

組合活動をはじめるあなたへ

労働組合は普通のこと そして、頼りになる



2009. 4



高知県労働組合連合会

はじめに

いま、全国で派遣切り、期間工切りの嵐が吹き荒れています。

その数は、20万とも40万とも言われます。

アメリカの金融危機に端を発する「100年に一度の世界不況」のしわ寄せが、立場の弱い非正規の労働者に押し寄せいています。

景気の良い時には、正規労働者を非正規労働者へ置き換え儲けを上げておきながら、景気が悪くなると、不況を口実に大量の非正規労働者の解雇を行う。まさに、「景気の安全弁」として「物のように」労働者を切り捨てる許せない行為です。

「儲け至上主義」の考え方は、やがて正規労働者の解雇にまでつながります。9年続けて自殺者が、年間3万人を超える事態は異常です。

「働くルール」の確立、ルールある社会の実現が必要です。

不当な非正規切りに対して、「解雇は不当」と組合の結成・加盟は130を超え、緊急雇用対策の策定、雇用保険法の改正を実現し、労働者派遣法の抜本改正への世論を広げています。

闘いに立ち上がり、共同を広げることで要求を実現しています。

不満や悩みを要求に！そして行動に！

高知県労連への労働相談は、年間300件に迫る勢いです。ともに、職場の悩みを解決し、働きやすい職場、ルールあるまともな社会の実現に一步を踏み出しましょう。

職場の中にはさまざまな悩みや不満があるでしょう。しかし、それを自分一人で抱え込み、悩んでいるだけでは何も解決しません。

特にこのような不況の時には、中小企業の多い高知県のようなところでは、「会社を守るため」「社長が法律」といった状況の中で、賃金の未払い、解雇などの労働問題が頻発してきます。

しかし、労働者は一人ひとりバラバラでは弱いものです。

団結し、そして労働組合に結集してはじめて、経営者に対応に話し合いができます。

労働者、労働組合は後で見るとおり、憲法や労働組合法、労働基準法などの法律でさまざまに保護されています。

しかし、権利は行使しなければただの「絵に描いた餅」です。

不満や悩みが労働組合の出発点です。そして、それを不満や悩みに終わらせずに、みんなでそれらを出し合い、解決の方法を話し合い、要求にまとめ行動するのが労働組合です。

私たちと一緒に、生活を守り、職場を働きやすく変える第一歩を踏み出しましょう。

1. 労働者、労働組合の基本的権利

闘いの中で勝ちとられてきた労働者、国民の権利は法律という形で私たちを守ってくれています。

日本国憲法は、国民の基本的人権を具体的に明記し保障しています。第 19 条は「思想及び良心の自由」、第 20 条は「信教の自由」、第 21 条は「集会・結社・表現の自由」を明記しています。更に、憲法 25 条では「健康で文化的な生活を営む権利」を規定し、そのための国家責任を明確にしています。そして、それを実効あるものとするために第 27 条で勤労権を、28 条で労働基本権を明記しているのです。労働者と労働組合は憲法とそれを具体化した労働組合法などで保護されているのです。しかし、権利はそれを知り行使しなければ、空洞化していきます。どのような権利が、どの法律で保障されているのか見てみましょう。

日本国憲法

第27条

- ①「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。」
- ②「賃金、就業時間、休息その他の勤務条件に関する基準は、法律でこれを定める。」(→労基法)

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する権利は、これを保障する。」
(労働三権)

労働三権

団結権：労働組合をつくる権利

団体交渉権：使用者と交渉する権利（労働協約締結権含む）

団体行動権：ストなど労働組合として行動する権利

労働組合法

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を目的とする」

第6条「労働組合の代表者または労働組合の委任を受けた者は、労働組合または組合員のために使用者またはその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権利を有する」

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（不当労働行為）。

- ①労働者が労働組合の組合員であること、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持って、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取り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（黄犬契約）。
- ②使用者が雇用する労働者の代表と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと（団交拒否）。
- ③労働者が労働組合を結成し、もしくは運営することを支配し、もしくはこれに介入すること（支配介入）」

