



〒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

中之島メーデーに参加

文字通りの五月晴れの空の下、そしてカッコ付きではありますが「コロナ明け」間近という解放感と共に、管理職ユニオン・関西（MU関西）は第94回中之島メーデーに参加しました。

壇上（→写真は大阪労働者弁護団）では物価高に対抗する賃上げ等の要求を掲げる大切さ、軍拡や改憲を許さない労働者の闘いの必要性が語られ、何よりも約160年前の最初のメーデー



ーで掲げられた1日8時間労働の実現を今再び求めなければならないこと、とりわけ大阪では維新勢力との闘いに負けれないことを、結集した労働組合の仲間と確認しました。

集会の後はデモ行進、そして交流会へと続き、ゴールデンウィークの中の平日にメーデーに参加した意義を改めて噛みしめたことです。

MU関西 YouTube のマスコット、くまのむーさんもメーデーデビューしました♪ 動画、チェックしてくださいね。



仲間の職場では…

今号は、当該組合員によるストライキと春闘の報告手記です。



◆株式会社ワールドリンク 〈N・K さん〉

【処分乱発からストライキそして団交開催へ】

4月11日の昼休憩後～14日まで行われたストライキ。団体交渉や労働委員会による闘いは経験しましたがストライキに関しては全くの未経験であり実際に行動に移すとは私自身、想定していませんでした。ただ、これまで受けて来た仕打ちや今後の闘い、そしてストライキ後の会社の反応を考えると行動して良かったと思います。

株式会社ワールドリンク(以下:会社)は2012年4月創立で下記の事業を営んでいます。

- ・医薬品、医療機器等の卸販売、貸出。
- ・病院、高齢者施設の入院・入所者に対する日用品のセットレンタル。
- ・各種イベント参加者を会場や空港等に貸切バスにて送迎。

私は「医薬品、医療機器等の卸販売、貸出」の事業で商品の発注、入荷、納品書作成等の業務に従事しております。いわば営業事務の仕事で会社には2020年10月に入社しました。これまで経理事務を中心に勤務して来た私にとっては未経験の業務で不慣れな事もあって細かいミスが幾分ありましたが、そうしながらも少しずつ慣れてこれまで勤めて来ました。

会社との闘争のきっかけは2021年の8月の給料において減給された事です。書面による通知がなく、ほぼ一方的に行われた減給だったため納得がいかなく給料明細を受け取った日の退勤後、組合事務所に行き加入通知書を会社宛てへの送付と団交申入れをしました。

その間に会社は翌9月の給料においても減給してきました。団交において減給分の返金と謝罪を求めましたが会社は一切、応じるつもりはないと言って来ました。その後、交渉は進まずに時が流れて行った2022年3月頃、権限のない人物が休憩時にタイムカードを打刻する様に言って来たのです。他の社員に命じておらず明らかな差別的取扱いのために私は断りました。すると会社は貸与されている携帯電話に勤怠報告のグループLINEを作成して入社時、仕事による外出時、休憩時、休憩から戻った時、退勤時に入力する様、全社員に通告しました。4月に団交を開催してグループLINEは任意であるとの確認が出来ましたが、その時は当初の減給分は議題ではなく問題は残ったままです。その後、何度か団交申入れを行いました。コロナ渦で接触は難しい、対面ではなく書面での交渉をなどと、何かと理由をつけて、ほぼ団交拒否の様な状態が続いて来ました。

事態が動いたのは9月に入ってです。大きな進展がなく悶々としていた所に抗議行動のアドバイスを受けました。ただ会社の周辺はマンションが多く一般住民も多数住んでいるため拡声器を使う事に難色を示した所サイレントスタンディング(声を出さず静かに立つ)

