



〒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



株式会社 A社 との 第2回団体交渉経過報告

2021年に社長の息子がパワーハラスメントや暴力的な言動問題を起こしました。社長が最終判断で「退職させ、二度と会社には戻さない」と従業員に約束しました。しかしその後、社長は事業承継の必要から息子を取締役に就任させた。

管理職の従業員が中心となり「今後の不安と安全な労働環境確保をどうすればよいか」と相談に来られた。

第一回目の団交で、社長が2021年当時の発言に関しては認めたものの、取締役就任は撤回しないという。

2026年6月3日、株式会社 A との第2回団体交渉実施しました。

今回の団体交渉では、主に

社長の息子の今後の復帰プロセス、・ハラスメント防止体制の整備、について協議を行いました。

組合は、従業員が安心して働ける職場環境の確保と、会社の持続的な発展の両立を目指し、制度や仕組みの改善を中心に会社側と協議を行いました。

1 代表の息子の復帰について

組合は、代表の息子が将来的に会社へ復帰する場合には、従業員の理解と安心を得られるよう、復帰までのプロセスや判断基準を明確にする必要があると主張しました。これに対し会社側は、「まずはグループ会社で実務経験を積ませ、その実績を踏まえて判断する」との考えを示しました。

また、正式な役割や権限を付与する際には、従業員へ説明を行う考えも示されました。

組合としては、この回答を一定の前進と受け止めていますが、今後は、復帰までの具体的な計画、判断基準、評価方法、権限付与までのプロセスなどについて、さらに具体的な説明を求めています。

2 ハラスメント防止規程の見直し

会社は新たにハラスメント防止規程を策定しましたが、組合はその実効性について改善を求めました。具体的には、役員案件に対する調査の独立性、外部専門家の関与、通報者保護の仕組み、外部相談窓口の設置、職務停止や権限制限など再発防止措置などについて改善を要望しました。

これに対し会社側代理人弁護士は、組合の提案について趣旨を理解し、一度持ち帰って検討した上で、規程の改定案を提示する考えを示しました。

組合としては、次回団体交渉において改定案を確認し、制度の実効性について引き続き協議を行う予定です。

3 過去事案に関する第三者による事実確認

組合は、過去のハラスメント事案およびその後の対応について、会社側と従業員側との間で事実認識や評価に大きな隔たりがあることから、客観的な第三者による事実確認が必要であると主張しました。

これは、過去の責任追及を目的とするものではなく、再発防止や、社長の息子の復帰判断を客観的かつ適正に行うための基礎資料とすることを目的としています。

会社側代理人弁護士も、この趣旨について一定の理解を示しており、必要性を直ちに否定することはなく、会社側で検討した上で回答する考えが示されました。

組合としては、今後も会社側と協議を重ね、客観性と透明性を確保できる仕組みづくりを求めています。

4 新たな課題

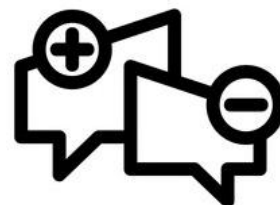
6月に支給された賞与について、組合員の半数の支給額が前年度と比較して大幅に減額されていることが確認されました。組合では、この件についても会社側へ事実確認を行い、賞与査定の評価基準、判断プロセス、減額理由などについて説明を求めていく予定です。

なお、現時点では、代表の息子の復帰プロセスおよびハラスメント防止体制の整備を優先課題と位置付けており、賞与査定の問題については、必要な事実確認を行いながら適切な時期に協議を進める方針です。

今後の取り組み

組合としては、次回団体交渉に向け、次の事項を重点課題として取り組みます。

- ・ハラスメント防止規程の実効性向上、
- ・代表の息子の復帰プロセスおよび判断基準の明確化、
- ・過去事案に関する第三者による事実確認、
- ・従業員への安全配慮と指示系統の明確化、
- ・将来の事業継続を見据えた経営体制やリスク管理、



