



〒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



## 定期大会へのカウントダウンと社会の現状

書記長 寺尾 そのみ

### 管理職ユニオン・関西を持続させていくために

既に日程をご案内しているように、本年11月27日（日）午後に管理職ユニオン・関西（MU関西）の第27回定期大会を開催します。正式な開催通知は改めて来月以降に出します。

MU関西は現在代議員制をとっていませんので、正組合員で資格停止等になっていない人は全員参加と議決の資格があります。労働組合法と規約に定められた重要なものですから、万障繰り合わせて参加してください。

大会では今年度の活動方針と決算報告を振り返り、来年度の活動方針案と予算案を検討します。役員・執行委員の選挙/信任と、そして何よりも労働組合にとって大切な年間ストライキ権確立の投票もします。





昨年の大会で仲村執行委員長、寺尾書記長の新体制となり、MU関西の次世代を見据えた歩みがスタートしました。組織を持続させていくためには、これまでのように『管理職ユニオン・関西』の看板だけでは通用しません。現組合員は高齢化していきます。「管理職」というポジション自体が消滅傾向にあり、加入者が倍々ゲームで増えるということは望めず、高額カンパにつながるような大型争議の解決は、当面ありません。

となると、従来からMU関西が組織化の対象とするべき層でまだリーチできていない主として中高年正社員管理職（男性）労働者を、より深掘りしていくと共に、そこに存在する女性/性的少数者・高齢者・障害者・外国籍労働者に対して、敷居の低い組合として活動するにはどうすれば良いか…。看板頼みではなく、地域や活動テーマの近い友好労組との連携を強めていくためにどのような取組みができるか…。検討課題はたくさんあります。

さらに、組合員の皆さんの貴重な組合費が収入の柱ですから、財政を点検して無駄な支出を抑え、効率の良いお金の使い方を意識していかなければなりません。ただしそこは、市場原理主義・利益至上主義の企業マインドとは違う、労働組合の相互支援・連帯の関係性を大切にしながら…ということになります。

そういう方向性を決める重要な大会となりますので、ご参加をよろしくお願いします。

## 国葬と穀倉、そこで労働組合は…

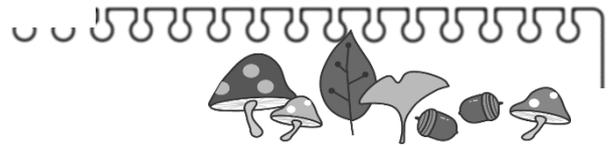
元首相の「国葬」が9月27日に強行される見通しであることを巡り、各地でさまざまな反対運動が取り組まれています。MU関西は「各組合員の政治信条は自由」としていますので、団体として意思表示はしていませんが、これが人の内面に踏み込んで弔意の表明を強いる恐れがあること、総額いくらかになるかもわからない費用を、法的な根拠も無いのに税金から支出することについては、労働組合として甚だ疑問に思います。会社で言えば、引退した元会長の社葬に無給で強制参加させ、その費用を勝手に、バイト・パートであろうと給料から天引きするに等しい行為ですから。

もう1つは世界の穀倉地帯であるウクライナ情勢です。ロシアとの戦争が長期化し、市民の犠牲が増え続けています。農産物の価格は高騰、これまでカツカツで輸入していたアフリカの貧困国にも深刻な影響が出ています。日本でも食料品は軒並み値上げ（サイズダウンを含む）となり、やはり非正規・不安定雇用の低賃金労働者の家計を圧迫しています。

いくら富裕層が高級食材を使いまくって豪華な食事をしたとしても、毎回三升メシは食べられません。人間が日々必要とするカロリー・栄養には限度があります。が、その最低限に事欠く人や家庭が増え続けているのです。

労働組合という大きな枠では、一方で大企業高級取り飽食状態にある正社員が組織される組合と、生活保護申請や炊き出しが活動の中心にならざるを得ない小さなユニオンとの格差は、残念ながら歴然とありますし、同じ組合の中でさえ貧富の差が分断を生む原因となり得ます。組合の仲間同士がお互いの状況・環境に想いを致してこそ、本当の団結・連帯が可能になるはず。そのような視点も持ちながら、共に来期のMU関西の方向性を探っていこうではありませんか。

