



JTBグループ労働組合連合会

労働組合ってどんな組織

労働組合ってどんな組織？

辞書を調べてみると……

【労働者が労働条件の維持・改善や社会的地位の向上などを
目ざして、自主的に組織する団体。】



でも団体を組織することって何か保障されてるんですか？

憲法28条には、「勤労者の団結する権利およ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。」と定められています。

私たちが労働組合をつくって団結したり、その労働組合が使用者と対等の立場にたって労働条件の改善などの交渉をしたり、さらに労働組合の決定にしたがってストライキなどの争議行為やその他の行動をしたりすることを、私たち働く者の基本的な権利として保障していることを意味しています。

なぜ団結するのですか？

もし、私たちが、自分たちの労働条件を改善するためにひとりひとりで会社と交渉しようとしても、なかなか難しい話です。誰か代表者を選んで交渉できないこともありませんが、会社が拒否してくることは目に見えていますし、仮に、交渉ができたとしても、なんの力も背景になく、使用者との対等な立場には立てません。しかも、いかに不満があっても、バラバラの個人ではストライキに訴える方法すらとれません。ひとりでストライキなどすれば、たちまち解雇されてしまうでしょう。

こうした立場にある私たち労働者が、自分たちの労働条件の改善をするためには、ただひとつ「数の力」にたよる以外に方法はありません。つまり、「団結」をすること、労働組合をつくることだけが私たちが使用者と対等の立場に立って交渉することを可能にしてくれるのです。

こうした私たちの社会的立場を前提に、労働者が労働組合をつくること（**団結権**）、そして組合に団結して使用者と対等の立場で交渉すること（**団体交渉権**）、さらに交渉の結果によっては、ストライキをはじめとする争議行為などの組織的な行動によって力を行使できること（**団体行動権 = 争議権**）を、労働者の基本的な権利（労働基本権）として憲法は保障しています。



でも労働条件は会社が決めるものなのに、 上げることなんかできるのですか？

労働条件に関して定めた法律、労働基準法を見てみましょう。

労働基準法第2条（労働条件の決定）で

「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。」とあり

労働契約法第3条（労働契約の原則）で

「労働契約は、労働者及び使用者が対等な立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものである。」とあります。

このように、労働条件は会社が勝手に決めるものではなく、あくまで労働者と使用者が合意して初めて成立するものということができます。

また、労働基準法第1条2項（労働条件の原則）で

「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を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。」とあり、労使で合意した上で労働条件を上げていくことができますといえます。

つまり、労働者が労働条件を上げる交渉をすることは当然の行為なのです。



労働組合をつくることは難しくないですか？

労働組合法では、私たち働くものが労働組合を作るとはまったく自由であり、二人以上の労働者が団結すれば可能です。官庁への届けなどは全く不要であり、使用者への通告も必要事項ではありません。ただし、次の4つ事項（あってはならないこと）に触れるものは、正常な労働組合とは認められず、法律の保護を受けることができません。

- 必 要 な 条 件
労働者が主体的となって組織すること
労働者による自主的な団体であること
労働条件の維持、改善を主目的とすること
- あ っ て は な ら な い こ と
使用者側の利益代表者が参加すること
使用者から経済上の援助を受けること
共済事業や福利事業のみを目的とすること
政治運動や社会運動を主目的とすること



二人以上の労働者が団結

でも会社が妨害したり、不利益な扱いをされませんか？

もしも使用者が、労働者が組合に加入しようとしたり、組合活動を行ったりしたことを理由に、解雇などの不利益な取扱いをしたり、また、組合の結成や運営あるいはさまざまな組合活動に妨害や干渉をしたりすることが許されるとしたら、私たちの団結権は侵害されてしまい、労働組合の組織と活動を維持していくことは困難なばかりか不可能にすらなりかねません。

