

組織内非組合員の 組織拡大ハンドブック

仲間化の手引き



抜粋版

1 組織内の非組合員に対する
組織拡大の必要性

2 労働組合の
組合員の範囲について

3 過半数組織代表としての
労働組合の役割

4 組織内の非組合員に対する
組織拡大に向けた取組手順

5 公務職場の
オープンシヨップ制
における取組

6 参考資料

真の労使関係に資する 「仲間化」に向けて

労働法の多くは時々の働く社会が必要とした労働者保護の観点で作られてきたものであり、さまざまな法改正は働く環境が抱える問題点や課題認識に基づいて世に出され、その時代に求められる働く環境を映し出していると考えます。

しかし、突然の変化は十分な周知が進まずに労使にとって順調に対応できないこともあり、法改正には「努力義務」といった期間を据える措置が少なくありません。

この「努力義務」は将来に「義務」となるケースが多く、それ自体に言わば助走期間といった意味があると思いますが、多くの職場が法の主旨を理解して努力する義務を果たしているかと言えば必ずしもそうではないのが現実であり、そこに一つの力を発揮する組織として労働組合の存在意義があることを私たちは認識する必要があります。

くわえて、いまや働き方の多様化が進み、正社員だけが基幹社員と言えない時代にあって、職場内にさまざまな法改正に関係する雇用形態が存在したとしても、「組合員ではないから」という理由で課題認識に至れず、労働組合に相談があったとしても「非組合員だから対応できない」という状況があったとしたら、職場の一体感は醸成できませんし、人材確保や組織防衛の観点からもリスクが存在すると言えるでしょう。

今や、非正規雇用労働者の雇用の安定や女性活躍、ジェンダー平等などが必要とされ、処遇面においても均衡・均等が求められる中、限られた雇用形態だけで組織する労働組合では、職場を支えるはずの労使関係において十分な思慮が及ばない状況にあると考えます。

それ故に今こそ私たち労働組合は多様な労働者が互いに「仲間」と認め合う組織となったうえで全社的な労使関係を築き、健全で良好な労使コミュニケーションを推進する事がより良い職場環境につながり、ひいては従業員満足と職場の成長につながることを信じ、組合員の仲間を増やす取組を一步一步着実に進めようではありませんか。

目次

このハンドブックは、ある単組が実際に行った組合員の範囲拡大の進め方を参考にして作成いたしました。組合員の範囲拡大の取組にあたっては、「さまざまな社内のきっかけ」があらうかと思えます。労働組合として、大切な「きっかけ」を逃さずに取組に着手できるように、数ある中の「一つの進め方」として参考になればとの思いで作成いたしました。

また、本冊の最後には公務職場で働く仲間の皆さんの組合未加入者への加入活動についてご紹介していますが、民間企業労組における取組にも役立つ視点があると思えます。

本ハンドブックが組合員の範囲拡大に向けた発想の参考になれば幸いです。

2023組織拡大委員会

委員長 / 副会長	菅 勝幸 (UAゼンセン)
委員 / 副会長	川合 浩三 (電力総連)
執行委員	寺岡 康彰 (電機連合)
執行委員	杉山 智康 (紙パ連合)
執行委員	宮下 真哉 (フード連合)
構成組織	高橋淳一郎 (自動車総連)
構成組織	中野 孝一 (UAゼンセン)
構成組織	丸山 玄太 (JAM静岡)
構成組織	石井城太郎 (自治労)
構成組織	阿部 勇 (運輸労連)
構成組織	岡村 祥武 (情報労連)
オルガナイザー	明石 哲文 (連合静岡)
事務局 / 専従局長	森藤 剛正 (連合静岡)
専従局長	坂本 義樹 (連合静岡)
専従部長	松永 宏一 (連合静岡)
オブザーバー / 副事務局長	内山 千穂 (連合静岡)

