

P-1. 組合加入を理由とする解雇

【問】 当社に労働組合ができたため、今年度の社員採用面接時に、労働組合活動に関心があるかどうかを確認し、結果として組合活動に関心がないと答えた者を採用しました。ところが入社後間もなくして、この社員は労働組合に加入しました。会社としては、期待に反して労働組合に加入したこの社員を解雇しようと思うのですが、問題はないのでしょうか。

【答】 労働者が労働組合に加入しないことを、使用者が採用条件として提示したり、約束させたりすることは、労働組合法により不当労働行為として禁止されており、契約の当該部分が無効になるとされています。

また、労働者が労働組合に加入したことを理由とする解雇も、不当労働行為として禁止されています。したがって、そのことを理由に労働者を解雇することはできません。

もし、使用者が労働組合に加入したことを理由としてその労働者を解雇した場合、解雇された労働者やその者が加入する労働組合は、労働委員会に対して不当労働行為救済申立を行うことができます。

そして、その解雇が不当労働行為であると労働委員会が判定した場合、労働委員会は、解雇前の職場への復帰や解雇がなければ労働者が得られたであろう賃金相当額の支払いなどの救済命令を使用者に命じます。

【解説】 労働組合に加入することは憲法上保障された労働者の権利であり（憲法第 28 条 労働基本権）、これを具体的に保障するために労働組合法が制定されています。

労働組合法第 7 条は使用者による以下の行為を不当労働行為として禁止しています。

- ① 労働者が組合員であること、労働組合に加入したり労働組合を結成しようとしたこと、正当な組合活動をしたことを理由として解雇や転勤・賃金などで労働者に不利益な扱いをすること
- ② 労働者が労働組合に加入しないこと、あるいは労働者が労働組合から脱退することを雇用条件とすること
- ③ 労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むこと
- ④ 労働組合の結成・運営に対して支配・介入すること

具体的に禁止される行為の例を挙げると、

- ・ 組合未加入の従業員に組合に入らないように勧めること
- ・ 採用予定者に組合に加入しないよう提示したり誓約させること
- ・ 組合に入っている者に脱退を勧めること
- ・ 組合役員など組合活動に従事する者を不当に解雇・出向・遠隔地配転や賃金・昇給・賞与の差別などを行うこと
- ・ 組合大会開催の運営に干渉したり妨害すること などが挙げられます。

もし、これらの禁止行為を使用者が行えば、労働者・労働組合は、労働委員会に、不当労働行為救済申立を行うことができます。

P-2. 会社が労働組合結成を妨害

【問】 私と同僚の3人で労働条件の改善を求めて労働組合を結成しようと準備を進めていたところ、会社はこれを知り、その関係者全員に遠隔地の支店へ1名ずつ転勤を命じ、組合の結成を妨害しようとしています。

このような会社の行為は法的に許されるのでしょうか。労働組合を結成していない段階でも、救済される方法がありますか。

【答】 労働組合法では、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入したり労働組合を結成しようとしたこと、労働組合の正当な行為をしたことを理由として、使用者が労働者に対し解雇や出向などの不利益な取扱いをすることを、不当労働行為として禁止しています。

そして、使用者から不利益な取扱いを受けた労働者個人または労働組合は、その是正について労働委員会に不当労働行為の救済申立をすることができます。

ご質問のように、まだ労働組合が結成されていない段階であっても、個人として労働委員会に不当労働行為の救済申立をすることができます。

労働委員会は、その遠隔地配転を不当労働行為であると判定した場合、使用者に対してその遠隔地配転がなかった状態に戻すようにとの救済命令を出します。

【解説】 労働組合を結成することは、憲法第28条で保障された労働者の権利であり、これを具体的に保障するために労働組合法が制定されています。労働組合法第7条は、使用者による以下の行為を不当労働行為として禁止しています。

- ① 労働者が組合員であること、労働組合に加入したり労働組合を結成しようとしたこと、正当な組合活動をしたことを理由として解雇や転勤・賃金などで労働者に不利益な扱いをすること
- ② 労働者が労働組合に加入しないこと、あるいは労働者が労働組合から脱退することを雇用条件とすること
- ③ 労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むこと
- ④ 労働組合の結成・運営に対して支配・介入すること

この設問の場合、①や④の行為に該当すると考えられます。

このような行為があった場合、労働委員会は労働組合や組合員などからの救済申立を受けて、使用者の行為が不当労働行為であるかどうか調査・審問を行い、命令（救済・棄却）を出します。また、和解により解決する場合があります。

申立ができる者については、直接または間接に団結権を侵害され、当該事件について正当な利害関係を有するものとされており、ご質問のように、まだ労働組合が結成されていない段階でも不当労働行為を受けたと考える労働者個人が申立てることができます。なお、不当労働行為の救済申立の詳しい手続きについては、労働委員会事務局にご相談ください。

P-3. 解雇社員の合同労働組合加入

【問】 私は小さな会社を経営していますが、先日、勤務態度が悪く再三注意しても直らない従業員を解雇しました。その従業員は解雇に納得できなかったようで、解雇後社外の労働組合に加入し、現在、その労働組合から会社に対し解雇撤回を求める団体交渉を開催するよう申入れられています。この労働組合は当社とは何ら関係がないと思うのですが、団体交渉に応じなければならないのでしょうか。

【答】 企業内で労働組合を作れないような状況下で労働組合を結成しようという場合に、いろいろな企業で働く労働者が集まって組織する労働組合のことを合同労働組合といい（以下「合同労組」という）、1人でも加入できます。

