

## 第9章 延暦寺もレジャーランドなのだ

### 1. 概要

比叡山は、滋賀県大津市の西南、滋賀・京都県境に位置する、標高 848m の山である。古事記には淡海（おうみ）の日枝（ひえ）の山として記されており、古くから山岳信仰の対象とされてきた。

国土地理院による測量成果では、東の頂を大比叡、西の頂を四明岳、総称として比叡山としている。「点の記」では、東の頂に所在する一等三角点の点名を「比叡山」としている。この三角点は大津市と京都市の境に位置するが、所在地としては大津市にあたる。この一等三角点「比叡山」の標高は 2014 年 5 月に標高改算され 848.1m となった<sup>[3]</sup>。なお、比叡山は、丹波高地ならびに比良山地とは花折断層を境にして切り離されているため、比叡山地、あるいは比叡醍醐山地に属するとされる。

京都側から見た場合、四明岳と大比叡をともに確認することができ、重量感のある印象である。だが、京都盆地から比叡山を見た場合、四明岳は確認できるが、大比叡の頂は四明岳に隠れてしまう。このときのバランスのとれた三角形の外観は、「都富士」ともいわれる。また、大比叡がみエナい場合、四明岳を比叡山の山頂だと見なすことがあり、京福電気鉄道叡山ロープウェイにおいては、四明岳の山頂をもって比叡山頂駅と設定している。

比叡山の山頂からは、琵琶湖や京都市街のほか、比良連峰などの京都北山も眺めることができる。また条件が良ければ、長野県と岐阜県の県境にある御嶽山を望むことができる。山の東側には天台宗の総本山である延暦寺がある。また、山頂の北の「奥比叡」は「殺生禁断」とされているため、貴重な野生動物や植物の姿を確認することができ、特に、鳥類の繁殖地として有名である<sup>1</sup>。なお、真夏の京都市内と比叡山の山頂近くとでは、気温が 5、6℃違うという。比叡山は、登山も盛んである。京都市左京区修学院から登る雲母坂（きららざか）は古くから京都と延暦寺を往復する僧侶・僧兵や朝廷の勅使が通った道であり、現在も登山客は多い。雲母坂登山口から大比叡山頂まで、徒歩でおよそ 2 時間 20 分掛かるとされる。滋賀県側からは、日吉大社の門前町・坂本から表参道を経て、無動寺谷を通して登る登山道などがある<sup>1</sup>。この登山ルートも、徒歩でおよそ 2 時間 10 分から 20 分掛かるとされている。山内には大津から京都大原方面へ抜ける東海自然歩道と<sup>1</sup>、北白川・大原間の区間となる京都一周トレイル通っている。なお、四明岳はガーデンミュージアム比叡の敷地内にあり、登頂には同園への入場が必要となる。

なお、四明岳の表記、あるいは読みには多数の説があり、国土地理院による「四明岳（しめいがたけ、しめいだけ）」のほか、「京都市の地名」では「四明ヶ岳（しめがたけ）」、「四明峰（しみょうのみね）」などを挙げている。比叡山の別称である天台山、ならびに四明岳の名称は、天台宗ゆかりの霊山である中国の天台山、四明山に由来する。

大比叡に設置された一等三角点。点名は比叡山である。彦根の側からみる琵琶湖と比叡山は圧巻である。

## 歴史

古事記では比叡山は日枝山（ひえのやま）と表記され、大山咋神が近江国の日枝山に鎮座し、鳴鏑を神体とすると記されている。平安遷都後、最澄が堂塔を建て天台宗を開いて以来、王城の鬼門を抑える国家鎮護の寺地となった。京都の鬼門にあたる北東に位置することもあり、比叡山は王城鎮護の山とされた。

延暦寺が日枝山に開かれて以降、大比叡を大物主神とし小比叡を大山咋神とし地主神として天台宗・延暦寺の守護神とされ、大山咋神に対する山王信仰が広まった。また比叡山山頂の諸堂や山麓の日吉大社などを参拝して歩く回峰行も行われ信仰の山である。「世の中に山てふ山は多かれど山とは比叡のみ山をぞいふ」と慈円が詠んだことでも知られる。

## 観光

有料道路や路線バス、ケーブルカー、ロープウェイで山頂まで行けるため、休日には観光客が多く訪れる。叡山ケーブルのケーブル比叡駅の中間広場（ケーブルカーとロープウェイの乗り継ぎ広場）では、毎年8月ごろに、京福電気鉄道の運営で、「比叡 YAMA のビアガーデン」が開催される。お盆等には夜間営業が行われることもある<sup>1</sup>。最近はコロナの影響で中止されるともある。

