

# 安易な「労使協定」は禁物

## 労働者代表は社員が決めること

### ユニオンの意見

人事部は、定年退職後の継続雇用制度に係わる「労使協定」を神戸公共職業安定所に出さなければならないため、3月5日付「官公庁への届け出に関する同意について(お願い)」他の文書を配布し、「労働者代表」の同意と「労使協定」への賛否をたずねました。

これを、あなたはどのように受け止められたでしょうか？

#### ■「労働者代表」—会社が願うものではありません

まず問題なのは、「労働者代表の選出」についてです。

会社は、「本来であれば社員全員の選挙で選出するのですが、できるだけ時間及びコストを掛けない方法で速やかに社員代表を選出するために」、「誠に勝手」と自ら認めています。人事部主任を認めるよう「お願い」しました。

#### ●過半数労働組合がないから、労働者代表選出が必要

まずはじめに、なぜ労働者代表が必要かということですが、——労働基準法では一定の労働条件の決定にあたっては労働者の過半数を代表する者と協議することを基本としており、元々は労働組合を想定していました。しかし、これまで田崎真珠に労働組合はなく、今回結成されたユニオンも少数で過半数を組織できていません。このような場合は、労働者の過半数を代表する者を「労働者代表」として選出して、「労使協定」を結ぶことが必要になります。

そうであれば、回覧で全社員に賛否を求めることは、会社が一方的にやるのではないから“いいこと”だと思われたかもしれません。しかし、早とちりは禁物です。

#### ●最低基準を緩和させるために必要なのが「労使協定」

そもそも「労使協定」の役割とは何かについて考えてみましょう。

労働基準法が、労働条件の最低の基準を定めていることはあなたもご存じですね。だから、この基準を下回ることは、例え労使が合意しても、あるいは労働者本人が合意しても無効であり、使用者は法律違反で罰せられることとなります。逆に言えば、労使の自主的な協議や協定が意味を持つのは労基法の基準を上回る場合だけだということです。

ですから、労働組合が会社に要求し、交渉して合意してつくる「労働協約」は「上回る」ためのものです。ところが、労基法にある「労使協定」はすべてその正反対の意味を持っています。つまり、罰則をとらぬ最低基準を緩和(労働者にとっては条件を下回ることを以外にない)させ、使用者が処罰をまぬがれるための条件だということです。

#### ●労働組合との「労働協約」こそが有効です

だから、「労使協定」の定めのある条文はすべてその前に刑罰をとらぬ本来の定めが規定されています。例えば、労働時間は、第32条で「①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。②使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」と定められていますが、

第 36 条で「協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」といったようにです。このように、緩和された例外としての労働条件は原則としてその労使協定の中に定められることとなります。

逆に言えば、労働者の方がそうした労使協定にハンコを押さない限り、使用者はいかなる例外も認められず、労基法の定める基準通りに実施しなければならないこととなります。いずれにしても一般的には最低基準をさらに下回る例外協定なのですから、労働条件の引き上げが具体的にはっきりしない以上、労働組合であれば、協定に応じないこととなります。

「労使協定」が必要なのは、以前は、①社内預金制度、②賃金からの控除(天引き)、③時間外労働、④平均賃金での健保標準報酬日額採用だけでしたが、労基法の改悪とともに、⑤変形労働時間制や⑥年休の計画的付与などに拡大され、現在では、労基法だけでなく、今回の高年齢者再雇用措置など 40 以上のものが対象となっています。「労使協定」の拡大は、それだけ労働条件の最低基準がさらに曖昧にされていくということになっているのです。

### ●あなたは「反対」に○を付ける勇気がありますか？

つぎに、今回の「方法」について考えてみましょう。

社員全員に回覧を回して賛否を問うやり方は、全員に問うのですからいっけん民主的に見えます。しかし、「同意」か「反対」かは上司から順番に並んだ表に○を付けるやり方です。①まず、管理職が会社が出した方針を否定する「反対」に○を付けることは普通考えられません。それなら、社員は自由に○をつけられるでしょうか。誰が「反対」したかは丸わかり、よほどの勇気がなければやはり「反対」に○を付けることはできないでしょう。これでは“踏み絵”と同じです。

### ●労働者代表は民主的な選挙で選びましょう

先に見たように、「労使協定」は会社と労働者代表が押印することで成立するので、「労使協定」の当事者となる「労働者代表」は重要な役割を持っています。

ところが、今回の会社提案は、「労働者代表」に「人事部主任」を認めよというわけですが、これでは提案者＝会社・人事部と協定者＝会社・人事部が同じであり、これでは法の趣旨としての「労使協定」には値しないと言わざるをえません。そこで、ユニオンは分会代表が立候補することで、法の趣旨に添った「労働者代表」選出にすることを求めました。

