【令和8年3月更新】

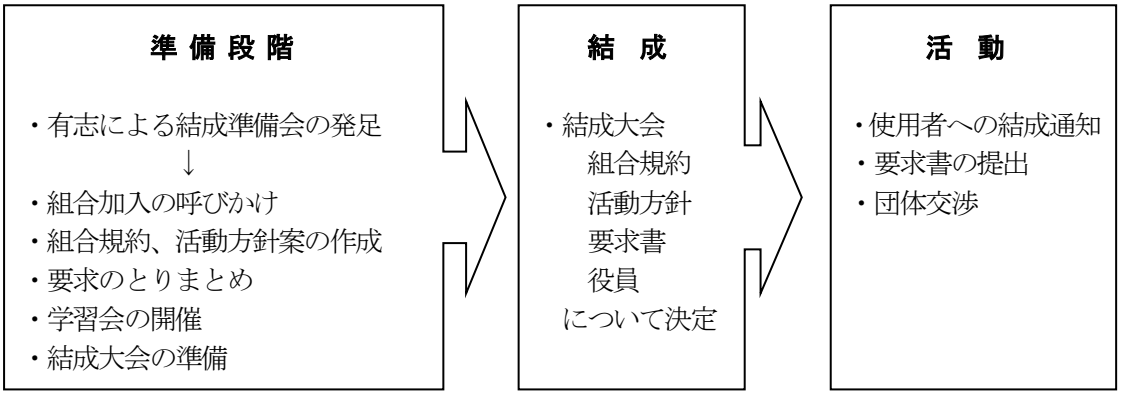
５３　労働組合の結成と解散・統合

１　労働組合の結成

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をいう」と定義される**【労働組合法第２条】**。

ア　労働者自身が自主的・主体的につくる、イ　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、この２点を「自主的要件」といい、要件を満たし、２人以上（1人では「団体」とはいえない）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。

一般的な組合結成の流れは次のとおり。



（１）準備段階

ア　結成準備（会）

労働組合の結成には様々な準備を行う必要があるため、結成のための委員を選び準備会を作ることが一般的である。準備会では次の（ア）から（オ）の作業を進める。

（ア）組合結成の趣意書を作成し、その趣旨に賛同をする者を集める。
（イ）組合規約案、運動方針案を作成する。
（ウ）組合費を決定し、これに基づき初年度の予算案を作成する。
（エ）役員選出の方法手順を決める。
（オ）結成大会の日時・場所、大会の次第を決める。

イ　学習（会）

準備段階で最も重視すべきなのが、学習（会）である。なぜ組合をつくるのか、どういう要求を実現したいのか、そのためにどんな活動をすればよいかなどを十分話し合い、理解しておく必要がある。

（２）結成大会

組合の意思を決定する最高機関を「大会」（総会）といい、結成に当たっての大会を特に「結成大会」という。この結成大会を通じて、労働組合を結成すること、全員で運動を進めることなどを確認し、具体的な活動に入っていく。

結成大会では少なくとも、ア　労働組合の組織・運営についての規則となる組合規約、イ　今後、どういう活動を展開するかを示した活動方針、ウ　組合員全員の意思として集約した要求書、エ　組合役員の選出（執行委員長、書記長、執行委員、会計等）についての諸議案を決定しなければならない。

結成大会が終了したら、使用者に対し速やかに結成通知を行うとともに、大会で確認した要求書を提出し、団体交渉を求め、組合活動を進める方法が一般的である。

なお、結成通知や要求書・団体交渉申入書の形式上の最低条件は、労働組合が結成されたことと代表者（執行委員長、組合長など）を明らかにすることであり、全役員の氏名、全組合員の氏名、組合規約を明らかにすることまで法的に義務付けられているものではない。

（3）労働組合の規約で定めるべきこと

労働組合の規約には、次に掲げる規定を含まなければならない**【労働組合法第 5 条第 2 項】**。

ア　名称

イ　主たる事務所の所在地

ウ　連合団体である労働組合以外の労働組合（以下「単位労働組合」という）の組合員は、その労働組合のすべての問題に参与する権利及び均等の取扱いを受ける権利を有すること

エ　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

オ　単位労働組合にあっては、その役員は、組合員の直接無記名投票により選挙されること、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあっては、その役員は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された代議員の直接無記名投票により選挙されること

カ　総会は、少なくとも毎年 1 回開催すること

キ　すべての財源及び使途、主要な寄附者の氏名並びに現在の経理状況を示す会計報告は、組合員によって委嘱された職業的な資格のある会計監査人による正確であることの証明書とともに、少なくとも毎年 1 回組合員に公表されること

ク　同盟罷業は、組合員又は組合員の直接無記名投票により選挙された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

ケ　単位労働組合にあっては、その規約は、組合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、及び連合団体である労働組合又は全国的規模をもつ労働組合にあっては、その規約は、単位労働組合の組合員又はその組合員の直接無記名投票により選挙された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

（4）労働組合の資格審査

現行法は労働組合について「自由設立主義」を採用しており、官公庁への届出や使用者の承認は必要とされていない。

ただし、労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てる場合など、労働組合法上の各種の手続きに参与するためには、都道府県労働委員会に証拠書を提出して審査を受け、労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定（民主制の要件）に適合することを立証しなければならない**【労働組合法第 5 条第 1 項】**。これを労働組合の「資格審査」といい、下記の場合にこの審査が必要となる**【労働委員会規則第 22 条】**。

