

労働組合の しおり



東京都労働相談情報センター

まえがき

東京都労働相談情報センターでは、職場で起こる様々な問題に関する相談に応じています。相談内容を見ると、解雇や賃金不払、労働契約、ハラスメント関連等、労働条件に関する深刻な相談が多く寄せられています。

働く人が、職場で起こった問題を解決したいとき、あるいは労働条件を改善したいときに、個人で使用者に交渉を求めても、一般的には対等に話し合えないことが多いと思われます。そこで労働者が対等な立場で使用者と交渉するために、憲法は、労働者が労働組合を結成し（団結権）使用者と交渉すること（団体交渉権）及び争議行為等の活動を行うこと（団体行動権）を定め、これら（労働三権）を具体的に保障し円滑な労使関係の確立と労使紛争の解決を図るために「労働組合法」「労働関係調整法」が定められています。

東京都労働相談情報センターでは、労働組合にはじめて接する労働者の方を対象に、労働組合の概要についてわかりやすく解説した本冊子を作成しました。

本冊子が、労働組合をご理解いただくための一助となれば幸いです。

令和5年3月

東京都労働相談情報センター

目 次

ページ

I 労働者と労働組合	2
1 労働組合はどんな団体か	2
2 労働組合に関係する法律	3
3 労働者と使用者	5
4 労働組合に必要なもの	8
5 労働組合の形態	9
6 上部団体、地域団体	9
II 労働組合に加入する	10
1 労働組合に加入する	10
2 労働組合の結成	12
3 「1人でも加入できる労働組合」に加入する	13
労働組合に加入すると… ～職場で相談・職場で解決～	14
III 労働組合の活動	15
1 団体交渉	15
2 労働協約	16
3 争議行為	17
4 不当労働行為	18
IV 労働問題が発生したら	19
労働委員会による不当労働行為の審査	23
労働委員会による労働争議の調整（あっせん）	25
V 労働組合の組織状況	26
VI 都内主要労働団体一覧	28
1 連合東京	28
2 東京地評	29
3 東京全労協	30
4 その他	30
VII 官公庁案内	31

① 労働者と労働組合

労働組合は、労働者が、労働条件の維持改善を主な目的として結成し、自主的・民主的に運営する団体です。

1 労働組合はどんな団体か

みなさんは、「労働組合」とはどのようなものかご存じでしょうか？「ニュースや報道で見聞きするけど馴染みがない。」「会社に労働組合がないから分からない。」という人も多いでしょうし、中には「リストラや解雇に反対して街頭で演説したりビラを配ったりしている人たち」を連想する人もいるでしょう。労働組合とは、一体どのような団体なのでしょうか。

労働組合は、「労働者が、労働条件の維持改善を主な目的として、自主的・民主的に運営する団体」です。例えば、賃金引上げ（賃上げ、ベースアップ）やボーナス（夏冬の賞与、一時金）について会社（使用者）と交渉するのは、「労働条件の維持改善」のためです。労働条件の実態を調べて、勉強会などで研究するのもそのためです。近年の労働環境の下では、解雇や賃金不払にあう労働者も珍しくないと思われませんが、そうした個人個人の問題について労働組合が交渉することも「労働条件の維持改善」にあたります。また、労働組合は、会社内のことに限らず、政府に対して様々な政策の実現を求めるなど、広く政治的・社会的活動を行っています。これも労働者の経済的な地位向上を図るために必要な活動の一つとされています。

労働条件の維持改善のためには、使用者との交渉が必要ですが、一般的に、労働者個人が対等な立場で交渉することは難しく、一方、使用者が労働者個人との交渉に応じなくても法的なペナルティーはありません。しかし、労働組合であれば使用者と団体交渉をする権利（団体交渉権）

があり、使用者は交渉に誠実に応じなければなりません。また、交渉がうまくいかない場合には、ストライキや情報宣伝活動等の様々な行動を行うことができます（団体行動権）。

そこで、使用者と対等な立場で交渉するために、複数の労働者が集まって労働組合を結成し（あるいは既存の労働組合に加入して）（団結権）、自主的・民主的に組合活動を行っていくことで、労働条件の維持・改善を図ることができます。

2 労働組合に関係する法律

労働組合を結成し交渉する権利は、憲法で保障されています。

憲法第28条

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。

憲法第28条では、以下の3つの権利を保障しています。

- ① 労働者が団結する権利 _____ 団結権
- ② 労働者が使用者と交渉する権利 _____ 団体交渉権
- ③ 労働者が要求実現のために団体で行動する権利 _____ 団体行動権
(争議権)

憲法第28条（労働三権）にもとづき

- ★ 複数（2人以上）の労働者が集まれば労働組合を自由に結成し活動することができます。行政庁への許可・認可・届出・登録等の手続きは一切必要ありません。
- ★ 労働組合は、使用者と団体交渉をする権利を持ち、使用者は労働組合との交渉に誠実に応じなければなりません。

★ 労働組合は、集会、情報宣伝活動、ストライキ等の争議行為などの正当な組合活動を自由に行うことができます。

この憲法第28条で掲げられた権利を、具体的に保障する目的で作られたのが「労働組合法」という法律です。

労働組合法では、同法が定める要件（目的、主体、自主性・民主性の要件。同法第2条及び第5条第2項に定める要件）を備えていない労働組合は、労働委員会における労働組合法上の手続き（法人登記や労働者供給事業を行うための労働組合資格審査、労働者委員の推薦）に参加できず、使用者の不当労働行為（組合の結成・加入・組合活動を理由とした解雇その他の不利益取扱い、団体交渉拒否・不誠実団交、組合組織や活動への支配介入他）に対する救済を受けることができない旨、規定しています。

労働組合法第1条

労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

3 労働者と使用者

労働組合法では、事務職や技術職、あるいは正社員や契約社員・パートタイマーなど、職種や名称は異なっても、他人に使用され、働いて得られるお金（賃金）によって生活している人は、みな「労働者」となります。その他、請負で働いている個人、建設業の一人親方、失業者等も労働組合を結成したり、個人加盟ができる労働組合（合同労組、ユニオン等）に加入したりすることが可能です。

労働組合法第3条(労働者)

この法律で「労働者」とは、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。

これに対し、労働者を雇用する立場にある人を「使用者」といいます。

労働組合法では、「使用者の利益を代表する者」が参加している労働組合は、労働組合法上の労働組合から除かれます。

例えば、取締役・理事等の役員、工場長、総務部長、人事課長などが挙げられますが、社長秘書や社長付運転手が含まれる場合もあります。名称が同じでも会社によって職務内容に差異があるので、実際には個々のケースで具体的に判断されることとなります。



