

3 訂版 はしがき

本書は平成 23 年に初版が発行され、同 26 年に改訂されました。平成 23 年当時は、使用者（特に中小企業）が合同労組・ユニオンにどのように対応するのかについてほとんど実用的な書籍がなかったので最低限の戦術を知る必要がありました。その後、水準の高い合同労組対策本が多く出版されたことで戦術についてはかなり使用者の理解が進みました。

しかし、「戦術」が充実していても「戦略」がしっかりしていないと、部分最適になっても全体最適にはなりません。そこで、本書では、筆者の考える対組合戦略を新たな項を設け提案することにしました（第 2 章Ⅱ）。

また、合同労組についての最近の状況（第 1 章Ⅱ）、合同労組のリーダーの実態・合同労組が介入する紛争の背景と予防策（第 2 章Ⅰ 3、4）、賞与における団体交渉での注意点（第 2 章Ⅴ 2 (1)）、問題社員が組合員であったときの対策（第 2 章Ⅴ 2 (5)）、組合から書面の提出要求のあった場合の対応（第 2 章Ⅴ 3 (3)）、外国人労働者に関する団交（第 2 章Ⅲ 3 (4)）、非正規労働者に特化した組合との団交（第 2 章Ⅲ 3 (5)）などについても記載を補充いたしました。さらに近時の裁判例もフォローいたしました。

本書が使用者の皆様、土業の皆様のお役に少しでも立てば著者として嬉しいかぎりです。

本書については、初版以来、日本法令の佐藤滋生さん、また、3 訂版にあたっては八木正尚さんにお世話になりました。心から感謝いたします。

平成 29 年 8 月 著者

初版 はしがき

労働法に関する本は書店でよく見かけますが、企業の経営者や労務担当者、社会保険労務士を対象とする「労働組合対策」の本はあまりありません。しかし、合同労組からの団体交渉の申入れを受け、団体交渉の仕方がまったくわからず、不利益を受けたという企業の話は数多く聞きます。

例えば、合同労組から申し入れられた暫定労働協約を意味もわからず締結し、その後経営に重大な障害となってしまったという事例など、その典型です。

合同労組は、労働組合法に基づく団体交渉を武器に、使用者に対し執拗に要求を貫徹しようとし、使用者は団体交渉について知識を持っていないと組合に歯が立ちませんし、自信をもって交渉することもできません。このような意味不平等を是正するために何か手がかりになる本があればいいなど常々思っていました。今回、合同労組対策の本を執筆しないかという話をいただいたので、これも何かの縁だと思い執筆することにしました。

合同労組への対応策については、弁護士によっても違いがあります。また当該労組の性格に応じて対応策を臨機応変に変えなければならないときもあります。ですから、この本もひとつの参考にしていただき、各企業が弁護士や顧問の社会保険労務士にご相談するなりして対策を立てていただければと思います。

本書では、合同労組など今までまったく無関係であった企業の経営者や労務担当者、社会保険労務士の方によくわかるように、労働組合の基礎知識、団体交渉への具体的な対応策、団体交渉の前後に起きるあっせんへの対応策、事例の紹介等にわけて書いてあります。素早く合同労組対策の全体像を把握したいという場合は、まず第4章の事例を読んでいただき、その後必要に応じて第1章から3章までの解説を読めば足りるように、事例の重要部分を詳しく説明しています。

不備な点、十分に詰められていない点もあろうかと思いますが、忌憚のないご意見、ご批判をいただき、本書が対等な労使関係に向けた一資料となれば、幸いです。

本書の執筆につきましては、日本法令の佐藤滋生さん、大澤有里さんにお世話になりました。心から感謝いたします。

目次

第1章 労働組合に関する基礎知識

I 労働組合とは	12
1 労働三権	12
2 労働三権の法的効果	12
(1) 免責付与	13
(2) 政策義務	13
(3) 公序設定効果	13
3 不当労働行為救済制度	13
(1) 不当労働行為の禁止	13
(2) 不当労働行為の種類	13
4 労働組合の種類と合同労組・ユニオンの位置付け	14
(1) 労働組合の種類	14
(2) その他の労働組合	15
(3) 労働組合の全国中央組織	15
II 労働組合の現況	17
1 合同労組・ユニオンの活動状況	17
2 近時における労使トラブルの状況	17
(1) 争議件数・解決件数	17
(2) 今後の見通し	19

