

交通労連

～ 新加入組合員のために～

◎ まじめに働く交通運輸労働者組織 ◎
全国交通運輸労働組合総連合

ト ラ ッ ク 部 会 軌 道 ・ バ ス 部 会

ハ イ ・ タ ク 部 会 自 校 ・ 一 般 部 会

— 目 次 —

交通労連 綱領 — 1

i 交通労連の結成と宣言 — 2

ii 民主的労働運動の基本理念 — 4

iii 民主的労働運動の実践 — 7

iv 交通労連の活動 — 10

v 交通労連の重点政策 — 11

vi 交通労連の機関と運営 — 11

vii 交通労連の組織機構と運営 — 13

viii 交通労連の共済事業 — 16

—

資 料 編 — 17

労働組合の基礎知識 — 19

私たちを守る労働法 — 29

労働組合用語の解説 — 39

—

別 添

交通労連本部・各業種別部会住所 — 46

// 地方総支部住所一覧 — 46

交通労連綱領

(制定:1990年9月28日)

1. われわれは、交通運輸と一般業種労働者の結集をはかり、自由にして民主的な労働運動の推進をはかる。
2. われわれは、組合員の総意と知性を結集し、交通労働者としての技術の練磨、交通事故撲滅、識見の啓発に努め、もって人格の向上と基幹産業労働者としての誇りと責任を自覚し、社会的責任を果たす。
3. われわれは、労働組合に対するあらゆる支配介入を排除し、組織の自主性を堅持するとともに、友愛と信義のもと健全で強固な組織の確立をはかり、労働条件の維持・向上に努める。
4. われわれは、この産業の健全な発展と、労働者の経済的社会的地立の向上をはかり、もって広く勤労者の幸せを追求する。
5. われわれは、議会制民主主義を通じて人間尊重を基調とした自由・平等・公正で平和な福祉社会の実現に努力する。
6. われわれは、人類の豊かな生活の実現を希求するため、国際自由労連労働運動を通じて世界平和の達成に貢献する。

i 交通労連の結成と宣言

交通労連(全国交通運輸労働組合総連合)は、日本国内の交通運輸労働者の大同団結をめざし昭和39年(1964年)11月、その前身である全交運同盟(全国交通運輸産業労働組合同盟)と全交労(全国民営交通労働組合協議会)が組織統一し発足しました。昭和39年という年は、また、旧・同盟(全日本労働総同盟)が結成された年でもあり、交通労連もその結成に深く関わってきました。

当然のことながら、交通労連の運動理念も旧・同盟の運動理念と同一のものであり、それは今日に至っても脈々と引き継がれています。

交通労連の前身となった全交運同盟と全交労についてご紹介します。

全交運同盟とは、交通運輸産業における民主化の拠点として昭和30年に総同盟(日本労働組合総同盟(旧・同盟の前身))のもと結成されました。また、全交労は、総評・私鉄総連の指導方針の誤り(左傾化)を批判し、昭和36年に全労会議(全日本労働組合会議)のもとに結成された産業別組織です。この両組織は発足後、相携えて民主的労働組合主義を基調に運動を推し進めてきました。その後、両組織において「組織を統一し交通運輸産業における大産別労働組合組織を結成しよう」との気運が急速に高まり、昭和38年、統一のための結成準備会を発足、約1年間の準備期間を経て、翌39年、統一に至りました。

こうした経緯を経て、交通労連は結成時200組合、55,000人の労働者を結集し誕生しました。そして、新しく誕生した交通労連は、同盟の基本理念である「自由にして民主的な労働運動」を運動の基本とすることを結成大会において内外に「宣言」しました。

宣 言

1. 産業民主主義を推し進め、生産性向上を正しく繰り広げ、国際的視野の中で交通運輸労働者の利益を守る。
2. 同盟を中心とする交通労連の統一的な闘いを高める中で、賃金、臨時給、退職金および時間短縮の基幹的な闘いを推し進める。
3. 社会保障と労働者福祉拡充の闘いに併行して、消費者物価抑制の運動、実質賃金確保の闘い、および産業安全確保の闘いを推し進める。
4. 民主的労働運動を推し進め、組織を拡大強化するため、同盟を軸とする組織拡大運動を積極的に行なう。
5. 憲法改悪を阻止し、核禁運動に積極的に参加し、民主社会主義政治勢力を拡大強化するため闘い抜いて、日本の平和と民主主義を守る。
6. われわれは、200組合、55,000組合員の総力を結集して、民主的労働運動を推し進め、労働者階級の生活と社会的地位を向上し、国民の福祉を増大し、世界の平和、自由と民主主義を拡大するため、力強い闘いを推し進める。

(注) 旧・同盟は、昭和39年11月に180万人の働く仲間を集めて結成されました。前身となったのは、戦前から半世紀の歴史を持つ総同盟、戦後10年、近代的な労働運動を進めてきた全労、そして民主的な官公労働者による全官公で、これら三つの労働団体により、新しい時代を切り拓くナショナルセンターとして設立されました。その後、同盟路線の理解が深まり31の産別組織250万人に拡大しましたが、昭和62年11月20日、連合(全日本民間労働組合連合会)の結成に伴い、発展的に解散しています。この連合も、その2年後の平成元年11月に官公労働者を加え、現在の連合(日本労働組合総連合会)へと改組されています。

戦後労働界のうごき

ii 民主的労働運動の基本理念

交通労連の運動の基調は、人としての尊厳、働く人の尊重をすべての基本においた「友愛と信義」に基づく民主的労働運動に徹することです。

現在の日本や世界の労働運動の中には、二つの大きな対立する考え方があります。一つはマルクス・レーニン主義に基づく階級的労働運動の考え方であり、もう一つが連合やかつての同盟が持っていた民主的労働運動の考え方です。

民主的労働運動とは、民主主義を基本に、働く者の連帯と協力により豊かな国民生活と、人間尊重の社会を実現していこうという考え方です。これは自由主義国家における労働組合の基本的な考え方として確立されています。

旧・同盟は、昭和39年の結成大会の運動方針の中で、この民主的労働運動を四つの民主主義という言葉で説明しました。

これによれば、「民主的労働運動とは、組合の自主性を守りながら組合を民主的に運営(組合民主主義)し、同時に労使関係を民主化して対等と協力の関係を確立(産業民主主義)しつつ、労働者の経済的利益の維持・向上を図ります。そして民主的な手段・方法により国民がみな人間らしく生活できる豊かな福祉社会を実現(政治的民主主義)し、同時に世界の人々が自由にして平和な、社会正義に満ちた世界で生活(国際民主主義)できるように努力する運動」ということになります。

ところで、民主的労働運動は次のようにまとめることもできます。

民主的労働運動＝人間尊重思想＋労働組合主義

ここで人間尊重とは、一人ひとりの人間の個性を大切にするという考え方であり、民主主義(民が主の主義)そのものの考え方です。また、労働組合主義とは、労働組合法第2条で明らかにされている考え方で、労働者が主体となって労働諸条件など労働者の経済的地位の向上をめざすというものです。

しかし、労働組合主義の考え方では労働諸条件の維持・向上は図れても、より幅広い運動(福祉社会作りや国民運動の展開など)への動きは出てきません。労働組合主義に人間尊重という考え方をプラスし、あるいは人間尊重という考え方を労働組合主義の基本に据えることにより、労働組合は組合運動の持つ狭さや限界を越えて、国民の理解と共感を得られる運動へと発展していくことができるのです。

民主的労働運動を標榜した旧・同盟が、幅広い運動を展開してきたのはこのような考え方によるものであり、それは新しいナショナルセンター「連合」にも受け継がれています。

民主的労働運動(四つの民主主義)

○組合民主主義

民主主義の“とりで”を自負する労働組合にあつて、自らの組織を民主主義の原則のもとに運営するのは当然です。われわれは労働組合外部からの介入、指導者の独善、派閥抗争、ごま化しやハッタリ、無責任、暴力的支配、不正行為など、非民主的な一切の要素を組合から追放し、相互信頼と民主的ルールを基礎として、組合員による組合組織の自治を正しく発展させるために不断の努力を行ないます。