目次

1 組織内の非組合員に対する組織拡大の必要性1

- ① 労使関係の主なメリット
- ② 組織拡大の対象となる従業員の主なメリット
- ③ 会社目線におけるメリット

2 労働組合の組合員の範囲について6

- 本当に全ての部署の管理職が組合員になれないのか？
- ① 労働組合法における取り扱いでは「労働者」とは何か
- ② 労働組合の範囲とは？
- ③ 「上級管理職」とは一体何か？
- ④ 組合員となっても問題のない管理職の「下級管理職」とは？
- ⑤ 労働基準法ではどうか？
- ⑥ ①～⑤を踏まえた組合員の範囲に関する論点は如何に
- ⑦ 結論

3 過半数組織代表としての労働組合の役割 資料112

4 組織内の非組合員に対する組織拡大に向けた取組手順14

- ① 執行委員長（組合長）としての意思決定
- ② 取組の考え方や進め方の協議（三役会・執行委員会・支部委員会）
「非正規雇用社員の組合員化」に向けて 資料2
- ③ 労使協議会を通じた使用者側との意見交換
- ④ 組合規約改定の協議 ①（三役会・執行委員会）
- ⑤ 定期大会で組織拡大方針の確認
- ⑥ 取組方法について執行部で協議（作業・日程・分担）
- ⑦ 多数派組合員に対する意見徴収と理解活動
- ⑧ 組織拡大対象者へのアンケート調査 資料3-①・②
- ⑨ 組織拡大対象者への説明会 資料4-①・②
- ⑩ 団体交渉を通じた労働協約改定協議 資料5

- ⑪ 組合規約改定の協議 ② (三役会・執行委員会)
- ⑫ 定期大会による組合規約の改定
- ⑬ 具体的作業について執行部で協議(日程・分担)
- ⑭ 加入手続き **資料6-①・②・③・④**
- ⑮ 新入組合員研修・歓迎イベント

5 公務職場のオープンショップ制における取組……………23

自治労(職員団体)の取組

自治労の組織概要について

自治労静岡(県内全体)の新規採用者組織化率について

組織拡大等の具体策や諸課題について

- ① 新規採用職員の組織化
- ② 会計年度任用職員への加入活動(公務で働く非正規労働者)

静岡県教職員組合の取組

- ① 声掛けの仕方の工夫
- ② 役員への訪問
- ③ 「横のつながり」を感じる場の設定
- ④ 分会会議へのオブ参加
- ⑤ 分会長会等でのとりくみ
- ⑥ 採用試験対策講座のとりくみ

6 参考資料……………30

資料1 過半数代表について

資料2 非正規雇用社員の組合員化に向けて

資料3 -① 労働組合の組織強化の考え方とアンケート調査について
-② 組織拡大アンケート(例)

資料4 -① ○○社員組織拡大説明会ご案内
-② ○○社員組織拡大説明会資料

資料5 労働協約変更(非組合員の範囲)に関する要求書

資料6 -① ○○○○○労働組合加入申込書
-② 組合規約の送付と組合費徴収に関するご案内
-③ 管理職の組織拡大について
-④ 組合加入再検討のお願い

1 組織内の非組合員に対する 組織拡大の必要性

1

労使関係の主なメリット

- 雇用形態間の「見えない壁」が解消され、職場内の一体感につながる。
- 労働者が働くうえでの不満や悩みを労使で共有可能。
- 労使協議を通じて多様な雇用形態における人事政策の「見える化」が可能。
- 相談窓口を通じて風通しの良い労使関係の構築が可能。
- 労務管理のチェック機能がはたらき、労使自治による諸問題の解決がし易い。
- 労働協約に基づき、事前協議制による制度変更は従業員の理解が得やすい。
- 過半数組合として会社との関係を築けば、各種協定の手続きに有効。

2

組織拡大の対象となる 従業員の主なメリット

- 労働組合を通じて、会社の経営状況が把握し易くなる。
- 労働組合のチェック機能により、職場に適正なワークルールが浸透し易い。
- 団体交渉や労使協議により、さまざまな雇用形態の処遇改善が図られる。
- 労働金庫の活用やこくみん共済への加入により、可処分所得の改善が可能。
- 上部団体を通じた弁護士による法律相談など、福利厚生に幅が生まれる。

