

労働組合とは何か ～職場や社会における役割

小山正樹（公益財団法人総評会館専務理事／産業別労働組合 J AM 参与）

1. 私にとっての労働運動

2. 労働組合の類型

企業別

産業別

職業別

地域合同（ユニオン）

＜ナショナルセンター＞（平成 24 年調査）

連 合	670 万人
全労連	61 万人
全労協	11 万人

＜企業規模別推定組織率＞（平成 24 年調査）

1,000 人以上	45.8%
100～999 人	13.3%
99 人以下	1.0%

※資料 1 附表：主要団体別労働組合員数の状況参照

3. 労働組合法と労働運動

- ・日本国憲法は、基本的人権のなかで労働者の権利として労働基本権を定めています。
第 27 条の勤労権、第 28 条の団結権、団体交渉権、団体行動権（労働三権）
- ・労働組合法により、労働組合は法律で守られ、特別な権利が与えられています。

※資料 2 憲法、労働組合法

4. 労働組合の役割

(1) 賃金・労働条件改善のための役割

- ・個別企業での賃金や労働時間などの労働条件改善のための労使交渉
- ・賃金・労働条件の社会的相場形成

◆春闘とは

(2) 雇用を守る役割

- ・雇用を守る交渉・闘い
- ・企業経営へのチェック機能

◆会社が倒産したら…

(3) 暮らしと社会を良くする役割 ―― 国の政策・制度への関与

- ・ 国の労働政策への関与
- ・ 政策制度要求実現の運動

◆ I L O 三者構成原則 ・ ・ ・ ・ 政 ・ 労 ・ 使

I L O（国際労働機関）185 カ国が加盟。国連機関の中では独特の三者構成を取っています。これは、政策策定や計画立案時には、経済を動かす社会的パートナーである労使代表も、政府と等しく発言する権利をもっているというものです。

(4) みんなで助け合う役割

- ・ 相互扶助 ・ ・ ・ 共済活動

◆ 労働金庫、全労済

5. 労働組合の活動

■ 長時間労働の抑制にどのように取り組んでいるか

(1) 企業別、職場（事業所）では、

- ・ 3 6 協定（労働基準法第 36 条 通称：サブロク協定）による時間外労働規制
- ・ ノー残業デーの設置
- ・ 有給休暇の取得促進

※資料 3 労働基準法（労働時間）

(2) 産業別労働組合では

- ・ 同一業界内での所定労働時間の水準形成
- ・ 同一業界内での総実労働時間の短縮に向けた水準形成

(3) ナショナルセンター（連合）では

- ・ 労働基準法などの法律による長時間労働規制
- ・ 長時間労働への警鐘、世論形成など社会的なアピール

▲最近のホワイトカラー・イグゼンブション導入の動き

■ 労働組合の社会的役割 ―― 労働組合はすべての働く人たちのために役だっているか

- ・ ・ ・ ・ 労働組合は今こそ、その役割を果たすべき

<資料 1>

厚生労働省・H24 年労働組合基礎調査より

附表 2 主要団体別労働組合員数の状況（2－1）

（単位：千人）

区 別	労働組合員数		対前年差
	平成24年	平成23年	
連 合			
U I ゼ ン セ ン 同 盟	1,086	1,069	17
自 動 車 総 連 合	761	759	2
電 機 連 合	644	641	3
J 基 幹 A 労 M	364	388	-24
サ ー ビ ス ・ 流 通 連 合	250	252	-2
生 保 労 連 合	248	230	18
J 保 労 連 合	242	241	+0
J P 労 組	234	232	2
情 報 労 連	219	220	-1
電 力 総 連	218	221	-2
運 輸 労 連 合	140	139	1
J E C 連 合	117	120	-3
私 鉄 総 連 合	114	115	-0
フ ー ド 連 合	108	108	+0
損 保 労 連 合	88	75	13
J R 連 合	79	79	1
J R 総 連 合	71	70	1
交 通 労 連 合	50	51	-2
化 学 総 連 合	48	50	-2
ゴ ム 連 合	43	44	-1
サ ー ビ ス 連 合	43	44	-1
航 空 連 合	35	36	-1
海 空 連 合	30	30	...
紙 パ 連 合	29	31	-1
全 電 線 合	28	28	1
全 国 ガ 労 連 合	25	25	-0
印 刷 労 連 合	24	23	+0
全 自 交 労 連 合	22	32	-10
セ ラ ミ ッ ク ス 連 合	16	19	-3
全 ラ ミ 銀 連 合	15	16	-0
全 国 農 団 労 協 連	14	15	-1
へ ル ス ケ ア 労 連	14	14	-0
N H K 労 連	10	10	+0
自 治 教 育 労 組 合	820	836	-16
日 公 教 育 連 合	267	273	-6
国 公 道 交 通 連 合	98	102	-5
都 市 水 道 連 合	26	26	-0
全 水 道 連 合	23	23	+0

