

第6章 集团的労使関係

労働組合の結成について

1 労働組合とは

労働者と使用者は法のうえでは対等となっています。しかし、労働者は「雇われる」という弱い立場にあり、労働者個人では使用者と対等な立場に立つことができません。そこで、労働者は団結することによって使用者と実質的に対等な立場に立ち、賃金や労働時間などの労働条件を決めることが認められています。

憲法第28条では、勤労者の団結権等が保障されていますが、これを受けて制定されたのが労働組合法です。労働組合法では、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又はその連合団体とされています(労組法第2条)。

2 労働組合結成の要件

(1) 目的上の要件

賃金その他の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でなければなりません。

したがって、政治運動や社会運動を主な目的とする団体や組合員のための福利事業のみを目的とするものは、それが労働者の団体であっても労働組合とはいえません(労組法第2条第3号、第4号)。

(2) 組織上の要件

労働者が主体となって、自主的に組織する団体でなくてはなりません。会社の役員、人事等の権限を持つ監督的地位にある者、労働関係の計画と方針についての機密の事項に接し、そのため、その職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任とに、直接に抵触する監督的地位にある者、その他使用者の利益を代表する者を参加させてはいけません(労組法第2条第1号)。

また、使用者から労働組合運営のための経費の支出につき経理上の援助も許されません。ただし、①労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく団体交渉を行うこと、②福利厚生のためなどの寄付を受けること、③最小限の広さの組合事務所を与えられることなどは例外とされます(労組法第2条第2号)。

(3) 民主性の要件

労働組合は組織運営を民主的に行うため、労働組合法第5条第2項にあげられている項目を含む組合規約をつくり、組合員の多数の意思を尊重して運営されなければなりません。

なお、労働組合の結成にあたっては、届出等の手続を要しません。しかし、労働組合が、①不当労働行為の申立てを行い、救済を受けようとする場合、②法人登記をする場合、③労働委員会の労働者委員の推薦をする場合などは、前述の3つの要件を満たしていることについて、労働委員会の資格証明を受けることが必要です(労組法第5条、第11条、労働委員会規則第22条)。

－組合規約で定められなければならない項目－

- 1 組合の名称
- 2 主たる事務所の所在地
- 3 組合員は組合のすべての問題に参加することができ、また均等な取扱いを受ける権利を有すること。
- 4 どんな人でも、あらゆる場合に、その人の人種、宗教、性別、門地又は身分を理由に組合員としての資格を奪われないこと。
- 5 組合の役員は、組合員の直接無記名投票で選挙すること。ただし、連合体や単位組合でも全国にわたるような組合の役員は、単位組合の組合員が直接無記名投票で選挙した代議員の直接無記名投票により選挙されること。
- 6 大会(総会)は毎年1回以上開催すること。
- 7 すべての財源とその使いみち、主な寄附者の氏名、現在の財産状態を知らせるために会計報告を毎年1回以上組合員全員に発表すること。その際には組合員全員の意思によって委嘱された「職業として、会計監査をする資格のある人」の「この会計報告は正確である」という証明書を添えなければならないこと。
- 8 同盟罷業(ストライキ)を始めるかどうかは、組合員(特に大きな組合の場合には、組合員の直接無記名投票で選ばれた代議員)の直接無記名投票で決めなければならないが、ストライキを始めるには、投票数の過半数の賛成が必要なこと。
- 9 規約の変更は、組合員の直接無記名投票で決め、組合員総数の過半数の賛成がなければならないこと。この場合にも、連合体や単位組合でも日本全国にわたるような大きな組合についてだけ、組合員が直接無記名投票で選んだ代議員の直接無記名投票で、代議員の総数の過半数の賛成で決めること。

労働組合法上の労働者性の判断基準について

近年、業務委託・独立自営業といった働き方をする人が加入する労働組合が、契約先に対して団体交渉を求めたところ、労働者ではないとして団体交渉を拒否され、紛争に至る事例が生じています。

労働組合法で定義される「労働者」に該当するか否かについて判断が困難な事例が多い中で、確立した判断基準が存在しなかったこともあり、このような紛争を取り扱った労働委員会の命令と裁判所の判決で異なる結論が示され、法的安定性の点から問題となっていました。

このため、厚生労働省の労使関係法研究会は2011(平成23)年7月25日、労働組合法の趣旨・目的、制定時の立法者意思、学説、労働委員会命令・裁判例等を踏まえ、労働者性の判断基準を報告書として取りまとめました。

具体的には、以下の判断要素を用いて総合的に判断すべきものとしています。

(1) 基本的判断要素

① 事業組織への組入れ

労務供給者が相手方の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されているか。

② 契約内容の一方的・定型的決定

契約の締結の態様から、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。

③ 報酬の労務対価性

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。

(2) 補充的判断要素

① 業務の依頼に応ずべき関係

労務供給者が、相手方からの個々の業務の依頼に対して、基本的に応ずべき関係にあるか。

② 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の供給を行っている広い意味で解することができるか、労務の提供にあたり、日時や場所について一定の拘束を受けているか。

