

第6章 職場におけるハラスメントの防止

Ⅰ セクシュアルハラスメントの防止

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントとは「職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されること」とされています。

(ア)「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所であり、通常の就業場所以外の場所であっても、取引先の事務所、取引先と打合せをするための飲食店、顧客の自宅、出張先、業務で使用する車中なども業務を遂行する場所に含まれると解されます。また、勤務時間外の「宴会」、「懇親の場」などであっても、実質上職場の延長と考えられる場合は「職場」に該当することがあります。

(イ)「性的な言動」とは、性的な内容の発言（性的な冗談やからかい、個人的な性体験談を話す、食事やデートへの執拗な誘い、性的な内容の情報を意図的に流す等）や性的な行動（性的な関係を強要する、必要なく身体に触る、わいせつな図画を配布・掲示する等）をいいます。

《対価型セクハラ具体例》

- ・性的な言動を受けた部下が抗議したことを理由に、不利益な配置転換をすること。
- ・性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇すること。

《環境型セクハラ具体例》

- ・事務所にヌードポスターを掲示しているため、労働者が不快・苦痛を感じて業務に専念できないこと。

職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。

また、被害を受けた方の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。

職場においても、性の多様性について理解を深めることが必要です。

(2) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

男女雇用機会均等法では、事業主に対して、職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために必要な措置を講ずることが義務づけられています。

【男女雇用機会均等法第11条】

事業主が講ずべき措置については、厚生労働省が「**事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針**」（いわゆる「セクハラ指針」 令和2年厚生労働省告示第6号）を定めています。

(ア) 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- a セクシュアルハラスメントの内容及びセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

※セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には性別役割分担意識に基づく言動があることも考えられ、こうした言動をなくしていくことが防止の効果を高める上で重要であることに留意する必要があります。

- b セクシュアルハラスメントの行為者については厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

(イ) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- a 相談窓口をあらかじめ定めること。
- b 相談窓口の担当者が内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、セクシュアルハラスメントの発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するかが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
- c セクシュアルハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備することが望ましい。

(ウ) 職場におけるセクシュアルハラスメントへの迅速かつ適切な対応

- a 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- b 事実が確認できた場合には速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- c 事実が確認できた場合には行為者に対する措置を適正に行うこと。
- d 再発防止に向けた措置を講ずること。

(エ) 上記の措置と併せて講ずべき措置

- a 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。
- b 相談をしたことや事実関係の確認・調査に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

◆性的マイノリティに関するハラスメントについて

- 「性的指向についてのマイノリティ」（L：レズビアン（Lesbian）：同性を好きになる女性、G：ゲイ（Gay）：同性を好きになる男性、B：バイセクシュアル（Bisexual）：異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人）や、「性自認についてのマイノリティ」（T：トランスジェンダー（Transgender）：出生時に決定された性（からだの性）とは異なる性を自認する人、Q：クエスチョニングまたはクイア（QuestioningまたはQueer）：自らの性のあり方について特定の枠に属さない人、わからない人）の頭文字をとって「LGBTQ（エル・ジー・ピー・ティ・キュー）」と表現されています。また、LGBTQは性的マイノリティの総称としても使われることがあります。
- 「セクハラ指針」には、被害を受けた人の性的指向又は性自認にかかわらず、その人に対するセクシュアルハラスメントも指針の対象となる旨が明記されています。

2 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止

（１）職場における妊娠、出産に関するハラスメント

職場における妊娠、出産等に関するハラスメント（マタニティハラスメント）とは、妊娠・出産したこと、産前産後休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する上司・同僚からの言動により、妊娠・出産等をした女性労働者の就業環境が害されることです。

職場における妊娠、出産等に関するハラスメントについては、妊娠、出産等に関する制度又は措置の利用に関する言動により就業環境が害されるという「制度等（※）の利用への嫌がらせ型」と、妊娠又は出産に関する言動により就業環境が害されるという「状態への嫌がらせ型」があります。

