

エントリーNo 3

- 学習会名称 (県労連 2014 年初級労働学校)
- 主催者 (県労連)
- 対象者 (45 歳未満の単産・単組、地域労連の執行委員・幹事、同青年部・女性部役員)
- 開催日 (2014 年 6 月 28 日 13 時 00 分～29 日 11 時 30 分)
- 開催場所 (秋田市・パークホテル)
- なぜその学習会を企画したか

各単産単組、支部分会でも労働学校は開催されていると思うが、他労組の仲間と交流しながら労働組合活動の基礎や要求、運動の課題を学び合う事で、今後の活動に生かしていくヒントが得られるものとして開催。

青年部も後援として、参加をよびかけた。

- 企画するにあたって、運営で工夫した点は？

全労連組合教科書に基づく基礎学習と、実践講座として模擬団交をおこなった。

基礎学習では、3 部に分け、県労連加盟組合に講師をお願いした。県労連役員や、外部の講師など慣れている方々に頼むのではなく、加盟組合に講師を頼むことで当事者意識をもってもらい、その組合からの参加者も増やそうとした。

模擬団交では会社側に県労連役員、組合側に青年層、組合側には、県労連役員がアドバイザーとしてついた。要求書とゼロ回答をもとに交渉。要求は、①夏季一時金を一律 2.0 ヶ月以上にする事、②休憩室に電子レンジと冷蔵庫を配置すること、③臨時職員を正職員にすること。

- 苦労した点は？

様々な行事が重なり、参加者がなかなか集まらなかった。

Q2.参加者ついて記入してください。

- 参加人数 ①目標 (25) 人 実際に参加した人数 (13) 人

- 参加者からの感想は？

基礎研修の講師の方々は「人に伝えるということで、自分も改めて勉強し直した。良い経験になった」「作成した資料をもとに、自分の組合でも同様の学習会をおこないたい」と述べられた。

模擬団交では、「団交には出たことがないが、要求をどうやって説明し、経営側の言い分をどう分析し、どう突っ込むのか。相手に言いくるめられないためにはどのような準備をすればよいのかなどが良くわかった」といった感想がでていた。

- どんな総括をしましたか？

基礎研修では、講師の方々が、自らの体験や活動も紹介しながら噛み砕いた講義がおこなわれ、勉強になった。

模擬団交では、約 1 時間の「団交」の最終盤には組合側から『自分たちが一生懸命働いても、回答はゼロ回答。これでは働く意欲をなくしてしまう。それでもいいんですか！』といった打合せにない発言も出て、一気に成長した姿がみられ、とても良かった。

