



# フード連合 | TaKaRa労働組合

## 定年後再雇用者の組織化・処遇改善の取り組み

### TaKaRa労働組合

●組合員数：1,025名（2023年4月現在）

一般組合員（正社員）：874名、パートナー組合員A（無期契約準社員）：17名、パートナー組合員B（定年後再雇用準社員）：134名

●組合員範囲：正社員および準社員（組合へ任意加入した定年後再雇用者、無期雇用契約転換者）※管理職などを除く

●一般組合員：ユニオン・ショップ制、パートナー組合員A・B：オープン・ショップ制

### 宝ホールディングス株式会社（宝酒造（株）、宝酒造インターナショナル（株））

●酒類製造・販売業、海外日本食材卸事業

●従業員数：1,572名（2023年4月現在）

正社員：1,329名、準社員（有期、無期、再雇用含む）：218名、嘱託社員：25名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

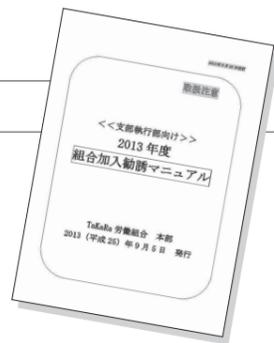
- 2001年に継続再雇用制度が導入されたが、対象者は再雇用を希望する者のうちで会社が認められた者が対象。
- 2013年4月の高年齢者雇用安定法の改定を見据え、2012年4月より原則、希望者全員を定年後再雇用する制度を導入。
- フード連合の通達「継続雇用者（再雇用者）の組織化の推進について」を参考に、「5つの考え方」を「継続再雇用者の組織化推進の考え方」として定義し、組織化に着手。

#### 【5つの考え方】

- ・職場内でのコミュニケーションの充実と職場の一体感の醸成
- ・労働組合が提供する各種サービスの継続利用
- ・再雇用制度の運用に対する意見反映
- ・日常の問題解決に向けた相談窓口の明確化
- ・企業内労働組合としての組織強化による安定した労使関係の維持

### (2) 経過

組織化	経過	処遇改善
	2012年3月	<b>春闘にて</b> ・継続再雇用の条件撤廃 ・賃金等処遇の拡充に向けた労使協議を要求 →原則希望者全員を再雇用する制度の導入、旧制度の賃金水準を上回る賃金制度（区分）の新設を獲得
再雇用者の組織化に向けて、組織内で議論。	2012年4月～	
	2012年4月～2013年9月まで	処遇拡充等ルール整備を進めた。 →社宅入居・新幹線通勤が可能に。
支部長会議にて、組織化推進に向けての意見交換を行った後、中央委員会にて組織化推進を決定。	2013年2月	
	2013年4月	
・改正高年齢者雇用安定法が施行（65歳までの雇用確保義務化） ・改正労働契約法が施行（通算5年を超えて有期労働契約を更新した場合、労働者の申込みにより、無期転換可能に）		
支部オルグ、支部長懇談会、書記長会議にて組織化推進に対する支部から意見聴取を実施。	2013年4月～5月	
支部オルグにて、継続再雇用者の組織化に関する最終案を説明。	2013年7月	
定期大会で継続再雇用者の組織化に関する規約・規程の改定を可決。 <b>【具体的な内容（概要）】</b> 呼称：シニア組合員（現在：パートナー組合員B） 対象者：定年退職後、継続雇用をされた準社員 加入形態：オープン・ショップ制 権利・義務関係 ・組合費：基本給×0.7% ・権利関係は制約なし	2013年9月	



