

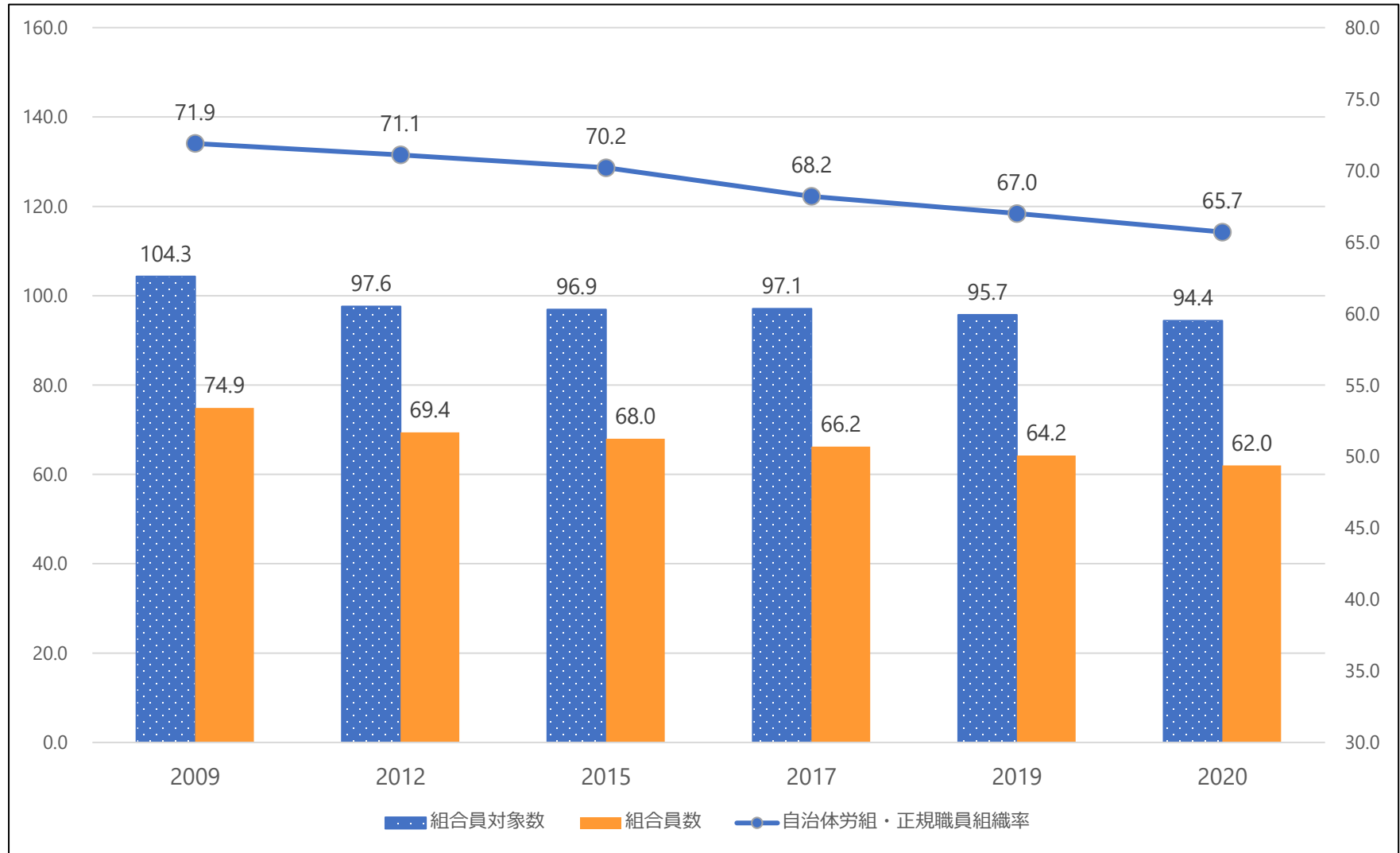
組合説明会開催のポイントと 取りこぼし対策

自治労本部 総合組織局

強化拡大局長 外山 律子

自治体労組における正規職員組織率

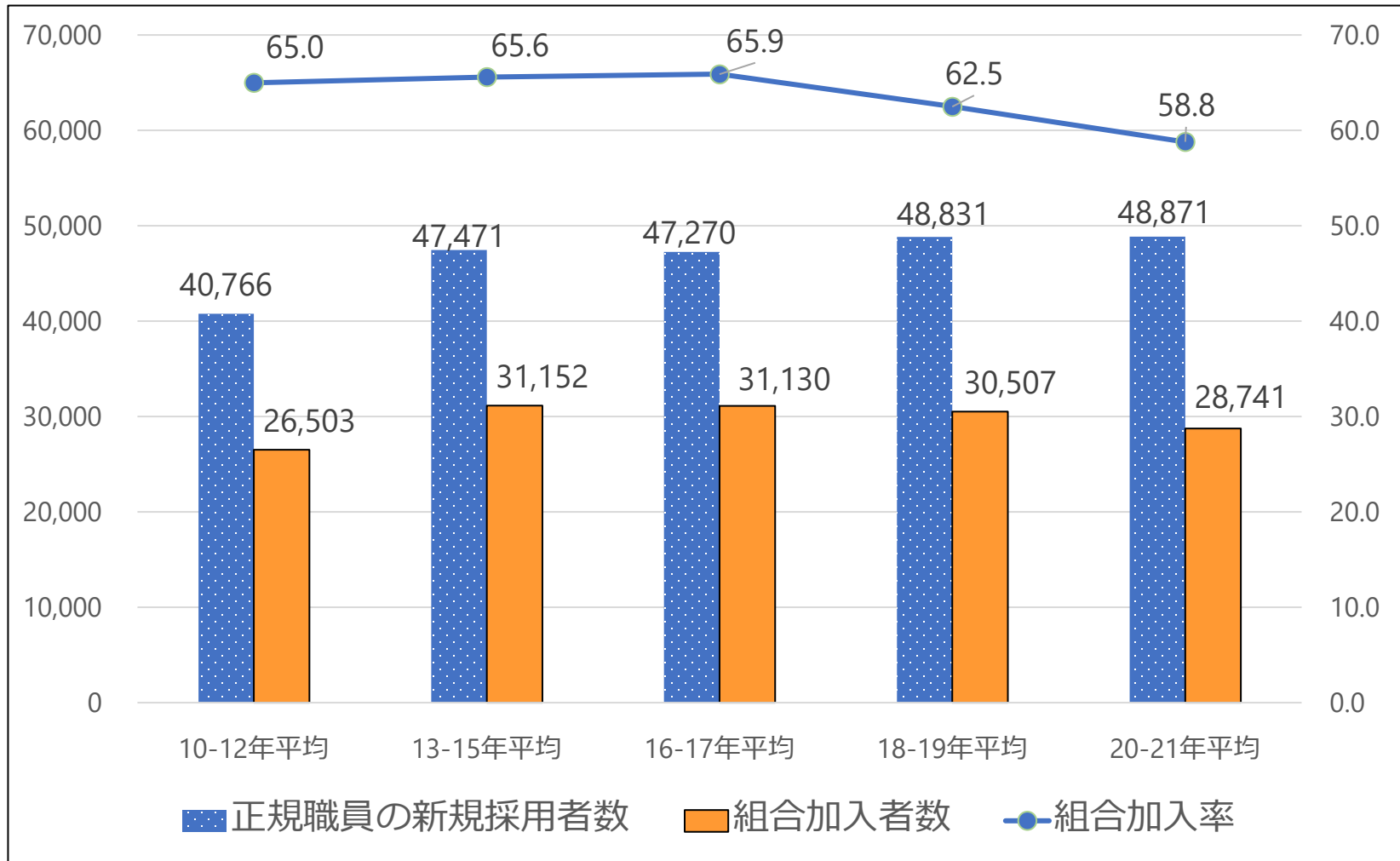
1



※自治労組織基本調査

正規職員の新採と組合の加入率

2



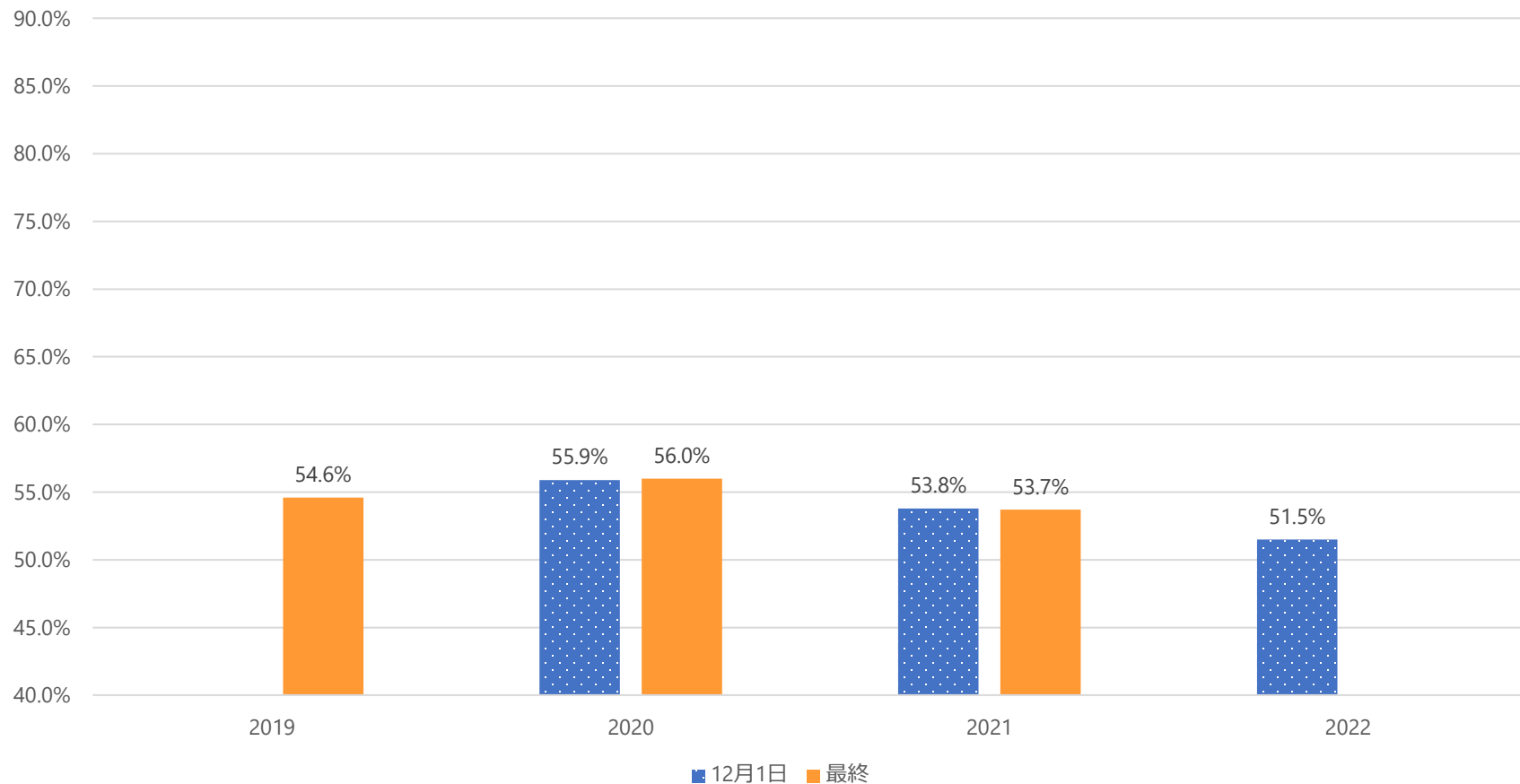
※自治労組織基本調査

自治労の現状

自治体の団体区分ごとと比較①

3

県職

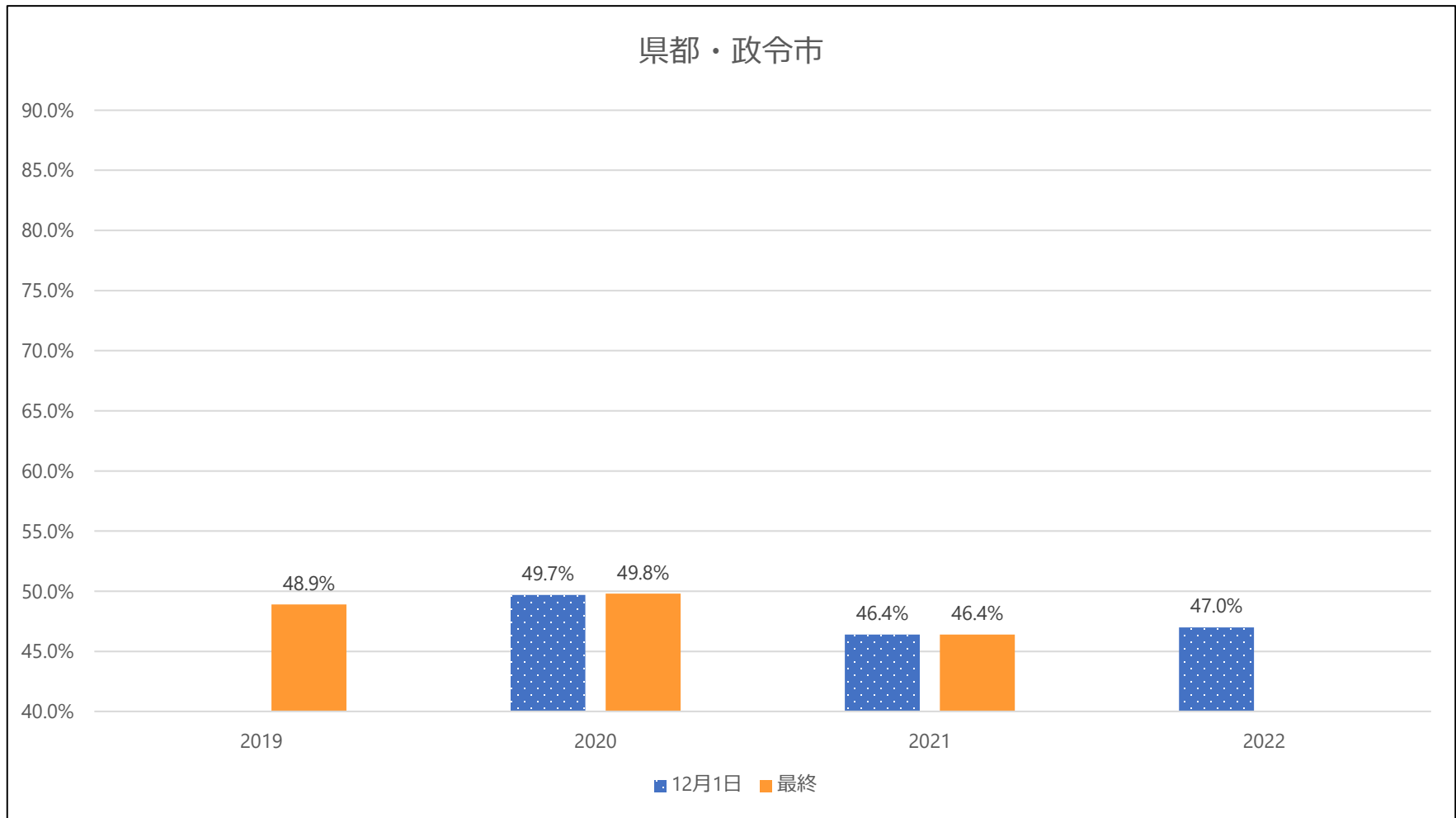


「12月1日時点調査」は、2020年より調査を開始

※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

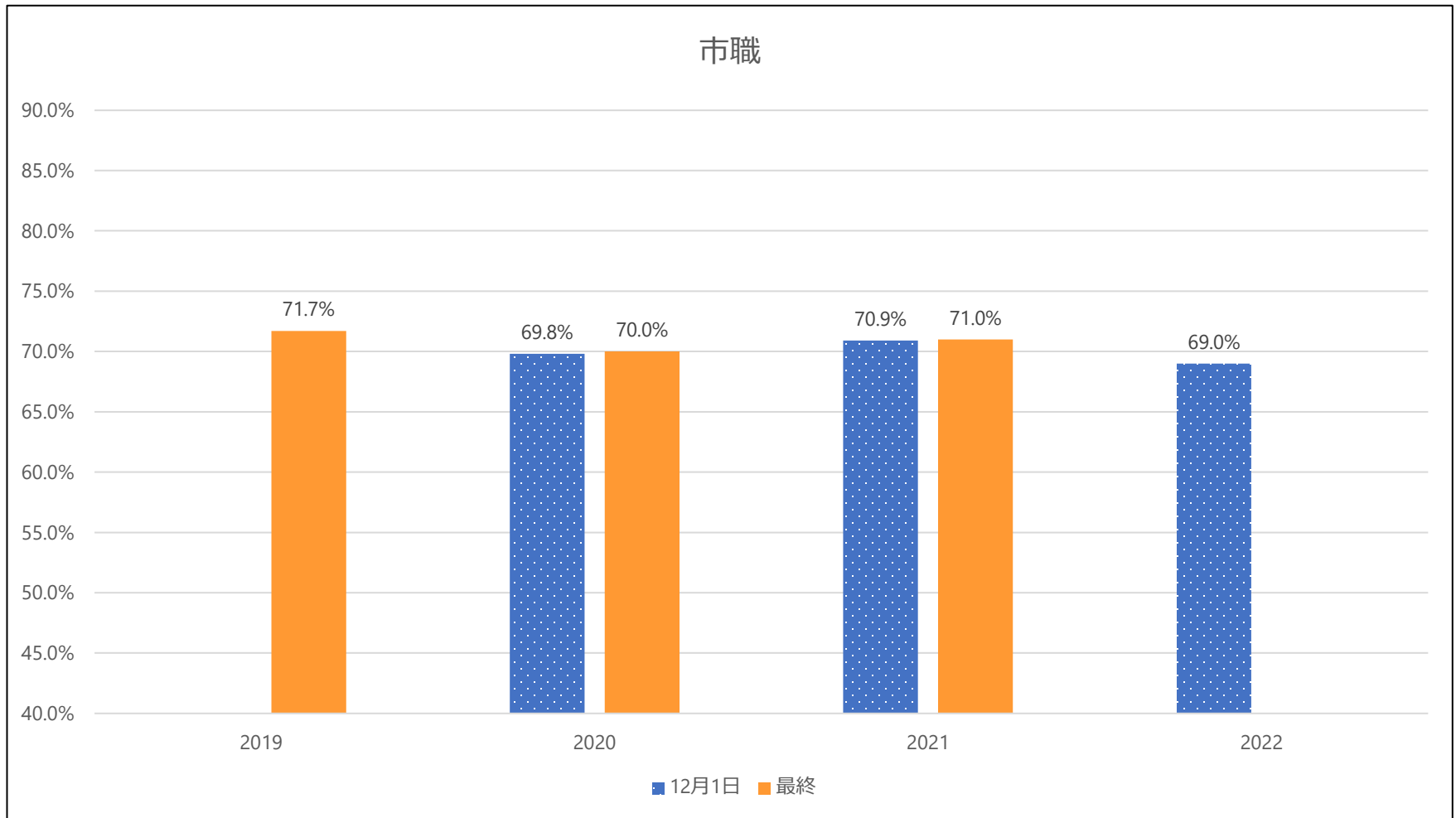
自治体の団体区分ごとと比較②



