

中小企業における 団体交渉の実務

中小企業における団体交渉への実務的な対応等について、主としてこの分野の取扱い経験が浅い会員に向けて、本特集を企画いたしました。

使用者側の立場からは、本年5月の中小企業法律支援ゼネラリスト養成講座の講師を務めていただいた近藤圭介会員に、同講座の内容を元にご執筆をいただき、労働者側の立場からは、労働事件の取扱い経験豊富な佐々木亮会員に、上記講座の資料を踏まえてご執筆をいただきました。

(小峯 健介)

CONTENTS

- 合同労組、ユニオンとの団体交渉における使用者側弁護士の対応
- 労働者側弁護士からのコメント

使用者側から

合同労組、ユニオンとの団体交渉における 使用者側弁護士の対応

労働法制特別委員会委員 近藤 圭介 (60 期)



1 はじめに

本稿は、筆者が講師として、中小企業法律支援ゼネラリスト養成講座における「団体交渉、不当労働行為救済手続きにおける使用者側弁護士の対応」と題する講座を担当し、その講座の内容を踏まえて、執筆するものである。使用者側弁護士が団体交渉に臨むにあたっては、労働契約法、労働基準法、労働組合法などの法令や裁判例に精通しておくことはもちろんであるが、そのような労働法における条文解釈や裁判例の解説は定評のある労働法の基本書に譲り、本稿では、主に初めて団体交渉に出席される弁護士を対象として、団体交渉における実務的な対応に絞って解説したい。

なお、本稿は使用者側の立場から執筆するものであるが、本特集では労働者側から佐々木亮会員が執筆されており、双方の立場の違いをご理解いただければと思う。

2 合同労組・ユニオン

労働組合といっても、企業内で組織されている労働組合から、労働者であれば誰でも加入できる労働組合まで様々なものであるが、本稿で想定している労働組合は、いわゆる「合同労組」、「ユニオン」（以下総称して「合同労組」という）であり、労働者が個人で加入することができ、企業別組合と異なり、企業の枠を超えて組織される労働組合である。また、

合同労組は企業に帰属意識の弱い組合員が中心であるため、使用者の信用問題など使用者の置かれた状況を考慮しない行動をとることが多い。例えば、使用者や取引先、役員宅前でのビラ配布などの街宣活動、SNSの利用、マスコミに対する記者会見、情報提供、労働基準監督署その他監督官庁への申告などである。もっとも、筆者もすべての合同労組がこのような過激な行動に出るとは思っておらず、組織がしっかりしている合同労組は、主張する内容も説得的であり、こちらもうなずける内容であることが多く、ある程度交渉しやすい傾向にある。

労働組合の結成率は年々低下しているものの*1、他方で、合同労組との個別労働紛争は増加傾向にあると言われている（詳しい内容は佐々木会員が執筆された稿をご参照）。筆者としては、企業から合同労組に関する相談が年々増えていると実感しており、使用者側の弁護士としては、合同労組への対応は避けては通れない分野といえる。

3 団体交渉申入書

企業がはじめに合同労組と接触するのは、合同労組からの結成通知書（別紙1。4頁掲載）及び団体交渉申入書（別紙2。5頁掲載）の送付である（企業を訪問して直接交付してくることもある）。企業担当者の中には、突然、合同労組から団体交渉申入書を送付されてきて慌ててしまうことが多いが、団体交渉申入書の中には様々な情報が記載されているので、まずはこれをよく検討することが重要である。

(1) 団体交渉に応じるか否か

団体交渉申入書を受領したら、まずは団体交渉に応じるか否かを判断することになる。使用者は正当な理由なく労働組合と団体交渉をすることを拒んだ場合、不当労働行為と評価される*2。団体交渉を拒絶した場合、合同労組は、各都道府県労働委員会に対して、団体交渉に応じるよう不当労働行為の救済申立てを行ったり、街宣活動やビラ配りなどの争議行為を行ってことになる。各都道府県労働委員会において、不当労働行為と判断され、救済命令が発せられた場合、使用者には次の法的リスクがある。すなわち、使用者が確定した救済命令に違反した場合、50万円以下の過料に処せられることになる*3。また、救済命令が行政訴訟により確定し、使用者が当該救済命令に違反した場合は、1年以下の禁錮又は100万円以下の罰金に処せられることになる*4。さらに、使用者による不当な団体交渉拒否は不法行為を構成するとして、使用者に損害賠償を命じる裁判例も散見される*5。

「正当な理由」の詳細な解釈については、本稿では紙面の制約から割愛するが、裁判所や各都道府県労働委員会は「正当な理由」について狭く解釈する傾向にあることから、実務上は、団体交渉について応じる方向で検討した方が無難である。

例えば、団体交渉の協議事項が、純粋な経営権に関する事項であれば、義務的団交事項ではないが、純粋な経営権に関する事項であるかどうかは微妙なケースが多く、まずは、団体交渉に応じた上で、交渉の場で、「経営に関する事項であるので、その点に関

