

解雇した労働者の相談を受けた社外の労働組合が

解雇撤回を求める団体交渉を申し込んできたがどうすれば良い？

ある事業主からの相談

「先日、無断欠勤や遅刻など勤務不良で、たびたび注意しても改まらない社員Aを即日解雇した。ところが、1週間後「〇〇ユニオン」という労働組合から突然、次のような文書が送られてきた。

A氏の解雇処分の撤回を要求する。ついては、その件で〇月〇日午後2時より御社にて団体交渉を開催されるよう申し込みます。

当労働組合からの出席は以下のとおり、

執行委員長 ○○ ○○

関東分会長 ○○ ○○

関東分会書記長 ○○ ○○ 計 3名

なお、この団体交渉を拒否することは、労働組合法第7条の不当労働行為に当たり、禁止されています。』

あまりに唐突で、また初めてのことなので混乱している。どうすれば良いか。」

会社内にある労働組合でもなく、また、これまで接点もない労働組合から突然、団体交渉を申し込まれば、誰しも驚き、混乱するのは当然です。

突然のこの労働組合からの団体交渉の申し入れを会社と関係がないからという理由で拒否したり、無視したりすることは可能なのでしょうか？

結論を言いますと、

「〇〇ユニオン」の文書の通り、「不当労働行為」に該当しますから

団体交渉の申しれを拒否することはできません。

団体交渉の拒否は労働組合法第7条の「不当労働行為」に該当します。正当な理由がない限り拒否することはできないのです。

「交渉をする、しないは当事者間の判断ではないか。」とのご意見もあろうかと思いますが、労働基本権（団結権、団体交渉権、団体行動権）のひとつである団体交渉権は日本国憲法で保障されています。

従いまして、

労働者が労働組合に加入し、問題解決のために労働組合に救済を求め、それにもとづいて会社に団体交渉を申し入れてきた場合は、社内の労働組合であるか否かに関係なく、応じなければなりません。

「解雇した労働者と雇用関係は終了しているから会社と関係ない。」という主張もありますが、労働組合法では退職した労働者も「労働者」として扱います。従って、**解雇した労働者の解雇撤回などに関する団体交渉も応じる必要があります。**

つまり、一度団体交渉を申し込まれば、

合意に至るまでは原則、交渉を続けなければなりません。

ところで、多くの事業主の方は、なぜ団体交渉を避けたがるのでしょうか。

ご存知のとおり、**労働組合は労働関係の専門団体であり、組合役員は経験豊富な労働関係法のスペシャリストです。**

一方、事業主は通常、労務管理や労働関係法の知識に明るくありません。

そうなれば、**団体交渉は終始、労働組合ペースで進められてしまうのが当然となります。**

会社に不利な条件で労使協定を締結させられることもありえるのです。

そこで、

団体交渉は応じるが、労働組合のペースで運営されないこと

が重要となってくるのです。

さて、このたび以下に、

「団体交渉で労働組合に負けないための法律読本」を作成しました。

このレポートから「労働組合とはどういった組織なのか、法律でどのようにその権利が保護されているのか」をご理解いただき、

どうすれば百戦錬磨の労働組合役員ペースで団体交渉を進めさせないで、そして円満に解決することができるかといった対応策構築にお役立ていただければと思います。

団体交渉で労働組合に負けないための法律読本

労働組合と交渉を進めるにあたり、労働組合について最低限のことを知っておく必要があります。

労働組合という言葉は、社会人なら誰でも知っています。しかし、**どういう活動をしているのか、
どういう組織構成になっているのか**くわしくご存知ではない方がほとんどではないでしょうか？

そこで、このレポートで労働組合に関する基本知識を説明したいと思います。

1. 労働組合と法律

1) なぜ労働組合は法律で守られるのか。

労働組合は法律でその自由な活動と権利を保護されています。しかも、強力に。

なぜでしょう？

日本国憲法第28条において、

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

としています。

すなわち、

「団結権」、「団体交渉権」、「団体行動権」の労働基本権の保障であり、この労働基本権について詳細に取り決めているのが、「労働組合法」「労働関係調整法」となります。

国民の生活の糧である「勤労」の権利義務は、憲法第27条で規定されており、経済的弱者である勤労者の勤労権が阻害されないために、同28条で労働基本権を保障しているのです。

