

今日からあなたも JMIU の仲間

新入組合員ハンドブック



all Japan Metal and Information machinery workers' Union

全日本金属情報機器労働組合 (JMIU)

JMIUは



JMIUへの加入、心から歓迎します。

JMIUは、企業のわくをこえ、一人でもだれでも入ることができる労働組合です。新しく労働組合に参加されたみなさんに、これだけは知っておいてほしいということをお話します。労働組合への理解を深めていただき、いっしょに活動をすすめていきましょう。(JMIUの正式な名前は表紙にかいてあります)

一 一人ひとりの声を大切にして活動しています

JMIUは組合員や職場の声を大切にします。どんなことでもみんなが納得いくまで徹底して話し合い、いろいろなことを決め活動しています。

は たらく者の権利を守って活動しています

JMIUは、はたらく者の権利をまもる立場をつらぬいています。会社の言うがままの組合、会社の考えを会社に代わって押しつける組合、いわゆる御用組合、会社派組合、ではありません。とくに、会社が厳しいとき、リストラや労働条件の切り下げをするときに、その真価が発揮されます。一方的な会社のやり方を許さず、はたらく者の権利をまもってたたかい、マスコミからも注目される多くの実績を積んでいます。

こんな労働組合です

組 合員一人ひとりの悩みの解決に 努力しています

職場には、労働条件にとどまらず、人間関係、上司のいやがらせなど、様々な問題もあります。住宅のことや子育て、家族のことなど生活の悩みもあります。

JMIUは、こうした悩みをいっしょに考え、解決のために努力しています。労働組合の日ごろのつながりを通して解決できることもあります。悩みや心配があれば遠慮なく労働組合に相談してください。

会 社もくらしも良くしようと がんばっています

JMIUは安心して働き続けられる職場を作るために、一人ひとりのはたらく者の声をもとに、仕事のやり方、企業のあり方にたいしても積極的に発言しています。安心、安全に働けない職場は重大事故や不良、クレームにつながります。ユーザーに信頼される職場、企業の将来展望を求めるとりくみをすすめています。



..... (その1)

JMIUは

は たらく者の助け合いにとりこんでいます

職場の労働条件の向上や社会保障の充実を求める活動のほか、助け合い活動（共済活動）にもとりこんでいます。JMIUは労働共済という助け合い組織を作っています。労働共済は一般の保険会社とちがいで、営利を目的としないので、一般の保険よりも安くて有利です。また、労働金庫の活動にも同じ立場でとりこんでいます。

仲 間とのふれあいを大切にします

人間らしい生活をおくる上で、きちんとした労働条件が必要なのは言うまでもないことですが、同時に、豊かな人生をおくる上で、人間らしいふれあいも必要です。職場での仲間同士のふれあいを深めるレクリエーション活動、文化活動にもとりこんでいます。



労働組合は

労働者の権利は法律で保護されていますが、実際には法律に違反し、権利を無視する経営者は後をたちません。労働組合のない職場では、経営者との交渉も難しいのが実態です。一人では立場が弱い労働者が自らを守るには労働組合が必要なのです。さらにみんなが団結し、しっかり支える労働組合でなくてはなりません。労働組合の歴史と経験から考えてみましょう。

職場に労働組合ができて どう変わったか

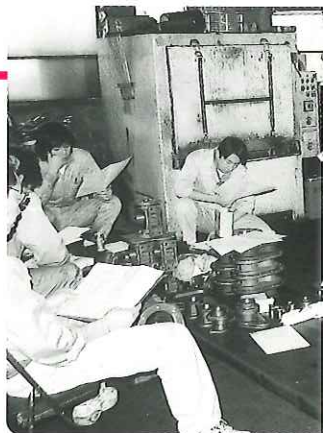
職場に労働組合ができたときの变化は、労働組合の必要性を分かりやすく示してくれます。職場の様々な権利や労働条件は労働組合のたたかひの歴史です。職場の労働組合の歴史について先輩に聞いてみましょう。

