

学校で労働法・ 労働組合を学ぶ

札幌地域労組に聞いてみよう
労働組合ってどうすごいんですか？
2017



川村雅則ゼミナール（北海学園大学）

2017年11月

はじめに

私のゼミでは例年、学生アルバイトに関する調査・研究と、労働問題（学生アルバイト問題を含む）の解決策を労働組合から学ぶ、という2つの取り組みをしています。

例年は、2つの取り組み・成果を『アルバイト白書』に一括してまとめていました。

しかし『アルバイト白書』が年々、大部になってきたので、今年から別々にまとめます。本報告書は、後者の成果をまとめたものです。

さて、今年も札幌地域労組を夏（8月7日）に訪問し、副委員長である鈴木一氏からお話を聞きました。具体的には、社会福祉法人恵友会での労働組合の取り組みです。

サブタイトルにあるとおり「労働組合ってどうすごい」のかが具体的に分かるよう、当日に配布された資料なども盛り込んで作成してみました。労働問題の解決方法や労働組合の基本的な仕組みや機能に関する学習教材としてご利用いただければ幸いです。

札幌地域労組と恵友会支部のみなさんにはこの場を借りて感謝申し上げます。

札幌地域労組

<http://www.infosnow.ne.jp/~sgu/index.html>

川村雅則（北海学園大学・教授）

（ゼミⅡ）志村宥哉・土谷雅俊・中村優太・山川貴大

（ゼミⅠ）久保大輝・小林直喜・佐藤 亘・下廣桜子

鈴木瑠人・仙場達也・高橋怜奈・館内静加

天水眞代・堂谷 航・中川知美



札幌地域労組は、地域の労働者の「駆け込み寺」



鈴木一です。今日はよろしくお願いします。

私は、札幌地域労組の専従の仕事をして27年になります。うちの組合は、地域の「駆け込み寺」として機能しています。いろんな職場の様々なトラブルの相談に乗りながら、問題を解決してきました。今日は、介護施設を運営している、社会福祉法人恵友会（以下、恵友会）で起きた問題と、労働組合でそれをどう解決してきたかについてお話をします。

●問題を繰り返す社会福祉法人

この法人は不祥事を繰り返してきました

た。配布した新聞記事で紹介すると、2012年11月1日の『毎日新聞』に「介護報酬353万不正請求」というタイトルで、恵友会にその返還を市が命じたことが報じられています。

この記事はまだ小さい扱いですが、今から10年以上前には、初代の理事長が逮捕されるという、新聞でもかなり大きく取り上げられた不祥事がありました。

どういう事件かという、社会福祉法人というのは、市や都道府県の指導の下で運営することになっています。社会福祉法人は公的な性格が強いのです。恵友会の場合は北海道の指導監督の下にありました。と

ころが歴代の経営者たちが不正をして、道の職員に賄賂を渡したり、業者からバック・マージンを取っていたのです。明確な社会福祉法違反です。

ただ、どちらの事件のときも私たちの組合はまだありませんでした。労働組合自体はあったのですが、この点は後でふれます。

私たちの組合は存在しなかったのですが、有志の職員は、果敢にも、内部告発などの手段に出ます。日本の企業社会において労働者がモノを言うのは本当に困難なことで、彼らは非常に勇気があると思います。

でもみなさんに知っておいてもらいたいのは、労働組合がない状況で内部告発などをすると報復措置を受けることです。実際、彼らも降格処分や左遷の目にあっています。

ですから、企業の不正とたたかう勇気があるならぜひ私たちのような労働組合を頼ってください。

●弾圧を乗り越えて彼らは札幌地域労組にたどりついた

法人を内部告発した人たちはひどい仕打ちを受けます。

まず降格をされる。彼らのうちの一人は施設長だったのですが、施設長から降ろされました。賃金も下げられました。そして仕事も取り上げられて隔離部屋への出勤を命じられます。

「普通の人」はもうこれで参ります。精神的に参って、「ごめんなさい」と謝って辞表を出して辞める。ところが彼らが偉か

ったのは、辞めなかったことです。それから、道の担当者も偉かった。内部告発に対して「こんな法人運営はおかしい」「こういう弾圧は許されない」と法人を指導してくれた。

その後有志が、2015年の春頃に私たち札幌地域労組に相談に来ました。

さっそく学習会をして、労働者の権利のほか、「不当労働行為」について教えるわけです。組合に対する弾圧、組合活動への妨害を使用者は必ずしてくるから、これこれのことに備えなきゃ駄目だよと。

実は、彼らが我々のところに来る2年くらい前に、職場には組合が結成されていたのです。ただそれは私たちからすれば“御用組合、という代物です。当時の理事長は御用組合に職員をあらかじめ加入させておけば、我々のようなまともな組合の結成は防止できると判断したのでしょう。

こういう「名ばかり組合」は、不祥事が起きようが経営者には全く抵抗しません。もう言いなりです。使用者としてはすごくメリットがありますね。ただ労働者の信頼は失うわけです。業者から賄賂をとるようなことをやっている使用者なのに、「労使協調」をひたすら唱えているだけの組合ですから、一旦はこの組合に入った人たちも脱退していきます。

話が前後しちゃいましたけれども、それで、「この組合では駄目だ」と見限って、札幌地域労組に彼らが相談に来たわけです。

労働組合結成！

職員の労働条件が悪化して利用者を守れるの？

恵友会で働くみなさん、日頃から利用者さんの為に熱い思いを持ち、日々働いていると思います。でも、今、私たちの置かれている労働条件は、各施設での人員不足、時間外労働が当たり前、夜勤回数が多い、有給休暇が取れない等、悪化する一方です。

このままでは、職員の定着も改善できず、利用者さんにとって施設でのより良い生活が困難になってしまいます。例えば、外出レクや出前レクができない、とか、日々のレクリエーションができない等です。これは利用者へのサービス低下です。

そこに追い打ちをかけるように、最近になって私たちの労働条件が悪化する話しが出始めています。



たんぼの丘の職員有志で結成大会 2015. 11. 4 於・南円山会館

このような状況に歯止めをかけるため、昨夜（11月4日）たんぼの丘・つばさで働く職員有志は、労働組合（68名）を結成しました。本来であれば法人全体の職員に呼びかけ組合結成することが理想ですが、妨害なども予想されるなか失敗は許されないと判断し、