「12月1日時点調査」は、2020年より調査を開始
※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

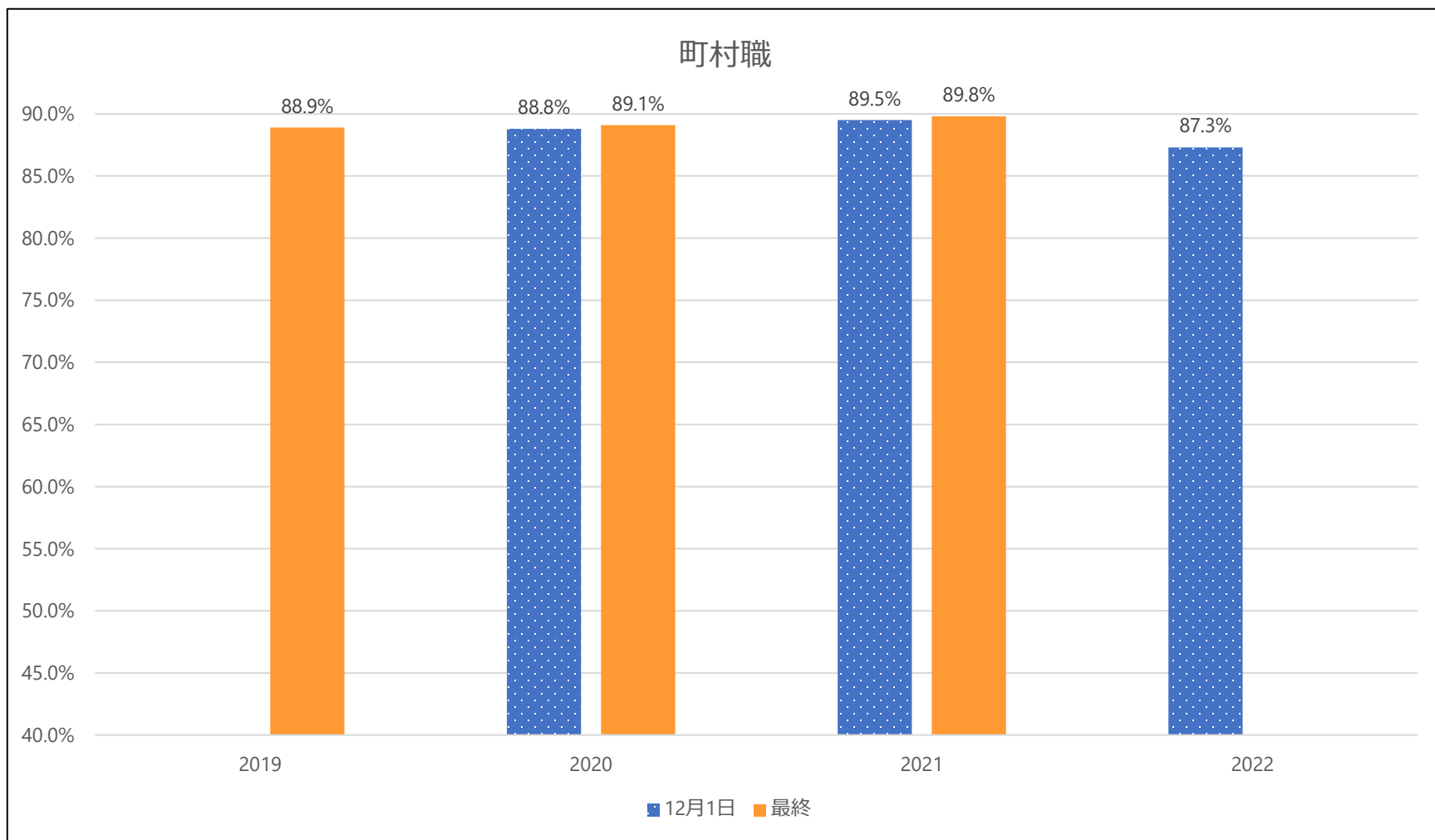
自治体の団体区分ごとと比較③



「12月1日時点調査」は、2020年より調査を開始
※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

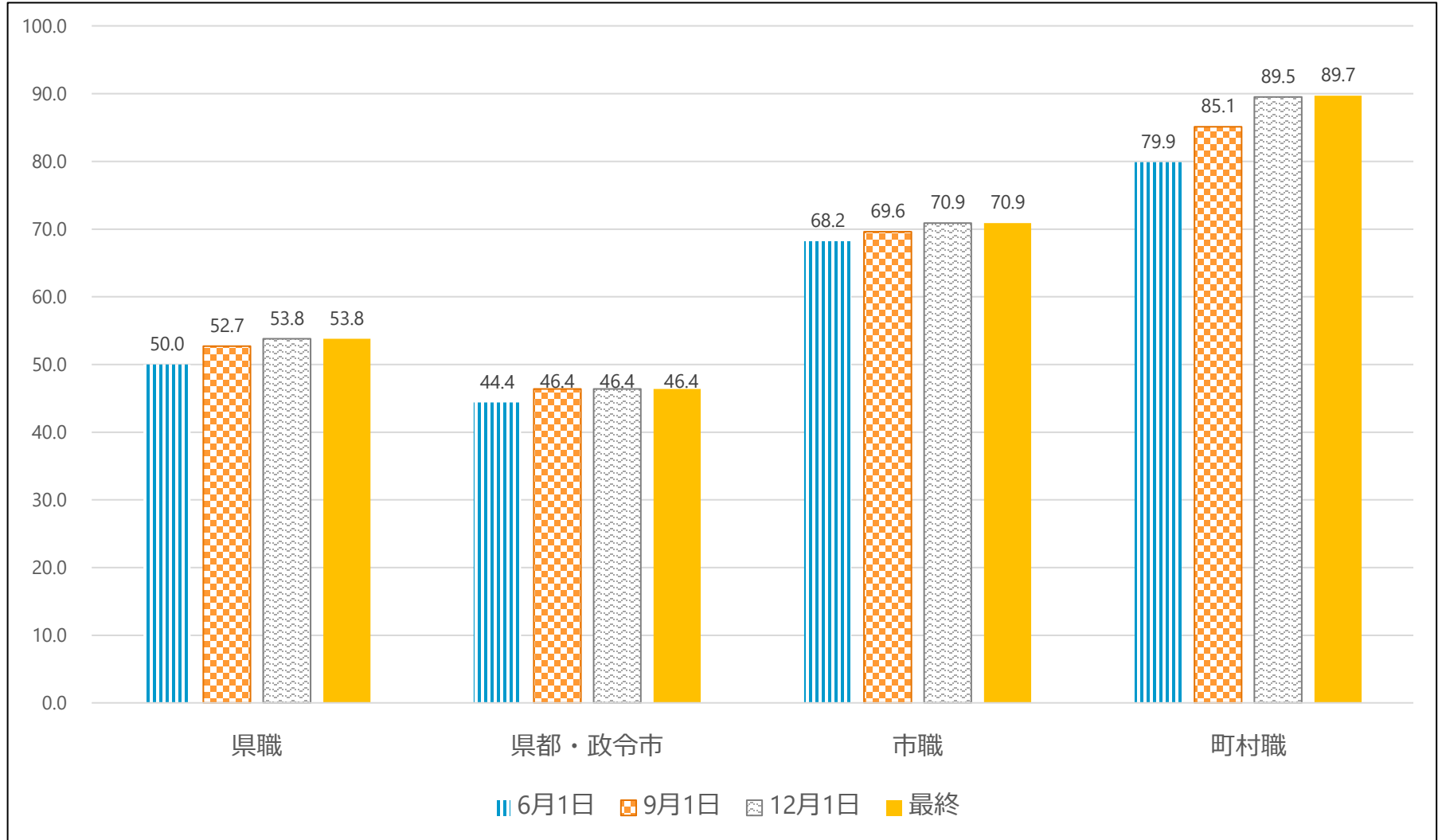
自治体の団体区分ごとと比較④



※「12月1日時点調査」は、2020年より調査を開始
※総合組織局が実施している新採調査

自治労の現状

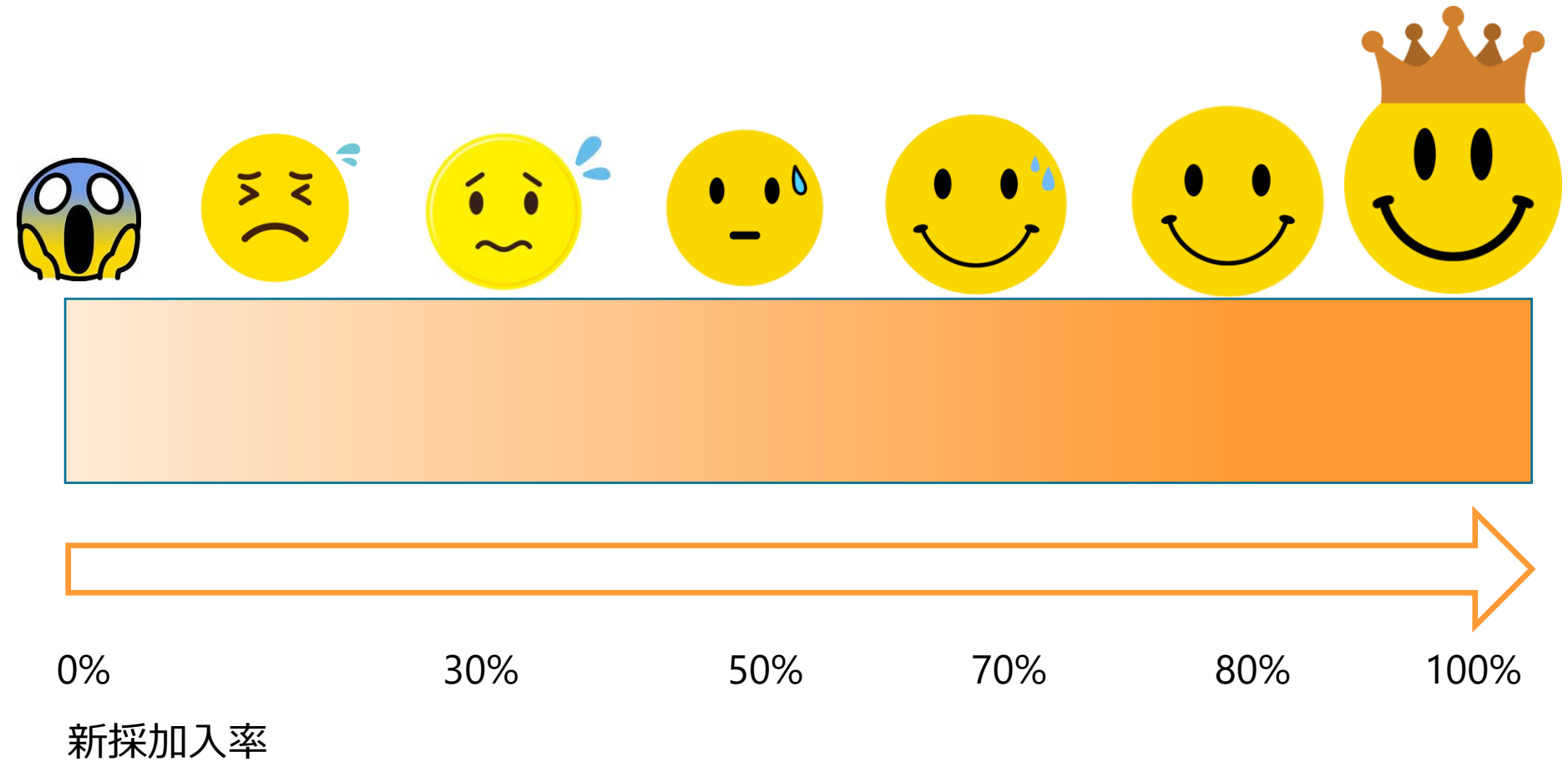
3カ月ごとの新採加入率推移（2021年度新採加入）



※総合組織局が実施している新採調査

新規採用者の加入を進めるために

8



- 4月入庁から間もない時が
最も効果的！

⇒時間が経てば、経つほど、
