



職場から始めよう運動 取り組み事例集 2018



日本労働組合総連合会(連合)



はじめに

連合は、2010年から「職場から始めよう運動」を展開しています。この運動は「同じ職場・地域で働く非正規労働者が抱えている課題を、自らにつながる課題として捉え、その改善のために何ができるかを考えてアクションにつなげていく」ものです。

今年も構成組織・地方連合会の協力を得て、「職場から始めよう運動 取り組み事例集」を発行します。大変お忙しい中、ご協力いただいた方々に深く御礼申し上げます。

2017年労働力調査では、いわゆる非正規労働者は年々増加し2,036万人、雇用労働者の37.2%を占めるまでになりました。また、非正規労働者の3人に1人が主たる稼ぎ手でありながら、4人に1人が年収200万円未満という低い処遇であり、有期雇用・間接雇用という雇用のあり方の不安定さとともに社会問題にもなっています。

このような状況に対して、遅ればせながら非正規労働者に関する法律の整備が始まっています。2018年4月1日から改正労働契約法による無期転換ルールの本格的な運用がスタートしていました。また、9月30日には改正労働者派遣法による派遣可能期間制限も到来します。6月に可決された「働き方改革関連法」にもとづき、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に向けてパートタイム労働法はじめ急速に法整備が行われます。

2018春季生活闘争では、非正規労働者の賃金引き上げ、処遇改善を闘争のド真ん中に据え、賃上げ額は時間給・月給ともに昨年を上回り、処遇改善に向けた取り組みを多くの組織で積極的に展開し、成果を出すことができました。

非正規労働者にとって、労働組合が今ほど重要な位置づけとなり、頼りになる存在として期待されている時代はありません。非正規労働者の法整備が進んでいく中で、法律が各職場で生かされるように労使がともに法の主旨を理解し、職場での真の働き方改革を実践していかなければなりません。また、同じ職場で働く非正規労働者を組織化していない労働組合は、最優先に組織化を進め、すべての働く者が連帯し、安心して働き続けられる職場づくりに向けて強力に取り組んでいきましょう。

この取り組み事例集を活用し、すべての働く者の処遇改善と組織化に向けて大きな一歩を踏み出すことを期待しています。すべての働く者のために、ともに頑張りましょう。

2018年10月
日本労働組合総連合会
非正規労働センター

目次

●はじめに	1
●組織づくり・組合加入	
事例 1 UAゼンセン オリエンタルランド・フレンドシップ・ソサエティ 1,000名体制の加入活動で2万名の組織化	4
事例 2 自治労 高崎市役所職員労働組合 嘱託部会 職種・職域を超えた全ての嘱託職員の仲間づくり	6
事例 3 メディア労連 全国映画演劇労働組合 TOHOマーケ支部 未来を描くための組合結成	8
事例 4 連合山梨・運輸労連 富岳物産労働組合 なんでも労働相談ダイヤルからの組合結成	10
事例 5 連合神奈川 ミヤマ労働組合 まちかど労働相談からの組合結成	12
事例 6 連合島根 松江福祉会職員労働組合 なんでも労働相談ダイヤルからの組合結成	14
●処遇改善	
事例 7 UAゼンセン 大丸松坂屋百貨店労働組合 早期の無期雇用とともに均等・均衡処遇の推進	16
事例 8 JP労組 日本郵政グループ労働組合 同一労働同一賃金への挑戦	18
事例 9 情報労連 KDDI労働組合 契約社員の処遇改善を着実に実現	20
事例 10 損保労連 三井住友海上労働組合 多様な働き方と処遇の構築	22
事例 11 セラミックス連合 日本ガイシ労働組合 契約社員の処遇改善に向けた組織化	24
事例 12 全労金 九州労働金庫労働組合 同一価値労働同一賃金に向けた船出	26



●再雇用者		
事例 13	自動車総連 曙ブレーキ工業労働組合	28
	再雇用者の組織化・処遇改善	
事例 14	基幹労連 山陽特殊製鋼労働組合	30
	再雇用者の組織化・処遇改善	
事例 15	サービス連合 阪急阪神ホテルズ労働組合	32
	シニアパートナーの組織化・職場改善	
●外国人労働者		
事例 16	自治労 全国一般評議会 岐阜一般労働組合	34
	外国人労働者救済支援センターの取り組み	
事例 17	連合大阪	35
	外国人労働なんでも電話相談の取り組み	
●広告宣伝・若者雇用		
事例 18	連合東京	36
	スターターBOOKの配布をきっかけに大学での講演実施	
事例 19	連合福井	37
	セミナー開催に向けたショッピングモールでのアンケート実施	
●連合本部の取り組み		
事例 20	連合本部	38
	非正規雇用・若年層に向けた取り組み	
●参考資料		
	・2018春季生活闘争および通年(2017年9月～)におけるすべての労働者の立場に たった「働き方」の見直しと男女平等の推進に向けた具体的な取り組み内容	40
	・連合登録人員2018年(1月～12月)	55





UAゼンセン | オリエンタルランド・フレンドシップ・ソサエティー

1,000名体制の加入活動で2万名の組織化

オリエンタルランド・フレンドシップ・ソサエティー (OFS)

●組合員数：約23,200名（2018年6月現在）

正社員：約2,900名、準社員（パート・アルバイトなど）：約19,000名、出演者（ショー・パレードなどの演者）：約1,000名、嘱託社員（再雇用者・専門職）：約300名

- 組合員範囲：正社員（管理職待遇者、試用期間除く）、準社員（試用期間、短期キャスト除く）、出演者（入社して3ヶ月間を除く）、嘱託社員（管理職待遇者、試用期間除く）
- ユニオン・ショップ制

株式会社オリエンタルランド

- テーマパークの経営・運営および、不動産賃貸など
- 従業員数：約23,700名（2018年4月現在）

正社員：約3,400名、準社員（パート・アルバイトなど）：約19,000名、出演者（ショー・パレードなどの演者）：約1,000名、嘱託社員（再雇用者・専門職）：約300名

取り組み概要

(1) 背景

- 従業員の87%は非正規雇用（準社員82%・出演者4%・嘱託社員1%）。職場全体の情報を把握するためには、全従業員のメンバー化（組織化）が必要。
- 従業員の意識が多様化し、職場の一体感が低下したことから、職場のコミュニケーション強化が課題に。
- 事業の持続的な発展のため、従業員のモチベーションや定着率を向上させるには、全従業員の働きやすい環境作りが不可欠。
- 労働契約法の改正など社会的側面への対応。

OFSは設立当初から名称にこだわりを持っていて、色々なOFS用語があるんだよ。組合の通称名は「OFS（オフス）」！かっこいいね。

例) 組 合 名 = オリエンタルランド・フレンドシップ・ソサエティー (OFS)

組 合 員 = メンバー
 職場委員 = リーダー
 委 員 長 = チェアマン
 書 記 長 = トップセクレタリー
 定期大会 = オールメンバーズミーティング

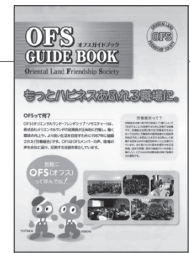


(2) 経緯

●1987年2月
OFS結成（メンバー：正社員のみ）

●2016年2月
検討委員会設置
メンバー範囲に関する情報収集や検討を始める。

●2016年12月～2018年1月
メンバーへ概要告知・説明会実施・加入活動に向けた事前準備
加入活動を行うメンバーに向けた学習会の実施やOFSガイドブックを作成（加入活動時の説明用）。



OFSガイドブック



加入活動を行う人を一般組合員であるメンバーから募ったんだって！

●2017年2月16日
臨時のオールメンバーズミーティング
「OFSメンバー範囲改定およびOFS規約・規定の改正」を決定。劇的なメンバー増（約3千人から約2万人）に対応するため、組織・運営体制など規約を全面改定。

- 改定目的：同じ職場で働く仲間が集まり、より強固な従業員の「総意」を反映し、全ての従業員の働きがい・働く安心を向上させること。
- OFS費：正社員 月例賃金×1.5%
準社員・出演者・嘱託社員 月例賃金×0.7%

●2017年2月18日～3月31日
約1,000名のメンバーによる加入活動開始
 ・時期は2月18日～3月末、方法は職場ごとの特色にあわせ職場に一任。
 ・執行部におけるサポート体制の構築（階層にあわせ対応者を配置）。
 ・2017春季生活闘争で準社員・出演者・嘱託社員の賃上げを達成。加入活動時に約束した組合費以上の賃上げを獲得。

6週間で準社員・出演者・嘱託社員99.1%組織化（残りは休職者など）
新メンバーへの説明会



6週間で2万人以上も組織化するなんてすごい！職場の結束力の表れだね。

●2017年4月1日

準社員・出演者・嘱託社員を新メンバーとして迎え、新体制スタート

- 従来のブロック別運営体制に加え、機能別組織「クロスファンクションチーム」を導入(部門の垣根を超えて横断的に、より幅広い視野で活動しメンバーの声を反映できる体制に)。

- ウェブサイトの新規開設などメンバーへの情報伝達ツールの拡充(社員だけがメンバーのときは社内イントラを活用していたが、社内イントラを使用していないメンバーもいるため、新しいツールを作成)。

【OFS活動体制】

クロスファンクションチーム	政策制度チーム(春の労働条件交渉窓口、賃金、手当など)
	労働環境チーム(メンバーからの意見要望、安全衛生、労働時間など)
	コミュニケーション施策チーム(ブロック活動統括、全社職場コミュニケーション施策など)
	広報チーム(機関誌、ウェブサイトなど)
	社会政策チーム(ボランティア活動、行政との窓口など)
	教育チーム(委員・役員研修、ブロック別教育統括など)
組織企画チーム(事務局運営、なんでも相談窓口、共済制度など)	

ブロック別					
ゼネラルブロック (経営戦略部、テーマパーク統括部、総務部、人事務など)	エンターテイメントブロック (エンターテイメント企画部、ショー開発部、コミュニケーション部など)	運営ブロック (アトラクション運営部、パークサービス部、セキュリティなど)	商品ブロック (商品管理部、商品開発部、商品販売)	フードブロック (フード企画部、フード仕入開発部、フードオペレーション部)	技術ブロック (安全管理室、技術管理、コースター技術部、ショー技術部など)

当事者の声



新メンバー

- 職場環境が良くなるという期待感がある(ブロックごとで定期的に意見集約)。
- イベントに参加できて良かった。
- アルバイトでも、家族の葬儀に供花を送ってくれるなんて、きちんと気にかけてくれているんだ。



執行部

- メンバーの範囲拡大にあたって、上部団体や非正規組合員を多く抱える他組合や同業種の組合にも相談し、様々なアドバイスをもらうなど、労働組合同士のネットワークに助けられた。
組合加入活動へのアドバイスを求めた際は、「執行部が不安な顔をしては駄目だ。自信をもって組合加入の説得にあたられば自然と結果はついてくる。重要なのは、組織に入れることではなく、その組合員を幸せにするために、組合員とどう向き合うのか、活動をどのようにしていくのかだ」と教えられた。
また、単組の良さを引き出しながら上手くサポートしてくれる上部団体(UAゼンセン)に加入していて良かった。
- 既存メンバーの社員から「組織拡大することは社員にメリットはあるのか」という声はあった。しかし、「同じ職場なのに準社員はなぜメンバーではないのか」「OFSイベントに準社員も参加させたい」という声は以前からあり、加入活動を担う約1,000名があつという間に集まるほど、社員の大半は全従業員のメンバー化に賛成し、非常に協力的だった。

ココ知っとこ



OFSはメンバー同士のコミュニケーションを大事にしている、ブロックごとに年100回もイベントを開催しているんだって!

それに、みんなで集まるイベントだけでなく、趣味を通じたメンバーのつながりをつくりたいと、サークル活動も今年から始めたんだよ。吹奏楽サークルでは予想を超えて120人以上も集まったとか。OFSは、個人の嗜好も大切にしているんだね。

2日で約3,000人が参加したOFS祭り(2018年5月)



今後の課題



- メンバーそれぞれの働き方や意識の違いを認めて向き合い、全ての組合員が輝ける、もっとハピネスな職場にしていく。
- 職場の垣根を超えつつ全体感を大事にしながら、既存の活動にとらわれず、さらに新たな活動にも取り組んでいく。



自治労 | 高崎市役所職員労働組合 嘱託部会

職種・職域を超えた全ての嘱託職員の仲間づくり

高崎市役所職員労働組合 嘱託部会

●組合員数：2,538名（2018年6月1日現在）

正規職員：1,729名、非正規職員：809名（再任用：129名含／嘱託部会：163名、保育嘱託労組：291名、学校臨時嘱託労組：227名）

●オープン・ショップ制

高崎市役所

●職員数：3,391名（2018年4月1日現在）

正規職員：2,130名、非正規職員：1,261名（再任用：200名、その他臨時職員含）

取り組み概要

(1) 背景

- 正規職員数の定数が削減され、非正規職員（臨時・嘱託職員等）が増加。全体職員数の3割が非正規職員という実態。正規職員1人に対し、非正規職員3人の職場も発生。
- 非正規職員の業務はもはや補助的で一時的なものではなく基幹的な役割を担う。
- 正規職員と同じ仕事をしているにも関わらず正規職員と比べて給与（報酬）や処遇が低く、不満の声。
- 正規職員と非正規職員との関係はギクシャクし業務にも影響する職場環境。
- 2020年度4月から「会計年度任用職員制度」*が導入され、非正規職員の任用制度が大きく変わることに対する当事者の不安。
- 高崎市役所職員労組では、保育職場に勤務する嘱託職員を対象に保育臨嘱労組（2015年2月）、学校職場に勤務する嘱託職員を対象に学校臨嘱労組（2015年12月）を結成。
- この2労組を前例に、公務サービス職場に勤務する全ての臨時・嘱託職員に対して組合加入を勧める取り組みをスタート。

(2) 経過

●2017年9月25日

第1回臨時・嘱託職員職場説明会／図書館・保健所

●2017年9月28日

第2回臨時・嘱託職員職場説明会／本庁
（以降、断続的に職場訪問を実施）

●2017年12月25日

職場実態アンケート調査の実施（集約日：2018年1月12日）
対象者数：355名、集約枚数：207件（回収率58.3%）
アンケートには当事者からの不安や不満の声が寄せられた。

「昇給がない、資格があっても賃金に反映されない、手当がない…」

「雇用が安定していない、福利厚生之恩恵がない…」

●2018年2月1日～2月28日

アンケート結果報告会・職場訪問

結果報告会：支所・外職場で計9回

職場訪問：計32職場

多種多様な職場・職種、時間帯で働く人に対して、執行部は丁寧に職場回りを行い説明と報告を行ったんだね。日頃から信頼関係を築いている正規職員も協力してくれたよ。



●2018年2月19日～3月2日

嘱託部会結成意向確認調査の実施

対象人数：313名

投票総数：281名（投票率89.8%）

投票結果：「賛同する」167名（**59.4%**）、「賛同しない」114名（40.6%）

約6割が賛同したため、嘱託部会の設立を決定、手続きの準備開始!

6割の賛同が得られない場合、執行部は労働組合を結成しないことにしているよ。多くの仲間が集まった組合でなければ、課題を解決することはできないからだね。主役はいつも組合員。



●2018年3月15日

第1回結成準備会議

概要説明（設立趣旨、名称、組合員の範囲、上部団体、役員体制、組合費、日程など）

●2018年3月20日

第2回結成準備会議

概要説明（役員体制、設立大会の日程・運営について）



●2018年3月24日

結成

高崎市役所職員労働組合嘱託部会設立大会(参加者:167名)

■目的:保育臨職・学校臨職労組とともに臨時・嘱託職員の労働条件の改善をめざす。

■組合員範囲:高崎市役所本庁・支所・公民館・図書館などで働くすべての嘱託職員(保育職場・学校職場を除く)

■組合費:月1,300円(自治労共済基本型300円含)

当事者の声



組合員

- 職場で嘱託職員として働いているのは自分ひとり。正規職員と同じ仕事をしていても処遇が低いのは仕方がないとあきらめていた。嘱託部会ができたことで、他の職場で働く方に悩みを聞き共有してもらえるようになり、とても励みになっている。(体育施設勤務)
- 異動のない職場で働いているので、他の課の方とも交流する機会がない。労働組合に入ったことで、一人で悩まず話す場所ができ、職場を守りたいという前向きな気持ちになれた。(納税課勤務)
- 「嘱託職員の人って大変だよ〜」と気持ちは汲んでもらえるが、じゃあ何が大変なのかまでは分かってもらえない。具体的に相談できて一緒に解決してくれる方と知り合える場所ができて良かった。(市民課勤務)
- とにかく職場を良くしたいから(自分の給与が上がることで、処遇が改善されることよりも)労働組合に入った!!



執行部

- 職場訪問する度に、「いい仕事をしたい」「職場をよくしたい」という思いは、正規・非正規も変わらないのだと再確認した。
- すべての職員、正規・非正規の分け隔てなく、等しく組合の門戸を開きたいとの思いから、非正規職員の組織化に取り組んできた。ここからの取り組みが大切だと感じている。

ココ知っとこ



執行部は、非正規職員の働く状況を把握するために年間を通じて保育職場・学校職場、嘱託職員の働く200カ所近い職場を訪問しているよ! 熱意を感じるね。

今後の取り組み



- 職場も職種も働く時間帯も違う組合員が集まるため、嘱託部会は2カ月に1回開催。最初から無理をせず、当面は緩やかな結束で、働く上で安心感につながる組織をめざして活動を進める。
- 職場・職種によって違う課題を理解するため、一人ひとりの話を聞き合い、お互いを認め合い、そこから嘱託部会全体として何ができるかを組合員自ら考え活動に結びつける。
- 2020年4月からスタートする「会計年度任用職員制度」*が労働条件の改善につながるように労働組合の交渉力を強める。



嘱託部会設立大会(2018年3月)

※「会計年度任用職員制度」の概要

対象者	自治体職場で働く一般職の臨時・非常勤等職員
勤務時間労働条件等	<ul style="list-style-type: none"> ●任期は、自治体の会計年度(4月~3月)の範囲内で設定される。(1年に満たない契約期間もある) ●正規職員と同じ7時間45分勤務の「フルタイム」と、それよりも短い「パートタイム」の2種類に分けられる。 ●給与(報酬)は当然とし、時間外勤務手当、通勤手当など各種手当の支給が可能となる。また、条件を満たせば、期末手当の支給も可能となる*。 ●有給休暇や、産前・産後休暇、忌引休暇などの休暇制度についても、適切に設定されることが求められる*。

★労働時間や賃金、休暇制度などについては、各自治体で異なる。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。



特に★については「実際にどのように雇用を継続していくのか」「どのように手当を出していくのか」は労使の交渉次第となる!!労働組合の力を発揮するチャンスだね。





メディア労連 | 全国映画演劇労働組合 TOHOマーケ支部

未来を描くための組合結成

全国映画演劇労働組合(全映演) TOHOマーケ支部

- 組合員数：約70名 (2018年6月現在)

ゼネラル社員：約10名、アソシエイト社員：約30名、
契約社員：約30名

- 組合員範囲：ゼネラル社員、アソシエイト社員、契約社員
(管理職除く)
- オープン・ショップ制

TOHOマーケティング株式会社(東宝グループ)

- 広告代理、デザイン製作、イベント企画運営など
- 従業員数：約115名 (2018年6月現在)

ゼネラル社員：40%、アソシエイト社員：35%、契約社員：
25%

取り組み概要

(1) 背景

- 残業手当込みでやっと人並み程度の生活が送れる低い賃金。
- 不適正な人事異動・人員配置。(定時で帰れる部署もあれば、月170時間以上の残業をする部署も。)
- ゼネラル社員とアソシエイト社員の賃金格差。2013年の正社員区分変更により、既存の正社員はゼネラル社員となり、正社員登用試験を通過した契約社員がアソシエイト社員に。合否基準は厳しく、10年以上働いていても不合格となり契約打ち切りとなる場合もあるが、処遇は契約社員時と変更なし。
- 不透明な昇格・昇進制度、曖昧な評価制度。アソシエイト社員からゼネラル社員への昇格制度はなし。評価制度はあるものの、基準は曖昧で90%の従業員がC評価(真ん中の基準)。

(2) 経過

- 2017年2月

労働基準監督署に相談

「会社に労働組合はないのか、本社にはあるはずだから周りに聞いてみたらどうか」と言われ、「労働組合」という存在を知る。

- 2017年4月

全映演・連合と連携

- 知り合いの東宝グループ本社社員に相談すると、本社の労働組合が加盟する上部団体(全映演・連合)を紹介される。
- 組合結成に向けて、まずは2名で「労働組合とはなにか」という基本から勉強を始める。

信頼できる同僚への声かけをスタート

現状の問題や不満についての聞き取りと状況改善には労働組合が必要であることを伝え、組合結成への協力を呼びかけ。(仕事が忙しい人が多く、組合結成に賛同しつつも活動に参加してくれる人はなかなかいなかったが、地道に声をかけ続ける。)

- 2017年7月

活動の中心メンバー集まる

組合結成に向けて学習会を重ねる中、後に執行部メンバーとなる5名が固まる。

会社から賃金改定の通知

日頃の社員の不満を受け止めての対応かと期待したが、改定内容は、入社経緯によって違う賃金体系の中で著しく低い賃金水準の者のみを標準に引き上げるだけのもの。納得がいかない改定内容に加えて、賃金改定の説明会は、改定直前の1回のみ、開催案内も開催直前という会社の無謀な対応に、社員の不満はさらに高まる。

- 2017年9月

退職者が続出

賃金改定を受け、「頑張っても未来が見えない」と会社に見切りをつけ退職する社員が続出。残った者の業務負荷が一層増すという状況。

非公然で組合結成(組合員5名)

- 2017年10月～

過半数を目指して組合加入活動を継続

- お昼休憩などを活用し、一人ひとりに労働組合の必要性を説明。
- 各社員に配布した組合の案内に、個別で相談できるように執行委員長の連絡先を記載。(駆け込み寺のように個別に連絡してきた人も。)
- 口頭で組合結成に賛同していても、署名するときに不参加しない人や話を全く聞いてくれない人はいたが、多くの同僚は協力的で会社に情報が漏れることなく、水面下で活動を続けることができた。

組合結成に向けて動いていることに気づいた身近な上司(管理職)も、小声で「頑張れ」と温かくかけから応援してくれたんだって!