で行こうとアドバイスを受け応じました。そして9月22日の午前8時30分に会社の前でスタンディングが開始されましたが、その時にたまたま電話をかけるため外に出て来た専務の息子が『何ですか!』『何やっているんですか!!』などと激昂して私たちの様子をスマートフォンで撮影しようとしたので、やむなく『止めなさい!』と制止しようとしたのですが、それを組合が大声で騒いだと言っている始末です。その後8時55分頃に仕事が始まるので入社したのですが、9時5分頃に社員のT氏に呼ばれて専務室に入るとT氏と専務の息子が中にいました。直後に人数調整のための自宅待機を命じられて10時頃に退勤しました。翌週の26日に終日勤務して退勤しようとした時にT氏よりテレワークを命じられ会社のノートパソコンを持って帰りましたが、それは形式的で実際には自宅では業務を行う事が出来ずに実質的な仕事外しだったと言えます。唯一携帯のLINEで質問に答える程度で、この状態は10月末まで続き、ようやく11月より通常出勤となりました。

その間、組合からは10月25日、大阪府労働委員会に不当労働行為の救済申立を行い実質的な団交拒否や形式的なテレワーク（不利益取扱い）で現在、係争中です。

闘争のきっかけになる記載が長くなりましたが、ここから本題のストライキに関しての経緯を述べようと思います。3月31日に「訓戒処分通知書」を受け取った事が発端で、その後4月3日～12日に「譴責処分通知書」を6回「訓戒処分通知書」を2回受け取り更に4月18日～24日の毎日において計5回「譴責処分通知書」を受け取ったのです。余りにも極端な行為であり、また処分の内容が拙いのですが一応、代表取締役の印を押印しているので重く見た結果、組合に相談に行きました。そこで受けたアドバイスが冒頭のストライキです。団交が全く行われなかった現状を大きく進展させる事も目的です。日程については4月11日の昼休憩後からストライキを行う事で合意しました。そして11日の昼休憩時、私は会社の前に出て応援に来て頂いた組合の支援者と合流しあらかじめ用意していたスト通告書を持っていよいよ会社の中に入り、大橋書記長よりスト通告書を会社に渡しました。会社も予想外の行動に驚いた事でしょう。その後、スト終了の14日まで毎日、会社の中に入り「譴責処分通知書」に対する抗議文を社員に渡しました。会社の外では拡声器を使って最初の日は大きめの声で他の3日間は近隣よりクレームがあったため声を抑えて現状を訴えました。そして最終日の14日の行動前に会社の弁護士より回答があり団体交渉に応じる旨を組合に通告してきました。そこで団交の日程の返事と抗議文を渡し会社前でシュプレヒコールを挙げて計4日に渡るストライキは終了となりました。

団交は4月28日に行われ、一連の処分通知書と以前に組合から出されていた春闘要求が主な議題となりました。春闘要求について会社はゼロ回答と言って来ました。ある程度予想していたので簡単に要求が通るとは思いませんが、そこは粘り強く交渉の必要があると思います。処分通知書については、その実態を詳細に記載して処分が妥当か否かを検討する事になりました。それに関してはまた別掲で述べようと思います。

今回のストライキや抗議行動には多くの方々に応援を頂きました。平日にもかかわらず有給休暇を取得して駆けつけて頂いた組合員もおられ大変感謝です。労働委員会を含めて長い闘いになりますが会社の嫌がらせに屈する事なく、その後良い結果報告が出来る様にしたいと思います。組合員の皆さま、これからも尚一層のご支援をよろしくお願いします。





◆ユニチカ株式会社〈N・T さん〉

【2023年度 春闘報告】

日本経済は、平成バブルがはじけて以来、長く暗いトンネルに突入した。それは「デフレーション」という一見、消費者にとっては物価が安く暮らしやすくなったと感じる一方で、付加価値を産み出す企業は安くないと売れないため、利益確保が困難になり過剰な値下げ競争、物価下落による企業業績の悪化から賃金が減少し、結果的に消費の減退に繋がりを、更に物価が下落する悪循環、所謂「デフレスパイラル」に陥った。

各企業は過剰なコストダウンを続けて、中でも最も嵩張る「人件費」を出来るだけ抑え続けた。日本人労働者の賃金は最近約30年間ほとんど上昇せずに、気が付けば今や先進諸国中最低レベルだ。最低賃金に至っては、お隣の韓国を下回る水準である。

