

MU・関西 ニュース

第76号 2003. 7. 5

『管理職ユニオン・関西』ニュース

発行 MU・関西 ニュース 編集委員会

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

〒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

1周年記念パーティー開催！

こらえてばかりで委員会

『こらえてばかりで委員会』が、まもなく1周年を迎えます。第1回発足記念パーティーが開かれたのが、2002年7月26日、金曜日の夜でした。10人来るか？一桁か？の控えめ予想に反し、MU事務所いっぱいの30人近い仲間が揃い、身動きするのも苦労したほどの大盛況の集いが、まるで昨日のこのように思い出されます。(私は途中で記憶を失くしてしまいましたが)

一度きりのガス抜きパーティーで終わるかも危惧されましたが、多くの仲間を支えられ、その後も月に1度の例会を欠かさず開き、迎えて今月で第13回、めでたく1周年の記念パーティーを開くことになりました。

昨秋以降、『こらえて』のメンバーも次々と会社と団体交渉を行い、その都度5~10人の仲間が応援に駆けつけるというパターンが確立しました。ふだんから交友を深め、情報をかなりの部分で共有しているので、皆こぞとばかり、声を大にして応援しています。今後は、事前打ち合わせ時に、進行役、ツッコミ役、ボケ役 じゃなくて調整役等の役割分担を決めて、団交をスムーズに進行させるという試みが必要かな、と思いますし、経験を重ねてそれが出来るレベルになりつつあるように思います。

会社との関係では、さすがに会社側も『こらえて』のメンバーに解雇や退職勧奨といった直球勝負はしてこず(1社だけ退職勧奨続行中と明言している、?な会社もありますが) そういう意味では攻撃は最大の防御なり、という格言を実感として感じる状況です。そのかわり、配転や、職種変更に伴う減給といった手を打ってくるようになりました。現状は会社側の投げってくる変化球を打ち返す訓練中というところでしょうか。

『こらえて』発足時からのメンバーのMさんが、6月25日、降格、減給、組合嫌悪の言動、不誠実団交等で労組法7条1・2・3号違反であると、大阪府地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行いました。『こらえて』も2年目に入り、いよいよ闘いの第2ラウンドに突入です。

さて、1周年記念パーティーは、下記のとおり、7月26日(土)の夕方に行います。奇しくも、第1回の発足記念パーティーと同じ日です。百年後には国民の祝日になるというウワサもあります。場所は『こらえて』発祥の地とも言える南市岡「地底旅行」です。はじめての方も大歓迎、ご家族同伴大歓迎、参加資格は問いません。ふるってご参加ください。

こらえてばかりで委員会 1周年パーティー

日時：7月26日(土)午後5時開始

場所：レストラン「地底旅行」大阪市港区南市岡3-6-26 (TEL06-6581-3898)

交通：JR・地下鉄 弁天町駅下車、国道43号線を南に徒歩十数分、田中機械敷地内

会費：3000円

予約：MU事務所あてにTEL,FAXメール等で。またはMU事務所ホワイトボード枠に自ら書き込む
会場設営の関係上24日(木)午後7時までに必ずご予約ください

一方的な賃金切り下げ、 こっそり書き換える「契約書」への“1年契約”を撃退！

2年前に組合加入したアパレル関連に勤める50才の女性組合員Kさん。最初に相談に来たときは、前年に年俸が下げられ、相談時はFA（ファッションアドバイザー）から「管理本部で掃除をしてればよい」と嫌がらせ配転を通告された。この時は、販売物流の業務内容を確認し、彼女も納得して問題解決している。

今回は、会社の一方的賃金減額を実施し、さらに「年俸社員契約書」にサインを求めてきた。会社は、昨年売上が低迷し、全社員10%の減額を行った経緯がある。

今回の相談内容は、会社が貸付ファンド（従業員が賃金の一部を会社に貸す。その保障は曖昧）と証して企業内労組と話をまとめ、彼女も5月分の給与から17,281円を勝手に引かれていたという。彼女は企業内組合には所属していないが、聞いただけで何の説明も受けずに引かれたのである。何とか減額分を取り返したいとのことである。

もう一つは、「年俸社員契約書」の内容変更の件である。条文の変更も告げずに、「前回と同じもの」をサインと判を押して持って来て下さい」と、上司から書面を手渡された。彼女がその文書を読み返したからよかったものの、「前回と同じもの」をうっかり信じてサインと判をつけていたら大変な事になっていたかもしれない。その文書は以下の通り。

これまでのものは「雇用契約期間は、平成4年4月1日より平成×年3月31日までの1年間とする。但し、本契約について甲・乙双方から特段の事由がある場合を除き、乙の満60才到達日まで自動更新するものとする。また新年度の年俸額の改定は甲で決定し、例年4月1日に報酬辞令をもって乙に交付する。本契約の解除日は乙の満60才到達日とする。」

今回提示されたものは「本契約期間は平成15年4月1日から平成16年3月31日とする。又、契約更新の有無は甲で決定し、本契約満了1ヶ月前迄に乙へ通知する。尚、上記に拘わらず甲・乙双方から特段の事由がある場合は本契約期間中であっても本契約を解除することができる。」