労働組合Q&A

<p>Q 1</p>	<p>会社は組合員から管理職を除外しないと団体交渉に応じないといっています。管理職が入っていると労働組合として認められないのでしょうか。</p>
<p>A 1</p>	<p>組合員の範囲は、その労働組合が独自に決めることができます。</p> <p>「使用者の利益代表者」が加入する労働組合は、憲法上の権利（団結権、団体交渉権、争議権）を行使することはできますが、自主性を欠くとして労働組合法上の労働組合とは認められず、労働委員会における手続き（労働組合資格審査等）に参加できなかったり、使用者の不当労働行為（不利益取扱い、団交拒否等）に対する救済を受けられないことがあります。</p> <p>「使用者の利益代表者」とは、「部長」「課長」などの名称にかかわらず、その権限が労働組合員としての誠意と責任に抵触するかどうかで判断されます。</p> <p>労働組合法上、「使用者の利益代表者」とみなされるのは、次の場合です（労組法第2条但書第1号）。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ① 「役員」：取締役、監査役、理事、監事など ② 「雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者」：人事権を持つ上級管理者 ③ 「使用者の労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に抵触する監督的地位にある労働者」：労務・人事部課の管理者など </div>

	<p>したがって、労働組合が上記①～③に該当しない事業部門などの管理者を組合員としているのであれば、労組法上の問題は生じません。会社が労働組合としての資格に疑義を持っていて団体交渉に応じないような場合は、労働委員会に不当労働行為の救済申立て(18ページ)をするか、団体交渉促進等のあっせん申請をすることができます(管理監督者が参加しているなど労組法上の要件に疑義があっても「労働者の団体」であれば「あっせん(労働関係調整法)」の申請は可能です。)</p>
--	---

労働組合Q&A

<p>Q 2</p>	<p>パートとして働いていますが、会社の労働組合は正社員だけで構成されています。このような場合はどうしたらよいでしょうか。</p>
<p>A 2</p>	<p>組合員の範囲はその労働組合が組合規約で決めることになっており、以前は多くの労働組合が正社員を中心に組織し活動してきました。しかし最近では、パート・アルバイト・契約社員などの非正規社員を積極的に受け入れる動きが広がっています。会社の労働組合に相談してみるのがよいでしょう。</p> <p>また、会社内の労働組合に加入できない場合には、パートや派遣などの非正規労働者を受け入れている個人加盟の労働組合(合同労組、ユニオン)などに相談し加入したり、自分たちで労働組合を結成することもできます。</p>

4 労働組合に必要なもの

労働組合の結成（加入）・活動については、使用者の承認を得る必要もなければ、どこかの役所に届け出る必要もありません。ただし、その労働組合が労働組合法上の労働組合として認められるには、以下の条件が必要です。

労働者と認められる要件

- ① 労働者が主体となって組織している。
- ② 労働者が自主的に運営している。
- ③ 主な目的が労働条件の維持改善である。
- ④ 組合規約に、組合の名称・主たる事務所の所在地、組合員は労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱いを受ける権利があること（連合団体以外の単位労働組合）、総会（大会）を少なくとも毎年1回開く、など労組法第5条第2項の9つの要件を明記する。

労働者と認められないこと

- ① 使用者の利益代表者が参加すること。（5～6ページ参照）
- ② 使用者から経済的援助を受けること。
- ③ 共済・福利事業のみを目的とすること。
- ④ 政治運動や社会運動を主な目的とすること。

労働組合法第2条（労働組合）

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に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組織する団体又はその連合団体をいう。（以下省略）

5 労働組合の形態

労働組合は、組織の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がこの形態をとっています。

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・労働組合によって組織される労働組合です。

③ 職業別労組

熟練した労働者等によって職業別に組織される労働組合です。クラフトユニオンなどと呼ばれることがあります。

④ 合同労組（一般労組、ユニオンなどと呼ばれることがあります。）

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。中小企業の労働者が労働組合を結成しにくいという事情から生まれたものです。企業・職業・職種・雇用形態を問わず誰でも加入できることや、産業別、職種別、管理職、女性、外国人、パート、派遣など労働者の属性や雇用形態別に組織するところなど、様々な形態があります。

6 上部団体、地域団体

労働組合を結成するときや使用者と交渉するときに、他の労働団体に相談したり、協力してもらう場合があります。これらの団体は、産業ごとにあるいは地域ごとに組織され、上部団体や地域団体と呼ばれます。

個々の労働組合がこれらの団体に加入し、他の労働組合と連帯することにより、より大きな活動が可能となり、交渉力の向上と労働条件の一層の改善につながる場合があります。

労働組合に加入する

II

労働条件の改善を図りたい、一方的な人員整理を撤回させたい、突然の配転命令を止めさせたいなどの労働条件に関する問題は個人的に使用者と話し合っ解決を図るには限界があります。そこで、労働組合に加入（あるいは労働組合を結成）することにより、労働組合と使用者が対等な立場で話し合いを重ねて（団体交渉・労使協議によって）解決を図ることが望めます。

1 労働組合に加入する

あなたが労働者として働くことになった職場で既に労働組合が存在する場合、その労働組合に加入することで組合員となることが出来ます（なお、「ユニオン・ショップ制」など、労働組合と使用者との間で、労働組合への加入・脱退についての取り決めがされている場合がありますので、分からないことがあれば確認してください）。

労働組合の目的は「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上」（労働組合法第2条）です。

労働者がおかれている状況は様々ですが、労働組合は労働者自身が自主的かつ民主的に運営している組織であるため、労働組合によってその活動方針は異なります。

また、組合規約（労働組合のルールブック。組合の事業、組合員の範囲、組合員の権利・義務、加入・脱退の手続き、組合の機関、議決の方法、選挙の方法、組合費、会計、表彰・制裁などを定めたもの）についても、労働組合によって内容が異なりますので、加入前によく確認することが重要です。

(参考) ショップ制

労働組合と使用者とが締結する労働協約（基本的な労働条件や労・使用間のルール等を定めた協定文書）のなかに、ショップ制（労働組合への加入・脱退についての取り決め）に関する条項を入れることがあります。

① オープン・ショップ制

労働組合への加入、脱退が自由なショップ制のことです。労働協約のなかで特に定めがなければ、オープン・ショップ制を採用していることとなります。

② ユニオン・ショップ制

労働組合法で定める一部の労働者以外は、必ず労働組合の組合員でなければならない（組合員でなくなるとその会社の労働者ではなくなる）とするショップ制のことです。

③ クローズド・ショップ制

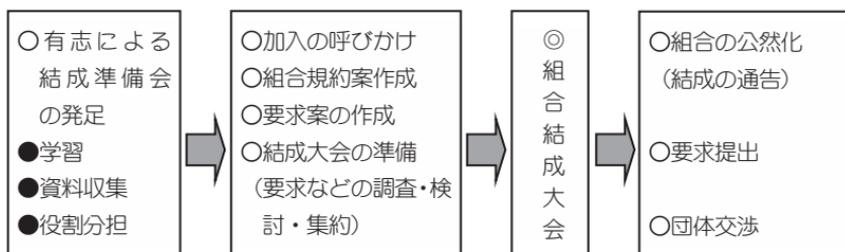
使用者は、労働組合に加入している労働者のみを採用し、組合員資格を失った者を解雇するというショップ制のことです。日本では極めて例が少ないのが現状です。



