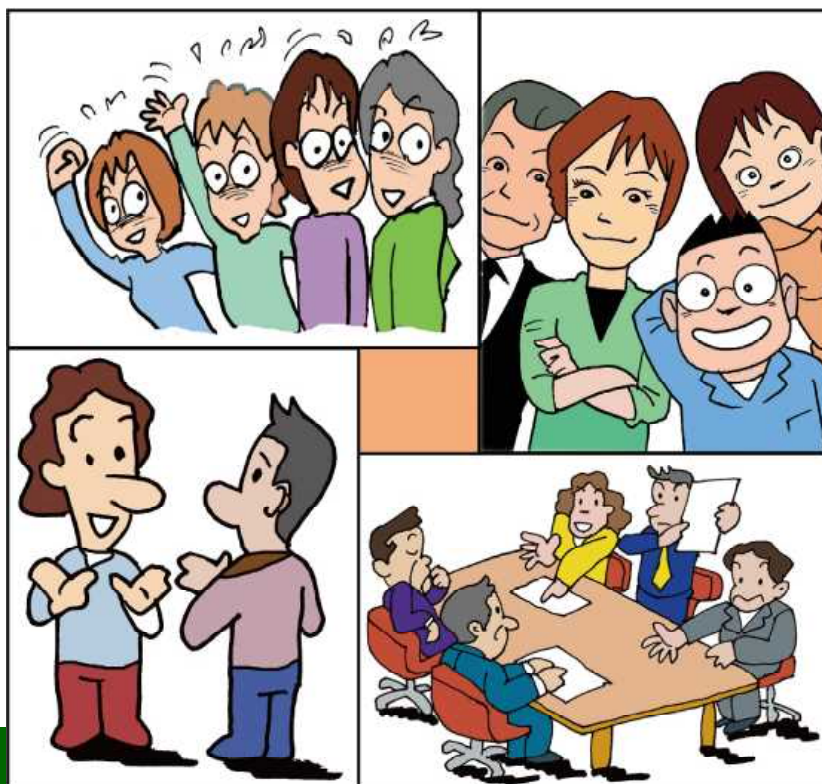


UNION ツクール 2017

労働組合のつくり方



連合大阪地方ユニオン
大阪地域合同労働組合

職場の不安や悩み・・・

労働条件に納得がいけない・・・



中小企業で有給休暇はないと言われるけど・・・。

実際に残業した時間より残業代が少ない気がするな。

職場環境に問題が・・・

これってパワハラやん。何とかならんかな。

ボーナスとかどうやって決まってるのかちっともわからへん。



雇用不安が・・・



会社が倒産するゆうてる。どうなんやろ、ホンマかいな。

社長や上司に意見ゆうたら嫌がらせされそうやしな。

同僚が突然やめさせられた。何であんなことになったんやろ。

そつだ労働組合だ

労働組合の役割

労働条件、賃金、雇用などの問題をひとり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。

一人で会社に要求するのは勇気がいります。労働組合はみんなの「困った」をとりまとめて、職場の様々な問題を経営側と対等な立場で交渉するためにあります。

労働組合は憲法で保障された組織です

労働組合をつくったり、組合で活動する権利は日本国憲法で保障されています。誰でも労働組合を作れます。今ある労働組合に加入することもできます。交渉や団体行動の権利を行使できるのは労働組合だけです。

労働組合の役割は、よりよい職場を作ること

健全な労使関係を築き、組合の要求を一つ一つ実現させて、よりよい職場環境を作り、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

たとえばこんなことができました



保育園 給食の外注化で調理員は解雇に。

2名が組合加入し、交渉を行い、園は外注の方針を撤回しました。その後の交渉で、賃金の改善や人員の補充、設備の充実などを実現しました。

産業廃棄物業 休みが月に5日だけ。残業手当も払ってくれない。

30名ほどの従業員で5名が加入し、交渉をしました。労働時間が労働基準法違反であることが明らかになり、過去の残業手当としてひとり50万円くらいが支払われ、同時に就業規則が改正されて全従業員に周知されるようになりました。現在月7回の休日となり、とれなかった年休もとれるようになっています。



