

# MU・関西 ニュース

第111号 2006.06.03-  
『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

**みんな集れメンタルヘルスに立ち向おう！**

## 「働きすぎの時代」の病理

6月17日午後1時から エル大阪南館7階72号

講師：M大学教授（岩波新書「働きすぎの時代」著者）

至る所から働き過ぎの悲鳴が上がっている。労働時間が1日10時間を超えるほど長ければ、疲労とストレスがたまり心のバランスを失うばかりか、最悪の場合は死に至ることになる。岩波新書「働き過ぎの時代」の著者を迎えて働き過ぎの時代の病理を考える。

### 引き続きの日程

6月25日（日） カウンセリングの基礎 産業カウンセラー E

7月02日（日） モーツァルト音楽療法 W大学教授

いずれもエル大阪南館7階72号午後1時から

**主催：NPO【申請中】働く者のメンタルヘルス相談室**

協力会員募集中！詳しくは、伊福まで

# 解決おめでとう

『雇用契約は維持する、変更はしない』！

しかし

「労働条件改善要求」根本解決はこれからだ！

平成 18 年 5 月 K・S

それは平成 18 年 1 月 19 日、オーナー社長からの一通のメールから始まった。「2 月から新組織になりますがあなたの仕事が変わります。仕事量が減りますので、それに伴い 2 月分賃金から改定します。具体的には総務部長と打ち合わせて下さい。」・・・。

「雇用契約の変更に同意しなければ、不利益変更はできない。」という情報があり、多忙ということもあり、しばらく相手からの連絡を待つことにした。執拗に時間を取ってくれと言うので、2 月に入り話をきくことにした。内容は「20%の賃金カットで雇用契約を変更せよ。同意しなければ会社をやめてもらう。」との内容であった。即、同意できない、との回答をし、別途文書で「雇用契約変更は受けられない」、「会社都合の契約解除は契約残期間の賃金対価の損害賠償となる。」と、社長宛に回答した。

思い起こせば、「モノ造りの各種改善・活動」などの提案を社長にするなかで、「労働条件改善」も無視できない状況となり、「労働基準法の遵守」を進言したのが去年の 8 月末の頃であった。その後「労働条件改善」を進めていた「Aさん」が 10 月に入り体調不良とのことで休みになり、1 ヶ月後の 11 月初めに退職した、と聞かされた。ウッ、私にも「解雇」ということがあるかも・・・とそれに備えて??対応などの情報収集をなんとなくはじめたのではあった。「労基法の再勉強」も始めた。・・・上記の対応はこの情報収集によるものであった。・・・

そうこうするうちに、3 月に入り会社もいらいだち始めたのか、「2 月分の賃金を 20%カットでしか払わない！」と電話で通知してきたのでした。即「賃金全額、一括払い」の労基法に抵触する。訴えてやる。と電話でやりかえしました。また管轄の労働局・労働基準監督署にこんなことが許せるのか?と労働相談に出かけました。(事前の情報収集で役所の対応・職務・対応限界?などは一応頭には入れてはいました。が・・・)

後日、会社からは、とりあえずは「2 月分は暫定給与を支払う」と言われ、暫定とは何ぞや、正規の支払いである、と反論(もちろん文書で社長宛に回答)しました。3 月末になり会社からは「10%カットではどうか?」と思着せがましく、「会社は譲歩するので契約改定に同意せよ。これに同意しなければ会社をやめてもらう。」というのでした。

かかる経過のもと、いかに法律では正論としても訴訟は得策と思われず、個人での交渉は限界と読み、ユニオンにアクセスすることにしました。大浜書記長に上記経過の資料を準備し面談したところ、会社との対応方法には問題無い(後日、弁護士にも確認したところ、会社との対応方法は間違っていない、であった)が、「あんたは今首の皮一枚やで!」との言葉に即、ユニオンに加入、即、団体交渉資料作成、即、会社に組合員の通知、団体交渉の申し込み手続き、を完了、3 月 31 日(金)午後 4 時前でした。追って作戦資料に状況を整理し、団体交渉に備えました。

4 月 14 日(金)午後 2 時から団交、団体交渉には、大浜書記長、O 執行委員、のご同行をいただき、会社側は総務部長と教育担当部長の二人。大浜書記長の憲法 28 条：労働基本権(労働三権：団結する権利、団体交渉を行う権利、団体行動を行う権利)、があり、この労働三権を保障するため、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法の労働三法が制定されている。と一通りの労働組合活動に関する関連法規の説明のあと、具体的交渉が始まりました。「賃金 20%カットの合理的な理由」が論争のポイントとなり、「会社側の説明では合理性が認められない」との組合側主張、と「会社側は今日で解決したい。」との社長意向を受け、休憩を取り「オーナー社長に相談されてはいかが?」との大浜書記長の提案の結果、断は下されたのでした。再開後、『雇用契約は維持する、変更はしない。』と回答あり。・時計は午後 3 時 42 分。有難うございました。今後も「労働基準法を遵守させる」という基本に立ちかえり、会社側と粘り強く団体交渉を継続し未解決案件の「労働条件の改善要求」に向けて活動する所存です、のでご協力、ご支援をお願いします。 以上

## ありがとうございました。

T / K

私は大阪市内の会社に13年勤務しておりました。結婚が決まり今年2月末で退職となりました。在職中に総務部の役職者から退職金の計算式をもらっていましたので、自分の退職時にはどれくらいの退職金があるのかは漠然とわかっていました。しかし、会社から提示された金額はそれにほど遠いものでした。また、私が辞める以前に18年勤務の男性、15年勤務の女性も退職していますが、退職金は支払われていない状況でした。他にも、厚生年金・健康保険の社会保険料の給料からの天引きが大変少なく、社会保険事務所に問い合わせたところ、私の給料が大変少なく申告されているとの事で、会社の不正がわかりました。あと、在職中に有給休暇が認められなかった事など、管理職ユニオンに相談に伺いました。

相談に伺った日に団体交渉の申入れを会社にFAX

1回目の交渉

交渉の申入れ時に、「退職金の支給根拠」「就業規則の開示について」「社会保険料について」等、交渉内容を明記してあったにも関わらず、先方は全く何の資料も用意せず！びっくりし、呆れました。こちらが納得できる資料を提示するようにと期限を決め、再度要求しました。

全く何の根拠もなく、でたらめとしか言い様のない資料ばかりがユニオンに送られて来ました。

再度「申入書」を作成。これには在職中に入手した退職金の計算式とそれに当てはめた自分の退職金の額、社会保険料の未納を遡る2年分の支払い要求、在職中の有給休暇処理等の請求と、また、それに応じてもらえない場合には労働基準監督署や社会保険庁への告発も検討しているとも書き加えました。

会社からの回答

退職金については、当初会社から提示された金額に「20万円を上乗せする」との事。社会保険料については2年分の修正申告をして未払い分の会社負担のみを支払うとの事。有給休暇の処理については、「本人が納得の上、欠勤になっているはず」との事で応じてもらえず。

どれも納得のいく回答ではありませんでした。退職金も80万円ほど少なく、社会保険料は会社負担のみ支払うという事は私個人での負担が大変大きく、有給休暇も退職時に有給を全部消化したいと総務に伝えてあったのにも関わらず聞き入れてもらえない状態であったのに「本人も納得」とは…あきれ果てました。こんな会社いくら交渉をしても話にならない、さっさと縁を切ってすっきりしたい思いに変わりました。長年会社に貢献してきた者に対してなんという仕打ちでしょう…悲しくなります。

ユニオンの方々には私が納得いくまで「とことん付き合いますよ」と言って頂きましたが、社会保険料の修正申告・有給休暇の処理についてはあきらめました。退職金も納得はいかないですが、「+20万円」で決着することにしました。退職金を支払ってもらっていない人がまだいる事を思えば幸せに思わないといけません。ユニオンの皆さん、長い間ありがとうございました。

組合活動は“**やってもらう**”“**やっ上げる**”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。

## 20年、最後の日はお疲れ様！

M・T

平成18年2月28日、20年勤めてきた歯科医院の院長より「次の仕事さがしてくれないか。患者の数が減ってきて技工士を雇う余裕がないのが現状なんやわ。子供の教育費もかかるからな。君もプライドあるやろうから減給より今の給与確保できる場所を探してみてるか。なかなか難しいやろうから期限は切らへんし、給与は今のまま支払うから。今まで君にはよくしてきてあげたんやからな。わかってや。」と、突然の話がありました。去年の末には正社員からパートになって15年も勤めていた人を院長が辞めさせたので、いずれ減給の話があるやろうなと覚悟はしていたんですが・・・

「どうしよう?」と悩んでいるとき、テレビで管理職ユニオンの事を知りさっそく電話させて頂きました。そしてその日のうちに組合に足を運びました。緊張して事務所に着くと組合員の方がにこやかに私の話を聞いて下さり、組合の事を教えてくれました。3月6日、院長に組合加入通知書、団交の申入書を送りました。すると「なんやこれ! ようこんなことするな! 仕事探してくれないかって相談しただけやろ。こんなことするんやったら君とは敵同士のや!」と激怒されて、その日から挨拶しても無視される、仕事の指示はメモ、スタッフを介して用を告げる、診療時間を過ぎて仕事していると、「君に残ってもらいたくないの!」と怒鳴られるなど嫌がらせとも思える言動が続くようになりました。こちらも生活がかかっているのだから私から辞めるわけにもいかず交渉が済むまでしばらく我慢することにしました。

