

MU・関西 ニュース

第70号 2003. 01. 11

『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 : www.mu-kansai.or.jp

発行 : 管理職ユニオン・関西

新年のご挨拶並びに管理職ユニオン・関西ニュース70号を記念して

管理職ユニオン・関西
執行委員長

組合員の皆様、日頃応援いただいております皆様、明けましておめでとうございます。本年もよろしくお願ひ申し上げます。

管理職ユニオン・関西の名で東京管理職ユニオンの関西支部として活動開始して以来6年目、毎月一度も欠かさず機関紙「MU・関西ニュース」を発行してきましたが、新年1月号で70号を数えるに至りました。一言70号と言っても発行に携わった方々のご苦勞は並大抵のことではありません。初期の人手がまったく足りない時、ほぼ一人で編集していた仲村書記長やその後編集発行に携わっていただいた多くの方々、現在編集の中心となっている大浜書記次長等に支えられて今日までできましたが、協力いただいた関係者に感謝すると同時に労働組合としてこれを大いに評価、また自信を持ってこの継続を自慢しても良いのではないかと考えています。これからも発行は続きますが、編集、その他関係者の方々にはご苦勞をかけますが、よろしくお願ひいたします。

さて新年に希望を持って迎えた人がどれだけいたでしょうか。小泉改革の痛みの共有は低所得層への増税、医療保険のアップ、社会保障の切り下げ等弱者が中心に共有することを迫っています。「失われた10年」と言われますが、バブルの崩壊による信用状態の急激な収縮で雇用環境も一転し、職場内での意図的いじめ、リストラの横行が管理職ユニオン誕生の要因となった。「失われた10年」がまさに管理職ユニオンを必要としたといえます。金融機関の経営危機を招来している不良債権処理、デフレに対し、小泉政権はその経済実態を正確に把握しておらず、対応策は支離滅裂とも言えるものです。今年のキーワードとも言われる「再生」は不良債権問題、デフレ対策を有効に打ち出し経済を再生して景気を回復、雇用問題の改善をもたらすか。これはまったく不可能であり、厳しい雇用情勢が厳然として存続するだろうと予測されます。

このことからMU・関西だけでなく闘う労働組合を必要とする労働者が無数に存在することを認識し運動を進めて参りましょう！ 第六回大会下の執行委員会下半期に組合ルール作りには十分な議論を重ねて参りました。この雇用情勢下において、今までの議論を踏まえた上で今期は職場分会の強化や具体的個別闘争をどう進めるか、社会的労働運動にどう関わるかという建設的、前向きな行動を展開していきたいと考えています。現在の社会環境・雇用情勢から私達がやらなければならないことは多数あります。そのことを確認し、この1年組合員の皆様と共に力強く闘っていきたくと思っています。



T 電子工業、株主総会で会社解散決議！ 全員解雇通告、生活破壊を許さない！

1月10日、T 電子工業労組と管理職ユニオン・関西は、T 電子工業の大口発注元の S ヤーブ株式会社本社取締役 MK 社長へ要請行動を行いました。その要請書は以下の通り。

要 請 書

T 電子工業株式会社（以下会社という）は過去30年にわたり貴社の協力工場として液晶及び半導体、携帯電話のモックアップや実機の生産や検査業務を主体とした部分を担う仕事をしてまいりました。

会社の売り上げや仕事の受注の大半は貴社との受注取引であり、専属的な下請けであることや技術貸与、労務政策への関与、指導を考えると貴社が実質的な会社への多大な影響力を及ぼし、会社の存続基盤を握っていることは周知の事実であることはご承知のとおりです。

貴社は2001年7月に2003年3月で会社に対し、液晶事業と半導体一貫生産の終息計画を通知しました。それ以降、T 電子工業労働組合及び上部組織として管理職ユニオン・関西（以下組合）は会社との交渉を続けてまいりました。その中で2002年3月、会社の Y 取締役が「液晶は終息するが半導体事業部で液晶受注減をカバーするよう動いてくれている」、2002年6月には「半導体の S ヤーブの発注終息計画は無くなった。半導体事業本部の48QFPの新規事業をおこなう。」と組合に説明していました。

また、現在の従業員数で受注を受けそれなりの利益をあげる計画を検討し2002年年8月終わりには人員の方向づけを行うと会社は回答していました。しかし、その後会社は団体交渉を引き延ばした為、組合は大阪地方労働委員会に団体交渉拒否等の救済を求めた不当労働行為申立を行いました。こうした中で、会社は「2002年年9月から12月にかけて新規事業の48QFPの設備導入を行い7千万円の投資を行った」と11月に行われた団体交渉の場で報告されています。他方で会社は、2002年10月に約50人～90人員削減案を提案しましたが、組合の追及に結果「提案を撤回し、再提案の再提案をする」との労使確認のもとにその団体交渉は終了しました。

こうした経緯を無視し、会社は2002年12月21日の株主総会で、組合との団体交渉、話し合いも全く行わず、突然会社の解散を決めました。突然の会社解散は組合員、従業員の生活基盤確保のための死活問題です。組合は、社長、社長が「清算人」という M 弁護士に対して団体交渉を申し入れました。その結果、2003年1月7日、会社と組合は社長、清算人といわれる M 弁護士、K 部長、Y 取締役の参加のもとで団体交渉を行ないました。

組合の要求は、株主総会を開催して「解散決議の撤回」の決議をして会社再建の努力をすることです。併せて、再度労使で貴社に液晶、半導体の発注拡大要請を行うことを確認しました。

組合は、会社の存続、組合員、従業員の雇用確保・生活保障に関しては、貴社の発注が、また貴社の会社に対する指導が大きな影響を与えます。

2003年1月8日、会社の Y 取締役から IC 事業本部の N 部長に話し合いのお願いをしたそうですがよい返事を頂けなかったそうです。

組合は、T 電子工業の会社存続、再建、雇用確保、生活保障は、貴 S ヤーブ株式会社の発注増加、経営協力等の実行にかかっていると判断しています。その責任は、歴史的に見ても貴社にあると考えています。

