

# MU・関西 ニュース

第68号 2002. 11. 09

管理職ユニオン・関西」ニュース

〒530-0044 大阪市北区東天満2-2-5 第二新興ビル605

TEL06-6881-0781

FAX06-6881-0782

e mail : [sodan@mu-kansai.ne.jp](mailto:sodan@mu-kansai.ne.jp) HP : <http://www.mu-kansai.or.jp>

発行 : 管理職ユニオン・関西 / ユニオンあゆみ

## 管理職ユニオン・関西第7回定期大会のご案内

執行委員長

既に2002年10月5日発行のMU・関西ニュース67号で御案内のとおり、規約第13条に基づき定期大会開催を招集いたします。

日時：11月23日（土）13時～16時

場所：エルおおさか（府立労働センター/京阪・地下鉄「天満橋」駅から西へ5分）

終了後、懇談会予定（会費1000円程度）ご参加ください！  
（詳細は事務所まで）

管理職ユニオン・関西は「自立・連帯・協働」をテーマに「明るく、楽しく、元気を広げよう！」と発足して6年を迎えました。現在男女、年齢、雇用形態に関係なく働くすべての労働者にリストラ解雇が日常的に発生しています。それだけに管理職ユニオン・関西は更に足腰を強くして労働者の生活、権利を勝ち取っていく必要があります。又、管理職ユニオン・関西を必要とする未だ参加していない多くの労働者の方の為にも力を蓄積していく必要があります。組合員の皆様に大会参加と積極的な発言をしていただくように要請致します。

# 管理職ユニオン・関西 結成5周年おめでとう大会

10月27日（日）に盛大に開催しました。参加有難うございました。

# 解決おめでとう

## 長かった！ 11ヶ月間の闘争を振り返って

アル中・L・ラン忘

当時、私はそれまで2年間に渡って、ほとんど休憩なしの1日11時間労働を強いられていました。挙句の果て、身心共に疲れ果てダウン。1週間の検査・加療のため、会社を休まざるを得ませんでした。然し、去年12月3日、1週間休暇後の職場復帰に際し、3時間の早出に無理があったことを理由に、労働基準法を守って元の出勤時間に戻して欲しいと要望したことが、会社との全面対決を余儀なくされる結果となってしまいました。理解を得ようと数回、社長と話し合いの機会を持ちましたが溝は深まるばかり、社長は、労働基準法を守っていたのでは会社は潰れてしまう。3時間の賃金を給料から引くと言って譲らず、1週間休んだ間に代わりを入れたので（休む当日、会社に電話、症状を説明したにも拘らず）出勤時間の解決を見るまで、出勤を見合わせてくれと言って来る始末でした。

同12月10日、管理職ユニオン関西に入会、12月18日に第1回の団体交渉を持ちました。双方、初体験と言うこともあって、色々ありましたが大濱書記次長の采配でなんとか組合としての交渉案件の確認を見るに至りました。ところが、その後の私に対する会社の処遇は極めて、過激、且つ非情なものでありました。年の瀬に、問答無用、いきなり半分以下の給料を銀行口座に振り込まれた時の口惜しさは、今もって忘れることは出来ません。只の一度も無断欠勤・無断遅刻せず、真面目に働いた8年間を想って一瞬、啞然としました。会社の意図が、この機会に社員である私をパートに降格させることに有ったのだと悟りました。

会社との本格的な戦いはこの時から始まりました。会社は、「業務命令権」と「ノーワーク・ノーペイの原則」を楯に、組合を無視した大幅時間短縮と、それを理由とした半分以下の賃金カットを断行して来ました。これに抗議した2002年2月6日の第2回団体交渉は両者相容れず、止む無く地労委への提訴に踏み切ることになりました。不当労働行為第7条1号「組合員であることを理由とした不利益取扱い」違反です。

2回目の「調査」を経ても「審問」に入らないので、少しばかり勉強して、不当労働行為第7条3号「支配介入」違反でも提訴しました。些か拡大解釈が過ぎたかもしれませんが、戦う意志表示を地方労働委員会に示せたと思っています。それから合計4回の「調査」を経て、やっと第1回「審問」に漕ぎ着けることが出来ました。この「調査」の期間中は、会社サイドの和解案の提示に対し、公益委員の心証を悪くしない配慮に細心の注意を払いました。第1回の私の主尋問を1ヶ月後に控えた期間は、毎日が「審問原稿Q&A」の作成と法理の勉強に明け暮れました。「Q&A」作成に当っては、私なりの工夫を幾つか致しました。それまで傍聴した組合員の「審問」から、証人は「聞かれたことにだけ答える。自分の考えを述べてはいけない」と、それなりの理由が有るにせよ、理不尽な制約を受けていることに注目しました。出来るだけ『補佐人』に問題の核心を提示した質問をしてもらい、自分は簡潔明瞭な回答をする。審問の中盤以降、場慣れした頃から証人である自分の言葉を増やしていく。

2時間の審問時間を1時間半と考える。3部構成のストーリーを構築する。審問後、公正委員の脳裡に少しでも『映像』として残るような作品に仕上げる。次回の反対尋問に備え、事実関係の点検をする。反対尋問で言質を取られるような懸念が有れば削除する。会社証人の反対尋問で、尋問した方が効果的な問題は温存しておく。第2回の「反対尋問」でも「審問原稿Q&A」を作りましたが、これはもう、全く、徒労に終わってしまいました。私の想定した次元とは、余りにもかけ離れた尋問だったからです。反面、会社の不勉

強を知って余裕が持てました。尋問中は、大濱書記次長のアドバイスを守って、公正委員の心証を良くするような態度と答弁を心掛けました。この時期、仕事中は出来るだけエネルギーに振舞うよう勤め、会社の挑発に乗らず、毅然とした態度を通しました。

一方で、私は労働基準監督署にもよく足を運びました。「過去2年間の未払い賃金」の請求問題が未解決だったからです。昨年の12月末に申請してから今年の5月迄、何度か会社に内容証明書を発送することを考えましたが、正式な労働基準監督署の算定金額を待ちなさい、との大濱書記次長の言葉に従いました。再三、主任監督官にお願いして、やっと5月に公式の算定額が提示、会社への口頭による業務命令がなされました。

然し、会社に支払いの意志は有りません。かねてから、公的機関の決定には従うと公言してたにも拘らず、全く約束を守らない会社に業を煮やした大濱書記次長は、私に簡易裁判所に「支払い督促」をするよう指示されました。10日後の7月初め、地方裁判所から「補正命令」が届きました。正式に弁護士に委任、裁判が始まったのです。地労委での審問開始が7月、裁判開始も7月と同時に事態は進行して行ったのです。

その後、労働委員を介して「過去2年間の未払い賃金」をセットにした非公式な和解案の打診が有りましたが、こちらの腹を探っているような、迷っているような内容だったので、検討しておきますと言うことになりました。かなりの組合員の方が、地労委と裁判の同時進行で会社を追い込んでいく戦法を取って成功しておりますが、私の場合もこの戦法は大きな威力を発揮したと思います。

9月、社長の主尋問の前に、労働委員を介して先日の和解案に対する回答を求められましたが保留して頂き、社長の主尋問が始まりましたが、正直、全く生彩のないものでした。

尋問が終わり、帰り際、労働委員の「ええ、返事待ってるで」と、笑顔の一言が鮮明に心に焼き付きました。

いよいよ、10月24日に「社長反対尋問」が決定したのです。この反対尋問の原稿にはその間際まで苦しましました。しょっ鼻で動揺する尋問をぶっつけ、矛盾点を暴き、数々の労働基準法違反と不当労働行為の実態を裏図ける証言を取っていく。社長の予想される反論を覆す資料を用意しておく。不当労働行為の証明に直接関係ない尋問は時間切れを考慮して後に廻して置く。裁判との絡みを考慮した尋問をする。