# 仲間の職場では…



## ◆株式会社アミューズ24 〈M・A さん〉

兵庫県の介護施設に管理職として入社しましたが、一方的にパワハラ加害者とされて降格・減給・配転。8月19日（金）に姫路の奥のほうの会社事務所で団体交渉をしました。

近頃SNSでトレンド入りした与党国会議員のポスターが壁に貼られた会議室に通され、程無く会社側として代表取締役の安積進氏の他に取締役と社労士が出てきました。

管理職ユニオン・関西では、原則的に社労士が団体交渉に同席して会社側に助言/指導等をする事は認めていますが、交渉相手とは見做していません。それを巡ってひと悶着。

勝手に発言する社労士は、団交が始まって間も無いうちから、裁判するしか無いというようなことを言い出す始末。交渉で協議を尽くしてお互いに歩み寄り、解決策を見出すのが団交なのに、最初から何ということを出すのやら!? 社長はさすがに経営者の見地からその発言について「勇み足」とリカバーに努めましたが、団交の終盤にもまた社労士が、組合のホームページ記載のWEB機関誌のアミューズ24社とは無関係な他の組合員（とその会社）についてゴチャゴチャ言い始め…。これは労組法の不当労働行為（支配介入）にあたります。

とにかく整理すべき事が山積のケースですが、Mさんの体調に配慮しながら交渉を進めていきたいと思います。

※なお前号の『新加入の仲間』のコーナーで、「加入通知送付後に社長から直接Mさん宛に文書が発せられる…」と記載しましたが、Faxの誤送信等もあり、会社が加入通知受領後に直接本人に文書を送付することは時系列的に不可能であったことが判明しましたので、お詫びして訂正します（304号のWEB機関誌は該当箇所を削除しました）。

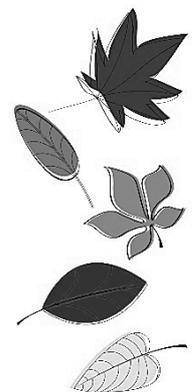
# 新加入の仲間



## K・M さん 株式会社プラチナリンク

ハローワークの紹介状で『CSプロフィットマネジメント』という会社へ面接に行き何度も面接を受けたにも拘らず、そこでは採用しないということになり、新大阪のビルの同一フロアにある別の会社で働くことに。業務内容も役員構成もほぼカブっているのに「取引先」と言い張る不思議…。

就労先のプラチナリンク社では紹介状に書かれた必要な配慮を拒否され、適性や経験に合致した職種ではなく製造現場へ派遣されたりした挙句、「来月以降の就労先を探せ」と命じられ、ギリギリのタイミングで組合加入となりました。9月第2週に団体交渉を予定し



ていますが、プラチナリンク社は「雇用の終了が団交の前提」と、ワケのわからないことを言ってきています。労働局への申入れも絡めて、組合活動を展開します。

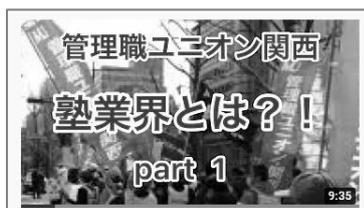
## Y・Y さん 株式会社ヒューマン・ブレーン

全国展開している中堅どころの学習塾です。定年退職を目前に、会社規定の再雇用制度ではなく異なる形態での就労継続を希望していたYさんですが、会社がそれを受け容れず、このままでは8月末日を以て雇用関係が無くなってしまうという危機に。ギリギリ8月29日（月）に団体交渉をすることができました。

経営者との長年の軋轢に由来するお互いの感情的なものや、職場で慣習的に行なわれてきたこと等、団交の冒頭は腹の探り合いみたいな感じでしたが、会社代理人の弁護士のサクサクした進行もあって、どのような形態にせよ9月以降も雇用するという方向を確認しました。今後は労働条件を詰める交渉をします。

塾/予備校の業界からは相談が相次いでおり、非公然(会社に対して組合加入を通知していない段階)のメンバーや、大きな仕掛けを構想中のメンバーもいます。これからの活動に注目してください。

