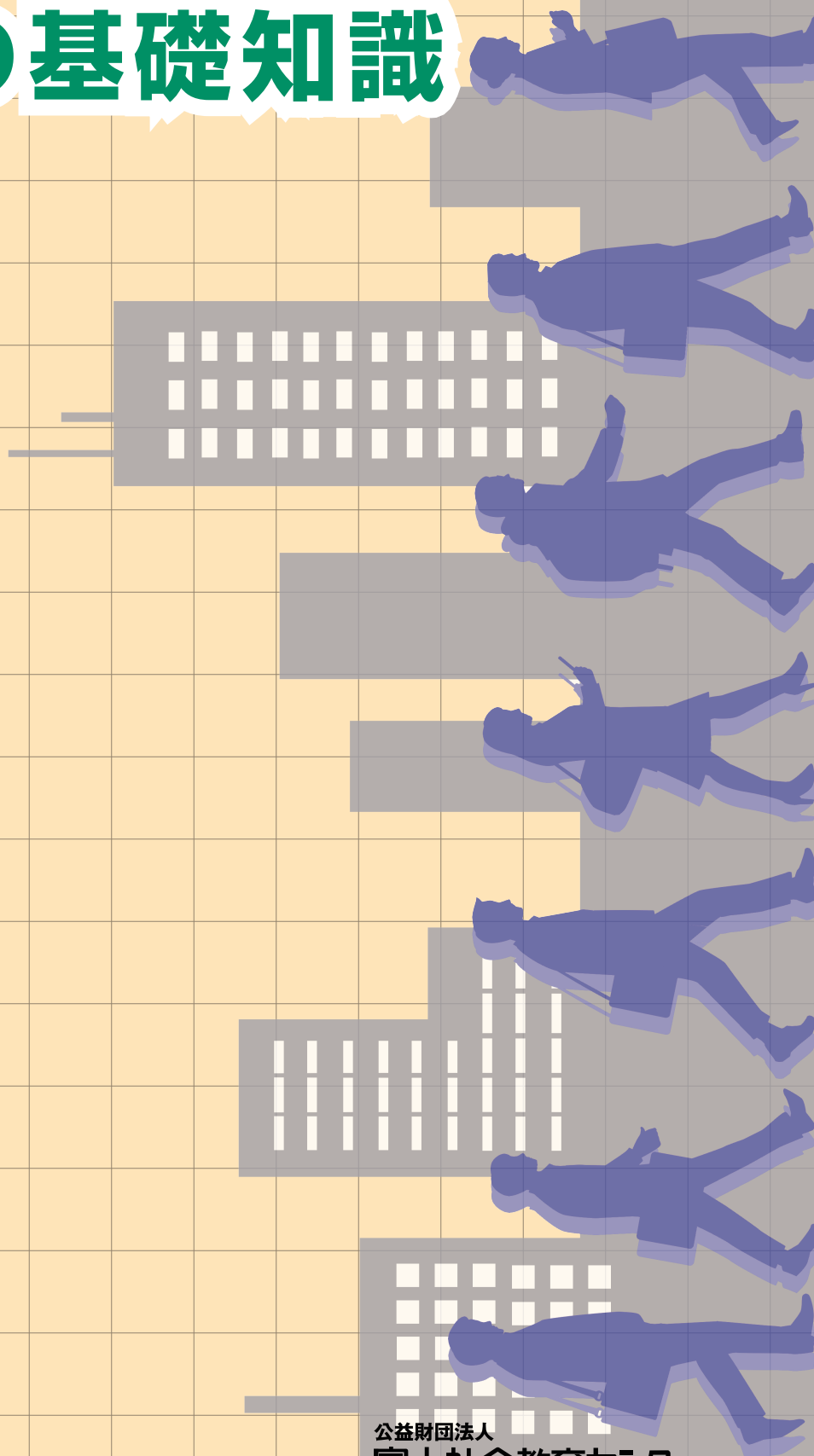


労働組合

の基礎知識



労働組合の基礎知識

1 労働組合の目的と理念 2

労働組合は、どういう組織？ 労働組合は、なぜ必要か？

労働組合は、どのように誕生したか 日本の労働組合の源流

民主的労働運動の理念

労働三権 労働三法

2 労働組合の組織 7

労働組合の資格要件 労働者の定義

労働組合の機関 労働組合の各級組織

「綱領」と「規約」 組合員の権利と義務

組合費

3 労働組合の活動 14

組合員相互の活動 働く環境を良くする活動

社会の一員としての活動

4 労使関係 16

労使関係の考え方 労働協約

労働委員会 不当労働行為

団体交渉 労使協議

生産性三原則 解雇制限

1 労働組合の目的と理念

☺ 労働組合は、どういう組織？

労働組合とは、「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またはその連合団体」（労働組合法第2条）をいいます。そのためお互いに助け合っていこう、というのが労働組合の原点です。労働条件や仕事の問題だけでなく、働く仲間の生活を守るのが労働組合の大事な役割です。

■労働組合に関するキーワード■

- ◎「労働者」：職業の種類を問わず、賃金・給料などの収入によって生活する者をいいます。
- ◎「自主的に」：労働組合は、労働者が主体となって自ら組織し、自ら運営します。
- ◎「主たる目的」：主目的は経済的地位の向上です。労働条件の向上や雇用の確保が最優先課題です。

☺ 労働組合は、なぜ必要か？

