

突然、労働組合から交渉を申し込まれたら---

どこまで  
必要か

## 情報開示と誠意ある団体交渉



人員整理や組織の再編に踏み切る際に、社員から会社の経営情報や人事評価の開示を、さらには人員整理等の見直しや撤回を求められることがあります。どこまで対応すべきか、にわかには判断し難く、とくに労働組合(以下、組合)が間に入った場合には、その対応にも苦慮する問題です。そこで今回は、組合からこうした点について団体交渉(以下、団交)を求められたときの対応、およびその後の帰趨について取りあげてみました。

### ユニオンとは何か

うちには、これまで組合などなかったし、今後も組合を結成するなど認めない。だから関係ないだろうと考えるのは早計です。2人以上の労働者が団結すれば組合を作れます。しかもその構成メンバーは自社の従業員でなければならぬという決まりはなく、解雇された者であろうと、他社の従業員であろうと、労働者である限りは、それらは結成を妨げにはなりません。



ところで、労働者が組合員になるには、2つの方法があります。一つは自身が新たに組合を結成する方法、もう一つ

はすでに結成されている組合に加入する方法です。後者はいわゆる「ユニオン」と呼ばれるもので、複数企業の労働者の個人加入を原則とした合同労組をさします。もっとも、前者であっても、特定の合同労組を上部団体とし、その指導の下、組合を結成し、使用者に、団交を申し入れることもあります。

こうしたことから、会社とトラブルしている従業員が合同労組に加入し、その合同労組から団交の申し入れを受けた、それが組合との「最初の遭遇」というケースが案外多いのではないかと思います。

### - 団交には応ずる義務がある -

さて、団交を申し込まれたら、(社外組合であろうと)使用者は交渉に応じなければなりません。これを団交応諾義務といい、憲法第28条で認められた権利であり、拒否することは労働組合法(以下、労組法)第7条2号の不当労働行為に該当する違法な行為です。

もっとも、誤解なきよう補足いたしますと、あくまでも誠意をもって協議・交渉するという義務であり、必ず、使用者は組合の要求をすべて取り入れなければならないという意味ではありません。十分な協議を尽くした結果、決裂したとしても団交拒否という意味での不当労働行為には当たりません。

## 拒否し得る「正当」な理由

前述のとおり、労組法第7条2号は「使用者が団体交渉することを、正当な理由がなく拒むこと」を不当労働行為として禁止していると、規定しています。

では、ここでいう「正当な理由」とは何か？具体的事情に即した判断を要します。

### - 交渉内容から見た、正当・不当 -

労働条件その他労働関係に直接関係する事項が団交の対象になるのは当然ですが、純粋な経営権に属する事項は団交の対象とはなりません。ただし、経営権に属する事項であっても、それが労働条件その他労働関係に影響を及ぼす限り、団交の対象になり得る、というのが現在の考え方で、例えば、本社の移転そのものは経営事項であっても、これに伴い転居や単身赴任を要する場合は労働条件に影響を及ぼすため、団交の対象となることは必定です。

使用者がそのことに関し、処分する権限がない事項についても、正当な拒否事由になります。

例えば、自社には何ら処分権がない他企業に関する事項について、団交を申し込まれた場合にこれに当たります。

### Q. 親会社にも団交に応じる義務があるのか？

A. 資本や役職人事など、とりわけ労務に関する方針について、強い支配関係がある場合には、別法人といえども紛争子会社の労働者に対する使用者とみなされることがあります。そうすると結果として親会社は団交応諾義務を負います。これを法人格否認の法理といいますが、一体にその適用は厳格であり、個々の事情に即して判断しなければなりません。

### - 交渉手続きから見た、正当・不当 -

労働協約が締結され、かつ協約の中に団交の手続きを定めている場合ですが、この手続きによらない団交を拒否するのは、正当な理由によるといえます。

人数、日時、場所等が著しく不当な場合。これは人数が不当に多数で著しく喧騒であったり、連日深夜にわたるなど著しく長時間に及ぶ団交、または使用者の自宅に押しかけるなど個人の生活を脅かすような行為をさします。こうした場合も拒否が可能です。

以上のほか、相手方が著しく誠意を欠くため、団交を続けることができなかつたり、打ち切ることがやむを得ないと認められる場合も正当な理由によるといえます。

## 「拒否」するとは？

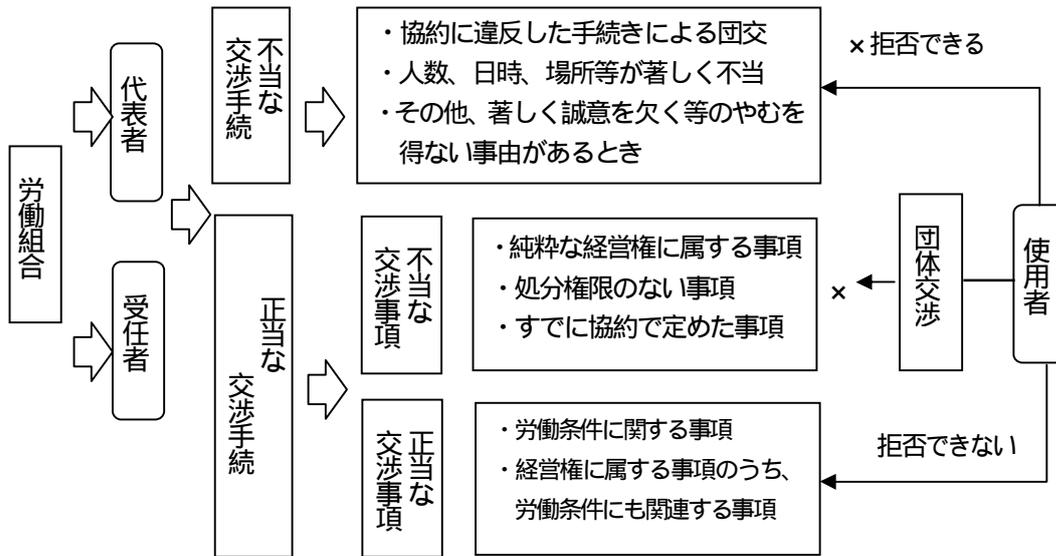
次に、拒否するとは、どういう意味でしょうか？単に申し入れを断る場合のみならず、誠意をもって団交に応じない一切の場合を含みます。