立候補に対して、会社が立候補を認め、投票で選ぶことにしたことは評価できます。しかし、その方法は同じやり方でした。回覧で、人事部＝会社代表と労働組合代表のどちらかを選ぶか 1 人 1 人に記名で答えを求めるとするのは、より“踏み絵”を迫ることに他なりません。

ユニオンは誰もが自由に投票できる無記名での選挙を求めています。



## ユニオンが提出した協定案 希望者全員が基本

2007 年の「高年齢者雇用安定法」の改正で、65 歳までの雇用確保が義務化され、事業主は、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を講じなければならなくなりました。若いみなさんは、関心を持ちにくいかもしれませんが、誰もが 60 歳になります。そしてまた、“歳をとったら働きにくい職場”は、“結婚・出産したら”“病気をしたら”“…したら”働きにくい職場でもあるのではないのでしょうか。

継続雇用制度については、原則希望者全員を対象とすることが求められていますが、事業主が「労使協定」で、基準を定めることも認められています。労働組合があれば、定年後の雇用のあり方について、①を選択するのか、②あるいは③にするのか、労働者側からの意見を述べ、労使で議論できたはずですが、会社が労働組合を実質認めていないため、会社は②を選択し、さらに、

「労使協定」によって継続雇用の基準を作ろうとしているわけです。

会社が継続雇用の対象にするのは希望者全員ではなく、「各本部の基準をクリアーしている者」などとされ、明確な基準が示されていません。また、労働条件についても「定年退職日の2ヶ月前までに提示する。」というだけで、明確になっていません。

そこで、ユニオンは下記の通りユニオンが考える協定案をまとめ、3月27日に会社に提出しました。あなたも「会社案」と「ユニオン案」を検討し、私たちににとってよりよい制度になるようにしていきましょう。

会 社 (案)	ユニオン (案)
<p>田崎真珠株式会社 代表執行役 田島 寿一 (以下、会社という)と、社員代表 田中 拓也は、高齢者雇用安定法第9条2項に基づき、再雇用制度の対象となる定年退職者に係わる基準に関し、次の通り協定する。</p> <p>第1条 (再雇用契約) 会社は、第2条に定める基準を満たす者と再雇用契約を結ぶ。再雇用契約の期間は、1年以内とし、再度基準を満たしたものは65歳までを限度として再雇用契約を更新する。</p> <p>第2条 (再雇用対象者の基準) 再雇用の対象となる定年退職者は、次のいずれにも該当する者とする。 (1) 再雇用を希望し、定年退職後も会社で勤務に精勤する意欲がある者 (2) 定年退職日までに健康診断を受診し、その結果が業務を行うことに師匠がない健康状態である者 (3) 過去1年前から定年退職日までの間に長期休暇等がなかった者 (4) 人事考課において、著しく評価が悪くない者 (5) 各本部の基準をクリアーしている者</p> <p>第3条 (再雇用手続) 再雇用に関する手続きは次の通りとする。 (1) 会社は、第2条の基準をクリアーし、定年退職後も働く意欲のある者と面談し、労働条件等について希望を聴取した上、労働条件等を定年退職日の2ヶ月前までに提示する。 (2) 労働条件等について合意した場合は、定年退職日の1月前までに当該労働条件等による再雇用契約を締結する。なお、期限までに再雇用契約に至らなかった場合は、再雇用しないものとする。</p> <p>第4条 (有効期限) 本協定の有効期限は、平成21年3月1日から平成22年2月23日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、社員</p>	<p>田崎真珠株式会社 (以下、会社という) と神戸ワークーズユニオン田崎真珠分会 (以下、ユニオンという) は、高齢者雇用安定法第9条2項に基づき、継続雇用制度の対象となる定年退職者に係わる基準に関し、次の通り協定する。</p> <p>第1条 (高年齢者の65歳までの雇用確保) 定年は60歳とし、65歳までの勤務延長を基本とする継続雇用制度を導入する。</p> <p>第2条 (対象となる高年齢者に係わる基準) 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係わる基準は、希望者全員を対象とする。</p> <p>第3条 (継続雇用の有無の聴取) 会社は、当該労働者に継続雇用の有無の聴取を、定年の2か月前に行う。</p> <p>第4条 (高年齢者の賃金・労働条件) (1) 賃金等 1) 定年到達時賃金の80%以上の賃金設定を原則とする。ただし、組合との合意により、在職老齢年金、高年齢者雇用継続給付を活用することができる。 2) 組合 (本人を含む) と会社の合意により雇用保険の短時間労働保険者として就労する場合には、定年退職時賃金月額労働時間に対する継続雇用後の労働時間の割合を乗じた賃金額を設定する。 (2) 労働条件 労働時間、休日等の労働条件については、60歳未満労働者と差別ないよう実施する。 (3) 退職金 退職金は現行退職金協定に基づき、60歳到達時をもって清算支給する。 (4) 退職慰労金 継続雇用期間に関わる退職慰労金については、継続雇用後の勤続年数に対応した額を確保する。</p> <p>第5条 (雇用継続特別委員会の設置) (1) 継続雇用制度の日常的運用上の諸問題処理する機関として、労使による「雇用継続特</p>

