



BE WIDE ORGANIZATION

～労働契約法「無期転換ルール」への対応と組織拡大に向けた取り組み～

無期労働契約への申込権が本格的に発生する2018年4月まで、残り半年となりました。無期転換に対する労働組合の対応については、組織化も視野に取り組みを進めましょう。

2017秋闘における組織強化・組織拡大への取り組み（第17回定期大会確認）

組合員の声を反映した要求を行うには、組織基盤の確立が必要となります。そのためにも組合員の範囲拡大に伴う企業内の組織拡大を重要課題とし、サービス連合と加盟組合が一体となり取り組みを進めていくこととします。具体的には、サービス連合と加盟組合が組織拡大の取り組み方針や手法を協議のうえ、非組合員へのオルグやアンケートの実施などの活動や会社への要求案の策定など、着実に組織化にむけた活動を展開することとします。

また、契約社員やパートタイマー等の待遇改善の取り組みに関連して、無期転換した従業員は組合員の対象とするよう会社と協議を行い、労働協約の改訂に取り組むこととします。

1. まずは会社や職場における契約社員やパートタイマー等の数を把握しましょう

契約社員やパートタイマー等の人数、職務内容、月や週の労働時間、契約期間、更新回数、勤続年数（通算契約期間）、勤続年数（通算契約期間）、無期転換申込権の発生時期などを把握しましょう。

2. 就業規則等やオルグ、アンケート等を基に契約社員やパートタイマー等の労働条件や職場環境の実態を把握しましょう

契約社員やパートタイマー等の就業規則の内容を確認します。また、オルグやアンケートにより、今後の働き方やキャリアに対する考えや、会社や組合に対する要望などを把握するようにします。

サービス連合には、契約社員・パートタイマー等へのアンケートの様式や加盟組合の取り組み事例があります。事例を参考に、具体的な取り組みを検討しましょう！

日本旅行労働組合
↓ 組織拡大プロジェクト2016 ↓

有期雇用社員の皆様へ 労働組合に関する意識調査

このたび、〇〇〇〇会社に働く有期雇用社員（契約社員・パート・アルバイト・嘱託等）の皆さんに、当労働組合の存在と活動に関してどのようなイメージを持っているのか「意識調査」を実施させて頂くこととしましたので、ご協力をお願い致します。
現在、労働組合では、有期雇用社員の労働条件の維持・向上について十分な取り組みができていないことを大きな課題としてとらえています。これからは、皆さんと一緒にさまざまな問題の改善を目指していきたいと考えています。

雇用形態（契約社員 パートタイマー アルバイト 嘱託）
所属（ ） 性別（男性・女性）

1. 社内制度に求めること
- 定期健康診断の充実 (はい いいえ どちらでもない)
 - 一時金・賞与の支給 (はい いいえ どちらでもない)
 - 仕事の技能アップのための研修制度の導入 (はい いいえ どちらでもない)
 - 正社員登用制度の整備 (はい いいえ どちらでもない)
 - その他 ()
2. 労働組合に期待することは
- 安心して働きやすい会社にして欲しい (はい いいえ どちらでもない)
 - 正社員との処遇格差を改善して欲しい (はい いいえ どちらでもない)
 - 経営陣・正社員とのコミュニケーション機能 (はい いいえ どちらでもない)
 - 共済制度を充実して利用しやすいものにして欲しい (はい いいえ どちらでもない)

↑ 契約社員アンケートひな型 ↑



↑ 藤田観光労働組合 ↑
分会での組合加入オルグの様子

組合員の範囲拡大に伴う組織拡大にむけ、まずは非組合員と対話やアンケートによるコミュニケーションから始めましょう！非組合員の声や意見は交渉力の向上につながるるとともに、組織化にむけた着実な一歩となるはずです。
職場集会や秋闘オルグに非組合員にも参加してもらうことも有効です。

3. 労働協約の締結や改訂にむけて労使協議に取り組みましょう

現状締結している労働協約について、「組合員の範囲」や「非組合員の範囲」について確認しましょう。

そして無期転換した従業員は組合員の対象とするよう会社と協議を行いましょ。

「サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 モデル労働協約」

2017.07改定

〇〇株式会社（以下会社という）とサービス・ツーリズム産業労働組合連合会〇〇労働組合（以下組合という）は、労働協約を締結し、互いに誠意をもってこれを遵守する。

第1条（団体交渉権）

会社は、組合を唯一の団体交渉の相手方と認める。

第2条（ユニオン・ショップ）

1. 会社の従業員は、第3条に定める者を除き、すべて組合員とする。
2. 会社は、組合を除名された従業員、組合に加入しない従業員および組合を脱退した従業員を直ちに解雇する。

第3条（非組合員の範囲）

第2条に定める非組合員の範囲は次の通りとする。

- (1) 会社役員など労働組合法第2条1号により組合員になれない者
- (2) 会社と組合で協議決定した者

非組合員の範囲は、課長などの社内呼称や職能資格制度上の資格・等級ではなく、実質的な職務・権限で決定されます。そのため、職名と業務内容などを十分に検討したうえで定めることが重要です。特に組織改正などにより、社内呼称や職名が変更される場合もあるため、定期的な検証が必要です。

無期転換ルールへの対応に伴い、人事制度が新しくなる場合、その呼称や内容に応じ、組合員範囲について労使で確認することが重要です。また、並行して組合規約における組合員範囲についても確認し、必要に応じ改訂について検討します。

4. 契約社員やパートタイマー等の意見を反映した交渉を行うとともに、組織化に向けて具体的に取り組みましょう

組合の対応方針や会社との交渉状況をニュース等で開示しながら、労働組合への加入や賛同取り付けを並行して行いましょう。組織化の手順については、加盟組合の組織実態や労使協議体制によって異なります。「組合員の範囲拡大」にむけた統一対応を踏まえ、加盟組合の実態に応じ個別に対応させていただきますので、地連や本部組織局にご連絡ください。

【参考】「組合員の範囲拡大」に向けた統一対応

第7回中央委員会確認（要約）

STEP①

組合員に「組織化の必要性」について徹底した理解を求め、組織化推進のための環境づくりを行います。契約社員やパートタイマー等の人数や雇用条件、労働条件、労働環境などの実態を詳細に把握したうえで、それぞれの実態にあわせた「組織化方針」を策定します。

STEP②

組織化をスムーズに進めるため、組織化対象者の意見集約やニーズの把握につとめます。組合規約と労働協約の改訂項目を確認し、特に労働協約の改訂については組織化を開始するまでに労使協議を行い、改訂作業を行います。また、経営側に組合の意向を正しく伝え理解を求めます。

STEP③

- 十分な職場討議と機関手続を経て、組織化方針に基づいて積極的な組織化運動に取り組みます。
- ※組織化説明会の開催や加入活動を展開し、一斉に組織化を進めます。
 - ※組織化後も引き続き職場集会や懇談会を開催するなど、問題解決にむけての継続的な対応を行います。

STEP④

ユニオンショップ制の加盟組合は、ユニオンショップ協定の改訂手続が必要です。経営側は「組合員の範囲拡大」には抵抗を示すことがありますが、粘り強い交渉で組織拡大が企業に与えるメリットを理解させ、協定の改訂を目指します。オープンショップ制の加盟組合は、新たな組織拡大の実績をもとにユニオンショップ協定化を目指します。