



〒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



注目！ 和解をすすめた中労委が、組合和解案を検討・意見聴取もせず、一方的に「事件解決のための勧告」を出す暴挙！

中労委による“立会団交”開催を口実に、会社側弁護士が「救済利益が存しない」と主張！

日本フッソ工業 団体交渉拒否事件再審査 中労委へ「最終陳述書」を提出！

中労委公益委員が立会団交(2月 22 日)後の4月 12 日の調査で、争点とは関係ない“立会団交”が「命令に影響ある」と発言したので抗議、そして結審にさせました。

“立会団交”は、和解はもとより、開催条件なしの確認のもとで応じたものです。もちろん和解も成立していませんし、“立会団交”がまともな自主的な交渉にもなりません。中労委委員が時間制限発言・協議中断、話し合いへの介入発言もあり、実質的な労使対等の「団体交渉」とはなっていません。

会社代理人の主張は、“立会団交”を行ったから「団交拒否」は無くなったと言い出したのです。大阪府労委命令の履行義務は消滅していないし、中労委での和解も成立していないのです。最終陳述書を読んでいただいて、ご意見などあればお寄せください。

(執行委員長 仲村 実)

第1 本件争点について

争点は、「令和3年4月12日、同月16日及び22日付の団体交渉申入書に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか」である。

第2 初審命令の判断の要約

要約の結論は、「本件協議事項は、組合員の労働条件に関する事項であり、義務的団交事項に当たる」である。（略）

第3 根拠がなかった再審査申立人（以下、会社という）の再審査申し立て（略）

第4 会社「準備書面（2）」記載の立会団交について

（1）立会団交は争点とは関係がない。

組合は、会社が行った本件再審査の初回の調査から「会社側に新しい主張も立証もないので結審、命令をお願いします」と訴え主張してきた。（略）

立会団交は憲法28条でいう団体交渉権の成立ではないし、大阪府労委命令による団交の履行でもなく、自主的な団交でもない。立会団交でしかできない状態は正常な労使対等の関係とはいえない。さらに会社主張の「救済利益が存しない」とか、「義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じる恐れは存しない」も、和解が成立せず紛争状態であることからしても失当である。

（2）立会団交そのものは、自主的なものではない。

中労委の立会団交の目的が和解をさせるものであるとするなら、和解が成立しなければ成り立たない。本件に関する和解とは、大阪府労委の命令を前提として考えられるが、本件での会社の対応は団交拒否をしたことを反省し謝罪をする姿勢がない。（略）

組合は立会団交後、労使対等による自主的な団交を求め本年5月2日、会社に本件再審査申し立ての取り下げを要求し、そのための団体交渉を申し入れたが、会社は同年5月9日これを拒否した。

会社は本件再審査を取り下げたのち、団交拒否をしてきたことを謝罪し誠実に団交に応じる表明をすべきであった。会社は、自主的な団体交渉に応じたのではなく、組合が受け入れられない中労委の「事件解決に向けた和解勧告案」を、受諾したと準備書面（2）で表明しているだけである。

（3）会社からの書証の議事録から、立会団交が中身のないことが明らかである。

会社提出の議事録（乙1）の立会団交反訳で豊岡社長は「団交拒否をしたという認識は持っていません」（3p下から9～10行目）との認識を表明している。

会社にとって立会団交は、謝罪をすることなく「行うこと」だけに目的があり、準備書面（2）を出すための目的のみにあつたといえる。

中労委T委員は「ここでいったんこの議題は切らせていただきます」（11p下から6行目）、A委員は「すみません。時間がないもんですから、今日は説明しきれないと思います」（11p下から2行目）と、協議途中で打ち切る役割を行使している。自主的な団交を否定した行為である。（略）

また豊岡社長の「検討します」（11p14行目）、「検討したい」（27p6行目）、「検討させていただきます」（29p13行目）発言も、その場限りの発言で放置された状態である。

