



〒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

春闘状況

ストライキなし、賃上げ・物価高に届かず！ 伸び率、主要国で最低！！

連合の3月12日の集中回答日の回答状況が「トヨタ自動車や日立製作所など主要製造業の6割が要求以上の回答をした」と発表されました。

平均賃上げ回答額は1万9244円、賃上げ率は6.09%で前年より0.24ポイント高い水準だという。中小企業要求に限ると賃上げ率6.57%、昨年を上回ることである。しかしこの発表数字は、未組織の多い中小零細企業の労働者の賃上げにどれだけ影響を与えているかは疑問である。労働分配率（企業の利益のうち人件費にあてる割合）は中小企業で70%、大企業で37%といわれています。

産業・業界に、未組織労働者をカバーする取り組みになっていません。格差はより拡大しているのです。

新聞では「大手ですら業績による賃金格差が拡大。体力に乏しい中小企業では賃上げのハードルは高い」としています。石破首相が賃上げ回答状況を踏まえ『賃上げと投資がけん引する成長経済』の実現に向けた機運が高まり、官民連携が一層進んだことが実を結んだ」と言っていますが、連合が政府と財界の言い成りになり、ストライキ闘争を放棄しているに結果に過ぎません。主要7ヶ国（G7）中、最低であると書かれていました。

連合の最大組織であるUAゼンセンの「春季労使交渉の妥結状況（1次集約）」で、パートタイマー1人当たりの賃上げ率は6.53%（時給75.7円相当）だったとして、過去最高で正社員の賃上げ率を9年連続で上回ったと発表しています。しかし、これは1159円が1235円の時間給になったということです。正社員の月額換算と比較すると、 $1235円 \times 8時間 \times 20日 = 19万7600円$ です。

正社員の定期昇給を含む賃上げ率は、5.37%（1万7046円）で、前年5.91%には届かなかったものの高水準の賃上げとなり、妥結した139組合のうち

60組合が満額回答、その内4組合は満額を超える妥結となったという。300人未満の中小組合が5.94%（1万8092円）で、300人以上の組合を超えたとのこと。この程度では、格差が縮小したとはとてもいえません。

賃上げとも関係することで金融業界、大手建設・不動産業界などで大学卒「初任給30万円超」となり、「しわ寄せは中高年」になっていると報道されています。賃上げや初任給は企業内の決定となっており、その人件費の配分もほとんどの労働組合が配分権として介入する闘いを組んでいません。「若手に厚く配分することは構わないが、それで割を食う組合員を出したくない」として、経営者に公平な配分を求めているだけです。

リサーチ会社の報告では、倒産が増加しており2月の倒産が前年同月比7.3%増、人件費の高騰が資金繰りの重荷になり、小規模・零細企業の倒産につながっているとしています。サービス業、医療・福祉事業、建設業に倒産が多く、政府・財界の中小企業淘汰・整理が続いています。

政府は、労働力不足を外国人労働者で賄おうとしてきました。外国人の訪問介護サービスについて、4月から今は認めていない在留資格「特定技能」の参入ができるようになります。すでに「特定技能」の拡大対象となっている自動車運送業、鉄道、林業、木材産業があります。

外国人労働者、高年齢労働者、非正規労働者は、最低賃金で働かされているところが多いのです。その底上げこそが必要です。

未組織労働者、中小零細企業に働く労働者の賃金は低いです。個人加盟のユニオンは、私たちも含めて賃上げの取り組みはなかなかむづかしいのが現実です。

定年再雇用時の賃金ダウン、高年齢労働者の最低賃金スレスレ賃金。そうした中でも賃上げ要求をした組合員の交渉も始めます。賃上げ闘争と最低賃金1500円獲得の運動の広がりをめざす取り組みをしていきましょう。そして職場で仲間を増やすこと、未組織労働者に労働組合の有効性を伝え組織していきましょう。

