

# MU・関西 ニュース

第113号 2006.08.05-  
『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

9/01 NPO 働く者の外へ相談室 法人発足

8/26 (土) 11時 法人発足総会 (ユニオン事務所)

## 新入組合員学習会

9月2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!**

## 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。

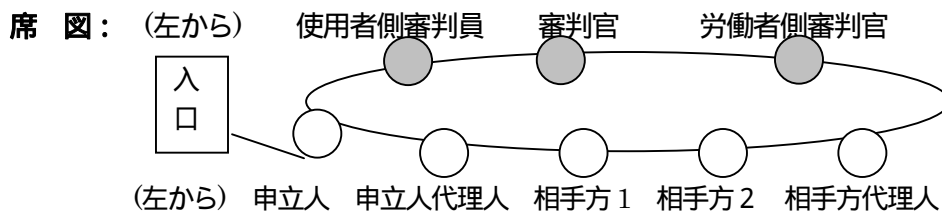
**2006年4月労働審判制度始まる！** 管理職ユニオン・関西 書記長 大浜 和明  
いよいよ待望の【？】労働審判制度が四月から始まった。キャッチフレーズは、『「申し立て」から3回の審理【4ヶ月程度】で決着をはかる』というもの。4月に入って、3件の「解雇問題」について審判制度「大阪地裁労働審判法廷」を使って使用者側と争いを行っているが、印象的なことについて少し報告をさせていただきます。3件の「解雇」の共通的な特徴は、「解雇」後にユニオンに駆け込み的な加入をしてきた事。「団体交渉」では、パワハラ(セクハラ)などが明らかになったが、会社側は一切責任を認めなかった事。したがって、「交渉事」としては解決できずに、やむを得ず第3者機関(裁判所)に判断を求めざるを得なかった。などの共通項があります。残念ながら、小生は「利害関係者」外として「審判法廷」には入廷できませんでしたが、解決を見た「当該」が報告を書いてくれましたので以下に報告します。

## ・ 大阪地方裁判所 第?号 労働審判 第一回 審理について (K)

日 時：5月?日(木)午後1時30分～

於：大阪地方裁判所8階 民事5部 第一労働審判室

出席者： 審判官1名 審判員2名(労使側双方各1名) 申立人1名 及び申立人代理人1名  
相手方2名(会社総務部部长、総務部係長) 及び相手方代理人1名



### 案 件：解雇無効による地位の保全

審理の流れ： 午後1時30分開廷

争点整理の為の、申立人代理人、続いて相手方代理人による主旨主張

争点整理の為の、審判官からの申立人、続いて相手方への質疑応答

証拠に基づき、相手方代理人による解雇の有効性の主張

申立人代理人による の反論、並びに解雇無効の主張、午後3時頃、20分休憩後

相手方代理人並びに相手方により、如何に申立人が営業として無能であったかという事の主張

審判官、並びに労働者側審判員により指摘

質問 ex. 「いずれにしてもこの解雇は、会社就業規則にある懲戒処分を経ることもなく、段階的でない。いきなりクビというのは重過ぎる。」

更に相手方代理人並びに相手方による申立人の勤務状況不良であるとの主張。直接申立人へ質問

午後4時頃、各々の意向を聞くため

申立人、並びに申立人代理人 相手方、並びに相手方代理人の順で各々審判団による聞取り

午後4時30分頃、全員席につき

で相手方代理人により、申立人の勤務不良状況を示す証拠(申立人PCのネットに貼り付けていた「株取引サイト」等のお気に入り画面)が示されたため、相手方代理人から申立人への直接質疑応答、反対に申立人から相手方代理人へ、ネット取引の事実は無いので、こちらも協力するので証拠を示すよう要求。次回以降審理の日程調整。

### その他気づいた事、感じた事：

第一回の審理で証拠も主張も相当出尽くし、最後に出た弾劾証拠の調査等は宿題にされ終了。今すでに大阪地裁で10件の労働審判の申立があり、審判官も予定を押さえるのに大変な模様。また相手方代理人も2件目の労働審判を既に抱えているとの事。審判官が中心に審理を進めていくが、主張が進むにつれ、相手方と申立人の直接的な意見対立もあり、フレキシブルな進行。審判官は早期に解決させたい事をはっきりおっしゃっており、  
のように早くも解決についての双方の意向が聞かれた。私としても早期解決を望んでいたため、その様な人にはマッチする制度だと思う。但し始めから争点はある程度絞られてくるので、幅広い審理を求める場合はタイムオーバーになるので適さないかと思われる。第?号だからか、審判官や審判員も想像以上に真剣で、当初聞いていた1時間半どころか3時間半以上審理に費やして下さった。審判官は第二回には結審したいとのことで、次回も頑張るのみである。

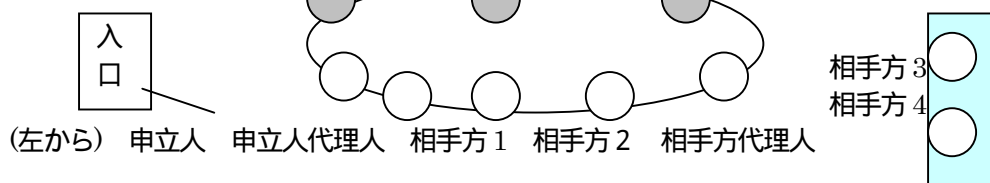
## 大阪地方裁判所 第?号 労働審判 第二回 審理について

日時： 6月?日(木)午前10時00分～

於： 大阪地方裁判所8階 民事5部 第一労働審判廷

出席者： 審判官1名 審判員2名(労使側双方各1名) 申立人1名 及び申立人代理人1名  
相手方4名(会社営業次長、営業課長、総務部部長、総務部係長)及び相手方代理人1名

席 図： (左から) 使用者側審判員 審判官 労働者側審判官



審理の流れ： 午前10時20分開廷

今回から出席の相手方1(営業次長)、相手方2(営業課長)より、申立人に言いたい事、聞きたい事があるとの事で、相手方代理人より申立人及び申立人代理人に対し許可を求められ、OKする。まず相手方1より、自身が相手方答弁書とともに提出した陳述書に基づき、申立人が自分の言う事を聞かず、忘れる事が多いなど問題が多い為にフォローし切れなかったことを説明。適詮審判官より、相手方1に対してそれらに対して具体的注意、懲戒処分等はなかったのか?等と質問。次に相手方2より、会議で努力しなければ解雇する、と伝えている旨主張。欠陥があるから子会社に出向させられている。そしてバックアップも営業メンバーと十分行なった、と陳述。相手方代理人より、申立人がPCで化粧品、本、下着を購入、英語のサイトも色々ログイン、登録していたと主張。履歴が残っていると言うが、具体的なアクセスしたのか等詳細は示されず。相手方1より、自分は具体的に客先訪問について指導したと主張。それについて申立人も認める。審判官より、申立人に対して相手方は営業の仕事以外(他部門など)で仕事を打診はしなかったのか?と問うが、申立人がすぐ仕事を忘れるので、他の仕事も任せられない、と相手方1が回答。相手方代理人により、  
の件を再度掘り起こし、本購入等の他に、エルメスを買って、ブログ作成し、広告のアフィリエイト料を稼いで、経営マーケティングも週一回アクセスしていたと主張。

## 休憩、審判団評議の後

午前 11 時 50 分

申立人側、相手方側と交互に審判廷で審判団と意向をすり合わせ（それぞれ 4 回程）

午後 1 時 00 分

審判団より、調停案の提示

1. 相手方は、申立人に対し、相手方が申立人になした？日付で解雇するとの意思表示を撤回する。
2. 本日、申立人と相手方は、労働契約を終了する。
3. 相手方は申立人に対し、本件解決金として？万円の支払義務があることを認める。
4. 申立人と相手方は、調停成立後互いに誹謗中傷しない事、調停内容を第三者に口外しない事。
5. 申立人は、相手方に対し、その余の請求を放棄する。
6. お互いに本調停調書記載の条項に定めるものの他、何らの債権債務のない事を相互に確認する。