2015年11月、私たちの組合ができました。これは結成大会のときのニュースです。

仕事が終わった後の夜にみんなに集ってもらって、組合の結成大会を開催しました。

組合の作り方は法的にはさほど難しくありません。労働組合法で決められていて、まず労働者が自主的に作ること。経営者に

指導されて作るのはだめです。実際にはそういう組合もあります。

それから、役員を組合員のなかから選ぶことです。組合は組合員みんなで運営されるものですが、ただ、みんなの意見を取りまとめたり、こういうニュースを作成する人が必要ですね。みなさんの部活やサークルと同じです。

●組合結成を通知する

社会福祉法人札幌恵友会
理事長 様

2015年11月5日

札幌地域労組
執行委員長 柿本清美
札幌地域労組恵友会支部
支部長 青木秀三

組合結成通知書

貴法人におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。この度、貴法人が雇用するスタッフが、新たに労働組合を結成したことを通知します。

札幌地域労組は地域の民間企業で働く労働者約2,000名(約90職場)で構成する労働組合法上の法内労組です。したがって、労働組合法第7条で禁じられている不当労働行為(別紙3ページ以降を参照)などが発生いたしますと、やむを得ず法的処置を構ずる場合もありますので、そのような事態が発生しないようご協力願います。

労使双方、法人の発展・繁栄を願っている点では一致していると思います。つきましては、無用のトラブルを極力避け、早急に労使間の信頼関係を確立しなければならぬと考えておりますので、当労働組合に対するご理解、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

組合役員および当組合の連絡先は下記の通りです。本件について不明な点がございましたら、担当する副委員長・鈴木がお応えします(TEL11-756-7790)。

これは組合結成通知書です。

この文書を作るのは私の仕事で、フォーマットがあります。組合を作りましたよと使用者に文章で通知するのですが、この作業は、組合結成間もない彼らにやらせたりはしません。そもそも組合結成時はトラブルが起きやすいですから。

専従である私が、使用者——株式会社であれば社長、社会福祉法人では理事長のところへアポ無しで文書を持ってお邪魔するわけです。アポ無しは失礼と思われるかもしれませんが、私たち労働組合が事前にアポを取ったところで、受け入れてくれるわけがない。なので、突然お邪魔して、社長や理事長が仮にいないといけないで、私の名刺とこの組合結成文書を置いてくるのです。「組合を作りましたのでよろしく」と。それで帰ってきます。

このときは、理事長が偶然いたので、「理

事長さん、組合を作りましたので」と、この書類を示しながら、説明をしてきました。

●不当労働行為をしないよう釘を刺す

2015年11月5日

社会福祉法人札幌恵友会
理事長 様

札幌地域労組
執行委員長 柿本清美
札幌地域労組恵友会支部
支部長 青木秀三

「労働組合法」についてお願い

私たちの経験上、新たに労働組合が結成されると、労使間の様々な誤解がもたらされ、労使間のトラブルが発生する場合があります。私たちは、できる限りトラブルを未然に防止し、平和的に問題の解決をはかり、円満な労使関係の確立を望んでいます。しかし、「労働組合法」を理解されていないために些細な発言や行動が他意のないものであっても、場合によっては不当労働行為に該当し、不幸にも労使紛争に発展するケースがあります。私たちは、労使にとって円満な状態を作っていくために「労働組合法」、とりわけ第7条の不当労働行為の内容を、経営者側の方々にも理解して戴きたくお願いする次第です。

記

1. 不当労働行為の内容について

労働組合法第7条「使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない」

(1) 不利益取り扱いの禁止(労働組法7条1号)

労働者が

- ①労働組合の組合員であること
- ②労働組合に加入しようとしたこと
- ③労働組合を結成しようとしたこと
- ④労働組合の正当な行為をしたこと

を理由に、その労働者を解雇し、※「その他不利益」な取扱をすること

※「その他不利益」とは、非常に解釈が広いので注意が必要です

(2) 黄犬契約の禁止(労働組法7条1号)

労働者が

- ①労働組合に加入しないこと
- ②労働組合から脱退すること

を条件として雇用すること

(3) 団体交渉拒否(労働組法7条2号)

使用者が、労働組合と団体交渉することを、正当な理由がなく拒否すること

(4) 支配・介入(労働組法7条3号)

使用者が

- ①労働組合の結成や、労働組合の運営に支配したり、これに介入したりすること
- ②労働組合の運営の為に、経理上の援助を与えること

このときに大事なのが「労働組合法についてお願い」というこの文書も必ず渡すことです。

「不当労働行為」という言葉が書かれていますよね。労働組合法の7条では、「使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない」と書いてあります。要するに、労働組合をつぶそうとしたり、組合活動を妨害するな、ということです。

組合結成前後には、不当労働行為が起きがちですが、そのときに経営者は「知らなかったもので」ととぼけます。だから、事前にこうして釘を刺すことで「知らなかった」とは言わせないわけです。

職場の改善を交渉で実現するのが組合の基本的な機能です

2015SGU 恵友会№1

2015年11月5日

社会福祉法人札幌恵友会
理事長 様

札幌地域労組
執行委員長 柿本清美
札幌地域労組恵友会支部
支部長 青木秀三

要 求 書

組合員の労働条件に関する下記の事項について、速やかに団体交渉を開催することを申し入れます。団体交渉の開催場所は貴法人の会議室とし、開催日時につきましては当組合の副委員長・鈴木（電話011-756-7790）と予め調整のうえ決定願います。

記

1. 年末一時金（賞与）

年末賞与の支給について労使協議を求めます。

あわせて、年末賞与を支給した後の法人の経営状況の見通しについて説明を求めます。

2. 人手不足の解消

介護スタッフが有給休暇も取れずにイライラして働く状況が続いています。果たして、このような中で良い介護が提供できるのでしょうか？

団体交渉の資料として各部署ごとの有給休暇の消化率の資料開示を求めます。

介護スタッフの増員を求めます。

3. 労働条件変更についての労使協議

この間、職員の労働条件（就業規則）が、誠実な説明を受けないまま一方的に不利益に変更されようとしています。

誠実な労使協議を経ずに、労働条件を一方的に不利益変更することは法的にも無効であり許されません。

また、この間法人側が意見書を求めた労働者代表については、各施設で労働者代表選出についての民主的手続きを経ておらず、仮に労働者代表の意見書が整っていたとしても、労働基準法上は無効です。