団交は大浜さん、Oさんが同席して頂き3月25日に行いました。院長がまくし立てるように現状説明をしているのをじっと聞いていました。その時「もう私は必要とされていないな」と実感しました。先の見えない暗い職場にいつまでも執着するより、私を必要としてくれる職場、居場所を見つけようと思いました。大浜さんから整理解雇提案を示唆していただき、院長側の弁護士と話を詰めていき「一円たりとも出したくない」と言う院長から退職金にプラスという事で決着しました。でも院長の根性悪虫がうずいたみたいで5月30日の退職日の前日にも雇用保険の事で「本当やったら入れへん君を僕の誠意で入れてやってんで! わかってる?」と目を見開いて威嚇してました。「先生もう終わったやん、私学幼稚園から2人行かしてお金かかるんわかったから私、合意書サインしましたやん。54歳、2児の父やん、ええ加減大人になりましようよ。20年間、最後の日はお疲れさまで終わらせて!」

不思議なものでもういやな事は忘れて前向きに考えようとしたら、技工所ではありますがお誘いをいただき、3ヶ月の研修期間を経て就職する事になりそうです。今までリストラなんて他人事のように思っていたがまさか自分の身に起こるなんて・・・管理職ユニオンの皆様の励ましがなければホント正気を失うところでした。組合員の方々の暖かい気持ちと、一緒に頑張ろうとしてくださる行動力に感謝しています。私の話をしっかり聞いてもらえたのが本当に嬉しかったです。今度は私が組合員として人の話を聞いてあげられるようになれればと思います。ありがとうございました。

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就職も応援しています。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! (苦勞談) 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

## 長期の支援ありがとうございました。

J T トーシ分会・I

2006年3月4日

まだまだ闘い足りなかった思いもありましたが、5年にわたる会社清算との戦いに終止符が打たれました。生活をかけ、体を張った争議は不安と充実感と労働者の連帯といったものを、生まれて始めて組合らしい戦いをした分会員の個々のメンバーに刻み込みました。経済的果実はそうたいしたものは手にすることは出来ませんでした。企業内組合が崩れるなかで最後まで一致団結して戦いぬけたことが最大の成果でもありました。J T 大阪支店等共に抗議行動等に参加していただいたユニオンの組合員(とりわけ分会を結成されている)の皆様の参考になることもあろうかと考え、総括案を報告します。

### 1、闘争の簡単な経過(2000年~2005年12月)

日本たばこ(株)の子会社であったJ T トーシ(株)で働いていた私たちが、当初3名で管理職ユニオンの組合に入会したのは、どうも会社の雲行きが怪しくなりそうだと感じた2000年の秋頃であった。あまり当てに出来ない企業内組合があるなかで、又当方が管理職層を中心としたことから、流れとしては管理職組合への加入が対社内的にスムーズな選択であった。そして一人でも加入でき自己責任において方針を確定するスタイルは、画一的な闘争スタイルではとても歯の立たない巨大企業を相手にした戦いとしては組織・戦術の融通性において適していた。会社としても相手が明確につかめないということでありづらかったのではないかと考える。

この予感的中し、翌2001年の12月に45歳以上の社員を対象とした、J T からの過分となった出向者(20%近くにもなった)には手を付けないままの、劣悪な条件での『早期退職勧奨』が打ち出された。1年間の準備期間を持たせたわが分会は、ユニオンの支援を得て直ちに分会の公然化と団体交渉を行った。会社のほうは多めに驚きリストラ策は半ば骨抜きとなったが、組合への参加をためらった50代の狙われた社員への退職勧奨は結構厳しいものがあつたようである。このときの経験が4年後1名の管理職が分会に参加することにもなった。団交前後に非組合員の管理職層を中心に組合への参加の呼びかけを行っており、この過程で、工場でのその後の分会の活動の中心を担ってくれる、又会社の職務においても重要な位置を占めるメンバーが組合員となった。

その後親会社であるJ T の多くの関連子会社の切捨て政策が鮮明になるなかで、分会としてもJ T の中期経営計画を見据えた本格的な闘争体制を検討せざるを得なくなった。ドイツ企業への営業譲渡の計画が進行しだすや、2003年1月のJ T への『要請書』を皮切りに、「団体交渉」の申し込み、J T の『拒否』回答の繰り返し、労働委員会への提訴と3年近くの長期戦へとつなげ、外資企業への売渡しや、J T の安価なコストでの早期切捨て計画を座礁せしめてきたのである。

しかし、J T の基本方針を変更せしめるだけの闘争を組織できなかった結果でもあるが、2005年6月のJ T による全く一方的な、J T トーシの同業他社への営業譲渡と会社清算の発表。同日から翌日にまたがる社員説明会での、J T トーシ経営陣(J T 出向者が大半)の社員の怒りの前での営業譲渡の白紙撤回の署名。(すでにJ T と譲渡先会社のプレス発表がインターネット上で配布されているのと同時並行しての社員説明会は、営業譲渡を社員が納得しないのは、説明不足と社員の理解力の無さであるかのように、繰り返し同じ説明を延々と行う経営陣の対応は全く社員をなめきったふざけたものであつた。新会社の経営計画なるものは全く粗雑であると共に、退職条件は、営業譲渡を社員が承認するまでは提示しないといった対応であり、その場での全社員の営業譲渡反対の署名を集め経営陣にたたきつけ、営業譲渡が成立しないことを見せ付けた) これを受けてのJ T 本社でのJ T とJ T トーシ経営陣との協議(?)での『営業譲渡白紙撤回の白紙撤回』、このことのJ T トーシ株主総会への時間切れぎりぎりを狙ったと思われる公表の引き伸ばし。これに失敗するや警告文書と共に全社員への一斉のメールによる転籍・退職条件の公表で沈静化を図った。それらに先立つJ T を団体交渉拒否での労働委員会への提訴。等々。(戦術の可否は後述)まさにこの3ヶ月弱の攻防は組合の真贋を問うものであつた。

企業内組合と急遽結成された社員組合が早期妥結に傾くなかで、やむなく2005年8月の会社との協定の締結となった。10月末での転籍、早期退職条件の提示では分会の目標とした水準までは届かなかったものの一応9名分会員の全員同意下に闘争を終結することを確認。予定の転籍希望者が集まらないことによる1ヶ月の延長と言う予期せぬこと(?)もあったが、12月21日の退職金の振込みを確認して、労働委員会提訴の取り下げ。 およそ以上が顛末であった。

## 2、幾つかの総括点

### 1) 巨大企業を相手に弱小組合が戦いを挑む

戦略を練る(相手は特殊会社でありタバコと言う社会に害をなす産業)

JTトーションの実質的経営権を親会社が出向者を通じて完全に掌握しているなかで、親会社の子会社切捨て政策を実行に移すJTトーションの経営陣との戦いは実質的にはJT本体との戦いであると位置づけた。さすれば、この巨大な敵を相手に戦うには敵の弱点を徹底的に攻撃し勝てないまでも多少とも有利な条件での妥結に持ち込む以外に方策は無い。この方針はすでにユニオンの機関紙(2004年6月号)に発表しているので詳しくは書かないが、およそ次の点である。

政府が50%の株を所有する特殊会社であるJTの子会社であることからすれば、債務オーバによるある日突然の倒産や受け皿会社無しの会社清算は可能性は少ない(取引先が官公庁や大企業を含め社会的影響が大きいことからして)事を見据え、会社清算の脅かしに怯えることなく闘うこと。他方法廷闘争等に対しては敵の資材は無尽蔵に近い以上出来れば避ける。要は民営化に伴うシワ寄せの結果を子会社の社員の犠牲で乗り切ってきた経営責任・社会的責任を追求する包囲網を作り上げるとのこと。

JTはたばこ(医薬・食品)以外の関連企業を清算し再び世界のたばこ市場に手を広げようとしているわけであるが、このような人類に有害な生産物に資本を投入させない社会的抗議闘争との連帯を図る。とりわけ労働運動に禁煙闘争を結びつける。

以上いずれの課題も十分な展開が出来ないままで終わったわけであるが、大胆に徹底的に行わなかったことは悔やまれる。しかし、従来会議中や事務所での喫煙の野放し状態に対し団体交渉で執拗に禁煙を申し入れたことに対しては、会議中の禁煙に関しては早いテンポでの要求の受け入れがあった。(JT 出向社員のなかでも新幹線は禁煙車に乗る社員が見られたが、彼らがこの措置に対し内心喜んだことは十分察することが出来た)しかし休憩室での禁煙は空気清浄機でお茶を濁すといった「健康増進法」がすでに全く意味がないとしたやり方での居直りを営業譲渡の少し前まで続けさせてしまった。会社だけに限らず喫煙労働者の意識も問われるところである。

### 2) 可能な限りの準備をしておく(資金・理論構築・支援体制・・・)

工場と中部営業所が愛知県の豊橋にあり、東京本社、大阪支店と組合員が分散しているなかで、団体交渉は組合の拠点となった大阪と豊橋での交互の持ち回りとなった。当然交通費を含め組合闘争費が必要になる。労働委員会や裁判闘争に備えるとしたらかなりの闘争資金を準備しておく必要がある。徹底抗戦で地位保全の仮処分では一人当たり60万~100万の準備をしなければならない。それが出来なければ足元を見られ、交渉においても重武装の相手に素手で戦うようなもので、闘わずして敗北を帰する。しかしここまでの決意を分会員が共有することはなかなか厳しいものがある。分会員は非管理職も含め9名になっていたが組合費の半額の分会へのバックでは圧倒的に不足であり、不十分ではあったが闘争積立金として管理職手当の一部を提出することを決定した。

