Forward

「労働組合の基礎知識」

連合静岡

MESSAGE

　連合静岡に寄せられる労働相談をみると、時代の流れや多忙な業務を抱える中で、会社（使用者）と労働者のコミュニケーションギャップから、労働者の声が届かず雇用環境や将来に不安を抱えながら働き続けている労働者が多くいます。
安心して働き続けられる職場に必要なのは、会社と労働者それぞれが尊重し合い、現場の課題を自主的に考え、双方が対等に協議することです。

　労働組合は、そのような問題・課題を解決していくための組織です。例えば、職場で顕在化しづらいハラスメントなどの問題では、一人で声をあげて改善することも難しく、精神的に出社できなくなり退職してしまうケースが多くあります。労働組合があれば、そうなる前に相談ができるだけでなく、組合役員がその状況に気づいてくれるなど、一人をみんなで守りながら会社を巻き込んで働きやすい環境を作っていくことができます。
また、問題・課題を解決するだけではなく、様々な産業で働く仲間とのネットワークづくりや、各種セミナーなどに参加することで自己を高め、それぞれの立場で活躍する人づくりにも貢献しています。

　しかし労働組合は、その運営や活動を間違うと「御用組合」や「主義主張だけを繰りかえす組合」になってしまうなど、本来の役割から外れた組織になり兼ねない反面も持っています。
　労働組合が、本来の役割と機能を発揮する、より良い組織になるために、そこに関わる労働者が正しい知識をもって労働組合をつくり、運営していくことが重要です。

　そのために本テキストは、労働組合を結成しようと考えている人や新任組合役員を対象に、連合静岡が培った経験や情報に基づいて、法律的な知識はもちろんのこと、組合員との関係や会社（使用者）との信頼関係の構築などについて掲載しています。本テキストを活用して日常の組合活動をより良く豊かなものにするためにご活用ください。

目次

MESSAGE …… 2

1 労働組合とは

一人ひとりの力は小さいけれど、まとまると大きな力に！ …… 4
労働組合は「労働条件」の維持向上をめざします …… 5
もし労働組合があれば… …… 6
"組合員と役員"・"会社と労働組合" どちらも「信頼」が大事 …… 8
労働組合の活動は憲法で保障されています …… 12
不当労働行為 …… 13
法律から見た労働組合 …… 14
労働組合法上の労働組合 …… 15
組合員の数による機能の違い …… 16

2 労働組合の活動

労働組合はどんな活動をしているの？　職場活動 …… 18
組織活動 …… 19
経営対策 …… 20
労働条件 …… 22
職場環境と安全衛生 …… 24
自主福祉・社会貢献 …… 25
政策制度・政治・連帯 …… 26
労使交渉 …… 28
労働協約 …… 30
労働組合の活動 …… 34
「いろは組合」の年間スケジュール …… 36

3 組織はどうなっているのか？

組織の構成 …… 38
組合大会は国会のようなもの …… 40
（中央）執行委員会とは …… 41
職場活動をきめ細かくするために …… 42
組合役員の役割 …… 43
専門局制度とは …… 44
会計監査とは …… 45
上部団体（産業別組織） …… 46
上部団体（連合） …… 48

4 綱領と規約・規定

組合活動の礎となるもの …… 50
規約・規定 …… 51
規約とは …… 52
規定とは …… 53
組合の権利と義務 …… 54

5 組合員の心構え

組合役員に初めてなったとき …… 56
日常活動の進め方 …… 58

6 労働組合の歴史

産業革命の英国で誕生した労働組合 …… 60
日本の労働運動史 …… 62

1 労働組合とは

一人ひとりの力は小さいけれど、まとまると大きな力に！

「会社に労働力を提供し、それに対する対価として賃金を受け取る」これが、会社と私たちの間の契約（労働契約）です。契約を結ぶときに大事なことは、賃金、労働時間、休暇などの労働条件が予め定められていることです。

もしも労働組合がなかったら、みなさん一人ひとりが会社の代表者を相手に、「通勤費を支給して欲しい」とか、「給料をもっと上げて欲しい」という交渉を行わなければなりません。しかし、雇う側の会社と雇われる側の個人とが、対等に話し合って労働条件を決めるのは現実的には不可能なケースばかりです。それどころか、そのような申し入れをした人は、逆に不利な扱いを受けないとも限りません。この様な問題を避けるためにも、労働組合では、働く者みんながまとまることによって労働者だけの組織をつくり、会社と対等な地位を築くことで、私たちの意見を申し入れて交渉し、労働条件を定めているのです。

チェック！

使用者は、従業員と労働契約を締結する際に、その従業員に労働条件を明示しなければなりません。特に、契約期間、就業時間、賃金など、重要な労働条件については口頭ではなく書面での明示が求められます。法律上、書面による明示が義務付け… なお、労働条件の明示義務違反については罰則（30万円以下の罰金）があり（労働基準法120条1号）、明示された労働条件が事実と相違する場合は、労働者側に労働契約の即時解除権が認められています（労働基準法15条2項）。これらの点にも十分ご注意ください。

労働組合は「労働条件」の維持向上をめざします

労働組合は、労働者が団結することで結成された組織です。労働条件を維持向上させることを主たる目的としています。「労働条件」といっても、さまざまな要素が含まれており、賃金や労働時間はもちろんのこと、労働協約の内容や福利厚生、職場での安全･衛生対策などがあげられます。これらの活動を行うにあたっては会社側との交渉が必要となります。労働者の要望を確認し、まとめあげ、組合員を代表して労使交渉を行うのが労働組合という組織です。

労使の交渉事項は「話し合い」で解決することが望ましいです。お互いの不信からおこる無益な争いを避け、目的達成に向かって、より有益な話し合いをすることが、解決の第一歩となります。しかし「話し合い」の過程で、労使の主張が対立し、労働組合としても譲れない場合に、社会情勢や交渉内容、労使関係などに与えるさまざまな影響を考慮したうえで、争議行為(ストライキなど)という手段に訴えることも労働組合の必要な権利となっています。

コラム

争議権については憲法で保障されている基本的権利ではありますが、この権利は安易に行使すべきものではありません。争議行為の目的や方法を誤ると、労働組合自体の分裂にもつながります。争議権は会社に打撃を与えるためにあるものではなく、真の目的はそれを背景とした「話し合い」によって要求を実現させることにあるのです。争議行為は、労使の問題解決を前進させるための手段なのであって、最終的な解決は「話し合い」によるべきと考えます。

もし労働組合があれば・・・

「もし労働組合があれば･･･」ここにあげた2つの事例から考えてみましょう。

事例1 透明性のある評価基準で従業員のやる気をアップ！

離職率の高さが悩みどころだったB社。給与や人事の評価制度が不透明であることが原因だと判明し、労働組合の設立をきっかけに制度の見直しを進めました。まずは評価基準を明確化し、会社への貢献度を公正に評価した給与制度を導入。仕事に対するモチベーションが向上したからか、従業員同士のコミュニケーションが良好になり、チームワークがさらに強化されました。もちろん定着率もアップ。それに比例するかのように会社の業績も上がっていきました。

次第に、社長もこれまでより従業員に対して強い信頼を置くようになり、着々と働きやすい環境に変化。やりがいを感じながら活き活きと働く従業員であふれる会社になりました。

（労働相談より）

労働組合は、
このようなことに
全力で取り組んでいます

事例2 お互いの声が届きあう労使環境が理想のカタチ

いわゆる「ワンマン社長」と陰でささやかれるトップを持つA社。パワハラともいえる一方的なやり方に反感を持つ従業員も多く、労使関係は最悪でした。もちろん従業員の意見を聞く耳など持ってはいません。当然、業績も悪化。いつ経営困難に陥ってもおかしくないような状況でした。

「このままではいけない」と管理職やベテラン社員が一念発起。社長も最初は反対したものの、会長の説得により労働組合が設立されました。

それからというもの、お互いの声が届きやすくなり、最悪だった労使の信頼関係も徐々に回復。以前より格段に風通しが良くなり、働きやすさが感じられる職場環境になっていきました。すると、予想以上に業績も右肩上がり。「ワンマン社長」と呼ぶ社員もほとんどいなくなり、その社長も今では「労働組合があってよかった」と口にしています。

（労働相談より）

働く人の立場は非常に弱いもの。これらの事例からもわかるように、労働組合がないと、会社の経営が思わしくなくなったときに突然解雇されたり、低い賃金でも我慢して働かなければならないことがあるかもしれません。

1. 賃金だけでなく、残業手当や福利厚生など、総合的に労働条件の向上をめざしています。
2. 雇用問題。万が一、不当な理由で解雇された場合でも、会社と交渉し、働く人を守ります。
3. 職場の問題点の解決と職場環境の向上のために、会社と交渉します。
4. 老後の生活安定のため、退職金の増額や福利厚生の充実に取り組みます。

1 労働組合とは

“組合員と役員”・“会社と労働組合”どちらも「信頼」が大事

労働組合は組合員自ら役員を選出し、選ばれた役員が組合員相互の意見を調整しながら活動しています。この仕組みで大切なことは、組合員と役員の信頼関係です。この信頼関係を維持するために重要なのは、役員が職場の実態を把握し、働く人の立場に立った「職場重視」の考え方が求められます。

一方、組合の主たる目的である労働条件の維持向上にあたっては、労使交渉が必要となり、その際は会社と労働組合とが「相互に信頼しあう」ことを基調に、「お互いの立場を尊重」し、「話し合い」を重ねていくことが重要となります。

