

社長の切羽詰まった顔は、脳裏に焼きついています。

私はこれまで労働者・労働組合との関係に悩む経営者から数多くの相談を受けてきました。

弁護士が必要になるくらいですから、相当こじれているケースが多いです。こうなる前に手を打っていたら……。何度そう思ったかわかりません。闘いは突然はじまります。「青天の霹靂」という言葉がぴったりです。

ある老舗メーカーは、もともと大手企業の下請けでした。大手が海外に生産拠点を移転したため、仕事が激減。同時に競合との値下げ合戦も勃発し、慢性的な赤字経営に陥りました。

三代目社長は、同業他社と比べて高い水準にあった給料を引き下げようとした。すると従業員の半分以上が過激な合同労組に入ってしまったのです。団体交渉は合同労組の担当者がすべてを取り仕切り、社長が席に着くとギロリとにらみをきかせます。

会社の会議室は40人ほどの組合員でいっぱいになり、社長は専務と2人で対応することになりました。周囲からは「人でなし」「ぼんくら」などの罵声や野次が飛んできます。これまで家族のように手を携えてやってきた社員たち、先代の時からの良き兄貴分たちが、自分を口汚く罵ります。

社長はどうしていいかわからず、涙まで出てきました。

そして組合の要求に従い、さまざまな文書にサインをしました。それが自分にできる精一杯のこのように思えたのだそうです。

交渉のテーマは賃下げだったはずが、いつのまにか賃上げ幅に変わっていました。社長は賃金アップを約束し、その結果、組合も静かになったので、社長はこれですべてが終わるだろうと思いました。

しかし、組合は再度賃上げを求めてきました。社長は厳しい経営状況を説明しましたが、聞く耳を持ちません。「先代の遺産がたっぷりあるはずだ」「前回5,000円上がったのだから、今回は1万円上げてほしい」「金がないなら社長の給料を下げろ」「借金してでも払え」。

社長は借金をして給料を上げました。リーマンショックの影響で経営はさらに悪化し、人件費を下げない限り資金ショートという事態に陥りましたが、「組合の了解なしには賃下げできない」旨の文書にサインしてしまったため、為す術がありません。

そんなとき東日本大震災が起きました。取引先の工場が津波で流されて、ついに会社は解散に追い込まれました。

社長はいま、とても後悔しています。「最初が肝心でした。私はあまりにも闘い方を知らなすぎた。逃げずに賃下げをやりきればよかったのに、撤回して賃上げしたからこうなった。闘いから逃げ、組合といい関係を作ろうというのは甘い考えでした」

別のケースです。ある食品会社に勤務態度の悪い従業員がいました。社長は何度も注意しましたが、いっこうに改まらないので、ついに解雇しました。

するとこの従業員は外部の労働組合に駆け込み、食品会社に対し団体交渉を申し入れました。

社長は闘いに応じませんでした。「すでに解雇した社員の申し立てに、何で今さら応じなければならぬのか」という気持ちだったそうです。会社側は団交の申し入れを放置しました。

ある日、裁判所から通知が届きました。食品会社は労働組合から訴えられてしまったのです。納得いかない社長は、強気の姿勢で裁判に臨みました。途中、裁判官から何度も和解を勧められましたが、拒否しました。「すぐに片がつく」と社長はタカをくくっていましたが、裁判は長くかかりました。

社長が驚いたのは、裁判期間中の給料を社員に払わなければならないことでした。社員の給料は月給35万円で、これが2年間続きました。

「何で働きもしないあの社員に、ましてや会社に迷惑をかけたやつに、2年間も給料払わなきゃならんのだ」

社長は悔しくてたまりません。しかし、それだけでは済みませんでした。判決の内容は従業員の勝利。食品会社はこの社員に、裁判期間中の給料のほか、退職金として500万円を支払うことになってしまいました。

「最初に団体交渉に応じていれば、逃げずにきちんと聞けばよかったのだ」

社長は自分を責め、体調を崩してしまいました。

もう一つ別のケースを紹介します。九州地方の老舗リサイクル業者の話です。かつては役所の仕事を独占的に引き受けており、社員の給料は同業他社と比べて高かったのですが、役所の仕事が入札で決まるようになると受託金額は下がっていきました。

