



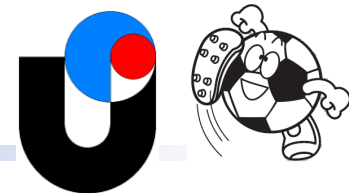
◆連合大阪 大阪南地域協議会 第3回 ユニオンユースセミナー

明るく、楽しく労働運動・組合活動に
参加する気持ちを持とう！



大阪ガス労働組合
株本 佳子

1. はじめに — 自己紹介 —



《大阪ガス労働組合について》

◇1973年(昭和48年)2つの組織を統合し、現在に至る

◇組合員数(2011年6月1日現在)

組合員数	男性(4,800人)
約5,700人	女性(900人)

※女性比率：15.8%

◇平均年齢・平均勤続年数

	男性		女性	
	平均年齢	平均勤続	平均年齢	平均勤続
‘84年	40.1	17	28.6	8.6
‘10年	44.9	23.2	43.1	22.3



★話し合ってみましょう！



①まずは「他己紹介」から

〔**2人組**になって・・・〕

3分／人

- 相手のことをヒアリング
- 聞く側は「聞き役」に徹しましょう

〔**4～5人組**になって・・・〕

1分／人

- 相手のいい点をばっちりアピールしてあげましょう
(本人も知らない長所に気づくかも?)



2. 労働組合って何？

～働く仲間の現状と課題について～

(1) 労働組合の組織について

※厚生労働省調査結果より H22.6.30時点

- ・全組合員数 ⇒ 1,005万4千人(前年比▲0.2%)
- ・単一労働組合数 ⇒ 26,367組合 (前年比▲1.2%)
- ・推定組織率 ⇒ 18.5% (前年比±0)

※雇用者数に占める労働組合員数の割合



(1) 労働組合の組織について ―組合員数と組織率―

《①平成22年 労働組合数、組合員数について》

※()は女性数値

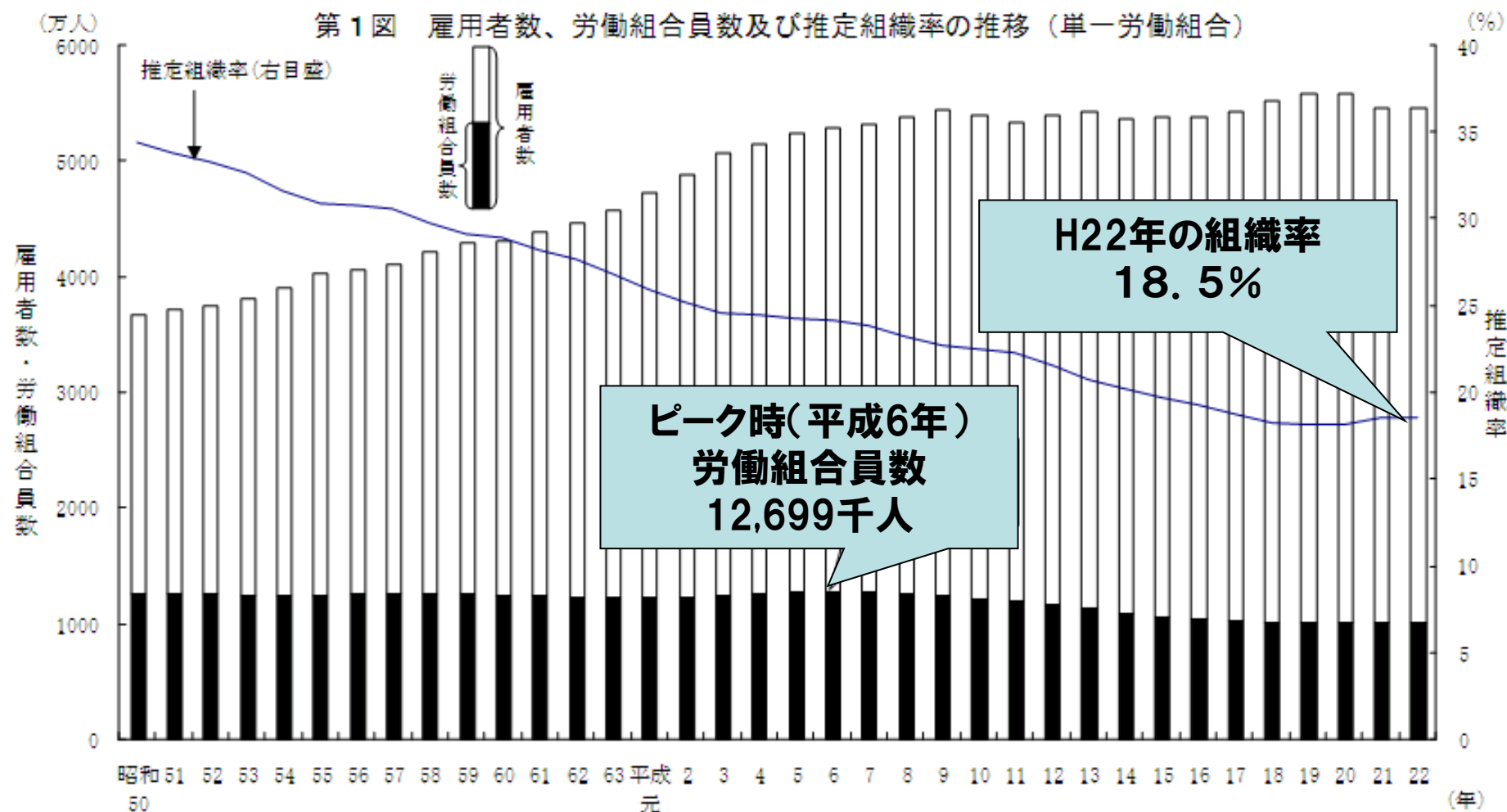
加盟組合数	対前年比	組合員数	対前年比
26,367 組合	▲329 組合	10,054 千人 (2,964)	▲24 千人 (31)