闘争の渦中に入ればなかなか落ち着いて丁々発止のための理屈を考え出すのは難しい。とりわけ労働委員会へ出す準備書面などはそうである。弁護士に頼まず組合でやるというのがユニオンの良いところであり、その分当然負担はかかってくる。分会は毎年夏に全員参加の討議を京都で開催した。ここにはユニオンの三役にも参加していただいて時には厳しい議論も繰り広げた。闘争の渦中に居れば大きな戦術方針で時々方向感覚を失うときがある。あせりすぎたり、慎重になりすぎたりする。そのような時の羅針盤として大きな役割を果たしていただいた。又、このときに利用したさまざまな資料が後日労働委員会での準備書面の資料として大いに役立つものとなった。

### 3) 闘争の武器としてのインターネット

組合員が分散しているなかで全員の意思統一を図るのはなかなか骨の折れる仕事である。ここで最高の武器となったのが、6名が持っていたインターネットであった。これが無ければまとまるのがずいぶん苦しかったに違いない。もっとも一方通行の通信も結構あったのは事実であったが、もし運動を全国的なものへと小さい組合が行おうとしたら現在の情報戦を規定するこの武器を使いこなすこと抜きにはありえない。又、会社が管理しているPCは、組合利用の承諾を取ってはいたが出来るだけ利用しないことを心がけた。不当労働行為にもかかわらずなかなか認めようとしなかった掲示板はおいに利用させてもらった。企業内組合のメンバーにも分会の方針を伝え、会社に対す牽制として不可欠であった。

### 4) 企業内組合と個人加入組合(管理職ユニオン・関西) できるだけ一般化して書きます。

ほぼ年功序列の賃金体系と職階制があり、50歳近くになれば名目上は大半が管理職(JTトーションの場合本当の意味での管理職はJTからの出向幹部社員以外はありえなかったといえるが)になるなかで、会社の消滅という事態に対しても、もし管理職組合が無ければ管理職層は何も出来ない、むしろ会社の手先として自分で自分の首を切る羽目に追い込まれるということ。

会社、企業内組合30名、ユニオン分会9名、社員組合12名という形で絡み合いながら闘争が展開されたのであるが、1企業の経営方針を規定するにはやはり多数派になることの必要性が痛感された。個人加入組合にとって重要なのは、個人加盟した後長期を見据えてどうするのかということである。緊急避難で加入するのではなく、公然化するまでに力を蓄え会社と喧嘩できる準備に全力を傾けておかねばならない。(これから会社と一戦を交えようとするなら少なくとも職場で話のできる仲間、できれば組合員を複数確保してから始めることをお勧めする。一旦始めれば火中に飛び込みたいと思う労働者は極めてまれである。勝ち馬なら乗ってもよい等、理由はいろいろであるが、自分のシりに火がついているにもかかわらず最後の最後まで様子見である。絞首台に上がってからどうやって避けようかと思案するぐらいの感覚だと思っておいても良い・・・三河気質?)

企業内組合、終局間際にできた社員組合との共闘のためにかかなりの精力(譲歩も含め)を注ぐことにより、会社の分断支配を排しかろうじて最後まで何とか共同歩調がなった。

しかし最後の局面で残り二つの組合が全く闘争意欲をなくし崩れだしたことにより足を引っ張られ、上積み交渉ではたいしたものを勝ち取れなかった。

### 5) 中小企業における管理職の位置

残業代をケチルために管理職を増やす。基本給を上げないなかで生活困窮に対するために、手当てでまかなう。JT出向経営陣の盾としてプロパー管理職を利用する。等が政策の基本であったと思われるが、この狙いは的確であり、極めて労働者の連帯を破壊する重要な役割を果たした。

分会はJTと闘うのか否かを今回の闘争の分水嶺とし管理職と一般社員が半々ぐらいの構成となった。このなかで会社が裏で煽っていた側面もあったかもしれないが、ほぼマジメに管理職も会社も一緒の敵であるといった勇ましい?主張が企業内組合から最後まで消えることが無く、共闘体制の大きな障害となった。この管理職批判の内容の中心は、仕事が暇になり管理職が残業もしないで管理職手当でだけ貰っているという点と、たいした能力も無いのに管理職になって居るという若手からの能力給主義にあった。(この手当てといっても営業職社員が受け取っていた営業手当てを少し上回る程度であったが)分会は、会社と真正面から戦おうともせず、このような時と状況をわきまえない、主敵と副次的問題を理解できない傾向を克服するためにかかなりの説得を試み、一旦共闘の確認までもしたものの、ほんの一言の言葉の行き違いで共闘が流れるといった苦い経験もあった。結局最後は課題別共同行動ということで落ち着いた。後日談であるが、管理職批判の急先鋒であった企業内組合の中心メンバーが闘争が決着し打ち上げの飲み会のときに、より若い組合員から、あなたも管理職ではないのかといわれて悔し涙を流していたということである。要は判断基準が無かった。

今の日本の労働運動で、実質も実態上も管理職としての内容が伴わない『管理職層』を組織化の対象とした管理職ユニオンの存立は貴重である。又労働運動もこの層を組織しなければ組織率の低下は避けられないし、会社に対する闘争力において重要な要素である。

## 6) 労働委員会（親会社の団体交渉拒否との戦い）

J Tの意を介したJ Tトーシ経営陣との直接交渉での決着を主軸におくことを前提に、決裂時のバックアップないしは交渉に対する圧力として利用するという位置づけで臨んだ。（J T出向経営陣もこのことで裁量のワクを広げられたのではないかと推測するが）提出時期を何時にするかは難しい判断でもあった。

親会社J Tの不当労働行為、『団交応諾義務』を求めての労働委員会への提訴であったが、労組法上の雇用関係を認めさせる判例や命令は労働者側が利用できるものはまだ少なく、理論的にどのように準備書面を構築するのには苦労した。『法人格否認の法理』なども参考にしたが、決定打に欠けるなかで、実証的な親会社社の出向者による18年余りに渡る支配管理と業務上の一体化等を4期に分けて記述した。インターネットや図書館等での丹念な資料収集のなかで、幸い非常に良く似た事例での命令を見つけることができたのと、J Tが子会社を作るときにJ Tの『目的達成のために子会社の事業を行うとした』図書（総務省編）を見つけることが出来た。・・・これが相手に与えた影響が大きかったと思われる。J Tの「資本とわずかの取引以外関係がない」といった主張を覆すには強力な反論資料であった。しかし実質的な審議に入る前に決着したので労働委員会でいかなる結果が出ていたかは不明である。

## 7) M & A 営業譲渡

営業譲渡の目的は色々であろうが、J Tの場合はコアとした事業以外を切り捨てるという経営計画の下に実行された。J Tトーシの場合のパターンは以下である。

最初はどのような経過かは定かではないが、同業のドイツ系外資へ、親会社J Tが所有する株式の全面譲渡を行うというものであった。2年を超える長期交渉となり、最後は組合のヒヤリングまで含めて慎重に検討された結果、結局はこのM & Aに成算を見なかったと見えて正しくも外資はあきらめた。外資の会社規模、日本企業との競争力等からして最初からムリな要素の大きなものを、J Tが早期に手を引きたいために売り急いでいた交渉であった。このプロジェクトに携わっていたJ T出向者は、仲間内では、2年以内に外資は撤収するであろうとメールしていた。

外資企業への売り渡しに失敗するや後の無いJ Tトーシ経営陣は当たりかまわず？買収先企業を探し回った。そして今回は先の失敗に懲りたのか、買収企業の組合ヒヤリングも無いままに突然の営業譲渡の発表となった。

## 3、最後に

ライブドアのやり口を他人事のように見てはおれなかった我々であったが、M & Aがそこで働く労働者を無視した、全く株主の利益だけを図る資本の論理だけで繰り広げられる、社会的規制の無い代物となっている。グローバリズムのなかでこの傾向は益々拍車がかかり、労働者の生活の破壊を押し進める。労働運動としては、このような資本の無秩序なやり方に歯止めをかけるための規制を政治的に勝ち取る運動を展開しないとイケない。ある日会社に来たら大株主が変わっていた・・・。

以上幾つかの総括点を書いてきましたが、無いものねだりを言っても仕方が無いのですが、やはり巨大企業と闘うには今の管理職ユニオン・関西を4桁の組合員にする。全国のユニオンを数十万とする。数百万の共闘体制を連合とは違う枠でも作り上げる。このことの必要性が痛感されます。自らの力で作り上げるために共にがんばりましょう。

（連合加盟のJ T労組が今回の子会社の闘争に全く何の力にもならず、見殺しにしていたことは言うまでもありません。） さらにもう一点自己批判的に総括しておかねばならないのですが、会社における女性差別賃金を取り上げ、是正要求をこの2年近く掲げてきたのですが、会社側ガードの厚さの前に必要な資料が十分無いなか、また、企業内組合のそのことを全く理解しない態度の前に壁を崩すことに失敗しました。貧富の格差が増大する社会となり、社会の歪が至る所で噴出しています。生活できるだけのまともな仕事につくことの出来ない若者や年金では生活できない初老の労働者が今後益々増えてくるでしょう。大半の労働者の生活は苦しくなります。管理職ユニオン・関西のような、まともな労働運動の社会的役割は重要です。

