

2023



職場から始めよう運動

取り組み事例集



日本労働組合総連合会(連合)



はじめに

連合は、すべての働く者の処遇改善をめざして、2010年から「職場から始めよう運動」を展開しています。

連合が2007年に「非正規労働センター」を設置し、本格的に非正規雇用に関わる取り組みを進めていこうとした時、多くの労働組合から「何から手を付けたら良いのか分からない」「先進的に取り組んでいる事例を教えて欲しい」などの意見が寄せられました。そこで、実際に取り組みを進めている労働組合に調査を行ったところ、同じ職場の非正規雇用で働く仲間の声に耳を傾けることから始めている事例が多いことに気づかされました。「まずは同じ職場の非正規雇用で働く仲間の悩みや抱える課題に向き合い、浮き彫りとなった実態に寄り添うことから始めてはどうか」との提案が、この「職場から始めよう運動」の始まりでした。

その後、2019年の連合結成30周年を機に、新たに「連合ビジョン」を策定し、「『持続可能性』と『包摂』を基底に置き、多様性を受け入れ、互いに認め支え合い、誰一人取り残されることがない社会」を、めざす社会像として提起しました。そして、働く上での困難さが多様化している現状を踏まえ、「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向け、「フェアワーク推進センター」の設置を決めて今日に至っています。

2020年に始まった新型コロナウイルス感染症の拡大は、わが国の社会的セーフティネットの脆弱性を露呈させ、雇用面にも大きな影響を及ぼしました。しかし、本年4月には水際対策が終了し、続く5月には感染症法上の位置づけも5類に変更、アフターコロナに向けて国内景気は回復傾向にあります。また、この間、インバウンドも急速に回復してきており、今夏にはコロナ前の水準を超えるとの推計も出されていますが（野村総合研究所「外国人観光客数の見通し（2023年4月）」）、その一方で、コロナ禍で悪化していた労働需要が急回復したことにより、とりわけ観光業や飲食業などの業種での人手不足が顕著となっています（帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2023年4月）」）。

このような状況の中、すべての人々の人権が尊重され、年齢や性別・国籍の違い・障がいの有無・就労形態などにかかわらず、誰もが平等・対等で多様性を認め合いながら公正・公平に働くことのできる「フェアワーク」を実現することは、待ったなしの課題であり、私たち労働組合が担うべき役割でもあります。

すべての働く仲間の処遇改善、安全と安心の実現に向けて、この事例集が積極的に活用されることを期待します。ともに頑張りましょう！

2023年8月
日本労働組合総連合会
フェアワーク推進センター

目次

● はじめに	1
● 組合づくり・組合加入	
事例 1 UAゼンセン コメリユニオン 準社員・嘱託社員のユニオン・ショップ協定	4
事例 2 自治労 くしろ児童厚生員ユニオン 最低人員確保に向けた市役所ユニオンとの取り組み	6
事例 3 日教組 水前寺共済会館グレースシアユニオン 構成組織、連合本部の声掛けからの組合結成・非常勤職員の処遇改善	8
事例 4 連合東京 連合ユニオン東京 ふくし保育園ユニオン 労働相談からの組合結成	10
● 処遇改善・同一労働同一賃金	
事例 5 UAゼンセン ロフト労働組合 年末年始を中心とした手当・休暇における不公平感の解消	12
事例 6 自治労 新潟県立病院臨時職員労働組合 輪になって一致団結で進める処遇改善	14
● 再雇用者・定年延長	
事例 7 フード連合 TaKaRa労働組合 定年後再雇用者の組織化・処遇改善の取り組み	16
事例 8 紙パ連合 レンゴー労働組合 定年延長への取り組み	18
● 障がい者	
事例 9 電機連合 富士電機労働組合 障がい者雇用への主体的・積極的な取り組み	20
● 外国人労働者	
事例 10 連合東京 NPOとの連携で外国人労働者を組織化	22
事例 11 連合新潟 フェアワーク推進センター ベトナム人向けの労働相談を展開、地域との連携が必須！	23
● キラリ取り組み事例	
事例 12 電力総連 九州電力総連 九州の電力関連産業で働く人が個人加盟できるユニオンの設立	24
事例 13 JR連合 みんなで経営を支え、組合員を守る「ふれあいキャンペーン」の実施	25
事例 14 全日本海員組合 船員をめざす若者にエール！労働組合初の奨学金制度	26
事例 15 連合大阪 「はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン」の実施	27
事例 16 連合兵庫 オリジナルキャラ「テルオニオン」で認知度アップ！	28
● 連合本部の取り組み	
事例 17 連合本部 フェアワーク推進センターの取り組み	29
● 参考資料	
・ 2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)における「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容 …	31
・ 連合登録人員2023年(1～12月)	49



UAゼンセン | コメリユニオン

準社員・嘱託社員のユニオン・ショップ協定

コメリユニオン

- 組合員数：9,765名（2022年10月現在）
 - 正社員：3,633名、準社員★1：6,007名、嘱託社員★2：125名
- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：正社員、準社員、嘱託社員（役員、上位職位者とアルバイトは除く）
- 組合費：正社員・嘱託社員 基本給×2%、準社員 当月賃金（法定外残業手当+深夜手当+通勤手当）×2% ※上限・下限あり
- ★1 準社員は勤務地（店舗）限定のパートタイマーで、多くが女性。6つの職種（部門担当、レジ専門、品出し専門、事務、棚割り・荷受け、本社）があり、店舗勤務の場合はシフト制で勤務時間は様々。
- ★2 嘱託社員は正社員の定年再雇用者に加え、専門職として職務限定で働く社員も含む。

株式会社コメリ

- パワーおよびハード&グリーン等のチェーンストア経営。46都道府県に1,215店舗を展開。
- 従業員数：19,130名（2022年10月現在）
 - 正社員：3,973名、準社員：6,941名、嘱託社員：227名、アルバイト：7,989名

取り組み概要

- (1) 背景**
- 元々は正社員のための組合であったが、全国各地に店舗が拡大する中、準社員や嘱託社員が増加。同じ職場で働く仲間として、雇用形態に関係なく働きやすい職場環境にしたい、さらに2011年3月の東日本大震災で被災した組合員には組合から見舞金なども支援したが、正社員以外の従業員にもなにかしたいという思いから、準社員・嘱託社員も組合員にすることを決意。
 - 2012年より、準社員・嘱託社員のユニオン・ショップ協定締結に向けて、オープン・ショップで仲間づくりを開始するが、加入率は伸び悩む。
 - 2020年度の運動方針にて「準社員・嘱託社員のユニオン・ショップ協定締結」を最重要項目に位置づけ、加入活動を強化。

(2) 経過

- 2019年10月
 - 定期大会にて2020年度の運動方針を決定し「準社員・嘱託社員のユニオン・ショップ協定締結」を最重要項目に

●2020年9月～

活動方針を踏まえ、加入活動を強化!

- 未加入者を店舗ごと・個人別に抽出
- 説明用器材の作成（パンフレットの刷新、説明シナリオや実際にあった労働相談解決事例集を作成）
- 各職場で職場リーダー・執行委員・パートタイム委員が加入説明を実施

未加入者への説明は、以前は集合型だったけど、今回は個別対応に変えたよ!非専従の職場リーダー（正社員の店長など）・執行委員・パートタイム委員が中心となって、一人ひとりに声を掛けて説明。毎月進捗状況を報告するなど、執行部と密に連携をはかりながら進めたんだ!

●2022年2月

準社員・嘱託社員の加入率80%を達成

未加入者への加入説明継続

●2022年11月～

ユニオン・ショップ協定締結（加入率:85.5%）

【2017～2023年の活動実績】

年	賃上げ(準社員)	その他
2017	28円	制服を吸汗速乾シャツへの仕様変更 多くの準社員が不満に思っていた制服（正社員からの声はほとんどなし）。パートタイム委員会が意見し変更されたよ!
2018	28円	再雇用時の時給引き上げ(準社員)
2019	27円	育児・介護休業制度の適用範囲拡大
2020	28円	・慶弔休暇の有給化(準社員) ・コロナ禍における営業時間短縮や特別慰労金支給
2021	11円	Wワーク制度の導入
2022	28円	半日単位の有給休暇制度の導入
2023	45円	評価制度改定(準社員) 春闘の要求策定にあたっては、必ずパートタイム委員会の意見を聴取。2023年度はパートタイム委員会の意見を踏まえ、執行部が想定していた要求額より引き上げ!その結果、この金額を勝ち取れたよ。

【パートタイム委員会】



目的: 準社員・嘱託社員の組合員の声をもとに、労働条件や職場環境の改善をめざす。
役割:
 ・準社員・嘱託社員の立場に特化した「諮問機関」として、組合本部や執行委員会へ答申する。
 ・準社員・嘱託社員の声を集め、「すべての準社員・嘱託社員組合員にとって」という想いで意見・提案する。
実施: 3ヵ月ごと、全国の準社員（20名程度）が参加。

パートタイム委員会の発足当初は職場の愚痴を言い合うだけで終わることもあったけど、次第に、準社員・嘱託社員が働きやすい職場に改善するにはどうすればいいかという視点で意見交換が行われるようになっていったよ。2018年度から、毎回テーマを決めて意見交換を行った上で、発表した内容を執行委員会の議題に入れるようにしたことで、パートタイム委員の意識が変わっていったんだって。さらにパートタイム委員の中から、UAゼンセン主催のパートタイム役員リーダー会議への参加者を選出して、会議内容の発表も実施しているよ。準社員執行委員は、パートタイム委員会の中から選出し、2016年に誕生!現在は4地区（九州・関西・東北・新潟）に1名ずつ、計4名いるよ。

ココ知っとこ
 コロナ禍で集合型の活動や食事に補助などができなかったから、活動自粛の代替策として、バースデープレゼント企画やガソリン補助金キャンペーンなどを実施して、加入活動を推進したよ。バースデープレゼント企画は、非専従で準社員の目黒副書記長の発案!プレゼントの商品券だけでなく、名前と誕生日を手書きした手紙もあわせて渡したよ。加入してくれた組合員一人ひとりのことを考えながら、心をこめて手書きしたんだって。



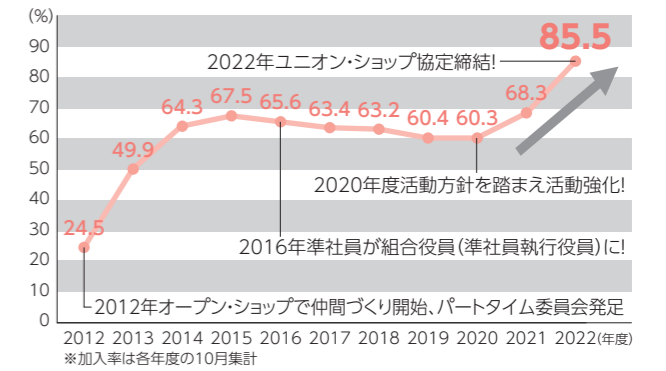
説明用器材、バースデープレゼント企画の手紙

非専従の執行部が自信をもって説明できるよう説明用器材を作成。組合活動や実績、共済制度をまとめたパンフレットを刷新するとともに、説明シナリオとして、初めて説明を聞く人、拒絶している人、過去に脱退した人向けと3パターン用意。休憩時間を使って短時間で説明できるようコンパクトに時間配分も含めて記載したよ!

今後の課題

- ユニオン・ショップ協定は締結したが、全員が組合活動を理解し納得して加入してくれるよう未加入者への対応を継続する（2023年7月末まで）。
- 現在の準社員執行委員は4名だが、各地区に1名以上配置できるよう増員したい。

【準社員の加入率 年度別推移】



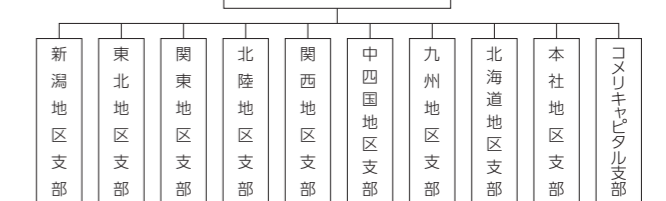
当事者の声

組合員
 ●ユニオン・ショップ協定により、組織が大きくなったことで労働環境が良くなることにとっても期待している。全体の大きな問題だけでなく、細かい部分にも目を向けていただいで改善につなげてほしい。
 ●組合加入にあたり、執行部の方から組合活動について丁寧に説明してもらった。自分の話もすっかり聞いてもらえ安心して加入することができた。私生活で大変なこともあるが、まだまだ頑張っていきたい。

執行部(目黒副書記長)
 ●組合活動を始めて意識が変わった。上部団体(UAゼンセン)の会議や研修に参加したり、執行委員会に出席すると、気づきと学びがいっぱいある。
 ●自分が組合活動をしているのは、頑張っている準社員のために何かしたいから。いつも現場で一生懸命に働いているのを間近で見て知っているのだから、みんなのために自分にできることが何かを考えている。ただ自分が好きでやっていることなので「現場を背負っている」とは思わないようにしている。

執行部(西岡執行副委員長)
 ●職場が広域になる為、移動も含め加入説明に時間がかかったが、一人ひとりへの丁寧な説明にこだわって実施した。非専従の執行部も業務多忙中、時間を割いて協力してもらった。加入活動を通じて、組合活動や各種制度がより周知されるようになり、共済制度の利用率が上がった。
 ●組合がめざすものは「組合員の幸せ」と「会社の発展」。幸せの定義は人によると思うが、「組合員の幸せ」とは、職場の良好な人間関係、仕事を通じて意義・目標を持てる職場環境の実現だと考えている。今後より多くの組合員の声を活動に反映させ、組合員の幸せを実現していきたい。

【組合組織図】





自治労 | くしろ児童厚生員ユニオン

最低人員確保に向けた市役所ユニオンとの取り組み

自治労くしろ児童厚生員ユニオン

●組合員数：80名（2023年3月現在）

会計年度任用職員（児童厚生員）：男性1名、女性79名

●オープン・ショップ制

●組合員範囲：児童厚生員

釧路市役所 子ども保健部 とも育成課 とも未来づくり児童館担当

●学童保育、児童館

通常、学童保育と児童館は別々に設置されるが、釧路市では児童館のひとつの部屋に学童保育室が設置されている。釧路市内には児童センター（児童館）20カ所、学童（放課後児童クラブ）1カ所が設置されている。6名体制は2拠点、残りは5名体制（館長1名、主任2名、他は児童厚生員および補助員）。

●職員数：105名（2023年3月現在）

会計年度任用職員（館長、主任、児童厚生員）：男性5名、女性90名、補助員：10名

取り組み概要

(1) 背景

●2002年に釧路市職労と釧路市役所労組が統合し、現在の釧路市役所労働組合（市役所ユニオン）が結成される。それに伴い、市役所ユニオン加入資格が正職員に限定されたことから、釧路市役所嘱託職員分会は独立、現在のくしろ児童厚生員ユニオンとして自治労本部に直加盟となった。

●子ども・子育て支援新制度★が施行され、学童や児童館利用者の対象は広がったものの、一人当たり1.65平米の面積確保ができなかったり、児童厚生員が不足しており（現状児童40名につき1名）、常に欠員状態である。

★子ども・子育て支援新制度
子ども・子育て関連3法にもとづき、市町村の実情に応じた子ども・子育て支援事業計画の策定が義務付けられ、2013年6月に「釧路子ども・子育て会議条例」が制定された。釧路市では、総合的かつきめ細やかな子ども・子育て支援を推進するため「子ども・子育て支援事業計画書」を定め、取り組みを進めている。

(2) 経過

●2002年10月

釧路市職労から独立して発足

●2015年4月

子ども・子育て支援新制度開始

●2015年9月

人事院勧告を見据え、自治労本部の統一要求書に職場要求を加えて提出。



新制度スタート以降利用者が増え、対象が小学6年生に引き上げられたこともあって、人手不足がより顕著になったんだって！勤務時間が自身の子どもが学校から帰ってくる時間だから、なかなか応募してくる人が少ないそうだよ…

●2020年4月

●釧路市は児童厚生員への応募が少ないため、補助員の採用を開始。
●人事評価制度の導入



釧路市の児童厚生員として働くには、保育士、義務教育学校および中等教育学校の教諭、社会福祉士などの資格が必要なんだよ！

●2020年4月

会計年度任用職員制度の導入



会計年度任用職員制度導入後は、年度更新を基本として、2回は自動で更新となり、3回目の面接の合否で更新が決定するよ。

●2023年3月

3回目の更新時期を迎えたベテラン児童厚生員が、任用試験に不合格となり、職場に衝撃が走る。



合格すると思われていたベテラン児童厚生員が任用試験に不合格となり、若手の児童厚生員たちにとって将来の不安材料となったんだって！児童厚生員の育成や労働条件の改善など、労働組合への期待が高まったよ！



総会資料

児童厚生員のお仕事

【ある児童厚生員さんの1日（学校開校日）】

時刻	業務詳細	
13:00	出勤	
		昨日までの引継ぎや今日の打ち合わせ 事務作業、行事準備等 子どもたちの受け入れ準備
14:20	子ども受け入れ	出欠確認
		宿題タイム対応 あそび 外遊び 屋内体育的遊び 室内制作的遊び 等
	順次帰宅	
17:30		室内片付け 今日の報告等
18:00	退勤	

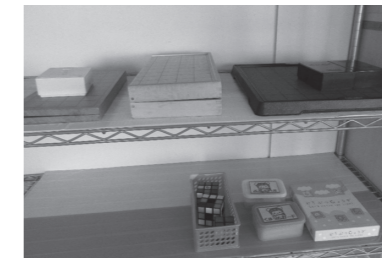
【ある児童厚生員さんの1日（学校閉校日）】

時刻	業務詳細	
9:00	出勤	
		昨日までの引継ぎや今日の打ち合わせ 事務作業、行事準備等 子どもたちの受け入れ準備
	子ども受け入れ	出欠確認
		宿題タイム対応 あそび コマ・けん玉 等 屋内遊戯室での活動
12:00	昼食	昼食準備
		マナーの指導 等 食事片付け
13:00		あそび 外遊び 屋内体育的遊び 室内制作的遊び 等
	順次帰宅	
		室内片付け 今日の報告等
18:00	退勤	

コロナ禍における学童保育現場の状況



●子どもたちは距離の取り方が近いため、私たち職員が感染する不安もありましたが、子どもを預けて働かなくちゃいけない保護者もお子様の感染の不安があったらと思うと思います。保護者の不安に寄り添い、今までやってきた行事の見直しを保護者と一緒に取り組みました。



学童保育室の風景

当事者の声



組合員

●各館の人数が少ないので、これまで経験を共有したり、相談する場が無かった。労働組合ができてから、いろいろな情報交換ができていたので、とても助かっている。



執行部

●児童厚生員になりうる資格者が不足しており、輪をかけて労働条件から学童保育に人が入ってこない。市役所ユニオンと連携して、処遇の改善や人員確保を求めていきたい。

ヒアリングで中谷特別中央執行委員は、「組合があることによって子どもの健全育成の場所が守れると思っている。両親ともフルタイムで働く家庭が増える中、子どもの健全な育成を補助していくためにも、児童厚生員の処遇改善に取り組んでいきたい。」と気持ちを語ってくれたよ！



※「会計年度任用職員制度の概要」についてはP14参照。

ココ知っとこ



釧路市の会計年度任用職員で組織化されているのは児童厚生員のみ。市役所ユニオンと連携しているよ！市役所にも会計年度任用職員が900名程度いるから、処遇改善を一緒に求めていくんだって!!

