



〒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

賃上げ要求をしよう！ 仲間を増やすことをセッにして 賃上げ・春闘に取り組もう！



執行委員長 仲村実

1月28日の「春闘スタート 賃上げ率焦点 5%台維持できるか」の見出しの新聞記事が出ました。

1月27日、連合と経団連の労使トップ会談があり、今春闘が事実上スタートし「物価高今年の春闘交渉は」とのサブ見出しもありました。

経団連経営労働政策特別委員長は、「賃上げの力強いモメンタム（勢い）を、さらに定着させたい」と述べ、委員会報告として、ベースアップの検討を「賃金交渉のスタンダード」と位置付けたとしています。新聞記事では、大企業の経営者で昨年を上回る8%、10%の賃上げを表明しているところもあるという。

連合芳野会長は、実質賃金を1%上昇させる「賃上げノルム（社会通念）」を確立できるかどうかの正念場だ。定期昇給を含む5%以上の賃上げと格差是正にこだわって取り組んでいきたい。有期、短時間、契約等（の非正規）労働者について7%という賃上げの目安を示しました。

昨年も同じようなことを言っていた気がします。しかし中小企業の昨年賃上げ実績は、4.65%で大企業との格差は広がるばかりです。

格差の現状維持・縮小には、約7割の働き手を雇用する中小企業と、労働者の4割近くの有期雇用労働者の大幅賃上げが必要であり、そのための原資をどうねん出するかという政策・対策が必要となります。

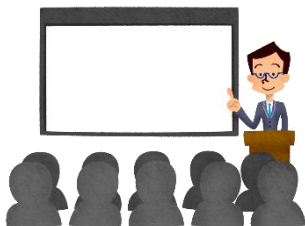
残念ながら中小零細企業では賃金引上げなし、時給で働く人は最低賃金額のところも多くあります。

管理職ユニオン・関西でも、中小企業で働く組合員は多くいます。あきらめずに賃上げ要求をしましょう。要求をすることは、その一歩です。

一人でも賃上げをしましょう。他の労働者にも働きかけ、賃上げ要求と組合員を増やすことを結び付けて取り組みましょう！

ストライキを打つこともできます！





1月17日(土)14時から16時で組合員学習会を行いました。参加者は7名でしたが、質問・意見交換も活発に出来ました。話の前提は、一日8時間・一週40時間働いて、生活にゆとりある賃金をということで、高市政権の労働時間の規制緩和を許さないという考えです。以下、報告です。

〈労働時間について〉

長時間労働は、労働者の健康を害するとともに、労働者の精神的なゆとりを損なうものとなります。アメリカやヨーロッパの国々では、長時間の労働は雇用創出(ワークシェアリング)という政策的要請に反するという点で重視されています。長時間労働は、失業者を増やすから“するな”という考え方です。

日本では、一日8時間、週40時間労働が原則ですが、労働基準法の36(さぶろく)協定は、経営者は締結するのが当たり前、残業するのが当たり前となっています。ただ働きを平気でやらせる経営者も多くいるのが実態です。

〈現在の労働法上の労働時間について〉

就業規則や労働契約で、働く義務があるとされる「労働契約上の労働時間」と、労働基準法の規制対象となる「労働基準法上の労働時間」があります。

「労働基準法上の労働時間」とは、使用者が実際に労働者を「労働させる」実労働時間を指します。

最高裁判例は、「労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと客観的に評価できる時間」としています(三菱重工長崎造船所・最高裁2000年3月9日)。

以下、その判例です。

三菱重工長崎造船所賃金カット - 最判平成12年03月09日(労働判例)

最高裁判所第一小法廷(東京都)

事件番号:平成7(オ)1266

主 文

本件上告を棄却する。

※上告したのは会社側(三菱重工業)

上告費用は上告人の負担とする。

理 由

上告代理人植松宏嘉の上告理由及び上告代理人古賀野茂見、同木村憲正の上告理由について一労働基準法(昭和六二年法律第九九号による改正前のもの)三二条の労働時間(以下「労働基準法上の労働時間」という。)とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。

二 原審の確定したところによれば、(一)昭和六〇年六月当時、被上告人らは、上告人に雇用され、長崎造船所において就業していた、(二)右当時、上告人の長崎造船所の就業規則は、被上告人らの所属する一般部門の労働時間を午前八時から正午まで及び午後一時から午後五時まで、休憩時間を正午から午後一時までと定めるとともに、始終業基準として、始業に間に合うよう更衣等を完了して作業場に到着し、所定の始業時刻に作業場において実作業を開始するものと定め、さらに、始終業の勤怠把握基準として、始業の勤怠は更衣を済ませ