参加人数は目標に届かなかったが、充実した内容だった。

○総括を踏まえて、次に活かそうと思う点など

参加人数をいかに増やしていくか、要検討。

○その他、学習会を行って気づいたこと

添付資料一模擬団交をやってみよう！、三浦工場について、春闘要求書、三浦工場との交渉録



模擬団交をやってみよう！

① まずは自己紹介。出身組合・氏名、交渉経験などを教えてください。

↓

② 団体交渉の進め方を確認しましょう。

A 要求書と背景をよく読んでください。この要求でいいですか？

B 役割分担をしましょう。

- * 経営者に要求の趣旨説明をする係

- * 労働実態を訴える係（忙しくて昼食もまともにとれない・・・などなど）

- * 生活実態を訴える係（結婚して子どもを育てていくのに困難・・・などなど）

- * やりとりを確実に記録する係

- * まとめる係

- 経営者を追求するのは、みんなでやってみましょう。

↓

③ いざ団体交渉！ 慌てず焦らず。

答えにつまったら休憩をとって、みんなで解決の道を探しましょう。

↓

④ 妥結。みんなで確認しましょう。

↓

⑤ 反省会をおこないましょう。

良かった点、改善していかなければならない点、今後の課題などを話し合います。

～株式会社三浦工場について～

1. 従業員30名、役職等5名、総数35名の合板・ベニヤ作成工場。
平均年齢42歳。平均賃金月20万円（基本給）。年1回定期昇給あり（平均1千円）。
労働組合員は、役職のぞく30名。
2. 会社の業績は、対前年度（2012年度）比120%。震災の影響により、需要が大幅に増え、増収につながった。
なお、震災前の年度（2010年度）比では、105%。
3. 上記の理由もあり、人員が足りないほどの忙しさ。残業は月平均40時間。休日出勤も増えた。
急遽、臨時職員を3名雇用した。
年次有給休暇は、平均年2日程度しか取得できない。就業規則では、土日の週休2日制。
4. 前年度の夏季一時金は、1.0ヶ月。前々年度も同様。ここ数年変わらず。

工場の2階が休憩室となっている。従業員全員が座れるスペースはあるが、イスとテーブルが置いてあるだけ。お昼休みは、ほぼ全員がここで食事をする。お湯はやかんで沸かすことができるが、冷蔵庫と電子レンジがあればいいな～とみんな思っている。

2014年6月20日

株式会社三浦工場
代表取締役社長 三浦 宣人 様

株式会社三浦工場労働組合
執行委員長 秋田 太郎

2014年春闘要求書

貴職の日頃のご奮闘に敬意を表します。

2014年春闘要求書を提出しますので、検討いただき6月28日に回答くださるよう要求いたします。回答は、正午までとし、翌日団体交渉をおこなうようあわせて申し入れます。

記

1. 夏季一時金を一律2.0ヶ月以上にすること
2. 休憩室に電子レンジと冷蔵庫を配置すること
3. 臨時職員を正職員にすること。

以 上

株式会社三浦工場との交渉記録

(組合) 燃料高騰、消費税増税などで、従業員の生活は大変苦しい。住宅ローンも抱えている従業員もいる。そうしたことから、2.0ヶ月の一時金を要求する。

また、昼食に家計の節約のためお弁当を持ってきたいが、冷蔵庫がないため、夏は腐ってしまう。そのため、近くのコンビニで購入している。厳しい家計をやりくりしているが、毎日コンビニ弁当ではお金がどんどんかかってしまう。新婚の従業員もおり、愛妻弁当も食べたい。冷蔵庫と電子レンジの配置を要求する。

臨時職員も、正職員同様、一生懸命頑張っている。本人たちも、正職員になりたいがっている。ともに働いている仲間の一員として、正職員にしてほしい。

従業員の生活実態を聞いて。

① 一家の大黒柱で、子どももまだ小さい。会社の売上もあがっているし、一時金を2.0ヶ月にしてもらおうと生活も少し楽になり、潤う。

② いま子どもが3人いる。もうひとりもお腹にいる。住宅ローン、車のローンなど、働いても働いてもお金が足りない。自分の賃金だけで家族を養っている。このままでは生活できない。

切実な要求を聞いてもらったが、どう思った？

(経営者) 大変ですね。私たちも生活しているのでね、月20万程度で足りないのは分かる。聞かなくても苦しいのは分かる。しかし、今年度は会社の収入は増えたが、このままずっと続くかは分からない。増えた黒字の分はストックしておきたい。来年はどうなるか分からないので、来年も1.0ヶ月払えるようにストックしておきたい。

(組合) 震災前との比較でも黒字なのに、ずっとストックしっぱなし？

(経営者) 今後の見通しが不透明なため。来年も消費税が10%になるなど、増税があるので、今後どのくらい負担が増えるか分からない。

(組合) 私たちも税金は増えている。支出は増えている。

(経営者) 生活にかかる税と経営にかかる税は比べられない。

～休憩～

(組合) 項目2と3の回答について説明して。

(経営者) 2について。いままでそんなこと(電子レンジと冷蔵庫が必要だと)言われた事もない。置く場所もないので、無理かと。

3について。忙しくて大変なのは承知。だからすぐにでも働いてもらえる方を入れた。組合から要求もあったので。今後の経営のこともあるので、臨時のままで。

震災前との比較ではせいぜい105%程度。会社としては業績を維持することが大事。そうすることで、みなさんを安定的に雇用できる。たまたま、「いま業績がいいからじゃあ2.0ヶ月に」とはならない。

