

MU・関西 ニュース

第69号 2002. 12. 07

『管理職ユニオン・関西』ニュース

〒530-0044 大阪市北区東天満2丁目2番5号 第二新興ビル 605号

TEL 06-6881-0781 FAX 06-6881-0782

E-mail : sodan@mu-kansai.or.jp URL : <http://www.mu-kansai.or.jp/>

発行 : 管理職ユニオン・関西 / ユニオンあゆみ

第7回定期大会成功！

大会宣言

政府の政治経済政策は有効な改革を打ち出せず、深い沈滞が日本を覆っている。労働環境もかつての中高年労働者のリストラから現在では若年層を巻き込んで整理の対象としており、労働条件は正規雇用を減らし、非正規雇用が中心となりつつある。

10年位前まで人々は少なくとも青年期までは明日への希望に満ちて生きていた。いまや生まれた瞬間から絶望が始まる時代となりつつある。

管理職ユニオン・関西は労働者が明日への希望を持てる生き方をできるように協力し、断固として闘う。自殺者、精神的病いの労働者が確実に増加していることにクサビを打ち込もう。

小さな組合・ユニオンの実践が、いずれ大きな波になる事を目ざし、第7回大会では、ニューユニオンを立ち上げ、新たな一步を踏み出すことを確認し、ユニオン運動の発展と「明るく・楽しく・元気をひろげる」運動へ大胆に取り組むことを宣言いたします。

2002年11月23日

解決おめでとう

「旬」のようなもの

0 執行委員 2 期目

この秋は、私の人生にとって、ちょっと長めの秋休みでした。前の職場を退職し、次の仕事を模索し始めたばかりという、人生の端境期。売り上げノルマの圧迫感、同僚の冷めた視線、月曜朝の憂鬱、それらから解放されて、しばらくの間、おもしろい精神を放し飼いにしていました。ところが3週間もすると、能力(とくに集中力、瞬発力)が、日に日に落ちていくのが自分でもはっきりわかりました。自由な時間はたっぷりあるのに、勤めていた頃には、ヒマになれば、あれもしたい、これもしたいと思っていたことが何一つできないのです。本を読んでいても、多忙な時に寸暇を惜しんでする読書ほど身につきません。これはヤバイ。このままでは、海辺に捨てられた自転車のように、あっという間に錆び付いてしまう。そう思って、とにかく毎朝7時に起きること。日に4~5時間、MU 事務所で電話番や団交応援に行くこと。残りの時間を新しい仕事の準備にあてること。とりあえず、この3つを決め、実行することにしました。

会社勤めをしていた頃は、週に2度ばかり平日の夕方に事務所に来て仲間と談笑し、土曜の午後の3時間ほど電話番をするというのが、活動のパターンでしたが、平日の昼間に事務所に詰めていると、かなり様相が違っていました。団交はもちろん、地労委の補佐人、相談者との面談、経営側や弁護士からの問い合わせへの対応。とにかく、けっこう忙しくて、「ああ、自分にとって、今が組合員としての旬なんだなあ」とおもいました。

旬 変な言い方だけど、やはり、旬という言葉しか思いつきません。また、組合員であるかぎり、専従以外は旬というものがあって当然だし、あるべきだと思っています。突然会社にクビを宣告されて MU に駆け込んできた。即日加入、団交申入れ こんなケースでは、「稽古不足も幕は待たない」本人の意思にかかわらず、いきなり旬の季節に放り込まれて、右往左往するわけですが、80%くらいの満足度の結果が得られれば、きっとよい季節だったと振り返ることができるでしょう。問題が起きた当時の会社との雇用関係が消滅し、転職したり、事業を起こしたりした人は、当面そちらに全力投球するのが当然ですから、一頃より事務所に来る頻度が少なくなるのは仕方がないと思います。それが軌道に乗って、またしばしば事務所であうようになったり、行事に積極的に参加するようになって、近況報告をかわしたりしていると、この人に2度目の旬がやってきたんだなあ、と妙に嬉しくなってしまう。反面、会社から相当いじめられたり、退職勧奨に近いことをされていて、MU に加入したのに、団交に踏み切れず、会社からの攻勢にじっと耐えているだけで、事務所へくることもなくなってしまう人は、MU に駆け込み、悩みを相談して加入した時点で溜まっていたガスが抜けた その時が旬だったのでしょうか?もう一度、本当の旬を求めて、とりあえず、事務所へ来て電話番でもしてみませんか。

ちょっと偉そうなことをいいましたが、そういう私も今が旬のピーク。新しい仕事の準備が本格化すれば、今ほど事務所にも来れないし、執行委員も今限りで決めています。それまでは、精一杯やってみよう、と思っています。2年もすれば、組合行事には可能な限り参加しよう、と思っていますが、事務所へくる頻度は少なくなるだろう、と思います。ある日、久しぶりに昼間事務所に立ち寄れば、仲村さんも大浜さんも団交か地労委へ出かけたらしく、知らない顔が2、3人。そのうちの一人がつかつかとよってきて「ご相談ですか?」と相談カルテを渡されさりして・・・そんな時、こんなふうに答えたいと思います。「いや、かなり前からの組合員なんですが・・・私にも、組合員としての旬のような季節があったんですよ・・・いまの、あなたのように」

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

一看護婦

私はK病院に就職して2年10ヶ月となりますが、10月18日夜、突如として「懲戒解雇」とTELで言い渡されました。それは事務長が気に入らないスタッフに色々な口実を付け、自主退職に追い込む手口だと理解し、「はいわかりました」と納得するのはおかしい、と周囲の方々に励まされ、管理職ユニオン・関西に相談、入会して解決していく事に決めました。

「懲戒」という言葉の重さに私は唖然としましたが、今後の自分の看護婦としての再就職、信用の問題、また弱き立場のものに個人的に報復するK病院の悪質なやり方と、今後、このような手段をとらさないため、一従業員として正当性を貫くことを決めました。ユニオンのOさんには大変優しく慰め、励ましていただきとても不安な私としては心強く、またFさんはそんな私を引っ張っていく先導性のある方で、団交一回目、二回目と重ねるたび、情の深さを感じ取ることができました。院長は常に「ややこしい話はごめんだ」と逃げた人だったので、最初私は、難しいのではないかと思っていましたが、ユニオンの力なら不可能を可能にできる、そんなものさえ感じ取ることができました。

