

[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](#) | [経営対策活動](#) | [労働組合と基本的人権](#)
[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](#)

労働組合と基本的人権

労働組合は、教育、文化、体育、営利団体（会社など）……等々の組織体と異質な特徴を持っている。特に「左翼・共産主義」の思想を運動の理念とする左翼的労働組合はこの特徴を押さえ、武器として対峙してることが多い。

1. 労働組合は基本的人権（労働基本権）が基礎となる

産業革命によって商工業資本家、産業労働者が誕生し、産業革命の進展とともに、商業資本家（自由市民）及び労働者も増加の一途をたどった。

1789年のフランス革命は、商工業資本家の自由市民と労働者による「自由と平等」を求めての社会体制転換、統治のあり方の転換を意図するものであった。

商工業市民は、かくして経済的自由をより多く手にすることになった。

労働者は、当時の商工業市民が手にした「自由と平等」を手にはしなかった。

逆に、労働者の団結による「労働組合」は、個人の自由を束縛するものとして禁止の対象となった。しかし、労働者はこれに怯むことなく闘い続け、労働者の増大と共に社会不安も高まる状況にあった。このようなことから、徐々に「労働者に対する改善政策」が実行されるようになり、団結禁止法も廃止され、労働組合結成が認知されるようになった。

しかし、産業革命からすでに1世紀が経過しその間における自由市民（商工業者等）と労働者の貧富の差は拡大の一途で、単に「自由・平等」の基本的人権が付与されても、この貧富の差は努力だけでは解消できない、その時代における「人間らしい生活」を享受できない社会的格差、相違が歴然としていた。

このようなことから、18世紀人権の「自由・平等」を国家からの自由とすれば、20世紀人権（社会権）として「生存権・労働基本権・教育を受ける権利」を国家による自由として確立するのである。

こうして、労働者は「労働基本権」を獲得し、労働組合を通じ、会社と協議し労働諸条件の改善等を図っていくシステムが出来たのである。

また、労働組合を結成するか否かは労働者の自由であり、労働組合がない会社もあることから、生存権とリンクする労働条件については、国家（社会）が一定の条件を明示し、それを会社に義務として履行させることにした。

このように、労働組合は20世紀の基本的人権である「労働基本権」（団結権・団体交渉権・団体行動権）を基盤に、社会法としての「労働三法」を中心とする労働法に基づいて一定の水準を確保し、労働の善悪や水準の確保の判定を行うのである。

したがって、国家の最高法規である憲法に基づくもので、特別法としての位置を占める（特別法は一般法に優先することから、日常生活を律する民法に優先して適用を受けることとなる。併せて、労働組合の活動が合法的であれば、刑法にも優先して適用されるということにもなる。

基本的人権は、日本国憲法の特徴の一つとしても上げられているものである。

2. 労働組合の特徴

基本的人権に根拠を持つ「労働組合」は、以下のような特徴を持っている。

- ① 労働組合の活動が合法的である限り、責任を問われない。
- ② 労働者（組合員）の意思の反映が基盤となるので、その運営はすべて民主的に行わなければならない（役員選任は選挙による、決定は総会（大会）で決める、……など）。
- ③ 労働者の生活はあらゆる分野に及ぶため、活動もあらゆる分野に及ぶ（政治・経済・教育・福祉など）。
- ④ 歴史的に社会体制のあり様に翻弄されてきたことから、社会のあり様に執着する傾向が強い（思想・イデオロギー：理念を優先する）。
- ⑤ その他。

——— 以上のような特徴を持つことから、特に社会体制を共産主義思想に基づく社会へ転換する理念の下に活動している「左翼的労働組合」には「権利と義務」の関係バランスを崩す傾向が強く、権利の主張が強い。

また、労働条件等経済的問題は、基本的に労使が対立する事項であり、経営を自ら行っていないことから、労使敵対関係の考え方に立つ「左翼的労働組合」は「過激発言・無責任言動」を起こしやすく、労使の信頼関係構築に支障を来たことがある。

無責任が度を増してくると、労働者（組合員）を扇動し、悪いのは全て会社・国家支配者であるとして、

その打倒を訴え、職場騒乱、社会混乱の原因を作り、左翼的運動家の意図する共産主義的社会体制へ革命を起こす方向へリードしていく。

3. 労務上のリスクは「一般的リスク管理」とは異質

労務上のリスクは「組織問題」として発展する危険性を持っており、組織対策の関りとなるケースも多い。しかも、通常この種の問題は「コンプライアンス」や「リスク管理」からは除外されがちで、問題意識が薄い分野でもある。

また、通常のコンプライアンス、リスク管理の対象は、その存在自体が社会悪として取り締まりの対象であったり、反社会的勢力、行為としてその対策指針が明示されている。法令による善悪の判断が明確にされている。しかし、労務上の組織問題になった事象は、法令による判断のみでは解決しない事象が多々存在する。

労働組合は前述したように、

- ① **基本的人権に根拠を持つ組織**であり、その存在や活動は「保護」されるという特質を持っていること。
- ② したがって、一貫して保護対象となることから他の団体より優先して守られ、合法的である限り**労働組合の活動は自由**となる。
- ③ 会社は労働組合を相手にする限り、言動に規制が加えられ（法令：労働法）、これに抵触する行為（言動）があれば、**不当労働行為として処罰の対象**となる。

このようなことから、コンプライアンス経営やリスク管理の対象として組上に上げ、論議（協議）できないこともあり、表面化しない側面を持っており、経営にとって悩ましい問題として常に存在する。

しかし経営は、労働組合に対する嫌悪感から「労働組合」そのものを遠ざけるため、労働組合の特質や実態を知らず、労働組合と言うと、すべて十把一かげらにして、労働組合はみんな同じものとして捉えがちです。

ここに問題・誤解が生じ、経営にとっても利益になる事象を経営自ら排除する姿が見られます。

労働組合は、会社にとっても有益な組織として協力できる労働組合と、そうでない労働組合が存在することを知らなければなりません。

同時に労働組合は、社会に認知され、社会システムとして目的達成へ優先的活動が認められているという事実を押さえ、有効な手段が実践できるよう日頃から経営管理を意識しなければなりません。

なお、労務上のリスク管理を捉える場合、①会社の労働法（ルール）違反により、個人的問題が組織問題化する。その場合、外部労組（左翼的労組）との関りとなる事例が多い。②外部労組の拠点組織として組織拡大のターゲットになる。③外部労組の活動資金源の会社として狙われる。……こととなる。

従業員の不平不満が外部労組の浸透・侵食を招く場合が多く、また「過労死・セクハラ・パワハラ、退職勧奨、転勤・出向、雇止め、解雇など」から組織問題化する。

労働者の労務上の個人的問題（個別的労使問題）が集団的労使問題へ転化する。

4. トラブルを手遅れにし対策を後手にする原因

会社は、「①名誉 ②規律(秩序) ③コスト」を優先する傾向が強く、これが対策を遅らせ、問題を大きくしてしまう原因となっている。

名誉——会社のメンツ、良きイメージを崩壊させない、という意識が働く。

長期的には、優秀な人材の確保が難しくなる。

社会的パッシングが起こることを警戒する。

規律（秩序）——特に管理監督者は、自らの労務管理能力が疑われることから対応が後手になる。問題が大きくなると、職場内混乱、秩序崩壊となる。

コスト——トラブルの初期対応をコスト面から捉え、コスト増になるかならないかという目先（短期）の利益（コスト）意識で問題が大きくなるケース。

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](#)