ア　労働組合が労働組合法に定める手続きに参与し、又は救済を求めようとする場合

イ　労働組合が法人登記をするための資格証明書の交付を求めようとする場合

ウ　労働組合が労働者を代表する地方調整委員の候補者を推薦するための資格証明書の交付を求めようとする場合

エ　労働者委員の候補者を推薦するとき

オ　総会において特に必要があると認める場合

資格審査においてすべての要件に合致すると認められた労働組合を、「法適合組合」と呼ぶ。法適合組合は、不当労働行為の救済申立て**【労働組合法第 7 条及び第 27 条】**、法人登記のための資格証明書の交付申請**【労働組合法第 11 条】**、労働協約の地域的拡張適用の申立て**【労働組合法第 18 条】**、労働委員会の労働者委員の推薦手続**【労働組合法第 19 条の 3 第 2 項及び第 19 条の 12 第 3 項】**などの法的保護を享受することができる。

なお、個々の労働者が不利益な取扱いを受けたことを理由として不当労働行為の救済申立てを行う際には、その所属する労働組合が審査を受け、資格を備えている必要はない**【労働組合法第 5 条第 1 項ただし書き】**。

＜労働組合への法的保護＞

○「自主性不備組合」

労働組合の定義**【労働組合法第 2 条本文】**の要件は満たすが、同条第 1 号・第 2 号のいずれか、または双方の要件を満たさない組合を「自主性不備組合」と呼ぶ。

自主性不備組合は、労働組合法上の労働組合とはみなされず、同法による法的保護を受けることができない。ただし、労働組合の定義に関する基本的要件を満たしていれば、憲法第 28 条が団結権、団体交渉権、団体行動権の享受主体として予定している労働組合には該当すると考えられるため、憲法上の効果として生じうる法的保護、具体的には、刑事免責、民事免責、不利益取扱いの民事訴訟による救済は享受することができる。

○「規約不備組合」

労働組合の定義のいずれの要件にも合致するが、上記（3）にある規約の必要記載事項**【労働組合法第 5 条第 2 項】**の要件を満たさない労働組合を「規約不備組合」と呼ぶ。

規約不備組合は資格審査を通過できないため、同法に規定される手続きに参加できず、救済も受けられない。また、法人格を取得することもできない。しかし、労働組合の定義の基本要件**【労働組合法第 2 条本文】**を満たすことから、刑事・民事の免責及び民事訴訟による不利益取扱いからの保護を受けることができる。また、労働組合の定義の全要件に合致する以上は、労働協約の締結主体である労働組合**【労働組合法第 14 条】**に該当することから、労働協約を締結すればその規範的効力・一般的拘束力**【労働組合法第 16 条～第 18 条】**の適用を受ける。

（5）労働組合の登記

労働組合が法人登記をするためには、労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に適合する旨の労働委員会の資格証明書の交付を受け、その主たる事務所の所在地において登記する必要がある**【労働組合法第 11 条第 1 項】**。

法人格を有しない労働組合は、「権利能力なき社団」とされており、不動産を所有していても労働組合名では登記できず、代表者個人の名前で登記することになる。

法人登記を行うメリットとして、労働組合名による契約や不動産登記が可能となり、代表者交代によるトラブルや名義変更に伴う手続きなどの問題が解決されるほか、代表者個人の責任が限定されることなどが挙げられる。

なお、代表者名義でなく組合名義での銀行口座開設は、団体としての組織を備えていること、多数決の原則が行われていること、構成員の変更があっても団体そのものが存続していること、代表の方法・総会の運営・財産の管理等団体としての主要な点が確定していれば一般的に可能とされている。

なお、法人格の取得は、もっぱら財産取引上の便宜のためのものであって、労働組合がその本来の活動である団体交渉、労働協約の締結等を行うに当たっては、法人格の有無は全く関係がない。

2　労働組合の合併・解散

（1）合併

二つの組合が一つに統合される場合として、次の 4 つの方法が考えられる。

ア　双方の組合がいったん解散した上で、従前の組合員が新たに組合を結成する。
（組合の解散には組合員の 4 分の 3 以上の多数による総会決議が必要**【労働組合法第 10 条】**）

イ　一方の組合のみが解散し、その組合員が他方の組合に加入する。

ウ　二つの組合が合併して新たな組合となる。

エ　一方の組合が解散手続を取らないまま、他方の組合に吸収され、一つの組合のみ存続する。

※ア及びイについては法律上特に問題はない。ウ及びエについては、労働組合法上合併に関する規定はないが、学説では一般に合併を認めている。合併の要件としては、両組合間における合併協定の締結後、それぞれの組合において合併の決議をすることが必要とされ、この決議は解散決議

に準ずることを要するとするのが通説である。
合併により、原則として合併前の両組合の積極財産、それぞれの組合員との権利義務関係、それぞれの交渉相手との労働協約などは合併後の新組合又は残存組合に承継される。また、両組合の債務も原則として承継されるとするのが通説である。

（2）解散

労働組合は、規約で定めた解散事由が発生した場合、又は、組合員若しくは構成団体の4分の3以上の多数による総会の決議がなされた場合に解散する**【労働組合法第10条】**。

労働組合が解散した場合の残余財産については、規約で指名している場合はその者に、規約で指定されていない場合は代表者が総会決議を経て、当該組合の目的に類似する目的のためにその財産を処分することができると規定されている**【労働組合法第13条の10】**。

解散に伴う清算手続きについては、法人である労働組合が解散した場合は、労働組合法第13条以下の規定が適用されるが、法人でない労働組合については特に規定がないので、性質の許す限り、労働組合法第13条以下の規定を類推適用するほかにないと考えられている。