*1：厚生労働省 平成28年労働組合基礎調査

*2：労働組合法7条2号

*3：労働組合法32条

*4：労働組合法28条

*5：名古屋地判平成24年1月25日労判1047号50頁等

別紙 1

平成●●年●月●日

A 株式会社
代表取締役 ●● ●● 様ユニオン B
執行委員長 ●●●●

労働組合の結成について

私たちは、下記の通りユニオン B 加盟 C 支部（以下「組合」という。）を結成いたしました。

私たちは、健全な労使関係の確立を通じて、働き甲斐があり将来に希望が持てる会社・職場を作るために努力を続ける考えです。

今後とも、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

記

1. 組合の名称 ユニオン B C 支部
2. 結成年月日 平成●●年●月●日（●）
3. 役員体制 執行委員長 ●●●●
 書記長 ●●●●

以上

しては交渉できない」旨を説明する形で、協議すれば足り、最初から団体交渉自体を拒否する必要はない。

また、近年増加している事例ではあるが、合同労組や組合員が労働組合法における「使用者」、「労働者」に該当するか否かが争われるケースがある（例えば、派遣労働者が加入する合同労組が当該組合員と雇用関係にない派遣先企業に対して団交申入れを行ったり、請負事業者が加入する合同労組が注文事業者に対して団交申入れを行うなど）が、この場合も、「団体交渉」という名称で行うかどうかは別として、まずは協議して、話し合いで解決することも検討に値する。

筆者個人は、基本的に団体交渉に応じることで企業側に直ちに発生するデメリットはないことから、合同労組から団体交渉の申入れがあった場合はまずは受諾する方向で検討するようにしている（ただし、何度か団体交渉に応じることで、その後に団体交渉の申入れを拒絶した場合、合同労組側から既に団体交渉を行う労使慣行が成立しているなどと主張されることはある）。

(2) 合同労組の傾向

まず、合同労組の名称を確認したら、過去に当該企業と紛争があった場合はその紛争の内容はもちろんのこと、労働協約の締結の有無、内容を調査することになる。過去に一度も接触のない合同労組の場合は、合同労組のウェブサイトがあるかを確認し、そのウェブサイトを確認することで、合同労組の傾向を知ることができる。また、インターネット上で、合同労組の名称で検索することで、合同労組がどのような活動をしているかもあらかじめ確認することができる。さらに、合同労組には、上部団体を持つ労働組合もあり、連名で団体交渉を申し入れてくることもある。合同労組は、上部団体の影響を受けていることが多いことから、上部団体がどのような団体かも確認しておく必要がある。そして、団体交渉申入書には、合同労組の「担当者」の氏名が記載されており、今後、合同労組の窓口となる者であることから、担当者もインターネットでどのような人物であるか確認しておくことも有用である。

別紙 2

平成●●年●月●日

A 株式会社
代表取締役 ●● ●● 様

ユニオン B
執行委員長 ●●●●

団体交渉申入書

貴社に所属し、当組合員である●●氏に関し、ユニオン B は、貴社に対し下記の通り団体交渉を申し入れます。なお、この申入れは労働組合法 6 条に基づくものであり、この申入れを正当な理由なく拒否することは労働組合法 7 条の不当労働行為として処罰されることになりますので、十分ご注意ください。

記

1. 日時 平成●●年●月●日 (●) ●時～

2. 場所 ユニオン B 会議室

3. 協議事項
(1) ●●●●について
(2) 労働協約の締結について
(3) その他

4. 連絡先
ユニオン B 執行委員長 ●●●●

〒●●●●—●●●● ●●●● ●●●●

TEL (●●●) ●●●—●●●●

以上

(3) 団体交渉の協議事項

通常、団体交渉申入書には、「A氏のパワーハラスメントについて」、「B氏の残業代未払いについて」などと団体交渉の協議事項が記載されているが、団体交渉申入書の内容から協議事項が不明確な場合もある。その場合、団体交渉を応じるか否かの判断もできないし、協議事項が不明確なため、企業側の準備不足により、第1回の団体交渉が空転してしまう可能性もあることから、合同労組の担当者に団体交渉の協議事項を明確にするようあらかじめ要求しておく必要がある。

(4) 日時、場所

団体交渉申入書には、団体交渉を行う日時、場所を指定してくることが多いが、従わなかったからといって直ちに不当労働行為と評価されるわけではなく、企業担当者の都合も踏まえて日程調整を行えばよい。団体交渉の時間は協議事項の内容次第ではあるが、通常、団体交渉の時間は1時間30分～2時間程度で

あることが多く、それ以上、団体交渉の時間を引き延ばされないように、後述する回答書の中において、団体交渉の時間を2時間以内などと設定しておいた方がよい。また、団体交渉中の賃金支払いなどの問題を回避するために、就業期間外に設定することもある。

場所についても、合同労組側は組合事務所を指定してくることが多いが、組合事務所だと組合側の参加人数を絞れない可能性もある（団体交渉中に勝手に組合員が途中参加してくることもあるし、団体交渉の時間が長期化する可能性もある）し、会話もどこまで録音されているか分からないことから、なるべく他の場所（貸会議室や使用者側弁護士の法律事務所など）が望ましいといえる。もちろん企業の会議室で行ってもよいが、怒号が飛び交うなどの団体交渉になる可能性もあり、勤務中の従業員や来社している取引先のことを考えると、企業の外で実施した方がよいと思われる。