(3) 消極的判断要素

① 顕著な事業者性

労務供給者が、恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し、自らリスクを引き受けて事業を行う者と見られるか。

団体交渉について

1 団体交渉とは

団体交渉とは、労働条件の維持改善のために労働組合がその代表者を通じて使用者と交渉することです。

使用者が正当な理由がなく団体交渉を拒むことは不当労働行為として禁じられています(労組法第7条第2号)。

2 団体交渉の対象事項

交渉の対象となる事項は、賃金、労働時間、休日などの労働条件や労働者の利益につながるあらゆる問題を含みます。ただし、政治問題や社会問題など使用者に決定権のない事項は対象とはなりません。

3 団体交渉の進め方

団体交渉を円滑に進めるためには、交渉担当者、人数、交渉の日時、場所及び交渉事項などを労使が良識にそって、あらかじめ決めておくことが大切です。

また、団体交渉を行っていく上で注意すべき点としては次のとおりです。

- ① 交渉事項についての事実や資料を十分準備して交渉に臨み、予め自分達の主張がどこまで主張できるか、ある程度の見通しや目安を設けることが大切でしょう。
法外な主張に固執することは逆効果となるケースが多いようです。
- ② 交渉の参加人数は、労使の実情によって決めることで制限はありませんが、あまり多人数ではまとまりがつかないケースが多いようです。
- ③ 交渉時間は、あまり長時間に及ぶと疲労だけが増して能率が上がりません。休憩するなり、次回に持ち越すなり、冷静に進めることが必要です。

労働協約について

1 労働協約とは

労働協約とは、労使が団体交渉によって取り決めた労働条件やその他の事項を書面に作成し、両当事者が署名又は記名押印したものをいいます(労組法第14条)。

2 労働協約の内容

労働協約の内容は、法令や公序良俗に反しない限り、労使が自由に取り決めることができます。

一般的には、①賃金、労働時間、休日、休暇などの労働条件、②昇進、解雇などの人事の基準、③安全衛生、災害補償、福利厚生など、④組合活動、シヨップ制、団体交渉などがあります。

※ シヨップ制とは、労働組合の組合員資格と従業員資格との関係について定める制度のことです。一般にクローズド・シヨップ、ユニオン・シヨップ、メンテナンス・オブ・メンバーシップ、オープン・シヨップの4つに区分されます。

3 労働協約の効力

(1) 平和義務

労働協約の有効期間中に、その協約に定められた事項の変更を要求して、争議行為を行うことは許されません。

(2) 規範的効力

労働協約で定められた労働条件やその他労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約や就業規則は、違反する事項は無効となり、労働協約が優先します(労基法第92条、労組法第16条)。

(3) 債務的効力

労働協約のうち団体交渉のルールなど使用者と労働組合との関係を規律した債務的部分については、一般の契約と同様に当事者間に債権債務の関係が発生します。

4 労働協約の期間

労働協約の有効期間の定めは3年を超えることはできず、3年を超える定めをしたものについても3年とみなされます。ただし、有効期間が定めにより更新された場合は、その都度締結されたものとみなされます。

また、期間の定めのないものを解約する場合は、少なくとも90日前に文書による解約の予告が必要です(労組法第15条)。

5 労働協約の拡張適用

労働協約の拡張適用として、一つの工場や事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上が、一つの労働協約の適用を受けるときは、残りの同種の労働者にもその協約が適用されます(労組法第17条)。また、一つの地域の同種の労働者の大部分が一つの労働協約の適用を受けている場合には、当事者の申立て等によって、厚生労働大臣又は都道府県知事は、労働委員会の議決を経て、その地域の他の同種の労働者及び使用者にもその協約の適用を受けることを決定できます(労組法第18条第1項)。

争議行為について

1 争議行為とは

争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖、その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為のことで、業務の正常な運営を阻害するものをいいます(労調法第7条)。

2 争議行為の形態

(1) 同盟罷業(ストライキ)

労働組合の統一的意思に従って、集団で労働力の提供を拒否する行為をいいます。これは、参加者の規模によって、全面スト、部分スト、指名ストとか、時間的範囲によって、無期限スト、時限スト、波状ストなどといわれています。

(2) 怠業(サボタージュ、スローダウン)

労働組合の統一的意思に従って、労務提供義務の一部不履行により生産能率、事務能率を低下させる行為をいいます。

(3) 作業所閉鎖(ロックアウト)

労働組合の行う争議行為に対抗して使用者が作業所を閉鎖して、労働者の提供する労務の受入れを拒否する行為をいいます。

(4) その他の争議

職場占拠、生産管理、ピケティングなどさまざまな形態があります。

※ ピケティングとは、ストライキなどの実効を上げるための付随行為であり、組合員の争議からの脱落などを防ぐために出入口を見張る行為をいいます。

3 争議行為の正当性

争議を行う権利は、憲法第28条で保障されていますが、無制限に認められているものではなく、争議行為はその目的、手続・方法が正当でなければなりません。

(1) 目的の正当性

労働者の労働条件の維持改善やその他経済的な地位向上を目的として行われるものは何ら問題はありませんが、政府の政策や法律の制度に反対して行われる政治ストや他の労使間での争議を支援するための同情ストなど、当該労使間の団体交渉で解決できない事項を目的とするものは、正当な争議行為とはいえません。

