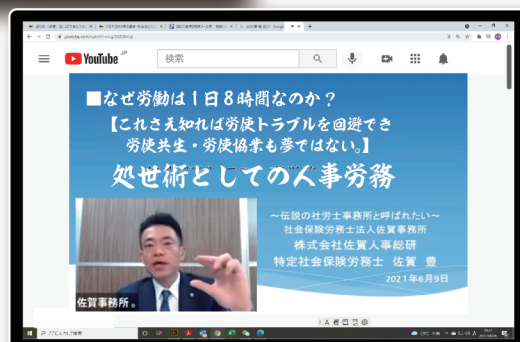
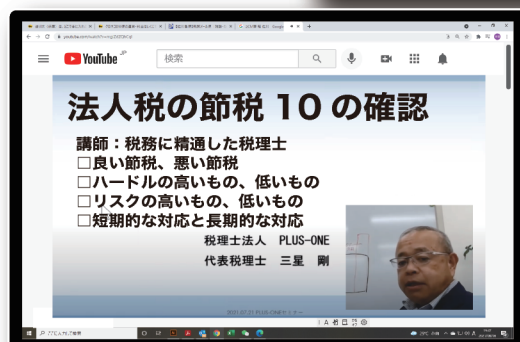


**YouTubeで  
オリジナルセミナー動画が見られます！**

**随時  
更新**

～普通の社労士では  
教えてくれない人事労務のこと～



**労使トラブル・労働組合折衝**

**強い！**

**熱血  
講義！**

事務所代表**佐賀豊**が

**登録・視聴 無料**

[会員登録]



ウェブセミナーご登録はコチラ！

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべてのZOOMセミナーが全て視聴できます。ぜひご登録ください！

**労使相愛を実現する会**

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

**社会保険労務士法人 佐賀事務所  
株式会社 佐賀人事総研  
TEL.03-5249-3326**

2022 August  
**8月号**  
第50号

- 1 永年勤続者を大事に！価値ある人財のWillをCanにして採用の憂いを解消！
- 2 労働組合との団体交渉では、最初から「可視化」を申し入れる！
- 3
- 4 オリジナルセミナー動画が見られます！

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>

断酒してから **1441**日 断煙してから **6190**日

皆様、いつもお世話になっております。

モチベーションは年齢とともに落ちるものではない。ましてや仕事能力は年々落ちるところが年々上がるものである。私はそう確信しています。30代の頃の自分と50歳になった今の自分が、もし仮に社労士道で競ったとしたら、間違いなく50歳の今の自分に軍配が上がります。「判断力・決断力・歓談力・先見力・着眼点・専門性・忍耐力」、これらのどれを取っても30代の自分のほうが明らかに見劣りするからです。



仮に新規法人獲得の営業力を競わせたら、きっとダブルスコアで30代の自分は敗北するでしょう。だからこそ採用に関する問いに対して、私は「永年勤続者を大事にするように」と経営陣の方々に常々進言申し上げているのです。確かに、一旦身に付いた能力も磨かないと陳腐化します。モチベーションも年々落ちていき、能力を研鑽しない、そんな従業員もいるでしょう。でも、そんな従業員にはダメの烙印「E・D・C×」などの低い評価が付いているのではないのでしょうか。働かないダメ社員の対処策は別の機会に譲るとして、それ以外の「C評価以上」を得ている真っ当な従業員を、会社は大事にすれば良いのです。

辞めるのが前提という言葉が過ぎるかもしれませんが、それでも「石が温まるまで最低8年はかかる」ことすら知らないような令和の新参者を優遇する意味はないと、私は思うのであります。年代の偏りは確かに大問題ですが、経済戦国の世の中では勝ち残りを意識する前に「今が大事!」、生き残りがなによりも優先されるはず。それに不思議不思議な話で、永年勤続者が増えると思っても意外に採れるようになるものなのです。

永年勤続者の基準は最低20年以上、できれば四半世紀としてほしいですね。そんな人財を価値ある者として価値ある形で扱うには、経営陣や人事部は彼らのWill(したい)・Can(できる)を正確に把握する必要があります。Must(しなければならない)を頭ごなしに求めても、自分よりも大切な者(≒家族)を守る必要性が薄れている年代の彼らには意味を為さないことが多いからです。それよりもWill・Canをベースに、彼らの特性を最大限に活かした適材適所の配置が有効となります。現場が得意であれば、本人のWillを尊重して現場に戻せば良い……。ただし、与えるミッションを「仕事社内還元」にする、たとえば数字は持たせず育成担当にすることもあるでしょう。現場への戻し方さえ間違えなければ、それで良いのです。いずれにしてもMustではなくPlease(お願い)、そんな姿勢・態度で向き合うことが永年勤続者を活かすには大事なのです。