もちろん団体交渉の日時を数か月先に指定するなど、いたずらに団体交渉の日時を先延ばししたり、

場所についても、名古屋で発生した労災事故に関する団体交渉の申入れに対して、本社機能がある東京を団体交渉の場所として固執したりするなどすれば、不当労働行為と評価される可能性がある。

(5) 出席者

団体交渉に誰を出席させるかは、使用者が判断すべきであって、合同労組が指定する人物を出席させる義務はない。典型的なものは、団体交渉申入書に「社長を出席させてください。」と記載されていることが多い。もっとも、社長は基本的にはすべての決定権限を持っており、その場で決断を求められる可能性があることから、企業にとって社長を出席させるメリットはほとんどない。社長を出席させなかったからといって直ちに不当労働行為となるものではないことから、社長ではなく、団体交渉の協議事項に関する事実関係を最も把握している社員を出席させるべきである。

なお、合同労組側が大勢の出席者を引き連れてくることのないよう、「企業側は、人事部長、直属の上司及び弁護士の合計3名で対応しますので、組合側の交渉担当者も3名までとしてください。」などと留保をつけて回答しておいた方がよい。

また、合同労組側の弁護士が出席してくることはほとんどないが、使用者側の弁護士は団体交渉に出席することはよくある。使用者側の弁護士の出席について、難色を示してくる合同労組もいるが、代理人として出席することについては問題はない。使用者側の弁護士の中には、団体交渉に出席することについて遠慮する弁護士もいるが、筆者個人としては、クライアントに依頼される以上は特に遠慮する理由もなく、積極的に出席するようにしている。団体交渉の場では、合同労組は使用者側の弁護士ではなく、企業担当者と話したが、遠慮することなく、代

理人として発言すべきである。当日の団体交渉においては、細かい事実関係に対する回答は企業担当者に委ね、それ以外の協議事項に対する大枠の回答及び法律関係に関する回答は使用者側弁護士が担当するなど、役割分担をあらかじめ決めておく必要がある。

さらに、合同労組側は上部団体の担当者も出席させてくることがあるが、上部団体も労働組合法上の「労働組合」に該当する以上は、仮に上部団体の担当者が出席することを理由に団体交渉を拒絶した場合は不当労働行為に該当することになる。

3 団体交渉申入書に対する回答書

団体交渉申入書に対する最初の回答書は、団交申入れを受諾するか否か、団体交渉の日程や場所に関する調整を行い、また、団体交渉の協議事項が不明確である場合に、その点を明らかにするように求めることになる。また、合同労組との間で日程調整が完了し、また、企業と相談して団体交渉の協議事項について調査も終了し、回答の方向性が決まったら、第1回団体交渉の前に、合同労組に対して、協議事項に対する企業側の主張を記載した回答書を送付しておいた方がよいと考える。もちろん協議事項に対する回答は当日の団体交渉の場で口頭で行っても構わないが、団体交渉に対して誠実に対応しているという証拠を残す意味でも、また、当日、団体交渉の協議事項が他にぶれないためにも、事前に協議事項に対する回答書を送付しておいた方がよいと考える。

なお、団体交渉申入書の中に回答の期限が記載されていることがあるが、もちろんこれは合同労組が一方的に指定した期限に過ぎないことから、必ずしも従う必要はない（ただし、団体交渉申入書を受領したという回答については、早めに回答しておいた方がよい）。

4 当日の団体交渉について

(1) 準備するもの

まず、当日用意するものとして、①団体交渉におけるQ&A集、②就業規則等の社内規程、③ICレコーダーである。①については必須ではないが、Q&A集があると、企業担当者も安心して対応できるために、可能であれば準備しておいた方がよい。②については、団交申入書の中でも合同労組が開示を要求してくることが多く、必ずしも開示しなければならないものではないが、他方で、裁判になった場合、基本的に企業側が就業規則を提出することが多いことを踏まえると、就業規則は差し支えなければ開示してもよいと考える。資料を提出することで、団体交渉に対して誠実に対応しているという証拠にもなる。ただし、すべての規程類を開示する必要はなく、組合員に適用される規程類又は該当部分に絞って開示することも考えられるし、もちろん団体交渉の協議事項と関係のない規程類や労使協定は開示する必要はない。③のICレコーダーについては、合同労組も用意していることが多いことから、記録を残す意味でも準備しておいた方がよい。また、筆者は団体交渉が開始する前に、「録音させていただきます。」と一言述べて、ICレコーダーを机の上に置くようにしている（敢えて隠さない）。机上のICレコーダーの存在は合同労組に対して乱暴な言動を防ぐための心理的負担にもなる。

(2) 第1回の団体交渉のやりとり

第1回団体交渉当日の流れは概ね以下のとおりである。

- ①出席者による自己紹介
- ②合同労組側からの協議事項の説明
- ③使用者側からの回答
- ④協議
- ⑤次回の日程調整

(3) 誠実交渉義務

使用者は団体交渉に「応じる」義務だけではなく、「誠実に」応じる義務がある。この点、裁判例では、使用者には、合同労組の要求、主張に対して、使用者の回答の根拠を具体的に説明したり、又は回答の根拠となる資料を示すなどして誠実に対応し、合意達成の可能性を模索する義務があるとされている*6。