さらに審判団よりこれら提案に相手方が納得できないようなら代表者を連れてくるように指示。

### その他気づいた事、感じた事：

突然相手方の証人が前回の 2 名から今回 4 名になり、想定していなかった尋問も行なわれたので、少し萎縮してしまいましたが、第一回目の弾劾証拠（PC のネット株取引、キャッシング画面）に引き続き、謂れのないネットショッピングなどを追及されたくらいで、それ以上の確たる証拠、主張は無かった。冒頭は相手方の一方的な主張に終始し、前回との違いは直属上司達の生の声を聞いた、という点のみである。今回も審判団主導で聞き取りが行なわれたが、直接申立人と相手方の対立もあった。最後に審判団は調停案を提示するために、何度も何度も相手方代理人と、申立人及び申立人代理人に和解の意向を尋ねていた。審判団曰く、相手方の会社役員が頑なで譲歩しそうにないので、このままでは訴訟に移行する可能性もあるし、解決金も希望通りにはでないと思われるので、整理解雇は飲んでもらえないか？とまで言われる。しかし解決金云々より、私は解雇自身がおかしいから申立しているのだ、と述べ、その後また何度もすり合わせの上、上記のような調停案が明示された。2 回の審理共、申立人も相手方も迅速な回答、対応を迫られ、早く解決させようと審判団も必死に働きかけてくださった。このような審理では、特に心証勝負の感があるので、どこが争点になるのか、あらかじめ内容を掘り下げ即座に回答、また主張できるようにする準備が肝心で、さらに申立人も出来る限り証拠を集めておく必要がある。また解決金の金額等、調停案の条件を自分としてどこまで譲歩できるか、あらかじめ考えておく必要があると思った。

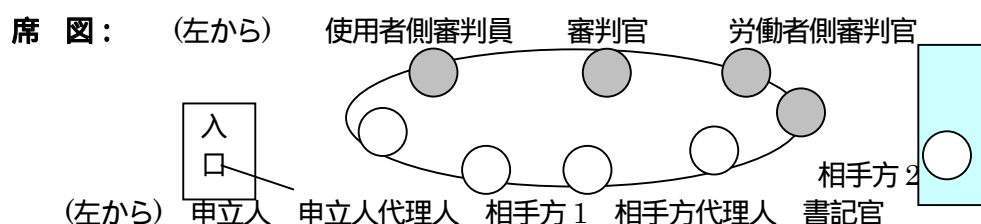
次回で会社が調停案を受諾するかどうか、最終局面を迎えている。

## ・大阪地方裁判所 第？号 労働審判 第三回 審理について

日 時： 2006 年 7 月 ? 日(木)午前 10 時 00 分～

於： 大阪地方裁判所 8 階 民事 5 部 第一労働審判廷

出席者： 審判官 1 名 審判員 2 名（ 労使側双方各 1 名）  
相手方 2 名（総務部部长、総務部係長）及び相手方代理人 1 名  
申立人 1 名 及び申立人代理人 1 名



## 審理の流れ：

午前 10 時 05 分開廷

まず相手方代理人、相手方 1、相手方 2、次に申立人と申立人代理人が審判団より呼ばれ、各々前回提示の調停案について意向を聞かれる。 双方承諾。

午前 10 時 20 分

次に審判団、相手方 3 名、申立人側 2 名、書記官同席で、調停案の成立が宣言される。調停案の内容は第 2 回報告と同じ。

## その他気づいた事、感じた事

やっと相手方が調停案を受諾したので、本日 7 月 7 日をもって合意解約が成立。前回審理が終わってから今回の合意に至るまで、相手方代理人が相手方会社役員の説得に大変難航していた。が、相手方代理人、並びに申立人代理人の尽力で、何とか上記のように落ち着いた。結局 3 回審理を行うことになったが、終始相手方会社役員は出席しなかった。その為、審理の毎に総務部担当者らが審理の内容、審判団の意向を会社に持ち帰って指示を仰ぐため、余計に解決にも時間がかかったように思う。

また、「迅速で柔軟な」解決が命題となっているために、とすれば審判団が申立人、及び相手方の意見を聞き入れすぎて、司法の立場から見た事件に対する考え方が見えてこない、ということも有った。しかしそれを逆手に取れば、とにかく心証を良くして、出来る限り自身の意見が尊重されるように工夫することも 1 つの方法だと思う。前回の総括でも述べたが、例えば、自分の申立内容を裏付ける証拠をできるだけ多く集め、相手方答弁も争点になる部分はあらかじめ吟味し、審理で聞かれたら即自分の言葉で説明できるように準備しておく等、事前にできることは真剣に取組むべきだと感じた。そうすることで、申立にも信憑性が増し、より自分に有利に審理されたと思う。同時に、調停案成立に向け、自分自身が相手方に対して譲れる範囲、譲れない範囲を明確にしておくことも審理初回から必要である。

そして裁判全般に言えることだと思うが、圧倒的に事件の証拠は会社側が握っており、極端な話、私の第一回、第二回審理で相手方より提示されたような、「会社のインターネットで株取引やネットキャッシング、ショッピングしていた」などと、謂れの無い『証拠』を突きつけてくることもある。その様な時にうるたえず、やってないことはやっていない、と毅然と対応することも、良い心証を得るには必要だと感じた。昨年 11 月 7 日に解雇通知を受け、組合での 3 回の団体交渉を経て、今年 4 月労働審判判発足と同時に申立て、大阪地裁第 7 号労働審判事件として審理を続け、本日 7 月 7 日に至るまで約 8 ヶ月、多くの方々のお力を借りて、このような結果を得ることができた。会社の仕打ちに、始めは打ちのめされそうになっていたが、ユニオンの方々が戦っている姿を近くで見て、また皆様から叱咤激励を受けることで、怖がらず自分の足で立ち上がることができた。労働審判に移り審理になると、審判廷では自分と代理人だけが頼りだが、組合の「仲間がいる」ことがどれだけ心強く、また励みになっただろうか。特に第二回の審理では、双方代理人を除くと、私 1 人 VS 相手方 4 人、という戦いだったので、正直圧倒されそうになった。しかし、仲間の存在を思い出し、また多忙の中、審判廷に同席できないにもかかわらず 3 回の審理に来てくださった仲間の場外からの励ましに、本当に勇気づけられた。これからは私自身の貴重な経験を踏まえて、何らかの役に立てて行きたい。

その第一歩として、このような報告書を作成いたしました。新たな決意を持って、まずは文中にて感謝の意を表します。ありがとうございました。そしてこれからもよろしく願いいたします。

## 労働審判で解決のご報告

### トラブル発生から団体交渉までのいきさつ

6年間パソコンスクールの講師として、パソコンその他のインストラクション業務を中心として働いてきた。以前よりときどき気にはなっていたが、2005年後半よりひどくなってきた社長の遵法精神のなさに苦言を呈したことで、社長から退職勧奨を受け、拒否すると3月末での解雇を言い渡された。解雇理由書面は何度請求しても提出を拒否され、さらにそのことに異議を唱えたと、2006年3月8日に即日解雇を言い渡された。

翌日ユニオンに駆け込み、労働組合加入と団体交渉の申し立てを行った。が、一足遅く、会社から解雇手続きと解雇予告手当の支払いを強行されていた。このことで、労働委員会を利用することは不可能となった。ユニオンを通じて「解雇理由」についての説明を求めたが、項目だけで中身の分からない抽象的な理由しか返ってこず、団体交渉当日に提出してもらおう約束になった。十分な日数を取っているにもかかわらず、回答がきちんと返ってこないことにいらだちを感じた。

### 第1回団体交渉 2006年3月30日

第1回目の団交は、申し入れから20日後の3月30日となった。トラブルの相手である社長は出席せず、社長の知人である事情を把握していない男性新入社員と、顧問でほとんど会社には顔を見せない年配の契約社員と社労士の3人が出てきた。事前に取り決めていたにもかかわらず「解雇理由の説明」はなく、解雇前1週間のやりとりについての確認がだらだらと続き、進展のない話し合いとなった。この時点でも、社長の記憶違いやこじつけやあからさまなウソが見られ、憤りを感じた。しかも「解雇」で処理したくせに「合意が成立していた」？という矛盾した主張。ユニオン側の人間の失笑を買った。最後になってしぶしぶ、解雇理由をあげつらった書類を提出してきたが、きちんとまとめられていないうえに、話し合う時間も既になく、持ち越しとなったため「解雇なのに合意退職だ」というそのおかしな主張を文書で提出する。」と約束させることで交渉を終えた。交渉を担当してくださった大濱書記長に「この調子では、交渉をつづけても、話の進展が見込めないだろう。労働審判も視野に入れてはどうか？」とアドバイスを受ける。

1週間後に再提出させた文書では「合意もあったが解雇もしたというのは矛盾していない」という強引な主張を展開し、トラブルの際のやりとりにも、ますますウソが重ねられていた。その後の何度かのFAXも、交渉先がユニオンであるにもかかわらず、当該組合員を直接攻撃してくるような文章を書いてくることに「態度が悪い会社やな」と大濱さんをあきれさせるようなやりとりであった。再度大濱さんに「早く終わらせたいなら審判やで」と勧められる。こちらでも解雇を強行された段階で、やるとこまでやると心に決めていたので、審判制度で判断を仰ぐことに決めた。紹介していただいた弁護士さんと話を進めながら「復職もしくは金銭的解決というこちらの要求に応じないのであれば、法的な措置を講じる」との文書を期限つきで突きつけた。結局1週間の期限のうちに満足のいく話を進めてこなかったため、裁判所に労働審判の申し立てを行った。

