



〒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 29回定期大会開催

仲村委員長体制で活動方針決定！書記長は増永氏！
組合員の職場複数化、分会の増加を組合員自身の方で！
新規加入者30名の目標をめざす！
自力路線で、「関生再生委員会」運動に協力・共闘する！



11月23日14時、定期大会がエルおおさかにて開催されました。司会のKさんにより開会宣言がされ仲村執行委員長から挨拶が行われました。議長にAさん、Iさんが選出され進行いたしました。

大会資格審査は選管のHさん、Yさんから大会成立の報告があり、第1号議案の会計決算報告はK、会計監査報告が行われました。

第2号議案が2024年度総括・2025年度活動方針案、会計予算案が、大橋氏から執行部多数派案、仲村・増永氏から動議として提案と説明がありました。質疑応答の後、採決を行い結果、仲村・増永氏から提起された2024年度総括、2025年度活動方針、会計予算案が過半数以上で可決されました。

続いて第3号議案の「ストライキ権確立提案」、4号議案の「役員・執行委員立候補者の投票」になりましたが大橋氏派の候補メンバーは立候補辞退のため仲村委員長推薦候補者のメンバーの信任投票が行われました。

投票結果は選管からスト権が賛成多数、役員・執行委員投票も全員信任多数の結果発表がされました。新執行委員会を代表して増永書記長が挨拶をしました。

「団結がんばろう」を山中新副委員長の音頭で三唱し定期大会は終了しました。

終了後、組合事務所で懇親会を和やかに行いました。

2025年度の役員・執行委員

執行委員長 :	仲村 実	執行委員 :	伊藤加奈子
副執行委員長 :	山中健太郎	執行委員 :	金中 正雄
書記長 :	増永 幸秀	執行委員 :	久保 雅司
書記次長 :	松岡 大友	会計監査 :	樋口 雅一
会計 :	仲村 実(兼務)	会計監査 :	藤澤 健次

新執行部あいさつ・抱負

執行委員長 仲村 実

この一年、私は専従執行委員長であり書記長業務もほぼ1人でやってきました。相談・団交・行動だけでなく、気苦勞も多い一年でした。

3年間の関生弾圧のあいまいな方針については「関生再生委員会」の応援・協力することがはっきり決まりました。

大会後からは、1人専従として、また執行委員長として全体をまとめることを念頭に置き、可能な限り組合員に責任分担をしていきます。執行委員会議事録作成、組合員名簿管理、機関誌編集、新入組合員学習会、学習会企画担当、労働者弁護団担当など具体化しています。

組織拡大に関しては60才定年者、65才再雇用定年者も増えてきており脱退者を上回る加入者がいないと組織は減少します。現状維持ができるように取り組みます。

メインの活動は飛び込み相談活動、組合員の相談・打ち合わせ、団体交渉、抗議行動などです。これまでもそうであるし、今後も変わりません。

私は、関生型運動といわれる業種別・職種別、産別運動が中小企業内で広がることが日本の労働運動の再建になると考え、これまで活動をしてきました。活動は困難でなかなか進まないかもしれませんがこの考えは揺るぎません。

生コン関連の労働者の組織化にも乗り出したいと思います。その分会づくりに関生OB組合員に協力してもらっていきます。

組合員には管理職ユニオンの活動スタイル(2006年11月 第11回定期大会で確認)

- (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
- (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

この当事者主義・自己決定主義を、今一度訴えていきたいと思っています。

組合員間の交流を広げるため、映画会の企画、ハイキング・山登り、スポーツ交流会、川柳会、囲碁・将棋会など企画立案への立候補をお願いします。組合のPC、

インターネットのトラブル対応が得意な組合員がいれば是非こちらも立候補していただきたい。

組合員一人一人の力、その力を組合活動に結びつける協力をお願いします。

副執行委員長 山中健太郎

この度、副執行委員長に任命いただきました山中健太郎です。

私は、現在大阪府堺市美原区に本社を置く日本フッソ工業株式会社に勤めており、営業に配属しています。

私が管理職ユニオン関西にお世話になった経緯は当時の総務部長からのパワーハラスメントを受け会社内で管理職ユニオン関西に加入していた社員に相談したのがきっかけです。

2012年1月5日、10日、12日の計3回、大阪営業部から東京営業部への転勤を打診及び説得するため、当時の総務部長より長時間にわたる面談(途中休憩無し)を受けました。面談では人格権を侵害する発言もあり精神的に不安定になり強い疲労感をかかえるようになりました。体調が回復せず、精神科の診察を受け、うつ病と診断されました。