2 労働組合の結成

労働条件に関することを会社と話し合いたいけれど会社に労働組合がない場合、新たに労働組合を結成すれば、使用者との交渉を行うことができるようになります。

実際に、労働組合を結成するには、どのようにしたらよいでしょうか。職場内での労働組合結成の流れは、一般的には次のようになります。



これはあくまで一般的な例であって、常にこのような順序になるとは限りません。これらの活動が並行して進められたり、順序が逆になったりすることもあります。また労働組合は労働者の「団体」ですから、複数（2人以上）の労働者が集まればいつでも自由に結成することができます。使用者の承認を得る必要も、どこかに届け出る必要もありません。

ただし、労働組合が法人登記をしたい場合や、後で説明する不当労働行為の救済を申し立てる場合などは、「都道府県労働委員会」で「資格審査」を受けることになります（労働組合法第5条）。

この「資格審査」では、労働組合が労働組合法上の労働組合として認められるかどうか、言い換えると、「労働組合に必要な条件」（8ページ）を備えているかどうかについて、審査されることになります。

労働組合結成の詳しい手順については、「東京都労働相談情報センター」や各労働団体に問い合わせる方法もあります。

3 「1人でも加入できる労働組合」に加入する

労働組合を結成したいと思っても、仲間が見つからない、時間をかけられないといった場合は、1人でも加入できる合同労組などの労働組合に加入する方法もあります。

使用者は、自社の社員が1人しか加入していない合同労組であっても、企業別労組と同様に誠実に団体交渉に応じる義務があります。

労働組合の結成や運営については労働相談情報センターをご利用ください

都内5か所の労働相談情報センターでは、賃金や労働時間などの労働条件に関することや、労働組合の結成・運営に関する事など、労働問題全般にわたって、相談に応じています。

また、労働基準法や労使関係のあり方など、各種の労働問題に関するセミナーを実施しています。是非、ご利用ください。

(☞ 労働相談情報センターの連絡先は(31~32ページ)をご覧ください。)



労働組合に加入すると… ～職場で相談・職場で解決～

これまで多くの会社で労働組合が結成され、労働条件などの改善に取り組んでいます。

そのため、これからみなさんが新しく働き始める職場では、既に快適な職場環境が用意されているかもしれません。

この場合、労働組合に加入しなくても自分が快適に働くための環境は維持されるのでしょうか？

たとえ現在の労働条件が適切であっても、将来それが維持されるとは限りませんし、不当な扱いを受けないとは言い切れません。また、職場内で予期せぬトラブルが発生するかもしれません。

そのようなとき、労働組合に加入していれば自身の問題について、労働組合に相談をしたり、使用者との団体交渉で解決することが期待できます。同じ会社の労働者で組織された労働組合（企業別労組）であれば、職場環境に即したアドバイスを得たり、適切な対処をしてもらえたりするものと思われます。

Ⅲ 労働組合の活動



労働組合は、使用者との団体交渉を通じて労働条件の維持改善を図ります。労使双方が合意すれば、労働協約を締結します。合意に至らない場合には、争議行為を行うこともあります。

1 団体交渉

労働組合の最大の目的は「労働条件の維持改善」です。この目的を実現するために、労働組合は、使用者と「賃金の引き上げ」「労働時間や休憩時間、休日・休暇等の改善」等の交渉を行います。これを「団体交渉」（略称「団交」）といいます。実際に団体交渉をするのは、労働組合の代表者（委員長や副委員長、書記長など）または労働組合の委任を受けた人です（労働組合法第6条）。

団体交渉を行うには、通常は、まず労働組合が、調査や会議を通じて組合員の実態や要望を把握し、それらをさらに議論して労働組合としての要求にまとめあげます。そしてその要求を使用者側に通知し、話し合い（団体交渉）を求めることになります。

使用者は、正当な理由なく団体交渉を拒否することはできません（労働組合法第7条2号）。また、使用者は単に交渉に応じるだけでなく、労働組合からの要求を検討し、それが使用者として受け入れられない場合でも、その理由・根拠を示すなど誠実に対応しなければなりません。使用者は、労働組合の要求をそのまま受け入れる義務はありませんが、誠実に交渉することが義務付けられています。

2 労働協約

団体交渉の結果、労働条件や組合活動等について労使間で合意した事項を書面にし、双方の代表が署名または記名押印したものを労働協約といいますが（書式・名称は問いません。労働組合法第14条）。

労働組合にとって、団体交渉を通じて組合員に有利な労働条件を得て、それを労働協約として結ぶことは、大きな目的の一つです。なぜなら、労働協約には、労働者と使用者が個々に結ぶ労働契約や、最終的に使用者が決定できる就業規則よりも強い効力が認められているからです（労働組合法第16条）。使用者は、労働組合員を労働協約で定めた労働条件に従って雇用しなければなりません。

労働協約には、賃金、休暇など個々の合意事項について別々に締結する場合（個別労働協約）と、複数の合意事項を冊子にとりまとめ一括して締結する場合（包括的労働協約）があります。労働協約は、包括的なものである必要はなく、ただ一条だけでも構いません。実際には、個別労働協約を積み重ねて徐々に形式を整えていくことになるでしょう。

労働協約の有効期間を定める場合には「3年」までとなっています。3年を超える有効期間を定めても「3年」とみなされます。また、有効期間の定めがない労働協約は、締結当事者（労働組合、使用者）の一方が署名または記名押印した文書により相手方に90日以上前に予告して解約することが可能です（労働組合法第15条）。

- ★ 「労働契約」「就業規則」「労働協約」は、いずれも労働基準法、最低賃金法等の法令で定める基準を下回ってはなりません。法令に達しない部分は違法・無効となり、法令が定める基準が適用されます。
- ★ 「労働契約」のうち「就業規則」に達しない部分は無効とし、「就業規則」に定める基準が適用されます。

- ★ 組合員の労働条件に関し、「労働契約」「就業規則」は「労働協約」に反してはならず、「労働協約」に違反する部分は無効とし「労働協約」に定める基準・内容が適用されます。