代表いずれからも申し出がないときは、更に1年間有効期限を延長するものとし、以降も同様とする。

別委員会」を設置する。

- (2) 継続雇用制度の運用にあたり、高年齢者の雇用に問題が生じた場合は、職場における労使協議を基本として解決を図るが、職場における労使協議での解決が困難な場合は、事案を「特別委員会」に提起し協議・解決を図る。
- (3) 本協定に関わる疑義が生じた場合は「特別委員会」を開催し、これらの解決に当たる。

#### 第6条（労使協議の継続）

継続雇用制度に基づく本協定締結以降、少なくとも2012年までに、定年延長を基本とする65歳定年制の完全実施に向けた特別委員会を開催し、労使協議を調える。

#### 第7条（協定の締結日）

本協定書の実施は、2009年 月 日とする。

### 覚 書

田崎真珠株式会社（以下、会社という）と神戸フーカーズユニオン田崎真珠分会（以下、ユニオンという）は、別紙 月 日付協定書（以下、別紙協定書）締結にあたり、本覚書を作成し、各々保有する。

### 記

1. 別紙協定書第1条（高年齢者の65歳までの雇用確保）の運用については、以下の通りとする。
  - (1) 雇用確保措置義務化年齢期間中については、1年ごとに会社は当該労働者の労働意欲を、組合は雇用継続の意志を、再確認することができる。
  - (2) 雇用確保措置義務化年齢を越すに際し、会社と組合双方は、当該労働者に対し労使の要請に応える姿勢の有無について、調査することができる。この際、労使合意により不適切と判断した場合は、継続雇用を停止することができる。
  - (3) 当該労働者が勤務状況や医師の診断により、継続雇用に明らかな不安を与えた場合は、継続雇用に関わる労使協議の対象とすることができる。
2. 別紙協定書4条、イ)の但し書きの活用は下記を前提とする。

会社は、当該労働者の収入が80%を下回ることがないように、時間短縮や第4条(4)項の退職慰労金に不足金を加算する等の具体的措置を行う。

# 労働協約

# 未だに締結しない会社 実質、労働組合認めていない!?

## ■ 3/3交渉には飯田管理本部長も出席

3月3日に開かれた第3回団体交渉には、多忙な中を飯田専務執行役・管理本部長が出席し、初めて考え方を聞くことができました。お話しでは、当たり前のことなのですが、会社が田崎真珠分会を認めて、これから相協力していく労使関係のパートナーとして対応していただけるのではないかとの期待を持つことができました。

しかし、ユニオンが求める基本的な労働協約については、1月13日に要求したにもかかわらず、この日ようやく文章での回答が示されたのが現状です。これまで2回の交渉、そして2か月近くを経過した回答にもかかわらず、ユニオンの要求に対して、会社は何が合意でき、何が合意できないのかを明らかにするものではなく、会社の主張でしかありませんでした。

### ●ユニオンが求めているのは、最低限・当たり前の約束

ユニオンが求めているのは、労使関係にとってどこでも当たり前の最低限のことです。

あなたも読んでいただければおわかりのように、1つめは、会社に不当労働行為をしないこと（労働組合の加入や正当な組合活動を理由にした不利益な扱いをしないこと、団体交渉を拒否しないこと、労働組合の活動に介入をしないこと）を約束してもらうことで、誰もが安心して労働組合に参加し、活動できるようにするためのものです。そして2つめは、会社と労働組合が交渉を通じて問題解決を図り、重要な問題は早めに協議することで争議になることをできるだけ少なくするためのものです。