執行委員長 仲村 実



契約更新交渉とパワハラ問題で団体交渉 合意退職で解決しました

組合員 M. S



これまでいくつかの会社を渡り歩いて生きていました。

その経験の中で、今でいうとパワハラというものにいくつか当たった経験もありますが、愛があるが故、成長を求めたものが根底にあり、ある程度許容できていました。

しかし、今回の会社は入社して間もなく、社長に少し意見を申し上げたのが原因で人間関係からの隔離として社員の事務所から離れ、倉庫の奥でたった一人の勤務をさせられるという行為を受けました。この会社に入る前は、いくつかの会社の役員を歴任し、前は全国 5 拠点で 1,200 人規模の部下を統括している立場から、一転しての扱いでした。

年齢的にはそろそろ役職定年や引退もちらつくことは理解しつつも、この会社を選ぶ際、いくつかの会社の社長や取締役候補としてお声がけ頂いていましたが、勤務地が地方であることなどで、うまく再就職がいかず、悩んでいたところにそれなりの給与と待遇で希望の大阪で働けるため、選ばせていただいた経緯もあり、まだやれる体力と気力もあり、扱いに不当さを抱かざるを得ませんでした。

その後、少しの業務を与えられましたが、その業務終了後は何の仕事も与えられずただ会社にいるだけの存在となりました。

契約自体は 2024 年 2 月から 1 年契約の執行役員という立場で採用され、契約を更新しない場合は契約満了 1 か月前の打診という契約記載になっており、私自身は 2025 年 1 月末をもって退職する意思を固めておりました。

しかし、代表も私と話をするのを避け続けており、満了 1 か月前の打診もなかったため、契約書文面を逆手にとって、契約延長を交渉することが可能であるかを仲村委員長にご相談させて頂きました。

相談させていただいた結果、新たな契約として 1 年間延長にプラスして、人間関係からの隔離などの不当な扱いも会社に訴えることは可能であることをアドバイス頂きました。

私自体は既に愛社心もないことから退職を望み、その不当に対する団交により、退職金もなく 1 月末で退職するところを 3 月末までの給与プラス月収 4 か月分を勝ち取ることができました。

この結果はすべて組合のおかげと感謝しております。

本当にお世話になりました。



「雇い止め」、「同一労働同一賃金」の 学習会を行いました

定年 60 才再雇用にともなう「不利益変更について考える！」 ―後編―
1 月 22 日、清水亮宏 弁護士を講師に迎えて

1 月 22 日 18 時 30 分から組合員学習会を行いました。講師は清水弁護士でした。以下、前々号に続き、後編の「パート有期法第 8 条（旧労契法 20 条）第 9 条」を紹介します。

不合理な待遇の相違の禁止（パート有期法 8 条（旧労契法 20 条）， 9 条）

○短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パート有期法）

【第 8 条（不合理な待遇の禁止）】

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

【第 9 条（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）】

事業主は、職務の内容が通常の労働者との同一の短時間・有期雇用労働者（第十一条第一項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

・職務内容 ・職務内容・配置の変更範囲 ・その他の事情
を考慮して、不合理と認められる相違を設けることが禁止されている
※定年後再雇用であることが「その他の事情」として考慮されるものと解されている。

○定年後再雇用の場合にどのような事情を考慮すべきか

- ・定年前の正社員との待遇の相違の程度
- ・相違を基礎付け得る職務内容、職務内容・配置の変更範囲の違い
- ・労働組合等との交渉の経緯
- ・退職金・企業年金・特別給付金の支給等による収入安定への配慮 等を考慮

- ・ 解釈に関しては、旧労契法 20 条の解釈・裁判例が参考になる
- ・ 旧労契法 20 条の「同一労働同一賃金ガイドライン」も参考になる
→ 各種手当に関しては活用できる部分もあるが、基本給や賞与については踏み込んだ内容となっていない。

○ 定年後再雇用の職務内容・変更範囲が同一の場合（パート有期法 9 条）の考え方

- ・ パート有期法 9 条は「その他の事情」を考慮要素に挙げることなく、差別的 取扱いを禁止していることから、差異を設けた場合にはパート有期法 9 条違反となるという見解
- ・ 定年後再雇用であることを考慮した待遇の相違であり、パート有期法 9 条の「有期契約労働者であることを理由とした」差別的取扱いには当たらないという見解等

