

目 次

まえがき	iii
はじめに 職場の労働運動入門	(1)
1. 職場委員の仕事を考える	2
2. 日本も、はじめは「ヨコ型」の労働組合	4
3. 技能養成や雇用形態で決まる、企業別労働組合と産業別組合	5
4. 企業別組合の特徴	6
5. 職場リーダーはなぜこんなに忙しい？	8
〔まとめ〕	9
第一章 職場委員の仕事で大切なこと	(12)
職場の労働運動の第1 団体交渉の対象事項と労働条件	14
職場の労働運動の第2 労使協議会と団体交渉の内容	15
職場の労働運動の第3 職場の労働運動とは「何を」「どうする」こと？	16
職場の労働運動の第4 「組合の基本」は繰り返し明らかに	17
職場の労働運動の第5 仲間の運動、その経験や教訓に学ぶ	18
職場の労働運動の第6 未団交の職場問題への対応と解決	19
職場の労働運動の第7 労働条件は「誰が」「どの様に」決める？	20
職場の労働運動の第8 法律が事前協議を義務づけていること	21
職場の労働運動の第9 職場交渉で合理化の具体化への対応	22
職場の労働運動の第10 三六(サブロク)協定など本部の指示、委任事項の解決	23
職場の労働運動の第11 時間外協定は組合の譲歩なくして結べない	24
職場の労働運動の第12 「休日」と「休暇」の相違を	25
職場の労働運動の第13 世話活動に組合の金と時間の半分を使う	26
職場の労働運動の第14 引き出そう、組合員の「本音の話」	27
職場の労働運動の第15 労働組合の民主主義とはなにか？	29
〔まとめ〕	30
第二章 職場の労働運動と団体交渉	(32)
1. 労働運動の歴史と団体交渉	33
戦前、労働運動は治安問題／労働者の団結は「共謀罪」！	
2. 団交の権利と刑事・民事免責	35
戦前型労働運動とリーダーの姿／過激分子に企業が破壊される／労使関係の民主化と団体交渉機能／使用者の団体交渉への対抗策／労働組合の団体交渉機能強化策	

賃金に見る、「大企業」と「中小企業」の格差／「一時金」も、「労働時間」にも格差／仕事と人間の関わり方の見直しを／「過労死」「長時間」「変形」「夜型」労働の増加に対して／定年、退職金での格差と労働安全への取り組みの必要性	
4. 中小企業労働者の意識は変わりつつある	242
多様化の中の中小企業労働者／「労働組合？」「必要を感じません！」	
<組織化に当たってのチェック・ポイント>	(246)
労働者と労働組合の権利とはなに？	
1. 組合結成大会と労働者の要求	246
2. 労働者と労働組合の権利とはなに？	251
3. 団体交渉と労働組合の権利	252
4. 労働協約の内容と効力	254
5. ユニオンショップ協定は、統制強化？ 雇用規制？	254
6. チェック・オフ協定とはなに？	256
団結強化と「ユニオンシップ」の統制処分／大会の成立条件と「除名決議」	
7. 不当労働行為とは「何を」「どうする」こと？	260
「黄色な犬」は臆病な犬？	
8. 労働組合の「資格審査」とはなに？	263
<資料> 組合加入申込書	247
労働組合結成通知書	248
要求書	249
団体交渉申込書	250
労働条件調査表	264
会社調査表カード	265
日本国憲法〈抜粋〉	266

17. ストライキ戦術について	194
「スト破り」にお茶を運んで、「御苦労さん」では？	

<チェック・ポイント> ストライキと幹部政策の問題	(196)
1. ストライキと幹部の役割	196
2. 組合幹部、リーダーの心得帳	198

第十章 未組織の組織化について (203)

