

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 | 一般教養 | 労働関係法 | 職場と労働法 3 (1) 労組法の基本を知ろう

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

社会保障

労使トラブル法律相談Q&A

労働関係法

経営全般

人間関係とコミュニケーション

ライフプラン

男女共同参画

公務員関係法

日朝の歴史

7つの習慣

中東の歴史

ボランティア活動

環境活動

社会貢献活動

自己啓発

生涯学習

外交・防衛問題

資本論

職場と労働法 3 (1) 労組法の基本を知ろう

(クリックするとPDFファイルが開きます)

労組法の基本を知ろう

労組法と労基法では、労働者の定義や使用者について若干の相違があります。

労働者と使用者の区分

※一般的な関係

事業主	経営担当者 社長・役員・部長など	使用者の利益代表 監督者、班・機長、 企業構成員保持者等	その他の労働者	失業者
			労働者 (労働組合法第3条)	
			労働者 (労働組合法第2条)	
	使用者 (労働組合法第3条)			
	使用者 (労働組合法第2条)			
		労働者 (労働基準法第9条)		
		労働者 (労働基準法第10条)	労働者	
	使用者 (労働基準法第9条)			
	使用者 (労働基準法第10条)			

なぜこのような違いがあるのかというと、労基法は「労働条件の基準を保障すべき範囲及ぼす人はどのような人か、労組法は労働三権を保障する人ほどどのような人か」という観点から捉え規定しているからです。

そうか、労組法は組合活動を行えるように、行うとすればその要件はこれこれだよ、と労働者の立場に配慮してルール化されているんだ。



ユニオンショップ協定とは

雇用された後、労働組合に加入しなければならぬ義務が生じる協定のことで、加入しない者は解雇となります。(日本の場合：戻抜け協定が多い、脱退＝解雇という協定ではない)

- クローズドショップ協定
採用にあたって、組合員である者の中から雇用する
- オープンショップ
労働組合に加入する、しないは労働者の選択、自由。

労働組合法は、労働三権を保障した法律で、団結する権利は「労働組合」という組織でその形を見せ、その代表者による使用者との話し合い(協議)を団体交渉権として具体化し、争議行為(ストライキ・デモ等)及び集会、学習会等の行動を団体行動権として保障しました。

したがって、団結の証となる「労働組合」の運営が団体交渉権と団体行動権のあり方に大きく影響を与えることから、労組法は活動・組織運営の前権となる役員選出や行動規範となる組合規約などに一定の必要事項を規定し、その具体化を求めています。

同時に労働三権が正常に機能するように使用者に対し、行なってはならない事を「不当労働行為」として禁止しています。

労組法はこのような労働運動の基本事項を明示し、さらに紛争(個別的・集団的)の解決についても労働委員会、労調法等による道筋を示しています。

当たり前のように行なわれている団体交渉や組合活動は、このような法の保護を受けているのです。

教育カリキュラム

日本国憲法

傾聴

語り部スキル

🔍 キーワード検索はこちら

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。

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

📄 サイトマップ 📄 このサイトについて 📄 個人情報保護の取組みについて

🏠 ページTOPへ

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.