



〒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

2023 春闘始まりました！



2月26日(日)午後2時からPLP会館で開催された、なかまユニオン主催の『賃上げしかない！物価高と闘う23春闘集会』に、コミュニティユニオン関西ネットワーク(CU関西ネット)に結集する私たち管理職ユニオン・関西(MU関西)や他の友好労組の仲間も参加(オンライン併用)して、いよいよ23春闘が開始されました。

各組合の取組み報告に先立ち、この日は龍谷大学の脇田滋名誉教授が『ストライキで闘う世界の労働者』と題して講演され、欧米の労働者がストライキを構えて賃上げや待遇改善の要求をする様子の紹介と解説をして頂きました。イギリスのブレグジット(EU離脱)は、労働者保護の規制が厳しいEUを出て、政府が労働組合の手足を縛ろうとする意図もあったのですが、それにも負けずに公共サービス部門の労働者が大規模なストライキで闘っています。労働組合をつくり難いと言われているアメリカでGAF Aの中からも結成・



加入が増えています。日本の労働者・組合もストライキで闘わなくては！というエールに満ちた講演でした。MU関西からも、集会当日現在スト決行中の職場で職安法20条・34条を基にしてスト中の事業場の求人を停止させる戦術について、皆さんと情報共有しました。

集会の後はJR天満駅前―天神橋筋商店街でティッシュ配布をして、労働組合に加入して賃上げを勝ち取ろうとアピールしました。

MU関西の仲間の各職場でも春闘要求→団交の取組みが始まっています。申入れや社前行動、団交等はお互いに協力し合って活動を豊かに展開しましょう。

仲間の職場では…

◆ユニチカ株式会社〈N・T さん〉

MU関西23春闘の先陣を切って春闘要求を提出。会社の不透明なベースアップ基準等を糺し賃上げを迫ります。団体交渉は3月9日に開催予定です。

◆株式会社ヒューマン・ブレン〈U・Y さん他〉

昨夏定年後再雇用の条件について団体交渉をし、新たな雇用契約として就労しているフランチイズの学習塾。定年前から問題と感じていた校舎を預かる責任者（＝管理職）の過重労働や、各校によってバラバラな時間外労働の計算方法や手当の基準その他について、複数の現役管理職と公然化→春闘要求の準備を進めています。

是非将来の組織化につながる成果を得たいと、作業にも熱が入っています。日頃の教材づくりのスキルを活かして、情報発信ツールもいろいろ工夫満載です。

MU関西の同業組合員だけでなく、連帯ユニオン関西ゼネラル支部の塾で働く仲間との共闘が始まっていますし、東海中部地区の友好労組の同業者とも連携を模索しています。

◆株式会社ワールドリンク〈N・K さん〉

大阪府労働委員会の救済申立ては2月9日に第2回の調査期日があり委員会から双方に再度求釈明がありました。

この日のためにK組合員が有休申請をしたところ、申請期限を過ぎていたということで会社役員から、「欠勤扱いにするぞ。次回から必ず期限までに申請する旨一筆書け」と、理不尽な圧力をかけられました。その他にも、府労委の手続きが始まってからも、Kさんに対しては会社からさまざまな細かい嫌がらせと言える事から（貰い物のお弁当やお菓子を

Kさんにだけ配らないとか、引出し付きのデスクを取り上げたまま、溢れてしまった書類を「〇〇日までに片づけなければ捨てるぞ」と圧をかけるとか）が発生しています。

3月1日の夜に対策チーム会議を持ち（新天地で忙しく活躍中のFさんも久しぶりに参加）、今年は会社に対して春闘要求をすることに！ 賃上げあるいはインフレ手当を軸に、数年来の懸案事項である一方的な減給の回復と、先に述べた有休については半日/時間単位の取得を認めるよう、会社に求めます。要求書提出行動も予定していますので、皆さんご参加ください。