(2) 手段・方法の正当性

同盟罷業や怠業などについては、原則として、正当な行為として問題ありませんが、いかなる場合でも暴力の行使は正当な行為とは認められません(労組法第1条第2項)。また、他人の身体や財産を侵害することも正当性を欠くことになります。

4 争議行為の保護

正当な争議行為には、刑事上の免責、民事上の免責、不当労働行為の禁止の3つの面から保護が与えられています。

(1) 刑事上の免責

刑事上の免責とは、正当な争議行為や団体交渉は刑事上の処罰の対象にならないということです(労組法第1条第2項)。

(2) 民事上の免責

使用者は、ストライキなどの正当な争議行為によって損害を受けても、労働組合や組合員に対して、不法行為や債務不履行を理由として賠償を請求することはできません(労組法第8条)。

(3) 不当労働行為に対する救済

労働組合の正当な争議行為である限り、使用者はそれを理由に労働者を解雇したり、不利益に取り扱うことはできません(労組法第7条第1号)。

5 公益事業の争議行為の予告通知

公益事業において、争議行為をしようとする労働組合又は使用者は、争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、都道府県労働委員会と知事宛てに文書で通知しなければなりません(労調法第37条)。

また、その争議行為が2以上の都道府県にわたるか又は全国的に重要な問題に係るものであるときは、中央労働委員会と厚生労働大臣宛てに通知しなければなりません(労調法第37条、同法施行令第10条の4)。なお、公益事業とは次のような事業であって、公衆の日常生活に欠くことのできないものをいいます(労調法第8条)。

- ① 運輸事業
- ② 郵便、信書便又は電気通信の事業
- ③ 水道、電気又はガス供給の事業
- ④ 医療又は公衆衛生の事業

6 争議行為の届出義務

争議行為が発生したときは、その当事者は、直ちにその旨を労働委員会又は都道府県知事に届け出ることとなっています(労調法第9条)。

届出義務を負うものは、当該争議行為を行った当事者であって、労働組合が行ったときはその労働組合、使用者が行ったときはその使用者です。

7 労働争議の解決方法

労使紛争は労使間で誠意をもって、自主的に解決するように努力しなければなりません(労調法第2条)が、当事者だけでは解決が困難な場合もありますので、行政機関である労働委員会が紛争の調整に当たる制度があります。

(1) あっせん

労働委員会の指名するあっせん員が労使の間に入って両者の主張を公正な立場で調整し、自主解決を援助するものです。

(2) 調停

公・労・使の三者委員で構成する調停委員会が、両者の主張を聴いて調停案を作成し、両当事者に受諾を勧告して解決を図ろうとするものです。

(3) 仲裁

公益委員又は特別調整委員の中から指名された者で構成する仲裁委員会が争議の実情を調査し、仲裁裁定を出して解決する方法で、両当事者は必ずこれに従わなければならない、その効力は労働協約と同一です。

不当労働行為について

1 不当労働行為の態様

使用者の次のような行為を不当労働行為として禁じています(労組法第7条)。

7条		禁止されている使用者の行為(不当労働行為)
1号	不利益 取扱い	労働者が 1. 労働組合の組合員であること 2. 労働組合に加入しようとしたこと 3. 労働組合を結成しようとしたこと 4. 労働組合の正当な行為をしたこと を理由に、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること
	黄犬契約	労働者が 1. 労働組合に加入しないこと 2. 労働組合から脱退すること を雇用条件とすること
2号	団体交渉拒否	使用者が、雇用している労働者の代表者との団体交渉を正当な理由なく拒むこと
3号	支配介入	労働者が 1. 労働組合を結成すること 2. 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
	経費援助	使用者が、 労働組合の運営経費について経理上の援助を与えること ただし 1. 労働者が労働時間中に使用者と協議し交渉した場合、賃金を支給すること 2. 厚生資金又は福利その他の基金に対する使用者の寄付 3. 最小限の広さの事務所を組合に提供すること は、経理上の援助とみなされません。
4号	報復的 不利益 取扱い	労働者が労働委員会に対して 1. 不当労働行為の申立てをしたこと 2. 再審査の申立てをしたこと 3. 不当労働行為の調査、審問や労働争議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、解雇したり、その他不利益な取扱いをすること

2 不当労働行為の救済

不当労働行為が行われた場合、労働者又は労働組合は労働委員会に不当労働行為の救済を申し立てることができます。この場合、不当労働行為のあった日から1年以内に申し立てることが必要です(労組法第27条第2項)。

労働委員会は申立てがあると、審査を行い、不当労働行為と認められる場合は救済命令を出し、不当労働行為が認められない場合は申立てを退ける命令を出します。

この命令に不服な当事者は、中央労働委員会への再審査の申立てや裁判所への取消訴訟を提起することができます。