## 第1回労働審判への準備

2006年5月12日：「申立書」提出。

申立書には入社からの申立人（私）の会社に対する貢献と、強引に解雇にされた経緯が書かれた。

「解雇無効」

また、「ここまで申立人の会社への不信感が募っては復職が難しいため、金銭による解決もやむを得ないと考えている」そしてその場合は「不当解雇の撤回と年収相当分の解決金の支払いを求める」と主張。

2006年6月13日：相手方より「答弁書」が届く。こちらとして反省すべき耳の痛い話とともに、明らかにこじつけて引っ張り出してきたと思われるはるか過去の話や、すぐバレルだろうに、あからさまにでっちあげた話を、解雇を正当化する理由にしてきた。しかし、解雇を正当化するには弱いと思ったのだろう。「たとえ解雇が無効であっても、それ以前に期間満了による合意解約ができていた」という団交時と同じ無理な主張を繰り返してきた。

2006年6月21日：弁護士さんと相談を重ね、反論を「補充書面1」として提出。相手方がウソを重ねているということを強調するため、片っ端から「事実と相違する」旨を述べて反論。

## 第1回労働審判 2006年6月22日 10:00

審判官1名と審判員2名、申立人と代理人1名、相手方は会社側の人間は出廷せず代理人のみ2名の計7名が円卓を囲む。審判官が「どうやって進めていきましょうかね。どちらからでも再度主張があれば述べていただけますか。」というフレキシブルな進め方で、互いの主張から始まった。「ではこちらから」と申立人代理人から再度「解雇前のやりとりについて相手方が言う筋書きは事実ではなく、強引に合意退職へと持っていきこうとした社長の作り話だ」という主張。相手側代理人の「即日解雇の手続きはしたが、期間満了でもあったし実は合意解約である。」という意味不明の主張が続く。申立人代理人が、「解雇と期間満了と合意退職の優先順位はどう考えているのか」と相手方代理人に確認する。

終わると審判官らから双方に向けた質問。申立人には「このようなクレームが出ていると聞いてあなたはどうかされましたか？」「会社側がこのように言っていますが、どうですか？」というような内容。想定を外れた質問も出たが、答えにくい質問が出て慌てずに、落ち着いて答えることが重要だと改めて感じた。というのは、審判官が「答えの内容もさることながら、答え方を通じて人柄を見せてもらっているのですよ」とわざわざ言ってくれたように、主張の正当性をその人柄と合わせて心証判断しているからである。

相手方に対しては、「2月28日に合意解約が成立したとおっしゃっていますが、そうすると後日退職勧奨の条件について話し合ったりするのはちょっと考えられないのですが、どうなのですか？」「成績が悪いという主張ですが、他の従業員と比べてもそれほどひどいとは思われませんかし、どちらかという改善しているように見受けられますか？」と言った内容。この日社長が出てきていないことも、審判官らの心証に影響があったと思われる。質問の内容などを聞く限り、審判官らは事前に提出した書類の内容をかなり把握してくれているよう。審判官らに対し、もっとこちらの主張をしていく必要があると思っていたが、相手方の話の信憑性に既に疑いの目を向けてくれているということが感じられ、少し安心した。

相手方は決定権を持つ社長が出廷していないので、代理人は「本人に確認します」「聞いてみないと分かりません」と頼りない返事。ちゃんと打ち合わせをしていないのか？とも思われたが、大濱さん曰く、この弁護士事務所（\*\*\*\*法律事務所）のいつものやり口だそう。

終盤になって、早くも審判官からは、早急な解決を進めたいとの意向を示された。その後、双方の解決金の金額を打診・調整するため、相手方と申立人側が別々に呼ばれた。最初の要求額は、当然だが多めに設定してある。代理人が事前に出ていたラインを口にしてくれたので、「その額で」という返事をした。

再度全員が入室。審判官から、第2回審判で解決に向けたいとの意向が明確に述べられる。相手方社長の折れ方次第で決まりだなという雰囲気が出る。念のため、第3回審判があっても夏季休庭前に終わられるよう日程を組もうとするが、既に労働審判の申立が多数出ているため、審判団の予定も立たなかった。結局次回審判は当初の予定通りの日程。（審判は、木曜日に優先的に行われるそうである。）審判官の「提出予定の新たな証拠はありますか」との質問に、相手方代理人は「特にありません」、「決定権のある方が出廷しないと終了しませんが」との質問には「必ず出廷させます」と答えたので、ほぼ確定的との印象。

## 第2回労働審判への準備

出さないと言っていたので提出期限も設けていなかったところ、期日直前になって、相手方は新たに解雇理由を正当化する補充書面を提出してきた。急遽反論の補充文書を作成し証拠書類も新たに提出するつもりで法廷に出向く。代理人に説得されたのかと思いきや、まだこちらを攻撃してくるのかといううんざりした気持ちと、トラブルとなった社長本人と顔を合わせなくてはならないのが非常に気重に感じられた。

### 第2回労働審判 2006年7月20日 10:00

会社がさらに攻撃を仕掛けてきたことで、それに対する反論を展開していかなければならないのかと緊張しながら法廷へ。今回は社長本人に顔を合わせないといけないのでますます気が重い。

相手方とその代理人(2名)が一度入室したあと、申立人と申立人代理人が入室。

当日提出の反論書の内容を代理人が簡単に説明。さらに新たに証拠書類を提出しようとする、審判官は「んー。とりあえずいいですわ」これで前回どおりの調停案が生きているということが伝わってきた。

だが、相手方は低いままの金額で押してきていると言う。「こじれて長引いたり裁判になるよりは早期解決のために最低ラインを下げるというのはどうか」と打診されるが、「折れる気はないです」「前回提示したのが既に最低ラインです」と答える。できればこちらも裁判はしたくないが、打診くらいは当然してくるだろうから、自分の中での譲れないことははっきりしておく必要があると思った。

(私の場合前回言った額から譲歩するという事)では、これを最低ラインとして、これを下回るような裁判に移行するということになりませんがよろしいですかと審判官。(よろしくはないけど、とびびりながらも)はい。と答える。

相手方と代理人が入室。次に再度申立人と代理人が入室。相手方が要求額に応じると分かる。ほっと安堵する。審判官から金額以外の条件の詳細を詰められる。「解雇撤回にこだわるかどうか」「紳士協定ではあるが、誹謗中傷やみだりな口外を慎むという当たり前の約束も念のため」「その他債権負債がないことの確認」など。私からは、解雇については「実害はあまりないのであろうが、社長より就職妨害の脅しも受けたことがあるのでできれば撤回してほしい」口外については「心配・迷惑をかけた社員に、解決したとくらいは伝えたい」と伝える。申立人側が退室後、しばらく審判団が相談。少々時間を置いてから再び相手方らが入室。

最後に全員が入室。(審判団3名、相手方1人、相手方代理人2名、申立人1名、申立人代理人1名、書記官1名の計9名)口頭で調停の条件が読み上げられる。解雇は撤回・当日づけの合意退職、こちらの提示した解決金の支払いとその期日、お互い誹謗中傷しない、みだりに第三者に口外しない(ただし、私が打診したように、関係者に解決の報告くらいは行って良い)これで和解が成立したことになり、終了となる。後日この調停の調書がそれぞれの代理人のところに届くそうである。

## 感想：

会社でトラブルになった際には「どこへ出てもらってかまわない」と何度も大口を叩かれた。社長は、労基署の斡旋なら無視しつづければいいし、裁判まではよう踏み切らんやろうとタカをくくっていたのかもしれない。法律を盾にしても、1人では力の限界を感じた。最終的に即日解雇を言われてからユニオンに助けを求めたが、この会社はユニオンを通じての団体交渉でも誠実な対応をしてくれなかった。往生際が悪い会社を動かすのは難しい。こちらも「会社がその気ならやるとこまでやったる！このままでは済まさない！」気ではいたが、実際、もし裁判となると躊躇したと思う。結局団交は一度で解決の見込み薄と示唆されたため打ち切り、労働審判に切り替えた。