その後、管理職ユニオン関西に加入し総務部長に対して適正な懲戒処分及び私への謝罪を求めるため計17回にわたり会社側と団体交渉を実施しました。その間、譴責処分、総務部長から総務部長代理への降格処分がなされましたが、経済的な実害はなく、実質業務についても何も変わっていませんでした。また、会社側は長時間にわたる不適切な面談があった事は認めたものの面談での発言内容に対して謝罪する意思がなく、大阪地方裁判所へ労働審判の申し立てをしました。結果第1回労働審判が開催され会社側と和解が成立しました。

その後も、管理職ユニオン関西に加入した社員4名(1名は最近加入)と共に社内での問題に対して改善要求等を求めて団体交渉を行ってまいりました。団体交渉を実施した事で改善された事例もあります。

管理職ユニオン関西に加入して約12年になり今回執行副委員長という大役をいただきました。仲村委員長や執行委員の方々と比較してもまだまだ若く、これから知識を増やして管理職ユニオン関西に貢献する事が求められます。特に先日の定期大会でも方針に挙がっていましたが組合員を増やす事は今後の管理職ユニオン関西の将来性を考えて重要なテーマであると考えます。

若い年代の方々は労働組合と関わる事が少なく、存在を知っていたとしてもどのようにすればよいか、迷い等もあると思います。私自身、これまで団体交渉、労働委員会への救済申し立て・訴訟、様々な経験をしてまいりました。若い世代の方々に寄り添えるよう組合員の皆さまにもご協力いただきながら、そして力を合わせて精一杯努めてまいります。

書記長 増永幸秀

今期は定期大会に椅子が足りなくなるほどに大勢の皆様のご出席を頂いて誠にありがとうございました。仲村執行委員長より推薦・立候補から書記長へと信任投票の選出を賜り皆様に心より厚く御礼を申し上げたいと思います。

仲村執行委員長の今期の組合方針は新たな拡大戦略を盛り込んだ飛躍できる可能性がある方針だと感じています。今期の組合方針に沿った安定した運営基盤が確立できるような組織運営に書記長として支え盛り立て頑張っていく決意であります。

また、身のまわりの世間の労働環境や社会情勢を見渡してみれば会社経営者層と富裕層の資本家に対する有利な法案の整備が強化される残念な世の中の流れです。会社で労働を対価として雇われている大半の弱い立場である労働者が権利として行使できる選択肢のなかでも圧倒的な存在感のある労働組合として強い盾になること、一方的に会社から不利益行為や嫌がらせ等々に抗い、会社・職場でやられたらやり返す。攻めて闘えて機能する希少な労働組合は社会的にも一定数は必要不可欠なのです。

コミュニティユニオンとして組織する組合員が結集できる集団の力で団結力を誇示しながら、管理職ユニオンは手強い労働組合であると看板を世間に広く認知されるように組織を維持拡大させなければなりません。

今期の組合方針からは新しい路線の組織構築、将来的なシナジー効果が産まれる可能性を秘めています。今後発展する組織運営に寄与していきたいと考えております。組合員が積極的にデモ・争議や団体交渉の支援で集いながら同志として助け合ってください。今期は大勢の組合員が定期大会に出席された熱意溢れる皆様方が多数いらっしゃいました。管理職ユニオンの看板をこれまで以上に大きくさせてくれるものと信じております。