社長が賃金を引き下げようとする、社員は組合に入りました。組合は賃下げどころか賃上げを求め、「要求を聞かないなら、回収車が動けないよう駐車場を封鎖する」と言いました。社長は「仕事ができなければ会社が倒産する」と思い、組合の要求をすべてのみました。組合の言うことを聞けば、すぐに鎮静化するだろうと思ったのだそうです。

しかし、組合の要求はエスカレートするばかりです。たとえば、こんなやりとりもありました。「社長の給料はいくらだ」「80万円です」「ふざけるな。社員の給料の前に自分の給料を下げろ」

今では社員より社長の給料のほうが低くなりました。人手不足でも新たに社員を雇う金はなく、社長自らが回収車を運転しています。

最初の団交の際、「組合の同意がないと従業員の配置転換ができない」という文書にサインしているので、会社は半ば乗っ取られたようになってしまいました。

「私は聞く方を知らなすぎた。組合は闘いのプロ。きちんと向き合わなければすべてをむしり取られてしまいます」

私が相談を受ける会社のほとんどが中小企業です。大企業は専門家がバックアップしており、就業規則などもきちんと整備されています。

最近は大規模な労働争議はほとんど起きなくなっています。

現に労働組合の組織率は、年々減少しています。厚生労働省が発表している「労働組合基礎調査結果の概況」（2009年）によると、労働組合の組織率は18.5%です。1975年の組織率は30%超でしたから、いかに減少しているかがわかります。

その一方、解雇や残業代、人事異動などのトラブルで、従業員が個別に労働組合（合同労組）に駆け込み、労使トラブルに発展するケースが増えています。実際、民事上の個別労働紛争に係る相談、助言・指導申出受付件数は、2010年に過去最高を記録しました。

以前は労使間で問題が起きても、従業員に知識がなく、訴えることがなかったので表立ったトラブルには発展しませんでした。

ところが現在はインターネットの発達で、容易に情報を入手できるようになりました。グローバル化によって日本人の権利意識も高まったことから、従業員が突然、労働組合に加入したり、労基署に駆け込むケースが年々増えています。

労働法上の建前は、「会社は強く、労働者は弱い」とされていますが、労働組合法となると、経営者は無知で、組合は知識も経験も豊富なプロなのです。同じような案件を何十件、何百件と経験している組合にはとてもかないません。

とくに中小企業の社長は闘い方を知りません。そのため初期対応を間違ったり、社長仲間などからの間違っただviceを真に受けて苦勞する人が多いのです。初期対応を間違うと問題は深刻になり、最悪の場合、経営が行き詰まるケースもあります。

実際、私のところに相談にくる社長は、独自の判断で行動したりして、とりかえしのつかない状態になっていることが多いです。

そこで本書では、中小企業の社長をはじめ、人事や総務の方に、ぜひ知っていただきたい労働組合・労使関係の基礎知識、問題が

発生したときの対処法をまとめました。

現在問題がないように見えても、労務問題は突然表面化するものです。事前に学び、早期にトラブルの芽を見つけられれば、最悪の事態は避けることができます。

本書が多くの社長や担当者の労働組合対策としてお役に立てれば幸いです。

2012年10月 向井 蘭

改訂版はじめに

初版の発売から8年が経過しました。この8年の間に大きく時代背景は変わりました。

余剰人員が問題になる時代から、人手不足が深刻に問題になる時代に変化しました。また、パワハラの問題は初版時から指摘されていましたが、現在ではますます深刻な問題を引き起こすようになっていきます。

労働問題も SNS 等により容易に世の中に拡散するようになり、いわゆる炎上も巻き起こすようになりました。初版時に比べれば、大規模なデモや街宣活動は減りましたが、SNS 等により労働問題が拡散し、求人や離職、営業活動に様々な影響を与えるようになりました。

