

# MU・関西 ニュース

第106号 2006.01.07-  
『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  
URL: [www.mu-kansai.or.jp](http://www.mu-kansai.or.jp)  
E-mail: [sodan@mu-kansai.or.jp](mailto:sodan@mu-kansai.or.jp)  
URL: [www.mu-keiji.gr.jp](http://www.mu-keiji.gr.jp)  
E-mail: [sodan@mu-keiji.gr.jp](mailto:sodan@mu-keiji.gr.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)6881-0781FAX(06)6881-0782  
〒600-8148 京滋支部 京都市下京区七条東洞院西北角 ORKビル5F TEL/FAX (075) 353 - 4334

2006年 正月

## 謹賀新年 年頭のご挨拶

組合員、賛助会員の皆さん、新年明けましておめでとうございます。日頃ご支援いただく労働弁護団の先生、関係機関の皆様方に感謝と共に新年のご挨拶を致します。

健康保険、介護保険、年金、雇用保険の保険料アップに続いて、定率減税（所得税、住民税）廃止、庶民の酒税引上、さらに消費税の引上が現実の問題となって、大增税の年となりそうです。小泉劇場といわれる自民党の歴史的圧勝で、アメリカへの政治、軍事の一方的肩入れがさらに強まり、経済的には小泉・竹中のアメリカ型優勝劣敗の論理が貫徹しようとしています。一生懸命働いているにもかかわらずワーキングプアといわれる貧しい人が増加し、所得格差が拡大しています。

株式市場はバブル化の先を走ろうとマネーゲームが過熱しています。しかし成果主義の名の下に人件費を抑制し、働くもの同士の競争を激化させ、さらにはいじめ・嫌がらせ、配転・出向の強制等で労働者への精神的影響が極限にまで強くなっています。また、派遣法の拡大にて不安定雇用を膨大に創出していますが、労働単価の切り下げが極限にまで至っています。まじめに働く労働者が生活保護世帯より低い生活を一部では強制されかねない状況になっています。

不平等な社会構成が押し進められ、少数の富めるものはさらに富み、大多数の貧しい層は苦しい生活環境に置かれようとしています。労働時間短縮の歴史はいずこかへ行き、長時間労働等時代風景は古く遡ろうとするかのようです。

労働組合の組織率が30年連続ダウンし、04年始めて20%台を割り込みました。05年はさらに0.5ポイント減の18.7%にまで下がり、「単位労働組合」の数も1年間で1627組合が減りました。

組織労働者や正規雇用労働者が減る一方で、パート、派遣等非正規労働者が増えているにもかかわらず、未組織労働者として企業の中で孤立しており、この人達はいまこそ『労働組合』を強く必要としています。管理職ユニオン・関西は「企業の枠」を突破し、職種、階層を問わず、未組織労働者に働く権利の主張ができる舞台を提供し、労働者に必要な運動を迫及していきたいと願っています。

また近年、働く場で「人権侵害」が横行し、抑圧され、精神的に疲れた労働者が急激に膨らんでいます。第10回大会で決議した重点方針の一つ「NPO 働く者のメンタルヘルス相談所」開設を目指し、今年取り組みを本格化します。大学や専門カウンセラーとの連携、病院(医師)、弁護士との協力、行政を巻き込んだ運動の取り組みを労働組合としてチャレンジします。自らの職場問題の解決に取り組む一方で、私達を取り囲む労働環境、諸条件に積極的に関わり、管理職ユニオン・関西の社会的影響をさらに強めていけるように第10回大会決議の下に運動を展開することを執行部一同誓っています。

管理職ユニオン・関西 執行委員長 本田 直明

# 解決おめでとう

## 決着つけました 組合員 E

今年に入って新年早々の1月中旬に、会社から退職勧奨（この言葉も当ユニオンに相談しに来て初めて知った）をうけて以来約11ヶ月を経てようやく決着をしました。1月中旬に突然、部長から呼ばれて「転職者支援制度を適用するから転職してはどうか」と言われた。「転職者支援制度」というもっともらしい名称を付けてはいるが、本人の申請ではなく会社からの指名で適用され、自己都合退職になるという会社にとってばかり都合よく出来た制度である。

もちろん、即座に拒否をし、その後2回個人的に会社と話し合ったが、会社が退職勧奨を止める分けではなく、途中相談に来ていた管理職ユニオンに加入して解決をめざす事にしました。正直言ってはじめてユニオンにうかがった時は、どういう所かも分からず、名前・会社名も明かさず大浜さんに話を聞いていただいたような状態でした。

その後、大浜さん・Fさんに協力していただき団体交渉を2回と事務折衝を経た夏頃には、それまでの会社の誠意のない対応に、このまま会社に残っても気持ちよく仕事が続けられないし、1年後には、給料が大幅に下がる事もあり、退職を決意しました。もちろん「会社都合退職と規定の退職金プラス上積み金を出せ」と言う条件で。3回目の団交でそのことを会社に伝えたのですが、この場に及んでも「会社に残ってくれてもいいよ」言う。会社は絶対に「辞めろ」とは言いません、「転職者支援制度を受け入れませんか」と言うだけでこちらが自主的に辞めるのを待っていました。自己都合で辞めさせたいのです。こちらは当然、会社の退職勧奨により辞めるので、会社都合退職を主張しました。

その後の、大浜さん・Fさんの再度の事務折衝にもかかわらず交渉は平行線が続き、2人の進言で労働委員会に持ち込みました。労働委員会の話が出たとき、2人に「勝ち目があるのか？」と失礼な質問をしたりしました。（豊富な経験の上で判断されたのに）

正直言って、1回目の労働委員会の和解調査でも会社が「残ってくれてもいいよ」と言うのを聞いて、会社都合退職は無理では無いかと弱気になったりしました。2回目の調査の後、直近2年分のサービス残業代を請求しようと助言を頂き（管理職という名のもと10年間残業代なし）労基に申告するという警告付きで請求したところ、会社側の態度に変化の兆しが見えました。

管理職のみなさんの会社でも、管理職には僅かの手当が付くだけで残業代が付かないという方がおられるでしょう。私も会社の規定で決められているので当然だと思っていました。しかしそれは労働基準法違反です。過去の裁判でも違法だという判決が出ています。

4回目の和解調査で、ついに「会社都合退職と上積み金」を勝ち取りました。もちろん上積み金の金額が当初の希望とは大幅な差がある等不満も残りましたが、交渉事ですのでこちらの要望がすべて通るわけではありません。（こんなにけちな会社だとは思いませんでした）

大浜さんの叱咤激励（ほとんどが叱咤）と、Fさんのていねいなアドバイスでここまで来れたことに改めて感謝致します。Oさん、Oさん、団交および労働委員会に応援いただきありがとうございました。今後ご指導応援よろしくおねがいします。

現在、就職活動真っ最中です。失業手当を当てにすることなく次の就職先を見つけたいと思っています。ビル管理または建築設備積算の仕事で条件の良い会社をご存知の方は紹介してください。

## 月に一度は参加をしよう！！

事務所の運営は組合員全員の手で

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？

この社会混迷の中で労働相談は後を絶たず、交渉や闘争も増え、事務所業務は増加する一方です。労働相談、団体交渉要員、府労委闘争、裁判傍聴など、組合員の皆さんの応援をよろしく願います。

## 「団塊の世代後半」世間でよく耳にするリストラがやってきた Y・H 56歳

私の会社は、お菓子の卸問屋で従業員27名と小規模な株式会社です。全国に得意先があり主に老舗の和菓子店、洋菓子店、珍味店とスーパー・コンビニ等であまり販売していない商品を扱っています。業態は、九州～北海道までを、12名の営業員が各担当地域別に毎月2週間位出張に行き100軒位の得意先を訪問して、販売活動を行っています。