飛躍するコミュニティユニオンへと共に作り上げて参りましょう。

書記次長 松岡大友

書記次長を拝命させて頂きました。

若年齢層の組合員を一人でも多く増やせるように頑張っまいます。

また機関紙のお手伝いもさせて頂く事になりました。

これまでと違ったレイアウト等で紙面を盛り上げていきたいと思ひます。

若輩者ではございますが、管理職ユニオンの発展に貢献できるよう尽力していく所存でございます。

ご指導いただくことも多いかと存じますが、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

甚だ略儀ではございますが、ご挨拶申し上げます。

執行委員 伊藤加奈子

これから1年間、組合の執行委員を務める事になりました。よろしくお願いいたします。

4年ほど前の出来事です。組合に加入した理由は、突然、会社側から退職勧奨を受けたからです。当時の私は自分の身に覚えもなく、まさか私が…という気持ちでこの現実を受け止める事もできず、途方に暮れていました。

色々調べていくうちに労働組合という存在に辿りつきました。

私のように会社からの不当な扱いを受けるケースが世の中にはたくさんあると思います。是非、不当な扱いを受けている皆さんに、一人で悩まず、まずは労働組合に相談して下さいと伝えたいと思います。たった一人でも会社と交渉出来ますし、企業内労働組合とは違い様々な職種の方が在籍されているので人脈も視野も広がります。今後、私のような不当な扱いを受けている人を見かけたら、勇気を出して闘う事を勧めたいと思います。

これを機に組合員の数を増やしていけるように活動いたします。また既存の組合員の方とは気軽にご相談頂けるようにコミュニケーションを図っていきたく思いますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

執行委員 金中正雄

この度執行委員に選ばれました金中です。昨年60歳で役職定年となり、65歳の定年まで3年余りとなりました。定年までの月日を生涯2度目の学生時代と位置づけ、副業の不動産賃貸業を本業と位置付けられるよう勉学に励んでおります。会社での状況が落ち着いていましたので組合活動はセミリタイアしたつもりでした。しかしこの度私たち管理職ユニオン関西にとって大変な事態となりましたので執行委員に立候補し、皆様に承認されました。趣味は旅行とゴルフ。最近スチーマーを使った料理にハマっています。若い世代にバトンを渡す日を楽しみに頑張ります。よろしくお願いいたします。

執行委員 久保雅司

これまで2回執行委員を務めたことはありますが、お世辞にもしっかりと組合員に満足できる働きができたとは言い難かったと思います。今回は組合員、特に新入組合員の皆さんに学習会を出来るだけ定期的に行うようにしたいと考えております。新入組合員に対しての学習会と言っても、どなたにでも参加できるような会が出来ればと思います。この1年を何とか乗り切れるように皆さんからの支援を頂きますようよろしくお願いいたします。

さわらび診療所分会結成！団交継続中！

分会長 H. I



理事長が会議から消えた！

「弁護士の助言もあり僕は今後会議に出ません（この弁護士はその後も再々登場する）」と言い残し2023年6月を最後に理事長（院長一医師）は職場会議に出なくなりました。コロナ対応しながらもデイケアをどう再開していくか等、重要な話をしていかないといけない時期であった。経営会議（理事長と税理士）にも出なくなりました。理事長は経営状況を把握しにくくなったのは間違いないだろう。

当診療所は大阪府吹田市 JR 吹田駅前の精神・神経科クリニックである。この地で1988年以來地域精神医療、精神障害者支援のために働いてきた。従業員は正社員パートを合わせて10名ほど。他に訪問診療を担う部門（2012～）があり従業員数はほぼ同じ、両従業員の行き来はほとんどない、という医療法人である。

当診療所は従業員数が少ないがゆえに理事長も出席して「全体会議」として直接民主主義的に話し合いながら職場を運営してきた。先代の理事長の代から数えて30年以上そうしてきたのである。（現理事長就任は2012年～）

理事長が出席しませんと宣言して以降、理事長とはほぼ没交渉となり、理事長は診察室のドアを閉めっぱなしにするかそそくさと訪問診療に出かけてしまう。必要最小限のやり取りを除いて診療所と従業員たちは「放置」状態となった。

