

I. 日常的な組合活動の重要性

雇用・労働条件にかかわる経営施策の会社提案、あるいは倒産を含め企業存続などに直面した場合、雇用の維持・確保を基本においたうえで、

- ・雇用削減や労働条件の低下を伴う経営施策の実施を未然に防ぐこと（日頃の労使協議体制の確立と経営分析の強化）、
 - ・やむなく実施される場合も影響を最小限に止めること（事前協議制の確立・徹底）、
- が大前提です。

労働者の雇用とくらしをどう守るのか、その結果は、労働組合の日常的な活動によって大きく左右されます。日頃からの信頼にもとづく健全な労使関係を構築することが、関係情報の早期入手につながり、合理化提案への適切な対応など、労働組合としての対策の前倒しにつながります。

以下のチェックリストをもとに組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょう。

<input checked="" type="checkbox"/>	チェックリスト
<input type="checkbox"/>	組合員の声を聞き、職場の課題を把握できているか
<input type="checkbox"/>	会社に意見提起等を行う前提となる経営情報を収集・分析できているか
<input type="checkbox"/>	職場討議を踏まえ、組合としての意思を機関決定しているか
<input type="checkbox"/>	労使で職場の課題について話し合う機会（労使協議会など）の設置や労使で話し合う事項（付議事項）を労働協約に明記しているか
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 労使協議会などを定期的に開催しているか
<input type="checkbox"/>	雇用・労働条件にかかわる重要事項は、決定前に労使で話し合い、労働組合の同意なく実施しない仕組みを確立できているか（事前協議制）
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> インサイダー取引 ² 対策として、労使の守秘義務等を定めているか
<input type="checkbox"/>	労使で合意した内容を書面にしたうえで、労使双方の代表者が署名または記名押印しているか（労働協約の締結）
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 内容および有効期間に不備はないか
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 組合員に周知徹底しているか
<input type="checkbox"/>	企業グループレベルでの労使関係を構築できているか

1. 労使協議制の確立

ここでいう「労使協議制」とは、経営方針や生産計画、事業所の閉鎖・縮小、人員配置など、経営上の諸課題について、労働者の代表と使用者が話し合う仕組みです。

経営方針や企業業績は労働者の雇用や労働条件に大きく関係します。労働組合は、労働者の代表として、これらの事項について会社に積極的に説明・報告を求め、チェックを行うとともに、必要に応じて意見・提案を行いましょう。

労使が経営に関する認識を共有し、経営計画の達成に向け協力・努力することは、雇用の安定・労働条件の維持向上に不可欠です。労働協約にもとづく「労使協議会」を設置し、定期的に開催しまししょう。労使の信頼関係にもとづく良好な関係の構築につながります。

² インサイダー取引についてp.3-4

2. 経営にかかわる情報の収集・分析

日頃から経営方針や企業業績など、以下のような経営状況の把握に努め、経営施策の妥当性や問題点を判断できるように努めましょう。会社からの情報に加え、「残業が減った」「取引先から悪いうわさを聞いた」など、職場・組合員を通じて入手する情報も有益です。

- ①長期的展望に基づく事業計画があるか（組合員が今後も安心して働けるか）
- ②財務状況に問題はないか（経営悪化による倒産などの危険性がないか）
- ③現場の実態や状況を正しく把握し、経営側に伝えているか
（現場の声を伝えることが、業務改善や生産性向上、安全衛生に寄与します）
- ④生産・受注動向、業績などの見通しに問題ないか
（組合員の賃金・一時金に影響します）

3. 事前協議制の確立

組合員の雇用・労働条件にかかわる経営施策や労働移動にかかわる重要課題については、事前協議制の確立が不可欠です。労働組合は、会社の意思決定前に、経営の実態を把握し、労働者の意見を経営に反映させていく努力を重ねていかなければなりません。

労働組合が、労使協議および職場の意向集約のための時間が十分にとれるタイミング（3ヶ月程度確保することが望ましい）で、企業組織再編などの計画について、決定前に労使で話し合い、労働組合の同意なく実施しない仕組みを労働協約により明確化するとともに、必要に応じて計画の軌道修正に努めましょう。