<不当労働行為>

⇒ 労働基本権を実質的に保障する制度で、使用者が労働基本権を侵害する行為をすることを禁止しています。

侵害された場合には都道府県労働委員会に「救済申請」をすることができます。

刑事免責

■労働組合法第1条2項

刑法（明治40年法律第45号）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。

■刑法第35条(正当行為)

法令又は正当な業務による行為は、罰しない。

民事免責

■労働組合法第8条（損害賠償）

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って、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。

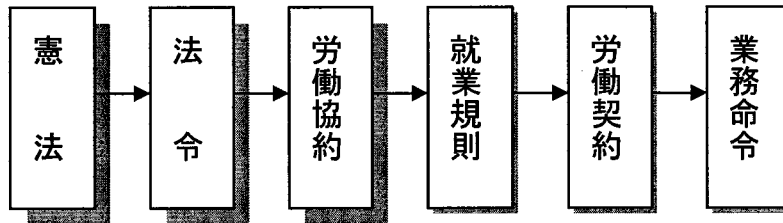
労働基準法

第1条「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」

第2条「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」

第13条「この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となった部分は、この法律に定める基準による」

労働契約と労働基準法、就業規則、労働契約との関係



* 「業務命令は、絶対」と思っていないですか？上図の左側に行けば行くほど効力が強くなります。業務命令の法的拘効力は一番弱いのです。法律違反、労使確認（労働協約）違反の業務命令は勿論、就業規則、労働契約（たとえ本人の合意があっても）も無効となります。

* 労働協約：労働条件等を労使で取り決め、記名・押印したもの。

就業規則：使用者が労働条件等を定めた規則

労働契約：使用者と個々の労働者との契約

パート労働者にも労働基準法は適用されます

パートで働く場合でも、原則通常の労働者と同じように、労基法、労災法、最低賃金法、安衛法、均等法などは適用されます。

<年休の場合>

①週所定の労働時間が30時間未満の者で、週所定の労働日数が4日以下の者

②年間の所定労働日数が216日以下の者 下表のとおり

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
4日	169日 ～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日 ～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日 ～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日 ～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

一般の労働者に対する付与日数

継続勤務期間	6箇月	1年 6箇月	2年 6箇月	3年 6箇月	4年 6箇月	5年 6箇月	6年6箇 月以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

パート労働者と社会保険、労働保険

①社会保険（健康保険、厚生年金）

従業員5名以内の個人事業を除き、原則としてすべての事業所が社会保険の適用事業所となります。適用事業所に勤めるパート・アルバイト従業員は、一般従業員の所定労働時間・所定労働日の概ね4分の3以上である場合は社会保険の加入対象となります。

※一般従業員の所定労働時間が8時間勤務の場合には、 $8 \times 5 = 40$ 時間の4分の3 = 30時

間以上。かつ、労働日を22日とすると、22の4分の3=17日以上となります。

②雇用保険

1週間の所定労働時間が20時間以上あり、1年以上引き続き雇用されると見込まれる従業員はパート・アルバイトであっても雇用保険の対象になります。

③労災保険

雇っている人数、期間や労働時間に関係なく、1日だけの短期アルバイトも含めてすべての従業員が対象となります。

労基法違反には刑事罰

労働基準法には、労働条件の最低基準が定められています。従って、使用者にはこれを上回る労働条件にする努力義務が課せられています（第1条第2項）。もし、この最低基準を破れば刑事罰が課せられます。

例えば、労基法35条第1項には「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」と規定されています。この35条違反は、「6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金」となっています。

経営者にこのことを厳しく認識させると同時に、労基法違反を黙認し「共犯者」にならないよう労働組合としての取組みを強化すべきです。

経営者は労働者を勝手に解雇できない

経営者には、解雇権があるから気に入らない労働者は自由に解雇できると思っはいませんか？とんでもない。勝手に解雇はできないのです。

1、法律による解雇の禁止または制限

- ①不当労働行為としての解雇の禁止（労組法7条）
- ②労働協約、就業規則に反する解雇の禁止（労組法16条、労基法93条）
- ③期間の定めのある労働契約期間中の解雇の禁止（民法627条、労働契約法17条1項）
- ④国籍・信条・社会的身分を理由とする解雇の禁止（労基法3条）
- ⑤労災休業期間中、産前産後休業期間中、およびその後30日間の解雇禁止（労基法19条、65条）
- ⑥解雇予告または解雇予告手当の支払いのない解雇の禁止（労基法20条）
- ⑦監督機関への申告を理由とする解雇の禁止（労基法104条、労安法97条）
- ⑧女性であることを理由とした定年・解雇（均等法8条）、女性労働者の婚姻、妊娠、出産、産休、育休、介護休業を理由とした解雇（均等法8条、育休・介休10、16条）

