

人間らしく生き、働くために  
ともに力を合わせましょう



輝く未来へ

栃木県労連へあなたも

## もくじ

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| はじめに                            | 2  |
| 1, 栃木県労連はこんな組織です                | 4  |
| (1) 歴史と組織の状況                    |    |
| (2) 活動内容は                       |    |
| (3) どうすれば加盟できるか                 |    |
| 2, 労働組合のつくりかたと日常活動              | 6  |
| (1) 労働組合とは                      |    |
| (2) 労働者とは                       |    |
| (3) こうすれば労働組合はできる               |    |
| (4) 日常活動の進め方                    |    |
| 力を合わせ、労働者・国民が<br>人間らしく生き、働ける社会を | 14 |
| 付属資料                            | 15 |
| 栃木県労連の組織の紹介                     |    |
| 栃木県労連規約                         |    |
| 労働組合同規約例                        |    |
| 労働組合結成通知(例)                     |    |
| 団体交渉申入書(例)                      |    |
| 栃木県労連加盟申込書                      |    |

# はじめに

いま、日本の労働者・労働組合はかつてないほど厳しい労働と生活の中におかれています。

会社からの突然の解雇宣告や賃下げ、権利侵害や、パート・臨時・派遣など不安定雇用労働者の急激な増大は、労働者の働き方を大きく変え、そのことは個々の労働者の生活悪化や家庭崩壊、さらには過労死や自殺にまで追い込まれるようなたいへん深刻なものです。こうしたことが、近年、大企業を中心に強引に進められ、中小企業にも広がり、さらにこうした企業の横暴を政府が様々な制度を作って手助けをすることで、「社会的不安」の大きな要因になっていることはみなさんも日々感じることでしょう。

私たちは、こうした中で、労働者の生活と権利を守ろうと、個々の労働者の労働相談に応じ、会社や経営者との交渉、時には労働委員会や裁判所なども活用してその解決のために努力しています。あるいは、労働組合への加入や結成を進めたり、さらに、関係する企業や団体、行政や国への働きかけなどの取り組みを進めてきています。

しかし一方で、少なくない労働者が、いまの労働組合全体に対し様々な疑問や不信感を抱いています。「労働組合は会社の言いなり」「金ばかり取って要求は前進しない」「選挙の時ばかり一生懸命」などまさに労働組合の本来のあり方に対する厳しい声が聞こえてきます。

組合に入っていない方はもちろん、組合に加入されているみなさんのこうした批判や意見は、確固としたものではないけれども、労働組合とは本来こうあるべきだ、あるいはこうあってほしいというみなさんの「労働組合像」からかけ離れているからだ

考えます。ですから、労働組合がほんらい持つ積極的な意義が伝わらなかつたり、問題解決の方法として、労働組合を使うことさえも発想としてわいてこなかつたりしているのではないかとおもいます。

労働者は、企業や経営者との関係で見れば大変弱いものです。確かに憲法にうたわれている基本的人権や労働基準法などがあって、個々の労働者の権利や労働条件は守られているはずですが、実際にこれを行使しようとする、様々な圧力がかかり、多くは泣き寝入りしたり、職場を去らねばならなかつたりして、実際には企業や経営者の「やり得」になっています。ですから、日本の企業や社会が全体としてみるならば、労働者にとっていっこうに良くなっているとは言えない状況が広がっているのではないのでしょうか。

だからこそ私たちは、あらためて労働者が力を合わせること（＝団結）が大事であり、その力を法的な裏付けをもって行使する（行使できる）労働組合をひとつでも多くつくり、一人でも多く仲間にするのが大切だと考えています。

このパンフレットは、そんな「労働組合」にかんする疑問に答え、私たちとともにがんばる仲間としてみなさんをお誘いする資料です。

ともに学び、多くの仲間とともに要求を前進させましょう。



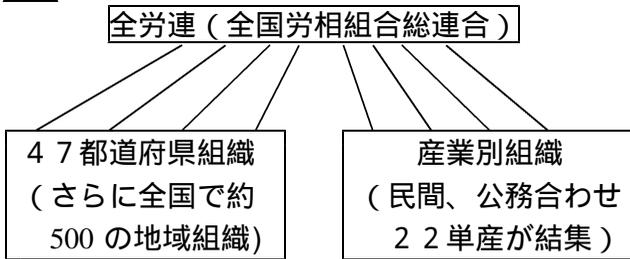
# 1、栃木県労連はこんな組織です

## (1) 歴史と組織の状況

1989年11月21日、全国の労働者の期待を浴びて全労連(全国労働組合総連合：152万人)が結成されました。全労連は、産業別でつくられている労働組合(単産)と、各都道府県単位につくられる組織(地方組織)によって構成された、労働組合の全国中央組織(ナショナルセンター)です。

図1

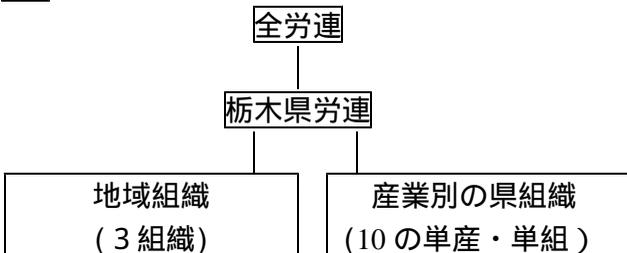
2003年末現在



栃木県労連は、この全労連を構成する栃木県における地方組織(ローカルセンター)のひとつとして1991年1月27日に結成されました。結成当時は、8つの産業ごとの組織のみで構成人員は4,300人でスタートしました。以来、新たな労働組合の加入や新しい労働組合の結成、さらには、地域単位の労働組合(地域労連)をつくるなどして現在は5,000人の組織です。

