

職場のリアル(1) 労働相談の現場から

2015年4月28日(火) 10:40~

連合ユニオン東京
書記長 今野 衛



連合の紹介CM

(ビデオ上映)

なんでも労働相談ダイヤル 0120-154-052

労働組合って 私たちに何をしてくれるの？

労働条件(雇用、賃金、労働時間・・・)、
労働環境(安全衛生、人間関係・・・)など、
職場での問題を一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。

そういった時のために存在するのが労働組合。

「労働三権」(団結権、団体交渉権、団体行動権)は
憲法で保障されており、労働組合は、労働者が団
結すれば、いつでもどこでも自由につくれます。



労働組合 労働者にとってのメリットは

働く人の意見や不満・苦情を伝えやすくなり、職場の風通しが良くなる。

職場の規則、給料・労働時間などを話し合うことができ、労働条件が改善される。

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。

経営に関する情報が入りやすくなり、透明性が増す。

会社清算や売却などの時、身を守るための大きな力になる。

労働組合 会社にとってのメリットは

働きやすい職場になり、従業員のモチベーションが上がる。

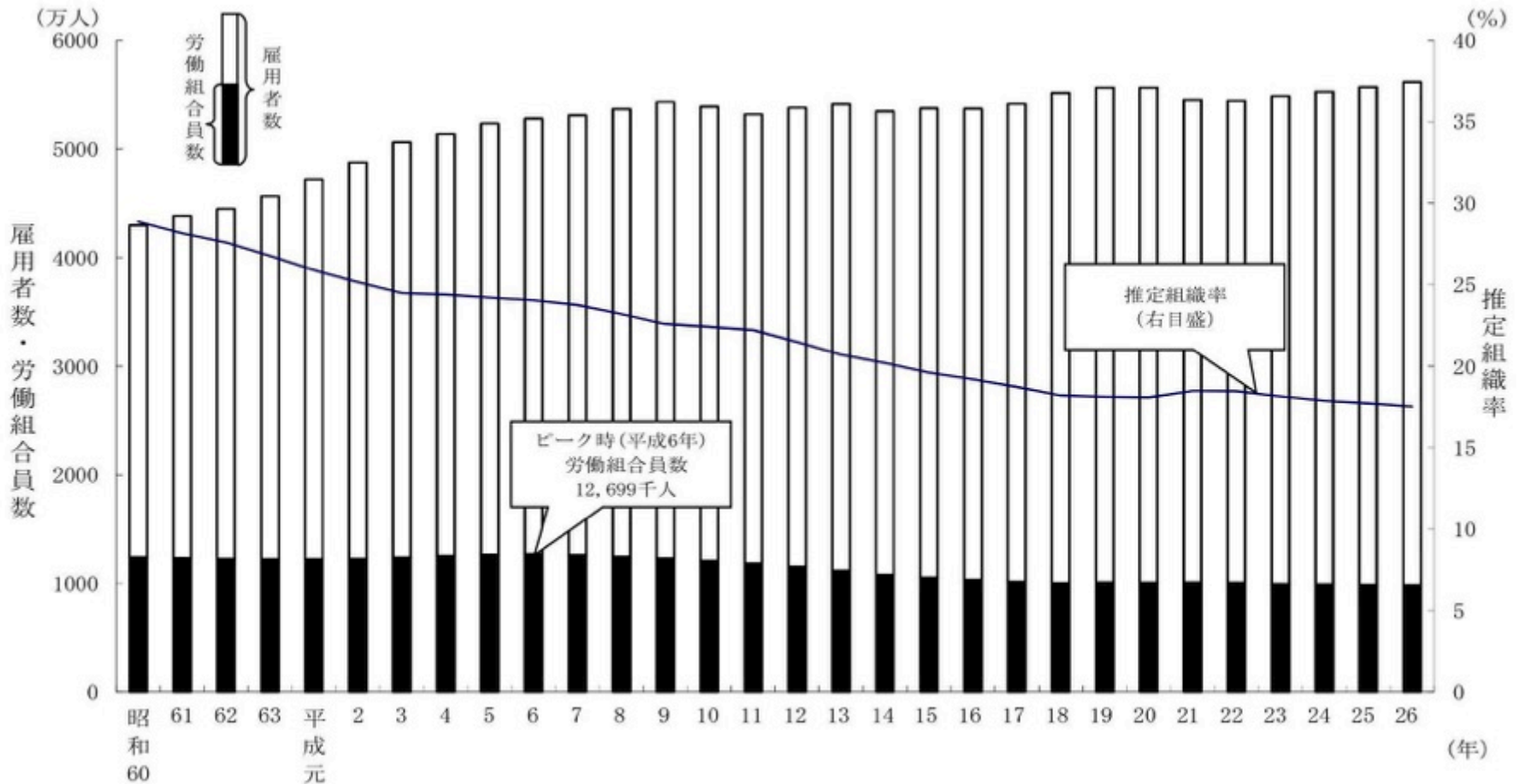
情報の共有化が進み、無駄がなくなり仕事の効率がアップ。

従業員の意見、改善に向けた提案など、生の声を把握できる。

職場の問題を早く把握でき、労使紛争の未然防止やコンプライアンスの強化につながる。



雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移



全雇用労働者数

5617万人

全労働組合員数

988万人

推定組織率

17.5%

※ 厚生労働省 平成26年
労働組合基礎調査の概況

労働組合のナショナルセンター(中央組織)