さて、最後になりますが、禁煙運動を労働運動のなかへ！

## アルバイト・派遣・パート関西労働組合、第3回総会終える！ 管理職ユニオン・関西の引き続きの支援・協力をお願いします！

仲村 実

去る5月28日、エルおおさか南館71号室で午後1時30分～3時30分、はけん・パート関西の総会を行いました。

活動報告の要約は、

- 1、管理職ユニオン・関西におんぶに抱っこ状態から、少し脱皮したこと。
- 2、目標の実数100名には届かなかったが、2年で延べ加入者108名、現在の実数約60名であること。この1年間で解決調印書を交わしたものの19件などでした。

その後、参加組合員自身からリアルな闘い・解決報告をしてもらいました。管理職工友の本田委員長、書記長、書記次長から連帯挨拶・注文発言を受けました。

方針では、基調として小原代表が前年度の継続に加えて、

NPO「働くもののメンタルヘルス相談室」と協力した取り組み、

請負・偽装派遣を問題視し、派遣法撤廃の動きに同調、

今ある労働法を活用し、非正規や臨職労働者の直雇いや若者の就労や未来が見えるセミナー、講習会を開催する、としました。

具体的には、

1. 組合の自立、組織の拡大をめざすとして、

神戸事務所が財政自立体制となこと。大阪・京都、神戸の組合員獲得目標を100名とすること。

団体交渉班を作ること。運営委員による機関紙担当2名、交流会担当2名を決め、『あぱけん便』の定期発行を継続することが確認されました。

共闘、交流では、再建される「派遣労働ネットワーク・関西」に加盟し担当を決め、来年のメーデーに参加するとしてました。

方針の結びを記載しておきます。『労働者の歴史的な戦いの成果として、「資本家・経営者にもうける為の何でも自由」を規制する労働諸法を勝ち取ってきたのです。それが、「規制緩和」「新自由主義」といわれる中で規制を崩してきています。口入れ屋、人夫出し、ピンはね業の禁止規制が、「労働者派遣法」の制定によって崩され合法化されました。そして制限業種が次々と拡大され製造業までOKとなりました。さらに、有期雇用も1年から延長され実態的には、短期（1～3ヶ月）の細切れ雇用が野放し状態で、理由無し解雇が横行しています。とにかく労働者にとって、働きにくく住みにくい職場や社会になっています。

私たちは、個別の労働者の不利益、資本や経営者の理不尽な扱いに対して相談を受け・トラブルを労働組合という組織力で解決を積みかさねてきました。まだ数少ない経験ですが、団体交渉を通して労働組合の威力とすばらしさを味わった組合員の方々もいるでしょう。

こうした蓄積に上になって、この運動方針で提案したことを運営委員中心に分担して取り組みます。

この組合は、組合員自身が組合を活用しながらトラブル解決方向を見出し、組合員同士が団交などで協力し合い、各人が自分の出来ることや得意なことで全体の運動の為に日常活動に参加してもらうことを求め続けたいのです。皆さんの協力をお願いします。』

## 無の家の便り「飲み水」 2006年5月21日(日)晴れ

いかがお過ごしでしょうか？モチウモロコシ、オクラ、大豆を蒔き始め、エンドウや三つ葉、ニラが採れている。セリを茹でたり、ノビルに味噌を付けて食べると美味しい。大麦が黄色くなり始め、これから麦の刈り取りと大豆蒔きで忙しくなりそうだ。

さて、無の家の水道水は急速ろ過と言う方法で浄化された水で、急速ろ過は薬品の力で水を綺麗にするので薬品や汚物処理にお金がかかり、塩素を添加しないときれいにならない浄化法だ。反対に生物の力を使った緩速ろ過は薬品は一切必要としない浄化法で、砂の層をゆっくり微生物が流されないような速度で水を流すと急速ろ過では処理できないような有機物も微生物が食べてくれる。管理も易しく、高度な専門知識は一切不要なので誰でも水の流れる場所さえあればできる。この緩速ろ過で浄化された水は塩素を添加する必要がない。金魚を入れると死んでしまうような防腐剤(塩素)入りの水を飲んでいるのは世界で日本人だけだそうだ。塩素のない緩速ろ過の水が飲みたいと思う。緩速ろ過のビデオを信州大のNさんに送ってもらいましたので見たい方にはお送りします。

[http://water.shinshu-u.ac.jp/j\\_ssf/j\\_ssftop.htm](http://water.shinshu-u.ac.jp/j_ssf/j_ssftop.htm)

飲み水を考える会 小宮勇介

## 無の家の便り「半農半平和学習」 2006年4月29日(土)曇

菜の花やエンドウの花が咲き、ミツバや草、麦が伸び、柿の芽が出てくる。

1月20日に塩見直紀さんの「半農半Xという生き方 実践篇」がソニー・マガジズから出版され、第4章の「半農半Xの向かうところは！？」という節の終わりの2ページに半農半平和学習をしている無の家の私を登場させてもらっている。

この世から軍隊をなくすにはどうすればいいのでしょうか？1977年、神奈川県横浜市緑区の民家にアメリカ軍の偵察機が落ち幼児二人が死亡し母も5年後に亡くなった事故を知り(注1)、このようなことが起こらないように何かしたいと強く思う。

民家に劣化ウラン弾をたくさん落とされているイラクでアメリカ軍が最初に何をしたかという市場経済を押し付けたそう(注2)。人の命が、お金のために無くされていく。

資金源を断れば軍隊がなくなる。日本、あるいはアメリカという国家が無ければ税収がなくなるので沖縄をはじめとする基地はなくなるのではないだろうか。

2月5日に味噌作りをした。大雪で管理職ユニオン関西の仲村さんは来られず、村上さん、竹井さん、岡本さんと篠山平和を考える会で知り合った方が来られる。味噌は2年たつとともおいしくなる。

3月のNPO法人篠山国際理解センターのウィルNo.29に「いなか暮らしにあこがれて」という題で無の家や私のことを、平和の会で知り合った方が載せてくれている。

2005年11月20日から06年4月29日までの収入は味噌32.3kg2万2640円、利用料8500円、黒大豆などの大豆と小麦3万0450円、カンパ1100円、米麴2kg2000円、小計6万4690円。支出は光熱水費1万5352円(内訳は下記)、米麴20kg1万6800円、塩7kg1666円、神社700円、糯ヶ坪上組立替え費用2000円、ヤフー基本料金3か月分9870円(ゆうゆうさんから去年ヤフーへのカンパ1万円あり)、モデム返送料の一部650円、袋300円、小計4万7338円。05年11月20日に5万7095円であった無の家の維持耕作会費は、合計7万4447円になった。

(光熱水費内訳)05年9月22日から06年3月21日までの間に、電気を56kWh使い、1554円払った。05年8月22日から06年2月24日までの間に、ガスを8立方m使い、6112円払った。

05年10月4日から06年4月3日までの間に、水を8立方m使い、7686円払った。

自給から平和へ 自給自足研究所 小宮勇介

(衣食住、水、情報、移動、エネルギー、仕事、医療、介護、理論、言葉、通貨)無の家

<http://mu-members.ddo.jp/mu-noie/>

(注1)週刊金曜日の佐高信が出版するようにすすめた土志田勇著「あふれる愛」を継いで(七つ森書館、2005年)より

(注2)「時代(とき)を撃て多喜二」という映画を観たときに買った「憲法と平和と私 21人の発言」(平和・民主・革新の日本をめざす全国の会(全国革新懇)2005年)の内橋克人の記事より

## 紹介 『西販自立・自由・連帯労働組合』からの報告 執行委員長

過去、先輩たちが組合を作ろうとしたが果たせなかったようですが、くしくも会社創立三十周年にあたる2004年に結成しました朝日新聞西宮販売株式会社(「西販=にしはん」)の社員らで組織する『西販自立・自由・連帯労働組合』です。

未だに前近代的体質の労務管理を敷いている会社を変革しようと活動しています。結成までの経緯とその後の活動について報告したいと思います。

### 1 結成まで

朝日新聞の販売会社だから、諸規定もしっかりしていると思われるかも知れないが、労務管理状況は次のようなものだった。例えば「就業規則は所在さえ不明」しかも「総務課に請求してはじめて閲覧できる」という有り様。「その従業員代表には入社一年余の社員がデッチ上げられている」など全くのデタラメなものだった。一昨年の2004年7月、C社長、営業担当役員のT取締役らから営業企画社員に突如として《労働条件の一方的不利益変更》にあたる営業方針が通告された。営業企画社員の多くはこの方針転換に《生活の危機》さえ感じた。しかし、ただ呆然とするばかり(なかには数日間「退職」の二文字を頭の中で思い巡らせる者もいた)でした。どうすれば会社に再考して貰えるのかわからなかった。しかし、その不合理な方針に納得のいかない営業企画社員の多くの心に「このまま黙って会社を去るなら“負け犬”になる、会社を辞めたくない、会社に改善を要求して行こう」という機運が高まった。だが、それは考えのなかで思うように前進することなく、停滞していた状態だった。そうした中で一人が「何かいい方法がないかなあ」と呟いた。私は「ある！一つだけある……でも、難しい」と答えた。「難しいと言わないで、教えてほしい」と聞かれたので、「憲法と法律に保障されている労働組合をみんなで力を合わせて作ることだ」と言った。そして「結成するまでこちらの動きを察知されないことが重要だ」「会社は潰しにかかるだろうが、作ってしまえば、組合には一切手を出せなくなる」などの会話を交わした。

