

### 3 既存の労働組合等の活用及び合同労働組合（ユニオン）への加入

労働組合の組織率が低下する中、正規、非正規を問わず、職場に労働組合がないため、不利な労働条件で働かざるを得ない労働者がいます。また、労働組合はあっても、正規労働者しか加入できない場合もあります。

職場に労働組合がない場合あるいは組合結成が困難な場合は、まず産業別や地域別に組織された労働団体(上部団体)に相談したり、既存の労働組合に加入したりする方法があります。

また、合同労働組合(ユニオン)は、企業の枠を超えて、主に中小企業の労働者を一定の地域単位で組織し、個人加入できる組合で、中小企業の労働者が労働組合をつくりにくいという事情から生まれたものです。その会社に組合員は1人しかいなくても、ユニオンには団体交渉権があります。解雇された後に加入して、解雇についての団体交渉を行うことも可能です。

## 4 労働組合の活動

### (1) 団体交渉（労組法7条、14条）

団体交渉とは、労働者の代表(労働組合)と使用者が、具体的に賃金や労働時間等の労働条件の維持、改善等について交渉し、取り決める場です。労働者が団結力を背景に使用者と対等な立場に立つという意味があります。

労働組合が結成されると、労働組合は使用者に対して、労働条件や労使関係等について要求書を提出し、要求についての使用者に対する申し入れ(団体交渉の申し入れ)を行うことができます。

団体交渉は、憲法で保障されており、使用者は正当な理由がない限り団体交渉を拒否することができません。

団体交渉の結果、労使の合意事項について労働協約を締結することが認められています。

### (2) 労働協約（労組法14条、16条）

労働協約とは、労使の団体交渉の結果、労働条件や労使関係のルー