3 争議行為

労使間の主張が一致せず、団体交渉を重ねてもなお解決しない場合、労働組合は圧力手段である「争議行為」によって要求を実現させようとする場合があります。労働者には「労働者が要求実現のために団体で行動する権利〈団体行動権（争議権）〉（3ページ）があるからです。

争議行為の目的及び手段・方法が正当であれば、刑事上の処罰を免除され（労働組合法第1条第2項）、または民事上の責任（損害賠償）も免除されます（労働組合法第8条）。

労働組合の行う代表的な争議行為には、組合員が団結して労務の提供を拒否する（働かない）「同盟罷業（ストライキ）」（略称スト）、意識的に作業能率を低下させる「怠業（サボタージュ）」などがあります。また、使用者の行うものに、争議中の労働者を事業場から閉め出して仕事を与えず、その分の賃金を支払わないことで経済的な圧力をかける「作業所閉鎖（ロックアウト）」があります（労働関係調整法第7条）。

これらはすべて正当になるというわけではありません。労働組合の行う争議行為については、目的が正当なもの（あくまで労働者の労働条件の維持改善を目的としたもの）で、かつ手段・方法が正当なもの（労働組合の統一的組織的な運動である、他の基本的人権との調和を破らない、など）でなければ、刑事・民事上の免責は受けられません。

4 不当労働行為

使用者は、労働組合が団体交渉を申し入れたにもかかわらず、正当な理由なくこれを拒否したり（団交拒否）、組合活動を行ったことを理由に労働者を解雇したり不利益な扱いをすること（不利益取扱い）はできません。労働組合法は、使用者が労働者や労働組合の正当な活動を妨害することや労働組合を弱体化させる行為（支配介入）を禁止しています。これらの行為を「不当労働行為」といいます（労働組合法第7条）。

使用者が労働者を雇うときに、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条件としたり（黄犬契約）、非組合員を組合員より有利に取り扱うことも、不当労働行為となります。このほか、使用者が労働組合の運営経費を援助したり（経費援助）、労働組合の結成や運営に対して支配したり介入したりすること（支配介入）は、労働組合に必要な「自主的な運営」を失わせることとなり、不当労働行為となります。

ただし、最小限の広さの事務所を労働組合に供与することや、勤務時間中の団体交渉について、その時間の賃金を支払うこと、労働組合の福利厚生事業（慶弔見舞金制度など）についての援助は、不当労働行為にはなりません（適法な便宜供与）。

労働組合は、使用者が不当労働行為を行ったとみられる場合には、都道府県労働委員会に救済の申立てができます。都道府県労働委員会では、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為があったと認められれば、使用者に対して「団体交渉に応じなさい（誠実交渉を含む）」「解雇を撤回しなさい（不利益取扱いに対する原状回復）」「支配介入をしてはいけません」というように命令することができます（労働組合法第27条の12）。

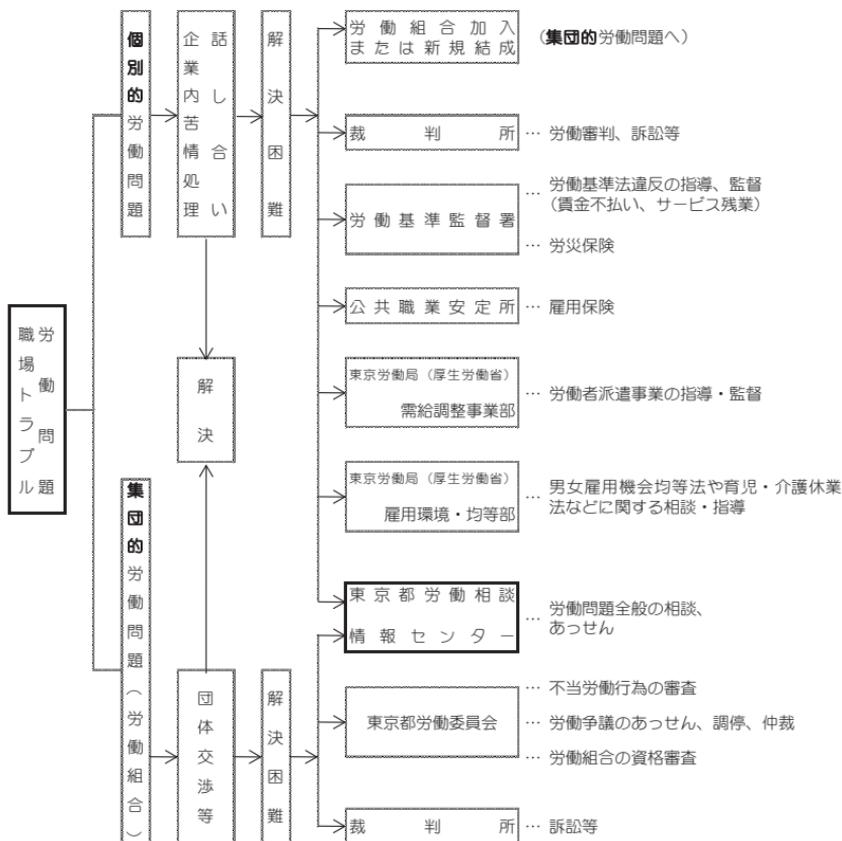
★ 「不利益取扱い」「支配介入」「黄犬契約」は個人申立てができます。

労働問題が発生したら

IV



実際に労働問題（職場トラブル等）が発生した場合の対応や相談機関は、都内の場合、次のようになっています。



労働組合Q&A

<p>Q 3</p>	<p>組合事務所と掲示板の設置を会社に要求しましたが、それらは経費の援助になるので認められないと断られました。</p>
<p>A 3</p>	<p>労働組合の運営のための経費を使用者が援助することは、労働組合の自主性を損なうため禁じられています。</p> <p>しかし、</p> <ul style="list-style-type: none">① 労働者が労働時間中に賃金を受けながら使用者と協議したり、交渉すること② 福利厚生基金としての寄付③ 最小限の広さの事務所の供与 <p>は、差し支えないとされています（労組法第7条第3号）。これらは便宜供与と呼ばれ、法の禁止する経費援助とは区別されます。実際にはこれら以外に組合掲示板の貸与や組合費のチェックオフなどが慣行として定着しています。</p> <p>ただ、判例では、企業施設は本来企業がその企業目的を達成するためのものであって、労働組合であるからといって、使用者の許諾なしに当然に企業施設を利用する権限を有するものではない、とされています。したがって、組合事務所や組合掲示板の設置・企業施設の利用には労使間の合意があることが前提となりません。</p>

