

1 労働組合

労働者が労働組合を結成し、使用者と対等の立場で、労働条件などについて交渉して取り決めをすることは労使関係の基本的なあり方で、労働組合は社会制度の一つとして認められ、法律で保護されています。

では、なぜこのように、労働組合が社会の重要な制度として認められ保護されているのかを考えてみましょう。

(1) 労働組合とは

近代社会では、すべての人が自由で平等な人格者とされ、お互いに、いろいろな契約を結ぶことによって社会生活が成り立っています。労働者と使用者の関係も、自由、平等な人格をもった人と人との間の契約関係として考えられています。

すなわち、労働者と使用者の関係は、労働者が使用者に時間を限って労働力を提供し、その報酬として使用者が賃金を支払うという労働契約を結ぶことによって成立します。

しかし、労働者が一人ひとりで交渉したのでは、使用者の力におされがちですので、労働者が集まって労働組合をつくり、使用者と実質的に対等の立場に立って交渉し、賃金や労働時間などの労働条件を集団的に決めるという方法が認められていますのです。労働組合はそのための団体です。

このように、労働者と使用者とが対等の立場で労使間のことがらを自主的に話し合っただけで決めていくことは、近代社会の建前に最もよく合っているばかりでなく、労働者の生活の向上を図りながら、バランスのとれた経済・社会の発展に貢献するものと考えられます。

労働者も使用者も、こうした労働組合のもつ社会的、経済的意義をふまえながら、労使関係の円滑な運営に努めることが強く望まれます。

(2) 労働組合についての法律の定めは

憲法第28条は、「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。」と定めています。これが、労働者に団結権、団体交渉権、争議権を保障した労働組合についての大もとの規定です。

しかし、労働者の団体が、すべて、法律上労働組合として取り扱われるわけではありません。憲法の規定をさらに具体的にしている労働組合法では、労働組合がどのようなものであるかを定めるとともに、これに保護を与えています。

ア 労働組合は「労働者が主体となって自主的に組織する団体」です。

まず、労働者とは、「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」をいいます。(労働組合法第3条)

仕事の種類や内容に関係なく、また、単に雇用契約によって使用される人に

限らず、契約形式上は組合契約、請負契約、委任契約等によって労務を提供する人であっても、他人に使用され、その指揮命令のもとに労務に服し、労働の対価として報酬を受け、これによって生活を営んでいる人を労働者といえます。ですから、事務員、会社員、店員、教員、看護師、臨時工、パートタイマー、嘱託、アルバイト、契約社員など呼び名に関係なく労働者ということが出来ます。

その人が日本に居住していれば国籍のいかんを問いませんし、働いている事業が営利事業でなく、いわゆる社会事業等の非営利事業であっても構いません。

また、他人に使用されて賃金等を受けて生活することを本体とする人であれば、現に就業しているかどうかは問いませんので、いわゆる失業者も労働者です。

労働組合法上の労働者性について、厚生労働省労使関係法研究会では、労務供給者が事業遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか、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、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等の判断基準を用いて総合的に判断すべきであるとしています。(平成 23. 7 厚生労働省労使関係法研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」)

次に、労働組合は労働者が、自らの労働条件などの維持向上を目的としてつくるものですから、外部からの支配や干渉を受けずに、自主的に結成し自主的に

運営されなければなりません。労働組合法はこの自主性について、使用者の利益を代表する人が加入しておらず、かつ、労働組合を運営するために必要な経費の援助を使用者から受けていないことを規定しています。

(7) 使用者の利益を代表すると認められる者

それぞれの企業の組織、職制を無視して一律に言うことはできませんが、だいたい次のような者がこれに含まれるといえます。

① すべての会社役員、たとえば法人の社長、取締役、監査役などの重役、法人でない企業ではその理事会またはこれに類似する機関を構成する人たちがこれに当たります。

② 雇入、解雇、昇進または異動などの人事について、直接の権限を持つ監督的地位にある労働者

たとえば、人事課長、労務課長などのほかにもこのような権限が与えられている人を含みます。

③ 使用者の労働関係の計画や方針などの機密の事項を担当するため、使用者と組合の板挟みとなるような人で、監督的地位にある者。

例えば、人事課、労務課、給与課の上級職員、重役の秘書などがこれにあたる場合が多いようです。

④ その他使用者の利益を代表する者。

①から③以外の者で職務の性質上労働組合の自主性を損なうと認められる者であり、この場合、会社警備の