連合山梨・運輸労連 | 富岳物産労働組合

なんでも労働相談ダイヤルからの組合結成

富岳物産労働組合

●組合員数：24名（2018年7月現在）

正社員：24名

- 組合員範囲：次に定めるものを除く従業員
 - ・会社役員その他会社の利益を代表するもの
 - ・解雇、雇い入れ、昇進、異動、その他人事に関する職務を担当するもので監督的地位にあるもの
 - ・その他会社と組合が協議決定したもの（再雇用者）
- オープン・ショップ制

富岳物産株式会社

- LPガス販売、供給・設計・施工・メンテナンス、太陽光・太陽熱・電気販売・バナジウム天然水販売
- 従業員数：47名（2018年7月現在）

正社員：31名、パート：16名

取り組み概要

(1) 背景

- 会社は親族経営で、役員に対してのみ手厚い労働条件であり、従業員は不満。
- 勤続年数を重ねても賃金は低いまま。正社員であるにも関わらず歩合制で請負的な仕事になっている。そのうえ、さらに単価の切り下げが行われ生活できない状況。
- 労働契約書もなく、将来に希望が持てない現状に我慢も限界。
- 会社と交渉するために、労働組合を作ろうと従業員が結束。

(2) 経緯

●2017年7月3日

「なんでも労働相談ダイヤル」に電話

社会保険労務士に労働組合を作りたいと相談したところ、連合山梨を紹介され、相談することに。

●2017年7月7日

連合山梨と組合結成に向けて面談

- ・賛同者1名とともに、連合山梨2名で面談。
- ・組合結成の固い決意を確認（賛同者は13名）。組合づくりのポイント、結成までの流れ、組合規約などの作成、加入拡大について学習。
- ・7月22日に結成大会を行う事を確認。大会に向け、5回の面談とメール及び電話で連携。

●2017年7月22日

結成大会

- 組合員：16名
- 組合費：月2,000円

『労働組合結成趣旨書』より抜粋

現在、私たち従業員には当社の経営に対して、一人で発言あるいは提案する場所や機会がありません。私たちは、私たちの意見・提案を有効に、かつ具体的に会社経営に反映させ、安心して働き続けることのできる職場をつくるため、その手段として労働組合が必要であると判断し結成に至りました。

私たちは、労働組合を結成することにより、経営者と無益な対立を繰り広げるつもりはありません。私たちは、顧客へのサービス向上と企業倫理を確立し、会社発展のために会社が最適・最善の道を選ぶのに助力していきます。

私たちの労働組合は、従業員が経営側と対等に話し合える場所・機会を作ること、そして経営側との話し合いを通じて、より良い会社にすることを目指します。

●2017年8月3日・8月17日

組合結成通知、団体交渉に向けた準備・打ち合わせ

- ・会社や社長の動向などを確認し、結成通知日を8月26日に決定。
- ・連合山梨スクラムユニオンが全面的に支援。将来的には運輸労連山梨県連合会への加盟も見据えて準備。

●2017年8月26日

会社に組合結成通知および団体交渉申入書（9月1日）を提出

組合員の13名が出席し、団結力を見せつけたよ!



● 2017年9月1日～12月14日

7回の団体交渉、全ての交渉に組合員13名が参加

【主な要求事項と成果】

- 基本給制度導入の検討
- 諸手当（扶養手当、安全運転手当）の新設
- 資格手当の引き上げ
- 基本単価の見直し
- 賞与の引き上げ
- 時間外手当の明確化と給与明細への記載
- 所定休日の見直し
- 就業規則の設置場所の明確化
- 65才定年制に向けた検討
- 鉛筆書きの出勤表記入を廃止しボールペン記入に変更
- 組合費のチェックオフ協定の締結

3ヶ月という短期間に7回の団体交渉！多岐にわたる要求事項から、これまでの劣悪な職場環境がうかがえるね。組合員は本気で交渉にのぞみ、時には感情的になり、労使が険悪になる場面もあったんだって。交渉には連合山梨スクラムユニオンから2名も同席し企業内組合の重要性についても説明、第6回からは運輸労連山梨連合会からもオブ参加。交渉を重ねるうちに会社幹部からも理解が示されるようになったんだ。そのことが要求に対する会社側の誠意ある回答につながっているよ。



● 2018年1月31日

運輸労連加盟

（加入申込書は2017年12月21日に提出）

ココ知っとこ



労働組合は会社側に労働条件の改善を求めるだけでなく、従業員自らの働き姿勢と意識を変えたよ。安全に安心して働き続けるために、勤怠管理のタイムカードの設定や毎朝のアルコールチェックの徹底、社員旅行の積立て復活なども団体交渉の場の議題として検討したんだ。

労使が協調して会社の発展に向けた取り組みが重要だと考えているんだね。

今後の課題



- 正式な労働協約の締結
- ユニオン・ショップ協定の締結
- 歩合制賃金から基本給賃金制度への移行
- その他労働条件の向上

当事者の声



組合員

- 労働組合ができてから休みも増え、賃金も上がって良かった。
- 職場のコミュニケーションが良くなり仕事の意欲も湧いてくる。
- 会社役員から「今日は暑いから気をつけてねー」などと気遣いのある声をかけられるようになった。



執行部

- 労働組合の結成を通じて組合員の固い意志と団結力を生み出した。全員が力を合わせて取り組むことが大きな成果につながっている。



連合山梨

- とにかく労働組合を結成したいという固い意志と本気度が伝わってきた。従業員同士の連帯感がスピード感のある組合結成につながった。さらに結成と同時に産別加盟が果たせたことは持続性のある労働組合になると確信している。



運輸労連

- 運輸労連の執行委員会にも参加し同業種の労働組合との情報交換にも意欲的。当面はサポートし、一緒に活動を進めていきたい。



会社

- 社員の本音が聞けるようになり、職場の改善につながっている。
- 従業員に声がかかりやすくなった。



第1回定期大会（2018年7月）



連合神奈川 | ミヤマ労働組合

まちかど労働相談からの組合結成

ミヤマ労働組合

●組合員数：17名（2018年7月現在）

正社員：17名

- 組合員範囲：課長以下の従業員
- オープン・ショップ制

株式会社ミヤマ

- 自動車部品総合会社
- 従業員数：40名（2018年7月現在）

正社員：37名、パート：3名

取り組み概要

(1) 背景

- 仕事の成果が賃金に反映されない。経験を積んでも賃金が上がらないことへの不満が職場に充満。
- 一時金もいくら出るか分からず見通しが不透明。
- 会社と交渉するには、職場の仲間とともに労働組合を作れないという強い思い。

(2) 経緯

●2016年5月

「まちかど労働相談」に現執行委員長が組合結成の相談
以前より労働組合を作りたいという思いはあったものの具体的にどうしたら良いか分からなかった。偶然通りがかった「まちかど労働相談」に飛び込みで相談。



「まちかど労働相談」は、連合神奈川が横浜のそごうデパート前で年4回実施！その取り組みは、『2017職場から始めよう運動取り組み事例集』でも紹介してるから見てみてね。

●2016年6月

- 賛同者3名とともに2回面談
- 現状の労働条件や職場環境について確認。
 - 時間外算定基礎賃金の中に住宅手当が含まれていなかったことやそもそも36協定が締結されていないことが明らかに。
- 組合結成に向けて、水面下で仲間集めを開始

●2016年10月20日

結成大会

- 組合員：15名
- 組合費：月1,000円

●2016年10月31日

会社に組合結成通知



執行部は社長に結成通知書を渡すことを不安に思っていた。社長はかねてから「組合がなくても意見はよく聞く」と言っていたため、「社長が納得してくれない時はどうしよう…」と、アドバイザーについてきてくれるよう懇願し、アドバイザーは急遽会社の下で待機。執行部とアドバイザーとの信頼関係だね。

●2016年11月9日

団体交渉申し入れ

●2016年11月28日

第1回団体交渉
会社側が代理人として2名の弁護士を指名したことを受け、連合神奈川アドバイザー（2名）も出席。

【要求と回答（2017年1月27日）】

- 1.住宅手当（7万円）を時間外算定基礎の対象とする
→要求通り回答
- 2.年末一時金の支給基準（月数など）、支給日の明示
→賞与の支給基準は役職により支給額を決定、業績に応じた奨励金・特別賞与を支給
- 3.36協定の従業員代表を労働組合の委員長とする
→要求通り回答



この他にも電気のつかなかった倉庫の電源復活、書庫の整理整頓など身近な労働安全対策についても要求！どちらも実現したよ。

●2017年2月3日

回答内容について組合員了承のうえ、協定書を締結



●2017年4月～2018年7月

結成以来、2017年・2018年春季生活闘争を2回経験。労働条件交渉での回答は満足とはいえないものの、一定の成果を引き出している。

その他、終業時間外の朝礼は任意出席とすること、組合掲示板の代わりとして会社の電子メール使用が認められるなど、会社との交渉を通じて着実に職場環境の改善にもつなげている。

最初は、会社側の交渉は代理人弁護士が対応。執行部は社長との直接交渉を模索したよ。三役の頑張りもあって、社長がついに交渉に臨むようになったんだ！執行部が職場の声を集約し交渉を進めることに専念した結果、会社も組合の存在を認め、組合からの提案に耳を傾けるようになってきたよ。今後も交渉を積み上げて労使の信頼関係を築くことを目標にしているよ。



交渉準備をする連合神奈川と三役

ココ知っとこ



執行部は、組合員の期待にこたえられない交渉の結果を組合員に説明することが一番苦しかったよ。でも、そうしたことの積み重ねが組合員との信頼関係を築いたんだって！

当事者の声

執行部

- 最初はもうどうしたらいいのか不安でいっぱいだったが、アドバイザーの親身な対応と、団体交渉に向けた何回もの話し合いのおかげで前に進むことができた。初めての交渉はものすごく緊張したことを今でも思い出す。会社側は弁護士2名を交え取締役営業部長と4名、組合側はアドバイザーに同席してもらい6名で交渉スタート。当初、会社代表は組合に対し敵対心を抱き、社員に裏切られた…とも話していた。交渉回数を重ねるごとに会社代表の感情もヒートアップ。それでもアドバイザーの助言にもとづき交渉を進めてきた。
- そんな私たちも結成から今年で2年が経とうとしている。今では組合を理解しようと考えてくれているのか、会社代表と私たち執行部とで交渉が出来るまでになった。色々苦勞があったが、賃金体系の改善、春闘や年間労働時間、年間休日など職場改善の要求も受け入れてもらえるように。ひとえに組合員全員で勝ち取った成果と感じている。
- 組合員はこれまでの成果を非常に喜んでいる。要求の結果としてはまだまだ納得の出来る回答ではないが、組合員の家族はこれまでの努力が実を結んだからと理解を示してくれている。嬉しいことも悲しいことも、これからもこれまで以上に努力を重ね、より良い職場にしたいという意見をもとに、もっともっといい関係が築けるよう私たちは日々邁進していく。



連合神奈川

- 自律した力のある労働組合づくりを目指してサポートしている。最近では執行部が問題意識を明確にして取り組むようになってきた。賃上げを要求するための情報収集、決算書の分析も進めるようになってきている。
- 連合神奈川地域ユニオン代表者会議にも積極的に参加してくれている。



第1号「組合ニュース」

今後の課題



- 組合員全員の賃金データの回収
- 職場集会の定例化
- 組合費のチェックオフ
- 組合独自のイベント開催





連合島根 | 松江福社会職員労働組合

なんでも労働相談ダイヤルからの組合結成

松江福社会職員労働組合

●組合員数：34名（2018年8月末現在）

正規職員：34名

- 組合員範囲：所長（園長）を除く正規職員
- オープン・ショップ制

社会福祉法人 松江福社会

- 児童保育（保育園運営）
- 従業員数：147名（2018年8月末現在）

正規職員：46名、非正規職員：101名

取り組み概要

(1) 背景

- 2017年11月21日に福社会事務局より、正規職員の賃金および労働条件引き下げについて一方的な説明。その内容に不満と将来への不安を抱く。
- 説明会后、職員が集まって話し合いをした結果、まずは労働相談をすることに。
- 個別対応の限界を感じ、労働組合を結成して団体交渉で問題解決をはかることを決意。

(2) 経過

●2017年11月24日 昼

インターネットで連合島根のHPを見て電話で相談

●2017年11月24日 夜

副執行委員長の自宅にて、職員12名で連合島根と面談

連合島根アドバイザーは電話で労働相談のあった日の夜に面談。職員たちは、その場で組合結成、執行部（3役）も決定！日頃からの職員同士の連携に加え、初対面にも関わらず面談に親身に対応したアドバイザーへの信頼もあったんだね。



●2017年11月28日～12月1日

結成大会に向けた準備（準備委員会3回、メール・FAXで連携）

組合規約・活動方針・予算などの作成、執行委員会のもち方、団体交渉の進め方、組合ニュースの作成などを連合島根ユニオンが全面的にサポート。

●2017年12月2日

結成大会

- 組合員：28名
- 組合費：月1,000円

●「組合ニュースNo.1／2017年12月7日発行」より抜粋

私たちは、労働組合を結成することにより、福祉会と無益な対立を繰り広げるつもりはありません。むしろ、問題意識を共有することにより、福祉会の健全な経営と園児の健やかな育成と福祉理念に基づいて各園の発展を求めています。

●2017年12月4日

組合結成通知書、団体交渉申入書、暫定労働協約書を福祉会に提出



福祉会の理事長は組合運動に一定の理解があり、組合結成通知以降、全般的に真摯な対応だったよ。連合島根ユニオンの存在も安心感につながってたんだよ。

●2017年12月15日

第1回団体交渉

- 基本要素事項「暫定労働協約案」の締結、福祉会からの提案「組織体制および給与制度等の見直しについて」*を協議。
- 組合費チェックオフの確認。

【※主な内容】

- 基本給減額
 - 産前産後休暇
 - 期末・勤勉手当減額
 - 非正規職員の処遇改善
 - 昇格基準
 - 人事考課制度の導入
- など



団体交渉に挑む執行部



●2017年12月27日

第2回団体交渉

「基本給減額」「期末・勤勉手当の削減」について再考を求める。

●『組合ニュースNo.1/2017年12月7日発行』より抜粋

(団体交渉での執行部の発言を紹介)

「保育士としての仕事に誇りを持ち、子ども達のため、保育所のために働いていること。それはこれからも変わらないこと。保育には決して手を抜かない」

「小さい子どもを抱えながら家庭でも書類などの仕事を行っている。現在、正規職員がどれだけの仕事をしているのか!理事長にも現状を知って欲しい」

「急な減給通知を受け、将来の生活についてとても不安に感じている」など、自分たちの言葉で熱心に伝えてきました。

●2018年1月15日

第3回団体交渉

福祉会側からの回答に納得出来ず、「基本給減額」「期末・勤勉手当の削減」について再々考を求める。

●2018年1月20日

全員集会

賃金制度見直しについて意志統一。「団結ガンパロー」で会を締めくくる。

●2018年1月29日

第4回団体交渉

粘り強い交渉の結果、基本給および期末・勤勉手当の削減幅を圧縮し妥結。人事考課制度の導入の先送り、導入にあたっては組合が関与することを担保。

2017年12月の組合結成から2018年7月までに、執行委員会を13回、組合ニュース発行を8回、団体交渉を4回もやってるよ。



ココ知っとこ



連合島根ユニオンは、組合結成時に「組合を結成することで要求が全て納得のいくことにはならないかもしれないが、労使交渉で大切なのは、交渉を粘り強く重ねること、交渉のポイントや最終的な着地点を考慮しておくことが重要」「交渉結果や執行部の対応など、組合員が理解できる組合ニュースの発行を行う努力が必要」と伝え、全面的にバックアップをしたよ。

執行部はアドバイザーとともに、保育の質を高めるためにも、職員が将来にわたり安心して働ける職場づくりが大切だと訴え、必死で交渉、活動を進めたんだよ。

当事者の声



組合員

- 個人対応が難しい問題も労働組合を通じて解決をはかる道筋ができた。
- 困りごとの相談ができるから安心。



執行部

- 労働組合を結成していなければ、納得しないまま働き続けなければならなかった。
- 日々の業務をこなすのに精一杯で組合運動になかなか時間を割くことができず、今後の組合活動をどのように維持、発展していくかが課題。



連合島根

- 職員同士の連携がスムーズであること、様々なツールを使い情報を共有していることが、短時間での組合結成とその後の活動につながっている。執行委員会や労使協議も自主的に取り組みが進められるようになってきている。



福祉会

- 職場における様々な課題や人事制度変更など協議できる場ができたことを歓迎している。職員の本音が聞けるようになり、職場の改善につながっている。

今後の課題



- 正規・非正規職員の業務分担の整理と処遇のあり方の検討
- 非正規職員の組織化とともにすべての職員が気持ちよく働ける職場環境の構築
- ユニオン・ショップ協定の締結
- 自立した組合運営と産別加盟



連合島根ユニオン定期大会での加盟あいさつ





UAゼンセン | 大丸松坂屋百貨店労働組合

早期の無期雇用とともに均等・均衡処遇の推進

大丸松坂屋百貨店労働組合

●組合員数：5,855名（2018年7月現在）

社員：3,457名、専任社員：1,608名、パートナー：191名、
定年再雇用：210名、その他（転籍組合員等）：389名

(株)大丸松坂屋百貨店
社員：3,363名、専任社員：
998名、パートナー：50名、
定年再雇用：137名
※出向者等含

(株)大丸松坂屋セールス
アソシエイツ
社員：94名、専任社員：610
名、パートナー：141名、定
年再雇用：73名

●組合員範囲：部長職・マーチャンダイザー職（仕入販売・
部長級）・個別契約嘱託社員・6ヶ月以内の期間限定勤務・
1週20時間未満勤務の者を除く、(株)大丸松坂屋百貨
店・(株)大丸松坂屋セールスアソシエイツの従業員