Q&Aで
お答えします！

想定される 組合員からの質問に対して

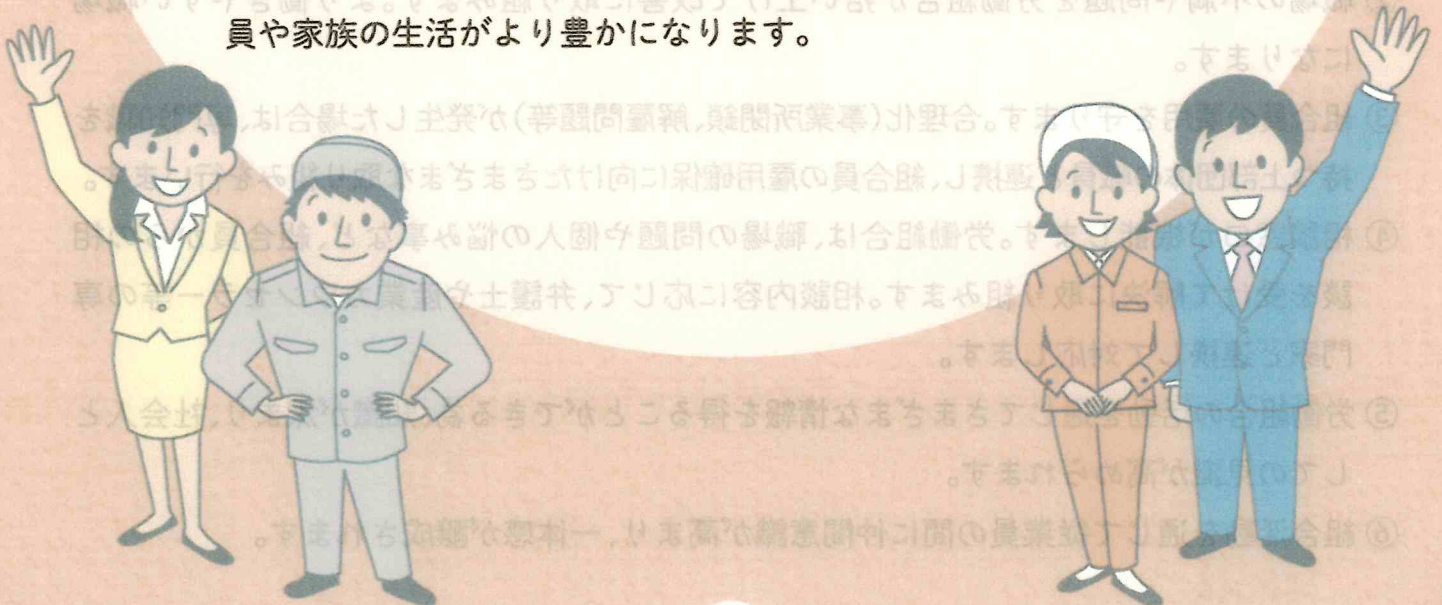
Q 何故労働組合が必要なのですか？

A 安心してイキイキ働き
豊かな生活を送る為に必要です。

みなさんが毎日働いている中で、「困ったな」「改善してほしいな」と思うことはありませんか？

労働組合は、「給料」「残業」「休日」等の労働条件や、「ハラスメント」「安全衛生」等の職場環境の問題について、組合員の意見をまとめて会社と交渉して改善に取り組みます。

労働組合の活動を通じて、みなさんが職場で働き甲斐を感じながらイキイキと働くことで、職場の生産性が向上し、会社の発展にも結びつきます。また、労働組合に加入すると、上部団体の共済制度や労働金庫(ろうきん)による低金利の融資等を利用できますので、組合員や家族の生活がより豊かになります。



Q 実際、労働組合は何をしてしてくれるんですか？

A 広く組合員の意見をお聞きしつつ、安心して働ける環境維持に向けた取組を行います。

<労働組合の主な取組み>

- ① 組合員の賃金や労働時間等の労働条件の改善に取り組めます。
- ② 組合員が安全・安心に働ける職場づくり、職場環境の改善に取り組めます。
- ③ 組合員の雇用確保に向けて最善を尽くします。
- ④ 相談窓口を設けて、上司や会社に相談しにくい職場の苦情や個人の悩みに寄り添います。解決に向けて組合が対応する場合は会社に匿名で対応することも可能です。