私が3ヶ月前に退職願を「12月30日付」と出したことが、結果的に問題があったのかもかもしれません。それは退職届を出して2週間後の事でしたから。事務長は、単なる脅しとして「懲戒」と言えば二度と来られないと読んでいたようですが、私はそれ以降は有給休暇にしました。そして病院側もユニオンとの闘争の先には敗北しかない、と考えたのか3回目の団交では弁護士を出席させる策を講じました。管理職ユニオンという組織は、人のために、そして会社への正当性を貫き、いつも「社会の悪」に立ち向かう労働組合であること、組合員になった私は、ユニオンに出会えて教えて頂き感謝しています。

「不当な労働行為は許せない」といえる人間になりたい、そして人を何かしら傷つけていた自分に深く反省し、今後の仕事に大きく役立てたいと思っております。パソコンの打てない私に代わり、文章作成していただいた組合員の皆様本当に感謝しております、有り難うございました。私に何ができるのか、人の役に立てるのかももう一度考察できる機会を与えて頂いたこの件で、また一步人間として成長できればと思う今日この頃です。

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。

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。

T自動車教習所で、会社の差別的・不利益を伴う扱いに抗議

団体交渉を重ね、わずかだが成果を勝ち取った！

書記長 仲村 実

《ささやかな成果を勝ち取った！》

自動車教習所の指導員は、お客さんである教習生からの「アンケート」で批判的な意見を書かれると、部長に呼び出され責められることがある。納得がいかず反論すると「謝罪文」を書けと、言葉の暴力で強要される。あるいは既存組合に所属していたが疑問をもち脱退した指導員に対して、些細な事をきっかけに他の指導員に比べて残業・公休出勤希望申出（希望日に をする用紙がある）をさせなくする。

こうした嫌がらせや不利益扱いを受けて、過去多くの指導員は辞めていった。企業内組合の役員たちは、ミスや「アンケート」で問題があっても大目に見られることが続いていた。こうした会社のやり方、差別的扱いや不利益、言葉や「謝罪文」強要に見られる人権侵害行為を許したくないと立ち上がったことにはじまるT自動車教習所労働者の闘いである。

ささやかであるが、団交を重ね成果を勝ち取った。その内容は、追突されたのに“謝罪”“減給処分”を通告されたがはね返していること、過去処分を受けた2名に約2年、約5ヶ月間、他の指導員に比べて残業希望申出を認めず差別的扱いを受けてきたことに対して、会社が10月21日から差別的扱いを実態的にやめる指示をさせたこと。

《最初に加入した、Sさん》

二年前の10月16日、指導員のSさんが奥さんと事務所に相談にきた。その時の相談カルテには、次のように書かれていた。

『10月10日（火）勤務中に管理職A部長に呼び出され、私が教習生に名指しで書かれたアンケートの件で一方的に色々と責めてきました。その時、私は納得がいかなかった事が多くあったのですぐには謝罪しませんでした。社長が文書で提出するよう、A部長から言葉の暴力により強要させられる。

10月11日（水）昼休み時間にA部長に呼び出され、反省文の内容について不十分だと書き直しを命じられる。その時も言葉の暴力を受ける。

10月12日～14日、1日につき1時間、教習時に管理職が車の後ろに乗り“観察行為”を受ける。

10月15日、このような事があり心身ともに追い詰められている毎日を過ごしている。A部長から、2～3ヶ月勤務態度の様子を見ると言われる。』と当時の様子を書いている。解決希望の欄には、「人権侵害行為を止めさせ名誉回復」ということであった。

2001年4月、会社に組合員であることを名乗り、職場環境問題と退職勧奨について団交を申し入れている。この時は、初めての乗った教習生が脱輪、花壇の縁石に接触し通過した際のキズが発見できず後日分かったとして始末書を書かされている。この時は、交渉をしなかったが、本人も納得して終えている。

《新たに2名が加入、はじめての団体交渉》

Sさんは、今年の7月11日路上教習終了際、ダンプカーに追突された。彼の事故発生報告書は「教習所に右折により入るため交差点の左折後、教習生が走行車線に入ったため、教習生が走行車線に入り加速がつきすぎたことにより入庫口を間違えそうになったので、私が補助ブレーキでスピードを落とすところ後方からダンプカーに追突されました。……」と書かれている。

これに対し会社は、前回同様、謝罪・再教育と減給処分をいつてきた。Sさんは、会社のやり方に納得しなかった。7月20日、団体交渉申入れ。これまでSさんの頑張りにも共感したHさん、Mさんが組合に加入してきた。8月8日に会社に加入通知。二人は、教習所では常態の公休・残業申入に、させないという差別的扱いを受けてきた。彼らの受けた嫌がらせ、差別的・不利益扱いは以下の通り。

Hさん：2年以上も長期間に亘り正当な理由も無く残業をさせないという処分扱いを受けている。意図的に所得を減収させ、自主退職を待っているかのようないじめ行為と差別的。不利益扱いを受け続けていた。

Mさん：2年前から些細なミス、失態に罵声・罵倒を浴びせられ解雇をにおわせる発言や脅し、前例のない不公平な懲戒処分を受けた。正当な理由も無く半年以上も残業をさせないという差別的・不利益扱いを受け続けていた。

この11月12日には、4人目の組合員Sさんの加入通知を会社に出した。

《安全を軽視する自動車教習所の実態》

Ｔ自動車教習所では、教習生のアンケートに書かれた内容によっては始末書を取られたり、処分を受けることがある。アンケートは、指導員に対する ×式と書き込み欄がある。指導員は、×が無いように、悪態や批判を書かれないようにするためには指導が甘くなるそうだ。処分回避のためには、教習生の技術や実力不十分、注意力や判断が多少あまくとも段階を進級させていつ。わが組合員の指導員は、こうした現実疑問をもっている。おかしいと感じている。

免許取立て者の事故が多いこと、路上教習中の事故が増えていること、教習中の課題項目のチェックもせずに進級・合格をさせるということに対する行政処分・警告も増えているそうである。

企業の不正、違法行為、安全義務違反など、労働組合が監視し内部告発をする姿勢が必要だ。

4名の組合員には、分会形成やもっと仲間を増やすために頑張ってもらいたいと思う。

丹波篠山 畑の 無の家 便り

2002年11月7日(木) 晴れ

寒い日が続いたが今日は暖かい。エンドウを蒔くために草をどけて鍬で引っかいているとシャツ一枚になるほど暖まる。モチウモロコシのとり残しをいくつも発見した。ちょっと早いかもしれないが青大豆のミズクグリの一部を蔵の横に乾し、踏まれて実が落ちているのもある白大豆を収穫する。