今後の課題



- 会計年度任用職員は、現在期末手当しか出ていないため、勤勉手当支給を求めていきたい。
- 児童厚生員は常に欠員がある状態である。雇用期間の不安定さと、賃金などの処遇改善は喫緊の課題。
- 新制度の施行により利用者が増加する中で、児童厚生員のなり手不足や市職員の欠員改善など、市役所ユニオンと連携して取り組みたい。



日教組 | 水前寺共済会館グレースユニオン

構成組織、連合本部の声掛けからの組合結成・非常勤職員の処遇改善

水前寺共済会館グレースユニオン

- 組合員数：22名（2023年4月現在）
- 正規職員：3名、非常勤職員：7名、パート・アルバイト：12名
- オープン・ショップ制
- 組合員範囲：支配人（管理職）以外全員 ※学生アルバイトを除く



公立学校共済組合熊本宿泊所 水前寺共済会館グレース

- 宿泊・ホテル業（教職員などの福利厚生系の保養施設）
- 従業員数：41名（2023年4月現在）
- 正規職員：4名、非常勤職員：10名、パート・アルバイト：27名

取り組み概要

- (1) 背景**
- 公立学校共済組合（公立学校教職員が組合員）が運営する全国各地の宿泊施設は、経営改革の一環として、長期に渡る給与削減や新規採用の停止などで多くの職員が厳しい労働環境に置かれていた。
 - 日教組は様々なところから上記の情報を得て、理事や運営審議会委員などで運営の一部に参画している公立学校共済組合が運営する宿泊施設全国37カ所（現33カ所）に対し、課題解決などのため、連合本部に組織化を提起（2019年）。日教組が共済本部に宿泊所の組織化について理解を求めると、宿泊施設の組織化に着手。その一環として公立学校共済組合熊本県支部に働きかけた。

(2) 経過

- 2021年4月
公立学校共済組合熊本県支部と日教組が面談
- 2021年7月
日教組から支配人への労働組合結成の趣旨説明及び発起人の人選などについて協議・依頼
 支配人をはじめとした経営層は組合結成に最初から理解があったんだね！
- 2021年9月
従業員との意見交換、発起人の確認、第1回学習会を実施
 実は、現執行部の皆さんは、当初は仕事が忙しく、組合づくりに乗り気ではなかったよ。でも、日教組や地元単組、連合本部のブロックオルガナイザーのサポートにより組合結成に前向きになったんだって！


- 2021年10月
第2回学習会、第1回結成準備会、第2回結成準備会を実施

- 2021年12月
結成大会を実施


- 2022年1月
組合説明会を実施（2日間）
加入対象32人中27人（従業員の84.3%）が加入



説明会の様子

 正規職員は支配人を除くと3名のみ。職場には非常勤職員やパート・アルバイトと様々な雇用形態の人が多種多様な業務をこなしていることから、組合のメリットを理解してもらったためにも丁寧な説明を心がけたよ。説明会の開催、従業員の参加にあたっては、支配人も協力してくれたんだ。


- 2022年3月
初めての団体交渉を実施
 - 正規職員：2号給の賃上げ
 - 非常勤職員、パート・アルバイト：時給20円賃上げ
 ※団体交渉の相手は、非常勤職員と正規職員の賃金（2号給以下）は支配人、正規職員の賃金（3号給以上）に関する規約などの変更は共済組合の支部。

 第1回目の団体交渉では、賃上げのほか、ユニオン・ショップ協定などの労働協約についても話し合ったよ！今まで最低賃金の引上げ以外での昇給が全くなかったから、みんな大喜びだったんだ。ユニオン・ショップ協定については、引き続き協議を行っているよ。


- 2022年5月
第1回（躍進）大会を実施




第1回大会の様子

 ランチタイム前の参加しやすい時間にあわせて開催したことでたくさんの組合員が参加したんだ。


- 2022年6月
一時金交渉を実施（夏季）
 - 正規職員：2.0ヵ月
 - 非常勤職員：1.0ヵ月
 - パート・アルバイト：最大5万円


 正規職員の一時金は20年近く1.0ヵ月で固定、非常勤職員やパート・アルバイトには、規程もなかったため、今回が近年最大の上げ幅となったんだ！労働者が団結して経営者にユニオンの考えを伝えたことで、経営者からは真摯な回答を得ることができたんだね。


- 2022年11月
一時金交渉を実施（冬季）
 - 正規職員：2.0ヵ月
 - 非常勤職員：1.2ヵ月
 - パート・アルバイト：7万円

 夏季と比べて、非常勤職員とパート・アルバイトの額がさらにUP！日頃から非常勤職員やパート・アルバイトの頑張りをしているから、執行部は正規職員以外の労働条件改善に特に力を入れて交渉を行い、非常勤職員の一時金も2.0ヵ月とするよう求めたんだよ！満額回答にはならなかったけど、着実に処遇改善につながっているね。

- 2023年4月
団体交渉を実施
 - 正規職員：2号給の賃上げ
 - 非常勤職員、パート・アルバイト：時給30円賃上げ


 一時金に続き、通常の賃金でも非常勤職員とパート・アルバイトの賃上げ幅が昨年よりUP！


ココ知っとこ
 非常勤職員から正規職員の登用についても団体交渉で勝ち取ったんだ。2023年2月に初めての正規職員登用試験を実施し、20代の非常勤職員1名が4月から希望が叶って正規職員になったんだって。
 日々の情報共有は、グレースユニオンニュースを発行するほか、最近は個別に口頭で共有しているよ。賃上げの報告の時にも組合員の喜びの声を直接聞けるんだ。組合員一人ひとりの声を重視している姿勢がうかがえるね。


今後の課題



- 新規加入活動へさらなる取り組み
- ユニオン・ショップ協定の締結


当事者の声

 **非常勤職員、パート・アルバイト**
 ●人手不足で、賃金体系が違うのに正規職員とほぼ同じ働きを求められることもあり、不満を感じていた。
 ●長年の昇給停止などで期待や希望をなくしていたが、労働組合ができたおかげで時給が上がってうれしい。一時金も今までは制度がなく寸志程度だったけど、まとまった額がもらえるようになってありがたい。

 **執行部**
 ●慢性的な人員不足、長時間労働や未払賃金などが発生し、職員の意欲が著しく低下していた中、新型コロナウイルスの拡大・長期化が発生。今後、安定して働き続けることや将来に対して、大きな不安を抱えていた。
 ●今まで労働組合を作るという発想がなく、縁のない存在と思っていたが、組合が出来たことにより執行部をはじめとして自由闊達な意見を言う機会が増え、職員が一致団結することができた。
 ●厳しい経営状況のなかでも使用者と対等に協議することができ、雇用の安定に繋がった。組合活動の中で異業種の方々接する機会が増え、組合員の士気も上がった。
 ●日々の仕事だけではなく、組合活動でも非常勤職員の組合役員、組合員の方に支えられている。困った時に励ましてくれたりとなくてはならない存在だ。

 **支配人**
 ●人手不足の中で日々頑張ってくれている従業員の皆さんのために、労働条件を改善し、魅力ある職場にしたい。労働組合の活動を応援している。

 **日教組**
 ●水前寺共済会館グレースユニオンの皆さんを日教組の仲間として迎えることができて光栄だ。組合結成から日頃の活動にいたるまで連合本部、連合熊本、地元教組（熊本県・高教組）に多大なるご支援いただいていることに感謝している。
 ●日教組と公立学校共済組合との関わりは深く、直営の4つの病院を組織しているものの、宿泊施設ではグレースユニオンが初の加盟である。
 ●公務関係職場ではあるものの、処遇については公務に準拠するところとそうでないところが混在し、とりわけ賃金については厳しい状況が続いている。日教組は学校につながる職場の仲間として、グレースユニオンの取り組みを後押しできるよう、様々な方面から働きかけをしていく。

 **連合本部（九州ブロックオルガナイザー）**
 ●面談当初、コロナ禍という厳しい環境の中で、職員が一丸となってお客様の獲得や接客に誠心誠意取り組んでおられたことに、とても感銘を受けた。そうした一所懸命な皆さんと共に、労働組合の結成に取り組めたことや、結成後も執行部を中心に連絡を取り合い、より良い職場環境の実現に向け取り組みを進めていることをうれしく思っている。

公立学校共済組合熊本宿泊所 水前寺共済会館グレース

客室数は全31室、定員57名で宿泊客以外の方も利用できるレストランのほか、最大270名収容可能な宴会場をはじめとした計9つの宴会場・会議室も運営。国の名勝・史跡に指定されている水前寺成趣園にほど近い立地にあるよ。従業員の健康を優先し、宿泊業では珍しく毎週日曜・月曜を定休日としているんだって！



施設全景



客室（ソイン）



組合づくり・組合加入

連合東京 | 連合ユニオン東京 ふくし保育園ユニオン

労働相談からの組合結成

ふくし保育園ユニオン

●組合員数：27名（2023年6月現在）

常勤職員：17名、非常勤職員（パートタイマー）：10名

●オープン・ショッパ制

●組合員範囲：常勤職員、非常勤職員（保育士だけでなく栄養士や調理師なども含む、ただし学生は除く）

●組合費：常勤職員2,000円/月、非常勤職員1,500円/月

社会福祉法人童友会ふくし保育園

●保育園

●職員数：37名（2023年6月現在）

常勤職員：18名、非常勤職員（パートタイマー・アルバイト★）：19名

★非常勤職員は原則有期契約（勤続5年以上は無期契約）

取り組み概要

(1) 背景

- 家族経営で、園長・副園長は親子関係。現場責任者が園長（母親）の時は問題なかったが、約20年前に副園長（息子）が就任。副園長とのコミュニケーションに大きな問題があり、認識相違などが原因でトラブルが多発。
- 問題が起きると、副園長は感情的になり、園長は副園長をかばうため、園内で話し合いや改善は難しい状況。2021年の夏、行政（労働相談情報センター）に相談しあっせんを試みたが、園長・副園長は応じず。
- ベテラン保育士が副園長と他の職員との間に入りなんとか対応していたが、大きなトラブルが発生。以前行政から労働組合の結成を示唆されたことを思い出し、「このまま個人で対応するのは限界」と決意し連合東京に相談。

(2) 経過

●2022年4月

連合東京へ相談

- 電話相談の同日、事務所に来所し面談（保育士2名）
- その場で連合ユニオン東京に個人加盟

●2022年5月～6月

連合ユニオン東京と打ち合わせ（5月9日、6月1日、6月4日）

当初は副園長との関係だけを問題視していたけど、連合ユニオン東京と話していく中で、労働条件通知書が交付されていない、就業規則が平成24年から改訂されていない一部周知されていないなど、他の問題も判明。周りの同僚にも声をかけ、打ち合わせにも参加してもらいながら、組合結成の準備を進めたよ（参加人数5月9日7名、6月1日2名・4日5名）。



●2022年6月26日

結成大会・学習会を開催（組合員数：6名）

●2022年9月

説明会に向けて執行委員会を開催（①9月4日）

常勤・非常勤職員を対象に加入説明会を実施（9月16日、9月27日）

→常勤職員が全員加入！（組合員数：15名）

●2022年10月～11月

結成通告に向けて執行委員会を開催（②10月19日③11月25日）

組合員のアンケートを踏まえ、結成通知書や要求書・団体交渉について検討

●2022年12月19日

結成通知書・要求書を提出

連合ユニオン東京から園長に事前連絡。1度目の連絡のときは「うちに組合はいりません」とすぐに電話を切られたよ。2度目の連絡時に結成通告のポイントを伝え、建物の中には入れてもらえず、園庭で渡したんだって！



●2023年1月

団体交渉に向けて執行委員会を開催（④1月12日）

今後の交渉に向けて、組合員へアンケートを実施。処遇改善や就業規則だけでなく、健康診断についての要望もあったよ。また、非常勤職員の待遇が低いこともわかったから、未加入の非常勤職員に対して、組合が処遇改善に向けて春闘で交渉すると説明し加入者が増えたよ！（組合員数：22名）



第1回団体交渉（1月16日）

12月19日提出した要求書（職員の労働条件、雇用に関する要求、法令順守、暫定労働協約など）に関して交渉

●2023年2月～3月

第2回団体交渉（春闘）に向けて執行委員会を開催（⑤2月16日⑥3月6日⑦3月11日）

非常勤組合員を対象に説明会を実施（3月11日、3月15日）

非常勤組合員の処遇改善に向けて、要求書提出前に、説明会だけでなく、1月の新規加入者向けにアンケートも実施したよ！



●2023年4月14日

第2回団体交渉

3月20日提出した要求書（賃金、健康診断、途中退職者などへの対応、無期雇用転換、就業中の使用者面談、就業規則改定など）に関して交渉

●2023年5月～6月

執行委員会を開催（⑧5月10日⑨5月25日⑩6月5日）

- 回答書からの次回要求について議論
- 定期大会に向けた準備

●2023年7月7日

第3回団体交渉

6月8日提出した要求書（昇給、一時金、途中退職者などへの対応、就業規則等の改定など）に関して交渉

●2023年6月18日

定期大会を開催（組合員数：27名）



【これまでの要求と獲得内容】

要求	獲得
賃金・手当： ●常勤組合員：定期昇給に加え6,000円のベースアップ ●非常勤組合員：時給100円の引上げ、選考手当（時給100円）の上乗せ ●交通費（バス代の支給）、一時金（支給要件や金額などを説明） ●一時金（支給要件や金額などを説明）	常勤組合員：給料表の改定により定期昇給を実施する 非常勤組合員：時給30～50円を引き上げる
無期転換：勤続5年以上の非常勤組合員（有期契約）を無期転換 就業中の使用者面談：保育業務中などに急に声をかけるのではなく、事前約束のうえ行うなど配慮	勤続5年以上の非常勤組合員は全員無期契約にする 配慮し対応する
健康診断：法人負担金額の引上げ、実施日の有給化 中途退職者等の対応：人手不足による負担軽減に向けた新採用 就業規則の改定	副園長から就業中に面談を求められることがあって、保育に集中できないことがあったけど、組合として要求したことで対応が見直されたよ。組合結成が子どもの安全にもつながっているね。



当事者の声



執行部（荒川執行委員長）

- 加入活動は当初、副園長の問題を中心に伝えていたが、労働条件を問題視している職員もいると分かり、処遇改善についても伝えるようにした。また、組合の意義や活動について勉強したことで、組合加入のメリットを自信を持って説明できるようになった。
- まだまだ課題は残っているが、さらなる改善に向けて、みんなで力を合わせて取り組んでいく。



執行部（渡邊書記長）

- 行政から組合結成を示唆されたときは、組合がなにかよく分からないしハードルが高く感じて踏み切れなかったが、勇気をだして、連合東京に相談すると担当者が丁寧に対応してくれ、組合の必要性がよく分かった。
- 以前は、園長・副園長の言動に困ったり精神的に落ち込むこともあったが、団体交渉でみんなの思いを伝えたことで言動が変わった。面談は事前約束する・忙しい場合は手伝うなど配慮が見えるようになったので、ストレスも軽減し、保育業務により集中できるようになった。組合を結成して本当によかった。



連合ユニオン東京

- 短期間で過半数を獲得し組合としてまとまったのは、荒川執行委員長と渡邊書記長の熱意と人柄、そして職場みんなの団結力があってこそだと思う。
- 今後は、構成組織（自治労）に移行予定。同じ業種の組合と連携強化しながら、今後も積極的に活動を継続してほしい。

今後の課題



- 労働協約の締結
- 団体交渉など対応力の向上

【組合員数の推移】

年月	2022年						2023年						
	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
人数	6	15	15	15	15	15	15	22	23	23	23	27	27

ココ知っとこ



組合結成の中心となったのはベテラン保育士の荒川執行委員長（勤続28年目）と渡邊書記長（勤続35年目）。長年、仕事に誇りを持ち一緒に働く仲間を大事に思ってきたからこそ、職員みんなが安心して働き仕事を通じて働き甲斐を見出せる環境にすることが、法人の発展や健全な保育の提供につながるという強い気持ちで行動。職場のみんなもその気持ちに賛同し、一緒に組合結成の準備に取り組んできたよ。短期間で過半数を獲得できたのは、みんなのチームワークの賜物だね！

園長や副園長は当初組合に拒否反応を示していたけど、団体交渉を進めるなかで徐々に変化。職員への言動に配慮がみえるようになったんだって。組合の団結力や思いが伝わり、労使は対等な立場だと認識してくれるようになったんだね。

結成趣旨書（抜粋）

（前略）私たちは入職以来、園児のため、法人のために一生懸命働いてきました。私たちはふくし保育園で一緒に働く仲間が大好きであり、ふくし保育園での仕事に誇りを持っています。（中略）しかしながら、現在の法人は、現場の声がなかなか届かず、意見しにくい環境であります。園長、副園長の感情によって左右され、一方的な叱責、暴言などにより傷つき、その言葉、怖さゆえ、職員は傷つき、萎縮してしまい、自らの考える保育が出来なかったり、精神的に病んでしまい退職を考える環境にあります。（中略）「ふくし保育園ユニオンには皆様の力が必要です！今こそふくし保育園ユニオンに集結しよう！」



UAゼンセン | ロフト労働組合

年末年始を中心とした手当・休暇における不公平感の解消

ロフト労働組合

●組合員数：2,702名（2022年11月現在）

月給制ロフト社員（無期雇用、月給）：1,334名、時給制ロフト社員（無期雇用、時給）：1,368名

●組合員範囲：4等級以上の社員（管理職）を除く月給制ロフト社員、時給制ロフト社員（社会保険加入者）/2014年以降入社社員はユニオン・ショップ制
※再雇用で4等級以下になった場合、組合加入は可能

株式会社ロフト

●雑貨小売り業
●従業員数：5,206名（2022年11月現在）

月給制ロフト社員（無期雇用、月給）：1,493名、時給制ロフト社員（無期雇用、時給）：1,535名、パートナー社員（有期雇用、時給）：1,601名、アシスト社員（有期雇用、短期、時給）：577名

取り組み概要

- (1) 背景
- 諸手当の統一や休暇の拡大・新設など、雇用形態、店舗間などに関わらず公平感のある制度が求められていた。
 - 年末年始の勤務においては、月給制ロフト社員のみ手当があり優遇されていたが、人員確保のため、徐々に時給制ロフト社員の時給が上がり、月給制ロフト社員のほうが年末年始勤務の賃金が低い状況に。
 - 同一労働同一賃金の観点から年末年始を中心に賃金改善を求める組合員の声を受け対応を検討。

(2) 経過

- 2003年
組合結成
2003年10月8日にロフト労働組合結成。元々は西武百貨店労働組合の一支局だったが、1996年に会社が独立後、店舗・組合員の拡大に伴い労働組合も独立
- 2013~2014年
組合組織拡大
会社の人事制度改編に伴い、2014年度以前入社した社員の加盟は任意としたうえで、2014年以降に入社した社員についてはユニオン・ショップ制に

●2018年度

バケーションサポート手当

昼食補助手当の有無が店舗間で異なっていたため廃止し、代わりに厚生補助手当としてバケーション手当を新設（1年以上勤務している月給制・時給制ロフト社員とパートナー社員を対象に年1回1万円を支給）

年末年始休暇

月給制ロフト社員を対象に、従来の正月休取得期間（元旦~1月31日）を、12月26日~翌1月31日に拡大し、「年末年始休暇」とする

●2019年度

ホリデーデザイン新設

休日・休暇取得を推進する施策を開始

●2020年度

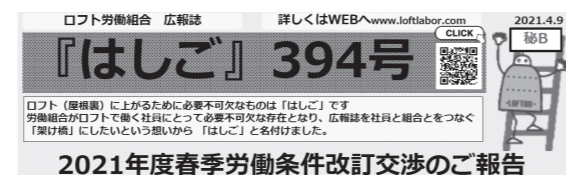
正月手当

月給制ロフト社員のみ元旦の勤務に13,000円の手当支給であったが、月給制ロフト社員・時給制ロフト社員ともに元旦~1月3日は1時間600円の手当で統一

●2021年度

年末・年始休暇新設

時給制ロフト社員とパートナー社員が希望により最大3日間取得することができる「年末・年始休暇」を新設（月給制ロフト社員と同じく、取得期間は12月26日~翌1月31日）



春季生活闘争の報告をはじめとした組合ニュースは、詳細は広報誌「はしご」、視覚的にわかりやすくしたまとめは動画というように、組合ホームページを通じて組合員に共有。更新のお知らせはLINEで通知があるからどこにいてもすぐ知ることができるんだよ。

組合広報誌「はしご」の由来
ロフト（屋根裏）に上がるために必要不可欠なのが「はしご」。労働組合がロフトで働く社員にとって必要不可欠な存在となり、広報誌を社員と組合をつなぐ「架け橋」にしたいという想いから名付けられたんだよ。

【雇用形態ごとの働き方】	労働時間	業務内容	契約期間	採用方法	転勤
月給制ロフト社員	週5日、週40時間	店舗業務(幹部)、本社業務	無期	●本社採用 ●店舗時給制ロフト社員から登用	○ ※転居伴う
時給制ロフト社員	週20時間以上	店舗業務	無期	パートナー社員で5年目までに時給制ロフト社員に登用	○ ※転居伴わない ※実際はほぼない
パートナー社員	平均週3日、週15時間	店舗業務	半年契約、最長4年	店舗採用	×
アシスト社員 ※主に学生	平均週2~3日、週15時間	店舗業務	半年契約	店舗採用	×

【その他制度の改善】

- 女性休暇**：従来の「生理休暇」から呼称を変更し、つわりなど妊娠中の体調変化によって勤務が困難な場合も取得可能に（2016年度）
- 介護休暇の有給化**：要介護状態にある対象者一人につき、有給5日間、無給5日間取得可能に（2017年度）
- 半日単位の年次有給休暇**：取得上限回数を半期で6回から10回に引き上げ（2017年度）※2020年取得上限撤廃
- ストック年次有給休暇**：取得事由に本人の入院を追加（2018年度）、取得事由における「被災」の適用範囲を拡大、自然災害発生時の交通機関使用不可を追加（2019年度）、取得事由・取得回数上限の撤廃（2021年度）、使用用途に「本人の通院」を追加（2022年度）
- 土日祝手当**：時給制ロフト社員とパートナー社員の時間帯手当を統一、パートナー社員の手当を1時間40円から60円へ（2020年度）
- 交通費手当**：時給制ロフト社員、パートナー社員、アシスト社員（交通費なし契約者除く）の交通費上限を撤廃し、通勤のための交通費は公共交通機関を使用する従業員に全額支給とする（2020年度）

年末年始の手当・休暇以外にも、様々な制度の改善を行っているんだ。この他にも臨時的な措置としてコロナ禍の特別年次有給休暇の創設や、ハラスメント防止法への対応、勤務間インターバル規制導入の検討など、よりみんなが働きやすい環境をめざして取り組みを続けているよ。



ココ知っとこ

組合員の声はアンケートで集約して地域ブロックごとの集会を協議するんだけど、コロナ禍で集会をWEB開催にしたところ、なんと参加率は約98%!みんなで組合を運営していく雰囲気が感じられるね。それに、組合員だけでなく、一緒に働くパートナー社員・アシスト社員からも、各店舗で組合員が話を聞くことができる体制づくりに取り組んでいるそうだよ。

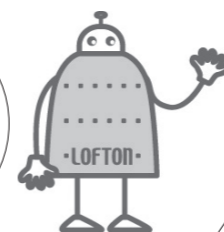


「ロフカフェ」とは…

組合員同士が店舗の垣根を越えて気軽に交流するための場所だよ。現在はWEBで開催中。毎回テーマを決めて、普段なかなか話せない店長や新卒新入社員、子育て中の社員など当事者同士で悩みの共有や意見交換できると好評なんだって!