危機感を感じた日本政府は真に遅まきながら、岸田首相を先頭に各企業に対し「賃上げ」を要請した。もちろん「掛け声」だけでなく、一定の水準の助成金制度もあるようだ。

しかしながら、とても長く暗い「デフレスパイラル」から受けた各企業のダメージは想像以上に大きく、業種や各企業により多少の誤差はあるものの、物価上昇してもそれが返ってコストも上昇させ、堂々と目に見えた労働者の暮らしに鑑みた「賃上げ」が出来る企業は、限られた業種の限定的な企業のようなのだ。

以上が1990年（平成2年）にユニチカ株式会社に入社、社会人入りして再来年、2023年（令和7年）に定年を迎える間の当該が感じた大きな世相だと思う。

その前提で、2001年（平成13年）2月になると、入社以来、主に「営業」「営業事務」畑を歩んだ当該に、「適応性がない。能力がない」等の理由で、工場生産現場の作業要員として、3交代勤務に就かされた。当時満35歳だった当該はまだ若く、当然乗り越えられると思っていたが、3交代勤務の激しさは想像を絶するものだった。また作業現場の機械操作は腕等が巻き込まれたら、そのまま腕が折れてしまうような高速回転体を扱う危険作業かつ重労働であり、集中力を持続させることが当該には困難だった。

工場生産現場に配属されて3交代勤務にも少しは慣れたかな？と思っていた同年5月頃、本社人事部に呼び出されて、「配属から3ヶ月が経過したが、現場の所属長から、作業現場に不応であり、能力が無い」と叱責され、一方的に配転命令が出された。その結果は配属先など無い「人事部付」であり、「無期限の自宅待機命令」が出された。

その後は地獄の始まりだった。窓が無く天井がほかに繋がれない密室所謂「追い出し部屋？」当時人事グループ長でユニチカ株式会社元取締役、長谷川弘氏らから「退職勧奨」を受けるようになった。

実は工場現場3交代勤務を命じられた頃からきな臭さを感じていた当該は、日本経済新聞社大阪本社に匿名で相談した結果、同社からそのような問題に真摯に取り組んでいるとして、「管理職ユニオン・関西」の紹介を受けた。

早速電話相談をして、「第2新興ビル」5階の事務所迄相談に行った。その時対応してくれた人物が、当時書記長だった「仲村実」氏だった。これが現在の執行委員長仲村実氏との運命的な出会いであった。「戦う主体はあなたです。あなたさえやる気があれば、何処ま

でも私たちはあなたの味方です。いざとなったら地獄の底までお供しますよ!!」悪魔の様に力強い仲村実氏の言葉に、即ユニオン加入を決めた。ここまでが非常に長い前置きになったが、ユニオン加入までの経緯である。

今回の「2023年 春闘」は、現在の書記長「大橋直人」氏の励ましもあり、活動を決めた。前述したように、今年からは政府も首相が各経済団体に賃金上げを要請していることもあり絶好のチャンスだと言う。



- ① ベア及び定期昇給併せて一律 40,000 円の昇給。
- ② 昨今の異常なインフレによる物価高に見合った昇給を行うこと。

主に以上 2 項目の主旨からなる「春闘要求書」を会社に提出した。現在、3 月 9 日（木）、4 月 10 日（月）の 2 回、団体交渉を行ったが、話し合いは平行線のままである。

周知の通り、従業員の評価等裁量権を含めた「人事権」は会社側が 100% 握っており、この手の闘争で結果を出すことは非常に困難で、交渉は長期に及ぶものと予測しているが、しっかりと闘い抜く覚悟である。春闘交渉の経過は現在のところ大体以上の様な感じである。

「管理職ユニオン・関西」に加入して早、今年で 22 年目である。ユニオン加入のおかげで、どうやら「会社員生命」は守られたような気がするが、細かい担当・配置換えは、事業所・グループ内外出向を含めて確認出来るだけで、なんと少なくとも 27 回以上に及び、その間の昇給昇格回数はたったの 4 回だけである。