職場重視の活動

●職場での日常活動の一つひとつの積み重ねが、労働組合への信頼につながっていきます。

●問題解決にあたって大切なのは、100の感想より1つの事実であり、現場･現実に基づき職場の実態を把握することが重要です。

●職場に問題があるにもかかわらず、役員として見て見ぬふりをすることは、職場からの信頼を失うことになります。

●労使交渉の際、職場の声･実態に基づく主張は、労働組合が職場の代弁者であることを示す行為であり、労使交渉において極めて重要です。

労使関係

■相互信頼

●相互信頼のない労使関係では、交渉は一歩も前進できないことはもとより、結論がまとまらず対立してしまいます。

●責任のある発言･行動の積み重ねが、相互信頼をより強固なものにします。

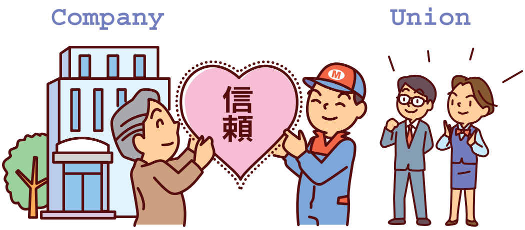
■互いの立場の尊重

●それぞれの立場や考え方、理念などに立脚した活動には基本的に介入すべきではなく、このことがお互いの立場を相互に尊重することになります。

●組合は会社の経営権(企画立案権･人事権)に介入してはいけません。

●会社は組合活動に介入してはいけません。

●ただし、経営権の行使にあたり、組合は十分な事前協議を求める必要があります。



メモ

❶ 労働組合とは

■話し合いの基調

●労使ともにお互いの立場を尊重し、相互信頼を築き上げるには、「話し合いを基調」とし、相手の立場や考え方を理解する必要があります。

●話し合いの場において、自らの立場・主張を明確にしなければ、相手に理解を求めることはできません。逆に相手の主張に何も反応しなければ、相手からは理解されたと受け止められます。

●話し合いにあたっては以下の3つの観点に注意しましょう。

1、労使対等

話し合いを基調とするからには、その関係は対等でなければなりません。そのために労働組合は会社にとって存在感のあるもの、真の職場の代弁者であることが求められます。

◇社会動向や職場の声・実態を捉えたうえで活動する。

◇働く者の立場からの的確な問題提起・対応・解決を行う。

2、緊張感のある労使関係

話し合いの場で議論も主張もなく、労使が馴れ合いで物事を処理すれば、職場に説明し得ない状況を招き、職場の信頼感を失うことにつながります。

緊張感ある労使関係を維持するためには、話し合いにおいて、まずは自らの立場・主張を明確にし、職場に労使関係をオープンにすることで交渉当事者の人間関係ではなく、システムにより労使関係を維持することが重要です。つまり労使が文書で確認（協定化）することは一つのシステムであり、「口約束」による後々の無用な混乱やトラブルを避けることになります。

3、経営のチェック機構

会社施策が職場に与える影響を、経営に対しストレートに伝えられるのは労働組合だけといっても過言ではありません。これは、企業別労働組合の大きな特徴であり、現場で働く立場からの経営施策に対するチェック機構となります。

経営に対する前向きな「批判」も、企業別労働組合ならではの特質であり、「批判精神」を持ちながら、場合によっては労使協議を開催し、意見していくことが重要となります。的確な「批判」を行うためにも、現場・現実に基づき職場の実態を把握することと、社会動向や経営動向にも常に敏感であることが組合役員に求められます。

メモ

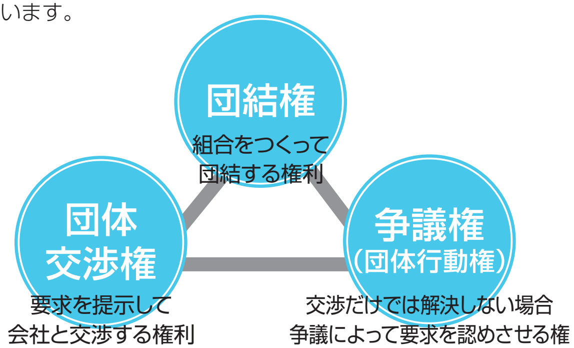
1 労働組合とは

労働組合の活動は憲法で保障されています

　個人としては弱い立場にある労働者が、団結し団体交渉を行う権利は憲法で保障されています。会社と労働組合が対等な立場に立って労働条件の交渉を進めることができるようにするために、「労働三法」と呼ばれる法律によって労働組合の活動は守られています。

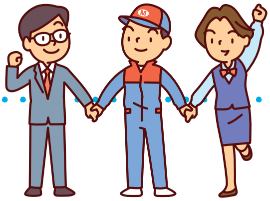
■労働三権

　憲法では、労働者の権利を「団結権」「団体交渉権」「争議権（団体行動権）」の3つに規定して保障しています。



用語解説

労働三法
　労働組合法、労働基準法および労働関係調整法の3つの法律をいう。憲法28条の労働基本権の理念に基づいて制定されたもので、戦後の労使関係を規定し、対等的労使関係の基礎となっている。



不当労働行為

不当労働行為とは、使用者側が労働者（労働組合に関連する）に対して禁止している行為をいいます。労働組合法7条では不当労働行為として、使用者に以下の行為を禁止しています。

不当労働行為の種類

不当労働行為（労働組合法第7条）

（1項） 不利益取扱	労働者が	①労働組合員であること ②組合に加入したり、組合を結成しようとしたこと ③労働組合の正当な行為をしたこと	を理由に 使用者が	①解雇 ②その他の不利益な取扱いをること
（1項） 黄犬契約	労働者が	①労働組合員に加入しないこと ②労働組合から脱退すること	を条件に 使用者が	労働者を採用すること
（2項） 団体の拒否	労働組合が、団体交渉の申し入れをした		にもかかわらず使用者が	正当の理由なしに拒否すること
（3項） 組合結成運営に対し支配介入	労働者が	①労働組合員を結成すること ②労働組合を運営すること	に対して 使用者が	①支配し ②介入すること
（3項） 経費援助	労働組合が、労働組合を運営する費用を		使用者が援助すること	
（4項） 救済申請を理由にする不利益取扱	労働者が	①労働委員会に対し不当労働行為の救済命令を申立したこと ②不当労働行為の救済命令に対して再審査の申立をしたこと ③①②の場合、及び労働争議の調査の場合に証拠を提示し、発言したこと	を理由に 使用者が	①解雇 ②その他の不利益な取扱いをすること

コラム

黄犬て、どんな犬？

『黄犬契約』の黄犬とは、どんな犬なのでしょうか？

「おう（こう）けん」で国語辞典をひいても、該当する言葉はありません。実は黄犬の言語は英語にあります。「Yellow dog」は通常、雑種犬のことですが、『臆病者』という意味もあるのです。

そこで労働者が労働組合に加入しないことを条件に使用者が労働者を採用する不当労働行為を、使用者の圧力に屈した労働者の契約ということで「Yellow dog contract」としていました。日本では、これを直訳し『黄犬契約』となったのです。

1 労働組合とは

法律から見た労働組合

労働組合の活動は法律によって保障されています。「労働組合法」の立場から、「労働組合」を見ていきましょう。

「労働組合」として認められる団体は・・・

労働組合法 第二条によると、「労働組合」として認められるのは次のような団体です。

①労働者が主体となっていること。
②労働者が自主的に組織した団体であること。
③労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的とする団体であること。

労働組合法 第二条では、組織や団体を労働組合として認めるため、さらに次のような要件を定めています。

①会社の役員や人事に関して権限をもつ管理職などが組合に加入していないこと。
②使用者から経理上の援助（※）を受けないこと。
③共済事業その他福利事業のみを目的とする団体でないこと。
④主として政治運動、社会運動を目的とする団体でないこと。

※ただし、組合事務所を使用者が供与すること、労働時間中の団体交渉や労使協議会に出席した労働者の賃金を支払うことは、ここで言う援助には当たりません。

コラム

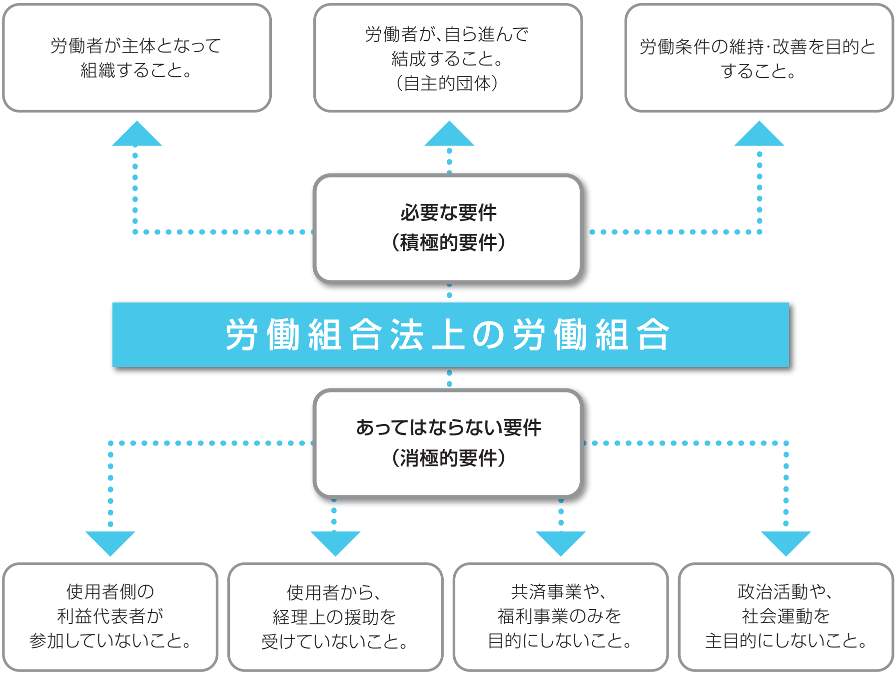
労働組合の資格審査について

労働組合は自主的に組織・運営されるものです。労働組合をつくるにあたり、だれかの承認を得る必要や役所に届け出る必要はありません。ただし、次の場合には、労働組合法で決められた要件を備えた労働組合であるかどうか、労働委員会で審査することになっています。

①労働組合が不当労働行為の救済を申し立てる場合（各都道府県労働委員会の行政指導を受けることが出来る）
②労働組合が法人登記をするために資格証明書の交付を受けようとする場合

労働組合法上の労働組合

資格要件（第二条）



③労働組合が労働委員会の労働者委員の候補者を推薦する場合
④労働組合が職業安定法で定められている労働者供給事業及び無料職業紹介事業の許可申請を行う場合
⑤労働組合が労働協約の一定地域の労働者へ労働協約の拡張適用を申し立てる場合

