



サービス連合では、「組織人員50,000人」の達成に向け、2021～2022年度も「企業内」「関連企業」「未組織」「未加盟」の4つの分野で組織拡大に取り組んでいます。

今回は加盟組合のみなさんの活動にも取り入れられる好事例として、経営法人変更とコロナ禍の厳しい状況の中、組合員を増やし続ける「東京ベイグランドニッコー労働組合」の活動内容をご紹介します。同じ産業で働く仲間の結集のため、さらなる組織拡大にむけ、ともにがんばりましょう！

## BE WIDE ORGANIZATION ～組織拡大取り組み事例～

# 東京ベイグランドニッコー労働組合

## 経営法人変更とコロナ禍を乗り越え

## オープンショップで過半数へ

### 1. 労組結成から「東京ベイグランドニッコー労働組合」に至るまで

ホテル「グランドニッコー東京ベイ 舞浜」は、東急ホテルズグループのひとつとして1990年に「東京ベイホテル東急」としてオープンしました。オープン時点では労組はありませんでしたが、2001年4月に労働組合を結成しました。その後、東急ホテルズとの運営委託契約が満了し、オーナー会社による自社運営体制となり、ホテル名の改称にあわせ、労組名も「TBMクラブリゾート労働組合」となりました。ホテル運営体制には大きな変更はなく、労働条件等もそのまま移行することができました。



<グランドニッコー東京ベイ 舞浜>



<高野 忠臣（この ただおみ）執行委員長>

## 2. 突然の「全員解雇」通告

バブル経済崩壊の影響もあって2000年代はじめに土地建物を投資会社に売却し、ホテル運営会社として賃貸借契約を締結しホテル運営を継続していました。しかし投資会社は2019年5月に、2020年4月の賃貸借契約の満期を持って契約の更新をおこなわないことを当時のホテル運営法人に通達し、それを理由に会社は2019年7月に従業員に対し「2020年4月30日をもって全員解雇」という形で突然通告しました。

この時点ではホテル自体の存続も不透明な状態であり、解雇に際しての何らの条件提示もないまま再就職のあっせんだけが先に始まったため、組合員の間には大きな動揺が起きました。当時、労組の状況は組合員数が約80名で全従業員の過半数に達しておらず、会社側に団体交渉を申し入れましたが対応も不誠実であり、今後の雇用に大きな不安を感じさせるものでした。

この状況を解決すべく、執行部を中心に組織強化・組織拡大への取り組みを進め、**非組合員への積極的な声掛けや情宣の展開等を行った結果、組合員数は徐々に増加し、この危機に対する組合員の**

**団結力が大きくなっていきました。**一方で並行して今後の雇用にに関する労使交渉をすすめ、なかなか開示されなかった新たなホテル運営法人の情報等も明らかにし、希望者全員の同一労働条件での再雇用、また退職を希望する者に対しては特別退職金の支給や残余年休の買取等の優遇措置を求めて交渉をおこないました。**当初は難色を示していたものの、粘り強い交渉を続けた結果、新法人での雇用については、ほぼ従前と同一の条件で、かつ希望者全員（旧法人の雇用者の7～8割）について実現しました。**



＜組合員への説明資料＞

## 3. 地道な活動継続による組織拡大

そして2020年5月に、「グランドニッコー東京ベイ 舞浜」としてリブランドし、労組も東京ベイグランドニッコー労働組合として新たな組織となりました。リブランド前の組織拡大の取り組みの成果もあり、組合員数約110名まで増えていましたが、過半数には達しておらず安定した組織ではありませんでした。そこで、**役員を増員し、執行部内で新会社の役職体制や未加入者対策等の議論をすすめ、躍進大会で組合員範囲の変更を提案・決議することで、管理職層にも組合員範囲を広げました。**執行部のみならず職場委員を巻き込んだ積極的な声掛け活動等の結果、労組への加入者がさらに増え、新会社から入社した組合員も含め、2022年8月時点で組合員152名となり、過半数を超えました。



＜東京ベイグランドニッコー労働組合 2021～2022年度 執行委員会の模様＞

（質疑・協議風景と執行委員会資料）

（サービス連合雇用対策局、組織局も同席し、活動内容を共有し議論もおこないました）

この取り組みに高野委員長は、「管理職層への組合員範囲拡大や従業員の心の中にあったコロナ禍で働く不安感も大きな要因だったと思うが、**何より大きかったのは地道な声掛けの活動の継続**だった。執行部経験が短い役員が多い中、各執行委員が組織拡大の重要性を認識し、部署を問わず身近な未加入者への声掛けをおこない、これまで組合員がいなかった職場の人も組合員となるなど組織拡大につながった」と語っています。

まさにこの組織拡大への取り組みが労働組合活動の肝となる大切な活動といえます。

東京ベイグランドニッコー労働組合は**現状「過半数組合」**になっているものの、**会社に対しての影響力を高め、より多くの働く仲間の声を会社に届けることで全体の労働環境を改善するためにも、さらに組織率を上げる必要がある**と考えています。そのために高野委員長はじめ執行部一丸となって、まずは定期的に執行委員会を開催することで取り組みの進捗を確認すること、職場における組合員と執行部の接点を多くつくること、働く仲間を組合員として迎え入れる加入活動を進めることなどの活動に取り組んでいます。

また労組としては今回の事業改編の際「労働協約」の重要性を痛感したことから、優先的に取り組む課題は「労働協約の締結」としています。現在、会社との話し合いでは細かい条件面での交渉をおこなっている最中です。労働協約の締結が実現すれば、職場環境の改善に大きな役割を果たすこととなり、より組合を身近なものとして感じてもらうことでより多くの仲間を増やすことにつながります。

さらに組合員への活動報告（執行委員会の議論内容、組合として対応した職場課題、組合員同士の情報交換、会社との協議事項など）や新規組合員加入の勧誘活動など、全ての活動が連鎖し重要な役割を担っています。**労組活動の結果、「グランドニッコー東京ベイ 舞浜」で働く全ての仲間が仕事に対する誇りを持ち、安定した生活を送り続けることができる**と考え活動をおこなっています。

#### 4. 加盟組合のみなさんへ

加盟組合のみなさんの活動の参考にしていただける活動内容を、ニュースとしてご紹介しました。

東京ベイグランドニッコー労働組合での執行委員会や日々の取り組みは、日ごろの活動での起こる悩みや相談をもとに、サービス連合事務局と膝を突き合わせ「支援できる活動は何か」「その方向性やゴール設定は何か」という観点で当事者意識をもって議論し、活動へ反映した好事例です。

サービス連合は引き続き加盟組合のみなさんと、組織拡大の取り組みを推進していきます。

加盟組合のみなさんへの支援に引き続き取り組んでまいります。宜しく申し上げます。



＜四役での事前打ち合わせ＞



＜2022年9月開催臨時大会＞

**2022年度 組織拡大 集中取り組み期間**  
**11/1（火）から 12/31（土）まで**

集中設定期間：2カ月間

※詳細は、サービス連合 組織局までお問い合わせください。