



連合福井 | グリーンシェルター労働組合

県内初の建設業界における組合結成

グリーンシェルター労働組合

- 組合員数：81名（2021年5月現在）
- 正社員（一般社員）：32名、正社員（労務社員）：47名、パート社員：2名
- ユニオン・ショップ制
- 組合員範囲：正社員（一般社員、労務社員）、パート社員

株式会社グリーンシェルター

- 総合建設事業・自然エネルギー事業・環境アセスメント事業
- 従業員数：95名（2021年5月現在）
- 正社員（管理職）：14名、正社員（一般社員/年棒制）：32名、正社員（労務社員/日給・月給制）：47名、パート社員：2名

取り組み概要

- (1) 背景**
- 2020年、事業内容の多様化(緑地開発、風力発電が事業に参入)、複数拠点(福井本社・東京支社・石巻支社)も影響し従業員と会社経営側との意見交換が減少。コミュニケーションが上手くはかれなくなった。
 - 人材を採用しても、会社側との意思疎通がうまくいかず仕事が続かない、新卒採用においては、会社の魅力がアピールできず採用にまで至らないなど人材確保が危機的な状況。
 - 状況を克服するためには「会社と従業員が対等に話し合える組織」が必要。そのためには労働組合をつくり労使関係を構築したいと会社のトップ自らが組合結成を決断。

(2) 経過

- 2020年10月～11月
会社側から中堅の社員に労働組合結成について相談
今後の会社の発展のためには、働く環境、労働条件の見直しが必要。そのためには「会社と社員が対等に話し合える労働組合」をつくり労使関係を築きたいと会社側から中堅社員に相談
- 2020年11月
実行委員会を設立
社員と会社側との話し合いのもと中心メンバーを選出し実行委員会を構成

2020年12月

連合福井に相談

- 連合福井の日頃からのオルグ活動の成果もあり、労働組合結成にあたっては結成時からの土台づくりが重要との労使の共通の思いから、連合福井に相談。
- 全社員への説明会の開催
全社員に労働組合の理解を得るため、連合福井が中心となって説明と意見交換を実施。説明会には本社(福井)全社員と支社(東京・石巻)社員はリモートで出席。ほぼ全社員が参加。
- 賛成多数で組合結成への賛同を得る

建設業界では個人請負で日給制で働く人が多く、労使関係が成り立ちにくい。働く環境の厳しさや、高齢化による人手不足といった課題も多い業界だからこそ労働組合が必要!と会社のトップ自らが労働組合の結成に動いたんだ。



県内の建設業界初めての労働組合の誕生に地元「福井新聞」朝刊にも掲載されたよ。



2020年12月17日朝刊/福井新聞より

2020年12月

組合規則(案)・予算(案)の話し合い

主力となる三役(社員3名)が中心となって執行委員4名を選出し執行部を構成

建設業界では労働組合を立ち上げるのは珍しく、設立準備総会を行う前に労働組合の意義と、長所短所を説明するのにも苦勞したんだって。また本社と支店では働き方の形態も違うため、設立総会を開くにも、リモート等を活用して行ったんだよ。



2020年12月19日

結成大会(参加者79名)

- 参加者：会場出席者48名、リモート出席による東京支社9名、石巻支店10名、雪氷作業に従事のため委任状提出12名
- 組合費：基本給の1.3%
- 組合結成と同時に特に課題となっていた週休二日制の導入と賃金制度の見直しを要求項目として会社に提示

組合結成大会は2020年12月19日(土)15:00～、坂井市丸岡総合健康福祉センター多目的ホールにおいて開催。連合福井の会長も激励したよ!



連合福井会長あいさつの様子

「建設業界の労働組合結成は全国的にも大変少なく、福井県においては初めての組合結成。日給制の賃金制度や工期優先による労働時間などの理由で、経営者が労働組合からの要求に答えられないことから労働組合が結成されないという長い歴史があるが、この業界(働き方)だからこそ労働組合が必要!グリーンシェルター労働組合の活動が働きやすい建設業のモデルとなり、仲間を増やし、社会を変えていけると、大変期待しています。」