K組合員の賞与問題について、「昇給というか、賞与については、まず、規定というものはございません」（3p下から2行目）、評価月数の上と下は「決めてない」（10p1行目）、K組合員の17年と18年の下がった件の話を組合が始めようとした（10p7～12行目）ら、話の途中でT委員、A委員が打ち切っている（10p15～22行目）。

N、Y組合員の昇給差別問題では、「勤続年数とかはそういうことではないです」（13p11行目）、申請してくださいという通達の質問に「ないですよ。ないですけど」（10p下段）、昇進昇格につい

ては、勤続は関係ない。年齢は関係ないの確認では、豊岡社長も確認したが、その後「勤続はある程度は配慮の中には入ってくると思います」と変更している。初めて聞かされた話としては、昇格には上司の「上申」がいる（15 p 4 行目）を始め、組合と日本フッソ工業在籍の3名の組合員が初めて聞いた不明確な曖昧なこじつけ発言がほとんどであった。また比較資料の提出・提示はなかった。

組合から情報公開について豊岡社長に問いただしている途中で、中労委のA委員が口をはさみ勝手な意見を発言（26 p 13 行目～27 p 14 行目）する始末であった。（略）

第5 中労委の本件進行に対する姿勢について

組合は、本件再審査の初回調査で「(会社から)新しい主張も書証提出もないので、結審して早急に命令をだしてほしい」と主張したことは、先に述べた通りである。

中労委の和解案について組合は、立会団交前に「前提は、和解ありきではありません」とA労働側委員に伝えている。組合の和解案を求められたので、2022年11月26日、これもA委員に示している。調査の場でも中労委和解案は、現実的にそぐわないので「受け入れられない」と明確に主張し、その理由を述べ、組合和解案の目的・内容について主旨を述べている。

その一つが「組合から団体交渉の申入れがあった場合は、すべて受け入れる」ことである。これは過去のパワハラ問題時の「証拠があっても、パワハラと認めない」会社に対し、N組合員が裁判を起こして和解で一部責任を取らせることしかできなかった。こうした不正常的な労使関係、特に豊岡社長の姿勢に問題があり、団交拒否を続けているその姿勢改善を求めている。

二つは「組合に解決金（中労委出席することに要した交通費と文書作成に要した時間及び諸費用）・・・万円を支払う」ことである。会社は、これまで団交を拒否し労働委員会で負けたら行政訴訟で先送りする姿勢を貫いてきた。その姿勢転換として組合が無駄に使った時間と費用+ペナルティとしての解決金である。この二点は、中労委において一度も検討がされなかったのである。

中労委の対組合対応は、出来もしない「和解」を押し付ける姿勢であった。そのことは本年4月12日の立会団交後の調査で、強引な調査続行の姿勢に見られた。組合は、組合和解案の検討もない中での「事件解決のための勧告」を受け入れる余地がないことを述べた。

しかし、次回期日を設けると公益委員が発言したので、「何のために期日があるのか明らかにしてください」とした。公益委員は、争点案の答えの提出としたが、提示されていた争点案で了解するとした。

続いて公益委員は、立会団交の議事録提出が必要と言われ、さらに「立会団交が命令に影響する」と発言したので、組合は「本件とは関係がない。関係するとしたら大問題である。会社が再審査申立てをしたのは、大阪府労委の命令に対する再審査である」と述べた。

争点の確認をしたにもかかわらず、公益委員発言「立会団交が命令に影響する」の根拠となる「中労委のどんな規定に基づくものか」と見解を求めた。この点を明らかにすべきである。

第6 まとめ

以上述べてきた通り、会社が再審査を申し立てた理由に大阪府労委で主張したこと以外の新たな主張、立証がない。（略）

また、会社は主張、立証ができないことから、立会団交を行ったことを金科玉条のごとく述べている。しかし会社「準備書面(2)」の主張は、本件大阪府労委命令後のことであり、立会団交を行ったことにより「救済利益の消滅」を基礎づけるものでないし、争点でもない。（略）

中労委が和解を提案しておきながら、組合からの和解提案を全く検討すら行っていないことは、労働者救済機関であるべき労働委員会がそれも中央労働員会が大きな違反をし、本分を踏み外している。

争点での判断の上、会社主張の「救済利益が存しない」、「義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じる恐れは存しない」は事実と反し、いずれも失当であるので、会社の再審査請求を棄却すべきである。

以上

仲間の職場では…

◆ リソー教育/スクールTomas 〈M・T さん〉

学習塾 リソー教育/子会社『スクールTomas』でアルバイト講師の首切り!!

