

どうやったの？ 仲間づくり

非正規労働者組織化事例集

組合って
力です
Part 9



●イラスト
高松市非常勤職員労働組合
村雨絵美さん

CONTENTS

● 加入

北海道 札幌市交通労組合	P2
新潟県 佐渡市職労	P4
栃木県 鹿沼市職労	P6
三重県 紀宝町職労	P8
香川県 高松市スポーツ事業団組合	P10

● 仲間づくり

福井県 鯖江市公民館労組	P12
--------------	-----

● 結成

滋賀県 彦根市立病院臨嘱労組	P14
岡山県 美作市放課後児童クラブ労組	P16
佐賀県 臨職ネット佐賀	P18



全日本自治団体労働組合 (自治労)

札交労組織強化・拡大の取り組み

1 組織化の概要

① 組織形態	札幌市交通労働組合に非常勤職員が加入
② 加入開始日	2017年4月1日
③ 職種、雇用形態	路面電車運転手 第二種非常勤職員
④ 加入人数（2017年4月1日現在）	42人

2 取り組み経過

1 組織化に取り組んだきっかけ

都市交は4年前、自治労との統合を決定し、札交労も自治労の旗の下に活動してきました。そのような中、2015年8月の定期大会において、「第4次組織強化・拡大のための推進計画」を決定し、非正規労働者の組織化の取り組みを改めて全単組で取り組んでいくことを決定しました。それを受けて札交労でも非常勤職員の組織化について検討することとしました。

2 取り組みの経過

札交労には地下鉄車掌の*容易職非常勤職員と路面電車運転手の*困難職非常勤職員の雇用形態の違う非常勤職員が混在していました。容易職は3年で雇用が打ち切られ、困難職は60歳まで1年更新で雇用が継続出来るという非常勤職員です。札幌の地下鉄は2009年4月1日より東西線のワンマン運転化を皮切りに2013年4月1日に南北線、

2017年4月1日に東豊線にホーム柵が完成し、ワンマン運転化が完了することとなりました。その結果、容易職非常勤職員の地下鉄車掌は全員退職することとなりました。また、札交労は2012年3月の団体交渉で路面電車が将来にわたり持続可能な経営形態とするために、2018年前半までに上下分離での経営形態とすることを大筋妥結しました。このことにより、路面電車の非常勤職員は新しい運送事業者の下で雇用されることとなります。しかし、これから新しい運送事業者（まだ事業者は未定）との労働条件の交渉には参加出来る組織になっていません。そこで、札交労執行部は容易職非常勤職員が全員退職して困難職非常勤職員だけとなるタイミングで、路面電車の困難職非常勤職員が、自ら労使交渉出来る道を獲得するために、三役会議、執行委員会で札交労の組織強化・拡大の取り組みとして、本年4月1日に路面電車の困難職非常勤職員全員の加入をめざして取り組むことを確認しました。その後、路面電車出身の執行委員、支部長、非常勤職員



の代表者で42人全員の非常勤職員に組合加入の趣旨を説明し、後日、3日間をかけて職場オルグに入ることを伝えました。職場オルグは執行三役、執行委員、支部三役で対応し、幾つか質問は出ましたが、組合の説明に概ね理解を得ることが出来ました。その結果を得て、執行委員会で組織強化・拡大の取り組みとして非常勤職員の組織化を

決定しました。最終的に、第97回札交労の定期大会に於いて議案承認を得て、4月1日に路面電車の困難職非常勤職員42人全員が札交労に加入いたしました。

※札幌市では非常勤職員を、資格職や専門的な知識が必要な職を「採用困難職」それ以外を「採用容易職」としています。

3 具体的日程

年月日	会議、オルグ	内容	
2017年	1月23日	本部三役会議	本年4月1日、東豊線ワンマン運転化により、容易職非常勤職員が全て退職し、路面電車を運転する困難職非常勤職員だけとなるため、この機会に非常勤職員の組織化を図ることを方針決定。
	1月26日	執行委員会	札交労強化・拡大の取り組みとして、非常勤職員の組織化について決定。
	1月31日～2月3日	路面電車支部職場オルグ	路面電車支部で非常勤職員にオルグ開催。
	2月10日	執行委員会	オルグでの質問、意見等を検証。第97回札交労定期大会での議案として提起することを確認。
	2月15日	支部長会議	札交労強化・拡大の取り組みとして、非常勤職員の組織化について提案。次回、支部長会議までに支部協議の結果報告を要請。
	2月24日	執行委員会	組織化に向けてのスケジュールの確認。
	3月2日	支部長会議	採用困難職非常勤職員の組織化について承認を得て、第97回札交労定期大会で議案として提起することを確認。
	3月24日	第97回札交労定期大会	札交労組織強化・拡大の取り組みをして、非常勤職員の組織化を承認。
4月1日		非常勤職員42人、札交労の正組合員として全員加入。	

4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
一人ひとりに組合に入るメリット、デメリットを伝えること	執行委員・路面電車支部支部長、非常勤の代表者で手分けをして、42人全員に組合の果たす役割と、加入の意義を伝えた。

5 今後の課題、目標

今後、予定されている路面電車事業の上下分離という経営形態変更になるにあたって、非常勤職員全員の新たな

担い手への身分移管交渉と、労働条件の交渉。

法改正を機に取り組みを再開

1 組織化の概要

① 組織形態	自治体単組に加入
② 加入開始日	2017年8月～
③ 臨時・非常勤等職員の職種	保育、給食調理、学校庁務員、学校介助員、図書館・室、事務補助等の臨時職員
④ 加入人数 (2017年10月31日現在)	24人 保育士

2 取り組み経過

1 臨時・非常勤等職員の組織化の取り組み

佐渡市職労では、2017年7月21日開催の第29回定期大会において臨時・非常勤等職員（以下「臨時職員」）の組合加入に向けた規約改正を行い、加入説明、勧誘を行っています。

佐渡市職労では、2度目の組織化の取り組みであり、まだ道半ばですが、その取り組みの経過をご紹介します。

2 佐渡市の保育行政をめぐる情勢

佐渡市は2004年3月1日に1市7町2村の対等合併により誕生し、保育園は公立30園、へき地5園、私立3園の38園がありました。

少子化や出生数の下降から、保育園の多くが定員割れし、園児数が10人以下の園や混合保育を実施している状況から、保護者のニーズや年齢にあった保育が可能となるように、また保育効果や安全管理の面からも適正規模の施設に統合を進め、設備面や保育環境の均衡化を図ることが必要として、2006年9月に「佐渡市保育園統廃合計画」が策定されました。