憲法28条に定められた権利（労働基本権と言います）が保障されるためには、使用者のこのような一切の行為は禁止されなければなりません。こうしたことから、労働組合法第7条では労働基本権を具体的に保障するために上記のような使用者の行為を「不当労働行為」として禁止しています。

ここに定められた行為は、すべて労働基本権を侵害する行為であると同時に、現在の一般的な労働者と使用者の関係からみて、使用者によってなされやすい行為であると考えられ、労働組合法で禁止したものです。

種類	内容
不利益取扱	1. 組合員であること 2. 組合に加入したり結成しようとしたこと 3. 組合の正当な活動を理由に解雇その他不利益な取扱いをする
黄犬契約	組合への非加入や脱退を条件に採用する
団体交渉拒否	正当な理由なしの団体の申し入れを拒否する
支配介入	組合の結成や運営に対して支配介入する
経費援助	組合の運営に必要な経費を援助する
労働委員会に申し立て等をしたための不利益な取扱いをする	①労働委員会に不当労働行為の救済申し立てをしたこと ②救済命令への再審査の申し立て ③ ①・②の場合や争議の際に証拠提出し、発言したことを理由に不利益取扱



労働組合は会社に嫌がられるだけではないのですか？

労働組合は労働者のために活動することは当然ですが、会社にとってもメリットがあります。

働くものからの視点

労働組合は『働くものの代表選手』です!!
みんなで将来にわたって、安心して働ける職場づくりに取り組みます。

○労働組合の主な取り組み

◆ 企業経営の理解を深めます。

会社がどのように考え、何を狙っているのか、経営状況がどうなっているのかが把握・チェックできます。

◆ 働くものの声を企業反映させます。

会社においては、「弱い従業員の立場では考えていてもなかなか言えない」ということも、代表を立てることでスムーズに話し合えます。

(労働条件・経営、営業政策・人財育成・福利厚生・職場環境・・・)

◆ 自ら職場課題の解決に取り組みます。

残業問題や職場環境課題など、就業環境の改善に自ら取り組みます。

◆ 働くもの同士のコミュニケーションを深めます。

意見を出し合い、議論を行うことはもとより、レクリエーションなどの開催にも取り組みます。



企業経営からの視点

労働組合は『もっとも身近なパートナー』
労働組合の存在は、企業にも多くのメリットがあります。

《企業としてのメリット》

○風通しの良い企業風土

職場の生の声が収集できると同時に、社の考え方もしつかりと伝わり、企業組織の風通しが良くなる。口にできない不満があるなど、職場の風通しが悪いと、いい仕事もできなくなるので、業績も向上しません。

○最前線で働く人の意見を政策に反映できる。

一部の経営政策立案担当者や、経営者だけの考えに頼ることなく、様々な立場の働くものの意見を聴くことが可能となり、それらを結集させた政策を実現することで、結果として大きな成果に繋がることが期待できます。

○社内の人財発掘や人財育成

労働組合活動を通じて、職場だけでは見出せない人の個性や特技が発揮されたり、早いうちから、企業経営について真剣に考えることによって、企業の人財としての育成にもつながります。

労働組合と社員会は違うのですか？



労働組合

- ①労使の関係は対等であり、争議行為を含む団体交渉によってその対立を解決しようとする。
- ②労働組合と使用者との間には、労働協約締結権があり、自らで様々な労働条件の取り決めが可能となる。
- ③独自の規約と財政をもったひとつの社団的組織
- ④財政は、任意団体としての性格上、主として組合員の支払う組合費によってまかなわれる



社員会

- ①企業ないし事業所という使用者と共通の基盤の上で、労使の利害の調整をはかろうとするもので、争議行為を主導することはできない
- ②ある企業や事業所の従業員であるという属性に基づいて人為的にくくられた集団にすぎない
- ③従業員代表が使用者との間で締結した協定が拘束力をもつ場合、その根拠はもっぱら法律の規定に求められる。
- ④活動に必要な経費は通常は使用者が負担する