

MU・関西 ニュース

第77号 2003. 8. 9

『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: 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

非正規雇用労働者（アルバイト・パート、派遣 ETC） 集中電話相談開催

06 - 6881 - 0781（管理職ユニオン・関西 電話4回線使用）

9月5日(金)、6日(土)、7日(日)

午前10時～午後7時

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一っしょに電話相談活動を行います。組合員の皆さんも時間を調整して、手伝ってください。

第三回相談員のための研修会

8月20日(水)午後7時～9時、管理職ユニオン・関西にて

今回は3回目(最後)です。1回目はNS 弁護士に法律面から、前回の7月16日には、労働行政のスペシャリストの方に労働相談の実態と事例紹介をしてもらいました。今回は、各組合からの実践報告と相談カルテの提案です。執行委員の方は積極的に、組合員の方も参加ください。

実践報告 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・関西から

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 / 八尾ユニオン

全国ユニオン第2回定期大会を見学してきました

書記長 仲村実

今、労働界で何かと話題の多い「全国コミュニティ・ユニオン連合会（略称全国ユニオン）」、東京管理職ユニオン設楽書記長から熱い大会への参加要請を受け、7月18～19日に開催された「全国ユニオン」定期大会に参加させてもらいました。

全国ユニオンは、私の見る限りでは、労働運動として「非正社員労働者の組織化」と「均等待遇化実現」の取り組みを積極的に派手に行っている、単なるネットワークではなく名実ともに組織化をめざす連合体である。企業内組合の多くを組織する全国最大のナショナルセンター「連合」に加盟し、企業内主義・「会社人間」の克服を呼びかけ、「非正社員労働者の実態を伝え」そしてその「組織化」を実践する中で影響を与えていこうとする小さな点の大胆な発想のリーダーが引っ張る実践的組織でもある。

全国ユニオンは、コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク（年1回の全国交流会が中心）から全国組織の結成と「連合加盟」を志向する中で「非正社員労働者の組織化」を大胆に行なうことをめざし、昨年11月3日結成された。その後、連合加盟申請したが、すぐには加入にならず今年の6月にやっと加入を認められた。中軸の東京ユニオン（加盟人員800名）、東京管理職ユニオン（600名）、なのはなユニオン（70名）の首都圏、北海道札幌、秋田、大分、大阪からは全国ユニオン・なにわ、せんしゅうユニオンが参加している。

私は、7月18日大阪伊丹空港から秋田県の大館能代空港（秋田北空港とも言う）行きの機中へ。機内は半数ぐらいのながら、1時間半で着く。時間の関係もあり往復飛行機利用の少し贅沢な旅となった。帰路はもっと空席が目立った。大阪から1日1便、東京からは2便のローカル赤字空港である。空港 - 大館間のバスで約1時間、到着は午後2時。大会が始まった1時半から遅れて30分であった。途中で小林多喜二の生誕地との案内が立っていた。大会は、すでに来賓の挨拶がすんでいた。連合組織拡大センター総局長、連合秋田事務局長、秋田県の社民党・民主党、全労済秋田県本部、秋田県労福協、自治労公共サービス民間労組協議会事務局長、全国コミュニティ・エウネットワーク事務局長などが壇上におられた。

結成後半年間の活動報告をT事務局長、Sさんの記念講演には大館市民も参加した。内容は「政治の評価基軸は、ダーディかクリーンかだけでなくタカ派かハト派かも見る必要がある」と訴え、小泉政権の危険とその本質を語った。夜は湯瀬温泉での交流会、私も指名され「見学」に来た経過と活動の挨拶をしました。その後の各部屋での交流も参加し、「全国ユニオン」への参加を「オルグ」されました。この件については、私たちの内部で、報告程度しかしていないので今後どうしていくかは議論の対象となります。

翌日19日は、運動方針案の提起を設楽さんが例の調子で情勢、活動方針を喋りました。その他は幾つかの意見も出ましたが、提案どおりで役員も決まり昼前に大会は終了しました。

午後は「花岡事件」フィールドワーク。強制連行された986名の中国人は、鹿島建設と藤田組（現同和鉱業）により中山寮で劣悪な労働条件と粗末な食べ物、過酷な強制労働、拷問が繰り返されました。

敗戦前の1945年6月30日夜、座して死を待つしかないと虐待に耐えかねた中国人が人間の尊厳を守るため一斉に放棄し、逃走した。しかし翌日、2万4千名を越す憲兵隊、警察、地元自警団らによって捕らえられた。3日3晩、膝まずいたまま食物も与えられず拷問を受け100余名が虐殺されました。この強制連行の歴史の事実を学び、現場の跡地や慰霊碑等をたどって見学させてもらった。機会があればぜひ見学してもらいたい。

