



2024 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

連合が2007年に「非正規労働センター」を設置し、非正規雇用に関わる取り組みを始めた時、「先進的に取り組んでいる事例を教えて欲しい」といった意見が多く寄せられました。そして、すでに取り組みを進めている労働組合に聞き取りを行ったところ、同じ職場の非正規雇用で働く仲間の声をよく聴いて課題解決に取り組んでいることが分かりました。異なる職場の取り組みを参考にする前に、同じ職場の非正規雇用で働く仲間の悩みや課題にまずは職場で向き合うことが必要、という考えから、この「職場から始めよう運動」が2010年にスタートしました。

その後、2019年の連合結成30周年を機に、新たに「連合ビジョン」を策定し、「『持続可能性』と『包摂』を基底に置き、多様性を受け入れ、互いに認め支えあい、誰一人取り残されることのない社会」を、めざす社会像として提起しました。

そして、働く上での困難さが多様化している状況を踏まえ、「真の多様性」が根付く職場・社会の実現に向け、2019年に「フェアワーク推進センター」が設置され、それまでの非正規雇用の課題から、若者や外国人労働者といった、働く人たちの多様性にも対応できる体制となりました。（現在では、フリーランスで働く人たちへの取り組み、「Wor-Q（ワーク）」の取り組みも、「フェアワーク推進」の一環となっています。）

連合はこれまで、「職場から始めよう運動」の取り組みを継続的に進めてきましたが、今もなお、パートやアルバイト、契約労働や派遣労働で働く人たちには解決の必要な課題が山積しています。

また、コロナ禍から日常に戻った現在、労働需要の急回復から人手不足が一層進んでいます。しかし、非正規雇用で働く人たちの処遇は、長く続く経済の停滞により改善が進まず、厳しい労働環境で働く人も少なくありません。

少子高齢化が進み、定年年齢も引き上げられ、働く高齢者の方々も増加していますが、定年再雇用の場合、処遇が切り下げられるのが一般的です。人手不足もあり、定年後に引き続きやりがいを持って働いてもらえるための工夫が必要です。

外国人労働者の増加率もコロナ禍前のレベルに回復し、日本で働く外国人労働者も昨年200万人を超えました。一方、現在約41万人いる技能実習生の中には、技術移転という本来の目的から外れ、人手不足を補う労働力として利用されている人たちが多いのが実態であり、労働関連法違反、ハラスメント、人権侵害など、深刻な問題も起こっています。

こういった課題が多くある中で、各単組や構成組織、地方連合会の地道な取り組みが進められています。労働組合の基本である「仲間を増やす」ための取り組みが、処遇改善や様々な課題に立ち向かっていくための基盤強化につながり、問題の解決にも役立ちます。

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

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

2024年11月
日本労働組合総連合会
フェアワーク推進局

目次

● はじめに	1
● 組合づくり・組合加入	
事例 1 UAゼンセン ヤマザワ労働組合	4
ストア社員の組織化 ～組織のさらなる強化をめざして～	
事例 2 情報労連 エクシオグループ労働組合(エクシオ関連労働組合協議会)	6
グループ企業の組織化の取り組み	
● 組織再編への対応	
事例 3 情報労連 ミライト・ワン労働組合	8
オンラインコミュニケーションを取り入れた「ハイブリッド組織拡大」	
事例 4 JR連合 JR東海リテイリング・プラス労働組合	10
同業会社、労働組合の円滑な組織統合／会社統合に伴う組合統合(一部契約社員の組合員化)	
● 処遇改善	
事例 5 国公連合 沖縄国公労 琉球大学労働組合	12
国家公務員法から労働基準法適用の職場へ転換してから一歩ずつ、着実に労働条件を改善	
事例 6 JAM マスダ自動車学校労働組合	14
職場改善のために立ち上がったパートタイマーの組織化	
事例 7 自治労 臨時非常勤等職員全国協議会	16
会計年度任用職員等の勤勉手当支給の取り組み	

● 定年延長

事例 8 UAゼンセン 明和グラビア労働組合	18
65歳定年延長への取り組み	

● 外国人労働者

事例 9 連合徳島	20
労働組合の役割と踏み込んだ専門的支援活動	

● 連合本部の取り組み

事例 10 連合本部	22
フェアワーク推進局の取り組み	

● 参考資料

連合登録人員2024年(1～12月)	24
--------------------	----

組合づくり・組合加入

事例
1

UAゼンセン | ヤマザワ労働組合

ストア社員の組織化～組織のさらなる強化をめざして～

ヤマザワ労働組合

- 組合員数：2,345名（2024年2月末現在）

正社員：726名、準社員：131名、ストア社員（パートタイマー）：1,488名

- ユニオン・ショップ制（全体で114支部）

食品スーパーマーケットを核とする小売業

- 従業員数：3,792名（2024年3月1日現在）

正社員：984名、ストア社員・アルバイト：2,808名

取り組み概要

(1) 背景

- 2000年の第19回定期大会にて、ストア社員の組織化の大会決議を行い、会社への説明を実施するも理解が得られず持ち越しのままになっていた。
- 創業者である山澤進名誉会長が代表権のない会長に退いたタイミングで、再度大会で組織化について決議を行い、承認された。その後、会社へ説明を行い組織化がスタートする。
- 同じタイミングで退職代行を利用した若手従業員の退職が多くなってきたこと、ストア社員・アルバイト従業員からの相談が組合にも届くようになったことから、組織化を進めなければならないと決断。
- 2023年3月より、よねや商事と企業統合することが決定。よねや労働組合は短時間の方も組合員のため、今後組合の統合を考えると組織化が急務だった。

(2) 経過

- 2020年

定期大会でストア社員の組織化を決定

組織化に向けて、組合規約の整備を開始

初めは従業員の過半数代表として労働組合の組織強化を目標としていたけど、退職代行が増えてきたことや相談が増えてきたことで、従業員が相談できる場をしっかりと確立し、職場の問題を労働組合と会社とで解決していくことが、働く職場を守ることに繋がると、組織化への思いを強くしたそうだよ。

- 2022年5月

加入のための説明会開始

60歳以降の再雇用者の組織化から開始



臨時大会前の4月、114の全支部に規約改定の内容を説明にまわって、まずは正社員のみんなに理解してもらったそうだよ。

臨時大会開催（組合規約改定）



それまで正社員組合員を対象にした組合規約で、短時間組合員を対象にした規約がなかったので、UAゼンセンの組織局と何回も打ち合わせをして、半年くらいかけて規約を全面刷新したんだって。114の支部ごとに違っていた役員・代議員の選出基準を統一したり、支部大会参加の日当なども整備。日当などの金額をそろえるのは、ものすごく大変だったとのこと。規約改定と同時にこれまでの組合活動の見直しも行ったそう。この後の組織合併の時も双方の規約を突き合わせて見直しをしたんだって。

- 2022年8月末日

加入率50%達成

- 2022年11月

加入率75%達成

会社とユニオン・ショップ協定締結

- 2023年4月

組織化完了



労働組合としては、スーパーで働くストア社員の組織化ができて、まずは一安心。定期大会の代議員にもストア社員がいて、選出は支部にお願いしているそうだよ。また会社の理解を得て、会社のイントラネットに組合のページがあるんだって！今後は「組合に入って良かった」と思ってもらえる活動をしていかなければならないと思っているし、組合活動への関心を広げていけたらと思っているそうだよ。



苦勞した点

- 大会で決定された後、すぐに組織化を始めようとしたらコロナ禍となり、組織化の説明ができない時期があった。
- 店舗での説明会の際、シフトや代休の兼ね合いで一堂に会した説明会ができなかった。
- シフトや休みの関係で設定した説明会の時間に来れなかった従業員や育休中の従業員もいて、最後は一人ひとりに声がけをした。
- 一部の店舗では、説明会に伺った際に、加入に対して集団で反対抗議があり、説明会を開始するまでに非常に時間がかかった。
- 約60支部に執行委員17名で説明に回った。

当事者の声



組合員

- 組合活動を通じて、他社の組合員と交流することができ、同じ悩みや工夫している取り組みなどが分かった。参加して良かった。
- 色々相談できる場ができて良かった。



執行部

- 機関紙などを通じて、組合活動を理解してもらえる機会が増えた。
- 3名の女性役員が誕生。女性の意見は重要と考えるので、より組合員の意見を取り上げることができると期待している。
- 女性も若い人にも各支部のレクや活動に参加してほしいと思っている。コミュニケーションを取る場が少なくなりつつあるなかで、コミュニティとして組合を使ってほしい。
- 組合ができて43年、今の時代にあった活動が必要だと思う。

機関紙には、多くの組合員の顔が掲載されている。



会社・使用者

- 組合を通して発信した情報に関心を寄せる人が増え、会社の取り組みを「自分ごと」として捉えてくれる従業員が増えた。
- 従業員からの相談を受けるチャンネルが増え、多方面からの案件アプローチができるようになった。
- 解決の糸口を増やすことができた。

今後の課題



- グループ会社である「ヤマザワ薬品」の組織化。
- 短時間組合員の定年（60歳）後、継続雇用とした場合、アルバイト契約（シニアアルバイト）となり組合員から外れるため、組織率の低下が懸念される。アルバイトと言っても就業時間など統一されていない部分があるので、組織化についてはこれからの課題。



情報労連 | エクシオグループ労働組合(エクシオ関連労働組合協議会)

