

【第43回杜若オンラインサロン】

団体交渉の最後の一步 ～労働組合との協定の結び方～

杜若経営法律事務所

弁護士 岸田鑑彦 ・ 弁護士 今井優貴

東京都千代田区神田小川町3-20 第2龍名館ビル8階

TEL 03-6275-0691

本日の進行

前半：講義パート(担当：今井)

- 第12回及び第21回杜若サロンの復習
- 「労働協約」とは
- 組合との合意書の作成の注意点

後半：質疑応答パート(担当：岸田・今井)

第12回及び第21回杜若サロンの復習

これまで団体交渉について取り上げた回

- 第12回杜若サロン

「労働組合加入通知と団体交渉申入れがなされた場合の初動対応」

リンクはこちら→https://youtu.be/3KW5qeV_4ew

- 第21回杜若サロン

「団体交渉の対応術～不当労働行為とは言わせない！～」

リンクはこちら→<https://youtu.be/m4J47PsRhAI>

第12回 杜若サロンの復習

- 合同労組、地域ユニオン(社外労働組合、1人でも加入OK)による案件が多い
- 団体交渉当日までに回答書を作成しておく
- 書面には簡単にサインしない
- 組合を通さない連絡(個別交渉)は厳禁

第21回 杜若サロンの復習

- やってはいけない不当労働行為とは
 - ① 団交拒否・不誠実団交
 - ② 不利益取扱い
 - ③ 支配介入
- 簡単に書面にサインしない

簡単に書面にサインしないことが重要だけれど

- 団体交渉においては、安易にサインしないことは重要

→ もっとも、合意に達して、書面を作成するという場面がどこかでやってくる

- 組合との合意は、一度サインをしてしまうと、「労働協約」と呼ばれる非常に強力な効力をもつものになってしまう。
- 内容を慎重に吟味する必要がある。

「労働協約」とは

「労働協約」とは

「労働組合と使用者又はその団体との間の労働条件その他に関する労働協約は、書面に作成し、両当事者が署名し、又は記名押印することによつてその効力を生ずる。」

(労働組合法14条)

組合員との労働条件を直接決める

- 従業員の労働条件を決めるもの

- 労働者との雇用契約

- 就業規則

- 労働協約は雇用契約よりも就業規則よりも優先する！

「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。」(労働組合法16条)

「就業規則が法令又は労働協約に反する場合には、当該反する部分については、第七条、第十条及び前条の規定は、当該法令又は労働協約の適用を受ける労働者との間の労働契約については、適用しない。」(労働契約法13条)

労働条件の引き下げも可能

- 賃金の減額など、労働条件の引き下げはとても困難

- 就業規則の不利益変更

- 同意があっても引き下げが無効と判断されるケース

- 労働協約では、労働条件の引き下げを定めることが可能

例1 経営危機時に際して解雇しない代わりに賃金を下げる

例2 変形労働時間制を導入する代わりに休日を増やす

- ただし、一部の組合員の条件のみを引き下げる不合理な場合や、すでに発生した権利を変更することはできない。

特別な効果 一般的拘束力

- 一定の条件で、同一事業所の組合員以外の従業員の労働条件にもなる

「一の工場事業場に常時使用される同種の労働者の四分の三以上の数の労働者が一の労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用されるものとする。」(労働組合法17条)

労働協約となるための要件

- 名称は関係ない

例 覚書、協定書、合意書

- 書面であること

口頭の合意では、録音があったとしても、労働協約にはならない

- 署名または記名押印

議事録にサインしたら労働協約に？

第1回 団体交渉議事録

日時: 令和○年○月○日 ○時○分～○時○分 場所: ○○会議室

出席者: 会社側 ○○ 組合側 ○○

下記の取り決定事項を確認いたします。

- 1 配置転換を行う場合には、組合と事前に協議するものとする。
- 2 会社は賃上げについて前向きに検討する。
- 3 会社は○○のハラスメントに関して調査のうえ回答する。

令和○年○月○日

株式会社○○ 代表取締役 ○○

○○組合 執行委員長 ○○

合意したのに書面にすることを拒否できるか

- 誠実交渉義務違反・支配介入として、不当労働行為になる

K運輸事件(東京高判平成16年9月15日)

裁判所の判断

「労使間で合意に達した事項は労働協約として書面化することにより、はじめて法律上の保護を受け得るものであることを考慮すれば、交渉権限を有するY 2常務が出席して協議を行い、合意に達したものは実行に移すなどして、原告が実質的に交渉に応じていたとしても、これを団体交渉と認めず、**労働協約の締結を拒否していた以上は、団体交渉に応じたと評価することはできない。**」

労働協約を守らないとどうなるか

- 労働条件となっている部分(賃金、賞与など)

→会社の未払いとなってしまう。当該組合員から請求される

- 事前協議条項(配転や解雇については事前に組合と協議する)

→十分な協議をしないで行った配転・解雇は権利濫用として無効となる

- 支配介入として不当労働行為になる

組合との合意書の作成の注意点

合同労組・ユニオンとの団体交渉

- 組合とだけでなく、組合員も入れた3者の合意書にする
甲（使用者）、乙（組合員）、丙（組合）

合意書

〇〇株式会社(以下、「甲」という)と
労働者 △△ △△ (以下、「乙」とい
う)、及び□□組合(以下、「丙」とい
う)とは、甲と乙との間の労働契約に
関して、以下の通り合意する。