1. 労働組合は法律以前のもの 労使関係は支配関係・親子関係ではない	204
2. 団結自治と法律の関わり——従業員代表制の制度化	206
3. 労働組合の組織——その形態 「法内組合」と「法外組合」	207
4. 組織づくりは手作業で息長く 「親会社の組合」と「子会社の労働者」	209
5. 未組織の組織化が進まなかった理由は？	212
6. 労働者の関心にチャンネルを合わせる	213
7. 「いま、ある組合」への「加盟の自由」を	213
8. 未組織労働者の事実と本音	215
9. 「誰」と「何処」の労働者を中心とする？	217
10. 使用者側の組合対策——「アメ」と「ムチ」	220
11. 労働組合つぶしの攻撃にどう対処する？	223
12. 使用者の「介入」「干渉」に対する組合の対応	225
13. 労働組合づくりの経験から学ぶ	226
14. 中途半端な組織化は不信を残すだけ	227
15. 数字を聞くと会社に誤魔化される？	228

第十一章 中小企業の労働問題 (230)

1. 中小企業とは、どんな会社？ 中小企業の従業員が圧倒的多数／資本金1億円未満、従業員300人未満という が／政府の中心政策は、中小企業の減少／中小企業の質的変化—新素材・ハイ テク・情報化／キーボード叩きから、「バーコードシステム」へ	
2. 中小企業の「利点」「強さ」とは？	235
3. 中小企業労働者の「賃金」「労働条件」は？	236

<交渉の第三幕> 妥結をめぐる最後の交渉	(151)
1 新たな段階への「決断」	151
2 交渉委員と組合員との結合 本部オルグに騙されるな！	152
3 「それならこれ？」と「これ？ あれ？」	154
4 交渉結果は何時も文書で確認	155
〔まとめ〕	156

第九章 団体交渉とストライキ (161)

1. ストライキは“体操”ではない ストライキの種類——その目的と性格／「スト」のための「スト」はない	162
2. 企業別労働組合の「座り込みストライキ」／まとめ	164
3. ストライキをめぐる労使の攻防 時代ギャップと、組合指導のチャンネル／使用者のストライキへの対抗手段／ 要求の大義名文とストライキ戦術	167
4. 要求の決定と大衆討議の意義	171
5. ストライキと団体交渉の一体化	173
6. 団体交渉の成功の鍵は、その準備にある 平和交渉の頭打ち	175
7. 「今日の賃金」は、「今日、受け取って働く」べきなのに	176
8. ストライキの「目標」と「狙い」は？ (1)経済ストの目的は、労働者の「要求の実現」 (2)ストライキの展望と組合の 新要求 (3)職場討議の徹底 (4)大衆討議と闘争の経過と要求の再確認	177
9. 条件つき妥結、賃上げ闘争と「さし違い条件」との対応	182
10. ストライキ準備と対内・対外宣伝 (1)ストライキ下の団体交渉 (2)ストライキ投票は闘争のアクセサリーではない (3)ストライキ宣伝と労働組合のあり方	184
11. ストライキと家族対策 父ちゃんから貰う分より多い生活資金	187
12. 友誼組合と地域対策	189
13. 宣伝活動は教宣部だけの仕事ではない	190
14. ストライキの思想攻撃と使用者の主張	191
15. 分裂攻撃に対抗して	192
16. 闘争組織の整備	193

第八章 交渉と協議のテクニック (115)

1. 交渉とは何なのか 116
「赤ちゃんも泣いてミルクを要求」／運動の中で捉える／出発は、主観・教
条・経験主義の克服から／まとめ
2. 交渉の実践 120

<交渉の第一幕> 最初の交渉と、「組織強化」 (120)

- 1 会議室に入る前に何を準備する？ 120
交渉は会議室の外から始まる
- 2 最初の交渉は「後ろを向いて」始める 122
最初に部屋に入って来たのは誰か？／ハッキリしておかなければならないこと
- 3 団体交渉と、組合側からの経営診断 125
経営条件が、賃金決定の「唯一」の「決定要因」か？／赤字？ 黒字？ より、
「どうして出来た赤字？」を知る／数字は「右下から」書いたもの？ 「左上
から」書いたもの？／六大企業集団に倒産はない？／倒産とは「事故死」では
ない／企業内の監視を怠らないこと
- 4 団体交渉の条件 132
取引の武器としてはならない労働者の権利／「倒産した会社」にストライキ権
はない？／優れた交渉とは、どんな交渉か？／労働生産性と賃金、労働条件の
関係

<交渉の第二幕> 質問、偵察、説得の本格交渉 (137)