グループ企業の組織化の取り組み

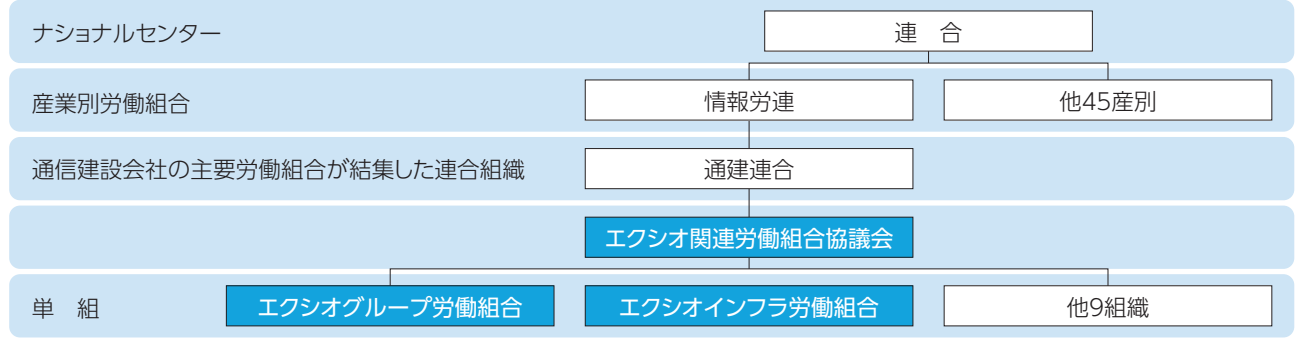
エクシオグループ労働組合(エクシオ関連労働組合協議会)

- 組合員数：2,735名（2024年5月現在）
- オープン・ショップ制
- ※エクシオ関連労働組合協議会はエクシオグループ会社傘下の企業で組織した労働組合が集まる協議会。企業としては親会社、子会社の関係にあっても、労働組合として協議会の中では対等な立場にある。協議会の事務局機能はエクシオグループ労働組合が担っており、協議会に入ったグループ単組の取り組みを日頃からサポートしている。

エクシオグループ株式会社

- 事業内容：エンジニアリングソリューション事業(通信インフラ、環境・社会インフラ等)、システムソリューション事業
- 従業員数：3,766名（2024年3月現在）

【エクシオグループ労働組合とエクシオインフラ労働組合の関係図】



(2)経過

●2020年12月

労働組合結成のニーズの吸い上げ

後にエクシオインフラ労働組合の委員長となる人物と交流をはかり、労働組合結成を求める声をキャッチする。

日頃一緒に仕事をしているため、組織化対象企業の従業員と顔見知りがあることがエクシオグループ労働組合の中にあるということ。グループ企業であるメリット。とりわけ土木や現場寄りのグループ企業については、エクシオグループ株式会社と受発注の関係にあるため、信頼関係があるので現場レベルへの組織化に対する理解の浸透が早いんだって！会社側の管理職とも職場の課題について意見交換して、会社側の理解も得ながら段階的に組織化へのステップを踏んでいるんだ。



●2021年6月

結成準備委員会の立ち上げ

結成準備委員会の立ち上げまでに、委員長候補となるキーマンを探すことが重要で、従業員の中で顔が広くて信頼の厚いひとが候補になることが多いそう。そのキーマンと親交のある人を準備人として各事業所ごとに一人ずつ、合計10人程度集めたそう。現場の仕事の合間を縫って準備作業をするための時間を捻出するのに苦労されたそうで、エクシオグループ労働組合の組織化担当者の全面的なサポートの元に準備を進めていったんだって。



第2回結成準備委員会開催

組合員になりうる従業員の洗い出しや従業員への説明のタイミングについて確認。



●2021年9月～2022月3月

従業員説明の実施と賛同書回収

賛同書を活用して組合をつくることに対する事前の確認を行う。



従業員説明会で配布した労働組合ガイドブック

●2022年5月

第3回結成準備委員会開催

加入状況の確認。名称の決定。組合規定、協約、運営規約、組合旗の作成、予算案、組合費の試算、およびその組合活動の共有、組合生協の案内、結成大会の当日のシナリオの確認。

●2022年6月

第4回結成準備委員会開催

規約の修正、すり合わせ、運営規約の細かい修正、最終の詰め。

●2022年7月

エクシオインフラ労働組合結成



ココ知っとこ



エクシオグループ労働組合による組織化から日常のフォローアップの取り組み

エクシオインフラ労働組合の執行部が全員非専従なので「組織化するまでは、組織化に伴う作業はエクシオグループ労働組合が担い、判断や意思決定だけしてもらう」、「組織化した後の日常業務についても、エクシオインフラ労働組合が実務を担うが、エクシオグループ労働組合も適宜フォローする」という体制で臨んでいるそう。

- 従業員説明フォロー
- 準備委員会日程の設定
- 準備委員会用のレジュメ・会議資料の作成
- 組合費設定アドバイス
- 大会議案の作成
- 結成大会会場の予約
- 結成後の事務作業フォロー(執行委員会、会計等)
- 新入社員への共済説明のフォロー
- 共済学習会の開催
- 全役員研修の開催

当事者の声



組合員

これまで職場で改善してほしいことは各拠点、各職場の上長に愚痴としてこぼしていたのが、組合が私たちの代表として会社側と交渉してくれ、実際に賃金改善を実現している。労働組合の存在の大きさを実感している。



エクシオインフラ労働組合執行部

- まだ立ち上がったばかりでノウハウが蓄積されておらず、専従役員もいないため、エクシオグループ労働組合の手厚いサポートに助けられている。
- 組合結成一年目の春季生活闘争では団体交渉にも同席いただいた。エクシオグループ労働組合の賃上げ要求の組立を参考に要求し、二年連続ベースアップを獲得している。関連労協の中で春季生活闘争結果の共有もされているので、とても心強い。



エクシオグループ労働組合担当者

- 業務の性質上、通信建設業界の仕事は事故の危険が伴う。組織化は安全を強化する目線でも積極的に進めるべきで、労働組合の立場からも事故を防ぐための取り組みに力を尽くしたい。
- グループとしてオープン・ショップとしているのは、「加入が任意であっても加入率が100%に近いからこそ、会社は労働組合の要求を組合員の真意として受け止めてくれる」という思いから。常に緊張感をもって、組織率を100%に近づけられるように取り組んでいる。

今後の課題



- 契約社員等、非正規雇用で働く従業員も組織化しているが、組織化したことによる処遇改善までには至っていないこと。全体に占める非正規雇用で働く従業員の割合が少ないため、相対的に取り組みの優先順位が下がってしまうことが要因である。





組織再編への対応

情報労連 | ミライト・ワン労働組合

オンラインコミュニケーションを取り入れた「ハイブリッド組織拡大」

ミライト・ワン労働組合(ミライト・ワン関連労働組合協議会)

- 組合員数：2,612名（2024年2月現在）
- オープン・ショッブ制

株式会社ミライト・ワン

- 事業内容：通信インフラをはじめとしたさまざまな社会インフラの構築・維持や、地域の街づくり・里づくり、企業のDX・GXIに貢献する事業
- 従業員数：4,292名（2024年2月現在）

取り組み概要

(1) 背景

- ミライト・ワン株式会社が、グループコア会社を事業分野別に統合集約し、効率化・ミッションの明確化をはかる方針を決定。株式会社日進通工（労働組合なし）を存続会社とする形で、東邦建株式会社（労働組合あり）のモバイル系部門、株式会社エムズフロンティア（労働組合あり）のアクセス系部門、大明テクノ株式会社（労働組合なし）の土木系部門を統合し、株式会社日進通工の社名をミライト・モバイル・イーストに変更した。ミライト・モバイル・イーストには労働組合が存在していなかった。東邦建社員はミライト・ワン労働組合の北関東支部として構成していたため、組合組織再編をミライト・ワン労働組合が主導し、統合以前から労働組合があった東邦建株式会社と株式会社エムズフロンティアの各組織と連携して株式会社ミライト・モバイル・イーストの組織化の取り組みを進めた。
- 統合後のミライト・モバイル・イーストの事業内容は携帯電話の無線用の鉄塔建設やアンテナ設置工事、ICT（情報通信技術）や環境EV（電気自動車）関連設備工事。
- 建設業界は、元請け、一次請け、二次請けと重層化構造となっており、下方に行くほど雇用を守ることに苦心していた。通信建設業は近年、通信事業におけるサービス形態の変容により、事業構造改革が進められグループ会社も一体となった経営スタイルに変化しつつあり、一次請け会社も含めた組織化が求められている。

(2) 経過

- 2021年1月
グループ会社の統合を発表
再編に対する労組への説明会の実施。（2月）

- 2021年5月
社名および統合決定
（株）ミライト・モバイル・イースト（以降MME）
 - 会社から説明を受ける。
 - 組織化していく旨を伝える。

存続会社である日進通工にはもともと労働組合がなかったため、統合以前よりミライト・ワン労働組合から労働組合結成の話をしてきたそう。そして、いざ統合するとなったとき、もともと労働組合のあった2社に対しては生協やろうきんの利用を引き継ぐこ

とができる組織にする必要があったんだ。そのような背景も後押しして、日進通工の会社側に対して電通共済をはじめとした社員に対する福利厚生充実の側面からも丁寧に説明をすることで労働組合結成への理解を得ていたんだ。労働相談からではないルートで組織化する場合は、まず最初に会社に話を通して、納得をしてもらうことから始めるのがセオリーなんだって。



- 2021年6月

MMEへの訪問

- 組織化への理解。
- 統合後の労働条件維持について提起。

東邦建と新会社労働条件および移行方法について確認

MMEから労働条件変更について提起を受ける

MMEへの組織化説明

- 組織化メリットを共有（職場課題の共有等）。
- 組合の基本活動、会社側の事務処理の説明。
- 従業員配置名簿、職場代表者の選出を依頼。

- 2022年8月

第1回結成準備委員会（立ち上げ）

- 構成：組織役員（ミライト・ワン労働組合の役員、元東邦建の執行委員）+会社選出職場代表者
- 職場説明資料、アンケート内容確認。
 - 職場説明日程の調整、組合費・予算の検討案を提示。