11/3は仲村さんと二人で小麦を蒔く。今年は高城会館側に黒大豆が残っているので農協側を全面的に小麦地帯にした。昼は間引き菜の味噌汁とここで取れた小麦粉で作ったチャパティを食べる。サトイモを少し収穫し、そのあとに今年収穫したタマネギの小さいのを再度植えて大きくなるのを待つことにする。夕方柿を採りに近くの池まで行くと、いつものどんぐり型の柿ではない平べったい富有柿があることに初めて気付く。それも採って食べる。富有柿はだいたい渋くないがどんぐり型のは渋いがある。3~4日にかけて大勢の人が泊まると思って来られた方は泊まらずに柿を持って帰る。黒豆の枝豆は少し固い。10/5~20が食べごろと市役所の前の看板に書いてある。

押入れの布団がぐちゃぐちゃに入っていたので一旦出して、乾して入れなおす。

8/23~10/21に電気を21kWh使い、619円払った。8/31~9/30にガスを0立方メートル(少し)使い、525円払った。8/5~10/4に水を2立方メートル使い、2562円払った。10月に利用料1500円入金があり、味噌が売れて3400円得た。残りは13万7632円から13万8826円になった。

○小宮の近況

10/30にJR 広野駅前の畑で小麦蒔きをした。筋蒔きは三角ホーで表面の草をちょっとはがして土を出して蒔くととても楽だ。種はペットボトルから直接蒔くと非常にやりやすい。

10/25に篠見の畑に小麦を蒔いた。

10/3~21にチベットに居た。標高が高くて頭が痛くなる。その報告会が、神戸大学(阪急六甲駅)農学部C101で11/9(土)14時~15時にあるので興味のある方はどうぞ。学園祭だそう。

「無の便り」編集人 小宮勇介 編集所 兵庫県篠山市糯ヶ坪甲 85-1「無の家」

(〒669-2437) 電話 0795-52-8383 mail address: mu-noie@mx12.freecom.ne.jp 2002年9月29日 曇り

組合員の方に作っていただいているホームページです。

<http://isweb38.infoseek.co.jp/area/mu-noie/>

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
2003年1月19日(日) パソコン：入門篇

情報システム委員会 スケジュール 2003年1月8日(水)午後6時30分から

「いわゆる不当労働行為なるものについて」5 法対・争議対策部【F】

グレーゾーンの判断基準

性に関わる言動にはさまざまな形態と内容があり、実に多種多様であります。従って環境型セクハラのように、「就業環境を著しく害するもの」と定義は簡単でも、何がそれに当たるのかを考えていくと、なかなかつかみにくいものがあります。

個別の事例によって、法律が定めるセクハラの定義にあたるかどうか微妙なグレーゾーンが存在するので、いままでその企業のサブカルチャーの中で認められてきているようなジェンダー・ハラスメントなどもグレーゾーンの言動です。このような境界型ともいえるグレーゾーンの言動については、次のようにふたつの見方があります。このような境界型ともいえるグレーゾーンの言動については、次のように二つの見方があります。

第1は、判例による基準です。これは裁判になった時に違法か合法かに照らしてみようという物差しです。「最低限の道徳が法律だ」という言い方がありますが、つまり最低限のモラルを判断基準としてセクハラに当たるかどうかを見ていくというものです。

第2は、マナーによる基準です。これはいわば道義的レベルの物差しです。裁判で仮に違法とされなくとも、社会的マナーとして避けるべきだ、こういう言動は企業の方針として避けていくべきだというような基準でセクハラを見ていくものであります。前者の基準で参考となるのは、「大阪セクシュアル・ハラスメント事件」(平成8年4月大阪地裁判決・判例集より)です。

事案は、離婚後、二子を養育している女性が、勤務中に社用社内にて会社の会長から、「明日デートしてくれませんか、17、18の小娘じゃないからわかるだろう」と話しかけられ、女性が「コーヒーくらいなら」と答えると、会長は「うれしいな」といって太腿を何度かさすったというものです。これについて判決は「相手の意に反する性的言動」がすべて違法になるわけではないものの、違法性があるかどうかは当該行為を具体的に吟味し、両者がどういう関係にあったのか、そして行為があった後の対応等を総合的に検討していくべきだとして、行為の態様は軽微であっても、被害者のおかれた状況から人格を侵害していました。この判断基準をもとに違法性を整理すれば次のようになります。

- | | |
|------------------|--|
| 行為の具体的態様。 | 時間。(就業時間内かどうか) |
| | 場所。(密室・車中など抵抗できない場所かどうか) |
| | 内容。(どれだけ悪質か) |
| | 程度。(反復・継続しているか) |
| 当事者相互の関係。 | 加害者。(同僚か・上司か・管理者か経営層か) |
| | 被害者。(母子家庭など経済的に困窮している立場か・若い女性・独身など社会的に弱い立場か) |

とられた対応。

- ・ 謝罪があったかどうか。
- ・ いじめや人事上の不利益があったかどうか。

このとき「相手の意に反する性的言動」と一言でいっても、それに対する女性の感じ方の問題が出てきます。たとえば、女性が3人いれば、その感じ方はAさんBさんCさんそれぞれ違います。Aさんは肩を抱かれた場合、非常に性的な不快感を覚える、Bさんはまあ不愉快だがそれほどでもない、Cさんはまったくかまわないというときに、これをどう考えていくか。これを先ほどのマナーの基準で見ると、AさんだろうがBさんだろうが、身体接触をするときはさりげなく、同意を求めるのが当たり前となります。「オーケー」というCさんに対する場合でも、よろしいですかといって肩を抱くなり腕を組むという行為がなされてしかるべきだとなります。しかしそのように女性が「不快」と感じる主体的判断を全て認めることになると、セクハラは無限に拡張される概念になってしまいます。従ってこのような場合には、一般的には、裁判所の違法か合法か野判断「承認された社会常識」にもとづくこととなります。

承認された社会常識とは、普通の女性がどう感じるかという基準であり、「平均的な女性の感じ方」ということです。つまりセクハラは「相手の意に反する性的言動」「相手の意に反する行為」といっても、例えば肩をぽんとたたくという行為があった場合にも相手の意思でセクハラとなってしまうのかといえ、そうではありません。