※制度等には、以下のものがあります。

- ・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）
- ・坑内業務の就業制限及び危険有害業務の就業制限
- ・産前産後休業
- ・軽易な業務への転換
- ・変形労働時間制がとられる場合における法定労働時間を超える労働時間の制限、時間外労働及び休日労働の制限並びに深夜業の制限
- ・育児時間

【男女雇用機会均等法第11条の3、同法施行規則第2条の3】

（２）職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメント

職場における育児休業、介護休業等に関するハラスメントとは、育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族等の介護に関する制度又は措置の申出・利用に関する上司・同僚からの言動により、男女労働者の就業環境が害されることです。

対象となる制度には、以下のものがあります

- ・育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス
- ・介護休業
- ・子の看護等休暇
- ・介護休暇
- ・所定外労働、時間外労働、深夜業の制限
- ・育児のための所定労働時間の短縮措置
- ・始業時刻変更等の措置
- ・育児休業に関する制度に準ずる措置
- ・介護のための所定労働時間の短縮等措置

【育児・介護休業法第25条、同法施行規則第76条】

（３）職場における妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止

男女雇用機会均等法は妊娠・出産等に関するハラスメントを防止するため、育児・介護休業法は育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主に対し、必要な措置を講ずることを義務づけています。

【男女雇用機会均等法11条の3、同法施行規則第2条の3、育児・介護休業法第25条、同法施行規則第76条】

事業主が講ずべき事項については、厚生労働省が以下の二つの指針を定めています。

「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（平成28年厚生労働省告示第312号）

「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成21年厚生労働省告示509号）

（ア）事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ハラスメントの内容、ハラスメントがあってはならない旨の方針、各種制度が利用可能であることを明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ハラスメントの行為者については厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

（イ）相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- 相談窓口をあらかじめ定めること。
- 相談窓口の担当者がハラスメントの内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、ハラスメントの発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応し、適切な対応を行うようにすること。
- ハラスメントはその他のハラスメント（パワーハラスメント等）と複合的に生じることとも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける

体制を整備することが望ましいこと。

(ウ) ハラスメントへの迅速かつ適切な対応

- a 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- b 事実が確認できた場合には速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- c 事実が確認できた場合には行為者に対する措置を適正に行うこと。
- d 再発防止に向けた措置を講ずること。

(エ) ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

- a 業務体制の整備など事業主や労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
- b 労働者側も制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を、制度利用の対象となる労働者に周知・啓発することが望ましいこと。

(オ) 上記の措置と併せて講ずべき措置

- a 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に周知すること。
- b 相談をしたこと又は事実関係の確認・調査に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

【参考】「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」（厚生労働省ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

3 職場におけるパワーハラスメントの防止

(1) 職場におけるパワーハラスメント

職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）とは、「**職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすもの**」をいいます。

※客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、ハラスメントに該当しません。

労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメント防止のために、使用者に雇用管理上の防止措置が義務付けられています。 【労働施策総合推進法第30条の2】

職場のパワーハラスメントの行為類型として、以下の6種類があります 【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号）】。

- ① 身体的な攻撃（暴行・傷害）

- ② 精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること、仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

同指針においては、これら6つの類型に「該当すると考えられる例」及び「該当しないと考えられる例」が示されていますが、個別の事案の状況等によって判断が異なる場合もあり得ること、例は限定列举ではないことに十分留意し、職場におけるパワーハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど、適切な対応を行うことが必要です。

パワーハラスメントは、人の尊厳や人格を侵害する許されない行為であり、企業にとっても、職場の生産性の低下や人材の流出などといった損失につながります。

そのため、働く人、雇う人双方が、職場のパワーハラスメントを予防・解決するために取り組む必要があります。

厚生労働省では、職場のパワーハラスメントに関するポータルサイトを設けています。

※企業の取組、パワーハラ裁判事例など、パワーハラ対策についての総合情報サイト

「あかるい職場応援団」（厚生労働省） <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

（２）職場におけるパワーハラスメントの防止

事業主は、職場におけるパワーハラスメントを防止するため、以下の雇用管理上の措置を講じなければなりません。

ア 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

（ア）職場におけるパワーハラの内容やパワーハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること

（イ）行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等に規定し、労働者に周知・啓発すること

イ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

（ア）相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること

（イ）相談窓口担当者が相談内容や状況に応じ、適切に対処できるようにすること

ウ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

（ア）事実関係を迅速かつ正確に確認すること

（イ）速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと

（ウ）事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと

（エ）再発防止に向けた措置を講ずること

エ そのほか併せて講ずべき措置

- (ア) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること
- (イ) 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

