

労働組合の役割と日常の活動

全日本自治団体労働組合
福岡県本部
高田 邦治

福岡県 私の働くまち



福岡県小郡市

人口 59,303人 (≒福生市)
世帯数 22,444世帯 (≒羽村市)
(2013. 4. 1現在)

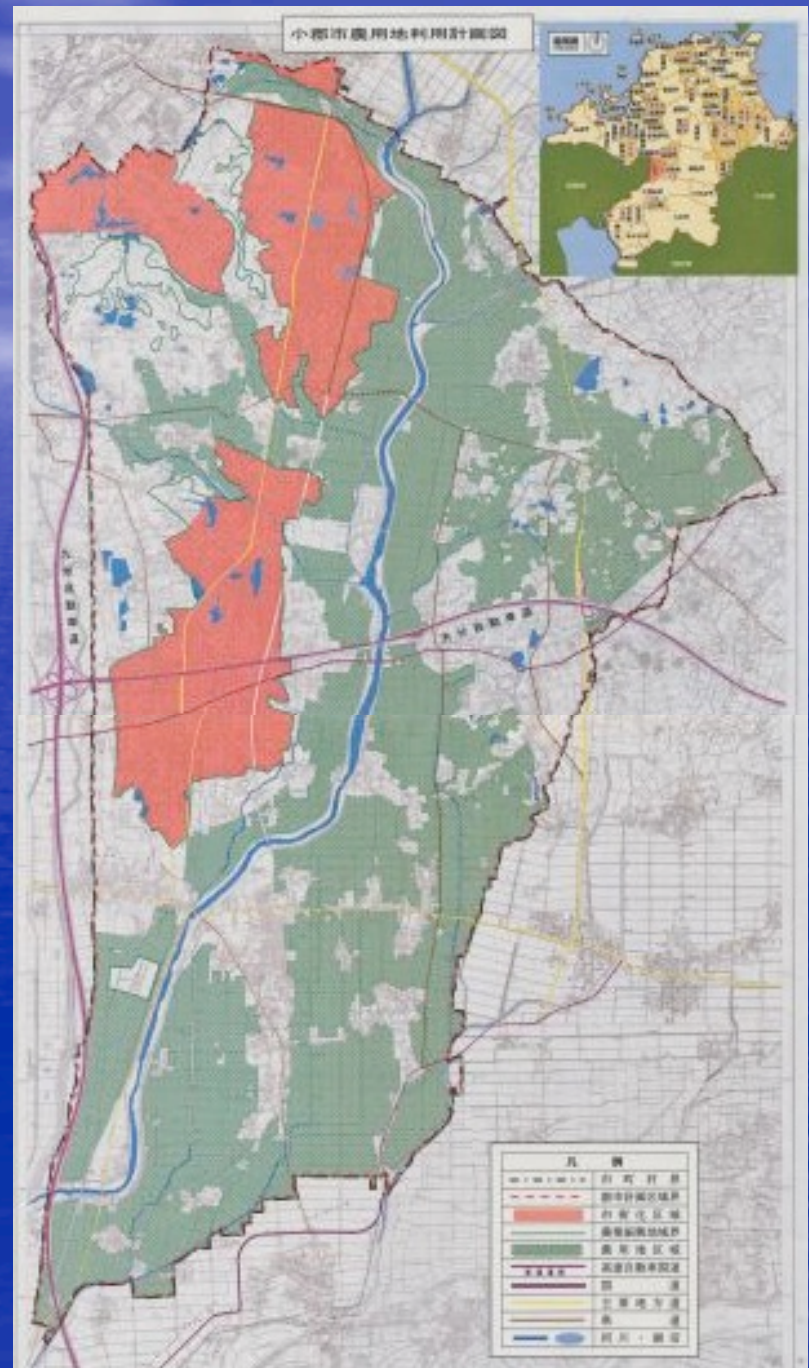
市役所の職員数 341人
組合の組合員 305人



市の70%は農地

市内には60の
行政区 (=自治会)