**価値ある人財のWillをCanに**



30代の社員は、「将来は我が身」と永年勤続者が報わられているか否かを注視しています。報われないと知れば、誰も骨を埋める気にはならないでしょう。30代を力強くグリップするためにも、永年勤続者を大事にすることが重要なのです。あと10年もすると、労働力人口が600万人も不足すると言われていています。産業構造の変化まで読み切れる専門家は少ないのですが、人口動静だけは高確率で予測が当たります。新規採用に注力するのはタンクに5寸釘を打って漏れを放って置くのと同じこと。永年勤続者を大事にすれば、採用の憂いは大きく解消に向かうと確信しています。

今月も元気に飛ばして行きましょう！

佐賀豊



「可視化を求める」「組合には戦利品を1円も渡さない」「債権不存在確認請求の訴えを起こす」——これが私の提案する組合との交渉方法です

伝説の社労士の視点から提言させていただきます

# 労働組合との団体交渉では、最初から「可視化」を申し入れる!

## 外部労組への駆け込みが増えている

2014年、「人事労務実務のQ&A」という雑誌に、私は労働組合との団体交渉に関して「可視化を活用して団体交渉を円滑に進める」と題する巻頭言を書かせていただきました。8年前の記事ですが、私はいまでも記事の内容のとおり団交に臨んでいます。

法改正により未払い残業代の請求訴訟の時効が延びたり、同一労働同一賃金などの動きの影響もあって、最近では労務トラブルが非常に多くなっています。また、企業内での労働組合の組織率は下がっていますが、外部労組に駆け込むケースも急増しています。そこで、今月号は労組対応として「可視化を活用した団体交渉」を取りあげます。



可視化を活用して  
円滑に進める  
団体交渉を

## 初期対応が交渉の趨勢を左右する

団体交渉では、やりたい放題、したい放題の横暴な振る舞いに遭遇することもあります。紳士的な労働組合がある一方で、こうした労働組合も増えていると感じています。さらに、外部労組への駆け込みを未然に防ぐこともきわめて重要になります。そして、もし心ない労組から団交の申し入れがあった場合は、初期対応こそがその後の交渉の趨勢を左右することになるのです。

## 労働組合に対して団交の「可視化」を求める

私の提言は、団交対策を担当する場合、労働組合に対して必ず「団交の可視化を求める」ことです。すなわち、団体交渉の様子をビデオカメラ等で録画することを申し入れます。団交の場（特に外部労組の場合）での相手側の乱暴な振る舞いを記録するため、音声の録音だけでは不十分な動画も撮らせてもらうのです。



このような申し入れをすると相手は非常に嫌がり、「法律を知っているのか」「労働争議にするぞ」などと言って動画を撮らせてもらえないこともあります。それでも、先方が録画を断ったこと自体が過激な行動への抑止力として働きます。

## 1回目から可視化を切り出すことが重要

団交の場で相手が乱暴な言動や振る舞いをすると、労働組合法に詳しくない労務担当者であれば怯んでしまい、正常な判断力を奪われてしまいかねません。1回目の団交で恐れ思いをすると、2回目からは「もう参加したくない」となるでしょう。ただし、参加しないと組合側から「不当労働行為だ。労働組合法に違反している」などと言われます。

このような事態に陥らない決め手が可視化です。1回目から可視化を切り出すことが重要ですが、たとえ2回目以降でも相手の言動を抑止するため、ぜひ可視化を労働組合に提案してほしいと顧問先に伝えています。

## 「強要罪」になる可能性を伝える

労働組合法は乱暴な言い回しを認めているわけではありません。相手側の言動が目にも余る場合は「強要罪」になる可能性を伝えます。その根拠は刑法第223条の条文です。「強要罪になる」と言うだけでも相手側への牽制になります。実際に団交の場に参加した経験から、私はそう感じています。

団交ではこちらが3人くらいしかいないのに、相手側が20人で囲んだりします。そうした状況は音声だけでは臨場感が伝わってきません。しかし、映像で撮っておけば異常な状況が証拠として残ります。すると、裁判に訴えたときに「これは団交じゃない、強要恐喝の場だ。適正な労働組合の活動ではない」という会社側の主張が、裁判所にも認められます。



## 可視化の提案で相手の勢いを削ぐ

団交の時間が長引くと、組合側は自分たちの戦利品（お金のこと）がどんどん減っていくことを知っているの、一回で決着をつけてしまおうという勢いがあったりします。そんなときに可視化の提案をして、相手の勢いを削ぐのです。

労働組合は街宣活動でのシュプレヒコールなど、自分たちの勇ましい姿はどんどんYouTubeにアップしたりします。しかし、団交の場での不都合な姿の可視化は嫌がります。私の8年前の提案は人事労務の現場ではまだ一般化されていないので、今回、改めて提言させていただきます。