組合員の数による機能の違い

①【組合員が労働者の過半数を越える】

＝全労働者を代表して会社といろいろな協定を締結することができ、相互信頼の向上につながります。(代表的な過半数協定は下図参照)

代表的な過半数協定

現行制度名	根拠規程
貯蓄管理協定	労基法19条
賃金控除協定（いわゆる給料天引き）	労基法24条
賃金の口座振込みに関する協定	———
1カ月単位の変形労働時間制に関する協定	労基法32条
フレックスタイム制	労基法32条
1年単位の変形労働時間制に関する協定・同意	労基法32条
休憩時間の一斉付与の例外に関する協定	労基法34条
時間外・休日労働協定（組合用語でサブロク協定）	労基法36条
事業場外労働におけるみなし労働時間に関する協定	労基法38条
裁量労働制におけるみなし労働時間に関する各種協定	労基法38条
有給休暇の計画的付与	労基法39条
ユニオンショップ協定	労組法 7条
就業規則の作成・変更に関わる意見聴取	労基法90条

②【組合員が4分の3以上】

＝労働組合で締結した労働協約が、残りの4分の1の労働者にも拡張して適用されます。

③【労働者の全員を組合員に】

＝経営者とユニオンショップ協定を締結し、安定的な組織運営を図りましょう。

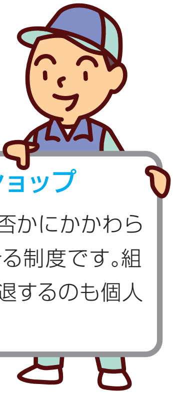
労働組合のかたち

ユニオン・ショップ

労働協約上　会社が組合員資格のなくなった(脱退、除名など)社員を解雇する義務を負う制度をいいます。組合の組織の維持、拡大を目的とした制度です。日本の労働組合の多くが採用している制度です。

クローズド・ショップ

会社は組合員以外のものは雇い入れない。日本では公務員の労働組合にみられます。



オープン・ショップ

労働組合への加入か否かにかかわらず、従業員を雇用できる制度です。組合に加入するのも、脱退するのも個人の自由裁量です。

コラム

過半数労働組合の利点

労働者の過半数を組織している労働組合(過半数労働組合)は、団体交渉での交渉力だけでなく、法律上も様々な権利を与えられています。

もっとも知られているのが、残業協定(サブロク協定)の締結当事者となれることです。

こうした権利は、労働基準法に限らず、民事再生法や会社更生法など、企業の倒産・債権に関わる法律などにも、過半数労働組合の権利を認めている部分があります。

労働組合はどんな活動をしているの？

労働組合の活動というと、「春闘」を思い浮かべる人が多いと思いますが、組合は春闘のほかにもさまざまな活動を行っています。組合活動の全体像について、まず知っておくことが必要です。

職場活動

日常活動

職場こそが労働組合の活動基盤です。職場における日々の組合員の悩みや意見要望を吸い上げ、迅速に対応する「日常活動」は労働組合の重要な活動の一つです。常に組合員とのコミュニケーションを心がけましょう。

職場討議・対話活動

職場討議や対話活動は、組合執行部の方針や考え方を組合員に伝えると同時に、組合員の生きた声を聞く組合の基本的な活動の一つです。集会は大きく分けて次の三つに分類されます。

1
（ブロック別）職場討議
職場単位で行う集会です。また、一般的に一つの職場は幾つかのブロックに分けられています。この個別のブロックごとに行う場合があります。
〔メリット〕
ブロック別職場討議は人数が少ないので、発言しやすい雰囲気にあります。

2
層別職場討議
年齢別、性別、職種別など、グループ分けして行う集会です。
〔メリット〕
たとえば女性特有の問題などは、参加者を女性に限定したほうが議論しやすくなります。

3
緊急集会
会社との交渉が山場を迎えたときなど、緊急に集会を開催し、組合員に現状を伝えます。
〔メリット〕
機関紙やニュースの発行だけでなく、生の声で状況の変化を伝えることで、職場の団結につながります。

組織活動

組織拡大

労働組合の活動の基本は「全ての労働者は同じ仲間」です。さまざまな働き方をしている人たちの「小さな想い」を、「全ての働く人の大きな想い」に変えるため、一人でも多くの仲間を増やすことが必要不可欠です。

教育活動

各種セミナーや学習会を通じ、組合員・組合役員の資質を向上させることが、より積極的な活動の参加につながることから、新入組合員から役員までそれぞれのレベルに合わせた組合員教育につとめます。

役員向け教育・セミナー

職場でより強いリーダーシップが発揮できるよう、セミナーなどを展開し、役員教育の充実を図ります。

- 職場委員セミナー
- 執行役員セミナー
- 三役セミナー　　など

組合員向け教育・セミナー

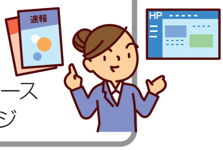
組合員一人ひとりが活動を理解し、積極的に参加できるよう、一般の組合員を対象にしたセミナーを展開します。

- 新入組合員セミナー
- 階層別セミナー
- 春闘学習会　　など

広報活動

組合活動に対する理解を深めてもらうため、広報紙などを通じて組合員に活動の主旨や内容を分かりやすく伝えます。

- 機関紙
- 春闘速報
- 壁新聞
- 家庭版ニュース
- ホームページ



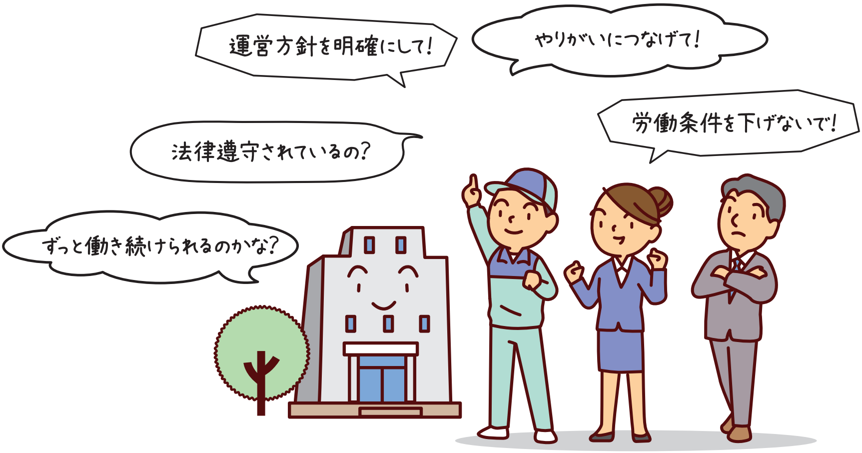
文体(レクリエーション)活動

組合員同士はもちろんのこと、家族も含めて親睦を深めることで仲間意識を高め、組合員の団結を固めます。また、労働組合を身近に感じることもできる活動の一つでもあります。

- いちご狩り
- ボウリング大会
- 餅つき大会
- 組合旅行　など

経営対策

労働条件を向上させるためには、それに対応できるだけの会社の安定･成長が必要になってきます。しかし、会社の安定と成長だけを求めると労働条件が悪化していくことは安易に予想されます。労働者を無視した経営施策を実施させないために、労働組合が会社に対し、働くものとして意見･提言することにより、納得できる企業経営を求めていくのが労働組合の「経営対策」であり、バランス感覚がとても重要になってきます。



メモ

労働組合が関与するおもな事柄

労働組合が経営に関与するおもな内容は、次のとおりです。それぞれの項目について数多くの検討材料が含まれているため、実際に経営に関与する内容は、事業運営に関係するかなりの部分を占めているといえます。

①人事(出向･派遣など)
②労働負荷･要員計画
③生産計画･販売計画
④事業計画
⑤組織改革など

経営関与の方法

関与の方法は交渉の内容によって異なりますが、おもな方法は次のとおりです。

- 本部または支部(分会)が、該当するセクションと団体交渉･事務折衝する方法。
- 委員会を作り、交渉する方法。
- 職場単位で折衝する方法。

メモ

❷ 労働組合の活動

労働条件

労働組合のメインの活動は、労働条件の維持向上のために、会社側へ働きかけることです。

では、労働条件とは具体的にどのようなことを指すのでしょうか？それぞれの内容について具体的に見ていきましょう。

春闘（春季生活闘争）で取り組んでいます

賃金

賃金とは、いうまでもなく私たちの労働に対する対価です。会社は、私たちが働くことによって利益を生み出すことができるわけですから、賃金というのは会社から「与えられるもの」ではなく、自分たちが生み出した利益を会社が「支払うもの」と考えるべきなのです。そして、会社が得た利益をいかに正当に私たちに分配していくかが、基本的な考え方です。

一時金

労働組合は、一時金を「年間生計費の一部」であるという考え方で取り組んでいます。ところが会社は一時金を賞与、またはボーナスと称しています。一時金に対する考え方は、労働組合と会社との間で、大きく違いがあります。

近年、会社は「業績反映は賞与で」という考え方を強めていますが、労働組合は「企業業績に大きく左右されない安定向上」と「組合員が努力した結果の成果配分」という双方の視点を考慮した取り組みを行っています。

コラム

春闘で交渉されている内容は…。

賃金･一時金･時短の3つの要素を中心に、仲間とともに春闘で一括して交渉しています。これは、一年間の基本的な労働条件が一度に固まったほうが生活設計も立てやすく、安心して働くことができるからです。そして、生活条件をよりよくしていくという点では、賃金･一時金･時短の3つは切り離して考えられないからです。

働き方見直し

経済的に豊かになったとしても、そのお金を使う暇も気力もないくらいに働きづめでは、何のために働いているのか分からなくなってしまいます。

これからは、経済的な豊かさはもちろんのこと、精神的豊かさを取り戻すことがますます求められてきます。労働組合は、「豊かでゆとりある生活」の追求と「魅力ある産業･企業づくりのために、労働時間短縮に向け、休日の増加、時間外労働の削減、有給休暇の取得促進運動にも積極的に取り組んでいます。