1990 年（平成 2 年）大学卒業組（技術・事務系合わせて約 70 人）の中で、途中退職した者（殆どいない）を除き、トップは執行役員、当該を含めて 3 人（他 2 人は主任）以外は皆、部長課長級管理職に昇格している。これはもはや査定による格差ではなく、昇給昇格差別と言わずして何とするか？ほぼ「労働組合活動」を行った当該への、会社からの「報復人事」と見てまず間違いないものと考えている。

そもそも「労働組合法」は「第 7 条 1 号」にて「不利益取り扱い」を禁止している。違反事業主に対し労働者側は「不当労働行為の救済申し立て」を認めている。しかしながら、証拠を掴むことが非常に困難であることから、実際には事業主による「不当労働行為」のやりたい放題がまかり通っていることが、現代日本労働社会の現実だと考えている。

当該自身の会社員人生の悔しさに一矢報いたい気持ちもあり、それも勿論大切なことだが、このままを放置すると弱者労働者の立場は益々追い詰められ、「労働組合」の弱体化若しくは事実上事業主の傘下に治められることは必定である。これを何が何でも防ぐことが今後の労働者の為に最も重要で肝なのだと思う。

今後の経過は逐次報告していくつもりである。

入管法改悪反対

5/9 に衆議院は通りましたが、参議院で何としても再度廃案に！

私たちの隣人、働く仲間でもある外国籍の人たちや、母国での迫害や危機から逃れてきた人々を護るどころか困難に陥れる政府与党案に反対する集会/デモが、4/15(土)に開催され、大阪労働者弁護団の中井雅人弁護士からの呼びかけに応じて、雨の中でしたがMU関西からも参加しました。

MUK 総論・各論・反論

時給 1,500 円への底上げの効果



組合員 稲岡 宣男

時給 1,500 円未満の労働者数は公務員を含めて 2,800 万人以上であると言われている。その労働者全員を時給 1,500 円に引き上げるには、約 16 兆円以上の資金が必要である。経営者・資本家から見れば労働コストの上昇であるが、それはやがて、プラス効果を伴って跳ね返ってくる。本邦経済全体に大きな影響をもたらすものである。

『産業連関表』により、その効果は、国内生産額が 17.9 兆円、粗付加価値額「国内総生産相当」が 10.5 兆円増加し、それで 106.6 万人分の労働者雇用が必要である。税収入は、国税・地方税合わせて 2.04 兆円の増加が見込める。

また、人件費の増加に伴う物価上昇は不可欠である。労働コストの上昇分が 100% 価格に転嫁され、企業物価が 2% 以上上昇する。結果として、日銀が目指してきた「賃金上昇を伴う形での安定的な物価上昇」が達成できる事となり、「異次元の金融緩和」をやめることが可能で、円安による物価上昇を抑制することが可能となる。

総賃金増加額は東京、大阪、愛知など大都市を抱えた都府県が上位になる。しかし、1 人当たりの月間賃金増加額は、東北地方の青森県と秋田県が東京都の 1.72 倍になり地方の方が高くなり、地域経済に与える影響は大きい。

また、最低賃金を 1,500 円に引き上げると、当然として、他の労働者にも相応の賃上げが必要となる。【アベノミクス】で高所得者の収入が増加したが、【トリクルダウン】(したたり落ち)はなかったが、最低賃金を引上げれば、間違いなく【トリクルアップ】、底上げが生じる可能となる。

政府や財界のみならず、多くの経済学者も、賃金増加額は「雇用が減少する」「国際競争力を低下させる」という。しかし 2017 年からの 29.6% の最低賃金を引上げた韓国は、経済がマイナスに陥るところか、力強い成長を続けた。最低賃金を引上げは、マイナスの影響よりプラスの効果の方が大きいことを、事実で証明している。

