

# MY NOTEBOOK

## 新規採用者

---

## 組織化のための

---

## マニュアル

---

100%組合加入へのヒントと実例

これはあなたのノートです

名前

## この本の目的と活用方法

このマニュアルは「新規採用者の組合加入」を促進するために、組合役員・書記のみなさんが活用するためにつくられたマニュアルです。記入しながら活用してください。

# 目次

contents

## 新規採用者組織化のためのマニュアル

- 01 **1** 低下の一途にある組合組織率
- 05 **2** 新規採用者組織化 2つのポイント
- 06 **3** 組合加入にむけての実践！
  - SECTION.1 現状把握
  - SECTION.2 準備
  - SECTION.3 組合加入説明会・あいさつ
  - SECTION.4 組合加入書
  - SECTION.5 手続き
  - SECTION.6 若手主体の同期会・歓迎会
  - SECTION.7 職場訪問
  - SECTION.8 スケジュール
  - SECTION.9 結果を記入しよう
- 20 **4** 共済推進を新規採用者対策の柱に位置づけよう
- 23 仲間になろうよ ～機関紙じちろう掲載記事～
- 33 あなたへのヒントがここにある ～組合加入の実践事例～

# 1 低下の一途にある組合組織率

● 自治体における正規職員の組織率 → **68.2%**

● 新規採用者の加入率 → **66.2%**

自治労に加盟する自治体正規職員の組織率は低下の一途をたどっています。

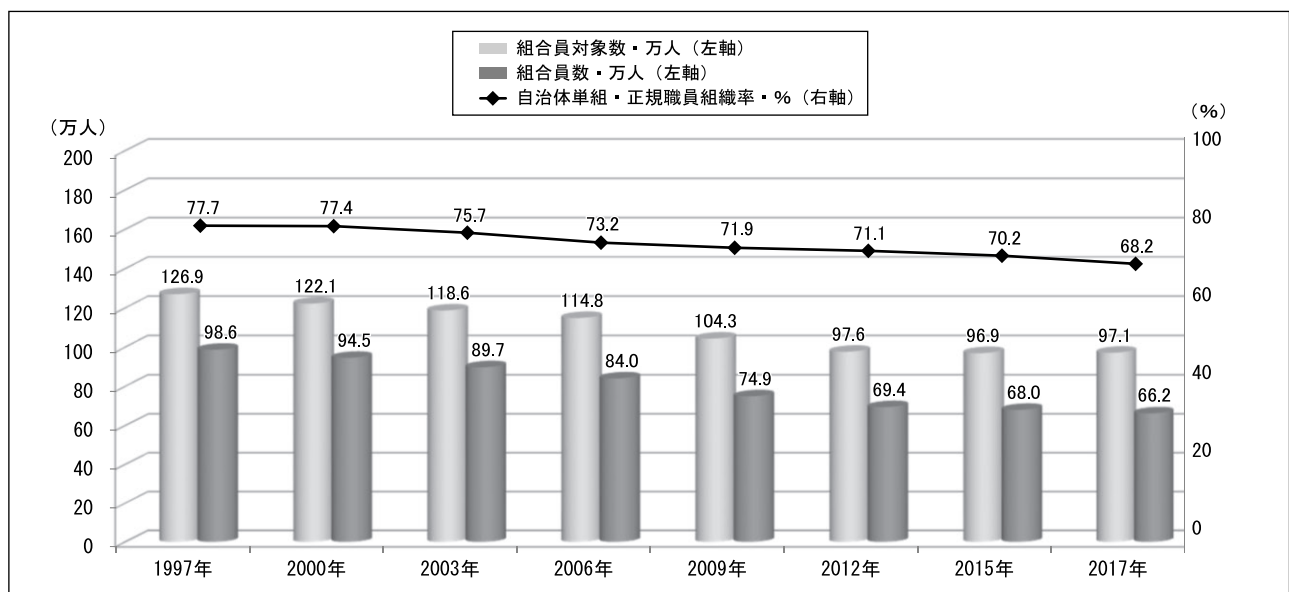
2017年の自治労調査によると、組織率は全国平均では68.2%で1994年以来、70%台を継続してきましたが、はじめて70%を割り込む状況に至っています。とくに、県職労の組織率は59%、県都・政令市職は62%です。

さらに、新規採用者の加入率に着目すると、全国平均で66.2%、県都・政令市職に至っては50%台にとどまります。

単年度では、新規採用者の加入状況の影響は小さくみえます。しかし、その影響は将来にわたって蓄積するもので、新規採用者の加入率は近い将来の組織率を表すものです。

労働組合は、多くの組合員が集まり活動することで、職場でその影響力を発揮することができますが、この状態が継続すれば、特定の者だけで活動する存在となり、労働組合としての役割を果たすことが困難となってしまいます。

## 自治体正規職員の組織率の推移



※各年度 自治労組織基本調査より。

## 自治労加盟単組の正規職員の組織率・新規採用者加入率

	2017年			新規採用者 組合加入率
	正規職員 組合員 対象数	組合員数	組織率	
全国計	1,059,177	718,499	67.8%	65.9%
自治体労組の全国計	971,116	662,465	68.2%	66.2%
都道府県職	255,708	152,325	59.6%	56.0%
県都・政令市職	254,987	159,303	62.5%	57.3%
市職	368,180	272,534	74.0%	74.0%
町村職	76,540	68,025	88.9%	91.0%
事務組合・広域連合労組	15,701	10,278	66.5%	57.5%

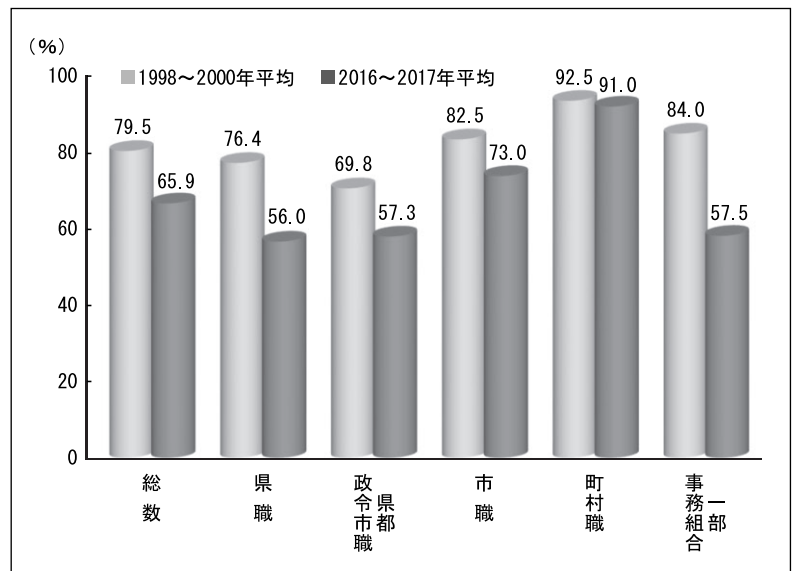
※第13回組織基本調査より。

新規採用者をはじめとした組合員の組織化は、すべての組合活動に優先して取り組まなければならない最重要課題です。

1997年の自治労組織基本調査をピークに、多くの自治体単組の組織人員が減少しています。その要因には、政府が2000年代に進めた「集中改革プラン」、 「平成の大合併」による自治体正規職員の採用抑制、「団塊世代の大量退職」があります。

さらに、もう一つの要因として、新規採用者の加入率の低下があります。この17年間の新規採用者の加入率は、13.6%も低下しており、とくに県職(▲20.4%)、県都・政令市職(▲12.5%)で低下が顕著となっています。