平成16年10月に社長が交代、息子が2代目社長として就任しました。その翌年、私には無関係だと思っていた出来事が平成17年1月にやってきました。1月5日初出「あけましておめでとうございます。」社長の挨拶の後、朝9:30頃「Y・Hさん話があります」と言われ社長室に行くと、「新規開拓部員として今年から神戸方面の得意先を作ってください、今まで27年間新規開拓をして作ってきた得意先を全部他の営業員に渡してください」。

今まで誰もやらしたことがない営業活動ですが、業務命令でしたので反論せずに受けました。1月は、いろいろな雑用業務があり、本格的には2月から新規開拓に入りました。そのころ、「海江田万里監修・中途&定年退職手続き完全マニュアル」本の中に、「個人加入のできる主な労働組合」管理職ユニオン・関西のことが紹介されていたので、早速電話、訪問しました。対応は、大浜書記長・N執行委員で「これは、リストラです」とはっきり言われました。3ヶ月ほど新規の営業が過ぎた頃、専務から「こんな売り上げでは採算が取れないと再々言われ」組合に加入することにしました。

又同年代の同僚も誘って新入組合員教育も2回ほど受け管理職ユニオン・関西に行く回数も段々多くなって来ました。9月1日義妹の母親葬儀のため、有給休暇を専務に申請したところ2回～3回断られたが、有給の許可してくれました。9月7日に突然社長から「営業部売り上げダウンの責任を取って部長職を降りてくれ」と言われ。9月10日、早速「団体交渉申し入れ」を会社に送りました。9月21日に1回目の団体交渉日が決まりました。その間、営業部員・ベテラン社員を会議室に集め「給料ドロボウとか、管理職ユニオンの申し入れ書を見せ、こんな小バエ、私が行って追い散らせてくる。」と威勢のいい事を言っていました。

9月21日1回目の団体交渉の後、9月24日営業員から商品管理部社員になる理由・説明等一切なしで「商品管理部社員を命じる」突然の辞令を出されました。また「10月3日～11月22日まで有給休暇を取って休養してください」と会社から言われ、2回目の団体交渉を11月16日に再度行うようにしました。その頃には、会社を有利な条件で退職することを考えていたので、大浜書記長にその事を伝え団体交渉に臨みました。2回目の団体交渉も進展がなく、N執行委員から「大阪府労働委員会に不当労働行為の申請をしましょう」と進められて11月25日に大浜書記長と一緒に提出に行きました。3日後（大阪府労働委員会から会社に連絡が届いた頃）会社の態度が一変、自己退社にもって行こうと、他の社員が嫌がる仕事（車の洗車・倉庫の整理・清掃・重い商品の移動）を選んで、毎日させていた仕事をさせなくなり普通の仕事に戻りました。数日後、社長との話し合いで「会社都合の退社・就業規則通りの退職金全額・解雇予告手当」と私の要求通りの退職を勝ち取る事ができました。そして、12月20日27年間勤務していた会社を辞めることが出来ました。

平成17年3月、退職した同年の同僚と比べると「天と地」の開きがあり、管理職ユニオン・関西に相談に行き、大浜書記長・F執行委員・N執行委員・他の組合員皆様の「叱咤激励・体験談・会社と駆け引き」など、いろいろな勉強をさせて頂きましたので、お陰様で、「会社からの、嫌がらせ、いじめ、配置転換等、」に対して、自己退社させようとする会社のテクニックの一部と受け止めることができ、あまり精神的に落ち込むことも少なく、和解・退職が出来たのではなかったかと思っています。お菓子業界で長いあいだ働き、他の業界の人に接する機会も少なかったため、これからは組合員として、さまざまな経験をお持ちの組合員の皆様と、接する機会を多く持たせて頂き、社会的、人間的成長と、組合に対して何かお役に立つことがあればと思っています。組合員の皆様、本当にありがとうございました。

## 和解・退職しました。 T.K.

私は、淡路島の建設会社で従業員 65 名の会社で土木部長をしておりました。勤続 28 年です。ところが、1 月 5 日に私を含めて 3 人突然退職勧奨を受けた。理由は人員削減が必要になり年齢順番で指名したとの事。(実際には私より年配の人もおり、又、若い人もおりました。) 今までリストラなど他人事の様になっていたのにショックを受けました。その日は憤慨して帰り、次の日に身の回りを片付けて 1 月 7 日～2 月 5 日の期間(20 日)有給休暇を届け黙って帰りました。ところが、1 月 12 日付で会社より退職手続きについて郵送にて通知される。その内容は退職の意思表示をしないまま休んでいれば退職理由を変更する。まるで「会社都合で辞めさせてあげるのだから感謝しろ。言う事を聞かなければ、懲戒解雇にするぞ。」というニュアンスでした。一度は辞めてもいいと思ったが、この文書を見た時点で何故このような仕打ちを受けなければならないのか。このままでは絶対やめないぞ! という気になりました。

私が退職勧奨を受けた経緯は

2004 年 11 月 みなと銀行に経営改善計画書を提出した事を部長以上に発表した。  
その後部門長会議を何回か開催した後、社長が全社員に 10%給料カットを通知した。  
社員が反発した。

私が社長にかけあいこのままではモチベーションが下がってしまい、退職する人が続出して会社は倒産する可能性があるので、決算時には改善計画の予定利益が見込めるので 10%給料カット及び賞与の金額を別口で支給して欲しいとお願いした所、社長は、了解しました、出しますと約束しました。

12 月 17 日に今後、専務が会社の運営を主にし、社長は一線をひく事を発表する。

専務が銀行に決算時に予定利益が見込めるので減給をしなくてもよい様をお願いしたが、減給はしないが、リストラはすると発表した。

2005 年 1 月 5 日退職勧奨を受けた。

以上が、経緯であるが私が社員の事を考えて社長と交渉して約束したのに、その約束も守らず、又、社長を一線からひかし、その上、私をリストラしたという方法には、腹立たしく思い納得できません。

1 月 17 日出社し退職金を提示されるも拒否し退職には応じない旨を通告した。退職金の上乗せはないのかと言う事も合わせて聞いた。ホームページで管理職ユニオンの事を知り電話相談した所、一度相談に来なさいということで 1 月 21 日～1 月 22 日の期間管理職ユニオンに来訪し N、K 氏に相談する。親身になって相談してくれリストラを受けた人の状態など聞かされ身に詰まる思いでした。22 日は新入組合員学習会があり、其の時、退職勧奨を受け解決された組合員の方の意見を聞き「どんないじめに遭おうと、家族、ローン、教育費、生活費の事を考えてひたすら耐えて頑張っています。この年で失業すれば仕事などない。一人では、何も出来ないから、是非とも組合員になって頑張りなさい。この助言で決心しました。戦おう!

1 月 21 日夕刻、専務に電話連絡し以後の経過を尋ねたところ退職金の上乗せはなし、尚、解雇の理由は 30 日前に予告すれば問題なしと考え、「解雇理由など、どの様にでもつけられる。」と言った。この様に人を百円ライターのように使い捨てる経営者はだんじて許さんぞ! と決意する。

1 月 24 日午前中に会社より退職手続きについての通知を内容証明で退職勧奨には応じない旨を通知した。午後管理職ユニオンに来訪し仲村氏に相談し加入申込をしてすぐに会社へ加入通知書、団体交渉申込書を送付した。

