



Vol.12 ★企業担当者がやってはいけないことトップ10

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。

(7) 労働組合結成後、組合員に組合をやめるように説得してしまう

労働組合結成直後、会社が、労働組合員に対し、労働組合をやめるよう説得してしまうことがあります。もちろん、このような行為は、労働組合の運営に介入するものであり、支配介入行為として禁止されています。

労働組合員は、色々考えた上で労働組合に加入しているわけですから、会社が労働組合をやめろといって、わかりました、組合から脱退しますと言って、労働組合をやめることはありません。むしろ、このような発言を行うことで、労働組合に会社を攻撃する材料を与えてしまうことになります。

(8) 関係会社の問題なのに親会社が団体交渉に参加してしまう

比較的規模の大きな会社であれば、多数の関係会社を有していると思います。その結果、親会社本体ではなく、関係会社の従業員が合同労組に駆け込むことがあります。合同労組は、このような場合、従業員が勤務している関係会社だけではなく、親会社に対しても団体交渉を要求することが多々あります。合同労組と関係会社の従業員との問題ですから、親会社は全く関係のないはずです。にもかかわらず、合同労組によっては、執拗に親会社に対し団体交渉拒否であると述べるところもあり、会社によっては、これに応じてしまうところもあります。一度団体交渉に応じれば、その後は団体交渉に応じざるを得なくなります。法的には、関係会社と親会社が一定以上の密接な関係にあれば、団体交渉応諾義務があるといわれていますが、まずは親会社は団体交渉には出るべきではありません。

(9) 掲示板を貸与したり、就業時間中の組合活動を認めないと不当労働行為になると思ってしまう

複数の従業員が組合を結成した場合、労働組合は、便宜供与を求めることがあります。労働組合法第7条3号は、不当労働行為の一類型とし「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」を禁止しています。

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二東商ビル8階

使用者が労働組合の活動を援助することは原則として違法なのです。もっとも、第7条3号但し書きは必要最小限の広さの事務所の供与をすることを許していますが、これも必要最小限の広さの事務所を供与することを許すにすぎません。また、会社は、施設管理権といって、建物や設備を会社の裁量のもとに管理する権利を有しています。

したがって、会社は、施設管理権にもとづいて、組合に掲示板を貸与することもできますし、貸与しないこともできるのです。

就業時間中の組合活動については、従業員は、就業時間中は職務に専念する義務がありますので、会社がその義務を履行することを求め、就業時間中の組合活動を禁止することは原則として自由です。

会社の施設や人員に余裕がないのであれば、そのことを具体的に説明して便宜供与を断っても何ら不当労働行為にはあたりません

(10) 訴訟中であることを理由に団体交渉を拒否してしまう

従業員が合同労組に加入し、団体交渉を続けても、会社と合同労組が合意に至らない場合があります。合同労組の中には、団体交渉で解決が図れないと判断した場合、労働審判を申し立てるなどの法的手続きを取るものがあります。なお、労働審判は平成18年に新設された制度ですが、労働審判を申し立てることで、短時間で（3回期日以内）個別労使紛争を解決できることが多く、近年労働審判の申立件数が増大しています。

もっとも、法的手続きをとったとしても、合同労組の中には、訴訟や労働審判と平行して団体交渉を申し入れるものもあります（推測の域を出ませんが、労働組合は、なるべく弁護士を通さずに解決したいようです）。この場合、往々にして、会社の担当者の方が、労働審判などの訴訟で争っているのであるから、重ねて団体交渉を開催する必要はないということがあります。

訴訟が現在進行しているからといって、団体交渉を拒否することはできません。原則として団体交渉には応じてください。もっとも、議題は現在進行している訴訟と対象と重複するでしょうから、団体交渉では、組合の要求、質問に対して、「訴訟で主張しているとおり、会社は○と考えている」と述べざるを得ないと思います。

お気軽に御相談下さい（10:00～17:00）

連絡先 TEL:03-3288-4981/FAX:03-3288-4982

E-mail:r.mukai@mbm.nifty.com