全労働組合員数

988万人

全雇用労働者数

5617万人

推定組織率

17.5%

1. 連合（日本労働組合総連合会）

【1. 設立】 1989（H1）年11月21日

【2. 組織人員】 684万人（2014年）

全労働組合員数に占める割合 69.5%

【3. 協力政党】 民主党

2. 全労連（全国労働組合総連合）

【1. 設立】 1989（H1）年11月21日

【2. 組織人員】 82万人（2014年）

全労働組合員数に占める割合 8.3%

【3. 協力政党】 日本共産党

3. 全労協（全国労働組合連絡協議会）

【1. 設立】 1989（H1）年12月9日

【2. 組織人員】 12万人（2014年）

全労働組合員数に占める割合 1.2%

【3. 協力政党】 社民党

4. その他団体に参加または未加入

【人員】 209万人（2014年）

全労働組合員数に占める割合 21%

連合ユニオン東京とは

連合に所属する1人でも入れる労働組合です。



何でも労働相談ダイヤル **相談料無料!**

フリーダイヤル いこうよ れんごうに
0120-154-052

時間 9:00~17:00 (土日祝除く)

専門のアドバイザーが
労働相談にお答えします!
お気軽にお電話を!

秘密厳守!



労働組合の結成
または個人加入



団体交渉



働きやすい職場環境

連合ユニオン東京の特徴

- 労働組合概要

組合員数 4000名、単位組合100組合、個人加盟110人

組合費一人 1000円

- 方針

- ① 安心して働ける職場づくりへの取り組み
- ② 健全な労使関係の確立に向けた取り組み
- ③ 組織拡大の取り組み

- 特徴

今、労働組合を結成しているのは、女性と若い男性。

(力強く発展性と永続性が高い。)

一番労働組合を作れないのは中年のオジサンたち。

(決断できずに、問題が悪化するケースがほとんど。)



連合「なんでも労働相談ダイヤル」(0120-154-052) 2014年集計結果(全国)

