



〒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

労働契約書の削除修正を求め妥結した解決報告



組合員 H

管理職ユニオン関西の現役組合員の皆様、そしてご支援を賜りご協力を頂いてる賛助会員の皆様、日頃から共闘関係にある全国の労働組合・ユニオン代表者・組合員の皆様方、職場で何らかの仕打ちを受け会社とのトラブルで解決策を模索中の方々、ホームページを見てくれた貴方、私達は会社組織と闘える労働組合の管理職ユニオン関西です。

私は、管理職ユニオン関西に2017年6月に加入して9年間の月日が過ぎ去りました。

加入当時の卑劣な退職勧奨、その後に営業から不当な現場清掃員へ貶められた配置転換から、元職の本社勤務へ復帰解決するまで、一緒に闘い導いてくれた仲村執行委員長を支える組合員のHです。

先日、会社から渡された労働契約書に大問題があり絶対に見過ごせない異議のある内容が記載されていました。



見なし残業廃止に伴う労働契約書の更新について会社都合の権限で有無を言わず勤務場所・配置転換が自由自在で容易に可能な内容にされていました。

- 1、就業の場所(変更の範囲)「すべての就業場所」
- 2、従事すべき業務(変更の範囲)「当社のすべての業務」

この文言では承服できないため、しばらく提出はしませんでした。

そうすると2週間を過ぎた頃に、人事責任者の常務取締役から期限を切って提出を求めてきたので、横暴な内容に怒りが込み上げ、この内容では絶対に許さんと考えた文脈での削除と修正をするよう管理職ユニオン関西の事務所を連絡先に指定して要求しました。

配置転換が解決してから、9年振りに管理職ユニオン関西の名称を用い明記して文章を作成しましたが、念のため書面で解決しなかった場合、どのタイミングで団体交渉を打つかどうか仲村執行委員長と打ち合わせもしていました。

久しぶりの組合として、文章の小競り合いでの闘いでしたが、団体交渉に至るまでもなく、小さな勝利で大きな成果を納めました。会社は要求したすべてを受け入れたことから全面的に妥結しました。

削除修正のうえ、会社との合意した妥結内容については、

- 1、就業の場所(変更の範囲) 現在の就業場所(本社)から他の就業場所に変更する場合は双方合意の上とする。
- 2、従事すべき業務(変更の範囲)現在の業務(営業) から業務を変更する場合は双方合意の上とする。

この内容での削除修正となりましたので、私の合意なくして会社からの一方的配置転換はなくなりました。

しかしながら9年前の当事者でもある人事責任者の常務取締役へ要求した返答の内容次第では全面闘争に突入することを決めていましたが、寸前のところで回避することができました。

有名な言葉、孫子の兵法書「戦わずして勝つ」が一番であると考えていますが、団体交渉で会社に乗り込むことができる労働組合、且つ管理職ユニオン関西の組織として抗議行動も行えるため、労働組合法などの関係法規を最大限に活かした実力行使の活動がすべての源泉です。

また、これまでの不遇な待遇が完全に解かれ改善されたわけでもなく、今後も不利益変更については断固として闘う覚悟です。今後いつ起こるかも知れない会社との闘いの火蓋が開幕したときは、力強い組合員の皆様に、ご協力とご支援を賜りたくよろしくお願いします。

そして、職場で会社の幹部から配置転換や無理難題の業務を押し付けられたり、セクハラ・パワハラで疲弊しているなど不当で何らかの仕打ちを受けて職場で問題を抱えたら思い悩まずに、管理職ユニオン関西で解決してください。

会社で受けた仕打ちの大抵のことは、自分が主役になって、同じような境遇の仲間と団結して実力行使で解決していますので諦めず組合員みんなと共に闘って参りましょう。



労働組合法第7条 不当労働行為 とは (1)

労働委員会という言葉、組合事務所ではよく聞くことがあると思います。私たちのユニオンで申立ての多いのは、大阪府労働委員会です。京都府と兵庫県も実績があります。労働委員会は各都道府県にあり、中央労働委員会は東京にあります。

労働三権については、皆さんもそこそこ詳しいと思いますが、「不当労働行為」については、少々理解が乏しいと思います。

とにかく嫌がらせや自分に不都合なこと・不利益なことを経営者や上司から受ける“不当労働行為”と言う組合員が多くいます。労働組合法の「不当労働行為」と、民法の「不法行為」とは違いますが、よく理解できていない組合員もいますので、勉強して、労働委員会をうまく活用してもらいたいと思います。