加入率は落ちていく。

新規採用者の加入

組織強化と組織拡大、両面における最大の課題。

**今の新規採用者の組合加入率が、
将来の単組・県本部（自治労）の組織率に。**

新規採用者の組織化は、組織強化と組織拡大、両面における**最大の課題**であることを踏まえ、

- ①新規採用者**100%加入を基本**とし、正規職員・非正規職員全体での加入促進をめざして取り組む。
- ②100%加入に到達しない県本部・単組においては、**当面70%組織化の達成**をめざす。
- ③これにも寄り難い場合は、正規職員・非正規職員とも現状より5%の組織率アップに取り組む。

単組では、どのような対応を取っているのか・・・。

- ・ 集団説明（当局説明時 または 当局研修時）
- ・ 集団説明（当局説明終了後の別枠）
- ・ 集団説明（事前案内をしたうえで、組合個別）

- ・ 個別説明（組合役員が職場に出向き説明）
- ・ 個別説明（青年・ユースが職場に出向き説明）
- ・ 個別説明（個別に書記局に呼び出し、説明）
- ・ 個別説明（職場の先輩、同僚からの説明）

- ・ 書面説明（ビラを配布し、読んでもらう）

○集団説明（当局説明時 または 当局研修時）

利点：当局が絡んでいる時間内での開催のため、組合に関する批判的な目を向けられにくい。

欠点：時間が短く、説明が十分にできない。

○集団説明（当局説明終了後の別枠）

利点：組合による集合をかける必要がないため、おおむね全員の参加が得られる。

欠点：当局説明が終了しているため、その場から去る者が出ることがある。

○集団説明（事前案内をしたうえで、組合個別）

利点：当局の時間とは別時間での説明ができるため、より詳細な説明を行うことができる。

欠点：新採を別に集める必要があり、多くの者が集まるか疑問

集団説明のカギ

①時間（説明者）

②集客方法



○個別説明（組合役員が職場に出向き説明）

利点：職場に出向くことで、確実に説明が可能。
職場にいる組合員からの助言をあわせて受けることができる。

欠点：知らない人からいきなり話しかけられるため、警戒される。