この日の夜は、東京管理職ユニオンの面々と温泉につかって再度の大いなる交流をした。

最後に「全国ユニオン」の大会で提起された運動の基本課題の項目を記載しておきます。

社会的労働運動をすすめ男女平等・共生社会の実現へ向けて活動する。

- 1、パート等非正社員労働者均等待遇立法闘争を推進し、合理的理由のない有期雇用の禁止を法制化する。
- 2、パート・派遣・契約社員など非正社員のユニオンへの組織化をすすめる。
- 3、「あらゆる働き方に権利を」労働者が真に選択できる労働権を確立する。パート差別・派遣差別をなくし、多様な働き方に権利を確立する。
- 4、社会的賃金闘争の推進
全国一律最低賃金制の確立をめざす。
各自治体にリビング・ウェイジ（生活保障賃金）条例をつくる。
均等待遇の立法化をすすめる。
- 5、新自由主義「グローバリズム」のもたらす競争と差別に反対し、平和で公正な社会をめざす。
- 6、ジェンダーフリーなユニオン運動をすすめる。
- 7、誰でも参加でき《よりどころ》になるユニオン運動を力強くつくり上げよう。

解決おめでとう

退職しました！

J.I

H15年8月20日付 会社都合退職で決着しました。翌9月には56歳になります。若い頃は55歳まで勤めるとは考えた事もなかった。それを思うと十分の月日だと自身を納得させた。多くの組合員が退職勧奨の強要を受け何らかの形で会社に居残っても大体3年で辞めているという現実も聞いております。私も(H12年6月に退職勧奨の強要を受け)止まぬいじめによる退職勧奨を受続け多くの組合員の助言と励ました一部の批判も謙虚に受け入れそして行動しました。まさに「石の上にも3年」であった。耐えるには十分の時間、私も一心それが限界だと辛抱した。そして50歩引き下がり相手の思惑(退職勧奨の強要)に乗り(37年余り勤め)4年余りをのこして早期退職を選択した。

H11年6月YN社への出向で私への退職勧奨のシナリオは現実のものとなった。会社は2人分の仕事量もない所に出向させ3人体制にした。それは他の2人の心情を害するものであった。彼らの日常行動は「関連会社をまたぐ組織ぐるみの退職勧奨」のあおりを受け理解できぬ怪奇とも写る態度へとエスカレートした。彼らも身に降る火の粉になりかねず必死だ責める訳にはいかなかった。そのため出来るだけ無視した。これらになんとか耐えてはいたが、めげかねない事態の私に「団交など行動を起こしたら」との仲村書記長の助言で動く決意をした。まず退職勧奨にそぐわず矛盾するとして(業績功労で受賞)年末の社長表彰等を当時の社長 Y 氏(現会長)宛て送り返すことからはじめ最後は裁判も経験した。退職を決めた時家族その中で毎日の家計を預かる女房は4年余りをのこしての早期退職だけに何かと不安があるとは思うが、そうした事を言葉にも素振りにも見せなかったのが救いであった。さらに居残り会社で耐えた時間を過ごす事は、時が無駄になるだけ、1回の人生他に得がたきものを求めると判断した私に最大の敬意をはらってくれたと思っています。

これからは退職勧奨を受続けている人、或いは受けるかもしれないと思っている人々へのメッセージや助言が出来たらと思っています。

会社でいじめられているサラリーマン大集合!

経験、年齢、性別不問

サラリーマン以外でも可、女性也大歓迎

『第13回「こらえてばかりで委員会」新たなる決意で開催!』

S

残暑の候、まだまだ暑さの厳しい今日この頃。組合員の皆様いかがお過ごしでしょうか。「こらえて」のSです。先日の1周年記念パーティーには、非常にたくさんの方々に、お集まり頂きまして、有難うございました。涙が、出るくらい嬉しかったです。このような、パーティーを開催できましたのも、お集まり頂いた皆様方、又、当日、御都合が、悪くご参加頂けなかった、「こらえて」の支援者の皆様のおかげであると、思っております。誠に感謝しております。又、仲村書記長、大浜書記次長、委員長にも、御参加頂きまして、暖かいお言葉を、頂戴いたしました。有難うございました。それと「だまっとら連」の方から、お祝いの御祝電を頂き、有難うございました。大変、暖かなお言葉、又は激励のお言葉を頂きまして、光栄に存じます。今後とも、何とぞ、今以上のご支援の程、宜しくお願い申し上げます。この場をお借りして、御礼申し上げます。さて、当日は、御参加して頂いた組合員の全員の方々に、1,2分で、現状報告と、今後の決意表明をしていただきました。その中で、何人かの方々に「こらえて」に対する、ご意見を頂きました。「期待しているぜ!」、「がんばってや!」、「応援するぜ!」と言う、暖かいご意見や、今後、「こんな事、やってや!」、「こういう事もやって欲しい!」、「こういう事もやったらどうや!」と言う、ご意見も頂きました。皆様の熱いお気持ち、ひしひしと、伝わりました。皆様のご期待に応えられるよう、頑張ってみますので、今以上のご協力、ご支援の程、宜しくお願い致します。今後「こらえて」と、しましては、前向きに、一致団結して、有限実行で、突き進んでまいります。「こらえて」のメンバーに、何か事が、起これば、メンバー一同、力合わせて、解決していく次第です。さて、今回の委員会ですが、2年目を、迎えて、今後の「こらえて」の方針を、私のほうから、皆様に、御報告させて頂きます。それに、ついて、参加者の皆様と全員で、議論していきたいと、思いますので、多数のご参加、お待ちしております。

