

第7章 組合づくりと対話

Ⅰ 働く人の権利～組合づくり

(1) 働く人の権利

わが国では、憲法において働く人の権利及び義務が定められています。

憲法第27条では、国民すべてが勤労の権利と義務を有していること、賃金・就業時間・休息などの労働条件について法律でその基準を定めることとされています。

また、憲法第28条では、いわゆる**労働三権（労働基本権）**と呼ばれる、①**団結権（労働者が団結して労働組合をつくる権利）**、②**団体交渉権（団結した労働者が使用者と交渉を行う権利）**及び③**団体行動権（協議権及び組合活動権）（団結した労働者がストライキなどの行動を行う権利やピラ配布等の組合活動を行う権利）**を労働者に保障しています。

(2) 労働組合

ア 労働組合とは

労働組合とは、労働者が自らの地位や生活を守るために、労働条件について使用者と交渉したり、その他の団体行動を行うために自主的に組織された団体のことです。

争議団のように、具体的な問題解決のために結成された一時的な団体とは異なり、組織としての継続性を必要とします。

なお、労働組合法上の労働組合（法適合組合）であると認められるためには、下記（ア）及び（イ）の要件を満たす必要があります。

（ア） 労働組合の「自主的要件」

「自主的に組織された労働組合」とは、対使用者との関係であくまで対等でなければならないという意味であり、①企業の役員や総務部長、労務課長などの「使用者の利益を代表する者」を組合員としたり、②使用者から労働組合の運営経費の援助（※）を受けたりすることは、その労働組合の自主性を疑わせることになります。

その他、③福利事業のみを目的としたり、④主として政治運動や社会運動を目的とする団体も労働組合としては認められません。 **【労働組合法第2条】**

（※）ただし、労働組合への経費援助に関しては、勤務時間中に有給で使用者と交渉を行うことや、必要最小限の組合事務所を供与することなどはこの限りでないとしています。

（イ） 労働組合の「民主的要件」

労働組合法上の労働組合の要件には、上記の自主的要件の他に、「民主的要件」があります。これは、組合員の平等と参加権を確保するために必要とされるもので、組合規約に明記しなければなりません。必要記載事項には、労働組合の名称、主たる事務所の所在地、組合員の均等待遇の原則のほか、総会を少なくとも年1回開催すること、ストライキは組合員又は代議員による直接無記名投票の過半数の支持を得て行うこと、組合の経理状況等を示す会計報告を少なくとも年1回組合員に公表することなどがあります。

【労働組合法第5条第2項】

なお、結成した労働組合についての官公庁への届出や使用者の承認は不要です。

イ 労働組合の種類

わが国の労働組合の多くは、個別企業ごとの従業員で構成される**企業別労働組合**です。

これら企業別組合や個人が加入する同一産業や関連産業等ごとに組織された横断的な組合のことを一般に**産業別労働組合**と呼んでいます。

産業別労働組合等が加入する労働組合の全国的中央組織として、「連合（日本労働組合総連合会）」、「全労連（全国労働組合総連合）」、「全労協（全国労働組合連絡協議会）」があります。

また、企業や職種に関係なく、労働者が個人で加入することができる労働組合（**合同労組・ユニオン**）もあります。

ウ 組合員の権利と義務

労働組合に加入することにより、組合に対する権利と義務が生じます。

組織面では、組合の意思決定や活動への参加権（議決権、組合役員の選挙権、被選挙権など）や組合の機関決定や統制に従う義務が生れます。また、財政面での主な義務として組合費の納入があります。