その後、2 回の団体交渉では専務以下 3 人が出席したが、専務の優柔不断な答弁を聞いていると無性に腹が立ちました。私から仕事、生活を奪った事など全然感じている風ではなかった。結局、会社側が「よくわからない」の一点張り、よくわからないのなら弁護士に相談する様に助言したら、「相談します。」と言うのだが、(実際は弁護士料がもったいないので相談していない。)という始末である。回答書で会社側は、私が退職に合意したとして、以降、会社への就労、及び会社敷地内への立入を拒否する旨の回答書が送付された。2 回目の団体交渉では、会社の回答書においては、解雇など問題になりようがなく、当方の見解を受け入れる余地は全くないとして、物別れに終わったが、あわせて、会社は「本件については、お話し合いにより円満に解決いたしたく存じております」との意向を示した。これに対して、組合とのやりとりを経て、解決金を提示されたが、組合提示要求とは大きな隔たりがあったので、兵庫県労働委員会にあっせん申請した。しかし、兵庫県労働委員会においても、会社は、私が 2 月 5 日付けでの退職に同意したとの立場をかえず、当方は 2 月 5 日付での退職に合意したことはなく、不当解雇であると主張した。この斡旋の場に会社は弁護士を連れて来て「本件は、合意退職だ。」と主張した。会社も弁護士料がもったいないなど、言っていたのに。又、この弁護士が見るからに悪徳弁護士のもようであった。(主観で失礼)

兵庫県労働委員会での斡旋は、2回ほど交渉しただけで、あまり熱心にはしてくれませんでした。この結果、3月29日付けで斡旋は不調に終り、当方は、従業員としての地位の確認を求めて、提訴しました。会社は、総じて1月5日、6日の私のとった行動のみ追及し、了承もしていないのに、了承したと言うのは詭弁である。了承したというのであれば、なぜ、1月12日付けで会社より退職手続きについて郵送にて通知された文書に於いて追伸文に「退職の受諾の返答がないまま放置された場合、職場放棄になる可能性があります。」とある。という事は明らかに私が合意していない事を示すものである。この事は、2月14日の団体交渉で追求したところ、何の返答も出来ず苦笑いをするだけであった。たとえ其の時は頭にきてやめるつもりであっても、後日冷静になって考えなおして、1月17日に出勤して退職勧奨には応じない旨を口頭で述べ、同月22日付けで内容証明郵便にて退職勧奨を受けないことを明確にしています。

## 解決しました！ありがとう！！(M)

私は大阪府内の印刷会社で、主にデータを入力する事務員として働いていました。転職で入って約2年。つらいことがあっても自分なりにがんばってきたつもりでしたが、この11月30日に突然「経営状態が悪いから」と解雇予告通知書を手渡されました。見ると12月30日付けで解雇。「あと1ヶ月やって？それはないやろ！」あまりの急な話に気が動転し、その場ではうっかり「わかりました」と言ってしまいました。

でも、説明もせずとも簡単に、社員の将来を奪おうとする姿勢はどうしても納得が行きません。私も一人暮らしの生活を壊したくないし、どないしょ・・・と悩んでいたところ、ネットで管理職ユニオン関西の存在を知りました。12月2日に事務所を訪ねて、相談後その日のうちに加入。早速、組合加入通知書と解雇撤回の団体交渉申入書を作り、社長宛に送りました。翌日、工場長に改めて「会社は辞めたくありません」と言い、解雇理由を聞くと「君個人に色々問題がある」と言われました。確かに私にも至らない部分が多々あり、反省しなければなりません。しかし中には根拠が曖昧なものや、人事権を持つ幹部（常務・工場長）の思惑が絡むものもあり、納得できない理由もありました。ましてやりストラという建前なのに、これではただの指名解雇です。経営難が事実としても、それに至るまでに上層部として努力できていたのか疑問に思いました。12月12日、1回目の団体交渉。面と向かって喧嘩をするようなものですから、とても緊張しました。「まずは会社の言い分を聞こう」ということで、最低限の主張しかせず30分程で終了。ちなみにこういう状態を、組合ではよく「後出しジャンケン」と例えるそうです。相手がチョキを出しても、こちらが後からグーを出せば必ず勝てますよね？交渉もそれと同じで、始めはつらくても我慢して相手の主張を聞き、出方を伺うことで問題点や矛盾が突きやすくなり、次の交渉でこちらが有利になるのです。会社側は個人的な理由は出さず、あくまでも整理解雇であることを主張。そうならないよう回避努力もしたがどうしてもだめだった・・・というような言い訳です。当然、どう聞いても納得できるものではなかったので、組合の主張や法律的な事も踏まえた上で、改めて回答書を提出してもらおうよう要求しました。ひどい悪口ばかり言われるかも、と覚悟していましたが、会社のとりあえず穏便な対応には正直ほっとしました。でも気を緩めてはいけません。その後12月16日に回答書が来ましたが、補足のつもりなのか私の個人的な原因（遅刻が多い・情緒不安定等）を付け加えただけで、1回目の主張とほとんど変わらず。こんな個人攻撃では、到底解雇理由にならないと感じました。予想はしていたものの、これでは同じ主張の繰り返しで全く進展しないかもしれない・・・1度の交渉でヘトヘトになり会社にも嫌気が差し、私はすっかり弱気になっていました。でも、とにかくもう一度話し合いをしてから決めようと、会社に「2回目の団体交渉、または労働委員会での斡旋。どちらかに応じて下さい」という申し入れをしました。

12月26日、2回目の団体交渉。すでに双方に「これで決着したい」という雰囲気があり、私も了解していたので「条件付きで退職に応じる」方向で話し合いが進みました。最終的に解決金を頂くという事で合意し、私は12月30日付けで退職となりました。会社に残れなかったのは残念ですが、気持ちを切り替えて再就職先を見つけようと思います。働くこと、会社のこと、自分自身のこと、この1ヶ月で様々なことを考えました。自分を責めたりもしましたが、反省すべき点は素直に反省して今後に生かし、前向きに歩いていけるようにしたいです。ユニオンはくじけず頑張る人には、必ず味方になります。幸せになるには、自ら勇気を出して行動するしかありません。

この先、そうなりたいと願う皆さんのお手伝いが少しでもできればと思っています。あきらめかけていた私を力強く根気強く支えてくださったユニオンの皆さん、窓口となって下さった大浜書記長、執行委員の皆さん、本当にありがとうございました。

## 追い詰められた後で 組合員 Y・M

私は数年前より、外資系自動車会社の子会社で産業用エンジンの販売を担当しておりました。会社自体の得意先としては海上保安庁等があり、会社としては安定した売り上げを上げておりましたが、自分が受け持っていた一般の商船部門は、各種自治体からの補助金カットや燃料費の高騰を受けて極度に低迷しておりました。今年初めより畑違いの建設機械へのセールスも担当するように指示があり、自分なりに努力を継続し、又相手方の技術者も当社製品を大変気に入って頂いておりましたが、本年半ばに先方が会社方針として全納入メーカーを国産の一社に集中すると言う事になり、敢え無くこの顧客を落としてしまいました。

その直後の7月末より外国人を含む経営陣から、退職の勧奨が始まりました。格好を付けるわけでも言い訳をするつもりでも有りませんが、担当市場の凋落は此処数年で明白となり、上記の案件を落としてしまった辺りから、自分でも心の準備が出来ていたのか、会社を退職すること自体には当時余りショックは有りませんでした。

ただ、話の持っていく様が余りに強引だったため、組合や弁護士に相談する旨会社に伝えると、暫くは大人しくなり以降は本社の人事を通じての交渉となりました。

外資系企業は一般的に、退職勧奨や早期退職については俗にパッケージと呼ばれる割増分の計算式を用意しており、当然その線に沿った交渉になるものと楽観していましたが、当社の人事によるとパッケージは存在せず、あくまで経営陣との交渉ベースと言うことになり、仕方なく何度か単独で交渉の場を持ちました。

これに先立ちすでに退職済みの前同僚達から情報を集め、冷静にかつ理論的に交渉を行えるよう準備したつもりでしたが、どのような実例を提示しても会社は他のケースは関係無いの一点張りで、私もプレッシャーから根負けし提示条件に合意にしかけたその時です。12月の初めに本社での退職条件がメールにて全子会社にも開示されました。詳細は省きますが、その内容はやはりパッケージそのものだったのです。会社とは所詮こんなものかと今更ながらに目覚めた私は、一人で交渉することを打ち切り、管理職ユニオンの門をたたきました。