それを不快に感じる女性もいるかもしれませんが、そうした感じ方は例外的と見るべきです。ただし平均的な女性が特に不快と思わない行為でも、自分が望まない人から性的言動を繰り返されれば、それによって不

愉快になって、その人の顔を見るのもいやになってくるとのはありえます。「肩を1回叩かれた、意に反する言動だ。職場環境が悪化してダメージを受けた」と訴えても、これはどの裁判所も違法の判決を下すのは難しいでしょう。しかしそれが繰り返される。その翌日も、その翌々日も続くとなると、その人が受けるダメージが増幅してきますので、これは別であります。言い換えれば、平均的な女性がセクハラと感じないような、軽微な行為であっても、反復継続されることによって違法性が増し、結果としてそれが法律上のペナルティを発生させる状況にもなりえます。

もちろん以上はリーガル・マタ としての判断であり、先に述べたように違法・合法に関わりなく、例えばどんな場合でも相手の了承がなければ身体にさわるべきではないというように、その会社独自のガイドラインや社内規定を作る考え方もあります。

アメリカなどでは、セクシュアル・ハラスメントが発生しやすい状況を作らないという発想から、午後5時以降に男性上司が一对一で部下の女性を慰労のためであっても誘ってはいけなく、誘う時は複数にしなさい、その日に複数いない時は日を改めなさい、というように、細かく就業規則を定めている企業もあります。いずれにせよグレーゾーンの言動についても、企業には職場の就業環境を整えるという観点からの取り組みが求められるのは当然です。

そしてこれについては、「セクハラ」は「相手の意に反する性的言動」であり、次のような事項に留意してお互いの人格を尊重し、相手が「ノー」といった場合は、決して繰り返さないようにすれば、たいがいのセクハラはなくなるはずで

- ・ お互いの人格を尊重してパートナーとしての意識をもつ。
- ・ 相手の判断を重視して自分勝手な推測をしないようにする。
- ・ いつも相手から意思表示があるとは限らないことを知る。
- ・ 嫌悪感や不快感には個人差があることを知る。

* セクハラで問われる法的責任

セクシュアル・ハラスメントに対する法的責任については、加害者が問われるものと、使用者に問われるものがあります。

1 加害者に問われる責任。

加害者の責任としては、セクシュアル・ハラスメントがかなり強烈な行為のときは強制猥褻(刑法第176条)や名誉毀損(刑法230条)等に抵触します。強制猥褻は暴行・強迫をもって猥褻な好意をすること、名誉毀損は人の社会的評価を低下させる行為を公然と行なうことです。たとえば胸をいきなり触ったといった場合は強制猥褻罪で告訴され、悪くすると刑事罰で懲役何年かきに処せられます。この場合不法行為責任により民法第709条にもとづく民事上の損害賠償請求権も発生します。刑事上の責任が責任が問われなくても、雇用上の利益・不利益を条件に性的誘いかけをしたり、あるいは相手方が望まないのに性的誘い掛けをしたり、性的言動で職場環境を悪化させたといった場合も、その程度が著しいときは不法行為責任が成立しますので、同じく損害賠償が成立します。

以上が加害者受ける第一のペナルティです。ここで見落としはならないのは、そういう問題が発生すると、会社の就業規則にそっての懲戒処分がなされることです。たとえば刑事罰を受けることで、懲戒解雇・諭旨解雇・降格になるなど、会社での地位も仕事も失うこととなります。

2 企業に問われる責任。

一方、セクハラが企業の中で、業務行為の一環として行なわれ多様な場合には、企業の責任が発生することもあります。使用者の責任が問われる要素としては、大きく分けると使用者責任(民法第715条)債務不履行責任(民法第415条)ふたつがあります。

使用者責任の例。

使用者責任の例としては、セクハラのリディングケースといわれる福岡セクハラ事件がその典型です。事案は、「上司である部長が部下の女性の性的風評を社内外に流したため、女性は部長本人に抗議し、会社専務に対しても改善を求めたが、会社専務は、(両者の話し合いで誤解を解くしかない)(話し合いがつかなければ辞めてもらうしかない)等と述べて」女性は退職したというものです。これに対して判決は、女性が受けた損害について会社がいわゆる労働環境調整義務を尽くさなかった、労働者が適切な労働環境のなかで働く権利があるのに、その義務を尽くさなかったとして会社にも責任があるとしました(福岡地裁判例集より)。企業にとって、この使用者責任を追及される恐れが非常に高くなっています。使用者責任は民法第715条に規定されていますが、その成立要件は「使用関係がある被用者が」「業務の執行につき」「不法行為をなし」「使用者が選任監督の義務を尽くしていないこと」とされ、そのポイントは「事業の執行につき」の要件です。「事業の執行につき」というのはいまの裁判所の判例の考え方では大変広くとらえられており、不法行

為の立証がなされれば、だいたい使用者の責任になります。つまり純粋に9時から5時までの業務活動の範囲内とは限らず、組織体としての会社の業務活動の一環とみられれば、5時を過ぎていても認められることもあります。また会社の外であっても、業務に密接な関連があることについては、当然ながら責任を負うというように広く解されています。その判断基準としてはすでに述べたように時間（就業時間内かどうか）、場所（当事者相互の関係）内容（性的言動の内容）態様（性的言動の態様）が総合的に勘案されます。したがって使用者責任は企業にとって重要なリスク・マネジメントになるわけです。

債務不履行責任の例。

債務不履行責任を認めた例としては、京都ビデオ隠し撮り事件があります。事案は、社員による女性更衣室のビデオカメラの隠し撮りがあり、代表取締役がカメラの向きを逆さにしたものの、撮影が繰り返されたため、カメラを取り外し、犯人を割り出し懲戒解雇にしました。しかし隠し撮りされた時勢社員に代表取締役が「会社を好きになれなければ退職してもよい」などと発言したため、時勢社員が退職したというものです。判決は、会社は労働者のプライバシーが侵害されないよう職場環境を整える義務と、意に反して退職することがないよう職場環境を整える義務があるとしました。（京都地裁判例集）会社は、労務遂行に関連してその人格的尊厳を侵し、労務提供に重大な支障を来たす事由が発生することを防ぐ「職場環境整備義務」（セクハラが発生しないよう十分従業員教育をしておくこと、就業規則・労働協約などにセクハラ防止のための具体的措置や懲戒規定を定めておくこと、苦情処理の方法や期間を定めておくこと）と、問題が生じた際にこれに適切に対処して、被用者にとって働きやすい職場環境を保つように配慮する「職場環境調整義務」（セクハラが発生した場合に適切に対処して問題解決に当たること）を負っているということです。