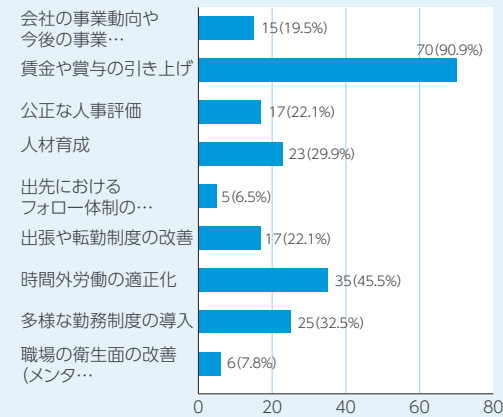
職場説明会

- ①組合とは、②福利厚生、③アンケート
 - ＊コロナ禍にてZoom説明。
- 加入同意書およびアンケート記入。
- 実施日は、エリアごとに5日間。合わせて補完的に未参加者に対して説明。

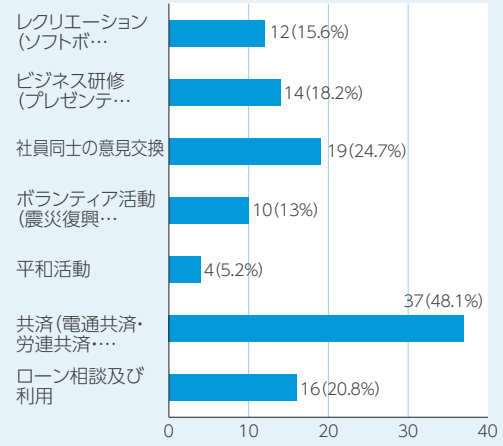
【アンケート結果への対応】

労働組合が結成された場合どのようなことに取り組んでほしいか教えてください。

Q1：労働組合があった場合に、どのような取り組みを行ってほしいと考えますか？（3つまで選んでください）



Q2：以下の労働組合の取り組みで興味があるものを選んでください。



加入説明時に行ったアンケートにより、組合員の望む課題を明確にすることが出来て、結成後の取り組みが円滑に行えたんだ。賃金改善（1位）は春季生活闘争を通じてベースアップを獲得したんだ。組合員の福利厚生の充実として、組合員全体に電通共済の加入を案内し、その他の「公正な評価」、「人材育成」、「労働時間の適正化」などは労使協議の場を活用して対応をはかっているんだって。



- 2022年10月

第2回結成準備委員会

- 組織名称、組合旗（案）、役員（案）
- 結成大会に向けて（構成委員）
- 結成大会議案書（案）

- 2022年11月

第3回結成準備委員会（大会、役員等確認）

- 役員確認
- 大会の進め方確認
- 結成通知、基本協約（案）等、確認

当事者の声



組合員

- 労働組合ができたことで悩みを聞いてくれる存在ができた。
- 労働組合を通じて自分たちの要望を会社側へ伝えることができるのは心強い。



ミライト・モバイル・イースト労働組合執行部

- 労働組合結成をきっかけに、職場のルールの見直しをすることができるようになった。
- 労働組合があるからこそ春季生活闘争でベースアップを勝ち取ることができた。
- 会社が組織として機能するために必要。
- 加盟しているミライト・ワン関連労働組合協議会などを通じて、他の職場の状況が分かるようになった。



会社

- 従業員の考えや課題が把握しやすくなった。
- 組合員の賃金上がることで、管理職の賃金も上がるようになった。

結成大会

統合会社社長を含め、会社幹部の方々、関連労協より各委員長の方々が参加



コロナ禍にあって、結成大会はハイブリット形式で開催されたんだ。新たに結成されたミライト・モバイル・イースト労働組合の役員は8名。既に労働組合があった東邦建出身の元組合役員から数名、加えて日進通工からも会社の協力のもと、エリアごとに職場をまとめられる立場の方を選出し、組合役員に名を連ねたんだ。委員長は元東邦建の委員長が就任したそう。職場の意見をまとめたり、会社の経営状況を分析することは労働組合役員ならではの経験として、会社側も前向きに捉えているんだって。



- 2022年12月

結成通知・各種協約締結

今後の課題



- 時間外労使協議体制の確立。

時間外労使協議体制とは？（通称36協議）
毎月組合員の勤務表をチェックして、組合の執行委員が会社の管理職と時間外労働時間や休日の取得状況の改善に向けて重点的に協議すること。なお、協議の場は安全衛生委員会とは別に設けられる。

時間外労使協議体制は、時間外が多い通信建設業にあって、会社に確実な時間管理を求める取り組みとして続けてきたもので、通建連合の中にも取り入れてきた経緯がある。現在は情報労連の取り組みとして浸透していることから、ミライト・モバイル・イースト労働組合でも時間外労使協議体制の確立が求められる。





JR連合 | JR東海リテイリング・プラス労働組合

同業会社、労働組合の円滑な組織統合／会社統合に伴う組合統合（一部契約社員の組合員化）

JR東海リテイリング・プラス労働組合

- 組合員数：2,378名（2024年3月21日現在（結成日））
社員等：1,477名、契約社員：901名
- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：社員、専任社員、契約社員A、B※（社会保険加入）
契約社員A：1か月の勤務時間が117時間以上、社保あり。
契約社員B：1か月の勤務時間86時間以上117時間未満、社保あり。
- 組合所在地：名古屋（本部）、東京、静岡、名古屋、関西（4支部）、他19の分会

株式会社JR東海リテイリング・プラス

- ストア事業、新幹線車内サービス事業、FC・ライセンス事業、飲食事業、EC事業、製造事業等
- 従業員数：5,425名
社員等：1,581名、契約社員：3,844名

取り組み概要

(1) 背景

- 「株式会社JR東海リテイリング・プラス」は、JR東海グループ流通事業の再編として、「東海キヨスク株式会社」と「株式会社ジェイアール東海パッセンジャーズ」の2社が2023年10月に合併してできた会社。合併のマスコミ発表が2023年4月で、発表から合併までの半年の間に組合も統合をするという、まさに短期決戦を迫られた。

「東海キヨスク」は、駅なかで地産品や飲食品のストア販売をしていた会社で拠点は名古屋。「ジェイアール東海パッセンジャーズ」は、デリラ関係等を中心に販売をしていた会社で拠点は東京。組合の拠点もそれぞれ違ったから、何度も往来する必要があったんだって。

ユニオン豆知識

「キヨスク」…トルコ語で「東屋（あずまや）」の意味。そこからタバコや新聞、軽食などを扱う小さな売店を英語で「kiosk」と呼ぶようになりました。

(2) 経過

- 2023年4月12日
臨時経営協議会で、会社から合併の目的、見通し、スケジュール等の説明を受ける。
- 2023年4月24日～26日
組織財政検討委員会・組織運営検討委員会立ち上げ。組合統合に向けた課題抽出等の議論開始。
- 2023年5月16日
第1回団体交渉
⇒会社より人事制度統合大方針、就労条件各種の説明。
ここに記載の団体交渉の日程は東海キヨスク労組のものだけど、もともと同じJR東海連合だったこともあり、両組合は細かな連携ができ、ジェイアール東海パッセンジャーズ労組の団体交渉も時期を合わせただって。
- 2023年6月2日
第2回団体交渉
⇒会社より健康保険組合、就労条件各種、基幹制度各種などの説明。
- 2023年6月14日
第3回団体交渉
⇒会社より賃金制度、賞与、退職金制度などの説明。
- 2023年6月30日
第4回団体交渉
⇒会社より就労条件各種、基幹制度各種などの説明。
- 2023年7月1日～25日
総対話行動の実施
⇒全分会に対して会社統合についての総対話行動を実施。
組合員からのヒアリングは、コロナ禍がまだ終結していないこともあって、対面、Web、Googleフォーム等、あらゆる方法を駆使してやったんだって。最初は無記名アンケートをやったら、統合とは関係ない職場の愚痴などで取捨がつかなくなって、後半は記名式に修正。でも、やっぱり画面越しでは声は届いてこないと感じて、リモートもやったけど、結局支部を直接訪ねてのヒアリングを行ったんだ。対面に勝るものはないんだね。

- 2023年7月26日

経営統合に関する要求書提出

⇒総対話行動で聴取した意見をもとに、会社へ要求書を提出。合計14項目を要求。

組合員からの反応として、「統合後の賃金はどうなる」「働く場所が変わったり、異動させられたりしないのか」などの声もあがっていたみたい。組合としてはもちろん緊張感があったよ。

- 2023年8月4日

第5回団体交渉

⇒組合員から聴取した意見を組み入れ、要求の主旨を説明。制度変更による経過措置の延長などを主張。

- 2023年8月18日

第6回団体交渉

⇒組合への要望も合わせると200件以上の意見を聴取した中で、会社へは約50件意見を提出。

- 2023年8月25日

第7回団体交渉

⇒組合からの要求に対して、会社からは9項目の回答を勝ち取ることができた。

14項目の要求に対し9項目を勝ち取れたんだけど、福利厚生が認められなくなる、時間外割増率が引き下げられるといった後退もあったんだって。全体を見据えた上での総合的な判断を求められることも多かったみたい。

- 2023年8月29日

第8回団体交渉

⇒会社統合後の制度改正や各種就労条件などを妥結。

- 2023年10月1日

株式会社JR東海リテイリング・プラス発足。

- 2023年10月5日

旧東海キヨスク労働組合定期大会

- 2023年10月19日

旧ジェイアール東海パッセンジャーズ労働組合定期大会
※今後の活動方針の中で「両労働組合の組織編成」を提議し承認。

- 2023年11月 9日

組織運営検討委員会

統合に向けた様々な課題に対して進捗状況を共有。大きな問題として、双方の組合はユニオン・ショップ協定を結んでいるが、組合員の範囲が異なる。課題解決に向けて2023年11月から2024年3月31日の期間、契約社員A・Bの組合員化運動を実施。