4. 労働協約の締結

労働組合の活動に対する便宜供与、および労使間のルールなどを取り決める基本的な労働協約を締結することを求めます。（6頁以下を参照）

以 上

これは「要求書」と言います。職場の様々な課題の解決を具体的に求めるものです。順に説明しましょう。

①年末一時金（賞与）

これはいわゆるボーナスのことです。当時、ボーナスが出ないという話が出回って

いたものですから、このことについて交渉し、いくら支給する予定なのか、法人の経営状況の見通しとあわせて回答せよと要求しました。

②人手不足の解消

これは、人手が足りないので早急に人を入れろということです。実を言うと、この問題は今も解決策されていません。

③労働条件についての労使協議

就業規則で定めている労働条件の一方的な不利益変更に対して抗議しています。とくにこのときは、通勤手当が勝手に引き下げられるという問題があったのです。労働条件に関することは、必ず、組合と交渉して決めなさいと要求しています。

④労働協約の締結

使用者と労働組合が結ぶ約束を「労働協約」と言います。

組合側の「案」を提示しながら、組合のことや組合の活動を認める基本的な労働協約を締結してくださいと要求しています。

●要求はすんなりと通るわけではない

もちろん、こういうのを要求したからって「はい、分かりましたよ」と使用者が判をついてくれるわけではありません。

判をつかせるまでには、交渉のほかにデモをしたり、労働委員会という役所に訴えを起こしたり様々な苦勞があります。恵友会でのたたかいでは、途中でストライキも打ちました。

恵友会では、労働協約文書に調印が行われたのが組合結成からおよそ1年半が経ってからのことです。しかもそこにたどりつ

くまでに文言、つまり組合の要求が削られたりしています。

交渉ごとというのは、最初にきちんと文書で要求書を出す。これが交渉のたたき台になるわけです。その上で、これは認めるとか認めないとかを労使で交渉したり、逆に、使用者の側から対案が出てきたりとか、そうやって決まっていくものなのです。

●管理職も怒っている——管理職ユニオンも結成



管理職が労働組合を結成したことについてお話ししましょう。

恵友会には、特別養護老人ホームや、グループホームなど、全部で10か所位の施設があります。各施設で一番偉いのが施設長さんです。たしか、施設長3人と、課長さんや事務長、こういう人たち合計10人位で労働組合を作りました。「管理職ユニオン」です。

もしこのとき管理職ユニオンを作っていなかったら、団体交渉時には使用者側に彼らは座らされました。我々労働組合からすると敵側です。組合の対策要員として配置されたと思います。しかし、その前に管理

職ユニオンを結成して「私たちも組合と一緒にたたかう」と彼らは宣言したのです。

●管理職は組合に入れるのか？

これはもう、使用者としては泣きっ面に蜂みたいなものですね。私の知る限りでは、こういう例は全国的にも少ないと思います。

管理職が組合を作るのかというのは、法的にはグレーゾーンです。

労働組合法は、使用者と同じような権限を持つ人たち、これを管理監督者と言いますが、彼らは組合に入れないという規定があります。そこが拡大解釈されて、管理職——管理監督者ではありません——は、組合に入れないという誤った理解が一人歩きしています。

なのでもし私が使用者側であれば「お前たちは管理職だ。しかも下っ端の管理職ではなくて、施設長という、職場の事実上のトップだ。そういう人たちが労働組合に入るのは法的には許されないんだぞ」。こう屁理屈を言うと思います。

しかし、管理職が組合に入れるのかどうかは、実際には、法律もかなり大雑把にし

か規定していません。

判例でも、「セメダイン事件」という、管理職の組合加入が認められるかどうかで争われた事件が過去にあったぐらいでしょうか。

今回の場合も、彼らが組合に入ることは基本的には問題ないわけですが、一般の職員で構成された組合に入ると、使用者側にケチを付けられ、団交を拒否されるおそれがあった。そこで一般の職員とは別に労働組合を作ったわけです。

ただ結論から言うと、使用者は管理職の反乱にもうびっくり仰天して、そんな組合は認めないとか、労働組合法に違反しているのではないかとか、ケチをつける余裕はありませんでした。

管理職ユニオンはこうして、一般職員の組合と一緒に団体交渉をたたかうことになりました。



いざ団体交渉開始！ まずは通勤手当カットを撤回させる

通勤手当カットを撤回！！



十一月二十六日（木）に行われた第一回団体交渉にて、本部へ申し入れていた事項の一つである「交通費削減の撤回」。法人本部は、十月二日付の各施設宛の通知文で車通勤者のガソリン代について、一々あたりの走行距離を八*から十*に変更しましたが、組合は前回の団交で「これは労働基準法で定められた就業規則（給与規定）の変更手続きを経っていないので無効です。ただちに撤回すべき」と申し入れていました。これに対し法人側は、第二回団交で組合側の主張を全面的に認め、「十月から十二月給与までの減額分を一月給与の際に返還する」と回答しました。

この結果は、業務終了後やあるいは休日の中、団体交渉に参加してくれた職員の皆さんによりつかみ取った勝利だと言ってもいいのではないのでしょうか。思えば、交通費の削減以外にも多くの就業規則が正しい手続きを踏まえずに、勝手に変更されているのが現状です。介護現場の職員にしてみれば、ただただ捺印するよう仕向けられた枠内に印鑑を押し、閲覧した事を証明する回覧用紙。しかし法人本部側では「この就業規則に納得した」と一方的に解釈している様子が伺えます。

札幌地域労組恵友会支部

青まる通信



2015年12月28日

【創刊号】

通勤手当のカットという、対応の急がれる問題がありましたが、これを撤回させたというニュースです。

通勤手当の支給も就業規則で定められていますから、その変更は、勝手にはできません。そこで労働基準法違反だと組合が交渉して通勤手当カットを撤回させて、過去の未払い分を戻させました。

組合を結成して1か月半位でこういう成果をさっそく出した。

さらに言うと、1回目の団交は、ちょっ

とおとなし目でしたけれど、2、3回目からは法人側の不適切な施設運営を組合は厳しく追及しました。みんな、いろいろなことに怒っていたのですね。

●組合ニュースで成果を広く周知する

ところで、こういう成果が出たらさかさず組合ニュースを出すことが大事です。メールでもいいですから、こうやってみんなに伝えることですね。

法人全体で職員が500人位に対して、結

成当時の組合員は50人位です。組合員を一人でも増やすためにも、こういうニュースが必要です。

ただ、ニュースには、難しいことを長々と書いても忙しい現場の人たちは読んでく

れません。とくに介護の仕事は肉体労働です。仕事が終わって疲れている彼らにも、いかに読んでもらうか。写真を大きくするとか、面白いエピソードを入れるとか、そういう工夫が必要です。

