



自治労 | みとよ市現業ユニオン

交渉成果で広がる仲間の輪

みとよ市現業ユニオン

●組合員数：23名（2021年1月現在）

会計年度任用職員 [学校給食：20名、保育所給食：3名]

●オープン・ショッパ制
(組合費：2,000円、【半日パート職員】1,500円)

●組合員範囲：三豊市教育委員会 学校給食課と健康福祉部 保育幼稚園課で働く会計年度任用職員(学校給食・保育所給食)46名が対象※

※地公法22条の該当者(主に常勤、職種限定、任期は1会計年度以内)

三豊市教育委員会 学校給食課・健康福祉部 保育幼稚園課

●給食調理(保育所、幼稚園、小学校、中学校)

●従業員数：74名（2021年1月現在）

正規職員(学校給食15名、保育所給食10名、運転手3名)：28名、
会計年度任用職員 [学校給食：20名、保育所給食：26名]

取り組み概要

(1) 背景

- 「1年目と10年目の臨時職員の給料が同じなのはおかしい!」「いつ雇止めになるかもしれない」という声から、みとよ市現業臨時職員ユニオン(現「みとよ市現業ユニオン」)を結成。
- 自分たちの労働条件は自分たちの手で改善できる、ということと同じ市内の他の職種の非常勤職員に広げたいという思いで、「永康病院ユニオン」「みとよ市保育所ユニオン」の結成を支援。
- 3組合による活動を「みとよユニオンクラブ」と命名して行く。情報交換や学習会などを通じて交流を深める。

(2) 経過

- 2012年3月
 - 正規職員との賃金格差の不満、雇止めのおそれ(2015年のセンター統合による)があったことから、組合結成の機運が高まり、みとよ市現業臨時職員ユニオン(現「みとよ市現業ユニオン」)結成。
- 2013年
 - 副班長給として8,600円を加算。経験年数ではなく各施設での責任者になれる人が対象。単独校と保育所は各1名、センターは仕事を6グループに分けて(金担当、揚げ焼担当…)6人の副班長が対象となっていた。
 - 調理師資格給として2,200円を加算。経験年数3年以上の人で副班長給対象外の資格取得者を対象に支給。

●2014年

- 市当局と「事前協議」および「団体交渉」に関する協約を締結。
- 雇用契約にはない早出を正規職員と同様にしていたが、早出を廃止し勤務時間を見直す。
- 3年以上勤続した場合は全員8,600円の賃金アップ。調理師資格給の対象を資格取得者全員にし、且つ5,000円の賃金アップ。

●2015年

- 旧市内7町の内4町の給食施設が、南部給食センターとして1つに統合、公設公営一部民間委託の給食施設となった。民間委託に反対したが三豊市直営が守られず、民間企業の南部給食センターと既存の給食センターになり、ユニオン組合員も2つに分断された。しかし民間企業の労働条件、賃金についても最後まで交渉。

●2016年

- 時間外勤務(しかも不払い)の運用見直し。時間超過分を適切に払うよう求め実現。
- 勤続6年、勤続9年にそれぞれ5,000円の給料アップを勝ち取る(3年ごとに9年間の賃金加算)。

●2017年

- 香川県内でも最低であった休暇制度を改善。(利用したくても)制度内容を知らない非常勤職員に広く周知するよう要請。

●2018年~2019年

- 「会計年度任用職員制度」施行後の労働条件の交渉
 - 5回の団体交渉で、交渉を進めようとしないう三豊市に対し、不当労働行為と通告し、市内街頭演説・チラシ抗議活動を行った。三豊市職労の正規職員の組合もこの不当労働行為を取り上げニュースにして正規組合員に配信。
 - その後、組織内の市議会議員、県議会議員からも当局に申し入れ。市長自ら組合へ謝罪、組合の交渉対応を課長から、部長に代わり停滞していた交渉事項が大きく前進回答。
 - その後、3回の交渉と7回の事前協議を行い、施行後の労働条件を協議。市の対応が円滑になる。
- 夏休みの働き方を組合員の希望による勤務体制に
 - 月給制にするか、10日間の勤務にするかの選択制。それまで、夏休みは給食がないため、仕事がなくなり賃金もなかった。

委員長の呼びかけに、組合員が積極的に参加して、率先して抗議活動を行ったんだって。団結した行動が行政を動かして交渉が進展したんだよ。

中央労働委員会 結成
2019.10.24.(土)
みとよ市現業ユニオン

「会計年度任用職員制度」交渉報告

① 賃金 (正規職員と同等の三豊市現業労働者給与表)	② 賃金 (正規職員と同等の三豊市現業労働者給与表)
③ 労務 (労務条件改善)	④ 労務 (労務条件改善)
⑤ 労務 (労務条件改善)	⑥ 労務 (労務条件改善)
⑦ 労務 (労務条件改善)	⑧ 労務 (労務条件改善)
⑨ 労務 (労務条件改善)	⑩ 労務 (労務条件改善)