●ユニオン・ショップ制

(株)大丸松坂屋百貨店

(株)大丸松坂屋セールスアソシエイツ

●百貨店業

●販売業務・店舗運営業務受託業

●従業員数：5,184名
(2018年7月現在)

●従業員数：935名
(2018年7月現在)

社員：3,832名、専任社
員：1,000名、パート
ナー：50名、定年再雇
用：165名、その他（嘱
託）：137名
※出向者等含

社員：97名、専任社員：
617名、パートナー：142
名、定年再雇用：73名、
その他（嘱託）：6名

取り組み概要

(1) 背景

- 早くから有期契約社員を組織化し、労使ともに意識して有期契約社員の均等・均衡処遇に取り組んできた。
- 有期契約社員は、企業の根幹として店舗運営を支える人材（各店舗従業員の約半数以上を占める）。担当業務は、本人のモチベーションや能力などによって、本人の成果はもちろんのこと、会社業績にも影響。さらなる活躍促進に向けた環境整備が必要。
- 今後の労務構成（今後10年以内に社員の3分の1が60歳定年）に加え、人材確保が困難な雇用環境のため、採用競争力を高めることが重要。

「パートタイマー」という言葉は、1957年に大丸の東京店が短時間労働者を募集するときに初めて使ったって言われているんだ。募集キャッチコピーは「奥様、お嬢様の3時間の百貨店勤め」。お客様に働いてもらうという意識もあって、パートナーの処遇を大切にしていたんだね。



(2) 経過

- 1979年（大丸）
有期契約社員の組織化（松坂屋では1984年）
- 1981年（大丸）
有期契約社員の人事制度の設立
初めての体系的な有期契約社員の人事賃金制度を導入。
- 2000年（大丸）
人事改革の実施（全従業員）
 - ・社員の人事制度に職務型を導入。（年功的要素を低減し、**仕事・役割を軸とした配置・処遇に**）
 - ・有期契約社員を職務で区分。（①販売従事：月例給・フルタイム ②販売補助、定型的な事務・作業：時間給）
 - ・**年収水準は社員の70~80%**、社員登用ルール導入。
- 2007年（大丸）
雇用形態改革の実施（全従業員）
 - ・**社員の人事制度を完全職務型に。（年功的要素・属人的手当の廃止）**
 - ・有期契約社員に役割グレードを設け、昇級機会を拡大。評価・考課の内容を社員と同等レベルに改正。
 - ・フルタイマー化の促進に伴い**時間給を廃止**。社員と同じ職務を担う有期契約社員の月例給を社員と同水準に引き上げ、**年収水準は社員の80~90%**。
 - ・社員登用ルール再整備。（社員転換基準を明確化）
- 2010年3月
(株)大丸松坂屋百貨店の誕生（(株)大丸と(株)松坂屋が合併）
- 2011年
有期契約社員制度の統合（大丸の制度を軸に一本化）
- 2012年
人事制度改革の実施（社員）
完全職務型の人事制度に職能型要素を盛り込み、等級を多段階化。
- 2014年
「**パートナー制度**」の改正
 - ・2012年に改正した社員の人事制度改革との均等・均衡処遇を実現するため、有期契約社員であるパートナーの働き方に応じた処遇体系や制度に改定。
 - ・**社員のグレード等級制度と対応関係を明確にした区分に再編**。（①社員と同等の活用・処遇：全国共通の賃金体系、社員と同じ成績考課表や研修などを適用②主に基盤業務を担当：エリア別の賃金体系）
 - ・育児支援休暇、結婚休暇の分割取得を導入、**年収水準は社員の83~90%**。（無期転換への対応は継続協議）



●2015年9月～

労使専門委員会で均等・均衡処遇について議論開始
 有期契約社員と社員の処遇の違いを明確にするため、
雇用区分ごとの労働条件や福利厚生制度の項目を一つひとつ洗い出し、合理性の有無を点検。

ココ知っとこ



有期契約社員と社員の処遇の違いを比較するとき、連合の「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡処遇に向けた中期的取り組み指針ガイドライン(補強版)」(右下)を参考に労働条件や福利厚生制度の項目を洗い出したんだって。



●2017年3月

「専任社員」区分の新設*

- 有期契約社員であるパートナーの無期雇用区分として、**入社満1年を経過し一定条件を満たすパートナー(60歳未満)を対象に「専任社員」を新設。**
- 働き方を選択できる制度として、勤務限定の社員(エリア限定)も新設。(半期ごとに勤務地限定なしの社員と選択可能)

●2017年6月

有期契約社員約1,700名の無期雇用化

入社して1年以上のパートナーが「専任社員」に転換。

●2018年春季生活闘争

パートナー・専任社員の処遇改善を妥結

- グレード1・2(定年再雇用者含):月1,000円(フルタイム換算)の引き上げ
- グレード3~5:夏季(6月支給)賞与において社員賞与と同率(対前年105%基準)の引き上げ

※ 社員区分

	パートナー	1年超えで契約更新	専任社員	登用試験	社員(エリア限定)	本人申請で転換可	社員
担当業務	基盤業務(グレード1・2)		社員に準じた役割、業務(グレード3~5)		基幹業務中心		
役割範囲	契約により限定的				限定なし(ただし、マネジャー職位相当まで)		限定なし
雇用契約期間	1年単位の有期契約		無期契約		無期契約		
労働時間	雇用契約により決定(フルタイム・パートタイム)				フルタイム		
勤務地	エリア限定				エリア限定		限定なし(全国転勤が前提)
給与体系	全国共通・エリア別体系				全国共通の体系		
グレード	グレード5 グレード4 グレード3		グレード2 グレード1		A5 A4 A3 A2 A1		
休業扶助	-		社員と同一		期間:最大2年6ヶ月間 扶助金:基準内賃金の80%相当額		
欠勤時の賃金取り扱い	-		社員と同一		有給(欠勤控除:基準内給与の40%を控除) Ex.産前・産後休職(産前10週・産後8週)、妊婦保護休職、生理休養		
リフレッシュ連休	-		社員と同一		満30歳・40歳・50歳を迎える年度に、3~5日の連休を付与。 通常の連休制度・年休とあわせて、最長15~20日の連休取得が可能。		

対応関係イメージ

当事者の声

専任社員

- 無期雇用になったので安心して働ける。
- 休業補助があるから何かあっても退職せずにすむと安心した。
- 産休中でも法律以上の賃金が保障されるから、働き続けやすくなった。
- 全国転勤がネックで社員登用試験を受けなかったが、エリア限定の社員区分ができたので受験したい。

執行部

- これまで均等・均衡処遇について取り組みを進めてきたこと、休業扶助などの適用に伴うコスト増なども想定されたこともあり、当初会社側は労契法対応のみ(従前の労働条件を維持)というスタンスだった。有期契約社員の処遇改善には無期化だけでなく安心して働くことができる仕組みの重点的な整備が必要だと、会社へ強く働きかけを行った。

会社

- 育児や傷病を理由とした退職が減り、休職し復職する人が増えた。
- 社員登用試験の受験者が増えた。

今後の課題



- 組合として今回の無期雇用転換はあくまで一つのステージをクリアしたに過ぎないと考えている。専任社員のさらなる処遇改善に向けて、賞与のあり方や退職金の取り扱い、評価制度や昇級機会についての見直し、社員(エリア限定)への区分統合など検討していく。
- 定年再雇用(60歳以降)の人事・賃金制度、賃金水準のあり方、定年延長について議論を進める。



JP労組 | 日本郵政グループ労働組合

同一労働同一賃金への挑戦

日本郵政グループ労働組合 (JP労組)

●組合員数：約244,000名 (2018年4月現在)

正社員：約174,000名、非正規雇用社員：約70,000名

●オープン・ショップ制

日本郵政グループ

●持ち株機能を担う日本郵政、日本郵便、ゆうちょ銀行、簡保生命保険グループ会社を通じて郵便、物流、金融業（銀行、生命保険）を展開。

●従業員数：グループ全体で約400,000名 (2018年4月現在)

正社員：約200,000名、非正規雇用社員：約200,000名
 (アソシエイト社員(無期)：約74,000名、期間雇用社員等(有期)：約126,000名)

取り組み概要

(1) 背景

- JP労組はこれまでも毎年の春闘で数々の処遇改善をはかってきた。特に、社会的に弱い立場におかれる非正規雇用社員の組織化を進めつつ、格差是正に向け雇用安定と処遇改善に取り組んできた。具体的には、①正社員登用制度(延べ3.5万人超の登用)、②郵政最低賃金制度(地域別最賃を10円単位に切り上げた上で20円を加算した額を適用)をはじめとして、2016春闘においては、無期労働契約への転換申請を法律より1年6カ月早い2016年10月から実施。2018年4月までに約7.4万人が「アソシエイト社員(無期労働契約)」に転換した。
- 「同一労働同一賃金」の実現に向けた取り組みは、10年以上前から積み上げてきた格差是正の取り組みの延長線上にある。これまでの「格差是正の取り組み」は、再構成を前提とせず、処遇改善を上積みする取り組みであったが、いま挑戦している「同一労働同一賃金の実現に向けた取り組み」は客観的に合理性のある働き方と処遇となるよう整理をはかる取り組みである。従って、働き方改革関連法案により「不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争える根拠となる法律」が整備されるまでの間に集団的労使関係に基づく労使自治により、客観的に合理性ある姿を創造する必要があると考えている。
- JP労組が目指すのは、「社会的に弱い立ち場におかれる非正規雇用社員の処遇改善を基本とした全体の底上げ」である。日本郵政グループ約40万人のうち、約20万人の非正規雇用社員が働いており、事業を支えていく上で不可欠な存在となっている。

- 社会や環境の変化等によって「客観的に合理性が乏しくなっているとされる制度や手当等」の特定は「正社員に適用されていて、非正規雇用社員に適用されないのは客観的に合理性が乏しいと思われる制度や手当等」を特定するものであり、2018、2019の2年間の春闘で一定の方向性を見出すべく取り組みを進めていくことを組織の方針として決定してきている。こうして臨んだ2018春闘では職場の課題は労使で解決すべきものという「労使自治の原則」を貫き、法の成立を待たずして「同一労働同一賃金」の実現に向けた大きな方向性を導き出す重要な春闘と位置づけての取り組みとなった。

(2) 経過

【正社員と非正規雇用社員の不合理な処遇の格差の洗い出し】

- 正社員と非正規雇用社員(アソシエイト社員を含む)の人事給与制度や各種制度の違いは、労使で整理、確認している**期待される役割による働き方の違い**によって設定されている。改めて、働き方と処遇のあり方の関係性を徹底するために、日々の業務が期待役割にそった働き方になっているのか、全国約460支部を通じてチェックシート*による書面調査を実施。(チェック内容は**正社員の期待される役割を起点**とし、期間雇用社員の働き方の現状を把握する内容)
- チェックシートの回答結果も参考に職務を分析。処遇の違いに合理性があるものと、そもそも職務分析をしなくても合理性や納得性に乏しいものについて洗い出しを行った。

※職場実態チェックシート(一例)

〈回答〉1.あてはまる 2.概ね、あてはまる 3.あてはまらない		
	チェック内容	回答欄
Check1	期間雇用社員は、各担当の定期的な業務に従事しているが、複雑・高度な判断(送達遅延、特殊郵便等の通・個数不附合時の処理・対応が求められる場合には正社員の指示に基づいて業務をおこなっている。	
Check2	営業推進において、期間雇用社員は、正社員のように指標等の達成を強く求められることはない。	
Check3	期間雇用社員の人事評価(スキル評価)基準には、営業成績は設定されておらず、また、実際の人事評価にあっても営業成績が反映されることはない。	
Check4	正社員は、幅広い業務の習得、遂行が求められているが、期間雇用社員は、スキル基準等で範囲が限定された業務の習得・遂行が求められている。	

【2018春闘の展開(5つの手当と3つの休暇)】

- 2018春闘では合理性や納得性がないと判断した**5つの手当(扶養、住居、寒冷地、年末年始勤務、隔遠地)**と**3つの休暇(夏期、冬期、病気)**について、非正規雇用社員への適用を要求した。会社には最大限の原資の持ち出しを迫った。同時に将来に向けた持続性のあるシナリオも模索した。しかしそれは、「不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争える根拠となる法律」の整備を視野にいれ、将来にわたる持続性を優先し、現時点における「客観的に合理性のある姿の創造」に向けて再構成を検討する議論となった。現行手当の妥当性についても見定めていくこととなり、会社からマイナス見直しのような逆提案を受けることにもなった。



【主な結果と妥結判断】

● 将来にわたる持続性のあるシナリオ、とゞ全体底上げ、を追求し同時に、現在の生活を保障するためには、少なくとも**2017年度の年収から引き下がるような形にはしてはいけないとの考え方**から「個々にみて引き下げが生じてしまうケースがあれば、その現給保障を追求する」との方針のもとに、最終的に考え得る**最大限の「経過措置」を設けつつ、2017年度の年収の担保を確保した**。また、全体の底上げという観点からは、**基本給の引き上げ（初任給改善と若年層の重点配分）を行うとともに、一時金については、2011年の大幅引き下げから7年ぶりに元の水準まで回復を実現**。そして非正規雇用社員等の一時金の改善、病気休暇の拡大、アソシエイト社員への夏期・冬期休暇の新設等の回答を引き出すことができた。

このように、2018春闘では、働き方改革関連法案成立後の環境変化も見据えた中で、将来に向けてトータルで底上げにつなげられるシナリオ、ベースをつくることができたものと判断。2018春闘交渉の妥結・整理に伴う協約改正については、その後開催された定期全国大会に諮り、確認された。引き続き、同一労働同一賃金の実現に向け、扶養手当等積み残した課題があるものの、継続的な底上げ追求を基本に取り組む。



基本給の引き上げを確保した上で、手当見直しに伴う最大限の経過措置と一時金水準の回復等による年収の個別保障を確保。働く仲間の全体の底上げをはかったよ!

5つの手当	<ul style="list-style-type: none"> ● 住居手当（転居転勤のない一般職廃止・経過措置10年） ● 寒冷地手当（支給水準の見直し・経過措置5年） ● 隔遠地手当（生活不便部分と生活環境部分に分離） ● 年末年始勤務手当（年末分廃止、非正規雇用社員等に年始手当新設） ● 扶養手当（継続協議）
3つの休暇	<ul style="list-style-type: none"> ● 夏期・冬期休暇（アソシエイト社員に各1日ずつ付与） ● 病気休暇（非正規雇用社員に最長、雇用契約末日までの間として確保）

当事者の声



アソシエイト社員

- 賞与があがることはとても嬉しい。
- 年始手当が正社員には支給されていたのに自分たちには支給されていなかった事に納得できていなかったが、支給されることになってやりがいがある。



正社員

- なぜ手当の廃止や見直しされる事を組合は受け入れたのか!
- 年収ベースの賃金は保障してほしい。
- アソシエイト社員の処遇改善にばかり限定するのか。
- 2018春闘は大変難しい交渉であったことがわかった。



執行部

- 労働組合は手当がマイナスとなることが単なる不利益変更にあたり、あらゆる角度から検討と議論を重ね、手当の廃止はあり得ないとの主張を繰り返した。しかし限られた財源の中で社会環境の変化などに合わせて合理性を高めつつ、処遇を持続していきたい、そして非正規雇用社員の処遇改善を実現しなければならないなど、**将来に向けた持続性のある形にすることを重視し、各手当の廃止・見直しを受け止める決断に至った。**

ココ知っとこ

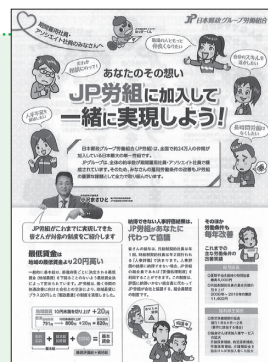


すべての従業員の将来を見据え、中長期的にみて年収ベースでは引き上がっていくシナリオを描こうと、執行部は複数の手当のマイナスとなる対象者を中心に個別具体的な年収シミュレーションを行い、会社への粘り強い交渉を重ねた結果、定期昇給、基準内賃金の引き上げ、一時金含め年収を担保することの回答を引き出したんだよ。

今後の取り組み



- 2018春闘の妥結内容を正社員に正しく、わかりやすく根気強く説明をしていくこと。また、当事者の家族に対しても、家庭向けに発送している機関誌を通じて分かりやすく伝えていくことで理解の促進をはかる。
- 同一労働同一賃金の実現に向けて各種手当などの合理性を検証し処遇改善に向けた取り組みを進める。
- 非正規雇用社員の処遇改善を進めるためには「仲間の数の力」が必要であることを呼びかけ、組織拡大を進める。



組織拡大に向けたチラシ



情報労連 | KDDI労働組合

契約社員の処遇改善を着実に実現

KDDI労働組合

●組合員数：12,462名（2018年6月1日現在）

正社員：10,121名、契約社員：2,341名

- 組合員範囲：KDDI株式会社、KDDIエンジニアリング株式会社、KDDIまとめてオフィスグループ各社（KMO）の正社員（管理職除く）、契約社員
- ユニオン・ショップ制

KDDI株式会社

- 携帯電話サービスをはじめとする移動体通信事業、インターネット等の固定通信事業を展開する総合通信事業会社
- 従業員数（連結ベース）：35,032名（KDDI単体の契約社員3,101名含む）（2017年3月31日現在）

取り組み概要

(1) 背景

- 2012年1月から「より良い会社へ!」「一体感の醸成!」へ向けてユニオン・ショップ協定を締結し、契約社員も組合加入へ。
- 「モチベーションの向上」などを目的に、派遣社員や業務委託などで担っていた業務（従事者）を直接雇用の「契約社員」へ切り替え。
- 携帯電話の販売現場を中心に「契約社員はなくてはならない存在。処遇改善が不可欠」と社内からの声が大きくなった。
- 働き方に関係なく皆「KDDI」に勤めている社員として、不合理な労働条件などの格差解消・改善に向けて、「同一労働同一賃金ガイドライン（案）/厚生省」を踏まえ、春季生活闘争時以外にも随時処遇改善が必要との認識。

【各契約社員の主な業務内容】

- 事務契約社員：一般事務業務
- セールスアドバイザー：家電量販店等で携帯電話やインターネット等の販売業務
- 料金アドバイザー：利用者からの通信料金等に関する問い合わせ対応やコンサルティング業務



(2) 経過

●2012年

- KDDIとユニオン・ショップ協定を締結
- セールスアドバイザーの正社員登用制度導入

●2013年

- KDDIエンジニアリング（4月）・KMO（8月）とユニオン・ショップ協定を締結
- 一時金支給に関する協約を締結していないため、2013春闘に一時金を要求し獲得（以後、春闘当時に毎年要求）
- 無給休暇（弔事、結婚、産前産後等）の有給化

●2014年

- 事務契約社員：ベア月12,800円（平均）
- 事務契約社員の正社員登用制度導入
- 正社員規程に準じた通勤手当導入

●2015年

- 全契約社員：ベア月4,800円（一律）
- 契約社員を含めた全職種の勤務間インターバル制度導入

●2016年

- 全契約社員：ベア月5,457円（平均）
- 料金アドバイザーの正社員登用制度の導入

●2017年

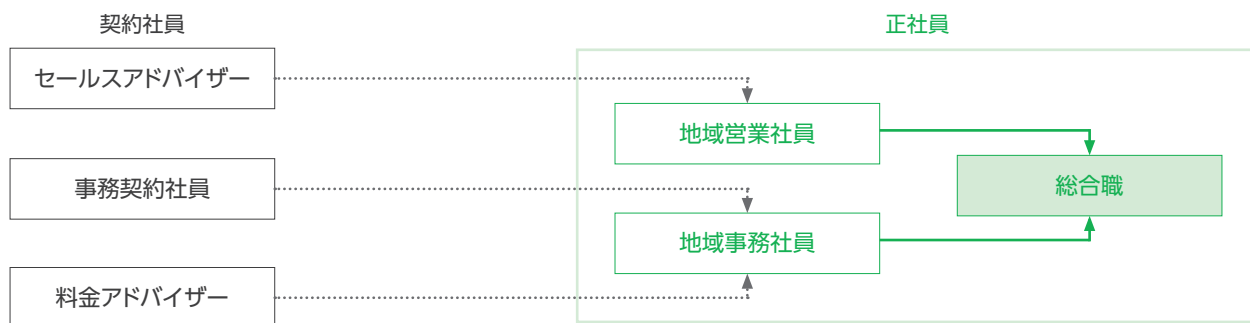
- 全契約社員：ベア月2,519円（平均）
- 2017春闘に一時金支給として「正社員と同一の支給月数」を要求。満額妥結には至らなかったものの、前年を上回る一時金を獲得。
- 子どもの看護休暇・介護休暇、公事休暇（裁判員制度等に使用）の有給化
- 正社員と同一の妊婦の通勤緩和措置の導入

●2018年

- 全契約社員：ベア月1,300円（平均）
- 2018春闘は、2017春闘同様に、「正社員と同一の支給月数」の一時金支給を要求。満額妥結には至らなかったものの、前年を上回る一時金を獲得。
- 年末年始手当の導入
- 通勤手当上限額（一部）の廃止



契約社員から正社員登用への流れ

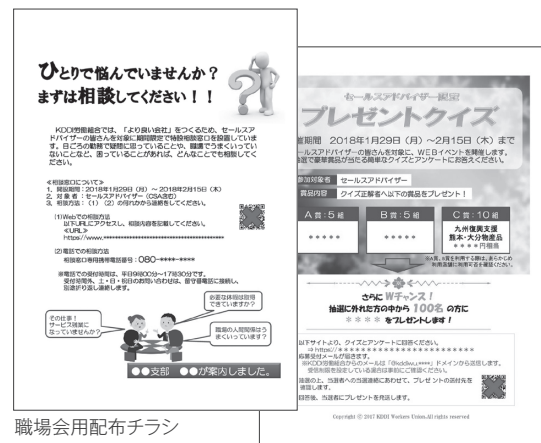


※登用試験有。受験資格は一定の基準有。



職場会の様子

契約社員向けの職場会を定期的を実施しているんだ。主に事務契約社員と料金アドバイザーが対象で、この場だから言える相談も多くあるんだって!