かつては比叡山頂遊園地と比叡山人工スキー場があったが、それぞれ2000年（平成12年）、2002年（平成14年）に完全閉鎖され、山頂遊園地の跡地は美術館「ガーデンミュージアム比叡」、スキー場の跡地はコスモス園になっている。また、京都側のふもとの八瀬にはスポーツバレー京都（森のゆうえんち）もあったが、こちらも2001年（平成13年）11月30日に閉鎖された。跡地にはリゾートトラストによって、会員制リゾートホテルが建てられた。



また比叡山は、京都と滋賀の県境にあり、東には「天台薬師の池」と詠われた日本一の琵琶湖を眼下に望み、西には古都京都の町並を一望できる景勝の地でもあります。このような美しい自然環境の中で、一千二百年の歴史と伝統が世界に高い評価をうけ、平成6年（1994）にはユネスコ世界文化遺産に登録されました。比叡山へは、ケーブルやドライブウェイも完備し、諸堂拝観はもとより、自然散策や史蹟探訪にと気軽に親しんでいただくことができます。）

## 2. 仏教の教え

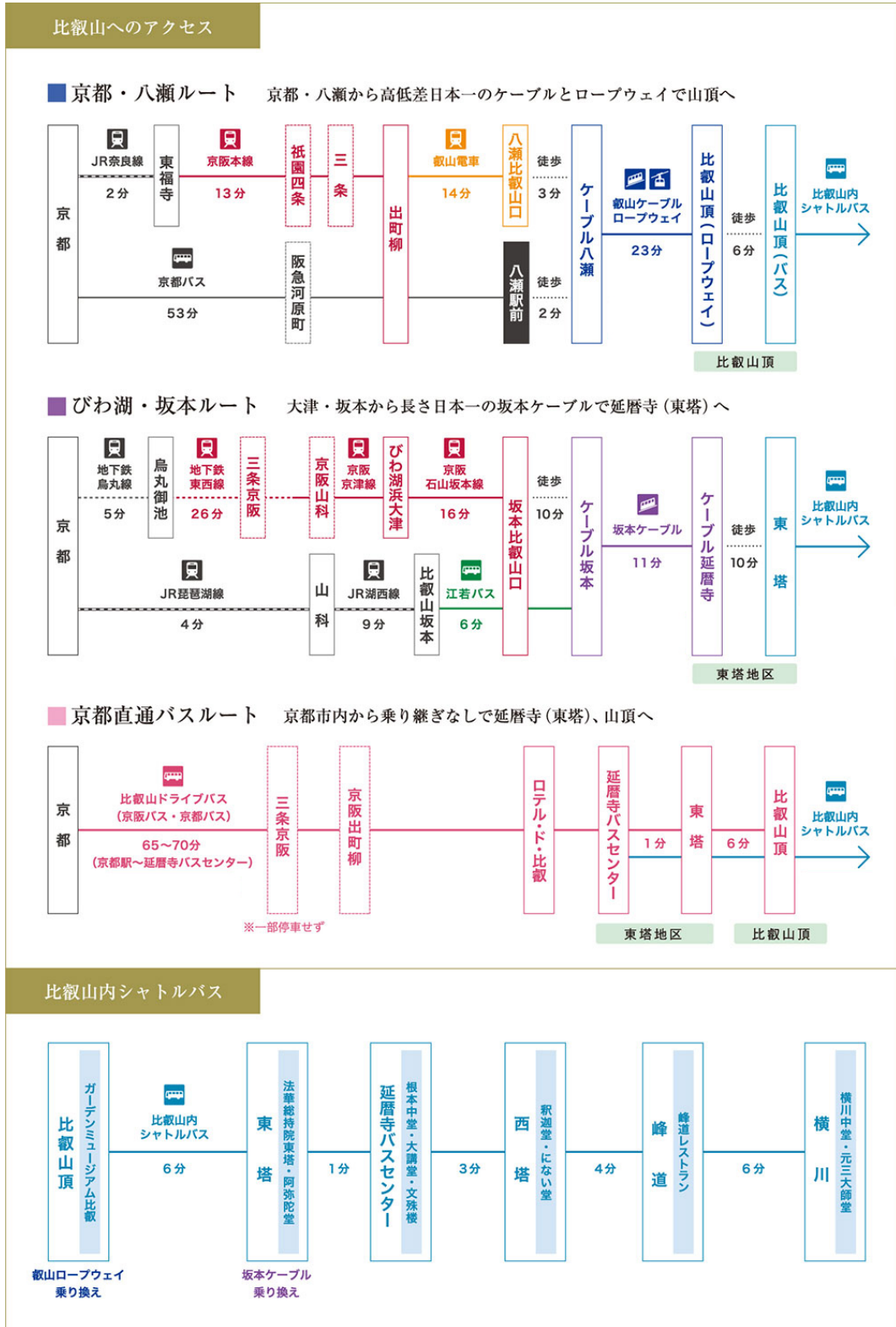
まず、釈尊の教えという意味があります。今から 2500 年ほど前に、現在のネパール南部でお生まれになった、釈尊（ゴータマ・シッダールタ、仏陀とも言う）の説かれた教えという意味です。