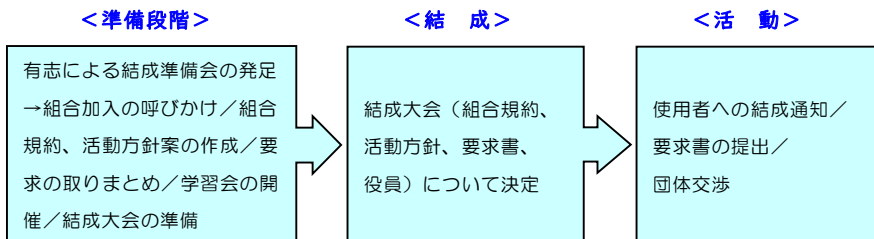
特に、組合費の納入義務は組合運営の財政基盤を確保するための基本ですが、これに関して、労働組合と使用者との協定により、使用者が組合員の賃金から組合費を控除し、それを組合に引き渡す方式をとることがあり、これを「**チェック・オフ**」といいます。

エ 労働組合の結成

労働者が働く職場で、「賃金が低い」、「労働時間が長い」、「有給休暇が取りにくい」、「残業代の未払い」、「作業環境が悪い」、「採用の時に聞いた労働条件と異なる」などの労働条件に関する様々な不満や課題などが生じることがあります。

そこで、職場の労働者が団結して労働組合を結成することで、法的にも労働者と使用者が対等な立場で話し合うことが可能となります。

一般的な労働組合結成の流れは、次のようになります。



2 働く人の権利～対話づくり

(1) 団体交渉

団体交渉とは、組合員の賃金その他の労働条件や労使間のルール（組合事務所の貸与、就業時間中の組合活動の取扱い、団体交渉のルールなど）に関する労働組合と使用者との交渉のことで、憲法第28条により保障されています。労働組合の結成目的は、労働者の労働条件の向上や職場環境の改善であり、この目的を達成するための手段が団体交渉です。

また、団体交渉とは、単に労働組合と使用者の話し合いではなく、組合員の労働条件等について「労使が対等の立場に立って集団的に交渉・協議する」とこととされています。

使用者が正当な理由なく団体交渉に応じないこと、応じたとしても不誠実な対応を行うことは「**不当労働行為**」（P99参照）として法律で禁止されています。

ただし、**団体交渉応諾義務**は、対話のテーブルにつき誠実に交渉を行う義務であって、労働組合の要求に使用者が応じなければならないわけではありません。

団体交渉は、あくまで労使が自主的に行い、合意形成を図ることが原則です。しかし、労使の主張の隔たりが大きく、交渉が進展しないような場合には、**労働委員会のあっせん**等を利用することも有効な解決への道となります。

<Q>

会社は、無断欠勤など勤務態度が悪く、注意しても改善のみられない従業員Aを解雇しました。Aは解雇後、合同労組（ユニオン）に加入し、会社は組合から「Aの解雇撤回を求める団体交渉」を開催するよう申し入れられています。

解雇の原因はAの勤務態度によるものですし、すでに雇用関係はないので、合同労組との団体交渉には応じる必要はないと考えています。どのように対処すればよいのでしょうか？

<A>

合同労組（ユニオン）も労働組合の一形態として認められており、解雇など労働契約関係の継続の有無について争いがある場合の合同労組からの団体交渉申入れについて、会社は正当な理由なく拒否することはできません。

<解説>

労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止していますが、この場合の雇用する労働者の代表とは、企業別労働組合であるか、合同労組であるかは問われません。

合同労組が労働組合法上の労働組合であることについては、裁判例で、「労組法第2条本文は、労働組合の組合員たる労働者について、その範囲を…限定していないし、労働組合を組織する組合員の数についても、特定企業の全員ないし過半数を要件としていないのであるから…ある企業の従業員が、その人数の多少にかかわらず、その企業の範囲を超えて、…特定の産業、業種について、…横断的に組織された労働組合であっても、労組法2条の要件をみたす限り、労組法上の適法な労働組合である」とされています。

【千代田工業事件：大阪地裁 昭61.10.17】

- なお、解雇された者、退職した者は、使用者との雇用関係は終了しており、「雇用する労働者」には該当しません。しかし、解雇・退職などに関して労働契約関係の継続の有無や、未払賃金・退職金など、従来の労働契約の清算について争いがある場合には、その争いの範囲において「雇用する労働者」であると解され、使用者に団体交渉応諾義務があるとされています。