《②パートタイム労働組合の状況》

	組合員数 (千人)	対 前年比	全組合員数に 占める割合	短時間雇用 者数(万人)	推定組織率
平成17年	389	-	3.9%	1,172	3.3%
平成22年	726	26	7.3%	1,291	5.6%



(1) 労働組合の組織について ―組合員数と組織率―





(1) 労働組合の組織について ―組合員数と組織率―

《③平成22年 主要団体別労働組合員数について》

主要団体	組合員数 (万人)	対前年比 (%)	全組合員数に 占める割合
全労働組合員数	1,005	▲0.2	100.0
連 合	673	0.7	67.0
全労連	63	▲1.8	6.3
全労協	11	▲5.0	1.2
金属労協	207	0.8	20.6
化学エネルギー鉱山労協	48	0.4	4.9
交通労協	64	0.5	6.4
公務労協	128	▲2.2	12.8



(1) 労働組合の組織について ー組合員数と組織率ー

《④連合加盟の主な産別》

(単位:千人)

区 別	労 働 組 合 員 数		対前年差
	平成22年	平成21年	
連 合			
U I ゼ ン セ ン 同 盟	1058	1031	27
自 動 車 総 連 合	761	763	-2
電 機 連 合	659	640	19
J A M 連 合	387	389	-2
基 幹 労 連 合	254	251	2
生 保 労 連 合	245	244	1
サ ー ビ ス ・ 流 通 連 合	231	219	12
J P 労 組 連 合	225	223	2
情 報 労 連 合	222	221	2
電 力 総 連 合	217	216	1
運 輸 労 連 合	140	138	2
J E C 連 合	119	120	-1
私 鉄 総 連 合	114	113	1
フ ー ド 連 合	106	103	3
損 保 労 連 合	79	73	6
J R 連 合	78	76	2
J R 総 連 合	69	70	-1
交 通 労 連 合	53	52	+0
化 学 総 連 合	50	51	-0
サ ー ビ ス 連 合	45	44	1



(2) 連合とは、産別とは、単組とは

《日本の労働組合連合組織(※ナショナルセンター)について》

※労働組合の全国中央組織

- ①日本労働組合総連合会(連合)
- ②全国労働組合総連合(全労連)
- ③全国労働組合連絡協議会(全労協)

主要団体	組合員数 (万人)	全組合員数に 占める割合
連 合	673	67.0
全労連	63	6.3
全労協	11	1.2



(2) 連合とは、産別とは、単組とは

《産業別労働組合について》

同一産業もしくは、関連する産業に働く労働者(労働組合)が集まった組織をいう。

「産業別労働組合」のメリットは、「企業別労働組合」だけでは、解決が難しいような労働条件の維持改善その他経済的地位の向上について対応したり、法制度そのものから改革していこう！というような取り組みを行っている。略称を「産別」という。



