

2023.7.19

第3回セミナー

労働組合・ユニオン対応について

法律事務所ASCOPE
弁護士 堀本 圭祐

【本日のセミナーの目次】

- 1 本セミナーの目的
- 2 労働組合・ユニオンの対応の留意点
- 3 労働組合・ユニオンの具体的な対応について
- 4 質疑応答

1 本セミナーの目的

- ・昨今、企業内の労働組合（企業単位で当該企業の従業員により組織された労働組合）の組織率が低下しており（厚生労働省による「労使関係総合調査（労働組合基礎調査）」）、活動が衰退してきている。
- ・一方で、新型コロナウイルス感染症拡大の影響などにより労使間のトラブル問題が発生し、個別労働紛争が増加していく中で、労働者が企業内の労働組合ではなく、合同労組・ユニオンなどに対する相談を行う機会などが増えている。
また、合同労組・ユニオンの活動方法は、従来の街宣活動やビラ配りなどだけではなく、メディア媒体やSNSなどのインターネットを積極的に活用するなど、その方法は多岐にわたっている。

1 本セミナーの目的

メディア報道やSNSなどを通じて、あっという間に情報が世の中に拡散してしまう現代において、労働問題にかかわらず、会社の不正や不祥事があった際には、大きく会社の社会的信用や評判が低下してしまうことになりかねない。

合同労組・ユニオンに対して不適法又は不適切な対応をしてしまった場合には、合同労組やユニオンなどに大々的に発信されてしまい、会社に甚大な損害が生じてしまうようなケースがある。

→そのため、会社や顧客において誤った対応しないように、合同労組・ユニオンに対して、適法かつ適切な対応のアドバイスをする必要がある。

1 本セミナーの目的

合同労組・ユニオンとは

「中小企業労働者を組織対象として、企業の中ではなく一定地域を団結の場として組織された労働組合であり、個人加盟の一般労組を純粹型とするもの」(菅野和夫『労働法(第12版)』824ページ(弘文堂、2019))。

いわゆる企業内労働組合と対比して、「外部労組」と表現されたりもするが、業界別(産業別)であったり、職能別に組織しているところもある。

特に企業の縛りがないため、労働問題を抱えた個人(労働者)が駆け込み寺のように相談・利用することも多い。

労働組合やユニオンによって、それぞれその人数・規模や特色も異なっている。

1 本セミナーの目的

◆相談事例①

突然、「●●ユニオン」という団体から、当社の従業員が、当ユニオンに加入したという通知の書面が届きました。

加入した旨の通知書には対象従業員と直接交渉するなと書いていますが、当社の従業員であるため、なぜユニオンに加入したか経緯を確認し、ユニオンから脱退するように説得しようと思うが、問題ないでしょうか。

また、当該従業員には課長という役職を与えていたところ、仮にユニオンから脱退しない場合には、役職を任せることはできないため、降格させようと考えていますがどうでしょうか。