このような当たり前で簡単なことに同意できないのは、会社が労働組合を認めないことはできないので、形式的には認めるが、本心は認めていない、ということになります。そうでないというのであれば、労働組合が求めた要求に、会社は何が合意でき、何が合意できないのかをまず回答することが誠意のある交渉であるはずで、合意できない内容があれば、それはなぜなのかを説明し、その文言に対して修正を加える、または、その箇所について対案を示すというのが誠実な方法であるはずで、

ユニオンはこうしたことを団体交渉で繰り返し説明し、会社（案）に対しても意見を述べてきたのですが、会社はそれを文章で出せとのことだったので3月9日付で下記の内容を提出しました。



会社案の1項については、不当労働行為が問題になるのは会社であり、「および組合は」を付け加える必要がありません。また、就業規則については労基法等に含まれている問題で、別に文章を付加する必要はないと考えます。

2項については、ユニオン要求について、何ら合意できるかどうか答えておらず、会社主張を展開しているに過ぎません。ユニオンが求めているのは、団体交渉の基本的目的についてであり、トラブルを増やさないために必要な配慮について求めているものです。

しかし、会社が主張している回答2は義務的団体交渉事項の範囲について、いわゆる「経営権」を持ち出して主張されているのだと思いますが、法律上は「経営権」という団体交渉を免れるための特別の権利が使用者に認められているわけではありません。最初から「経営権」に属するか否か

で義務的団体交渉事項か否かを決めようとするのは適切ではなく、義務的団体交渉事項か否かは憲法 28 条や労働組合法が労働者の団体交渉権を保障した目的から判断していくべきではないでしょうか。

会社回答 3~5 は、ことさら人事を取り上げていますが、組合の要求は何度も申し上げていますが、「組合員の労働条件」であり、「経営形態の変更をとまなう場合は」、協議のための時間的余裕と、協議を尽くすことがなければ、トラブルになるだけであり、そのようなことがないようにしましょうと言っているに過ぎません。

要は、会社が法律に基づく我がユニオンを会社の 1 つのパートナーとして認めるかどうか、その姿勢の問題です。

すでに、季節も冬から春に変わっています。いまだに労働組合との関係について、基本的労働協約の締結さえできない状況を変え、次のステージにすすむことができるよう、会社の誠意ある対応を期待しています。

以上、会社回答に対する見解を述べ、労使関係の確立・前進のために申し入れを致しますので、迅速にお答えいただくよう要請します。

ユニオン要求	会社回答
<p>① 法人は、日本国憲法、労働組合法、労働基準法など関係法規を遵守し、労働者、労働組合の権利を認め、不当労働行為は行わない。</p> <p>② 法人は、組合員の労働条件の変更・解雇等を行う場合は、組合と協議し、同意を得てから実施する。なお、労働条件に影響を及ぼす事業所閉鎖など経営形態の変更をとまなう場合は、いずれも変更可能な時期までに行うこととする。</p>	<p>① 会社及び組合は、日本国憲法、労働組合法、労働基準法、労働契約法等関係法規を遵守し、会社は、労働者、労働組合の権利を認め、不当労働行為は行なわず、組合は会社の就業規則が労働者・使用者間で締結された労働契約の内容になっていることを確認し、これを尊重する。</p> <p>② 組合は、従業員の採用・任免・異動・休暇・解雇・褒章・懲戒その他人事に関する決定権が会社にあることを確認する。</p> <p>③ 会社は、人事の公平妥当を期するとともに、組合員に対し組合員であることを理由として不利益な取扱をしない。</p> <p>④ 会社は組合員の人事を行った場合、組合は、組合員の人事に関し意見があるときは、会社に対し、団体交渉を求めることが出来、会社は、組合から団体交渉の申し入れあった場合、これに誠実に応じる。</p> <p>⑤ 非組合員の人事に関し、組合は関与しない。ただし、組合員の労働条件等に影響を及ぼす人事の場合にはこの限りではない。</p>

会社のこと、ユニオンのこと、どんなことでも質問や意見があれば、気軽に電話・メールをお願いします。みんなが声を出すこと、話し合うことが元氣をつくり、力をつくりまします。もっと働きやすい会社に、もっと安定した生活を！みんなの力で！

# 神戸ワーカーズユニオン田崎真珠分会

神戸市中央区雲井通 1-1-1-215 (TEL) 232-1838 (FAX) 232-1839

(E-mail) kobeunion@rouge.plala.or.jp (三宮駅から東へ徒歩 10 分 国道 2 号線 04 俣木の入ったビル)