組合キャラクターの「ロフトン」組合設立時に公募で決まったんだ。広報誌「はしご」やHPによく登場するよ。



設立当初からの組合ロゴ!ロフトといえばあの黄色だね。会社としても、コーポレート・アイデンティティとして、印象が良いとされる黄色を大事にしているんだ。

当事者の声

- 組合員**
●年末年始は誰もが休みたい中で働いている。どんな等級の社員でも平等であるべきと訴えてきたことが認められたことは本当によかった。
- 執行部**
●組合員の声を受けての要求だったため、要求が妥結されてよかった。社員区分間の手当や福利厚生など不合理な差異について、今後も継続的に検証を行うつもりである。
- 会社**
●国の政策に対しては、迅速に労使で対応していきたい。今後も組合員の声に会社としても耳を傾け、不合理な差異は改善していきたい。

今後の課題

●人員不足のため年末年始に休める人数に限られるという課題に対して、いかに採用を行うか、そもそも年末年始を企業全体で休む方向にしていけるのかという2つの観点から、従業員がしっかり休める環境を作っていく。





自治労 | 新潟県立病院臨時職員労働組合

輪になって一致団結で進める処遇改善

新潟県立病院臨時職員労働組合(るうぶ)

- 組合員数：371名 (2022年現在)
- オープン・ショッパ制
- 組合員範囲：改正地方公務員法および改正地方自治法施行(2020年4月)前に臨時職員・パート職員として任用されていた職員(現在は会計年度任用職員★1)

新潟県内の病院(計13カ所)

- 職員数：679名 (2022年現在)
- 臨時職員：199名、パート職員：480名
- ※職員数はすべての会計年度任用職員の数であり、組合員範囲外(医療クラークなど元嘱託職員)も含む

取り組み概要

- (1) 背景**
- 1973年、新潟県立病院臨時職員労働組合(るうぶ)結成。県立病院の臨時・パート職員はあくまで臨時的であったが、徐々に恒常的となり職場に欠かせない存在となってきた。病院という特性上、職員は、雇用形態に関係なく同じ資格を持ち同じ仕事に従事しているが、臨時・パート職員は正規職員に比べ賃金など処遇が低く、正規職員並に、賃金労働条件を改善することを目的に、同じ職場の仲間である新潟県職員労働組合(県職労)の支援を受けて立ち上げ。
 - 2012年、構成組織(自治労・県職労)加盟。県立病院の再編・合理化が進む中で、組合員の雇用確保対策として、今まで未加盟でも活動を共にしてきた県職労への加盟を決断。
 - 2017年、国が地方行政の重要な担い手となった臨時・非常勤職員の適正な任用や労働条件確保、任用根拠の明確化のため、地公法・地方自治法を改正。この法施行に向けた会計年度任用職員制度の導入にあたり、新潟県(病院局)と交渉。

★1【会計年度任用職員制度の概要】

- 自治体の一般職で働く臨時非常勤職員で、一会計年度を超えない範囲内で任用され、フルタイムとパートタイムの2種類ある。
- 賃金や休暇制度などは各自自治体で異なる。特に手当の支給については、法律上では「支給することができる」という表現に留まっており、「支給義務がある」とは捉えていない自治体当局もある。

(2) 経過

- 2018年11月～
会計年度任用職員制度の議論開始
制度導入に向けて、病院局と交渉し、「これまで46年間の交渉の積み重ねを尊重、対応を検討する」との回答を得る。

- 2019年7月～2020年2月
全体交渉(計4回)
病院局から、2018年交渉における回答を反故にする改善提案が出されたため、県職労と協力し、提案を押し返し、全体交渉を実施。



全体交渉の様子

全体交渉として毎回100人を超える交渉団で、計4回の団体交渉を重ね、処遇改善に向けて成果を勝ち取ったよ！
一方で、契約更新の上限が設けられたから、雇用不安の払しょくに向けた対応を継続しているんだ。

【処遇改善の成果】

	元の制度	病院局提案	交渉結果
勤勉手当	40日	0日	30日 (10日分は5年間で段階的に減額する経過措置)
通勤手当	月額	日額	月額
私傷病休暇	15日・無給	15日・無給	15日・無給のうち、ノロウイルス・インフルエンザに限り有給5日

新型コロナウイルスに関しては、感染時だけでなく濃厚接触者やその疑いを含め、すべて有給だよ！

【雇用不安の課題】

	元の制度	病院局提案	交渉結果
契約更新	6か月ごと更新回数に上限なし	1年ごと更新回数は4回が上限(以後、公募)	公募制の撤回には至らず、更新回数に上限が設けられたが、病院局から「組合員の皆さんにはこれからも引き続きずっと力を貸してほしい」「公募時には、経験・知識・人事評価を最大限加味するので自信をもって公募に挑戦してほしい」という回答を引き出した。

制度導入後、初めて更新上限を迎えるのが2025年4月。るうぶは、希望する組合員が確実に採用されるか注視しているよ。

- 2020年4月～
会計年度任用職員制度の導入

当事者の声



- 組合員**
- 組合員みんなが丸となったことで、期末手当の改善など成果を獲得できたと思っている。るうぶの力・必要性を改めて感じた。
 - 子どもが小さいため短時間勤務している。育児だけでなく介護も、雇用形態による違いはない。正規職員と同様の休暇制度にしてほしい。
 - 今年60歳になり、60歳到達者として働いているが、今までと同じ仕事をして同じ時間働いているのに、賃金が削減されるのは非常に厳しい。臨時・パート職員の約15%(約100名)は60歳到達者だ。人手不足の状況を改善したいのであれば、働きたいという人を大切にしてほしい。



- 執行部**
- 会計年度任用職員制度の導入にあたり、課題は残るものの、一致団結して交渉にあたったことで、勤勉手当など大幅に改善することができ、るうぶの結束強化につながったと感じている。
 - 会計年度任用職員制度だけでなく、医療再編や、60歳到達者の処遇(職務が変わらないのに60歳に到達すると賃金を引き下げられる)など様々な課題を抱えているが、今後も一致団結しながら、組合員の雇用を守り、さらなる改善に向けて取り組んでいく。
 - るうぶは結成から今年で50年を迎える。「るうぶ」という通称名は、輪になるという意味からきている。長年、組合員みんなが輪になって一致団結し、処遇改善に向けて取り組んできた。今後の継続性のためにも、組織拡大や分会活動などより強化していきたい。

【医療再編や運営見直しへの対応】

- (1) 県央地域の医療再編**
- るうぶ組合員が勤務する県立病院(⑦吉田・⑧加茂)がそれぞれ違う指定管理団体★2に運営されることになったため、組合員の雇用確保・労働条件の水準確保に向けて、2022年6月から交渉を進めている。

- (2) 中山間地病院の運営見直し**
- 県より、へき地病院(4つの県立病院:①妙高・③柿崎・④松代・⑩津川)を地元自治体で運営するよう提言されている。現時点では、地元自治体の理解は得られていないものの、各病院で働く組合員がいるため、今後の動向を注視している。

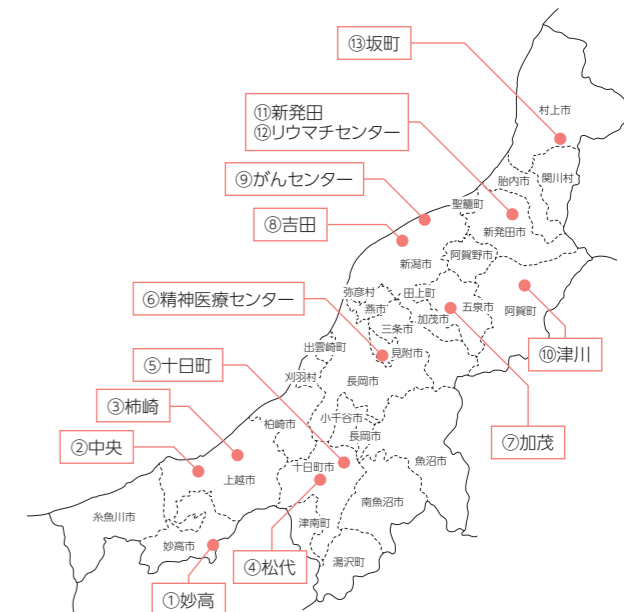
過去にも、2001年の瀬波病院(現:⑪新発田・⑫リウマチ)の移転、2015年の魚沼地域の医療再編があって、その都度、るうぶは奮闘してきたんだって！

※丸数字は右上地図と連動

- ★2【指定管理者制度の概要】
- 公の施設の管理について、それまで地方公共団体の出資法人や公共的団体等のみが受託可能であったものが、民間企業等も含めて指定を受けることが可能となったもの。
 - 期間更新ごとに公募・選定が行われるため、施設従業員の雇用が不安定化したり、価格競争により賃金・労働条件が低下する原因となるなど問題がある。

【組合・各分会(病院)の体制】

	分会(病院)名	組合員数		分会(病院)名	組合員数
①	妙高	12	⑧	吉田	23
②	中央	55	⑨	がんセンター	53
③	柿崎	9	⑩	津川	9
④	松代	5	⑪	新発田	82
⑤	十日町	40	⑫	リウマチセンター	17
⑥	精神医療センター	9	⑬	坂町	34
⑦	加茂	23			



病院は新潟県内に計13カ所あって、組合員には様々な職種(事務・技術、技能、薬剤師、栄養士・歯科衛生士・臨床工学技士、放射線・臨床検査、看護師、准看護師、視能訓練士)の人がいるよ。病院によって状況も違うから、るうぶは、病院ごとに分会を設置し、情報共有のために、本部の執行役員会の開催にあわせて、分会の代表者を集めた代表者会議を年4回(3か月ごと)行っているんだって。

ココ知っとこ

るうぶの組合員は、地域における医療の提供は、自分たちの最大の責務だという強い思いを持って働いているよ。その責任を果たすためには、生き生きと働ける環境・働きに見合った処遇は欠かせないと、組合員の処遇・雇用確保に取り組んでいるんだ！また、医療体制は地域住民にとって重要な問題だから、医療再編や運営見直しなど様々な課題に対しても、へき地も含めた病院機能や医療水準の維持も含め、県に求めているんだって。

今後の課題

- 会計年度任用職員制度・60歳到達者の処遇に関する改善、医療再編や運営見直しへの対応、組織強化の取り組み



フード連合 | TaKaRa労働組合

定年後再雇用者の組織化・処遇改善の取り組み

TaKaRa労働組合

●組合員数：1,025名（2023年4月現在）

一般組合員（正社員）：874名、パートナー組合員A（無期契約準社員）：17名、パートナー組合員B（定年後再雇用準社員）：134名

●組合員範囲：正社員および準社員（組合へ任意加入した定年後再雇用者、無期雇用契約転換者）※管理職などを除く

●一般組合員：ユニオン・ショップ制、パートナー組合員A・B：オープン・ショップ制

宝ホールディングス株式会社（宝酒造（株）、宝酒造インターナショナル（株））

●酒類製造・販売業、海外日本食材卸事業

●従業員数：1,572名（2023年4月現在）

正社員：1,329名、準社員（有期、無期、再雇用含む）：218名、嘱託社員：25名

取り組み概要

(1) 背景

- 2001年に継続再雇用制度が導入されたが、対象者は再雇用を希望する者のうちで会社が認められた者が対象。
- 2013年4月の高年齢者雇用安定法の改定を見据え、2012年4月より原則、希望者全員を定年後再雇用する制度を導入。
- フード連合の通達「継続雇用者（再雇用者）の組織化の推進について」を参考に、「5つの考え方」を「継続再雇用者の組織化推進の考え方」として定義し、組織化に着手。

【5つの考え方】

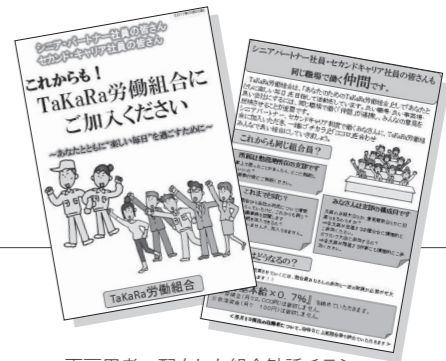

- ・職場内でのコミュニケーションの充実と職場の一体感の醸成
- ・労働組合が提供する各種サービスの継続利用
- ・再雇用制度の運用に対する意見反映
- ・日常の問題解決に向けた相談窓口の明確化
- ・企業内労働組合としての組織強化による安定した労使関係の維持

(2) 経過

組織化	経過	処遇改善
	2012年3月	春闘にて ・継続再雇用の条件撤廃 ・賃金等処遇の拡充に向けた労使協議を要求 →原則希望者全員を再雇用する制度の導入、旧制度の賃金水準を上回る賃金制度（区分）の新設を獲得
再雇用者の組織化に向けて、組織内で議論。	2012年4月～	
	2012年4月～2013年9月まで	処遇拡充等ルール整備を進めた。 →社宅入居・新幹線通勤が可能に。
支部長会議にて、組織化推進に向けての意見交換を行った後、中央委員会にて組織化推進を決定。	2013年2月	
	2013年4月	
・改正高年齢者雇用安定法が施行（65歳までの雇用確保義務化） ・改正労働契約法が施行（通算5年を超えて有期労働契約を更新した場合、労働者の申込みにより、無期転換可能に）		
支部オルグ、支部長懇談会、書記長会議にて組織化推進に対する支部から意見聴取を実施。	2013年4月～5月	
支部オルグにて、継続再雇用者の組織化に関する最終案を説明。	2013年7月	
定期大会で継続再雇用者の組織化に関する規約・規程の改定を可決。 【具体的な内容（概要）】 呼称：シニア組合員（現在：パートナー組合員B） 対象者：定年退職後、継続雇用をされた準社員 加入形態：オープン・ショップ制 権利・義務関係 ・組合費：基本給×0.7% ・権利関係は制約なし	2013年9月	



定期大会で可決後に作成した組合勧誘マニュアル

組織化	経過	処遇改善
再雇用者の組織化スタート フード連合加盟の他労組の非正規社員組織化事例を参考にして、加入パンフレットと執行部マニュアルを作成。説明会などの加入促進活動は各支部執行部に委ねたんだよ！加入活動は、経験の浅い組合役員が経験を積み場にもなっているよ。	2013年10月	 再雇用者へ配布した組合勧誘チラシ
	2014年4月	
【社員区分の見直し】 ～2019年度社員区分 正社員 常勤嘱託 無期 有期 準社員（再雇用者含む） 無期 有期 パートナー社員 無期 有期 2020年度～社員区分 正社員 常勤嘱託 無期 有期 準社員（再雇用者、今までのパートナー社員含む） 無期 有期 パートナー社員 廃止	2018年～2020年	再雇用者も含めた同一労働同一賃金への対応を実施 ・社員区分の見直し ・正社員と常勤嘱託社員・準社員の役割分担の明確化  2018年4月から、無期転換申込権を有する有期雇用契約社員（準社員）が発生することになり、再雇用者も含めた同一労働同一賃金への対応を行ったんだ（2020年4月）。厚生労働省の同一労働同一賃金のガイドラインを参考に、労使で専門委員会を作って一つひとつ丁寧に処遇のあり方を議論し、ルール整備を行ったんだよ！この取り組みを推進するために、2019年4月に無期転換者の組織化も行ったよ。
【各種手当】 ■対象を拡大するもの ・交替手当…交替勤務に1ヵ月10日以上従事する社員に支給 ・家族手当…税法上の扶養親族のうち、満60歳以上の直系存続あるいは満22歳未満の直系卑属を対象に支給 ■正社員を中心とした制度で廃止するもの ・福利厚生ポイント制度（カフェテリアプラン）…現行制度を廃止して、ポイント原資を正社員を対象とした制度である退職金制度等へ振り分け。 ・リフレッシュ休暇…現行制度を廃止して、特別休暇付与についての不利益を解消。 ※5年ごとに自身の年次有給休暇で長期休暇を取れるよう、取りやすい雰囲気づくりを行っている。	2023年	春闘で、再雇用者も含めた準社員の賃金引き上げ額が一般組合員を上回る金額で妥結。

再雇用者の組織化の際には、各支部へのオルグ、本部主催会議での議論など、本部と支部との合意形成を大事にしたんだ！労働組合と会社との健全な労使関係・長年の信頼関係がベースとなり、「再雇用者や無期契約社員の方が組合員で当たり前」という雰囲気が醸成されているからこそ、組織化や処遇改善の真摯な取り組みにつながっているんだね！

当事者の声

- パートナー組合員B（定年後再雇用準社員）**
- 組合のおかげで賃金改善や福利厚生制度の拡充に繋がった。
 - 組合ならではの共済制度や斡旋販売を利用出来てありがたい。職場での悩みも組合に相談出来て安心。組合イベントや職場懇談会に参加するようになった。
 - 社員の年齢構成の変化により、近年は定年退職後も仕事内容・業務内容が大きく変わることがなくなってきたため、賃金などの水準に納得出来ないという声もある。
- 執行部**
- 職場における準社員の構成比が高まっている。組織化することにより、対象者の意見を聞く環境が充実し、事業場に伝えることができるようになった。
 - 再雇用者に対する勧誘活動が負担な面もあるが、コミュニケーションをとるきっかけにもなり、円滑な職場づくり、若手執行部の育成につながっている。

ココ知っとこ
TaKaRa労働組合の皆さんは、みんな自社のお酒が大好き！社内の飲み会ではビールは飲まず、自社の清酒・焼酎・缶チューハイなどを飲んでいるんだって。自社製品に誇りを持っていることがうかがえるね。

今後の課題

- 定年後再雇用者の加入率は約96.4%で100%に至っていない（2023年4月時点）。引き続き、組合加入への意識醸成をはかり、ユニオン・ショップ協定の締結をめざしたい。
- 労務構成上、今後、定年後再雇用者の組合員比率がさらに高まる見通しのため（2023年4月現在約13.1%）、定年後再雇用者のモチベーションの維持向上をはかる必要がある。
- 定年延長（70歳までの雇用確保措置）については、2022年10月に対応済、高齢者雇用継続給付の段階的縮小など、高齢者雇用に関するいわゆる一般的な課題もある。



紙パ連合 | レンゴー労働組合

定年延長への取り組み

レンゴー労働組合

●組合員数：3,519名（2023年3月31日現在、出向含む）

正社員：3,471名、準社員（65歳定年制度導入以前に60歳定年後の再雇用）：48名※パートタイムは任意加入 ※60歳以上の割合は4.3%

●組合員範囲：正社員（管理職を除く）、準社員（65歳定年制度導入以前に60歳定年後の再雇用）※パートタイムは任意加入
●ユニオン・ショップ制

レンゴー株式会社

- 段ボール、段ボール箱、紙器、その他紙加工品の製造・販売
- 板紙（段ボール原紙、白板紙、紙管原紙等）の製造・販売
- 軟包装製品、セロファン等の製造・販売
- 重包装製品（ポリエチレン重袋、クラフト紙袋、フレキシブルコンテナ等）、樹脂加工品の製造・販売
- 包装関連機械の販売
- 各種機能材商品の製造・販売
- 不織布、紙器機械の製造・販売、運送事業 ほか

●従業員数：4,252名（2023年3月31日現在、単体）

取り組み概要

(1) 背景

- 60歳以降の雇用については、2001年に再雇用制度を導入し、その後も法改正を先取る形で見直しを重ね、2013年には原則として希望者全員が65歳まで働き続けられる制度としていた。しかし、再雇用制度では、賃金減（定年前の6割程度）によるモチベーション低下などの課題があった。
- 問題意識から労使協議を重ねたが、解決策をなかなか見出せずにいた。会社としては労働力不足が深刻化する中での労働力確保、組合としては厚生年金の受給年齢の引上げがある中で年金を受給するまでの生活費の確保が重要になっていた。

(2) 経過

レンゴー労働組合は1967年に結成された歴史ある組合！1986年に「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正で60歳定年が努力義務とされたけど、レンゴーでは1980年に57歳定年制と60歳までの勤務延長、1982年に60歳定年制（段階的な引き上げ）を導入するなど長年に渡って法改正に先がけて雇用を保障する取り組みを続けてきたんだよ。



●2001年4月	再雇用制度を導入
●2005年4月	一定条件（健康状態、勤務、人事考課など）のもと、希望者を65歳まで再雇用
●2008年4月	再雇用者を組織化し、「準組合員」に
●2013年4月	原則、希望者全員を65歳まで再雇用
●2017年3月	65歳定年制について2019年4月導入を目標とする
●2018年3月	会社より制度内容の骨格案が提示される（賃金、退職金など）
●2018年4月	臨時支部長会議を実施
●2018年5月	全国支部で組合員への説明会を開催（会社も協力）
●2018年6月	組合の全国会議の中で、会社提案内容をベースに協議を進めていくことを確認



今回のための労使合同での説明会以外にも、組合では普段から執行部が年2回全35支部を訪問し全組合員を対象に諸課題や取り組みを共有して、そこでも65歳定年制導入に対する意見を確認したんだよ。普段の取り組みとしては他にも毎年秋頃に各支部を通じてアンケートを実施して、その時々々の気になることを全組合員対象に聞いているんだよ。

●2018年7月	組合員を対象とした対話集会で再度説明し、質問・意見について最終確認を実施
●2018年8月	中央定期大会で、大枠について異論がないことを確認し、「2019年4月より、定年を65歳到達の月末とすること」に合意することを組織決定し、その労使協定を締結
●2019年4月	65歳定年制を導入
●2020年4月	再雇用者本人が希望し、会社が提示する労働条件に同意すれば、最長70歳まで働き続けることができる65歳以降の継続雇用制度を新設
●2023年4月	65歳定年到達者についても、本人が希望し、会社が提示する労働条件に同意すれば、最長で70歳まで働き続けることができる継続雇用制度を整備

