



# UAゼンセン | コメリユニオン

## 準社員・嘱託社員のユニオン・ショップ協定

### コメリユニオン

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

### 株式会社コメリ

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

### 取り組み概要

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

**(2) 経過**

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

●2020年9月～

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



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

●2022年2月

**準社員・嘱託社員の加入率80%を達成**  
未加入者への加入説明継続

●2022年11月～

**ユニオン・ショップ協定締結（加入率:85.5%）**

【2017～2023年の活動実績】

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

【パートタイム委員会】



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



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

ココ知っとこ



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



説明用器材、バースデープレゼント企画の手紙

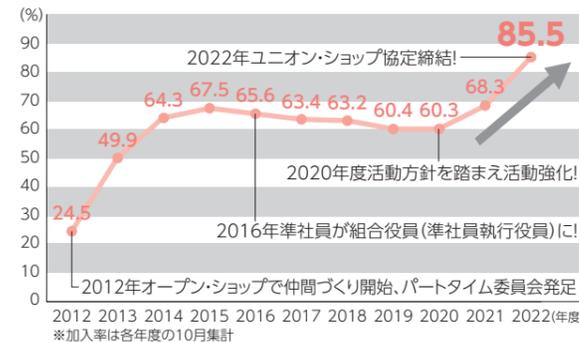


今後の課題



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

【準社員の加入率 年度別推移】



当事者の声



組合員

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



執行部（目黒副書記長）

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



執行部（西岡執行副委員長）

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

【組合組織図】





# 組合づくり・組合加入

## UAゼンセン | ミスターマックス労働組合

### パートタイマーの組織化

#### ミスターマックス労働組合

●組合員数：2,078名（2021年11月22日現在）

正社員:494名、常用パート(週30時間以上、社会保険加入):1,006名、一般パート(週30時間未満、社会保険未加入):578名

●ユニオン・ショップ制

●組合員範囲：副店長、係長以下(非組協定有り)

5ブロック、13エリア、62支部2分会(職場リーダー:男性65名、女性59名)

#### 株式会社ミスターマックス・ホールディングス

●ディスカウントストア事業

●従業員数：3,547名（2021年11月22日現在）

正社員:647名、常用パート:1,086名、一般パート:1,814名

#### 取り組み概要

##### (1) 背景

- 2013年、常用パート(週30時間以上勤務者)の組織拡大を試みたものの、組合員比率は40%程度で過半数組合となるまでは至らず。
- 組合員である常用パートタイマーから、組合員ではない一般パートタイマーへ、処遇が同じであることに不満の声が上がっていた。
- 会社との関係は良好であったが、パートタイマーの増加に加え上部団体(UAゼンセン)を通じて外部団体による第二組合の結成などの話を聞き、組織防衛のためにも過半数組合となるべく組織拡大を会社に申し出たところ快諾。
- 会社の公認を得たことにより、組合員要件拡大による加入活動もスムーズに取り組むことができた。

##### (2) 経過

●2020年10月8日

#### 第32回定期中央大会にて組織決定

- 週20時間未満の一般パート拡大取組方針を確認
- 組合費：基本賃金の2% (12カ月)

正社員・常用パート・一般パートの全雇用形態同一

常用パート組合員の中には、年末年始の加給などについて、非組合員である一般パートタイマーと分けることができず不満が積もっていたみたい。そのような中での拡大に、常用パートの皆さんにも理解を得ることができたんだって!

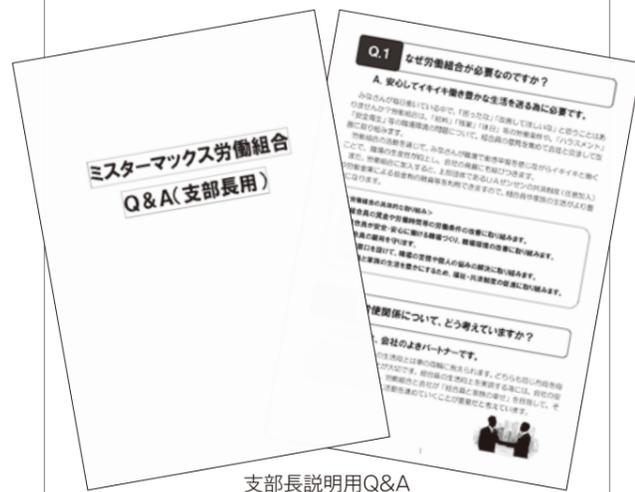
●2021年1月14日

#### 支部長会議(2~3回/年)にて、加入活動マニュアルの説明

加入説明会の概要・流れについて確認。

●毎月

中央執行委員会の多くの時間を使い機材の見直し、支部長会議で出た意見を取り入れながら修正を繰り返した。



支部長説明用Q&A

「雇用の確保にメリットはあるのか」など、組合活動の本質についてまで議論がおよんだそうだよ!

●2021年5月末

#### 加入説明会用の動画制作

2013年の常用パート加入説明会では、同じ資料を用いても説明にばらつきが生じたことを踏まえ、委員長からのメッセージ動画を制作して対応。



動画のワンシーン

動画を利用することによって、各支部の加入説明会における説明の過不足を防ぐ狙いもあったんだって!

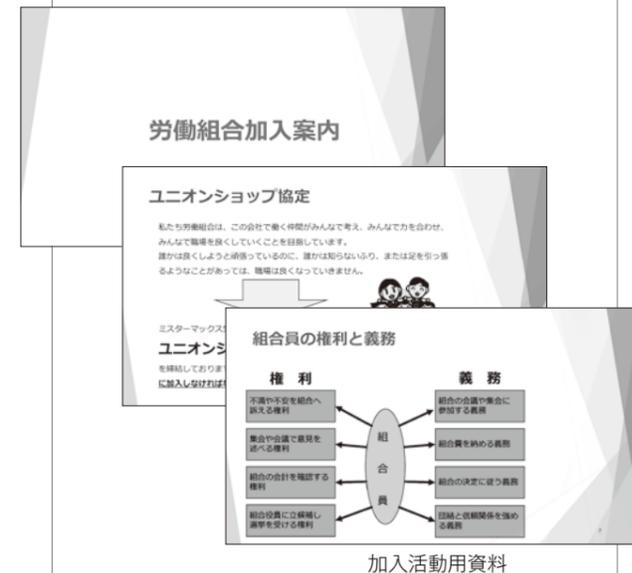
●2021年6月11日

#### 支部長会議にて具体的な加入活動案内

●2021年6月中旬~7月末

#### 支部長を中心に支部内の加入説明会を実施

各支部休憩時間を利用して2~3人程度の加入活動を繰り返し実施。

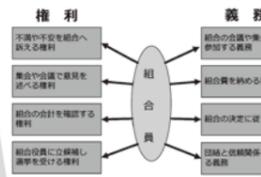


#### 労働組合加入案内

#### ユニオンショップ協定

私たちは労働組合は、この会社で働く仲間みんなとて考え、みんなで作る会社。みんなが働くことを目指しています。誰かがよくしようと頑張っているのに、誰かが知らないうちに、または知らず知らずのうちに、誰かがよくしようと頑張っているのを、邪魔はしないでほしいです。

#### 組合員の権利と義務



加入活動用資料

説明会終了後に質問箱を設置して、聞きたくても聞けなかったことについての質問を受ける期間を設けたことで、一緒に考える雰囲気を伝えられたよ!

#### 当事者の声

- 組合員**
- 組合費に見合うメリットを感じない。
  - 共済制度に魅力を感じる。
  - 今後の活動に期待。

- 執行部(一般パート支部長)**
- 労働組合のレクリエーションに参加したことをきっかけに、組合活動へ興味を持った。今まで正社員がやっていた支部長が常用パートの私に務まるのか不安だったが、いろいろな情報や知識も得られ引き受けて良かったと思っている。パート組合員も増えてきたので今後、私と同じようにパートの組合役員が増加していくと嬉しい。

- 会社**
- 健全な労使関係を築くことに関しては協力していきたい。(説明用DVDの製作にも総務係長の協力を得た)



社長からのメッセージ

●2021年8月23日

#### ユニオン・ショップ協定締結

約83%の加入を受け、会社と一般パート社員とのユニオン・ショップ協定を締結。



新協定締結のニュースを伝える壁新聞(壁新聞は月に2回発行)

#### ココ知っとこ

これまで正社員と常用パート社員のための労働組合(ユニオン・ショップ協定)だったけど、一般パート社員数の増加をきっかけとして、労働組合への加入呼びかけを決意したんだって!これまで、従業員の過半数を組織できていなかったけど、一般パート社員の組織拡大を行ったことで、従業員代表となったんだよ!



#### コロナ禍における影響や対策

コロナ禍での加入説明を実施するにあたり、どうすれば「密」にならずに短時間で要点を絞って伝え、理解してもらえるかを執行部内で検討した結果、動画を作成し各支部でポータブルDVDにて視聴してもらうことにした。

#### 今後の課題

- 1月に実施した支部長会議で、組織拡大後の問題点についてヒアリングしたところ、まだ労働組合に加入した認識(メリット)を感じていないとの意見が複数あった。
- コロナ禍でレクリエーションや行事の案内がほとんど実施できていないため、今後は共済の推進や労働条件闘争での処遇改善により労働組合に入って良かったと思ってもらえるよう努める。





# 自治労 | 日本年金機構職員労働組合

## 契約職員の仲間づくり

### 日本年金機構職員労働組合(ねんきん機構労組)

- 組合員数：約6,400名 (2022年2月現在)
- 正規職員：約4,400名、契約職員(有期雇用※5年・無期雇用)：約2,000名
- オープン・ショップ制

### 日本年金機構

- 公的年金制度の運営
- 職員数：約22,600名 (2022年2月現在)
- 正規職員：約11,000名、契約職員(有期雇用※5年・無期雇用)：約11,600名

### 取り組み概要

- (1) 背景**
- 日本年金機構設立(2010年1月)前の2009年11月に正規・非正規を問わずすべての労働者の結集をめざし「日本年金機構職員労働組合(ねんきん機構労組)」を結成。
  - 機構発足時は契約職員の雇用契約期間や更新回数に上限(5年・4回)があり、処遇・労働条件についても正規職員と大きな格差があるなど多くの不満や不安の声があった。
  - 日本年金機構では、正規職員を上回る数の契約職員が「年金相談」「届書の審査・入力」など重要な幹業務を全国各地の年金事務所等で担っている。
  - 組織改編や年金制度改正などで、職員一人ひとりの業務量が増加するなか、契約職員にかかる役割と責任も増大。年金制度を支える日本年金機構にとって契約職員は欠かせない存在となっている。

### (2) 経過

- 2009年11月  
**ねんきん機構労組を結成**
- 2011年1月  
**正規職員登用制度の導入**  
有期雇用契約職員のモチベーションの向上や人材の有効活用、安定的な雇用確保を求めてきたなかで、正規職員登用制度が導入される。

- 2011年9月  
**ねんきん機構労組契約職員部会の設立**  
安定的雇用の実現や、処遇・労働条件の向上など、契約職員の仲間が抱える諸課題の改善・解決にむけ、主体的な取り組みをすすめるために契約職員部会を設立。

日本年金機構は、国(厚生労働大臣)から権限を委任された業務を行っている関係で、雇用できる職員の上限が決まっているんだ。そんな状況のなか、欠かせない存在となっている契約職員の方の労働条件を改善したいという思いで設立されたんだって!

- 2015年1月  
**有期雇用契約職員の無期転換試験制度の創設**  
設立当初から強く求めてきた無期転換制度が創設される。

- 2016年4月  
**無期転換契約職員の定年再雇用制度の実現**  
65歳までの継続雇用と処遇等が示される。

- 2018年6月  
**すべての契約職員に一時金支給の実現**  
長年要求してきた一時金支給が実現。

- 2020年4月  
**休暇制度等の改善**
  - ・ライフサポート休暇(連続休暇取得制度)：2日→3日
  - ・服喪休暇の範囲：正規職員と同一
  - ・結婚休暇の取得期間：結婚した日後1カ月→6カ月

- 2020年6月  
**一時金大幅引き上げ**  
職種により、最大で正規職員と同じ支給月数に。  
**有期雇用契約職員の無期転換試験廃止**  
2018年度以降採用者から、通算5年経過で全員無期転換可能へ。

長年の取り組みが実り、採用から通算5年経過で全員無期転換が可能になったよ!でも5年経つ前に雇止めの可能性もあるから、更なる取り組みをすすめているんだ。

- 2021年3月  
**契約職員組合員と機構本部との意見交換**  
契約職員組合員対象のアンケートを事前に実施し、その内容をもとに意見交換を行っている。

### 【契約職員部会 通年の取り組み】

- 総会**  
1年間の取り組み総括、次年度の活動方針の策定。
- 学習交流集会**  
労働組合の重要性を学習するとともに討論・交流を通じて、運動を活性化。



交流の様子を伝える機関紙「FLORA CLUB」

- 対策会議**  
中央執行部、各(県)支部代表者、契約職員部会の三者による、有期雇用問題等の対応協議と取り組みの意思統一。
- 有期雇用契約職員の雇用等および同一労働同一賃金に関する団体交渉**  
円滑な業務運営に資する体制づくり、有期雇用契約職員の雇い止め回避にむけた対応、休暇制度改善にむけた考え方などについて労使で協議。

- 「仲間づくり」**  
上部団体である社保労連の組織拡大専門員と協力し、全国で加入説明会を開催。また、運営委員も基本組織と連携しながら、着実に組織拡大をすすめている。
- 「集まり話し合う場(座談会)」**  
全国の契約職員の仲間が、それぞれの職場で開催できるよう、部会では座談会開催のための事前準備の手順や、当日の段取りなどまとめた「座談会の手引き」を作成。同じ思いや悩みを持った仲間がいることに気づき、みんなの声をカタチにするために、話し合う取り組みをすすめている。

**ココ知っとこ** 契約職員部会は「仲間づくり」と「集まり話し合う場(座談会)」の開催が運動の柱!契約職員の安定的雇用の実現、処遇・労働条件の向上、働きやすい職場環境の構築に向け、積極的な取り組みをすすめているんだよ。

**今後の課題**

- 同一職種の業務内容における処遇差の解消
- 継続勤務年数に応じた賃金体系の確立
- 賃金の増額
- 諸手当の改善
- 退職金支給の実現
- 休暇制度の見直し



座談会の手引きは、内容が丁寧に詳しく記載されているよ!Q&Aなどのページもあり、テーマ設定や参加人数、会場の確保の方法などもあり、初めて座談会を開催する人でも分かりやすい内容になっているんだ。契約職員の仲間が自ら動いている証拠だね。



座談会の手引き

### 当事者の声

- 組合員(契約職員)**
  - 研修もなく配属され、職員への質問もしづらいなかで、契約職員組合員がサポートしてくれて本当に嬉しかった。
  - 労働組合が他の事務所の人との「集まり話し合う場」をつくってくれてありがたい。
  - 誰かがやってくれるだろうでは何も変わらない。無理だといわれていた一時金も勝ち取ってきた。契約職員から声をあげていく。
- 執行部**
  - 契約職員は特に「職場を変えたい」「仲間の輪を拡げたい」という思いが強い。その思いがこの間の権利獲得や組織拡大につながっている。契約職員部会とともに安定的雇用の実現と処遇労働条件の向上を求めている。
- 使用者**
  - 職員の健康管理、働きやすい職場づくりが非常に大事であり、そのなかで一人ひとりの職員が組織として一体感をもてるような職場づくりをすすめていきたい。労組からも意見をいただきながら、労使でいろいろな課題に対して前向きに検討をすすめて改善していきたいと考えているので、協力をお願いしたい。

### コロナ禍における影響や対策

- 「仲間づくり」のための加入説明会や「集まり話し合う場(座談会)」の開催がしづらい状況であるが、身近な職場単位での実施や少人数・短時間で行うなど、みんなで知恵を出し合い、工夫しながら取り組んでいる。
- 説明会や座談会を延期とした場合にも、状況が落ち着いた時にすぐ開催できるよう、準備をすすめている。



# JR連合 | ジェイアールサービスネット岡山労働組合

## 非正規社員の組織化

### ジェイアールサービスネット岡山労働組合

- 組合員数：366名（2022年4月1日現在）
  - 正社員:95名、契約社員:38名、嘱託社員:9名、パート社員A:137名、パート社員B:85名、特定パート社員2名
  - ユニオン・ショップ制
  - パート社員C、学生・アルバイト社員以外の全従業員
- 
- 株式会社ジェイアールサービスネット岡山
  - JR西日本岡山支社エリア駅構内等の店舗開発・運営・自動販売機等
  - 岡山県内と広島県の一部地域に全45店舗（直営店舗）
  - 従業員数：640名（2022年4月1日現在）
  - 正社員:96名、契約社員:38名、嘱託社員:11名、パート社員A:137名、パート社員B:85名、パート社員C（特定パート社員2名含む）:131名、学生・アルバイト社員:142名

### 取り組み概要

- (1)背景
  - (株)セブン-イレブン・ジャパンとの業務提携(2014年)による店舗数の増加に伴い、非正規(短時間)社員が急速に増加。一方、正規社員の組合員は減少傾向に。職場の声をより深く深く吸い上げ労働組合の役割を發揮するためには組合員範囲の拡大をすることが肝要。
  - 「働く従業員は全て同じ仲間」という観点から、雇用形態を問わない労働条件の維持・向上、各種手当や福利厚生改善のための組合員の拡大は業務提携(2014年)から課題であったものの、ユニオン・ショップ協定にこだわらず慎重に体制を整備。

### (2)経過

- 2018年10月18日
 

第20回定期大会にて非正規(短時間)社員を組合員化することを確認
- 2019年1月17日
 

臨時委員会を開催し、組合員の範囲の改正(社員・契約社員は継続)により新たにパート社員(A・B)を組合員として取り扱うことを承認、組合規約(組合費)の改正。

- 2019年1月18日
  - 書面「組合員の範囲の改正について」を会社へ提出
  - ユニオン・ショップ協定の締結
  - 対象者へ書面で「組合員化拡大」について周知

対象となる非正規社員には広報紙「NET NEWS岡山」を通じて伝えたよ。全80店舗で働く仲間一人ひとりに店長(組合員)が中心となって配布したんだ。組合への加入届は執行部(9名)が各店舗を回って対応。日常の組合活動においても執行部が直接組合員と向き合い、対話することが職場の実態を把握することにつながるという強い思いから、執行部は全地域、多業種を意識して配置しているよ。「働く従業員は全て同じ仲間」という組合の本気の取り組みが伝わってくるね!



●2019年4月1日～  
組合員範囲の拡大

- 2020年～春季生活闘争における要求と成果
  - 休業手当の支給を60%から100%に
  - 賃金引上げ
  - 健康診断オプション費用の増額など

春季生活闘争における労働条件改善に向けた要求は当然だけど、コロナ禍における最も重要な要求項目として雇用確保を掲げたよ。「雇止めは絶対にさせない」と労使間で確認し雇用を守ることができたよ。

### 【雇用区分の概要と組合員後に改善された労働条件(各種制度)の概要】

項目/雇用区分	社員	契約社員	嘱託社員	パート社員A	パート社員B	特定パート社員(現パートC)
労働時間	8H/日	8H/日	8H/日	160H以上/月	120H以上~159H未満/月	120H上限/月
主な業務内容	業務全般・店舗管理(店長)	事務作業・店長補助(副店長)	店頭販売他	店頭販売他	店頭販売他	店頭販売他
その他	—	・エリア限定の異動あり ・社員登用制度(年1回)	—	契約社員登用制度(年2回)		—
時間外手当	1.30	1.30	1.30	1.25 → 1.30		—
休業手当	80/100	60/100 → 100/100				—
年末年始手当	1/1、1/2 3,000円	1/1、1/2 3,000円	1/1、1/2 3,000円	12/31~1/3別途指示		—
	→ 12/31~1/2 (7.5H以上3,000円、5H以上2,000円、5H未満1,000円)					
有給・無給休暇※抜粋	結婚・忌引	対象	対象	対象	対象外 → 対象	—
	病欠休職	対象	対象	対象	対象外 → 対象	—
	生理休暇	対象	対象	対象	対象外 → 対象	—
	年休	採用時に10日	採用時に10日	採用時に10日	労基法に基づき付与	
	(保存休暇)	(対象)	(対象)	(対象)	対象外 → 対象	

※有給・無給休暇については原則、社員と同一。

### ココ知っとこ



執行部は職場で働く組合員の声を何よりも重要視したいという思いで活動しているよ。組合員の小さな声にも寄り添い丁寧に対応している結果のひとつとしては、全店舗の休憩室へのウォーターサーバーの設置や社割制度(食事のトッピング無料など)があるよ。パート組

合員からの希望する声に応じて、会社と交渉の結果、導入されたんだ。執行部は職場で働くすべての人が「この会社に入社してよかった!」と思い、働き続けられるために労働組合の役割を果たしたいと心がけているんだよ。

### 当事者の声

- 組合員**
  - 雇用を守られたことで安心して生活することができている。
  - 各種手当がついてよかった。さらなる賃金改善を願う。
- 執行部**
  - 労働条件や職場環境の改善を進めるため、組合員の声をもっと聞いていきたい。
- 会社**
  - 事業の発展に向け従業員の安定的な雇用確保や従業員の働きがい向上に労使一体となって引き続き取り組みたい。

### コロナ禍における影響や対策

コロナ禍において、開発したばかりの「桃サワー」が売れ残りの危機に直面。JR連合グループが一丸となって「ふれあいキャンペーン」を実施し、JR連合に加盟する組合員に購入をよびかけ、即完売となった。会社の垣根を超えJR連合の連帯により、コロナ禍の苦境を乗り越えた取り組みのひとつ。同商品は現在「CHU-HIシリーズ」としてお土産の主力商品になっている。



CHU-HIシリーズ(岡山駅にて)

### 今後の課題



- 組合員同士のコミュニケーションの場として、レクリエーション活動の再開を検討
- 底上げを意識した賃金(時給単価)の改善



コロナ禍前の職場のレクリエーションにて



# 組合づくり・組合加入

## 情報労連 | キステム労働組合

### 契約社員の処遇改善から職場全体の改善を

#### キステム労働組合

- 組合員数：533名（2021年1月現在）
- 正社員：55名、準社員：2名、嘱託社員：0名、契約社員（事務系）：3名、契約社員（警備員）：471名、契約社員（用務員）：0名、派遣社員：2名
- オープン・ショッパ制
- 組合員範囲：管理職（課長職以上）以外の全従業員

#### 株式会社キステム

- 警備（交通誘導業務）・施設管理、人材派遣など
- 従業員数：1,246名（2021年1月現在）
- 正社員：86名、準社員：5名、嘱託社員（親会社などの再雇用）：18名、契約社員（事務系）：15名、契約社員（警備員）：1,015名、契約社員（用務員）：34名、派遣社員：73名
- ※正社員・準社員以外は有期契約

#### 取り組み概要

- (1) 背景**
- 会社事業の中心は警備業務。主たる警備業務の交通誘導警備業務はインフラ整備や都市再開発に不可欠で重要な仕事だが、警備員は1年ごとの有期契約であり、収入は不安定で厳しい労働環境。
  - 警備業務は現場を担う警備員、その手配などを行う管制員、給与や請求を管理する一般事務、警備を統括する警備部長・支店長の管理側で成り立っているが、それぞれが分断され業務にも悪影響。相互理解のためにも組合が必要。
  - 数年前の会社合併により規模が急拡大。その影響もあり従業員への労働条件も整理されないまま、会社側の煩雑さが浮き彫りに。事業継続のためにも、警備員をはじめとする従業員の労働条件を改善し、人材の育成・確保は不可欠。

#### (2) 経過

- 2018年秋  
**神奈川支店の従業員A氏が行政に相談**
- 会社の36協定手続きに疑問を持った一人の従業員（A氏）が行政に相談。
- キステムの親会社にあたる協和エクシオには労働組合があり情報労連に加盟していると知っていた行政担当者は、情報労連を紹介。

情報労連神奈川支部は、日頃からパンフレットの配布などを通じて行政と連携をはかっていたよ。地道な活動が実ったね！

●2018年11月  
**情報労連に相談**  
A氏とともに、守山氏（現執行委員長）が情報労連に相談。情報労連は、協和エクシオ労働組合とともに組合結成に向けて、会社へ働きかけなど活動開始。上部団体の協力もあり会社は組合結成に理解を示す。

●2019年1月～3月  
**準備委員会の発足・活動**  
守山氏を中心に各支店から1名ずつ参加（計13名/うち正社員12名）、みんなで何度も集まって意識合わせしながら結成に向けて準備。

守山氏は管制員（正社員）として勤務していたから各支店との連携ができたんだね。警備員（有期契約）の状況を理解し厳しい労働条件に問題意識を持っていたことから、警備員をはじめとする契約社員の処遇改善に力を入れたんだ。

●2019年4月～5月  
**組合説明会の実施**  
組合結成・加入についての説明会を、従業員が集まる会社主催の研修後に開催（各拠点ごと/10支店・8営業所）。説明とともに加入への「意思確認状」も提示し、組合結成に向けた地固めを行う。

現場に直行直帰で働く人も多く、みんなが集まる時は少ないから、会社に理解を得て開催したよ。情報労連・協和エクシオ労働組合との連携による成果だよ。

説明会資料

**キステムに労働組合が誕生します！**  
～安全で安心な職場づくりは従業員の仲間づくりから～

「不安の声を、希望に変える！」  
全員で、働く声の会社へ！  
労働組合は、会社と対等に話し合える場所。労働組合は、会社と対等に話し合える場所。労働組合は、会社と対等に話し合える場所。

「責任ある対応・対応しきれない労働員に  
迅速に対応して実行する」  
労働組合の役割

「不安の声を、希望に変える！」  
全員で、働く声の会社へ！  
労働組合は、会社と対等に話し合える場所。労働組合は、会社と対等に話し合える場所。労働組合は、会社と対等に話し合える場所。

「不安の声を、希望に変える！」  
全員で、働く声の会社へ！  
労働組合は、会社と対等に話し合える場所。労働組合は、会社と対等に話し合える場所。労働組合は、会社と対等に話し合える場所。

意思確認状

- 2019年6月15日  
**結成大会（参加75名）**  
会社や協和エクシオ労働組合なども参加し、労使協調での船出
- 組合員数：480名
- 組合費：【正社員】基本給の1%（上限2,500円）  
【正社員以外（派遣含）】基本給の1%（上限1,500円）

#### ココ知っとこ

組合員の大部分を占める警備員（契約社員）はこれまでの職歴をはじめ考え方も多種多様。組合への理解や同意を得るのは大変だったけど、「現場での問題点を拾い上げ、解決していくための組合なんだ」と説明。一方、正社員には警備員の待遇改善が職場全体の改善につながり、結果として会社の発展にもつながると説明。一人ひとりの「小さな声」を集めて「大きな声」として会社に届けるためには、加入者が多いほど交渉力は増すから協力してほしいと、熱い思いを込めて声をかけ、組織化を進めたんだって！



2019年秋年末闘争	
2019年11月 年末一時金など 要求	モチベーションの維持向上に向けて、年末一時金の支給、警備員の年次有給休暇取得促進に向けた運用ルールについて要求 →会社からの年末一時金の回答 ●正社員：2カ月分、準社員：基本給の1カ月分（嘱託社員は雇用条件による）
2020年春季生活闘争	
2020年3月 要求	月例賃金改善・一時金の支給、安全衛生の強化など
2020年4月 妥結	●正社員・準社員・嘱託社員：月例賃金900円ペア ●警備員：月例賃金2,000円相当（1勤務あたり100円程度の賃上げ） ※その他項目は労使協議で改善などをはかることとし、一時金は別途継続協議。
2020年6月 一時金なども 交渉のすえ妥結	●正社員・嘱託社員：基礎給与の5.5カ月分 ●準社員：基本給の3カ月分 ●契約社員・警備員など：1万円（今まで支給のなかった契約社員・警備員などには特別手当支給という形で支給）
2020年秋年末闘争	
2020年11月 年末一時金など 要求	不安定な社会情勢のもと生活不安の払しょく、勤労意欲の向上に向けて年末一時金支給などを要求 →会社からの年末一時金の回答 ●正社員：2カ月分、準社員：基本給の1カ月分（嘱託社員は雇用条件による） ●契約社員・警備員など：なし
2021年春季生活闘争	
2021年3月 要求	月例賃金改善・一時金の支給、コロナ対策特別手当の支給、管制要員の業務見直し、等
2021年4月 妥結	●正社員・準社員・嘱託社員：月例賃金900円ペア（7月1日～） ●警備員：月例賃金2,000円相当（1勤務あたり100円程度の賃上げ）（8月11日～） ※コロナ対策特別手当の支給（3月11日全体の要求に先んじて決定/3月25日支給） ※その他項目は労使協議で改善などをはかることとし、一時金は別途継続協議。

#### 今後の課題

- 警備員は有期契約で雇用の不安定さ・収入の低さなどが課題。未だ無くない現場における不当な扱いも含め、労働条件、生活条件の向上に向けて引き続き取り組む。
- 一部の部署では非常にストレス負荷が大きく、健康を害してしまう者が出てきている。会社側に現状を正しく認識させ、対策を協議していきたい。



キステム労組NEWS  
全国に拠点があり、全組合員が集まることも難しいから、情報共有のため「キステム労組NEWS」を定期的に発行。拠点で配布するだけでなく、組合員の自宅にも郵送しているよ！毎回手作業で発送。執行部の熱意を感じるね。

#### 当事者の声

**組合員**  
(警備員)  
●収入が低く生活が不安定、賃金の改善を求めたい。食事どころかトイレ休憩もままならない。現場で不当な扱いを受けることがある。  
●やっと組合ができた！組合のおかげで手当の支給や賃金が改善され嬉しい。  
(管制員)  
●警備員を手配しようにも人手不足で大変。長時間労働などもありストレスを抱えている。  
●組合を通じて状況が改善すること期待している。

**執行部**  
●組合への理解は支店によって温度差がある。引き続き仲間づくりも含めて積極的に働きかけていく。  
●まだ不慣れなことも多く、協議や交渉においても改善の必要がある。今後も上部組織と連携しながら、学習会などを活用し知識を深め対応していきたい。

**上部団体**  
●（協和エクシオ労働組合）今回、組合結成にいたったのは組合執行部の尽力、そして労使の信頼関係の賜物だと感じている。今後も全面的に支援していく。  
●（情報労連）警備業界は取引関係や人手不足が大きな経営課題。キステム労働組合の結成は警備業界で大きな注目を集めている。労使で課題を共有し真摯に取り組んで進めていってほしい。

#### コロナ禍における影響や対策

- 2020年10月定期大会は、各拠点をつなぎリモートで開催。承認・投票などは事前に代議員から意見書や議案議決賛同書を取りまとめ対応した。
- 現場作業ではテレワーク等はできないが、上部団体から支援を受け、会社とも連携して感染予防対策を講じてきた。現時点では会社業績に大きな影響はなく組合員の雇用維持はできているが、会社と協議しながら生活や雇用への不安を払拭できるよう努力していく。





# フード連合 | 伊藤ハム労働組合

## 諦めずに取り組んだエリア社員の組織化と処遇改善

### 伊藤ハム労働組合

●組合員数：3,419名（2021年4月現在）

正社員：2,699名、エリア社員：715名、パートナー社員：5名

●正社員・エリア社員：ユニオン・ショップ制、パートナー社員：オープン・ショップ制

●組合員範囲：伊藤ハムグループで働く正社員（管理職除く）、エリア社員・パートナー社員（有期契約除く）

※エリア社員・パートナー社員は勤続2年目から無期契約

### 伊藤ハムグループ（伊藤ハム労働組合 対象会社）

●対象会社：伊藤ハム（株）、伊藤ハムウエスト（株）、伊藤ハムフードソリューション（株）、伊藤ハム販売（株）、伊藤ハムミート販売東（株）、伊藤ハムミート販売西（株）、IHミートソリューション（株）、IHミートパッカー（株）、アイエイチロジスティクスサービス（株）、伊藤ハムビジネスサポート（株）、伊藤ハム米久システム（株）

●食肉加工品の製造及び販売、食肉加工及び販売、調理加工品・総菜類の製造および販売

●従業員数：8,291名（2021年4月現在）

正社員：3,788名、エリア社員：766名、パートナー社員・シニア社員（定年再雇用）など：3,737名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

●非典型従業員（現エリア社員・パートナー社員）は職務などが限定されているとはいえ、同じ伊藤ハムグループで働く労働者という点では正社員と同じく職場に欠かせない存在。

●職場を支える大きな役割を担っているにもかかわらず、これまで非典型従業員の労働条件や待遇については具体的に話し合われたことがない状況（2005年以降の対話で処遇への不満が明確に）。

●正社員数が減少している職場では、労働組合が過半数代表制へ対応するためにも組織率の向上は必要。

●上部団体（フード連合）の方針や同業他労組の動き等、社会的な非正規雇用問題への意識の高まり。

#### (2) 経過

●2005年10月

**第43回定期大会にて非典型従業員の組織化に取り組むことを確認**

→各工場にて職場集会を開催し、非典型従業員との直接対話を実施

執行部は、賃金をはじめ労働条件の向上を望む非典型従業員の声を受け止め、改めて処遇改善に向けて組織化を進める決意を固めたよ！

●2006年春闘

**非典型従業員に関し、2008年4月の組合員化に向けた労使協議や人事制度の整備を要求**

→会社と継続協議

●2006年10月

**第44回定期大会にて、2008年4月1日より非典型従業員を組合員化することを確認**

●2007年4月～

**実態調査とともに、組織化に向けた取り組みを開始**

【実態調査の内容】

雇用形態や採用形態、所属する事業所・支部、1週間の契約勤務日数・労働時間、勤続年数と仕事内容（正社員と同様な仕事かどうかなど）、性別・年齢、労働条件（月給、日給、時間給、手当など）、社会保険加入の有無

【組織化に向けた取り組み】

- 実態調査の内容を考慮し、非典型従業員の中でもまずはエリア社員のユニオン・ショップ協定締結をめざすことにした
- 4月～5月 第1回職場集会（組合への要望、職場での不満等を調査）
- 7月 オープン・ショップ制での加入活動開始
- 10月～11月 第2回職場集会

執行部は第1回職場集会では、非典型従業員の皆さんに労働組合の存在意義や必要性を感じてもらうため、「普段仕事をしていて困っていること」についてのアンケートを取り、2回目以降の職場集会につなげていく取り組みを行ったよ。1回の説明で加入の決断を求めるのではなく、職場集会を数回開催し、丁寧に進めたんだって！

●2008年4月16日

**一定資格以上のエリア社員のユニオン・ショップ協定を締結**

- ユニオン・ショップ締結後も、未加入者リストや組織化フローの作成など組織化に向けた活動を継続（加入率：2008年4月 67.8%→2008年5月 70.2%→2010年 75.2%）
- パートナー社員はオープン・ショップ協定を締結

●2017年10月31日

**全エリア社員（有期契約除く）のユニオン・ショップ協定を締結**

- 加入率：2017年10月 94.6%

●2019年8月

**エリア社員（有期契約除く）の加入率100%を達成！**

加入活動が停滞した時期もあったけど、2015年から改めて組合加入に力を入れたんだ！加入保留者には、諦めず粘り強く働きかけたよ。「定年が近いのに今更…」「生活が苦しいのに組合費は負担」といった人には、個人の損得だけで判断するのではなく伊藤ハムで働く全員で伊藤ハムグループを良い会社にしていくという観点も持ってほしい。処遇改善に向けて一緒に取り組んでほしいと伝えたり、知的障がいのある人には親御さんも含めて話し合いをするなど、それぞれのケースに合わせて一人ひとり対応したよ。

### 【処遇改善の取り組み】

2011年	福利厚生制度「カフェテリアプラン」の導入
2014年	賃金改善分として平均450円(0.21%)獲得
2015年	一時金として夏期賞与に別途5,000円獲得
2016年	賃金改善分として平均200円(0.09%)獲得
2017年	賃金改善分として平均500円(0.23%)獲得
2018年	●賃金改善分として平均590円(0.27%) ●特別休暇の有給化(正社員と同様に所定賃金の100%を補償/勤続1年以上)
2019年	特別一時金として夏期賞与に別途5,000円獲得
2020年	賃金改善分として平均360円(0.17%)獲得
2021年	賃金改善分として平均360円(0.17%)獲得



執行部は2009年春闘以降、エリア社員の労働条件の向上に向けて粘り強く取り組んでいるよ。2014年には初めてベアを獲得し、2018年には正社員と同率で獲得！加えて、福利厚生や休暇にあたっての有給化なども行っているんだ。交渉時には、正社員・エリア社員それぞれ時間を配分して要求しているんだって。また、執行部の要求で、2008年に社員登用制度を導入し、過去10年間で計200名以上が登用されているよ！制度が有効的に活用されているね。

### 当事者の声



#### 組合員

- 今後も組合には頑張ってもらいたい。処遇改善はモチベーションアップにつながる。
- さらなる処遇改善に向けて退職金制度の導入もお願いしたい。



#### 執行部

- 支部の非専従役員中心に加入活動を行ったが、支部によって取り組みレベルに差があり、加入率が低くなったところも。同じ職場の組合員に協力を求めることも、本部の執行部からも個別に働きかけを行った。
- 他の人の意見に周りの人が引きずられることもあるので、一人ひとりの気持ちを受け止められるよう個別に対応。「全員加入」を諦めず、手間を惜しまず粘り強く加入活動を続けた。
- 組織化したことで、これまで以上にエリア社員の労働条件向上に対する意識・声が強くなった。毎年職場オルグを実施するなど現場・当事者の声を重視しながら、労働条件だけでなく職場の労働環境改善に向け、会社との協議を積極的に取り組んでいる。

### 常用員との対話に関するQ&A

※集会前に予めこのQ&Aをよく読み、自分の言葉で整理したうえで誠意をもって答えることが大切です。  
※このQ&Aは、集会の中で質問があった場合に答えるための資料です（絶対に話さなければならぬ内容ではありません）。

1. 事前準備について  
(1) 集会の案内について



常用員との対話に関するQ&A

職場集会の様子

執行部は、支部が加入活動しやすよう説明の参考として、事前にQ&Aを作成。Q&Aはあくまで参考として、誠意をもって自分自身の言葉で答えられるよう指導！加えて、労働組合の重要性をしっかりと言葉で伝えるだけでなく、日頃の活動・行動も意識して対応するようにしていたよ。



### ココ知っとこ



執行部は、現場や組合員の声を重要視して活動しているよ。毎年全国の職場を訪問する「職場オルグ」は、現場に入り組合員みんなの声を直接聴ける大事なチャンス！それに春闘にあわせてアンケートも毎年実施し、要求や交渉に生かしているんだ。また、毎月発行する機関紙には、組合員から約100件もの意見や声が寄せられるんだって。組合への期待から声をあげてくれると、執行部は前向きに受け止め取り組みを進めているよ。



機関紙「あざみ」

### コロナ禍における影響や対策

- 春闘では「新しい生活形式下での環境整備に関する要求」項目も掲げて、新しい生活形式下での柔軟な働き方への対応として、適切な労働時間管理やIT機器などの環境整備などを要求。
- 会議やセミナーは、テレビ会議システムやZOOMなどを活用して開催。オンライン会議のスムーズな実施に向けて、WEB会議ファシリテーション研修も実施。
- 今年度は全国オルグ（組合員役員との意見交換会）に代わり、組合員の悩みを解決したり声を吸い上げるためのオンライン相談会を2021年6月に開催（個人だけでなく、分会ごとなど複数人でも参加可能）。

### 今後の課題



- パートナー社員やシニア社員などの組織化



# UAゼンセン | オリエンタルランド・フレンドシップ・ソサエティー

## 1,000名体制の加入活動で2万名の組織化

### オリエンタルランド・フレンドシップ・ソサエティー (OFS)

●組合員数：約23,200名（2018年6月現在）

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

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

### 株式会社オリエンタルランド

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

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

### 取り組み概要

#### (1) 背景

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

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

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

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



#### (2) 経緯

●1987年2月  
OFS結成（メンバー：正社員のみ）

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

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



加入活動を行う人を一般組合員であるメンバーから募ったんだって!

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

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

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

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



6週間で2万人以上も組織化するなんてすごい! 職場の結束力の表れだね。

●2017年4月1日

準社員・出演者・嘱託社員を新メンバーとして迎え、新体制スタート

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

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

【OFS活動体制】

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

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

当事者の声

新メンバー

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

執行部

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

ココ知っとこ



OFSはメンバー同士のコミュニケーションを大事にしている、ブロックごとに年100回もイベントを開催しているんだって!  
それに、みんなで集まるイベントだけでなく、趣味を通じたメンバーのつながりをつくりたいと、サークル活動も今年から始めたんだよ。吹奏楽サークルでは予想を超えて120人以上も集まったとか。OFSは、個人の嗜好も大切にしているんだね。

2日で約3,000人が参加したOFS祭り(2018年5月)



今後の課題



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





# 自治労 | 高崎市役所職員労働組合 嘱託部会

## 職種・職域を超えた全ての嘱託職員の仲間づくり

### 高崎市役所職員労働組合 嘱託部会

●組合員数：2,538名（2018年6月1日現在）

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

●オープン・ショップ制

### 高崎市役所

●職員数：3,391名（2018年4月1日現在）

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

### 取り組み概要

#### (1) 背景

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

#### (2) 経過

●2017年9月25日

第1回臨時・嘱託職員職場説明会／図書館・保健所

●2017年9月28日

第2回臨時・嘱託職員職場説明会／本庁  
（以降、断続的に職場訪問を実施）

●2017年12月25日

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

「昇給がない、資格があっても賃金に反映されない、手当がない…」

「雇用が安定していない、福利厚生之恩恵がない…」

●2018年2月1日～2月28日

アンケート結果報告会・職場訪問

**結果報告会：支所・外職場で計9回**

**職場訪問：計32職場**

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



●2018年2月19日～3月2日

嘱託部会結成意向確認調査の実施

対象人数：313名

投票総数：281名（投票率89.8%）

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

**約6割**が賛同したため、嘱託部会の設立を決定、手続きの準備開始!

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



●2018年3月15日

第1回結成準備会議

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

●2018年3月20日

第2回結成準備会議

概要説明（役員体制、設立大会の日程・運営について）



●2018年3月24日

### 結成

高崎市役所職員労働組合嘱託部会設立大会(参加者:167名)

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

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

■組合費:月1,300円(自治労共済基本型300円含)

## 当事者の声



### 組合員

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



### 執行部

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

### ココ知っとこ



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

### 今後の取り組み



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



嘱託部会設立大会(2018年3月)

#### ※「会計年度任用職員制度」の概要

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

★労働時間や賃金、休暇制度などについては、各自治体で異なる。特に手当の支給については、法律上では「支給することができる」という表現に留まっており、「支給義務がある」とは捉えていない自治体当局もある。



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





# セラミックス連合 | 日本ガイシ労働組合

## 契約社員の処遇改善に向けた組織化

### 日本ガイシ労働組合

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

### 日本ガイシ株式会社

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

### 取り組み概要

#### (1) 背景

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

#### ココ知っとこ



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

#### (2) 経緯

●2012年9月～

#### 契約社員の処遇改善を方針に掲げ、組合員化も含めて検討開始

- ・契約社員と正規社員の処遇差などの現状把握
- ・他労組事例の勉強

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

中央委員から組合員化方針について、組合員に対し説明

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

●2014年6月～

#### 契約社員の組合員化への声かけを開始

●2014年12月末

契約社員の労働組合加入率 **約40%**

●2015年2月末

契約社員の労働組合加入率 **約50%**

●2015年春季生活交渉

#### 契約社員の時間給賃上げを獲得

●2015年4月末

契約社員の労働組合加入率、**ほぼ100%に!**



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



第73年次定期大会



中央委員会(討論の様子)



春季研修会(ディスカッションの様子)

## 当事者の声



### 契約社員

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



### 正規社員

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



### 執行部

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

## 今後の取り組みと課題



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