



労働組合法

労働組合法とは？



学習内容

1. 組合運動と労組法
2. 労組法の目的
3. 組合の規約と運営
4. 交渉権限は
5. 労働協約
6. 不当労働行為とは
7. 不当労働行為との闘い
8. 労働委員会の活用

①組合運動と労組法

- どんな法律も憲法に基づいて制定されています。

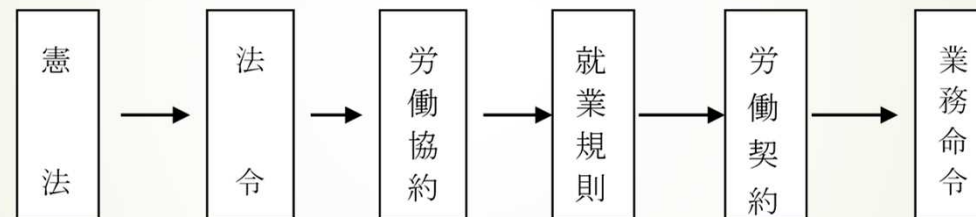
日本国憲法（抜粋）

- | | |
|--------|---|
| 第 14 条 | 「すべての国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地(家柄・家格)により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」 |
| 第 19 条 | 「思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。」
※良心とは、自身に内在する社会一般的な価値観に照らして、ことの可否ないし善悪を測る心の働きのことである。「日の丸・君が代」強制や愛国心教育の問題 etc |
| 第 22 条 | 「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」 |
| 第 25 条 | 「すべての国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。」 |
| 第 27 条 | 「すべての国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」 |
| 第 28 条 | 「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。」 |

- 労働者の権利については第27条と28条で特別に定めており、労働法はすべてこの憲法27条および28条に依拠しています。

労働契約と労働基準法、就業規則、労働契約の関係

■ 効力の順序





②労組法の目的

1. 労働組合について知るためには、まず労組法を学ぼう！
 1. 組合の役員で「労組法を知らない」という人がいれば、それは交通ルールを知らない運転者に等しい。
2. 労組法とは
 1. 労働組合の規約や組合の運営に関すること。
 2. 使用者が労働組合を嫌っておこなう違法行為（不当労働行為）の禁止
 3. それがおこなわれ場合の救済の方法（労働委員会の活用）
 4. 労働者と使用者との間で結ぶ労働協約などについて規定している。
3. 労組法の目的
 1. 労働者が使用者と対等な立場に立つことを促進することによって、その地位を向上させること。
 2. 労働者が、使用者と交渉するために自分たちの手で労働組合に団結することを擁護すること。
 3. 労働者が使用者と行う団体交渉がスムーズに進むように、力を貸し助ける。



③組合の規約と運営

1. 労働組合とは（第2条）

1. 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体をいう。
2. 団体の運営のための経費の支出につき使用者の経理上の援助を受けるものは認められない。
3. 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して第2条及び第2項の規定に適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続きに参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。

2. 労働組合の規約（第5条2）

■ 労働組合の規約には、次の各号に掲げる規定を含まなければならない。

1. 労働組合の名称
2. 組合の主たる事務所の所在地
3. 組合員の全員が、労働組合のあらゆる問題に参加でき、差別的取扱を受けないこと。
4. 組合員はいかなる場合も、人種や宗教、性別、身分などの違いで、組合員としての資格を奪われないこと。
5. 役員の選挙は、組合員または代議員の直接無記名投票で行うこと。
6. 総会は、少なくとも毎年1回開くこと。
7. 組合費など労働組合の財源やその使い道などの経理状況を、少なくとも毎年1回、組合員に公表すること。この場合、公認会計士などの資格を持っている人に監査して貰い、監査証明書を付けること。
8. ストライキは、組合員または代議員の直接無記名投票を行って、その過半数の賛成がないとできないこと。
9. 規約を改正するときは、組合員または全代議員の直接無記名投票を行って、投票しなかった人や無効の投票を含めた全組合員または全代議員の過半数の賛成を得ること。

但し、5，8，9について代議員で決定する場合、組合員の直接無記名投票で選出された代議員が直接無記名投票で決める



要約すると

1. あらゆる課程で、組合民主主義をつらぬく

簡潔に言う「みんなで討議、みんなで決定、みんなで実践(行動)」

2. 労働組合の活動の順序

1. 要求・方針（案）の準備（調査・アンケート）
2. 討論（職場討議・集会など）
3. 決定（大会・組合員全員集会）
4. 実践（団体交渉や宣伝行動など）
5. 総括、そして新しい方針へ

※役員は、上部団体の大会や学習会などに参加し、方針議案書や資料などから情報(情勢)を得ることが出来ます。よって自らが学び、つかんでいる情報を分かりやすく組合員に説明するとともに、組合員の意見も粘り強く聞き、取り入れていくことが求められます。

④交渉権限（第6条）

1. 労働組合の代表者または労働組合の委任を受けた者は、労働組合または組合員のために、使用者またはその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

組合が誰に交渉を委任するかは組合の自由です。

1. 上部団体の団交権

組合の上部団体にも団体交渉権があります。従って、組合の依頼を受けた上部団体が使用者に団体交渉を申し入れた場合、「単組が団交を申し入っていない」ことを理由に団交を拒否できない。