JMIUの様々な経験からも労働組合の役割をつかむことができます。「今まで会社が決めたことも組合との話し合いで決まることになり、私たちの気持ちを伝えることができるようになった。夢だと思っていたが現実になった」。労働組合ができた職場で共通に語られている思いです。



労働組合の歴史（主な年表）

- 1770年頃～1820年頃 産業革命 14～15時間労働
ぬすみ、サボタージュ、ラダイトの反乱 個人的抵抗
ストライキから労働組合へ
ギルド、パブリックハウス（パブ）での職業クラブの組織
- 1799年 団結禁止法（英国）による弾圧
- 1824年 団結禁止法の撤廃



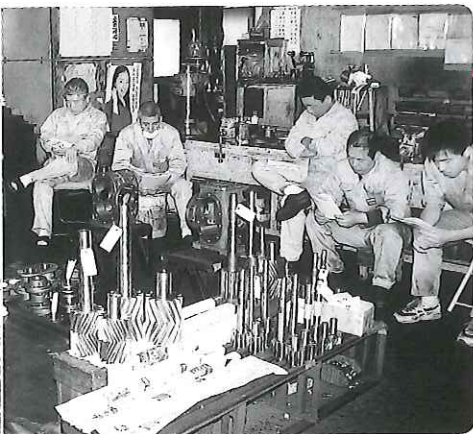
なぜできたのか

労働組合の歴史(誕生)

今から200年前、産業革命のもと、大量生産、単純作業の分業化がすすみ、熟練労働者から、賃金の安い若年労働者、女性に仕事の担い手が置き換わり、失業と賃金の大幅な低下が生まれました。最初は盗みやサボタージュなどの個人的な抵抗という形をとり、「ラダイトの反乱」(機械うちこわし運動)と呼ばれる暴動に発展しました。こうした行動は犯罪として弾圧され、労働者は大きな犠牲を被りました。労働者は、ギルド(職人組合)、職能クラブ、パブリックハウスといったものを通じて、情報交換を強める中から仲間作りをし、「これ以下の賃金では働かない」と労働条件の切下げに抵抗したところから労働運動が作られました。みんなが働かなければ経営者は困ります。団結の力で雇用や労働条件を守るという知恵が労働者に生まれました。

一方で、こうした労働者のとりくみは時の政府により幾度となく弾圧されましたが、労働者全体の力ではね返し、今日の私たちの権利につながっています。文字どおり、先人たちの団結とたたかいでかち得たものです。

パブリックハウスは今日のパブのもととも言われています。酒場から労働組合が始まったとも言えます。



- 1886年 8時間労働制のストライキ (米国、5月1日) メーデーの起源
- 1906年 労働争議法 (英国) ストライキの合法化
- 1919年 ILO設立
- 1886年 山梨県雨宮製糸のストライキ
- 1897年 労働組合期成会、鉄工組合の結成
- 1925年 治安維持法
- 1945年 労働組合法公布
- 1946年 日本国憲法公布

労働組合は

労働組合は私たち一人ひとりにとってなくてはならないものですが、会社にとっても必要なものです。くらしも会社も良くする労働組合の果たす役割、大切さについて考えてみましょう。

はたらく者の安心をつくる

私たちは会社の業務指示に従って働いています。納期やノルマに追われ、時にはいやな思いもします。仕事に誇りを持って働いていればいるほど、日常の仕事の悩みも深まります。ときにはサービス残業になることもあります。一人で解決できずに、ひどい場合は過労死や精神疾患にまでおいこまれる危険と背中あわせです。職場の人間関係、家庭の問題など色々悩みももっています。

そんなとき、労働組合が力になる存在であるということをお出ししてください。悩みは一人でしよい込まず相談することから道が開けます。組合員の全人格をまもる役割を労働組合は担っているのです。労働組合は社会的な様々な活動を通して多くの人たちとのネットワークを作っています。こうしたネットワークは役に立つ機会をたくさん持っているということです。



なくてはならないものです



職場の健全な発展と 安心して働ける環境をつくる

企業不祥事や重大事故、経営危機など、はたらく者一人ひとりに関係のないところで、雇用や労働条件を直撃し、企業の社会的責任を問われる事態が次つぎと起こっています。そういうときに「労働組合は何をしていたのか」という言葉が持ち出されます。