そして、10月24日、何とか纏まった原稿と、成否2つの和解案を用意して地労委に向かいました。どんな時にも、最善・最悪を想定し、対応の準備を怠らないよう心掛けて来たからです。将に、機は熟し、風はこちらに吹いていました。審問室に入ってから、徹底的に戦う姿勢をパフォーマンスしました。傍聴席には熱い組合員の眼差しが有り、社長は「反対尋問」のプレッシャーを前に躡んでいるように見えました。この勢いに乗じて、労働委員会の和解説得の条件を、何処まで組合の意向に沿ったものにまで押し込んで行くことが出来るか。そして、11ヶ月間の攻防の末、同日、管理職ユニオン関西・結成5周年を目前にして、遂に、地労委での勝利和解による決着を見るに至りました。然しながら、私の戦いはまだ終わった訳では有りません。来年の2月18日まで現在の職場での勤務が続きます。最終決着は、4月末日を以って完了することになっています。その日まで、未だ、予断を許さぬ火種を抱えています。最後の最後まで気を引き締めて戦っていく所存であります。思えば、今回の戦いは私にとって、長く苦しい戦いでありました。当初は、海のものとも山のものとも分からぬ、無我夢中の日々の連続でありました。ここまで戦うことが出来たのは、ひとえに、仲村書記長、大濱書記次長は勿論のこと、F執行委員を初めとした大勢の組合員のお力添えがあったればこそと、心より感謝しております。本当に有難うございました。

最後に、私事で恐縮ですが、辛くて長い闘争期間中、自らの心の動揺を抑え、いつも明るく前向きに協力してくれた妻に「有難う、ご苦労さんでした」と労いの言葉をかけてやりたいと思います。

# 解決報告

○ 50歳

突然の退職勧奨で始まった私の争議も、10月11日、退職金の上積みと、今後双方とも不利益になるような行為を一切しないという合意書に調印し、円満に解決いたしました。ここにいたるまで、多くの仲間のご声援や、何十人という方々に親身に相談にのっていただいたこと、厚く感謝いたします。

簡単に争議を振り返ってみますと、5年余り勤めていた、書店の店長職を売り上げ低下の責任を問われて退職勧奨を受けたのが今年の1月。当初はすんなり辞めるつもりだったのですが、「自己都合で辞めて欲しい。懲戒解雇などになれば、君の経歴に傷がつき、再就職にもひびくだろう」という、会社側の変な理屈に反発して、MUに加入しました。1度の団体交渉で会社は退職勧奨を撤回し、親会社(市販地図の出版・特注地図の製作印刷)の営業マンとして再スタートをきりました。

それから1年半、退職を決意したのは、業界の構造的不況。市販地図はカーナビ等の普及で急速に市場が収縮。特注地図は値崩れで受注できても利益なし、という状況で、会社の売り上げも大幅減。同業他社が次々と倒産、大手に吸収されるなどの状況で、会社の提示した和解条件を了承。このような業界の動向のなかで、10年やって一人前という特殊な地図製作の営業を定年まで勤める自信を喪失。退職勧奨時の不誠実や、正規の手続きによらない就業規則の改正等、主張すべき点は社長との個別面談等で主張し、一応の謝罪を得て納得。以上の点を判断して、新しい道を選ぶことにしました。

私のささやかな争議の体験ですが、感じたことを列記します。団交や、加入通知の効果で雇用が継続している人は、会社はスキあらば再度の攻勢をしかけてきますので、一件落着などと夢にも思わず、つねに組合の行事等に参加して多くの仲間との交流を図られた方がいいと思います。私は、それは出来たと思っていますが、仕事の面では、真摯さを欠き会社に再度の攻勢をつけいるスキを与えてしまいました。

「敵は少なく、味方は多く」これには、完全に失敗しました。同僚から総スカンを食ってしまいました。「Oさん、あんたなあ、会社の労基法違反とか言うけれど、いま会社がどんな状況かわかってるんか?こんな苦しい時に労基法を守れというても仕方ないやろ。会社は労基法を守りました。人件費が上昇しました。倒産しました。これでは元も子もないやろ。言いたいことあるんやったら、やることやってから言え」経営陣の発言ではありません。複数の同僚の発言の要約です。受注価格が下がって、手当ても要求せずに休日出勤したり、持ち帰り残業をしている同僚とすれば、成績最下位で定時にさっさと帰る私の存在が納得できなかったと思います。では、どんな方法があったかと思案しても、慣れない仕事で要領よくテキパキと仕事をこなす定時で帰って成績中位なんて芸当は到底出来ないし、残業代も出ないのに月300時間も働きたくないし…これといった妙案が浮かんできません。この回答は白紙のまま、新しいページをめくることにします。

団体交渉等に多く参加させてもらったことは、大変貴重な財産になりました。多くの仲間との交流が深まり、経営側(その姿勢はピンからキリまでありますが)の次の手もある程度読めるようになりますし、なにより自分自身の問題が客観的に見えてくる、という予期せぬ効果がありました。とはいえ、自分自身の問題はなかなか冷静に見られないものだと、今回もつくづく痛感した次第ですが…

さて、今後のことですが、ちょうどサラリーマンを25年(飲食12年・小売8年・営業5年)やったので、ここらでサラリーマン生活に区切りをつけて、野望は抱かず、小さなアキナイをしようかと思っています。多くの仲間から、いろいろな情報や、アドバイスを頂き、本当にありがたく、つくづく仲間は財産。いい組合と出会ったと思うこの頃です。

## 闘争の解決から新たな出発へ

会社との闘争結果として、退職を余儀なくされ新天地を求める組合員が増えています。しかし、再就職は容易ではなく、また孤独な活動です。闘争後の皆さん、再出発に向けて互いに情報を提供し、励まし合いませんか。例えば、履歴書や職務経歴書を客観的に評価し合いませんか。面接やハローワーク通いの帰りに、事務所に立ち寄って、パソコンのスキルアップの勉強をしませんか。組合の活用はあなた次第です。どんどん活用しましょう。

# 解決しました

H

化学薬品を取り扱う中小企業で秘書として12年8ヶ月働いてきましたが、9月6日、社長より退職勧奨を受け管理職ユニオン・関西に加入。2回の団交の末、この10月末で退職することになりました。

社長が私を辞めさせようとしていることに気づいたのは、退職勧奨を受ける一ヶ月前でした。きっかけは7月末、きちんとした説明もなく、社長から来客対応のため受付へ座席を移動するようにと命令されたのです。納得できず移動しないっていると翌日、今度は総務畑の専務が出てきて高圧的に「社長命令は絶対なのだから素直に従え。」「秘書の仕事に差し障りが出ます。」という私に「仕事は減っているんじゃないのか。」確かに、社長は自分自身が暇ということもあって、私に与える仕事は個人的に行った飲み屋の支払いなどろくなものはありませんでした。思い切って「秘書は必要ないということですか。」と聞くと「まあ、そういうことやな。」私を重宝しいろいろな頼み事をしてきた専務のあまりに急な変わりように、これは変だと思ったのです。

このあと、会長の秘書も兼務していた私は何か情報がないかと会長宛てのMをチェックしてみました。すると、そこに「Hさんに辞めてもらおうかと・・・」という言葉が・・・。社長から会長へ相談のメールでした。「一番の理由として使いづらい。私自身もさほど忙しくないので任せる仕事もない。また、専務から秘書の仕事は減っているんじゃないのかと言ったときに顔色が変わったので、うまくいくと向こうから辞めると言い出すかもしれない。」とあり、それに対して会長も「経費節減の大義名分があればいいのでは。」と返答していました。愕然とし、頭の中が真っ白になりました。女性社員の給与や資格等級などの差別に我慢できず、考えてほしいと役員全員に申し入れたりと自分の意見をきちんとやってきた結果がこれかと・・・。