観光ホテル 破産。全員解雇の危機！！

すぐにほぼ全員加入の労働組合を結成し、会社に解雇も含め労働組合と合意なしに行わない協定を締結。その後会社の身売り、経営者の逃亡など次々に問題が。しかしその間も労働組合が主体となって営業を続けました。法的手段も駆使して、ついに再生。現在は新経営陣を迎え、雇用を確保。経営も安定成長しています。

就業規則の
周知と理解

雇用の
確保

労働条件
の向上

職場の
環境改善

安心して
働きたい
だから
労働組合

労働組合をつくと…

組合員にとっては

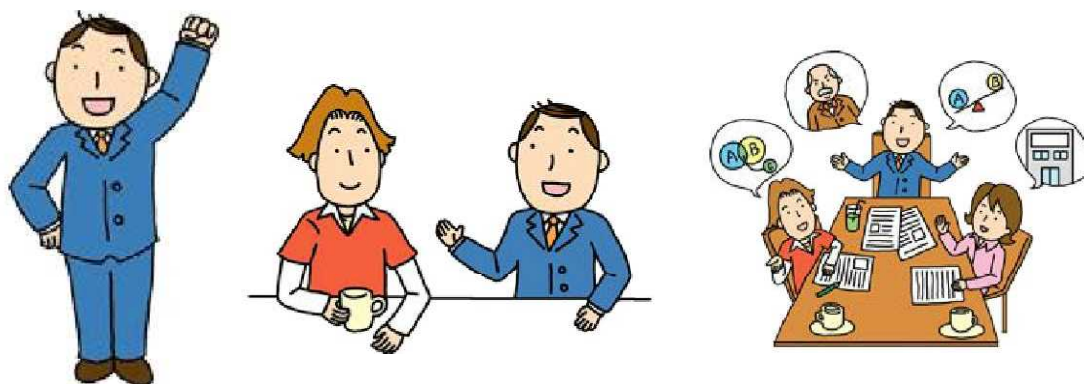
- ①従業員の意見や不満などを経営側に伝えやすくなり職場の風通しがよくなる。
- ②職場のルールや賃金・労働時間などを話し合いで決められるようになり、労働条件が改善される。
- ③不当な解雇や安易なリストラなどがなくなり、雇用が安定する。
- ④働きぶりが公正に評価され、納得して働ける職場環境に改善される。
- ⑤経営に関する情報が入りやすくなり、透明性が増す。
- ⑥倒産や企業売却などのときには、身を守るための大きな力となる。

経営側にとってもメリットが

- 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従業員の考え方や意見、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。
- ⑥職場環境の向上により、従業員の帰属意識・愛社精神が高まり勤続年数が増える。

ステップ1：結成準備会

- ① 従業員の分析と加入活動 ② 経営側の分析 ③ 要求事項の整理



ほとんどの組合づくりは、最初はひとりからスタートします。数名が集まった段階で「結成準備会」をつくります。数十人の会社でも、1000人以上の会社でも準備会の人数は5～10名程度。結成通告の日までは、経営側に対し「非公然」を貫き、水面下で準備をしていきます。