みとよ市現業ユニオンが結成支援・連携した組合

【永康病院ユニオン】

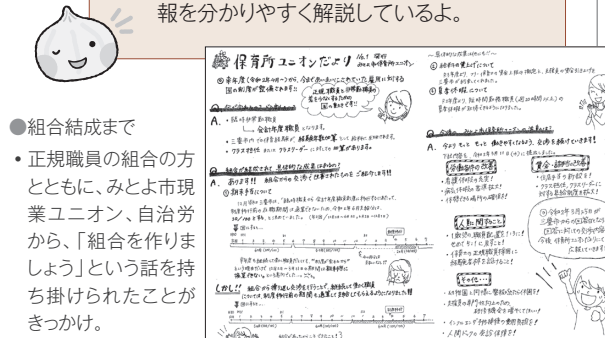
●組合概要	●組合員数：会計年度任用職員21名(対象者44名)※2021年1月現在 ●組合費：職種により賃金が異なるため、月額賃金の1.5%(15/1000)を徴収
●経過	主な内容
2015年~2016年	「永康病院ユニオン」結成準備会立ち上げ。みとよ市現業ユニオンから、ユニオンの取り組み成果や組合について意見交換やアドバイスを受ける。
2017年1月	永康病院ユニオン 結成
2018年	みとよ市現業ユニオンと意見交換、情報を共有し交渉に役立った。

- 組合結成まで
 - 準備委員会は2015年に始まったが、勤務交代があるため、職員が一堂に会することがままならず、説明会は何度も開催、設立までに2年を要した。
 - 既存の正規職員の組合は「会計年度任用職員の処遇を何とかしなければ」という問題意識を持っていた。
 - 会計年度任用職員と話し合いをしてみると、職場に対する不満を持っている人がたくさんいることが分かった。
 - 正規職員が自治労に相談し、自治労が組織化を支援した。みとよ市現業ユニオンの浅田委員長も何度も足を運び、組合のメリットを紹介、粘り強い支援活動を行った。

【みとよ市保育所ユニオン】

●組合概要	●組合員数：会計年度任用職員61名/対象者約170名(結成当初は組合員は45名)※2021年1月現在 ●組合費：【フルタイム勤務職員】月額賃金の1.3%(13/1000)、【短時間勤務職員】一律1,500円を徴収
●経過	主な内容
2019年5月	みとよ市保育所ユニオン結成準備会にみとよ市現業ユニオン、永康病院ユニオンが参加。
2019年8月	みとよ市保育所ユニオン 結成

組合新聞を手作りし、制度や市からの情報を分かりやすく解説しているよ。



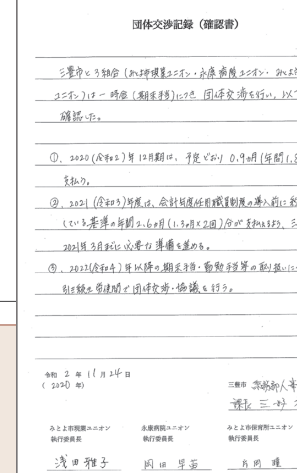
- 組合結成まで
 - 正規職員の組合の方とともに、みとよ市現業ユニオン、自治労から、「組合を作りましょう」という話を持ち掛けられたことがきっかけ。
 - 自治労が市に対して、「会計年度任用職員制度に関する説明会を実施したい」と申し出て了解を得、制度の説明と併せて、組合結成について話し合われた。
 - 会計年度任用職員にアンケートを取ったところ、「十分な休憩時間、休憩場所がない」、「保育に必要な用具が自己負担させられている」、「体が壊れても賃金が見合わない、上がらない」、「異動希望もないのに異動させられる」、「残業当たり前」といった不満を持っている人が多いことが判明、組合結成の機運が高まった。

今後の課題

現在、3組合で各々が各自要求、独自交渉を行っているが、みとよ市現業ユニオンが労働協約締結権を有効に活用し、先行して交渉。それに永康病院ユニオン、みとよ市保育所ユニオンが追隨して交渉に臨んでいる。そして、3つの組合に共通する賃金・労働条件は3組合合同で団体交渉を行っている。より共同して交渉力を上げていくこと、取り組みを強化していくことが今後の展開のカギ。

3組合集まって「みとよユニオンクラブ」と命名! (数は力!団結力が深まった!)

●経過	主な内容
2019年11月	3組合の交流、情報交換、学習会を通じて交流を深めることを目的に3組合を「みとよユニオンクラブ」と命名し連帯意識を高める。
2020年2月	未加入者の加入対策勉強会として「みとよユニオンクラブ交流会」を開催
2020年3月	4月からの「会計年度任用職員制度」スタートに向けて、3組合の組合員と組合顧問、自治労関係者を招いての交流会を計画したが、新型コロナウイルス感染症拡大防止により中止。
2020年11月	人事院勧告の期末手当の引き下げに反対し、3組合合同での団体交渉を、コロナ禍ではあったが40人の組合員で団結し交渉。結果、引き下げしない、という確認書を3組合連名で締結。



みとよユニオンクラブでは、3組合での要求事項や勝ち取り項目、交渉内容などの情報交換や、確認書の組合員への配布もしているよ。



ココ知っとこ 「交渉すれば条件は上げられる。」それを実感した浅田委員長は、同じ市内の非常勤の待遇差を見越すことが出来ず「永康病院ユニオン」、「みとよ市保育所ユニオン」の結成の応援に奔走したんだって。他の職場で働く職員への応援も欠かせないよ!

コロナ禍における影響や対策

- 保育、病院関係業務、学校給食の職場で働く組合員は、影響が大きく、業務の対応だけでなく、休憩の取り方、私生活の行動自粛など、生活の全てにおいて気を使わなければならなくなった。
- 定期大会を書面議決し、執行委員会、交流会なども自粛しているが、各3組合の委員長及び役員間による情報交換は、集まったりグループLINEを使ったりして常に行っている。また、三豊市すべての会計年度任用職員に関わる三豊市からの要望、説明等は3組合の代表で対応している。



みとよ市ユニオンクラブ集合写真
3組合未加入者への説明会

★「会計年度任用職員制度」の概要については18ページを参照してください。



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

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つた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



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

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などが増加したことや、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。