第2章 合同労組対応

I 合同労組とは	22
1 日本の合同労組の特徴	22
(1) 「企業別労働組合」の特徴	22
(2) 合同労組の機能	23
2 合同労組の現状	23
3 合同労組のリーダーの実態	25
4 合同労組が介入する紛争の背景と予防策	25
(1) 合同労組が介入する労働紛争	25
(2) 予 防 策	25
II 合同労組対応の方向性（戦略論）	27
1 「戦術」の前に「戦略」を	27
2 戦略（紛争解決の方向性）の種類	27
3 方向性を決めるための判断材料	28
4 判断材料①：外部の手続きにおける見通し	28
5 判断材料②：組合の出方	28
6 判断材料③：社内への影響	29
(1) 経営幹部・財務への影響	29
(2) 他の従業員への影響	29
7 戦略（紛争解決の方向性）の決定段階での注意点	30
(1) 判断材料が迅速解決型と交渉型に分かれ、いずれか判断し がたい場合	30
(2) 複数の論点がある場合の戦略	30
(3) 判断時点（臨機応変の対応）	30
8 戦略に沿った戦術	31
(1) 交渉場面	31
(2) 交渉担当者	31

(3) 交渉時期	32
(4) 交渉場所	32
(5) 交渉上の注意点	32
(6) 交渉外の注意点	33
Ⅲ 団体交渉申入の対策	34
1 合同労組に対する基本姿勢	34
(1) 労使関係の基本・団体交渉が出発点	34
(2) 団体交渉の意義	36
(3) 使用者の誠実交渉義務	36
2 団体交渉の具体的留意点	37
(1) 合同労組の情報収集	37
(2) 交渉担当者や組合加入者の確認	38
(3) 合同労組の交渉担当者	39
(4) 組合への対応を誰に頼むのか	39
(5) 組合員の扱い方	40
(6) 落ち着いた対応	41
3 特に注意が必要な組合	42
(1) 個別交渉を拒否し、本人参加の団体交渉に執着する組合の場合	42
(2) 団体交渉を中心に考えていない組合の場合	43
(3) 力で押しまくる組合の場合	44
(4) 外国人労働者について団体交渉を申し入れられた場合	45
(5) 非正規労働者に特化した組合から団体交渉を申し入れられた場合	46
4 社会保険労務士が団体交渉に関与する意義	47
(1) 顧問の社会保険労務士の役割	47
(2) 弁護士法との関係	48
(3) 社会保険労務士と弁護士が連携するメリット	50

5	団体交渉拒否の正当理由・その1（労働者性・使用者性）	51
（1）	請負労働者や派遣労働者と受入企業の使用者性	51
（2）	被解雇者・退職者の労働者性	52
（3）	業務受託者の労働者性	53
6	団体交渉拒否の正当理由・その2（管理職）	54
7	団体交渉拒否の正当理由・その3	
	（組合員名簿・組合規約の提出）	55

Ⅳ 「組合結成通知」「団体交渉申入書」「暫定労働協約」 の分析と対応策	56
--	----

1	各書式の分析	56
◆書式 2-1	組合結成通知	57
◆書式 2-2	組合結成通知	58
◆書式 2-3	団体交渉申入書	59
◆書式 2-4	要求書	60
◆書式 2-5	暫定労働協約	61
（1）	組合結成通知	63
（2）	団体交渉申入書・要求書	66
（3）	暫定労働協約	70
2	団体交渉申入書が届いた初期段階の会社の対応のあり方	75
（1）	団体交渉申入書が会社の代表者に届いた場合	75
（2）	組合幹部が団体交渉申入書を持参して会社を訪問した場合	77
（3）	組合から団体交渉申入書を受け取った後の対応	77
◆書式 2-6	回答書	79
◆書式 2-7	回答書（弁護士に依頼）	80
◆書式 2-8	問合せ文書	83
◆書式 2-9	団体交渉申入書に対する回答書	84
（4）	団体交渉は文書の往復で足りるのか	86

