

会計年度任用職員の組織化について

総合組織局 佐藤久美子

組織化推進のポイント

(1) 『**執行部の意思統一**』

組合活動の中心を担う執行部の意思統一が非正規職員の組織化を成功させ、非正規職員の運動をつくっていく上でのキーポイントです。まずは、執行部（3役）でしっかり議論し意思決定します。

(2) 『**実態を把握**』

非正規職員がどの職場に何人配置されているのか、その職務内容、労働条件、任用の形態などを調査します。また、非正規職員（および管理職）を含めた全職員に対する組合の組織率などを確認します。

(3) 『**計画をたてる**』

組合結成（加入）の目標時期をイメージし、それにむけた大まかな組織化計画をたてます。計画を実行するための役割分担（推進体制）をつくります。

(4) 『**方針の確立と組合員の理解を得る**』

職場の実態を踏まえて、組織化の方針を確立します。組合員が組織化の必要性を理解し、オルグ活動に協力できるように学習会や職場オルグを行います。

(5) 『**オルグ活動を行う**』

執行部だけでなく、非正規職員がいる職場の組合員にも協力を得ながら、アンケートの実施、交流会・学習会の開催を含めて組織化オルグを行います。また県本部の組織拡大担当者とも連携します。

(6) 『**非正規職員の主体的な活動のバックアップと信頼関係の確立**』

非正規職員の組合加入が始まっている単組、すでに組織化している単組は、当事者が主体的に取り組む運動を支援します。正規職員と非正規職員の信頼関係を深め、共に運動を進める関係を築きます。

(7) 『**組織化（組合加入）後の運動の構築**』

非正規労働者の組合加入による「結集力」をもとに、安定雇用、格差是正などを進める運動目標を示し、組合加入を促進します。

なぜ非正規労働者の組織化」をするのか ＝自分を守る、組合員を守る、一緒に働いている仲間を守る＝

(1) 『職場の正規職員から出される反対意見』

- ①今まで自分の下で働いていたのに、同じ組合員になったら仕事がやりにくい。
- ②今でも十分な組合活動ができていないのに、非正規組合員の面倒がみれない。
- ③非正規職員が組合加入すると、正規職員の批判を行うのではないか。

(2) 『職場の現状は』

- ①半数は非正規職員
- ②非正規職員の劣悪な労働条件を放置していて良いのか。
- ③同じ「働く仲間」としての連帯意識の必要性

(3) 『組織化したら職場はどう変わる』

- ①格差を減らす →非正規職員の安すぎる賃金や労働条件を上げ、正規職員との格差を減らす。
- ②共通の話題ができる →組合がコミュニケーションの場となる。
- ③不満は当局へ →不満の矛先が正規職員から当局に向かう。
- ④共にたたかえる →組合として仲間が増え、同じ目標に向かって進めことができる。

非正規雇用職員が組合加入することのメリット

(1) 『非正規労働者にとっての組合加入のメリット』

- 今まで一人で悩んでいた職場に対する問題点、悩みなどについて組合に相談することができる。

- 労働条件や職場の運営について自らの意見や要求を主張することができる。
- 理由のない解雇や安易な雇止め等がなくなる。
- 組合員の意見が労使交渉に反映されるので、労働条件、職場環境の改善が図られ、働きがいのある職場になる。

(2) 『正規職員の組合員にとってのメリット』

- 労働条件の低下や正規職員から非正規労働者への置き換えを抑制し、定員管理をすることができる。
- 非正規労働者の意識やモチベーションが上向くことにより、業務レベルが向上する。
- 非正規労働者からの意見収集や、雇用形態を超えたコミュニケーションを図ることによって、職場における一体感が生まれ風通しのよい職場になり、正規職員にとっても働きやすい職場になる。

(3) 『労働組合にとってのメリット』

- 情報不足から正規職員に向いていた非正規労働者の不満などが、当局に向かうことになり正規、非正規が団結して労使交渉を行うことができる。
- 執行部、職場委員が雇用形態に関係なく組合員の声を聞き対応することによって、現場の生の声が組合に反映されるので組合活動が活性化される。
- 労働条件の底上げや職場全体の意見集約ができるので、働き方に関する職場の公正なルールづくりの取り組みが可能となる。