そして、

労働基本権を行使する組織として労働組合が存在し、当然のことながら、労働組合には活動に制限が加えられないように「労働組合法」「労働関係調整法」という法律で保護されています。

2) 労働組合法における「労働組合」と「労働者」の定義

労働組合法第2条では、

この法律で「労働組合」とは、労働者が主体となって自主的に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。(以降、略)

をいいます。

従って、以下の場合は「労働組合ではない。」とされています。

- ① 「会社役員」、「人事担当で役職者」または「使用者の利益を代表する者」などの参加を許すもの。

* これは、わかりますね。

- ② 労働組合の運営のための経費支出につき使用者の経理上の援助を受けるもの。

* 良好な労使関係の中、事業主が労働組合の活動に理解を示し、金銭の寄付をしたり、労働組合の専従役員の人件費を一部または全部負担（ヤミ専従・ヤミ専）する場合などがこれに該当します

- ③ 共済事業その他福利事業のみを目的とするもの。

* 従業員の親睦団体や慶弔金の管理運営のみの共済会といった団体は労働組合とはいえません。

- ④ 政治運動または社会運動を目的とするもの。

* 労働組合とは名ばかりで、政治活動ばかりする団体も労働組合とはいえません。

次に、労働者についてですが、

労働組合法第3条では、

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者をいう。

としています。

一方、

労働基準法第9条では、

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

としており、実際に「事業所に雇用されている者」を要件としています。

労働組合法には、この要件はありませんから、

「退職した労働者も労働組合法の適用をうける。」こととなります。

「解雇した労働者とは雇用関係がない。当社と関係はない。従って、その労働者についての団体交渉に応じる必要はない。」

という事業主がいらっしゃいますが、それを認めてしまうと労働組合員を解雇することにより団体交渉権が阻害されてしまうことになります。

そうならないために、労働組合法では労働者の定義に「事業所に雇用されている者」という要件をはずし、退職労働者にも適用されるようにしているのです。

3) 労働組合の組織構成

「企業内組合」と「企業外組合（外部労働組合）」に分かれます。

①「企業内組合」

「企業別組合」とも呼ばれ、日本国内ではもっとも一般的です。「終身雇用」「年功序列」とともに戦後日本の高度成長を支えた雇用システムの「三種の神器」の一つとされています。

その会社に入社すると自動的に「企業内組合」に加入する「ユニオン・ショップ」制を導入している労働組合が多いのも特徴です。

そのほとんどが「連合」などの上部団体に加盟していますが、中には上部団体の方針に自己の組織の活動が左右されるのを嫌い、上部団体に全く加盟していない「一匹狼」的な労働組合もあります。