管理職ユニオン・関西 YouTube も、委員長仲村さんによる「塾業界」三連発です。



<https://www.youtube.com/channel/UCK6Z6gqwud0Lnj5J625e0jQ>

是非ご覧ください。

Facebook も随時更新しています。併せてよろしくお願いたします。

<https://www.facebook.com/profile.php?id=100083080971406>



### ● 大阪労働者弁護団の書籍紹介 ●

労働組合法第7条に規定された不当労働行為（不利益取扱い・団交拒否（不誠実団交）・支配介入）が行なわれたとき、組合は労働委員会への救済申立をすることができます。現在大阪府労委→中労委と闘っている日本フッ素工業の仲間をはじめ、MU関西でもこの制度を活用してきました。この制度の使い方について書かれたガイドブックを、先日の交流会で入手しました（しかも補遺付き）！

組合事務所に置いてありますので、必要な人・興味のある人は活用してください。

個人的に購入したい方は弁護団のH/Pをご参照ください。



ジェンダーギャップ指数

副執行委員長 稲岡 宣男

男女格差の解消が経済発展に寄与されるとされているグローバル・ジェンダーギャップ・レポート(世界男女格差報告書)の2022年版が世界経済フォーラムから発表された。

2022年版では、本邦のジェンダーギャップ指数(GGGI)は、146カ国中116位となっている。さらに底辺の日本は、数値に出ない多くの差別も存在している。

**G7のドイツは10位、フランスは15位、イギリスは22位、カナダは25位、アメリカ合衆国は27位、イタリアは63位で、日本は主要7カ国で最下位である。**

ジェンダーギャップ指数は、「経済的参加と機会」「教育達成」「健康と生存」「政治的エンパワーメント」の指標で成り立っている。

本邦では「政治的エンパワーメント」(139位)、「経済への参加と機会」(121位)が大きく遅れている。世界の全体的な傾向は、産業界リーダーシップは36.9パーセントへと着実に増加している。政治のリーダーシップにおいても、16.1パーセントと倍増している。

同じく、議会における女性の世界平均シェアの22.9パーセントに上昇している。日本の衆議院では女性比率は9.7パーセントにとどまっている。

さらに、コロナ禍の影響もあり、世界全体の傾向で、労働力参加におけるジェンダー平等は20年以降悪化している。

2022年には、労働力の男女平等は62.9パーセントであり、指数は最低のレベルとなっている。女性の労働への参加を阻む大きな原因はケア(無償で行われる子育て、介護、介助、家事)の女性へ偏りである。世界の生産年齢人口の54パーセントを占める33カ国の2019年のデータ分析では、全労働の中でも無給労働に費やされる時間の割合は、男性の場合は19パーセントだが、女性の場合は55パーセントであった。

しかし、ジェンダーギャップ指数のような指標や順位だけに注目してはならない、数値に表れにくい差別や抑圧に関心を持つことが重要である。故安倍晋三・元総理大臣は、ジェンダー研究や女性運動、制教育へのパッシング(バックラッシュ)の先頭に立つ政治家であったが、他方では「女性活躍」の推進を声高に唱えていた。数値目標ばかりに目が行くと、女性を都合よく経済利用することと「格差の解消」が混同されてしまう恐れがある。格差の解消は、指標や順位へのこだわりだけではなく、女性たちの差別や抑圧の抗する声が響き、その声が聞こえる社会を築いてこそ達成されるのである。実効性のある差別解消に向けた法律制度などの実現が重要である。





組合員交流会/

映画上映会

**映画を観よう!**

# 「タクシー運転手～約束は海を越えて～」

(原題: 택시운전사)

日時: 9月16日(金) 午後7時～2時間程度

場所: 管理職ユニオン事務所



〈解説・あらすじ〉

第90回米アカデミー賞外国語映画賞韓国代表作。韓国で2017年ナンバー1大ヒット作であり、動員1,200万人突破している。韓国現代史上、最大の悲劇となった1980年の光州事件の実話に基づく映画で、戒厳令下にも関わらず事件取材に来たひとりのドイツ人記者と彼を乗せたタクシー運転手の物語。市民による光州民主化運動に対し、戒厳軍は武力を行使、154人が亡くなった。映画では、ソウルのタクシー運転手キム・マンソプは、通行禁止時間までに光州に行ったら10万ウォン払うと聞き、ただ高額な運賃を得るため、英語も分からぬままドイツ人記者のピーターを乗せ光州を目指す。そして、時間ぎりぎりでもキム・マンソプは機転を利かし、検問を潜り抜けて光州へと入ることに成功する。そこでピーターは軍による暴虐を目撃し、その事実を全世界に発信するため撮影記録を持ち帰ることを使命として決意する。キム・マンソプも、光州での人々との出会い、そして凄惨にも次々に死んで行く彼らを見るうち、次第にピーターの使命に共感するようになる。後半、キム・マンソプは、ピーターのカメラを没収しようとする政府の差し向けた追手とカーチェイスを繰り広げながら、ピーターを国外脱出させるためソウルへと向かう。

