

## 5 2 労働三権と労働組合

### 1 労働三権

労働三権（労働基本権とも呼ばれる）とは、憲法で規定されている労働者の権利で、労働基本権ともいう。具体的には、労働者が団結して労働組合を結成する権利（団結権）、労働者が使用者（会社）と団体交渉を行う権利（団体交渉権）、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））が保障されている【憲法第28条】。

さらに、この三権を具体的に保障するため、「労働組合法」が定められており、「労働組合法」、「労働基準法」、「労働関係調整法」をまとめて一般に「労働三法」と呼ぶ。

### 2 労働組合法

#### (1) 労働組合法

労働組合法は労働三権を保障するものとして、下記の3点を目的としている【労働組合法第1条第1項】。

- ア 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
- イ 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
- ウ 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

労働組合は、「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」と定義されており【労働組合法第2条】、労働者自身が自主的・主体的につくこと、労働条件の維持・改善その他経済的地位の向上を主たる目的とすること、の2点を労働組合の「自主的要件」といい、この要件を満たし、2人以上の労働者が集まれば、労働組合を自由に作ることができる。

ただし、使用者との関係で対等ではなく、会社の役員や雇入れ、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などの「使用者の利益を代表する者」が参加する組合や、使用者から団体の運営のための経費の支出につき経理上の援助を受ける組合は、自主性を有しないとみなされる【労働組合法第2条】。

また、労働組合法では、労働組合の「民主的要件」も定められている。これは、労働組合の規約に「大会を少なくとも年1回開催する」、「同盟罷業（ストライキ）は投票により組合員の過半数の支持を得て行う」などの規定を設けなければならないとするもので、労働組合の民主的な運営を図る目的がある【労働組合法第5条第2項】。しかし、これらの要件については、労働組合法に定める諸手続（例：労働委員会への不当労働行為の救済申立等）に参加する資格を得るために必要とされているものであって、要件の一部が欠けていたとしても、必ずしも労働組合でないとはいえない。

いずれにしても、労働組合がその役割を果たしていく上では、こうした「自主性」と「民主性」を十分に備えていることが望ましい。

〔労働組合の規約については、「No.53」参照〕

#### (2) 労働組合が有する法的権利

労働組合法では、労働組合の交渉権限について、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」と定めており【労働組合法第6条】、労働組合が労働条件の維持・改善を求めて団体交渉を申し入れた場合、使用者は正当な理由なくこれを拒否することはできない【労働組合法第7

## 条第2項】。

さらに、労働組合にはストライキなどの争議行為を行う権利が保障されており、正当な争議行為は罰せられることがなく【労働組合法第1条第2項、刑法第35条】、また、労働組合または組合員は、正当な争議行為によって生じた使用者の損害に対して損害賠償を請求されることはない【労働組合法第8条】。

一方、使用者が正当な組合活動に対して不利益な取扱いを行うなどの行為を不当労働行為といい、このような使用者の行為は禁止されている【労働組合法第7条】。

[不当労働行為については、「No.60」参照]

### 3 労働組合の種類

#### (1) 単位組合と連合団体

労働組合は、「労働者が主体となって、(中略)組織する団体又はその連合団体をいう」と定義される【労働組合法第2条】。「団体」とは、特定の目的のために多数人が結合したものをいい、構成員(組合員)と構成員を規制する基本的な規約(組合規約)が必要とされる。こうした個々の労働者を構成員とする個人加入労働組合を「単位組合」、単位組合を構成員とする団体加入労働組合を「連合団体」と呼ぶ。また、個人と団体の双方を構成員とする組合、もしくは適用法規の異なる組合員(労組法適用の民間労働者と地公法適用の地方公務員等)が混在する組合のことを「混合組合」と呼ぶ場合もある。