- 2023年11月1日～30日

支部大会の開催

各支部にて今後の組合編成などを組合員へ説明。

- 2023年11月～2024年3月

旧ジェイアール東海パッセンジャーズ労働組合の契約社員A、Bと旧東海キヨスク労働組合の一部契約社員

A、Bの組合員化～加入対象者に対して、労働組合への加入説明会を各地区で開催。

- 2023年12月 6日

組織運営検討委員会

統合に向けた様々な課題に対して進捗状況を共有。双方の組合費徴収額の相違についてはどちらかの組合員が負担にならないよう調整。

統合に際しては「組合員の範囲の合意」「組合費の水準」が大きな論点になった。組合費については財政的に問題がないことを検証した上で無理ない金額にもっていくよう努めたんだって。

- 2024年1月22日

合同のスポーツレクリエーション開催

統合後スムーズにコミュニケーションがはかれるよう、合同のスポーツレクリエーションを開催し交流を深めた。

- 2024年2月22日

拡大支部長会議開催

組織内で組合統合に向けた最終方針を決定。

- 2024年3月19日

合同協定書の締結

両委員長名で合同協定書を締結。合同後の組合名称、組合規約および会計処理や組織運営など必要となる事項。

- 2024年3月21日

結成大会の開催！

名古屋にて、結成大会を開催し組合統合の承認を得る。その後「結成レセプション」を開催。上部団体のJR東海連合、そして会社幹部が出席。

ココ知っとこ



勧誘はとにかくコミュニケーションが重要。悩みを聴くことから初めて、たくさん問題があることが分かった時に、組合員になれば力になれることを分かってもらえるようにする。人間関係をしっかり作っていくことを一番大事にしているんだって。

統合に際して、双方の旧執行部全員が新組織の執行役員になったんだけど（旧東海キヨスク労組が執行役員9人、旧ジェイアール東海パッセンジャーズ労組が執行役員14人）、女性のうち6名（1名副委員長）と、ジェンダーバランスがまだ課題、今後は女性を増やしたいって。

今後の課題



- 統合の際に組合の対象となった契約社員700人中、組合員になることに同意してくれたのは400人のみだった。同意してくれなかった人たちの組織化を、今後の活動方針に掲げていく。
- 月間86時間未満の契約社員C（学生メインのパート・アルバイト）約2,000人の組織化も今後の課題。



処遇改善

国公連合 | 沖縄国公労 | 琉球大学労働組合

国家公務員法から労働基準法適用の職場へ転換してから
一歩ずつ、着実に労働条件を改善

琉球大学労働組合

●組合員数：99名（2024年5月現在）

正規職員：35名、非常勤職員：64名

●オープン・ショップ制

●非常勤職員の仕事は「事務補佐」「臨時用務」「技術補佐」等

●琉球大学の職員数は約3,000名。当労組とは別に、教授職員会（大学教員）と琉球大学病院労組（主に病院職員）があり、「三者連絡会」での交渉が多い。

取り組み概要

(1) 背景

●琉球大学の様々な実務を担う非常勤職員の役割と責任は増大しており、近年、必要不可欠な働き手として重要性を増している。そうした事情を背景に、組合では課題の解決に向け数年かけて取り組み、非正規雇用で働く労働者にとって重要な労働条件などについて着実な獲得をつづけている。

(2) 経過

●1972年10月3日

組合結成

沖縄の施政権返還以前から、琉球大学非教官職員労働組合として琉球政府官公労に加盟。
1972年の施政権返還に伴って、10月に沖縄国家公務員労働組合を結成。
沖縄国公労琉大支部となる。

●2004年4月

沖縄国家公務員労働組合 琉球大学労働組合結成

全国の国立大学が独法化されたことにより、琉球大学も国立大学法人琉球大学となった。国家公務員法の適用ではなく、労働基準法適用の職場となった。
いわば、自分たちの雇用・労働条件改善を自分たちの手で切り拓いていく立場となったんだ。

●2013年4月22日

無期雇用転換、雇止めめの合意書の締結

非常勤職員が5年を超えて雇用される場合、本人が希望すれば65歳（現在は70歳）までは働き続けられる制度が実現（所属長の推薦が必要）。

この合意がはかられる前は3年での雇止め、以降半年ごとでの反復更新が常態化していたが、ある時期「給食センター」の職員が一斉雇止めとなり、学生への食事提供がストップするという事態が生じたんだ。
この事案の教訓から無期雇用転換が大きく前進したよ。行き詰った事態が逆に無期雇用転換を進める好機となったんだよ。

●2020年12月10日

定年延長の合意書の締結

非常勤職員の70歳までの定年延長を実現。再雇用職員についても条件つきではあるが70歳までの定年延長を獲得。
2021年4月から施行される「改正高年齢者雇用安定法」を前に職場実態を踏まえた要求を行い、獲得した。

琉球大学労組では長期間勤め続けているベテラン職員が多い。5年以上の勤続経験者が74%と全体の3/4となっている。これは「新しい人がなかなか定着しない」という執行部の悩みはあるけれども、一度落ち着いたら長年勤めてくれるということでもある。安心してずっと働きたいという組合員の希望と安定した労働力を確保し続けたいという理事会側の意見が一致して実現した定年延長だったんだ。相手側が受け入れやすい提案をピックアップした例といえるね。70歳までの思い切った定年延長は全国的にも数少ない獲得といえるんじゃないかな。

●2024年4月

非常勤職員の時給引き上げ獲得

非常勤職員の賃上げは2010年度以降行われていなかったが、2024年時給1,000円の獲得がはかられた。

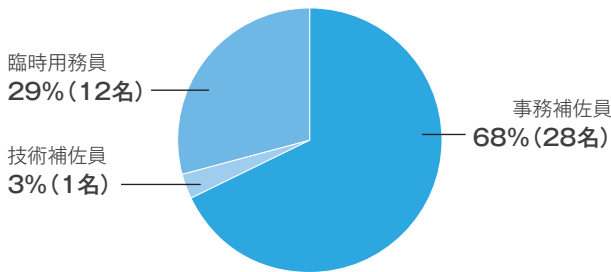
これは大学内のほかの2組合「教授職員会」「琉球大学病院労組」と連携できたことによる獲得でもあるそうだよ。特定の組合職員だけの労働条件を改善することはできないという理事会側の事情を考えた上での獲得だったんだ。時給が1,000円台になりひとつの目標に到達できたよ。少しずつだけれども、組合員のニーズ把握を重視して、これからも取り組みを進めていくよ。

(3) 琉球大学労働組合

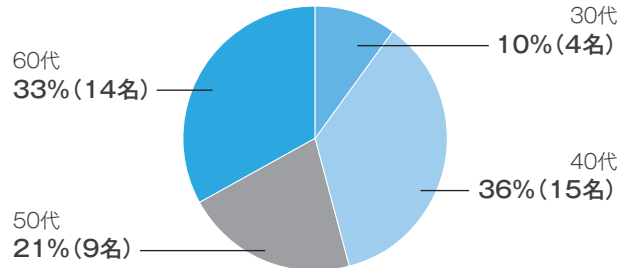
非常勤職員実態調査アンケートより(2022年12月)

※データは組合員のうち41名のもの（NAあり）

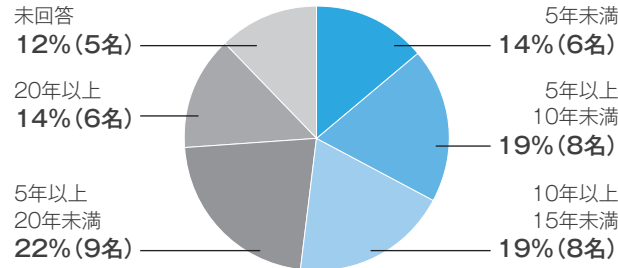
問1 職種はどれにあてはまりますか？



問2 年齢は何歳代ですか？



問3 琉大へ非常勤として就職した年月はいつですか？



2018年（平成30年）4月は、その5年前の改正労働契約法施行による「無期転換ルール」が法律通り機能するかを確認する重要なタイミングでした。
地元の「沖縄タイムス」でも特集記事が組まれ、2013年当時の琉球大学労働組合の取り組みが紹介されました。

無期転換ルール＝同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えた時に労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるルール。



当事者の声

組合員

- 業務内容がどんどん増えている。常勤と非常勤の仕事の境界があいまいで、時々補助的ではないのではないかと感じる。
- 勤務年数が長くてもボーナス、退職金が一切ないのががっかりです。
- 担当業務だからと、責任の重い仕事をさせられそうになったことがある。
- 他の職場よりはとても働きやすい環境だと思います。ただ、常勤の人数があと1人増えたら負担が少し軽くなると思います。
- 物価高騰が我が家の家計を圧迫しています。情勢に応じて給料も見直してほしい。

執行部

- 組合員と同じ意見。執行部も働き手の一人として組合員の希望要望に向き合っていきたい。

ココ知っとこ



非常勤職員には個人的なメールアドレスが付与されていない場合もあり、学習会やアンケート調査は直接対面で実施しているよ。広い大学の敷地内に組合員の職場は12か所に点在しており、職場懇談会を数多く開催し、組合員とのコミュニケーションをはかっているよ。

今後の課題



- さらなる賃金引上げ、休暇制度についても病休等で正規職員とまだまだ差があり頑張りたい、駐車場の徴収は阻止しないと。そして、組織拡大！拡大対象の職員はまだ600人います！

