

## 人事労務Q & A -no 3

関西経済連合会 労働政策部参与 中井正郎

### ◆外部労働組合からの団体交渉要求に対する使用者の対応

当社の企業内組合でない外部の組合から、当社社長宛に当社従業員の組合の加入通知書と団体交渉申込書が届きました。これまで関わりのない労働組合ですので対応せずそのままにしておいて良いでしょうか？

#### 【回答】

##### 1. 結論

これまで全く接点のなかった外部の労働組合とのことですが、従業員が組合に加入されていますので、団体交渉に応じる必要があります。

憲法第 28 条では労働者の団体交渉権は労働基本権として保障され、また労働組合法においても確認しています(第 1 条 1 項)。そして、労働者側の団体交渉の申入れに対して、使用者は正当な理由がない限り交渉に応じなければならないとされています(第 7 条 2 号)。これに違反すれば「不当労働行為」となります<sup>注1、2)</sup>。

当然、これらの法規定は企業内労組に当てはまるだけではなく、いわゆる 1 人でも加入することのできる組合である「合同労組」<sup>注3)</sup>にも当てはまります。

##### 2. 対応の留意点

合同労組から団交の要求書などが届いたら、下記の点に留意し対応することになります。

- ① 団交要求書が届いたら…あわてず顧問弁護士等に連絡し対応策を検討した上で対処する。労働問題への対応は経験がものを言うため、出来れば相談は使用者側の労働問題に詳しい弁護士が良い。相談できる相談弁護士がいない場合は「大阪府労働相談センター(06-6946-2600)」、または地元の使用者団体(地方経営者協会)に相談する。
- ② 団交要求への対応…指定された日時が都合が悪ければ、放っておかずに変更を申し出る(対応できる日時を候補に挙げる)。返事はファクシミリなど対応の記録が残るように。団交場所(公共施設の会議室など)、時間帯(例えば、勤務時間外、2時間程度など)、録音、出席者(要求事項に対して権限のある役職者等、弁護士も代理人契約を締結していれば出席可)などの検討。最初の団交の仕方で、その後のルールが決まると言っても良い。
- ③ 粘り強く交渉…団交は交渉事項について双方が譲歩して合意を形成することを目的としている。譲歩は双方の自由、団交において合意が形成できない場合もある。ただ、使用者には誠実交渉義務があるが、譲歩や合意そのものを強制されることはない。要求事項に対しきちっと資料等を交え説明を心がける。

- ④ あっせん等の活用・・・団交等により話が進まない場合、多くは労働組合が活用しているが、労働委員会に会社側からあっせんを申請するという方法も考えられる。その場合、弁護士等と解決までの道筋を検討しておく。あっせんは労使の譲歩が前提となるため、譲歩案を検討しておく。

### 3. その他の留意点

対応の概要は以上の通りですが、下記のケースなどについて団交を拒否することは出来ないと考えられますので、注意が必要です。

- ・ 訴えのあった労働紛争が訴訟として継続している場合（訴訟中であることを理由に団交を拒否すること）。
- ・ 団交での要求が過大である場合、そのことのみをもって団交を拒否すること。
- ・ 会社から解雇された後に労組に加盟するなど、いわゆる「駆込み訴え」による団交申入れの場合。
- ・ 組合員名簿未提出の場合。紛争の当事者となる従業員が組合員であるか否かの確認は問題ない、組合もその点は明らかにしてくる。

職場の問題はその職場を熟知している従業員と経営者等の労使が話し合い、解決していくことが本筋です。そのため経営層、管理監督者は勿論のこと一般従業員に対して法令や職場のルールについて周知する機会を設けることが重要となります。また、従業員からの相談窓口を設けるなど、会社としては紛争の未然防止を心がけることが必要です。

注 1) 大阪府域の不当労働行為事件数の詳細は大阪府労働委員会ホームページ参照のこと  
大阪府労働委員会には令和3年1月～12月は合計74件の申立があり、コロナ禍の影響もあり、前年の51件より約20件増加しています。そして、この約8割が合同労組からの申立です。詳細は <https://www.pref.osaka.lg.jp/rodoi/katudougaiyou/index.html>

注 2) 大阪府労働委員会の活動、関係条文関係は『労働委員会のごあんない』を参照のこと  
<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/22191/00000000/r2annai12zentaiban.pdf>

注 3) 合同労組とは「中小企業労働者を組織対象とし、企業の内部ではなく一定地域を団結の場として組織された労働組合であり、個人加盟の一般労組を純粹型とするもの」（菅野『労働法』第12版 p.824）。