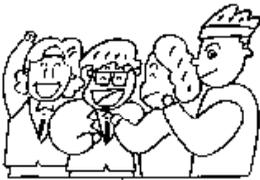
図2

2004年1月現在



## ( 2 ) 活動内容は

栃木県労連は、加盟する労働組合や労働者の要求はもちろん、県内で働くすべての労働者や県民の切実な要求の実現も求めて活動をしています。ですから、一般的に知られている「春闘」での賃金引き上げの活動や、労働条件改善の活動はもちろん、企業の労働者に対する権利侵害をやめさせる活動、自治体の住民サービスを改善させる活動、地域経済を守る活動、さらには、国や関係機関に対する制度改善の活動、そして平和と民主主義を守る活動など、労働者の労働と生活に関わる様々な要求の実現をめざす活動を幅広く進めています。同時に、農業や中小



・零細企業などのみなさんをはじめ、要求の一致に基づき様々な団体との協力・共同を進めています。

## ( 3 ) どうすれば加盟できるか

栃木県労連への加盟の条件は、栃木県労連の「規約」(別掲)を認め、会費を納めればどんな組合でも加盟できます。但し、個人が県労連に直接加盟することはできません。個人の場合には、関係する産業別の労働組合に加入することが必要です。

栃木県労連の会費は、組合員一人月300円で、年間14ヶ月分(夏・冬の一時金として)を納めます。(2001年1月現在)

納められた会費は、日常活動や事務所の維持費、組織の拡大、事務局専従者の賃金などに使われます。



## 2 , 労働組合のつくりかたと日常活動

### ( 1 ) 労働組合とは

労働者であれば、誰でも労働組合に加入したりつくったりすることができます。これは、日本国憲法の第11条「国民はすべて基本的人権を保障され侵すことのできない永久の権利」であることを土台として、さらに21条「集会・結社・・・の自由」があり、そして28条では「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」と規定していることに基づくものです。

したがって、労働者が労働組合に加入したりつくったりすることをだれも（経営者であろうが、総理大臣であろうが）やめさせることはできません。また、労働組合に入ったりつくったからと言って、経営者や行政などに知らせたり届け出たりする必要は全くなく、ましてや企業や経営者が認める認めないをうんぬんするものではありません。（但し、労働組合として要求を出し、その実現を求めようとすれば会社にその結成や存在を伝えなければ、労働組合の役割を發揮できないことは当然です）

労働者が自主的に自由意志に基づいて加入したり、つくられたりした労働組合は、無条件に認めなければならないのです。



但し、反対に経営者が労働者に命じて労働組合をつくらせたり、労働組合を援助することは、労働組合として認められません。

さらに、労働者は、労働組合をつくれば、そこに様々な権利が生じます。たと

えば、団体交渉権です。団体交渉は、労働者と経営者が賃金や労働条件などをはじめとした様々な問題を話し合い、決定する場です。ここで合意・決定されたことはある意味で法律よりも優先します。さらに、労働組合が団体交渉の開催を求めた場合、正当な理由なくしてこれを拒否することはできません。また、会社と労働組合のあいだで合意がはかれず、どうしても労働組合の主張を認めさせる前進を勝ち取る必要があると考えれば、ストライキの行使をはじめとして団体行動を起こすことを認めています。

## ( 2 ) 労働者とは

さて、労働組合づくりの前に、「労働者」とはいったい何を言うのかを確認しましょう。

最近では、よく「ビジネスマン」などの言葉が使われたり、ちょっと昔だと「サラリーマン」などといわれていました。

その前に、「労働者」を法律ではどう規定してるでしょうか。まず、労働組合法第3条では、「職業の種類を問わず、賃金、給料、その他これに準ずる収入によって生活する者をいう」としています。さらに労働基準法第9条では「職業の種類を問わず、前条の事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」と、やはり同様のことをいっています。つまり、働いて賃金(給料)をもらっている人をすべて労働者というのです。

つまり、「ビジネスマン」であれ「サラリーマン」であれさらには、「パート」「アルバイト」「派遣社員」「嘱



(「前条」とは、この前の第8条に「適用事業の範囲」という規定があり、ここに、労働基準法を適用する事業、事務所、職業などが記されています。これによると、ありとあらゆるものが該当します。

託」であれ、本人がどう主張しても客観的には労働者なのです。

労働者と労働組合を考えると、もう一つの問題があります。いわゆる「管理職」の問題です。多くの企業は、「管理職」は労働組合に入れないようになっています。それは、労働組合法で、労働組合の対象が限定されているためですし、会社にとっては、一人でも労働組合の対象者を少なくしたいからです。しかし、法律の規定でも、具体的にどの役職からは労働組合の範囲外とは規定していません。規定しているのは、まさに、経営者に準ずるような権限を持っていたりする場合であって、企業では、これを拡大解釈して範囲を狭めようとしているのです。

しかし、実際に職場の状況を考えると、ある出先の事業所の所長さんと、そこに働く労働者では大きな意識と立場の違いがあり、現実にこの所長さんの命令に反すれば業務命令違反で懲戒になるおそれがある関係です。ですから、実際の職場レベルで、すぐに管理職の労働者も労働組合の対象になるかというストレートにそうだというわけにはいきません。