職場会用配布チラシ

当事者の声



契約社員

- 労働組合が自分たちのために何かをしてくれることを初めて知った。
- 労働組合のある会社に入社して良かった。
- 労働組合が雇用や労働条件を改善してくれることは大変助かる。
- 正社員への道筋を増やしてほしい。



正社員

- 契約社員も自分たちと同じ職場で働く仲間、彼らがいるから自分たちの仕事が成り立っている。
- 正社員よりも契約社員の雇用確保、処遇改善を優先して取り組むべき。



執行部

- 契約社員に労働組合の存在価値を知ってもらえた。
- 契約社員に対する取り組みに重点を置いて活動してきたことによって、契約社員はもちろん、正社員が抱えている課題も顕在化してきた。
- 取り組みを通じて、職場の一体感を醸成でき、組合員にとっても労働組合の存在意義が高まった。

ココ知っとこ

セールスアドバイザーの業務は店頭販売が中心。執行部と会って話す機会がなかなかないから、年に数回、WEBなどでアンケートをとって意見集約をしているんだ。携帯電話から回答できるように、質問は少なく簡潔な内容にしているよ。

[主な質問]

- 今の職場環境について
- 休暇は取れているか
- 時間外労働を行っているか
- 職場の人間関係

アンケートの回数を重ねることで、セールスアドバイザーから執行部に相談が来るようになったんだ。良好な信頼関係が築けているアカシだね!

今後の取り組みと課題



- 契約社員から正社員への登用の拡大
- 契約社員の無期転換に関する対応
- 「同一労働同一賃金ガイドライン(案)」への対応
- 契約社員からの労働組合役員の選出
- 正社員間(総合職とその他)の労働条件格差への対応





損保労連 | 三井住友海上労働組合

多様な働き方と処遇の構築

三井住友海上労働組合

●組合員数：20,071名(連結ベース) (2018年4月1日現在)

正社員：14,292名、非正規雇用社員：6,070名(スタッフ社員：4,930名、シニア社員(再雇用社員)：580名、他：269名)

●組合員範囲：

●三井住友海上火災保険株式会社の従業員のうち以下の社員区分の者

全域社員、地域社員、営業・損害サポート社員、アジャスター社員、地域アジャスター社員、アソシエイト社員、スタッフ社員、特別社員、シニア社員

●株式会社インターリスク総研の従業員のうち以下の社員区分の者

全域プロフェッショナル社員、地域プロフェッショナル社員、エキスパート社員、事務サポート社員、パート社員、シニア社員

●三井ダイレクト損害保険株式会社の従業員のうち以下の職掌の者

総合職掌、損害調査職掌、パートナー職掌

※理事、部長職、課長職(上席)、技術・医療部長職、技術・医療副部長職等の利益代表者を除く

●ユニオン・シヨップ制

三井住友海上火災保険株式会社

●保険業(損害保険業)

●従業員数：21,509名 (2018年4月1日現在)

正社員：15,590名、非正規雇用社員：5,919名(スタッフ社員：5,009名、シニア社員(再雇用社員)：566名、顧問等：119名、アルバイト等：91名、嘱託：66名、他：68名)

※株式会社インターリスク総研、三井ダイレクト損害保険株式会社の従業員を除く

取り組み概要

(1) 背景

- 従業員の役割や働き方が大きく変化する中、非正規雇用であるスタッフ社員が担う業務や役割も拡大し続けていることから、やりがい、働きがいの向上に向けた環境整備が必要。
- 労使一体となり「働き方改革」を進める上で、スタッフ社員は今後さらに重要な役割を担う存在であり、働きに見合った処遇体系の実現や各種人事制度の構築が必要。
- スタッフ社員が前向きに生き生きと働き続けることができるよう、より柔軟な働き方ができる環境の整備やキャリアアップに向けた各種人材育成施策の整備が必要。



職場ではスタッフ社員が正社員のことを「社員さん」と呼ぶこともあったけど、「全員が同じ職場で働く「社員」」だと働きかけて、徐々に呼び方を変えていったんだ。

(2) 経過

●2005年

スタッフ社員(当時の呼称：ジョブパートナー)に退職一時金積立制度を新設

人事考課結果に応じて一時金を積み立てる制度を導入。

●2008年

スタッフ社員の退職一時金積立制度の見直し、拡充を実現

●2009年

スタッフ社員の組織化

●2013年

スタッフ社員の各種人事制度改定を実現

●業務レベルの新設

業務レベルを2つに分け、意欲高く、継続的に高い役割・成果を果しているスタッフ社員がこれまで以上に展望感を持って活躍できる環境を整備。

●基本時給の見直し

やりがい・働きがいの向上や採用力強化のため基本時給の見直しを実施。

●休暇制度の見直し

それまで無給であった夏期休暇制度を有給かつ通年で取得可能な連続休暇制度へ変更するとともに、年末年始休暇の付与対象者を拡大。

●2014年

スタッフ社員の60歳以降の継続雇用制度の新設、休暇制度の見直し

●60歳以降の継続雇用制度の導入

60歳以降の継続雇用を希望するスタッフ社員に対し、満65歳を限度に継続雇用を可能とする制度を新設。

●半休制度の導入

正社員と同様にスタッフ社員も年次有給休暇と看護休暇を半日単位で取得できるよう改定。

【所定労働時間別半休時間】

パターン	所定労働時間	午前半休	
		A時間(午前の半休時間)	(午後の)勤務時間
①	4~5時間	2時間	所定労働時間(休憩時間は除く) - A時間
②	5時間超	3時間	

午後半休	
(午後の)半休時間	B時間(午前の勤務時間)
所定労働時間(休憩時間は除く) - B時間	2時間
	3時間

※所定労働時間が4時間未満の場合は半休制度対象外



●2015年

春闘にて平均時給の2%をファンドとする退職一時金増額の制度改定を要求

時間あたり20円を退職一時金に加算する制度の新設が示され妥結。

スタッフ社員の各種人事制度改定を実施

●本拠地変更制度を導入

配偶者の転勤などに伴う通勤圏外への転居時、退職金や年次有給休暇日数を引き継いだ上で勤務地の変更が可能に。

●正社員への転換区分を新設

スタッフ社員がこれまで以上に活躍の場を広げ、展望感を持って働くことができるように、スタッフ社員から正社員への転換区分である「アソシエイト社員」を新設(2016年4月からの転換を募集し、これまでに300名超が転換)。

●2016年

春闘にて平均時給の1%をファンドとする退職一時金増額の制度改定を要求

退職一時金の考課別加算基礎額に時間あたり10円を加算する改定が示され妥結。

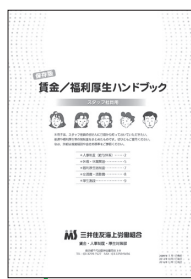
●2018年

スタッフ社員などへの賞与制度(会社業績賞与)の新設

フルタイム勤務者	年間2~6万円(標準4万円)
パートタイム勤務者	年間1~3万円(標準2万円)



定期的に行われる職場会(左)と懇談会(右)の様子



組合員の「給与などの人事制度や各種福利厚生制度がよく分からない」という声から『保存版 賃金/福利厚生ハンドブック』を作ったよ。分かりやすいシンプルな誌面にし、組合員が制度を理解しやすいように工夫したよ!「スタッフ社員用」(左上)など、各社員区分で作っているんだ。

ココ知っとこ



福利厚生を自分で知ることは、職場会や懇談会などで活発に論議してもらうために最も重要なことだと考え、年間を通じた情報提供を行っているよ!

当事者の声



スタッフ社員

- 役割や業務が高度化する中、処遇の向上や福利厚生制度の充実は、やりがい・働きがいの向上につながり、前向きに働けた。
- 半休制度の新設により、子どもの授業参観への出席や定期的な通院がしやすくなった。
- アソシエイト社員への社員区分転換にチャレンジし、これまで以上に役割を拡大させていきたい。
- 休暇制度のさらなる充実など、福利厚生制度の拡充に向けて取り組んでほしい。



執行部

- スタッフ社員など非正規雇用社員の皆さんに組合に入って良かったと思ってもらえるよう、処遇の維持・向上、やりがい・働きがいにつながる人事制度の構築などに日々取り組んでいる。
- 全国に47の分会があり、日々の組合活動は分会が中心となる。すべての活動の起点は「組合員の声」と認識し、定期的実施する職場会や懇談会で出された意見・要求に根ざした運動を進めている。
- 職場会や懇談会は一人でも多くの組合員に参加してもらえるよう、昼休憩時にお弁当付き、昼・夜の二部開催で実施など、運営を工夫している。
- スタッフ社員など非正規雇用社員が積極的に組合活動に参画しているからこそ、意見・要求を吸い上げることができ、会社との協議にもとづく具体的な改善につながっている。

今後の課題



- 人事制度や福利厚生制度においては、スタッフ社員などの非正規雇用社員と全域社員・地域社員などの正社員との間には、様々な違いが依然存在する。それぞれのニーズを満たすためにも、引き続き丁寧に労使交渉を行っていく。
- スタッフ社員が担う役割は今後も高まっていくことが想定されるため、人材育成が大切になる。また、前向きに生き生きと働き続けられる環境の実現に向け、処遇改善や各種制度の拡充に加え、多様な価値観にもとづく多様な働き方を受容しあえる職場環境をめざし、ダイバーシティ&イン

クルージョンの理解・浸透に向けた取り組みを継続していく。

- 今後、対象者が拡大していく無期転換について、当事者が十分に制度を理解した上で適切に意思確認がされるよう、引き続き会社への働きかけを実施する(2018年7月1日付転換該当者・約130名、2019年7月1日転換該当者・約2,800名)。
- 2013年に組織化したシニア社員(再雇用社員)について、能力・スキル・意欲を最大限に生かす展望感の持てる処遇体系の構築に向け、検討が必要。





セラミックス連合 | 日本ガイシ労働組合

契約社員の処遇改善に向けた組織化

日本ガイシ労働組合

- 組合員数：3,606名（2018年7月現在）
正規社員：3,281名、契約社員：325名（製造・受付）
- 組合員範囲：社員のうち基幹職（管理職とその定年後の再雇用者）を除く者および契約社員
- ユニオン・ショップ制（正規社員）

日本ガイシ株式会社

- がいしなど電力関連機器、自動車排ガス浄化用をはじめとする各種産業用セラミック製品、特殊金属製品の製造販売
- 従業員数：4,724名（2018年7月現在）
正規社員：4,225名、契約社員：499名

取り組み概要

(1) 背景

- 2005年前後から製造現場では契約社員（半年更新・上限3年）を雇用。急拡大した工場などで事業所単位での組合員比率が半数近くまで低下。職場の一体感が薄れ、過半数代表の役割を担う労働組合としても危機感。
- 2011年春季交渉時、契約社員（製造・受付）の賃金改善を労働組合として初めて要求。非組合員であることを理由に、会社側から交渉を受け入れられず。
- 契約社員のモチベーションの向上や職場の一体感の醸成のためには、契約社員の悩みや要望などを聞く窓口の存在が必要であり、継続した処遇改善の取り組みが不可欠。

ココ知っとこ



未加入の契約社員にも春季生活闘争の交渉状況などについて説明。
労働組合の役割や加入メリットの見える化をはかり、加入率がアップしたよ。
会社にも加入率の進捗状況を随時報告。
前進ある妥結結果に結びついたんだ!!

(2) 経緯

●2012年9月～

契約社員の処遇改善を方針に掲げ、組合員化も含めて検討開始

- ・契約社員と正規社員の処遇差などの現状把握
- ・他労組事例の勉強

中央委員（職場委員）を含む組合役員間で、組合員化方針の共有化をはかり学習会を実施

中央委員から組合員化方針について、組合員に対し説明

特に若手組合役員にとって、入社時からある組合はあって当たり前の存在。契約社員への加入活動時に、若手の組合役員も含めた中央委員が、自らの言葉で組合の必要性や意義を説明できるよう、各支部や職場ごとに学習会などを数多く開催したよ。



●2014年6月～

契約社員の組合員化への声かけを開始

●2014年12月末

契約社員の労働組合加入率**約40%**

●2015年2月末

契約社員の労働組合加入率**約50%**

●2015年春季生活交渉

契約社員の時間給賃上げを獲得

●2015年4月末

契約社員の労働組合加入率、**ほぼ100%に!**



	2015年	2016年	2017年	2018年
契約社員時間給 * 正規社員のペア要求相当額を時給換算して要求	20円引上げ	30円引上げ	—	10円引上げ
企業内最低賃金 (全従業員対象)	900円	910円	920円	940円
均等均衡待遇	<契約社員> 時間外労働等割増率を正規社員同等に引上げ	<契約社員> 交替勤務手当を引上げ	<契約社員> 抜本的な賃上げ 年次有給休暇、慶弔等の特別有給休暇の付与を正規社員と同水準に改定	<契約社員> 交替勤務手当を正規社員と同水準に引上げ



第73年次定期大会



中央委員会(討論の様子)



春季研修会(ディスカッションの様子)

当事者の声



契約社員

- 春季生活交渉で契約社員の賃金改善要求が行われ、処遇が改善することが大変ありがたい。働く意欲につながっている。



正規社員

- 契約社員の処遇改善の成果として、求人に対する応募や採用後の定着率が向上。人手不足の中、製造現場の人材確保に一定の効果があった。人材の定着向上は、職場全体の安心・安全の向上、負荷軽減にもつながる。



執行部

- 契約社員の組合員化を行う過程で、改めて労働組合の必要性や意義を再認識することができて良かった。職場の一体感、契約社員のモチベーションが向上し、効果が出ている。
- 契約社員の組合員化で組織率は向上し、いっそう安定した運営が行えるようになった。

今後の取り組みと課題



- 協約や協定の見直しを行い、早期に締結することをめざす。
- 各種手当やその他の労働条件など正規社員と合理性を検証し、継続して処遇改善の取り組みをすすめる。
- 上限3年の有期契約社員という状況で、限られた期間内での組合活動への関与のあり方について議論を深め、活動への積極的な参画を促していく。



全労金 | 九州労働金庫労働組合

同一価値労働同一賃金に向けた船出

九州労働金庫労働組合

●組合員数：829名（2018年5月末現在）

正職員：561名、準職員（無期）：44名、パートナー職員（無期）：184名、アシスタント職員（有期）：8名、再雇用嘱託（65歳までの有期契約）：21名、関連会社社員（無期）：11名

●オープン・ショップ制

九州労働金庫

●労働金庫法に基づく業務（預金、融資、為替、代理業務ほか、金融サービス）

●従業員数：1,286名（派遣社員除く）（2018年5月末現在）

正職員：928名、準職員（無期）：46名、パートナー職員（無期）：205名、アシスタント職員（有期）：10名、再雇用嘱託職員：97名

取り組み概要

(1) 背景

- 職場では正職員と変わらない仕事に従事する有期雇用契約の職員が約30%を占め、職場には欠かせない存在。
- 当事者の雇用に対する不安の声に対し、2006年から安定雇用に向けて取り組み、労働契約法の改正を上回る期間で「無期転換ルール」を実現。
- 安定雇用の取り組みとあわせ、正職員と同一の諸休暇など均等待遇や公正処遇にもとづく処遇改善も必要。

(2) 経過

【安定雇用の構築】

●2000年

九州労金労組の誕生
福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島県の7県の労働金庫が合併する2001年を見越し、1本部7県の労金労組が合併

●2006年

派遣職員の直接雇用（雇用契約3年）

●2010年

準職員登用制度・職員登用制度の導入
雇用契約3年の上限を撤廃し、無期契約となる。

●2015年4月～

4年目以降の嘱託職員（有期契約）を全員無期雇用とし、名称は「パートナー職員」に改称
アシスタント職員は3年経過後、原則全員がパートナー職員へ。

現在の雇用区分と働き方

雇用区分	転居	雇用契約	能力等級 (仕事レベル)
正職員 (管理職等)	有	無期	5～6等級
正職員 (業務職)	有	無期	1～4等級
準職員	無	無期	正職員の 3等級に相当
パートナー 職員	無	無期	正職員の 2等級に相当
アシスタント 職員	無	有期 (原則3年経過後無期)	正職員の 1等級に相当



【均等待遇・公正処遇に向けた取り組み】

●2017年

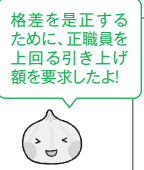
- 準職員（正職員の3等級）、パートナー職員（同2等級）の能力給を正職員（業務職）の能力等級（2～3等級）に相当する賃金制度に改善。
- 今後、職員の人事・賃金制度を改善する場合は、準職員・パートナー職員もあわせた改定が必要となるため、「同一価値労働同一賃金」の実現につながる成果を得る。

●2018春季生活闘争※1



- 運動の継続の観点からも「公正処遇・均等待遇」「同一価値労働同一賃金」の実現は労働組合の社会的役割として捉え「底上げ・底支え」を最優先と位置づけ、厳選した要求を掲げ交渉。
- 雇用形態だけの違いによる不合理な労働条件の格差を是正する点から、諸休暇制度をさらに改善。



※1 2018春季生活闘争

賃金 ・ 一時金関係	要 求			
	正職員	準職員	パートナー職員	アシスタント職員
最低賃金	時間額1,000円、日額7,330円、 月額154,000円への引き上げ			
基本賃金	月額 5,800円の 引き上げ	月額 7,800円の 引き上げ 		月額 7,500円の 引き上げ
一時金	4.3	3.5	3.0	3.0
昨年実績	4.3	3.1	2.4	2.4

休暇関係	正職員の制度	要 求		
年次有給休暇	1年目16日 2年目18日 3年目20日	(実現済)	(実現済)	正職員と 同様
生理休暇	有給2日	(実現済)	正職員と同様	
配偶者出産休暇	有給3日	(実現済)	配偶者出産休暇(3日)の新設	

回 答			
正職員	準職員	パートナー職員	アシスタント職員
		やったね! 要求通り 	
	応じられない	あきらめず、次につなげていこう! 	要求通り
4.3	3.1	2.4	2.4
4.3	3.1	2.4	2.4