具体的には、貴社の専務取締役 Y 氏、取締役 N 氏、IC 事業部 N 部長、携帯電話関係の Y 氏を交えた、会社再建のための話し合いが早急にできる様ご配慮をお願いいたします。

以上強く、要請いたします。

以 上

年賀状をいただいた労働組合、諸団体、組合員の皆さんへ



新年明けましたおめでとうございます。

昨年未まで、相談、団体交渉、地労委、裁判がひしめいて、組合としては年賀状の作成が出来ませんでした。サボりました。私個人も、同様です。お詫び申し上げます。

管理職ユニオン・関西宛、私の自宅宛に年賀状をいただいた皆さんに対し、この紙面を借りてお礼させていただきます。年賀状いただきありがとうございました。

今年も新年 2 日から、わがユニオンは、大阪市住吉区、寝屋川市、の二ヶ所で抗議行動をおこないました。私も一方に参加しました。

新年抗議行動は、私自身の 8 年の解雇撤回闘争を始めた 1987 年の元旦社長宅(1994 年で解決)から今年まで続いています。闘いある限り、今後も付き合っていこうと思っています。

事務所開始の 6 日には、午後から初団交に他のメンバーが出かけました。私の初団交は、7 日、株主総会で年末解散を決議した T 電子工業でした。ほぼ全員参加の大衆団交にしました。管理職ユニオンのスマート(?)な団交スタイルから見れば異例です。

行動予定ホワイトボードを見ると、1 月中の団交 14 件・地労委 11 件・裁判 5 件が決まっています。今年もわがユニオンは、時代を反映して多忙になりそうです。

委員長は、新執行部体制スタートにあたって自ら新入組合員教育の担当を引き受け「行動する執行部の先頭」にたっています。書記次長の大浜さんは、年末年始、断食道場で過ごし、減量・アルコール抜きでこれから快調に飛ばす体調作りをしました。

私は、正月休を利用して遅れていた書籍発行の原稿書き、文書校正に二日間集中しました。3 月発行でやりきります。私も今月の 26 日で 55 才になります。60 才を過ぎて“人一倍奮闘する馬車馬”東京管理職ユニオンの設楽さんに負けずに頑張る決意をしました。特に、若者ユニオンを含む“ニューユニオン”の具体化のための動き出しますので、皆さん方の力と知恵をください。ご協力をよろしくお願いいたします。

今年も多くの労働組合・団体と協力して、少しでも労働運動の社会的影響力を盛り返す取り組みをしていく必要があると思っています。

組合員の皆さんにはボランティア精神を発揮し、共に協力し合う手助けをお願いします。不利益を受け困った労働者、孤立した労働者、闘いたい労働者に“自立・連帯”する勇気と希望を与えてあげてください。そしてユニオンの活動を支えてください。

ご無沙汰の組合員の皆さん、学習、様々な委員会、地区グループの集まり、イベントに顔を出して下さい。引き続き、“明るく、楽しく、元気をひろげましょう!”、“自立・連帯・協働”路線でユニオンを担ってください。

今年もよろしくお願いいたします。

2003 年 1 月 10 日

管理職ユニオン・関西 書記長 仲村 実



北合同労組の宣伝カーを、お借りしました。
ご協力ありがとうございました。



抗議行動のあとは、初詣へ。

(写真: カイ子)

現在闘争中

平成15年1月7日 ポンプクリエイター

私はK社でロータリ型の圧縮機の開発業務に20年間従事してきました。平成9年にS社に入社、他社の新型ポンプの調査を実施、新型ポンプ用のロータを研究することになりました。

S社はこの時点（平成9年）で他社のポンプメーカーに比べて、新型ポンプの開発に十数年程遅れており、営業より新商品の開発要求が出されていた。K社時代のメーカーや人脈を活用して、新ロータの試作に成功しました。平成13年1月 ポンプ販売商社が新型ポンプユニットを見学し、この時点で商品化の目途はついたとかがえました。平成14年8月 H総務部長より開発業務の中止を理由に退職勧奨を受ける。理由は“入社5年間、ロータリポンプの開発を専任業務として依頼したが、いまだ商品化の目途が立たない。

H14年9月より、技術A課担当のロータリポンプの開発に集約する。その結果、技術担当（私）の仕事が無く、会社をやめて欲しい”であった。唐突な話に驚いたが、その場で“現在、ロータリポンプ商品化の目途は立っている。技術A課担当のロータリポンプは私の開発成果の一部と考える。会社をやめることには同意できない”と返事をしました。

上記の退職勧奨に対して、管理職ユニオン・関西の中村書記長に相談し、組合への加入通知書を9月2日S社社長宛てに提出しました。今年の残暑は例年にくらべて長く、顔から噴出す汗をぬぐいながら、団体交渉の日取りと内容を決めるため、何度も東天満の組合事務所にかよいました。

この間一番勉強になった事は、こらえてばかりばかり委員会の参加と組合員学習会での説明や各人の話に対するベテラン組合員のアドバイス等です。第7回定期大会での、同席したベテラン組合員の意見は大変参考になりました。当初会社側は組合加入に対して、毎朝の朝礼会議で工場幹部の顔色が変わるほどの恐怖感を抱いていたが、1回目の9月24日の団体交渉で組合に対して紳士的と感じたようである。其の結果、2回目の団体交渉日取り10月7日を待たずに退職勧奨の強要を仕掛けてきました。H総務部長とA技術部長の発言内容は“1回目の団体交渉にて、退職の日付を言い忘れた、10月31日にする”であった。団体交渉の効果을期待していた私にとって、前途が真っ暗になる内容であった。2回目の団体交渉では退職勧奨10月31日の撤回と業務の継続で強く迫ったが、コミュニケーション不足に関する議論の応酬で結論は出なかった。その後、会社側より退職勧奨12月31日の提案が組合に出された。3回目の10月24日団体交渉では会社側の提案に対して拒否、今回も堂々めぐりの議論の応酬で結論が出なかった。

