



2019 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、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・地域で働く有期・短時間・契約・派遣労働者等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・地方連合会の皆様の協力を得て、「職場から始めよう運動 取り組み事例集」を発行することができました。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。

2018年の労働力調査では、正社員以外の雇用形態で働く人の数は2,120万人と増加し、雇用労働者の37.9%を占めるまでになりました。多様な働き方が、労働者数全体を増加させている側面もある一方で、勤続を重ねても上がらない賃金や退職金・一時金など各種手当の支給のあり方、不合理な格差や有期・間接という不安定な雇用など多くの課題が出てきています。このような状況に対して、遅ればせながら法律の整備が始まってきました。2018年4月1日から改正労働契約法による無期転換・9月30日からは改正労働者派遣法による派遣可能期間制限のルールが本格的にスタートしました。また、「働き方改革関連法」の成立により「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」に向けて様々な法改正が行われ、2020年4月より施行されます。

2019春季生活闘争では、非正規労働者の賃上げ、処遇改善を闘争の中心に据え、賃上げ額は昨年を上回り、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、成果を上げることができました。

有期・短時間・契約・派遣労働者等にとって、今ほど労働組合が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。法整備が進んでいく中で、労使がともに法の主旨を理解し、同じ職場のすべての仲間にとって働きやすい職場となるように労働組合がリーダーシップをとって、今までの制度や慣習を見直していかなければなりません。

同じ職場の正社員以外の仲間を組織化していない労働組合は、最優先に組織化を進め、すべての働く人が、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。

非正規労働センターは、今までも非正規雇用の課題だけでなく若年雇用・外国人労働などの課題にも取り組んできました。今後は雇用関係のない「曖昧な雇用」などの課題についても対応し「真の多様性」が根づく職場・社会の実現に向けて、その対象範囲をさらに広げた取り組みを進めていきます。

この取り組み事例集を活用し、すべての働く人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。すべての働く人のために、ともに頑張りましょう。

2019年9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
● 組合づくり・組合加入	
事例 1 UAゼンセン ハイデイ日高労働組合 国籍問わず、職場で働くすべての仲間が「働き続けたい」をめざして	4
事例 2 自治労 島根県非常勤職員労働組合 自らの処遇は自ら声を上げて改善を	6
事例 3 連合東京 連合西北ユニオン DTDユニオン 労働相談からの組合結成	8
事例 4 連合新潟 にいがたユニオン BSNウェブ労働組合 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 全ヤオコー労働組合 多様な働き方の選択と処遇改善	12
事例 6 自治労 大阪市職員労働組合 会計年度任用職員制度導入に伴う非常勤嘱託職員の処遇改善	14
事例 7 基幹労連 JFE精密労働組合 スタッフ社員の処遇改善、正社員転換、無期化への道のり	16
事例 8 運輸労連 全日通労働組合 65歳定年制度の確立、社員制度・賃金制度の抜本的な改革	18
事例 9 JEC連合 大星ビル管理労働組合 〔続報〕スタッフ職全員の無期雇用化とユニオン・ショップ協定	20
● 再雇用者	
事例 10 自動車総連 ヤマハ発動機労働組合 進化した再雇用者制度導入で、第一線で活躍できる働き方へ	22
事例 11 フード連合 味の素AGF労働組合 再雇用制度の見直しと組織化に向けてラストサポート	24
● 外国人労働者	
事例 12 JAM 在日ビルマ市民労働組合と連携し、支援と問題解決	26
事例 13 連合長野 様々な団体との連携で外国人労働者の相談や課題解決に向けた体制づくり	28
● 派遣など	
事例 14 UAゼンセン 人材サービスゼネラルユニオン 企業の枠を越えて集い連帯するゼネラルユニオン	30
事例 15 メディア労連 NHK関連労働者合同労働組合 NHK事業に関わるすべての働く人が働きやすい職場に	31
● 労働教育	
事例 16～25 10地方連合会 (連合北海道・連合青森・連合山形・連合群馬・連合大阪・ 連合鳥取・連合島根・連合高知・連合愛媛・連合大分) 高校生を対象とした取り組み	32
● 連合本部の取り組み	
事例 26 連合本部 非正規労働センターの取り組み	37
● 参考資料	
・2019春季生活闘争および通年(2018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	39
・連合登録人員2019年(1～12月)	51



UAゼンセン | ハイデイ日高労働組合

国籍問わず、職場で働くすべての仲間が「働き続けたい」をめざして

ハイデイ日高労働組合

●組合員数：約9,000名（2019年5月現在）

正社員：約800名、フレンド社員：約8,200名

- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：経営陣以外の全従業員

株式会社ハイデイ日高

- 首都圏を中心にラーメン店など429店舗(直営店)、4店舗(フランチャイズ)の運営
- 従業員数：約9,000名（2019年5月現在）

正社員：約800名、フレンド社員（パート・アルバイトなど）：約8,200名
 (注)フレンド社員のうち約4,000名が外国人労働者(主に留学生(週28時間以内勤務))

取り組み概要

(1) 背景

- 店舗が増えていく中、また今後も店舗拡大が掲げられる中、職場で働くすべての仲間が、働き続けたいと思える職場にしていきたい。そのためには、職場で働く従業員の生の声を直接会社に伝えることが必要。それを担うことができるのは労働組合だという現執行委員長の強い思いで組合結成を決意。
- 創業者である会長や社長の「従業員第一」の思いに応えるためにも組合結成は必須と確信。
- 継続的な活動のためには上部団体(UAゼンセン)への加盟が必要と考え、組合結成の決意とともに上部団体加盟を前提に結成準備。

(2) 経過

●2018年2月23日

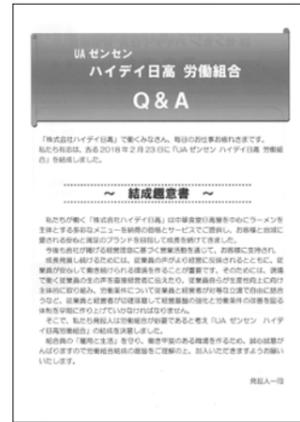
組合結成(メンバー3名)

- 429店舗で働く9,000名に組合結成前に声をかけることは難しいと判断。組合結成後に加入活動を進めることに
- 労働組合の必要性、すべての従業員が労働組合に加入することの重要性、会社とユニオンショップ協定締結の予定、組合費などをQ&A形式でまとめた冊子を配布用に準備

●2018年3月12日

429店舗の全店長へ組合結成の報告・概要説明・加入活動

- 全店舗の店長が集まる「経営計画発表会(経営者側主催)」の機会を活用し、組合結成の報告、設立趣旨、組合の必要性・メリット、上部団体加盟、共済制度などの概要を説明
- 「ハイデイ日高労働組合Q&A」を配布



- 全店長(429名)が組合加入届を提出
- 組合費：正社員基本給の1.5%(上限4,000円)
フレンド社員 時給(各種手当除く)×勤務時間の1.0%(上限1,500円)

●2018年3月12日～

職場のフレンド社員へ組合加入説明を展開

各店舗の店長が上部団体(UAゼンセン)のメンバーとともに組合加入の説明を展開

外国人労働者のために中国語、ベトナム語、英語に翻訳したQ&Aを作成したよ。「職場で働くすべての仲間」のための労働組合をめざす強い思いの証だね。



●2018年4月16日

躍進大会(参加者約200名)

- 組合員：9,000名(ユニオンショップ協定締結)
- 執行部：16名(2018年9月～委員長1名が組合専従)

●2018年4月18日

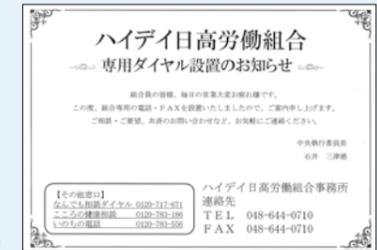
躍進大会報告会(躍進大会に参加できなかった約200名)

●2018年11月29日

第1回定期大会(参加者約100名)

- 活動方針、予算確認・労働組合専用ダイヤル設置

労働組合として初めの一步は、「職場で働く仲間の生の声を拾うこと」との思いから「ハイデイ日高労働組合専用ダイヤル」を設置。429店舗で働く9,000名の組合員に専用ダイヤルの存在を知ってもらうため、会社側にも理解を求めて「専用ダイヤル設置のお知らせ」を各店舗の休憩室に掲示したよ。「職場で働くすべての仲間」の労働組合であろうとする執行部の熱意が伝わるね。



当事者の声



執行部

- 何もかもが初めてですすべての事が手探り状態。上部団体(UAゼンセン)の勉強会にも積極的に参加し、少しでも早く労働組合の役割を果たし、みんなの組合にしていきたい。
- お客さんに喜んでもらえる店舗でありたい。そのためには職場で働くすべての仲間にとって働きやすい職場が必要。現場の声を耳を傾け、会社と仲間をつなぎ、労使でより良い労働環境づくりを進めたい。



会社側の対応

- 従業員のことを第一に考える会社側は、組合結成の趣意を理解し協力的。組合からの要求である組合費のチェックオフができるよう、給与システムを構築。さらに組合結成に合わせて要求した賃金の引き上げに対し、正社員月給10,000円、フレンド社員時給20円の引き上げに応じた。



定期大会(2018年11月)



職場で働くベトナム人

今後の取り組み



- 労働組合の存在をすべての従業員に知ってもらうための取り組み。
- 特にフレンド社員の声を聞く機会(アンケートの実施など)の検討。
- 外国人労働者の福利厚生の充実、「労働組合専用ダイヤル」における言語対応。

●2019年4月11日

はじめての団体交渉

UAゼンセンの統一賃金・統一闘争に従い要求を行った

【要求内容】

- 1.賃上げ額
正社員：1人当たり平均所定内賃金9,500円(3.3%)引き上げることとする
- 2.パートタイム組合員の時間給の引き上げ
フレンド社員：時間給40円(3.4%)引き上げることとする
- 3.一時金要求額
正社員：冬2.5ヵ月、夏2.5ヵ月、年間5ヵ月とする。
- 4.パートタイム組合員の一時金要求額
フレンド社員：2ヵ月以上とする
- 5.実施時期と有効期限
実施時期は2019年4月度とし、有効期限は2020年3月度とする

ココ知っとこ



店舗で働く外国人労働者が組合に加入し注目されたことについて委員長にお尋ねしたところ、「外国人の仲間の力なくして職場は回らない。外国人の仲間にとっても働きやすい職場にしたい、日高屋で働けて良かったと思ってもらいたい。外国人の仲間を組合員に迎え雇用や労働環境を守っていくのは当然のこと」とサラッと答えが返ってきたよ。決して特別なことじゃないってことを教えてもらったよ。

自治労 | 島根県非常勤職員労働組合

自らの処遇は自ら声を上げて改善を

島根県非常勤職員労働組合

●組合員数：86人（2019年4月現在）

臨時・非常勤職員：86人

●オープン・ショッパ制

●組合員範囲：島根県庁で働くすべての臨時・非常勤職員（約1,500人が対象）。

（注）島根県庁で働く臨時・非常勤職員のうち約7割が特別職*1、約3割が一般職（臨時的任用）*2として任用。

*1 地方公務員法(地公法)3条3項3号の該当者（通常1年以内の任期を定めて任用、常勤より短時間、正規職員と業務に違いがあり、地公法適用外のため労働3法が適用される）

*2 地方公務員法22条の該当者（主に常勤、職務限定、任期は6ヵ月以内、更新により1年まで可）

島根県庁

●職員数：約6,500人（2019年4月現在）

正規職員：約5,000人、臨時・非常勤職員：約1,500人

取り組み概要

(1) 背景

- 2015年に自治労島根県本部の取り組みで臨時・非常勤職員を対象とした集会を開催。日頃の職場での不満や雇用に対する不安の声を把握。
- 集会に参加した臨時・非常勤職員は労働組合の大切さと必要性を実感。
- 島根県職員連合労働組合(県職労)は、臨時・非常勤職員の処遇改善のためには、自らが声を上げる場として臨時・非常勤職員の労働組合が必要であると確信し、組合結成に向けてとくむことを決意。
- 2020年度4月から「会計年度任用職員制度」が導入され、臨時・非常勤職員の任用制度が大きく変わることへの対応も必要。

会計年度任用職員制度については、大阪市職員労働組合のページ(P14)も参考にしてね!

(2) 経過

●2016年2月

県職労 定期大会

「臨時・非常勤職員の組織化に向けて取り組む」ことを方針決定。

以降、県職労の10支部で臨時・非常勤職員を対象とした学習会を開催。県内単組で活躍する組合関係者の体験談や意見交換を通じて労働組合の大切さを実感する声が寄せられた。

●2017年

- 「会計年度任用職員制度」学習会の開催
 - 「臨時・嘱託ネットワーク」の立ち上げ(賛同者約80人)
- 学習会の開催に合わせて、組織化の第1ステップとして立ち上げ。東部と西部の2会場で土曜日に集会を開催し、グループワークなどを通じて組織化に向けての機運を高める。



島根県は東西に広域に伸びているため、会場は東部と西部に分け、多種多様な職場・職種、時間帯で働く人が集まりやすように土曜日に開催したよ。

●2018年9月

「組合結成準備会」を設置(有志5人)
(役員、規約、運動方針、要求書、結成大会の準備など)
「臨時・嘱託ネットワーク」賛同者80人を対象に加入活動開始

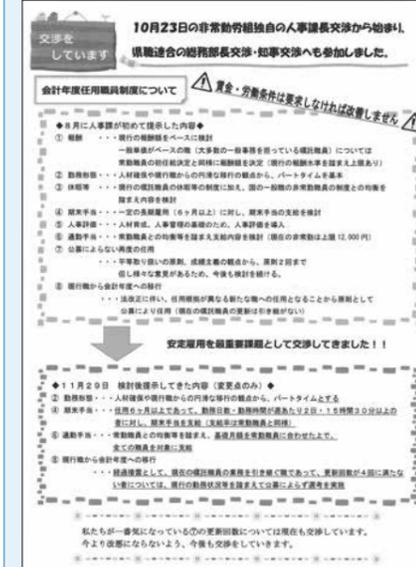
●2018年10月6日

島根県非常勤職員労働組合 結成大会(組合員38人)
■目的:「安定雇用」を最重要課題として位置づけ、安心して働ける賃金・労働条件を自ら求めるために結成
■組合員:島根県の知事部局および教育委員会で働く臨時・非常勤職員並びに組合が承認した者
■組合費:月々決まって支払われる賃金の1000分の10(ただし、当面の間徴収なし)

●2018年10月23日

「会計年度任用職員制度」について8月に当局(人事課)から提示された内容に対し、島根県非常勤職員労組独自に交渉をスタート!当事者の思いを当局に直接訴えるため、7回もの交渉を積み重ねた。交渉経過は「非常勤労組news」を通じて組合員に報告。

非常勤労組news



交渉しなければ改善されなかったはず... スゴイ!

●2018年11月30日

組合員144人

5人でスタートとした組合づくり。組合加入に慎重な臨時・非常勤職員に対し、まずは「集える場」として労働組合を位置づけ、緩やかな加入を促進。
その結果、10月の結成大会時点で38人だった組合員は11月30日時点で144人に。



「臨時・非常勤職員の処遇や『会計年度任用職員制度』への対応策は臨時・非常勤職員自らが声を上げなければ改善されない」という執行部の熱心な姿勢が加入者を増やしたよ。対象者(約1,500人)に届けられた手づくりの「加入募集チラシ」が加入への大きなきっかけとなったんだ。

今後の取り組み



- 県内の広いエリアに点在する組合員をまとめていく組織体制づくり。
- 組合員としての参加意識を高めていく運動への取り組み。
- 仲間づくりに力を入れ、まずは組合員300人超をめざす。

●2019年2月

上部団体(島根県職員連合労働組合)への加盟を決定。上部団体加盟に伴い、組合費徴収を4月からスタートすることを通知。組合費徴収を機に一部の組合員が脱退

●2019年7月29日

要求書提出

【主な要求事項】

- ・基本賃金2%の賃上げ
- ・昇給制度の確立
- ・一時金(勤労手当)の支給
- ・特殊手当の支給
- ・再度の任用の上限廃止
- ・現職の嘱託・臨時職員の継続雇用
- ・採用と同時に一定日数の有給休暇付与
- ・正規職員と同様の有給休暇制度

(注) 回答は秋以降

ココ知っとこ



臨時・非常勤職員の仲間に労働組合の大切さをもっと知ってもらおうと、執行部は丁寧に仲間づくりへの取り組みを進めているよ。チラシはみんな手づくりなんだって。労働組合の活動をより充実させ、継続的組織運営のためには組合費が必要。県職労に頼るのではなく自分たちの処遇は自分たちの声で変えていかなければならないという思いを執行部は強く持っているよ。

当事者の声



臨時・非常勤職員

- 組合は私たちに何をしてくれるのか。
- 組合は私たちを守ってくれるのか。
- どういった覚悟をもって私たちを組合に入れるつもりなのか。



執行部

- 声を上げなかつたら何も変わらない。組合を作って声を上げていかなければならない。
- 臨時・非常勤職員の処遇改善は自らが交渉の場で声を上げ、直接届けることで説得力あるものになる。

結成大会・記念レセプション(2018年10月6日)



連合東京 | 連合西北ユニオン DTDユニオン

労働相談からの組合結成

DTDユニオン

●組合員数：20名（2019年6月現在）

非正規社員：20名(キッチン(調理)従業員)

●オープン・ショッパ制
●組合員範囲：全従業員

株式会社DTD

●本格インド料理レストラン・デリショップ「SITAARA(シターラ)」7店舗を展開
●従業員数：70名（2019年6月現在）

正規社員：7名(店長)、4名(副店長)、契約社員※：61名(キッチン(調理)従業員25名、フロア(接客)従業員36名)
※全員就労ビザで来日している外国人労働者(インド、ネパール)
(注)記載人数は組合が把握する限りのため想定を含む

取り組み概要

(1)背景

●おいしいインド料理でお客様に喜んでほしい、これからもインド料理店「シターラ」で働き続けたいと思っているが、賃金をはじめとする労働条件、労働環境に不安と不満。
●自らの労働条件、労働環境を改善するには職場の仲間とともに労働組合をつくり会社と交渉していくしかないと感じ。

(2)経過

●2019年2月中旬

現執行委員長のF氏が連合東京の西北ブロック地協の事務所に組合結成の相談

2年ほど前に連合ユニオン東京・連合西北ユニオン(以下連合西北ユニオン)の組合員となったR氏の同行のもと、インド料理店「シターラ」のキッチン従業員として約15年働くF氏が西北事務所を訪。

日本で働くためにインド・ネパールから来た労働者は業種や職種が違ってもヨコのつながりが強く、日頃から連絡を取り合い情報交換や交流を深めているんだって。

●2019年2月22日

F氏が職場の賛同者3名とともに相談

●現状の労働条件や職場環境について確認。
●低賃金(最低賃金割れ)、フロア従業員との不公平な賃金格差、一時帰国時には休暇分を月給から差し引かれる、社会保険の未加入、嫌がらせなど劣悪な職場環境が明らかに。

組合結成に向けて、水面下で仲間集めを開始

●2019年3月8日

労働組合法などの学習会(参加者11名)

日本語を話せるのはF氏のみ。学習会は連合西北ユニオン担当者の日本語による説明をF氏がヒンディー語に翻訳し、進められた。教材は行政が発行している労働組合法(英語版)のハンドブックを活用。

●2019年3月15日・22日

結成準備会議(ユニオン名、役員、組合費、結成趣旨の確認、要求書の作成)

●2019年3月29日

今後の進め方について打ち合わせ(賛同者15名) 会社側に、ユニオン結成の動きが発覚

ここまで順調に進められていた水面下での組合結成準備だったが、会社側に発覚し、F氏とキッチン従業員2名が呼び出された。社長から「ユニオン結成をやめること」「やめなければ閉店する」と圧力をかけられた。

社長から呼び出された2人は圧力に決して屈することなく対応したよ。3月8日の学習会で不当労働行為について具体的な事例とともに学んでいたおかげなんだって!