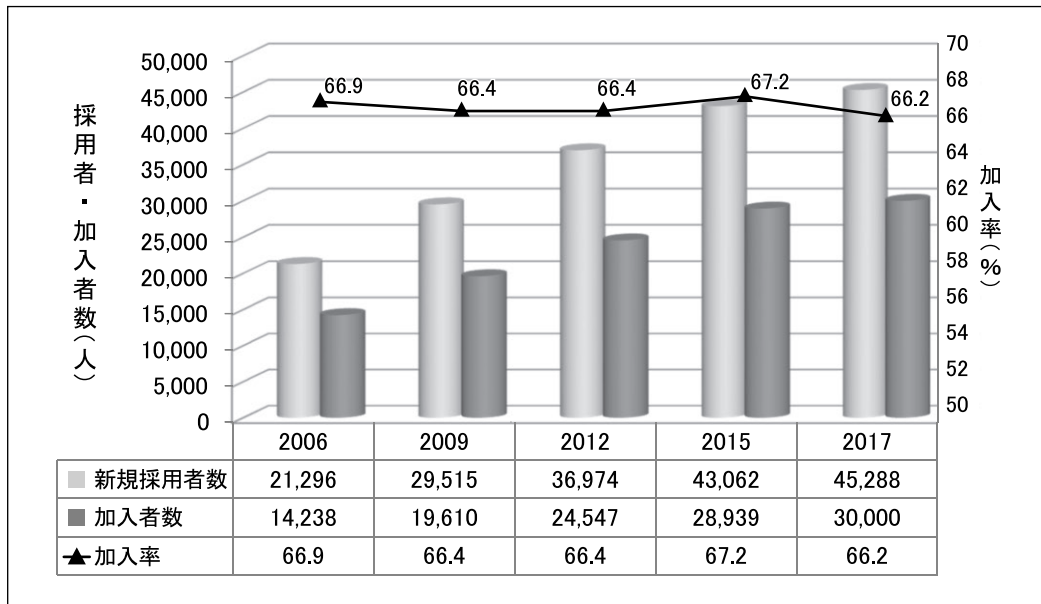
### 自治体区分別の新規採用者の加入率



※各年度 組織基本調査より。



## 自治体単組の採用者数・加入者数・加入率の推移



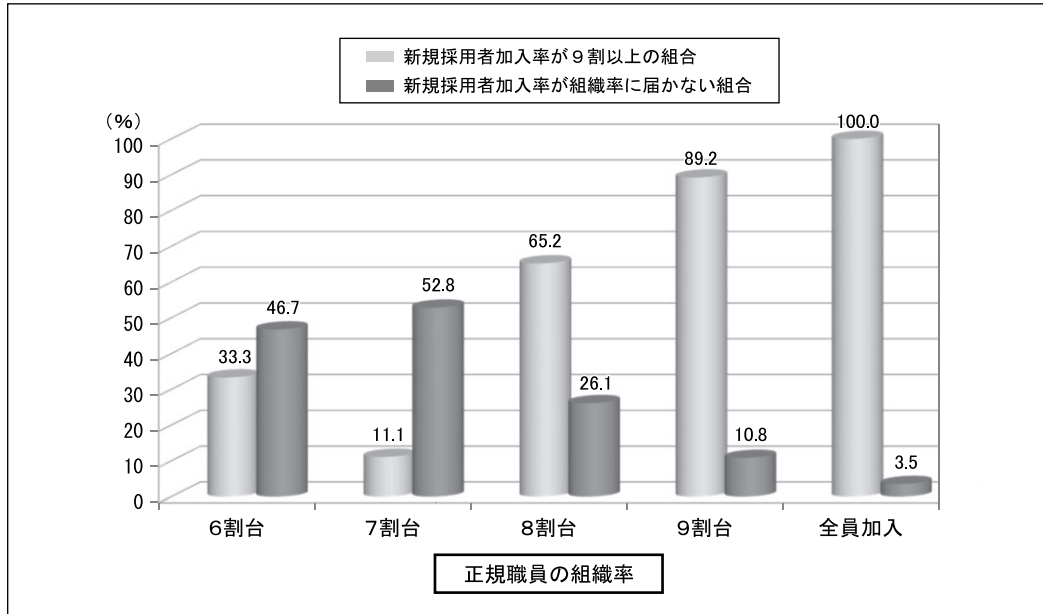
※各年度 組織基本調査より。

しかし、近年の自治体職員の採用状況を見ると、好転しており、一時期の採用抑制の流れは完全に変わりました。自治労加盟の自治体の新規採用者数はこの10年間（2006年～2017年）で倍増しているにもかかわらず、加入率は横ばいであり、採用者の伸びに加入者が追い付いていないのが実態です。

また、新規加入率の高さは、既存組合員の組織率と密接に関連しています。組織率100%、もしくは組織率90%台の単組では、新規採用者加入率90%以上の単組がほとんどです。しかし、組織率80%台の単組になると、新規採用者加入率90%以上の単組は急激に落ち込み、組織率の低下と連動して、新規採用者加入率も低下することが明らかとなっています。

つまり、新規採用者の周囲の組合員が加入しているほど、新規採用者100%加入を促しやすい環境にあるということであり、組織率＝普段の組合活動の活性化を進めることが必要です。

## 正規職員組織率と新規採用者の組合加入の関係【市職】



※2017年度組織基本調査より。

以上のことから、新規採用者加入対策の要点をまとめると、

- ①現状の組織率を維持し、落とさないこと
- ②加入率100%の単組は維持・継続すること
- ③100%未満の単組は、現状の加入率引き上げをめざすことが重要となります。

◎あなたの組合の全体の組織率は何%でしょうか。

※対象職員数のうち、何人が組合に入っていますか？

おおよそ

%

(  人 /  人中)

## 2 新規採用者組織化 2つのポイント

### ① 新規採用者に声をかけ、話を聞いてみる

毎年、多くの新規採用者が公共サービスの担い手としての第一歩を踏み出しています。

しかし、職場の第一線で働く組合員の実感としては、市民と職場のはざまに立たされたり、一方的に市民から怒鳴られたり、職場や上司との人間関係で悩んだり、理想だけで語れない仕事があるのも事実です。

また、地方自治体をはじめ、公共サービスに関わる仕事は、国が定めた法律や自治体の条例に基づいて行われるものが多く、上司・同僚と連携して進めなければならない仕事がほとんどです。

このような環境のもとで、新規採用者ほど、市民との対応、上司・同僚との日頃のコミュニケーションの取り方に悩み、つまずきやすいのが実態だと考えます。そして、新規採用者の不安や悩みを少しでも和らげ、支えていくのが、仕事や職場を熟知した労働組合の役割です。組合役員の最初のサポートが、新規採用者の今後の職業人生の支えになるかもしれません。

まずは、声をかけ、新規採用者に話を聞いてみましょう。話を聞いた上で、「今後、職場で仕事をしていくためには何が必要か」といったアドバイスや「もしもの時にあなたを守るのが労働組合」だと、伝えることが、新規採用者と労働組合の距離を近づける重要なステップとなります。

### ② 職場全体で新規採用者にアタックする

新規採用者の組織化は、委員長、書記長など、組合役員だけで取り組むものではありません。

新規採用者の配属先の職場委員（分会長）、若手組合員、新規採用者と年齢が近い青年部や女性部、ユース部の声掛けが最も効果があります。

この方法を続けている単組では、実際に加入率が高くなっています。

### 3 組合加入にむけての実践！

それではこれから、新規採用者の組合加入にむけての実践を始めます。

#### SECTION 1 現状把握

① まず、昨年の新規採用者の加入率を記入してください。

1. 新規採用者数	_____	人
2. 組合に加入した人数	_____	人
3. 加入率	_____	%

② 昨年までの組合加入方法を選択してください。

- ① 3月に行われる当局の事前研修、説明会の時に、組合の説明を行い、加入手続きをしている。
- ② 4月1日の入職日に、組合の説明を行い、加入手続きをしている。
- ③ 4月2日以降の当局研修の時（昼休みを含む）に、組合の説明を行い、加入手続きをしている。
- ④ 4月2日以降の当局研修終了時間（17時以降）に合わせ、組合の説明を行い、加入手続きをしている。
- ⑤ 当局研修が終了し、新規採用者が職場に配属された後の時間外に、組合の説明会を設け、加入手続きをしている（歓迎会を兼ねているところを含む）。
- ⑥ 4月以降の土日またはウィークデーに休暇を取ってもらい、組合の説明会を設け、加入手続きをしている（歓迎会を兼ねているところを含む）。
- ⑦ 1ヶ所に集めての説明会等を行わず、個別に対応している。

あなたの組合に一番近いのは何番ですか？

\_\_\_\_\_番

### ③ 4月1日にむけて何をすべきか。

あなたの組合が①②以外ならば、10分でもいいので、すぐに当局に①②の方法をとってもらようよう要請しましょう。

組合加入率の高い順は、より①②に近い方法です。当日は共済組合、互助会などの書類の手続きがあり、印鑑も持っていますので、状況的にも心理的にも加入しやすい環境といえます。

さらに、あなたの組合が④以降ならば、より③の方法に近づけるよう、当局に要請しましょう。

---

## SECTION 2 準備

---

### ① 歓迎あいさつ・加入説明会にむけ、配布するものを準備しましょう。

つぎに、どんな資料を使ってどのように説明するのか、その準備をしましょう。

- ・ 加入用紙や朱肉などのグッズの用意と、執行部・職場委員・若手で体制をつくりましょう

4月1日は、ほとんどの組合が十分に時間をとって組合の説明をすることはできません。歓迎のあいさつの後に、すぐ加入書に記入してもらおうこととなりますが、加入用紙、朱肉などの準備が必要です。

- ・ 第一印象が大事。登壇者、参加メンバーは身だしなみを整えましょう

労働組合との最初の出会いが単組執行部の皆さんです。労働組合に対する親近感や好印象を持ってもらえるよう心掛けましょう。

さらに、入職日や研修期間中の加入説明会では、組合の活動や共済について詳しく説明する時間が確保できない可能性があります。その場合は、あらためて組合活動を説明する機会を設ける必要があります。

## ② 【加入説明会の配布資料】～何をいつ配布するか、考えましょう～

- ① 単組の「組合てびき」等（単組で作成している場合）
- ② 組合加入書（単組で準備）
- ③ What's 自治労（自治労作成、1冊600円、100冊以上で1冊500円、発行自治労サービス）
- ④ With You（自治労作成、全県本部配布、全14ページ ※新入組合員向けパンフ）
- ⑤ 自治労共済新採向けパンフ、チラシ、グッズ（自治労共済本部作成）
- ⑥ 新規採用者向けDVD（自治労本部作成）「つながる ささえる 自治労」（14分）

- ③は販売物です。詳細は自治労サービスにお問い合わせください。(03-3263-2023)
- ④～⑥については、概ね2～3月中に各単組へ県本部を通じ届けられます。
- ⑥のDVDは、2016年12月に自治労本部が作成しています。組合加入説明会での上映が効果的です。じちろうネット新規採用者加入対策サイト (<https://remote2.cybozu.co.jp/cgi-bin/cbgrn/grn.cgi/portal/index?pid=97>) から視聴が可能です。
- ①の「組合てびき」について、単組で作成していない場合は、A4サイズ1枚でもいいですので、組合の主な活動、組合費、組織図、組合事務所（書記局）の場所を入れたものをつくってみましょう。

## ③ 当日配布する資料・グッズと役員・書記の体制について書こう。

### 1. 当日配布するもの

### 2. 当日の役員・書記の体制と役割（タイムスケジュールも）

### 3. 後日開催の歓迎会・組合説明会の予定があれば、そこで配布するもの

#### ④ 新規採用者のプロフィールを確認しよう。

新規採用者の入職の前に可能であれば、新規採用者の名前や配属先などのプロフィールを確認しておきましょう。配属先の職場委員、組合員と声かけの協力体制をつくります。

---

## SECTION 3 組合加入説明会・あいさつ

---

### ① 第一印象を大切に。

いよいよ新規採用者を前に、組合としての歓迎あいさつの場面となりました。

これから説明するあなたも緊張していますが、新規採用者の皆さんも緊張しています。笑顔で皆さんの前に立って、歓迎のあいさつを行ってください。

第一印象が、組合加入への第一歩へとつながります。

### ② 「新規採用者の気持ちにマッチした」あいさつをしよう。

#### ・相手の立場に立った、分かりやすい言葉で伝えましょう

まずは、日常生活の多くを占める「仕事」の話と、職場と組合の共通のテーマである「助け合い」を柱に、労働組合が果たす役割を話しましょう。

時間があれば、職場の労働環境と労働組合が果たす役割、レクリエーションや部活動などについての話も簡潔にしましょう。その際には、「単組」や「団交」「人勧」など、「組合用語」や「略語」は控え、新規採用者に合わせた言葉を選びましょう。

#### ・新規採用者の期待や不安を理解する

期待や不安が入り混じった新規採用者の気持ちを理解し、組合からの歓迎あいさつと加入説明を行いましょ。

若手執行部や配属先の職場委員、若手組合員から、入職当時の期待や不安、労働組合との関わりなどのエピソードに重点を割いてもよいかもしれません。

新規採用者の配属先の先輩から新規採用者に向けた「歓迎メッセージ」を事前に撮影し、DVDとして上映している単組もあります。

### ③ 4月1日～試用期間を待たずに取り組みを始めよう

試用期間終了後に新規採用者の加入をスタートさせる、という組合があるかもしれません。

しかし、新しい仲間を歓迎し、職場の仲間を守るという労働組合の役割から考えれば、試用期間を待つ必要はありません。入職日から加入の取り組みを始めましょう。

新規採用者にとって、試用期間ほど、身分が不安定で、最も弱い立場に置かれています。

試用期間を待たずに新規採用者に声をかけましょう！



- ④ あなたが、歓迎のあいさつ（または組合の加入説明）で、何を伝え、話すのか、具体的に書いてみましょう。

A large rectangular box with a solid black border, intended for writing. It contains 20 horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for text alignment.