定期大会で可決後に作成した組合勧誘マニュアル

組織化	経過	処遇改善																																																
<b>再雇用者の組織化スタート</b>  フード連合加盟の他労組の非正規社員組織化事例を参考にして、加入パンフレットと執行部マニュアルを作成。説明会などの加入促進活動は各支部執行部に委ねたんだよ！加入活動は、経験の浅い組合役員が経験を積み場にもなっているよ。	2013年10月	 再雇用者へ配布した組合勧誘チラシ																																																
	2014年4月																																																	
対象者27名中20名が加入。初年度の加入率は約74.1%（2014年4月時点）。その後、加入率は増加し、2023年4月時点では、対象者139名中134名が加入している（加入率約96.4%）。																																																		
<b>【社員区分の見直し】</b> ～2019年度社員区分 <table border="1"> <tr> <th colspan="3">正社員</th> <th colspan="3">非正規社員</th> </tr> <tr> <td>常勤嘱託</td> <td>無期</td> <td>有期</td> <td>常勤嘱託</td> <td>無期</td> <td>有期</td> </tr> <tr> <td>準社員（再雇用者含む）</td> <td>無期</td> <td>有期</td> <td>準社員（再雇用者、今までのパートナー社員含む）</td> <td>無期</td> <td>有期</td> </tr> <tr> <td>パートナー社員</td> <td>無期</td> <td>有期</td> <td>パートナー社員</td> <td>廃止</td> <td></td> </tr> </table> 2020年度～社員区分 <table border="1"> <tr> <th colspan="3">正社員</th> <th colspan="3">非正規社員</th> </tr> <tr> <td>常勤嘱託</td> <td>無期</td> <td>有期</td> <td>常勤嘱託</td> <td>無期</td> <td>有期</td> </tr> <tr> <td>準社員（再雇用者含む）</td> <td>無期</td> <td>有期</td> <td>準社員（再雇用者、今までのパートナー社員含む）</td> <td>無期</td> <td>有期</td> </tr> <tr> <td>パートナー社員</td> <td>無期</td> <td>有期</td> <td>パートナー社員</td> <td>廃止</td> <td></td> </tr> </table> [各種手当] ■対象を拡大するもの ・交替手当…交替勤務に1ヵ月10日以上従事する社員に支給 ・家族手当…税法上の扶養親族のうち、満60歳以上の直系存続あるいは満22歳未満の直系卑属を対象に支給 ■正社員を中心とした制度で廃止するもの ・福利厚生ポイント制度（カフェテリアプラン）…現行制度を廃止して、ポイント原資を正社員を対象とした制度である退職金制度等へ振り分け。 ・リフレッシュ休暇…現行制度を廃止して、特別休暇付与についての不利益を解消。 ※5年ごとに自身の年次有給休暇で長期休暇を取れるよう、取りやすい雰囲気づくりを行っている。	正社員			非正規社員			常勤嘱託	無期	有期	常勤嘱託	無期	有期	準社員（再雇用者含む）	無期	有期	準社員（再雇用者、今までのパートナー社員含む）	無期	有期	パートナー社員	無期	有期	パートナー社員	廃止		正社員			非正規社員			常勤嘱託	無期	有期	常勤嘱託	無期	有期	準社員（再雇用者含む）	無期	有期	準社員（再雇用者、今までのパートナー社員含む）	無期	有期	パートナー社員	無期	有期	パートナー社員	廃止		2018年～2020年	再雇用者も含めた同一労働同一賃金への対応を実施 ・社員区分の見直し ・正社員と常勤嘱託社員・準社員の役割分担の明確化  2018年4月から、無期転換申込権を有する有期雇用契約社員（準社員）が発生することになり、再雇用者も含めた同一労働同一賃金への対応を行ったんだ（2020年4月）。厚生労働省の同一労働同一賃金のガイドラインを参考に、労使で専門委員会を作って一つひとつ丁寧に処遇のあり方を議論し、ルール整備を行ったんだよ！この取り組みを推進するために、2019年4月に無期転換者の組織化も行ったよ。
正社員			非正規社員																																															
常勤嘱託	無期	有期	常勤嘱託	無期	有期																																													
準社員（再雇用者含む）	無期	有期	準社員（再雇用者、今までのパートナー社員含む）	無期	有期																																													
パートナー社員	無期	有期	パートナー社員	廃止																																														
正社員			非正規社員																																															
常勤嘱託	無期	有期	常勤嘱託	無期	有期																																													
準社員（再雇用者含む）	無期	有期	準社員（再雇用者、今までのパートナー社員含む）	無期	有期																																													
パートナー社員	無期	有期	パートナー社員	廃止																																														
	2023年	春闘で、再雇用者も含めた準社員の賃金引き上げ額が一般組合員を上回る金額で妥結。																																																

再雇用者の組織化の際には、各支部へのオルグ、本部主催会議での議論など、本部と支部との合意形成を大事にしたんだ！労働組合と会社との健全な労使関係・長年の信頼関係がベースとなり、「再雇用者や無期契約社員の方が組合員で当たり前」という雰囲気が醸成されているからこそ、組織化や処遇改善の真摯な取り組みにつながっているんだね！

### 当事者の声

- パートナー組合員B（定年後再雇用準社員）**
- 組合のおかげで賃金改善や福利厚生制度の拡充に繋がった。
  - 組合ならではの共済制度や斡旋販売を利用出来てありがたい。職場での悩みも組合に相談出来て安心。組合イベントや職場懇談会に参加するようになった。
  - 社員の年齢構成の変化により、近年は定年退職後も仕事内容・業務内容が大きく変わることがなくなってきたため、賃金などの水準に納得出来ないという声もある。
- 執行部**
- 職場における準社員の構成比が高まっている。組織化することにより、対象者の意見を聞く環境が充実し、事業場に伝えることができるようになった。
  - 再雇用者に対する勧誘活動が負担な面もあるが、コミュニケーションをとるきっかけにもなり、円滑な職場づくり、若手執行部の育成につながっている。

**ココ知っとこ**  
TaKaRa労働組合の皆さんは、みんな自社のお酒が大好き！社内の飲み会ではビールは飲まず、自社の清酒・焼酎・缶チューハイなどを飲んでいるんだって。自社製品に誇りを持っていることがうかがえるね。

### 今後の課題

- 定年後再雇用者の加入率は約96.4%で100%に至っていない（2023年4月時点）。引き続き、組合加入への意識醸成をはかり、ユニオン・ショップ協定の締結をめざしたい。
- 労務構成上、今後、定年後再雇用者の組合員比率がさらに高まる見通しのため（2023年4月現在約13.1%）、定年後再雇用者のモチベーションの維持向上をはかる必要がある。
- 定年延長（70歳までの雇用確保措置については、2022年10月に対応済）、高齢者雇用継続給付の段階的縮小など、高齢者雇用に関するいわゆる一般的な課題もある。