今回の団体交渉では、会社側も組合の問題提起に対し、規程の見直しや制度改善については検討する姿勢を示しました。

組合としては、従業員が安心して働ける職場環境の実現と、会社の健全な発展の両立を目指し、今後も建設的な団体交渉を継続していきます。

組合員 S. S

解決報告

入社4ヶ月 A事業所から年収+バックペイを支払わせ、たった一度の団体交渉で掴んだ勝利の記録

組合員 K. T

1. 巧妙な心理的洗脳と、引き抜きの罠

私は大阪府内のA事業所で、3年間アルバイトとして現場を支えていました。信頼関係が築かれていく中で、部長（女性）から「泣き落とし」や「タバコが吸える環境にする」という特別条件を提示され、何度も正社員への就職を執拗に急かされました。前職の退職金が出るまであとわずか2ヶ月という人生の重大な節目でしたが、部長の熱心な言葉を信じて入職を決意しました。これがすべての苦しみの始まりでした。

入職前から、部長による陰湿なマインドコントロールは始まっていました。当たり前前の時間に休憩に行くスタッフを指しては、「お客様を放置して休憩に行く不届き者がいる」「あのスタッフは言うことを聞かないから辞めさせたい」といった陰口を日常的に私に吹き込んできました。これを聞かされるうちに、私は無意識のうちに「自分は絶対に休憩に行ってはいけない」「部長の言う通りに動かなければ、次は自分がターゲットにされる」という強い心理的呪縛（プレッシャー）を植え付けられていったのです。



2. 監獄のような異常監視と、日常化する現場犯罪

正社員として入業した直後から、部長による理不尽なハラスメントと、異常なカメラ監視が始まりました。アルバイト時代からあった更衣室兼倉庫のカメラに加え、2年前には現場へ異常な数の監視カメラが設置されました。何かあれば「部長にカメラで確認してもらおう」と犯人探しが始まり、仕事終わりには呼び止められ、結果の出ない説教を延々と受ける日々が続きました。

「常に一挙手一投足を見張られている」という極限のパニック状態に陥り、現場の外にあるカメラまで気になってしまうほど精神的に追い詰められました。現場での部長のパワハラは苛烈を極めました。「同席しなくて良い」と言われたため従うと、後から「なぜ同席しないのか」と激しく責め立てられ、他のスタッフがいる公衆の面前で「帰って良いよ」と何度も言われる精神的リンチを受けました。さらに業者の連絡を伝えただけで「来週中とはいつやねん！」と理不尽に激昂されるなど、完全に感情のゴミ箱にされていました。それだけではありません。この事業所では、産廃ゴミと一般ゴミを混合させて廃棄（廃棄物処理法違反）していました。



この異常な空間は私の精神を蝕み、入職わずか4ヶ月で私は心療内科で「適応障害」との診断を受け、休職せざるを得なくなりました。

3. 経済的嫌がらせと、卑怯な「自然退職」の罠

診察を受けた心療内科医から「事業所と関わりを持たない方が良い」と言われ、メールでその旨を伝えましたが、部長は医師の指示を完全に無視して即座に電話をかけてくるという嫌がらせ行為に及びました。

事業所への不信感しか無く、自分で傷病手当の手続きを行うことにしましたが、私を感じていた通り事業所側は申請書の「事業主記入欄」を2週間以上もわざと放置。私が事業所へ社会保険料を振り込んだことを確認した数日後にやっと発送してくるという、お金を人質にした極めて陰湿な経済的嫌がらせを繰り返してきました。さらに卑怯だったのは、休職から3ヶ月が経とうとするわずか5日前になって、いきなり「勤務1年未満の病休は3ヶ月だから自然退職になる」と通知してきたことです。私をパニックに陥らせて諦めさせようとする明確な追い出しの罠でした。

しかし、私は辞めるつもりは一切ありませんでした。仕事に復帰する強い意志を持って心療内科を受診し、期限内に「4月20日からの就業可能の診断書」を事業所へ持っていきました。

4. 「管理職ユニオン・関西」への加入と、たった1度の団体交渉

事業所側はさらに面談を求めてきて、なぜ適応障害になったかの理由を追及してきました。しかし、面談の席には加害者である部長が所長の隣に同席しており、激しい威圧感からその場で答えることはできませんでした。私は後日「回答書(書面)」として事実を提出することを選択。それと同時に、この悪徳組織と個人で戦うのは不可能だと確信し、「管理職ユニオン・関西」へ駆け込みました。所長へ「部長の同席をやめてほしい」とメールを送った後、相手方が雇った弁護士から返ってきたのは「減給で復職するか、退職するか」という違法な二者択一の脅し(就労拒絶)でした。管理職ユニオン・関西さんは即座に「団体交渉」を申し入れてくださり、最初で最後となったたった1度の団体交渉の席で解決の方向に導いて下さいました。