したがって、使用者から合同労組に対して、一方的に話し合うつもりはない、企業側の主張の根拠や理由を全く示さない、又は「承った」と述べるだけで具体的な回答をしないなどの態度は不誠実交渉に該当する。また、合同労組は、使用者の主張について根拠資料を求めてくることが多く、それに対して、なるべく関連資料を開示して、団体交渉に誠実に対応しているという証拠を残すべきである。もちろん根拠資料自体が存在しないこともあるが、その場合、なぜ資料が存在しないのか、存在しないとして、企業側が主張の裏付けとなる根拠を丁寧に説明すべきである。

他方で、使用者には合同労組に対して譲歩する義務まではない。合同労組の要求に応じることができないのであれば、企業は合同労組に対して、その根拠を丁寧に示して説明し、代替案があるのであればその代替案を提案すればよく、必ずしも要求に応じる必要はない。また、その場ですぐに回答できない質

*6：カール・ツァイス事件・東京地判平成元年9月22日労判548号64頁等

近藤 圭介 (こんどう・けいすけ)

主に労働事件全般、M&A、一般企業法務を取り扱う。主な著書として、「実務 Q&A シリーズ 募集・採用・内定・入社・試用期間」(労務行政、平成 29 年)、「新労働事件実務マニュアル(第 4 版)」(ぎょうせい、平成 29 年)、「シチュエーション別 提携契約の実務(第 2 版)」(商事法務、平成 26 年)等がある。

問が出た場合は、「事実関係を確認し、追って回答する。」として、持ち帰ってもよいし、さらには、合同労組の要求が不当であれば、徹底的に反論し、要求を拒否し続けるべきである。

さらに、企業が合同労組と十分に議論した結果、交渉が行き詰まった場合には、企業が団体交渉を打ち切っても不当労働行為とはならない。もっとも、どの時点で交渉を打ち切るべきかは、非常に難しい判断であり、安易に団体交渉を打ち切るべきではない。交渉を打ち切ったからといって、合同労組の争議行為が止まるとも限らず、結局は話し合いで解決しなければならないことも多いことから、企業側から交渉を打ち切ることはなるべく避けた方がよい。合同労組側も戦術的に企業側が団体交渉に疲れてくるのを待っていることも多いことから、企業側は徹底的に団体交渉を続ける姿勢を示した方がよい場合もある。なお、仮に団体交渉を打ち切った場合でも、打ち切った理由を詳細に記載した書面を直ちに合同労組に送付し、正当な理由による交渉拒絶という証拠を残しておく必要がある。

(4) 合同労組の言動

合同労組側が団体交渉中に怒声を上げたり、机を叩くことがあるが、そのような言動は慎むよう強く警告すべきである。また、もちろんであるが、合同労組から暴行・脅迫・監禁などの対応が行われた場合は、直ちに交渉を打ち切って構わない。ただし、その場合も合同労組から後で不当労働行為であると主張されないために、団体交渉を打ち切った理由を記載した書面を直ちに送付しておくべきである。

(5) 議事録等の作成

団体交渉が行われた場合には録音だけでなく議事

録を作成しておくべきである。後々に紛争に発展した場合の証拠として有用であるからである。なお、合同労組から議事録が送付され、記名押印せよと要求してくることがあるが、もちろんこれに応じる必要はない。合同労組が作成した書面に対して、企業が記名押印してしまった場合、その内容次第では、労働協約の効力を持ってしまい、企業側が拘束される可能性もあるので、安易に記名押印すべきではない。議事録は共同で作成する必要はなく、各当事者の責任において作成すればよい。

5 落としどころを探る

団体交渉が行き詰まり、なかなか合同労組と妥決できないケースも多々ある。その場合、前述したとおり、企業側から交渉を打ち切ることは避けるべきであるが、合同労組側の担当者だけと話す機会を持つ事務折衝を打診することも考えられる。合同労組側は、団体交渉の場では要求事項(例えば、解雇撤回など)にこだわっているように見えても、落としどころとしては、金銭解決を目標として考えていることも多く、事務折衝を行うことでそのような落としどころを当事者の組合員のいないところで探り合うことが可能となる。

6 おわりに

本稿はあくまで筆者の乏しい経験に基づいたものであり、筆者が所属する法律事務所を代表するものではなく、ましてや全国にいらっしゃる使用者側を主に担当されている弁護士の方々の意見を代表するものでもない。本稿が初めて団体交渉に臨む弁護士の方々に少しでもお役に立てれば幸いである。

労働者側弁護士からのコメント

労働法制特別委員会委員 佐々木 亮 (56 期)



1 はじめに

本年度、中小企業法律支援ゼネラリスト養成講座として、「団体交渉、不当労働行為救済手続きにおける使用者側弁護士の対応」と題する講座が行われ、近藤圭介会員が使用者側弁護士の立場から「合同労組、ユニオンとの団体交渉における使用者側弁護士の対応」と題するご講義をされた。

筆者は労働者側専門で労働事件に携わっているので、同講義を受講したわけではないが、この度、同講座の資料を踏まえて、労働者側弁護士の立場から原稿執筆を依頼されたので、これを承諾し、本稿を寄稿するに至った。