その後、真剣に考える者だけで会合を重ねた。ある日、私は社内の中で信頼が置け、労働問題に関心が高い二人にそれぞれ個別に会い、労組結成の話を具体的に打ち明けて賛同を得た。それからの会合には八名が参加し、真剣な討議が積み重ねられた。《上部団体が必要だ》との意見で一致した。私は、学生時代の友人に聞き、『管理職ユニオン・関西』の存在を知った。仲村副委員長(当時、書記長)には、わざわざ西宮にご足労ねがい、いろんな話をしていただき、また私たちの素朴な疑問や不安などにも丁寧に答えて貰った。しかし、各人の思いには“温度差”があり、組合結成は難航した。お互いに胸のうちの正直に話し合うことに時間を費やさなければならなかった。

私たちは、まず営業方針転換の主導者と目される営業担当役員T取締役に対して、以前の不正とその責任、今回の方針転換の説明を求めて、メンバーが特定できないように『西販を憂う社員有志の会』の名で4項目からなる質問状(期限を設定したうえ、文書での回答を求める)を内容証明で郵送することにした。それは、回答がない場合には、労働組合を結成するとの確認と決意のもとにしたことであった。しかし、T取締役は予想通り“頼被りして”完全に黙殺した。そこで有志7名で労組を結成することにした(思いがけない一人が「どうしても……」と言って参加しなかった)。

### 2 ついに、結成!

結成総会では、特定の人間に頼らず任せず 全員で運営する “おんぶに抱っこ”の克服を申し合わせ、七名全員がそれぞれ役職に就くことに決め、名称はそれらの理念に基づいて『自立・自由・連帯労組』とした。会社に通告する前日、組合員は全員集まり「会社から脅迫とかイヤガラセがあれば、毅然とした態度でのぞむ」「不当労働行為を受けたときには、日付・時間等を忘れず、きちんとメモを録る」ことなどを申し合わせた。翌8月21日早朝、私は会社本部に向き、H総務課長に対して「労働組合結成通告書」を読み上げたのち、「団体交渉申入書」と共に手渡した。その際、不当労働行為については徹底的に弾劾することを表明した。会社本部を出てすぐ、私は組合員全員に電話して「通告したぞ! 闘うぞー! 後戻りしないぞ!」と伝えた。

### 3 会社の反応

その夕方会社は、組合員がいる支店長を本部に集めた。社長は昼過ぎ、結成に参加しなかった営業社員

に「いつ頃からこんな動き（組合結成の動き）をしていたのか？」「何故、組合を作ったのか？」等々の間抜けな問い詰めていた事も伝わってきた。即座に私は、H総務課長に「コソコソ嗅ぎ回らないように！組合に関することは全て私に言う様に社長に伝えてくれ！」と電話で釘を刺した。

#### 4 社内の反響

通告の一週間後、組合の会議を行ない「社内の組合への“反応”はどうか？」分析を行なった。T（営業担当役員）一派が「会社に反抗し、批判するなら辞めたらエエねん」とか「あいつら、組合なんか作りやがって」などと触れ回って社内に反組合の世論を形成しようとする策動を見せていたが、社員の声は《おおむね好意的》だった。非組合員から組合のことを尋ねられたら、結成の理由を積極的に説明していくことを決めた。

私たちが組合を結成した理由は、《労働条件の一方的不利益変更》であり、それを主導したT取締役が私たちの質問状に全く答えようとしなかったことだ（加えて、T取締役が研修所長時代に起こった不正に対する自身の責任を取らなかったこと、そのようなT取締役の所業を知りながら、取締役の策定した「営業方針の転換」に追随し承認を与えた社長ら役員が無思慮・無責任さも理由に挙げられる）。結成の十日後、社内の静かな支持にもまして嬉しい知らせが入った。直前にためらい結成に参加しなかった人がもう一人を伴って、加入したいと申し出て来たのだ。

#### 5 第一回団体交渉

私たちの活動は、会社の前近代的な体質を糾し改善を求める方針のもと、会社が労働基準法に適合する労働条件を満たしているかどうか点検することから始めた。結成通告の際に申し入れていた団体交渉の期日案が会社から提示され、第一回目の団交は9月16日に決定した。団交のための打ち合わせは熱気にあふれた雰囲気の中で行なわれ、その方針は次の通り決まった。(1)労働条件の不利益変更である「営業方針の転換」の撤回(2)労働基準法の遵守（就業規則の周知徹底 法定休日の要求など）(3)過去二年間に遡ってのサービス残業代の支給(4)就業規則の改善（従業員代表のデッチ上げの問題 規定の整備）(5)管理職による不当労働行為の弾劾、その他。

第一回団交の日、仲村副委員長を含む私たち総勢十名は会社本部玄関から会場である本部会議室に勇躍のり込んだ。交渉は「憲法28条により第一回団体交渉を始めたいと思います」と宣言して始まった。対峙している社長ら三名も、私たちと同じく緊張した面持ちだった。会社側へ次々と改善要求を繰り出していったが、どうも“やりにくい”感じにとらわれて、遠慮がちな物言い、ごちない態度に終始したように思う。予定の二時間はあっという間に過ぎていった。しかし、その一週間後の秋分の日、会社側は唐突に私に対して、「勤務時間内にあるまじき行為……」という全く身に覚えのない理由で『訓戒処分』を社長名で出してきた。この組合への《明らかな不当処分攻撃》である訓戒処分により、会社に対する遠慮が完全に吹っ切れた。二回目以降の団体交渉には、先に掲げた改善要求とともに《不当処分への弾劾》が加わった。

#### 6 勝ち取った成果

現在までに、組合活動により勝ち取った成果としては、『サービス残業代の支給』……団交での要求と、それに併行して労働基準監督署への働きかけを行ったことにより、二年間に遡っての支給を実施させた。『就業規則の改訂』……規定の整備を要求するなかで新たな規則の作成に結びつけた。その従業員代表の選出において、会社は候補者を立てて社員の締め付けを行ったが、社員の支持を得て組合側候補者が代表に選ばれた）などがあった。

#### 7 抗議のビラ撒きとデモ敢行

団交を重ねてきたにも拘らず、組合の要求が実っていない事からもまだまだ数多くあるのが現状だ。その一つを挙げると、組合に対する不当な攻撃というべき「訓戒処分」の問題がある。団交で再三再四、理由の「いつ、どこで、何をしたか」の具体的な回答を迫ってきたが、会社は“のらりくらり”とするだけで明示できず、組合は処分の撤回と謝罪を要求している。会社側の曖昧で不誠実な姿勢は呆れるばかりである（そうした姿勢は、他の問題でも随所に見られる）。そこで私たちは、社長をはじめとする会社側の不誠実で無責任な姿勢に対し、本年2月23日阪神西宮駅と会社本部前で二時間にわたって、ハンドマイクを使ってのビラ配布を行った。

さらに4月8日には、本田委員長、仲村副委員長、書記次長をはじめ管理職ユニオンのメンバーの方々の応援を得て、会社本部、支店、朝日新聞阪神支局などに向けて三十人デモを行った。

## 8 さいごに

朝日新聞大阪本社が出資し、役員人事にも大きな影響力を及ぼしている販売会社が前近代的かつ労基法に違反する労務体制を敷いていたことに驚かれたと思います。こうした状況を打破するために、悩みや苛立ちや苦しみを共にする仲間たちで組合を結成したのです。一人では言えない、出来ないものも、組合員がスクラムを組んで立ち向かっていけば、会社という権力に闘いを挑めること、そしてより良き労働環境に変えて行けることを実践の中で証明したいと考えています。『管理職ユニオン・関西』の旗の下に結集し、これからも頑張りますので、これからも宜しくお願い致します。

〔現在、女性2名を含む組合員12名〕

---

## 阪急バス分会のSです！

初めまして、Sと申します。私は、現在、阪急バス(株)に勤め路線バスの乗務員をしております。管理職ユニオン関西さんに加入したのは、平成15年5月なので今年で3年目になります。加入したきっかけは、非常識な乗客とのトラブルで、会社は乗客の見方になり、私を無期限にバスを運転させない(下車勤務)にしようとしてました。

当初は、阪急バス労働組合(ユニオンショップ制度に基づき加入させられていた企業内組合)に相談したのですが、どうも昔から会社の言いなりで、今回の件も良い返事が返ってこなかったのと、組合費(一律ではなく手取り金額によって異なる)を払っているのに、組合員を大事にしない組合に見切りを付け、ユニオンに駆け込みました。

すると、どうでしょう会社も企業内組合も手のひらを変えたみたいで、態度が変わり、勿論、すぐにバス乗務に復帰出来たわけですが、元々、入社した時から、この会社には、不信感があり、JR西日本、同様、日勤教育や下車勤、嫌がらせなど、数多く有り、何人もが耐え切れず退職していきました。現在は、一切、述べた様なことは無くなりましたが、基本的な企業体質は、変わりません。

現在、阪急バス管理職ユニオン支部は3名(企業内組合1100名)で年間に5回ほど、仲村副委員長のお力をお借りし、色々な不信点を解決する為に団交をして会社と戦っておりますが会社は、団交をしているだけで不誠実団交の繰り返しです。どうしても、3名と言うのが、ネックなのでしょうか。また、企業内組合の1100名も人任せだけの人間ばかりで、影で応援しているだけです。

今年に入ってから、JR西日本、同様、我社も利益のことしか考えておらず、運行時間が目茶苦茶であり、安全速度で走っているのは、まともな定刻に終点に着かず、折り返し運行がどうしても遅れてくるのが、現状で、所要時分の見直しを要求していますが、会社は、これもまた、まったく耳を傾け様としません、また近畿運輸局にも運行内容を説明し改善命令を出す様、依頼したのですが、返事だけで、無視でした。JRの脱線事故みたいに大きな事故が起きなければ、国も会社も変わらないのでしょうか?このままでは、近い将来、我社も大きな事故が起きることを、確信をもって言えます。