5. 筆り取った完全勝利の成果

ユニオンの凄まじい交渉力と、私の「満額以外は絶対に応じない」という強い覚悟により、勝ち取りました。解決金を年収分勝ち取りました。復職させなかった一ヶ月分のバックペイ4月20日～5月31日分の給与を獲得。退職書類等：離職票(会社都合退職)、健康保険資格喪失証明書、源泉徴収票(昨年・今年分の両方)、傷病手当金申請書(事業主欄完全記載)、給与明細書のすべてを期日までに送付。

6. いま苦しんでいる仲間へ

もし管理職ユニオン・関西さんに出会っていなければ、私は事業所の卑劣な嫌がらせに泣き寝入りし、心身を壊されたまま放り出されていたはず。しかし、諦めずに信頼できるユニオンの力を借りて戦えば、悪徳事業所から解決金と完全な自由を勝ち取って大逆転を迎えることができます。一人で悩まず、ユニオンの手を借りて、自分の尊厳と権利のために堂々と戦ってください！

必ず、管理職ユニオン・関西さんは味方になり一緒に戦って自分にとって良い方向へと導いてくれます。



投稿

過去の働きかたと、これからを語ろう

組合員 M.S

私は昨年秋から、給食の調理補助の仕事をしています。

有期雇用の短時間パート労働者です。人員不足状態の職場で、休日を減らし協力したものの、運ぶ作業が重く感じたり、易疲労になったりして、つい感情を出してしまいました。それに対し、ベテランの調理師が、ムツとした感じで嫌がらせをしてきましたが、他にも、包丁でケガをした調理師に洗い物をさせるという出来事があり、体育会系の根性論が、長時間労働の改善やケガの治癒を阻害しているのではないかと感じるようになりました。

確かに、長時間労働の調理師にとっては、補助的な業務しかせずに短時間で帰るパート労働者が何を言ってるんだ、という感覚になるのは、当然かもしれません。でも、同じ職場の仲間だという感覚がどうして沸き起こってこないのでしょうか。

私たちの社会には、弱さを見せずに強さをアピールするといった男らしさの規範・慣行があります。そういった規範・慣行に沿って、長年に渡りストイックに業務をこなしてきた人たちが中心となり、経験の浅い従業員やパート労働者などがそこに合わせていく、そうした環境が職場にあるのではないのでしょうか。一昔前は当たり前だった規範・慣行も、現在では、「有害な男性性」とまで言われるようになりました。それでも、私たちに浸透していて、労働環境は改善されることなく、経営者の資本蓄積を支えています。



不幸にもケガや病気、事故などに至ってしまった際に私たちは「迷惑をかけられない」「自分で何とかするしかない」と思いがちです。そのような時には、根性論が規範・慣行となって、労働者を追い込んでしまっている、という捉え方をしてみてもいいのではないでしょうか。気を付けていても起きてしまうのが、ケガや病気、事故などで、避けるためにも休憩や休日、休養が必要です。

先に苦勞した方々が、労働者の権利が守られるような仕組みや労災保険、社会保障などの制度をつくってきてくれたのに、今、私たちはそうした制度を、使おうとしなかったり、当たり前のように使っていたり、また、制度の改善に取り組むことができずにいるのです。

私たちは、後の世代に何を残すのでしょうか。後の世代に同じ思いをさせないように、どのようなことができるのでしょうか。

私たちは、頼りない社会保障しかない社会で、生活費と税金を稼ぐために心身すり減らして働いていますが、私たちの労働の目的とは、何なののでしょうか。売り上げを伸ばすことなののでしょうか。

私の職場を改めて見つめてみると、皆、食事をする入居者のために日々業務をこな

しています。私が「しんどい」と弱音を吐いた事も、ベテラン調理師がそれにムツとした事も、人間らしいと言えば、人間らしい事でもあります。

今後、運営をAIの判断に委ねるようになれば、「しんどい」と言うような従業員は業務の効率化に不適切などという冷淡な基準がまかり通るようになるかもしれません。

そもそも、労働者を現在のように分けたのは、1995年に日経連(当時)が示した「新時代の『日本的経営』」が基になっています。30年以上が経過していますが、私たち労働者には、格差や対立が生じ、一部の労働者に重く負担がかかっている、果たして効率が上がったと言えるのかどうか、疑問です。人件費削減に効果を発揮したことは確かでしょう。