# 損保労連 | あいおいニッセイ同和損害調査労働組合

## 定年再雇用者の組織化

### あいおいニッセイ同和損害調査労働組合

●組合員数：660名（2022年4月現在）

技術社員\*1: 644名、技術キャリア社員\*2: 16名

●オープン・ショップ制

●組合員範囲：全従業員（管理職など一部除く）

※1 技術社員は自動車事故に対して事故原因や損傷状況を調べて保険金の支払い額を算定する専門職

※2 技術キャリア社員は定年再雇用者

### あいおいニッセイ同和損害調査株式会社

●保険金支払いに必要な各種調査

●従業員数：約1,210名（2022年4月現在）

技術社員・事務社員：約810名、契約社員・技術キャリア社員・事務キャリア社員：約400名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

- もともと組合は技術社員のみで構成しており、定年再雇用となっても定年とともに組合から脱退。組合員の年齢層は高く中高年が全体の約6割を占めるため、今後も組合員の減少は必然。
- このままでは過半数代表組合が維持できない、組合の活動も縮小してしまう、さらには職場の一体感も失われてしまうとの強い危機感のもと、上部団体（損保労連）の支援も後押しとなり、今後再雇用社員が増えていくことを踏まえて、まずは新しく定年再雇用となる技術キャリア社員を中心に組織化に向けて取り組むことを決意。



損保労連 組織拡大勉強会・情報交換会の様子

損保労連では、グループ労組および単組において主体的に組織拡大の取り組みがすすめられるよう、定期的に勉強会・情報交換会を実施するとともに、組織拡大のために必要な各種ツールの提供などの支援を行っているよ!



#### (2) 経過

●2019年9月

#### 課題解消に向けた今後の取り組みについて上部団体に相談

技術キャリア社員（定年再雇用者）の組織化に向けて、まず損保労連に、会社との協議の仕方、組合員に対するアプローチ方法、取り組みのスケジュール等について相談。その後、連合にも相談。

●2019年11月

#### 労働組合に求める声・ニーズの把握

- 技術キャリア社員の生の声を聴くことから開始。
- 組合費の負担に対するネガティブな声がある一方、高齢期における労働環境面の改善や他の組合員との交流を求めるなどといった組織化に前向きな声が入る。

●2020年2月～2021年8月

#### 説明会の実施(3回)

事前の同意形成が重要であると考え、今後定年を迎える50代を中心に、組合員へ丁寧に説明。

●2021年9月

#### 規約改定・大会決議

社員区分ごとに組合費水準を決定。

もともと組合員範囲は社員区分に関わらず全社員となっていたけど、組合費など詳細が定まっていなかったんだ。

今後の組織拡大を踏まえて、技術キャリア社員だけでなく全社員区分において、組合費など具体的な内容を定めたよ!



●2022年4月～

#### 定年再雇用として「技術キャリア社員」となった場合は、原則、資格継続に。

2022年4月に技術キャリア社員となった27名のうち、14名が加入。

### ココ知っとこ



定年時にお手紙を添えて加入継続の意思を確認しているんだって。できるだけ同じ職場の執行部から個別に対応すること、お手紙とて気持ちが伝わるね。

技術社員は、修理方法をはじめ自動車に関する様々な知識が求められるから、みんな技術向上に強い意識を持ち、先輩など他の人との情報交換を欲しているよ。  
一方で、個々人で仕事にあたるし外出も多いため職場においてコミュニケーションが取りにくい状況だから、組合の行事や集まりは、先輩にアドバイスを求めたり情報交換できる良い機会と捉えられているんだ。  
こうした組合員のニーズを踏まえ、組合はエリアごとに分会を開催し、職場や世代を超えた技術の向上や伝承に向けて責任感をもって対応しているんだって!



先輩から後輩へ指導する様子



### 今後の課題



- 技術キャリア社員の加入率向上（未加入者への取り組み）
- その他社員区分の従業員の組織化



定年再雇用者へのお手紙

### 当事者の声



#### 組合員

(技術社員)  
●定年再雇用後も組合員でいられるので安心する。



#### (技術キャリア社員)

●定年後も組合活動を通じて、他の人と交流しやすくなるので嬉しい。



#### 執行部

●当初は組合の存続性への危機感が強かったが、取り組みを進めるにあたって「何のために組合があるのか」と組合の必要性や意義について改めて考える機会となった。

●技術キャリア社員だけでなく現役の組合員にも、理解と納得を十分に得られるよう丁寧に説明を行った。



#### 上部団体(損保労連)

●過半数代表組合の維持に向けて、引き続き、未加入組合員の組織化について、単組と密に連携し取り組みをすすめていきたい。

### コロナ禍における影響や対策

- 組織化に向けた組合員説明会の実施遅延
- 会議やレク活動をオンラインで開催





# フード連合 | 味の素AGF労働組合

## 再雇用制度の見直しと組織化に向けてラストスパート

### 味の素AGF労働組合

●組合員数：419名（2019年4月現在）

正規社員：419名

●オープン・ショップ制

●組合員範囲：基幹職(管理職)・再雇用社員を除く者(対象者420名)