65歳定年制とは…

60歳までの賃金カーブはこれまでと同様とし、60歳以降も発揮能力に応じて昇給していくといった画期的な内容なんだ！

制度化に至るまでの過程では、組合員から、「制度については異論はないが65歳まで働けるのか、体力面や職場環境に不安がある」といった意見が多く寄せられたり、コストアップとなることでの業績への不安もあったんだそう。そういった声を受け止め、労使で「生涯現役」のスローガンを掲げ、機運を高めていくための取り組みを行ったんだ。取り組み内容は、①57～59歳を対象に労使共催で研修会を実施、②65歳定年をテーマにポスターコンクールを実施、③会社の生産部門責任者を招き、設備・環境面の改善について組合の各支部安全担当と意見交換を行う研修会を実施、の3つだよ。特に①の研修会では、健康な食事や生活についての講義や1級ラジオ体操指導士を講師に招いたラジオ体操を行い、参加者からはとても好評だったんだ！

今後の課題

●今後は高齢者だけでなく、性別・年齢・国籍・障がいの有無などを問わず多様な人材が安全・安心に働き、さらに活躍することができる職場環境づくりに労使でともに取り組んでいく。

体力面に不安があるなどで、短時間勤務を希望する人には、条件の合う職場があれば、短時間・週3日などのパートタイム勤務での雇用延長も可能なんだって！

組合機関誌「RUマガジン RENO WORKERS UNION MAGAZINE」の発行は冊子形式で年2回。様々な研修会のレポートなど取り組み報告のほか、こだわりの一品やペット自慢など組合員の個性溢れる記事が紹介されているんだ。



組合機関誌「RUマガジン RENO WORKERS UNION MAGAZINE」(初春第57号・表紙)



組合機関誌「RUマガジン RENO WORKERS UNION MAGAZINE」(初春第57号)





障がい者

電機連合 | 富士電機労働組合

障がい者雇用への主体的・積極的な取り組み

富士電機労働組合

- 組合員数：10,681名（2023年6月1日現在）
- 組合員範囲：正社員（管理職以外）
- ユニオン・ショップ制

富士電機グループ（富士電機労働組合 対象会社）

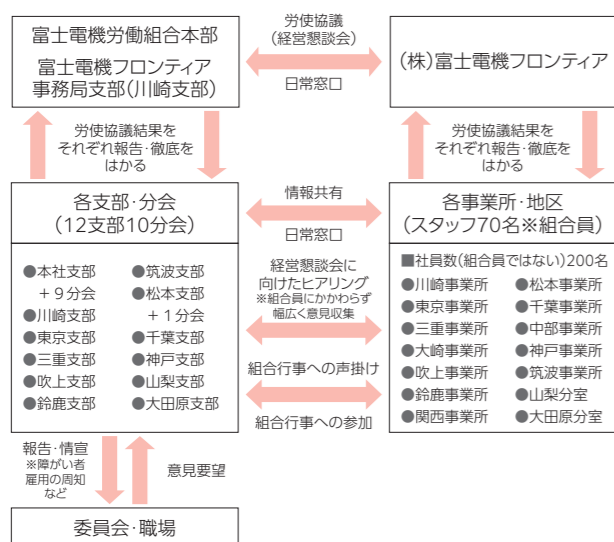
- 富士電機株式会社
〈共通会社〉富士オフィス&ライフサービス(株)、富士電機ITセンター(株)、富士電機フィアス(株)、(株)富士一級建築士事務所、(株)富士電機フロンティア
- エネルギー、産業、輸送その他社会インフラに関する各種機器、システムおよび半導体デバイス、感光体、自動販売機の開発、製造、販売、サービスならびにこれらに関するソリューションの提供
- 従業員数：27,123名（2023年4月1日現在、連結）

株式会社富士電機フロンティア（富士電機(株) 特例子会社）

- 製造業務支援、事務補助業務、清掃業務、その他業務支援
- 従業員数：270名（2023年4月現在）

社員（知的障がい者※非組合員）：200名、スタッフ（指導員など※組合員）：70名

【富士電機労働組合と(株)富士電機フロンティアの関係図】



取り組み概要

(1) 背景

- 障がい者の自立支援に向けて社会貢献を果たそうという思いから労使が協力・推進して、株式会社富士電機フロンティアを設立。その経緯から、障がい者である社員は組合員ではないが、その動向を組合として注視、支援を行っている。
- 設立時、事業所は川崎のみでスタッフ5名、社員10名。現在は12事業所2分室・従業員数計270名まで規模が拡大（2023年4月現在）。
- 2003年より継続的に富士電機労働組合、株式会社富士電機フロンティア、富士電機株式会社で労使意見交換会（経営懇談会および経営協議会）を開催。

【障がい者雇用の概要】

厚生労働省の障がい者雇用状況に関する調査（2022年）によれば、民間企業に雇用されている障がい者の数は、約61万3千人（前年比2.7%増）、実雇用率は2.25%（前年比0.05%増）と増加。
一方で、「障害者雇用促進法（★1）」が定める「法定雇用率（★2）」は2.3%であるが、「法定雇用率」を達成している企業の割合は48.3%（前年比1.3%増）と、いまだ半数以下となっている。今後、法定雇用率は2024年4月から2.5%、2026年7月から2.7%と段階的に引き上げられる予定になっている。

★1「障害者雇用促進法」

障がい者の雇用促進をはかるため、事業主の義務などを規定した法律。2022年に改正され、障がい者の能力開発やキャリア支援の強化、障がい特性に配慮した働き方の推進などが盛り込まれ、労働組合は、障がい者雇用の質の向上に資する取り組みが求められている。

★2「法定雇用率」

障害者雇用促進法において、事業主は法で定められている雇用割合以上の障がい者を雇用しなければならないと定められている。

【特例子会社とは】

障がい者の雇用の促進及び安定をはかるため、事業主が障がい者の雇用に特別の配慮をし、設立した会社。

(2) 経過

- 1994年

株式会社富士電機フロンティアが設立

神奈川県では電機連合神奈川地協が社会福祉法人電機神奈川福祉センターを設立するなど、障がい者雇用の取り組みが盛ん!その発端は、1970年ごろ、「知的に障がいのある自身の子どもの将来が心配」という、富士電機労働組合の組合員からの相談だったのだそう。その相談がきっかけで障がい（児）者問題に労働組合として何ができるか議論を始め、労使で協力して会社を設立したんだって!

- 2003年

労使意見交換会を実施

富士電機株式会社が持株会社制（商号変更「富士電機ホールディングス株式会社」）に移行することに伴い、組合も再編成され、「富士電機eサポート労働組合」の一員に。会社の状況や課題を正しく把握するための労使会議の実施に向け、富士電機フロンティアと他社との合同で労使意見交換会を開始。

- 2005年

親会社も含めた3者での労使協議「経営懇談会」を開始

当時は事業所ごとに正社員やアルバイトなど雇用形態にばらつきがあり、法定雇用率も法定雇用率1.8%（当時）に対し1.48%と下回っていたんだ。組合も最初何を確認して何に取り組んでいくか手探り状態だったものの、法定雇用率への取り組みはもちろん、労働環境や労働条件をどう整備していくかに焦点をあてて労使で話し合いを行ったそうだよ。

- 2008年

法定雇用率1.8%（当時）を達成

目標より1年早く達成することができたんだ!

- 2011年

「富士電機ホールディングス株式会社」と「富士電機システムズ株式会社」の統合に伴い、組合組織を統合し「富士電機労働組合」に

統合後は、富士電機労働組合が「富士電機eサポート労働組合」の各種活動を引き継いだんだよ。

社員の方は毎日体操を行っているんだよ。継続的な運動の機会を作ることで、体力・健康を維持し、定年まで働けるようにアシストしているんだって。また、社員とスタッフで毎日ノート交換を行い、体調の記載はもちろん、日々の振り返りなどに対し、スタッフがコメントを記入。コミュニケーションツールとしても役立っているんだ!

当事者の声

組合員

●社員の方は組合員ではないが、組合のイベント等にも参加してくれているので、身近に感じている。組合イベントの中で交流があるので、仕事の際にも声をかけやすい。助けてもらっていることも多く、今やなくてはならない存在だ。

執行部

●社員の皆さん誰もが活き活きと働ける環境を整備することが経営の安定に必要な不可欠。存在や取り組みを全社にアピールすることも労使の重要な役割である。労働組合としては組合員に対し「障がい者雇用の大切さ」「富士電機フロンティア」を理解してもらい、社会貢献や取り組みを紹介することで社内理解を深め、共に働く仲間として知ってもらうため、機関紙等を通じて紹介も行っている。

会社

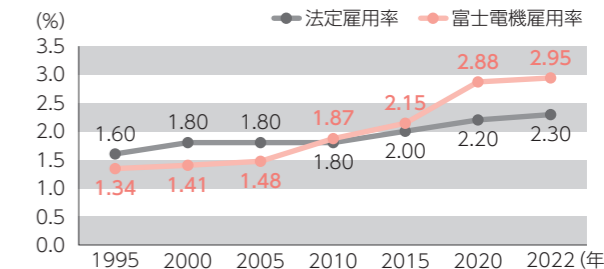
●社員の方の「職業人としての自立」「社会人としての自立」を目標としている。障がい者社員の活躍は、グループに貢献している。社員が取り組める作業の切り出し（職域開拓）と安定して長く働き続けるための施策を考えて取り組んでいきたい。

【事業所数の推移】

2001年	2拠点（東京事務所 設立）
2005年	3拠点（三重事務所 設立）
2007年	4拠点（吹上事務所 設立）
2012年	6拠点（大崎事務所、関西事務所 設立）
2013年	8拠点（鈴鹿事務所、松本事務所 設立）
2017年	8拠点1分室（松本事務所 山梨分室 設立）
2018年	10拠点1分室（千葉事務所、中部事務所 設立）
2019年	10拠点2分室（吹上事業所 大田原分室 設立）
2020年	11拠点2分室（神戸事業所 設立）
2022年	12拠点2分室（筑波事務所 設立）

事務所を増やす中で、社員の方の仕事も増えてきたよ!モノづくりもお手の物!経験を積んだ社員では、指導員の方よりも早く部品の組み立て作業ができることもあるんだって。

【障がい者雇用率の推移】



【社員の主な業務】

メール、製本印刷、清掃、現地安全備品配送、フォークリフト運転、タービンプレート刻印作業、給茶・コーヒーマシン保守・事務補助、リサイクルセンター・製造支援、研修所支援（食堂、客室）、資料管理、自動販売機部品組立、ゴミ分別作業、電機部品組立他、捺印・部品袋詰め作業・組立作業、複写印刷、清掃緑化、クリーニング、配布封入、モールド変圧器部品製作、検収作業、倉庫管理、製造支援、スキャンングほか

ココ知っとこ



一人ひとりの能力を見極めて、適した仕事を任せているよ。例えば、ねじを10個集める仕事の場合、社員が10まで数を数えられないときは、重さでカウントしてねじを集めるなど工夫して仕事を作り出しているんだ。仕事をできるようにするために、何をすればよいかを考えているんだよ。そのほか、安全・品質・正確・納期を守るための改善活動も使う道具やエリアを色分けしたりと社員が考えて、実施しているんだって。
ミスを恐れず教育に時間をかけることで、最終的には、社員の方だけで作業を進めることができるようになるんだ。

今後の課題



- ともに働く従業員の理解と協力を得るための取り組み
- 法定雇用率が上がる中で、どのように障がい者を雇用するための職域を広げていくか
- 事業所が拡大する中で、組合としてのチェック機能をどのように果たしていくか
- 障がい者がいない職場を含め、障がい者雇用の取り組みの周知方法
- 健常者と障がい者の交流



連合東京

NPOとの連携で外国人労働者を組織化

取り組み概要

(1) 背景

- ベトナム人労働者の支援は、「日越ともいき支援会(以下、支援会)」を通じて実施。支援会に入ってくる労働相談に連合東京が連携して対応。
- 連携のきっかけは、2020年6~7月に実施した「連合東京・今だからこそ、助け愛のセーフティネットを広げよう」と銘打ったカンパ活動。コロナ禍で、活動が出来なくなっていたフードバンクや子ども食堂の運営団体への支援を連合東京が決定、支援先を模索。検討の結果、ベトナム人の生活支援を行っていた支援会との連携を決定。
- カンパ活動で支援した後も、支援会との連携は続き、ベトナム人から支援会に寄せられる相談のうち、労働問題は連合東京で対応。最近では、労働問題に関する相談が最も多く、シェルター運営から労働相談の対応に活動の主軸を移してきている。

【日越ともいき支援会】

2013年に活動開始、2014年からは来日が増えるベトナム人の命と権利を守るための活動を展開。2023年東京都よりNPO法人認可。在日ベトナム人の日常相談のほか、住居の確保、帰国出来ない若者達の保護、労使交渉など、幅広く活動を展開。コロナ禍の前は、ベトナム人への食糧支援を中心に、企業からの寄付によるフードバンク的な事業、寺院との連携、家を失った人の支援などをしてきた。その寺院と連合東京の距離が近く、連合東京の申し出により支援会との連携開始。

(2) 組織化・支援の事例

- 事例1：愛媛県のベトナム人技能実習生の組織化
 - 2022年8月、愛媛県西予市の縫製工場で働く技能実習生11名が、支援会に、長時間労働、未払賃金に関して相談。同年9月、支援会は労働基準監督署に通告。
 - 実習生は2018年~19年来日、婦人服などを製造する工場でミシン作業に従事。契約では午前8時から午後5時まで(休憩80分)の労働時間のはずが、実際は午前6時から午後7時半まで、休憩時間も30分のみ。月の残業時間は320時間におよび、賃金も時給にして350円から400円程度の支給。計画通りの実習もなし。
 - 外国人技能実習機構の調査により、当該企業は労働基準監督署に対して虚偽の報告をしていたことが判明。最終的には2,700万円の未払賃金が発覚。
 - 2022年11月16日、支援会と連合東京は記者会見を実施。違法行為を訴えるとともに、未払賃金の支払いを求めることを公表。同時に支援会がクラウドファンディング「賃金2700万円不払い問題：外国人技能実習生11人の生活を守る支援を」を開始(年末には目標額達成)。
 - 当該企業は、当初未払賃金を払うと言っていたが、破産宣告も示唆。
 - 2022年12月18日、団体交渉による対応が必要と判断し、「連合ユニオン東京・ともいきユニオン(以下、ユニオン)」を結成。団体交渉を通じて未払賃金の請求とともに、労働条件の改善に向けた取り組みを進めることを確認。
- 2023年2月27日、入国管理局は当該企業の技能実習生受入に関する認定を取り消し。
- 違法行為を続けていた工場に製造を委託していた衣料品大手企業から、企業コ



ともいきユニオン結成大会の様子

ンプライアンスの観点から500万円の生活支援が支援会に送られた。この支援は、構成組織から単組を通じて会社に協力を申し入れて実現。

- 現在、技能実習生は岐阜にある縫製工場で就労。また、結成以降、ユニオンには現在20名以上が加盟。

ユニオンは支援会の施設の中に拠点を構えているよ。施設にはシェルターもあって、解雇された人などが転籍支援中に過ごすんだって。解雇や転職となっても、在留資格の関係で資格変更手続きに2~3か月は必要なので支援会と連携し、ユニオンは会社側との交渉を主に担当。支援会には、毎月800件ほどの相談がSNSで寄せられるよ。妊娠などで解雇になった、職場でのトラブルで強制帰国させられそうといった緊急性が高いものはユニオンが連合東京とすぐに連携して対応しているよ。



- 事例2：千葉県の技術者として働くベトナム人の賃金問題
 - ベトナムにある現地法人採用で、技術者として「企業内転勤」の在留資格で来日。
 - 賃金支払い額がベトナムで仕事をしてた時の額と同じであり、おかしいと思って自身で労働基準監督署に相談したが、言葉の問題でたらいまわし。
 - その後、支援会に相談が入り、連合東京に連携、UAゼンセン★とも連携し解決。



他にも、ユニオンの交渉で解雇を撤回したり、転籍先が見つかるまでの生活支援金を監理団体が払うよう合意に漕ぎ着けたりしたケースもあるんだって。

(3) 特記事項

- 言葉の問題で、ベトナム人労働者を支援するにあたっては支援会との連携は不可欠。一方で、職場の問題は、支援会も連合東京の支援が必要。互いの連携が重要。
- もともとはフードバンクを支援する取り組みから支援会と連合東京がつながり、ユニオンの結成につながった。支援会の吉水代表は、組合交渉には参加することはないが、組合の執行役員にはなっていない。役割を明確に分けることで、各々が出来ることを効果的に進めている。
- 外国人だけで結成された労働組合は大変珍しく、このネットワークを活用することでベトナム人労働者が直面するトラブルを迅速に解決していく方針をユニオンは掲げている。
- 現在、ユニオンの組合員は全国にいる。ベトナム本国でも、この組合結成がニュースで紹介。
- 一昨年から連合東京は、支援会を「愛のカンパ地域助成」で支援、そのカンパ金は教材費やボランティアの人件費などの日本語教育支援活動に活用。

(4) 当事者の声

- ユニオン(グエン・バン・バオ副執行委員長)：多くのベトナム人が、言葉に苦労し、支援してくれる人もいない。そういった仲間たちが日本で問題に直面した時に、自分たちの権利について知ることが出来る有益な情報を発信していきたい。

今後の課題

- 技能実習制度に代わる新しい制度に向けて
 1. SNSなどを活用して電話番号を持っていない外国人労働者でも繋がる相談窓口のシステム化、専門部門の構築。
 2. 施行される新制度では、転籍の規制が緩和される可能性がある。労働組合が連携し外国人労働者が安心して働ける環境作りと、就労継続支援のシステム構築が必要。
 3. 外国人労働者の転籍は日本人以上に時間がかかる。自由に働ける労働環境構築の一環として、最低限の居住先を確保、支援が必要。



連合新潟 フェアワーク推進センター

ベトナム人向けの労働相談を展開、地域との連携が必須!

取り組み概要

(1) 背景

- 2008年7月頃、地域の他団体から中国人労働者の労働相談の要請を受け対応。以降、地域ユニオン外国人部会担当としてその時の相談者に役員に加わってもらい、外国人労働者向けの相談を他団体と連携して行ってきた。
- 数年前、ベトナム人技能実習生からの労働相談が地域ユニオン外国人部会に、地域団体、弁護士、OTITなどと連携して事案の解決をはかった過去があった。
- この事案や年々増加する県内で働く外国人労働者数を踏まえ、外国人労働者向け労働相談対応の強化が必要という判断に至ったが、言葉の問題、一時保護対応、法的対応、行政との連携など、同時に多くの課題も明らかになった。

【外国人労働者の現状】

2022年10月末現在、新潟県在住のベトナム人労働者は3,286人、全外国人の30.7%を占めているよ。全国に見られる傾向と同様に、不払い賃金や長時間労働、ハラスメントで失踪する外国人のケースが相次いでいるんだって。



(2) 具体的な取り組み

- 新潟県内在住の外国人労働者で、近年急増しているベトナム人労働者からの相談対応に絞り、体制を整備。
- 外国人相談者を中心に、もともと地域でそれぞれの分野で活動していた団体がゆるくつながり協力していく関係体制を構築して、通訳、一時保護、生活支援については地元のNPO、労働問題や法対応には弁護士と連携。
- 連携団体や相談者からの聞き取り情報をもとに、相談窓口開設のPR方法を協議。受付はGoogleフォームを用いた専用窓口を設置、PRはFacebook上で行ったほか、利用頻度の高い商業施設周辺でベトナム語による街宣を実施。街宣用音源・街宣車専用の看板は、通訳対応で連携する団体に依頼しベトナム語で作成(街宣車の既存の看板と適宜差し替えて対応)。
- 相談受付フォームを作成し、2023年2月1日から、相談対応を開始。記者レクも行いPR。取り組み周知のため、2月26日、利用頻度の高い商業施設周辺でも宣伝。

【相談件数と概要】

これまでの相談件数は7件、うち2件が未払賃金の労働相談で、1件は返信反応がなく、もう1件は解決に向け協議中。その他5件は生活相談。

今後の課題

- 相談窓口の周知活動がさらに必要。
- 他団体とのつながりを継続するため、意見交換会などの実施を事案がない場合でも定期的に設けることが必要(現在不定期には実施している)。
- 連合新潟では、地域ユニオンの定期大会に来賓として招待するか検討中。

★「2020-21職場から始めよう運動取り組み事例集」(P28「UAゼンセン 外国人労働者支援に向けた新体制スタート!」)参照。



新潟駅前 街宣車を使ってアピール

ココ知っとこ



外国人労働者は自国で使っていたスマホで、フリーのWi-Fiにアクセスしてやり取りしていることから、通信手段としてはSNS(Facebook)の利用が最も多いんだって。フリーダイヤルの電話を開設しても、SIMカードがないから通話出来ないんだね。



cửa sổ tư vấn lao động:「労働相談窓口」の意味です。

(3) 特記事項

- 今回初めて、連合新潟フェアワーク推進センターとして外国人を対象とした専用の労働相談窓口を設けた。相談は専用フォームから受け付けており、日本語、ベトナム語いずれも対応できるものとした。