貴社の元社員が1名で他の組合員も企業がバラバラの組合なので、団体交渉に応じる必要はないと考える方もいるかもしれませんが、合同労組も労働組合法上は労働組合の一形態として認められています。解雇について争いのある場合には、貴社の元社員が加入した合同労組からの団体交渉申入れに対して、会社は正当な理由がない場合にこれを拒否することができません。

なお、会社が団体交渉に応じない場合、労働組合は労働委員会に対し団体交渉拒否を理由とした不当労働行為の救済申立を行うことができます。

また、使用者は団体交渉において誠意を持って組合側と十分に話し合うことが大切ですが、団体交渉を行っても紛争が解決しない場合には、県労働委員会のあっせん制度がご利用になれます。

【解説】 一般的には、解雇された者や退職した者は使用者との雇用関係は終了しており、その意味で雇用する労働者には該当しません。しかし、解雇や退職などの労働契約関係の継続の有無や、未払い賃金・退職金など従来の労働契約の清算について争いがある場合には、その争いの範囲内において雇用する労働者であるとされており、使用者は団体交渉に応じなければなりません。

一方、労働組合は、解雇などの争いが生じた後「社会通念上合理的な期間内」に団体交渉申入れを行う必要があります。解雇後10年を経て労働組合に加入し、その4か月後に団体交渉を求めた例では、使用者に団体交渉に応じる義務はないとされました（日立メディコ事件：中央労働委員会命令 昭60.11.13）。

また、使用者は、合同労組からの団体交渉申入れに対して誠実に対応する必要がありますが、合同労組の主張を全て受け入れなければならない訳ではありません。誠意をもって交渉すれば円満に解決する場合もありますし、仮に交渉が決裂したとしても団体交渉拒否とはなりません。

P-4. 社長が団交に応じない

【問】 社長から経営が苦しく賃金を引き下げたいとの話があったので、私を含め5人の社員が不安になり、会社と交渉するため労働組合を結成しました。その後、社長に労働組合の結成を通知するとともに、賃金の現状維持について団体交渉を申し入れました。

ところが、社長は忙しいとの理由でなかなか団体交渉に応じてくれません。ようやく1か月後団体交渉が行われたのですが、会社側を代表して出席した人事部長は「社長でないと答えられない」との発言を繰り返すだけです。どうすればよいでしょうか。

【答】 労働組合が労働条件の維持改善を求めて使用者と行う話し合いを団体交渉といいます。労働組合法では、使用者は雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んではならないと規定しており、団体交渉を正当な理由なく拒むことは不当労働行為にあたるとして禁止しています。

また、団体交渉において、人事部長などの肩書きをもっていても決定権限がない者を出席させ見せかけだけの交渉を行う場合や、十分な説明や資料の提示をすることなく拒否回答をするなどの不誠実な団体交渉を行うことも不当労働行為になり、禁止されています。まずは、そのことを会社に強く申し入れてください。

それでも会社が団体交渉を拒否したり不誠実な団体交渉を行った場合には、労働委員会に不当労働行為の救済申立ができます。

また、団体交渉を重ねても合意点が見い出せない場合には、労働委員会が行うあっせんの利用をご検討ください。

【解説】 労働組合が労働条件の維持改善のために使用者と交渉することは、憲法第28条で保障された労働者の権利であり、これを具体的に保障するために、労働組合法第7条第2号は、使用者が労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しており、問のような不誠実な対応についても実質的な団交拒否にあたりとされています。

使用者が誠実に団体交渉を行っているかどうかは、次の各項目にしたがって検討されることが大切です。

- ・ 譲歩意図

話し合いをする前提には一定の譲歩意図の存在が不可欠である。

- ・ 回数・時間

実質的な論議のためには交渉事項に応じ、相当な回数・時間をかけた話し合いが必要である。

- ・ 出席者

責任ある説明・回答をなすためには相当な地位にある会社側担当者の出席を要する。

- ・ 期日の設定

要求に対する回答期日や団体交渉期日を相当な理由なしに引き延ばすことは許されない。

- ・ 提案・対案

団体交渉は一連のプロセスにほかならないので、提案・対案の内容自体が直接問題となることは少ないが、それへの固執ということになると不誠実な交渉態度と解される余地がでてくる。

- ・ 説明・説得

使用者は譲歩義務を有しないので、提案への固執はそうする相当な理由を明らかにしさえすれば不誠実とはみなされない。その意味では、十分な説明・説得をしたかが決定的である。

- ・ 企業情報の開示

適切な説明、説得のためには関連資料・情報の開示も不可欠とされる。

- ・ 書面化

交渉の結果合意にいたった事項について書面化することが要請される。

- ・ 行き詰まり後の事情変更

使用者が誠実に交渉した結果、団体交渉が行き詰まりに至ったならば、それ以上団体交渉する義務はない。しかし、交渉を再開すべき相当な事情（変更）があれば別である。

（道幸哲也『労働法実務事典』旬報社、486 ページ参照）

≪裁判例≫

労使間の団体交渉の目的について、最高裁は「一定の合意の成立」のみならず、組合活動一般について「労使間のコミュニケーションの正常化に資するもの」であるとの理解を示し、次のように判決している。

使用者が誠実交渉義務に反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉に係る事項に関して合意の成立が見込めないときであっても、労働委員会は誠実交渉命令を発することができる。（最高裁判決 令4.3.18 山形大学事件）