### 味の素AGF株式会社

●飲食料品の製造・販売

●従業員数：700名（2019年4月現在）

正規社員：650名、再雇用社員：50名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

- 2016年春季生活闘争にて労使で設立した総合的労働条件検討部会(専門委員会)で、従業員の会社、制度に対する満足度、不満足感を可視化すべく全従業員向けアンケートを実施。再雇用制度に関する不満(仕事内容と報酬のバランス、働き方の柔軟性)を認識。
- 2020年に向け再雇用社員が急増することや社会的情勢、上部団体のフード連合や味の素グループ労働組合の方針を踏まえ、あらゆる雇用形態の仲間(再雇用社員)も安心して長く働ける社会、雇用、職場づくりのための対応が必要との認識から、再雇用社員の組織化への取り組みを開始。

#### (2) 経過

●2016年4月

2016年春季生活闘争の団体交渉時に「全従業員の処遇改善のためには、企業の方針を労使で共有し、働き方全体を考える必要がある」と、総合的労働条件検討部会の立ち上げを提案。部会発足にあたり、前段で全従業員に向けたアンケートを実施したところ、再雇用制度(勤務地・賃金体系)に関する問題が浮き彫りに。

●2016年5月

総合的労働条件検討部会スタート  
労使それぞれから総合的労働条件検討部会のメンバーを選任。各種労働条件や働き方改革の推進、再雇用

制度(勤務地・賃金体系)、ローテーションルールなどの重要テーマについて、1年間(毎月2回)かけて討議を行った。



各部門の役職・性別・年齢を問わない様々なメンバーで構成し、労使双方での現場実感を重視した忌憚のない意見交換をしたんだって。1年後の2017年5月からは、「働き方改革推進討議会」に名称を変更。3カ月に1回の頻度で現在も行われているよ。

●2018年7月

就業規則と再雇用制度\*を改定  
労使で話し合われた内容をもとに**再雇用社員が各々の自己実現を成し遂げながら会社の成果を生み出せる制度**をめざして、就業時間の短縮をメインに改定。

●2019年4月～

執行部が組織化のための取り組みをスタート  
再雇用社員との連携・対応に関する仕組みやルールがない現状を踏まえ、中央執行委員会で議論。将来的には現組合員もいずれは再雇用の立場となること、再雇用社員の労働条件の向上に関する労使協議を実施していること、職場の仲間としてともに働いていることから、再雇用社員の組織化への取り組みを開始。



再雇用社員が組合員になった際は、正規組合員と組合費に差をもうけても、大会の議決権や選挙権・被選挙権を認めて権利は同じにする方向だよ。組合の年間方針、取り組みを決議する最も重要な機会だし、活動をともに進めていく中で、権利に違いがあるのはおかしいという考えからだよ。職場にとっての再雇用社員の存在が大きい証拠だね。

●2019年7月

職場討議開始

●2019年9月

定期大会で提案(予定)

●2020年7月

再雇用者の組織化(予定)

### 総合的労働条件検討部会の目的・方針

目的：社員一人ひとりが成長・自立し、更にいきいきと働き続けられる会社とするために、総合的労働条件のあるべき姿とその実現に向けたロードマップを提案する。

方針：以下の5点を大切にします。

1. 労使で忌憚のない本音での協議と、それによる本質的な改善
2. 社員の安全と心身の健康
3. 過去よりも、現在及び将来の変化への対応
4. メッセージ性が明確でシンプルな制度づくり
5. 総実労働時間の削減とライフプランの実現に向けた主体的選択の支援

※(再雇用制度の主な変更点)

	変更前	変更後
年間休日数	121日	156日
勤務地域	全国(地域勤務制度選択可)	再雇用時に選択
給与		

### ココ知っとこ



総合的労働条件検討部会では、**再雇用制度だけでなく全従業員に通じる働き方**の見直しも話し合ったよ。その結果、全従業員へのフレックスタイム制の導入や所定労働時間の変更(7時間40分→7時間)、時間単位での年次有給休暇取得制度(年次有給休暇のうち5日分)などが段階的に導入されたんだって。性別・年齢・特別な事情を問わずすべての人がライフプランの実現に向けて取り組めるね。

週休3日になったよ!

希望地域を選択し、可能な限りの配慮を行うように。(希望地外で働く場合は基本給10%増)

労働時間を短縮しても、年収は現行制度以上に!