また、人手不足が深刻化していることから、外国人労働者が年々増加し、外国人技能実習生問題のみならず、その他の外国人労働者との労使トラブルも発生しています。

一方、働き方改革により、各種労働関連法令を改正しましたが、企業にとっては規制強化になる改正内容が多く、より経営環境が厳しくなっています。

労組・ユニオン対応も時代に応じて変化させなければなりません。

そこで、人手不足問題に対応した労組対応、パワハラ問題に対応した労組対応、外国人労働者問題に対応した労組対応について加筆いたしました。

本書を手にとっていただいた方にお役に立てれば何よりの幸いです。

2020年3月 向井 蘭

CONTENTS

序章 人手不足で大きく変化した労組対応

- ① 会社に見られる変化18
- 「ブラック企業」認定、炎上をおそれる社長が増えた／18
 - 人手不足からミスマッチによるトラブルが増えた／19
 - 切り札は「ストライキ」から「未払い残業代請求」へ／19
 - 労働環境改善に取り組む会社が増えた／20
 - 「俺が法律だ」という社長が減った／21
 - 労働問題発生でやる気をなくす経営者が増えた／22
- ② 労働者に見られる変化23
- 名前を出さずに団体交渉しようとした若手／23
 - 個人的で「自分の問題が解決すればよい」と考える／24
 - 組合離れは進む／24
 - 弁護士に任せる労働者が増えた／25
- ③ 労働組合に見られる変化26
- 衰退する労働組合／26
 - インターネット時代の組合活動／26
 - 人数とお金が必要な活動が減った／27
 - 労働者の要求と組合の思感が一致しない／28

第1章 絶対に知っておいてほしい 労組対策 基本の「き」

- ① 合同労組の4つの特徴30

行政監督官庁（労働基準監督署等）をよく使う／30
組合員を統制しきれていない場合がある／31
組織拡大に熱心な時・そうでない時がはっきりしている／31
人・資金に余裕がない／32

② 労働組合法で禁止されている不当労働行為 ……………33

不利益取扱いの禁止／33
団体交渉拒否の禁止／34
使用者の支配介入の禁止／35
使用者の経費援助の禁止／36
労働委員会への申立などを理由とする不利益取扱いの禁止／37

③ 不当労働行為を行うとどうなるか ……………38

労働委員会への不当労働行為救済申立が出される／38
労働委員会の命令に不服の場合は中央労働委員会へ／40
それでも納得いかなかったら行政訴訟／40

第2章 団体交渉申入書が届いたら 会社が打つべき最初の一手

① 初期対応で泥沼に陥る6つのパターン ……………42

団体交渉を拒否する／42
第二組合を作ろうと画策する／43
組合委員長を解雇しようとする／43
個別面談し組合を辞めるよう懐柔する／46
組合委員長と裏交渉する／47
新会社設立を計画する／47

② 団体交渉申入書から相手の実態を読み取る48

誰が労組に加入したか、争点は何かをチェック／48

加入した従業員が退職者でも交渉に応じる／48

— 書式1 労働組合結成通知／49

— 書式2 労働組合加入通知／50

支部・分会名があったら組織拡大に力を入れている／50

— 書式3 団体交渉申入書／51

組合トップによって今後がわかる／52

組合員が全員わからなくとも団体交渉に応じる／55

上部団体はインターネットで調べられる／55

第3章 団体交渉に勝つための交渉術

① 有利になる団体交渉のセッティング法58

社内会議室、労働組合事務所は使わない／58

おススメは貸し会議室など外部の施設を利用し、使用者が全額負担すること／59

交渉時間は2時間一本勝負とする／59

就業時間中には行わない／60

社長や代表が団体交渉に出席する義務はない／60

セクハラ、パワハラ当事者は団体交渉に連れていかない／61

上部団体の役員の参加も拒否しない／61

先手を打って数多くの団体交渉をセッティングする／62

② 交渉中すべきこと、してはいけないこと65

1回目の団体交渉でイニシアティブを握る／65

極端に多い人数が押しかけてきたら団体交渉を中止できる／66

- 人数にこだわる場合は労働委員会にあっせんを申し立てる／66
回答書は「言った」「言わない」のトラブルを避けるために必要／67
交渉の録音はメリットとデメリットを理解したうえで判断する／67
- 書式4 回答書／68
- 余計なことは喋らない／70
罵声や野次は許されない／70
「不当労働行為だ」と恫喝されても応じられない要求は拒否する／71
その場限りの解決をしない／72
「社長を出せ」「すぐに答えろ」には応じなくてよい／74
交渉の流れをつかみピークを見抜く／75
歩み寄りのサインをキャッチする／76
金額は組合に先に提示させる／77
団体交渉が膠着状態になっても使用者からは打ち切らない／77
団体交渉を重ねることで解決の糸口を見つけられる／78
議事録に「サインしろ」と言われても即押印は御法度／79
「前向きに検討する」は禁物／80
- 書式5 団体交渉議事録（労働組合が作成する場合）／81
交渉日以外に社長宅に組合員が来ても話合いは拒否する／82
事前協議条項には要注意／82