大浜書記長の時に厳しく時に適切な叱咤激励に押され、会社社長に団交申込書を直接手渡すとどうでしょう、一週間もしないうちに新たな、そして本社と同等ではありませんでした、かなり近い線の再提示があったのです。妥結までには何度かの交渉を予測しておりましたので、正直拍子抜けでした。

私の場合、辞める前提と覚悟で交渉に臨んだこと、大浜書記長に先方の弁護士と迅速に交渉して頂いたこと等により短期間で解決を見、同様な問題を抱えている組合員の皆さんには参考にならない部分かと思いますが、やはり一人で問題を抱え込んでいた頃よりも取るべき道の見え易さがわかっていただければと思います。又本経験文からも明らかのように、会社が必ずしも真実を基に交渉に応じてくる訳ではない事も明らかです。もう一つ、会社は私たちが思っているほどには紳士的な存在ではないと言うのも新たな発見でした。

私も、初めは組合など弱者の行くところと言う感覚でしたが、今は会社での一個人はまさしく弱者以外の何者でもないと自覚しております。これを機会に私も他の仕事或いは会社を探す訳ですが、これからは就社しない生き方を社会生活の中で実践したいと思っております。

組合活動は“**やってもらおう**”“**やっあげる**”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 ことです**」とお電話下さい。参考になる交渉などをお知らせします。

## “ はけん・パート関西 ” からの闘いの報告

仲村実

Iさん(38歳、男性): 会社は、(株)\* \* M。派遣先のM電機に有資格の専門職として2ヶ月契約で勤務につく。約1ヶ月で病気休職を申し出たら、「辞めてもらう」と言われる。病気で休むので他の派遣社員に代わるのはやむをえないが、引き続き派遣スタッフとして登録し、病休後に再度派遣先を紹介してほしいと希望がある。

会社が、営業社員の「辞めてもらう」発言を撤回し、契約期間の11月末までの雇用関係を保障の約束をした。併せて、健康保険の任意継続をし傷病手当の手続きに協力することも認めた。さらに、病気回復の診断書提出後、派遣先を速やかに紹介する努力をすることを確認書として交わした。一応の解決をした。

Nさん(44歳、女性): 会社は、外資系の保険会社。彼女はパートで、業務はユーザーからの問い合わせと苦情の電話担当。解雇通告の理由は、カタログに対する揚げ足取りの質問者に対してことわりを入れて電話を切ったということ。会社の方は、「お客様からの電話を切るとは何事か」と主張した。そして1ヶ月前の解雇予告をし、契約切れの雇い止めであるとしている。12月16日に事務所で初の団交を行なった。会社の解決金による円満退職提案に対して、組合は解雇をするなら解雇通告を文書で提出するか、解雇通告の撤回しかないとした。会社側が持ち帰り、年末に回答があったが、解雇は撤回しない。1月13日に団交を開く。

Sさん(25歳、男性): 会社は、(株)\* ロサワ。11月24日の第1回団交で、有給休暇取得問題、就業規則の配布、労働契約書の明確化(内容は今後交渉)等については、一定前進しました。2回目を12月27日、管理職ユニオンのM、Hさんの応援を得て行なった結果、時給のアップを検討するという確認をした。

求人情報誌での募集は「事業拡張、製造現場作業員募集、月収25万円以上」と記載されていた。しかし、実態は“派遣”であり、支給された時給は1050円、派遣先会社との契約は“請負契約”という、偽装派遣。1月17日までにアップの回答を受けてから、3回目の団交予定、その時は応援をよろしく!

- Kさん(42才、男性): TSテクノネットワーク(株)。会社で、職場の従業員から暴行を受ける。その件に関しての謝罪、会社としての責任追及を行なう。12月22日の団交で、事実確認の後、組合要求、5日間の自宅静養期間の特別休暇(土日があったので、実質3日)、暴行を働いた社員からのKさんへの謝罪、会社としての責任の明確化、を行なった。年内に、は了解、は会社として両名から事情聴取の上処分をする、との回答を得、Kさんも納得して解決。

### 労働運動研究会 第35回 古典学習会

テキストの著者は、あとがきで「マルクスだって結構やるじゃん」ということを知ってもらいたいと言っています。現代は自由主義、グローバリズムの時代といわれています。このような時代でこそマルクスを読んでみることも必要かも知れませんね。カール・マルクスを知ってる方知らない方、参加してみませんか。

輪読をして、仲村さんの解説(?)的な話をはさんで、みんなで意見交換、結構楽しいですよ。組合員、賛助会員、はけん・パート関西の方、この機関紙を見た

あなた、どなたでも、いつからでも参加OKです。

- ・ 日時 1月24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 ?
- ・ テキスト 的場昭宏「マルクスだったらこう考える」光文社新書  
終わったあとは、軽くビールを飲みながら、懇談します。(Y.M)

## 無の家便り

差出人: 小宮勇介 [komiyayusuke1976@ybb.ne.jp]

2005年12月28日(水) 雪

最近、畑の雪がとけたと思ったら、また雪が降って畑一面真っ白になるの繰り返しだ。  
畑に干していた最後に残った湿っぽい黒大豆は、もう乾きそうも無いので土間に持ってきて脱穀し終える。  
今年は大豆が45kg採れた。内訳は小粒17kg、青(ミズクグリ)14.9kg、黒6.6kg、もち6.5kg。  
黒豆は枝豆で食べたりしたのでもっと採れたことになる。  
もち大豆は枝が真っ直ぐ生えるのでそろえて踏んづけると脱粒が楽だった。  
小粒は火が通りやすいので炒ってコーヒーマイルでガリガリしてきな粉にして砂糖と塩をかけるとうまい。  
黒豆の虫食いや傷がついたのを一晩水につけて圧力鍋で砂糖と塩を入れて炊くと柔らかくなりすぎたがおいしい。

12月22日(木) 雪

山猿流自給自足(青木慧著)を読んで  
青木慧さんが提唱される「スポーツ労働」をもじって「スポーツ旅行」という言葉を思いつく。  
自転車や徒歩で長距離移動すること。時間はかかるがお金はかからない。  
車や電車では味わえない寒さ暑さ、木々のにおい、おいしい空気を吸うこと、立ち止まって景色を眺めること、風のそよめきや鳥の鳴き声、森の静寂を聞くこと、水のおいしさを味わうことができる。密閉された空間では生き物は生きられない。

間伐材新聞15号12/4発行を読んで  
KTSの(人工林の)「切り捨て間伐はもったいない」(13ページ)に大いに共感する。小径木で家を建てる技術を開発されたそう。家ではなく薪にするなら私にもできそう。

### お知らせ

2006年2月5日(日)10時から味噌作りをします。無の家で取れた大豆と、米麴と塩で作ります。今年  
は、米麴を作っていたいでいる方の都合が悪いので、自分で作るか市販の750g1000円の米麴を買わなければなりません。

### 風呂

風呂は横穴の栓をすると次の日まで冷めないなので薪が少しですむ。  
使わなくなったので実家まで取りに来ていただける方は無料で、無の家と同じ薪で焚ける循環式の長府ボイラーの風呂釜を差し上げます。

## 味噌づくりと猪鍋の案内

2006年2月5日(日)朝10時から味噌作りをします。  
終了後の昼に猪鍋を食べます。猪鍋の会費 2000円  
お誘いあわせのうえお越しください。参加希望者は、小宮が管理職ユニオンの仲村さんまで申し込んでください。

日韓民主連帯ニュース 2005年12月26日 民主労総機関誌 『労働と世界』より

## 民主労総10年『10大トピック』(1995~2005)

『1500万労働者の未来に対する希望へ、もっと大きな団結と闘いの道へ』

### 1、1995年、兵役特例解雇労働者、チヨ・スウォン烈士の葬礼闘争

1995年11月11日、旗をあげた民主労総は兵役特例解雇労働者・趙スウォン烈士葬礼闘争から出発した。趙スウォン同志は1991年、大宇精密で兵役特例者として働いていたが解雇され、指名手配生活をしながら原状回復のために闘ってきた。麻浦の民主党舎で38日間の断食籠城、兵役特例解雇者勤務制の解決のための嘆願など、闘いの結果、1994年に復職合意を勝ち取った。