市の様々な業務は、
区長 (自治会長) を
通じ、市民への浸透
や取りまとめを行う
ことが多い。



小郡市職員労働組合の構成

基本組織(親組合)
組合員総数 305人

ユース部
(32歳以下の
組合員)
98人

女性部
(女性の組合員)
110人

社会福祉評議会
(社会福祉協議会の
組合員)
4人

現業評議会
(給食調理員、用
務員など、労務
職の組合員)
32人

臨時・非常勤評議会
(臨時職員・嘱託職員
の組合員)
4人

組織対策部

賃金調査部

厚生部

教育宣伝部

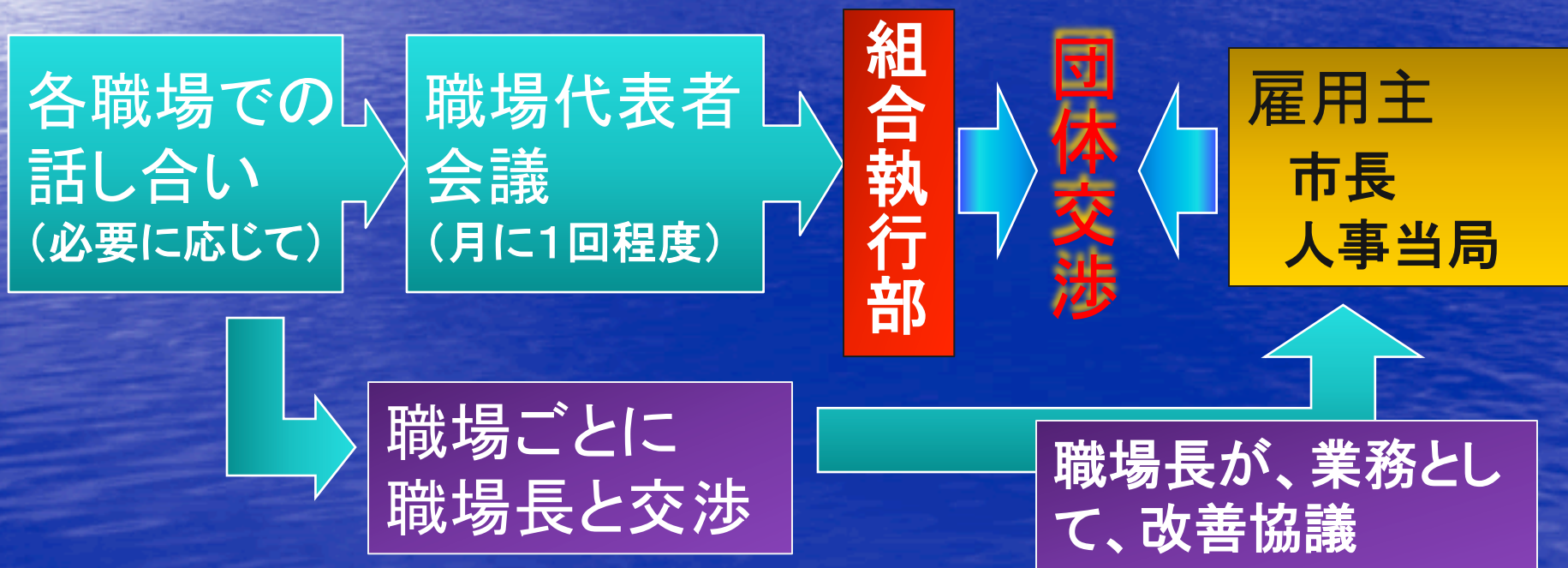
自治研対策部

各部ごとに、専門委員会、事務局会議などが置かれている。

小郡市職員労働組合の日常的な取り組み

I 雇用・賃金・労働条件・権利を守る取り組み

- ・賃金を改善するため
- ・職場に、仕事に見合う数の職員を配置させるため
- ・生活実態に合わせた休暇制度を充実させるため
- ・けがや病気の多発する職場を改善するため





①団体交渉の前には、執行委員会で交渉のポイントなどを確認。
(小郡市の執行委員会)



②団体交渉は、深夜、明け方までかかることも。
(八女市の団体交渉)



交渉で決着した内容は、集会や、早朝ビラで、組合員に報告される。

(大牟田市の朝ビラ配布)



(小郡市の報告集会)



③組合員は、交渉のゆくえを、職場で待機して待つ。長引くときは、組合から夜食の支給も。
(八女市)

小郡市職員労働組合の日常的な取り組み

Ⅱ 役所の仕事のあり方を分析し・改善する取り組み

- ・幼稚園、保育所、学校給食を、“公”で運営することの必要性を検証し、分析。→交渉や、市民へのアピール
- ・市の財政を分析し、事業の優先順位や予算の絞り込みについて、人事当局と協議

