



あいづ

[発行] 自治労
 福島県本部会津総支部
 [所在地] 会津若松市西栄町
 7-9 会津労働福祉会館2階
 [連絡先]
 jitirou.aizu@gmail.com
 (携帯) 090-3361-8400

紙面学習

シリーズ 37 『もしも組合員じゃなかったら』

「労働組合」には、困った時の相談窓口の役割も、窓口としての知識と体制を整えて、組合員を守り、より良い労働環境を勝ち取ろう！

▼紙面学習シリーズの37回目は、あなたが『もしも(自治労の)組合員じゃなかったら、こんなことが起きますよ』というお話です。

▼その前に、まず「労働組合」とは？から確認していきましょう。

自分の労働環境に大きな不満もっている労働者(男性)がいたとします。彼は、労働環境を改善してもらうために一人で総務部長のところへ行きました。でも、所詮、使用者と労働者の関係、対等ではないので総務部長は聞く耳を持ちません。ましてや、労働者が皆、個人個人で改善を求めてき



※これは、AIで生成した画像です。

たら、それに一つ一つ対応することなど不可能です。

そこで、日本

国憲法では、労働組合の結成(団結権)を認め、労働組合法では、労働者(労働組合)が使用者と対等な立場で交渉するための権利を保障しているのです。(「公務員の労働三権」については、この機関紙427号を参照ください。)



労働者一人一人は弱い存在ですが、労働組合に加入・結集することによって、使用者と対等の立場で交渉し、より良い労働環境を勝ち取っていくこと。そして、組合員同士がお互いを助け合うことで、事故や病気などの不安に備え(これが自治労共済です)、ろうきん(労働金庫)を通じて、組合員の生活を幅広くサポートする「共助」の組織が、労働組合なのです。



当面の日程

- 10月10日(金)・11日(土)
○13:00~県本部第117回定期大会(リステル猪苗代)
- 10月30日(木)
○10:00~連合福島第39年次大会(福島GP)
- 11月17日(月)・18日(火)
○13:00~第11回じちろう全国共済集会(東京国際フォーラム)
- 12月8日(月)・9日(火)
○自治労2026春闘中央討論集会

▼では、本題に入ります。あなたが「職場の課長からパワハラを受けている」としましょう。そうした時に、労働組合に入っていない場合と入っている場合とで、どう状況が変わるのか考えてみます。

▼まず、労働組合に「入っていない」場合です。問題は相談先、①職場の先輩?②家族?それとも③職場内の安全衛生委員会の相談窓口?

①の場合↓同じ課員だったら自分の上司でもある訳で、あなたの味方になって、当該課長に対して行動を起こすことは、とても勇気がいることだと思えます。また、別の課員だったとしても、将来自分の上司になる可能性もあり、やはり行動を起こすことをためらってしまうのではないのでしょうか。

②の場合↓あなたが心を心配して



学習の強化と交流で組織を強化しよう!

職場に怒鳴り込んでくる家族もいるかもしれないが、多くの場合は「お前が悪いんだから、我慢して働け」なんて言われるのが落ちではないでしょうか？また、仮に家族が職場に怒鳴り込んできた後、それまでのように、平常心で業務を続けられる自信があるでしょうか？

③の場合↓安全衛生委員会がしっかりと機能して、いつでも相談を受け付ける（窓口）体制がとられているのであればいいのですが、皆さんの職場ではどうでしょうか？多くの場合、当該委員会は総務課や人事課の所管で、係長が担当（窓口）なのではないでしょうか？業務多忙な中で、十分な相談窓口としての対応が困難なのではないかと思えます。また、なかなか相談しづらいという雰囲気もあるのではないのでしょうか？

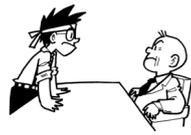
結局のところ、なたは誰にも相談できず、また相談できたとしても何の解決にもならない…そんな状況になる可能性があります。泣き寝入り」になりかねません。



▼では、労働組合に「入っていない」場合です。まず、相談先に「労働組合」が加わります。具体的には、あなたの近くの（相談しやすい）執行委員や、場合によっては書記長、委員長に「実は、〇〇課長からパワハラを受けている。組合として対応をお願いしたい。」旨、伝えてください。組合としては、四役等で相談し、対応を検討します。対応は複数考えられます。例えば、総務課長へ状況を伝え、事実確認とともに当該課長への指導を求めたり、それでも改善しない場合には、交渉の場で強く改善を要求することも必要です。また、どうしても単組内で解決できない場合、例えば、当局へ要求しても一向に対応せず、当該組合員の精神的・身体的負担が増大しているような場合、法的措置