労働審判制度は、こちらの精神的・経済的な痛手を最小限に抑えて時間的にも早期解決できる注目すべき制度だと思う。会社の対応に不服があり、本当は会社に一言物申したいが、裁判では、かかる時間や費用に臆して二の足を踏んでしまう、という人に向いていると思う。「解雇の是非」など判断の中身がシンプル、裁判のように「復職」だけではなく会社の横暴に対して「金銭的解決」を初めから要求として押し出せる、スピード結審を目ざすため、時間を節約できるというのが非常なメリットだと思う。その分こちらの証拠をそろえる時間も限られてくるので、いち早く準備を整える必要がある。

審判前日に書類を全部読み返し、いつ・どんな会話があったかや、解雇理由としている会社の主張を全て頭に把握しなおして審判にのぞんだ。また相手方の言い分から質問を想定し、的確な反論ができるようにシミュレーションした。審判団は思ったより書類をよく読んで把握してくれており、おおよその法的判断は下されているようだったが、心証を良くすることでそれがさらに自分に有利な方に確定的になる。なるべくシンプルに答えられることが重要だと弁護士先生や大濱さんに何度もアドバイスいただいた。即答ではなくともしっかりともしっかり答えられるよう気持ちに余裕を持って望むに越したことはない。さいわい、相手方（社長）の言い分は論理性に欠ける部分が多く、解雇自体の正当性がないのは明らかだと思ってくれたのか、解雇理由についての会社の主張はほとんど話題にならず、審判団の心証も最初からこちらよりだったように感じた。社長も第2回審判時にしか出廷せず、代理人も答えに窮するようなきつい質問は投げかけて来なかった。「こんなことがまかり通ると思わないで」と会社にモノ申すのが私の一番の目的であり、正直金額に対するこれというラインが自分の中ではなかったため、第1回審判の際に、早くも要求額を聞かれたときは正直少し迷った。周囲に事前に聞いていた妥当と思われるラインに従った感じ。第2回審判時の自分のラインは「1回目の要求を譲歩しないこと」とはっきりしていた。審判官から「相手方はそれ以下の金額を言ってきているので話がつかなければ裁判で争うこととなります」と言われたときに、明確なラインがなければ折れてしまっているかもしれない。譲れないことは明確にしておく必要があると感じた。

## 謝辞：

即日解雇から2ヶ月ほどの間に審判制度へ移行。審判も2回目で和解が成立したので、社長とのトラブル激化の日から数えても5ヶ月ですっきり決着。これだけのスピード解決が実現したことは非常にラッキーだったと思います。審判制度のスタート時期も、まるで私が解雇されるのに合わせてくれたかのような絶妙なタイミングだったことがこちらを有利にしてくれました。

最初に相談を受けていただいたNさんには、その後もことあるごとに勇気づけ、励ましていただきました。先達のKさん、Sさんには煮詰まったときに話を聞いてもらって、支えていただきました。もっと大変で長い戦いをされている方には、あきらめないで戦うことを教わりました。大濱書記長には、相手に捻じ曲げて受け取られない言い回しと交渉のコツなども含め、実用的なことをたくさん教わり、ついバカ正直に答えてしまう私のストレートさを反省させられました。また審判廷に来て弁護士の先生と歓談してくださったことで、深刻に緊張せずにリラックスして審判に望むことができました。ユニオンに来て「戦っているのは私一人じゃないんだ」と思えることで、ややもすると孤独に一人煮詰まってしまうような気持ちを打破することができました。いろいろな方に助けていただき本当に感謝しています。

今までなら泣き寝入りしていたような人が一人でも多く勇気を持って立ち上がり、組織に対して言うことを言える、正当な要求ができるなど、納得の行く結果を出せることを望みます。

知らずに済むというのはとても幸せなことなのですが、私が利用した労働審判制度も含め、法律を知り、助けてもらえる仲間を得ることは非常に大事だと改めて感じました。本当にありがとうございました。

## 解雇から4ヶ月で和解しました。お世話になりました！ s

私は30年近く、キリスト教系の社会福祉法人が運営する、発達の遅れや知的障害のある幼児の通園施設の保育士をしていました。昨今は遅れがあっても保育所や地域の学校に入って他の子どもたちと生活を共にする子が多くなっており、私が就職した頃と比べると入園児はかなり減っていて、法人としては運営への危機感もあり、そろそろこの施設の役割も終わりではないかという風に考えていたようです。しかし、現場にいる私たち職員は、入ってくるこどもは減っていても、家族の問題を抱えているケースは増えている、もっとニーズに応じて仕事はしなければという思いがありました。

そんな矢先、『障害者自立支援法』が、国会を通過してしまいました。この法律は障害者へのサービス体系を介護保険と合わせていこうという側面があり、利用者負担は重くなる、事業所も運営費が減る、介護保険と同じようにコスト減をねらった、むしろ「自立」を妨げ障害者の死活問題を引き起こしているという批判があります。しかし、児童分野に関しては、影響が大きいためすぐには現行の制度は変わらないという見通しがあったのですが、今年1月、ものの見事に裏切られ、措置費制度から契約制度となることが決定しました。それと共に法人の方針として通園の事業の縮小と大人の障害者へも拡大した地域支援センターとして事業展開をめざすということがはっきりし、職員に対して人事異動の打診など施設内での職員削減の動きが加速していきました。

しかし、この仕事は保護者との信頼関係が非常に大事だと思っていた私たちは、せめて新制度への移行期は全員辞めずに園児や保護者をサポートしたい、なんとか賃金確保もできるような法人と協力しあうつもりでした。それに反して法人は何度も面談で私に人事異動を打診し、私はそのたび断りました。異動の辞令が出たのは3月1日でした。普通の会社と違い、組合も必要ないくらい大事な局面では常に「話し合っ」て進んできた法人との関係では辞令が出るなんて史上初、一気に関係が悪化していきました。

辞令の撤回をまず理事長、理事会に求めましたが叶わず、この辞令に従わないと法的にどうなるのか不安が募り労働相談ホットラインに電話したのが、管理職ユニオン・関西にかかわっていただくきっかけでした。二度ほど相談にのっていただき『懲戒解雇』に気をつけるよう言われ、組合加入のメリットも説明されたのですが、その時は話し合いで解決できると思い込んで加入しませんでした。組合のかたも私の意思を尊重してくださったのです。(今思えば、ここで加入していたら事態はもっと有利に進んだかもしれません…)そして法人とは平行線のまま、3月27日解雇予告通知が出ました。3月31日付け『整理解雇』でした。私にだけ出たのは「一番年齢が高いから」。それまでにいろいろ本を読んでいて弁護士相談にも行き、強制的に異動させられないかということにばかり気をとられ、こんなギリギリに解雇予告が出るなんて、とビックリしている私は非常に甘かったのでしょうか。退職してパートで勤める案を理事長から出され受け入れかけたのは、これ以上悪い関係になったら園にかかわれなくなると思ったからです。

しかし、「解雇予告を受けて、これ以上悪い関係ってあるか?」と大濱さんに言われ、組合員として闘う決心をしました。弁護士さんに相談しても逆に「異動するほうが良い」と言われてすぐ落ち込んでいた私に、組合の人が「こんな整理解雇はおかしい」とはっきり言ってくださったことがうれしくてうれしくて、その後の私はその言葉にずっと支えられました。二度の団体交渉をしました。神父である理事長に、職員は「奉仕者」だと考えている、法人がかかわっている釜ヶ崎の労働者は「退職金もなく、家もなく、保険もない、それに比べたらあなたは退職しても困らないだけのものが保障されている」と言われました。運営の危機なのだから解雇は異動に依りなかつたあなたに対して仕方ない選択だという法人の考えでした。しかし、私個人をターゲットにする理由が何かあるのではと疑いました。

5月に入り、Fさんが、労働委員会に提訴しようと案を出されました。解雇当時組合員ではなかったので、『団交に対して不誠実である』という理由で申立てしました。労働委員会では、やはり平行線であり、このまま審問までいくしかない状況でした。解決するまで職場に業務時間中は行かないということをつたえて合意していたので、急にいなくなった私に保護者の方々からの不安や不満の声、復帰して欲しいという声が多く届き、争いが長引けばどんな形にせよ保護者をサポートすることもできないと思いました。また、解雇は私だからということでもなく、法人がすぐに事業展開することができるような状況にあるところかもっと運営が大変になってきているということもわかってきました。何よりもこのまま続けることが精神的にきつく、このままではもたないのではと思ったとき、和解の道を選ぶ決心がつかしました。

最初このMU・関西ニュースを見たとき、「こんなに和解が多いなんて復職の見通し暗いやん…」と思って不安になっていましたが、やっと背景がわかった気がします。ここまで4ヶ月かかりましたが、必要な