(2) 連合とは、産別とは、単組とは

《単組について》

労働組合のうち、各職場ごとの組合組織(支部・分会)をいう。
単位労働組合を略して「単組」という。

《企業別労働組合》

企業単位で組織された労働組合をいう。
企業との雇用関係がなければ、存在しない。

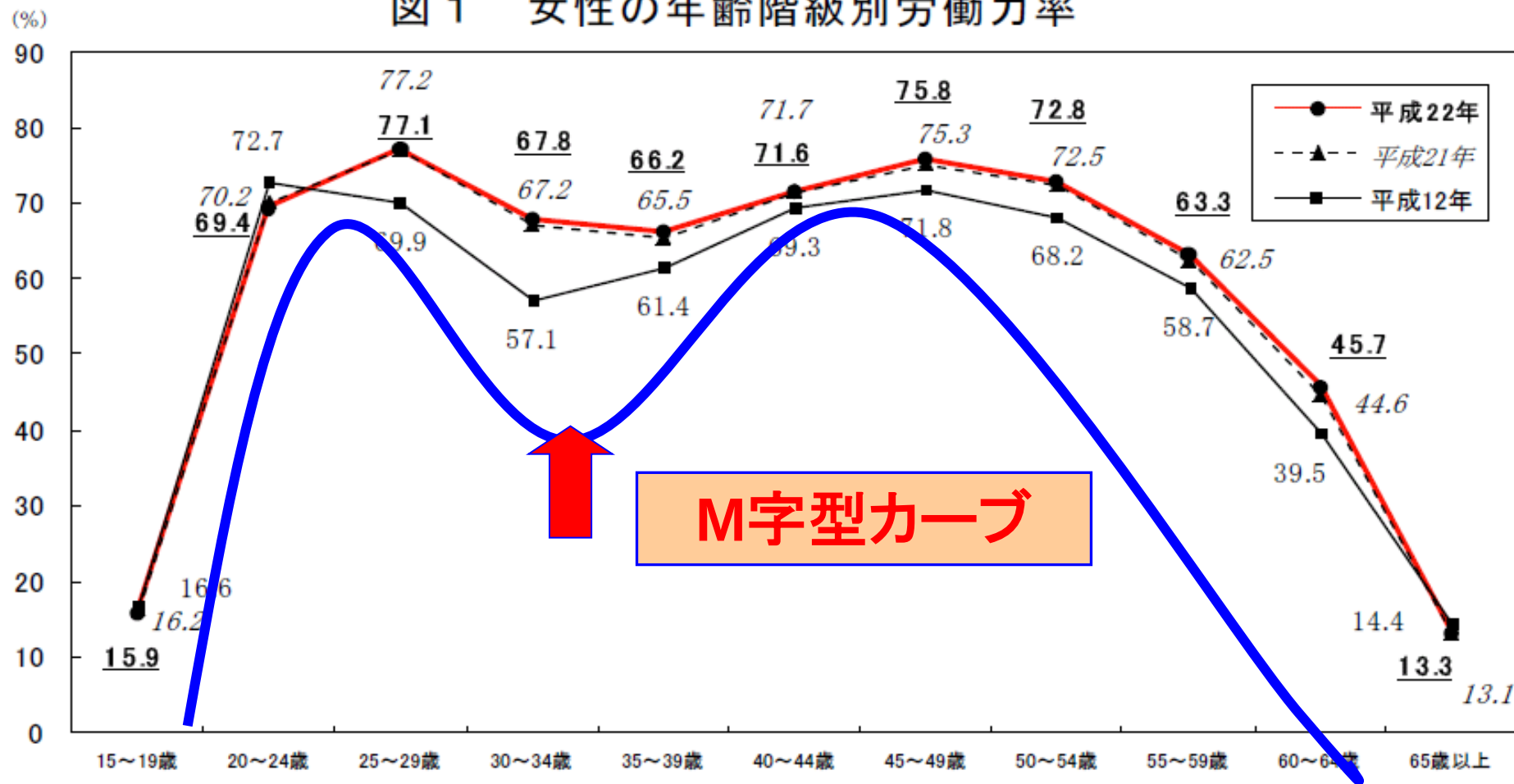


(3) 労働組合を取り巻く状況について

- ・労働組合組織率の低下
- ・企業を取り巻く環境変化への対応(組織再編、海外進出)
- ・就労環境の変化への対応
(非正規労働者、女性就労者の増加)
- ・帰属意識の変化(組合離れ、人材育成)
- ・政策・制度への関与(政治活動、連合を通じた取り組み)

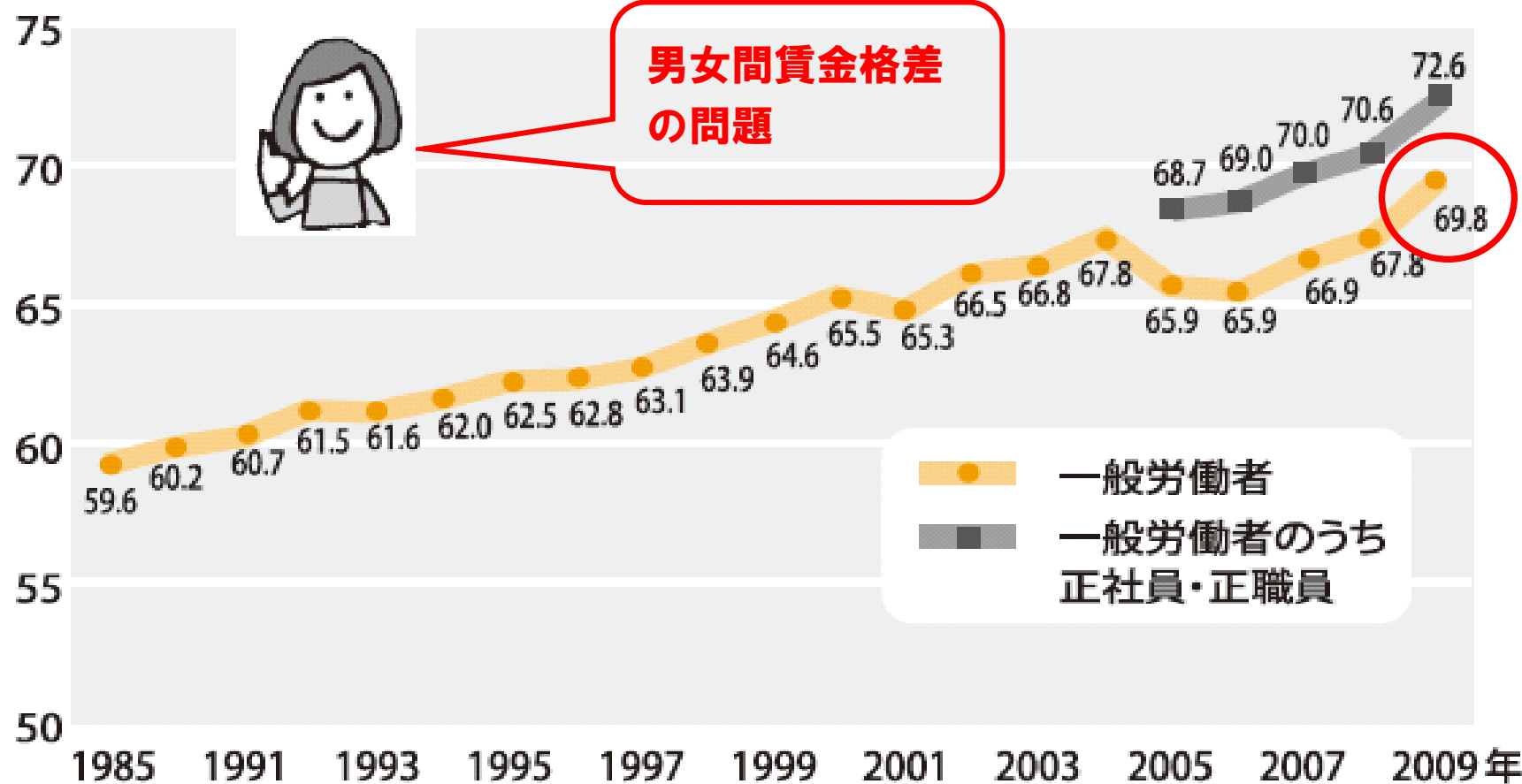
(4) 働く女性を取り巻く状況について(就労状況)

図1 女性の年齢階級別労働力率



資料出所：総務省統計局「労働力調査」(平成12、21、22年)