◆ipc 株式会社 〈N・S さん〉

長時間労働やパワハラ、ルール滅茶苦茶な社風で体調を崩しメンタル休職をしていたSさんが復職条件について団交を申し入れたところ、会社は具体的な復職プランを示さず、団体交渉の当日、会社代理人がいきなり「傷病手当金の不正受給だ、懲戒だ！」と申し出しました。事実関係を整理して、今後の対応を検討します。

◆信号電材株式会社 〈T・H さん〉

労災申請も視野に入れながら休業して療養に専念しているHさんに対して、単身赴任先の社宅退去を直接打診してきた会社ですが、組合からの抗議によって若干矛先が鈍り、社宅退去は会社の費用負担で行なう旨通知がありました。労災申請に必要な資料も（合理性が認められる範囲で）組合に提供するとのこと。

◆八木通商株式会社 〈T・U さん〉

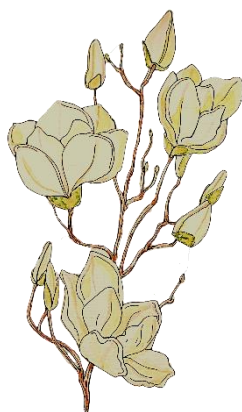
「契約社員という形式は、長く働いてもらうためのもの」と言われて入社したにも拘らず、1年目の今年3月末で雇止め、更新無しというトラブル。2月13日と22日に団体交渉を持ちましたが、28日に27日付での雇止め通知が出されてしまいました。

このようなケースで労働者側が不利になりがちで、労契法19条の「更新期待権」はクリアしています。後は雇止め理由の合理性と手続きの正当性ですが、これらも会社側の主張はグダグダ…。

そうは言っても、このままでは3月末に寝屋川の寮を立ち退かなくてはならず、さまざまな制約条件の下での闘い方に知恵を絞らなくてはなりません。

ちなみに、前号機関誌を読んだ組合員から、「経営者がウチの社長の一族だ」ということで、頼もしい助太刀の申し出がありました。

以下は植野さん本人の手記です。



この1月に管理職ユニオン・関西へ加入致しましたK・Uと申します。私は以前から東京統一管理職ユニオンの組合員ですが、今回大阪にて事案が発生したため、東京統一管理職ユニオンの委員長と相談の上、管理職ユニオン・関西へ加入させて頂くこととなりました。

【経緯】

私は、2022年4月1日付で八木通商株式会社（以下、八木通商）へ契約社員として入社したのですが、当初は正社員としての求人で、これは、求人窓口であり八木通商フーズ・アンド・マテリアルズ株式会社（八木通商の子会社、以下、F&M）の社長（八木通商の役員も兼務）から、私の年齢が59歳と言うことで、

「入社しても1年経たずに定年で嘱託社員として給料が下がるより、他にもたくさん契約社員はいるし、初めから契約社員での入社の方がいいやろ」

との話で、1年毎に更新の契約社員として八木通商に入社。但し、勤務先は子会社のF&M。また、契約書上の更新は64歳までとなっていますが、別のメールや電話でのやり取りで、5年でも10年でも長く働いてもらいたいとの話しを頂いておりました。また業務については、新規商売の開拓で、以前勤めていた会社の商売を持って行くことはできないので、新規で一からの取組みであり、商売として形になるのに2年は掛かるとお互いに合意の上でした。

ところが、入社してみると、就業規則では3カ月の試用期間が私だけ6ヵ月、しかも、6ヵ月経過した時点で会社からは何の話しもなかった上、昨年12月22日も、F&Mの社長が私に、年明けにはインセンティブの話しをしなきゃならないと言っていたのに、年明け1月19日、急に、

「ちょっといいですか」

と呼び止められ、契約は（2023年）3月末やけど更新しないとわれ、理由としては、期待した実績を上げていない、それから、既存の商売との相乗効果が出ていないということでした。これは個人での話ではどうにもならないと思い、1月27日に組合に加入、1月30日に会社へ加入通知送付と団体交渉申し入れました。