### 当事者の声



#### 再雇用社員

- 以前は再雇用前後で役割や業務量に変化がなく、給与だけ減額され、時短勤務制度等も実際には使いにくい状況だった。現在は休みが多くなり、以前よりは給与も上がり、勤務地域も選べるようになってありがたい。
- 愛着のある会社で続けて働けることが嬉しく、立場や部署が変わって初心に戻ることで次の挑戦につながっている。
- 常に新しいことに挑戦し続け、自分自身のモチベーションを維持していきたい。



#### 執行部

- 再雇用社員とさらに連携を深め、労働条件の向上、豊かな人生の実現をめざしていきたい。
- 再雇用社員は、元基幹職(組合員範囲外)の方が大半。しかし、同じ職場で働く仲間として知見・経験の伝承など組合員に力を貸してもらおうというスタンスで組織化に取り組んでいく。

### 今後の取り組み



- 再雇用社員の組織化を組合員の理解を促しながら進めていく。
- 職場討議を活性化し、労使はもちろん働く人同士の議論を深めていきたい。



時にはコーヒーを片手に世代の異なる仲間と意見交換



## 自動車総連 | 曙ブレーキ工業労働組合

## 再雇用者の組織化・処遇改善

## 曙ブレーキ工業労働組合

- 組合員数：1,853名（2018年7月現在）

正規従業員：1,732名、シニアパートナー（再雇用者）：121名

- 組合員範囲：正社員、定年時非組合員だった者を除く再雇用者
- ユニオン・ショップ制

## 曙ブレーキ工業株式会社

- 各種ブレーキおよびその構成部品・関連部品の製造・販売・研究開発
- 従業員数：3,798名（2018年7月現在）

正規従業員：3,218名、契約社員：580名

## 取り組み概要

## (1) 背景

- 同じ職場内で働く労働者全員が「安全・安心・安定」「やりがい・働きがい」をもち、明るく働ける職場作りが重要。
- 上部団体でも非正規社員の組織化が活発に行われている現状。高齢者雇用安定法の改正により、再雇用者は増加。
- 再雇用者も同じ職場で働く仲間であり、組織化し意見をしっかりと吸い上げる体制にすることが必要。再雇用者が抱える様々な問題に、組合として積極的に関与したい。

## (2) 経緯

- 2008年9月

## 定期大会にて、運動方針として、再雇用者の組織化への取り組みを確認

2009年以降リーマンショック、東日本大震災の影響による事業再編や希望退職への対応を優先し、組織化はなかなか進められず…でも、「再雇用者の組織化」は運動方針に掲げ続けて土台作りをしていたよ。

- 2010年9月

定期大会にて、運動方針として、60歳以降の就労確保・組織化への取り組みを確認

高齢者雇用安定法改正の施行に向けて、組織化に加え、65歳までの安定した雇用と収入確保に資する制度確立への取り組みを確認。

- 2012年

再雇用者の制度改訂に向けた労使協議開始

- 2013年4月

## 「シニアパートナー制度規定」の改訂

60歳以降の希望者全員の雇用確保、働き方を選択できるよう勤務コースを新設\*1。

法改正への対応もあり、制度作りを優先して進めたよ。

- 2014年9月

## 定期大会にて、運動方針として、再雇用者の組織化を再確認

- 2015年2月

中央委員会にて、再雇用者の組織化に向けた取り組みについて経過報告

- 2015年7～8月

## 40～50歳代の組合員・再雇用者と意見交換

- 2015年9月

## 定期大会にて、再雇用者の組織化に向けた具体的な日程・内容を確認

■時期：2016年4月～

■組合費：月1,500円

（勤務様態選択コース月1,000円）

- 2016年1月

労働協約の改訂などについて会社と合意  
組合員範囲に再雇用者を加えるにあたり、再雇用者の制度規定と労働協約との相違点を踏まえ、**正規従業員の福利厚生制度に準ずる内容\*2**で労使合意。  
（2015年6月に申し入れ、同年10月から協議）

- 2016年2月

中央委員会にて、労働協約および組合規約改訂案を確認

- 2016年3月

## 組合規約改訂について全組合員で投票

1,774名中1,517名が投票、賛成多数で可決。

**(投票率:85.6%、賛成率89.4%)**

組合規約の改訂には過半数の同意が必要！  
みんなが投票できるように、食堂前で昼食休憩時、交替勤務の人は仕事前に投票できるように工夫。組合員の参加意識も高いね。



## ●2016年4月

## 組合規約・労働協約の改訂

組合員化に伴い、「シニア組合員規定」を制定。

## 再雇用者の組合員化に向けた手続開始

- 4月末に定年する再雇用者は5月から全員組合員に(ユニオン・ショップ制)。
- 4月以前に定年した再雇用者への説明会開催。加入申込者は6月から組合員に(オープン・ショップ制、約4割が加入)。

特に雇用不安を経験した63歳までの人が積極的に加入してくれたんだって。組合の存在の大きさを知っているんだね。



## ●2017年4月

## 労働協約の改訂(傷病休暇の追加)

## 春季生活闘争にて一時金獲得

一律25,000円(勤務態様選択コース15,000円)

