

21 労働組合

働く者の権利

権利の保障がなければ、ひとりの労働者は、雇用主よりも弱い立場におかれていきます。そこでは不利、不当な労働条件を押しつけられることにもなります。

働く者の権利は、憲法第28条で「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。」と、労働者の団結権、団体交渉権、争議権(団体行動権)を保障しています。これら三つの権利は労働三権(労働基本権)と呼ばれています。

このほか、第27条では、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う」とし、「賃金、就業時間、休息その他の労働条件に関する基準は、法律でこれを定める」としています。

この憲法に基づいて、労働組合法、労働基準法、労働関係調整法、いわゆる労働三法が制定されているほか、職業安定法、雇用保険法などが整備されており、労働者の生活を守る法体系が形成されています。

労働組合とは

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)をいいます。

ただし、労働組合法上の法的保護を受けるためには、次の要件が必要です。

(1) 自主的要件(労組法第2条)

- ①労働条件の維持改善や労働者の経済的地位向上を図ることを主たる目的とすること。
- ②使用者の利益代表者を組合に加入させないこと。利益代表者としては、会社役員、人事権を持つ部課長などが挙げられます。
- ③使用者から経理上の援助を受けないこと。ただし、次のものは経費援助に該当しない。
 - ・使用者の許可を受けて、労働時間中に、時間又は賃金を失うことなく使用者と協議・交渉すること。
 - ・福利厚生等のための寄附を受けること。
 - ・最小限の広さの組合事務所の供与を受けること。
- ④共済事業や福利事業のみを目的にしていないこと。
- ⑤政治活動や社会運動を主目的にしていないこと。

(2) 民主的要件(労組法第5条第2項)

民主的な運営を定める組合同約を備えること。

組合同約には、次の事項を規定しなければなりません。

- ①組合の名称
- ②主たる事務所の所在地
- ③連合体でない労働組合(単位労働組合)の組合員は、その組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱いを受ける権利を有すること。
- ④何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。

- ⑤役員は、組合員又は組合員により選挙された代議員(以下代議員という)の直接無記名投票により選挙されること。
- ⑥総会は、少くとも毎年一回開催すること。
- ⑦会計報告は、組合員によって委嘱された会計監査人による正確であることの証明書とともに、少くとも毎年一回組合員に公表されること。
- ⑧ストライキ(同盟罷業)は、組合員又は代議員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないこと。
- ⑨規約は、組合員又は代議員の直接無記名投票による過半数の支持を得なければ改正しないこと。
- ⑩その他: 目的、事業、議決機関、執行機関、それら機関の権限・運営、財政など

※組合規約は、労働組合の結成に当たって欠かすことのできない重要なもの。
 組合規約は、労働組合という団体の組織・運営に関する根本規則で、その労働組合のあり方の方向づけを決定するもの。

労働組合をつくるには

労働組合は、労働者が2人以上集まればいつでも自由に結成することができます。この場合、官公庁への手続きや使用者の承認は必要ありません。

◆ 一般的な組合結成の例

(1) 準備段階

- ①有志による結成準備会の発足
 労働組合を作ろうという意欲に燃える労働者が現われて発起人となり、これに何人かが加わって結成準備委員会をつくる。
- ②組合規約、活動方針案の作成
 組合規約の原案になる事項や構成員とすべき者などを決める。
- ③組合加入の呼びかけ
 結成趣意書などを配布し、結成への参加呼びかけを行い、賛成者の署名簿をつくる。
- ④要求のとりまとめや学習会の開催
- ⑤結成大会の準備

(2) 組合結成大会を開く。

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| ①組合規約の承認→構成員の確定 | ②活動方針の承認 |
| ③要求書の確認 | ④規約に基づいて組合三役などの代表者を選出 |

(3) 組合活動

- ①使用者への結成通知
 団体交渉の労働者側当事者が生まれたことを相手側に伝える意味で、使用者に対して労働組合結成通知を行うことが多い。
- ②要求書の提出
- ③団体交渉を求める

団体交渉とは

労働組合が、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上という労働組合結成の目的を遂行していく手段として、賃金などの労働条件や労使関係事項について使用者と交渉することを、団体交渉といいます。

団体交渉権は憲法でも保障されており、使用者は正当な理由がない限り団体交渉を拒否することはできません。

団体交渉は、労使間の調整の中心となる制度ですから、これをうまく利用するためには、まず使用者と労働者の双方が、それぞれ相手方の主張にも十分耳をかたむける姿勢が重要です。