〈集計期間〉 2014年1月1日 ~ 12月31日

〈集計対象〉 47地方連合会 連合本部

〈相談件数〉 15,659件

○近年の特徴としてメールによる相談が増加傾向にある。

〈性別割合〉

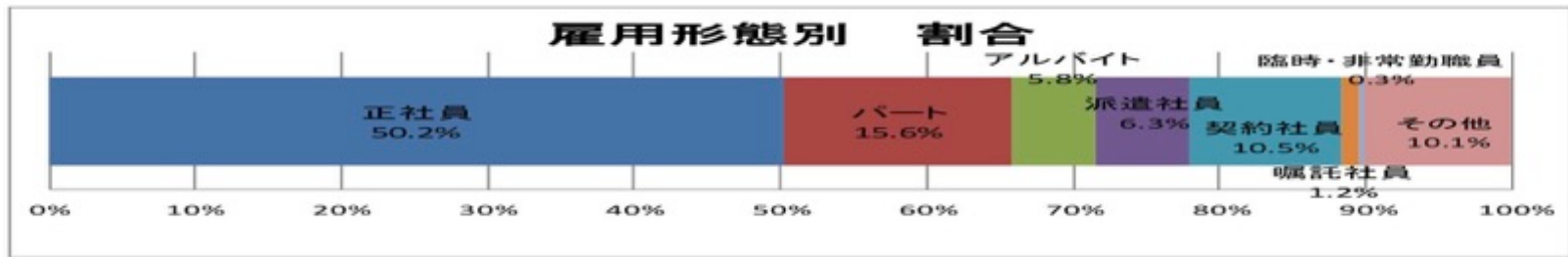
男性54.1%

女性45.9%

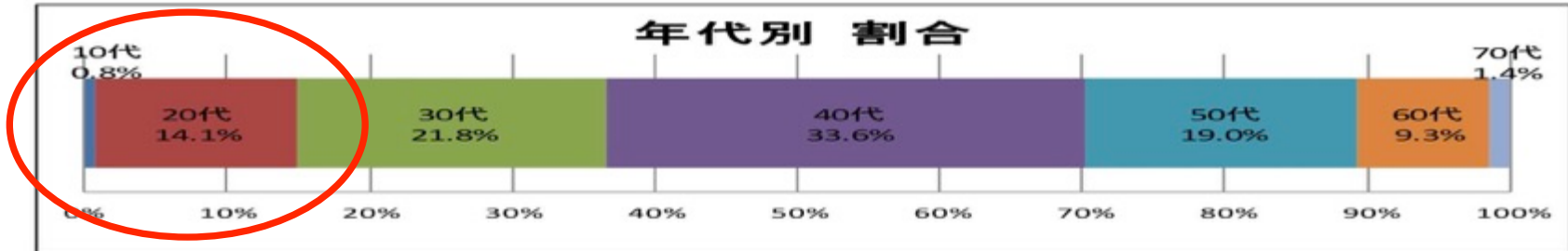
〈業種別割合・上位(未報告除く)〉

サービス業(他に分類されないもの)	16.6%
製造業	16.4%
医療・福祉	15.3%
卸売・小売業	11.9%
運輸業	9.3%

〈雇用形態別割合(不明除く)〉



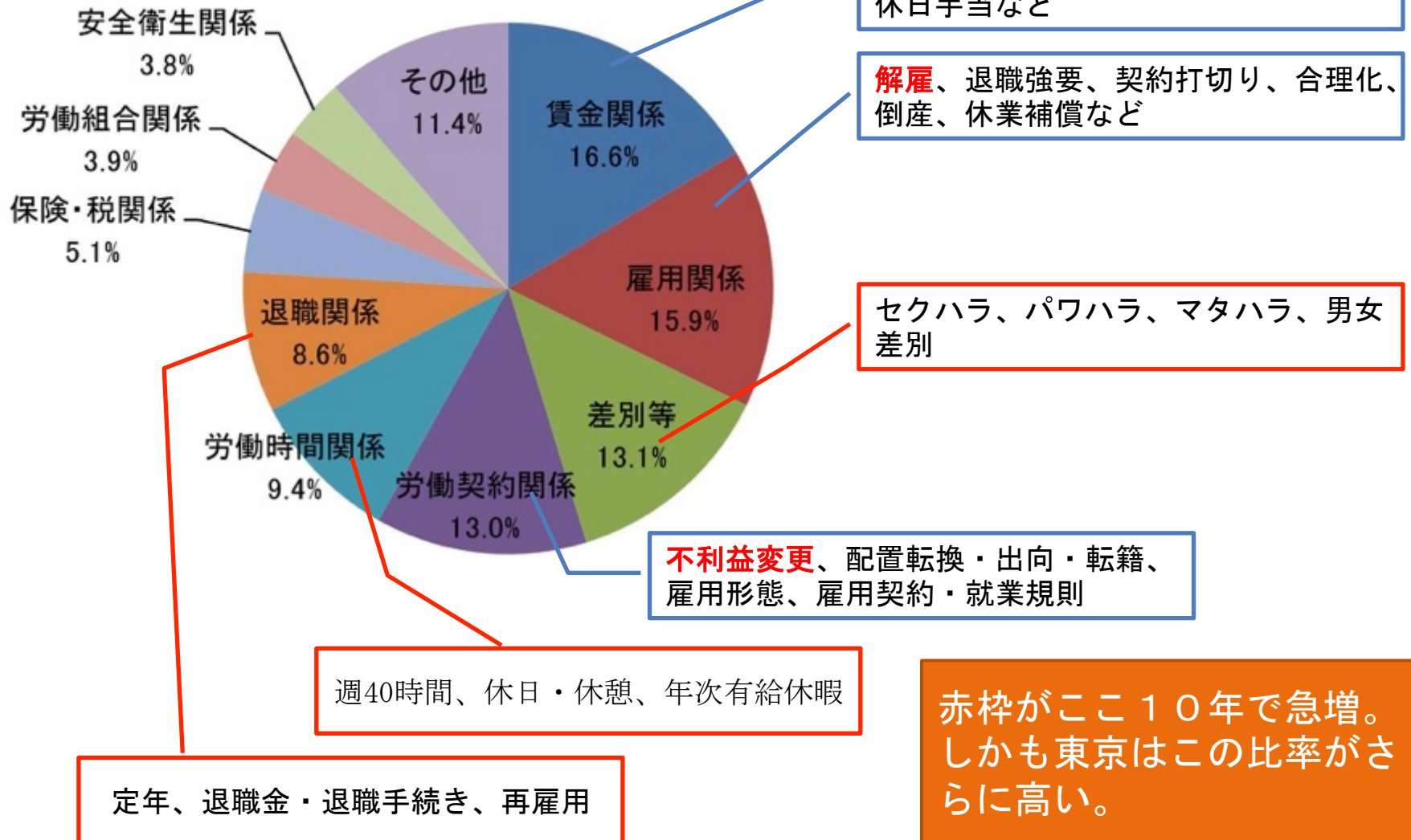
〈年代別割合(不明除く)〉



○近年の傾向として、女性の相談者比率が増加傾向 ○10代、20代の若者からの相談も増加傾向。

連合「なんでも労働相談ダイヤル」(0120-154-052) 相談内容(全国)

相談内容別 割合



事例 アコムユニオンの例 (パワハラ)

(ビデオ上映)

中央執行書記長 長谷川 敦 氏

1 職場内での問題発生

