

1 労働組合

労働者が労働組合を結成し、使用者と対等の立場で、労働条件などについて交渉して取り決めをすることは労使関係の基本的なあり方で、労働組合は社会制度の一つとして認められ、法律で保護されています。

では、なぜこのように、労働組合が社会の重要な制度として認められ保護されているのかを考えてみましょう。

(1) 労働組合とは

近代社会では、すべての人が自由で平等な人格者とされ、お互いに、いろいろな契約を結ぶことによって社会生活が成り立っています。労働者と使用者の関係も、自由、平等な人格をもった人と人との間の契約関係として考えられています。

すなわち、労働者と使用者の関係は、労働者が使用者に時間を限って労働力を提供し、その報酬として使用者が賃金を支払うという労働契約を結ぶことによって成立します。

しかし、労働者が一人ひとりで交渉したのでは、使用者の力におされがちですので、労働者が集まって労働組合をつくり、使用者と実質的に対等の立場に立って交渉し、賃金や労働時間などの労働条件を集団的に決めるという方法が認められていますのです。労働組合はそのための団体です。

このように、労働者と使用者とが対等の立場で労使間のことがらを自主的に話し合っただけで決めていくことは、近代社会の建前に最もよく合っているばかりでなく、労働者の生活の向上を図りながら、バランスのとれた経済・社会の発展に貢献するものと考えられます。

労働者も使用者も、こうした労働組合のもつ社会的、経済的意義をふまえながら、労使関係の円滑な運営に努めることが強く望まれます。

(2) 労働組合についての法律の定めは

憲法第28条は、「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。」と定めています。これが、労働者に団結権、団体交渉権、争議権を保障した労働組合についての大もとの規定です。

しかし、労働者の団体が、すべて、法律上労働組合として取り扱われるわけではありません。憲法の規定をさらに具体的にしている労働組合法では、労働組合がどのようなものであるかを定めるとともに、これに保護を与えています。

ア 労働組合は「労働者が主体となって自主的に組織する団体」です。

まず、労働者とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」をいいます。(労働組合法第3条)

仕事の種類や内容に関係なく、また、単に雇用契約によって使用される人に

限らず、契約形式上は組合契約、請負契約、委任契約等によって労務を提供する人であっても、他人に使用され、その指揮命令のもとに労務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活を営んでいる人を労働者といえます。ですから、事務員、会社員、店員、教員、看護師、臨時工、パートタイマー、嘱託、アルバイト、契約社員など呼び名に関係なく労働者ということが出来ます。

その人が日本に居住していれば国籍のいかんを問いませんし、働いている事業が営利事業でなく、いわゆる社会事業等の非営利事業であっても構いません。

また、他人に使用されて賃金等を受けて生活することを本体とする人であれば、現に就業しているかどうかは問いませんので、いわゆる失業者も労働者です。

労働組合法上の労働者性について、厚生労働省労使関係法研究会では、労務供給者が事業遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか、労働条件や提供する労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか、労務供給者の報酬が労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格を有するか等の判断基準を用いて総合的に判断すべきであるとしています。(平成 23. 7 厚生労働省労使関係法研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」)

次に、労働組合は労働者が、自らの労働条件などの維持向上を目的としてつくるものですから、外部からの支配や干渉を受けずに、自主的に結成し自主的に

運営されなければなりません。労働組合法はこの自主性について、使用者の利益を代表する人が加入しておらず、かつ、労働組合を運営するために必要な経費の援助を使用者から受けていないことを規定しています。

(7) 使用者の利益を代表すると認められる者

それぞれの企業の組織、職制を無視して一律に言うことはできませんが、だいたい次のような者がこれに含まれるといえます。

① すべての会社役員、たとえば法人の社長、取締役、監査役などの重役、法人でない企業ではその理事会またはこれに類似する機関を構成する人たちがこれに当たります。

② 雇入、解雇、昇進または異動などの人事について、直接の権限を持つ監督的地位にある労働者

たとえば、人事課長、労務課長などのほかにもこのような権限が与えられている人を含みます。

③ 使用者の労働関係の計画や方針などの機密の事項を担当するため、使用者と組合の板挟みとなるような人で、監督的地位にある者。

例えば、人事課、労務課、給与課の上級職員、重役の秘書などがこれにあたる場合が多いようです。

④ その他使用者の利益を代表する者。

①から③以外の者で職務の性質上労働組合の自主性を損なうと認められる者であり、この場合、会社警備の

任にある守衛や社長の運転手などが問題となります。

組合員の資格についてこのような制限を設けるのは、組合が対等の立場で使用者と交渉ができるようにするためですから、その人が組合へ入ることによって、組合の自主的な活動が損なわれるかどうかを考えて、個々の場合に決めていく必要があります。

(4) 使用者からの経理上の援助

労働組合を運営していくために必要な経費は、本来、組合自身によって賄われることは当然で、使用者から財政上の援助を受けているものは労働組合ではないこととなります。

また、労働組合の経費を援助する使用者の行為は一般に不当労働行為となります。

しかし、次に挙げる三つの場合は例外として認められています。

- ① 労働時間中に、使用者と協議し、または、団体交渉を行う際、その仕事をしなかった時間に対して使用者が賃金を支払うこと。
- ② 使用者が労働組合に、福利厚生のために資金を寄付すること。
- ③ 最小限の広さの事務所を供与すること。

