



組合づくり・組合加入

連合三重 | 三交インホテルズ労働組合・三交CL労働組合・三交コミュニティ労働組合 グループ企業3社の同時組織化

三重交通グループホールディングス

●三重交通グループを統括する純粋持株会社として、グループの基本戦略を計画・遂行するとともに、各社・各事業の経営活動を推進・支援。加盟企業25社(三重交通グループホールディングスを含む)

●従業員数：5,926名 (2020年3月31日現在)

ホールディングス従業員：39名、グループ従業員：5,887名

1 三交インホテルズ労働組合

●組合員数：約150名 (2019年1月現在)

正社員：約150名

●正社員：ユニオン・ショップ制、パートタイマー：オープンショップ制

●組合費：【正社員】基本給1.62% (年12回) + 非常時積立 (賞与の支給月数の数字部分を%にして算出)

株式会社三交イン

●宿泊業(5都府県13店舗) (2019年1月現在)

●従業員数：約200名 (2019年1月現在)

正社員：約150名、パートタイマー：約50名

2 三交CL労働組合

●組合員数：296名 (2019年7月現在)

総合職・標準職正社員：145名、パートナー社員(パートタイマー)：13名、シニア・技能・アシスタント社員(有期契約)：138名

●ユニオン・ショップ制。ただし、学生アルバイトを除く。

●組合費：【正社員】基本給1.0%、【パートナー社員】500円、【シニア・技能・アシスタント社員】1,000円

株式会社三交クリエイティブ・ライフ

●東急ハンズの愛知・三重でのフランチャイジー店舗経営

●従業員数：303名 (2019年7月現在)

総合職・標準職正社員：152名、パートナー社員(パートタイマー)：13名、シニア・技能・アシスタント社員(有期契約)：138名

3 三交コミュニティ労働組合

●組合員数：470名 (2019年12月現在)

正社員：34名、再雇用社員：2名、契約社員：9名、業務社員(パートタイマー)：425名

●ユニオン・ショップ制

●組合費：【正社員】基準賃金(職能給+等級手当)の1.5%、【フルタイム再雇用社員ならびに契約社員】基準賃金(交通費・各種手当は除く)1.0%、【セレクトタイム再雇用社員ならびに業務社員】基準賃金(交通費・各種手当は除く)1.0%、いずれも100円未満切り捨て

株式会社三交コミュニティ

●分譲マンション・賃貸総合管理、ビル・商業施設総合管理、ホテルの客室清掃、警備業

●従業員数：496名 (2019年12月現在)

正社員：34名、再雇用社員：2名、契約社員：9名、業務社員：451名

取り組み概要

(1) 背景

●三重県経営者協会加盟の三重交通グループホールディングス(以下、三重交通HD)には25のグループ企業が加盟。その1つである三重交通株式会社には、私鉄総連三重交通労働組合(以下、三交労組)がある。

●三重交通HDに加盟する三交イン(宿泊業)、三交クリエイティブ・ライフ(小売業)、三交コミュニティ(マンション・施設管理業)それぞれの従業員が、「企業発展のためには従業員が安心して働き続けられる労働条件と労働環境が不可欠であり、そのためには労働組合をつくり健全な労使関係のもと会社との話し合いで築くことが必要」との思いを時期を同じくして、それぞれの上司に相談。

●従業員同士に面識はなかったものの、相談を受けたそれぞれの上司からは以前から交流があったことも幸いし、社長に相談。親交のある三重交通HDおよび三重県経営者協会の耳に入ることとなった。

●三重県経営者協会は、労使セミナーなどで日頃から連携している連合三重に相談。

(2) 経過

●2018年10月～

連合三重へ三重県経営者協会から組合づくりについて相談。
→相談を受けた連合三重は、3社同時の組織化を決定。
連合本部総合組織局および三交労組と連携し、共同で組織化に取り組むことを確認。

3社同時で組織化に取り組むことで、グループ内における労働組合の存在感が高まり、統一要求による賃金水準の底上げがはかれるよ!