2、経営者の権利濫用による解雇の無効

1) 民法第1条3項

- ①解雇に値する労働者の過失のないもの
- ②他の労働者と差別取り扱いのある解雇
- ③地域的・産業的な労働条件等からかけ離れた非常識な解雇

2) 労働契約法第16条

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

3、整理解雇の4要件

- ①**経営上の必要性**:倒産寸前など、整理解雇をしなければならない経営上の必要性が客観的に認められること。
 - ②**解雇回避の努力**:配置転換、出向、希望退職の募集、賃金の引き下げ等整理解雇を回避するための最大限の努力が尽くされていること。
 - ③**人選の合理性**:解雇の対象者を選定する基準が合理的で、かつ、その基準に沿った運用が行われていること。
 - ④**労働者と十分な協議**:労働者側と十分に協議をし、納得を得るための努力が尽くされていること。
- ⇒ 以上の4要件すべてを満たす必要があります。

辞めないための10カ条

- ①「辞めません」(解雇の勧奨に及ぶ一切の言動に対して「辞めません」とはねつける)
- ②やっぱり「辞めません」(辞められない理由を言うと逆につけ込まれる。「辞めません」が最強)
- ③退職強要にはきっぱりと抗議を(「辞めません」といっているのに2度、3度呼び出すのは退職強要)
- ④人権蹂躪には嚴重抗議を(軟禁したり、仕事を与えないことは、退職強要)。
- ⑤出向・配転・移籍も断る(辞めないと出向・配転だ、と言われたら「それはそのとき考えます」と答える)
- ⑥会社よりも自分が大変(会社が大変だ、協力してくれというなら、「私の生活も大変です。会社再建のために私にがんばらせてください」と言おう)
- ⑦おだてにのらず、謙虚に拒否を(この際下請けにいて君の実力を大いに発揮してくれ、といわれたら「私はいいですよ、あなたがそうしなさい」と言おう)
- ⑧家族は首切りに反対(「短気は損気」頭にきたら負けです。奥さん(配偶者)のこと、子供のことを思い浮かべて踏みとどまろう)
- ⑨最後は黙秘でもがんばろう(会社の説得に言葉が詰まったら「とにかく私は辞めません」といい、あとは黙ってしまう)
- ⑩ひとりで悩まず すぐ相談センターへ

4. 有期雇用契約と解雇

有期雇用期間が過ぎたことを持って、当然には雇い止めはできません。厚労省は、トラブルを避けるために「**有期労働契約の締結及び更新・雇止めに関する基準について**」（平成15年厚生労働省告示-平成20年3月1日一部改正）を出して事業主を指導しています。

- ①契約の締結に際し、更新の有無及びその考え方、判断基準を明示しなければなりません。
- ②1年を超えて引き続き使用した（もしくは3回以上更新した）労働者を雇止めする場合には、少なくとも30日前に更新しない旨の予告をしなければなりません。
- ③雇止めをする場合、労働者が雇い止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なく交付しなければならない。
- ④契約を1回以上更新し、かつ、1年を超えて継続して雇用している有期契約労働者との更新に際し、契約期間を不必要に短くすることなく、契約の実態や労働者の希望に応じ、できるだけ長くするよう努めなければなりません（契約期間の上限は原則3年です）。

<留意事項>

留意事項として有期労働契約の雇止めに関する裁判例を紹介しています。次の事案では解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められなかった事案も少なくないことに留意しつつ、法令及び雇止めに関する基準に定められた各事項を遵守すべきとしています。

- ①**実質無期契約タイプ**：反復更新の実態や契約締結時の経緯等により、実質的には期間の定めのない契約と異ならないものと認められた事案（東芝柳町工場事件。最高裁S49.7.22）
- ②**期待保護（反復更新）タイプ**：実質的に期間の定めのない契約とは認められないものの契約更新についての労働者の期待が合理的なものと認められた事案（日立メディコ事件。最高裁S61.12.4）
- ③**期待保護（継続特約）タイプ**：格別の意思表示や特段の支障がない限り当然更新されることを前提として契約が締結されていると認められ、実質上雇用継続の特約が存在するといいうる事案（福岡地裁H2.12.12）

5. 派遣労働と雇い止め

1) 3年間で直接雇用の権利

期間の制限のある業務の場合、同一職場・同一業務で派遣元または派遣労働者が変わっても、その業務が通算3年を超えていれば派遣先に直接雇用の申入れ義務が生じ、解雇はできません。

- ①同じ職場で同じ仕事を3年以上している
- ②派遣期間が短くても同じ職場が3年を超えて派遣を使っている
- ③派遣→期間工→派遣などで3年以上働いている
- ④請負の実態が派遣である場合、その請負と派遣の期間が3年を超えている

2)派遣期間の途中解約による解雇は違法

派遣元と派遣先の派遣契約が解除になっても、派遣元と労働者の間には雇用契約があるため解雇はできません。また派遣元に対して残期間の賃金額を請求できます。

3)期間の制限のない業務でも派遣労働者の雇用は優先

同じ職場で3年以上勤務している場合に、派遣先が直接雇用の労働者を雇い入れようとするときには、派遣労働者に優先的に雇用契約を申し込まなければなりません。

6. 懲戒解雇への対処法

1)チェックポイントの1

- ①解雇の理由が事実であるかどうか。誤解や勘違いはないか
- ②就業規則に懲戒解雇の規定があるか、あったとしてもどの条項に該当するか
- ③もし事実であったとしても、解雇しなければならないほどの重大な理由といえるか
- ④また、組合活動を嫌悪して、組合活動家を職場から排除しようとするなど違法・不当な別の目的(狙い)がないか

2)チェックポイントの2

懲戒処分が有効であるためには、次の4要件を満たす必要があります。

- ①罪刑法定主義:就業規則に懲戒事由、懲戒内容を定めているか。
- ②一事不再理の原則:同じ事由で重複して処分していないか。
- ③平等取扱いの原則:すべての労働者を平等に扱っているか。
- ④相当性の原則:社会通念上相当であると認められるか。
- ⑤適正手続:本人の言い分、弁明を聞く機会を設けたか、就業規則の懲戒手続きを踏んでいるか。

※懲戒解雇により「解雇予告手当」を支払わずに即日解雇するためには、労働基準監督署長の認定が必要です(20条3項)。

※解雇予定日の少なくとも30日前に予告をするか、または平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません(20条1項)。

2. 労働組合の歴史

日本の労働者のうち労働組合に組織されているのは、20%弱にしかすぎません。しかも、その多くは大企業や公務関係で、民間の中小企業には労働組合がほとんどない状況です。

労働組合がない職場は、経営者の言いなりであったり、労働基本権が守られていないといっても過言ではない状況です。

一方、労働組合がある職場では今の条件があたりまえとなり、「組合はあってもなくても同じではないか」という風潮も出ていますが、実は長い運動の中で実現されてきたものばかりです。