2月13日の第1回団体交渉で雇止めの理由に関し会社の説明を聞きましたが、会社側の強い要望で無理やり設定した2月22日の第2回の団体交渉でも会社側は同じ話を繰り返し、3月末で雇止めの一点張り。その後、実際に会社の弁護士より雇止めの通知書が送付されました。

【バックグラウンド（社風）】

どのような会社も入社してみないと分からないもので、入社して初めて感じたのが古色蒼然、旧態依然、少なくとも90年代から進歩していない。ややもすれば、昭和の臭いを感じる。女性の営業事務が担当の上司に呼びかけても無視する、何か答えてもあ〜とか、う〜とかハッキリ返事をしない。一方、営業事務がちょっとでも勘違いや間違いをすると鬼のように叱責する。他の会社では営業が対応する品質クレーム等もすべて女性の営業事務に丸投げ。今の社会ではパワハラじゃないかと思えます。（社外でも相手が倉庫の女性の事務とか、言い返さないと分かっている時は強気に叱責するが、相手が営業担当の男性に代わると急にへらへらする。聞くところによると、以前いた女性の派遣社員は、この会社で働くのはちょっと無理と言っていたらしい・・・）

そもそも上の人たち、副部長以上は挨拶もしないし、仕事にポリポリ菓子食ってるし、一般社会の常識と大いに異なることにビックリしました。（これも社風？異文化？）

文化の違いと言うと、余談ですが、昨年11月に妻の母親が亡くなり、お葬式へ参列するためタイのバンコクへ行きました。日本のお葬式とは違い、カメラやらスマホを使って、みんな、遺影の前で記念撮影をします。お寺さんのご本尊と一緒に自撮りで記念撮影もOKです。日

本人としては、えーっ、大丈夫なの～って感じですが、久しぶりに会う人たちもいるので、みんなで記念撮影だそうです。閑話休題、本題に戻ります。

因みに、F&Mの社長の口癖は、

「それはうちのやり方やない！これがうちのやり方や！」

です。一度、何で今まで飛び込みでも新規をやってこなかったのですか？と聞いたら、

「できてたら、植野を外から呼んどりゃせんわ」

との回答でしたが、だったら、その外から呼んだ植野に今までのできないやり方を押し付けるのか？ また、既存の商売と相乗効果と言いつつ、よく有り勝ちですが、各社員は自分の商売を取られると思ってまったく情報を開示しない・・・何ともなりません。



【今後の予定】

八木通商には継続して契約の更新を要求していく予定です。場合によっては社前での抗議行動もやりたいと思っています。八木通商の社長が運転手付きの巨大なロールスロイスに乗って出社してくる時に出くわしたら面白いかなあ。皆さまもお忙しいとは存じますが、何卒ご協力の程、宜しくお願い申し上げます。

以上



◆日本フッ素工業株式会社

2023年2月22日 日本フッソ工業事件

中央労働委員会「立会団交の報告」

組合員 H・K

日本フッソ工業株式会社に勤務している組合員のKです。私の会社は大阪府堺市美原区に本社工場があります。1966年に設立し、創業57年目を迎えます。家庭用フライパンでも馴染み深い“テフロンコーティング”を化学産業機械等へ高機能なフッ素樹脂コーティングとして施す技術を持つ会社で、半導体、化学、医薬、自動車等日本の産業を支える業界へ大きな貢献をしています。現在従業員は約100名です。

2021年4月に「組合員2名が昇格しなかった件」と題する協議事項で会社へ団交を申し入れましたが、会社はこれに応じなかったため、2021年5月に大阪府労働委員会へ労働組合法第7条第2号違反で不当労働行為救済申し立てしました。後に府労委から「団交応諾義務がある」との命令が出され、組合の要求が認められましたが、会社はこれを不服として中央労働委員会へ再審査請求を行いました。

