



〒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・関西に加入し、団体交渉へ

— 離職率の高さと向き合う —

はじめまして、株式会社YのKと申します。

私たちの会社は兵庫県にある創業 70 年を超える機械メーカーです。老舗メーカーという位置づけではありますが、弊社は慢性的に大きな課題を抱えております。

それは離職率の高さです。

現在の社員数は約 100 名ですが、令和以降の入社が 70 名以上です。平均勤続年数は年々低下し、現在は約 4 年となっております。人の出入りの多さには驚かされますが、経営者はこの状況を「適度な新陳代謝」と捉えています。しかし、現実には従業員の大半が社歴の浅い状況であり、業務資料を探す際には退職者が残した情報を辿って整理せざるを得ない場面も日常的に発生しています。

多くの退職者が入社後 2～3 年を経て、仕事や人間関係にも慣れ、これから力を発揮してもらいたいというタイミングで離職しています。この状況を「適度な新陳代謝」と表現してよいのか、疑問を感じています。

退職理由として多く聞かれるのは、弊社でキャリアを築くことへの不安や、経営の不透明さに対する不信感です。

さらに、離職が続くことで、各部門において新入社員の教育に対する意欲の低下も見受けられます。教育する側としても「この人も数年で辞めてしまうのではないか」という不安を抱えながら指導しているのが実情です。



弊社には約 15 の部門がありますが、多くの部門長が入社 5 年未満です。その結果、日常業務の管理だけでも負担が大きく、社員の定着率向上が喫緊の課題となっています。この問題は社内にとどまらず、お客様へのサービス品質にも影響を及ぼしかねません。最悪の場合、信頼を損なうリスクすらあります。

こうした課題を打開すべく、幹部社員は数年にわたり会社と協議を重ねてきましたが、現場で感じている危機感は十分に経営陣へ伝わりませんでした。

このままでは負のスパイラルから抜け出せないという強い危機感のもと、現状を打破したいと考え、幹部 6 名で管理職ユニオン関西に相談いたしました。

仲村委員長をはじめとする皆様から温かい励ましと的確なアドバイスをいただき今後の方向性が明確になったことから、管理職ユニオン関西への加盟を決断いたしました。

私たちは、弊社が抱える課題について、経営と従業員が真剣に向き合い、協力して乗り越えていくことで、より良い会社へと発展できると考えています。

次のステップとして、幹部 6 名による加盟通知および団体交渉の申請を行う予定です。また、労使関係を中長期的に正常化していくため、社内労働組合の結成も視野に入れています。結成に関しては経験がなく不安もありましたが、管理職ユニオン関西のサポートにより、着実に準備を進めることができていると実感しています。

現時点で、従業員の過半数を超える 60 名以上の賛同を得ています。賛同者は年齢や社歴、雇用形態を問わず広がっており、多くの従業員が日々感じている思いや課題を、これまで個人として発信する機会が十分に持てていなかったことを改めて実感しました。個々の声は小さくとも、労働組合という形で集約することで、会社に対してしっかりと届けることが可能になります。そこに大きな可能性を感じています。また、社内に労働組合がない企業においても、個人で加盟できる管理職ユニオン関西の存在は非常に心強いものだと感じています。

私たち幹部 6 名は、決して会社との対立を望んでいるわけではありません。日々、会社の将来を考え、業務改善や環境整備、人材育成に取り組む中で、多くの同僚や部下の退職を見てきました。その現状を改善した先にこそ、会社の明るい未来があると確信しています。

初回の団体交渉では、経営の透明性向上と就業環境の改善を主なテーマとして提案する予定です。従業員が安心して長く働ける会社を実現したいという思いは、私たち幹部も同じです。団体交渉を重ねることで、経営陣にも現状をより具体的に理解してもらえると期待しています。

まずは従業員の声を認識してもらうことから始め、会社全体の改善へとつなげていきたいと考えています。



【解決報告】

不当な条件切り下げと能力否定を跳ね返し

解決金 200 万円で和解

一人の人間としての尊厳を守り抜いた闘い

組合員 A. N

1. はじめに：安定を捨てた転職と、裏切られた「約束」

一年前、私は安定した公務員の立場を捨て、建築・土木分野の技術者として「I 株式会社」に転職しました。社長自らによるスカウトを受け、提示された条件は年収 900 万円。次長職という責任ある立場での、新たな挑戦のスタートでした。