もっとも、「正統派（伝統的？）」の労働者側弁護士のスタンスとしては、労働組合が行う団体交渉に立ち会うことは基本的にはしない。近藤会員の原稿でも「合同労組側の弁護士が出席してくることはほとんどない」とあるのは、まさにその通りである。その理由は、労働組合と使用者とは、対立関係にはあるものの、労使自治という言葉が示すように、法律では割り切れない相互の信頼関係があり、権利・義務だけではない働く現場を良くするという大目標があるので、本来、弁護士が介入するような「野暮」は避けるべきだという考えからである。つまり、弁護士としての知識を活かして法律論を振りかざし、使用者をやり込めてみても、その場では気持ちいいかも知れないが、究極のところ解決には資さないものである。また、ベテランの労働者側弁護士からは、団交に出ないことの理由として、労働組合が自主的に団体交渉を数多くこなすことで、労組に「実力」が付き、「強い組合」を育てるためだとも説明されることもある。いずれにしても、こうした意味においては、労働組合側の弁護士が介入するような団交は、「正統派」の労働者側弁護士から

すればイレギュラーな事態といってよい。

他方、使用者側の弁護士はどうか。実は、近年、多くの労働組合から、団体交渉で使用者側に弁護士が出てくるといふ事例が多く報告されている。この数は年々増えており、最近では珍しいことでもなくなっている。むしろ、団交への立ち会いが使用者側弁護士の一つのビジネスの場と化している感もある（とはいえ、どのくらいの弁護士費用がそこで発生するのかは、残念ながら私には知る術はないのであった）。

こうした現象は、労使自治や実のある団体交渉の実現のために、使用者側弁護士が団交に登場することが果たして有益なのかという疑問がないではない。しかし、中には団交の意味や位置づけを理解し、代理人としての本分を守って出しゃばりすぎない使用者側の弁護士もおられ、有益な団交が開催されていることもあるだろうと思うので、本稿では、近藤会員の原稿に対して、労働者側弁護士の立場から少々コメントをしようと思う。なお、あくまでも本稿は筆者の私見であり、また、極めて狭い経験の中での論考であるので、至らぬ点があることはご容赦いただきたい。

2 合同労組・ユニオンの意義

(1) 合同労組とは何か

まず、団体交渉の問題で決まって登場する労働組合の形態として「合同労組」であるとか、「ユニオン」などがある。ここでいう「合同労組」「ユニオン」は、「一定の地域等で企業の枠を越え、中小企業の労働者を主に組織し、個人加盟できる労働組合」を指し、具体的には、「合同労組」「一般労組」ないし「地域ユニオン」などと呼ばれているものである*1（この点、労働組合の歴史を紐解けば、合同労組とコミュニティ・ユニオンとを一緒にたすべきでないとの声もある

が*2、中労委のカテゴリーに従い、本稿では合わせて「合同労組」と呼称することとする)。

(2) なぜ団交では合同労組が話題になるのか

もちろん、言うまでもないが、団体交渉は彼らの専売特許ではない。企業内労組や職業別労組でも団体交渉は頻繁に行われている。しかし、書店でビジネス書コーナーを眺めたときに、団体交渉への対応法などが記載されている書籍においては、対象となる労働組合は決まって「合同労組」「ユニオン」である。今回の近藤会員の原稿も「合同労組・ユニオン」が対象となっており、これらと同一路線である。

もっとも、これには意味がある。労働組合の組織率が年々減少していることは統計が示す通りであり、2016年の推定組織率は17.3%まで減少している*3。企業の規模別にみると、その組織率は、従業員1000人以上の企業では44.3%である。他方、従業員100人未満のいわゆる中小企業で見ると組織率は0.9%と著しく低い。この組織率低下の要因は、元々組合組織率が低いサービス業の拡大や、非正規労働者の増加、さらには若年層を中心とした「組合離れ」などが指摘されるところである。

他方、個別労働紛争は増加傾向にある。労働局に寄せられる総合労働相談件数は平成28年度は113万件を超え、平成20年に100万件を超えてから9年連続100万件超えである。この113万件のうち民事上の

個別労働紛争相談件数は約25万5000件であり、これも平成20年から23万件を超え続けている*4。そして、(統計の時期が異なるが)労働局に助言・指導を申し出た労働者のうち労働組合のない事業所に所属する労働者が64.4%、あっせんを利用した労働者のうち労働組合のない事業所に所属する労働者が73.7%である*5。この数値を見ると、個別労働紛争の供給元の多くは「労働組合のない事業所」に所属する労働者、すなわち「未組織労働者」である。彼らが個別労働紛争の当事者の大半を占めていることが分かる。他方で、企業別労組が存在し、これが正常に機能している場合は、外部に個別労働紛争として表れる確率は労組のない企業よりも低いと言われている*6。

このように労働組合の組織率が17.3%となり、特に中小企業での組織率が極度に低い現状の下で、合同労組が未組織労働者の「駆け込み寺」的な役割を果たすことが多くなっていくのも自然な流れである。実際上も、個別労働紛争に主として関与している労働組合は合同労組であると言われており*7、企業別労組でカバーしきれない中小企業の未組織労働者の権利の救済にとって重要な存在となっているのである*8。

さらに、合同労組は、単に個別労働者の駆け込み寺的な役割だけではなく、パート労働者、派遣労働者等の非正規労働者や弱い立場に置かれている労働者に関連する法的な問題を積極的に提起するという役割も持っている*9。