●2018年12月

3社の有志が集まり、合同学習会を開催。学習会終了後、各社において結成準備委員会を設立。



学習会で3社の発起人が初めて顔を合わせたよ!それぞれ業種は違うけれど、より良い会社にしたいという気持ちはみんな同じだったよ!

●2019年1月

3社は、それぞれの結成準備委員を選出。発起人の思いや労働組合の結成に必要な知識を納得するまで何度も開催。並行して経営者へ組合づくりについて理解を得るための経営者対策に取り組む。



どのような活動を行うことで、組合員の積極的な参加がはかれるか、準備委員会で積極的に話し合ったおかげで、加入オルグでは自信をもって説明できたんだって!

●2019年6月

三交インホテルズ労働組合躍進大会

三交インホテルズ労組は、5都府県13店舗。全員シフト勤務であり、加入活動を行う時間設定および、会場の選定に苦労した。組合費の設定や予算作成については、経理担当者が発起人のひとりであったため、スムーズに積算することができた。



三交インホテルズ労働組合執行部

●2019年7月

三交CL労働組合躍進大会

三交CL労組は、7割以上の従業員がいる店舗での会場確保、加入活動に苦労した。有期パートナー社員の組合費決定に議論を深めた。



三交CL労働組合執行部

今後の課題



●連合三重としては、グループ企業の組織化には、産業別組織やその企業の親組合役員の理解と協力が必要だと考えている。今回は、親組合である三交労組にも全面的にご協力いただいた。今後も「子どもが親を真似する」ように労働組合の運営も、親組合の活動を基本に進めていくことになるため、結成後のフォローについては、きめ細かな手を差し伸べて、育てていきたい。

●2019年9月

三交コミュニティ労働組合躍進大会

三交コミュニティ労組は、業務内容が多く対象者が約140の職場に配置されており、また多くの業務社員はシフト勤務のため加入活動を行う時間と場所に苦労した。同じ職場でも複数回の加入活動を余儀なくされた。6月末から実施して3カ月で50回の加入活動を行い何とか9月中旬に過半数が超え、その後も執行部による地道な加入活動を実施し、加入率約95%となった。



三交コミュニティ労働組合執行部

ココ知っとこ



3労組の結成準備委員会および加入活動は、それぞれの進捗具合、開催時刻、移動などから人員が必要。連合三重は1名のスタッフを組織化に専念、複数名のスタッフがサポートにあたり、突発的な対応にも備え、各企業の組合づくりに取り組んだよ。三交労組は、私鉄総連三重県協議会の議長を務める組織。グループ3社の経営側や三重交通HDとの調整などにも尽力してくれたよ!

当事者の声



組合員

- なぜ労働組合が必要なのか。
- 加入すると会社から睨まれないか。
- 組合費が高い。
- 困ったときに相談できる労働組合は必要。



執行部

- 会社の発展には労働組合が不可欠。
- 自分に大役が務まるのか不安。



会社

- 労働組合の必要性は十分に理解している。
- やるからには、会社としっかり協議できる組織になってもらいたい。
- 健全な労使関係を構築し、会社と従業員がwin-winの関係を楽しみたい。



キラリ取り組み事例

電力総連 | 九州電力総連

九州の電力関連産業で働く人が個人加盟できるユニオンの設立

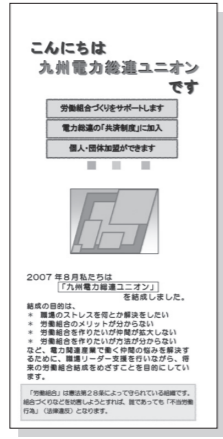
取り組み概要

- (1) 背景**
 - 九州電力総連の組織化専門チームは九州の電力関連産業で働く少数の労働者に対して組織化のアプローチを行っていたが、「組合の必要性を感じない、よく分からない」「お世話役のリーダーになりたいくない」「経営者が理解してくれるか心配」など、一向に組織化が進まなかった。
 - 当事者の権利を守り不利益がないようにするため個人や団体で加入できるユニオンの設立に踏み切った。