- ① 不当な懲戒処分 ② パワーハラスメント

2 労働組合の結成

3 団体交渉 通称 団交(だんこう)

労働組合と会社間の交渉のうち、特に日本国憲法第28条及び労働組合法によって保障された手続きにのっとって行うものをいう。使用者は、誠実交渉義務により、労働組合より申し入れられた団体交渉を正当な理由なくして拒否する事はできない。正当な理由のない団体交渉拒否は不当労働行為となる（労働組合法第7条第2号）。



4 不当労働行為の発生

労働組合法第7条では、使用者の労働組合や労働者に対する次のような行為を「不当労働行為」として禁止しています。

組合活動をしたことなどによる
〈不利益取扱い〉



正当な理由のない
〈団体交渉拒否〉



組合運営に対する
〈支配介入〉



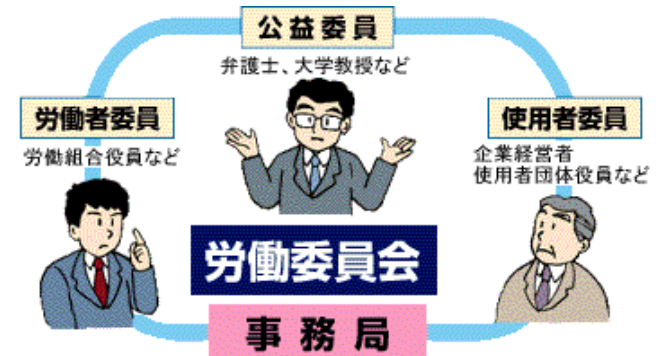
労委での発言などを理由とした
〈報復的不利益取扱い〉



〈注〉イラストは代表的な事例です。

5 東京都労働委員会への救済申立

労働委員会は、労働者の団結擁護・労働関係の公正な調整企図を目的とする行政委員会。使用者委員・労働者委員・公益委員の各同数で、国・地方公共団体に設置する（労働組合法19条）