会社は中労委の調査において、新たな主張や証拠を提示することもなかったため、組合は即日結審を求めましたが、中労委は、調査の中で和解条項（労使関係の健全化）について「和解」をし、和解の精神に従って2つの事項について「団交」をする、というやり方を提案してきました。

2つの事項は、

1. 2018年12月支給賞与の支給額の根拠について（過去の事件の団交議題）
2. 令和3年4月昇格について（本事件の団交議題）

不本意ではありますが、中労委が提案する「立会団交」を受け入れ、2023年2月22日、場所は大阪合同庁舎の中労委大阪事務所にて、中労委立会のもとで団交を実施しました。

会社とは2012年1月に総務部長（当時）による組合員へのパワハラ事件があって以降、17回以上に及ぶ様々な協議事項で団交を行いました。当初のきっかけであるパワハラ問題は「人事権は会社の専権事項」であることを拠り所とし、当初、「パワハラではない」「問題なし」としていました。事実経過の報告を提出し、証拠に基づく粘り強い追及により、会社は不十分さを指摘され徐々に抗しきれなくなってきました。加害者の総務部長が「部長代理」へ、実害がなく軽度の降格処分で収めようとしていましたが、会社は「一部」非を認め、労働審判において、一旦は和解しました。それから組合員への嫌がらせが続き、組織改編による隔離、差別が行われ、それに対する団交を申し入れましたが、会社はこれを拒否しました。それで府労委への不当労働行為救済申立を行いました。その結果、組合の要求を認める命令が出ましたが、会社はこの命令に不服として中労委へ再審査請求、その後和解するも、会社は和解条項を守りませんでした。また、その他には、組合員への不当な降格人事による裁判も行われました。他の労働事件では、中労委の命令に不服として東京地裁へ提訴しましたが、会社の要求は退けられました。命令が出たからといって、会社は素直に応じることはなく、回避するために、過去からずっと再審査請求を行う等可能な手段を使って時間稼ぎをしています。このように、会社とは長年闘争を続けています。

そのような経緯の中、今回の事件においては、会社が和解を希望しているとのことでしたが、私は疑問視していました。調査会で団交に応じるのであれば、そもそも拒否せず素直に応じれば良いはずです。協議事項の1項については、本事件以前の事件で、会社は中労委の命令を不服として、東京地裁に提訴しましたが、棄却され、東京高裁に控訴しているにもかかわらず、今回の立会団交に応じるという矛盾したことを行っており、意味不明です。会社はこれまで労働事件の闘争において負けが続いており、会社の意地やプライドのため、和解で終わらそうと考えているのだと推測できます。また、会社（社長）が組合敵視の考えを改め直すことはあり得ないと考えています。

さて、立会団交の内容ですが、当組合委員長と日本フツソ工業の組合員3名が出席しました。会社側は、社長と取締役1名、他社外取締役の弁護士でした。このような「立会団交」は今までに当組合としては実例がなく初めての経験で興味深いものがありました。協議事項について、組合が趣旨を説明し、会社からの回答、説明がありましたが、弁護士の入れ知恵なのか、子供だましの詭弁を繰り返し、これまで同様に誠実な対応ではありませんでした。お互いがヒートアップする場面もあり、中労委が望んでいた結果とは程遠く、労使関係の問題は根深いものと痛感したことだと思います。

結局、協議事項が解決することはおろか、何も前進することもなく、後味の悪いものでした。これに懲りず、中労委は次回の調査で「和解勧告」を行うと明言しており、すべては和解ありきであることが明白でした。中労委から次回の調査会までに和解で決着できるように検討依頼がありました。ところが、会社が和解条項を守るとも思えず、応じるつもりはありません。日本フッソ工業の社長は、我々の組合に対して強い嫌悪感を持ち、また我々が要求することに対しては理由なく断固として認めない姿勢を貫いています。このスタンスは今回の立会団交でも何ら変わっていないと感じました。

