

労働組合法

1 労働組合法の全体像

(1) 組合はなぜ弱体化したか

労働条件の維持改善を目的として労働者が主体となって結成された組織。

2021年の組織率は16%、実際の影響力も低下している。

原因1 産業・就業構造の急激な変化に対応できなかった（非正規労働者の組織化や産業別、地域別組織力の低）

原因2 労務管理の変化、個別化・能力主義化に適切に対応できなかった

原因3 競争重視の観点から個人主義・能力主義化し市場原理が重視

原因4 多様な関係者（株主、利害関係者）を重視する発想からもっぱら株主利益中心のものに大きく変貌

(2) 集団化の仕組みと従業員代表制度

職場での労働条件の決定は集団的になされる傾向がある。多くの法律により、過半数従業員代表制が広く採用され一定の権限が付与されている。

組合活動活性化の観点から、①過半数代表たる地位の獲得の問題、組合以外の主体や個人についての一定の保護が及ぶか？保護するためには個人の集団志向的行為も団結活動と把握する前提②非組合員をも含む代表の仕方で多様な利害を適切に代表する公正代表義務法理の構築が必要。

(3) 集団的な労働条件決定過程

① 組合の結成

1 従業員が同僚と相談して自主的に結成する

2 外部の組織と相談し、もしくはその指導のもとで結成する

② 組合への加入

既存の企業別組合へ加入する 경우가一般的、企業を超えた地域もしくは産業単位の外部組合への個人加入がなされる場合もある。組合加入については、ユニオンショップ協定の効力、加入強制の是非が主要な問題で、判例法理はその効力を認めるとともに併存組合下においては組合選択の自由等を重視してユニオンショップ協定の効力を制限している

③ 組合の内部運営活動

組合集会、組合（代議員）大会、組合内部への情宣活動（組合ビラの配布、組合掲示板使用等）、組合事務所の使用などがあり、組合内部運営についてはその活動を制約する使用者の行為とともにそれを支援する措置の適否も経費援助・便宜供与の禁止として争われている

④ 使用者との接触、協議

使用者との日常的なコミュニケーションを通じて労働者の要求や意向を伝える事は頻繁になされている。苦情処理、労使協議があり基本的な労働条件は団交を通じて話し合われる。

⑤ 使用者への団体行動

使用者への団体活動としては、明確な要求の提示から争議行為まで多様なものがある。ビラ貼り闘争、リボン等の服装闘争、企業外における街宣闘争がある。争議行為としては、ストライキ、怠業、職場占拠、ピケ等があり「争議行為」とみなされると刑事免責および民事免責が認められる。

⑥ 協約の締結・履行

労使間の話し合いの結果、合意に至ったら通常協定が締結される。その典型が労働条件の基準や労使間ルールを定めた労働協定。協定締結は書面化が必要な要式杭とされ、規範効力が認められている。

⑦ 企業外における活動

対使用者の活動だけでなく、政治活動、共済活動、社会活動、さらに組合相互間の連帯活動等をも行う。労働委員会や裁判において自らや組合員の利益を守る活動もしている。

2 労働組合内部問題

(1) 労働組合とは

① 労働組合の組織形態と構造

職種別組合、産業別組合、企業別組合、一般労働組合に区分される

実際には企業別組合がほとんど。組合の組織構造は、企業別組合を中心にその上部組織として、産業別組織、さらに全国中央連合体（連合、全労連等）がある。同時に地区連合等の地域組織もある。工場や事業所単位の組合が企業単位

で組織した企業連合体（企業連）や関係会社を含めて組織されたグループ労連等の連携的な機構もある。

② 労組法上の定義

労働者が主体となること、目的が労働条件の維持改善等を図る事、団体であることを挙げている。この要件（2条本文）を満たすと労働組合とみなされる。さらに自主的要件（使用者の利益代表者の参加を許していないこと、使用者から経理上の援助を受けていないこと）と民主制の要件（平等な組合活動参加、人種・性別等による資格はく奪の禁止、組合員選挙と同盟罷業の開始に関する直接無記名投票による決定）を満たした組合にだけ、労組法上の手続き参与や救済を受ける権利を認めている。これを法内組合といい、2条本文のみを満たした組合は法外組合と言われる。法内組合か否かは、労使委員会による資格審査によって判定される。

(2) 組合員の権利・義務

① 組合加入・脱退

判例法理は組合加入を義務付けるユニオンショップ協定の効力を承認している。同時に組合からの除名が無効な場合には解雇を無効とし、また別組合加入がなされた場合には組合選択の自由や別組合の団結権保障の観点から解雇は許されないと解している。脱退の自由は無制限に認められている。

② 組合員の権利と義務

組合規約による。組合運営の基盤でその改正には組合員の直接無記名投票で過

半数の支持が必要。組合員の権利は、組合活動に平等に参加し、組合役員選挙や同盟罷業の決定に直接関与する権利。

組合員の義務は、組合費納入と組合の統制に服する義務がある。ただし、臨時組合費で同情カンパ、犠牲者救援、組合員個人の政治的自由を制約することは許されていない。(義務付けは出来ない)

