

## ⑩ 組合づくりと結成前後の取り組み

この章では、実際の組合づくりに役立つよう、できるだけ簡潔に、組合づくりの準備段階から結成、活動開始までに必要とされる事柄をまとめることにします\*。

### 1 組合づくりの準備段階

#### ◆労働組合づくりの二つの方法

労働組合をつくるばあい、企業別組合をつくるのか、それとも産業別あるいは地域別の個人加盟の労働組合をつくるのか、という問題がありますが、ここでは企業別に組合をつくるばあいだけを考えます。それ以外のケースについては、この巻の別の章を参考にしてください。

さて企業別に労働組合をつくるばあい、大きくわけて、二つの方法があります。

①一つの企業のなかで、従業員を対象にして労働組合を作るばあい。このばあいは、たとえば、「〇〇会社労働組合」と名乗るわけで、あらたに組合規約を作成し、すでに存在

\* 労働組合づくりについては、すでにたくさんの本や雑誌がでています。そのなかでも、「労働運動・市民運動法律事典」(大月書店、一九七九年)は労働組合づくりはもちろん組合運動全般にかかわる必要な法律知識が網羅されて、便利なものとなっています。また、統一労働組合の全都未組織対策懇談会がまとめた「中小企業の労働組合」(学習の友社、一九七七年)は組合の学習用テキストとして編まれたものですが、労働組合づくりについてもそのイロハを実践的な視点から説いています。さらに、比較的最近の事例や経験を踏まえて、組合づくりの実際をわかりやすく解説しているものとして、梁山嘉明氏の「労働組合づくり入門」(新日本新書、一九八一年)をあげておきます。

している産業別全国組合（単産）や地域の労働組合機関（地区労など）への参加も自主的に選ぶこととなります。

②すでにある産業別の全国的労働組合、あるいは地域労組に、一人ひとりが個人加盟し、その組合の支部・分会として企業の中に労働組合をつくるばあい。このばあいは、たとえば、「全国△△労働組合○○支部（分会）」と名乗ります。組合規約などは自分たちで改めてつくる必要はないわけで、たいていのばあい、その上部組織からの指導や援助によって結成にいたるわけです。

いずれの方法をとるかは、具体的状況によって選択されますが、一人ひとりの労働者に組合づくりを訴え、仲間を拡大していくという組合づくりの原則は、どの方法をとろうとも共通していることを確認しておいてください。

#### ◆組合づくりの手順

組合づくりの手順は、およそつぎのようになります。

①組合づくりの意志の確認⇨準備会などの発足

←

②組合づくりの準備活動

ア 組合員の拡大 イ 要求づくり ウ 学習活動 など

←

③結成大会にむけての実務活動

ア 組合規約の作成 イ 組合費の検討 ウ 組合員対象者の検討 エ 役員候

補の推薦 オ 上部団体・地域の支援体制の確立 など

←

#### ④ 結成大会・組合の公然化

ア 経営者への結成通知と要求の提出、団体交渉の申し入れ イ すべての労働者への加入よびかけ

←

#### ⑤ 団体交渉

職場を基礎にした日常活動の強化

組合づくりの手順は、かならずしもこの順序通りに進まなければならない、ということではありません。たとえば、会社が倒産したため、急に組合を結成しなければならなくなったばあいや、準備の段階で会社側に知られ攻撃が予想されるばあいなどには、いっきよに会社に結成通知をすることもあります。

以下、この流れに沿って個々の準備活動について、その要点をみてみましょう。

#### ◆ 準備会の活動と運営

組合づくりのためにはその土台となる組織が必要で、企業組合の結成のばあいには「組合準備会」、産業別の全国組織の下部組織のばあいには「支部」あるいは「分会」となります。いずれのばあいにも活動のしかたに基本的な相違はありません。

この準備会は、非公然的組織にしなければなりません。労働組合が好きな経営者はきわめてまれであり、労働組合づくりの動きが事前に経営側に察知されることは、ただちに組

合つぶしの攻撃がかけられることになると思つて間違ひはないからです。準備活動が経営側に知られないことが組合結成が成功するかどうかの前提条件といつてもいいでしょう。

かといつて、労働組合の結成は憲法および法律に保障された労働者の基本的権利ですから、卑屈になることはありません。堂々と胸をはつて、仲間をたいては大胆に活動することが大切です。「仲間を心から信頼すること、信頼してくれた仲間を裏切らないことは組合づくりの基本的観点であり、労働者としての『モラル』です」\*