そつだ労働組合だ

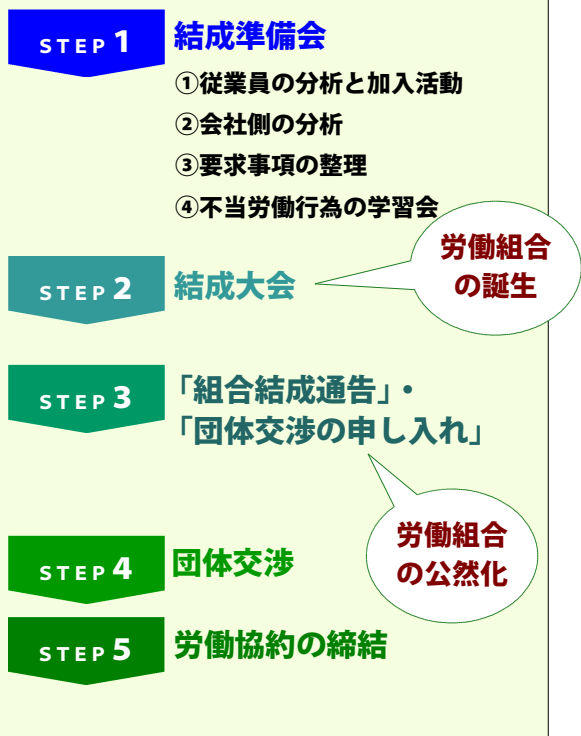
労働組合をつくるには…

労働組合づくりは決して難しくありません。労働組合は労働者が自主的に団結して結成すれば、いつでもどこでも自由につくれます。「結成大会」を開催し、①「組合規約」②「活動方針」③「予算」④「役員体制」を決定すれば、労働組合法で守られる労働組合です。連合では、専門のアドバイザー（オルガナイザー）がお手伝いしますから安心して下さい。

「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ものの参加および使用者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。



④ 不当労働行為の学習会 ▶▶▶▶



残念ながら労働組合の結成を嫌がる経営者は少なくありません。組合づくりに対する妨害や介入をしてくるのがよくあります。これは「不当労働行為」といって違法です。このような行為に対抗する方法をあらかじめ学習しておく必要があります。

結成大会の準備	
1	組合規約の検討
2	活動方針（要求事項など）
3	予算
4	役員体制
5	大会日時・場所の決定 「議案書」「結成趣意書」の作成

結成通告までは水面下での準備が大切だよ

1 組合結成まで

① 従業員の分析と加入活動

経営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、従業員の過半数を組織する組合をめざします。加入活動は、信頼できる人から順番に、休憩時間や仕事帰りなどの1対1の雑談の中できっかけをつくっていきましょう。

② 経営側の分析

経営側の分析や情報収集も必要です。社長の性格、取締役や管理職の力関係、派閥、外部の人脈、顧問弁護士、メインバンク、主な株主、財務状況などの情報を出し合います。また連合のネットワークを活用して情報を集めることも可能です。

③ 要求事項の整理

要求事項は、結成時における「組合のめざす方向」であり、加入活動において、多くの従業員から「組合が自分たちの思いを代弁してくれている」と評価される

ものでなければいけません。また、経営側に対して組合結成の趣旨を示す上でも、要求事項の整理は重要です。まず現状の問題点と、その原因を考え、「どこを改善すれば今よりも良くなるのか」をメンバー全員で話し合い、整理していきます。

④ 不当労働行為の学習会

もし会社側が労働組合づくりを邪魔しようとしたら、それは「不当労働行為」という立派な違法行為です。まずは事実関係を正確に記録しておきます。そして執行部や上部団体の連携を十分にとることが重要です。



結成大会の準備

結成準備会で話し合った①～③の内容を反映した「議案書」「結成趣意書」を作成します。

ステップ2：結成大会



できるだけたくさんの仲間に参加してもらいましょう。

結成大会のすすめ方

① 開会	司会者
② 大会議長選任	前もって人選し打合せしておく
③ 大会書記任命	
④ 来賓あいさつ	前もって依頼しておく
⑤ 経過報告	結成までの経緯を簡単に
⑥ 議案審議	
	(1) 組合同約
	(2) 活動方針
	(3) 予算
	(4) 役員体制
⑦ 結成大会宣言	「結成趣意書」の読み上げ
⑧ 閉会	司会者

そつだ労働組合だ

結成大会は新たな組合が誕生する瞬間です。その場にいる人たちの気持ちがひとつにまとまるよう、元気なスタートを切りましょう。

結成大会決議事項（準備会で事前に話し合っておきまします）

①組合同約（1号議案）

「組合同約」は組合活動のルールです。以下の事項が入ります。

- (1)名称 (2)所在地 (3)組合員の平等・無差別 (4)役員選挙(5)定期大会 (6)会計報告
(7)ストライキ (8)規約改正(9)上部団体への加盟 (10)組合員の範囲 など