また、さらなる財政健全化をはかるため民間活力を活用することをめざすとし、2010年2月に「佐渡市保育園民営化基本指針」が策定されました。

この2つの計画により、統廃合、民営化が進み、2018年4月には公立16園、へき地2園、私立7園、私立認定子ども園1園の26園となっています。

3 県本部組織化重点単組としての取り組み

佐渡市職労では、2010年度に保育園で働く臨時職員を対象に組織化に向けた保育現場の実態調査、処遇改善の要望調査を行い、続く2011年度・2012年度の2ヵ年の間、自治労本部の組織化活動支援策を踏まえ、新潟県本部の組織化重点単組として学習会やアンケート調査の取り組みを実施しました。

当時を振り返ると、2012年4月時点において正規職員124人、臨時職員146人で4：6の比率であったものが、2013年4月時点では正規108人、臨時職員107人で5：5の比率となり、民営化によって正規職員比率が一時的に改善した時期でもありました。しかし、逆の見方をすれば民営化により、一部の臨時職員は公立園から私立園へ雇用が移り、さらなる統廃合、民営化を見据えては、雇用への不安が非常に高まっていたこともうかがえます。



4 第1期組織化の取り組みの総括

この2010年から2012年までの3年間の取り組みにおいて、多くの保育園に勤める臨時職員の声を聞き取り、課題を抽出しましたが、最終的に組織化には至りませんでした。次の2点を取り組みの反省点としています。

①民営化の動きの後手に回り、組織化対象となる臨時職員自身が公立園に残るのか、私立園に移るのかが分からず、加入対象者の範囲を明確にできなかったこと。

②単独労組として立ち上げることを念頭におき、臨時職員の中から役員の担い手を求めたが、みつけれなかったこと。

5 臨時・非常勤職員の処遇改善

前述の3ヵ年において組織化には至らなかったものの、複数回開催した学習会をきっかけに保育職場においては、臨時職員との交流機会が増え、保育部主催の学習会には、臨時職員も参加し、現場の課題共有がされています。

2014確定期では、保育部長が現場の状況を訴え臨時職員の声を代弁したことで、臨時職員の賃金単価を担任や資格の有無、経験年数で区分し、段階的に改善することができました。

6 2016-2017年度の取り組み

2017年現在、佐渡市は正規職員が1,163人(4.1時点)、臨時職員が750人(7.1時点)となっています。特に保育園では2013年に5:5に改善された正規職員と臨時職員の比率が3:7となり悪化しています。また、学校司書や学校介助員^(※1)など教育現場での臨時職員の雇用が増大しています。

加えて、働き方改革実現会議などでの「同一労働同一賃金」に向けた国の動きから、臨時職員の組織化が重要課題かつ喫緊の課題であると捉え、2016年7月1日開催の第27回市職労定期大会において方針提起し、改めて組織化の取り組みをスタートしました。

4の総括を踏まえ、単独労組立ち上げにこだわらず、また、組織化対象を保育園に限定せず、取り組みを進めることとし、臨時職員に対するアンケートや学習会を開催しました。また、臨時職員への説明と並行して組合費の議論を行いました。

(※1) 2007年から、軽度発達障害児への支援のための職員配置に対する地方交付税が措置されて以降、職員数が増加するが、全て臨時職員でまかなわれている。

7 臨時職員の組合費

組合費の議論においては、①正規職員の組合員との公平性。②一時金などの手当支給が無く時給単価も低い臨時職員の賃金実態。③月の勤務日数、勤務時間が不定で月ごとの賃金額に差がある。④人事給与システムの都合上、現段階では給与からの一斉控除ができず、書記局の事務負担が増える。などの論点が上がりました。

①、②の点から正規職員の組合費率18/1000から賃金水準の低いことを勘案し、臨時職員の組合費率は13/1000を基本に検討する。③の点から月の賃金額に応じて変動する組合費設定を検討する。④の点から事務負担軽減のため定額とすることも検討する。

これらを踏まえ総合的に検討し、以下のとおり段階的な定額設定の組合費とすることとしました。

月額賃金	10万円未満	10万円以上 18万円未満	18万円以上
組合費	1,500円	2,300円	2,800円

8 今後について

2017年8月から、決定した組合費や福利厚生制度などの説明会を5回開催していますが、参加者は69人、加入届の提出は、24人(10/31時点)にとどまっています。

5回の説明会は市内中心部の集会施設で開催したことから、「遠くて行けない」「勤務時間に合わない」など、参加できなかった臨時職員から声が寄せられていました。

今回の取り組みに限らず、合併により職場が広域にまたがることとなった佐渡市では職場間の距離と組合員と執行部との距離感をいかに縮めることができるかが組織活性化の鍵なのだろうと思います。

加えて、臨時職員については、既存の正規組合員と比べ、連絡体制などが確立されていないことから、これまで以上に執行部の顔の見える取り組みが必要と感じています。

組合活動は、となりの人に声をかけること

1 組織化の概要

① 組織形態	鹿沼市職員労働組合 臨時非常勤等職員連絡会	
② 連絡会結成日	2016年1月22日設立	
③ 臨時・非常勤等職員の職種、雇用形態	職 種	事務補助、保育士、調理員など
	雇用形態	一般職非常勤、特別職非常勤、臨時的任用職、嘱託
④ 加入人数（2016年1月結成時）	25人	

2 取り組み経過

1 組織化に取り組んだきっかけ

鹿沼市役所では、職員総数のうち3分の1を超える人が臨時・非常勤等職員であり、特に保育園では臨時・非常勤等職員の割合が6割を超えているのが現状です。同じ職場で働く多くの仲間が正規職員と同じような仕事をしながらも、賃金や休暇制度などの労働条件が良くない事を危惧し、組織化に取り組む事にしました。また、公務員の賃金は民間の賃金をベースに決まることから、低所得の臨時・非常勤等職員が増え続けることは、私たちの賃金を下げる要因にもなり、他人事ではいられないという事もきっかけの一つとなりました。

2 取り組みの経過

鹿沼市職労では、2013年11月に臨時・非常勤等職員の組織化を決定し、はじめに臨時・非常勤等職員が7割近くいる保育職場から活動を始める方針を決め、翌年6月に全13カ所の保育園にアンケートを実施し、8月に説明会という形でオルグを行いました。