時間だったと思います。

和解まで相手方弁護士さんと粘り強く事務折衝して下さったことはもちろん、労働問題ということだけでなく人生という大きい視点でアドバイスをし続けてくださり、いつも精神的に追い込まれていないか気遣ってくださったFさん(最初はつっけんどんな感じを受けて怖かった)、普段は植木に水をあげながらひょうひょうとした雰囲気を出しておられるのに団交ではピシッと鋭く切り込まれるOさん、ほとんど何も言われないけれどいざという時にはとどめの一言で背中を押して下さった大濱さん、男性ばかりの事務所でお顔を拝見するたびほっとさせて下さったKさん、他の組合員さんもうございました。組合に行くたび人間ウォッチングがなかなか楽しかったです。組合にかかわっておられるほとんどのの方が過去に雇い主側につらく悔しい思いをさせられたのではないかと、そんな方々が問題に直面した人たちを支えておられる、その姿に打たれました。退職後は組合のようにいつでもアクションを起こせるようなこどもサポートセンターのようなものを作ろうと思います。そして組合ではできることをお手伝いさせていただきます。頑固だったうえ悔しくて泣いてしまうことがしばしばあり、困惑させてごめんなさい! 本当にお世話になりました。

## 初めて団体交渉を経験して T.G.

私は現在53才、カタログ、ポスターなどの広告写真を撮影するカメラマンです。カメラマンという職業は大きくわけて、会社につとめる社員カメラマン(通称、社カメ)とフリーランスで撮影を請け負うカメラマンに別れます。私は大阪にある制作会社の写真部のカメラマンとして今年で26年間勤めてきました。現在3名のカメラマンが在籍していますが、比較的、指名撮影の仕事が多く、売り上げも上位の方だったのですが、7年前に役員の方N氏に私だけフリーにならないかと持ちかけられました。フリーになれる実力のあるのは君だけだよ、と言われてましたが、前々からN氏の言動には不信感を持っていましたので、はっきりと断りました。

が、また今後、そういう不利益な話を持ちかけられたとき、何か対抗方法はないかと思っていたところ、朝日新聞に管理職ユニオンの記事が出ていて、まだ、和幸ビルの2階を初めてたずねました。その時、仲村副委員長がおられて、丁寧に話を聞いていただいた記憶があります。そして、会社とのやりとりを順番にノートに記録しておいてくださいとアドバイスを受けました。もし、訴訟問題になったとき、有効な証拠になりますからと言われた記憶があります。現在もポイントをノートに記録しています。その後間もなくユニオンに入会しましたが、会社には知らせずにずっといました。

広告業界はこのところ、競争が激しく、特に写真撮影の方はデジカメが発達してから、撮影の仕事量が減少傾向にあります。売り上げも低迷して、給与も少しずつ減俸が続いていましたが、売り上げが減っているため多少はしょうがないと思ってこの7年ほど経過していました。ユニオンの方は一時、賛助組合員になっていました。そこへ今年、同じグループの関連会社3社(制作会社)の統合の話が持ち上がりました。景気のいいころは分社してそれぞれ特徴をもって仕事を取っていくというスタイルだったのですが、景気が悪くなると、分社したデメリットの方が目立つようになってきました。また、上記のN氏が東京ではじめたイベント展示制作進行の事業が2年で4000万円の赤字を出したことが、グループ全体に影響したとも思われます。その、どさくさにまぎれて(写真部員は3人もそう思っています)写真部のカメラマンだけ大幅な減給にして、給与の一部、売り上げに応じた歩合制給与にするとN氏が言って来ました。私で年間、マイナス90万円の提示がありました。予定以上の売り上げがあると、余剰付加価値の半分を給与として、付加するとの条件ですが、特に関西の写真業界の不況がつづいている背景があり、また私が長年担当していた大口のユニフォームカタログの撮影が上海に移行し仕事が無くなった事情もあり、なかなか厳しい条件です。今度ばかりは頭にきて、久しぶりにユニオンさ

んに電話して、仲村副委員長に相談したところ、そのまま、会社の条件を飲むと、ずっと不利な条件のまま続きますよとアドバイスをうけ、団体交渉するためには、正組合員の資格を取って下さい。とのことでさっそく、正組合員に戻る手続きをしました。5月最終週にはじめて、労働組合加入通知書と団体交渉申入書を仲村副委員長の方から会社の方へ送ってもらいました。それが届いたあと、N氏から呼び出しがあり、「おまえはそんな奴だったのか。まえまえから君のことは嫌いだったけどな」というようなきたない言葉を浴びせられましたが、私はつとめて冷静に、法律の元にもうちょっとキチンと話し合いをしましょう、ということですよと答えました。この、N氏はなかなか口がたち、こういうやり取りからやめた社員が何人もいます。だいたい、制作会社の人間は会社を渡り歩くタイプの人物が多く、私の様に法律を盾に抵抗するのはまるで初めてのことだったと思います。6月12日の初めての団体交渉。仲村副委員長とお仲間一名、私とN氏、役員K氏、監査役のK氏、5名での話し合いが始まりました。N氏の広告業界の説明などなどありましたが、それを理由とした経営者としての責任を仲村副委員長に問われN氏も怯むことが何回もありました。さすが、何回も団体交渉を経験しておられるので、経営陣も返す言葉が弱くなってくるのが実感出来ました。個人対会社ではなかなか、こうは切り返せません。一時間と少しの交渉の末、もう少し歩み寄りのポイントを見つけようということになりました。いままでのN氏との交渉にはない大きな成果です。その後、7月10日、私ひとりとN氏、役員K氏、3名でもう一度話し合いがありました。今度は、はっきりと会話をテープに録らせてくれといいましたが、すぐにN氏は承諾しました。以前、別のカメラマンが会話をテープに録らせてくれといったら急にN氏が怒り出したということですが、私にはさすがに組合員ですから抵抗できません。そして、先の減俸案より、月にして2万円アップを提示、目標付加価値もこちらの出した、多少、低い設定の案を飲むような態度に変化しました。今回は私もこれで条件を飲むことにしました。そして、7月18日、組合より確認書送付。7月21日現在、会社からまだ返答は帰ってきていませんが、大きく前に進んだと感じています。まだまだ、交渉はこれからも続くと思いますが、仲村副委員長のご助力のもと実に有意義な経験をさせていただきました。ありがとうございました。

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。

第2回 ソフトボール大会 管理職ユニオン・関西 委員長杯  
**参加者大募集 ユニオンに連絡ください。**

**管理職ユニオン・関西 対 はけんパート関西**

**日時 9月2日(土) PM 3:00~5:00 まで**

**集合 PM 2:45**

グローブを持っている方は持参願います。

**場所 長池運動場** JR阪和線「南田辺」南へ5分  
地下鉄御堂筋線「西田辺」北東へ5分  
大阪市阿倍野区長池町19番 長池公園内

終わったあと、管理職ユニオン事務所で慰労会を行ないます。

**無の家の頼り 2006年8月2日(水) 晴れのち雨(夕立)**

小豆がたくさん芽を出しかぼちゃがようやく膨らみ始めた三角ホーで大豆の草刈りをした。コーナンで買った網に枠をつけて網戸を作る。小貫雅男/伊藤恵子著「森と海を結ぶ菜園家族 21世紀の未来社会論」(2004年、人文書院)を読んだ。地球環境を破壊しつつ生産と労働の場を切り離して人間を無力感に陥れる資本主義を超えるには国の制度を一気に変えると国民がついていけなかった。

それに対して国民一人一人が生産と労働を結びつけるよう変わっていけば働く喜びが得られ、徐々に地域が変わり、国も変わる。とても時間がかかるが無理が無い

306ページの里山研究庵 Nomadの無の家版を以下に記す

「底辺」からの視点 省エネと持続可能 「地域」での自給 楽しく役に立つ研究  
自給研究庵 無の家 平和と自然と未来を愛する  
一農から平和へー 平和のための自給研究自然を生かした暮らし方国民のための医学  
一次産業と結ぶ仕事作り

《活動の概要》

研究部門 (1)自給 (2)水道水の生物ろ過 (3)平和  
文化・発信部門 (1)無の家の便りの発行 (2)農産加工品の販売  
交流部門 (1)無の家での宴会 (2)深山・溪流の散策、旅(研修)  
生産部門 (1)畑の耕作 (2)農作物の加工 (3)無の家の補修

〒669-2437 兵庫県篠山市糯ヶ坪甲 85-1 自給研究庵 無の家  
TEL(FAX): 079(552)8383 <http://mu-members.ddo.jp/mu-noie/> 自給研究庵 無の家 活動一覧

