

そこが聞きたい

労働者委員 川野和幸

【Q】最近、会社に労働組合ができたので加入しました。ところが、「会社目をつけられると仕事がやりにくくなるぞ」と課長に言われ、悩んでいます。すでに脱退した人もいます。こんなことが許されるのですか。

【A】労働組合に加入することは憲法で保障された労働者の権利で、使用者はそれを妨害することは許されません。

ところが、従業員が組合を結成・加入し、権利を主張してくることを嫌がる使用者は少なくありません。労働組合に対する使用者の嫌悪は、賃金や人事などの労働条件の決定権に制約が加えられることに対する反発からくるものが多いですが、中には労働組合に対するいわれなき偏見からくるものもあります。

このように労働組合に嫌悪を抱く使用者は、組合の壊滅や活動の無力化を画策することがあります。その方法は、組合員に対する脱退強要、委員長など組合の中心メンバーの解雇や配転、有期雇用組合員の雇い止め、団体交渉の拒否、組合に対する誹謗中傷、組合員に対する賃金差別など多種多様です。

これらの使用者の行為は、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」を侵害する行為で違法となります。

労働組合法では、労働組合の団結権や団体交渉権などを侵害する使用者の行為を「不当労働行為」として禁止しています。そして、不当労働行為を受けた労働組合に対し、労働委員会による特別の救済制度を設けています。労働委員会は、使用者の不当労働行為の有無を審査し、救済命令を発します。

労働委員会による救済以外に、裁判所による司法救済を求めることも可能です。労働委員会による救済命令は、労使関係を不当労働行為がなかった状態に戻すことを目的とするものですが、労働組合や組合員が損害賠償を求める場合には、裁判所に訴訟を起こすことができます。

このように、不当労働行為の救済は、労働委員会や裁判所を活用して処理することができますが、最も大切なことは労働組合が使用者と直接交渉し解決することです。組合攻撃をしても何の利益もないことを知らしめたときに、初めて正常な労使関係が成立したといえるでしょう。