

労組や社員による訴えから立入調査まで
有事の際の **社会保険労務士の役割と考え方**



関係先が社会保険労務士(以下、社労士)と顧問契約等を結ぶ理由は様々でしょうが、潜在的には、イザというときに力になって欲しいという気持ちが大なり小なりあることは否定できません。それは、労働問題を端緒として労働組合または本人から訴えられたとき(むろん、そうならぬような予防的助言も)や役所の立入調査等を指します。今月はこうした有事の際の社労士の役割と考え方について取りあげてみました。

労組から申し入れを受けたとき

昨今は労働組合のない会社が大半ですが、職種に関係なく、一人でも加入できる労組があります。一般に合同労組とかユニオンと呼ばれるもので、会社とトラブルした社員がそこへ駆け込み、合同労組が、社員の相談を受け、会社に対し団体交渉(以下、団交)に応じるよう要求することがあります。社外の組合だからといって、正当な理由なく、団交を拒否することはできません。

では、こうした場合にはいかなる対処が必要か。

そもそも団交に応じる理由があるか否か、という見極めがあります。仮に応じるとしても、事前に「団交のルール」を作る必要があります。日時や場所をどうするか、目安とする時間の長さは、議題は、出席人数はどうするか、親会社が出るべきか等ということです。先方が指定したものをそのまま受け入れる理由はなく、交渉方式に双方が合意しないままに、なまじテーブルに着いてしまうと、それが既成事実とされ、なし崩し的に今後の慣行となる危険性を伴います。

むろん、団交そのものが目的ではなく、あくまでも要求を実現する上での手段に過ぎません。主眼となるのは先方の要求に対して、いかなる回答をすべきか、という点に尽きます。

それには、先方が何を要求しているかを見極め、主張する事柄があれば、それが本当かどうかを確認しなければなりません。具体的に「何時、誰が、何をどうした」ということです。また要求に疑問があれば、こちらが応じるべき法的根拠が何なのかを問いただす、ことも必要です。

Q. 先方の要求に対して書面で回答しなければならないのか?

A. 書面で回答する義務はなく、就業規則の写しを交付するよう求めることもありますが、交付する義務もなし。へたに回答した内容が一人歩きし、イザというときに不利な証拠に転じることもなりかねません。もっとも本格的な交渉が始まった場合は、書面によるやりとりが基本となります。交渉経過を残せるので水掛け論を回避できるからです。こうしたやりとりについて社労士や弁護士(以下、社労士等)の専門家がいれば、心強いものです。

労組との団交に踏み切ったとき

本意か否かは別にして、現実には団交を余儀なくされることが大半です。その場合、顧問の社労士等が同席可能ならば、それに超したことはありません。

それに対し、相手方の労組は、おしなべて歓迎的とはいえず、「社労士は会社とは雇用関係がない第三者」に当たることを理由に、出席の遠慮を求めるケースもあります。

では、会社としては、先方の希望を汲み同席を控えてもらうべきか？

特段の事情がない限り、こうした遠慮は無用です。第三者に当たるといっても、会社と雇用関係がない合同労組や上部団体の構成員もその点は同様。つまりお互いさまであり、会社側のみの遠慮を強いられるのは、交渉において「労使対等」を標榜する労組法第1条の理念と矛盾します。また、労働組合は労働者が主体となって構成されていることが必要条件です。主体となるということは、労働者以外のものが一部加入していても良いということです。では使用者の構成要件はどうなのか？条文上は明記されてはいませんが、反対解釈として、雇用関係がないものが一部いてもよいと解さないと、これもまた労使対等の理念に反します。

もっとも、社労士等の同席を好ましいとする向きもあります。それは彼らが付いている以上、会社もそう無茶な要求や非常識な対応はしないだろうという見方によるものです。

たとえば、交通事故のような偶発的事故の場合、勝ち目のない争いはしないヤクザよりも、平然と途方もない要求をする普通のオジサンやオバサンのほうが、始末が悪いと言われることがあります。この点にも大いに通じるところです。

- 団交終了後の手続き -

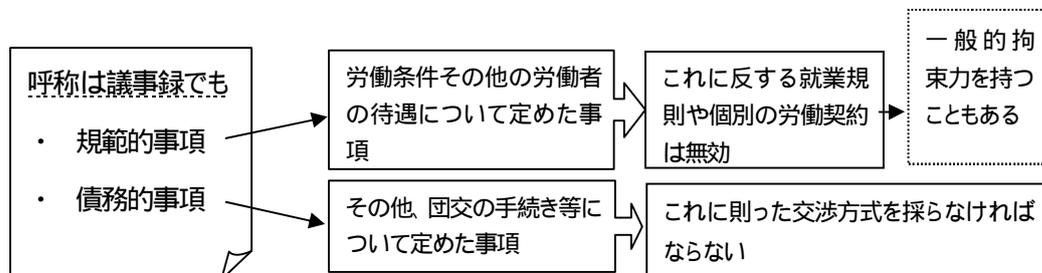
団交が決裂することもありますし、それなりの合意が得られることもあります。後者の場合には、団交終了後または日を置いて、労組が自ら作成した議事録に会社側出席者のサインを求めることがあります。

その場合、安易にサインや押印をすることは禁物です。議事録や覚書という名前であっても、労働協約としての要件が備わっていれば、それは労働協約として以下のような効力を持つからです。

会社と組合員全員の権利義務を拘束する規範的効力

(一定要件を満たせば、会社と非組合員の間も拘束する< = 一般的拘束力 > こともある)