しかし兵務庁は、兵役問題は復職合意と何の関係もないとし、兵役特例解雇者たちに軍入隊を強要した。1995年12月15日の夜明け、趙スウォン同志は『なじんだ職場に帰りたい』、『お母さん、お父さん懐に帰りたい』と言う切実な願いを捨てて世を去った。

民主労総は兵務庁への抗議訪問闘争、新韓国党前鉄鎖抗議闘争、明洞聖堂鉄鎖籠城闘争などを闘った。烈士と共に闘った兵役特例解雇者の同志は職場に帰り、烈士は民主労総の労働者の胸に帰った。

### 2、1996年~1997年、労働法改正ゼネスト闘争

1996年12月26日夜明け、新韓国党は単独開会によって労働関係法、安全企画部法を抜き打ち通過させた。民主労総は直ちにゼネストに突入した。

ゼネストに突入した労組は累積集計 3,422 労組 3,878,211 人で、1日平均のストライキ規模は163 労組 184,498 人だった。労働者の闘いは市民社会団体との連帯闘争を呼び喚こし、一定の成果を収めた。

このゼネストは「建国以後、初めて労働者の民主主義と労働基本権を守るために行った全国的政治ゼネスト」と評価される。この地の労働者は87年の労働者大闘争で『労働組合』、『労働者』を認識させた以後、10年振りに、この社会の変革の主役として堂々と位置を占めたのである。

### 3、1998年整理解雇、勤労者派遣法撤廃闘争

1998年2月6日、民主労総指導部は労使政委員会で『経済危機克服のための社会協約』に合意した。

組合員たちの怒りと代議員大会での否決によって、この合意案は受け入れられなかったが、資本と政権は整理解雇、派遣法の刃を労働者に向かって振り回した。

現代自動車、万都機械、金融産業部門などに携わる労働者たちは、新自由主義のリストラに抗して命懸けの闘いをした。民主労総は新しい指導力を構築し、整理解雇、勤労者派遣制撤廃、雇用安定、失業者対策、財閥解体、IMF 再交渉、などの要求を掲げて総力闘争を展開した。

### 4、1999年、進歩政党創党に向けて

96~97年のゼネスト闘争以後、労働者は政治的進出の必要性を感じた。民主労総は1997年の大統領選挙に向けて『国民勝利 21』の結成に参加し、権永吉委員長が大統領選挙に出馬したが、厚い政治的な壁を実感しなければならなかった。民主労総は1999年、進歩政党推進委員会に組織的に力を入れることを決めた。以後、民主労総の支持と闘いを基盤とする民主労働党が創党され、2004年には労働者政党の国会議員が院内進出する成果につながった。

### 5、2000年、新自由主義リストラ阻止闘争の先鋒に立つ

労働者の絶え間のない闘いに対して、資本と政権は無慈悲な弾圧を加えた。ロッテホテル労組、社会保険労組のストライキ現場に公権力を投入した。労働者の集会には警察の暴力が横行した。

民主労総は公安弾圧粉碎闘争を展開した。100回を超える集会に、延べ人員10万人が闘いに参加するほどに政権に対する怒りは激しかった。この熱気を受けて新自由主義リストラ阻止闘争の先制攻撃の意味で、10月にはASEM 反対闘争を組織した。江南の真ん中で民主労総の集会を行い、オリンピック公園で様々な民衆

社会団体と共に2万人が参加するASEM 反対集会を展開し、新自由主義政策を繰り広げる資本と政権の肝胆を寒からしめた。

## 6、2001年、新自由主義のリストラ阻止、整理解雇撤廃、金大中政権退陣闘争

2001年2月、大宇自動車労働者1,750人に整理解雇の通報が飛び込んだ。労働者たちの抗議闘争に対する政権の暴力・蛮行は全労働者の怒りを生んだ。大統領の『ノーベル平和賞』が虚しいものであったことを自ら現わした。民主労総は大宇自動車労働者闘争を中心に、化繊業界リストラ、生保と損害保険リストラ阻止闘争、公共部門民営化(私有化)阻止闘争を展開した。労働者は威力的な夏期闘争を全国的に展開した。

## 7、2002年、国家基幹産業の私有化阻止闘争

金大中政権は国家基幹産業の私有化政策を推進した。労働者の生存権はもちろん、国民大多数が基礎生活さえ保障されない危険に瀕することになった。

2002年2月25日、ガス、発電、鉄道労働者が国家基幹産業の私有化阻止を掲げて、歴史的なゼネスト闘争に立った。特に発電労働者たちは38日間の散開闘争を力強く展開した。

たとえ民主労総の指導力の間違いと限界によって闘争を纏めたとはいえ、発電労働者の闘いは国家基幹産業私有化の問題点を全国民に明らかにし、私有化を阻止することに大きな役割を担当した。

## 8、2003年、労働烈士政局

『参加政府』が労働烈士を絶えることなく生んでいる。労働者のストライキ闘争に対して損賠・仮差押えという武器を突き付けた資本と政権が、斗山重工業のペ・タロ同志を死に追い遣った。

韓国重工業の私有化で会社を吸収した斗山グループの労組破壊工作、不当労働行為は極まった。労働者のストライキに対して620人を重懲戒にしても足りず、損賠・仮差押えで押さえ付けた。

烈士の意志を引き継いで金属労組を中心にした労働者は、損賠・仮差押え撤回闘争を展開。しかし下半期に入っても私たちは烈士の死体を抱いて『損賠・仮差押え撤回』、『労働弾圧粉碎』を叫ばなければならなかった。金チュヨク、郭ゼギョ烈士、そして労組弾圧に抗議しながら死んだ李ヘナム烈士。公共部門が非正規職量産の主犯であることを暴露した李ヨンソク烈士。私たちは彼らに何をもって応えなければならないのか。

## 9、2004年、非正規職労働者、闘いの前面に立つ

IMF 事態以後、非正規職労働者の数が幾何級数的に増えた。契約職、臨時職、特殊雇用労働者など、不安定な労働に携わる労働者は労働三権保障と差別撤廃を叫んで、自らを組織した。

1999年11月、才能教育労組設立を始めとして、非正規職労組が建設され始めた。韓国通信契約職労働者、キャリア社内下請労働者など、2000年以後非正規職労働者の凄絶な闘いは一日も絶えなかった。

民主労総も非正規職労働者の組織化、正規職労働者との連帯を主要な活動と設定し、全労働運動の命運をかけた闘いに続いた。

2004年、現代重工業社内下請労働者、朴イルス烈士の死によって始まった非正規職労働者の闘いは、建設プラント、ハイニクス、現代ハイスコなどの労働者の闘いに繋がっている。

## 10、2005年民主労総10年、痛恨の反省の中に労働者全体の利害の闘いの隊列で

2005年は民主労総が最大の危機に落ち込んだ一年として記録された。代議員大会流会事態から主席副委員長不正事態まで。

民主労総は骨身に染みる反省の中で過ぎた活動を振り返り、10年間の同志の死と闘いで守ってきた、自主性、民主性、連帯性の原則の回復のために努力が行われている。

非正規労働者の権利保障立法奪取とともに、社会の主要な懸案問題解決のための汎民衆的な連帯を主導する中心勢力として立っている。全民衆的な要求を民主労総の要求として受け止めるための努力が進められている。

元旦行動に参加!