以上3回の団体交渉を振り返ると、一見紳士的であり、物分りの良さそうな会社の対応であるが、退職勧奨の撤回は頑として認めず、自社の労働組合で鍛えた不誠実な交渉力？を見せ付けた。今回の争議は展開が速く、期限を10月31日、12月31日と解雇予告まがいの退職勧奨であり、口頭だけで書類での連絡はなく、法律の不備をついたたちの悪いものであつた。一方組合側の大浜さん、Fさん、Oさんの協力により、会社側の退職勧奨に関する理由の不自然さを浮き彫りした貴重発言がテープに記録されました。組合としては、労働基準法を知らないオーナー社長の言動に対しては、法律の知識を駆使して強力に対応できるが、団体交渉慣れした経営陣にたいしては、有効な方策を打ち出しにくいのが現状である。

今回、組合員である私の対応により、会社側に対して“経営努力もせず、簡単に社員を解雇できない事”を判らせる、其の結果、つぎの被害者を出さない事を目標としています。

今後は地労委で行政の判断を仰ぐこととなりますので、皆さんの応援を期待しています。

以上

研究会「職場の人権」

今後の月例研究会のご案内 < お知らせ >

第41回定例研究会（2月） 『新しい社会運動の模索』

と き 2月15日（土） 午後1時30分～5時
と ころ エルおおさか606号 06-6942-0001
（地下鉄谷町線「天満橋」駅下車。徒歩5分）
報告者 大阪経済大学教員

第42回研究会（3月） 『若者の雇用と失業』

と き 3月8日（土） 午後1時30分～5時
と ころ エルおおさか11F連合大阪大会議室（06-6942-0001）
報告者 甲南大学教授

現状報告と書籍「議論に絶対負けない法」の紹介

(ほー兄ちゃん)

私が初めて管理職ユニオン・関西に駆け込んでから、2週間迷った末に、Tさん、Mさんに背中をポンと押されるように会社との団体交渉を決意してから早2ヶ月となります。私が抱えているのは配転問題です。これまで3回の団体交渉を行い、会社側は徐々に譲歩の姿勢を示し、もう一押しと言うところまで来ています。私は建設コンサルタントに勤める45才の土木エンジニアです。昨年10月、海外駐在先のベトナムより、強制的な転勤命令で家族共々日本に連れ戻されました。私の現地での職務はプロジェクト事務所の日本人責任者でした。会社側の本当の転勤理由は、私が上司の現地における不正な行為を批判し、上司を怒らせたので転勤させるというものでした。団体交渉での要求事項は、この転勤命令を撤回し、私を元のベトナムでの職務に復帰させよというものです。

現時点で、まだ会社は最終結論を出していませんが、ここまで会社を譲歩させることが出来たのは、中心となって面倒を見て頂いたTさん、Mさん、Sさん、Oさん、Kさん、ならびに仲村書記長の強力なサポートのおかげです。また時折、有益なアドバイスをいただいている大浜書記次長に対し、ここに感謝申し上げます。管理職ユニオン・関西でのこの2ヶ月間は、とても書き尽くせないほど多くの貴重な経験をさせていただきました。また会社と闘う勇気をいただいて来ました。特に仲村書記長の8年間会社と闘い続け、たとえ裁判の結果がどうであろうとも、それでもまだ社長を追い詰め、ついには謝罪文を書かせるまでに至った闘争姿勢などは非常に心強い限りです。私自身の会社との闘いの結末は、また改めて報告させていただきます。

さて、今回の闘いの中で私が出会った一冊の本の話をさせていただきます。題名は「議論に絶対負けない法：ゲーリー・スペンス著」と言います。著者は現在アメリカ法曹界のなかでもっとも著名な法廷弁護士として活躍をしている百戦百勝の弁護士です。私はこの中で述べられている考えを取り入れ、自分の団体交渉に臨みました。彼は「必勝の議論」の極意として、次の10項目を挙げています。

1. 力のある議論をするためには、まず十分すぎるほどの準備をしなさい。
2. あなたの議論を受け入れてもらえるよう、相手側にも拒否する力を与えてあげなさい。
3. ストーリー（物語）の形で、具体的な状況が目につかぶような議論をしなさい。
4. ごく普通の言葉で、真実をありのまま語りなさい。
5. 自分が本当に望むことを相手に話しなさい。
6. 相手を皮肉ったり、侮辱する言葉は慎みなさい。
7. 論理が自分に味方しているときは、最後までそれに乗りなさい。
8. まず攻撃し、それからもう一度攻撃しなさい。議論の主導権を握りなさい。
9. 自分の議論の弱点を率直に認めなさい。
10. 最後に、自分自身には勝てるという許可、勝つ側の役割だけを与えなさい。

これから団体交渉に臨む方で、もし時間がありましたら是非一度、この本を読んでみて下さい。何か一つでも現状打開のヒントが見つかるかも知れません。さあ、今年も共に闘いましょう。

以上

S

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。

「こころの健康」と題して。

女性のメンタルヘルス

- * 「女らしさ」というジェンダーは、アイデンティティの葛藤を生み、女性のライフサイクルの各段階で特有の精神問題をもたらす。
- * 性暴力・ドメスティック・バイオレンスなど「女性への暴力」のもたらす心身への影響の重篤さを認識する必要がある。
- * 医療的取り組みは常に、社会的な通念や常識に規定されており、医療従事者達は自分達が当たり前に思っているジェンダー意識を吟味してみる必要がある。
- * 女性のエンパワーメント（自己決定能力）につながる臨床的アプローチが望ましい。
- * 女性のメンタルヘルスについては理解も深まる流れにあるが、今後、男性性（「男らしさ」）の解明と社会的な変容が望まれる。

