



No.382
2025年12月12日

江東区労連 ニュース

江東区労働組合総連合
〒135-0011 江東区扇橋 1-12-20
江東教育会館内
Tel.03-5606-5285 Fax.03-3649-0131



講師の話に聞き入る参加者(25/11/28)

職場のハラスメントやびくびくが合うが

第43回秋の学習と交流のつどい

東京都労働相談情報センター・亀戸事務所と共催で

江東区労連は11月28日、江東区森下文化センターで「江東区労連第43回秋の学習と交流のつどい」を開催し、11労組・3団体・個人など43名が参加しました。今回の学習会は東京都労働相談情報センター・亀戸事務所の自主的労働教育事業として共催で行われました。

開会に先立ち、花岡議長があ

いさつ。記念講演に先立ち、ハラスメントに関して3つの労働組合からの報告と未組織対策委員会の報告がありました。

地域労組こうとうの田村さんは「昨年から労働相談員養成講座に参加して、団体交渉にも参加しているが、困っている人を救いたい一心で参加している。使用者のハラスメ

ントに対する意識の低さを感じると報告。

続いて**東京福祉バス従組の金澤さん**は「職場では数

多くのハラスメントがある。同僚間、男女間、施設の職員からの訴えなど」。

ハラスメントについて職場内で対応してくれない時があり、労働相談センターに

問い合わせたが、社内窓口でと言われたが、窓口がない。組合にも相談できず泣き寝入りして退職してしまった人もあるので、引き続き目を光らせたい」と報告しました。

都教組江東支部の内藤さん

は「異動やハラスメント相談は多い、同僚からの嫌がらせは組合が介入しにくい場合もある。組合の対策は相談者からじっくり話を聞いて区教委などに申し入れをしたりするが、組合が入ると不利になるのではと思う人もいる。ハラスメント窓口が周知されていないので申し入れたところ、窓口の告知を行った。これからはハラスメントが起きないように、がんばっていきたい」と発言しました。

未組織対策委員会の見上さんは「江東区労連に寄せられる労働相談内容の第一位はハラスメントに関するものだとして、2件具体例をあげました。障害者雇用枠で新卒入社した人の場合とやはり整体師として新卒入社した正社員へのセクハラ問題。両方ともメンタルヘルス不調となったが、交渉して満足できる解決

江東区労連からのお知らせ

■第243回憲法9条守ろう・9の日宣伝行動

- 日時…1月 9日(金)
- 場所と時間
東大島・西大島(17:30-)
東陽町(7:30-)、辰巳(8:00-)

■江東区労連2026年新春旗開き

- 日時…1月23日(金) 18:00 受付
18:00 開会
- 会場…東京土建江東支部会館大会議室
- 参加費…3,000円(争議団半額)
- 内容
太鼓・コーラス・踊りなど出し物
抽選会も行います。

■2026江東国民春闘結成学習会

- 日時…2月13日(金) 18:30 開会
- 会場…江東区総合区民センター
7F・第5会議室
- 内容…2026江東国民春闘方針
いくつかの組合からの報告
記念公園「26国民春闘の意義と課題」
講師：東海林智さん(毎日新聞社記者)

となった、地域労組こうとうも360人を超えたと報告。

学習会のメインは「職場のハラスメントにどう向き合うか」と題して**弁護士の高橋寛さん**。

まず、ハラスメントに対応する法律として、5つの代表的なハラスメントを上げました。セクシュアルハラスメントについては「対価型セクハラ」「環境型セクハラ」を上げ、相手がハラスメントと感じたらハラスメントになるわけではなく、例えば女性に対するセクハラであれば「平均的な女性労働者の感じ方」を基準とする(厚労省通達)とされている。パワハラも「優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されるもの」とされるが、同僚同士の場合にはハードルも高い、総合施策推進法は「こ

ういうことが起きない、防ぐための法律だとしました。

このようなハラスメントを受けて、メンタルヘルスへの対策として、一次予防(おこらないようにする)、二次予防(早期発見・早期対応)、三次予防(再発防止・職場復帰支援)の三段階に分けて考えられるとしました。相談者が対応するのは二次、三次の段階だが、どの段階に労働者がいるのかを意識した方が良く、とされました。そのうえでハラスメントの「程度と対応」として労災申請、労災まで至らなくても職場環境配慮義務として求めていくか等対応が考えられるとしました。

労災認定の工夫や休職から復職の可否等では、職場の就業規則での休職規定等を検討し、使えるものは何でも使う形で労働者を援助することの大切だとしました。

消費税減税を！

第20回雷大行進に500名参加



今年も浅草の街に「チンドン屋さん」の演奏が響き渡りました。「消費税廃止・減税、インボイス制度廃止」をメインに最低生活費保障（全国一律最賃制の実現・最低保障年金制度の実現）をかかげ、「第20回世直し雷大行進」が浅草で開催されました。この行進には東部7つの区の地域労連・民商、JMITU東部地協や全労連全国一般労組・東京地評などから500人が参加しました。出発に先立って花川戸公園で開催された出発集会では実行委員長の田中さんがあいさつ。共産党やれいわ新選組の代表が連帯あいさつしました。パレードは浅草・浅草寺を一周するコース。外国人観光客はチンドン屋さんの演奏に振り向いて見入るひと、スマホで撮影する人がたくさんいました。