## 1 / 1 関西生コン支部に対する弾圧への抗議行動 - 大阪府警へのデモ、400名で貫徹される

昨年1月13日の不当逮捕から、3月、12月と3次にわたる弾圧がかけられ、延べ8名が逮捕され、現在、再々逮捕された武委員長と連帯労組近畿地本委員長の戸田氏が拘留されています。

1月1日、この日の朝、関西生コン支部各ブロック独自の抗議闘争を行なった後、午前9時30分に天満橋近くの北大江公園に約400名の組合員が集まり10時から大阪府警にデモが行なわれました。私も仲間と2人でこの抗議行動に参加し、「大阪府警の不当弾圧を許さないぞ!」「武委員長、戸田委員長をただちに返せ!」などのシュプレヒコールをあげました。

以下この間の、裁判以外の関連する闘いを簡単に紹介しておきます。

### 12・3、生コン関連産業の中小企業つぶしに反対する集会に1300名が結集!

関西生コン支部、全港湾関西地本大阪支部、生コン産業労組が結集する生コン産業政策協議会と近畿生コン関連協同組合連合会の共催による集会が、アピオ大阪で開催されました。この集会は、産業政策闘争として中小企業経営者と団結して、労働者の雇用と労働条件を確保し、セメントメーカーやゼネコンと対決してきた関西生コン支部への権力弾圧をはね返すために持たれました。

### 12・16 - 17の2日間のストライキに決起!

『不当な権力弾圧中止と仲間の即時釈放』などの要求を掲げた連帯労組本部指令にも基づく全国統一ストライキが実施されました。生コン支部は12月16、17日の2日間、近畿2府4県の100分会を超える約1000名の組合員がストライキに突入しました。ストに突入した組合員は、各職場で経営者に対して、三度に渡る権力弾圧に対しての「関生支部への権力弾圧と組合役員らの不当な長期拘留」の抗議表明、「生コン協同組合の組織強化によって中小企業の経営安定、労働者の雇用確保」「値崩れ、倒産、失業、欠陥生コンの連鎖的危機」が座視できないこと、「業界再編に貢献してきた組合役員らの即時釈放実現」のための働きかけを求めた通知書をそれぞれ提出しました。

組合員らは、職場でのストの取り組みと街頭での多彩なアピールも行ないました。“大阪府警による不当弾圧糾弾!”のゼッケンをつけて駅前でのピラまき情宣、公共交通機関にゼッケンをつけ乗り込み次の駅でも行動を続けました。終結点は検察庁、「不当弾圧糾弾」の抗議の包囲行動で結んだのです。

2日目の17日、スト行動の報告集約集会は、武委員長の出身生コン工場で行なわれました。集会には500名が結集し、副委員長の総括報告、各支部から多彩な工場・街頭行動報告、トラック支部、中央本部から「いわれなき弾圧を着せられているが、大きな陣形で反撃していこう」と、組合員の団結を固め権力弾圧に耐え抜き、ピンチをチャンスに変えるその出発となるストライキ行動の結びでした。

2日間のストを打ち抜いた生コン支部労働者は、5名の長期拘留仲間の、年末の会計女性の釈放を勝ち取った勢いで、武委員長、近畿地本の戸田委員長の早期釈放にむけた取り組みを強めています。

( 仲村実 )

## 新入組合員学習会

1月28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分散し、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。

今まで参加していない組合員の方もぜひ参加してください。

## カンナマ奮闘、最前線 山田小路錦麻呂（やまだのこうじのにしまろ）

2005年春、南森町・・・「いまだこんなことが起きているんですか」カンナマ事件の資料を読んで聞きました。「今時そんなことが起きとるんや」1月にカンナマ（全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部 通称関生支部）の武委員長以下総勢6名が逮捕、拘留され、いまだに釈放されていないことを知りました。

詳しくは「告発！逮捕激の深層」 生コン中小企業の新たな挑戦 安田浩一著 1575円 株式会社アットワークス社編をお読みください。管理職ユニオン・関西事務所にあります。この原稿を書いているときで残りあと8冊。支援カンパになります。事務所には、他にも資料が数多くあります 立ち読み厳禁。

「まるで治安維持法が廃止されていないみたいですね」  
「権力側がその気になれば、なんでも仕掛けてくる、いうことやね」  
「予防検束は死後だと思っていましたが・・・ひどいですね」  
「ひどい」「これからどうなるんでしょう」  
「他人事やあらへん。カンナマの次はウチや、いうウサヤ」  
「ああ、そうですね。ウチも活発な方ですから目ざわりでしょうね」  
「最近横断歩道でも信号守れ、言われてんねん」  
「それくらい気いつけ、いうことや」「でも、2、3ヶ月拘留だったら健康にいいかも

もしれませんね」事務所には数人の視線がお腹に集まった。「ホンマやでえ、笑いごとやあらへん！」

11月9日、門真市議戸田ひさよし氏も逮捕された。カンナマが政治資金を不正に寄付したという容疑だ。戸田氏は同近畿中央本部の委員長でもある。テレビを通じた氏の言葉「そういう法律があることくらい知っとる！やとらん」戸田の怒りが分かる。武委員長たちはまだ獄中にある。

「どうあってもたたきつぶしたいらしい・・・」

11月26日、管理職ユニオン・関西第10回定期大会。懇親会でカンナマのメンバーが報告した。武委員長の獄中からのメッセージと12・3決起集会を紹介、同時に姉齒偽造事件にふれた。「生コン業界にもその根はあり、通称シャブコン（水で薄めたセメント等）の実態について、マスメディアが今までの敵対した態度をひるがえし、取材への協力を求めている」ことを発表した。

12月3日生コン関連産業の中小企業運動つぶしに反対する12・3決起集会。私用で少し遅れて到着。森ノ宮ピロティホールは前面道路や会場内の通路に人があふれている。休憩時間？違った。入りきれないほどの人たちが会場内のスピーカーに聞き耳を立てている。ここの本会場は天満のドーンセンターとほぼ同じ規模、1200人収容くらいでしょうか。階段から通路まで日地が埋めつくす。後の発表では1300人以上とのことでした。

『そこへ、里見弁護士の声が響く 民主主義のもとでは、法律は行為を裁き、罰するものである。だから（行為という事実のないことで逮捕し、拘留を続ける）今回のことは労働問題に限らず、民主主義の危機である。今回の事件の背景にある、カンナマの経営環境である「インとアウト」の都合でこのような理不尽なことが行われるのは絶対に許せない』

「インとアウト」が分かりにくいと思いますが、ここで再びCMを・・・

詳しくは「告発！逮捕激の深層」 生コン中小企業の新たな挑戦 安田浩一著 1575円 株式会社アットワークス社編をお読みください。管理職ユニオン・関西事務所にあります。事務所には、他にも資料が数多くあります 立ち読み厳禁。

《そうだったんだ、労働問題だけではないんだ。ここは民主主義を守る最前線だったんだ。だから、ここを突破されれば次々と・・・徹底した支援が、結局自分と家族を守る事になる》と実感しました。

15：30集会は終了しデモに移った。（案内はパレードとなっていました）場内アナウンスに誘導され、第一梯団（この字でいいはず？ていだんと読む）の指名を受けたメンバーが退場。二〇〇人くらいずつが街宣車に先導されて進む。私は第二梯団の後ろの方にくっついて出て行きました。

先導はブルーを基調としたワゴンの街宣車。シュプレヒコールリーダーはウグイス嬢のような美しい女性の声。脇の歩道を組合員が写真を撮ったり、安全確認をしたりと走り回る。その腕には、赤地に白抜き文字で連帯と書かれた腕章。腕章をつけずにボーッと突っ立って休日出勤手当をもらうのが大阪府警。もらえないのがホームレス。スキンヘッドが目立つのは業界特性か。大通りを2回右折し、大阪城公園で流れ解散となりました。



