

第6章 労働組合

6-1 労働組合はどんな団体か

労働組合とは、「労働者が、労働条件の維持改善等を主な目的として、自主的・民主的に運営する団体」です。

労働組合はまた、企業内のことだけでなく、社会保障制度や税金などの問題にも取り組んでいます。なぜなら、賃金や労働時間など、その企業の中の労働条件を良くすることだけでは、労働者の生活が守られないためです。

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、労働者個人では、使用者と対等に交渉することはなかなかできません。

そこで、**憲法**では、労働者が対等な立場で使用者と交渉することができるように、労働者が労働組合を結成し、交渉する権利を保障しています（憲法第28条）。

【憲法で保障されている「労働三権」】

- 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労働者が団体で行動する権利（**団体行動権（争議権）**）

憲法で掲げられた権利を、具体的に保障する目的で作られたものが**労働組合法**です。

◆労働組合の結成について

労働者は、誰でも、自由に労働組合をつくることができます。労働組合を結成したことをどこかに届け出たり、誰かに承認してもらう必要はありません。

「うちの会社には労働組合がない」という人も多いでしょう。なぜなら、日本の労働組合の大多数は企業別組合で、そのほとんどが、比較的大きな企業の正社員のみを組合員としていることが多いからです。

雇用形態の多様化で、正社員が減少する一方、パートタイマー、派遣労働者、契約社員といった労働者が増えています。また、セクシュアルハラスメント、職場のいじめなど、労使をめぐるトラブルは年々複雑化する傾向にあります。

こうした労働環境の変化に対応するために、近年、コミュニティユニオン、地域合同労組、一般労組など、個人でも加入できる労働組合が増えています。労働組合のない企業の従業員であっても、コミュニティユニオンなどに加入し、組合員になることができます。労働組合を通じて、使用者と団体交渉をすることにより、さまざまな問題を解決することが可能となっています。

◆不当労働行為

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げる次のような行為を**不当労働行為**として禁止しています（労働組合法第7条第1号）。

【不当労働行為】

- (1) 労働者が労働組合に加入したり、労働組合をつくろうとしたり、労働組合の正当な行為をしたことを理由に、解雇したり、賃金や賞与などを他の人と差別したり、条件の悪い転勤や配置転換を行うなど、労働者の不利益となる取扱いをすること。
- (2) 労働組合に加入しないことを雇用条件とすること。
- (3) 正当な理由なしに団体交渉を拒否すること。
- (4) 労働組合の結成・運営に介入したり、経費を援助したりすること（※）。

※労働組合が自主的な運営を行えなくなるため、こうした行為は禁止されています。ただし、①勤務時間中の労使協議・団体交渉の賃金保障、②福利厚生基金への援助、③最小限の広さの事務所の供与は、経費の援助にはあたりません（同法第7条第3号ただし書）。

労働組合は、不当労働行為にあたる行為があったときは、**労働委員会**（東京都の場合は東京都労働委員会）へ救済の申立てをすることができます。

労働委員会は、労働組合からの不当労働行為の申立てに基づいて調査し、それが事実であることが明らかになれば、使用者に不当労働行為にあたる行為をやめるように命令を出します。

命令が確定したのに、使用者が従わないときは、罰則（過料）が適用されます（同法第32条）。

6-2 労働組合の要件

労働組合は団体ですから、労働組合を結成しようとするときは、2人以上の組合員がいることが必要ですが、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。団体であれば、その団体を代表する人がいて、団体のいろいろなことをどうやって決定するか、しゅみをどうするかなどを決めておくことも必要になります。

ところで、労働組合法では、労働組合が、労働組合法の保護（不当労働行為の救済制度もその一つです）を受けるためには、次の要件を備えていなければならないとしています（労働組合法第2条）。

- ① その労働組合が、労働者が主体となつてつづられていること。
- ② 労働者が自主的に運営していること。
- ③ 労働条件の維持改善を主な目的としていること。

