

MU・関西 ニュース

第107号 2006.02.04-
『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
E-mail: sodan@mu-kansai.or.jp
URL: www.mu-keiji.gr.jp
E-mail: 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

労働相談ホットライン 開催

『なくせサービス残業』労働相談ホットライン

期日 2月9日(木)~11日(土) 時間帯 10時~18時

ホットライン電話番号

大阪・奈良・和歌山地域 06-6881-0781

京都・滋賀地域 075-353-4334

兵庫地域 078-360-0450

共催

管理職ユニオン・関西

アルバイト・派遣・パート関西労働組合 (略称 派遣パート関西)

『春の何でも労働相談』全国ホットライン

期日 3月2日(木)~4日(土) 時間帯 10時~18時

ホットライン電話番号

東京 03-5363-1091

東海 052-249-6669

大阪 06-6881-0781

神戸 078-360-0450

共催

労働組合ネットワークユニオン東京

管理職ユニオン・東海

管理職ユニオン・関西

アルバイト・派遣・パート関西労働組合 (略称派遣パート関西)

雇用状況改善(??)本当ですか!

労働条件の一方的不利益変更など横行していませんか?

解決おめでとう

会社とは身勝手なものだと思い知らされた。 組合員 TA

平成17年5月に期待と不安の中、ある繊維製品卸会社に就職しました... もともと、繊維関係の会社で働いていたが、ひと口に繊維関係と言っても仕事内容は様々であり、前職の仕事内容が合わなかったのが新たに転職をしました。即戦力という事で、予算も高めであり厳しい商売条件で新規得意先を獲得することが業務内容であった。特に年8回開催する展示会(半年先に納める商品)への来社促進が大きく数字にかかわってくる。それは10月末の週1回あるパソコン電話を使った朝礼で社長が突然発表した。『それから大阪支店、もう東京本社の人間には言っているが、大阪支店は来年の4月末でテナント契約が切れるので閉めるからな』。正直朝礼で、口頭で全社員が聞いてる前で、「このおっさん何言ってるんやろ」と思いましたがどうも本気らしく『今日ビルに契約延長しない事を通達する』と話を打ち切りました。

この会社はオーナーワンマン独裁会社で、業績が好調なときリーダーシップが良いと言う事になるが、不調なときは始末におえないワンマンぶりを発揮してくれる。勿論、後者の方で自分以外の者は虫けら同然の扱いで十分という考えの人間である。そうこうしているうちに展示会での実績が芳しくなく半年先の予算達成が困難になった11月末、総務課長から電話があって『このままだと予算達成出来ないのだから12月末で辞めてください。会社は法律上一ヶ月前に告知すると何時でも辞めさせ事が出来るから。』と、いとも簡単にクビを宣告されました。たまたま、同時期入社先輩も同じ境遇になったので、迷わず管理職ユニオン関西を訪ね、その日に「組合加入通知書、団体交渉申込書」を東京本社に送り付けました。と言うのも丁度私の入社と入れ違いに前任者が退職金で会社と揉め、管理職ユニオン関西に入り退職金が出たことを聞いていたので、すぐに行動できました。

交渉は結果的に、内容には不満が残るが解決しました。再度の団体交渉要求を避けられ続けたもののFAXのやり取り(約2か月間)のみで合意に至りました。「こういったケースはまだ楽なほうですよ」とお世話になったOさんやNさんは話されてましたが、私にすれば夢中で色々アシストを皆さんから受けながら、大変な事になったと無我夢中の感がありました。ある意味、今回事務所で色々労働者の権利などを自分に照らし合わせて勉強になったのは確かで、会社の言いなりになるケースが殆どであり、この会社も何年間も人を簡単にクビと採用を繰り返しており、泣き寝入りで退職する人がほとんどである。そういった労働者の当たり前の権利を大浜書記長からコンコンと言われた事は「目からウロコが落ちる」思いでありました。今回のこの経験を胸に再就職に向けて頑張っていきたいと思えます。色々お世話になり有り難うございました。

組合活動は“やってもらう”“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 ぞう」とお電話下さい。参考になる交渉などをお知らせします。

