

11 団体交渉

- 団体交渉は、労働者と使用者が対等の立場に立って、労働条件などを取り決める場です。
- 団体交渉には常に冷静に臨み、十分に話し合うことが大切です。
- 要求を実現するためには、ギブアンドテイクも必要です。

団体交渉は話し合いと理解の場

使用者に要求書を提出し団体交渉を申し入れると、いよいよ団体交渉を行うこととなります。団体交渉は、労働者が団結の力を背景に使用者と対等の立場に立って、労働条件などを交渉し、取り決める場です。労働者個人と使用者との協議・交渉を保障する法的制度はありませんから、団体交渉は労働組合の中心的な活動であり重要な権利です。

団体交渉では要求の根拠となる資料を基に、話し方や態度に注意しながら冷静に話し合いを進めることが大切です。やみくもに集団で社長室に押しかけ、いきなり交渉を求めたり、交渉相手の立場を無視したり、議題からはなれた議論に終始したり、誹謗中傷をしたりすることは厳に慎むべきです。

団体交渉の目的は、双方の代表者が労働条件などについて団体的に取り決めることであり、話し合いと理解が中心であることを念頭において臨みましょう。

通常、団体交渉に際しては、申入れを文書で行い、あらかじめ交渉の日時、場所、出席者、議題等について取り決めておきます。これらの手続きは交渉を重ねるうちに徐々に時間をかけてルールをつくり、それを労働協約で定めるのが望ましいあり方です。ですから、はじめはスムーズに行かなくても、焦らないことが大切です。

労組法上の三つの権利

団体交渉に関する法律（労組法）の決まりをおおまかに説明しますと、労働者は次の3つの権利が保障されています。

第一に、「労働組合が行う団体交渉その他の正当な行為については刑法第35条の適用がある」ことです（労組法第1条2項）。つまり団体交渉が正当な行為である限り、罰せられることはありません。

憲法や労組法は、労働者が要求を実現する手段として団体交渉権を認め、労組法第7条1号では、正当な団体交渉を行ったこと（労働者が団体交渉をしたこと、団体交渉の場で発言したこと等）を理由として「解雇やその他不利益な取扱いをしてはならない」ことを定め、労働者が安心して団体交渉ができるようにしています。

第二に、「使用者は、正当な理由がなければ団体交渉を拒否することができない」ということです（労組法第7条2号）。もし使用者が正当な理由なく団体交渉を拒否すれば不当労働行為（労組法第7条2号違反）に該当し法律違反となる可能性があります。

組合結成当初は、何かと理由をつけて使用者が団体交渉を拒否するケースもあります。例えば、

- ① 組合員の名簿や規約等を提出してほしい。
- ② 組合の要求が過大なので、検討し要求書を出し直してほしい。
- ③ 忙しくて交渉をしている時間がない。
- ④ 従業員以外の者（上部団体役員）が交渉に同席するのは困る。
- ⑤ 組合員や組合役員は従業員に限られる。
- ⑥ 要求の中に団体交渉の対象とならない事項（人事権、経営権に関すること）がある。
- ⑦ 出席人数を〇〇人以内にしてほしい。

等が挙げられますが、これらはどれも団体交渉を拒否する正当な理由とは認められません。それぞれについて詳しくみると次のとおりです。

①は、組合への内部干渉であり、場合によっては不当労働行為（労組法第7条3号「支配介入」）になります。使用者は、組合員名簿や組合規約の提出を団体交渉応諾の条件にすることはできません。

②の「要求が過大である」との主張は、団体交渉の中で話し合っ解決すべき内容であり、そうした主張や要求書の出し直しを団体交渉応諾の条件にすることはできません。

③のように、単に「忙しい」だけでは団体交渉拒否の正当な理由になりません。別の日時を組合に提案するなど、誠意ある対応が必要です。

④の「団体交渉委員に誰を選ぶか」は、組合自身が決めることであり、組合員以外の人でも、組合の委任を受ければ団体交渉の権限があります。さらに上部団体には、固有の団体交渉権があります（労組法第6条）。団体交渉を拒否する理由になりません。

⑤の「組合員の範囲をどうするか」は、組合自身が決めることであり、組合の自主性に関する固有の権利です。団体交渉を拒否する理由になりません。

⑥のように「人事権」や「経営権」に関することでも、組合員の労働条件や組合の活動などに影響を与えるものについては、団体交渉の対象とすることができます。

⑦の「人数」については、法律に「〇〇以内」という定めはありません。しかし、冷静な交渉をするには、当然、望ましい人数があり、それは、団体交渉を繰り返すうちに自然に決まっていくものです。交渉委員を何人にするかということは組合自身の問題ですが、団体交渉をスムーズに進めるためのルールは労使が話し合っただけで決めればよいことです。従って、「出席人数」を団体交渉応諾の条件にすることはできません。

第三に、団体交渉の結果、労・使が合意した事項について、労働協約を締結することが認められています（労組法第14条、「12 労働協約（35ページ）」参照）。

団体交渉は取引の場

団体交渉に際し、労使双方に共通して言えることは、団体交渉そのものは、取引の場ですから、主張すべきことは主張することが必要です。しかし、相手の言い分も十分に聞き、合意点を見つけるように努力することも忘れてはいけません。