経営者の多くは労働組合を企業の一部としか見ずに、職場のはたらく者の声を大切にしない傾向があります。中には、労働組合を敵視し、労働組合への偏見を持った経営者もいます。経営が舵取りを間違えば労働者は途端に生活苦に追いこまれます。労働組合は組合員一人ひとりの声をもとに、安心して、誇りを持って働ける職場を常にめざしています。労働組合は経営のチェック機能として企業の神経腺とでもいうべき役割を持っています。労働組合は企業の健全な発展のために、経営者に対置した組織としてなくてはならない大切な存在です。

組合員一人ひとりの役割、

労働組合は組合員一人ひとりが同じ権利と義務を持った大衆組織です。大衆組織ですから、一人ひとりが役割を果たすことが必要です。

組合費はきちんと納めよう

活動するにはお金がかかります。一人ひとりから組合費を収めていただきます。給与からのチェックオフで自動的に集められる職場は苦労はありませんが、そうでないところでは組合費を集めるのには労力がかかります。組合費をきちんと納めることから組織の土台ができます。

組合費にはJMIU本部の組合費も含んでいます。JMIU本部組合費は、各支部、争議の指導援助にあたる本部役員の人件費、交通費、金属労働新聞の費用、各種調査、研究費、大衆行動、他団体との共同などに使われています。



職場の日常活動には必ず参加しよう

活動の基礎は職場です。要求を作り、実現を迫る様々なとりくみがあります。要求討議などの職場集会、全員参加の大会や決起集会、ストライキなど、みんなでとりくむ活動には必ず参加しましょう。また、要求作りの基礎になる賃金調査などの各種調査、アンケートなど、必ず提出しましょう。

労働組合の一員として



活動をみんなで ささえよう

委員長を先頭に、組合役員が分担し、組合員の協力を得ながら日常活動がとりまれます。役員も仕事や家庭があり苦勞しながら活動を担っています。特定の人だけが活動する組織では本当に力を持った組織とはなりません。みんなで活動を分担し合い、積極的に協力しあう中から団結が強化され、力強い労働組合が作られます。

みんなで決めたことは みんなで守ろう

労働組合は民主主義のルールにもとづき運営されます。少数意見を大切にし、よく話し合い、一致点を作ることが大切です。そうして決められたことは、みんなで実行します。決まったことに従わないようでは組織の団結はくずれてしまいます。





はたらく者の権利

人間らしく生活し、働く権利、労働組合の権利などが、憲法によって基本的人権として認められています。憲法のもとで、労働基準法、労働組合法、労働安全衛生法、最低賃金法などの法律が定められ、はたらく者の権利、労働組合の権利が守られています。ポイントとなるいくつかの法律の条文を紹介します。

憲法 25 条

1. すべて国民は健康で文化的な生活を営む権利を有する。

憲法 28 条（労働三権）

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。

労働基準法 1 条

1. 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすものでなければならない。

2. この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事

者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

労働基準法 2 条

1. 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働組合法 第 7 条 （不当労働行為）

組合員であること、組合に加入すること、組合を結成することで不利益な扱いをすること。組合に加入しないこと、組合から脱退することを雇用条件とすること。



正当な理由がなく団体交渉を拒むこと。労働組合の結成、運営に支配、介入すること。労働委員会に申し立てたり、労働委員会に証拠を示したり、発言をしたことを理由に、解雇、不利益扱いをすること。

労働組合法第8条 (損害賠償の禁止)

使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故をもって、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。



労働者代表との合意

労働基準法を始めとした労働関係の法律には、労働者代表（労働組合の代表）との合意がなければできないことが色々と決められています。時間外労働、チェックオフ（天引き）、企業年金、社内預金、変形労働時間制、フレックスタイム、裁量労働制、安全衛生委員会の委員の選出など様々です。この点でも労働組合はなくてはならないものです。