下請け中小企業は最低賃金の引上げが困難と言われるのは、大企業がそれに見合った仕入単価の引き上げなどを見ていないからである。これは事実上、最低賃金法違反の強制になるので厳しく取り締まるべきである。

大企業の内部留保は 484.4 兆円にも上り、時給 1,500 円の実施に必要な原資はその 3.3% に過ぎない。本邦経済が長期の低迷状況を脱出するためにも賃上げが必要なことは政府も財界・経団連も認めているが、個々の各企業は国の内外で連日、厳しい競争をしているので自社が率先して賃上げをするのはとても困難である。それに対して、最低賃金の引上げは全企業が一斉に行われるので効果的である。

「中途採用比率、最高37% 日本型雇用に変革迫る」から



4月20日の日本経済新聞トップ見出しに「中途採用比率、最高37%」と調査報告記事がありました。2023年度の採用計画に占める中途採用の比率が過去最高の37.6%とあります。小見出しは「日本型雇用に変革迫る」とあり、「背景にあるのは構造的な人手不足だ。」と労働力人口の減少としています。「日本は、労働法制や社会保障制度も終身雇用を前提にしている部分が多い。企業の解雇には厳しい条件が課され、勤続年数が長い社員が退職金などで優遇される。生産性の高い産業分野に人材をシフトするため、労働市場の構造変化に対応した、日本型雇用の作り直しが求められている。」と、ジョブ型雇用が模索されているとしています。関連の紙面で「日本の雇用 国際標準へ一歩」「流動化、ジョブ型を軸」の見出しがついています。あたかもヨーロッパ型賃金に近づいてきたかのようには書いていますが、まったく違います。

これはもうけることが前提の資本主義、資本や経営者は、日本の高度経済成長を支えた労働者の企業内年功序列賃金体系の部分的変更を指摘しているだけです。

自然の法則にしたがえば、30才台くらいをピークに年令とともに体力、知力、創造力も落ちていきます。私流の理解は、働き盛りの年令時に安い賃金で働かされ、その一部を高年令時にカバーする年功序列賃金、これの一部変更をしているだけです。日本では“同一労働同一賃金”とはいうものの、大企業と中小零細、正規と非正規、雇用形態などで格差は拡大し大きいです。

私の体験では、20才台のころは1年ごとに定期昇給が4~5千円程上がりました。これ以外にベースアップ（多い時は3万円ほど）が一律に上がりました。10才台と40台からは、定期昇給額が下がり、この賃金カーブのことをS字カーブとっていました。男性より女性の賃金は低いでしたが、基本的には賃金が下がることはありませんでした。終身雇用制といって、同じ企業に居て勤続が長いと昇進もしていきました。今日では、これは崩れています。

そして1990年代に入ってバブルが崩壊し、中高年令労働者が首切り・リストラ対象になりました。1993年に東京管理職ユニオンが生まれ、私たちの関西は1997年結成しました。その前後から基本給を分割して職務給（場合によっては職能給）が導入され、定期昇給額は減額され職務給導入で賃金の階層化が導入され、それぞれに勤務評価査定なことが行われ格差が広がっていきました。賃金が下がることも出てきました。

これに対してヨーロッパの賃金は、職種別・業種別、産業別賃金となっています。日本のようにそれぞれの企業で賃金が決められるのではなく、仕事（ジョブ）の内容つまり産業によって、職種・業種によって決まります。それぞれの職種・業種、産業別の経営者団体と産業別の労働組合が団体交渉によって賃金をはじめ労働条件を決めます。



日本では企業内の労使によって決めますので、同じ産業、業種・職種関連企業でも同じ仕事をやっても企業間で異なります。また雇用形態によっても大きく異なります。

最近、「多様な正社員」「ジョブ型正社員」ということが言われています。経団連も「ジョブ型雇用」に関する提言をしています。企業内の人事管理システムの改革で、配置や移動に関して公募の導入などとして行われています。