処遇改善

事例
6

JAM | マスダ自動車学校労働組合

職場改善のために立ち上がったパートタイマーの組織化

マスダ自動車学校労働組合

- 組合員数：非公開（パートタイマー）（2024年3月現在）
- オープン・ショップ制

株式会社 マスダ自動車学校 健康ランド事業部

- 事業内容：温泉施設運営（東京天然温泉 古代の湯）
- 従業員数：118名

正社員：18名、パートタイマー：100名

取り組み概要

(1) 背景

- 親族経営で、昔から、年次有給休暇の取得ができない、雇用契約書や労働条件通知書など契約内容が明記された書類が貰えない、就業規則がない、パワーハラスメント対応がなされないなどの問題が常態化していたが、従業員が会社に要望を伝えても改善の姿勢が見られなかった。
- 2018年頃、温泉施設のリニューアルのため一時期休業になったが、休業期間中の賃金は支払われなかった。上司に相談しても曖昧な回答しか得られなかった。
- 組合結成の話が上がっても、ほとんどの従業員は消極的な反応で具体化には至らない。
- 2020年4月、新型コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言が発出された影響で、温泉施設が休業となる。しかし、会社から休業補償は一切支給されなかった。また、パートタイマーのうち高齢で働いていた従業員が突然解雇される。

(2) 経過

- 2020年5月
JAM東京千葉へ相談
発起人（現執行委員長）が知人の紹介でJAM東京千葉に相談。
- 2020年5月12日
組合結成
発起人（現執行委員長）が賛同者の同僚とともに結成。JAM東京千葉からは4名の助言者がいる体制でサポート。
- 2020年6月
社長へ労働組合の結成通知および「不当労働行為防止のお願い」を提出
- 2020年6月
第1回団体交渉
休業補償の基準、労働契約書の保管、就業規則の周知、賃金の支払い方法などについて整備、見直しを要求。

●2020年8月

第2回団体交渉

休業補償の支給、労働契約書の保管、賃金の支払い方法、鍵付きロッカーの設置、従業員教育などについて要求。

●2020年10月

JAMハート共済・団体共済へ加入

連合の構成組織であるJAMが、労働組合活動の一環として運営しているJAM共済は、職場の労働組合が窓口となって、加入・給付の手続きを行うよ。その中で「JAMハート共済・団体共済」では、①火事・自然災害、②入院・休業、③死亡、④病気・事故・身体障がいになったときの4つの事由に対応しているんだって。組合が窓口になっていれば、困ったときも相談しやすいよね！

●2020年10月

第3回団体交渉

ハラスメント対策・年次有給休暇に関する法令遵守、雇用助成金の請求、組合掲示板の設置、コロナ禍のシフト調整などについて要求。

●2021年2月

休業支援金・給付金の申請を実施

非組合員含め計13名が申請を行い、総額約371万円が支給された。

●2021年4月

第4回団体交渉

雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の申請、年次有給休暇、コロナ禍のシフト調整、労災保険などについて要求。

●2021年8月

第5回団体交渉

労使協議内容の周知、賃金の支払い方法、シフト調整、緊急事態対応マニュアルの作成、女性更衣室の設置などについて要求。

第5回団体交渉によって緊急事態対応マニュアル&緊急時の館内放送マニュアルの作成が開始されたよ！AEDが必要になった場合の対処や事務所への連絡など、あらかじめ従業員みんなが知っていれば、いざという時心強いよね。

●2022年6月

第6回団体交渉

労働時間管理、夏季・冬季一時金などについて要求。

●2023年3月

第7回団体交渉

コロナ禍前のシフトへの調整、防災マニュアルの作成、従業員の施設利用割引について要求。

●2023年12月

第8回団体交渉

防災マニュアルの周知、救命救急講習の実施、シフト決定方法について要求。

団体交渉を重ねて一步一步成果を獲得したことで、組合の外からも応援の声が寄せられるようになったよ。仕方ないと諦めていたことも、粘り強く交渉することで変化があるんだって、みんなの職場改善への意識が少しずつでも前向きになると嬉しいよね。

ココ知っとこ

執行委員長は以前の職場に労働組合があったこともあり、労働組合のイメージを持つことができていたからこそ、「せっかく入社した会社をすぐ辞めてしまうのはもったいない！従業員が安心して働くことができればお客さんの満足度にもつながるはずだ！」と考えたんだそうだよ。たしかに、お客さんが満足すれば売上も上がるし、会社にもメリットが大きいよね。労働組合は会社と対立したいわけではなく、一緒により良い会社にしていきたいという執行委員長の思いは、労働組合の原点ともいえるかもしれないね。

当事者の声

組合員

以前は年次有給休暇がまったく取れなかったので、組合のおかげで取れるようになり嬉しい。

執行部

組合結成前は、会社に意見すると「納得出来ないなら会社を辞める」と言われ、会社を辞めてしまう人もいた。組合を結成し、団体交渉の場では会社と対等に話をする事が出来るようになり、少しずつ職場環境を改善できていると実感している。

【これまでの要求と獲得内容】

要求	獲得内容
[賃金・手当] ・休業手当の支給基準の明確化 ・休業手当の支給 ・賃金の支払い方法を手渡しから銀行振込みとする ・勤務時間を1分単位で管理する	・休業手当の支給は賃金の100%を補償する ・2020年4月25日以降の緊急事態宣言による休業について休業手当を支給する ・勤務時間を30分単位で管理から1分単位の管理に変更
[契約関係] ・労働契約書を労働者へ渡すこと ・コロナ禍で減少したシフトをコロナ禍前のシフトへ戻すこと	・労働契約書を労働者へ渡す
[就業規則] ・就業規則の周知	・就業規則を事務所に備え付け、誰でも常時閲覧可能とする
[休暇] ・年次有給休暇の取得について ・年次有給休暇の申請について	・年次有給休暇取得時の代替りの人員は、会社が調整確保するものとする。 ・年次有給休暇の取得は従前の10日前ではなく3日前を目安に責任者へ申請し取得できるものとする
[職場の設備] ・手指消毒用の消毒液の設置 ・マスクの支給 ・女性更衣室の設置 ・鍵付き個人ロッカーの設置	・消毒液は設置するが、利用客優先とする ・マスクを忘れた場合、勤務中に紐が切れた場合に支給する ・女性更衣室を設置する ・利用者向けの貴重品用の鍵付きロッカーを有料で使用してよいものとする
[安全衛生] ・ハラスメント防止のため事業主が雇用管理上講ずべき措置を実施すること ・緊急事態対応マニュアルの作成 ・労災には会社としてしっかり対応すること	・常務をハラスメントの相談窓口とする ・緊急事態対応マニュアルおよび館内放送マニュアルの作成を開始した ・労災は会社としてもしっかりと対応する
[その他] ・労働組合の掲示板の設置 ・従業員の温泉施設利用を無料とする	継続して要求中

今後の課題

- 組合員数の拡大が喫緊の課題である一方で、パートタイム従業員はシフト制勤務のため、業務時間外となるタイミングが各自で異なり、勧誘活動が難しい。会社との関係性を懸念する従業員も少なくないので、労働組合があるからこそ会社と対等に話す場を持つことができるなどの魅力を伝えていきたい。
- また、正社員の従業員との関わりが薄いので、将来的には正社員にも組合加入してもらえるように取り組んでいきたい。

今般のコロナ禍における影響やそれに対する取り組みについて

コロナ禍で利用者の減少に伴う営業時間短縮等の影響により、パートタイマーのシフトが大きく減少された。会社と休業補償について交渉したが、休館期間以外については補償されなかったため、JAM東京千葉のオルガナイザーと連携し、国の休業支援金制度を活用して、組合員だけではなく、組合員以外のパートタイマー支援も行い、コロナ禍の生活支援に繋げた。

給付者総数：約13人
給付総額：約800万円（2年間）
※2020年4月～2023年3月

シフト制だと勤務時間や休日は人それぞれ、だから組合の連絡はLINEを活用しているんだって！勤務体制や働き方に応じて、対面以外の連絡ツールも活用していくのも様々な人が組合活動を継続するためには重要だよ。



14



15





自治労 | 臨時非常勤等職員全国協議会 会計年度任用職員等の勤勉手当支給の取り組み

会計年度任用職員等の勤勉手当支給の取り組み

●組合員数：31,190名（2023年6月現在）

自治労加盟の自治体の労働組合で働く非正規雇用職員
の人数（主に会計年度任用職員）

●オープン・ショッパ制

取り組み概要

(1) 背景

- 保育所、学童保育、給食調理、図書館、役所の窓口および一般事務など、全国の地方自治体や関連する職場で働く非正規雇用職員は、住民に対する直接サービスを中心に基幹的で恒常的な業務を担っている。現在、全職員数に占める非正規雇用職員の割合は約4割にのぼり、公共サービスの担い手として欠かせない存在である。しかし、賃金をはじめとした労働条件は低位におかれ、雇用が不安定にある点に課題を抱えている。
- 自治労は1990年代よりこの課題への取り組みを開始。非正規雇用職員の組合加入を進め、当事者を中心に総務省要請を積み重ねるなど粘り強く国と交渉し、2017年には地方公務員法及び地方自治法の一部改正案が成立、2020年から新たに「会計年度任用職員制度」がスタートした。
- これにより非正規雇用職員は地方公務員として法律上明確に位置づけられ、処遇は一定程度改善されたものの、正規雇用職員と比べ賃金・休暇制度など処遇の面では依然として均衡になっていなかった。

【期末手当と勤勉手当】

公務員における一時金は期末手当と勤勉手当で構成され、夏冬2回それぞれ支給されてるよ。一時金は民間における賞与等の特別給との均衡上支給される手当て、勤勉手当は職員の勤務成績に応じて支給率が変動する手当てとされているんだよ。

