

『 安心して働きたい

だから 労働組合 』



連 合 大 阪
脇 本 ち よ み

働く悩みや困ることいろいろ...





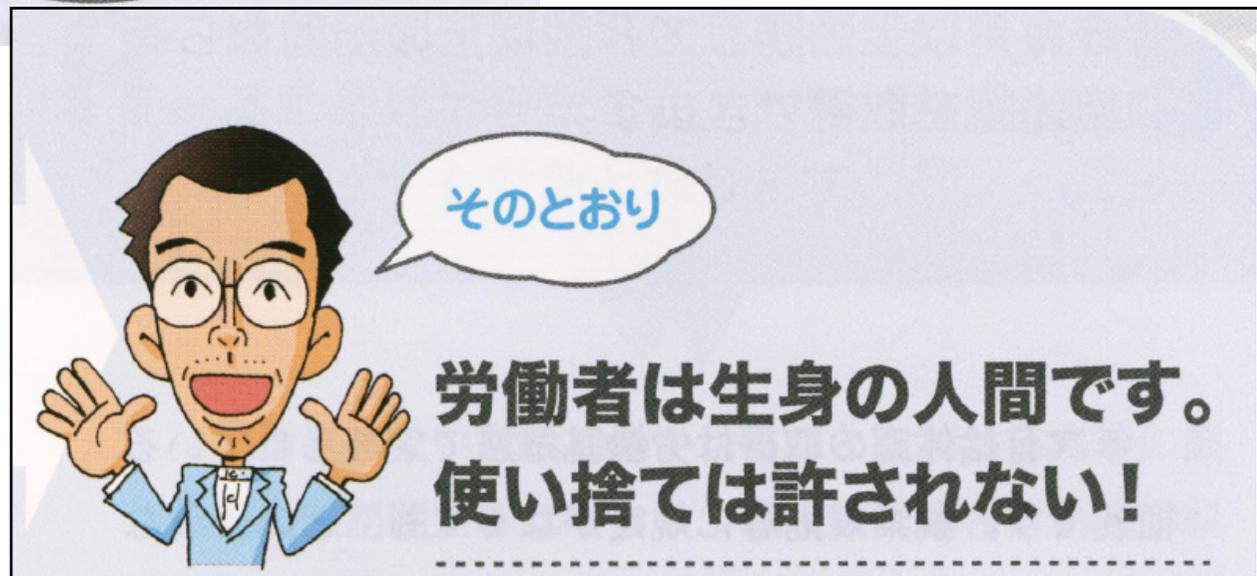
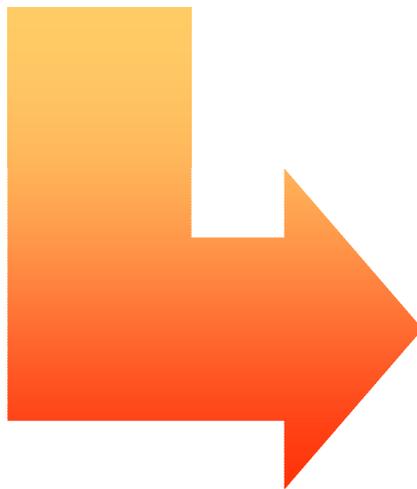


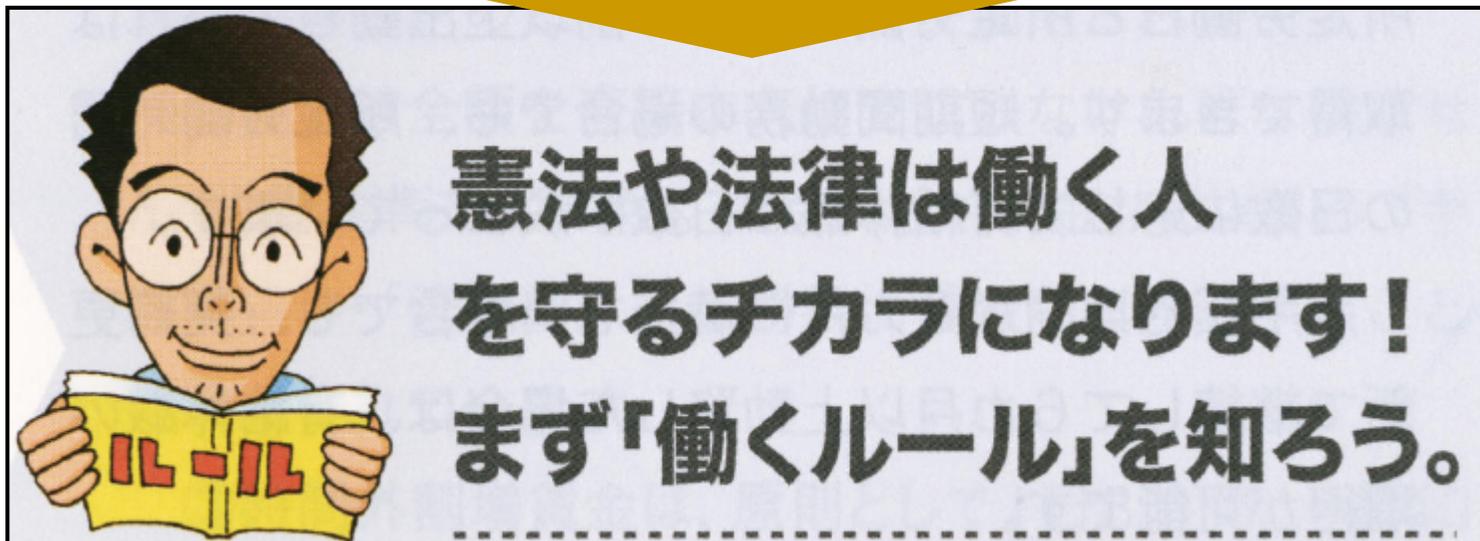






安心して働きたいよね！







**1人では無理でも、
みんなで声をあげれば
変えられるヨ!**



安心して働きたい だから 労働組合

●労働組合の役割

労働条件、賃金、雇用など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。それに、一人で会社に要求するのはとても勇気がいることです。労働組合があれば、職場のさまざまな問題を会社側と対等な立場で交渉する権利が保障されるのです。

●労働組合は憲法で保障された組織です。

労働組合の権利は憲法で保障されています。誰でも労働組合をつくれますし、加入することができます。また憲法で保障されている「労働三権」(団結権、団体交渉権、団体行動権)は、NPOや市民団体などには認められておらず、労働組合のみに与えられている権利です。

●労働組合(労働者)に関する法律

(1)労働三権

団結権・団体交渉権・団体行動権

(2)労働三法

労働組合法・労働基準法・
労働関係調整法

●労働組合の役割はよりよい

職場をつくること

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、より良い職場環境をつくり、企業や団体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

●労働組合をつくと……

組合員にとっては

- ① 組合員の不満・苦情などが会社側に伝えやすくなり、職場の風通しが良くなる。
- 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、身を守るため、大きな力となる。

さらに上部団体に加盟すれば……

- ⑦ 労使関係づくりや組合運営へのアドバイスを受けられる。
- ⑧ 万が一、会社側とトラブルになったときは、全面的にバックアップしてくれる。
- ⑨ 同業他社の状況や労働条件などについて情報交換ができる。
- ⑩ スケールメリットをいかした各種共済制度などが利用できる。

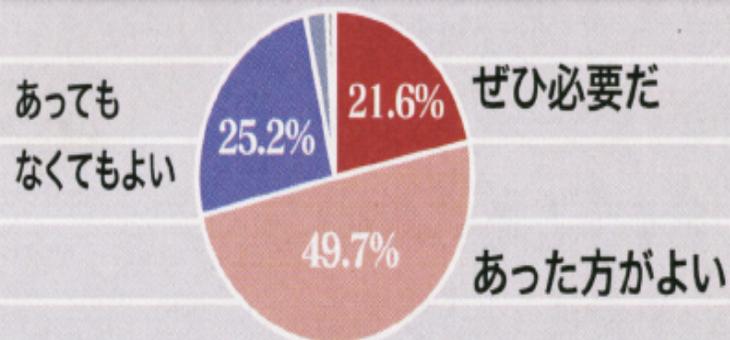
会社側にとっては

- 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 従業員の意識や不満、改善に向けた意見などの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。

●労働組合はやっぱり必要

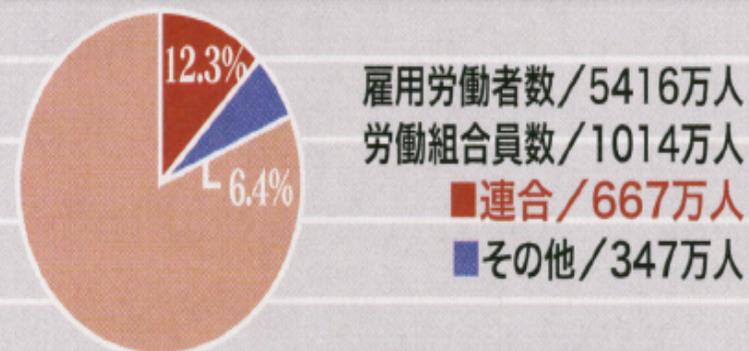
安心して働くためには、やっぱり労働組合が必要！

労働組合は必要か



出所/連合総研「労働組合に関する意識調査」(2003年)

全雇用労働者に占める労働組合員数



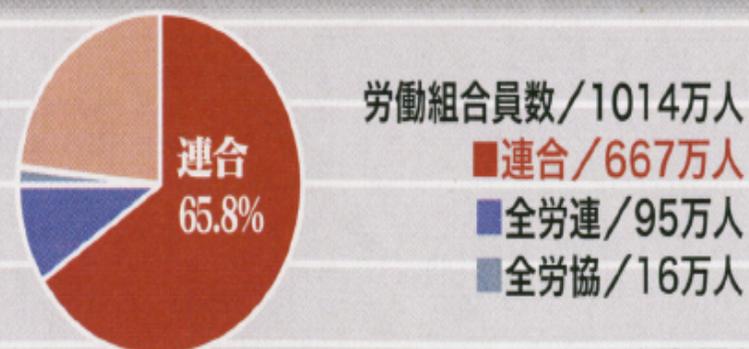
出所/厚生労働省「2005年労働組合基礎調査」

雇用形態の推移

	2000年	2005年
正規の職員・従業員	74.2%	67.2%
パート・アルバイト	21.9%	22.5%
労働者派遣事業所の派遣社員	0.7%	2.3%
契約社員・嘱託・その他	3.3%	8.1%

出所/総務省「労働力調査」

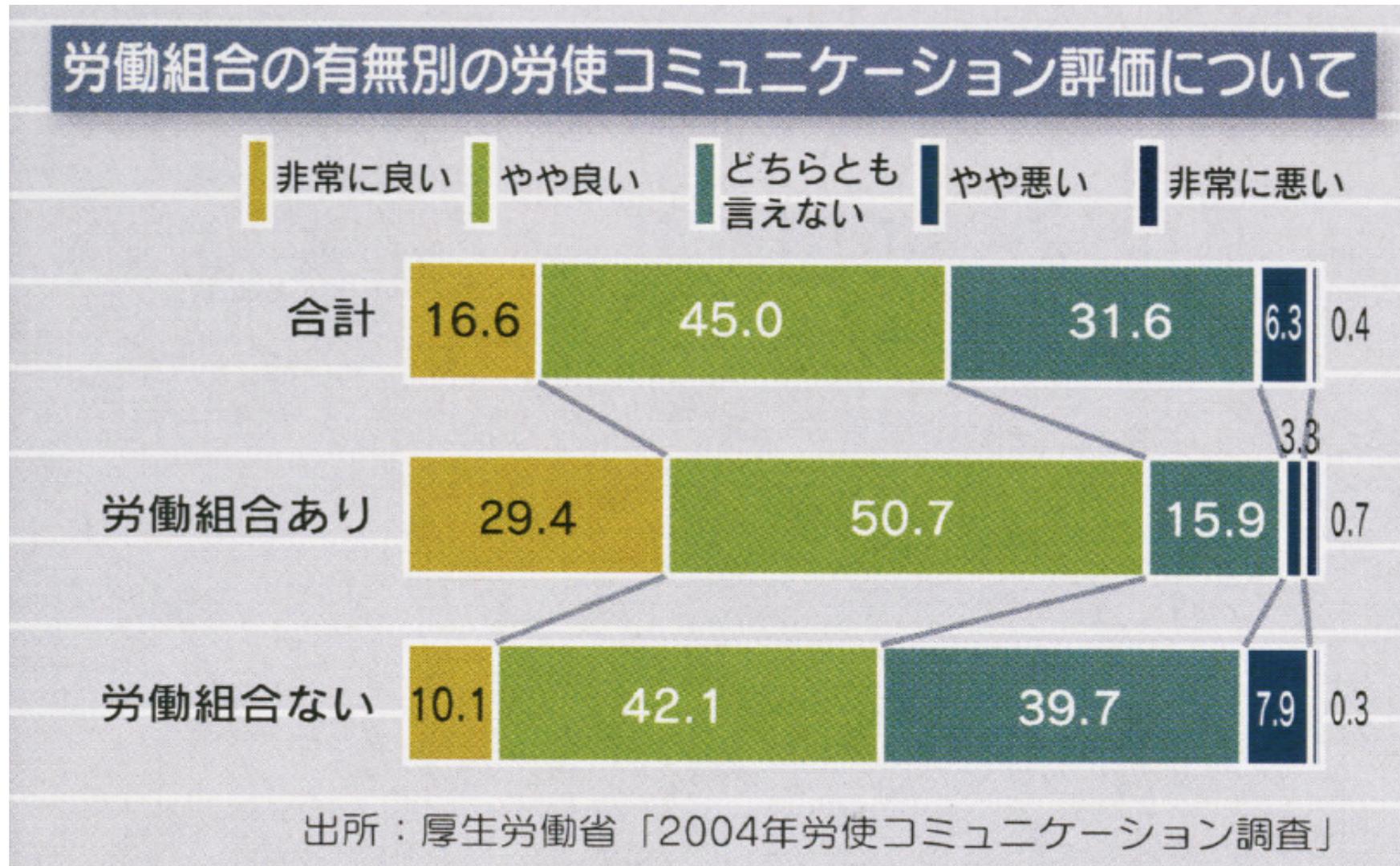
主要団体別の労働組合員数



出所/同上

●労働組合は企業のもっとも身近なパートナー

風通しの良い労使関係は企業経営の強みに



●労働組合への加入は

(1) オープンショップ制

労働組合への加入義務はなく、複数の労働組合が存在している

(2) ユニオンショップ制

従業員として採用されたら必ず労働組合に加入することが義務づけられる制度

●労働組合の種類と役割

(1) 企業別労働組合(単組)