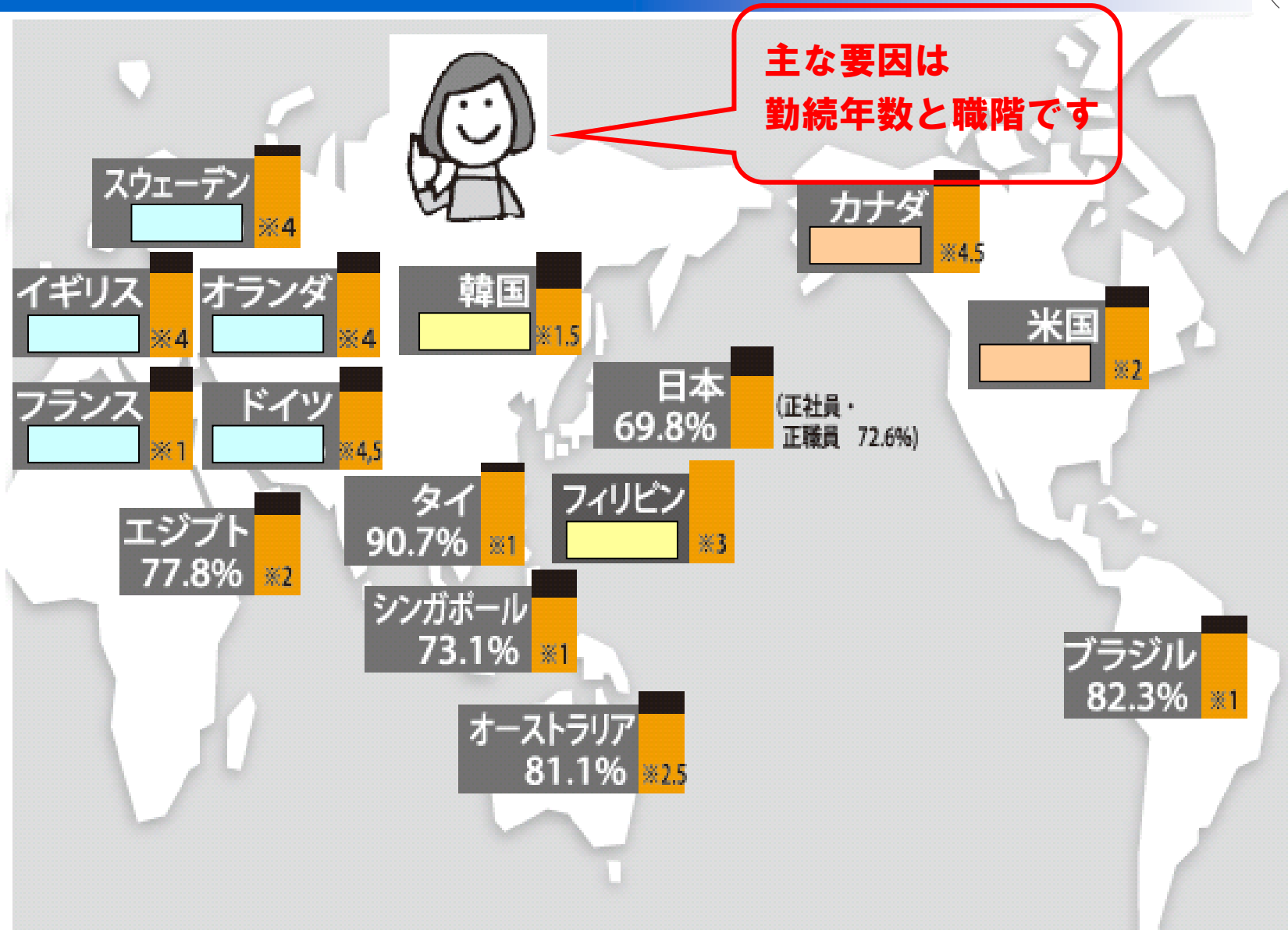
(4) 働く女性を取り巻く状況について(男女間賃金格差)



