



第5章：社会

5.2 結社の自由と団体交渉

労働組合、労働者団体、労働者評議会とは何か？

労働組合は、労働者の利益を保護および促進するために結成された労働者の団体です。

労働者組織は、労働者の権利と利益を保護および促進することを目的とする自主的で独立した団体です。

労働者評議会または委員会は、苦情、労働条件、賃金について責任者と意思疎通をとる、選出された従業員代表の団体です。



団体交渉とは何か？

団体交渉は職場における社会的対話の重要な制度であり、**雇用主と労働者**が以下を交渉して決定する。

- 労働条件
- 雇用条件
- 両者間の関係調整

その結果、雇用主（または雇用主の組合）と労働者代表との間で**労働協約（CBA）**と呼ばれる書面による合意が成立する。



5.2 結社の自由と団体交渉

番号	基本要件	団体認証			個別認証
		小規模農場	大規模農場	団体責任者	小規模/大規模
5.2.1	労働者は、適用法に従い、雇用主の承認を得ることなく、自ら選択する労働組合または労働者団体を結成または加入し、団体交渉に参加することができる。労働者の代表は、定期的に自由かつ公正な選挙で民主的に選出される。 責任者は、労働者の権利に関する書面による方針を定め、労働者がそれを理解していることを徹底し、職場に常に目に見える形で掲示するものとする。法律が結社の自由および団体交渉の自由を制限している場合、責任者は、独自の自由結社、交渉、労働者との対話のための代替手段を支援する。 ILO結社の自由及び団結権保護条約、1948年（第87号） ILO労働者代表勧告、1971年（第143号） 小規模農場の場合は、以下のいずれかまたは両方に該当する場合のみ、この要件が適用される。 - 臨時労働者が10人以上で、その全員が3か月以上連続して勤務している - 暦年中の臨時労働者が50人以上である				
5.2.2	労働者は、組合活動を理由とした差別または報復行為から保護される。責任者は、組合員や労働者の代表に処罰、賄賂、その他影響を及ぼすことはできない。解雇記録には、その理由と所属する組合が記載される。責任者は、労働者の所属する労働組合、その選挙、または職務に干渉してはならない。 ILO団結権及び団体交渉権条約、1949年（第98号） ILO労働者代表勧告、1971年（第143号） 小規模農場の場合は、以下のいずれかまたは両方に該当する場合のみ、この要件が適用される。 - 臨時労働者が10人以上で、その全員が3か月以上連続して勤務している - 暦年中の臨時労働者が50人以上である				

次のページに進む前に
要件とその適用性を読む

5.2.1

労働者は労働者組織に加入する許可を得る必要があるのか？

- すべての労働者は、国内法に従い、組合または労働者組織を結成または加入し、団体交渉に参加する権利を持ちます。
- 労働者は雇用主の承認を必要とせず、組合活動への参加を妨げられてはいけません。
- 従業員代表の選出された団体がある場合は、自由で公正な定期選挙で民主的に選出されなければいけません。



法律が結社の自由と団体交渉を制限している場合、責任者は、独自の自由結社、交渉、労働者との正式な対話のための代替方法を支援しなければいけません。

5.2.1

責任者が労働者の権利に関する書面による方針を定め、労働者がそれを理解していることを徹底し、常に目に見える形で提示する。

- 団体責任者であるソニアは、労働者の権利に関する書面による方針があることを確認しなければいけません。
- この方針は公に掲示され、労働者がそれを理解し、自らの権利を知ることができる言語で書かれている必要があります。
- ソニアは、雇用開始時に労働者一人一人にその権利と義務を確実に伝えなければなりません。



5.2.1

労働者の権利に関する書面による方針には、どのような事項が盛り込まれているか？

- 会社が結社の自由と団体交渉に対する労働者の権利を支持している。
- 組合への関与が原因で、雇用や昇進、またはその他雇用の取り決めにおいて不利な結果が生じないことが保証される。
- 労働者は自ら選択した労働組織を結成および加入し、責任者と交渉することができる。



5.2.2

労働者は、組合活動を理由とした差別または報復行為から保護される

- この要件は、団体責任者のソニアが労働組合員や労働者の代表者を罰したり、賄賂を贈ったり、影響を及ぼすことができないことを意味する。
- ソニアはまた、労働者組織やその選挙、職務に干渉してはならない。
- 雇用終了に際しての記録には、雇用終了の理由のほか、労働組合または労働者組織と労働者の関係についての情報を含めます。



ケーススタディ

労働者組織の活動に関する ケーススタディを見ながら、これまでの学びを確認してみましょう。



このバナナ農場には**100人以上の労働者**がいます。審査の際、多くの労働者が、責任者は労働者組織との賃金交渉を拒否していると審査員に伝えました。

責任者は、労働者組織は法律で正式に認められていないとし、これを正当化しています。

?

責任者が提示した正当性は妥当でしょうか？

次のページに進む前に答えを考える

ケーススタディ - 解決策



答えは「いいえ」です。

結社の自由および団体交渉の権利が法律で制限されている場合、責任者は交渉の展開や労働者組織と責任者との対話を妨げてはいけません。

責任者は、独自の自由結社、交渉、労働者との対話のための代替方法を支援しなければならない。

番号	専門要件	団体認証			個別認証
		小規模農場	大規模農場	団体責任者	小規模/大規模
5.2.3	責任者は、労働者の代表がその職務を遂行し、会議に出席できるよう、妥当な有給休暇を与える。必要に応じて、責任者は、会議の場所、通信手段、託児所など、合理的な施設をこれらの代表者に提供するものとする。 責任者は、労働者団体および/または労働組合が、その活動に関する情報を掲示するために掲示板を使用することを許可する。責任者は、自由選挙で選ばれた労働者代表との対話を確立し、労働条件と雇用条件について集団で協議し、その問題に対処する。責任者は、労働者団体および/または労働組合との会議の議事録を保管する。 ILO労働者代表条約、1971年(第135) ILO労働者代表勧告、1971年（第143号） 小規模農場の場合は、以下のいずれかまたは両方に該当する場合のみ、この要件が適用される。 - 臨時労働者が10人以上で、その全員が3か月以上連続して勤務している - 暦年中の臨時労働者が50人以上である	✓	✓	✓	✓



次のページに進む前に
要件とその適用を読む

5.2.3

責任者は労働者代表に適切な有給休暇を与える。



- 労働者代表が代表としての職務を遂行し、会議に出席できるようにするため、団体責任者であるソニアは彼らに適切な有給休暇を与えなければいけません。
- 必要であれば、ソニアは労働者代表に、会議の場所、託児所、掲示板などの合理的な設備を提供します。労働者組織や労働組合は、自分たちの活動に関する情報を掲示するためにこの掲示板を利用することができます。
- ソニアは労働者代表との対話を積極的に行い、労働条件や雇用条件について共に協議し、対処しています。
- 労働者組織および／または労働組合との会議の議事録を保管しています。

ケーススタディ

では、学んだことを確認してみましょう。



団体責任者のソニアは労働者代表との接触を避けています。

彼女は労働者代表と口論になり、結果として生産が滞ることを恐れています。



?

ソニアの取り組みは適切でしょうか？

次のページに進む前に答えを考える

ケーススタディ - 解決策



ソニアの対応は適切ではありません。

ソニアが組合労働者代表を処罰したり、賄賂を贈ったり、その他の方法で影響を及ぼすべきではないのは確かですが、一方で労働条件や雇用条件を共に引き上げ、対処するために労働者代表と誠実な対話を行うべきです。





**RAINFOREST
ALLIANCE**

rainforest-alliance.org