基本的に、管理職の労働者も、賃金をもらって生活しており、会社から様々な圧力がかかっているという面では、一般の労働者と同じであり、労働組合の対象だと考えていいのです。しかし、実

際には、一般の労働者よりも経営者との関係も強く、労働者を管理する側にあるので、対立せざるをえない状況があるので、慎重に考えなくては



ならないのです。

最近、全国各地で「管理職ユニオン」などといわれる管理職の労働者の労働組合がつくられ活動しています。これは、最近の企業のリストラが、管理職を手先にして労働者の解雇などを行ってきた経過の中で、次には管理職自身がリストラや会社のいじめにあい、労働者としての権利が侵害されている中で、管理職労働者自身が立ち上がってきているからに他なりません。

### (3) こうすれば労働組合はできる

さて、いよいよ労働組合づくりの本番です。とは言っても、労働組合をつくることは簡単ではありません。労働者としての権利ではありますが、この権利を踏みにじろうとするのが経営者の基本的な立場です。したがって、経営者が踏みにじろうとしても踏みにじられない、確固とした意志と仲間、そして知識が必要が必要です。さらに言えば、これを援助してくれる地域や産業などでつくっている労働組合の力が必要です。

そのためにも、日常的に何でも話し合える仲間づくりや職場づくりは欠かせません。

もし、そうした仲間がいないときには、一人でも入れる労働組合に加入することを勧めます。



さて、では、具体的な労働組合づくりの手順です。仲間を集めよう。

会社への不満や要求を口にする人たちに、労働組合づくりを打診し、有志を募りましょう。ただ

し、労組づくりの情報が会社に漏れると攻撃を受ける可能性があります。慎重に行動しましょう。どんな組合をつくるのか話し合おう。

何を要求したいのか、何を改善したいのか、そのためにどんな労働組合をつくりたいのかをみんなですっきりと話し合しましょう。

さらに仲間を集めよう

目的をはっきりさせたら、その輪を広げましょう。本来、労働組合は数の多少は関係ありません。1人でも2人でもつくることは可能です。しかし、会社との力関係では、一人でも多い方が有利ですし、仲間が多い方が気持ちも安心です。できることなら労働者の過半数をめざすことが望ましいのです。

労働組合を結成しよう

労働組合としての組織の確立をはかります。

そのためにはまず規約を作ります。

規約には、労働組合の名称や所在地、さらに、組織の運営の方法などを明らかにしたのですが、労働組合法第5条に記載されている事項に基づき作成します。

次に役員体制を確立します。

一般的に、委員長、副委員長、書記長の三役と会計係などをおけば、基本的な役員体制は出来上がりです。人数が多ければ、執行委員などを選出し、三役、会計などをふくめ執行委員会を確立すると良いでしょう。

労働組合に魂を入れましょう

労働組合の魂とも言える要求書と活動方針（運動方針）をつくりましょう。

労働組合の原点は労働者の要



求です。勝ち取りたい要求をみんなで議論し整理して、堂々と主張できる正当性をもった要求書づくりを進めましょう。さらに、当面あるいは年間の活動（運動）方針をつくり、みんなで、決めてみんなで行動し会社から労働組合の活動が見えるような日常活動ができるように心がけましょう。結成大会を開催しましょう

いよいよ結成大会の開催です。規約や役員体制、要求書や運動方針などの議案を決定しましょう。

以上の準備が整ったら、結成大会を開きましょう。進行する人（＝議長）を決め、議長の進行に基づいて規約をはじめとした議案を提案し、議論し、多数決で決定します。規約や役員体制が決定されれば、これで労働組合は誕生です。さらに要求が決定されれば、これに基づいて団体交渉（＝団交）の開催が要求できます。

労働組合の結成を会社に通告しましょう。

せっかくつくった労働組合ですから、これを会社に知らせ、労働組合として物事の解決を図っていくことが必要です。

毅然と、礼儀をただして会社に通告し、できれば、その場で、団体交渉の開催要求と要求書の提出を行いましょう。



#### （４）日常活動の進め方

初めての団体交渉

結成を通告し、団体交渉を行うことで、いよいよ労働組合の活動が本格的にスタートします。結

成通告後の初めての団交は、できるだけ早く開催しますが、会社側の日程も一定配慮してもかまいません。但し、会社は警戒を強めますから、あまり日があくようだとよくありません。

また、上部組織をもっている場合には、結成通告や初めての団交には上部の役員にも参加してもらおうと心強いし、不要なトラブルがさげられます。団体交渉を記録に残す

団交は、労働組合と会社側との最も重要な場です。ここで決められたことが労働者を拘束し、会社を拘束します。交渉の内容を記録した議事録の作成、さらに、合意して決められたことは「協定書」として、双方の代表者が署名・捺印した文書を、双方が所持することが必要です。

何でも話し合える労働組合を

労働者個々人の問題と労働組合の問題をきちんと整理して物事にあたる必要があります。しかし、労働者の個人のプライバシーをのぞけば会社の中での労働者の諸問題は基本的に労働組合の問題でもあります。そのためにも日常的に、労働者が話し合える場や定期的な組合の会議を開催することが必要です。そしてこれらの労働者の声を、執行委員会などで議論し、労働組合としてどう解決していくのかの方針を出し、さらに組合員の意見を聞き、これを会社側にぶつけて改善を図るという方法をとりましょう。たいへん手間のかかることですが、こうしたいねいな手続き、段取りが重要です。