また、給料面でも不当に休憩と言う名目でカットされているのが現状で長時間勤務をしなくては、お金になりません。長時間勤務をすることは、事故の確率が高くなります。また、2年分の不当に引かれた分を計算し内容証明郵便で社長宛に送ったのですが、支払い拒否をされましたので、労働基準局に通報し調査してもらいましたが、基準局も軽く会社にかわされました。あとは、小額告訴しかありません。今後も、めげずに、会社と戦って行こうと思っております。

## ワールドの職場から K

「彼は正社員でお前はただの使われてるバイトなんだから、もっと上司を敬って接しなければ、配置転換かクビにする。」2004年8月、派遣先の上司から脅迫行為を受けました。上司の発言内容に具体性や正当性を聞くと(せめてどんな状態を想像してるのか聞いておかねばと思ったところ)、「う・や・ま・え・や!!」

さらに数日後、また同じように呼び出され「こないだ敬えといったのに、心の底から敬ってるようにはまったく見えん。もっと他人が見ても分かるように態度に出して心の底から敬え!」「どうせなら、気持ち良い環境でやりたいしなあ。」等々。

私は、アパレル大手の株式会社ワールドで2年半事務職をしています。最初は直雇用のアルバイトでしたが、ワールドが経費削減の一環として(法に触れているにも関わらず)自社に限定した派遣子会社を立ち上げたので、そこに転籍させられています。さらに現在は派遣子会社の中でも「偽装請負」の為の部署が存在し、そこに籍を置いています。何としても実績や経験のある従業員を直接雇用したくないらしく、2重の違法行為の上に不利益を受けています。私たちの仕事は本来社員と同じ業務であるにも関わらず。

奴隷状態で雇用されるだけでなく、配属先によっては前述のような「パワーハラスメント」を受けます。いわばワールドのための慰み者、です。私は2004年8月を皮切りに、男性正社員3名から十数回に渡って呼び出しを受け、就業時間中に1~2時間も人目につかないところで泣き出すほどの「業務外指導」を受け続けました。

「バイトは子供の役で社員はお父さん役や!」「管理職社員としてのスキルアップに繋がるよう、お前が貢献しろ!」「業務面でもパワーバランスがおかしいから、もっと上司を立てろ!あくまで社員が上でお前は下やねんから、業務面で指示が無くてもお前が確認とるとパワーバランスが崩れる!」等々。私が正社員男性から受けた言葉です。

入社する前には想像もしなかった、およそ一流大企業とは程遠いワールドの実態でした。何かがおかしい、でも具体性や正当性を聞いても明確には答えてくれない。呼び出しのせいで何度も従業員トイレで一人で泣きました。

2005年4~5月にかけて、私は本格的に体調を崩しました。倦怠感・頭痛・腹痛・拒食・嘔吐・顔面痙攣・体の痛み。去年のGWには、呼び出しのことばかりを考え、彼らの意図(いわば彼らのお楽しみ・時間つぶし・鬱憤解消のための道具なんだ私は)を考え、そのころには立ち上がることはもちろん、食わず飲まず寝られず、顔は何故かピクピクと痙攣し続け、無力感だけが私の全てを支配していました。そのうち横たわったまま考えることも出来なくなり、ああ自殺していった人々はこんな気持ちで死んでいったんだとぼんやりと思ったのを覚えています。指一本も動かせなくなりました。まばたきも止まっていたように思えました。それでも、生存本能は幸いに残っていたらしく、その数日後病院に行くと自律神経失調症の診断が出ました。このころには正社員3名も本格的に体調を崩した私を見て慌てたのか、「業務外指導」は収まっていた。

都合が悪くなるとナリを潜めたワールド正社員たちに一矢報いたい気持ちで、管理職ユニオン関西を紹介してもらい2005年6月に加入しました。数度に渡る団体交渉を行いました。パワハラ上司達の出席はありませんでした。(会社側も本当にやったことが分かってるから出せないんでしょう、と仲村さんがおっしゃってました)団交申し入れた次の日にたまたまパワハラ上司に電話の用事があり話したのですが、他の従業員に「あの話どうなったんですか?」と聞かれ「撤回や、撤回!」と答えていました。仕方がないので少人数での事実確認の場を設けると、その場には出てきました。「確かにやりました、でもそれはkさんのせいです」と私を悪者に仕立て上げ、3人揃って責任転嫁を始めました。(彼らの主張に)「証拠はありませんが、録音してたわけじゃありませんが」と同席していた労政部が付加えたのを覚えています。まさにやっていることが「子供」そのもの。これがワールドの実態です。

会社側は最終的に「意思の疎通が出来なかったのは事実なのでパワハラ首謀者の社員とkが遺憾の意を示すことを和解案とする」と回答してきました。一方的なパワハラで片方に病人が出ているのにこの回答です。この問題をうやむやにする為の回答を蹴り、私はあくまでも私の主張を曲げず、もう一つの目標である雇用条件向上に向けて力を蓄えることにしました。契約期間途中での異動命令も出ましたが、幸い異動先ではまともな勤務が出来ています。パワハラ首謀者は社内ですれ違いざまに、挑発行為を私にしてくることもありましたが、携帯カメラを向けると慌てて逃げていきます。

最近では「なんでまだいるんや、おかしいな」と焦っている様にも見えます。サービス残業代も請求し、証拠を出した時点でそもそもの発端である「敬うべき」管理職社員も退職していったので尚更かと思えます。(それでも残業代自体は私には支払われていません。管理職社員が居ないし本人である私が記録を改ざんして請求してる可能性がある、というのが会社側の主張です)神戸東労働基準監督署に申告しましたが、申告者に約束したとおりの実態調査に入ることもなく、実際の就業場所とはかけ離れた会社側労政部の言い分を聞くに留まりました。めげず腐らず、あの辛かった時期を忘れずに主張を守り続けることで何か自分にも得るものがあるんじゃないかと思っています。

**行政からの情報** **職場のセクシュアルハラスメント防止ウィーク集中相談&セミナー** 主催大阪府総合労働事務所

- 日時 平成18年6月19日(月)～23日(金) ※弁護士相談(面談のみ・要事前予約)あり
- 内容 集中相談 全会場、毎日13時から19時まで 電話相談と面談相談
- 電話相談は、大阪府総合労働事務所 06-6946-2600 北大阪センター 06-6872-3030 南大阪センター072-258-6533

**判例セミナー** ○お問合せ、お申込み先 大阪府総合労働事務所 相談グループ

- 「判例から考える職場のセクシュアルハラスメント対策」(事前申込要)

日時 平成18年6月21日(水) 14時から15時30分 場所 大阪府総合労働事務所9階会議室

対象 府内事業所の人事労務担当者など50名(申込先着順)

講師 大阪学院大学大学院 法務研究科助教授 吉川 英一郎 氏

- 職場のセクシュアルハラスメント基礎講座(事前申込要)

日時及び場所 (いずれも同じ講座内容で18時から19時30分)

6月19日(月) 北大阪センター 20日(火) 南大阪センター 22日(木) 総合労働事務所

対象 府内労使、テーマに関心のある方20名(申込先着順)

TEL 06-6946-2608 FAX 06-6946-2635 E-mail sogorodo@sbox.pref.osaka.lg.jp

## 情報システム委員会からのお知らせ

### 2006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 6月度 ★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6月18日(日) 13時～17時

場所：管理職ユニオン・関西事務所 ワード基礎・応用編 楽しく活用しよう。

### 情報システム委員会 スケジュール

7月度は7月5日(水)午後7時からです。8月度は8月02日(水)午後7時からです。

## 1970年代いきあたりばったり青春記 ○

はじめに

みなさん、こんにちは。前2号にわたり「ふりいたあことはじめ」を載せていただいた〇です。若干名の方から「おもしろかったで」、「なかなか書くやないですか」「もう、これでおしまいかいな？」などと、思わぬ反響をいただき、性懲りもなくその続編を書いてみる気になってしまいました。まったく、恥の上塗りというわけで、木登り練習中のブタというのは、下を見ないから手に負えません。われながらこんなプラプラした文章で毎回紙面をいただくのは心苦しいのですが、逆境の職場での奮闘記や、力感溢れる闘争報告のなかで、しばし休憩、3時のおやつのみたらし団子みたいに味わっていただけたら幸いです。ただし、今回は、登場人物にモデルはいてもすべて仮名、ストーリーは事実を根幹としながらも、なにぶん30年近く前のことゆえ、いちいち古い記憶をひもとくわけにもいかず、60%の事実、40%の創作、いわば「事実をもとにしたフィクション」として読んでいただきたいと思います。なんだか「豪華粗品もれなく進呈」みたいな表現ですみません。

気分はまだまだフリーター、だったのに…

とにかく、アルバイトから正社員になったのである。1977年4月半ばのこと。職種は新幹線の車内販売。売るものは、弁当、サンドイッチ、アイスクリームに土産物。相棒(形の上ではぼくの直属の上司なのだ)の奈々ちゃんから、「あたし本日、脳内電卓絶不調。ワゴン代わってネ」と言われれば、計算のややこしいコーヒーワゴンも押していく。バイトで1年余り勤めているから、仕事の段取りはわかっている。正社員になって10日位はバイトの頃とたいして変わらぬ日常に「なあんだ、正社員になるって、たいしたことじゃないんだ」と思ったぐらい。形の上では正社員になったとはいえ、「気分はまだまだフリーター」だったのだ。ところが…ところが、である。世の中そんなに甘くないことをすぐに知らされることになる。ゴールデンウィークの初日だった。出勤時に食堂長(以後チーフと記す)から「ナンよ、今日は食堂車に入れ」と言われた。ぼくははてっきり皿洗いの補佐だと思って「ハイ、それではサロン(調理用の短いエプロンのこと)持っていきます」と言った。するとチーフは「違うわい。食堂のウエイターをやれ、というてんのか」「え?ウエイター?経験ありませんが…」「誰かて最初は経験あるかい」「何をどうしていいか全然わかりませんが」「俺が教える」

