

# 団体交渉における具体的対応策

弁護士 原 英彰

# 最近の団交案件

---

- 高齢化
- 巧妙化
- 原点回帰
- 件数は減っていないが、出てくる労働組合に偏りが出てきた
  - コロナ禍での労組のオルグ活動の変化

# どのような性質の労働組合かを調べる

---

- W e b
- 弁護士に聞く
- 労働委員会に聞く

# ニューウェーブ労働組合の特徴

---

- Webで完結している
- 組合員としての「義務」がない
- 団体交渉をしている形跡がない
- 退職代行

# ニューウェーブ労働組合への対応

---

- 団交する気があるかどうか
  - 「組合員も会社も大阪なんだから大阪でなら団交します」
- 退職代行の申し出に対する対応
  - 「腹が立つから最後の給料は取りに来るまで渡さない」
- 解決金の提案
  - 断ったらどうなるのか

# オンライン団交の実態

---

- コロナ禍におけるオンライン団交
  - 無料プランの時間制限
  - 1人ずつ整然と話す
  - 迫力のなさ
- コロナ収束後、企業側がオンライン団交を求めることは可能か
  - 清和電器産業事件・東京地判平成2年4月11日労判562号83頁「団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が直接話し合う方式によるのが原則であるというべきであって、書面の交換による方法が許される場合があるとしても、それによって団体交渉義務の履行があったということが出来るのは、直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情があるときに限ると解すべき」

# 労働組合ができる会社の特徴

---

- 労働条件、労働環境が悪い
  - 業種によって外部労組のできやすい業種がある
- 風通しが悪い
  - 不満の種、芽をめざとく見つけられる会社には労働組合はできにくい
- 労組側のキャンペーンが張られている業種である

# 労働組合ができてにくい会社とは

---

- 社長（ないしその意を受けた管理職）と社員の定期的なコミュニケーションが取れている
  - 従業員の不満が発見された場合には「適切に」対応する
- 評価制度が公平である
  - 客観的な評価システムを使えばよいというだけではなく、評価される従業員にとって納得感のあるものかどうか



# 1to1面談の重要性

---

- 不満のくみ取りも評価も個別面談が重要
- 不満については、それが会社として解消してやるべき不満なのか、それとも「わがまま」なのかを評価し、フィードバックする必要がある
- 評価面談も自己評価と会社からの評価をすり合わせて、食い違いがある場合には従業員の納得のできる説明をする必要がある
  - Ex 幹部候補生の反乱事例