～会社単位に組織された労働組合

- ・雇用や労働条件の維持向上を求めて会社と交渉
- ・労働者の福利・厚生事業をすすめる
- ・その他

(2) 産業別労働組合(産別)

～それぞれの産業(例・電機業界)の問題や働く組合員の基本的労働条件等に対応するため、同じ産業や業種の単組が集まった組織

- ・基本的労働条件の改善向上のための統一な取り組み
- ・雇用の安定や確保 産業政策の活動
- ・その他

(3) ナショナルセンターの役割

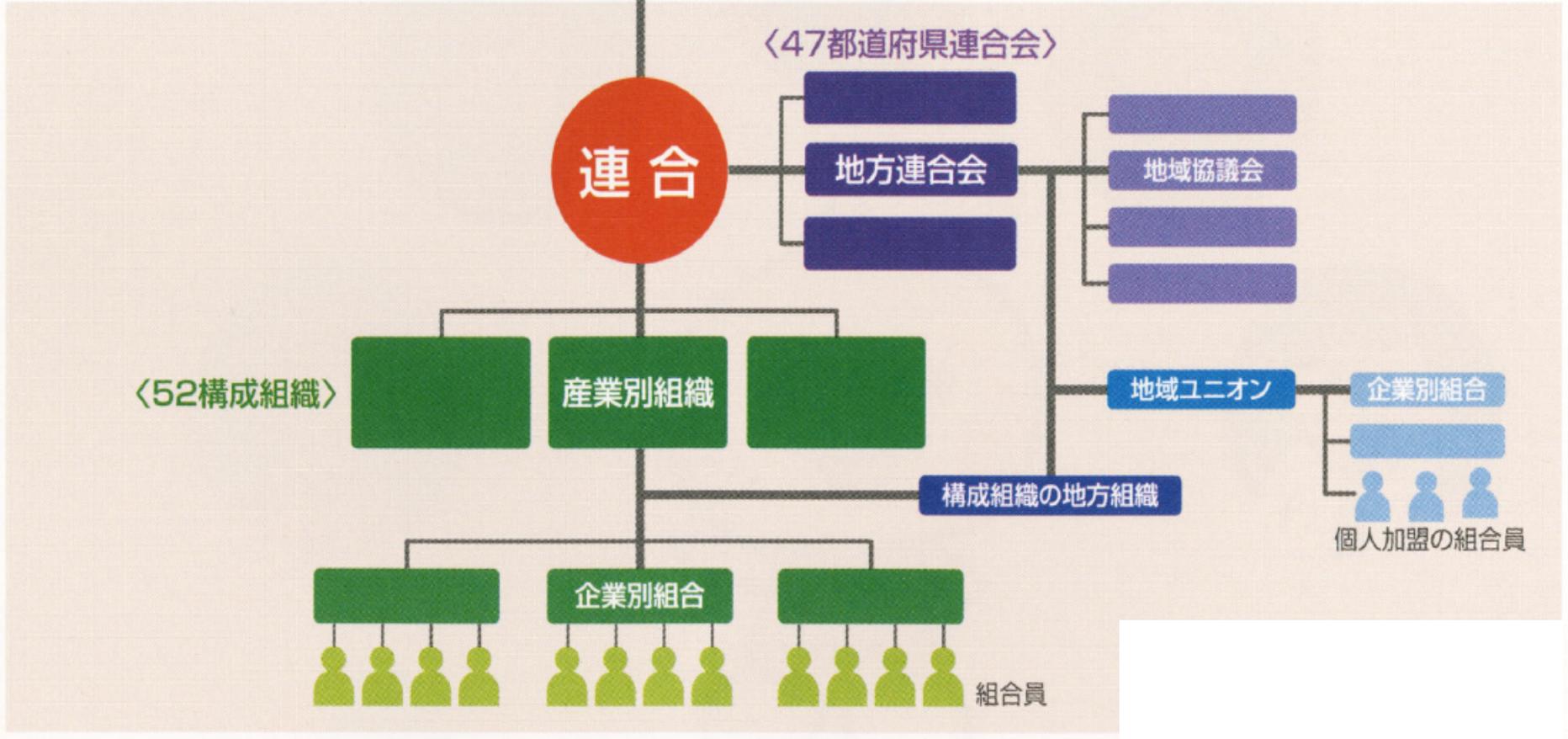
～産別・単組がさらに大きくまとまり、産業や企業を超えて結集した組織で、労働条件の大筋の方向を打ち出し、政治・経済・社会の諸問題について、労働者の立場で運動する組織

- ・労働者の代表として、政府や自治体などの協議諮問機関に参加
- ・労働運動の本部として、あらゆる情報を加盟組合に提供
- ・労働問題などの調査・研究及び加盟組合間の統一要求作成
- ・組合員だけでなく、働く人すべての労働条件向上や、雇用の安定のための運動
- ・その他

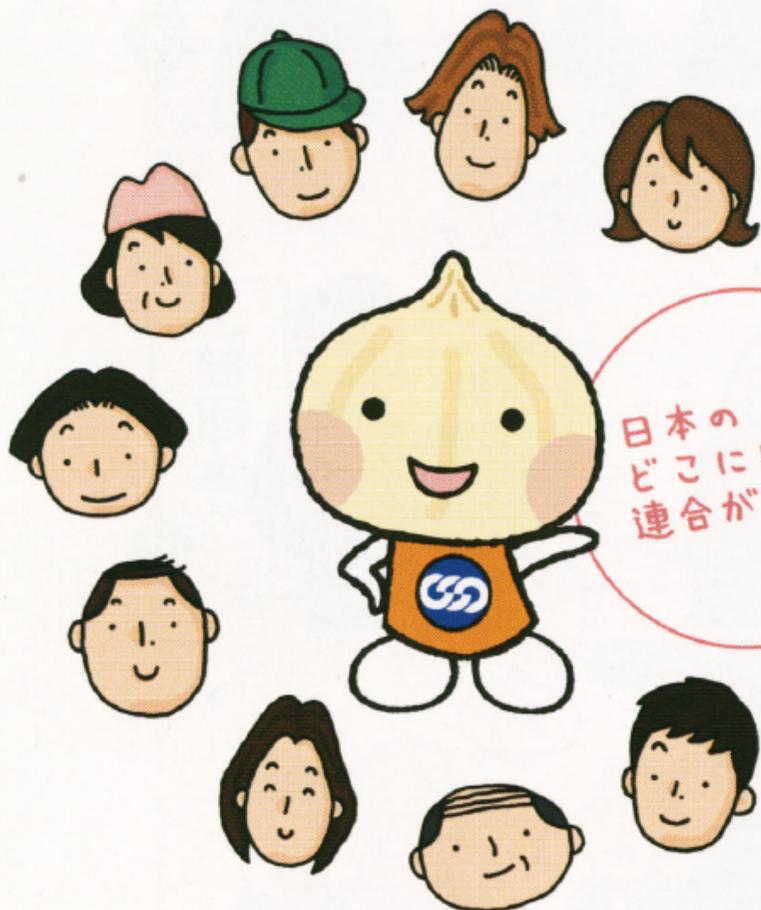
●労働組合の組織はどうなってるの？

◆ 連合の組織

ITUC (国際労働組合総連合)
155カ国・地域、311組織、1億6788万人



全国に680万人の仲間がいるよ!



日本のどこにいても
連合が味方!

中国ブロック

鳥取 島根 岡山
広島 山口

北陸ブロック

新潟 富山
石川 福井

近畿ブロック

滋賀 京都
奈良 和歌山
大阪 兵庫

北海道ブロック

北海道

東北ブロック

青森 岩手 秋田
山形 宮城 福島

関東ブロック

群馬 栃木 茨城
埼玉 千葉 東京
神奈川 山梨

東海ブロック

長野 静岡 愛知
岐阜 三重

九州ブロック

福岡 佐賀 長崎
熊本 大分 宮崎
鹿児島 沖縄

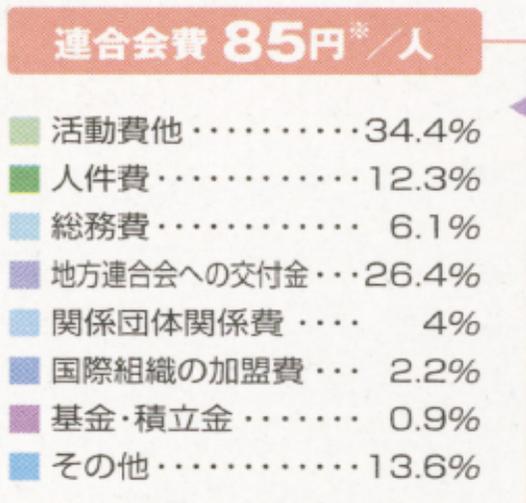
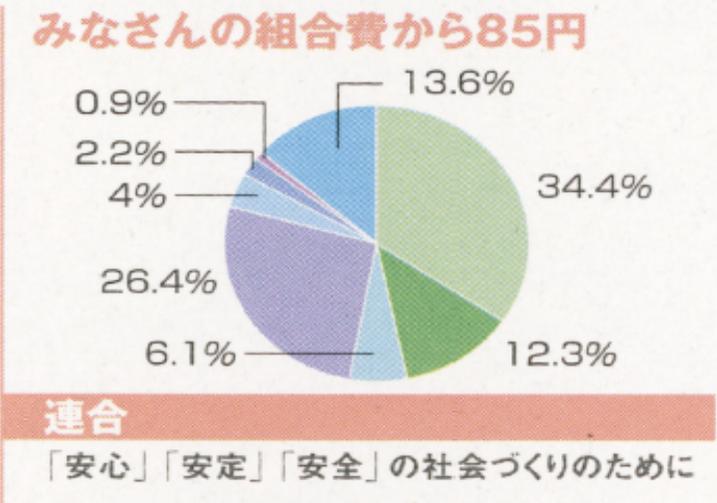
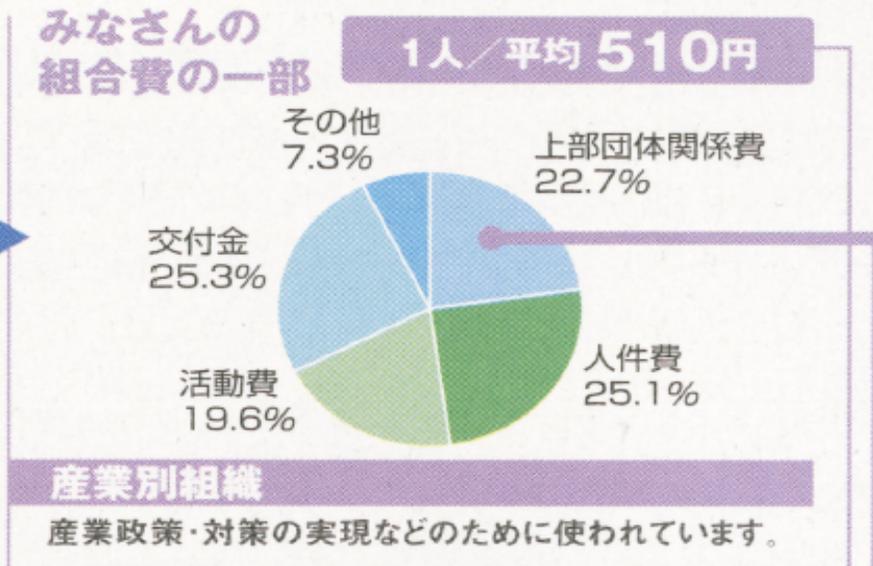
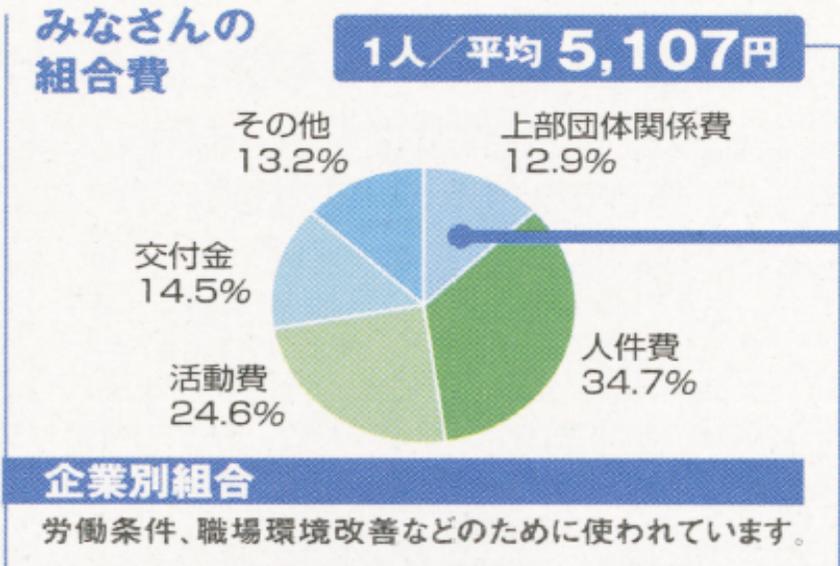
四国ブロック