(2) 経過

- 2020年会計年度任用職員制度の創設により、会計年度任用職員に対して期末手当の支給が可能に。ただし、勤勉手当の支給については明記されなかったため、勤勉手当も支給すべきとして2022年から本格的に運動開始。
- 2022年2月28日
県本部代表者会議にて、「会計年度任用職員の処遇改善に向けた諸行動」を提起、確認。内容は①法改正を求める100万人署名の取り組み（首長提出用と総務省提出用の2種類）、②首長要請、自治体議員要請、③末組織・未加入の会計年度任用職員の組織化など

●2022年4月28日

「会計年度任用職員に勤勉手当を支給可能とする4.28法改正実現！スタート集会」を衆議院第一会館にて開催。全国から74人が参加。本部提起や当事者の決意表明など。集会後は240人の与野党の国会議員事務所を訪ね、法改正など賃金・労働条件の改善に向けて協力を求めた。

●2022年3月～5月

3月から5月末にかけて、会計年度任用職員にも勤勉手当の支給が可能となるよう法改正を求める署名活動を展開。（署名活動は8月末まで延長）

●2022年11月25日

総務大臣あてに署名を提出

最終552,017筆を集約。総務省公務員課長より「各地方公共団体の意見をしっかりと聞いて参りたい」との回答を引き出す。



●2023年3月3日

会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする法改正を閣議決定、国会提出。

●2023年3月13日

「会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする法改正実現！3.13集会」を参議院会館で開催

全国から77人が参加。集会後には参加者が議員要請行動を実施。

●2023年4月13日

「会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法の改正案」衆議院予算委員会審議傍聴行動

●2023年4月14日

衆議院総務委員会可決

●2023年4月18日

衆議院本会議可決

●2023年4月25日

参議院総務委員会審議傍聴行動

組織内議員の岸まきこが質問に立ったのち採決、賛成多数で可決。



●2023年4月26日

「会計年度任用職員に勤勉手当支給を可能とする地方自治法の改正案」が参議院本会議で可決・成立

●2023年6月8日

拡大労働条件・組織担当者会議において、①勤勉手当支給に向けた取り組み、②法改正を踏まえた組織化の推進について確認。

●2024年改正地方自治法の施行により、2024年から会計年度任用職員に対して勤勉手当の支給が可能に

- 今回の勤勉手当支給の取り組みは長い時間をかけ、様々な取り組みを行った結果、勝ち取れた。これは組合交渉だけでできるものではなく、法律改正が必須であるという公務職場の特殊事情が含まれている。法律改正を実現するためにも組織内国会議員などの力が必要であった。また、会計年度任用職員の休暇制度についても正規職員と均等・均衡がとれていないなど、まだまだ処遇改善は道半ばであることから、国の制度を変える取り組みを継続的にやっていく。



ココ知っとこ

会計年度任用職員制度が創設されど、こんな苦労も…

会計年度任用職員制度は、働き方について「フルタイム」「パートタイム」と分かれ、さらにパートタイムの中でも「週15時間30分」以上勤務が期末手当の支給要件となるなど、複雑な制度だったんだって。また、制度が始まることでこれまでの働き方が変わる人があることもあり、単組の役員はもちろん、当事者も自分がどのような働き方になるかわからず、制度を理解するための学習会や意見交換会などWEBを活用しながら積み重ねて、理解を深めていったんだ。



正規職員の組合と会計年度任用職員の組合が分かれている自治体では、当局側も正規職員の組合の要求を主と見がちだけど、それぞれの組合が連携して同じ要求をすることがとても重要で、一緒に運動を進めることによる相乗効果も生まれるんだね。会計年度任用職員が正規職員の組合に部会などの形で加入している場合は、役員として会計年度任用職員が入り交渉の場にも同席して、現場の声を直接届けることができるメリットもあるんだ。



当事者が組合に加入している自治体は勤勉手当支給について実現しているところが多い一方で、組合に加入していない自治体では、会計年度任用職員は声をあげることができず、勤勉手当支給が進んでいないことが自治労の調査で判明しているんだ。勤勉手当について制度そのものを知らない当事者や、声をあげていいことを知らなかったりすることもあるんだ。また公務職場は労働契約法が適用除外だから、5年経過後の無期転換ルールが無いことにより、声をあげることによって契約更新されないのではないかと、ためらっている人もいるんだ。そうではないことを浸透させる必要があるね。

今後の課題



- 法改正は大きな一歩であるが、自動的に各自治体で会計年度任用職員に勤勉手当支給がされるわけではなく、各自治体で条例改正をする必要がある。多くの自治体で勤勉手当が支給されている一方で、まだ交渉中の自治体もある。すべての自治体での支給を実現するためには、正規職員と一緒に運動を進めることが不可欠。また、正規職員との均等・均衡を実現するためには当事者の組合への加入（仲間づくり）を推進することが必須。そのために、当事者の運動として一人が一人に声をかけ、組合加入を進める「一人一声運動」を進め、「数はチカラ」を合言葉に引き続き取り組む。



明和グラビア労働組合

- 組合員数：250名（2024年3月20日現在）
- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：正社員のみ（再雇用・嘱託は除く）

明和グラビア株式会社

- 印刷、ラミネート・エンボス、モールドプリント技術による生活関連用品、電気材料・建装材・医療雑貨等の産業関連資材、生活関連資材の設計・開発、製造・販売
- 従業員数：291名
- 正社員：275名、再雇用・嘱託（役付き）：16名

- 勤務時間：8時30分～17時15分
- ※定年延長制度導入後に60歳を迎える人は、すべて65歳定年となる。
- ※パートとしての処遇であれば70歳まで勤続可能（会社から要請する）。

取り組み概要

(1) 背景

- 再雇用者から、同じ仕事なのに処遇が下がりモチベーションが下がるとの声があった。
- 国や、UAゼンセンの政策でさらに定年延長する方向性が明示されていた（※UAゼンセン化学部門が2018年くらいから定年延長に力を入れて事例紹介をしている）。
- 定年延長とあわせて、再雇用制度の見直しの検討も行われていたが、60歳から64歳の在籍者数が少ない時期だったこともあり、定年延長への取り組みに取り掛かりやすい状況だった。
- モチベーション維持向上と切れ目のない処遇のため、労使協議を重ねた上で、65歳まで安心して働ける環境づくりをめざすこととなった。

(2) 経過

- 2022年3月～9月

労使協議会を開始

（この間、労使ミーティング計3回）

選択定年の検討もしたが、会社の「切れ目のない制度をめざすのであれば途中で定年を選ぶ選択肢はなしにする」との方針によって、一律65歳で定年・退職金支給となったんだって。



定年延長とあわせて、役職定年制度の見直しも行って、課長57歳→60歳、部次長58歳→60歳と年齢を引き上げたんだって。年齢の設定にかなり苦労したそうだよ。

- 2022年11月

労使協議会で概要確認

- 2023年1月～3月

全社員対象の説明会開催

（対面・オンライン併用）



制度説明の時に、体力的な理由で、60歳を迎えたら退職したいと思う従業員がほとんどだったけど、退職の意思のある従業員一人ひとりにメリット・デメリットを説明したんだって。その結果、対象者全員が定年延長制度により、60歳以降も働く意向を示してくれたそうだよ。

- 2023年3月

臨時組合大会で組合員に審議、組合として制度の採用を確認。

- 2023年9月21日～

65歳定年制度開始

会社の本決算が9/20で、会社の決算期に合わせた。



切り替え時に60歳再雇用にすでになっていた人はいたけど、再雇用者の賃金も制度変更時に大幅に引き上げられたので、不満は出なかったそうだよ。



制度がスタートしたので、今後の60歳に到達した従業員には、個別確認はしないこととしたそうだよ。

当事者の声

組合員

定年延長となったが、若手からは限られた原資を若年層に振り分けてほしいとの声もあった。



執行部

- 組合員範囲を65歳まで広げられ、雇用が確保されたことはありがたい。
- 組合活動をしてくれる人が増えることも前向きに受け止めている。



会社・使用者

- モチベーションが上がったと感じている。
- 雇用維持でき、人員確保が出来るようになった。
- 今まで60歳を超える社員は半数辞めていたが、辞めることなく働き続けてくれている。また、延長されることで若手の採用計画も立てやすくなった。

コロナの影響で進んだその他の取り組み

コロナ禍で、工場勤務の場合は在宅勤務が難しいことから、子どもの用事などで休む機会が増え、時間休の制度導入について要望があり、2023年11月から導入。

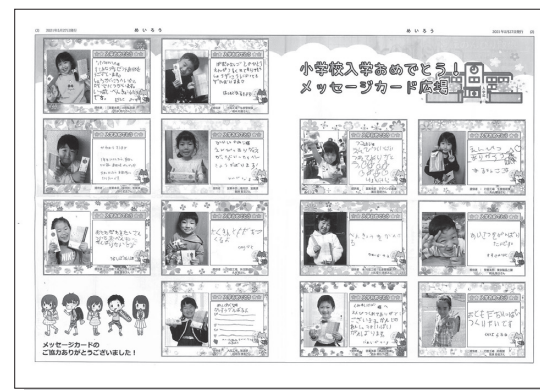
- ★時間有給休暇制度（2日間・16時間中抜けなし。以前は1日、半日単位）。組合員から要望もあり、今後は日数増やすことを検討中。



以前は、育児休暇の要望が多く、組合の努力で、現在は子育て当事者は休みやすく、働き続けられる環境が実現しているんだって。近年は介護休暇の申請が増えているそうだよ。

現在の主な取り組み

- 年2回（夏・冬）の職場オルグによる組合員の意見聴取
- 機関紙の発行（年3～4回）



組合の取り組みで、小学校に入学する組合員の子どもたちに文房具をプレゼント。組合員から喜ばれている。



機関紙では、労使交渉の情報の他、支部の活動を紹介



今年、組合のロゴは、機関紙で募集し、決定した

- 代議員対象の勉強会（月に1回）
- レクリエーション（年に4回程度）…新入社員歓迎会、野球観戦、ユニバーサル・スタジオ・ジャパン行楽など。※会社からも旅行援助費（年1回・一人1回）あり。
- 組合員全員を対象に式典・交流会を開催（5年に1回）