# 労組対応における間違い

---

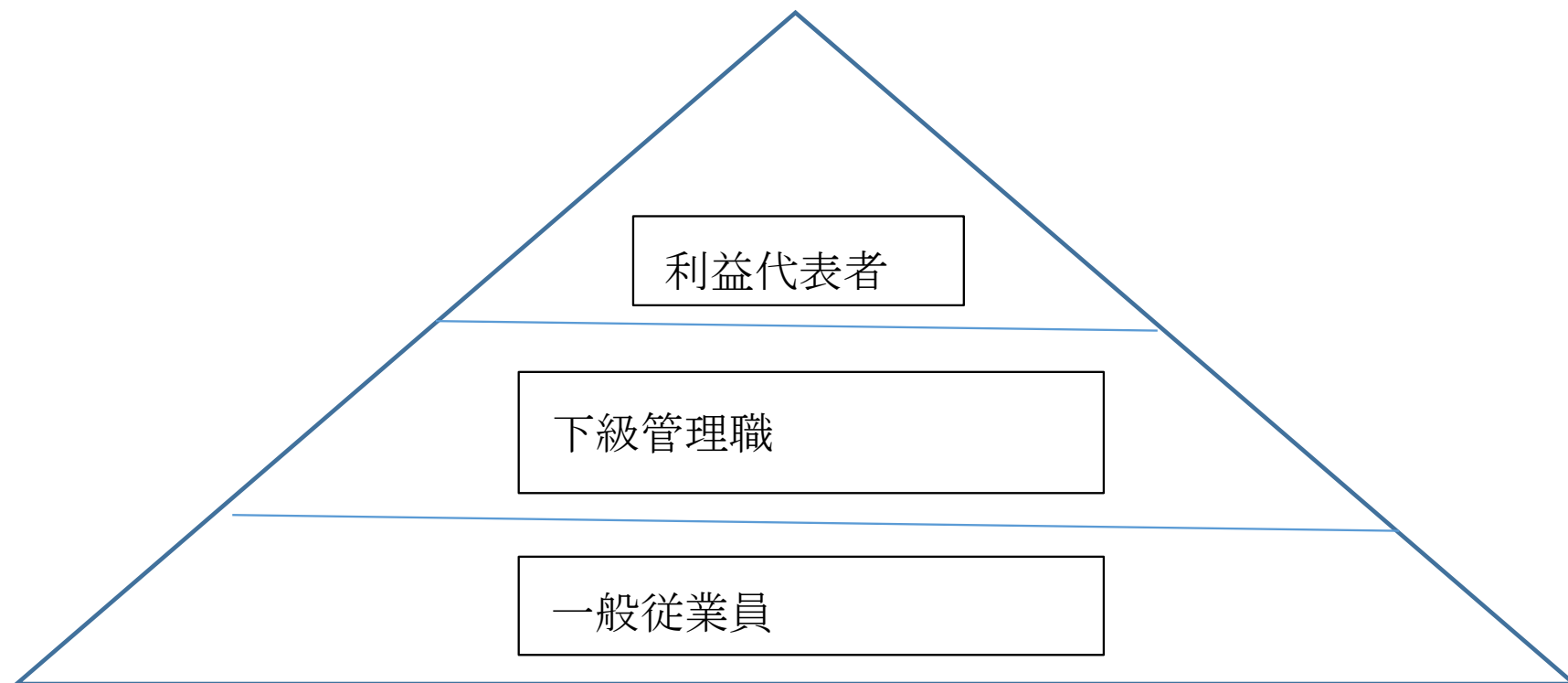
- 「社内労組とユニオンショップ協定を締結すれば、社外労組ができない」
  - 三井倉庫港運事件・最判平成元年12月14日労判552号6頁  
「ユニオン・ショップ協定のうち、締結組合以外の他の労働組合に加入している者及び締結組合から脱退し又は除名されたが、他の労働組合に加入し又は新たな労働組合を結成した者について使用者の解雇義務を定める部分は、右の観点からして、民法九〇条の規定により、これを無効と解すべきである（憲法二八条参照）。そうすると、使用者が、ユニオン・ショップ協定に基づき、このような労働者に対してした解雇は、同協定に基づく解雇義務が生じていないのにされたものであるから、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当なものとして是認することはできず、他に解雇の合理性を裏付ける特段の事由がない限り、解雇権の濫用として無効であるといわざるを得ない」

# 労組対応における間違い

---

- 「管理職は労組に入れないのだからみんな管理職にしまえ」
  - 労働組合法 2 条  
この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となつ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。但し、左の各号の一に該当するものは、この限りでない。
    - 一 役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接に接する監督的地位にある労働者その他使用者の利益を代表する者の参加を許すもの

# 労働組合に加入できない「管理職」のイメージ



# 労働組合に参加できる「労働者」

---

- ①事業組織への組込み、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性、④業務依頼の諾否の自由、⑤業務遂行への指揮監督・時間的場所的拘束の諸要素、⑥事業者性の実態の有無・程度を判断する特段の事情をみて判断する。

## 業務委託の修理点検業務エンジニア（労働者性肯定）

- I N A Xメンテナンス事件・最判平成23年4月12日労判1026号27頁  
①事業の遂行に不可欠な労働力として、その恒常的な確保のために被上告人の組織に組み入れられていた、②契約内容を一方的に決められていた、③報酬は労務の提供の対価としての性質を有する、④諾否の自由なし、⑤報告やマニュアル等により指揮監督を受け時間的場所的な一定の拘束あり、⑥独自の営業活動を行う余裕なし

# コンビニ加盟店オーナー（労働者性否定）

- 東京地判令和4年6月6日日労経速2488号3頁
  - ①フランチャイズ契約において加盟者は独立した事業者
  - ②報酬の労務対価性なし
  - ③フランチャイズ契約自体が一方的定型的に決定されていたとしても、加盟者自身の労務提供のあり方は一方的定型的とはいえない
  - ④時間的場所的拘束はない。
  - ⑤加盟者は指揮命令下にあるとはいえない。