- (2) 経過・概要**
 - 2007年6月、九州電力総連の定期大会にて「九州電力総連ユニオンの立ち上げ・運営」を決定。同年8月、「九州電力総連ユニオン(以下、ユニオン)」の設立・加盟を確認。
 - 組合結成をめざす労働者の受け皿として設立したため、設立時点の組合員はゼロ。設立後から組織化のアプローチを開始。
 - 電力総連内では関東電力総連ユニオン(2006年)、中国地方電力総連ユニオン(2011年)、東北電力総連ユニオン(2022年)も誕生。

<活動内容>

- 労働組合づくりのサポート
- 電力総連の「共済制度」への加入
- 労働組合を作った後のサポート



九州電力総連ユニオンのパンフレット

<ユニオンの支援により結成した組合>

- (1) NEECO労働組合**
 - 2009年10月 西日本環境エネルギー(株)の従業員1名がユニオンに加盟。以後、少人数ずつ加盟。
 - 2011年11月 組合員13名で「NEECO労働組合」を結成。
 - ※2014年7月事業統合により、全員「九電みらいエナジー」へ転籍。NEECO労働組合は2014年6月に解散したが、同時に「九電みらいエナジー労働組」を設立し、九州電力総連に加盟した。

- (2) 九電ビジネスフロント労働組合**
 - 2009年10月 (株)九電ビジネスフロントの企業内労働組合の設立をめざし、同従業員14名がユニオンに加盟。
 - 2014年11月 電力総連オルガナイザー研修参加
 - 2015年3月 連合本部と連携の上、面談を実施し、組合結成をサポート。
 - 2015年6月 組合員15名で結成。

工夫や苦労した点

- ユニオンのパンフレットを作成し、関連企業の経営側への理解活動に活用。経営側にも理解をいただいた上で、従業員代表へのアプローチを行った。
- 労働組合づくりのサポートとして、規約の整備等に関する情報提供や助言、財政的支援(交付金、一定期間電力総連会費の一部免除)を実施。また、結成直後は(3年間を目安)、特に密に連携しながら、サポートしている。
- ユニオンの設立により、一人ずつ加入して、ある程度の規模になったら組織化に向けて具体的に動くということが可能となった。一方で、具体的な組織化がなかなか進まなかったケース(九電ビジネスフロント労働組合)では、連合本部とも連携し、改めて労働組合自体の良さをしっかりと伝えるなど後押しを行った。

当事者の声

九電ビジネスフロント労働組合執行委員長(結成当時の従業員代表)

- ユニオン事務局がスケジュールや議案書作り・当日の進め方など、組合結成後も労働協約の締結に関することなど、様々な疑問や質問にも迅速に対応してくれたことで、スムーズに組合結成をすることができた。手厚いサポートをいただき助かった。
- 組合結成前にユニオンの担当者から電力総連のオルガナイザー研修への参加を勧めいただき、全国の仲間から話を伺えたことも組合結成への大きな力となった。

立ち上げ時のユニオン執行委員長

- ユニオンはきっかけづくり。ユニオンを通じて2つの労働組合が結成に至ったことは、功を奏したと言える。
- 今後もユニオンを継続して、ひとりふたり急がずあせらずお世話活動をやってほしい。

2単組の組織化に携わったユニオン執行委員長

- 組織化にあたっては、経営者にも労働組合の必要性を理解いただくとともに、組合員となる対象者には労働組合の良さをじっくり伝えながら、労使双方の理解のもと進めた。
- 九州電力株式会社のグループ・関連企業の立場では伝えづらい課題について、労働組合として九州電力株式会社へ課題提起できることもユニオンへの加入メリットのひとつ。
- 今後も、組織結成のひとつの手段(受け皿)として、ユニオンを活用してほしい。