2年前、亡くなった創業者の息子というだけで社長に就任。経営者としての努力、勉強などまったくせず、「社長業をさっさと辞めてエジプトに行くのが夢」などと平気で社員に言うような社長のことを尊敬できず、会社にも嫌気が差していたところでしたが、そんな人から解雇を言い渡されるだなんて。しかも長年お世話してきた会長までもが「冗談じゃない。私のプライドが許さない。言われる前にこちらから辞めてしまおう」と思いました。が、いまだき時代遅れの封建的な社風で、女性は給与も低く、結婚したら退職するのが慣例。勤め続けても待遇はより悪くなる。それがわかっているため、言われるまま会社を去っていった人たちをたくさん見てきていました。私自身、2月に結婚したばかりでそのときも「いつ辞めるか考えているのか。」と聞かれました。こんなくだらない慣例を破りたい気持ちと生活もあって仕事を続けてきましたが、やはり会社は、既婚女性社員は必要ないと考えていることがはっきりしました。このまま辞めれば会社の思う壺、社長と専務がうまくいったと悪代官のように笑う姿が浮かんできました。悩んだ末、精神的にはつらいかもしれないけれど後悔はしたくない、会社の思うようにさせないことでプライドを保とうと思いを直しました。

翌日にはネットで見つけたこのユニオンに相談するため、主人と一緒に訪問しました。そのとき、仲村さんから「まだ退職勧奨を受けてないのだから、座席移動はやはりしないと揺さぶって相手がどう出てくるか見てはどうか」とアドバイスされました。アドバイス通りにしてみると、社長は「秘書の仕事に加えて受付業務もやってほしい。」と言ってきたので席を移り、周りに悟られないよう明るく仕事に励んでいました。

私から退職という言葉を待っていた社長は痺れを切らしたようで、一ヶ月後の9月6日に退職勧奨をしてくれました。この間、対抗するにはどうすればいいのか本を読んで勉強し、「どうしてですか。辞めません。」と何回も口に出してロールプレイングし、いつ呼ばれてもいいように常にポケットに録音テープを忍ばせていました。心の準備はできていたとはいえ、面と向かって辞めてほしいと言われるとやはり動揺しましたが、なるべく平静を装い、怯む姿を見せませんでした。はっきり断る私に対し、社長はまったく聞く耳を持たず、自主退職するしか道はないと言う口ぶりで、とにかく考えてくれの一点張り。仕方なく辞めさせたい理由を文書にしてもらうことを約束させ、このときは終わりました。

この社長の態度から一人で戦うことは難しいと判断し、すぐユニオンに加入。解雇理由の文書を渡されるのと引き換えに「加入通知書」と「団体交渉申込書」を突きつけました。社長は私がユニオンに入るとは思ってもみなかったようでかなり動揺し、専務を近くの喫茶店に呼び出し、二人でこそこそ相談していましたが結局、何の名案も浮かばず団交に応じるしかない観念したようでした。

9月30日に第一回目の団交。大浜さんをはじめとするこちら5人に対して、会社側に社長は出てこず、専務を代表とする総務関係の男性3人。専務は開口一番、「大の男がこんなことで・・・」と信じられない言葉を発しました。そのうえ「退職勧奨ではない。辞めることを考えてくれないか、無理なら他の方法を一緒に考

えましようと言う意味だったのに、うちの会社は社員に対してそんなに冷たくないはずだ。それがこんな組合なんかに入って、青天の霹靂だ。」と、まるで私が会社を裏切ったかのような物言いでした。その後も専務は嘘を並び立て、都合の悪いことには「私は知らない」と白を切りました。私はと云えば会社を敵に回していることに緊張し、言いたいことも思うように言えず、煮えくり返る思いでただ話を聞くことしかできませんでした。

2回目は10月11日。「秘書業務は廃止、営業事務として働くなら在籍も可能。辞めてもらえるのならば、退職金を倍出す。」と言ってきました。会社に残ることをまったく考えていなかったものの即答は避け、今まで会社が結婚する女性に対して如何に差別してきたか。また私に対して、退職勧奨してから一人だけ会議に呼ばないなど不当な扱いをしたこと、結婚するときに退職を予定する発言をしたことが男女雇用機会均等法違反であることなど、言えなかったことを一気に吐き出し、本気で怒っているという姿勢を見せました。その効果もあってか、会社に今後の対応をどうするのかきちんと文書にして出させたときには、少しだけ条件が良くなっていました。あとは退職金額の折り合いだけでしたが、ぎりぎり妥協できるラインをなんとか確保したこと、早期に解決したかったので相手の気が変わらないうちに合意することにしました。

大浜さん、Fさん、Oさん、Nさんには本当にお世話になりました。自分一人じゃない、一緒に戦って助けてくれる人がいると思うだけで心強く、三ヶ月間耐えることができました。泣き寝入りせず、社員をモノのように扱う卑劣な会社と戦い、自分が思っていた筋書きで勝てたことに本当に満足しています。ありがとうございました。

## 解決しました

S

私はある機械部品メーカーのサラリーマンです。途中入社で勤続17年になります。従業員は約60人の中小企業です。非組合員13名が呼ばれ、今後1年契約にすると言われました。今会社と組合で話しをしており、組合が一年契約を了承すれば非組合員もそうなのとの話でした。従業員のモラルの低下、業績の不振が理由とのことでした。

急にそんな話を聞き、私は目の前が真っ暗になりました。定年まであと7年あまり、会社をクビにされたら、今の厳しい雇用情勢から見てそう簡単に次の仕事が見つかるとは思えません。1年後には契約解除になるかも知れません。仮にもう1年契約されても次の年には……。そういう不安が募る一方、私は労働問題にはこれまで全く関心がなく無知でどうして良いやらわかりませんでした。組合は不満を持ちながらも会社の方針なら仕方がないとの様子。私以外の非組合員もあきらめているようでした。

あきらめきれない私は夜、自宅のパソコンに向かいました。インターネットで何回か検索していると出くわしたのがユニオンでした。画面では中年のおじさんが笑っていました。

翌日早速ユニオンに訪問しました。会社から1年契約にすると云われどうしたらよいかわからないと相談しました。大浜さんから言われたことは、今私の立場は定年60歳まで働けることが会社との契約になっている。もし1年契約にサインをしたら一年後に契約打ち切りを言われても、何の文句も言えず会社を辞めなければならないとのことでした。そんなアホナ。会社は何の苦労もなしに簡単に人を辞めさせるとは。

長年この会社に勤め人並み以上に貢献してきた自分が何でそんなめにあわなければならないのか。納得できない。組合が同意しても、他の同僚が同意しても私は納得できない。そんな思いで私はユニオンに加入し、仲村さんや皆さんの指導を受け、早速会社にたいして私は1年契約には同意できないと通告し、組合加入通知書と団体交渉の申し入れを提出しました。

提出した翌日会社は忙しく会議をしたり電話を架けたりしてこの問題に対処しているようでした。2日後会社は組合員を集め社長から1年契約は撤回すると聞かされました。また私も社長から個人的にその話がありました。書類を提出してからわずか3日のスピード解決でした。組合員の皆もあきらめかけていたことが解決しほっとしていました。どうしてそうなったのかはわからずに。

仲村さん 大浜さん本当にありがとうございました。目先の問題は解決しました。しかし自分がこれまで労働問題に全く無知だったことを痛感しました。これを機会に少し勉強しようと考えています。