一件落着 組合員 H/H

昨年11月25日、いつも通り会社に出勤し社内業務をしていると、突然本社の総務の方から電話で「12月末で辞めてもらいます。一ヶ月前なのでそれまでに代休とか消化してください」と突然言われました。以前から社長のほうから朝礼で大阪支店は、4月末で閉鎖だからとは言っていましたが、契約社員で一応翌年5月15日までの一年間の契約書は交わしておりましたのでそれまでの雇用は保証されているものと思い通常業務をしていました。一週間前位に同じ時期に入社した同僚にも同じように通告されました。

これはおかしいと同僚と相談し、このままでは12月末で解雇になってしまい会社の言いなりで辞めざる終えなくなってしまうようなので、以前退職金の問題でユニオンにお世話になり無事解決した前任者のこともあり、ユニオンにその日に駆け込みました。それから労働組合に加入し会社との交渉が始まりました。「団体交渉の申し入れ」を何度かしましたが応じてもらえず、結局FAXのやりとりを2ヶ月間繰り返しました。在職中でありながら組合を通して本社の社長宛にFAXのやり取りをするのもなんか変な感じがしていました。本社と支店という立場上、毎日顔をあわせることのない分良かったのかもしれませんが、これが毎日顔をあわせながらの交渉は、とてもやり難いだろうし、途中で挫折していたかもしれません。また、組合員の皆様方の知恵と励ましのお言葉により2ヶ月の交渉が出来たものと感謝しております。

結果として、会社の言いなりで契約期間を待たずして辞めさせられることから考えれば、勝利宣言をしてもいい形で決着しました。欲を言えばきりがありませんし、ある程度の退職後の保証を交わしましたので、一件落着というところですかね。本来なら、44歳で再就職をしこの会社で定年まで頑張ろうと思いついて入社しましたが、こんな形で辞めていくのも残念に思う半分、ひどい経営者だなと思ひ、今後同じ様に途中入社される方がかわいそうに思います。個人で交渉していれば、どんな結果に終わっていたかと思えば、組合員の方々の色々お世話になり感謝しております。またいろんな面での社会勉強にもなり、本当に有難う御座いました。

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お願いします。

新入組合員学習会

2月25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。
今まで参加していない組合員の方もぜひ参加してください。

地裁仮処分勝ち取った

京滋 組合員 H

数年前から、会社の人事考課査定が役員の感情で行われ、不当な人事が横行するようになってから社風が変わり始めました。社員のやる気が失せ、中堅社員の退職、新入社員も長続きしない。社内の組合も訳のわからない人事に恐れをなし、会社の言うなりになっている始末。指示命令は絶対的で組織は一見、円滑に回っているように見えました。私は総務の管理職として、社員の育成ということを考えたとき、このような社風は若い社員の成長を妨げるものであり、何とかして改善する必要があると思っていました。事あるごとに上司の部長に問題提起し、管理職会議においても提起しましたが問題の重要性について理解できないようで真剣に取り合おうとしません。社長に直接意見書を提出し、話を持ちかけましたが何の返答もなく、時期をおいて再度視点を変えた内容で同様の意見書を提出しましたがこれも無視されました。役員の権力は衰えを見せず益々エスカレートしていくばかりで、役員に従順な部下は昇進させ、気に入らない部下は左遷するなど社員の不満は募るばかりでした。

役員たちは私の主張していることがもし理解できていたとしても、自らの地位保身のために取り合おうとはしないような人たちです。何か事が起こらない限り行動しようとはしない臆病な人たちでした。いくら言ってもだめなので私は行動を起こして実態を示すしかないと考え、管理職にとっては最重要だとされている管理職会議をボイコットすることにしました。事前に部長にその旨を伝え、制止も振り切って理由書を提出し6月26日(日)の会議を欠席しました。会社は正面から向き合って話をしてくる可能性は低く、私を排除にかかってくるのが十分予想されたので事前に『管理職ユニオン』への加入も考えておりました。

翌27日の夜、部長より『自宅待機』を言い渡され、「これは処分ですか？」と尋ねたところ有給であることを理由に「業務命令である。これに従わない場合は業務命令違反となり更に大きな問題となる」と言われそのときは受けざるを得ませんでした。『自宅待機』の期間は、会議欠席の調査と処分が決定するまで。付帯事項として 会社の敷地への立入り禁止。 他の社員と会わないこと。 会社からの連絡や問い合わせに応じること。等が書かれていました。