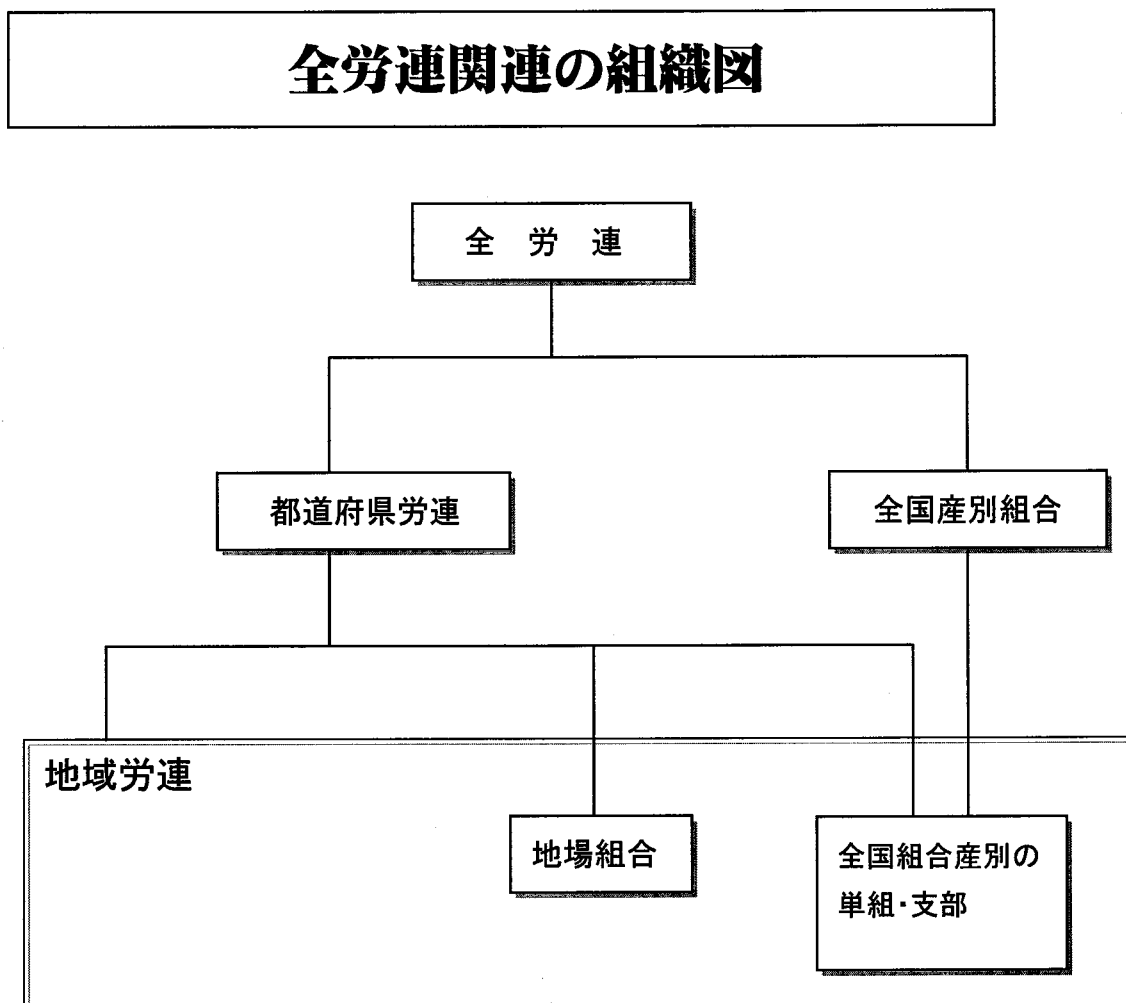
労働組合にとってあたりまえの団結権やストライキ権も実は、私たちの先輩が長いまさに血のにじむような闘いの中で勝ち取ってきたものなのです。

権利や労働条件は、闘いがなければ後退させられ、奪い返されてしまいます。

そういう点で、労働者が基本的権利を獲得してきた運動の歴史を知ることがとても重要です。その歴史を簡単に振り返ってみましょう。

年代	事 件
1868年	明治維新
1872年	高島炭坑暴動
1886年	山梨県甲府市の雨宮製糸工場で日本初のストライキ
1894年	日清戦争(戦後に物価上昇、経済変動)
1897年	労働組合期成会結成・鉄工組合結成
1898年	日本鉄道矯正会結成
1899年	活版工組合結成
1900年	「治安警察法」(17、30条で労働3権を禁止)
1904年	日露戦争
1912年	友愛会結成
1914-18年	第1次世界大戦(重化学工業の発達、独占資本主義へ)
1917年	ロシア革命
1918年	米騒動
1920年	第1回メーデー
1921年	日本労働総同盟(総同盟)と改称
1925年	男子普選実施。治安維持法制定
1926年	「治安警察法」17、30条廃止
1940年	産業報国会結成
1945年	敗戦／労働組合法
1946年	日本国憲法制定(労働3権の保障)
1946年	労働関係調整法
1947年	労働基準法

