

職場での加入対策 マニュアル

労働組合への加入対策は、総支部や本部の取り組みだけではなかなか結果がでるものではありません。日頃から顔を合わせ、一緒に仕事をする仲間からの声かけがとても大切になってきます。

しかし、職場の組合役員の方からは、「回り順番で役員になっただけだから、組合の知識がない」「新規採用者になんて説明すればいいかわからない」という声も聞こえてきます。

このマニュアルは、そんな不安を解消し、自信を持って加入対策に取り組めるように、職場の組合役員の方をサポートする目的で作りました。

加入率 100%をめざし、職場（支部・分会）、総支部、本部が連携して取り組んでいきましょう！

1. 3月中に確認しておくこと

- まずは、どこの係・グループに配属されるか確認

配属先	
-----	--

- 総支部での加入オリエンテーションや歓迎会の日程を確認

開催日時		場所	
開催日時		場所	

- 支部・分会でも歓迎会を開く

開催日時		場所	
参加者			



- 配属先の係・グループの組合員や同じ課の青年に協力を求める。また、非組合員には、加入の妨げになるような行動・言動は慎むように伝えておく。

- ・ 新規採用者と同じ係・グループの組合員に、組合に入るよう一声かけてもらう
- ・ 協力してくれる組合員にも、このマニュアルを渡す
- ・ 加入オリエンテーションや歓迎会への参加を促す

※ 職場で「組合に加入することが当たり前」という雰囲気をつくるのが大切！

2. 採用後すぐに行うこと



■ 勧誘より先に、世話役活動を！

労働組合は、賃金・労働条件の改善を大きな目的として活動していますが、それだけでなく、『世話役』という役割も担っています。

新規採用者は、私たちが思っている以上に「わからないこと」「困っていること」がたくさんあります。職場のことだけではなく、生活面のことも含めて困っていることがないか丁寧に聞いてみましょう。

また、採用2～3週間後にも同じように聞いてみてください。

(例：休暇の種類・取り方、残業するときのルール、服装、昼食はどうしているか、水道や電気・ガスなどの手続き、公宅の修繕を誰に言えばいいか、観光スポット、買い物はどこでしたらいいか、サークルはあるのかなど、得意分野を活かして教えてあげてください)

■ 新規採用者向けパンフレット『労働組合って、なあに？』を使って説明 (新規採用者へは総支部オリエンテーション時に配付予定)

※ 別途、説明原稿を送付

■ 総支部と情報共有を！

加入対策は、支部・分会だけで取り組むことではありません。こまめに総支部と情報共有をして、協力して取り組んで行きましょう。

また、総支部（基本組織や青年部）で開催する歓迎会などに参加するよう

■ 加入時の手続き

※ 各総支部で記載をお願いします。

3. Q&A

Q 1. なぜ組合に入らないといけないのですか？

A 1. 自分たちの生活や生命を守りながら、より良い行政サービスを道民に提供するためです。いい仕事をするためにも、仕事を頑張るためにも、労働組合で労働条件を整備することが大切です。

Q 2. 組合には全員入らなくても、入りたい人だけ入れればいいのでは？

A 2. 多くの人が加入しないと影響力が失われていきます。

労働組合は、「職場の代表」として当局（管理職側・経営者側）に、賃金・労働条件の改善を訴えていますので、組合員が減ると「職場の代表」とは言えなくなっていくます。

加入率 30%の労働組合と 100%の労働組合だったら、当局に対する影響力は全然ちがいますよね？

Q 3. 今は、特に困っていることがないので、入る必要はないのでは？

A 3. 私たちには、誰でも人事異動をする可能性があります。今、困っていなくても、異動先の職場や生活環境（公宅など）に問題があることだってありますし、いつ賃金や人員が削減されるかもわかりません。

また、自分は困っていなくても、同僚や同期に困っている人がいるかもしれません。

いつでも、みんなが困らないように活動していくことが大切です。

Q 4. なぜ組合は共済（保険）までやっているのですか？

A 4. 労働組合は、「助け合い」の組織です。みんなで共済（保険）をつくり、いざというときに備えておくのも「助け合い」の一つです。

また、民間より安く、内容の充実した共済（保険）をつくることで、組合員の可処分所得（自由に使えるお金）を増やすことも目的の一つです。

民間の保険会社は『利益』を目的にしていますが、自治労共済は『利益』を求めず、組合員のために運営しています。また、組合役員が口コミで広めているので、人件費も宣伝費もかかっていませんので、安い掛金（保険料）で充実した保障内容を可能としています。