**映画情報**

8月6日 10:20 から 12:10 に神戸の王子市民ギャラリーで「ホピの予言」の上映会があります  
<http://www.h6.dion.ne.jp/~hopiland/>

**無(むー)の家**

自力の第一次産業と結ぶ仕事づくり運動ネットワーク第1弾として2000年に名づけられた築70年くらいの民家のこと。2001年春から裏の1反の畑を貸し農園にしている。篠山川の南の糯ヶ坪の八上小学校の北の農協(06年4月閉鎖)の東にある。管理職ユニオン関西の組合員の親の空き家を、当時の組合

の書記長で、ネットワークの呼びかけ人の仲村さんが借りている。県道77号線沿いなので車の通りが多く、うるさいところにある。

一般の方の利用料1回(1泊)500円。利用料が無料になり農作物を持って帰れる耕作会員は年間3万円。採れた大豆で味噌を作っており、1キロ800円で販売中。春 イモ植え。夏 豆蒔き。秋 黒豆の枝豆を食う会、麦蒔き。冬 味噌作り。

### 無(むー)の家 管理人 小宮勇介

1976年大阪府堺市生まれ。2000年大学卒業後、田舎暮らしをもくろんでいると、「百姓天国ニュース」(02年秋から休刊中)の当時の事務局のMさんからの提案で、篠山の古民家を利用して就農することになる。味噌に使える保存も利くので主に大豆を栽培している。介助のアルバイトをしている。時々登山に行っている。自給自足(衣食住 水 移動 エネルギー 仕事 医療 介護)の研究をしている。最近は無の家の風呂にといから雨水が直接入るようにした。

## バーベキュー 無の家にて どなたでも参加できますよ！ ユニオンに連絡願います。

労働運動研究会の例会を兼ねますがどなたでも参加できます。少しだけ勉強、討論を行なった後で、バーベキューを行ないます。バーベキュー後、日帰り可能です。

日時 8月12日(土)、13日(日) 場所 無の家 8/12 15:00 集合 会費 2000円  
8/12 15:00~17:00 勉強会 17:30~20:00 バーベキュー 21:00~自由交流  
8/13 山登り(希望者) 午前中に解散  
洗面用具、ジャージなど 持参してください。

交通機関 車が出ます。8月12日に集合 管理職ユニオン・関西事務所 12:30 集合  
電車の方

			JR 尼崎	篠山口
京都	13:00 集合		13:17	14:02
明石駅	12:30 集合		13:30	14:29 (担当 仲村)

## 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。

パソコン学習会 8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8月20日(日) 13時~17時 (次回は9月10日予定)

場所: 管理職ユニオン・関西事務所 パワーポイント編 楽しく活用しよう。

### 情報システム委員会 スケジュール

9月度は9月06日(水)午後7時からです。10月度は10月04日(水)午後7時からです。

## サバイバルの方程式

山田小路錦麻呂（やまだのこうじのにしまろ）

管理職ユニオン・関西へ加入して2年。大浜書記長はじめ、組合員の皆さんに励まされ、指導を受け、また相談にもものっていただき幾星霜……。その間、回数こそ少ないものの電話相談等、新規加入の方々からの相談も受けさせていただきました。

こうして見ると労働相談は、**解雇、退職勧奨、減給、降格、未払賃金、配転、懲戒処分、不当評価、人権侵害**という項目に分かれると考えました。トレンドの言葉であるリストラ、ハラスメント、メンタルヘルスは、要因別にとらえるとこの9つの項目にまたがった複数要因となって表れる事が多いようです。

現在勤める会社に入社して7年目、管理職の寿命は2年が限度という症状を持っている会社としては異例の長寿社員となりました。先輩も、後輩も、そして同期の桜も、企業戦士たちはみんなビジネス戦線の華と散りました。ただ、辞めさせ上手の会社（社長？）でありますので の解雇はありません。～ の連続に耐えられなくなって自ら去って行ったのです。

かく言うワタクシは長期間この会社に居座っていますので、を除き～まで数多く、そしてまんべんなく体験させていただきました。

特に組合加入後、会社側のやり方は真夏のうしみつどきに鳴るお寺の鐘のように「陰にこもってものすごく」進化しました。陰険、辛らつ、執拗、いやな言葉がすべて当てはまります。

この間、多数の組合員の方から支援を受けながら団体交渉を7回行いました。そして7回も行いながら会社側の歩み寄りが一切なく、ずっと平行線のままという珍しい事例となっています。要求事項は、その都度 VDT 障害や衛生委員会の設置、随意契約問題にいたるまで、旬の話題を取り込みました。労働基準法に限らず労働安全衛生法などについて、大浜書記長のアドバイスを受けながらコンプライアンスの精神を前面に打ち出し、現在は8回目の団交に備えております。

しかし、いつまでも平行線のまま団交を続けてもこちらの意図する結論は得られません。

ということで、第3回目の団交が終わって第4回目の前2005年5月、未払い給与の一部請求等で大阪地裁へ提訴しました。残業代を中心としたその他の未払い給与は大浜書記長と相談して、裁判の様子を見ながら会社と交渉することにしていました。

ところがこの裁判の係争中、会社は減給を通告してきました。そこで団交5回目と6回目の間、2005年11月にその他の事と合わせて大阪府労働委員会へ不当労働行為の救済を申し立てました。

6回目の団交のあと2006年2月、会社は続けて私を配置転換しました。配転先は伊丹市にある、倉庫とは名ばかりの物置と言っているようなところですよ。これもすぐに大阪府労働委員会へ救済の申立をして、以前申し立てた分とあわせて併合案件として審査中です。不当労働行為に関する項目は労働組合法7条の1から4までありますが、この2件でそのうち1, 3, 4で申し立てたこととなります。残る項目は2の団交拒否、又は不誠実団交のみですが、これだけは会社側も応じており、2号違反で申し立てる可能性は低いようです。

思い返せば組合加入から第1回目の団交まで、約3カ月の余裕がありました。その間、先輩組合員の団交に参加させていただいたり、労働委員会の審問を傍聴させていただいたりする機会は何度かありました。

しかし、裁判はその機会がないまま人生初めての経験となりました。組合から紹介されたH弁護士を代理人としてお願いし、2回打ち合わせをしたあと訴状を提出することになりました。有給休暇を申請する必要があると考え、期日を尋ねたところ「同行の必要はありません」と電子メールで返事をいただきました。それからすぐに提出したとの報告を電子メールでいただき、一緒に次の準備書面提出についての期日も報告されていたので、「当日は事務所か裁判所で待ち合わせですか」と聞いたところ、また「来なくていい、そのための代理人である」との返事。

続けて「証人尋問まで出廷の予定はありません。必要なときは連絡するので事務所に来てください」と言う。

「こんな形で進むのか。知らなかった」と思いながら、H弁護士とのやり取りはほとんどメールでの質疑と確認作業が続き、証人尋問まで約一年間、その後直接会って打ち合わせをしたのは2回だけでした。

最後の判決日にも出廷せず、弁護士事務所へ判決文を受け取りに行きました。そこで「双方二週間以内に控訴しなければこれで判決確定です」と説明されました。

こう書いてくると簡単に始まり、終わってしまったように見えますが、この間、その都度の準備書面の用意、下書き作成、証拠集めとその信頼性の確認、陳述書の作成等が期日を設けて発生しました。文書や添付できる証拠類は電子メールの送受信で頻繁に行いました。終わってみると正式書類だけで幅8センチのA4型2穴ファイルにパンパン状態で保存されています。私も会社も大変な労力と時間、そして費用がかかったものだ実感しています。

裁判の結果は、月額給与について確保でき請求の一部が認められましたので、六分四分の勝利という判断です。組合員の皆さんにも計2回の証人尋問に多数の傍聴をいただき、大変心強い思いで望むことができました。ありがとうございました。あらためてご支援を感謝いたします。今後とも労働委員会、団交とご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

裁判に比べますと、労働委員会への申立は自分でしなければならない事が多く、はるかに手間がかかり、大浜書記長にも大きな負担をかけながら進んでいると思います。こちらの方は現在審査中です。

2004年の第1回団体交渉開始以来、裁判、労働委員会と、時には3本立て興業になったりして、自分が何をやっているのか整理できない状況に追い込まれた時期もありました。しかし、なんとか乗り切ることができ、また将来に向かって生きていく意欲を持ち続けることができているのも組合員皆様のご支援、ご指導があったからこそだと思っております。

