

# いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

## 第28回 「労働組合」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は、「労働組合」について取り上げます。知らない方はいなくらいメジャーな用語ですが、ポイントを絞って解説していきます。

### 労働組合は法律で定められた組織

労働組合（略称、労組）を理解するためには**労働三権**について触れる必要があります。労働三権とは、①労働者が労働組合を結成する権利（**団結権**）、②労働者が使用者（会社）と交渉する権利（**団体交渉権**）、③労働者が要求実現のために団体で行動する権利（**団体行動権**〈**争議権**〉）という労働者の三つの権利をさしています※。この権利は日本国憲法第28条で定められ、その実現にあたり**労働組合法**により労働組合の役割や権利、実行する能力等（**権能**）が詳細に定められています。労働組合の定義は、労働組合法で「労働者が主体となつ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」と定められています。

労働組合が有する権能で一番大きなものに**労働協約**の締結があります。労働協約とは使用者と労働組合の間で交わされる労働条件に関する約束のことをいいます。労働協約の効力はかなり強く、労働協約に反する労働条件の提示や遂

行は法的には無効となります。この労働協約を結ぶにあたり、使用者に**組合員**を代表して労働条件の改善に向けた要求を伝え交渉をする権利（**団体交渉権**）や、要求が通らない場合に組合員をまとめて抗議行動する権利（**団体行動権**）も認められています。団体交渉権の行使でもっとも有名なものは**春闘**です。多くの会社の賃上げや労働条件の改定が行われるのが4月であるため、その前の2月あたりに労働組合より改善について要求、3月中には交渉を経て**受結**という一連の流れが春に行われることから春闘といわれています。また、団体行動権の行使でよく聞くものとして「スト」があげられます。これは、仕事をしないで団体で抗議することが認められた**ストライキ権**のことをさしています。なお、組合が交渉を要求した際に使用者が拒否をすることは**不当労働行為**として正当な理由なくできないとされています。このように労働組合の権能は大きく、労働者のだれもが有する労働三権について団体として行動することで、これらの権利を効果的・効率的に推進していくのが労働組合ということが理解できます。

### 労働組合にはさまざまな種類がある

大きな役割や権能を有する労働組合ですが、

※ ①②③は厚生労働省ホームページ「労働組合」より引用

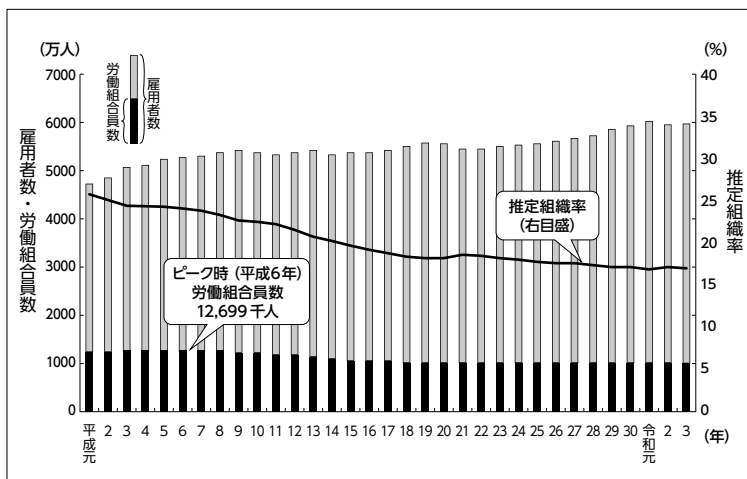
労働者が主体的・自主的に結成するものなので、労働者が複数人集えば行政機関の届出等なしに自由に結成できるとされています。このため労働組合の有無は会社によって異なりますし、一つの会社に一つの組合という制限があるわけでもありません。かつてある航空会社が経営危機に陥った際に組合が八つ程度あり、交渉に時間がかかると話題になったことがありました（現在は四組合に再編）。

日本の場合、労働組合の結成単位のほとんどが会社単位であり、**企業別組合**が年功序列・終身雇用と並び日本の企業の特徴と呼ばれることもあります。しかし、欧米では**産業別組合**が主要であり、このほか、職種別や地域別といった組合もあり、その形態はさまざまです。例えば日本でも社外の労働者が集まって結成する組合があり、**合同労組**と呼ばれたりします。企業内組合では加入対象外になることが多い管理監督者やいわゆる非正規労働者、会社に労働組合がない労働者が組合員となるケースがあります。このような社外の労働組合であっても団体交渉を要求された場合には、使用者は応じる必要があるとされています。

さて、日本の労働組合の大多数を占める企業別組合ですが、活動は同一組織内だけで完結するわけではありません。これらは**単位組織**と呼

ばれ、同じ業種の単位組織が集まってつくられた**産業別組織**、さらに産業別組織が集まった**ナショナル・センター**という全国中央組織に加盟している場合もあります。ナショナル・センターは複数ありますが、最大の組織は**日本労働組合総連合会（連合）**です。単位組織だけではむずかしい春闘の主導や政策提言、政府への要請活動などの役割をになう団体です。

図表 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移（単一労働組合）



出典：令和3年労働組合基礎調査の概況（厚生労働省）

労働組合の組織率や組合員数は  
低下傾向

最後に労働組合の動向について触れていきたいと思えます。図表を参照すると、雇用者数（労働者数）は増加傾向にある一方で、雇用者数に占める労働組合員数の割合である**推定組織率**は低下傾向にあることがみてとれます。最盛期には55%を超えていたという組織率が、直近の2021（令和3）年には16・9%にまで落ち込んでいます。また、図表にはありませんが同調査で2017（平成29）年では24465組合あったものが、2021年には23392組合と組合数自体も減っています。このような状況を背景に、従来は正社員中心で構成していた労働組合も加入対象の範囲を広げようとしています。同調査のパートタイム労働者の組織率は2017年7・9%のところ、2021年8・4%と増加しているものなかなか加入が進んでいないのが実態です。働き方や価値観が多様化しているなかで、労働者個人が望んでいることを統一の要求として集約していくことがむずかしく、労働者として組合に加入するメリットが少ないとの意見もあり、今後の組織率の上昇は困難な課題といえそうです。

次回は、「**社員教育**」について取り上げます。