道からの「改善命令」を追いつきに、理事の総辞職を求めました

2016SGU 恵友会No.3

2016年3月3日

社会福祉法人札幌恵友会
理事長 様

札幌地域労組
執行委員長 柿本清美
札幌地域労組恵友会支部
支部長 青木秀三
札幌管理職ユニオン恵友会支部
支部長 柴田邦彦

理事の総辞職を求める申入書

本年2月19日に開催された第4回団体交渉の席上、当組合は貴法人に対し口頭で理事の総辞職を求めましたが、その内容をここに改めて組合の要求として書面で提出します。

速やかな辞任がなき場合は、労働組合としての団体行動権（争議権）を発動することを予め通知します。なお、争議行為の日時および具体的方法は、改めて書面で通知します。

記

1. 改善命令を誠実に履行していない事実

法人は北海道による三度目の改善命令という、他に例を見ない事態を招いた。その後、度重なる行政指導を受けるなかでも、法人はなんら反省するどころか場当たりのかつ不透明な運営を続け、度重なるコンプライアンス違反を繰り返した。

2. 一千万円の理事長報酬の一方で、財務状況を悪化させた事実

この間、行政から「危機的な状況に陥ることが危惧される」と厳しく指摘されていたにもかかわらず、理事長は他のどこの社会福祉法人よりも破格の役員報酬を取り続ける一方、全職員（約500名分）の社会保険料の納付に困窮するほど法人の財政状況を悪化させた。

3. 介護現場に対する危機感・責任感の欠如

法人が運営する一部の施設に於いて、利用者に対する最低限の介護サービス（入浴介助）が提供できない事態に陥っている。このことについて、法人側は「現場に任せている」として、この異常事態を把握していなかった（2/19第4回団体交渉での専務理事の答弁）。

これは、介護現場に於ける3件の殺人事件を、1年以上も放置し続けた川崎Sアミューズ事件の経営者と同じ経営体質と言わざるを得ない。

4. このままでは介護現場が維持できない

介護現場の窮状に無関心な現理事会による運営が今後も続けば、介護現場からさらに離職者が増え、約800名の利用者への安全な介護サービス提供が不可能となる恐れがある。

5. 理事会の総辞職を求める

以上の事実から、理事会が健全に機能していないことは明らかである。この事態を招いた責任を取り、全理事（評議員含む）に対し速やかな辞任を求める。

以上

組合活動が盛り上がり、団交を何度も繰り返すうちに、4回目の改善命令が役所から出るのではないかと、という情報をキャッチしました。

そこで、理事長を含めた当時の経営者に対して追い込みをかけることにしました。まともな経営もできない理事会は倒そう、と。

これが社会福祉法人で組合を作ったときの醍醐味ですね。株式会社ならこうはいきません。社長を倒すといっても、それは株主総会で決めることであって、団体交渉で社長が辞めることはありません

ところが社会福祉法人は、行政が指導監督する。適切な運営をせよと法律で定められています。そこを足がかりに「あなたたちのような経営者は社会福祉法人に相応しくないので辞めてほしい」と迫っていきます。これがそのときの、理事の総辞職を求める申し入れ書ですね。

改善命令を誠実に履行していないことが主たる理由です。

そして2番目にあげたとおり、理事長は、法人の財務状況を悪化させながらも、自分は一千万円の報酬を受け取っていました。一千万円というのは非常に高い報酬です。

私たち札幌地域労組は、保育園や老人ホームなど、ほかにも社会福祉法人で組合を作っていますが、理事長がこんなに高額報酬を得ているところはありません。

社会福祉法人のそもそもの成り立ちが特殊で、お金に多少ゆとりがある地方の顔役が、理事長をボランティアで行う、というのが前提で設立されます。

ですから多くの保育園や老人ホームの理事長には、地元の議員のOBや役所のOBがついていることが多いです。そして報酬は、年に何回かの理事会に出たときにお弁当当代を貰うとか交通費を貰うといった程度です。

ところが、この理事長は一千万円の報酬を受け取っていた。しかもそんな高額の報酬を受け取っていながら、では何をしているのかといえば、ただ新聞を読んでいただけ。結果、この経営状況を悪化させることになったわけですから本当にとんでもない話です。

●施設長には懲戒処分を求めました

2016年度 第5回
2016年3月17日

社会福祉法人札幌恵友会
理事長 様
施設長 様

札幌地域労組
執行委員長 柿本 清美
札幌地域労組恵友会支部
支部長 青木 秀三
札幌管理職ユニオン恵友会支部
支部長 柴田 邦彦

施設長に対する懲戒処分を求めます

組合員の労働条件にかかわる下記の要求について、次回（4月1日）の団体交渉で協議することを申し入れます。この団体交渉については、理事長および当事者である施設長の同席を求めます。
なお、本件交渉事項は職場秩序の維持（就業規則の実効性を確保する）という点で、組合員の労働条件にかかわる問題であり、団体交渉事項に該当します。

記

法人が雇用する介護老人保健施設の施設長は、札幌市内の3つの医療機関において、患者261人の1839件分の偽造カルテによる架空請求や、診察回数を水増しするなどの不正請求事件（計1066万円）により、2012年3月、北海道厚生局から保険医取り消し処分（5年間）を受けた事実があります。
組合員がこれと同様の反社会的行為を犯した場合、就業規則上は懲戒解雇処分該当することは明らかです。しかし法人側は、施設長を処分するどころか厚遇し続けています。
このことは、法人が定めた就業規則の実効性を自ら否定する行為であると言わざるを得ず、多くの介護現場をかかえる法人全体の職場秩序を危うくするものであり、労働組合としては看過できません。
については、施設長に対する懲戒処分を速やかに発動することを求めます。

氏への懲戒処分が速やかに実行されない場合、このことを予定される争議行為の理由に加えます。

以上

あわせて、施設長に対する懲戒処分を求めました。

理事長たちは最終的には2016年の5月ごろに全員が辞めます。これは組合のたたか

いの成果ですし、4回目の改善命令を役所が出したという影響も大きかった。

ところが、黒幕だと組合も行政も見ていた施設長F氏は辞めなかった。

彼は医者なのですが、保険の不正請求を行っていたのです。医療機関を営んでいた彼は、実際は診察していないのにあたかも診察したかのようにして架空の請求をしていて、その架空請求の詐欺額は一千万円を超えていました。この事件では、逮捕こそされなかったものの、保険医の資格を彼ははく奪され、保険請求を使った医療行為が認められなくなりました。