交渉委員の役割

団体交渉は、組合員の団結を背景にして進められます。ですから、交渉

委員は単に使用者と交渉するだけでなく、団体交渉を行った後に組合員の意見をまとめることも大切な任務となります。交渉がいつ、どこで、誰と、何を、どのように行ったという事実の経過と結果を速やかに組合員に報告し、組合及び組合員がどのような状況にあるかということを知らせるとともに、今後の見通しと取り組みの方向を明らかにする任務が残っています。

次ページに「団体交渉申入書」「要求書」の例をあげておきます。

〔組合結成後の組合活動等についての注意！〕

組合結成後の組合活動等（「執行委員会・機関会議」「組合内連絡・調整」「意見集約」「情報・宣伝活動」「使用者とのやり取り」）では以下の点に十分に注意して進めてください。

- ① 「日常の組合活動」では、電話、紙文書、メール、SNS等でやり取りをすることが想定されますが、個人情報や外部に知られたくない情報が漏洩してしまうことがあります。
- ② 会社の施設・設備・機器（会議室、食堂、コピー機、ファクシミリ、電話、パソコン・携帯等ネットワーク機器）は、正式に労働組合を結成すれば自由に使える訳ではありません。無断使用（勤務時間内での活動であれば職務専念義務違反）として処分対象になることがあります。労・使でよく協議し合意してから使用しましょう。
- ③ なお、使用者が、社内の他の活動（サークル、親睦会、文化・スポーツクラブ、等）と比して組合活動に対してだけ不利益な取扱いや差別的取扱いをした場合には、労働委員会に不当労働行為の救済申立てをすることができます。

十分に注意して活動してください。

団体交渉申入書

年 月 日

〇〇〇株式会社
代表取締役〇〇〇〇殿

〇〇〇労働組合
執行委員長〇〇〇〇印

下記のとおり団体交渉を申し入れますので、年 月 日
までに文書をもって御回答ください。

記

1. 日 時 年 月 日 時 から
2. 場 所 〇〇〇株式会社会議室
3. 出 席 者 組合執行委員全員および会社役員
4. 交渉事項
(1)
(2)
(3)

これらは独立した形のものに掲載しましたが、「団体交渉申込書」と「要求書」を一通にする方法もあります。結成当初は「結成通知書」と「要求書」を一通にし、要求への回答指定日を入れず、「結成通知書・要求書」提出と同時に団体交渉を申し入れることもあります。形にとらわれず、ケースバイケースで処理してください。

年 月 日

〇〇〇株式会社

代表取締役〇〇〇〇殿

〇〇〇労働組合

執行委員長〇〇〇〇印

要 求 書

当組合は（労働組合結成と同時に）、組合員の総意により下記の要求を決定しましたので、要求書を提出いたします。

つきましては、年 月 日までに文書をもって誠意ある回答を示されるよう申し入れます。

記

1. 組合活動に関する基本的要求

(1) 日本国憲法、労働諸法規を遵守し組合の結成、組合活動、組合加入活動などを理由とする不利益取扱い、並びにその示唆など不当行為を行わないこと

(2) 組合活動の為に必要とする会社所管の施設・設備等の便宜供与を認めること

会議室の利用、勤務時間中の団体交渉・労使協議の有給保障、組合掲示板の貸与・設置、電話・FAX・パソコン・ITネットワーク端末・印刷コピー機などの事務機器の使用、机・ロッカーの貸与など

(3) 労働組合の所在地を本社内とし、同施設内に組合事務所を設置すること

(4) 組合宛ての郵便物・配達物、電話・FAX、メール、来訪者を取り次ぐこと

(5) 組合員の賃金から次に該当するものを控除すること

①労働組合費

②労働組合が保証している組合員の借入金債務の返済金

③その他会社及び組合が合意したもの

2. 賃金、一時金に関する要求

- (1) ○○年度4月支給分より基本給を○○○○○円引き上げること
- (2) 貴社が実施した住宅手当、家族手当の減額分を4月に遡って撤回すること
- (3) 年間一時金を○.○か月分支払うこと
- (4) 正社員と契約社員・嘱託社員・パートタイム社員の賃金格差を是正すること

3. 労働時間、休日、休暇に関する要求

- (1) 賃金を引き下げずに労働時間短縮を図ること
- (2) 有給休暇の取得を促進すること。また、リフレッシュ休暇の拡充を図り、そのための条件整備を行うこと

4. 人事、配置転換、その他の要求

- (1) 会社は、組合員の人事異動（配転・転勤・出向・転籍）、懲戒処分、解雇、契約終了を行う場合には、事前に時間的余裕を持って当組合に通知し、協議の上同意を得て実施すること
- (2) 65歳までの定年延長制度を確立すること

5. 事前協議に関する要求

- (1) 会社は、会社の閉鎖・休業・解散（整理・破産を含む）・民事再生手続・合併・分割・事務所の統廃合・新設、関連会社の設立・廃止、組織改変・営業譲渡・債権譲渡などを行うにあたって、事前に時間的余裕を持って当組合に通知し、協議の上同意を得て実施すること
- (2) 会社は、組合員の労働条件を変更する場合、もしくは組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす事項について、事前に時間的余裕を持って当組合に通知し、協議の上同意を得て実施すること

—以上—