

## 9. 労働組合

### 9. パートや派遣社員も労働組合に入れるの？

#### Q：どうなる？こんなトラブル！

勤務先で事業再編が計画されているらしいのですが、私たちパートタイム労働者には何の情報もなく、どうなるか不安です。私たちも正社員が結成している企業内労働組合に入れるのでしょうか？加入できない場合にはパート労働組合を結成できますか。

#### A：これがルール！

労働組合は、労働者が2人以上集まればいつでも自由につくることができます。企業の従業員だけが加入できる企業内労働組合だけでなく、使用者の枠を超えてひとりでも加入できる労働組合（合同労組）もあります。これらの労働組合は加入できる人の範囲を定めており、パートタイム労働者が加入できる労働組合も増えています。組合員の範囲は、労働組合が組合規約で定めています。

勤務先に労働組合があれば、まずは労働組合に相談してみましょう。労働組合に入っていないなくても、相談に応じてもらえる場合があります。

#### ■労働組合の役割

労働組合は、労働者が自分たちで労働条件を維持し、改善するために結成する団体です。

労働組合を作り、労働条件に関して使用者に交渉・要求する権利は、憲法の基本的人権のひとつとして認められていますし、労働組合法などの法律によって、特別な保護を受けています。

#### ■組合活動を理由とする不利益な取扱いはできない

労働組合を作ろうとしたこと、労働組合に加入したこと、あるいは組合に入って正当な活動をしたことなどを理由に、使用者が、組合員に解雇や懲戒、仕事の上での嫌がらせなどの不利益な取扱いをすることは違法です。

そのほか使用者が、特定の組合だけを差別したり、特定の労働組合に入らないよう呼び掛け、あるいは脱退するよう求めたりすること、脱退しないと不利益があることを告げることも違法です。労働者には、労働組合への加入やその活動について、使用者から干渉を受けない自由があります。

ただし、ストライキなどの争議行為を行っているときを除けば、職場施設の労働組合の利用や、就業時間中の組合活動については、原則として使用者の定めたルールが優先しますので注意してください（施設管理権といいます。）。許可なく敷地内で労働組合がビラを配布したり、就業時間中に組合活動を行ったりすると、懲戒処分の対象となることがあります。

### ■労働組合との団体交渉に応ずることは使用者の義務

労働者の所属している労働組合が、労働条件について交渉を求めた場合、労働者を雇っている使用者、労働者の基本的な労働条件等について現実的・具体的に支配できる地位にある者（請負関係の元請や、派遣先事業主など）は、正当な理由なしに、その交渉を拒否することができません。

労働組合は、この団体交渉を通じて使用者と合意できれば、労働協約と呼ばれる合意文書を結んで問題の解決を図ります。労働者にとって、自分に味方してくれる労働組合があることは、心強い後ろ盾になるのです。

### ■労働組合を助ける特別な制度（不当労働行為救済制度）

使用者から組合活動に関して不当な取扱いを受けた組合員や、団体交渉を正当な理由なく拒否されたり、組合活動への支配介入を受けたりした労働組合は、そのような行動を取った使用者に対し、裁判を通じて受けた損害の回復を求めることができます。同時に、「都道府県労働委員会」に申し出て、違法な取扱いをやめるよう、あるいは違法な取扱いが起こる前の状態に戻すよう命令してもらうこともできます。労働委員会は、申出があると、当事者の言い分を聞き、審査した上で、理由があると認めたときに、使用者に対する「不当労働行為救済命令」を出します。

労働委員会は、不当労働行為救済申立ての審査のほか、あっせん、調停、仲裁など、使用者と労働組合の間で起こった紛争の解決を手伝っています。

### ■労働組合に入るには？

労働組合は、労働組合法上の労働者であれば誰でも組合員とすることができます。そして組合員の範囲をどのように定めるかは、労働組合が組合規約において自主的に定めるべきものです。

日本の多くの企業では、正社員で作った労働組合が社内にひとつだけ存在することが多いものの、最近では、パートタイム労働者や契約社員なども加入できる労働組合も増えてきました。また、労働者が、新たに職場で労働組合を作ることや、個人加盟の労働組合に入ることも、法律上認められています。そして、どの労働組合も平等に活動の権利が保障されているのです。

労働組合に入るということは、その組織の一員になるということです。組合全体の

決定に従ったり、組合費を納めたりする義務が発生します。また、労働組合の方針はそれぞれの組合によって違いますから、自分の考え方にあった労働組合に加入することが大事でしょう。