そんなことがありながらも彼は、その後も、うちの法人内では施設長を続けていたのです。

どの職場にも就業規則があり、ひどい悪さをした場合には労働者は解雇になるはずでしょう。普通の労働者なり組合員がしたら懲戒解雇のはずが医者であるからという理由で彼は処分を受けませんでした。それに対して組合は怒り、彼の懲戒処分を求める団体交渉を行ったのです。

● 4回目の改善命令を勝ち取る

恵友会に対して4回目の改善命令が出されます。2016年3月29日付けで、命令者は北海道知事です。高橋はるみさんです。

4回目、つまり4回も改善命令が出されるというのは「極めて異例」と報道されました。

道の改善命令書によると、財務状況の悪化が2015年8月の監査で判明。しかし、改善の取り組みが遅れており、運営資金も十分でなく、また道の求める経営改善策に就いていない。過去に作った法令順守のための組織を理由なく活動停止にしていた。それに対して職員が内部告発を訴え出た。これらのことがあげられていました。

2016年5月16日

札幌市長
秋元克広様

札幌地域労組
執行委員長 柿本清美

札幌地域労組恵友会支部
支部長 青木秀三

札幌管理職ユニオン恵友会支部
支部長 柴田邦彦

申 入 書

貴職におかれましては、益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。
この度、当組合は社会福祉法人札幌恵友会に対し別紙の要求書を提出いたしました。

当組合の調査では、札幌恵友会においては既に国から支給されている介護職員処遇改善加算手当ての原資(約5千万円)が運転資金として流用され、6月15日の支給予定日に用意できない可能性があります。

その場合、介護職の大量の離職を招く恐れがあり、法人が運営する各介護施設は、人材流出による破綻に陥る可能性が高いと思われます。
さらにそのことは、改善加算の不正支給に当たるため、国から返還を命じられることは避けられず、その場合、法人が経営破綻する恐れがあります。

このような事態を放置すれば、深刻な社会問題に発展することは避けられないものと思われることから、所轄官庁として社会福祉法人札幌恵友会に対し厳正なる指導をお願い致します。

以 上

ちなみに、改善命令が出るまでは道が所管だったのですが、その後は、法律が変わって、札幌市の指導監督の下に入った。そうしたら、指導が非常に緩くなったのです。そこで組合としては、ここに示したとおり、札幌市長あてに質問書や申し入れ書を出して、しっかりと指導することを迫りました。

社会福祉法人で結成した組合では、行政に対してもこうしてきちんと申し入れを行います。

個人では無理でも労働組合であればたくさんの成果が得られ、職場の改善が実現します

資 料

2016. 4. 12

札幌地域労組恵友会支部

労 使 交 渉 で 決 ま っ た こ と

1. **賞与の確認**——昨年並みの冬季賞与を確保した。
2. **通勤手当**——組合は、通勤手当（車通勤）の一方的な引き下げについては、労働法の手続きを経たらず違法であることを説明し、これを撤回させ、減額分を1月分の給料で戻させた。
3. **再雇用**——組合は、60歳定年後の再雇用が、法人側の裁量で不採用にできる就業規則の規定は、高齢者雇用安定法に反すると指摘し、65歳までの再雇用を法人側に認めさせた。
4. **正職員化**——組合は、グループホーム職員の問題で、介護福祉士の資格があるにも関わらず2年以上正職員になれないのは就業規則に反していると法人側に訴え、その結果、4月1日付で正職員にすることを約束させた。又、今後の職員採用で介護福祉士を取得している者は正職員での採用をするとの回答を得た。
5. **仮眠が取れない時の扱い**——組合は、グループホームの夜勤業務で仮眠時間が3時間確保できない時は、残業代を支払わないと労働基準法違反であると指摘。今後、休憩が取れない場合は残業代を支給することを法人側に確認。
6. **パワーハラスメント**——福寿園のパート職員3名が、無資格者の医療行為・パワーハラスメントを内部告発したことに対し、施設長が3名を雇止めしようとした問題について、組合は報復人事であるとして、施設長に強く抗議し団体交渉を申し入れた。福寿園で団体交渉が行われ、組合は施設長のパワハラ疑惑や不適切運営に強く抗議。その結果、雇い止め問題は撤回され、3名のパート職員はこれまでどおり働き続けることが約束された。（この問題では、今後、上司の無資格医療行為やパワハラについて、調査、処分を求めて行きます）
7. **組合活動への便宜供与**^{べんぎきようよ}——組合員が過半数を超えている施設については、組合活動への便宜として、組合掲示板の設置、職場での組合集会を認める。
※地域労組の組合員が過半数を超えている職場＝たんばの丘・つばさ、茨戸ライラックハイツ、茨戸ふぁみりあ1号館、3号館、4号館、あいの里ふぁみりあ1号館、2号館

以 上

これは2016年の4月段階でまとめたものですが、労働組合でどんな成果を得ることができるのかを紹介しましょう。

①賞与の確認

今まで通りの賞与の支払いを約束させました。

②通勤手当

カットされた通勤手当は元に戻させて、減額された分が3か月分くらいあったのを支給させました。

③再雇用

今は法律で65歳までの雇用保障を使用者に命じているのですが、恵友会では、使用者が認めない場合には雇用しない、となっていた。そこを改めさせて原則全員が65歳まで雇用されるようになりました。

④正職員化

この法人では、介護福祉士という資格があればみんな正職員にしているのに、グループホームで働く人たちだけはそうしていなかった。それはおかしいと団体交渉で迫り、30数人が一度に正職員になりました。

⑤仮眠が取れない時の扱い

グループホームでは夜勤時に3時間の休憩が設定されているが、実際は1時間も休めない。なのに休憩時間扱いになっているのはおかしい、その分の残業代を支払いなさいと主張して、それを認めさせました。

⑥パワーハラスメント

老人ホームで働くパート職の3人が、無資格なのに医療行為を求められたのに対して、それはおかしいと内部告発をしたら、施設長が報復で彼らを雇い止めした。事実

上の解雇です。そのことに対して組合は、それは報復人事だと抗議して、クビにされた3人の解雇を撤回させ、逆に施設長をはじめ、パワハラを行っていた職員を追放しました。大どんでん返しです。