香川 徳島
高知 愛媛



●組合費ってどう使われてるの？

出所／連合・連合総研「第15回労働組合費に関する調査報告」
連合「2005年度会計決算報告書」



*85円は連合本部会費です。この他に地方連合会費(全国平均133円)を納めていただいています。なお、パート等組合員の会費は別途設定しています。

●日本の労働組合の現状と取り組み課題

(1) 組合員は5人に1人

(2) 組合のないところで働く人の多くは非正規で働く人。
中小・地場企業で働く人

(3) すべての働く人のための政策・制度の実現をめざす

●最低賃金の大幅アップ

●パート等、非正規労働者の均等待遇をめざす

☆有期契約の問題点の是正

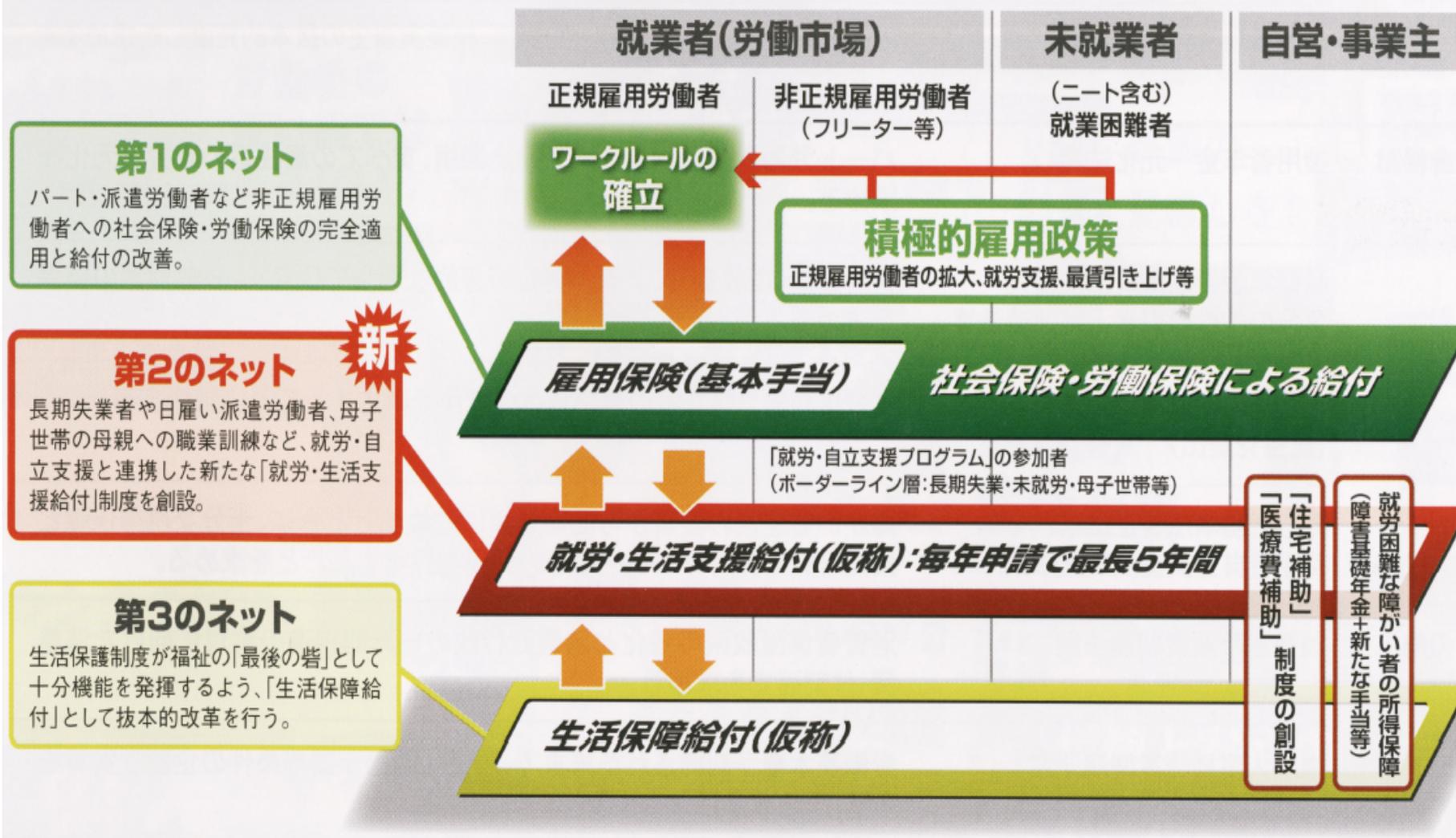
☆賃金改善

☆労働条件の均等待遇など

公正で平等なワークルールの確立

●信頼と安心の社会保障制度の(セーフティネット)構築

●三層構造による社会的セーフティネットの再構築



連合大阪の取り組み

(1) 組織拡大

- ・各構成組織・単組の取り組み
- ・非正規労働センターの取り組み
- ・「ライフサポートセンター」の取り組み

(2) 政策制度の取り組み

- ・府、各自治体への毎年の政策・制度要請の取り組み
- ・知事・各自治体首長との懇談
- ・連合大阪の日の取り組み
 - ☆アピール、街宣
 - ☆雇用就労・自立支援のカンパ活動