働く者が一人で会社に対し「給料を上げて！」と要求してもほとんどの場合は通りません。個人的な意見や提案が取り上げられることもなかなかありません。そこで、同じ職場に働く仲間が「団結」して、会社と交渉し、解決をはかります。

組合員の団結によって自分達の生活を守り、より向上させていくために、労働組合があります。労働条件を良くするために、生産性の向上に努力し、要求します。労働組合がみんなの意見をまとめて会社と交渉し、獲得するのです。

また、金銭的な労働条件の改善だけではなく、職場で働いている仲間の仕事や生活の悩みなども取り上げていくことも労働組合の大切な仕事です。

労働条件の改善や職場の問題解決は、一人の力では困難だし、対応の手段がありません。労働組合として、みんなの意見をまとめ、働く仲間全員で取り組むことで改善や解決がはかれるのです。労働組合は、団結と連帯、つまり心と心を結び合うことが大きなパワーとなります。



☺ 労働三権

日本国憲法は、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の団体行動をする権利は、これを保障する」と規定し、勤労者の（働く者）の団結権・団体交渉権・団体行動権の三つの権利を保障しています。

●団結権

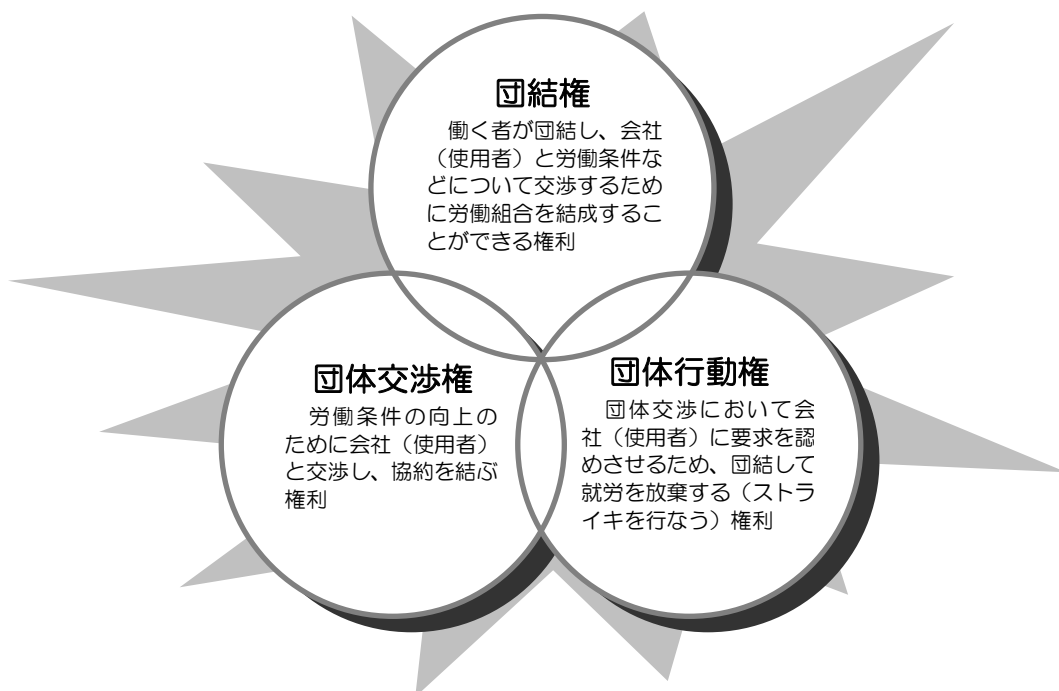
働く者が一人ひとりで、雇用主と賃金その他労働条件について交渉しようとしても弱い立場にあります。そこで働く者が団結して、労働組合を結成し、経営側と対等の立場で交渉できるように保障した権利であり、国際的にはILO98号条約によって、国内的には労働組合法によって規定されています。