③ 近年の変化を受けた団体交渉のポイント83

- 団交で会社がイニシアティブを握るケースも出てきた／83
場所にこだわる組合がなくなった／84
人数が多くてもゆったりと構える／84

第4章 こんなとき、どうする？ テーマ別労組問題解決のポイント

- ① 未払い残業代問題**88
- 時間外労働と認めざるを得ないもの、そうでないものを見極める／88
 腹をくくって問題解決に向け交渉するしかない／89
 「労基署に申告する」などの言葉に惑わされない／89
 「歩合制なら残業代は発生しない」と誤解していた社長／90
 組合加入者が一気に増えることはない／91
 未払い残業代を支払うと倒産してしまう会社はどうする？／92
 非組合員の残業代も放置しない／92
 — **書式6** 残業代放棄に関する念書／94
 組合員のみを支払っても問題は解決しない／95
 解決すると組合活動が沈静化することもある／95
 就業規則の不備を直し、抜本的な解決を目指す／96
 歩合給の場合の残業代の計算方法／97
 裁判のメリット／97
 未払い賃金の時効消滅期間の延長／97
- ② 解雇問題**99
- 職場復帰か金銭による解決かを見極める／99
 正社員解雇は訴訟になったら勝てない／99
 個別具体的にみる「解雇事由」／100
 解雇を議題とする団体交渉が決裂したら／105
- ③ 整理解雇**110
- 整理解雇が認められる4つの要件／110
 希望退職募集の範囲の決め方／111

募集人員数はデータをもとに慎重に決める／112
募集期間は最低2週間、最低1カ月前までに労組に提案／113
募集人員数に応募者が達しなかった場合／113
— 書式7 希望退職募集案内／114
希望退職募集中に退職勧奨を行ってもよい／115
整理解雇を行った後の団体交渉／115

④ ハラスメント問題117

パワーハラスメント／117
セクシュアルハラスメント／119
労組・ユニオンの「炎上案件化戦略」問題／120
許可なく録音等されたデータを拡散する行為への対応／122
労組・ユニオンが関わるパワハラ案件対応上の留意点／125

⑤ メンタルヘルス・休職問題130

休職を命じる前に団体交渉を行った場合／130
従業員が復職を求め、団体交渉を開催した場合／132
— 書式8 労災申請に関する意見書／133
リハビリ出勤は、必ず組合と文書で合意してから／137
— 書式9 団体交渉継続通知書／138

⑥ 賞与問題141

労組と団体交渉のうえ賞与額を決定する／141
非組合員と組合員がいる場合の対応／142
妥結できないまま支給日を迎えた場合／142
— 書式10 団体交渉継続通知書／143
賞与の団体交渉で提出すべき資料／144

⑦ 外国人労働者問題145

労働者の失踪後に組合加入通知と団交申入れが来る／145
団交のメインテーマは「長時間労働・過重労働」／145
社会保険未加入等の指摘を受けるケースが多い／146
外国人労働者が関係する労組トラブル対応事例／147
予防法務の視点から考える募集・契約実務上の留意点／152

第5章 ケースに学べ！労働問題転ばめ先の杖

① 雇止め問題	156
「雇止め」が団体交渉の議題に挙がったら／156	
期間途中で解雇した場合／157	
期間満了で雇止めを行った場合／157	
雇止めをめぐる団交／160	
無期転換請求権をめぐるトラブルが増える／160	
無期転換請求権が絡む案件は解決金の高額化も／161	
問題は全員を無期転換したくないケース／162	
無期転換をめぐるトラブル例①—就業規則不存在パターン／162	
就業規則不存在パターンの対応／163	
無期転換をめぐるトラブル例②—不更新合意パターン／164	
不更新合意パターンの対応／164	
合意書だけでは不更新合意無効と判断されるリスクがある／165	
不更新合意を有効にするのはプロセス／165	
派遣期間の途中解約—団体交渉申入れに派遣先は応じるべきか／167	
業務受託会社（請負業者）の従業員の給与／169	
業務受託会社（請負業者）の従業員の雇止め（解雇）／170	
② 配置転換拒否に関するトラブル	173