しかし、この期待は入社後わずか 9 ヶ月で、無残にも裏切られることとなります。

2. 豹変した経営者：一方的な減額と「嫌がらせ」の開始

令和 7 年 12 月 8 日、社長から呼び出された私は、「社内で他社員と揉め事を起こしている」と謂れのない言いがかりをつけられました。その相手が誰かを問うても「言えない」と一点張り。社長の口から出た「給与を下げる」という一方的な発言に、私は怒りしかありませんでした。

そして 12 月 15 日、社長室に呼ばれた際、当初約束されていた年収を一方的に 50%以上もカットするという、大幅な減額と降格を告げられました。それは合理的な理由のない社長による幼稚な「嫌がらせ行為」であり、到底納得できるものではありませんでした。

プロとして、緻密な業務を通じて会社に多大な利益をもたらす実績を上げていました。揺るぎない数字の結果を出しているにもかかわらず、人格を否定し、生活の糧を奪おうとする社長の姿勢に、深い絶望と激しい憤りを感じながら不安なまま年の瀬を迎えることとなりました。



3. ユニオンとの出会い：孤立無援からの脱却

このまま自己都合で退職させられるのかという不安の中、私は一人で戦い始めました。ネットで調べ、内容証明郵便を送付するなどしましたが、会社側は弁護士を立て、有無を言わさない姿勢で労働条件の変更を迫ってきました。

一個人では太刀打ちできない巨大な壁の前に、大阪の弁護士への相談も全く役に立たず、徒に時間と不安が過ぎていくばかりでしたが、そんな中で私は「管理職ユニオン・関西」の門を叩きました。

仲村委員長は私の話を丁寧に聞いてくださり、即座に団体交渉を求める文書を FAX で会社へ送付してくださいました。その迅速な対応が、孤独な闘いの中でどれほどの支えになったか計り知れません。

4. 労働局あっせん調停：逆転劇

交渉は労働局のあっせん調停委員会へと舞台を移しました。会社側弁護士の当初の提示額は、わずか 50 万円。私という人間が捧げてきた情熱と実績を、あまりに軽んじた屈辱的

な数字でした。

しかし、私は諦めませんでした。労働者の人生を弄んだ社長、そして事実を歪曲して「能力不足」という虚言を主張し続ける会社側弁護士に対し、法的・倫理的責任を厳しく追及しました。

特に、事実に基づかない主張を繰り返す代理人弁護士に対しては、懲戒請求も辞さない構えで対峙しました。

5. 決着：尊厳を勝ち取った「会社都合」での勝利

最終的に委員の仲裁もあり、会社側は当初の4倍となる「解決金 200 万円」を提示。同時に、離職理由についても「紛争あつせんによる合意退職（実質的な会社都合）」とすることを勝ち取りました。金額もさることながら、私が何より守りたかったのは「人間としての誇り」です。

嘘を並べ労働者を追い出そうとする旧態依然とした経営体質に対し、NO を突きつけ、相応の責任を取らせることができたこの事実は、何物にも代えがたい勝利の証となりました。

6. おわりに：新たな門出と感謝

4月1日より、私は新たな職場での一步を踏み出しました。5月までの東京での研修を終えた後は、大阪での駐在が予定されており、今ようやく、前を向いて仕事に没頭できる環境を取り戻しました。

今、同じように不当な扱いに苦しんでいる方々に伝えたいのは、「事実は裏切らない」ということです。そして、その事実は強力な武器になるということ。

最後になりましたが仲村委員長には心より感謝申し上げます。本当にありがとうございました。



【解説】 闘いからの労働法

会社は「一度決めた約束」を勝手に変えることはできない

今回の会社による「50%以上の減額」や「不当な降格」という行為には、法律上、非常に高いハードルが存在します。解決金は、会社が以下の法律を無視したことに対する「代償」でもあります。

1. 労働条件の不利益変更(労働契約法 第8条・第9条)

労働契約は、労使双方が合意して結ぶものです。会社が一方的に給与を下げたり、役職を奪ったりすることは原則として認められません。

第8条（合意の原則）：労働条件の変更には、労働者と使用者の「合意」が必要です。

第9条（就業規則による変更）：会社が就業規則を変えて給与を下げようとする場合も、その変更は「合理性」がなければなりません。

私のケースのように、合理的な理由もなく「50%以上の減額」を行うことは、明らかにこの合理性を欠いており、『法的に無効』とされる可能性が極めて高い行為でした。

2. 人事権の濫用(労働契約法 第3条第3項)

会社には「誰をどの役職にするか」という人事権がありますが、それは無制限ではありません。

○嫌がらせや報復が目的である。

○業務上の必要性がない。

○労働者に著しい不利益（大幅な減収など）を強いる。

これらに該当する場合、それは「権利の濫用」として無効になります。私の仕事の実績を無視して「能力不足」と決めつける行為は、まさにこの濫用にあたります。

3. 誠実交渉義務と団体交渉権(労働組合法 第7条)