準備会がやることは、①組合員をふやす活動、②労働者の要求を集約する活動、③学習をおこない、たたかひの確信を深める活動、④規約、運動方針づくりなどの実務活動、などです。

これらの活動のために、準備会の役員を決め、任務を分担します。準備委員長、副委員長、書記長、会計担当、機関紙担当、組織拡大担当などの委員が必要です。この中心的なグループが、組合の核であり、頭脳ともいふべき存在です。栗山氏の経験ではこの中心メンバーは「いさましいだけではダメで、職場で信頼されていること」\*が必要です。

準備会の活動に必要な費用は、基本的には会員から毎月会費として徴集します。会議は定例化して、到達点と方針の点検、練りあげをおこなつて、活動にみんなが確信をもてるようにすることが大切です。組合員がふえてきたら、経営側に知られないよう職場別、勤務体制別など職場と労働者の実情に応じて班組織なども考えることが必要です。

#### ◆組合員を拡大する活動

組合員を拡大する活動は計画的、系統的におこなわなければなりません。拡大活動にあ

\* 栗山、前掲書。

\* 「中小企業労働組合」。

たつて注意すべき点は、つぎの点です。

① 拡大対象者を自分勝手に決めない。途中で会社にわかつて、組合づくりが失敗した例の多くは、このようなやり方をしているばあいです。

② 話し合いの場所は会社のなかではおこなわない。相手の自宅を訪ねるか、相手に自分の自宅にきてもらうかするのが一番よい方法です。これは、会社に動きを知られないためにも必要ですし、またなによりも、組合への加入は本人にとっては大きな決意を必要とするものであり、時間をかけてじっくりと話し合うことが必要だからです。中途半端な訴えはかえって相手の信頼をそこなうことになりますので、その場で加入の決意をさせ、加入申込書に記入してもらうつもりの決意で、話し合ひましょう。

③ 組合づくりを自分たちだけでひきうけるような態度をとらないこと。たとえば、「私についてくれば大丈夫だ」といった態度です。労働組合は、組合員一人ひとりが主人公であり、組合員一人ひとりの自覚の程度がその後の組合の強弱を決めることになるわけですから、話し合いや教育をつうじて一人ひとりが組合の主人公としての自覚を深めることができるよう援助していく姿勢が必要です。

組合員の拡大の対象者は、みんなで話しあつて決めますが、その際の原則は、その会社に働いているすべての労働者を対象として考えることです。職種、職場、身分、雇用形態などの別なくということです。そのうえで、つぎのような手順を踏みます。

まず、会社の職場ごとに、従業員の名前と配置を書いた一覧表をつくりまます。そこに、仕事の命令系統、勤務年数、出身校、親戚などの人間関係、職場での人間関係、野球、釣、マージャンなどのサークルや愛好会への所属関係、趣味なども細かく書き入れます。この

作業は一人でおこなわず、みんなて意見を出しあつて、評価が分かれたところは保留にしておきます。そして職場ごと、つきあいの程度ごとに、だれとだれに、だれが、いつ、どこで、加入を働きかけるのかを決めていきます。これが「拡大計画」です。働きかけが終つたら、かならず報告しあい、結果について分析しておくようにします。

なお、労働組合法では組合員の範囲について言及しており（労働組合法第二条）、「使用者の利益を代表する者」が加入しているばあいには労働組合とはみなされない（正確には「法内組合」とはみなされない、ということ）ので、あらかじめ注意が必要です。

#### ◆要求づくりの活動

労働組合はいうまでもなく、考え方や意見の違いをこえて、労働者の労働条件の維持、改善のために団結してたたかう組織です。その団結の基礎は要求です。

要求づくりはまず、一人ひとりの労働者の要求を集約することから始まります。「私の要求」運動などともいわれるこうした活動によつて、おそらく無数の要求が労働者から出されることでしょう。これをそのままの形で会社側に提出するだけでは、実は組合活動とはいえないのです。「これだけ全部実現したら会社がつぶれる」などといわれて、組合活動に自信をなくして組合づくりがつぶれた例も多くあります。

