

～喜多方市職員労働組合（喜多方市職労）の紹介～

- 結 成 2006年(平成18年)1月4日 5市町村合併により5労働組合が合同
※旧喜多方市職員労働組合は、1955年(昭和30年)結成
- 組合員数 440人(組織率約98%) / 福利厚生協力員(管理職)57名 【2020年3月31日現在】
- 書記局 組合事務所内(保健センター3階) TEL・FAX 22-7361(内線324)

○概 略

喜多方市職労では、地域住民のために同じ自治体で働く臨時・非常勤等職員の皆さまの処遇改善を図るため、諸手当の改善や休暇制度の改善など、常勤職員との不均衡是正に取り組んできました。2015年には、常勤職員と比較して半額支給であった通勤手当を全額支給としてきた他、1日しかなかった夏季休暇を3日に改善しました。また、2018年には、3日間であったインフルエンザの休暇を5日間取得できるよう改善しました。

2019年は、よりよい会計年度任用職員制度の運用を図るため、学習会や職場への直接訪問して、現場で求めていることや1人1人が抱える不安の解消を図ってきました。

これからは、常勤職員同様に「一般職」として任用される会計年度任用職員の皆さまと一緒に、組合の仲間として、自分たちの勤務条件や労働環境の改善について、協議していきたいと考えています。

○活動一例

【やりがいのある仕事づくり】

私たちは、市民の生活・福祉を支える仕事をしています。地域に人達から信頼され、自らも地域の役に立てる仕事がしたいと思っている人も少なくないはず。やりがいのある仕事ができるよう地方自治の研究にも取り組んでいます。



【自主福祉・福利厚生活動】

組合員の助け合いの精神に基づいた団体生命共済、マイカー共済、学資共済などを実現。また、働く人たちでつくった金融機関「ろうきん」など、非営利団体が組合員の生活全般をサポート。さらに、家族を含めたレクリエーション活動も行っています。



納涼の夕べ(夏)



フラワーアレンジメント教室(冬)

～会計年度任用職員のみなさまへ～



○同じ職場ではたらく皆様こんにちは！「喜多方市職労」です。

喜多方市職員労働組合(喜多方市職労)は、職員(労働者)が自らの労働条件や労働環境の改善を目指し、安心して働き続けられる職場をつくるため、しいては、よりよい住民サービスの提供を図るために結成している労働組合(職員団体)です。

喜多方市職労では、4月の会計年度任用職員制度の運用開始に伴い、今後は、常勤職員と同様に「一般職」として位置付けられる会計年度任用職員の皆さんとともに、労働組合へ結集し、自らの労働条件や労働環境の改善に向けて、共に考え、活動をしていきたいと思っています。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当面の間、説明会等の開催は中止せざるを得ない状況でありますので、まずは、文書にてご案内をさせていただきます。

○昨年度から勤務している方々へ(※確認をお願いします！)

2019年度における活動として取り組みました「有給休暇の繰り越し」と「嘱託職員の給与反映」の2点について、特にご確認をお願いします。

「有給休暇の繰り越し」については、前年度に未消化の有給休暇は、3月末から引き続き、継続勤務している場合は、今年度に繰り越すこととなっておりますので、各自ご確認をお願いします。「嘱託職員の給与反映」については、2019年度に嘱託職員として採用され、かつ、3月末まで勤務があった方を対象に、2020年4月1日から同一の労働条件(同一の勤務日・勤務時間等)で採用された場合、給与月額は前年度のまま据え置きとなっております。4月21日に半額の支給、もしくは、5月15日に全額支給がなされますが、給与明細のご確認をお願いします。

○皆様へアンケートを実施します(※回答をお願いします！)

会計年度任用職員の方向けのアンケートを実施します。主だった活動ができない中ではありますが、喜多方市職労では、会計年度任用職員へ移行後の職場の状況や当事者である皆さんの現状を把握し、よりよい労働条件や職場環境を模索したいと考えていますので、ご協力をお願いします。別紙として配布していますので、組合書記局へ(市保健センター3階)ご提出をお願いします。

「労働組合」ってどんなもの？

① どうして労働組合が必要なの？

憲法第28条には、国民の権利として、労働組合を結成し、活動する権利を保障しています。労働組合の基本的な役割は、使用者と対等な立場で交渉・協議を行い、働くものの賃金、労働条件を守り、安心して働ける職場をつくることです。

労働組合の存在理由を考える意味で、もし組合がなかったらどんなことが起きるか考えてみましょう。そこで起きることは、労働条件や職場環境の悪化、雇用問題など、一人で解決するのは簡単ではない問題ばかりです。

しかし、一人では解決できない問題であっても、働く仲間が集まり労働組合をつくり活動すれば、次のとおり職場のあらゆる問題に対応することが可能となります。

労働組合がなかったら				
不当な解雇	いじめ・嫌がらせ・ハラスメント	長時間労働	不当な賃金カット	行財政運営のチェックができない

労働組合があることで			
使用者・当局に意見を伝えやすい	雇用安定・賃金改善・長時間労働の是正・ハラスメントの防止	人員確保要求、業務改善提案で仕事の効率アップ	行財政運営の問題をチェック

② 働きやすい環境をつくろう！

働くものにとって、組合活動を通じた職場環境の改善は非常に意義のあるものですが、同時に使用者・当局にとっても大きなメリットがあります。

なぜなら、組合活動を通じて集約した組合員の生の意見は、職場の「局・部・課・係」といったルートでは上がりにくい意見であり、使用者・当局が気が付きにくい観点で、自治体や組織の運営上の問題を発見し、仕事の改善を進めることができるからです。

組合活動を通じてより良い労使関係を構築することは、風通しの良い職場をつくることであり、広い意味でいえば、地域や市民から信頼されるよい自治体や組織をつくることにつながります。もちろん、緊張感をもって労使交渉・協議にあたることは当然必要ですが、労使関係を機能させることは、労使ともに多くのメリットがあります。

自治労では、こうした考え方にに基づき、労働条件の改善による働きやすい職場づくりを中心に、地域やまちづくりにかかわる政策提言、自治研活動による仕事の見直し、人権擁護と平和づくり、組合員相互の助け合いによる自主福祉活動の取り組みを提起しています。



賃金・労働条件
職場要求を基本とする賃金、労働条件の改善

自主福祉活動
組合員の生活領域における相互扶助

自治労働

自治研活動
市民と連携した仕事の見直し



政治・政策
まちづくりや社会保障の政策提言、平和の実現



③ 誰かに任せておけばいいの？

自治労に加盟する組合は、公共サービスに携わる働く者でつくる組合です。公共サービスは国や自治体の条例を根拠としており、その働き方は、ときどきの政府や自治体首長の方針に大きく左右されます。これには、職場環境を改善に向かわせるものもあれば、悪化させるものも含まれます。

組合の機能は、一人で解決できない問題を集団で解決することです。しかし、これには組合が使用者・当局と緊張関係を保ち、十分に発言力を確保していることが必要であり、その前提に多くの組合員が活動に参加していなければなりません。職場の多くが加入していない、組合員が少なくなりつつある状況では、問題解決は困難となります。

また、今の職場の賃金、労働条件は過去の組合が苦勞して積み上げた結果ですが、永続する保障はありません。普段からより良いものにしていく努力が求められます。そのためには、常に新しい仲間を加え、職場のみんなが集う組合活動にしていく必要があります。