締結の当事者である会社と組合のみを拘束する債務的効力



労働局等から訴えが届いたとき

ここまでは、専ら、労組のことを話しましたが、裁判所は別にして、行政にも労働トラブルの相談窓口として、国の出先機関である労働局や都道府県の労働相談情報センターがあります。

たとえば、不当解雇をされ、解雇予告手当を支払わなかった場合、後者に関しては労基法違反なので労働基準監督署がとりあげますが、解雇そのものが妥当か不当かまでは判断しません。その代わりに、個人的な相談があれば労働局の窓口を紹介します。したがって、労働局から労働トラブルについて電話や書面が届いたときは、行政から法違反を指摘されたという意味ではなく、社員または元社員から何らかの苦情ないしは要求があったのでは、と直感しても、そう的外れともいえません。

労働局から助言・指導があったとき

一般には労働者の申請(事業主側からの申請も可)について事実関係を調査のうえ、事業主に対し、出頭を求め紛争解決のための助言または指導をすることを指します。むろんこれは強制するものではなく、最初から応じるつもりがなければ、出頭を断ることも可能です。

労働局からあっせんの申し出があったとき

一般には労働者の申請(事業主側からの申請も可)について労働局に設置された紛争調整委員会が、第三者機関としてあっせんに乗り出すというものです。あっせんの期日と会場は当事者の希望のもと決定され、当日は労使が別々の部屋に出向き、紛争調整委員が事情や和解の意思があるかないかを聴取します。これも受託を強制するものではありません。

しかしながら、助言・指導とあっせん、いずれも早期円満解決を望むのであれば、多少の譲歩をしてでも折り合いをつけてしまう。これも戦術的選択といえます。

- あっせん等における社労士の役割 -

さて、こうした場面では、社労士が事業主の代理人として陳述をし、または補佐人として事業主と同席することがあります。当局に事前に読んでもらうために、あっせんの陳述書を作成するのも社労士の仕事です。

もっとも、平成 19 年 5 月 1 日(以下、施行日)以降、こうした紛争解決業務に関与できるのは、所定の講習を経て試験に合格した「特定」社労士に限られるようになりました。したがって、私のような「特定」でない一般の社労士は、法的には関与してはならないのが建前。

では、一般の社労士が出張ったときは、特定でないが故に退出させられるのか、大目に見てくれるのか、何ともいえません。私が助言・指導やあっせんの事件を受託したのは施行日より前。それ以降は経験がないからです。いよいよとなれば、担当社員の振りをしてでも会場に潜り込むかと不謹慎なことを考えることもありますが、^{とき}秋到来とあれば冗談では済まなくなります。

Q. あっせん等の場に、社労士が同席することでどんなメリットがあるのか？

A. 労組との団交でも同様ですが、意見を述べたり、社長が質問を受けたときは、船場吉兆の「ささやき」おかみよろしく耳元で助言するだけが術^{すべ}ではありません。その場の雰囲気、やりとりを肌で感じることができるため、あっせんに応じるべきか、議事録や覚書にそのままサインすべきか、それとも加筆修正すべきか、より適格な判断を下せる点にあります。

是正勧告の意味とその対処方法

社労士の目線はどこを置くべきか？



先日、労働基準監督署が立入調査に入り、未払いの割増賃金があることが指摘されました。その結果、遡及して支払うよう是正勧告されたのですが、残業代を払わない会社が多い中、いきなり当社を摘発するのは不公平ゆえ憤慨を覚えます。裁判所に訴えようかと思いますが、いかがでしょうか。

是正勧告、実は寛大な措置？

是正勧告とは労基法違反の疑いがあるので、本来ならば捜査に踏み切るところだが、指定期日までに是正すれば、敢えて刑事処分はしませんよ！ という意味です。「是正する」というのは、未払いの割増賃金を遡及して支払うことを指し、「刑事処分」とは会社と責任者を検察に送致(以下、送検)することを指します。



是正勧告を受けて喜ぶ方はいませんが、ものは考えようです。本来ならば容疑者として取調べを受けるべきところを、是正すれば、ペナルティーを科さないと言っているわけですから、寛大な措置との見方もできます。

いかに上手く、勧告に従うかがカギ

是正勧告そのものは単なる行政指導。そのため勧告を無視してもそれ自体は罰則の対象にはなりません。しかしながら、法違反の嫌疑がある以上、監督署は捜査に踏み切ります。証拠隠滅や逃亡のおそれがあり、かつ悪質なものであれば、経営者の身柄を拘束(=逮捕)することもあります。

嫌疑を受けたといっても、理由がなければ否認すべきです。しかしながら、嫌疑が解けない以上送検され、最悪は起訴されます。刑事事件に置き換えれば、容疑者否認のまま起訴されることと同じです。それでも、司法上嫌疑を受けているに過ぎず、有罪が確定したわけではないので、提訴する理由にはなりません。

また、是正勧告は行政指導に過ぎず、捜査そのものは刑事手続き。いずれも行政処分には当たらないので、不服申し立てや行政事件訴訟を起こす余地もありません。よほどのことがない限り、是正勧告に従い、今後の改善や予防的措置に精力を振り向ける方が得策です。

- 依頼を受けたときの思案のしどころ -

一方、関係先が是正勧告を受けた場合、社労士としてどのように対処すべきか。

関係先に負担が掛からないよう、当局の勧告を都合よく解釈したばかりに、想定外の追加是正を求められるというもみつももない話です。逆に、勧告を「より厳格に」解釈し、是正を求められたレベルを超えた措置を講じることも疑問です。たとえば、刑事被告人の弁護士が、依頼主に対し「自分の方が相手方の検事よりも上手に起訴状を書ける」と自慢するようなもので、感心できません。