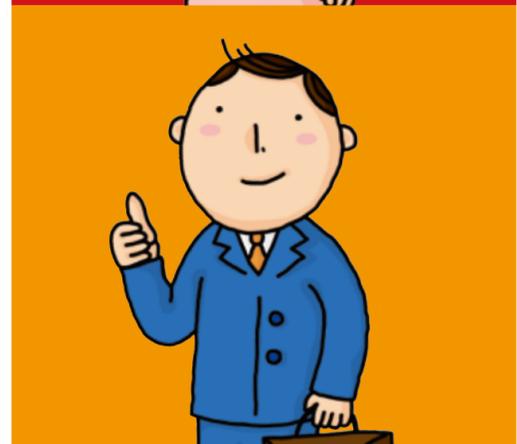


安心して働きたい

労働組合の必要性



安心して働きたい だから 労働組合



ひとりでガマンしないで、労働組合をつくりませんか？

●あなたは、働く環境に悩みや不満ありませんか？



- 労働条件に不満が…
- どんなに残業しても残業代は一定額で打ち切りに
- 契約社員だけど有給休暇ってあるのかな？

●もし あなたの職場に労働組合があれば…

労働条件が向上します

賃金や労働時間・休日、残業問題などについて、経営側が一方的に決めるのではなく、労働組合が職場の声を反映した要求を出し、経営側と対等に話し合っ



て決定することができます。

職場環境に問題が…

上司に気に入られる人ばかり
給料が高い

職場でセクハラやパワハラがある



職場の
環境が改善
されます

1人の悩みを職場全体の問題として経営側と話し合います。自由に物が言えない雰囲気職場からみんながいきいきと働ける職場に変わります。



雇用不安が…

上司に意見を言っただけで、
「明日から来るな」と言われた

会社が倒産するかも…
という噂を聞いた



雇用を
守ります

不当な解雇に、一人で泣き寝入りすることはありません。労働組合のもっとも重要な役割は雇用を守ることです。いざというときには労働組合が経営側と交渉し、雇用と生活を守ります。



●労働組合の役割

労働条件、賃金、雇用などの問題を1人ひとりがバラバラに会社に要求しても、なかなか改善には結びつきません。それに、1人で会社に要求するのはとても勇気がいることです。労働組合があれば、職場のさまざまな問題を経営側と対等な立場で交渉する権利が保障されるのです。

労働組合は憲法で保障された組織です。

労働組合の権利は憲法で保障されています。誰でも労働組合をつくれますし、加入することができます。また憲法で保障されている「労働三権」（団結権、団体交渉権、団体行動権）は、NPOや市民団体などには認められておらず、労働組合のみに与えられている権利です。

労働組合の役割は より良い職場をつくること

健全な労使関係を築き、組合の要求を1つ1つ実現させて、より良い職場環境をつくり、企業や産業の健全な発展に努めることが労働組合の役割です。



職場の問題

労働組合の結成

団体交渉

要求の実現
働きやすい職場

●労働組合をつくと…

組合員にとっては

- ①従業員の意見や不満などを経営側に伝えやすくなり、職場の風通しが良くなる。
- ②職場のルールや賃金・労働時間などを話し合いで決められるようになり、労働条件が改善される。
- ③不当な解雇や安易なリストラなどがなくなり、雇用が安定する。
- ④働きぶりが公正に評価され、納得して働ける職場環境に改善される。
- ⑤経営に関する情報が入りやすくなり、透明性が増す。
- ⑥倒産や企業売却などのとき、身を守るため、大きな力となる。

さらに産業別組織に加盟すれば…

- ⑦労使関係づくりや組合運営へのアドバイスを受けられる。
- ⑧万が一、経営側とトラブルになったときは、全面的にバックアップしてくれる。
- ⑨同業他社の状況や労働条件などについて情報交換ができる。
- ⑩スケールメリットをいかした各種共済制度などが利用できる。

経営側にとっては

- ①働きやすい職場になると、従業員の意欲が向上し、業績も上がる。
- ②情報の共有化が進むと、無駄がなくなり、仕事の効率がアップする。
- ③従業員の考えや意見、改善に向けた提案など、生の声を把握できる。
- ④職場で起きている問題を早く把握でき、コンプライアンスの強化につながる。
- ⑤個別労使紛争を未然に防ぐことができる。

労働組合をつくろう



結成通告までは
水面下での
準備が大切だよ!