セクシュアル・ハラスメント行為は直接的・単独的にそれだけが「不当労働行為」になるわけではありませんが、事案のなかに複合的に存在すれば「不当労働行為」になります。ここでは企業内において発生するセクシュアル・ハラスメント行為を中心に記述を行ないました。

資料 セクシュアル・ハラスメントの法的根拠と救済

セクシュアル・ハラスメントの法的根拠

憲法第13条	個人の尊重。
憲法第14条	法の下での平等。
均等法第21条	職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮義務。
民法第1条の2	個人の尊厳と両性の本質的平等。
民法第90条	法律行為を行なう場合は公序良俗違反。
民法第709条	事実行為であれば不法行為。
民法第715条	使用者責任。
民法第415条	債務不履行責任。

具体的救済法（適用法）

解雇	均等法第11条・憲法第14条・労基法第3条4条の精神に違反し公序良俗違反（民法90条）として無効。解雇権の乱用の法的理由・不法行為など。
配転	均等法第6条の禁止規定。配転命令権乱用の法的理由。不法行為。
教育：訓練	福利厚生・均等法第6条・7条の禁止規定・性的要求拒否による差別にたいする損害賠償請求可能。
昇進：昇格	使用者の人事権、専権事項。ただし違法と評価を受ければ損害賠償請求は可能。昇給も場合によっては可能。
賃金：差別	労基法第4条違反。13条、不法行為として損害賠償。
退職	退職させるために執拗にいやがらせをした行為自体が不法行為（民法709条）となりうる。退職に追い込まれたこと自体に対する法的救済。執拗なセクハラのために退職した場合を解雇として損害賠償を請求できる。ただし解雇撤回は困難。解雇の無効は困難。
間接的	均等法第1条、2条の精神、均等法第21条の1に反し、働く女性ハラスメントに対する人権侵害（民法第709条、723条）名誉の侵害に相当するものとして不法行為。安全配慮義務の違反。

次回は労働契約について記述します。

第七回定期大会 役員選挙について 選挙管理委員会

定期大会、役員選挙において新執行委員が選出されましたが、選挙方法について下記のような点が指摘されました。

直接無記名投票でない。再投票をすべきでないか。

立候補理由に関し、A4で述べておられる方がいたが、他の候補に対して不公平ではないか。

投票箱に関し開封の跡があった。また割印がなかった。

選挙管理委員会と致しましては、

について、投票用紙は無記名となっていたが、結果的には1つの封筒しか同封しなかったため出欠票(氏名記載)と同封されることになったが、選挙管理委員は、用紙を裏面にし出欠用紙と投票用紙を区分けしました。

について、立候補理由は立候補用紙に記載して頂く用に意図しましたが、A4で出された為、対立候補の方に了解を取り、そのまま組合員の方に送付いたしました。

について、選挙管理委員会で、11/21、11/22に開封しました。郵便物を開封せず、封筒のまま入れて頂くようにしていました。一部FAX(10通以下)で送られた方は、FAXを取られた方に投票箱に入れて頂きました。

今回立候補は、初めてなので、選挙管理委員会としては不慣れな点がありましたが、組合員の意志は十分反映されていると判断しました。

今後の役員選挙には、上記3点を改善して頂くよう、次期選挙管理委員会に引き継ぎます。

以上

(意見) 助け合うことの大切さ H

最近、50歳近い人で勤務先の店の都合で職場を離れ、次の職場を探している人が私の周りに数名いる。ところが、なかなか次の職場が見つからない。この事は年々増えてきていると思う。その原因は一時に比べれば店が少なくなったということもあるかと思われるが、たとえばバーテンの場合、それ以上に専門的な知識、技能が必要としない店が増えてきたことが大きな要因であると思う。仕事の内容が小鉢とかオードブルといった調理を必要とするものから、何も作れなくても大学生にでもできるように変化しているのである。

このことは数十年のバーテンの経験、知識を持っていても大学生並みの賃金しか支払われていないという事とともに、経験のある人は思うように使いにくいという面もあり、経験者ほど仕事を探すのが難しくなっているのである。水商売を中心に掲載している求人雑誌を見ても、月給ではなく時給で募集する店がほとんどである。また時給も大学生アルバイト並の金額になっている。そして仕事内容の単純化はバーテン同士の結びつきも希薄にしている。以前は人の紹介、あるいはマージャン等も自然な結びつきとしてあったように思う。ある程度勤めれば数名の知人、友人をだれかが持っており、それらがグループとして結びついていた。またマネージャーと言われる職種の人がいたい5名以上の店には居たものだが、最近は置いている店も少なくなっている。

これらの事はバーテンだけに留まらず、コンパニオンの流入を契機にホステス同士の結びつき、ホステスとバーテン同士の結びつきが希薄になってきていると思う。色々な事柄に対し、同じ職場の人と助け合う、同じバーテン同士が助け合う、バーテンとホステスが助け合うといった同じ職場に携わる人同士の結びつきが希薄になっていると思う。民間企業における合理化から生じる、能力主義と労働者間の競争から生み出される現象が水商売の世界にも現れていると思う。

それだからこそ今必要なことは、同じ問題をかかえる同じ職場の人同士、そして違う職場の人であっても、共に働く仲間として助け合うということではないかと思う。またそこから生活と権利を守り経営者の好きにさせない、働く者同士としての労働組合の必要性があるのではないかと思う。

以上

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。(F a x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

会社と交渉するということ、「団体交渉」とは具体的にどうするのですか？

1. 「加入通知書」(書式1)を作成し、あなたが労働組合の組合員であることを会社に通知します。

通知することにより今後の不利益扱いに備える。会社に対し抑止力を与える。
通知したことで会社に呼び出されたら、今後の交渉ネタになるという意識で対応します。
一人で対応しきれなければ「話し合いは組合を通してください」と回避しましょう。
会社の反応については、きちんと記録しておきましょう。
いつ、どのタイミングで通知するかはあなた自身の判断です。