個人では相手にされない場合(会社には組合がない)でも、労働組合(ユニオン)を通じて交渉を申し入れた場合、会社はこれを正当な理由なく拒否できません。

第7条(不当労働行為の禁止): 団体交渉を拒否したり、不誠実な対応をしたりすることは法律で禁じられています。

ユニオンが介入した直後に、会社側が弁護士を立てて対応せざるを得なくなったのはこの法律の強力な後ろ盾があったからです。

4. 個別労働紛争解決促進法と「あっせん」

今回の解決の場となった「労働局のあっせん」は、裁判に比べて迅速かつ無料で解決を目指す制度です。

裁判であれば数年かかる争いも、あっせん委員という第三者が入ることで、数ヶ月で「200万円」という現実的な着地点を見出すことができました。

5. 最後に

会社が繰り返す「能力不足」や「職場の不和」といった言葉は、多くの場合、労働者の自信を奪い、泣き寝入りさせるための「武器」として使われます。しかし、法律は「客観的な事実」と「手続きの正当性」を重視します。

真実や実績をデータ証明し、ユニオンと共に毅然と戦ったことは、法律を「知っている」だけでなく「使いこなして」自らの尊厳を取り戻すことができました。

第97回中之島メーデーに参加しました!

5月1日13時30分から中之島剣先広場で開催されました。スローガンは、「平和、暮らし、私たちの未来へ闘いをつなげよう」「憲法改悪を阻止しよう」「物価高打ち破る大幅賃上げを」「労働運動弾圧を許さず、働く者の権利を守ろう」などでした。集会は、連帯あいさつとして大阪労働者弁護団、議員の皆さん、争議組合のアピールがあり、歌のパフォーマンス、「憲法改悪させへんでー!」「戦争やめろ、あげろ賃上げ」のポテカー撮影でした。デモは西梅田公園まで。管理職ユニオン・関西から6名が参加しました。



帰ってきた Mr.K

なんでもエッセイ

第18回

タルトとトルテの違いがわかりますか？

神戸っ子ならわからないですよ！

タルトはフランス菓子、トルテはドイツ菓子です。

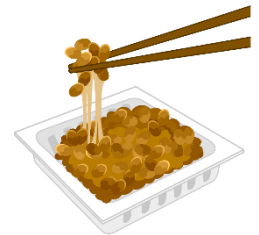


前回に引き続き神戸についての話題です。

神戸は日本のなかではパンとケーキが早くから親しまれている街です。

フランス菓子、ドイツ菓子、スイス菓子それぞれのオリジナリティーが大切に守られています。

モロゾフやゴンチャロフと言った大手製菓会社のブランド力もあります。



そんな神戸の食文化ですが、悲しい歴史もあります。神戸市の属する兵庫県は全国で一番納豆を食べない県と言われています。私が幼少の頃、納豆が臭いとかいう人が多くてすごく嫌な思いをしたことがあります。また国民食とも言えるおでんのことを関東煮（炊き）とっていました。子供の頃、私がおでんと言うと何度も関東炊きといひ直されたことを思い出します。実際のところ関東と関西では濃口醤油と薄口醤油の好みも分かれていて、棲み分け共存できる料理なのに一緒にしようとするとところに無理があります。

今もっとも私が注目している食材が神戸でブレイクしています。

世界で人口1位のインド、2位の中国、メキシコからブラジルアルゼンチンまで含めた中南米の国々、そしてベトナム、タイ、フィリピンなど東南アジアの国々で大活躍している食材です。メキシコ名シラントロ、中国名香菜、フィリピンではコリアンダーの葉、そしてタイでパクチーと呼ばれています。

先日南米で一番の美食の国と呼ばれるペルーで美味しくいただきました。いろんな料理に香りをつける、そんな使い方をされる食材です。韓国では若い人たちの間でブレイクしています。食文化で日本を啓発してきた神戸からこの秀逸な食材が情報発信されていることをとても誇りに思います。