Q 5. 奨学金の返済があるので、組合費を払うのが難しい。

A 5. すべての奨学金に対して有効なわけではありませんが、労働組合が『ろうきん』の借り換えの商品を紹介することもできます。興味がある人は、まずは総支部に相談してみてください。

※ 大切なのは、新採にとって有効な商品かどうかではなく、世話役を焼く（世話役活動）ことです。

Q 6. はじめて社会人になったので、生活の見通しが立たなく、組合費を払えるかわからない。

A 6. 昨年度の採用者は、もっと低い賃金で採用されていますが、生活はできています。また、昨年度より賃金は上がりましたし、賃金の独自削減も終了しました。

Q 7. 組合費は、どんなことに使っているのですか？

A 7. 交渉の際に動員旅費、各種行事の企画・運営経費、労働組合職員（専従者）の人件費、機関紙作成・印刷代などです。

Q 8. 組合費は、いくらですか？

A 8. 計算方法は【毎月の給料（調整額を含む）× 22/1,000+100 円】です。具体的な金額については、『新規採用者組合費一覧』をご覧ください。

Q 9. なぜ組合が政治に関わっているのですか？

A 9. 私たちの賃金・労働条件は、政治の影響を受けているからです。

賃金も労働条件も、最終的には『議会』で決まります。ですので、議会に私たちの味方をしてくれる議員が多い方が賃金・労働条件が良くなるのは明らかです。

また、今の「労働者に優しくない社会構造」を変えていくためにも、労働組合が政治に関わることが重要です。 ※ 資料参照

Q 10. なぜ民主党を応援しているのですか？

A 10. 民主党の支持母体は、労働者の集まりである「連合（日本労働組合総連合会）」。
それに対し、自民党の支持母体は、経営者の集まりである「経団連（日本経済団体連合会）」です。

民主党は私たち労働者寄りの政治をしますが、自民党は経営者寄りの政治をします。大企業の利益剰余金は増えているのに、労働者の賃金が上がらない背景には自民党政治があります。 ※ 資料参照

Q 11. 政治に対して「個人の考え」があるので、組合の考えを押しつけられたくない。

A 11. 組合は「個人の考え」を捨てて「組合の考え」に従ってほしいと言っているわけではありません。組織として政治に関わる必要性を伝えたいだけです。

私たち北海道職員に共通していることは、『自治体職員』であり、『労働者』であるということです。そして、共通の立場の人には共通の望みもあります。

例えば、『自治体職員』としては「より良い行政サービスを道民に提供したい」「安心して暮らせる北海道、活力のある北海道にしたい」など、『労働者』としては「生活に困らないだけの賃金がほしい」「残業をせずに帰りたい」などがあります。そして、それを実現するための1つの手段として『政治』があります。

組合員一人ひとりがバラバラに政治に関わるのではなく、同じ方向を向いて政治に関わった方が共通の望みを実現できる可能性が高まります。

新規採用者組合費一覧

2016. 4. 1適用

職種	試験区分	適用給料表	初任給基準		給料月額	②調整額	組合費		組合費合計
			級	号俸			①+②×20/1000	①+②×2/1000	
一般	大学卒程度	行政	1	25	176,700		3,534	353	3,987
	短大卒程度		1	15	157,300		3,146	314	3,560
	高校卒程度		1	5	144,600		2,892	289	3,281
普及指導員	大卒	行政	1	23	171,400		3,428	342	3,870
	大卒		1	29	183,300		3,666	366	4,132
	短大卒		1	19	163,200		3,264	326	3,690
薬剤師	6大卒		2	15	205,300		4,106	410	4,616
	大卒		2	1	182,900		3,658	365	4,123
獣医師	6大卒		2	15	205,300	16,000	4,426	410	4,936
	大卒		2	1	182,900	16,000	3,978	365	4,443
栄養士	大卒		2	1	182,900		3,658	365	4,123
	短大卒		1	11	160,700		3,214	321	3,635
診療放射線技師	大卒	医療(二)	2	1	182,900	24,000	4,138	365	4,603
	短大3卒		1	17	171,700	18,600	3,806	343	4,249
診療エックス線技師	短大卒		1	11	160,700		3,214	321	3,635
	大卒		2	1	182,900		3,658	365	4,123
臨床検査技師	短大3卒		1	17	171,700		3,434	343	3,877
	大卒		2	11	206,300		4,126	412	4,638
保健師・助産師	短大3卒	医療(三)	2	5	194,200		3,884	388	4,372
	短大3卒		2	5	194,200	18,800	3,884	388	4,372
看護師	短大2卒		2	1	185,900	18,800	4,094	371	4,565
	博士修了		2	33	266,800		5,336	533	5,969
その他	6大卒	研究	2	13	217,800		4,356	435	4,891
	大卒		2	1	189,800		3,796	379	4,275