上下関係の厳しい調理人の世界の会社である。チーフにそう言われれば黙って従うより仕方がない。不安と戸惑いの中で、新大阪への送迎バスに乗り込む。窓の外はどんよりと曇り空。ぼくの心も曇り空。そんなぼくの不安をよそに、チーフはピュッフェの Cock さんと競馬の話で盛り上がっている。「ケンよ、雨は上がったけれど、馬場は相当師渋っとるぞ。テンポイントはこんな馬場巧いんか?」「大丈夫ですよ、チーフ。不良馬場の阪神3歳ステークスで7馬身ちぎって勝っています。杉本アナの『見てくれこの脚、見てくれこの脚』の時ですよ。他馬が苦にするぶん、ますます有利。鬼に金棒ですよ」「そうか、馬場渋り、ますます固い本命馬いうわけやな」突然の配置転換でこっちは不安いっぱいなのに暢気に競馬の話。いい気なものだ、と少しチーフに反発を感じながら、バスから降りる。

14時22分発『ひかり174号』東京行き。それが本日の往路の列車である。入線してくる列車を整列して迎え、ドアがあくと同時に乗り込む。食堂車は16両編成の中ほど8号車にある。山側(東京方面に向かって左側)にワゴンが1台通れる程の幅の通路があり、客席や厨房とは茶色の壁で仕切られているので、昨秋からこのひかり班の専属バイトで乗っていたとはいえ、中の様子はあまり知らなかった。列車に乗り込んだものの、いったいどういう段取りで準備をすればいいのかさっぱりわからない。チーフと二人の女性社員にあれこれ教えてもらう。ぼくより2歳年上なので教えてもらうのになんの抵抗もないが、雨ちゃんは自分のことをミューちゃんという21歳。町を歩いていてすれ違ったおばさんに「まあ…中学生が化粧なんかして」と言われたこともあるという童顔で、そんな彼女に作業手順を教えてもらうのはなんとなく気恥ずかしい。伝票の書き方、レジの打ち方、メニューごとのナイフ・フォーク・スプーンの種類とセットの仕方。どんな飲料、料理があるか、京都までの間にチーフから即席の特訓をうけたけれど、わずか20分ほどでマスターできるわけもなく、「まあ、恥かきながらなるべく、はよ覚えるこっちゃん」とチーフにいわれて見切り発車。結果は…もうボロボロのボロボロ。ナイフ、フォークのセットで戸惑う。水はこぼす。伝票を書き間違ふ。レジを打ち間違ふ。違う席へ料理を持っていく。その度にチーフにあやまってもらう。東京駅に着いた時にはもうボロボロの状態。なのに、復路も翌日も、いやゴールデンウィークが終わっても、「車内販売に復帰せよ」とのチーフの指示は出ない。

その間、高卒女子の新入社員2人を教えながら、かなりの売上をあげていた。5月も下旬にさしかかると、新入社員もかなり仕事を覚え、かりに車内販売に戻っても、ぼくの居場所がなくなりつつあるのを感じた。去年の今頃は、ひきこもり状態から抜け出して、日毎に元気をましていた日々だった。あれから1年、正社員になったというのに、今はどんよりとした霧のなかを歩いているような心境。まさに、ストレスの固まり。出勤するのがいやでいやで、たまらなかった。何度も、仮病を使って休もうと思ったが、1度その手を使うと、次の日はもっと出勤しにくいだろう、と調べておいて踏みとどまっていた。ひきこもり状態から復帰して、まだ1年と2ヶ月。あの日にだけは帰りたくない、という気持ちがそうさせたのだと思う。

#### 初月給のその夜に

そんなボロボロの状態でもかえた5月25日。夕刻6時乗務終了。正社員としての初めての給料日。開封して、明細書を見ると、バイト時代とは一転、控除項目の多いこと。総額は9万3千余円。そこから、税金、健保、年金、雇用保険、おまけに入った記憶もない組合費まで差し引かれて、手取りは7万5千円とチャラチャラ（硬貨の音）予想より1万円も少ない。バイトでフルに乗務した月は、手取りで8万円前後あったのに、まさか、正社員になって手取りが減るとは…母親には、定職に就いたからには、毎月4万円を家計に入れると言った手前、今さら3万円にしてくれとは言にくいし、慣れない食堂車の仕事でボロボロになり、五里霧中といった状態なのに、この手取額では、そこへ氷雨が降ってきた感じ。暗澹たる気持ちで帰りのバスに乗り込む。ぼくの心のなかでなにかが弾けた。

チーフや\*さんは、厨房のコックさんらと近くの麻雀店へ直行。給料の再分配をするらしい。それでも、班の女性陣や、ちょうど退社時の事務職の人達も乗って、バスはほぼ満員。新大阪駅に着くと、みんなよりちょっと歩調を遅らし、売店で求人誌を買った。

大阪駅まで4分間の車中、ドアにもたれてパラパラとページをめくる。すると聞き慣れた声があった。「おやおや、給料日だというのに浮かない顔していると思ったら、入社1ヶ月で早くも転職活動ですか？」視線を上げると、にっこり笑って\*ちゃんが立っている。みんなより電車ひとつおくらせたつもりだったのに、見つかってしまった。「1ヶ月はとっくに過ぎた。今日で40日目」

バツの悪さを隠すように、わざとぶっきらぼうに言った。「あらあら、それは失礼。それで入社40日目のおにいさん。そんな雑誌読んでどうする気？」「どうする気？って、この手の雑誌を趣味で愛読してるヤツなんか、いてないよ。そろそろ、見切りつけるときかなって、思ったから」「40日とはずいぶん早い見切り方だね。水くさいよ、ナンちゃん。昨日、今日の付き合いじゃなし、悩みがあるなら話しなよ。付き合うから」ちょうどその時、電車は大阪駅に着いた。\*ちゃんはごった返すホームに降りて階段を降りる。言われてみれば、去年の6月、こだま班の専属バイトになった時以来の付き合いだから、まもなく1年になる。ぼくより1つ上の25歳。きつぷのいい姉御肌で、班の中ではいちばん気楽に話せる仲だ。\*ちゃんになら、今の気持ちを話してもいいかと思う。

構内の喫茶店に入った。仕事帰りのサラリーマンやOLで店内は満員。幸い、向かい合わせの2人席が隅っこに空いていた。こんな話だから、周囲の喧騒はかえって好都合。運ばれてきたアイスコーヒーにシロップを入れながら\*ちゃんが言う。

「求人誌なんか見てるからびっくりしたよ。このところ全然元気ないから、いろいろ悩んでいるんだとは思っていたけど…またバイト探すの？それとも正社員として転職する気？」「べつに決めてない。いいのがあれば、どちらでも」というと、いかにも呆れたように、\*ちゃんが言った。

「ん、もー。ほんと、いきあたりばったり、なんだから」「うん、ほんと。いきあたりばったり」

しばらく、沈黙が続いた。その沈黙を破るように\*ちゃんが言った。

「それで、辞めなくなった理由は？」「いろいろある。一言では言い表せない」

「いろいろね…それじゃあ、主な理由を2つにまとめて、1つ20字以内で答えよ」

「句読点は？」「1字に数える」\*ちゃんと話していると、だいたいこんな感じになる。ここしばらく、こんな会話ができなかったことが、ストレスのたまる一因なのかもしれない。「まず第一は給料が安い。さっき給料袋あけてびっくりした」

「うーん、それは認める。あたしも2年前の1月、23歳で途中入社して、少し安いかと思ったから、ナンちゃんの初月給がどれくらいか、訊かなくても、だいたい想像がつく。でも、乗務してるあいだは食事も支給されるし、あたしなんか寮暮らしだけど、寮費は5000円で光熱費はただだし、わりと面倒見のいい会社だと思っているから、世間相場と比べて1割ほど低いぐらいだと思うよ。それで2番目

は?」「仕事上のストレス」と言うと、\*ちゃん、目を・にして笑い出した。

「ストレス、ナンちゃんが。キャハハー。ナンちゃんがストレス。やったあ。ストレスの大安売り。春物一掃大バーゲン!」と茶化して笑い続けるので、ぼくは思わず伝票をつかんで立ち上がった。\*ちゃんはぼくの手首をつかんで「ごめん。今のはあたしが悪かった。ナンちゃん、なれない仕事で、けっこう悩んでいるんだ。茶化してごめん。機嫌なおしてすわってよ」

とりあえず、すわりなおしてみる。が、口は開かない。\*ちゃんが続ける。「でもねえ、ナンちゃん。たしか、もうすぐ25歳だよ。いつまでも、ストレスを避けてないで、そのストレスにたち向かっていく生き方をする時期にきてるんじゃないかな。適度のストレスは人生のスパイスだと思って…ナンちゃんが今感じているストレスって喜ばしいことじゃないのかな」「……」痛いところを突かれて、ぼくは黙っていた。しかし、それは、さっきまでの沈黙とは違っていた。「ごめんね、説教臭くなって」「いや…\*ちゃんの言ってること、わかるよ。やっぱりちょっと甘えていたかな…」