旧労契法 20 条に関する判例・裁判例

最高裁判例

- ・ ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件、大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日本郵政事件（別表）
- ・ 名古屋自動車学校（再雇用）事件（最判令 5. 7. 20）

裁判例

定年前の 3 割程度の賃金は、雇用形態が時間講師に変わるため、不合理でないとし
学究社（定年後再雇用）事件（東京地立川支判平 30. 1. 29 労判 1176 号 5 頁）

- ・ 比較対象の退職前の正社員と 27% の基本給格差は不合理でないとした北日本放送事件（富山地判平 30. 12. 19 労経速 2374 号 18 頁）
- ・ 定年前の 50% であるが、業務内容が共通する正社員と比較すると不合理ではないとした日本ビューホテル事件（東地判平 30. 11. 21 労判 1197 号 55 頁）



コミュニティユニオン関西ネットワーク主催の “何とかしろ物価高！今すぐ賃金引き上げろ春闘デモ” に参加しました！

3 月 8 日（土）14 時から堀江公園で集会で
各参加ユニオンからのあいさつが行われ、15
時からアメリカ村を通って御堂筋を南下して
難波までデモが行われました。管理職ユニオン・関西からは 3 名で参加しました。





私立高校無償化

ってそんなに良いことなの？

最近腹が出てきた組合員

維新の会の肝いり政策の国全体での私立高校無償化の予算化が決まりました。

大阪府では 2024 年度から独自に始め、表向きには即効性のある成果が出ているように見えます。

しかし、そのことにより、私立高校に進学する生徒が増えたためか、直近の入試結果で、大阪府立高校 142 校中、79 校が定員割れを起こす事態になったのです。(全体の競争倍率は 1.05 倍) その中には、寝屋川高校、八尾高校、鳳高校といった伝統もあり有名大学進学実績も高い高校が含まれており、衝撃をもって見られています。

大阪府が先行実験を行っているようなものですが、ただでさえ大阪府では公立高校の統廃合が進み、今後も私立高校への進学者が増えていくことが予想されます。

この大阪府の制度は社会的に見てどうなのでしょう。

現象として前述の通り、公立高校が無くなっていくということ。(維新勢力化の大阪府では、3 年続けて定員割れで統廃合の対象になる) つまり、教育に成果主義を持ち込んでいるのです。

2008 年、橋下徹氏の大阪府知事就任から公務員バッシングが始まり、維新の会創設とともに公立高校への攻撃も行われたことがこの私立高校無償化に繋がっていったものと思われます。教員の質が悪いとか言っていたようです。

結構な公立高校叩きを行っていたいながら、結局公立高校を立て直さず、今さら私立高校への進学を促進する政策はどうなのでしょう。維新の会のマネジメント能力が無く、無責任の極みです。

私立高校無償化の問題は下記のようなことが考えられます。

米国でも私立学校への就学支援をしようとしたことがあったようですが、そのことで教育レベルが上がったとの裏付けは出ていません。

維新のこの 10 年ほどの大阪での教育政策は公立高校をどやしつけることでしかなく、そのことが全体として大阪の教育レベルが上がったということではなく、次に私立高校無償化を行ってもその成果向上に期待できるのかは甚だ疑問です。

私立高校にも偏差値の高低があり、現状は貧困家庭の多くの子息はいわゆる大学への進学実績の高い一流高校に進めていないのですが、それなりに家計に余裕のある家庭の子供は本来の授業料を塾代などにまわすことができ、教育格差がなお一層広がることが懸念されます。

また、これまでは何らかの事情があり、通学困難な生徒を公立校が受け入れていたが、私立校ではそのことができないこともあり得ます。私立高は生徒を選べるのです。

学校の授業料無償化には大きく 2 種類あります。

例えば、デンマークは殆どが公立校で、そこに大量の金をつぎ込んで無償化にする方法と私立高が多い米国の高校を無償化する方法です。

この違いは前者では、公立の無償化では同じ様な生活環境ばかりでない生徒が集まり、競争だけでない価値観を育むこともできるが、後者の場合には頂点に立つ側の生徒には恩恵が大きいものの、所得が低い家庭の生徒にはそれは望めないか困難であるということです。

