

第10章 労働組合

10.1 労働組合はどんな団体か

これまでは、主として労働契約に関して、労使が守らなくてはならない共通のルールを取り上げてきました。

労働法は、労働条件の決め方や最低基準、労働者を守るための様々な制度について定めています。しかし、法律以上の労働条件を実現しようとするならば、労働者と使用者が交渉で決めていかねばなりません。例えば、労働法では、賃金の水準については最低賃金法の規定しかありませんので、それを上回る賃金が既に支給されている場合には、法律ではなく労使交渉によって賃金が決まることとなります。

労働基準法においては、労働条件の原則として、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」（同法第1条第2項）としています。

◆労働組合とは

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。

労働者がそれぞれ会社と交渉しても、一人一人の力は弱いため、労働者は団結して労働組合をつくり、団結の力を背景に、使用者と対等の立場に立って労働条件を改善するための交渉を行ってきました。

19世紀以降の工業化・産業社会化のなかで、生活できる賃金や安全な職場、長時間労働の規制などの課題をめぐって、労働法や

社会保障制度が発展していきました。それと同時に、最初は非合法とされることが多かった労働組合の活動についても、労働者がみずから労働条件を改善する取組みとして、法律で保護されるようになりました。

労働組合はまた、会社との賃金交渉だけでなく、年金などの社会保障制度や労働時間規制、税金などの政治政策の課題にも取り組んでいます。なぜなら、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からです。

◆憲法による「労働三権」の保障

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つくられたものが**労働組合法**だといえます。

◆日本の労働組合の組織状況

日本の労働組合の多くは、会社ごとに組織化されている**企業別労働組合**です。労働組合の組織状況についてみると、パートタイム労働者の組織化などによって組合員の人数は増えているものの、現在、日本の労働組合の推定組織率は2割を切っており、その多くは大企業の労働組合となっています。

この**企業別労働組合**が集まって、流通産業・自動車・電機・鉄鋼などといった産業別の組織（**単産**）が作られており、さらに、産業横断的な組織として単産が加入している**ナショナルセンター**があります。ナショナルセンター・単産はともに全国的な組織ですが、都道府県や地域レベルの組織を持っています。

◆労働組合の加入と結成

会社に労働組合があれば加入することができますが、特に中小企業の場合には、「うちの会社には労働組合がない」という人が多いでしょう。また、パートタイム（短時間）労働者や契約社員には労働組合の加入資格がないといった場合もあります。

ナショナルセンターや単産の地域組織には労働相談の窓口がありますし、個人で加入できる労働組合（コミュニティユニオン、合同労組、一般労組など）もあります。

企業別労働組合がない企業の従業員であっても、それらに相談し組合に加入することができます。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。

また、当然ながら、労働者であれば、誰でも、自由に労働組合をつくることもできます。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。

◆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）。

【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、あるいは労働組合から脱退することを雇用条件とすること（黄犬契約）。
- (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。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**に救済の申立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）。

10.2 労働組合の要件

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だけでなく、交渉力の観点からも、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。また、団体である以上、代表者の選出や、物事の決め方などの仕組みについて決めておくことも必要です。

◆労働組合の要件

労働組合法は、労働組合が不当労働行為の救済制度などの法的保護を受けるためには、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、第5条第2項）。

- ① その労働組合が、労働者が主体となっていてつくられていること
- 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
- ④ 組織された団体または連合団体であること
- ⑤ 民主的な運営を行うための規約を持っていること

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）。

実際の労働組合は、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）。

◆「労働組合同規約」の作成

労働組合の組織の仕組みや運営方法などを定めたものを**労働組合同規約**といいます。労働組合法は、労働組合同規約に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）。

- 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（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）の賛成を得ること。

10.3 団体交渉とストライキ

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。

◆ 団体交渉の準備

例えば、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。

具体的には、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を決め、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、労働組規約にしたがい、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。

◆ 団体交渉の実施

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、労働条件を良くするために、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（例えば、上部の労働組合の役員など）に委任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持っています（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れば良いのですが、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**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。

◆ストライキ（同盟罷業）

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し、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ります。

ストライキとは「使用者の指示に従って働くことを、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ができません（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、どのような手段で進めるのか、などの面から判断されることになります。

10-4 労働協約

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）。

使用者が単独で作成し、会社の労働条件を定めたものが就業規則であるのに対し、労働条件などについて労働組合と使用者が団体交渉を行い、合意して定めたものが労働協約です。

◆労働協約とは

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ことで、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こと、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、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、有効期間を定めていても、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扱います（労働組合法第15条第3項、第4項）。

◆規範的部分と債務的部分

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や就業規則は無効となり、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となります（労働組合法第16条、労働基準法第92条）。

例えば、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となります。

また、労使協議や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。

◆労働協約の拡張適用

労働協約の規範的効力は、原則的には労働組合員にのみ適用されますが、労働組合法は、(1)事業場単位の一般的拘束力（労働組合法第17条）と、(2)地域的一般的拘束力（労働組合法第18条）という例外を定めています。

事業場単位の一般的拘束力とは、工場や事業場に常時使用される労働者の4分の3以上が1つの労働協約の適用を受けるに至ったとき、その工場や事業場で働く他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとするものです。

これを地域単位に拡張したものが**地域的一般的拘束力**です。具体的には、特定の地域で大多数の同種の労働者が一つの労働協約

の適用を受けるに至った場合には、労働委員会の決議に基づき、厚生労働大臣又は都道府県知事が、その地域の他の同種の労働者に対する、その労働協約の適用について決定できるとされています。しかし、実際に適用されたケースはごくわずかです。