相談の結果、私と組合員のKさんは、会社に申入書を出してその反応を見た上で団交なり

の行動をすることにした。

申入書

2003年×月 日

前略 当組合員K氏の5月分の給与から、一方的に賃金が17,281円減額されておりました。当組合は、この減額は未払い賃金であると考えています。以下、この間の貴社の組合員K氏への対応に対し、申入れをします。

記

5月分給与減額は、貴社の一方的なもので労基法違反でもあり、当組合は未払い賃金として返金を求めるつもりである。貴社として、当組合に申し入れがあれば文書にて示してください。

5月にK氏に渡された「年俸社員契約書」には、これまでの60才までの雇用期限を一方的に1年間の有期雇用に記載されておりました。貴社のやり方は不当かつ当組合を無視したものであり強く抗議します。今後、こうした行為を行わないことを文書にて明記してください。

以上の回答を 月×日までに文書にて提出ください。
以上

回答書

2003年×月 日付にて申し入れの件に次のとおり回答します。

5月度減額分の17,281円については、K本人へ6月25日現金にて戻入れを行なうこととし、6月以降の減額を行わない。

5月に渡した「年俸社員契約書」は至急本人から回収し、原契約書（60才雇用期限記載のもの）を相互保管することで、新たな契約書は発行しない。

以上

以上のように、今回のKさんの問題は、スムーズに事が進んだ。しかし会社は、巧みに契約書を書き換えたり、契約内容をごまかしたり、不利益があってもこっそり挿入させたりすることがあります。契約書はしっかりと読む必要があります。口頭の約束は、後日、得てして「知らない」と言われトラブルの原因になることが多い。組合員の皆さん、自らの労働条件は自らしっかりと守りぬくという姿勢をもちましょう。
(書記長 仲村 実)

闘争しています！

こんにちは。私は、福岡市に住む九州で唯一？の組合員です。

私は東京に本社があるS電気という会社の福岡営業所で約10年間働いてきましたが、“営業所の閉鎖による解雇”と通告を受け、団交を4回ほど行いましたが解決しなかったため、福岡地裁に仮処分申請をしました。審尋が数回有り、裁判官もこちら側に友好的だったし、弁護士からも「まあ勝てるでしょう。」と言われていました。しかし裁判官は仮処分申請から半年後に却下決定を出した翌日にさっさと転職して行きました。この時は本当につらかったですし、何の気力も有りませんでした。裁判所に火でもつけたい気分でした。

次は、福岡高裁で抗告をする事になりました。そしてここでも棄却決定でした。普通、抗告は申請から3ヶ月、長くても半年位で決定が出るらしいのですが、私の場合は1年間もかかりました。その間の生活は何度も不採用通知をもらい、挙げ句に体調不良になってしまい自暴自棄になっていました。私は、あえて職場復帰を最後まで求めています。和解しそうにもないので、決着を進める為に本訴をする事にしました。

そして6月2日に提訴し記者会見を行いました。でもS電気という会社は福岡では全然知られていない企業なのでテレビの報道は有りませんでした。新聞だけの報道でしたが、弁護士とのお付き合いで3社が掲載してくれました。

これから私は、決着に向けて団交したり東京本社の前で抗議行動をする事になると思いますので皆様のご協力をお願いする事になると思います。私は福岡で暮らしている為関西の皆さんのお手伝いをする事は出来ませんが、福岡での団交やまた私用で来福されるような事が有ればいつでも声をかけてください。

非正規雇用労働者（派遣、アルバイト・パート） 労働相談にむけての相談員学習会

9月5、6、7日（金、土、日）の3日間、午前10時～午後7時に、関西ユニオン交流会の各組合と電話相談を行なうことを決めています。これまでも部分的には学習とはしていますが、今回は集中して相談員のための研修を行ないます。執行委員を中心にする予定ですが組合員の方も参加くださって結構です。（第一回は、修了しました）

第二回 7月16日（水）午後7時～9時 相談事例
労働相談のスペシャリストの方

第三回 8月20日（水）午後7時～9時 取組み事例
北大阪合同労組、なかまユニオン、管理職ユニオンから
相談マニュアル資料、カルテ案 管理職ユニオン・関西 仲村から

（場所はいずれも管理職ユニオン・関西にて）

主催 関西ユニオン交流会（管理職ユニオン・関西 / 北大阪合同労組 / なかまユニオン）

要 求 書

前略

貴社と当労働組合は、貴社社員であり当労働組合員であるD氏の地位・身分その他の問題につき、2002年11月26日付組合加入通知以降、2003年6月19日までの間、労使双方とも、互いに協調しながら、問題解決に向けて誠実に努力してきたと認識しております。

にもかかわらず、2003年6月20日、貴社専務、大阪営業所長より、当該D氏に対し、口頭及び文書にて、6月21日付の解雇通知がなされました。これは、D氏の地位・身分その他については、当労働組合と貴社との間の団体交渉において協議・決定するという労使双方合意の取り決めを一方的に破棄するものであり、嚴重に抗議いたします。今後、貴社が以前のような、労使交渉尊重の姿勢を取り戻されることを願いつつ、以下の10項目の要求をいたします。