裁判所は配転有効と判断する可能性が高い／173

それでも配転を拒否し続けたらどうする？／175

③ 三六協定に関するトラブル176

「昇給しなければ三六協定は締結しない」と言われたら／176

無条件に労働組合等の要求をのまない／177

三六協定締結拒否は組合にとっても両刃の剣／177

法定労働時間の枠の配分は使用者の裁量／178

④ 賃金カットに関するトラブル181

賃金カットが議題の団体交渉への対処法／181

— 書式11 就業規則改定のお知らせ／183

— 書式12 就業規則変更同意書／184

就業規則の変更による労働条件変更／186

賃金の引下げには高度な理由が必要／189

手当の引下げには説得力のある資料を／190

賞与の減額／191

⑤ 人事評価等の見直しに関するトラブル193

職能資格等級の見直しに伴う降格／193

年俸制の導入／194

成果主義賃金制度の導入／195

退職金規程の見直し／199

⑥ 会社の解散・事業譲渡と不当労働行為201

事業廃止に伴い全従業員を解雇／201

会社の解散について／202

事業譲渡の場合／202

新会社設立の場合／204

設例の物流運送会社の解散・解雇は有効か／205

第6章 労働組合との上手な付き合い方

- ① 便宜供与をどこまで許すか208
- 組合掲示板の設置について／208
- 書式13 組合掲示板の貸与および利用に関する協定／209
- 組合事務所を貸与する場合／212
- 組合費を給料から天引き（チェックオフ）しなくてもよい／213
- 書式14 組合事務所の貸与および利用に関する協定／214
- 書式15 チェックオフ協定書／216
- 就業時間内の組合活動は原則認めない／218
- ② 勤務態度の悪い労働組合員への対処法219
- 口頭での注意、文書での注意／219
- 異動には細やかな配慮が必要／219
- 懲戒処分を行う際の注意点／220
- 書式16 通知書／222
- 書式17 懲戒処分通知書／224
- ③ 文書に軽い気持ちで署名・押印しない227
- 重要な意味を持つ労働協約／227
- 労働協約に違反したらどうなるか／227
- 労働協約の終了事由／228
- 労働協約の解約の進め方／228
- ④ ユニオンショップ協定を結ぶ義務はない230

ユニオンショップ協定とは何か／230

ユニオンショップ協定を結ぶメリット／230

ユニオンショップの協定例／231

脱退後、別の労働組合に加入した場合の解雇／232

おわりに——／235

序 章

人手不足で大きく変化した 労組対応

近年、労働環境や若者の意識が変化し、その影響が会社の対応や労働組合の活動にも表れてきています。

ここでは、会社と労働者、労働組合のそれぞれにどのような変化が見られるのかを解説します。

1

会社に見られる変化

「ブラック企業」認定、炎上をおそれる社長が増えた

ここ数年の特徴として、労働問題が発生するとSNSなどのネットメディアで瞬く間に拡散されます。すると世間的に「労働問題で揉めているブラック企業」と周知、認知されます。ただでさえ人手不足なのに「求人を出してもまったく人が来ない」という非常事態に陥ります。

経営者が一番おそれるのは就職希望者がいなくなることです。人がいなくなればどんな会社も成り立ちません。

もちろん「長時間労働だから悪い会社」、「労働組合と揉めているから悪い会社」と一口には言えませんが、労働者、就職希望者の認識はそうではありません。とりわけ若い世代はこの手の情報に過敏に反応します。「あの会社はブラック企業だ」「あの会社に入ったら社畜にされる」などと決めつけられ、求人広告も見なくなります。

たとえば1人がSNSで会社に不利益な情報を流すと、数百万～数千万、場合によっては億単位の損失が発生するといわれています。

ですから、労働者から訴えられても経営者は訴訟に消極的です。「どうやったら穏便に終わりますか?」「どうやったら表に出ないで済みますか?」「どうやったら訴訟になりませんか?」と口を揃えます。このため、労働争議が減少しています。

こういう社長が増えたのは、社会の変化が影響しています。前述したように一度「ブラック企業」と認定されると人手不足に陥り、事業継続が困難になるからです。

人手不足からミスマッチによるトラブルが増えた

ある企業がSE（システムエンジニア）を採用したときの話です。人事部長はAさんの履歴書を見て、「今までの応募者とはタイプが違う」と感じました。面談では「B社（大手企業）のプロジェクトで責任者を勤めていた」、「××システムの構築ができる」などと言うので、「まだ若いのにすごい」「でも、なんだか違和感があるが……」と思いつつながら、人手不足で応募者も少ないので雇うことにしました。

ところが担当者がAさんに仕事の引き継ぎを始めると、基礎的な知識が不足しているので「おかしい」と気づきます。そして、いざクライアント先に行く日から会社を休みはじめました。医師の診断は「うつ状態」ということです。

