

労働組合の役割と日常の活動

全日本自治団体労働組合
小郡市職員労働組合

高田 邦治

私の働くまち

福岡県

福岡市

北九州市

小郡市

久留米市

福岡県小郡市

人口 59,182人 (≒福生市)

世帯数 21,898世帯 (≒羽村市)

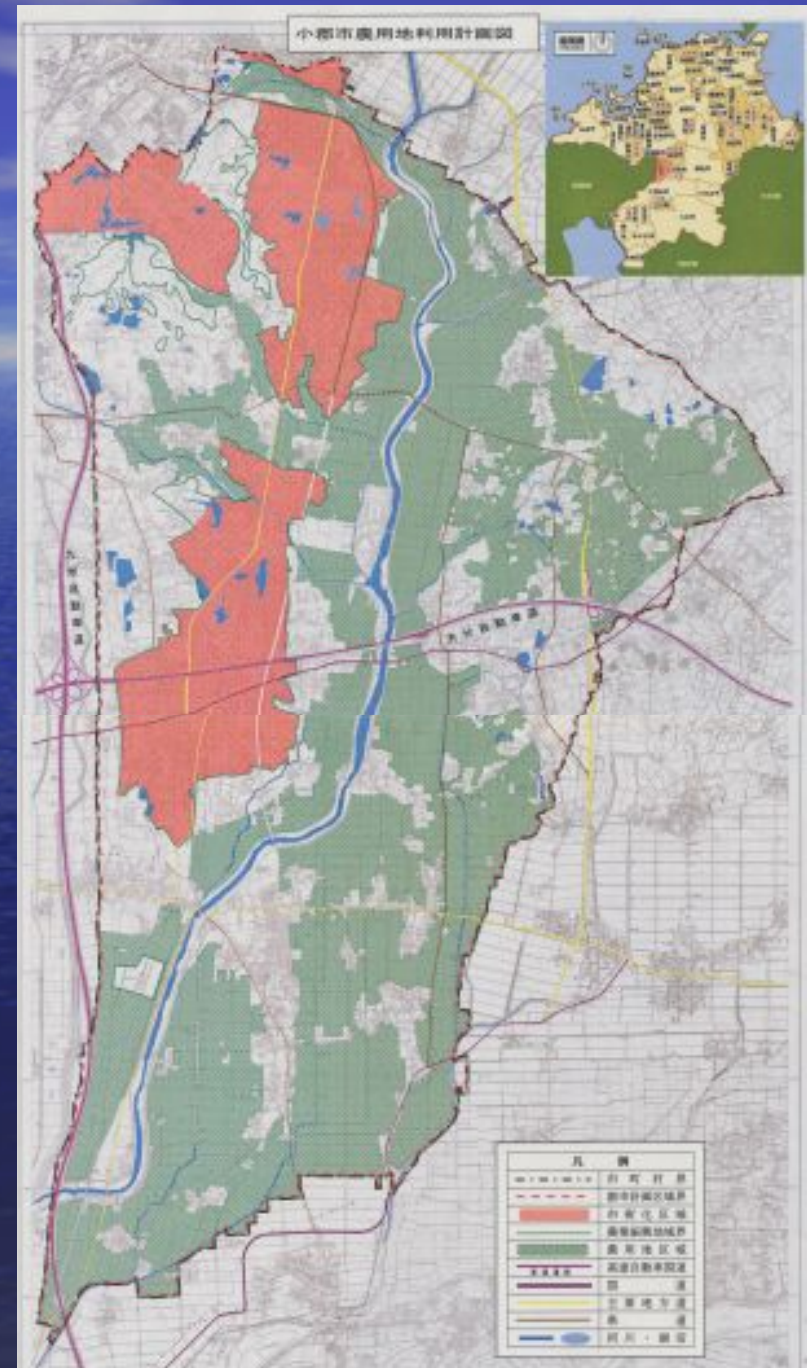
(2011.6.1現在)