今後の展開として、組合が和解に応じなければ、団交応諾義務があるとしての命令が出されると思います。そうすると、会社はお決まりのように、これを不服として東京地裁に提訴することが予想されます。一審に敗訴しても、必ず高裁に控訴し、高裁で負けても最高裁へと、回避するためには手段を選ばず時間稼ぎをすることが伺えます。こうした考えは非常に子供じみており、呆れるばかりで、とても正常な企業の対応とは思えません。

日本フッソ工業に「人事考課」の基準やルールといったものは存在せず、評価においては公平性に欠き、常に自分の好き嫌いによる評価や人事を行っている実情があります。ここ近年、社長をはじめとする役員幹部に対し、不信感をもっている従業員は少なくありません。会社を取り巻く労働環境は良好とは言えず、労使間における不満や閉塞感が充満しているものと感じます。懲罰の処分、人事考課等においても、不公平感の声を聞くことも多くなっています。

これまで日本フッソ工業には社長をはじめとする役員幹部の異常な経営をチェックし、正す機能がありませんでした。今後は組合員を増やし、組合活動によって異常な人事異動や組織変更等の追求、労働条件の改善の要求やその他諸問題について団交ができるようにして、その権利拡大に努めたいと思います。また労働者の生活と労働条件の向上、労働者の経済的・社会的地位向上のために全力を尽くすことで、閉塞感も不満もない風通しのいい会社にできるように努めていきたいと考えています。

以上

日本フッソ工業との、団体交渉拒否の不当労働行為事件の争いの経過と現状

- (1) 2019年9月9日、不当労働行為申立書（令和元年(不)第28号）を提出 → 2020年11月24日、大阪府労委命令「2018年12月支給の賞与の支給額の根拠についての説明」に関する団体交渉に応じなければならない → 2022年4月6日、中労委命令（大府労委と同内容） → 2022年12月21日、行政訴訟（会社が中労委を訴えた裁判、組合は中労委への補助参加人で東京地裁「原告（日本フッソ工業）の請求を棄却する」判決 → 会社が東京高等裁判所に控訴。
- (2) 2021年5月7日、不当労働行為申立書（令和3年(不)23号）を提出 → 2022年5月13日、大阪府労委命令「本年（2021年）4月1日付の昇格について。Y組合員、A組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて」に関する団体交渉に応じなければならない → 2022年5月27日、会社、大阪府労委命令を不服として中労委へ再審査申立書を提出 → 中労委立会団交提案 → 2023年2月22日実施

2月22日の立会団交、中労委西日本地方事務所（大阪府中央区大手前、合同庁舎内）
団交出席者 会社側：豊岡社長、新谷取締役（弁護士）、原取締役（営業本部長）。
傍聴ということで会社側中労委代理人種村弁護士
組合：仲村委員長、K、Y、A（日本フッソ組合員）、M組合員

〔賞与支給額の根拠についての説明〕

- 組合は、賃金・賞与の情報の公開を求める
- 組合からの賃金・賞与の原資の決め方、配分（管理職、一般職）、評価制度があるのかないのか、ある場合どんな基準かと質問
- 会社の回答は、賃金規定・賞与は支給日と査定の間のみしか決まっていなかった。支給額は、営業と生産部とは異なる。
- 賞与評価点数を2017年と2018年について会社が答えたが、時間切れで追求は別の機会に〔昇格（昇進）について〕
- 組合から団交要求時は、比較できるものは年令、勤続年数しかなかった。昇格（昇進）の条件を質問
- 新谷取締役（弁護士）は、年令、勤続年数とも「関係ない」と答える。最終的には、①上司からの上申書、その上司の上申内容。②勤続も要素である。最終決定は、取締役会で審議（実質は社長が決めている）。
- 会社豊岡社長は、組合の幾つかの情報公開要求について、“検討する”？とは答えたものの…。会社側の誠意ある団交には程遠かった。決められたことは何もなかった。