V	団体交渉の準備と注意点	88
1	面談による団体交渉の準備の留意点（総論）	88
	（1）手続き面	88
	◆書式 2-10 団体交渉を進めるにあたっての回答書	89
	（2）面談による団体交渉の準備	93
2	類型別団体交渉の回答準備のポイント	94
	（1）賞 与	94
	（2）雇 止 め	95
	（3）配 転	98
	（4）時間外労働の割増賃金の未払い（定額残業代）	99
	（5）問題社員	101
	（6）整理解雇	101
	（7）ユニオンショップ協定	103
	（8）チェックオフ	105
	（9）労働契約申込みなし制度	106
	（10）パートタイム労働法（差別的取扱いの禁止・短時間 労働者待遇の原則）	107
	（11）労働契約法	109
3	面談による団体交渉の際の一般的な注意事項	122
	（1）話し合うのが基本	122
	（2）落ちついて話し合うためのテクニック	122
	（3）書面（財務諸表）等の提出要求	123
4	初回の団体交渉での注意点	124
5	第2回交渉以降の注意点	125
	（1）使用者側の主張テクニック	125
	（2）議論が白熱してきた場合の注意点	127
	（3）落としどころを探るためのテクニック	127
	（4）議論が平行線をたどっている場合の打開策	128
	（5）論点整理会（団体交渉準備会）の注意点	129

(6) 組合幹部と組合員とで温度差がある場合の注意点	129
(7) 論点整理会（団体交渉準備会）を拒否する組合への対応	130
(8) 助成金・給付金の利用の検討	130
6 面談による団体交渉継続中（団体交渉と団体交渉の合間）に おける組合に対する書面の重要性	131
◆書式 2-11 団体交渉中の確認書	132

VI 和解（労働協約締結）のポイント

1 組合との和解（労働協約締結）の長所・短所	133
(1) 和解の長所	133
(2) 和解の短所	133
2 和解する場合の注意点	134
(1) 労働協約締結の必要性	134
(2) 組合員と組合を通さずに直接和解する場合	134
3 労働協約締結上の注意点	136
(1) 組合員の個々人に既に発生している権利の処分	136
(2) 未払い賃金等を支払う場合の注意点	136
◆書式 2-12 協定書（解雇問題）	137
◆書式 2-13 協定書（配転命令）	138
(3) 本文はなるべく簡潔かつ当事者が合意できる文言に調整	139
(4) 協定書に入れることを検討すべき条項	140
(5) 協定書に入れることを要求してはいけない条項	142

VII 組合の団体交渉外の活動への対応策

1 労働基準監督署の調査が入った場合	143
2 組合活動への対応	143
(1) ビラ配布	143
(2) ビラ配布とビラの内容	144
(3) 街宣活動	145
(4) 職員・関係取引先への説明	145

第3章 団体交渉の前後で発生するあっせん手続への対応

団体交渉とあっせん	148
1 労働紛争のあっせん手続の種類	148
2 あっせん手続の運用状況	149
3 都道府県労働局によるあっせん手続	153
(1) 経緯	153
(2) 紛争解決の3つの制度	153
(3) 紛争調整委員会によるあっせん	153
4 都道府県の労政主管部局の行うあっせん	156
(1) 東京都労働相談情報センターの場合	156
(2) 大阪府の場合	157
(3) 使用者側の対応について	157
5 個別労働紛争に対する労働委員会のあっせん	157
(1) 概要	157
(2) 対象となる事件	158
(3) 手続き	158
(4) 使用者側の対応について	158
6 集団的労働紛争に対する労働委員会のあっせん	158
(1) 概要	158
(2) 対象となる事件	159
(3) 手続き	159
(4) 使用者側の対応について	160

第4章 事例でわかる合同労組・ユニオン対策

事 例	162
1 団体交渉の事例	162
■ 事例 1	163
(1) 団体交渉の申入れがあったときの初期対応	163
◆書式 4-1 労働組合結成通知	164
◆書式 4-2 団体交渉申入書	165
◆書式 4-3 暫定労働協約	166
◆書式 4-4 回答に時間的猶予を求める回答書	169
◆書式 4-5 議題の具体化を求める回答書	170
◆書式 4-6 対象者の雇用契約についての回答書	171
(2) 団体交渉のルール設定	172
◆書式 4-7 団体交渉のルールを決めるための回答書	174
(3) 団体交渉上の留意点	176
(4) 落としどころを探る場合の留意点	181
(5) 労使協調の合同労組に対する留意点	183
■ 事例 2	185
2 紛争調整委員会のあっせん事例	191
■ 事例 3	191
◆書式 4-8 K社に届いたあっせん申請書	192
◆書式 4-9 K社の答弁書	196
3 労働委員会のあっせん事例（集团的労使関係の場合）	198
■ 事例 4	198
◆書式 4-10 合同労組 R からのあっせん申請書	200
◆書式 4-11 Kの答弁書	203