年間繰越日数を超える有休について当年度内に完全取得し、カットされる有休をなくす運動を**「有給カットゼロ運動」**と呼んでいます。

メモ

職場環境と安全衛生

　職場環境の改善は、重要な取り組みです。さらに安全で健康的な職場を作っていくのも労働組合の大事な活動の一つ。みんな、気持ちよく仕事がしたいし、仕事によって健康が損なわれてしまったら、何のために働いているのか分からなくなってしまうからです。「安全委員会」「衛生委員会」にも参加し、働く環境を日々チェックすることで負担なく働き続けられる職場を作っていきましょう。

職場環境

空気環境
温熱環境
作業空間
など

安全衛生

VDT安全基準
（visual display terminal）
交通安全PR
メンタルヘルス
など

メモ

自主福祉・社会貢献

豊かで安心した生活を送るためには、福祉制度の充実も重要です。相互扶助の観点で労働組合が中心となって進めている福祉制度を「自主福祉活動」と呼んでいます。また、労働組合では、対外的な活動の重要性から、企業内にとどまらない「社会貢献活動」もおこなっています。

自主福祉活動

組合慶弔金
全労済
労働金庫（ろうきん）
など

社会貢献活動

福祉カンパ
車両寄贈
地域でのボランティア活動
など

メモ

政策制度・政治・連帯

暮らしを豊かにするには、労働条件の改善だけではなく、税金や年金・医療など、政治と関わりが深い社会的な課題の解決が必要となってきます。例えばせっかく春闘で獲得した賃上げも、増税や物価上昇により出費がかさんでしまえば、生活はいつになっても豊かになっていきません。

労働組合が政治活動に取り組む必要性があるのはそのためです。労働組合ではこれらの課題の改善に向けて、他の働く仲間と連帯し各種集会・デモ行進の参加などの大衆行動や署名活動などに取り組むとともに、組織内議員や推薦議員との連携を図り、行政への働きかけを行っています。

労働組合が取り組んでいる具体的な課題

◆雇用の安定と公正労働条件の確保
◆全ての世代を支える持続可能な社会保障制度の確立のための「社会保障・税一体改革」
◆長時間労働による労働時間上限規制や防止にまつわる労働法改正
◆各産業の課題解決など

メモ

メモ

労使交渉

「労使交渉」とは、労働組合と会社との協議のこと。今まで説明してきたほとんどの組合活動で労使交渉が必要になります。交渉にはさまざまな形態がありますが、ここでは一般的な交渉の種類とその内容について説明します。

メモ

■交渉の種類とその内容

労使交渉	内　　容	メンバー
団体交渉（団交）	労働組合法第六条で保障された唯一の交渉形体であり、組合が会社に団交を申し入れたとき、正当な理由なしにこれを拒否したり、無視することは不当労働行為に該当し、禁じられています。 経営に直接我々の考えを主張できる団交は労使交渉の基本といえます。	労使ともにメンバーを決定する自由がありますが、通常 ●組合側は委員長以下中央執行委員となります。 ●会社側は社長が必須ということではありませんが、団体議題について決定権を持つ者の出席を必須とすべきです。
労使協議会	労使協議会は、経営、生産問題、安全衛生、福利厚生、情報提供など従来の団体交渉では取り扱われなかった事項が協議・報告されます。団体交渉と異なり、争議権をもたず、協議・提案・情報提供といった限定された範囲内で行われます。	協議内容に関連の深いメンバーを選出します。
三役折衝	団交などで交渉が停滞した場合に状況を打開するために行います。また、企業に非常に大きい影響を与えるような事象や施策がある場合、行うケースがあります。なお、三役折衝の内容は団交メンバーで共有することが必須です。	●組合側は三役 ●会社側は団交メンバー
拡大事務折衝	交渉内容をより掘り下げて議論する際に行います。メンバーを絞り込むことにより、心を開いた話し合いができると同時に、労使ともにデータなどを利用したより詳細な内容で議論する場合があります。	交渉内容に関連の深いメンバーを選出します。労使ともにトップは除きます。
事務折衝	担当同士での交渉です。団交の段取りや、詳細な事前折衝などを行います。	

労働協約

労働組合が存在する意義の一角を担っているものが『労働協約』です。労働組合は、労働協約を使用者（経営者）と締結するために日々活動をしています。

労働協約とは、労働組合と使用者の間で組合員の賃金、労働時間、休日、休暇等の労働条件、並びに労働組合と使用者との関係に関する事項などについて団体交渉を行い、その結果労使間で合意に達した事項を文書化し、労使双方の代表者が署名または記名押印したものをいいます。

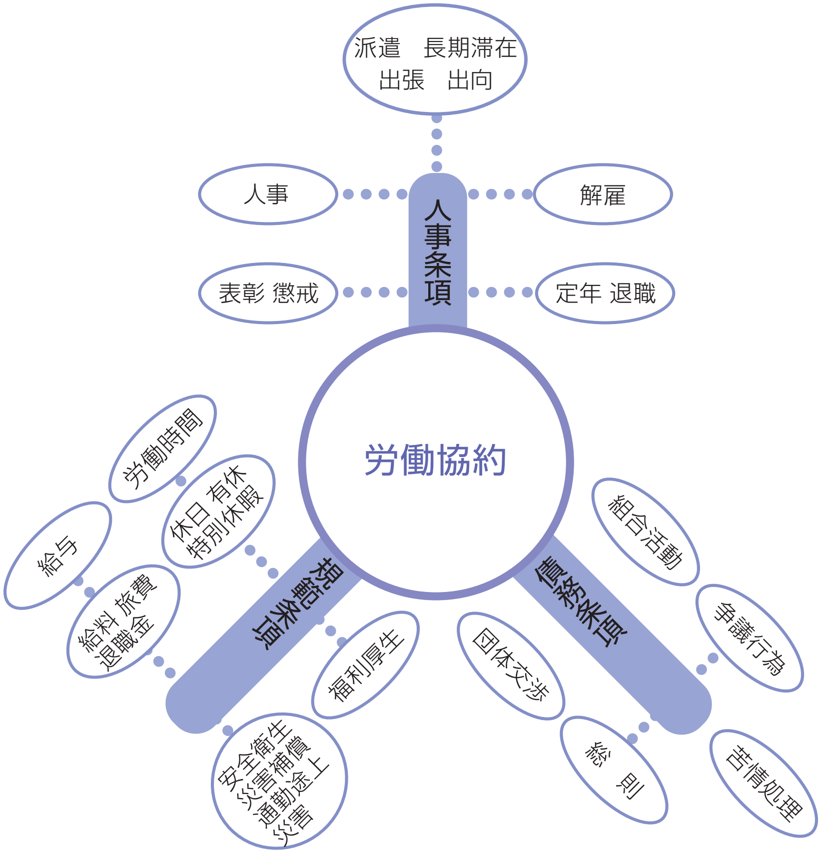
こうして結ばれた労働協約は、労働者と使用者とが個々に結ぶ労働契約や使用者の一方的な意思で制定することのできる就業規則とは区別され、労働契約や就業規則に優先して労働者と使用者との関係を決める効力が与えられています。したがって、仮に、労働協約に違反して就業規則が定められたとしても、その部分は無効とされます。

コラム

労働協約の有効期限

労働協約は書面に作成し、両当事者が署名し、または記名押印することによってその効力を生じます。（労働組合法14条）。

労働組合法15条1項･2項によると、労働協約の有効期間は3年ですが、有効期間の定めがない労働協約も有効で、当事者の一方が署名又は記名押印した文書により、解約しようとする日の少なくとも90日前に相手方に予告して解約することができます。



コラム

チェックオフ協定

労働組合員の組合費を使用者が給与から控除して、使用者が労働組合に一括して引き渡すことを定めることをいい、使用者の労働組合に対する便宜供与の一種とされます。日本の労働組合の大方はチェックオフ協定を結んでいるとされますが、労働基準法24条の賃金全額払いの例外としての、過半数労働組合または労働者の過半数代表者との協定が必要となります。

❷ 労働組合の活動

労働協約と就業規則の成り立ちの違い

賃金をはじめとする労働条件を定めた車内ルールを「就業規則」と言い、労働基準法では10人以上の労働者を雇用する使用者にその作成を義務づけています。

しかしこの「就業規則」作成・変更は、使用者が一方的にできる事になっています。
一方、労働協約は、労働組合と使用者が合意して、締結するため、労使双方が責任を持って実行しなければなりません。
労働協約を変更する場合、会社が一方的に変更することはできず、労働組合と協議し合意しなければなりません。もしも、締結した内容が実態にそぐわなくなったら、労働組合として要求して改善を目指します。（その時に現場の労働者の意見を反映させる必要があります。）

法令と労働協約と就業規則の関係

法令（法律・政令・省令）

↑（労働協約は法令を違反してはならない）

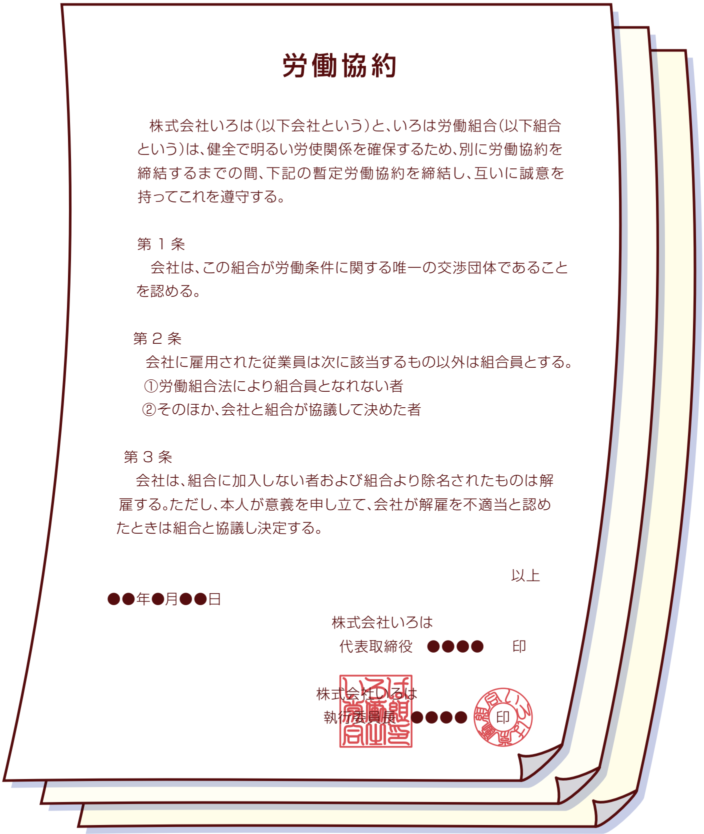
労働協約（労働組合と経営者との合意で締結）

↑（就業規則は労働協約に違反してはならない）

就業規則（経営者の意思で制作）

↑

個別の労働契約



労働協約

株式会社いろは(以下会社という)と、いろは労働組合(以下組合という)は、健全で明るい労使関係を確保するため、別に労働協約を締結するまでの間、下記の暫定労働協約を締結し、互いに誠意を持ってこれを遵守する。