ユニオンから誕生した2つの労働組合の結成までの期間はそれぞれ2年と6年。ユニオンの存在があったからこそ、じっくり安心して結成準備を行うことができたんだね。結成後のサポート体制も充実!結成2年後に会社統合が起こったケース(NEECO労働組合)では、統合先の会社の経営側に対し、組合設立についての理解活動を行うとともに、統合に伴い組合員の労働条件の低下を招かないよう尽力したよ。

今後に向けて

- 近年は、ユニオンに加盟せずに組合結成に至ったケースもあるが、ユニオンはあくまで組合結成に至るまでの選択肢としてのひとつで、受け皿があるということが重要である。組織化にあたっては、ユニオンに加盟する・加盟しないに関わらず、九州電力総連として今後も組合づくりのサポートを行っていきたい。



キラリ取り組み事例

JR連合

みんなで経営を支え、組合員を守る「ふれあいキャンペーン」の実施

取り組み概要

- (1) 背景**
 - JR産業は基幹事業である鉄道事業と駅ビル・不動産、飲食・物販、ホテル等の関連事業が相乗効果を発揮し、成長を遂げてきたが、コロナ禍で鉄道利用者が激減し、関連事業も大幅な減収。JR産業は未曾有の経営危機に直面。
 - すべての仲間が一丸となって困難を克服し、将来に希望が持てる産業を創出するため、側面支援の取り組みを検討(2020年9月より実施)。

- (2) 経過・概要**
 - 加盟するグループ労組(89単組・約3万人)のうち、宿泊業や小売業で働く組合員から「売上げが厳しい」「商品の在庫に悩んでいる」などの声が多く届いた。
 - 各職場で奮闘するすべての仲間へ思いを馳せ、①加盟単組の企業が運営する施設・店舗の利用促進、②加盟単組の企業が取り扱う商品の販売促進などの取り組みを展開。
 - その取り組みの中で、宿泊業や小売業を営むグループ労組を対象に「ふれあいキャンペーン〜全国の仲間を応援しよう〜」を実施。
 - ※JR連合にはJR7単組とグループ89単組の組合員約8万5千人が加盟。



機関紙の加盟単組紹介コーナー

工夫や苦労した点

- JR連合ホームページにキャンペーンの特設ページを新設し、加盟単組の企業が運営する施設や店舗を紹介。組合員への周知と利用促進をはかった。
- JR連合が毎月発行する機関紙に、グループ労組を中心に加盟単組の紹介コーナーを新設し、グループ労組の取り組み紹介のほか、運営する施設や店舗、取扱商品の紹介など様々な視点から情報発信に努めた。
- JR連合や加盟単組が主催する会議や懇親会などの会場として、加盟単組のホテルや店舗を積極的に活用した。
- ホームページ掲載にあたって見やすさ・分かりやすさを考慮した。タイムリーな情報提供には、各施設・店舗のリンクを貼付け対応した。
- 商品の販売促進に向け、会議で参加者へのチラシ配布や販売イベントの企画などを行った。
- 一人ひとりの組合員レベルで、より積極的な利用促進をはかるための仕組みづくり(インセンティブ設定など)が難しく、現在も取り組みの途上にある。

当事者の声

支援先のホテルや店舗

- ふれあいキャンペーンに特化した商品設定や企画などを通じて、やりがいのある仕事ができた。
- 在庫商品などの積極的な購入により、フードロスの削減にも大きく貢献できた。

担当者

- 支援先のホテルや店舗の組合員から、多くの御礼・感謝の言葉・メッセージが届いた。
- 組合員などから問い合わせもあったので、ホームページや機関紙での情報発信により、組合員の関心を引くことができた受け止めている。
- 労働組合の本質でもある互助の精神を、組合員が再認識できる良い機会になったのではないかと感じる。

過去にも、JR連合の加盟組合が主体となって取り組んだ支援があったよ。2013年に日韓関係が悪化したことで、JR九州高速船(株)が運営する高速船ビートルの乗客数が激減した際、JR九州労組が支援ツアーを実施!多くの組合員や友誼団体、連合福岡の関係者が参加し、経営を支え、組合員の雇用を守ったよ!