今後の課題



- 社会制度の説明など、シニア向けの啓発活動が必要。
- 女性活躍の推進。
- 定年延長に伴う安全衛生面の取り組み…重量物を持ち上げる作業があり、また、今まで事故は起こっていないものの化学物質も扱っている。従業員からの要望もある。
- 工場では組合員とのコミュニケーションは円滑だが、営業所の組合員とは物理的距離もあり、どのようにコミュニケーションをとるか。
- マネジメント層の役職定年後の職務内容の見直し。



外国人の組織状況

●これまで「連合徳島地域ユニオン」に加入した外国人の組合員

No	在留資格 雇用形態	業 種	国 籍	人数	加入 年月日
1	技能 実習生	建設業	中国	1	2019年 4月23日
2		縫製業	中国	1	2020年 1月 6日
3			ベトナム	3	2020年 2月10日
4	契約社員	料理人	インド	1	2021年 10月 8日
5		スマホ ショップ	中国	1	2022年 3月 1日
6	正社員	介護施設	フィリピン	1	2024年 1月 5日

※現在は5、6の2名のみが加盟、1～3の3名は帰国

取り組み概要

(1) 背景

- 2003年にNGOと連携して、研修先企業の不手際で帰国させられた中国人実習生の相談に対応したことで問題意識を持つようになった。
- 四国県内外国人労働者（実習生を含む）からの相談が増加していたことから、2008年10月、連合四国ブロック「外国人労働相談所」を開設した。



この間、行政や企業団体とも連携し、「外国人研修・技能実習制度適正化推進会議」を開催（2007年）、連合愛媛との連携体制も構築しているよ（2008年4月、5月）。
※2017年の取り組み事例集でも紹介しています。

- 2017年の外国人技能実習法の施行後、技能実習生の数は急増。新型コロナウイルス感染症拡大の影響による外国人労働者の解雇や賃金未払い、出国制限による帰国困難等により、多くの外国人労働者が厳しい状況に置かれていた。
- 労災保険制度は複雑で、自己申告が難しい外国人労働者にマッチしていない状況もあった。

(2) 取り組みの概要

- 事例1：法律にもとづいて不服申し立てを行い、行政のずさんな実態が明らかになった件

<事件>

- 牛舎の屋根の改修工事を行っていたRさんは、3mの高さの屋根から転落し、腰の骨と歯を折る大けがを負ったが、会社の車で病院に運ばれたのは、転落してから1時間半後だった。
- 労災認定されたが、社長は本人にこれが労災であることを知らせず、保険給付も別の口座に振り込ませ、「仕事をしていないので給料はない」とRさんに伝え、給付金も渡さなかった。
- 入院・通院中は社長だけが同行したが、通訳もつけず、Rさんは症状が理解できなかった。



Rさんは、以前、長時間労働や未払い残業、ハラスメントに関して連合徳島に相談をしたことのある先輩から連合徳島を紹介され、相談をしてきた。当該企業は、県内でも大きな会社で、このようなことが起こっていることはとても意外だったそうだよ。

- 手術3か月後、軽作業であれば業務復帰が可能と診断されたが、会社は以前と同様に長時間できつい仕事をさせ、2か月後に病状が悪化、再び休業を強いられた。その間、会社と監理団体から帰国して療養することを勧められていた。
- 主治医が書いた「引き続き休業が必要」という診断書と「休業補償給付支給申請書」を労基署に提出したところ、労基署からは通院した14日のみの休業補償支給決定が届いた。

<連合徳島の対応>

- 連合徳島は、「整備法※」にもとづき、徳島労働者災害補償保険審査官に対して、不服申立を行った。

※「行政不服審査法及び行政不服審査法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」のこと。2016年4月施行。



困っている人がいれば、国を問わず助けなければ！でも外国人は制度について情報がないため、いろいろな情報を事前に集めて理解しておくことが大事。

- 同時に、行政文書（治療関係書類）や会社が監督署に提出した「死傷病報告」、監督署が作成した「監督復命書」の開示を請求し認められた。また、徳島県内初の口頭意見陳述が開催された。
- これにより、監督署が主治医ならびに必要な専門医の意見を聞いておらず、また実習生本人の病状に関する申し立ても把握しておらず、不支給ありきの行政処分を下したずさんな実態が明らかになった。

- 徳島労災補償保険審査官は、実習生が請求した休業補償給付205日のうち155日間については、休業補償給付の支給要件を満たしていると判断した。



出所：徳島新聞2020年3月13日朝刊

- 事例2：報道の重要性と労働組合の役割を再認識した件

<事件>

- 第3号技能実習生として再来日した技能実習生Lさんは、過労死ラインを超える残業をしながらも請求期限が過ぎていたため、残業代が未払いのまま帰国せざるを得なかった。
- 残業時間の時給額は過去5年間、ずっと最低賃金額を満たさず、残業代の支払いは現金で、給料明細に残業代の記載はなかった。休みは年間5日間のみで、残業が最も多かった月は214時間、未払いの残業代は213万円だった。
- 社長はLさんに未払い残業代を請求しない誓約書を書かせようとしたがLさんは拒否。また、実習生とはいえ、周りに指導も出来るベテランだったLさんは、ハラスメントも受けていた。
- さらに、この社長は、連合徳島に相談に行っているLさんを追いかけて、連合徳島から出てくるところを待ち伏せ、一時間以上怒鳴り続けた。Lさんは帰国の同意書にサインしたが、在留期限はまだ半年以上残っていた。

特記事項

- この20年間で変わったのは対象者（対象国）だけ。内実はより巧妙化、深刻化している。
- 労災案件が発生した際、外国人労働者は申告主義の行政手続きに不慣れで、また、会社からの嫌がらせにより手続き（休業給付申請など）が遅延させられることがある。
- 未払い賃金の請求権の時効があることから、在留期間が5年の技能実習生（3号）や、実習生から継続した特定技能1号（10年）は、実習期間中の未払い賃金の補償が不十分になる恐れがある。

ココ知っとこ



外国人にとって、知らない国で交通機関を使って相談に来るというのは、実はとても高いハードル。時には迎えに行ってもらったり、送り届けてあげたりと、来てもらうための工夫をしているんだって。日ごろ、労働相談だけではなく、免許の更新、結婚手続きなど、生活相談も多くあるみたいなんだけど、彼らが困って、心細い思いをしていることに寄り添ってあげることが大事で、そういった人々を助けるのが労働組合、という思いで活動しているんだって。

- 未払い賃金の請求権の時効（当時2年）により、働いていた4年間半のうち2年6ヶ月分を受け取れず、会社は31万円しか支払わなかった。

<連合徳島の対応>

- 相談者のLさんは、連合徳島に以前相談したことがある知り合いの実習生の紹介で、連合徳島に相談してきた。
- 緊急性が高かったため、地域ユニオンに加入してもらい、未払い賃金を計算し労働基準監督署に通報した。すぐに是正指導が入った。
- 四国放送は2年前から外国人材の受入れと共生をテーマに、徳島県内の外国人労働者をめぐる問題についてシリーズで番組を制作し、連合徳島は密着取材に協力していた。この事件は大々的に報じられ、視聴者からは驚くほど多くの反響が寄せられた。



日本テレビ「NNNドキュメント」『夢見た国でみたものは～彷徨う外国人技能実習生～』より



徳島は、NHK以外の民放チャンネルは四国放送が一つあるだけで、そのチャンネルで報じられたことから反響も大きかったとのこと。

当事者の声



当事者の声（連合徳島の傅麗さん）

- 行政は、都市部と比べて地方では、外国人労働者が一人で行っても十分に対応してくれないことがあります。連合と一緒に丁寧になる傾向があると感じています。連合の強みが理解されているからだと思います。
- 日本人なら仕事を辞めたり、行政に相談できても、彼らは簡単に仕事も辞めたり変えたりできないし、行政へのアクセスについても情報がありません。彼らが心細いと感じていることを、多くの人に知って欲しいです。
- せっかく来た日本で嫌な思いをしながら帰って欲しくない、日本が選ばれる国であり続けて欲しいと考えています。
- さまざまな課題や困難はあるものの、私たちの運動も、これまでの支援の経験等によって前進しています。労働者に寄り添う活動を今後も続けていきたいと考えています。

今後の課題



- 外国人労働者の場合、交渉のために加入する要素が強く、技能実習生については、実習が終われば帰国・脱退となってしまうため、継続的に組織化することが必要。
- 外国人労働者の支援体制強化のため、行政や経営者団体と定期的な情報交換・連携の促進。
- 外国人労働者問題の重要性や、支援体制の必要性が県民にも理解されるための行政の政策策定。



連合本部

フェアワーク推進局の取り組み

Wor-Qに関する取り組み

連合ネットワーク会員制度の運用

- 内容**
フリーランスで働く方たちを対象とした無料の会員制度。フリーランスが困っていることを共有し、学習コンテンツをメールマガジンで発信している。

Wor-Qサイトの運用

- 内容**
Wor-Qのサイト内では、フリーランスからの意見を募集し、誰もが働きやすい社会の実現に活かすための『Wor-Q Opinion Box』、日本労働弁護団に属する弁護士と相談者との取り次ぎを行っている『弁護士相談サポート』、行政手続関係、確定申告関係や妊娠・出産・育児関連などのウェブサイトや最新のITサービスをリストにして公開している『お役立ちリンク集』、個人ではなく、団体扱いでフリーランスだけが加入できる『Wor-Q共済*』の他、『お役立ちリンク集』、メールマガジンと連動した『Wor-Q Magazine』を運営しています。
- ※**Wor-Q共済**
年会費3,000円で死亡保障＋入院保障（団体生命共済）＋住宅災害（慶弔共済）などの保障が受けられる基本共済の他、オプションで団体生命共済や総合医療共済、また、賠償補償や所得補償が受けられる共済を運営している。