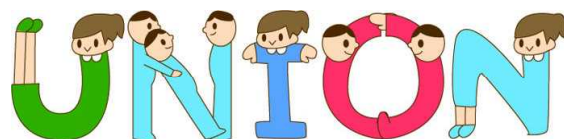
※ 所在地は会社住所でいいでしょう。組合への郵便物などが会社をとおして届くことも、組合活動が公然と認められる要因になります。

②活動方針（2号議案）

「活動方針」は基本的には次の3点です。

- (1) 組合の要求を実現していくこと
- (2) 組合員を増やし組織を拡大していくこと
- (3) 良好な労使関係を築くよう努力していくこと

※ 組合の要求は準備会で整理してきた要求事項であり、その組合独自の内容になります。



結成大会を開催するときには・・・

①経営者が、必ず、労働組合結成を妨害してくると思われる場合

- ◆ 結成大会は組合員にとって、大切に喜ばしいイベントです。しかし、結成大会直後に経営側の妨害活動で組合の活動がぶれてしまうこともあります。
- ◆ 結成大会といえども、確実に労働組合の活動を理解し、参加してくれる人で、経営側に情報（誰が中心でまとめているか？どんな要求を考えているか？など）をもらさない人だけで集まるのが大切です。この場合は過半数に至らなくても決行します。
- ◆ そして大会後、組合員の勧誘を進めていく範囲や行程を決めて、すみやかに経営側に結成通知を出します。概ね結成大会から1週間以内を目途にしましょう。

②経営者がそれほど妨害に走らない場合、あるいは結成大会時点で過半数に達した場合

- ◆ 結成大会後、すぐに、できれば翌日結成通知と交渉申入れ（要求提出）をします。
- ◆ 同時に、今まで声をかけなかった従業員全員に参加をよびかけます。
- ◆ 趣意書などをプリントして配布するのがいいでしょう。

③結成大会から組合員が多く増えた場合は **躍進大会** をしましょう

- ◆ 規約や役員は決まっていますので、組合員の混信や、ざっくばらんな意見のやり取りを目的とします。
- ◆ 通知後の会社、経営の対応や言動の情報収集に役立ちます。

2 結成大会を開こう

労働組合の
誕生だよ

③予算（3号議案）

組合活動に必要な資金は、組合費のみで賄わなくてはなりません。設定金額が低すぎると、後で運営が立ち行かなくなるので、よく検討してください。

※主な支出項目:会議出席の交通費、通信費、コピー代など。

※組合費は組合員の関心も高く、重要です。低額の方が参加しやすいのは当然ですが、活動費（交通費や書類のプリント費用、連絡費用など）が役員の持ちだしになったり、財政難で活動が停滞すると困ります。また、もし、組合員の解雇などがあった場合の裁判費用などの貯蓄も必要です。概ね決まって支払われる賃金の1%から2%が多いようです。

④役員体制（4号議案）

組合規約で定めた、以下の役員体制を決めます。

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（若干名）、会計（1名）、会計監査（1名）

※結成通告時に氏名を明らかにするのは、委員長・副委員長、書記長の三役だけでも構いません。

※役員数は「若干名」など幅を持たせた規約がいいでしょう。役員は概ね、10人に1人以上がのぞましいです。

ステップ3：結成通告・団体交渉の申し入れ

結成大会の後、会社に対して、「結成通告」と「団体交渉の申し入れ」を行います。

代表取締役や理事長など、トップに直接申し入れるのが原則です。通告の直後、会社側の体制が整う前に、一気に組合員を増やすことを視野に入れ、「公然」とした加入活動に入る準備を事前に整えておきましょう。従業員に組合ができたことを知らせる『組合ニュース第1号』を事前に印刷し、通告と同時に配布しましょう。