そこで、組合による要求づくりが必要になってきます。その際、統一労働組懇全都未組織対策懇談会では、つぎの三つの観点を提起しています。

①職場の圧倒的多数の労働者が、切実に解決をのぞんでおり、みんなが一致できる要求であること。

- ② だが、みても、その要求はもつともだと理解される要求であること。
- ③ その要求が実現可能なもので、仲間が「これならたたかえる」と確信がもてる要求であること。

さらに、同じ産業の労働組合や、地域の他の労働組合が獲得している労働条件を調べ、それに近づける要求、また労働基準法や労働安全衛生法に違反している労働条件を法定条件通りに是正・改善させる要求などは、確実に成果をあげやすい要求であり、要求の正当性にいつそうの確信を深めるものになるので重要です。

#### ◇ 学習活動

組織拡大、要求づくりとやらんで、準備段階で重要な活動に学習活動があります。先にあげた「中小企業の労働組合」のなかで、組合結成にあたって最低必要な学習事項を次のようにまとめています。

- ① 労働組合とはなにか。その目的と性格、任務について学び、労働組合の生い立ちを学習する。
- ② 賃金と資本主義の搾取のしくみについて学び、「賃金は、労、使の力関係によって決まる」ことを明らかにする。
- ③ 憲法や労働組合法によって保障されている労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）について学び、労働者の権利はたたかいてるものであるという認識を深める。
- ④ 中小企業家が労働者を搾取している面と、大資本によって圧迫、収奪されている面との二面性をもっていることを正しくつかみ、中小企業における労働組合運動の課題と役割

たたかいの方向を明らかにする。

⑤労働組合にたいする経営者の攻撃の手法を学習し、不当労働行為や「アメとムチ」による攻撃とのたたかに確信をもつ。

⑥労働基準法や労働安全衛生法など労働者に関係する法規を学習し、要求闘争に役立つ。

学習活動には、上部団体の役員、民主的な弁護士、地域の学習協や「組合づくり共同センター」などの援助を受けるとよいでしょう。

#### ◆調査・情報収集活動

企業別組合をつくるばあい、その会社の内容について必要な調査をおこなうことも大切です。調査すべき項目については、一概にはいえませんが、たとえば、『中小企業の労働組合』では、つぎのような項目をあげています。

①会社の役員、②労務管理体制、③資本関係、④生産の状況、⑤賃金、⑥諸手当、⑦労働時間、⑧休暇・権利、⑨健康・安全衛生

このうち、会社の経営内容にかかわる①から④までについては、法務局から登記簿謄本を取り寄せて調べます。労働条件についての調査は「要求づくり」活動と同時に進めることができます。さらに前にも述べたように、同一産業や地域における労働条件もあわせて調べます。これらの調査には、上部団体や地域の労働組合機関の協力を要請しましょう\*。

\* 調査活動の具体的やりかたなどについては、森靖雄「やさしい調査のコツ」（大月書店）を参照。



## 2 結成大会にむけての実務活動

### ◆組合を公然化するための条件

組合を公然化する、つまり結成大会をいつおこなうのかを判断するための基準としては、つぎの点を考慮します。

①どの職場にも組合員が組織されているか。とくに主要な職場では多数の労働者を結集できているか。

②組合の中心となる幹部、活動家が職場に育ってきたか。

③労働組合の要求が大多数の労働者に支持される内容になっているか。

④組合を公然化したときに、組合員対象者の圧倒的多数を組合に組織できる確信と具体的な手立てができているか。

⑤学習によって組合員の意識が高まってきたか。

⑥会社の攻撃や弾圧にたいして、具体的な対抗策や組合員の心構えが確立されているか。

⑦会社の分析や組合にたいする会社側の動向がつかめてきたか。

⑧上部団体や地区労などの支援体制ができているか。

情勢によっては、以上のすべてが満たされないまま、結成大会を開かなければならぬということもありうることはもちろんです。

また結成大会の最終的日時の決定は、特別の事情がないかぎり、少なくとも大会の一週間か一〇日前にはおこなうようにします。そのさい、春闘などの全国的、全産業的な労働

者のたたかいが高揚する時期、あるいは地域の「総行動」などの時期にあわせると、有利なことがあります。また、なるべく多くの人が参加しやすい日時を選ぶことはもちろんですが、休日の前日は避けます。