始業時に体操をすべく所定の場所にいるか否かを基準として判断する旨定めていた、(三) 右当時、被上告人らは、上告人から、実作業に当たり、作業服及び保護具等を装着するよう義務付けられ、右装着を所定の更衣所、控所又は現場控所(以下「更衣所等」という。)において行うものとされており、これを怠ると、就業規則に定められた懲戒処分を受けたり就労を拒絶されたりし、また、成績考課に反映されて賃金の減収にもつながる場合があった、(四) 被上告人らは、昭和六〇年六月一日から同月三〇日までの間、就業規則所定の始業時刻に作業服及び保護具等の装着を開始して準備体操場に赴いた、というのであり、右事実認定は、原判決挙示の証拠関係に照らして首肯するに足りる。

三 右事実関係によれば、被上告人らは、上告人から、実作業に当たり、作業服及び保護具等を装着するよう義務付けられ、右装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされていたというのであるから、右二(四)の行為は、上告人の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。そして、各被上告人が右二(四)の行為に要した時間がいずれも労働基準法上の労働時間に該当するとした原審の判断は、正当として是認することができる。所論引用の判例は、事案を異にし本件に適切でない。論旨は、原審の専権に属する証拠の取舍判断、事実の認定を非難するか、又は独自の見解に立って原判決を論難するものにすぎず、採用することができない。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。最高裁判所第一小法廷裁判長裁判官 遠藤光男裁判官 小野幹雄裁判官 井嶋一友裁判官 藤井正雄裁判官 大出峻郎

具体的には、店の店員が客待ちしている時間、ビル警備員の夜間仮眠時間(仮眠室にいない場合)、かつ警報機が鳴った場合には対応が必要な場合)、工場労働者が作業前後に作業服や安全用具を着脱させる時間、作業服の着替え時間、それを使用者が義務づけている場合は、労働基準法上の労働時間となります。

〈法定労働時間・休憩・休日の原則〉

法定労働時間 — 労働基準法第32条

1日8時間、1週40時間

労基法第32条(労働時間) 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働をさせてはならない。②使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働をさせてはならない。

特例：常時使用する労働者が10人未満の商業・サービス業 — 1週44時間、1日8時間 — 労基法40条

〈休憩〉

労働時間が6時間を超え8時間以内の場合、少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩を、労働時間の途中に与えなければならない — 労基法第34条1項

第34条(休憩) 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少なくとも四十五分、八時間を超える場合においては少なくとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。②前条の休憩は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。③使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

一斉に与えるのが原則だが、従業員数の過半数代表との労使協定がある場合は、例外として休憩をバラバラに与えることが認められている(34条2項)。

休憩時間は、労働からの解放を保障する時間であるから、労働者に自由に利用させなければならない（34条3項）。

〈休日〉

毎週1回の休日、原則として午前0時から24時間の労働の義務からの解放を与えなければならない（35条1項）。

ただし4週間を通じ4日以上の日を与える場合は、この週休原則は適用されない（35条2項）。

第35条（休日）使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも一回の日を与えなければならない。②前項の規定は、四週間を通じて四日以上の日を与える使用者については適用しない。

振替休日は、例えば休日とされている日曜日に出勤させ、月曜日に代休を取らせることは、①就業規則に休日振替の規定があり、休日振替後の状態が週休一日の原則の法律違反に反していない場合は可能とされている。

適用除外としては、①農業・畜産業・水産業に従事する労働者、②管理監督者および機密事務取扱者、③監視・断続労働従事者（行政官庁の許可を得た者に限る） — （41条）

この適用除外者として問題となったのが「名ばかり管理職」「名ばかり店長」の問題です。会社・使用者が労働者を広く「管理職」（法的には②の「管理監督者」）として位置づけ、長時間の労働に対する割増賃金の支払いを免れようとするのが、日本の企業の中では日常的に行われていました。

これに対して「管理職」と肩書されていた労働者が、時間外や休日賃金の残業代支払いを求める裁判をおこし、認められる判決が出ました。

「管理監督者」にあたるか否かは、⑦労務管理上の使用者との一体性（例えば、経理上の重要事項に関する権限や部下の人事権を持っていること）、④労働時間管理を受けていないこと（例えば、出社、退社時間の拘束を受けていないこと）、⑤基本給や手当でその地位にふさわしい処遇を受けていること（例えば、時間外労働割増賃金に相当する管理職手当を支給されていること）などです。