その日のうちに『管理職ユニオン』にメールで状況を報告し、6月28日より自宅待機に入りました。それから1週間たっても2週間たっても会社からは連絡がありません。会社は私を排除するために策を練り、待機中、私が会社の同僚や部下と連絡を取るなど禁止事項を破るのをひたすら待っていたようで、この間に部長は私の身近な社員に対して連絡がなかったかどうか聞き取り調査をしていたそうです。私は身の危険を感じ、『管理職ユニオン』に出向くことにしました。この時、主に相談に乗っていただいたのが本田委員長でした。本田委員長もHさんも結構ラジカルな人で、「会社は貴方を排除しようとしている。即、団交すべきだ」と心強いことを言われました。私としては長期間の隔離により、正直言ってこの時かなり精神的ダメージを受けていたと思います。この強い姿勢に出会わなければどうなっていたか判りません。とりあえず、もうしばらく様子を見ることにしました。

7月21日ようやく部長から呼び出しがあり面談をしましたが、その内容は解雇する前に本人に釈明をさせるという形式的なものに過ぎず、会社の意向はあくまで排除であることが明白にわかったので、これまでの自宅待機を処分であるにとらえ、これ以上の処分をされるのであれば徹底的に闘うという意味を表明しました。このとき、私の処分はまだ検討中であり、私が闘う姿勢を見せたことで更に長期に至ることになります。8月に入っても会社からは何の連絡もなく、いかにして排除すべきかかなり迷っていたようです。私はユニオンに正式に加入し8月27日に団交を申し入れました。第1回団交は9月7日で、自宅待機の必要性和長期に渡っていることについての返答を求めましたが、その必要性も正当性も主張することができず、回答日を指定して終えました。回答指定日になって会社から「検討中で回答できない」と言ってきたのでやむを得ず回答日を延期しました。次の回答日には「文書で出すことはできない。次回団交で返答する」とのことで言い争った結果、仕方なく第2回団交に持ち越しました。ところがその団交でもはっきりとした返答はなかったためまた回答日を指定するという、まったくもって会社側は不誠実な団交を行なったのです。

9月26日に回答がようやく文書で届きましたが、自宅待機の必要性には触れず、長期に渡っている理由として、私が部長との面談で闘う姿勢を見せたことについて、それは会社に対する威迫だ

とか、理由書を提出した際に役員室の鍵を無断で開けたから侵入事件にあたるとか、まさに後からこじつけた理由を追加してきました。第3回団交の予定も決まっていたましたが、組合としては間髪をいれず地労委に第2号不誠実団交救済の申立をしました。

第3回団交(10月5日)当日、組合は団交会場に赴きましたが会社側は一向に現れず、事前に会場もキャンセルしていることがわかりました。そして10月7日、懲戒解雇処分を言い渡されたのです。この処分は予想外ではなく、むしろ中途半端な訓戒や降格などより闘い易くなるのでいいかな、とは思っていたものの実際言い渡されるとショックでした。大浜書記長に懲戒解雇になったことを報告したとき開口一番『おめでとう!』といわれました。この時正直言うと「人の不幸をなんやとおもてるねん!」とむかついてました。が、今になってこの『おめでとう!』の意味がよくわかります。

10月18日に仮処分申立を起こし、年明けの1月11日にはほぼ要求が認められ会社に対して仮払い命令がでました。これでようやく生活基盤は確保でき、このあと地労委、本案裁判が結審するまでがんばれるというものです。ここまでこられたのは本田委員長はじめユニオンの皆さんの指導と励ましがあってのことです。私一人では絶対に闘えません。

そして、最初の狙い通り、私の事件が発端となり社内の組合が活性を取り戻し、私の元部下が委員長に立候補し、内部からも会社を追い詰めています。「今迄からのサービス残業や不当な人事など一方的な会社のやり方に対して、断固闘っていきます。」と息巻いています。また社内の者、退職した者も含め20人余りが私を支援してくれています。彼らも私にとっては大きな精神的な支えとなっています。勝利を完全に勝ち取るまで、まだまだ道のりは長いと思いますが気を抜かず、しっかりとがんばりたいと思います。応援してねー!