初めに。まず、ジェンダーとアイデンティティに関わる女性のメンタルヘルスの問題について述べてみたいと思います。**次に、**ようやく社会的にも可視化され、心身への大きな影響が認識されるようになった性暴力とドメスティック・バイオレンス（以下DV）被害の問題を取り上げます。そして、最後に臨床場面で医療従事者達を含めた関係者が気をつけていることを、エンパワーメント（自己決定能力）という概念とあわせて整理してみようと考えます。

ジェンダーとアイデンティティ

ジェンダーとは「社会的文化的につくられた性差」で、いわゆる女らしさとか、男らしさ、といわれるもののことであります。ジェンダーという概念は、「女らしさ」「男らしさ」が決して生得的で自然なものではなく、したがって「女らしく」「男らしく」といった規範も、それに基づく性的役割分業も、必然性はなく変革が可能である、という認識を広めるに役立ったのであります。社会的に要請される「女らしさ」つまりジェンダー規範は、ライフサイクルの段階ごとによって変わってゆきます。少女期は「かわいらしさ」、思春期を過ぎて成人初期までは、「美しさ」や「性的魅力」が求められ、結婚・妊娠・出産を経て「母親らしさ」が要求されると、大まかにいえるでしょう。女性はライフサイクルの各段階において、理想とされる「女らしさ」が「私らしさ」と必ずしも一致しないことに戸惑い悩み、ときには深刻なアイデンティティの危機に陥ることもあるのです。各段階で求められる「女らしさ」の内容が大きく異なるため、異なる「らしさ」に身替り早く移ることができず、立ち往生してしまうこともあります。たとえば摂食障害は、さまざまな要因が関与しているので単純化するべきではないが、「かわいらしさ」から「性的魅力」へ、そして「性的魅力」から「母親らしさ」への移行に伴う困難を、女性が身体で示していると捉えられなくもありません。また、「母親らしさ」のおしつけは、子供が出来ない女性に劣等感を与え、いつまで続くか解らない不妊治療に身をさらすよう圧力を加えるだけでなく、母親に

なった女性をも縛り付けることにもなります。女性はこれまで「母性」をもって当然とされ、母性があれば子供のために尽くすことは当たり前とされ、それを「犠牲を強いられた」と考えてはいけないうと教えられてきました。これは男性から見た「母性幻想」ともいえ、それ自体が実現不可能な理想像にすぎないのであり、そのため、この「愛情深く献身的な母性」というイメージの影で、現実の母親は育児不安に陥りひどい場合は子供への虐待にもつながるのです。実際には、育児不安や虐待に影響を与えるのは、「母親のサポートネットワークの狭さ」や「夫からの協力の欠如」といった要因が大きいことが、調査でも示されています。

母親だけでは子供は育てられないし、母子癒着や「自己犠牲」のほうが、むしろ子供に歪みをもたらすと思われますが、子供に何か問題が起これば、まず責められるのは母親であり、（社会的な「母親いじめ」と呼んでよいかもしれない）、母親自身も自分の育て方が悪かったのではないかと罪責感を持ってしまいます。

一方、母親というアイデンティティに同一化しすぎることは、子育て後の「空の巣症候群」をもたらしやすいのです。「母親らしさ」から離れた後、女性はどのようなアイデンティティを持てばよいのでしょうか。平均寿命の伸びと共に、これは今後高齢者の女性のメンタルヘルスと絡んで、重要な問いとなっていくでありましょう。

ところで、ジェンダーは、単に「女らしく」「男らしく」といった価値観や規範となるだけではなく、社会的に制度化されています。それが、「女は家庭、男は仕事」という性別役割分業であり、近代家族制度であります。「家事も重要な仕事だ」と建前ではいわれていても、現実の「主婦業」に対する社会的評価は低く、夫婦間に不均等な権力関係が生まれ、妻から夫への経済的社会的依存がおき易いといえます。DVの加害者には性別役割分業意識が強いということが言われていますが、DVまでは至らないとしても、配偶者の男性中心主義や性別役割分業意識が、女性に閉塞感や、空疎感をもたらし、セルフ・エスティームを低め、女性に多いとされる「うつ病」につながることは少なくありません。フェミニズム

性暴力とDV被害とセクハラ被害

性暴力とDV被害がもたらす精神的問題は、トラウマの視点とジェンダーの視点の二つから見ていくことが心療的臨床においても重要です。トラウマという視点から、まずなによりも知っておいてほしいのは、性被害もDV被害もセクハラ被害も「恐怖」が核となるという問題であります。被害者は、暴力を受けたり暴力をふるうと脅されたり、セクシャル・ハラスメントに遭遇するという非常な恐怖にさらされることです。

PTSD(心的外傷後ストレス症候群)症状は恐怖体験に対する反応ともいえ、実際、性暴力やDV被害者の症状は、それ以外のPTSD患者の症状と重なることが多く、治療も共通点が多くありますが、ただし、性暴力もDVも他のトラウマティックな出来事に比べて、PTSDの発症率がかなり高い点は特筆すべきことでありましょう。

PTSD症状はフラッシュバックなどの再体験症状、事件を思い出すものや場所を避けるなどの回避・麻痺症状・不眠などの過覚醒症状の3郡に分けられます。PTSD症状は、「異常な事件に対する正常な反応」としばしば説明されるために、一見想像しやすくわかりやすいものものと思われがちですが、実際には症状は外傷的事件に関連する領域に限局して現れ、しかも回避反応によって本人が症状を起こさないよう努力していることもあって、そういう目でみないと見えてこないことも多いのです。