職場にいる非組合員から、加入しなくてもいいなどの助言がされることも。

○個別説明（青年・ユースが職場に出向き説明）

利点：同年代の先輩が説明することで、親しみを覚えることができる。

欠点：青年層への組合に関する学習を深めることが重要であり、一朝一夕にできない。

○個別説明（個別に書記局に呼び出し、説明）

利点：様々なツールを使い、新採のニーズに合った説明が可能。

欠点：書記局への呼び出しで、不安を煽ることになる。

○個別説明（職場の先輩、同僚からの説明）

利点：通常業務を教えてもらう先輩からの助言で、加入しない選択をしにくい。

欠点：断ることが困難なため、その後の組合活動を見せることができなければ、中途脱退につながることもある。

○書面説明（ビラを配布し、読んでもらう）

利点：新採の時間を奪うことなく、自由な時間に読むことができる。

欠点：書類を読むか、読まないか、個人の判断。

詳細に聞きたくても、どうしていいか、書記局に問い合わせる勇気が出るかどうか。

組合活動の基本は、「対面」での活動であることを忘れてはならない。

・ 単組役員の学習ができているかをチェック！

- ・ 単組の組織率、気にしていますか？
- ・ 組合員数が職場ごとに過半数に届いていますか？
- ・ 共済や給料等の仕組み等について学習していますか？
- ・ 組合員の声を聴いていますか？
- ・ 再任用（再雇用）職員、非正規職員（会計年度任用職員等）の組織化はすすんでいますか？

「新採対策重点単組」

：県本部が単組との協議により決定。(県本部内で3単組程度を指定)

- ① 新採加入率80%未満の県職や大規模の市職
- ② ①以外の単組で、基本的活動があるものの、近年加入率が低下傾向にある単組

※基本的活動とは：要求書の提出や交渉の実施、
機関会議の開催、機関紙の定期発行など

県本部との
協働で
多くの新採
加入を！

県本部が持っている資源（ノウハウ・マンパワー等）を注ぎ、単組と協働で新採対策を行う。



良かったこと①

県本部の積極的な支援

で、

取り組み方法を

変えた。

良かったこと②

4月1日 (入庁から間もない時期) の

スタートダッシュが

最も効果的!