ーいわゆるブラック企業とはー

ブラック企業について明確な定義はありませんが、一般的な特徴として、①労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す、②賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い、③このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う、などと言われています。

このような企業に就職してしまった場合の対応としては、一義的には会社に対し問題点の改善を求めていくことが考えられます。しかしながら、新入社員が単独で会社に問題点の改善を求めて交渉等を行うのは現実的には非常に難しいと考えられます。したがって、問題点に応じて、外部の関係機関や労働組合に相談することも有効な手段と考えられます。

(厚生労働省ホームページ「確かめよう労働条件」より引用)

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/zenpan/q4.html>)

4 職場におけるカスタマーハラスメントの防止

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント

職場におけるカスタマーハラスメントとは、「顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの」をいいます。

上記の定義から、カスタマーハラスメントには以下の3つの要素があるものと考えられます。

- ① 顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行うこと
- ② 社会通念上相当な範囲を超えた言動であること
- ③ 労働者の就業環境が害されること

このうち、②の社会通念上相当な範囲を超えた言動に当たるか否かは、「言動の内容」及び「手段・態様」に着目し、総合的に判断しますが、いずれか片方のみで社会通念上相当な範囲を超える場合もあり得ます。なお、社会通念上不相当な「言動の内容」及び「手段・態様」としては、以下のものが挙げられます。

ア 顧客等の要求の内容が妥当性を欠くもの

- (ア) 要求の内容が、企業の提供する商品・サービスの内容とは関係がないもの
- (イ) 要求の内容が、契約等により想定しているサービス等を著しく超えるもの
- (ウ) 不当な損害賠償請求

イ 要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動であるもの

- (ア) 要求内容の妥当性に関わらず不相当とされる可能性が高いもの
 - a 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
 - b 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
 - c 威圧的な言動（大声での叱責、反社会的な言動等）
 - d 継続的（繰り返し）、執拗な（しつこい）言動
 - f 拘束的な行動（不退去、居座り、監禁）
 - g 差別的な言動
 - h 性的な言動
 - i 従業員個人への攻撃・要求
- (イ) 要求内容の妥当性に照らして不相当とされる場合があるもの
 - a 商品交換の要求
 - b 金銭保障の要求
 - c 謝罪の要求（土下座を除く）

※クレームの全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではなく、客観的にみて、社会通念上相当な範囲で行われたものは、いわば「正当なクレーム」であり、カスタマーハラスメントに当たらないことに留意する必要があります。

（２）職場におけるカスタマーハラスメントの防止

【事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年1月15日 厚生労働省告示第5号）】においては、以下のようにカスタマーハラスメント等防止のための取組を行うことが望ましいとされています。

ア 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (ア) 相談先をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- (イ) 相談先担当者が相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

イ 被害者への配慮のための取組

- (ア) 被害者のメンタルヘルス不調への相談対応
- (イ) 著しい迷惑行為を行った者に対する対応が必要な場合に一人で対応させない等の取組)

ウ 他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑

行為による被害を防止するための取組（マニュアルの作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組）

また、国において「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を公表しております。具体的にカスタマーハラスメント対策を講ずるための参考として、ご確認ください。

（『カスタマーハラスメント対策企業マニュアル』等を作成しました！）厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html）

－職場のハラスメントについて相談したいときは－

○大阪府労働環境課（労働相談センター）

- ・職場のハラスメントを含む、様々な労働問題についての相談を、労使双方から受け付けています（電話、面談、オンライン）。

労働相談センター	【労働相談】	大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10階 （大阪メトロ・京阪天満橋駅 徒歩約5分）
	06-6946-2600	
	【セクハラ・女性相談】	
	06-6946-2601	