労働組合Q&A

Q 4	A社との間で事業譲渡の話が進んでいるとの噂があり、団体交渉の議題に取り上げようとしたところ、会社から「経営権」事項なので団体交渉には応じないとの回答がきました。
A 4	<p>団体交渉の対象となる事項については、基本的に交渉を行う当事者が自由に決めることができますが、使用者が労働組合法によって団体交渉を行うことを義務付けられている事項もあります。(義務的団交事項)。</p> <p>義務的団交事項は、一般的には「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」と解されています。典型的には、賃金、労働時間などの労働条件、企業内における組合活動の権利などです。</p> <p>使用者は労働組合から要求されている団体交渉の内容が「経営権」事項であるとして、団体交渉に応じないことがあります。</p> <p>経営・販売戦略、役員・管理職の人事など、使用者が自らの責任で決定すべきであり、団体交渉になじまない事項はありうるとされていますが、法律上「経営権」という団体交渉を免れるための特別な権利が認められているわけではありません。</p> <p>経営に関する事項も、労働者の労働条件や経済的地位の向上と関係がある限り交渉の対象になると考えられています。事業譲渡、工場移転、新たな生産方式の採用なども義務的団交事項となりうるのです。</p> <p>平成28年に策定された「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針(平成28年厚生労働省告示第318号)」は、労働組合から団交の申入れがあった場合には、譲渡会社等は当該労働組合と誠意をもって交渉に当たらなければならないとします。</p>

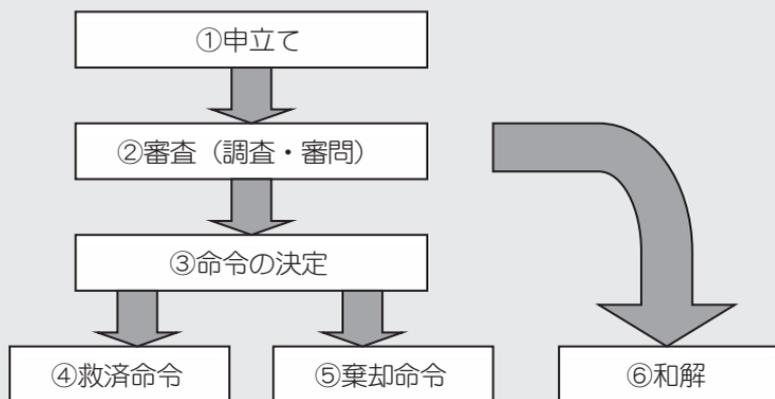
労働組合Q&A

<p>Q 5</p>	<p>組合活動を行ったことにより解雇されてしまいました。どうしたらよいでしょうか。</p>
<p>A 5</p>	<p>労働者が正当な組合活動をしたことを理由に、会社が「解雇その他の不利益な扱い」をすることは、不利益取扱いの不当労働行為にあたります（労働組合法第7条第1号）。</p> <p>労働組合は不当労働行為にあたる行為があったときには、都道府県の労働委員会へ、会社のそのような行為をやめさせる命令を出してもらうために救済申立てを行うことができます（23ページ）。不利益取扱い（労働組合法第7条第1号、第4号）と支配介入（同第3号）は労働組合のみならず、労働者本人も救済申立てができます。</p> <p>労働委員会が不当労働行為と認めた場合は、解雇撤回等救済命令を発します。</p> <p>なお、その命令に不服がある場合は、労使ともに中央労働委員会に再審査の申立てをしたり、裁判所に命令を取り消す訴訟を起こすことができます。</p> <p>不当労働行為が起きた場合には、労働委員会に救済の申立てをすることもできますが、団体交渉や争議行為により、労働組合が自ら団結権の侵害を回復することもできます。まず、上部団体や労働相談情報センターに相談してみることがよいでしょう。</p>

労働委員会による不当労働行為の審査

使用者が不当労働行為だと思われる行為を行った場合、労働者や労働組合はその行為を正すため、労働委員会に救済の申立てをすることができます。

申立てを行う場合は、その行為があった日から1年以内にしなければなりません。



命令に不服がある場合

- ・中央労働委員会に再審査の申立てができます。
- ・裁判所に命令の取消しを求める訴訟の提起ができます。

① 申立て

申立書を労働委員会に提出します。労働組合が申立てをするときは、労働組合法で定められた資格を備えた労働組合(12ページ)であることを証明する資料の添付が必要です。

② 審査(調査・審問)

- ・労働委員会は、審問開始前に調査を行い、当事者双方の意見を聴いて、争点・証拠を整理します。その後、労使双方の意見を聴いて、審問回数、救済命令等の交付予定時期などを記載した審査計画書を作成します。
- ・審問では、争いの事実を知っている証人や当事者から公開の席で事実関係の証言を求めます。

③ 命令の決定

審問が終わると、公益委員会議(非公開)が開かれ、その使用者の行為が不当労働行為にあたるかどうかを判断し、命令書を交付します。

④ 救済命令

不当労働行為と判定したときは、労働者の解雇や処分撤回、不利益な賃金や身分の是正、正常な団体交渉の実施、労働組合への干渉の禁止などを命令します。

⑤ 棄却命令

不当労働行為でないと判断したときは、労働者や労働組合の主張を認めないこととなります。

⑥ 和解

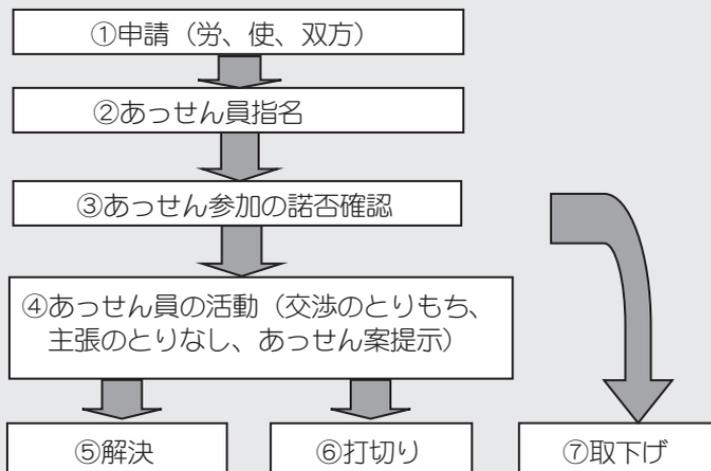
労働委員会は、事件の性質上、和解によって解決する方が適当であると判断した場合や、当事者が話し合いによる円満解決を望む場合には、審査の途中において和解を勧めることとなります。

労働委員会による労働争議の調整（あっせん）

労働組合と使用者との間に起こったトラブルや紛争（労働争議）について、当事者間で自主的に解決することが困難な場合には、第三者が労使の間に立ち解決の手助けをすることが有益かつ必要です。このような第三者機関として、労働委員会や労働相談情報センターがあります。