# 労働組合対応の基本

---

- 団交拒否や「組合なんかやめてしまえ」といった支配介入、労組加入を理由とした不利益取扱いといった不当労働行為をしない
- しかし、だからといって必要な業務指示や人事上の措置を取らないといった「アンタッチャブル」化してはいけない。
- 労働組合は「恐れすぎず、侮りすぎず」



# 労働組合ができる前にやっておくべきこと

---

- アポなし訪問者対応マニュアルの作成
- 人事、総務部門における職責、担当者の明確化
- いざというときにどの役員が責任者となるのか

# 団交の始まり（3点セットが届いたら）

---

- 結成通知書（貴社に〇〇氏が当労働組合に加入しました）
  - 加入したのは〇〇氏のみ？
  - 「なんで労働組合なんて入ったんだ！」
- 団交申入書（〇月〇日〇時に貴社会議室または当組合事務所にて）
  - 「書面到達後5日以内の団交開催を求める」
  - 団交時間を無駄に長くしないための工夫
- 要求書

# 企業側団交担当者

---

- どの程度の役職者が出席すべきかは企業規模によるところが大きい
- 組合から「決定権のない担当者の出席は不誠実交渉である」と言われたが決定権とは何なのか
- 団交担当者は饒舌であるべきか、寡黙であるべきか
- 代理人弁護士だけで団交対応することは可能か

# 典型的な要求内容とその対応

---

- 「労働基準法、労働組合法、その他の労働関係諸法規を遵守せよ」
- 「組合員の労働条件の変更については、当組合と事前に協議を行い、同意の上で行われること」（事前協議・同意約款）
- 「残業代の未払いがある場合、調査の上、支払うこと」
- 「上司〇〇のパワハラを謝罪し、被害回復措置を取ること
- 団体交渉は就業時間中に開催し、その時間の賃金を保障こと
- 組合に組合事務所、掲示板を貸与すること

# ケース別対応方法

---

- めんどくさがりの労働組合の場合
- 当該組合員がメンタルの問題で休んでいる場合
- 多数の加入者がいる場合

# 義務的団交事項

---

- 組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの
  - 「経営専権事項だから義務的団交事項ではない」は原則として通らない
  - 日常の労務指揮権の範囲は義務的団交事項ではない
  - 労働条件や雇用への「影響」が問題となる

# 誠実交渉義務

- カール・ツアイス事件（東京地判平成元年9月22日労判548号64頁）  
労働組合法七条二号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、右規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

# 誠実交渉義務

- カール・ツアイス事件（東京地判平成元年9月22日労判548号64頁）  
使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の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、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような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。



## 国立大学法人山形大学事件（最判令和4年3月18日労判1264号20頁）

団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合には、誠実交渉命令を発しても、労働組合が労働条件等の獲得の機会を現実に回復することは期待できないものともいえる。

しかしながら、このような場合であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受けることができるようになるとともに、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。そうすると、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということはできない。

# 要求ごとの「誠実さ」について

---

- コンプライアンス問題についての要求
  - 事実としてコンプライアンス問題があるということが認識されているのであれば早急に対応が必要
- 賃上げ、賞与などについての要求
  - どのような説明、資料提示が必要かについて、組合側の要求の内容、具体性にかんがみて判断する
- 便宜供与などについての要求
  - 誠意ある説明は必要だが、「貸す場所がない」は悪手

日本アイビーエム事件（東京地判平成14年2月27日労判830号66頁）

- 使用者が誠実に団体交渉にあたったかどうか（誠実交渉義務を果たしたかどうか）は，他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度，要求の具体性や追求の程度，これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度，その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度，必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して，使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり，使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も，これらの具体的事情により定まる

日本アイビーエム事件（東京地判平成14年2月27日労判830号66頁）

- 団体交渉事項である賃金制度について、使用者は労働組合に対し、常に制度の公開あるいはこれに関連する資料の提示をしなければならないものではなく、労働組合が賃金その他の労働条件に関する具体的な要求をすることなく、合意を求める努力もしないまま、単に賃金制度に関する資料の提示を求めているような場合には、資料を提示せず、その提示できない合理的理由を述べれば誠実交渉義務違反とまではいえないし（使用者に資料提示義務がない）、逆に労働組合が相当具体的な要求をし、それに関連して賃金制度に関する資料の提示が賃金交渉において不可欠である場合には、資料を提示しなければ誠実交渉義務違反となる（使用者に資料提示義務がある）こともある。