第１条
会社は、この組合が労働条件に関する唯一の交渉団体であることを認める。

第２条
会社に雇用された従業員は次に該当するもの以外は組合員とする。
①労働組合法により組合員となれない者
②そのほか、会社と組合が協議して決めた者

第３条
会社は、組合に加入しない者および組合より除名されたものは解雇する。ただし、本人が意義を申し立て、会社が解雇を不適当と認めたときは組合と協議し決定する。

以上

●●年●月●●日

株式会社いろは
代表取締役　●●●●　印

株式会社いろは
執行委員長　●●●●　印

コラム

暫定労働協約(紳士協定)

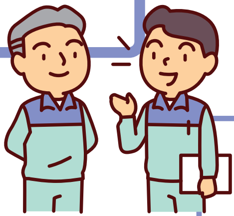
暫定労働協約とは、組合活動を新たに開始するにあたり、労働組合と使用者との間で一定のルールを取り決めたものです。例えば、組合事務所や組合掲示板の貸与に関すること、組合費の給与天引き(チェックオフ)に関するすることなどが挙げられます。
あくまでも暫定的に締結しているルールなので、団体交渉を重ね労働条件にまつわる部分が締結された際には『労働協約』の一部として確認することが必要です。

❷ 労働組合の活動

労働組合の活動

Start! 組合員

私の職場は、忙しくて有休が取れない
なんとかならないかな？



職場委員に相談

よしわかった執行部と相談
をして改善策を考えるよ。

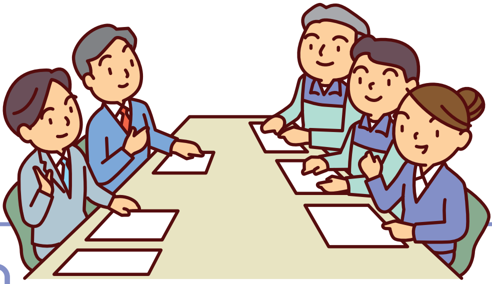
執行部

有休取得運動をさらに職場で
定着させるよう中央委員会を
通し大会で話し合いましょう。
団体交渉か労使協議会の中
で会社に提言していこう。

労使協議会

（執）有休がとれるように改善を
依頼したい。
（会）有休が取れるよう、要員の
見直しをする。

メモ



大　会

有休取得は私たちの権利。
取りやすい環境を作ろう。

団体交渉

有休がとれるように改善をお願いしたい。

職場委員会

会社からは要員を補充するとの回答であったが、職場の実態に問題があれば打ち上げてください。

要員を補充してくれるようになりましたから有休が取りやすくなりますよ

メモ

❷ 労働組合の活動

「いろは組合」の年間スケジュール

	8月	9月	10月	11月	12月
	前期	当期			
定期大会・中央委員会	**定期大会** （議　題） 次期方針 経過報告 決算・予算				
組織			←→ 新役員 セミナー		
経営対策				経営協議会 （決算状況確認）	
労働条件	労働協約交渉 ※包括労働協約締結組合は1回/2年の交渉			←→ **秋闘**	
自主福祉・社会貢献			←→ ●ろうきん預金活動 ●上部団体・全労済共済制度募集活動	ボランティア活動 （公園の清掃）	福祉カンパ
政策制度・政治・連帯		平和の集い 参加		政策フォーラム 参加	

メモ

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
当　期							
中央委員会 （議　題） 中間経過報告 中間決算							**定期大会** （議　題） 当期経過報告 決算･予算
文体行事 「餅つき大会」				文体行事 「ソフトボール大会」		←→ 新人組合員セミナー	
社長懇談				経営協議会 （決算状況確認）			
	←→	**春闘**					
			←→ ●全労済募集活動 ●ろうきん預金活動 ●上部団体･全労済共済制度募集活動		福祉カンパ	福祉カンパからの寄　贈	
				メーデー参加			

メモ

③ 組織はどうなっているのか?

組織の構成

労働組合の組織は、基本的に大きく3つに分けることができます。

1、決議機関　組合活動の目的、活動内容や方針を決定する組織です。

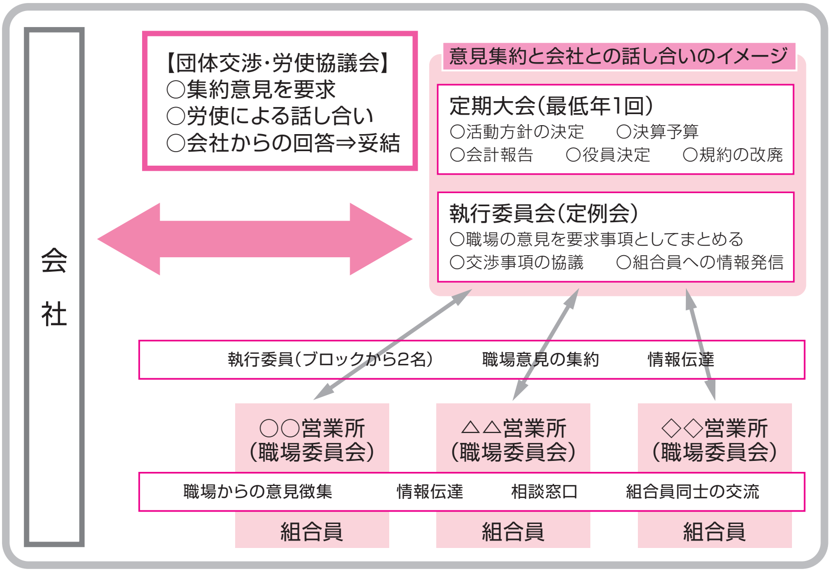
2、執行機関　決議機関(大会･中央委員会など)で定められた内容に基づいて組合活動の実行、政策の立案などを行います。

3、監査機関　労働組合の会計事務について正しく行われているかどうかを監査します。

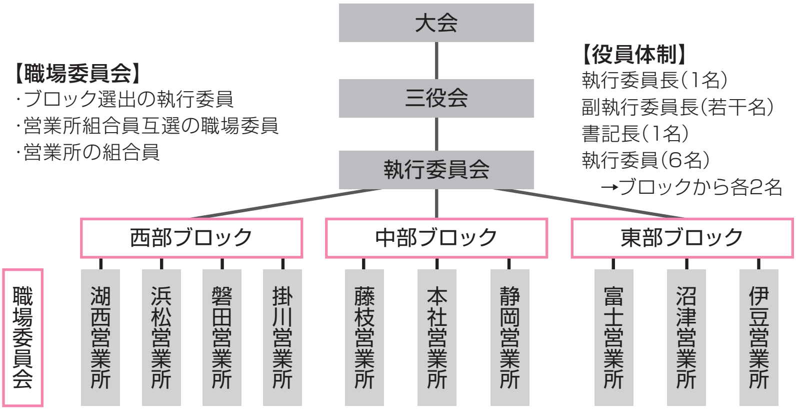
	本　部	支部(分会)
決　議　機　関	大　会	支部(分会)総会
	中央大会	職場委員会
執　行　機　関	中央執行委員会	支部(分会)執行委員会
	(専　門　局)	(専　門　部)
監　査　機　関	本部会計監査	支部(分会)会計監査

メモ

組織図



会社
【団体交渉･労使協議会】
○集約意見を要求
○労使による話し合い
○会社からの回答⇒妥結
意見集約と会社との話し合いのイメージ
定期大会(最低年1回)
○活動方針の決定　○決算予算
○会計報告　○役員決定　○規約の改廃
執行委員会(定例会)
○職場の意見を要求事項としてまとめる
○交渉事項の協議　○組合員への情報発信
執行委員(ブロックから2名)　職場意見の集約　情報伝達
○○営業所(職場委員会)
△△営業所(職場委員会)
◇◇営業所(職場委員会)
職場からの意見徴集　情報伝達　相談窓口　組合員同士の交流
組合員
組合員
組合員



大会
三役会
執行委員会
【職場委員会】
･ブロック選出の執行委員
･営業所組合員互選の職場委員
･営業所の組合員
【役員体制】
執行委員長(1名)
副執行委員長(若干名)
書記長(1名)
執行委員(6名)
→ブロックから各2名
西部ブロック
中部ブロック
東部ブロック
職場委員会
湖西営業所
浜松営業所
磐田営業所
掛川営業所
藤枝営業所
本社営業所
静岡営業所
富士営業所
沼津営業所
伊豆営業所

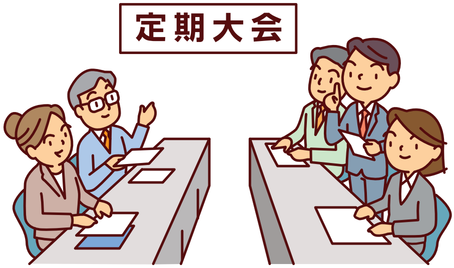
組合大会は国会のようなもの

国の政治では国会が最高の意志決定機関ですが、労働組合における最高の意志決定機関は、組合大会です。労働組合法でも、最低年1回の組合大会を開くことを義務づけています。

一般に年1回開かれる定期大会では、一般経過報告、活動報告、会計決算報告と共に、組合役員が選出され、運動方針や予算案の決定などが行われます。企業でいえば株主総会にあたるものです。