市役所の職員数 343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 302人

ユース部
（32歳以下の組合員）
76人

女性部
（女性の組合員）
107人

現業評議会
（給食調理員、学校用務員
など、労務職の組合員）
35人

社会福祉評議会
（社会福祉協議会の組合員）
4人

臨時・非常勤評議会
（臨時職員・嘱託職員の組合員）
11人

組織対策部

賃金調査部

厚生部

教育宣伝部

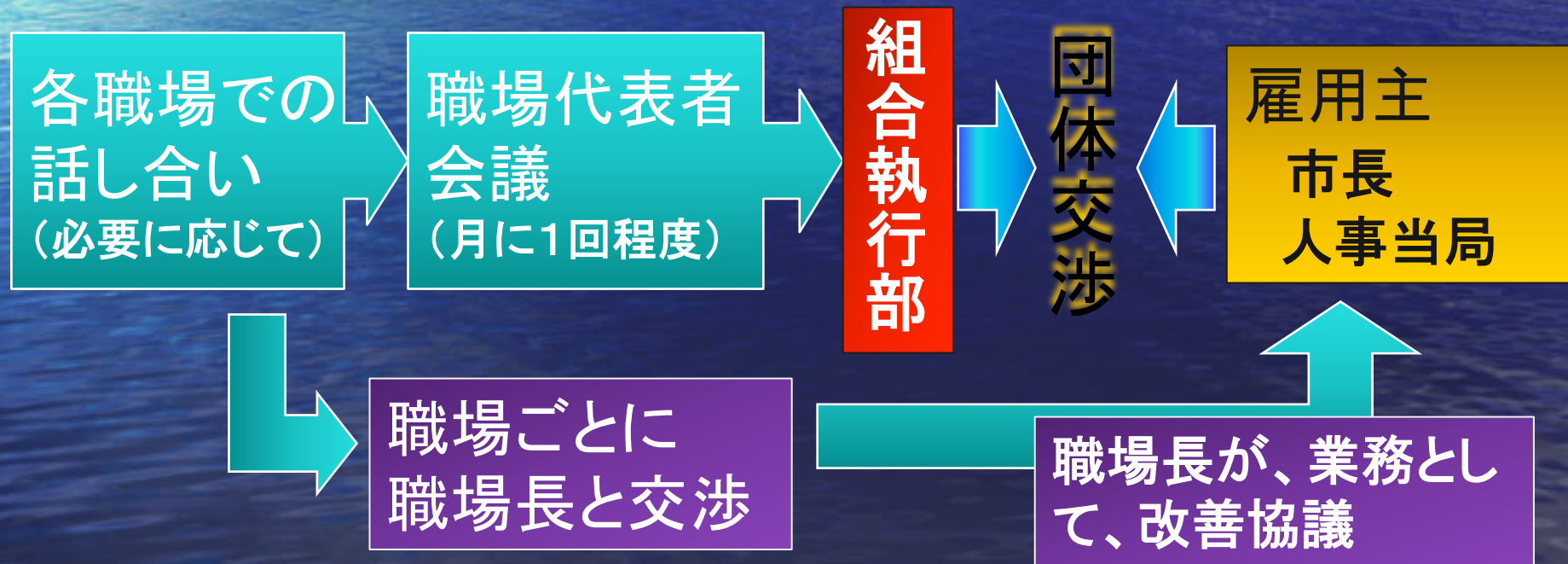
自治研対策部

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



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

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、
何を認識し、動かなくては
ならないか



『労働組合運動は、「人間関係」という極めてぜ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

住民と区長

「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)

