

# 分科会②

全労連・自治労連

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	岩手県本部
単 組	自治労奥州市職員労働組合
記入者お名前	佐藤龍裕

上部団体	自治労	全労連・自治労連	全労連・医労連
組織人員数(人)	215	473	168
組織率(%)	29.0%	63.8%	94.9%
未加入者数(人)		53	9

←プルダウンから選択

旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
全労連・医労連  
なし

2022年12月時点

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	20	23	28
自治労加入者数	4	8	12
競合加入者数	16	15	16
未加入者数	0	0	0

以下医労連を除く

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	自治労、当局、労連の三者で実施している。事務折衝等、主導して進めている。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	庁舎前での朝ビラ配布等、見える教宣活動に心掛けている。共済制度等、自治労のスケールメリットを活かした制度の周知・学習会を行うよう心掛けている。
新採加入の主な取り組み	青年部が主体となり、説明会を企画している。勧誘担当者の事前学習等も青年部中心で実施した。
新規採用者組織化で工夫していること	新採1人に複数の勧誘担当者を割当て、入庁1週間は毎日教宣紙を配布する等、接触する機会を増やす様にしている。
新規採用者組織化で悩んでいること	必ず組織化できるという手法にたどり着けないこと。
未加入者対策の主な取り組み	特になし。
未加入者対策で悩んでいること	新採用者獲得に重点を置いており、着手できていない。
組合活動の可視化	独自学習会の企画や集会への参加を呼びかけ。チラシ配布等。
組合員との情報共有で悩んでいること	職場の広域化だけでなく、感染症の拡大により、組合員が集まる機会を設けにくくなっていること。
県本部・本部への要望	人勤情報等、競合組織では入手できない、もしくは入手に時間がかかる情報の早期提供をお願いしたい。差別化につながるはずで。

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	
単 組	八幡平
記入者お名前	

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	66	223
組織率（％）		
未加入者数（人）	76	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
2022年12月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	13	21	17
自治労加入者数	2	2	1
競合加入者数	4	9	11
未加入者数	7	10	6

交渉など（当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか）	当局の交渉や説明は通常は両組合と合同で行っている。
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	両組合員の違いについては説明を行っている。
新採加入の主な取り組み	新採加入は旧町村単位で加入を呼びかけている。
新規採用者組織化で工夫していること	旧町村単位の関係で事前に情報を得ることにしている。
新規採用者組織化で悩んでいること	組織の人数が少ないことから組合員の所属していない職場への働きかけが難しい。
未加入者対策の主な取り組み	未加入者の同じ職場の組合員による働きかけ。組合事業への参加呼びかけ。
未加入者対策で悩んでいること	未加入者が増えてきていること
組合活動の可視化	交渉内容等はメール等で連絡するようにしている。年に何回か広報新聞を作成している。
組合員との情報共有で悩んでいること	保育施設や現業職場は情報をすぐに伝達できないこと。
県本部・本部への要望	引き続き協力をお願いします。

## 競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	自治労岩手県本部
単 組	自治労西和賀町職労
記入者お名前	高橋 寛

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	43	70
組織率（%）	24.7	40.2
未加入者数（人）	61	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
2022年11月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	2	2	8
自治労加入者数	0	0	3
競合加入者数	1	0	1
未加入者数	1	2	4

交渉など（当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人勤による交渉については共同で実施</li> <li>・その他の独自要求については各々だが、自治労連側は独自要求書を提出していない</li> </ul>
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員から意見や要望を吸い上げての要求書提出⇒交渉⇒妥結⇒書面化を徹底しており、組合存在の意義を可視化</li> <li>・その他の活動の実施（職員オルグや情報共有の頻度）</li> </ul>
新採加入の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新採用職員向け説明会を合同で開催</li> <li>・各々の組合加入に係るメリット・デメリットを説明</li> </ul>
新規採用者組織化で工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新採用職員の配属先の課における組合員へ勧誘を依頼</li> <li>・比較的年齢の近い青年部及び女性部にも積極的な声掛けを別途依頼</li> <li>・交渉による勝ち取った内容（子の看護休暇対象年齢拡大等）を説明し、組合加入による労働環境改善効果をPR</li> </ul>
新規採用者組織化で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ここ数年、医療職の組合加入者がおらず非組合員が増加（自治労連で悩んでいるが、一般職にも同様の動きが出る可能性もあるため、危惧している）</li> </ul>
未加入者対策の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な声掛け</li> </ul>
未加入者対策で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組合員から『組合費を払っていないのに、組合が勝ち取った権利を享受するのはおかしい』という意見が出ることもある。</li> </ul>
組合活動の可視化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・要求書や団体交渉の内容を機関誌へ掲載し、組合員への周知を図る</li> </ul>
組合員との情報共有で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々の業務に追われ、組合員への報告が遅れることがある</li> </ul>
県本部・本部への要望	