次回からはフィリピンのマニラをはじめとした街々、東京、仁川を

USAアーカンソー州リトルロック出身のアメリカ人の生涯をたどりながら紹介していきます。

このアメリカ人の名前を当ててください。解答は次回で！

自民党大会で現役自衛隊員が「君が代」歌唱 そりゃ、アカンでしょ

最近腹が出てきた組合員

4月12日に行われた自民党の党大会で陸上自衛隊中央音楽隊に所属する女性現役自衛隊員が「君が代」を歌唱したことが問題になっています。

自衛隊法第61条で禁止された「政治的行為」に違反しているとして各方面から指摘、批判が起っています。

陸上自衛隊の幕僚監人事部が監修した隊員向け書籍では「隊員に関する政治的行為制限の規定はどうなっているのか」という設問があり、「制限されているのは政治的目的をもって行われた政治的行為」として、「特定政党を支持」することについては、「特定の政党がその勢力を維持、拡大するように影響を与えること」になっています。

この女性自衛隊員は制服を着用し「君が代」斉唱をリード。参加者が唱和し大会を盛り上げ、自民党大会成功に一役買ったことは明らかです。

この指摘に対して、木原官房長官は「法的問題はない」。

小泉進次郎防衛大臣は「(制服を着用していても)職務ではなくあくまで私人として参加した。」また、陸上自衛隊の陸上幕僚長は記者会見で「制服着用でも私人としてイベント会社からの依頼を受けオフの時に参加したもの。謝礼は受け取っていない」などの旨の言い訳をして会見時に報道の記者に答えていました。

とある記者が「それでは、ゲスな例えであるが、お金さえ受け取らなければ、自衛官が制服を着用してソープランドで働いても良いのかという話になる。仮定ではなく、お金を受け取らなければ、営利企業のために働いても良いという前例ができてしまうのではないかと自民党幹部、閣僚、自衛隊上層部の安易な発言に疑問を呈していました。

また、高市首相は「今回の件は法令違反に当たらず、当該の自衛隊員には責任はない」と述べましたが、当該の自衛隊員には当然、責任はあります。大丈夫か、高市さん。

市民団体がこの自衛隊員、陸上幕僚長、小泉防衛大臣、高市首相を自衛隊法違反で刑事告訴しました。自由法曹団も本自衛隊員を刑事告訴するとの話もあります。

おそらく、この自衛隊員は上官の指示、命令(少なくとも強い要望)などにより本党大会に参加し、君が代を歌ったことは間違いなく、大変気の毒だとは思いますが、当然何らかの責任を取らなければなりません。政治政党の大会で現役自衛官として歌唱することに問題にならないのがおかしいのです。

しかも、制服着用で。

例え「君が代」でなく「チャンチキおけさ」でもアウトです。

日本共産党の党大会で現役の自衛隊員が出席し、「インターナショナル」を歌えば大変な騒ぎになるでしょう。同じことをしているのです。

内閣府による自衛隊の「サービスの宣誓」として、自衛官に任官する際、読み上げ、全自衛隊員であれば暗唱できるはずものに、

『私は、我が国の平和と独立を守る自衛隊の使命を自覚し、日本国憲法及び法令を遵守し、一致団結、厳正な規律を保持し、常に徳操を養い、人格を尊重し、心身を鍛え、技能を磨き、政治的活動に関与せず、強い責任感をもって専心職務の遂行に当たり、事に臨んでは危険を顧みず、身をもって責務の完遂に務め、もって国民の負託にこたえることを誓います。』

(自衛隊法施行規則第39条)

ときちんと明文化されたものがあります。

自民党首脳などの言い訳では党大会は政治的でないと主張になるが、著述家の菅野完氏は「党大会が政治的でないと主張するのであれば、自民党は政治資金収支報告書を記載する必要もなくなるが、税務署の監査を受けてもらう必要がある。当然、政治資金規正法の対象ではなくなるので政党助成金も受け取ることもできない。これまで支給された政党助成金を返さなければならない」と述べています。ロジックとしてはそういうことになります。



自民党、閣僚などは当然あり得ない主張として受けつけもしないでしょう。菅野氏は自衛隊と軍隊を置き換え、

- ・「マニュアルを守らない軍隊って怖くないか？」
- ・「軍隊にマニュアルを守れって強制しない社会って怖くないか？」
- ・「軍隊がマニュアルを守らない政権与党って怖くないか？」

と述べていますが、この件の報道、マスコミ、報道の取り上げ方がまだまだ小さいと懸念しています。

私たちの合言葉・たたかうスタイルの確認（５）

（５）人生観と価値観について大胆に討論し、脱会社人間の確立をする

自立のために大いに議論しよう。情勢について、労働論、生きざま論、革命論、さまざまな価値観、文化や趣味などの議論を大いにしましょう。そのことを通じて、会社人間を脱皮し、仲間を思いやり協力・協同する人間関係を形成します。このことは、社会を変革する力となっていきます。敵対矛盾でない限り、話し合いで解決し、異論があっても協力・団結できる包容力ある労働者になろう。