次には、その教えに従って生活をする事で、釈尊と同じように自らが悟りを開き、苦悩の世界から解脱する教えという意味があります。つまり自ら仏に成るための教えということです。

もう一つ大事な意味があります。それは、悟りの世界は全ての生きとし生けるものに平等に与えられており、多くの人々と共にその世界へ行こうと互いに努める教えということです。釈尊は菩提樹の下で悟りを開かれた後、45 年にわたる生涯をこの真理を人々に伝えるために過ごされ、その旅の途中で亡くられました。ですから仏教は釈尊のはじめから、多くの人々と共にということが大前提なのです。

### 3.延暦寺へのアクセス

延暦寺へのアクセスにはつぎのいろいろな方法があります。



## 4. 比叡山エスカレーター論争

中国の上海観光交通株式会社が、金沢から敦賀を通過して京都まで延長する新幹線が2040年までをめどに完成させるという内々の情報を得ていた。そこで上海交通では比叡山の山頂に巨大なリゾートホテルを建設するとともに新幹線比叡山北駅を作らせ、そこからホテルまで直結する巨大ケーブルカーを建設する計画を立てて、用地の買収、建設計画の承認について中国外務省を通じて日本の国土交通省や滋賀県に働きかけていた。その理由は一言で言えば地域振興である。琵琶湖の北部、京都の北部は観光資源も少なく、産業もほとんどないので人が集まらない。人口の流出も多く地域が衰退していた。いままでいろいろな政策がとられてきたが成功はしなかった。そこで滋賀県はこの計画にとびついたのであった。

日本側も中国と提携し、日本に多くの観光客 特に中国の富裕層の来日、東南アジアの富裕層の来日、また実習生等の雇用増を図るため外務省 国土交通省、経産省 と滋賀県当局とのコラボ体制を進めるため密かに話し合いをしていた。

この動きを察した一部の弁護士たちが地域の住民たちを先導して反対運動を展開しようとしていた。大阪の岩瀬弁護士、東京の法律事務所の佐々浜弁護士、京都第三法律事務所の渡川弁護士、NPO法人POP代表今田氏たちが住民たちをあおっている中心メンバーであった。反対する理由は、滋賀県への過重な金銭負担となるということ。第2の理由は、比叡山の環境破壊につながるというものであった。

この弁護士たちは、その親や親せきが昔国鉄の職員であって長期間にわたってストライキを実行した者たちの子供や孫たちであった。だからストライキを煽るのに何ら心理的な抵抗のない連中であった。そして比叡山の南部にある登山用のケーブル会社などの社員たちに働きかけ、労働組合を結成させ、反対運動を展開しようとするものであった。

しかし地元の滋賀や京都北部では歓迎ムードが大多数を占めていた。なぜなら地域振興が活性化すれば、人が集まり、金が地元へ落ちみんなが豊かになるからだ。

桜井税理士・社労士は貧困についての恐ろしさと地域振興の重要性を、大津商工会議所で講演することとなった。

地域振興の必要性は、主に、大都市に労働力となる若者が集中することでの地方における過疎化をはじめとした都市部と地方間での“不均衡な発展”、そして戦後驚異的な経済成長を遂げながらも実感としての“生活の豊さ”を実感できず、歴史や文化や自然環境にかこまれた地域の価値を見なおそう、ということから出てきたものであろう。

さらにキャッチアップ型・成長志向型の地域開発への一つのアンチテーゼとして、「地域経済の内発的発展」論が提唱され、さらにグローバル化の進展とも重なって国民経済の枠組みを超えた「地域自立論」など、多様な地域の多様な価値観に基づいた発展の道への模索が続いている。

その中で最も重要なことは「地域の資源を有効に活用して持続的な発展をすすめる」ことであろう。これは日本国内の多くのまちおこし・むらおこしの関係者が目指して来たり、実践してきたことであると思う。

そしてもうひとつ私が挙げたいのは、表現するのは容易ではないのだが、「個人がやりたいこと、自分の能力を生かして生活できる（＝お金が稼げる）地域であること」である。なぜ地域に残ってほしい人材が都市部にいついたままになるのか。なぜ都市でなくてはならないのか。仕事あるいは収入を得るために都会へ



出るということは、そのぶん、仕事＝自己実現・自己表現としてとらえている人が多いことでもあるのではないか。そうすると、現在の地方には単に仕事がないというだけにとどまらず、自己実現する場がないという、仕事がないということ以上に社会としての深刻な問題を抱えていることになる。