## 私は、(株)Bソフトというゲーム制作会社に勤めておりました。

私が入社した時は、会社が設立されてから1年程しかたっており、従業員も50名程度の比較的小さめな会社でした。ただ、仕事は大変やりがいのあるものであり、充実した日々を送っておりました。しかし、この会社で1ヶ月勤めた後、ある日突然解雇を宣告されてしまいました。働いていた期間は短いものですが、誰よりもよく働いて会社に貢献していたつもりでしたので、解雇は非常にショックなことでした。解雇理由も「部下を叱った為」とのことので到底納得できるものではありませんでした。

そんな時、管理職ユニオンの存在を友人に教えてもらい、色々相談させてもらいました。問題解決のための相談に乗ってもらえただけでなく、辛いときに精神的な助けとなり大変ありがたかったです。会社の方とは2度の団体交渉を行いましたが、会社側から解決のための誠意ある言葉を聞くこともできず、あまり実のある交渉は出来ませんでした。これ以上会社と関わっていると、時間を浪費し私が損するだけであると判断したので、最終的には解雇を受け入れました。なお、解雇交渉の材料になればと思い、残業代未払いの件で労働監督基準署に指導をお願いしました。労働監督基準署では、会社の状況がいかに酷いかという事を細かい所まで訴えると、すばやく対応していただきました。(会社側が就業規則を隠匿したり、月200時間近い残業があったりした事を訴えました。)会社側もこの件に関しては早めの対応をしてくれ、11ヶ月分の残業代として156万円を支払わせる事が出来ました。

今回の出来事で、本当に色々な事を考えさせられました。私の体験から一つアドバイスしておく、解雇はショックな出来事ですがなるべく早く現実を受け止めることが大事だと思います。そして過酷な現実を受け止めたら、これから先どう行動すれば自分にとって一番マシになるのか。それを早めに考えることです。色々なケリのつけ方があると思いますが、みなさんも自分で納得できる終わり方が出来るようにと思います。

## 原稿を募集しています！

あなたの経験、または意見を大募集しています。(組合員・非組合員を問いません)

内容は特に限定しませんが、ユニオンの大会方針『明るく！楽しく！元気を上げよう！』

『自立・連帯・協働』に基づくあなたの文章をください！

また、組合員の皆さんの仕事や再出発も応援しています。どんどん紙面を活用してください。

例題：解決しました！ 就職しました！(苦労談) 事業を開始しました！

会社にこうして居座っています・・・・・・・・・・・・・・・・E T C

締め切り：毎月月末

できれば、メールもしくはフロッピーを郵送してください。(Faxも可)

字数は特に限定しません。

編集委員募集中です！(お手伝いください)

連絡は教育宣伝部(大浜)まで

## 解決は自分で導くもの

組合活動は“やってもらう”“やってあげる”の依存関係ではありません。会社依存から単に組合依存にかわっただけでは解決にはなりません。あなたの“どうしたいのか”について、あなたが“どうするか”を決め、あなたが“主体”とならなければ何も始まりません。私達は、組合員が会社への依存から脱し、自立して生きていくために、本人の主体性に基づいて、組合員が相互協力し問題解決をサポートしています。あなたの取り組み次第によって、その解決も違ったものになります。より納得できる解決を導くために組合活動や学習会に参加し、様々な問題で闘争している組合員と交流し、自身の問題への取り組み方を考えてみましょう。「組合員の です」とお電話下さい。参考になる交渉などをお知らせします。積極的にどんどん組合を活用しましょう。

## 労働相談ホットライン 2002年10月4・5日

今回は金曜の正午前にテレビニュース2局で放映されて、直後は4回線の電話がフル操業となりました。反面、土曜の相談数がぐっと減って、職場で働いている人達への周知の方法で考えさせられる面があったように思います。6月のホットラインで多かった遠方からの相談が、今回はほとんどありませんでした。(新聞・テレビとも関西限定だったため) 年齢別では20代がトップで、リストラの嵐が若年層にも及んでいるのがはっきりとわかりました。パート、アルバイト、契約社員の相談が多く、正社員の相談も、部課長級の間管理職からのものが少なく、ほとんどが係長以下の人からの相談でした。雇用の形態が大きな変化のなかにあるように感じられました。7日(月)にあった2件も含め、総数は59件でした。

### 相談内容(重複あり)

倒産・破産	1	経営悪化・雇用不安	4
解雇	5	退職勧奨・退職強要	5
賃金未払い	6	その他未払い	3
降格・減給	1	出向・配転・転籍	2
労働条件	18	職場環境	4
いじめ	11	メンタルヘルス	3
再就職・求職	3	退職条件・雇用保険	2
その他	5		

NO	性別・年齢	内容
1	男	企業内組合との二重加入は?(問題なし)
2	女 54	測量関係。退職勧奨
3	女 20代	上司と感情的トラブル。退職した
4	男 38	職場で干されている。退職勧奨。
5	男	運送。労働・雇用条件。
6	男 20	工場勤務。上司が暴力。趣味の押し付け
7		同僚の話。定年短縮(60を55に)
8	女	ハロ-ワ-クの紹介で就職。条件が違う。
9		いじめ。就職まもなく退職。
10	女	郵便局。多忙。昼休み以外にも休憩欲しい
11	女 22	派遣先でいじめにあう。
12	男 44	夏季ボ-ナスなし。雑用にかりだされる。
13	男 46	工場閉鎖。遠方への配転が心配。
14	女	経営者の妻。女子社員の扱いに悩み。
15	男	公務員。外因性うつ病。
16	男 65	失業中。職安が雇用保険認定しない。
17	女	病院。夜勤時、休憩とれない。
18	女	パチンコ景品、買取。いじめ、労働条件。
19	女	研究室。同僚が働かず、しわ寄せ。
20	女 24	介護職。見習い期間、正社員登用に不安。
21		退職問題。
22	女 26	職場いじめ。労働問題。休みとりにくい。
23	男 53	不動産。不当な取り扱い。
24	女 60代	パート。月15から10へ。仕事減少。
25	男 48	職場いじめ。退職勧奨。
26	女 57	百貨店。退職させられた。再就職出来ない
27	男 54	技術で入社。販売もやられた。
28	男 41	1ヶ月病欠。夏季ボ-ナス出ず。
29	女 40	契約社員。退職強要。
30	女 40	契約社員。上司との人間関係に悩む。
31	男	給料遅配。1年経つがパート扱い。

3 2 男 3 7 仕事のトラブルで自己退職。退職金の質問  
 3 3 男 2 8 契約内容の変更。  
 3 4 女 3 9 介護休業の後、解雇されそう。  
 3 5 男 6 1 運送。解雇されそう。  
 3 6 男 退職届不受理。次の就職きまっているのに。  
 3 7 女 勤務地変更心配。人員少なく有休とれず  
 3 8 男 契約社員。雇用の再契約について。  
 3 9 男 2 9 病欠、無断欠勤で懲戒解雇（本人連絡済）  
 4 0 男 6 7 40年勤務。労働条件、退職金の問題。  
 4 1 男 2 4 試用期間延長。納得いかず退職。  
 4 2 男 5 5 土曜出勤強制。残業代不払い、等。  
 4 3 女 6 3 営業ノルマ問題。  
 4 4 男 3 1 勤続13年、長年にわたり、給料遅配。  
 4 5 3 9 上司との個人的金銭の貸借問題。  
 4 6 男 5 7 急に解雇された  
 4 7 女 6 4 会社倒産の危機。給与一部未払い。  
 4 8 男 5 2 勤続26年、9月自己退職、退職金問題  
 4 9 女 2 9 病欠4ヶ月、職場復帰したいが・・・  
 5 0 女 職場いじめ。行動を監視されている。  
 5 1 女 3 2 パート3年半、雇用・労働条件。  
 5 2 男 上司がその上の上司にいじめられている。  
 5 3 女 大手スバ、パート。労災問題。  
 5 4 男 4 3 夏季ボーナス半減、さらに減給。  
 5 5 希望退職断って配転される。  
 5 6 男 入社6ヶ月。パート待遇、正社員なれず。  
 5 7 男 4 7 うつ状態で休養中。いじめ、ひどい。  
 5 8 女 会社倒産、賃金未払い。  
 5 9 女 2 6 1ヶ月休んで、退職になった。