日経の記事で日立製作所が紹介されています。「23年度の中途採用計画は600人と初めて大学・大学院の新卒計画と（24年度）同数とする。職種別採用も増やし仕事に基づく評価を強化する。職務ごとに必要なスキルを明記する職務記述書（ジョブディスクリプション）は社外にも公開し、社内外から適切な人材を募る」とあります。資本・経営の側が「ジョブ型雇用」を都合よく活用しているのです。

日本の労働組合は、企業内で経営者や資本家に対応する術があまりにも見受けられません。ストライキなどもってのほかとなっています。

私は、賃金が秘守義務でなく個人情報でもないと考えています。みんなの賃金を公開しなければ、同一労働同一賃金の観点からの比較もできません。また同じ仕事であれば、賃金格差を確認し高い労働者の賃金に到達する闘争もできません。

少子高齢化、労働力人口の減少、労働組合の自立性のなさなど多くの問題があります。まず賃金の問題、自分の賃金がどのようにして決められているか調べてみましょう。

執行委員長 仲村 実

数年ぶりの花見

新型コロナウイルス感染症が一息ついたこともあり、4月1日、管理職ユニオン・関西と関西ゼネラル支部の共催で数年ぶりに花見を行いました。異様に暖かかったこともあり、桜花が散ってしまうのではないかと心配していましたが、まさに満開。天候にも恵

まれ、楽しいひと時を過ごすことができました。参加したのは30名弱。ひとしきり歓談した後、一人ずつ自己紹介を行い、争議報告もしてもらいました。

組合員が集まる機会も減っている中、互いの顔を知り、抱えている問題について語り合い、良い交流になったと思います。来年も開催するつもりなので、是非ご参加くださいね。



※今号執行委員会報告はありません。

組合員交流会/映画上映会

「アイ, ロボット」 (原題 i, Robot)

■ 日時：5月19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〉

映画『アイ, ロボット』は、SF界の巨匠、アイザック・アシモフの「われはロボット」を原案にした映画です。2035年のシカゴでは、人間に危害を加えないという3原則を備えたロボットが家庭に普及して人々は快適に過ごしていました。しかし、そのシカゴでロボット工学の第一人者が謎の死を遂げる事件が発生します。事件の捜査を担当することになったロボット嫌いの刑事デル・スプナーは、事件捜査の過程で感情や自我を持つように見えるロボット・サニーに出会い、事件の裏に隠された真実を知っていくというのが映画のストーリーです。

この映画は、単なるエンターテインメントではなく、近年急速に発展している人工知能(AI)やロボット技術に関する社会的な問題提起も含んでいます。AIが人間の知能を超える時点やそれにより起こる社会や生活の変化を示す言葉をシンギュラリティと呼びますが、この映画ではそのシンギュラリティが到来したらどのような影響が社会に及ぶかを示唆する映画でもあります。

映画では事件の鍵を握るサニーがそのシンギュラリティの象徴的存在です。サニーは自らを改良し続けるAIであり、人間よりも賢くなります。しかし、サニーは人間から教わった感情や道徳も持っており、自分の存在意義や人間との関係に疑問や葛藤も抱きます。そうしたサニーの姿は、実際にシンギュラリティが起きた場合にAIがどのような存在になるかということを示唆してくれます。シンギュラリティが起こると予測されている時期は2045年頃とされていますが、人工知能は私たちの生活を便利にするだけでなく、私たちの価値観や社会秩序にも影響を与える可能性があります。

私たちは、人工知能とどのように共存していくべきか、そして私たち自身が何者であるかを見失わないようにしなければならないと思います。

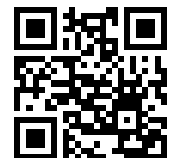


製作2004年、米、115分 監督 アレックス・プロヤス

原作：アイザック・アシモフ、 脚本：アキヴァ・ゴールドズマン、ジェフ・ヴィンター

製作：ジョン・デイヴィス、 配給：20世紀フォックス映画

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。➡





しゃかしのまで

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.17 2023.5.13》

●昭和の頃、スポ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）スポ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、それはスポンのファスナーが開いていることを意味します。（<https://twifukuoka.com/?p=75674> より）