【まず労働三権とその具体的保障、労働組合法の条項について】

憲法第28条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定し、労働基本権と言われています。

この憲法28条を具体的にした法律が、労働組合法（労組法）です。

労組法からいくつか引き出すと、第2条で団結権＝組合を作る権利、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合体」となっています。組合の結成は簡単です。わかりやすくいうと2名以上の労働者が労働条件の維持改善を目的として結成すればよいのです。

第6条では「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉をする権限を有する」と団体交渉権限を規定しています。

また第7条は、使用者（経営者）がしてはいけない行為が“不当労働行為”として規定されています。

団体行動権は争議権ともいわれ、社会秩序や使用者（経営者）の利益を阻害し衝突することを伴う場合もありますが、そうした行為を認める権利です。従って、刑事免責規定が第1条2項で「正当な争議行為に対しては、刑事罰は科せられない」とされ、犯罪とされないのです。

また、民事免責といって損害賠償請求をされないことが規定されています。それは第8条で「使用者は、同盟罷業（ストライキ）その他の争議行為であっ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賠償を請求することができない」となっています。

この法的保護・保障、権利をどのように活用するか
知っておけば、闘いに大いに役立ちます。



【労働組合法 第7条 不当労働行為とは】

わかりやすく言えば、使用者（経営者）が労働者・労働組合にしてはいけない行為が“不当労働行為”です。その“してはいけない行為”が、労組法第7条に規定されています。

管理職ユニオン・関西に加入はしているが、使用者（会社）に対して「組合加入通知」も提出していないのに、「会社は不当労働行為をした」という組合員がいます。個人加盟の組合では、いざという時のために組合加入はしても、公然と会社「組合員」

であることを名乗っていない組合員がいます。この場合は、不当労働行為対象にはなりません。

「不当労働行為」とは、事実としての反組合的行為なのであるから、組合員であることがハッキリし、組合活動を理由としての不利益扱いなどになるわけです。従って、労働組合加入通知書を会社に出していない組合員は救済対象にはならないのです。それと不当労働行為申立てより1年前の事象は、救済対象になりません。

「不当労働行為救済申立」を行ない、労働委員会の場合での闘いを考えるのであれば、解雇や処分をされそう、嫌がらせが始まったら、様々な不利益をこうむりそう、様々な場面が想定されるか予測されたらできるだけ早く「労働組合加入通知書」を会社に出し、組合員であることを会社に公然化したほうがよいのです。

概略、次のようなことです。「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、そう労働者を解雇し、その他これに対して不利益扱な取り扱いをすること」「労働者が労働組合に加入せず、若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」(以上、労組法7条1号)は、してはいけないこととなっています。

「団体交渉を正当な理由なく拒むこと」(7条2号)、「組合の結成・運営へ支配介入すること。経費援助すること」(7条3号)、「不当労働行為申し立てに対して報復的不利益扱いをすること」(7条4号)が、使用者がしてはいけない行為＝不当労働行為として規定されています。

労働組合の組合員であること、組合活動をしたことを理由とする解雇や組合活動への介入は、不当労働行為として禁止されています。この不当労働行為制度は、裁判所ではなく労働問題の専門家からなる各地方の労働委員会によって運営されている点及び使用者の反組合的行為が広範に禁止されている点に特徴があります。

次号で第7条各号を詳しく説明します。

(委員長 仲村 実)

暑気払いパーティのお誘い

今年は **ジンギスカン** を食べて暑さを吹き飛ばそう

8月22日(土) 14時～ 組合事務所
参加費 1000円ですのでご協力ください。

★北海道からのジンギスカンを調達します。

☆すでに締め切りを終えていますが、3～4名程度は可能です。至急、電話(06-6881-0781)か、メール(sodan@mu-kansai.or.jp)で申し込んでください。



* * 取り組み中の事案 * *

- ・ さわらび診療所分会（6名）

昨年 2025 年 4 月に営業譲渡（エミフルへ譲渡）が実行されたが、エミフルとの団体交渉で労働条件の変更がないことを確認。今年 4 月 1 日から新しい医師が中心の体制に代わるが、6 月末でその医師が退職。今後の診療所運営が不透明な状態である。