また、DV被害や性暴力被害、セクハラ等の被害者には、憔悴しきった人もいますが、一見しっかりしていて身なりもきちんとしており、元気に見える人も多いのです。家庭の中や職場の中で何が起きているかを表にもらしてはならないと、まわりから圧力をかけられていることもあれば、本人が自分の置かれた状態を恥に思っ「他人の前では幸せそうなふりをしなくては」と気を張っている場合もあります。また自分の恐怖や悲しみの感情を感じるとつらいので解離させ、表面を繕いながら長年その状況を

の流れと共に、これらのジェンダー規範も随分揺らいできました。

しかし、男女間の意識のずれや世代間のずれはまだまだ大きく、女性自身もすでに内在化してしまった価値観やハビトウス(身についたふるまい)なかなか変えられるわけではありません。また、男女機会均等法の改正、介護保険制度の開始、配偶者暴力防止法の制定など、社会的・法的制度も男女平等に向けてある程度変容が進んできたとはいえ、内実は中々追いついていないのです。このように、現在は「ジェンダー変動期」にあるともいえますが、変動期には変動期特有の困難があることも認識しておくべきでしょう。

凌いで来た場合もあります。

性暴力やDV・セクハラ被害者は、心身ともに深いダメージを受けることが多く、精神科以外の医療機関を受診することも多いのですが、PTSD以外にも鬱病を併発することも多く、パニック障害・不安障害・強迫神経症などの症状をもたらすこともあるのです。また身体化症状(身体的な不定愁訴でこの場合頻繁に医療機関を受診するものの、検査では明らかな異常を認められない場合には、被害歴の聴取が必要となるでしょう)も少なくありません。このほか小児期からの性的虐待や、セクシャル・ハラスメント被害には、境界性人格障害や、解離性障害、摂食障害にもつながり得るものです。

しかし、被害者は受診はしても、回避症状のために、また内容が家族の恥をさらけだすものだったり、性的なことであるために躊躇して、被害そのものについて言わない場合も少なくありません。また、DVの場合、配偶者が監視のため付き添いとして医療機関に来ることも多いのです。いくら一見仲よさそうであっても、裏でひどい暴力が続いていることがあります。DVを疑った場合は1人だけの面接をすることはもちろん、日頃から被害者が1人で面接できる機会をつくっておくことが重要です。

このように面接に従事した関係者は、性暴力やDV・セクシャル・ハラスメント等に関する新しい知見をもとに、被害者の心身のダメージに気づき、その回復を支援することが重要であり、そのためには臨床においてもジェンダーの視点をもつことが重要なのです。近年、いくつか実態調査が行なわれて、性暴力とDV被害、セクシャル・ハラスメント被害の多さと重さが明らかになってきましたが、被害者の多くは女性であり、加害者はたいてい男性であり、性暴力もDVもセクハラも「女性への暴力」という性格が強いことが裏

付けられたのです。(付け加えるならば性暴力などにおいて男性が被害者となった場合も、それは「男らしさ」というジェンダー意識を大きく動揺させることによって、複雑な精神的な影響をもたらすことが多い)性暴力やDV、セクハラには、加害男性の支配欲や独占欲、その裏返しとしての女性蔑視や女性恐怖がはりついています。

また、どちらも関係性の中で起きる人為性の暴力であるため、被害者の人間関係形成能力を奪ってしまうことや、歪めてしまう事も少なくないのです。そして性暴力やDV・セクハラの場合は、セクシュアリティや親密性が暴力と組み合わさったものであるため、さまざまな象徴的な意味(「傷物にされた」「汚された」「男の気持ちも酌んでやれない女」「殴られるのは愛されている証拠」など)が付与されてしまうことが多いのであります。DVやセクハラの場合は、外傷体験が長期に渡るが多く、加害者からの言葉による暴力がマインドコントロールのように働いて、現実には高い能力があっても

気をつけなければならないこと

ここで、気をつけなければならないことを、幾点かに整理しておきたいと思います。エンパワーメント、つまり、治療者・関係者が助けたり、直してあげようとするのではなく、被害者本人が本来持つ力を信じ、それを引き出すような方向で、共同作業を行っていくことがその前提であるのです。

第一に、症状を必ずしも「よくないもの」「なくなるべきもの」と捉えないことです。そうではなく、症状は、その人の身体や心からの声にならない叫びであるかも知れないし、コミュニケーションの手段であるかもしれないと捉え、そのメッセージに治療者や周りの人間、被害者本人が気づくことが重要であると思います。どんなにつらい症状であっても、それはそれなりの必然性があって起きているのであり、これからの生活をより心地よいものにしていくためのきっかけに、いつでも変わり得るのです。

例えば、怒りの感情が非常に強い女性がいるとしますと、こういう女性にしばしば医療従事者や関係者はネガティブな逆転移感情を抱くことが多く、それが相手に伝わって態度を硬化させ、悪循環に陥ることも少なくありません。しかし、もし理不尽なめにあってきたのであれば、怒りをもつことはむしろ健康なことである、怒ることができるということはエネルギーをもっているという証でもあるでしょう。

女性はこれまで、怒ったり復讐心を燃やすなど攻撃性を表に出すことを強く禁じられてきました。もちろん怒りが論理的思考を妨げ健康状態を悪化させるほどになっては望ましくないが、本人が自分が怒っていることやその理由、怒って当然であることを認識し、そのうえで怒りが症状としてどのように