人も自然もとっくに限界に達しているのに、正面から取り上げられることなく、デジタル化の新しい技術に期待が高まっていて、いつの間にか、ごく少数の企業が自由に振舞い、共有財産であるはずの情報や技術を占有し、人々の犠牲の上に新しい産業構造を構築しようとしています。全容をつかみ取ることの難しい複雑な社会の構造を、ジェンダーや家父長制、人々の分断などが、支えてしまっています。

一人ひとり同じではない、私たちが、一人では難しいことを協力し合い労働することによって、社会が成り立っていた時代が、そう遠くない過去に存在していたはずです。

それを語ることでできる時期は、限られています。私たちの働きかたを振り返り、労働の意義、労働環境の改善を再考する時期にあるのではないのでしょうか。

組合員の皆さん、労働運動に携わる皆さん、関心をお持ちの皆さん、「管理職ユニオン・関西」一年生が言葉として

表に出した感覚を、皆さんの引き出しの片隅に置いていただけましたらうれしいです。



7月の映画予定 「白バラの祈り」 ゴフィ・シヨル、最期の日々

2005年製作 / 117分 / ドイツ映画

日時 7月24日(金)18時30分～、組合事務所で

1943年のミュンヘン。ナチスの敗北が迫る中、非暴力的レジスタンス運動を展開するドイツ人学生グループ、白バラ。その紅一点、21歳のゴフィーと仲間たちは、チラシを配布していたところを逮捕され、ナチスに協力することを拒み、6日後という異例な速さで処刑された。この実話を基に描く人間ドラマ。監督はマルク・ローテムント。第55回ベルリン国際映画祭銀熊賞、最優秀監督賞、最優秀女優賞を受賞。

帰ってきた Mr.K

なんでもエッセイ

第20回

マニラ時間で 1941 年 12 月 8 日 日曜日の午前 3 時 40 分、ダグラス・マッカーサーは日本が真珠湾を攻撃したことを知らされます。

その日のうちに日本軍は南方作戦を展開し圧倒的な空軍力でルソン島のクラークフィールド飛行場を攻撃しました。ハワイのオアフ島と同様に宣戦布告なしでの作戦でした。この頃の日本とアメリカ・フィリピン連合軍の戦いの様子をマッカーサーの大戦回顧録で読むと、まるでその後の展開が信じられないくらい日本の圧倒的な強さが目立ちます。マッカーサーはフィリピンの首都であるマニラの防衛をあきらめバタン半島とコレヒドール島への撤退を決断します。これには日本の大本営も驚かされたとされています。彼我の兵力の差を冷静に判断したのです。時を隔てず香港やシンガポールでの英軍の敗退もあり日本軍は破竹の勢いです。結果から見ると日本は負けるのですが最初のうちはアメリカが有利なわけではなかったのです。



現在においてロシア・ウクライナ戦争の行方やホルムズ海峡の状況の行方をどう分析し判断するのか、それぞれ各個人の立場に関して考える上で興味深いです。日清、日露、太平洋戦争と日本は戦争をしてきました。しかし今ではアジアで最も戦争を長期間してない平和な国となっています。どの時代においても戦況が政治、経済、社会、そして暮らしに及ぼす影響は大きいものです。フィリピン、ベトナムそして台湾が中国との紛争に巻き込まれている今、日本もアジア地域の平和を真剣に考える必要に迫られているのかもしれない。次回マッカーサーがあ有名な一言を残してフィリピンを去る場面からお伝えいたします。

さてグルメ好きの方お待たせしました。

フィリピンは海ぶどうがめっちゃ豊富で安いんです。沖縄に行った時ぐらいしか食べられない海ぶどうを存分に食べていただけますよ。シークワサーのような味のカラマンシー果汁をたっぷりかけていただきますよ！



齋藤元彦、さっさと兵庫県庁から立ち去れ

県民の命を脅かす無能者は要らん



最近腹が出てきた組合員

久しぶりに兵庫県知事、齋藤元彦とその県政問題を取り上げます。

5月17日（日）、53回目の神戸まつりのパレードが行われました。

今年は65チームが参加しました。その中のひとつ、来年関西で開催されるワールドマスターズゲームの宣伝に齋藤元彦がそのチームの一員として出てきたのですが、赤いポロシャツ姿にキャップを被り、手にはテニスラケットを持ち、この男は一人でサーブ、フォア、バックスウィングといったエアテニスを始め、どうだと言わんばかりのポーズを繰り返したのです。