<労働組合法7条> 通知することを恐れてはいけません

「労働者が労働組合に加入しようとしたこと組合員であることなどを理由に、使用者(会社)が労働者を解雇したりその他不利益な扱いをすること」は禁止されています。加入通知後、会社に呼ばれ「組合を脱退しろ」と言われたり、仕事を与えられなくなったりすれば、地方労働委員会に救済を申し出ることが出来ます。現在いじめやいやがらせ、不利益扱いを受けている場合は早く通知したほうが賢明です。

2. 「団体交渉申入書」(書式2)により、会社に話し合いの場を持つことを申し入れます。

議題を決めて会社に話し合いを申し入れます。
「加入通知書」(書式1)と一緒に送付する場合があります。

3. 「団体交渉資料」(書式3)を作成し、あなたの主張を整理し、会社との主張の対比を明確にする。

応援の組合員に協議内容を理解してもらうための資料です。
自分の闘争内容について、客観的に冷静に整理してみましょう。
「争点を明確にする」「簡潔にまとめる」「獲得目標を定める」
他の組合員にも相談し、独りよがりな内容になっていないか確認してもらいましょう。

4. 団体交渉に備えましょう。

あなたが応援を求めるなら、あなたも他の組合員の応援をしましょう。
他の組合員の団体交渉に参加し、まずは団体交渉を体験してみましょう。
あなたの団体交渉の応援は、あなた自身で募りましょう。
第1回目は会社の主張を確認する場です。冷静に聞きましょう。

5. 解決は自分で導くもの

あなたの闘争です。「やってもらう」という依存意識では成り立ちません。組合はサポーターだということ
を忘れないでください。
闘争には「団体交渉」「地方労働委員会」「労働基準監督署」「労働局」「裁判所」「抗議行動」など、様々な
手段があります。どれをどこまで活用するかはあなた次第です。
誰もが初めての体験です。まずは自分で仲間を増やし、勉強することから始めましょう。

第7回 運動方針 時代認識と私たちの展望

(1) どんな時代なのか

資本主義的信用経済は、断末魔ともいえる末期的症状を呈している!

管理職ユニオン・関西は結成して6年目を迎えている。活動報告の冒頭にあるように結成以来前進してきて昨年の大会でかけた《管理職ユニオンの社会性は》《管理職ユニオンは何をして来たのか、そしてどこへ向かうのか》で基本的方向を確認しながらともに前進していきましょう!

(2) 大失業の時代(対応できない従来型労働組合)

(略)正規労働者から「非正規労働者」への大転換は雇用環境の大きな悪化をもたらしており、正規・非正規を問わず働くもの全体にとって不利益をもたらす以外何物でもありません。「失われた10年」とは、働く者の「権利の失われた10年」ともいえます。従来の企業社会、終身雇用・年功賃金の雇用構造が根本的に揺れています。労働界も大きく変化しようとしています。大手企業内組合が相当思い切った転換をしない限り組織率は下がり続けるでしょうし、旧来型の労働組合は、存立すら危うくなっています。

(3) 労働者受難の時代

保護法としての労働諸法の改悪、労働基準法・労働者派遣法・雇用保険法の改悪、産業再生法・会社分割法・民事再生法の制定、そして労組法の改悪をももくろまれています。(略)

デフレスパイラル、賃下げの時代に突入(略)

社会保険料の利用者負担(略)

自殺者、精神的病の労働者の増加

警察庁発表では、4年間続けて自殺者は3万人を超えています。何らかの形で「心の健康を損なっている状態」をメンタルヘルス不全状態というそうです。これは行動障害、心身症、神経症、精神病などで、具体的現象としては、出勤拒否、無断欠勤、人間関係や仕事上のトラブル多発、アルコール依存などとしてあらわれます。この間の労働相談でも、精神的にまいっている人が急増しています。

(4) 今後の労働運動について

正規雇用を減らして、総人件費・賃金を減らすというのが資本の側が進めている政策です。(略)

小さな組合・コミュニティユニオンの実践が、いずれ大きな波になる事をめざしましょう。

名前はともかく、生き方を含めた交流や議論をしながら、労働者どうしが多様に結びつく機会を労働組合が提供できるのであれば、若い人たちが魅力を感じるユニオンが出来ていくのではないのでしょうか。

次の1年は、引き続きニューユニオンの立ち上げに具体的に挑戦します。

対象は若者だけではありませんが、発想の大転換、新しい組織化の実践が労働運動の再生につながっていくはずです。パート・アルバイトに限らず、ある日突然首を切られることが増えるわけですから、それに一矢報いるために労働組合を活用する。ユニオンがストレスの発散であったり、仲間同士の協力の面白みであったり、自分の怒りをぶつける手段として、労働組合の活用方法が編み出されればよいでしょう。

現実の職場では「人権侵害」が横行しています。女性や障害者、外国人労働者に対する差別にとどまらず、雇用契約や慣行・慣習を無視した業務命令が乱発されています。「仕事の取り上げ」「未経験の職種命令」「職場での無視」「集団によるいじめ・嫌がらせ」「辞めさせる為の降格、遠方への配転」などが日常化しています。この結果、「出社したくない」状態に追い込まれ、自ら退職する労働者や精神的病に陥る労働者が増大しています。こうした労働者のカウンセリングができる組合が必要です。

「人権侵害」が明らかな業務命令を許さない闘いは、当事者の状態も含めて難しさがありますが、工夫した闘い方を考えていく必要性があります。精神的にまいっている労働者には、仲間と話し合うことによって元気ももらったり、病気であることを自覚をする機会、癒しの場となり、病気回復の闘いを始めるきっかけとなる空間としてのたまり場としての組合事務所にしていきたいものです。

様々な社会運動、ジェンダーフリー、エコロジー、フェミニズム、反差別、テクノロジー批判、対抗社会・文化、労働者事業などに注目しながら、社会福祉の諸領域における運動ともネットワークすることが必要となってきます。**ユニオン運動の領域や活動範囲を拡大する姿勢を持つべき**でしょう。また、自らの知恵と積極性を発揮した「失業なんか怖くない」労働者事業運動を具体的に検討していくことが必要です。

今年度の重点方針

(1) ニューユニオンの立ち上げに向けて

正規労働者が年間数百万単位で「非正規労働者」に転換せざるを得ない雇用環境を現実目の前にしています。これからは、単に管理職ユニオン・関西内部からという発想だけでなく、大きく今日の労働運動にとって未組織個人加盟ユニオンの組織化という視点から考えていきます。

具体的には、フリータズユニオンを検討している人たち、これから出会う20代30代の青年たち、だまっとなら連や協力し共にやろうという人々も含める姿勢で執行委員会で具体的に相談しながら仲村を中心として取り組みます。この立ち上げに力を注ぎながら、現在の管理職ユニオン・関西の支部・分会や他のユニオンの人たちとも協力を一層強化していきます。

(2) 専従中心主義ではなく自主的活動の活性化をはかろう!