「1人では生きていけない」「自分はばかだ」「自分は判断能力がない」と被害女性が思い込まされてしまうこともあるのです。

性暴力の場合は、男女によって求められる性的規範が異なるために「強姦神話」が根強く残り、被害を被害とみてもらえず「男を挑発するな」と被害者が責められることもあります。このほか、性暴力もDVも第三者のいないところで起きやすいため、客観的証拠に乏しく法的介入や救済が困難なことも多いのであります。これらの事情が、被害当事者に恥の念を植え付けたり、自己否定させたり、スティグマ(社会的偏見)による二次被害をもたらすことにもなりやすく、性暴力やDV、セクハラ等の被害後の高いPTSD発症率の一因となっていると思われるのです。関係者は、従来の「強姦神話」や「夫婦喧嘩は犬も食わない」とか「喧嘩両成敗」といった見方で対処するのではなく、被害者女性の人間としての尊厳の回復をまず尊重すべきであると考えます。

表れ、現在の生活にどう影響を与えているのかということを整理できるようになれば、きっと「怒り」の症状は薄らいでいくに違いありません。

第二に、個人はそれぞれ、社会の歪みを背負っているのだという認識をもつことです。社会レベルの矛盾と葛藤が折り重なって集中する地点に、被害者はしばしばおかれています。問題の原因を当事者だけに求めるのではなく、「この状況におかれたらそうなるのも当然では」という視点を維持しておくことであります。これは、本人の責任を免除するという意味ではありません。社会的な矛盾を簡単にするには出来ないが、歪んでねじれた場所に自分が立っていることを知り、そのうえであらためて自分の問題を捉えなおすことは、今まで思いつかなかった対処法を本人が選択肢として見つけ出すきっかけともなるのです。

第三に、家族を理想化しないことです。家族がなくなってしまうと、女性のメンタルヘルスの問題など8割方なくなるのではないかと思うほど家族を巡る悩みは多いが、それは、「家族はお互いに常に愛し合い、協力し合い、価値観を共有し、一体化して問題に対処するものだ」という思い込みと、「現実には(なぜか自分の家族だけは)そうはいっていない」という意識からもきているように思われます。実際にはどんな家族の中にも、いろんな利害関係や権力の不均等、アンビバレント(両面的)なつながりや愛憎関係が存在します。そのことに気づき、うまくいなくてあたりまえと思うことによって、過剰な期待が消えて、気持ちが楽になることも多いようなのです。

第四に、急がせないことです。誰にも自分のペー

スがあり、同じ結論に達するにしても独自の思考経
のです。これまで生きてきた歴史とそこで培って
きた価値観や身体感覚もあります。被害者支援など
を熱心にやっていると、身の危険もあるためつい急
がせてしまいがちなのですが、DVやセクハラがひ
どくても簡単に逃げるわけにはいかないという当
事者は多いのです。何十年も一緒に暮らしてきて、
そこで自己のアイデンティティを被害者は築いて
きたわけで、逃げるということは自己を喪失するこ
ともなりかねないのです。徐々に方向修正してい
くにしても、援助者の仕事は寄り添うことささいな
きっかけを提供することであって、大きな変革を要
求することではないのです。男女平等の価値観やそ
れに沿った生き方を提示するとしても、それは本人
にとって居心地のよい着地点を探してもらうため
の選択肢や思考法の一つに過ぎず、最終的にいつど
の道を選ぶかは本人であるのです。生活のあちこち
にはほころびを抱えながらも毎日を切り抜け、粘り強
く物事をすすめていく女性達の力にいつも感動し、
尊敬の念すら覚えることもあるのです。

第五に、医療になるべく依存させないことであり
ます。突き放された、見捨てられた、と思わせても
良くないが、治療者がすべての問題を解決してあげ
られるような幻想を抱かせるべきではありません。
孤独の苦しみも、喪失の痛みも、薬で治るわけはな
いし、カウンセリングで簡単に癒せる訳でもない、
けれども、もう一度人とつながりあう勇気やきっか
けを提供することはできるかもしれない、医療にで
きることでできないことを明示し、本人が取り組む
べき問題は本人に返していく、そのうえで、本人の
持つ能力を引き出し、尊重し、日常生活で触れ合う
人たちとの間でサポートをしあえる状況を支援す
べきだと思います。

第六に、常にジェンダーの視点を頭の片隅に持ち
つつけておくことであります。これは具体的には、
性別が逆だったら、自分はこのような判断をするだ
ろうか、社会はこのような見方をするだろうか、と
問いつづけることであります。(私)はフェミニズ
ムからたくさんのことを学んできましたが、それは
女性が不幸だからでも、男性はみんな敵だからと考
えているわけではありません。自分がこれまで学ん
できた種々の学問や物の見方が決して中立ではな
くて、社会的権力を持つ男性の視点からジェンダー
という非対称のレンズを通して見る見方であった
こと、自分も含め非常にたくさんの人がジェンタ
規範に縛られ、行動を一定方向に水路づけられ、幅
広い選択肢を奪われ、また他者からも幅広い選択肢
を奪っていることを、フェミニズム(女性解放思想)
は(私)に気づかせてくれました。

ある

女性のメンタルヘルスにもたくさんの課題が残
されていますが、ネガとポジをひっくりかえしてみ
れば、男性のメンタルヘルスにもさまざまな問題が
あります。「男の子だから泣かないの！」に始まっ
て、感情を殺し、弱音を吐かず、助けを求めず、競
争から降りることも許されないのが男性だとした
ら、その精神的対価は非常に高くつくに違いないの
です。彼らもまた多くの場合、多くの痛みと精神的
な危機を持っているということでしょう。しかし、
彼らは否認とそして解離によって、自分の痛みやつ
らい感情を麻痺させようとしているようにみえま
す。同時に、他者の痛みやつらさからも目をそらし、
自分の加害のむごさに気づこうとしない、気づけな
いといってもよいのかもかもしれません。

ジェンタ は女性だけの問題ではありません。こ
れは男性が自分達で考えていくべき問題なのかも
しれないが、女性の問題を通して、男性性の理解が
今後進んでいくこと、権力や腕力に頼らない新たな
「男性性」が構築されることを望むものです。