アドバイザーボードの開催

- 内容**
フリーランスの課題等の解決に向け、多方面の様々な立場から意見を聴く場として設置している。メンバーはフリーランス当事者や学識経験者、弁護士、連合関係者で構成され、とりわけ文化芸能芸術分野のフリーランスの課題について課題の洗い出しと、解決に向け意見をとりまとめた。また、適正契約の下であれば得られたはずの利益をシミュレーションすることも試みた。
- 実施**
2024年は5月から7月にかけて3回実施。

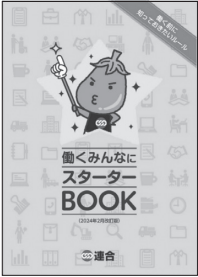
フリーランスサミットの開催

- 内容**
フリーランス当事者や関係者が一堂に会し、課題解決に向けたアイデアを具現化するとともに、フリーランスを取り巻く実態を可視化、世の中に課題解決の重要性を訴えるためのイベントとして開催。
- 実施**
2024年11月30日

「若者層」に関する取り組み

ワークルール啓発冊子「働くみんなにスターターBOOK」

- 内容**
若年層が手に取りやすく、読みやすいテイストで作成したワークルール啓発冊子を法改正等に伴い改訂した。
- 対象**
学生・新社会人など若年層
- 発行**
2024年2月（第9版）



多様性に関する取り組み

東京レインボープライド2024

- 内容**
「東京レインボープライド」は、性的指向・性自認（SOGI）にかかわらず、差別や偏見がなく、各個人が幸せを追求できる社会の実現をめざすイベント。会場内に、ブースを出展し、連合の多様性に関する活動の紹介を行ったほか、日本労働弁護団の協力を得て、労働相談を実施した。
- 実施**
2024年4月19～21日

人材派遣事業団体との共同宣言

- 内容**
人材派遣事業団体（日本BPO協会・日本人材派遣協会）と加盟各社、連合と構成組織（単組）が各々の立場で取り組む課題と今後の協議体制などについて共同宣言を確認した。
- 実施**
日本BPO協会：2024年3月12日
日本人材派遣協会：2024年4月12日

「セミナー・情報共有」に関する取り組み

「職場から始めよう運動」取り組み事例シンポジウム

- 内容**
「職場から始めよう運動」の強化・推進につなげることを目的に、組合づくり・組合加入の事例に焦点をあて開催。富永京子立命館大学准教授から基調講演「労働の多様化の時代、『つながり』を取り戻すために労働組合はどうあるべきか？」および、「職場で働くすべての仲間がともに舵を取る組合活動」をテーマに、コメリユニオン（UAゼンセン）、新潟県立病院臨時職員労働組合（自治労）、水前寺共済会館グレーシアユニオン（日教組）の3組織から報告を受けた。
- 実施**
2023年9月13日

～日本で働く外国人労働者のいま～ 外国人労働者の課題への対応に向けた学習会

- 内容**
外国人労働者が抱える課題解決に向けた労働組合の相談体制の強化・充実やネットワーク構築を目的に、渡邊浩司外国人在留支援センター（FRESC）・センター長から講演「外国人労働者に関する行政の対応」および、取り組み事例として、連合東京と連合新潟それぞれの取り組みについて報告を受けた。
- 実施**
2023年9月26日

フリーランスのセーフティネット強化の取り組み

連合フリーランス労災保険センター設立

- 内容**
2024年11月1日から、フリーランスの労災保険の特別加入が全業種向けに拡大された。これを受けて、連合は、すべての働く仲間の「必ずそばにいる存在」として社会的役割を發揮する観点から、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け、特別加入団体「連合フリーランス労災保険センター」を設立、東京労働局に承認された。このセンターを通じて、対象拡大となる業種で働くフリーランスは労災保険への特別加入制度に加入できる。
- 承認日**
2024年9月30日 東京労働局長承認

設立趣意書

連合は、フリーランスとして働く方が安心して働くことができる環境の整備のため、労働関係法令の適用や労働者概念の見直し、個別法の整備など、法的保護の強化に取り組んでいます。多様な雇用・就労形態で働く人たちが緩やかにつながるWebサイト「Wor-Q」と「連合ネットワーク会員」を創設し、フリーランスとして働く就業者を「まもる・つなぐ・創り出す」ための取り組みを展開してきました。

フリーランスを取り巻く脆弱なセーフティネットの改善を求める声を背景に、安心して働くことのできる環境整備に向け、2024年11月からフリーランス法が施行されます。それに合わせて、これまで建設業の一人親方などの一部の業種・職種に限られていた労災保険の特別加入制度について、フリーランス法に規定された特定受託事業者も新たな枠組みの特別加入団体を通じて加入が可能となりました。

今般の枠組みは、現行制度において労災保険が適用されない、フリーランスとして働く就業者のセーフティネットの拡充につながるものです。連合がすべての働く仲間の「必ずそばにいる存在」として、社会的な役割を發揮する観点から、「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、特別加入団体・連合フリーランス労災保険センターを設立します。

連合フリーランス労災保険センターは、フリーランスで働く人たちのセーフティネット機能の拡大・充実をめざし、労災保険の特別加入制度を広く認知していただくための活動と加入促進に向けた活動を展開します。あわせて、フリーランスで働く人たちの安全・衛生に関する意識の向上を図るための施策を実施することで、より安心して働ける環境を整えていきます。

すべての働く仲間の安心・安全をめざした活動を行っていきます。
2024年8月27日
連合フリーランス労災保険センター



連合フリーランス
労災保険センター



フリーランスのための安心労災保険



連合登録人員 2024年(1月～12月)

2024年6月末時点

No.	構成組織	2024年 登録人員	内 一 般	内 パート等	20時間 以上	20時間 未満	No.	構成組織	2024年 登録人員	内 一 般	内 パート等	20時間 以上	20時間 未満
1	U A ゼンセン	1,878,853	757,342	1,121,511	361,408	760,103	29	全 水 道	14,221	12,823	1,398	1,398	0
2	自 動 車 総 連	786,673	762,030	24,643	24,643	0	30	J R 総 連	13,462	13,061	401	401	0
3	自 治 労	690,519	611,499	79,020	64,836	14,184	31	全 国 農 団 労	10,802	10,802	0	0	0
4	電 機 連 合	564,615	558,827	5,788	5,788	0	32	全 自 交 労 連	9,585	3,728	5,857	5,249	608
5	J A M	350,513	349,515	998	998	0	33	メディア労連	9,469	9,447	22	22	0
6	基 幹 労 連	266,836	266,836	0	0	0	34	全 労 金	9,051	6,928	2,123	2,123	0
7	生 保 労 連	230,176	218,761	11,415	0	11,415	35	ヘルスケア労協	7,104	6,674	430	430	0
8	J P 労 組	219,126	155,821	63,305	63,305	0	36	労 済 労 連	4,336	3,726	610	610	0
9	日 教 組	200,298	189,850	10,448	10,448	0	37	労 供 労 連	4,257	4,052	205	205	0
10	電 力 総 連	196,828	195,781	1,047	1,047	0	38	森 林 労 連	4,197	2,983	1,214	128	1,086
11	情 報 労 連	190,603	164,329	26,274	26,261	13	39	全 印 刷	3,845	3,845	0	0	0
12	J E C 連 合	125,060	122,598	2,462	2,462	0	40	全国ユニオン	3,437	2,976	461	178	283
13	運 輸 労 連	121,532	120,698	834	834	0	41	全国競馬連合	2,564	2,564	0	0	0
14	フ ー ド 連 合	112,197	103,435	8,762	8,431	331	42	自 治 労 連	2,541	2,541	0	0	0
15	私 鉄 総 連	110,988	110,259	729	729	0	43	港 運 同 盟	1,200	1,200	0	0	0
16	損 保 労 連	84,791	69,545	15,246	12,308	2,938	44	J A 連 合	1,196	1,196	0	0	0
17	J R 連 合	75,086	41,142	33,944	33,929	15	45	全 造 幣	760	649	111	108	3
18	国 公 連 合	67,135	66,668	467	310	157	小 計		6,701,314	5,278,025	1,423,289	632,123	791,166
19	海 員 組 合	45,000	45,000	0	0	0	友好参加組織						
20	航 空 連 合	44,306	43,201	1,105	1,105	0	46	日 高 教	6,098	5,418	680	680	0
21	交 通 労 連	44,041	42,858	1,183	1,183	0	構 成 組 織 総 計		6,707,412	5,283,443	1,423,969	632,803	791,166
22	ゴ ム 連 合	43,586	43,513	73	73	0	地方連合会の現況(2023.9.30現在)						
23	サービ	39,132	38,757	375	375	0	特 別 参 加 組 織		49,895 (16地方連合会 49組合)				
24	全 電 線	25,059	25,059	0	0	0	地 域 ユ ニ オ ン		9,723 (47地方連合会 342組合)				
25	紙 パ 連 合	24,022	23,689	333	303	30	地方直加盟組織		121,132 (21地方連合会 95組合)				
26	全 国 ガ ス	22,903	22,538	365	365	0	地方連合会合計		180,750				
27	印 刷 労 連	19,880	19,880	0	0	0	連合登録人員数		6,888,162				
28	セラミックス連合	19,529	19,399	130	130	0							



はたらくのそばで、 ともに歩む

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

発行：2024年11月

デザイン・印刷：株式会社プランニング・ヴィ

公式ホームページ



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



公式SNS



x.com/unionion



facebook.com/jtuc.rengo



連合Webマガジン「RENGO ONLINE」