・「STOP THE 格差社会」の取り組み

☆分配率の是正

☆ワーキングプアの課題

☆雇用形態の課題

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進や労働組合への女性参画の取り組み

・長時間労働の問題

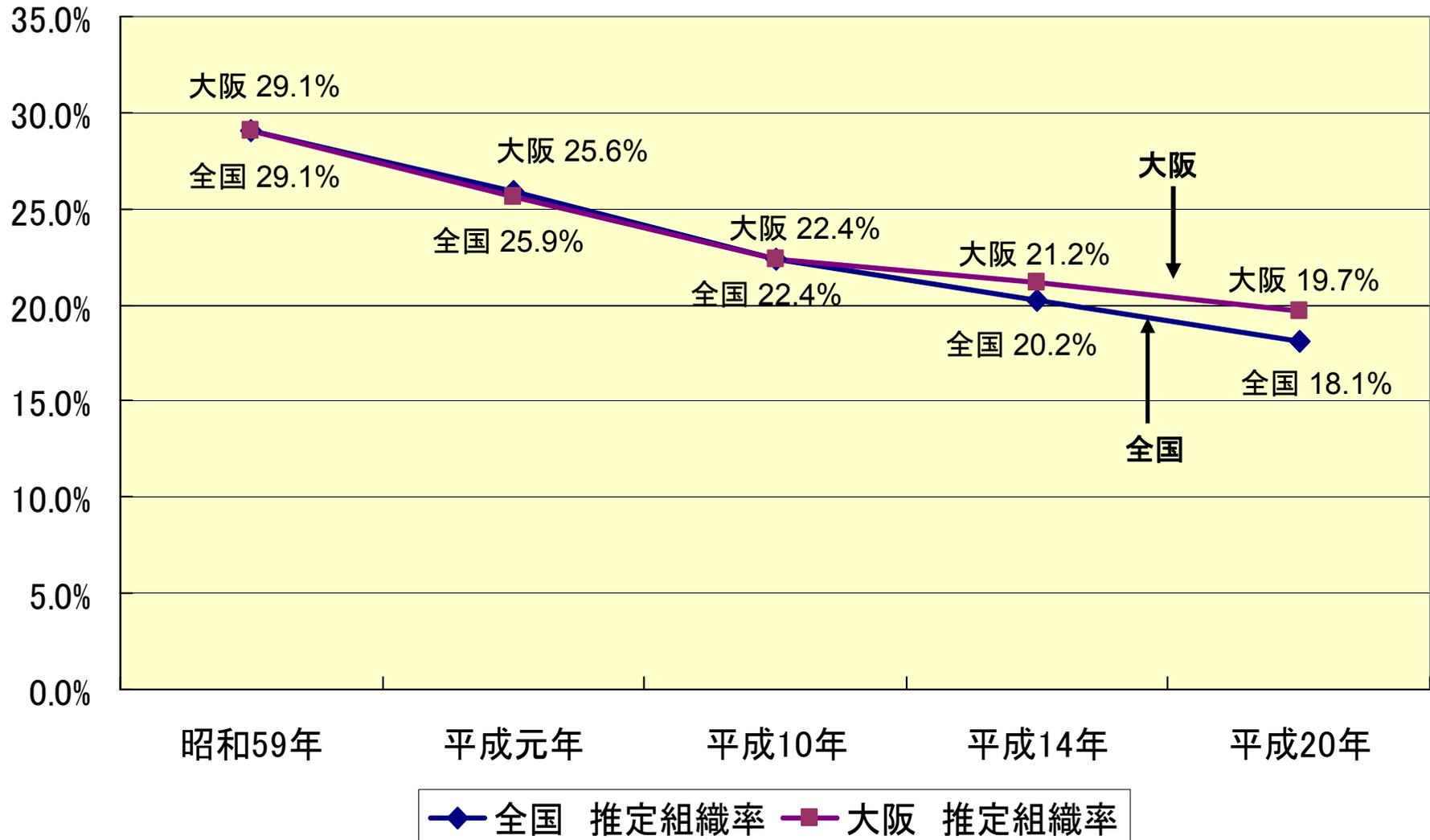
・女性役員の登用

・賃金格差の問題

(4) 政策実現、転換のための政治活動

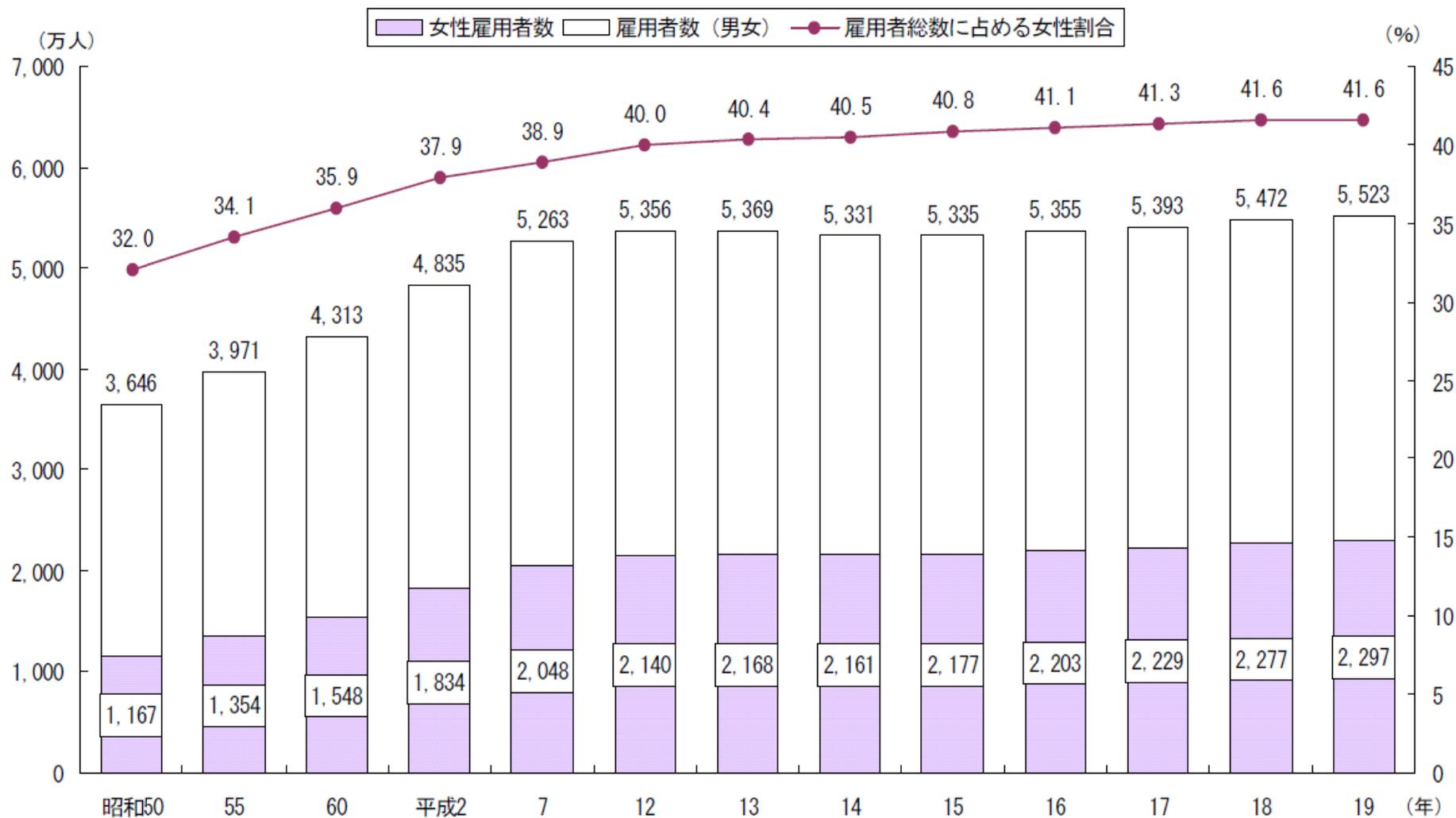
(5) 社会運動・国際交流等

労働組合推定組織率



〈参考資料〉①

雇用者数の推移

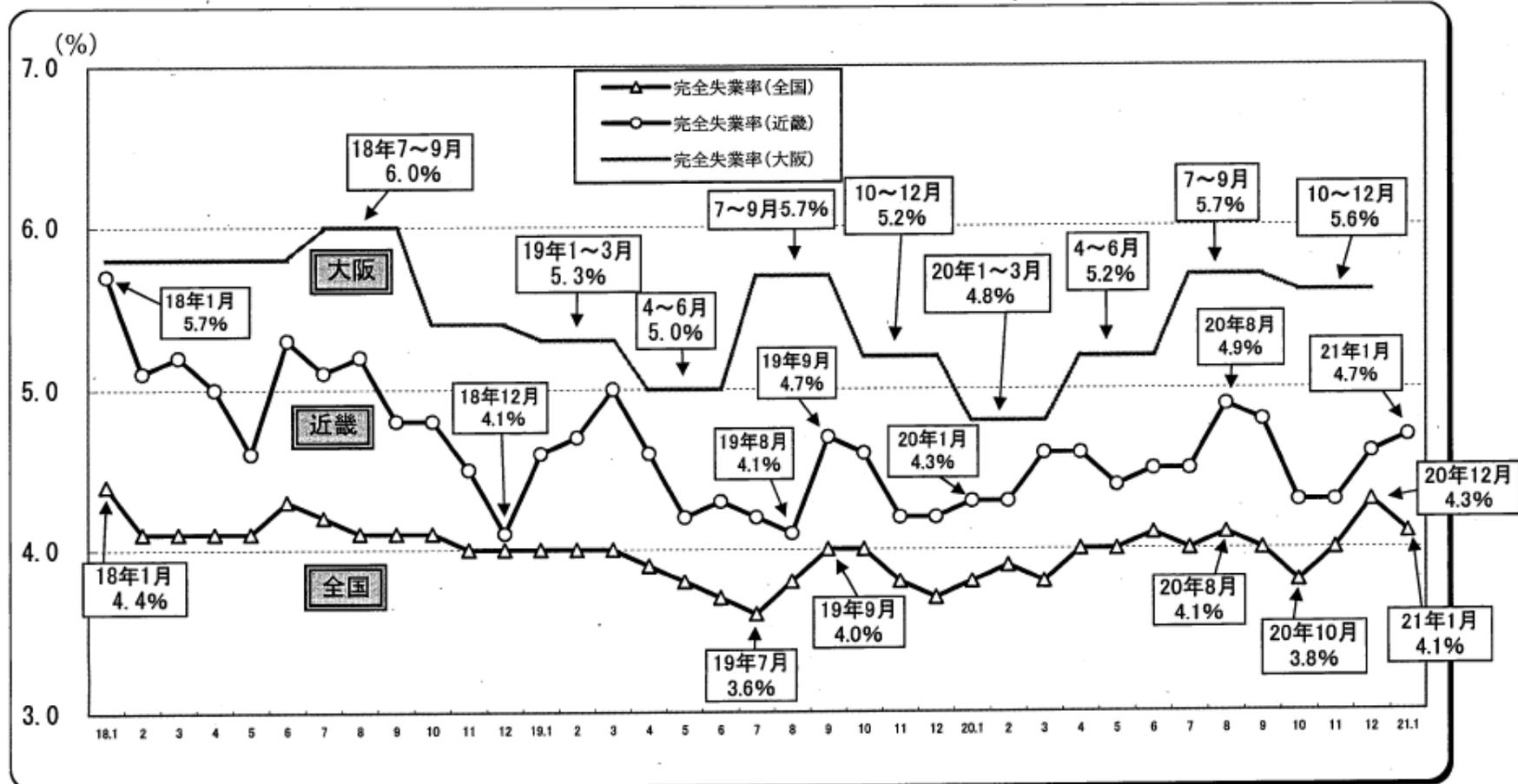


出所) 総務省「労働力調査」

〈参考資料〉②

完全失業率の推移（全国・近畿・大阪 月別（大阪は四半期別））

近畿・大阪の完全失業率は、全国平均を上回っている。

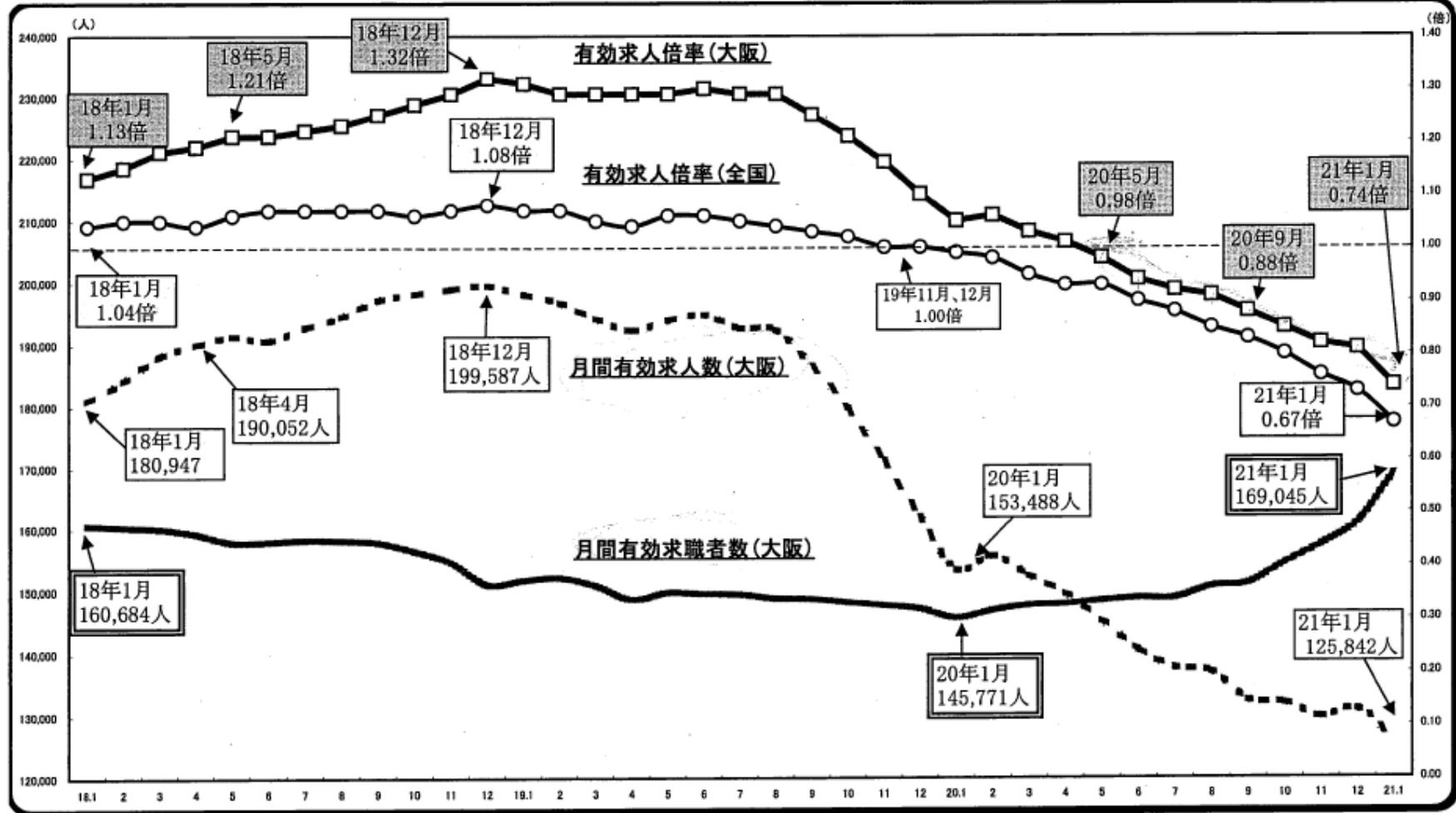


（資料出所）総務省「労働力調査」 注. 全国は季節調整値。近畿・大阪は原数値。

〈参考資料〉③

有効求人倍率等の推移（月別、季節調整値）

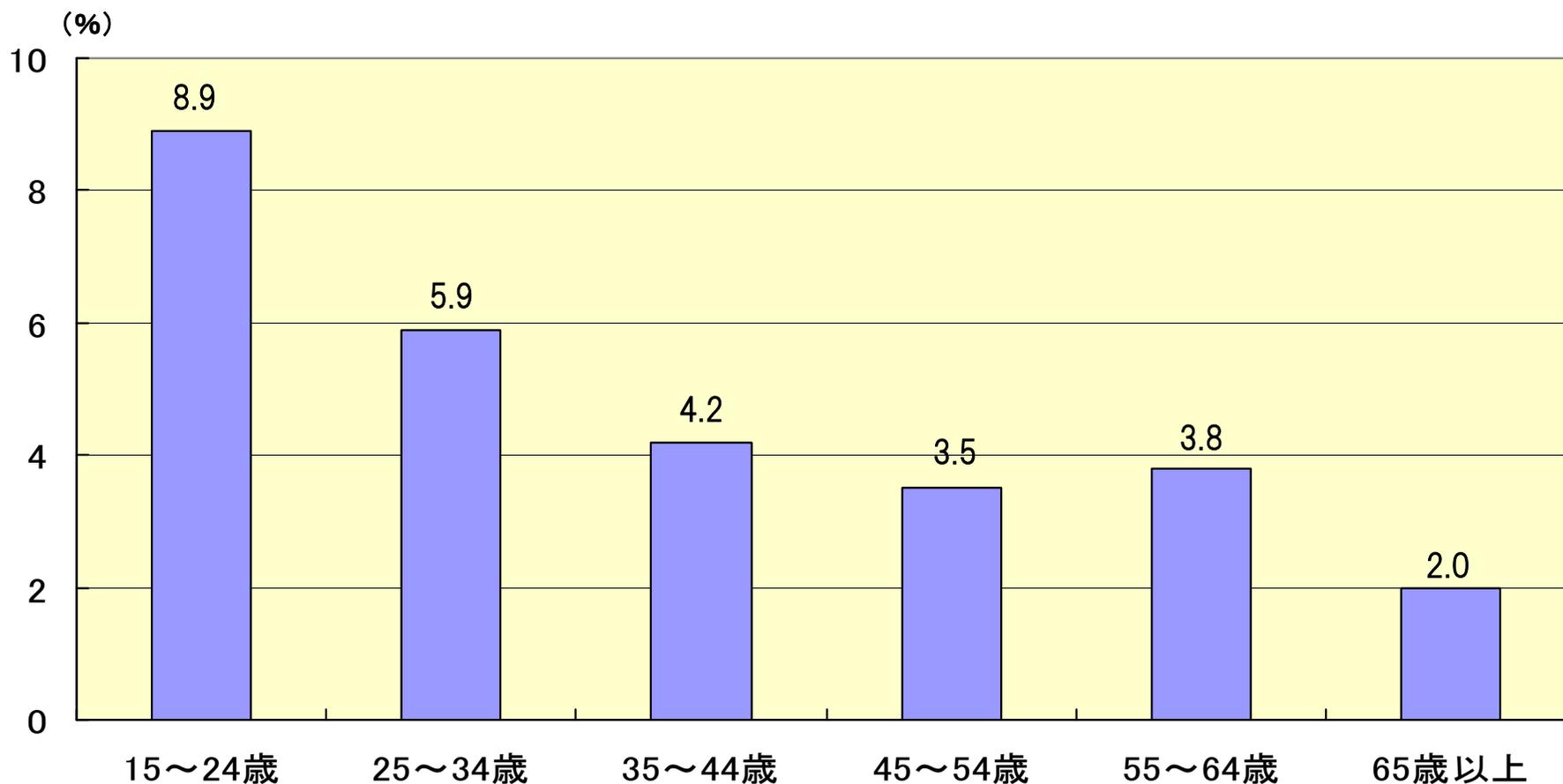
大阪の有効求人倍率は、全国の有効求人倍率を上回っている。



〈参考資料〉④

年齢階級別完全失業率（男女計）

平成21年2月



総数	15歳～64歳	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	65歳以上
4.6%	4.8%	8.9%	5.9%	4.2%	3.5%	3.8%	2.0%

出所：総務省「労働力調査」

〈参考資料〉⑤

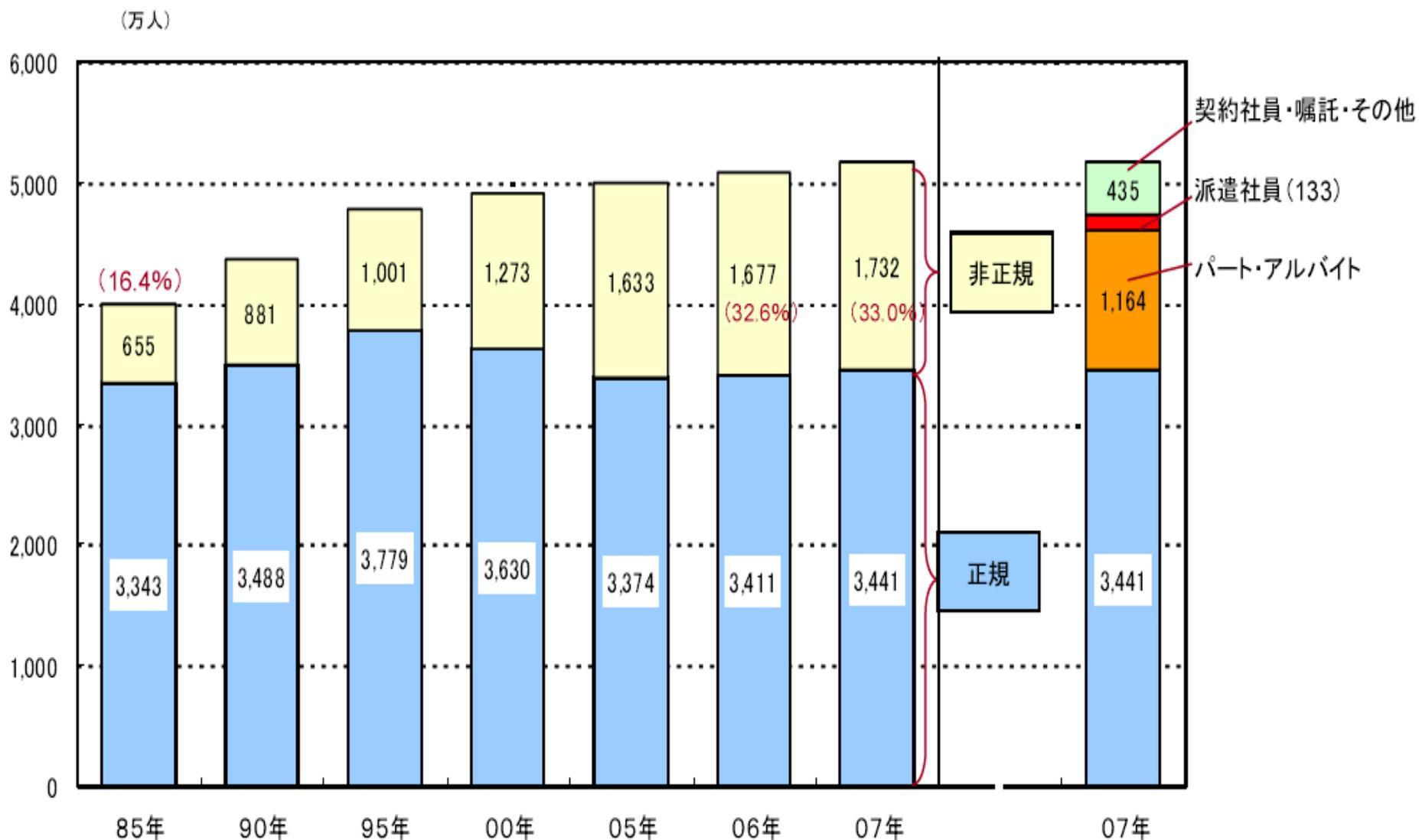
分配構造の歪み、(労働の二極化、 所得の格差拡大等)