FBページのQRコードからアクセスするとGoogleフォームで申し込める仕組み



- 相談窓口の開設を広く知ってもらうため、労働相談に特化せず、生活相談も含めた幅広い相談に対応できるように、相談フォームも労働相談以外にも対応できるものとした。



職場の悩み以外にも生活や在留資格に関わることを聞けるように工夫。

- 表現や言い回しに違和感がないよう、文章の翻訳をお願いするのではなく、通訳対応団体に文章作成から協力いただいた。
- 県外在住外国人労働者からの相談時は、UAゼンセン★と連携。
- 相談内容は、通訳対応団体が一度確認した上で、労働相談は連合新潟が面談、あるいはメールで対応。原則無料、弁護士ら専門家の介入が必要な場合は有料。

(4) 当事者の声

- 連合新潟：普段はゆるくて構わないので、つながりを保ち、いざという時は迅速に連携・対応ができることが必要だ。



電力総連 | 九州電力総連

九州の電力関連産業で働く人が個人加盟できるユニオンの設立

取り組み概要

(1) 背景

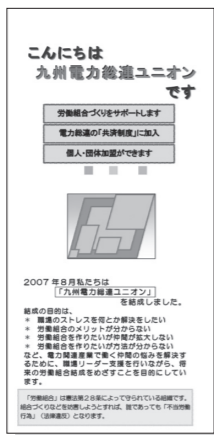
- 九州電力総連の組織化専門チームは九州の電力関連産業で働く少数の労働者に対して組織化のアプローチを行っていたが、「組合の必要性を感じない、よく分からない」「お世話役のリーダーになりたいくない」「経営者が理解してくれるか心配」など、一向に組織化が進まなかった。
- 当事者の権利を守り不利益がないようにするため個人や団体で加入できるユニオンの設立に踏み切った。

(2) 経過・概要

- 2007年6月、九州電力総連の定期大会にて「九州電力総連ユニオンの立ち上げ・運営」を決定。同年8月、「九州電力総連ユニオン(以下、ユニオン)」の設立・加盟を確認。
- 組合結成をめざす労働者の受け皿として設立したため、設立時点の組合員はゼロ。設立後から組織化のアプローチを開始。
- 電力総連内では関東電力総連ユニオン(2006年)、中国地方電力総連ユニオン(2011年)、東北電力総連ユニオン(2022年)も誕生。

<活動内容>

- 労働組合づくりのサポート
- 電力総連の「共済制度」への加入
- 労働組合を作った後のサポート



九州電力総連ユニオンのパンフレット

<ユニオンの支援により結成した組合>

(1) NEECO労働組合

- 2009年10月 西日本環境エネルギー(株)の従業員1名がユニオンに加盟。以後、少人数ずつ加盟。
- 2011年11月 組合員13名で「NEECO労働組合」を結成。
※2014年7月事業統合により、全員「九電みらいエナジー」へ転籍。NEECO労働組合は2014年6月に解散したが、同時に「九電みらいエナジー労働組」を設立し、九州電力総連に加盟した。

(2) 九電ビジネスフロント労働組合

- 2009年10月 (株)九電ビジネスフロントの企業内労働組合の設立をめざし、同従業員14名がユニオンに加盟。
- 2014年11月 電力総連オルガナイザー研修参加
- 2015年3月 連合本部と連携の上、面談を実施し、組合結成をサポート。
- 2015年6月 組合員15名で結成。

工夫や苦労した点

- ユニオンのパンフレットを作成し、関連企業の経営側への理解活動に活用。経営側にも理解をいただいた上で、従業員代表へのアプローチを行った。
- 労働組合づくりのサポートとして、規約の整備等に関する情報提供や助言、財政的支援(交付金、一定期間電力総連会費の一部免除)を実施。また、結成直後は(3年間を目安)、特に密に連携しながら、サポートしている。
- ユニオンの設立により、一人ずつ加入して、ある程度の規模になったら組織化に向けて具体的に動くということが可能となった。一方で、具体的な組織化がなかなか進まなかったケース(九電ビジネスフロント労働組合)では、連合本部とも連携し、改めて労働組合自体の良さをしっかりと伝えるなど後押しを行った。

当事者の声

- 九電ビジネスフロント労働組合執行委員長(結成当時の従業員代表)**
- ユニオン事務局がスケジュールや議案書作り・当日の進め方など、組合結成後も労働協約の締結に関することなど、様々な疑問や質問にも迅速に対応してくれたことで、スムーズに組合結成をすることができた。手厚いサポートをいただき助かった。
 - 組合結成前にユニオンの担当者から電力総連のオルガナイザー研修への参加を勧めいただき、全国の仲間から話を伺えたことも組合結成への大きな力となった。

- 立ち上げ時のユニオン執行委員長**
- ユニオンはきっかけづくり。ユニオンを通じて2つの労働組合が結成に至ったことは、功を奏したと言える。
 - 今後もユニオンを継続して、ひとりふたり急がずあせらずお世話活動をやってほしい。

- 2単組の組織化に携わったユニオン執行委員長**
- 組織化にあたっては、経営者にも労働組合の必要性を理解いただくとともに、組合員となる対象者には労働組合の良さをじっくり伝えながら、労使双方の理解のもと進めた。
 - 九州電力株式会社のグループ・関連企業の立場では伝えづらい課題について、労働組合として九州電力株式会社へ課題提起できることもユニオンへの加入メリットのひとつ。
 - 今後も、組織結成のひとつの手段(受け皿)として、ユニオンを活用してほしい。

ユニオンから誕生した2つの労働組合の結成までの期間はそれぞれ2年と6年。ユニオンの存在があったからこそ、じっくり安心して結成準備を行うことができたんだね。結成後のサポート体制も充実!結成2年後に会社統合が起こったケース(NEECO労働組合)では、統合先の会社の経営側に対し、組合設立についての理解活動を行うとともに、統合に伴い組合員の労働条件の低下を招かないよう尽力したよ。

今後に向けて

- 近年は、ユニオンに加盟せずに組合結成に至ったケースもあるが、ユニオンはあくまで組合結成に至るまでの選択肢としてのひとつで、受け皿があるということが重要である。組織化にあたっては、ユニオンに加盟する・加盟しないに関わらず、九州電力総連として今後も組合づくりのサポートを行っていきたい。



JR連合

みんなで経営を支え、組合員を守る「ふれあいキャンペーン」の実施

取り組み概要

(1) 背景

- JR産業は基幹事業である鉄道事業と駅ビル・不動産、飲食・物販、ホテル等の関連事業が相乗効果を発揮し、成長を遂げてきたが、コロナ禍で鉄道利用者が激減し、関連事業も大幅な減収。JR産業は未曾有の経営危機に直面。
- すべての仲間が一丸となって困難を克服し、将来に希望が持てる産業を創出するため、側面支援の取り組みを検討(2020年9月より実施)。

(2) 経過・概要

- 加盟するグループ労組(89単組・約3万人)のうち、宿泊業や小売業で働く組合員から「売上げが厳しい」「商品の在庫に悩んでいる」などの声が多く届いた。
- 各職場で奮闘するすべての仲間へ思いを馳せ、①加盟単組の企業が運営する施設・店舗の利用促進、②加盟単組の企業が取り扱う商品の販売促進などの取り組みを展開。
- その取り組みの中で、宿泊業や小売業を営むグループ労組を対象に「ふれあいキャンペーン〜全国の仲間を応援しよう〜」を実施。

※JR連合にはJR7単組とグループ89単組の組合員約8万5千人が加盟。



ふれあいキャンペーン特設ページ(JR連合ホームページ)



機関紙の加盟単組紹介コーナー

工夫や苦労した点

- JR連合ホームページにキャンペーンの特設ページを新設し、加盟単組の企業が運営する施設や店舗を紹介。組合員への周知と利用促進をはかった。
- JR連合が毎月発行する機関紙に、グループ労組を中心に加盟単組の紹介コーナーを新設し、グループ労組の取り組み紹介のほか、運営する施設や店舗、取扱商品の紹介など様々な視点から情報発信に努めた。
- JR連合や加盟単組が主催する会議や懇親会などの会場として、加盟単組のホテルや店舗を積極的に活用した。
- ホームページ掲載にあたって見やすさ・分かりやすさを考慮した。タイムリーな情報提供には、各施設・店舗のリンクを貼付け対応した。
- 商品の販売促進に向け、会議で参加者へのチラシ配布や販売イベントの企画などを行った。
- 一人ひとりの組合員レベルで、より積極的な利用促進をはかるための仕組みづくり(インセンティブ設定など)が難しく、現在も取り組みの途上にある。

当事者の声

- 支援先のホテルや店舗**
- ふれあいキャンペーンに特化した商品設定や企画などを通じて、やりがいのある仕事ができた。
 - 在庫商品などの積極的な購入により、フードロスの削減にも大きく貢献できた。

- 担当者**
- 支援先のホテルや店舗の組合員から、多くの御礼・感謝の言葉・メッセージが届いた。
 - 組合員などから問い合わせもあったので、ホームページや機関紙での情報発信により、組合員の関心を引くことができた受け止めている。
 - 労働組合の本質でもある互助の精神を、組合員が再認識できる良い機会になったのではないかと感じる。

過去にも、JR連合の加盟組合が主体となって取り組んだ支援があったよ。2013年に日韓関係が悪化したことで、JR九州高速船(株)が運営する高速船ビートルの乗客数が激減した際、JR九州労組が支援ツアーを実施!多くの組合員や友誼団体、連合福岡の関係者が参加し、経営を支え、組合員の雇用を守ったよ!

今後に向けて

- 労働組合が会社の経営を支える取り組みがいつまでも必要となる社会・経済状況を好ましいとは思わないが、「ふれあいキャンペーン」に関しては、その目的・趣旨を踏まえ、中長期で持続可能な仕組みを検討・構築し、今後も継続的に取り組んでいきたい。



全日本海員組合

船員をめざす若者にエール！労働組合初の奨学金制度

取り組み概要

(1) 背景

- 2007～08年にかけて外航日本人船員の計画的増加要請、内航船員の将来的な不足予測、水産業界での漁業就業者の高齢化・後継者不足などの要因から、船員の育成・確保に向けた取り組みの必要性を認識。
- 船員をめざして全国の船員養成施設に入学しても、授業料を払えないなどの家庭の経済的理由で、学業を断念せざるを得ない学生・生徒が一定程度いることを踏まえ、労働組合として、学業に専念できる環境整備に向け、奨学金制度の創設を検討。

(2) 経過・概要

- 現状把握のため、全国船員養成機関を対象に、卒業後船員をめざす学科・コースの入学者数、船員就職者数などを本部と各支部で調査。
- 労働組合が自ら取り組む奨学金制度について、法的な制約や問題点の有無など、関係省庁や機関へのヒアリングなどを通じて確認。いくつかの留意点はあるものの、労働組合が奨学金制度を創設することに問題はないと判断した。
- その調査結果や判断をもとに、各種機関会議を経て、2009年11月の第70回定期全国大会で、2010年4月からの実施を決定。「奨学金制度検討ワーキンググループ」を立ち上げ、制度全般の取りまとめを行った。
- その後、組織内の各機関決定を経て、労働組合初の奨学金制度創設となった。
- 責任ある制度運営を第一としたうえで、各方面からの要望に合わせ、2016年度から貸与金額の選択肢(種別2)を増やし、貸与途中でも金額の変更ができるようにするなど、必要に応じて制度内容の検証・改定を行っている。



奨学金制度のしおり

工夫や苦労した点

- 奨学金の申請・貸与を学校経由で行い、学校にも一定の役割と協力を仰ぐことで、手続き書類関係をできるだけ簡素化。
- 卒業後、海員組合の組合員となった場合は、納入する組合費を奨学金返還の一部として充当する「返還特別猶予」により、納入組合費をもって奨学金返還とみなす仕組みを設計。
- 組合本部の総務局内に「奨学金制度運営管理部」を設置し、奨学金にかかわる各種書類手続き、個人情報管理、金銭出納を一元管理。
- 奨学金返還にあたり、長期間の乗船や送金忘れによる滞納を防止するため「ゆうちょ銀行自動払込」を導入。

奨学金制度の概要

対象	全国の船員養成機関に在籍する学生・生徒
申請方法	学校を経由して学校長の推薦を得る
定員	対象校の各学年の15%以内(その数が4人に満たない場合は4人)を基本。
貸与月額	10,000円(種別1)または16,000円(種別2)
貸与方法	年4回(各3ヵ月分)を各校が開設する口座に一括して振込。学校から各奨学生に貸与。
返還方法	船員となり、海員組合の組合員となる場合→返還特別猶予 陸上に就職する場合→卒業(修了)後、半年経過後から定期的に返還
資金面	組合員の貴重な組合費を原資とする制度であり、制度運営の必要資金を予算化し、全国大会の承認のもと、共済給付会計を経て雇用安定・教育基金会計へ分配されている。

奨学金制度は、2010年の創設から13年間で1,523名が利用。1,382名の卒業生は、上級船員養成機関に進学した者192名、外航・水産・内航各社や海上自衛隊、海上保安庁、水産庁取締船などの船員1,085名、造船業、港湾荷役・運送業などの陸上職105名などで、海に関わる仕事で大活躍中なんだ！労働組合が奨学金制度で船員をめざす若者の夢を応援することで、日本海運・水産産業の人員不足解消・持続的発展に寄与し、将来的な組合員の雇用安定にもつながっているんだね。



今後に向けて

- 船員をめざしながら経済的問題を抱える学生・生徒の一助となるべく、今後も奨学金の円滑な運営に向けて取り組んでいく。
- 卒業後に船員となるよう職域開拓を行うべく、海運・水産の経営者には積極的な後継者確保(採用)を求めていきたい。



連合大阪

「はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン」の実施

取り組み概要

(1) 背景

- 2016年4月に障害者差別解消法および改正障害者雇用促進法が施行され、事業主に相談窓口の設置などの体制整備が求められたことを踏まえ、関係法令への対応状況と相談内容から現場の実態を把握するための取り組みを検討。

(2) 経過・概要

- 「NPO法人 大阪障害者雇用支援ネットワーク」(現在は認定NPO法人)と連携し、2016年の障害者雇用支援月間である9月に「はたらく障がい者なんでも相談キャンペーン」(2日間)を展開(以降も毎年実施)。
- 対象者：はたらく障がい者および働く意欲のある障がい者とその家族、障がい者を雇用する事業主など
- 対応者：大阪障害者雇用支援ネットワークや障がい者支援関連の専門弁護士、連合大阪(計4～5人、うち連合大阪1～2人)

※各団体の専門分野で知識を持つ方々がいるため、ほとんどのケースで行政の制度利用のアドバイスや、職場での問題解決策についても適切な助言が可能。

<相談内容例>

発達障がいに関する助成金、メンタル不調による将来の生計不安、中途障がいによる職場復帰、職場でのコミュニケーション、障がい者手帳取得について(当事者の家族からの相談)、就職支援や利用者獲得の方法(就労移行支援事業所の責任者からの相談)

工夫や苦労した点

- 周知活動として、「連合大阪の日」(毎月5日周辺)の街頭行動や、地域・地区協議会の協力を得た大阪府域での街宣アピールとともに、キャンペーンチラシを配布(1万5千部)。
- 一般の街宣行動と違い、障がいのある当事者やその家族に周知しにくい。大阪障害者雇用支援ネットワークが連携する訓練所や支援団体へも周知を行うものの、テレビなどの報道がない年の相談件数は少数にとどまっている傾向。
- ※相談件数:2016年13件、2017年14件、2018年30件、2019年9件、2020年1件、2021年3件、2022年5件
- 2022年は初めてインターネット広告も実施(配信数は66,448、クリック数470)。2023年以降は相談が必要なタイミングに相談ができるように実施形態を見直す予定。

今後に向けて

- 相談件数が減少傾向にあるのは、障がい者雇用の問題がなくなっているのではなく、通年で電話相談を行っていないため、相談したいタイミングに対応できていないことが原因と考えている。
- 2017年からは、大阪障害者雇用支援ネットワークが独自に相談事業をスタートしているため、本キャンペーンはその相談事業と連携した形で実施する予定だが、その周知を含め、今後も取り組みを継続していく。

※「障がい者雇用の概要」についてはP20参照。



インターネット広告バナー

相談の様子(2022年9月)

当事者の声



相談者

- いろいろと話を聞いていただけてありがたい。
- 障害者就業・生活支援センターに相談したものの、期待する回答がなかったため相談キャンペーンを利用した。
- 相談キャンペーンをきっかけに、障がい者の就労や雇用支援の活動を行っている団体ともつながることができた。



相談対応者

- 働く中で困ったこと、不安なことを、どこに相談していいか悩んでいる方が多い。
- 当事者の立場を考えながら責任のある回答をしていきたいと思う。この取り組みを続けることでノウハウの蓄積もできると思う。
- 今後もさまざまな問題を相談者の立場にたって一緒に考え、解決策を探していきたい。



担当者

- 大阪府は、企業の障がい者雇用率が全国平均を下回っている状況。連合大阪としても、障がい者雇用の課題を相談内容から把握することができ、政策要請などにも活かすことができる。
- 連合大阪に加盟する労働組合でも、障がいのある人とともに働くことに対する意識をもっていたら、誰もが働きやすい職場づくりにつながるきっかけになればと考えている。



大阪障害者雇用支援ネットワークは、障がい者の雇用就業分野に関する様々な団体の集合体。連合大阪・企業・福祉・行政が一緒になり、「大阪を障がい者雇用日本一のまちに」を標榜して1996年に立ち上げたんだ。相談事業のほか、地域の障がいがある人に対して就労の機会を拡大する事業を行っているんだ。連合大阪が設立・運営に大きく関わったから、設立当初は連合大阪の会議室を事務所として提供していたそう。長年、連合大阪が各団体と連携し、障がい者雇用に取り組んでいるからこそ、このキャンペーンにつながったんだね。

連合兵庫

オリジナルキャラ「テルオニオン」で認知度アップ!



取り組み概要

(1) 背景

●連合兵庫の認知度アップを目的に、連合兵庫のオリジナルキャラを作成することを決定。

(2) 経過・概要

- 連合兵庫ホームページをリニューアルする2019年10月にあわせ、同年5月から取り組みをスタート。
- オリジナルキャラは親しみのあるデザインで、相談内容の具体例を分かりやすく表現することに重点を置き、広告会社と連携し作成。
- 完成したオリジナルキャラ「テルオニオン」を活用した労働相談に関する漫画も作成。ホームページなどに掲載し、継続的に更新を行っている。

工夫や苦労した点

- 漫画に取り上げるテーマは労働相談で多く寄せられる相談内容をメインに選定。「重すぎない、暗すぎない、親しみやすい内容を真剣に伝える」を意識し、テーマ選定の話し合いを重ねた。
- 読み手がホームページ画面をスクロールせずスムーズに漫画を読めるよう、掲載方法を工夫し、BGM付のコマ送りの動画を作成。ホームページだけでなく、2023年4月から連合兵庫のYouTubeチャンネルでも漫画動画の公開をスタート。現在は3話まで公開中(2023年6月)。今後も順次公開を行っていく予定。
- 連合兵庫の加盟組織から「テルオニオンを使用したい」という問い合わせが多くあったため、加盟組織については、漫画含め自由に使用可能とし、より活用しやすい素材とした。



労働相談漫画



神戸地協の街歩き謎解きイベント

連合兵庫公式キャラクター「テルオニオン」

特徴：耳が受話器になっている
 名前の由来：テレフォン+オニオン(ユニオン)でテルオニオン!
 連合兵庫になんでも相談してくださいという思いが込められている。



【これまで公開した漫画のテーマ】

- 第1話「有給休暇」(2019年10月)
- 第2話「パワハラ」(2020年1月)
- 第3話「残業」(2020年3月)
- 第4話「解雇」(2020年8月)
- 第5話「最低賃金」(2020年9月)
- 第6話「労働組合」(2021年2月)
- 第7話「新型コロナウイルス労働相談」(2021年9月)
- 第8話「男性の育児休業」(2022年6月)
- 特別編「労働組合と政治活動」(2023年3月)

当事者の声



相談者

●労働相談の流れが漫画になっていて、とても分かりやすかった。相談へのイメージが湧いた。



組合役員

●労働組合を身近に感じられる漫画であったため、連合兵庫に許可を取り、新入組合員研修時にマンガを活用して説明を行った。新入組合員にも好評。



担当者

●広告代理店の専門家と連携し、認知度アップのためにこの取り組みを進めてきた。複数の加盟組合から、漫画を活用したいと問い合わせがあったこともあり、手ごたえを感じている。

「テルオニオン」は連合兵庫のホームページ以外でも大活躍中!連合兵庫の様々な冊子、イベント、InstagramなどのSNS、各地協ののぼりなどで活用されているよ。神戸地協では、「テルオニオン」をメインキャラにした組合員親睦のための街歩き謎解きイベントも開催したんだとか。地協も含めたオール連合兵庫で「テルオニオン」を活用し、労働組合や連合兵庫の認知度アップに向けて取り組んでいることが分かるね。



今後に向けて

- 漫画の作成にあたっては、これまで労働相談で多く寄せられる内容をテーマに取り上げてきたが、労働組合自体のことや労働組合の取り組み、複雑な制度の紹介など、テーマの幅を広げ始めている。今後は春闘や無期転換ルールなどのテーマも検討中。
- 親しみやすいキャラクター「テルオニオン」を活用し、より多くの人に、労働組合の取り組みや働く上でのルールを伝えていきたい。

連合本部

フェアワーク推進センターの取り組み



「労働相談」に関する取り組み

<相談対応>

- LINE** 2022年10月25~26日
あなたの賃金大丈夫?~2022年度地域別最低賃金が改定されました~
- LINE** 2022年12月8~9日
STOP!長時間労働~あなたの働き方は大丈夫?~
- LINE** 2023年2月21~22日
~STOP雇用不安!みんなの力で職場を改善しませんか~連合緊急アクション「くらしをまもり、未来をつくる。」~労働相談で、変えよう。あしたを。~
- LINE** 2023年3月10日
~あなたの残業時間大丈夫?確認しよう36協定~連合緊急アクション「くらしをまもり、未来をつくる。」~労働相談で、変えよう。あしたを。~
- オンライン** 2023年3月13~18日
組合づくり相談会「組合づくりで、変えよう。明日を。~安心して働き続けるために、みんなで力を合わせ、職場を改善~」
- LINE** 2023年6月7~8日
女性のための労働相談ホットライン~職場で悩むあなたを応援(サポート)します~
- Facebook** 2023年6月20~21日
外国人労働者のみなさん!仕事で困っていたら、連絡ください
- LINE** 2023年8月23~24日
夏休み特別労働相談~職場で悩む若者をサポートします~我慢しないでLINEしよう!