「ま、定年まで居続ける会社じゃないと思うけど、初めての就職で、1ヶ月や2ヶ月で辞めたんじゃ、我慢のできない人だなんて、面接する方だって思うだろうし、せめて2年ぐらいは勤めてから転職を考えても遅くはないと思うよ」「フーッ。\*ちゃんのいうとおり、2年ぐらいは我慢すっか」「そう。そうしなよ。そうと決まったら、給料日だし、 Paar-ツと行こうぜ」と言って\*ちゃんは立ちあがった。

コンコースを抜けて、阪急デパートの横を通り、キタの盛り場へ。季節は初夏。まだ明るさの残る7時過ぎ。給料日のことゆえ、どこも人で一杯。ようやく、曽根崎センター街もお初天神近くの居酒屋に入り、ビールで乾杯。噂には聞いていたけれど、\*ちゃん、この細目の体のどこに入るのかと思うほど、豪快に飲み、豪快に食べる。しかも、いっこうに酔った素振りを見せない。ビールじゃ物足りないと、日本酒を冷やでぐいっといく。ぼくは日本酒があまり飲めないの、ビールでなんとかついていく。最後は鮭茶漬。手洗いかから帰ってくると、\*ちゃんがもう支払いを済ませている。

「今日はあたしが誘ったんだから…」という\*ちゃん。「それでは、俺の気がすまないから」というぼくに「だったら、今度はナンちゃんおごって。7月7日、あたしの誕生日」「うん、じゃあ、それで納得、七夕の日やな」「7月7日が\*ちゃんの誕生日。覚えやすいだろ。忘れんじゃ、ねえぞ」と背中をドンと叩かれてしまった。

門限が11時だという、塚本的女子寮へ帰る\*ちゃんを見送りに東海道線のホームへ。電車の窓で手を振る\*ちゃんを見送り、環状線のホームへ階段を降りる。ついさっき、店を出る時に手洗いに行ったのに、また尿意をもよおし、通路のトイレへ駆け込む。少し、ビールを飲みすぎたようだ。

つづく

### 労働運動再生の地鳴りが聞こえる！5・20集会の様相



## 誰も書かないメンタルヘルスの話

N

20年前の話ですからもう時効でしょう。院内放送で呼び出され集中治療室に駆けつけると、ベッドの回りを数人の医師と看護師が囲んでいました。ベッドには、真っ白な顔に浮き立つくらいに派手なピンクの唇をした表情の無い若い患者さんが座っていました。精神科出身の研修医が患者さんに「今度はX子さんを呼び出して下さい・・・」「アタシ、不安なんです。助けて下さい・・・。」か細い女性の声。同じ患者に研修医は「次は、Y子さんを呼び出して下さい」「てめえら、何を見てやがんのよ。見世物じゃないんだよ！」まるでヤクザのようなしゃべり方、声まで男性になって・・・。私は主治医の耳元で「これって、多重人格?」「そうです。解離性同一障害なんです。脳波の測定をお願いしますか。あなたでないとは駄目なんです」

2週間前に、「解離性障害」の勉強会に行ってきた。今回は、「解離性障害」について書かせていただきます。

**【解離とは】** 今回講師になったN大のN助教授によると「この会場には女性の参加者が多く恐縮ですが、例えばレイプとか、あまりの苦痛から逃れる為に自分が離れたところから見ている・・・と証言されることが多いのです」この様に、人間は想像を絶する苦痛に見舞われた場合、生体防衛反応として「解離」を起こす事があります。教科書的には、「解離とは、意識、記憶、同一性、又は環境の知覚といった通常は統合されている機能の破綻である」とあります。いつもながら教科書というのは、何を言っているのかよくわかりません。

### **【想像を絶する苦痛に対する～生体防衛反応】**

想像を絶する苦痛に見舞われた場合、人間は生体防衛反応として以下の処理をします。

記憶喪失・・・辛い悪い事を忘れてしまう。

離人体験・・・自分が自分から遊離し傍観者のようになる。

現実喪失感・・・目の前にある風景や人が現実だということがびんと来ない。

多重人格・・・これから説明をします。

抑圧(フロイトの考え)・・・辛い事に蓋をしてしまう。

### **【解離性同一障害】**

1980年のDSM-Ⅲまでは、「多重人格」と呼ばれていました。1994年のDSM-Ⅳから、「解離性同一障害」と言う病名に変わりました。DSM-Ⅳでは、2つ以上の明確なアイデンティティ(自我同一性)・人格状態が存在する。これらのアイデンティティ・人格状態の少なくとも2つが個人の行動を繰り返し支配する。重要な個人情報を出し出すことができず、その広がりには通常の健忘では説明ができない。このような障害は、薬物による直接的生理的影響(例えば、アルコール等)一般的な病的状態(例、てんかん等)によるものではない。この～のクライテリア(判定基準)を満たす疾患を、「解離性同一障害」と定義しています。

### **【解離性同一障害の疫学】**

アメリカでは、人口のおよそ100人に1人が罹患するという意外に頻度の高い病気です。原因は、児童虐待や性的虐待といわれています。性差は、女性が90%以上で、平均年齢は30歳。診断されるまで5～10年はかかると報告されています。

### **【N先生の症例】**

症例は26歳の女性です。物心ついてからは、厳格な祖母のもとでしつけられました。16歳の時、見知った男性にレイプされました。その後、頭痛をはじめあらゆる身体症状がではじめました。17歳でP大学病院にて箱庭療法を受け、18歳の時に目つきが険しくなりました。その後、結婚したのですが、A～Dの4つの人格が出現しN大を受診しました。N先生によると、人格A(主人格)は、女性らしい、おっとりした、真面目な性格で、アルコールは一切やりません。人格Bは、人格Aとは正反対で、攻撃的で、声も大きく、アルコールも強い。人格Cは、4～5歳の幼児人格で、人格Dは、さらに乱暴な人格で、医師や看護師に対し暴言を吐き追い掛け回すのだそうです。

診療中も4つの人格は表れ、N先生は、「A人格しか診ません！」患者さんにはっきりというそうです。

### 【プチ解離～使い方によれば有用です】

この稿に引用させていただく精神科医(女性)R・K先生(わかる人はわかる)は、本名はN・N先生です。N・N先生は大学で講義をしたり、東京のあるクリニックでオーソドックスな診療をされておられます。しかし、テレビ等の出演となると男物の太い黒ぶちのメガネをかけ(実はだてメガネ)精神科医R・K先生としてさっそうと登場されます。作家の宮本輝は「命の器」のなかで『若草物語に、鼻を高くするため、洗濯バサミでそれを挟む少女が登場するが、私も本気でしてみようかと考えたくらいである。時を同じくして、私の中に女の部分が生まれた。部分というよりも、女そのものと言った方が正直だろう。私は男であったが、内部に女が同居するようになったのである。それは私の中に、女性的な気質が発生したと言うことではない。動き、語り、性欲を訴え、私に抱かれたがる、まがうかたなき一人の女が住みついたのだった。』(抜粋) 宮本輝の代表作『錦繡』は彼の内部に同居した女性があってこそ成立したように思います。この様に、自分の中にある解離(プチ解離)を社会生活や芸術にうまく活用する方法もあります。

### 【もう一人の自分が暴走し始めると手が付けられない】

以前、こんな相談がありました。「ネットで、違う自分を演出しているのです」「ああ、インターネットですね」「(今の)こんな自分が本当の私であるはずがないんです・・・」「なりたい自分があるのですね」「ネットの自分のほうが、本当の自分より素晴らしいのです」「それは、理想化(解離)した自分でしょ?」「でも、ネットの自分が本当の自分で、元の自分は嘘の自分なんです」「それは、ちょっと」「ネットの自分になるためには、元の自分を破壊しなければイケナイのです」「そんなことをしても、本当の自分は手に入らないでしょう・・・」

インターネットというバーチャルな?理想化しやすい?世界の普及により、現代人の自己はいつ「解離」のスイッチがいつは入ってもおかしくないのかも知れません。

### 【冒頭のX子さん】

解離には交代人格があるとされています。その中に「自殺者人格」というのがあります。この人格はひたすら自殺することに心を奪われていることが多いそうです。研修医によると冒頭のX子さんもその可能性が高いそうです。X子さんですが、後日「睡眠脳波」を取りに行きました。Xさんは、うとうとしながら何か寝言をいっていました。病院内で最も優しい看護婦(当時のHさんが私の側に来ました。「何か変わったことはありませんか?」「生みます。生みます。と寝言を言ってるようです」と言うと、「生みます、ですか?」「この人妊娠していましたか? 妊娠反応は、僕がやって陰性だったと思ったけど」「きっと赤ちゃんが欲しいんですね・・・。あっ!わかった、きっと生きる気持ちになった兆候かも知れませんね」看護師Hさんは、ピンクの心を持った人です。私はこの人の笑顔に何度助けられたでしょうか?ピンクの心はピンクの声に・・・ピンクの声は優しい顔に、優しい顔は優しい瞳がつきものです。きっと、Xさんも看護婦たちの懸命の努力で快方に向かうと確信しました。

## 新入組合員学習会 6月24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!**

### 緊急企画 『労働者派遣法』20年(1985~2006)の光と影を考える!(仮題)

講師 T(名誉教授)労働法 時間 6月30日(金)午後6時半

主催 派遣パート/管理職ユニオン・関西 ユニオン事務所にて