---

## SECTION 4 組合加入書

---

### 組合の説明と加入用紙への記入、回収。

さて、いよいよ加入用紙への記入です。

最も一般的な方法としては、歓迎のあいさつの後に、具体的な加入の手続きについて説明します。その際のポイントは……

- ①最優先すべきことは、加入書を提出してもらうこと
- ②組合事務所（書記局）の場所が職場のどこにあるかをきちんと伝える  
労働組合は役所の外部の人が運営しているのではなく、職場の中に事務所があり、同じ職場の職員が役員を担い、組合費は職場が毎月の給料から天引きしてくれる、「職場公認」の組織なのだ、という安心感を持たせましょう。
- ③組合費が毎月いくらくらいか、明確に説明する
- ④簡易な手引きやリーフレットを参照しつつ説明する
- ⑤団体生命共済、自動車共済などの共済制度についても説明する
- ⑥じちろうマイカー共済は、若い組合員にとっては掛け金も安いので必ずPRする

さて、加入手続きの説明が終わり、組合員に加入書の記入を促します。何人かの役員が新規採用者の席へ行き、どこに名前を書き、どこに印鑑を押すかなどのサポートをします。

ここで、何人の人が印鑑を押し、加入書を提出してくれるのか、ドキドキの瞬間です。しかし、すでに皆さんが経験済みのように、ここで全員に加入書を提出してもらえないこともあるでしょう。

その場合、個々の職場へ役員が訪問し次の組合の説明会や歓迎会の日程を告げ、説明会当日は、歓迎あいさつと加入手続きを進めます。

ただし、この時点までに加入書を提出してもらえなくても、組合役員のやるべきことはこれで終わりではありません。今後の説明会や新採歓迎会、さらには職場に通っての加入説明など、粘り強く取り組みを進めます。

---

## SECTION 5 手続き

---

### 研修期間中や時間外の加入説明会と手続き ～短時間でも集中的に～

4月1日に歓迎あいさつと加入手続きができなかった単組、あるいは歓迎あいさつだけしかできなかった単組は、研修期間中や時間外に組合の説明会と加入手続きを行うこととなります。

基本的なあいさつや加入手続きについては、4月1日の方法と同じですが、時間がもう少し多くとれるはずですので、さらに組合の取り組みや共済制度についても説明しましょう。

また、新規採用者にとっては、研修期間には、仕事も含めて多くの情報をいっぺんに聞くことになるため、最初の組合説明会で十分にのみこめない可能性があります。仕事に少し慣れ、新規採用者の気持ちにゆとりが出てきた5月以降に再度、開催することも積極的に検討します。

---

## SECTION 6 若手主体の同期会・歓迎会

---

### ① 組合がスポンサーの「同期会」を開催しよう。

ここからは、1回目の加入説明会を終え、さらなる加入促進についての、いくつかの方法を紹介します。そのひとつが、組合がスポンサーとなって開催する「同期会」です。

#### ・若手の中心人物を見つけ、自由な発想の同期会を

まず、新規採用者の中から、幹事・呼びかけ人をつくります。組合役員の職場や近くの職場に配属された新規採用者の何人かにお願いし、さらに同期の中で誰が中心人物なのかを聞き、その人を入れて同期会の準備会をつくります。

この準備会には、委員長、書記長が入るのではなく、若手執行委員、青年・女性部に入ってもらいます。

#### ・組合説明の時間を設けましょう

同期会の中で、組合活動の説明に少しだけ時間をもらいましょう。この時間に1～2年前に入った先輩組合員に、職場で働く中で、楽しかったこと、苦労したこと、労働組合の必要性についても触れてもらいましょう。この際、なるべく会が盛り上がる前に、加入書に記入してもらいましょう。

## ② 「研修会」や「新規採用者歓迎会」に工夫を加えてみよう

- ・参加者を集めるために、フツの飲み会に「ひと工夫」を足してみよう

加入説明会とは別に、歓迎会を開催して組合加入をはかる方法をとっていますが、一番の悩みは参加者が集まらないことです。ただの飲み会にしない、参加してよかったと思えるような、工夫を考えてみましょう。

一例をあげると、ホテルでのテーブルマナー講座や地元アーティストあるいは職場仲間のミニライブを取り入れ、自治体も関与している地元のスポーツチームや所属する選手に参加してもらうなど、工夫している単組はたくさんあります。

また、入職してまもなくは飲み会が続く可能性もあるため、ランチ会や食事会などの開催も検討してみましょう。

## ③ 青年・女性部、ユース部に「任せる」

- ・新採組織化は将来の組合の担い手づくりにも有効

新規採用者に組合活動の意義を説明することは、説明する側も組合活動に共感や理解がないとうまくできません。この意味で、新規採用者の組織化は、青年、女性部、ユース部の担い手の育成の機会としても非常に有効です。

青年部・女性部が主体となり、この1～2年の間に、入職した若手組合員に「どのようなことが加入に効果があるか」、その反対に「どのようなことが逆効果になるか」の聞き取りを行い、具体的な対策につなげている組合もあります。

◎まずは、どんなイベントがいいか若年層組合員に聞いてみましょう。

そこで出された意見、アイデアを書いてください。

---

## SECTION 7 職場訪問

---

### ① 最後の詰めは「職場訪問」です。

#### ・ 気の重い職場訪問……もう一回の声かけがきっかけに

組織化にあたって、職場訪問が最も気が重い取り組みになると思います。

一度は仕方なく行っても、なかなかいい返事のない場合には二度・三度となると足が遠のいてしまいます。新規採用者の加入率が年々下がっている組合では、一度でも訪問すれば良いほうで、歓迎あいさつと加入説明会が主な取り組みで、これ以降、何のアプローチもしないところが多いと聞きます。

新規採用者のうち、未加入者は「業務に慣れるのに精一杯で『またの機会に』と答えたまま、誰も来ないので入っていない」という人、「誘われないから入らなくてもいいのかな」と判断する人もいます。「きちんと話を聞いてから入りたいと思っているけど、誰に聞いたらいいいのか分からない」という人もいるはずです。

#### ・ 「労働組合」についてももう一度考えてみる

それでは、待っている人がいるかもしれないのに、なぜ職場に足が向かないのでしょうか。新規採用者にイヤな顔をされてまでわざわざ行きたくない、訪問した際、新規採用者のまわりにいる職員から「組合に入らなくても普段の仕事に支障ない」、「組合費に見合ったメリットが得られない」と言われることもあると思います。

まずは、新規採用者に声をかけ、話を聞きましょう。そうした姿勢が、労働組合への理解や共感を得るための第一歩につながるものと考えます。その上で、労働組合の意味について、新規採用者や若年層組合員とともに一緒に考えてみましょう。

例えば、もし労働組合がなかったら……そこで起こることは、労働条件や職場環境の悪化など、一人で解決するのは簡単でない問題ばかりです。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あり、みんなで職場環境を良くしていくために、労働組合が存在することを粘り強く説明していく必要があります。

## ② 組合が一体となって職場訪問に取り組もう

委員長、書記長だけが職場に行くのではなく、新規採用者の配属先の職場委員、組合員に協力を求め、職場を訪問します。具体的に誰がどの新規採用者にアプローチするか、一覧表を作ります。

新規採用者から「〇〇と言われて断られた」「△△だから入るって」といった反応を聞き取り、それは執行委員できれば分会長、職場委員にも伝え、次の対策につなげます。

未加入の新規採用者の職場に、執行委員の中で、気心の知れている職員がいれば（必ず、一人や二人はいるはずですが）、その執行委員が担当（複数で）し、職場に行きます。その執行委員の知り合いの職員から組合加入の口添えをしてもらうなど、工夫と努力次第では、かなりの成果があげられる可能性があります。まずは執行部が一体となって、チャレンジすることが必要です。

新規採用者の名前	職 場	担当執行委員	新規採用者の反応

### ③ 【職場訪問用の配布資料】～何をいつ配布するか、考えましょう～

新規採用者の配属先の職場委員と組合員の協力を得て訪問します。その際、複数回、訪問することを想定し、あらかじめ内容の異なるパンフレットや教宣紙を用意します。いずれも、じちろうネット新規採用者加入対策サイト (<https://remote2.cybozu.co.jp/cgi-bin/cbgrn/grn.cgi/portal/index?pid=97>) に掲載しています。ダウンロードしてご活用ください。

- ① オルグリーフレット「3分でカイセツ!! 社会人START講座」(5種)
- ② ヘルプカード

- ① 公共サービス、自治体、労働組合の基礎知識のない新規採用者向けのリーフレットです。内容の異なる5種のリーフレットで複数回、タイミングをえらんで新規採用者に手渡す資料です。
- ② 困ったときの相談先としての組合をアピールするカードです。新規採用者、未加入者、既存組合員全てに配布可能な教宣物です。

### ④ どのような方法で職場訪問するか、どのような教宣資料をどのタイミングで配布するか、どのような話をするか、具体的に書いてみよう。

---

## SECTION 8 スケジュール

---

歓迎あいさつ、加入説明会の一連のスケジュールを立てよう。

組合加入にむけてのポイントや方法について一定の整理ができたところで、あなたの組合の歓迎あいさつ、組合加入説明会（加入手続き）の日時、そしてその後のフォローとしての、再度の組合説明会、歓迎会、職場訪問について、スケジュールを立てましょう。