労働者の連帯・団結が強まる情報の交換を

労働組合をつくったからと言って、いつも、労働組合のことばかりできるわけではありません。日常的には、きちんと仕事をしながら、それ以外の時間を労働組合の活動に当てるわけですから、組合員が安心して労働組合の活動に関われるようにすることが大切です。そのためには、やはり、ニュースなどの機関誌を出して、労働組合の活動状況を知らせたり、会社の動きや労働者の状況、あるいは、他の職場の動き、他の産業の動きなど、様々な情報を組合員に知らせる努力が必要です。



他の労働組合との交流、地域に見える活動を

労働組合はややもすると、その職場だけに閉じこもりがちです。特に、何の問題もないと思われるところではそうした傾向になりがちです。しかし、社会は日々変わっています。たとえば、みなさんの職場では勝ち取っていない要求を勝ち取っている職場の存在を知ること、あるいは、他の会社での労働組合に対する攻撃の情報など職場や産業、経営者の姿勢、労働組合の活動内容のちがいがらくる労働条件の格差など、周りの状況を知っていれば、さらに要求を前進させたり、不当な攻撃を未然に防ぐことなどができます。また、日頃のつながりの中で、何か問題が起きた場合に支援を受けることもできます。視野を広くし、つながりを強くすることは、自らの労働組合



活動をさらに豊かなものにすることができます。

同時に、地域の住民に労働組合の存在や活動を知らせていくことが必要です。企業は本来、地域や社会で信頼を失うことをひどく恐れます。しかし、会社の中であれば平気で労働者の権利を侵害します。したがって、労働組合が日常的に地域に出て、労働組合の活動を知らせることで、会社が簡単に労働組合を攻撃できなくなるようにすることができます。また、地域に出ることで、地域住民の声が聞けたり、地域の問題がわかることで労働組合の地域の中での信頼感が高まります。結果的に、このことは企業そのものについても地域からの信頼感を勝ち取ることになるのです。



## 力を合わせ、労働者・国民が 人間らしく生き、働ける社会を

今、21世紀を担う子どもたちが、様々な危機に立たされています。虐待問題や学校でのいじめ、不登校、自殺、犯罪などなど、子どもたちを取り巻く状況が厳しさを増しています。しかしこれらの問題も突き詰めて、冷静に考えると、大人社会の問題ではないでしょうか。

子どもと夕食が一緒に食べられない、日曜日も遊べない、そんな大人の働き方（働かせられ方）、家族を犠牲にして働いた結果の過労死、企業の一方的都合でのリストラによる解雇や賃下げ、厳しいノルマと管理など、大人の労働者の肉体的精神的ストレスや抑圧などが子どもたちの育ちに無関係であるとは思えません。労働組合の活動は、自らの要求実現はもちろんですが、まさに青年や子どもたちの未来を守るたたかいではないでしょうか。人間が人間らしく生き働ける社会へ、ともに力を合わせましょう。

## 付属資料一

# 栃木県労連加盟組織の紹介

### 産業別組織（一部単位組合も含む）

栃木県国家公務員労働組合協議会（県国公）  
全日本建設交運一般労働組合栃木県本部（建交労）  
生協労連栃木県協議会（生協労連）  
全日本金属情報機器労働組合栃木県本部（JMIU）  
全栃木県教職員組合（全教栃木）  
全国福祉保育労働組合栃木支部（福祉保育労）  
全日本年金者組合栃木県本部（年金者組合）  
栃木県一般労働組合（とちぎ労組）  
あしかがの森職員組合  
栃木保健医療生協労働組合

### 地域組織

宇都宮・河内地域労働組合総連合（宇河労連）  
下都賀地域労働組合総連合（下都賀労連）  
安足地域労働組合総連合（安足労連）

2004年1月現在

# 付属資料一

## 栃木県労働組合総連合 規約

### 前文

労働組合は、労働者が自らの要求実現のためにその思想や信条の違いに関わらず自主的に恒常的に団結してたたかう組織である。

栃木県労働組合総連合(以下、栃木県労連)は、組合民主主義の確立、徹底を期し組織と運営、方針に関する全ての問題について、組合内部で自由に表明することを保障する。

栃木県労連は、資本、政府、政党からの独立を堅持する。

栃木県労連は、我が国と栃木県の労働運動の民主的・戦闘的伝統を継承・発展させ、職場の団結を基礎に産業別闘争、地域闘争を結合して栃木県と全国統一闘争を発展させ、働くものの利益・権利擁護と平和と民主主義、社会進歩のためにたたかう。

### 第1章 総則

#### 第1条 名称と所在地

- 1, この組織は、名称を栃木県労働組合総連合といい略称を栃木県労連という。
- 2, 栃木県労連の本部事務所は宇都宮市八千代町2丁目3番9号におく。

#### 第2条 事業

- 1, 加盟組合の諸闘争の調整と援助、全国・全県・全産業的諸闘争の強化・発展
- 2, 統一闘争への全労働者の結集と未組織労働者の組織化
- 3, 労働者の教育・文化・福祉活動の推進
- 4, 機関紙誌の発行など宣伝活動
- 5, 労働者の要求実現のための政策立案及び調査・研究
- 6, 国民・県民的要求実現のための共同行動・地域行動の推進
- 7, 争議組合、たたかう労働者への援助、指導
- 8, 要求実現のための、政党その他の団体との協力
- 9, 政府・自治体・経営者団体との交渉
- 10, 労働者・県民の利害に関する各種機関への代表派遣
- 11, 労働者の国際連帯の推進