組織化を進める前に、まずは私達、執行部の意思固めを行いました。組織化を決定するにあたっては賛否両論ありましたが、皆にメリットがあるという事を説明して方針を固め、具体的な目標やスケジュールを立てていきました。また、保育園での組織化をするにあたり、同じ職場で働く正規職員にも趣旨を理解してもらい、協力をもらいながら行動に移すこととしました。

アンケートでは、現場で働いている人達の意見や不満、

任用形態や業務内容、休暇等の制度について調査しました。その結果、職員の年齢層や勤続年数、仕事の内容（担任を持ったり、小学校への報告書を書いたり正規職員がやるべき仕事を臨時・非常勤等職員が行っている職場もある）がわかり、「これは対策をしていかなければならない」ということを再確認できました。

その後、県本部の協力をいただきながら説明会を行いました。参加しやすい時間や場所の設定に気を遣いました。昼休みに職場へ出向いて、「お茶を飲みながら気楽にやろう」という雰囲気で行きましたが、実際は「この人達なにしに来たの？」という白い目で見られながら、説明をしていた記憶があります。その際、「説明会に出たら目を付けられるのではないかと心配した」といった声や、「不満はあるけど、活動はめんどろ」といった意見も出ました。そういった意見に対し、「組合活動は、誰の為でもなく自分達のためにやる。加入するかは自由だが、私達は皆の職場を良くする手伝いをしたい。しかし加入するからには組合費や動員といった負担もある」という話をしました。

ある保育園では、臨時保育士から「自分の子どもから、保育士になりたい。と相談を受けたけれど、今の臨時の賃金・労働条件からは、とてもあなたには勧められない。他の職業にきなさい。と言うしかなかった。自分の子どもに職業を勧められないなんて情けない。なんとかしたい。」と涙ながらに訴えられました。こうした強い思いを持った人が何人か組織化時に中心メンバーとなってくれました。

9月には加入希望者向けの説明会を開催し、14人の方に組合に加入していただきました。そこから一年間は、組織

化に向けた準備会の発足や全国事例の研究をし、2016年1月に25人の組合員で鹿沼市職労 臨時・非常勤等職員連絡会を設立しました。

設立当初は、組合活動などやったことがない人ばかりだったので苦労しましたが、基本組織と協力しながら春闘要求

書を提出したり、独自の機関誌を発行したり、自治労全国大会へ参加したり…と積極的に活動をしています。現在も組合員は増えていますが、「組合活動はとなりの人に声をかけること」を合言葉に、今後は臨時・非常勤等職員の多くを占める事務職にも活動の輪を広げていきたいです。

3 具体的日程

年月日		会議、オルグ	内容
2013年	11月27日	定期大会	非正規の組織化の必要性について県本部から講師を迎えて学習会
2014年	6月	保育園の非常勤職員にアンケート配布	保育部会でアンケート内容を協議し配布
	7月	アンケート集計	県本部アンケート内容
	8月	各保育園へのオルグ	市内13保育園の非正規の保育士に対しアンケートの報告とオルグを実施
	9月	加入希望者への説明会	千葉県本部より講師を招き、説明会を実施
2015年	1月22日	臨時・非常勤等職員向け学習会	全国大会参加報告、事例報告等
	11月	保育園分会への説明会	加入希望者への説明会を実施。14人加入
2016年	1月22日	鹿沼市職員労働組合非常勤等職員連絡会結成	正規職員に対し、臨時非常勤等職員連絡会設立の説明会を実施

4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
執行部から賛否両論があった	→ 執行委員会等を通し、正規職員にもメリットがあること、同じ職場で働く仲間であることを説明し納得してもらった。
当事者が当初、組合活動に興味を示さなかった	→ 役員が各職場を回り、丁寧に説明を続けた。当事者から熱い思いを持つ人が現れたことにより、取り組みが加速した。
専従役員がいなかったため、なかなか組織化が進まなかった。	→ 県本部に協力を仰ぎ、アンケートの集計やオルグへの参加をしてももらった。

5 未組織の非正規労働者からの声

- アンケートへの回答や説明会に出たら目を付けられるのではないかと心配した。
- 自分の子どもに、自分と同じ職業を勧められず、情けない。なんとかしたい。

6 結成後に交渉で勝ち取れたこと

- 臨時・非常勤等職員全体の賃上げ (2017春闘)

7 今後の課題、目標

現在、臨時非常勤等職員連絡会の組合員は保育士がメインとなっているので、今後は事務補助職員に加入してもらえよう活動を広げていく。また、地公法及び地方自治法の一部改正によりはじまる会計年度任用職員制度への対応が課題となる。

組合活動は仲間として一丸となって 取り組むこと

1 組織化の概要

① 組織形態	自治体単組に嘱託職員が加入
② 加入開始日	2017年4月1日
③ 臨時・非常勤等職員の職種	一般事務職、保育士、看護師、調理師、運転士（清掃業務）等々
④ 加入人数（2017年10月現在）	嘱託職員14人（全組合員109人）

2 取り組み経過

1 組織化に取り組んだきっかけ

平成の大合併により、2006年1月に紀宝町と鷺殿村が合併し、新「紀宝町」が誕生しました。労働組合においても同年3月に結成大会を開催し、新「紀宝町職員労働組合」が誕生しました。合併以後、町は「集中改革プラン」を掲げ、財政の健全化を進めるため、正規職員の退職不補充、嘱託、臨時、非常勤職員化が進められました。この間、質の高い公共サービスの確立と労働条件の改善、雇用の安定を図るため正規職員の必要性を訴え取り組みを進めてきましたが、この流れに歯止めをかける状況には至っていませんでした。

そのような状況の中、2016年1月に自治労三重県本部において「非正規労働者組織強化計画（2016年1月～2019年8月）」が提起されたことに伴い取り組みを始めることとなりました。

2 取り組みの経過

はじめに、臨時・非常勤職員の割合が多い保育職場の

主任保育士に現状と課題を確認するため意見交換を実施しました。

組合員である正規職員の保育士からは、退職者に対する採用が非正規の保育士となっている現状について問題提起がされる中で、町の保育行政の方向性も含め、非正規職員の組織化について労働組合として取り組む必要性があるとの認識で一致しました。

このような状況の中、自治労三重県本部と非正規職員の組織化に向けた今後の取り組みについて協議し、3月29日、30日に嘱託職員全員に向けた説明会を実施しました。

説明会では、労働組合についての説明とアンケート調査を実施しました。それ以降、嘱託職員に対し説明会を2回実施し、共済制度の説明も行いながら労働組合に対する理解を深めていきました。