東京レインボープライド2023

■内容 「東京レインボープライド」は、性的指向・性自認(SOGI)にかかわらず、差別や偏見がなく、各個人が幸せを追求できる社会の実現をめざすイベント。会場内に、労働相談ブースを出展し、性の多様性に関する労働相談を実施した。

■実施 2023年4月22~23日

<対応強化>

労働相談Q&A

■発行 2023年2月(第26版)



新型コロナウイルスに関する労働相談Q&A

■HP掲載 2020年3月~2023年5月(適宜更新)

各種相談窓口・支援制度一覧

■HP掲載 2020年12月~(適宜更新)

チャットボット「ゆにぼ」

■稼働 2021年10月~(適宜更新)



人材派遣事業団体との共同宣言

■内容 人材派遣事業団体(日本BPO協会・日本人材派遣協会)と加盟各社、連合と構成組織(単組)が各々の立場で取り組む課題と今後の協議体制などについて共同宣言を確認した。

■実施 日本BPO協会:2023年3月15日
日本人材派遣協会:2023年3月23日

「若年層」に関する取り組み

学生を対象とした労働に関する調査

■内容 学生の労働に対する意識や実態を把握するため実施した。
 ■対象 学生(高校生、高専生、大学生、専門学校生、短大生、大学院生)の男女 1,000名
 ■実施 2022年10月31日~11月1日/2023年1月公表

ワークルール啓発冊子「働くみんなにスターターBOOK」

■内容 若年層が手に取りやすく、読みやすいテイストで作成したワークルール啓発冊子を法改正等に併い改訂した。
 ■対象 学生・新社会人など若年層
 ■発行 2022年12月(第8版)



動画配信「Work Rule Rap」

■内容 ワークルール周知の取り組みの一環として「働くみんなにスターターBOOK」の動画版を製作し、連合チャンネル(YouTube)で配信を行った。
 ■対象 高校生や大学生などの若者
 ■配信 2023年4月



2023春季生活闘争および通年(2022年9月～)における



「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直しとジェンダー平等・多様性の推進に向けた具体的な取り組み内容

1. 「すべての労働者の立場にたった働き方」の見直し/ワークルールの取り組み

(1) 長時間労働の是正に向けた取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①36協定の点検や見直し		
2024年の時間外上限規制に向けて、職場の実態にみあった締結時間の引き下げを支部で協議する。	継続協議	継続協議
時間外労働が協定内となるよう人員配置を見直し、特別条項も年間最大480時間、月80時間までとする。	要求通り。	妥結
働き方改革関連法などの法令遵守を徹底したうえで、働き方と休み方(36協定遵守、労働時間管理の徹底、臨時出勤・残業の削減、年次有給休暇の取得促進など)の充実と向上をめざし労使委員会で協議をはかること。	働き方改革関連法を勘案した年次有給休暇の取得促進、労働時間管理などに関する労使委員会のさらなる充実については、これまで以上の取組みを進めるために、労使一体となり対策についての協議を今後も継続する。	継続協議
36協定特別条項時間削減	一部地区年間480時間→460時間、月間75時間→70時間	妥結
年間総労働時間協定は、営業日数の変動にあわせて時間数以下で締結する。	安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2023春季生活闘争に関連して、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保して対応した。締結した協定内容は、左記に沿った内容となっている。	妥結
特別条項の対象業務を削減する。	安心して働き続けることができる職場環境を構築する観点から、2023春季生活闘争に関連して、協定の協議は春季生活闘争の妥結後まで留保して対応した。締結した協定内容は、左記に沿った内容となっている。	前進あり
改正労基法にもとづく36協定をふまえ、超過勤務縮減のための体制の確立と、実行ある超過勤務縮減対策の実施	特定の部署や職員に長時間にわたる超過勤務が常態化することのないよう、業務配分の調整などに努める。	交渉中
各事業場と事業場当局が3月末を目途に36協定を締結する。	<ul style="list-style-type: none"> 1日6時間、1ヵ月45時間、1年360時間として各事業場で締結する。 各事業場での協定締結の漏れがないか確認を行う。 	確認済
特例条項に該当する事例が発生しないよう、業務体制の改善	2020年度、2021年度、2022年度は発生なし。(以前は数件発生)	前進あり
②時間外・休日割増率引き上げの取り組み		
月間、年間、休日労働の割増率の改定を要求	時間外労働が月60時間を超えた場合の割増率を75%に	妥結
超勤単価の引き上げ	割増賃金の1時間あたりの単価の改訂(135/100→136/100)	妥結
時間外・休日割増率引き上げ	60時間超30%→50%(2組合)、深夜25%⇒30%(1組合)	妥結
超過勤務手当の支給割合を引き上げること	他社の動向を注視し適切に対応	交渉中
深夜業手当の割増率引き上げについて	改定内容(割増率):算定基礎額×0.30×深夜労働時間数	回答あり

「セミナー・情報共有」に関する取り組み

「職場から始めよう運動」取り組み事例シンポジウム

内容
「職場から始めよう運動」の強化・推進につなげることを目的に、組合づくり・組合加入の事例に焦点をあて開催。首藤若菜立教大学教授から基調講演「労働組合の役割を問う」および、「説得、納得、広げる組合づくり」をテーマに、日本年金機構職員労働組合 契約職員部会(自治労)、YEM労働組合(電機連合)、De-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部(情報労連)の3組織から報告を受けた。

実施
2022年9月14日

～日本で働く外国人労働者のいま～ 外国人労働者の課題への対応に向けた学習会

内容
外国人労働者が抱える課題解決に向けた労働組合の相談体制の強化・充実やネットワーク構築を目的に、笠間由美子行政書士・神奈川県行政書士会国際部副部長から講演「外国人労働者との共生社会の実現に向けて」および、取り組み事例として、UAゼンセン、JLEF財団(Japan Leading Edge Foundation)とそれぞれの対応について報告を受けた。

実施
2022年9月29日

労働相談情報共有会

内容
連合労働相談機能の強化・充実をはかるとともに、労働相談内容の傾向を連合の政策・運動に活かすため、連合に寄せられる労働相談の情報共有を目的に毎月実施。労働相談情報共有会と合わせて適宜学習会を実施した。

実施
2022年9月～2023年8月(第9回～第20回)

回数	日にち	主な内容
第9回	2022年9月13日	1.労働相談(8月分)の集計報告・事例の紹介など 2.「労働相談からの組織化について」(講師:松永茂樹 連合組織拡大局中央オルガナイザー)
第10回	10月18日	1.労働相談(9月分)の集計報告・事例の紹介など 2.「年次有給休暇について」(対応者:鈴木敦夫 連合フェアワーク推進センター次長)
第11回	11月22日	1.12月全国一斉集中労働相談ホットライン事前学習会(講師:森一郎 弁護士) 2.労働相談(10月分)の集計報告・事例の紹介など
第12回	12月13日	1.労働相談(11月分)の集計報告・事例の紹介など 2.グループディスカッション
第13回	2023年1月17日	1.2月全国一斉集中労働相談ホットライン事前学習会(講師:木下哲郎 弁護士) 2.労働相談(12月分)の集計報告・事例の紹介など
第14回	2月14日	1.「総合労働相談コーナーについて」(講師:早船正人 厚生労働省雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室業務指導係長) 2.労働相談(1月分)の集計報告・事例の紹介など
第15回	3月14日	1.労働相談(2月分)の集計報告・事例の紹介など 2.「公務労働をめぐる諸課題」(講師:太田真一 連合本部中央労働相談員)
第16回	4月11日	1.「労働組合役員としてSOGI(LGBTQ+)を知る、考える、行動する」(講師:神谷悠一 LGBT法連合会事務局長) 2.労働相談(3月分)の集計報告・事例の紹介など
第17回	5月16日	1.6月全国一斉集中労働相談ホットライン事前学習会(講師:本間邦弘 特定社会保険労務士) 2.労働相談(4月分)の集計報告・事例の紹介など
第18回	6月13日	1.労働相談(5月分)の集計報告・事例の紹介など 2.グループディスカッション
第19回	7月18日	1.「電機連合の安全衛生、メンタルヘルスに関する取り組みについて」(講師:大崎真 電機連合中央執行委員) 2.労働相談(6月分)の集計報告・事例の紹介など
第20回	8月22日	1.労働相談(7月分)の集計報告・事例の紹介など 2.「中小企業における労働相談からの組織化」(講師:奥山義彦 連合中小・地域支援局長)

労働相談ウォッチ

内容
連合の労働相談機能強化に向けて、連合に寄せられた労働相談を「ウォッチ」し、傾向や課題、労働相談への対応を共有することを目的に毎月発行。「労働相談情報共有会」でも活用した。

発行
2022年9月～2023年8月(第9号～第20号)

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
1ヵ月あたり45時間を超え60時間以内の超過勤務に対する割増率については、他社の実態をふまえた引き上げを行うこと。	諸手当については、他社の状況、実態などをふまえ、必要となる検討を行ってまいりたい。	継続審議
③年次有給休暇の取得促進に向けた取り組み		
有給休暇取得促進およびワークライフバランス改善のため、7連続休暇取得率の向上を要求	全員の年2回の7連続休暇取得に向け取り組む。	前進あり
年次有給休暇計画取得を、現在の6日から付与日数の半分の日数に拡大することを要求	要求通り	妥結
時間単位年休の対象範囲の拡大および条件の改善	フレックスタイム制度非対象者へも拡大する。半日年休との併用時、休憩時間に接続する1時間についても使用可能とする。	妥結
新入社員、中途採用社員に対する年次有給休暇の初年度付与日数の拡大	要求通り	妥結
有給休暇の取得について、バックアップ体制を構築し、取得促進をはかることを要求	バックアップ体制を作成・共有し、その後にアンケートを実施して足りない部分を委員会で話し合い、実施する。	妥結
半日年休取得上限の撤廃	半日年休の上限取得回数の撤廃を要求し、要求通りの回答	妥結
年次有給休暇の新規付与日数増加ならびに取得推進策の要求	年次有給休暇の新規付与日数増加を行う。 年次有給休暇の取得推進策として、以下の取り組みを行う。 (1)事業所(本社を除く)単位の一斉年休について、設定上限日数を3日から5日に変更する。 (2)労使懇談会の中で、年休取得にかかる職場環境などの課題の有無を確認する。課題が確認された場合には、労使で協議をして改善策を検討し、対策を講じる。 (3)評価シートで設定した3日間の年休取得予定日について、1on1の場を活用して上司部下間で取得状況を確認することを促す。	妥結
有給休暇日数の改善(26日)	20日を21日に改善	妥結・継続協議
年休取得促進	年8日取得に向け環境整備	妥結
年休取得促進	年休取得日の賃金計算方法の見直し	妥結
年次有給休暇の取得促進の観点から、半日・時間単位利用の制度拡充	半日年休の利用制限の上限撤廃 時間単位年休の上限2日(8時間)→5日(40時間)	妥結
年次有給休暇の連続取得の規則化	年次有給休暇の連続3日間取得を規則化する。	妥結
時間単位年休制度の導入	労使で議論し結論を出していくことで合意	継続協議
計画有給休暇 年6日	要求通り	妥結
積立有給休暇制度の改定	3年間の繰越の時効撤廃	妥結
時間単位有給取得制度の導入	要求通り	妥結
有給休暇を取りやすくしてほしい	注力して取り組み、理由確認しないなど対応に配慮	妥結
年間総労働時間協定の算出にあたっては、年休取得10日以上を設定をめぐりて締結する。	組織全体の働きやすい職場環境づくりの取り組みとして、労働対策活動の観点から取り組みを展開し、全単組で対応した。	前進あり
年次有給休暇の完全取得を促進すること	取得しやすい職場環境作りを努める。	交渉中

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
<ul style="list-style-type: none"> より有給休暇を取得しやすい職場環境の構築。 特にゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始などの長期休暇を当たり前のよう取得できる職場風土と業務体制の構築。 	別途、労使協議会・専門委員会優先事項から協議していく。	継続協議
有給休暇の完全取得をめざし、執行部に対し、各部署の取得率を四半期ごとに開示することを要求する。	継続して可能な範囲でデータを開示することとする。	回答あり
<ul style="list-style-type: none"> 季節休暇日数を4日に拡充 年次有給休暇を20日取得できる環境を中期的にめざす 	<ul style="list-style-type: none"> 季節休暇を1日増加し4日とする。 年次有給休暇を20日取得できる環境を中期的にめざしていく。 	前進あり
年間休日の完全取得および有給休暇付与日数の完全取得を推進できるよう努力すること。また新たな社内規定を設け、最低10日の取得を義務とし管理職目標に加えることで促進をはかる。	特段の社内規程の変更は行わないが年次有給休暇取得を促進する。	前進あり
保存有給休暇制度の見直し(年次有給休暇が失効した1年分→40日)	継続協議	継続協議
2時間単位有給休暇制度の新設	継続協議	継続協議
半日有給休暇の取得回数上限撤廃	要求通り	妥結
年5日の年次有給休暇の確実な取得の確認を行う。	計画的な年次有給休暇の取得に向けた取り組みを行い、全職員が年5日取得していることを確認。	確認済
④インターバル制度の導入、および導入済制度の向上に向けた取り組み		
勤務間インターバル規制(11時間)の導入を要求する	2022年度の状況をふまえ、2023年度は勤務間インターバルを1時間延長して、10時間で締結する。	妥結
インターバル制度の導入	就業規則に記載はないものの、すでに9時間の勤務間インターバル制度と同様の運用をしており、今後も継続する。	妥結
勤務間インターバルについて	深夜時間帯におよぶ24時間交替制勤務での心身への負担を鑑み、適切な休息時間を確保する観点から、生産体制への影響や変則勤務部門における勤務管理体制をふまえつつ、以下の項目について、2023年度中に現協定の整理および必要に応じた見直しを検討していく。 ①単休時の勤務間インターバル ②イレギュラーなどによる特別条項適用後の勤務の取り扱い ③勤務間インターバル手当の支給基準	前進あり
⑤事業場外みなし労働者、管理監督者も含めたすべての労働者の労働時間管理・適正把握の取り組み		
時間外労働60時間超割増、働き方改革関連法、改正改善基準告示により、時間外労働が削減される中で、賃金低下とならない措置	アプリ導入などの施策に加え、需要変化に応じた勤務割などを検討	妥結
<ul style="list-style-type: none"> (1)ワーク・ライフ・バランスを確保するため、年間総労働時間1,800時間体制の確立と、ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度の改善・拡充などを実現すること。 (2)超過勤務縮減に向け、使用者の責務として取り組み状況を把握し必要な措置を講じるとともに、真に実効性のある超過勤務の縮減策を直ちに実行すること。 	超過勤務縮減のため、ルーティン業務の廃止・効率化・デジタル化やテレワークで完結できる業務フローの構築、マネジメント改革のための取り組みなど、各種の取り組みを行っている。 また、勤務時間の状況の客観的把握については、地方支分部局などでも業務に応じた勤務形態の多様性に配慮しつつ、最も効果的な客観把握を計画的に導入することとしている。今後とも、超過勤務の縮減に取り組んでまいりたい。	継続審議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
日常的な職員とのコミュニケーションを通じて、管理職が業務分担や業務の進捗状況を的確に把握し、特定の職員に負担が生じないよう適切に指導すること。	<ul style="list-style-type: none"> 電子決済およびオンライン手続など、デジタルトランスフォーメーションを強力に推進するとともに、業務分担・帳票類のあり方などの見直しによる業務の効率化・合理化を進める。 管理職が職員とのコミュニケーションをはかり、特定の職員に過度な負担がかかることのないよう、業務分担の見直しおよび業務の平準化に努める。 	継続協議
⑥労働安全委員会の設置など労働安全衛生法令に基づく職場の点検、改善の取り組み		
制服のスラックスの見直し	年内に実施する。	妥結
業務用ネクタイの支給	通年ノーネクタイでの勤務を認める。	妥結
営業所内の除雪体制の改善	除雪車の購入を検討	継続協議
被服費として月額1500円の支給	現物を支給(支給する内容は継続協議)	継続協議
クールビズへの対応(ノーネクタイ化とワイシャツ支給)	今年からクールビズを採用。シャツ2枚支給	妥結
制服改善	制服を動きやすい素材に変更し、全社員に貸与する。	妥結
福利厚生への拡充	営業所に社員が使用できるWi-Fiの設置	妥結
⑦その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み		
総労働時間の短縮と生活時間の充実	業務効率化の推進 勤務間インターバル制度の導入 管理職に対する残業時間改善に向けた指導の実施 所属事情に応じた休暇取得日の設定 所属内における休暇取得予定の共有化推進	妥結
所定内労働時間の短縮	23時間短縮(2,012→1,989)	妥結
年末最終日の4時間削減	労使で議論し結論を出していくことで合意	継続協議
年間労働時間2時間削減	2024年から1916時間に変更する。	妥結
休日出勤を含む超過勤務時間を45時間以内/月に収まるよう改善を求める	必要な対応策を検討する。	妥結
年間総労働時間の固定化	前向きに検討する。	継続協議
長時間労働の是正 一部の従業員に業務が集中しないよう業務量の棚卸しや人員体制の見直し	健康上リスクの高い長時間労働者の労働時間削減活動実施を事業部に要請	妥結
利益目標達成時、年間休日1日増 2023年度 121日→122日、2024年度 123日	2023年度1日増121日→122日 2024年度については、利益目標達成で123日とする	妥結
休日出勤における振替休日・代休・休日出勤手当の運用ガイドライン策定に向けた労委協議会(継続)	運用ガイド明文化	妥結
年間休日1日増	2024年度より、年間休日1日増122日→123日(8:00時短)	妥結
1日の就業時間 7時間55分→8時間 年間休日 3日増 119日→122日	要求通り	妥結
1日の労働時間を10分延長して休日数を118日から123日に	要求通り(来期開始をめざし協議)	妥結
脳ドックへの補助	一定割合を補助	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
健康診断時の検査項目追加(2022秋闘で要求)	腫瘍マーカー(前立腺・大腸・胃・肺・卵巣がん、子宮内腺症)などの検査項目を追加する(2023春闘で回答、妥結)	妥結
人間ドック費用の半額補助	人間ドック受診時に1万円の補助金支給	妥結
コロナ禍で実施したリフレッシュ休暇制度の延長	取得条件を変更した上で2024年3月末まで1年延長	妥結
年間休日の増加	年間休日を88日から105日に増やす	妥結
夏季特別休暇の付与を3日以上とし、夏季に休暇が取りやすい環境づくりをすること。	業務過多の課題について労使で状況を共有し、業務削減に向けた施策を議論した。	前進あり
年末休の増日	継続協議	継続協議
リフレッシュ休暇の対象拡充(勤続10年を経た社員に特休3日)	リフレッシュ休暇の対象拡充(勤続10年を経た社員に奨励金3万円。また希望者は連続して有休3日を取得することができる)	妥結
総労働時間の短縮化(休憩時間の延長or土曜出勤の削減)	継続協議	継続協議
リフレッシュ休暇に勤続10年を追加	要求通り	妥結
新型コロナウイルス感染症、大規模な自然災害への対応などもふまえた適切な人員を確保すること。	これまでテレワークや時差通勤の活用により、感染拡大防止に向けた取り組みを依頼してきたところ。テレワークや時差通勤の活用などは「柔軟な働き方」の観点からも引き続き重要であり、関係機関と連携しながら、適切に対応してまいりたい。	継続審議
業務の簡素・効率化、役割分担や要員配置の見直し、時間外労働における事前命令の徹底、厳格な勤務時間管理体制の確立など、実効ある時間外労働の縮減策を講じること。	時間外労働の事前命令の徹底をはじめ、日常の業務管理を通じた的確な指示・指導の実施により、不要不急な時間外労働の防止や、やむを得ず命ずる場合でも必要最小限にとどめるよう努めてきた。	継続協議
協定の内容に沿っているにも関わらず、実際の時間通りに申請できないのは不当であり、今後は実態に即した超勤時間の申請を認めること	組合からの申し入れを受け、実態を精査するとともに、運用に齟齬があれば正すこととする。	前進あり