#### ◆組合規約(案)の作成

組合規約は、組合の任務、目的、構造、組織原則、組合員の権利・義務などを定め、労働組合にとって憲法に等しいものです。

そうであるからこそ、規約づくりにあたってはつぎの三つの観点を貫くことが必要です。

- ① 資本から独立し、労働者による自主的運営を貫く。
  - ② 組合民主主義を徹底し、組合員の権利を尊重する。
  - ③ 特定政党支持などを押しつけず、組合員の義務を明らかにする。
- どんな組合規約をつくるのかは、もちろん組合の自由ですが、労働組合法上の便宜を受けるためには、同法第二条二号によって、つぎの九項目は規約のなかに盛りこんでおく必要があります。

- ① 組合の名称
- ② 事務所の所在地
- ③ 組合員の権利と均等待遇
- ④ 組合員資格の差別取扱の禁止Ⅱ人種・宗教・性別・門地・身分によって組合員資格を奪われてはならない。
- ⑤ 組合役員の選出方法Ⅱ組合員の直接無記名投票によって選出。

⑥大会1年一回以上開催。

⑦組合経理の公開11公認会計士などの証明書をつけて年一回以上公開。

⑧同盟罷業の開始手続き11ストライキ権の確立は組合員の直接無記名投票の過半数で決められる。

⑨規約改正手続き11組合員の直接無記名投票により、組合員の過半数の支持が必要。

なお、組合規約のヒナ型は、たいていのばあい、上部団体や地区労などに用意されています。

#### ◆組合費

組合の日常的財政を支出の面からみると、①組織活動費、②教育宣伝費、③調査活動費、④文化厚生費、⑤青年・婦人部費、⑥その他、会議・事務費、⑦さらに上部団体や地区労などに加盟するばあいにはその加盟費、といった費目構成になっています。

これらをまかなうために、組合費はどの程度が適当でしょうか。これも、一概にはいえませんが、多くの組合では、一か月の組合費を、組合員の基準内賃金あるいは基本給の二%、もしくは、二%プラス上部団体加盟費としています。

組合の日常活動の経費はこれでまかなえるとして、ストライキなどの闘争に備えて、闘争資金を別途、積み立てておく必要があります。その方法として、①組合費総額のなかから、毎月数パーセントを積み立てる方法、②組合費二%のほかに、毎月一〇〇円とか二〇〇円を集めて積み立てる方法、③一時金から二%集めて、それを積み立てる方法などがあります。また、①と③を組み合わせるなどの方法もあります。

#### ◆結成大会にむけて準備するもの

組合規約、組合費については以上を基本に、あらかじめ十分に検討し、大会のなかで議論にならないようにすることが大切です。

その他に必要なものはつぎのようなものです。①地域の労働組合や民主団体向けの大会案内、②未加入の労働者向けのチラシ、③会場内の看板、スローガンを書いた垂れ幕、④組合旗、腕章、ハチマキ、⑤大会文書（経過報告、規約案、運動方針案、予算案、要求書、役員候補者名簿、投票用紙、大会宣言案など）、そのほかに受付用紙、議事録、カメラなどを用意します。

大会をスムーズに進めるために、あらかじめ受付、司会、議長（複数）、議案提案者、記録、写真などの係を決めておきます。

### 3 結成大会の開催と組合の公然化

#### ◆結成大会の当日の活動

結成大会をむかえた当日は、組合員は特別の体制をしき、幹部の何人かはできるだけ休暇をとって自由に活動できるようにします。

大会当日の活動の要点は、つぎの点です。

- ①会社に知られる恐れのある者を除いて、すべての未加入者に組合への加入を訴える。
- ②会社に察知されることを予想して、不測の事態への対策を立てておく。上部団体や地