○産業民主主義

労使関係を全面的に民主化し、労働者の権利を守り、産業社会に民主主義の原則を十分に生かしていくことは、民主的な労働組合の基本的使命の一つです。労使対等の立場に立つ団体交渉の促進はもとよりのこと、

資本と労働の二要素によって形成されている産業・企業においては、その管理運営の面についても、労働者側は、当然参加し発言する権利をもっています。この権利の主張とその効果的な実現は、民主的労働組合の責任ある体制のもとに、はじめてよくなし得るものです。

○政治的民主主義

独裁専制を排除し、力の支配に代えて法の支配をもってすることは、国民の自由と幸福追求の権利を守り平和な社会を維持するための大原則です。議会制度を通して行なわれる議会制民主主義は、その制度自体の中に、人間尊重と福祉国家への指向性をもっています。この意味において、民主的労働組合は、単なる手段方便としてではなく、民主的議会政治を政治的民主主義の基本形態として、あくまでも尊重し、その正常な発展を促進します。

○国際的民主主義

国際正義に基づく名誉ある平和を、この地球上に実現し、世界のあらゆる国と地域の人々に、文化と経済的な繁栄を公平に及ぼすことは、人類社会における義務と言えます。自由にして民主的な労働組合の国際活動は、この理念を基礎とし出発点としています。したがって、国際連合等の平和のための協力機構を維持し発展させる方針のもとに努力し、それとともに特に世界の遅れた地域に、自由な労働運動を伸ばし、社会正義を促進することは、われわれの重要な国際的使命でもあります。

iii 民主的労働運動の実践

1. 組合民主主義の確立

交通労連は、組合員の手による組合員のための組合として活動しています。具体的にいえば、内部的には組合自治に徹すること、また、対外的には自由な労働者組織運営を守るため、いかなる者の支配介入をも許さないといった厳しい原則に立脚し、真の組合民主主義に徹するということです。

これは、労働組合は一部幹部だけのものではなく、全組合員の総意に基づいて運営されなくてはならないという当然の原理を確認したもの

です。また、労働組合法にも規定されるように、使用者やその意をくむ第三者の介入はもとより、左翼陣営の常套手段である政党からの支配を完全に排除することによって、労働組合として、真に自主的な運営を行なうということを確認したものです。

また、民主主義とは、多数決の原理に代表されるように、量的な面では多数の意見を集約するということですが、同時に、質的な面では少数意見をも尊重し十分に耳を傾けていこうというものです。こうした原則を大切にし運動を進めています。

2. 産業民主主義の確立

私たち交通労連は、労使関係を絶対的対立関係として捉えるのではなく、相対的な関係として捉えています。企業、産業の発展に対しては、そこで働く労働者の立場で積極的に取り組む姿勢をとっています。これは、日本の産業、経済の発展・繁栄、さらには、企業の発展なくして、社会的利便の向上も、私たち労働者の労働条件向上もないという基本的理念に沿うにほかならないからです。

このことは、国家や企業・資本家を敵視する、革命的、反社会的な階級的労働運動の中からは何ものも得るものがないという、過去の多くの苦い経験から到達した結論です。

したがって、労働者である私たちは、国民として、社会人としての当然の責務を果たすと同時に、国民経済の繁栄が平和と生活の安定向上につながることを前提として、産業民主主義の原則の上に立って生産性向上に協力します。

しかしながら、私たちは無原則に生産性向上に協力するわけではありません。今日の日本の資本主義体制のもとでは、労働者の発言権が十分認められているとは言い難い実態があります。そのため、私たちは、適正な配分を要求し獲得するため、労使の対立関係の中で抵抗闘争を続けるのではなく、経営や産業の在り方に対し積極的に参加し、労

働者の発言権を高める中から、産業社会の民主主義を確立していかなければならないと考えています。そうした努力が、企業や産業社会において陥りやすい独善を排し、近代化を促進し、国民経済の健全な発展や国民の福祉に大きく寄与することになると信じるからです。

交通労連は、その一つの具体的方法として、企業段階では労使協議制を通じて経営参加を積極的に進めています。

3. 政治的民主主義の確立

交通労連は前述したように、多元的な民主主義観に立っています。この原則を貫くためには、まず労働組合として、政治活動に対する明確な原理・原則を確保するかたわら、政治の分野においても議会制民主主義の確立を図らなければならないと考えています。こうした観点から、現在、同様の理念を共有する民主党を支持しています。

私たちは、労働者であると同時に、国民として、政治に無関心であってはなりません。私たちの生活を考えた場合、賃金や労働時間など労使関係で決められる問題とともに、物価や税制、あるいは年金制度、規制緩和、少子高齢化対策、教育等々、もっぱら政治の場で決定される問題とも密接不可分の関係にあります。そうした意味で労働組合として許される範囲の政治活動を積極的に推進することは、必要かつ当然の責務であると考えます。

しかしながら、ここでいう政治活動は、先に指摘しましたように、あくまで国民生活の向上をはかる過程で必然的に到達する政治活動であり、労働者として、国民として当然に要請される公正な政治の実現を目指しての活動でなければなりません。交通労連は、政治の分野において革命的権力奪取を指向する立場を否定し、議会制民主主義を通じて政治を行なう民主党と支持協力関係に立って政治を考え、活動を展開しているところです。

そして、現状改革への努力と行動を保障する民主主義の制度を守り、

資本主義の弊害を克服しつつ、福祉国家の建設を図ります。さらに、すべての人間の自由と平等を実現するため、民主社会主義国家の建設を目指しています。

4. 国際的民主主義の確立

国際正義に基づく平和をこの地球上に実現し、世界のあらゆる国の人々に文化的、経済的な繁栄を公平にもたらすことは、人類社会にとって当然の義務です。

このような観点から交通労連は、ITUC(国際労働組合総連合)に連合を通じて加盟、またITF(国際運輸労連)にも直接加盟して、その活動に参加協力しています。ITUCは、各国の中央労働団体によって組織された国際労働組織であり、また、ITFは、陸、海、空の交通運輸産業の労働組合による国際産業別組織です。

両組織とも、「世界平和への道は、自由にして民主的な労働組合主義による国際的団結の力が必要」という強い理念に基づいた運動を実践しており、交通労連とも基本理念を等しくする国際労働団体です。

交通労連は、これらの国際労働団体と力を合わせ、自由で民主的な労働運動を伸張させ、世界の恒久平和の実現に努力しています。

iv 交通労連の活動

前述してきたように、交通労連は「民主的労働運動」を基本理念として、加盟組合員の経済的基盤の確立と社会的地位向上を図ることを目的に具体的な活動を進めています。

交通労連は、その規約で、上記の目的を達成するための活動として、①労働諸条件の維持・改善・向上、②労働協約の締結およびその普及徹底、

③加盟組合の連絡・統制、④組織の拡大および未組織労働者の組織化、⑤労働戦線の統一、⑥交通運輸労働者の国際的提携、⑦労働運動指導者の養成、⑧技術の向上、⑨労働文化の向上、⑩福利厚生ならびに生活擁護、⑪産業労働事情の調査研究、⑫その他目的達成に必要な事項——等を挙げています。これは、目的達成のため合法の範囲であらゆる手段を講じ、努力し、活動するということです。

そのことは、また、必要な場合は、法改正を求める運動をも含むこととなります。今日、交通運輸労働者を取りまく環境は、規制緩和をはじめとした各種事業規制、税制、社会保障制度——等、一段と厳しさを加速させています。わたくしたちは、こうした政策・制度の改悪に反対し、改正を求めていかななくてはなりません。そして、こうした運動は年々重要になってきています。一企業労使ではどうすることも出来ない政策課題についても、わたしたちは、常に、革新的思考と長期的展望のもと、労働者の先頭に立ち、着実な前進を図っていきます。

v 交通労連の重点政策

交通労連は、前項の活動をより効果あるものにするため、また、広く交運労働者の幸福追求に資するため、組織の拡大を重点政策として取り組んでいます。

使用者との団体交渉において、パート等非典型社員をもすべて組織化している労働組合と、そうでない組合とでは、おのずと力関係において差が生じます。同じように、政策課題の要求等についても一面で「数は力」であり、構成人員の多少が社会的影響力の違いになって現れます。さらに、組織拡大によって財政資源の有効活用が図られます。運動を裏付ける財政の確保は単組、産別を問わず必要なことです。