●2019年3月31日

会社側から各店舗のキッチン従業員に対して「ユニオンに入ってはいけない」などといった圧力がかけられた。

●2019年4月1日

●午前 F氏から連合西北ユニオンに電話

「社長から『本日、社長と弁護士の所に面談に来ること』『もうさよならだ』と言われた」と報告を受ける。

●11:29 連合西北ユニオンから会社へ電話

社長が不在のため専務が対応。会社側のF氏に対する行為は不当労働行為、本日の面談に上部団体として同行、連合西北ユニオンは会社と敵対する組織ではなく、労使が話し合いを通じて安心して働ける職場づくりに向けて活動をしている事を伝え、社長から改めて電話をもらうことに。

●13:30 社長から連合西北ユニオンへ折り返しの電話

「不当労働行為防止」について通知書の送付、組合を結成し4月12日に結成大会を開催、直近で団体交渉を行いたい旨を伝えた承を得た。社長はユニオンを「怖いユニオン」と思い込み、F氏に不適切な対応をとったとのこと。連合西北ユニオンの丁寧な説明や対応に次第に警戒を解き、今後は力を合わせて協力するとの姿勢を示した。

●2019年4月5日・10日

結成準備会議(要求項目、会計予算など)

●2019年4月12日

結成大会

■組合員：17名
■組合費：月1,000円



●2019年4月19日

会社に組合結成通知・要求書の提出(5月17日の第1回団体交渉までに文書で回答を要求)

●2019年5月17日

第1回団体交渉

【主な要求内容と会社からの回答】

1.安心して働き続けられる環境づくりの整備

雇用契約は1年ごとの更新が基本。在留資格を得るためには雇用契約があることが前提だから、更新されなかったり、雇用契約期間を短くされることで在留資格期間が短くなるなどのケースもでてくるんだ。在留資格期間が短くなることは、日本で働く外国人の方にとって不安で安心して働けない大きな要因の一つ。できるだけ雇用契約を長くする配慮してほしいと要求したんだよ。



→会社として従業員の働きやすい環境づくりに取り組む。嫌がらせは会社としても調査、対応をする査証(在留資格)は個人に付属するものなので会社はサポートする以上のことはできない。

2.公平・公正な評価を行うこと

同じ職場で働くフロア従業員と比べてキッチン従業員の賃金はとても低く、賃金の差に対する合理的な説明もないから不満があったよ。会社側は今年度の賃金を1人平均10,720円上げたと言っているけど、その配分の開示を求めたことで公平に賃上げが行われたことを確信できたんだ。組合結成の効果だよ!



→業務の内容により公平・公正な評価を継続する。

3.全従業員に対し、正確に労働条件の明示を日本語および英語、ヒンディー語で行うこと

これまでの労働条件の明示は英語のみ。自分の労働条件が分からないまま働いている人もいたよ。



→日本語と英語でのみ明示。ヒンディー語での明示は翻訳にコストが高くなるため応じられない。

4.社会保険(健康保険、厚生年金)に加入すること

以前から社会保険の加入を希望しているにも関わらず、会社側は応じなかったんだよ。日本で就労する外国人にも原則として日本人と同様の社会保険が適用されるよ。



→社会保険加入については充分了解しているが、財務的に厳しい状況。今年度(3月末)決算をみて相談したい。

ココ知っとこ

料理人として働くみなさんは、自分の料理に誇りをもち、お客さんに美味しいインド料理を提供し喜んでほしいという思いで一生懸命働いているよ。インド料理店「シターラ」(会社名はDTD)が大好きで、もっともっとお店を良くしたいからこそ、将来に向けて安心して働ける職場にしたいんだ!DTDユニオンを結成したのもそのためだよ。その思いを社長さんにもっともっと理解して欲しい、「みんなが頑張っている」ということを認めて欲しいんだ。処遇の改善はもとより社長さんと信頼関係を築きたいと願っているよ。

今後の取り組み

- 行政機関への申告も見据え、賃金引き上げに向けた取り組みの継続。
- 組合員全員で力を合わせて頑張る!

5.年次有給休暇を促進するための措置を講ずること

1年ごとの有期契約でも、年次有給休暇があるのに病欠や帰国の際に欠勤として取り扱い、月給から差し引かれていた従業員もいたよ。年次有給休暇があることすら知らない従業員もいたんだって。



→労基法に即した規則を整備し、従業員の年次有給休暇を明らかにする。取得促進するための措置も講ずる。

●2019年6月12日

会社側との事務折衝
ユニオン側：社会保険の加入、賃金引き上げ、最低賃金割れによる未払金の支払い
会社側：経営状況を踏まえた要求内容への対応策(寮の廃止、一時帰郷時のエアチケット廃止、まかないの廃止など)

●2019年6月14日

第2回団体交渉(会社から要求書に対する回答)

●2019年6月27日

第3回団体交渉(相違がない点の確認)
①社会保険加入。②職場の安全体制として応急処置品の設置。③労働条件明示は日本語、英語。④健康診断受診。⑤36協定締結、就業規則設置、長時間労働是正、年次有給休暇取得促進。賃上げは交渉継続。

●2019年7月

第4回団体交渉(賃金交渉の継続を確認)

当事者の声



執行委員長

●組合結成前は、社長と個別に相談し交渉をしていた。結果を得られたとしても全スタッフに影響しない。組合を結成したことにより、一生懸命働いている全スタッフの処遇を改善する道筋ができた。交渉中は会社とのやりとりの中でつらい思いもあるが、職場で頑張っている従業員全員が笑顔で働けるように何とか乗り切りたい。



連合新潟 | にいがたユニオン BSNウェブ労働組合

労働相談からの組合結成

BSNウェブ労働組合

- 組合員数：86名（2019年6月現在）
- 正規社員：62名、非正規社員：16名、嘱託社員：8名
- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：部長職未満の全従業員（本社に勤務する総務管理本部に所属する全従業員を除く）

株式会社BSNウェブ

- ①不動産関連業務（建築物総合管理・一般建設業）②メディア・広告関連業務（テレビ・ラジオ・新聞広告）③映像制作業務（WEB動画・CM素材制作）
- ※新潟放送（新潟県ローカル局）の子会社
- 従業員数：123名（2019年6月現在）
- 正規社員：80名、非正規社員：33名、嘱託社員：10名

取り組み概要

- (1)背景
 - 2013年に合併(2社)し、元の会社の労働条件や雇用形態などの差異に対し、不満や不公平感を持つ従業員が増加。
 - 同社の従業員から連合新潟へ労働相談が相次ぐ。根本的な解決のためには、労働組合が必要と組合結成を決断。

(2)経過

- 2018年7月～
 - 連合新潟の「なんでも労働相談ダイヤル」に複数名から相談。各々の相談に対し、都度アドバイスしてきたが、一向に改善がみられないことから組合結成に着手。
- 2019年2月
 - 組合結成への取り組みを開始し、経営側に向けたオルグを複数回実施。
 - 相談者に組合結成に関する意思を確認したうえで、組合結成への取り組みを開始。連合新潟は、業界の特殊性も考慮した結成準備が必要と考え、連合本部の組織局に連携を依頼。
 - 健全な集团的労使関係を構築するために、まず経営側へのオルグを開始。連合新潟は、短期間に幾度も会社に赴き、これまでに受けた同社の従業員からの相談内容をもとに組合結成の重要性を説き、経営側を説得。そ

の重要性に心を動かされた経営側は組合結成に合意した。



現場から上がってきた相談内容について短期間に何度も会社側と話し合う機会を設けたんだ。こうした積み重ねが労働組合の必要性の理解にもついた信頼関係を構築する秘訣なんだね。

- 2019年3月14日
 - 会社同意の上、組合結成に向けた準備を開始。連合新潟主導で、発起人を選出。
- 2019年3月19日
 - 発起人7名と労働組合(にいがたユニオン加盟)を結成。
- 2019年3月25～27日
 - 組合加入一斉オルグの実施。連合新潟組織担当4名と連合本部の組織局メンバーが4チームに分かれ、20カ所以上もあるすべての職場で組合の案内と加入説明会を実施。丁寧な説明を行った結果、3日間で約70%の従業員が労働組合に加入した。



シフト勤務等で説明が出来なかった人については、個別で説明したんだ。現在では約8割の従業員が組合に加入済、従業員全員加入をめざして今も続けているよ。

力をあわせて明るい未来を切り拓こう

労働組合とは

労働者は、労務の権利を行使し、働く権利を確保し、経営者の立場に立って労働条件の改善を図ります。組合員は、労務の権利を行使し、働く権利を確保し、経営者の立場に立って労働条件の改善を図ります。

連合(日本労働組合総連合会)とは

連合(日本労働組合総連合会)は、日本で最大の労働組合「アソシアレシオン」です。組合員は700万人あり、企業や業界の労働組合が加盟しています。このうち、連合新潟(新潟県労働組合)には12万人の組合員がいます。

職場ごとの組織で、企業への理解と協力を図ってまいります。

すべての職場で、加入説明会を実施してまいります。
3月25日(月)、26日(火)、27日(水)に加入説明会を行います。

BSNウェブ労働組合 発起人

委員長	菅野 弘人 (総務管理)
副委員長	山本 裕一 (総務管理)
書記	山本 裕一 (総務管理)
副書記	山本 裕一 (総務管理)
執行委員	山本 裕一 (総務管理)

以上のほか、各職場に発起人を、各職場の代表者に、労働組合への参加を呼びかけるための活動を行います。



加入説明会の様子

- 2019年3月27日
 - 労働組合に従業員が過半数以上加入したため、会社と暫定労働協約締結(ユニオン・ショップ協定、チェックオフ協定含)。



- 組合費
 - ①正社員組合員 基準内賃金の1.5% 100円未満は切り捨て、上限3,500円/月額
 - ②嘱託社員組合員・契約社員組合員(月給制) 基準内賃金の1.5% 100円未満は切り捨て、上限2,500円/月額
 - ③契約社員組合員(時給制) 800円/月額
 - ※①②③ともに徴収回数は年12回

- 2019年4月
 - 躍進大会に向けて準備会を実施。



持続性のある組合にするためには労働組合についてしっかり理解することが大切! 執行部の皆さんも労働組合に関する理解をより深めるため、勉強会も兼ねた準備会を10回も行ったんだって。

- 2019年6月13日
 - 躍進大会を開催。組合員:25名



躍進大会までの約3か月に組合員からの労働条件に関する労働相談が3件も(4月2件、6月1件)。社内に不満がたまっていたのがこのことから分かるね。執行部も、組合員からの相談に正しく答えられるよう知識を深めたいと思ったそうだよ。

今後の取り組み

- 団体交渉・労使協議を行い、会社統合後の労働条件の統一に取り組む。
- 組合員の勤務地が分かれているため、意見の集約がしづらい。組合員への意見聴取、報告および周知の方法を検討する。
- 組合役員の職種が異なるため、労使協議等の日程調整が困難。スムーズな調整方法を模索する。
- 自立した組合運営のためにも労働法や組合に関する知識を身に付けたい。

当事者の声

- 組合員**
 - 労働組合へ職場の問題を相談出来るようになり感謝している。共済制度にも興味がある。
 - 労働条件や雇用形態の改善に向けての取り組みに期待している。また、職場の風通しが良くなってほしい。
- 執行部**
 - 労働法や組合に関する知識などをもっと勉強し、組合員のために頑張りたい。
- 連合新潟**
 - 当該企業従業員の「会社を良くしたい」という熱意にうたれ、総力を挙げて取り組んだ。引き続き連合本部の組織局とも密に連携を取り、今後は当該労組の自立した組合運営と上部団体加盟に向けてサポートを行っていきたい。
- 会社社長**
 - ともに会社の発展をめざす健全な労使関係をつくるため、組合づくりを歓迎する。

ココ知っとこ



連合本部の組織局は、地方連合会や構成組織とタッグを組んで、組合結成をアシストしているよ。雇用形態に関わらず、誰もが安心して働き、暮らすためには労働組合が不可欠なんだ。熱い想いで組織拡大に邁進中だよ!

躍進大会の様子





UAゼンセン | 全ヤオコー労働組合

多様な働き方の選択と処遇改善

全ヤオコー労働組合

●組合員数：16,172名（2019年4月現在）

正社員：2,831名、地域限定正社員：119名、契約社員（定年後再雇用者含）：223名、パートナー社員（週20時間以上）：10,298名、ヘルパー社員（週20時間未満）：2,701名

●ユニオン・ショップ制

●組合員範囲：(株)ヤオコーおよびその関連事業所の従業員（次に該当する者を除く）

- 経営企画室、内部統制室、コンプライアンス室、監査部、人事部人事、財務部経理（パートナー社員・ヘルパー社員は除く）
- 本部長、副本部長、部長・室長、副部長・副室長、担当部長、担当副部長、営業専門職1G、2G、専門職1G、2G、特別専門職、店長、チーフSV、チーフTR、チーフBY、チーフDI、人事部、財務部、総務部の専門職1G、2G、3G、4G、5Gおよび主任、アルバイト社員、当社へ出向してきた社員、試用中の者、臨時雇員、その他会社との協議により定める者

株式会社ヤオコー

●食品スーパーマーケット

●従業員数：16,762名（2019年4月現在）

正社員：3,172名、地域限定正社員：121名、契約社員：255名、パートナー社員：10,511名、ヘルパー社員：2,703名

取り組み概要

(1)背景

- 2012年改正労働契約法によって、有期労働契約で反復更新して働く社員の無期労働契約への転換について対応が必要。
- 働き方改革関連法の施行を見据え、同一労働同一賃金の観点から社内の均等・均衡処遇についての検討も課題。
- 有期労働契約で働く社員の社会的地位を向上させたい。

(2)経過

- 2017年
労働契約法改正の対応について労使議論を開始。無期労働契約への変更だけでなく、パートナー社員をはじめとする有期労働契約で働く社員と正社員間の均等・均衡処遇についてもあわせて議論
- 2018年
・**勤続1年以上のパートナー社員・ヘルパー社員が無期労働契約へ転換（約13,000名）**
・**「地域限定正社員」の新設**
正社員に近い働き方をしていた契約社員97名・パートナー社員21名が転換

組合は、無期転換までの期間を法定（5年超）よりも早めたいと会社と交渉。結果として、原則全員が1年で無期転換できるようになったよ！

さらに、パートナー社員が無期労働契約だけでなく、ステップアップして働けるように「地域限定正社員」を新設。退職金や賞与、子女手当についても議論し導入したんだよ。パートナー社員が「地域限定正社員」に転換できるよう推進しているんだって。

（注）地域限定正社員への区分変更には原則公募制（上長の推薦）・登用試験あり



機関誌「なかま」(2018年8月号)



パートナー社員への無期労働契約に関する説明会

- 2019年
・**パートナー社員・ヘルパー社員の慶弔に関する特別休暇の改訂、特別療養休暇制度の導入（正社員と同一の制度を適用）**
- ・定年後再雇用者（正社員の60歳定年後）は無期労働契約となり、65歳まで働けるようになった

有期労働契約の定年後再雇用者から、「有期労働者だと車のローンが通らない」という声。組合は定年後再雇用者の社会的地位を向上させたいと、交渉して無期雇用にしたんだ。



【地域限定正社員の概要】

項目	内容	備考
契約期間・時間	無期・7時間45分/1日	正社員と同じ
公休	週休2日/年間113日	
異動範囲	転居を伴わない異動（自宅からおおむね60分以内の範囲）	対象店舗については、会社と社員が書面「勤務地合意書」にて年1回相互確認
等級・昇格・昇進の限度	5等級、次長まで	さらに昇格・昇進を希望する場合は、正社員への区分変更や等級試験の合格が必要
月例給	地域限定正社員給与規定による	契約社員と同水準（正社員とほぼ同じ）、手当は正社員と同じ
賞与	地域限定正社員賞与規定による	契約社員と同水準
退職金	地域限定正社員退職金規定による	正社員の8割の水準
定年後の再雇用	原則、希望者全員を65歳まで契約社員として再雇用	正社員と同じ

ココ知っとこ

パートナー社員は、家に近いという理由で働いている人も多いよ。だから地域限定正社員は異動の対象店舗について、自分の希望を言えるようにして、転換しやすくしたんだ。

また、育児や介護などの事情から異動範囲を限定したいというニーズに対応するため、正社員が地域限定正社員に区分変更できるようにもしたよ。

当事者の声

- パートナー社員**
 - 転勤を伴わない正社員の制度（地域限定正社員）ができて嬉しい。シングルマザーとしては、子女手当がもらえるのがありがたい。
 - 無期労働契約となることで安心して働き続けられる。また、金融機関から借り入れがしやすくなった。
 - 無期労働契約になると、以前に比べて仕事の責任が増えたり、退職しづらくなるのではないかな。
- 執行部**
 - 無期労働契約になることをマイナスに捉えるパートナー社員もいたことから、社会的地位が向上するなどのメリットも含めて丁寧に説明した。
 - 地域限定正社員への転換は狭き門と認識するパートナー社員もいることから、さらに転換制度の周知をはかっていきたい。