地域の振興は例えば失業率が下がったとか、誘致した企業数だけが目的ではなく、その地域はいったいどういう生き方を個人に提供できるのか、という視点からも考える必要がある。

地域経済のあり方は、その社会の生き方である。

「人はそれぞれの環境の中で、それぞれが生きる場所を作ってきている。その努力と英知には頭の下がるものがある。自分一人が住むのではなく、子孫をそこに長く住まわせるだけの世界を作りあげている。そこに文化がある」（宮本常一『私の日本地図 周防大島』より）。

あるひとつの地域のあり方は、そこに住む人の考え方や行動様式にも影響を与えるものだ。そういう意味では「人の生き方をある程度規定する」という言い方もできるだろう。したがって地域をつくる、ということは、単に数字だけで見た失業率を下げたり、所得水準を上げたりすることではない（むろん表に出てくる数字も判断材料として重要だが）。地域をつくることは、生活の豊さを追求するためのプロセス、ひいては人間の生き方を模索するプロセスなのである。

「ローマ人の物語」を執筆している塩野七生氏はあるインタビューでこう言った。「職業に貴賤はないと思うが、生き方には貴賤がある」。この場合の“生き方”とは、自分のやるべきことをきちんとわかってそれを行っていくこと、であるという。これを地域にあてはめると、地理的なことやその他の理由で都市や地域の“上下”を決めることにはならないが、それらのあり方においては差がある、ということになる。

地域振興の必要性は、主に、大都市に労働力となる若者が集中することでの地方における過疎化をはじめとした都市部と地方間での“不均衡な発展”、そして戦後驚異的な経済成長を遂げながらも実感としての“生活の豊さ”を実感できず、歴史や文化や自然環境にかこまれた地域の価値を見なおそう、ということから出てきたものであろう。

さらにキャッチアップ型・成長志向型の地域開発への一つのアンチテーゼとして、「地域経済の内発的発展」論が提唱され、さらにグローバル化の進展とも重なって国民経済の枠組みを超えた「地域自立論」など、多様な地域の多様な価値観に基づいた発展の道への模索が続いている。

その中で最も重要なことは「地域の資源を有効に活用して持続的な発展をすすめる」ことであろう。これは日本国内の多くのまちおこし・むらおこしの関係者が目指して来たり、実践してきたことであると思う。

そしてもうひとつ私が挙げたいのは、表現するのは容易ではないのだが、「個人がやりたいこと、自分の能力を生かして生活できる（＝お金が稼げる）地域であること」である。なぜ地域に残ってほしい人材が都市部にいついたままになるのか。なぜ都市でなくてはならないのか。仕事あるいは収入を得るために都会へ出るということは、そのぶん、仕事＝自己実現・自己表現としてとらえている人が多いことでもあるのではないか。そうすると、現在の地方には単に仕事がないというだけにとどまらず、自己実現する場がないという、仕事がないということ

失業、不安定な雇用形態、不当な低賃金雇用は、食料、保健医療、飲料水、エネルギーなど生きていくために欠かせないものを手に入れる能力に大きな影響を与えます。社会から疎外され取り残された人々はときに自尊心を失い、やがて地域の社会的、文化的生活からも排除されてしまう恐れがあります。収入が無いと人間の生活は大幅に制限され、貧困の悪循環に陥ります。つまり、仕事がなければ十分な収入が得られず、結果的に生計を維持し貧困から逃れることが事実上不可能になるのです。

この地球上に暮らす人間が100人だとしたら、そのうちの最も裕福な20人は最も貧しい20人の74倍もの収入を得ていることになります。国民の中で相対的に収入が低い「相対的貧困」です。日本における貧困は、いったい子どもから何を奪うのでしょうか？

日本における貧困が、子どもに及ぼす影響とは

相対的貧困とは、簡単に説明すると、世帯の可処分所得が全人口の中央値の半分未満である状況のこと。詳細な定義は割愛しますが、大雑把に説明すると、平均的な世帯に比べて生活に使えるお金が半分以下、というイメージです。

具体的な例としては、大人2人、子ども1人という家庭の場合、世帯収入が212万円以下だと、中央値の半分である貧困ラインを下回ることになります。

相対的貧困状態にある家庭は、絶対的貧困のように、衣食住がままならないということはありません。日本で生活していれば、途上国のスラムのような生活を送る子どもを見ることはほぼないでしょう。