交通労連は毎年の組織方針で、①加盟単組への支援・指導活動の充

実、②ユニオンショップ協定化促進と誠実実行、③自社非典型社員の組織化、④グループ・関連企業労働者の組織化、⑤未組織企業労働者の組織化 ― によって組織人員の拡大を図ることにしています。

vi 交通労連の機関と運営

労働組合の運営は、民主的に進められなければなりません。そのために、いろいろな会議を開きますが、あらかじめ、その会議の権限を定めておく必要があります。

物事を決定するためにある権限をもった会議を機関といますが、交通労連には、大きく分けて、①大会、②中央委員会、③中央執行委員会 ― の三つの機関があり、さらに、中央闘争委員会や各種専門委員会等、必要に応じた委員会が設置され、会議をもち、多くの意見のなかから、民主的に方針が決められ、活動に結びつけられています。

1. 大会

大会は、交通労連の方針を決定する最高の権限をもった決議機関で、毎年1回、原則として9月中に招集して開かれます。そして、大会の運営は、地方総支部の会費完納組合員400名毎に1人の割合で選出される代議員と、本部の役員が出席して行われます。

大会に諮られる主な事項は、①事業報告、②会計報告、③歳入・歳出予算、④運動方針、⑤役員選挙、⑥同盟罷業に関する事項、⑦上級団体への加盟または脱退、⑧労連の合併または解散、⑨規約の改廃、⑩役員弾劾、⑪統制違反の上訴審、⑫その他重要な事項 ― 等となっています。

2. 中央委員会

中央委員会は、大会に次ぐ権限をもち、大会で決議された事項をさらに具体的な活動として進めるために開かれます。

中央委員会は1年に2回、原則として3ヶ月以上の間隔をもって開かれ、地方総支部の完納組合員1,000名毎に1人の割合で選ばれた中央委員と、本部役員が出席して行われます。

3. 中央執行委員会

中央執行委員会は、前述の大会や中央委員会で決められた事項を一つひとつ責任をもって実践遂行していくための具体的方針を協議決定します。

中央執行委員会は、大会で選ばれた中央執行委員で構成され、監査委員の代表1名の出席を得て随時開かれます。

4. 中央闘争委員会と常任中央闘争委員会

交通労連は、以上の決議機関の他に、必要に応じ中央執行委員会構成員で構成する中央闘争委員会と、そのもとに労連三役、業種別部会事務局長、地方総支部書記長等で構成する常任中央闘争委員会を設置して春季生活闘争に取り組んでいます。

この闘争委員会は、賃金の引き上げや臨時給の支給または労働協約の締結などの特定の闘争について、機関の簡素化を行い、闘争業務執行の便宜を図って、その目的貫徹を容易ならしめるため設置するものです。

vii 交通労連の組織機構と運営

交通労連の本部は東京都港区芝2丁目20番12号、友愛会館内にあり、各業種別部会および、各地方総支部、都府県支部と連携し全国を統括しています。また、地方総支部、都府県支部にもそれぞれ業種別部会が置かれ縦横に連携が図れるようになっています。

1. 本部

交通労連の本部には、専従役員のほか、常任書記、書記、事務員等が常駐勤務し、中央におけるすべての業務処理にあたっています。

本部には、各種の業務を専門的に、しかも効率よく遂行していくため、①総務部、②組織部、③教宣部、④調査部、⑤青年女性部、⑥政策部 — の専門部が置かれています。

各専門部の業務は、それぞれ役員、常任書記が分担し運営されています。そして同時に、運営が民主的に行われるよう、A組織対策委員会、B政策委員会、C調査委員会、D財政委員会、E共済・福祉委員会（積立年金共済運営委兼務）、F給与審議委員会、G青年委員会、H女性委員会 — が設置され広く組合員の意見が反映されるよう留意されています。また、交通労連新聞等、機関紙の内容充実のために、各地方総支部に機関紙通信員を任命、配置しています。

2. 業種別部会

交通労連の本部のもとには、トラック部会、軌道・バス部会、ハイ・タク部会、自校・一般部会と四つの業種別部会が設けられています。

交通労連には、流通・貨物運輸、鉄道やバス、ハイヤー・タクシー、自動車学校・教習所などの各業種で働く労働者、さらには、これらに属さ

ない産業に働く労働者が加盟していますので、これら各業種ごとの固有の問題に対処するため、部会を作って活動を進める必要があるからです。賃金、臨時給、退職金、労働協約などの重要な闘争はもちろんのこと、政策活動や組織活動、また、その他の諸活動についても、交通労連の基本方針に基づいて各部会ごとに具体的な方針がたてられ、指導にあたっています。

また業種別部会は、地方総支部執行委員会のもとに地方総支部業種別部会、都府県支部幹事会のもとに都府県支部業種別部会が設けられ、地域における情報交換や連絡、各業種固有の問題に連携して対処しています。

なお、地方総支部によっては、生コン部会などが設置され、関係組合のお世話をしているところもあります。

3. 地方総支部

また、交通労連の本部のもとには、運輸行政区ごとに九つの地方総支部が設置され、各加盟組合の日常活動についてお手伝いをしています。

地方総支部も、大会、委員会、執行委員会をもち、活動方針などを決めていますが、その方針は本部方針を基本としています。そして、本部の指示のもとに、労働条件の維持向上、加盟組合相互間の連絡調整、組織の充実強化、団体交渉や争議行為の指導などを行なっています。各総支部の管轄は次のようになっています。

北海道総支部＝北海道

東北総支部＝青森、岩手、秋田、山形、宮城、福島

信越総支部＝新潟、長野

関東総支部＝茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、山梨

中部総支部＝静岡、愛知、岐阜、三重、富山、石川、福井

関西総支部＝滋賀、京都、奈良、和歌山、大阪、兵庫

中国総支部＝鳥取、島根、岡山、広島、山口

四国総支部＝香川、徳島、愛媛、高知

九州総支部＝福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

4. 都府県支部

都府県支部は、北海道を除く各都府県ごとに一つの支部を組織することになっていますが、まだすべてに確立されていません。また、歴史的あるいは地域的事情から、支部を名のっていないところもあります。

都府県支部は、交通労連の下部機構として、管轄する加盟組合を統轄し、本部と地方総支部の指示のもとで、所属組合相互間の連絡協調、組織の充実強化、団体交渉や争議行為の指導など、各加盟組合の日常活動についてお手伝いをしています。

viii 交通労連の共済事業

交通労連は、加盟組合の組合員の経済的、社会的地位の向上を目指し、これまでに述べてきたように、「全労済(全国労働者共済生活協同組合連合会)」の共済事業を中心にいろいろな活動に取り組んできました。そして、昭和61年には、さらに組合員の福祉増進を図り、独自の共済事業を興すことを目的として「共済・福祉委員会」を設置、同年9月には、積立年金共済制度「シグナル」を発足させ、今日に至っています。

この「シグナル」への加入資格は、交通労連の規約に基づく組合員と組合が認める者です。加入申し込みは、各組合で取り扱っていますが、詳しい内容は、組合か各地方総支部、本部へお問い合わせ下さい。

資料編

労働組合の基礎知識
私たちを守る労働法
労働組合用語の解説

労働組合の基礎知識

1. 労働組合とは

労働組合法は第2条で、労働組合について次のように定義づけるとともに、似て非なる組織を明示しています。

(労働組合法)

第2条 この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に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して組織する団体又はその連合団体をいう。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。