第1章

労働組合に関する 基礎知識

I

労働組合とは

1

労働三権

労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体又はその連合団体」をいいます（労働組合法2条本文）。憲法は、労働者に「団結権」、「団体交渉権」、「団体行動権」のいわゆる労働三権を保障しています（憲法28条）。

「団結権」は、労働組合の結成・運営をすることを保障する権利のことです。

「団体交渉権」とは、労働者が使用者と団体交渉を行うことを保障する権利のことです。団体交渉とは、労働者がその代表者を通じて、使用者またはその団体と労働条件その他の待遇や労使関係上のルールについて、労働協約の締結その他の取決めを目標として交渉を行うことです。

「団体行動権」は、争議権と組合活動権に分けられます。争議権とは、正当性のある範囲での争議行為（ストライキ、ピケ、ボイコット）の法的保障を内容とする権利です。組合活動権とは、正当性の範囲でビラ貼り・ビラ配り・リボン等の着用、デモ、集会などの法的保障を内容とする権利です。

2

労働三権の法的効果

労働三権保障の効果として刑事民事の免責（免責付与）、団体交渉促進のための立法措置（政策義務）、労働三権に反する行為を無効としたり違法とすること（公序設定効果）があげられます。

(1) 免責付与

労働組合の結成・運営や団体交渉や団体行動は、正当性を超えない限り、刑法上の違法性を阻却され、民事上も債務不履行や不法行為の違法性を阻却されます。つまり刑事上も民事上も責任を問われません。

例えば、正当なストライキであれば、労働者は使用者から損害賠償を請求されません。

(2) 政策義務

例えば、労働組合法上の不当労働行為救済制度があります。これについては後述します。

(3) 公序設定効果

労働三権尊重の理念に反する行為（例えば、正当な組合活動を理由とする解雇や懲戒処分）は公の秩序に反するものとして無効となり、または不法行為の違法性を備え損害賠償の対象となります。

3

不当労働行為救済制度

(1) 不当労働行為の禁止

労働者が団結し団体交渉することを助成する立場から、法は使用者の解雇権、人事権、雇用契約の締結の自由、面会するか否かの自由等を禁止したり制限したりしています。これが不当労働行為の類型です。

(2) 不当労働行為の類型（労働組合法7条）

① 不利益取扱いの禁止

・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、もしくはこれを結成しようとしたこともしくは労働組合の正当な行為をしたこ

との故をもって、その労働者を解雇し、その他これに不利益な取扱いをすることは禁止されます。

- ・不利益取扱いは、企業による従業員の取扱いのあらゆる場面で成立します。例えば、労働契約の更新拒否、労働者に不利な配転・出向・転籍、給与・手当・一時金・退職金等における不利益などがあります。
- ・労働者が労働組合に加入せず、もしくは脱退することを雇用条件とすることも禁止されます。

② 団体交渉の拒否

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なく拒否することは禁止されます。これには、団体交渉の拒否のみならず、団体交渉で不誠実な態度をとることも含まれます。

③ 支配介入の禁止

- ・労働者が労働組合を結成し、もしくは運営することを支配し、もしくはこれに介入することは禁止されます。例えば、組合活動家の解雇・配転、組合員への脱退勧誘、従業員への不加入の勧誘などが例としてあげられます。
- ・労働組合の運営のための経費の支払いにつき、経理上の援助を与えることは禁止されます。例えば、通信費、組合用務の出張費の会社負担が例としてあげられます。