回 答			
—	(実現済)	(実現済)	要求通り
—	(実現済)	要求通り	
—	(実現済)	要求通り	

当事者の声

南部書記次長(準職員)

- 「処遇改善」を進めるには、当事者である私たち(準職員)の意見を聞いてもらうことはもちろんだが、私たち自らが協議や決定する場にも参加することが必要だ。九州労金労組には、準職員・パートナー・アシスタント職員集会有り、支部・単組に役員もいる。私たち自身が改善しようという姿勢で本気で取り組んでいる。
- 九州労金労組では、私が役員になるずっと前から、嘱託等職員の「処遇改善」について議論し、春季生活闘争では嘱託等職員のことを一番に考えている。「想い」や「思いやり」が組合役員だけでなく、組合員にも浸透し、引き継がれている。「処遇改善」の協議を進める上では、正職員も含めた全体の理解と本気の姿勢が必要だ。処遇改善とともに正職員との業務の選別をして欲しいなどの意見はあるが、多くの準職員・パートナー職員・アシスタント職員はこれまでの取り組みに感謝している。

正職員

- 嘱託等職員に対する処遇改善の取り組みが継続的に進められてきたことから、同じ職場で、同じ仕事をしている仲間との格差がなくなることは当然という認識が浸透している。

労働金庫

- 同一価値労働同一賃金の考え方は否定できないが、採用の経過に違いがあること、労働金庫経営を取り巻く状況から、一度に改善することは難しい。
- 準職員・パートナー・アシスタント職員が職員と同じ仕事をしていること、労働金庫事業の発展においては不可決な存在であることも十分に認識している。

ココ知っとこ



上部団体である全労金は、「すべての労金労働者の総合的な生活改善」をスタンスに、嘱託等労働者※2の処遇改善の方針を掲げて活動を進めているんだよ。

※2 嘱託・パート・派遣・関連会社労働者等

今後の取り組みと課題



- 2018年4月からスタートした第6期中期経営計画(3年計画)の中で、現状の働き方の点検と整理を進め、合理的な差は何かを明確にし、「同一価値労働同一賃金」「公正処遇・均等待遇」の実現に向けて労使一体となり具体的な検討を開始する。
- 明らかに合理的な理由が認められない各種手当や制度は正職員と統一する。
- 正職員と嘱託等職員の評価制度を一体化したことから、運用状況を検討する。
- 「仲間づくり」の取り組み促進に向け、再雇用者の未加入の課題を解消する。また、九州労金で働くすべての仲間の処遇改善を進めるためには、「全体の仲間の数の力」が必要であることを呼びかけ、未加入者に対する呼びかけを積極的に進める。



パートナー・アシスタント職員集会の様子



自動車総連 | 曙ブレーキ工業労働組合

再雇用者の組織化・処遇改善

曙ブレーキ工業労働組合

- 組合員数：1,853名（2018年7月現在）

正規従業員：1,732名、シニアパートナー（再雇用者）：121名

- 組合員範囲：正社員、定年時非組合員だった者を除く再雇用者
- ユニオン・ショップ制

曙ブレーキ工業株式会社

- 各種ブレーキおよびその構成部品・関連部品の製造・販売・研究開発
- 従業員数：3,798名（2018年7月現在）

正規従業員：3,218名、契約社員：580名

取り組み概要

(1) 背景

- 同じ職場内で働く労働者全員が「安全・安心・安定」「やりがい・働きがい」をもち、明るく働ける職場作りが重要。
- 上部団体でも非正規社員の組織化が活発に行われている現状。高年齢者雇用安定法の改正により、再雇用者は増加。
- 再雇用者も同じ職場で働く仲間であり、組織化し意見をしっかりと吸い上げる体制にすることが必要。再雇用者が抱える様々な問題に、組合として積極的に関与したい。

(2) 経緯

- 2008年9月

定期大会にて、運動方針として、再雇用者の組織化への取り組みを確認

2009年以降リーマンショック、東日本大震災の影響による事業再編や希望退職への対応を優先し、組織化はなかなか進められず…でも、「再雇用者の組織化」は運動方針に掲げ続けて土台作りをしていたよ。

- 2010年9月

定期大会にて、運動方針として、60歳以降の就労確保・組織化への取り組みを確認

高年齢者雇用安定法改正の施行に向けて、組織化に加え、65歳までの安定した雇用と収入確保に資する制度確立への取り組みを確認。

- 2012年

再雇用者の制度改訂に向けた労使協議開始

- 2013年4月

「シニアパートナー制度規定」の改訂

60歳以降の希望者全員の雇用確保、働き方を選択できるよう勤務コースを新設*1。

法改正への対応もあり、制度作りを優先して進めたよ。

- 2014年9月

定期大会にて、運動方針として、再雇用者の組織化を再確認

- 2015年2月

中央委員会にて、再雇用者の組織化に向けた取り組みについて経過報告

- 2015年7～8月

40～50歳代の組合員・再雇用者と意見交換

- 2015年9月

定期大会にて、再雇用者の組織化に向けた具体的な日程・内容を確認

■時期：2016年4月～

■組合費：月1,500円

（勤務様態選択コース月1,000円）

- 2016年1月

労働協約の改訂などについて会社と合意
組合員範囲に再雇用者を加えるにあたり、再雇用者の制度規定と労働協約との相違点を踏まえ、**正規従業員の福利厚生制度に準ずる内容*2**で労使合意。
（2015年6月に申し入れ、同年10月から協議）

- 2016年2月

中央委員会にて、労働協約および組合規約改訂案を確認

- 2016年3月

組合規約改訂について全組合員で投票

1,774名中1,517名が投票、賛成多数で可決。

(投票率:85.6%、賛成率89.4%)

組合規約の改訂には過半数の同意が必要！
みんなが投票できるように、食堂前で昼食休憩時、交替勤務の人は仕事前に投票できるように工夫。組合員の参加意識も高いね。



●2016年4月

組合規約・労働協約の改訂

組合員化に伴い、「シニア組合員規定」を制定。

再雇用者の組合員化に向けた手続開始

- 4月末に定年する再雇用者は5月から全員組合員に(ユニオン・ショップ制)。
- 4月以前に定年した再雇用者への説明会開催。加入申込者は6月から組合員に(オープン・ショップ制、約4割が加入)。

特に雇用不安を経験した63歳までの人が積極的に加入してくれたんだって。組合の存在の大きさを知っているんだね。



●2017年4月

労働協約の改訂(傷病休暇の追加)

春季生活闘争にて一時金獲得

一律25,000円(勤務態様選択コース15,000円)

※1 選択できる5つの勤務コース

コース名	コース内容	
補助業務	正規従業員と同じ勤務日数または勤務時間	一定の補助業務を行う
定型業務		正規従業員と同等の勤務態様、一般的業務を行う
専門業務		専門分野に精通し、蓄積した技術・技能・ノウハウおよび資格などを活かし、自部署を超えた業務、後進の指導を行う
特命業務		特命に基づく業務を行う
勤務態様選択	原則として正規従業員の1/2以下の勤務日数または勤務時間	勤務態様については、本人の希望を考慮し、全部門を対象に一般的な業務を行う

※2 正規従業員に準ずる内容に改訂された福利厚生制度

慶弔休暇	拡充(弔:実兄弟姉妹・子女)
赴任休暇	新設
事故休暇	充実(無給→有給)
ボランティア休暇	新設(有給)
子の看護休暇	充実(小学校就学始期に達するまで→小学校6年生まで)
裁判員休暇	充実(無給→有給)
職場異動・転勤・出向など	組合関与の条文追加
苦情処理	苦情処理による組合関与の条文追加

ココ知っとこ



正規従業員と同等の制度導入を目指しているよ。再雇用者にも「子の看護休暇」があるよ。充実してるね!

当事者の声



組合員(40~50歳代)

- 組合員なら、会社となにかあっても組合に相談できるので安心。
- 再雇用での働き方について、組合に関与してほしい。
- 組合員になったら何をしてくれるのか、組合費は負担だ。



再雇用者

- 雇用安定のためにも早く組合員になりたい。
- 65歳まであと少しなのでこのままでいい。



執行部

- 会社を取り巻く環境の変化により、再雇用者の組織化にすぐに着手できなかった。会社の経営状況や、再雇用者制度の整備が落ち着いたことから、改めて2014年から組織化に向けて動き出した。2008年以降継続して運動方針に掲げ、組合員への理解浸透をはかってきた。また、組合員や再雇用者にヒアリングや意見交換を行い、当事者の意見や思いを確認しながら丁寧に進めた。
- 進め方や組合費などの規定づくりの参考のために、上部団体や他組合からアドバイスや情報などをもらった。

今後の課題



- 月例だけでなく一時金も含めた賃金水準の改善に向けて取り組む。また、65歳定年制の導入に向けて会社と協議していく。
- 本人の体力や希望に合わせて選択できるよう、再雇用者の働き方について検討する。
- 正規従業員と同じ福利厚生制度になるよう、さらに改善する。



仕事中のシニアパートナー





基幹労連 | 山陽特殊製鋼労働組合

再雇用者の組織化・処遇改善

山陽特殊製鋼労働組合

- 組合員数：1,266名（2018年5月1日現在）

正社員：1,165名、再雇用者：101名

- 組合員範囲：係長格以下の企画・技術職社員、再雇用者（秘書室員・人事労政係長・警備係員・舎監等は除く）
- ユニオン・ショップ制

山陽特殊製鋼株式会社

- 鋼材事業（軸受鋼・機械構造用鋼・ステンレス鋼・耐熱鋼・工具鋼等の特殊鋼製品の製造・販売）、粉末事業（金属粉末・粉末成形品の製造・販売）、素形材事業（特殊鋼棒鋼・鋼管を素材とする素形材製品の製造・販売）
- 従業員数：1,670名（2018年5月1日現在）

正社員：1,535名、再雇用者：135名

取り組み概要

(1) 背景

- 余剰感のない要員体制の職場なので、再雇用者は60歳以前と変わらない役割を發揮。年々、高まる存在感。
- ものづくり産業の山陽特殊製鋼にとって、再雇用者は長年培ってきた技術・技能を「次世代に継承」する重要な存在。
- 定年退職前と比べ、収入が大きく下がることなどにより、モチベーションが低下。職場全体の一体感に影響しかねない状況。
- 組合は課題認識のもと、これまでの春季生活闘争を通じて、労働条件改善を進めてきた。
- 2003年の再雇用制度導入以降、労働条件の改善に取り組んできたが、様々な課題や上部団体の基幹労連の方針を踏まえ、さらに改善が必要と認識。

基幹労連は「AP18春季取り組み」（2018春季生活闘争）で、誰もが65歳まで意欲を持って生き生きと働き続けられる環境の構築をめざしているんだ。でも、今のままの労働環境では限界があると、2021年度からの該当者に適用できる制度の導入をめざして、「『65歳現役社会』実現に向けた労働環境の構築」を掲げたよ。



(2) 経緯

- 2003年4月

再雇用制度の導入

- ・ハーフ勤務（月12～15日、87～120時間勤務）
- ・時間給のみ（1,550円、1,150円、1,000円）
- ・退職金月2万円（賞与なし）

- 2005年春季生活闘争

再雇用者の組合員籍の確保を前提とした制度の充実を要求（継続協議）

- 2006年4月

再雇用者の組合員籍の導入（組織化）
再雇用制度の改定

フルタイム勤務（月給制）のテーブル設置、公的給付を含め、定年時年収の6割となるように設定。

- 2007年春季生活闘争

再雇用終了時に退職金の代わりに10万円分の旅行券を支給

- 2008年春季生活闘争

定年後、フルタイム勤務の労働者へ連続5日の特別休暇を付与

- 2009年

リーマンショックの影響で年金受給対象者の雇用契約終了ならびに全再雇用者のハーフ勤務への移行を労使で確認



執行部にとって苦渋の決断。必ずフルタイム勤務の復活とともに処遇改善をするという強い決意で、その後の取り組みを進めたんだ。

- 2013年10月

年収ベース（昼間勤務）400万円等をめざした交渉を展開

- ・高齢者雇用安定法改正に伴い、雇用要件を改善（希望者全員の雇用／適用：2013年10月～）
- ・公的年金未受給者に15,000円の調整手当を支給（適用：2013年10月～）
- ・賃金テーブルに査定を導入（適用：2014年4月～）
- ・出向先で再雇用となる場合、10万円分の旅行券を支給（適用：2013年10月～）

- 2014年春季生活闘争

月例賃金改善

2014年度・2015年度：各年度月400円（賞与込みで月額換算566円）。



●2016年春季生活闘争

月例賃金改善

2016年度：月1,200円(賞与込みで月額換算1,700円)
2017年度：月800円(賞与込みで月額換算1,133円)

●2017年春季生活闘争

退職金制度導入(25,000円×勤続月数)

●2018年春季生活闘争

65歳現役社会実現に向けた労働環境の構築について話し合いの場の設定

月例賃金改善(2018年度・2019年度:各年度月1,500円)
一時金(業績連動)の導入

諸手当の改善・新設

- 交替手当*1増額(月15,000円→17,200円)
- 食休稼働手当*2新設(月3,000円)
- 都市手当*3新設(月12,000円)

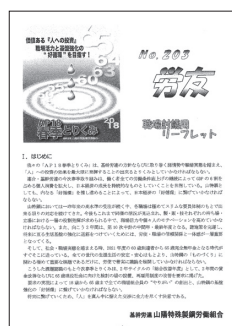
*1 夕勤・夜勤など交替勤務に従事する者に支給する手当

*2 休憩時間を分割して取得する者に支給する手当

*3 労使で決定した都市部で勤務する者に支給する手当

導入当初と現在の賞与を含めた
年収総額(フルタイム・常昼勤務)の比較
2007年度：324万円

↓
2018年度：405万円



春闘要求前の職場討議では、リーフレット(左上)に年金受給開始年齢のグラフを掲載。現在の再雇用者や定年間近な人たちだけではなく、誰もが無年金になる可能性もあるから全員の課題だと啓発したんだ。

ココ知っとこ

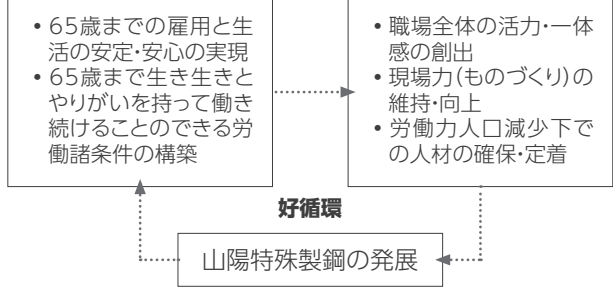


今後の課題



●2018春闘において、構成組織一体要求の『65歳現役社会』実現に向けた労働環境の構築に向けた労使での話し合いの場の設置を要求。それにより設置された労働条件研究会で、金銭面だけではなく、安全や健康・介護に関わる環境や制度の拡充、出向者の組合員籍、65歳無年金時代を踏まえた財産形成(自助努力)の促進等の課題認識を提起。今後は会社との課題認識の共有が必要。

【めざす方向(イメージ)】



当事者の声



再雇用者

- 60歳の定年退職で、仕事に対する気持ちが一度切れてしまう。
- 再雇用になってからも定年前と変わらない仕事内容だから、それに合った賃金がほしい。
- 体力的に現職で65歳まで働けるかどうか、自信がない。
- ここ数年の春闘で月例賃金の底上げや退職金、一時金を獲得してくれたことで収入が増加した。執行部は良くやってくれた!



執行部

- これまでの取り組みで処遇改善を進め、総合・同業他社に近づけてきた。やっと「スタートライン」に立ったという気持ち。
- 職場全体の活力創出・人材の確保・技術の次世代への継承・現場力の維持・発展のためには、フルタイムを基本とした60歳以降者の活躍が必須。
- 再雇用者がやりがいを高めて業務に取り組めるよう、さらに労働条件を改善していきたい。



全社員が愛社精神を持って働き、退職後も「いい会社だったな」と思える職場にしたいという思いで、執行部は労働諸条件改善に取り組んでいるんだよ。



工場内で仕事に励む再雇用者

- 基幹労連の方針の60歳以前から連続した処遇には道半ば。今後も真摯な労使交渉を通じて、着実な「人への投資」の流れに継続して取り組む。





サービス連合 | 阪急阪神ホテルズ労働組合

シニアパートナーの組織化・職場改善

阪急阪神ホテルズ労働組合

- 組合員数：1,791名（2018年4月現在）

正規社員：1,667名、非正規社員：124名（一般型契約社員：84名、シニアパートナー：40名）

- 組合員範囲：正社員（管理職除く）、一般型契約社員、シニアパートナー（組合員で定年退職した者）
- ユニオン・ショップ制

株式会社阪急阪神ホテルズ

- ホテル業・飲食サービス業
- 従業員数：3,533名（2018年4月現在）

正規社員：1,995名、非正規社員：1,538名（一般型契約社員：124名、シニア型契約社員：60名（シニアパートナー：40名、シニアスタッフ：20名）、専門型契約社員：53名、時給制従業員：1,301名）

取り組み概要

(1) 背景

- 新規開業のホテルも多く、職場によっては人手不足。良質なサービスの提供のためにも安定した雇用環境が必要。
- 職場環境の改善や人材育成のためには、知識・経験豊富なシニアパートナーの存在が不可欠。
- 調査によると、定年退職前とほぼ同じ働き方に関わらず、賃金（時給制）は月収で比べると退職前の6~7割程度、さらに再雇用期間（5年間）は時給改定の見込みがない。また、本来事業所外への異動は想定されていなかったにも関わらず、近隣の他事業所への異動が発令されるなどの実態が明らか。
- 年々増加傾向にあるシニアパートナーが将来にわたり安心して働き続けられる職場環境とするために、労働条件の向上や福利厚生充実の充実が必須であると考え、組織化を決断。
- 労働組合の組織率向上と安定、交渉力の強化という点からみても必要。
- 2013年2月から3年間かけて取り組んだ一般型契約社員の組織化により、多くの従業員の声が届き、着実な職場改善につながっている実績も後押し。

(2) 経過

- 2017年9月

定期大会にて、運動方針として、シニアパートナーの組織化について検討することを確認

- 2017年11月~2018年1月

会社側に対し、シニアパートナーの組織化を説明
シニアパートナーへの組合加入活動をスタート

職場で働くすべてのシニアパートナー（40名）一人ひとりに、日頃職場でともに働く10支部の執行部（80名）が中心となり、手紙*を渡し、労働組合の取り組みや考え方に理解を求め賛同書を集めた。

- 組合費：月1,000円

「しっかりと説明できるよう事前にアポイントをとる」「相手の業務などを把握した上で敬意をはらってお話する」など、説明にあたっての留意点を共有化して、執行部みんなで加入活動を進めたんだよ。



- 2018年2月

2018春季生活闘争要求時には対象者40名のうち39名の賛同を達成（オープン・ショップ制）

後に残り1名もユニオン・ショップで加入に至ることは了承。

- 2018年3月

2018春季生活闘争にて要求したユニオン・ショップ協定の改定を労使合意



第10回定期大会（2017年9月）



シニアパートナーの皆様へ

日頃は組合活動にご理解・ご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

現在阪急阪神ホテルズ労働組合では、2017春闘以降56才以降の労働条件を改善するために会社側と協議を続けております。56才以降の労働条件改善については「将来にわたり安心して働き続けることができる会社」にするため、今後も皆様の声をふくめ会社側に届けより良い結果を目指し交渉を続けなければならないと考えております。

(中略)シニアパートナーの方々の現状の課題認識を記載(中略)

しかしながら、シニアパートナーの皆様は、現在非組合員でございます。皆様方のことを労使で話し合うことは困難です。そこで、まずは労働組合の組織の範囲を変える必要があると考えております。組合の範囲を変えてもらい、シニアパートナーの皆様を組合の仲間として再度結集させていただき、皆様の労働条件なども労使で話し合いたいと考えております。

(後略)



調理場で働くシニアパートナーと仲間たち

当事者の声



シニアパートナー

- 何で今さら組合？
- 退職する時には何も声をかけず無視していたのに自分たちが必要な時だけ声をかけてくるのは、身勝手過ぎる!
- あと数年で退職するからほっといてくれ。



