

1 労働者の生活と労働組合

- 労働者の生活の向上は、団結することからはじまります。
- 労働組合をつくる権利は、憲法や法律で保障されています。

生活の向上は団結から

私たちが会社に就職するとき、希望どおりの労働条件で採用されることは少なく、多くの場合、使用者によってあらかじめ決められた労働条件、つまり、こういう労働条件ならば雇いましょう、ということで採用されるのが普通です。

また、就職してからも、個人的に「賃金など労働条件を改善してほしい」「ボーナスを世間並に支給してほしい」と使用者に要求しても、色よい返事をもらえるとは限りません。悪くすれば「待遇が不満なら会社を辞めてもらってもいい」と言われてしまうこともあるでしょう。

労働者と使用者が1対1の関係で労働条件を取り決める労働契約では、どうしても使用者の力が強いいため、労働者は低賃金や長時間労働に甘んじなければならず、その結果、健康や生活が損なわれることもあるでしょう。また、労働者個人と使用者との協議・交渉を保障する法的制度はありません。ですから、憲法や労働基準法（以下「労基法」といいます。）などで、労働条件の最低基準を定めるなどして、労働者を保護しています。しかし、労働者が自分の望む労働条件に近づくためには、それだけでは十分ではありません。そこで労働者が団結し、その力によって使用者と実質的に対等な立場に立って交渉することが必要になるわけです。そのために作られるものが労働組合です。

労働組合が結成されることにより、それまで使用者が一方的に決定していた労働条件や職場のルールが、労働組合と使用者との話し合いを通じて決めていくことが可能になります。労働組合の結成により、労働者が「生活の向上」を実現するきっかけをつかむことになるのです。

労働組合への法的保護

憲法第28条では、「労働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。」と定めています。つまり、労働者が自分たちの労働条件の改善のために労働組合をつくり、使用者と団体交渉を行い、さらに団体交渉が行き詰った場合に自分たちの主張を貫くため、残業拒否やストライキなどの労働争議に訴えることができるという権利（労働基本権）を基本的人権の1つとして保障しています。

また、労働組合法（以下「労組法」といいます。）では、同法の保護・適用の対象となる労働組合の要件として次のように定めています。

- (1) 労働者が主体となって結成し、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的としていること
- (2) 労働組合の規約が組合の民主的運営に関する規定を含んでいること

労働組合の形態

労働組合（以下「労組」又は「組合」と略すことがあります。）は組織形態の違いによって次のように分けられます。

- (1) 企業別労組……同一企業の労働者によって組織される労働組合で、日本の労働組合の多くはこの形態になっています。
- (2) 産業別労組……企業の枠を超えて同一産業に従事する労働者によって、職種に関係なく組織される労働組合です。
- (3) 職業別労組……（職業・職種で）熟練した労働者等によって組織される労働組合です。機械化が進み熟練労働者が減少したことから、この形態の組合は、少なくなっています。
- (4) 合同労組……企業の枠を超えて一定の地域で個人加入を原則として組織される労働組合です（「一般労組」「ユニオン」と称するところもあります。）。中小企業の労働者が労働組合を作りにくいという事情から生まれたものですが、職種別や産業別に組織したり、管理職や女性・外国人など、対象者を限定したり様々な形態をとっています。また最近では、パートタイムや派遣など多様な働き方への対応や地域を重視した地域ユニオン等、新たな動きもみられます。

現在、労働組合数の最も多い形態は、企業別組合です。そこでこの冊子では、労働者が企業内において労働組合を結成するケースを例として、結成とその運営に焦点を当てて説明することにします。

労働組合結成のタイプ

労働組合の結成の仕方には、大きく分けて次のようなタイプがあります。

- (1) 有志が集まり、発起人となって結成準備会をつくり、一定の準備活動を経た後に労働者の多数を結集して労働組合を結成する。
- (2) 有志がまず少数（2人以上）で労働組合を結成し、活動をしながら組合員を増やしていく。
- (3) 一人あるいは数人が合同労組（ユニオンなど誰でも個人加盟ができる労働組合）に加入し、公然（使用者や職場内に明らかにして）又は非公然（使用者や職場内に明かさずに）に活動して組合員を増やしていく。
- (4) 企業内の親睦を目的とした組織（社員会、親睦会など）を活用して、新たに労働組合を結成する、又は労働条件の改善を目的とした労働組合に作り変える。

結成に際しては、組合結成の動機、目的、緊急性の程度、結成への課題など、その状況に応じた方法をとることになりますが、ここでは、一般的な(1)及び(2)のタイプを中心にみていきます。