トピックス

■第241回憲法9条守ろう9の日宣伝行動

11月19日に区内4駅に4団体30人が参加してチラシ937部を配布しました。

◇

■東京公務公共一般労組第33回定期大会(12月1日)

支部長：丹木幸美さん
書記長：千脇佳子さん

大会の場で、丹木支部長より、公共一般江東支部が今年の4月から当局に要求してきた「年齢制限なしの更新回数上限撤廃」が実現したと報告がありました。組合の粘り勝ち。大きなクリスマスプレゼントになりました。

第43回秋の学習と交流のつどい

参加者の感想文から

- ★ハラスメント問題は大変大事なことはあるが、どんなに気をつけていても職場で起きてしまいそうで想像するとちょっと怖い、よりよい職場づくりに今日の話を生かしたい。
- ★色々な話を聞けて勉強になった。不安な毎日を過ごしていますが、少し安心しました (60代)。
- ★高橋弁護士の話は分かりやすかった。「例えば…」の話が面白かった (60代)。
- ★昔からあったであろう過度な言動が様々なハラスメントとして顕在化してきていることは現代の労働者の働きやすさにつながっていると思う。但し、ハラスメントに該当しないように勤めることは、特に管理職の負担が増加していく面もあると思う。ハラスメントのない社会、会社を目指すためにも他責・自己愛を解決に求めず、互いを尊重しあえるように組織内で学習やコミュニケーションが必要だと感じた (40代)。
- ★内容がやさしく、わかって良かった。私も一つ二つ思い当たるかなと思った (60代)。
- ★上司に過去の不適切な言動の理由を聞いたところ、常に覚えていないと回答されるので不思議に思っていたが、事後の証拠集めを警戒していたのだと分かった。次から注意して証拠に残したい (50代)。
- ★世の中にはハラスメントが蔓延している。年々ハラスメントが多様化・巧妙化していると感じた。事業者側のハラスメントに対する意識の低さも被害を拡大している背景だといえる (50代)。
- ★本日の学習をさせていただき、一番大事なことは己自身の言動に十分注意しないといけないと痛切に感じた (60代)。
- ★使用者責任と安全配慮義務をごっちゃにしていたので、その違いがわかった。ハラスメントを気に配るあまり、本音が言いにくくなっているなども感じる。バランスが難しい (50代)。
- ★各種ハラスメントについて詳しく説明いただきとてもよくわかった。特にどこまでいけばハラスメントに当たるのかここまでなら大丈夫とか難しい。相談者には詳しく話を聞かないといけないと再認識した。
- ★ハラスメントは難しい言葉でよく理解できないことが多かったが、一番はハラスメントをしている側が自分はそのような事をしていないと思って認識できていないことがすべてかと感じた (60代)。
- ★ハラスメントによる労災認定のお話や相談者への対応やサポートのヒントなど大変勉強になった。多くの職場でハラスメント問題に苦慮していることもわかり自分事として考えていきたい (60代)。
- ★ハラスメントに対して線引きが難しいと感じていましたが、被害者の主観だけでなく、平均的な性別による感じ方の客観的部分も基準の一つとしていることを知ることができた (20代)。

労働相談の窓口から

- 年末：労働相談が増える季節です。
- 最近の相談から紹介します。
- ◇
- ☆解決しました
- 雇止め(知人紹介・女性・派遣)
- 今年の9月末で当日に雇止めにあつたと相談に。会社が埼玉県の北部地方で遠かったが団交にでかけた。会社は、雇止めは事実だが、本人が会社との連絡を一方的に絶つたためにやむなく雇止めした述べた。組合員はスマホが故障して出ることができなかつたと釈明した。事実関係を調べるのが困難だが、いずれにしても更新する予定だったのだから、一定の手当を支払うべきだと主張して金銭和解となった。
- 後日談。なぜ埼玉県の遠方からの相談なのか？実は彼女のパートナーの母親が8年前に地域労組こうとうに加入して雇止めと闘った経験がある。そこからの紹介だった。その時も茨城県のつくばまで団交にいった。
- ◇
- 雇止め(組合員の知人・女性・派遣)
- 24年6月から介護施設に派遣されていたが、25年11月末で雇止めを通告された。当初は契約更新と賃金引上げを約束していたのに納得できない。組合として交渉をした。交渉では雇止めの理由について、当初は料金アップと更新がされるものと認識していたが、その連絡が十分でなく派遣契約を打ち切られたとして、2か月更新とその間の賃金の支払い(半分は100%・残りは60%)、就労期間中にシフトが減らされた分の賃金の保障も約束された。一回の団体交渉で解決することができた。
- ◇
- ☆新たな労働相談から
- 解雇ハラスメント(行政機関紹介・女性・契約)
- 病院の地域連携室業務を請け負う会社の社員。試用期間2カ月後は1年契約になる契約だったが、入職したとたん、業務を教える職員からハラスメントを受け体調を崩す、この間団体交渉を2回行っているが、会社はハラスメントの事実を認めていない。年明けに三回目の交渉が行われる予定になっているが、解決案をこちらから示す方向。
- ◇