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	秋田
単 組	自治労横手市職労
記入者お名前	書記長 稲葉拓己

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	202	710		全労連・自治労連
組織率(%)	99		2022年12月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	6			なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	15	25	20
自治労加入者数	5	10	5
競合加入者数	10	15	13
未加入者数	0	0	2

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	統一要求書提出のほか、組合員から職場要求を取りまとめし、毎年12月に当局に対し「職場要求書」を提出。回答を受けた後、団体交渉を実施している。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	秋田県及び県内の自治体の多くが自治労に加盟していること、全国的にみても自治労が数的有利であることがわかるような資料作成に努めている。
新採加入の主な取り組み	登庁初日に当局主催の組合説明会(各々30分)、別日に個別説明会(60分程度)を開催して、詳細な説明を行っている。 加入特典として、記念品(シャチハタ印)を贈呈している。
新規採用者組織化で工夫していること	配属課もしくは同じフロアにいる組合員から声掛けをすること、年齢が近い、性別を合わせるなど、新規採用者と距離が近い組合員を勧誘担当に配置している。
新規採用者組織化で悩んでいること	新規採用者が何を望んでいるのか、何に興味を持ってくれるのか、勧誘材料に迷走している。
未加入者対策の主な取り組み	特に行っていない。
未加入者対策で悩んでいること	未だ少ない水準ではあるが、近年、新規採用者の組合未加入が見られるようになった。この流れが拡大しないような新たな対策が必要と考える。
組合活動の可視化	執行部においては年間40回を超える情宣紙を発行。その他、青年女性部や厚生部においても独自の情宣紙を定期的に発行している。その他、家庭オルグにも取り組んでいる。
組合員との情報共有で悩んでいること	職員の勤務先が、本庁舎、南庁舎、北庁舎、県振興局、合併前の旧市町村庁舎、各施設等、細分化されており、組合員のコミュニケーションが難しい環境にある。
県本部・本部への要望	組合説明会などで活用できる、ノベルティグッズの作成・及び配布。(トートバック、筆記用具、ハンドタオルなど)

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	秋田
単組	大仙市職
記入者お名前	佐々木 励二

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数(人)	236	100
組織率(%)	34	14
未加入者数(人)	459	459

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
年 月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	37	23	24
自治労加入者数	3	4	3
競合加入者数	9	8	5
未加入者数	25	11	16

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	市当局の都合により、労連・自治労ともに同日に交渉。交渉内容について意見交換等のすりあわせはなし。労連は統一要求中心、自治労は独自要求中心に交渉。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	秋田県内の他市町村は大半が自治労であることを説明。独自要求に力を入れており、多数の待遇改善を達成していることを説明。
新採加入の主な取り組み	数グループ毎に組合事務所に来てもらい、細かな説明を行っている。また、加入特典として、2~3万円相当の記念品を配付している。
新規採用者組織化で工夫していること	他課の者が声を掛けても理解されにくいいため、配属課の組合員が勧誘を行い、組合を身近に感じてもらうようにしている。
新規採用者組織化で悩んでいること	新人は知識・経験がないため、話が伝わりにくい。スポーツ大会等のレク活動をキーとした勧誘が有効とを感じるが、近年レク活動も停滞しているため、勧誘材料に乏しい。労連はレク活動をキーに高い勧誘実績を上げている。そもそも組織内に非組合員が多く、何にも入らないという選択に抵抗感がない。
未加入者対策の主な取り組み	年代に関わらず、働き方や職場環境に不満を持つ人で理解のある人を適時勧誘している。
未加入者対策で悩んでいること	若年層の加入対策についてはレク活動の活性化が必要。中堅層以降は管理職含め、組合への理解に乏しく、私には関係ないといった印象を持っている。市当局に反抗的なイメージをもたれたくない、組合費を払うのは無駄という印象を持っている方が多い。
組合活動の可視化	毎月の教宣紙発行。労使交渉会議録の作成、配付。
組合員との情報共有で悩んでいること	教宣紙を配布しているが読んでいない。活動に参加する人が固定化している。
県本部・本部への要望	単組組織に余裕がなくなっており、未加入者の組織化に有効なレク活動のサポートがほしい。他市町村との交流機会を作る取組を要望する。

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	茨城県本部
単 組	取手市職
記入者お名前	県本部 山崎

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数(人)	436	38
組織率(%)	82.7	8
未加入者数(人)	91	489

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
22年 6月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	22	43	15
自治労加入者数	22	42	15
競合加入者数	0	0	0
未加入者数	0	1	0

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	賃金確定闘争時のタイミングや必要に応じて年数回行っている
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	特に無し
新採加入の主な取り組み	新採研修時に説明の時間を設けてもらう
新規採用者組織化で工夫していること	組合加入のメリットや存在意義を丁寧に説明している
新規採用者組織化で悩んでいること	コロナ渦により活動が減ってしまい、組合の存在意義が希薄となってしまったこと
未加入者対策の主な取り組み	特に無し
未加入者対策で悩んでいること	特に無し
組合活動の可視化	交渉前にアンケートを実施し、生の声を当局に届け、その結果を執行委員会や中央委員会、機関紙等までフィードバック
組合員との情報共有で悩んでいること	コロナの影響により、対面での会議開催等ができないときの対応など
県本部・本部への要望	