#### (2) 単一組合と連合体・協議体

単一組合とは、労働者が個人として加入する労働組合であって、下部組織に支部・分会を持つ組織である。これらの下部組織が独自の規約や財政等を持ち、組織としての独立性が認められる場合、単一組合は連合団体と解される。

連合団体のうち、独自の規約・機関・財政を持ち、共通課題について協議、統一行動をとることを目的として組織されているものを連合体組織と言い、日本の多くの産業別労働組合(後述)が連合体組織に当たる。これに対し、連絡協議を主目的として、必ずしも独自の規約・機関を持っていない組織を協議体組織と呼び、協議体組織は労働組合法上の労働組合とは言えないとされている。

#### (3) 組織形態による分類

##### ア 職業別労働組合(職能別労働組合)

同じ職種の労働者が、企業の枠を越えて横断的に組織する労働組合。クラフトユニオンとも呼ぶ。我が国においては、大阪建設労働組合(大建労)、UAゼンセン、日本介護クラフトユニオンなどがこれに当たる。

##### イ 産業別労働組合

職種、企業にとらわれず、同一産業に属する労働者が直接加入し、横断的に組織される労働組合。欧米における労働組合の主要な組織形態であり、我が国においては、全日本海員組合(全日海)、全国港湾労働組合連合会(全港湾)、全国建設労働組合総連合(全建総連)などがこれに当たる。

##### ウ 一般労働組合

職種、企業、産業に関係なく、広い範囲にわたる労働者を組織する労働組合で、ゼネラルユニオンとも呼ぶ。

##### エ 合同労働組合(ユニオン)

中小・小規模企業の労働者は労働組合を結成しづらいという事情から生まれたもので、職種、企業、産業に捉われず、同一地域等で個人で加入できるため、勤務先に労働組合がない場合等であっても加入することができる。管理職や女性・外国人・パート等に対象者を限定する場合もあるなど、様々な形態をとる。

##### オ 企業別組合

同一企業で働く労働者のみで組織する労働組合であり、我が国の労働組合では大半がこの形態をとっている。職種や階層に関係なく組織される。これまで組合員の範囲を正規労働者のみとする組

合が多かったが、近年では雇用形態の多様化に伴い、パートタイム・有期雇用労働者など非正規労働者の組織化に取り組む労働組合が増加している。

《合同労組（ユニオン）からの団交申入れについて》

使用者がユニオンから要求された団体交渉を拒否し、不当労働行為として争われたり、団交応諾を求めてあつせん申請がなされるケースが増えている。判例【千代田工業事件 大阪地判 昭61.10.17】などにおいて、労働基本権の享有主体であるユニオンが組合員の権利・利益のために団交を求めうること、また、正当な理由なく当該団交を拒否することが不当労働行為となることは当然であるという立場が確立されている。

また、解雇された労働者がユニオンに加入し、団体交渉を申し入れる、いわゆる「駆け込み訴え」についても、例えば労働契約関係の継続の有無や未払い賃金など労働契約の精算について争いがある場合には、その範囲において労働組合法第3条のいう「雇用する労働者」であると解され、使用者は団体交渉に応じる義務があるとされている（ただし、解雇後、社会通念上合理的な期間内に団交の申入れがなされるべきとされている）。

#### （4）企業別組合の特徴

我が国の企業別組合については、多くの企業において長期雇用システム（終身雇用制）の慣行が行われていることを基盤として成立していると考えられている。

企業別組合は、企業内に組織を持ち、従業員が組合活動を行うことから、企業内の労働問題の解決には労使一体での取組みが行われやすいという長所がある一方、企業意識や労使協調意識が強くなる結果、強い立場で労使交渉に臨み難い場合がある。また、企業の枠を越えた問題や政治的課題の解決には一定の限界がある。

#### （5）上部団体

労働者の賃金・労働条件の向上を図るためには、企業内の取組みだけでは不十分な場合があり、そのような場合には、企業の枠を超えて同一産業や同一地域での共通課題や労働環境の改善等に取り組む必要がある。このためには、上部団体に加盟し、取組みを進めることが効果的・効率的である。