執行部

- 経験豊富な諸先輩方への説得は緊張した。
- 組合加入の説明を通じて、シニアパートナーの方々の仕事に対する思いやこだわりを学ぶことができた。

ココ知っとこ



執行部はシニアパートナーの厳しい声も真摯に受け止め、労働組合として労働者を守りたい気持ちを熱心に伝えたんだ。

また、一方的に伝えるだけでなく、シニアパートナーからも働く環境の課題について話を聞き、徐々に信頼関係を築いたんだよ。

職場のことを心配してくれている方も多くて、アドバイスを多数もらうこともできたんだ。

今後の課題



■労使協議により進めていく課題

- 短期的には時給の改善を進め、将来的には定年延長も視野に入れた多様な働き方が選択できる制度の構築。
- 各種手当は正規社員と同等に支給されているが、支給されていない賞与、8H超からしか出ない残業代の改善。(正規社員は7.5H超から出る)
- 福利厚生制度の充実。
- 定年延長も視野に入れ、多様な働き方が選択できる制度の構築。

■労働組合の取り組み

- 世代ごとのイベント実施により交流をはかる。
- 将来にわたり安心して働き、生活できるように退職準備セミナーなどの開催。





自治労 | 全国一般評議会 岐阜一般労働組合

外国人労働者救済支援センターの取り組み

取り組み概要

(1) 背景

- 2005年頃より、外国人技能実習生から過酷な労働条件や賃金不払い、強制帰国させられてしまうことなどの相談が増加。(縫製業が多い岐阜では、当初中国人からの相談が多かったが、現在ではベトナムなどアジア各国の労働者から相談がきている。)
- 解決まで時間を要することが多いため、実習先から退避し、無収入となった相談者の生活支援が必要。

(2) 内容

- 2009年頃、退避してきた相談者の生活拠点としてアパート(3室)の活用開始。
- 2015年10月、外国人労働者救済支援センター(シェルター)を、全国から利用がしやすい新幹線の停車駅(JR岐阜羽島駅)付近に開設。2017年までに約160名が利用。
- 未払い賃金の計算や会社との交渉、強制帰国からの救出、滞在資格の変更手続きなど様々な救援活動をはじめ、実習先の雇用主や監理団体と是正や解決に向けた話し合いも行っている。司法の判断に委ねる必要がある場合は、弁護士など法律の専門家や行政機関とも連携。
- 生活費や賃貸料などのセンターの運営費・交渉等の活動費は、センターを実質運営する「NPO法人労働相談.com」が得た寄付金と、問題解決をした実習生からのカンパで賄っている。

当事者の声



岐阜一般労働組合

- 外国人技能実習生は、希望を持って来日したにも関わらず、実質的な「低賃金労働者」として最低賃金以下で働かされ、人権侵害まで多発している。彼らに非道な行いをしているのは日本人であり人ごとではない。当事者意識をもち、きちんと関心を持ち向き合うべきだ。
- 問題を解決した外国人労働者からの口づてなど、信頼感が増すことによって、日本全国からアジア各国を中心に様々な国の労働者から相談が寄せられるようになった。
- 外国人労働者同士がSNSのグループラインなどで様々な情報共有をはかり、問題の未然防止に役立っている。

今後の取り組み



- センターに救済を求める相談者は増加しており、さらなる施設の整備やスタッフの充実が求められている。
- 今後も活動を継続していくために、センターの存在や活動内容を広く周知し、費用面などの支援拡充に努めていく。

～外国人技能実習生の置かれている現状～

- 実習(就労)中に、生じた疑問や問題を雇用主や監理団体に伝えるなどの行動を起こすと、仕事を上げられったり、解雇、強制帰国をさせられる場合がある。
- 労災事故にあった実習生に何のケアも行わない雇用主もいる。
- 問題を解決しないまま、帰国させられない。
- 外国人労働者は在留カードに明記された居住地に住まなければ、在留資格を維持できない。

ココ知っとこ



センターには、製造作業で指を落したり、建築現場で高所からの落下で腰を痛めたりと、どれも不十分な安全対策から引き起こされた労災にも関わらず、「もう使い物にならない」と追い出され、身も心も痛んだ外国人技能実習生が救いを求めてやってくるんだ。センターでは、支部長夫妻が住み込みで献身的にサポート。衣食住をともにすることで、徐々に生活の楽しさを知り、心のよりどころとなっているんだ。

外国人労働者救済支援センター(外観)

笑顔で気丈に振る舞っていても、「早くシェルターから出て、仕事に戻り自立した生活がしたい」とみんな心で泣いているんだ。こんなことが起きているなんて、日本人として恥ずかしいな。



外国人技能実習生の皆さんと岐阜一般労働組合副委員長(右手前)、第二外国人支部長(左手前)





連合大阪

外国人労働なんでも電話相談の取り組み

取り組み概要

(1) 背景

- 外国人労働者から、労働問題だけでなく、在留資格・社会保障・医療・家族関係など様々な相談が寄せられるように。
- 外国人技能実習制度において、現場では、長時間労働や賃金未払い、最低賃金を下回る労働関係法令違反、旅券取り上げなどの人権侵害事案などの様々な問題が発生。
- 外国人労働者の多くは、言葉の問題などから相談窓口にあくセスできずにいる実態。他の支援団体との連携により日本のワークルールや人権についての周知が必要。

(2) 内容

- 1997年から毎年3月末の金・土・日曜日(3日間)に開催。
- 主催は連合大阪、共催団体としてNGO団体「RINK」(すべての外国人労働者とその家族の人権を守る関西ネットワーク)の協力を得ている。

- 労働問題は連合大阪、在留資格・国籍・家族などの問題については「RINK」の相談員が対応。社会保険労務士会や連合大阪法曹団とも連携。
- 通訳(言語)は、「RINK」を通じてボランティアの協力で、英語・スペイン語・ポルトガル語とアジアの言語で対応。
- 労働相談の告知は、各国の同人誌や会報に掲載。外国人労働者が使用するSNSなど外国人同士のネットワークにより口コミで拡がっている。

ココ知っとこ



相談を受ける上で、一番の不安は言葉の問題だと思うけど、ボランティアに協力してもらうことなどで十分対応できるよ!

第21回取り組み結果

2018年3月30日(金)~4月1日(日) 相談内容別 国籍別 総計

相談者 国籍	総数(件)	労働	在留資格	家族	社会保障	国籍・戸籍	医療	入管	刑事事件	その他
ベトナム	102	8	11	4	5	3	1	5	1	17
ペルー	28	11	5	2	1	2				1
ブラジル	15	2	2	1				4		3
中国	11	1	1		1					6
インドネシア	9	1	2		1					3
タイ	8	2	5							
フィリピン	8	1	1	1	1	1				3
台湾	6				1	1				4
アメリカ	6									1
ミャンマー	5	1	1	1	1					1
インド	5									
ベラルーシ	4	4								
ポリビア	4	1	1							
メキシコ	3	1	1	2						
	2		1	1				1	1	
	1		1	1						
	1									
	1							1		
	1									

当事者の声



連合大阪

- 継続した取り組みによって連合大阪の認知度が高まり、外国人労働者からの相談件数は年々増加、日本全国からも相談が寄せられるようになった。
- 訪日外国人の増加は報道等で知らされているが、日本で働く外国人の増加については、まだよく知られていない。今後の労働力不足を外国人労働者で補おうとする政策には課題が多い。

今後の取り組み



- 相談者の抱く働く上での疑問点や不安面を取り除くことで、安心して働くことができる環境づくりの一端を担うことができている。今後も取り組みを継続していく。
- NPO・NGO・行政機関・各種業界団体と連携を深め、外国人労働者の相談への幅広い支援体制を構築していく。



電話相談の様子(2018年)



連合東京

スターターBOOKの配布をきっかけに大学での講演実施

取り組み概要

(1) 背景

- 学生に働くことの意義やワークルールを周知したい。
- ワークルール啓発冊子『働くみんなにスターターBOOK』を通じて“連合”を知ってほしい。

(2) 経緯

● 2016年

都内の各大学にスターターBOOK配布をスタート

● 2017年6月～

都内にある大学の全キャンパスをリストアップ

各大学のキャリアセンター(就職課)へ電話

- スターターBOOKの内容を説明し、大学への設置と、訪問したい旨を依頼。
- 訪問を断られた場合はその理由*を確認し、サンプルとして冊子を送付。

※主な理由: 資料を置くスペースが限られている
他団体も断っている



次のステップへつなげるために「飛び込み」ではなく、事前に電話でアポイントメントを取るなど丁寧に対応したよ。

ココ知っとこ



訪問時期は、大学の「繁忙期」を外すことがポイント!夏休みに入り学生も少ない7～8月が良いよ。

当事者の声



連合東京

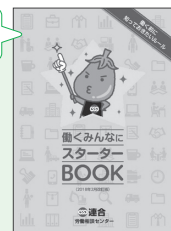
- 大学でのガイダンス冒頭、学生に連合の認知度を確認すると「知らない」と答えた学生が多かったため、さらなる周知が必要だ。

今後の取り組み



- 訪問時に担当者から就職ガイダンス・説明会などの開催時期を聞き、次年度以降の訪問活動に活かす。
- 目的はスターターBOOK活用の要請だが、各大学の就職担当者と話ができる貴重な機会。就職状況をはじめ、課題などをヒアリングする。

詳細はP39へ



● 2017年7月1日～8月28日

アポイントメントの取れた計47大学を訪問し説明

- スターターBOOKの特徴や、他の行政機関が発行している冊子との違いを説明し、学生への積極的な配布を依頼。
- 計6,650部配布(1校への配布目安は200部)。



「実際に寄せられた労働相談の内容も取り入れている」「デザインが見やすい」「Q&A形式のため分かりやすい」などの特徴を担当者に説明したんだ。

● 2018年1月

大学から講演依頼

スターターBOOK配布先の大学から、学内の「就職活動直前ガイダンス」にて「就職活動をするにあたっての心構え」をテーマに講演をしてほしいと連絡あり。

● 2018年2月

大学の「就職活動ガイダンス」で講演

午前・午後の計2回(各30分)、参加者数:計900人



講演の様子



学生たちは本番の就職活動と同じようにリクルートスーツを着て、ガイダンスを聞いていたよ!





連合福井

セミナー開催に向けたショッピングモールでのアンケート実施

取り組み概要

(1) 背景

- 労働組合のない職場で働く人を対象としたセミナーを開催したい。
- 一般市民の意見集約、連合福井の取り組み周知が必要。

(2) 経緯

- 2017年8月19日(土) 11:00~15:00

ショッピングモールのイベントホールで、セミナー開催に向けたアンケートの実施

- 「働くあなたへ、アンケート」と題し、セミナーに参加しやすい日時や関心のあるテーマについて意見集約。住所・氏名の記入欄を設け、連合福井の今後の取り組みの案内を送付。(100名からアンケート回収、うち半数以上から住所・氏名の記入あり)
- 連合福井の取り組み、労働相談の事例などについてのポスターやパネルの展示。



子ども連れの夫婦などに関心を持ってもらえるよう、バルーンアートのショーをしたり、分かりやすい展示をしたよ。親しみやすい雰囲気を作って、買い物をする人の足をとめたんだ。

【アンケート結果】より抜粋 ※()内は回答数、上位3位までを記載

質問項目	1位	2位	3位
職場の困り事・悩み	労働条件(25)	職場環境(14)	人間関係(6)
興味のある内容	仕事に役立つ情報や知識が得られるセミナー(22)	育児・介護など両立支援に関するセミナー(22)	生活に役立つ情報や活力が得られるセミナー(14)
参加しやすい開始日時	土日の午前10時(18)	平日の夕方18時半(11)	土日の午後13時(9)

この結果をもとに、「働く上で役立つ労働条件や諸制度など基本的な知識を学べる」セミナーを企画。

今後の取り組み



- 非正規雇用・未組織労働者など労働組合に馴染みがない人に向けて、連合福井を知ってもらう取り組みを粘り強く続けていく。

- 11月18日(土) 10:00~12:00

「仕事と人生をイキイキさせるヒントを学ぼう!~安心して働くために、まず自分の労働条件と職場環境を知ろう~」セミナー

- 内容: 社会保険労務士による労働条件や職場環境等についての講演。講演後に個別相談を実施。
- 参加者: 25名(うち5名は個別相談を依頼)



アンケート回答者にイベント案内を送付したり、フリーペーパーに掲載するなどして、組織外にも広く参加を呼び掛けたよ。

「かしこい労働者」への第一歩! 無料セミナー
「仕事と人生をイキイキさせるヒントを学ぼう!」
日時: 2017/11/18(土) 10:00~12:00
会場: ユニオンプラザ福井3F 302 福井市問屋町1-35
料金: 無料
講師: 社会保険労務士 湯川 勢津子 森口 美和子
セミナー後、個別相談も受付
「ワークライフバランス」に合致しませんか? 労働に関する様々な情報提供、学習会、研修会開催、働く仲間との交流の場。

ココ知っとこ



連合福井は以前にもショッピングモールで労働相談会やアンケートを実施したことがあったんだ。今までの活動の積み重ねが今回の取り組みにつながったんだね。

当事者の声



連合福井

- バルーンアートショー中に、アンケートの記入をお願いしたところ、沢山のアンケートを回収できた。連合福井からの案内を送付できるようになったことで、組織を超えた働く人への拡がりを作ることができた。
- アンケート結果を参考にセミナーを企画したことで、参加者から好評を得た。また、個別相談を目的に参加した人もいた。



出前なんでも労働相談会・アンケートの様子(2013年)





連合本部

非正規雇用・若年層に向けた取り組み

非正規労働センター設置 10周年記念シンポジウム

■内容

シンポジウムでは、記念講演「連合・非正規労働センターへの期待～さらなる発展へ～」やパネルディスカッション「職場から始めよう運動のさらなる発展を」を開催。非正規労働センターの10年の取り組みを振り返り、今後の役割を共有し、社会に向けた情報発信の必要性を再確認した。

■実施

2017年12月7日



記念講演の様子



リーフレット「連合非正規労働センター10年のあゆみ」

労働契約法改正に関する取り組み

●一まだ間にあう!労働契約法改正(無期(ムキ)転換ルール)への対応-労働者・経営者のためのムキセミナー



■内容

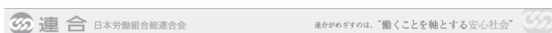
改正労働契約法18条(2013年4月1日施行)に伴い、2018年4月から、「通算して5年を超えた有期契約労働者」に無期転換申込権が付与されることから、本格的にスタートする4月を直前にセミナーを開催。法律の内容等の周知をはじめ、準備すべきことを提起した。

■対象

有期契約労働者、企業、労働組合関係者など

■実施

2018年3月1日



報道関係各位

2018年6月28日

有期契約労働者に関する調査2018

2013年に改正労働契約法が施行され、第19条では、同じ事業主で契約更新が繰り返されて通算5年を超えた有期契約労働者は、本人の申し出によって無期雇用として働くこととなり、2018年4月1日以降、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる権利を有する労働者が生じることとなりました。そこで、日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:神津 里季生)は、無期労働契約への転換が始まって以降、有期契約労働者の改正労働契約法の認知状況や改正労働契約法についての考えや実態を把握するため2013年および2017年に行った調査に続き3回目となる「有期契約労働者に関する調査2018」を2018年5月16日～5月17日の2日間でインターネットリサーチにより実施し、全国の20歳～59歳の有期契約労働者(週20時間以上労働する民間企業の有期契約労働者)1,000名の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

2013年4月施行の改正労働契約法の認知状況
 「無期労働契約への転換」の内容を知らない有期契約労働者が依然68%。
 「無期転換申込権対象者となっている」は有期契約労働者の約2割。
 無期転換申込権対象者の4人に1人が「無期転換を申し込んだ」と回答。

●有期契約労働者に関する調査2018

■内容

2018年4月から無期転換申込権が付与されたことを受け、改正労働契約法に対する有期契約労働者の認知状況、考えや実態を把握するためにネット調査を実施。

■対象

20～59歳の有期契約労働者(週20時間以上労働する民間企業の有期契約労働者)1,000名

■実施

2018年5月(6月公表)

連合「なんでも労働相談ダイヤル」の取り組み

連合本部集中労働相談ホットライン

●みんなが対象 最低賃金!

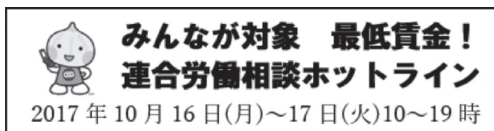
～2017年度地域別最低賃金が改定されました～

■内容

2017年度地域別最低賃金の改定にあわせ、最低賃金に関する労働相談を実施。

■実施

2017年10月16～17日



●知ってますか? 36協定

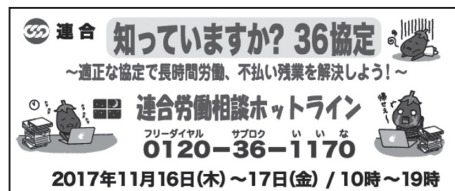
～適正な協定で長時間労働、不払い残業を解決しよう!～

■内容

「クラシノソコアゲ応援団!RENGOキャンペーン」と連動し、36協定の周知・適正な締結を中心とした長時間労働是正の取り組みの一環として実施。

■実施

2017年11月16～17日



●「東京レインボープライド2018」における労働相談

■内容

「東京レインボープライド」は、性的指向や性自認によって差別や偏見にさらされることなく、より自分らしく、各個人が幸せを追求できる社会の実現を目指すイベント。

会場内に、性の多様性をテーマにしたブースを出展し、労働相談を実施した。

■実施

2018年5月5～6日

若年層に向けた取り組み

●若者応援マガジン『YELL(エール)』

■内容

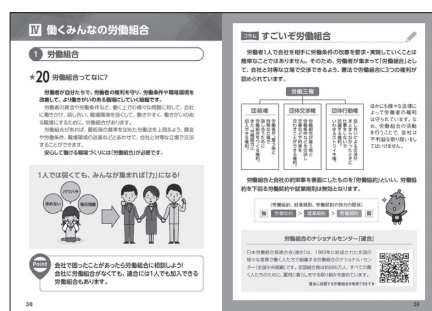
若年層へ伝えたい情報(特集記事:第3号「仕事のピンチを切り抜ける」・第4号「SDGsって何?」)やワークルールの重要性について掲載した情報誌を作成。

■対象

学生を中心とする若年層

■発行

2017年10月(第3号)、2018年7月(第4号)



●ワークルール啓発冊子『働くみんなにスターターBOOK』(第3版)

■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伴い改訂。

■対象

学生・新社会人など若年層

■発行

2018年2月





2018春季生活闘争および通年(2017年9月～)における

すべての労働者の立場にたった「働き方」の見直しと男女平等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