ところで、以上の正当な事由か否かは、原則として使用者に団交応諾義務が課せられていることから、使用者がこれを主張し、立証する必要があります。もっともどのように団交を行えば、誠実であるのかについては、法律上具体的な定めはないため、労使の具体的なやりとりを積み上げ、解釈によって判断せざるを得ません。

使用者に立証責任があるとしても、使用者側の誠意のあるなしを当事者の一方に過ぎない労働者側に決定する権限はなく、裁判所等の第三者の心証による判断に委ねられます。

## 団交を拒否できるとき・できないとき

ここで、いったん団交の応諾義務を整理すると、以下のようになります。



## 決裂したら、どうなるのか？

団交を繰り返したとしても、話が平行線をたどり、決裂することもあります。その場合は、どういう展開に至るのか？ これもある意味では重要な問題です。

## 労働委員会の行政救済と裁判所の民事訴訟

まず都道府県ごとに設置されている地方労働委員会に救済等の申立をすることができます（一般的には組合側が申し立てます）。労働委員会の役割は大きく分けると2つあります。

一つは不当労働行為の認否とそれに対する救済命令です。平たくいいますと、会社に対して是正を求めるわけです。命令の内容はケースバイケースで、陳謝文の掲示、これまでの賃金格差の是正、遅延利息の清算、将来の不作为(=禁止事項の申し渡し)などがあります。

もう一つは、労使間のもめごとについて、斡旋、調停、仲裁をする役割です。この中で最も手軽なのは斡旋ですが、斡旋にせよ調停にせよ、提示された斡旋案や調停案に不服があれば、労使いずれも一方側が拒否できます。しかし、仲裁は双方とも遵守しなければなりません。

労働委員会に救済の申し立てをし、さらに重複して、裁判所に民事訴訟を起こすこともできます。同じ解雇でも、前者は行政が救済に値するか否かという見地に立つのに対し、後者は解雇が有効か無効かという正当性を判断する、という立場の違いがあります。

## 労働基準監督署、労働局は関与せず

一方、不当労働行為は労働基準法違反の問題ではないので、労働基準監督署は取り扱いません。一方、都道府県の労働局は労働基準法違反以外の労使紛争に対する助言・指導およびあっせんを取り扱いますが、あくまでも対象は個別の(=非組合の)労使紛争です。そのため、労働局が乗り出すこともありません。

## 社員への経営情報等の開示義務

拒否することは違法または不当なのか



人員整理に踏み切る前に、何名かのリストラ対象者と面談を行ったところ、リストラを要するほどの経営危機なのか、今後の見通しはどうか、さらには何故自分がリストラの対象になったのか、そこに至った人事考課の具体的な内容を説明しないのは違法だと言われました。やはり、説明しないのは問題なのでしょうか？

## 経営情報は原則的に開示の義務なし

まず、企業経営に関する情報は使用者が一手に扱うべきか、それとも使用者の指揮命令を受ける労働者、つまり社員にも分かちあうべきものなのか、という点につき当ります。普通に考えれば、経営責任は専ら経営者が負い、これを社員に分担させる道理はありません。権利と責任は裏腹の関係と考えますと、経営に関する情報は原則として、経営者が一手に扱うものとしてもよいこととなります。



ということは、これらは経営者が収集、選別し自己の権限のもと、一手に管理し活用するのが基本であり、それら情報を誰に、どの程度開示するは、原則して経営者の自由裁量の範囲という理論が導かれます。

ところが、労働組合が間に入り、経営情報の開示等を求められた場合は、若干様相が違ってきます。上記の論法で一部拒否する部分があると、説明が不十分とか、不誠実な団交だとか不満を唱えられ、よって不当労働行為という「違法な状態」に該当するか否かという、悩ましい問題が生じます。ただし、そのことが外部に漏れ、仕入先等に信用不安を招くようであれば、開示を拒否する拠り所になり得ましょう。

## 法令、守秘義務、プライバシー保護との関係

もう一つ、ややこしい問題があります。よしんば、組合の要求どおりに開示した場合、それが他の法令または守秘義務に抵触するおそれもあるという点です。前者にはプライバシーの保護後者としてはインサイダー取引に関する規制が挙げられます。

ご質問の人事考課云々は前者のケースに該当します。リストラの決め手となったの点について消極的な評価をしたのは誰で、自分と同じく「ふるい」に掛けられ、残留したのは誰なのか、という答えづらい質問に回答すべきかどうかという問題です。

もともと、こうしたデータは公開を予定していないものであり、仮にこうした場で公開されるとなると、今後、上司は忌憚のない意見や評価を上申することができなくなり、(個人情報保護法第25条1項の第3号でいうところの)人事情報を開示することが業務の適正な実施に著しい支障をきたすおそれが大です。その筆法に基づき、評価者、本人の利害関係者(=リストラを免れた人)のプライバシーに触れる内容について開示を差し控えることは、十分可能です。