# 団交対応が失敗したらどうなるか

---

- 労働委員会事件
- 争議行為
  - ビラ配り
  - 代表者自宅への街宣活動
  - 取引先への要請行動

# 団交Q&A

---

- 初回団交時に名刺交換すべきか
- 録音はすべきか
- 誰が出席すべきか
- 怒号が飛び交う団交にどのように対応すべきか
- 団交終了時に次回交渉日時を決めなければいけないか
- 団交の議論が平行線となった場合、どの段階で打ち切れるか

## 株式会社シムラ事件（東京地判平成9年3月27日労判720号85頁）

- 労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者としては誠実交渉義務を尽くしたといえるのであって、使用者は団交を打ち切っても、「正当な理由がなく拒むこと」（労働組合法七条二号）にはあたらない。
- 団体交渉の回数及び期間、原告会社の提案内容、相手方説得の努力、交渉の場の内外における態度等

# 併存組合がある場合の中立保持義務

---

- 併存組合がある場合は、使用者には両組合間の中立保持義務がある
- 何をもって「中立」かをきちんと押さえておく必要がある。
- この中立保持義務があるために、外部労組ができたあとに対抗措置として社内労組を作るとは悪手になることが多い。



## 日産自動車事件（最判昭和60年4月23日労判450号23頁）

- 単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによつて差別的な取扱いをすることは許されないものといわなければならない。

ところで、中立的態度の保持といい、平等取扱いといつても、現実の問題として、併存する組合間の組織人員に大きな開きがある場合、各組合の使用者に対する交渉力、すなわちその団結行動の持つ影響力に大小の差異が生ずるのは当然であり、この点を直視するならば、使用者が各組合との団体交渉においてその交渉相手の持つ現実の交渉力に対応してその態度を決することを是認しなければならないものであつて、団結力の小さい組合が団体交渉において使用者側の力に押し切られることがあつたとしても、そのこと自体に法的な問題が生ずるものではない。

複数組合併存下においては、使用者に各組合との対応に関して平等取扱い、中立義務が課せられているとしても、各組合の組織力、交渉力に応じた合理的、合目的的な対応をすることが右義務に反するものとみなさるべきではない。

## 日産自動車事件（最判昭和62年5月8日労判496号6頁）

- この使用者の中立保持義務は、組合事務所等の貸与といういわゆる便宜供与の場面においても異なるものではなく、組合事務所等が組合にとってその活動上重要な意味を持つことからすると、使用者が、一方の組合に組合事務所等を貸与しておきながら、他方の組合に対して一切貸与を拒否することは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労働組合法七条三号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である（右合理的な理由の存否については、単に使用者が表明した貸与拒否の理由について表面的、抽象的に検討するだけでなく、一方の組合に貸与されるに至った経緯及び貸与についての条件設定の有無・内容、他方の組合に対する貸与をめぐる団体交渉の経緯及び内容、企業施設の状況、貸与拒否が組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合勘案してこれを判断しなければならない。）

# ケース別団交ストラテジー

---

- 社内で暴行事件（但し、胸ぐらをつかんだ程度）を起こした従業員を懲戒解雇したところ、外部労組に加入し、解雇撤回を求めてきた。会社として、どのような要素に着目し、どのような戦略を立てていくべきか。

# ケース別団交ストラテジー

---

- 従業員30名の会社で5名が労組に加入した。リーダー格の従業員が他の従業員を誘って加入したようであるが、主たる要求の趣旨はコロナ禍以降の賞与金額の減少とリーダー格の従業員の上司との折り合いの悪さにあるようである。どのような戦略を立てるべきか。

# ケース別団交ストラテジー

---

- 従業員の1人が労組に加入して、未払い残業代の請求をしてきた。たしかに、当社は従来、従業員のサービス残業を黙認してきてしまった経緯がある。どのように対応すべきか。