ピンポン交流会 予告

昨年好評であったピンポン交流会を今年も開きます。(年間 3回計画)
気軽に参加しましょう。服装自由、上履き運動靴(外履きの底を水洗しておきましょう)は必ず持ってきてください。ラケットなくても参加できます。

- ・日時 3月18日(土) 10時~12時
 - ・場所 扇町プール 卓球場
- 2月の中旬から受け付けます。組合事務所まで連絡ください。

第36回労働運動研究会

みなさん、気軽に参加しましょう!

テキスト第2章は、出来れば読んでおいてください。

どなたでも、いつからでも参加OKです。

- ・日時 2月21日(火) PM7時~9時
- ・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 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)

3.18 管理職ユニオン関西主催 初デモ行進決定! スローガン

「脱会社人間」

まだまだ厳しい寒さが続きますが、組合員のみなさんお元気ですか、お久しぶりです。「こらえてばかりで委員会」のS.Kです。最近目立った活動はしていませんが、毎週金曜日には、ワイワイガヤガヤと活動してますので、お時間があれば参加して下さい。さて、当組合も今年10周年の筋目をむかえるにいたりました。そこで「こらえて」で今、何をすべきか考えた結果、お祝いムードで懇親会を開催するのもいいが、ここは労働組合の基本に立ち返ると言う意味で、外へ向けて発信しようではないかとなり、デモ行動をしようとなりました。今回のデモは、従来の反対デモではなく、労働者に働く者の権利を再確認してもらい、会社に対して、労働者が正当に労働条件を主張できるように訴えかけるデモにしていきたいと思っています。会社側のいいなりに生きる労働者はない。理不尽な命令には従わない。「脱会社人間」をめざすデモです。

昨年の中議院選挙では、自民党大勝利、民主党大惨敗、社民党・共産党伸び悩み。

小泉改革に反対する労働組合は、悪しき者というレッテルをはられました。また昨今、労働組合に対する不当な弾圧もおこなわれています。ここでもう一度、働く者の地位向上をめざし、労働組合の正当性を主張しようではありませんか。是非、組合員の皆様のご参加、また他労組の皆様方、関係各位、各機関の皆様多数のご参加を、お待ちしております。デモのコースは、御堂筋を予定しております。詳しくは、来月の機関紙に記載させていただきます。それでは、皆さん、管理職ユニオン関西の青い旗、「こらえてばかりで委員会」の赤い旗の下でお会いしましょう。デモの後は、当組合で懇親会を予定しております。

日時 3月18日(土)

PM 2時45分 大阪市北区扇町公園集合

PM 3時出発 大阪市北区扇町公園出発

御堂筋行進 (詳細コース決まり次第発表)

ユニオン事務所終点・解散

デモ終了後 事務所にて懇談会

行政からの情報

三島地域勤労者健康管理事業 職場におけるメンタルヘルス対策セミナー

- 日時 平成18年2月8日(水) 14時から16時まで
- 場所 吹田市文化会館(メイシアター)1階集会室(阪急千里線「吹田駅」下車すぐ)
- 内容 (1)基調講演「職場におけるメンタルヘルス対策について」
(2)取組み事例の発表
- 定員 100名(申込先着順・参加費無料)
- お問合せ、お申込み先 大阪府総合労働事務所(北大阪センター)
TEL 06-6872-3030 FAX06-6872-3033
- 主催 吹田市、高槻市、茨木市、摂津市、島本町、茨木労働基準監督署
連合北大阪地域協議会、関西経営者協会、吹田商工会議所、高槻商工会議所、
茨木商工会議所、摂津市商工会、島本町商工会、
大阪府総合労働事務所(北大阪センター)
- 協力 北大阪地域労働ネットワーク、茨木地域産業保健センター

労働なんでもセミナー/中高年ライフプラン支援セミナー 退職するときに役立つ公的年金と社会保険の基礎知識

- 日時 平成18年2月15日(水) 13時30分から16時40分まで
- 場所 エルおおさか南館5階ホール
- 内容 ・厚生年金保険について(給付制度の概要、受給手続など)
・健康保険について(退職時の手続など)
・雇用保険について(退職時の手続など)
- 定員 100名(先着申込順・参加費無料)
対象 中高年労働者、人事労務担当者、関心のある方
- お問合せ、お申込み先 大阪府総合労働事務所 TEL 06-6946-2604
- 主催 大阪府総合労働事務所