## ※1 選択できる5つの勤務コース

コース名	コース内容	
補助業務	正規従業員と同じ勤務日数または勤務時間	一定の補助業務を行う
定型業務		正規従業員と同等の勤務態様、一般的業務を行う
専門業務		専門分野に精通し、蓄積した技術・技能・ノウハウおよび資格などを活かし、自部署を超えた業務、後進の指導を行う
特命業務		特命に基づく業務を行う
勤務態様選択	原則として正規従業員の1/2以下の勤務日数または勤務時間	勤務態様については、本人の希望を考慮し、全部門を対象に一般的な業務を行う

## ※2 正規従業員に準ずる内容に改訂された福利厚生制度

慶弔休暇	拡充(弔:実兄弟姉妹・子女)
赴任休暇	新設
事故休暇	充実(無給→有給)
ボランティア休暇	新設(有給)
子の看護休暇	充実(小学校就学始期に達するまで→小学校6年生まで)
裁判員休暇	充実(無給→有給)
職場異動・転勤・出向など	組合関与の条文追加
苦情処理	苦情処理による組合関与の条文追加

## ココ知っとこ



正規従業員と同等の制度導入を目指しているよ。再雇用者にも「子の看護休暇」があるよ。充実してるね!

## 当事者の声



## 組合員(40~50歳代)

- 組合員なら、会社となにかあっても組合に相談できるので安心。
- 再雇用での働き方について、組合に関与してほしい。
- 組合員になったら何をしてくれるのか、組合費は負担だ。



## 再雇用者

- 雇用安定のためにも早く組合員になりたい。
- 65歳まであと少しなのでこのままでいい。



## 執行部

- 会社を取り巻く環境の変化により、再雇用者の組織化にすぐに着手できなかった。会社の経営状況や、再雇用者制度の整備が落ち着いたことから、改めて2014年から組織化に向けて動き出した。2008年以降継続して運動方針に掲げ、組合員への理解浸透をはかってきた。また、組合員や再雇用者にヒアリングや意見交換を行い、当事者の意見や思いを確認しながら丁寧に進めた。
- 進め方や組合費などの規定づくりの参考のために、上部団体や他組合からアドバイスや情報などをもらった。

## 今後の課題



- 月例だけでなく一時金も含めた賃金水準の改善に向けて取り組む。また、65歳定年制の導入に向けて会社と協議していく。
- 本人の体力や希望に合わせて選択できるよう、再雇用者の働き方について検討する。
- 正規従業員と同じ福利厚生制度になるよう、さらに改善する。



工作中的シニアパートナー





# 基幹労連 | 山陽特殊製鋼労働組合

## 再雇用者の組織化・処遇改善

### 山陽特殊製鋼労働組合

- 組合員数：1,266名（2018年5月1日現在）

正社員：1,165名、再雇用者：101名

- 組合員範囲：係長格以下の企画・技術職社員、再雇用者（秘書室員・人事労政係長・警備係員・舎監等は除く）
- ユニオン・ショップ制

### 山陽特殊製鋼株式会社

- 鋼材事業（軸受鋼・機械構造用鋼・ステンレス鋼・耐熱鋼・工具鋼等の特殊鋼製品の製造・販売）、粉末事業（金属粉末・粉末成形品の製造・販売）、素形材事業（特殊鋼棒鋼・鋼管を素材とする素形材製品の製造・販売）
- 従業員数：1,670名（2018年5月1日現在）

正社員：1,535名、再雇用者：135名

### 取り組み概要

#### (1) 背景

- 余剰感のない要員体制の職場なので、再雇用者は60歳以前と変わらない役割を發揮。年々、高まる存在感。
- ものづくり産業の山陽特殊製鋼にとって、再雇用者は長年培ってきた技術・技能を「次世代に継承」する重要な存在。
- 定年退職前と比べ、収入が大きく下がることなどにより、モチベーションが低下。職場全体の一体感に影響しかねない状況。
- 組合は課題認識のもと、これまでの春季生活闘争を通じて、労働条件改善を進めてきた。
- 2003年の再雇用制度導入以降、労働条件の改善に取り組んできたが、様々な課題や上部団体の基幹労連の方針を踏まえ、さらに改善が必要と認識。

基幹労連は「AP18春季取り組み」（2018春季生活闘争）で、誰もが65歳まで意欲を持って生き生きと働き続けられる環境の構築をめざしているんだ。でも、今のままの労働環境では限界があると、2021年度からの該当者に適用できる制度の導入をめざして、「『65歳現役社会』実現に向けた労働環境の構築」を掲げたよ。



