

ちょっと待って！そのつぶやき 労使トラブル予防

《団体交渉》

Q. 社外の労働組合からの団体交渉を拒否したい。

A. 社外の労働組合でも、使用者の雇用する従業員が1人でも加入している労働組合（いわゆる合同労組）からの団体交渉の申し入れに対しては、拒否できません。

※「合同労組」とは、主に労働者1人でも加入できる企業の枠を超えて組織される労働組合です。

Q. 従業員が解雇後加入した労働組合からの団体交渉を拒否したい。

A. 当該従業員との間に、解雇の有効性や未払い賃金等労働関係の清算をめぐる争いが継続している場合は、その事柄に関する交渉は拒否できません（いわゆる「駆け込み訴え」）。

Q. 企業内組合の上部団体との団体交渉を拒否したい。

A. 上部団体が企業内組合と共同（連名）で交渉を申し入れた場合や企業内組合から交渉を委任されている場合は、拒否できません。

※ただし、上部団体と企業内組合から、同じ事項について、別々の団体交渉を申し込まれた場合は、団体交渉に対する権限が調整されて一本化されるまでは、一時的に交渉を拒否できる場合があります。また、上部団体が企業内組合に対し統制力がなく、単なる連絡協議機関にすぎない場合は、団体交渉権をもちません。

Q. 子会社の労働組合との団体交渉を拒否したい。

A. 労働者と直接雇用関係にない親会社であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に「現実的かつ具体的に支配・決定」することができる場合には、団体交渉を拒否できない場合があります。

（例）親会社による株式所有や役員派遣、下請関係等によって、子会社が実質的に親会社の一事業部門とみなすことができ、「労働組合法上の使用者性」が認められる場合などがあります。

Q. 団体交渉に先立って、まず交渉ルールを確立したい。

A. 団体交渉の日時・場所・交渉人数・交渉時間等の手続や進め方などのルールについては、トラブルを未然に防ぐために、あらかじめ、労使双方の話し合いにより書面でも取り決めておくことが望ましいものです。

※ただし、これらルールの設定に固執し団体交渉に応じないことが、誠実交渉義務違反であるとされた例もあります。また、書面の交換による交渉のみに固執することは、団体交渉の拒否になります。

Q. 社長本人が団体交渉に出席する余裕がない。

A. 「交渉担当者」を誰にするかは使用者の自由であり、交渉権限を与えた者（責任のある応答ができる者）に対応させることは可能です。交渉の席において、労働組合から交渉権限や委任を受けた



＜事業主に知って欲しい集団的労使紛争予防の基本。トラブルは、経営上もマイナスです＞

実務上は、個々の事案ごとにケース・バイ・ケースで判断することになりますので、ご注意ください。

労働委員会における労働争議の調整（あっせん等）は、使用者の方も利用できますので、お気軽に御相談ください。



範囲を超えた要求等があったときは、その場で回答せず、持ち帰って検討することも可能です。ただし、持ち帰りを繰り返した場合は実質的な交渉権限が与えられていないとして、誠実交渉義務違反であるとされた例もあります。適宜、交渉担当者から交渉状況等の報告を受け、適切に対応する必要があります。

Q. 労働組合が要求する資料を提示したくない。

A. 労働組合の要求や主張に対しては、十分な回答や説明を行い、必要によっては証拠を示し、資料も提示しなければなりません。ただし、資料を提示できない合理的理由がある場合は、団体交渉の中で具体的に説明すれば、誠実交渉義務違反とまではいえないとされた例もあります。

《労働協約》

Q. 信頼関係に基づく口約束で済ませ、合意文書は作成したくない。

A. 団体交渉によって合意に達した事項は、書面を作成のうえ、記載内容が的確かどうか十分確認した後、両当事者が署名又は記名押印しなければなりません。

※この書面は、議事録や確認書、覚書等といった標題や形式を問わず、就業規則や労働契約より法的効力の強い「労働協約」になります。



Q. 有効期間の定めのない現行労働協約を解約したい。

A. 署名又は記名押印した文書をもって「解約しようとする日の少なくとも90日前までに」予告すれば、解約権の濫用でない限り、解約できます。なお、失効する前に団体交渉を通じて新たな労働協約を締結することが望まれます。

《その他》

Q. 就業時間内または事業所内での組合活動は認めたくない。

A. 就業時間内の組合活動については、労働協約や労使慣行により認められている場合以外は認められません。事業所内での組合活動も就業時間内外を問わず、原則、使用者の規律や制約に服することになりますので、労使でよく話し合っておくことが重要です。

Q. 組合費の天引きを依頼されたが、拒否したい。

A. チェック・オフ等の便宜供与は、本来、団体交渉による合意に基づいて行われるもので、必ずしも当然にすべき義務を負うものではありませんが、円満な労使関係の視点から事情等を労使でよく話し合みましょう。なお、既にある別の労働組合のチェック・オフを認めている場合は、原則、拒否することができません。

※「チェック・オフ」とは、労働組合と使用者との協定に基づき、使用者が組合員の賃金から組合費を控除して、それらを一括して労働組合に引き渡すことです。