人事部長が傷病手当金を請求し社会保険の加入履歴を見ると、採用面談で言っていたことはすべて虚偽で、実際には派遣社員で転々と職を変えていたことがわかりました。そのことを問い詰めると、男性は合同労組に駆け込みました。団交の結果、解決金を支払って辞めてもらいましたが、会社にとっては大きな損失でした。

人手不足が深刻になり、今までなら採用しなかったような人でも雇わざるを得ない会社が増えています。あるいは面接で十分な吟味ができないケースもあります。そうすると能力的に仕事を任せられない人、勤務態度が悪い人も採用してしまうことがあります。経営者は退職勧奨しますが、労働者は自分の身を守るために合同労組に加入したり、弁護士に依頼したりします。

切り札は「ストライキ」から「未払い残業代請求」へ

かつて組合の切り札はストライキでしたが、現在はそれ以上の作戦があると頭に入れておいてください。それは、未払い残業代の請求です。

従業員20人の運送会社の例です。応募者が集まらないため隣接県にも求人を出し、来てくれた人を誰でも雇うしかない状態でした。ある隣接県から採用した人が、従業員同士の集会や飲み会を頻繁に開くようになりました。社長は「何を話しているのだろうか」「自分の悪口か」などと不気味に感じていました。

それから1年が経った頃、その人物が社長のところにやって来て、「見てください」と10人分の退職届を出してきました。

「ご存知かと思いますが社長は残業代を支払っていません。すぐに支払ってください」。そう言って10人分の残業代が計算された1枚の紙を見せました。

「支払わないなら10人全員がすぐに辞めます。受け入れてくれたら辞めません。すぐに答え出してください。答えを出さない場合は辞めて、その後請求します」。

10人に辞められたら会社はすぐに倒産します。社長は苦しみながらサインするしかありませんでした。そして、それ以降も残業代を支払わなければならない、人件費が高騰したため会社経営は厳しくなりました。

相談に来た社長は「これは犯罪ではないか」と悲痛な顔をしていましたが、合法的な残業代請求行為です。

会社経営を存続させるには人が必要です。ぎりぎりの状態でやっていると弱みを握られます。労働者側からすれば、退職届をまとめて直談判すれば何でも通ってしまうので、もはやストライキは不要です。

ではどうしたらよいでしょう。とにかく従業員が働きやすい労働環境を目指すことです。人が喜んで集まる会社に変え、人が集まるようになれば、会社が主導権を握ることができます。

労働環境改善に取り組む会社が増えた

労働環境は急激に変わり、会社もそれに対応しつつあります。たとえば、飲食店などが正月に営業を休む、正月の倉庫内作業を時給2,000円と高額な設定にする、宅配便会社が週休3日制を検討する、

などです。

現在、有給休暇が取得できないことは、あらゆる労働者が不満に思っています。そのことを経営者がきちんと認識していないと、会社経営は厳しくなります。有給休暇がきちんと取れることをアピールしないと会社は生き残れません。

そのため最近では、ランチタイムの営業を休む飲食店、昼休みを取るクリーニング店も増えています。スタッフが合同労組に加入し、休憩を取らざるを得なくなったためです。

有給休暇が取得できない会社は、採用も難しいです。政府の「働き方改革関連法」では「使用者は、10日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする」とされました。現在の有給取得率（約50%）から一気に上昇するので、会社は実質的な対応を迫られています。対応できなければ、「あの会社は休ませない」「血も涙もないブラック企業」などとネットで話題になり採用戦線から脱落します。

採用が決まっても気を抜けません。企業の採用担当者が11月に面談して「いつから来られますか？」と聞くと、「2月中旬から」と答える人が多いと聞きます。その裏には「12月のボーナスをもらってから辞めたい、有給休暇を全部消化したい」という考えがあります。

こうした考えに異を唱えなくなる経営者がいたとしたら危険です。

このように、労働法令に沿って社会が変わり始めています。それが良いか悪いかは別にして、大きな流れに刃向かうことはできないでしょう。

「俺が法律だ」という社長が減った

若い世代の労働者は、労働法令遵守の傾向が強くなりました。賃上げよりも有給休暇取得、休憩時間、労働時間短縮、社会保険加入などにこだわります。かつては「俺が就業規則。俺に従え」などと言う経営者が多数いましたが、現在このような発言したら、即座にネットで広がり炎上したり、パワハラで訴えられたりします。そうなると応募