その中でも組合に加入した事で、解雇という最悪の事態を回避できたことは特に大きな要素でした。

2004年4月、加入通知の郵送を終えて組合事務所に戻ったとき、当時の仲村書記長から「これで解雇の心配はなくなったから、ひと安心ですね」と言われたものの、正直なところその時は、その言葉の意味するところを正確に理解していませんでした。2週間後の新入組合員学習会まで不安な日を送っていたのを思い出します。

「やめたらあかんで」「家に給料を持って帰るんが一番大事な仕事やで」と励まし続けていただいたおかげで、長期間会社と交渉を続ける事ができました。そしてこれからも続きます。

私の会社を評してO組合員曰く「もっと社員を活用することを考えればええのに、会社はアホーやなあ」「アホーちゃいまんねん。アローでんねん」

組合員の中には解雇されてから闘争を始めた人たちが少なくありません。そういう方々の闘いを間近にしますと、自分はずっと恵まれた環境にあると実感しています。それはなによりも毎月の給料が確保されているからです。昨年末に減給され、これも府労委で審査中ですが、それでもあるとないとは天と地ほどに違います。会社に見れば払った給料で訴訟を起こされたのですから、面白くない事この上ない事態でしょう。こちら側がいやな思いをしている以上に会社もいやな思いをしている、と感じてこの頃少し気が楽になりました。今職場は私にとってガマン比べの会場になっています。

針のむしろも座り慣れるとお尻の皮が厚くなるようです。そのまま針が折れるまで座り続け、それでもまだ会社を辞めません。

リストラ・解雇と闘う管理職ユニオン・関西のモットーどおり、これからも私は雇用の確保にこだわった活動を続けます。

**《管理職ユニオン・関西の第1法則》 組合員のお尻の皮は、当該組合員の根性×経験年数×仲間の激励に比例して厚くなる。(サバイバルの方程式)**

行政情報 第3回労働なんでもセミナー =2006.7.28発行 大阪府総合労働事務所= 主催 大阪府  
○日時 平成18年8月30日(水) 13時30分から16時40分  
○場所 大阪府立労働センター(エル・おおさか)南館5階ホール  
○内容 (1)「退職するときに役立つ年金の基礎知識」 一年金制度の概要、受給の準備など—  
講師 社会保険労務士  
(2)「中小企業退職金共済事業の説明」  
講師 独立行政法人から  
○定員 100名(申込先着順・参加費無料)  
○お問合せ、お申込み先 (財)大阪労働協会 TEL 06-4790-8951 FAX 06-6942-1735  
○運営 財団法人大阪労働協会 E-mail [kikakukehatsu.ork@jupiter.ocn.ne.jp](mailto:kikakukehatsu.ork@jupiter.ocn.ne.jp)

## K 陸送の仲間から 共に頑張ろう!

組合員 A

私も、もうユニオンにお世話になって何年たったか分かりません、細かい年数とか日は忘れましたが、思い出しながら書こうと思います。

私はある運送会社に勤める運転手です。(車庫は京都の八幡にあります)仕事は兵庫県の明石工場から神戸の三宮まで飲料水を、一日二往復をトレーラトラックで運ぶだけの簡単な仕事です。

仕事の割にはまあまあ収入にはなりましたが、ある日突然会社が(神戸に営業所を作るからとトレーラーの運転手は全員神戸に行ってもらいます)と言われました、私の家から神戸まで車で3時間30分ほど掛かります。毎朝7時までに神戸に着かなければなりません、(高速でも使わしてくれれば未だまし)他の公共機関を使っても、もっと時間が掛かります。通勤はとて無理なので、他の方法を考えてくれと交渉しました、(単身赴任とか、高速を遣わしてもらいたいとか)すべて却下されました。

後、それでは京都に残って他の仕事は無いのかとか色々交渉しましたが(残っても仕事は無いよ)と言われました、これはいわゆるリストラなのだとこのとき思いました、枚方市役所に行って労働のことについて詳しい人に相談したら、(裁判したらビビって考えも変えるかも)と教えてもらったので、木津の簡易裁判所にすべてを話して提訴しました、結果、会社はそのとき裁判官に(高速での通勤とか会社の寮とか考えてます)とかめかしやがって、大うそつきめ、裁判官も、何が中立公平じゃ、完全に会社よりの発言でした、(十分通勤出来ます問題の無い範囲です)お前がいっぺんやってみろ、と言ってやりたい気持ちでした、私は途方にくれ、裁判は無理だとあきらめ、もうだめだ、私はそのとき本気で自殺を考えました。そして友人に話をしたら知り合いに同じ様に会社からいじめを受けていて、労働組合に入って戦っている人がいるということを知り、その人に、管理職ユニオンを紹介してもらいました、(労働組合か)労働組合と聞いただけでほとんどの人はあんまりいい印象は受けないでしょう。

私も例外なくどうしようか迷いました、しかし、もう自分一人の力ではどうにもならないので、思い切ってユニオンの仲村さんを尋ねて行きました。話を聞いていくうちに少しだけ労働者の権利たるもの教えていただき、なんじゃそりゃー、みたいなもので労働基準法をチョット見たらうちの会社のやっていることが実にいい加減だった事がよく分かり、直ぐに加入通知書を送り、直ぐ団体交渉の書面を送りました。

第一回目の団交、何せ全てが初めての事だったので仲村さんに全てを託して、仲村さんも多少のことはいいから言いたいことを言ったほうがいいと言われましたので、今まで溜まっていたものを全て吐き出しました、(仲村さんは、団交はある意味喧嘩やから)とかおしゃいましたから直ぐに声が大きくなり(あほかお前、うそつくなボケ、カス、死ぬていいたい放題)スカッとしました、まっ団交にはなりませんでした。

会社からは本部長や総務から3人ほど来ていましたが、本部長は(お前って誰に言っているんだ)みたいな事をめかしやがったので(お前じゃ)と言ってやりました。結果は直ぐに出ました、2~3回の団交で会社は私を京都営業所に残ることを承知しました。

そして元の仕事に就くことも承知しました、もしユニオンというものが無ければ今の私は有りません(多分死んでる...かな)本当に有り難うございます。仲村さんに他に沢山の協力があって始めて会社という組織に対抗できました。入ったときは一人でしたが、今は7人になり又新たな問題に遭遇して会社との話し合いが続いています。皆さんこれからも、宜しくお願いします。

---

### アジア民衆と共に8.15を問う! 小泉靖国参拝を許さない8.10大阪集会

時間: 8月10日【木】午後6時半

場所: 北区区民センター 2階大ホール

主催: 大阪平和人権センター / 日朝日韓民衆連帯8月行動実行委員会

連絡先: おおさかユニオンネットワーク【06-6355-3101】

## 誰も書かないメンタルヘルスの話

N

### [治りにくい心の傷~打ちのめされた心をかかえて]

「工事用エレベーターに頭を挟まれて、脳が飛び出した患者さんが運ばれてきます」5分後に救急車が到着しました。患者さんの容体は連絡のとおりでした。20年前、救命救急センターであった実話です。銃発砲事件や阪神淡路大震災の最重傷者が運ばれて来たり…。救命救急センターでは『トラウマ』になってもおかしくないような凄惨な症例を目の当たりにしますが、意外に心の傷にはなりません。答えは、後に書きます。

ところが、職場などで、身体的暴行、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、モラルハラスメント、解雇(実は私)、強要にちかい退職勧奨などを体験した人は、時にすさまじい恐怖や孤立感、無力感を体験します。この様な被害の結果生じるトラウマとは、いったいどういうものなのでしょうか？また、そのトラウマから回復するためにユニオンとしてどうしたらよいのか考えてみたいと思います。

### [トラウマとは]

この言葉はギリシャ語で、本来は「身体の傷」を意味とする言葉です。19世紀の終わりから「心の傷」にも用いられるようになりました。精神医学者のフロイトやジャネが、精神疾患の原因としてトラウマという言葉を採用するようになって、精神医や心理学の分野で用いられるようになったようです。

### [被害を受けた直後は、どうなるのか?]

被害にあった直後は、「信じられへん」「どうして私がこんな目にあわなあかんねん」「これは現実じゃない」とか、現実に行っていることを否定しようとします。これを専門的には危機反応(crisis reaction)といいます。

その他の反応として、

解離性健忘(事件のときの記憶が無い)をおこす。

ショックで身体が凍りついてしまう(frozen flight)。

闘争か逃走(fight flight)などがあります。

かつて、職場でモラルハラスメントを受けた直後「Nさん、顔が真っ青よ」と看護師さんにいわれました。これは、医学的にはアドレナリンの分泌と交感神経の強い刺激により、心臓がどきどきし、呼吸が早くなり、顔面や手足の血管が収縮するため、顔色が蒼白になり手足が冷たくなります。また、冷や汗などがかきます。