その間も、組合員に対して臨時・非常勤等職員の組織化の必要性を説明し、理解を深め、12月の定期大会において規約を改正し嘱託職員が加入できるよう整備を行いました。

2017年2月に嘱託職員に向けた最終の説明会を実施し、

当労働組合の方針や組合費の金額等を提示した上で、活動趣旨を理解いただける方へ4月1日付の加入に向けた案内を送付しました。

14人の嘱託職員から加入届けの提出があり、新しく組合員として加わっていただき、ともに活動することとなりました。



3 具体的日程

年月日	会議、オルグ	内容	
2016年	2月23日	保育士との意見交換会	保育職場の現状と課題等について
	3月7日	県本部担当 単組オルグ	県本部担当との取り組みに向けての意見交換
	3月9日	組織化に向けた打合せ	具体的な進め方について協議
	3月16日	2016（第2回）代議員会	非正規労働者組織化方針について確認
	3月29日～30日	組織化の取り組みについて（非正規職員向け説明会）	労働組合について アンケート調査実施 4回実施（嘱託職員18人参加）
	4月14日	アンケート結果の報告	組合ホームページにアンケート結果を掲載し情報共有を図る
	4月20日	2016（第3回）代議員会	アンケート結果報告 今後の進め方について協議
	5月11日	組織化の取り組みについて（非正規職員向け説明会）	労働組合について（県本部役員） アンケート結果報告
	11月9日	執行部打合せ	組合費について
	11月24日	執行委員会	組合加入資格、組合費について協議
	12月8日	定期大会	組合規約加入資格を改正
2017年	1月31日	執行部打合せ	次回説明会に向けて協議
	2月13日	組織化の取り組みについて（非正規職員向け説明会）	加入に向けた組合の考え方について説明 今後のスケジュール説明
	3月7日		組合加入案内文及び加入届け送付（3/24㊄）
	4月1日		嘱託職員14人が加入
	4月26日	新規加入組合員との意見交換会	今後の活動について 共済関係の加入推進

4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
現組合員の中での非正規職員の組織化に対する理解が薄かった。	現状の職場における非正規職員の割合や重要性を説明し、同じ職場で働く仲間である認識を持つよう意識改革を行った。
非正規職員から正規職員への不満が多くあがった。	現組合員に対しアンケート結果の報告を行い意識改革を行った。
組合に入れば、職場環境を改善してもらえるとという考え方があった。	執行部を中心に取り組みを実施するが、ともに同じ職場で働く仲間として組合員が一丸となって取り組むことが組合活動であるとの趣旨を説明会ごとに説明した。

5 未組織の非正規労働者からの声

- 正規職員を採用するべき。
- 同じ仕事をやっても賃金に差がある。
- ひとりで不満を抱えていても相談できる場所がない。
- 非正規職員の立場では、職場の環境の改善などを言いづらい。

6 今後の課題、目標

嘱託職員以外の臨時・非常勤等職員の方々についても、今後は組合の組織化を進めていく必要があると感じています。また、2020年度から運用が始まる会計年度任用職員の制度について、当局と制度設計の段階から協議を進め非正規職員の処遇改善を進めて行きたいと思っています。

「高松スポーツ 50人の仲間と非常勤部会結成」 非常勤職員の雇用年限の撤廃が課題

1 組織化の概要

① 組織形態	既存の職員組合に非常勤部会を結成（公共民間）
② 部会結成日	2017年5月22日
③ 非正規労働者の職種・雇用	スポーツ施設の管理運営、非常勤嘱託職員
④ 加入人数（2017年10月現在）	49人（対象者63人）

2 取り組み経過

1 組合結成のきっかけ

高松市スポーツ振興事業団では、指定管理者制度導入後に正規職員の賃金カットや人員削減など厳しい状況が続いています。人件費の削減対策として非常勤嘱託職員の増大もあげられ、現在では正規職員数の倍近くを占めており、スポーツ施設を管理運営するうえで重要な役割を担っているにもかかわらず雇用期間が定められていることから、人材不足や経験不足によるサービス水準の低下を招いています。こうしたこともあり同じ働く仲間である非常勤嘱託職員の雇用を守る必要性を強く感じたため組織化に取り組みました。

2 なぜ、組織化しなければいけないのか？

正規職員の定年退職や管理職への昇任等により組合員数が年々減少していく中、事業団が指定管理者であることの厳しい現状を踏まえ、非正規の組織化を実現し、組織を拡大して過半数組合になることの意義を感じました。

3 労働契約法改正の対応

労働契約法18条の無期化について当初、理事者側からは、原則として2013年4月1日から4期間を超えて雇用している非常勤嘱託職員は雇用更新しない旨の説明が該当者にされていました。

4 無期転換

2016年12月に理事者側から、原則として2013年4月1

日から4期間を超えて雇用している非常勤嘱託職員は雇用更新しない旨の説明が該当者にされていたことから、非常勤嘱託職員からは、組合を結成しても雇用を勝ち取ることにはできないのでは？と不安の声が多数を占めました。

しかしながら、非常勤部会準備委員会にて県本部組織拡大専門員の「何もしなくては始まらない。やってみよう！」との激励を受け、「このままでは来年3月で終わってしまう。やるだけやってみよう!!」との力強い意見が出はじめたことから、結成に至りました。

5 結成後の取り組み

組合は、2017年6月30日に「非常勤嘱託職員の雇用継続に関する要求書」を理事者側に提出し、非常勤嘱託職員の雇用年限を撤廃し、雇い止めを行わないよう要求しました。7月14日に回答があり、理事者側からは、労働契約法を遵守し、違法な雇い止めは行わないとの回答がありました。しかしながら、具体的な就業規則の改正案は示されず、後日、改正案についての協議をもって確認書を締結することとなりました。