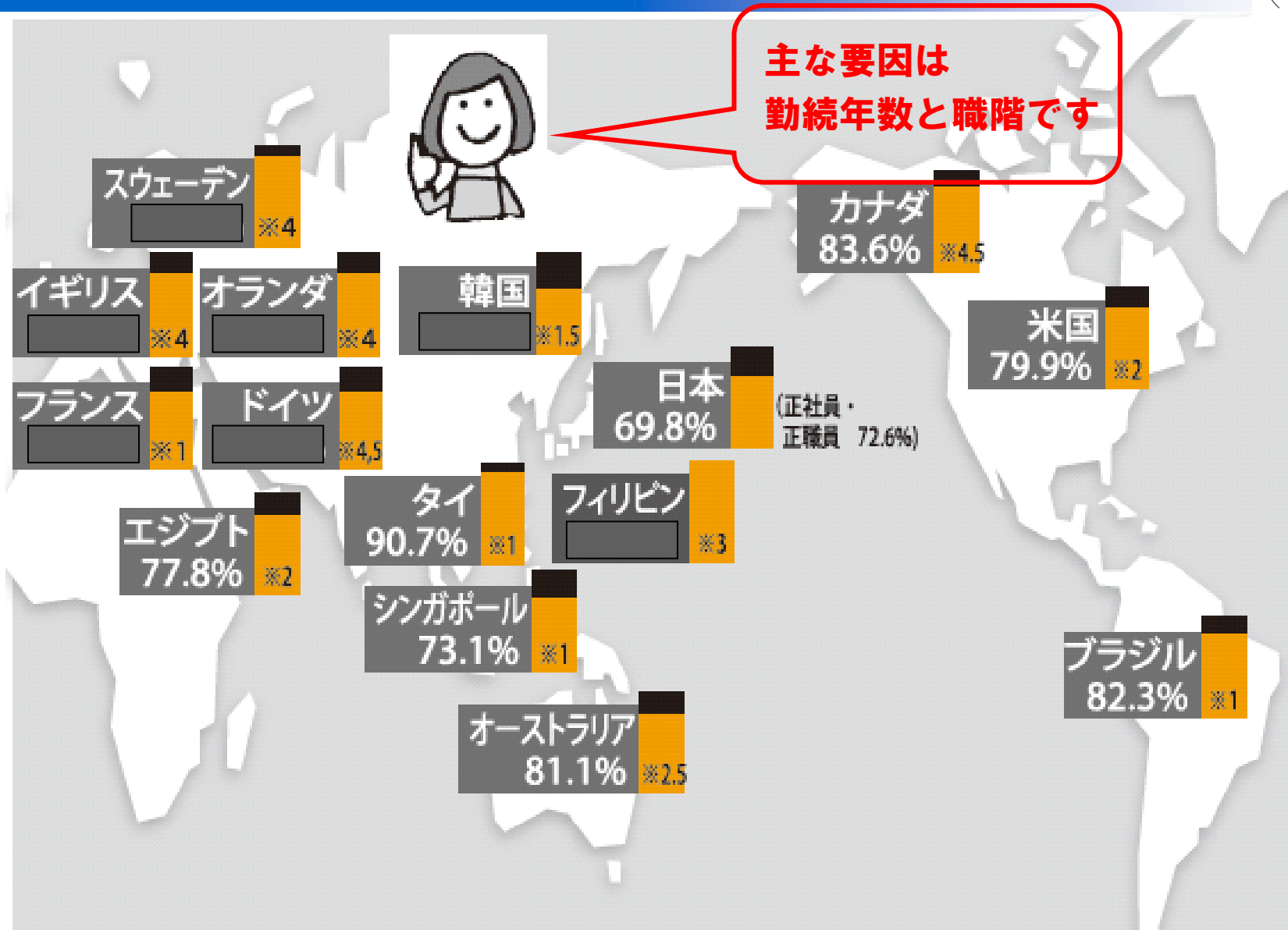
資料出所：男女共同参画白書 2010年度版

男性一般労働者の平均賃金水準を100とした時、女性の平均賃金は69.8。

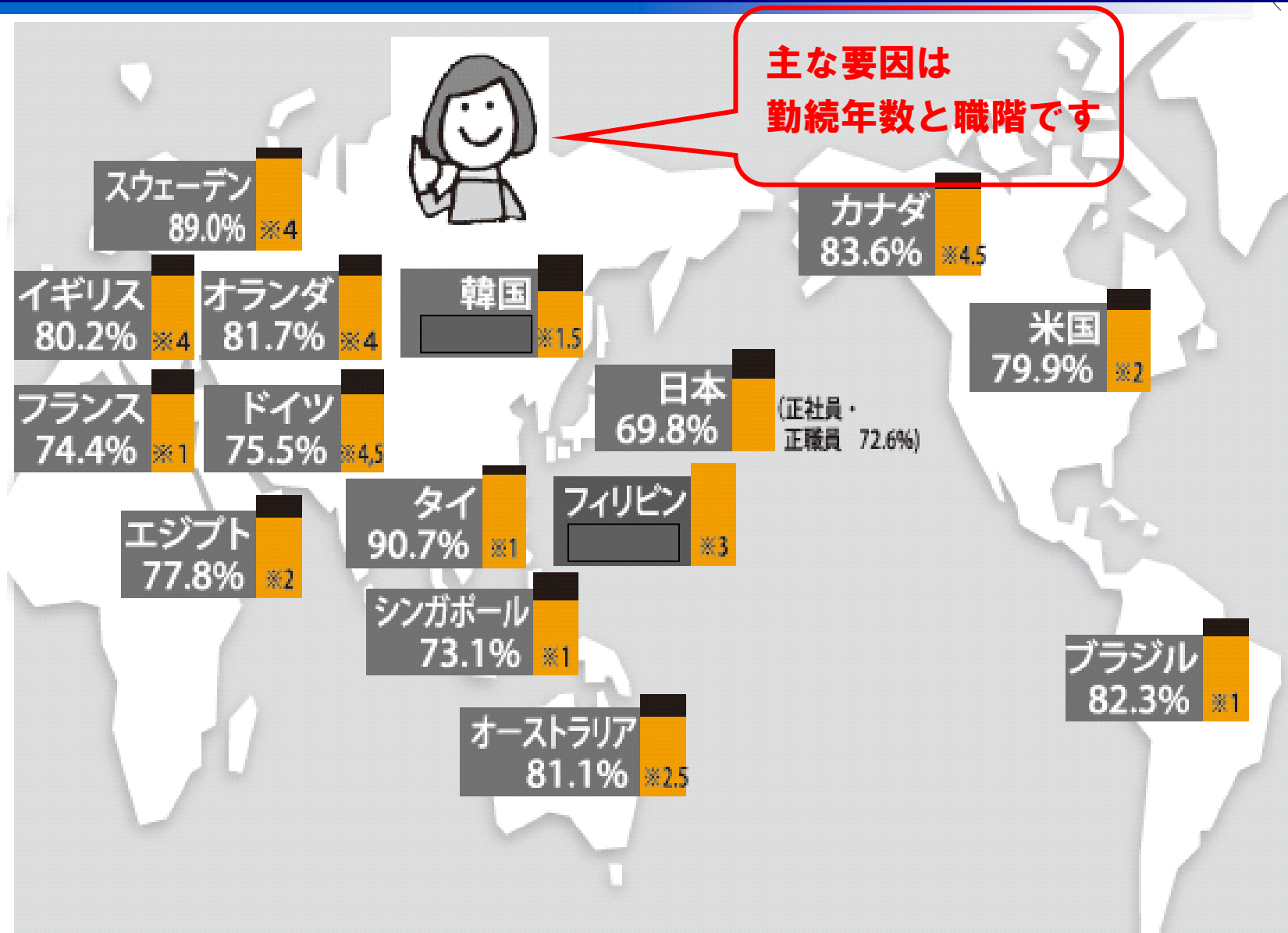
(4) 働く女性を取り巻く状況(世界の男女間賃金格差)