## 解決金を払っても終わりにはならない

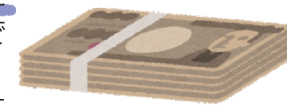
労働組合との団交で、会社が恐れていることはひとつだけ。それは街宣活動です。可視化をお願いすると、経営者さんのなかには「街宣活動をやられたら困る」と言って抵抗を示す方もいらっしゃいます。

しかし、相手はどうしたら会社側が困るかを感じ取り、そこを突いてくるのです。その結果、「（街宣活動が）嫌なら解決金300万円をよこせ」と言ってきたりします。「300万円は高い」と答えると、すぐに「それでは100万円」となります。なぜなら、ももとの金額は10万円程度だからです。ただし、「街宣活動をしないのなら、これくらいの金額はいいか」と100万円を渡しても、それで終わりにはなりません。新たに組合員の募集を始めます。「A

さんは労働組合に入ったことで100万円を手に入れることができた」とアピールして、組合員の募集活動やビラ配りを始めるでしょう。

## 解決しないときは裁判で決着をつける

なによりも重要なのは、組合には1円たりとも渡さないことです。私は、法律違反を無視して1円も渡さずと言っているわけではありません。労働組合に対しては、可視化によって脅されることなく団体交渉を行います。ただし、組合の言い分を受け入れるべきと労働組合法で定められているわけではありません。団交の席について、できることとできないこと（私は「すべてできない」と言うようにしていますが）を伝える場にすればいいと考えています。そして、解決しないことは裁判で決着をつけるのです。



なぜなら、労働組合との団体交渉で決着をして解決金50万円を払うことと、裁判所の判決により50万円を払うのでは、誰が命じたのが異なります。誰が戦利品を与えたのがまったく違います。訴訟権を活用して労働組合を蚊帳の外に置いてしまうのです。

## 「債権不存在確認請求」の訴えを起こす

ただし、「訴えるのなら訴えてみる」というような言い方では、資力の弱い従業員に対して不遜な態度を感じざるを得ません。そうではなく、会社側から組合の主張に対して「債権不存在確認請求」の訴えを起こすのです。

すなわち、「労働組合の言うことに納得できない。組合が言うような債権、支払義務はない」という主張を裁判所に、被告ではなく原告として訴えます。これが債権不存在確認の請求です。これを行えば、組合側はぐうの音も出なくなります。

## 私の提案する組合との交渉方法

団交にはしっかり向き合う、恐れ目にあわないために可視化を求める。戦利品は1円も渡さない、会社側の主張が正しいことを証明するために債権不存在確認請求を会社側から訴える。これが私の提案する組合との交渉方法です。

たとえ裁判所から「会社は従業員にお金を支払え」という判断が下されても、それは労働組合の戦利品にはなりません。そのため、組合員が増えることには結びつきません。逆に「組合の言うことにしたがっていたら訴えられてしまう」となれば、組合離れが起こるでしょう。それが人間の心理、人の性（さが）なのです。



## ある学校法人の事例

1人の非常勤講師が「同一労働同一賃金違反」を主張し、団交を行っている学校法人があります。学校法人としては、1人の主張を認めてしまうとほかの多くの非常勤講師が組合員になるなど、大変な事態に陥ることを懸念しています。

実際、団交で相手側の要望を断ったことで、すでに何回も街宣活動を実行されています。それでも1円たりとも払わないという方針は揺らいでいません。その結果、組合員も増えていません。そして、相手は要求金額を3回引き下げています。すでに当初の金額の10分の1になっていますが、1円でも認める気はないと言います。こんな事例もあります。

## 組合は解決金を組合員に直接払うことを認めない

組合側の要求と合意した場合、解決金を支払うこととなります。ただし、解決金を払ったところはどこもかしても組合員を増やされる結果になっています。だからこそ、最初の1人が重要なのです。

この解決金に関して、組合側は組合の口座への振込を要望します。そこから組合がだいたい20%を引いて残りを組合員に渡します。ただし、労働基準法の24条では、直接本人への全額払いが定められています。つまり、本当は労働組合は代理人になれないのです。したがって、もし労働組合が組合員にお金を渡さない~~と会社はその分を再度、組合員に払わなければいけません。~~



## 私は組合員本人に払うことをセオリーにしている

私の顧問先でも過去に解決金を払ったケースもあります。これは労働委員会という裁判の一手手前までいき、労働協約という合意書に基づき解決金を払いました。そのときも、組合に払うのか組合員に払うのかでひと悶着がありました。

私は当たり前のように組合に払うのではなく、あくまで組合員本人に払うことをセオリーとしています。その根拠は労基法第24条です。ただし、組合が弁護士を立てていれば話は違います。弁護士に払うことは問題ありません。また、裁判になった場合は労働組合も代理人として弁護士を立てます。そうならば私に言わせれば、もう組合活動ではなくなるのです。

組合との団交では、初期対応がなによりも重要になります。その肝が「可視化」です。経営者さまや労務担当者さまには、このことを肝に銘じていただきたいと思います。