⑦組合活動への便宜供与

組合が活動しやすいように、使用者が便宜をはかるというものです。具体的には、組合が過半数を超えている施設については組合の掲示板の設置や職場での組合の集会を認めさせました。

労働組合の活動を知る機会はみなさんはほとんどないでしょうが、団体交渉などを通じてこうして労働条件を改善させて、働きやすい職場づくりを目指すのが労働組合なのです。

●抗議のストライキも行いました



団結権、団体交渉権と話を進めてきましたが、最後の団体行動権についてもここで紹介しましょう。

2016年の6月16日に私たちは、恵友会に対して抗議のストライキをしています。

道からの改善命令に対して自浄作用がなく財政を悪化させた理事会に対する抗議、F氏がまだ施設長として残っていたことへの抗議が中心です。

これらはそのときの写真です。テレビ局も取材に来ました。「不祥事を繰り返した理事会は総辞職せよ」「札幌市は改善命令の完全履行を指導せよ」と訴えています。

実を言うとこのとき、札幌市から幹部が3人ほどストライキを見に来ています。すごく気になるわけです。いわば騒ぎになってテレビも来てニュースにもなる。そして「法人を指導すべき札幌市は何をやっているんだ」という話になりますよね。自分たちのほうにとばかりが来たら大変だと気になって見に来たんでしょう。

● ナショナルセンターの垣根を越えて



写真を見てもらえば分かるようにたくさん組合員がいますよね。

私たちの組合は「連合」系というところに所属しているのですが、私たちとは違う系統の「全労連」系の組合の人たちがたくさん来てくれたのです。

学生のみなさんには意味があまり分からないかもしれませんが、所属の違いを超えてわざわざ応援にきてくれるという、労働界ではあまりないことで、とても嬉しかったです。

● ストライキで利用者に迷惑はかけない

工場でのストライキの場合には、生産ラインを止めて会社に打撃を与えて、組合の要求をのむよう圧力をかけるわけですが、社会福祉法人の場合にはそうはいきません。

ここの職員が担っている仕事というのは、高齢者に対するサービスです。まさかそういう人たちを放っておいてストライキをするというわけにはいかないですね。ですから、ストライキで仕事をストップさせるというよりは、いわばパフォーマンスです。組合員がこの時点で120人くらいいましたけれども、そのなかからたった2人の人に時限ストライキで参加してもらって、ほかは僕らや支援者です。ですからス

トライキと言っても、たった2人の組合員が1時間くらい職場を抜けただけなんです。

だけれども効果があるのは、さきほどもお話ししたとおりで、指導監督する立場にある役所は、気になってしょうがない、市議会で追及されたらどうしようかとか思っているわけです。それにマスコミがニュースで取り上げてくれたことで世論は盛り上がりました。

●鉢巻や腕章は、私たちは怒っている！ という意思表示

行政からの指導文書には、こんなだったら経営者の座をほかの人たちに譲りなさいといった趣旨のことが書かれていました。

この指導文書は理事会では公表されているのですが、私たちにはひた隠しにされていました。ところが法人内部にも私たちの味方がいて組合に情報を流してくれる。そういう危ない橋を渡ってくれるほどにみんなが怒っていたのと、経営陣が見限られていたのでしょう。

私たち自身でも情報公開制度を使って文書入手し、理事会に退陣を迫っていきます。



2、3回目目の団交から、みんなで鉢巻を締めました。私たちはこんなに怒っているという一種の抗議行動です。

赤い腕章をつけたり鉢巻を締めたり、あるいは旗を部屋の横に張ったり。こうやっ

て、自分たちはこんなに怒っているのだ、というのを使用者に見せていく。

このころに4回目の改善命令が出るわけです。

当時の専務理事は組合の追及に言い訳をいろいろするのですけれども、彼が言い訳をすると、十倍二十倍にして反撃をしました。組合が“野次隊、というのを作って、「お前なんかさっさと辞めろ」とみんなで後ろから野次を飛ばす。もちろん普段の団交ではこんなことはしません。これは、退陣を迫る本当に特殊な状況だったので、そこまでのことをしました。



●弁護士を恐れる必要はない

ところで、この法人の理事には弁護士がいて、団体交渉にも出てきていました。ほとんどしゃべらずに、ただ黙って座っているだけでしたが。

団交に弁護士が出てくることは拒否できません。私の過去の経験では、多いときで3人の弁護士が出てきたことがありました。みなさんは、もし自分が何かトラブルに巻き込まれてその対立する相手方に弁護士がついていたらどうですか。やはりプレッシャーに感じますよね。

でも私たち労働組合の専従というのはこういう法律家の相手も仕事です。私の場合は逆に燃えます。

このときの団交でもいろいろと畳み掛け

て、「ここにずっと関わっていたら先生の名前に傷がつきますよ」とびしっと言った。そうしたらこの後で彼は理事を辞めて、当然団交にも出てなくなりました。

一般の人たちが法律家に対抗するのは難しいですが、私たち労働組合に相談してくれば、恐れることは何もないのです。

使用者と労働組合とが合意した職場の決めごとが「労働協約」です

2017SGU意友会 労働No.1

基本労働協約

社会福祉法人札幌恵友会（以下「法人」という）と札幌地域労組（以下「組合」という）は、労働関係法の精神に基づき下記の労働協約を締結し、互いに誠意をもってこれを遵守する。

記

1. 組合活動の保障

法人は、組合役員および組合員が正当な組合活動をおこなった事を理由として、不利益な取扱いをしない。

2. 組合活動の原則

組合活動は、原則として労働時間外におこなうものとする。但し、団体交渉、および労使の協議など、法人が了承した場合においてはこの限りではない。

3. 事務用品等の使用

法人は組合に対し、業務に支障のきたさない限りにおいて、コピー機、ファックス、および印刷機などの使用などを認める。但し、組合は法人に対し使用料を支払うものとする。

4. 施設の利用

法人は組合に対し、労働組合の会議、打合せなどで施設利用の申し入れがあった場合、業務の支障の無い限りこれを認める。但し、組合員が職員数の過半数を超える施設に限るものとする。この場合、組合は法人施設の管理、後始末等に責任を持つものとする。