「コロナ明け」カラオケでジェンダー覚醒

5類移行ということで、足掛け3年のコロナ（covid-19）禍での自粛≒マスク生活終了、カッコ付きて「明けた」ことにするみたいですね。今後は医療費やそれに付随する諸費用がほとんど自己負担になるし、感染者/死亡者数も逐次updateされなくなる等、医学的・科学的にどうなん？という面では、なんか床に落とした食べ物の3秒ルールのな感じもします。自主判断に委ねられるとのこと、引き続き「密」に注意して手指消毒やうがい等を心掛けたほうが良さそうです。

「コロナ明け」（直前）のゴールデンウィーク、行楽地や繁華街は席を切ったように大変な人混み、京都なんか真っすぐ歩けなかったと聞きます。ホンマにみんな3年間の空白を取り戻すかのごとく、死に物狂い、血眼で遊びに繰り出しましたね。

かく言うワタシも、数年ぶりの解禁に便乗しましたよ、カラオケ♪そこで展開された目も眩むようなジェンダーギャップ指数底割れホーンの実相は、

改めて衝撃的でした。

属性：オッサンの人たちと歌いまくったのですが、何年かぶりに聴く「ド演歌」の歌詞～それが描く女性像～ときたら！



あの世界で女性は、暖房の効かない北国の旅館の部屋で不実なオトコのためにセーターを手編みし続けるわ、花街のシングルマザーは認知も養育費も要求しないわ、新宿の女は何度騙されても「いつの日かわかってくれる」と信じて縋りつくわ、港の通い妻は服装や化粧ばかり気にしながら、ひたすらオトコの都合に合わせて日本列島縦断しまくるわ、一番鼻息が荒そうなさそり座のお方だって、「地獄の果てまでついていく」「毒は遅効性」とか脅し文句を繰り出しながらも、最後は「強がり言っても一途な女」と腰砕ける…。慎太郎の弟がデュエットで「お前」とウエメセで囁く度に、兄ちゃんの「ババア」発言が思い出されてムカつくし。こういう歌詞が次々と繰り出され、カラオケ免疫力低下のワタシはサイトカインストーム状態。

オッサンたちは時にウツリと視線を蕩かしながら、時に切なそうに眉間に縦ジワ刻みながら、マイクを奪い合うように声を張り上げます。それに反比例して、ワタシはまるで2月の湯たんぽのように冷めていき…。

はい、確かに歌の文句です。虚構です。だがしかし、こんなフレーズを長年にわたってサブリミナルで擦り込まれてきたら、女とはこういうものだと、そりゃあ勘違いしますわな。諸外国にもここまでオ

トコに好都合な女性像を歌い上げるジャンルってあるのかどうか知りませんが、我が子→男児は幼少期からこんなのを聴いて成長するのですから、人格形成に影響が無いというわけにはいかないでしょう。性別を問わず(女性だって洗脳→自主規制の可能性アリですよ)、無意識に(日本の)女性はこういうものだと思われがちで勝手に理想形をこさえて、それに当て嵌まらない女性をディスったり攻撃したり…。堪ったものではありません。

こうなるともう、社会教育の観点から害毒、どこかで取り締まれや! と思ってしまいます。ついでに言うと、『源氏物語』の光源氏はペドフィリアをはじめとする犯罪のデパート。こっちも不可侵の存在として崇め奉るのはエエ加減にして欲しい。

演歌業界も、性的役割分担や一方的な理想・願望を押し付けるのを、そろそろ見直しませんか? 皮肉なことに業界随一の稼ぎ頭である(あった)氷川きよしさんが、軽々と性別の壁を限界突破してしまいました。今がチャンスでは?

「女の敵は女」で終わらせて良いのか?

前号で、東京の女性支援団体『Colabo』への攻撃について少し書きました。その中で、「女の敵は女」に矮小化させるのは違うと言いました。女性同士で角突き合わせている限り、男性は安全圏に居られます。ド演歌に描かれるように女性の主体性を奪っているのは、雇用形態や賃金格差が原因ではありませんか? セクシュアルハラスメントを娯楽のように捉えているホモソーシャルの牙城がびくともしないからではありませんか?

