

シリーズ
I

新入組合員のみなさんへ

WELCOME
～新しいJAMの仲間へ～

JAM

CONTENT

Ⅰ 労働組合って?

労働組合って?……2

もし、労働組合がなかったら……3

会社との交渉……3

労働組合の権利……3

Ⅱ 働く上ではどんなルールがあるの?

様々なルールが定められています……4

不当労働行為……5

Ⅲ 労働組合に入ったら

労働組合の活動……6

労働組合のルール……7

組合活動に参加しましょう……7

Ⅳ JAMって?

JAMって?……8

産業別労働組合とは……8

JAMはどんなことをしているの?……9

おまけ 用語集……10



I 労働組合って?

「労働組合」とは、
労働者が主体となって 自主的に労働条件の維持改善
その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として
組織する団体又はその連合団体をいう。 —— 労働組合法第二条より

たとえば、賃金(給与)※1やその仕組み、手当、労働時間や休日・休暇、職場の環境、社宅や寮……ほかにも、あなたが職場に慣れるにつれて、疑問に思うこと、改善してほしいことが色々でてくるでしょう。



そういった疑問や要望は、あなた一人が主張してもなかなか届かないかもしれません。



しかし、一人ではできないことでも、労働組合で皆が力を合わせれば実現できることがたくさんあります。労働者自身が労働者の立場で考え、皆と力を合わせようと誕生したのが労働組合です。



労働組合は労働者による労働者のための組織です。何か気になることや困ったこと、気付いたことやわからないことがあれば、皆で解決していきましょう。どんな内容でも気軽に労働組合に相談してください。

※1…P.11「賃金」を参照

●もし、労働組合がなかったら



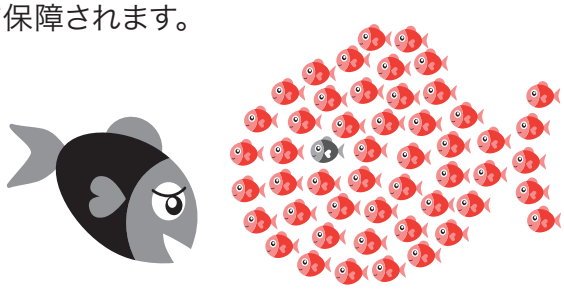
もし労働組合がなかったら、多くの場合は会社が一方的に決めた労働条件に従うしかありません。あなたが一人で会社と交渉しても、法的に対等の立場は保障されません。組合がない会社の従業員からは、「労働時間が長い」、「賃金が上がらない」、「有給休暇が取りづらい」などの声も多く聞かれます。

労働組合は職場の声をまとめ、代表して会社と話し合い、問題を解決します。労働組合のある企業の賃金や労働条件は、そのほとんどが労働組合と会社との交渉の結果が積み重なったものです。

●会社との交渉

会社と労働組合の交渉を、「団体交渉」といいます。団体交渉では、個人では実現しにくい労働条件や待遇の改善をめざします。

団体交渉の結果、労働条件についての合意が成立すると「労働協約」という形で正式に文書化され、組合員や他の労働者の権利として保障されます。



●労働組合の権利

労働組合は、会社組織から独立して自立的に運営される組織です。働く仲間たちが団結して労働組合をつくり、対等の立場で会社と交渉し、問題が解決しない場合はストライキ※2などの行動を起こすことは、憲法28条で保障されています。これらの労働者の権利を**団結権**、**団体交渉権**、**団体行動権**※3と呼びます。会社は労働組合の結成を妨害したり、正当な理由なく労働組合との交渉を拒むことはできません。

※2…P.11「ストライキ」参照　　※3…P.11「労働三権」参照

Ⅱ 働く上ではどんなルールがあるの？

●様々なルールが定められています

労働契約



使用者が採用にあたって労働者と雇用について結ぶ契約のことです。使用者は労働契約に際し、①賃金、②労働時間、③就業場所、④業務の種類、⑤契約期間、⑥その他主要な労働条件を書面で明示する必要があります。

就業規則

企業が労働者に対して定める職場でのルールや、労働条件の基本をまとめた文書です。労働基準法では、常時10人以上の労働者を雇用する企業には、就業規則の作成・労働基準監督署への届け出が義務付けられています。また、内容を変更する際には、労働組合または労働者代表の意見を聞き、その内容を添付して届け出る必要がありますが、同意が得られなくても変更することができます。



労働協約

労働組合と使用者の間における労働条件や福利厚生などについての約束ごとです。団体交渉で合意した内容を書面にして、労働組合と会社側の双方の署名または記名押印があれば、労働協約としての効力が発生します。労働協約の内容を変更する場合には、必ず労働組合との合意が必要となります。