労働委員会は、あっせん、調停、仲裁の三つの方法で調整を行います（労働関係調整法）。

最も多いのがあっせんで、双方の主張を確かめ、話し合いをとりもち、主張をとりなして、紛争解決への手助けをします。労働委員会が行うあっせんは「労働者の団体」であれば申請できます（労働組合法上の労働組合でなくても利用できます。）。



労働組合の組織状況



東京都産業労働局で行っている「東京都における労働組合の組織状況」調査によると、都内の労働組合数は6,559組合（前年比24組合減）で、労働組合員数は約241万4千人（前年比52,534人増）、都内労働組合の都内雇用に占める推定組織率は25.3%（前年比0.3ポイント増）となっています。（令和4年6月現在）

一方、全国の状況を見てみると、単一労働組合の労働組合数は23,064組合（前年比346組合減）、労働組合員数は999万2千人（前年比86,000人減）、推定組織率（雇業者数に占める労働組合員数の割合）は、16.5%（前年比0.4ポイント低下）となっています。

また、民間企業の規模別組織状況は、次のようになっています。

〈民間企業の労組組織状況〉

（令和4年6月現在）

	企業規模	労働組合員数	雇業者数	推定組織率
全 国	1,000人以上	579万8千人	1,464万人	39.6%
	300～999人	111万8千人		
	100～299人	55万8千人	1,594万人	10.5%
	30～99人	17万2千人		
	29人以下	2万2千人		
その他	104万2千人	—	—	
	計	871万人	5,521万人	15.8%

注1) 「その他」には、複数企業の労働者で組織されている単位労働組合及び企業規模不明の単位労働組合数が含まれます。

注2) 雇業者数は、労働力調査（総務省統計局）の民間企業の数値であり、「計」には企業規模不明が含まれます。

産業別で見ると、組合員数が多いのは、①製造業（264万5千人）、②卸売業・小売業（153万4千人）、③建設業（83万7千人）となっています。また、前年と比べ、増減幅が大きかった産業は、不動産業・物品賃貸業の3万人（85.6%）増、卸売業・小売業の1万3千人（0.8%）増、製造業の2万5千人（0.9%）減などとなっています。（厚生労働省『労働組合基礎調査』令和4年6月現在）

主要団体別の状況を見ると、次のようになっています。

〈主要団体別組合員数〉

（令和4年6月現在）

	団 体 名	労働組合員数	全労働組合員数 に占める割合
全 国	連 合 (日本労働組合総連合会)	683万7千人	68.4 (%)
	全 労 連 (全国労働組合総連合)	47万7千人	4.8 (%)
	全 労 協 (全国労働組合連絡協議会)	8万2千人	0.8 (%)
	全 体	999万2千人	100.0 (%)
都 内	連合東京 (日本労働組合総連合会東京都連合会)	125万5,559人	52.0 (%)
	東京地評 (東京地方労働組合評議会)	19万9,945人	8.3 (%)
	東京労連 (東京地評・全労連加盟単産地域協議会)	10万4,964人	4.3 (%)
	東京全労協 (全国労働組合連絡協議会東京協議会)	3万4,537人	1.4 (%)
	全 体	241万4,345人	100.0 (%)

注1) 複数の主要団体に加盟している労働組合員は、それぞれ主要団体に重複しています。

注2) 「全体」は、主要団体に加盟していない労働組合員数も含まれます。

厚生労働省 令和4年「労働組合基礎調査」

東京都 令和4年「東京都における労働組合の組織状況」より

都内主要労働団体一覧

VI

1 連合東京

所在地	港区芝浦3-2-22 田町交通ビル2階		
電話	03(5444)0510	F A X	03(5444)0303

連合東部ブロック地域協議会	連合西北部ブロック地域協議会
連合中央南部ブロック地域協議会	連合三多摩ブロック地域協議会

UAゼンセン東京都支部	全国ガス東京	国公総連関東東京
電機連合東京地方協議会	東京交通労働組合	全国競馬連合大井厩務員労組
情報労連東京都協議会	政労連東京地区連絡会議	東京教組
自治労東京都本部	全自交東京地方連合会	港運同盟関東地方本部
自動車総連東京地方協議会	全水道東京水道労働組合	森林労連東京地方連絡協議会
JAM東京都連絡会	メディア労連東京支部	東京私教組
J P 労組東京地方本部	ゴム連合東京都協議会	自治労連東京
損害保険労働組合連合会東京	J R 連合東京都協議会	首都圏建設産業ユニオン
東京都電力総連	労供労連東京	連合ユニオン東京
フード連合東京地区協議会	東京国税労働組合	全国一般東京一般労働組合
私鉄東京連絡会	全印刷東京地区協議会	東急ホテル労働組合
航空連合東京	労済労連東京連絡会	全国一般東京ゼネラルユニオン
基幹労連東京都本部	全駐労東京地区本部	東京都特区現業労組
J E C 連合東京	日本税関労働組合東京地区本部	連合東京三多摩ユニオン
サービス連合東京	全国労働金庫労働組合連合会	連合東京地域労組連絡会
運輸労連東京都連合会	連合東京紙/パ連合	
J R 総連東京都協議会	全電線東京地方協議会	
印刷労連関東南部地方協議会	交通労連東京都支部	

※連合東京は、連合（日本労働組合総連合会）の地方組織の一つです。

2 東京地評

所在地	豊島区南大塚2-33-10 東京労働会館内		
電話	03(5395)3171	FAX	03(5395)3240

東京国公	全港湾東京	全印総連東京
都大教	金融労連関東地協	出版労連東京
首都大学東京労組	東京私教連	民放労連関東
都教組	東京私大教連	新聞労連東京
都障教組	東京医労連	郵政産業ユニオン東京
東京自治労連	福祉保育労東京	年金者組合東京
化学一般全関東	全労連・全国一般東京	金融ユニオン東京
J M I T U 東京	生協労連東京都連	移住労
東京靴工組合	首都圏青年ユニオン	C U 東京
建交労東京	東京土建	電機・情報ユニオン東京支部
国労東京	建設関連労連	自交総連東京地連
		ほか 40地域組織

3 東京全労協

所在地	港区新橋4-21-7 つるや加藤ビル4F B		
電話	03(5403)1650	FAX	03(5403)1653

東京都労働組合連合会	郵政産業労働者ユニオン東京地本
国鉄労働組合東京地本	東京都障害児学校労働組合
全水道東京水道労働組合	全統一労組東京地方本部
全国一般東京東部労働組合	千代田ユニオン
全労協全国一般東京労働組合	練馬全労協
全国一般労組東京南部	東京都学校ユニオン
大田区職員労働組合	東日本NTT関連合同労働組合 東京支部
文京区職員労働組合	東京清掃労働組合
	全国一般三多摩労働組合

