

【テーマ】 合同労組との団体交渉

1 合同労組との団体交渉

合同労働組合（以下「合同労組」という。）とは、所属する企業の範囲を超えて、地域別あるいは業種別などにより組織され、特定企業への所属を条件としない個人加入できる労働組合のことです。

憲法 28 条が定める団体交渉権は、あらゆる労働組合に平等に保障されています。労働組合法も、労働組合を定義するに当たって、組合員の範囲を特定の企業に使用される従業員に限定していません（労働組合法 2 条参照）。裁判例でも、「このように横断的に組織された労働組合であっても、労働組合法第 2 条の要件を満たす限り、労働組合法上の適法な労働組合であり、労働組合活動を保障されていることは一般の企業別組合と変わらない」ので、合同労組に一人でも従業員が加入していれば、当該従業員を雇用する会社は、当該合同労組との団体交渉に応じる義務があるとされています（千代田工業事件（大阪地判昭和 61 年 10 月 17 日））。

2 駆け込み訴え

労働者が解雇後に合同労組に加入し、この合同労組が団体交渉を申し入れてきた（「駆け込み訴え」といいます。）ときはどうでしょうか。

一般的には、退職した者と使用者との間の雇用関係は終了していますが、例えば労働契約関係の継続の有無（不当解雇としてその効力を争っている場合など）や、未払い賃金など労働契約の精算について争いがある場合には、その範囲内において、「雇用する労働者」であると解され、使用者は団体交渉に応じる義務があるとされています。ただし、組合の団体交渉申入れは、解雇後「社会通念上合理的な期間」にされる必要があります。

「社会通念上合理的な期間」とはどの程度の期間をいうのかは、諸般の事情を考慮して判断されますので、一概に数字で示すことは困難ですが、被解雇者 2 名が分会を結成して組合に加入し、解雇後それぞれ 6 年 10 か月と 4 年 5 か月経過後に団体交渉を申し入れた事例で、同人らは解雇問題につき漫然と放置していたものではなく、分会結成・組合加入後直ちに団体交渉を申し入れていることから、団体交渉申入れが時機に遅れたものとはいえ、解雇した企業には団体交渉応諾義務があったとした裁判例があります（日本鋼管鶴見造船所事件（東京高判昭和 57 年 10 月 7 日））。

3 組合員名簿の要求

合同労組からの団体交渉申入れにおいて、使用者としては、雇用する労働者が加入しているかが分からなければ、団体交渉に応じるべき相手かどうかを確かめることができません。そのため、当該使用者の雇用する労働者の少なくとも 1 名が組合員であることを明示する（組合員名を示す）ことが合同労組側に求められます。

ただし、組合員名簿の提出を求めることについては、組合員が特定されると当該組合員への不利益取扱いや組合脱退勧奨など新たな不当労働行為が発生するおそれもあるため、団体交渉事項の中に組合員の特定を必要とするなどの特段の事情がない限り、合同労組が組合員名簿の提出をしないとしても、団体交渉を拒否する正当な理由にはなりません。

【ポイント】

- 合同労組に一人でも従業員が加入していれば、当該従業員を雇用する会社は、当該合同労組との団体交渉に応じる義務があります。
- 合同労組が組合員名簿を提出しないとしても、団体交渉事項の中に組合員の特定を必要とするなどの特段の事情がない限り、団体交渉に応じなければなりません。