今後の取り組み

- パートナー社員・契約社員への子女手当の支給、定年後再雇用の契約社員への定期昇給の導入（労使議論中）。
- パートナー社員・ヘルパー社員への半日有給休暇制度の導入（正社員・地域限定正社員・契約社員には2019年に半日有給休暇制度を導入したため、この効果を見極め、制度化に向けて検討）。
- 退職制度の見直し（現在は正社員とパートナー社員・ヘルパー社員で、休職できる日数に差があるが、勤続1年以上でパートナー社員が無期労働契約になったことから見直しが必要）。
- パートナー社員・ヘルパー社員の65歳以降の均等・均衡待遇のあり方。

【パートナー社員・ヘルパー社員の慶弔に関する特別休暇】

対象	付与日数		
	改訂前	改訂後	
結婚	本人	2日	5日
	子女	1日	2日
	実養父母	0日	2日
	本人の兄弟姉妹	0日	1日
	配偶者の兄弟姉妹	0日	1日
	叔父叔母	0日	1日
忌引き	配偶者	2日	3日
	子女	2日	3日
	実養父母	2日	3日
	配偶者の父母	0日	2日
	本人の兄弟姉妹	0日	2日
	配偶者の兄弟姉妹	0日	1日
	本人の祖父母	0日	2日
	配偶者祖父母	0日	1日
	孫	0日	1日
	子女の配偶者	0日	2日
本人の兄弟姉妹配偶者	0日	1日	
叔父叔母	0日	1日	

正社員と同じ日数になったよ！
加えて特別療養休暇制度を導入し、年次有給休暇を最大30日までストックできるようにしたんだ。



自治労 | 大阪市職員労働組合

会計年度任用職員制度導入に伴う非常勤嘱託職員の処遇改善

大阪市職員労働組合

●組合員数：8,500人（2018年4月現在）

正規職員：8,460人、地方公務員法（地公法）4条任期付職員*1：40人

●オープン・ショップ制

大阪市役所（大阪市職労関係エリア）

●職員数：12,500人（2018年4月現在）

正規職員：11,530人、地公法4条任期付職員*1：570人、再任用職員：400人

（注）非常勤嘱託職員（いわゆる特別職非常勤職員）3,147人（2018年10月現在）は総数に含まない。

*1 地公法4条任期付職員：大阪市ではケースワーカー、保育士のみで募集、処遇は正規と同一で、任期のみが違う雇用形態。

取り組み概要

(1) 背景

●地方自治体にて非正規で働く人は、地方公務員法上の位置づけがあいまいで法的にも不安定な立場に置かれていた。民間職場での「同一労働同一賃金」「不合理な格差解消」などの処遇改善の動きとともに、公務の職場でも処遇改善に向け、2017年に地方自治法、地方公務員法が改正。2020年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対応も必要。

●会計年度任用職員制度の詳細（賃金・手当等）は自治体ごとに一任される。そのため、大阪市職労組では、該当職員（非常勤嘱託職員）の処遇改善に向けての取り組みを開始するとともに、該当職員自身の意見を反映させるため、組織化に向けた取り組みに着手した。

(2) 経過

●2017年

地方自治法、地方公務員法が改正されてから、大阪市職労組は市側に「会計年度任用職員制度」導入時の労働条件について重要視していることを随時伝えた。

●2018年2月

大阪市労働組合連合会（市労連）*2の常駐者および交渉担当で学習会を開催
給与体系や諸制度の交渉主体は市労連。そのため、学習会を行うなど、早い段階から課題と問題意識を市労連と共有した。

*2 大阪市内で働く人たちの労働組合の連合体。職場ごとに分かれた組合（7単組）のすべてが市労連に所属し、大阪市職労組もその中の1組織。約70年前より各職場の組合ではなく市労連が大阪市内で働く人すべての賃金や賞与の交渉を行っている。

労働条件の交渉をスムーズにするために、大阪市職労組の役員が市労連の書記次長もあえて兼任したんだって。熱い思いをもって取り組んでいることが感じられるね。

●2018年9月

制度を説明するチラシを配布

●2018年10月

2018年賃金確定期要求時に市側に「会計年度任用職員制度」の構築について労使合意にもとづいた実施や処遇改善を求める。

●2018年11月

・説明会開催案内のチラシを配布



説明会の様子

先行的に大阪市の24区役所で働いている該当職員（対象総数約700人）に向けて説明会を計6回開催。のべ200人の皆さんが参加したんだって！引き続き、学習会などを開催していきたいと考えているそうだよ。

●市側から会計年度任用職員制度の諸条件に関する基本提案を受け、小委員会交渉や事務折衝などを開始
●諸条件に関する協議スタートをお知らせするチラシを配布

●2019年1月

団体交渉で会計年度任用職員制度の諸条件について大綱決着

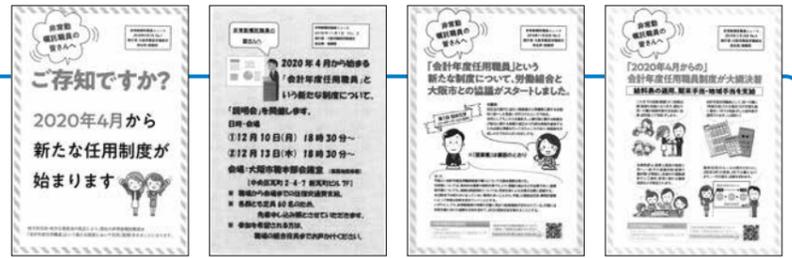
●2019年2月

制度の諸条件に関するチラシを配布

ココ知っとこ



チラシは41の支部ごとに役員が配布対象の職員数を把握して配布したんだそう。支部の役員の方々の協力のおかげだね！



交渉結果

- 正規職員とのバランスを考えた処遇になるよう交渉を行った。
- 給与表の適用、期末手当等の支給→年収ベースで30～60万円の処遇改善に。
- これまでの経験（職歴）が「前歴加算」制度の対象に。類似や同一の職の経験年数を初任給に加算。給与表上で号給がアップ（正規職員同様）。
- 正規職員の給与表にもとづく昇給制度を確立。
- 期末手当、地域手当の支給。
- 雇用のルール→現状維持。
- 現状維持の2回（計3年）の更新、3年で公募のまま、引き続きの改善を求める。
- 休暇制度→国家公務員の制度と同一に。一部無給になるが、新設される制度も。
- 無給になる制度：子の看護休暇、短期介護休暇。
- 新設される制度：妊娠中の通勤緩和や人工透析、育児に関わる職務免除など。

労働時間や賃金、休暇制度などの諸条件は、各自自治体で決めるんだ。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」とは捉えていない自治体当局もあるそう。「どのような条件で雇用するのか」「どのように手当を出していくのか」は労使の交渉次第。ちなみに大阪市職労組関係エリアでは300以上の職種ごとに条件を決めていく必要があるんだよ！

現在

「会計年度任用職員制度」該当職員	非常勤職員	臨時の任用職員
職の区分	特別職（地公法が適用されないため、労基法が適用）	一般職（地公法適用あり）
採用の要件・対象	臨時または非常勤の顧問、参与、調査員、嘱託員およびこれらの者に準ずる者。 （注）実態としては一般職にあたる事務職員が多く存在する。	職員の職に欠員を生じた場合の任命方法の一つ（地公法17条）。
任期	規定なし（通常1年以内）	6か月以内、更新により1年まで可
給与	報酬（給与）および費用弁償	
懲戒規程・守秘義務等の服務規程	規定なし	適用あり
休暇制度	各自自治体で異なる	
組合加入資格	なし	あり

導入後（2020年4月～）

職の区分	特別職（地公法適用なし）	会計年度任用職員（地公法適用あり） （注）正規職員と同じ7時間45分勤務の「フルタイム」とそれより短い「パートタイム」に分けられる。	一般職（地公法適用あり）
採用の要件・対象	専門的な知識経験等にもとづき、助言、調査等を行う者（新地公法3条3項）に厳格化。	会計年度を超えない範囲内で置かれる非常勤の職（新地公法第22条） （注）現在、地方自治体職場で働く一般職の臨時・非常勤職員が該当。	常勤職員の欠員の代替のみに厳格化。 ※育児休業の場合は非常勤職員の欠員の代替も可（新地公法第22条、地方自治法第6条など）
任期	規定なし（通常1年以内）	会計年度内で最長1年以内	6か月以内、更新により1年まで可
給与	報酬（給与）および費用弁償	報酬（給与）のほか、時間外勤務手当、通勤手当などの各種手当の支給が可能。条件を満たせば期末手当の支給も可能。	報酬（給与）および費用弁償
懲戒規程・守秘義務等の服務規程	規定なし	適用あり	
休暇制度	各自自治体で異なる		
組合加入資格	なし	あり	あり

【出所】総務省「地方公務員の短時間勤務の在り方に関する研究会報告書（2009年）」、総務省「会計年度任用職員制度の導入等に向けた事務処理マニュアル（2017年）」、全国町村会「非常勤職員の整理と分類について（2018年）」をもとに、表は連合作成

当事者の声



該当職員

- 組合が開催した説明会に職場の仲間が直接誘ってくれただけでなく一緒に出席してくれ、参加へのハードルが下がった。
- 説明会では、任用継続の課題、休暇制度、人事評価制度や年齢制限などについて、質問することができ、悩みや疑問、不安が解消された。



執行部

- 組合側として重大な課題であるという認識を交渉のたびに伝えた。その結果、あるべき方向性について、「総務省マニュアル」などに忠実に沿った提案内容とさせることが出来た。
- 職場がバラバラなこともあり、説明会を本部だけでなく各地で開催。該当職員にその職場の組合役員が直接声かけを行った。

今後の取り組み



- 処遇改善には予算措置が不可欠。委託化や減員をさせないように、予算編成期と職員募集計画策定期における当局交渉および議会対策が重要。
- 一部（子の看護休暇、短期介護休暇）の制度を国の水準とあわせてため、有給から無給に改悪となった。現状維持となった雇用のルールとあわせ、処遇改善に向け当事者とともに取り組んでいく。また、大阪市の動向は周囲の自治体からも注目されている。良い結果が出れば他の自治体の該当職員の処遇改善にもつながるため、地域の牽引役としても頑張りたい。
- 自治労方針にもとづき、組織化に向けた検討と単組内部での協議を進めていく。

基幹労連 | JFE精密労働組合

スタッフ社員の処遇改善、正社員転換、無期化への道のり

JFE精密労働組合

●組合員数：150名（2019年5月現在）

正社員：150名

- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：副課長以下（管理職を除く者）

JFE精密株式会社

●コーティング事業（金型、切削工具などにセラミック被膜を施す表面処理受託業）、冷間鍛造事業（冷間鍛造部品の製造・販売）、粉末焼結事業（粉末焼結部品の製造・販売コーティング事業（金型、切削工具などにセラミック被膜を施す表面処理受託業）

●従業員数：333名（2019年5月現在）

正社員：150名、スタッフ社員：183名

取り組み概要

(1) 背景

- どの事業現場においても正社員と変わらない仕事に従事するスタッフ社員は職場には欠かせない存在。
- 特殊な技術が必要な事業現場においてスタッフ社員は貴重な戦力。優秀な人材確保の点からもスタッフ社員の処遇改善と雇用安定の取り組みは必須。
- 同じ職場で働く仲間として、非組合員であっても労働条件全般の改善を求めながら、より現場における一体感の醸成をめざし具体的な処遇改善の取り組みに着手。
- 2014年改正労働契約法の無期転換や、同一労働同一賃金を踏まえた働き方改革関連法への対応も課題。



職場の貴重な戦力！スタッフ社員のみなさん

(2) 経過

●2008年4月

正社員登用試験の導入

過去には正社員転換を要望する数名が社員になった実績もあったけど、公平・公正に誰にでも正社員になれるチャンスとなる試験制度が正式に導入されたんだ。毎年1月になると「正社員への登用試験の実施」のお知らせが掲示板に貼られるよ。応募資格は、「採用1年経過者」「優秀かつ意欲があり、職場推薦のある」方で、一般常識（安全重視の知識）の試験と面接があるよ。職場の仲間は、スタッフ社員の試験合格に向けて、勉強時間が確保できるよう仕事を調整。職場全体の責務として、試験を受けるスタッフ社員を応援する体制を整えるよ！
毎年8名程度が正社員になっているんだって！



●2018年4月

全スタッフ社員の無期化

これまで1年契約の有期で働いていた全スタッフ社員を無期契約に。以降新規採用のスタッフ社員は無期契約。



【スタッフ社員の処遇改善の取り組み】

春季生活闘争	要求	回答
2011	組合員同等の労災付加通災時の制度化	無し
2012	時給引上げを含めた処遇全般	賞与支給額の改善(実質時給1%)
2013	時給引上げを含めた処遇全般	賞与支給額の改善(実質時給1%)
2014	時給引上げ平均2%	平均1%
	組合員同様の労災通災時の補償を制度新設	要求どおり
2015	時給引上げ平均2%	要求どおり
2016	時給引上げ平均2%	要求どおり
2017	時給引上げ平均2%	要求どおり
2018	時給引上げ平均2%	要求どおり

スタッフ社員の処遇改善は、10年以上も前となる2008年春季生活闘争時から正社員の要求とともに要請されていたよ。組合員であるか否かを問わず、同じ職場で働く仲間の処遇改善は、組合にとって当たり前の事だったんだね。



「同じユニフォームを着たら、命は一緒！命を守る制度が違うのはおかしい!!」労災補償に関する制度化の要請を続け、ついに妥結！制度化によって職場全体の安心につながるね!



ココ知っとこ



「組合ニュース」は誰もが目に届くよう、各職場にさりげなく置いてあるよ。組合の存在をスタッフ社員の方に少しでも知ってもらうために謙虚な姿勢で進められているよ。

組織化は大きな課題として認識しているけれど、会社側に対して要求している正社員と同等の処遇改善が進まないまま組織化することは避けたいという執行部の思いがあるよ。単に、組合にとって都合の良い組織拡大にしたいんだ。さらなる処遇改善と同時に希望者全員の正社員化に向けて会社と粘り強く交渉を続けているんだよ。

当事者の声



スタッフ社員

●組合ニュースを見たスタッフ社員から「時給の引き上げに感謝」の声。



執行部

●特殊な技能を習得している優秀なスタッフ社員が多い。処遇改善の取り組みは組合にとって当然のこと。スタッフ社員が安心して働き続けられるように、希望する全スタッフ社員が正社員になれる取り組みにも力を注ぎたい。



会社

●会社としても、スタッフ社員は貴重な戦力。組合との交渉にも前向きに検討する。

今後の取り組み



- スタッフ社員のさらなる処遇改善と組織化。
- 同一労働同一賃金への対応。



運輸労連 | 全日通労働組合

65歳定年制度の確立、社員制度・賃金制度の抜本的な改革

全日通労働組合

●組合員数：28,855名（2019年4月現在）

総合職社員：6,509名、エリア職社員：20,656名、エルダー社員：692名、期間社員：998名

●ユニオン・ショップ制

(注)期間社員はユニオン・ショップ協定締結に向けて組織化中
限定職社員は地方組合員(現地支部の組合員)のため上記に含まず(オープン・ショップ制)

●組合員範囲：課長以上は非組合員。一旦、非組合員となった者は組合員とならない

日本通運株式会社

●運送業

●従業員数：41,099名（2019年4月現在）

正社員(総合職社員、エリア職社員)：32,107名、有期社員(期間社員、限定職社員、エルダー社員)：8,992名

取り組み概要

(1) 背景

- 政府の示す「働き方改革実行計画」における「同一労働同一賃金ガイドライン案」に対応するため、支店社員など有期社員の労働条件の見直しは喫緊の課題。
- 年金制度の法改正など社会環境の変化に伴い、65歳までの定年延長も含め、入社から定年までの一貫した社員制度の構築が必要。
- 社員区分の多層化、会社の組織改正に伴い、地域社員の人事異動の範囲や賃金・労働条件・戦力配置面など人事・労務上の課題が顕在化。
- 社員区分に関わらず、現に発揮されている能力と実績が適正に評価されモチベーションアップにつながる制度や、育児や介護などを理由とする望まない離職の防止などに向けた、柔軟な制度も必要。

(2) 経過

- 2014年
1年ごとの有期雇いで働く支店社員が、勤続5年以上で転換できる支店社員(定年制)の社員区分を新設
- 2016年春季生活闘争
組合から定年制度見直しを要求。「新たな働き方の仕組み」や「賃金等のあり方」など諸課題を含め、「入社から65歳までの働き方」を検討・討議することを労使で確認

●2017年春季生活闘争

定年延長見直しに向け、従来の社員制度や賃金制度の抜本的な見直しについて、結論を見出すことを労使で確認

●2017年7月

第72回定期全国大会にて、社員制度・賃金制度の抜本的改革に向けた労使協議への組合の基本スタンスを確認

2018年度以前は、地域社員や支店社員、契約社員の賃金等の労働条件は、現地の組合支部と支店間での協議・協約などで決定していたことから、地域によって差があったよ(全国社員の労働条件は組合中央本部・本社間)。
賃金体系・水準、休日・休暇などを全社統一の取り扱い(組合中央本部・本社間での協議・協約)にするために、支部の意見や要望を聴きながら議論を積み重ねたよ。

●2018年3月

制度改革の概要(社員区分、役割等にもとづく人事制度、人事評価制度、労働諸条件等)について労使合意

●2018年7月

第73回定期全国大会にて、「入社から65歳までの働き方」に関する組合の考え方や方向性、対処方針等を決定

●2018年11月

社員制度、定年制度、賃金制度、新退職金制度等について労使確認

●2019年1~3月

有期社員(支店社員・契約社員)への組合加入活動
●2019年4月にエリア職社員への雇用区分変更対象者へ組合加入の意志確認を全支部で実施
●正社員と同様の働き方をする支店社員・契約社員約3,940名を組織化

支店社員・契約社員はオープン・ショップ制だったから、新社員区分のエリア職社員のユニオン・ショップ協定締結に向けて、組合はエリア職社員への雇用区分変更対象者全員から組合への加入意志を確認。新制度によって全員が賃金アップするわけではなかったけど、現給補償の上、全体の労働条件(新退職金制度の導入・正社員の労働条件適用等)は改善されると丁寧に説明し、加入活動を行ったよ。また、新制度の情報を随時発信!早く情報提供し、今まで以上に組合の存在感を示したんだ。