1. 最初の歓迎あいさつ・説明会（加入手続き）の日時と場所

---

2. 2回目の説明会（加入手続き）の日時と場所

---

3. 歓迎会や研修会の日時と場所、参加者を募る方法

---

4. 職場訪問の期間

---



## SECTION 9 結果を記入しよう

取り組みの結果を総括し、次年度につなげよう。

一連の取り組みが節目を迎えたところで、今回の新規採用者の組織化（組合加入）について、結果を記入しましょう。

昨年よりも、必ずいい結果を残しているはずです。さらに、総括を行い、不十分だったこと、反省点を記入し、来年の取り組みにつなげていきましょう。

### 今年の結果

1. 新規採用者数	_____ 人	3. 未加入者数	_____ 人
2. 組合加入者数	_____ 人	4. 加入率	_____ %

## 4 共済推進を新規採用者対策の柱に位置づけよう

### ① 組合加入と同時に“じちろう共済”を推進しよう

共済の加入推進は、新規採用＝組合に新規加入したタイミングで同時に行うことが効果的です。

新規採用者、若年層組合員にとっては、安い掛金で十分な保障を準備できることから、組合員としてのメリットを長く享受することができます。

社会人として一步踏み出したのですから、自分自身の保障は自分で備える。自治労組合員だからこそ加入できる“じちろう共済”を推進しましょう。“じちろうの共済”は、低廉な掛金で様々な「万が一の備え」ができます。

単組にとっても事務手数料が入るため、財政にも寄与します。事務手数料を使って、学習会でスイーツや弁当を提供して組合員に還元することができます。

### ② “じちろう共済”は様々な保障を準備しています

組合加入と同時に総合（慶弔）共済基本型には全員加入することになります。

そのほかにも、様々な保障を準備していますが、若年層には以下の制度を中心に説明をすることが効果的です。

#### (1) じちろうマイカー共済

大きな特徴は、「弁護士費用等補償特約」が付帯されていて、大きな安心を提供していることです。一般的な損害保険会社の自動車保険にも同じような特約がありますが、“じちろう共済”とは以下のことが違います。

交通事故などで起訴されると、ほぼ100%の確率で禁固以上の刑に処されます。地方公務員は、分限条例で定めがなければ、禁固以上の刑に処されると自動失職します。

万が一重大な事故が発生した際には、起訴される前から組合員・単組・事故担当者・顧問弁護士が協力して、失職しないよう全力で守る取り組みをしています。

ここが一般的な損害保険会社との大きな違いです。一般的には、起訴された後に要する弁護士費用が保障されますが、じちろうマイカー共済は、さらに、起訴される前に要した弁護士費用を補償しています。

また、掛金面でも大きな魅力があります。多くの自治労組合員が利用しているため、団体割引15%（2018年2月現在）が適用されています。

車検証があれば、誰でも簡単に掛金見積もりができます。安い掛金で大きな安心を準備することができます。今までも多くの若い組合員から、他保険から乗り換えた効果が得られたとの声も寄せられています。

## (2) じちろうの団体生命共済

若いうちは、本当に生命保険が不要なのでしょうか。必要性を感じないという人が多いと思います。

近年の傾向として、多くの方が奨学金制度を利用して大学に通っています。奨学金はそのほとんどが貸付型であり、大学卒業と同時に借金を背負ってしまいます。

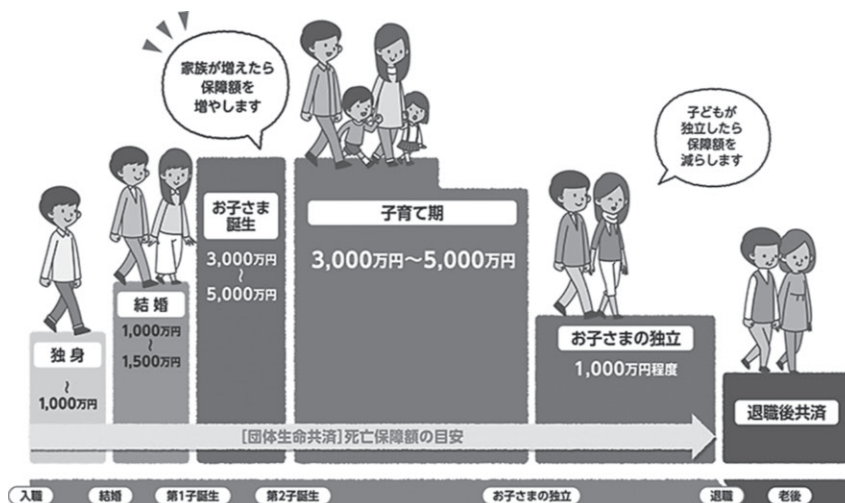
また、誰もが、思わぬ事故に巻き込まれたり、スポーツ中の不慮の事故によりケガをするリスクも抱えています。もしもの備えは、何か起きてからでは遅いのです。

生命保険は、世間にたくさんあって何を選択していいのか分からないでしょうが、安心してください。じちろうの団体生命共済は、死亡保障、入院、通院、手術が1つにパッケージされているため、保障の選択がとても簡単です。

保障の選択は、下図のようにそれぞれのライフステージに応じて選択していきます。1年ごとに保障内容の見直しをすることができるため、ライフステージに応じて保障を増減できます。

大きな特徴は、他の保険会社にはないものとして「診断書料補助金」があります。病院で診断書を取得する際にかかる費用の補填として一律5,000円をお支払いしています。

また、毎年の決算に基づき、剰余から組合員に還元しています。近年は1年間の掛金の約18%、概ね2か月分の掛金相当額を還元しています。



### (3) 退職後の資金準備

新規採用者は、希望で胸いっぱいです。いきなり退職後のことをいわれても、なかなか響かないと思います。

そこで、簡単なライフプランニングを疑似体験してもらいましょう。

#### ●いくら貯められますか？

毎月 \_\_\_\_\_万円×12月×(60歳－今の年齢)＝ \_\_\_\_\_万円

一時金 \_\_\_\_\_万円×2回×(60歳－今の年齢)＝ \_\_\_\_\_万円

任意 \_\_\_\_\_万円

合計 \_\_\_\_\_万円

意外とお金が貯まりそうですが、多くの先輩たちは想像どおりに貯蓄できていないと思います。なぜでしょう？

車を買う、家を買う、引っ越しする、食事、結婚、出産、子どもの費用……想像以上に出費がかさんでいきます。

そこで、安定的な退職後の保障準備資金として、長期共済を利用することが有効です。月々3,000円を30年間積み立てると、トータル108万円の掛金が最終的には1,256,700円となります。

返戻率は116.4%です。仮に月9,000円だと324万円の掛金が3,770,100円となります。この低金利時代に活用しないということではよいのでしょうか。

### (4) 新規採用者は誰の話をきくか

やはり近い年代の先輩の話が一番身近に考えられると思います。新規採用者の加入対策の柱として、組合加入と同時にじちろうの共済制度に加入することを位置づけましょう。

先進的な事例を以下に紹介します。ぜひ実行してください。

- ・青年女性部執行委員が自ら共済制度に加入する
- ・青年女性部で共済推進委員会を立ち上げ、自主的な推進活動を行う
- ・青年女性部執行委員が、新規採用者説明会、若年層向けの共済推進学習会の自主的な企画・運営・講師を担う。必要に応じて自治労共済県支部の援助をあおぐ

仲間になろうよ  
～機関紙じちろう掲載記事～

# 仲間になろうよ

新規採用者の加入にむけて

①自治労唐津市職員労働組合(佐賀県)



## 「スカウト制」で新採と親密に

2015年8月の自治労第88回定期大会で確認された「第4次組織強化・拡大のための推進計画」では、新規採用者の組織化は最重要課題の一つとなっている。加入にむけて苦勞しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取り上げる。



▲「スカウト制」に取り組んだ青年部長の前川さん(左)と女性部長の菊池さん

JR唐津駅を出て落ち着いた街並みを唐津湾方面に歩くと、すぐに唐津市役所が見えてくる。

市役所内には自治労唐津市職労の他に競合組合がある。

自治労760人に対し、210人が競合組合員である。新規採用者(以下、「新採」)については、2016年では44人のうちの26人、17年には45人中32人が自治労に加入した。

4月1日に入庁式があり、新入職員研修の最終日(今年4月13日)に両組合30分ずつの組合説明会が設定され、試用期間終了直前の9月末までに組合加入届を出す。自治労唐津市職労では月1回の執行委員会の場で常に新採の名簿を見ながら加入状況を確認し、声かけを行っている。同市職労では今年、新採むけに5月は夕食懇親会、8月にはバーベキュー大会を開催し、交流の場を提供している。

「懇親会を開催します。来てくださいね」だけでは参加は見込めません。今年5月の懇親会で「スカウト制」を探り入れました」と話すのは堀田隆見書記長。一人でも多く懇親会に参加してもらうため、新採1人につき2人の先輩職員を担当スカウトとして割り当て、会への参加を呼びかけるようにした。15年にはほとんどの新採が同市職労に加入したものの、16年は半分近くが競合組合の組合員となったことがきっかけとなった。



▲前田委員長(右)と堀田書記長

話を聞いた。16、17年度にハラスメントをテーマにした学習会を青年部と女性部合同で企画した経緯があり、今回の「スカウト制」についても両部が主体となって協働で取り組むことに。青年、女性部役員を含め36人(青年部24人、女性部12人)が関わった。前川さんは「新採と年齢が近い人や同じ部署の人だと声をかけやすいし、身近な存在ゆえに社会人デビューした新採の不安を取り除くこともできる。そうしたことを考慮して担当を割り当てた」と新採担当を指名する理由を話した。担当する新採にスカウト2人が同時にアプローチするのではなく、それぞれが声かけをする。

菊池さんは「来年は4月から「スカウト制」を始めもいいし、役員だけでなく同じ部署にいる他の組合員からも新人に話しかけ、一緒に職場を盛り上げていきたい」と抱負を語った。新採加入にむけた同市職労の挑戦は続く。



## 仲間になろうよ

新規採用者の加入にむけて

②海老名市職員労働組合(神奈川県本部)

