



## なぜ、苦情申し立てだけでは十分でないのか

苦情申し立ては労働組合を強化するための基本的な手段です。しかし、苦情申し立てはどの職場にもあるような不正行為のごく一部分しか改善することができません。なぜなら、

**多くの問題は苦情申し立ての対象となりません。**

**ほとんどの苦情は申し立てまで行きません。** なぜなら、

- ・その労働者は試用期間中です。
- ・その労働者は既に差別されています。
- ・その労働者はトラブルメーカーのレッテルを貼られるのを恐れています。
- ・その労働者はその問題が協約違反だと気づいていません。
- ・その労働者は職場委員と連絡する方法や苦情申し立てする方法を知りません。
- ・職場委員も職場をくまなく回って苦情を全部見つけて、申し立てる時間がありません。

**苦情が申し立てられ、勝利しても**

- ・手続きには何か月も掛かります。
- ・関わるのは一部の労働者だけで、多くの場合は集団行動とはなりません。
- ・力関係を変えません。
- ・同じ問題を抱える労働者でさえ、問題の解決について知りません。
- ・ほとんどの人は解決されないまま同じ問題に悩み続けます。

**行動の方が有効です**

職場での行動によって苦情申し立てを後押ししたり、そもそも苦情申し立ての制度を利用しない方が、

- ・多くの労働者が問題解決に参加します。
- ・多くの人がある問題が取り組まれるのを体験する、特に多くの人に影響を与えている問題の時にはそうです。
- ・多くの人がある問題に取り組むスキルと自信を獲得します。
- ・労働者は労働協約を守らせ、お互いを守るために組合活動に参加することが求められるようになります。
- ・組合の力が大きくなります。