3 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
組合員の反対があり、非正規組織化が長年できなかった。	<p>非正規組織化に向け、最も多く時間を費やしたことは、組合員（正規職員）の意識改革であり、2009年には既に県本部から組織化を勧められていたが、その当時、市労連では時期尚早の意見もあったことから組合執行部は組織化を見合わせることにした。</p> <p>そんな中、2013年7月の高松市政策会議にて事業団の存続にかかわる厳しい内容が決定されたこともあり、2014年には組織化に関するアンケートを実施したところ、ここでも反対意見が大多数を占めたので組織化は見合わせることとなった。</p> <p>組合執行部は、厳しい現状の今だからこそ組織強化・拡大の取り組みとして、共に働く仲間である非常勤嘱託職員の組織化が重要であると考え、2016年9月20日と28日に組合員対象の学習会を開催した。</p> <p>学習会では、定年退職や管理職への昇任等により組合員が年々減少していく中、事業団が指定管理者であることの厳しい現状を踏まえ、非正規の組織化を実現し、組織を拡大し過半数組合になることの意義を学んだ。</p> <p>2016年11月に開催された第29回定期大会で、非常勤嘱託職員の組合員資格が承認され、非常勤部会を新設し、組織化に向け大きく前進した。</p>
非常勤職員の組合費（高い、でも組合が必要）	<p>非常勤部会準備委員会で結成の意思が固まった後、組合費と規約について議論を重ねた。組合は組合費で運営されており、活動をするにはお金が掛かることを実際の活動内容を基に説明したが、安くなければ加入しないとの意見が多くあった。ただ金額にはバラつきがあったこともあり、最終的には、組織拡大専門員の助言により、正規職員と同じ負担率で年収ベースから算出した割合（11/1000）で年間予算も会議の参加人数を調整するなど何とか黒字になるとのシミュレーションが提示され承認された。</p>
組合をつくって雇用年限の撤廃ができるのか	<p>雇用年限を宣告された職員が組合に加入すれば、雇止めがなくなるのか？とつめよられたが、「組合に加入しないのでは、それすら要求できない。」としか返すことができなかった。</p>

4 組合を結成して、当事者の声

非常勤職員として様々な制約ある雇用条件のもと、今後の人生に不安を抱え日々の業務に従事していく中、コッコツと背中を押し続けていただいた正規職員の組合のお力添えもあり念願の組合結成。組合活動として第一に非常勤職員全員が望む「雇用年限の撤廃」について尽力しました。一労働者として当事業団で定年まで全うできるという土台を築き上げることです。安定した土台があればこそ、心身ともに充実した状況がつかれ、今まで以上に当事業団の発展に貢献していく仕事ができ、今後の人生設計も確立できるからです。結果として、7月14日に使用者側よ

り「現在4期間を超える者について、来期の雇い止めはせず無期雇用に転換できる」ことが口頭で約束されました。今後、それに伴う確認書の早期締結に向けて労使間協議を詰め、組合活動としての礎を築いていきたいと思いません。また、今後の組合活動については、労働条件改善に向けて問題点を提起、目標設定を明確にし、確たる計画を立て一労働者として正当性のある要求をし、非常勤職員の立場が少しでも改善できるべく組合員一致団結し活動に尽力していきます。

5 結成後に交渉で勝ち取れたこと

○無期雇用契約への転換

就業規則が改正となり2018年4月1日から無期転換権が発生する非常勤職員は申請日の属する年度の雇用契約が満了する日の翌日から、無期雇用契約に転換することができることになった。

6 今後の課題、目標

○未加入者の加入推進

組合加入のメリットを実感してもらえるような活動を今後展開し、未加入者への加入推進を随時行っていく。

○賃金・労働条件改善に向けた取り組み

賃金アップ及び一時金支給、また継続年数に応じた昇給制度の導入などを要求していく。

新たな組織づくりの取り組みと今後に向けて

1 組織化の概要

① 組織形態	臨時・非常勤等職員の単組
② 組合結成日	2001年12月3日
③ 臨時職員加入承認	2017年3月13日
④ 組織化の内容	社会教育専門員（任用根拠は地公法22条）の組合が臨時職員を組織化
⑤ 臨時・非常勤等労働者の職種	公民館主事（事務職）（地方公務員法第22条）
⑥ 雇用形態	臨時的任用職員（地方公務員法第22条） ※1年間の有期雇用であるが、長期にわたり雇用継続（更新）がなされている
⑦ 加入人数（2017年11月現在）	24人（対象者27人）

2 取り組み経過

1 組合結成のきっかけ

2001年公民館の管轄が教育委員会から指定管理者制度に移行する案が当局から出始めたことで、公民館職員は雇用の危機感を持ち、当局に対抗するため組織化の必要性を感じました。

2 臨時職員の組織化の取り組み

鯖江市公民館労組は2001年社会教育専門員28人で結成し、15年以上が経過するなかで、専門員が次々と退職、毎年要求してきた専門員採用についても叶わないまま、補

充されるのは臨時職員の採用でした。

臨時職員の仕事内容は補助的業務にとどまらない現状があり、同じ職場の仲間の待遇改善に向け「一緒に活動していけたらよいのではないか」などの思いで、2016年9月から組合員（社会教育専門員）と協議し、臨時職員が仲間となることを決定しました。

その後、臨時職員への説明会・個人面談を行い、結果12人中10人の加入届が組合に提出されました。

組合は3月13日に臨時大会を開催し、規約の改正と、10人の加入について承認されました。



3 具体的な日程

	日時	経過	場所
2016年	12月20日(火)	臨時職員へ組合の説明会開催	鯖江公民館
	12月26日(月)	臨時職員の個別相談 5人	片上・鯖江・立待公
	12月28日(水)	臨時職員の個別相談 3人	新横江・中河・北中山公
2017年	1月12日(木)	臨時職員の個別相談 4人	神明・吉川・豊公
	1月28日(土)	加入意識確認用紙のとりまとめ	新横江公民館
	2月7日(火)	執行委員会にて加盟意思10人の確認	全国大会参加報告、事例報告等
	3月13日(月)	新規組合員加入により規約一部改正のための臨時大会開催	新横江公民館

4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

同じ公民館職員でありながら、雇用形態が3通り（社会教育専門員、臨時職員（月給、時給））に分かれていることに、一緒に活動できるか不安で一步を踏み出すことができませんでしたが、個別面談で前向きな思いが聞け、一緒に活動できると確信しました。考えているより行動することで一步を踏み出すことができ、加入者が増えました。

5 最近3年間の交渉で勝ち取れたこと

- 社会教育専門員制度の継続
- 通勤手当

2km以上一律2,000円	→	5km以上3,000円 10km以上4,000円
---------------	---	-----------------------------
- 休暇制度