- 一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの。
- 二 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 三 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの。
- 四 主として政治運動又は社会運動を目的とするもの。

すなわち、「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に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した組織と定義づけています。これを整理すれば、①労働者が主体となり自主的に組織・運営されているか、②労働組合としての運動が行われているかが、労働組合としての必要要件ということになります。

したがって、この要件を満たさない組織に対しては、労働組合が法律によって保障され、保護・救済される権利が限定的なものにならざるを得ないことは条文の上からも明らかです。

2. 労働組合の組織

わが国の労働組合組織は、多くが企業ごとにつくられた企業別労働組合(単組)であり、その単組が同じ産業ごとに全国的に集まって、産業別組織(産別)を形成しているところが特徴とされています。

労働組合にはいろいろな組織があり、その型や性格はさまざまです。それは労働者が、産業構造の変化や労使関係の発展に応じて、いろいろなかたちの組織をつくってきたからです。

ヨーロッパの労働組合は、例えば活版工は活版工の組合に個人ごとに加盟する職業別の労働組合が主で、これに対して、わが国では企業ごとに組合があり、職種の別をこえて、全従業員が一つの組合に入る、企業別労働組合が主であるところに特徴があります。

まずあなたと労働組合、そして組合組織との関係を見てみましょう。

(1) 企業別労働組合

ひとつの企業ごとにつくられている労働組合で、単組と呼ばれています。その企業が支店や営業所などいくつにも分散しているときは、それぞれが「支部」や「分会」となり、それらの集合体として「本部」が存在します。

(2) 産業別組織

同じ産業内の企業別組合が集まってつくる産業別の連合体組織で、産別と呼ばれています。たとえば、交通労連も交通運輸産業の労働組合がつくっている産別組織ですし、同じように各産業で組織する労働組合が産業別連合体組織をつくって運動しています。

(3) ナショナルセンター（中央労働団体）

産業別組織が全国的に集まって結成したのが、中央労働団体＝ナショナルセンターです。わが国では、連合がこれにあたります。

(4) 国際労働組織

各国のナショナルセンターを構成組織とする国際労働組織。代表的なものとして国際労働組合総連合(ITUC)があります。わたしたちは連合を通じ、アメリカやヨーロッパ、そしてアジアなど世界各国の労働組合と共に加盟しています。

国際労働組合総連合(ITUC)は、2006年11月、国際自由労連(ICFTU)が中心となり国際労連(WCL)や未加盟組織をも含めて新たに結成されました。

3. 労働組合の機構(しくみ)

労働組合は、組合としての意志決定や運営にあたって常に民主的に行動します。一部リーダーの独善であってはならず、そのために会議をもちます。会議は、その会議を構成するメンバーによる自由な議論によって、会議に与えられた権限の中で議事を進めます。それぞれの会議の権限は、組合規約によって規定されなくてはなりません。

組合の運営上不可欠な会議、また、日常活動において必要な専門部活動については以下の通りです。

(1) 組合大会

組合の最高決議機関で、国で言えば国会にあたります。全組合員が集まって(それが不可能な組合では代議員)役員を選出や、組合の活動方針や予算の決定などを行ないます。大会には定期大会と臨時大会があり、定期大会は通常1年に1回開かれます。

(2) 代議員会

組合によっては「中央委員会」などと呼ばれ、大会に次ぐ決議機関です。各職場から選ばれた代議員(中央委員)によって構成され、必要に応じて開かれます。

(3) 執行委員会

具体的な日常活動を行なうための執行機関で、大会で選出された正・副執行委員長、書記長、若干の執行委員により構成されます。

(4) 職場委員会

職場ごとに構成される機関で、それぞれの職場を代表する委員によって、職場の声を執行委員会へ反映させたり、また組合全体の動きや決定事項を、職場の仲間へ伝えたりします。

(5) 専門部

組合の日常活動を実際に行なうもので、組合によって多少仕事の内容や名称が違います。

○組織部

組織の強化をはかるため、職場におけるいろいろな問題を解決し、組織の充実・拡充をはかるのが組織部です。

また、組合のおかれた立場に応じて、未組織労働者を組織化したり、産別組織や連合など民主的な上部団体との連携を深め、健全な労働組合への発展をめざす活動をします。

○教宣部(教育宣伝部の略で、情報宣伝部や教育文化部とも呼ばれます)

機関紙(組合新聞)や情報などをつくって、組合の活動を組合員につたえたり、学習会・教育講座などを開いて組合意識を高めます。

その他、社会教育・職場文芸・レク活動などの指導をします。

○調査部(給対部、賃対部ともいいます)

賃金引き上げ、一時金など労働条件を高めていくための要求案の作成や、それに必要な資料集めおよび調査活動が主な仕事です。またアンケートなど組合員の要求や意識を調査したりします。

○厚生部

生活用品を安く斡旋したり、労働金庫からの貸出し、共済事業など組合員の福利厚生を促進するための活動を行ないます。

○青年女性対策部

その名の通り、青年・女性を対象とした専門部で、組合によっては、青年対策部と女性対策部に分かれているところもあります。この青年女性対策部の指導の下に青年女性協議会・青年女性部がつけられ、青年女性組合員を中心とした学習会やレクリエーション活動などを行ないます。

○生産対策部(経対部、経協部ともいいます)

職場での人員配置や会社の生産計画が、労働者に無理はないか調査したり、職場環境が適当かどうかを研究し、より良い職場づくりをめざします。

○その他

このほか組合によっては、総務部、財政部、政治対策委員会など、いろいろな組織がありますが、各専門部独自の考えで行動をするのではなく、相互間の連携を密にして、円滑な活動をするのが大切です。

4. 労働組合の運営

労働組合は決議機関と執行機関で運営されます。運営上最も大切なことは、民主主義の原則に基づいて運営されること、規約に従って行動し、権利・義務を遂行することです。

(1) 組合運営の基本は話し合い

労働組合の目的は「労働条件の維持・改善や労働者の社会的、経済的地位の向上を図る」ことにあります。そして、その労働組合の運営において、私たちが基本精神としているのは、組合民主主義ということです。

民主主義の原則は、「みんなのために、みんな決めて、みんなで実施する」ということです。私たちの労働組合も、この民主主義の原則に基づいて運営されなくてはなりません。それは、働く者の追求する「本当の幸福とは何か」、「それをどういう方法で追求し、実現するか」ということを、私たち自身が自主的に判断をし、選択し、決定することです。私たち自身の力で、みんなで決めたことに従って、それを実現するために最善の努力をするということです。

これが、私たちが基本としている組合民主主義のあり方です。一部にみられる少数のリーダーがすべてを決定をし、組合員にはそれに従うことだけを要求するという、全体主義的独裁運営とは根本的に違うものです。

わたしたちの労働組合の運営は、次の三つの条件を満足するよう民主的に運営されています。

- ① 組合機関が民主的に運営されること
- ② 組合役員が民主的に選出されること
- ③ 日常活動が民主的に行なわれること

このように話し合いを大切にし、組合員の皆さんの意見を十分尊重する中から、民主的な方法で、民主的に運営されています。

しかし、労働組合の活動の課題である「働く者の幸福」を追求する過程には、それを阻もうとする前近代的感覚の経営者や左右の全体主義勢力との厳しい闘いがあります。これを克服するためには、労働組

合としての知識、感覚、統率力などに優れた指導性を発揮するリーダー（執行部）が必要なことはいうまでもありません。この指導力のあるリーダーと組合員との話し合いによる、民主主義のルールに基づいた運営がなされて初めて真の組合民主主義が達成されるのです。

(2) 規約は“労働組合の憲法”

どこの労働組合も、みな「規約」をもっています。

この規約には、組合活動の方針をどうやって決めるか、組合役員等の選出の仕方、組合活動の役割分担や、組合費の額、納入方法等が定められています。

この規約は「組合の憲法」ともいうべきもので、規約のない組合は法律上も、労働組合として認められません。その規約に、不都合が生じた場合には、組合員の意志によって規約の変更は可能です。しかし、変更するにあたって労働組合法第5条は「もし規約の内容を変更しようとするならば、組合員全員の直接無記名投票によって過半数の賛成を得なければならない」と、その手続きを厳格に定めています。