●2019年4月

- 新社員制度・賃金制度・人事評価制度の導入(年功・能力主義にもとづいた「職能資格制度」から、どのような仕事・役割を果たしているかを基本にした「役割等にもとづく人事制度」とし、賃金制度や休日・休暇など労働条件を統一)
- 支店社員・契約社員約11,000名のうち、約3,600名を「エリア職社員」、約2,400名を「期間社員」に変更し、賃金・労働条件など正社員と同じ制度を適用
- 定年年齢の引き上げ(2023年4月からの65歳定年制度確立に向けて、2019年後以降、段階的に1歳ずつ引き上げ)
- 限定職社員は個別賃金を基本とするもののエリア職社員との均衡待遇

短時間勤務の支店社員・契約社員がいたことや、ライフスタイルの変化に対応できる柔軟な制度が必要だと思いついて、**エリア職社員に短時間勤務制度を導入!**育児や介護など事情がある場合、フルタイム勤務から短時間勤務に相互転換できるようになったよ。

【社員制度の概要】
2018年度以前

社員区分	2019年度以降
全国社員(無期・転居を伴う異動)	総合職社員
地域社員(無期・地域限定)	エリア職社員
支店社員(定年制)(無期)	期間社員
支店社員(期間)(1年ごとの有期)	限定職社員(定年制)
契約社員(1年未満の有期)	限定職社員(期間)
エルダー社員(有期・定年退職後の再雇用)	エルダー社員

2019年度以降

社員区分	従業員数 ※2019年4月現在	異動範囲	賃金・一時金等の労働諸条件	組合加入
総合職社員	約12,000名	全国・海外拠点	全社統一の取り扱い (組合中央本部・本社間協議・協定)	ユニオン・ショップ制
エリア職社員	約20,000名	特定地域限定(原則転居を伴わない)		
期間社員	約2,400名	エリア職社員に準じる	ユニオン・ショップ協定締結に向けて組織化中	
限定職社員(定年制)	約5,600名	勤務場所等を限定	個別の労働契約 (組合支部・特定支店間協議)	オープン・ショップ制
限定職社員(期間)				
エルダー社員	約1,000名	勤務場所を指定	全社統一の取り扱い (組合中央本部・本社間協議・協定)	ユニオン・ショップ制

(注)2019年度以降の新制度への移行について

・全国社員は、職種によって総合職またはエリア職社員に移行(営業・事務は総合職社員、技能はエリア職社員)
・支店社員(定年制)は、勤務場所、担当業務や職務内容によって、エリア職社員または限定職社員(定年制)に移行
・支店社員(期間)および契約社員は、勤続年数や勤務場所、担当業務や職務内容によって、エリア職社員または期間社員、限定職社員に移行
・他にグローバル社員(特定の国での異動)の社員区分あり、2018年度以前の社員区分がそのまま適用

今後の取り組み

- 「働き方改革」「休み方改革」実現に向けた社内風土や意識改革の取り組み。
- エルダー社員を含めた定年年齢以降の働き方の検討。
- キャリアにあわせた双方向の社員区分変更を可能とする仕組み(総合職社員・エリア職社員)をはじめ、望まない離職防止や働き方の多様化への対応、さらなる柔軟な制度づくりの検討。

当事者の声

エリア職社員・期間社員
●新社員制度によって、有期社員からエリア職社員となり、65歳まで働けるようになった。
●エリア職社員になったので、支店社員時にはない退職金制度が適用されて嬉しい。

社員
●同じ地域で働いていて、社員区分で賃金や労働条件等に差があるのはおかしい。
●同じ働き方をしている有期社員の処遇が引き上げられてよかった。

執行部
●有期社員の業務のすみ分けや、全国区々であった賃金制度の一本化には苦労した。支店ごとの手当は原則廃止したが、基本給への組み込みや調整給の支給などで、現給補償とすることができた。コスト議論ではなく、同一労働同一賃金の主旨に沿った制度改革に踏み切った会社の今回の決断を、組合としても評価している。

ココ知っとこ
新制度では、賃金・一時金をはじめ休日・休暇制度や退職金制度、人事評価制度などの労働諸条件を統一!人事制度を仕事・役割基準に転換して、役割やキャリアパスを明確し統一したことで、公平感や一体感の醸成につなげたよ。

JEC連合 | 大星ビル管理労働組合

〔続報〕スタッフ職全員の無期雇用化とユニオン・ショップ協定



大星ビル管理労働組合

●組合員数：839名（2019年6月現在）

職員：609名、施設管理職員：159名、再雇用嘱託（定年後再雇用）：26名、スタッフ職：45名

- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：職能クラスがマネジメント級かつ役職が部長クラス以上を除く従業員

大星ビル管理株式会社

- ビル管理業
- 従業員数：1,314名（2018年3月現在）

職員：606名、施設管理職員：420名、再雇用嘱託：69名、スタッフ職：48名、その他：171名（短期アルバイト・特別職など）

取り組み概要

(1) 背景

- もともと派遣社員として働いていたスタッフ職は、派遣契約時の時給をそのまま引き継いだため賃金に差。昇給制度もなく、勤続年数が長くても時給は変わらない。
- 組合は、毎年春季生活闘争でスタッフ職の処遇改善を要求してきたが、さらなる処遇改善が必要。
- 今まで以上にスタッフ職の意見を聞きたい、組合活動にも参画してほしいという思いから、スタッフ職全員の組織化とユニオン・ショップ協定の締結は必須。
- 2012年改正労働契約法の無期転換や、同一労働同一賃金を踏まえた働き方改革関連法への対応も課題。

2015年事例集*で、スタッフ職制の導入や組織化について紹介しているから参考にしてね。
※「2015パート・有期契約労働者等組織化・処遇改善取り組み事例集」

【主な職制の概要】

	職員	施設管理職員	スタッフ職
職種	技術職、事務職	ビル管理職、保安・警備職	事務職（定型的な補助業務等）
週の所定労働時間	40時間	40時間	35時間
契約期間	無期	無期	無期（注）2018年4月以前は半年ごとの有期
賃金	月給	月給	時給
配転の有無	転居を伴う配転あり	転居を伴わない事業所間配転あり	配転なし
主な属性	いわゆる正社員に該当（60歳定年制）	中途採用のシニア職制（65歳定年制）	30～40歳代が中心（60歳定年制）

(2) 経過

●2010年3月

派遣社員の直接雇用化（「スタッフ職」として半年ごとの有期契約）に伴い、スタッフ職の組織化開始

●2011年11月

スタッフ職70名中24名が組合に加入
■組合費：月1,000円



組合は、会社にスタッフ職のユニオン・ショップ協定締結を求めたよ。でも会社は、労働協約で有期契約社員を組合非加入としていることや、スタッフ職の就業意識が多様であることを理由に、ユニオン・ショップ協定の対象とするには時期尚早と判断し、応じなかったんだ。

●2011～2015年春季生活闘争

組合はスタッフ職の処遇改善に向けて、時給の引き上げや一時金の支給、各種制度の適用や新設などを毎年要求
→一時金を獲得（2011年：1万円、2014年：2万円、2015年：3万円）
資格奨励金制度・査定昇給制の新設（2013年）

●2016年春季生活闘争

40円の時給引き上げ、一時金6万円、正社員登用制度の新設、各種処遇改善を要求
→一時金3万円を獲得（一部継続協議）

●2017年春季生活闘争

40円の時給引き上げ、一時金5万円、各種処遇改善を要求
→一時金4万円を獲得（一部継続協議）

●2017年9月

- 会社から組合に「スタッフ職の無期雇用化」の提案
- 組合から無期雇用化に伴い、ユニオン・ショップ協定の締結を要求



2010年当初から組合は継続して、恒常的な働き方をしているスタッフ職は、一時的な業務を担う有期雇用契約ではなく、長期的かつ安定的に働ける無期雇用契約にすべきだと会社に主張していたよ。スタッフ職の処遇改善に向けて、粘り強く対応してきた組合の成果だね！

●2017年11月

- スタッフ職全員に意識調査アンケートを実施
- 無期転換および組合加入に関する組合説明会を実施（計3回：2017年11月、2018年1月、2月）

●2018年春季生活闘争

70円の時給引き上げ、一時金10万円、正社員登用制度の新設、退職給別金制度の導入、各種処遇改善を要求
→一時金4.5万円を獲得、一部継続協議

●2018年4月

勤続5年未満も含め、スタッフ職全員45名が無期転換スタッフ職のユニオン・ショップ協定締結
■組合費：月給×1.2%×68%（注）職員は月給×1.8%
→正社員登用制度の新設
退職給別金制度の導入（勤続3年以上で3～13万円程度の支給、定年や勤務10年以上の加算あり）

●2019年春季生活闘争

70円の時給引き上げ、一時金10万円、休暇制度の処遇改善（職員と同等）、各種処遇改善を要求
→一時金制度化を獲得（標準で3.6万円）
休暇制度を職員と同じ取り扱いに改正
【スタッフ職の休暇制度】

項目	改正前	改正後
年次有給休暇	付与日数：法定通り（勤続6か月で年10日、1年6か月以上は1年を増すごとに1日加算、3年6か月以上は1年を増すごとに2日加算） 有効期間：付与日から2年間	付与日数：勤続2年未満 年12日、勤続2年以上 年20日 有効期間：付与日から3年間
夏季休暇	なし	2日（有給）
アニバーサリー休暇	なし	2日（有給）
結婚休暇など特別休暇の賃金の取り扱い	無給	有給（2020年度から実施予定）

職員やスタッフ職などみんなで楽しんだ組合レク



今後の取り組み



- 組合がスタッフ職の処遇改善を長年継続して要求してきた結果、賃金以外の労働条件は改善されてきた。今後は、定期昇給制度の導入を含めて賃金面での改善を進めたい。
- 現時点では、執行部にスタッフ職の役員がないため、来期はスタッフ職を含めた役員体制を検討している。しかし、スタッフ職は短時間勤務のため、通常就業時間後に行う組合活動の参加にあたって課題がある。

組合説明会資料



組合活動は、「組合役員（執行部）だけがやるもの」ではなく、「組合員一人ひとりが主体的に取り組むべきもの」になります。個々の「職場」で実行されることが原理原則で、**組合活動が一番盛んに行われるべきなのは「職場」であり、最も活動すべきは「組合員一人ひとり」**になります。身近で起こっている問題を放置せずに改善していく、隣の人が困っていることに手を差し伸べる、組合役員と連携する、それが組合活動になります（一部抜粋）。

ココ知っとこ



スタッフ職は、先行して既に組合員になっている一部の人を除いて、組合や組合活動に馴染みがない人ばかり。また、組合費を負担に感じる人もいたから、執行部は、組合の重要性や活動内容をはじめ、会社とのユニオン・ショップ協定締結をめぐる交渉や処遇改善に向けた交渉状況の進捗報告など、可能な限り丁寧にきめ細かく説明。こうした執行部の姿勢がスタッフ職全員の組合加入につながったんだね。

当事者の声



スタッフ職

- 今の賃金では食べていくのがやっと。生活に余裕やゆとりはあまりない。
- 長期間働いても時給が全く変わらないため、モチベーションの維持が難しい。
- 収入が少ないこともあり組合費が負担に感じる。組合に加入したらどんなメリットがあるのか。



職員

- スタッフ職は賃金が低く弱い立場にある。同じ職場の仲間として力になってあげたい。



執行部

- 組合加入説明にあたり、メリット部分のみの理解・認識とならないように、スタッフ職で働く人自身にも積極的に意見し活動する主体になってもらいたいことも加えて、丁寧に説明した。
- 春季生活闘争前に行うアンケートで、スタッフ職の意見を集約し、処遇改善に取り組む土台としている。



自動車総連 | ヤマハ発動機労働組合

進化した再雇用者制度導入で、第一線で活躍できる働き方へ

ヤマハ発動機労働組合

●組合員数：9,745名（2019年7月現在）

正規社員：8,961名、エキスパート社員（再雇用者）：776名、その他社員：8名

- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：管理職を除く者

ヤマハ発動機株式会社

- 輸送用機器、精密機器、機械、その他（バイク、マリナー製品、電動アシスト自転車、産業用ロボット、無人ヘリコプターなど）の製造・販売
- 従業員数：11,601名（2019年7月現在）

正規社員：10,385名、エキスパート社員（再雇用者）：1,056名、その他社員：160名

取り組み概要

(1) 背景

- 2006年に旧再雇用制度を導入。再雇用希望者は、当初は5割程度であったが、徐々に増加し10年後には8割程度に。勤続年数も伸長し、再雇用者は全社員の1割程度の規模に拡大。
- 社内で再雇用者の存在感が大きくなる中、再雇用者から仕事と処遇のバランスや、自分に求められる役割への曖昧さに対し課題の声が。他方、現場の監督職が再雇用者の活用に戸惑う場面も。組合として、再雇用者が活躍できる労働環境の検討が必要と考える。
- 会社側も、企業競争力の強化に向け、拡大する60歳以上の従業員が活躍できる労働環境の検討が必要という認識。

(2) 経過

- 1999年10月
秋の取り組み団体交渉で60歳以降の就労確保を目的とした労使協議のスタートを確認
- 2000年1月
労使委員会の設立、労使協議スタート
- 2001年4月
「60歳以降の就労を確保する制度」を導入
【制度の概要】
60歳以降の就労を望む者のうち、会社が適当と認めた者（健康、体力、勤務態度等により判定）を対象に、派遣

形態で就労。契約期間は最大1年間（65歳未満まで更新可）。勤務形態はフルタイム、短時間、短日数など個人ニーズと職務ニーズを調整の上決定。

2001年の年金法改正に伴う年金支給年齢の段階的引き上げを見据え、意欲のある人が不安なく、より生き生きと働けるための制度を作るために、早々に労使協議を開始。制度導入までに2年をかけてじっくり議論したよ。現在の新制度導入への第一歩が既に始まっていたんだね。

●2005年11月

改正高年齢者雇用安定法への対応として、60歳以降の雇用について労使協議

●2006年4月

「60歳定年退職者再雇用制度」を導入

【制度の概要】

対象者	60歳定年を迎える正規社員で、定年再雇用契約を希望し、体力、健康面や定年前の人事考課など一定の基準を満たすもの。
雇用形態	ヤマハ発動機(株)の直接雇用の「嘱託契約」社員
契約期間	1年間 上限年齢は平成16年施行の「改正高年齢者雇用安定法」に準ずる
勤務形態	フルタイム勤務
期待役割業務内容	現役時に培った専門性・技能を活かせる領域で活躍
業務管理人事考課	なし
基本給	役割に応じた4つの職務ランクに基づき決定
一時金	なし

再雇用契約の選定基準はあるものの、多くの希望者に再雇用の道が確保されたよ。さらに直接雇用化に合わせて同じ職場で働く仲間として、再雇用者も組合員に。再雇用者にとっても組合とのつながりを維持することは「生き生き」と働くための職場づくりに意義のあることと理解されていたんだね!

●2009年1月

再雇用者の人事考課制度・退職金制度を導入

再雇用者がモチベーションを持ち、知識・スキル・能力を最大限に発揮できるように人事考課制度を導入。退職金に反映されたよ。

●2013年4月

希望者全員の再雇用化（2013年4月施行の改正高年齢者雇用安定法への対応）

●2013年11月

再雇用者の労働条件改善

寮・社宅の継続利用、特別休暇（傷病・介護・看護）の継続利用

アンケートや懇談会を通じて、住宅費などの経済的負担の増加や私傷病、家族の介護などの理由で、再雇用を希望しなくてもできない、安心して仕事に打ち込めないという声がある事がわかったよ。組合は当事者の声から見出した課題をひとつひとつ丁寧に要求し、改善に結びつけたよ!