Ⅲ 社会的な問題を解決する取り組み

- ・労働者の声を政治の場に届ける、選挙活動
(国会議員、県知事、県議会議員、市長、市議会議員)
- ・差別をなくすために、毎月街頭ビラを配布
- ・戦争に反対し、平和を守るために、平和学習会を開催、集会への参加 など

九州を縦断する「非核・平和行進」。各県各市町村で横断幕(右写真)をリレーする。自治労以外の労働組合や、市民団体とともに行動。

受け継がれた横断幕のゴールは、8月9日の「長崎市平和記念式典」。



毎年10月、小郡駅前で行われる「環境美化作業」。

住みよい環境のことを考える立場で、市やシルバーセンター、市民団体と
いっしょに、空き缶やごみを拾う。



小郡市・三井郡から、
佐賀県鳥栖市へ引継ぎ



小郡市職員労働組合の日常的な取り組み

IV 自主的な福祉事業や、福利厚生への取り組み

- ・自治労の共済(保険)への加入の呼びかけ
- ・「ろうきん」の運営への関与
- ・組合員、家族とのレクリエーション交流事業

V 組織としての「組合」の運営

- ・組合費を徴収→予算を編成→会計の執行
- ・書記の雇用
- ・組合の財政を自己分析し、改善

組織を強くし、
運動を拡大し、
組合・組合員・職場・運動を
守るために、
もっとも基本で、重要なこと...

『労働組合運動は、「人間関係」という極めてせい 弱な関係の上に成り立つもの』ということの認識

- 労働組合は働く者が結集する組織。その究極目標は「人間らしく生きる」こと。
- ならば、労働組合の構成員（＝組合員。役員も含む）が「人間的」なつながりをもたなければ、活動意義に合致しない。
- 構成員の「人間的」なつながり = 「人間関係」
- 役員の交代、仕事の変化などによって、また組合員の入れ替わりや職場の関係、日々起こる事件などで、労働組合における「人間関係」は常に変化する。

人間関係のない社会はありえない

- ★組合員と家族
- ★組合員と役員
- ★組合員と組合員
- ★組合員(職員)と住民
- ★組合員(職員)と業者(仕事相手)
- ★組合員(職員)と上司・管理職
- ★組合と使用者(雇用主)

職場～家庭～地域～組合と、人間関係はリンクする

よい「人間関係」を築くこと

強い労働組合

- ・職場の情報をより詳しく
知ることができる
- ・分担し問題解決にあたれる
- ・交渉力がアップ

充実した仕事

- ・住民と一体となった仕事
- ・住民のニーズに沿った仕事
- ・他の職場と連携し、より大きなプロジェクトの実現

職場や労働者の地位を守る

(例1) 「住民代表＝区長」との人間関係

★小郡市における空き缶の分別回収

回収の日に、職員でなく地元の区長(自治会長)・自治会役員が分別指導する。



住民による「自治」の体制づくりを目指す

「代行業」から「仕掛け人」への脱却の議論

住民と住民

「自分たちでできることを自分たちで」の喚起

全60行政区への説明会
(述べ1年間)