製作: 2017年(韓国) 137分、監督: チャン・フン、脚本: オム・ユナ

配給: クロックワークス

QRコードを読み取って頂きますと、この映画の予告編をご覧になれます。➡



「IR・カジノ」問題を 来春「統一選」の争点としよう！

## 8・26「カジノを止めよう討論集会」を開催



8月26日（金）18時30分より、天満橋「エルおおさか」大会議室において、開催いたしました。コロナ感染の高止まり、また、長期の「住民投票請求運動」など大変お疲れの中でしたが、70名の方がご参加いただきました。ありがとうございました。

集会は、桜田照雄さん（阪南大学教授）より、IR・カジノを大阪に誘致させないために、どのような課題で運動を進めるかについて、法律論、カジノ法に基づく事業者の諸問題、カジノ行為自体の違法性、事業者の求める採算性、融資する銀行への対策、大阪府市の財政問題、立地「夢洲」の諸問題などについて問題提起をいただきました。

さらに港湾労働組合から国分仁昭さん（全港湾大阪支部副委員長）が大阪港で働く港湾労働者は「カジノ」に反対して闘う、とのアピールも受けました。

その後会場討論に入り、延べ10名を超える方から貴重なご意見をいただきました。

「カジノ」問題は大阪の未来を決める重大問題であり、大阪府全体の課題とし、来春の統一選で知事・市長選や議員選の最大の争点とできるように、今から各地での運動の再構築に向けて前進しようとの意志を共有できたと思います。議論の不十分な点は、今後の運動の中で議論を深めて具体化を図る必要もあります。

また、活動へのカンパも皆様から熱いご支援をいただきました。感謝いたします。以上、とり急ぎのご報告といたします。

どないする大阪の未来ネット 事務局 馬場徳夫

## 学習会 大阪カジノ計画に反対する

上記で「夢洲カジノ誘致反対運動の政治経済的意義」について講演された馬場徳夫さんを迎える学習会を、管理職ユニオン・関西事務所にて開催します。

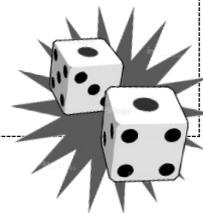
カジノが大阪市財政を食いつぶし、港湾を運営する「港営事業特別会計」を破綻に追い込み、国際貿易・商業港としての「大阪港」をつぶすばかりか、大阪経済をでたらめな博打経済に変えてしまおうとする「維新の政策」を暴きます。そして意見交換をします。

組合員の皆さん！ 学習し、維新政治に対抗するカジノ反対運動を広げましょう！

お 話 馬場徳夫さん（どないする大阪の未来ネット）

日 時 2022年9月17日（土）14時～16時

場 所 管理職ユニオン・関西 事務所



9月 10月 活動予定					
月	日	曜日	内 容	場 所	時間
9	3	土	機関誌305号発行作業 協力ください	ユニオン事務所	12:00
	3	土	CU関西ネット東リ記念シンポ	エル大阪708	14:30
	8	木	関生裁判（武前委員長他）	京都地裁	10:00
	12	月	大阪労働学校アソシエ講座「社会運動と社会教育」 第3回 戦後の京都人文学園 講師 奥村旅人	協同会館& WEB	11:00
	12	月	リソー教育・スクールTomasと団体交渉	※連絡ください	15:00
	13	火	関生裁判&反彈圧集会	大津地裁	13:00
	16	金	映画会『タクシー運転手』	ユニオン事務所	19:00
	17	土	執行委員会	ユニオン事務所	10:30
	17	土	学習会「大阪カジノを止めよう」 お話 馬場徳夫さん（どないする大阪の未来ネット）	ユニオン事務所	14:00
	22	木	関生裁判（武前委員長他）	京都地裁	10:00
10	1	土	機関誌306号発行作業 協力ください	ユニオン事務所	12:00
	4	火	山田コンサルティンググループ裁判	大阪地裁 WEB	13:30
	6	木	関生裁判（武前委員長他）	京都地裁	10:00
	13	木	関生裁判（武前委員長他）	京都地裁	10:00
	14	金	日本フッソ工業中労委命令取消 行政訴訟	東京地裁	10:00
	15	土	執行委員会（※コミュニティユニオン全国ネット ワーク交流集会のため日時変更の可能性有）	ユニオン事務所	10:30
	15	土	新入組合員学習会	ユニオン事務所	14:00