北河内地域勤労者健康管理セミナー

- 日時 平成18年2月24日(金) 14時30分から17時まで
- 場所 さつきホールもりぐち(守口市市民会館)3階寿の間
(地下鉄谷町線「守口駅」下車西へ80m、京阪「守口市駅」下車北へ400m)
- 内容 (1)講演「職場のメンタルヘルスの基礎知識と対応方法」
(2)取組事例「健康松下21 メンタルヘルス対策の取組」
- 定員 100名(申込先着順・参加費無料)
- お問合せ、お申込み先
守口市産業労働課 TEL 06-6992-1221 大阪府総合労働事務所 TEL 06-6946-2606
- 主催 守口市、枚方市、寝屋川市、門真市、大東市、四條畷市、交野市 他
- 協賛 北大阪労働基準監督署、北大阪地域産業保健センター
- 協力 連合大阪北河内地域協議会、関西経営者協会

誰も書かないメンタルヘルスの話

N

「平成16年12月17日復職を命ず」「平成16年12月17日職を免ず(解雇)」H事務局長(女性)は、ニタリと笑みを浮かべながら私に2枚の辞令を渡しました。つまり、復職辞令と解雇辞令が同時という異様な解雇でした。これは、2年前の同日、財団の本部での実際にあった辞令の交付の一場面です。

私は、「争いがあるから応じられません。後日管理職ユニオン・関西との団体交渉にてお話しします」と答えました。この同じ問答が5~6回繰り返されました。何がなんでも『辞令』と『1ヶ月分の解雇予告手当』を受け取らせようというH事務局長、M人事課長とY経理係長。「争いがあるので応じられません。受け取りを拒否します」と私、これも同じやりとりが繰り返され結局、全ての受け取りを拒否し財団を後にしました。

『このまま家に帰るときと落ち込む、落ち込むとせつかく良くなった、うつ病が再燃してしまう』と思い何の迷いもなく組合事務所に行きました。組合事務所には、私のことを心配してくれていた多くの仲間が待っていてくれました。私と同じく解雇の憂き目にあったM子さんは身振り手振りを交えて「アホやなあ、解雇辞令はこんないりませんわ、とたたき返して、復職の辞令だけはもらっときますわ...と言ったらいいのに」(大爆笑)同じく解雇にあったTさんは「いいじゃないの、解雇の3つや4つ」「僕は1つですよ」(大爆笑)他の組合員はマジな顔で「お金だけもらっとけば良かったのに」(大爆笑)。夜になって会社を終えた組合員が続々集まってくれました。毎日ユニオンに来ている私も『今日は平日なのに良く集まったな』と思うほどでした。首を切られたというのにまるで、お祭り騒ぎでした。

今回は、『解雇』とそれに伴う『うつ』とうつを回避する方法の一つとして『笑い』について書いてみたいと思います。

[うつ病と解雇]

解雇とうつ病について書かれた文献は見たことがありません。しかし『うつ』とは、「激しい怒り」、「激しい悲しみ」、「激しい苦しみ」と「激しい不安(絶望感)」が共存した状態をさす。と定義する専門家もいます。我々サラリーマンにこの定義とぴったりと一致するのが『解雇』です。解雇されると、「何で、この俺やねん」「会社にガソリンでもまいて火をつけたるか」(激しい怒り)。「明日からどうして家族を養っていこうか」(激しい悲しみ)。「家のローンはどうしよう」(激しい苦しみ)。「この歳で果たして次の職場が見つかるのか」(激しい不安)が同時に襲ってきます。

[まだまだ続く理不尽な解雇]

私が、毎日ユニオンの事務所で労働相談を受け始めて1年半が立とうとしています。その間も理不尽な解雇はとどまるところを知りません。その中で次の2つの解雇は決して許すことのできないものでした。昨年2月、A子さんは、朝出勤すると上司からいきなり「解雇！解雇！解雇！解雇！」と4回言われたそうです。普段はしっかり者のA子さんもこの時は激しいショックを受けロッカールームで首吊り自殺(未遂)をしました。救急車は来るは、警察は来るは、大騒ぎだったそうです。数日してA子さんは、はけん・パート関西に入りました。昨年12月、その年最後の団交だったK子さんは、一ヶ月前の解雇予告を受けた後、肺炎になって3週間入院をしたそうです。

[なぜ、人間はストレスを受けると自殺を企てたり、病気になるのか？]