**街頭宣伝行動 7月13日(木)12時~13時、南海高石駅前
裁判 2023年7月27日(木)11:30 大阪地裁 810号法廷**

解雇理由その1 羽衣学園

自習室でスマホ遊びをしている生徒に筆談で注意した業務行為

2022年7月13日、羽衣学園自習室で、M講師が監督業務中、ふるまいが規則違反(執拗なスマートフォンいじり)の生徒(高校生)に筆記にて注意しました。注意は筆談でしかできない決まりでした。その注意文面は「医療現場でスマートフォン依存症は心療内科で投薬処方されるレベルの依存性が高い病気だと報告されています。持ち歩くこと自体を保護者と相談した方が良いと思えます」でした。この生徒は、主任に謝りに行きました。しかし、注意文を見た主任は、別棟にM講師を呼び出しました。生徒に対する注意文を「(生徒への)パワハラ」と決めつけ説教交じりの叱責をしました。

清風南海学園・羽衣学園

それぞれの学園の自習室をスクールTomasの塾教室として使用させている。そこで起こった解雇事件の事実確認や、協力依頼の面談要請を3回も行ったが、結果的には無視を続けている。

解雇理由その2 清風学園

M講師原作「それいけ!ネコじい」の英語版絵本を大阪本部に封書郵送

2022年1月のことで、M講師は英語を担当していたこともあり敬呈したのです。その添え書きに「清風南海」勤務事実を記載したことが、機密保持を求める清風南海の名誉に触れるということです。

「解雇理由その1」から半年以上前のことが、それまで問題にされなかったのに、突然、それも団体交渉の場でリソー教育&スクールTomasの顧問弁護士から発言されたのです。

要求を一切受け入れず、シフトはずし仕事取り上げ!

生徒への筆記注意はパワハラ行為に当たらないし、文面も問題になりません。仮に問題があるとしても文についての注意指導をすれば済むことです。左記の要求に基づき2回の話し合い交渉をしましたが、NOです。

組合の要求は、①シフトの取り上げ、研修を受けないとシフト復帰させないとするパワハラ行為をやめ、通常業務状態に戻すこと。②シフト日数を5月、6月、7月の平均日数・時間以上で実施すること。③8月1日からのシフト設定を行わなかったことに対する賃金補償をすること。④パワハラ行為に対する謝罪と謝罪文書の提出。⑤労働施策総合推進法の完全施行を全社員・講師に周知徹底し、職場環境配慮義務を遵守すること。

高石市教育委員会

清風南海、羽衣学園の自習室で学習塾を行っているスクールTomasの実質解雇の問題」で面談申入れをしました。教育委員会は「私立学校は所管外」なので面談には応じかねますという。大阪府教育委員会に行けということ

またリソー教育内部監査室のみの現状では不備であるので、スクール Tomas 大阪本部側のパワハラ相談窓口を開設すること。

天満労働基準監督署

就業規則の開示をしないスクール Tomas 大阪本部。労働組合が団交を行う中でやっと提示。組合が労基署に塾現場(清風南海・羽衣学園など)での違法状態、就業規則の勝手な改正をやっているのを履歴確認を申し入れた。何度か足を運んだ結果、2023年4月7日に大阪本部に行政指導がされた。

裁判 と 羽衣・高石駅前で宣伝活動継続中！

大阪地裁での裁判は、口頭弁論が本年1月17日、3月22日、6月8日の三回終えています。スクール Tomas 側はまともな反論ができていません。次回は7月27日11時30分、大阪地裁810号法廷です。駅前宣伝は、今年の1月から南海羽衣駅、高石駅で継続して続けます。羽衣学園・清風南海学園の学生も関心を示し、ビラも受け取ってくれています。