※団体交渉に参加できる組合員は連絡ください

**管理職ユニオン・関西の定期大会は11月27日（日）午後です！**  
皆さん、今から予定を空けておいてください。 〈会場はPLP会館を予定〉



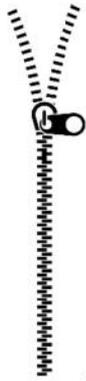
## 福田村事件をご存じですか？

写真は朝日新聞より

今号機関誌の発行日は9月3日、一昨日1日は関東大震災から99年目でした。デマによって多くの朝鮮人が惨殺されたことは、さまざまなかたちで記録されていますが、間違って殺された日本人の行商集団がいたことを伝えるものはほとんど残っていません。

千葉県旧福田村で起こったこの悲劇を映画化する取組みが始まっています。来年の百周年に公開予定、監督は森達也さん（オウム事件後の信者を追った『A』、『A2』、東京新聞の望月衣塑子記者に密着した『i新聞記者ドキュメント』、TVでは『放送禁止歌』等）、田中麗奈さん・井浦新さんらが出演します。撮影は京都太秦、滋賀県でのロケが予定されていて、脚本で参加している井上淳一さんが寺尾の知人ということもあり、エキストラ募集の協力を依頼されました♪ ノーギャラで交通費も出ませんが、興味のある方はお知らせください。





# しゃかしのまど

管理職ユニオン・関西 書記長 寺尾のあれこれ、つれづれ  
《Vol.9 2022.09.03》



●昭和の頃、ズボンのファスナーのことを「社会の窓」と呼んでいました。これは NHK のラジオ番組『インフォメーションアワー・社会の窓』（1948年放送）に由来しています。社会の内情や隠れた裏側を暴きだすという内容で、ここから社会の窓=大事なものを隠している場所=と連想され、（男性の）ズボンのファスナー部分=「社会の窓」となったそうです。年配の人から「社会の窓開いてるよ」と言われたら、それはズボンのファスナーが開いていることを意味します。（<https://twitfukuoka.com/?p=75674>より）

## ●突然妻を支える夫になったら

先日、古くからの組合員が事務所を訪れ、妻の介護のために退職するのでMU関西も区切りをつけたいと申し出られました。二人で老後を楽しみにしていたさまざまな計画も吹っ飛んでしまうような、突然の重病。治癒の見通しも立たず、先の予測ができない状況に、否応なしに置かれてしまった心境・心労は、察するに余りあります。

それまで1度も組合費の滞納等が無かった方が、前月の自動引落しができておらず、「あれ？」と思ったのですが、まさかそんな大変なことになっていたとは!? 覚悟を決めて介護生活に臨まれたことですが、たまには愚痴電話くらいかけて頂けたら…と思います。MU関西には介護経験者も少なからずいますから。

事程左様に、妻に突然何かがあると、立ち往生して生活が回らなくなる夫の数は、逆の立場になった妻の数より遥かに多いのではないかと想像します。

日々の炊事・洗濯・掃除だけではありません。週単位で言えば、何曜日にもどのゴミを出せば良いのか？ それ用の自治体指定ゴミ袋はどこで買えるのか？

月々の水道光熱費の引落とし口座の管理、子供

が居れば塾や習い事の月謝。町内会のドブ掃除やマンションの理事会っていつやったかな？

さらに季節に応じた must do 。夏服⇄冬服クローゼットの入れ替え、毛布を出したり仕舞ったり（クリーニングも必要）。お中元やお歳暮はどうしてたんやろ…？

これが年間、それ以上のスパンとなると、もうお手上げです。遠い親戚の法事!? 誰や、それ。ワシ会うたことあったかな？ 喪服なんかどこに仕舞うてあるんやろ？ 前に着たんは10年も昔やで。8キロも肥えてしても、入らんのとちゃうか…。