以後、従業員は自主的に職場会議を開き、それぞれが高い倫理性を発揮し職場を守り患者さんへのサービスを絶やさないようにしてきた。それは現在も続けられている。

「理事会報告会」ってなんだ！？

2024年、正月明けの職場。全員のデスクの上に「全員必ず出席するように。出席できなければ欠席届を出すように」とのペーパー。理事会が刷新されたという（理事長＝同じ、新理事2人、新監事1人）。特筆すべきは2点。新理事2人は訪問診療部門の現役従業員であり、我々診療所の従業員は選任されなかった。2点目は、理事会報告会は毎月開催されるが「意見、相談は高槻市のI弁護士事務所へ」、すなわち「目の前に理事長理事が座っているのに意見は遠く高槻の従業員ではない弁護士を通せ」というのである。私たち診療所従業員が議論に参加する場合は名実ともに失われてしまった…その後弁護士は毎月の報告会に出席することになる。

理事会は2月「就業規則がないので作成して正常な職場にしよう」とした。それまでは入職時の個人労働契約があり、現場のことは労働慣習と全体会議で決めてきた。また、新患の受付は当面断ると改めて表明された。コロナ禍にあって医療機関の運営はなかなか大変なものがあった。待合室が密にならないよう、待ち時間が長くないよう、他消毒作業等様々な苦労があり、その一環として新患受付の制限、デイケアの一時閉鎖もあった。受診の希望はかつて今もある。しかし、コロナ対応に一定慣れてきた今にあっても、受診希望を断り続けているのはなぜか。理由は明らかにされない、対外的にも説明できない。うつむいて引き返していかれる受診希望者を何度見送ったことか…

労働者の意見を全く聞かずに「就業規則」はできあがった

厚労省のモデル就業規則には「労働者の代表の意見を十分に聴くことが必要」とある。4月、社労士が来訪して当時はまだ労働者代表でない従業員にヒアリングを行っ

た。5月13日さわらび診療所労働者代表に井上が選出。21日、就業規則のたたき台が理事会に届けられたと報告があった。「理事会報告会」の圧迫感を強く感じるようになったため、6月、井上が管理職ユニオン・関西に加入、理事会に通知された。

8月、理事会報告会后、就業規則等の大量の文書を労働者代表に手渡される。結局「労働者代表の意見をよく聴いて」というプロセスはなかったのである。労働者代表は就業規則に添付する「意見書」を書くことだけ、とされた。法人の「正常化」はどこへ行ってしまったのだ。管理職ユニオン・関西の仲村委員長にも分厚い就業規則のコピーを渡し、委員長は膨大な条文を丁寧に読み問題点を指摘された。

9月には従業員側で就業規則の読み合わせを行い問題点を抽出した。明らかな不利益変更、現場にそぐわない大量の規則や条文があり、ユニオン仲村委員長の助言を受け意見書ではなく「質問書」という形で理事会に就業規則の問題点を指摘した。

(例；第1条の当法人名に脱字、1999年の取り決められた時間外割増率の切り下げ、国外への異動等)

来年9月には倒産する！？

新理事会は一方で今後の法人の方針を中小企業診断士に委ねた。9月17日には診断士報告会がこれまた従業員全員出席のもと行われた。驚くべきことに、このままでは来年9月には給与支払いができなくなるので事業縮小、人員整理等が提案された。従業員を前にして「人員適正化」などとニコニコしながらよく言えたものだと思う。

労働者としても10月2日大阪府庁にて法人収支報告書閲覧。前年比3,000万円減収が判明する。4日から始まる理事会による個人面談では外来縮小・デイケア閉鎖等が理事会方針として提示された(個人面談にも理事長はおらず理事2人となぜか弁護士がいる)。患者さんも従業員もリストラされるということなのか…8日、I氏ユニオン加入、理事会に通知。さわらび診療所分会結成となった。

就業規則については18日、労働者側の質問書に一部対応した修正版(ver.2)が手渡されたが問題は多く残ったままであった。そうした中、さらに2名組合加入、分会計4名となり、21日団交申し入れ書を提出した。また、24日個人面談が終了して、組合とは別個のに従業員一同名で「理事会方針に反対します」を表明した。