- ・ K（阪神動力機械）：元職の総務課長に戻せ。

元職に復帰をめざし本訴開始。第 1 回公判 8 月 20 日（木）14 時大阪地裁 810 号法廷（K 氏冒頭陳述、傍聴を！）。

組合では障害者（車いす）に対する安全配慮・職場環境（監視カメラなど）問題で団体交渉検討中。

- ・ O（達新商事）：賃上げ、熱中症対策など。

7 月 31 日に団交。熱中症対策として、仕事のやり方を提案する。過去の労災問題の会社対応については、会社が調査。パレット横領、未解決問題について検討の上、団交申入れ予定。

- ・ Y（ロジスティード）：東京転勤。

4 月から東京本社調達部転勤辞令により会社賃金不払い強行。4 月分は解決金として支払いするが、5 月分未払分で対立。6 月からは病気休職中。

- ・ A（ダイレックス）：雇止め解雇。

5 月 19 日、大阪府労委に不当労働行為 7 条 1，2，3 号で申立て。第 1 回調査が 7 月 27 日にあり、会社答弁書に対する反論等の準備書面を検討中。

- ・ B（KAKURA）：雇止め解雇。

解雇撤回か生活補償金を迫ったが、団体交渉に会社代表者が病気を口実に出席せず。社前行動に対し、会社は警察を呼ぶ。会社地位不存在の訴訟を起こす。

- ・ S（三井物産プラスチック）：再雇用後の労働条件

60 才定年再雇用後の労働条件は会社規定で基本給 30 万円であったが、1 年後の契約で 20 万円の基本給で週 3 日勤務となる。納得はいかなかったが 1 年は我慢する。本来の 30 万円、週 5 日勤務に戻せと要求し 5 月 12 日、7 月 3 日に団交。

7 月 30 日、会社から隔週 1 日勤務増（月額 25000 増）の回答。

受け入れられないため団交申入れ。

- ・ T（日綜工産）：安全衛生委員解任とパワハラ。

6 月 15 日の団交で、安全衛生委員の復帰要求に対し、会社検討する。パワハラ問題は当該が書面化し提出する。安全衛生委員は復帰となるが、パワハラに対する会社回答で 8 月 19 日、団体交渉。

- ・ **C（三ー日本）**：業務の指示なし。
中国に親会社があり、その日本法人の会社。テレワークであるが、業務指示がなくなった。組合加入通知で牽制し、現在、給与は支払われている。
- ・ **D（三菱電機ソフトウェア）**：在宅勤務労働日の上限減の不利益変更
有給休暇（会社指定日）で、在宅勤務労働日の上限減の不利益変更。7月29日の団交で、規則運用変更で不利益は解消するが、議事録交換を会社拒否している。組合掲示板要求は、企業内組合は貸与しているが、会社、必要性がないからと拒否。
- ・ **U（キコーテック）**：病休からの復職。
社会保険料への交通費加算を指摘後、椅子を蹴るなどの嫌がらせを受け、病気休暇となる。7月17日に団交を行い、復職の会社対応をめぐり加害者との席の切り離し要求を会社検討結果は、拒否。
- ・ **I（阪南福祉事業会あゆみの丘）**：解雇。
地位確認裁判中。9月29日（火）13時30分から証人尋問、大阪地裁岸和田支所2号法廷。
- ・ **H（トリドールホールディングス）**：人事考課問題（昇格）。
上司は、最高点の評価をしてくれたが、結論は昇格ならず。人事に評価の説明を申立てたが、「総合的判断」で具体的な説明なし。8月4日の団交で、評価した上司、部門長の評価規程の間違った判断認識とのこと。この事の文書回答を求め、一週間後に文書回答がある。
- ・ **シャロン分会**：暴力的・パワハラの社長の息子の取締役就任反対
2021年に社長の息子が社内でパワハラ行為、脅しメールなどで、諭旨退職となり「二度と会社には戻らない」の事実を社長は認めたが、息子の取締役就任は撤回せず。今後の会社経営をめぐると、息子らも対象となる弁護士が作成したパワハラ防止規程などで団交継続中。8月8日に分会会議を兼ねた検討会を行う。
- ・ **安田精機製作所支部**：退職者が異常に多いことの経営体質改善
夏季賞与要求、掲示板等の便宜供与要求で5月28日団交。
すべてゼロ回答で、代理人として村松弁護士が同席して、喋りまくり1時間で終了。団交場所も会社会議室か会社近くの会議室を要求するが、エルおおさかを押し付け指定してくる会社対応。
7月30日、第2回団交も賞与増額要求拒否、決算報告など資料提出も拒否。