## 12. その他目的達成に必要なこと

### 第2章 組織の構成

#### 第3条 構成と加盟単位

- 1, 栃木県労連は、この規約を認め、規約の定めにより加盟を承認された産業別組合と地域組織および、その他の労働組合によって構成する。
- 2, 栃木県労連の加盟単位は産業別組合、地域別組織及びその他の組合とする。職能別組合および年金者組合は産業別組合とみなす。(以下、「加盟組合」という)

#### 第4条 地域組織

- 1, 地域組織は本組合に加盟する産業別組合の市町村組織ならびにこれに準ずる組合および、その他の労働組合によって構成される。
- 2, 地域組織は、独自の規約と財政をもち、自主的に活動する。

### 第3章 加盟および脱退

#### 第5条 加盟の手続き

- 1, 栃木県労連に新たに加盟しようとする労働組合は、当該組合の議決の証明を付して議長に申し込む。
- 2, 加盟の申し込みがあった場合、議長は評議員会に加盟の可否を諮ったうえ、その結果を当該組合に通知する。
- 3, 加盟組合としての資格は評議員会によって加盟が承認され、会費を納めた時をもって生ずる。
- 4, 第2条の事業をともに行い一定の分担金を支払う組合は、オブザーバー加盟を認める。その権利、義務については別に定める。

#### 第6条 脱退の手続き

- 1, 脱退しようとする組合は、栃木県労連に対する債務を完済したうえで脱退の旨を書面で議長に届け出なければならない。
- 2, 届け出の日から1ヶ月を経過した時をもって脱退行為は成立し、その組合の権利義務は消滅する。

### 第4章 権利と義務および統制

#### 第7条 権利

- 1, 加盟組合の地位と権利はすべてこの規約のもとに平等である。
- 2, 加盟組合は、規約を守るもののほか栃木県労連によって組織の自主性を侵されない。

## 第8条 義務

- 1, 加盟組合は規約を守り、栃木県労連の機関決定にもとづく運動の発展に努めなければならない。
- 2, 加盟組合は、会費・特別会費を定められた期日までに納入しなければならない。

## 第9条 統制

- 1, 加盟組合が栃木県労連の活動を妨害しあるいは会費・特別会費を長期間納入せず、幹事会からの是正の勧告を受けてもそれらの行為をあらためない場合は、権利を停止されまたは除名されることがある。
- 2, 権利停止または除名の処分は幹事会の申し立てにより大会が決定する。
- 3, 権利停止または除名の処分を受けた組合は次期大会に抗告することができる。

## 第5章 機関

### 第10条 機関の種類

栃木県労連につきの機関を置く。

- 1, 大会
- 2, 評議員会
- 3, 幹事会

### 第11条 定期大会

- 1, 大会は栃木県労連の最高決議機関であり、毎年8～9月に開催する。
- 2, 大会は議長が召集する。
- 3, 議長は大会開催の少なくとも1ヶ月前に、議題を示して各加盟組合に大会開催を通告しなければならない。

### 第12条 臨時大会

- 1, 評議員会または幹事会が必要と認めたときは、議長が50日以内に臨時大会を召集しなければならない。
- 2, 加盟組合の三分の一以上が理由を明らかにして書面で大会の開催を求めたときは、議長は50日以内に臨時に大会を召集しなければならない。

### 第13条 大会の構成と成立要件

- 1, 大会は代議員および役員をもって構成し、代議員数の三分の二以上および加盟組合の三分の二以上が出席することによって成立する。

### 第14条

- 1, 代議員は、大会開催の前々月までの会費完納をもってその資格を発生する。
- 2, 代議委員は大会開催前々月までの3ヶ月間に納入された平均会費納入人員にもとづいて加盟組合ごとに出選する。
- 3, 会費納入人員に対する代議員の割合は別表で定める。

#### 第15条 大会付議事項

次の事項は大会で審議・決定しなければならない。

- 1, 行動綱領・規約の改廃
- 2, 会費額の決定と改定
- 3, 活動報告の承認
- 4, 運動方針の決定
- 5, 予算の決定と決算の承認
- 6, 特別会費の徴収
- 7, 役員の出選
- 8, 上部団体への加盟・脱退
- 9, ストライキの提起
- 10, その他必要な事項

#### 第16条 大会の議決

- 1, 大会の議事は、第15条1項および8項については出席代議員の三分の二以上の賛成で決し、それ以外については出席代議員の過半数の賛成により決する。
- 2, 前項の規定にかかわらず出席加盟組合の過半数が反対した場合その議事は成立しない。