また、年度の途中で重要な問題が発生したり、一定数以上の組合員の要求があった場合には、臨時大会を開催することができます。

さらに、ストライキ権を確立する場合、あるいは組合規約を改定する場合などで、大会の開催は行わず、全組合員の直接無記名投票により、決議をすることがあります。



コラム

代議員制とは

代議員の役割は職場の代表として討議や議決に参加することであり、多くの組合の大会は代議員制をとっています。また中央委員会は通常、代議員制となっています。代議員は職場の代表なのですから、決議機関に臨むにあたっては、担当職場の組合員の声を聞く必要があります。

とはいえ、代議員が組合員一人ひとりを訪ねて、意見を聞くことは不可能です。そのためにも、組合は組織として決議内容について対話集会などを行い、代議員が職場の意向をつかめるようにする必要があります。

代議員は「代表として選出されているのだから、自分の意見だけで賛否を判断できる」というものではありません。

(中央)執行委員会とは

①組合大会または中央委員会で決定した事項についてを責任をもって執行する
②組合の活動全般にわたって政策を立案する
③あらゆる活動を指導する
機関です。

　また、会社側との団体交渉を行うのも重要な仕事です。

　執行委員会は、執行委員長、副執行委員長、書記長、書記次長、執行委員で構成されている場合がほとんどです。

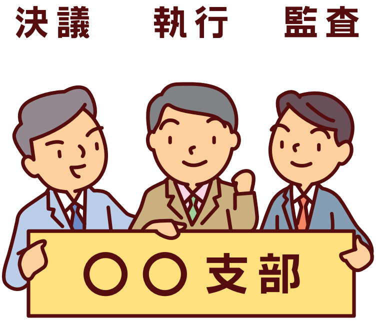
　具体的には、大会や中央委員会で決められた方針や計画に沿って、実行に移すスケジュールやプランを作成し、役割分担を決め、実践することです。

職場活動をきめ細かくするために

支部(分会)制を取り入れている場合、支部においても本部同様の決議・執行・監査機関によって組織が構成されます。本部決議機関による決定に反することはできませんが、支部独自の方針を決定し活動することができます。

通常、事業所が分散し、かつ各事業所の人数がある程度の人数規模の場合、それぞれの事業所の業務内容や勤務対応も変わる場合があることから、支部制(分会)を取り入れ、事業所の働き方にあった組合活動を行っています。

また、支部には組合費の執行など一定の権限があたえられていることが多く、分会は本部が直轄している場合が一般的です。



メモ

組合役員の役割

■執行委員長	組合を統轄し、これを代表する。
■副執行委員長	執行委員長を補佐し、執行委員長事故あるときは、これを代行する。
■書記長	日常業務を処理し、会議の準備･通知･記録の保管及び名簿の整理保管をつかさどる。及び財政及び日常の会計処理を担当する。
■執行委員	職場委員会や専門部を担当し、組合の業務を分担執行する。
■職場委員	組合員と組合役員との情報伝達（連絡係り）などをする。
■会計監査	会計業務を監査する。

メモ

③ 組織はどうなっているのか?

専門局制度とは

労働組合の執行機関は、幅広い業務を円滑により効率よく行うため、専門局(または専門部)制度をとり活動しています。

いろは組合の専門局

メモ

会計監査とは

労働組合の会計を監査する機関として、会計監査が設置されています。会計監査委員は組合役員ですが、組合の執行機関のメンバーとなって、日常の執行業務を行うことはありません。多くの労働組合は会計監査を2名おいています。

会計監査委員の仕事は、

① 労働組合全般の会計監査

② 不当と認めた事項の調査、保全に必要な物件の封印または引渡しの請求

③ 執行委員会に対する勧告

ですが、日常の業務としては、会費の納入、保管、支出など会計事務が正しく行われているかどうかをチェックします。また、組合大会などで執行部が会計決算報告をする際に、報告が正確かどうかを確認し、大会などで報告します。

コラム

会計報告

組合活動は、組合費を財源とし活動しています。執行部は組合費の使途などについて組合費を拠出している組合員に対し報告する義務が生じます。具体的には、大会や中央委員会などにおいて会計報告を行う必要があります。また、労働組合法第5条第2項第7号では、以下のとおり会計報告について定められています。

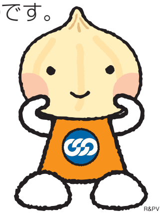
労働組合法第5条第2項第7号

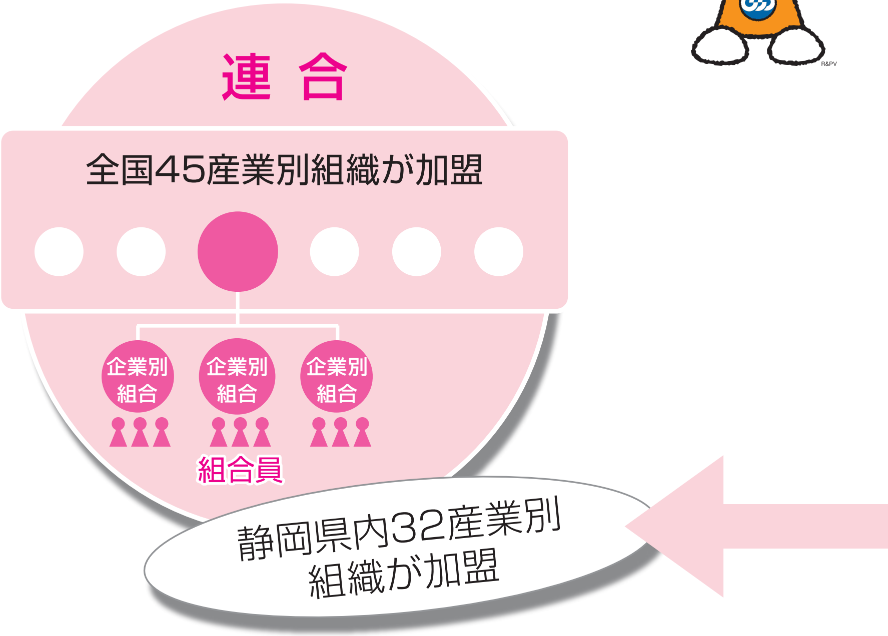
すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によって委嘱された職業的に資格がある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年一回組合員に公表されること。

上部団体(産業別組織)

産別はすべての産業と関わっています

各企業ごとの労働組合は、活動をより一層効率的に推進するため業界ごとに団結し、産業別組織を結成しています。現在、連合には、45の産業別組織が加盟。連合静岡にも、32の組織が加盟しています。つまり、連合はあらゆる産業分野とつながっているのです。



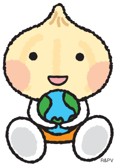


■連合静岡　産業別組織

1	自動車総連	スズキ労組、ヤマハ発動機労組、本田技研労組、ジヤトコ労組　他
2	UAゼンセン	東レ労組、旭化成労組、マックスバリュ東海MYユニオン、イオンリテールWU　他
3	JAM静岡	全矢崎労組、小糸製作所労組、NTN労組、浜松ホトニクス労組　他
4	電機連合	ヤマハ労組、富士通労組、三菱電機労組、東芝キヤリア労組　他
5	自治労	県職員組合、市職員組合、町職員組合　他
6	県教組	静清教組、浜松教組、静岡教組
7	JP労組	日本郵政グループ労組
8	電力総連	中部電力労組、東京電力労組　他
9	JR連合	東海旅客鉄道労組　他
10	運輸労連	ヤマト運輸労組、全日通労組、トナミ運輸労組　他
11	紙パ連合	日本製紙労組、王子マテリアル労組、巴川コーポレーション労組、特種東海製紙労組　他
12	県私鉄	遠鉄労組、伊豆箱根鉄道労組、ジャストライン労組　他
13	全国ガス	TOKAI労組、静岡瓦斯労組、サーラエナジー労組　他
14	フード連合	全日本たばこ産業労組、サッポロビール労組、Jオイルミルズ労組　他
15	JEC連合	富士フィルム労組、日本食品加工労組、AGCテクノグラス労組　他
16	情報労連	NTT労組　他
17	ゴム連合	横浜ゴム労組、オカモト労組、住友理工労組　他
18	全労金	静岡県労働金庫労組
19	基幹労連	アルテミラ製缶労組、IHI運搬機械労組、山九労組　他
20	海員組合	全日本海員組合
21	全印刷	全印刷局労組
22	全自交労連	遠鉄タクシー労組、伊豆箱根交通労組、静鉄タクシー労組　他
23	印刷労連	図書印刷労組
24	サービス連合	アンビ・ア・ツアーズ労組、藤田観光労組　他
25	JR総連	JR東海労組、JR東日本旅客鉄道労組、JR日本貨物鉄道労組　他
26	国公総連	全農林労組、全財務労組
27	交通労連	近物レックス労組、富士タクシー労組　他
28	政労連	社会保険診療報酬支払基金労組、雇用支援機構労組　他
29	労済労連	全労済労組
30	NHK労連	NHK関連労組連合会
31	森林労連	全国林野関連労組
32	高校ユニオン	静岡県高等学校しょうがい児学校ユニオン

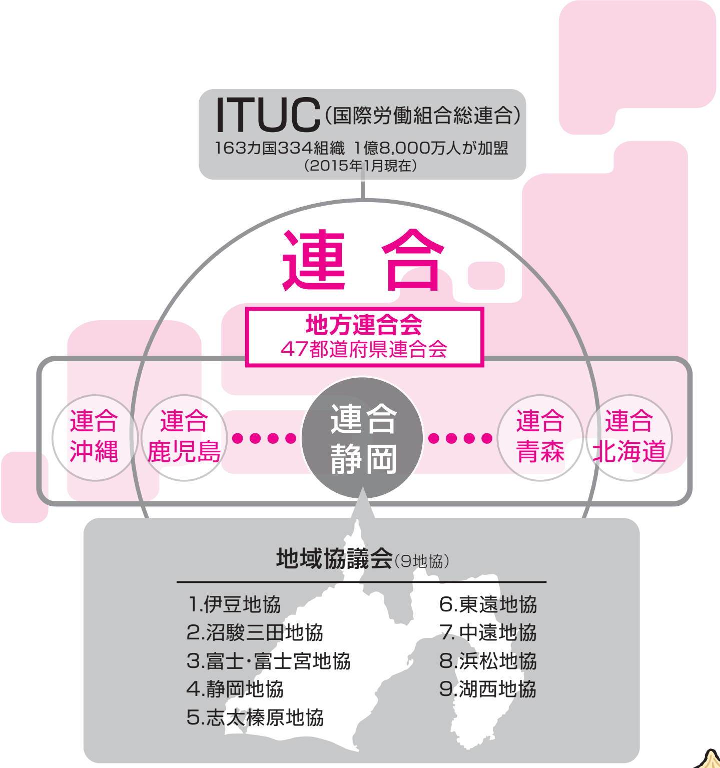
※労組=労働組合　　2024年1月1日時点

3 組織はどうなっているのか?