そして団交へ！

11月1日第1回、26日第2回団交となった。さかのぼって8日、就業規則等について組合からの提案書提出。22日、組合の提案に対して理事会は就業規則のさらなる修正を伝えてきた。弁護士は「労働者は意見書を添付するだけで就業規則に文言が反映されることはない」と言ってきたが、文言に組合側の要求が反映されたのである(未だ不十分)。ハラスメント窓口をこの弁護士が務めるという理事会案も撤回させた。2回目の団交では減収の3分の2以上が、理事長の診療に因るものと判明。

またver.1→2の間に労働者に知らせずに就業規則の条文を削除修正したこと、他の条文と矛盾していることなどを追求し、第3回団交を控え準備をすすめている。

これまでの団交には仲村委員長を始め、支援に来てくださった組合員には準備含めおおいに勇気づけられお力添えをいただきました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。

今後とも、さわらび診療所分会の労使交渉にご支援をどうぞよろしくお願いいたします。

(そもそもなぜ理事長は職場会議に出なくなったのか？従業員としてはいろいろ思い当たる節もあるのだが、それについてはまたの機会に)



マイナンバー保険証ってヤバくない？（2）

最近腹が出てきた組合員

今月 2 日、これまでの紙の健康保険証の新規発行を終えました。
前号にてマイナ保険証については、とりあえず、現在の保険証の使用継続をお勧めしました。

今回はマイナ保険証の何が問題なのかを少し具体的に示していきます。

まず、従来の健康保険証の使用で医療機関にはメリットがなく、マイナ保険証に乗り換える必要がないからです。

2024 年 1 月末の全国保険医団体連合(以下、保団連)によるアンケート調査(2023 年 11 月 24 日~2024 年 1 月 10 日実施)によれば、マイナ保険証でトラブルがあった医療機関は 59.8%(マイナ保険証やオンライン資格確認に関するトラブル)を占めたとの報告がありました。トラブルの種類としては、一番多いのが「名前や住所で●が表示される」が67% 「資格情報の無効がある」が49%、「カードリーダーでエラーが出る」が40% 「当該の被保険者番号がない」が25% 「名前や住所の間違い」が21%、「負担割合の齟齬」が15%でした。



「名前や住所で●が表示される」というトラブルの原因はハッキリしています。例えば、「たかはし」という苗字の方には「高橋」という方が多いのですが、「高橋」という方もおられます。同様に、「斎藤」、「斎藤」、「わたなべ」に「渡辺」、「渡邊」、「渡邊」と異なった文字の方がおられます。これは住民登録ベースではデータベースに登録されていても医療保険データベースでは「高」、「斎」、「邊」、「邊」を識別できず「●」と表示されてしまうのです。「山崎」と「山崎」の場合は、「山●」と表示され、「島田」と「島田」の場合では、「●田」と表示されることもあり、病院受付、名前も呼ばれないとも考えられます。厚労省は「●」表示もデータはあっているので気にするなどの見解の様で、トラブル扱いにはしていないみたいですが、「●」の混じった氏名で治療や薬の処方をするとう患者の取り違えがおこることもあるかもしれません。医療機関でもレセプト処理や領収書発行の際にも、そのたびに「●」部分を正しく打ち直さねばなりません。システム開発を主導するデジタル庁がその技術に疎いと考えられます。

その様なことがあり、被保険者資格が確認もできず、一旦医療費の 10 割を患者に請求した事例が、403 の医療機関で、少なくとも 753 事例があったとの調査結果が出ています。

他には

- ・マイナンバーカードの有効期限があり、マイナ保険証が使えず、手持ちの保険証で確認した。
- ・転職で会社が違った場合や国民健康保険から健康保険への切り替え、または、その逆の際に、すぐに資格確認情報が更新されず、古い情報のまま、マイナ保険証を使い、「無効」になったと思われるものがあった。
- ・2024 年元旦におこった能登半島地震で多くの住民が大変な目にあい、現在でも復旧、復興が進んでいない状況ですが、災害時にはライフラインの遮断のため、マイナンバーカード、マイナ保険証が全く役立たなかった。