※東京全労協は、全労協（全国労働組合連絡協議会）の地方組織の一つです。

4 その他

全建総連	オフィス労協	電算労
市銀連	道建労協	全証労協
全農協労連	広告労協	外銀連
光学労協	C E U	外資労協
航空労協	全国港湾	日建協
全信連	音楽ユニオン	全大教
航空連	薬粧連合	コミュニティ・ ユニオン全国 ネットワーク
印刷関連	全日建	

TOKYOはたらくネット(ホームページ)

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/>

東京都の雇用就業に関する総合WEBサイトです。

東京都労働相談情報センター(ホームページ)

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/soudan-c/center/>

労働相談案内、労働セミナー、労働情報、調査・統計などを提供しています。

〔東京都労働相談情報センター〕

東京都では、賃金の不払いや解雇をはじめ、労働問題全般に関する相談に応じています。

◇電話相談 東京都ろうどう110番 0570-00-6110

【相談時間】

- ・月曜から金曜日の午前9時～午後8時[終了時間]
(祝日及び12月29日～1月3日を除く)
- ・土曜日の午前9時～午後5時[終了時間]
(祝日及び12月28日～1月4日を除く)

◇来所相談(予約制)

担当区域(会社所在地)に応じて、各事務所が月曜から金曜日の午前9時～午後5時[終了時間]まで実施しています。
(祝日及び12月29日～1月3日を除く)

★夜間来所相談（予約制）

各事務所が担当曜日に午後8時〔終了時間〕まで実施しています（祝日及び12月29日～1月3日を除く）。予約制のため、必ず事前に予約してください。

★土曜日来所相談（予約制）

労働相談情報センター（飯田橋）で毎週、多摩事務所で第1・第3土曜日に、午前9時～午後5時〔終了時間〕まで実施しています（祝日及び12月28日～1月4日を除く）。予約制のため、必ず事前に予約してください。

事務所	所在地	電話番号	担当区域（会社所在地）	夜間 ☆
労働相談情報センター（飯田橋）★	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター	03(3265)6110	千代田区、中央区、新宿区、 渋谷区、中野区、杉並区、 島しょ	月曜 金曜
大崎事務所	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ビル2階	03(3495)6110	港区、品川区、目黒区、 大田区、世田谷区	火曜
池袋事務所	豊島区東池袋4-23-9	03(5954)6110	文京区、豊島区、北区、 荒川区、板橋区、練馬区	木曜
亀戸事務所	江東区亀戸2-19-1 カメラアプラザ7階	03(3637)6110	台東区、墨田区、江東区、 足立区、葛飾区、江戸川区	火曜
多摩事務所★	立川市柴崎町3-9-2 6階	042(595)8004	八王子市、立川市、武蔵野市、三鷹市、青梅市、府中市、昭島市、調布市、町田市、小金井市、小平市、日野市、東村山市、国分寺市、国立市、福生市、狛江市、東大和市、清瀬市、東久留米市、武蔵村山市、多摩市、稲城市、羽村市、あきる野市、西東京市、西多摩郡	月曜 水曜

〔東京都労働資料センター〕

労働資料センターでは、「労働」に関する図書、資料、定期刊行物、労働組合資料などを収集し、閲覧・貸出を行っています。

名称	所在地	電話番号
東京都労働資料センター	千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター	03(5215)5857

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/madoguchi/siryo/>

〔労政会館〕

会議室などが設置してあります。労使の会議・集会などにご利用いただけます。

会館名	所在地	電話番号
南部労政会館	品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎11F-2階	03(3495)4915

【利用時間】午前9時から午後9時30分 ※詳細はお問い合わせください。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/madoguchi/roseikaikan/>

〔東京都労働委員会〕

労働争議のあっせん、調停、仲裁、不当労働行為の審査、労働組合の資格審査などを行っています。

名称	所在地	電話番号	管轄区域
東京都労働委員会	新宿区西新宿2-8-1 都庁第一本庁舎37階 (南塔)	03(5320)6996 (相談)	東京都全域

<https://www.torou.metro.tokyo.lg.jp/>

〔中央労働委員会〕

都道府県労働委員会の命令等について不服がある場合に再審査の申立てをすることができます。

名称	所在地	電話番号
中央労働委員会	東京都港区芝公園1-5-32	03(5403)2111 (代表) 03(5403)2156 (審査課) ※再審査申立ての問い合わせ

<https://www.mhw.go.jp/churoi/>

〔労働基準監督署〕

賃金、労働時間、安全衛生などについての監督、指導、労働基準関係法令にもとづく許可、認可などの事務を行っています。

署名	所在地	電話番号	管轄区域
中央	文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎6・7階	方面(労働条件) 03(5803)7381 安全衛生 03(5803)7382 労働災害 03(5803)7383	千代田区、中央区、文京区、島しょ
上野	台東区池之端1-2-22 上野合同庁舎7階	方面(労働条件) 03(6872)1230 安全衛生 03(6872)1315 労働災害 03(6872)1316	台東区
三田	港区芝5-35-2 安全衛生総合会館3階	方面(労働条件) 03(3452)5473 安全衛生 03(3452)5474 労働災害 03(3452)5472	港区
品川	品川区上大崎3-13-26	方面(労働条件) 03(3443)5742 安全衛生 03(3443)5743 労働災害 03(3443)5744	品川区、目黒区

署名	所在地	電話番号	管轄区域
大田	大田区蒲田5-40-3 T T 蒲田駅前ビル8・9階	方面(労働条件) 03(3732)0174 安全衛生 03(3732)0175 労働災害 03(3732)0173	大田区
渋谷	渋谷区神南1-3-5 渋谷神南合同庁舎	方面(労働条件) 03(3780)6527 安全衛生 03(3780)6535 労働災害 03(3780)6507	渋谷区、世田谷区
新宿	新宿区百人町4-4-1 新宿労働総合庁舎4・5階	方面(労働条件) 03(3361)3949 安全衛生 03(3361)3974 労働災害 03(3361)4402	新宿区、中野区、 杉並区
池袋	豊島区池袋4-30-20 豊島地方合同庁舎1階	方面(労働条件) 03(3971)1257 安全衛生 03(3971)1258 労働災害 03(3971)1259	豊島区、板橋区、 練馬区
王子	北区赤羽2-8-5	方面(労働条件) 03(6679)0183 安全衛生 03(6679)0186 労働災害 03(6679)0226	北区
足立	足立区千住旭町4-21 足立地方合同庁舎4階	方面(労働条件) 03(3882)1188 安全衛生 03(3882)1190 労働災害 03(3882)1189	足立区、荒川区
向島	墨田区東向島4-33-13	方面(労働条件) 03(5630)1031 安全衛生 03(5630)1032 労働災害 03(5630)1033	墨田区、葛飾区
亀戸	江東区亀戸2-19-1 カメラアプラザ8階	方面(労働条件) 03(3637)8130 安全衛生 03(3637)8131 労働災害 03(3637)8132	江東区