(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
36協定の点検と見直し	36協定の点検、特別条項上限時間の見直しなど	36協定締結指針で定める上限時間の範囲内で、業務の繁忙や時間外・休日労働の実態を踏まえ、可能な限り少ない時間数で協定化する。なお、特別条項付き時間外・休日労働協定については、前年の実績を踏まえ再協議するものとする	妥結
		36協定遵守を図るための労使委員会について、これまでの取り組みを更に進めるために労使一体となり長時間労働削減対策についての協議を今後も続ける	妥結
		特別条項の上限時間を短縮	妥結
		特別条項上限時間 月75時間・年間720時間	妥結
		特別条項の特別延長時間の限度時間数を「2か月100時間」「年間300時間」から「2か月80時間」「年間240時間」とする	妥結
		新たな「36協定締結方針」に基づき36協定を見直し。4/26現在、18単組が年720時間以下へ引き下げ、20単組が月80時間以下への引き下げ。残りは継続協議中	妥結または継続協議
		構成組織より時間外・休日労働協定指針を示し、2017年度の職場状況や実態を突き合せのうえ、協定を締結した。(「月45時間、年360時間以内」、特別条項についても年750時間以内) 2018年度の締結にあたっては、社会的な「長時間労働の是正」への要請を踏まえ、2017年度協定より引き下げた時間数の設定を行うことや妊産婦の一切の時間外労働の免除を盛り込むことを確認している	全単組で締結済
		36協定の特別条項限度時間(月100時間、年間800時間)の引き下げを要求。特別条項限度時間引き下げの具体的な限度時間は別途労使で協議	前進あり
時間外・休日割増率引き上げ	割増率の引き上げ	36協定で定めるSE職の年間上限値が実態より多く設定されていることや今後の法改正の動きを鑑み、時間の見直しをする	前進あり
		現行法定となる深夜割増率を、22時以降は50%とするよう要求。深夜割増22時～23時は現行通りとし、深夜割増23時以降は35%とする	妥結
		休日割増率を35%から40%とするよう要求し、40%で妥結	妥結
		60時間超割増率を30%から50%とするよう要求し、50%で妥結	妥結
		60時間超割増率を25%から50%とするよう要求し、50%で妥結	妥結
時間外・休日割増率引き上げ	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
時間外・休日割増率 引き上げ(続)	割増率の引き上げ	時間外割増率と30%とする	妥結
		深夜早朝割増手当を現行の25%から28%に引き上げる	合意
		60時間以内割増率を30%、60時間超割増率を50%、休日割増率を50%とするよう要求	交渉中
	手当の支給等に向けた取り組み	1か月当たり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、実態を踏まえた引上げを要求。必要となる検討を今後も継続協議	継続協議
インターバル規制の導入	インターバル規制の導入	インターバル規制11時間の導入	妥結
		職場実態を踏まえ、先行して実施可能となった職場から、2018年度中に試行を実施していく	妥結
		工場ライン作業従事者(すでに12時間のインターバル規制有)を除く、全職種(正規・非正規)における8時間のインターバル規制導入	妥結
	インターバル時間の延長	現行インターバル規制10時間を1時間延長(11時間)へ	妥結
		深夜勤務の翌日の取り扱い(勤務間インターバル適用時間の改定)について要求し、現在のインターバル時間(深夜0時以降11時間後)を推進しながら、時間外労働の削減を推進する	妥結
	勤務間インターバル制度導入に向けた労使協議の開催	勤務間インターバルのあり方も含め、当社の働き方改革について、労使協議を開催する	妥結
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	客観的な方法による労働時間管理	客観的な方法による(PCログ等)労働時間管理を今年度中に導入予定	妥結
		労働時間の適正把握に向けて、タイムカード、ICカードおよびパソコンの使用時間等、客観的な記録による管理体制を構築	継続協議
		タイムカード導入又は、それに代わる物による労働時間管理の徹底	交渉中
	労働時間管理・把握に向けた取り組み	労働時間の適正な管理、営業所長の労働時間の管理および休暇取得の促進を要求し、組合要求趣旨を踏まえた回答	妥結
		「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、着替え時間を労働時間として扱う	妥結
		勤務実態や休暇取得状況の丁寧な確認と、問題職場に対する個別対策の実施	妥結
		労働時間管理・適正把握に向けたガイドラインを作成	継続協議
事業場外みなしおよび裁量労働制の適正運用に向けた点検	裁量労働制の時間の点検・検証	見なし労働時間の見直しと健康管理時間の徹底把握	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
年次有給休暇の取得促進	計画休暇制度の導入・充実	年次有給休暇の計画取得制度1日を5日間に拡充することを求め、年3日に拡充で合意	妥結
		ホリデー休暇付与を要求し、年給の計画的付与を回答	妥結
		計画年休の取得義務化(5日)	妥結
		計画年休制度の継続そして日数および取得期間の拡充を要求し、計画年休制度の継続を合意	合意
		年間4日間(上半期2日間・下半期2日間)の計画的有休取得制度を設ける	交渉中
	年次有給休暇の計画的取得の促進	休暇制度の理解浸透と休暇取得計画の早期策定	妥結
		取得実績が半年で3日未満の者に、年間5日以上を計画的に取得できるよう、計画書を活用し取り組む	前進あり
		年度付与有休を2021年度までに70%取得する取り組み計画を策定すること、また、その目標達成までの実効的施策を明示することを要求し、平成30年度取得目標である平均10日の達成を目指し継続協議	継続協議
		義務化5日を超える年休も計画的に取得促進を図る	交渉中
		部署別に「年次有給休暇取得年間計画表」を作成し、上期2日以上、下期2日以上を全部取得すること。また、各部署の有給取得状況を毎月、従業員掲示板に貼り出すこと	交渉中
	休暇制度の充実に向けた取り組み	年次有給休暇の制度化について406単組(非正規関係取り組み単組の19%)が要求	今回前進は12単組
		有休休暇の半日取得の無制限化(月2回の制限を撤廃)	妥結
		夏季、年末年始期間における年次有給休暇取得推進期間設定の継続。年休の時間単位取得について、2時間単位を1時間単位の取得を追加	妥結
		時間年休制度の導入	妥結
		病気積立休暇の新設(上限10日)	妥結
		特別休暇(盆休暇)2日間の付与	妥結
		半日有給休暇取得日数を現行14日から20日へ拡大	妥結
		半日有給休暇制度の年間取得可能日数上限を撤廃	妥結
		年5日分の範囲で1時間単位の休暇新設	妥結
		育児、介護、通院治療等が必要となる従業員の効率的な有給休暇活用を促進するため、年5日分(40時間)の範囲で1時間単位の休暇を新設する	妥結
その他、休暇取得促進に向けた取り組み	本労使交渉終了後に労使専門委員会を開催し、論議する	妥結	
	2022年度に有給休暇取得率100%を達成するため、労使で年度目標を設定を求め、要求通り「2018年度は全員12日/年以上を目標」	妥結	
	年次有給休暇取得奨励日の設定を求め、1日設定(アニバーサリー休暇)	妥結	
	有給休暇取得率推奨制度の導入(アニバーサリー休暇、ゴールデン休暇)	妥結方向	



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
年次有給休暇の取得促進(続)	その他、休暇取得促進に向けた取り組み	連続休暇最大7日間の取得を要求し、連続3日間は義務づけることで合意	合意
		年次有給休暇を取得促進する具体策として、誕生日に年休をとるよう働きかける。さらに、お祝いとしてホテル内で利用できる1万円分の食事券を配付し年次有給休暇取得促進と福利厚生充実を図る	合意
		リフレッシュ休暇の推進を求め、公休2日+有休1日の連続3日間の休暇取得を推進	合意
		年次有給休暇年間5日以上取得目標とする。四半期ごとに労使で取得状況の確認を行う	合意
		年休取得を阻害する要因を組合と協力のうえ、調査し、改善を図る	前進あり
		年次有給休暇取得促進に向けた労使専門委員会の設置し、プロジェクトによる協議を実施	(解決) 継続協議
		給与明細に年休日数を表記	継続協議
		年次休暇の取得向上について、組合の要請に応じ労使協議会にて協議する	継続協議
		管理職の評価考課に有給取得率の達成値の項目を作る	交渉中
労働安全衛生法に基づき労働安全衛生委員会を設置し、職場の点検、改善	ストレスチェックの実施徹底	全職場、全従業員に対しストレスチェックを行う	妥結
	36協議体制の確立	産業医の問診の見直し(産業医が行う⇒サービス管理者又は産業医が行う)	妥結
	安全労働確立に向けた労使協議 一斉安全休工日の協力依頼	健康診断の回数増(年1回⇒年2回) 三大疾病の団体保険に加入	妥結
	労働安全委員会の設置など職場の点検、設置	労働安全委員会の定期開催 ストレスチェック制度導入の検討	前進あり
	安全・衛生委員会に関する項目	安全衛生委員会の確立と定期開催の実施	前進あり
	健康企業を目指すために、従業員の心と身体の健康維持を支援する取り組みを拡充する	労使検討会を発足し、定期健康診断検査項目の拡充やメンタル問題等について具体策を出していく	継続協議
その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み	所定労働時間の縮減や休暇制度の充実等、労働時間短縮に向けた取り組み	営業休日の設定、営業時間の短縮、人員増を求め、14店舗で営業時間30分短縮	妥結
		現行、シフト制で1/1～1/31の間で取得としている正月休を12/26～1/31の間に変更するよう要求し、正月休を要求通り、12/26～1/31まで取得可能とし、年末年始休に呼称変更することで合意	妥結
		長期休日の拡充および分割取得として5日×4回も取得可とするよう要求。 5日×4回を加え、長期休日取得可能範囲を20日×1回、10日×2回、10日×1回と5日×2日とする	妥結
		特別条項上限月間30時間1年450時間 連続休暇制度導入(有休3日間)	妥結
		年間休日について1日増	妥結
		年間休日交渉にて昨年より2日間休日増	妥結
		所定内労働時間の15分短縮(8:45～17:30→9:00～17:30)	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
その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み(続)	所定労働時間の縮減や休暇制度の充実等、労働時間短縮に向けた取り組み	所定労働時間10分短縮(8:50～17:30→9:00～17:30)	妥結
		①年間所定休日1日増②会社休日日数の平準化・増加による出勤義務日数の固定化を要求。(3日増)③年間所定労働時間の短縮1851.67時間→1837.50時間の3点を要求 結果、①年間所定休日1日増(114→115日)②2019年度より年間休日日数を241日で固定することを合意した。③年間所定労働時間も短縮(1837.50時間)	妥結
		調整休を指定公休に変更	妥結
		リフレッシュ休日の導入を求め、連続4日の休日を制度化	妥結
		年間休日数を2日増やし、年間所定労働時間縮減に向けて労使にて議論する専門委員会を定期的に開催し、検討する	妥結
		年間公休数1日増(年間99日⇒年間100日)	合意
		グループ全体の年間休日数を法人ごとの実態に即し段階的に120日に引き上げを求め、グループ全体の年間休日数を本年4月より一律1日増加する	合意
		夏季特別休暇取得期間 3か月間(7月～9月)を5か月間(6月～10月)に変更<5日以上連続休暇>	前進あり
		1日の所定労働時間を縮減することおよび時間外労働の縮減に向けた具体的な縮減目標を設定することを要求。 所定労働時間の短縮については、必要労働力の確保が難しい現状を踏まえると困難な状況にあるが、所定労働時間のあり方については、要求趣旨も踏まえ長時間労働の是正、業務オペレーションの検討とあわせて議論を継続していく。 また、時間外労働の縮減については、業務量等に応じて、各職場ごとに緻密な計画を立てることが適当と考え、一律的な縮減目標を示すことは困難であるが、今後見込まれている法改正に抵触することがないよう取組を徹底していく	継続協議
		休日について、4週7日休みを取るための継続論議	継続協議
		使用者がその責務としてICT等を活用した厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること。また、新たに超過勤務縮減目標等を設定するとともに、上限規制を講じるなど、より実効性のある超過勤務縮減の具体策を直ちに実施することを要求。 職員の健康保持や仕事と家庭生活の両立に加え、魅力ある職場の実現のため、長時間労働の是正の重要性はかつてなく高まっていると認識している。長時間労働の是正のため、職場におけるマネジメントの強化を図るとともに、組織全体として業務の削減・合理化に取り組むこと等が必要であり、また、職員の健康管理の観点からは、適切な方法により職員の勤務実態を把握することが重要であると考えている。また、長時間労働の是正のための制度等については、今後、各府省の取組や、国会における民間労働法制の議論等を踏まえ、各府省や職員団体の意見を聴きながら、実効性ある措置を検討することとしている。引き続き関係機関とも連携しつつ、長時間労働の是正に向けた取組を強力に推進していきたい、と回答	継続協議
日曜祭日のフレックスタイムの導入	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
その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み(続)	所定労働時間の縮減や休暇制度の充実等、労働時間短縮に向けた取り組み	公休日数を2日増日	交渉中
		アニバーサリー休暇制度を導入	交渉中
		全社員連続5日間の休日取得の制度化	交渉中
		年間総労働時間の短縮(現行年間総労働時間2,032時間を、1,800時間以内に短縮)	交渉中
	労使協議の充実	深夜時間帯の働き方について、労使協議の場を設ける	(解決)継続協議
		労働時間の適正化に向けた労働時間適正化委員会の定期開催について求め、四半期ごとに開催する	妥結
		長時間労働を是正し、安全で健康に働ける環境づくりをめざし、本労使交渉終了後に労使専門委員会を開催し、論議する	妥結
		働き方改革の重要性を鑑み、働き方改革推進委員会を設置し労使で協議を進める	妥結
		柔軟な働き方がしやすい環境整備について、本労使交渉終了後に労使専門委員会を開催し、論議する	妥結
		時短推進計画を各企業労使で確認	交渉中
	取引先と一体になった長時間労働是正に向けた取り組み	休日・夜間の取引先に対する携帯電話ルールの整備や取引先との対話の展開	継続協議
	業務削減・効率化のさらなる推進	組合員の意見をふまえた業務削減・効率化に向けた取り組みの展開	妥結
生産性向上につながる環境整備	働き方改革の趣旨・目的の理解浸透やマネジメント層に対する教育の推進	継続協議	
ワークライフバランスの取れた働き方を実現するために、「総労働時間削減に向けた労使共同宣言(仮称)」の締結	ワークルールの遵守や労働対策活動を今まで以上に強化し、全職員がワークライフバランスのとれた働き方の実現につなげることを確認し、新年度共同宣言を実施するとの回答を得た	妥結	

(2) 非正規労働者の雇用安定や処遇改善の取り組み

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
正社員への転換ルールの整備と運用状況点検	正社員への転換ルール(登用制度)の創設	契約社員の2019年度の正社員登用実施を要求。契約社員の無期雇用への申請を受け付ける。また、正社員登用についても積極的に検討する	妥結
		勤務地限定社員(契約社員)の正社員化を要求。2018年6月から正社員へ転換を予定	妥結
		正規職員への転換措置について、444単組(非正規関係取り組み単組の21%)が要求	今回前進は4単組
		厚労省施策「キャリアアップ制度」を有効活用して、契約社員から正社員への登用を行っていく	妥結
		契約社員の正社員登用に関する規定を「契約社員就業規則」に記載	合意
		無期への転換後は正社員とする制度化	前進あり
		希望する有期雇用従業員に対して、定期的に正社員登用に向けた面談を実施すること	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
正社員への転換ルールの整備と運用状況点検(続)	登用資格の拡大、制度の充実	登用可能となる資格等級を引き下げ対象を拡大	妥結
		正社員登用試験およびコース転換試験に向けて、必要な動機付けと研修機会を確保することを要求。正社員登用試験については、①所属長による面談で次年度に向けた指導・助言、②登用制度の要件緩和、③適性試験対策講座、等の措置を講じてきている。コース転換試験の不合格者に対しても各所属長より面談を実施し、次年度に向けた課題及び業務上の知識・技能等の向上に係る指導・助言を行うよう、具体的に実施していく	妥結
		正社員登用試験制度の改善	継続協議
無期労働契約への転換促進および無期転換ルールの回避目的の雇止め防止と当該労働者への周知徹底	無期労働契約への転換促進	無期転換ルールについて、無期転換権発生時期を3年とするなどの方針を設定し、取り組みを実施。無期転換ルールの運用方法について労使確認したのはパートタイマー289組合、契約社員117組合。そのうち無期転換権発生期間については、法よりも早い1年未満がパート10組合・契約社員22組合、1年以上3年未満がパート20組合・契約社員7組合、3年以上5年未満がパート16組合・契約社員3組合となり、そのほかは法に則ったルールで無期転換を行う	妥結
		無期転換の取り組みとして、48単組が要求	今回前進は9単組
		対象者と面談も実施し、無期雇用に向けて対応している	前進あり
	無期転換ルール回避目的の雇止め防止	労働契約法改正に伴う臨時社員の無期化や正社員化の検討	継続協議
		時間社員・契約社員の無期化対象者の確認と、3月契約更新時の状況報告を行うことを要求。3月・4月の労使協議会にて契約状況を労使で共有する	妥結
		就業規則等の整備	合意
無期雇用転換後の労働条件の拡充	年齢や家庭環境も含め、個別対応の契約も発生しうることも視野に入れ検討していく	継続協議	
派遣労働者の受け入れ時および期間制限到来における交渉協議の協約化・ルール化	「派遣労働者受け入れに伴うチェックリスト」による職場の点検活動を223単組にて実施	その内、180単組で対応が進んだ	前進あり
労働条件同賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善	一時金支給の取り組み	各単組で要求を行い、具体的には制度化もしくは昨年実績を上回る単組は5単組、昨年度実績での要求は9単組。結果、要求通りは7単組。要求月数の回答は得られなかったが、昨年を上回る回答は2単組、要求通りとはならず昨年実績と同水準もしくは下回った単組が5単組。また、制度化については2単組の一部雇用形態で実現していないため、要求を掲げたが実現しなかった。しかし、無期雇用が進む中で必要性は理解する等の考えを引き出した	妥結
		有期雇用社員に対して、勤続期間に応じて一時金を支払うことを要求し、有期雇用社員に対して、勤続期間に応じて一時金を支払う	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
一時金支給の取り組み	再雇用、期間従業員、パート・アルバイト、派遣について全体で20組合が一時金、退職金の制度化を要求し、1単組が制度化。残りは継続協議中	妥結または継続協議
	非正規社員に対する会社業績連動型一時金制度の創設	交渉中
福利厚生全般および安全管理に関する取り組み	パートタイマーの慶弔見舞金制度、慶弔休暇日数を正社員と同等にするよう求め、正社員と同等の制度に改定(本人死亡弔慰金を除く)	妥結
	全従業員の処遇改善を検討する労使話し合いの場の設置	妥結
	嘱託・再雇用者における永年勤続表彰金制度導入(正社員同様の扱い)を求め、話し合いの場で検討	妥結
	<契約社員>正社員と同様の積立休暇制度の導入を求め、無期契約社員のみ適用	妥結
	<契約社員>正社員と同様のリフレッシュ休暇制度導入を求め、無期契約社員のみ適用	妥結
	生理休暇、母性保護等を正職員と同様の制度とするよう要求。生理休暇3単組、母性保護(「産前産後休暇」、「つわり休暇」、「妊産婦の通院休暇」)3単組、配偶者出産休暇2単組で要求。すべての単組で要求通りの回答を得た	妥結
	福利厚生制度充実化の為の制度導入として住宅制度負担率を見直し	妥結方向
	私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様の制度とする要求。10単組ですでに実現しており、2単組で要求した(2単組は継続協議中)。結果、1単組で継続協議	妥結 継続協議
	年次有給休暇付与日数を正職員と同様とする要求。8単組ですでに実現しており、6単組で要求した。結果、3単組が要求通り、2単組は改善が図られ、1単組は継続協議となった	妥結 継続協議
	永年勤続表彰制度(10年、20年、30年勤務した職員に対して休暇や報奨金を支給する制度)を正職員と同様とする要求。3単組で要求した結果1単組が要求通り、2単組は継続協議となった	妥結 継続協議
<無期契約社員>・リフレッシュ休暇導入 ・休職期間2カ月→6カ月 ・財形貯蓄の導入 ・エキスパート社員の処遇改善継続協議	交渉中	
賃金改善に向けた取り組み	再雇用、期間従業員、パート・アルバイト、派遣全体で564組合が賃上げを始めとする処遇改善に取り組み、210単組が進展有り。残りは継続協議中	妥結または継続協議
	スタッフ社員の処遇改善(①1人平均2%程度の時給引き上げ、②土曜日出勤手当の新設)を求め、①の引き上げで妥結	妥結
	月額500円の賃金引き上げ	妥結
	契約社員の1%賃上げ(ベースアップ)	妥結
	契約社員の賃金改善の配分方法の変更として人事評価による配分実施	妥結
	有期労働契約等労働者の処遇改善を求め、時給を70円～30円改善	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
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(統)	賃金改善に向けた取り組み	パートタイマーの時給26円以上の改善を求め、時給30円の引き上げ	合意
		全従業員の最低賃金協議(都道府県または産別最低賃金から一律増額/勤務地による)を行い、都道府県または産別最低賃金に一律50円増(勤務地による)	妥結方向
		雇用形態に応じ、10円~30円改善	妥結方向
	諸手当等の拡充に向けた取り組み	交通費規定の同一化	妥結
		作業手当の正社員との統一	妥結方向
		製造契約社員の交代勤務手当の改定を求め、要求通りで回答	妥結方向
		準社員の家族手当を引き上げ	交渉中
		各種手当等々の創設(契約社員に家族手当、全社員に住宅手当支給、積立年休制度拡大)	交渉中
	確定拠出年金制度の拡充に向けた取り組み	パートタイマーに対する企業年金制度の創設を求め、確定拠出型企業年金を導入。前年年収7%分の拠出で解決	妥結
		日給月給制のパートタイマーへの社員同様の企業年金制度を2018年8月21日より導入を要求。水準については資格に応じて社員と同水準で導入を要求(社員65歳2000万水準)し、妥結	妥結
		契約社員に対する確定拠出年金(毎月5000円拠出)の要求。契約社員に対し、月額1人当たり3121円の確定拠出年金制度(前払い退職金も選択可)を6月より導入する	妥結
		異動範囲が地域限定の社員について、確定拠出年金の導入を求め、要求通りで妥結	妥結
	再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み	賃金、一時金、諸手当等の改善に向けた取り組み	再雇用に限っては545組合が賃上げを始めとする処遇改善に取り組み、198単組が進展有り。残りは継続協議中
一時金制度の改定			妥結
都市手当、食休稼働手当新設			妥結
退職金の給付増額(10%引き上げ)			妥結
定年再雇用者の年収ベースでの引上げ			妥結
雇用形態に応じ、10円~30円改善			妥結方向
再雇用者の時間外手当増率見直し、正規社員と統一する			妥結
再任用職員の給与制度等について、その経済的負担、定年前職員との均衡を考慮して改善することとし、十分な交渉・協議、合意に基づいて改善することを要求。再任用職員制度については、他の再雇用者の給与の動向や各府省における再任用制度の運用状況等を踏まえつつ、定年の引上げに向けた具体的な検討との整合性にも留意し、引き続き再任用職員の給与の在り方について必要な検討を行っていききたいと回答			継続協議
福利厚生全般の取り組み	積立休暇制度の新設、現役時での積休の持ち越し	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
再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み(続)	福利厚生全般の取り組み	功労金制度設立	妥結
		精励手当の新設(期末手当時に支給)	妥結
		再雇用者へのその他休暇制度の適用を求め、組合員と同様で妥結	妥結
		再雇用者への半日休暇制度の導入を求め、組合員と同様で妥結	妥結
	その他、処遇改善に向けた取り組み	「65歳現役社会」の実現にむけた労働環境の構築に向けた、労使話し合いの場の設置	妥結
		60歳以降の高齢者再雇用制度充実のための労使委員会における協議については、今後も継続して実施し、労使で共有を図りながら対応する	妥結
		65歳定年制等の導入を含め、モチベーション高く働くことができる仕組みづくりに向け、本人希望による多様な働き方の拡充を図ることを要求。今後も社会動向を踏まえつつ、65歳定年制導入に向け、精力的に協議を実施し、2019春闘において一定の整理が図られるよう取り組むこととする。なお、多様な働き方の選択肢の一つとして、「短時間勤務制度」を新たに「1日4時間・全日勤務」とする短時間勤務制度を追加し、2019年4月の実施に向け、システム対応等を行っていく	継続協議
		高齢者がより長く安心して働ける労働環境の整備として、処遇を含めた高齢者雇用形態に関して協議する	継続協議
		65歳までの定年延長	交渉中