（執行委員長 仲村 実）



解決しました！

A・M さん

株式会社アミューズ24



今年の初めから無期限ストライキを打って闘ってきたA・Mさんの争議が、2月28日、兵庫県労働委員会のあっせん場で退職条件の合意ができ、解決しました。詳細は次号以降の機関誌で。

全東リ労働組合（なかまユニオン）職場復帰を勝ち取る

「偽装請負はダメ」という大阪高裁判決が最高裁で確定した後も、組合員の就労を拒んでいた東リ(株)ですが、2月24日に持たれた全東リ労働組合との団体交渉で、5名の組合員について、3月27日から就労させ、就業規則も同日から適用するとの回答！ 3月27日からは、名実ともに東リの正社員として職場に復帰することになります。組合掲示板も2月28日に設置されます。大勝利と言えます。おめでとうございます！



MU関西第27期 第3回執行委員会報告

- ・各職場で春闘要求を出しましょう！ 「前号で「第1回」となっていました。訂正します。
- ・毎月の定期街宣(ティッシュの配布)に参加しよう！
- ・組合員学習会に参加しよう！



2月18日(土)に第2回執行委員会を開催しました。決定したこと等を報告します。

MUは既に管理職中心の組合ではなくなっており、将来的なことを考えても組織対象を管理職に限定することは、組織拡大という方針を実現するにあたってネックとなる可能性があります。また、定年後再雇用となって年収が大幅に減少している組合員も少なくありません。こうした状況を踏まえ、2月18日(土)の第3回執行委員会において大橋書記長から組合費徴収にかかる運用の見直し案が提案されました。なお、この案については、3月の執行委員会で検討する予定です。決定しましたら、実施時期を含めて4月の機関紙でお知らせします。

1 減額事由

- ・失業(退職・解雇を含む)
 - ・休職による収入の大幅減額
 - ・賃金の大幅減額(定年再雇用による減額等)
 - ・上記事由がなくても、年収が300万円以下の場合
 - ・その他、本人からの申出があり、執行委員会です了承した時

2 減額の手続き

- ・本人の申し出を受けて担当役員が執行委員会に報告し、執行委員会で承認。原則として事前承認。

3 減額の期間及び開始時期

- (1) 減額の期間～減額事由の存続期間
- (2) 減額の開始時期～原則として減額が認められた翌月から

4 組合費減額の程度

- ・収入が大幅に減少し200万円以下となった場合：2,000円
- ・収入が大幅に減少し300万円以下となった場合：3,000円

5 加入時からの減額について

- ・収入が200万円以下の場合：2,000円
- ・収入が300万円以下の場合：3,000円

6 事由消滅後に遡って請求するか否か

- ・解雇の場合、解雇が撤回されれば遡って4,000円との差額を請求
- ・解雇以外の場合は遡って請求することはしない。

7 事由消滅後の手続き

- ・担当役員が執行委員会に報告
- ・事由が消滅した翌月から減額をやめる。

以上
《 書記長 大橋 直人 》

組合員交流会/映画上映会 映画を観よう！

「家族を想うとき」

(原題: Sorry We Missed You)

