

【一これだけは知っておきたい 労働組合の基礎知識一】

1、働く者の権利と労働組合

(はじめに)

今日の社会は、会社や自治体などで働く人々、つまり他の人に使用され、労働力を提供し賃金の支払いを受けて生活している人々（労働者）が圧倒的な多数を締めています。その数は就労者6,300万人中、約5,550万人となっています。

労働者にとっては、賃金や労働時間をはじめとする労働条件の内容が、生活の質を決定することになります。現在の日本では、法制度により、働く者の最低限の労働条件が決められ、健康で文化的な生活ができるよう憲法で保障されています。

かつては、契約の自由の原則に基づき、使用者と労働者「個人」が「自由な対等」の契約によって決定されていました。労働者は使用者に対し常に弱い立場におかれ、契約の自由とは、安い賃金で長時間働く自由でありました。近代社会（資本主義社会）の始まりのころ14時間労働16時間労働はあたりまえでした。日本の女性労働者の実態を明らかにした小説「女工哀史 ああ野麦峠」は有名です。

このような働く者の状態を改善するためには、一人ひとりの労働者が使用者と話し合うのではなく、みんなが団結しなければ使用者と対等に話し合うことができないことを知るようになりました。ここから生まれてきたのが「労働組合」です。

(労働者の権利)

わが国においても、労働者の権利は日本国憲法で定められています。

憲法第28条において「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動する権利はこれを保障する。」と定められています。労働者が団結して労働組合をつくり（団結権）、団体交渉を行い（団体交渉権）ストライキなどの労働争議を行う（争議権）ことを保障しています。これが労働三権とか労働基本権と言われるものです。

憲法第27条では、国民すべてが労働の権利と義務を有していること、賃金、労働時間、休日などの労働条件は法律でその基準を定めると規定しています。

この憲法の規定に基づいて、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、雇用保険法などが定められ、労働者の生活を守るための法体系が作られています。

労働基準法

第1条

労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2、この法律で定める労働条件の基準は最低限のものであるから、労働関係の当事者は、この基準の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。

第2条

労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2、労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

(労働組合とは)

労働者が生活と権利を守るため、団結して労働組合をつくることは、法律で認められています。労働組合を考えると、次のことには確認しておくことが大切です。

労働組合は労働者が自主的に労働者自身が主体となってつくる団体です。自主的というのは、使用者との関係で真に対等でなければならないということです。会社の役員など「使用者の利益代表者」を組合に入れたり、使用者よりいろいろな経費の援助を受けたりすれば、労働組合に自主性があるとはいえません。

(どんな労働組合があるのか)

労働組合には色々な種類があります

① 職業別組合（職能別組合）

同じ職種の労働者が所属する産業や企業の枠を超え、職業の共通性を基礎として組織する労働組合です。

② 産業別組合

同じ産業の労働者が職種などに関係なく組織する横断的な労働組合です。

③ 一般組合

様々な職業や産業に分散する労働者を一つの組合の中に存在する労働組合です。

④ 企業別組合

一つの企業、事業所を組織単位とし、その企業の従業員だけで組織する企業別労働組合です。日本での労働組みの多くは企業別組合です。

⑤ 合同労組（ユニオン）

企業別ではなく、産業や企業にとらわれず、地域で一人でも誰でも加入できる個人加盟方式の労働組合です。武庫川ユニオンはこうした組合です。

2、団体交渉

武庫川ユニオンの組合員になり又は分会を結成すると、武庫川ユニオンは使用者に対し、賃金・労働条件などについて要求書を提出し、団体交渉（話し合い）を申し入れます。団体交渉は、組合員の労働条件の向上を目指すために労使が対等の立場に立って交渉するものです。

団体交渉で話し合い合意された内容は書面化し双方で署名捺印します。これを労働協約といいます。（労働組合法第8条）

こうした団体交渉を行う権利は、憲法が保障しています。団体交渉権は労働組合固有の権利ですから、使用者は正当な理由なく団体交渉を拒むことは不当労働行為（労働組合法第7条）として禁止されています。

3、労働協約

労働組合の目的は、団体交渉（争議行為）を経て労働協約が締結されることによって実現します。労働協約とは、労働組合と使用者とが団体交渉によって、組合員の労働条件や労使関係の事項について合意に達したことがらを文書化し双方の代表者の署名または記名押印したものをいいます。（労働組合法第14条）その名称が覚書、合意書、協定などであっても、それは労働協約です。

労働組合法

第14条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、その両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

労働組合法

第16条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働協約の部分は、無効とする。この場合において無効となった部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定めがない場合についても、同様とする。

労働協約の有効期間

労働協約の有効期間については、3年を超える有効期限を定めることができないとされています（労働組合法第15条）。ですから3年を超えて有効期限を定めてもその協約は3年の有効期限しか認められません。これは、同じ協約を長く続けて労働条件などを固定することは、職場の実情や経済事情の変化にそぐわない点が生じることがあるからです。しかし、労働協約に有効期限を設けない場合は、改定とか廃止の必要が起こらない限りは有効です。但し、労使のいずれかが破棄したいと思えば、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ますと90日たてば自動的に失効します。

4、ストライキ

〈争議行為とは〉

労働者の賃金や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。双方の主張にへだたりがあったり、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、労働組合は自らの要求を実現させるため、労働組合の統制のもとに労務の提供を拒否（同盟罷業＝ストライキ）するなどの争議行為を行います。

〈争議行為は労働組合の正当な活動〉

争議を行う権利は、憲法第28条により保障されています。したがって、民主的な手続きを経て労務の提供を拒否する（ストライキ）などの労働組合の行為は正当な活動です。

憲法・労働組合法について、刑法上・民事上の免責を与え、さらに不当労働行為救済制度により保障しています。

（免責事項）

- ・ 正当な争議行為は正当な組合業務（行為）として罰しない（労働組合法第1条2項刑法第35条）
- ・ 争議行為をしたことによって生じた損害に対して損害賠償を請求されない（労働組合法第8条）
- ・ 争議行為を行ったことを理由に労働者を解雇したり、不利益な取り扱いを受けない（労働組合法第7条1号）

5、不当労働行為とその救済

〈不当労働行為とは〉

労働組合と使用者はお互いにその立場を尊重しながら信頼関係を築いて行くことが大切です。ところが、組合結成時などには使用者の労働組合や労働法についての無理解から正当な組合活動に対して不当な圧力や攻撃が加えられることがあります。使用者のこうした行為を不当労働行為といい労働組合法で禁じられています。

不当労働行為の種類（労働組合法第7条）

号 別	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	① 不利益取り扱い	<ul style="list-style-type: none"> ・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を理由に、労働者を解雇したり、その他不利益な取り扱いをすること。
	② 黄犬契約	・労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを労働者の雇用条件とすること
2号	① 団体交渉の拒否	・使用者が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がなく拒むこと。
3号	① 支配介入	・労働組合を結成すること、労働組合を運営することを支配したりこれに介入すること
	② 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営上の援助をすること
4号	① 報復的不利益取扱	・不当労働行為の申立てをしたこと、再審査申立てをしたこと、上記申立ての審査及び争議行為の調整の場合に証拠を提出したり、発言したことを理由に労働者を解雇したり、その他不利益な取り扱いをすること

〈救済の方法は〉

こうした不当労働行為を使用者が行った時は、労働者または労働組合は労働委員会にその救済の申立てをすることができます。労働委員会はその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る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。使用者は労働委員会から出された命令は守らなければならず、命令違反には罰則が課せられる場合があります。また内容に不服がある場合は、中央労働委員会への再審査の申立てができますし、裁判で争うことも可能です。