

[TOP page](#)
[資料室](#)
[イベント情報](#)
[講師を探す](#)
[Worker's 広場](#)
[関連リンク](#)

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [組織運営と法律](#) | [労働組合の存在理由 \(4\)](#)
[労働組合](#)
[労働者福祉・共済](#)
[一般教養](#)
[組織活動](#)
[組織運営と法律](#)
[労働安全衛生](#)
[経営対策活動](#)
[教育・宣伝活動](#)
[労働時間をめぐる諸問題](#)
[教育活動](#)
[選挙活動](#)
[組合組織（公務員）](#)
[教育カリキュラム](#)
[▶ キーワード検索はこちら](#)

### 労働組合の存在理由（4）

労働組合でなければ勝ちとれないこと

「労働基準法第1条」

1. 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない
2. この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

法律はこのように定めているが、なかには労働基準法さえ守ればよいと考える使用者もいる。

たとえば賃金についてみれば、「最低賃金法」により最低基準は定められているが、「賃上げ」せよとは定めていない。

つまり、労働者には、賃上げを求める法律上の権利がないのである。

何年経っても一度も賃上げされなかったとしても、それを違法とは言えない。

個人で交渉するか、労働組合を立ち上げて団体交渉で問題解決を図るしかない。

賃金以外にも、通勤手当や退職金についても同様のことがいえる。

法律では、通勤手当や退職金制度を設けることなども義務づけてはいない。

「労働基準法第89条」

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

1. 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
2. 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
3. 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）
- 3の2. 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
4. 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
5. 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
6. 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
7. 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
8. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
9. 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
10. 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

これらの労働条件に関してだけでなく、さまざまな人事制度についても労働組合の交渉は極めて重要である。

会社の危機的状況においても、労働者の権利を守る立場でぎりぎりの交渉を進めることもありうる。

労働組合による交渉の重要性を再認識することも、その存在理由を理解する一助となる。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

## Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

[TOP page](#)

[資料室](#)

[イベント情報](#)

[講師を探す](#)

[Worker's広場](#)

[関連リンク](#)

**Worker's Library** 静岡で働く人のための資料閲覧サイト  
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.