相談日 件数	電話人	男女	年齢	身分	職種	会社規模
4日 46	本人 52	男 28	10代 0	正社員 25	事務 5	1000人以上 9
5日 11	妻 2	女 25	20代 10	アルバイト・ パート 7	営業販売 4	500~999 1
7日 2	母 3		30代 6	派遣 1	研究技術 4	300~499 1
	知人 1		40代 8	契約 6	現場作業 5	100~299 4
	同僚 1		50代 8	試用期間中 2		30~99 4
	部下 1		60代 6	失業中 3		29人以下 12
不明		6	21	15	42	28

## 第二回定期大会報告と液晶事業閉鎖件

T 電子工業労働組合機関紙より 2002.10.26

平成 14 年 9 月 29 日第二回定期大会を開催し大会成立を宣言し、会計報告、活動報告、今後の活動方針等を話し合いました

### 第二回定期大会の協議決議事項

- 1) 組合役員代表は執行委員長は Y、その他 3 名執行委員を選出した。書記、会計等の業務を執行部で分担補佐しておこなうこととする。
- 2) 今後の活動において、当面当組合及び執行部は大阪地方労働委員会の中で続訴中である会社の団体交渉の拒否や支配介入、不誠実団交について救済を求める活動を主体に行う。個々の懸案事項については、上部団体である管理職ユニオン・関西に活動方針や意思決定をゆだね、当組合全体で取り組むべき事項が発生すれば組合員の中で意思をまとめて頂きその声のもと執行部も組合員も一緒に活動を進める。(全体で取り組む問題は執行部主体や執行部任せではなく組合員主体になってもらい活動する。)
- 3) 今までは液晶生産中心だった組合員が半導体等いろいろな部署に分散した為、今までのように各班で取りまとめた組合費の徴収が困難になっている。そのため今後は組合員各個人が各月の 7 日までに組合口座に振り込むこととする。(組合口座は下記参照)また振り込み額は振り込み手数料を含め月 2000 円とする。組合からのお願いです。振り込み手数料を節減するため例えば 3 ヶ月前納するといった形で振り込み手数料を節減にご協力をお願いします。
- 4) 組合規約の変更 第 6 条(資格喪失)3 項の「組合費を 6 ヶ月滞納したとき」を「組合費 3 ヶ月を滞納したとき」と規約を変更する。
- 5) 組合費より前任執行委員で必要経費分を支出する。

### 12 月一杯での液晶の事業閉鎖について

10 月 17 日に 2002 年下期の事業計画の説明を受けました。下期 6 ヶ月で 120 万分で 10, 11, 12 月に前倒しで 120 万分とし 1 月以降は液晶の事業を閉鎖するとの内容でした。社長、S 室長、\*ヤ・ブとの間で決めたとのことであつた。また今後の事業展開については決まっていないとのことで説明は受けていません。

「2002 年下期の事業計画と今後の事業展開」については 6 月 21 日の団体交渉で、現在の人員でそれなりの給与や賞与を支払うような計画を検討し 8 月終わりには液晶生産の方向づけをおこなうとのことであつた。組合は地代、交際費、会議費、販売管理費の節減がされていないことを指摘し、更なる経費節減の努力を求めた。7 月にこの協議事項で組合が団体交渉を申し入れたが会社は引き伸ばし、10 月 3 日の地労委で証言をしたところです。事業閉鎖をきめながらそのあとの人員をどのようにするかも分からないといった社長以下経営陣の無責任なやり方や誤魔化し方、だまぐらかし方は変わっていません。H 氏の機密漏洩などと従業員をあおり、当組合にウソをつき、取締役である K 氏や O 氏が給与や報酬を引き上げていたことや、経営の失敗(バックライト事業、IT 事業、メンテナンス事業等)をどさくさにまぎれてこの期にごまかそうとするものであり会社に対し抗議する。基本的にデタラメな経営をしておきながら人員削減はありえないと考えています。今後組合員の中で断固雇用確保で進めるのか、生活保障をもとめるのか、どうするのかを議論して頂き執行部に今後の方針を上げて頂きたい。

### H 氏の問題について

H 氏の件については、個別事項でありますので大会の決議どおり上部団体で全て対応となり個人的にも上部団体に加入しています。今後裁判も視野に入れていきますので詳しくはいえませんが、10 月 3 日に H 氏が K 氏をはじめとする一部経営陣の不正や団交拒否を陳述する事への嫌がらせであると考えています。彼は陳述に至るまで K 氏やその他の会社関係者にも是正するよう訴えてきたようです。また一方で会社は仕事を上げるなど悪質な嫌がらせをし彼の件での団体交渉も拒否し続けていました。(地労委に団体交渉拒否で 9 月に申し立て済み 10 月 3 日陳述)このように彼の居所をなくし嫌がらせを会社はしていたのです。

## 液晶部門終息に対する回答要求書(天理電子労組)

平成 14 年 10 月 25 日、会社は従業員に液晶部門を同年 12 月一杯で終息すると発表されました。同年 6 月 21 日の団体交渉で、会社は今現在の人員で受注をうけてそれなりの利益を上げて賞与も支払えるような検討をするを約束されています。組合は同年 8 月 12 日に「2002 年度下期経営計画及びその後の事業展開について」の団体交渉を申し入れています。今だ会社は団体交渉を引き延ばしておられます。

液晶部門の終息を発表された以上、今後の事業展開や部門閉鎖後それにかわる仕事やの人員計画をどうしていくのか同年 10 月末日までに文書にて回答を求めます。

また従業員へ発表されたおり、K取締役が液晶部門が 12 月一杯で終息することがシャ - プと正式に決まったと発表されました。液晶部門終息が正式に決まったとされる根拠 ( シャ - プとの正式な書面や資料 ) の提出を求めます。

### 「こらえてばかりで委員会 第 5 回記念開催！」

向寒の折から、朝夕は、めっきり冷え込む昨今。発起人の S です。組合員の皆様、如何お過ごしでしょうか。なんと、我々の委員会が、あの朝日新聞の夕刊に大きく取上げられました。その後の反響も大きく大学の教授との対談も行なう予定になりました。今後とも皆様から注目される委員会にしたいと思えます。なさて先日の委員会にも、たくさんの組合員の方々にお集まり頂きまして、有難うございました。前回は、「だまっとなら連」の方の講義をお聞きしました。多少私どもと、異なる点もあるかと思えますが、会社から、不当な扱いを受けて、少数で会社のいやがらせに対して闘っている点は、共通する点があったと思えます。会社に言って、胸をはって元気よく「おはようございます。」「行ってきます。」と言えば、自分に対しても心が、はれるし、会社側もそうは、無視できないよ。と言う言葉なんかは、何らかの参考のなったかなと思えます。この前の講義で参考になった事を今後の対会社にたいしてご活用いただければ、開催した甲斐があります。さて第 5 回目ですが、組合員の方々から、なかなか平日の夕方は、参加できにくいというご意見もあり、第 5 回目という筋目ということもあり、土曜日の夕方に開催することにしました。議題は、一応模擬団交を予定しております。現在ますます、経済状況も悪く、いっこうに景気の回復はみられません。ますます企業のリストラは、進むと思われまます。委員会の仲間も最近会社からのいやがらせが、激しくなり団交する機会が、増えてきました。私も 5 日に会社側と半年ぶりに団交をいたしました。委員会の仲間も多数参加して頂き計 11 名の人数で団交にのぞみました。

と、言うことで今回、団交の経験者に模擬団交をしていただき、まだ、団交を 1 度も経験していない方は、今後の予習になり非常に勉強になって参考にしていただければと思えますし、経験のある方でも次回の団交の為に復習の意味にも何らかの参考にしていただければと思えます。是非、多数のご参加お待ちしております

### 第 5 回「こらえてばかりで委員会」

日時 11月30日(土) PM:6時~8時

場所 管理職ユニオン関西 事務所

参加費 1000円 ポッキリ

参加資格 会社でいじめられている方どなたでも(忘年会他何でも相談しましょう!)