#### (2) 経緯

- 2003年4月

再雇用制度の導入

- ハーフ勤務（月12～15日、87～120時間勤務）
- 時間給のみ（1,550円、1,150円、1,000円）
- 退職金月2万円（賞与なし）

- 2005年春季生活闘争

再雇用者の組合員籍の確保を前提とした制度の充実を要求（継続協議）

- 2006年4月

**再雇用者の組合員籍の導入（組織化）**  
**再雇用制度の改定**

フルタイム勤務（月給制）のテーブル設置、公的給付を含め、定年時年収の6割となるように設定。

- 2007年春季生活闘争

再雇用終了時に退職金の代わりに10万円分の旅行券を支給

- 2008年春季生活闘争

定年後、フルタイム勤務の労働者へ連続5日の特別休暇を付与

- 2009年

リーマンショックの影響で年金受給対象者の雇用契約終了ならびに全再雇用者のハーフ勤務への移行を労使で確認

執行部にとって苦渋の決断。必ずフルタイム勤務の復活とともに処遇改善をするという強い決意で、その後の取り組みを進めたんだ。

- 2013年10月

**年収ベース（昼間勤務）400万円等をめざした交渉を展開**

- 高齢者雇用安定法改正に伴い、雇用要件を改善（希望者全員の雇用／適用：2013年10月～）
- 公的年金未受給者に15,000円の調整手当を支給（適用：2013年10月～）
- 賃金テーブルに査定を導入（適用：2014年4月～）
- 出向先で再雇用となる場合、10万円分の旅行券を支給（適用：2013年10月～）

- 2014年春季生活闘争

**月例賃金改善**

2014年度・2015年度：各年度月400円（賞与込みで月額換算566円）。



●2016年春季生活闘争

月例賃金改善

2016年度：月1,200円(賞与込みで月額換算1,700円)  
2017年度：月800円(賞与込みで月額換算1,133円)

●2017年春季生活闘争

退職金制度導入(25,000円×勤続月数)

●2018年春季生活闘争

65歳現役社会実現に向けた労働環境の構築について話し合いの場の設定

月例賃金改善(2018年度・2019年度:各年度月1,500円)  
一時金(業績連動)の導入

諸手当の改善・新設

- 交替手当\*1増額(月15,000円→17,200円)
- 食休稼働手当\*2新設(月3,000円)
- 都市手当\*3新設(月12,000円)

\*1 夕勤・夜勤など交替勤務に従事する者に支給する手当

\*2 休憩時間を分割して取得する者に支給する手当

\*3 労使で決定した都市部で勤務する者に支給する手当

導入当初と現在の賞与を含めた  
年収総額(フルタイム・常昼勤務)の比較  
2007年度：324万円

↓  
2018年度：405万円



春闘要求前の職場討議では、リーフレット(左上)に年金受給開始年齢のグラフを掲載。現在の再雇用者や定年間近な人たちだけではなく、誰もが無年金になる可能性もあるから全員の課題だと啓発したんだ。

ココ知っとこ

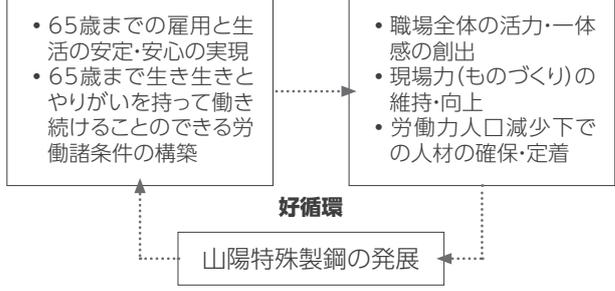


今後の課題



●2018春闘において、構成組織一体要求の『65歳現役社会』実現に向けた労働環境の構築』に向けた労使での話し合いの場の設置を要求。それにより設置された労働条件研究会で、金銭面だけではなく、安全や健康・介護に関わる環境や制度の拡充、出向者の組合員籍、65歳無年金時代を踏まえた財産形成(自助努力)の促進等の課題認識を提起。今後は会社との課題認識の共有が必要。

【めざす方向(イメージ)】



当事者の声



再雇用者

- 60歳の定年退職で、仕事に対する気持ちが一度切れてしまう。
- 再雇用になってからも定年前と変わらない仕事内容だから、それに合った賃金がほしい。
- 体力的に現職で65歳まで働けるかどうか、自信がない。
- ここ数年の春闘で月例賃金の底上げや退職金、一時金を獲得してくれたことで収入が増加した。執行部は良くやってくれた!



執行部

- これまでの取り組みで処遇改善を進め、総合・同業他社に近づけてきた。やっと「スタートライン」に立ったという気持ち。
- 職場全体の活力創出・人材の確保・技術の次世代への継承・現場力の維持・発展のためには、フルタイムを基本とした60歳以降者の活躍が必須。
- 再雇用者がやりがいを高めて業務に取り組めるよう、さらに労働条件を改善していきたい。



全社員が愛社精神を持って働き、退職後も「いい会社だったな」と思える職場にしたいという思いで、執行部は労働諸条件改善に取り組んでいるんだよ。



工場内で仕事に励む再雇用者

- 基幹労連の方針の60歳以前から連続した処遇には道半ば。今後も真摯な労使交渉を通じて、着実な「人への投資」の流れに継続して取り組む。





## サービス連合 | 阪急阪神ホテルズ労働組合

## シニアパートナーの組織化・職場改善

## 阪急阪神ホテルズ労働組合

- 組合員数：1,791名（2018年4月現在）

正規社員：1,667名、非正規社員：124名（一般型契約社員：84名、シニアパートナー：40名）

- 組合員範囲：正社員（管理職除く）、一般型契約社員、シニアパートナー（組合員で定年退職した者）
- ユニオン・ショップ制

## 株式会社阪急阪神ホテルズ

- ホテル業・飲食サービス業
- 従業員数：3,533名（2018年4月現在）

正規社員：1,995名、非正規社員：1,538名（一般型契約社員：124名、シニア型契約社員：60名（シニアパートナー：40名、シニアスタッフ：20名）、専門型契約社員：53名、時給制従業員：1,301名）