良かったこと③

多くの役員の協力

による、加入申込書の

即時回収！の徹底。

良かったこと④

担当を決め、

新採者へのあいさつ等

日常会話を含めた

日頃のコミュニケー

ションをとった。

良かったこと⑤

あきらめそうになった時、**執行部**
を含む新採担当役員同
士連携をとり、**相談**し、**励ま**
しあいながら取り組んだ。

良かったこと⑥

新採配属職場の直接の
先輩から、組合加入をす
すめる**直接の助言**が
あった。

良くなかったこと①

コロナ禍により、

担当者が職場に入ることが
できなかった。

良くなかったこと②

単組での協議の時間が少なく、職場

委員を含む全体での新採

対策学習ができなかった。

良くなかったこと③

新採への説明の時間が短く
一方的な話となり、組合
加入届を書く時間が
なかった。

良くなかったこと④

他の単組の取り組み

を知ることができず、どのよう

に組み組んでいいのか

分からない。



新採 100%加入！

でも、振り向いてくれない者もいる。

◎取りこぼし者の定義

= 新規採用時から〇カ月経過後。

≡ コロナ禍で勧誘できなかった採用後2～3年目の未加入者

・なぜ、未加入なのか？

→説明会（声かけ）ができなかった。

→メリット、デメリットをうまく説明できなかった。

→組合費の必要性についての学習不足。

→職場環境（未加入者が多い）。

→「労働組合」に対する嫌悪感（反社イメージ？）。

単組執行部による分析が必要

単組執行部による分析が必要

- 2～3年間の新規加入組合員からのヒアリング。
 - ・ 加入説明はわかりやすかったか。
 - ・ 「組合加入への決定打」は何だったか。
 - ・ 組合加入後の今、組合に対して率直にどう思っているか。
 - ・ 未加入者から何か聞いているか。
- 単組執行部による新採加入に関する振り返り。
 - ・ 準備期間、内容、体制づくりは十分だったか。
 - ・ ヒアリングを受けて、どのような調整・修正をするか。

十分ではなくても、ある程度の「答え・やり方」は見えてくるはず。

**「誰が、どのように対応するか？」が
「カギ」を握っている場合も。**

一日の時間配分

「くらすこと」の中で避けられない経済的リスクを守るのは「じちろう共済」です。

- 病気・事故
= 団体生命共済
- 教育資金
= こども保障満期金付タイプ
- 自動車事故
= マイカー共済
- 老後の不安
= 長期共済、税制適格年金
- 住宅火災・自然災害
= 住まいる共済

プライベート

悩みを減らして、グッスリ眠れる！

睡眠

職場

「働くこと」の中で生じる様々な悩みや課題を守るのは「労働組合」です。

店舗型
保険比較

生命保険

ネット保険

「入れ」っていうけどさ～、
ウラがあるんじゃ??

親が入ってくれてるので、
自分で入る必要はないです。

組合費払ってるからよくない?
共済も入ると、お金、無くなるよ～

????
要らないな～。
興味ないし。

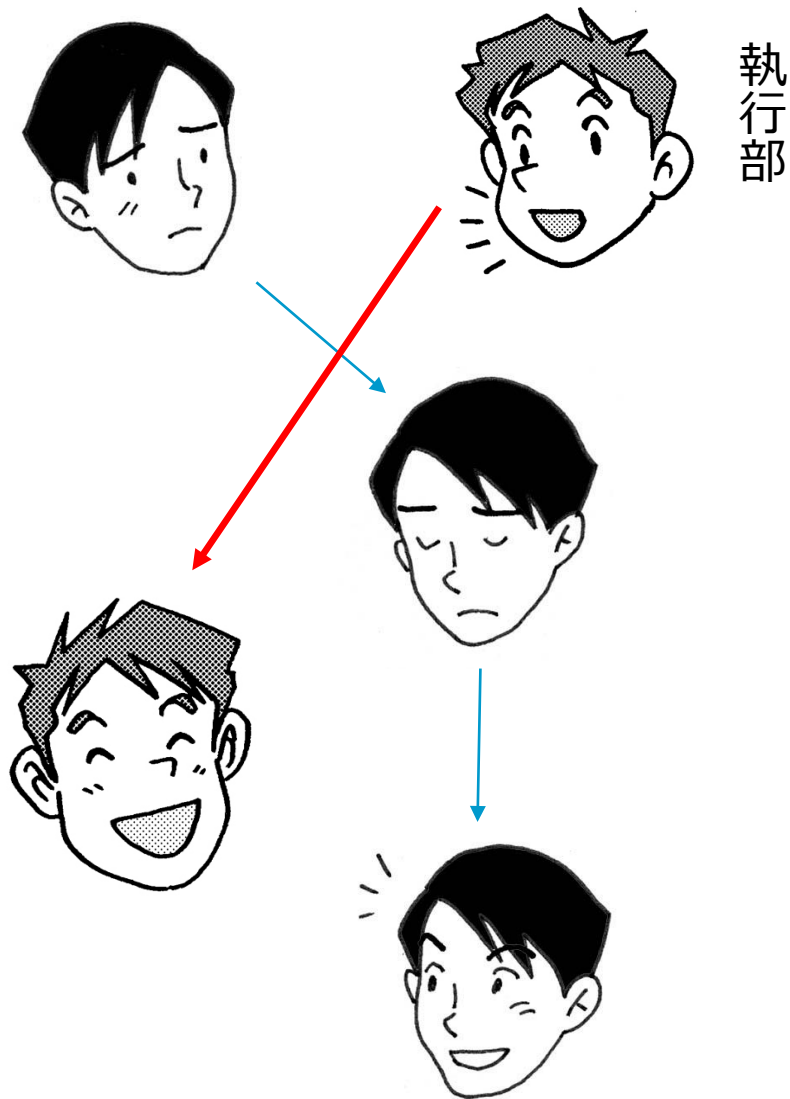
保険に入るお金よりも、
NISAや株で運用だ!

