

第33回地方委員会を開催

2019年度活動計画を決定

2018年10月23日(火)和歌山市「和歌山県勤労福祉会館プラザホープ」において、「第33回地方委員会」を開催しました。

冒頭、池田会長はあいさつの中では「選挙戦や自然災害への対策」、「働くことを軸とする安心社会の実現」などについて触れ、引き続き組合員一致団結して運動を展開していく旨を述べました。

その後、議事に入り報告事項として一般経過報告や2018年度決算報告等があり承認されました。続いて審議事項の当面の活動計画については、2017年に開催された第18回定期大会で承認された運動方針を補強する事項について提案があり承認されました。

また、役員補充についても本地方委員会において確認され、下記のとおり新たな役員体制となりました。

第33回地方委員会に、執行部・地方委員・特別地方委員・傍聴を含み69人が出席しました。

連合和歌山役員体制

役職	氏名	出身産別	役職	氏名	出身産別	
会長(専従)	池田 祐輔	基幹労連	執行委員	通阪 哲司	情報労連	
副会長	長田 吉文	自治労		谷口 康浩	私鉄総連	
	山本 龍一	基幹労連		北道 剛士	JEC連合	
	倉石 豊彦	UAゼンセン		辻 敬介	自動車総連	
	南 喜貴	J P 労組		裏野 勝也	運輸労連	
	白杵 豊	電力総連		南出 進昭	日教組和歌山	
	湯川 正文	電機連合		辻本 勝己	J R 総連	
	湊 博行	情報労連		高信としみ	JAM	
事務局長(専従)	濱地 正由	電力総連		女性委員会委員長 女性枠	南村 涼	基幹労連
副事務局長 (専従)	日吉 邦彦	自治労		会計監査	阿曾 正之	全電線
	小山 淳	UAゼンセン	山家利加子		全労金	
執行委員	下津 成司	自治労	西出真理子		全労済労組	
	佐藤 正之	基幹労連				
	田中 博景	UAゼンセン				
	井岡 由美	J P 労組				
	田中 和成	電力総連				
	久保 和良	JAM				
	宇田 裕計	J R 連合				



▲団結ガンバロウ



▲あいさつする池田会長

「2019年度政策・制度要求と提言」対県申し入れ

～仁坂知事との意見交換を実施～

2018年10月29日（月）和歌山市「和歌山県庁」において、「2019年度政策・制度要求と提言」の申入書を提出し、連合和歌山三役会議・政策局会議構成員14人が出席しました。

池田会長あいさつ、仁坂知事あいさつの後、申入書を提出し意見交換を実施しました。意見交換では、「政策・制度要求と提言」121項目の中から「働き方改革と労働力不足の問題」や「子育て支援の新制度」について意見交換を行いました。

「2019年度政策・制度要求と提言」については、今年5月以降、加盟組織からの意見を踏まえ、連合和歌山政策局会議構成員で素案づくりを行い、10月2日（火）の第12回執行委員会で決定しています。



▲申入書の提出



▲意見交換の様子

政治学習会を実施

2018年11月16日（金）17:30～和歌山市

「和歌山県勤労福祉会館プラザホープ」において、政治学習会を開催し、「現在の政治情勢と今後の課題」と題して、連合本部政治センター井村事務局長に講演をいただきました。

本学習会に、34人が出席しました。



▲学習会の様子

青年委員会・女性委員会第28回総会を開催

2018年11月27日(火)和歌山市「ルミエール華月殿」において、青年委員会第28回総会・女性委員会第28回総会を開催しました。

それぞれの総会において、上杉青年委員長・高信女性委員長のあいさつの後、来賓として男女平等参画推進委員長の白杵副会長から祝辞をいただきました。

その後、議事に入り、報告事項として「2018年度活動経過報告」が、審議事項として「2019年度活動計画」・「役員選出」が承認され、無事に総会を終えました。



▲合同学習会の様子

総会後は、青年委員会・女性委員会合同の学習会を開催し、「男女の平等？不平等？～MTFの弁護士として、性と愛にまつわる相談事例から～」

講師：ウルワ綜合法律事務所 仲岡しゅん 弁護士
について講演をいただきました。



学習会終了後は、講師も交えて交流会を行い、参加者全員で親睦を深めました。

青年委員会第28回総会に47人(うち女性2人)、女性委員会第28回総会に39人が出席しました。

青年委員会 2019年度 役員体制

委員長	上杉 貴夫	JEC連合
副委員長	尾藤 羊一	JAM
	江守 秀幸	私鉄総連
事務局長	稲垣 利光	基幹労連
幹事	宇田 貴一	自治労
	(後日選出)	UAゼンセン
	谷口 裕俊	J P 労組
	中釜 将太	電力総連
	岩本 寿白	電気連合
	伊達 和博	J R 連合
	宮森 祐司	情報労連
	鈴木 仁	自動車総連