上部団体(連合)

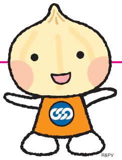
連合は「働くことを軸とする安心社会」を目指しています。



連合公式キャラクター

ユニオニオン

ボクの名前はユニオニオン。ユニオン(UNION)とオニオン(ONION)を合体させた名前だよ。
玉ねぎ(ONION)の語源がラテン語の「UNION(集合体)」に由来しているからなんだよ!



“働く”を支える。働く人のくらしを守る。

連合ってどんな組織なの？

「連合」(日本労働組合総連合会)は1989年に結成され、約686万人の仲間が加盟する日本最大のナショナルセンター(全国中央組織)です。

「連合静岡」は、当時県内約23万人の組合員により結成されました。現在47都道府県すべてにある地方組織のひとつとして、地域に根ざした顔の見える労働運動に取り組んでいます。

連合の役割って何？

職場レベルの課題から、社会的な問題まで世の中の不条理に立ち向かい克服すること、それが「連合」の役割です。

私たちは社会の格差に歯止めをかけ、「信頼と連帯感にあふれ、次代を担う若者が希望と安心の中で働き暮らせる社会」を作りたいと考えています。

社会の公正を追い求め、すべての働く人々とその家族の暮らしのため、生活者に寄り添いながら、労働相談、社会貢献などの事業を行なっています。

連合静岡　3つの役割

①組織対策

労働組合のない職場で働く人や組合員ではないパート労働者の方など立場の弱い勤労者の労働相談に応じて問題解決を図ります。また労働組合づくりのお手伝いや中堅中小組合の春季生活闘争にかかわる支援を行なっています。

②政治政策

税金、医療、年金、福祉、教育など 単組や企業労使の話し合いで解決できない行政課題に取り組んでいます。これらの政策実現のためにも行動を共にできる議員を一人でも多く各級議会へ送り出すなど政治勢力の拡大に努めています。

③教育

労働運動を推進する上で最大の資源は「人」です。働く人の視点で労働運動を推進する担い手育成にも取り組んでいます。またワークルールの普及の他、メーデーや平和活動などを通じ、世論喚起の取り組みを行なっています。

④ 綱領と規約・規定

組合活動の礎となるもの

綱領は、労働組合の「憲法」とも言われている非常に重要なものです。通常、それぞれの労働組合がどんな目的を果たすために、どのようなことを行うべきかについて基本的な考え方を示しています。

大きな問題や課題などに直面したときに、労働組合の判断がぶれていないか立ち止まり見つめ直すことも大切となります。

自分の労働組合の「綱領」は　どうなっている？

規約・規程

規約・規程は、目的をもって活動する団体がその活動の決まりや権利、義務を定めた約束事です。分かりやすく例えると、労働組合の六法全書にあたります。ですから、組合員に提示することは当然であり、全ての活動は規約・規程で決められたルールに則って実施されなければなりません。規約・規程を無視して活動を行った結果、訴訟問題に発展した場合、労働組合は非常に厳しい立場となります。執行部は、規約・規程を精読し、意識した活動を心がけることが大切となります。

改　廃

組織は生きています。その時代背景や経済・社会情勢から活動が変化する可能性があります。結果、規約・規程にも変更が求められる場合があります。変更については、変更を決議する前に、その目的と変更内容・箇所については組合員に提示すべきでしょう。また変更した都度ではなくても、変更内容を反映した規約・規程は定期的に発行することをすすめます。

メモ

④ 綱領と規約・規定

規約とは

規約とは、目的をもって活動する団体がその活動の決まりや権利、義務を定めた約束事です。労働組合も目的をもって活動する団体ですから当然必要になります。規約は基本となる項目と必要最小限の内容を明記します。以下が一例です。

項目	内容
総則	組合名称、所在地、目的など基本的な内容
組合員	資格、権利、義務など
組織	組織、機関など
役員および委員	役員や委員の役割、定数など
会計	組合費や処理の基本事項
共済·犠牲者救済	慶弔制度や犠牲者救済事項など
表彰・統制	組合員の表彰や制裁など
闘争	闘争事項など
附則	疑義の解明など

メモ

規程とは

規程とは、規約に定めたもののなかで運用や細部の取り決めが必要な場合に定めます。規約と合わせ私たちが運用していくわけですから実態に即したものを定めましょう。

以下が規程の一例です。

項　　目	内　　容
議事運営規程	大会や諸会議の運営の仕方
選挙規定	役員選挙やスト権投票など選挙の方法
会計処理規程	組合会計処理の全般
慶弔規程	組合の慶弔事項全般
犠牲者救済規程	犠牲者の救済事項全般
闘争規程	闘争時の決まり
賃金・旅費規程	役員手当、出張時の旅費支給など

メモ

④ 綱領と規約・規定

組合員の権利と義務

　私たちの生活を守るために存在している労働組合。一人ひとりが参加することによって、初めて組織が運営されていることを忘れてはなりません。一部の組合役員だけに活動をまかせてしまうのではなく、それぞれが積極的に活動に参加しようとする気持ちが大事になります。これが、労働組合における民主主義の原則ともいえるものであり、組合員にはいくつかの権利があると同時に、はたされなければならない義務も生じるのです。ここでは、みなさんの「組合員としての権利と義務」について説明していきます。

組合員の権利

- 勤続年数にかかわらず、だれでも権利は平等。
- 会議や会合に出席したり、発言できる。
- 労働組合の活動や会計の報告を受けられる。
- 労働組合の行事に参加できる。
- 役員を選べるし、役員になれる。

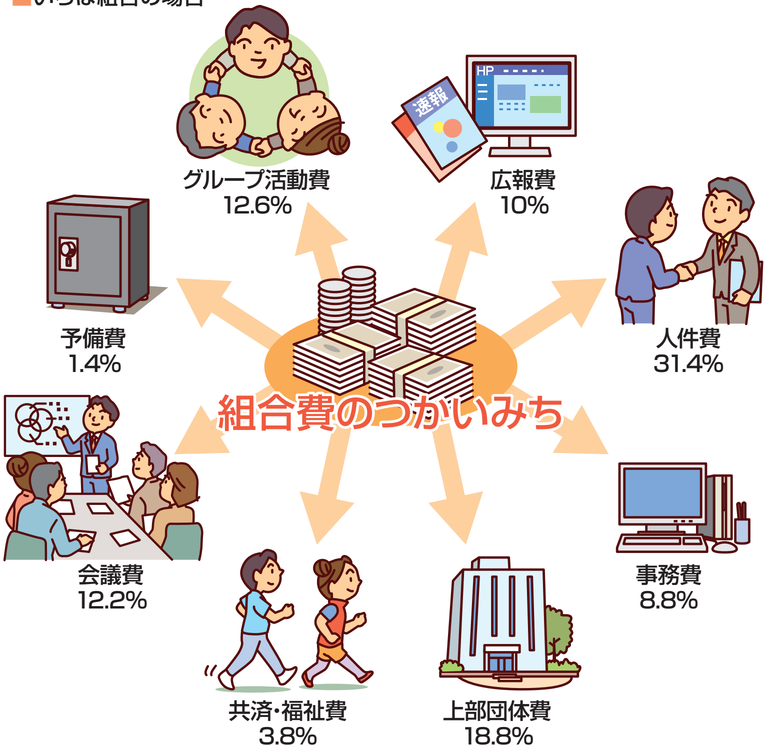
組合員の義務

- 役員に選ばれたら、断らない。
- 労働組合の正式な決定には従わなくてはならない。
- 会議や会合には出席する。
- 綱領、規約、規則は守らなければいけない。
- 組合費はきちんと払う。

　みなさんが自分の生活を大事にしたいと考えることと同じように、同じ職場で働く多くの仲間の生活がよりよいものになるよう、考えることも大事です。ぜひとも自分たちの権利と義務を頭に入れて行動するようにしてください。

組合費

■いろは組合の場合



組合費は、労働組合を運営するために必要なお金です。

この組合費を資金とし、労働組合は様々な活動をしています。例えば、職場環境を改善するための会議に使用したり、活動を幅広く知ってもらうための広報に使用したりとさまざまな活動に使用されています。

また、組合費の一部を上部団体費として拠出もしています。上部団体は、その資金を基に、労働組合へ情報の提供や組合活動の支援をしています。そして、私たちだけでは変えられない、社会・福祉・子育ての問題、法律の改定などにも取り組むための資金となっています。

5 組合員の心構え

組合役員に初めてなったとき

労働組合と組合員の結びつきは、委員長や書記長ではなく、組合員のもっとも身近にいる職場委員や執行委員によってつくられます。組合員の目はいつも職場委員や執行委員に注がれており、そのなかから労働組合の動き、考え方を確認、判断されています。

職場からの「信頼」が重要

■労働組合の「力」の根源は団結

春闘時など団体交渉には、組合役員と組合員がバラバラの気持ちでは交渉になりません。組合員の総意の要求だからこそ、会社も誠意をもって交渉に臨むのですから労働組合の「力」の根源は団結といっても過言ではありません。