1 本セミナーの目的

◆相談事例②

本日「●●労連」という組合から書面で団体交渉の申入れがありました。

初めてのことで団体交渉がどういったものか分からないのですが、断ることはできないでしょうか。

仮に団体交渉を受ける場合、組合から当該書面において団体交渉の日時・場所を指定されていましたが、これらは従わなければならないでしょうか。

当日の団体交渉出席者には代表取締役を出席させなければならないでしょうか。

1 本セミナーの目的

◆相談事例③

組合から団体交渉の申入れがあり、実際に団体交渉に臨むことになりましたが、当日気をつけなければならないことはあるでしょうか。

せっかく双方時間を取って団体交渉に臨むので、団体交渉事項について、今回の団体交渉で何かしらの合意や取りまとめを行わなければならないでしょうか。

2 労働組合・ユニオンの対応の留意点

労働組合法上禁止される不当労働行為の基本類型（同法第7条）

1. 不利益取扱いの禁止
2. 団体交渉拒否の禁止
3. 使用者の支配介入の禁止
- （4. 報復的不利益取扱い）

2 労働組合・ユニオンの対応の留意点

不利益取扱いの禁止とは

「労働組合員であること」「労働組合に加入したこと」「組合活動活動を行ったこと」などを理由として、労働者に対して不利益取扱いを行うことを禁止している。

「不利益取扱い」は、例えば解雇や契約更新の拒否などの労働者としての地位に関わるものや、配置転換や出向などの人事上の不利益取扱いに加えて、昇給や一時金における査定の差別などの経済的待遇も含まれる。

2 労働組合・ユニオンの対応の留意点

団体交渉拒否とは

使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否することを禁止している。

この団体交渉拒否には、団体交渉の出席そのものを拒否する（交渉の席に着かない）場合（狭義の団体交渉拒否）だけではなく、団体交渉自体には応じるものの、誠実に交渉しないといった不誠実団体交渉・誠実交渉義務違反もこれにあたる。

※特に労働組合からは不誠実団体交渉・誠実交渉義務違反であると指摘があることが多く、この点は注意して団体交渉に臨む必要がある。

2 労働組合・ユニオンの対応の留意点

支配介入の禁止とは

労働組合の結成を妨害したり、労働組合を敵視する発言、労働組合から脱退することを勧めるといった、労働組合の組織の弱体化や形骸化を意図した干渉などをはじめとするあらゆる行為が禁止される。

なお、労働組合を懐柔するなど、その自主性や独立性が失われるおそれがあるため、経済的援助についても禁止されているが、相当の経費援助などは認められており、これが問題となるケースは少ない。

※むしろ、労働組合から会社に対して、会社設備等の便宜供与を求められるケースが多いが、これに応じる義務はない。

2 労働組合・ユニオンの対応の留意点

不当労働行為を行った場合(1)

・不当労働行為救済申立て

不当労働行為を行った場合には、労働組合又は組合員が各都道府県にある労働委員会に対して、不当労働行為救済申立てを行い、仮に労働委員会により不当労働行為が認められた場合には、不当労働行為を禁止するように救済命令がなされる。救済命令には、同様の行為を行わないよう事業場内に掲示をする、あるいは組合に対して文書を提出するような命令(ポストノーティス)がなされることもある。

例

下記内容の文書を、55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に、楷書にて明瞭に墨書して、会社の本社入口付近の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

2 労働組合・ユニオンの対応の留意点

不当労働行為を行った場合(2)

・損害賠償請求(訴訟等)

不当労働行為を行った場合には、労働組合や労働組合員から損害賠償請求がなされ、損害賠償義務を負う可能性がある。

・労働組合の公表

労働組合からメディア媒体やSNSを通じて、不当労働行為の事実を公表する。特に労働委員会による救済命令がなされたときには、救済命令文等を公開し、会社を糾弾するような内容を発信される。

※特に合同労組・ユニオンはこのような行動をとることが多い。

3 具体的な事例における対応

団体交渉開催の流れ

①組合加入通知・団体交渉申入書



②受任通知書を送付(※代理人が活動する場合)



③団体交渉の実施方法・日時の調整及び団体交渉の準備(想定問答集の作成等)



④団体交渉の実施



⑤団体交渉の議事録等の作成

3 具体的な事例における対応

相談事例①について(1)

労働組合に加入した従業員に対して、労働組合から脱退するように説得することについては、支配介入の禁止に抵触し、不当労働行為にあたる。

また、当該従業員に対して、労働組合に加入した経緯などを確認するだけだとしても、当該従業員と直接交渉することも、支配介入とあたると判断されるケースもあり、控えるべきである。

既に労働組合に加入した場合は、会社側に支配介入の意思がなかったとしても、当該従業員(組合員)は組合から録音を取る旨のアドバイスを受けていることがあり、当該従業員とやり取りで発した思わぬ一言が相手に有利に働いてしまう可能性もある。そのため、直接のやり取りはできる限り控えるべきである。