また、これまで低所得家庭は就学支援金を受給されていたが、私学無償化によりその支援も受けられなくなることも心配されています。

さらに、私立高校には授業料以外にも施設管理費などにも金がかかる学校もあります。(例えば関大系列高校では授業料 60～70 万円、それ以外に 30～40 万円かかる) 授業料だけ無償化しても、それらの私学には進学できないケースも考えられます。

ということは、それなりに金のある家庭にとってのみ私学無償化は恩恵のある制度ではあるということになりかねません。

私立学校側としては、これまでは公立高校との競争にさらされていたものが、入学者が増えることで怠惰な姿勢に変わっていくことも懸念材料と言われています。

先に述べた通り、米国での私学無償化で教育全体の水準の大きな向上が確認されたことはありません。むしろ教育格差が広がるのが心配でなりません。

高校の授業料無償化を否定はしていません。ただ、大阪で維新の会が行った無償化は公立高校の統廃合で学校数、教員数(公務員)を必要以上に減らし、その学校跡地をマンションやショッピングセンターなどの建設のために売りさばき、本来その学校が受け入れていた生徒を私立高校に受け渡したいだけなのではないかと疑っています。



公立高校の改革を叫び、教育関係の公務員を怒鳴り、恫喝して、結局何の成果もあげられず、学校の数、公務員数を減らし続けてきた維新の会の政策の一つである私学無償化に教育の質向上は期待できるものではありません。

帰ってきた Mr.K なんでもエッセイ 第5回

昭和の時代、「ボンドガール」と言えば映画「007 シリーズ」でおなじみのジェームズボンドのお相手役の美女のことなのですが、1987 年当時の証券会社にも「ボンドガール」がいました。

この場合ボンドガールのボンドとは債券(ボンド)のことです。要するに株式を仲介する資格は取得してないけど債券と債券を組み込んだ投資信託等は販売することができる販売員のことです。007 シリーズの美女たちにかけてボンドガールと言わせていたのでしょう。ボンブレディではなくガールなのがいかに昭和の時代です。

令和の今ならネーミングにクレームが来そうですね。時代が移って「金融ビッグバン」と呼ばれる金融業界の世界的大変革を経て、現在では証券会社だけでなく銀行でも株式を組み入れた投資信託を販売できるようになりました。

また生命保険会社でも運用成績が利回りに影響する変動型の保険商品を販売しています。貯蓄から投資へと国からの掛け声はヒートアップしていますが、お金に関するリテラシーが低い人が多いので、合理性に基づいて堅実に投資できる投資家は少ないように思います。子供の頃からお金に関するリテラシーを学ぶ教育プログラムが日本には存在していないので仕方ありません。投資をすることは悪いこと、投資はギャンブルみたいな価値観がはびこっている日本社会において、健全な投資環境が整えられていくのはいつの日になるのか。この先長生きして見守っていきたいと思います。



『棘～ひとの痛みは己の痛み。武建一』 の上映会の感想

組合員 D

2月22日、管理職ユニオン・関西事務所で、武建一さんの映画「棘」の上映会が行われ、武さんの話しもありました。

私は「武建一」「関西生コン」という名前は、漠然と耳にしたことがある程度でした。記憶にはありませんが恐らく過去に、TVからのニュースで聞こえてきたからだと思います。

映画の内容は、武さんの生い立ちや不当逮捕などです。
映画の中には、労働者の為に奔走してきた武さんの姿がありました。

映画を見てどんな弾圧にも屈しない武さんが、大谷昭宏や宮崎学などの名だたるジャーナリストから「労組の闘志」と称賛されている理由が分かりました。

実際に武さんのお話をお聞きした限りでは、メディアで語られている人物像からは程遠い温和な印象を受けました。

「棘 2」も、いつの日か組合事務所で鑑賞できる日を楽しみにしています。



報告 関生弾圧 京都3事件 京都地裁 2/26無罪判決 **判決内容の学習会 20名が参加しました！**

3月22日（土）13時30分から組合事務所で、位田弁護士の2/26判決内容の評価の講演と、無罪判決を受けた武建一さんの「無罪判決についての中間総括と当面の方針について」の話を伺った。管理職ユニオン・関西と大阪労働学校・アソシエの共催で行われました。