※調整額措置の職場は、食肉衛生検査所・家畜保健衛生所(調整数2)、精神科病院及び結核病棟に勤務する看護師(調整数2)、結核病棟及び精神病棟に勤務する診療放射線技師(調整数3)。

依然デフレから脱却できず

経済

●物価だけがデフレ前の水準に

図表1-1は、消費者物価(生鮮食料品を含む総合)、民間企業労働者平均年収、勤労者世帯(2人以上世帯)の消費支出の増減を見たもの。1998~2011年の間に物価は3.3%下落。これに対して、労働者の平均年収と勤労者世帯の消費支出は物価下落率をはるかに上回る10%前後低下した。それだけ私たちの賃金と生活は切り下げられてしまったのである。

そして、安倍政権発足後、極端な金融緩和による円安誘導が行われ、輸入品の物価が上昇。2014年4月の消費税率引き上げもあり、13~14年の2年間で物価は3.1%上昇した。このため物価だけがほぼデフレ前の水準に戻り、私たちの賃金と生活は1割以上切り下げられたままの状態になっている。

民間企業が支払った賃金総額は、98年に比べて19.7兆円減っている。8.8%もの減少である(図表1-2)。

不況はモノが売れない状態、より低価格のモノしか売れない状態だ(供給過剰・需要不足)。企業は価格破壊競争を繰り返して→ リストラ、人件費抑制→ 労働者の消費能力の低下→ さらにモノが売れない状態→ 企業はさらなる価格破壊へ走る、というデフレの悪循環が起きている。

これを断ち切るためには、ベースアップを勝ち取り、消費を柱とする内需の拡大をはからねばならない。

安倍政権は経団連に賃上げを要請。経団連も「賃上げを容認」するとしているが、その中身は「利益をあげている企業に限る」「法人税減税が前提」

「ベアだけでなく一時金や諸手当も賃上げとみなす」などの条件付だ。労働組合の要求という“強制力”が働かない限り、事態は前に進まない。

●大企業はカネ余り・金融化

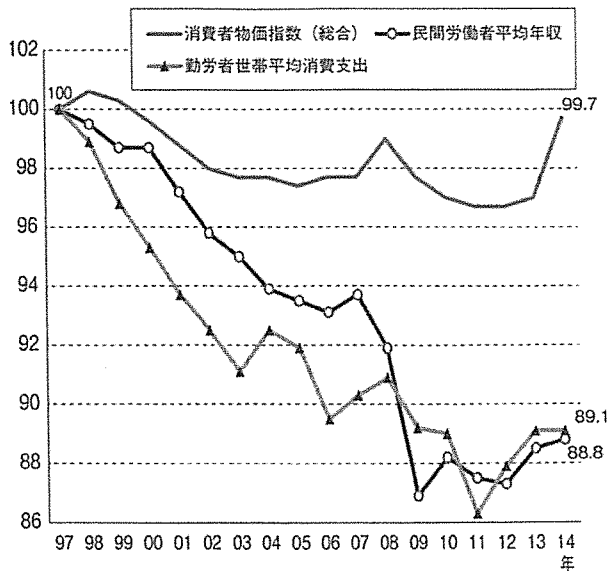
図表1-3は、企業規模ごとの純資産(資産総額から負債を差し引いた額)の推移。資本金10億円以上の大企業では、1980年度の37兆円から12年度には352.3兆円へ、9.5倍にふくれあがっている。何度も経済危機があったにもかかわらず、驚くほど安定的に銀行などからの借入金を減らし、自己資本を増やしつづけている。