附表2 主要団体別労働組合員数の状況（2－2）

（単位：千人）

区 別	労 働 組 合 員 数		対前年差
	平成24年	平成23年	
全 労 連			
日本医労連	149	147	2
日生協労連	66	65	1
建交労連	26	28	-2
全労連・全国一般	25	26	-1
自交総連	18	19	-1
福祉保育労	12	12	+0
全労連自治労連	164	168	-4
全国公労連	89	91	-2
	75	79	-4
全 労 協			
国 労	12	13	-1
都 労 連	44	46	-1
上記以外の上部組合			
全市建総連	592	608	-15
市銀連	81	82	-1
光学協	44	43	+0
日建協	33	34	-1
全農協労連	30	32	-2
新開労連	26	27	-1
航空労協	24	24	+0
全大信教連	17	18	-1
全印刷関連	15	14	+0
全刷関連	14	15	-0
全港連	11	12	-0
全日教連	20	21	-0

注：1）原則として、労働組合員数10千人以上の組合を表章している。

なお、組合員数は単位労働組合又は単一労働組合のいずれが多い方の数値である。

2）「上記以外の上部組合」とは、連合、全労連及び全労協に加盟していない産業別組織を示す。

＜資料 2＞

憲法

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。

労働組合法

(1) 目的

第 1 条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

(2) 刑事免責・民事免責

第 1 条 2 刑法第 35 条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

＜※参考 刑法（正当行為）第 35 条 法令又は正当な業務による行為は罰しない。＞

第 8 条 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もつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

(3) 不当労働行為救済制度

第 7 条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 1 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、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 2 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 3 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 4 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

(4) 労働協約の効力、規範的効力・一般的拘束力

第 14 条 労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる。

第 16 条 労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。

第 17 条 一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の 4 分の 3 以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。

第 18 条 一の地域において従業する同種の労働者の大部分が一の労働協約の適用を受けるに至つたときは、当該労働協約の当事者の双方又は一方の申立てに基づき、労働委員会の決議により、厚生労働大臣又は都道府県知事は、当該地域において従業する他の同種の労働者及びその使用者も当該労働協約の適用を受けるべきことの決定をすることができる。

<資料3> 労働基準法

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

- 2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

- 2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

- 2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。
- 3 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
- 4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

法定時間外労働を行わせるためには、①1日 ②1日を超え3か月以内の期間 ③1年間 のそれぞれについて、限度時間の範囲内で、延長することができる時間を労使(※)で協定しなければなりません。 (「36協定」)

②③の期間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で協定しなければなりません。 (「特別条項付き36協定」)

※ 労働者側の協定当事者は、過半数組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)、それがない場合は過半数代表者(事業場の労働者の過半数を代表する者)となります。

限度時間とは？

労働基準法で労働時間は1週40時間、1日8時間までと定められています。

労使で協定(「36協定」)を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」において、一定の限度が定められています。(一部、適用除外あり。)



期間	限度時間	限度時間(※)
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

限度時間を超えて働く場合とは？

臨時的に特別な事情がある場合に限り、労使で「特別条項付き36協定」を結ぶことで限度時間を超えて働かせることが可能です。

(厚生省パンフ「改正労働基準法のポイント」より)