※「セクハラ・女性相談」については希望により女性相談員の対応も可能です。

※オンライン相談については予約制となります。

（P102参照）



○大阪労働局 雇用環境・均等部指導課

- ・職場のハラスメントのほか、男女雇用機会均等法やパートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、仕事と家庭の両立支援対策などについての相談も可能です。

大阪労働局雇用環境・ 均等部指導課 総合労働相談ダイヤル	0120-939-009	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
	（大阪府外、携帯電話等からは 利用不可）	
	06-7660-0072	

○大阪府労働環境課では「職場のハラスメント防止・対応ハンドブック」も発行しています。次のURLからダウンロード可能です。併せてご覧ください。

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/keihatusahi-refureto/index.html>

第7章 組合づくりと対話

Ⅰ 働く人の権利～組合づくり

(1) 働く人の権利

わが国では、憲法において働く人の権利及び義務が定められています。

憲法第27条では、国民すべてが勤労の権利と義務を有していること、賃金・就業時間・休息などの労働条件について法律でその基準を定めることとされています。

また、憲法第28条では、いわゆる**労働三権（労働基本権）**と呼ばれる、①**団結権（労働者が団結して労働組合をつくる権利）**、②**団体交渉権（団結した労働者が使用者と交渉を行う権利）**及び③**団体行動権（争議権及び組合活動権）（団結した労働者がストライキなどの行動を行う権利やピラ配布等の組合活動を行う権利）**を労働者に保障しています。

(2) 労働組合

ア 労働組合とは

労働組合とは、労働者が自らの地位や生活を守るために、労働条件について使用者と交渉したり、その他の団体行動を行うために自主的に組織された団体のことです。

争議団のように、具体的な問題解決のために結成された一時的な団体とは異なり、組織としての継続性を必要とします。

なお、労働組合法上の労働組合（法適合組合）であると認められるためには、下記（ア）及び（イ）の要件を満たす必要があります。

（ア） 労働組合の「自主的要件」

「自主的に組織された労働組合」とは、対使用者との関係であくまで対等でなければならないという意味であり、①企業の役員や総務部長、労務課長などの「使用者の利益を代表する者」を組合員としたり、②使用者から労働組合の運営経費の援助（※）を受けたりすることは、その労働組合の自主性を疑わせることになります。

その他、③福利事業のみを目的としたり、④主として政治運動や社会運動を目的とする団体も労働組合としては認められません。

【労働組合法第2条】

（※）ただし、労働組合への経費援助に関しては、勤務時間中に有給で使用者と交渉を行うことや、必要最小限の組合事務所を供与することなどはこの限りでないとしています。

（イ） 労働組合の「民主的要件」

労働組合法上の労働組合の要件には、上記の自主的要件の他に、「民主的要件」があります。これは、組合員の平等と参加権を確保するために必要とされるもので、組合規約に明記しなければなりません。必要記載事項には、労働組合の名称、主たる事務所の所在地、組合員の均等待遇の原則のほか、総会を少なくとも年1回開催すること、ストライキは組合員又は代議員による直接無記名投票の過半数の支持を得て行うこと、組合の経理状況等を示す会計報告を少なくとも年1回組合員に公表することなどがあります。

【労働組合法第5条第2項】

なお、結成した労働組合についての官公庁への届出や使用者の承認は不要です。

イ 労働組合の種類

わが国の労働組合の多くは、個別企業ごとの従業員で構成される**企業別労働組合**です。

これら企業別組合や個人が加入する同一産業や関連産業等ごとに組織された横断的な組合のことを一般に**産業別労働組合**と呼んでいます。

産業別労働組合等が加入する労働組合の全国的中央組織として、「連合（日本労働組合総連合会）」、「全労連（全国労働組合総連合）」、「全労協（全国労働組合連絡協議会）」があります。

また、企業や職種に関係なく、労働者が個人で加入することができる労働組合（**合同労組・ユニオン**）もあります。

ウ 組合員の権利と義務

労働組合に加入することにより、組合に対する権利と義務が生じます。

組織面では、組合の意思決定や活動への参加権（議決権、組合役員の選挙権、被選挙権など）や組合の機関決定や統制に従う義務が生れます。また、財政面での主な義務として組合費の納入があります。

