

VII Labor Unions

1 Organization of a Labor Union

Foreign employees have the right to organize a labor union, bargain and act collectively, in order to keep and improve their working conditions. The organization of a labor union and its activities are guaranteed as basic labor rights by the Constitution of Japan, and the Labor Union Law stipulates these rights in detail .

The Labor Union Law stipulates that the requirements of a labor union that can be protected by the law (Article 2, Labor Union Law) are as follows:

A labor union shall be ;

- ① formed voluntarily and composed mainly of employees
- ② for the main purposes of maintaining and improving working conditions and raising the economic status of the employees.

If voluntarily organized (by two or more employees) and operated democratically, neither an approval by the employer nor a notification to a government agency is required to form a labor union.

In order to carry out its functions fully, it is desirable that a labor union is formed by as many employees of the company as possible.

Ⅶ 労働組合

1 労働組合の結成

外国人であっても、労働条件の維持向上を図るために労働組合を結成し、団体交渉やその他の団体行動を行う権利をもっています。

労働組合の結成やその活動は憲法で労働基本権として保障され、具体的には労働組合法によって保障されています。

労働組合法では、労働組合の条件として次のことをあげています（労働組合法第2条）。

- ① 労働者が主体となって自主的につくっていること。
- ② 労働条件の維持改善その他経済的な地位の向上を図ることを主な目的にしていること。

労働組合は、一つの団体ですから、労働者が二人以上集まればいつでも自由に結成することができます。労働者によって自主的に結成され、民主的に運営されていけばよいのであって、使用者の承認や行政機関への届出などは必要ありません。

労働組合がその機能を果たすためには、できるだけ多くの従業員で結成することが望ましいといえます。

2 Formation of a Labor Union

Of labor unions in Japan, enterprise unions account for the largest portion. Other types of unions that exist in Japan include joint unions, formed by industry or region with individual membership, and trade unions, formed by people with the same occupation.

An employee can solve problems at work by collective bargaining after joining a joint labor union as an individual, if there is no labor union in the company, or if it is difficult to organize a labor union together with at least two co-employees. There are some joint unions providing a labor advisory service in Tokyo.

3 Activities of a Labor Union

(1) Collective bargaining

Collective bargaining is a forum for employees and employers to negotiate working conditions from an equal standpoint. A labor union shall have the right to bargain collectively with the company for which its members work, regardless of the number of members (Article 6, Labor Union Law).

There is no system in Japan like the exclusive negotiation representative system in the United States of America (where only a labor union that has a majority of employees is endowed with the right to bargain collectively).

An employer shall not refuse to bargain collectively without proper reasons. If so, it shall lead to an unfair labor practice (Article 7, Labor Union Law).

(2) Unfair labor practice

It is prohibited by law as an unfair labor practice for an employer to infringe the employees' right to unite. If an

2 労働組合の組織

労働組合の組織形態として、日本で最も多いのは企業別組合です。また、企業の枠をこえて、産業や地域単位で組織し、個人加入を原則とした合同労働組合、同一の職業に属する労働者によって組織している職業別組合などがあります。

会社に参加できる労働組合がない場合や、二人以上の労働者が集まって労働組合を結成することが困難な場合は、個人加入を原則とした合同労働組合に加入し、団体交渉によって問題を解決することもできます。都内には、いくつかの合同労働組合が「労働相談」の窓口を設けています。

3 労働組合の活動

(1) 団体交渉

団体交渉は、労働者と使用者が対等の立場に立って労働条件などを話し合う場です。労働組合は、組合員数が多いか少ないかに関係なく、組合員が所属する会社に対して団体交渉をする権限もっています（労働組合法第6条）。

アメリカでの排他的交渉権制度（交渉単位において過半数の労働者の支持を得た労働組合だけが団体交渉権を持つ制度）のような制度は、日本にはありません。

使用者は、団体交渉を正当な理由なく拒むことはできません。拒否すれば、不当労働行為となります（労働組合法第7条）。

(2) 不当労働行為

労働者が団結することを侵害する使用者の行為は、不当労働行為として法律で禁止されています。不当労働行為があったときは、

employer commits an unfair labor practice, employees of the company or the union may petition the Labor Relations Commission for redress. The Labor Relations Commission will examine the matter based on the petition and will issue an order to stop the practice if it recognizes the employer's unfair labor practice. The following practices are forbidden as unfair practices (Article 7, Labor Union Law);

- ① to discharge or discriminate against an employee by reason of his/her being a member of a labor union, having tried to join or organize a labor union, or having performed proper acts of a labor union;
- ② to make it a condition of employment that an employee must not join or must withdraw from a labor union;
- ③ to refuse a request for collective bargaining without proper reasons;
- ④ to control or interfere with the formation or management of a labor union by employees;
- ⑤ to give financial support in defraying the labor union's operational expenditure;
- ⑥ to treat in a disadvantageous manner an employee by reason that he/she, made a complaint to the Labor Relations Commission.

※ A petition to the Labor Relations Commission can be filed in Japanese only. Please inquire at the Commission for details.

Tokyo Labor Relations Commissions ☎ 03(5320)6996
Weekday 9:00-17:00

労働者または労働組合は、労働委員会に救済の申立てをすることができます。労働委員会は申立てにもとづき審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときには、使用者に対して不当労働行為をやめるよう命令を出します。不当労働行為として禁止されていることは次のとおりです（労働組合法第7条）。

- ① 労働者が組合員であること、組合に加入もしくは結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたこと、を理由に解雇したり、不利益な取扱いをしたりすること。
- ② 労働者が労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを雇用条件とすること。
- ③ 労働者が団体交渉の申し入れをしたにもかかわらず、正当な理由なく交渉を拒否すること。
- ④ 労働組合の結成や運営に支配介入すること。
- ⑤ 労働組合の運営に要する費用を援助すること。
- ⑥ 労働委員会に申立てをしたことを理由に不利益な取扱いをすること。

※ 労働委員会への申立ては、日本語によります。詳細は労働委員会にお問い合わせください。

東京都労働委員会 ☎ 03(5320)6996
平日 9時- 17時