## 誰も書かないメンタルヘルスの話

## N

「そうね、うちの娘は、あなたみたいな人に誘惑されるのがいじわるのかもしれないわ」「...」元ミスインターナショナルだったという母親は、真っ赤なルーージュの端にくわえたタバコの煙を私に吹きかけながら「でも、あの娘はネコよ。それにボーダーだし」「いいえ、人間じゃないですか」「レスなのよ」「???」「タチのほうは、私になんとかするわ」「...」「いい、私が今日来たことはあの娘には内緒よ」

後で知ったのですが、レスビアンの世界には、男役と女役があり、このうち男役をタチといい女役をネコと言うそうです。

しばらくして、娘が自分の部屋に帰って来ました。「女が来たでしょ!」「誰も来てないよ」灰皿をみて「そう、そのタバコ、あくまであなたが吸っていたのね」「...」「そのとき、Nくんは口紅をつけていたのね!」今回はレスビアンではなしに「ボーダー(境界性人格障害)」について書いてみたいと思います。

### [境界性人格障害とは~日本では250万人いるといわれている人格障害]

かつては「統合失調」と「神経症」の境界とかつては精神医学では定義されていました。現在ではその意味ではなく1つの臨床単位となっています。境界性人格障害、境界性パーソナリティ障害、ボーダーライン、ボーダーともいいます。

マリリン・モンロー、太宰治、尾崎豊、イギリスのダイアナ妃も境界性人格障害と言われています。

境界性人格障害は、3対1くらいの割合で女性に多く、しかもうつ病やその他の精神科症状と合併することが非常に多いといわれています。そのためうつ病なのか、境界性人格障害なのかの判断は非常に難しいといわれています。

### [実際には次の様な症例です]

読売新聞が2003年8月に「医療ルネッサンスのコーナー」で5回境界性人格障害の特集記事が掲載されました。そこから1つの症例を抜粋させていただきます。

「これでもう終わりにしよう」精神安定剤50錠を1つずつ口に入れた。大学生だった19歳の冬、大量服薬で入院したのはその日が初めてだった。千葉県の主婦C子さんは小学生のとき学習塾とピアノの練習が苦痛だった。父親の暴言と暴力も受けた。中学は進学校に入学したが、成績は振るわず、友達もいない自分はダメな人間...、「死にたいと思い始めた」結婚後も大量服薬や手首を切るなどの自傷行為は続いた。精神科で境界性人格障害と診断された。

今もつらいことがあるが自傷行為は消えた。きっかけは4年前、友人が電車で飛び込み自殺した。一人一人が命を落としたのに、世の中は何事も無かったかのように動いていく。当時のメモにこうある「ダメな人間だろうが生きて醜態をさらそうが、自然に死ぬまでは生きよう」境界性の人には些細なことで気分が落ち込む抑うつや不安の波に襲われる。それに耐え切れず自傷行為などに逃げてしまう。(読売新聞抜粋)

### [境界性人格障害の診断基準]

境界性人格障害のDSM-IVにおける診断基準を掲載しておきます。

対人関係、自己像、感情の不安定及び著しい衝動的な広範な様式で、成人の早期に始まり種々の状況で明らかになります。以下のうち5つ(またはそれ以上)で示されます。

現実、または想像の中で見捨てられることを避けようとする必死の努力(但し、自殺行為、自傷行為は除く)。

理想化とこき下ろしの両極端の間で揺れ動く不安定で激しい対人関係。

同一性障害：著名で持続する不安定な自己像、または自己感。

自己を傷つける可能性のある衝動的な行動で、少とも2つの領域にわたるもの(例えば、浪費や性的逸脱行為、薬物乱用、無茶食いなど。このとき自殺行為、自傷行為は除く)。

自殺の行動、そぶり、脅かし、または自傷行動の繰り返し(例えば手首を切るなど)。

顕著な気分反応性による感情不安定(例えば、強い不快気分、いらいら、不安が2~3時間続く。ただ、2~3日も続くことはない)。

慢性的な空虚感。

不適切で激しい怒り、または怒りの制御困難(例、しばしばかんしゃくを起こす、いつも怒っている、取っ組み合いの喧嘩を繰り返す)。

一過性のストレスが関連する妄想観念、または重篤な解離性症状。

[ネコの目のように変わる心理状態~理想化・しがみつき・見捨てられ感]

境界性人格障害の人は、心の振幅が激しいといわれています。例えば朝、「あなたこそ、理想の男性」「結婚

しましょう」あばたもエクボ状態かと思うと、昼に、ちょっとした行き違いに手のひらを返した様に「あなたなんて大嫌い」「トシロウ君なんか人間のクズ」「一刻も早く私の前から消えて！二度とアタシの前に現れないで！」「アタシ、太郎クンと結婚するわ(あれ、僕と結婚するんじゃないの...)朝との落差に狐につままれたようです。彼女から夜、電話がかかってきて「アタシが悪かったの。ごめんなさい」とすり寄ってきます。さらに「アタシのこと嫌いになった?」「アタシのこと見捨てない?」と心理的にしがみついてきます。

これがボーダーライン(境界性人格障害)の人の人間関係です。つまり、ジェットコースターのように「最高」と「最低」が激しく変わります。

#### [救命救急センターではこの様な例がありました]

深夜2時、救急車でA子さんが救命救急センターに運ばれて来ました。10分後、隣の市の救急車でB子さんが運ばれてきました。二人共リストカットでした。A子さんは救命救急センターの初療室で、B子さんは、診察室で縫合を受けました。

A子さんには、外科のT先生が「こんな夜中に大騒ぎを起こして！タク！近頃の若い者は！もう二度と(リストカットを)したらあかんよ！職員はみんな眠たいのよ！」と怒鳴りながらぞんざいに縫合をしていました。

一方、B子さんは、脳外科のK先生が「かわいそうに、つらかったんやね、痛かったろうに」と言いながら充血した赤い目で一針ずつ、いとおしむ様に縫合をしていました。

朝になって、二人の通院しているそれぞれの精神科に研修医が問い合わせると、二人共「境界性人格障害」でした。

最近、看護師さんに聞いたところ、A子さんは1ヶ月もしないうちに再度リストカットをし、B子さんは「もう、リスカはしない」と宣言し福祉関係の仕事を志して勉強中だそうです。

医療従事者の接し方が関係しているのかどうかは私にはわかりませんが、考えさせられる出来事でした。

#### [境界性人格障害の治療～絶望的?・逃げるべき?]

精神科医の斎藤環は「文学の徴候」で、人格障害のことを『人格障害とは、治療できない精神異常のこと(中略)治療についてはおよそ希望が持てない患者に対して使用する』と治療になじまない」と記述しています。

精神科医の和田秀樹は、『もし、人格障害だったら本当に好きでない限り逃げたほうがいい』と自著「心を病む人とのつきあい方」で述べています。

#### [薬物療法～あくまで対象療法]

「怒り」や「敵意」あるいは「精神症的」傾向には抗精神病薬。「うつ気分が強い」場合には抗うつ薬。また「不安」が強い場合は抗不安薬を使うのが一般的です。

#### [治療に前向きな専門家もいます]

精神科医の成田善弘は、境界性人格障害の人の心は「心という容器が小さくかつ容器の壁が薄い」といっています。精神科医の香山リカは、境界性人格障害の治療には『認知療法』が最適といっています。

#### [ひょっとして役立つかも知れない情報]

境界性人格障害の人に距離を置くと「冷たい」と非難されます。だからと言って相手が望む様に近づけば恋愛的?な転移にまきこまれてしまいます。結論としては「接近しつつ、ある一定以上は決して接近しないように」という『男女関係』にも似た難しい「距離感」を要求される障害です。

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ます。どんどん紙面を拜用してください!**

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・ETC 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)  
連絡は教育宣伝部・大浜まで

## 投稿 『あつてはならないこと・・・から展開すると・・・』 K

最近「小学生が殺害される事件」が立て続けに発生し、その度に「あつてはならないこと」が起きてしまった、という表現がなされています。この場合、あつてはならないのは当然過ぎて、むしろ「あつてほしくなかった」というのが適切な表現だと言えましょう。