住民と区長

区長と区長

住民 ←→ 区長 → 市

区長と職員

職員と職員

自分たちの手で、空き缶の分別をする

「自分の地域の役員がやっているから」という意識 → 行動の徹底

の信頼関係による


住民のリサイクル・環境への意識の向上



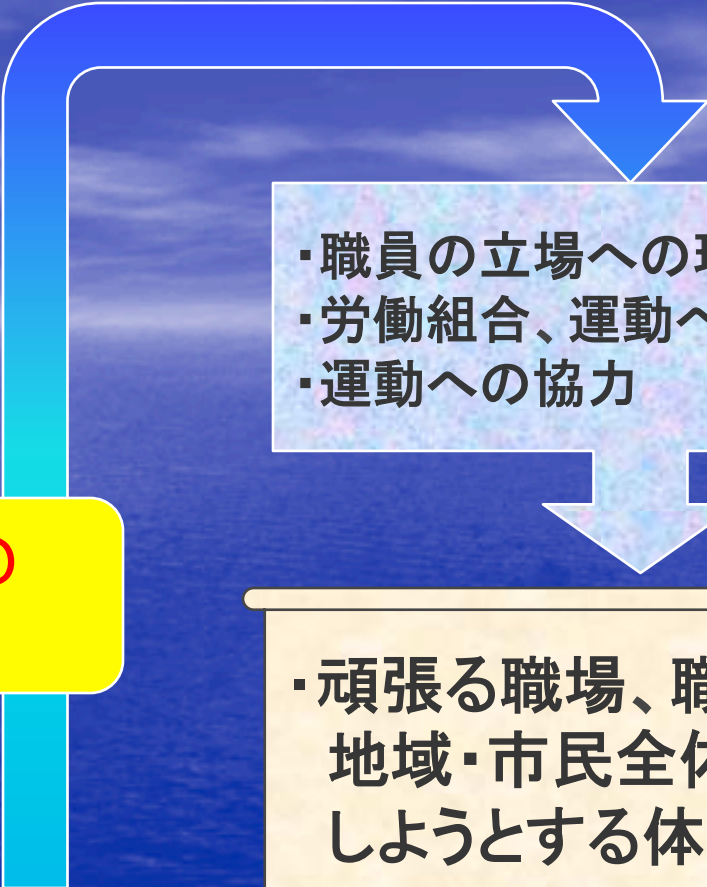
区長との信頼関係




区長会と組合執行部の
意見交換（毎年2月）



住民組織の代表者に
職員の実態を知ってもらう

- 
- ・職員への理解
 - ・労働組合、運動への理解
 - ・運動への協力



・頑張る職場、職員を
地域・市民全体で支援
しようとする体質へ



区長から「担当課の職員を
増やして欲しい」との要望

(例2)

