ロイヤルHD

ユニオン加入で一人でも春闘交渉
交渉結果は会社全体に周知

武内 さとえ（仮名）
なのはなユニオン

ロイヤルホールディングスのグループ会社が運営する工場でケーキを包装する仕事に携わっています。勤続6年ですが、なのはなユニオン組合員として会社と交渉したことで勝ち取ってきたものがいくつもあり、労働組合の重要性を実感しています。

私はパート契約で採用されていますが、労働実態は当初から1日8時間、週5日勤務なので社会保険の加入を求めていました。雇用保険には加入できましたが、社会保険については「少し待つように」と先延ばしするばかりだったので、一人でハローワークや年金事務所に相談に行きました。ところが、実態がどうであれ雇用契約書の表記が「月間の出勤日数12日、1日の労働時間7時間以内」となっているので、加入は難しいと判断されました。労基署にも相談しましたが、労働局の管轄だとたらい回しにされるばかり。「以内」という表記がある限り労基法15条（労働条件の明示）違反にはならないという回答で、労基署の助言指導も不調に終わりました。

なのはなユニオンに相談して2014年4月に団体交渉を開始しました。あまりにも会社が頑強に拒んでいたので、これでダメなら会社を辞めようと考えていました。ところが、交渉が始まって30分もたたないうちに、一人で右往左往して約2年かかっても解決しなかった件が解決。会社は1年8カ月遡って社会保険に加入することに合意しました。正直、あれだけ苦労したのは何だったのかと、あきれるくらい早かったです。

職場で組合員は私一人です。それでも春闘をしています。もともと春闘は正社員組合だけができるのかと思っていたら、「なのはなユニオンニュース」でオリエンタルランドのキャスト（パート、アルバイト）の仲間たちが春闘をたたかっていると知り、私もぜひやってみたいと思い、2016年3月、初春闘に挑戦しました。

時間単位の年次有給休暇の取得を要求しました。実現できませんでしたが、賃金減を補うために閑散期の土曜日は年休取得に振替できること、有給休暇を3日以上連続で取得できること、交渉で実現した職場改善点は会社全体に周知することを確認できました。

初春闘を取り組んで、驚いたことに、会社が気づかない、知らない状況があることを知りました。自分も会社から使える権利があることを教えられ、やってよかったと思いました。

労働条件は着実に改善

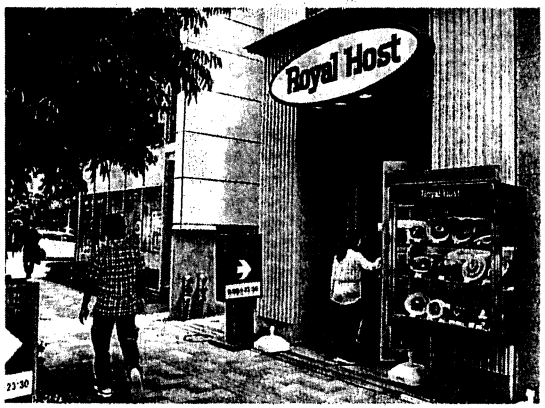
2017年春闘では、前年秋に50円昇給があったので、土日祝日手当（1時間50円）と繁忙期手当（1時間50円）を要求しました。会社は、周辺の会社とのバランス及びグループ企業なので単独実現はできないと拒否。唯一、立ち仕事なので休憩時間は足を伸ばしたい、横になりたいので休憩室に畳をという要求は実現し、同僚たちにも喜ばれました。

今春闘では、4月に施行される無期転換ルールの対象なので、無期契約への転換を申し入れて確認できました。同時に、労契法20条に則って格差是正を求めたかったのですが、私と同じ業務をする正社員がいないため、職務非関連（結婚休暇・忌引休暇、通勤手当など）について格差是正を求めました。結果、有給休暇の賃金支払の計算式が、正社員は「通常賃金」、パートは「平均賃金」となっているため、パートが有給休暇を取った時に通常賃金の6、7割程度であるのはおかしいと指摘し、会社は検討するとなりました。また、既存の評価制度は上司の裁量で左右される仕組みで、場合によっては、仕事へのモチベーションにもつながるので評価の開示を求め、上長評価は開示するとなりました。

団体交渉を開始以降、2015年には会社が全従業員対象にアンケート調査と個別面談を行いました。会社は職場環境の改善につなげるために従業員の声を集め、実際、働きやすく変わってきています。「上司にも誰にでも言えばいいだろう」と高圧的な態度だった社員も、「さっきは怒鳴って悪かった」と変わってきました。

それでもまだ、同僚たち（全体で200人ほど）の多くは「ユニオンは怖い」という印象を抱き「そこまでするなら（会社を）辞める」と考えています。

私自身は言うまでもなく、なのはなユニオンと一緒に会社と団交したことで、職場や働き方を少しずつ改善することができている、組合員だからこそ会社が対等に話し合いに応じていると実感しています。ようやく、この会社の従業員でよかったと心から思えるようになりました。ユニオンの力を最大限発揮できるのは、団交を継続していくことです。私にとっては、とても大きな支えとなっています。



ロイヤルホストのメニューの一部は、ロイヤルHDグループ会社の工場で作られている