経済的に厳しい環境であることが、子どもにどんな悪影響を及ぼすのか

「衣食住が満たせるなら、貧困だと大騒ぎする必要はないのでは？」

そう思う方もいるかもしれません。

実際、「相対的貧困とは」を説明すると、先に述べたような収入の多い少ないに注目が行きがちです。しかし本当に問題になるのは単純な家計の苦しさだけではありません。

**経済的に苦しい環境であることが、子どもに及ぼす影響こそが問題なのです。**

したがって当地域に関係のない弁護士や訳の分からない他地域の人たちを排除していくことが大切なのです。

そして地元のの人たちから、大きな拍手を受けたのであった。さらに計画は国県 地元の経済界の協力を得て、積極的に進められることとなった。

しかしこの計画は中国資本に日本が乗っ取られるという滋賀出身の政治家の一言で立ち消えになった。この男こそ与党の幹事長で会った

## その1. スト事件の素因

1973年（昭和48年）の春闘で、国労と動労は、順法闘争を争議戦術として、経営当局に対抗していたが、利用客からは批判と反発を招いただけとなり、3月13日朝には高崎線上尾駅他数駅で、乗客が鉄道車両や駅施設を破壊して駅周辺を占拠した暴動は、上尾事件に発展していた。本来であれば、この時点で事態の收拾を図るべきであったが、労使双方とも歩み寄りは見られなかった。とりわけ国労・動労は「上尾の件は権力側の扇動したものの」と、根拠も示さないまま反論し、利用客への謝罪を拒否したばかりでなく、順法闘争を断続的に再開した。順法闘争自体への法的解釈論議を別としても、このような態度をとる組合に対し、マスメディアは利用客の視点から批判を行い、国労・動労に対する国民の怒りも、もはや限界に達していた。

## 事件の発端事件の発端

比叡山へ上る鉄道会社では駅舎の事務部門、電車の運転手から車掌の男女を問わず、ハラスメントを受けていました。

上司にあたるものが部下の男性や、女性のからだに触ったり、男性のからだに障ったりしていた事件が何度もありました。最初のうちはセクハラパワハラを受けても我慢していることが大きくなりました。

たまたま2020年の法改正でセクハラなどが禁止されました。鉄道会社では組合が設立され、エナが組合から依頼を受け、パワハラセクハラの対策講義をすることになりました。その内容次通りです。

2019年5月、参議院本会議で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」が可決されました。この法律案は労働環境で起こりうるハラスメントを防止するため、その対策や対応を義務付けるよう労働に関する法律を改正するものです。現在ではこれらの内容をまとめて、「パワハラ防止対策関連法（ハラスメント規制法・パワハラ防止法）」と呼ばれ2020年より順次施行されています。少しややこしいことではありますが、ハラスメント対策・防止措置を企業に義務付ける「パワハラ防止法、ハラスメント規制法」という法律ができたわけではないのです。パワハラ防止義務の内容は、労働施策総合推進法の改正によって、同法律内に規定されました。「パワハラ防止対策関連法（ハラスメント規制法・パワハラ防止法）」はこの他下記の法律に関する改正を含んでいます。

- 女性活躍推進法
- 労働施策総合推進法
- 男女雇用機会均等法
- 労働者派遣法
- 育児・介護休業法

施行は【2020年6月】から

中小企業は【2022年4月】までに対応を

発表時、「企業に対するパワハラ防止措置の義務化」について「公布日から1年以内の政令で定める日（中小企業については、公布日から3年以内の政令で定める日）」を施行期日として据えられています。

2019年10月28日、厚生労働省で開催された「第21回 労働政策審議会雇用環



境・均等分科会」において、「パワハラ防止対策法制化」の施行期日を定める政令案として、以下の内容が示されました。

- 労働施策総合推進法の改正
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正
- 女性活躍推進法の改正
- その他

「パワハラ防止措置等の実施義務」については、「令和2年（2020年）6月1日施行（中小事業主では、令和4年（2022年）3月31日までは努力義務）」となっています。ですが、「パワハラ防止法」の内容やその定めるハラスメント行為の定義については、施行が行われた現在も様々な討論・提言が行われています。ある男性組合員が講師のエナに質問しました。

質問者 私は車掌ですが、大津駅の助役にみんなの前でどなられました。乗客から駅に苦情が入り、すごいどなってきた。「君は乗客の降りる駅の質問に答エナかったそうだな。おかげで乗客は間違えと下車し、延暦寺まで歩いそうだ。大変な目に合ったらしい。車掌に聞いてもはっきり答エナかったそうだ。なんでそんな簡単な質問にも答えられないのだ。今度の査定では、降格の対象にするからな。覚えとけ。このバカのが」

エナが回答する。パワハラについて話した。

#### (1) 身体的攻撃

殴る、蹴るなどの明らかな暴力は含まれることはもちろんですが、ヘルメットの上から頭をたたく、ネクタイをつかむ、小突くなど。またゴミ箱を蹴飛ばしたり、物を投げたりすることで、もしけがをさせてしまえば傷害罪にもなります。「冬に扇風機を当て続けた」なども身体的攻撃になるでしょう。もちろん、このような行為は犯罪であり、職場にあってはならないことはいうまでもありません。