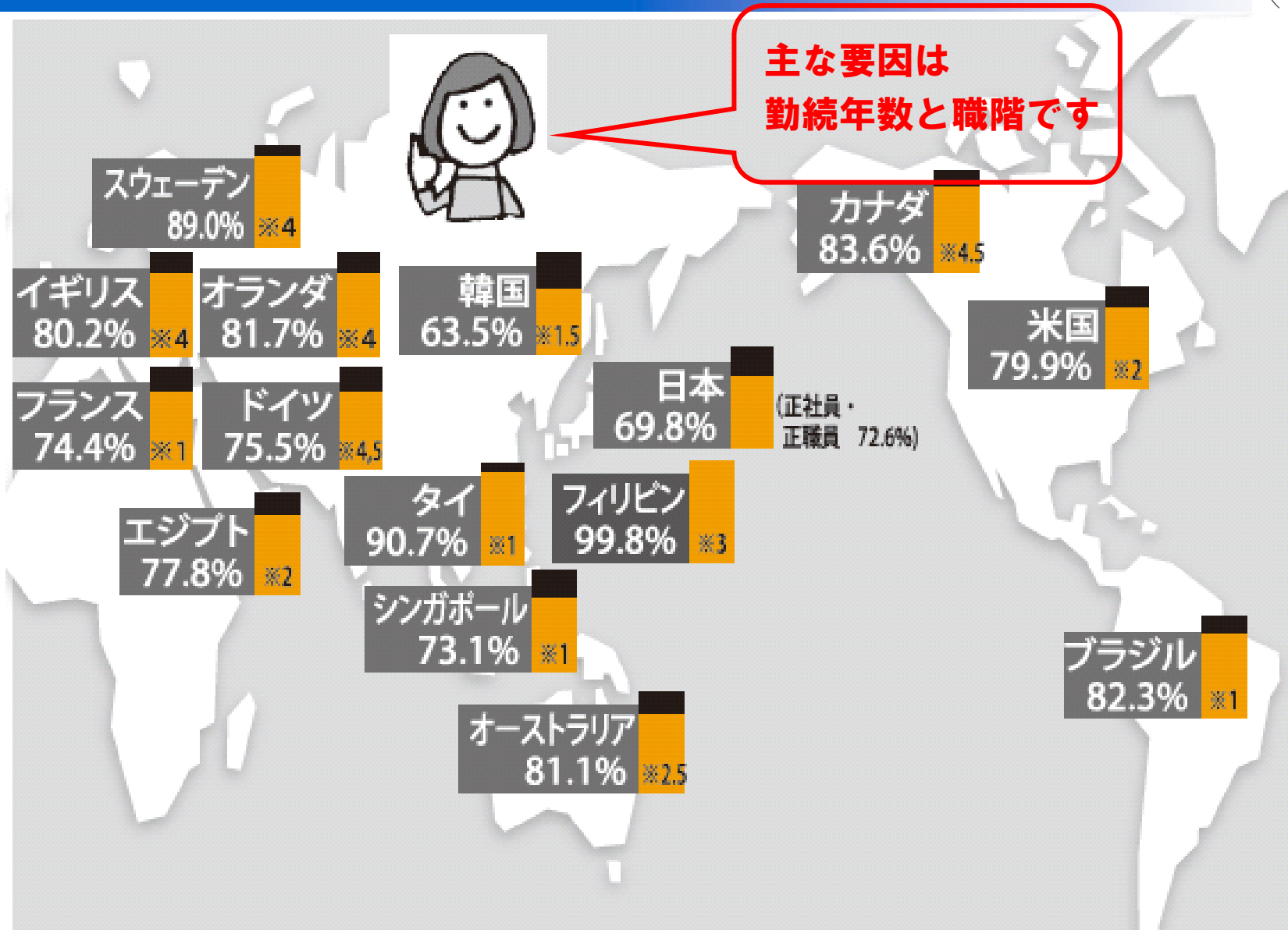
(4) 働く女性を取り巻く状況(世界の男女間賃金格差)



(4) 働く女性を取り巻く状況(世界の男女間賃金格差)