労働組合用語の基礎知識

賃金

労働者が労働を提供することによって受けとる報酬。正しくは労働力の価格。労働力の価値を基礎としながらも、労働力の需給関係をも含めた労資の力関係で決まる。

労働組合

労働者が労働条件の維持・改善及び社会的地位の確立をはかるために組織する大衆団体。

企業別組合

企業または事業所別に組織される労働組合。

産業別組合

企業や職種の別なく同一産業に従事する労働者の全体によって組織される労働組合。単産とも言う。

ナショナルセンター

労働組合の全国組織、JMIUが参加する全労連（全国労働組合総連合）、連合（日本労働組合総連合会）の2つがある。全労連は単産と地方組織が同じ資格で参加し、連合は単産のみで構成されている。

ローカルセンター

各地方ごとの労働組合の結集体、全労連ではナショナルセンターの構成組織でもある。

労働条件

賃金・労働時間などについて、労働者と使用者との間に結ばれる雇用の条件。

労働協約

労働組合と使用者またはその団体と

の間に締結される労働条件その他についての文書による協定。労働協約に違反する労働契約・就業規則は無効である。文書は協約書・協定書・合意書・確認書・覚書・念書といういろいろあるが法律上の効果は同じ。

ユニオンショップ

使用者が雇い入れた労働者は、必ず労働組合に加入しなければならない、また、組合を除名されれば当然使用者から解雇されるという労働協約上の規定。

オープンショップ

労働者が労働組合に加入する自由をもち、組合員が組合を除名されても使用者から解雇されることのない労働契約上の一種の協定。

労働三権

団結権・団体交渉権・団体行動権（争議権）のこと。日本国憲法第28条の保障する労働者の基本的権利。

団結権

労働者が地位の向上をはかり、労働条件について使用者またはその団体と対等の地位で交渉するため、労働組合を組織する権利。

団体交渉（団交）

労働組合が使用者と労働条件に関して交渉すること。

ストライキ

同盟罷業。スト。労働条件の維持・向上その他の目的を貫徹するために、労働者が集团的に生産または業務を停止すること。団結権・団体交渉権

と共に労働者の基本的権利に属する団体行動権（争議権）の一部。全国・全産業が一斉に行うストをゼネラルストライキ（ゼネスト）という。

争議行為

労働関係の当事者がその主張を貫徹するため行う行為、またはこれに対抗する行為で、業務の正常な運営を阻害するもの。労働者側ではストライキ・サボタージュなど、使用者側ではロックアウトなど。

労働三法

労働組合法・労働基準法・労働関係調整法の総称。

労資協議制

経営諸問題につき経営者と従業員が協議する制度。団交とは別だが、わが国では両制度の主体が同一のため区別は不明確。

綱領

政党・労働組合などの団体の立場・目的・計画・方針または運動の順序・規範などを要約して列挙したもの。

専従（組合専従）

就業時間内にもっぱら組合の仕事に従事すること。

労資協調

企業の繁栄のために労働者と資本家とが共同・調和をはかること。実態は労働者が資本家の言いなりになり行動すること。

御用組合

もっぱら資本家の利益を擁護し、使用者の言うがままになって自主性の

認められない労働組合。会社組合。

不当労働行為

使用者が労働者の団結権・団体交渉権・争議権・および組合の自主性などを侵害する一定の行為。労働者が組合員であることその他の理由で不利益な取り扱いをする行為。（労働組合法）黄犬契約、団体交渉の拒否、資金援助などで御用組合化する行為。

インフォーマル組織

組合を乗っ取り、変質させ、御用組合化するために、経営者が作る秘密労務組織。

動員

労働組合の指示、要請によって集会・活動などに参加すること。

みんなで話し
考えてみよう

- ①職場の労働組合にはどんな歴史があるのか？
- ②職場の一つひとつの労働条件はどうやってできたのか？
- ③労働者はなぜ、団結しなければならないのか？



全日本金属情報機器労働組合 (JMIU)

〒114-0023 東京都北区滝野川 3-3-1

TEL : 03-5961-5601

ホームページ <http://www.jmiu.com>

メールアドレス honbu@jmiu.com

2005. 6.