

労働用語の解説

1. 労働組合

日本国憲法第 28 条

勤労者の団結する権利（労働組合の結成や加入する権利）及び団体交渉その他の団体行動（ストライキ権など）をする権利は、これを保障する。

労働組合法第 2 条

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体をいう。

2. 団体交渉（類：労使協議）

憲法で保障された労働組合が使用者（経営者・雇い主など）と交渉する権利。使用者は正当な理由なく、交渉を拒否できない（労働組合法 7 条）。

3. 労使協定（類：労働協約）

労使協定とは、労働基準法を根拠に、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合または「労働者の過半数を代表する者」と締結されるもので、労使協定を締結することで免罰的効力が発生する。免罰的効力とは、例えば労働基準法では、「1 日 8 時間 1 週間 40 時間を超えて働かせてはならない」となっているが、労使協定を締結して労働基準監督署に届け出ることによって、この時間を超えて働かせても法律違反とはならない。

4. 人員整理

経営状況の悪化などを理由として、従業員数を削減すること。一般に退職金の上積みなどを行って、希望退職を募り、さらに削減の必要がある場合には整理解雇を行う。労働者個人の非違行為など本人の責めに帰する解雇とは異なり、使用者の責めに帰する解雇なので、正当な解雇とするには以下の 4 つの要件を満たす必要がある（整理解雇の四要件）。

- （1）人員整理の必要性、
- （2）解雇回避努力義務の履行、
- （3）被解雇者選定の合理性、
- （4）手続の妥当性

5. 有期契約社員（有期雇用労働者）

一般に正社員は、無期労働契約（期間の定めのない労働契約）を締結して、定年まで働く。それに対して、有期契約社員は、有期労働契約（6 ヶ月と 1 年などの期間の定めのある労働契約）を締結している。契約期間が終了すると雇用は当然に終了するが、その都度、契約を更新するが多い。解雇に合理的な理由が必要とされる（労働契約法 16 条）正社員と比較して、契約更新拒否（「雇い止め」ともいう）によって、容易に雇用を打ち切ることができ、トラブルが多い。ただし、雇用が継続し、無期労働契約と同様になった場合や雇用継続を期待することに合理性がある場合は、解雇と同様に合理的な理由が必要となる（労働契約法 19 条）。

以上