日時：3月17日(金) 午後7時から2時間程度

場所：管理職ユニオン事務所にて

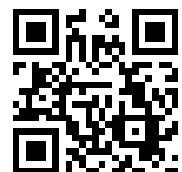
〈解説・あらすじ〉

一家の父であるリッキーは、賃貸住宅の家賃は高く、負債もあり、経済的にもとても厳しい現状からなんとか抜け出すことを考えていた。仕事を探して受けた宅配ドライバーの面接で、「雇用関係ではない、あなたは事業主です」と言われたが、マイホーム購入を夢見て宅配のフランチャイズ契約を結ぶことになる。借金して宅配トラックを購入し、大量の配送物ノルマと分刻みの時間管理のもと、週に6日、配達ルート进行管理するシステムに縛られ1日14時間の労働をすることになる。しかし、身を粉にして働いてもなかなか借金も返せない。不測の事態が起こっても考慮されず、フランチャイズだからとルールには隷属させられる。必死に生活のために働くことで、そのせいで生活そのものが立ち行かなくなっていく。苛酷な労働環境によって子供たちとすれ違い、反抗期の息子は問題を起こし、娘は精神不安定に。反則金もあり仕事に穴をあけるわけにはいかないリッキーは、息子や娘と向き合う時間さえない。次第に家族は傷つけあう関係になり、家族のために良かれと思った選択が、家族の絆を崩壊させてしまう。

日本でのコンビニの24時間営業、または運送業の過酷な労働実態で表面化した労働問題と同じ構図がこのイギリスを舞台にした映画にも描かれている。新自由主義旋風が浸透してきているなか、日本でもフリーランスや個人事業主だと全ての責任を労働者に負わせるシステムが増えてきている。本作は、その自己責任社会の恐ろしさと不条理な現実を映し出す、観るのが辛すぎる映画である。しかしだからこそ見ておくべき作品だといえる。

製作2019年、イギリス・フランス・ベルギー合作、100分監督 ケン・ローチ、
脚本：ポール・ラヴァーティ、製作：レベッカ・オブライエン、配給：ロングライド

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➡





管理職ユニオン・関西 書記次長 寺尾のあれこれ、つれづれ…
《Vol.15 2023.3.4》

●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出すという内容で、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）

今月のお小言

1 年以上にわたり、ジェンダー差別やセクハラはダメ！と言いつけてきた結果、我が管理職ユニオン・関西の組織内では少しずつ意識が浸透してきたような兆しも無きにも非ずかな？ という雰囲気も無くはないかも知れません…。

「あ、テラオさんに聞こえたらイエローカードや」

と冗談に紛らわせたりして、お願いだから私が居る居ないに拘らずジェンダー コンシャスでいてくださいねという面もありますが、前進は前進と受け止めましょう。

ひとつ注文というか、今月のお小言として挙げておきたいのは、「本人がイヤと言っていないからいい」わけではないということです。容姿・容貌・体型、年齢等に関するの揶揄を、

「俺とお前の仲やから、気にせえへんよな」

「自分でもギャグにしてるし」

と、本人を目の前にして断定し、No と言われなかったから

「見てみい、エエ言うとするやんけ」

と強引にハラスメント発言を正当化するのは、やっぱりよろしくないということです。



言われる当人にしてみれば、今さらイヤだと言出し難いし、冗談だと強

調されたら「シャレのワカランやつや」と思われたくないし、大勢居る場をシラケさせたくないという遠慮も働きます。No でなければ Yes ではありません。明確に Yes と言われなければ、それは No だというのが、今や世界標準です。

政府が進めている刑法改正でも、「強制性交罪」は「不同意性交罪」と言い換えられます。力関係の悪用や、咄嗟に意思表示ができず強制されたり脅されたことを証明するのが困難な場合でも、「同意していない（いなかった）」と言うことができれば、被害者にとってのハードルは低くなるでしょう。明確な Yes でなければ、それは No なのです。そのあたりを、MU 関西のメンバーは、殊に役員・執行委員から率先して意識していきたいものです（当人でなくても、同席したり周囲に居たりして聴こえてくるのも、快いものではありませんからね）。

3月8日は世界女性デー

前号の『しゃかいのまど』で告知したように、MU 関西事務所でもイベントをやります。平日ですが、有休を取って是非参加してください。お茶しながらジェンダーについて語りましょう。疑問・質問も大歓迎。取って食ったりしませんよ♡ OECD 加盟国最低の現状を変えるのは労働組合からです。