### 専従役員なし、それでも全員加入！

新規採用者の組織化にむけて難渋しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取りあげる「仲間になろうよ」の2回目。今回は専従役員を置かず奮闘する海老名市職労の取り組みを紹介する。



▲左から藤井書記次長、近藤委員長、見富副委員長

海老名市役所は、小田急線海老名駅から徒歩10分程のところにある。管理職を除く職員数は約600人。そのうち組合加入者は約400人。競合組織は無く、役員全員が非専従だ。組合の規模としてはとくに大きくはないが、前年と比較した2017年新規採用者(以下、「新採」)の組合加入率の伸びは出色だ。16年は43人中23人(53%)であったが、17年は17人中17人(100%)と全員加入を果たしている。

「今年だけとくに大きく取り組みを変えたということはありませんよ」と近藤委員長は謙遜するが、数年前からの取り組みが徐々に成果につながっている。

多くの自治体は、4月1日から新採むけの研修を始め、その中で組合の説明会を設ける。そこでどれだけ多くの加入届を回収できるかが、その年の新採加入率を左右するといっても過言ではない。

「数年前まで、うちは4月1

日から始まる2週間の研修の最後に、それも時間外にはみ出してしまおうような時間帯でしか組合の説明をする機会がありませんでした。ここに着目し、研修初日の就業時間内に説明時間を確保することをめざしました」と近藤委員長は語った。組合の説明時間の確保を要求項目として、春闘期にも交渉をするなど、当局と交渉を重ね、今は4月1日の研修初日の時間内に説明時間を確保している。

なぜこの取り組みをしたのかと尋ねると「色々取り組みをしてきたがなかなか成果が出ず、じりじりと組合員も減っていた。そんな中で、組合加入の勝負は4月1日の午前中」という近隣の相模原市職労の取り組みを『新規採用職員組織化のためのマニュアル(2014)』で知りました。

これを我々も取り組んでみようと思ったわけです。近藤委員長とともに長く組合を率いてきた見富副委員長は答え

それでも毎年4月1日に多くの加入届が回収できるとは限らない。

4月以降の新採むけのイベントとしては「組合員の集い」、県央のユース連絡会で行う「ボウリング大会」などがある。これらのイベントへの声かけはなるべく同世代の組合員が行うようにする。

その中心になるのが、藤井書記次長である。「組合に入ってくれても、その先の活動までとにもできるような若手が少ないですね」と話してくれた。なかなか一緒に声かけをしてくれる若い組合員がないのが課題だ。

それでも他単組の取り組みを柔軟に取り入れながら、徐々に成果をあげている。当局との関係も丁寧な議論を積みあげたこともあり、良好だという。これからさらに新採加入にむけた取り組みが伸びていく下地が整っているように感じた。海老名市職労の挑戦はまだまだ始まったばかりだ。



▲組合の紹介をする古田副委員長（左）と佐藤病院支部副支部長（右）

## 仲間になろうよ

新規採用者の加入にむけて

③ 大和市職員労働組合（神奈川県本部）

支部で結果を出し、

全体の底上げに！

新規採用者の組織化にむけて難渋しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取りあげる「仲間になろうよ」。第3回目は支部の取り組みが大きな効果をあげた、大和市職労の取り組みを紹介する。



大和市役所は、小田急線鶴間駅から徒歩15分程度のところにある。道を挟んで大きなショッピングモールが並んでおり市民が、買い物ついでにも立ち寄りやすい立地にある。管理職を除く職員数は約1,200人。そのうち組合加入者は約700人だ。専従者は当日インタビューに対応していた望月書記長（下写真）1人である。2016年の新規採用者（以下、「新採」）加入率24%（78人中19人）から、2017年は48%（76人中37人）と約2倍加入率を伸ばした。その要因を聞いてみると、開口一番に以下のように答えてくれた。「病院で働く病院支部の看護職の皆さんが入ってくれたことに尽きますね」とのことだ。具体的には37人の組合加入者の内、20数人が看護職の新採だという。それではどのようなアプローチをしたのだろうか？

キーマンとして看護師の佐



藤病院支部副支部長、放射線技師の古田副委員長の2人をあげていただいた。この2人を中心に病院支部のオルグを行い、今回の新採説明会では例年より少し強めに組合の必要性と加入を訴えたそうだ。「昨年は職場の人事評価制度に反対する取り組みで成果が出たことを伝え、そのために組合は無くしてはならない存在だ、としっかりと伝えました」と望月書記長は述べ、「それに加えて」と以下のように続けた。「看護職の皆さんは

日看協（日本看護協会・看護職の職能団体）にも、ほぼ100%加入している。きっちり声掛けをすれば加入してくれる方が多いように感じます」

さらに月に1度のペースで実施している職制（組合主催ではない）の学習会にも参加をして加入の声掛けを始めた。4月の時点で加入に至らなかった職員と、看護職では頻繁にある随時採用の職員、両方を対象とした取り組みだ。前述した病院支部の2人と連絡を取り合いながら、書記長自身が、極力顔を出すようにしている。この取り組みを通じて入職2、3年目の職員の加入につながったケースもあるとのこと。

一方で事務職の加入は厳しい状況が続いている。看護職で生まれつつある効果的な取り組みの流れを、新規採用者全体の取り組みにできるか、大和市職労の奮闘は続いている。





▲県職労はミニバレーボール大会も主催し、40以上のチームが参加。組合員相互の交流や団結にとってスポーツは大きな意味を持つ

## 仲間になろうよ

④ 佐賀県職員労働組合（佐賀県本部）



### 組合加入の優位性をさまざまな アプローチで、地道に

新規採用者の組織化にむけて難渋しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取り上げる「仲間になろうよ」。第4回目は粘り強く、地道な取り組みを進める佐賀県職員労働組合を紹介する。

「職場での労働運動が難しくなっていますが、草の根の運動を広げたい。地道にやるしかない」。永石亀書記長の語りは静かであるが、その意味の重さを感じる。

佐賀県職労の新規採用者（以下、「新採」）加入についても言葉通り「地道」といえる。2017年の同県の新採は138人で、うち111人が組合に加入した。4月1日の午前に入庁式があり、午後には職場に配置される。配置後すぐに組合専従者が組合加入用紙を持って職場を回り、出先機関でも6支部の役員が加入の声をかける。組合説明会は4月中旬の新人研修の中で行われ、その後夕食交流会を開催。知事部局の職員は交流会が始まる時点で過半数は加入しており、初日の職場オルグとあわせた2段階への対応だ。

「が、一度加入するとはほとんど辞めない知事部局の新採と異なり、辞める意思を表明する学校事務職員もいる。労働組合に加入することで労働者の権利が守られるといった話をしたり、悩む職員に手紙で想いを伝えることもある。共済の優位性も丁寧に解説する。どの県職でも本庁職場の組織化は大きな課題だ。同職労も例外ではなく本庁の加入率は60〜70%である（出先機関は90%）。「もう少し話を聞いてから」「他の人に相談してから」と答える新採に対し、1回目のオルグで加入が叶わなければ2回目以降はさらに厳しい。職場オルグでは課長などの所属長に打診し、「今から組合による説明があるから」と予め新採に伝えてもらう、あるいは同僚から働きかけを行うなども試みる。これは組合として管理職を含め職場の人々の人となりを知り、把握していなければならない。また、臨時・非常勤等職員

の組織化も新採加入とリンクする意味で重要視する。新人から近い席には必ず臨時・非常勤等職員がおり、場合によっては仕事を教えるなど世話役を担うことも。約3、800人の県庁職員のうち臨時・非常勤等職員は700〜800人になる。組合員化が進めば「あなたも入ったらどうか」と勧められることもあるだろう。臨時・非常勤等職員の労働組合を立ち上げて3年。組織化は難しいが相乗効果を期待している。

永石書記長は「新採加入では秋の取り組みがおろそかになりがちですが、確定期に状況説明などで職場に入る際、当局との協議や交渉を見せることが大切。非組合員の人はどう感じるか。大きな問題があるときはどチャンスだと思います」と話す。着実でありながら、いかにして効果的に組織化を進めるか。同職労の模索は続く。



▲組合の屋台骨を支える濱さん（右）遠藤さん（左）

## 仲間になろうよ

新規採用者の加入にむけて

⑤ 秦野市職員労働組合（神奈川県本部）

### 新採加入にむけて書記も一体に

新規採用者の組織化にむけて難渋しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取りあげる「仲間になろうよ」。第5回目は役員と書記がともに新採加入にむけて奮闘する秦野市職労の取り組みを紹介する。



秦野市役所は小田急線秦野駅から徒歩15分程のところにあり、庁舎の後方には雄大な丹沢山地が広がる。職員数は約900人。そのうち組合加入者は約300人。専従の役員はならず、インタビュ当日は書記の濱さん、遠藤さんにお話をうかがった。

秦野市役所は小田急線秦野駅から徒歩15分程のところにあり、庁舎の後方には雄大な丹沢山地が広がる。職員数は約900人。そのうち組合加入者は約300人。専従の役員はならず、インタビュ当日は書記の濱さん、遠藤さんにお話をうかがった。

職場オルグを月に3回程度のペースで毎月行っている。2巡目、3巡目になると熱意におされて加入をする人もいる。これに加えて、新採職員以外の2年目、3年目の未加入の職員にも声をかけていく。

同市では当局が行う新規採用職員（以降、「新採職員」）むけの研修が1週間程度あり、そのうち1泊2日の宿泊研修が含まれている。宿泊中も研修時間は通常の就業時間と変わらないが、新採職員は研修終了後も研修施設に残り、夕食準備、懇親会と終日共同生活を行うので、加入にむけたオルグ実施の絶好の機会といえる。まずはここで多くの加入届を回収できるかが重要だ。県本部からも、役員、書記が参加し、サポート体制を充実させて臨む。

約1週間の研修を経ると新採職員はそれぞれの職場に配属されるため、全員を一堂に集めて組合加入のための説明会等を開催することは困難となる。ここからは地道な取り組みの連続だ。就業時間後各職場に配属された職員に対し名簿をもとに一人ひとり席までいき、丁寧に会話をしながら加入にむけたオルグを行う。世間話から職場でのちょっとした悩み、ぐちなど会話の内容は人それぞれだ。オルグは、執行部または県本部の役員と、書記の2人体制で行う。平均すると1回あたり2〜3人の新採職員にあたる