図表1-4は狭義の利益内部留保である「利益剰余金」の推移(これに種々の「引当金」を加えたものが広義の内部留保)。デフレ経済下で2.1倍にふくらんでいる。

大企業にほう大な資産が蓄積されても、デフレ下では有利な投資先がないために、設備投資や雇用の拡大に結びつかず、金融資産として運用されてしまっている。いわゆる「カネ余り現象」だ。図表1-5は、大企業保有の投資資産のうちデフレ経済下で増加の著しい2項目の推移。株式や有価証券などに分類できない「その他の流動資産」は、短期の資産運用で企業の“財テク”だ。固定資産に分類される「その他の投資資産」の多くは対子会社投資。子会社が設備投資を行う場合もあるが、投機的に運用されているものも多いと考えられる。両方を合わせると150.8兆円。こうした余剰資金の一部がファンド・機関投資家などに流れ、国際経済をかく乱する「マネー」となっている。

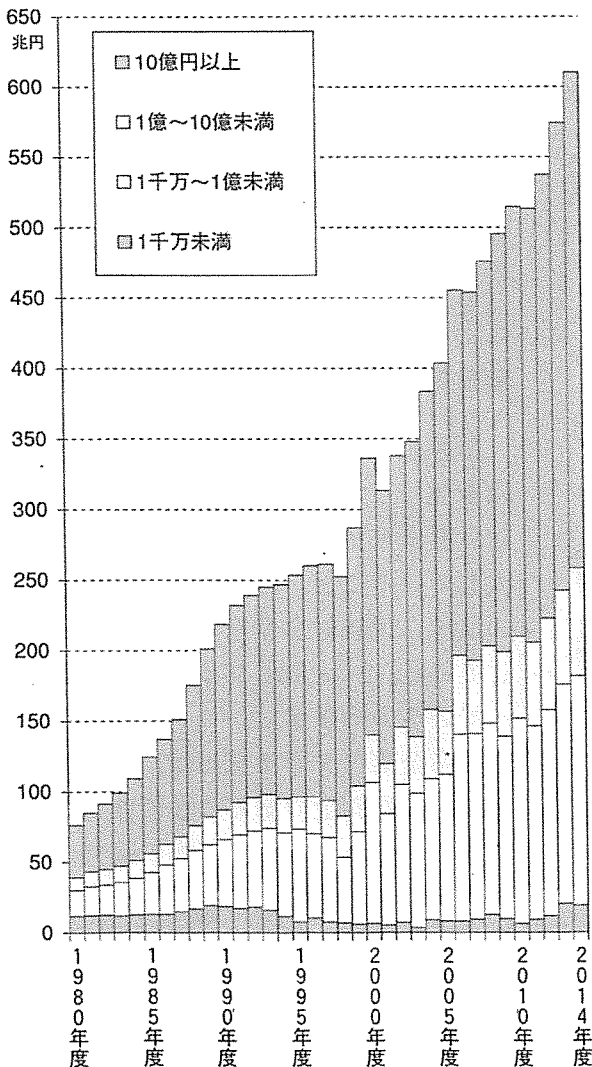
伸びない賃金と個人消費

図表1-1 長期的に見た物価、賃金、生活の変化
(1997年=100とする指数)