申し込み方法 電話受付 TEL06-6881-0781

## アンタッチャブルにたたかうぞ！

1) はじめに

I

「Y農機(以後YN)で何があったか知らないが、Y西日本(YNN)は迷惑な事だ。」とYNNの常務K氏は、第3回団交で私を叱責した。この言葉が、私が受け続けている「関連会社をまたぐ退職勧奨」を最も射ている。私はH11年6月21日Y西日本建機(YNK)へ出向させられた。翌7月YNKはYディーゼル(YD)の関連会社数社と合併してYNNとなった。彼らはYNK時代、全社員の1/3に当たる30数名を削減していました。そこに出向者を押し付けられた、彼らの心境は察する。このため、私は、京滋(営)所長のN氏へ「出向受け入れ拒否」をYDへ言うべきであったと、迫った。

彼は「それは言った、しかし合併を控え聞いて貰えなかった。」と、答えた。こうした中で、彼らは更にYDにあおられ、風当たりをエスカレートさせた。私は渦中に身を投じられた、「迷惑な事」だったので

2) 退職勧奨 私はH10年10月YNが募集したコース転換を申請しました。だが申請は無視され、逆に転籍 退職勧奨に悪用されたのです。H11年6月1日YDの人事部長H氏は「YNも要らないから返すと言って来たYDも厳しい1年様子をみるが場合によっては辞めてもらう。」と勧告した。翌年6月13日出向先のYNNは「YDの指示です。」と前置きし、私に退職を迫った。

3) 団体交渉

翌月の団交でYDは、そうした事(退職勧奨の強要)を把握していなかった。申し訳なかった、YNNを注意したと、謝った。それはない、その証拠に、私に退職を迫ったYNN取締役のM氏は、頭を下げるでなく、一言も発しなかった。この姿勢(意思表示)が事実を語っているのです。要するに手のひらを返えされ、あしらわれたのです。その後も数回団交を重ねましたが、Yの姿勢は一貫しており「法に触れるとあればひとまず応ずる。」だけ、進展はない。

4) 法的対処の模索 イ) 未払い残業代請求

まず法的に対処し易い未払い残業代請求を、「賃金不払い」として労働基準監督所へ申請しました。また行政指導を受け拒否したものは「支払い督促」を裁判所へ提出するつもりです。

ロ) 本丸(YN, YD) 攻めへの模索

Y農機の詐欺まがいの行為

コース転換制度を悪用し、要らないから返すと言うY農機の行為は、労働契約にもとづいて労務の提供を行うことを順備している労働者の、使用者に対する信頼ないし期待を裏切る、使用者の仕事剥奪の詐欺行為である。これは労働契約の基礎を破壊する行為として債務不履行を構成すると考える。

Yディーゼルの屈辱的仕打ち(退職前提の出向受け入れ)

YNNへの出向は、職務内容の変更を伴う業務命令であるが、その出向及びに職務内容の変更は、ただ退職に追い込むと言う不当な動機、目的の為に合理的理由がない。使用者は労働者を異業種の苦痛な仕事に就け、その業務遂行に不可欠(技術講習会等の受講)措置も取らずして「会社が期待する実績が上がってない。」と退職勧奨の強要を行った。又社員をおおるなどの卑劣な行為、これは労務指揮の名を借りて、労働者に出向先での仕事を通じて、精神的肉体的に屈辱感を与え、労働者の仕事に対する誇りと、名誉等の人格権を侵害した違法な不法行為を構成すると考える。

ハ) 損害賠償の請求

以上により、人格権侵害の不法行為に基づく損害賠償を、Yに対して請求出来ると判断する

5) 結び もう限界！こまねいては！潰される！YDがこれまで私にかした行為を、法に照らして問うてみる。

以上

事務所の運営は組合員全員の手で

# 月に1度は参加しましょう！

私達の活動の基本は、相談者・加入者が闘いを始めた時、その闘いをサポートすることにあります。皆さん、月に一度は組合活動に参加しませんか？有給休暇を取って事務所に来ませんか？この不況で労働相談は後を絶たず、交渉や闘争も増え、事務所業務は非常に多忙になっています。労働相談、団体交渉要員、地労委闘争、裁判傍聴など、組合員の皆さんの応援をお願いします。

## こらえてばかりではありませんで！ともに闘いましょう！

鉄鋼大手会社S社の元請運輸会社であるSK社に勤務していた。当時堺事務所に勤務しており、良い部下見識ある上司に恵まれ張りのある人生を歩んでいた。2000年10月リストラの対象に私が選ばれたと突然上司から伝えられた。我が耳を疑ったが役員からの指示であると言われ、事実であることを認識した。翌日から後任者への申し送りが開始され約1ヶ月後の11月1日付けで、本社雇用開発室への辞令が出た。雇用開発とは名ばかりのリストラ促進の専門セクションである。着任早々「ハローワーク通いをしてくれ。」と業務命令を受けた。毎日職安と人材センターや新聞での求人広告との葛藤で、深まりゆく秋の景色を感じている時間さえなかった。履歴書も30通は書いただろうか。ほとんどは戻ってきたが、数件は面接までこぎつけた。

訪問すると50代は2名、30~40代が40名程、20代も数名いた。どこの会社へ行ってもほとんど同じく、私よりも若い世代が圧倒的に多い。面接官は若い人から優先的に選ぶ。私を断る時の彼らの皮肉まじりの顔が今でも浮かんでくる。聞いてくるせりふも似たようなものだった。「あなたは大手の一流会社の社員なのに、何故リストラされたんですか。」採用する気などは、はなから無いくせに一応聞いてくる。こちら「50代になればよそで再勉強するように言われて。」と答えておく。12月中旬頃に会議室に呼ばれた。我社はこういう場合ろくなことはない。会社は君を不要であると考えている。ハローワーク通いも大変だろう。と言われたので、まだまだ頑張れる旨を述べると、社長がやめると言ってるんだよ。と切り口上。目の前が真っ暗になった。まさかと思ったが、やはり甘かったのだ。最初からそのつもりだったのだ。