心理学的には、「取り返しがつかない」「こんな目にあって恥ずかしい」「人に知られたくない」という後悔や恥辱感や屈辱感など複雑な感情が湧いてきます。

### [続いて起こってくる混乱]

医学的には

恐怖、緊張

重症の不眠(薬物など医師による専門的な治療が必要です)

侵入、フラッシュバック(思い出したくない、まざまざと思い出す)

回避、解離(自分が自分でない)などが起こります。

心理学的には、怒り、憤怒~「復讐したい」「殺してやりたい」罪悪感、自責~「あなたのほうにも原因があったのでは」という言葉から、自分を責めてしまう 恥辱感、屈辱感 悲嘆、悲愴 未来への希望が無くなる 今まで持っていた自信がなくなる 他人への信頼感がなくなる。などです。

### [心の病にかかってしまう]

トラウマの影響が大きい場合、人によっては治療が必要になることもあります。心の病としては、急性ストレス障害(ASD = acute stress disorder)その後、心的外傷後ストレス症候群(PTSD = posttraumatic stress disorder)になる可能性が高いと考えられています。何か適切な手をうたないと大変なことになります。

また、何回もつらい体験をすると、

自分の心がコントロールできない。

人格がこわされる(信頼していた上司が加害者であれば、被害によって自尊心が低くなり、感情がコントロールできなくなり、周囲と親しくなりにくいことから対人関係がうまくいかないのも、他者から付き合いを拒まれたりして会社で孤立してしまうこともあります)。

そして、うつ病、不安障害、解離障害、身体化障害、アルコール依存、薬物の乱用、摂食障害、症状の苦しさを逃れるため解離障害が起こってくると考えられます。

### **[回りの人は理解を~やっちはいけないこと~常識論は無力です]**

「泣き言ばっかりいわないでしっかりしなさい」とか「もっと苦しい人がいる」、「奥さんの収入があるからいいじゃないか」などというのは、たとえ善意であっても被害者を傷つけるものであると知る必要があります。

### **[周囲は温かく見守ってあげましょう]**

ハラスメントなど被害からの回復は、個人の努力だけでは限界があります。いよいよユニオンの出番です。私が解雇されたとき、ユニオンで組合員のTさん、Sさんの奥さん、K子さん、S1さん、T子さん、N子さん、S2子さんを始め、多くの温かいまなざしを感じました。

まずは、当事者の身体の安全を確保し、安心して感情をあらわせ、話のできる場所が必要です。ユニオンの事務所と仲間により、当事者は、ゆっくりと自分の力を取り戻し、未来像を描けるようになります。

大切なことは、当事者の問題を正しく理解し、当事者の持っている力を信じることです。ユニオンで支援にあたられるかたは、当事者の尊厳への「尊敬の念」と「対等な立場」がなければ支援はできないという原則を忘れないで下さい。

### **[いつ、どういう方法で手を差し伸べるか。~当事者の心理状態を認識する]**

偏見をもたずに当事者に接する。

「解雇されるには、君のほうにも原因があるんやろ」とか「セクハラを挑発する態度をとったのでしょ」という言葉に当事者はひどく傷つきます。偏見をもたずに対応しましょう。

揺れ動く当事者の心を理解して~アンビバレントな状態の当事者

当事者の支援に携わる人は、聖職者のように、騙されてもいいから、まず、当事者を信じ耳を傾けるという姿勢が求められます。世間のへそ曲がりな人と同じ感覚ではいけません。

また、午前中に穏やかに「君を許してあげるわ」といっていた当事者が午後になって「絶対許さない!」と言い出すのは、めずらしくありません。当事者は揺れ動きます。

当事者の真相を知りたいからといって、取り調べ官のように肩に力を入れて、理詰め、詰問するのは良くありません。

当事者の意見を尊重しましょう~ボランティア精神をもって

主役はあくまで当事者です。支援者は、黒子(くろこ)です。

「ボランティア」は「専門家」の反対語ではありません。

諸沢英道氏によるとボランティアは、専門知識を持たない人の集団ではないそうです。法律や医学やカウンセリングなど、様々な専門家こそがボランティアになるべきだといっています。また、ボランティア(無償)だからといってどんな暴言も許されるというものではありません。

### **[何ができるのか~直後のかかわり方(危機介入)は重要です]**

誰でも危機に陥ったときに心のバランスが崩れます。

危機状態にある人は、自分のあらゆる手段を使い果たし、自らの力ではどうしようもない状態でユニオンに駆け込んで来ます。『冷静さを失い』『大混乱し』『感情的な言動』になります。危機状態はおよそ4~6週間続くといわれています。しかし、この時期にうまく対応ができると良い結果になることもあります。(悪い結果もあります)

先ず、信頼関係を築きましょう(ロバーツ博士のモデル一部を参考にしました)

- )問題点の所在や、発生のしくみを理解し、見通しをたてる。
- )当事者(被害者)に安心を与える。
- )主要な問題の明確化(優先順位)をつける。
- )感情・情緒への応答(産業カウンセラーはこの訓練をします)。
- )危機への対処方法の検討と実行。

安全を確保する。(事柄によります)

医療が必要なら勧めます。弁護士さんを紹介する場合があります。ユニオンの事務所に居ることが安全な場合もあります。

体験を聞き、理解すること。(前述)

役立つ知識、情報を提供する。

私が解雇されるという情報が数日前に専従を通じて入っていました。組合員のM子さんは解雇辞令の交付の前日、ユニオンでシュミレーションをしてくれました。次の日、シュミレーションどおりになりました。沈着冷静に交付の儀式?を演じました。後に、裁判で有利に働き、結果として勝ちました。

一般的に、

当面必要なお金の都合(雇用保険の手続、傷病手当金の手続、社会保険の任意継続の方法など)  
裁判や労働委員会はどのように進められるのか  
病院にかかる際、どのような医学的検査が行われるのか、診断書をどのように書いてもらったらいのか、医師に正確に要領よく症状を説明するにはどうしたらよいのか。この他にもたくさんの方が情報が提供できます。

#### [支援スタッフが犯しやすい過ち]

自分のためのボランティアになっていないか。

当事者と適度な距離が確保されているか?

ストレスにさらされ支援スタッフが燃え尽きていないか。

代理受傷(話を聞いているうちに体験した精神状態になってしまう)などがあります。

#### [トラウマからの回復への道~いばらの道です~でも当事者の力を信じて]

初期段階~ショックをうけた直後

食事や睡眠のリズムを取り戻す。

安全の確保(前述)。

医療を受ける。

仲間からの支援をもらう。

スポーツ。

日記をつける。

カウンセリングを受ける。

自助グループへ参加する。

公共機関を動員する。

弁護士さんに相談する。

家族や友人の支援。

思いつくまま書いてみました。

当事者が他者に援助を求めることは、決して『弱い』からではありません。事実を事実と認め、トラウマから抜け出そうとしているとするのは、むしろ『強さ』の証明です。

中間的段階~トラウマに向き合う時期~体験を言葉にする時期

たとえ裁判に勝訴しても、心の傷が癒されるわけではありません。確かに心の傷を負わせたのは加害者です、しかし立ち直る責任は当事者(被害者)にあります。

心の傷を受けた当初の「こんなつらい体験、誰にも話せないよ」から、「私の体験、聞いてよ…」なくしたものを悼み、そのことで起こる辛辣で複雑な感情に向き合い、心を整理し、「確かに辛かったけど、この経験も何か意味があるんだ」

今まで言葉にできなかったトラウマ体験を、言葉にするのです。それも自然に。

#### **[回復の最終段階]**

心の傷が回復したかどうかの目安として、団体交渉や裁判などを通じて「加害者(会社や上司)が完全な勝利を収めたのではない」「ユニオンには傷を癒してくれる愛がある」という希望をもつことができれば、それは回復に向かったといえるのではないのでしょうか。

冒頭の救命救急センターでの最重傷者を目の当たりにしてもトラウマにならない理由は、その都度「凄い症例だったね」「怖かったねえ」と医師や看護師と会話をするからでしょう。

なにがとも、いきなり心的外傷を受けると正確な対応はできません。どうしても、一人よがりの思い込みになり、冷静さに欠け、客観的な視点が狂ってしまいます。自分だけが被害者意識を強くし、他人にはわからないものになってしまいがちです。

心的外傷の事象が終わり、ユニオンの仲間や弁護士さんに相談し冷静さを取り戻して、ようやく相手の実体がよく見え、それに対応して自分もよく見えてきます。

私が心的外傷を受け打ちのめされたときに支援してくださった全ての人に心から感謝いたします。7月20日から復職いたします。