



サービス・ツーリズム産業労働組合連合会 〒160-0002 東京都新宿区坂町28-6 坂町Mビル2F TEL 03-5919-3261
 発行人：見世順治

サービス連合「10万人組織へのプロセス」に基づく組織拡大にむけて、2014年度も各加盟組合において様々な取り組みが行われた結果、関連企業の新規労組結成や企業内の組合員範囲拡大、また、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事例を紹介します。

また、2015年12月より導入が義務づけられる『ストレスチェック制度』について概要を紹介しますので、各加盟組合においては、法改正の内容を理解し、点検・見直しが必要な場合は、速やかに労使協議などを行い、改善にむけて取り組みましょう。

BE WIDE ORGANIZATION～2014年度 組織拡大事例～



新たな労働組合が結成！

JTBグループ労働組合連合会

JTB熊本リレーションセンター労働組合

JTBグループ所属の㈱JTB熊本リレーションセンターは、全国のお客様から電話とメールで旅行の予約や相談を受ける「販売業務」と、Web予約や福利厚生を利用されているお客様や、ホテル・旅館などの宿泊施設から問い合わせを受ける「サポート業務」の2本柱としたコールセンター業務を行っています。

JTBグループ労働組合連合会（以下、JTBグループ労連）では2011年に中期運動方針として組織人員の明確な到達目標を掲げ、関連未組織企業の組織化に取り組んできました。

JTB熊本リレーションセンターの組織化については、職場からの相談をきっかけに2013年6月から本格的に取り組みをスタートしました。まずは発起人を中心としたメンバーで集まり定期的な勉強会を開催し、労働組合の必要性や目的についての認識の共有や、情報の収集を行うなどの取り組みを継続的に行いました。そして結成準備委員会の発足を経て、主体的な執行活動に必要となる体制づくりや財政を定め、準備委員を中心とした従業員に対する粘り強い加入活動を行った結果、対象者全員の同意を得て、2015年1月28日「JTB熊本リレーションセンター労働組合（本田浩二委員長・組合員357名）」が結成され、サービス連合の新たな仲間として加わることとなりました。



JTB熊本リレーションセンター労働組合執行部の皆さん

契約社員ユニオンショップ協定締結！

阪急阪神交通社グループ労働組合連合会

阪急トラベルサポート労働組合

阪急トラベルサポート労働組合（藤原昭久委員長・組合員 143 名）は、会社の取り巻く環境が大きく変化をしている今般、同じ職場で働く様々な職種の仲間と手を取り合い、労働条件の向上とこれからの会社の発展を期するためには、組合員の範囲拡大が最重要課題と考えました。

これまでも契約社員やサポートスタッフ、派遣社員等、組合に加入していないスタッフの労働条件の把握につとめてきましたが、一部のセクションにおいて時間外労働の課題などがあったことから、更なる労働条件の維持と向上のためにも、組合員範囲を拡大し仲間として一致団結し、会社と協議・交渉する必要があることから、連合会での合同会議や執行部内などで議論した結果、まずは契約社員の組織化を目指すこととなりました。

阪急阪神交通社グループ労働組合連合会のサポートのもと、まずは、組織化対象となる契約社員に対して組合アンケートを行い、職場での問題点などの洗い出しにつとめました。その後、組合加入オルグを全国で実施するなど精力的に加入活動を続けた結果、対象者の過半数以上の同意を得ることが出来、会社との協議の末、2014 年 10 月に契約社員のユニオンショップ協定を締結することが出来ました。

当面の目標であった契約社員の組織化は達成しました。今後は、賃金改善、公平な評価制度の確立、時間外労働等の労働条件の改善など、様々な職場問題の解決に執行部一丸となって取り組んでいきます。

2つの労組が新規に加盟！

JTBグループ労働組合連合会

JTBビジネスインベーターズ労働組合 JTBマネジメントサービス労働組合

JTBグループ所属の(株)JTBビジネスインベーターズは金融決済やICTソリューション分野を中心とした商品・サービス・ビジネスモデルを展開するソリューションビジネスを行っており、(株)JTBマネジメントサービスはJTBグループ各社への人財供給を行うなど、高い専門性をもった業務委託事業を行っています。

JTBグループ労連は、両労組の産別加盟にむけ、労働運動を行うものが産別をはじめとした連帯活動を行うことの意義について、両労組の執行部に伝えてきました。その中でJTBグループ全体のサービス・ツーリズム産業における関係性や、産業を超えた活動の重要性などについて議論し、長年にわたり粘り強く働きかけを行ってきました。それぞれの労組が昨年行われた定期大会において産別加盟についての方針を掲げ活動した結果、2015 年 2 月に開催された両労組の中央委員会において産別への加盟が確認されました。

2015 年 4 月に JTB グループ労連をつうじ、JTB ビジネスインベーターズ労働組合（水野洋一委員長・組合員 95 名）・JTB マネジメントサービス労働組合（梶島圭一郎委員長・組合員 142 名）それぞれがサービス連合の新たな仲間として加わることとなりました。



JTBビジネスインベーターズ労働組合
執行部の皆さん



JTBマネジメントサービス労働組合
執行部の皆さん



労働安全衛生法が改正され、平成27年12月より『ストレスチェック制度』の導入が義務づけられます。
法改正の内容を理解し、点検・見直しが必要な場合には、早急に労使協議を行い、改善に向けた取り組みを行うことが重要です。

ストレスチェック制度の概要について

1. ストレスチェックの実施

- 常時使用する労働者に対して、年1回ストレスチェックを実施することが事業者の義務になります。
 - ※ ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。
 - ※ 従業員数50人未満の事業場、当分の間努力義務となります。
 - ※ ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者には提供してはいけません。
- ストレスチェック調査表には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含みます。

2. 面接指導の実施

- 高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認められるときは、就業上の措置を講じる必要があります。
- 事業者は一定の集団ごとの集計・分析についても努めなければなりません。ただし、10名を下回る場合には全ての労働者の同意を取得しない限り集計・分析を行わない。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度とは？

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、ストレスチェックと面接指導の実施等を事業者へ義務づける制度が創設されました。
(平成27年12月1日施行)

ストレスチェック制度の概要

ストレスチェックの実施

- 常時使用する労働者に対して、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務[※]になります。

※ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいいます。
※従業員数50人未満の事業場、当分の間努力義務となります。

- ストレスチェックの調査票には、「仕事のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3領域を含みます。

面接指導の実施

- 高ストレスと評価された労働者から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが事業者の義務になります。
- 事業者は、面接指導の結果に基づき、医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、就業上の措置を講じる必要があります。

◎ ストレスチェックの結果は直接本人に通知し、本人の同意がない限りは事業者には提供してはいけません。

ストレスチェック制度の流れ