病気休暇60日	→	90日
---------	---	-----



6 新規加入組合員の声

- 今までは他人事で考えたことがなかったが、自分のこととして身近に感じるようになった。今までの組合活動があるから待遇が改善していると実感した。
- 組合に加入したことによって、働き続けるためには自分から動かなくてはならないことを学びました。また、ひとりでは届かない声も組合となることで聞いてもらえることを学びました。
- 処遇改善等への期待を込め、仲間と一緒に活動していただけたらいいなと思います。
- 組合に加入させていただき、心強く思っています。自分たちの置かれている状況を把握し、労働改善に向けて少しでも役立てることができるよう、勉強会などに参加して知識を深めたいと思います。

7 今後の課題、目標

- まだ組合に加入していない職員がいるため、積極的にオルグを行いながら加入を促進していきたい。
- 臨時職員がすべて社会教育専門員として働けるよう要求する。

職種は違っても改善に対する思いは同じ

1 組織化の概要

① 組織形態	単独単組（県本部直加盟）
② 組織化した日と組織形態	結成日：2016年11月28日
③ 臨時・非常勤等職員の職種	彦根市立病院で働く臨時・パート職員 看護助手、検査技師が中心
④ 雇用形態	臨時職員（地方公務員法第22条）
⑤ 加入人数（2017年10月現在）	42人（対象数約120人）

2 取り組み経過

彦根市立病院臨嘱労組は、労働組合結成準備会を経て2016年11月に結成しました。準備会では看護助手、事務職、臨床検査技師、看護師や歯科衛生士など様々な職種が集まり、現在の職場の状況や雇用形態について話し合われました。内容は基本給のUP、経験年数に応じた賃金制度の構築、正規職員と同等の有給休暇日数、交通費全額支給、各種手当の支給、特別休暇の付与、日給月給から月給制へ、空白期間の撤廃や業務負担軽減など書ききれないほどの意見が飛び交い、職種は違いますが職場改善に対する思いは皆同じだと感じました。

そして、結成に向けて着々と話が進んでいき役員選出の時、県本部の方から「執行委員長しませんか」と声をかけられました。私自身も待遇に対する不満は抱いていましたが、「長年変わってこなかったのだから、組合つくっても現状はかえられないのでは」と半ばあきらめていたので、こんな私でできるのだろうか、組合がどんなことしているかも知らないのに…と悩みました。ただ皆で現状を変え、少しでも臨時職員の立場が向上し、働き甲斐のある職場づくりのお手伝いができるならやってみるべきだと思い、執行委員長を引き受けました。

最初は何をどうすればいいのか知識もないし、やり方もわからない手探りの状態の中、スタートしました。最初の目標は[数は力である]のもと、臨時職員及びパート職員全員の加入をめざし地道な活動をしていましたが、なかなか数が増えず、そればかりか組合活動が本格化する前に、

退職者が相次ぎ結成当初の人数よりだいぶ減ってしまいました。組合員を増やすためには、1つでも多くの要求を勝ち取れるよう努力することだと思います。要求を勝ち取ることで、組合の活動を知っていただき、加入しようかなと思っていただくことができれば目標である臨時職員及びパート職員全員加入につながると思います。また数が増えれば要求も通りやすくなるかもしれません。このように負のスパイラルから脱却し、いい連鎖を生み出せるきっかけになれるよう、組合の代表としてまずは組合全員加入をめざし、多くの臨時職員が加入して頂けるよう声をかけ続けていきます。

また夏ごろにはアンケートを実施しました。皆の要望が明確化され、今後は①安定した雇用と職員体制、②賃金・労働条件の改善、③2020年度より開始される新たな任用制度について、の3項目を大きく掲げて活動し、働き甲斐のある環境をめざし一致団結して努力していきたいと思っています。



3 具体的日程

	月日	会議、オルグ	内容
①2016年	3月14日(月)	① 第1回意見交換会	① 全対象者 参加者80名
	3月18日(金)		
②2016年	4月26日(火)	② 第2回意見交換会	② ①で参加の少なかった職種との意見交換会 参加者25名
	5月9日(月)		
	5月16日(月)		
③2016年	6月28日(火)	③ 第3回意見交換会	③ 特に声のあった職種への呼びかけ 参加者14名
④2016年	6月28日(火)	④ 第1回結成準備会	※加入同意書配布
⑤2016年	9月6日(火)	⑤ 第2回結成準備会	
⑥2016年	9月28日(水)	⑥ 第3回結成準備会	
⑦2016年	10月12日(水)	⑦ 第4回結成準備会	
⑧2016年	10月25日(火)	⑧ 第5回結成準備会	
⑨2016年	11月16日(水)	⑨ 第6回結成準備会	
⑩2016年	11月28日(月)	⑩ 結成大会	

4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
シフト勤務のため、一人ひとり丁寧に加入の呼びかけが十分できない。	➔ 準備会委員だけでなく、全対象者総ぐるみで取り組みを進める。
正規職員の理解は一定得られ、ビラやニュースの配布、声かけ等最大限協力いただいたが、肝心の対象者に響かない。	➔ 意見交換会を複数回開催し、逐一ニュース発行することで、組合結成の雰囲気をつくる。

5 未組織の非正規労働者からの声

- 組合が処遇改善を実現したら加入します。
- (職種によっては) 現状のままで満足です。
- 組合費が高い。メリットが見えない。

6 結成後の交渉で勝ち取れたこと

雇い止め(3年)があったが、緩和された(完全撤廃ではない)

7 今後の課題、目標

処遇の底上げと雇用の安定を最重点課題として取り組んでいます。現在要求書を提出し、回答待ち状態ですが、一つでも勝ち取れるよう一丸となって取り組みます。またこの間、職員(組合員)の退職が続きました。まだ組合加入されていない職員もいますので、全員加入めざして突き進んでいきます。

労働相談から組合の結成へ

1 組織化の概要

①	組織形態	公共民間単組（指定管理者制度の株式会社）
②	結成日	2016年3月30日 29人で結成
③	職種	放課後児童支援員
	雇用形態	契約社員（1年契約）、パート
④	加入人数（2017年10月現在）	23人（対象数45人）

2 取り組み経過

1 組織化に取り組んだきっかけ

美作市放課後児童クラブは、市内全域の小学校に9カ所設置されています。これまで美作市から美作市社会福祉協議会が指定管理者として指定を受け長年運営してきましたが、2016年4月から東京に本社のあるビル管理を主業務とする（株）共立メンテナンスに管理替えになりました。新しい管理者と新たに雇用契約を交わすことになり、勤務・労働条件に関する雇用契約書の記載内容等に不安を持った支援員が、津山市内にある連合岡山美作地区協議会（連合美作地協）に労働相談を寄せ、自治労岡山県本部に協力要請がありました。