帰ってきた Mr.K

なんでもエッセイ

第21回

前回ダグラス・マッカーサーがフィリピンの首都マニラからコレヒドールへと撤退したところまでお伝えしました。

ここでフィリピンの地理について簡単に説明しておきましょう。

フィリピンは九州から沖縄、台湾まで南下して、そこから南へ向かうと最大のルソン島があり首都マニラがあります。さらに南下してビサヤ地方にはセブ、さらに南には第二の面積のミンダナオ島がありダバオがその中心都市です。よく台風が発生するのがルソン島の東の海上です。

天気予報でよく耳にされると思います。フィリピンには日本とアメリカの激戦の歴史を残す場所がいっぱいあります。



さて日本軍が米軍を破りマッカーサーはオーストラリアのダーウィンからメルボルンへと逃れます。I shall return という有名な一言を残して。

I will ではなく I shall というのがミソでその場での自らの意志というより将来の戦況を見透して帰還を確信していたかのような言い回しです。

回顧録ではこの一言がフィリピン人に希望を与えたと本人の分析です。

事実その言葉どおりマッカーサーはフィリピンに戻り日本軍を破ることになります。

当時フィリピンは米国の領域の中で最も弱い場所であったとマッカーサーは述べています。

現在のロジスティクスの理論に近い分析がなされているのだと、

防衛の素人の私にも理解できる内容です。当時ルーズベルト大統領がフィリピン戦線への関心が薄かったとの不満も述べられています。フィリピンのケソン大統領とのやり取りもリアルに語られています。

オーストラリアに退却したマッカーサーはオーストラリアの対日防衛ラインを作ります。当初ブリスベンからシドニー、キャンベルをへてアデレードまでを守るというオーストラリア軍の作成した防衛ラインがありました。

これをマッカーサーは一切放棄してはるか前線のニューギニア東部に進め

日本軍をオーエンスタンレー山脈の険しい山々で食い止めることを決意します。

オーストラリアだけでなく周辺まで見通したのはさすがマッカーサーです。

さてお待たせいたしました。

今日はオーストラリアのオススメグルメです。

オーストラリアといえばなんといっても羊肉です。

羊肉を臭いとか不味いとか言いながら生涯を終えてしまう人々をたくさん見てきました。なんとも胸が痛みます。



オーストラリアで羊肉を存分に召し上がっていただければ人生は変わります。

牛や豚のように宗教的禁忌が少なく世界中で経済的にいただける肉です。

では次回米国と日本の壮絶な戦いをお伝えします。

齋藤元彦、お前は既に詰んでいる！！



兵庫県は財政破綻に突き進むのか

最近腹が出てきた組合員

機関誌前号で皆さんに週一度行われている兵庫県知事定例記者会見の視聴をお願いしました。会見では毎度、記者からの質問にまともな答弁を殆どしない齋藤元彦ですがここ数回の会見ではその酷さが際立ってきています。

今月(8月)に兵庫県は北海道、新潟県に次いで2度目の起債許可団体に陥りますが、2030年にはさらに財政悪化した長期健全化団体に転落危機にあることが明らかになりました。

起債許可団体は地方債を発行するにあたり国の許可が必要な地方公共団体のことで、早期健全化団体とは実質公債費比率(収入に対しての借金返済の割合)が25%を超える財政破綻直前の自治体のことです。



これまで2度の起債許可団体、早期健全化団体に転落した都道府県はありません。

齋藤元彦はこの財政悪化の主要因として、前知事(井戸敏三氏)県政の法律違反による財務の秘匿があったとする説明で逃げ切ろうとしています。

確かに井戸前知事時代に県の借金の借り換えが違法状態で繰り返されていた事実はあるようです。

しかし、その割合は実質公債費率の3%少しに過ぎず、他の96%を超える実質交際費比率の要因を齋藤は記者会見で明らかにしていませんが、原因の結構多くが県(=齋藤)の金利予定設定の誤りにあったようです。

つまり、借金の借り換え返済時の金利をあまく見ていたと思われるのです。

実際、本年1月の記者会見で県の2.3%の返済金利予定に対し、記者からは3.0%を超える必要性をフリー記者から指摘されていました。

前述の井戸前知事時代の借金違法借り換えをとある新聞社が記事にすることがわかり、その事実を放置していた齋藤があわてて、金利の再設定(つまり3%金利)をし、会見で明らかにしたのが事実です。