●労働組合をつくるには

会社側との交渉は力関係で決まりますから、初めから少人数の組合にするのではなく、従業員の過半数～大多数を組織する組合をめざします。労働組合の作り方はケース・バイ・ケース。その企業や組織の状況によって対応が変わりますので、必ず組合づくりの専門家（オルガナイザー）に相談しながら進めましょう！



「労働組合」の条件（労働組合法第2条）

労働者が主体となって組織すること

労働者の自主的な団体であること

主な目的は労働条件の維持改善であること

※使用者の利益を代表する者の参加および経営側から経費援助を受けているものは労働組合とみなしません。

労働組合づくりの流れ

STEP 1 結成準備会

STEP 2 結成大会

労働組合
の誕生

STEP 3 「結成通告」・
「団体交渉の申入れ」

STEP 4 団体交渉

STEP 5 労働協約の締結



労働協約の締結

経営側と合意したことは「労働協約」として、労使双方が署名・捺印します。

「労働協約」の重要性

労使の約束ごとである「労働協約」は、経営側が従業員代表の意見を聞くだけでいいという「就業規則」よりも内容が優先されます。まず、労使関係のルールなどを定めた「（暫定）労働協約」を締結します。（「チェックオフ協定」（組合費の給与天引き）や「ユニオンショップ協定※」などを含む。）

※会社が労働者を雇用する場合、労働者は必ず労働組合に加入しなければならないとする協定。



●「不当労働行為」への対応

組合をつくった直後、経営者の中には、組合の必要性を理解せず、妨害行為などをしてくるケースもあります。これは「不当労働行為」といって違法です。労働組合の権利は憲法で保障されており、組合側の結束が固ければ、必ず乗り越えられ、健全な労使関係を築くことができます。

●不当労働行為をうけたら…

■たとえば次のような行為は、労働組合法第7条で禁止されている「不当労働行為」に該当します。

①不利益取扱い(1号)

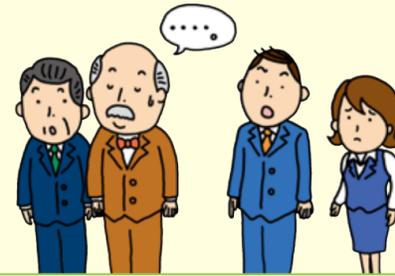
労働者が①労働組合の組合員であること ②労働組合に加入しようとしたこと ③労働組合を結成しようとしたこと ④労働組合の正当な行為をしたこと、を理由に、労働者に対して、経営側が①解雇・懲戒解雇 ②配置転換 ③賃金・昇進等の差別 ④嫌がらせ ⑤組合員と非組合員を差別することが該当します。



労働組合に加入したら給料が減額された…

②団体交渉拒否(2号)

経営側が、労働組合と団体交渉することを正当な理由もなく拒否すること。「上部団体が出席する団体交渉には応じられない」ということもできません。また、経営側には、「団体交渉に誠実に応じなくてはならない」という義務があります。



団体交渉を拒否された…

③支配・介入(3号)

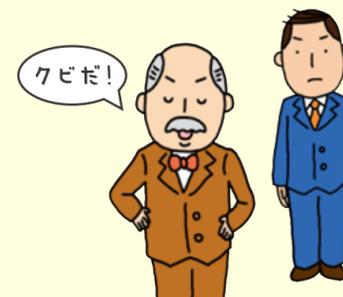
経営側が、労働組合の結成や運営に支配・介入することはできません。具体的には、従業員を個別に呼んで、「組合になんか入るなよ」「脱退しないか」などと加入を妨害したり、「君も労働組合に入っているのか」「何人くらい組合に入っているのか」と事情聴取することもできません。