(2) 労働協約

団体交渉の結果、労使間で合意した事項を書面化し、双方の代表者が署名または記名押印したものが「労働協約」です。覚書や協定、議事録確認書などの名称にかかわらず、上記要件を備える合意文書は労働協約となり、一種の契約として双方を拘束します。

また、労働者が労働組合に加入しなかった場合、あるいは脱退したり除名された場合に、使用者がその労働者を解雇する内容を約した労働協約を「ユニオンショップ協定」といいます。

【労働組合法第7条第1項、第14条】

ア 労働協約と労働契約、就業規則

労働協約と同様に労働者の労働条件を決定するために、「労働契約」と「就業規則」があります。労働契約は、労働条件についての一人ひとりの労働者と使用者との間の約束であり、就業規則は、使用者がつくる職場の統一的なルールのことです。（「就業規則」

P12参照）

労働協約と労働契約、就業規則との間で異なる内容があった場合、労働協約に反する労働契約や就業規則の記載は無効であり、労働協約に定めた内容に従うことになります。

【労働組合法第16条、労働基準法第92条】

イ 労働協約の有効期間

労働協約の有効期間を設ける場合、3年を超えて定めることはできません（3年を超える有効期間を定めても、その協約は3年の有効期間しか認められません）。長期間の協約で労働条件を固定すると、職場の実態や経済事情の変化にそぐわない点が生じるおそれがあるからです。

また、有効期間を設けない場合は、労使のいずれかが解約したいと思えば、解約しようとする日の少なくとも90日前に、相手方にその旨を署名または記名押印した文書で通告しなければなりません。

【労働組合法第15条】

ただし、恣意的で労使関係の安定を著しく損なうような解約通告は解約権の濫用とされることもあります。

ウ 労働協約を締結する上での注意点

労働協約は、公序良俗や法令に違反しない限り、労使が自由に決めることができますが、表現が曖昧だったり内容が抽象的だったりすると、その解釈や運用をめぐり争いが生じかねません。協約締結に際しては、適切かつ明確な表現を使うよう心がけることが大切です。

(3) 争議行為

労働者の賃金その他の労働条件については、労使が対等の立場で団体交渉を行い、自主的に決定することが原則ですが、双方の主張に隔たりが大きく、いくら団体交渉を行っても意見が一致しない場合があります。

このような場合に、主として労働組合が自らの要求を実現させるために、労働組合の統制のもとに労務の提供を拒否する行為（ストライキ＝同盟罷業）などを争議行為と呼んでいます。

ア 争議行為は労働組合の正当な活動

争議行為を行う権利は、憲法第28条により保障されています（公務員等を除く。）。

民主的な手続きを経て行われるストライキなどの労働組合の争議行為は正当な行為と認められており、会社は、労働組合やその組合員に損害賠償を求めることはできません。また、その行為が正当な労働組合の行為である限り、刑事罰に処されることはありません。ただし、暴行や傷害などに当たる行為、脅迫や名誉毀損のような刑罰規定に触れる行為は正当とはいえません。

【労働組合法第1条第2項、第8条】

法律は、労働組合の正当な争議行為について、刑法上、民事上の免責を与えているほか、争議行為を行ったことを理由に解雇されたり、不利益な取扱いを受けた場合には、不当労働行為の救済制度を設け、労働組合の活動を保障しています。

（「不当労働行為」 P99参照）

イ 争議行為は要求実現の手段

争議行為は、労務の提供を拒否する（働かない）ことなどにより、使用者に経済的、社会的圧力などをかけ、労働組合の要求を実現させるための手段です。

争議行為は、当事者である労使双方に大きな損失を招く恐れがあります。例えば、ストライキを行うと労働者は当然その間（時間分）の賃金をカットされますし、使用者にとっても、生産活動が停止または低下するため経営に影響する可能性があります。争議行為の開始は、慎重に検討の上、取り組む必要があります。