●団体交渉権

労働組合と使用者あるいは使用者団体が賃金・労働条件などに関して交渉する権利です。団体交渉では、使用者側が処分管轄の権限をもつ範囲内で、賃金・労働条件の標準を労働協約または賃金協定として結ぶことができます。この場合、組合の代表だけではなく、組合から委任を受けた団体も直接交渉に当たることができます。

●団体行動権

ストライキなどの争議行為を行う権利のことです。この団体行動権があって、団結権・団体交渉権も効果的なものとなります。ストライキを行う時は、組合員または代議員の直接無記名投票で、過半数の賛成を得てスト権を確立しなければなりません（労組法第5条）。会社側に対して、事前にスト通告を行う必要もあります。また、ストライキの目的は、あくまでも雇用を守り、労働条約を維持・改善し、私たちの生活を向上させることです。したがって政治上の目的で行う政治ストや他労組のストに対する支援ストや同情ストも正当なストライキではありません。



2 労働組合の組織

☺ 労働組合の資格要件

労働組合法第2条（労働組合）で、「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またはその連合団体をいう」と定義しています。

要件の第一は「労働者が主体となって自主的に」組織されたものということです[**自主性の要件**]。したがって、使用者の利益代表者の参加する団体は労働組合とは認められません（使用者の利益代表＝役員・人事権や政策決定権を持つ管理職、労務担当の上級職員、社長秘書、警備員など）。さらに、使用者から経費の援助を受けている場合も労働組合とは認められません（例：組合専従者の賃金、組合備品の費用など）。ただし、労使協議に対する賃金不控除、最小限の広さの組合事務所の供与、組合の福利厚生資金への寄付などは経費援助に当たらないとされています。

要件の第二は「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たる目的としていること」です[**目的性の要件**]。労働組合は、あくまで労働条件の維持改善などを主目的とする団体ですから、政治運動、社会運動、福祉事業、共済事業だけを目的としている団体は労働組合とは認められません。ただ、これらの事業、運動は労働組合としてふさわしくない活動ではなく、逆にとても重要な活動であることはいうまでもありません。

これらの条件を満たしていれば団結権の保障を受けることができます。

さらに、労働組合法第5条第2項で、組合規約に必ず含まなければならない事項を規定しています[**民主的運営の要件**]。

これらの要件を満たした労働組合であれば、法人格の取得、労働委員会による救済手続きの申し立て、労働委員会の労働側委員の推薦など、労働組合法による特典を得ることができます。

組合規約に必ず含まなければならない事項（9項目）

- ①名称
- ②主たる事務所の所在地
- ③全組合員が組合のすべての問題に参加する権利、均等に扱われる権利
- ④人種・宗教・性別・門地・身分によって組合員資格を奪われないこと
- ⑤組合役員は組合員の直接無記名投票により選挙で選ばれること（連合体や全国規模の組合は代議員を通しての間接選挙でもよい）
- ⑥定期総会（大会）を少なくとも毎年1回は開催すること
- ⑦組合の会計は、年1回、専門家による会計監査を受け、組合員に公表すること
- ⑧ストは組合員の無記名投票（直接・間接）による過半数の賛成なしには開始しないこと
- ⑨規約改正は直接無記名投票で組合員総数の過半数の支持を要すること（連合体や全国規模の組合は代議員の間接投票でもよい）