声をかけていく中で厳しい現状を目の当たりにすることも多い。親子で働いていて、親が組合員であっても、子どもがなかなか加入をしないケースもあるそうだ。

執行委員のなり手がなかなかおらず、同じ役員が組合説明会に毎年参加できるとは限

が、丁寧に話をするため、1人しか回れないことも。この

「加入率をあげる方法があれば私たちがこそ知りたいわ」と3年以上書記として組合員を見守ってきた濱さんは謙遜をするが、新しく入職した職員にとって、慣れない仕事が終わった後に自席まで話をしに来てくれる2人の存在は心強いはずだ。同市職労はこれからも執行部と書記が一体となって一歩一歩、粘り強く成果をあげ続けるだろう。





▲日頃からバーベキューなどのイベントで交流を深めている

## 仲間になろうよ

新規採用者の加入にむけて

⑥えびの市役所職員労働組合(宮崎県本部)



### 組合は違っても同じ職場の仲間

新規採用者の組織化にむけて難渋しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取りあげる「仲間になろうよ」。第6回目は、競合組合がある中で奮闘する、えびの市職労の取り組みを紹介する。

鹿児島県と熊本県の県境に接する宮崎県えびの市。同市役所は南に霧島を臨む盆地にあり、約300人が勤務している。今回の取材では、えびの市職労委員長の浜田さんはじめ青年部長の黒木さん、女性部書記長の新盛さんほか執行部計7人に話を聞いた。

職場に組合が2つあり、自治労に加盟する同市職労には約130人が加入。競合する組合には約90〜100人が加入しているという。2017年の新規採用者(以下、新採)は10人。うち6人が同市職労に加入した(16年は10人のうち4人)。

同市職労が新採に組合のことを初めて伝える機会は4月1日の勤務終了後。説明者は「約3年前からベテランではなく若年層に」と浜田さん。「組合用語で説明され内容を理解できなかった」という自身の実体験から、17年の新採にむけた説明では黒木さんは「組合が2つある」「何もわ

からぬままではなく、わかった上でどちらに入るか決めてほしい」と伝えるにとどめた。加入用紙は配るが、その場での記入はあえて呼びかけない。

これまで加入の呼びかけについては、女性部は早い段階での組合説明を重視してきた。一方、青年部は「活動を知ってもらった上で加入してもらおう方針だったため、青年部と女性部が考え方をすり合わせた上で取り組むこととした」と新盛さん。

説明会から一週間以内に、ユース層が主催で新採の歓迎会を行う。組合全体の歓迎会も5月中に行う。その後も懇親会や有志のミニバレーなどで交流する。組合や職場のさまざまな活動への参加を経て、条件付採用期間が終わる9月末時点で、まだ加入していない人たちに青年部と女性部で声をかけ、10月までには加入してもらおうように取り組んでいる。

かつては組合が異なるという理由で組合同士の対立が激しかったようだ。黒木さんは「まずは職員に楽しんでもらうような活動をする。普段の組合活動を見ていただき組合を知った上で、加入してもらいたい」と述べた。入職後の約2年間、競合組合の組合員だった青年部組織部長の河野さんは、同市職労に入り「他の自治体職員とつながり、役所内の職員と関わる機会も多くなった。自治労えびの市職労で活動することは面白い」という。

同市職労の考え方は浜田さんの次の言葉に集約される。「競合組合があるからといって相手方を批判はしたくない。組合は違えど同じ職場の仲間であり、疎遠にはなりたくない」。今いる組合員が組合活動を楽しむことを第一に考え、執行部が一体となり、青年部と女性部の自主的な参画のもと同市職労は日々の活動に励んでいる。



▲青年部副部長が新採職員に青年部の活動を紹介

# 仲間になろうよ

⑦いわき市職員連合労働組合(福島県本部)

新規採用者の加入にむけて

## 組織内議員も新採加入に参画

新規採用者の組織化にむけて難渋しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取りあげる「仲間になろうよ」。第7回目は組織内議員が新採加入にコミットするいわき市職員連合労働組合を紹介する。

年間の日照時間が2000時間を超え、全国有数の長さを誇るいわき市。3月上旬、取材のため、いわき駅に降り立つと、太陽の照らす光が何とも明るかったことが印象に残っている。

野内一昭書記長と山岸照幸書記次長(取材当時)が応じてくれた。2016年4月からの職で、専従役員はこの2人だ。同市の17年の新規採用職員(以下、「新採」)はおおよそ150人で、組合に加入したのは90人である。新採の組織率でいうと病職労90%強、行政職が中心の市職労60%強で、市職員連合トータルで約70%となっている。4月1日の入庁式の翌日、職員研修の講座の一つである「福利厚生

の仕組み」の中で組合の説明を行っている。組合で作成した加入パンフレット(加入届も配布)を使いながら、組合や共済制度について解説。当日の研修終了後に、加入届を受け取り、また希望者を対象に別室で「個別説明・相談」を実施する。以降の研修期間中の昼食時に組合活動の詳細についての説明も行っている。

市職員連合による新採加入活動で特徴的といえるのは何といっても組織内議員と協力した取り組みだ。組合は17年4月、新年度のあいさつを兼ねた全職場へのオルグの際、組織内の市議会議員(元組合委員長)とともに行った。組合員がいない職場でも市議が来ると管理職も含めて職員は耳を傾ける。組合役員が市議とともに職場を訪れることで組合員のみならず新採や未加入者にも組合の存在アピールにつながっている。議員にとっても職場に入り組合員と意見交換することで顔を覚えてもらうだけでなく、地域の課題解決にむけたヒントを得ることも。職員は職場の課題を話せることも政治を身近に感じるきっかけとなる。お互いにメリットがあり、18年も踏襲することになっている。

組合加入パンフレットは新採のみならず全職場に配付する。脱退者の多くが「組合にメリットを感じない」と言い、組合員でも組合のメリットを知らない人がいるためだ。学習会でも使えるように組合の活動をわかりやすくまとめている。野内書記長は「(未加入者もいるため)まだまだ声かけが足りないんでしようね」と話すが、先述の通り市職労の17年の新採加入率は60%強に対して2年前は半分程度だった。やれることは何でもやる。

組合員はおおよそ1800人。同市には22の支部があり、300近くの係が存在する。「専従だけでは限界がある。支部の役員や職場委員、組合員など組合総体による取り組みでなければ」と野内書記長。役員だけでは運動はできない。仲間を増やしながら全員が運動に関わるこの大切さを強調する。「1人の100歩より100人の1歩です」





▲左から千島さん、込田さん、小林さん

## 仲間になろうつよ

⑧ 秩父市職員組合（埼玉県本部）



### 始まりは「声掛け」

新規採用者の組織化にむけて難渋しながらも創意工夫を試みる単組の事例を連載で取りあげる「仲間になろうつよ」。最終回となる第8回は、先輩たちの声掛けで仲間を増やす秩父市職員組合の取り組みを紹介する。

埼玉県の西部に位置する秩父市。今回の取材では、市川委員長はじめ、地域整備部都市計画課の込田さん、千島さん、小林さんと小池書記が応じてくれた。秩父市の職員数は720人（うち管理職255人）で、269人の組合員がいる。2017年の新規採用職員（以下、「新採」）は24人で、14人が組合に加入した。

新採の組合加入にむけて同組合では、組合の役員だけでなく先輩たちは新採に組合加入の声掛けをする。先輩が声を掛けることは当たり前となっており、長年にわたって継承されているという。入職して1年の込田さんと3年の千島さんに組合に入る前のことを思い出してもらった。込田さんは周りの先輩たちから「入った方がいいよ」と声を掛けられたことがきっかけに。「先輩から夏季休暇は市の条例では3日だが、組合の取り組みで、さらに5日を獲得したことを知った。自分も何か協力したいと思った」と千島さん。声掛けについて小林さんは「改まってではなく自然と呼び掛ける」という。以前、中途採用の職員に声を掛けたとき、はじめは加入を渋ったが、「皆のために活動している」ことを粘り強く伝え、理解してもらい、加入してくれたこともあった。

また、執行委員と16人の職場委員が集まる職場委員会を3回開き、要求書の内容を議論する。その際、「今、職場の雰囲気はどうですか？」と上司との関係や不払い残業はないかなどを聞き、現場の生の声を引き出すことを欠かさない。職場委員は所属ごとに配置され、機関紙の配布や意見集約の役割を持つ。職場委員のほとんどが入職後3〜5年であり、若年層の声を集める機会となっている。

市川委員長は「何よりも、市役所で働く皆が和気あいあいとやってほしい。組合をコミュニケーションの場として活用し、仲間とのつながりを築いてほしい」と強く望む。かつて、市川委員長自身、仕事での悩みなどを組合の仲間に話し、救われた経験があった。困ったときに助けてくれるのは周りの人だ。今後の組合活動にむけて、込田さんは組合員として「活動内容をより理解し、少しでも協力していきたい」と語り、千島さんは「スポーツや文化活動などの仕事を離れた場でも、お互いが職場の仲間として交流を進めるように何かできれば」と語った。

組合員による声掛けは新採の加入にむけた大きな一歩につながる。「声掛け」と言うのは易しいが、実際は難しいところもある。しかし加入に躊躇はなくてはならないものだ。今の時期、まだ組合に入っていない職場の仲間へ声を掛け、新しい仲間を増やして横のつながりを広げ、ともに働きやすい職場をつくってほしい。

（おわり）



あなたへのヒントがここにある  
～組合加入の実践事例～

# 加入対策会議を開催し、 新規採用者の組織化と 組織強化をすすめた

## 岩手県職員労働組合 (岩手県本部)

【団体区分】 県職  
【組合員数等】 組合員数 1,888 人  
全職員数 3,538 人  
(2015年5月時点)  
【競合の有無】 無し

### ポイント

- ① 新規採用者への声掛けがなぜできないのか  
仲間の本音と向き合った
- ② 組合の意義を確認し、身近な職場の課題について、  
みんなで話し合った
- ③ 各支部・分会が主体的に動ける体制をつくった