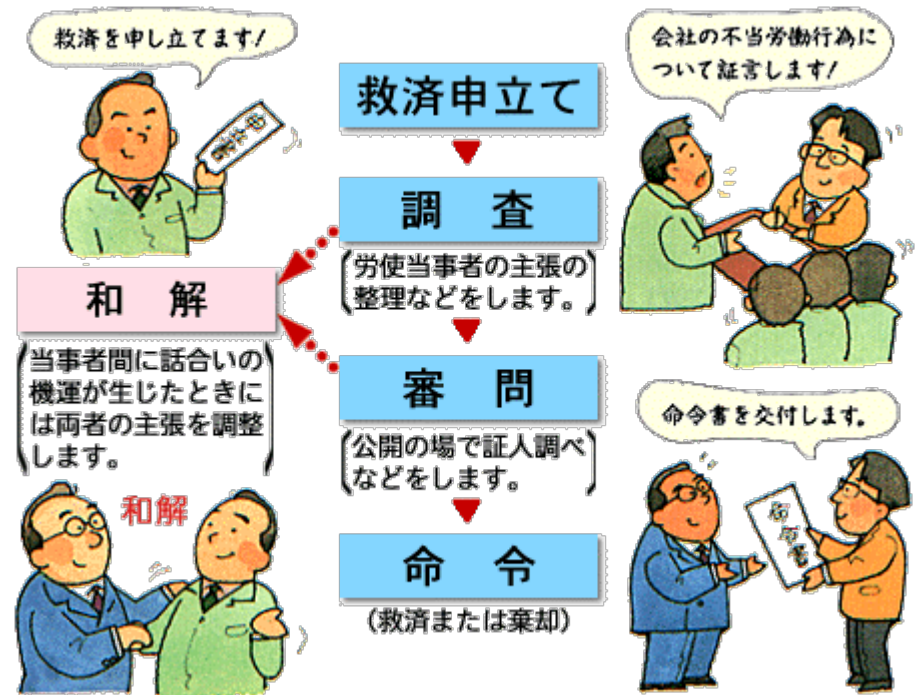
労働者・労働組合と使用者間のトラブルの解決をお手伝いします。



労使の間の諸問題は、双方が誠意をもって話し合い、自主的に解決するのが最も望ましい姿ですが、ときには話し合いがまとまらず、当事者間で解決することが難しいことがあります。このような場合、労働委員会を利用されてはいかがでしょうか！

山口県労働委員会事務局

不当労働行為審査の流れ



6 和解



7 労働協約の締結

労働協約は、労働組合と使用者（団体）との間でのみ締結することができる書面協定であり、契約としての一般的な機能の他、規範的効力（労働組合法16条）や一般的拘束力（労働組合法17条、18条）などといった特別な効力が付与されています。労働協約の機能は、このような特別な効力を基盤として公正で安定的な労使関係を築くことに主眼が置かれています。

8 労使協調路線の確立

労働者と使用者の利害は対立するものではなく、両者が協調し企業を盛んにすることが労働者にとっても利益になるとする思想。

事例 ピアノ教室の先生の例 (労働条件改悪)

(ビデオ上映)

1 職場内での問題発生

①新規グレードの導入

取得できない場合、大きく金額が下がる

②レッスン回数の変更

年間レッスン回数を40回から42回に増やし報酬は同額

③年次(勤続年数)評価の廃止

2 有志一同による交渉

失 敗



3 労働組合の結成

職場は違うが、8割の人たち、40人が労働組合に参加。全員女性で、20代と30代が50%。

4 活動方針・要求内容の確認

- ① 取得グレード評価と調整手当
- ② 年次評価の存続
- ③ レッスン回数
- ④ 年間退会率有料手当
- ⑤ 稼働日数の評価
- ⑥ リーダー手当



5 合意書締結

労働組合の要望のほとんどが受け入れられた。

6 組合員の声

「相談できる場所ができたことで、安心して仕事ができるようになった」
「講師同士の交流が増えたことで、情報や意見の交換ができるようになり、視野が広がった」
「報酬がより良く改定され、明確になった」
「会社との関係が良好になり、意見・要望が取り入れられるようになった」
「働きやすい環境になった分、仕事に対するモチベーションが上がった」

ブラック化する日本

(ビデオ上映)

※2014年9月15日に放映された内容を再編集しています。

職場のリアル(1) 労働相談の現場から

ご静聴ありがとうございました。ご不明な点がありましたら、下記に電話ください。

連合ユニオン東京

書記長 今野 衛



全国のどこからでも、
かけた地域の「連合」にかかります。
労働のことで困ったら、今すぐお電話ください。



フリーダイヤル いこうよ 連合に

0120-154-052