今後に向けて

- 労働組合が会社の経営を支える取り組みがいつまでも必要となる社会・経済状況を好ましいとは思わないが、「ふれあいキャンペーン」に関しては、その目的・趣旨を踏まえ、中長期で持続可能な仕組みを検討・構築し、今後も継続的に取り組んでいきたい。



情報労連 | De-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部

なんでも労働相談へのハラスメント相談から組織化へ

De-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部

- 組合員数：非公開 (2022年7月現在)
- ドライバー正社員・現場作業員以外正社員：非公開、現場作業員：非公開、契約社員：非公開
- オープン・ショップ制
- 組合費：ドライバー正社員・現場作業員以外正社員3,000円、現場作業員2,000円、契約社員1,000円

株式会社都市環境エンジニアリング

- 一般廃棄物・産業廃棄物の収集運搬および関連事業
- 従業員数：272名 (2021年6月現在)
- 正社員：242名、契約社員：4名、アルバイト・パート：26名

取り組み概要

- (1) 背景**
- 上司からのハラスメント対応について悩み、連合東京へ相談。
 - ハラスメントだけでなく、サービス残業など職場における多数の問題が発覚。(★参照)
 - 問題解決のために、労働組合結成を決意。

(2) 経過

- 2021年1月25日
職場でのハラスメントについて連合東京へ電話にて相談
- 2021年1月28日
有志で連合東京を訪問し、職場の問題解決に向けて労働組合結成を決意
- 2021年2月16日
労働組合結成に向け、学習会を開催
労働組合の結成および産別加盟などについて意識合わせ

労働組合について1から勉強してもらったよ!いかに働きやすい職場を作るか、自身で改善する活動であることを理解してもらったうえで、結成にむけて動き出したんだって!

- 2021年3月24日
結成に賛同する主要メンバーとともに結成準備委員会を立ち上げ、当面の間連合ユニオン東京へ加入を確認

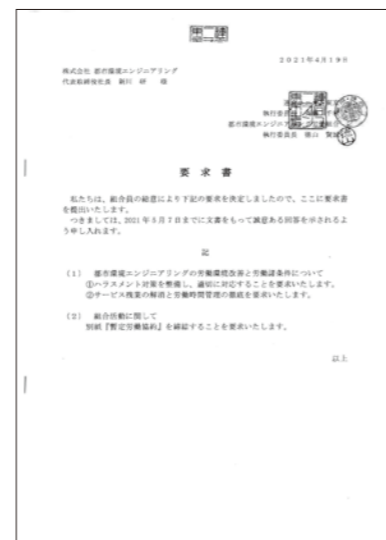
- 2021年3月31日
第2回結成準備委員会を開催し、結成大会日時、規約等を確認

- 2021年4月7日
第3回結成準備委員会にて、大会議案書、要求内容、今後のスケジュール等を確認(以降適宜結成準備委員会を開催)

- 2021年4月17日
都市環境エンジニアリング労働組合結成大会を開催

結成大会には、発起人だけでなく結成を聞きつけた従業員も駆けつけてくれたんだって!

- 2021年4月22日
4月19日に結成通知を手持ちするも社長は受け取らず、その場でアポイントをとり、改めて、結成通知を手渡すと同時に要求書と団体交渉申入書を手交



会社への要求書

- 2021年4月26日
第1回執行委員会を開催(以降適宜執行委員会を開催)

- 2021年5月20日
第1回目の団体交渉を実施
組合側は委員長、副委員長、書記長、連合ユニオン東京から3名の計6名、会社側は3名出席。(以降適宜団体交渉を実施)

- 2021年5月28日
第1回目の団体交渉を受け、会社から回答

- 2021年7月13日
第2回団体交渉を受けてのユニオンの考えを書面に通知
 - ・始業時の打刻→15分前
 - ・過去分残業代→遡及する対象等について会社より提示を要求
 - ・ハラスメント対応→具体的な処分や対応の検討を要求

- 2021年7月28日～
会社側とユニオン事務局にて断続的に次回の団体交渉に向けた打ち合わせを行い、以下3点について確認
 - ・始業前の打刻→10分前まで認める
 - ・未払い残業代→2020年10月1日から2021年9月30日までの間について、対象作業は始業前16分以上(協定書では15分以上に修正)20分以下まで支払う
 - ・ハラスメントへの対応→労使で再発防止対策を書面にて取り交わす方向で調整する

労働組合が会社と交渉したことによって、ハラスメントへの対応や未払い賃金の支払いなどの取り組み成果がすぐに表れたよ!