#### 1 新採組織化にむけた状況・背景

##### 職員数減少とともに加入者も減少

2000年ごろから始まった行財政改革により、10年の間に1,200人もの人  
員削減が進められた。

職場は余裕がなくなり、組合員同士の  
世話役活動も失われていった。

また、青年専従者が不在となったこと  
や経験豊富な役員の退職により、組合  
加入の声かけをする仲間も減ってしま  
った。さらに、当局主導で新規採用者  
の同期会がつくられ、「同期のつな  
がりがあるから、わざわざお金を払  
って仲間のつながりをつくらなくて  
いい」という声があがって、新規採用者  
の加入者数が減った。

このような状況の下、職場の仲間が  
言えていた「加入するのが当たり前」  
という一言も、未加入が増えるにつ  
れて言いにくくなっていった。

#### 2 直面した困難・課題

##### 先輩組合員が 組合活動の必要性を伝えきれない

新規採用者への加入の声かけを願  
いすると、「無理に加入させるのは良  
くないと思う」という声があがるなど、  
加入してほしいと思えていない仲間が  
いた。なぜ積極的に誘えないかを聞くと、  
「組合の意義がわかっていないから  
誘えない」という声が出された。職  
場では、組合の話題が出されることは  
ほとんどなく、組合員同士が仲間意識  
をもつこともできていなかった。

自分たちが、労働運動に自信をもて  
ない現状では、加入の声かけに前向き  
になれない。この現状と向き合い、自  
分たち自身が組合の必要性を理解する  
こと、職場に『当たりの労働運動』  
を根付かせていくことが重要であるこ  
とに気づいた。



### 3 具体的な取り組み内容・工夫

#### 仲間の本音と向き合った

2016年度は4月の中旬までの2ヵ月間に全11支部で合計21回もの新規採用者加入対策会議を開催する流れをくんだ。

これまでは、声かけの手段をどうするかとの打ち合わせをするための対策会議であり、声かけに「後ろ向きの声」を出させない集まりだった。

しかし、2016年度は新規採用者への声かけについて、「前向きな声」も「後ろ向きの声」も本音で感じていることを出し合い、出されたことについてどう考えたらいいかを補強し合った。

会議では、「組合がないと何が困るのかわからない」という声も出されたことから、採用まもない職員以外は聞きにくい「組合はなぜ必要なのか」という基礎知識を確認し合う機会になった。



岩手県職労青年婦人部役員

### 5 今後の継続的な取り組み

#### 職場の仲間と課題解決の一步を踏み出す

自分たち自身の組織強化にもつなげるため、対策会議は継続し、このサイクルを定着させていきたいと考えている。そのためにも、今後は、各支部・分会が主体的に動ける体制づくりも必要である。

また、全職場に当たり前の労働運動を根付かせていくために、日頃から分会単位での学習と討論を構築し、役員任せの運動ではなく、職場の仲間と職場の課題解決に向けた一步を踏み出していく。

### 4 解決したプロセス、効果

#### 自信をもって声かけできる人が 増えたから加入率アップ

会議に参加した仲間からは、「組合の意義が分かった」という声も出され、自分たち自身が組合に自信を持つきっかけになった。また、「組合は職場の課題を解決する組織だと言っても、人員は増えず辛い」という声も出され、職場実態を共有し、組合の取り組みを振り返りながら、次の行動をどう踏み出すか考え合う機会にもなった。

丁寧な仲間とのつながりがつくれたこと、そして組合員一人一人が職場の課題に向き合い、自分の課題の解決に向けた一步を進める流れをくんだことから、声かけをしてくれる職場の仲間が増えた。こうした取り組みの結果、新規採用者の加入率は着実にアップしている。



新規採用者加入対策会議の様子

#### 岩手県職員労働組合の採用状況

	採用者数	加入者数	加入率
2013年	271	34	12.5%
2014年	204	35	17.2%
2015年	193	43	22.3%
2016年	210	66	31.4%

# 若年層組合員の参加で 新規採用者組織化を 活性化

## 北秋田市役所職員労働組合 (秋田県本部)

【団体区分】 市職  
【組合員数等】 組合員数 199 人  
全職員数 770 人  
(2016年5月現在)  
【競合の有無】 有り

### ポイント

- ① 合併10年目、新規採用者の過半数が競合組合に
- ② 新採対策に若年層組合員の意見を取り入れた
- ③ 入庁後、毎日、新規採用者に個別にアプローチ

## 1 新採組織化にむけた状況・背景

### 4町合併で競合状態に

2005年に4町合併により北秋田市となった。旧町のうち3町が自治労加盟、1町が競合組合での合併であり、競合組合が併存する状況となった。

旧4町の組織状況は、自治労加盟の旧3町の組織率はほぼ100%の状況であったが、競合組合がある旧町は他3町と比べて人員が最も多く、合併後の組織拡大が課題であった。

合併後、新規採用者の自治労加入率は70%以上を保っていたが、合併10年目の2014年に初めて過半数を割り込んだ。その背景には、競合組合があった旧町出身者が採用者の多数を占めるという地域的な要因があったが、危機感を募らせた組合は、これまでの取り組みの検証に着手した。

## 2 直面した困難・課題

### 若年層組合員の意見

#### 「大人数で囲まれて加入を迫られる」

その前提として組合は、合併以降に採用となり自治労側、競合組合ともに勧誘を受けた若年層組合員の意見を聞くことが必要と判断し、青年女性部を主要メンバーとする対策委員会の立ち上げを決めた。

対策委員会に参加した若年層組合員からは、「何も解らないのに大人数に囲まれて加入を迫られているような感覚になる」、「聞きたいことが聞きにくい」、「競合組織や所属部署もほぼ同時期に歓迎会を開催するため、飲み会が続きおっくう」、「歓迎会の日にはすでにどちらに加入するか決めている新規採用者もいる」などと、ストレートな意見が返ってきた。

### 3 具体的な取り組み内容・工夫

#### 若年層組合員が個別にアプローチ

組合は、対策委員会の意見を取り入れ、新規採用者1人に対し、新規採用者の配属先の若年層組合員を配置した。また、歓迎会も昼食会に変更した。

「入庁後1週間が勝負」と佐藤委員長が言うように、若年層組合員は、入庁後5日間連続で新規採用者に声をかける。このため、毎日訪問しやすいように、予め内容の異なる5種類の教宣物を準備する。また、バレーボールなどのサークル活動を中心とした声かけも行われている。

これらのノウハウは、東北地連や本部の交流集会でヒントを得ている部分も大きいという。組合紹介パンフレットは自治労の他の単組の事例を参考にアレンジしたものだ。



組織化のポイントを説明する佐藤委員長（左）と高堰書記次長（右）

### 4 解決したプロセス、効果

#### 新採対策が担い手育成に効果を発揮

このような見直しを実行した結果、2015年には新規採用者の過半数を取り戻し、競合組合の旧町出身者も6人中2人が自治労を選んだ。2016年は合併後最多の12人が自治労に加入し、着実に成果をあげている。競合単組の旧町出身者も8人中3人が自治労に加入した。

対策委員会が果たす効果について、高堰書記次長は「①若年層組合員自らが勧誘された経験を直接、次年度の取り組みにいかすことができる、②毎年の新採対策の取り組みに若年層組合員が関わりを持つことで、自然と組合の役割を学ぶことができる」と話す。次代の担い手づくりに相乗効果を発揮している。

### 5 今後の継続的な取り組み

#### 地域的な壁をどう突破するか

2016年5月時点の自治労の組合員は199人、競合組合は134人で、管理職を除く組合員資格の範囲が狭いにもかかわらず、自治労側が優位に立っている。

これには、毎年、自治労側が新規採用者の多数を確保している要素が大きい。組合は、次年度の対策にむけ、今年度の取り組み結果の検証にかかる。

競合組合のある旧町の地域的な壁をいかに突破するかは継続した課題である。若年層組合員の意見を柔軟に取り入れ、組織化にむけ、きめ細かな工夫を継続していく考えだ。



バレーボールが新採組合員との接点になっている

#### 合併後の北秋田市の採用状況

	採用者数	自治労加入者	競合組合加入者
2005	2	2	0
2006	0	0	0
2007	4	4	0
2008	3	2	1
2009	4	3	1
2010	6	4	2
2011	5	4	1
2012	5	3	2
2013	14	10	4
2014	13	3	10
2015	11	7	4
2016	17	12	5
合計	84	54	30

# ユース部と共同で 新規採用者のニーズを探り 加入率100%達成

都城市役所職員労働組合  
(宮崎県本部)

【団体区分】 市職  
【組合員数等】 組合員数 827 人  
全職員数 1,242 人  
(2016年10月現在)  
【競合の有無】 無し

## ポイント

- ① ユース部を取り組みの主体に
- ② 組合からの説明を減らし、  
新規採用者との対話を重視した
- ③ 仲間づくりの場としての「パン会」の存在

### 1 新採組織化にむけた状況・背景

#### 新採加入が伸び悩み組織率も低下

2006年に1市4町の合併により都城市となった。合併直後の2006年に94.0%あった組織率は年々低下し、2015年に81.9%まで下がった。一番の原因は、新規採用者の組合加入が伸び悩んだことにある。新規採用者の加入状況は2011年47%、2012年45%と過半数を割り込んだ。2013年は66%と過半数は確保したものの、なかなか加入が進まなかった。

これには、数年前から時間内の組合活動や共済の説明会ができなくなったことが大きく、時間外の説明会で、組合執行部を中心に加入呼びかけを行ったが、なかなか効果が上がらなかった。

### 2 直面した困難・課題

#### 新規採用者の意識にどう対応するか

新規採用者に声をかけると「組合に入るメリットって何?」「組合のことを何も知らないのに加入するのは怖い」などさまざまな声があがる。昔は何も分からずとも先輩職員に言われれば組合に入る傾向があったが、今は難しいのが現実だ。

「新規採用者の意識の変化についていかなければならない。このままでは組織率が下がるばかり。組合として新規採用者の意識の変化にどう対応していくかが問題」と宇戸委員長が言うように、組合はユース部と新たな対策に着手した。まず、意識したことは組合色を薄め、加入のハードルを低くすることだった。



### 3 具体的な取り組み内容・工夫

#### 組合からの説明を減らし 新規採用者との雑談を中心に

組合説明会では、説明は委員長のあいさつのみにとどめ、時間のほとんどはユース部役員と新規採用者の雑談を中心に行った。組合からの一方的な説明よりも、身近で相談しやすいユース部役員との関係づくりを意識した。