O

感激しました。ふだんの『こらえて』の活動状況から、20人は集まるだろうとは思っていましたが初参加の方を含め32人という参加人数は予想をはるかに上回るものでした。幹事として、なによりもうれしかったのは、30人規模のこの種のパーティーでは、たいてい2,3人の欠席者ができるものですが、予約していただいた方は1人のキャンセルもなく全員の参加をいただいたことです。

それと、ポツンと1人で浮いている人がなく、2人でぼそぼそ喋っている人もなく、各テーブルの賑やかなこと。そのうちに、当初の席順はあってないようなもの。ほぼ全員があっちへいたり、こっちへいたり、乱論乱発、乱飲乱食の賑やかな状態になりました。ふだんの知り合い同士より、ふだんはあまり接触のない方との交友を深めようという空気が満ちていて、この委員会の趣旨に沿った素晴らしいパーティーとなりました。

『こらえて』も2年目にはいりますが、「労働者は団結すること。そのためには、ふだんから交友を深め、お互いの情報を共有すること。そして仲間の問題と自分の問題、それを今の日本でおこっている雇用状態の激変のなかにどう位置付け対処していくのか」を考えながら、さらなる展開を考えていきたいと、思います。

最後になりましたが、ご多忙のなか、委員長、仲村書記長、大浜書記次長にご参加いただき、物心両面でのご援助をいただきました。本当にありがとうございました。

第12回 「こらえてばかりで委員会」

飛び込み参加もOK

日時 8月29日(金) PM 7時から

場所 管理職ユニオン関西 事務所

会費 参加費なし(ビール、おつまみのカンパ大歓迎)

申込方法 受付 TEL 06-6881-0781 FAX 06-6881-0782

第7回 アンタッチャブル委員会 報告

開催日時：2003年7月15日（火曜日）19：00～20：30

報告者：Sさん

司会：柴玲

1. はじめに

アンタッチャブル委員会も7回目を迎えました。今回は、10名が参加いたしました。今回は、Sさんからの報告の予定でしたが、Sさん曰く「自分の問題はみんな知っていることだから、事例報告ではなく、意見交換の場としたい」とのことでした。なお、前回に引き続き、今回も報告者は柴玲がまとめさせて頂きました。

2. 次回の予告

次回は8月19日(火)の19時から、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。

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。

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）

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変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て、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。

不当労働行為とは(その2)

書記長 仲村実

前号で「労働組合法第7条」不当労働行為、つまり「使用者(経営者)が労働者にはいけない行為」について述べました。

使用者(会社)に「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」ということは成り立たないこと、事実として(会社の)反組合的行為が不当労働行為認定で必要なことを述べました。

従って、不当労働行為救済申立を行ない地労委での闘いを考えるのであれば、解雇や処分をされそうなら直ちに、嫌がらせが始まったら、様々な不利益をこうむりそうなら出来るだけ早く「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たほうがよいとしました。

今回は、わが管理職ユニオンで一番多い不当労働行為救済申立中の第7条第2項「団体交渉拒否」について述べます。

【団体交渉権限について】

労働組合法第5条は「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けたものは、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締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。」と交渉権限について決められている。

この交渉権限、つまり団体交渉権に基いて私たちは「団体交渉」を組合員の使用者(経営者)に申し入れるのである。この交渉を拒否してはいけない行為として、労働組合法第7条2項「使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉することを正当な理由がなく拒むこと」と決められている。

従って団交申入れに対して、会社や会社の代理人弁護士から文書で「拒否」がはっきりしている場合は、不当労働行為申立書を出し救済を受けられる。すぐに不当労働行為申立をしてもいいわけである。

「団体交渉することを正当な理由がなく拒むこと」を使用者はしてはいけないわけであるから、団体交渉を拒む「正当な理由」をめぐって争う事になる。

私たちユニオンの目的からすれば、交渉が出来る様になればいいわけである。私は、地労委の場で団体交渉を開催する約束が得られれば「団体交渉を行った上で、誠実な交渉かどうか見極めた上で、取り下げるかどうか判断させてもらいたい」と答えることにしている。

最近、会社の代理人弁護士が「解雇したから従業員でない」、契約切れの「雇い止め」を理由として、また社長や人事部長が「予告手当を支払った」「一ヶ月前に解雇予告通知を行った」からとかを理由とする団交拒否もある。こうした場合も7条2号違反ですぐに救済申立をすればよいのである。

【不誠実団交について】

次に内容的な角度からみて、わがユニオンで一番件数の多い「不誠実」団交について述べます。

団体交渉テーブルには着くが、誠実に応じない場合に申立をする「不誠実団交」がある。これは労組法で文書として明記してあるわけではない。

労働委員会や裁判所が、先に示した労組法第7条2項「使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉することを正当な理由がなく拒むこと」の解釈として、“誠実な団体交渉に応じる義務”を使用者に課している。団体交渉での不誠実な対応は、実質的には団交「拒否」に当たると判例等で認められてきているわけである。

