

# 労働組合の結成と運営の手引き

## ◎ はじめに

労働組合は、一人ひとりでは使用者に対して弱い立場にある労働者が、団結することによって使用者と対等の立場に立って交渉し、労働条件の維持改善や経済的地位の向上を図るために結成されます。

本ホームページを御覧いただき、労働条件改善等の方法として、参考にいただければ幸いです。

## ◎ 労働組合の要件

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連合体です。（労働組合法（以下「労組法」という。）第2条）

労働組合の要件としては、積極的要件と消極的要件があります。

### (1) 積極的要件（労組法第2条本文）

- ① 労働者が主体となって自主的に組織する団体であること。
- ② 労働者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する団体であること。

※ 使用者と団体交渉を行い、労働協約を締結することを主たる目的とするものでなければなりません。

### ③ 団体又はその連合体であること。

※ 「団体」とは、二人以上の複数人の結合であって、規約を有し、その運営のための組織（特に役員と財政）を持っているものをいうと解されています。

### (2) 消極的要件（労組法第2条但し書き）

- ① 使用者側の利益代表者が参加していないこと。
- ② 使用者側から経済的援助を受けていないこと。
- ③ 共済・福利事業のみを目的としていないこと。
- ④ 政治活動や社会運動を主目的としていないこと。

## 【参考】

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。」とうたっており、いわゆる労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保障しています。

## ◎ 労働組合の結成

現行労組法上、結成手続きについては法的な定めはなく、労働者は労働組合を自由に結成することができますし、また結成した組合が労組法上の労働組合であるとされるために、届け出や許可を受ける必要はありません。（自由設立主義といわれています。）

労働組合の結成の流れは、一般的には次のとおりです。

有志による結成準備会の発足



加入の呼びかけ

組合同規約案の作成

結成大会の準備



組合結成大会（組合の結成）



組合結成を使用者へ通告

組合活動（要求書提出、団体交渉等）

## ◎ 労組法上の保護（メリット）

労組法第2条の要件を満たした労働組合は、次のような法的保護を受けられます。

① 労働組合の正当な行為についての刑事上の免責（労組法第1条第2項）

※ 威力業務妨害や住居侵入罪などにならない。

② 労働組合に対する不当労働行為の禁止（労組法第7条）

③ 労働組合の正当な争議行為についての民事上の免責（労組法第8条）

※ 争議行為で会社に損害が生じても賠償しなくてもよい。

④ 労働協約の締結等（労組法第14条～17条）

## ◎ 労働組合の資格審査

労働者の団体が、労組法に定める手続きに参加し、また労組法に定める救済を受けるためには、労働委員会に証拠を提出して、その団体が労組法第2条の規定に適合する労働組合であり、かつその規約が労組法第5条第2項に定める要件に適合していることを立証しなければなりません。この点に関する労働委員会の審査を、労働組合の資格審査といいます。（労組法第5条第1項）

この資格審査を経た労働組合は、次のような権利等を得ることができます。

① 労働組合の法人格の取得（労組法第11条）

※ 財産の登記や税の軽減等のため。

② 労働協約の地域的拡張適用の申立（労組法第18条）

③ 労働委員会の労働委員の推薦（労組法第19条）

④ 労働委員会に対する不当労働行為の申立て及びその救済（労組法第27条、第27条の12）

### 【参考】

労働組合同規約に定めておかなければならない事項（労組法第5条第2項）

① 労働組合の名称

② 組合事務所の所在地

③ 組合員は、労働組合のすべての問題に参加する権利及び均等の取扱を受ける権利を有すること。

④ 組合員は誰も、いかなる場合でも、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

奪られないこと。

- ⑤ 役員選挙は、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みち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。（公認会計士などの監査人の証明が必要）
- ⑧ ストライキは、組合員（または代議員）の直接無記名投票により過半数の同意がなければ行わないこと。
- ⑨ 規約改正をするときは、組合員の直接無記名投票により過半数の支持がなければできないこと。

## ◎ 団体交渉と労働協約

### 1 団体交渉（労組法第6条）

労働組合と使用者が対等の立場で労働条件などを集団的に取り決めるための交渉が団体交渉です。団体交渉の手続き及び方法について、労組法は、特に規定はしていません。労働協約にその手続き、方法について定めがあれば、それに従って交渉が行われることになります。

団体交渉に際しては、交渉日時、場所、出席者、交渉事項等について、労使で事前に取り決めておくことが望まれます（団体交渉申入書の提出等）。また、要求書を提出する場合には、特に定まった様式があるわけではありませんが、通常、要求先、要求者及び要求事項（箇条書き）を記入し、回答指定日を明記の上、文書で回答するよう指定します。なお、回答指定日（団体交渉日）の設定に関しては、使用者側が要求事項を十分に検討できるだけの時間的余裕を考慮することが望ましいでしょう。

なお、使用者が正当な理由がないのに団体交渉を拒否したり、解雇等の不利益な取扱いをすることは、「不当労働行為」として禁止されています。

### 2 労働協約（労組法第14条から第18条）

団体交渉の結果、労使間で合意した事項を労使の代表者が署名又は記名押印したものが労働協約です。労働協約の締結により、労働者にはその有効期間中一定の労働条件が維持確保されるとともに、半面、その労働協約に伴ういわゆる相対的平和義務（労働協約の有効期間中は、当事者は、当該協約に定められている事項の改廃を目的として争議行為を行うことは許されないという義務）が生じます。