さらに、2016年からフロア別で組合役員と新規採用者で「パン会」を開いた。宇戸委員長は「少人数でパンを食べながら、職場の悩みを話し合う。会を開くたびに人が増え、仲間としてのつながりも強くなっている」と話す。既に保育職場で実施したほか、新規採用者に限定せず、対象を広げる予定だ。



組合加入率100%記念  
ボウリング大会

### 5 今後の継続的な取り組み

#### 組織化に正解はない あるとすればチャレンジすること

しかし、2016年の加入率は中間結果で約50%と伸び悩んでいる。宇戸委員長は「昨年以上に取り組みをしたにもかかわらず、加入率が下がった。今後、原因を探っていくが、組織化に正解はない。簡単に諦めずにチャレンジするしかない」と話す。

今回、宇戸委員長が未加入者に加入を呼びかける手紙を送付した。地道な取り組みだが、1人から加入届が届いた。「このような取り組みが結果に結びつくものだと実感した。新規採用者と話し、楽しく交流をする中から、ニーズを探り、今後の活動に生かしたい」と菱口書記長は話している。

### 4 解決したプロセス、効果

#### ユース部の活性化で 新採加入率100%を達成

こうした取り組みが実を結び、2015年には新採加入率100%を達成した。組合活動に積極的な新入組合員も出始め、2015～16年で執行部役員1人と3人のユース部役員が誕生し、ユース部の活動自体も活性化している。

さらには、都城市職労が主導して、近隣の鹿児島県内の単組を含めた2市1町の新規組合加入者の合同学習会・交流会を行っている。滅多に会うことのできない同世代の仲間と意見や悩みを共有し、つながりを作ることができた。参加者アンケートの反応は良好で、執行部は手応えを感じている。



組織化のポイントを明かす  
宇戸委員長(左)と菱口書記長

組織化実績	採用数	加入数	加入率
2015年4月	20	20	100%
2014年4月	20	13	65%
2013年4月	35	23	66%

# 独法化の危機感をバネに 新規採用者・未加入者を 組織化

## 新小山市民病院労働組合 (栃木県本部)

【団体区分】 その他民間事業所労組  
【組合員数等】 組合員数 301 人  
全職員数 530 人  
(2015 年 11 月時点)  
【競合の有無】 無し

### ポイント

- ① 職場の過半数を割っていた組織率
- ② 病院の地方独法化でどうなるかの不安
- ③ 執行部に「新規採用者組織化班」をつくり  
オルグに取り組んだ

## 1 新採組織化にむけた状況・背景

### 2013年に地方独法に移行

栃木県・小山市立小山市民病院は、2013年4月1日、非公務員型の地方独立行政法人に経営形態が移行され、新小山市民病院になった。これまでは、小山市民病院の労働組合は看護師だけでつくる小山市職員労働組合の分会として活動していたが、独法化に伴い単独組合となった。

独法化により、病院で働く職員は自治体職員でなくなるため、これまでと同様に賃金や労働条件が確保されるかの不安があった。

独法化時点の2013年4月の組織状況は、職員総数418人のうち組合員は174人、組織率は41.6%と職員総数の過半数を割っていた。

## 2 直面した困難・課題

### 独法後3年後の賃金水準の不安

病院当局からは、独法後の3年間は自治体職員と同様の賃金水準を維持するとの説明を受けていた。

しかし、独法後3年後の賃金水準がどうなるかまで保障されておらず、職員総数の半数に満たない組織状況のまま病院当局に対抗していけるか危機感があった。

さらに、病院職場の特有の課題として、毎月数人の職員が退職し、その退職者以上の数が毎月、新規採用者として採用される。

新規採用のタイミングに遅れることなく、常に意識して組織化に取り組む必要があった。

### 3 具体的な取り組み内容・工夫

#### 執行部で組織化班をつくってオルグ

単組執行部を中心に新規採用者にとどまらず、未加入者に対し、独法後の労働条件の課題や組織強化の必要性を機関紙で訴えた。

その上で、組合の中でオルグ担当の「新規採用者組織化班」をつくり、単組執行部で手分けをして加入拡大に取り組んでいる。

また、新小山市民病院労働組合を小山市職員労働組合が全面的に支えている。病院当局との交渉には市職労の書記長も参加しており、月1回の執行委員会には県本部役員・組織拡大オルグも出席し、単組活動をサポートしている。



### 5 今後の継続的な取り組み

#### 病棟ごとの組織率格差が課題

単組執行部が所属する病棟では、ほとんどが組合員となっているものの、多数加入している病棟とそうでない病棟に分かれている。

単組執行部が面談して勧誘すると、加入に応じてくれるケースが多いが、組織化のための時間をねん出することが課題となっている。

夜勤などの勤務の関係で、新規採用者も含め未加入者に加入を勧めるための面談時間を確保してもらうこと、単組執行部自身も組合活動の時間をどう確保するかも大きな課題となっている。

単組執行部で役割分担しながら、貴重な時間をやりくりして組織化に取り組んでいる。

### 4 解決したプロセス、効果

#### 9か月で約16%も組織率がアップ

新規採用者、未加入者に加え、これまで取り組めていなかった臨時・嘱託職員も含めて組織化に取り組み、独法後の2013年4月から12月までのわずか9か月間で81人の増加を果たした。組織率も41.6%から57.8%と約16%もアップし、過半数を超えた。

その後も継続的に組織化を進め、2014年11月には組合員は300人となり、組織率も60.8%に到達した。独法後1年7か月の間で、組合員が126人も増加したことになる。

独法後の労使関係も安定しており、新しい手当の増設など、組合要求も着実に前進している。



執行部のみなさん

組織化実績	組合員数	組織率
2013年4月	174	41.6%
2013年12月	255	57.8%
2014年11月	300	60.8%
2015年11月	301	56.8%



# 時間内説明会の 30分が勝負

## 流山市職員組合(千葉県本部)

【団体区分】 市職  
【組合員数等】 組合員数 293 人  
全職員数 985 人  
(2016年1月時点)  
【競合の有無】 無し

### ポイント

- ①新規採用者の加入率が5%前後から40%超へと大幅アップ
- ②説明会の時間を「4月1～4日いずれかの昼休み」から「4月1日の午後4時半」に
- ③役割分担の明確化と体制整備で組織化を盛り上げる

#### 1 新採組織化にむけた状況・背景

##### 3年間の加入者は20人

流山市職員組合の新規採用者の組合加入状況は、2010年から2012年の3年間で20人、率では19.8%という加入率で、自治労の全国平均を大きく下回っていた。組合の組織率も40%弱で過半数を満たしていない。また、組合員の構成にも偏りがあり、ほとんどが現業と保育職場の組合員で、全体の90%を占めている状態。他の自治体単組と比較しても、事務職の組織率が非常に低い構成となっている。ただ、脈々と受け継がれてきた組合活動は活発で、年に80回の交渉や自治労の中央行動に積極的に参加するなど、存在感のある活動を継続している。

#### 2 直面した困難・課題

##### 昼休みの説明会で退席する新採者

従来、説明会は4月1日かその2～3日後の「昼休み」に、当局の了解を得て行っていた。説明の際には、自治労の歴史や成り立ち、運動の必要性や戦後労働運動について丁寧に話をしていたが、社会人になったばかりの若い人にはややレベルが高く、うまく伝わらなかった。そのため、説明をしている途中で、1人抜け2人抜けと退席していき、最終的には1人か2人しか加入してくれないような年もあった。また、説明が時間内ではなく昼休みということもあり、新採の人たちを話で惹きつけるのが難しい環境でもあった。

### 3 具体的な取り組み内容・工夫

#### 説明会を時間内に変え、 話す内容も個人の視点で

「このままでは組織が成り立たなくなる」と危機感を募らせ、新たに松本書記長が就任した際に説明会のやり方を3点変更した。1点目は、まず説明会の時間変更を当局交渉で勝ち取り、新採むけの説明会を時間内に行うことにした。これで、途中退席者を防止し、話を最後まで聞いてもらえる環境にした。2点目に、話す内容を変え、歴史や運動のような大きな視点の話から、「組合は組合員とその家族を守るためにたたかう」という、個人視点の話にした。3点目は、説明する書記長の服装などの見た目を変え、普段の作業着ではなく、派手なスーツを着用し、印象を強く残すことを意識した。



中央行動に参加した  
流山市職の皆さん

### 4 解決したプロセス、効果

#### 組合全体で組織化する体制を整備

ただ、書記長の話の中身や、説明する時間が変わるだけでは、加入率の大幅アップは実現しなかった。執行部で組織化にむけた対策会議を毎年開き、「委員長はあいさつ」、「書記長は組合の加入説明」、「執行委員の●さんは個別フォロー」、「●さんは加入用紙を配る」、など、きちんと役割分担を明確にした。執行部はこれを「プラットフォーム（体制）」と呼び、組合全体で新規採用者対策を盛り上げるための「仕組み」を作った。また、当日の説明用の配布物はA3の両面印刷1枚だけで、文字ばかりではなく、写真を掲載するなど見て分かるものにするなどの工夫もしている。

### 5 今後の継続的な取り組み

#### 毎年少しずつ変化を加えた取り組みを

2015年度の新規加入説明会は、近年のように上手くいかなかった。人事課の説明が長引いてしまい、組合の説明会の開始時間が5時になり、聞く側の集中が途切れてしまった。来年は絶対に時間厳守をさせ、更にもう一工夫を加える予定だ。ここ数年で加入してくれた若手の職員に、組合について一言話してもらおうことを考えている。新規採用の人たちに近い年齢の人から話した方が、親近感や信頼性があるという発想からだ。これまで先輩たちが築きあげてくれた賃金労働条件の改善を継続するため、担い手をきちんと確保して将来につなげるため、組織化にむけた工夫を継続していく。



松本書記長

組織化実績	採用数	加入数	加入率
2013年4月	36	13	36.1%
2014年4月	40	23	57.5%
2015年4月	23	13	32.5%



## 新規採用者組織化のためのマニュアル

---

- 発行日 2018年10月
  - 発行 全日本自治団体労働組合（自治労）  
〒102-8464 東京都千代田区六番町1  
TEL. 03-3263-0271
  - 編集 自治労総合組織局
-