	2000年	2005年	2007年
G D P	503. 1兆円	536. 8兆円	560. 8兆円
雇用者報酬(名目)	271. 1兆円	258. 6兆円	264. 7兆円
1人当り実質賃金	100	97. 4	96. 5

(内閣府：GDP関連／厚労省：毎月勤労統計調査)

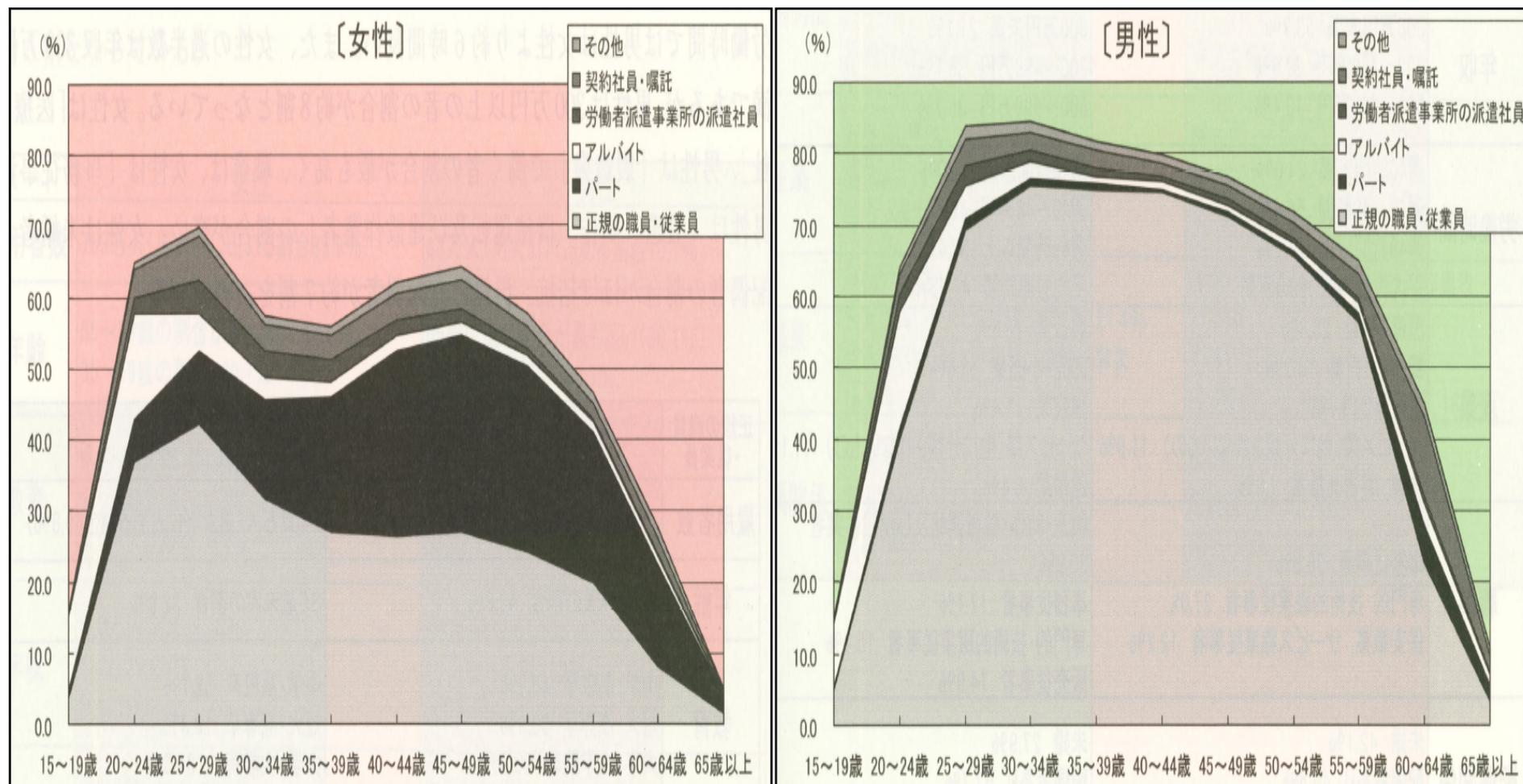
〈参考資料〉⑥

雇用形態別労働者



〈資料〉⑦

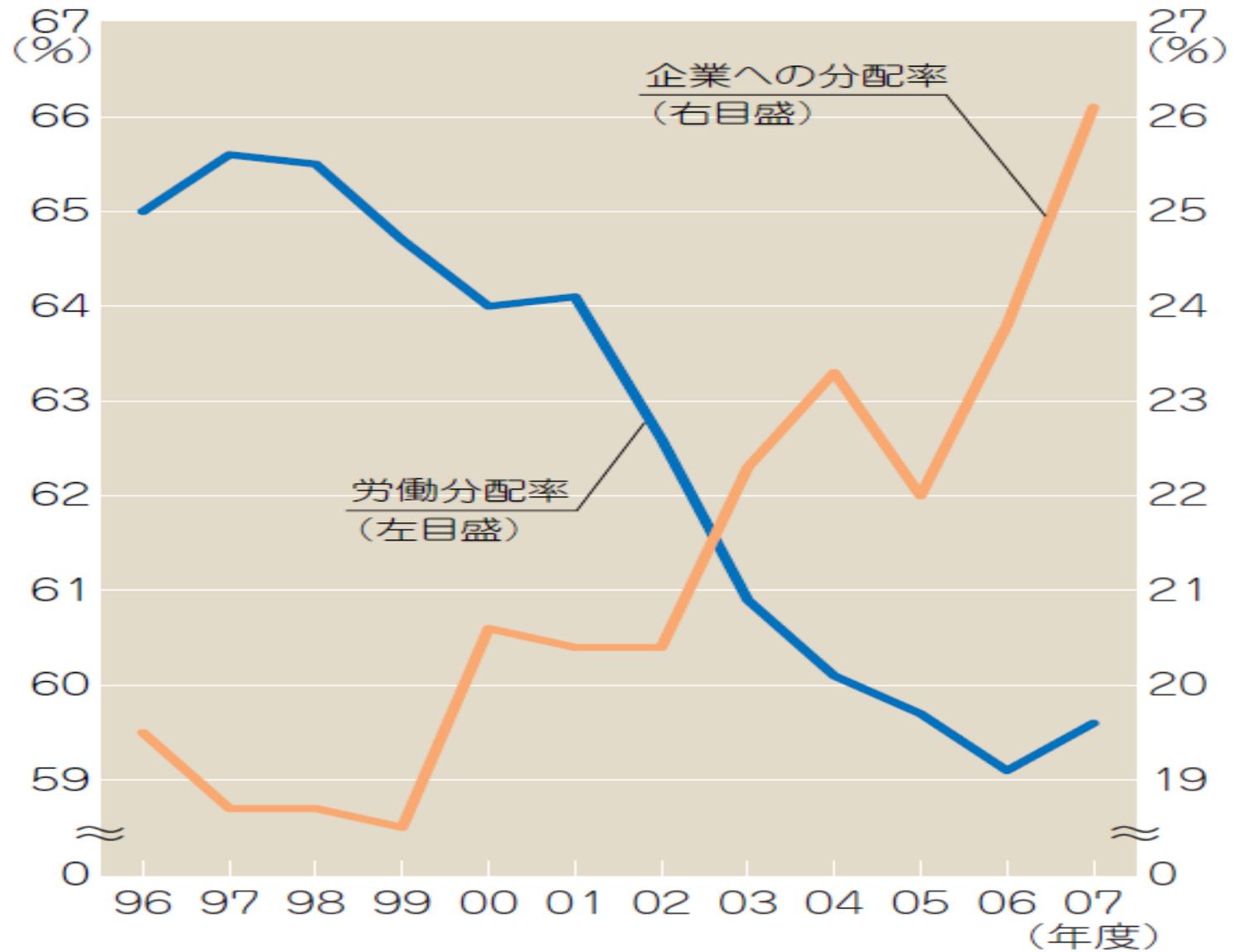
雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者割合（H19年）



資料出所：総務省統計局「労働力調査詳細結果」（平成19年）

〈資料〉⑧

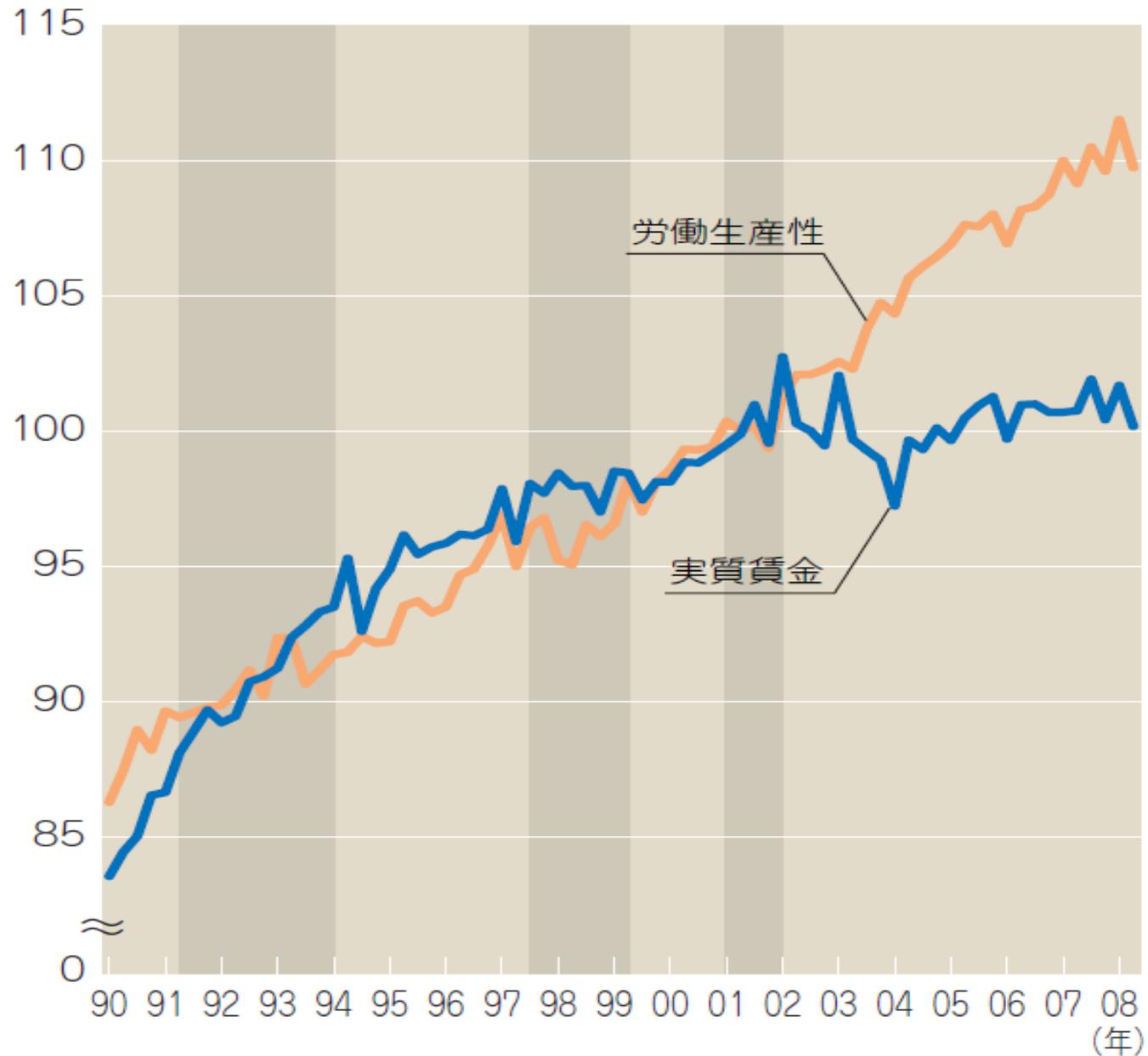
[分配率の推移]