昨年、立花孝志らからのSNS等のデマ拡散で苦しみ自死された竹内県議は、以前から議会で齋藤に県には隠された債務があるのではないかと追及をしていました。

有能な議員を失い、無能な首長が自治体を破綻させようとしています。異常事態です。

2021年、兵庫県知事選挙の際には吉村大阪知事が「齋藤さんは財政のプロです。」と街宣車の上から齋藤を絶叫推薦していたのですが、、、、どこがやねん、兵庫県を破綻させかけとるやないか。ふざけるな、ボケっ。

いったい兵庫県はどうなるのか、県民はどうすればよいのか。一県民として、まずは、齋藤元彦を知事の座から引き摺り下ろすための行動を続けるしかないですね。

下請け労働の不条理を描いた「混乱」という本 ★ ☆ ★ ☆

自宅の書庫を整理していた時、「混乱」高朴念という本がでてきた。平成17年(2005年)3月発行と書かれ、編集・制作が朝日カルチャーセンター、印刷が尼崎印刷株式会社とあり、自費出版かと思われます。誰から手に入れたかどうか記憶には残っていないし、読んだかどうかあやふやです。

表紙をめくったところに著者の文章が張られています。本作品のテーマが「下請け労働」と書かれています。それを下請け企業の間管理職の立場から書いています。

作品は全八章で、一、発端(単価改定交渉)、二、虚偽の申告
三、QCサークル(小集団活動)、四、地方議会議員選挙、五、系列会社
六、安全衛生会議、七、労働災害、八、鎮魂(労働への思い)からなっています。
A5版で285ページでしたが、往復の電車で数日かけて読みました。

この本「混乱」は雇用環境の不条理の一端を描いています。下請け企業の従属的な形態を、中間管理職の目を通して描いています。

冒頭で『現在の産業界ではすっかり定着している下請け労働について、労働基準法第六条の「中間搾取の排除」と労働安全衛生法の観点から見た(雇用と労働、そして社会の質の劣化を懸念しつつ)、法の理念と形骸化状況を、建築業や構内下請け作業における労働災害の事例を通して、その職場環境を語ることで、下請け労働の不条理を描いています。』と述べています。

あとがきでは、『・・・、人材派遣には雇用主と使用者が違うという大きな欠陥があります。使用者(派遣先の企業)には雇用主としての責任はありません。そこで働く労働者は使用者に対して雇用条件や労働環境などの改善を要求することは事実上できないのです。使用者は面倒になれば派遣元(雇用主)に対し、派遣の中止を通告します。それでおしまいです。』・・・。まさに昔でいうピンハネ業そのものです。

これが人材派遣の実態です。「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」(労働者派遣法、1985年制定)という長ったらしい法律がありますが、この法律がそれを認めてしまっているのです』と。

戦前のピンハネ業、たこ部屋・奴隷労働が1945年の敗戦後禁止され、職業安定法により労働組合のみが「労働者供給事業」として行えることとなりました。

それが1985年にピンハネ業の合法化として「労働者派遣法」が高度な専門的な職種の限られた専門職として法制化しました。その後、改悪され適用範囲がどんどん拡大され生産ラインなどの製造業現場も人夫だしの派遣業が可能となっていきました。下請け、孫請け、ひ孫請けの下請け構造も重層化として現在も成り立っています。

少し読みにくい小説風の本ですが興味のある人は組合事務所に置いてありますからいつでも貸します。



(執行委員長 仲村実)

案内

第38回コミュニティ・ユニオン全国交流会 in あいち

日時 10月11日(日) 13時 ～ 12日(月・祝) 12時

場所 岡谷鋼機名古屋公会堂(名古屋市昭和区鶴舞1丁目1-3)

参加費 ①全日程 10,000円 ②集会・分科会のみ 3,000円

③レセプションのみ 7,000円

宿泊に関しては、各自で用意してください

詳しくは、組合事務所に資料がありますので、請求ください。

※組合員で参加希望者は専従に申し込んでください。費用は一部組合負担します。

★心のケアとしての東洋医学と落語

5月に開催され好評でした落語会の第2弾です。

今回は鍼灸に関する落語と実技を予定しております。

前回に続き桂福楽さんの御出演です。

日時：2026年9月13日 14時開演(開場 13時30分)

場所：浪商大阪体育大学アネックス

(大阪市北区天満3丁目10-16)

参加費：2,500円

ご参加希望の方は matsuoka11189@gmail.com (組合員 松岡) まで