*1：中央労働委員会パンフレット

*2：呉学殊「合同労組の現状と存在意義」(日本労働研究雑誌604号)50頁

*3：厚生労働省 平成28年労働組合基礎調査

*4：厚生労働省 平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況

*5：厚生労働省 平成23年度個別労働紛争解決制度施行状況。なぜか平成24年以降は全国レベルでこの数字は公表されなくなった。

*6：呉学殊「労働組合の紛争解決・予防」(日本労働研究雑誌581号)83頁では、約3割の労働者の不平・不満を吸い上げることを通じて、個別労働紛争の予防の役割を果たしているといえる、とする。

*7：菅野和夫「労働法第11版」(弘文堂)776頁

*8：西谷敏「労働組合法第3版」(有斐閣)9頁

*9：呉学殊「合同労組の現状と存在意義」(日本労働研究雑誌604号)61頁

(3) 合同労組が社会・世論に訴える意味

一方で、合同労組は、組織的な規模が大きくなり、かつ、企業における労働条件決定過程への関与の弱さが指摘されるところである*10。合同労組は、企業別労組と異なり、職場内で多数の労働者を組織することは、あまり多くはない。そのため、企業側からすると、いわゆる労働者の組織数につき「圧力」を感じることはない。したがって、この意味での交渉力を合同労組は持っていないため、他の方法で交渉力を担保せねばならない。その一つの方法として、社会や世論を味方につけるということが行われるのである。合同労組がメディア等に働きかけたり、街宣などで社会・世論に訴えかけたりする傾向が強いのはそのためである。ただ、「帰属意識の弱い組合員が中心である」からではないことは、ご理解願いたいと思う次第である（と、私がお願いすることではないのだが）。

3 団交拒否は紛争を拡大させるだけ

合同労組は労働者から持ち込まれる労働相談から紛争を覚知し、当該労働者が組合に加入したところで使用者に対し問題解決のために団体交渉を申し入れ、使用者と団交し、その交渉を通じて問題の解決を図っていく。この過程による問題の解決率は非常に高く約7割の事件を自主的解決、すなわち合同労組が団交の中で解決しているのである*11。

このように合同労組にとって団体交渉は紛争解決の重要なものとして位置づけられることになる。逆に

言えば、この合同労組の事件解決の最大のチャンネルである「団体交渉」を封じてしまえば、合同労組の事件解決の途は閉ざされ、もしくは解決までに大きな遠回りを余儀なくされることになる。そのため、一部の使用者側弁護士から、団交をできるだけ拒否するという荒技が展開されることがある。しかし、こうした対応は争議の火に油を注ぐものであり、必然的に争議が激化・巨大化することになる。そして、それは企業として失うものが多いと思われる。筆者の経験でも、ある牛丼チェーン店との紛争において、企業が労組からの団交に独自の見解を理由に頑なに応じなかった件があったが、例に漏れることなく大きな紛争となり、各審級*12で企業が負ける度に報道され、すっかりブラック企業として名を轟かせることになってしまった。

そもそも、団体交渉に応じないという態度を取りたいからといって、そこまでその対応の貫徹に力を入れなければならないのか、企業の合理的運営の観点からも非常に疑問がある。こうした企業の対応を見る度に、筆者は「交渉くらい応じればいいのに…」と思うのである。法律家からすれば、労働組合には団体交渉権が憲法レベルで保障されていることを踏まえれば、それを断るとするのは、それ相応の理由が必要となる。これについて気づかずに、従業員（元従業員）が加入する合同労組を、外部労組として軽く見て、無邪気に交渉を拒否する企業運営は、自分の家が火事なのに水の代わりにガソリンをかけているようなものにしか見えないのである。

* 10：西谷敏「労働法第2版」（日本評論社）62頁「日本では、近年、個々の労働者、とくに企業別組合から排除されたパート・派遣などの非正規労働者や管理職などが地域ごとに結成する地域ユニオン（コミュニティ・ユニオン）が活発な活動を展開し、個々の労働者の権利・利益の擁護のために重要な役割を果たしている。しかし、こうした労働組合は、その性格上、労働条件の集团的決定過程への関与等の点では限界をもっており、また組合員の定着という点で苦戦を強いられている」

* 11：労働政策研究・研修機構（JILPT）の2010年「労働組合の労働紛争解決・予防に関するモニター調査」2008年の自主的紛争解決率67.9%

* 12：都労委、中労委、地裁、高裁で企業側が敗北した。なお、同企業は上告し最高裁の判断が出るところであったが、その前に全面和解して、争議が終了した。

結局、正当な理由のない（もしくは理由が弱い）団体交渉拒否は、労使それぞれ得しない結果となる。この点、近藤会員の原稿においても、団体交渉の拒否が奏功する可能性を限定的に記載されており、労働者側弁護士からも特に異論はないところである。

4 団体交渉への使用者側弁護士の出席について

冒頭でも指摘したとおり、近年、団体交渉に使用者側として弁護士が出てくる企業が多くなっている。近藤会員の原稿にも「使用者側の弁護士の出席について難色を示してくる合同労組もいる。合同労組は使用者側の弁護士ではなく、企業担当者と話をしたがる」とあり、これについて異論は全くない。合同労組は、団交において弁護士と話をしたいわけではないのである。