女性委員会 2019年度 役員体制

委員長	高信としみ	JAM
副委員長	西村 和代	UAゼンセン
	坂梨 美鈴	運輸労連
事務局長	岡本 由美	情報労連
幹事	二出川隆子	自治労
	南村 涼	基幹労連
	津田 美保	J P 労組
	松本 明華	電力総連
	羽畑 美岐	自動車総連
	三木 康子	日教組
	山家利加子	全労金



▲青年委員会の新幹事



▲女性委員会の新幹事



どうこう
道幸せんせいと

ワークルールを学ぼう! 11

テーマ パワーハラスメント

連合「なんでも労働相談ダイヤル」では、「パワハラ・嫌がらせ」の相談が最も多い状況が続いている。その影響は深刻だ。現在、労働政策審議会では「職場のパワーハラスメント防止対策」に関する検討が行われている。連合は「法律で禁止し、パワハラ防止策を企業に義務づける」ことを求めている。ここでは、パワハラに関する現行ルールをみておこう。

問 上司の部下に対する行為のうち、パワハラとみなされるものをすべて選んでください。

① 勤務成績がよくない場合に、気合いを入れるために「こんなことができないのなら会社を辞めてしまえ」と言って元気づける。

② 勤務成績がよくなくても、本人のせいだからと言ってまったく助言をしない。

③ 仕事上のミスについて、他の人も同じミスをするので同僚の前で叱責する。

④ 勤務成績があまりかんばしくないので重要な仕事を任せない。

解説

職場内の優位性を背景にした苦痛を与える行為

パワハラには多様なパターンがあり、一般的には「職場のパワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為と言われます。厚労省「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議WG」報告(2012.1.30)によると、傾向として概ね以下の6つの型に分類されています。①身体的な攻撃(暴行・傷害)、②精神的な攻撃(脅迫・暴言等)、③人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)、④過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)、⑤過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)、⑥個の侵害(私的なことに過度に

立ち入ること)。

同じハラスメントであってもセクハラとは異なり、パワハラは、仕事や業務命令との関連でなされるので一定の強制力が必要な場面が多く、それだけ違法性の判断が困難となります。

勤務成績が悪い場合には一定の指導はできますが、気合いを入れるためであっても威嚇的な言動や人格を損なうような発言をすることは許されません。したがって、①はパワハラといえます。そもそも「会社を辞めてしまえ」と言って元気ができる人はいません。また、ミスをした場合にも、とりわけ同僚の前で「叱責する」ことは許されず、③はパワハラに該当します。では、成績不良者にはどう対応したらよいでしょう。過大な要求とともに過小な要求もパワハラに該当します。しかし、本人のやる気や能力との関連で重要な仕事を任せないことはやむを得ない措置であり、④はパワハラとまではいえません。難問なのは②のケースです。まったく助言をしないことも上司による嫌がらせと解されるのでパワハラにあたります。【正解】①②③

道幸哲也 どうこう・つなり

(一社)日本ワークルール検定協会 代表理事、北海道大学名誉教授
北海道大学大学院法学研究科修士課程修了。小樽商科大学商学部助教授、北海道大学法学部教授、放送大学教授などを歴任。2007年、NPO法人職場の権利教育ネットワークを設立。「ワークルール検定」の立ち上げに尽力し、2013年に設立された検定協会の代表理事に就任。著書に「労働組合法の基礎と活用」(日本評論社)、「雇用社会と法」(放送大学教育振興会)など。



ワークルール検定とは

ワークルールに関する一般的な知識を問う検定試験。厚労省も後援。

年2回
6月・11月

問合先

(一社)日本ワークルール検定協会
<http://workrule-kentei.jp/>