5. 組合掲示板の貸与

法人は組合に対し、組合員の見やすい場所（原則、事務室前は避け、職員玄関等に限定する）に組合掲示板を設置することを認める。設置場所については協議して決める。但し、組合員が職員数の過半数を超える施設に限るものとする。

6. 組合費のチェック・オフ

法人は、組合費の給与控除（チェックオフ）を実施し、組合が指定した金融機関に振り込む。ただし振り込み手数料は組合負担とする。

7. 事前協議制（労働条件その他の待遇）

法人は、就業規則（諸規程を含む）および組合員の労働条件（賃金、賞与、諸手当、退職金、職務内容、職種、労働時間、休日、休憩、身分変更、雇用期間、定年、定年後の再雇用の条件、査定制度、人事制度、処分、解雇・雇止め事業所閉鎖など）を変更する場合は、予め十分な猶予をもって事前に組合と協議する。

8. 協定の有効期限

この協定の有効期限は、労使双方調印の日から2年間有効とする。以後、有効期限の3ヶ月前までに労使双方から改廃の意思表示が無い場合は、更に1年毎に有効とする。

以上

2017年4月1日

法人

札幌市北区新川715番地2
社会福祉法人札幌恵友会
理事長

組合

札幌市北区光6条西7丁目 北海道労務会館3階
札幌地域労組
電話 011-756-7790 FAX 011-756-7792
執行委員長 柳本清美

そういった苦勞に苦勞を重ね、「労働協約」を締結するに至ります。

今日の話でも何度かふれてきましたが、労働協約とは、いわば使用者と労働組合で合意に至った職場の決めごとです。黙っていたら実現しなかったわけですから、労働組合が勝ち取った成果とも言えるでしょう。それがこれです。

ちなみに「就業規則」はみなさんもお存じですね。労働者の意見を聞かなければならないとはいえ、基本的には使用者が作成することのできる就業規則とは、労働協約は異なります。

労働条件は労使が対等な立場で決めなければならない。これを労働条件決定における労使対等原則と言います。労働基準法で

そう定められているのですが、でも、労使対等なんてみなさんのアルバイト先で実現していますか？

労働組合があってはいじめて、文字通り労使対等が実現するのです。そのことが今日の話から理解してもらえたら嬉しいです。

労働問題や労働組合について、もうちょっと深掘り (学生からの質疑をまじえながら)



●介護現場における人手不足問題

学生：介護現場は人手不足と聞きます。要求のなかにも関連したものがありませんでした。その点について詳しく聞かせてください。

鈴木：職場の人手不足の問題は、実を言うと今も解決していません。私たちの職場だ

けではなく日本中の介護施設が人手不足で悩まされています。

介護の仕事は、難易度や困難度と賃金との釣り合いが取れていない。そのことが社会にだんだん知られて、札幌市内でも、20年くらい前は人材供給の場である介護の専門学校がいっぱいあったのが、今では学生が集まらないそうです。

他人の汚物を素手で触って、きれいに拭いてあげるような介護現場の仕事は、本当に大変な仕事で、ゆとりは全くない。ある職員の話では、夜中に寝ないで徘徊する人への対応で、本当はやってはいけない行為ですが、ドアを棒で押さえて開かないようにしてから仕事をしたこともあるそうです。そうしないと仕事がまわらない、というのです。徘徊する人の対応をしながら、1つ1つ部屋を回って水分補給や風邪をひいた人の熱や血圧を測ることなどはできるわけがない、というのです。

以前に行った、介護現場で働く組合員へのアンケートで、利用者に対する怒りを感じたことがあるかどうかを尋ねたところ、「ある」という答えがかなりの割合で返ってきた。

利用者に対する職員の虐待問題は許されることではないけれども、介護保険の制度にメスを入れなければ、これはもうどうしようもない。

●書類は取っておくこと

学生：いろいろな労働相談が来るとのことですが、労働組合に私たちが相談する際のポイントはありますか。

鈴木：なんだかおかしいなとか疑問に思ったら早めに相談してください。

とくに会社を辞めてしまってからでは手遅れです。そういう相談のケースが実際には多いのです。辞める前に相談すること。逆に、辞める前の相談だったらいろいろなことができるのです。労働組合の力という

のはみなさんが思っている以上に大きいのです。

もう一つ重要なことですが、書類は取っておきましょう。

給料明細を一生分取っておいても段ボール1つにもならないですよ。給料明細だけではなくて会社から出される文書や就職したときの求人票は捨てないで取っておいてください。書類が全くない状態で「助けてくれ」というのは、私たち労働組合からすれば、もうお手上げです。

●必要なのは真の労働組合



学生：御用組合という言葉が何度か聞かれました。労働組合にもいろいろなタイプがあるということなののでしょうか。

鈴木：みなさんの就職先にも、組合が存在する場合もあるでしょう。

その際、ユニオンショップと言って、組合と使用者が協定を結び、労働者を組合に強制的に加入させている職場があります。そういう場合には、御用組合の可能性が高いです。

日本の大手の企業にある組合は、多くが御用組合で、ほとんどが組合として機能し

ていない、と言っても過言ではありません。職場でパワハラ、セクハラがおきても対処しない。長時間労働の問題にも対処しない。昨今の過労死の事件でも、組合が全く取り上げてくれない。さらには、遺族の方が裁判を起こそうとしたら妨害してくることさえ珍しくはない。

ただ、私がみなさんに言いたいのは、そういう会社や組合に入ったからといってもあきらめる必要は全くないということです。

私たちのような、個人加盟ができる地域の組合は、全国にたくさんあります。この組合はおかしいと思ったら、地域の組合に入ればいい。あるいは、もし頑張れるのであれば、御用組合を、みなさんが仲間と一緒に変えるという道もあります。

●社会福祉法人での団交と株式会社での団交の違い

学生：社会福祉法人で団体交渉をするときには社会福祉法が武器になるとのことですが、株式会社での団交は何を武器にすればよいのでしょうか。

鈴木：今日は社会福祉法人での団交の話が中心でしたが、一般的にはやはり労働基準法でしょう。

基本は、もっと働きやすい職場にしたいなどの職場の要求を軸にして団体交渉をすることです。労働基準法などの法律に触れることが職場内であれば、その是正を迫る。団体交渉だけではちががかなければ、労働委員会を使ったり場合によっては司法の手を借りることにもなるでしょう。

