

# みんなでのしく学ぼう！！

全国青年部代表者会議2011/10/30

(回答&学習しよう！編)

## ☆労働組合の歴史を知ろう！

※ ( ) を埋めてください。

【労働組合の生まれは？】

労働組合は、今から ( 200 年 ) ほど前に ( イギリス ) で生まれました。

なんで生まれることになったの？

なんと毎日 ( 約 14~15 時間労働 ) が当たり前！？

なので、仕事帰りにちょっと一杯！そして、語る・愚痴や不満をこぼす・受け止めてもらう etc 仲間たちはパブに集まって支え合っていたのです。ここから、相互に助け合いをするような互助会のようなものが生まれました。

当時は待遇改善の運動は、暴動やサボタージュ (意：仕事の能率を下げる戦術) の形。

だ  
か  
ら

決まって、経営者側からの巻き返しや反撃が起き次々と犠牲者が出たのです。こうしたことから一時的なものではなく、恒常的 (意：一定。ふつう) な組織が作られてきました。その後、激しい弾圧攻撃にあいながらも、フランスへ ヨーロッパ全土へ オーストラリアへ 南米へと ( 労働者 ) のいるところはどこへでも国境を超え全世界へ広がっていったのです。

日本では、どうだったの？

日本では ( イギリス ) に遅れること ( 100 年 ) あまり、( 明治 時代 ) の中ごろ 1890年になってから、生まれ始めました。

1886年…山梨県の紡績工場で ( 14 時間半 ) 労働の延長と ( 30 % ) の賃下げに反対して、100人の女子労働者が ( ストライキ ) を行い、( 時短 ) と ( 賃上げ ) を勝ち取ったという記録があります。

※当時の女子労働者の大半は親元を離れて寮住まいの ( 15~18 歳 ) 。

1897年…労働組合期成会が日本初の労働組合として結成されました。

だけど…

労働組合やストライキを ( 刑事 罰 ) の対象として激しく ( 弾圧 ) されました。こんな中でも、1人の犠牲者も出さずに勝利したという経験もあったのです。

戦争への道に進むと…

次々に労働組合は解散させられる！！

現在も同じですが、( 団結 ) した労働者の ( 組織 ) ほど怖いものはないのです！

## ☆私たちの権利を知ろう！

※○×で答えてください。

- Q1. 私たちには働く権利と義務があるのです！！ということは、実は、働く場を保障するのは国の責務です！（○）
- Q2. 賃金、就業時間、休息その他の労働条件に関する基準は、地域によって差がある。（×）
- Q3. 労働組合を結成するにあたって、使用者の合意が必要である。（×）
- Q4. 使用者は、休憩時間を含め、一週間に40時間を超えて、労働させてはならない。（×）
- Q5. 日々働いているが休憩時間も含め、8時間を超えて、働いてはいけない。（×）

## ☆私たちの権利って…。

### 労働基準法より

#### 第一章 総則

##### （労働条件の原則）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない。

②この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。

##### （労働条件の決定）

第二条 労働条件は、労働者及び使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

②労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

#### 第四章 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇

##### （労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に休憩時間を除き一週間に40時間を超えて、労働させてはならない。

②使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日に8時間を超えて、労働させてならない。

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数の代表とする者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、または休日に労働させることができる。

ただし坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について2時間を超えてはならない。

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又はの賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

憲法より

第二十七条

【勤労の権利と義務、勤労条件の基準及び児童酷使の禁止】

1. すべて国民は、勤労を有し、義務を負ふ。
2. 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
3. 児童は、これを酷使してはならない。

第二十八条

【勤労者の権利】

勤労者の団結する権利及び団体交渉する権利は、これを保障する。

今、組合で闘っている  
ようなもの憲法違反  
のがありますよね!?

国家の政治体制の根本を決定する法律。主権は、国民です！

労使間に結ばれる、労働条件に関する取り決め。文書にして双方で署名捺印をすることで効力が発生！

労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことを内容とする労使の契約。

憲法 > 法令 > 労働協約 > 就業規則 > 労働契約 > 業務命令

法律(国会が制定する法規範)と命令(行政機関が制定する法規範)。

使用者が制定する労働条件の画一化・明確化の為、就業時間・賃金・退職・職場規律等について労働基準法において定められた規則のこと。労働者に知れ渡っていなければならない。

労働契約が結ばれると労働者には労働の義務、会社には労働を命ずることができる業務命令権が生まれる。

入ること、作ること、行動することは

法律で保障されている労働者の権利です!!!