平成14年12月9日付貴社確認書は現在も有効か無効かについて、貴社の見解の明示。

同確認書を無視して、当労働組合との団体交渉を持たず、D氏個人に対して一方的な解雇通知を行った件に関する経過説明。

上記の行為に対する、反省と当労働組合に対する謝罪。

今後とも、当該D氏の地位・身分その他の問題は当労働組合との団体交渉で協議・決定することの再確認。

平成15年6月21日付、D氏に対する解雇通知の撤回。

解雇に伴う一切の事務的手続き（健康保険、厚生年金、雇用保険、離職票、退職金、解雇予告手当等）の即時中止と、6月20日以前の状態へのすみやかな現状回復。

当該D氏のすみやかな職場復帰。

当該D氏の職場復帰に伴う、職場環境整備。

職場復帰前日より復帰後1週間の間、貴社本社及び大阪営業所掲示板に以下の文書を掲示すること。また、東京・名古屋両支店、滋賀研究所においては、同文書を全員に回覧すること。

当社は、当社社員であり、労働組合管理職ユニオン・関西組合員である、D氏に対し、同労働組合との取り決めを無視し、D氏個人に対する6月21日付の解雇を通知するという誤りを犯しました。当社はこの行為を反省し、D氏に対する同日付解雇を撤回します。D氏は大阪営業所社員として 月 日より、職場復帰致しますので、ここに通知します。

当該D氏が休業中の休業補償（1日平均賃金額×休業日数）もし、D氏の休業中に夏季賞与が支払われた場合には、D氏にも本来の賞与を支払うこと。

当該D氏の職場復帰までの期間に、貴社からD氏に対する連絡の必要が生じた場合には、D氏個人でなく、管理職ユニオン・関西 大浜あてに行うこと。

この要求書への回答は7月8日（火）午後5時までに、FAXまたは郵便で行うこと。なお、必ず代表者氏名を明記のうえ、社名印を捺印すること。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！元気を広げよう！』
『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**

【はじめに】

“地労委”という言葉がわれわれの周りではよく聞きます。正式には地方労働委員会といい各都道府県にあります。管理職ユニオン・関西、つまり我が組合が世話をかけている多くは大阪府地方労働委員会、昨年度の申立て件数ではトップで、現在も係争中の事案が14件あります。

労働三権については、組合員の皆さんもそこそこ詳しいですが、「不当労働行為」については少々理解が乏しく、とにかく嫌がらせや自分に不都合なことを経営者や上司から受けると“不当労働行為”と考えている組合員も多くいます。不当労働行為申立てをして係争中だが、よく理解できていない組合員もいます。そこで3回程度「不当労働行為とは」を連載します。

【まず労働三権とその具体的保障、労働組合法の条項と内容について】

憲法第28条は、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保証する」と規定し、労働者の権利保障を明文化しています。

この憲法28条を具体的にした法律が労働組合法（労組法）です。

労組法から労働三権関連といくつか覚えておいてほしい条項と内容を以下に示します。

団結権 = 組合を作る権利とその条件は、第2条で規定されています。法的には、労働組合結成は簡単です。その条件は、2名以上、主体、労働者が労働条件の維持改善するとの目的の3つの要件を満たせばOKです。第6条では「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉をする権限を有する」と交渉権限を規定しています。また第7条は、使用者（経営者）がしてはいけない行為が“不当労働行為”として規定されています。

団体行動権は争議権ともいわれ、社会秩序や使用者（経営者）の利益を阻害し衝突することを伴う場合もありますが、そうした行為を認める権利です。従って、“刑事免責”規定が第1条2項で「正当な争議行為」に対しては、刑事罰は科せられないとされ、犯罪とされないことが明記されています。ただし「暴力の行使」はダメも記されています。また、“民事免責”といって損害賠償請求をされないことが規定されています。これは第8条で「使用者は、同盟罷業（ストライキ）その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故をもって、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない」とされています。

労働組合が非合法だった時代からの労働者の歴史的な闘い、弾圧を受けそれをはねのけてきた結果が今日の法的権利なのです。この法的保護・保障、権利をどのように利用・活用するかを知っておけば、闘いに大いに役立ちます。組合員の皆さんも、時間を作って労働組合法を一度目を通してみてください。

【労働組合法 第7条（不当労働行為）とは】

わかりやすく言えば、使用者（経営者）が労働者にしてはいけない行為が“不当労働行為”です。そのしてはいけない行為が、第7条で規定されています。

管理職ユニオン・関西に加入はしているが、使用者（会社）に対して「組合加入通知」も提出していないのに「会社は不当労働行為をした」という組合員もいます。個人加盟の組合では、組合加入はしても公然と会社に「組合員」であることを名乗っていない人がいます。「不当労働行為」とは、事実としての反組合的行為ですから、組合員であることがハッキリし、組合活動を理由としての不利益扱いなどの事実が必要です。従って、組合加入通知書を会社に出していない組合員はもちろん、組合活動をしていない組合員も救済対象にはならないのです。