上部団体は、産業ごとあるいは地域ごとに組織され、地域団体とも呼ばれる。加盟組合間の連携、調査資料の発行、情報収集や情勢の分析、活動方針の提起や指導を行うほか、団体交渉や争議の際に加盟組合員の支援を行う場合もある。加盟組合にとっては、企業内では得ることのできない情報の提供、助言や指導、争議支援等を受けられるといったメリットがある。

一方、上部団体への組合費納入や活動への動員、さらには上部団体の方針に縛られること等を避け、無所属を選択する組合もある。

上部団体には、産業別労働組合の「電機連合」や「UA ゼンセン」等があり、さらにこれらが結集して、「連合」、「全労連」、「全労協」という中央組織（ナショナルセンター）を結成している。なお、ナショナルセンターの地方組織のことをローカルセンターと呼ぶ（「連合大阪」、「大阪労連」、「大阪全労協」等）。

### 4 労働組合と政策

#### （1）ナショナルセンター

労働組合の全国的な取組みにおいては、個々の企業内組合は勿論、一産業別組合や、一地方・一地域の取組みだけでは十分な成果を上げることは難しく、それらを結集した全国的な組織を中心に取り組む必要がある。そのため、全国中央組織（ナショナルセンター）が結成されており、その下に労働組合が組織化されている。

ナショナルセンターは、主に産業別労働組合（我が国においては、企業別労働組合の連合体を産業別労働組合と呼ぶ）により構成される。また、都道府県単位でナショナルセンターの地域組織（ローカルセンター）が置かれている。

## (2) 労働組合と政策との関係

労働者の生活は、企業内の賃金・労働条件に加えて、政府や自治体において決定される労働基準・社会保険・税等の法制度、予算などの影響を大きく受けるため、ナショナルセンターをはじめ多くの労働組合では、政府や自治体等に対する政策制度要求を重要な課題と位置づけ、組合規約や運動方針の近い政党と連携して、労働組合の主張を政府や自治体等に反映させるような取組みを行っている。

現在、全国中央組織（ナショナルセンター）としては、下記の3組織がある。

### ア 連合（日本労働組合総連合会）

[https://www.jtuc-rengo.or.jp/about\\_rengo/society/action\\_policies.html](https://www.jtuc-rengo.or.jp/about_rengo/society/action_policies.html)

連合は、『安心社会へ 新たなチャレンジ ～すべての働く仲間とともに「必ずそばにいる 団体へ～」を運動方針とし、「すべての働く仲間をまもり、つなぐための集団的労使関係の追求と、社会に広がりのある運動の推進、安心社会とディーセント・ワークをまもり、創り出す運動の推進、ジェンダー平等をはじめとして、一人ひとりが尊重された「真の多様性」が根付く職場・社会の実現の3つを重点分野としており、めざす社会を実現するために運動を再構築し、実践するための基盤を強化するべく、改革パッケージのさらなる推進に取り組むとして

### イ 全労連（全国労働組合総連合）

<http://www.zenroren.gr.jp/>

全労連は、労働者の切実な要求実現と働く人びとの希望に輝く未来のために、すべての労働者・国民とともにその歴史的役割を果たすことを最大の目的とし、「行動綱領」においては「労働者の団結を最大限に保障する『資本からの独立』、『政党からの独立』、『共通の要求での行動の統一』という三つの原則を堅持します」としている。

### ウ 全労協（全国労働組合連絡協議会）

<http://www.zenrokyo.org/>

全労協は、護憲・反戦反基地平和運動と反首切り、職場の労働者に依拠した反合理化・要求権獲得闘争を運動方針の柱とし、社会の不条理や格差拡大を許さず、「8時間働けば暮らせる社会」をスローガンに、労働者の生活と雇用を守り、全ての争議の勝利をめざすとしている。