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	茨城県本部
単 組	石岡市職
記入者お名前	県本部 山崎

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	156	260		全労連・自治労連
組織率(%)	37.5	62.5	22年 6月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	260	156		なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	21	15	21
自治労加入者数	6	8	13
競合加入者数	15	7	8
未加入者数	0	0	0

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	要求書提出、内容によって自治労連側とも協議・情報交換をしながら、交渉を実施している
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	新採説明会の際に、組合独自の福利厚生事業をアピール
新採加入の主な取り組み	組合説明会を実施
新規採用者組織化で工夫していること	
新規採用者組織化で悩んでいること	例年、新採職員が配属される職場、出身等ですみわけをしているために、ほぼ半数の組織化に留まる
未加入者対策の主な取り組み	
未加入者対策で悩んでいること	
組合活動の可視化	機関紙等の作成・配布(年12回程度)
組合員との情報共有で悩んでいること	
県本部・本部への要望	組合費の減免



競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	茨城県本部
単組	つくば市職
記入者お名前	執行委員長 阿部

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	44	20		全労連・自治労連
組織率(%)	2.9	1.3	22年 6月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	1527	1551		なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	63	46	78
自治労加入者数	3	0	0
競合加入者数	0	0	0
未加入者数	60	48	78

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	執行委員会にて意見を集約し、要求書(保育職場の要求書を別途作成)提出、確定期および職場環境の改善、予算の確保を求めている
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	新採説明会の際に、福利厚生事業として共済等の説明を実施
新採加入の主な取り組み	導入研修日の昼休みにチラシ配布、夕方に組合説明会を実施
新規採用者組織化で工夫していること	組合説明会とは別途に、再度の声掛け実施(保育職場中心)
新規採用者組織化で悩んでいること	組合説明会を同日に開催するため、組合費の面で割高な印象を与えてしまう(自治労連では1,000円程度)
未加入者対策の主な取り組み	労働相談および組合員の各職場において、組合活動をPR
未加入者対策で悩んでいること	どちらの組合にも属さない職員が大多数を占めるため、加入した組合員も、その後に脱退を希望するケースが多い
組合活動の可視化	機関紙等を作成し、組合員外にも活動をアピール(朝ビラも年1回程度実施)
組合員との情報共有で悩んでいること	競合組織の執行委員長が、こちらの組合員の大多数を占める保育職場にいるために、職場での声掛けも含め、一連の取り組みが筒抜けになってしまう状況にある
県本部・本部への要望	組合費の減免、一時的な免除等

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	東京都
単 組	自治労多摩市
記入者お名前	鈴木 昌範

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	324	177		全労連・自治労連
組織率(%)	40.5%	22.1%	2022年10月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	約300名	約300名		なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	34	45	38
自治労加入者数	8	7	4
競合加入者数	不明	不明	不明
未加入者数	不明	不明	不明

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	新規採用職員への組合説明の取り組みにおいて、研修期間中の昼食時間に組合説明会を開催するように調整・実施している。また、今年の団体交渉では、当局に組合の意義や貢献について確認し組合新聞で全職員に周知・報告を行った。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	競合単組との違いの一つとして、競合単組が実施していない福利厚生を毎年、企画・実施している。
新採加入の主な取り組み	執行部および新採職場にいる組合員とともにオルグを実施
新規採用者組織化で工夫していること	職場の先輩組合員からのメッセージを作成して渡したり、声がけしてもらったりと、顔がわからない執行部より職場の組合員の協力を得ることにより、気軽さや安心感を持ってもらえる様工夫している。
新規採用者組織化で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナの影響により、新採歓迎会ができない。</li> <li>・新採歓迎会の予算立てが厳しい。</li> </ul>
未加入者対策の主な取り組み	研修期間中の説明会の実施、先輩職員からのメッセージ配布、正式採用時の加入案内の送付
未加入者対策で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナの影響により、3年前の新採歓迎会が実施できていない。また、4年以上前に入庁した職員については、組合の必要性を理解されているが、庁内が競合単組状態で中でどちらの組合に加入すれば良いのか?迷いが発生しており、結果、未加入者が増えている原因の一つとなっている。</li> <li>・給与が低く組合費を払う余裕が無い。</li> <li>・組合の必要性は理解できて、同じ職場の先輩職員がそれぞれの組合に分かれているため、人間関係上、どちらにも加入しないことが良いと思われている。</li> </ul>
組合活動の可視化	組合員以外に組合活動を知ってもらう機会としている一方で、未加入者や競合単組組合員にも情報が共有されることで、加入しなくても交渉をしてくれると思われてしまう面がある。【逆に可視化することでの悩みごとでもある】
組合員との情報共有で悩んでいること	団体交渉などリアルタイムに情報共有を行いたい案件について、業務メールの仕事以外で使用ができない状況であり、組合新聞での個別通知方法で対応しても到着に時間を要する。また、組合専用アドレスを所持しているが、ほとんど活用できておらず、組合員の個人メーリングリストやホームページ、LINEなどの作成を検討したりもしているが実現には至っていない。
県本部・本部への要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナの影響により新採歓迎会が実施できていないが、もし、社会情勢が回復した際には、コロナ前(過去3年間)の新規採用職員(約130名)を対象に新採歓迎会を実施したく、オルグ支援をいただきたい。</li> </ul>