出所：内閣府「国民経済計算」

〈資料〉⑨

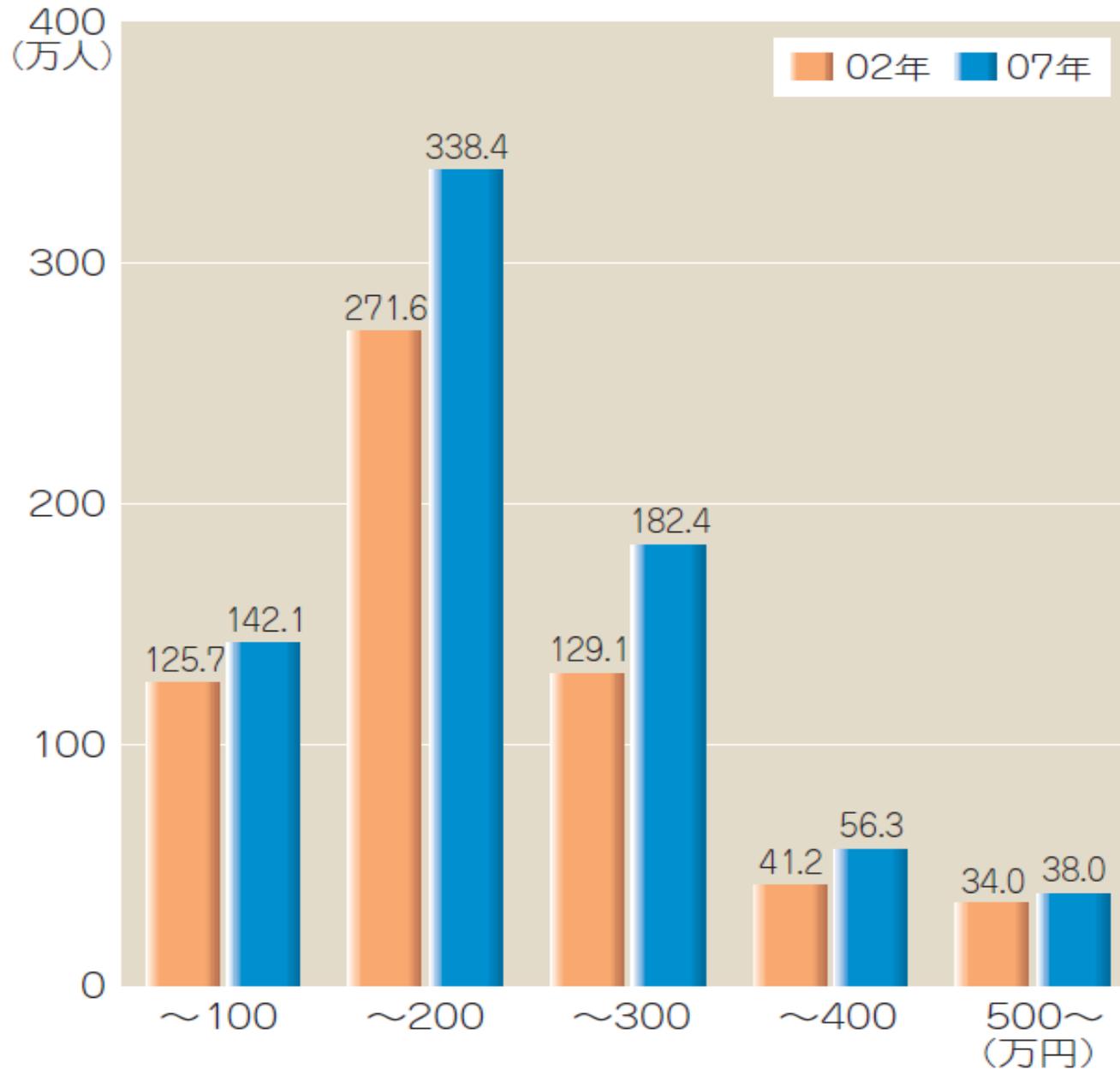
【労働生産性の上昇を反映していない実質賃金】



出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」 内閣府「四半期別GDP統計」

〈資料〉⑩

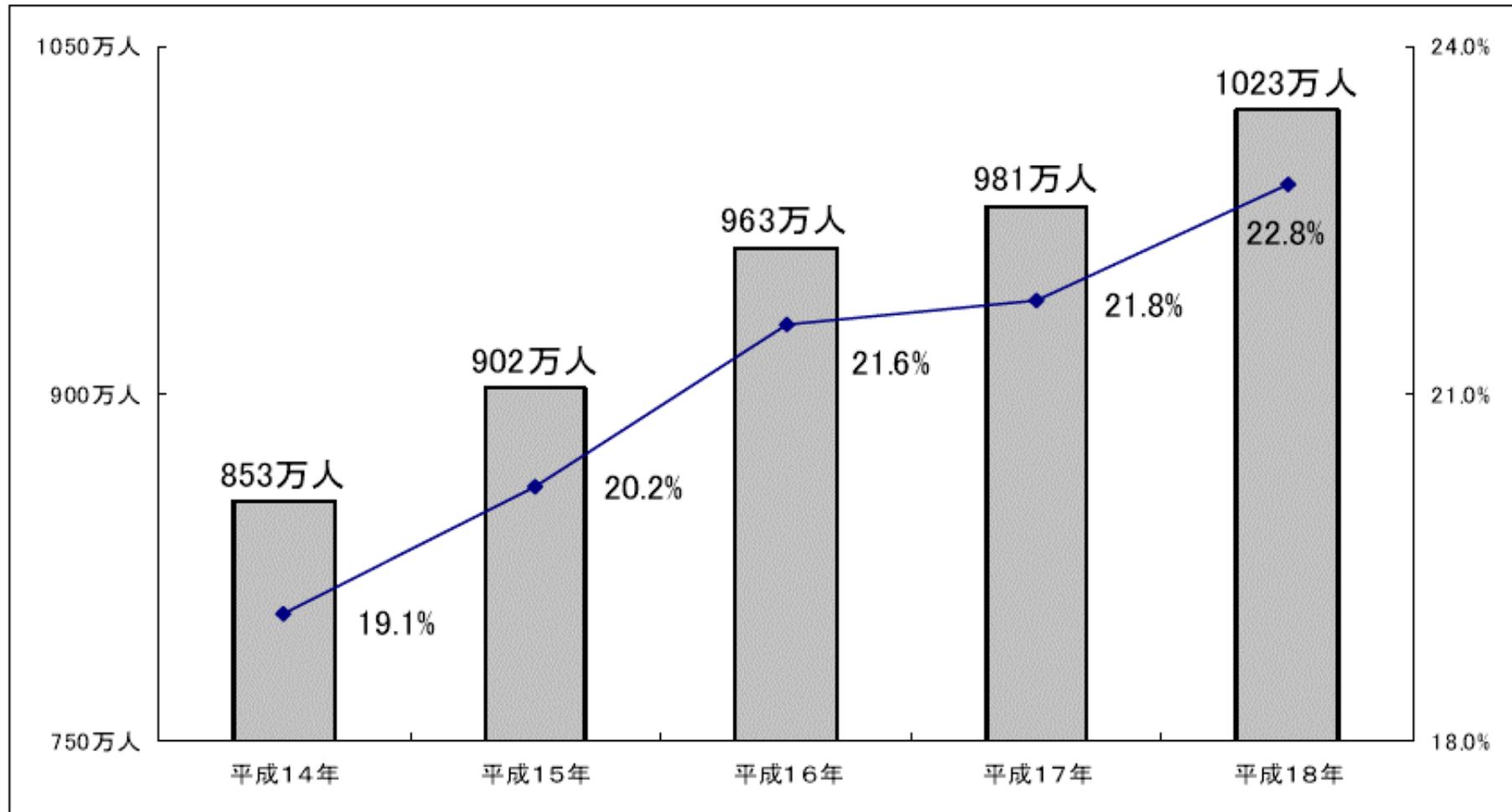
非正規労働者の所得分配



総務省：平成19年度就業構造基本調査

〈資料〉⑪

年収200万円以下の実態



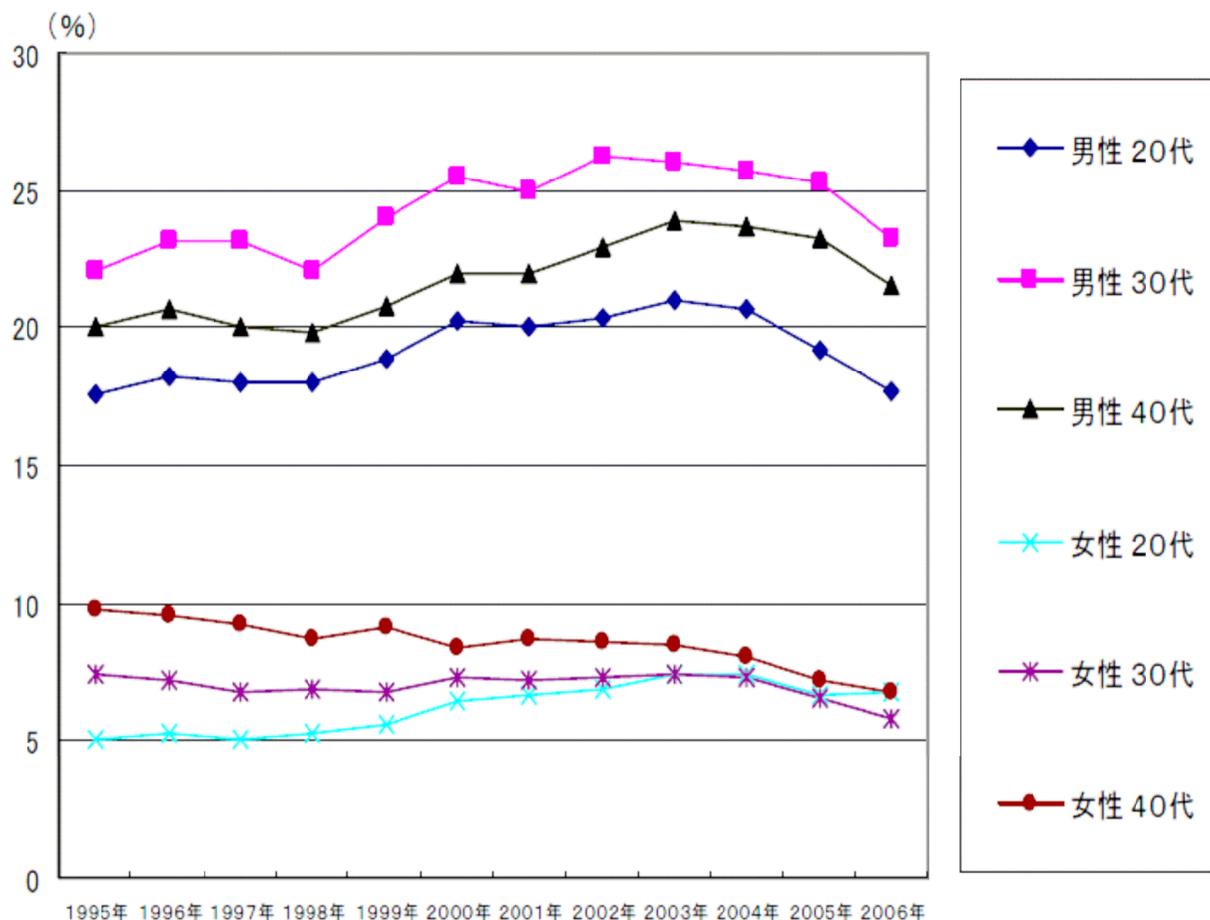
出典：国税庁『民間給与の実態調査』平成19年3月

〈資料〉

⑫

フルタイムで働く30代・40代の男性の5人に1人以上が週60時間以上働いている。また、週60時間以上働いている雇用者の男性(15歳以上)の割合は大都市圏で高い。

図表; フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



図表; フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合(雇用者男性)