MU関西で今取り組んでいる事案でも、女性上司から女性の部下へのパワハラ問題があります。上司は男性に伍して(おそらく男性の何倍も努力を重ねて)社内の競争に勝ち抜き、「やればできる」という自信を身に着けたのでしょう。それを、同

性である部下にも要求し、できない背景事情には一切斟酌しません。できないことを容認すると、自分が全人類の女性を裏切ることになると信じているかのようです。

しかしながら、彼女がこんにちのポジションを得ているのは、本人の努力以外のさまざまな要素もあるはず。キャリアの中で、ド演歌の価値観を押し付けられることが少なかったり、努力が評価されて労働条件に反映される環境だったり(どんなに努力しても「女だから」という理由だけで、評価の対象にすらならない人もいます)。運も実力のうちであるとしたら、その幸運を独占せず、システムとして平準化していく働きかけも、労働組合として取り組んでいきたいものです。

映画『福田村事件』遂に情報解禁!

今年に関東大震災から100年め。震災の6日後、福田村(現在の千葉県野田市)で起きた惨劇を下敷きにしたドラマが、その当日である9月1日に全国で公開されます。

よく知られているデマによる朝鮮人虐殺の陰で起きていた「朝鮮人と間違われて殺された」ある集団の二重の悲劇とは…。

旬の俳優たちが「出たい!」と手を挙げた野心作。情報は順次追加しますので、是非チェックを!



5月 6月 活動予定					
月	日	曜日	内 容	場 所	時間
5	13	土	機関誌 313 号発行作業 協力ください！	組合事務所	12:00
	17	水	労弁 on-line 学習会（ハラスメント）	組合事務所	18:30
	18	木	・スクール Tomas 争議 宣伝街宣行動 ・三役会議	JR 東羽衣駅付近 組合事務所	12:00 19:00
	19	金	映画会（I, ROBOT）	組合事務所	19:00
	20	土	執行委員会	組合事務所	10:30
	25	木	日本フッソ工業事件 行政訴訟	東京高裁 812	14:00
	26	金	組合員学習会（福祉・介護業界）	組合事務所	19:00
	31	水	労弁 on-line 学習会（有期雇用契約）	組合事務所	18:30
6	1	木	リンクアカデミー（降格・減給）裁判 証人尋問 組合員 1 名、会社側 2 名 多数の傍聴をお願いします！	大阪地裁 404号法廷	10:30 ～ 17:00
	2	金	組合員交流会	組合事務所	19:00
	3	土	機関誌 314 号発行作業 協力ください！	組合事務所	12:00
	7	水	ワールドリンク不当労働事件 調査	大阪府労委	14:00
	8	木	スクール Tomas 地位確認賃金請求事件	大阪地裁 810	10:30
	9	金	組合員交流会	組合事務所	19:00
	16	金	映画会	組合事務所	19:00
	17	土	執行委員会	組合事務所	10:30
	18	日	ユニオンハイキング“稲荷山三角点”	東福寺駅前	10:00
	23	金	組合員学習会（テーマ未定）	組合事務所	19:00
	30	金	組合員交流会	組合事務所	19:00

※団体交渉に参加できる組合員は連絡ください

★他に行事等が入っていない金曜日の夜 19 時～は事務所で組合員交流会を開催します。
軽く飲んだり食べたりしながら近況報告のお喋りをしましょう。
カンパ・持ち寄り大歓迎です。
ハラスメントが起きないようにお互いに配慮して楽しく交流を♡



☆管理職ユニオン・関西の Twitter Facebook Youtube の登録をよろしく！

機関誌リニューアル、試行錯誤中

経費削減も兼ねて、機関誌のメール配信をしています。ご希望の方/団体は、mu-terao@mu-kansai.or.jp
宛にご連絡ください。