



Vol.11

★企業担当者がやってはいけないことトップ10

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

労働組合対応について

前回に続き、企業担当者が労働組合との対応でやってはいけないことをあげます。これまでのニュースレターと重複するところがありますが、大事なところですので、重ねて述べたいと思います。

(4) 労働組合員全員が誰であるかわかるまで団体交渉を行わない

労働組合結成直後は、誰が労働組合員なのか不明である場合があります。

会社が、誰が労働組合に加入したのかどうしても気になるので、労働組合に対し、組合名簿を提出しなさいということがあります。それだけならまだいいのですが、会社によっては、どの従業員が労働組合に加入したかわかるまで団体交渉には応じないということもあります。

労働組合は、必ずしも労働組合員が誰であるかを明らかにする義務を負いません。労働組合全員が誰であるかわかるまで団体交渉を行わないと、団体交渉拒否として不当労働行為となるおそれが強いため、労働組合全員が誰であるかわからなくとも、まずは団体交渉に応じてください。

なお、労働組合員が誰であるかは、当初はわからなくとも、団体交渉の出席者などから時間が経つと共にわかることが多いので、結成当初はあまり神経質になるべきではありません。

(5) 団体交渉開催時に労働組合が用意してきた書類にサインをしてしまう

労働組合によっては、団体交渉終了後に、議事録と称した書類に会社出席者のサインを求められることがあります。会社担当者が、議事録だからまあいいかと思ってサインしてしまうことがあります。しかし、議事録でも

覚書でも文書の名称は何であれ、労働協約の様式を備えてしまえば、その文書が労働協約としての効力を有することがあります。団体交渉終了後で頭に血が上っていたり、組合の圧力に押されていた場合は、通常であれば同意しない文書にサインしてしまうものです。また、労働組合は、当然のことながら自分に有利なように文書を用意していますので、かなり気をつけてサインしないと会社に不利益を与えてしまいます。

したがって、まずはどのような文書であっても、今もらったばかりでよく検討できていないので、社内に持ち帰ると言って、団体交渉の場ではサインしないようにしましょう。

(6) 組合の要求をのまないで不当労働行為になると思ってしまう

労働組合法は、使用者に対し、団体交渉に応じ、誠実に交渉する義務を課しています。労働組合の要求をのまないで不当労働行為になってしまうと勘違いしてしまう方もいます。もちろん、会社は、組合の要求に対して、会社の主張を裏付ける資料を提出したり、具体的な事実を説明する必要があります。しかし、それ以上に、会社が労働組合のことをそのまま受け入れないと不当労働行為になってしまうというわけではありません。会社が受け入れることのできない労働組合の要求であれば、具体的な資料や論拠にもとづいて説明した上で、要求を拒否してもかまいません。

お気軽にご相談ください

弁護士向井蘭に御用の場合は、お気軽にお電話ください。
弁護士 向井 蘭 (E-mail:r.mukai@mbm.nifty.com)
狩野・岡・向井法律事務所
TEL:03-3288-4981 FAX:03-3288-4982
102-0083 東京都千代田区麴町4-2-6 第2泉商事ビル8階
執務時間:10:00~17:00