ずっと妻に任せっきりだったありとあらゆることが、全部夫に降りかかってきます。

なので、常に洗濯済みの清潔な下着が用意されていることを、夏場にウールのぬくぬく靴下を履かなくても良いことを、今お連れ合いにやって貰っている人は、ちゃんと感謝してくださいね。

## ●名も無きタダ働きの顕在化

最近の研究や社会運動によって、これらの「内助の功」が、実は本来きちんと賃金が支払われるべき労働であるにも拘らず、正当に評価されないまま無償の些事・雑事としてネグレクトされていたのだということに、次第に光が当てられるようになってきました。そうした主に専業主婦の無償労働



を前提として、いわゆるサラリーマン生活が成立してきたのです(「メシ・フロ・寝ル」で暮らせているのは、実は奇跡的な僥倖なのですよ)。

高度経済成長期には、それでそこそこ社会が回っていた…と思われていました。給料も右肩上がり、終身雇用で社会保障も手厚いうちは、問題にもされなかった、名も無きタダ働きでした。

ところがそれから21世紀も1/4近く過ぎ、そのかん我が国には市場原理主義が幅を利かせ、雇用は流動化、賃金も上がらないまま…となると、妻も働きに出るようになります。パートで家計補助、お小遣いの足し程度ではなく、もはや生活費としてアテにされる(ローン返済や学資保険のモトになったり)レベルになっています。

金額だけではありません。女性労働者が、結婚しても出産しても働き続けることを前提としてライフプラン・キャリア形成を考える時代になりました(それなのに、国はいまだに家庭のモデルを夫婦2人+子供2人として法制度の基本にしています)が。そうすると、

「同じように仕事してるのに、なんで私だけが名も無きタダ働きの負担を？」

という疑問が湧いてくるのは当然のことです。世界的なジェンダーギャップ指数のトホホな状況と相俟って、マスコミでも取り上げられるようになってきました。妻や夫の意識も変化しています。

### ●もっと知られてこなかったタダ働き

コロナ禍で女性労働者の困窮が(漸く)社会全体の問題として捉えられるようになってきました。風俗業でしか収入の道が無いシングルマザーの子供を道連れにした無理心中等もあり、子育て世代へのケアも始まりました。

しかし、諸制度の枠組みから外れた非婚独居、比較的高齢の女性労働者は、依然として支援から取りこぼされています。そういう女性たちは、自分のためとはいえ、先に挙げた名も無き無償労働

をこなしながら就労しているのですが。

「そんなこと、男性の単身労働者かてやってるやんか」

という反論は、当然出てきます。でもね、省ける量と質が違うことを理解して貰いたいのです。

男性なら、てろんてろんに伸びきったTシャツで出勤できる職場もあるでしょう。2日くらい入浴せずに出てきても、あからさまに非難はされません。でも女性にそれを許容するところは、まず無い。化粧も最低限はしてこないといけない。

ハケンで働いていたら、禁止されている事前面接が罷り通っている現状、容姿・髪型・服装のメンテは必須です。まして年齢が上がるほどに。

男性より低賃金なので、毎回外食では厳しいからとお弁当持参にしたら、その分睡眠時間は減るし…。ということを、職場の男性にはなかなか理解されていませんねえ。

その上、資格取得等の公的な就労支援や住居に関するサポートも、子供がいることが条件とされていたり、年齢で足切りされたりして使えない…。

夫に仕えず、舅姑の世話もせず、子も育て上げず生産性の無い女に対して、この国は本気で罰を与えたがっているようにしか見えません。

話をウチの組合に戻します。冒頭の人は別の組合員ですが、職場の状況の他、高齢の義父母の介護等で自身の家事分担が増えたという近況報告の追伸として、

「家内が少ししか家事をしていないと思わないでください。夫婦で役割分担をしているのです」

という一文が添えられていました。

家庭科の授業がまだ男女別だった世代のご夫婦です。住まいも、パパのスーパー通いが珍しくない大都会ではありません。そして、それぞれ仕事を持っています。苦楽を共にした長い年月、支え合う関係は一朝一夕では築けないのだなあと、少し羨ましく、頭が下がる思いで読みました。