組合員のボランティア精神を発揮した、自主・自立的な活動スタイルの活性化を進めよう!
相談者が相談員・交渉委員になるという、管理職ユニオンスタイル「お互いの助け合いの輪」をいっそうひろげよう!

執行委員の役割【任務】分担制を決め、組合員の積極的参加を募ります。

サークル・趣味の会を作り自主的な組合員同志の交流を広げましょう。

役員には、縦横関係は設けません。役員であるなしにかかわらず、名前は出来るだけ「さん」づけで呼んでいくこととします。積極的な協力をお願いします。

プライバシー保護について出来る取り組みを開始します。(システム構築など)

(3) 組織としての条件整備と、展望と結びつけた具体化計画

まもニューユニオンに向けて仲村氏を中心に取り組みを開始します。

労働組合申込加入費を2003年1月1日より1万円【現在5000円】とします。

「賛助組合員」を「賛助会員」と名称変更を行います。【規約改正】

支部・分会扱いは、組合員3名以上とします。

組合としての公益法人化を行ないました。組合財政は、「儉約」を基本とします。当年度組合費収入で年間予算を立てることを基本としていきますが、特別財政は、ニューユニオン立上資金、独自共済の検討・事業資金、他労組応援資金などに当てていきます。

事務所の有効活用を進めましょう!

各地域交流会を活性化します!

事務所維持費用の一部を分担して京滋組合員交流会の会場として借りている祇園労組の事務所に、管理職ユニオン・関西の京都相談事務所を設置しています。神戸部会では、メールにより相談活動を開始しようとしています。できれば京都・神戸地域以外でも交流会をはじめとする相談活動ができれば活動を開始しましょう!

(4) 労働法制の改悪反対の闘いなど、これまでより少し積極的・組織的に取り組みます。

昨年も同じ方針を掲げましたが、不十分な取り組みに終わっています。「法対部」の活性化を図りながら取り組みを強化します。今年度は「地労委対策」にも力を注いでいきます。

管理職ユニオン・関西の闘い方の再確認

暗い世相ですが、私たちのユニオン運動は「明るく・楽しく・元気をひろげよう」、そして「自立・連帯・協働」の運動を、みんなのボランティア精神で実行に移しましょう。

(1) 闘う主体は組合員

「あなたはどうしたいのですか」を大切にします。闘うのはあなた自身なのです。お互いの助け合いの輪を軸に積極的にディスカッションしましょう!

(2) 元気をつかむ交流の場

組合員交流の場を多く設けましょう!いろいろな趣味的な集りもできています。自主的・自立的に新しい交流の機会・場を組合員自らがどんどん作ってください。そこで、趣味を楽しみながら語り合う仲間、応援しされる関係を、連帯感を実感してください。ユニオンは、上から統制して個人の主体性を押さえ込む集団規範型の組合ではありません。個人の主体性や“わがまま”を尊重していますが、逆に、個々の組合員に対しても“わがまま”や“問題点”については批判が浴びせることも認め合っています。何はともあれ、可能な限りまず参加することが元気につながります。

(3) 自分の事は自分でやる

加入通知書、団体交渉申入書など、努力してできることは自分でやる事です。マニュアルの充実をさらに図りますが、何でもマニュアル通りにはいきませんので、出来ない人には仲間はサポートしてくれますが、自分で努力し挑戦する姿勢こそ必要なのです。

(4) 人生観を、価値観について大胆に討論しましょう!

組織について

(1) 執行委員会

月1回定期的に開催します。執行委員全員で、専門部の任務分担をします。また必要に応じて会計担当会議、専門部責任者会議なども行ないます。従来どおり、組合員参加は自由とします。特に争議中の組合員には積極的参加を呼びかます。

(2) 専門部：サークル・趣味の会

専門部

教育宣伝部

機関紙編集委員会の確立：編集委員を広く募集し、企画力をつけ定期発行を維持していきます。毎月末原稿締め切り、定例執行委員会ご発行を堅持します。

情報システム委員会：ホームページの充実、更新体制を確立していきます。新委員の大募集をしますので、ご協力をお願いします。

新入組合員学習会：2年の実績の上にたち、内容に充実を図りながら引き続き毎月1回開催していきます。執行委員を中心としますので、委員の積極的協力を!

法律・争議対策部（法律対策部から法律・争議対策部に）

弁護士や闘争経験者、争議中の組合などを講師とした学習会を行なっていきます。大阪労働者弁護団の会合や、各専門委員会に可能な範囲で参加していきます。「地方労働委員会」対策を一層充実を図って行きます。

組織部

東京管理職ユニオンとの支援・連帯を引き続き強化します。争議支援、団交支援など、従来通りの即行動で付き合いします。交流合宿を年2回やります。

組合員交流会：話題提供と自己紹介を通じた意義ある交流会を心がけます。もちろんビールもありで、「こらえてばかりで委員会」など積極的に開催します。

支部・分会連絡会：年間で2～3回開催し、各組合の交流をします。あわせてそれぞれの組合の活動を学びあいます。

地域グループ：京都・滋賀地区グループは、京都に相談事務所体制を確立し、地域支部の結成をめざします。兵庫：神戸地区グループとして2ヶ月に1回の集まりとして、定例会として計画を立て開催し、又、神戸地域の他労組とも交流を図っていきます。

事業検討委員会：可能な範囲で独自共済・事業資金活用の具体的検討を行っています。また、失業中の組合員に対するスキルアップのための学習会や講習会を組合として計画し取り組めるかどうかを検討します。

サークル・趣味の会

『歴史探求の旅』の会

歴史上の先人たちに学び、労働者として自立するためには、どのような方法手段があるか、先人たちの知恵を学びます。労働問題を抱えた組合員の解決方法を、歴史という別の角度から客観的に見つめ直す機会でもある。できれば毎月1回、京都・大阪・神戸・奈良、各地区組合員による、各地区の歴史探索の旅として行いましょう！