組合規約には労組法上、①名称、②主たる事業所の所在地、③組合員の均等取扱い、④組合員の資格に関する差別的取扱いの禁止、⑤役員選挙方法、⑥大会の開催、⑦会計報告の公表、⑧同盟罷業の開始手続、⑨規約の改正手続——が最低限、明示されていなくてはなりません。この必要的記載事項の他、通常は、⑩組織構成、⑪上部団体、⑫組合の目的、事業、⑬権利・義務、⑭機関、⑮役員、⑯組織体制、⑰財政、⑱統制等が定められています。

組合規約は、役員はもちろん全組合員がそれを守り、この規約にしたがって組合を運営しなければなりません。

(3) 決議機関と執行機関

決議機関というのは、労働組合の活動方針や、予算をはじめ労働組

合にとって、重要なことを決定するところです。

この決議機関で決定されたことを、実行するのが執行機関です。

○決議機関

決議機関でいちばん権威のあるのは「大会」です。大会は、年1回以上開催しなければならないことが、労組法で定められています。

大会は全組合員が参加する場合と、それが不可能な場合は組合員の中から一定の割合で選ばれた代表(代議員)が出席して開催される場合とがあります。

大会では、組合の活動方針や予算などを討議して決めるほか、役員選挙等を行ないます。

大会は組合の最高決議機関ですから、ここで決定されたことは、組合員であれば誰もがこれを守らなければなりません。

重要なことはすべて大会で決めればよいのですが、そうもいかない場合もありますので大会に次ぐ決議機関として、場合によって呼び方も違いますが、中央委員会、支部委員会、代議員会等があり、大会で決めたことを具体化したり、そのほか重要問題を討議して決めます。

また、年度の途中で重要な問題が起こったり、組合員の一定数以上が開催を要求した場合、臨時大会が開かれることもあります。

○執行機関

大会や中央委員会(代議員会)で決められたことを責任をもって実践し、また諸活動を指導する機関が執行機関です。

執行機関は、全組合員によって選出された役員(会計監査は含まない)によって構成されます。その役員の呼び方はいろいろありますが、正・副執行委員長、書記長、執行委員若干名等で構成され

ています。これらの役員は、大会で投票によって選出されます。

そして、大会、中央委員会等で決められた方針や計画を、具体的に実行するスケジュールや、プランをたて役割を分担して、実践をしていきます。

執行委員会は、大会等とは違って少数ですから、必要に応じていつでも会議を開き、活動の促進を図ることができます。

(4) 組合員の権利と義務

組合がほんとうに民主的に運営されるためには、組合員が自分の権利と義務を正しく守る必要があります。

権利だけを主張して義務を怠ったり、義務は果すが、自分の権利を知らなかったり、また権利や義務に無関心であったりしたら、組合の民主主義はなり立ちません。組合員には次の権利と義務があります。

組合員の権利

① 選挙し、選挙される権利

組合員ならだれでも、役員、代議員に立候補し選挙される権利、また役員、代議員を選挙する権利があります。

② 発言権、決議権

組合の集会や会議に出席して、自分の意見を述べたり、物事を決めたりする権利があります。

③ 会議を開くよう要求する権利

みんなで考えてみて、大会とか委員会などの会議を開く必要があると思うとき、会議の開催を要求する権利があります。

④ 組合に訴える権利

自分で納得のできない強度な労働をさせられたり、昇給が極端に少なかったりする場合、適当な組合機関(苦情処理委員会等)に訴えて解決してもらおう権利があります。

⑤ 会計簿をみる権利

組合費がどのように使われているのか、組合の会計状態をみる権利があります。

組合員の義務

① 団結を強め連帯を守る義務

組合員は役員に協力し、役員は組合員と繋がりを深め、お互いに連帯を強めるため努力をしなければなりません。

② 組合の決定に従う義務

組合は色々な考えをもつ人の集まりですから、必ずしも自分の意見が通るとは限りません。組合の方針や活動計画が決められるまでは、自由に意見を述べ、主張する権利が保障されますが、一旦決定されたら、その決定に従い協力する義務があります。

③ 組合の集会や会議に参加する義務

民主的労働運動は、みんなの話し合いによって物事を決めていきます。したがってその集会や会議にみんなが参加をし、自分の考えを出し、人の意見も聞くのでなくてはなりません。「自分一人ぐらい欠席しても……」という考え方は、最もいけないことなのです。

④ 規約を守る義務

規約は組合員であれば誰もが、どんなときでも、守らなければなりません。

⑤ 組合費を納める義務

組合を運営していくためには、会議の費用や、役員(専従者)の給料、教宣資料、印刷物等をつくる費用が必要です。

運営に必要なお金は、みんなで出し合うより外にないわけですから、組合費を納めることは、組合員にとって大切な義務です。

私たちを守る労働法

1. 憲法で保障されている労働者の権利

憲法28条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する

ここに明記された、団結する権利、団体交渉をする権利、団体行動をする権利のことを労働三権といい、これらの権利は労働者の基本的権利としてすべての労働者に保障されています。

私たちの組合もこの労働三権に守られて、組合活動を行なっているのです。

労働三権

○ 団結権

労働者が団結して労働組合を自主的に結成する権利で、どんな権力もこれを妨害することはできない。

○ 団体交渉権

労働組合が使用者に対して労働条件の維持や改善のために交渉する権利で、使用者はこれを拒否することはできない。

○ 団体行動権

一般に争議権と呼ばれ、使用者との団体交渉が決裂した場合に自分たちの要求を実現させる手段として、労働組合がストライキ(同盟罷業)や、サボタージュ(怠業)などの争議行為を行なう権利。

以上の権利は労働法によってさらに具体的に保障されています。

2. 働く者を守る労働法

労働法は私たち働く者を守る法律です。労働者は労働力を売ることによって、使用者の指揮命令の下に働くわけですから、弱い立場にあります。このように、労働者が経済的に弱い立場にあることに着目し、労働者が使用者と対等の立場に立つことができるようにするためにつくられた法律が労働法です。

労働法には、その機能から大別して、①最低限の労働条件を定めた労働基準法、②労働組合法や労働関係調整法など、労働者の基本的権利や労働争議について規定した法、③雇用対策法など、失業救済や職業訓練について定めた法、の三種類があります。

労働三法

○ 労働組合法

労働組合への使用者の妨害や介入を禁じるとともに、組合運動を保障するために労働三権について具体的に定めた法律で、昭和20年に制定されました。現行法は昭和24年に全面改正されたもので、その内容は、①労働組合の資格要件、②使用者がしてはならないこと、③労働協約について、④労働委員会の職務、の四つに大別されています。

○ 労働基準法

私たちにとって直接関係のある賃金や労働時間などの労働条件を定めた法律で、昭和22年から実施されています。この法律は最低基準の労働条件を定めたもので、使用者が労働者に対し守らなければならない労働条件の大原則です。主な内容は、①労働条件の決め方、②均等な待遇、③労働時間と休日、④女子および年少者の保護などです。