※街頭宣伝ビラの内容をまとめたものです。



◆ipc 株式会社 〈S・N さん〉

長期の私傷病休職から復職を目指すS組合員に対して態度が二転三転していた会社でしたが、MU関西のポスティング・情宣行動等を経て6月26日と28日に団体交渉を持ち、職場復帰を前提とした協議が始まりました。組合加入以前のさまざまな行き違いについて、お互いに思うところはありますが、雇用の確保と安定を目指して引き続き詰めていきたいと思えます。

◆信号電材株式会社 〈H・T さん〉

同じく長期の私傷病休職から復職を目指している福岡在住のH組合員も、当初復職の就労先として熊本県の営業所(通勤に片道2時間半!)を提示され、事実上の復帰拒否かと案じられました。組合内部でオンライン会議で細かい点を打合せて不安や疑問を解消し、会社と何度かの書面のやり取りをして、どうにか「福岡勤務」を確保する目途が立ちました。再発防止等を含め、きちんと職場復帰できるよう、こちらも会社と詰め協議をしていきます。



- 管理職ユニオン・関西の組合紹介リーフレットができました。是非ご活用ください。
- じゃばら4ツ折りで、スマートに封筒に入ります。さらに2ツ折りにするとポケットティッシュにも挿入できます。
- 職場・ご近所での配布に必要な方はユニオンまでお知らせください(ティッシュは実費)。



☆解決しました☆

N・N さん

日新冷凍運輸株式会社

3ヶ月の解決金で収束！ 物流会社の統括マネージャーとして働いています

今回トラブルがあった運送会社に転職したのは、令和4年の11月でした。物流センターの所長候補として、課長職で採用されました。

転職後、1週間ほどして3人の従業員（正社員1人、パート2人）から相談を受けました。彼ら彼女ら曰く、現女性所長からつらく当たられ、彼らを追い出すために、以前彼らと険悪な関係だった女性パート××さん（仕事はできるが性格的に問題あり）を復帰させるとの事。パートの女性2人に関しては、ろくろく仕事も教えてもらえず、所長から「仕事ができない」とのレッテルを貼られ、仕事が回らないから××さんを職場復帰させると告げられたそうです。その女性が職場復帰したら、3人とも退職するとの意思も伝えられました。

女性所長に確認を取った所、半月後に職場復帰させるとのことでした。私は労働基準監督署のパワハラ関係の部署に相談するとともに、社内に向けて訴えかけました。その後3人は休職状態に。

数日すると、「社長にお願いされて、帰ってきました。」と、女性パート××さんが職場復帰しました。直後から、私に対する会社のいじめ（パワハラ）が始まりました。

事務職の私に、トラック乗務を強要することから始まり、三重への転勤（労働契約書では、転勤なし条件）の打診。徐々に仕事を取り上げられました。

しばらくし、新規事業の立ち上げを打診され、求人→面接・採用→運行計画→車両稼働まで、すべて一人でやり遂げたにもかかわらず、運行に対してクレームが多いとの言いかけられ、担当を外されてしまいました。以降すべての業務を取り上げられました。

私も、我慢の限界が来ましたので、組合の仲村委員長に相談しました。担当業務の取り上げについて団交をしました。2回目の団交で、会社は再び新規事業の立ち上げを提案してきました。しかし以前と同じようになる事が読めていた事から、仲村委員長と相談し退職を決意。3か月分の解決金にて、話をまとめて下さいました。

現在はおかげさまで、物流会社の統括マネージャーとして、忙しい日々を過ごさせていただいております。

会社は入社してみないとわかりませんが、「何かおかしい」と感じた時点で、早めに組合に相談した方が良いと思います。



6月2日 組合員交流会 報告

(執行委員長 仲村 実)

台風の影響で 5 職場 7 名でしたが、
それぞれの現在の取り組み状況、意見交換をしました！

6月2日(金)午後7時から組合員交流会を行いました。この日は台風の影響で、電車が止まったりで参加予定組合員から不参加連絡も入りました。それでも5職場6名の参加と私の7名でした。