職場で起きていることが労働組合の活動の原点です。

●組合を作るきっかけ、条件について

学生：労働組合は自主的に作るとのことでしたが、何かそういうきっかけってあるのでしょうか。イメージがちょっとわからなくて。

学生：関連して、労働組合の結成や運営にあたって何か条件は存在するのでしょうか。役員を決めなくてはならないとおっしゃていましたが、ほかに何か必要な条件はあるのでしょうか。

川村：話を二つに分けましょうか。

1つ目の労働組合の原点は、みなさんの場合アルバイト先でのことに置き換えるのでしょうか。

みなさんだってアルバイト先でいろいろな悩みや不満を抱えているじゃないですか。そういうことを同じ職場で働くメンバー同士で話し合ったりしますよね。そういうのを原点にして、職場を変えていくことや、労使対等になっていくことを憲法や労働法はみなさんに要請しているのです。

2つ目は、作った組合をどう運営していくのか、ということですね。学生自治会への参加が低迷する昨今ではなかなか分かりづらいかな。

鈴木：例えばみなさんの学生生活のなかでも同じではないでしょうか。

誰から命じられたわけでもないけれども、「自分たちでこうしたい」「もっとこう

いうふうによくしたい」というそれぞれの思いが集まって行動にうつすこと、あるいは行動にうつしたいと思うことはありませんか。職場においてもそれは同じです。

それから、組合だけではなく、サークルや部活でも、あるいは町内会のような組織でも、役員は必要ですね。てんでばらばらだと組織は崩壊してしまいます。

集団内でも、みんなが同じ意見とは限りません。クローン人間ではないのだから。価値観も違うし、意見も違う。ですが会社と交渉するときには組合側の意見をきちんとまとめなくてはいけない。そういうときもとりまとめ役が必要ですし、組合のビラ、ニュースを作るということも誰かがやらなければならない。

●組合結成・労使紛争後の労使関係の状況について

学生：労働組合を結成して、労使間でいろいろと激しいやりとりもあった後、使用者側と労働者側との人間関係はどうなるのでしょうか。

鈴木：職場によって様々です。

例えば、長年にわたってそれこそ裁判も行ったような職場でも、今は笑って一緒にご飯が食べられるという労使関係になっているところもあれば、労使関係を安定化させようと一生懸命やっているけれども問題がなかなか解決しないところもありますね。

労使関係だけでなく組合自体の維持も結構大変です。

労働組合を続けるというのは、時間も取

られて面倒くさいし組合費もかかります。すると、役員になる人がそのうちいなくなって自然消滅というパターンもあります。だから、文字通り「不断の努力」がなければ労働組合の維持は難しいと思います。

でもそれは民主主義の宿命ですね。組合を維持することはその職場に民主主義を根付かせることだと思っています。

2016501 恵友会 No. 23
2016年10月17日

社会福祉法人札幌恵友会
理事長 様

札幌地域労働組合
執行委員長 柿本清美

札幌地域労働組合恵友会支部
支部長 青木秀三

札幌管理職ユニオン恵友会支部
支部長 柴田邦彦

抗議文

貴法人の 副理事長（専務理事）は、貴法人が本年10月5日から13日の間に、傘下の介護施設において計6回開催した職員向けの再建基本方針説明会において、「私は行政出身で法律についてのレベルが高いと自負している」旨前置きしたうえで、「今の組合のやっていることは、違うと思います」などと、あたかも当組合の活動に問題があるかのような口調で、使用者が言っていない組合運営に関する批判を繰り返した。

また、使用者としての反論があるなら団体交渉の場で堂々と主張すべき次の事例について、組合批判を繰り返した。

組合が過去に懲戒解雇に相当する非違行為（保険の架空請求事件）を起こした 医師（施設長）の処分を要求していることについて、「組合のやることじゃない」などと激しく批判した。

さらに、組合が年末賞与についての団体交渉を求めているにもかかわらず、これに関する支給内容を組合への回答をさしおいて、一般職員らに述べた。

これらの事実は、労働組合法第7条2号（団交拒否の禁止）および3号（組合運営に対する支配介入の禁止）に抵触する不当労働行為であり、ここに嚴重に抗議するとともに、貴法人として本件不当労働行為に対するけじめをつけることを要求する。

なお、当組合は組織を防衛する立場から、本日、北海道労働委員会に対し不当労働行為事件救済の申し立てを行ったが、貴法人が本件不当労働行為について誠実に謝罪するなら、労働委員会への申し立ては速やかに取り下げる用意があることを申し添える。

以上

例えばこれは、不当労働行為を行ってきた法人に対する抗議文書です。

やっではいけない、と釘をさしているにもかかわらず、知ってか知らずか、あるいは、組合に対して感情的になってしまってか、不当労働行為を使用者が行ってくるわけです。

それに対してその都度きちんと抗議をして、組合員が萎縮をしないようにする。面倒なことではありますが、そうしなければ、

せっかく緊張感をもつに至った労使の関係が崩れて、また元の本阿弥になってしまいます。

●よい会社に入ればよい人生が待っているとは限らない

いろいろな労働相談が来ます。なかには、はたから見れば、名のある企業で給料も良い。そういうところで働いているけれども、仕事内容のことや働き方の問題で、本人は働き続けるべきかどうか悩んでいる。そんな相談です。

そういうときに私があえて言いたいのは、辞めることも選択肢の一つだということです。自慢じゃないですけど私は20種類くらいの仕事を経験しています。悪く言えば「仕事を転々としたやつ」、「根性のないやつ」と思われるかもしれません。でも私自身は、これだけの仕事を経験したこ

とが労働組合の仕事をする上でもとても役に立っています。

だから、世間一般の価値観に縛られることはない。それに、給料がいいからと体を壊すような働き方をしていたら元も子もありませんからね。

もちろん、仕事はきちんとしてください。仕事をきちんとしていれば、おのずと周りにも信頼できる人間関係がつくられていく。それが人生の財産になるでしょう。

そして、失敗することを恐れなくてください。失敗や挫折を避けて行動しないよりは、当たって砕けて、失敗を重ねていくほうが充実した人生になると思います。

川村：ありがとうございました。長い職業人生のなかで本当にいろいろな経験をしてほしいですね。そして、職業人生のパートナーに労働組合を忘れずに。

学校で労働法・労働組合を学ぶ
札幌地域労組に聞いてみよう
労働組合ってどうすごいですか？

2017

発行 川村雅則ゼミナール（北海学園大学）
TEL 011-841-1161（内2744）
e-mail：masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp