

第1節 労働組合法

過去問解説講座 ▶ テキスト2頁

第1項 労働組合等

1 ■ 目的（法1条）

労働組合法は、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。〈H14選〉

〔趣旨・沿革〕 〈H14選・21選〉

労働組合法は、日本国憲法28条に規定する「労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）」を保障するために制定された法律であり、労働基準法、労働関係調整法とともに、いわゆる「労働三法」の1つです。もともと労働組合法は、GHQによる日本民主化政策の1つとして昭和20年12月に制定されたものですが、公務員による争議行為の問題もあり、マッカーサー書簡に基づくGHQの主導によって、現在の労働組合法は昭和24年6月に全面改正されたものです。労働組合法の主な目的を列挙すると、次のようになります。

- ①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
- ②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
- ③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
- ④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

⑤労働協約を締結するための団体交渉をするための手続を助成すること

参考条文

【憲法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。〈H14選・21選〉

※憲法28条が保障する団結権とは、個々の労働者が団結する自由（積極的団結権）であって、団結しない自由（消極的団結権）は憲法28条の保障するところではないとされている。

*よく「労働基本権」という言葉を聞きますが、厳密には憲法27条1項の「勤労権」と「労働三権」のことを総称して「労働基本権」と呼びます。ただし、最高裁判所が憲法28条の「労働三権」のことを「労働基本権」と呼んだことから、「労働三権」と「労働基本権」を同義とする場合があります。なお、労働三権は「勤労者」にのみ保障されています。

2 ■ 刑事免責（法1条2項）

刑法第35条〔正当行為〕の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であって第1条第1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。〈H15・21選〉

参考条文

【刑法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。



は ぼろ 羽幌炭坑事件

（最大判昭和33年5月28日）

同盟罷業の本質は何か？

《判旨》

争議行為の正当性の判断基準に関して、最高裁は、「同盟罷業は必然的に業務の正常な運営を阻害するものではあるが、その本質は労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにあるのであって、これに対し使用者側がその対抗手段の一種として自らなさんとする業務の遂行行為に対し暴行脅迫をもってこれを妨害するがごとき行為はもちろん、不法に、使用者側の自由意思を抑圧し或いはその財産に対する支配を阻止するような行為をすることは許されない」と述べている。

3 ■ 民事免責（法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。

※法8条は、法1条2項の刑事免責に対して、「民事免責」を規定したものである。民事免責を受ける結果、組合員は労務を提供しなかった限度において、賃金請求権を失う。

4 ■ 労働組合の定義（法2条）

労働組合法で「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その連合団体をいう。但し、次の①から④の一に該当するものは、この限りでない。〈H14選〉

- ① 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ**監督的地位**にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する**監督的地位**にある労働者その他**使用者の利益を代表する者**の参加を許すもの 〈H14選〉
- ② 団体の運営のための経費の支出につき使用者の**経理上の援助**を受けるもの。但し、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、且つ、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。
- ③ **共済事業その他福利事業のみ**を目的とするもの
- ④ **主として政治運動又は社会運動**を目的とするもの 〈H26〉

【労働組合の形態】

- ① 企業別労組：同一企業の労働者によって組織される労働組合をいい、日本の労働組合はほとんどがこの形態となっている。終身雇用制、年功序列賃金とともに、日本の伝統的な雇用慣行である「**三種の神器**」と呼ばれている。
- ② 産業別労組：鉄鋼・金属・自動車・電機等一定の産業別によって、職種に関係なく組織される労働組合をいう。
- ③ 職業別労組：熟練した工業労働者等によって職業別に組織される労働組合をいうが、機械化の進展により少数化している。
- ④ 合同労組（ユニオン）：中小企業の労働者が労働組合を結成しにくい等の事情から生まれた労働組合であって、企業の枠を超えて、一定の地域で個人加入を原則として組織される労働組合をいう。職業別や産業別に組織するもの、管理職・女性・外国人・パートなど対象者を限定するものなど、様々な形態をとるものがある。

【厚生労働省労働組合基礎調査による用語の定義】

1 単位組織組合、単一組織組合

(1) 単位組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に独自の活動を行い得る下部組織（支部等）を持たない労働組合をいう。

(2) 単一組織組合とは、規約上労働者が当該組織に個人加入する形式をとり、かつ、その内部に下部組織（支部等）を有する労働組合をいう。

なお、このうち最下部の組織を「単位扱組合」、最上部の組織を「本部組合」という。

2 単位労働組合、単一労働組合

(1) 単位労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の下部組織である「単位扱組合」をいう。

(2) 単一労働組合とは、「単位組織組合」及び単一組織組合の最上部の組織である「本部組合」をいう。

3 統計表の種類

(1) 単位労働組合に関する統計表

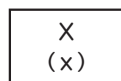
単位労働組合を、下記[1]の計算式により集計した結果表であり、産業、企業規模及び適用法規別にみる場合等に用いている。

(2) 単一労働組合に関する統計表

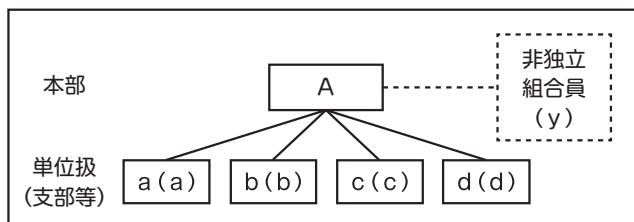
単一労働組合を、下記[2]の計算式により集計した結果表であり、全体の労働組合員数をみる場合に用いている。

なお、単一労働組合の組合員数は、独自の活動組織をもたない労働組合員（非独立組合員）を含めて集計しているため、単位労働組合の組合員数より多くなっている。（下図参照）