講師の位田弁護士は、関生弾圧の全体の説明、京都3事件の組合としての闘争時と、事後逮捕の説明と不当性の経過を話しました。

ベストライナー事件は2013年14年のこと、近畿生コン事件は2016年のこと、加茂生コン事件は2017年18年のことであるとし、事後逮捕は2019年6月19日に加茂生コン事件、近畿生コン事件の逮捕が7月17日、ベストライナー事件が9月4日と弾圧の経過を説明しました。そして、京都地裁の2月26日の無罪判決後、京都地検が3月12日の控訴期日最終日に控訴をしたのは、他の高裁継続事件があり、その影響があるからだと解説しました。

2月26日判決の解説は、パワーポイントを使って画面に判決文を映しました。ベストライナー事件の判決は、「京都協組が使用者側として実質的に対応していたこと」、協定書にある和解解決金の1.5億円は法外とはいえないこと、京都協組に対して「協定内容の履行を求め、その実現のためにストライキを行なおうとすることも自然な発想であった」とあり、「恐喝」とはいえないとした。

近畿生コン事件については、「京都協組が値戻しという自らの目的・利益のために関生支部によるプラント占拠を利用した側面も指摘できるのであって、京都協組が全く根拠の無い費用の負担を行ったとみることはできない」「京都協組と関生支部は値戻しに向けて協調関係にあり」と判断して、検察主張の「恐喝罪」の実行があったとは認められないとした。

加茂生コン（村田建材）事件は、「現場における関生支部組合員に脅迫に該当する評価されるような行為があったとしても、同人らと被告人両名との間にその行為について共謀があったとは認められない」とした。また「強要未遂」「恐喝未遂」についても、監視行動は、「公然化後の不当労働行為の有無の確認を目的とし、12月以降は、偽装廃業かどうかを確認する目的」とし、「基本的には、敷地から離れた場所からの動静監視のみであったことが認められる」、そして結論は「本件公訴事実については犯罪の証明がないことになるから被告両名は無罪」とした。位田弁護士からの実際の解説はもっと詳しく行われました。

続いて武建一さんからは、「裁判官とは」、「今回の、2025年2月26日の判決をどう見るか」、「検事の控訴・今回の弾圧による関生支部組織への攻撃・今日までの歴史と運動を核心とするための方針」の話があった。「今回、2025年2月26日判決をどう見るか」についてだけ紹介します。

直接的成果に繋がる要因、①関生支部運動の正当性、②優秀な弁護団の活動、③学者はじめ全国の仲間たちの支援活動としてあった。社会的政治的背景、①安倍晋三の2022年7月8日の統一教会絡みで、山上徹也によって殺害される死、麻生太郎の総裁選で敗北、二階俊博自民党元幹事長の引退、日本維新の松井一郎の引退、国策捜査グループの影響力低下、②2024年、総選挙における自・公政権過半数割れ、③衆議院選挙時における最高裁判事への不信任が多かったこと、④袴田巖さんの無罪判決による、世論の警察・検事に対する批判が大きく高まった事、と話しました。

参加者から、「素晴らしい無罪判決である」などの意見も出ました。

◎中之島メーデー 5月1日（木）13時30分・中之島剣先ひろば
管理職ユニオン・関西の旗のもとに集まってください。

組合のYouTubeで発信したい内容を募集します！！！！

内容は労働や仕事に関する事なら何でもOKです。

発信したい事がある方は仲村委員長まで気軽にご連絡ください。

一緒に作りあげていきましょう！！

管理職ユニオン・関西のYouTubeを見て“いいね”を！