争いの争点「誠実か否か」は、次の様な点である。

- 要求に対する譲歩意図・意思があるのかどうか、
- 回数・時間がどの程度行われたか、
- 決定権のある責任者が出席しているかどうか、
- 団体交渉期日設定について引き延ばしばかりするのかどうか、
- 回答、資料請求に対する、説得・説明、資料開示度合、等を争うことになる。

少々横着な「不誠実」さの拡大解釈が、わがユニオンの組合員に多い。(つづく)

労働運動研究会

どなたでも、いつからでも参加OKです。(Y.M)

月1回の労働運動研究会では、6月25日から資本論の輪読を行っています。次回は資本論3回目に進み具合によりますが、「労働力の購買と販売」も対象になるでしょう。労働力の価値とは何か。なぜ同一労働であっても、年齢の高い人の賃金は高いのか？リストラにさらされている我々は、考えてみる価値が大です。マルクスは中高年の味方です。

労働運動研究会 古典学習会 第6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 8月22日(金) PM7:00~9:00
- ・ 場所 管理職ユニオン・関西 事務所
- ・ チューター T.Tさん
- ・ テキスト カル・マルクス「資本論」 岩波文庫、国民文庫 他
第1部第2編第4章貨幣の資本への転化から
終わったあとは、軽くビールを飲みながら、懇談します。

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8回 8月31日(日) エクセルの使い方 上級編 その2 **予定変更しています。**

時間:13時~17時 場所:管理職ユニオン・関西事務所

第9回 9月7日(日)は**日程変更の予定です。** 9月28日(日)を予定しています。

情報システム委員会スケジュール

次回は9月3日(水)18時30分からです。

2003/7

皆様、お元気でしょうか、特に、しばらく組合に来てない方々に言いたかった。挨拶したかった。以前、私はよく発言したが、知ってる方は偉そうだと思う方がいたと聞いたので、発言が段々しなくなった。というのは、誤解されるとそれは私の本意じゃありませんので、また、誤解されるとなかなか信頼されないとも思いますので、発言を控えての静かな往来でした。そうした事によって何か変わったか、何か理解され深まったか。そうではなかった。どうしたらいいか考えて悩んで、特に文章を書く下手な私が、勇気を出して以下のようにことを書きますので、参考になるかどうかはわかりませんが読んでください。私は信念を貫きます。同時にあなたの信念と一致があれば真の友人になれるなら嬉しいことです。

この文章を書く前に心労多くて夜7時から11時まで寝ました。起きて気分がよかったで公園で走った。走りながら自分がなにがやりたかったかを考えた。そして夢とか、信念とか、成功とか、孤独とか、今日の起こったこととか、今日NTTとの交渉した成果がよかった。でも不満が残った。巨大企業(強者)と消費者(弱者)はなかなか対抗ができないこと、または強者に言われるとそのままされると損害と不満とが抱いたまま・・・振返って組合員が特に連絡が絶えがちの方々はどうなったか。夢があったか・・・。今まで見て来たのは解決した方々はその時だけがよかったかもしれませんが、自信もあつたが嬉しかったのか・・・何人がいったが大多数が夢と自信がなかったようですが、このことを専従の仲村さんと大浜さんとの会話で一致でしたが・・・何故反省とか信念とかがないのでしょうか。

私は中国語を教える先生ですがもちろん教えることです。もちろん生活のために教えているのです。ただ教えただけじゃなくて生徒が少しでも話せれば先生としてとても嬉しいことです。多分話せた貴女/貴方も嬉しいです。その時、生徒の顔を見ると私も生徒の倍以上に感動しました。しかし、それを技術(力)として生かす人は少なかった。考えている人はたくさんいたが身につくのは僅かでした。途中で諦めた人が一般的でした。中国語の市場がまだ供給不足でしたが、早く身につくのは先決で、自分のために早く行動するのは成功論です。これは理論じゃなくて現実です。英語の市場は供給が多すぎているが、何故供給不足のところに着手にしないですか。おかしい話と思いませんか。

私も生活の必要があるのもっともっと大勢組合員から支援してもらいたいです。雇用保険適用する教育訓練給付制度資格がある組合員がなるべく利用してください。資格ない組合員でも相談できるから利用してください。自分のためにも組合員の私にも互いに支えて夢が達成できる現実に行きましょう。私個人の夢も貴方の支えが必要です。でも貴方の夢も自分で支えることが必要です。夢達成するには苦勞と労心が必要なければ空想になってしまいます。