部長や課長の肩書がついていても、この「管理監督者」に当たらない人が圧倒的に多いのが現実です。



〈法定労働時間の柔軟化〉

・変形労働時間制とフレックスタイム制

変形労働時間制とは、労働時間を一定期間で平均して週40時間を超えていなければ、時間外労働はないものとします。一週または一日の労働時間を解除するものです。一ヶ月単位（労基法32条の2）、一年単位（32条の4）、一週間（32条の5）の三つを定めています。

・労働時間算定の特則

労働時間のみなし制 — 労働基準法第38条

① 事業場外労働のみなし制とは、労働者が事業所外の業務に従事し、その労働時間の算定が困難な場合、一定時間労働をしたものとみなす制度です。

- ② 裁量労働のみなし制とは、業務遂行について労働者に大きな裁量が認められるものについて実労働時間によらず、一定時間労働をしたものとみなす制度です。

第38条

- 1、労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。
- 2、坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第34条第2項及び第3項の休憩に関する規定は適用しない

※事業所を異にする副業・兼業について、労働時間の通算割増の通算はしないとする改正が目論まれています。

新加入の仲間

N・Nさん、M・Tさん 株式会社ラ・イマージュ

船場センタービルにあるアパレル婦人服の営業をする会社。N・Nさんは婦人服を積んで東海道を車で回っていた営業担当。勤続20年。昨年11月、社長から個人事業主としてやるか退職かを迫られ、業務の引継ぎを命令されました。



加入後すぐに団体交渉を申し入れると、12月25日廃業予定と団交拒否の回答書面。団交申入れ行動で船場の会社へその場でM・Tさんの加入通知も渡す。M・Tさんは内勤で20年勤続。

25日団交、廃業回答した弁護士が解任され新しい弁護士が出席。二人が辞めてくれるなら事業は継続と社長、退職条件の要求をしてほしいということになる。1月6日から組合員の有給休暇申請を行う（3月2日まで）。

生活補償金と未払い残業代要求を1月9日に提出。弁護士が社長と検討し回答するとの連絡があったのが、またまた弁護士の交代となる。その弁護士から2ヶ月分の和解金回答（一人80万円）、残業代は証拠がないのでゼロ。

1月26日に団交、タイムカードの設置を過去何度か申し入れても社長が放置した事実、本人たちがカレンダーにメモしていた証拠以外ないのでその金額の支払いを要求している。要求と回答がかけ離れていること、社長がここ数年損失補填をしているという。2月5日の団交で、双方から未払い賃金時間の資料提出、次回団交2/20。

M・Nさん 日本管財住宅管理株式会社

同じ会社のW組合員に相談し、Wさんと一緒にきました。M・Nさんはマンションの代行管理人業務をしていました。11月10日、体調が悪くなったため30分早退をしたことを理由に、有休をとって辞めてもらおうと言われ自宅待機となる。

12月19日団交、早退理由としてメンタル疾患の診断書をM・Nさんが会社に提出していたので、まず退職勧奨の撤回と自宅待機中の賃金補償を確認し、会社希望の主治医、会社、M・Nの面談を行うことを受け入れる。

1月30日、雇用確認の上、M・N組合員の今後の仕事の説明に仲村委員長、W組合員が同席し、説明を受け2月からの業務にはいることになり、2月から就労。

U・Kさん 株式会社Tコーポレーション
U・Tさん A製薬株式会社

UKさん、UTさんは、管理職です。今後、問題が発生することが予想されるので加入をして、いつでも相談・対処できるようにしておきたいと加入しました。

Y・Mさん 株式会社アイセ・リアリティー

Y・Tさんに対し、昨年11月17日から出向先の㈱フライフィッシュでの残業代支払い等の問題調査のため自宅待機命令書（5回）が出ていました。そして1月15日に解雇予告通知書が出たので相談に来られた。

1月24日、加入通知と質問書を出す。回答書はきたが「解雇理由については後日」とあるので待つことにしました。解雇理由をめぐって団体交渉を行うことになります。

N・Tさん リノブルー株式会社

N・Tさんは、リフォーム会社の営業職である。本社の名古屋で社長が、大阪でN・Tさんが営業を行っている。給与は、基本給プラス役職手当（10万円）＋売り上げに対するインセンティブであったが、飛び込み営業指示を断ったら電話・メールで暴言などが続き、一方的に役職手当10万円が減額される。社長のパワハラによりメンタル疾患で発病し、1月19日から病気休職しています。

