



サービス連合の「10万人組織へのプロセス」に基づく2013年度からの4年間の目標「組織人員50,000人」達成にむけて、2016年度も各加盟組合において様々な取り組みが行われてきました。加盟組合がご尽力いただいた結果、企業内の組合員範囲拡大や新規加盟などにより新たな仲間が加わりました。

そこで、各加盟組合における今後の組織拡大の取り組みの一助となるよう、当該組合のご協力により組織拡大の取り組み事例を紹介します。同じ産業で働く仲間の総結集の必要性を改めてご理解いただき、更なる組織拡大の取り組みを引き続きよろしく申し上げます。

BE WIDE ORGANIZATION ～2016年度 組織拡大事例～

新たに労組が加盟！

JTBグループ労働組合連合会

JTBパブリッシング労働組合

加盟に至る議論経緯や普段の業務、活動の様子を執行部にインタビューしてきました。

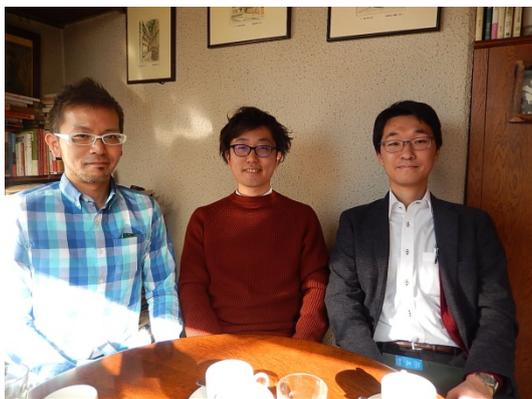
JTBグループの(株)JTBパブリッシングは、「るるぶ」や「JTB時刻表」に代表されるムック・書籍など印刷出版物の発行・販売や、デジタルコンテンツ販売・Webサービス、自治体・法人の出版物の制作などのトータルソリューションを手掛けています。

JTBパブリッシング労働組合（栗原大輔委員長・組合員183名）は、2004年の会社設立以降、産別組織には属さずに人事制度の構築や長時間労働の削減などに取り組んできました。話を伺った三名（栗原委員長、伊藤副委員長、近藤書記長）によると、「他の出版社に比べると、雑誌の編集・プロデュースや書店への営業といった“本を作る工程”に自分たちが直接関わることが多く、締め切り間際には勤務が深夜に及ぶことも」「業務の進め方は担当に任される部分が多く、フレックスタイム制が導入されていることに加えて、育児・介護中であるという条件付きではあるが在宅勤務制度を活用して働く組合員もいる」のが特徴とのこと。

現在、会社は出版事業に依存した体制から新しい事業領域への進出に取り組んでおり、JTBグループ各社との関わりも増え、サービス・ツーリズム産業の動向や政策が、会社における事業、ひいては働き方や労働条件にも今後ますます影響を及ぼしていくと執行部は考え、「更なる組織基盤の強化にむけ、活動の“幅”を拡げていきたい」と、サービス連合への加盟（2016年9月）を決断しました。



JTBパブリッシング労組執行部の皆さん



インタビューに対応いただいた皆さん
左から伊藤副委員長、栗原委員長、近藤書記長

2016年12月に開催された東日本地連職種別交流会に参加した伊藤副委員長からは「他労組との交流は新鮮で、人事制度の違いなど気づきが多かった。逆に自社の制度はサービス連合でも珍しいと思うので、他の加盟組合への良い刺激になれば」と、初めてサービス連合の会議に参加した感想を熱く語っていただきました。

今後にむけて栗原委員長から力強いメッセージを頂戴しました。「サービス連合との共闘を背景に、春季生活闘争などにおける会社との交渉力向上を図り、長時間労働の防止や育児介護に伴う復帰後のキャリアプランの多様化についてなど、単一組織では膠着しがちな課題についてJTBグループ労働組合連合会やサービス連合と連携しながら解決していきたい。また、サービス連合のホテル・旅館を始めとした宿泊業のネットワークと情報力を活かしてJTBパブリッシングの存在価値が高まるような働きかけを行っていくことで、労働条件の水準や魅力度の向上とともに産業全体の発展にも貢献していきたい。」

契約社員のユニオンショップ協定改訂と労働環境向上の取り組みについて紹介します！

阪急阪神ホテルズ労働組合

阪急阪神ホテルズ労働組合(田島俊朗委員長・組合員 1,576 名)は、2012 年の時点では正社員のみユニオンショップの組織であり、組織率 39%と過半数を大きく下回っていました。2013 年 2 月に労組は組織拡大検討委員会を設置し、サービス連合の協力を受けながら約 2 年間組織拡大にかかわる知識の向上を図りました。その後、各支部の三役を交え更に 1 年をかけ組織拡大の必要性について認識共有を深めました。そして 2015 年度に入り執行部内で最終議論を行い、2016 春季生活闘争において契約社員の組織化を要求することを決定しました。

1. 要求決定後の取り組み

まずは、契約社員の名簿の準備を行い、賛同目標を 8 割以上と定め各支部において契約社員に向け労働組合についての説明を行い、契約社員全員を対象とし賛同書を集めました。契約社員にむけたメッセージを対象者全員に渡すとともに、時には一人ずつ、時には数人一緒に、時には何度も理解してもらえよう各支部の役員が精力的に説明を行い、理解を求めました。

契約社員へのメッセージ

(抜粋)

契約社員の皆様はじめまして。契約社員の皆様と同じ働くなかまとして今後一緒に活動を進めていきたいと考えております。

当社で働く従業員の力が十分発揮できる職場環境にするためにも、組合活動についてご理解をお願い申し上げます。



各支部での学習会の様子



組織拡大にむけた団結

各支部役員による精力的な説明により目標としていた 8 割を超える方からの賛同を得ることが出来ました。この結果を背景に 2016 春季生活闘争にて、契約社員のユニオンショップ化について要求を行い、交渉を重ねた結果、2016 年 4 月より一般型契約社員をユニオンショップにて組織化することが出来ました。

2. 契約社員の組織化後の取り組みについて

現在は、各支部における労使協議会において、契約社員の残業時間や振休・年休取得状況などについて議論をしています。また、労使協議会で会社側と議論するため各支部の職場集会では契約社員の働き方や職場環境の維持・向上などについても支部執行部から問いかけを行っています。

レクリエーションについては、各職場での周知のみならず契約社員に対して直接声掛けするなどの工夫をし、参加も徐々に増えています。契約社員の多くは基本的に自身が勤務するホテルの従業員との交流しかありませんでしたが、レクリエーションに参加することにより他のグループホテルなどたくさんの組合員と交流することができ、「今までより楽しく働くことが出来ている」との声も聞くことが出来ました。

また、2017 春季生活闘争を見据えた労働条件課題の取り組みとして、正社員との労働条件の相違についても調査をしています。正社員と契約社員が同様の業務をしていることがないかなど、執行部で慎重に調査を進めています。

3. 最後に

私たちの職場には、正社員や契約社員のみならず、それ以外にも様々な雇用形態で働く仲間がいます。

今後も、より多くの職場の声を集め、安心して働ける職場環境の構築を目指し、引き続き活動を強化してまいります。

サービス連合では、今回ご紹介した加盟組合における組織拡大にむけた取り組みの事例共有や資料提供をはじめ、加盟組合の会議などに参加し組織拡大の意義について説明するなど、加盟組合の組織拡大にむけた取り組み支援を行っています。各組織においても、さらなる組織拡大を目指し、サービス連合全体で取り組みましょう。