ところで、この機関紙に相応しく労働問題にネタを移しますと、この範疇でも「あつてはならないこと」は山のように存在しています。セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、過労死、正当な理由無き解雇等、尽きません。さて、子どもが殺害された事件は、なかった事にはされませんが、労働問題では「あつてはならないこと=なかったことにしよう」というケースが多いように思います。一言で言えば「もみ消し」というものです。セクハラだと被害者が抗議・訴えの声を挙げにくいことに乗じて「なかった」、過労死だともともと病気があったのだらう、真面目で熱心だったから？ということで「なかった」、解雇だと本人の自主的な意思による退職ということで「なかった」とされたりします。

解雇だ過労死だという類は誰もが体験する訳ではありませんが、身近な「あつてはならない」ことの代表格は「残業代不払い」ではないでしょうか？賃金切下げもかなり広く行われましたが、これは「なかったことに」しにくいと思うので横に置きます。(→無闇に詳細な給与明細だと下がってもわからないらしいですが・・・)

**残業=時間外労働は、労働基準法36条によって労使で協定した上、労働基準監督署に届けられない限り、残業自体ができないし、これに違反すると刑罰ありです。**しかしこの辺うやむやにして何の協定もなく残業が強いられているケース(零細企業等)も「あつてはならない」ことです。さらに、労基法には時間外労働は何時間まで許されるかの規定が抜けているので、やむを得ず厚生労働省の告示で「一週15時間、1か月45時間、3か月120時間、1年360時間」という労働基準監督署の助言指導の基準なのか単なる目安かも解らない制限時間が定められています。この制限時間自体がEU諸国に比べれば長すぎますが、これさえまともに守られないことが多いものです。大体、30代男性の4人に1人が一週に60時間以上働かされていますが、これは1年分で計算すると制限の3倍近くに達する過酷さです。正常な発想では、「あつてはいけなない」残業時間です。それでも青天井に残業手当が支払われているなら救いはありますし、中にはそういう企業もあると聞いています。しかし多数の扱いでは、「あつてはならない残業時間」は「なかったことにしまえ」で処理することが多いでしょう。タイムカードを一旦押して退勤した見かけで残業したり、一定時間以上の残業申告をさせなかったり、勝手に残業記録を書き換えたり、犯罪行為だらけです。傑作なのは「熱心さのあまり好きでやっておられる」という口上です。そんなこんなで貴重な時間外手当を掠め取られているというのは、「あつてはならない」のであって、みんながやっているから我慢しなければならない類の世論がおかしいのです。堂々と請求するか、給料分だけ働くとか割り切って早々に帰宅するようにしましょう。

また、裁量労働制を裁量が殆どないような一般労働者(といっても大卒ホワイトカラー層中心)にまで適用して、現実の時間外100時間を毎月20時間だと勝手に決めて「80時間をなかったことする」裁量労働手当を活用して収奪することも「あつてはならない」ことです。

もっと巧妙なのは、管理職には時間外手当を支払わないという手法です。労基法41条2号の管理・監督の地位にある者には労働時間・休憩・休日に関する原則が適用されないという規定を逆手にとって、本来の管理監督者といえない地位にある人を管理職という名を以て、時間外手当を踏み倒す=勝手に「なったこと」にしてしまうことが多く見られます。先日、日本マクドナルド従業員(東京管理職ユニオン)が、店長の地位が管理監督者との扱いによって、時間外手当2年分785万円が掠め取られたことに対し、支払え!という訴訟提起をしました。店長に昇格したら300万円程年収がダウンしたというのですから、その踏み倒し額の大きさとともに時間外労働時間の長さにも呆れ返ります。これも「あつてはならない」ことでして、見事に時間外労働の存在を「なかったことにした」悪例です。さて、管理監督者がどういうものかは裁判例や学説に詳細がありますが、ひとこと「重役出勤が認められているか?それ位偉いさんなのか?」が簡単な目安だと考えます。いちいちタイムカードを押している人は、職名が課長だ営業所長だ店長だと言っても、時間外手当が支払われるべきです。また昇進したら減収になるようなケースは管理監督者とは言い得ないのです。仮に数%の役付手当程度では他に時間外手当が請求できて当然です。「目出度き昇進⇒減収⇒祝!人件費カット成功=ならばどんどん昇進させてあげよう」ということなんて「あつてはならない」のです。

時間外労働についての皆様の実情はいかがでしょう? 残業手当を一杯貰うのと定時で帰宅できるのとどちらが嬉しいですか? 過大な住宅や車ローンを抱えたり、子どもを無理に私学に行かせたりすると、残業を強いられつつも自ら望むなんて、矛盾も出てきますね。

さて話題は転じて、冒頭の「あってはならない子どもの事件」ですが、危機感の高まりを受けて、PTAや地域団体が登下校時の付き添いやパトロールを始めるところが増えてきました。ところが、子どもが登校するのは8時頃で下校するのは2時から4時頃です。特に下校時には現役の保護者が参加しづらい状況になっています。ちなみに不勉強な私は、登下校は子ども(たち)自身がするものだと思っていましたが、欧米諸国や中国などかなり多くの国々で、義務ではないにしろ、子どもを保護者や関係者が送迎することになっているらしいと、近時知りました。

これから、子どもの送迎は保護者が責任を持ってやるべし、と変わってゆくとするなら、女性が正社員として働き続けることが再び困難になっていくことでしょう。仕事にしがみつけば子どもを看ることが出来ず、子どもをみるなら細切れのパートなのか?それとも祖父母頼みか?で、上手いかねば子どもに負担が背負わされます。現に学童保育では、夕方迎えにくることを義務化したところ、迎えにくるの出来ない家庭の中には保育を断念して子どもを長時間一人きりで過ごさせる方を選ばざるを得なかったところもあります。これも困っている人ほどより一層困っていく「あってはならないこと」でしょう。裕福な親ならば、誰かに送り迎え係をお願いして、朝夕月20日で2万円~3万円を支払うことで足りずし、一方で企業にもビジネスチャンスです。では、豊かでない人々はどうすればいいのでしょうか?助け合って交替しながら送迎をするのも一案ですが、その場合の担い手はパート女性や専業主婦になり、ほとんどの場合正社員の方は参加できないこととなります(で男は??)。その際、こんな風に軋轢が生まれます。「送迎は専業主婦(暇なんだから)やパートの人(そのためのパートでしょう)がすればいい」と一方が思い、「正社員だって週に一回くらいやればいい(仕事仕事って言うな!偉そうに・・・)押し付けられるのは御免」という類です。勿論、円満に出来ることもあります。この手の軋轢は絶える事はありません(で、男は蚊帳の外か?)やはり、まず短時間正社員という制度や、労働者にとって選択するに足る非正規ではない正社員ベースでの柔軟な労働制度を導入していき、人生の局面に応じ、仕事と子育て(や介護、生涯学習他)のバランスを切り換えていくことを可能にしていく必要があるのです。

又、タバコ増税によって、児童手当を小学6年生まで支給することになりましたが、この程度では子育て支援や少子化対策になり得ません。「人は会社等のために生きるに非ず、その人自身の人生のために生きる」のですから、個々の生活を成り立たせていくための法制度の「改正!」とそれを先導・後押しする労働運動が本当に必要です。そうこのままだと、ますます「あってはならないこと、事件」が増えていってしまいます。そんなところで、今年も頑張ってください! (了)

## 情報システム委員会からのお知らせ

### 2005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。

2006年1月22日(日)13時~17時 内容 パソコン入門 ワード活用履歴書の書き方。

場所:管理職ユニオン・関西事務所

パソコンを初めて使用される方を中心に、勉強します。

第3回は3月26日です。12日から26日に変更しています。

**情報システム委員会 スケジュール** 2月度1日 次回:3月度は3月1日(水)