1月31日、加入通知と団交申入れ、2月19日に団交を行うことになっています。



映画会「ラストマイル」

2024年、日本映画 上映時間:128分 監督 塚原あゆ子

日時 2026年2月27日(金)18時30分

場所 組合事務所

あらすじ

大手通販業者「デイリーファスト社」の倉庫から発送されたスマホ商品が配達先の家で爆発し、住人が死亡する事件が発生する。ブラックフライデーをどのように乗り越えていくか、配送業者やドライバーへの影響、通販業者に携わる人々の立場から描かれている。

題名の「ラストマイル」とは、商品が消費者の手に届くまでいろんな人の手を経ての最後の区間というようで、このリレーが存在するが故の言葉である。中小企業は、大企業の無茶な要求をのまざるを得ない現実がある。

我がユニオンも、日通の倉庫でアマゾンの仕事をする派遣労働者が、簡単に解雇になる通告を受け、団体交渉で継続雇用を勝ち取ったこともあるが……。映画を見てのお楽しみ！



◎毎月の映画会を継続していく予定です。組合員の皆さんから、見たい映画、感動した映画を推薦ください。

「沈まぬ太陽」（山崎豊子の小説の映画化）の推薦がありますが、3時間を超えますので、土曜日で設定する予定です。

帰ってきた Mr.K

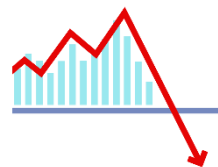
なんでもエッセイ

第15回

1987年10月19日、月曜日といえば何の日ですか？

バブルの頃に成人されていた方ならよくご存じかもしれません。世界中の株式市場で発生した歴史的な株価大暴落の日「ブラックマンデー」です。この日ダウ平均株価が1日で22.6% 508ドルも下落し、世界中の株式市場に波及し世界同時株安となりました。しかしその後各国政府が協調介入し短期間で事態は収束しました。

暴落の原因は当時の米国の双子の赤字、ドル安懸念に加え、プログラム売買（コンピューターによる自動売買）が下落を加速させていたことだとされています。



さて当時証券会社のクイックボードの前において、つまり証券業界においてこの歴史的な日に居合わせたわけなのですが、恥ずかしながら朝起きた時に大変だとは気づかず、出社してから慌ただしい先輩たちの様子を見て、初めて事態の深刻さに気付いた次第です。今の私なら朝一、そして今の時代ならネットでリアルタイムでチェックできただろうとは思いますが。顧客からの電話が鳴りっぱなしで、先輩社員たちは受話器を二つ、管理職は三つくらい掛け持ちで対応していました。クイックボードはまさに全面安の様相、値がつかずに売り気配のままの銘柄が続出しました。そんな中で支店長がクイックボードの前で仁王立ちになり、「何をうろたえとるんや！こんなもん絶好の買い場やないか。買え！買え！買わんかい！！」と檄を飛ばしていました。



結果的には支店長の判断は正しかったのです。世界各国の協調介入によって事態は急速に収束したことを考えると、まさに大特価バーゲンセールだったのです。日本のバブルがはじけて20年の不況に至ることとなったのは、その後およそ二年後の1989年から1990年の年末年始からでした。このブラックマンデーを絶好の買い場として儲けた方々が、その二年後に始まったバブル崩壊を乗り越えられたかどうかは定かではありません。

組合員学習会 「休暇・休業、労働者の安全・健康」

●3月21日（土）14時～16時

●組合事務所にて

●講師 仲村委員長

前回「労働時間と規制緩和の動き」の学習会時に、次は「休暇」の件でやってほしいというリクエストがありました。休暇と安全・健康についての学習会です。年次有給休暇、産前産後の休業、生理の休暇、育児休業、子の看護休暇、介護休業、介護休業の法律があります。労働者の安全や健康については、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法について解説します。



豪で 16 歳未満の子どもの SNS 利用禁止 (同様措置を検討する国も)

最近腹が出てきた組合員

あけましておめでとうございます。

今頃こんなあいさつをしているのは私が前号をサボったからです。

すっかり原稿のことを忘れていたのです。

申し訳ありません。(といっても、普段私の雑感を読んでいただけている組合員がどれだけいるのか分かりませんが)

今回、取り上げるのは題目にある通りです。SNS 利用禁止を始めた、その検討をしている国、地域が出てきたことでこのネットサービスをどう扱うのか考えてみたいのです。

2025 年 12 月 8 日付日経新聞に‘SNS が消える日’と題して、オーストラリアが世界で初めて 16 歳未満の子どもの SNS 使用を禁止することになったことが記事にされていました。