#### 第17条 特別代議員

- 1, 幹事会の決定により部会等の代表は特別代議員として大会に出席することができる。
- 2, 特別代議員は発言権は持つが議決権は持たない。

#### 第18条 大会運営規則

大会運営に必要な規則は別に定める。

#### 第19条 評議員会の権限

- 1, 評議員会は大会から次の大会にいたる間において、大会が決定した方針に反しない範囲で栃木県労連の意志を決定し、もしくは緊急を要する

事項で大会を開催する余裕のない場合に大会にかわって決定を行う権限をもつ。

2, 評議員会で決定した事項は次期大会で追認されなければならない。

#### 第20条 評議員会の開催

1, 評議員会は年1回以上開催する。但し、大会が開催される期には評議員会は開催しない。

2, 評議員会は幹事会が必要と認めたときは臨時に開催することができる。

3, 評議員会は議長が召集する。

#### 第21条 評議員会の構成と成立要件

評議員会は評議員と役員で構成し、評議員の三分の二以上の出席で成立する。

#### 第22条 評議員

評議員は、加盟組合ごとに別表で定める評議員割当数にもとづいて選出される。

#### 第23条 評議員会の付議事項

1, 加盟組合の承認

2, 各種規則の制定と改廃

3, 予算の補正

4, 会費の延納および減免

5, 役員の定数

6, 役員の補選

7, 事務局職員の任免

8, 統制に関する事項

9, その他大会から付託された事項

#### 第24条 評議員会の議決

1, 評議員会の議事は出席評議員の過半数の賛成により決する。

2, 役員は議決権を持たない。

#### 第25条 部会代表等の評議員会への出席

幹事会の決定により部会等の代表者は評議員会に出席することができる。この場合、部会代表等は発言権はもつが議決権はもたない。

#### 第26条 評議員会の運営

評議員会の運営は大会に準ずる。

## 第 27 条 幹事会の構成と任務

- 1, 幹事会は、会計監査を除く役員で構成し、業務の執行にあたる。議長、副議長、事務局長・事務局次長及び単産専従幹事等により常任幹事会を構成する。
- 2, 幹事会は大会および評議員会に対して責任を負う。
- 3, 常任幹事会は、幹事会に対し責任を負い、日常業務を執行する。

## 第 28 条 幹事会の運営

- 1, 幹事会及び常任幹事会は議長が主宰し、必要に応じて召集する。
- 2, 幹事会及び常任幹事会は構成の三分の二以上の出席により成立し、その議事は出席者の過半数の賛成で決する。

## 第 29 条 事務局

- 1, 日常の業務を処理するため、本部に事務局を置き、事務局長がこれを統括する。
- 2, 事務局業務の遂行の必要に応じて、幹事会の決定により、事務局に専門部をもうけ、専門部局の責任者は幹事が当たる。
- 3, 事務局職員の任免は幹事会の議を経て事務局長が行い評議員会に報告して承認を受ける。

## 第 30 条 事務局の運営規則

事務局の運営に必要な規則は別に定める。

## 第 31 条 部会等

事業を円滑に進めるため、大会または評議員会の議を経て、以下の部会を設置することができる。

- 1, 青年・婦人
- 2, 大産業別・地区協議会
- 3, 専門委員会等

## 第 6 章 役員

### 第 32 条 役員と任務

- 1, 栃木県労連に次の役員を置く。
  - 議長 1 名
  - 副議長若干名
  - 事務局長 1 名
  - 事務局次長若干名

幹事若干名

会計監査 2 名

役員の定数については、評議員会で決定する。

- 2, 議長は栃木県労連を代表する。
- 3, 副議長は議長を補佐し、議長事故ある時はこれを代行する。
- 4, 事務局長は栃木県労連の事務局を統括する。
- 5, 事務局次長は事務局長を補佐し事務局長事故ある時はこれを代行する。
- 6, 幹事は、それぞれの事務局の業務を分担してその責に任ずる。
- 7, 会計監査は会計を監査する。

### 第 33 条 役員の選出と任期

- 1, 役員は大会において出席代議員の無記名投票により選出する。
- 2, 役員の任期は 2 年間とし、再任を妨げない。
- 3, 役員に欠員が生じた場合は、その補充を評議員会で行うことができる。  
補充された役員の任期は前任者の任期とする。

### 第 34 条 役員の候補者

- 1, 役員に立候補しようとするものは、所属組合の推薦を受けなければならない。
- 2, 所属組合をもたない役員候補については、幹事会が推薦することができる。

### 第 35 条 顧問

- 1, 大会の議を経て、若干名の顧問をおくことができる。
- 2, 顧問は幹事会の諮問に答えて意見を具申するものとする。

## 第 7 章 会計

### 第 36 条 経費

経費は、会費、特別会費、分担金、寄付金、事業収入等をもって賄う。

### 第 37 条 会費

- 1, 会費は別に定める額を各加盟組合が毎月月末までに納入する。
- 2, 加盟組合が大争議その他の特別の事情が発生した場合には、その加盟組合の申請にもとづいて、評議員会の決定により会費納入の延期または規定の会費納入額の減免の措置をとることができる。