即刻組合に泣きつき年末から年始、2月迄に3回団交をかさねた。結果2001年4月茨城県鹿島の子会社I社へ行けとの業務命令でしかも現場の綱取りだという。私は2年程以前より手のリウマチがあり力をいれると非常に痛むことを言ったが、取り敢えず行け、その時は考える。ということだったので鹿島へ赴任した。半年もするとやはりひどく痛み出して、医者からの診断書を会社へ出した。会社は仕事はしなくてよい、と言ってきた。日に日にリウマチの痛みがひどくなり、鹿島で団交を再開した。家から通える近くへ行かせると訴えると2002年3月大阪阪神の尼崎の子会社H社へ行かせてくれた。しかし、鹿島で馴れぬ現場をやったからか、以前よりの持病である椎間板ヘルニアがひどくなり、坐骨神経痛になった。尼崎のH社へは10日程通勤したが、結局動けなくなり40日程の期間入院するはめになった。5月中旬からまた通勤したが、子会社の社長は辞めさせると相当わめいたそう。すまないとは思いますがもともと親会社の無理難題が招いた結果だから私は悪いとは思っていない。むしろ親会社を訴えてやりたいくらい、腹立たしいかぎりである。会社からすれば私は勝手なやつだと思うだろうが、ここまでへたに追い込んだのは誰だといいたい。もっとも他の社員から見ればそういう羽目になった私が馬鹿だと言うだろう。「君もいずれ俺と同じ経験をするよ」と言ってやりたい。その時君が堂々と会社と戦えるんだったら、立派だと言ってやりたいが、だいたい気が抜けて会社のいうがままだろう。人は所詮その程度しか他人の事は考へぬものだ。退院後も坐骨神経痛は痛み、通勤すら苦痛であった。会社へ出ても笑顔どころか痛みをこらえて苦虫をかむ心境であった。週に一度は近くの病院へ行くために午後三時に退社させてくれるが、回復するには数年かかると医師から宣告されている。最初の頃は仕事をしない危険人物であった私だが、相当努力をしたからか最近少しものを言うようになった。特に一緒に仕事をする女性たちが笑顔で話しかけてくれるのが嬉しい。

### 新入組合員学習会

11月30日(土) 14:00~16:00 組合事務所

管理職ユニオン・関西とは、どのような労働組合なのか。組合の活用法、リストラ対応策、団体交渉の進め方、事務所での対応などについて学習します。悩んでここに駆け込んだのはあなただけではない事を知り、実体験を語り合うことによってストレスを発散し、会社社会とは全く違う集まりを実感します。そしてそれぞれが抱える問題を考え、どのように解決していくのか、アドバイスを受けながら客観的に考える機会でもあります。新入組合員の方は必ず参加して、より早い解決を目指しましょう。

今まで参加されていない組合員の方もぜひ参加してください。

# 地労委闘争必読！！地労委を活用する方法とは？

## 「いわゆる不当労働行為なるものについて」4 ・ 争議対策部【F】

前回に続きセクシュアル・ハラスメントの種類と不法行為及び構成要件について記述します。

セクシュアル・ハラスメントの綴りは、sexual・harassment で、日本語の訳語としては「性的いやがらせ」が多く使われています。セクハラは、セクシュアル・ハラスメントの略語です。セクハラの実態の仕方はいろいろありますが、ある程度、普遍的に認知されているのは、「職場での相手の意に反する性的言動」というもので、これを大別すれば「対価型」と「環境型」の二つに分けられます。その典型例については「指針」で次のように示されています。

### 〔対価型セクハラ〕

- \* 職務上の地位や権限を利用して不利益や利益をあたえるもの。
- \* 相手に対しての措置が性的言動を受け入れたり拒絶したりすることと対価・ 対償関係にあるもの。  
(典型例)
- \* 事務所内で事業主が女性労働者に性的な関係を要求したが、拒否されたため解雇した。
- \* 出張中の社内で上司が女性労働者の胸をさわったが、抵抗されたため配置転換した。
- \* 事業所内で事業主が日ごろから女性労働者にかかる性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため降格した。
- \* 事業者が被用者に指示して、人目につかない場所に連れ込み、業務的指示を行なおうとして、被用者に恐怖感を与えた。「以上、事業主・使用者・上司・同僚男性を含む」

### 〔環境型セクハラ〕

- \* 労働環境や就労環境に著しく悪い影響を与える性的言動。職務の遂行や能力の発揮などに支障が出たりするもの。  
(典型例)
  - \* 事業所内で事業主が女性労働者の腰や胸などをたびたびさわったため、苦痛に感じて就業意欲が低下している。
  - \* 同僚が取引先で女性労働者にかかる性的な内容の情報を意図的・継続的に流布したため、苦痛に感じて仕事が手につかない。
  - \* 女性労働者が抗議しているにもかかわらず、事務所内にヌードポスターを掲示しているため、苦痛に感じて業務に専念できない。
- 「以上、事業主・使用者・上司・同僚男性を含む」対価型と環境型によるセクハラの実態や法制については、アメリカ、欧州連合をはじめ、世界的に見てもほぼ同様のものになっています。
- 対価型セクハラは、被害者が要求を拒否した場合、その不利益が解雇・降格・減給等の形で顕在化するためセクハラの実態は容易ですが、環境型セクハラは「就業環境の悪化」と抽象的な定義となるため、どのような言動がそれに含まれるのか、どこからが違法となるのかなどについては、曖昧な部分があるといえるのです。セクハラの実態については説明を加えると次のようになります。

### 「職場」の範囲

通常、就業している場所以外であっても、業務を遂行するところであれば取引先・出張先をはじめ、接待や打ち合わせのための飲食店・宴会場・顧客の自宅・車中等もこれに含まれます。仕事の延長として開かれる宴会や懇親会・慰安旅行・運動会などが職場のといえるかどうかは職務との関連性、参加メンバー・参加が強制かどうかで判断されますが、実質的に業務の延長線上にあれば職場に該当すると考えるべきでしょう。

### 「相手」の対象

セクハラは男女の区別なく双方が加害者にも被害者にもなりえますが、改正機会均等法では、日本の現状を踏まえて「女性労働者」のみを対象にしています。

したがって「職場での相手の意に反する」という場合の「相手」とは女性だけを指します。しかし女性が男性に行なうセクハラについても、これを防止して行くことが望ましいことはいうまでもありません。今後、男性に対するセクハラについても、アメリカのように法的なフィールドのなかで扱われることが予想されます。

## 「意に反する」の意味

相手の同意のないもの、相手が望んでいないものの事で、相手の意に反するものをいいます。つまり相手が合意していればセクハラにはなりません。

ただし本人は親愛の表現のつもりの方であっても、相手が嫌悪や不快を感じればセクハラになります。従って当然、同じ行為であってもセクハラになる場合とならない場合が出てきます。それを不平等のように感じ、疑問を持つ人がいますが、これは他人の家屋に無断で侵入するのは違法でも、個々の人間関係の濃淡により、親しい人については承諾があれば問題は生じないというのと同じです。

### 「性的言動」の内容

性的な内容の発言や行動を指します。発言には、性的な冗談やからかいを口にする事、食事やデートに執拗に誘う事、性的な事実関係を尋ねること、性的な風評を流すことなどが、行動には、性的な関係を強要すること、女性の身体を必要もなく触ること、猥褻な図画を配布すること、みんなの目のふれる場所にヌードポスターを貼付することなどが含まれます。

### \* ジェンダー・ハラスメントとは

セクハラ防止に当たっては、「ジェンダー」の視点も大切です。ジェンダーとは、生物学的な性ではなく社会的・文化的に形成された性差・性別のことで、ジェンダー・ハラスメント(gender-based harassment)とは、そうした意識にもとづく不快な言語を指します。「男らしさ・女らしさ」といわれるものや、「男の役割・女の役割」といわれるものがそれで、典型的な例をあげれば、コピー取りや電話番をあたかも女性だけの仕事と決め付けるような意識、単純反復の仕事を女性にさせるのはあたりまえと考えるような意識などがジェンダーにあたります。