●2014年11月

「50歳セミナー」の導入について検討スタート

60歳以降の就労を見据えたキャリア形成やライフプランに向けた支援策について労使で議論をスタート。2016年に「50歳セミナー」を導入

●2015年2月

団体交渉にて再雇用者の処遇改善を要求
退職金上積み等を要求をし、有額回答（以降2018年まで同様に改善）。

●2018年2月

団体交渉にて再雇用者が活躍できる働き方を提言
職場の声や意識調査の結果を背景に職場の実態を提示

【再雇用者】
「業務の役割が不明確」「培った能力やスキルをもっと発揮したい」
「現状の処遇ではモチベーションの維持が難しい」
【正規社員(職場・現場監督職)】
「再雇用者に残業や交代勤務を依頼し難いときがある」
「再雇用者のモチベーション向上をはかり職場全体の活性化につなげたい」

●2018年3月

『再雇用者の働き方の見直し』に向けて定年後再雇用制度改定の議論をスタート（再雇用者の役割・活躍・処遇を観点に労使で議論）

今後の取り組み

- 制度の運用が適正にされているか、職場ヒアリングを通じて確認。
- 体力の低下などに配慮した職場環境の整備。
- 高年齢期の就労を見据えた、早期からの意識の醸成。

●2019年1月

「エキスパート社員制度」の導入

【制度の概要】

再雇用者の約97%が新制度での再雇用を希望

対象者	60歳定年を迎える正規社員で定年再雇用契約を希望するもの
雇用形態	ヤマハ発動機(株)の直接雇用の「嘱託契約」社員
契約期間	1年間 上限年齢は65歳（但し、体力・健康面や定年前の人事考課など一定の基準に満たないものは、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢まで）
勤務形態	フルタイム勤務
一時金	6月・12月支給
期待役割業務内容	培った専門性・技能を活かし「第一線として活躍」する原則、定年前の経験職場での職務を継続。業務・事業場の必要性により異動や出向等を命じる。
業務管理人事考課	毎年、目標管理に基づき人事考課を行い一時金に反映
基本給	60歳定年時の資格等級に基づき決定

(注) その他手当・休暇・福利厚生などは正規社員とほぼ同様

ココ知っとこ



執行部は、アンケート調査やヒアリングを適宜実施し、再雇用者の思いや不安の声など職場全体の課題を把握。ひとつひとつ丁寧に労使協議を積み重ね、制度として整備してきたよ。新制度もスタートを切ったばかりだけど、既に執行部には課題が見えつつある様子。職場の声を背景にこれからも改善を進めていくんだね。

当事者の声

再雇用者

- 制度導入により役割や処遇が変わった分、責任を感じるし頑張ろうと思う。
- 一時金の支給もあり、働くモチベーションが上がる。
- 処遇は上がるが体力を考えると、求められる業務が行えるか不安。

正規社員(職場・現場監督職)

- 役割が明確になり、残業や交代勤務の指示が行いやすくなった。
- 体力に応じた業務の配置に悩むことがある。





フード連合 | 味の素AGF労働組合

再雇用制度の見直しと組織化に向けてラストスパート

味の素AGF労働組合

●組合員数：419名（2019年4月現在）

正規社員：419名

●オープン・ショップ制

●組合員範囲：基幹職(管理職)・再雇用社員を除く者(対象者420名)

味の素AGF株式会社

●飲食料品の製造・販売

●従業員数：700名（2019年4月現在）

正規社員：650名、再雇用社員：50名

取り組み概要

(1) 背景

- 2016年春季生活闘争にて労使で設立した総合的労働条件検討部会(専門委員会)で、従業員の会社、制度に対する満足度、不満足感を可視化すべく全従業員向けアンケートを実施。再雇用制度に関する不満(仕事内容と報酬のバランス、働き方の柔軟性)を認識。
- 2020年に向け再雇用社員が急増することや社会的情勢、上部団体のフード連合や味の素グループ労働組合の方針を踏まえ、あらゆる雇用形態の仲間(再雇用社員)も安心して長く働ける社会、雇用、職場づくりのための対応が必要との認識から、再雇用社員の組織化への取り組みを開始。

(2) 経過

●2016年4月

2016年春季生活闘争の団体交渉時に「全従業員の処遇改善のためには、企業の方針を労使で共有し、働き方全体を考える必要がある」と、総合的労働条件検討部会の立ち上げを提案。部会発足にあたり、前段で全従業員に向けたアンケートを実施したところ、再雇用制度(勤務地・賃金体系)に関する問題が浮き彫りに。

●2016年5月

総合的労働条件検討部会スタート
労使それぞれから総合的労働条件検討部会のメンバーを選任。各種労働条件や働き方改革の推進、再雇用

制度(勤務地・賃金体系)、ローテーションルールなどの重要テーマについて、1年間(毎月2回)かけて討議を行った。



各部門の役職・性別・年齢を問わない様々なメンバーで構成し、労使双方での現場実感を重視した忌憚のない意見交換をしたんだって。1年後の2017年5月からは、「働き方改革推進討議会」に名称を変更。3カ月に1回の頻度で現在も行われているよ。

●2018年7月

就業規則と再雇用制度*を改定
労使で話し合われた内容をもとに**再雇用社員が各々の自己実現を成し遂げながら会社の成果を生み出せる制度**をめざして、就業時間の短縮をメインに改定。

●2019年4月～

執行部が組織化のための取り組みをスタート
再雇用社員との連携・対応に関する仕組みやルールがない現状を踏まえ、中央執行委員会で議論。将来的には現組合員もいずれは再雇用の立場となること、再雇用社員の労働条件の向上に関する労使協議を実施していること、職場の仲間としてともに働いていることから、再雇用社員の組織化への取り組みを開始。



再雇用社員が組合員になった際は、正規組合員と組合費に差をもうけても、大会の議決権や選挙権・被選挙権を認めて権利は同じにする方向だよ。組合の年間方針、取り組みを決議する最も重要な機会だし、活動をともに進めていく中で、権利に違いがあるのはおかしいという考えからだよ。職場にとっての再雇用社員の存在が大きい証拠だね。

●2019年7月

職場討議開始

●2019年9月

定期大会で提案(予定)

●2020年7月

再雇用者の組織化(予定)

総合的労働条件検討部会の目的・方針

目的：社員一人ひとりが成長・自立し、更にいきいきと働き続けられる会社とするために、総合的労働条件のあるべき姿とその実現に向けたロードマップを提案する。

方針：以下の5点を大切にします。

1. 労使で忌憚のない本音での協議と、それによる本質的な改善
2. 社員の安全と心身の健康
3. 過去よりも、現在及び将来の変化への対応
4. メッセージ性が明確でシンプルな制度づくり
5. 総実労働時間の削減とライフプランの実現に向けた主体的選択の支援

※(再雇用制度の主な変更点)

	変更前	変更後
年間休日数	121日	156日
勤務地域	全国(地域勤務制度選択可)	再雇用時に選択
給与		

ココ知っとこ



総合的労働条件検討部会では、**再雇用制度だけでなく全従業員に通じる働き方の見直しも話し合ったよ**。その結果、全従業員へのフレックスタイム制の導入や所定労働時間の変更(7時間40分→7時間)、時間単位での年次有給休暇取得制度(年次有給休暇のうち5日分)などが段階的に導入されたんだって。性別・年齢・特別な事情を問わずすべての人がライフプランの実現に向けて取り組めるね。

週休3日になったよ!

希望地域を選択し、可能な限りの配慮を行うように。(希望地外で働く場合は基本給10%増)

労働時間を短縮しても、年収は現行制度以上に!

当事者の声



再雇用社員

- 以前は再雇用前後で役割や業務量に変化がなく、給与だけ減額され、時短勤務制度等も実際には使いにくい状況だった。現在は休みが多くなり、以前よりは給与も上がり、勤務地域も選べるようになってありがたい。
- 愛着のある会社で続けて働けることが嬉しく、立場や部署が変わって初心に戻ることで次の挑戦につながっている。
- 常に新しいことに挑戦し続け、自分自身のモチベーションを維持していきたい。



執行部

- 再雇用社員とさらに連携を深め、労働条件の向上、豊かな人生の実現をめざしていきたい。
- 再雇用社員は、元基幹職(組合員範囲外)の方が大半。しかし、同じ職場で働く仲間として知見・経験の伝承など組合員に力を貸してもらおうというスタンスで組織化に取り組んでいく。

今後の取り組み



- 再雇用社員の組織化を組合員の理解を促しながら進めていく。
- 職場討議を活性化し、労使はもちろん働く人同士の議論を深めていきたい。



時にはコーヒーを片手に世代の異なる仲間と意見交換



連合長野

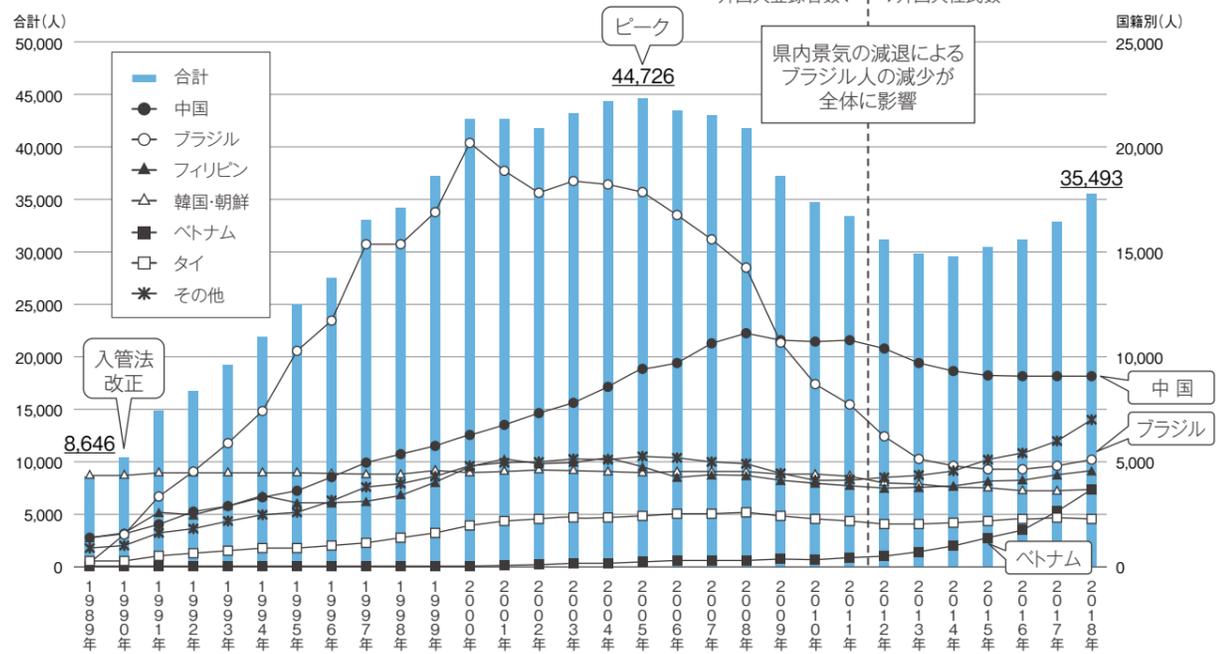
様々な団体との連携で外国人労働者の相談や課題解決に向けた体制づくり

背景(長野県における外国人を取り巻く環境)

●1990年の入管法改正以降、長野県には製造業を中心とした就労目的の日系ブラジル人が急増するなど、外国籍県民が増加。その後、県内の景気の下向により減少が続いていたが、2015年から再び増え、2018年12月末の県内の外国籍県民数は35,493人と前年に続いて増加(対前年比2,556人増[+7.8%]) ※下記参照。

●国籍・地域別では、ベトナム1,064人、ブラジル248人の増加、在留資格別では技能実習1,171人、技術・人文知識・国際業務254人の増加(対2017年比)。在留資格の「永住者(一般永住者)」が全体の約40%を占めている。

長野県内に在住する外国人の推移(毎年12月末現在)



※2011年末までは「外国人登録者数」(市町村の外国人登録者数を集計した数値)。
2012年末からは「外国人住民数」(市町村の住民基本台帳上の外国人人口を集計した数値)。
※数値は長野県国際課の集計であり、出国記録等によって調整された法務省「在留外国人統計」の数値とは差が生じている。

取り組み概要

- 連合長野には1998年頃から相談が寄せられ、労働に関わる問題にとどまらず、子どもの教育や暮らし、医療、社会保険など生活者としての相談も。そのため、受入企業の体制づくりだけでなく、多職種・他機関との協働、外国人支援に関する地域でのネットワーク構築などの「多文化共生の推進」が必要と判断。あらゆる支援団体とのネットワークを通じて、外国人の日本・地域での定住を支援し、健康で安心できる地域社会の実現をめざすとともに、長野県多文化共生推進指針策定(委員)など審議会へも参画し、働く者・生活者の声を反映。
- これまでは、日本で数年勤務し、日本語が話せる外国人労働者からの労働相談が多かったが、近年は人手不足の影響などで、急速に外国人労働者が増え、国籍も言語も多様化し、来

- 日間もない母国語のみしか話せない外国人労働者からの多岐にわたる相談がある。こうした実態から、行政・地域とのネットワークを通じた様々なNPO団体・福祉団体との連携による支援を実施。
- 長野県就業促進・働き方改革戦略会議への提言により長野県外国人材の就労に関する対応方針への反映。
- 長野県労働問題審議会・地方労働審議会での提言により労働者としての権利保護、労働関係法令遵守、各種共生施策、相談支援、多言語対応などの推進。
- 公益財団法人長野県国際化協会の外国籍児童就学支援事業「サンタ・プロジェクト」への参画(企画審査委員、事業への助成金支給)。

- 外国人労働者の心のケア研修会などを通じたNPO法人プラスアイとの連携(労働相談・心のケア相談・生活相談など)。
- 外国人技能実習機構長野支所への要請行動・意見交換。
- 外国人労働者をはじめ、外国籍県民からの多岐にわたる相談に対応できるよう、様々な分野の関連団体・支援団体・NPO団体との日常的な連携。

製造業が多い地域では、急速に外国人労働者が増えている、行政サービス、医療・生活情報の多言語化や市町村の相談体制整備が課題の一つ。母国語しか話せない子どもも増えていて、日本語指導の先生や教室の不足、県内約200人の学校に通っていない子どもへの対応なども課題。外国人だけでコミュニティができていて、住民との関わりが弱い地域もあったり、共生社会への課題はたくさんあるんだね。

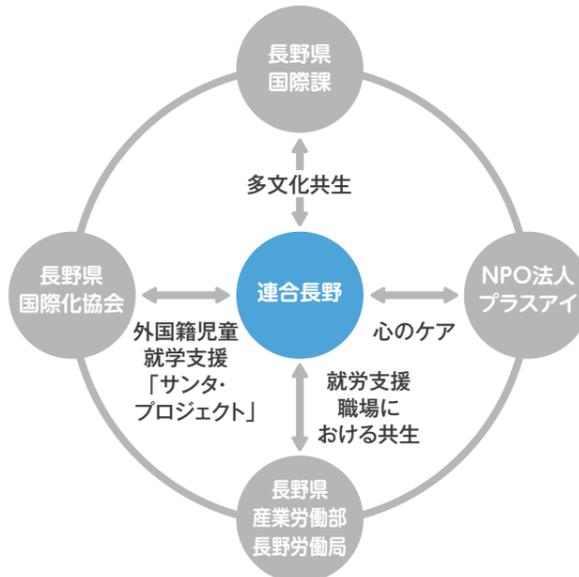
主な連携先の取り組み

長野県県民文化部国際課
共生社会に向けた環境整備がより急速に求められていることを受け、多文化共生の意識づけ、次世代の育成、日本語学習の支援に重点を置き、国籍や文化の違いを尊重し、多様性を生かした豊かな地域づくりに取り組んでいる。また、外国籍県民へのアンケート調査を実施し、現在、「多文化共生推進指針」の見直し議論をしている。市町村相談体制の充実、相談センターの設置、災害発生時の支援の拡充、日本語教育や外国人児童・生徒等への教育支援の充実を進めている。

公益財団法人長野県国際化協会
「長野県多文化共生推進指針」の趣旨に沿い、多文化共生、国際理解、国際交流に関する事業を実施。国際関係団体や外国籍県民のネットワークづくり、生活支援、相談窓口、外国籍児童等への教育支援、災害時への対応、留学生の交流・住宅確保支援、技能実習生支援、情報発信等、幅広く活動を展開している。ブラジル人学校を主要な支援対象とした外国籍児童就学支援事業「サンタ・プロジェクト」では、母国語教室児童への学費支援に加え、日本語学習コーディネーターを派遣し、児童・生徒への学習支援や、学校と地域団体の支援・コーディネート活動を行っている。

NPO法人プラスアイ
職場内のメンタルヘルスの改善、研究に取り組む大学教授や産業医等で構成するNPO法人。外国人労働者が日本で感じる苦勞、受け入れる側の心構えを学び、必要な支援のあり方を考えるため、心のケアをテーマに研修会を行っている。日本社会のルールや文化を押しつけるのではなく、企業側が多文化を受け入れ、支えていくことが必要。また、事業場でできる支援策の限界を把握し、企業で抱えこむことなく、様々な支援資源との地域連携を考えることの重要性を訴えて活動している。

ココ知っとこ
地域で共生が大切なのはもちろんで、「職場での共生」も重要な視点だよ。「働く側の労働組合が訴えていくしかない」と、連合長野は県内の協議会・審議会など様々な会議に参画しているんだ。こうした会議メンバーとの日常的なつながりをつくっていくことで、新たな支援ネットワーク体制の構築をめざしているんだよ。



今後の取り組み

- 多様化する課題や新たに生じた問題に対し、地域のあらゆる支援団体と連携したネットワークを形成し、実態に即した適切な支援をめざしていく。
- 外国人労働者からの労働に関する相談はもとより、暮らしの相談を適切な支援につなぐために、現場の声を踏まえた行政・民間組織との連携を深めていく。
- 外国人労働者、外国籍県民に寄り添いつつも、抱え込まず、適切な支援につなぐことができるよう、必要な心構えやスキル・ノウハウを積み上げていく。
- 外国人労働者、外国籍県民の声を踏まえた雇用・生活支援に寄与し、職場・地域の多文化共生社会の実現に貢献することをめざす。

人材サービスゼネラルユニオン(JSGU)

●組合員数：25,108名（2019年4月現在）

無期雇用：16,677名、有期雇用：8,431名
（サービス系派遣3社[4,359名]、製造系派遣1社[2,390名]、技術系派遣3社[18,081名]、その他3社[278名]）

- ユニオン・ショップ制(9社)
- オープン・ショップ制(1社)
- 組合員構成：人材サービス企業10社で働く派遣社員を組織化

取り組み概要

(1)背景

- 人材派遣業、業務請負業界等で働く仲間組織された労働組合。UIゼンセン同盟(現UAゼンセン)や連合東京の相談窓口へ派遣・請負派遣スタッフから様々な悩みが数多く寄せられたことから、2004年5月に結成。
- 複数の人材サービス企業を横断的に組織し、集团的労使関係を築いている国内唯一の単一労働組合として運営(ゼネラルユニオン)。
- 企業横断的に運営しているが、企業ごとにユニオン・ショップ協定を結び、企業別の集团的労使関係をベースに、長期的で全体的な労働環境の整備や労働条件の継続的改善に努める。

(2)内容

- 経営対策と労働条件対策が最も重視した活動。
- 経営対策については「労使関係の一層の強化・発展」。派遣業界の健全な発展を通じた雇用拡大と、組合員の雇用確保、労働条件の維持・向上のため企業の存続・発展に協力する。組合員にとっての正当分配を要求し、交渉によって獲得をめざす。企業業績の確保・向上に資する活動を継続実施(現場の実情、派遣組合員の声を代弁)。特に企業の各現場におけるコンプライアンスの徹底は、基盤を支える重要なテーマ。実態のチェックと課題把握を行い、労使協議等を通じて改善・是正を働きかける。
- 労働条件対策については「組合員の雇用安定・確保、労働条件の向上」。組織内の日常活動では苦情処理、個別オルグや各種集会・会議での意見集約等により、問題改善をはかる。春季生活闘争(UAゼンセンでは「賃金闘争」)では、上部団体であるUAゼンセンの方針をもとに賃金・一時金、労働条件

今後の取り組み

- 労働政策審議会「同一労働同一賃金部会」の委員就任により、実際に派遣現場で働くJSGU組合員の声を踏まえ、派遣就労の処遇改善につながるよう法改正論議に取り組む。
- 人材サービス産業の産業政策の立案。

の向上(退職金、福利厚生等)について要求案を組み立て、団体交渉を行う。

- 労使交渉は分会(各企業労使)で行うが、JSGUの統一的な要求について毎年2月にJSGU加盟企業経営者を一同に会し「合同労使フォーラム」を開催。派遣法改正時などはコンプライアンスの徹底を促進。2019年は派遣法施行後、雇用安定措置について労使で協定を結び、直接雇用を求めた。賃金、一時金はもとより、食事手当、更衣室の使用などについても要求。

JSGUの重視している活動の中には、組合員が孤立しないように、分会(分科会)活動(タテ[会社]のつながり)と支部会活動(ヨコ[地域]のつながり)を作っているよ。「分会」は、「組合員の声」を集めて、労働条件の向上や職場環境の改善をめざした、団体交渉、労使協議会のほか、異なる派遣先で働く同じ会社の仲間が職場集いや交流会を開催しているよ。「支部」は全国を8支部に分けて、同じ地域に住む仲間が分会・会社の枠を越えて、家族も参加できる交流会や組合、共済の知識を深める勉強会をしているよ。ともに各地域ごとに年数回実施して「ヨコのつながり」を深めているんだ。



ココ知っとこ



「派遣という雇用形態を働き方の一つとして認めたらうで、問題点を改善してほしい」「派遣はダメ、規制すべしといった単純な見方ではなく、正社員や直接雇用の従業員としては働けない事情を抱える人たちの就労の機会・働き方の選択肢でもあるということを知ってほしい」という考えがJSGUの一貫した主張だよ!