ウ ストライキを行うには

ストライキを開始する場合は、組合員の意思を反映して進める必要があります。

労働組合法は、ストライキを開始する場合の規定を組合規約に設けるよう定めており、この規約に従い、組合員の直接無記名投票による過半数の決定を経てストライキを開始します。

【労働組合法第5条第2項第8号】

投票は、要求を決めるときに大会などの場で行う場合と、団体交渉と並行して行う場合、交渉が決裂したときに行う場合があります。

エ 公益事業における争議行為の届出

次の公益事業については、争議行為を行う日の少なくとも10日前までに、労働委員会と、厚生労働大臣または都道府県知事に、争議の目的、日時、場所などを通知しなければ

なりません。

【労働関係調整法第8条、第37条】

- (ア) 運輸事業（鉄道・バスなど）
- (イ) 郵便、信書便または電気通信の事業
- (ウ) 水道、電気またはガスの供給の事業
- (エ) 医療または公衆衛生の事業（病院など）

オ ストライキ中であっても、交渉窓口の確保を

やむを得ずストライキの行使に至った場合でも、交渉窓口を設けておくことが大切です。ストライキ中は感情が先行して、紛争が長期化することもあります。問題解決の糸口を見失わないよう、労使双方が誠意をもって最大限の努力を行うよう配慮しましょう。

（４）不当労働行為

労使が対等の立場で話し合って労働条件を決めることが近代的な労使関係です。このため、労働組合法は、労働者が団結して自由に労働組合をつくり、使用者と交渉することを労働者の正当な権利として保護しています。労働組合と使用者は、こうした法制度を前提として、お互いその立場を尊重しながら信頼関係を築いていくことが大切です。

ところが、使用者の組合員に対する不利益取扱い、団体交渉の拒否、労働組合の運営への介入などが見受けられることがあります。

使用者のこれらの行為を「不当労働行為」といい、労働組合法では不当労働行為を禁止するとともに、その救済手続きについても規定しています。

【労働組合法第7条、第27条～第27条の18】

ア 不当労働行為の種類（労働組合法第7条各号）

不当労働行為の種類は次表のとおりです。

号数	種 別	不当労働行為として禁止されている使用者の行為
1号	不利益取扱い	下記の理由で労働者に解雇その他不利益な取扱いをすること ・労働組合の組合員であること ・労働組合を結成しようとしたこと ・労働組合に加入しようとしたこと ・労働組合の正当な行為をしたこと
	黄犬契約	下記を労働者の雇用条件に含めること ・労働組合に加入しないこと ・労働組合から脱退すること
2号	団体交渉拒否	雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと
3号	支配介入	労働組合の結成や運営を支配したり、これに介入すること
	経費援助(※)	労働組合の運営に要する経費の支払いにつき、経理上の援助をすること
4号	報復的不利益取扱い	下記の理由で労働者に解雇その他不利な取扱いをすること ・不当労働行為の申立てをしたこと ・再審査の申立てをしたこと ・申立ての審査及び争議行為の調整に伴う証拠の提出及び発言をしたこと

(※) ただし、勤務時間中における有給での使用者との協議ないし交渉、労働組合の福利厚生基金への使用者の寄附、及び最小限の広さの事務所の供与は、「経費援助」に該当しません。

イ 救済の方法

使用者が不当労働行為をしたときは、労働組合または労働者は、労働委員会にその救済を申立てることができます。

労働委員会は申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認めたときは、使用者に対し、「原職に復帰させよ」、「誠実に団体交渉に応じよ」などという命令を出します。

労働委員会から出された命令について、使用者は守らなければならないが、命令違反には罰則が科せられる場合があります。労働委員会の命令に不服がある場合は、中央労働委員会に再審査の申立てができるほか、裁判所で争うこともできます。

ただし、不当労働行為の救済申立てを行うためには、労働組合法上の労働組合であることが求められます。労働組合は、労働委員会に証拠を提出して、労働組合法第2条及び同法第5条の規定に適合することを立証しなければなりません。