組合をやめるよう上司から説得された…

④報復的不利益取扱い(4号)

労働者が①不当労働行為の申立てをしたこと ②労働委員会に証拠を提示したり発言したことを理由に、経営側が、その労働者を解雇したり不利益な取扱いをすることが該当します。



不当労働行為の申立てをしたら解雇された…

■労働委員会への救済申立て

経営側の不当労働行為に対抗する有効な手段として、都道府県にある労働委員会への「不当労働行為救済申立て」があります。その際、事実関係の記録が役に立ちます。労働委員会に救済申立てを行う目的は、「健全な労使関係を築くこと」です。労使の主張が対立したままで、「調査」から「審問」にすすみ「救済命令」が出されることもありますが、基本的に組合側は「調査」の段階で双方が歩み寄り、今後の労使関係づくりを確認した上で「和解」することをめざします。

労働委員会とは…

経営側の言動が不当労働行為かどうかを判定し、「健全な労使関係づくり」をうながします。公益委員・労働者委員・使用者委員の三者構成になっており、労働者委員には連合の各構成組織から委員が選ばれています。



経営者団体の役員など

学識経験者・弁護士など

労働組合の役員など

労働委員会に救済申立てをしましょう

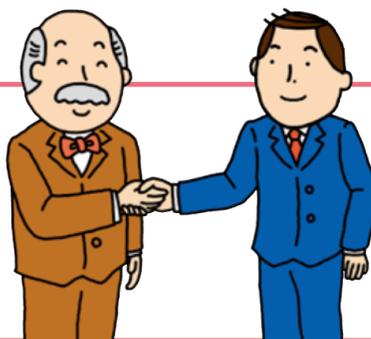
産業別組織・連合がバックアップします

産業別組織に加盟すると、団体交渉への同席、組合運営への助言・指導など、あなたの組合を強力に支援する体制が作れます。経営側にとっては、組合のバックに大きな組織がついていることが無言の圧力となり、不当労働行為を未然に防ぐ役割も果たします。もしも不当労働行為がおきた場合でも、産業別組織や連合が全面的にバックアップしますので、安心してください。