#### 《チェック》

##### 労働協約締結の留意点

- ① 形式 書面に作成し、労使代表者が署名又は記名押印すること。（労組法第14条）
- ② 有効期間 有効期間を定める場合は最長3年です。（労組法第15条第1項）
- ③ 適用 労働協約を締結した労働組合の組合員。（非組合員にも適用される場合あり（労組法第17条））
- ④ 効力 就業規則は労働協約に反してはなりません。  
また、労働協約に違反する労働契約の部分は無効とし、無効となった部分は労働協約の定めによります。（労働契約に定めがない部分も同様）（労組法第16条）
- ⑤ 解約 有効期間を定めない場合は、当事者の一方が解約しようとする日の90日前に文書で予告して解約できます。（労組法第15条第3項及び第4項）

## ◎ 労働争議

争議行為とは、同盟罷業（ストライキ）、怠業、作業所閉鎖（ロックアウト）、その他労働関係の当事者（使用者と労働組合等）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であって、業務の正常な運営を阻害するものをいいます。（労働関係調整法（以下「労調法」という。）第7条）

正当な争議行為には、労組法で3つの面から法律上の保護が与えられます。

- ① 刑事免責（労組法第1条第2項）
- ② 民事免責（労組法第8条）
- ③ 不当労働行為制度による保護（労組法第7条）

### 《チェック》

#### 正当な争議行為とは

- ① 労働組合が主体となって行う争議行為であること。（ストライキを行うには組合員の過半数の同意が必要）
- ② 争議行為の目的が、賃上げといった労働組合の目的に沿う正当なものであること。
- ③ 手段、態様が正当であること。暴行や傷害等の暴力行為はどんな場合においても正当ではありません。

### 【参考】

場合によっては、争議行為の主体、態様、程度等により、その社会的影響を考慮して、法律により一定範囲の争議行為が制限し、又は禁止されています。

- ① 病院・私鉄・電気ガス等の公益事業については争議行為を実施する場合、その争議行為をしようとする日の少なくとも10日前までに、労働委員会及び厚生労働大臣又は都道府県知事にその旨を通知しなければなりません。（労調法第37条）
- ② 鉱山のガス爆発防止施設や落盤防止施設等のように、工場や事業現場における人命の安全保持の施設の正常な維持・運行を阻害する行為（労調法第36条）および電気事業において停電ストのような正常な供給に支障をきたすような行為（スト規制法第2条）、また石炭鉱業において鉱山を破壊して復旧が困難になるような行為（スト規制法第3条）等も禁止されています。
- ③ 国家公務員（国家公務員法第98条第2項）、地方公務員（地方公務員法第37条第1項）、国営企業の職員（特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第17条）及び地方公営企業の職員（地方公営企業労働関係法第11条）については、争議行為を行うことが禁止されています。

## ◎ 不当労働行為

労組法は、使用者の行ってはならない行為（正当な組合活動による不利益取扱い等）を不当労働行為として禁止しています。（労組法第7条）

主な不当労働行為には次のようなものがあります。

### 1 不利益取扱い（労組法第7条第1項、第4項）

労働者が、

- ① 労働組合員であること。

- ② 労働組合に加入したり、労働組合を結成しようとしたこと。
- ③ 労働組合の正当な行為をしたこと。
- ④ 労働委員会に対して不当労働行為に関する申立をしたこと。

を理由として、その労働者を解雇したり、その者に不利益になる取扱い（配置転換、定期昇給停止、賞与減額、出勤停止等）をしたりすること。

なお、労働組合に加入しないことなどを採用の条件にすることは、黄犬契約と呼ばれ禁止されています。

## 2 団体交渉の拒否（労組法第7条第2項）

使用者が正当な理由なしに団体交渉を拒否すること。

（何が正当な理由であるかは、交渉の対象事項、交渉担当者、交渉の手続きなどの具体的な事由に即して判断されます。）

## 3 支配介入（労組法第7条第3項）

- ① 労働者が労働組合を結成したり運営したりすることを支配し、又は介入すること。
- ② 労働組合に対して経費援助すること。

（ただし、最小限の広さの事務所の供与等は差し支えありません。）

## ◎ 不当労働行為の救済

使用者から不当労働行為を受けたと思われる場合は、労働委員会に対して、労働組合又は労働者が救済を申し立てることができます。申立ができる期間は、使用者の行為があった日から1年以内です。

また、労働組合がこの申立を行うには、労働組合の資格審査を受ける必要があります。

労働委員会が不当労働行為と判断したときは、使用者に対して、原状回復を図るための解雇・処分の撤回、正常な団体交渉の実施、労働組合への支配介入の禁止などを命令します。（労組法第27条、第27条の1、2）

## ◎ お問い合わせ・ご相談

お問い合わせや相談したいときは、気軽にご利用ください。

### 1 労働組合の設立及び運営に関すること

名 称	所 在 地	電 話
県労働政策課	〒320-8501 宇都宮市塙田 1-1-20	028-623-3217

### 2 不当労働行為に関すること

名 称	所 在 地	電 話
栃木県労働委員会事務局	〒320-8501 宇都宮市塙田 1-1-20	028-626-3334