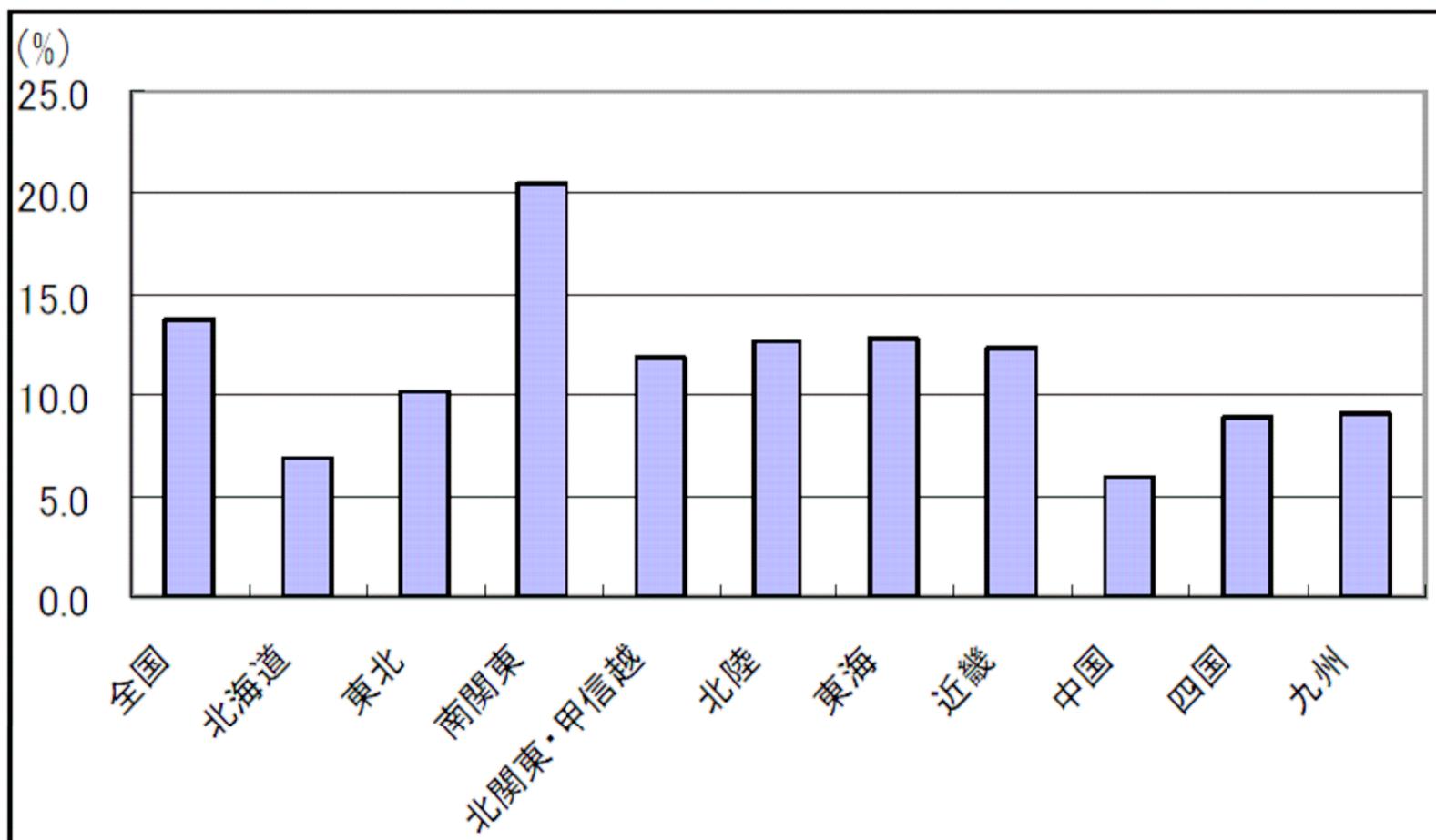
		(%)
1	東京	32.95
2	大阪	30.72
3	神奈川	30.55

〈資料〉

⑬

未就学児のいる父親の14%が平日23時以降に帰宅しており、南関東では、その割合は2割を超えている。

図表； 平日の帰宅時間が23時以降翌朝3時未満の父親の割合（未就学児のいる父親）

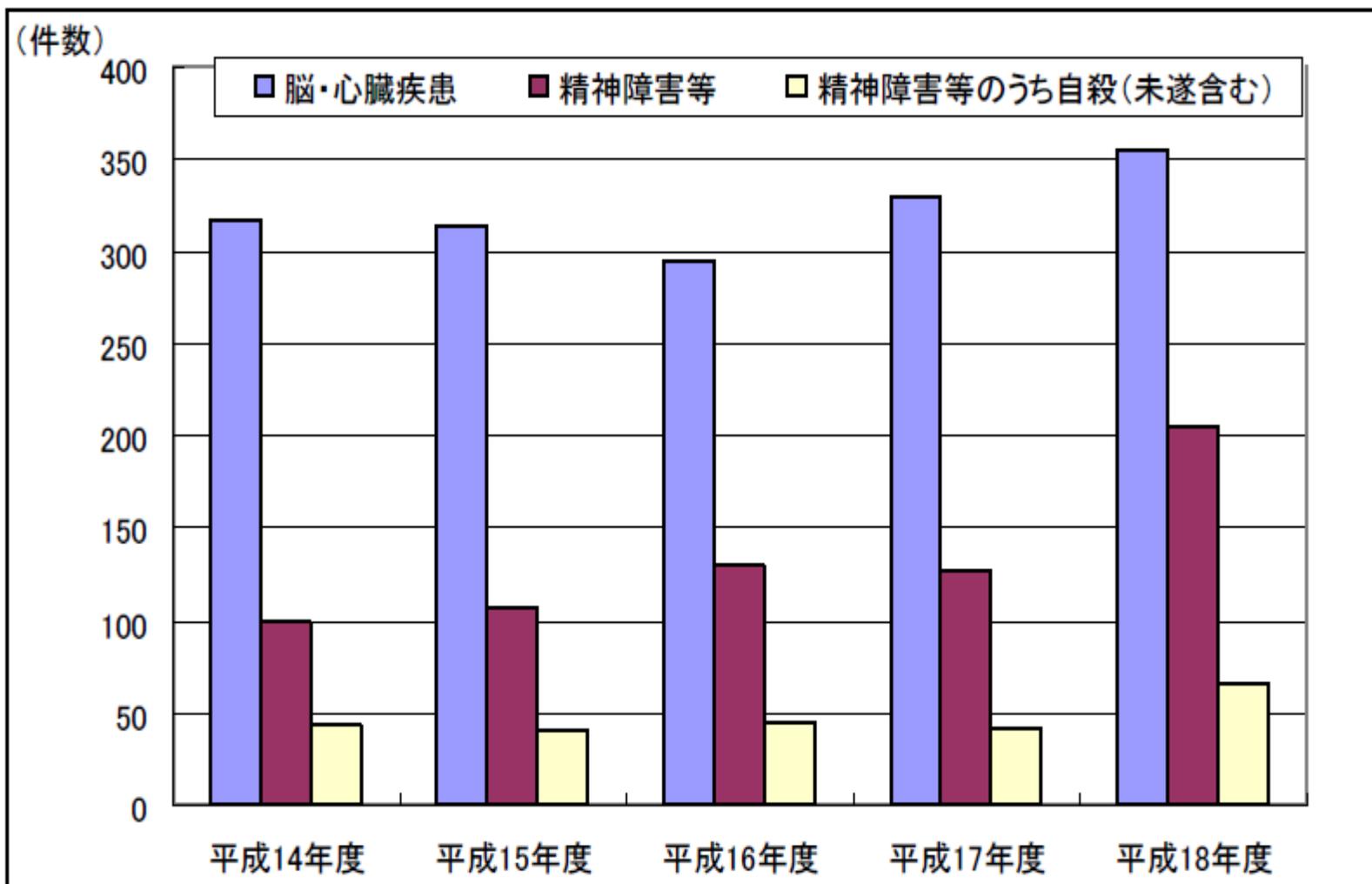


〈資料〉

⑭

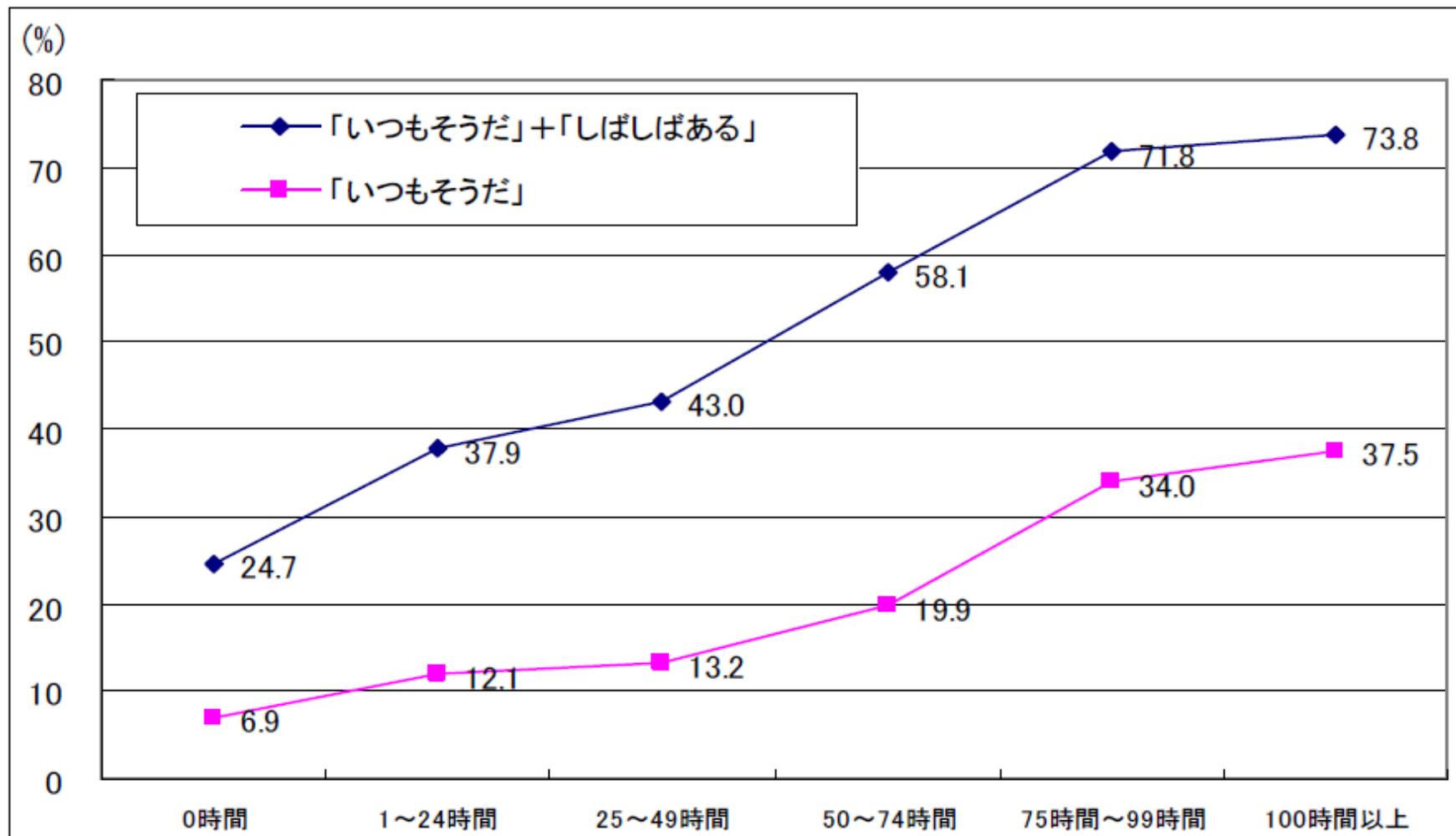
長時間労働等に起因する脳血管疾患及び虚血性心疾患等(「過労死」等事案)による労災補償の支給決定件数は毎年約300件に上っている。

図表; 脳・心臓疾患、精神障害等に係る支給決定件数の推移



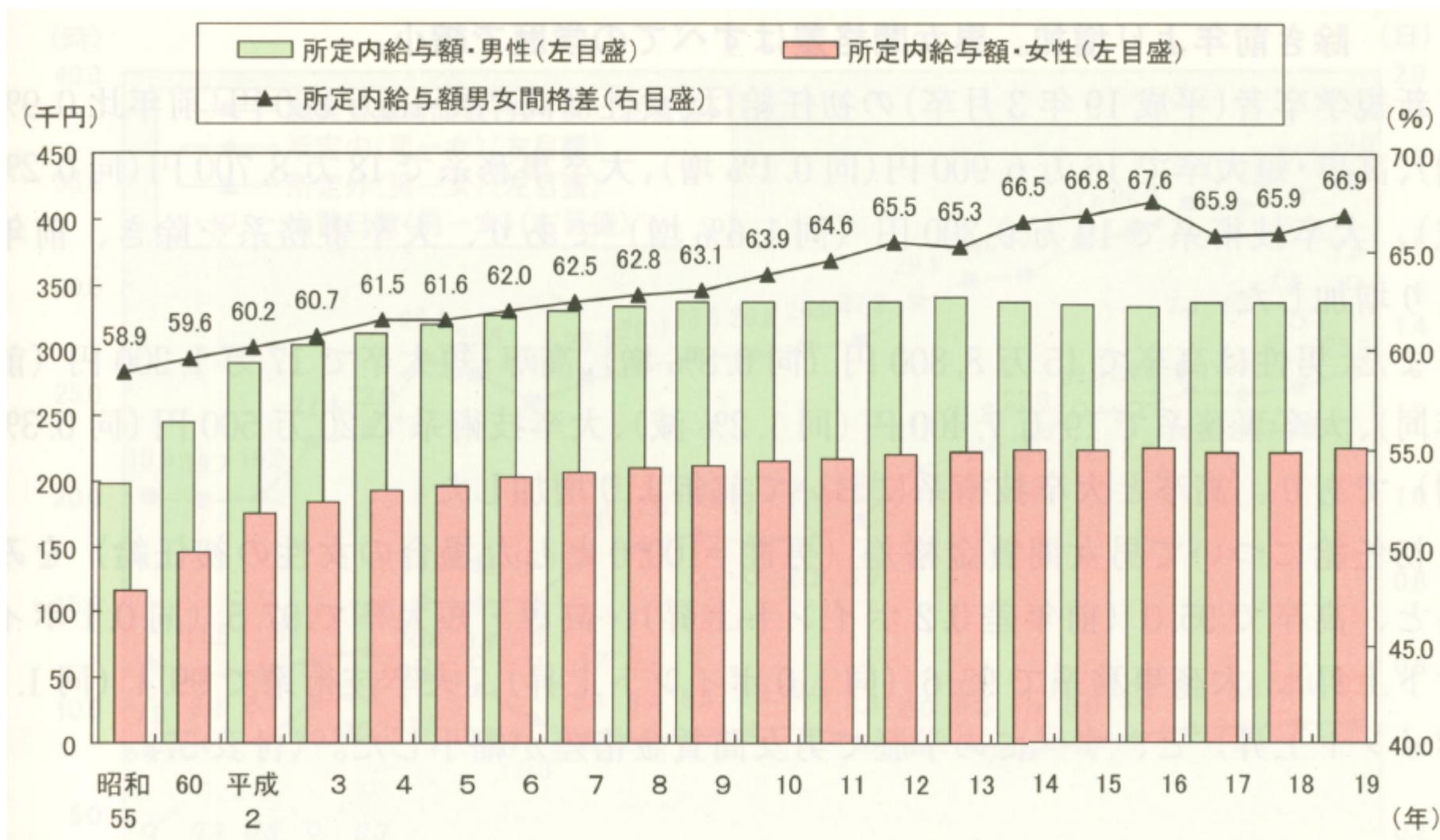
〈資料〉 月間の超過労働時間が50時間を超えると、「いつも」あるいは「しばしば」
⑮ 「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」とする人の割合が半数を超える。

図表 「一日の仕事で疲れ退社後何もやる気になれない」と超過労働時間(男女計)



〈資料〉⑯

所定内給与額と男女間賃金格差の推移



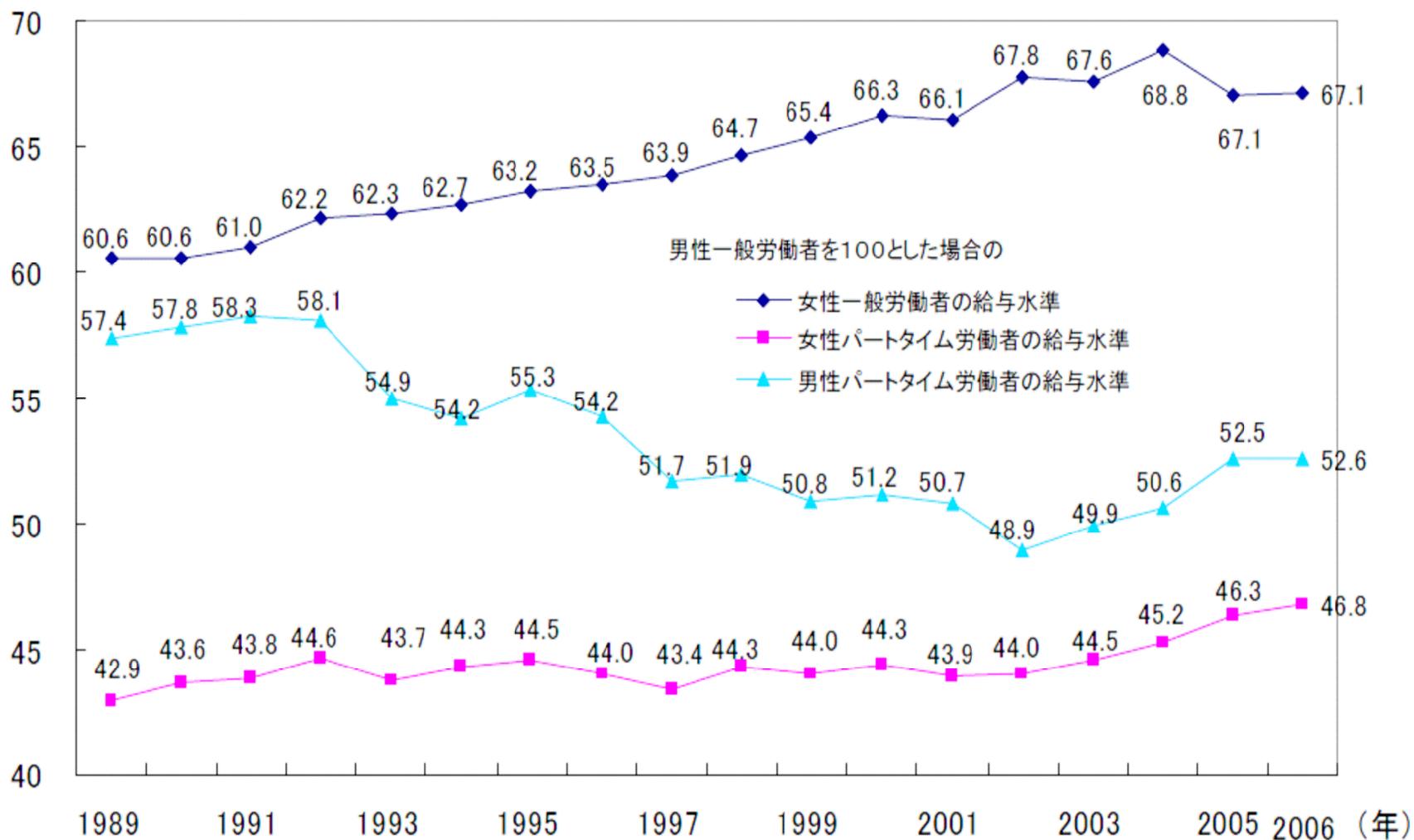
資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

