

# 弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

9

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



## ユニオン対応

1、企業において、突然、企業外労働組合から団体交渉を申し入れられることがある。企業別組合があるのに、である。企業側人事労務担当者は、急な団体交渉の申し入れに、戸惑いながらも、素早い対応を迫られる。一般に、「ユニオン対応」と呼ばれる問題である。

2、いったい「合同労組」とはどういう組織か。法律には「労働組合」に関するものしかない。この点、裁判例において、「合同労組」とは、「あ

る企業の従業員が、その人数の多少にかかわらず、その企業の範囲を超えて、特定の産業・業種について横断的に組織する労働組合」（大阪地裁昭和61年10月7日決定 大阪高裁昭和62年5月28日決定）としていたものがあり、参考とされよう。平たくいえば、一定の地域または一定の業種で働く労働者で組織され、企業を超え、個人でも加入することができるといってよい（ただし労働組合法上の労働組合に該当するか否かは別途検討

を要する）。

3、「合同労組」の武器は何か、といえば、それは団体交渉である。合同労組との団体交渉は、無理難題な要求にも及び、ときには、大人数で、しかも喧噪状態、エンドレスな状態になることもあ



る。では、合同労組との団体交渉を拒否することができないのか。「使用者が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む」（労働組合法7条2号）と、不当労働行為となり、労働委員会から救済命令（行政処分）が下されたり、罰則、

解雇無効、損害賠償などのサンクションを負うことにもなりかねない。つまり、まるところ、「正当な理由」がない団体交渉拒否は、企業において避けなければならぬ。

不当労働行為該当性における「正当な理由」の判断の一つとして、企業（使用者）側の「誠実交渉義務」の問題がある。

「誠実交渉」について、ある裁判例は次のようにいつている。すなわち、「使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力を

すべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである」（カール・ツァイス事件 東京地裁平成元年9月22日判決）。労働組合との合意を義務付けているわけではない。使用者は、使用者の立場から反論、反証しながらも、合意形成に向かって歩いているといえるか、ということが問われる。

◇

4、このほかにも、「正当な理由」を巡る争いは多く、裁判例、救済命令の数は夥しい。企業（使用者）において、合同労組（ユニオン）に限らず労働組合と団体交渉をする場合、正当な理由がないと判断されないよう、用意周到な準備と十分な対応が不可欠である。

（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