②「企業外組合（外部労働組合）」

「合同労組」「コミュニティユニオン」などがこれにあたります。

企業にとらわれずに、地域、職種などで横断的に組織化されており、その種類は多種多様となっています。

一人でも加入でき、企業内組合が組織化していないパート、アルバイトあるいは企業内組合のない中小企業の労働者の「駆け込み寺」的存在となっています。

「企業内組合」と同様に多くの労働組合が上部団体に加盟しています。

4) 近年の労働組合の活動傾向

かつて、「三種の神器」ともてはやされてきた「企業内組合」でしたが、バブル経済崩壊後、雇用環境が激変し組織率がここ近年で急速に低下してきました。

また、雇用システムもこれまでの「終身雇用」「年功序列」から「雇用の流動化」「成果主義・能力主義」へと移行し、「企業内組合」もその活動に変革を求められています。

一方、「企業外組合」は景気の長期低迷による不安定な雇用情勢を背景に、活動を活発化してきました。

すなわち、「解雇労働者の救済」、「賃金引下げの阻止」などの活動を橋頭堡として、中小企業労働者の組織化を図っています。

5) 不当労働行為とは。

おもに次の場合、労働組合法第7条の「不当労働行為」にあたり、使用者に禁止しています。

① 差別的取扱い

労働組合の組合員であること、労働組合に加入すること、あるいは労働組合を結成しようとするを理由に、解雇や不利益な取り扱いをすること。

② 黄犬契約

労働組合に加入せず、または労働組合から脱退することを雇用条件とすること。

③ 団体交渉拒否

正当な理由もなく、団体交渉を拒否すること。

④ 支配介入

労働組合を結成し、運営することを支配し、あるいは介入すること。

⑤ 経費援助

または労働組合の運営のための経費の支払いにつき、経理上の援助を与えること。

⑥ 労働委員会に申し立てたことを理由とした不利益取り扱い（報復行為）

労働委員会に使用者が不当労働行為を行ったことを申し立てたことや発言したことなどを理由に、解雇や不利益な取り扱いをすること。

以上、労働組合に関する基本的な知識について説明しました。上記以外に、「労働協約」「労働委員会」に関する労働組合法の内容、および労働関係調整法についても時間がありましたら、学習しておいてください。

とはいうものの、

やはり団体交渉の申し込みを受けた場合にどう対処すればよいかは気になるところです。

そこで、

もっと具体的な対応方法をお知りになりたい方！

もあろうかと思います。

そういう方は、是非！

「労働法のこれがポイント」（PDF版）

をご覧ください！

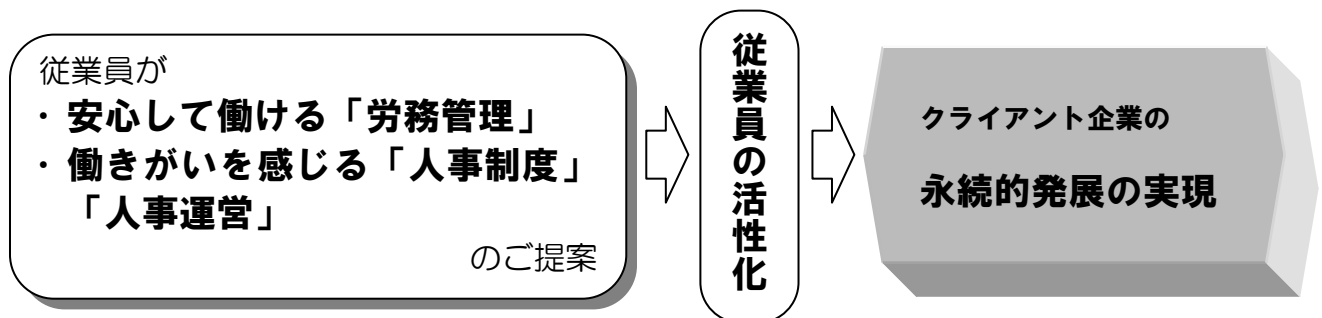
突然、外部の労働組合から解雇した従業員の件で団体交渉を申し込まれた！

ご安心ください！

労働組合の役員経験のある「**労務コンサルタント**」が団体交渉に立会い、事業主をしっかりとサポートします。

「**労務コンサルタント**」とは・・・

組織は「人」「物」「金」で成り立っているといわれます。**労務コンサルタント**は「人（＝従業員）」の管理について専門家ならではのアドバイスをすることで、企業の業績向上に寄与することを目的としています。「人は城、人は石垣」とは戦国時代の武将、武田信玄の言葉ですが、私ども**労務コンサルタント**も「業績向上につながるプラス発想の労務管理による強固な城、石垣づくり」を理念としております。すなわち、「人件費の削減」による利益の創出といった手法ではなく、従業員が働きがいを感じる「人事制度」、「人事運営」、安心して働ける「労務管理」をご提案することで従業員の潜在能力を引き出して活性化をはかり、業績向上をもたらしてクライアント企業の永続的な発展につなげていくということです。「**企業の発展につながらずして、労務コンサルタントの存在意義なし。**」という考え方にたって活動をしています。



具体的には・・・

安心して働ける「**労務管理**」のご提案をします。

①トラブルが発生した場合の対応の実践

「勤務不良で成績も悪いので解雇したところ、労働組合が解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れてきたが応じなければならないか。」「取引先と直接契約するなど不正行為をしたので即日解雇したところ、残業手当の不払いがあるという理由で身に覚えのない莫大な金額を請求してきた。」等のトラブルのご相談に対しても、豊富な法律知識や労働組合役員を経験しているからわかる実態を踏まえた適切な対処法をアドバイス。クライアント企業からは「解雇に至った経緯を団体交渉で労働組合に説明したところ理解を示し、わずかな解決金を払うことで合意した。」「解雇されたものから請求された金額のうち、法律にもとづいた金額だけ支払う旨の回答書を作成していただいたおかげで20分の1の金額で合意できた。」というお声をいただきました。