署名	所在地	電話番号	管轄区域
江戸川	江戸川区船堀2-4-11	方面(労働条件) 03(6681)8212 安全衛生 03(6681)8213 労働災害 03(6681)8232	江戸川区
八王子	八王子市明神町4-21-2 八王子地方合同庁舎3階	方面(労働条件) 042(680)8752 安全衛生 042(680)8785 労働災害 042(680)8923	八王子市、日野市、稲城市、多摩市
立川	立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎3階	方面(労働条件) 042(523)4472 安全衛生 042(523)4473 労働災害 042(523)4474	立川市、昭島市、府中市、小金井市、小平市、東村山市、国分寺市、国立市、武蔵村山市、東大和市
青梅	青梅市東青梅2-6-2	方面(労働条件) 0428(28)0058 安全衛生 0428(28)0331 労働災害 0428(28)0392	青梅市、福生市、あきる野市、羽村市、西多摩郡
三鷹	武蔵野市御殿山1-1-3 クリスタルパークビル3階	方面(労働条件) 0422(67)0651 安全衛生 0422(67)1502 労働災害 0422(67)3422	武蔵野市、三鷹市、調布市、西東京市、狛江市、清瀬市、東久留米市
町田支署	町田市森野2-28-14 町田地方合同庁舎2階	方面(労働条件) 042(718)8610 安全衛生 042(718)9134 労働災害 042(718)8592	町田市
小笠原総合事務所	小笠原村父島字東町152	04998(2)2102	小笠原村

〔公共職業安定所（ハローワーク）〕

職業紹介・指導、職業能力開発センターへの入校あっせん、雇用保険の給付を行っています。

所名	所在地	電話番号	管轄区域
飯田橋 ※	文京区後楽1-9-20 飯田橋合同庁舎内1～5階	03(3812)8609	千代田区、中央区、 文京区、島しょ
上野 ※	台東区東上野4-1-2	03(3847)8609	台東区
品川 ※	港区芝5-35-3	03(5419)8609	港区、品川区
大森	大田区大森北4-16-7	03(5493)8609	大田区
渋谷 ※	渋谷区神南1-3-5	03(3476)8609	渋谷区、世田谷区、 目黒区
新宿 (歌舞伎町庁舎)	新宿区歌舞伎町2-42-10	03(3200)8609	新宿区、中野区、 杉並区
新宿 ※ (西新宿庁舎)	新宿区西新宿1-6-1 新宿エルタワービル23階	雇用保険給付課 03(5325)9580 職業相談 03(5325)9593	
池袋 (池袋庁舎)	豊島区東池袋3-5-13	03(3987)8609	豊島区、板橋区、 練馬区
池袋 ※ (カナル庁舎)	豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60 3階	雇用保険給付課 03(5958)8609 職業相談 03(5911)8609	
王子	北区王子6-1-17	03(5390)8609	北区
足立 ※	足立区千住1-4-1 東京芸術センター6～8階	03(3870)8609	足立区、荒川区
墨田 ※	墨田区江東橋2-19-12	03(5669)8609	墨田区、葛飾区
木場	江東区木場2-13-19	03(3643)8609	江東区、江戸川区
八王子	八王子市子安町1-13-1	042(648)8609	八王子市、日野市

所名	所在地	電話番号	管轄区域
立川	立川市緑町4-2 立川地方合同庁舎1～3階	042(525)8609	立川市、国立市、 小金井市、昭島市、 小平市、東村山市、 国分寺市、東大和 市、 武蔵村山市
青梅	青梅市東青梅3-12-16	0428(24)8609	青梅市、福生市、 あきる野市、羽村 市、 西多摩郡
三鷹	三鷹市下連雀4-15-18	0422(47)8609	三鷹市、武蔵野市、 西東京市、 東久留米市、清瀬市
町田 ※	町田市森野2-28-14 町田合同庁舎1階	042(732)8609	町田市
府中	府中市美好町1-3-1	042(336)8609	府中市、稲城市、 多摩市、調布市、 狛江市
小笠原 総合事務所	小笠原村父島字東町152	04998(2)2102	小笠原村

注) ※印のあるハローワークでは、仕事の相談、紹介業務のみ、平日夜間（19時
まで・週2回）と土曜日（10時～17時・月2回）にも行っています。（町田は土
曜日（10時～17時・月2回）のみ）

〔東京労働局 雇用環境・均等部〕

男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法及び次世代育成支援対策推進法などに関する相談・指導を行っています。

所在地	電話番号
千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03(3512)1611

〔東京労働局 需給調整事業部〕

労働者派遣事業の許可申請・届出の処理、指導・監督を行っています。また、派遣労働に関するご相談に応じます。

所在地	電話番号	
港区海岸3-9-45	有料・無料職業紹介の許可、申請等	03(3452)1472
	派遣事業の許可、申請等	03(3452)1472
	派遣事業等の指導監督	03(3452)1474

あなたのしごと探し、応援します。

東京しごとセンター

相談、キャリアカウンセリング、職業紹介、セミナー等を実施し、都民の方の就職活動を支援します。

◇ **利用時間** 平日 9時～20時 土曜 9時～17時

◇ **問合せ先** 電話 03-5211-1571

予約制のサービスもごぞいます。詳しくはお問い合わせください。

東京しごとセンター 〒102-0072 東京都千代田区飯田橋3-10-3

<https://www.tokyoshigoto.jp/>

交通機関

■JR・大江戸・有楽町・東西線「飯田橋」駅東口から徒歩7分

■JR線「水道橋」駅西口から徒歩5分

■半蔵門・東西・都営新宿線「九段下」駅から徒歩10分

ご利用は
無料

東京しごとセンター多摩

◇ **利用時間** 平日 9時～20時 土曜 9時～17時

◇ **問合せ先** 電話 042-526-4510

東京しごとセンター多摩 〒190-0023 東京都立川市柴崎町3-9-2

立川駅南口東京都・立川市合同施設 3階

<https://www.tokyoshigoto.jp/tama/>

交通機関

■JR「立川」駅から徒歩4分

■多摩都市モノレール「立川南」駅から徒歩1分

～公正な採用選考のために～

東京都では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。

労働組合のしおり

令和5年3月発行

登録番号 (4) 38

編集・発行／東京都労働相談情報センター
千代田区飯田橋 3-10-3
東京しごとセンター
電話 03(5211)2345

印 刷／前田印刷株式会社