当事者の声



組合員

- 組合の交流会で他社の方々とも意見交換をでき、とても楽しかった。
- 残業について何度会社に話しても明確な回答をもらえず、組合に相談したらすぐに来て話を聞いてくれた。会社とも交渉してくれ、納得できる回答をもらえた。
- 出費の多い時期に組合から子どもの就学祝金をもらえて助かった。



合同労使フォーラムの様子

NHK関連労働者合同労働組合(NHKユニオン)

●組合員数：30名（2019年6月現在）

正社員：24名(協会社)、請負契約：5名(外国人)、有期契約：1名

- オープン・ショップ制
- 組合員範囲：NHK(日本放送協会)事業に関わる労働者
- NHKならびに関連団体、協会社などで働くスタッフ、派遣会社、請負契約、パート、アルバイト
- 勤務先に労働組合が存在しない社員・職員など
- 勤務先に労働組合が存在するが加盟資格を有しない社員・職員など

取り組み概要

(1)背景

- NHKに関連団体・会社が発足し始めた1988年7月、NHK労連の結成とともに、NHK関連労働者合同労働組合(以下「NHKユニオン」)を結成。NHKの経営効率化によって職場にパートやアルバイトが増加したことや、発足間もない関連団体に労働組合がなかったことから、NHKグループのなかで、職場の労働組合に加入資格がない労働組合のない職場で働く労働者の受け皿としてつくった。組織拡大に取り組んだ結果、NHKユニオンへの個人加盟をきっかけとして組合結成に至ったケースもあり、NHKグループ内の集团的労使関係を構築(現在は25の関連団体のうち16団体に組合あり)。
- 最近では、NHKグループから委託された民間会社や個人請負で働く多種多様な労働者が増加。雇用先や雇用契約は違っても、NHKの番組制作に携わる仲間として、何かあれば助けたいという使命感やNHK事業に関係するすべての人が働きやすい職場にすることが、視聴者にとって必要な放送の提供につながるという思いから、組合員範囲を「NHK事業に関わるすべての労働者」に拡大。

(2)内容

- 個人加盟ユニオン(会費:月200円)
- 電話やメールで相談を受付、うち直接会って相談を受ける件数は年70件程度。相談は、NHK労連の全国各支部で受付しているが、本部対応となる案件が多い。本部では、男女2名の役員体制で対応。
- NHKユニオンの案内チラシを各職場に設置されている組合掲示板に設置。

今後の取り組み



- 労働問題だけでなく、メンタルに関係する相談内容が多くなってきている。メンタルヘルスケアカウンセラーの学習と資格が必要ではないかと考えている。
- さらにNHKユニオンの周知をはかり、セーフティネットを拡げたい。



組合掲示板

NHKユニオンの案内チラシ

ココ知っとこ



チラシは小さめでコンパクト。相談することを内密にしたい人も多いから、周りの人に気づかれにくいように手のひらサイズにしたんだ。目立つように表紙は鮮やかな色(赤・緑)にしたよ。

内外の多くの人が仕事をしているNHK放送センターでは、食堂やタイムレコーダーなど、多くの人が行き来する場所の近くに組合掲示板があり(計62カ所)、それぞれに設置しているんだよ。

当事者の声



執行部

- NHKユニオンから職場の管理職に「事実確認したいことがある」と申し入れると、「自分たちの職場でなにか問題が起こったのか」と緊張感が走ると聞いている。NHKユニオンの存在が認識され、トラブルの未然防止にもつながっている。
- ハラスメントなどの相談では、加害者側にハラスメントを行っているという自覚がないことが多い。問題を表面化することは、管理職をはじめ職場への意識喚起につながると考えている。
- 切羽詰まって相談に来る人も多い。組合事務所に泣きながら駆け込んできて、2~3時間話を聴くことで落ち着く場合もある。相談者一人ひとりに真摯に向き合っただけで対応するよう心がけている。



まさに職場の駆け込み寺!親身になって話を聴いてくれる役員の人柄のおかげだね。それに、事務所は建物の奥まった場所にあるから、他の人に見られにくく、入りやすいんだって。



10地方連合会

高校生を対象とした取り組み

事例 16 連合北海道

きっかけ・背景

2018年、人手不足に危機感を持つ北海道中小企業家同友会が「高校生に地元の優良企業を知ってもらいたい」と学校にアプローチ。学校側も「いろいろな仕事を知って将来の選択肢を広げて欲しい」という思いから、地元企業を紹介する懇談会を実施。大学や商工会議所(新入社員向け)での講演実績がある連合北海道に協力要請。

実施概要

(1)窓口 北海道中小企業家同友会

(2)内容

2018年11月、道立野幌高校2年生185名を対象に実施(2時間)。体育館に、地元企業22社と連合がブース出展。10名1組に分かれた生徒が企業ブースと連合ブースを20分ごとに回って話を聞いたり質問を行ったりした。連合ブースでは、オリジナル教材やマジックを活用し、アルバイトのワークルールと就活のポイント、「夢を語れば、夢が叶う!」話(口に出して周りに伝えることが大切)をした。

当事者の声



連合北海道

●多くの生徒がアルバイトをしているのでアルバイトに関するワークルールが特に好評。
懇談会終了後の学校の先生とブースに参加した企業との意見交換では、学校と経営者の方々に連合の取り組みを紹介。様々な理由で中退する生徒に対して熱い思いを語る先生と同校卒業の地域の経営者の方々との連携には感動した。



「夢を語れば、夢は叶う!」話をした際、「私、ラジオに出るのが夢なんです」という学生がいたことから、クリスマスプレゼントだと12月24日に、連合北海道が番組提供するラジオ番組に校長と一緒に出演してもらったんだって!このことが校内で話題になって、2019年6月には生徒会の生徒などが出演。懇談会だけでなく、次へのつながりができたんだね。



今後の取り組み

- 道や教育委員会、企業や学校ならびにNPO法人職場の権利教育ネットワークとも連携し、教育活動のみならず、中退者や学び直しの機会をつくる活動を継続的に取り組む。

事例 17 連合青森

きっかけ・背景

2016年、連合青森三八地域協議会から、「アルバイトや就職する前にワークルールの周知をしたい」と、地元の学校(卒業後就職する生徒や学生が多い商業高校や工業高校、高専)に電話。就職指導担当教員と面会し、ワークルール啓発冊子の配布を依頼。

実施概要

(1)窓口 各学校の就活指導担当

(2)内容

2016年頃から毎年、連合青森三八地域協議会から「働くみんなにスターターBOOK」(連合本部作成)等を2~3校に発送。毎年、各学校へ発送時期や冊数の希望を確認して対応(新学期に配布する学校が多い)。

学校では、ガイダンス等で進路指導の先生から、3年生全員に配布(各400部程度)。

当事者の声



学校

●アルバイトをしている生徒や学生の役に立っている。高校生のアルバイトでも人手不足で辞めさせてもらえないという事例などもあり、ワークルールの知識が必要だと感じている。



大学には2015年から配布。翌年から高校にも配布対象を広げたんだ!ちなみに、大学の担当者から、連合HP掲載資料をダウンロードして活用しているという話も聞いたんだって。HPで分かりやすく掲載する必要があるね。

今後の取り組み

- 就職前の若者へのワークルールの啓発は必要だと考えており、さらに情報発信に努めたい。

事例 18 連合山形

きっかけ・背景

2012年、山形県労福協が、高校生をはじめとした学生・若年労働者に対して労働関係制度の周知・普及をはかり、より良い職場環境となるように支援することを目的に、労働教育支援事業を開始。この事業の一環として、「労働ハンドブック」(山形県労福協作成)の配布や高校への出前講座を開催。山形県労福協から、連合山形に講師依頼。

実施概要

(1)窓口 山形県労働者福祉協議会

(2)内容

出前講座を希望する県内の公私立高校の3年生を対象に、各地区の地域協議会事務局長が講師として、労働ハンドブックを教材に実施(2018年度実績:12校)。法令のみに終始せず、Q&A、労働問題に関する具体的な相談事例や新聞記事など時事の話題も取り入れ、幅のある内容となるよう工夫をしている。



当事者の声



生徒

●最低賃金や年次有給休暇などについて知りたい。



学校

●最低賃金の話など、進学する生徒にも通じる内容もあり大変参考になった。実例を紹介して話をしてほしい。



連合山形

●出前講座は高校の予定が優先。通常業務との調整や事前準備には苦労している。また、講義の時間が学校によって違うため、どこをメインに話をするか悩むこともある。しかし、出前講座は大変好評なので、今後も継続して頑張りたい。



高校だけでなく、短大や専門学校等も対象として取り組みを行っているよ。2018年度には労働ハンドブックを約12,500部も配布!県内すべての高校や専門学校(83校)に配布しているんだって!

今後の取り組み

- 各学校の希望に沿った講座になるよう、今後は事前に要望を聞く、学校がどのようなワークルール教育に取り組んでいるのかも確認したい。

事例 19 連合群馬

きっかけ・背景

2006年、県立太田東高等学校から、連合群馬に直接連絡。この学校では、将来の就労を見据えて総合的な学習の時間で「働くこと」について、多面的・多角的に概観することでその意義を学習することを目的に、キャリア教育部・総合的な学習の時間を設けている。この学習時間の担当教員から、「多くの働く人から直接話を聞くことにより『働くこと』の本音を探りたい」と、連合群馬に、進路講演会での講師を依頼。

実施概要

(1)窓口 群馬県立太田東高等学校キャリア教育部担当

(2)内容

2006年から毎年、キャリア教育の一環として年1回、1・2年生の13クラス(1クラス約40名、計約520名)を対象に開催。「働くみんなにスターターBOOK」(連合本部作成)を配布。2時限の時間で、連合群馬約20名・学校の同窓会約40名が講師として参加し、講師1名・生徒約4名のグループに分かれての座談会を実施(1回25分で各学年3回行う)。1年生は「働くこと」をテーマに、生徒の質問(事前用意)に講師が回答する質疑応答形式、2年生は「働くこと」「社会の変化」「家庭や地域での役割」「高校生活」などの観点から、自由

由に意見を話し合うディスカッション形式で行った。

当事者の声



生徒

●社会人のものの見方や仕事をする上で意識していることなど多くのことを学ぶことができた。社会を経験している人の話はなかなか聞く機会がないので、良い勉強になった。仕事への取り組み方、人との付き合い方、今やっておくべきことをしっかり押さえて将来へつなげていきたい。



連合群馬

●座談会では、働く上で問題になっていることに対する質問が2年生から多く出た。会社の仕組みを理解している生徒が多く、よく勉強していると感じた。



少人数での座談会だと、質問もしやすいし、お互い本音で話せるね。

今後の取り組み

- 学校への講師派遣など連携拡大に向けて、継続的に教育委員会ならびに各学校へ理解を求めることが必要だと考えている。

事例 20 連合大阪

きっかけ・背景

2009年、大阪雇用対策会議（連合大阪、関経連、大阪労働局、大阪府・市など行労使が構成）で、各府立学校において労働に関わる基礎知識や働くに際しての心構えなどについて生徒に教育する必要がある場合に、講師を各府立学校に派遣する取り組みを行うことを決定。この取り組みとして、学校からの要請に応じて、連合大阪から講師派遣。

実施概要

(1) 窓口 大阪府商工労働部雇用推進室

(2) 内容

2010年から、年2~4校（1~2時限の時間、学校による）、3年生を対象に、「働くってどんなこと」をテーマに、パワーポイント資料を活用しながら、「働くことへの心構え」「賃金」「ワークルール」「社会保険」等について説明し、具体的な相談事例を紹介しながら授業を行っている。

【2018年実施例】府立島本高校から、2019年4月に新社会人となる3年生（52名）への「キャリア教育」の一環として、「ワークルールの周知と職業観の醸成」をテーマに講義の要請を受けた。2日に分けて2時限の時間で、授業を実施。

当事者の声

生徒

● ハラスメントの問題が実際に起こっていることに驚いた。就職するにあたって、不安に感じるが、きちんと相談しなければならなかった。

学校

● 気が付いてなかったワークルールについて知る機会になった。



講義では、生徒が自分事と捉えてくれるように講師自身の社会人としての経験を話したり、質問を投げかけたりと色々工夫しているんだって。

今後の取り組み

- 一方的に発信する講義形式より、グループワーク等でお互いが発言しながら進める方が効率的。しかし一度に50名を超えると困難なため、工夫が必要である。
- 学校からの要望は多岐（ワークルール、賃金、社会保障、ハラスメント、会社の仕組みなど）に渡るが、テーマを絞った方がいいと考えている。

事例 21 連合鳥取

きっかけ・背景

2015年2月、県立米子高等学校から、鳥取県の「キャリア教育分野」の講師登録している連合鳥取の情報*をみて、連合鳥取に直接連絡。米子高等学校は、「学校教育において、働くことを身近に感じたうえで、働くことに関する知識を身につけ、働く上での権利・義務を理解し、将来社会人として誇りを持って働いてもらいたい」と、講師派遣を依頼。日程や内容を調整の上、2016年2月に実施。

*鳥取県のホームページでは、授業等への社会人講師活用の取り組みとして、様々な分野の講師情報が検索できるようになっている。

実施概要

(1) 窓口 鳥取県立米子高等学校進路指導担当

(2) 内容

2016年から、年1回1日（2時限、計90分）、1年生（2クラス、約160名）を対象に、「産業と人間」の授業の中で、「THE 社会人 働く者のルールブック」（連合鳥取・鳥取県労協協賛）やパワーポイント資料を活用し、労働法を中心とした内容の授業を実施（実績：2016年2月4日、2017年2月4日、2019年1月31日）。

【実施例】1 限目：自己紹介（連合や労働組合の説明、労働組合のある身近な企業の紹介）、「ブラック」企業バイト、労働法クイズ、働くときのルール①、2 限目：具体的な労働相談を事例に、働くときのルール②、まとめ（労働組合の必要性を中心に）



当事者の声

学校

● 生徒が労働法を学ぶだけでなく、「卒業後どのような生き方をしたいのか」「社会につながるために必要なものは何か」について考えるきっかけとなる有意義な講義を聴くことができ感謝している。



アルバイトに関するクイズや具体的な相談事例を使って、「労働法」は生活の場面に多く関わっていると説明。加えて、「労働組合」も身近な存在だと伝えたくて、労働組合のある身近な企業を紹介したんだ。

今後の取り組み

- さらに高校生が興味を持てる授業にするため工夫したい。
- 「労働法」だけでなく「労働組合」の必要性も含めて、高校生に伝えていきたい。

事例 22 連合島根

きっかけ・背景

2014年、島根県労協が、高校新卒就職者の早期離職対策（3年間で40%超）を目的に高校生のためのワークルールに関する出前講座を開催したいと、県内全高等学校長（50校）へ案内文を発信。校長会でプレゼンを行い、ワークルール講座の開催を呼びかけ。講座を希望する高校が、島根県労協にエントリーし、島根県労協から連合島根に講師依頼。

実施概要

(1) 窓口 島根県労働者福祉協議会

(2) 内容

2014年から、1回60~90分程度、3年生（150名程度）を対象に、連合島根の副事務局長が講師として、ワークルールについての講座を実施（2018年：5校）。詳細は、高校の担当教員と連合島根の講師が直接連携。講座は、テキスト「働きはじめる高校生のためのワークルール」（島根県労協・連合島根作成）やパワーポイント資料を活用。アルバイトをモデルケースとして取り上げ、クイズを入れるなど就職予定者だけでなく進学予定者も興味を引く内容にしている。

当事者の声

生徒

● 最低賃金をはじめ多くのルールが存在することを初めて知り、参考にしていきたい。

学校

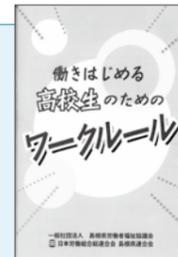
● 教員自身がワークルールを知らず、生徒に教えることができていない。これを機に教員自ら学習していきたい。

連合島根

● 働き方改革関連法の成立をはじめ、働く者を取り巻く環境が大きく変化する中、「働く前の世代に何をどう伝えるべきか」を関係者間で共有化し続ける必要性を感じている。



「働きはじめる高校生のためのワークルール」は、漫画やイラストを使って、高校生に分かりやすくかつつきやすいように、2015年に作成。内容の更新や充実のために、2017年と2018年に改訂しているんだ。



今後の取り組み

- テキストの更新や充実のためにマンパワーや資金が必要である。
- 他団体（弁護士会・島根県・労働局他）の実施する同様の講座との調整や連携をしていきたい。

事例 23 連合高知

きっかけ・背景

2017年、高知県労協が、次世代を担う方々への確かな労働法の知識習得のため働く上で知っておくべき最低限のルールなどを身に付けてもらうことを目的として、高知県教育委員会に対して、働く人のためのハンドブック「働くときに知ってほしいこと」（高知県労協協賛）を配布し、セミナー開催にあたっての講師派遣も案内。高知県労協から、連合高知に講師依頼。

実施概要

(1) 窓口 高知県労働者福祉協議会

(2) 内容

2018年6月、県立高校の3年生を対象（42名）に、50分で講義。詳細は、連合高知と学校の進路指導部で直接連携。連合高知の副事務局長が、「働くときに知ってほしいこと」をもとに、高校生向けに社会人としてのマナーなど就業前に身に付けておきたい知識をパワーポイントを使って説明。



当事者の声

生徒

● 働くことについて詳しく知ることができた。働く上で大切な話ばかりで分かりやすかった。社会人になって困ったときに誰に相談すれば良いか分かった。アルバイトのことや女性に関する労働問題や法律などについても説明があり興味を持って聴けた。



50分という短い時間だから要点を絞って説明しているよ。加えて、次回開催に向けてアンケートをとってるんだって。



今後の取り組み

- 50分という短時間で、高校生に分かりやすく、どこまで説明すれば良いかが課題である。
- 今後も継続して出前授業が出来るよう学校側との関係を構築し、セミナー実施校を拡大したい。

事例 24 連合愛媛

きっかけ・背景

2010年度、愛媛県労協が、これから社会に出ていく若者に労働法の基礎知識を学んでもらい、労働トラブルの未然防止に役立ててもらおうことを目的に、県労政雇用課補助事業として、県内の高校・専門学校・大学へ「若者のための労働ハンドブック」(愛媛労協作成、以下「ハンドブック」)を配布(愛媛県労協および地域労協を通じて、毎年卒業予定者分約21,000部)。あわせて、ハンドブックを教材とした労働セミナーを開講。愛媛県労協へ開講申込をした学校に、連合愛媛から講師派遣。

実施概要

(1)窓口 愛媛県労働者福祉協議会

(2)内容

2010年度から、毎年15校前後、1時間程度で実施(2018年度:17校、計1,301名)。詳細は、愛媛県労協・連合愛媛と実施校の3年生学年主任・就職担当等の教員で連携。

ハンドブックや資料*を活用し、解説や労働トラブルの事例紹介、相談先等について説明。

*資料は、パワーポイントや労働相談事例など(担当講師による)



ハンドブックは、若者に読んでもらえるようにイラストや四コマ漫画を多用。県内の労働相談窓口も掲載し、手元にずっと置いておいてもらうよう工夫している。

当事者の声



生徒

●働く前の心構えができた、自分が違法な働き方をさせられていることに気づいた。



連合愛媛

●ブラック企業・ブラックバイトなどが社会問題となる中で、進学校などでも「労働教育は必要」と教員や学校側の認識が高まってきているように感じる。労働法そのものを知らない生徒も少なくなく、「労働者を守る法律がある」という認識を持ってもらうだけでも、この種のセミナーを学校教育の中に組み込んでもらうことの意義があると思う。

●2010年度からの継続実施により、当該取り組みに対する認知が一定程度広がっているが、さらなる拡大に向けて、学校へ訪問や案内送付などを行っている。



配布先対象の学校に可能な限り訪問し、担当者にハンドブックの有効活用とセミナー開講を呼びかけているんだ(2018年度:県内約123校のうち79校訪問)。加えて、学校の年間スケジュールに、セミナーの予定を入れてもらえるように、新年度に入ってから4月にハンドブックの案内を送ってらんだって(9月配布)!