大阪地域合同労働組合で分会結成する場合の文例→

20〇年〇月〇日

株式会社 ○〇〇〇
代表取締役 ○〇 ○〇 殿

連合大阪地方ユニオン
大阪地域合同労働組合
執行委員長 木本 憲雄 ⑥
同 ○〇〇〇分会
分会長 ○〇 ○〇 ⑥

組合加入通告並びに団体交渉申し入れ書

今般、貴社において大阪地域合同労働組合○〇〇〇分会が結成されましたので、下記のとおり通告します。

記

組合名称 連合大阪地方ユニオン大阪地域合同労働組合○〇〇〇分会
分会役員 分会執行委員長 ○〇 ○〇
分会書記長 ○〇 ○〇
分会会計 ○〇 ○〇

当分会につきましては組合活動不慣れのため、交渉、事前協議などの窓口は大阪地域合同労働組合が行います。組合活動、労働条件に関する問題はすべて大阪地域合同労働組合との話し合いで解決されるようお願いいたします。

直接、当該分会と交渉したり、返退を求めたり、他の職員、従業員に組合加盟の是非や労働組合への誹謗中傷をしたり、上級組合批判、会社による？組織などの組織介入、分会組合員に対する不利益取り扱いなどを行われますと、労働組合法違反の不当労働行為となりますのでご注意ください。

労使間の諸問題は円満な労使関係を確立するため、真摯に話し合い、交渉で解決されますようお願いいたします。

2) 団体交渉
別紙要求書にもとづいて速やかに(12日以内) 団体交渉を開催されるよう申し入れます。

連絡先担当： 連合大阪地方ユニオン 大阪地域合同労働組合 ○〇 ○〇

そつだ労働組合だ

ステップ4：団体交渉

団体交渉は労働組合にとって最も重要な活動です。すべての要求や合意は団体交渉で始まり、団体交渉で終わります。

◆ 最初の交渉ルールづくりも大切です。

会社が時間や場所、人数などに不合理な条件（組合員が参加しにくい条件）を付けてきた場合、会社の主張通りにする必要はありません。ただ、とりあえず、開催を優先するか、あくまでも不当性を主張するか、検討しなければなりません。

◆ 団体交渉は、「対等で良好な労使関係を築く場」であり、「現場の実態を会社側に伝える場」です。

無用な争いは避け、あくまでも真摯な態度で主張すべき点は正々堂々と主張していきましょう。

とくに結成したばかりは会社側もすぐには組合の要求に応じてくれません。しかし、焦らず粘り強く交渉をくり返していきます。



ステップ5：労働協約の締結

会社と合意したことは「労働協約」として、労使双方が署名・捺印します。
 この場合、会社側は捺印を拒否できません。

「労働協約」の重要性

労使の約束ごとである「労働協約」は、会社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、効力は上。当面は「暫定労働協約」の締結をめざし、労使関係が安定した後は、「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※」などを締結していきましょう。

※会社が労働者を雇用する場合、採用された労働者は必ず労働組合に加入しなければならない、もし、組合に加入しなかったり、組合を脱退または除名された者については、会社はその労働者を解雇しなければならないとする協定。