おわり

地方労働委員会闘争交流会

時 1月25日【土】午後1時～5時

所 管理職ユニオン事務所

内容 ユニオンでは、現在15単位の地
方労働委員会闘争をそれぞれ様々な問題を抱
えながら進行させています。

不当労働行為救済申し立ての内容、
進行状態と問題点

最終目標と経験的に有効な点は？

法律上の問題点・・・E T C

について交流を深めて前進を図りま
しょう！

Sさん・仲村書記長と行く 台北の休日

～ 故宮博物院、夜市、龍山寺、天然温泉、本場の烏龍茶、足裏マッサージ etc

魅力と活気あふれる台北のあちこちを、Sさんの案内で回ります～

期 日 平成15年(2003年)

2月27日(木)～3月2日(日) 4日間

旅費は70,000円～85,000円前後を予定しています。

(締切り後の参加人数によって異なります。詳しい旅行条件はお問合せください)

現在、5名の方がお申し込みです。最終締切り 1月31日(金)

申し込み・問い合わせは ユニオンまで

台北市内と郊外の見どころ

故宮博物院 台湾だけでなく世界を代表する博物館のひとつ。館内の展示品を駆け足で見ただけでも1時間以上はかかります。 歴史が好きな人は1度だけでなく、できれば2回足を運んでじっくり見ることをお勧めします。また4階には喫茶店があり各種の烏龍茶を楽しむことができます。館内の売店も充実しているのでお土産のショッピングも楽しめます。(お勧め度)	士林の夜市 毎晩、6時頃から大勢の人で賑わい始めます。観光客の他、地元の親子連れ、カップルも大勢やって来ます。屋台の麺や飲み物もお薦めですが、衣料品(Tシャツやカーディガン)靴なども格安で売っています。 スリや置きに遭う被害も時々発生していますので散策の際には持ち物に十分気をつけてください。市内の各所には他にも多数、夜市が出ますので夜市巡りを楽しまれたらよいでしょう。(お勧め度)
龍山寺 台北市内に残る古刹。いつも地元の人のお参りが絶えません。このお寺では自分でやる占(無料)が体験できます。自分で石を投げて、その結果のおみくじを引きます。またお寺に続く道筋にも専門の占横町があり、易者さんたちがカタコトの日本語でも観てくれます(だいたい日本円で3,000円程度)。結構当たると評判ですので台湾に来た記念に占ってもらえばいかがでしょう。(お勧め度)	北投温泉 市内から地下鉄で約30分の郊外にあり、40～50度の温泉が沸いています。戦前日本の植民地時代に開発された温泉のため、どこか日本の温泉街に似ています。水着着用の大露天風呂や日帰り入湯(一人だいたい日本円で1,000円程度)の可能なホテル、温泉旅館など多数あります。 お湯はやや熱めですこし硫黄の匂いがしますが、旅の疲れをとるには最適です。(お勧め度)

バーミヤン石窟を見てみたい NPO***事務局(T)

今年はチャンスをつくって、バーミヤン石窟の大仏跡(タリバンによって爆破された)を訪れたいと思います。仕事柄、シルクロードのほとんどの国々や遺跡を回りましたが、アフガニスタンはまだ一度も訪れたことがありません。今年の1月から東京にアフガニスタン大使館ができ、入国ビザの発給も行なわれるし、首都のカブルまでは日本から往復15万～16万円位の航空運賃で行くことができます。

もちろん、ホテルなどの宿泊施設があるのか、道路状況や治安はどうか、気がかりな点は多々あります。準備には時間がかかるとは思いますが、実際に訪問することによって現地に観光業の芽が出るだろうし、新たな交流やボランティア活動のきっかけが生まれるのではないかと考えています。

昨年は中東のリビアやイランに交流ツアーを出しましたが、今年はアフガン行きに取り組むつもりです。ご協力ご支援お願いいたします。

組合員の皆様、こんにちは！今回組合結成5周年兼解決おめでとう大会で、Sさん、干されブラザーズさんによってつくられた「2002MU 関西 明日があるさ」の歌に影響されたせいか、私も「私版 明日があるさ」の歌を思い付きました。自分が約2年間、労働争議をしてきた内容を「明日があるさ」の歌に当てはめてつくりました。つくってみると、以外と「明日があるさ」の歌は替え歌が作りやすいことに気が付きました。皆様も自分の労働争議のこと、あるいはプライベートのことなどを「明日があるさ」の歌に当てはめて自分流「明日があるさ」をつくってみてはどうでしょうか？おもしろいですよ！

明日があるさ

作詞 H

1. ある時上司に怒鳴られた 「刃で対抗してやる」と
でもその上司 ユニオンにおびえて 病気になっちゃった
* 明日がある 明日がある 明日があるさ
2. 私を解雇にしたために 会社は地労委、裁判と
駆けずりまわる ハメになったよ さあどうするのか
*
3. 会社を辞めろと言ってきた 上司2名は被告だよ
早く会おうよ 裁判所で ユニオンが待っているよ
*
4. 大きな弁護士やってきた 会社の代わりにやってきたよ
でも顧問弁護士が 肩身狭く かわいそうだった
*
5. さらにもう1人やってきた 若手の弁護士やってきたよ
ああ顧問弁護士 どこに行った 小さすぎて見えない
*
6. 会社がとうとう折れてきた 和解案を出してきたよ
もっと出せ出せ 和解金出せ ああいい気味だ
*
7. ある日突然考えた どうして僕は闘ったんだろう
自分のため 傷ついて 辞めていった社員のためだ
解雇、不利益取扱いと 多い世の中だからこそ
もっと広げよう もっと広げよう 労働運動を
明日がある 明日がある 明日があるさ
明日があるさ 明日がある 若い僕には夢がある いつかきっと いつかきっと わかってくれるだ
ろう 明日がある 明日がある 明日があるさ
社長へ愛を込めてプレゼント♥