一部の支援員が美作市社協労組の組合員でもあったことから自治労県本部が組織化を担い、支援員の声を聴きながら2月から組合結成に取り組みました。

2 取り組みの経過

組合結成目標の3月までに時間的な余裕があまりないことと、8人の支援員がすでに組合員であり組合員資格の継続から、まずは4月の管理者変更に合わせて3月末までには既存の美作市社協労組（社協労組）の協議会として組織化し、4月早々に単独単組として衣替えできるよう取り組む方針を立てました。

当時、社協労組には嘱託職員である支援員8人が全員加入していました。しかし、臨時支援員やパート支援員は加入しておらず、全員での加入が組合運営のうえからも重

要と捉えてオルグを進めました。

実際に現場で直接話を聞くと、当該の支援員は管理者が4月から新たに変更になり、賃金は今までどおりという以外の勤務・労働条件など雇用契約については、説明の機会もなく明確に知らされていませんでした。新管理者がビルメンテナンス事業やホテル事業を基幹事業として全国展開をしている企業であったため、新たな雇用契約書には学童支援業務とは全く違う業態も記載されているなど、4月からの業務遂行にあたっては、異動・転勤、業務の変更など新たな雇用不安を感じる支援員が数多くいました。

組合の説明は、当事者同士がまとまって話し合える場と、当局に対して対等に交渉が出来る場をつくっておくことは、これからの身分保障、賃金、労働条件、職場環境の維持・改善などに大変意義のあることであり、できれば全員が加入してスタートを切りたい旨を説明していきました。最初に説明を行ってから約1ヶ月は電話やメールのやり取りで進捗状況の把握やアドバイスをを行い関係が絶たれな



いように努めました。組合結成の話が具体的に進み始めたのは結成1週間前、管理者変更が1週間後に迫ってからのことでした。

組織化を進めている間に、美作市内の最大規模の小学校にある学童クラブの支援員が、雇用契約書の内容や新しい指定管理者を決める手法などへの不信感から、3月末で全員が退職するという事態となりました。当該クラブへ

は新管理者が他県の営業拠点よりスタッフ補充を図ったために支援員の間での接点と意思疎通が取れなくなくなり、9クラブのうち、8クラブの支援員での組合結成となりました。組織化は、卒業式や入学式を控えた多忙な時期で時間のない中、嘱託職員の支援員が中心となってパート職員などの支援員をまとめ、過半数を超える組合結成に至りました。

3 具体的日程

月日	会議、オルグ	内容
1月26日	連合岡山美作地協からの情報提供	労働相談内容が自治労へ（指定管理者の変更に伴う職員の雇用と業務内容への不安）
2月23日	嘱託支援員懇談会 （社協の組合員8人が参加）	自治労組織の概略、組合運動の基本的な流れを説明し、運営組織変更に伴い新たに単組を立ち上げることなどを提案
3月7～24日	電話やメールで支援員さんの 思いや加入状況などを確認	新指定管理者との雇用契約書や、集団面接、会社説明会などについての質問に回答
2016年 3月24日		組合結成の意思をメールで授受
3月25日	第1回組合結成準備会	結成スケジュール、役員体制、組合費などを決定
3月29日	第2回組合結成準備会	結成大会のシナリオや配役、来賓など最終確認
3月30日	結成大会	
4月7日	組合結成申入書を当局に提出	この間、2回に渡って要求書を提出
9月16日	初の団体交渉	

4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
組織化対象支援員数最大規模のクラブの支援員さんが指定管理者変更を契機に全員退職したため9カ所全てのクラブによる組織化ができなかった。	現在も未加入の状況が続いているが継続して声掛けを行っている。

5 未組織の非正規労働者からの声

- 組合加入のメリットが分からない。
- 更新の際に異動や配置換えなどがあるかどうか。
- 組合費はいくらになるか。
- 組合に加入した場合、要求はすべて通るのか。
- 当局からの情報が不十分で、分からないことが多い。
- 賃金など処遇に差が出るのか。
- 組合費を払ってまで組合加入しなくてもよい。
- パート支援員だから組合に加入しない。

6 結成後に交渉で勝ち取れたこと

- 契約社員の手当の新設（主責任者:月3000円、副責任者:月2000円）
- パート社員の時給アップ

7 今後の課題、目標

- 未加入者の加入促進
- 団体交渉への参加者制限の撤廃
- 賃金、諸手当の改善（昇給制度など）
- 一定規模（県外や泊を伴う県内出張）の研修への参加
- 予算額の算出根拠など予算・決算内容の開示
- 事業計画の説明

臨職ネット佐賀の結成と3年間の成果

1 組織化の概要

①	組織状況	臨時・非常勤職員労組を結成し県職連合に加盟
②	結成日	2014年10月8日結成
③	臨時・非常勤等職員の職種	一般事務、各種相談対応、農林業の試験研究機関での業務など
④	雇用形態	非常勤職員（地方公務員法第3条3項3号）臨時職員
⑤	組合員数（2017年10月現在）	28人（対象者数約600人）

2 取り組み経過

1 組織化に取り組んだきっかけ

2014年当時、私たちの現状は、正規職員と比べ賃金は3分の1以下でした。臨時職員は4か月ごとに更新期間と称する15日間の空白期間を設定され1年間で雇止め、年休さえもらえませんでした。非常勤職員は1年更新で3年雇止めです。この現状を変えるには、「微力かもしれないが私たち自身が立ち上がるしかない」との思いから、佐賀県職連合の全面バックアップを受け組合結成に取り組みました。

2 結成までの経過

2014年6月13日、県職連合の定期大会で「臨時職員や非常勤職員の組織化」方針が決定されました。

7月9日「臨時・非常勤職員交流・昼食会」を実施し、「組合って何？」というテーマの講演の後、参加者アンケートを実施し、有志で組織化することを誓い合いました。

7月28日から9月23日までに8回の結成準備会を実施しました。準備会では、当面の課題とアンケート結果を整理し、結成までのスケジュールを決め、組合費の管理や役員体制と執行委員会の運営について方針を決めました。また、9月5日には先進県視察として長崎県非常勤職員労組へ出向き、多くのことを教えて戴きました。さらに、大会の議案審議、結成通知案要求書案作成など準備と並行して、県内各地で10回以上の説明会を実施しました。