この前に仲村さん、Hさんと一緒に台湾へ短い旅行しました。楽しいかったです。久しぶりに美味しい料理も食べました。御馳走してくれた方は以前に台湾で取引先会社の社長でした。取引の関係でも好い友人になったのも仕事上でも楽しいことです。ただ取引だけででは面白くないです。そして工場も見学させてもらいました。以前よりも成長し続けています。もう一つ若い工場も仲村さんとHさんにも見てもらいました。実はこの若い工場は先に話した以前の取引会社の社員たちが別に独立した会社でした。独立して2年目から儲かりました。以前の会社に居るときに時々社長に叱られていました。対立もしましたが、その事を教訓にしたから、だから成長したと思います。これらは今の日本では不可能です。組合員の方々も不可能だと考えている人々も多かった。それは夢がなかった。自信がなかったこそだから不可能という結論でした。不可能のことは当たり前かもしれませんが、だから駄目じゃなくて失敗してもやってみようという信念がまず必要です。失敗しても最初からやりなおす意識があれば労働者としても生活できるでしょう。これは今、台湾において若い労働者の諺でした。いつでも挑戦する気概がある、そして意識していつでも機会を捜しつつ。

減給、転職、解雇、社内いじめ、不当な扱いだから面白くない、自信がない、不満不平だけじゃなくてまず考えて、あるいは反省して、それから組合を通じて会社との交渉、なるべく早く解決、職場に戻って

前向き姿勢で再努力、でもだめなら努力しても無理、駄目ならば転職か独立か、この文章を読み終わると同時に信念をもちながら実行してください。やり直す気持ちを持たないといつでもふたたび減給、いじめ、不当な扱い、などを再発生する恐ろしい運命が来ますので好好よく考えるべきです。それは自分での責任と義務であると私個人は思います。

無理、不可能などの言葉を捨てて、例えば日本国内に仕事場がないとしても外国には沢山ある。でも、貴方はその国の言葉がわかりますか、分からないならば、今すぐ行動を起こす。言葉をさきに勉強してください。それは貴方の力に役に立つでしょう。簡単に分かるでしょうか。もう一度振返って真剣に検討することでしょう、貴方自身のために。最後に夢を捨てないように、夢を持ちましょう。

私の医者には私にこう言いました。疲れた時にはすぐに寝ること、元気になるためには先に運動すること、これはそのお医者さんの薬でした。私の薬は外国語を先に勉強すること、この薬の有効性は、今の時期から5~10年ならば役立つでしょう。

波篠山 畑の 無の家 便り

2003年7月2日(水) 晴れ

夏らしい一日でした。早朝、屋根に上ってビワの実を採りました。とても甘くなっております。ヒヨドリにもだいぶ食われましたが、まだまだあります。小粒大豆を蒔きました。そのときクワでミズを何匹も殺してしまいました。

昼間は自転車でフラッと図書コーナーに行きました。途中で無の家のことが載った丹波新聞2003/1/12)をもらいに行きましたが、いつものとおり支所は閉まってました。

夕方ソラマメを収穫したら1.1kgありました。セイタカアワダチソウを掻き分けながらの楽しい作業でした。ここにインゲン豆を蒔いたらセイタカアワダチソウが支柱になるかもしれないと思いました。

ゴマの除草をされていて、たまたま持っていた三角ホーでやるととても楽だということがわかりました。先が尖っていて細かい作業ができるのです。暗くなるころ畦草を刈りました。

昨日は一日雨でカサを片手に密生した大豆を間引いて移植しました。

おとついは、介護先で知り合った友人が来てライ麦の脱穀をしました。一升ほど採れました。脱穀した後の茎を編んで麦藁帽子ができそうでした。

玄米ご飯を炊いて食べましたが、水にしばらくつけていなかったのが固いご飯になってしまいました。しばらくしたら柔らかくなったのですが、もう車で帰った後でした。味噌汁も作ったのですが、フィリピンに3年くらい行っていたその友人は帰国して数ヶ月たつのに、帰国後初めて飲んだ味噌汁でした。ということは数年ぶりでした。

6/21はバーベキューがありましたがそのときに割れた玄関のガラスはベニヤ板とプラスチックダンボールでふさぎました。

Yさんの自給の家は大家さんの反対により中止になりました。竹と草のテントなら権利などが生じないので良いのでしょうか。

無の家で、3/24~5/22の間に電気を16kWh使って616円払いました。3/31~5/31の間にガスを0.数立方メートル使って1050円払いました。4/7~6/7の間に水を1立方メートル使って2562円払いました。

5月に味噌5kg売れ、3500円を得、7月に燃えるゴミ袋(大)を450円で買いました。無の家の維持・耕作会会費の残金は(4/24以来)11万6898円から11万5720円になりました。

お知らせ

無の家への公共交通機関が篠山市のホームページに載ってました。

「観光情報」から「丹波篠山時刻表」を見るとわかります。篠山(営)から徒歩10分です。

<http://www.city.sasayama.hyogo.jp/>

7月30日(水) 雨のち晴れ

パソコンの調子が悪く実家から無の便りを送ります。

小宮勇介

NPO「個別労使紛争処理センター設立のご案内」

未曾有の経済不況により、わが国の雇用情勢は悪化の一途をたどっています。

リストラの進展、失業者の増加、賃金の減少等々、労働者にとっては身を切られるような事態が生じている中、残業代未払いやセクハラ、退職強要などをめぐって個別労働関係紛争が激増しています。

