

もくじ 基礎からまなぶ 労働組合入門

第1章 労働組合の必要性 — 格差や貧困をもたらす社会への対抗軸 6

労働者と使用者は対等平等ではない／「雇傭予備軍」の存在が賃金引下げの圧力に／労働者がバラバラでは賃金も権利も守れない

第2章 労働基準法と労働協約 — 労働条件引き上げは労働組合の社会的役割 12

労働基準法は最低限だけを規定する／労働協約の重み／労働協約の締結、期限、内容など

第3章 労働基本権とは何か — 労働組合法に規定された労組の権限 18

戦後民主主義のもとに生れた労働組合法／団結権とは／団体交渉権とは／団体行動権（争議権）とは／実質的な労使対等に近づくために／権利は行使しないと形骸化する

Q & A やってみよう！ 要求づくりと団体交渉 25

Q 労働組合の担当役員になりました。要求づくりは、どのように進めればよいのですか？

Q 団体交渉を行うためには、どのような準備や手続きが必要ですか？

Q 会社が要求を拒否してきた場合、どのような手段を取ることができますか？

第4章 春闘とは何か — 賃金の社会的相場形成で賃下げに対抗 33

日本の労働組合運動の主役／産業別の統一闘争は賃上げ闘争の生命線／地域の共同闘争から「国民春闘」へ発展／経済危機の中で春闘の社会的役割は増大

第5章 賃金の決まり方 —労働力の再生産費めぐる労使の攻防 41

賃金とは何か／労使力の再生産費を構成する諸要素／最終的には労使の力関係で決まる／
労働力の価値以下への切り下げは、社会の維持すら困難にする

第6章 労働時間と休暇制度 —働き方見直ししの機運の中、もう一度、点検・見直しを 52

長年にわたる労働者の闘いで勝ち取られた8時間労働制／総労働時間短縮と割益率アップをセットで追求しよう／
休憩・休日・休暇／働き方改革関連法で何が変わったか

第7章 労働安全衛生の基本 —過重労働やハラスメントから心身を守る 61

使用者の安全配慮義務／多くの訴えや闘いから生まれた画期的な判決／安全配慮義務が問題となった事例／
使用者責任の拡大／メンタル障害とハラスメント問題

第8章 非正規労働者の処遇改善 —同一労働者同一賃金(均等待遇)の実現へ 69

働き方は「二人前」処遇は「半人前」／「同一労働同一賃金(均等待遇)」が法定化されたものの……／
法律の不十分さを乗り越えるのは労働組合の取り組み／逆・同一労働同一賃金(低位標準化)を許してはならない！

第9章 公務員の賃金決定 —現行制度はもう限界、迫られる転換 77

政治的に権利を制限された公務員／「代償機能」を果たさなくなった人勤制度／非正規雇用公務員の処遇問題／
法改正の趣旨に真つ向から反する賃下げの動きも／労働条件引き上げは労働組合の責務／公務員批判は「貧困化」の裏返し

第10章 雇用と解雇をめぐる攻防 —労働者の「使い捨て」を許してはならない

整理解雇の4要件とは／許してはならない「自由な解雇」／フリーランスの拡大をねらう財界と政府／
あくまで雇用契約が基本。たとえフリーランスでも労働基本権の保証を

第11章 企業別組合主義の克服 —格差是正と賃金底上げを実現するために

窓の外は寒風、「家の中」にいれば……／終戦直後の従業員一括加入の企業別組合結成から高度成長へ／
企業の枠や雇用形態の別を超えた賃金・労働条件向上の取り組みへ／企業別労組の弱点を克服することが是正に向けた第一歩／
取引関係の是正と男女の賃金格差の解消を

第12章 ナショナルセンターの役割 —全労働者の利益を代表する運動

職業別組合から産業別組合への発展／日本の産業別組織の現状／「企業内組合主義」の克服へ／
なぜナショナルセンターが必要なのか／さらなる前進へ

重要課題

①賃金実態調査から社会相場の形成へ 39

②生計費を基礎に賃金の「下限」を決定 49

働く現場から 例外のほずのものを常態化させてきた職場 91

用語解説 ①賃金底上げ・底支え、格差是正 120 ②地域別最低賃金 122

③企業内最低賃金協定 125 ④労働委員会 127