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	神奈川
単組	自治労横浜
記入者お名前	日下淳

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	2,549	2,496		全労連・自治労連
組織率(%)	13.89%	13.60%	2022年11月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	13,299			なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	836	802	756
自治労加入者数	68	67	83
競合加入者数	—	—	—
未加入者数	—	—	—

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	技能職採用試験継続の要求、次年度の予算・欠員補充増員要求、現業統一要求、賃金確定交渉など
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	自治労共済関係のメリットなどを新採用者に宣伝、周知
新採加入の主な取り組み	入庁式に合わせて宣伝行動実施、各支部の新人説明会、昼休み懇談会の開催等
新規採用者組織化で工夫していること	新人を対象とした説明会・懇談会に自治労共済の担当をできるだけ同席させている。
新規採用者組織化で悩んでいること	①組織化されていない所属・課などに配属された新人へのアプローチ②組織率の低下に伴い、職場で仕事を教える先輩に組合員が少なかったこと
未加入者対策の主な取り組み	意向調書提出時期の相談、転入時の組合オルグ
未加入者対策で悩んでいること	組織率の低下に伴い、職場で仕事を教える先輩に組合員が少なかったこと
組合活動の可視化	掲示板の活用、機関紙、ニュースの配付
組合員との情報共有で悩んでいること	ここ3年間、新型コロナ感染拡大の影響で学習会、懇談会など実施できなかった
県本部・本部への要望	組合のメリット・必要性が簡単に分かる配布物の作成、共済関係に特化したオルガナイザーの育成・単組派遣

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	神奈川
単組	自治労神奈川県職員労働組合
記入者お名前	保坂 由文

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	280	約2000		全労連・自治労連
組織率(%)	3.70%	約26.4%	年 月 時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	6795	5075		なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数		330	324
自治労加入者数		6	7
競合加入者数	不明	不明	不明
未加入者数	不明	不明	不明

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	賞金確定交渉は、教育(高校、小中)、行政(競合、自治労)、公営企業(自治労)が連合労働組合として当局と交渉している。そのほかの労働条件課題については、単組交渉を行い、労働条件の改善に取り組んでいる、
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国組織としてのスケールメリットの強調</li> <li>・県内市町村の組織化状況の発信</li> </ul>
新採加入の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・申請用検収書位置での資料配布</li> <li>・4月～7月にかけてランチ同期会(説明会)の開催</li> <li>・オンライン交流会の開催</li> <li>・青年部通信の配布</li> </ul>
新規採用者組織化で工夫していること	青年部からの呼びかけを積極的に行うほか、「青年部通信」を発行し、新規採用職員に配布している。
新規採用者組織化で悩んでいること	全体に未加入者が多く、職場で「周囲の人に入らなくても大丈夫」と言われて、加入に結びつかない。全体的な未加入者対策が必要
未加入者対策の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自主福祉事業(共済など)の説明会の開催</li> </ul>
未加入者対策で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・競合組織の強い職場では、加入希望者が疎外感を抱くこともあり、組織化が進まない</li> <li>・本庁を中心に、組合活動を傍観するような見方が強く、必要性はわかってもかかわろうとしない。</li> </ul>
組合活動の可視化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教宣物による情報発信</li> <li>・HPによる情報発信</li> </ul>
組合員との情報共有で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場集会等による情報伝達を行うにあたって、職場の数に対して役員数が少なく、対応に限界がある。</li> </ul>
県本部・本部への要望	<ul style="list-style-type: none"> <li>・競合組織対策に成功している事例の共有</li> <li>・競合組織と差別化した加入促進事例の共有</li> </ul>

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	神奈川
単組	自治労座間市職
記入者お名前	津端 あい子

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数(人)	63人	
組織率(%)	10.90%	
未加入者数(人)	510人	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
年 月 時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	39人	42人	23人
自治労加入者数	3人	2人	2人
競合加入者数	0人	0人	0人
未加入者数	36人	40人	21人