Q 組合費を払って何のメリットがあるの？

A 皆さんからいただく組合費よって、組合員の皆さんの権利確保にむけた労働組合の自主的な活動が支えられ、さまざまなメリットにも繋がっています。

<主な労働組合活動とメリット>

- ① 労使交渉を通じて、賃金その他の労働条件引き上げの取組を行います。
- ② 職場の不満や問題を労働組合が拾い上げて改善に取り組めます。より働きやすい職場になります。
- ③ 組合員の雇用を守ります。合理化(事業所閉鎖、解雇問題等)が発生した場合は、専門知識を持つ上部団体の職員と連携し、組合員の雇用確保に向けたさまざまな取組を行います。
- ④ 相談窓口が機能します。労働組合は、職場の問題や個人の悩み事など、組合員からの相談を受けて解決に取り組めます。相談内容に応じて、弁護士や産業カウンセラー等の専門家と連携して対応します。
- ⑤ 労働組合の活動を通じてさまざまな情報を得ることができる為、知識が深まり、社会人としての見識が高められます。
- ⑥ 組合活動を通じて従業員の間に仲間意識が高まり、一体感が醸成されます。

Q **なぜ、みんなで労働組合に加入するのですか？**

A **すべての従業員が労働組合に加入することで、組合活動がより充実し、会社と対等な立場で交渉ができます。**

組合員の数は、労働組合の力に直結します。

パート社員やアルバイト社員の皆さんを組合に迎え入れることにより、これまで以上に組合の発言に説得力が増し、会社と対等な立場で交渉を進めることができます。

また、組合員の数が増えることで、労働組合の財政基盤が安定しますので、日常の組合活動(組合員のお世話活動など)をより充実させることができます。

(注)所属する労働組合が会社とユニオンショップ協定を締結している場合は、一定の条件のもとで従業員は全員労働組合に加入しなければなりません。



3

会社目線 におけるメリット

- 全ての雇用形態と集团的労使関係を築く事で従業員が過大な要求や会社の信用を失墜させるような合同労組に相談しにくい。
- さまざまな経営環境において、労働組合を通じた従業員の意見集約がし易い。
- 労働組合がある事による安心感によって人材が集まりやすい。
- 36協定届などの行政手続きがコンプライアンスに基づいて簡易化出来る。
- 働きやすい職場環境を実現する事で良好な労使関係を築き、生産性が向上する。
- さまざまな雇用形態を越えて職場に一体感が生まれ、社内の風通しが良くなる。
- スケールメリットを活かした共済や労働金庫の活用により福利厚生が充実する。

経営者にも
メリット
いっぱい!



2

労働組合の 組合員の範囲について

健全で対等な労使関係を構築し維持していく為には、労働協約(本協約)を締結し、その中で組合員の範囲を規定する事が重要です。また組合執行部が組合員の範囲拡大の取組を進める過程では労働協約改定の労使協議(状況によっては団体交渉)が必要となります。

その前提として、組合執行部に対し組織拡大の方向性について意思を示すべく執行委員長(組合長)は、組合員の範囲拡大の取組を進める前に、労働組合の規約について大会の機関決定を通じた組合員の範囲を改定する為に、組合員の範囲に関する捉え方を整理し、組合執行部をはじめ組合員に理解を求めるための考え方をまとめておく事が大切です。

組合員の範囲
に関する捉え方を
まとめておこう！



組合員には
なれないの？



本当に 全ての部署の管理職が 組合員になれないのか？

1

労働組合法における取り扱いでは 「労働者」とは何か

労働組合法第3条では、「職業の種類を問わず、
賃金、給料その他これに準ずる収入によって生
活する者をいう」と示されています。一方、株式会
社では「商法」によって取締役が置かれていますが、会社
との関係は民法でいう「委任」であり、これら役員は労
働組合法上の労働者ではない事になり、それ以外は労
働者という事になります。但し、役員が部長などを
兼ねる場合(使用人兼務役員)は労働者であり、
労働組合法の適用下にあります。