労働組合に使用者側の人が入っていたり、使用者から、労働組合としての活動に必要な経費を援助してもらっているときには、この要件にはあてはまりません。また、組合員が結婚したり、災害に遭ったときに祝金や見舞金を出すというような共済事業だけを目的としている団体や、選挙活動のような政治運動を主たる目的としている団体も除きます（同法第2条ただし書）。

実際には、労働組合は、共済事業や、政治運動も行っています。あくまでも労働条件の維持改善が主目的で、ほかの活動はそれに付随するものとして行われているのであれば、労働組合法の保護を受けられます（同法第2条）。

◆「労働組合同約」の作成

労働組合が、不当労働行為の救済など、労働組合法の保護を受けるためには、労働組合法に基づく規約を備えなければなりません。企業には就業規則が定められていますが、労働組合にも、そのしくみをどうするか、いろいろなことをどういう方法で決めるか、ということを決めた「規定」が必要です。この規定を**労働組合同約**といいます。労働組合同約には、次のことを定めておかなければならないとしています（同法第5条第2項）。

【労働組合同約に定めなければならないこと】

- ① 労働組合の名称。
- ② 主たる事務所の所在地。
- ③ 組合員が、労働組合のあらゆる問題に参加でき、差別的取扱いをうけないこと。
- ④ 組合員はいかなる場合も、人種、宗教、性別、身分などの違いで、組合員としての資格を奪われないこと。
- ⑤ 役員を選挙は、組合員又は代議員の直接無記名投票で行うこと。
- ⑥ 総会は、少なくとも毎年1回開くこと。
- ⑦ 組合費など労働組合の財源やその使いみちなどの経理状況を、少なくとも毎年1回、組合員に公表すること。この場合、公認会計士などの資格をもっている人に監査してもらい、正確であるという証明書をつけること。
- ⑧ ストライキは、組合員又は代議員の直接無記名投票を行い、その過半数の賛成がなければ行わないこと。
- ⑨ 規約を改正するときは、組合員又は代議員の直接無記名投票を行い、過半数（※）の賛成を得ること。

※ 投票をしなかった人や無効の投票を含めた全組合員または全代議員の過半数

6-3

労働組合のいろいろな活動
- 団体交渉など -

労働組合の活動にはいろいろなものがありますが、**団体交渉**は
その中でも重要なものです。

たとえば、賃金引上げ交渉の場合、毎年4月がその企業の賃金を改定する時期ならば、労働組合は、1月か2月ごろに団体交渉の準備を始めます。労働組合は、賃金闘争の一環として、上部の労働組合や、その地域の労働組合と連絡をとりあい、協力しあって活動をすすめます。

労働組合では、企業の経営状況はどうか、自分たちの生活水準や賃金水準はどうかなど、資料を集めたり、勉強会を開いたりします。そして大会を開いて、使用者にどのくらいの賃金引上げを要求するのかが決め、使用者への要求提出から解決するまでのスケジュールなども決めます。その決め方は、その労働組合の憲法ともいえる**労働組合同規約**にしたがい、民主的な方法で、組合員全員の意見を尊重して決めなければなりません。

要求の内容が決まると、それを要求書にして使用者に提出し、何日何時に話し合いたいと申し入れます。この話し合いのことを**団体交渉**といいます。団体交渉とは、労働者が、労働条件をよくするために、団結の力を背景に使用者と話し合うことで、憲法で保障された権利です（憲法第28条）。

団体交渉には、通常、労働組合の役員（委員長、副委員長、書記長など）があたりますが、外部の人（たとえば、上部の労働組合の役員など）に依頼することもできます。労働組合の代表者又は労働組合から委任を受けた人は、その労働組合と組合員のため

に、使用者と交渉する権限をもっています（労働組合法第6条）。

労働組合と使用者が、労働条件などについて、必要があればいつでも話し合える良好な関係が保たれていけばよいのですが、なかには労働組合との話し合いに応じようとしない使用者もいます。しかし、使用者が、正当な理由がないのに、労働組合との団体交渉を拒むことは、**不当労働行為**（P85参照）にあたり禁止されています（同法第7条第2号）。また、団体交渉にあたって、使用者は、労働組合の代表者と単に会うだけではなく、誠意をもって交渉にあたらなければなりません。