### 第 38 条 特別会費

事業のため特別の費用を必要とするときは、大会の決定により特別会費

を徴収することができる。

#### 第 39 条 会費等の不返還

いったん納入された会費、特別会費、分担金は一切返還しない。

#### 第 40 条 特別会計

一般会計のほか必要に応じて特別会計をもうける。

#### 第 41 条 財産の管理

1, 財産の管理および予算の執行に関する事項はすべて幹事会の承認のもとになされなければならない。

2, 財政についての責任は事務局長が負う。

#### 第 42 条 会計年度

会計年度は毎年7月1日に始まり翌年の6月30日に終わる。

#### 第 43 条 会計報告

1, 会計報告は四半期ごとに開催される評議員会に文書で報告されなければならない。

2, 決算報告は定期大会において会計監査と職業的に資格のある会計監査人の文書による監査報告を付してなされなければならない。

3, 職業的に資格のある会計監査人は幹事会の議を経て議長が委嘱する。

#### 第 44 条 会計処理の規則

会計処理の規則は別に定める。

### 付則

#### 第 45 条

規約に疑義が生じた場合は評議員会でその解釈を決定する。

#### 第 46 条

この規約の施行についての細目の規則、規定が必要な場合は評議員会で定める。

#### 第 47 条

幹事会は業務執行上の準則を定める権限を有する。

#### 第 48 条

この規約は1991年1月27日から施行する。

1992年8月30日、一部改定。

1993年8月29日、一部改定。

2000年1月27日、一部改定。

以上

# 付属資料一

## 労働組合同規約（例）

### 労働組合同規約

#### 第1章 名称と事務所

（名称）

第1条 この組合は、名称を「                      労働組合」といい略称を「  
                    労組」という。

（事務所）

第2条 この組合の事務所は、                      に置く。

#### 第2章 目的と事業

（目的）

第3条 この組合は、組合員の団結の力により、労働条件の改善および  
その経済的・社会的地位の向上の実現を図ることを目的とする。

（事業）

第4条 この組合は、その目的達成のため、次の事業を行う。

- 1, 賃金、その他労働条件の向上を図る。
- 2, 国民医療の向上と社会保障の拡充の実現をめざす。
- 3, 業経営の民主化・近代化を図り、労働者の地位の向上に努める。
- 4, 福祉の向上と相互扶助、ならびに組合員の親睦を図る。
- 5, 文化活動、教育、調査などの活動を行う。
- 6, 友好組合との協力提携をはかる。
- 7, その他、必要なこと。

#### 第3章 組合員とその権利義務

（組合員）

第5条 この組合は、                      に働く労働者で構成し、本規約第3条の  
目的を承認するものは組合員となることができる。ただし、次の  
ものは組合員となることはできない。

- 1, 使用者側の利益を代表するもの。
- 2, その他、組合と使用者で協議して決めたもの。

（権利・義務の平等）

第6条 組合員は、この組合の行うすべての事業に参画する権利および  
組合員としての平等の地位を有する。また、何人も、いかなる場

合に置いて、人種・宗教・思想・信条・性別・門地または身分によって、組合員たる資格を奪われない。

(権利)

第7条 組合員には、次の権利がある。

- 1, 組合の諸会議に出席し、発言し、議決に参加すること。
- 2, 組合の行う事業に参加すること。
- 3, 組合機関に対して、提案または意見を具申すること。
- 4, 組合役員を選挙し、また選挙されること、役員者の行動について批判すること。
- 5, 議事録、会計簿の閲覧を求めること。
- 6, 制裁について弁明すること。

(義務)

第8条 組合員には次の義務がある。

- 1, 規約、諸規定および組合の決議に従うこと。
- 2, 組合費、その他組合で決めた賦課金を納めること。
- 3, 組合の発展・強化のため、積極的に組合活動に協力すること。

(組合員としての資格の喪失)

第9条 組合員が次の場合に該当したときには、その資格を失う。ただし、退職または解雇に関して使用者と紛議を生じている場合は、その処理が決まるまで資格を失わない。

- 1, 退職したとき、または解雇されたとき。
- 2, 使用者の利益代表、または規約第5条但し書きに該当するに至ったとき。
- 3, 組合から除名されたとき。
- 4, 死亡したとき。

(加入および脱退について)

第10条 組合に加入しようとするものは、加入届を提出する。加入の確認は、執行委員会で行うが、組合員としての資格は加入届を提出したときから認められる。

組合を脱退するときは、脱退届を提出する。脱退の確認は、執行委員会で行う。脱退に際しては、組合費の納入、その他組合に対する義務を果たした上でなければならない。

## 第4章 表彰および統制

第 11 条 この組合の基礎の確立および発展に特に功労のあったものを、執行委員会と大会の決議によって表彰することができる。

1, 表彰状の贈呈

2, 記念品の贈呈

(組合の自主性の確立)

第 12 条 この組合は、民主的運営と組合の自主性を確立するため、これを阻害するような行動を厳格に統制する。

(統制と制裁)

第 13 条 組合員が、故意に組合の統制ある活動を妨害したり正常な活動と機能を乱して、大多数の組合員の利益を損なったときには、その事情によって次のいずれかの制裁を受ける。

1, その組合員の氏名、行動の公示

2, 一定期間の権利停止

3, 脱退勧告

4, 除名

(手続き)

第 14 条 表彰、統制および制裁については執行委員会の議を経て、大会において決定する。

## 第5章 組合の機関

(機関とその種類)

第 15 条 組合の議決は、すべて機関を通じて行う。機関として大会と執行委員会を置く。

(大会)

第 16 条 大会は組合の最高決議機関であり、毎年 1 回以上開催する。また執行委員会が必要と認めたとき、あるいは組合員の 3 分の 1 以上が要求したときは、臨時に大会を開催することができる。大会の召集は執行委員長が行う。

(大会の付議事項)

第 17 条 次の事項は総会で決める。

1, 役員の選出および解任

- 2, 活動方針
- 3, 予算および決算
- 4, 争議行為の開始および集結
- 5, 表彰および統制
- 6, 規約改正
- 7, 組合の解散
- 8, 上部団体の加入および脱退
- 9, その他必要なこと

( 執行委員会 )

第 18 条 執行委員会は、会計監査を除く役員で構成し、規約および大会の決議にもとづいて組合業務の執行にあたる。

( 専門部 )