日本フッソ工業のYさんは転勤問題をめぐって総務部長から10時間の缶詰め説得!?!、人権侵害を伴うパワハラをきっかけに2012年3月に組合加入して、団交を20回ほどしたこと、裁判もして謝罪と慰謝料を和解で得た報告をしました。

サーモフィッシャーサイエンティフィックのMさんは、去年の11月に加盟、分析機器の技術サポート・修理などを行う仕事をやってきたこと。吸収合併され、今の会社で人事から「PIPを実施する」「11月で仕事を終え、2023年2月末で退職せよ」との退職勧奨通告を受けたこと。12月の団交で撤回させたが、5月からシフトから外す主な仕事の取り上げに出てきたので、6月8日に団交をすとの報告をしました。

ipcのSさんは、グーグルにクレームのような書き込みがあったというので、とにかく謝ったが、後で間違いと分かった。こうした経緯の中で、メンタル不調になり現在、休職中である。団交をしたが、復職条件が固まっていない中6月6日に出勤せよと弁護士を通して言ってきた(前号機関誌参照/直近状況は5ページに記載)。

枚方市役所勤務のOさんは、職場で嫌がらせや人権侵害があったので5年前に組合加入した。団交という形ではないが話し合いは何度か持ってきた。

副委員長のMさん、㈱カシワバラ・デイズに勤務。以前勤めていた不動産会社では、不当な配転をされ清掃作業をやらされた。会社が吸収された時を契機に現職の不動産管理業務についている。アンタッチャブル状態である。職場で組合加入を呼びかけているが・・・。

それぞれの報告のあと質問、意見交換もしました。そして今後の組合員交流会の持ち方、テーマなどについて意見を聞きました。

私の方からは、月一回は組合員に呼びかけて責任をもってやっていきたいとしました。知人に学者や精神科医がいること、弁護士などからの話を聞くこともできるがどうかに対しては、それもいいということでした。また組合員から話題提供をもらって意見交換をするのもいいのではという意見もありました。この日は、台風の影響もあり8時30分に終了しました。



←他にも

6/23(金)

ゼネラル支部と共催での「賃金」学習会



案内 組合員交流会

話題提供「マイナンバーカード」について

一切拒否し反対する仲村委員長からの話

※管理職ユニオン・関西 YouTube で4回しゃべっています。ぜひご覧ください！

日時 2023年7月29日(土) 午後2時~4時

場所 管理職ユニオン・関西事務所

当日の予定 ・話題提供 20分程、その後、感想・意見交換
・参加組合員の職場報告、懇親会

このようにイベント盛りだくさんのMU関西です。飲食の機会も増えますので、先日の執行委員会で『交流会のオキテ』を確認しました。基本中のキホンを押さえて、みんなが気持ちよく参加できるよう、お互いに気をつけたいものです。

1. 一部の人だけに準備や片付けをさせない(特に女性や組合歴の浅い人に)
2. アルコールに弱い人や服薬中の人にお酒を強要しない
3. フライングで開始せず、終了(少なくとも中締め)時間を予め決めて、帰りたい人が気兼ね無く帰れるようにする
4. 差別・ヘイト(国籍や出自、政治信条や宗教等プライバシーに係る話題)、セクハラ・パワハラ(容姿・体型、既婚未婚の別や結婚家族観、性的指向、性的な話題等組合の交流に不必要、相応しくない話題)につながる言動をしない
5. 相談(電話/対面)や作業中の人に配慮を

※問題行動の被害を受けたり、目に余ると思われることがあれば、三役に報告してください

関東大震災から百年、「差別」を問う映画

『福田村事件』⁹/₁ 公開です。

制作にはドキュメンタリーの名手たちが関わっていますが、ドラマとしてつくられています。

<https://www.fukudamura1923.jp/>

当時のむごたらしい映像とかは、ほぼ出てきません。

凡庸で、さまざまな事情やしがらみ、脛に瑕を抱えた老若男女の、大震災前後から惨劇に到る長い火線…。これは私かも? という場面や動きが随所にあります。

【お問合せ・チラシ追加依頼は、管理職ユニオン・関西 寺尾まで】

同封チラシ参照!