労働運動研究会

「自力の第一次産業と結ぶ仕事づくり運動ネットワーク」を引き続き発展させていきます。その実践の一つである篠山「無の家」の農作物作りにさらに組合員の参加を呼びかけていきます。今年度は、仲村を中心に「これからの労働運動の理論的整理」をしていくための「戦後労働運動史」の学習を継続していきます。

パソコン学習会

初級のワープロ、表計算を覚えて行きましょう。自分自身の存在価値を高めスキルアップしましょう。又組合員の交流の場として、活用していきます。

(6) 対外共闘部

労働法制の更なる改悪、反動諸立法などの反対運動を労働組合の共闘の力で取り組みます。また反失業のための取り組み、労働組合への加入を促進する取り組みなどを、下記の共闘組織と力をあわせて取り組んでいきます。

おおさかユニオンネットワーク(大阪における労働組合の横の交流連絡組織)

月1回の定例会にきちりと参加し、交流を深めます。また、労働関係諸法の改悪反対活動、反戦・平和活動などの統一行動をとともに闘い、ソフトボール大会などにも参加し信頼関係を強めていきます。中之島メーデーに参加します。

だまっとら連 正式名：「もうだまっとられん」大阪北地域労働者の会」

担当者を増やします。労働組合運動の経験豊富な人が多く、学ぶ事も多いでしょう。奈良合宿で提起した「個人加盟の若者等のユニオン建設をとともにやろう」との提案を共に検討できたらと考えています。

関西ユニオン交流会

北大阪合同労組、なかもユニオン、八尾ユニオン、滋賀地域ユニオンと私たち管理職ユニオン・関西で作っている個人加盟ユニオンの交流会です。もっと大きくするために努力していきます。

管理職ユニオンの「ホームページ」に各組合および我々の京都相談所・ユニオンあゆみの特徴を生かした活動内容、相談日を掲載します。来年も「リストラサバイバル講座」・「職場トラブルホットライン」・「学習会」を検討の上、開催していきます。さらに、春の統一行動、花見交流を具体化していくことになっています。

その他 全国コミュニティーユニオンネットワークについて、

東京管理職ユニオンは11月の定期大会で「全国ユニオン」を結成して、運動方針で連合加盟を決定しました。しかし私たちは、現時点では東京管理職ユニオンの方針を理解しつつも、これまで通り関西ネットワークに参加して(具体的には執行委員会で議論しながら)交流など協力できる事から進めていきます。

「管理職ユニオン関西 望年会」

日時 12月21日(土) PM:5時~9時

場所 管理職ユニオン関西 事務所 参加費 2000円 ポッキリ(持ち寄り可)

申込方法 電話受付 TEL(06)6881-0781 FAX(06)6881-0782

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)

組合員からの案内です。

さーさー佐渡の殻付き生牡蠣 発売開始！！

おかげさまで佐渡沖カニ好評発売中です。毎週、50~60件の申し込みがあります。そこで今回は調子に乗って、これからの時期が最高の佐渡の殻付き牡蠣を販売します。新潟県外はこれが初の出荷です。

コンロで炙って焼き牡蠣にすると最高っす！！

-----▼新発売

1. グルメセット 殻付き 生牡蠣 箱代・クール宅急便代込み
コテ(殻を開けるヘラ)付き 8個 3,600円
2. パーティセット 殻付き 生牡蠣 箱代・クール宅急便代込み
コテ(殻を開けるヘラ)付き 20個 7,800円

注文は、ユニオンへお問い合わせください 電話 06-6881-0781

雑感 (ちょんじゃ)

書評を、と頼のまればしたものの、安月給で超ハードな安サラリーマンは週末にすら“安らかにペンを握る”ことはできない。なぜならば、日頃やり残しの家事やら内職やらが、順押しに待っているからだ。それに、新刊本を買う余裕も無い！しかし、自称“狸”の編集者に“書く”と約束したからにはたとえ真似事であっても、。と言うわけで、今回は小冊子のご紹介にさせて頂く。

さて、数々の出版社が毎月PRをかねて小冊子が無料で書店に並べているのをご存じだろうか。例えば新潮社の「波」、筑摩書房の「ちくま」、ダイヤモンド社の「経」など、これらの他にも色々ある。大抵は書店のレジの辺りや窓辺などに置かれてあり、自由に頂戴することができるのである。タダだからといって、侮ってはいけない。とびきりのお話やエッセイ、書評、対談などが満載(?)されているのだ。この場では、先述の「経」から若干の引用を試みてみよう。2002・10月号 No.12の表紙をめくると、裏に巻頭エッセイ「グローバリゼーションとアジアの将来(下) - アジア大競争時代の虚実」(経済学者・西川潤) 中国のWTO加盟に関連するプラスの影響とマイナスの影響が、『……輸出増大による高い経済成長が当面続く可能性、関税率の引き下げ……国際競争力がより強まりうること、……多くの赤字国営企業が……競争圧力に……さらに生産性を上げる……社会主義の温室内で育てられてきた平等主義が崩れ、貧富の格差が拡大し得る……格差はWTO体制の下でますます広がり、特に農村に不利に働き得ることは政権の基盤を揺るがしかねない。』と簡潔に述べられ、環境悪化やその問題解決のための市民運動や民主化など、新たなアジアのトレンドと日本とこれらの国々の共通目標の出現を予見している。このような肩の凝らない世界経済の話、例えば通勤電車のなかで10分程、或いは、夜のしじまのひととき、自宅でグラスを片手に読んでみるのも悪くない。その他にも、誌上授業「目からウロコの政治経済学」(金子 勝+丸川 珠代)で慶大の金子先生が「馬鹿ブッシュに対する怒りを(12頁下段)」「……イギリスでもドイツでも、アラブ諸国でも、……イラクの攻撃に反対です。……ブッシュが人類を何度も絶滅させることができる大量破壊兵器を持っているということではないでしょうか。何せ、こんな馬鹿が核ボタンを握って……。……やはり核兵器そのものの廃絶が必要です。でも、馬鹿ほど武器を持ちたくなるんですよね。……。」馴染みやすい言葉で、空手チョップのような痛快授業は続くのだ。他にも為替レートの話や、それとは毛色の違う「花簪の踊り(小説・田沼意次)」(高橋 義夫)の連載など、お堅いだけの冊子ではない。

新入組合員学習会

12月21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。