（①当局の予防措置義務違反への対応、②損害賠償等、民事訴訟への対応等々）が必要となることもあります。このような場合には、（組合が）総支部経由で県本部へ相談していただくことになりま

す。県本部では、福島市内の弁護士との先生と顧問契約を締結し、相談体制を整えています。



▼さて、最後に、組合執行部としての対応・心構えについてです。前述の通り、パワハラに限らず、さまざまな問題について組合員からの相談を受けます。これらに対応する知識・体制を整えておく必要があります。まず、①「組合員が気軽に相談できるような雰囲気づくり」が必要です。定期的に組合機関紙やチラシで相談窓口・方法を周知したり、組合事務所があり、役員等が常駐しているのであれば、その場の雰囲気づくりも必要です。それから②「執行部の知識」、これは総支部や県本部において、さまざまな学習の機会を提供していますので、積極的に参加することが必要です。最後に③「執行部の体制」です。単組によつては、1年で執行部が総入れ替えとなることもあるようです。「全員が平等に担う」という考え方も理解できます。しかし、組合活動で重要なことは「運動の継続性・発展性」だと思います。例えば書記次長から執行委員長まで連続して担う等の体制がなければ、「継続性・発展性」は望めません。ただ、逆に長期間同じ執行部という環境では、「組合の私物化」が生じたり「後継者が育たない」という側面もあります。

▼さて、最後に、組合執行部としての対応・心構えについてです。前述の通り、パワハラに限らず、さまざまな問題について組合員からの相談を受けます。これらに対応する知識・体制を整えておく必要があります。まず、①「組合員が気軽に相談できるような雰囲気づくり」が必要です。定期的に組合機関紙やチラシで相談窓口・方法を周知したり、組合事務所があり、役員等が常駐しているのであれば、その場の雰囲気づくりも必要です。それから②「執行部の知識」、これは総支部や県本部において、さまざまな学習の機会を提供していますので、積極的に参加することが必要です。最後に③「執行部の体制」です。単組によつては、1年で執行部が総入れ替えとなることもあるようです。「全員が平等に担う」という考え方も理解できます。しかし、組合活動で重要なことは「運動の継続性・発展性」だと思います。例えば書記次長から執行委員長まで連続して担う等の体制がなければ、「継続性・発展性」は望めません。ただ、逆に長期間同じ執行部という環境では、「組合の私物化」が生じたり「後継者が育たない」という側面もあります。

▼さて、最後に、組合執行部としての対応・心構えについてです。前述の通り、パワハラに限らず、さまざまな問題について組合員からの相談を受けます。これらに対応する知識・体制を整えておく必要があります。まず、①「組合員が気軽に相談できるような雰囲気づくり」が必要です。定期的に組合機関紙やチラシで相談窓口・方法を周知したり、組合事務所があり、役員等が常駐しているのであれば、その場の雰囲気づくりも必要です。それから②「執行部の知識」、これは総支部や県本部において、さまざまな学習の機会を提供していますので、積極的に参加することが必要です。最後に③「執行部の体制」です。単組によつては、1年で執行部が総入れ替えとなることもあるようです。「全員が平等に担う」という考え方も理解できます。しかし、組合活動で重要なことは「運動の継続性・発展性」だと思います。例えば書記次長から執行委員長まで連続して担う等の体制がなければ、「継続性・発展性」は望めません。ただ、逆に長期間同じ執行部という環境では、「組合の私物化」が生じたり「後継者が育たない」という側面もあります。

▼さて、酷暑から一転、9月後半頃から急に秋らしい気候になりました。急いで、衣替えを行った人もいたのではないのでしょうか？暑くなるのも急で、涼しくなるのも急で…春と秋の存在が薄くなってきたような気がします。気象庁による三カ月予報では、10・11月は「気温が高く（確率50%）」、12月は「雪または雨の日が多く、降水量は平年並又は多い確率が40%」とのこと。また、今年2月のような大雪災害がなければいいのですが…。

（坂内）



編集後記

総支部HP
会津総支部ホームページのトップページです。

機関紙
総支部機関紙のバックナンバーは、こちらから。

▼さて、酷暑から一転、9月後半頃から急に秋らしい気候になりました。急いで、衣替えを行った人もいたのではないのでしょうか？暑くなるのも急で、涼しくなるのも急で…春と秋の存在が薄くなってきたような気がします。気象庁による三カ月予報では、10・11月は「気温が高く（確率50%）」、12月は「雪または雨の日が多く、降水量は平年並又は多い確率が40%」とのこと。また、今年2月のような大雪災害がなければいいのですが…。

