

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

ルについて合意した事項を①文書にし、②労使双方の代表者が署名または記名押印したものをいいます。

この①、②の要件を満たした労働協約は、労組法上の法的保護の対象となります。労働協約と就業規則、労働契約との間で、内容が異なる場合、労働協約に反する就業規則や労働契約の記載は無効になり、労働協約に定めた内容に従うことになります。

労働協約 > 就業規則 > 労働契約

(3) 争議行為（労働関係調整法7条）

労使の主張に隔たりがあり、いくら団体交渉をしても意見が一致しないとき、労働組合には自らの要求を実現させるために、争議行為を行う権利（争議権）が認められています。

争議行為とは、労使間の紛争において当事者（労働組合等又は使用者）がその主張を貫徹するために、業務の正常な運営を阻害することをいいます。

争議行為にはストライキ（同盟罷業）、サボタージュ（怠業）等のほか、使用者側が行う唯一の争議行為であるロックアウト（作業所閉鎖）などさまざまな形態があります。

5 不当労働行為とその救済（労組法7条、27条、27条の12）

不当労働行為とは、使用者が労働者の団結権等を不当に侵害する行為のことです。労組法では労働組合の正当な活動を保障するために、使用者がしてはならない行為を不当労働行為として定めています。

不当労働行為が行われたときは、労働組合（一部個人可）は労働委員会に救済を申し立てることができます。労働委員会は不当労働行為の事実があると認めたときは、使用者に対し、これを救済するための命令を出します。

6 労働委員会（労組法19条～27条の26）

労働委員会とは労働組合法に基づき各都道府県及び国に設置された行政機関で、労働組合と使用者の間に起きた紛争（賃金などの労働条件に