そうしたなか、このたび労働問題の専門家である社労士が中心となってNPO法人・個別労使紛争処理センターを設立することとなりました。当センターを設立した背景には、個別労働関係紛争の増加、個別労働関係紛争解決促進法の制定に伴う「あっせん」制度の創設、社労士法改正による社労士へのあっせん代理権の付与の三つのポイントがあります。

個別労働関係紛争の増加

個別労働関係紛争とは、労働条件その他労働関係に関する事項についての

個々の労働者と事業主との間の紛争をいいます。企業組織の再編や人事労務管理の個別化等に伴い、解雇や労働条件の引き下げ、退職勧奨等全国250箇所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談は平成14年第1四半期で13万件以上にものぼっています。このうち、労働関係法上の違反行為を伴わない民事上の個別労働関係紛争は約3万件となっています。

紛争の内容として、主なものには、解雇に関するものが全体の28%で最も多く、ついで労働条件の低下(賃金の引き下げ等)の16%、退職勧奨に関するもの6%、職場でのいじめ・嫌がらせに関するもの6%と続いています。結果としていわゆるリストラ関連の事項(解雇、労働条件の低下、退職勧奨、出張・配置転換)が占める全体の比率が50%を超えており、厳しい経済情勢を反映していることがわかります。

個別労働関係紛争解決促進法の制定に伴う「あっせん」制度の創設

こうした状況の下、平成13年6月に「個別労働関係紛争の解決に関する法律(個別労働紛争解決促進法)」が国会で成立し、同年10月施行されました。これにより、職場で個別労働関係紛争が発生した際、紛争の当事者の一方又は双方が、都道府県労働局長に対してあっせんの申請を行うことで、都道府県労働局内に置かれる紛争調整委員会のあっせんを受ける道が開かれることとなりました。

紛争委員会が提示するあっせん案そのものには、法的拘束力はありませんが、紛争当事者間であっせん案に合意した場合には、そのあっせん案は民法上の和解契約の効力を有することとなり、一方の当事者が定められた義務を履行しない場合、他方当事者は債務不履行として訴えることができるわけです。

国民からすれば、時間と費用をかけて裁判で争うより、より簡便な方法により第三者の判断を仰ぎ、紛争を解決することが可能となったのです。

このあっせん制度の利用状況ですが、平成14年第1四半期におけるあっせん申請受理件数が511件となっており、そのうち解雇と労働条件の低下に関する問題が60%を占めています。個別労働関係紛争は、今後も増加していくことが予想され、当然このあっせん制度を利用する人の数も増えていくことでしょう。

社労士法改正による社労士へのあっせん代理権の付与

平成15年4月から「あっせん申請代理権」が社労士に与えられました。これにより、紛争当事者より依頼があれば、都道府県労働基準局長に対し、あっせんの申請を当事者に代わって社労士が行うことができます。

労使トラブルに遭遇した際に、「弁護士に相談するのも気が引けるし、ましてや裁判で争うことはしたくない」と泣き寝入りしている労働者も多いことでしょう。

私どもNPO法人・個別労使紛争処理センターではそのような方々に、できるだけ円満な解決を促進していきたいと願っております。

当センターは、営利を目的としない特定非営利活動法人(NPO)として、労働問題の専門家である社労士を中心として、定期的に無料法律相談を行い、紛争の早期解決を支援いたします。

サービス残業や賃金の引き下げ、退職金のカットあるいは一方的に解雇された、セクハラ等々労働問題でお悩みであればぜひ当センターへご相談ください。

NPO法人 個別労使紛争処理センター

(大阪支部) 〒553-0006 大阪市福島区吉野4-29-20-113 大阪NPOプラザ内

(電話番号) 0120-749-604(なかよく 労使)

(ホームページ) <http://homepage.broba.ws/npo/>

海外交流委員会からのお知らせ

《英語の勉強をしながら，アジアの労働問題を勉強しませんか？》

「アジア労働法講座 - 第1回・台湾」

日時 8月26日(火) 18時30分～

場所 大阪労働者弁護団 事務所

このほど、香港に本部を置くAMRC (Asia Monitor Resource Center)から「アジア太平洋労働法評論」が発行されました。A4版で393ページにおよぶこの本には、アジア太平洋30カ国・地域の労働法とその実態が記載されています。AMRCによると、これほど広い範囲のアジア諸国・地域の労働法をカバーした出版物は初めてだということですし、私たちもこれに類する資料は知りません。

しかも、単に法律の紹介だけでなく、労働法がどのように労働現場に適用されているか、あるいは適用されていないかまで含めて記述されている本は他に無いのではないのでしょうか。

出版にこぎ着けるまでには2年の準備が必要であったとのこと。まず、各国・地域の学者・研究者・弁護士・労働組合活動家などが労働諸法の内容、法適用の実態、特徴的な動きについてレポートを書き、2002年8月にバンコクでワークショップが開催されて、各レポートについての議論が行われました。そして、この議