4

労働組合の種類と合同労組・ユニオンの位置付け

(1) 労働組合の種類

労働組合運動の初期には、職種ごとに熟練工を組織した「職業別労働組合」が一般的でしたが、資本主義制度が確立・発展し、労働者の数が増大し、半熟練・未熟練の労働者の比重が高まる中で、「産業別労働組合」、「一般労働組合」が発展しました。欧米では今日、産業別労働組合が、もっとも基本的な形になっています。

① 職業別労働組合

同じ熟練職種の労働者が、地域別に結集する組織です。例えば、産業革命以前のイギリスでは、同じ職種の熟練職人が、その地域ごとに組織を作りました。当時の工業は手工業の段階にあり、熟練職人の役割が決定的で、しかも少数だったため、その有利な条件を利用して、労働条件や権利の拡大に努めることができました。

② 産業別労働組合

産業革命による非熟練労働者の大量出現により発展した形態です。熟練非熟練の別なく、同一産業に属する労働者が直接加入する、大規模な横断的労働組合です。

③ 一般労働組合

職種、産業の別を問わず、広い地域にわたって労働者を組織する労働組合です。

(2) その他の労働組合

今日の我が国では、全日本海員組合など産業別労働組合もあります。「企業別労働組合」の組合員が組織労働者の大半を占めています。また、一定地域の労働者を企業、産業に関わりなく合同して組織化した「地域一般労働組合」（我が国特有の合同労組）が存在します。

① 企業別労働組合

特定の企業に属する労働者を職種の別なく組織した労働組合です。我が国の大企業を中心とした正社員が終身雇用制の下で企業との共同体となることを基盤として成立しています。企業別労働組合は、組合員意識より企業意識が強く基本的に労使協調路線に立ちます。

② 地域一般労働組合（我が国特有の合同労組）

中小企業労働者等企業別労働組合に組織されにくい労働者を対象に、企業の中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す。

(3) 労働組合の全国中央組織

労働組合の全国中央組織（ナショナルセンター）としては、日本労働

組合総連合（連合）、全国労働組合総連合（全労連）、全国労働組合連絡協議会（全労協）が存在します。連合は、かつての労働4団体（総評、同盟、中立労連、新産別）の民間部門と公共部門を統一し1989年に発足した組織です。連合に対抗する組織として全労連、全労協が発足しました。連合は民主党の最大の支持基盤といわれています。全労連は日本共産党と連携することが多いといわれています。全労協は社民党や新社会党を支持しています。

おわりに

平成 28 年に、電通の過労死事件が大問題となりました。それ以来、使用者の労働問題への意識も高まりましたが、労働者の使用者に向ける目も厳しさを増しています。残念ながら、労働者の請求の中には、不当な残業代請求なども見受けられるようになりました。労働組合の中にも、組合員の主張を精査せず請求してくるものがあります。

組合員の話をお聞きし、主張をやみくもに通そうとする労働組合と話をするのは使用者にとって大変なストレスになります。

私は、使用者の方々が、本書を参考に、必要に応じて専門家の手助けも受けて、労働組合と粘り強く交渉し、社業に専念できるようになることを切に願っています。

執筆者略歴

奈良 恒則（なら つねのり）

KAI 法律事務所 所長・弁護士。平成 11 年弁護士登録（第一東京弁護士会所属）。経営法曹会議会員（使用者側労務弁護士）。第一東京弁護士会 会社法部会会員。団体交渉を含む使用者側の労務問題、コンプライアンス、企業再生、会社法など企業法務を多く手がける。URL：<http://r.komon-bengoshi.jp>

KAI 法律事務所

東京都目黒区自由が丘 1-7-15 ペルテ・フォンタン 3F

TEL. 03-5731-5887

3訂版

合同労組・ユニオン対策マニュアル

平成23年6月20日 初版発行

平成29年8月10日 3訂初版



日本法令®

検印省略

著者	奈良恒	則
発行者	青木健	次
編集者	岩倉春	光
印刷所	倉敷印	刷
製本所	国宝	社

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<http://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール syuppan@horei.co.jp

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール book.order@horei.co.jp

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール tankoubon@horei.co.jp

(バーチャルショップ) <http://www.horei.co.jp/shop>

(お詫びと訂正) <http://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。

・**JCOPY**〈出版者著作権管理機構 委託出版物〉

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構（電話 03-3513-6969、FAX 03-3513-6979、e-mail: info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

© T. Nara 2017. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72553-5