3. 高知県労連の組織



- 全国組合産別の単組支部**:全教高知県教組・高教組、私学教組、高知自治労連、高知県国公、高知県医労連、福祉保育労高知地本、建交労高知県本部・農林支部・高知鉄道本部支部、高知一般労働組合、自交総連高知地連、郵産労高知支部、こうち生協労組、紙パ労組、映産労高知分会、年金者組合県本部
- 地場組合**:ミロク製作所労組、特殊製鋼所労組、宇治電労組、学校生協労組、高南ハイヤー労組(オブ加盟)
- 地域労連**:室戸労連、安芸・芸西労連、香美労連、南国労連、嶺北労連、高知市地域労連、土佐市・春野労連、日高地区労連、佐川労連、須崎労連、窪川労連、北幡労連、幡多中央労連、大月町労連、土佐清水労連

4. 組合の機構と主な活動

つぎに労働組合の機構と主な活動についてみてみましょう。

当面のあなたの悩みを解決することが最優先です。しかし、その悩みもあなた一人では解決できませんし、あなた一人の問題としてだけ捉えても解決は困難です。

労働組合に入って、また労働組合を結成して、団体交渉を粘り強く行ったり、労働委員会や労働基準監督署などの行政機関を利用すること、さらには裁判に訴えることなど、一緒に考え行動していくことが必要です。

そのためにも、労働組合の基本的な組織や活動について一通り知っておくことが重要です。

機 関

①議決機関

定期大会 (年1回開催し、年間の活動の総括をし、次年度の方針、予算の決定、役員を選出などを行います。組合の最高決定機関です)

臨時大会 (定期大会の間に開きます。例えば、春闘、夏期一時金、年末一時金の要求決定、妥結を決める際などです)

中央委員会 (定期大会の間に開きます。役割は、臨時大会と基本的に同じです)

職場委員会 (各職場から選ばれた職場委員と執行部とからなり、重要な決定が必要な場合に随時開催します。臨時大会の役割を果たす場合もあります)

②執行機関

執行委員会 (委員長、副委員長、書記長、書記次長、執行委員からなり、決議機関で決定された方針の執行にあたります。執行委員の数は、組合によって異なりますが、各職種、各職場の意見が反映できるような工夫が必要です)

③専門部

執行委員会の下に専門部として、婦人部、青年部、調査部、教育学習部、宣伝部、文化厚生部、組織部、財政部等が置かれます。基本的に各執行委員が責任者となり、適宜組合員が部員として役割を果たします。

④監査組織

会計監査 (組合の会計業務を監査し、定期大会に報告します)

※組合により機構や名称が多少異なります。

基本的要求

労働組合の要求を大ぐりに整理すると次の4つに整理できます。

- ①賃金、諸手当改善、生活向上の要求
- ②増員、労働条件改善の要求
- ③医療、社会保障の充実の要求
- ④平和、民主主義、国政・地方政治革新の要求

年間の活動サイクル

1年中、同じようにべったりと組合活動をやっている訳ではありません。一定のサイクルがあり、リズムがあります。民間組合と官公労組合(国や自治体の組合)では若干違いますが、民間で行くとおおよそ次のようになります。

3～4月 春闘の賃上げ交渉

5～6月 夏期一時金交渉

11月～12月 年末一時金、年末年始手当交渉

それぞれの前段で要求アンケートや職場討議、学習に基づく要求決定作業が入ります(最終的には機関決定します)。

各闘争期間中は団体交渉は勿論ですが、宣伝活動を強化したり、ワッペン着用、決起集会の開催、ストライキの配置・実施などで労働者の団結力を示し、経営者が譲歩せざるを得ない状況を作り出します。

これらの賃金、諸手当要求と結合し、増員、労働時間の短縮、施設改善の要求の実現を迫ります。

それとあわせて新人歓迎会、キャンプ、バレーボール大会、忘年会等をやったり、花見や親子平和行事、山登り、お節料理教室、新年会など組合員や家族が、楽しく参加できる行事を工夫します。