行政と市内のさまざまな事業所との連携

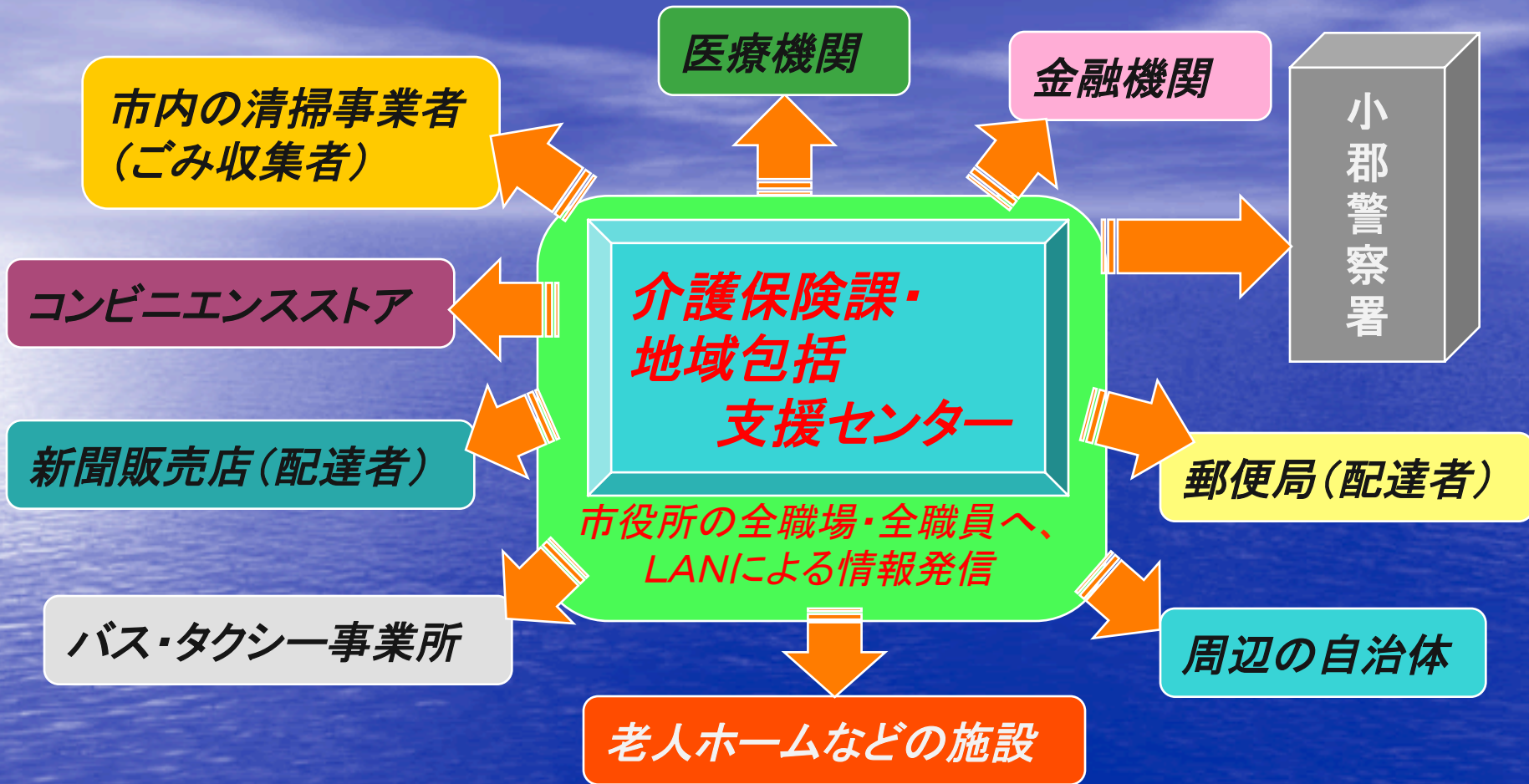
①「認知症サポーター」

徘徊老人搜索のネットワークづくり

自治体どうしの連携

②市町村を超えた、認知症サポートの連携

①「認知症サポーター」徘徊老人搜索のネットワークづくり



システムづくりだけでなく、認知症に対する市民の意識を高めるための、啓発活動(説明会・講座)も各地域で行っている。

②市町村を超えた、認知症サポートの連携

徘徊者は、ひと晩で、
何10kmも歩く →
よその市町村へ



自治体間の連携、共通の
認識が、命を守る



市町村合同の会議・実地訓練



2008.11
大牟田市で行われた
徘徊搜索模擬訓練に
小郡からも参加

(例3) 組合員と家族との交流

★「家族レクリエーション」

- ・家族ぐるみでリフレッシュ。
- ・家族に、組合員の、日ごろの人間関係を知ってもらう。
- ・交流を深めることで、家族の、組合に対する理解を深める。



2008. 7 長崎
ガラス工芸体験・
交流会



(例4) 組合役員への誘い

★青年部時代の失敗

役員のみなり手がいない

組織力量の低下

役員選出のシステム作り
(職場ブロックから立候補者を
強制的に出す)

役員同士のつながりが薄
い、無機質な組織運営

役員

- ・組合運動への理解不足
- ・連携がとれない
- ・積極的な運動へのやる気の欠如

希薄なつながり

職場(組合員)

- ・組合の取り組みがわからない
- ・役員が誰か知らない
- ・参加意欲の低下
- ・役員まかせ

職場での声かけ



人間どうしの付き合い



日常的な活動への誘い



役員への誘い

「あなたの力が必要です」

「一緒にやろう」

人間関係のかたち

愛情

友情

対等な信頼関係

上下の信頼関係

力関係

等...

人間関係に 欠かせない要素

- 義理を重んじる
- 信頼しあう
- 共感しあう
- 労(いたわ)る
- 労(ねぎら)う

等...

職場・組合の人間関係を希薄にする要因・現象

- 職場（自治体規模）の拡大（市町村合併など）
- 遠隔地からの通勤者の増加
- 仕事の複雑化→仕事の個人化
- 生活価値観の多様化
- 趣味・娯楽・教養活動の多様化
- 地域活動への非協力
- 「群れる」ということ、「組織」への嫌悪感

など

役員は、組合員の「よろず相談係」

- 組合員にとって今もっとも解決したいことに役員が**積極的に力を貸す**
(仕事の悩み、対人関係、家庭の悩み、健康、プライベートでのトラブル、結婚・離婚、多重債務 など...)
- 秘密は守る
- じっと待つのではなく、職場で、役員から**声をかけ、相談の糸口**を導き出す
- 何気ない**会話の中から、新たな情報**を得ることができる

- ひとりの人間として、自立した存在を目指すことは重要(もたれあいの組織は成長しない)
- そのうえで、ひとりではできないことを、手をつなぎ合ってクリアしようとする。仕事も組合も地域活動も一緒。
- 社会を構成する「人間関係」に気づき、それを大きく広く育てるには、労働組合は最も重要なツール。
- なぜなら、労働組合は「助け合い」の組織だから。