イ 労働組合は「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な目的とする団体」です。

労働組合は、賃金、労働時間などの労働条件を維持改善するために、使用者と団体交渉を行い、労働協約を結び、こうした方法で労働者の経済的地位の向上

を図ることを目的としているのですから、それ以外のことを主な目的としている団体は、労働組合とは認められないとされています。

(7) 共済事業その他福利事業

共済福利活動とは、必要な品物を安い値段で分ける工夫をしたり、お互いにお金を積み立てて、病気になったり、災害にあった人を助けたりする事業などで、このような事業を主な目的とする団体は労働組合とはいえません。

しかし、労働組合も付随的な目的としてこうした活動をするのは、その団結を強化するうえに大いに役立ちますので、配慮する必要があります。

(4) 政治活動、社会活動

労働組合は、本来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目的とする団体であって、政党ではありません。労働組合法は、労働組合が本来の仕事をしていくうえに必要な程度に、政治活動を行うことを禁止してはいませんが、労働組合の政治活動について、労働条件に関する活動と同じような特別の保護が認められると考えるのは誤りです。

労働組合は、政党と違って、政治上の主義や信条の同じ労働者だけで構成されるものではありません。組合員は、個人として政治的信条の自由を持つのですから、その判断は、組合員の自主的な意思に任せるべきで、これを強制したり、応じないからといって組合員の権利を制限したり、除名したりすることは許されません。

(3) 労働組合に与えられる労働組合法上の保護とは

労働組合法は、労働者が自分たちの労働条件の維持向上を図るために自主的に労働組合を結成し、団体行動をすることについて次のような保護を与えています。

ア 不当労働行為の禁止（第7条）

労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入したり結成しようとしたこと若しくは正当な労働組合活動をしたことで使用者が労働者を解雇したり、正当な理由がないのに団体交渉を拒否したり、労働組合の結成に介入したり、あるいは労働組合に加入せず、若しくは脱退することを条件として雇用したりすることを「不当労働行為」として禁止しています。

これらの行為が行われたときは、労働組合又は労働者が労働委員会に訴えれば、使用者はその行為をやめるように命じられ、それでもいうことを聞かないときは処罰されることになっています。

なお、不当労働行為事件についても、他の一般の事件と同じように、裁判所に民事訴訟を起こすことはできます。

※ 不当労働行為については、97ページを参照

イ 民事上・刑事上の免責（第1条2項、第8条）

労働組合が賃金引上げなどを要求してストライキを行っても正当な争議行為であれば、業務妨害とはならず刑事罰は科せられません。また、使用者がこれ

によって損害を受けても、労働組合や労働者に対して、民事上の損害賠償を請求することができないことになっています。

しかし、労働組合だからといって、法律はなんでも保護しているわけではなく、労働組合でも暴力を行使したりすることは絶対に許されません。また、使用者に決定権のない要求を掲げてストライキを行った場合（政治ストや同情ストなど）は正当な争議行為とはいえ、法律上の保護は受けられません。

※ 争議行為については、34ページを参照

ウ 労働組合の法人格の取得（第11条）

労働組合は、権利能力のない社団としてある程度の独立性は認められていますが、その法人格を持たない限り、たとえば不動産等を所有するためには労働組合名で登記することができず、代表者個人の名前で登記するほかはないことになります。

労働組合もある程度の規模になると財産権の主体として法人格を取得する必要が生じる場合もあります。

労働組合法では、労働委員会の資格審査による証明を受けて、主たる事務所所在地で登記することで法人格取得の道を開いています。

なお、この法人格の取得は、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ついては、法人格の有無は全く関係がありません。

エ 労働協約の締結等（第14～18条）

労働協約とは、労働組合と使用者又は使用者団体とが団体交渉でとりきめた労働条件や労使関係に関する事項について、文書を作成して、両当事者が署名または記名押印したものをいいます。

なお、労働協約の当事者となり得る労働組合とは、労働組合法第2条の要件に適合する労働組合に限られると解されています。

※ 労働協約については、42ページを参照

（4）労働組合の種類は

ア 組織形態による分類

労働組合を組織の仕方によって分類しますと、「職種別労働組合」、「産業別労働組合」、「企業別労働組合」に分かれます。

（7）職種別労働組合

職種別労働組合は、歴史のうえで一番初めにあらわれた労働組合だといわれています。この組合は、同じ職種の労働者、たとえば、印刷工、機械産業の旋盤工、鍛造工などの労働者が産業や企業に関係なく組織した労働組合です。

（イ）産業別労働組合

産業別労働組合は、同じ産業の労働者が職種にこだわらず組織した組合です。たとえば、わが国では海運業などにこの種の組合がみられます。

（ウ）企業別労働組合

企業別労働組合は、一つの企業の労働者

者だけでつくられる労働組合で、わが国の労働組合のほとんどがこれに属し、日本の労使関係の特徴づけています。

イ 組織範囲による分類

労働組合をその構成のうえから見ますと、「単位組合」と「連合体組合」に分かれます。

単位組合とは、個々の労働者が構成員となっている組合です。

連合体組合とは、この単位組合を構成員とする労働組合です。

ウ 合同労組

合同労組は、中小企業の労働者を組織する組合で、企業別に組合をつくることのむずかしい中小零細企業の労働者を組織する方法として生まれてきたものです。

合同労組には、県、地区、市町村など一定の地域を単位として、

（7） 企業、産業、職能などのワクを超えて、中小企業の労働者を組織する一般合同労組

（イ） 産業別に組織する産業別合同労組

（ウ） 職能別に組織する職能別合同労組の三つの型があります。

なお、この合同労組も、法律的には他の労働組合と何ら差異はなく、今まで述べてきたような要件を満たしている限り、労働組合法上の労働組合といえます。