



組合づくり・組合加入

連合東京 | 連合ユニオン東京 ふくし保育園ユニオン 労働相談からの組合結成

ふくし保育園ユニオン

●組合員数：27名（2023年6月現在）

常勤職員：17名、非常勤職員（パートタイマー）：10名

●オープン・ショッパ制

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

●組合費：常勤職員2,000円/月、非常勤職員1,500円/月

社会福祉法人童友会ふくし保育園

●保育園

●職員数：37名（2023年6月現在）

常勤職員：18名、非常勤職員（パートタイマー・アルバイト★）：19名

★非常勤職員は原則有期契約（勤続5年以上は無期契約）

取り組み概要

(1) 背景

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

(2) 経過

●2022年4月

連合東京へ相談

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

●2022年5月～6月

連合ユニオン東京と打ち合わせ（5月9日、6月1日、6月4日）

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

●2022年6月26日

結成大会・学習会を開催（組合員数：6名）

●2022年9月

説明会に向けて執行委員会を開催（①9月4日）
常勤・非常勤職員を対象に加入説明会を実施（9月16日、9月27日）
→常勤職員が全員加入！（組合員数：15名）

●2022年10月～11月

結成通告に向けて執行委員会を開催（②10月19日③11月25日）
組合員のアンケートを踏まえ、結成通知書や要求書・団体交渉について検討

●2022年12月19日

結成通知書・要求書を提出

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

●2023年1月

団体交渉に向けて執行委員会を開催（④1月12日）

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

●第1回団体交渉（1月16日）

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

●2023年2月～3月

第2回団体交渉（春闘）に向けて執行委員会を開催（⑤2月16日⑥3月6日⑦3月11日）
非常勤組合員を対象に説明会を実施（3月11日、3月15日）

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

●2023年4月14日

第2回団体交渉

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

●2023年5月～6月

執行委員会を開催（⑧5月10日⑨5月25日⑩6月5日）

- 回答書からの次回要求について議論
- 定期大会に向けた準備

●2023年7月7日

第3回団体交渉

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

●2023年6月18日

定期大会を開催（組合員数：27名）



【これまでの要求と獲得内容】

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

当事者の声

執行部（荒川執行委員長）

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

執行部（渡邊書記長）

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

【組合員数の推移】

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

ココ知っとこ



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

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

結成趣旨書（抜粋）

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



今後の課題



- 労働協約の締結
- 団体交渉など対応力の向上





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もらいたい、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氏が西北事務所に来訪。



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名とともに面談
・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を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もらいた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、最底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・ジョブ制
- 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、都度アドバイスをしてきたが、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へ赴き、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。

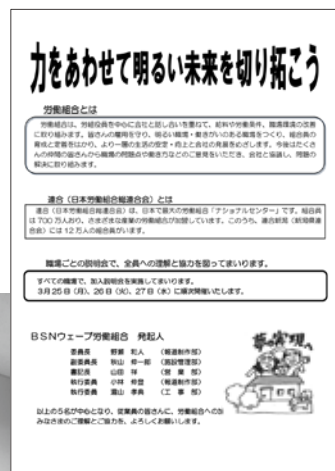
連合新潟組織担当4名と連合本部の組織局メンバーが4チームに分かれ、20カ所以上もあるすべての職場で組合の案内と加入説明会を実施。丁寧な説明を行った結果、3日間で約70%の従業員が労働組合に加入した。



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。



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・ジョブ協定、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カ月間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





連合山梨・運輸労連 | 富岳物産労働組合

なんでも労働相談ダイヤルからの組合結成

富岳物産労働組合

●組合員数：24名（2018年7月現在）

正社員：24名

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

富岳物産株式会社

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

正社員：31名、パート：16名

取り組み概要

(1) 背景

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

(2) 経緯

●2017年7月3日

「なんでも労働相談ダイヤル」に電話

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

●2017年7月7日

連合山梨と組合結成に向けて面談

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

●2017年7月22日

結成大会

- 組合員：16名
- 組合費：月2,000円

『労働組合結成趣旨書』より抜粋

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

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

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

●2017年8月3日・8月17日

組合結成通知、団体交渉に向けた準備・打ち合わせ

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

●2017年8月26日

会社へ組合結成通知および団体交渉申入書（9月1日）を提出

組合員の13名が出席し、団結力を見せつけたよ!