論を踏まえて、レポートが加筆・修正され、2003年3月に発行されました。日本からの報告は、T教授が執筆され、バンコク会議にはS弁護士(現大阪労働者弁護団代表幹事)、Y氏・大阪教育合同労働組合執行委員長が参加し、報告しました。

この本は、単にバンコク会議の報告集ではありません。アジア各国・地域での労働法とその実態が記述されていることから、比較労働法の優れたテキストでもあり、グローバル化が進行するアジアの労働現場および労働法の変容を一望することにもなると思います。その意味で、この本は労働法・労働運動に関係している者にとって、待ち望まれたものであろうと思います。

しかし、全文英語であることから、個々人で読了するには大変な決意がいることと思います。そこで、大阪労働者弁護団として、月1回ぐらいのスピードで1カ国・地域ずつ講読する連続講座を開催する企画となりました。

第1回目の学習は台湾。Y氏・大阪教育合同労働組合執行委員長が担当します。

第2回目は、韓国の予定をしています。

参加者には、報告する国・地域のレポート原文が渡されますが、事前に大阪労働者弁護団から本を購入することも可能です(1冊5,000円、送料別)。あるいは、直接AMRCに講読を申し込む方法もあります(www.amrc.org.hk)。

英語の勉強も兼ねたいと思います。興味のある方々はふるって御参加をお願いします。

参加ご希望の方は、ご連絡をお願いいたします。

大阪労働者弁護団 事務局

電話 06-6364-8620 F A X 06-6364-8621

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

A 医師（精神科医、病院副委員長）（その2）

日頃から「心の健康」をチェックする習慣を

【A医師】どのご家庭にも体重計がありますね。今は体脂肪計もありますね。場合によっては、血圧計を置いてある家もあります。そういう身体的な問題に対しては、「なんだか最近ちょっと太ったなあ」と思えば体重を計たら、「やっぱり食べ過ぎだ」ということになるし、「ちょっと熱っぽいなあ」と思ったら、体温を測ったら「ああ37度か、早く寝よう」というふうに関心を持って自分の健康を保つということです。まあ、今日本ではそう不自然ではないです。しかし心の問題に関しては、案外「疲れたなあ」というぐらいでしょう。無防備であり過ぎますよ。予防的な観点を持ち得ないと。平成12年に労働省から「事業場における心の健康対策の指針」とかいうのが出ています。それを見ても、そういう「セルフケア」の大事さを書いています。私もそんなことはしてないんですけど、それを考えることが常識化していくというんでしょうか。例えばアルコール依存症や抑鬱の度合いとか、10から15個ぐらいの項目で、〃、×のチェックをしていって点数で「こういう傾向がありますよ」というような自己診断の為のテストが出ています。

【A医師】職場に於いては、定期健康診断が半年に一度というように決められています。相談がある人は相談できるけれど、そんな相談は全然しませんよ。せいぜい内科の先生が、肝機能が悪かったら「アルコールを飲み過ぎてませんか」と聞くぐらいです。もう少し個人個人が自分の健康管理を考えるべきだと思います。その事が当然であるというような風潮を作っていくことが、大事だと思っているんです。企業は、当時の労働省が出しているような「健康対策の指針」ということも含めて、考えていくべきだと思います。まあ、当院でもやっていませんけどね（笑）。精神医療の現場でも、精神的ストレスは高いです。考えていくべきだ、そういう事が大事だと考えられる時代です。

あとは環境とか管理者がどういう風にケアしていくかということが書かれているのと、最後の一点は、事業所以外でのネットワークを作っていくべきだと思います。職場以外に相談できる場所とか。職場の中で相談すると、やっぱりストレスが高いですからね。産業医がいて、産業医に聞いてもらおうというのは、無理なところもあります。職場以外という

ところでも、公式ではないにしても管理職ユニオンのような存在があるということが、意味があると思います。仕事場で特に精神科の現状ですから、時間内にあれこれ相談するのは普通できません。地域のクリニックでやっている時には、「病院の看護婦をやっているんですけど、こんな状況です」という相談があります。自分の病院での相談は絶対に無理ですから。お医者さんもいますよ。職場以外での相談できる場所を確保していくということなんです。

【仲村】組合で「お前ちょっと様子がおかしいぞ」と言える関係というのは大事ですか。

【A医師】大事です。

【仲村】帰りにちょっと医者に行ってみたらとか言うような関係というのはできるかどうか。そういうのはあった方がいいですか。

【A医師】それが言える関係であつたら...

【仲村】関係ね。それは確かに職場の中、同僚とかいうのは、言いにくい関係なんでしょうね。

【A医師】言いにくいでしょうね、やっぱり。

【仲村】違う場でそういうスペースがあれば、管理職ユニオンの溜まり場みたいなものが社会的にいくつかあればいいんでしょうね。

【A医師】当面、個人個人が実現可能なこととして、多分にそういう会社という組織がそこまで考えるということは、まだまだ少ないと思います。現実的には、インターネットを開けばそういうテストペーパーみたいなものが、あなたは鬱病ではありませんかアルコール依存症ではありませんかというのは、慣れた人ならばたぶんいくつも見つかると思います。そういうところで自分なりに、何か疲れてるな食欲が落ちたなという時に、点数で評価して、点数が高ければ仕事へ行けという風に自分で判断していくということが大事だと思います。それは一人ひとりが心掛ければ...なかなかできないかもしれないけど...できれば企業、会社がそういうものだけでも情報の提供をするという風になればいいと思っています。

【仲村】この前新聞になんか載ってましたね、鬱病の何かの...