第 19 条 執行委員会の中に、必要に応じて専門部をもうけ、日常業務の円滑な執行に資する。

なお、専門部の担当は、原則として執行委員会の互選による。ただし執行委員会の決議によって役員以外の組合員からも適任者を選任することができる。

( 会議の成立および議決 )

第 20 条 機関の会議は、それぞれ3分の2以上の出席で成立し、通常  
の議案については出席者の過半数で議決される。

( 議決の方法および特別の議決 )

第 21 条 議決の方法は組合員の直接無記名投票、挙手その他によるが、  
その都度決めて行う。ただし、次の場合は、組合員の直接無記  
名投票によらなければならない。

- 1, 役員選挙
- 2, ストライキの実施
- 3, 規約の改正
- 4, 組合の解散
- 5, 組合員の除名

なお規約の改正およびストライキの実施については、全組合員の過半数の賛成を必要とする。また、組合の解散は大会で4分の3以上の賛成がなければならない。

## 第6章 役員

第22条 この組合には、次の役員をおく

- 1, 執行委員長 1名
- 2, 副執行委員長 名
- 3, 書記長 1名
- 4, 執行委員 若干名
- 5, 会計監査 名

なお、会計監査は、定期大会で監査報告を行うとともに、必要に応じて執行委員会に出席して発言することができる。

(役員任期)

第23条 役員任期は1年とし、再任を妨げない。

また、役員補充選挙は、組合員の直接無記名投票により行うが、その任期は前任者の残任期間とする。

## 第7章 会計

(会計)

第24条 この組合の会計は組合費、賦課金、寄付金、その他で賄う。

- 1, 組合費は毎月の賃金および一時金の基本給の %とする。
- 2, 賦課金は、執行委員会の決議によって徴収する。
- 3, 寄付金は執行委員会の承認無しには受けない。

(積立金)

第25条 別途に積立金を積むことができる。積立金は、総会の決議によって提起または臨時に行うものとする。

(会計報告および監査)

第26条 会計の報告は、執行委員長立ち会いのもと会計監査を実施し、必要な証明を行い大会に報告する。臨時に監査請求のあった場合は、その事項について行わなければならない。

(会計運営)

第27条 会計の運営は、執行委員会の責任において行う。

## 第8章 付則

第28条 この規約は2000年5月21日より施行する。

以上

年 月 日

株式会社  
代表取締役社長

殿

労働組合  
執行委員長  
（上部団体も連名で）

## 労働組合結成通知

このたび、株式会社 労働者により、「 労働組合」を結成しましたのでお知らせいたします。

なお、当組合は、その上部組合として に加盟しましたので、あわせてお知らせいたします。

労働組合は、日本国憲法第11条（基本的人権）、同28条（勤労者の団結権）に基づく労働者の権利として保障され、さらに、憲法第25条に示された「健康で文化的な」生活を営む権利を有しています。

私たちは、こうした立場から、労働条件の改善や生活環境の改善を図っていきたいと考えます。

貴職が、労働者および労働組合を正しく理解され、正常な労使関係の確立のためにご協力いただけますようお願いいたします。

なお、組合役員は以下の通りです。

執行委員長  
副執行委員長  
書記長

また、当分の間、組合との折衝窓口担当は、以下のとおりといたしますので、よろしくおねがいます。

（上部組織など）

## 付属資料一

### 団体交渉申入書（例）

年 月 日

株式会社

代表取締役社長

殿

労働組合

執行委員長

# 団体交渉申入書

以下の通り団体交渉を申し入れますので、早期円満に解決されることを求めます。

日時 年 月 日（ ） 時から

場所 会社内

議題 組合結成にあたっての以下の件

別紙、「要求書」について（要求書を作成しましょう）

## 記

- 1, 貴職が従業員に対し、組合員であること、組合に加入しようとするを理由に解雇のほか、不利益な取り扱いを行ったり、正当な理由なく団体交渉を拒否したり、そのほか労働組合法第7条にいう「不当労働行為」は一切行わないこと。
- 2, 貴職は、組合に対し、掲示板・組合事務所の設置、連絡のための電話の使用、郵便物の取り次ぎ、会議等の場合の施設および什器の使用など常識的範囲において認めていただきたいこと。
- 3, 組合員の身分、賃金、労働条件の問題については貴職は事前に組合と協議し、労使双方同意のうえ円満にこれを実施すること。
- 4, 貴職は、医療機関および企業の健全な発展を図るため医療保険制度の改善、大企業による下請けいじめなど労使共通の要求に基づく共同行動を追求・発展させること。
- 5, 貴職は、次の組合活動については就業時間でもこれを認め平均賃金を支給すること。

上部団体の会議の出席

団体交渉への出席

教育集会への参加

国民的諸要求での、対政府・行政への要請行動への参加

労務の提供に重大な影響を及ぼさない範囲での短時間の組合活動

メーデーへの参加

以上

付属資料一

栃木県労連加盟申込書

申請日 年 月 日

栃木県労働組合総連合  
議長 鈴木清吉 殿

(決定した機関会議名)

私たちは、 年 月 日開催の において、

栃木県労連加盟を決定いたしました。

つきましては、栃木県労連規約を認め、ここに加盟の申請をいたします。

|              |   |
|--------------|---|
| 組織名          |   |
| 略 称          |   |
| 所在地          |   |
| (役職名)<br>代表者 | 印 |

**栃木県労働組合総連合(栃木県労連)**

〒 321-0169 栃木県宇都宮市八千代 2-3-9

TEL 028-684-5317 FAX 028-645-5261

2004 年 1 月発行