区労などからの支援体制を確立し、ばあいにより民主的な弁護士にも待機してもらおう。  
③ 結成大会の参加者を最終的に確認する。

◆ 結成大会のすすめ方

結成大会は、明るくしかも決意にあふれたものになるよう工夫し、議事の進行もできるだけ簡潔にし、長くても二時間以内終わるようにします。

大会の運営はつぎのような順序で起こします。

① 開会のあいさつ Ⅱ 準備委員が司会者となり、議長の選出、書記の任命までをおこなう。

② 議長の選出 Ⅱ あらかじめ決めておき二名ほど選出する。大会の運営に責任をもつ。

③ 書記任命 Ⅱ 大会の議事を記録する。

④ 経過報告 Ⅱ 準備委員長がおこなう。

⑤ 米賓あいさつ Ⅱ 上部団体、地区労の代表者などをお願いする。

⑥ 規約案の提案 Ⅱ 準備委員が提案し、各章別に説明し、一括して直接投票で決める。

⑦ 要求案と活動方針案の提案 Ⅱ 準備委員会書記長が提案する。

⑧ 役員選挙 Ⅱ 候補者以外から数名の選挙管理委員を選出し、候補者の紹介、直接無記名投票、開票結果の発表までをおこなう。

⑨ 役員代表のあいさつ。

⑩ 大会宣言、スローガンの採択。

⑪ 議長、書記の解任。

## ⑫閉会のあいさつ。

この時点で労働組合が結成されたと法律的にも認定されます。

## ◆結成通知の提出

設立大会が終了すれば、それで労働組合は結成されたことになり、本来、会社や行政機関に届け出る義務は、法的にはありません。しかし、会社との交渉をスムーズにおこなううえで、会社や行政機関への通知はおこなっていたほうがよいでしょう。

会社への通知は特別の事情がないかぎり、結成大会の翌日、役員全員で社長に面接し、結成通知書、要求書、団体交渉申し入れ書を提出します。上部団体や地区労など加盟のばあいはその代表にもくわわつてもらいます。

最初に、なぜ組合を結成したのか、理由をかいつまんで話し、労働組合とはどういうものかを説明します。要求書の内容の説明の後、第一回の団体交渉の日時を指定し、回答をもらうようにします。第一回目の団体交渉は、なるべく早め、一週間以内に行けるようにします。組合側から日時を指定するのは、労使対等原則の最初の実践です。

なお、会社は労働組合を快く思っていないのが普通ですし、とくに極秘裏に準備が進められ、会社側にとって組合結成が寝耳に水であるようなばあいには、会社側は感情的になりがちです。それを「なだめ」、説得するのが結成通知の最大目的ですから、節度をもって冷静に話し合う必要があります。

各行政機関への通知も本来は必要ありませんが、経営者のなかには「役所にいらまれたらそんだ」という考えがありますから、不当労働行為などが予想されるときには、前もつ

て地域の労政事務所や労働基準監督署にたいして、組合結成を知らせておいた方がよいでしょう。それによって争いが起こったとき、すみやかに行政指導をさせることができます。また、労働組合が法律上の便宜をえたいときには、法人登記をすることができます。登記をすると、社団法人として財産管理や融資をうけるときなどに、法律上の資格が得られます。また、組合の所得はすべて免税となり、固定資産は非課税となります。しかし、法人登記をしなくても、団体権、団体交渉権などの労働組合の権利には変わりはありません。

#### ◆最初の団体交渉にあたって

労働組合の要求にそって、労使が対等の立場で交渉し、交渉の結果同意された事項を双方の代表者が文書（協定書）で取り交すことを団体交渉といえます。協定書には双方の代表者の署名捺印が必要であり、その協定事項が労働協約です。

組合結成後の最初の団体交渉は、なるべく早期におこなう必要があります。この交渉での獲得目標は、緊急不可欠の要求の提示と労使間の基本的ルールの設定を中心とすべきです。労使間の基本的ルールには、さしあたり、①団体権の承認、②組合活動への便宜供与（掲示板の利用、電話の利用、会議・集会のための施設の利用、部外者との連絡手続き、労使双方の連絡窓口の確認など）、③事前協議制などが確認される必要があるでしょう。

労働法制上、組合が団体交渉を申し入れると、使用者にはつぎの義務が生じることになります。①労働組合の存在を認めること、②組合をつうじないで、個々の労働者と交渉しないこと、③労働条件を一方的に決定したり、変更してはならないこと、④誠意をもって団体交渉に応ずること。また、組合活動への便宜供与についても、使用者はよほどの事