③ 統制処分

統制権の法的根拠は、団体権説、団結権説、規約準拠説の3側面がある。統制事由として、執行部批判、争議不参加、別組合との共闘、政治的行為がある。統制処分の態様としては、戒告、罰金、権利停止、除名等がある。ユニオンショップ協定があれば除名は解雇事由になる。

手続き上の瑕疵や実体的に統制事由に該当しない場合には無効とされる。

3 不当労働行為制度

(1) 不当労働行為の種類

- ① 組合員であること②組合に加入したこと③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、を理由とする解雇や不利益扱い⑤組合不加入もしくは脱退を雇用条件とすること⑥労働代表との断交拒否⑦組合結成・運営に対する支配⑧組合結成・運営に対する介入⑨組合運営に対する経理上の援助⑩不当労働行為の申立・再審査請求申立、申立についての調査・審問さらに争議調整の際の証拠の提示・発言、を理由とする解雇や不利益扱い

(2) 不当労働行為をめぐる総論的問題

① 使用者概念－命令の名宛人

使用者は誰か・・・組織の流動化、多様化、雇用形態の多様化

・労働契約関係に準じるケース：労働者（組合員）の労働条件の決定に深く関与し労務の対価たる金員を支払っているとみられる親会社や元請会社の使用者性

・契約関係が近接するケース：契約関係が時系列的に変化するケース

合併や営業譲渡等の場合の合併先・譲渡先の使用者性

・親会社のケース：親会社は、過半数の株式取得によって子会社に対する支配力を行使できる、ここの使用者性

② 使用者への帰責

組合員に対するいやがらせ、反組合言辞、脱退勧奨等の事実行為が実際の行為者の地位との関連において、それが使用者の行為とみなされるか・・・係長、主任等の下級職制の行為

③ 併存組合に対する中立保持義務

企業別組合が主流で、同一企業内に複数の組み合が存在することもある。その場合労働組合相互の対立などがあれば使用者は中立を保持する

(3) 不利益扱い

労組法7条1号は組合活動等を理由として「解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすることを」禁止している

1 正当な組合活動等がなされたか 2 はたして不利益取扱といえるか

3 2が1を理由とするものなのか

「不利益」・・・事実上の不利益が問題となり労働条件以外に仕事上、生活・精神上的の不利益を含む。また不利益性は申立人の意向によって相対的に決定される側面がある（残業差別：残業を命じられことが不利益、命じられないことが割増賃金を得ることが出来ない不利益）

① 契約締結に関する不利益扱い

組合活動等を理由とする採用拒否が典型例

② 労働条件や処遇に関する不利益取扱い

・賃金に関する不利益 ・査定差別 ・配転、出向、仕事に関する不利益 ・残業差別 ・懲戒処分

③ 雇用終了をめぐる不利益取扱い

④ 報復的不利益取扱い

⑤ 組合併存下における団交を「媒介にする賃金差別

⑥ いわゆる不当労働行為意思

(4) 支配介入

① 組合結成・加入妨害、脱退工作

② 反組合的発言

③ 組合対策

④ 便宜供与の中止等・・・賃金からの組合費控除、組合休暇・組合専従、組合集会、組合掲示板、組合事務所

4 労働委員会制度

(1) 労働委員会制度の特徴

独立行政委員会・各都道府県に労働委員会、再審査機構として中央労働委員会がある

(2) 労働委員会手続きのアウトライン

① 労働委員会手続

・申立 ・調査 ・審問 ・合議 ・再審査申立

② 命令の審査手続

労使双方は、それぞれ相手が提起した取消訴訟に参加できる

③ 命令の強制システム

(3) 救済命令

① 救済命令の型 解雇：「原職」「復帰」「バックペイ」 査定差別：差額賃金の支払い、差別行為の中止等 団交拒否：団交の応諾など

② 救済命令の法理

1) 現状回復的措置 2) 労使関係秩序の確保措置 3) 再発防止的措置

5 団体交渉権の保障

(1) 団交権保障の意義

保障の目的：団結承認、労働条件の平和的決定

(2) 団交拒否紛争の類型

① 団交「拒否」類型：交渉主体・当事者、交渉担当者、交渉方法、交渉事項、交渉ルール、組合の対応

- ② 不誠実交渉：譲歩意図、回数・時間、出席者、期日の設定、提案・対案、説明・説
得・情報開示、書面化、行き詰り後の事情変更

- (3) 団体紛争の処理パターン

- 司法救済 行政救済 調整的処理

6 労働協約

- (1) 協約の締結

- (2) 協約の効力

- 労組法 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った部分は、
基準の定めるところによる。労働契約に定めがない部分についても、同様とする」

- (3) 個別的論点

- ① ユニオンショップ条項

- 従業員資格と組合員資格との関連についてのルール

- ② チェックオフ条項

- ③ 人事協議・同意条項

- (4) 一般的拘束力制度

- 協約の効力は原則として組合員にのみ及ぶ

7 団体行動の正当性

- (1) 組合活動の正当性

- ① ビラ貼り闘争等 使節管理権との関連

② ビラ配り

③ リボン闘争等 職務専念義務との関連

④ 街宣活動等

(2) 争議行為の正当性

争議目的 争議態様