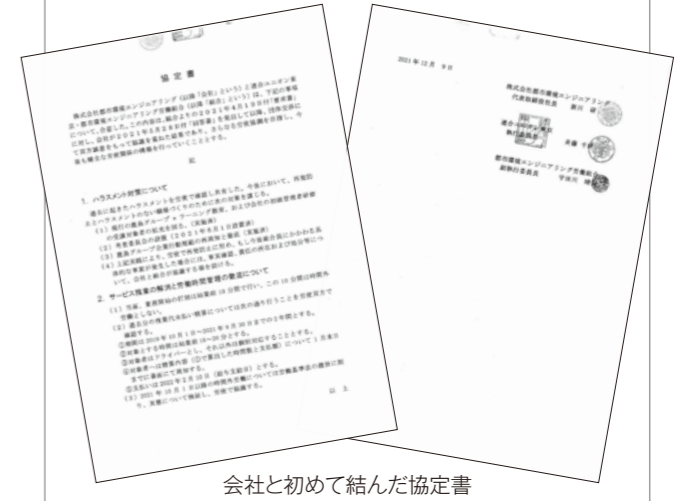
- 2021年10月14日
第5回執行委員会にて、会社とユニオン事務局の協議内容について確認

- 2021年11月1日
第6回執行委員会にて以下について協議
 - ・委員長の退任と退会を確認
 - ・過去分残業代とハラスメント対応について
 - ・定期大会の開催について
 - ・産別への加盟について

- 2021年11月25日
第8回執行委員会
 - ・過去分残業代とハラスメント対応→調印に向けて
 - ・定期大会について→議案書の検討
 - ・産別加盟について→De-self労働組合加盟での提起確認
 - ・共済について→De-self労働組合共済加入の提起確認

ココ知っとこ 業務上PCを使用することが少ないため、会社との連携やニュースの作成など事務局を設けて対応したよ。会社側は各所長への連絡を行っているものの、所長の対応次第で事業所内への連絡に濃淡が発生。指揮系統に問題があるためその改善を促すことに苦慮しているんだって。

- 2021年12月9日
協定書を締結



- 2021年12月10日
第2回定期大会を開催
情報労連 D-self労働組合 都市環境エンジニアリング支部として活動を開始



アレ?ハラスメント以外にも、色々な問題が出てきたよ!

アレ?	職場の現状
アレ?36協定ってなに?	主に事業場毎に36協定を結んでいるが、従業員代表の選出方法に問題アリ!誰が従業員代表かも知られていない!
アレ?就業規則ってみんな見ることが出来る?	本社は就業規則を各事業場に配布しているというけれど、実際見たことがある人はいないし、見せてもくれない!
アレ?始業時間の15分前に準備するけど、これって業務じゃないの?	始業時間前に準備が必要なのにもかかわらず、その時間は勤務時間に含まれていない!
アレ?スタッドレスタイヤを装着してくれないのはどの会社も同じ?	大雪の降った日、ノーマルタイヤで行けるところまで行けという業務指示により結果事故が発生!
アレ?あの人、あんなに評価が高かったっけ?	低賃金にもかかわらず、上司のさじ加減で昇給が決定!入館証を無くしたことで最低ランク評価を受けるのに、ほかの人は2度無くしても評価は高い!

今後の課題

- 拠点数が多く、かつ人事異動も少ないため、従業員同士の交流が少なく、加入拡大や組合結成の周知などに工夫が必要