集中連載① 大人の発達障害と働き方 労働組合としての考察

職場で一生懸命に頑張っているのに、理解して貰えない、浮いてしまう…。その原因、実は発達障害かも知れません。それが判明して特性に応じた働き方ができれば良いのですが、幼少期から特性に合わせた教育を受けてきたわけでもなく、自分自身がその事実と折り合いをつけられていない、まして職場の理解は…という悩みの中での試行錯誤も多いでしょう。

組合員のひとりが自ら受けた教育訓練を通して発見した問題点を共有しながら、皆さんと共に考えていきたいと思います。

今号の第一部は受講した教育訓練の内容について体験談を記載します。次号以降に、その感想と組合としての考察を述べる予定です。 《当該執行委員 / 書記次長：寺尾》



■ 私が受講した訓練の概要

パソコン入力を中心とした事務職の基礎訓練科(1か月)

「障害者特例子会社の実際の職場で、Word・Excelを使った集中力の必要な事務訓練を行ないます。会社で必要な入力スピードや精度を体験してください。職場での「暗黙のルール」も丁寧にお教えします。また、模擬面接や模擬面接の振り返りまで行いますので、今後の就職活動の準備ができます」というウリで開始。

■ 実習について

Word、Excelの実習は入力数よりも正確性に重点を置いての入力でした。私の入力スピードは平均よりも少し速いと診断でした。正確性については前半のタイプミスは殆どないものの、集中力が減少してくる後半や指導を受けた後にミスが増える傾向にあると診断でした。

入力データの内容は実際に使用していた過去のデータと思われるもので、手書き文字からの入力もありました。気になったのは、教材として提供された入力データの殆どに個人情報がかかり含まれており、実践的だと思いつつも同時に個人情報保護法の観点から不安に思いました。

職場での「暗黙のルール」ですが、特例子会社ということで所作については一般企業より非常に厳しいです。

まずあいさつについては朝の出勤時、夕方の退勤時の「おはようございます、お疲れ様でした」が徹底されていました。お辞儀の姿勢とか細かい所まで指定がありました。

あと工作中的姿勢はもちろんですが、所作についても無意識で机の下で軽く足を組みだした時にすぐ指摘があり、失敗してつい小さい声を出した時もすぐに指摘がありまし

た。離席時パソコンのロックやシャットダウンの忘れも席を離れたとたんに指摘があり、スキがないぐらい徹底されていました。

同僚に対する配慮は分かるのですが、実習中は 2 人の職員(障害者)がつきっきりで絶えず所作を監視しており、2 人の職員以外にも管理者による監視があり、プレッシャーを大変強く感じ実習中は息苦しさを感しました。

他に気になったのは Word、Excel 入力時に使用する文書が、受講した会社の親会社の企業理念や基本方針を写したもので、(採用選抜後の新人教育を?)この実習訓練によって刷り込ませるように感じました。

さらに、訓練中使用するマニュアルに「上司の命令は絶対」という言葉があったのが非常に気になりました。

実習に必要な範囲のものであるという前提なら分かりますが、その但し書きもありません。教育訓練中に「これはあまりにもおかしい」と感じたときに、冷静に検討してみる必要があると思いました。

■ 模擬面接について

面接は約 20 分間、センター長と管理者、実習中に付き添っている職員 2 人の、計 4 人による面接で自己紹介、自己 PR、応募動機、入社して何をしたいのか、保有したい資格はあるかといった内容でした。

いきなり相手の話をさえぎって話をされることが多いとの指摘がありました。さらに話が長い、自分自身を表に出し過ぎるなどかなりの指摘を受けました。

確かにその通りなのですが、センター長が話される口調にかなりの圧迫を感じ、緊張感を出させて相手の癖を誘発して本心を出そうとする戦略があったのではないかと思います。

模擬面接終了後に行われた評価では、これらの指摘以外に、自分の過去にこだわり過ぎている、何を目標にして取り組まれていたのかが見えなかったなどと辛辣な意見が多く出ました。

それと、取得したい資格について具体的な資格名を出してほしいとも言われました。良い点としては、あいさつが出来ている、書類の受け渡しも問題無く、自分の特性についてしっかりと話されているといった点が挙げられていました。

今後の対策としては、落ち着くことで相手の話をよく聞ける状態にする事、自分を抑える事、素直になる事になるかと思います。

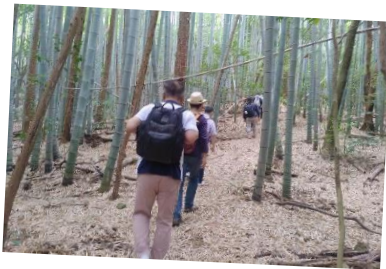
今回の面接で感じたのは、教育訓練を実施した(自社特例子会社に発達障害者を雇用しようとしている)会社が求めている人物像は、おとなしくて自己主張をしない人なのだろうと思いました。

→次号へ続く

ユニオンハイキングで京都のお稲荷さんへ

6月18日の日曜日、管理職ユニオンと連帯ユニオン関西ゼネラル支部の共同企画「ユニオンハイキング 京都のお稲荷さんの三角点239mへ」ということで、参加者9名で京都の稲荷山までハイキングに行ってきました。当日は、快晴に恵まれ、ハイキング日和となりました。

集合場所はJR東福寺駅前で、そこから東福寺を見学しながら住宅街を抜けて山道の入口へ向かいました。東福寺は臨済宗東福寺派の大本山で、国宝や重要文化財などが多数あります。特に山門や禅堂は見事な建築物でした。山道は所々急な坂や階段がありましたが、途中で休憩しながら登って行きました。



三角点239m付近に到着すると、そこからは京都市内や伏見稲荷大社の鳥居が見えて、眺めが素晴らしかったです。そこで皆リュックを降ろして昼食をとりました。昼食は各自用意していて、駅前のコンビニで買った人やお弁当を自分で作ってきた人もいました。冗談を言い合いながら、楽しく盛り上がりました。昼食後は、お稲荷さん鳥居巡回コースに入りました。このコースは、数千もの朱色の鳥居が連なる迫力ある景色が楽しめます。鳥居の間を歩くと、神秘的な雰囲気包まれます。鳥居には多くの人々が奉納した願い事や名前が書かれていました。お稲荷さんは、五穀豊穡や商売繁盛などを祈願する神様で、狐がその神使とされています。

鳥居巡回コースの途中に出ると、一の峯という場所に着きました。ここはお稲荷さんの神域で、本殿や摂社末社があります。本殿でお参りをして、摂社末社で狐の像やお守りを見ました。一の峯からは四辻という場所に向かいました。そこでは、京都市内が一望できる場所があります。天気が良かったので、遠くまで見渡せました。四辻からは白滝コースで下山しました。下山途中には、滝や池などがあり、自然豊かな景色を楽しみながら歩きました。山から下りた後は住宅街を抜けて京都市東山区にある泉涌寺に行きました。泉涌寺は平安時代に創建された古刹で皇室の菩提寺として「御寺」と呼ばれ、貴重な文化遺産もたくさんあります。泉涌寺の境内では紫陽花の花が可愛く咲いていました。



ハイキングの最後は、東福寺駅まで戻り、そこで仲村委員長から近くの自宅に招いていただき、一同お邪魔することになりました。仲村邸では、アイスコーヒーをごちそうになりました。暑い中でのハイキングで疲れた体に、冷たくて甘いアイスコーヒーは最高でした。仲村氏夫婦のおもてなしに心から感謝申し上げます。

今回のレクリエーション企画は、京都のお稲荷さんで美しい景色に感動したり、組合員同士の交流や健康な身体づくりにもなり満足感いっぱいのハイキングになりました。次回のユニオンレクリエーション企画も楽しみにしたいと思います。