「不当労働行為救済申立て」を行ない地労委での闘いを考えるのであれば、様々な場面が想定されかつ、予測されたら、出きるだけ早く「組合加入通知」を出し、組合員であることを会社に公然化し、しっかりと組合活動をしたほうがよいのです。解雇や処分をされそう、嫌がらせが始まったら、様々な不利益をこうむりそうであるなら、反撃をするとともに、事実関係のメモをとり関連書類を集めたりすることも同時にやる事が重要です。

第7条は概略次のようなことです。「労働者が労働組合の組合員であること、……労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、……解雇、……不利益扱をすること」「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」（以上、7条1号）、「団体交渉を正当な理

由なく拒むこと」(7条2号)、「組合の結成・運営へ支配介入すること。経費援助すること」(7条3号)、「不当労働行為申し立てに対して報復的不利益扱いをすること」(7条4号)が、使用者がしてはいけない行為 = 不当労働行為として規定されています。(つづく)

応援しましょう! 支えあいましょう!

積極的に、どんどん組合を活用しましょう!

組合員の皆さんの仕事や再出発を応援しています。組合員の皆さん、ご協力をお願いします。できる範囲で支えあいましょう。この紙面を活用してください。可能な範囲で掲載します。

記

名称 育毛剤事業説明会
日時 7月12日〔土曜日〕午後 1 時
場所 管理職ユニオン関西 事務所

東京都新宿区西新宿4 - 16 - 13 MKビル2
: 03-3374-3171 Fax : 03-5333-2051

薬用育毛剤事業説明会開催について

薬用育毛剤が平成15年4月24日付けで医薬部外品として承認される。15年7月発売に向け東京管理職ユニオン組合員が立ち上げた会社からのお願い

やる気のある組合員の方へ代理店を募集します
販促に必要なパンフレット・ポスター等は用意します。
連絡お待ちしております

育毛剤の市場が活性化している。新聞テレビで派手な宣伝が行われている。薄毛や育毛のメカニズムがある程度わかってきたので、効く育毛剤が出回るようになったからである。年齢とともに髪の毛の発育を抑制する物質が増大する。薄毛の解消は髪の毛の発育を抑制する酵素の活性化を抑え、育毛を促進する因子を活性化させることにある。植物起因の物質が有効なこともわかってきた。日本では日常、脱毛に悩む人が1400万人、抜け毛や薄毛で悩む人を含めると300万人に達するという

東京管理職ユニオンのメンバーが中心となり、育毛剤を開発、1年間のモニターを経ていよいよ7月には発売することとなった。そのために会社を作り、医薬部外品の許可も取った。美しいカタログと容器のデザインもできあがった。育毛市場には製薬会社・化粧品会社などから続々参入してきて厳しい面もある。しかしこれらの大手はすでに販売ルートが決まっています個人で新規参入は難しい。この商品はその壁を破って個人で参入できる。効果はすでに実証されている。このビジネスに興味がある方がビジネスを立ち上げる手助けとしてきたる7月12日1時より事業説明会を開催いたします。自由に参加してください。

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。

組合員からのご案内です。

価値ある仕事をしたい方募集

とうさ
「糖鎖」が正しくなければ自己治癒力の仕組みは働かない。

ノーベル賞受賞の田中耕一さんの次の研究テーマは「糖鎖」です。
世界最先端の科学から生まれた

第4の医療革命と言われている製品です。

すでに世界14カ国で特許取得済み

儲かるの？

特許に守られた世界唯一、オンリーワンの製品なので、バツグンに仕事がしやすい。

もう、会社は貴方の将来を保証してくれません。
私たちは貴方の自立を100%サポートします。

年齢20歳以上。男女、本業、副業 問いません
ご夫婦、ご家族、グループでどうぞ

商品説明会を行います。多数の参加をお待ちしています。

日時：：7月11日(金)19:00~

場所：：管理職ユニオン関西

tel 06-6881-0781

〒530-0044 大阪市北区東天満2-2-5 第二新興ビル605号

見なければ分からない！ 聞かなければ分からない！
チャンスはどこにあるか分からない！

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。

研究会「職場の人権」今後の月例研究会のご案内

月1回開催予定の研究会では、今後下記のようなスケジュールでテーマを設定しています。皆さまの積極的な参加をお願いします。また、ご希望のテーマ、ご意見等ございましたら、何んなりと事務局にお申し付けください。

第46回研究会（7月）

労働者の新しい学び
- - 労働教育ワークショップ

と き 7月19日（土）午後1時～6時 第一部「ワークショップとは何か（体験）」
午後7時～9時 第二部「私たちが提供するワークショップとは」

ところ 梅田・太融寺2F和室 大阪市北区太融寺町3-7（06-6311-5480）
（大阪「梅田」駅下車。扇町方向に向かって東急イン斜め道向い、徒歩4分）

今、「労働者の権利」「労働問題の学習」といってもなかなか普通の労組組合員や市民や学生・中高生は興味・関心をもってくれない。従来は講師を呼んで来て、情勢や法的制度などの話を聞くというスタイルの学習会が主流であったが、近年、他の分野で参加型・ワークショップ型といわれる学びの実践が広がっている。