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

丹波篠山 畑の 無の家 便り

無の便り 2002年12月13日(金)雪

エンドウが大きくなっておらず寒さにやられてしまいそう。ソラマメも少し小さくて 心配である。小麦があおあおとしてくる。ケールを少し収穫。大豆の脱穀はほぼ終わっており、あとは黒豆を残すのみ。今年は小麦の収穫が遅く大豆の収量はそれほど多くなかった。

「無定職」の取材に来た記者に味噌 4kg を大阪の管理職ユニオン関西事務所 まで運んでもらう。Dさんに送ってもらったはかりが早速役に立ちました。

10/22～11/21 に電気を 9kWh 使い、308 円払った。9/30～10/31 にガスを 1 立方メートル使い、702 円払った。味噌が 3kg 売れ、2100 円得た。残りは 13 万 8826 円から 13 万 9916 円になった。

小宮の近況

介護のアルバイトで稼いでいます。富士山や木曾駒ヶ岳、道場の百丈岩に登りました。将棋をインターネットで見知らぬ人としています。

「無の便り」編集人 小宮勇介 編集所 〒669-2437 兵庫県篠山市糯ヶ坪甲 85-1「無の家」

電話 0795-52-8383 E-mail: mu-noie@mx12.freecom.ne.jp

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://mu-noie.hp.infoseek.co.jp/> 【注：URL変更になりました】

サラリーマンだけの特権

パソコン購入予定の方には最適

教育訓練給付制度（8割給付）が使えるパソコン通信教育があります。

高性能ノートパソコンとプリンターが無償貸与されます。

貸与されたパソコンは、講座終了後も納得がいくまでお使いいただけます。

高機能ノートパソコン 東芝 T-6 518 CME

CPU - Celeron1.8GHz・メモリ 256MB・15型 TFT 対応・HDD40GB・FDD・CD-RW・DVD

プリンター Canon PIXUS BJ S320i

講座費用は¥378,000ですが貴方の実質負担は、たったの¥78,000.-です。

しかもお支払いは給付金受領後でOK

（雇用保険加入期間が5年以上で66歳未満の方が対象です）

問い合わせ・資料請求 ユニオン事務所まで

参加呼びかけ

みんな集まれ！アンタッチャブル 新年初会合

2003年1月21日(火)午後19時から終わるまで、事務所で開催
しています。会社に睨まれている人集まれ！

今年も「明るく！楽しく！元気を広げよう！」

気楽にお越し下さい。

「こらえてばかりで委員会 新年第7回開催！」

厳冬の候、厳しい寒さ続きます。組合員の皆様、明けましておめでとうございます。本年どうぞよろしくお祈りし致します。何かとお騒がせのSです。先日の委員会にも、年末の急な日程にもかかわらず、たくさんの方々に集まり頂きまして、有難うございました。今回は、裁判の判例を元にして裁判になった時に不利な結果にならないように日頃の会社での行動に注意したい事を勉強しました。真剣に議論している皆さんを観て感動しました。この委員会を開催して本当によかったなと切に感じました。

さて今回ですが、今回は、開催当初に立ち返り委員会を支援していただいている皆様の現状の報告と、今後ありうる会社側の攻撃に関して皆で考え対策案を考えて行きたいと思っております。個別労働紛争や、スト権の行使、業務命令に対する対応の仕方などをいろいろな経験している方に論議してもらう予定をしています。この委員会は、組合内、組合外、他の労働組合の方々、各マスコミの皆様、労働問題を専門にされている弁護士の方、労働問題をとりあげられている識者の方々人権問題に関わられている皆様も自由に募集しております。是非今の企業の悪質なリストラに精神的にも体力的にも追い詰められている方々に少しでもお役にたてる委員会にしていきたいと思っております。是非皆様のご協力をお願い申し上げます。多数のご参加お待ちしております。この委員会も、今年4月には、順調に行けば第10回目を向かえる事になります。その時には、記念大会として委員会の総括として、リストラに対する悪質なイジメ、いやがらせ、それに伴う人権問題に対する対策委員会として、ひとつの対策案をまとめて発表したいと、思っています。今後とも皆様の熱い御支援の程宜しくお願い申し上げます。今年も是非、不当なリストラに対して断固皆で力をあわせて闘っていきましょう。何度も言うようですが、この委員会は、何の隔たりも無く制約もない自由に参加できる委員会ですので多くの方のご参加を待ちしております。

今回も前回同様会費を集めません。当日にビールが、あればそれを少しのみながら、前回もご参加の方から、ビールのカンパを頂きました。今回もカンパを頂いたら、それを頂戴しながら、あまり難しくならないように、でも真剣に取り組んでいきたいとおもいます。
(またまたいじめられている営業マンより)

第7回「こらえてばかりで委員会」

日 時 1月24日 (金) PM:7時~9時

場 所 管理職ユニオン関西 事務所

参加費なし(ビールのカンパ歓迎)

情報システム委員会からのお知らせ

■2003年度パソコン学習会

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。又、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。

パソコン学習会予定 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。

日時： 日曜日 13時~17時 場所：ユニオン事務所

第1回 1月19日 パソコン 入門編

第2回 2月16日 インターネット入門編

第3回 3月16日 インターネット応用編

第4回 4月20日 ワードの使い方 入門編

情報システム委員会 スケジュール

2月5日・3月5日・4月9日・5月7日 (水曜日の午後6時30分からです。)

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 ですよ」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。

京都・滋賀部会御案内

とき 1月17日【金】 ところ 京都祇園労組

内容 交流会と懇談会（鍋で交流しましょう！）

連絡先 ユニオン事務所

新入組合員学習会

2月1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。