●2017年9月1日～12月14日

7回の団体交渉、全ての交渉に組合員13名が参加

【主な要求事項と成果】

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

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



●2018年1月31日

運輸労連加盟

(加入申込書は2017年12月21日に提出)

ココ知っとこ



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

労使が協調して会社の発展に向けた取り組みが重要だと考えているんだね。

今後の課題



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

当事者の声



組合員

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



執行部

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



連合山梨

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



運輸労連

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



会社

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



第1回定期大会(2018年7月)





連合神奈川 | ミヤマ労働組合

まちかど労働相談からの組合結成

ミヤマ労働組合

●組合員数：17名（2018年7月現在）

正社員：17名

●組合員範囲：課長以下の従業員

●オープン・ショップ制

株式会社ミヤマ

●自動車部品総合会社

●従業員数：40名（2018年7月現在）

正社員：37名、パート：3名

取り組み概要

(1) 背景

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

(2) 経緯

●2016年5月

「まちかど労働相談」に現執行委員長が組合結成の相談

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



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

●2016年6月

賛同者3名とともに2回面談

- 現状の労働条件や職場環境について確認。
- 時間外算定基礎賃金の中に住宅手当が含まれていなかったことやそもそも36協定が締結されていないことが明らかに。

組合結成に向けて、水面下で仲間集めを開始

●2016年10月20日

結成大会

■組合員：15名

■組合費：月1,000円

●2016年10月31日

会社へ組合結成通知



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

●2016年11月9日

団体交渉申し入れ

●2016年11月28日

第1回団体交渉

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

【要求と回答（2017年1月27日）】

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



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

●2017年2月3日

回答内容について組合員了承のうえ、協定書を締結



●2017年4月～2018年7月

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

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

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



交渉準備をする連合神奈川と三役

ココ知っとこ



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

当事者の声

執行部

●最初はもうどうしたら良いのか不安でいっぱいだったが、アドバイザーの親身な対応と、団体交渉に向けた何回もの話し合いのおかげで前に進むことができた。初めての交渉はものすごく緊張したことを今でも思い出す。会社側は弁護士2名を交え取締役営業部長と4名、組合側はアドバイザーに同席してもらい6名で交渉スタート。当初、会社代表は組合に対し敵対心を抱き、社員に裏切られた…とも話していた。交渉回数を重ねるごとに会社代表の感情もヒートアップ。それでもアドバイザーの助言にもとづき交渉を進めてきた。

●そんな私たちも結成から今年で2年が経とうとしている。今では組合を理解しようと考えてくれているのか、会社代表と私たち執行部とで交渉が出来るまでになった。色々と苦労はあったが、賃金体系の改善、春闘や年間労働時間、年間休日など職場改善の要求も受け入れてもらえるように。ひとえに組合員全員で勝ち取った成果と感じている。

●組合員はこれまでの成果を非常に喜んでいる。要求の結果としてはまだまだ納得の出来る回答ではないが、組合員の家族はこれまでの努力が実を結んだからと理解を示してくれている。嬉しいことも悲しいことも、これからもこれまで以上に努力を重ね、より良い職場にしたいという意見をもとに、もっともっといい関係を築けるよう私たちは日々邁進していく。

連合神奈川

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



第1号「組合ニュース」

今後の課題



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



連合島根 | 松江福祉社会職員労働組合

なんでも労働相談ダイヤルからの組合結成

松江福祉社会職員労働組合

●組合員数：34名（2018年8月末現在）

正規職員：34名

●組合員範囲：所長（園長）を除く正規職員

●オープン・ショップ制

社会福祉法人 松江福祉社会

●児童保育（保育園運営）

●従業員数：147名（2018年8月末現在）

正規職員：46名、非正規職員：101名

取り組み概要

(1) 背景

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

(2) 経過

●2017年11月24日 昼

インターネットで連合島根のHPを見て電話で相談

●2017年11月24日 夜

副執行委員長の自宅にて、職員12名で連合島根と面談

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



●2017年11月28日～12月1日

結成大会に向けた準備（準備委員会3回、メール・FAXで連携）

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

●2017年12月2日

結成大会

■組合員：28名

■組合費：月1,000円

●『組合ニュースNo.1／2017年12月7日発行』より抜粋

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

●2017年12月4日

組合結成通知書、団体交渉申入書、暫定労働協約書を福祉社会に提出



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

●2017年12月15日

第1回団体交渉

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

【※主な内容】

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

など



団体交渉に挑む執行部



●2017年12月27日

第2回団体交渉

「基本給減額」「期末・勤勉手当の削減」について再考を求める。

『組合ニュースNo.1/2017年12月7日発行』より抜粋

(団体交渉での執行部の発言を紹介)

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

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

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

●2018年1月15日

第3回団体交渉

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

●2018年1月20日

全員集会

賃金制度見直しについて意志統一。「団結ガンバロー」で会を締めくくる。

●2018年1月29日

第4回団体交渉

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

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



ココ知っとこ



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

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

当事者の声

組合員

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

執行部

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

連合島根

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

福祉会

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

今後の課題



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



連合島根ユニオン定期大会での加盟あいさつ