2. 使用者側の出席

代表のある会社の代表者（社長、専務など）が出席するのが当然。

決定権のない者の出席させ、交渉が進展しない団交は、不誠実団交となる。

また、会社の実権を握るのが親会社で、会社役員に決定権がない場合、組合が要求すれば親会社の代表者にも団交応諾義務がある。

⑤労働協約

1. 組合が勝ち取った戦利品

闘いとした成果の証拠で就業規則よりも優先する効力をもつ

2. 効力の発生

書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名捺印することによってその効力を生ずる。（協定書・確認書・覚書など）

3. 基準効力

労働協約に定める労働条件、待遇に関する基準(労働基準法等)に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合、無効となった部分は、基準の定めるところとする。（労働基準法、就業規則と同等ないし上回る基準となる）

4. 一般的拘束力

一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の3/4以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるにいたったときは、当該工場事業場に使用される同種の労働者（1/4）に関しても、当該労働協約が拡張適用される。

5. 協約の機関

1. 3年をこえる有効期間の定めをすることができない。
2. 定めがない労働協約は、当事者の一方が署名し、または記名捺印した文章によって相手方に予告して、解約することが出来る。
3. 予告は、解約しようとする日の少なくとも九十日前にしなければならない。

（90日条項）



余後効

1. 余後効

労働協約が期間満了により失効した場合、又は一方的に使用者が協約破棄を通告した場合

一時的に無協約の状態になったからといって、それまでの労働条件はその事実のみをもって変更させ得るものではありません。労働条件に関する基準（規範的部分）は労働契約として生きており有効。（新たな協約を締結するまでは旧労働協約を適用）

また就業規則は、旧労働協約に反しない範囲で有効に存続しているものであり、従って使用者がその就業規則を変更しない限り従来の労働条件が継続されるわけです。

（一方的に労働条件を就業規則などで変更して引き下げた場合は、労働協約の終了を理由とした労働条件の一方的不利益変更となる）

⑥不当労働行為（第7条）

1. 不当労働行為制度の概略

1. 不利益扱い

1. 次のいずれかを理由に、労働者に不利益を与えること。

- ・労働者が労働組合員であること。
- ・組合に加入したり、組合を結成しようとしたこと。
- ・組合の正当な活動をしたこと。

2. 次のいずれかを条件に雇用すること。（黄犬契約）

- ・組合に加入しないこと。
- ・組合から脱退すること。

2. 団体交渉拒否

1. 使用者が雇用している労働者の代表が申し入れた団体交渉を正当な理由なくこれを拒否すること。

3. 支配介入

1. 組合結成や組合運営に対して、支配したり介入すること。
2. 組合の運営に経費を援助すること。

4. 救済申請などでの不利益扱い

1. 労働者が労働委員会などに「不当労働行為」の救済申請をしたり、その調査・審問などで使用者の不利になる発言や証言をしとことで不利益扱いをすること。

5. 損害賠償免除

1. 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であって正当なものによって損害を受けたことの故を持って、労働組合またはその組合員に対して損害を請求することは出来ない。



不当労働行為の詳細

1. 「組合憎し」の不利益扱い

1. 組合活動を理由にした不利益扱い

- ・ 組合活動を理由にした不利益扱い（賃金差別や降格・解雇）
- ・ 精神的な不利益扱い（些細なミスの過大な処分や見せしめ）
- ・ 組合が受ける不利益扱い（組合の弱体化を狙う）
- ・ 組合間差別（複数の組合が存在時、片方を優遇）

2. 正当な組合活動と不利益扱い

1. 時間内組合活動

労働協約で認めている、承諾を得ている、慣例の範囲内の活動

2. 施設使用と不利益扱い

充当できる施設がありながら、貸与しない場合。

日常使用している施設を組合には利用を認めない場合。

掲示板に貼るビラ等の内容を制限すること。

⑦不当労働行為を跳ね返す

1. 不当労働行為に効く「摘発運動」

1. 小さな不当労働行為も決して曖昧にせず、きっちりとけじめを付ける。
2. 不当労働行為を思われる行為については、組合員が直ちに報告するシステム・制度を確立すること。「いつ・どこで・誰が・誰に・何をしたか」

2. 不当労働行為を発見したら

1. 組合員から報告があれば、直ちにその事実を調査し、使用者にそれを繰り返させないよう約束させる取り組みが必要。
2. 不当労働行為を指摘した申入書・抗議文・謝罪文・誓約書などの書類は、労働委員会や裁判で争うときの決定的な証拠となります。文章にして残しておく。

3. 労働委員会の活用

1. 使用者が事実を認めようとせず、謝罪を拒否するのが一般的で、職場だけの闘いだけでは不当労働行為を跳ね返すのが難しい場合があります。そのような時は、労働委員会を活用するのも1つの方法。

⑧労働委員会

1. 申立て

申立をする労働組合が労組法で定められた資格を備えていることを証明する資料の添付が必要。

2. 審査（調査・審問）

双方の意見を聞いて、争点・証拠、審問回数、救済命令等の交付予定時期を記載した審査の計画を定める。

3. 命令の決定

公益委員会議が開かれ、その使用者の行為が不当労働行為に当たるか判定し、命令文を交付する。

4. 救済命令

不当労働行為と判定したときは、労働者の解雇や処分の撤回、不利益な賃金や身分の訂正、正常な団体交渉の実施、労働組合への干渉の禁止などを命令。

5. 破棄命令

不当労働行為でないと判定したときは、労働者や労働組合の主張を認めないことになります。

6. 和解

和解によって解決する方法が適切であると判断される場合や当事者が話し合いによる円満解決を望む場合には、審査の途中において、和解を勧めることになります。