まず、あまりない例であるが、団交に弁護士しか出席しない場合があるという。筆者の付き合いのある労働組合によれば、弁護士のみが団交の場に出てきて法律論を捲し立て交渉にならない、という。言うまでもなく、実効性のある交渉ができない団交は、不誠実団交となり、不当労働行為となる。そして、不当労働行為は、原則として不法行為ともなり得るところ^{*13}、その場合は企業のみならず、交渉担当者の弁護士も損害賠償請求を受ける可能性がある。

そして、そもそもの問題として、弁護士しか出席しない団体交渉が誠実なものといえるか、根本的に疑問がある。にもかかわらず、そのことについて労働組合

からの抗議やクレームが入っても、なお団交に弁護士だけが出席し続けるようなときは、不誠実団交となる可能性はさらに高まるといってよい。もちろん、出席した弁護士が労組から出る全ての質問に対し誠実に交渉を遂行すれば問題ないが、現実には困難である。したがって、団交に弁護士だけが出席することは、弁護士の行動として極めてリスクであるのでやめたほうがよいと思われる。ただ、最近はこうした例を耳にすることが少なくなったので、使用者側弁護士において、団交に弁護士だけが出るということをしない方針を共有しているのだらうと推察される。

次に弁護士が代表者らとともに団体交渉に出席する場合がある。この場合も、労働組合側が、企業側の権限のある者に質問をしているにもかかわらず、弁護士がこれを遮って、弁護士だけが回答を繰り返すような場合は、団体交渉の実効性を害する可能性がある。こうした場合は、先述の弁護士ののみが出席する場合と同様の問題となろう。

また、団体交渉における弁護士の発言内容が問題とされることもある。団体交渉がもつて民事訴訟になる場合、筆者も団交を録音したものを聴く機会がしばしばある。その際、団交に出席している使用者側弁護士が、当該労働者や合同労組役員らに対し、侮辱的な言葉をぶつけていることがある（なお、労組側もヒートアップしており、売り言葉に買い言葉となっている場合は「どっちもどっち」なので仕方ない部分はあると思われるが、組合側が普通に話をしているのにに対し、不必要に攻撃的な弁護士が極まれにいらっしゃ

* 13：太陽自動車事件（東京地判平成21.3.27労判986号68頁）「使用者が、労使間の団体交渉において、労働者の団体交渉権を尊重して誠意を持って団体交渉に当たるべき義務に違反したことが、団体交渉権の侵害に該当する場合には、使用者の労働組合に対する不法行為（民法709条）が成立し得るというべきである」、根岸病院事件（第一審）（東京地八王子支判平成18.2.9労判934号44頁〔要旨〕）「労働者の団体交渉権を不当に侵害する行為は、それ自体違法であり、不法行為による損害賠償責任を生ぜしめる」、恵和会森の宮事件（第一審）（札幌地判平成15.11.19労判864号90頁〔要旨〕）「一連の正当な理由のない団交拒否は、それだけで原告組合の団結権を侵害する行為であるというべきであるし、（中略）不法行為を構成する」など。他に、日野車体工業事件（金沢地判昭和51.10.18）、エス・ジー・エス事件（神戸地判昭和61.12.5労判487号36頁）、東洋シート（団交拒否）事件（広島地判昭和63.11.16）、明治学園事件（第一審）（福岡地判平成12.12.25労判848号78頁）、本四海峡バス（本訴）事件（神戸地判平成13.10.1労判820号41頁）等。

る)。しかし、近藤会員が講座資料で「言葉遣いや態度には注意。誠実に交渉する必要あり」と指摘している通り、不必要な攻撃的な態度は新たな火種を生み、紛争を長引かせるだけである。

5 団体交渉のルールについて

団交開催前の段階でよくもめるのが、団交のルールをどうするか、という点である。ただ、ここで気をつけるべきなのは、「団交のルールがまだできていないから団交しない」というのは、基本的には通用しないということである。団交のルールを決める団交をすればよいのであって、「ルールが定まらないから団交しない」という態度は避けた方が無難であると思われる。

近藤会員の原稿では「日程・時間・場所は組合の提案に従う必要なし」という趣旨の記載がある。たしかに、従わなければならない義務は使用者側にはないが、従っても問題ない場合に殊更提案と異なる態度を取る必要もない。

(1) 場所

団交場所については、合同労組が外部組合であるとの理由から、当該企業内の会議室で行うことを嫌う傾向がある。この点、企業側の最初の回答では、団交場所として、近藤会員が指摘するとおり、公共の会議室や法律事務所の会議室を提案されることが多いようである。ただ、交渉が進んでいくにつれ、当該企業内や合同労組の事務所内で団交が行われることもあり、労使の信頼関係が醸成されれば、場所を第三者の場所に限らなければならないわけではない。問題は、団交場所について両者ともに提案を譲らない場合であるが、これも近藤会員が講座資料で指摘の通り、「交渉場所について交渉し続けても時間の無駄」

であるし、「組合から事実上の団交拒否であるという理由で労働委員会に申し立てられるリスク」があるので、どこかで使用者側が妥協することになる。筆者の経験では、場所に拘って団交を開催しなかったため、労働委員会に申立てをしたところ、団交拒否が認定され命令が発出されたケースがある。