(3) 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
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	法定雇用率改定に伴い、早期に法定雇用率達成となるように会社の取り組みを継続的にチェックする	要求通り	妥結
	法定雇用率の達成	平成27年度2.73% 平成30年度年度・平成33年度ともに対応する	妥結
	法定雇用率2.3%に向けた雇用促進と定着促進の取り組みを174単組で行った	その内、127単組で前進が見られた	前進あり
	法定雇用率達成にむけた取り組み	除外率制度廃止への対応に努める	交渉中
	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	全単組で、障がい者雇用の促進に係る実態調査結果(2017年6月1日)を共有し、現在の障がい者雇用の状況や具体的な採用計画等の取り組みについて報告を求める取り組みを展開した。また、雇用契約・就労実態の検証に加えて、業務内容や処遇等についても労使協議課題とするよう求め、その際には人事・賃金制度を含め、諸労働条件には公正・公平な処遇を求め、障がい者雇用を理由とした不利益扱いになっていないか検証することとした	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
障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検見直し	障がい者社員の賃金改善	2019年度は2018年度を超える賃金改善を図った	妥結
	障がい者雇用に関する事務所ごとの合理的配慮の取り組み状況の確認	事業所労使協議会を軸に働きやすい職場づくりを推進する	(解決) 継続協議
	障がい者雇用促進法に基づき、2018年4月からの精神障がい者に対する新たな措置も踏まえ、障がい者の範囲に関わらず雇用促進を図ること	障がい者雇用の促進については、これまでも採用試験において、点字試験の実施や点字試験に音声読み上げを補助として併用する措置のほか、障がい者に対する各種の便宜供与の実施などの措置をとってきており、平成30年4月1日の雇用促進法の一部改正法の施行後も、引き続き成績主義の原則及び雇用促進法の趣旨を踏まえ、適切な対応を行っていきたい	継続協議

(4) 治療と職業生活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
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	ストック休暇制度の導入	失効分の年次有給休暇1年に4日、最大100日まで積み上げ、育児・介護、私傷病に特化した事由のみ取得できる有給制度を導入	妥結
	私傷病の際に、欠勤ではなく、休暇により切れ目なく労働義務を免除するよう、医師の診断に基づき休暇申請した場合は、積立有給休暇から休暇使用できるよう積立有給休暇の取得要件拡大を図るものとする	長期休暇終了後に引き続き継続して治療が必要な場合、年次有給休暇を使用した後、積立有給休暇を使用することができるよう積立有給休暇の取得要件を拡大するものとする	妥結
	「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」にもとづき、職場環境や支援制度の整備を行う	制度変更に向けて、具体的な協議を進める事で合意	(解決) 継続協議
	病気休暇の制度化	432単組(非正規関係取り組み単組の20%)が要求	今回前進は13単組
	積立休暇の使途拡大(入院を経た復職後の定期的な治療および検査における取得要件緩和)	現行：一週間以上の入院→ 1週間未満の入院も可とする	妥結
	積立休暇の使途拡大(育児・介護関係、妊娠時、検診全般)	積立休暇の使途拡大(育児・介護関係、妊娠時、検診全般)	妥結
	育児に対応する制度の拡充を図ること 介護をしながらも働き続けられるよう支援施策のさらなる充実と働く環境の整備を図ること	さらなる労働環境の整備として、①子の出生後8週間以内の育児休業の一部有給化、②福利厚生制度の対象範囲拡大、③介護等のため転換に係る対象年齢の撤廃、などの取り組みを実施する	妥結
	病気等の治療と仕事の両立ができるよう環境整備を図ること	病気の治療と仕事の両立を支援するために、今年度において①管理者向け意識啓発資料ほ配布、②両立支援コーディネーターの育成・職場復帰支援プログラムの策定、③不妊治療のための無給休暇の創設、④再採用制度等対象の拡大、の取り組みを実施する。 あわせて、良好な職場環境の確保のために、ハラスメントに関する冊子等を配布し、ハラスメントの禁止・排除の取り組みを実施する	妥結
	様々な制約で働く人が活躍できる環境整備	フレックス適用事由に病気療養を追加	妥結
	年間を通じたワーク・ライフ・バランスの取組み	病気治療と仕事の両立支援について、「本人の傷病等により短時間勤務を必要とする者」も対象化	妥結
	治療をしながら働ける環境についての協議	治療のための短時間勤務時間制度の導入	妥結
	治療と職業生活の両立支援	長期治療を要する傷病に罹患している社員の勤務時間について 1日の拘束時間 6時間 → 5時間、6時間、7時間の何れかを会社が指定	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
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(続)	仕事と治療の両立に向けた環境整備	長期休職者の復職支援策制度の整備	継続協議
		時間単位有給制度の創設	継続協議
	従業員の病気療養及びその他福祉の向上を目的とした、年次有給休暇積立制度の導入		交渉中
	私傷病による休業時の保障制度を導入すること	私傷病による休業時の保障制度を導入する	合意
	介護休職及び介護短時間勤務制度に関し、要介護状態にある家族の判断基準の改定	判断基準を改定する	合意
	両立支援の取り組みについて	治療と仕事の両立を可能とする働き方を労使で協議	妥結
	治療による短時間勤務制度導入、労使協議会設置	要求通り	妥結方向
治療と職業生活の両立支援や不妊治療をサポートする制度の導入に向けた課題提起		継続協議	

(5)「働き方の見直し」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
その他の取り組み	テレワーク勤務規程の整備、運用	テレワーク勤務規程の整備、運用	妥結
	正社員コース制度の見直し(転宅を伴う異動がない正社員の新設)	正社員コース制度の見直し(転宅を伴う異動がない正社員の新設)	妥結
	会計年度任用職員制度の導入に関する要求	689単組(非正規関係取り組み単組の47%)が要求	今後も継続協議
	企業内最低賃金協定締結の取り組み	賃上げ妥結にあわせて協定を締結する	一部前進あり
	労働協約の締結	すべての組合で労働協約を締結する	交渉中
	労災上積み補償	死亡・1～3級3000万円	交渉中
	ハラスメント防止規定の新設		妥結
		家族手当・第2子以降1200→2000円 障がい親族扶養600→2000円	妥結
		時間外労働の削減により創出された時間を活用し、社員力向上につながる取り組みを行った社員に対する支援」として、グループ会社を活用した語学学習支援、資格取得支援など自己啓発支援制度の導入を検討する。(2018年6月末を目処に制度化/順次展開)	前進あり
		社員の健康維持・増進につながる環境整備として、2018年4月に「健康経営宣言」を行い、社員の心身の健康の保持・増進につながる取り組みを推進する	妥結
		職種間の不合理な労働条件差の是正として、正社員の単身赴任手当を統一化	妥結
	社員の健康維持・増進につながる環境整備として、定期健康診断に代えて人間ドック受診時の費用補助等を行う	妥結	



2. 男女平等の推進

(6) 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
マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント、ケア・介護ハラスメントなどの防止	ハラスメント防止研修の実施	ハラスメント防止講習を実施する	妥結
	ハラスメント教育を積極的に実施するよう要求する	今後もハラスメント教育をに実施する	妥結
	マタハラなどハラスメント教育の拡充を図ること	今年度についても継続して実施すべく検討する	妥結
	ハラスメントについて、必要な対策を着実に実施すること	これまでセクシャル・ハラスメントに関する運用通知の改正など、その防止措置を講じてきているところである。パワー・ハラスメントについても職員の意識啓発等に取り組んでできているところであり、引き続き、厚生労働省に設置された検討会での議論やパワハラに関する裁判例など社会的な動向等にも留意しつつ、パワハラ防止のための施策等について検討していきたい	継続協議
男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	子が中学1年4月まで、時短および18時以降の残業を免除すること	2018年は小学5年4月まで、2019年からは中学1年4月まで行う	妥結
	育児休業中、国負担分を差し引いた差額を会社負担とする	育児休業中、国負担分を差し引いた差額を会社負担とする	妥結
	ほほえみサポーター手当(店頭販売員における、スタッフが育児中でシフト固定などを支える周囲スタッフへの手当支給)	ほほえみサポーター手当(店頭販売員における、スタッフが育児中でシフト固定などを支える周囲スタッフへの手当支給)	妥結
	出産休暇の拡充	配偶者の出産時の休暇を一律5日とする	妥結
	男性社員に限定した育児目的休暇の付与	男性社員に限定した育児目的休暇連続5日間の付与	妥結
	育児短時間勤務の対象年齢拡大	小学校入学まで拡大	継続協議
	男性の育児参加促進のため、育児休業取得日数の増加に向けた環境整備に取り組むこと		交渉中

(7) 「男女平等の推進」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
その他の取り組み	短時間勤務制度の整備・拡充の取り組み	育児短時間勤務期間の延長(小学校3年まで)	妥結
		育児による短時間勤務の対象について、小学1年生から6年生まで延長	妥結
		介護短時間勤務制度の拡充 ①1日勤務時間 6時間 → 5時間、6時間、7時間のいずれかを選択 ②勤務開始時間 9時、9時40分、10時30分の何れかを選択 → 午前8時から10分単位で始業時間を設定 ③制度利用期間 最長3年間 → 介護事由が解消されるまで	妥結
		小学校3年生の子を持つ者への短時間勤務制度の新設	妥結
		小学4年生までの時間短縮措置を1時間半から2時間半へ拡大	妥結
		育児又は介護のための勤務時間短縮措置について2時間を超えない範囲内で30分単位とする	妥結
		育児休業制度の短時間勤務規定について、現行満3歳に達するまでの期間を小学校就学に達するまでに変更する	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
短時間勤務制度の整備・拡充の取り組み		育児のための短時間勤務制度については「小学校就学前」から「小学校1年生まで」へ拡充、障がいのある子を養育する場合の短時間勤務制度については「子が20歳の誕生日後に迎える3月まで」として導入された	妥結
		育児に伴う所定労働時間の短縮措置について、2単組で要求した。具体的には、1単組で「小学校卒業まで」1単組で「小学校3年生まで」。結果、2単組で引き続き継続協議することとし、妥結判断を行った。また、1単組では育児・介護諸制度を利用しやすい職場づくりを要求し、具体策(育児・介護諸制度に関する研修の場の設置、制度利用者を考慮した人員配置等)を確認し、妥結した	妥結 継続協議
		育児短時間勤務の対象拡大	交渉中
その他の取り組み(続) 育児・介護等に関わる制度の整備・拡充の取り組み		育児・介護休業の制度化について、457単組(非正規関係取り組み単組の21%)が要求	今回前進が13単組
		産前・産後休暇の制度化について、413単組(非正規関係取り組み単組の19%)が要求	今回前進が10単組
		積立休暇の育児・介護要件に関する使途の拡大	妥結
		積立休暇の使途について、身体の精密検査、不妊・不育治療を取得要件に追加	妥結
		介護休職制度の利用期間について、当該対象家族一人につき93日を通算365日に拡大	妥結
		子育て支援制度の拡充(育児休業手当支給期間の延長)として、育児休業手当を子が2歳に達するまでに改める	妥結
		子育て支援制度の拡充(ストック休暇制度の使途拡大)として、ストック休暇制度に、子の通う学校などが、感染症流行や自然災害発生などで休校の場合を加える	妥結
		子育て支援制度の拡充(勤務時間の時間管理見直し)として、育児休暇における勤務特例措置の時間管理を15分単位とする	妥結
		子供手当等の拡充として高校生以下1人につき1,000円増額	妥結
		育児・介護および家族の事情により退職した元社員を対象とした復職支援制度の導入	妥結
		介護事由にて離職した者の復職制度の獲得	妥結
		子の看護休暇の適用対象拡大(小学校卒業まで)	妥結
		「子の看護休暇」及び「介護休暇」において、時間単位使用制度の導入	合意
		「子の看護休暇」において、対象範囲を小学校卒業まで拡充	合意
		積立有給休暇制度の使途拡大(パパママ休暇)	妥結方向
	不妊治療と仕事の両立に向けた取り組みとして3単組で要求した。積立休暇制度の使用目的や制度の新設を要求した。1単組で要求通りの回答、2単組(1単組は制度は確立)で継続協議することとし、妥結判断を行った	妥結 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
その他の取り組み(続)	育児・介護等に関わる制度の整備・拡充の取り組み	育児・介護及びその他福祉の向上を目的とした、年次有給休暇積立制度の導入	交渉中
		看護休暇・介護休暇を取得した場合は有給とし、臨給減率対象からの除外を求める	交渉中
		子の看護休暇について、子が予防接種を受ける際、対象を小学校卒業までとすること	交渉中
		育児休業 1歳6カ月→満2歳に達するまで	交渉中
		看護休暇 小学校就学まで2人以上10日→小学校3年生以下	交渉中
	男女平等参画推進の取り組み	ポジティブ・アクションの促進を求める	交渉中
		女性活躍推進法の実行にむけて実態把握などに努める	交渉中
	同性パートナーを自社制度上の配偶者として認め、配偶者とその家族が会社の各種制度を利用できるよう要求する	同性パートナーを自社制度上の配偶者として認定する	妥結
	女性社員の相談窓口設置		交渉中
	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捗の有無を確認する取り組み	全単組で2017年度の取り組み(進捗状況)について点検を行った。そのうえで、自組織における行動計画の具体的な取り組みの推進や見直し等、必要な対応について協議した	継続協議
多様な働き方の実現に向けた環境整備	育児・介護と仕事の両立に向けた両立支援制度の周知	継続協議	
次世代育成支援対策推進法にもとづく点検、行動計画の策定、取り組みの点検	全単組で2017年度の取り組み(進捗状況)について点検を行った。そのうえで、自組織における行動計画の具体的な取り組みの推進や見直し等、必要な対応について協議した	継続協議	



連合登録人員 2018年(1月~12月)

No.	構成組織	2018年 登録人員	内			No.	構成組織	2018年 登録人員	内					
			パート等	20時間 以上	20時間 未満				パート等	20時間 以上	20時間 未満			
1	UAゼンセン	1,683,740	891,501	267,363	624,138	31	全銀連合	15,075	7	7	0			
2	自治労	791,924	23,457	23,457	0	32	全国農団労	13,642	49	49	0			
3	自動車総連	772,347	23,974	23,974	0	33	全自交労連	10,185	6,839	5,680	1,159			
4	電機連合	564,980	2,128	2,127	1	34	メディア労連	9,782	0	0	0			
5	J A M	337,983	662	662	0	35	全労金	8,813	1,972	1,972	0			
6	基幹労連	264,421	622	622	0	36	ヘルスケア労協	8,500	430	430	0			
7	J P 労組	241,341	71,483	71,483	0	37	森林労連	5,596	218	218	0			
8	日教組	235,712	2,816	2,816	0	38	全信労連	4,765	4	4	0			
9	生保労連	234,427	8,767	8,767	0	39	労供労連	4,405	417	415	2			
10	電力総連	210,251	2,407	2,407	0	40	全印刷	4,196	0	0	0			
11	情報労連	204,079	42,731	42,731	0	41	労済労連	4,191	653	653	0			
12	運輸労連	126,365	300	300	0	42	自治労連	3,008	0	0	0			
13	私鉄総連	112,318	829	829	0	43	全国ユニオン	2,800	420	420	0			
14	フード連合	103,919	9,674	8,672	1,002	44	全国競馬連合	2,666	0	0	0			
15	J E C 連合	103,056	4,419	4,419	0	45	J A 連合	1,398	0	0	0			
16	損保労連	93,707	23,882	23,882	0	46	港運同盟	1,200	0	0	0			
17	国公連合	82,207	422	422	0	47	全造幣	769	125	125	0			
18	J R 連合	74,302	20,889	20,789	100	小計					6,735,289	1,147,473	521,071	626,402
19	J R 総連	53,070	602	602	0	友好参加組織								
20	交通労連	45,372	289	289	0	48	日建協	32,711	0	0	0			
21	サービス連合	45,278	336	336	0	49	日高教	5,674	385	385	0			
22	海員組合	45,000	0	0	0	構成組織総計					6,773,674	1,147,858	521,456	626,402
23	ゴム連合	40,895	0	0	0	地方連合会の現況(2017.9.30現在)								
24	航空連合	39,456	1,723	1,723	0	特別参加組織		49,244 (21地方連合会 62組合)						
25	紙パ連合	25,591	582	582	0	地域ユニオン		15,527 (47地方連合会 503組合)						
26	全電線	24,042	0	0	0	地方直加盟組織		116,331 (21地方連合会 122組合)						
27	全国ガス	23,400	221	221	0	地方連合会合計		181,102						
28	印刷労連	21,350	0	0	0	連合登録人員数					6,954,776			
29	セラミックス連合	17,096	56	56	0									
30	全水道	16,669	1,567	1,567	0									

組合づくり・組合加入

処遇改善

再雇用者

外国人労働者

広告宣伝・若者雇用

連合本部

参考資料



編集・発行：日本労働組合総連合会(連合)
非正規労働センター
TEL 03-5295-0555 FAX 03-5295-0547

発行：2018年10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