者はいなくなり、会社経営は危機的な状況に陥ります。

あるクリーニング会社の経営者は、かつて「昼休みになった社員が来店する12時から13時の1時間を閉店するなんてあり得ない」と言っていました。

ところが、情報収集するうちに意見が変わりました。同業大手で社員が組合に加入したのをきっかけに、昼休み休憩を導入しました。このままではライバル会社にアルバイトやパートが移ってしまうことをおそれ、導入せざるを得なくなったのです。少なくとも同業他社の動きを見ながら、競争に負けないように労働条件を改善しないと生き残れません。

社会保険も同様です。ある会計事務所は税理士2人、事務員2人で社会保険に加入していませんでした。ところがある時点から「なぜ社会保険に加入していないのか」「ブラック事務所か」と聞かれるようになりました。世間的には社会保険に加入しないことがそういう目で見られるとわかり、急遽加入することとなりました。

労働問題発生でやる気をなくす経営者が増えた

近年、労働問題が起きると「経営者のやる気がなくなる」という新たな課題があります。やる気をなくした経営者は辞めようとしたり、会社を売却したりしようとします。未払い残業代を請求され、「破産したい」と言い出す経営者も増えています。こうした経営者のケアが、弁護士の新しい仕事になり始めています。

労働問題が発生し、労組対応に失敗したために経営者がやる気を失い、会社がなくなると、真面目に働いている社員の雇用が失われるおそれがあります。そのため経営者を励まし、サポートする必要があります。

2 労働者に見られる変化

最近の傾向を掴むには、若い世代の考え方の変化について頭に入れておく必要があります。

リアルコミュニケーションを嫌う、個人主義、お金と労働時間に厳密。ここを押さえておけば、あらゆる事象が読み解けるようになります。

名前を出さずに団体交渉しようとした若手

若い世代を中心に、約束や待ち合わせなどのコミュニケーションに、電話ではなくメールやSNSを活用する人が増えています。彼らは若い時からリアルコミュニケーションが少ない世代です。ましてや対面での口論、討論の経験はほとんどなく苦手です。ある大手企業の採用担当者から、「学生に内定の連絡をとろうとしても電話に出ない」と聞きました。一対一で電話をすることにすら苦手意識をもっています。まして面談や団交などには嫌悪感を覚えています。

ある会社の社員が合同労組に加入し、団交が行われることになりました。団交会場に行くと合同労組の幹部が1人で座っていました。「当事者である組合員は誰か」と質問すると「名前を明かさない約束で加入した」と言います。

団交の目的は、会社と約束（労働協約）を交わして合意することですが、交渉のためには組合員の労働条件の現状がベースになります。

若手社員の中には名前を出して会社と交渉すると後から面倒になると考え、名前を出さない約束をする人がいます。これは最近の若者の特性と関係しています。

しかし、それでは団体交渉はできません。私は「最低でも、どの店舗の、どの職種の話か教えてもらえないと交渉はできません」と言いましたが、結局、最後まで名前は明かされず、団交は終わりました。

個人的で「自分の問題が解決すればよい」と考える

集団行動を嫌います。個人的で「自分の問題が解決すればよい」という考え方なので、他者の支援に協力的ではありません。「労働環境を改善しよう」、「労働者の権利を守ろう」と言われてもピンときませんし、組合の団交に参加することは苦痛でしかありません。

2018年2月、東日本旅客鉄道労働組合（JR東労組）がストライキ権行使を検討したところ、組合員のおよそ半数の2万8,000人が脱退するという事態が起きました。脱退の動きは今も続き、人数は4分の1以下まで減っているようです。

若い世代の傾向として、「みんなで一緒に頑張ろう」という雰囲気や極端に嫌うということ、頭に入れておく必要があります。

組合離れは進む

若い世代はお金に厳しく、給料の1～2%に当たる組合費を負担に感じています。現在でも多くの組合員が、できれば組合費を払いたくないと思っています。

同一労働同一賃金になったら正規社員の給料が上がりにくくなるので、連合は財政的に危機に立ちます。連合は沈黙を続けており、労働組合の存在意義はなくなる可能性があります。もしかすると大企業が連合から脱退ということもあり得ます。それくらい連合のビジネスモデルは時代に合わないものになりつつあります。

たとえば労働者が合同労組を脱退し、別の組合に入った場合、現状