今後の取り組み

- 実施校の担当者の交代によって引き継がれない部分もあり、継続に向けた取り組みが必要である。
- 労働局や社労士会等でも同種のセミナーの呼びかけが学校に行われているため、違う視点からアプローチしていきたい。

事例 25 連合大分

きっかけ・背景

2012年、大分労働局が、若者が安心・納得して働き、その意欲や能力を十分発揮できるよう、新卒者等に対するきめ細やかな就職支援を集中的に実施し、将来ある新卒者等の就職の実現することを目的とした高校生職業意識形成強化事業の一環として開始。講演を希望する学校に対し、大分労働局から、労働者側として、連合大分に講師依頼。

実施概要

(1)窓口 大分労働局職業安定部職業安定課雇用企画係

(2)内容

2012年から、毎年10回程度、主に2年生(定時制は全年生)を対象に実施。働くことをテーマに、45分授業の中で、労働

者側・使用者側双方から講演を行う(各20分)。連合大分は、働く者の視点から、働き方(正規、非正規)、働くためのルール(法律など)、就職前の準備(心構え、準備作業)などについて説明。

当事者の声



生徒

●3年以内の離職率の話聞き、自分の就職先をしっかりと下調べするという意識づけが出来た。法律を学ぶことでブラック企業を見極める目を養うことが出来た。



高校生に分かりやすいようワークルールなどがみ砕いて説明するように心がけているんだって!

今後の取り組み

- 新規に講演を実施する学校が少ないため、すそ野を広げる必要がある。

連合本部の取り組み

事例 26



連合本部

非正規労働センターの取り組み

「労働相談」に関する取り組み

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!連合労働相談ホットライン ~2018年度地域別最低賃金が改定されました~

内容

2018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した。

実施

2018年11月6~8日

無料通信アプリ「LINE」による労働相談

内容

2018年から新たな相談ツールとして、無料通信アプリ「LINE」による労働相談を開始(期間限定)。回を重ねるごとに電話、メールに劣らない深刻な相談が増えている。

実施

- 2018年11月6~8日 10:00~19:00
みんなが対象 最低賃金!連合労働相談ホットライン ~2018年度地域別最低賃金が改定されました~
- 2018年12月11~12日 10:00~19:00
働き過ぎではありませんか?~まずは、あなたの働き方を診断!~
- 2019年2月6日 8:30~19:00
働き過ぎにレッドカード!!~2019年4月から時間外労働に上限規制が導入されます~
- 2019年3月6日 8:30~19:00
働き過ぎにレッドカード!!~本日3月6日はサブロクの日です~
- 2019年6月3~4日 10:00~15:00
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~
- 2019年8月26~27日 10:00~15:00
夏休み特別労働相談!我慢しないでLINEしよう~アルバイトで嫌な汗かいていませんか?~



「東京レインボープライド2019」における労働相談

内容

「東京レインボープライド」はLGBTをはじめとするセクシュアル・マイノリティの存在を社会に広め、「性」と「生」の多様性を祝福するイベント。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

2019年4月28~29日

外国人労働者の課題への対応に向けた学習会

内容

「改正入管難民法」(2019年4月1日施行)に伴い、外国人労働者問題への対応の必要性が高まっている中、連合が全国で実施している労働相談においても外国人労働者からの相談体制づくりは喫緊の課題である。これらの現状も踏まえ、NPO・NGOなどの各団体と連携した相談体制のネットワークづくりも含め、同じ働く仲間として職場、地域における外国人労働者への対応策についての学習会を実施した。

実施

2019年9月20日



2019春季生活闘争および通年(2018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協定の特別条項を「月100時間 年600時間」から「月80時間 年450時間」に見直し	前進あり	
	36協定の点検、特別条項上限時間の見直しなど	取り組みをさらに進めるために労使委員会を充実させ、労使一体となった協議を継続	妥結
		労働時間管理制度の周知、労働時間の適正管理について労使で協力して取り組む	妥結
		特別条項の上限時間の引き下げ	妥結
時間外・休日割増率引き上げ	割増率を月60時間以内30%、60時間超50%、休日50%へ引き上げ	前進あり	
	割増率の引き上げ	時間外労働・休日労働・深夜労働の割増率の改正	交渉中
		1ヵ月60時間を超える時間外労働について、割増率を50%に引き上げ	交渉中
年次有給休暇の取得促進	年次有給休暇の計画的取得の促進、計画休暇制度の導入・充実	時間外・休日割増率の基礎単価の見直し	妥結
		上期3日、下期3日の取得ができるよう、月度勤務計画立案時に取得計画日を記入	妥結
		計画年休制度の付与と日数の拡大(5日)および休暇を取得しやすい環境の整備	妥結
		計画年休の労使協定の締結	妥結
		年次有給休暇の計画的付与を1日増とし年2日とする	妥結
		年次有給休暇の入社時付与を15日に変更	妥結
		3連続の年始休暇以外に4連続休暇を年1回以上完全取得するよう制度化	妥結
		2連休以上の連休を上期・下期各1回、誕生月の有給休暇付与制度導入	妥結
		有給休暇の日数拡大(20日→22日)	妥結
		年5日を限度とする時間単位年休の導入	妥結
	新入社員の年次有給休暇付与日数を20日に拡充	妥結	

職場から始めよう運動「同一労働同一賃金」学習会

■内容

非正規で働く仲間の処遇改善に向け、職場における同一労働同一賃金の取り組みの共有することを目的に開催した。同一労働同一賃金の概要や課題についての講演および2組織から事例の報告を受けた。

■実施

2019年1月31日

「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」のさらなる強化・推進につなげることを目的に開催。4組織から職場全体の働き方の見直しや処遇改善などの取り組みを進めている先行事例の報告を受けた。

■実施

2019年9月20日



派遣労働者に関する調査2019

■内容

派遣労働に関する制度や法改正に対し派遣労働者がどのような意識を持ち、また、働く上でどのような実感を持っているか、派遣労働者の意識と実態を把握するため、ネット調査を実施した。

■対象

全国の20~69歳の派遣労働者(民間企業勤務)1,000名

■実施

2019年6月(7月公表)



若年層に向けた取り組み

「ワークルール、変えるのはあなたです!~連合から働くあなたにYELL(エール)~」(毎日メディアカフェ)

■内容

2019年4月1日施行の改正労働基準法を含むワークルールの周知と自分らしく働くためには自らが積極的に行動する必要があることを若年層に伝えることを目的にイベントを開催した。参加者からは「ワークルールを知る良い機会になった」「不安や不満があれば、声をあげて良いのだと安心した」「働くことで困った時には労働組合に相談出来ると知り心強く感じた」などの声が寄せられた。

■対象

学生・新社会人など若年層

■実施

2019年5月8日



若者応援マガジン「YELL(エール)」(第5号)

■内容

若者の視点に立った情報や働く意欲につなげる内容を提供し、「若者を応援する連合」というイメージの普及を目的に情報誌を作成、約80大学のキャリアセンターなどへ配布した。

■対象

学生を中心とする若年層

■発行

2019年4月



ワークルール啓発冊子「働くみんなにスターターBOOK」(第4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併い改訂した。

■対象

学生・新社会人など若年層

■発行

2019年2月



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	年次有給休暇制度の充実	半日有給休暇制度の導入	妥結	
		新入社員には本採用時にストック休暇5日を付与	妥結	
		有給休暇積立制度の導入	継続協議	
		積立有給休暇制度の改定 積立日数 30日→40日 (家族の介護看護にも使用可能に)	妥結	
		一斉有給休暇日2日設定	妥結	
		若年層への年次有給休暇の付与日数の増加	妥結	
		時間年休取得日数4日から5日に改定	前進あり	
		時間単位年休の見直し(2時間単位から1時間単位)	前進あり	
	その他、休暇取得促進に向けた取り組み	安全衛生委員会にて個人ごとの取得状況を確認し、取得推奨日を設けるなど、5日以上取得を確実に実行する	前進あり	
		労基法改正により年休取得日数5日が義務化されることに対し、労使で意見交換および就業規則の改定を行う	継続協議	
		休暇取得を含めた勤務管理やマネジメントスキル向上に資するマネジメント層への研修実施	妥結	
		2022年度取得率100%に向けて目標を設定(2019年度目標:全員14日以上/年)	前進あり	
	インターバル規制の導入	インターバル規制の導入、時間の延長	インターバル規制11時間の導入	妥結
			インターバル8時間を10時間に拡充	妥結
勤務間インターバル制度など、休憩時間を確保できる制度の導入に向けた取り組み		一部前進あり		
勤務間インターバル制度に関する労使協議の開催	勤務間インターバル制度の実績を踏まえた上で今後のあり方を労使委員会で協議	前進あり		
労働時間管理・適正把握	労働時間管理・把握に向けた取り組み	厚労省の「勤務時間に関するガイドライン」で例示された時間の取り扱いについて、法令・ガイドラインに即した適正な扱いになるよう、労使で協議し事業所の実態調査を実施	継続協議	
		労働時間の適正把握に向けて、各企業労使で専門委員会の設置などについて交渉	一部組合で合意	
	みなし労働者に対する取り組み	営業外勤務のみなし労働を廃止	継続協議	
	裁量労働制の適正運用に向けた点検	裁量労働制の適正運用の点検	妥結	
労働安全衛生法に もつと職場の点検改善	安全対策に向けた取り組み	安全衛生委員会の確立と定期開催の実施	前進あり	
	安全衛生の取り組み	健康診断項目の拡充	交渉中	
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、 休日数の増加等の取り組み	[年間所定1,920時間、所定休日109日]→[年間所定1,890時間、所定休日113日]へ改定	妥結	
		営業時間の短縮を51店舗で実施予定	妥結	
		路面店に限り2020年1月1日・2日は休業、2019年12月31日の閉店時間は店舗ごとに決定	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
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、 休日数の増加等の取り組み	元日休業以外に最低1日の店休日を設定	妥結
		所定内労働時間を7時間に変更	妥結
		所定労働時間を10分短縮(8時間⇒7時間50分)	妥結
		年間休日数を120日から122日(閏年は123日)にする	妥結
	休暇制度の充実に向けた取り組み	多目的休暇日数を3日間から5日間とする	妥結
		メモリアル休暇制度の計画日数を1日増やし、連続利用の制限を廃止する	妥結
		アニバーサリー休暇の取得促進	継続協議
		リフレッシュ休暇の利用範囲拡大についての労使協議会設置	妥結
		5日の災害有給休暇の新設	妥結
		積立有休使用条件にボランティア活動時および自然災害による被災時を追加	妥結
		同居家族の感染症罹患時における休暇制度の新設(小学校3年生修了までの子が、感染症に罹患し、その看護・看病等のために本人が休務する場合、1年度につき5日まで特別公休を受けられることとする)	妥結
		長時間労働の改善に向けた取り組み	労働時間の適正な把握・過重労働の防止 ・正確な勤務管理入力徹底 ・午後8時の完全退社の徹底 ・長時間労働の改善・休暇取得促進の取り組みに対する人事評価への反映 ・端末利用制限の強化 ・業務効率化および業務量削減を通じた時間外労働時間の削減 等
	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時間体制を確立することとし、次の事項を要求 ①使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに行うよう措置すること ②超過勤務の上限規制については、他律的業務の区分および上限時間を超えることのできる「上限時間の特例」業務の厳格な適用について適切に指導すること		継続協議
	労使協議の充実	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全体として超過勤務縮減のための体制を確立し、使用者の責務としてICT等を活用した客観的で厳格な勤務時間管理を直ちに実施し、職員勤務状況の把握に努めること。あわせて、各府省における取組状況を把握し、必要な措置を講ずること ③超過勤務命令の上限時間が規定で定められることを踏まえ、新たに超過勤務縮減目標等を設定し、上限規制の特例の厳格化を含むより実効性のある超過勤務縮減策を直ちに実施すること	継続協議
		ノー残業デーの設定	継続協議
		フレックスタイム制の導入	妥結
	労使協議の充実	労働時間適正化委員会を適宜実施し、過重労働抑制に努める	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
その他、長時間労働の是正・過労死ゼロに関する取り組み	労使協議の充実	働き方改革に向けた検討委員会の立ち上げ	妥結
		総労働時間短縮に向けた推進計画を各企業労使で確認	一部組合で合意
		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使協議設置	妥結
		年間総労働時間短縮検討委員会における労使での取り組みを継続(有給休暇の取得率向上、時間外労働の削減、業務の平準化、年間休日の増加)	妥結
時間外労働上限規制の周知徹底	全従業員に説明会を実施	前進あり	
「労働時間の適正管理の徹底」 「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」 「ワークルールの遵守」に向けた 労使共同宣言の締結や取り組みの確認	2単組で要求し、1単組は「労働時間の適正管理の徹底」「年次有給休暇や特別休暇の取得促進」について、労使で共同宣言を締結することを確認した。1単組では、ワークルールや労使で締結した協定を順守する職場風土を労使で構築していくための具体的な取り組みについて確認した	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
おおよび正社員化の取り組み	無期転換促進の取り組み	無期転換の権利を有する労働者が無期転換を申し込む場合は、直ちに無期契約へ	交渉中
	正社員化に向けた取り組み	無期労働契約転換後は正社員とする制度を求める	一部組合で合意
		地域社員・常勤パート社員の正社員化推進	妥結
	登用資格の拡大、制度の充実	正社員登用試験等に向けて、必要な動機づけと研修会の実施	妥結
おおよび期間制限到来時における交渉・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138単組にて行った	その内、119単組で対応が進んだ	前進あり
		同労働同賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善	契約社員およびパートタイマー社員の賞与5万円+αを支給
同労働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	契約社員の一時金支給月数に関する労使協議会設置	妥結
		各単組で要求を行い、具体的には制度化もしくは昨年度実績を上回る要求を掲げた単組は10単組、昨年度実績での要求は4単組。結果、要求通りは5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5単組、要求通りとはならず昨年実績と同水準が4単組。また、制度化については3単組の一部雇用形態で実現していなかったが、1単組で実現した	妥結
	福利厚生全般および安全管理に関する取り組み	パートの災害補償(通勤途上災害、業務上災害)について、正社員と同様に待機期間3日間は、法定給付+会社給付として40%支給、それ以降は法定給付+20%の給付とする	妥結
		契約社員の介護・看護休暇を正社員と同内容で付与	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
同労働同賃金の実現に向けた労働条件の点検もしくは改善	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休暇を正社員と同様の基準で付与	妥結
		パートタイマー、契約社員の私傷病休職を正社員と統一	妥結
		無期雇用のパートタイマーの各種休職制度を正社員と同様のものとする。病気休職手当も正社員同様に傷病手当金給付満了後(または無休開始後から)基準内賃金の60%を給付する(最大1年3ヵ月)。失効年次有給休暇制度については無期、有期に関わらず社員と同様の失効年次有給休暇制度とする	妥結
		社員にあるストック休暇(年次有給休暇の積立)制度をパート社員、契約社員にも導入	妥結
		2019年4月より嘱託組合員全員へカフェテリアポイント制度を正社員同様に適用	妥結
		パートタイマーの慶弔見舞金を正社員と同様の内容とする	妥結
		・無期転換および無期転換高齢再雇用社員が育児休業を取得できる子の年齢を1歳半から3歳未満に拡大 ・無期転換および無期転換高齢再雇用社員が介護休業を取得できる期間を93日から通算183日に拡大。また引き続き介護が必要な場合、1年以内の取得も可能	妥結
		無期雇用職種での福利厚生諸制度の拡充(特別休暇の新設、普通休暇の有効期間・付与日数の拡充、勤務地変更の特別取り扱いの新設等)	妥結
		特別休暇について正社員と同等にする	妥結
		①年休積立の積立日数を最大10日から20日に拡大し、契約社員にも適用する ②契約社員の年次有給休暇の付与開始時期を、勤続6ヵ月時点から勤続3ヵ月時点に改定する	前進あり
		疾病時給付休暇制度を非正規社員にも適用する	妥結
		半日有給休暇制度の導入(正社員と同条件)	前進あり
		慶弔休暇の新設(正社員と同様)	前進あり
		インフルエンザ予防接種の費用負担	前進あり
		生理休暇を正職員と同様の制度とする要求 生理休暇2単組で要求。1単組で要求通りの回答を得た	妥結
		私傷病欠勤・休職制度を正職員と同様の制度とする要求。 14単組中9単組ですでに実現しており、4単組(1単組は関連会社)で要求した(1単組は継続協議中)。結果、1単組で要求通りの回答、1単組で一部改善となった	妥結
年次有給休暇付与日数・特別休暇を正職員と同様とする要求 4単組で要求し、2単組で要求通りの回答、1単組で一部改善となった	妥結		
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 5単組(2単組は関連会社においても要求)で要求し、1単組が要求通り、2単組が一部要求通り(費用補助は同一となっていない)、2単組が継続協議となった	妥結 継続協議		