区長と区長

区長と職員

住民 ↔ 区長 → 市

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

- ・職員の立場への理解
- ・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

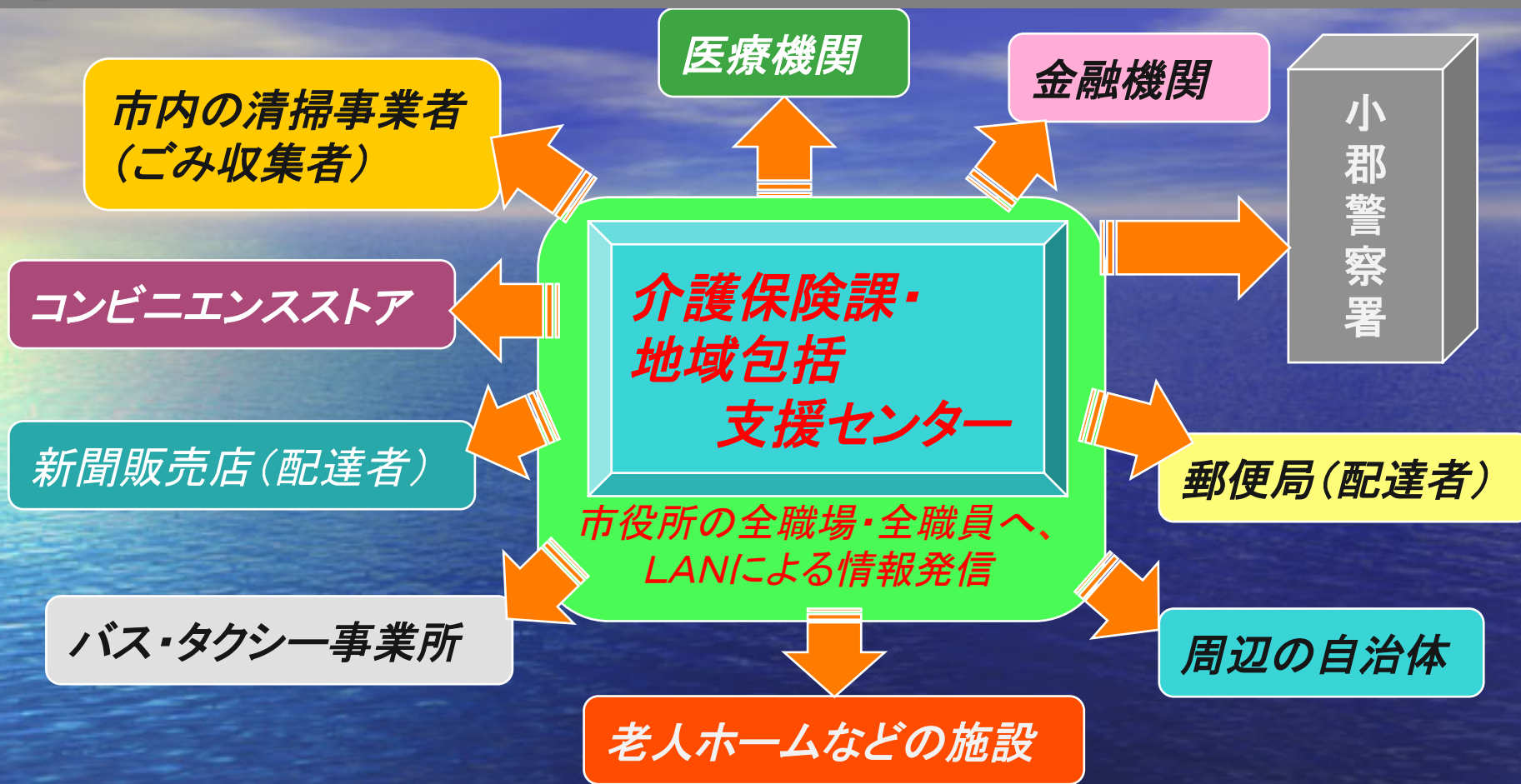
②市町村を超えた、認知症サポートの連携

正規雇用職員と嘱託職員との連携

③嘱託職員(非正規雇用職員)の

組合加入に向けた取り組み

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

③ 嘱託職員（非正規雇用職員）の組合加入に向けた取り組み

小郡市介護保険課

課長（正規雇用）

介護保険係
6人（正規雇用）
※ 組合員

高齢者サービス係
2人（正規雇用）
※ 組合員

地域包括支援センター

センター長（嘱託職員）

スタッフ 12人
保健士（正規雇用） ※組合員
ケアマネジャー（嘱託職員） ※組合員ではない
社会福祉士（嘱託職員） ※組合員ではない

地域包括支援センターの嘱託職員は、ケアマネジャー、社会福祉士など、資格を活かす**専門職**。

しかし、嘱託職員は**雇用年限**があり(最長6年)、正規雇用職員にくらべ、**賃金は低く、労働条件も悪い**。

正規雇用職員以外の臨時・嘱託職員は、**組合に加入できない**。



臨時職員・嘱託職員も**組合に加入**してもらい、組合の「**臨時・嘱託協議会**」として、雇用年限の撤廃や賃金・労働条件の向上に取り組む。

地域包括支援センターの嘱託職員



★仕事での連携
★プライベートでの家族ぐるみの交流



地域包括支援センター担当の職員（組合役員）

小郡市職労（組合）

(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) 職場にアンテナを張る

★「自治労共済の推進」

“もしも”の時の備えは、ひとりじゃできない。

- ①病気・ケガ・火事・地震・風水害・交通事故...
- ②働き手が亡くなった→残された家族の生活は？
- ③子どもが進学→受験・入学・仕送り...
- ④定年退職→年金だけで第二の人生、やっていける？

だから、生命保険・損害保険がある。

「自治労共済」は自治労の組合員がお金と知恵を出し合って作った制度

- ★加入できるのは自治労組合員
- ★儲けは加入者へ還元(法律で儲けを出すことを禁止されている)
- ★民間の保険会社も、組合員(職員)を勧誘する
- ★加入者が限られるのでTVコマーシャルなどは流せない

組合員の情報をいち早くキャッチし、すばやく対応する

★4月に就職した新入職員に

→ 組合加入と併せて共済をすすめる

★「〇〇課のAさん、結婚するそうだ」「△△課のBさんの家、子どもが生まれるって」

→ 「家族が増えたら、一緒に入ろう」

★「〇〇君、車を買って換えるらしい」

→ 「この機会に自動車共済を検討しよう」

(例5) 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。