(2) 出席者・人数

次に、団交の出席者・人数であるが、これももめることが多い。まず、出席者の問題であるが、使用者側が団交の出席者に権限のない者を出して、団体交渉が空転してしまうことがある。交渉事項として予め提示してあることを質問しても、全て「持ち帰る」という態度では、実質的に団交が開催されたとは言い難い。その場合、不誠実団交となる。したがって、使用者側の団交出席者は、この意味においては縛られることになる。

ちなみに、組合が「社長を出せ」と言うのは、決定権限のある者の出席を求めるもので、当然の要求である。これについて、「基本的には、出すべきではない」として、「社長は、全ての決定権限を持っているため、その場で、決断を迫られてしまう」というのは、労働側からは首肯し難い。代表者が出席できるのであれば出席し、正当な主張があれば、それを堂々とすべきである。決断を迫られる場面があるとしても、その場で決断すべき義務はないのであるし、最高決定権者の出席は、団交の実を高める作用がある。交渉術の一つとして「会社にとって、社長を団交に出すメリットは無い」というのは理解できないわけではないが、労使紛争は企業経営にとって「後ろ向き」なものであるのだから、速やかに労使関係を正常化・円滑にし、企業本来の事業遂行に注力すべきであると考えれば、代表者の出席は解決のスピードを速めるので、むしろ推

P 執筆者プロフィール | L E

佐々木 亮 (ささき・りょう)

東京都民間労働相談員、日本労働弁護団常任幹事、ブラック企業被害対策弁護団代表。主な著書として、『労働法実務解説 10 ブラック企業・セクハラ・パワハラ対策』（旬報社、平成 29 年）、『論点体系 判例労働法 4』（第一法規、平成 27 年）、『ドキュメント ブラック企業』（ちくま書房、平成 26 年）、『いのちが危ない残業代ゼロ制度』（岩波ブックレット、平成 26 年）など。

奨められるべきと思われる。

次に人数の問題として、使用者側の危惧として労組側が「大勢の出席者を引き連れてくる」というものがあるようである。この点、筆者の付き合いのある合同労組関係者は、人数を限定するよう要請されるのは不当と感じるという。もっとも、合同労組側の認識としては、充実した団交を開催して紛争解決を求めることが目的であるので、あえて大勢を引き連れて団交を混乱させることはしない、とのことであった。このあたりは労使で感覚が異なると思われる。

(3) 情報の共有

最後に、近藤会員の講座資料には「労働組合は、なんでも『書面で明らかにせよ』、『数字で示せ』と言ってくる」とある。これは交渉の誠実性にかかわる部分である。合同労組がこのような要求をするのは当然で、労使交渉において、情報の共有化は交渉の実を上げることに資するし、解決に近づくことになるからである。近藤会員の講座資料でも同趣旨のことが記載されている。これは交渉時に、情報を一方だけが独占する場合、相手が疑心暗鬼になり交渉が進展しないことがあることと同じである。したがって、労使交渉でも出せる書面、出せる数字は、惜しみなく出した方が解決は早まるといえる。特に、就業規則など、本来労働者に周知すべきである書面は、これを出さないこと自体が合同労組からの非難を受ける的となる。仮に裁判になったときには出さないわけにもいかない資料なのであるから、こうした資料はむしろ積極的に出すべきだろうと思われる。

6 おわりに

先に指摘した労働組合の組織率の低下や労働審判

手続の普及により、労働事件が民事事件として扱われることが多くなり、司法の場において年間約 7000 件ほどの件数が処理されている。こうした個別紛争の増大に比して、集団紛争と呼ばれる「労働組合 VS 企業」という構図は減っている。しかし、合同労組の台頭によって、個別紛争と集団紛争のハイブリッドのような事案が増加しており、その入口となるのが、団体交渉となる。

我が国の中小企業における労働組合の組織率の低さは悲惨なものがあるが、これを裏返せば、労働組合に慣れていない中小企業の経営者が大勢いるということでもある。いきなり知らない外部の労働組合から団体交渉を申し込まれて勢いで拒否してしまう経営者もいる。そういうとき、適切な助言を使用者側の弁護士がしていれば、すぐにこうした態度は是正される。

労使紛争は最初が肝心な点があり、ちょっとしたボタンの掛け違いで長期紛争に至る例は少なくない。しかし、長期紛争は労使双方にとってメリットはない。その意味で、入口である団体交渉が正常に行われることは非常に重要である。もちろん、労使は経済的に対立関係にあり、訴訟などになることはやむを得ない側面もある。しかし、団体交渉を開く・開かないは、それ以前の問題であるから、法的なアドバイスを弁護士がすることで、同じ土俵に立つことは有益であると思われる。

本稿は、労働者側弁護士の立場から近藤会員の講座資料を拝読しつつ雑駁なコメントをさせていただいた。本来であれば、近藤会員の講義をしっかり受講した上でコメントすべきであるが、講義内容が公開されるタイミングの関係で、このような形でのコメントとなってしまった。その点は心残りであるが、本稿が団体交渉をめぐる労使紛争において、何らかの役に立つのであれば本望である。