組合づくり・組合加入
処遇改善同労働同賃金
再雇用者
外国人労働者
派遣など
労働教育
連合本部の取り組み
参考資料

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	パートタイマーの人事考課制度の見直しを行い、昇給対象者の割合を50%から80%へ改善	妥結
	パート(時間給)社員の評価・昇給制度の見直し 評価期間・昇給額の見直し	妥結
	パートタイマーの時間外勤務の割増率を25%から30%に改定	妥結
	再雇用、期間従業員、パートタイマー・アルバイト、派遣全体で578組合が賃上げをはじめとする処遇改善に取り組み、165単組が進展あり。残りは継続協議中	妥結または継続協議
	月額500円の賃金引き上げ	妥結
	地域正社員(無期契約社員)昇給制度導入	前進あり
	雇用形態に応じ時給10~30円改善	前進あり
	契約社員・パートタイマー賃上げ1.66%相当	前進あり
諸手当等の拡充に向けた取り組み	契約社員、嘱託社員の子ども手当を正社員と同水準(子女1人につき15,000円)で新設	妥結
	パートタイマーに正社員と同様の家族手当を適用	妥結
	無期雇用契約に転換した期間雇用社員に扶養手当を支給	妥結
	時間給社員に対して ・幼稚園(2年間) 19円(月額上限3,000円) ・小学生(6年間) 31円(月額上限5,000円) ・中学生(3年間) 50円(月額上限8,000円) ・高校生(3年間) 63円(月額上限10,000円) ・短大、大学生(2年・4年間) 125円(月額上限20,000円)の子女教育手当を支給	妥結
	諸手当(子ども手当等)を正職員と同様の制度とする要求 3単組で要求し、1単組で要求通り、2単組で継続協議となった	妥結 継続協議
確定拠出年金制度の拡充に向けた取り組み	確定拠出年金を職種限定社員、地域限定社員にも導入	妥結
	確定拠出年金制度を契約社員に導入	妥結
再雇用者(定年退職者)の処遇に関する取り組み	541組合が賃上げをはじめとする処遇改善に取り組み、130単組が進展あり。残りは継続協議中	妥結または継続協議
	再雇用者時給10円引上げ	妥結
	賃金水準の底上げを含めた再雇用制度の改定を行うことで合意	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、合意にもとづいて改善することを要求。他企業における定年制や高齢層従業員の給与の状況、公務員における再任用制度の運用状況を踏まえつつ、引き続き再任用の給与のあ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
	62歳まで定年時の賃金水準を維持	妥結
福利厚生全般の取り組み	傷病休暇・介護休暇の取得日数の拡大(2日→5日)	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	福利厚生全般の取り組み	60歳超え契約社員等の特別休暇(忌引)について正社員水準に見直す 勤続奨励金の改善	前進あり 妥結
	定年延長の取り組み	65歳から70歳へ定年延長 60歳から65歳へ定年延長 無期パートタイマーの定年年齢を現行60歳から1年で1歳ずつ延ばし65歳とする 定年延長の検討も含めた再雇用制度に関する検討委員会を立ち上げ協議を進める	妥結 妥結 妥結 継続協議
その他、処遇改善に向けた取り組み	60歳以降の「働きがい」について、労使「働きがい」推進委員会での協議	妥結	
	60歳以降の新たな働き方の実現に向けた労使委員会の設置	妥結	

(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	
法定雇用率達成に向けた取り組み	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176単組で行った	そのうち、137単組で前進が見られた	前進あり
	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かかる実態調査結果(2018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 1単組では2019春闘において、障がい者雇用にかかる環境整備に向け、労使で方針を策定することを確認した	継続協議
障がい者雇用に関する労働協約・就業規則の点検・見直し	障がい者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する研修などを適切に実施すること	第1次選考を統一的に行う障がい者選考試験を実施したほか、フレックスタイム制の柔軟化等を実現するための規則等の改正や、「合理的配慮に関する指針」の発出等の措置を行った 各組織に対して、引き続き適切に対応するよう必要な指導を行っていききたい	継続協議
	障がい者に寄り添った職場環境の整備や職員に対する理解を促進するため、必要な協議を行うこと	障がい者が意欲と能力を発揮し、活躍できる環境の整備や、職員の理解促進に取り組んでまいりたい	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	病氣有給休暇、治療と職業生活の両立支援制度の整備・拡充	「仕事と治療の両立における短時間勤務規程」の導入	妥結
		病氣有給休暇の積立上限を20日から30日に拡充	妥結
		積立有給休暇の取得要件を緩和し、病氣休暇復職後に1日単位で使用できること、別居家族の介護・看護を対象に	妥結
		家族の介護や看護の際の時間帯有給取得制度化	妥結
		・治療のための短時間勤務、時差勤務制度の導入 ・傷病休暇の半日取得	妥結
		時間単位年休の導入	妥結
		短時間勤務職の転換要件について、介護に加え、「育児およびがん治療」を追加し、年齢要件を撤廃	妥結
		両立支援制度の周知やロールモデルの紹介	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	健康経営に関する取り組み	スポーツ活動支援金制度の新設	妥結	
		禁煙外来を希望して治療を実施する者に治療費の一部を補助、健康増進目標を公表して目標を達成した者に共済会が報奨金を支給	妥結	
	ひとり親の処遇改善に向けた取り組み	ひとり親で家族手当対象である満22歳以下の子女を残して転居を伴って転勤している者に、単身赴任者と同等の帰省旅費を支給	妥結	
	悪質クレーム対策	対応マニュアルの周知の取り組みを実施	妥結	
			未然防止、初動対応、継続対応すべての面で、被害に遭った従業員を守ることを基本として、本社が十分なサポートを行う	妥結
			社内相談窓口の設置を検討	妥結
			各地域に配属されている渉外部長への相談体制が整備されていることを周知	妥結
		現在の協定書を改定し、社内のハラスメントと同様に顧客からのハラスメントも対応	妥結	
	人材育成の強化	新卒入社時5年目までの教育体系の整備、育成計画ではキャリアマップを作成しOJTシートを活用して成長を支援	妥結	
	柔軟な働き方の実現に向けた制度導入の検討	フレックスタイム、テレワークの制度化に向けた勉強会の開催および試運用開始	前進あり	
		「フレックス、選択型シフト勤務、変形労働」のトライアル導入	前進あり	
		全職種に対する時差勤務制度の導入	妥結	
		2019年度4月からテレワーク制度の導入	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	
その他の取り組み	組合員の健康維持・増進がはかれる環境の整備	①有所見率の低下のため、健康ポータルとポイントプログラムを導入する ②カウンセラーによる全社員面談により、メンタル疾患発症者の減少をはかる	前進あり
	社員の健康維持・増進につながる健康経営の一層の推進	インフルエンザ予防接種を受ける場合、年1回、1回当たり上限3,000円の実費補助を行う	前進あり
		①働き方改革と健康経営をより推進させるために、「働き方改革・健康経営推進グループ」を新設する ②社員が安心して相談できる体制づくりの推進と、看護師増員による体制拡充をはかる ③「健康ポータル」「ポイントプログラム」などの導入により有所見率の低下をはかる	前進あり
	働き方改革の推進によって生じている課題の解決につながる職場環境の整備	時間や場所にとらわれない働き方の実現による生産性向上をめざし、社内システム改革を推進する また、その定着のためにも各種勤務制度について必要な改定を行う	継続協議
		オフィススペースの利活用および、既存のテレワーク勤務制度の浸透と定着を進める	継続協議
	労働協約の締結	すべての組合で労働協約を締結する	前進あり
	労災上積み補償	死亡・1～3級3,000万円	交渉中
	大規模自然災害発生時における社員・組合員の健康確保に向けた態勢整備	2018年度に相次いで発生した大規模自然災害対応への経験・課題を踏まえた対応の実施	継続協議

2. 男女平等の推進

(6) 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	
あらゆるハラスメントの防止に向けた取り組み	ハラスメント対策に向けた実態把握、体制整備	ホットラインなどの相談体制をより機能させるとともに、教育・啓発を継続して取り組む	妥結
		ハラスメントの申し出に対応する管理者教育を計画	妥結
		職位ごとの社内研修を実施	妥結
		部署別の研修実施、リーフレットを新たに作成・配布、相談専用メールアドレスの設置、行為者に対する再発防止社外研修への派遣	妥結
		管理職研修として、労務管理教育の中にハラスメント教育を組み込み実施	妥結
		ハラスメントに対する企業トップからのメッセージやガイドライン、既存の窓口などの再度周知を社内イントラにて実施	妥結
		ハラスメント撲滅と働きやすい職場の実現に向けた「ハラスメント撲滅労使共同宣言」を労使で発信、ハラスメントにおける社内ルールとして2020年上期に規則の新設	妥結
		管理職へのハラスメント防止教育制度を導入	妥結
		全体での理解促進と現状を把握しての早期教育および継続的な教育プログラムの策定、規則の制定	取り組み中
		パワハラ防止措置法制化の動向を踏まえた就業規則の見直しに向けた検討の推進	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	労使による「ハラスメント対策委員会」の設置について、5単組で要求し、1単組で「ハラスメント対策協議会」の設置を確認し、4単組で設置に向けて協議を進めることを確認した	継続協議	
	マネジメント層へのハラスメント防止に向けた教育の実施	妥結	
	心の健康づくりをはじめとした健康管理対策やハラスメント対策の推進については、共通の課題として、これまでも積極的に取り組んできた セクシュアル・ハラスメントの防止については、外部の者からの相談窓口を人事院に設置することや、幹部職員、課長級職員への研修実施の義務化などの措置を講じることを予定している また、職場におけるパワー・ハラスメント防止対策について検討するため、有識者による検討会を設置し、その第1回の会議を3月11日に開催した。引き続き健康安全対策の取り組みを進めていきたい	継続協議	
働き方を多様かつ柔軟に選択できる環境整備	同性パートナーとの特別休暇(社員の結婚)を取得可能に改正	妥結	

(7) 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	
男性の育児休業取得促進に向けた取り組み	育児・介護施策のさらなる充実と働く環境整備	正社員の育児休業復帰後の昇給時に、当該の減号俸を全回復する。また育児部分休業、介護休業、介護部分休業の取得時の減号俸を廃止	妥結
	男性育児休業取得率の向上に向けた取り組み	男性社員の育児支援制度の利用状況や制度を利用しやすい職場環境に向けた取り組みを労使委員会で論議	継続協議
	配偶者出産特別休暇拡大(2日→3日)	配偶者出産特別休暇拡大(2日→3日)	妥結
	多様な価値観・働き方の実践に向けた環境整備	男女問わず参加可能な育児関連セミナーの開催などを通じて男性の育休取得促進	妥結
	・ライフステージに応じ、社会的要請に応える休暇・休業制度を改善・拡充することとし、休暇・休業制度の利用実態を検証し、制度の改善や環境整備に努めること 特に、家族介護を理由とした離職を防止するため、介護休業制度を整備すること ・両立支援制度が円滑に活用できるよう、その周知をはかるとともに、育児短時間勤務、育児時間等について、子の年齢要件等取得要件を緩和し、そのあり方を改善すること	両立支援制度を含む職員の休暇、休業等については、これまで普及状況等を見ながら改善を行ってきたところであり、引き続き、関係者の意見も聴きながら必要な検討を行っていききたい	継続協議
両立に向けた取り組み	病欠有給休暇、治療と職業生活の両立支援制度の整備・拡充	不妊治療をサポートする休職制度を新設	妥結
	再採用制度の拡充による環境整備	再採用制度及び早期退職復帰制度の対象について、がんに加え、「不妊治療」を対象に追加	妥結
	不妊治療に関する休暇制度の導入	傷病積立休暇の用途に不妊治療を追加	妥結
		保存年次有給休暇の取得事由に不妊治療を追加	妥結
		「治療と職業生活の両立」に向けて、不妊治療や私傷病欠勤・休職制度との整理を含め、業態共通テーマとして、中央労使間(産別と業界団体)で協議を進めている	継続協議

(8) 「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	産前産後休暇について473単組、育児・介護休暇について486単組が要求	継続して取り組む	
	育児休暇対象期間延長(小学校3年→小学校6年)/育児短時間勤務制度改定/育児に関する保存有給休暇の日数拡大	妥結	
	育児・介護等に関わる制度の整備・拡充の取り組み	①育児のための休職および短時間・時差勤務に関する基準の見直し(小学校進学前から小学校4年進級前へ変更) ②子の看護休暇の制度拡大(小学校進学前から小学校4年進級前 1人5日、2人以上10日、無給から有給へ変更)	妥結
		子の看護休日および介護休日の5日(有給)について時間単位の取得を認める	妥結
	在宅勤務制度の拡充の可否も含め、柔軟な勤務体制について、労使「働きがい」推進委員会で協議する	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
育児・介護等に関わる制度の整備・拡充の取り組み	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(現行は小学校入学まで)。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、1単組(「小学校3年生まで」)で要求通り、1単組で「小学校2年生まで」に拡大した	妥結
	介護休業中の社会保険料について、規定の各期間内に復職した場合に会社が負担	妥結
	人事部に介護に関する相談窓口を設置	妥結
	積立年次有給休暇の適用を拡大し、配偶者の出産休暇を追加	妥結
	短期育児休職制度を新設(最長2週間・100%有給・満3歳まで)	妥結
	子育て支援手当として子ども1人につき10,000円を支給、子女が結婚する際に3日間の特別休暇を付与	妥結
	子育て支援手当として月額10,000円支給	妥結
	育児休業給付金と賃金月額×80%との差額を会社が保障	妥結
	①「子の看護休暇」の対象期間を延長し、「中学校就学の始期に達するまで」とする ②「孫の看護休暇」を新設し、期間は「中学校就学の始期に達するまで」とする ③「育児短時間勤務」の対象に「孫」を追加する ④「所定時間を超える時間外労働を免除」する対象に「孫」を追加するとともに、対象期間を延長し、「中学校就学の始期に達するまで」をする	妥結
	短時間勤務制度の整備・拡充の取り組み	介護を事由とした短時間勤務制度の導入、育児を事由とした短時間勤務制度のパターン追加による、柔軟な働き方の選択肢の増加
育児短時間勤務制度の適用について小学校未就学児から小学校3年生まで拡充		前進あり
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	交渉中
	女性活躍推進法にもとづく実態把握	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2018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
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2018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 2019年(1~12月)

No.	構成組織	2019年登録人員	内パート等	20時間以上	20時間未満	No.	構成組織	2019年登録人員	内パート等	20時間以上	20時間未満
1	UAゼンセン	1,767,000	957,357	270,393	686,964	31	全銀連合	15,008	0	0	0
2	自治労	785,445	23,381	23,381	0	32	全国農団労	13,725	147	147	0
3	自動車総連	784,777	24,446	24,446	0	33	メディア労連	9,577	4	4	0
4	電機連合	569,285	2,461	2,461	0	34	全自交労連	9,515	6,185	5,343	842
5	J A M	341,681	741	741	0	35	全労金	8,871	2,070	2,070	0
6	基幹労連	265,130	229	229	0	36	ヘルスクア労協	8,500	430	430	0
7	J P 労組	243,754	74,806	74,806	0	37	森林労連	5,362	209	209	0
8	生保労連	233,614	14,974	14,974	0	38	労済労連	4,296	757	757	0
9	日教組	230,475	2,257	2,257	0	39	労供労連	4,228	445	330	115
10	電力総連	208,996	2,077	2,077	0	40	全印刷	4,060	0	0	0
11	情報労連	199,135	35,315	35,315	0	41	自治労連	2,970	0	0	0
12	運輸労連	128,095	530	530	0	42	全国ユニオン	2,800	420	420	0
13	私鉄総連	113,253	795	795	0	43	全国競馬連合	2,599	0	0	0
14	フード連合	105,909	10,080	9,186	894	44	J A 連合	1,354	0	0	0
15	J E C 連合	104,038	4,584	4,584	0	45	港運同盟	1,200	0	0	0
16	損保労連	94,696	23,611	23,611	0	46	全造幣	766	112	112	0
17	国公連合	79,621	476	476	0	小計	6,797,452	1,216,549	527,634	688,915	
18	J R 連合	74,602	21,555	21,455	100	友好参加組織					
19	サービス連合	47,454	505	505	0	47	日建協	33,465	0	0	0
20	交通労連	45,579	845	845	0	48	日高教	5,815	374	374	0
21	海員組合	45,000	0	0	0	構成組織総計 6,836,732 1,216,923 528,008 688,915					
22	航空連合	41,419	1,536	1,536	0	地方連合会の現況(2018.9.30現在)					
23	ゴム連合	41,023	122	122	0	特別参加組織 49,797 (21地方連合会 64組合)					
24	紙パ連合	25,453	553	553	0	地域ユニオン 13,564 (47地方連合会 502組合)					
25	全電線	24,757	0	0	0	地方直加盟組織 113,608 (21地方連合会 107組合)					
26	全国ガス	23,248	356	356	0	地方連合会合計 176,969					
27	J R 総連	22,561	491	491	0	連合登録人員数 7,013,701					
28	印刷労連	20,730	0	0	0						
29	セラミックス連合	19,610	157	157	0						
30	全水道	16,281	1,530	1,530	0						

組合づくり・組合加入
処遇改善同労働同賃金
再雇用者
外国人労働者
派遣など
労働教育
連合本部の取り組み
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：2019年9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