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	自治労連より先に交渉をし、組合の考えを先に示す
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	自治労連が大綱合意するまで合意しない。 機関紙発行日の解禁を自治労主導で指定する。
新採加入の主な取り組み	組合説明会の開催。 コロナ前は、歓迎会を開催。
新規採用者組織化で工夫していること	
新規採用者組織化で悩んでいること	二つの組合があるからどっちに入っているかわからないと加入しないための理由にされる。 加入しないことが恒常的になっている。
未加入者対策の主な取り組み	
未加入者対策で悩んでいること	
組合活動の可視化	機関紙の発行。
組合員との情報共有で悩んでいること	対面での情報提供が思うようにできない。
県本部・本部への要望	

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	静岡
単 組	中東遠医療センター労組
記入者お名前	鈴木

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	335	257		全労連・自治労連
組織率(%)	32.9%	25.3%	2022年12月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	413	413		1017 なし

	1900年1月	2019年	2020年	2021年	2022年
新規採用者数		50	39	37	48
自治労加入者数		19	15	23	21
競合加入者数		15	21	17	25
未加入者数(全体)		400	400	400	413

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	自治労連労組と共同行動(要求書提出・交渉)を継続。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	共済、ろうきんの個人相談を実施。
新採加入の主な取り組み	4/上旬に自治労連労組との合同加入説明会実施。説明会の場ではあまり両労組の差異に言及せず、新採未加入者を極力減少させる方針により、2021・2022年の2年間この形式で実施している。(一定程度未加入者の縮減に貢献している)
新規採用者組織化で工夫していること	上記方針により(今時点では)まずは対競合単組対策より未加入者縮減対策を優先している。
新規採用者組織化で悩んでいること	加入取組みにあたっての競合単組とのすり合わせ・調整等。 ・「加入意思留保者へ」の2労組の配分等々。 ・なかなか新採未加入者をゼロにできていない。
未加入者対策の主な取り組み	新採以外の未加入者対策として、自治労本部・県本部と連携した加入説明会の投掛け(各個人宛てチラシ配布)実施。まずは自治労側に加入の多いコメディカル部門で実施。1回の投掛けのみでなく、自治労共済も活用し第2弾3弾と実施の予定。
未加入者対策で悩んでいること	上記取組みに対しての反応のうすさ。
組合活動の可視化	・組合員への交渉報告(獲得項目について) ・教宣紙の発行 ・行事・イベント活動など。
組合員との情報共有で悩んでいること	コロナ状況下による諸活動の停滞に関して。
県本部・本部への要望	引続きの協働路線と諸情報の提供など。

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	愛知県本部
単 組	自治労名古屋
記入者お名前	三住、山口

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数(人)	2780	約5140
組織率(%)	不明	不明
未加入者数(人)	不明	不明

←プルダウンから選択  
 旧全官公自治労連  
 全労連・自治労連  
 年 月 時点  
 全労連・医労連  
 なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	450	400	520
自治労加入者数	29	27	51
競合加入者数	不明	不明	不明
未加入者数	不明	不明	不明

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	春闘期に要求提出、夏～秋にかけて交渉を本格実施。2020年4月から市労連加盟したことで単組交渉を除き、賃金・労働条件等は合同で行っている。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	当局提案などに対してトップダウンではなく、可能な限り組合員の意見反映を図る。新人への組合説明について極力、丁寧な説明を心がけている。
新採加入の主な取り組み	各支部主催の新人説明会の実施、新人研修後の組合PR、支部・分会での加入の働きかけ、勧誘資料の配布など。
新規採用者組織化で工夫していること	丁寧で分かりやすい説明(専門用語は使わない)、見やすいパンフレットの作成、政治色を極力出さないことなど。
新規採用者組織化で悩んでいること	競合組織の加入の働きかけが強すぎて、組合そのものに対するアレルギーを強く持たれること。政治色を出すと強い拒否反応があること。自治労組合員が(ほぼ)いない職場では働きかけのきっかけすら持てないこと。
未加入者対策の主な取り組み	主に支部役員からの働きかけ。意識のある組合員が声かけしてくれることもある。
未加入者対策で悩んでいること	未加入者にも同じ権利が与えられること。未加入の先輩職員や同期が「組合加入する必要がない」と言うことで新人らがそちらに流されること。競合組織の勧誘が強すぎて組合そのものに抵抗を持たれること。
組合活動の可視化	機関紙の活用による交渉結果等の迅速な情報提供、支部学習会の実施に伴う交渉結果等の説明、相談対応の充実、組合員の職場訪問など。
組合員との情報共有で悩んでいること	新人・未加入者への声掛け、機関会議資料や機関紙配布、支部学習会などについて、支部によってやる・やらないの差が大きいこと。
県本部・本部への要望	組合に対する負のイメージ払拭、単組の脱退防止、好事例の情報提供、支持率低迷の続く立憲民主党への意見具申、政治色の強調防止など。

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	愛知県本部
単 組	海部環労
記入者お名前	西尾裕也

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	28	4		全労連・自治労連
組織率(%)	74	11	2022年12月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	6	6		なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	1	1	2
自治労加入者数	1	1	2
競合加入者数	0	0	0
未加入者数	0	0	0