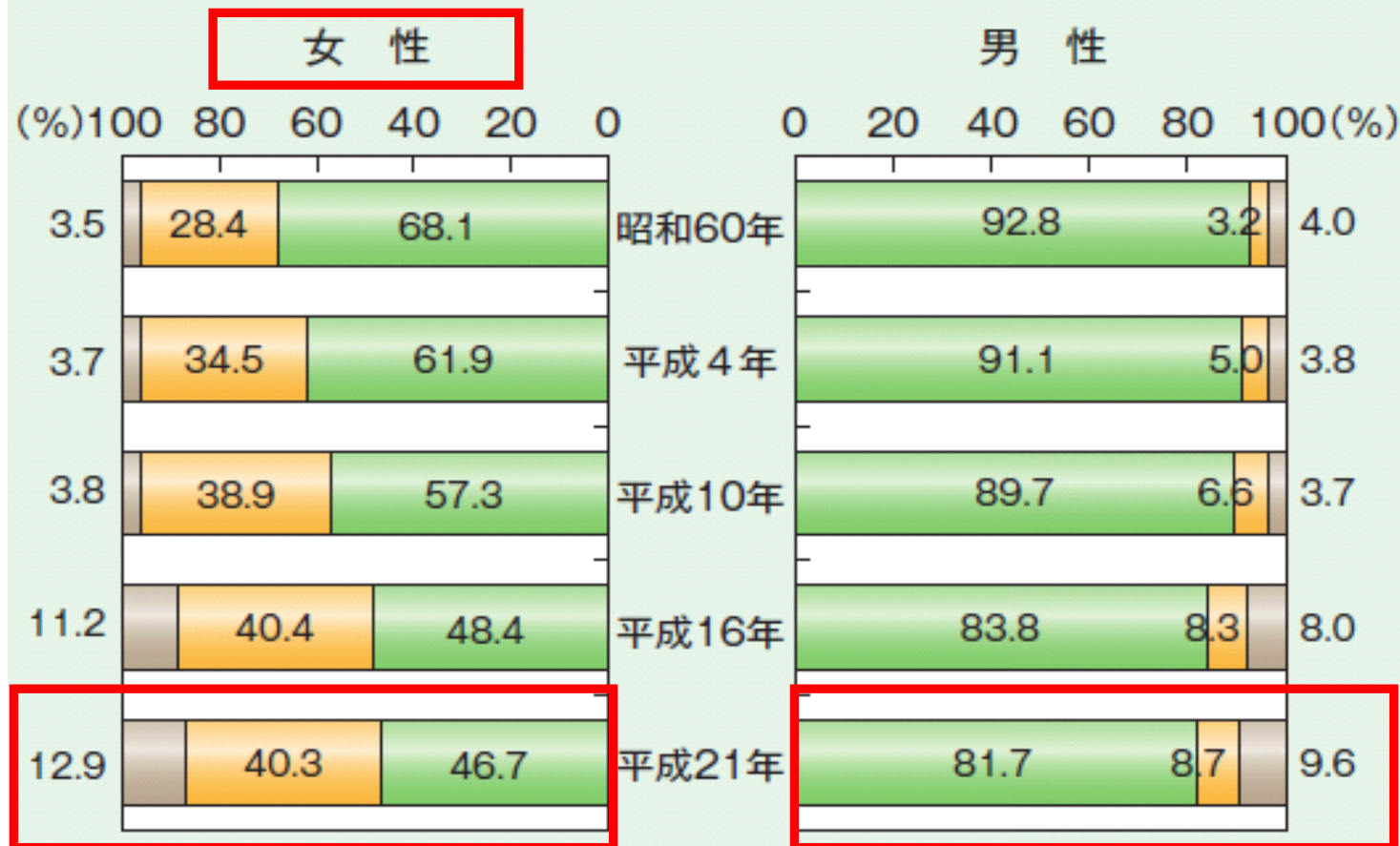


(4) 働く女性を取り巻く状況(世界の男女間賃金格差)



(4) 働く女性を取り巻く状況(就労状況)

《雇用形態別にみた役員を除く雇用者(非農林業)の構成割合の推移(性別)》

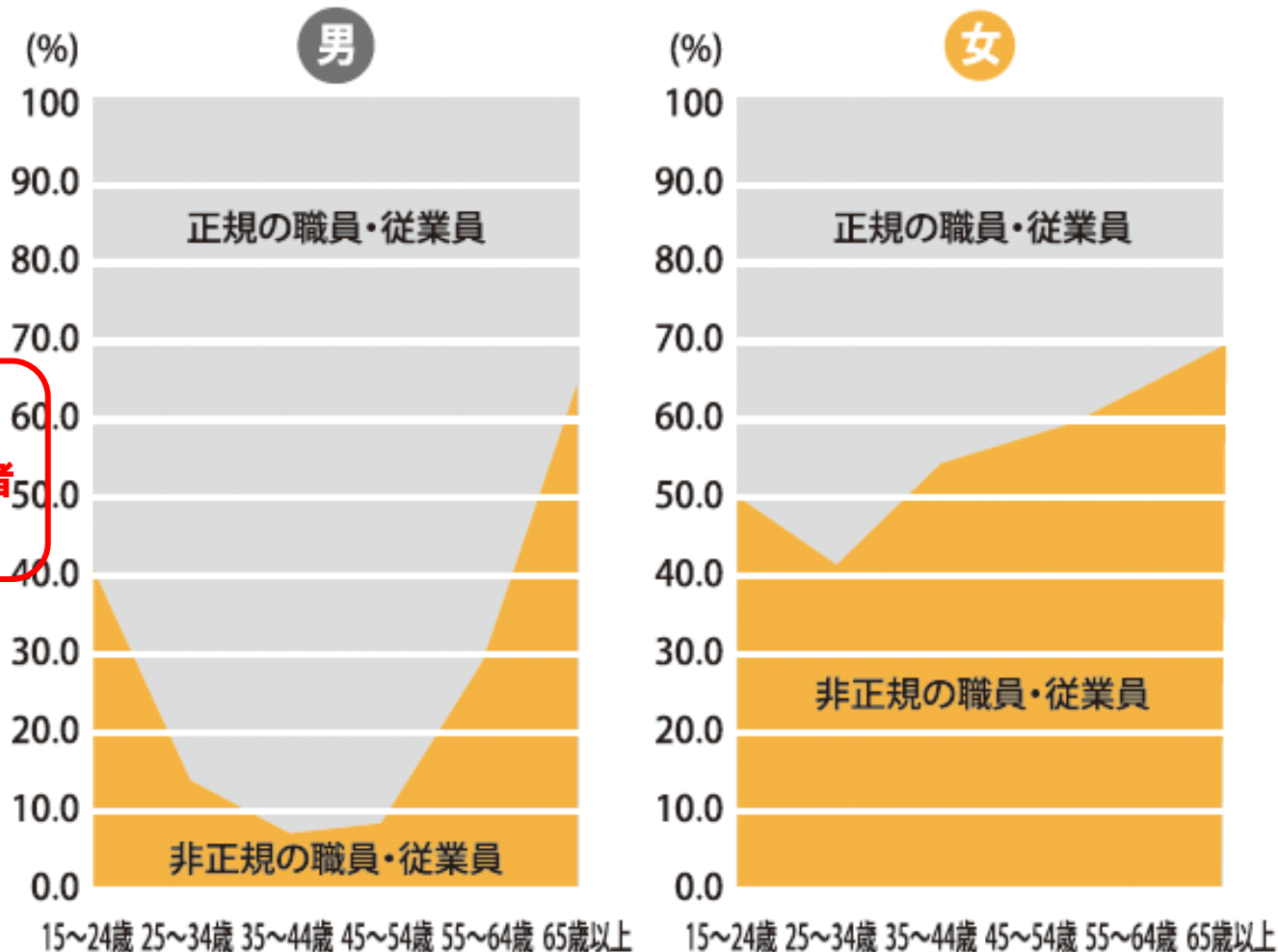


■ 正規の職員・従業員 ■ パート・アルバイト
■ その他（労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員・嘱託、その他）