#### (2) 精神的な攻撃

例示されたように、脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言ですが、これはかなり幅が広いと思われます。同じバカヤローの一言でも、人によって受け止め方はさまざまでしょう。なのでこれは状況によって判断する必要があります。一般的にはそのような言動があった場合、脅迫や侮辱と感ずるかどうかなどの客観的判断も必要になってくることでしょう。ここでは侮蔑の感情が交じっていると、相手を窮地に追い詰めるような表現なども判断基準として検討する必要があると思われます。明らかな差別用

語の使用はもちろんパワハラです。

### (3) 人間関係からの切り離し

隔離や意図的な仲間外しはわかりやすいのですが、「無視」の判断は難しいと思います。特に、人間関係が希薄になっている今、うっかり相手は無視しがちです。それ自体が職場の健全性からいえば問題でしょうが、忙しすぎるために相手への関心が薄れてしまう、配慮が欠けてしまう場合もあります。だからといってパワハラと言い切ることはできないでしょう。

### (4) 過大な要求

大量の仕事を突然一晩で仕上げるように要求したり、新入社員に対して達成困難なノルマを課すなどがあげられます。でもこの類の問題は判断が難しいところです。他者より少し仕事量が多い、少し難しい仕事を与えられた程度ではパワハラとは認定されないでしょう。

### (5) 過小な要求

まったく仕事を与えない、必要性がないのに紙を破るなどの単純な仕事を与えるなどがあげられます。これも程度や反復性、意図の有無などを検討する必要があります。この(4)(5)については、上司はうっかり指示している場合もありますので、とてもできない、あるいはあまりにも不当だ、と思ったら、素直に自分自身の状況を伝えることや、相手の意図を確認することが大切です。

### (6) 個の侵害

個人生活に不必要に踏み込むことなどがあげられます。たとえば不要不急のことで休日や夜間にメールや電話をするなど、あるいは個人生活についてあれこれ口出しをするなどもこれに当てはまるでしょう。

パワハラをしない、されないために

このように定義や類型化が行われても、パワハラ判断は難しいし、パワハラだとわかっても関係修復はできないケースがほとんどです。なので被害を受けてしまったからでは、たとえ相手が処分されたとしても、何も得るものはありません。

逆もまた悲惨です。そんなつもりはなくてパワハラをしてしまい、相手が病気にでもなってしまうえば一生後悔することになるでしょう。

ではパワハラをしないために、また受けないためにはどうしたらよいのでしょうか。

どうもパワハラは仕事に精一杯取り組み、ぎりぎりのところで頑張っている人が起こしている場合が多いように思います。自分自身に厳しい分だけ相手にも厳しく当たる。自分に余裕がない時、つい相手を攻撃することで自分を守ろうとするように思われます。

ですから大切なことは、自分自身がゆとりを持つことです。そうすれば相手の立場や気持ちを理解して接することができるでしょう。

またパワハラを受けないようにするためには、その場にふさわしい発言や行動をすることです。人は違和感や不安を感じたとき、それを排除しようとしします。

当たり前のようにですが、相手に違和感を持たれないようにマナーを守ることや組織のルールを守ること、決められた仕事はきちんとこなすなどが大切です。そして、自分自身の状況を伝え、相手の状況を知ったうえで互いに調整しあう、そういう思いやりがパワハラを防いでいくことではないでしょうか。

## セクハラとは？

セクハラとは、セクシャルハラスメントの略語で、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により、解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じることを言います。セクハラが問題として見られるようになったのは1980年代まで遡ります。このころから女性の人権問題としてとらえられるようになりました。

その後、平成9年に男女雇用機会均等法が改正され、事業主にセクハラに対する配慮義務が設けられました。平成18年にはその義務が措置義務に強化され、事業主はセクハラに対して雇用管理上の問題として取り組まなければならなくなりました。

セクハラには、対価型セクハラと環境型セクハラがあります。

対価型セクハラとは、たとえば、男性上司が性的な意図をもって女性の部下を食事に誘ったところ、その女性部下がその誘いを断った場合、この女性の対応に対して男性上司が仕事上の査定・評価を悪くしたり、重要な仕事を与えないなど、不利益を与える形のセクハラをいいます。

他方、環境型セクハラとは、たとえば男性社員が女性のヌードポスターを張るなどして、女性労働者の就業環境を害するようなセクハラがこれに当たります。また、上司が労働者の体に触ることで、当該労働者の就業意欲が低下するような場合もこれに当たります。