3 具体的な事例における対応

相談事例①について(2)

後段(降格等の処分)については、不利益取扱いの禁止との関係で、不当労働行為に該当する行為である。

その他、組合への加入通知書や団体交渉の申入書等の記載において、「長時間労働」などが指摘されているため、会社として善かれと思い、業務量が軽減する業務に配置転換したりするなどの対応を行うケースもあるが、このような対応についても、後々、このような配置転換を逆手に取り、団体加入直後に配置転換を行ったのは不利益取扱いである旨の主張がされるおそれがあるため、注意が必要である。

3 具体的な事例における対応

相談事例②について(1)

団体交渉の拒否は不当労働行為に当たるため、団体交渉の出席については拒否することはできない。

そのため、基本的には団体交渉には応じるべきである。

なお、労働組合に加入した者が既に退職していること又は組合員との契約が業務委託契約であることから労働者ではないこと等を理由として、団体交渉に応じる必要がないと考えている会社もあるが、労働組合法上の「労働者」については、労働基準法上の「労働者」よりも広い概念とされている。そのため、これらのケースであっても、労働組合法の「労働者」に含まれると解されるケースが多く、団体交渉拒否と判断されるおそれがあるため、団体交渉には応じるべきである。

3 具体的な事例における対応

相談事例②について(2)

団体交渉の日時・場所については、労働組合からの一方的な要求に応じる必要はなく、会社から提案するなどして、変更を求めることは可能である(特に団体交渉の日時については急な日時を指定されることも多い)。

ただし、団体交渉の日時については、あまりにも遠い先の日時などを指定すると、団体交渉拒否の禁止(誠実交渉義務違反)との関係で問題になるため、相当な期間で設定すべきである。

次に団体交渉の場所については、労働組合事務所や会社の会議室にすると、不当に長時間拘束されたり、団体交渉において確認事項をその場で求められる等のおそれもあるため、貸し会議室を予約し、決められた時間内で実施する方がよい。

3 具体的な事例における対応

相談事例②について(3)

団体交渉当日の出席者について、代表者や代表取締役を出席させる義務までは存在しない。もちろんケースバイケースではあるが、代表者を出席させると、「社長だからこの場で決めることができるはずだ」などと要求や質問について即断即決を求められるケースがあるため、できる限り代表者が出席しない方がよいケースが多い。

一方で、例えば代理人弁護士だけが出席したり、役職がない従業員限りで出席するなど、会社の交渉権限及び決定権限が全くない者だけが出席することは団体交渉の拒否(誠実交渉義務)との関係で問題となる。

3 具体的な事例における対応

相談事例③について(1)

団体交渉当日までの準備については、団体交渉申入書等に記載されている団体交渉事項又は質問事項若しくは要求事項をベースに、想定される質問や要求に対する回答を用意するために想定問答集を作成する。

ここでいう想定される質問事項や要求事項については、会社にとって指摘されると好ましくない事項は何かといった点なども意識した上で、どのような点を深く聞いてくるかに関して想像力を働かせて、なるべく深くかつ広く用意しておく必要がある。

また、誠実交渉義務との関係では、できる限り回答の根拠を示す必要があるため、関係する事項については調査又は資料を準備する必要もある。

3 具体的な事例における対応

相談事例③について(2)

団体交渉当日については、基本的には「言った」「言わない」のトラブルを避けるために録音をするようにすること。また、録音を行うことで、団体交渉の参加者である組合員の罵声・野次や不規則発言を威嚇する効果もある。

ただし、録音については、秘密録音をすると無用なトラブルを生じさせるおそれがあるため、事前に団体交渉に応じる際に、書面などにより、録音を行うことを事前に予告し、当日も録音することを確認することが求められる(労働組合も録音することが多く、基本的には認める傾向である)。