2

労働組合の範囲とは？

「管理者組合」が実在するように、仮に会社役員であっても、労働者である以上は労働三権を保持できます。即ち、労働組合は結成可能であり、組合員としての権利を受ける事が出来る訳です。但し、幾つかの制約がある事も事実であり、とりわけ「使用者の利益代表者」(=上級管理職)と一般労働者の混合組合は法適組合にはなれず、労働組合法の権限行使が出来ません。これは労働組合自体が使用者から独立して自主的な運営をする事が組合の大前提であり、労働組合法第2条では以下の方々が参加する組合は労働組合法に適合しない組合と位置づけています。

適合しない組合



1 役員



2 人事に関して直接の権限をもつ監督的地位にある労働者



3 使用者の労働関係の計画と方針に関する機密事項に接し、その職務上の義務と責任が当該労組の組合員としての誠意と責任とに抵触する監督的地位にある労働者



4 その他使用者の利益を代表する者

「使用者の利益代表者」とは管理職全般ではなく、その中の上級管理職に限られます。

3

「上級管理職」とは 一体何か？

- ① 使用人役員も含む会社役員(監査役含む)
- ② 人事を直接左右する決定権を行使できる者であり、人事の立案に関与したり、案として提案するだけの者は含まない。
- ③ 労働条件や雇用制度の改変に直接関わり、その機密に接していることから組合員との板ばさみ(組合の自主性が損なわれる)になる者。
- ④ 「“その他”使用者の利益を代表する者」として、上記の①から③の利益代表者には含まれないが、その者が組合員になると、労働組合の自主的な性格に影響を及ぼすと考えられる職務上の地位がある者。

使用者の利益代表者・・・

労組法が組合員の範囲から除外している使用者の利益代表者の概念は、その文言に示されているように、きわめて限定的であり、労働委員会や裁判所の判断を仰げば、労使間の合意や企業の方針で非組合員とされている多くの管理職はこれに該当しないことになりうる。

(セメダイン事件・中労委平10.3.4)菅野和夫 労働法第7版

4

組合員となっても問題のない管理職の「下級管理職」とは？

- ① 総務、人事部門以外の課長職
- ② 人事に関して決定権が無く、「立案」に止まる者
※人事に携わる決定権を持つと言っても、アルバイト等に限った人事権は含まれない。

前項③で言う上級管理職が組合員になったとしても、法的組合の適合を受けるかどうかについては、労働組合法上において「不当労働行為の救済」と「組合の法人格の取得」に影響する程度であり、「労働三権」が脅かされることはありません。また、上級管理職ですら、一般社員で構成する組合とは別途の「管理者組合」を結成し、資格審査で「適合」とされる決定もあります。(青森銀行管理職労働組合)

組合員の範囲として問題となるのは上級管理職。人事・総務以外のマネージャーは法律上問題ありません。



5

労働基準法ではどうか？

労働者たる基本的な考え方は「使用従属関係」にあるか否かなので、出勤、退勤などの時間的拘束を受け、場所、業務について使用者の指揮命令のもとで労働し対価を受ける環境にある者は全て労働者です。

6

①～⑤を踏まえた 組合員の範囲に関する 論点は如何に

一般労働者が組織する労働組合に管理職が加入する事で、組合活動の自主性が損なわれるか否かであり、上級管理職と下級管理職の境が何かという事。経営側は法に関係なく独自にイメージした管理職の組織図を描きがちです。

人事に携わる
立場の部長は
ダメなんだ...



人事部長は 組合員になれません。

7 結論

一つの基準となる会社の職務分掌(分担)及び職務権限規定を確認した上で組合員の範囲について考えた時、論点とすべきは、法が示す基準に基づいた「使用従属関係」と「上級管理者か下級管理者」かであり、このことからすれば総務、人事以外のマネジャーは勿論、その他の社員は組合員の範囲としての適用を受ける権利がある事が明白です。