②トラブルに巻き込まれない会社のルール（就業規則）づくり

「長期間無断欠勤。連絡が取れないので解雇できないし、就業規則に規程されていないので退職扱いにもできない。」「素行不良で懲戒解雇したが、労働組合が就業規則にない事由での懲戒解雇は認められないと、解雇撤回を申し入れてきた。」これらは就業規則の不備が原因によるものです。労働基準監督署の労働相談員の経験から培った豊富な法律知識にもとづいた就業規則見直しの手法は、「たった一文加えるだけでこんなに多くのトラブルを回避できると思わなかった。」「不真面目な従業員が正しく処分されるルールとなったので、まじめに働いている従業員が安心して働けるようになった。」というクライアント企業からのご評価をいただいております。

働きがいを感じる「人事制度」、「人事運営」のご提案をします。

①人事管理諸制度（評価制度・賃金制度・退職金制度等）の構築および見直し

「成果主義を導入したが従業員に馴染まず、業績向上に結びついていない。」「大手コンサルタント会社に制度設計をしてもらったが、制度が定着するまで面倒を見てくれない。」という企業サイドの悩みをお聞きます。そごうの労働組合役員10年の間に3度の人事制度見直しを経験しているからこそわかる視点で制度構築の様々なアドバイスをっており、クライアント企業からは「従業員は成果以外の部分も評価して欲しいことがわかった。」「制度が定着するための具体的な手法も提案してくれたので大いに助かった。」というお声をいただいております。

②結束力のある明るい職場、人が育つ職場を実現するための「人事運営」の実施

「従業員が何を考えているのか解らない。」「話をしてもかみ合わず、意思の疎通が図れない。」「入社してもすぐに辞めてしまう。」というご相談が最近特に増えています。そごうの労働組合役員時代にコミュニケーションの活性化を担当していた経験から、従業員の直接対話方法だけでなく社内報や職場イベントといったコミュニケーションツールを提案し、企業と従業員の意思疎通に大きな成果を上げていきます。クライアント企業からは「労務コンサルタントが従業員との間に入って話をしてくれたので、今までのように感情的にならず話がこじれずにすみました。」「社内報を読んだ従業員が『会社が従業員のことを真剣に考えていることがわかったので、これからもっと頑張ろうという気持ちになりました。』と伝えてくれました。」という評価をいただいております。

- ◆ 労働組合との交渉についてアドバイスが必要な方！
- ◆ 就業規則に問題がないか一度診断して欲しい方！
- ◆ 従業員と良好な関係でいるための方法を聞いてみたい方！

下記に必要事項を記入の上、今すぐFAXしてください。後ほど、サービスの具体的な内容についてお話をさせていただきます。（もちろん無料！）

FAX：0798-36-7075

御社名		ご担当者名	(職名) (氏名)
所在地		電話・FAX	(電話) (FAX)
ご質問内容			


品川労務コンサルタント事務所

〒662-0854 西宮市中前田町1番31号フォルテ山栄202号

TEL. 0798-36-7188 FAX. 0798-36-7189

E-mail: info@office-shinagawa.com

URL: http://www.office-shinagawa.com

	<p>プロフィール</p> <p>昭和39年兵庫県西宮市生まれ。大手百貨店にて10年間人事労務関係を担当。平成13年11月同社を退職。翌平成14年11月社会保険労務士に合格し、平成15年9月品川労務コンサルタント事務所を開業。現在顧問先41社の相談に熱心に応じている。また、巧みな話術を活かし、年に数回セミナーの講師を務めている。セミナーを受講した事業主からは「平易な言葉で説明してくれるのでわかりやすい。」「具体例で説明してくれるので、自社での出来事に置き換えて考えることができた。」などの声を多数いただくなど大変人気があり、特定行政法人「雇用能力開発機構」、商工会議所、JA、労働基準協会および大手コンサルタント会社から講演依頼がある。</p>
<p>代表 品川 和隆 (しながわ かずたか) 労務コンサルタント ・特定社会保険労務士</p>	