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	職場環境の改善、賃金労働条件について、業務委託による職域減少に関する協議等
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	過度な要求をせず、当局と協調を基本方針として活動する。
新採加入の主な取り組み	加入した部署の先輩職員による勧誘活動
新規採用者組織化で工夫していること	上記の勧誘活動を行うために、各部署に最低1人は執行委員を配置している。
新規採用者組織化で悩んでいること	新人職員に対しては労働組合の運動の負荷を極力かけたくないが、労働運動の活動の意義を伝えるのが難しい。
未加入者対策の主な取り組み	特になし
未加入者対策で悩んでいること	特になし
組合活動の可視化	特になし
組合員との情報共有で悩んでいること	広報等の配布に関しては、校合単組への情報漏洩を防止するため、行えていない。
県本部・本部への要望	専従の書記もないため、組合運営に関する執行委員への事務負担が大きい。調査・回答や動員などの効率化・負担軽減があると助かる。



競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	京都
単 組	福知山市役所職員労働組合
記入者お名前	土田 信広

[nakahara@ijichiro-kyoto.gr.jp](mailto:nakahara@ijichiro-kyoto.gr.jp)

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	63	不明		全労連・自治労連
組織率(%)	不明	不明	2022年12月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	不明	不明		なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	38	42	30
自治労加入者数	1	0	0
競合加入者数	不明	不明	不明
未加入者数	不明	不明	不明

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	定 期：夏季及び冬季要求 不定期：会計年度任用職員に関する協議、 定年延長に関する協議
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	組合の雰囲気の明るさを強調 本人の意思に反した無理な勧誘等を行わない
新採加入の主な取り組み	年度当初の新規採用職員研修での組合活動紹介 新採歓迎会(懇親会・3年連続中止、延期している)
新規採用者組織化で工夫していること	同年代等の新規採用者がなじみのある組合員からの声掛け
新規採用者組織化で悩んでいること	コロナで活動できていない
未加入者対策の主な取り組み	懇親会等への勧誘
未加入者対策で悩んでいること	コロナで活動できていない
組合活動の可視化	配布物の配布
組合員との情報共有で悩んでいること	コロナで活動できていない
県本部・本部への要望	自治労共済との連携等、組合加入のメリットを紹介

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	
単 組	自治労岡山市現業労働組合
記入者お名前	松井久

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数(人)	478	30
組織率(%)	92.90%	
未加入者数(人)	36	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
年 月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	9	11	14
自治労加入者数	8	11	13
競合加入者数	0	0	1
未加入者数	1	0	0

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	賃金や、市全体の大きな労働条件は共同 で 各職種については個別
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	
新採加入の主な取り組み	新採全体研修の昼休みに、弁当を用意し対象者と別室にて加入オルグ
新規採用者組織化で工夫していること	加入オルグにて各職種年齢の近い職員がそれぞれ説明し、いつでも相談できることを伝えている。
新規採用者組織化で悩んでいること	
未加入者対策の主な取り組み	同じ職場の人や、業務研修の休憩時などそれとなく
未加入者対策で悩んでいること	再任用になり組合費を理由に脱退される
組合活動の可視化	幹事会、各支部・部会での報告 ビラなど作成
組合員との情報共有で悩んでいること	分散職場の共有までの時差
県本部・本部への要望	

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	岡山県
単組	浅口市職
記入者お名前	石井 一成

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	155			全労連・自治労連
組織率(%)	65.4	会計年度除く	2022年12月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	22			なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	12	4	9
自治労加入者数	11		8
競合加入者数	1	4	1
未加入者数			

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	事務交渉は競合単組と別日程。 確定交渉は競合単組との同席による。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	加入者が圧倒的に多い。シェア率75%
新採加入の主な取り組み	2022年度より県本部提供の教宣素材を活用し、PR力強化を図る。
新規採用者組織化で工夫していること	配属先の若手職員から声掛けを行っている。
新規採用者組織化で悩んでいること	競合単組が組合運動の落差でPRしてくる。
未加入者対策の主な取り組み	今後の検討課題。
未加入者対策で悩んでいること	脱退者の芽づる式の増加
組合活動の可視化	組合員からも指摘あり。コロナ禍で停滞した活動をどのように再開していくか模索中。
組合員との情報共有で悩んでいること	紙を中心としたやり方に頼らざるを得ないこと。
県本部・本部への要望	単組活動が組合活動の柱。単組役員の負担軽減のため活動要請は減らしていただけると助かる。

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	愛媛県
単 組	宇和島市病院事業
記入者お名前	河野 司

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	18	
組織率（%）		
未加入者数（人）		

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
4年4月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	52	52	64
自治労加入者数	0	0	1
競合加入者数			
未加入者数			