3 具体的な事例における対応

相談事例③について(3)

労働組合によっては、組合員から罵声、野次や不規則発言がなされることがある。罵声や野次等は当然に許される行為ではないので、そのような発言があれば、その都度、そのような発言は行わないように冷静に抗議する必要がある。

そして、そのような制止や警告を何度も行ったにもかかわらず、これらが止まない場合は、団体交渉の中断を行う等の対応を取る(それでも改善されない場合は予告した上で団体交渉を中止する)ことも考えられる。

他方、何ら制止や警告を行わず、いきなり団体交渉を中断すると団体交渉拒否と指摘される可能性があるため、注意が必要である。また、罵声や野次につき合って、会社側の出席者からも同じような発言をすることは厳禁である。

3 具体的な事例における対応

相談事例③について(4)

団体交渉において、労働組合からの確認事項や質問事項について、その場で回答できない事項も多々ある。事前に確認事項や質問事項として提示されていた事項に関して一切回答しない(又は回答の根拠を一切準備しない)ことは、誠実交渉義務との関係で問題となるが、これらの事項ではない場合、その場での場当たりの回答や推測での回答は控え、確認した上で後日回答する旨を伝えるようにする。

なお、仮に回答内容について事実と異なっていると発覚した場合は、不誠実団体交渉の禁止・誠実交渉義務違反として不当労働行為にあたると判断されるリスクがあるため注意が必要である。

3 具体的な事例における対応

相談事例③について(5)

労働組合からは、誠実交渉義務との関係で、組合側からの要求事項についていずれも応じないことは不誠実であるから問題である(団体交渉応諾義務違反である)といった指摘がなされ、何かしらの要求事項については承諾させる又は譲歩させるよう強く要請されることがある。

しかしながら、誠実交渉義務との関係では、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるにとどまり、その会社側の回答や主張について根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどした場合は、結果的に労働組合の要求に対して応諾・譲歩しなかったとしても問題ないとされている。

→そのため、会社の意に反して応諾又は譲歩する必要はない。

3 具体的な事例における対応

相談事例③について(6)

労働組合から会社に対して、団体交渉の場で、議事録、覚書及び協定書などの書面に署名・押印を行うように迫ってくるケースがある。

団体交渉の場においては、興奮状態であったり、組合の圧などもあるため、冷静な判断ができず、会社にとって不利益な内容が含まれているにもかかわらず、気づかずに署名・押印してしまうケースがあることから、団体交渉の場では、労働組合から書面作成に署名・押印を求められても、一度検討してからにしたいとして、必ず持ち帰って検討するようにする。