単位組織組合
（下部組織がない）



単一組織組合
（下部組織がある）



() 内は労働組合員数

[1] 単位労働組合に関する計算式

労働組合数 = 5 組合 (X, a, b, c, d)

労働組合員数 = (x) + (a) + (b) + (c) + (d)

[2] 単一労働組合に関する計算式

労働組合数 = 2 組合 (X, A)

労働組合員数 = (x) + (a) + (b) + (c) + (d) + (y)

4 推定組織率

推定組織率とは、雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を、総務省統計局が実施している「労働力調査」の雇用者数（6月分の原数値）で除して計算している。〈H28選〉

5 パートタイム労働者の組合員

パートタイム労働者とは、正社員・正職員以外で、次のいずれかに該当する者をいう。

- 1 労働組合の所属する事務所において、一日の所定労働時間が、その事業所の一般労働者より短い者
- 2 一日の所定労働時間が同じであっても、1週の所定労働日数が一般労働者よりも少ない者
- 3 事業所において、パートタイマー、パート等と呼ばれている労働者

※令和3年6月現在の推定組織率は16.9%と、前年の17.1%より0.2ポイント低下している。



判 例

東芝労働組合小向支部・東芝事件

(最2小判平成19年2月2日) (H24)

労働組合からの脱退を制限する合意は有効か？

《判旨》

一般に、労働組合の組合員は、脱退の自由、すなわち、その意思により組合員としての地位を離れる自由を有するものと解される。そうすると、前記事実関係によれば、本件付随合意は、上記の脱退の自由を制限し、上告人が被上告人Yから脱退する権利をおよそ行使しないことを、被上告人Yに対して約したものであることとなる。本件付随合意は、上告人と被上告人Yとの間で成立したものであるから、その効力は、原則として、上告人と合意の相手方である被上告人Yとの間において発生するものであり、上告人が本件付随合意に違反して被上告人Yから脱退する権利を行使しても、被上告人Yとの間で債務不履行の責任等の問題を生ずるととどまる。前記事実関係の下においては、合意の相手方でない被上告人Yとの間でもそのような問題を生ずると解すべき特別の根拠となる事由は認められない。……

また、労働組合は、組合員に対する統制権の保持を法律上認められ、組合員はこれに服し、組合の決定した活動に加わり、組合費を納付するなどの義務を免れない立場に置かれるものであるが、それは、組合からの脱退の自由を前提として初めて容認されることである。そうすると、本件付随合意のうち、被上告人Yから脱退する権利をおよそ行使しないことを上告人に義務付けて、脱退の効力そのものを生じさせないとする部分は、脱退の自由という重要な権利を奪い、組合の統制への永続的な服従を強いるものであるから、公序良俗に反し無効であるというべきである。



国労広島地本事件

(最3小判昭和50年11月28日)〈H25〉

判 例

臨時組合費の納入義務はどのような場合に生じるか？

《判旨》

- ①労働組合がいわゆる安保反対闘争実施の費用として徴収する臨時組合費については、組合員はこれを納付する義務を負わないが、労働組合がその実施したいわゆる安保反対闘争により民事上または刑事上の不利益処分を受けた組合員を救援する費用として徴収する臨時組合費については、組合員はこれを納付する義務を負う。
- ②公職選挙に際し労働組合が特定の候補者の選挙運動支援のため、その所属政党に寄付する資金として徴収する臨時組合費については、組合員は納入義務を負わない。
- ③労働組合が他の労働組合の闘争支援資金として徴収する臨時組合費については、右支援が法律上許されない等特別の場合でない限り、組合員はこれを納入する義務を負う。
- ④政治意識昂揚資金は、総選挙に際し特定の立候補者支援のためにその所属政党に寄付する資金であるが、政党や選挙による議員の活動は、各種の政治的課題の解決のために労働者の生活利益とは関係のない広範な領域にも及ぶものであるから、選挙においてどの政党又はどの候補者を支持するかは、投票の自由と表裏をなすものとして、組合員各人が市民としての個人的な政治的思想、見解、判断ないしは感情等に基づいて自主的に決定すべき事柄である。したがって、労働組合が組織として支持政党又はいわゆる統一候補を決定し、その選挙運動を推進すること自体は自由であるが、組合員に対してこれへの協力を強制することは許されないというべきであり、組合員は納入義務を負わない。

●組合費納入義務の有無

臨時組合費の内容	納入義務
組合員を救援するための臨時組合費	○
特定の候補者の選挙運動支援のための臨時組合費	×
他の労働組合の闘争支援資金としての臨時組合費	○
特定の政党・議員活動のための政治意識昂揚資金	×

5 ■ 労働者の定義（法3条）

労働組合法で「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う。〈H1・23・25〉

※法3条にいう「労働者」とは他人との間に使用従属の関係に立って労務に服し、報酬を受けて生活する者をいうのであって、現に就業していると否とを問わない。労働基準法9条に定義する「労働者」とは異なり、「事業に使用される者」という要件がないので、「失業者」も労働組合法上の労働者に該当する。また、プロ野球選手やプロサッカー選手等のスポーツ選手についても、労働基準法上の労働者には該当しないが、労働組合法上の労働者には該当する。

*現に、日本プロ野球選手会は、昭和60年に東京都地方労働委員会（現・東京都労働委員会）に労働組合として認定され、労働組合として法人登記していますし、また、日本プロサッカー選手会も、平成23年に東京都労働委員会より労働組合として認定されています。



労働組合法には、「使用者」を定義づけた条文規定は存在しない！



朝日放送事件

（最3小判平成7年2月28日）

社外の労働者を受け入れて自社の業務に従事させている会社は、その労働者で組織する労働組合との団体交渉に応じる義務があるか？

《判旨》

労働組合法7条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同旨できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。