■団結の基本は「信頼」

団結を図るために必要なものは、組合員の組合への「信頼」です。「信頼」は日常の職場における組合員の不満、苦情、要求、期待に対して、身近にいる役員がどんな反応･対応を示すかによって変わります。

■小さな「信頼」の積み重ね

労働組合への「信頼」は、日常活動のなかで積み重ねられた一つひとつの小さな信頼のうえに築かれます。春闘など、交渉の直前になって騒いでみても始まりません。普段の役員の対応が重要なのです。役員選挙の際、組合員は、役員候補者を信頼して投票しているのです。ですから、選出された役員は、組合員に信頼される行動を心がけなければなりません。

活動の原点は職場

組合活動を進めるにあたり『活動の原点は職場にあり』ということを忘れてはいけません。現場·現実を無視した活動は、組合員の気持ちとかけ離れたものとなってしまいます。

「時間管理」を例にとると、36(サブロク)折衝を行うことが時間管理の第一歩ですが、折衝を行うことだけが役員の仕事ではないのです。常に残業の多い職場があれば、現場に足を運び、自分の目で確かめ、組合員と話し、なぜ残業が多いのかの原因を突き止めなければ、いつまでたっても残業を減らすことはできません。現場を確認せず、会社に対し「残業を減らす」要請だけを行うことによって、タイムカード上の残業は減ったものの、サービス残業の発生につながった例はいくらでもあります。この様な場合、組合員の気持ちは組合から離れていくことになります。

組合役員が常に「職場を回り」「組合員とコミュニケーションをとる」ことによって、職場の実態を掴むことができると同時に、組合員からの信頼と協力が得られることになるのです。

また、組合員から寄せられる苦情や困りごとの内容から現在の会社の問題点が浮き彫りになることがあります。それらは経営への問題提起となったり、「職場·現実」にもとづいた、活きた経営対策にもつながります。

組合員にとっては
職場の役員が組合そのもの

⑤ 組合員の心構え

日常活動の進め方

■これだけは守ろう。組合役員6つの心得

①常に職場の実態を把握する（自分の目で）

職場からの要求がある場合、実情を正確に把握し、実態に即しているかどうか確認し、整合性のある要求として組み立てる作業が要求されます。この場合に特に大切なのは、役員の「感想」ではなく「事実」です。この事実をつかむためには、役員自身の目で確かめるしかありません。

②組合員との接触を積み重ねる（雰囲気に左右されない）

職場討議や職場集会の場では、数人の発言でその場の雰囲気が大きく左右され、その意見のみが職場全員の意向であるかのごとく感じることがあります。しかし、組合員は誰でも大勢の前で自分の意見を堂々と伝えられる人ばかりではありません。そのためにも組合員との接触の積み重ねが必要であり、組合員の「ホンネ」が自由に話し合えるような場の設置にも努める必要があります。

③組合の基礎知識を身につける

職場内で問題が起こったり、新しい要求が起こった場合、正しい判断を下すためには、従来の労働協約、諸規定、労使慣行などについて、基礎知識を身につけておくことが必要となります。

メモ

④判断・行動に迷ったら

独断で処理したり、わからないまま放置したりせず、必ず上位の役員の助言を求めることが必要です。

⑤情報はこまめに・正確に

特に会社との交渉時には、今行われている事実と状況を知らせることが大切です。役員が正確に情報を把握し、組合員に理解できる内容にして、こまめに、正確に伝え知らせます。

⑥活動への参加を推進しよう

労働組合に意見を出しさまざまな改善を求めることなど、組合員の権利はいくつかありますが、果たさなければならない義務もいくつかあります。先程、職場の実態をつかむうえでの組合役員の心得を述べましたが、全てを役員の努力で行うには限界があります。職場の実態を掴むためには、まず対話集会などで発言してもらうことが基本と考えています。労働組合の活動に参加するのは組合員の義務なのです。みんなで討議し、みんなで決定し、みんなで行動できるよう組合員が多く参加できるよう推進に努めましょう。

メモ

6 労働組合の歴史

産業革命の英国で誕生した労働組合

世界で一番大きい労働団体である国際労働組合総連合(ITUC)には、167カ国、1億9,000万人の労働者が結集しています。このように現在では、どこの国にでも活動している労働組合も、その歴史をたどるとわずか200年にしかすぎません。

18世紀後半にイギリスで起こった産業革命は、従来の手工業生産から機械による生産へと一大変革をもたらしました。手工業生産に従事していた熟練労働者は職場を追われ、それに代わって女子や未成年者が雇われ、極端な低賃金の下で、過酷な長時間労働を強いられてきたのです。解雇された労働者やその仲間たちは、「打ち壊し運動」と呼ばれるような機械や設備の破壊行為や工場主の襲撃など暴動まがいの行動に出ましたが、軍隊に鎮圧され、多くの労働者が逮捕・処刑されました。

こうした苦しい運動の経験から、労働者は、「自分たちを苦しめているのは、機械や設備ではなく、資本家である経営者である」ことを悟りました。そこで、打ち壊しや暴動から行動を一転し、資本家に対抗するために、労働者が団結して労働組合を作って組織的な行動をするようになりました。

コラム

メーデーの起源

メーデーは、英語で書くと“May Day”。ヨーロッパでは「夏の訪れを祝う日」として古くから祝日とされてきましたが、始まりは1886年の5月1日、アメリカのシカゴで、1日12〜14時間勤務が当たり前だった労働環境の改善を求めて労働者がゼネラルストライキ(全国的な規模で行われる労働争議)を起こし、8時間労働の実現を要求したことに由来します。

以降、労働者たちが集まり、権利を主張する日として、ヨーロッパをはじめ各地に広がったのがメーデーです。

1799年には労働組合の結成を禁止する「団結禁止法」が制定され、組合結成もストライキも禁止されました。しかし、それにも屈せず、労働組合は闘いつづけました。そして、1824年、「団結禁止法」は撤廃され、組合運動の自由が認められるようになったのです。

コラム

日本のメーデー

1920年5月2日に第1回メーデーが東京・上野公園で開かれました。第二次世界大戦中は政府により開催が禁止されましたが、戦後、労働組合の活動再開とともに再び開かれるようになり、日本の労働者の地位や労働条件の向上、権利拡大をはじめ、人権・労働基本権の確立、民主主義の発展、恒久平和の希求に深く貢献し、その役割を果たしてきました。

6 労働組合の歴史

日本の労働運動史

誕生～凋落

明治維新以後、政府は「富国強兵」「文明開化」をスローガンに、西欧諸国に「追いつき、追い越せ」の国民運動を展開しました。また、日清戦争（明治27～28年）を経て、日本も産業革命を迎え、工場も増え、労働者の数も増えてきました。しかし、こうした初期の労働者の大半は年少の女性労働者でした。ほとんどの工場では、労働時間は12時間（午前9時に15分、正午30分、午後3時に15分が休憩時間）で、昼夜2交代制でした。このような過酷な労働条件と生活苦に労働者はあえいでいたのです。

こうしたなかで、明治30年、先覚的な労働者や知識人たちにより「職工義友会」が作られ、「日本組合期成会」に発展していきました。その後、大正元年に作られていた「友愛会」が「日本労働総同盟」と改称しましたが、階級闘争を主張する左派と、現実主義を主張する右派が対立し、大正14年に分裂。その後「日本労働組合評議会」が結成されました。しかし、組合活動に対する政府の弾圧は創成期から厳しいものがあり、日本が満州事変（昭和6年）、日中戦争（昭和12年）、太平洋戦争（昭和16年）と戦争への道をたどるなかで、労働組合は弾圧と分裂で壊滅してしまいました。

戦後～連合誕生

昭和20（1945）年8月15日、日本は敗戦を迎えるなかで明治憲法は廃止され、国民主権、基本的人権の尊重など自由と民主主義を内容とする新しい憲法が制定されました。そのなかで、労働組合を作る権利（団結権）、交渉する権利（団体交渉権）、スト等を行う権利（争議権）も保障されました。

戦後、ゼロから出発した労働運動は、わずか1年にして総同盟(日本労働組合総同盟)、産別会議(全日本産業別労働組合会議)の2大全国中央組織が結成され、21年末には368万人の労働者が組合組織に加入しました。

22年には、全官公共闘と総同盟、産別会議、民間労組を含めた400万人の全労働者で組織する「全闘」が結成されました。全闘は22年2月1日を期して全国一斉にゼネストを行うとする「2･1ゼネスト宣言」を発表しました。しかし、このゼネストはマッカーサー連合国司令官の命令により中止されました。(23年7月には、マッカーサー書簡により官公庁職員のストライキ権は禁止されました。)更に全闘も解散を命じられましたが、その組織を存続すべく22年3月に総同盟、産別会議、日労会議等により「全労連」(全国労働者連絡会議)が25単産、約450万人の労働者が参加して結成されました。しかし、25年には連合国軍により全労連は解散させられ、すでに脱退していた総同盟(39年に同盟を結成)、産別会議、同年7月に結成された総評、31年に結成された中立労連の、いわゆる「労働4団体」の時代を迎えました。

労働組合も、経済成長に対応して「ヨーロッパ並みの賃金」「近代工業国にふさわしい賃金」を要求し、31年春から官民労組が一体となった「春闘」という統一闘争が開始されました。

以降、分裂状態にある労働戦線統一のためにさまざまな試みが行われました。そして45年の「労働戦線統一世話人会」、47年の「労働戦線統一民間単産連絡会議」、51年の「政策推進労組会議」57年の「全日本民間労働組合協議会」(全民労協)を経て、62年11月20日、正式加盟単産55、約540万人のナショナルセンター民間「連合」が結成されました。この後、これに総評、官公労組の組織が平成元年に加入し、78組織、約800万人の新「連合」ができ、現在に至っています。

連合静岡

Forward「労働組合の基礎知識」

初　版：2018年10月　発行
第二版：2024年 4月　発行

発行・編集：**日本労働組合総連合会静岡県連合会**
〒422-8067
静岡市駿河区南町11-22　静岡労働会館1F
Tel：054-283-0105 Fax：054-288-0105

Forward **フォワード＝前へ**
労働組合の活動や運動が、常に前進して着実に力となっていくことに期待を込めて