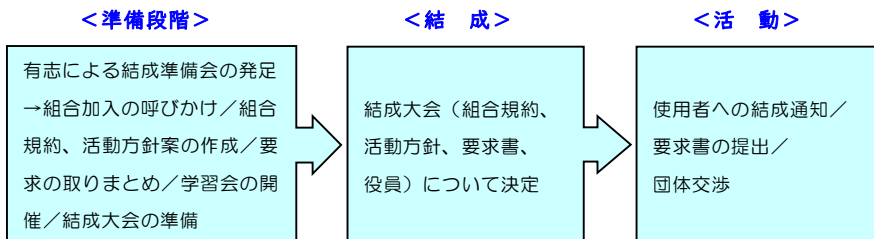
特に、組合費の納入義務は組合運営の財政基盤を確保するための基本ですが、これに関して、労働組合と使用者との協定により、使用者が組合員の賃金から組合費を控除し、それを組合に引き渡す方式をとることがあり、これを「**チェック・オフ**」といいます。

エ 労働組合の結成

労働者が働く職場で、「賃金が低い」、「労働時間が長い」、「有給休暇が取りにくい」、「残業代の未払い」、「作業環境が悪い」、「採用の時に聞いた労働条件と異なる」などの労働条件に関する様々な不満や課題などが生じることがあります。

そこで、職場の労働者が団結して労働組合を結成することで、法的にも労働者と使用者が対等な立場で話し合うことが可能となります。

一般的な労働組合結成の流れは、次のようになります。



2 働く人の権利～対話づくり

(1) 団体交渉

団体交渉とは、組合員の賃金その他の労働条件や労使間のルール（組合事務所の貸与、就業時間中の組合活動の取扱い、団体交渉のルールなど）に関する労働組合と使用者との交渉のことで、憲法第28条により保障されています。労働組合の結成目的は、労働者の労働条件の向上や職場環境の改善であり、この目的を達成するための手段が団体交渉です。

また、団体交渉とは、単に労働組合と使用者の話し合いではなく、組合員の労働条件等について「労使が対等の立場に立って集団的に交渉・協議する」とこととされています。

使用者が正当な理由なく団体交渉に応じないこと、応じたとしても不誠実な対応を行うことは「**不当労働行為**」（P99参照）として法律で禁止されています。

ただし、**団体交渉応諾義務**は、対話のテーブルにつき誠実に交渉を行う義務であって、労働組合の要求に使用者が応じなければならないわけではありません。

団体交渉は、あくまで労使が自主的に行い、合意形成を図ることが原則です。しかし、労使の主張の隔たりが大きく、交渉が進展しないような場合には、**労働委員会のあっせん**等を利用することも有効な解決への道となります。

<Q>

会社は、無断欠勤など勤務態度が悪く、注意しても改善のみられない従業員Aを解雇しました。Aは解雇後、合同労組（ユニオン）に加入し、会社は組合から「Aの解雇撤回を求める団体交渉」を開催するよう申し入れられています。

解雇の原因はAの勤務態度によるものですし、すでに雇用関係はないので、合同労組との団体交渉には応じる必要はないと考えています。どのように対処すればよいのでしょうか？

<A>

合同労組（ユニオン）も労働組合の一形態として認められており、解雇など労働契約関係の継続の有無について争いがある場合の合同労組からの団体交渉申入れについて、会社は正当な理由なく拒否することはできません。

<解説>

労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止していますが、この場合の雇用する労働者の代表とは、企業別労働組合であるか、合同労組であるかは問われません。

合同労組が労働組合法上の労働組合であることについては、裁判例で、「労組法第2条本文は、労働組合の組合員たる労働者について、その範囲を…限定していないし、労働組合を組織する組合員の数についても、特定企業の全員ないし過半数を要件としていないのであるから…ある企業の従業員が、その人数の多少にかかわらず、その企業の範囲を超えて、…特定の産業、業種について、…横断的に組織された労働組合であっても、労組法2条の要件をみたす限り、労組法上の適法な労働組合である」とされています。