## 取り組み概要

## (1) 背景

- 新規開業のホテルも多く、職場によっては人手不足。良質なサービスの提供のためにも安定した雇用環境が必要。
- 職場環境の改善や人材育成のためには、知識・経験豊富なシニアパートナーの存在が不可欠。
- 調査によると、定年退職前とほぼ同じ働き方に関わらず、賃金（時給制）は月収で比べると退職前の6~7割程度、さらに再雇用期間（5年間）は時給改定の見込みがない。また、本来事業所外への異動は想定されていなかったにも関わらず、近隣の他事業所への異動が発令されるなどの実態が明らか。
- 年々増加傾向にあるシニアパートナーが将来にわたり安心して働き続けられる職場環境とするために、労働条件の向上や福利厚生の充実が必須であると考え、組織化を決断。
- 労働組合の組織率向上と安定、交渉力の強化という点からみても必要。
- 2013年2月から3年間かけて取り組んだ一般型契約社員の組織化により、多くの従業員の声が組合に届き、着実な職場改善につながっている実績も後押し。

## (2) 経過

- 2017年9月

定期大会にて、運動方針として、シニアパートナーの組織化について検討することを確認

- 2017年11月~2018年1月

会社側に対し、シニアパートナーの組織化を説明  
**シニアパートナーへの組合加入活動をスタート**

職場で働くすべてのシニアパートナー（40名）一人ひとりに、日頃職場でともに働く10支部の執行部（80名）が中心となり、手紙\*を渡し、労働組合の取り組みや考え方に理解を求め賛同書を集めた。

- 組合費：月1,000円

「しっかりと説明できるよう事前にアポイントをとる」「相手の業務などを把握した上で敬意をはらってお話する」など、説明にあたっての留意点を共有化して、執行部みんなで加入活動を進めたんだよ。



- 2018年2月

**2018春季生活闘争要求時には対象者40名のうち39名の賛同を達成（オープン・ショップ制）**

後に残り1名もユニオン・ショップで加入に至ることは了承。

- 2018年3月

2018春季生活闘争にて要求したユニオン・ショップ協定の改定を労使合意



第10回定期大会（2017年9月）



### シニアパートナーの皆様へ

日頃は組合活動にご理解・ご協力をいただいておりますことに深く感謝申し上げます。

現在阪急阪神ホテルズ労働組合では、2017春闘以降56才以降の労働条件を改善するために会社側と協議を続けております。56才以降の労働条件改善については「将来にわたり安心して働き続けることができる会社」にするため、今後も皆様の声をふくめ会社側に届けより良い結果を目指し交渉を続けなければならないと考えております。

(中略)シニアパートナーの方々の現状の課題認識を記載(中略)

しかしながら、シニアパートナーの皆様は、現在非組合員でございます。皆様方のことを労使で話し合うことは困難です。そこで、まずは労働組合の組織の範囲を変える必要があると考えております。組合の範囲を変えてもらい、シニアパートナーの皆様を組合の仲間として再度結集させていただき、皆様の労働条件なども労使で話し合いたいと考えております。

(後略)



調理場で働くシニアパートナーと仲間たち

## 当事者の声

### シニアパートナー

- 何で今さら組合？
- 退職する時には何も声をかけず無視していたのに自分たちが必要な時だけ声をかけてくるのは、身勝手過ぎる!
- あと数年で退職するからほっとしてくれ。

### 執行部

- 経験豊富な諸先輩方への説得は緊張した。
- 組合加入の説明を通じて、シニアパートナーの方々の仕事に対する思いやこだわりを学ぶことができた。

### ココ知っとこ



執行部はシニアパートナーの厳しい声も真摯に受け止め、労働組合として労働者を守りたい気持ちを熱心に伝えたんだ。

また、一方的に伝えるだけでなく、シニアパートナーからも働く環境の課題について話を聞き、徐々に信頼関係を築いたんだよ。

職場のことを心配してくれている方も多くて、アドバイスを多数もらうこともできたんだ。

## 今後の課題



### ■ 労使協議により進めていく課題

- 短期的には時給の改善を進め、将来的には定年延長も視野に入れた多様な働き方が選択できる制度の構築。
- 各種手当は正規社員と同等に支給されているが、支給されていない賞与、8H超からしか出ない残業代の改善。(正規社員は7.5H超から出る)
- 福利厚生制度の充実。
- 定年延長も視野に入れ、多様な働き方が選択できる制度の構築。

### ■ 労働組合の取り組み

- 世代ごとのイベント実施により交流をはかる。
- 将来にわたり安心して働き、生活できるように退職準備セミナーなどの開催。