法　令

働くことに関する法律をまとめて「労働法※4」と呼び、労働基準法、労働組合法、男女雇用機会均等法などがあります。これらは労働者の権利を守るための基本法で、労働条件の最低基準や働く上でのルールを定めています。



法令を下回る労働協約、労働協約を下回る就業規則、就業規則を下回る労働契約は無効となります。

※4…P.10「労働三法」も参考にしてください

法令はあくまでも最低基準を定めるものです。よりよい労働条件、働くためのルールは、みなさんで力を合わせて作っていきましょう。

●不当労働行為

団結権・**団体交渉権**・**団体行動権**は憲法で認められた権利です。

これらを阻害する会社の行為は、**不当労働行為**と呼ばれ、労働組合法で禁止されています。

不当労働行為の例

■団体交渉の拒否／不誠実団交

例1）労働組合からの団体交渉の申し入れに応じなかった。

例2）団体交渉を行ったが、会社側の代表者は社長の意向を伝えるだけで、実質的な交渉権限がなかった。

■不利益取り扱い

例1）ストライキに参加したので、従業員を解雇した。

例2）一時金※5の支給にあたり、組合員であることを理由として、低い査定を行った。

■支配介入

例1）管理職が、組合員である部下に対して「組合員だと昇進させられない」と言い、労働組合を脱退するように促した。

例2）会社が労働組合に対して資金援助を行った。

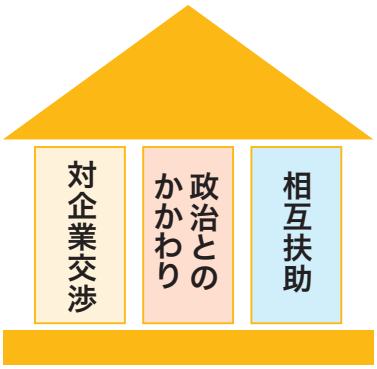
労働組合は、不当労働行為に対抗する手段を持っています。不当労働行為があった際には、まず労働組合に相談してください。

※5…P.12「一時金」参照

Ⅲ 労働組合に入ったら

●労働組合の活動

労働組合の活動には、3つの大きな柱があります。



①対企業交渉

前のページでもお伝えしたとおり、労働組合は賃金の引き上げ、労働条件の改善、職場環境の改善、福利厚生の充実など、みなさんが安心して働ける職場づくりについて、会社と交渉しています。

②政治とのかかわり

みなさんの生活は、法律とは切っても切れない関係にあります。最低限の労働条件や税金、社会保障などはすべて法律で定められており、会社との交渉では変更することができません。ですから、労働組合は政治に取り組み、みなさんにとってより良い社会づくりをめざしています。



③相互扶助

労働組合が相互扶助として行っている共済活動は、かつて病気になった仲間の治療費や、働けなくなったときの生活費をみんなで少しずつ出し合って、助けたことから始まりました。労働組合の精神は「助け合い」が基本にあります。

私たちはJAM共済※6に加入することで、困った仲間を助けることができます。JAM共済に加入していれば、病気やケガで仕事を休むような際にも保障が受けられます。



※6…JAM共済…産業別労働組合JAMが展開する共済制度ですJAMについては8ページ以降参照。

●労働組合のルール

民主的な労働組合の運営のためには、ルールが必要です。ルールの大切な部分は組合規約※7に定められています。

また、労働組合に入ったら、あなたには組合員としての権利と義務が生まれます。

あなたの権利

- ■組合の会議や会合に出席し、勤続年数にかかわらず自由に発言できる
- ■組合の役員を選ぶことができる。一方で立候補することもできる
- ■組合主催の行事に参加することができる
- ■組合の活動や会計の報告を受けることができる
- ■労働条件に不満があれば、労働組合に対して解決を求めることができる
- ■組合を通じて、会社の経営状況を知り、会社の将来に関わることができる

あなたの義務

- ■組合の規約に従い、組合員として団結する
- ■組合の会議や会合に出席する
- ■大会で決定した事項は必ず守る
- ■組合員同士の意見の違いを容認し、民主的に議論を行う
- ■組合費を納める

●組合活動に参加しましょう

職場の仲間で集まって、よりよい職場づくりのために、職場の問題や労働条件の改善などに向けて情報共有・意見交換することを「職場討議」といいます。積極的に発言し、よりよい職場づくりをめざしましょう。

