

# 攻める労務管理 守る労務管理

石田 幹夫

1



## ユニオン（合同労組）からの 団体交渉申し入れをめぐる対応

ユニオンは、地域又は産業別に組織された主として個人加盟の合同労組で、解雇、期間雇用労働者の更新拒否、賃下げ、採用内定の取り消しなど企業内で発生した労働問題をめぐって企業に団体交渉を要求し、この交渉によって解決を図ろうとする労働組合である。

ある日突然、ユニオンから「団体交渉申入書」が届いた。さて労使攻防、どう対応するか。

— 増加をつづけるユニオンの動向 —  
ユニオンは企業の枠を

超え、主として個人加盟方式の労働組合で、加入者も正社員、パート、派遣、外国人、僧侶などまさに様々である。

とくに、平成20年秋に発生した百年に一度といわれる世界同時不況は、わが国の雇用環境に衝撃的な影響を与え、これによって発生した個別的労使紛争などの解決を目指すユニオンが雨後の筍のように結成され誕生した。ユニオンの結成は第三次産業にも広がりを見せ「コンビニエンスストア経営者ユニオン」、介護現場で働く人が加入する

「日本介護クラフトユニオン」、キャバクラで働く女性への給与未払いや不当な罰金が深刻化しているとしてキャバクラ嬢

による「キャバクラユニオン」、さらに本年3月には名古屋八事興正寺の僧侶が解雇の撤回を求め「管理職ユニオン・関西」に加入している。

— 団体交渉拒否は不当労働行為に接触 —

労働組合法第7条（不当労働行為）において「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことはできない」と規定されており、ユニオンではこの団体交渉で要求事項を明らかにしつつ、交渉の力によって解決を図ろうとする動きが強い。

このため、ユニオンから企業に出される「団体交渉申入書」の末尾に「この申し入れを正当な理由なく拒否または無視することは、労働組合法第7条の不当労働行為として一定の制裁がありますので、十分ご注意ください——」などと付記されている申入書も多い。

— 特異な技術の展開による団体交渉 —

ユニオンからの団体交渉の申し入れに対しては、基本的には誠実な対応を図るべきであるが「守る姿勢」と「攻める姿勢」を巧みにミックスさせながら、理性的に理論武装の中で特異な交渉技術の展開が望まれる。

○ 人員  
5人前後で労使ほぼ同数、非公開原則で傍聴は認めるべきではない。

○ 場所  
社内であれば、企業側に心理的な安定感があるが、反面、社外の団交委員が社内に入ってくる欠陥がある。

いずれにせよ、団交の場所は花でも飾って柔らかな雰囲気にしておくのが望ましい。

○ 団交進行の主導  
第一回の団交のため席に就いた時、直ちに企業側から自己紹介、そしてユニオン側に紹介を求めると、主導を握り攻める姿勢が必要である。

○ 時間  
2時間を限度とし、超えるときは打ち切る。

— 解決への一方策 —  
例え法的には正当な解雇であっても、ユニオンは少しでも成果を得ようと様々な揺さぶりをかけてくると思われる。

挑発や駆け引きに吞まれないことが必要であるが、争議状態にでも陥ると、多大な時間、労力がかかることを考慮して妥当な範囲であれば早期妥結に応じたほうがよい場合もあると思われる。

タイトル・浅井健史