

## みんなの力で過半数組合に成長 ひまわりユニオン

二月十日に過半数を達成した、「ひまわりユニオン」。組織拡大の秘訣を副執行委員長の清水義之さん（写真右）に聞きました。

記者（以下 記）まずは、過半数突破おめでとーございます。

清水さん ありがとうございます。

記 組合を旗揚げしたのが08年の12月ですから一年ちょっとで約7倍化。すごいいきおいですね、何か秘訣というか「これだ！」みたいなものはありますか。



過半数達成を喜ぶ執行部の皆さん 2月23日東大和療育センターで

### 東大和療育センターによる 不当労働行為に対して 抗議FAXの集中を！

清水さん 東大和療育センターでは、以前、病棟閉鎖になったときから、職員の満足度調査というのを行っていたのですが、そこでの意見として、「現場の意見が経営者に全然通じない」という不満が多くあつたんです。風通しが悪いというか。そうした職員の不満が広く土壌としてあつて、そこへ、今度の人事考課制度の一方的な導入をしようという動きができてきて。これはもう、組合をつくってたたかおうしかない。リハ科の職員が中心となって12名で組合を立ち上げました。

そこからは、休暇が取れない、サービス残業を何とかして欲しい、と職場改善の要望がいつぱいできて、一つ一つ改善してきました。業績評価の結果を賃金に反映させない、という一致点で職場毎にミニ学会を何回も行いました。この一年で、51号に及ぶ組合ニュースをつくり、その都度、職場に配りながら組織してきました。

3月3日の団体交渉においてセンター側は、「労使協議は十分に行った。四月からの（人事考課制度の）本格実施、これは変わらない」と、不誠実な対応に終始、交渉を決裂させました。ひまわりユニオン

うちは人勧準拠ですが、昨年の一時的な交渉で、冬期分の〇・一五ヶ月カットを撤回させたことも組合の存在を大きなものにしたんじゃないでしょうか。未組合員に対して働きかける人を決めるなど、丁寧組織を拡大してきました。この経験の中で感じたことは、まず、女性がメチャメチャ元気なこと。それと、メールより何より直接対面で対話をするのが一番効く、ということでしょうか。秘訣といえばそれですかね。

記 次の目標は。

清水さん 次は四分の三を目指し、今春闘では、一方的な就業規則の変更を跳ね返して、人事考課 成果主義賃金制度の導入阻止を勝ちとるためにがんばりたいと思います。

記 ありがとうございます。

んはセンター側の暴挙に対し、今後あらゆる戦術強化を図りながらたたかう決意を固めています。  
すべての加盟組織からの支援をお願いいたします。