結成大会の様子

2021年1月19日

第1回執行委員会を開催

2021年2月

組合員へのアンケートを実施

アンケートは組合活動に対する意見・要望など自由記入。アンケートに寄せられた労務社員からの日給・月給制への不満(一般社員は年棒制)、休暇についての要望が今の会社との交渉事項につながっている。

2021年7月3日

第2回定期大会を開催(委任状10名含め全員が出席)

ココ知っとこ



組合員からは組合費(1.3%)に対する負担感が根強く、組合活動に対するメリットを求められたよ。賃金改定や、現場で使用される作業備品などの充実を会社に求めるなど、働く人が実感できる改善を少しずつ進めることで理解を求めたよ。組合費を活用して会社が実施する健康診断をさらに充実させ高齢化対策にもつなげているよ。リモート会議も活用し、すべての社員に理解が得られるよう丁寧にすすめたんだね。

当事者の声



組合員

●まだ立ち上げて日が浅いので実感がわかないが、週休二日制の導入や賃金改定など組合の交渉を通じて職場が改善することに期待したい。



執行部

●執行部自体が勉強不足で、まだ何から手を付けてよいかわからない状態。連合福井とも相談しながら一歩一歩着実に進めたい。



会社

●社員の実感が持てる働きやすい職場環境をめざし、まず就業規則から見直している状態。これから賃金規定の見直しをする予定である。組合を通じて社員の声にこたえていきたい。



連合福井

●組合の役割とは何か?を模索しながら日々奮闘している執行部とともに、改めて組合の在り方と組合員にとっての存在価値を再確認させていただく機会となっている。「組合を作って良かった!」と社員みんなが思える日が一日でも早く来るよう全力でサポートしていく。他社建設業に労働組合が結成され、互いに学び合えることが最優先の望みであり、全国の仲間にも期待している。

コロナ禍における影響や対策



福利厚生のひとつであるレクリエーション等ができていない。コロナ禍が収まり次第、組合員間のコミュニケーションをはかるためにもぜひ取り組んでいきたい。

今後の課題



- 賃金規定の見直しを会社と協議する。
- 全国的に建設業界も週休二日制に移行しつつあるので導入を検討していきたい。
- 組合員の福利厚生について充実していきたい。



メディア労連 | 全国映画演劇労働組合 TOHOマーケ支部

未来を描くための組合結成

全国映画演劇労働組合(全映演) TOHOマーケ支部

●組合員数：約70名 (2018年6月現在)

ゼネラル社員：約10名、アソシエイト社員：約30名、
契約社員：約30名

●組合員範囲：ゼネラル社員、アソシエイト社員、契約社員
(管理職除く)

●オープン・ショップ制

TOHOマーケティング株式会社(東宝グループ)

●広告代理、デザイン製作、イベント企画運営など

●従業員数：約115名 (2018年6月現在)

ゼネラル社員：40%、アソシエイト社員：35%、契約社員：
25%

取り組み概要

(1) 背景

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

(2) 経過

●2017年2月

労働基準監督署に相談

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

●2017年4月

全映演・連合と連携

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

信頼できる同僚への声かけをスタート

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

●2017年7月

活動の中心メンバー集まる

組合結成に向けて学習会を重ねる中、後に執行部メンバーとなる5名が固まる。

会社から賃金改定の通知

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

●2017年9月

退職者が続出

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

非公然で組合結成(組合員5名)

●2017年10月～

過半数を目指して組合加入活動を継続

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

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



●2017年12月

過半数を組織化(組合員:70名)

- 会社に組合結成通知、団体交渉申し入れ。(組合の公然化)
- 団体交渉に向けて、会社と事務折衝開始。

●2018年1月

全体会議

開催案内を全社員のロッカーなどに配布し、**組合員だけでなく社員みんなに声かけ。**

■目的:社員が会社と対等に話し合える場所・機会を作る、会社との話し合いを通じてより良い会社にする。

■組合費:月1,000円

- 水面下での活動が中心で誰が組合員なのか社員同士でも分からない状態だったため、全体会議で組合の結束を強めることができた。
- 参加者から「多くの同僚が組合に入っていると分かり安心した」「同僚みんなが入っているなら組合に加入する」と新しく組合に加入してくれる人も。

●2018年6月

団体交渉の結果、

- 全従業員の未払い残業代の支給。
- 裁量労働制だった1部署を残業代が支払われるフレックス制に変更。(本来は裁量労働に該当しない職種で、残業代が支払われていなかった。)

全員参加の組合をめざして、団体交渉には一般の組合員からも参加を募ってるんだ。参加した組合員から感想をもらいニュースに載せ、組合の一体化をはかっているよ。



ココ知っとこ



協力してくれる同僚や応援してくれる上司がいたのは、こまめに声をかけ、みんなの悩みや意見を聞いて、きちんと受け止めてくれる執行委員長をはじめとする執行部の人柄や姿勢があったからだね。

全国映画演劇労働組合
TOHOマーケ支部
全体会議 開催のお知らせ

「労働組合って何ぞや?」
「実際に何やるの?」
「その疑問に答えます!」

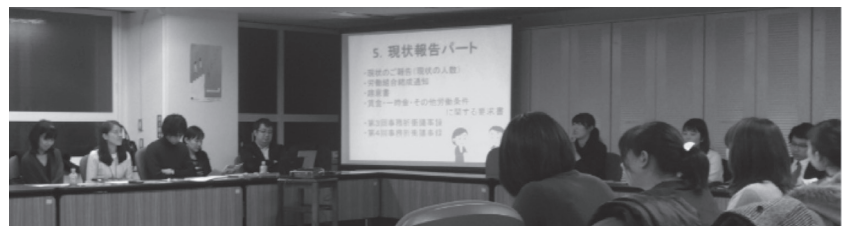
昨年の2月に設立した全国映画演劇労働組合TOHOマーケ支部。12月12日には組合の結成を会社側に通知して、組合員の募集や労務折衝、労務折衝と団体交渉の準備を進めていく。この日は、組合員だけでなく、会社側にも声をかけ、組合の存在を知らせてもらう。この日は、組合員だけでなく、会社側にも声をかけ、組合の存在を知らせてもらう。この日は、組合員だけでなく、会社側にも声をかけ、組合の存在を知らせてもらう。

開催日時:1月30日(火)
18:45開場 19:15開始 20:45終
(終了後、自由参加の懇話会あり)

開催場所:東京都千代田区神田豊田
連合会館3階 A・B会議室
(千代田駅 新御茶屋/水駅 B3出口)

1月26日(金)まで出欠確認

開催案内



全体会議(2018年1月)

当事者の声



執行部

- 入社時から、賃金が低く残業も多いとは聞いてはいたが、仕事が好きでやりがいを感じていたので、あまり不満は感じていなかった。しかし、会社が残業削減を方針に掲げたことで残業代が減り、基本給の低さに気づいた。加えて、正社員登用試験に合格しても昇給がないことから、「これでは生活できない」と退職する人が多く出てきた。
- 今の仕事・職場が好きだからこそ、この会社でみんなが働き続けられる未来を描きたいと思い、組合を結成することにした。
- 今まで個人で問題提起しても会社は取り合ってくれなかったが、組合をつくったことで会社がきちんと受け止めてくれるようになった。

TOHOマーケ支部 全体会議資料 平成30年1月30日

1. 労働組合ってなんですか?

TOHOマーケティング内で働いて、こんなことはありませんでしたか?

働く人ばかりでなく会社側も、実態として労働者です。たとえば、会社員に「組合が強い方がいい」といって、「今年の昇給は減らすので」「福利厚生を削減してほしい」「人材不足で忙しさを増やしたい」といって、組合員を苦しめようとする会社員は、労働組合の存在を知り、組合を結成して、会社側と対等に話し合える場所・機会を作る、会社との話し合いを通じてより良い会社にする。

働く人が自分の身を守るために

働く人ひとりひとりの権利は弱い。同じように働いている人同士で集まって、団体の力で声をかけると強くなる。自分一人では力不足でも、みんなが集まれば、会社側と対等に話し合える場所・機会を作る、会社との話し合いを通じてより良い会社にする。

労働組合は法律で守られています

このように、みんなが集まれば、会社側と対等に話し合える場所・機会を作る、会社との話し合いを通じてより良い会社にする。

会議資料

今後の課題



- 組合が社員の総意をまとめる存在として、ヒアリングやアンケートなどで組合員の声を集約していく。
- 会社に、職場の問題や改善点などを伝え、さらなる職場環境の改善に向けて働きかけていく。