交渉など（当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか）	宇和島市市労連（宇和島市職労、現業、水道、病労）の 執行委員会・団体交渉
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	少人数の組合だから、一人一人の顔がみれること、また些細なことでも相談できる。
新採加入の主な取り組み	市職、現業との取り組みをする
新規採用者組織化で工夫していること	共済制度や学習会などの声かけ
新規採用者組織化で悩んでいること	正規職員の採用がない、会計任用職員への組織化ができていないので、加入できない。
未加入者対策の主な取り組み	会計年度任用職員の組織化と共済制度の説明
未加入者対策で悩んでいること	病院での声かけ、ビラの配布ができていない。
組合活動の可視化	職員採用がない、採用は会計任用職員 ※会計任用職員の未加入者が多い
組合員との情報共有で悩んでいること	会計任用職員への組織化への向けての問題など
県本部・本部への要望	

## 競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	高知
単 組	中土佐町職労
記入者お名前	南部 陽生

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数(人)	96	
組織率(%)	68	
未加入者数(人)	5	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
2022年10月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	9	5	3
自治労加入者数	7	2	2
競合加入者数	2	3	0
未加入者数	0	0	1

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	自治労単体で交渉
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	差別化は特に意識してない。
新採加入の主な取り組み	採用初日の昼休みに弁当を構えて、四役・青年部長・女性部長等で組合の説明・勧誘を行う。 同じ職場の組合員に声をかけてもらう、
新規採用者組織化で工夫していること	競合単組より人数が多く、同じ職場に組合員が多いこと、組合活動を積極的に行っていること等を伝えている。
新規採用者組織化で悩んでいること	競合単組が金銭的メリットを前面に押し出し勧誘を行っている。 自治労は競合単組より組合費が高く、財政状況もよくないので、あまり福利厚生部分を押し出せない。
未加入者対策の主な取り組み	定期的に声掛けを行っている。
未加入者対策で悩んでいること	若年層の職員は職場環境に対して受容的であり、組合活動に関して、そもそも興味がない傾向にある。 そのなかで組合とは何か、またメリットは何かを伝えるのが難しい。
組合活動の可視化	組合新聞、執行委員会での報告
組合員との情報共有で悩んでいること	組合新聞や執行委員会だけでは伝わりきらないところがある。
県本部・本部への要望	具体的な勧誘の仕方・成功例を教授していただきたい。

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	高知
単 組	南国市職労
記入者お名前	谷田

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数（人）	37	
組織率（％）		
未加入者数（人）		

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
年 月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	20	11	23
自治労加入者数	2	1	0
競合加入者数			
未加入者数			

交渉など（当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか）	組合役員と県本部で当局と交渉
競合単組との差別化（自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること）	県内の他単組との学習会などでの交流
新採加入の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>入所式での組合説明会（青年部組合員同席）</li> <li>組合、共済説明会（県本部）</li> </ul>
新規採用者組織化で工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員、青年部の自己紹介を説明会案内文書と配布</li> <li>組合員が利用できる共済制度が充実であることを説明</li> </ul>
新規採用者組織化で悩んでいること	
未加入者対策の主な取り組み	
未加入者対策で悩んでいること	
組合活動の可視化	
組合員との情報共有で悩んでいること	
県本部・本部への要望	

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	佐賀県
単組	自治労唐津市職員労働組合
記入者お名前	執行委員長 山口健二

上部団体	自治労	全労連・自治労連
組織人員数(人)	731	201
組織率(%)	71	20
未加入者数(人)	91	

←プルダウンから選択 旧全官公自治労連  
全労連・自治労連  
2022年12月時点 全労連・医労連  
なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	38	43	42
自治労加入者数	29	30	24
競合加入者数	6	11	5
未加入者数	3	2	13

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	賃金・人員・労働条件等の要求書提出、事務折衝(四役)、団体交渉も含めてすべて自治労単独で実施している。 また、随時必要時には当局との事務折衝を実施している。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	<ul style="list-style-type: none"> <li>自治労のスケールメリット、県本部や県内の単組との連携</li> <li>組合員数・規模、交渉の成果など活動の内容</li> <li>共済制度の優位性</li> </ul>
新採加入の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>新採説明会、歓迎会(コロナ禍では小単位)</li> <li>新採向けパンフレット作成、配布</li> <li>加入特典(名刺、マグボトル)、先輩職員・役員からの声掛け</li> </ul>
新規採用者組織化で工夫していること	<ul style="list-style-type: none"> <li>青年、女性部、四役などが新採職員一人一人に組合の説明を行い、自治労の意義やじちろう共済の優位性を伝えている。</li> <li>新採職員の職場の先輩からの勧誘</li> </ul>
新規採用者組織化で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>もう一方の組合員が在籍する職場では、早々にそちらの組合に勧誘されてしまう。(特に直属の先輩職員からの勧誘では断れず加入している)</li> <li>組合が二つあることで、若手先輩職員からの声掛けが難しい。職場で組合の話を出しにくい。(もう一方の組合に気がつかう)</li> </ul>
未加入者対策の主な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>未実施</li> <li>非組合員やもう一方の組合員を対象とした共済学習会を予定(以前予定していたがコロナ禍により延期中)共済のメリットから加入推進を図る</li> </ul>
未加入者対策で悩んでいること	<ul style="list-style-type: none"> <li>他の自治体や社会人を経験した職員の未加入者が増加しているため、共済などのメリットも伝えられない(話を拒否など)</li> </ul>
組合活動の可視化	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場ニュース、執行委員会での報告</li> </ul>
組合員との情報共有で悩んでいること	組合が2つあることで、職場等で組合の話題ができないため、活動に無関心な組合員が多い。自治労が勝ち取った条件でも、どちらの組合の成果かわからない。組合の意義が伝わりにくい。
県本部・本部への要望	この研修のように競合単組の情報共有や、研修を今後も実施してほしい