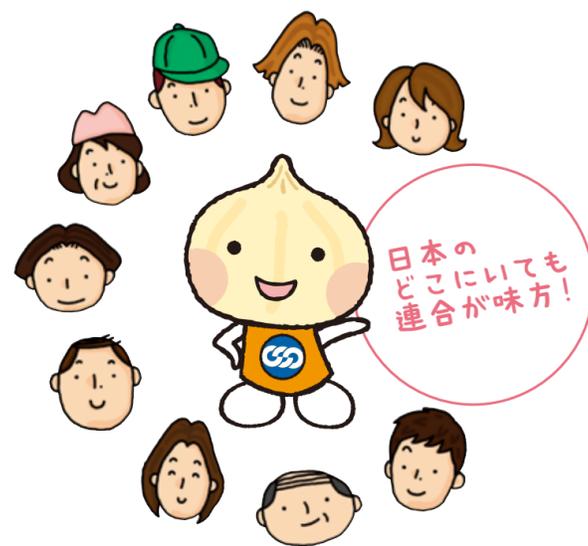
産業別組織・連合が
バックアップします

健全な労使関係を
めざします



連合って？

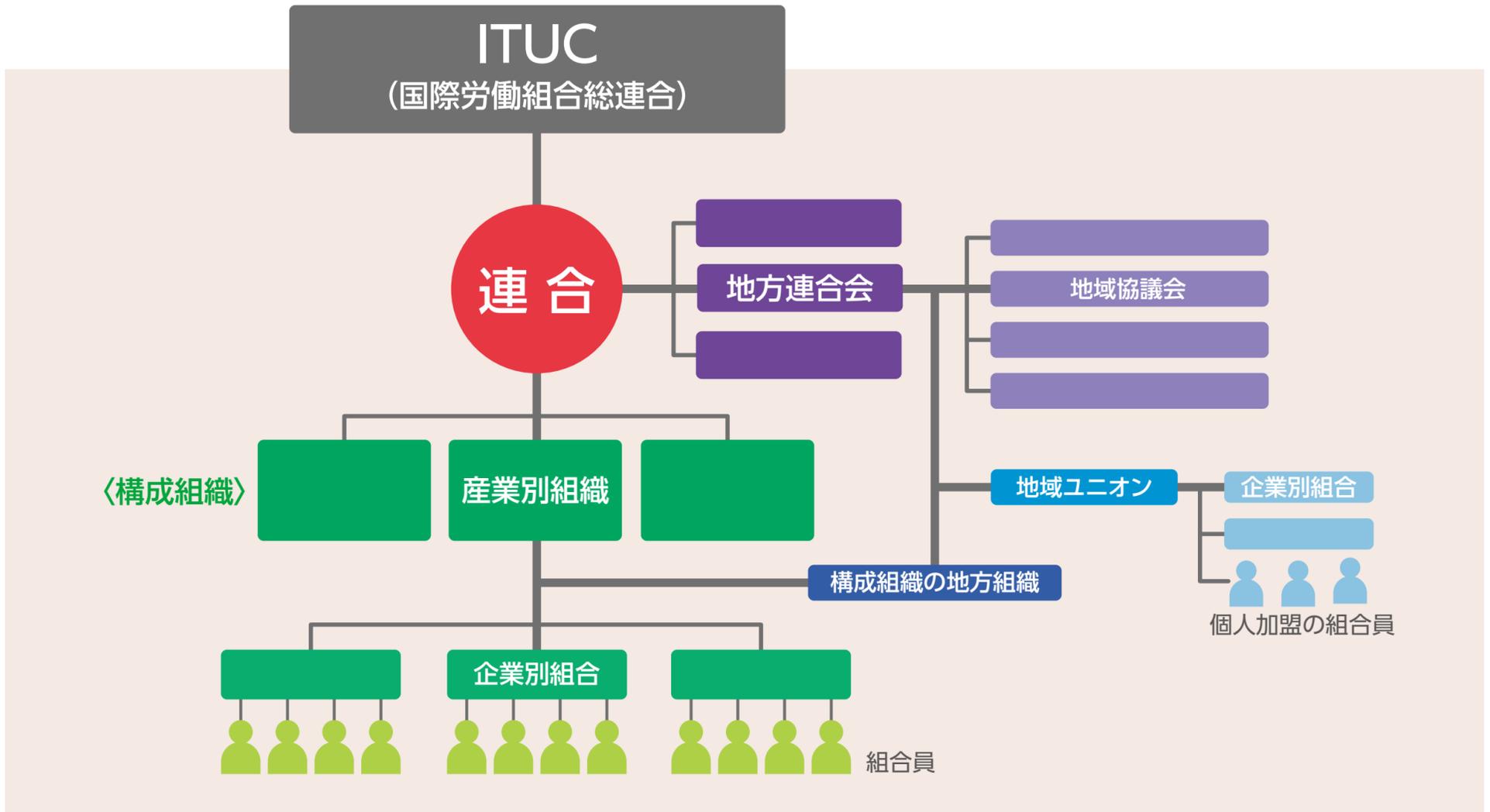
全国に700万人の 仲間がいるよ!



- 連合は全国のあらゆる産業で働く人たちが参加する組織で、700万人の仲間が加盟しています。

そのスケールメリットをいかして、暮らしの「安心」「安定」「安全」の実現に取り組んでいます。

連合の組織



全国の仲間をつくる安心の暮らし

連合は、全国のあらゆる産業で働く700万人の仲間組織する労働組合のナショナルセンター（中央組織）です。連合は、すべての働く仲間との連帯で、安心して働き、暮らす社会づくりをめざしています。