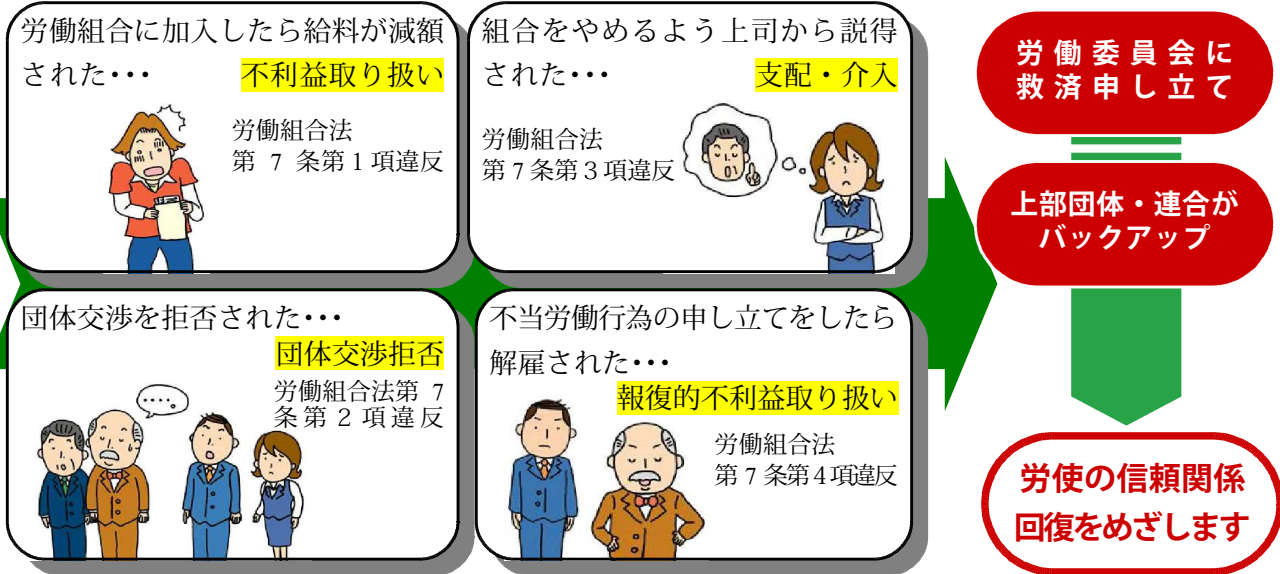


- 3 結成通告
- 4 団体交渉の開催
- 5 労働協約の締結

不当労働行為は
法律違反！
あきらめなければ
乗り越えられるよ

不当労働行為があったら

労働組合法第7条では不当労働行為として次の4つの行為を禁止しています。①労働組合での活動を理由に不利益な取り扱いをすること②正当な理由なく団体交渉を拒むこと③組合の運営に介入したり、資金援助をすること④不当労働行為の申し立てなどに報復すること。団体交渉でこれらの行為が解消されなければ労働委員会に救済を申し立てることができます。



連合：全国の働く仲間とともに

連合は全国のあらゆる産業で働く、たくさんの仲間（686万人）が加盟する組織です。"働くことを軸とする安心社会"を目指しています。



◆ 全国の仲間をつくる安心の暮らし

連合は様々な労働組合のナショナルセンター（中央組織）です。

◆ 政策、政治など大きな視野で働く人をサポート！

労働関係の法律の制定や社会保障制度改革などに取り組んでいます。

◆ 世界中の仲間とネットワークを形成

連合は151の国や地域で構成される「国際労働組合総連合（ITUC）」に加盟しています。

上部団体に加盟すると

労働組合は単独で結成することもできますが、上部団体に加盟すると、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つけられます。会社側にとっては、組合のバックに大きな組織「連合」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行われた場合でも、上部団体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。

そうだ労働組合だ

連合大阪地方ユニオン大阪地域合同労働組合 はこんな活動をしています

団体交渉を通じて、それぞれの組合員や分会が抱えている賃金や有給休暇、パワハラなどの様々な問題を改善するために会社と話し合います。

不当な解雇や、退職時の未払い残業代など個別の労働紛争の解決のために会社と交渉します。また司法手段をとる場合のアドバイスもしています。



労働法や、パワハラの認定基準、年金などの勉強会をしてみんなで学びます。もちろん憲法や人権、平和や沖縄などをテーマに社会全体の問題も勉強して活動に活かします。

一泊研修会や、ミーティングの後の懇親会で地域の仲間と楽しい時間を過ごします。連帯を深め、別の職場のことを知る機会になります。

※労働組合に加入すると様々な共済制度を利用することができます。

ひとりでも入れる労働組合

ひとりでも、仲間といっしょにでも

個人加盟でも労働組合として会社と対等に交渉ができます。もちろん職場の過半数が組合員ならば強い交渉力を持ちます。しかし、突然解雇されたり、個人的に理不尽な扱いを受けるなど、いろいろな事情で職場で仲間が募れない場合、組合員としてひとりで交渉することもできます。連合大阪地方ユニオン大阪地域合同労働組合には、そんな仲間がたくさんいます。職場は違ってみんなでバックアップします。