(組合) 来年以降の増税によって、経費はいくらかかり増しになるのか。具体的な数字を教えて。

(経営者) 資料を持ってきていない。即答しかねる。

(組合) 資料もなしで交渉に来ているのか。回答書には「増税で売上が消える」と書いているのに！

～休憩～

(組合) 税は、売上にもかかっているでしょ。だから仕入れの段階で払っても、売上で入ってくるでしょ。

2と3について。回答を変える気はないの？

(経営者) レンジと冷蔵庫使う？

(組合) 使うから要求している。冷たいご飯のまま食べると？

(経営者) 夏だからさっぱりしていいんじゃない？

(組合) 毎日コンビニ弁当って、お金かかるんだ。コンビニを儲けさせるためじゃないでしょ。

(経営者) 今までこれでやってきたでしょ。これでいいじゃん。

(組合) 会社にお金がないから、社長のポケットマネーでもいいよ。

3については？

(経営者) 臨時職員は、入社時、「臨時職員」でいいからと契約した。この契約で入社したんだから、このままでいい。たまたま仕事が増えたから、補うための「臨時的な」職員ということ。仕事量が元に戻れば、臨時職員がする仕事はなくなる。

(組合) 他社で正職員の募集があれば、臨時職員の人はみんなそっちに行く。せっかく教育して、これからというときに辞められたら、なんにもならない。ダメでしょう。

(経営者) 臨時職員を正職員にしたら、一時金 1.0 ヶ月も払えるかあやしくなる。収支を検討して、次年度の増税支払いと臨時職員の人件費を考慮しなければならない。すると、105%はすぐ消える。プラマイ 0 に近い。なので、項目 1.3 の回答はこのままで。

しかし、2 の電子レンジと冷蔵庫については、みなさんの頑張りもあるし、食中毒になっても困るので、休憩室に配置します。

(組合) 2 については、前進した回答。これ以降、冷蔵庫を置いたために休憩室が狭くなって従業員が休めなくなったら元も子もないので、拡張するなど対策をさらに検討してほしい。

1 について。基本給は要求していない。残業も増えたことで、月々の手取りが増えたし。ただ、就業規則にも「一時金は業績によって考慮する」と書いてある。夏季一時金は「賞与」。その気持ちが社長にはないのか。

～休憩～

(経営者) たまたま今年度は黒字。一昨年は赤字だった。今年度の黒字は、赤字補填に。赤字のままでいいいいのか。来年以降、一時金 0.5 ヶ月になっていいのか。増税分は売上にもものせているが、競争の社会。今後の仕事はどうなるか分からないでしょ。

(組合) 毎日すごく忙しく、残業も休日出勤も頑張った。これで「一時金増えない」では働く意欲が薄れる。この点はどう考えるのか。

(経営者) 従業員あつての会社だが、会社あつての従業員でもある。

(組合) みんな「とてもじゃないが、やってられない」と言っている。これでもいいのか。

(経営者) 辞めたいというなら止められない。辞める自由もあるのでね。

(組合) 毎日クタクタで、せっかくの休みも疲れで外出もままならない。このままじゃ結婚もできない。こんな回答が続くようなら、ストライキも辞さないと思っている。

～休憩～

(組合) 予算はプラマイ 0。大変だが、春闘をここでまとめるのであれば、1.0 ヶ月+2 万円を出したいと思う。財源がないので、役員の一時金を 0.9 ヶ月に削減してまかなう。

臨時職員は、1 年間様子をみて、来年以降、正職員にすることを検討する。

なので、組合側も、1 年間、会社の業績アップに協力をお願いする。

(組合) 社長の誠意は分かった。役員の一時金カットの決断、感謝する。私たちは、もう 5~6 年東京オリンピックのあたりまでは、忙しさと業績は続くとみている。引き続き、業績アップのため、経営の奮闘を期待する。