そのあまりに愚劣な奇行は異様な風景にしか見えず、路上脇からプラカード、メガホン、トラメガなどを手にした抗議者からひたすら非難の言葉を投げつけられていました。

私もその一員ですが、その日はそのおぞましさに気がどうにかなりそうでした。

この現兵庫県知事の悪逆さ、能力の無さ、卑怯さの度合いは他都道府県の市民からは分かりにくいと思います。兵庫県民でさえも現在の問題百出のこの男の資質の無さを理解している、または関心を持っている人は少ないと思います。

今回は具体的に2つの問題を取り上げ、この男の無能さを説明します。

まずはドクターヘリについてです。

兵庫県には2機のドクターヘリの運航をヒラタ学園という会社に委託しています。今年、そのヒラタ学園が整備士不足で7月から9月まで運航できない状況になりました。

（このヒラタ学園には何かと問題があったと以前、週刊文春に掲載されていたらしいです。）

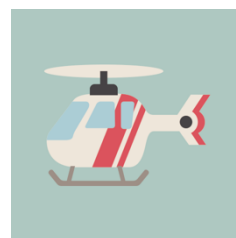
ところで、去年は県ヘリが411回出動し、553人を病院に搬送しました。その内、酷暑の夏場に熱中症の県民を運ぶため出動数が多かったことは間違いありません。

広い兵庫県の中で半年以上前から播磨、丹波地域の市長等から今年もしっかりした運航することを知事に陳情されていたにもかかわらず、何ら対策をしていなかったことが明白です。

その後、7月は2週間程度運航ができるようになったのですが半分程度回復（7月は）のみ。

県内の都市部ではない地域在住の県民の命に係わる問題なのですが、齋藤にはどこ吹く風といったところなのでしょう。

それ以外の期間は近隣府県の助けを借りるしか無さそうです。



2点目も命につながる医療についてです。

7月に従来の兵庫県立西宮病院と西宮市立中央病院が統合された兵庫県立西宮総合医療センターが開院します。

6月21日、開院記念式典が開催され、その公開されたテープカットの画像には地元選出の末松信介参議員、石井登志郎西宮市長、守本信一副知事の姿はあるものの、斎藤元彦は見当たりません。

同日、斎藤は個人アカウントのXに素麺、揖保乃糸を美味しく食べた旨の投稿をしていました。また、サッカーワールドカップの日本vsチュニジアをTVで観戦していた模様です。

この男は国会議員との接触は極力避けているらしく衆参の地元選出議員との懇談会も取止めています。だから末松参議員を避けていたのでしょう。また、2024年11月の知事選の際、対立候補の稲村和美氏を支持していた石井西宮市長にも会いたくなかったのだろうと思われ、代理として副知事に出席させたのでしょう。

それにしても同日に素麺を喰いながらワールドカップ観戦とはなあ・・・

兵庫県はこの夏、起債許可団体に転落します。これから少しずつ兵庫県民はそのつけを払わなければなりません。

例えば、公共施設の統廃合、子育て支援の凍結、縮小、公共料金の値上げ、住民税の税負担増、公共インフラ投資の圧縮、道路の改修・補修の先送り等です。

これでは兵庫県を離れる県民、企業が大幅に増え、兵庫県全体がゴースト化するのではと心配しています。斎藤はその原因を前任の知事県政にあると責任をなすりつけています。5年間知事の職にありながら無責任極まりありません。

皆さんにお願いがあります。
毎週行われている兵庫県知事定例記者会見を視聴してください。
YouTubeで過去の配信を見ることができます。
毎回、特に会見後半のフリー記者の質問にまともに答えない
テンプレ回答には呆れかえることが殆どです。



兵庫県民でない方にも是非ともこの男の知事としての資質の無さ兵庫県政の危うさを知って頂けると有難いと思っています。宜しくお願いします。

組合員交流・懇親会

不当労働行為についてちょっと勉強して

組合員同士の親睦を深めましょう

最近解決した人・団体交渉中の人・ごぶさたの組合員の方、
たまには事務所に顔を出してください。

日時 7月18日（土）午後2時から4時

場所 組合事務所

予定 1. 不当労働行為についての話

30分ほど委員長より

2. 自己紹介：争議・団交報告、

ご無沙汰の組合員は近況報告

3. 親睦懇親会：飲み物とつまみを用意します。※カンパ500円程お願いします