10月8日、結成大会を開催し、①雇用の安定②賃金・労働条件、労働環境等の改善③組織体制の確立④組織拡大・強化の活動をスタートしました。

3 結成後の取り組みと成果

11月18日、結成後初の交渉を実施し、非常勤職員は月額5,000円～5,400円の賃上げと臨時職員は日額400円の賃上げを勝ち取りました。

2015年5月19日、春闘交渉では臨時職員の年休付与及び就業規則の作成を約束させ、同年11月11日に就業規則が施行され、臨時職員に年休が付与されました。また、15日間の空白期間中も健康保険等が継続可能になりました。

2015年4月には、臨職ネットと県職労の連携により、臨時職員の2年目以降の6月の期末手当も満額支給されることになりました。

2015年11月には、確定交渉での2回の交渉の末、非常勤職員は月額1,800円～1,900円の賃上げ、臨時職員・農林業補助職員は日額100円の賃上げを勝ち取り、通勤費についても「検討の余地がある」との回答を引き出しました。

2016年11月には、確定交渉で①国の臨時・非常勤と同等の休暇制度の確立、②2018年4月1日から正規職員並みの通勤費の支給を勝ち取りました。さらに農林業補助職員は農林業等非常勤職員に移行し①賃金の大幅改善、②2017年4月1日からの通勤費の支給、③雇用契約更新回数上限の撤廃など大幅な改善となりました。

組織としても2017年4月1日、正式に佐賀県関係職員連合労働組合の一員となり、6月には自治労に正式加盟することができました。

3 結成までの具体的日程

月日	会議・オルグ・内容
2014.6.13	佐賀県職連合第6回定期大会で「日々雇用職員や嘱託職員の組織化」に取り組むことを方針決定
2014.7.9	本庁支部「日々雇用・嘱託職員さん交流・昼食会」本部オルグ「組合って何？」アンケート調査 交流会
2014.7.25	本庁支部定期大会で「本庁支部臨時職員協議会」設置をめざす方針決定
2014.7.28	第1回結成準備会（課題整理） 雇用労働課部会との意見交換
2014.7.29	第2回 // （アンケート調査結果の整理と今後のスケジュール）
2014.7.30	県立図書館司書部会への説明
2014.8.13	第3回結成準備会（アンケート結果整理 自主福祉活動について）
2014.8.29	第4回 // （総務事務センター部会との意見交換・組合費管理）
2014.9.5	先進県視察学習会…第5回準備会（長崎県臨時職員労働組合へ）
2014.9.6	第6回結成準備会（役員体制と執行委員会の運営）
2014.9.12	第7回結成準備会（結成大会にむけた議案審議）
2014.9.15	国際プラザ 説明会
2014.9.17～19	本部別交流説明会 3回開催
2014.9.23	第8回結成準備会（結成通知案、要求書案作成）
2014.9.24～10.7	支部ブロック別説明会 7回開催
2014.10.7	第9回結成準備会（結成大会へ向けた最終確認）
2014.10.8	結成大会



4 取り組みの中で困難だったこと、その克服方法

困難だったこと	克服方法
交渉時、当局の回答に反論ができなかった。	→ 論理的な反論ができるよう、執行部で勉強会を重ねた。
雇用期間満了により、仲間が職場を離れる。	→ 組合に相談に来た方や、要請のあった職場に出向き、仲間づくりを行った。
組合役員の担い手が不足している。	→ 組合員に交渉で発言してもらおう機会を積極的につくり、組合役員になってもらえる人を増やした。

5 未組織の非正規労働者からの声

- 非常勤職員は3年で雇用期間が満了してしまうので雇用期間の延長をしてほしい。
- 臨時職員の雇用上限は約1年で、組合に入っても労働条件が改善される前に雇用期間が満了してしまう。
- 少ない給与の中から、組合費を負担するのは大変。

6 結成後の交渉で勝ち取れたこと (2014年～2017年の3年間で)

- ①賃上げ 非常勤 月額平均7,000円、臨時 日額500円
- ②通勤費 出勤日数に比例して、正規職員並みの額（2018年4月1日～）
- ③休 暇 臨時職員の年次有給休暇（2015年11月11日～）
（有給）公民権の行使、裁判員等出頭、災害対応休暇、忌引き休暇
その他国の臨時・非常勤と同等の無給休暇（2017年4月1日～）

7 今後の課題、目標

- 結成当初からの念願である、雇用契約更新回数の上限撤廃を今後とも要求していく。特に、専門性の高い職種・職場で、それぞれ結集してもらい雇用の継続の必要性を訴えていく。
- 佐賀県各地の職場等に出向き、仲間づくりを進める。
- 地公法・地方自治法の一部改正を労働条件の改善に生かせるよう制度設計にかかわる。

組織化の流れ



取り組み期間
の
めやす

第1ステップ 執行部の意思固め

- 執行部の意思決定（三役）
- 執行委員会での議論

第2ステップ 実態把握 組織決定

- 実態把握
人数、賃金労働条件など実態把握
- 組織決定
執行委員会の確認、「組織化」を方針化

第3ステップ オルグ計画の策定

- オルグ計画の策定
目標時期の設定、対象職場の検討、オルグスケジュール
役割分担、規約の確認、組合費の設定（単組加入の場合）

第4ステップ オルグ活動1 組合員の理解

- 正規職員の組合員の理解を得る
職場委員会で提起、組合員への学習会など
- 非正規職員の不満を聞く（課題を見つける）
懇談会、ヒアリング、アンケートなど

ここまでの取り組みが終わったら

- ・懇親会などで聞こえてきた非正規職員の声から課題の整理
- ・オルグ計画のスケジュールの点検
- ・要求内容、運動の目標（案）を考える

第5ステップ オルグ活動2 組合加入の 働きかけ

- 非正規職員へ組合の必要性を理解してもらう
職場オルグ、組合説明会、呼びかけチラシなど

第6ステップ オルグ活動3 組織化後の 活動準備

- 加入、結成の準備
協議会結成の場合は準備会、役員選考、総会準備

1年

雇用期間が決まっている労働者の組織化は、今年度内など目標を決めて取り組みます

3~6ヶ月

組合員のみなさんへ

雇用形態の違う仲間が増えれば組合活動の幅も広がり組合の交渉力も強くなります。
同じ職場の非正規職員にアンケートや懇親会のチラシを配布したり「懇親会に参加してね」と声かけをしたり、積極的に仲間づくりに参加しましょう。

問い合わせ先

自治労総合公共民間局

TEL 03-3264-2593 E-mail kminkan@jichiro.gr.jp

（ご意見、ご質問、このパンフレットの追加注文など）

発行日 2018年1月