



# 労働法と労働組合って何だろう(´\_`)

「労働組合」って何だろう？と考える時に、一般に「労働法」と言われる法律と「労働組合」の関係を見ていくことで、当たり前のように存在していた「労働組合」がそうではないということ、そして、私たち労働者とのつながりもあらためて理解できるのでは、と思います。

## \*\*\* 労働法とは？ \*\*\*

労働法は①個々の労働者と使用者を規律する「個別的労働関係」（労働基準法など）②労働者の集団的活動と使用者を規律する「集団的労働関係」（労働組合法、労働関係調整法など）③雇用・失業対策を行う「労働市場の法」（雇用対策法、職業安定法など）の3つを柱とする法律を言います。

よって、労働3法と言われる「労働基準法」「労働組合法」「労働関係調整法」を含めた労働関係の法律全般を言い、「労働法」という名称の法律はありません。

そして、労働組合は②の「集団的労働関係」に属するものとして、労働法の中に位置づけられています。

以上が概要ですが、これだけではすんなり頭に入ってこないのは私だけ？、と古いギャグで自分に突っ込みを入れたくなるので、労働法がどのようにして形成されてきたかを付け加えると分かりやすいと思いますので続けていきます。

## \*\*\* 近代の労働関係 \*\*\*

まず、労働者がどのようにして生活の糧となる賃金を得るのか？。一般的には、労働力を商品として使用者に売る契約（労働契約）によってお金を得るわけですが、その契約は果たして対等で平等に行われたのでしょうか？。

お金のある使用者と、働かないと食べていけ

ない労働者が、失業する危機感や他の労働者との競争もある中で、対等で平等な契約は到底行われず、常に困窮していたのが現実でありました。

給料のピンハネや、売れ残りの商品を給料として支給、長時間や休みなしの労働、一方的な解雇など、「契約の自由」の下、搾取のし放題だったわけです。

また、労務災害でも「過失責任主義」の下、被害者である労働者に証明責任が課せられ（裁判だと、相手の違法行為を被害者が証拠をそろえて証明すること。警察のような権力のない一市民が行うのは、至難の業です。）、「契約の自由」の下、例えば1日20時間労働契約での状況であっても、その契約を結んだ労働者の問題で使用者には責任が課せられない状況だったわけです。

## \*\*\* 「労働組合」の登場 \*\*\*

自由（放任）の名のもと、使用者と労働者の不平等な関係を改善し、より良い労働環境を構築するため、労働者どうしが団結して使用者と交渉を行うことで、対等で平等な雇用関係を獲得するために生まれたのが「労働組合」です。

当初は、労働者の団結そのものが使用者と労働者個人との自由な契約を阻害するものとして弾圧されましたが、運動の高まりに伴い、団結は労働者の権利として認められました。

その意味で、労働組合とは、国家や使用者からの弾圧や制裁に対抗しつづけて、数々の労働条件や労働環境の改善を成し遂げて（勝ち取って）きた歴史であったとも言えます。

日本においても第二次世界大戦前までは前記同様に厳しい抑圧や弾圧の歴史であり、現在のよな法制度は、戦後になってようやく確立されました。

## \*\*\* 労働組合の存在意義 \*\*\*

よって、この先人による努力と苦勞、犠牲により法的に確立された労働法で保護された「労働組合」を活用するのは労働者の権利であり、維持するのは労働者の責務といっても過言ではないと思います。

法律は「権利の上にあぐらをかくものは、それを保護しない」という大原則があります（権利と義務は表裏一体であるということ）。

法律は生き物です。労働関係のようなもともと力関係のバランスが違ふものはどんどん力の強い方に改悪されます。

見方を変えれば、「労働組合」は法的に制度として存在しているものであり、組合に入るのは労働者として当然であるという考えもありでは？と思っています（私はこれで組合に入りました）。

## \*\*\* 最後に \*\*\*

この労働法の恩恵は、事務職員であれば、給料が「通貨、現金、月1回以上、一定期日、直接払い」という「給与支払5原則」（労働基準法や地方公務員法）によって支払われていることが、身近に感じられる一例ではと思います。

最後に、先人の努力で法制度上必要な団体にまで昇華させた「労働組合」です。次の世代に引き継げるよう、みんな組合に入ってこの制度を守っていきましょう。

### 団体交渉：退職手当減額と経過措置額の延長

2月6日に県教委当局と団体交渉を行った。

①退職手当に関し、2018年3月1日から331日までの退職者に限って、退職手当調整率の引き下げ幅を当初提案の半分の現行の85.35/100に、4月1日以降退職者は83.7/100（現行は87/100）に引き下げるとの提案があった。

定年退職者の場合、35万円から40万円ほど、来年度以降では70万円ほどの減額となる。年度終盤になってからの減額提案に対し、沖

学労は、退職予定者の生活設計を狂わすものとして、次年度以降の実施を求めていた。

当局は提案が遅れた責任を認め、妥協案として今年度退職者に限り減額幅を半分にするとの修正案を提示したことになる。

②2015年度の給与制度見直しに伴う給料表改悪により、給与が減る者への激変緩和のための経過措置額（3年間に限る）を延長し、2018年4月1日から1年間は、経過措置額からその2分の1（その額が5000円を超える場合は、5000円）を減じた額を支給する。2019年4月1日からは、支給なしとの提案があった。

これも激変緩和のための提案だ。2月14日から始まる県議会にて提案される。

### \* 早期退職希望者退職金上乘せ募集のやり口 \*

職員の早期退職を促すために希望者へ退職金を上乘せ支給する制度がある。教育庁学校人事課が担当し、小・中学校へは昨年11月27日に地教委経由で各学校に通知がされている。

この制度、応募手続きが変だ。通知文書には希望者は、12月8日の午前8時30分から21日の午後5時までの間に学校人事課あてに電子メールまたはファクシミリで申請書を送れとある。問題なのは、申請書は先着順で受け付け、募集定員を満した時点で受け付け終了となるところだ。要するに先着順で認定者が決まる。

なぜ先着順なのかを学校人事課に電話で問い合わせたところ、「これまでもそうしてきたし、認定方法として先着順が適切と考える」と返答してきた。税金を使う事柄を先着順で決めることが、抽選による方法よりも“適切”とするのは、あまりにも強弁に過ぎる。教員の場合、8時30分は教室にいる時間帯であり、授業を犠牲にすることになる。名護市においては、この通知が12月6日にしか各学校へ通知されていない。制度を知らないまま期限に間に合わなかった者がいたかもしれない。結局、今回は従来通りの先着順で認定者が決定された。だが沖学労の指摘を受け、当局は来年度からは認定方法を改善すると言っている。期待したい。（濱）