労働分野でなんとかこの手法を広げていけないものだろうか。そう考えて、当日は、ワーキンググループが作ったワークショップ2つを実際に参加者に体験していただき、新しい学びとは何か、その展開をどうすればいいかなどを話し合っていきたいと思います。

第1部（13～18時）で体験と振り返りを行います。積極的な方は第2部（食事の後の19:00～21:00）でのワークショップ型学びの展開についての意見交換にもぜひ参加していただきたいと思います。場所はいつもと違いますのでご注意ください！

E-mail: jinken@jp.bigplanet.com ホームページ <http://homepage2.nifty.com/jinken>
研究会「職場の人権」 TEL06-6315-7804 大阪市北区堂山町8-13 堂山ビル4F

労働運動研究会 古典学習会 第5回

労働運動研究会では、マルクスの古典をみんなで読む、輪読会を企画しています。その昔、かじった人、マルクスをあまり知らない人、マルクスに批判的な人どなたでも参加OKです。

- ・ 日時 7月22日（火） PM7:00～9:00
- ・ 場所 管理職ユニオン・関西 事務所 ・ チューター 仲村 実 書記長
- ・ テキスト カルマルクス「資本論」2回目、商品について 岩波文庫、国民文庫 他

活用しよう！勉強しよう！ 求めています、書籍・感想文

ユニオンでは色々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いただけると幸いです。

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）

第6期 労働契約の終了

- 第1週 7月 8日(火)18時30分～ K 弁護士
労働契約の終了、退職、
退職の意思表示、無効取消撤回
- 第2週 7月22日(火)18時30分～ N 弁護士
解雇、整理解雇
- 第3週 7月29日(火)18時30分～ H 弁護士
懲戒諭旨解雇、雇い止め

◎1講座:1500円 3講座通し:4000円
場所:大阪労働者弁護士 事務所

今回の基礎講座は、いよいよ労働契約の最後の場面になりました。

解雇、雇い止めなどは、労働者にとっては死活問題といえる使用者側からの終了原因。解雇はどのような場合に許され、また許されないのかは、働く者にとって極めて重要、かつ関心の高い分野かと思えます。とくに近年は、地位確認仮処分での裁判所の判断が整理解雇要件を緩和していることが問題とされています。

退職は、労働者の側からの終了原因ではありますが、退職勧奨、退職強要によって退職届を書かされる例は多く、そのような場合の法的効果はどうなるのかは重要な問題です。

これらの労働契約の終了における諸問題について、3回に分けてじっくり考えてみたいと思います。リストラの嵐が吹き止まない今日、まさに組合として直面する重大な局面に関わる法的問題を、この際、ぜひ弁護士とともに考えてみましょう。どうぞふるってご参加下さい。

(なお、最終回の終了後には、小茶話会を予定しております。)

なお、お申し込みは、ユニオンまでお申し込みください。要予約です。

1講座:1500円 3講座通し:4000円

多くのみなさまのご参加をお待ちしております。

大阪労働者弁護士 事務局 電話06-6364-8620 FAX06-6364-8621

<http://homepage2.nifty.com/lala-osaka/> Mail: osaka-rouben@nifty.com

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。

第7回 7月13日(日) エクセルの使い方 応用編

第8回 8月31日(日) エクセルの使い方 応用編その② **日程変更 17日から31日**になっています。

時間:13時～17時

場所:管理職ユニオン・関西事務所

情報システム委員会 スケジュール

次回は8月6日(水)午後6時30分からです。

兵庫県養父郡養父町野谷というところに

ログハウスづくりを計画しています！ 協力してやろうという方を募ります！

書記長 仲村実

私は、3年程前に「第1次産業と結ぶ仕事づくり運動ネットワーク」という集まりを立ち上げ、現在も運動を続けている。

この運動の第一プロジェクトは、組合員のご両親から借りた休耕田と家であり、かの有名な小宮勇介君が住み込んでくれている篠山市の「無の家」である。最初は、組合員以外の耕作者・耕作会員がいたのだが、草刈もあまりしない自然農法派の小宮君に付き合えず、今では区画を決めて耕作を継続する人はいない。管理職ユニオンのメンバー、私の友人・知人やその仲間、小宮君を通じた有機農法派の人たち、そして脱サラ百姓らが時々集まり野菜の植付けや収穫をしている。つい先日の6月21、22日は、管理職ユニオンの「こらえてばかりで委員会（こら漣）」の合宿で使った。討論と焼肉と飲み放題であった。

今度の話は、第二プロジェクトである。私の友人で、脱サラ百姓のOさんという人の山に木を倒してそれを材料としたログハウスを建てようという計画である。Oさんは、もともと養父町野谷の生まれであるが、大学から都市に出てきて神戸暮らしをしてきた。3年位前から単身赴任で生まれ故郷の養父町野谷に帰って百姓自立をめざしている。現在は、子供の教育費を稼ぐ為、ひよこから80日間で赤鳥を育てている。鶏舎を4棟、約5000羽である。もちろん水田も畑もある。Oさんと私の間で、休耕田や空家もあるので将来は人員増をはかり農業生産物の産直共同事業を考えている。