とかく一般の男性は、セクハラを性的なもの、卑猥なジョークをいうとか、身体にさわるとかの言動だけに限定して考えがちです。しかし女性を「おばさん」呼ばわりしたり、女性だけにお茶汲みをさせるといった意識、考えるのは男性で処理するのは女性といった価値観は、女性を社会性差で差別し、就業意欲の低下をもたらす、セクシュアル・ハラスメントにもつながっていくのではないかと。そうした意識や先入観はけっしてセクシュアルなものではないものの、セクシュアルなものを根幹で基礎づけていくのではないかとというのがジェンダー・ハラスメントの視点です。

これに関連して厚生労働省の「研究報告」では、男女の役割を固定的に考える性別役割分担意識を次のように分類しています。

- ・自分の領域を女性に侵害されたくないとして、女性を職場から排除するような意識。
- ・女性従業員を対等な労働力として明確に否定しないまでも、軽く見る意識。  
(女性だけにコピー取りをいいつける)
- ・女性従業員を対等な労働力として明確に否定する意識。  
(女性に仕事は無理などという)
- ・無意識のうちに性別役割分担意識をもっている場合で、往々にして男性中心の職場でみられるもの。  
(職場にヌードポスターを貼る)

そして均等法においては、ジェンダー・ハラスメントはセクシュアル・ハラスメントには含まれていませんが、それがセクハラを生む土壌ともなるとして、これについても十分な配慮を求めています。公務職場におけるセクハラ防止対策としてつくられた人事院の規則では、「性別により差別しようとする意識にもとづくもの」として、「女性には仕事はまかせられない」「女性は職場の花」などと発言することなどを、ジェンダー・ハラスメントとして明確に禁止しています。企業においてもこれからの進むべき方向として、ジェンダー・ハラスメントにも積極的に取り組むことが求められます。

因みにジェンダー・ハラスメントは多くの場合、女性に対してのみ向けられますが、「男だったら徹夜で仕事をするのはあたりまえだ」とか、「男のくせに根性がない、もういっぺんいってこい」というような言動も、ジェンダーの観点から望ましくありません。これについても排除していくようにすべきです。

ジェンダー・ハラスメントは決してセクハラ概念を際限なく拡大していくものではありませんし、またたとえば、女性のお茶汲みそれ自体を禁止するというものではありません。来客があり、女性社員にお茶を入れてくれと頼んだらジェンダー・ハラスメントになるのかといえば、そうではありません。問題となるのは、女性社員を対等な労働力として扱わず、女性はお茶汲みくらいしか出来ないと決め付け、女性にお茶汲みだけを強いるということです。

お客様には女性がお茶を出したほうがビジネスがうまくゆく、プラス面があるというのならそれはそれでいいわけあります。これからはどんな場合でも、女性にお茶汲みやコピー取りをさせることは出来ない。逆に

男性だけにお茶汲みやコピー取りをさせなければならないのか……。そんな心配は杞憂でしかありません。仮に男性だけにそれを強いるということになれば、アメリカなどで生じている逆差別の問題と同じになってしまいます。

そんなふうには発想するのは、セクハラ問題に対する過剰反応であり、セクハラの正しい理解ではありません。長い歴史のなかで培われてきたジェンダーの意識を変えていくのは容易ではありません。無意識にジェンダー・ハラスメントを行なっていることもあり、本人に明確な加害者意識がない場合もあります。

また、そもそも何がジェンダー・ハラスメントにあたるのかをつかむのはむずかしい面があります。男女によっても、職場によっても、また世代や地域によってもそのとらえ方や感じ方はことなります。したがってジェンダー・ハラスメントについては、企業や職場ごとに何がそれに該当するのかをディスカッションし、相互啓発しながら、継続的な取り組みのなかで排除していくようにしていくことが大切になります。

以上。

今回は「グレーゾーンの判断基準とセクハラで問われる法的責任」について記述します。

## 書籍紹介 「戦争中毒」

アメリカの漫画家、反戦活動家が著者の改訂版を緊急邦訳した本  
ジョエル・アンドレアス著、きくちゆみ監訳、合同出版株発行、定価1300円+税  
先月10月25日発行された漫画風の本です。サブタイトルが「アメリカが軍国主義を脱け出せない本当の理由」となっている。初版が出たのが湾岸戦争の翌年の1992年、今回の改訂版はあの9・11事件が起こり、ブッシュ政権が「世界に対する終わりのない戦争」「対テロ戦争」とした章も増補されている。アメリカの税金の圧倒的支出が軍事費である事に始まり、アメリカの侵略史＝先住民（インディアン）への虐殺的戦争、メキシコ領土の略奪、フィリピン、プエルトリコ、グアムを植民地にしたこと、アメリカ海兵隊の侵略戦争の数々をわかりやすく短く紹介しています。これが第1章で「明日なる運命」、2章「冷戦と自称“世界の警察官”の功績」、3章「新世界秩序」、4章「対テロ戦争」では、「あの人たちは、どうしてこんなことをしたの」に答え、「オマ・ビンラディン」のメッセージの動機表明を含め、これまでのアメリカのテロ支援国家の事実、テロ組織支援も記載されている。その後の章、5章「軍国主義の高い代償」、6章「軍国主義とマスコミ」、最後の7章「軍国主義への抵抗」では、ベトナム反戦闘争、湾岸戦争時の反戦デモと続く抵抗の歴史とその根拠が述べられている。本の結論は、私と同様、「戦争中毒患者」＝金、天然資源、市場、資本主義権力を求める戦争屋と闘う勢力を広げようということであろう。

アメリカ合衆国ができる過程から侵略戦争屋の今日までがよくまとめられていて、漫画風なのでわかりやすく読みやすい。日本でも有事立法化の問題に直面しています。まず組合員のあなたが立読みして見て下さい。そして友人や子どもさんにも進めてほしいと思います。

（書記長 仲村 実）

**活用しよう！勉強しよう！  
求めています、書籍・感想文**

ユニオンではいろいろな本を貸し出していますのでご利用ください。必ず貸し出しノートに記入して返却するようお願いいたします。また、良い本などがあればご提供頂ければ幸いです。また、書籍紹介文や感想文も募集しています。どしどしお寄せください。（教育宣伝部:ユニオン狸）

## 11月度の組合員交流会（文化部の旅も合流）

11月度の「文化部歴史探究の旅」は、箕面のもみじを愛でます。勝尾寺などを周って、ウォーキングしましょう。天気はたぶん快晴！闘争中の組合員もそのご家族も、解決後求職中の組合員も、大空を仰ぎながら必ず訪れる各々の快晴を心に描き、元気を取り戻しすひとときにしませんか！。

# 11.17勝尾寺・箕面もみじ狩り大会！

春のお花見は“関西ユニオン交流会の花見大会”に合流しました。多くの組合員が参加し、他労組との交流を深め、有意義な時間となりました。気がつけば色づく秋、再び他労組との交流を兼ねて交流会を予定しています。皆さん参加して後半戦の展望を考えてみましょう。詳細は大浜までお尋ね下さい。

## 情報システム委員会からのお知らせ

パソコンは操作すれば操作するほど、少しずつ上達します。まずは慣れることから始めましょう。初心者の方、大集合です。キーボードが打てなくても大丈夫。お気軽にご参加ください。組合事務所で楽しく勉強しましょう。また当日お手伝い頂ける方も募集しています。可能な範囲でお互いを助け合いましょう。

**パソコン勉強会予定** 事務所まで電話で予約をお願いします。お気軽にご参加ください。

場所：ユニオン事務所 日曜日 時間 13時～17時  
第11回 11月10日 エクセル入門一回目・基本操作  
第12回 12月08日 エクセルの使い方 :応用篇

### 情報システム委員会 スケジュール

12月4日（水）午後6時30分から