

5 団体交渉について

弁護士 住田 浩史

Q5-1

私は、従業員30人の小さな株式会社を運営しています。このたび、突然「XXユニオン」という労働組合から「団体交渉開催要求書」という文書が届きました。文面をよくみると、従業員のひとりが加盟しているということが記載されていました。私の会社には労働組合などありません。このような外部の労働組合と交渉する義務があるのでしょうか。

A5-1

外部の労働組合も、団体交渉の当事者です。よって、使用者は、正当な理由がない限り、従業員が組合員となっている外部の労働組合からの団体交渉開催要求に対して、応じる義務があります。

解説

団体交渉の主体となり得る当事者は誰か。

団体交渉とは、労働組合またはそれに準ずる団体が、代表者を通じて使用者と労働条件等について交渉することをいう。団体交渉の労働者側の当事者は、まず、労働組合である。労働組合とは、「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」と定義し(労働組合法2条)、「団体」とは、規約や社団的組織と財政を備えた人的集合をいう。

この労働組合の中には、ユニオン、合同労組等と称される企業外の労働組合があるが、これらの労働組合も、組合員の属する企業に対して団体交渉の当事者として、団体交渉を求めることができる。その他、単位組合の上部団体も、単なる連絡組織に過ぎず労働組合の実態をもっていない、あるいは単位組合に対する統制力を有していないということでない限り、単位組合と共同して団体交渉の当事者たり得る(ただし、単位組合と上部団体とで別個の団体交渉の申込があるような場合には、使用者は、二重交渉のおそれがあるとして交渉を拒むことができるものと解される。)

その他、争議団や日雇労働者の団体等についても、労働組合法7条2号の「雇用する労働者の代表者」と認められる限り、団体交渉の当事者となり得る。被解雇

者の団体も、解雇の効力を争っている場合や、退職金や賃金の支払を要求している場合には、団体交渉の当事者となり得る。

Q5-2

私は、社内で協議して、総務部長を団体交渉の担当として交渉にあたらせることにしました。すると、XXユニオンから「代表取締役が出てこなければ話にならない」としてこのままでは不当労働行為にあたる、といわれました。団体交渉には必ず代表取締役が出席しなければならないのでしょうか。

A5-2

誠実に交渉するための権限を有する者が交渉担当者として出席しなければなりません、必ず代表取締役が出席しなければならないわけではありません。

解説

Q5-1は、団体交渉の当事者についての問題であるが、Q5-2は、団体交渉の担当者についての問題であり、これらは明確に区別されなければならない。

使用者側の担当者については、まず、交渉当事者間で特別の合意がある場合はこれに従うこととなるが、このような合意がない場合は、使用者が、組織内の管理・決定権限の配分に応じて交渉担当者を選任することとなる。

ところで、使用者は、Q5-3の解説で述べるとおり、単に、交渉のテーブルにつくだけにとどまらず、労働組合の要求に対して、その具体性や程度に応じた回答や主張をし、必要に応じて、論拠を示し、あるいは資料を提示する義務がある(誠実交渉義務)。よって、誠実交渉義務を果たすことができない者を交渉担当者とすることは、誠実交渉義務違反となる可能性がある。

では、代理人弁護士はどうか。使用者が委任した弁護士が団体交渉について回答したことについて、単なる法的アドバイザーに過ぎず弁護士の回答は会社の回答ではないとして、組合側が、団交拒否の不当労働行為を申立てた事案について、使用者は弁護士に窓口交渉を含む交渉権限及び一定の妥結権限を委任したものとして不当労働行為に当たらないとした命令がある(平成26年(不再)第19号リコー(管理職ユニオン・関西)事件、中労委データベース)。

Q5-3

これまで団体交渉を3回開催し、争点について議論

を重ねましたが、こちらにも譲れない部分があり、どうしても妥結の糸口が見つけれられません。ところが組合からは「譲歩が見られない」として、譲歩をしなければ誠実に交渉したことにはならないとして不当労働行為にあたる、と言われました。会社には譲歩する義務があるのでしょうか。

A5-3

譲歩義務はありませんが、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ります。

解説

使用者には、団体交渉を行う際の基本的な義務として誠実交渉義務がある。

東京地判平成元年9月22日労判830号66頁(カール・ツァイス事件)は、「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ものと解すべきである。」として、誠実交渉義務の中身を具体的に明らかにした。

また、誠実交渉義務は、絶対的・硬直的なものではなく、交渉における要求内容や労働組合の態度によって影響を受ける、相対的・流動的なものである。すなわち、組合側に合意達成の努力を怠る等の問題がある場合には、使用者の誠実交渉義務もこれに応じて軽減されることがある。

Q5-4

団体交渉で、1日30分以内に限り就業時間中の組合活動を認めるという条項について、「同業者中、認めないのはおたくの会社だけだ。」などと強く迫られたこともあり、短時間だからいいかと思い、「応じる。」と言ってしまいました。ところが、他の従業員からの不満もあり、やっぱりこれを考え直そうと思います。組合から労働協約の締結を求められましたが、拒否できますか。

A5-4

相互に議論を尽くし、誠実な交渉の上でなされた最終的な合意である場合には、使用者は組合の求めに応

じて、その合意内容について労働協約を作成する義務があります。

解説

団体交渉の結果、労使間に合意が成立したと認められる場合は、使用者は、当該合意の協約化を拒否することはできない。

もっとも、これは、労使間に実質的な合意が成立したことを前提とするものである。東京地判平成5年1月21日労民集44巻1号1頁(石塚証券事件、なお、控訴審東京高判平成7年2月22日労民集46巻2号655頁も原審の判断を維持。)は、罵声や怒号のなかで進められた団交において、同業他社の協約状況に関する誤解に基づいて行われた会社の回答は、誠実な団交の成果といえず、回答書と同内容の協約作成を拒否したことは相当な理由があるとされ、不当労働行為にあたらぬと判断している。

また、最判平成7年1月24日労判675号6頁(文祥堂事件)は、「全体的な合意の成立を条件とする暫定的ないし仮定的な譲歩にかかわるもの」であれば、最終的な合意の成立とはいえず、協約化の義務はないとした。

主な参考文献

- 菅野和夫『労働法 第11版』弘文堂、2016年
- 西谷敏『労働組合法 第3版』有斐閣、2012年
- 山口浩一郎『労働組合法 第2版』有斐閣、1997年