【A医師】ああ、ありますね。

【仲村】あれを回して皆でやってましたよ。半分遊びで。「お前、だいぶ悪いんじゃないか」とか言ってやってましたが、あれは面白いなあと思って。自分でチェックできるでしょう、「お前　が高いぞ」と

やってみました。

【A医師】もっと自分の健康の度合いなどはもう少し把握して欲しいです。運転免許を取る時に、性格傾向のテストがありますね。あれはねえ、大体の人は「赤信号では待ちますか」とあれば「 」としますよ。「赤信号でも夜中なら行きます」とは書かないけれど、そういう自分の性格傾向というものをどういう風に把握しているかというのも大事です。自分の状態を把握する習慣を、体重計に乗るのと同じくらいの感覚で気を付けていって欲しいんです。労働者というのは健康である、労働者イコール健康という考え方です。病気であれば仕事を休む。か×かという時代ですが、今はいろんな意味合いで慢性疾患、病気のケアを受けながら労働していくと考えると、労働も一つの生活、権利ですからね。病気を持ちながら仕事をしてはいけないというのではなく、そういう場合は提供されるべきです。その分時間外労働などができないので給料が安いのはやむを得ないと思いますが、そんな形になってきているということも考えるべきだと思います。

「当たり前のネットワーク」を喪失した結果

【仲村】組織的ないじめではなく、職場で合わない人がいる、上司と合わないという時などは、組合としての対応は、はっきりしています。本人に合う職場に代えてくれと言うか上司を代えろと、団体交渉でそういう話をします。その人が、たまたま合わないという場合ですよ。精神的な病と絡む場合は、もっと様相は別になりますけど。そういう過程でいじめられる人も多分にありますからね。前の上司は大丈夫だったけど、新しく来た上司は全然仕事を与えない、いじめているという場合はそういう風にします。

【A医師】難しいですね。合う合わないということは、世の中ではそりゃああります。合わなければ仕方ないというのが普通の考え方ですけども、精神科医としての答えという意味で言えば、合わないというのは視野の狭さ、その人の問題と考えます。医者が相談を受けている時は、その人の問題と考えますからね。その人は対人関係の持ち方が少し苦手であるというところを考えれば、その辺のアドバイスになります。「上司には偉そうにする人もいるし、それはそれ、自分は自分ですよ」と。よほどの事がない

限り職場を代えてもらえとは、精神科医の立場からは言いません。「いろんな人がいます」ということでね。

【仲村】それは僕もいろいろとやった上での話です。全部やっていますよ。「聞き流せ」と言います。「そういう奴だと思え。前はよかったんだろう、そのうちどこかに消えるから」と言うんです(笑)。それでもどうしても合わないという場合です。

「聞き流すのに慣れました。仲村さんの秘訣を体得できました」という人もいますよ。

【A医師】こんなことを言ったら失礼かもしれませんが、そういうことは当たり前の事ですね。当たり前の事も問題だと認識され易い社会・会社の構造は今に始まったことではなく、昔からあることじゃないんですか。人間が生まれてから、上下関係ができてから。江戸時代であろうがもっとそれ以前であろうが、ある問題だと思います。合う合わないというのはあるんですが、全てのことが、周りがフォローできない家族とか。働く女性というのは山ほどいます。男女差別ではありませんが、働く女性というのは、やはり女性である強みがあります。自宅に帰って家族がいたとしても、それ以外に近所にネットワークを持っています。近所付き合いがあるんです。休みの日などは近所の友達と愚痴などの話ができますが、働く男性というのは、家に帰ったら家族だけです。近所付き合いはありません。働く男性がストレスを持った時に、家族がそのことに耳を傾けなかったり、お子さんに問題があったり、単身赴任して家に帰っても家族がいないなどということがあります。普通に考えれば家庭内、あるいはその人の持っている友達というネットワークの中で解消できる問題が、ネットワークがないが故に、「当たり前の事」も仲村さんが管理職ユニオンで言わなければならない。当たり前の事を言っているわけでしょう？

【仲村】僕らが日常的にやっていることを、その人に言って感じていただけるように、言い続けていかないと仕方ないです。常識であろうが何であろうが、その人にとってそうでないのであればね。

今までの企業は、男が稼ぐのが基本だという考え方で、男性社員の家庭生活やプライベートを尊重するという視点があまりなかった。でも今は相当変わってきていますよね。

(つづく)

新入組合員学習会

8月30日(土) 14時～16時 管理職ユニオン事務所

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無い事を知り、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。