〈執行委員 T・N〉

組合員交流会 映画上映会

映画を観よう！



日時：7月21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〉

『樺太1945年夏 氷雪の門』は、第二次世界大戦末期の夏に樺太で起きた衝撃的な事件を映画化した作品です。9人の女性電話交換手は、ソ連軍の侵攻によって、最後の手段による決断を迫られました。彼女たちは、玉音放送後も職務を果たそうとしましたが、ソ連兵による残虐な襲撃を受けました。この事件は、日本やソ連の両方から隠されていましたが、1974年に金子俊男氏が本に書きました。その本が映画の原作です。映画は9人の女性たちの生き様や感情を深く描いています。彼女たちは家族や恋人や夢を持っていましたが、戦争によってそれらを奪われました。彼女たちは自らの命を犠牲にして日本人としての誇りと責任を守りました。その姿は人間の尊厳や生命への畏敬を感じさせるものです。

また映画は、当時の樺太の風土や生活も美しく再現しています。主演の女優たちは9人の女性たちの個性

や感情を見事に演じています。二木てるみさんは班長である関根律子役で、リーダーシップと優しさと勇気を兼ね備えた女性を演じています。他の女優さんたちもそれぞれに印象的な演技を見せています。

映画は、日本のことだけでなくソ連（現ロシア）にも関係した歴史的な出来事を題材としています。樺太は日露戦争後に日本領となりましたが、1945年にソ連が不可侵条約を破棄して侵攻しました。その結果、約60万人の日本人が強制的に引き揚げさせられ、その過程で多くの犠牲者が出ました。その事実は長年にわたって隠蔽されたりしていました。この映画はその真実を描いた映画といえます。

映画は公開当時、ソ連側からの圧力や反発を受けて上映が中止されるという事態に見舞われました。その後別の劇場で公開されましたが、当時の日本ではソ連との友好関係や戦争からの脱却が重視されていて、この映画は十分な評価を得られませんでした。

しかし、今日では、この映画は戦争の惨禍や人間の尊厳や生命への畏敬を訴える力強い映画として、日本映画史における重要な作品として再評価されています。

製作1974年、日本、109分、監督 村山三男、脚本 国弘威雄、配給：東映洋画

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。➡





●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://twifukuoka.com/?p=75674>より〉

ジェンダーギャップ指数 125 位には直球の処方箋を

残念な話ではありますが、驚きません。順位が上がる要素が皆無なのですから。もう小手先の対処療法ではどうにもなりまへん。ということで、ジェンダー語るならこの方たち!という王道・直球勝負の書籍を紹介します。

『別冊 NHK100 分 de 名著 フェミニズム(教養・文化シリーズ)』というムック(税抜き¥900-)です。著者名をみただけで怖気づく向きもあるかも知れませんが、まあ、そんなに食わず嫌いしはらんと…。この分野における現代の第一人者が、それぞれのテーマをコンパクトにわかりやすく解説しています。とにかく、トップバッターの加藤陽子さんのパートだけでも是非!!



加藤さんは東京大学大学院人文社会系研究科教授で専門は日本近現代史、代表的な著書に『それでも日本人は「戦争」を選んだ』があります。というより、菅内閣のときに任命拒否された日本学術会議のメンバー候補の1人と言ったほうが、記憶に新しいでしょう。まさに碩学中の碩学。いちどお目にかかったことがあります、本当に優秀な人はアホを馬鹿にしないのです。そして、めっちゃキュート♡

とにかくジェンダー/フェミ周辺のオナゴは男にモテへんやつが眼を吊り上げてキキキやかましいだけと思うてるアナタ、加藤さんは違いますよ。何しろ「ご進講」といって、アキヒトさん夫婦が現役だったときに皇居に呼ばれて講義したくらいのパランス感覚にも優れた方です。オフレコということで伺ったそのときの逸話は、目が点になるくらいアナキーでしたが。

その「アナキスト」と自他共に認める伊藤野枝が、加藤さんの執筆部分です。加藤さんの定義では、アナキストというのは政府転覆を企む過激派ではなく、お上をあてにせず共同体で連帯して物事を解決していく人びとのことで、番組の山田あかねディレクターの言う「弱い者が弱いままで生きられる社会」を目指すのがフェミニズムなのです。