同国では日本の中学生に当る女子が学校で体形をからかわれるいじめから体重、体形についての真偽不明の SNS 情報のとりこになり、健康を害し入退院を繰り返したうえ、自ら命を絶った事例が紹介されてきました。

同じく同年 12 月 11 日付日経新聞では、EU、デンマーク、米国の一部州、ニュージーランド、マレーシア、インドネシア等も SNS 利用の年齢制限を検討していることが掲載されています。

殆どの組合員の方がなんらかの SNS を利用し、その利便性に優れていることはよくご存じのことでしょう。

しかし、非常に危うい側面があることも事実です。

SNS はアルゴリズムによって利用者の特性や行動パターンを分析し、コンテンツを表示します。このことも皆さんは知っておられると思います。エコチャンバー、フィルターバブルといわれるものですね。

日本では愛知県豊明市、香川県でスマホ、オンラインゲームに利用目安時間を設ける条例化がされましたが、まだまだ動きが遅いのではと感じています。

昨年11月号機関誌で取り上げましたが、デマ情報の伝わり方が早く宮城県知事選挙に大きな影響を与えたのも SNS を通じてのものでした。

また、昨年 1、2、3、6 月号機関誌で取り上げた兵庫県知事選の件。

斎藤元彦氏に有利になるような選挙活動やデマを SNS で拡散し続け、その後自死する竹内県議、他数名の県議に関するこれもデマ情報を SNS で撒き散らし後に逮捕された立花孝志、それに基づくもしくはそう感じられる内容を広めた

東○原英夫、高橋○一 須○慎一郎、中田○彦ら、エセ情報を流していた下品な YouTuber 等の SNS 上での言説を信じた有権者

が誤った投票を行ったことが大きな影響を与えたと思います。(こんな連中の言を鵜呑みにして票を投じた有権者の見識もどうなのかなとは思いますが)



そうすることで、SNS 利用については子どものみならず、一応立派な大人にも何らかの利用制限を設ける必要があるのではと思いますが、表現、言論の自由を侵すことにもなりかねず、やっかいなことではあります。

まずは自身が利用時間を設けるなど制限をつけることから始めることが必要なのではないでしょうか。

てなことを述べてきましたが、私は YouTube の見過ぎで、寝不足気味です。節制できていないものがこんな投稿をすることもよくないですよ。

私たちの合言葉・たたかうスタイルの確認（２）

（１）闘う主体は組合員であるあなたです。

— 前号掲載しました —

（２）元気をつかむ交流の機会、学習会に加わる

組合員交流の場を多彩に設けます。自主性を尊重して強制はしません。自主的・自立的に参加し、出会いを大切にしてください。わがユニオンは、上から統制して個人の主体性を押さえ込む集団規範型の組合ではありません。個人の主体性や“わがまま”を尊重していますが、逆に、個々の組合員に対しても“わがまま”や“問題点”については批判が浴びせることも認め合っています。時には厳しい批判が飛んできます。何はともあれ、可能な限りまず運動に参加することが元気の源になります。

私は組合員の皆さんに「団交の応援してほしい、あなたも他の仲間の団交応援をしてください」と話しかけています。

個人加盟のユニオン（労働組合）ですので、雇用形態・産業・職種・働き方が異なる組合員がいます。

まず知り合う場は、ユニオンが行う組合員学習会や交流懇親会、映画会などの行事の場です。強制はしていませんので、積極的に参加しなければ、他の組合員との出会いはありません。参加することによって、これまで体験のなかった異業種の労働者との実態を知ることができ、またあなたの紹介をすることによって視野を広げます。労働条件や職場の状態の違いを知り、いろんな比較もできます。こうした中で“団交参加の応援”のお願いと連絡方法の交換もすることが始まります。

組合員同志で「自ら受けた仕打ち・体験・加入後の闘い」を語り合う、助け合う、応援し合うことによって信頼や連帯が深まると思います。落ちこんで相談に来た労働者が加入し、仲間



としての付き合いができることによって、元気になっていった組合員を私は多数見えました。

皆さんも元気になって、相談員になり、何とかしたいという労働者に立ち上がるきっかけを提供してください。 つづく
(執行委員長 仲村)

新入組合員学習会&懇親会の案内

昨年11月～現在までに加入された組合員対象です。それ以前の方、争議中の方も可能なら参加ください。組合員ならだれでも参加OKです。

日時 2月21日(土) 14時～16時

場所 組合事務所

内容 自己紹介&自らの事案もしくは職場状況報告など