## セクハラが行われる「職場」の意味

セクハラは、「職場」で行われることが必要です。ただ、この「職場」は会社の社屋内と

いう意味ではありません。取引先に商談に行っている場合でも、そこは「職場」ですし、営業の接待や会社が開催する宴会なども、「職場」に該当する場合があります。

### 事業主の責務

事業主は、セクハラが起きないように一定の措置を取る義務があります。

まず、セクハラの内容やセクハラがあってはならないという点をルールとして明確化し、労働者に周知・啓発を図ることが必要です。また、もしセクハラ行為があれば厳正に対処することをルールとして明確化して、それを労働者に周知・啓発しておく必要があります。

さらに、セクハラ相談窓口を整備したり、もしセクハラの実事があれば迅速・適切に対応することも求められます。もちろん、こうした過程でセクハラを受けた者や関係者のプライバシーに配慮しなければなりません。

### セクハラは性別に関係なく加害者・被害者になりうる

かつては、セクハラの問題は男性から女性への問題とみられていました。

もちろん、この形のセクハラが多いことは事実です。しかし、最近では女性から男性に対してセクハラが行われる場合もあるし、男性から男性、女性から女性ということもあるため、どんな形であれセクハラを許さない、という姿勢での対応が必要です。

### セクハラ被害を受けた場合

セクハラを受けた場合は、社内の相談窓口や、国や地方公共団体の設置している窓口または、労働組合、弁護士などに、相談をして対処することが大事です。

セクハラに対して取りうる法的手段は、民事損害賠償請求や、事案の内容によっては刑事告訴もありえます。また、セクハラにより精神障害になった場合は、労災申請も可能です。

「とりあえずどうしたらいいですか」との質問がなされた。

「監督署に行って相談申告することです。2020年の6月からパワハラ防止法が作られていますので、調査して動いてくれるでしょう」とエナ。

「先生、会社から慰謝料取りたいのですが、監督者が取ってくれますか。」と質問者。

「それは無理です。裁判でしか会社から慰謝料はとれません。弁護士の仕事になります。」とエナが答える。

「本気で会社と争うことになります。また弁護士費用も掛かります」とエナ。

「もしあなた以外にパワハラやセクハラを受けたものがいれば、共同で対処したらどうですか」とエナが続けて答える。

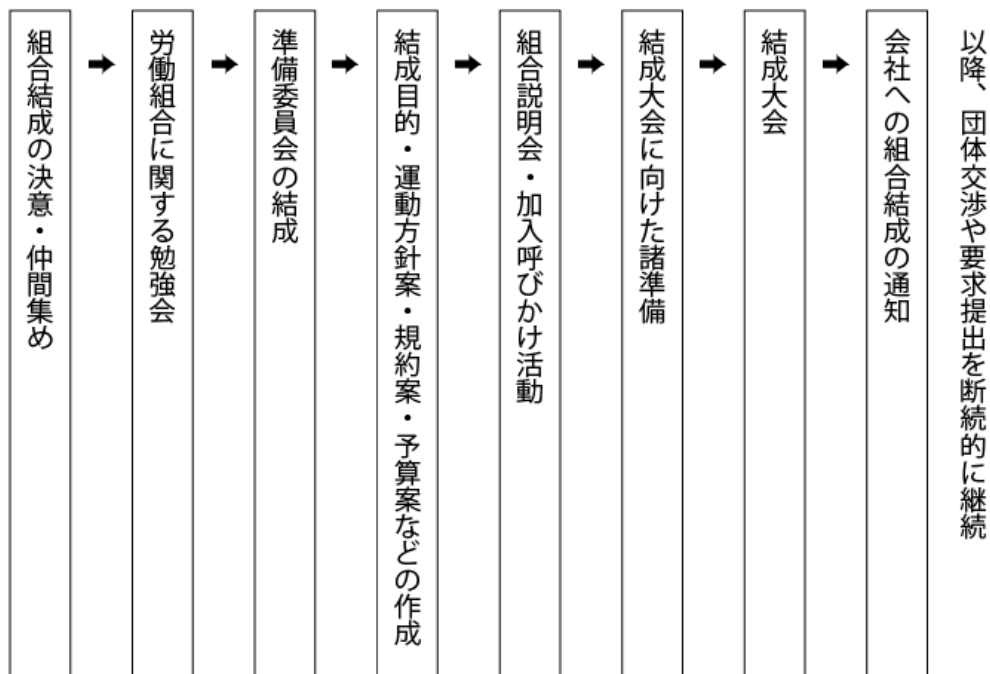


「先生わかりました。組合と相談します」と質問者が答えた。

もちろん第一組合に相談してもらちが明かないので、第1組合以外の社員は第2組合を設立することにした。

第2組合は予算も少なく人員もまだ10人程度だったのでできる限りじぶんたちでつくることにした。労働組合は組織化された団体であり、単なる集団ではありません。この組織化を果たすためには、組合規約の作成、規約に基づく意思決定機関の組成、予算の編成と承認といったプロセスを履践する必要があります。なお、労働組合は労働組合法で規律される団体であり、組合規約には以下のような事項を盛り込む必要があります。