○ 労働関係調整法

労働者と使用者の間の子関係の公正な調整を図り、労働争議が起きる

のを予防したり、また解決のための役割を果たして、産業の平和を維持し経済の発展に寄与することを目的とする法律で昭和21年に制定されました。

労働争議が起きて、労使双方で自主的に解決できないときは、労働委員会(公益、労働者、使用者の三者構成)が、労使からの依頼を受けて解決にのり出します。

その他、労働者に関わる法律等

(1) 憲法・国の法令

27条、28条およびこれらに基づく各種法律

(2) 民法

民法90条による「公の秩序」の原則、その他

(3) 判例

裁判所により下される判決

(4) 解釈例規

行政官庁が法令の適用解釈についての方針を関係機関に指示するもの。

(5) 就業規則・組合規約

就業規則は、会社が事業場における労働者の労働条件等を画一的に定めたもの。組合規約は、組合の組織運営の基本を定めたもの。

(6) I L O条約

国際労働機関(ILO)が採択し、各国に批准を求めている185の条約(現在、5つは撤回されている)のうち、わが国が批准しているのは47条約(2006年8月)。

3. 優先権をもつ労働協約

労働協約とは、労働条件や組合の地位などについて、使用者と労働組合が話し合い(団体交渉)、そこで決められたことを書面に作成したものです。

一般的に労働協約で規定される内容は次の通りです。

- ① 組合員資格と従業員資格に関する事項
- ② 団体交渉に関する事項
- ③ 争議協定に関する事項
- ④ 労働条件に関する事項(賃金・一時金・昇給・退職金・最低賃金・人事異動・懲戒・解雇・採用・災害補償・労働時間・休憩・休日・福利・厚生など)。
- ⑤ 労働協約の有効期間に関する事項(3年以下。但し、労使いずれかが改訂ないし廃止の申入れをしない限り、さらに同一有効期間を自動的に延長する特約を設けることが広く行なわれています。)

労働協約では、民法90条に規定された公序良俗や、労働組合法、労働基準法などの法規に違反するものは協約事項とすることが出来ません。また、この労働協約で定められている条件を下回るような規則(就業規則)が使用者が作成しても、効力を発揮しません。これを労働協約の優先権といいます。

4. 不当労働行為とは

労使関係において、使用者がしてはならない行為を「不当労働行為」と言います。そのことは労働組合法第7条第1号および第3号で禁止されており、労働組合の結成および運営を保護しています。

不当労働行為として禁止される行為は、①不利益取扱い、②団体交渉拒否、③支配介入 — の三つに大別されます。更に、支配介入で

は、併存組合間における差別的取扱いも問題になります。こうした不利益取扱いまたは団体交渉拒否にあたる行為が、同時に労働組合の結成・運営に対する干渉・弱体化行為にもあたる場合は、複数の種類にまたがった不当労働行為が成立することになります。

また、労働組合に対する保護としては、これ以外にも労働組合の団体交渉や団体行動といった外部的活動に対する保護規程があります。

(1) 不利益取扱い

不利益取扱いにあたる主なものとしては、①解雇などの労働契約の存続・消滅、②配置転換などの人事異動、③賃金などの経済的待遇——などがありますが、こうした経済上の不利益だけでなく、仕事を与えないなどの精神上的の不利益、また、共働きの夫婦の一方の転勤により別居を余儀なくさせるなど生活上の不利益や、組合役員の転勤により組合活動を不可能または著しく困難にさせるなど、組合活動上の不利益が生じる場合も不当労働行為にあたりとされています。

(2) 団体交渉拒否

労働組合法は第7条第2号で「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を禁じています。この規程の趣旨は、①正当な理由がなく団体交渉を(当初から、または途中から)拒否することだけでなく、②誠実な交渉を行わないことも禁止されているということです。

(3) 支配・介入

労働組合法第7条第3号で「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」を不当労働行為として禁止しています。

支配・介入とは、労働組合の結成・運営に対する干渉・弱体化行為をいいますが、労働組合に対する「経費援助」等についても、軽微なものを除いて支配介入に付随する不当労働行為であるとされています。

支配介入の主要な形態としては、非難、不加入・脱退の働きかけ、中心人物の解雇・配置転換、組合の内部構造(運営方針・人事)への干渉、別組合の結成援助、複数組合間の差別的取扱いなどがあります。

支配介入の不当労働行為の成立には、使用者の行為そのものが問題とされ、その行為の結果、組合員数の減少など実害が発生することは認定する上で必要とされていません。

(4) 見過ごされがちな不当労働行為

不当労働行為については、その違法性が曖昧にされてきた例が少なくありません。中でも労働組合に対する「経費援助」は労使双方の利害も相俟って曖昧にされがちでした。また、近年は「チェックオフ廃止」など労働組合への対抗手段とする例もありますが、これもまた支配・介入にあたりとされています。

① 経費援助

労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えることは不当労働行為とされていますが、労組法第7条第3号但し書では「但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、且つ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする」と明記されており、組合の自主性を損なわない程度の経費援助は許容されています。

こうした点について、近年の判例等による判断は、「経費援助を不当労働行為と定めたのは、組合の自主性の喪失(御用化)を防ぐのが

趣旨であるから、個々の場合につき自主性の喪失の具体的危険性の有無を判断して実質的に決すべきである。」とするものが多数を占めるようになっていきます。

② チェック・オフ

チェック・オフというのは、使用者が労働組合との協定に基づき組合員である労働者の賃金から組合費その他の組合の徴収金を控除して労働組合に直接に渡すことです。これについて、「使用者の労務提供(経費援助)による不当労働行為にあたらぬか」との議論がありますが、現在は「チェック・オフは、経費援助に該当しない」とされています。

これとは逆に、使用者が組合の弱体化の目的で、従来、労使慣行的に行われてきたチェック・オフを一方的に廃止することは、支配・介入として不当労働行為にあたることとされた判例があります。

(不当労働行為)

労組法第7条 使用者は左の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し若しくはこれを結成しようとしたこと、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。但し、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介

入すること。又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。但し、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条第4項の規定による命令に対する再審査の申立をしたこと又は労働委員会がこれらの申立に係る調査若しくは審問をし、若しくは労働関係調整法(昭和21年法律第25号)による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること。

※ 労組法第7条第1号にある【労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること】のような契約を「黄犬契約」といいます。

労働組合用語の解説

[ア 行]

I C E M ・ J A F 国際化学エネルギー鉱山一般労働組合連盟－日本加盟組合協議会

I M F ・ J C 国際金属労連日本協議会

I L O 国際労働機関、1919年に設立された、政・労・使代表による三者構成の国連専門機関

I T U C 国際労働組合総連合 自由にして民主的な労働運動を進める各国ナショナル・センターの連合体。共産圏体制の崩壊により世界の大半の国の組織が加盟している

I T F 国際運輸労連、陸・海・空の交通運輸産業の国際産業別組織

育児・介護休業法 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年)」のことで、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することを目的としている。育児休業は、労働者が申し出ることによって子供が1歳に達するまで休業することができ、事業者はそのことを理由に解雇できない。また介護休業は、要介護状態にある扶養家族1人つき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる

一般的拘束力 労組法第17条、18条の規定で、一定の要件のもと、労働協約が当該組合員以外の事業場単位、地域単位に拡張適用を受けるが、この場合の労働協約の効力

イデオロギー 思想・主義。普通、ある社会集団に特有の、ものの見方考え方という意味で使われる

運動方針 労働組合や政党などの活動方針

AFL・CIO アメリカ労働総同盟産別会議

エンゲル係数 家計費中に占める飲食費の割合のこと。20%以下は上流、25%程度は中流、50%ではやっと生活できる水準といわれることもある

O E C D 経済協力開発機構

OECD・TUAC 経済協力開発機構・労働組合諮問委員会

オルグ オルガナイザーの略。組織者の意味で未組織労働者の組織化・労働組合の組織活動を指導する活動家をいう

オープン・ショップ 労働者が特定の組合に加入することが雇用の条件とされない制度。従って、雇用の際も、雇用された後も、組合に加入するか否かは自由

[カ行]

階級闘争 マルクス主義における、搾取者の資本家と被搾取者たる労働者の二大階級間の闘争

解雇 労働契約の一方的解約の意味で、使用者が労働者との労働関係を一方的に打ち切ること

解雇予告 使用者が労働者を解雇する場合に必要な予告。労基法の規程により、少なくとも30日前に予告しなくてはならない。30日以上の平均賃金を支払う(予告手当)ことで替えることができる