(2) すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①正社員への転換ルールの整備と運用状況点検		
フレックス社員店長の正社員登用を要求	フレックス社員店長の登用で合意	妥結
嘱託の社員登用について条件の緩和を要求する。	嘱託の社員登用について50歳以下かつ勤続年数3年以上に条件の緩和をする。	妥結
正社員化への取り組み	無期労働契約への転換後は正社員とする制度を求める。	各労使で交渉
正社員となる条件としての年齢制限の撤廃	正社員登用制限年齢を撤廃し、採用時56歳以上で来年度初59歳以下のシニアスタッフ社員にも摘要する。	妥結
正社員登用に関する規定の作成	社員登用については、対象者に対して登用試験の案内を実施する。	妥結
正社員と大きく変わらない働き方にある月給制契約社員および時給制契約社員(フルタイム勤務)で正社員として働くことを希望する者を正社員に登用すること。	経営状況をふまえ、事業の持続性を確保するため、新規採用・正社員登用・コース転換などを適切に実施していく、との考えを示させた。	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
パートナー職員および賃金職員の労働条件の設定に際しては、事前に労働組合と協議すること。また、当該職種の現行賃金および必要な諸手当などの労働条件など、さらなる待遇改善を検討すること。加えて、パートナー職員の人材確保や士気向上をはかるため、正規職員化などについて検討すること	社会情勢や財源の制約などをふまえながら、労働条件などの見直しが必要なものについては引き続き検討してまいりたい。	引き続き要求
②無期労働契約への転換促進および無期転換ルール回避目的の雇い止め防止と当該労働者への周知徹底		
雇用期間が3年超の嘱託等職員に対し、無期雇用への転換権を付与	春季生活闘争の要求課題として掲げ、1単組で実現した。	妥結
改正労働契約法の趣旨をふまえ無期労働契約に転換すること。また、無期転換申込権を行使していない契約職員が希望する場合は、継続雇用とすること。	法の趣旨をふまえ、申込みのあった者については、平成31年4月より随時無期雇用に転換してきている。また、無期転換申込権を行使していない職員の継続雇用については適切に対応する。	継続協議

(3) 職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①同一労働同一賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善		
傷病積立有給休暇のパートタイマー適用を要求する	要求通りとする。初年度は積立上限を10日とし、最大20日間積立てられる制度とする。	妥結
エリア限定社員の退職金導入を要求	ポイント制退職金制度を導入し、年間40ポイント付与することを合意	妥結
全従業員に対し育児手当(扶養している戸籍上の実子)を社員同様に適用するよう要求	社会保険加入者で社員同様に子を扶養している者に支給することを合意	妥結
人間ドックの受診対象者拡大	受診対象拡大に向けて検討していく。	前進あり
配偶者出産休暇の取り扱いを全雇用区分同一とすることを要求	全雇用区分で特別休暇(有給)とする。	妥結
嘱託・再雇用者の永年勤続表彰規程の見直し	正社員の半額→正社員と同様の扱いとする。	妥結
パート・有期・派遣労働者の処遇改善	厚生労働省「同一労働同一賃金ガイドライン」を活用し基本給・一時金などの処遇についての点検に努め、不合理となる相違が生じないよう取り組む。	一部組合で合意
育児・介護休業の取得を正社員と同様の制度とする取り組み	無期契約嘱託社員・無期契約パートタイマーを対象とした育児介護関連制度が正社員と概ね同等の内容に拡充された。	妥結
正社員とエキスパート社員の賃金格差改善(年収ベースでの格差改善)	労使協議会設置	妥結
全従業員対象の企業内最低賃金を地賃または産別最賃から一律増額(一律50円増)	要求通り	妥結
<非正規>平均3.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<非正規>時給50円増	要求通り	妥結
正社員と契約社員の均等待遇をはかるため賃金改定	時給の改定実施(定期改定に加え平均5.0%の改定)	妥結
<契約社員>時給:平均30円増	時給の改定実施(定期改定に加え平均5.0%の改定)	妥結
すべての働くものの立場に立った「働き方」の見直しについての協議	協議を行う	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
<エキスパート・有期・再雇用>基本給の3%賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・再雇用>1.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート・契約>4.0%相当の昇給	平均5.0%の賃金改善	妥結
<再雇用>3.0%の賃金改善	平均5.0%の賃金改善	妥結
<エキスパート>賃上げ:定期昇給分+3%	平均5.0%の賃上げ	妥結
<契約社員・パート>組合員と同様の引き上げ	賃金改定実施	妥結
<パート>地域最賃+20%を下限とする	地域最賃+20%を下回る者は+5%を上乗せする。	妥結
<契約社員>現行単価に4%相当(70円)を上乗せ	要求通り	妥結
「働き方検討委員会」を設置し、雇用形態にかかわらず正社員と同一の賃金の実現	「同一労働・同一賃金」を実現するため、「働き方検討委員会」を設置し協議する。	妥結
有期雇用労働者に対する私傷病欠勤・休職制度について、正職員と同一制度の適用を実現	春季生活闘争の要求課題として掲げ、1単組で実現した。	妥結
退職金制度の改善	春季生活闘争の要求課題として積立額の引き上げなどを要求し、2単組で改善が実現した。	妥結
常勤職員との均等待遇の原則にもとづき待遇改善をはかること(休暇制度の有給化含む)	同一労働・同一賃金や常勤職員との均衡を確保する観点から、引き続き必要な検討を行う。	交渉中
契約社員の連続特別休暇付与日数を5日間とする。	要求通りとする。	妥結
嘱託・契約社員の賃金引き上げ	基本給3,000円引き上げ(1単組)、時給30円引き上げ(1単組)、現行通り(3単組)	妥結
短時間労働者への手当、休暇などの改善	進捗なし	継続協議
手当、休暇制度の改善	一時金の支給日数改善。育児・介護休業制度の改善	前進あり

(4) 60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み

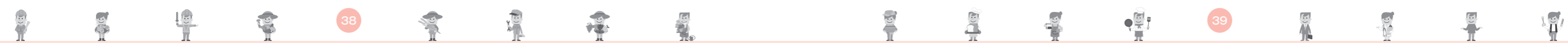
要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み		
65歳への定年延長を要求	現行60歳から65歳へ定年延長を合意(5組合)	妥結
定年年齢を60歳から65歳に引き上げる。退職金は60歳時点での金額を下回らないことを前提に、退職時までの制度を設計する。65歳以降は契約社員またはパートナー社員として、70歳まで雇用上限を延長する。さらにはシニアパートナー社員(週20時間、半年契約)として、75歳までの雇用を確保する。	要求通り妥結	妥結
65歳定年制度の導入	定年年齢を65歳とする。	妥結
賃金改善成果の再雇用者への反映	再雇用者へも組合員に準じて賃金改善を行う。	妥結
高齢者の働き方を今後に向けて会社と協議	65歳から70歳までの雇用制度を設けた。本制度の運用を通じて引き続き検討をしていく。	妥結
65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善	すべての組合で65歳までの定年延長にむけて春闘交渉時を中心に推進に取り組む。	一部組合で合意

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善	65歳までの賃金設計について労使で協議	各労使で交渉
65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善	正規社員との不合理な処遇格差とならないよう取り組む。	一部組合で合意
定年退職年齢を65歳に引き上げ	社員の定年延長については考えていないが、シニアスタッフの上限年齢については70歳に達する日の属する月の末日まで延長する。	継続協議
昇給対象者の拡大	50歳→65歳	妥結
退職金の拡充	60歳以降も65歳まで積み増し	妥結
定年の年齢引き上げについて協議を開始すること	定年の年齢引き上げについては労働条件面の整備も含め、労使にて協議を行う。	妥結
シニア社員の嘱託給下限額の引き上げ	シニア社員(月給型)について、2023年度の契約更新時に、一律2,000円の特別昇給を実施する。	妥結
60歳以降の高齢者再雇用制度の充実をはかるため、労使委員会で協議すること。	協議を今後も継続して実施し、労使で共有をはかりながら対応する。	継続協議
55歳一時定年制の撤廃、65歳までの定年延長	交渉中	交渉中
定年退職者再雇用制度の一部改訂	シニア社員1年目の賃金算式の改定	妥結
定年の延長	60歳定年を65歳に延長し、かつ65歳まで定昇継続。70歳までの雇用延長。	妥結
定年の延長	63歳定年を65歳に延長し、70歳までの継続雇用	妥結
(経営提案で)65歳定年延長について	定年期間延長について、給与水準80%→100%に改善、再雇用期間63→65歳に改善。	妥結
定年再雇用嘱託職員に対する年間一時金の制度化	春季生活闘争の要求課題として掲げ、1単組で制度化を実現し、1単組で慰労金が支給されることとなった。	妥結
段階的定年引き上げについて、着実かつ確実な早期実施をはかること	定年の段階的引き上げについては、令和5年4月から施行予定。 役職定年職員やこれ以外の職員の職務については令和5年度中に具体化をはかる。	交渉中
60歳以降の処遇のあり方や70歳までの就業機会確保に関し、今後の方向性について協議・意見交換を求める。	春闘期間に限らず、労使間で協議・意見交換を行っていくこととする。	妥結
契約社員・シニア社員・嘱託社員・専任契約社員の時間給を45円引き上げること。	契約社員・シニア社員・嘱託社員・専任契約社員の時間給を、一律35円引き上げることとする。	回答あり
シニアパートナー社員の雇用延長を含む働き方の向上に向けて、労使対話の場を年間で設定すること。	シニアパートナーに限定する事なく、全従業員の働き方の向上に向けて課題を整理し、労使対話の場を適宜設定する。	前進あり
人員確保、採用難の昨今、スキルの高いベテラン社員定年退職者の処遇に注目が集まっており、定年退職者後の処遇によっては、退職や早期の転職につながる恐れもある。早期の本人意向確認もふまえ、同一労働同一賃金の観点からも、定年退職後の再雇用の際には定年退職前と同等の業務に従事する場合は同等の賃金で、職務、担務変更においても相応の賃金面も含む労働条件にて雇用することを要求する。	本人の意向をふまえた上、会社の決定にもとづき、同一労働である限り、同一賃金での雇用を就業規則にのっとりた上で継続していく。	前進あり
定年延長引き上げについて協議すること。	今後、労使連絡会にて協議する。	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
定年の段階的引き上げが完成するまでの間、事務・事業の円滑な遂行を実現し、組織の活力を維持・向上させるため、以下の施策を講ずること。 (1)再任用希望者について、2013年の閣議決定にもとづき、フルタイムを中心とする職員の希望通りの再任用を実現すること。 (2)毎年度において着実な新規採用を実現するとともに、必要な定員を確保すること。	定年の段階的引き上げ期間中に、定年退職者が再任用を希望する場合には、当該職員を公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用するものとして いる。 また、定年引き上げ期間中においては、令和6年度から2年に1度、定年退職者が発生しないことによる新規採用への影響を緩和するための措置を行うこととする。	継続審議
契約職員の定年年齢引き上げ	今後検討する	前進あり
60歳以降の就労、希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用、65歳以降の就労希望者に対する雇用・就労機会の提供、職場環境の整備	定年を65歳まで段階的に引き上げ。本人の希望を調査のうえ60歳到達年度に「専門職ステージ(役職定年)」あるいは退職後「定年前再雇用短時間勤務」の選択が可能。専門職ステージは一定の条件によりライン職を継続する特例措置を設ける。また、60歳以降の給与の7割支給(昇級無)。「定年前再雇用短時間勤務」は定年後再雇用制度(非常勤)と同様	妥結
65歳までの定年年齢引き上げ	当面の間、61歳までの定年年齢引き上げ合意	継続協議
75歳までの雇用確保を要求	70歳超まで雇用延長を実施することを確認	妥結

(5) テレワークの導入および導入済み制度の見直しの取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①テレワークの導入、および導入済み制度の見直しの取り組み		
在宅勤務制度構築(現行新型コロナ暫定取り扱い→恒久制度化)	在宅勤務の恒久制度化をはかることとし、具体的内容と実施時期については別途協議する。	継続協議
生活様式などの変化に対応した働き方の実現	テレワーク手当の新設	妥結
職場実態をふまえた在宅勤務の制度導入を要求する。	導入に向け検討する。準備が整い次第、組合へ提案する。	前進あり
在宅勤務場所について、介護対象親族の居住住居を追加する	要求の通り	妥結
在宅勤務制度の緩和	利用限度:1週間のうち3日、1ヵ月で10日を上限とする。 勤務場所:原則、自宅とするが、親族居住の場所も可とする。 ただし、親族居住の場所で在宅勤務する場合は、事前申請時に勤務場所を理由欄に入力し、上長の承認を得ていなくてはならない。	妥結
テレワークの規則化	テレワーク時の残業などを明確化した。	妥結
在宅勤務制度の取り扱いについて協議を継続	2023年4月に制度を導入	妥結
事業本部やオフィスの垣根なく働けるような職場環境の構築を求める。	新しいクラウド環境を導入し、各オフィス間でのファイル共有を計画していく。	妥結
テレワーク環境の整備を早急に行うこと	在宅勤務・テレワークについては、在宅勤務規定などにもとづき取り組むとともに、個々の職員の仕事環境や勤務形態をふまえ、職員に自己負担を強いることのないよう引き続き検討	交渉中
フレックス勤務、リモートワーク勤務に関する労働環境の構築を行うこと。	・フレックス勤務について:多様な働き方を実現し、育児・介護をはじめとした様々なライフイベントと仕事の両立を支援するため、2024年度の導入を目的に具体的な検討を開始する。 ・リモートワークについて:生産性の向上に資する制度の拡充に向け、引き続き検討を進める。	前進あり



要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
リモートワーク制度における勤務場所について、通勤圏外も可能とすること。	社員の働き方改革の一環として、リモートワークの実施状況の点検と運用見直しを行う中で、実施可否について継続検討していく。	継続検討
試行中の在宅勤務制度およびテレワークの協議を行う。在宅勤務に必要な環境整備費用や通信費などの補助を求める。	<ul style="list-style-type: none"> 在宅勤務およびテレワークの試行の継続 環境整備費用や通信費などの補助については、他社の動向をふまえ検討する。 	継続協議
多様で持続可能な働き方実現の推進(在宅勤務制度の見直し)	新型コロナウイルス感染症法上の位置づけが、本年5月8日に5類に移行されることから、在宅勤務における新型コロナ特別措置も終了することとし、今後本部におけるテレワークは月7日を上限とする。なお、新しい働き方での在宅勤務・テレワーク環境のあり方については、社会一般の状況をふまえて、引き続き検討していくこととした。	妥結
テレワークに対応した就業規則の改正と、その際における労働協約の締結	労使協議を経て、就業規則の一部としてテレワーク規程を制定	妥結

(6) 人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①人材育成と教育訓練の充実に向けた取り組み		
人材育成強化に向けた取り組みを要求	人材育成強化に向け労使専門委員会を設置することとした。	前進あり
教育制度の再整備、Eラーニングの活用、集合教育の実施を要求	マニュアル・Eラーニングコンテンツの整備、階層教育の実施を行うこととした。	前進あり
能力開発・キャリア形成に向けた体制の充実	自己啓発関連諸制度の拡充(制度適用対象層の拡大など)	妥結
観光研修、接客研修、救急車対応研修の実施	入社3年目までの社員に対する定期的な接客研修、実務研修、救急車対応研修の実施	妥結
各種制度・施策について、実効性高く、より使いやすい内容へと見直すこと。	自己啓発休職は、修学に限り2年間まで期間を延長する。	妥結
若手をはじめとする従業員一人ひとりが納得感を持ってモチベーション高く業務に従事できるように、考課制度を改善すること。	組合の課題意識に対して経営が理解を示し、要求項目の一部は受け入れられた。	前進あり
経営幹部候補生の養成を目的としたキャリアアッププログラムを導入すること。	次世代の管理職を養成していきたいという方向性は組合側と一致。今後、研修など順次展開予定。労使一体となって検討していきたい。	妥結
新規採用者、新任ポスト配置などにかかる具体的な対応をはかること	新規採用研修、熟練者による技術指導などを活用し業務の円滑な推進と人材育成に努めていく。新任ポストの配置時は周囲の者がサポートするよう努める。	交渉中
【キャリアプラン(人事)の見直しについて】 ①評価制度の見直しと人事評価シートの電子化への取り組みを検討。 ②各個人の性格や生活、職種に合わせキャリアプランの構築を検討。 ③個々の能力向上のため社内外教育制度のさらなる充実化。 ④職場の活性化と社員自身のキャリアアップにつながる職場への配置。	別途、労使協議会・専門委員会で優先事項から協議していく。	継続協議
新入社員が孤立することがないよう教育環境の改善を要求する。	適正部署に人員を投入することで対応が可能な環境構築をめざすとともに、OJTについては人材育成という観点から、人材育成計画に盛り込むことなどを検討する。	継続検討

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
【人材交流制度の構築】 ①他職場との人材交流制度の再開を要求する。 ②海外職場での研修制度を要求する。	他職場の運用状況を見極め、実施時期を検討する。	継続検討
働く者の職業人生の長期化が進むため、グループ内の人材活用の観点から、様々な業務から個々の体力やライフプランなどに合わせた業務を選択できるよう、職業訓練や研修を検討すること。	多様な人材が活躍できる組織作り積極的に取り組むことは重要であり、グループとして議論していく必要がある。中高年層において、健康を維持し、さらに意欲を高めて活躍し続けるためのコミュニケーションの充実や支援策を講じていきたいと考えており、グループ各社において「ミドル層向け研修」など、実施可能なところから行い、順次対象を拡大していきたい。	妥結
確実な業務執行が可能となる人員の確保にかかるアクションプランの策定、キャリア形成や将来の生活設計に主眼をおいた人事異動の対応を求める	<ul style="list-style-type: none"> 人材確保・育成については、新設する組織において検討し、労働組合の意見も聞きながら取り組んでいく。 現場実態に見合う検討や実効性のある検討をしていきたいと考えており、労働組合の意見も聞きながら取り組んでいきたい。 	前進あり 継続協議

(7) 障がい者雇用に関する取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①障がい者雇用率の把握と法定雇用率達成に向けた取り組み		
関係会社を含めた法定雇用率達成に向けた取り組みと、継続的な労使での確認を要求	要求通り取り組みを実施することを確認	前進あり
障害者雇用に関する労使の担当者協議会を開催するよう要求	労使で協議会を2023年6月より実施する。	前進あり
障害者雇用に関する受け入れ研修の強化を要求する	要求通り研修を実施する	前進あり
障害者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨をふまえ対応に努める。	各労使で交渉
障害者雇用率の確認など	障害者雇用促進法の趣旨をふまえ対応に努める。	各労使で交渉
障害者雇用については、法定雇用率の達成を遵守するとともに、雇用される障がい者が、無理なく、かつ安定的に働き続けることができるようにすること。	障がいのある職員が意欲と能力を發揮し、活躍できる環境の整備に取り組んできたところ。引き続き、関係機関と連携しながら、障害者雇用が適切に進むよう、取り組んでまいりたい。	継続審議
障がいのある職員が自らの能力を發揮できるよう、組織として合理的配慮に取り組むと同時に、定年延長への円滑な移行および再雇用制度の適切な運用や、バリアフリー環境、移動方法、研修体制および情報保障など必要な整備を行うこと。	障害者雇用については、積極的に採用と雇用継続を行うよう周知するなど、障がい者の雇用を進めているところである。また、障がいのある職員が自らの能力を發揮して職務を遂行するための環境整備などについては、平成28年4月施行の改正障対法にもとづく雇用分野における障害を理由とする差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供などの法的義務を十分に認識の上、通勤用自動車駐車施設の借上げ、社用車の改造、ジョブパートナーの配置など、できる範囲でその就労環境の整備に努めていきたい。	継続協議

(8) 治療と仕事の両立支援に関する取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①疾病治療と仕事の両立が可能となる職場環境の整備、多様な休職・勤務制度の導入などの取り組み		
不妊治療やがんなど長期治療と仕事の両立支援制度の創設を要求	要求通り確認	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
私傷病休職時の年休付与基準改定を要求	年休付与時算定出勤率が8割未満の者について、私傷病休職・診断欠勤日数を出勤日数に加算し8割以上の場合は10日を支給とするよう改定	妥結
年次有給休暇積立制度を利用できる事由の拡大を要求	積立限度を4年分から5年分へ1年分増とする。利用目的に出生支援(不妊治療)を追加する。利用日数の最小単位を半日へ変更する。	妥結
傷病時所得補償制度の導入	傷病時所得補償制度として、2023年4月1日より団体長期障害所得補償保険(GLTD)を導入する	妥結
積立年休制度の使途拡充	定期健康診断後の再検査、精密検査でも使用可能とする。	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	仕事と治療の両立支援策の拡充(通院休暇の適用対象疾病の拡大、傷病特別休暇の取得要件の柔軟化、がん治療と仕事の両立に向けた相談窓口設置など)	妥結
治療のための勤務時間短縮制度および在宅勤務制度の導入を要求	在宅勤務制度は導入	妥結
休業者(私傷病)一時金30%以上	休業者(私傷病)一時金30%	妥結
①育児・介護に携わる組合員が安心して働ける多様な働き方を拡充すること。 ②一般職員などにフレックスタイム制度を導入し、柔軟な勤務時間の選択ができるようにすること。	①多様な働き方を可能とすることが社会的要請となっていることから、職員の意見などを反映しながら、より良い制度となるよう柔軟に対応する。 ②一般職員は、早出・遅出出勤制度や在宅勤務の活用により、多様な働き方が推進できることから、これらの効果をふまえて、引き続き検討する。	継続協議
・短期介護休暇および子の看護休暇が取得しやすい職場環境に整備するとともに、取得日数を拡充すること。 ・産前休暇・配偶者出産休暇を拡充すること。	・短期介護休暇および子の看護休暇の取得日数の拡充については、すべての職員が安心して働ける職場環境づくりが重要であり、取得しやすい職場環境の整備に努める。 ・産前休暇については、2023年1月1日から8週間に拡大。配偶者出産休暇の拡充については、他社の動向に加え、年次有給休暇の取得状況をふまえて検討する。	継続協議