(4) 働く女性を取り巻く状況(就労状況)



女性労働者の半数
以上は非正規労働者
です。



注) 割合は、男女、年齢階級別にみた「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に占める割合を示す。

資料出所：総務省「2009年度 労働力調査年報」



3. 組合活動への参画

《私が活動に関わることで感じたこと》





3. 組合活動への参画

《労働運動について》

労働者が団結し労働条件の改善や社会的地位の向上
をめざして行う運動で社会運動のひとつ (大辞泉より)

※社会問題(労働・住宅・環境・雇用・青少年・婦人)に対する解決を望む

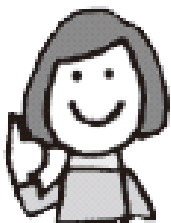
《組合活動について》

身近なことから、グローバルな視点まで

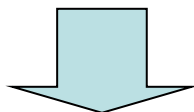


3. 組合活動への参画

《私が活動に関わることで感じたこと》



・単組だけではなく、産別・連合での活動
を通じて得たもの



・ネットワークの広がり！
・百聞は一見に如かず
・人から学ぶ　～真摯さ～



3. 組合活動への参画

《私が活動に関わることで感じたこと》

～真摯さ～



小学館

アニメコミック・もしドラ～

『もし高校野球の女子マネージャーが
ドラッカーの『マネジメント』を読んだら』

定価：1200円(税込)



3. 組合活動への参画 ～真摯さ～

(マネジャーには)
根本的な資質が必要である。**真摯さ**である。・・・中略・・・

事実、うまくいっている組織には、必ず一人は、手をとって助けもせず人づきあいもよくないボスがいる。この種のボスは、とっつきにくく気難しく、わがままなくせに、しばしば誰よりも多くの人を育てる。好かれている者よりも尊敬を集める。一流の仕事并要求し、自らにも要求する。基準を高く定め、それを守ることを期待する。何が正しいかだけを考え、誰が正しいかを考えない。**真摯さ**よりも知的な能力を評価したりはしない。

このような素質を欠く者は、いかに愛想がよく、助けになり、人づきがいがよかろうと、またいかに有能であって聡明であろうと危険である。そのような者は、マネジャーとしても、紳士としても失格である。

マネジャーの仕事は、体系的な分析の対象となる。マネジャーにできないなければならないことは、そのほとんどが教わらなくても学ぶことができる。しかし、学ぶことができない資質、始めから身につけていなければならない資質が、一つだけある。才能ではない。**真摯さ**である。(「もしドラ」P. 18)





3. 組合活動への参画

《私が活動に関わることで感じたこと》

～真摯さ～

integrity=正直, 誠実

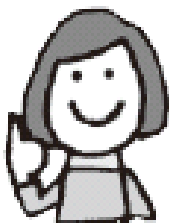


●相手のことも考える事ができ、
愚直でも、真っ直ぐに想う、考える、行動できること

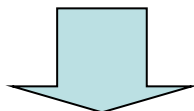


3. 組合活動への参画

《私が活動に関わることで感じたこと》



・労働組合も変わらなくちゃ！



- ・前例にならない
- ・出る杭は打たれる？
- ・マーケティングのすすめ
- ・時間活用術



4. 今回のセミナーに参加するにあたって



《話し合ってみましょう！》

①まずは「他己紹介」から

②皆さんにとっての労働組合とは



★労働組合とは 連合HPより

■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。



★労働組合とは 連合HPより

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。

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。

4. 今回のセミナーに参加するにあたって

●事例：ある「つぶやき」から・・・ ≪話し合ってみましょう！≫

労働組合に入るメリットは何となく守って貰える安心感、デメリットは給与から差し引かれるお金と組合運動参加などの束縛でしょうか。

組合活動は、忙しいとか予定があるとかいえば拒否できます。もしもしつこければ、なぜ出なきゃいけないんだ？とか、女性や遠い人はでなくていいのか？とか、平等なんだろう？とか言えば対処できます。それで組合から追い出される事はありません。

現在の日本人の労働組合に対する認識は、「束縛される」「一部の人ががんばるもの」等ではないかと思うのですが、労働者にとっては、労働組合がある・ない、労働組合が強い・弱いは、労働条件に大きくかわるようです。スウェーデンは労働組合が強く、加入率も非常に高いらしいですよ。あと、派遣社員や短期労働者への待遇は、日本はかなりレベルが低いそうです。こういうことを知ってから、労働組合をもっと大切に考えなければなあとと思うようになりました。



4. 今回のセミナーに参加するにあたって



《話し合ってみましょう！》

- ①まずは「他己紹介」から
- ②皆さんにとっての労働組合とは
- ③この研修で得たいもの、
自ら提供できるもの
～得意分野を活かそう！



5. おわりに

- 労働組合の存在意義が理解されにくい時代
- 厳しい経営環境のなか、少数人員で成果が求められる
→「仕事」と「生活」と「組合活動」の三立が難しい
- 今後の組合活動の担い手の育成
→女性だけではなく、男性も若手を中心に担い手は不足
- 働く私たちが元気を取り戻すための仕掛けづくりにひと役





ご清聴有難うございました

