

【テーマ】 合同労組との団体交渉とあっせん

【事件の概要】

<申請内容> 労働者Aは、仕事が原因でうつ病になったにもかかわらず、会社が労災の申請を行ってくれないことに不満を抱いていた。Aは、合同労組である組合に加入し、組合は、Aの労災申請の件について、会社に団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、組合は自社の従業員のみで構成された労働組合ではないとして、団体交渉に応ずるつもりがない旨、組合に通知した。このため、組合は、団体交渉の応諾を求めて、あっせんに申請した。

<あっせん結果> あっせん員は、会社に対して、会社外の合同労組であっても、従業員が加入しておれば団体交渉に応ずべき義務があることを説明した。会社は、それを踏まえたうえで、団体交渉の前提として、交渉ルールを明確化することを求めたので、あっせん員は、労使双方に対し、①交渉参加人数・交渉時間・交渉場所などの交渉ルールに関する協約を締結すること、②Aの労働災害の申請について労働基準監督署の助言を得つつ協議することを内容とするあっせん案を提示したところ、双方がこれを受諾したため、この事件は解決した。

【解説】

- 労働関係調整法は、労働組合と使用者との間において、労働関係に関する主張が一致せず、そのために争議行為が発生している状態または発生するおそれがある状態の際に、労働委員会が委嘱したあっせん員候補者に、紛争解決のあっせんを行わせる制度を設けています。これは、労働組合だけでなく、使用者から申請することもできます（6条、12条）。
- 憲法第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。組合員数の多寡や、組合の本体が社内にあるか、社外にあるかによって差はありません。
- 労働組合法もまた、「労働組合」を定義するにあたって、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し、組合員の全員あるいは過半数が特定の企業の従業員であることを求めています（労働組合法2条参照）。

裁判例においても、労働組合は、企業別組合のみならず、その企業の範囲を超えて、特定の産業、業種等において横断的に組織することができるとし、「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、労働組合運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、組合員中に会社が雇用する労働者が含まれている限り、当該組合は、右労働者の代表者として、その使用者と団体交渉をする権利を有するものと解すべきであると判断されています（千代田工業事件一大阪地判昭61・10・17 労判485号78頁）。

【ポイント】

- 組合または会社は、団交等での話し合いがうまく進まない場合、労働委員会にあっせんに申請し、主張の不一致の調整を求めることができる。
- 合同労組とは、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る労働組合のことである。最近、合同労組に労働者が個人で加盟する場合も少なくないが、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。