- 1 相手の「本音」を探り合う 137
断られてからが、本当の交渉である
- 2 交渉ルールと、戦術をめぐる攻防 140
- 3 相手の「逃げ道」も考えて 142
- 4 交渉に必要な「締切時間」と「脅し」 143
労使交渉の「締切時間」と「小さな脅し」
- 5 言葉以外のコミュニケーション 145
- 6 確信を突き崩すための集中攻撃 146
- 7 礼儀正しくあること、もつと相手の話を聞こう 147
「聞く」と「聴く」とは大違い
- 8 反抗と反対意見にどう対応する？ 149

- <チェックポイント6> 指導とグループづくり 78
「螢の光」の歌は不味いんじゃない？／組合内グループの活動と指導／紙袋に
入れた「バクダンあられ」
- <チェックポイント7> 運動のモデル（典型）づくりと個別対策の重視 83
- <チェックポイント8> 組合員を背景として進む 84
- <チェックポイント9> 労働組合の力は「団体交渉力にある」 85
事後でなく、事前に労働協約を見る
- <チェックポイント10> 「ヘッピリ腰」と「一人よがり」を乗り越えて 87

第六章 組合員と職場での話し方 (89)

1. できないことは、引き受けない 90
2. 面接、面談を相談の出発点とする 91
3. 「聞く」より「聴け」 92
4. 「どのように」より「なにを」話すか？ 93
「お客さまに親切に」は、内部の標語／「話す」「聴く」「書く」
5. 人前で上がらない秘訣 96
6. 鉛筆を手から離さない 97

第七章 組合会議を成功させるために (99)

1. 「何のための会議か」をハッキリさせる 100
「強制執行」で人は集まらない／まとめ
 2. 情報のフォローは、リーダーの仕事 102
 3. 職場討議と、点検活動の注意点 103
 4. 職場討議と点検活動の注意点 104
職場会議の成否は準備と計画
 5. 「垂直討議」より「水平討議」を 106
リーダーは包容力を持って
 6. どのように話しやすい空気をつくる？ 108
「喋り」と「書く」ことの結びつき／本場の民主的議事を見た／水平討議で、
自前の運動をつくる／「貴方にとって労働組合とは、何ですか？」／労働組合
は「他人の集まり」である
- 〔まとめ〕 114

3. 産業別労働組合と企業別労働組合の団体交渉	41
団体交渉の当事者の違い／なぜ産業別労働組合が強化されない？	
〔まとめ〕	43
第三章 日本企業別労働組合	(46)
1. なぜ企業別労働組合なの？	47
雇用形態と労働組合組織／企業別組合の誕生期はいつ？／全員組織は「産業報国会」の裏返し	
2. 企業別労働組合の利点と欠陥	50
〔まとめ〕	51
第四章 企業別労働組合と労使協議会	(52)
1. 従業員代表制としての労使協議制	53
2. 労使協議制と労使のせめぎ合い	54
3. 産業構造の変化と、労働力再編成時代へ	55
4. 労使協議制の労働組合機能弱体化への対応	56
5. 大手企業の労使関係・その事例	57
6. 「過半数の労働組合」か、「労働者代表」の意見で決まる就業規則	58
7. 労働者代表制の「不利益扱い禁止」を含む「法的保証」が必要	59
〔まとめ〕①団体交渉と労使協議会	60
②団体交渉機能の強化と職場の労働運動	61
第五章 職場役員の組織活動	(63)
――チェックポイント10項目	
<チェックポイント1> 事実を出発点とした運動を	64
「見通しのないストライキを指導した幹部は責任をとれ！」／時代ギャップは当然／組合員の半数は「兵隊帰り」の戦争体験者／運動はみんなを知ることから	
<チェックポイント2> 情報の収集・分析・評価を重視しよう	68
<チェックポイント3> 不満をならべても要求とはならない	69
夏休み中は「小学生を優先」／「役付き」のリフレッシュ休暇が「引き金」／計画的な生活なくして、「計画休暇」なし／同じ「休み」でも、「休日」と「休暇」は異質	
<チェックポイント4> 組合が、「全労働者を組織すること」はできない／まず関心の強い層を組織する	74
<チェックポイント5> 「組合ばなれ」を言うまえに	76