労働者にとって解雇とは、最大のストレスです。ストレスが及ぼす生体への影響について、調べてみました。1988年、ロマリング大学のパークらは、健康な大学生5人をそれぞれ2つのグループに分け一つのグループにはユーモアビデオを、他のグループにはビデオを見せないようにして、ストレスホルモンであるコーチゾールとアドレナリン(別名恐怖ホルモン)の変化をみました。その結果、ユーモアビデオを見せたグループは、ストレスホルモンの分泌が減少していることを報告しました。1991年、カリフォルニア大学ロサンゼルス校のファウジーは、悪性黒色腫(皮膚がんの一種)の患者34名に「心のケア」を実施したグループ。同じ病気で34名「心のケア」を実施しなかったグループ(対照群)に分け、免疫担当細胞の一つであるナチュラルキラー細胞(NK細胞)の活性をみました。6週間後にはうつ状態は軽くなりNK細胞活性は上昇しました。

5年後の再発率は、心のケア群では20%、対照群は38%で、5年生存率は心のケア群で91%、対照群71%と有意の差(統計学的)が認められました。この時の心のケアとは、7名前後の小グループに分け、毎週90分、6週間にわたり一般的な心理ケアと必ず大笑いのプログラムを取り入れたものでした。

[以外に明るい救命救急センター、国立ガンセンター、管理職ユニオン]

私が勤務していた救命救急センターは、年間の患者の死亡率が約30%でした。これは最重傷者しか受け入れない施設の宿命でした。これだけ死というものがあると、さぞかし暗い職場だろうと思われるでしょうが、実は明るいのです。藤山直美みたいな看護師さんが何人もいます。また、TVの「ナースのお仕事」を地で行っている人もいます。

また、今はどうか知りませんが、かつて東京の築地の国立ガンセンターを見学させていただいたときの第一印象は、とにかく明るいのです。ドクターも看護師さんも信じられないくらいテンションが高いのです。これは、私だけでなく多くの人が口にします。先のNK細胞活性上昇を狙っているからかも知れません。ガンセンターは、どこかの病室でほとんど毎日のように死者が出ます。その季節が最後になるかもしれません。そのせいか、お正月にはメッセージカードが、2月には節分の豆が、バレンタインの日には、看護婦さんから患者にチョコレートが渡されるそうです。

管理職ユニオンに集う人は、解雇されたり、リストラされたり...重い労働問題をかかえて駆け込んで来ます。医学にたとえるなら最重傷の人達です。事務所の雰囲気はさぞ暗いだろうと思われがちですが、それが意外に明るいのです。年末には「望年会」をし、2月には牡蠣パーティをし、毎週金曜日には楽しく飲み語り、嫌なことがあっても笑い飛ばします。この、笑うということが身体にとって良いようです。

[あなたは、ネコ派？それともイヌ派？～事務所が広く奇麗になりました]

組合員には、イヌ派とネコ派があるようです。イヌ派は人になつくといひます。ユニオンのさんをめあてに集うタイプです。「さん、明日の7時ごろ事務所にいますか？」と電話をして来られます。

イヌ派は、当然のことながらユニオンの事務所がどんなに広く奇麗になろうともあまり気にしません。要するにさんがいればいいわけです。要件が終わればさっさと帰ってしまいます。あくまで人に忠実で、どことなく人懐っこいところがあります。

これに比べて、この事務所と決めたらどんなことがあっても動かない人がいます。専従が変わろうと相手の組合員が変わろうと、全く動ずる気配がありません。事務所が広くなろうが、奇麗になろうがこの事務所一筋、どうしてもここに来ないと落ち着かないようです。こういう人はネコに似ています。

[もし、解雇されたら... ユニオンに集いましょう]

あなたが、運悪く解雇されたら... とにかくユニオンに集いましょう。ユニオンには、労働問題の専門書もあるし、アドバイスしてくれる専従もいますし、同じ問題を抱えた組合員(仲間)がいます。メンタルになりかければ誰かが早期に気がついてくれます。

また、新たに首を切られた人の相談にのると、『自分だけがこの世で一番不幸』という内向きの気持ちを、『解雇されたのは私だけじゃないんだ』『この人のために何かできることはないか』と外向きに変えてくれます。これは、森田療法に似ています。