労働組合は、2人以上の労働者が集まれば、いつでも自由につくることができます。組合をつくることは憲法で保障されている労働者の権利ですので、役所などに書類を届け出ることも、会社の承認を得ることも必要ありません。ただ、会社との交渉力を高めるためには、少人数の組合ではなく、従業員の過半数が加入する組合を目指すことが大切です。要求内容が従業員の「総意」であればこそ、会社も耳を傾けてくれます。状況に応じて進め方は変わりますが、標準的な組合づくりは次のような流れで行います。



労働組合内の不満分子が、これまでの組合を脱退して新しく結成した労働組合をいう。この場合、分裂前の最初にあった組合を第二組合との対比で第一組合とよぶ。第二組合結

成の原因としては、一般に、〔1〕組合の組織運営、運動方針に対する組合員の不満、〔2〕組合幹部の派閥対立、〔3〕対立する上部組織や政党など他団体の介入、〔4〕使用者による組合分裂工作、などがあげられる。とくに日本の場合は経営組織と基盤を同じくする企業別組合を特色としているため、組合幹部の買収、利益誘導など使用者側の分裂工作を受けやすく、第二組合結成の有力な要因となっている。

第二組合の特徴をあげれば、第一に組織的には職員層、役付き工、職制など使用者に近い者が主体となっていること、第二に運動路線としては階級闘争路線を排して労使協調、労働組合主義など穏健路線がとられていることである。このため第二組合は、しばしば使用者側の第一組合に対する組織的攻撃に協力し、組合切り崩しの下請機関的な役割を担う。

また、争議時を例にとれば、早期妥結や第一組合よりも低額条件で妥結をみるなど、スト破りと同じ役割を演じ、事実上御用組合となっている例が多い。

このような第二組合の結成を防止するためには、ユニオン・ショップ協定やクロズド・ショップ協定あるいは唯一交渉約款を締結するなどの方法もあるが、かならずしも有効な手段とはなっていない。第二組合防止の有力な方途は、〔1〕組合民主主義の確立、〔2〕職場闘争の推進、〔3〕組合員の理論学習の強化、などにより地道に組合の闘争力、団結力を高めることである。なお、第二組合の結成にあたって使用者がなんらかの形で手を貸すなどしたとき、あるいは第二組合の結成直後に第一組合を差し置いてユニオン・ショップ協定や唯一交渉団体条項を含む労働協約を締結した場合には、明らかに不当労働行為とみなされる。

第2組合の設立を聞きつけた北近ユニオンは、ブラックユニオンと噂されていた。今回の第2組合設立の目的は、第1組合が会社の第2人事部と言われ、社員としては組合としての機能をはたしてこなかったこと。また某ユニオンが進出してきたことにおった。それはブラックユニオンと言わせるものであり、総会屋のような者であった。

ユニオンの名を汚す悪質な勢力がほんの一部だが存在している。かれらを「ブラックユニオン」と呼び、今まであまりメディアでは語られてこなかった被害事例や問題点を論じている。ブラックユニオンの考え方や主張は、他責思考の問題社員と同じだ。もちろん、きっかけとなった争議先の会社にも問題や課題はあるだろう。ただ、もしかしたら不平不満を漏らしてユニオンに駆け込んだ社員側にも何かしらの原因があったかもしれない。まともなユニオンであれば社員側の心構えや行動も指摘した上で改善を要求するだろうが、ブラックユニオンは全てが会社側の落ち度として、恫喝的な交渉を仕掛け、多額の和解金を得ようと画策するのだ。場合によっては被害者社員の心情や要求も無視して、自分達の利益のために暴走する悪徳労組です。実は暴力団なのに普通の会社の顔してみかじめ料を恐喝していく反社会的団体です。総会屋が反社会的団体と同じことです。総会屋（そうかいや）とは、日本において、株式会社の株式を若干数保有し株主としての権利行使を濫用

することで会社等から不当に金品<sup>[1]</sup>を収受、または要求する者および組織を指す。別名として「特殊株主」「プロ株主」等があり、英語では、違法事業者を指す racketeer と翻訳されることもあります。

その名の通り株主総会の活性化を阻害する存在だが、1981年（昭和56年）、1997年（平成9年）の2度の商法改正により、その活動が従来より制約された。2006年5月1日に施行された会社法では、株主の権利の行使に関する利益の供与（会社法第120条）として規制されている違法な団体です。

やくざと変わりありません。したかつて彼らの介入を決して許してはなりません。当社の組合の混乱を聞きつけた北近江ユニオンが提携の申し出をしてきたのであった。当社の組合の委員長はエナのアドバイスもあり、北近江ユニオンの提携の申し出をきっぱりことわった。