



1. 「労働条件」を決める大原則 ～労働組合の役割

こんな給料でまともに暮らせるか！
足りねえよ！ いつ、誰が決めたんだ！



ん？ 自分で決めたんじゃないのか？

<え？ 労働条件はどうきまるの？>

実は、私たち「労働者」と「使用者」は、「対等の立場」で、その「合意」によって労働条件を決めることが法律で定められています（労働基準法、労働契約法など）。

あなたが就職した時にも、使用者と詳しい労働条件を合意したうえで「労働契約」を交わしたはず。その時のこと、覚えていませんか？労働契約の「締結」する時や「変更」する時は、以下のような原則に基づいて行うことが必要とされていますよ。

- ① 働く人と雇う人が「対等」に決めてね。雇う人が圧力をかけて合意しちゃダメよ。
- ② 仕事内容や責任に応じて労働条件を決めて。同じような仕事なら同じくらいの賃金だよ。
- ③ 仕事と生活とのバランスをとってね。生活できないような労働条件や働き方はダメよ。
- ④ お互いにちゃんと契約を守ろうね。雇う人もだけど、働く人もね。

…でも、業務の指揮命令権や、昇格・異動などといった「人事権」を握っている使用者に、働く人の立場からは、あれこれ言いにくいのが現実です。就職のタイミングなんてなおさらです。

ところが、使用者にとっても、一人ひとりの労働者と違った内容で労働契約を結んで、それを個別に管理したり変更したりするのは大変です。そこで多くの職場では、雇用契約は個別ですが、その後は労働者の集団と使用者とで「集団的な労使関係」をつくって、「就業規則」などの統一したルールで労働条件を管理していることが普通です。

なるほど。よかった、よかった。たった一人で使用者と話をして「労働条件」を決めるよりも、集団で決めたほうが上手くいきそうな気がしますよね。でも、いくら集団でも、そう簡単には「雇う側」と、「雇われる側」の力関係は、変わらないのでは・・・と思うあなた。

それを、対等な関係にするための組織が「労働組合」です。

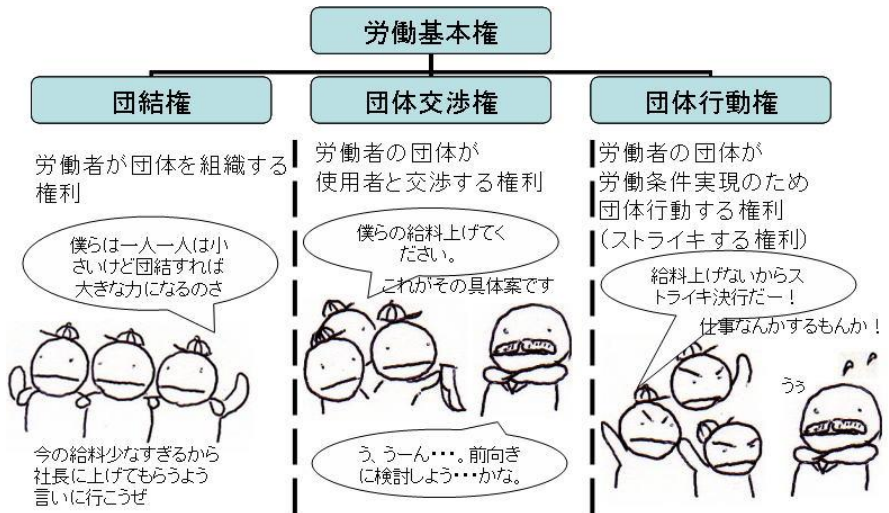


は、会議や打ち合わせの度に、
10分程度でできる「ミニ学習」を提案します。



<労働者の「基本的な権利」>

「労働基本法」という法律には、労働組合を結成する「**団結権**」、団体として経営側と交渉する「**団体交渉権**」、要求実現のための手段としてストライキを行なう「**争議権**」が保障され、そうした権利を行使して、労働者の地位を向上しよう！ということが書かれています。



<労働条件の変更 …団体交渉をおこなって「労働協約」を締結！>

労働組合が、使用者（または使用者団体）と団体交渉（団交）をおこなって、そこで合意したことは、新しい労働条件や働くルールになります。就業規則そのものの内容を変えたり、労働組合員にだけ効力を発揮する「労働協約」という文書にして確認したりします。（※）

労組が「労働協約」を締結すれば、その労働組合員には就業規則よりも優先して新しいルールが適用されますよ！

※労働協約には「**一般的拘束力**」というのがあり、その事業所の労働者の4分の3以上が労働協約の適用を受けるに至ったときは、他の労働者にも協約が適用されるよ

優先 憲法・法令 > 労働協約 > 就業規則 > 個別の労働契約 **劣後**

※下位の定めが上位の内容に抵触すると、上位の定めが優先的に適用

<団体交渉には、「誠実に応える義務」がある！>

私たちが使用者に「団体交渉」を申し入れたときは、使用者は正当な理由がないかぎり交渉に応じなければなりません。もしも交渉を拒否すれば、それは「**不当労働行為**」という犯罪になります。また、正当な労働組合の活動や、労組結成などを妨害することも「**不当労働行為**」です。実は、交渉というのは話術やテクニックよりも、「**労使対等の関係**」をつくって「**誠実に交渉させる**」ことがすごく大切なんです。

もし、使用者がとんでもないヤツで、職場の労働組合だけでは「**不当労働行為**」を正せない場合は、労働組合の上部団体などに相談したり、「**労働委員会**」といった行政機関に助けを求めるなどして、職場の「**外側**」からの力を借りることも必要ですよ。



は、会議や打ち合わせの度に、10分程度でできる「**ミニ学習**」を提案します。