核禁会議 核兵器禁止平和建設国民会議の略

ガット 「関税および貿易に関する一般協定」1947年締結

カルテル 同一産業部門内の諸企業が、市場を統制するため横断的に組織する企業連合のこと

カンパ カンパニアの略語。労働組合では闘争資金や政治活動資金などを募るために行なう資金集めの意味に用いる

企業内賃金格差 企業内での、職種、熟練度、勤続、年齢などによる賃金の差をいう

企業別組織 同じ企業に働く労働者で組織される労働組合、わが

国の労働組合の基本形態

企業責任

企業がその活動によって他人に加える損害を賠償する責任

偽装解雇 休業手当の支払義務を免れるため、一応解雇したようにみせかけ労働者に雇用保険の失業給付を受給させること

勤労権 労働権ともいわれ、憲法27条に規定される基本的人権のひとつ

基本的人権

すべての人間が人間として当然にもっている基本的な権利

休日手当 休日と決められている日に出勤した場合に一定の額、または率によって支給する手当

休職 従業員の身分を保ったまま勤務に従事させないこと

行政改革 現在の行政組織のあり方や、行政施策の運営について改善すること(例えば、複雑化している行政機構の整理・統合など)

業務災害 労働災害、業務に起因する災害

苦情処理機関 職場で日常的に起こってくる、さまざまな不平不満・苦情を取りあげ、解決する機関

組合活動 労働者が労働組合のために行なう活動

組合規約 労働組合の組織や運営等に関する基本的な約束ごと、いわば労働組合の“憲法”ともいえる

組合三役 組合長(執行委員長)、副組合長(副執行委員長)、書記長(事務局長)等の総称

組合専従者 組合の業務を日常の専門の仕事とする者

組合役員 労働組合の執行機関または監査機関の構成員で、組合長、副組合長、書記長、執行委員、会計監査等

クラフト・ユニオン 職業別組合—同一の職業に属する労働者で組織された労働組合、職能別組合とも言う

クローズド・ショップ 使用者は、すでに特定の労働組合に加入して

いる組合員でなければ従業員として雇わないとする協定

経営参加 労働者または労働組合の企業経営への参加で、労使協議会や労働者重役制等を通じて、企業の経営にその意見を反映させること、経営参加は今日の国際的な傾向で、西ドイツ、フランスの例が著名である

経済闘争 労働組合が経営者に対し組合員の労働条件や雇用条件など経済的要求をかかげて行なう闘争

交渉委員 労働組合および使用者(またはその団体)をそれぞれ代表して実際に団体交渉を行う者。労働組合の交渉委員たりうるのは、労働組合の代表者または労働組合の委任を受けた者(労組法6条)

高齢化社会 人口(労働力人口)の年齢構成が高まり高年齢化した社会のことをいう。日本では65歳以上の高齢者の占める比率は、1975年の10人に1人から2005年には4人に1人、2050年には3人に1人になる見通し

高齢者雇用安定法 1998年の改正により、2006年4月から60歳未満定年が禁止され、65歳までの雇用確保が義務化された

雇用 当事者の一方が相手方に労務を提供し、相手方がこれに対し報酬を与えること

御用組合

使用者や政党などに支配されて自主性を失った労働組合

雇用保険 前身である失業保険に代わり昭和49年に制定された、雇用に関する総合的な機能をもった制度

合同労組 特定地域を範囲にして、働く企業に関係なく、労働者の個人加盟で構成される単一組合

コンプライアンス 法令遵守

[サ行]

最低賃金制 使用者が労働者に支払う賃金の最低限度を、国家が法律や命令に基づき法的拘束力を有するものとして定める制度

産業別組織 同じ産業内の企業別組合が集ってつくる産業別の連合体組織(産別)

産業政策活動 企業が属する産業業種について、現状分析を行ない、あるべき方向について提言しその推進をはかること

三権委譲 交渉権、指令権、妥結権を上部団体に委譲すること

三六協定 時間外労働協定で、その根拠が労働基準法36条であるところから36協定といわれる

C S R 企業の社会的責任

G U F 国際産業別組織 国際自由労連との間に“自主独立性の尊重”などを内容とするミラノ協定を結んで、強い協力関係のもと活動を進めている(2001年の総会でITSから改称)

時短 労働時間短縮

時限スト ストライキの一種で、何時から何時までと一定の時間を決めて行なうストライキ

事後対処方式 春闘戦術の一つ。組合の指定した日に具体的回答を出させ、その判断に立ってその後の対応を検討すること。スケジュール闘争への批判から生まれた戦術

実質賃金 労働者が受けとる賃金の貨幣額を名目賃金といい、これをそのときの物価水準で、実際上の購買力で示したものを実質賃金という

実力行使 紛争の相手方に打撃を与え、目的を貫徹するため団体の行動として行う作為、または不作為のことで、その合法、違法を問わない。労働運動においては、ストライキ、職場占拠その他の争議行為または類似行為

支配・介入 使用者が労働組合の結成や運営を支配し介入すること。労組法7条で不当労働行為として禁止されている

週休制 毎週1回以上の休日を与える制度

週休2日制 1週あたり2日の休日を与える制度。通常は完全週休2日制をいうが「隔週週休2日制」「月1回週休2日制」等不完全な形の

ものも含めることもある

就業規則 労働条件の具体的細目と労働者の守るべき職場規律を定めた規則

集団交渉 各使用者と各企業別組合とが共同して団体交渉を行うこと

春闘 春季闘争といい、昭和31年春季に総評がスケジュール闘争を展開してから本格化してきた

順法闘争 法律や規則を文字どおりに励行することによって、使用者に損害を与える争議戦術

昇給 給与あるいは賃金の額を一定の基準に従って、増額することをいう

上部組織 労働組合が加盟している上級の労働組合。単組にとって、産別やナショナルセンターがこの上部組合(組織・団体)に当る

職場委員 各職場ごとに選出された組合員代表

生涯教育訓練 若年から中高年に至るまで一貫して教育、職業訓練を受けるシステム

スケジュール闘争 闘争方式の一つ。あらかじめ第1波第2波というように争議行為実施の時期を設定し、スケジュールを組んで行なう闘争

ストライキ 略してスト。同盟罷業(ひぎょう)と訳され、労働者が団結して労働力の提供を拒否し、その持つ労働力を使用者に利用させない行為

スト権 争議権の一種で、ストライキが出来る権利

生産性 投下された生産諸要素の量(投入量)とこれによって作り出された生産物の量(産出量)との比率

政治闘争 労働者などが現在の政治社会制度の改良、変革のために非議会的手段をもって闘う闘争

世界労連 (略称WFTU)世界労働組合連盟、主として共産圏の労働組合で構成されている

Z O 運動 職場において仕事の欠点や失敗をゼロにすることを目標にした運動

ゼネスト ゼネラルストライキの略。同一産業の全労働者が共同して同時に行なうストライキ

争議権 労働者が使用者に対し、自己の主張を貫徹するため、団結してストライキその他の争議行為をなす権利。憲法28条の「団体行動をする権利」にもとづき、労組法上の免責、民事上の免責が与えられている

総評 日本労働組合総評議会、連合発足(1989年)で解散

損益分岐点 企業経営において、その操業度によって売上高と生産費がちょうど同額で損益がゼロになる点

[夕行]

代議員 労働組合の大会等に一般組合員を代表し職場から選出され討議議決に参加する者

代休 労働義務のない日または時間に勤務した場合、それに対する代償としてその後と与えられる休日、休憩

団結権 労働者がその労働条件を維持、改善するために団結する権利

単産 単一産業労働組合の略(産別)

単組 単位組合の略称。単産の加盟単位になっている企業別組合等

団体交渉 (略称団交)労働条件を維持改善するために団結して、その代表者を通じて使用者と交渉すること

チェックオフ 労働組合費徴収の一方法として使用者が労働者に賃金を渡す前に控除し一括して組合に渡すこと。労働者の過半数を代表する者との書面による協定が必要

地労委・中労委 労使の紛争をあっせん・調停・仲裁する中央、地方の労働委員会の略

懲戒解雇 使用者が労働者に対して制裁として行なう“解雇”