団体交渉を行っても、話がなかなかまとまらないときには、労働組合では、組合員の結束を固め、使用者に団結の力を示すため、集会やデモなどを実施することがあります。場合によっては**ストライキ（同盟罷業）**が行われることもあるでしょう。

ストライキとは「使用者の指示にしたがって働くことを、みんなで一時的にやめる」ことで、使用者に一定の打撃を与えるという効果を背景に、団体交渉を有利に導くために行われます。ストライキやその他の団体行動をする権利（団体行動権）も、労働者の基本的な権利の一つとして、憲法で保障されています（憲法第28条）。

ストライキが行われると、企業の業務は止まりますから、使用者は損害を受けることになるかもしれません。しかし、そのストライキが「正当」なものである限り、使用者は、労働組合や、その組合員に損害賠償を請求することはできません（労働組合法第8条）。

なお、ストライキ中に、組合員ではない人が職場に立ち入って、生産をしたりすると、組合員が単に「働くことを一時的にやめる」だけでは、ストライキの効果が望めないことになります。それを

防ぐために、組合員が、職場に座り込んだり、職場の入口に並んで、組合員の代わりに働こうとする人に対して、説得して協力を呼びかけるといった方法がとられることもあります。

このような行為が行き過ぎると、犯罪として罰せられる場合がありますが、「正当」な団体行動権の行使の範囲内である限り、犯罪として罰せられることはありません（同法第1条第2項）。

ストライキその他の団体行動が「正当」であるかどうかは、労働組合が主体となっているか、どのような目的で行うのか、どのような手段を進めるのか、などの面から判断されることとなります。

6-4

労働協約

ー労働条件をよくして労働者の地位を高める制度ー

団体交渉で決まったことを書面にし、労働組合と使用者側の両方の代表者が署名又は記名押印したものを**労働協約**といいます（労働組合法第14条）。

就業規則は、使用者が独自の立場で作成し、労働条件を定めたものであるのに対し、労働協約は労働条件などについて労働組合と使用者が団体交渉の結果、双方が合意して定めたものです。したがって、就業規則は労働協約に反してはいけません（労働基準法第92条）。

労働協約には、賃金や労働時間などの労働条件だけではなく、人事や福利厚生、安全衛生など、その企業の労働者の待遇に関する事で、使用者が決定できることはすべて含まれます。また、労働組合の活動に関する事、団体交渉を行うときの手続きやストライキを行うときのルールなどを定めることもできます。包括的な労働協約だけでなく、賃金引上げを定めた賃金協定や、退職金協定、組合費の賃金からの天引き（チェックオフ）に関する協定などのように、それぞれ個別にまとめられたものも労働協約です。

なお、就業規則や労働組合同規約と異なり、労働協約の内容として、何を、どのように定めるかは、労働組合と使用者の自由にまかされますが、労働基準法などの法律に反するものや、公序良俗に反するものであってはなりません。

経済事情が大きく変動する場合がありますから、労働協約の有効期間を定める場合には3年を超えてはならず、3年を超える有効期間を定めている場合には、3年たてば効力を失うことになります（労働組合法第15条第2項）。

労働協約に有効期間の定めがないときには、労働組合、使用者のどちらからでも、署名又は記名押印した文書で、相手に90日前までに予告して解約することができます。また、有効期間は定めていても、期限が切れたときはそのまま効力が存続する、というように定めてある場合も、有効期間の定めのない労働協約の場合と同様に取り扱います（同法第15条第3項、第4項）。

労働協約で定められている、労働条件やその他労働者の待遇に関する基準（「規範的部分」）に反するような労働契約は無効となり、無効となった部分は労働協約で定められた基準によることになります（同法第16条）。たとえば、労働協約で最低でも月給20万円と定めてあるのに、ある労働者と月給15万円という契約を結んだ場合、それは無効となり、労働協約で決められた20万円に置き替えられることになります。

また、団体交渉のルールなど、労働組合と使用者との関係を定めた労働協約の「債務的部分」は、労使双方が誠実に遵守しなければなりません。