(9) 「働き方の見直し」などに関するその他の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①その他の取り組み		
安全衛生委員会の設置義務のない50人未満10人以上の事業場においても、安全衛生に関する協議の場を設置する。	協議の場は見送りにしたが、ヒヤリハット事例や実際の事故事例などを発信することを確認した。	前進あり
フレックスタイム制のコアタイムの撤廃	時差が発生する海外ビジネスの割合が多い部署や担当者が、コアタイムを無くすことで業務の効率化や長時間労働の改善および安全衛生がはかれる場合は、所属部署長の申請にもとづき、コアタイム無しのフレックスタイム制の適用を可能とする制度を構築する。	妥結
健康診断項目の拡充	34歳以下の診断項目拡充	妥結
通勤手当(限度額)の引き上げ	80,000円→150,000円に引き上げ	妥結
休暇、休業制度について、取得条件などをわかりやすく整理した資料を作成し、職員に定期的に周知すること	周知するよう努める。	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
社会情勢に即した新しい働き方について、「ICTの活用」をはじめ、「在宅勤務制度」や「サテライトオフィス勤務の導入」を要望する、一歩踏み込んだ業務の見直しを行っていただきたい。 ICTに関する知識習得にかかる研修機会などを設定するとともに、各部署がICTを活用した業務に取り組もうとする際に、現場の業務内容に即した助言などが受けられるようなサポート体制の構築を求める。	働き方改革については、業務改善提案の募集および取り組み好事例の展開を継続して実施し、常に現場の声が取り組みに反映されるよう努めてまいりたい。 ・ICTなどを活用した働き方について、システムを導入する際には、業務プロセスの見直しもあわせて検討することとしている。 ・使いやすい情報システムとするため、問合せ内容などを更改時に反映し、職員が業務で適切に活用できるように試行期間に余裕を持たせるなど、使いやすいICT環境となるよう努めるとともに、導入時の相談体制の充実に努めていく。	継続協議

2. ジェンダー平等・多様性の推進

(1) 男女間賃金格差および生活関連手当支給基準の是正の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①男女間賃金格差の実態と要因把握・点検、改善へ向けた取り組み		
賃金制度の確立・改善の取り組み	男女間の賃金格差是正をはかるため、賃金分布などの実態把握を行ったうえで問題点の点検と改善に取り組む。人事評価制度についても公平・公正な制度の策定と運用を求める。	一部組合で合意
昨年実施した男女間賃金格差に関する実態分析をふまえた制度の改善	春季生活闘争の要求課題として、育児休業期間中の評価制度などの改善について要求を掲げ、すべての単組が継続協議となった。	継続協議

(2) 改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の周知徹底と点検活動

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①男女間格差の状況についての点検やポジティブ・アクションによる改善の取り組み		
女性管理職への昇格基準の明確化を要求	社内部会を立ち上げ、女性の管理職昇格をめざすこととした。	前進あり
職場におけるジェンダー平等の推進	女性活躍推進行動計画・次世代育成推進行動計画に沿った全社的取り組みの展開	妥結
女性活躍の視点も含め、すべての社員が意欲をもってキャリアアップに臨める環境整備などを進めること。また、社員のエンゲージメントが高まる取り組みを進めること。	多様性の理解浸透に関する強化策として、ダイバーシティ強化月間の内容の充実化を行っていく。具体的には、管理者を対象に女性活躍の視点を含めた動画視聴および理解度診断を実施していく。社員全員が「誇りとやりがい(エンゲージメント)」をもって働くことができる会社をめざすことを明記する予定であり、組合と意思疎通をはかっていく。	妥結
②改正女性活躍推進法にもとづく事業主行動計画策定に向けた取り組みや着実な進展を確認する取り組み		
行動計画実行のPDCAを労使で定期的に確認し、えるばし以上の認定をめざすこととした	要求通りの取り組みを実施することを確認した。	前進あり
③改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法の定着・点検に向けた何らかの要求・取り組み		
女性管理職比率の目標設定と計画的な育成を要求	ロールモデルを提示し、比率を引き上げる取り組みを実施する。	前進あり
女性の昇進・昇格の遅れ、賃金の差異を把握し男女間格差を是正	2030年までに格差是正を進める。	妥結
女子ロッカー室の改善	実施	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
施設の補修や大浴場の改修	実施	妥結
男女共同参画促進に向け、男女間格差の是正、不利益取り扱いの掃、育児・介護休暇などの促進をはかること	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律にもとづく行動計画、次世代育成支援行動計画を策定。これらの計画をふまえ、男女共同参画の促進に向けて取り組んでいく。	交渉中

(3) あらゆるハラスメント対策と差別禁止に関する取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①職場実態の把握とハラスメント対策(事業主が講ずべき措置および望ましい取り組み)についての労使協議		
職場ハラスメントに関する従業員アンケートを実施し、事案の集約と、事案に沿った具体的な対応を検討するよう要求した。	上期中に従業員にアンケート調査を実施して、対策が必要な事例は対策を講じて店舗に発信することを確認	前進あり
職場でのハラスメントの実態を把握し、ハラスメントの対応マニュアルやルールの再徹底など、組合員を守る対策を講じるよう要求	職場でのハラスメント(カスハラ・パワハラ・セクハラ)については、管理職・マネージャー階層などへの教育を再度行い、ルールの徹底をはかる。	前進あり
ハラスメントに対する対応の規程や懲戒処分の指針の策定時に協議を行うとともに、今後、課題などが生じた場合は、別途協議する。	職場からあらゆるハラスメントを撲滅するために当該者からの相談・苦情への迅速な対応、相談体制などを明らかにし、規程の改正を確認した。	合意
②あらゆるハラスメントを一元的に防止する取り組み(パワハラ、セクハラ、マタハラ、パタハラ、ケアハラ、SOGIハラ)		
各種ハラスメント対策の改善。特にパワハラ対策の整備。	会議や講習会など各種啓蒙活動の拡充	継続
ジェンダー平等・多様性推進の観点より、性的指向・性自認(SOGI)に関する理解促進を行ない、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。	「ハラスメント窓口教育」を本年度も実施、総務部と人事部が連携し、ハラスメント撲滅に取り組む。また「LGBT」「SOGI(性的指向・性自認)」の理解促進のための教育を実施する。ジェンダー平等・多様性推進の観点に関する理解促進を行い、あらゆるハラスメントの撲滅に向けた教育体制の整備並びに教育を継続する。	妥結
あらゆるハラスメントが発生していないか職場の現状を把握し、定期的に研修会を開催すること	ハラスメント研修会を年2回開催する。	妥結
利用者によるハラスメントを含めたあらゆるハラスメントの根絶	各種ハラスメント撲滅窓口の設置	妥結
カスタマーハラスメントに関する会社としての対応	カスタマーハラスメント対策基本方針を策定	妥結
一層有効な対策を着実に実施すること。相談・解決のための体制整備をはかること。	規程にもとづき相談窓口および相談員を配置。新たにハラスメントへの対応に関する規程を制定し、体制を整えるとともに、外部に弁護士を相談員とする相談窓口を設置。	交渉中
「セクシュアルハラスメント防止に関する規定」内に新たにモラルハラスメント/パワーハラスメント/育児・出産・介護に関するハラスメントも追記、対策を講じるように要求する。	来年度より全管理職に対しハラスメント教育を受講させることとする。その他はグループ全体の施策に従い可能な範囲で実施する。	前進あり
部長職を含む管理職に対し、労働基準法、ハラスメント勉強会を確実に実施し、ハラスメントに対する認識の状況を管理部門でフォローすること。	要求通り実施する。	前進あり
ハラスメントの撲滅について「しない・させない」ことを意識して行動することやリスク対応方針などの周知・徹底が重要である。	ハラスメントリスクは法人にとって特に重大なリスクであると認識しており、「ハラスメントリスクへの対応に係る基本方針」および「ハラスメントをなくすために職員が認識すべき『基本的な心構え』」の周知の徹底をはかっていきたい。	前進あり

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
すべての職員に対して性差別やパワーハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント、いやがらせに類することを行わない具体的な措置を講ずること。また、職員に広く啓発するように努めること	<ul style="list-style-type: none"> セクハラ、パワハラをはじめとするあらゆるハラスメントについては、職員だけでなく利用者も含め、その防止に向けた取り組みを適切に進めていく必要があると認識している。 ハラスメント防止対策を強化する取り組みとして、内部相談窓口の資質向上の観点から主任相談員などに対する研修を実施しており、本年度においてもオンライン研修と集合型のロールプレイ研修を組み合わせて実施するなど、工夫しながら実施したところである。 今後においても引き続き研修内容の充実をはかりながら取り組みを進める。 	継続協議
③「性的指向及び性自認(SOGI)に関する差別禁止に向けた取り組みガイドライン」を活用した理解促進、差別禁止、就業環境改善の取り組み		
雇用の全ステージで性別、性的指向、性自認を理由とした差別的取り扱い、不利益取り扱いの禁止の徹底を要求	要求通りの取り組みを実施	前進あり
多様な性自認に対応する就業環境整備を要求	制服着用ルールの改善を継続協議	継続協議
性的指向および性自認、性表現に関する対応に向けた協議の開始	春季生活闘争の要求課題として、必要な取り組みの展開に向けた協議の開始を要求し、要求通りの回答を得た。	妥結
社員に対して、SDGSやLGBTQなど社会的関心の高い内容についての勉強会を実施し、多様な人材への理解を深め働きやすい環境を整えるべく社内での取り組みを促進すること。	実施できるよう努力する。	前進あり
④ドメスティック・バイオレンスや性暴力による被害者の職場における支援のための環境整備		
DVに関する理解の促進などに向けた取り組みを要求	春季生活闘争の要求課題として、積立休暇制度の使用目的にDV被害への対応の追加を要求し、要求通りの回答を得た。	妥結

(4) 育児や介護と仕事の両立に向けた環境整備

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①改正育児・介護休業法施行に向けた取り組みと、育児・介護に関する両立支援制度の点検・改善の取り組み		
男性社員の育児休業取得推進に向けて、取得出来る環境づくりを整えるよう要求する。	取得出来る環境を整えていくため、課題の洗い出しやその解決に向けて労使で検討していく。	前進あり
介護での短時間勤務制度の拡充を要求	介護事由の上限を延長(既存制度(3年)に加えて、新規制度でさらに5年延長できるよう合意)	妥結
時間単位年休制度の新設	育児を目的とした休暇制度を新設する。	妥結
育児時間取得対象者の範囲拡大	生後満1年に達しない生児を育てる社員が、予め申し出たときは、所定の休憩時間のほか、1日2回各45分の育児時間を与える(取り組み前は女性社員限定であった)	妥結
介護休暇の取得条件緩和	「要支援・要介護の認定を受けている家族」又は「75歳以上の両親(配偶者の両親含む)」を介護する場合に適用する。	妥結
育児・介護休業に関する規定の見直し	育児・介護による勤務時間2時間を限度とし、勤務時間の選択を可能とする。	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	介護休職に関する延長可能期間拡大	妥結

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
両立支援制度の拡充・活用促進	介護を事由とする日数限定勤務制度の対象拡大	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	男性育休の取得促進に向けた教宣対応強化	妥結
両立支援制度の拡充・活用促進	男性育児休業取得に向けた個別フォローの徹底	妥結
育児休業制度における休職期間の限度を満2歳に達する年度末とするように改定を求める。	要求通り、休職期間限度について、子が満2歳に達する日(誕生日の前日)を限度として申し出のあった期間とする。	妥結
積立休暇取得条件について、介護時にも利用できるよう条件緩和を要求する	要求通り、介護時にも使用できるよう条件を追加する。	妥結
介護時短勤務の要件(現行3年間で2回まで)について期間および回数の撤廃を要求	要求通り	妥結
育児短時間勤務の適用対象とする子の年齢を12歳とすること	育児短時間勤務の適用対象とする子の年齢を12歳とすること	妥結
育児休業・介護休業などを理由とする不利益の取り扱い禁止	改正育児・介護休業法における各制度を取得したことを理由に不利益な取り扱いが行われていないか確認するとともに、労働協約、労使協定、就業規則の内容を精査、職場の実態点検を行い、法への対応と育児・介護休業制度の充実に取り組む。	一部組合で合意
育児時短勤務期間の延長	現状の「3歳まで」から、「小学4年生の終了まで」に延長	妥結
育児時短勤務制度の適用期間の延長	育児時短勤務制度の適用期間の延長(「3歳まで」を「小学校入学」まで)	妥結
育児支援の拡充	小学校終了まで対象拡大	妥結
育児短時間勤務制度の対象者を子が小学校卒業までに拡充すること	対象者を子が小学校卒業までに拡充する。	妥結
男性の育児休業取得について従業員への啓蒙活動を実施し、休暇制度を推進すること	要求通り、啓蒙を行い、休暇取得を推進する。	妥結
家族の看護休暇新設	新設はしないが、積立有給休暇取得条件に家族の看護追加	前進あり
子の看護休暇日数の増加	「1年間につき5日間、2人以上の場合は10日間を限度」の規定を「子の人数を問わず10日間を限度」に改善	妥結
育児短時間勤務の対象期間に現在の「小学校就学開始時点」から「小学4年生の始まる時点」まで延長してほしい	要求通り変更	妥結
出産休暇について、配偶者の出産の際の出産休暇を、現行の「配偶者の出産日から2週間以内に、2労働日以内」から、「配偶者の出産日から1ヵ月以内に、3労働日以内」とすること。	出産休暇について、配偶者の出産日から2週間以内に、3労働日以内とする。	前進あり
①育児のための軽減勤務制限の拡充(勤務時間短縮および深夜労働制限の小学6年生までの拡充) ②育児時短勤務者のフレックスタイム制度適用拡充	①育児の為に短時間勤務適用を、小学6年生在学期間終了までの子を養育する社員に拡大する。 ②フレックスタイム制度適用を、対象部署に属する育児の為に短時間勤務者および、対象部署への長期支援者などに拡大する。	前進あり
出産や育児といったライフイベントを経ても長く安心して働き続けられる環境を構築するために時短勤務者の年齢上限を未就学児まで引き上げること。	時短勤務者の年齢上限引き上げに向けては、前向きに労使間で協議する。	継続協議
育児・介護による時短勤務者の設定時間の自由度改善	継続協議中	継続協議

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
育児休暇明けの時短勤務期間 3歳→小学3年生まで延長	継続協議中	継続協議
②男女の更年期、生理休暇などに関する取り組み		
生理休暇について、給与部分で欠勤控除される部分があるので、控除されないように要求する。	要求の通り、10割支給となった	妥結
生理休暇の名称変更	生理休暇の名称を別の名称に変更する。	妥結
各種制度・施策について、実効性高く、より使いやすい内容へと見直すこと。	PMSや更年期障害に対応できるよう運用の拡充を検討する。	前進あり
生理休暇・妊活休暇の名称を別の名称に変更すること。	生理休暇および妊活休暇については、就業規則上統一し、その名称を変更する。	前進あり
中高年をはじめ、社員が意欲をもって働き続けられるよう、社員の健康を大切に、安全に長く働き続けられる環境整備と制度をつくること。	2023年度は、さらなる推進策の一環として更年期障害などに関する理解浸透に向けた取り組みを行い、更年期に関する情報共有、この世代に体調不良があることの理解など、環境整備をはかっていく。 また、長期にわたり定期的に通院が必要な場合の病気休暇適用要件を緩和し、病気療養と仕事の両立のさらなる環境整備を進めていく。 あわせて、生理休暇取得時の出勤システムで「生理」の表示をさせないように指導し、環境整備をはかっていく。	妥結

(5) 次世代育成支援対策推進法にもとづく取り組みの推進

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①不妊治療と仕事の両立に向けた取り組み		
不妊治療やがんなど、長期治療と仕事の両立支援制度の創設を要求	要求どおり確認	妥結
積立有給休暇の使用目的の拡大を要求	妊娠中の体調不良や不妊治療などを積立有給休暇の使用目的に追加	妥結
ストック休暇の取得要件のうち、不妊治療に関して、半日・4分の1単位での分割取得を認めること。なお、分割取得の要件は介護休暇、子の看護休暇と同様とする。	ストック休暇の取得要件のうち、不妊治療に関して、半日・4分の1単位での分割取得を認める。なお、分割取得の要件は介護休暇、子の看護休暇と同様とする。	妥結
不妊治療休暇の新設	不妊治療休暇の新設(年間5日(1日または0.5日単位、休暇中の賃金は支払う))	妥結
治療支援勤務制度の一部改訂	不妊治療を対象項目に追加	妥結
有給休暇積立保存制度の取得基準に不妊治療を追加し、有給休暇積立保存日数から先行して取得できるように要求	有給休暇積立保存制度の取得基準に不妊治療を追加し、有給休暇積立保存日数から先行して取得できるように規約改定を行う。	妥結
賃金等改定交渉の合意をふまえた、不妊治療のための特別休暇(有給)の新設および非正規雇用で働く方の産前産後休暇、配偶者出産休暇、育児参加休暇の有給化の規則等一部改正について協議を行うとともに、休暇制度が取得しやすい職場環境の整備を求める。	規則などの改正を行い、職員などへの周知を徹底するとともに休暇制度の取得しやすい職場環境の整備を確認した。	合意

(6) ジェンダー平等・多様性の推進に関するその他の取り組み

要求・取り組みの具体的な内容	回答・妥結の具体的な内容	進捗状況
①その他の取り組み		
外国人労働者の就業環境整備に向け、就業規則の多言語化を行うよう要求	契約内容や就業ルールなど必要な文書の多言語化について取り組む。	前進あり
事実婚、同性婚に関する社内的な取り扱い(扶養、住宅関係など)を法律婚と同じとする。	「事実婚、同性婚に関する社内的な取り扱い(扶養、住宅関係など)を法律婚と同じとする」という要求について「原則応じる」。	妥結

連合登録人員 2023年(1月～12月)

No.	構成組織	2023年登録人員	内				No.	構成組織	2023年登録人員	内			
			一般	パート等	20時間以上	20時間未満				一般	パート等	20時間以上	20時間未満
1	UAゼンセン	1,872,818	754,827	1,117,991	355,432	762,559	31	全国農団労	11,258	11,217	41	41	0
2	自動車総連	790,991	767,586	23,405	23,405	0	32	全自交労連	9,910	3,934	5,976	5,403	573
3	自治労	733,777	707,313	26,464	11,466	14,998	33	メディア労連	9,855	9,838	17	17	0
4	電機連合	564,723	563,683	1,040	1,040	0	34	全労金	9,139	6,954	2,185	2,185	0
5	J A M	349,058	348,119	939	939	0	35	ヘルスケア労協	8,200	7,770	430	430	0
6	基幹労連	267,752	267,532	220	220	0	36	森林労連	4,510	3,254	1,256	1,256	0
7	生保労連	237,996	225,718	12,278	12,278	0	37	労供労連	4,107	3,902	205	0	205
8	J P 労組	225,762	160,464	65,298	65,298	0	38	労済労連	4,368	3,722	646	646	0
9	日教組	206,358	204,552	1,806	1,806	0	39	全印刷	3,834	3,834	0	0	0
10	電力総連	199,040	197,839	1,201	1,201	0	40	全国ユニオン	2,800	2,380	420	420	0
11	情報労連	191,180	166,394	24,786	24,722	64	41	自治労連	2,807	2,807	0	0	0
12	運輸労連	126,306	125,556	750	750	0	42	全国競馬連合	2,643	2,643	0	0	0
13	J E C 連合	118,908	114,284	4,624	4,624	0	43	J A 連合	1,230	1,230	0	0	0
14	私鉄総連	114,041	113,294	747	747	0	44	港運同盟	1,200	1,200	0	0	0
15	フード連合	112,637	103,881	8,756	8,436	320	45	全造幣	759	671	88	75	13
16	損保労連	86,868	64,671	22,197	22,197	0	小計	6,780,990	5,418,787	1,362,203	583,121	779,082	
17	J R 連合	77,090	44,691	32,399	32,049	350	友好参加組織						
18	国公連合	68,811	68,295	516	516	0	46	日建協	38,305	38,305	0	0	0
19	航空連合	45,310	44,211	1,099	1,099	0	47	日高教	6,000	5,721	279	279	0
20	海員組合	45,000	45,000	0	0	0	構成組織総計 6,825,295 5,462,813 1,362,482 583,400 779,082						
21	ゴム連合	44,074	44,001	73	73	0	地方連合会の現況(2022.9.30現在)						
22	交通労連	43,899	42,856	1,043	1,043	0	特別参加組織 46,369 (18地方連合会 52組合)						
23	サービス連合	40,905	40,503	402	402	0	地域ユニオン 10,718 (47地方連合会 357組合)						
24	紙パ連合	24,774	24,407	367	367	0	地方直加盟組織 114,219 (21地方連合会 98組合)						
25	全電線	24,515	24,514	1	1	0	地方連合会合計 171,306						
26	全国ガス	22,933	22,529	404	404	0	連合登録人員数 6,996,601						
27	印刷労連	20,430	20,430	0	0	0							
28	セラミック連合	19,318	19,055	263	263	0							
29	J R 総連	14,175	13,795	380	380	0							
30	全水道	14,921	13,431	1,490	1,490	0							

編集・発行：日本労働組合総連合会(連合)
フェアワーク推進センター
TEL 03-5295-0555 FAX 03-5295-0547

発行：2023年8月

デザイン・印刷：株式会社プランニング・ヴィ



<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



twitter.com/unionion



facebook.com/jtuc.rengo



<https://lin.ee/ILY2sPu>