今回のログハウスづくりは、設計図、運搬用整地、建設地の整地、木の切り倒し、基礎工事、水利工事、大工仕事などが必要となる。組合員のTさん、賛助のDさん、私の友人らと現地の候補地を見てきた。始めたら2年くらいで完成させたいと思うが、その通りになるかどうか予測はつかない。土日作業になる。資金も必要だ。

まず、協力者を募集するところから始めたい。興味があり、手伝ってやろうという方は連絡ください。

現地に住み着いて鶏を育ててみよう、米をつくってみよう、野菜をつくってみよう、百姓をしてみたいという方も連絡ください。

7 月 度 神 戸 部 会 案 内

7月度 日時：7月12日（土）神戸市勤労会館 404号

13:00～17:00 相談会

17:00～21:00 部会、交流会

サバイバル講座の内容検討（2回目）

メール相談報告、

執行委員会報告

その他

第6回 アンタタッチャブル委員会 報告

開催日時：2003年6月17日（火曜日）19：00～20：20

報告者：委員長 司会：あゆみの花火男

1．はじめに

アンタタッチャブル委員会も6回目を迎えました。今回は、9名が参加し、盛況を極めました。特に今回は、我らの組合の委員長からの報告のため、貴重な情報交換の場として意義のあるものでした。この場に参加されなかった皆様方もこれを熟読して参考にいただければ、と思います。なお、前回に引き続き、今回は、報告者の委員長が多忙なため、このレポートは私（柴玲）がまとめさせて頂きました。

2．組合参加へのきっかけ

委員長が勤めている会社は「*リサーチ」です。組合参加を思い立ったきっかけは、会社側からの管理職へのいじめを目の当たりに見て「正義感」から組合結成・加入を思い立ちました。その当時は、「管理職ユニオン・関西」はなかったので、「東京管理職ユニオン」に加入し、社内で分会を10人で設立しました。それが1996年9月のことであり、今からすでに6年以上も前のこととなります。

3．管理職ユニオン・関西の立ち上げ

東京管理職ユニオンの関西支部から独立の「管理職ユニオン・関西」を立ち上げたのは、1997年5月のことでした。東京に加入してから1年も経っておらず、その年の社会情勢や雇傭の厳しさが問われていた年でもありました。関西に関しては書記長が中心となりましたので、それをお手伝いする形で、社内の「分会」はそのまま素直に関西に併呑して移行し、その後の分会組合活動は順調に活動しております。

4．社内での微妙な立場

会社で委員長独自の組合の立ち上げによる会社側の眼は、それなりに厳しいものがありました。なぜなら、社内では地区ごとの課長以下の各人員で構成するユニオンショップ2つがすでにあり、当然部長以上の管理職は組合から排除され孤立していました。そこに突然組合を作ったものですから、会社に有効なスタンスを取る1つの組合や経営者からは当然その存在自体が疎んじられるものでした。

まず、昇格はありません。定昇はありますが、これ以上の上にあがるという事はありません。組合を立ち上げた時から昇格はまったく考えず、その後もそんなことを考えたことはないそうです。また、組合を結成したところで、その仲間は管理職なのですぐに定年が来て辞めてしまい、なかなか持続性がありません。現時点は組合員が3名だそうで、委員長も今年の10月に定年を迎えます。

社外の取引先には自分の身分（「管理職ユニオン・関西」の委員長であること）を隠すために苦労をしました。団交通知書などには自分の名前が記載されてしまうので、営業担当者として訪問する相手は会社の経営者たちですので、何度も大変な思いをしたそうです。それでも出入り禁止になったことはなかったそうで、それは委員長の人柄でしょうか。

5．自己防衛の手段として

組合を結成してよかった点は、自分を防衛する手段としては有効に活用されることでしょうか。いっしょに働く同僚とは仲良く、経営者とはケンカをするのが社内でのアンタタッチャブルの秘策だと思います。

ちなみに、定期的闘争（昇給闘争、ボーナス闘争、昇格闘争、またそれに伴う地労委への持込）はしませんでした。なぜなら、組合結成の趣旨が「いじめ」と「解雇」にあったからです。

6．今後の生き方

今年10月で定年を迎えます。今後のことは考えておりません。ユニオンの専従になるのか（本部のある大阪ないしは京滋地区か）、会社に囑託として残るのか、はたまた全てを捨て去って新しい道を歩むのか、です。それでも8年間組合活動をしてきたのはまったく後悔していないと出ると言えます。

7．次回の予告

今回は7月15日（火）の19時から、「こらえてばかりで委員会」のSさんを招聘中です（スタンバイ要因としてMさんをお願いしており、了承を得ております）。皆さまのご参加を心からお待ちしております。