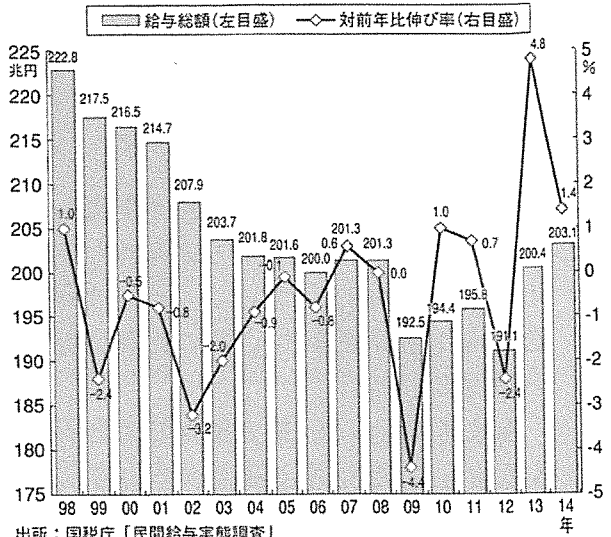
出所：総務省「消費者物価指数」、総務省「家計調査」、国税庁「民間給与実態調査」

図表1-3 資本金規模別の自己資本(純資産)の推移



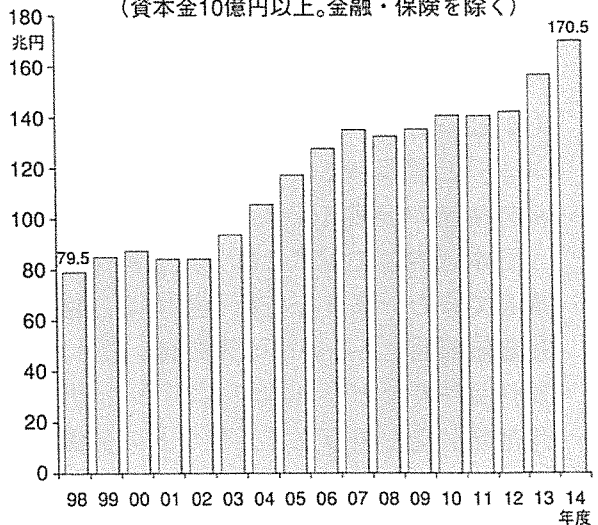
出所：財務省「法人企業統計調査」

図表1-2 民間給与総額と増減率



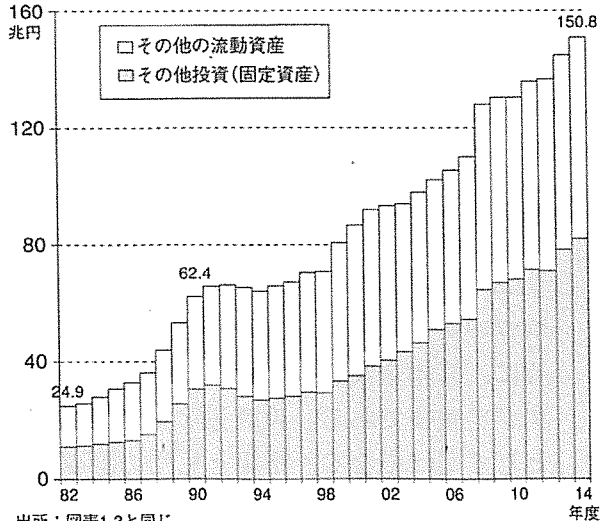
出所：国税庁「民間給与実態調査」

図表1-4 大企業の利益剰余金の推移
(資本金10億円以上。金融・保険を除く)



出所：図表1-3と同じ
(注)「利益準備金」「積立金」「繰越利益剰余金」の合計

図表1-5 大企業の用途が明確でない運用資産の推移
(いわゆる「財テク」の可能性が高い資産)



出所：図表1-3と同じ

止まらない賃金低下

賃金

●賃上げはムードだけ？

安倍首相が3年連続で賃上げを要請し、経団連も会員企業に対して「賃上げ容認」の姿勢を示すなど、今までにない動きが出ている。執拗に繰り返される「アベノミクスによって景気は回復しつつある」との宣伝ともあいまって、とくに15春闘では組合の存在しない企業の労働者も含めて賃上げへの期待が高まった。

しかし、実際には、大手だけの集計である経団連の会員企業ですら、平均妥結額は8235円(2.52%)の引き上げにとどまった。これは定期昇給込みの金額だ。大手の定期昇給はほぼ1.7~2.0%程度であるから、実質的な賃上げは0.5~0.8%程度にとどまると推測される。過年度物価上昇が2.7%であったことを考え合わせれば、実質賃金は2%前後下がったことになる。

中小を含めた賃上げ率の集計は図表7-1。日経連集計の14春闘平均賃上げ率が2.28%なのに対して、こちらは1.9%にとどまる。定期昇給分を除けば、0.2~0.3%ほどの賃上げと思われる。中小においては構造的な若年労働力不足から初任給を“大手並み”に引き上げたところも多く、それにとまって20代~30代前半の賃金が幾分改善された。決して上げ幅は大きくはないが、それが全体を押し上げた。しかし同時に経営の苦しい中小企業では、若年層の賃金引き上げを30代後半以降の昇給幅の圧縮で相殺しているケースも多い。