\* ①「労働組合法第五条二項に適合する労働組合である」という労働委員会の証明を受ける。②この証明書を添えて法務局に登録をする。③登記の内容は、組合名称、組合事務所、目的および事業、代表者の氏名、住所など。

情がないかぎり、これを拒否することはできません。

そこで、会社側は巧妙な手をあれこれろうして、団結権や団体交渉権を制限し、あわよくば事実上の否認の方向にもついでいこうとします\*。

とくに、団体交渉のルールについて、使用者側がもちだしてくる要求は、①団交出席人数の制限、②団交出席者を従業員に限定、③団交時間の制限、④人事問題は議題にしないなどの議題の制限、⑤団交非公開、⑥団交申し入れの期限設定、⑦場所の制限、⑧団交中の争議行為の禁止、などです。しかし、これらは団体交渉権を侵すものであり、あきらかに事実上の団交拒否ですから、不当労働行為として追及し、組合が要求する団体交渉を実現するためにたたかう必要があります。会社側の提案には一つひとつに狙いがあるのであり、「交渉のルールだから」といって安易に考え、妥協してはいけません。

また、結成直後の団体交渉では、詳細な労働協約の締結を急いではなりません。経験や知識が不十分なこの段階で多方面の内容にわたる協約を結ぶことは、かえって将来の組合活動の妨げをつくりだすことになりかねません。

#### ◆不当労働行為とのたたかい

労働組合をつくることは階級闘争ですから、その過程では会社側からの攻撃があるのは必然的なことです。組合づくりは、いつてみれば、不当労働行為とのたたかいであるといつても過言ではありません。

会社側の攻撃の手法は、組合結成の前と後では具体的なやり方には多少の差があります。が、基本的な方向としてはつぎの二つです。①御用組合、労資協調の組合に変質させよう

\* 労務対策として発行された「労組に勝つ法教えます」ではつぎのような方法を紹介しています。

①就業中の組合活動は厳しく制限しろ、  
②団交ルールをつくれ、③社長や副社長は表面に出るな、④不当な組合活動はささいな事でも黙認するな、⑤労組幹部の置き所をつくれ、⑥幹部は交替させるクセをつけろ、⑦ささいな要求ほど気をつけろ、⑧不用意な言葉を口にするな、⑨職場要求は一切受けつけないな、⑩会社の内情をさらけ出すな、⑪不当な要求は絶対のむな、⑫信頼できる幹部を育てろ、⑬酒色の接待は下位の職制にやらせろ。  
(前掲「労働組合づくり入門」)



とする攻撃、②労働組合そのものをつぶしにかかる攻撃。

これにたいするたたかいかいも、組合結成の前後で、戦術は変わってきますが、基本は、①労働組合員を増やし、組合の団結をいっそう固めること、②同じ産業や地域の労働者との共闘を強めること、③裁判所や労働委員会を利用して会社の不当性を明らかにすること、の三つを結合してたたかうことです。

いったん組合づくりの活動にはいったならば、それを秘密裏におこなうことが基本ですが、会社側に察知されることも予想して、あらかじめ対策を立てておくことが必要です。そのための有効な手段として、全員がメモ用紙（あるいは「不当労働行為摘発カード」とボールペンを携帯し、「いつ」「どこで」「だれが」「だれに」「どんな言動を行なったか」をそのつどメモしておく活動があります。

おこなわれた言動にたいしては、ただちに組合役員をふくめて集団で抗議してやめさせるようにし、それでもやめなければ、上部団体、地区労や民主団体の力を結集して会社への社会的な抗議の輪を広げます。さらに、上部団体や民主的な弁護士等とも相談して労働委員会に提訴するという方法を講じる覚悟も必要です。その際、さきほどのメモが不当労働行為を証明する証拠として役立ちます。長野の保母さんの解雇事件では、子どもにたいする指導方法の経営者側の変化も含めて、克明な日記をつけていたことが、労働委員会で勝利命令の有力な証拠になった、という例もあります。

このほかたたかいは戦術にかんしてはさまざま考えられますが、不当労働行為とたたかって組織を守りぬく原動力は、不当なしうちにたいする労働者としての怒りと労働者階級としての学習の積み重ねにあることは、くりかえし確認しておかなければなりません。

\* 組合結成前後ということに限らず、不当労働行為のたたかい全般については、第一巻、第二巻に具体的事例が載っています。