A 医師（精神科医、病院副委員長）（その1）

団塊管理職世代のリストラ、ストレスの時代

【仲村】病院の現院長と前院長とも知り合いで、管理職ユニオン・関西の専従を始める前にも一度現場を見学させてもらいました。

いろんな運動に関わっていく中で、障害者や精神病患者との付き合い方が問題になってきます。この人達は社会的に差別されていますし、地域の中でもなかなか受け入れてもらえない。そういうこともあって院長と知り合って、実際にはどういう状態なのかを知りたくて訪れたんです。それ以来、つき合いを続けています。

【A医師】最初は学習会に参加させてもらったのですが、当時は病院勤務だけでなく町中の診療所、クリニックという所でも夜診を含めて診察をしていました。

町中で夜診をやっていると、帰宅途中のサラリーマンの方々の相談が多いんです。医者というのは病院で勤務していると、世の中で何が起きているかという事に対して少し疎くなります。新聞・雑誌・テレビなどでは、不景気でリストラというような問題がいわれている時代です。現場でサラリーマンの方々、社会人・会社人が、実際どういう風な精神症状でいるのか。自殺が増えてきているなどと新聞で報道されますが、実感として我々精神科医としても、数が増えているんだ、そういう世の中だという程度の把握です。院長から一度きちんと話をしてきたらと言われ、管理職ユニオンの勉強会に参加したのが関わりの始まりです。

その時の勉強会では、患者さんの中には、精神的な問題の症状の緩和が少してきたとしても、職場の状況は不変であったり、休職期間ということで悪化する場合があります。そんな時はどのように考えるのが意見を聞きたいぐらいでした。概ねこのような会ではうまくいっている人の話を出すことが多いですから、私もそうさせてもらいました。

私が精神科医としていろんな人達の相談を受けるというのとちょうどタイミングが合って、機会を作っていただけかなと思います。ある意味では精神科医としてやるべき仕事の一部に触れたかなという会でした。

【仲村】日本経済は高度成長してきたわけでしょう。私はちょうど団塊世代のピークのところにいるんですけど、そういう人間というのは、結構企業の中などで会社に寄り添って非常にいい位置を保ってきました。私なんかは管理職には一切なっていませんから、例外です。会社の接待費を湯水のごとく使ったり、結

果的にはあまり仕事をやらずに十人、二十人の部下を管理するだけの地位になったりした人もいます。それがバブル崩壊以降、給料は高いし生産性がある人達をできるだけ整理しようというのが、この間行われているリストラという名の首切り行為なんです。

そういう人は、縦割りで忠実なイエスマンが多かった。縦割りの指示待ち族ですから、自分の意に添わないこともやらされ、今まで飲んで騒いでストレスを発散していたと思うんです。そういう人が首だと言われると、ストレスがどんどん溜まってくる。自らの将来のプランが崩れるわけでしょう。無理して子供を大学に行かせていたり、教育費の問題などで相当大きな借金をしている人もいます。仕事をとり上げられて、今までは会社に行けば接待などの楽しみがあったわけですが、それがどんどんなくなっていく中でストレスが溜まって、結果的には会社に行きたくなくなるんです。

しかし会社の社宅に入っていたり、大きな借金で今の住宅を購入したりしている人が多いわけですから、言うことを聞くかどうかということで悩んで、非常にストレスが溜まっていく。そこで何とかしたいという事で相談に駆け込んで来るのが、我々の所なんです。このまま辞めさせられると生活も困るし、ただ言いなりに辞めたくないという人が来るわけです。

以前、私も400人位の企業内組合の書記長や委員長の経験がありますが、個人加盟の組合というのは全然要素が違ったですね。管理職ユニオンをやって丸5年になりますが、単にその人の雇用の問題だけではなくて、精神的にというか心の病を含めて攻撃を受けている状況があるんです。そういう人達を労働組合がどこまで許容できるかは別ですが、組合として許容することを考えていきたいんです。それにはある程度専門的な知識がいるし、専門的な人の力も借りなければならぬわけですから、組合の許容できないところを、精神科医の先生方とどういう連携をとっていくかという事も含めて考える労働運動をしなければだめだと考えて、お付き合いをさせていただきながら協力していただいている状態です。

【A医師】こういう話をすると、全てがそうであるというような話になってしまったらまずいんでしょうけれど、ご相談に来るケースの一つの特徴というの有一部分という風に考えてもらいたいです。ただ、それが社会全体を象徴するのかなと思うところもある

んですが。

精神科医の立場から言えば、自分の価値観というのを持ち得ない人達、要するに社会の価値観を自分の価値観として置き換えている人達、「社会はこうだけれど俺はこうさ」というものがない人達というのは、社会の構図が変わった時にストレスにさらされると、いろんな反応を起こし易いと思います。

これはある意味では定説になっているんですが、鬱病という病気は、非常に人からの評価を気にしたり、自分は社会の中でこうあるべきだと社会的規範に規定される非常に生真面目で几帳面で、ルール違反なんてとんでもないという性格の人達が陥り易いんです。精神医学の中で、特に日本ではそういう病前性格の人達が鬱病になり易いと言われていました。少し今変わってきているところもあるんだけど、事実そういう人達がたくさんいます。