なお、「前向きに検討」や「善処する」などといった文言であっても、労働組合から指摘する材料を与えることになりかねないので、注意が必要である。

3 具体的な事例における対応

事務折衝の有効活用

合同労組・ユニオンは、団体交渉の場においては、当該組合員が同席している手前、どうしても会社に対して強い姿勢でやり取りしなければならない部分がある。

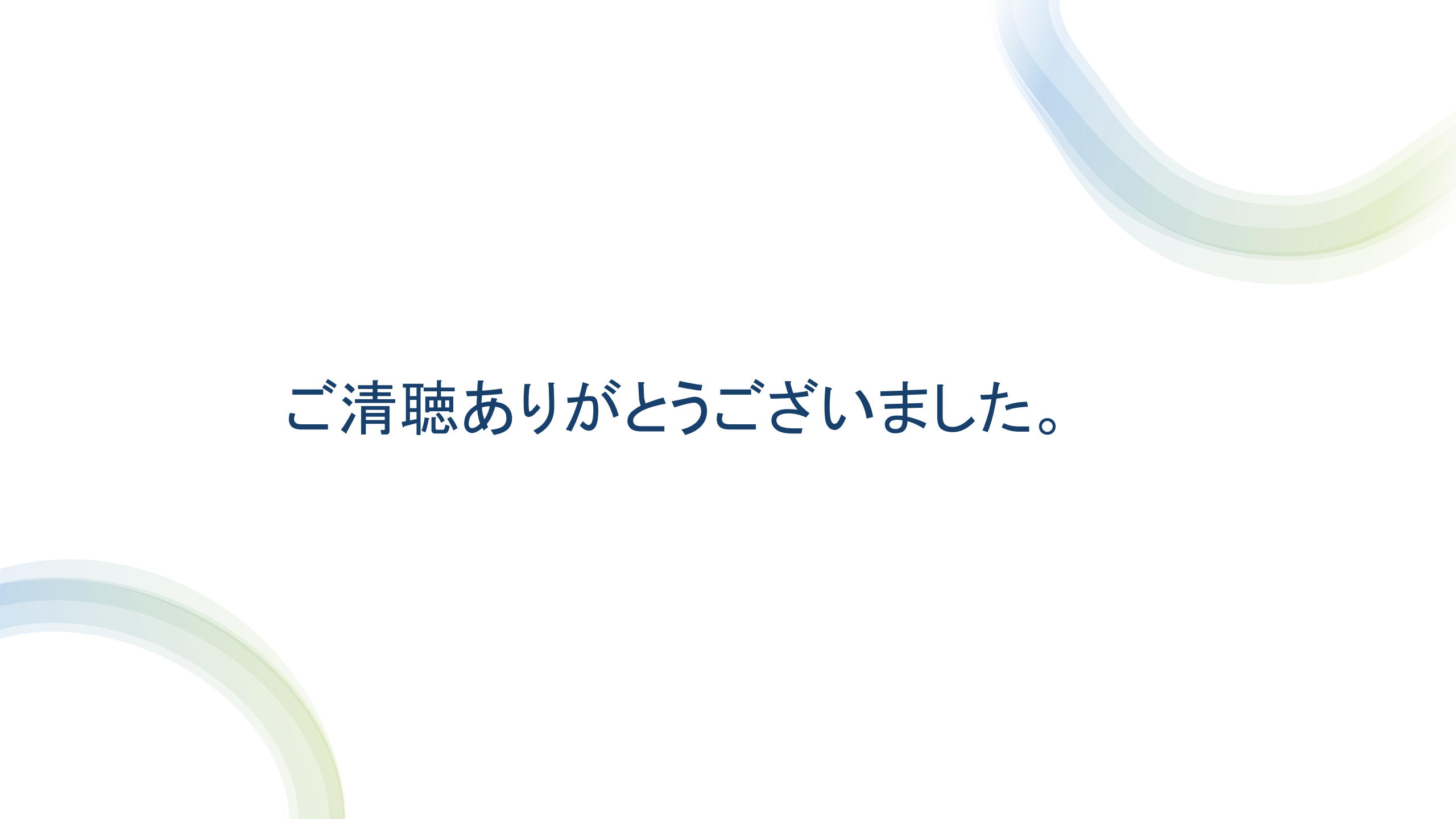
事務折衝とは、当事者である組合員及び会社の担当者を同席させず、合同労組・ユニオンの執行委員長や担当者と代理人との間で話し合いを行うものであることから、冷静かつざっくばらんな話し合いができるため、相手方の意図なども知ることができる。そのため、双方の妥協点を探る（解決を促進させる）ために有意義なものである。

3 具体的な事例における対応

適切にリスクを説明した上でクライアントの要望を汲み取る

合同労組・ユニオンにおいては、街宣活動やSNSなどにより、会社の社会的信用を低下させるような行動を行う(※仮に会社の主張の方が合理的であっても、合同労組・ユニオンは要求を受け入れてもらうために、これらの方法を用いることがある。)

そのため、早期円満解決のメリット(今後のリスク)についても、適切かつ十分に説明した上で、クライアントが何を望むのかを確認する必要がある。



ご清聴ありがとうございました。