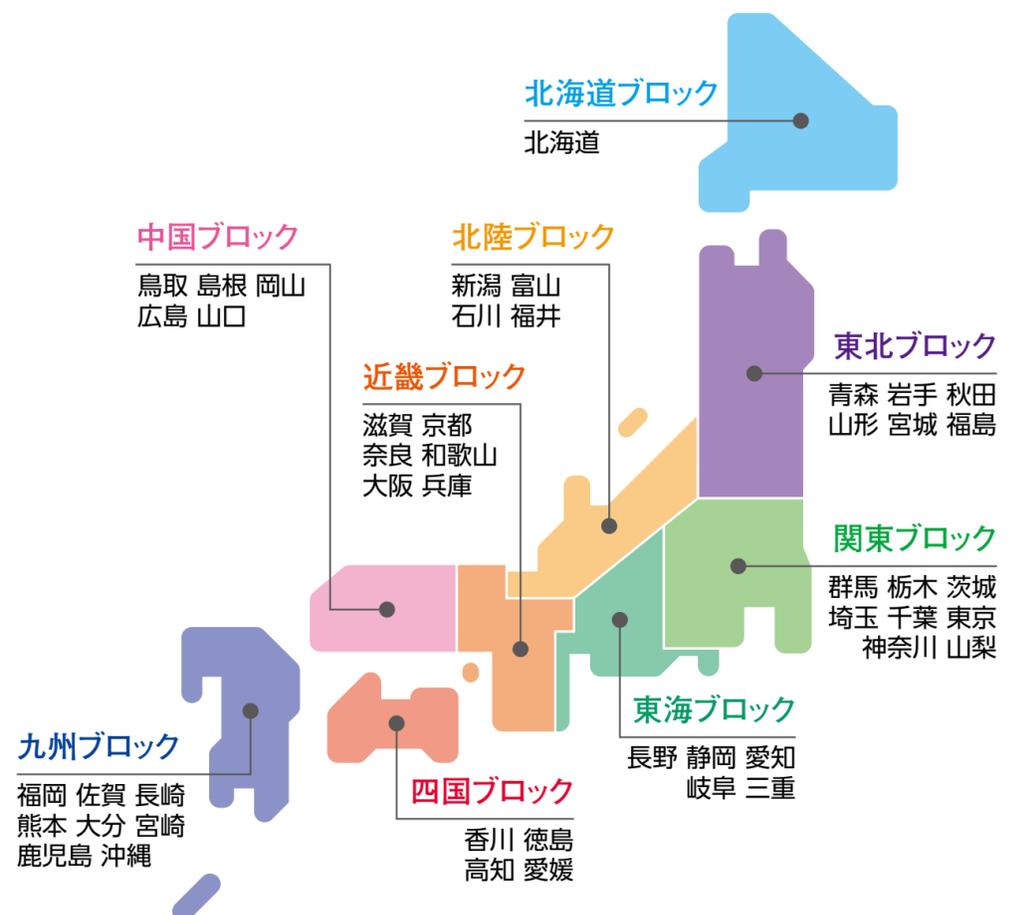
政策、政治など大きな視野で働く人をサポート！

連合や産業別組織では、政府・省庁や経済団体、業界団体などへの要請や協議を通じて、企業別組合だけでは対応が難しい産業全体、または労働者・国民全体に関わる課題（例：労働関係の法律の制定・改正、税制・社会保障制度など）に取り組んでいます。企業の枠を超えて働く仲間が連帯することで、国や社会に対して大きな影響力を発揮できるのです。

地域や産業を超えた仲間が結集

日本の労働組合の多くは、企業・職場ごとに組織された「企業別組合」で、これが産業別に集まって「産業別組織」をつくり、連合に加盟しています。また、全国47都道府県に「地方連合会」があります。

金属	医療・福祉
化学・繊維	商業・流通
食品	金融・保険
資源・エネルギー	情報・出版
交通・運輸	建設・資材・林産
サービス・一般	公務



■ 連合の仲間は世界中に

連合は「国際労働組合総連合（ITUC）」に加盟しています。さまざまな国や地域の労働組合や多くの労働者とのネットワークをつくっています。

〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11

TEL : 03-5295-0511 FAX : 03-5295-0547
メール : jtuc-org@sv.rengo-net.or.jp