精神科医として一番心掛けなければならないのは、集団として診てしまうと、この人もこの人もこういうパターンの人達だと診てしまうことで、よくそういうことを言っている精神科医がいます。批判するわけじゃないですけど1人診て10人これだという風に新聞や雑誌に載っていて、面白いけれど現実的ではない。そんなに人間って単純なもんじゃないよというのが私の立場です。

それまでの組合の枠を超えて

【A医師】 私が精神科医を志したのは、実は人助けとかそんな事は考えていませんでした。人間の個人一人ひとりに対する好奇心なんです。面白いという失礼な言い方ですが、相談を受ける時でも非常に興味深く感じる事があって、どうしてそんな反応を起こしてどういう風に世の中を捉えているかと考えることが多いです。

私は精神科医になろうと思って医学部に入ったわけです。二十歳前後のある時期、山登りばかりしていました。一年の半分ぐらい山の中で過ごしていたかなという時期があります。やればやる程、難しい山、トレーニングしないと誰もは行けない山を目指すようになって行きますよね。簡単どころだと一人でぶらっと行って帰って来られるので楽です。しかし、だんだん厳しいところになっていくと、二人、三人の一定のグループで行かないといけないんです。ある時、ちょうど正月だったか、猛吹雪の中になっちもさっちも行かないという状況になったんです。小屋の中に避難するような状況です。社会人のグループや山に登っている人達が全部集まってきて、その社会人の人達が「今降りないと仕事に行けない」と無理をして降りて行かれて、結局亡くなられたんです。まさに極限状態でした。

私たちは親が心配するぐらいで大学はクビになり

ません。所詮日本の山ですから、食料も食いつなげばなんとかと、そう悲観はしなかったのですが、マイナス10度20度という世界ですから、今考えれば思考能力の低下もあるだろうと思いますが、隠れてチョコレートを食べる者が出て来るんですよ。とんでもないなと思いました。そういう極限状態で、人間というのは喧嘩も始まるわけです。

結局は自分たちで降りて、「そんな事はなかった事」という人間の心理、人間の面白さ、人間個人個人への好奇心から医学部に行って精神科医になろうと思いました。途中やっぱり外科医になろうとしたんですが(笑) 卒業の時「俺は精神科医になるために入学したんだから精神科医」だと決めました。

精神科医というのは病気への理解ということも必要ですが、人間理解、その人を理解することが必要だと思います。そういう意味合いでは、色々な職場での問題や、そこから来るような問題に少し関わらせてもらっているのも面白い、興味深いところでなんらかのお役に立てればという形で色々話し合いをさせていただいています。

【仲村】管理職ユニオンの運動も、企業内の組合でやっている、全体の給料をいくら上げるとかボーナスをいくらにしようとか、労働条件も時間を短くしようとか、そういう企業の要件になります。大きな意味では確かにそうなんですけど、今管理職ユニオンでやっているのは個人で加盟できる組合というものを基礎にしていますから、そういう集団の中で解決してもらえない、個人の仕事の問題であったり付き合いがうまくできないといった問題も取り組む対象になります。そういうことを組合に相談に行っても組合の許容範囲とは違うということになる。企業内組合は、何人クビを切るか労使が決めてしまったら、あなたは選ばれたから仕方がないなどと言われてしまいます。そういう対象者を我々は迎え入れるという、あなたの意志で入れるんですよ、ここまでうちはするんです。

もう一つは、当事者主義です。相談に来た当事者がどうしたいのかを導き出せるように、対話をしたり相談をしたり人と話をしてもらったりということ、一番最初のスタートに置いています。確かに今A医師さんがおっしゃったように、類型は分けられるんですよ。こういうパターン、ああいうパターンと色々あるんですが、個々は全部違います。当事者、置かれている職場、経営側(相手)そして家庭環境が違います。その人その人の類型はおけても同じパターンで全部対処できるかという、そうじゃない。

僕も面白いという意味で言えば、それぞれの人と付き合いながら相談に来た人が変わっていくんですよ。人と接する運動をやっていて、まあ一つの社会運動ですから、自分のやっていることはこういう位置にあるんだなと思います。人間も社会的な生活をしているか

ら、リストラでクビになるというのは順応していた環境をはずされるわけでしょう。例えば年功序列で毎年給料が上がって行って、結婚をして住宅を購入して、子供が生まれて育て、子供が独り立ちして自分は定年を迎え、年金を貰って生活しようという、与えられたライフスタイルがあったのが崩れるわけです。その保証と保護はしてくれない時代的にはなりつつあります。

そこで、それなら自分のライフスタイルをどういう風に作りますかということになる。たまたまこの組合に相談に来たというのも一つのきっかけですし、きっ

かけは何でもいいんです。そういう自分なりのライフスタイルは、給料を貰えるか貰えないか、損か得かということだけではない。A医師さんがいみじくもおっしゃった「自分の価値観」であり、自分の生き方であり、誰と一緒に付き合って自分のこれからのライフスタイルをどうしようかという、人と人の関係の問題もありますからね。そういう問題として、労働組合の運動も一回捉え直してこの5年間見てきました。自分の考えは全然変わっていないと思っているんですけど、自分自身に幅はできてきたと思います。（つづく）