定期大会は、夏から10月にかけて行う組合が多いようです。

⇒ 以上は職場に労働組合がある、あるいは組合を結成した場合の例です。

個人加盟の労組に加入した場合などは、会社ごとの職場組合ではなく、複数の職場をまとめた組合になりますから、多少活動スタイルが異なります。

そのことを年頭に参考にしてください。

5. 労働組合の助け合いの活動＝労働共済

全労連は共済活動を通じて、組合員の福利厚生、生活の安定を図っています。

もうけ本位ではないため有利ですし、組合の財政、組織強化にも役立っています。あなたも、是非労働共済に加入し、大きな安心を手に入れましょう。

労働共済とは

労働者の自主的な助け合い活動として労働共済は運営されています。

①全国労働組合共済会(略称:労働共済)は、まともな労働組合運動をすすめ、働く仲間の利益を守ろうと努力している組織・団体が共済会をつくり、連帯をし、助け合う機関として発足しました。

また、労働共済が加盟している全国労働共済連合会(自治労連共済、全教共済、医労連共済、国公共済会、福祉保育労共済、東京土建、どけん共済会など)の構成団体人員は約140万人に発展しています。

②労働共済自身は利益をあげる「共済事業体」ではありません。

保険屋さんや他の共済団体のように「自分の制度を商品として売る」のではなく、あくまで、それぞれの共済会と会員との皆さんが、「自分たちの必要に応じた制度をつくる」ため、その制度作りのお手伝いをします。

労働共済の制度としては、組織加入共済と個人加入共済とがあります。

まず、労働組合としていずれかの組織加入共済に加入し、その上で組合員とその家族がニーズに合わせて個人加入共済に加入することになります。

組織加入共済

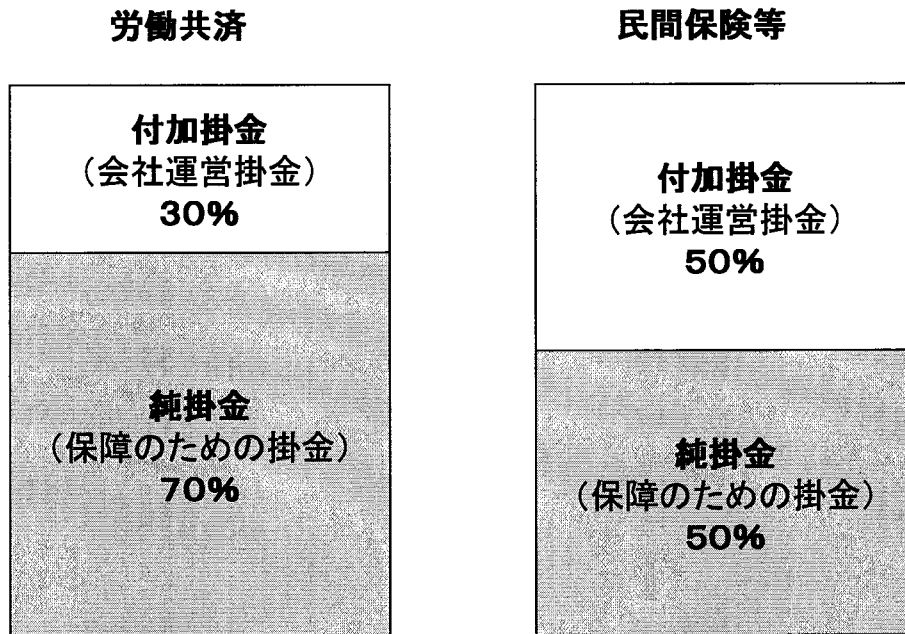
労働組合活動事故見舞共済、医療共済、慶弔共済①、②、慶弔火災共済、交通災害共済

個人加入共済

団体生命共済、個人生命共済、医療共済、交通災害共済、火災共済、自動車共済、行事スポット共済、自転車共済、年金共済

労働共済のお得の秘密

労働共済のお得の秘密①



労働共済のお得の秘密②

