

[1] 労働組合とは

労働組合は、賃金労働者が自分たちのために自主的に作り活動する団体です。

賃金労働者とは、工場や事務所・お店に就職し、給料（賃金）を得て生活している人たち（労働者）のことです。

民主主義の社会の日本では、たとえ労働組合がなくても、「労働者と経営者は対等である」とされています。（労働基準法第2条）

確かに、経営者は「生産設備や資金」を出し、労働者は「労働力」を提供し、それを合わせて初めて「経営」ができるのです。その意味では明らかに「労使は対等」です。しかし、実際の力関係は「巨大な経営組織を持っている企業」の前で、「働かなければ暮らせない一人の労働者」の力は弱いもので、とても対等にはなり得ません。

この「対等でない力関係」によって、賃金をはじめ労働条件や待遇が決められ、私たちの生活が左右されるとするなら、決して安心して働けないでしょう。会社内にあってバラバラに孤立した労働者の意見や要求はきわめて弱いものです。

しかし、これが多くの仲間の要求になり、団体の行動になると、会社はこれを無視して経営ができなくなるでしょうし、何万、何十万の労働者の声と行動にふくれあがり、国民の共感を得られれば社会も注目し、政治を動かすことにもなるのです。

細い、弱い一本の糸が、何十本とまとまり、より合わされて、じょうぶなロープになるように、働くものは一人では弱いけれど、団結し、手を取り合って強力な力となることができます。

労働組合は、そんな考え方から生まれ、育ってきたのです。

[2] 労働者を守る法律

日本国憲法は、第28条で「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動をする権利は、これを保障する」と定めています。

自由と平等をめざす民主主義は「労使関係は放任しておけば、労働者が弱い立場になる」ことを防ぐために、法律で労働組合の運動を支えています。

憲法第28条で定めてあるのが労働三権といい以下の三つです。

1. 団結権・・・労働者が団結して労働組合をつくること。
2. 団体交渉権・・・組合と会社が対等に交渉し、労働条件その他を決定すること。
3. 団体行動権・・・組合が目的を達するためにストライキ、その他の行動をとること。

さらに、憲法のもとにつくられた労働三法とは、以下の三つです。

1. 労働基準法・・・労働者を働かせる時の最低条件を定めた法律。
2. 労働組合法・・・労働組合への経営者の妨害や介入を禁じ、組合運営を保障する法律。
3. 労働関係調整法・労使間に紛争が起こった時、これを仲裁し、円満解決に運ぶための法律。

憲法で労働三権の保障が明確に示され、労働三法がそれを肉付けしています。

[3] 労働組合の活動

(1) 労働条件の改善

賃金、諸手当、定期昇給（定昇）、期末一時金、退職金など所得・収入を引き上げる要求、労働時間短縮（時短）、休日の増加、定年延長など労働条件を改善する要求を出し、会社と団体交渉（団交）を重ね、どうしてもまとまらない時は争議（ストライキ）を実施したりして、組合員の納得のいく条件でまとめれば、文書（協定書）にし、労使確認し調印（妥結）します。

(2) 福利厚生施設などの改善

住宅、寮など企業内施設の改善、住宅資金融資や労働災害補償などの制度確立や改善、さらには教養・レクリエーション施設などの拡充を図ります。

(3) 苦情処理など環境の改善

組合員の不平や不満、注文や要求をていねいに取り上げ、労使での話し合いを通じて解決する活動（苦情処理活動）を進めます。

(4) 政策制度要求、政治活動の推進

所得税・住民税などの減税や物価の安定とか、医療、年金、教育、児童や老人の福祉、生活環境などの充実、産業の安定で、働くものの生活を豊かにするために、政治に向かって要求し、働きかけます。そのために、政治活動にも取り組みます。

また、私たちの代表を一人でも多く国会や都道府県市区町村議会へ送るために、あらゆる選挙で働くものの代表を立候補させたり、応援活動もします。

(5) 教育・文化・相互扶助の活動

組合の決定内容を徹底する組合ニュースの発行、自由時間を有効に過ごすための文化・社会教育・レクリエーション活動、仲間づくりのサークル活動などにも力を注ぎます。

また、組合員がお互いの力を出し合って生活を豊かにし、将来の生活安定のために、共済制度をつくり（ゼンセン見舞金共済）、組合員が安心して暮らせるよう活動します。

[4] 労働組合の運営

(1) 規約

労働組合には、必ず規約があります。その規約には、組合活動の計画をどうやって決めるか、組合役員の選び方、活動の役割分担のやり方や、組合費の集め方などが決められています。これは「組合の憲法」ともいうべきもので、役員はもちろん全組合員はこれを守り、規約に従って組合を運営していきます。

(2) 決議機関・・・大会・中央委員会・代議員会

「決議機関」とは「物事を決定する会議」のことです。

労働組合の最高決議機関は「大会」で、年一回は開かなければならないと決められています。（労働組合法第5条）

大会には、全組合員が出席するか、それができない時には、組合員何人かに一人ずつの割で選ばれた代表（代議員）が集まって開きます。

大会では、組合の活動方針や計画、予算、活動報告などが提案され、みんなの討議によって決定されます。ここで決められたことは、すべての組合員が守り、力を合わせて実行していきます。

(3) 職場委員会

日常、組合活動を進めるのは「職場委員会」です。これは、職場ごとに何十人かずつでつくり、代表（職場委員）を選びます。この職場委員が、職場の組合員の意見をまとめて執行委員会へ反映させたり、組合の動きや活動の状況を職場の組合員に伝えたりします。

組合で計画したいろいろな活動を、職場委員を中心に職場委員会でやることもあります。

この職場委員会の活動が十分に行われないと、活動が一部の幹部だけのものになりがちです。職場委員会は最前線の活動単位であり、この活動は、組合活動の基礎です。

(4) 執行機関と組合役員

「執行機関」とは「決定されたことを実行する役員の集まり」のことです。組合役員は、委員長、副委員長、書記長、会計、執行委員とその種類や人数が「規約」に定められており、組合員の投票によって選出されます。選出された役員は、「執行委員会」を構成し、1～2年の任期中、大会で決まった方針や計画を忠実に実行します。

役員選挙には、組合員であれば、誰でも立候補できます。

(5) 専門部活動と会計・会計監査

労働組合は日常活動を専門的に役員が分担し、「専門部」をつくって進めます。

専門部長は執行委員が担当し、組合員の中から専門部員を選んでグループをつくり活動します。

これらの活動をするのに資金が必要です。それは組合員が貸金や一時金の中から「組合費」を出し合ってまかないます。

組合費を給料から天引きするのを「チェック・オフ」といいます。

こうして集まった組合費は、大変貴重なお金です。会計担当者はお金（組合費）を管理し、その用途を明確に記録し、大会で「決算報告」をしなければなりません。もちろん、組合費の使いみちについては「予算」を立て、大会に提案し、決定されます。

会計が正しく運営されているかどうかを確認するために、組合員の中から「会計監査」が選ばれ、時々会計帳簿や領収書、現金、預金通帳などを調べて、組合員に報告されます。さらに年一回は公認会計士の監査を受け、完全であることを証明しなければならないことになっています。組合員はいつでも会計内容を見ることができます。