競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	長崎
単 組	長崎交通労組
記入者お名前	岩永 豊

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)	441	17		全労連・自治労連
組織率(%)	94.4	3.6	年 月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)	26(管理職9人含む)			なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	11		10
自治労加入者数	11		10
競合加入者数			
未加入者数			

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	賃金・労働条件は、競合組織も当局と交渉を行っています。しかし、路線バスの乗務交番ダイヤ及び車両・貸切等については、長交労組が交渉しており、競合労組として、意見や問題点の申し出があれば担当者が対応しています
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	福利厚生充実(班交流会・慰労会参加者への助成) 若年層の交流を深めるために、青年女性の会の交流会実施 沿線自治体や協力議員へ、バス事業の現状に対する更なる支援要請をおこなう等、教宣紙で組合員へ周知しています
新採加入の主な取り組み	配属前乗務員研修において、加入説明会及び配属先での支部・分会役員による組合加入へのアプローチなどを行っています
新規採用者組織化で工夫していること	配属先には、支部・分会が組織化されており、困りごとや質問など気軽に相談できる環境にあること。また、競合組織もあるが、事故等の対応は個人では難しいので、非組にはならないように伝えています。配属時は100%の組織化です
新規採用者組織化で悩んでいること	組織上、身分では、会計年度職員及び嘱託職員(県央入社)での加入になりますが、当局の経営状況から、新規加入者に対し、目に見える形で、賃金アップなどを勝ち取る事が出来ていません
未加入者対策の主な取り組み	特にしていません
未加入者対策で悩んでいること	入局当初からの未加入はいないが(入局時は100%)諸事情により、退組した方である。「組合に加入しなくても、特段支障がない」という流れが出て来ないように、注視しています
組合活動の可視化	交渉経過・妥結内容や活動について、組合ニュース等でお知らせしています。今後は、SNS等を活用し、組合活動がより身近に感じられるようにしたいと思っています
組合員との情報共有で悩んでいること	以前は、当局からの提案～妥結まで、職場オルグには時間を掛けていましたが、現在は専従者も配置していないため、十分に周知徹底ができていません。そのため、組合員全員に内容を十分に周知できないなど、不満が出ています
県本部・本部への要望	コロナ禍の影響で、公共交通事業者は非常に厳しい経営状況となっており、また、燃油費の高騰も追い打ちを掛けています。国・県・市町より、支援を頂いておりますが、その穴埋めには充分ではありません。更なる支援の方策をお願いします。



競合単組交流会 実態共有用アンケート

県本部	鹿児島県本部
単 組	霧島市職労
記入者お名前	鶴園 和久

上部団体	自治労	全労連・自治労連	←プルダウンから選択	旧全官公自治労連
組織人員数(人)				全労連・自治労連
組織率(%)			年 月時点	全労連・医労連
未加入者数(人)				なし

	2020年	2021年	2022年
新規採用者数	30	24	21
自治労加入者数	30	23	21
競合加入者数	0	0	0
未加入者数	0	1	0

交渉など(当局との交渉は、どのような取り組みをしていますか)	当局に交渉申し入れ等を行い実施している。
競合単組との差別化(自治労と競合単組の違いを見せる意味で工夫していること、気を付けていること)	特になし。
新採加入の主な取り組み	4月に新規採用職員説明会を行い、その後は個別オルグを実施している。
新規採用者組織化で工夫していること	四役、組織部、青年部を中心とした新規採用職員組織化対策委員会を立ち上げ、そのメンバーで組織化の企画を行う。また、新採職員の職場の職員にサポーターになってもらい、説明会後のフォローを行ってもらっている。
新規採用者組織化で悩んでいること	組合を拒否する者への対応
未加入者対策の主な取り組み	個別オルグを行う。
未加入者対策で悩んでいること	未加入者対策までなかなか手が回らない。
組合活動の可視化	教宣紙などで情報発信に努めたい。
組合員との情報共有で悩んでいること	コロナ禍のため対面での交流が図りづらい。
県本部・本部への要望	