また、労働組合はレクリエーション活動などのイベントも主催しています。気軽に参加して、楽しい時間を仲間と共に過ごしましょう。



※7…P.12「組合規約」参照

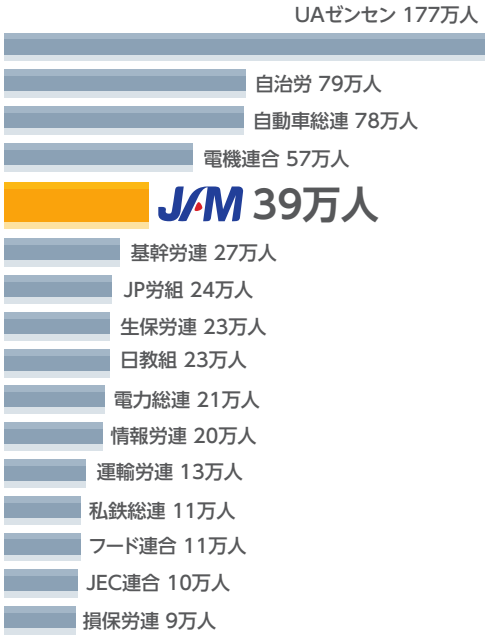
Ⅳ JAMって?

JAMは、
機械・金属産業を中心とするものづくり 産業に働く仲間39万人が結集する、産業別労働組合です。

みなさんの労働組合は、ものづくり産業労働組合JAMに加盟しています。JAMには、日本のものづくりを支える機械・金属産業を中心に、全国で約1,800の労働組合（約39万人）が加盟しており、ひとつの組合だけでは解決が難しい問題に取り組んでいます。

JAMの特徴は、中小企業の労働組合が多く加盟していること。100人未満の労働組合が約6割を占めるJAMは、組織の規模にかかわらず、「みんなが主役の産業別労働組合」です。

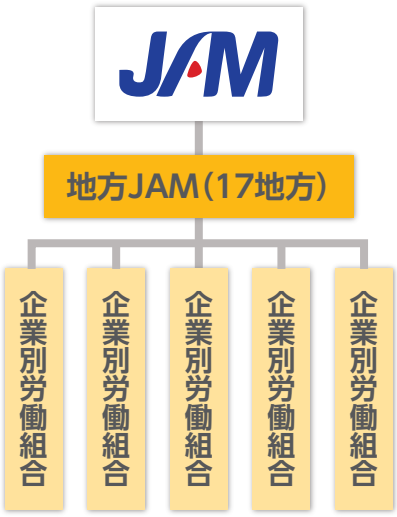
連合※8の主なメンバー



●産業別労働組合とは

日本には、企業ごとに組織されている企業別労働組合が多く存在します。その企業別労働組合が産業ごとに集まっているのが、産業別労働組合です。

JAMは機械・金属産業を中心として結集した産業別労働組合です。ほかにも、サービス産業を中心とするUAゼンセン、情報サービス・情報通信産業を中心とする情報労連など、国内にはさまざまな産業別労働組合が存在しています。



※8…P.13「連合」参照

●JAMはどんなことをしているの？

JAMは職場における働き方をはじめ、企業活動をとりまく産業社会、私たちの生活をとりまく地域社会など、あらゆる場面において社会的な公正労働基準を確立し、公正でゆとりある生活を保障できる社会づくりをめざしています。

具体的には

賃金・労働条件の改善

賃金や労働時間、福利厚生などの向上をめざしています。JAMに加盟している1,800の労働組合から賃金データ等を収集・比較し、みなさんの賃金や労働条件の向上に役立てています。

また、労働環境の向上や安全衛生の推進、ハラスメントの防止にも取り組んでいます。

労働組合に寄り添う活動

職場で起きる問題に対して、労働組合と協力して解決を図ります。JAMに加盟している労働組合へ教育器材の提供、研修会の実施などにより、組合活動を円滑に行うことができるようにバックアップしています。また、加盟している労働組合間のネットワークを強化し、当該地域における活動の活性化と底上げを目指しています。

加えてJAMは、より多くの仲間が安心で安全な環境で働けるように、労働組合結成の手助けも行っています。

政策提言や社会的活動

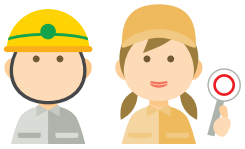
ものづくり産業の発展と公正取引の実現、男女平等参画など、社会的な問題に対して国会議員や地方自治体の議員と連携して政策提言を行っています。

また、中小企業の発展を支援し、地域経済の活性化を担っています。さらには、地域社会に貢献し、よりよい社会にしていくために、ボランティア活動などにも取り組んでいます。

国際交流活動

海外の労働組合とも連携し、国際的な労働者の権利向上、世界平和の実現をめざしています。

おまけ 用語集



日本国憲法　第28条

「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。」

この条文にて、憲法は団結権・団体交渉権・団体行動権を保障しています。

労働三法

■**労働基準法：**労働時間や賃金・休日など、労働条件の最低基準を定めた法律です。

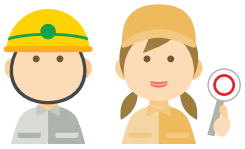
■**労働組合法：**労働者が労働組合を作って団結し、会社と対等な立場で話し合い、ストライキなどの団体行動をする権利を保護する法律です。