●賃金の「底が抜けた」状態に

図表7-2は、非正規雇用労働者も含めた民間労働者全体の平均年収の推移。

2年連続で微増となっているが、ピーク時(ちょうどデフレ突入時)の1998年と比べると49.8万円(10.7%)減少したままだ。

賃金低下の最大の要因は雇用の非正規化だ。図表7-3は、雇用形態別・男女別に年収分布をみたもの。男性・正規労働者の年収では300~500万円台が多数を占めるが、男性・非正規では300万円未満、女性・非正規では200万円未満が圧倒的多数を占める。

総務省の調査では、男性・非正規労働者の27.9%、女性・非正規労働者の13.6%が「正規の仕事がないから」しかたなく、非正規雇用で働いているとしている。男性では176万人、女性では181万人が正規雇用での就職を希望しながら、不安定・低賃金の非正規雇用に追い込まれているのだ。

非正規雇用労働者の正規雇用化(当面は無期契約雇用化)と処遇改善がなければ、労働者全体が「底辺へ向けた競争」を強いられてしまう。

●大きく下がった公務員の賃金

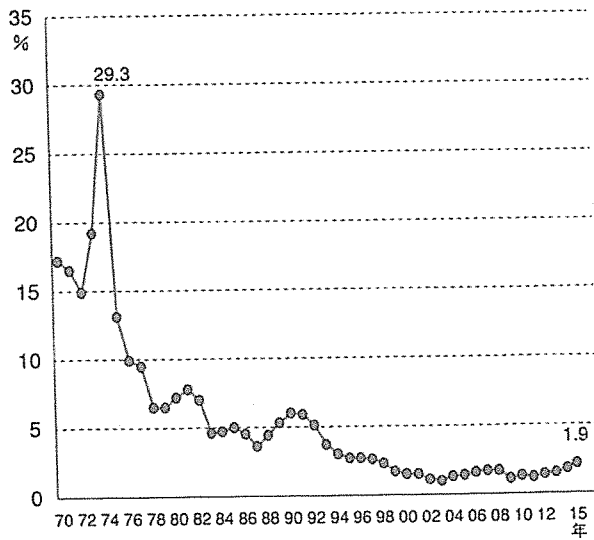
以前は非常に安定的だと思われていた層でも賃下げが起こっている。図表7-4は、地方公務員の平均年収の推移。一般職ならば、以前は700万円を越える水準だったが、現在では600万円台前半に。ピーク時と比較すると87.4万円(12.0%)減少している。

地域民間地場賃金準拠(地方に行けば中小零細が多い)による賃金制度改編、財政赤字を理由とする独自賃金カットなどが民間を上回る下げ幅をもたらしている。もはや公務員ですら、「例外」ではいられないのだ。