合同労組・ユニオンとの団体交渉（退職合意の場合）

- 蒸し返されたり、別の請求をされないようにする（包括清算条項）

×「～**本件に関し**、本合意書のほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。」

○「～本合意書のほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。」

合同労組・ユニオンとの団体交渉（退職合意の場合）

- 会社と組合員、会社と組合との間で債権債務がないことを確認

甲、乙及び丙は、甲乙間及び甲丙間に、本合意書のほか、一切の債権債務がないことを確認する。

甲・・・使用者、乙・・・組合員、丙・・・組合

合同労組・ユニオンとの団体交渉（退職合意の場合）

- 私物の引き取り、貸与物の返還の定め

乙は、乙に残る甲の私物について、令和●年●月●●日までに甲の自宅(●●県●●市●●)に送付する。

甲は、乙が貸与している保険証及び制服について、令和●年●月●●日までに乙の事務所(●●県●●市●●)に送付する。

合同労組・ユニオンとの団体交渉

●口外禁止条項

甲、乙及び丙は、本協定に至る経緯及び本協定の内容の一切について、正当な理由なく第三者に口外しないことを相互に約束する。

合同労組・ユニオンとの団体交渉

- 誹謗中傷しない

甲、乙及び丙は、方法の如何を問わず、互いに
名誉毀損、誹謗中傷その他相手の不利益となる
言動を行わないことを相互に約束する。

合同労組・ユニオンとの団体交渉

●ネットの記事の削除

乙及び丙は、以下のURLのインターネットの記事及びブログの記事を令和●年●月●日までにすべて削除する。

•https:●●●●

•https:●●●●

合同労組・ユニオンとの団体交渉

- 解決金の支払先は組合の口座を指定されることが多い。
→従業員の給与口座に誤って振り込まないように
- 税金の源泉徴収の有無、会社が負担していた社会保険料との相殺などがある場合には明記
- 振込手数料の負担

社内労組との団体交渉

- 協約の有効期限の定めをおく必要がある
- 労働組合法上は、期限の定めがない場合は、解約ができると定められているが、解約は簡単ではない。

「有効期間の定がない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる。」(労働組合法15条3項)

「前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない。」(同条4項)

社内労組との団体交渉

- 労働協約は簡単に解約ができない

A法人事件(横浜地判令和6年5月29日)

裁判所の判断

「原告が上記のとおり補助参加人と協議することも合理的理由もなく一方的に本件協約を解約したことは、補助参加人の組織を弱体化させる意図のもとにされた支配介入であり、労組法7条3号の不当労働行為に当たるというべきである。」

- 不当労働行為と判断されると、解約がなかったものとして取り扱うよう命令する労働委員会の救済命令が出される。

社内労組との団体交渉

本協定の有効期間は、双方調印の日から1年間とし、期間満了の1か月前までに、会社、組合双方、またはいずれか一方から書面による変更協議、または廃棄の申出がない場合は、さらに1年間延長するものとし、以後も同様とする。

社内労組との団体交渉(チェック・オフ)

- チェック・オフについて合意する場合の注意点

チェック・オフとは・・・使用者が、組合との協定に基づき、組合員の賃金から組合費相当額を控除して、組合に引き渡すこと

- 賃金全額払いの原則(労働基準法24条1項)との関係は？

「法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。」
(労働基準法24条1項但書)

社内労組との団体交渉(チェック・オフ)

- 労働基準法24条1項但書の要件を満たす必要がある。

済生会中央病院事件(最判平成元年12月11日)

裁判所の判断

「いわゆるチェック・オフも労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないから、同項但書の要件を具備しない限り、これを行うことができないことは当然である。」

- 過半数に満たない組合は、単独ではチェックオフができない。

他の従業員の支持を得て、過半数代表として労使協定を締結する必要がある。

社内労組との団体交渉(チェック・オフ)

- 労働基準法24条1項の要件は、あくまで免罰的効果のみ
- 個々の組合員からチェック・オフの中止を求められたら？
 - 労働協約の効果で組合員の労働条件になっているから控除してよいのか
 - 個別に反対の意思表示がされている以上、チェック・オフは認められないのか

社内労組との団体交渉（チェック・オフ）

- 判例によると、組合員からチェック・オフの中止の申出があった場合は、中止しなければならない

エッソ石油事件（最判平成5年3月25日）

裁判所の判断

「チェック・オフ開始後においても、組合員は使用者に対し、いつでもチェック・オフの中止を申入れることができ、右中止の申入れがされたときには、使用者は当該組合員に対するチェック・オフを中止すべきものである。」

社内労組との団体交渉（チェック・オフ）

- 組合員の申出によりチェック・オフを中止する旨を定めておく。
- また、チェック・オフの中止を申し出るということは組合と組合員で揉めている状況なので、会社がチェック・オフを中止したことにより会社と組合が揉める可能性がある。そのため、無断で中止するのではなく、組合に通知するという文言も入れておくとよい。

会社は、組合員から会社に対し組合費の引去りを止めるよう申出があった場合は組合に速やかに通知し、組合費の引去りを止める。

最後に

- 合同労組や外部ユニオンに駆け込んだ場合の団交では、その組合員の事案が解決すれば関係が終わることも多いので、紛争の種を残さないことが大切
- 労働協約には、法的に非常に強い効力が与えられており、一度締結すると解約も簡単にはできない。
- 内容を慎重に確認したうえで締結しなければならない。

講義パートは以上です。
ご視聴ありがとうございました。

このあとは、岸田弁護士も加えて質疑応答になります。