保険は必要だけど、
共済ってなに?



どのように、口説きますか?

新規採用者



執行部

- ①若いうちに、高額な保険は不要。共済（健康保険）からの附加給付の存在。
- ②自治労が自治労組合員のために作ったもの。「同じ保障内容で比較」すると、どこにも負けない！
- ③毎年見直すことができる。
- ④長期共済、税制適格年金の優位性。
- ⑤数年おきの「お祝い金」。結局は、自分で「貯蓄」したお金。



ある日、職場の後輩から、内線電話が。。。。
「今度、車を買換えます・・・・・・・・」 「全労済ですよね？」

組合の原点は「助け合い」です。

「マイカー共済」のみ、勧誘して、「組合加入」したからコンプライト！
ではなく、「**団体生命共済**」と**セット**で勧誘することが必要です。

じちろう共済の加入取り組みも重要

37

新規採用職員
のこれからの
「役所人生」が
スムーズなドライブ
になるように！

働くうえでの
リスク管理

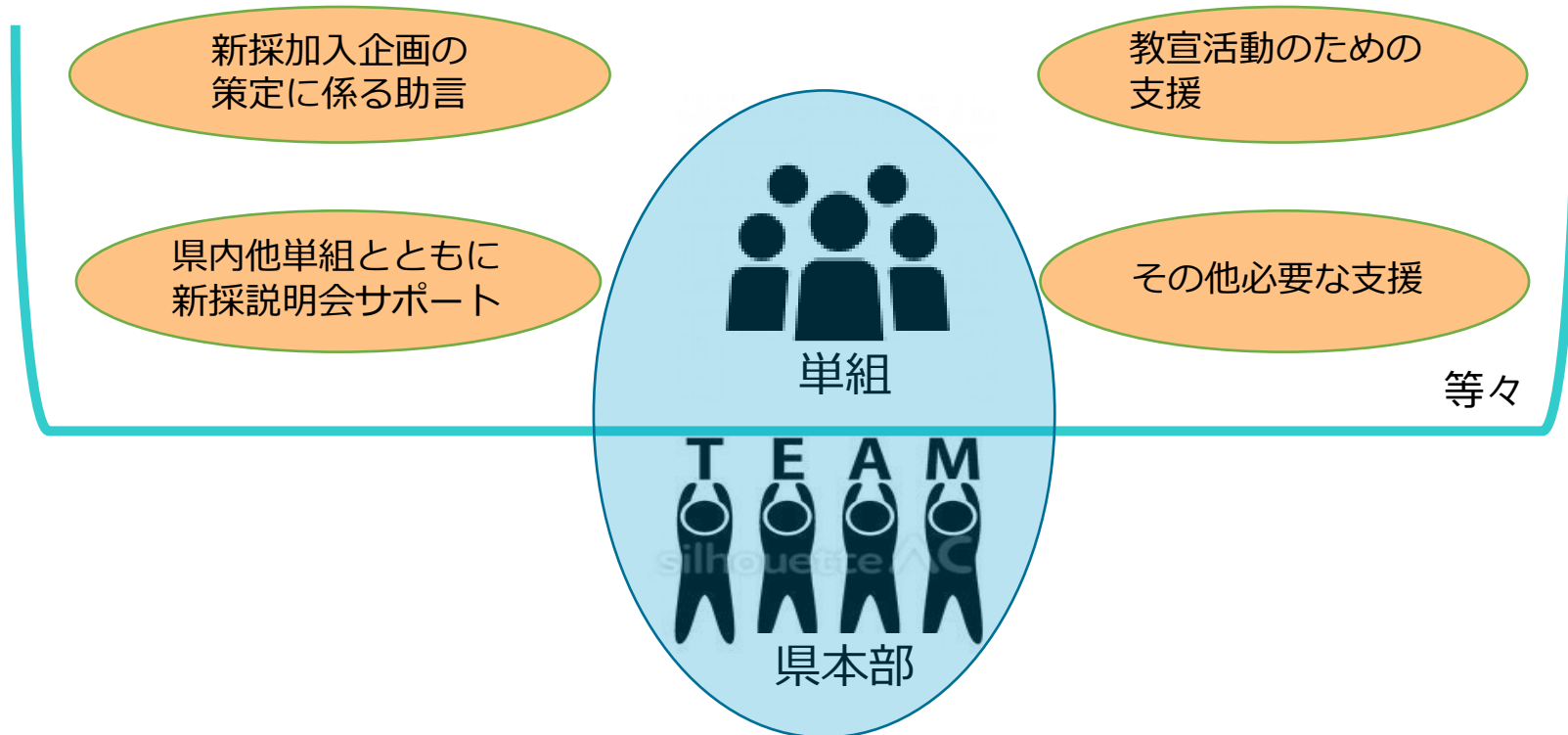
労働組合

暮らすうえでの
リスク管理

共済推進運動



県本部は、
単組が**必要とするサポート（アウトリーチ型支援）**
に取り組めます。



覚えていてほしいこと①

39

新規採用者への加入の取り組みは

「加入届をもらったから 終わり」

ではありません。

組合加入した新規採用者が、

- ・ **どういう気持ちで働いているか**
- ・ **不安はないか、心配事はないか**
- ・ **長時間労働になっていないか**
- ・ **職場環境はどうか**

常に気にかけて、組合の存在を身近に感じてもらうように取り組んでください。

日常的なコミュニケーション

安心して、職場生活を送れるようにフォローを継続して、**仲間を増やして**ください。