私たちのユニオンは、競争の格差時代に対抗し、その克服の為に“自立・連帯・協働”の思想を持ち続けよう。この時代を変革し・くつがえす、抵抗の力の主体は労働者です。勤労者・生産者階級としての変革主体は労働者です。私たちのユニオン運動は「明るく・楽しく・元気をひろげよう」、そしてみんなのボランティア精神で、5つの合言葉・たたかうスタイルとしました。

（１）闘う主体は組合員であるあなたです、（２）元気をつかむ交流の機会、学習会に加わる、（３）自分の事は自分でやる、（４）敵は小さく・少なく、味方は大きく・多くする、そして最後の5つ目は、今号の「人生観と価値観について大胆に討論し、脱会社人間の確立をする」ことで結びました。

管理職ユニオンには、会社の仕打ちに不満をもち、我慢できなかった労働者が相談に来ます。私たちは、そうした労働者を歓迎するとしてきました。あなたが一人では闘えないから相談に来たことを大切にするとしてきました。

一緒に交渉をやりますが、あなたの希望を尊重するためにあなたの主体性をしっかり求めます。いろいろな職種や企業規模が異なる組合員がいます。お互いに語り合うことによって比較や経験交流ができます。労働条件の比較や闘いの経験を知ることができます。私たちの合言葉は、「異論があっても協力・団結できる包容力のある労働者になろう」で結んでいます。

韓国映画「タクシー運転手～約束は海を越えて～」

1980年5月の光州事件を背景にした物語です。

日時 2026年6月19日（金）18時30分から
場所 組合事務所



タクシー運転手 ～約束は海を越えて～の紹介
2017年韓国映画。韓国の光州で起こった市民・学生らによるデモ隊と当時の戒厳軍部隊との衝突、光州事件で起きた実話をもとにドイツ人ジャーナリストピーターとソウルでシングルファーザーとして一人娘を育てながらタクシー運転手をしているキム・マンソプの物語。ジャーナリストピーターを光州まで運ぶことにします。しかし、光州では市民と軍の衝突が激化しており、彼はピーターと共に危険な状況に直面します。彼は、ピーターと共に光州の現実を目の当たりにし、次第に彼らの行動を共にすることに心を動かされていきます。映画は、マンソプの人生の変化と、彼が光州事件の真相を伝えるために奮闘する姿を描いています。韓国国内で大ヒットを記録し、作品としてだけでなく出演したソン・ガンホらもこの映画で多くの賞を獲得しました。

監督：チャン・フン 出演：ソン・ガンホ， トーマス・クレッチマン， ユ・ヘジン，
リュ・ジュンヨル 上映時間：137分

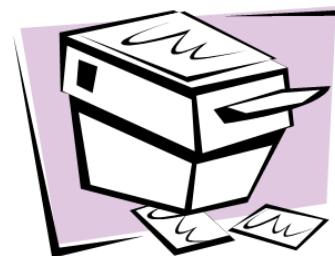
組合員の皆さんからの推薦映画を受け付けています

毎月第3金曜日18時30分～映画会を開催しています。
そこで、組合員の皆さんからの推薦映画を受け付けています。
長時間モノや執行部の都合で変更の場合もありますが。
感動した映画、見たい映画など推薦ください。



組合活動を担う方々を募集しています！

- ユニオン You Tube への出演者。
ビデオ撮影と編集・アップ作業
- 機関誌の編集者
- 会計業務の手伝い：伝票処理と会計簿への入力作業。
組合費の「ゆうちょ」引き落とし手続き作業



- 機関誌の新しい表紙の作成 などなど

★心の健康問題を考える落語会★

5月31日（日）14時から（開場13時30分）

浪商学園大阪体育大学アネックス

（大阪市北区天満3丁目10-16）

落語家の桂福楽（ふくらく）さんをお招きして落語会を開催いたします。ふるって参加ください！

管理職ユニオン・関西特別参加費1800円です。

一般参加費は、2500円です。



桂福楽さんはかつて双極性障害（現在は寛解）を患った落語家さんです。演目は現代でいうところのパワハラにあたる内容の「寝床」です。

精神科医のひかりクリニックの有本先生も参加していただきます。

会場は管理職ユニオン事務所近くの浪商学園大阪体育大学アネックス（大阪市北区天満3丁目10-16）です。

管理職ユニオン・関西の主催でもありますので、組合員の皆様、是非ともご来場ください。家族、友人・知人も誘ってください。詳細は同封のチラシをご覧ください。

参加希望者は、組合事務所に電話（06-6881-0781）ください。