【千代田工業事件：大阪地裁 昭61.10.17】

- なお、解雇された者、退職した者は、使用者との雇用関係は終了しており、「雇用する労働者」には該当しません。しかし、解雇・退職などに関して労働契約関係の継続の有無や、未払賃金・退職金など、従来の労働契約の清算について争いがある場合には、その争いの範囲において「雇用する労働者」であると解され、使用者に団体交渉応諾義務があるとされています。

(2) 労働協約

団体交渉の結果、労使間で合意した事項を書面化し、双方の代表者が署名または記名押印したものが「労働協約」です。覚書や協定、議事録確認書などの名称にかかわらず、上記要件を備える合意文書は労働協約となり、一種の契約として双方を拘束します。

また、労働者が労働組合に加入しなかった場合、あるいは脱退したり除名された場合に、使用者がその労働者を解雇する内容を約した労働協約を「ユニオンショップ協定」といいます。

【労働組合法第7条第1項、第14条】

ア 労働協約と労働契約、就業規則

労働協約と同様に労働者の労働条件を決定するために、「労働契約」と「就業規則」があります。労働契約は、労働条件についての一人ひとりの労働者と使用者との間の約束であり、就業規則は、使用者がつくる職場の統一的なルールのことです。（「就業規則」

PI2参照）

労働協約と労働契約、就業規則との間で異なる内容があった場合、労働協約に反する労働契約や就業規則の記載は無効であり、労働協約に定めた内容に従うことになります。

【労働組合法第16条、労働基準法第92条】

イ 労働協約の有効期間

労働協約の有効期間を設ける場合、3年を超えて定めることはできません（3年を超える有効期間を定めても、その協約は3年の有効期間しか認められません）。長期間の協約で労働条件を固定すると、職場の実態や経済事情の変化にそぐわない点が生じるおそれがあるからです。

また、有効期間を設けない場合は、労使のいずれかが解約したいと思えば、解約しようとする日の少なくとも90日前に、相手方にその旨を署名または記名押印した文書で通告しなければなりません。

【労働組合法第15条】

ただし、恣意的で労使関係の安定を著しく損なうような解約通告は解約権の濫用とされることもあります。

ウ 労働協約を締結する上での注意点

労働協約は、公序良俗や法令に違反しない限り、労使が自由に決めることができますが、表現が曖昧だったり内容が抽象的だったりすると、その解釈や運用をめぐり争いが生じかねません。協約締結に際しては、適切かつ明確な表現を使うよう心がけることが大切です。

(3) 争議行為

労働者の賃金その他の労働条件については、労使が対等の立場で団体交渉を行い、自主的に決定することが原則ですが、双方の主張に隔たりが大きく、いくら団体交渉を行っても意見が一致しない場合があります。

このような場合に、主として労働組合が自らの要求を実現させるために、労働組合の統制のもとに労務の提供を拒否する行為（ストライキ＝同盟罷業）などを争議行為と呼んでいます。

ア 争議行為は労働組合の正当な活動

争議行為を行う権利は、憲法第28条により保障されています（公務員等を除く。）。

民主的な手続きを経て行われるストライキなどの労働組合の争議行為は正当な行為と認められており、会社は、労働組合やその組合員に損害賠償を求めることはできません。また、その行為が正当な労働組合の行為である限り、刑事罰に処されることはありません。ただし、暴行や傷害などに当たる行為、脅迫や名誉毀損のような刑罰規定に触れる行為は正当とはいえません。

【労働組合法第1条第2項、第8条】

法律は、労働組合の正当な争議行為について、刑法上、民事上の免責を与えているほか、争議行為を行ったことを理由に解雇されたり、不利益な取扱いを受けた場合には、不当労働行為の救済制度を設け、労働組合の活動を保障しています。

（「不当労働行為」 P99参照）

イ 争議行為は要求実現の手段

争議行為は、労務の提供を拒否する（働かない）ことなどにより、使用者に経済的、社会的圧力などをかけ、労働組合の要求を実現させるための手段です。

争議行為は、当事者である労使双方に大きな損失を招く恐れがあります。例えば、ストライキを行うと労働者は当然その間（時間分）の賃金をカットされますし、使用者にとっても、生産活動が停止または低下するため経営に影響する可能性があります。争議行為の開始は、慎重に検討の上、取り組む必要があります。