> **労働組合法　第一条（目的）**
>
> この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

■**労働関係調整法：**会社と労働組合の間の争いを予防し、また争いが起きてしまったときの解決を目的に定められた法律です。

これらをまとめて労働三法と呼びます。

おまけ 用語集



労働三権

■**団結権**：労働者が、労働組合をつくる権利。また、組合に加入できる権利。

■**団体交渉権**：労働組合が、会社側と労働条件などを交渉できる権利。

■**団体行動権**：労働条件改善のため、団体で行動（＝ストライキなど）する権利。

ストライキ

労働条件の改善などの要求をするため、労働組合が団結して労働を拒否することです。「同盟罷業」とも呼びます。ストライキを実施する権利は労働組合のみにあり、個人で行うようなストライキは日本では認められていません。

労働委員会

労働組合と会社の間で争いが起きたときに、第三者として解決にあたる専門的な行政機関です。労働委員会は各都道府県に設置されており、公益・労働者・使用者のそれぞれを代表する委員で構成されています。

法定労働時間

労働基準法では、みなさんが働いてよい時間を「1日8時間・1週40時間」までと定めています。これを「法定労働時間」と呼び、これを超えて働くことを「時間外労働」といいます。

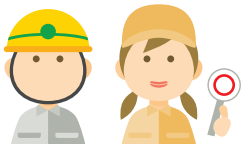
36協定

労働基準法第36条に基づく、時間外労働や休日労働に関する協定です。第36条で定められていることから、「36（サブロク）協定」と呼ばれます。時間外労働をするには、会社と労働組合で36協定を締結している必要があり、締結していない場合時間外労働はできません。

賃金

労働基準法では、賃金とは「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」と定められています。手当や一時金も、賃金に含まれるのです。

おまけ 用語集



一時金

一般的に言うボーナス（賞与）のことです。特別手当や褒賞金といった性質のものではなく、生活に必要な賃金を後払いでまとめて受け取るものであるという考え方から、労働組合では「一時金」と呼びます。

賃上げ

賃上げには、下記の2種類があります。

■**構造維持分（定昇相当分）**：賃金は、勤続年数とともに技能が熟練するため、年齢に応じて一定の上昇カーブを描きます。そのカーブ（賃金構造）に沿って、1年後に1歳上の先輩と同じ賃金まで昇給するために必要な額を構造維持分と言います。

■**ベースアップ**：構造維持分とは別に、全員の賃金を同じ金額一律で引上げ、賃金構造全体の底上げをすることを、ベースアップと言います。

春闘

「春季生活闘争」の略です。毎年春ごろ、労働組合が企業に対して賃上げなどの要求・交渉を行うことを言います。JAMなどの産業別労働組合の指導のもと、各企業の労働組合が一斉に要求を提出することで、より高い水準での賃上げをめざします。

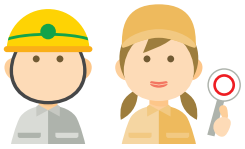
単組

「単位労働組合」の略語。「単位労働組合」は、「企業別労働組合」と同じ意味の言葉です。みなさんは、単組の組合員です。

組合規約

労働組合の運営や事務執行に関し、組合員の規範となるものです。労働組合法第5条第2項では、組合の名称や所在地、大会の開催についてなど、規約に定めなければならない事項が規定されています。

おまけ 用語集



定期大会

大会とは、労働組合の最高決議機関です。つまり、労働組合の運営において最も重要な意思決定の場となります。定期大会は年に一回以上行われ、役員の選出や労働組合の運動方針、予算案などを審議・決議します。

ユニオンショップ制度

会社と労働組合が締結する協定の一種で、会社に入社した従業員が一定の条件を満たす場合、必ず労働組合に加入することを義務付けています。従業員が何らかの理由で組合員資格を失う場合、会社を解雇されます。多くの従業員が組合員となるため、会社へ従業員の声を届けやすくなります。

チェックオフ

会社が組合員の賃金から予め組合費を控除し、一括して労働組合に引き渡す制度のことです。これは労働組合と会社との協定に基づいて行われています。

オルガナイザー（オルグ）

オルガナイザーは、労働組合の活動を支え、組織拡大や組合結成のために活動している、労働組合の専門家です。JAMには現在約90名のオルガナイザーが在籍しています。

連合

正式名称は「日本労働組合総連合会」。多くの産業別労働組合が加盟する全国中央組織で、JAMも連合に加盟しています。連合は労働組合のまとめ役。加盟組合員は全国で約700万人で、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。

〒105-0014 東京都港区芝2-20-12
TEL：03-3451-2650
FAX：03-3453-7868
E-mail：soshiki@jam-union.jp
URL：http://jam-union.or.jp

新装改訂版　2025年7月発行