なお、上場企業ではインサイダー情報に該当する可能性を理由に経営情報の提供を労使協議の議題とすることを拒否される事例が見うけられます。しかし、企業組織再編や事業所の閉鎖、縮小などの経営施策は雇用や労働条件に重大な影響を及ぼす重要事項であり、これを拒否することは労使協議制の趣旨に反します。

重要事項を知っても、その公表前に株券等の売買をしなければインサイダー取引にはあたりません³。インサイダー取引防止を口実に事前協議を拒否させないために、労使の守秘義務等を定めておきましょう（組合組織における情報開示も問題となる可能性もありますので、執行部が事前協議に必要な一定の権限を担保する組合規約の整備をすることも重要です）。

³ 徳住堅治（2016）「労働法実務解説9 企業組織再編と労働契約」p.31

用語解説【インサイダー取引】

インサイダー取引とは、

- ①上場会社の会社関係者（会社関係者でなくなった後1年以内の者を含む）が、
- ②当該上場会社等の業務等に関する重要事実を、
- ③その職務等に関し知った上で、
- ④その重要事実の公表前に、
- ⑤当該上場会社の株券等を売買すること、 です。

会社関係者から重要事実の伝達を受けた第一次情報受領者についても同様です（金融商品取引法第166条）。また、公開買付者等関係者の禁止行為も同様の構造です（金融商品取引法第167条）。

4. 労働協約の整備・拡充

労使協議体制の確立を図る上で重要な前提として、労働協約を整備・拡充しておく必要があります。労働契約や就業規則より効力の強い労働協約を締結できるのは、労働組合のみです。労働協約の締結を通じて、異動、出向、解雇、定年、退職、休職、賞罰など、労働者の身分や処遇に関する重要事項が一方的・恣意的に決められることのないよう、使用者の人事権や解雇権の濫用⁴を規制することが重要です⁵。

少なくとも、以下の内容は労働協約に盛り込んでおきましょう。

- ・労働契約の解約や労働契約に重大な変更がある場合、労働者本人の同意を必要とすること
- ・使用者が人事権や解雇権を行使する際の基準
- ・その基準にそって人事権、解雇権が適切に行使されるか、労働組合が事前・事後チェックすることを保障し、労働組合が不適切と判断する場合、協議に応じること
- ・退職金規定を設け、会社都合による解雇では退職金の乗率を定年扱いより高い率で協定しておき、さらに特別退職金を設定すること⁶
- ・会社の重要な財産の処分や搬出を制限すること

労働協約を未整備の労働組合は、上部団体などに相談のうえ、早急に整備を進めましょう。労働協約を締結している場合も、日頃から有事にそなえ、労働協約の周知徹底や不断の職場点検活動が欠かせません。また、職場点検活動を通じて明らかになった課題の解決に向けて、労働協約のレベルアップに取り組みましょう。

5. 企業グループ労使協議制

純粋持株会社を解禁する独占禁止法や企業組織再編を容易にする商法の改正、連結決算を重視する国際会計基準の導入などにより、企業グループ単位での経営戦略を重視する傾

⁴ 解雇権の濫用について（労働契約法第16条） p.8

⁵ 労働組合法第14～16条

⁶ 退職金等の上積み補償について p.68

向が強まっています。「経営の選択と集中」の名のもとにグループ企業の再編成や整理・清算が進められる一方、グループ各社では、持株会社から事業目標を与えられ、目標に見合った業績結果を強く求められるようになっていきます。

こうした環境条件の変化によって、企業レベルの労使関係のみでは、労働者の雇用とくらしを十分に守れない事態に直面することが懸念されます。産別運動の強化はもちろんのこと、企業グループレベルでの労使関係づくりが必要となってきています。

また、グループ内のすべての労使がその必要を認めているわけではないことや、グループ内には労働組合未組織の企業があることなどを踏まえ、企業グループ労使協議制の導入に段階的に取り組む必要があります。

(参考様式)

- ・個別企業労使の合意の積み上げによる場合のグループ労使協議会に関する協定 (p. 70)
- ・グループ労連を形成して対応する場合のグループ労使協議会に関する協定 (p. 71)