組合の会議や交渉にいっしょに参加して、仲間として取り組みます。

連合傘下の組合に加入しよう。 連合大阪地方ユニオン大阪地域合同労働組合

集まっている仲間

連合大阪地方ユニオン大阪地域合同労働組合にはたくさんの仲間が集っています。いろいろな業種のいろいろな立場の労働者がお互いに支え合い頑張っています。



保育士さん

リサイクル業や
産業廃棄物処理
業で働く仲間

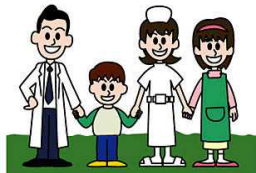


トラックやバス
の運転手さん



大学や専門学
校の先生
ピアノの先生

お医者さんや
看護師さんな
ど医療機関で
働く仲間



パチンコの
景品交換所
で働く仲間



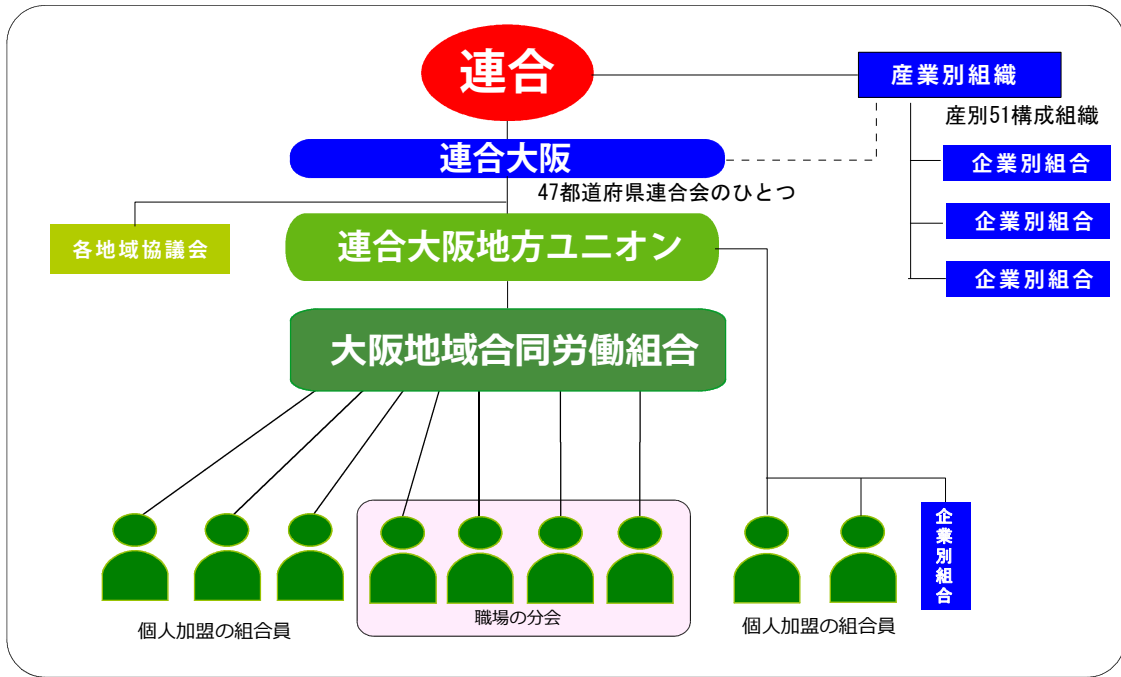
金属や化学薬
品の工場で作
る仲間

テレビ局やラジ
オ局で働く仲間



その他、たくさんの
業界で働く仲間がそ
れぞれの職場で活動
しています。

組織図



連合大阪地方ユニオン

大阪地域合同労働組合

〒540-0008

大阪府中央区大手前2丁目1-7

大阪赤十字会館5階

TEL. **06-6949-0514**

FAX. 06-6944-0055

E-mail chiikigodo@rengo-osaka.gr.jp



私たちの応援団

連合大阪法曹団（約80名）、社労士、会計士、連合大阪スタッフの皆さん、医療機関、労働安全関係、労働金庫など多くの方々に支えられています。

連合大阪では職場・労働に関するすべてのお悩み、相談に対応します。

連合フリーダイヤル

0120-154-052

（いこうよ れんどうに）

平日 10:00～ 17:30

毎週水曜日（18:00～）無料弁護士相談（30分）要予約