賃金体系 企業が個々の労働者に支払う賃金の構成。わが国の賃金支払項目は、職種、年齢、学歴、勤続、経験年数、扶養家族数、勤務場所、勤続状況など種々の要素が組合わさられて決められている

通勤手当 労働者が自宅から事務所へ通勤するために要する交通費の、全部または一部を使用者が手当の形で負担するもの

定年延長 企業が一定年齢に達した労働者を自動的に退職させる制度が定年制。この年齢を引き延すことをいう

デモ 集団で隊列を組んで街頭を行進すること。示威行進

統一労組懇 統一戦線促進労働組合の略、共産党系労組の集まり

ドイツ労働総同盟 (略称DGB) 西ドイツの代表的な労働組合の連合組織

同盟 全日本労働総同盟 昭和39年11月結成、友愛会の伝統を受け継いだ中央労働団体。87年11月解散

トレード・ユニオン 労働組合

[ナ行]

ナショナルセンター 産業別組合などが加盟している最上部の労働組合。中央労働団体ともいう。連合など

日経連 日本経営者団体連盟の略称

抜き打ちスト 一般に争議予告をすることなしに抜き打ち的に行なわれる争議行為

年金 老齢、廃疾、死亡等に際し退職、養老、障害、遺族、母子、遺児、寡婦年金等を給付の内容とする社会保険

年末闘争

年末に年末手当、賃金引上げなどを要求して行なう闘争

[ハ行]

ハンスト ハンガーストライキの略、絶食または減食で坐り込みをも

っての示威行為

日雇労働者 一般には、事業主と日々の雇用契約を結んで労務を提供し、その対価として賃金の支払いを受ける者

罷業 ストライキ

ピケッティング 通常ストライキに付随して、組合員がスト中の工場や事業所等の出入口に立ち並び、ストの効果を確保するために行なう行為

非典型労働者 正社員以外の労働者。パートや準社員など

不当労働行為 使用者が労働組合運動に対して行なう妨害行為で、労組法7条で禁止されている

振替休日 きめられている休日をあらかじめ振り替えて働いた結果休日となった日

ボイコット 争議行為の一種として、組合が紛争の相手方である使用者(会社)の製品を、組合員や一般の人が買わないように呼びかけること

[マ行]

マル生運動 国鉄において昭和45年頃からはじめられた「生産性運動」のこと。国労、動労は生産性の生の字を丸でかこんで「マル生」と読み反発した

民青同 日本民主青年同盟。役員は全部日共黨員であり構成員の大半も日共黨員

民主社会主義 1951年、社会主義インターのフランクフルト綱領において確立された思想、①政治的民主主義②経済的民主主義③社会的民主主義④国際的民主主義を基調としている

メーデー 5月1日、各国の労働者が休業と示威運動によって団結と親睦を示す日

名目賃金 労働者は労働力を提供して賃金を受けとるが、これを貨幣単位で示す額を名目賃金という

〔 ヤ 行 〕

夜 勤 手 当 夜間勤務手当、使用者が夜間に労働者を勤務させる場合に一定の率または額により支払われる手当

山 猫 ス ト 組合員の一部が組合の統制、指令に違反して行なうストライキ。通例としては違法とされている

友 愛 会 大正元年8月1日、鈴木文治を会長に15名によって組織された団体。日本の労働運動の源流

友 愛 連 絡 会 87年11月の連合結成に伴って解散した同盟のいわば清算業務団体。当面連合に継承されない政治活動や国民活動、地方同盟との連絡などを行っている

ユニオン・ショップ 労働者は、雇われた以上は一定の期間内に特定の組合に加入しなければならず、また当該組合から、脱退または除名により組合員資格を失ったときは、使用者はその者を解雇しなければならない、とする協定

予 告 制 度 予告なしに争議行為を行なうと相手方又は公衆に迷惑を与える場合、それを防止する為に予告期間を設ける制度

〔 ラ 行 〕

臨時休業手当 天災地変などの不可抗力、あるいは会社の都合により臨時に休業する場合、労働者に対し一定の率または額により支給される手当

レッド・パージ 昭和25年下半期にGHQの指令により官公庁、民間企業において共産黨員およびその同調者の大規模な解雇が行なわれた事件

連 合 日本労働組合総連合会の略称、1987年11月20日に民間労組のみで結成、1989年11月21日官民統合して結成されたナショナルセンター。民主的労働運動の結集体

労 災 保 険 労働者災害補償保険といい、労働者に対する災害補償を行なう保険

労 使 協 議 制 企業又は産業における生産、経営などに関する諸

問題につき労働者の意志を反映させるため使用者と労働者の代表とが協議を行なう制度

労使対等の原則 労働者と使用者とが対等の立場にあることを主張する思想

労働基本権 勤労権、団結権、団体交渉権、争議権を一括して労働基本権といい、団結権、団体交渉権、団体行動権を労働三権という

労働協約 労働組合と使用者との間に結ばれる労働条件その他に関する協約

労働契約 労働者が使用者に対し、対価を得て労働に従事することを約束する契約

労働三法 労働関係を規制する三つの基本法、すなわち労働組合法、労働関係調整法、労働基準法の総称

ロックアウト 作業所閉鎖。使用者が作業所を閉鎖し労働者の労務提供を拒否すること。作業所を自己支配下におき、賃金支払い義務を免れ労働者たる相手方に圧迫を加える行為。ストライキの対抗手段として用いられることが多い

交通労連（全国交通運輸労働組合総連合）

業種別部会：トラック 軌道・バス ハイ・タク 自校・一般

〒105-0014 東京都港区芝 2-20-12 友愛会館3F

TEL 050-3540-1254 FAX 03-3454-7393

地方総支部

総支部	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-0042	札幌市中央区大通西 16 勤労文化会館内	011-641-4433
	管轄地域：北海道全域		
東北	980-0014	宮城県仙台市青葉区本町 2-12-7 ハーネル仙台内	022-261-4293
	管轄地域：青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県		
信越	950-0965	新潟県新潟市新光町 6-2 勤労福祉会館内	050-3461-3755
	管轄地域：新潟県・長野県		
関東	105-0014	東京都港区芝 2-20-12 友愛会館内	03-3452-5007
	管轄地域：東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・茨城県・栃木県・群馬県・山梨県		
中部	460-0015	愛知県名古屋市中区大井町 6-26 勤労文化会館内	052-322-6101
	管轄地域：愛知県・三重県・静岡県・岐阜県・富山県・石川県・福井県		
関西	550-0001	大阪府大阪市西区土佐堀 1-6-3 JAM西日本会館内	06-6448-0212
	管轄地域：大阪府・京都府・滋賀県・兵庫県・奈良県・和歌山県		
中国	730-0022	広島県広島市中区銀山町 2-4 高東ビル内	082-289-7245
	管轄地域：広島県・岡山県・鳥取県・島根県・山口県		
四国	791-8026	愛媛県松山市山西町 150	086-951-6500
	管轄地域：愛媛県・香川県・徳島県・高知県		
九州	861-0866	熊本県熊本市清水亀井町 26-18 クリスタルヴィラ内	096-343-5360
	管轄地域：福岡県・佐賀県・熊本県・長崎県・大分県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県		

※ 各総支部の管轄する地域にはそれぞれ都府県支部が置かれています。

※ _____ の地域には現在都府県支部未設置です。（2006年4月現在）

交通労連の略

作編 青島 陽子

作田 清水 路雄

交通労連行進曲

作詞 石田 朗

作曲 徳光 英和

一 豊かな明日を 創るため

歌声高く ひびかせて

誇りを胸に この道を

労連 労連 交通労連

二 明るい社会を 創るため

友愛の旗 高らかに

われらの未来 拓く道

労連 労連 交通労連

三 みんなの幸せ 守るため

腕くみあつて 輪を広げ

理想の花を 咲かせよう

労連 労連 交通労連

労連 労連 交通労連

Japan Federation of Transport worker's unions

全国交通運輸労働組合総連合