格差の存在が全体を押し下げる構造に

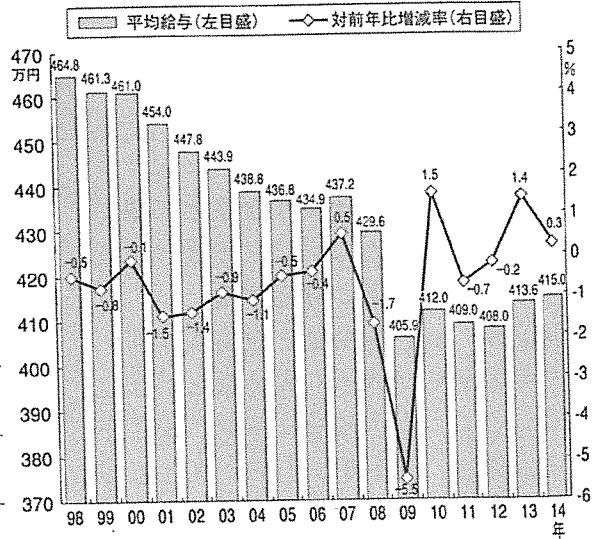
図表でみる春闘情勢／賃金

図表7-1 春闘期の賃上げ率の推移



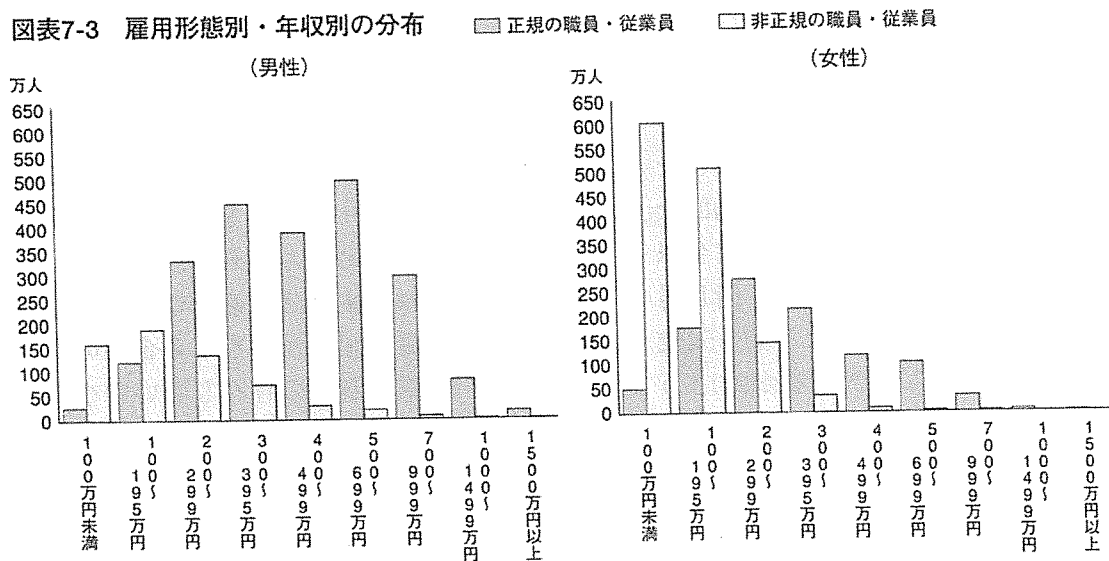
出所：厚生労働省「賃金引き上げ等の実態に関する調査」

図表7-2 1年を通じて働いたものの平均年間給与額



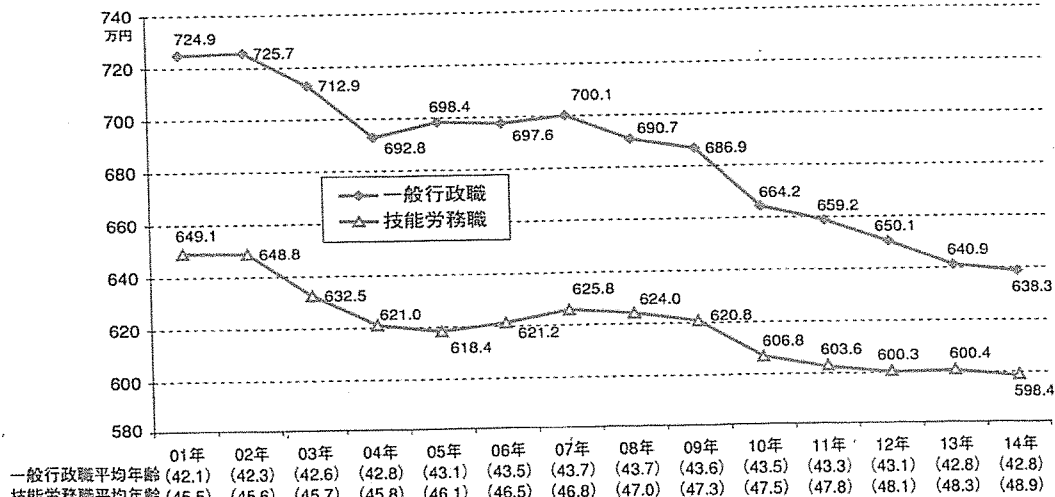
出所：国税庁「民間給与実態調査」

図表7-3 雇用形態別・年収別の分布



出所：総務省「2014年労働力調査年報」

図表7-4 地方公務員の平均年収額・平均年齢の推移



出所：総務省「地方公務員給与実態調査」