らすター



ナー家。フランチャイズの宅配ドライバーとして独立した父のリッキーは、過酷な現場で時間に追われながらも念願であるマイホーム購入の夢をかなえるため懸命に働いている。

そんな夫をサポートする妻のアビーもまた、パートタイムの介護福祉士として時間外まで 1 日中働いていた。家族の幸せのためを思っの仕事が、いつしか家族と一緒に顔を合わせる時間を奪い、高校生のセブと小学生のライザ・ジェーンは寂しさを募らせてゆく。そんな中、リッキーがある事件に巻き込まれてしまう。2019 年・第 72 回カンヌ国際映画祭コンペティション部門出品。

2019 年製作／100 分／G／イギリス・フランス・ベルギー合作

原題または英題: Sorry We Missed You

配給: ロングライド

緊急報告

Aさん仮処分裁判、不当決定！！

Aさんは、ギラン・バレー症候群での退院後、元職復帰を目指して闘ってきました。その一環としての仮処分裁判で「1、本社を勤務場所として総務課長としての労働契約上の地位を有するおこと仮に定める。2、本社製造部環境工事課にて勤務する労働契約上の義務を負わないことを仮に定める。」を求めました。

10月28日、大阪地裁第5民事部 近江弘行 裁判官から「申立て棄却」の決定が出た。まったくAさんの主張・立証、組合の団体交渉の経過などを取り上げず、無視した内容である。

現在即時抗告に取り掛かっている。組合員の皆さん、引き続きのご支援をお願いします。

新入組合員学習会・懇親会を行います。

ごぶさたの組合員も参加ください！

昨年の11月1日以降に加入された組合員を対象とします。組合員どうしがそれぞれの職場状態報告、抱えている問題を出し合い、意見交換ができればと考えています。

団体交渉の応援をやってみた組合員は、相互に電話番号交換をしています。連絡を取りあって、職場での対応策の意見交換をやっている組合員もいます。

また執行部では、文化活動・レクレーション企画をして実行してくれる組合員を募集しています。この機会に提案もどうぞ！

日 時 11月15日(土)14時から
場 所 組合事務所