ウ ストライキを行うには

ストライキを開始する場合は、組合員の意思を反映して進める必要があります。

労働組合法は、ストライキを開始する場合の規定を組合規約に設けるよう定めており、この規約に従い、組合員の直接無記名投票による過半数の決定を経てストライキを開始します。

【労働組合法第5条第2項第8号】

投票は、要求を決めるときに大会などの場で行う場合と、団体交渉と並行して行う場合、交渉が決裂したときに行う場合があります。

エ 公益事業における争議行為の届出

次の公益事業については、争議行為を行う日の少なくとも10日前までに、労働委員会と、厚生労働大臣または都道府県知事に、争議の目的、日時、場所などを通知しなければ

なりません。

【労働関係調整法第8条、第37条】

- (ア) 運輸事業（鉄道・バスなど）
- (イ) 郵便、信書便または電気通信の事業
- (ウ) 水道、電気またはガスの供給の事業
- (エ) 医療または公衆衛生の事業（病院など）

オ ストライキ中であっても、交渉窓口の確保を

やむを得ずストライキの行使に至った場合でも、交渉窓口を設けておくことが大切です。ストライキ中は感情が先行して、紛争が長期化することもあります。問題解決の糸口を見失わないよう、労使双方が誠意をもって最大限の努力を行うよう配慮しましょう。

（４）不当労働行為

労使が対等の立場で話し合って労働条件を決めることが近代的な労使関係です。このため、労働組合法は、労働者が団結して自由に労働組合をつくり、使用者と交渉することを労働者の正当な権利として保護しています。労働組合と使用者は、こうした法制度を前提として、お互いその立場を尊重しながら信頼関係を築いていくことが大切です。

ところが、使用者の組合員に対する不利益取扱い、団体交渉の拒否、労働組合の運営への介入などが見受けられることがあります。

使用者のこれらの行為を「不当労働行為」といい、労働組合法では不当労働行為を禁止するとともに、その救済手続きについても規定しています。

【労働組合法第7条、第27条～第27条の18】

ア 不当労働行為の種類（労働組合法第7条各号）

不当労働行為の種類は次表のとおりです。

号数	種 別	不当労働行為として禁止されている使用者の行為
1号	不利益取扱い	下記の理由で労働者に解雇その他不利益な取扱いをすること ・労働組合の組合員であること ・労働組合を結成しようとしたこと ・労働組合に加入しようとしたこと ・労働組合の正当な行為をしたこと
	黄犬契約	下記を労働者の雇用条件に含めること ・労働組合に加入しないこと ・労働組合から脱退すること
2号	団体交渉拒否	雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと
3号	支配介入	労働組合の結成や運営を支配したり、これに介入すること
	経費援助(※)	労働組合の運営に要する経費の支払いにつき、経理上の援助をすること
4号	報復的不利益取扱い	下記の理由で労働者に解雇その他不利な取扱いをすること ・不当労働行為の申立てをしたこと ・再審査の申立てをしたこと ・申立ての審査及び争議行為の調整に伴う証拠の提出及び発言をしたこと

(※) ただし、勤務時間中における有給での使用者との協議ないし交渉、労働組合の福利厚生基金への使用者の寄附、及び最小限の広さの事務所の供与は、「経費援助」に該当しません。

イ 救済の方法

使用者が不当労働行為をしたときは、労働組合または労働者は、労働委員会にその救済を申立てることができます。

労働委員会は申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認めたときは、使用者に対し、「原職に復帰させよ」、「誠実に団体交渉に応じよ」などという命令を出します。

労働委員会から出された命令について、使用者は守らなければならないが、命令違反には罰則が科せられる場合があります。労働委員会の命令に不服がある場合は、中央労働委員会に再審査の申立てができるほか、裁判所で争うこともできます。

ただし、不当労働行為の救済申立てを行うためには、労働組合法上の労働組合であることが求められます。労働組合は、労働委員会に証拠を提出して、労働組合法第2条及び同法第5条の規定に適合することを立証しなければなりません。