デジタル化を急がねばならない、と叫び、強権的に進めているプロジェクトですが、かえってムダな業務を増やしているのがマイナ保険証であると思われてなりません。紙の保険証を廃止し、マイナ保険証への切り替えはただ単にマイナンバーカードというプラスチックカードに統合されるという話ではありません。

厚生労働省の 2024 年 9 月時点でマイナ保険証の利用率の発表によると、国家公務員の利用率は13.58%で、国民全体の利用率は13.87%でした。国家公務員の平均利用率が国民全体のそれを下回っていたのです。

利用推進省庁の厚生労働省、総務省、デジタル庁(内閣府本支部に含む)はさすがに全国平均よりは高いものの、それでも 2 割の利用率に達していません。

これで従来の保険証を廃止とは良く言えたものです。

これら省庁に属する公務員もマイナ保険証は何の効率化も生み出していないことが分かっているのではないのでしょうか。

元々、従来の健康保険証の廃止は河野太郎氏が独断で決めたものです。

2022年10月13日、同年8月にデジタル担当大臣に就任した河野氏は突然、「記者会見」で2024 年秋に健康保険証を廃止すると発表したのです。

通常は閣議決定され、「記者会見」でその意向を示すものです。国会での質疑もなしに、いつ、どこでそのような議論がされたのかも不明です。

河野氏は突破力があると自認している様ですが、これでは暴走老人のメンタル不全が還暦前後に起こり始めたと言えるのではと勝手に思っています。

全国皆保険を象徴する健康保険証はこの国に住む市民にとり、素晴らしい制度で、その制度を根幹から揺るがし、勘違い人物の一存で大転換を図るなんてとんでもないことをしてくれたなと思っています。

上述した不具合はほんの数例です。字面の都合で今のところ、これくらいにしておきます。くれぐれもマイナ保険証には気をつけておいてください。

参考図書：「マイナ保険証 6つの嘘」北畑淳也著（せせらぎ出版）

・管理職ユニオン関西が入居している 六甲天満ビル10階に事務所を置く出版社です。

※他にも、経済ジャーナリストの荻原博子氏など、マイナ保険証の実施に批判的な論調を発信している方もおられます。参考にされては如何でしょうか。



次号から、エッセイをつづります

執行委員 金中正雄

還暦を迎えた頃から思うことがあります。20代の頃、どうして年を取ると若い頃の話ばかりするのかなと年配者のことを思っていました。自分自身がその年齢になると自覚しましたが確かに昔のことがはっきり思い出されたりするので、ついつい20代の頃を思い出したりします。

バブルがはじける頃に社会人になった私には現在の中国不動産バブルがはじける様見ていると、あの頃の日本を思い出します。

岡三証券に入社した私が若い頃はインターネットのなかった時代でした。

まさにどぶ板営業で訪問営業を繰り返していました。

証券会社の上司からもいろんなことを学びましたがそれ以上にお客様から教えて頂いたことが今の私を作っています。営業活動を始めるとすぐに私は自分がお客さんの投資する株式を



取り次ぐのではなく、自分が投資家になりたいのだと気づきました。

「休むも相場なり」という相場の格言がありますが、売り買いを延々続けていると必ず損をします。仕事の性質上、プロである証券マンは売買して手数料を稼がないといけません。

しかし投資家にとっては休むことが必要な場面が多々あります。

お客様に損をさせることはできないと思い結局私は証券会社を退職しました。

証券会社に残った同期の社員はその後頑張りとお偉いさんになっている人もいます。私に「おまえはやめて正解だったな」といった同期もいました。

証券会社時代のエピソードを次回からつづっていきます。お楽しみに！



年末“事務所”忘年会 案内

大会確認の「組織の拡大」にむけて職場での複数化、ひさしぶりの組合員からは近況報告を受けて、今後の管理職ユニオンについての思い、懇親を深めたいと思います。準備の都合から参加希望者は掲示板に記名するか、組合事務所に電話で申し込んでください。当日の企画案があれば連絡ください。

日 時 12月20日(金)18時30分から
場 所 組合事務所
参加費 500円(飲みものは組合で用意します)
食べ物、お酒のアテは各自持参ください。