〈資料〉

⑰

パートタイム労働者の給与水準は、一般労働者と比べて低くなっている。

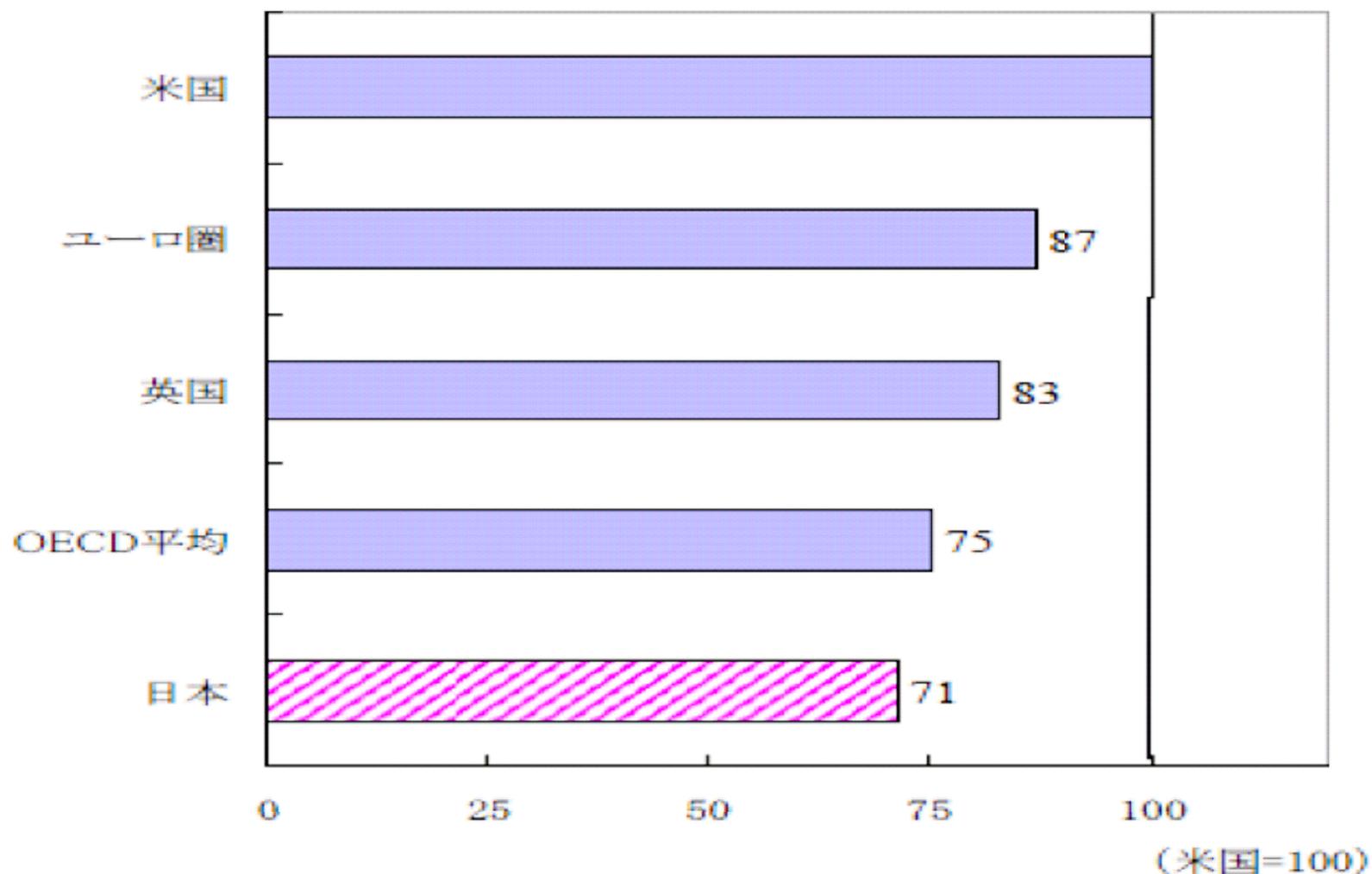
図表；労働者の1時間当たり平均所定内給与格差の推移(男性一般労働者=100)



〈資料〉
⑱

日本の労働生産性(就業者数・労働時間当たり名目GDP)は2005年現在、主要先進国の中でも最低水準である(アメリカの7割程度)。

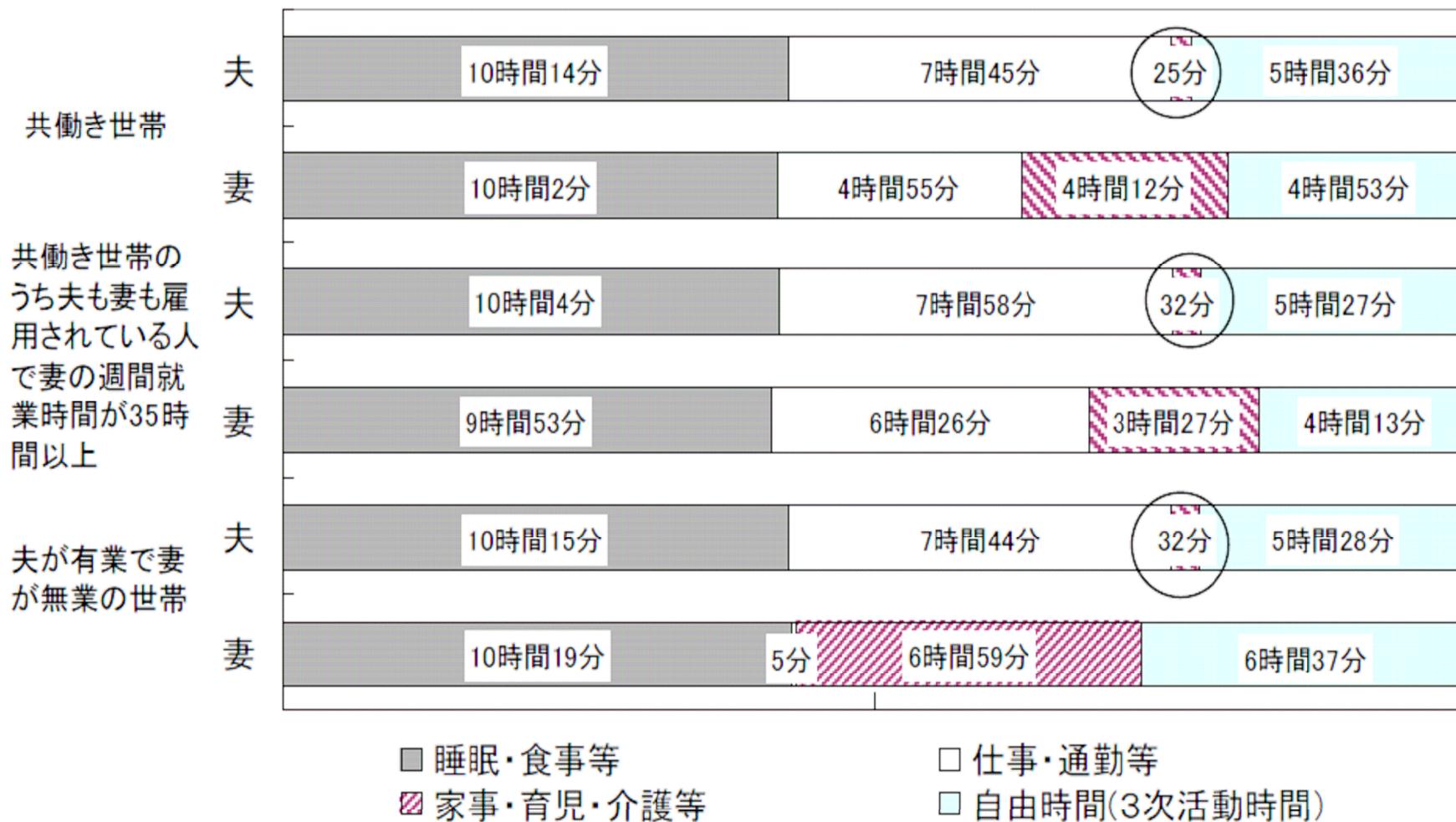
図表 労働生産性水準の国際比較(2005年)



〈資料〉
⑱

男性が家事・育児・介護等にかかわる時間は、妻の就業状態にかかわらず30分程度となっており、家事・育児の負担が女性に重くかかっている。

図表 夫婦の生活時間

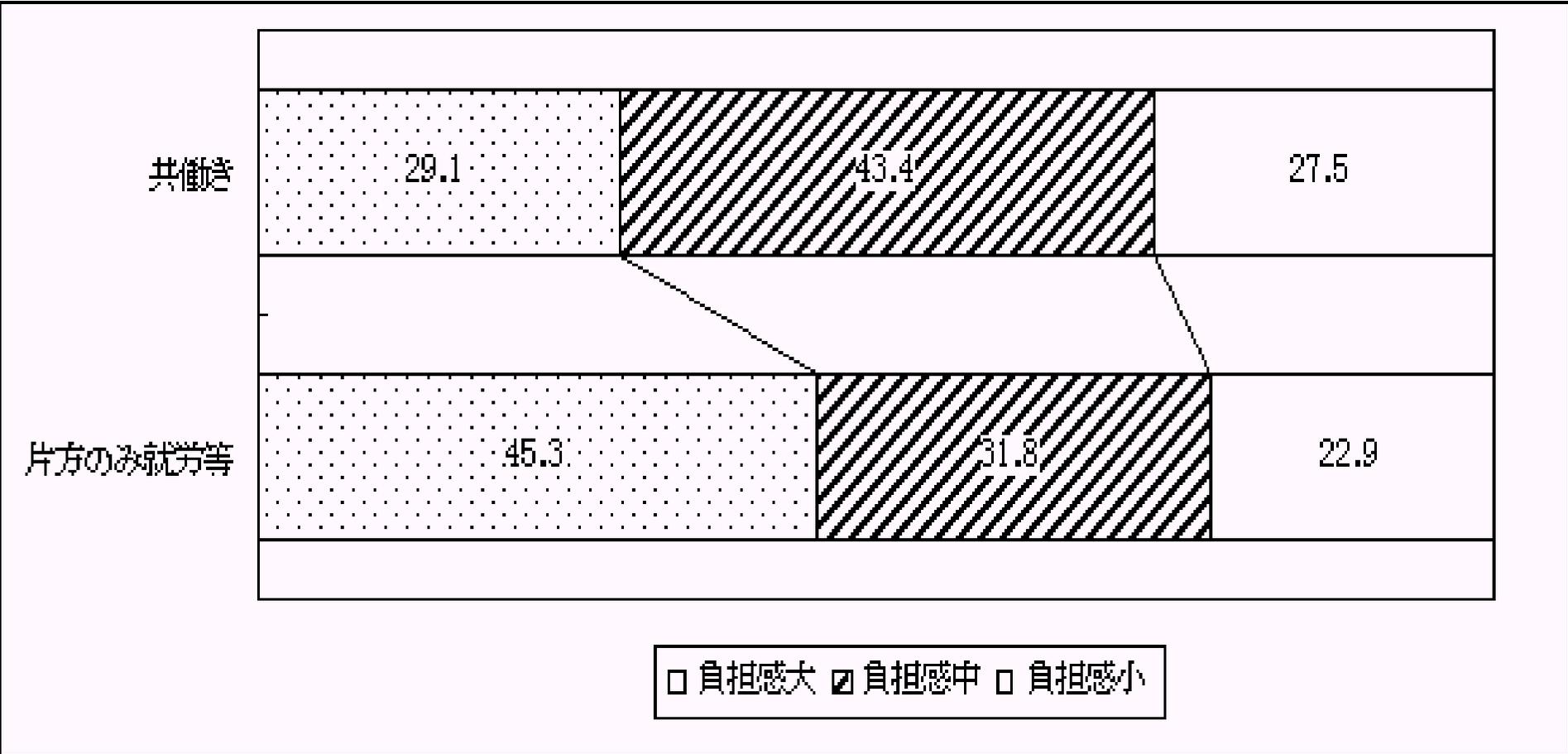


〈資料〉⑳

■ 子育て負担はどこに

- ・子育ての負担感は、共働きよりも「専業主婦」に・・・
- ・女性の労働率が高い国ほど出生率も高い

★子育てをしている女性の子育ての負担感



人口構造の変化

