

労働組合とのオンライン団体交渉における実務上の留意点

(令和2年8月5日)

倉重・近衛・森田法律事務所 発行

コロナ禍により、対面での「三密」状況を避けろと言われて久しいですが、その中でも社会経済活動を止めてはならないのと同じように、労働組合との団体交渉も議題によっては待ったなしのものがああり、不当労働行為の問題もあることから何もしないというわけにはいきません。

そこで注目すべきはビデオ会議ツールを用いたオンライン団体交渉です。オンライン団体交渉はまだ慣れない人も多いですが、弊所は既にオンライン団体交渉を繰り返し実施しておりますのでそこで得られた知見を共有したいと思います。

目次

Q1 団体交渉をオンラインで行うことは可能か？	1
Q2 オンラインで行うべき団体交渉の種類は？	1
Q3 労働組合との団体交渉は、現状においては全てオンラインによる方式で行う予定ですが、先般コロナ禍によって人員が余剰となり、期間満了による雇止めを通知した契約社員が合同労組に加入し、雇止めの問題について団体交渉を申し入れてきました。合同労組は、緊急の議題を理由に対面式の団体交渉を求めています。会社は対面式で団交しなければいけないのでしょうか？	2
Q4 労働組合の団体交渉の申し入れに対して会社側はオンラインによる団体交渉を提案しましたが、労働組合側はオンライン団交を受け入れる条件として、インターネットの環境、カメラや音声の機器などについての費用負担を求めてきました。会社はこれに応じる必要はありますか？	3
Q5 団体交渉をオンラインで行う場合の留意点はありますか？	4
Q6 労働組合がオンライン団交に応じてくれましたが、事前の情報の共有や団体交渉に臨むための資料の共有などについて、留意すべき事はありますか？	4
Q7 セキュリティのリスクは？	5
Q8 オンラインだと勝手に録音されるのではないかと？	5
Q9 出席者の管理はどうするか？	6
Q10 資料の共有はどうするか？(データ・紙)	7
Q11 オンライン団体交渉の所要時間は？	8
Q12 組合側が対面での団交に拘る場合に、対面を拒否してオンライン団交の提案を行うことは不当労働行為となるか？	9

- Q13 対面でなければできない種類の団体交渉はあるか？ 10
- Q14 従業員が一名加入したばかりの合同労組が第1回目の団体交渉の申し入れをしてきました。当社はオンラインによる団体交渉を提案しましたが、組合側はオンラインでは名刺交換もできない、誰がどのような役職にいるかも分からないので少なくとも第1回目は対面式でなければ正当な団体交渉とはいえない、と抗議してきました。このような場合は対面式で行わなければいけないのでしょうか？ 10
- Q15 我が社には従業員の大多数によって構成される労働組合（社内組合）がありますが、このたび、1名のみが別の労働組合（合同労組）に加入したという通知があり、団体交渉の申し入れがありました。前者は従来とおりに会社内の会議室で対面式の団体交渉を、後者についてはオンラインの団体交渉を、という形で、別のやり方で団体交渉を行うことは許されるのでしょうか？ 11
- Q16 労働委員会はオンライン対応しているのか？ 12

Q1 団体交渉をオンラインで行うことは可能か？

A 新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、オンラインで開催することが望ましいと言えます。

【解説】

労働組合の団体交渉申し入れに対して、会社が正当な理由なくこれを拒んだ場合、不当な団交拒否として不当労働行為と評価されます（労組法7条2号）。これを、会社の誠実交渉義務、といいます。

一方で、新型コロナウイルス感染症予防のもっとも基本的な手段として「三密」を避けることが挙げられていますが、団体交渉はまさに密閉空間において、密集した人員によって、密接な距離感で行われるものであり、典型的な「三密」状態と言えるでしょう。団体交渉クラスターを発生させないためにも、当面の間、対面式の団体交渉は行うべきではないといえます。

もっとも、団体交渉権は、労使間の協議によって従業員の労働条件や待遇その他の事項についてこれを決めていくという、労働組合の憲法上の権利であり、これを軽視すると見られかねない態度は、上記の誠実交渉義務違反として、不当労働行為と評価される可能性があります。特に、今の時期においてはリストラや休業手当に関する団体交渉の必要性それ自体は高いと言えるでしょう。

そこで、「三密」を避けつつ、実効性のある団体交渉を実現するという観点から、団体交渉はオンライン会議ツールを用いて開催するのが良いでしょう。

Q2 オンラインで行うべき団体交渉の種類は？

A リストラ、賞与、休業手当、感染拡大防止策など、急を要する事項については優先的にオンラインでの開催を検討すべきでしょう。

【解説】

一般的に、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」が義務的団体交渉事項とされ、使用者は団交要求に応ずる必要があります。

従って、義務的団交事項であれば、団交議題を問わず、最終的には団体交渉に応ずる必要があるものとなりますので、上記の通りオンラインでの団交開催を検討すべきでしょう。

もっとも、コロナ禍においてはリストラ、賃金・賞与など労働条件の変更、休業手当、感染拡大防止策など、緊急の必要性が認められる団交議題もあります。

そのような場合には、オンライン会議ツールを利用することはもとより、電話・メールによる資料送付、後述する事前のオンライン事務折衝などを通じて、効率的な団交準備を行うことにより、迅速かつ充実した団体交渉の実施策を検討すべきでしょう。

Q3 労働組合との団体交渉は、現状においては全てオンラインによる方式で行う予定ですが、先般コロナ禍によって人員が余剰となり、期間満了による雇止めを通知した契約社員が合同労組に加入し、雇止めの問題について団体交渉を申し入れてきました。合同労組は、緊急の議題を理由に対面式の団体交渉を求めています。会社は対面式で団交しなければいけないのでしょうか？

A オンラインか否かは団体交渉の方式の問題ですので、議題によって対応が異なることはありません。会社はオンラインによる団体交渉によることについての理解と協力を求めるべきです。

【解説】

団体交渉は典型的な三密の状況ですので、会社は労働組合に対してオンラインによる団体交渉についての理解と協力を求め、その環境が整うまでの合理的な期間について団体交渉の延期の申し入れをしても、その合理性や必要性について十分に説明を尽くせば、不当な団体交渉拒否とはなりません。

この考えは、団交議題によって違いが生じるものではありません。春闘のような定期的な議題であれば、状況が好転するまでは仮合意をして追って団体交渉を開催する、というやり方もあるでしょう。

これに対して、コロナ禍で問題となった労働問題については、必要至急に労使合意が求められる場合があり、オンラインの環境が整うまでの延期の申し入れについて組合側が抵抗感を示すことは十分に考えられます。団交延期の申し入れを唯々諾々とし、ない可能性が極めて高いといえます。このような緊急議題の場合は、ビデオ会議・電話・メール等の手段により、団体交渉に至らない事務折衝等を充実させ、労組側が議題を検討するに足る資料等は事前に交付し、これについての会社の説明も十分に行い、必要な情報の共有に努めるべきです。

このように、会社は事前に資料や情報についての共有を十分に提示した上で、オンラインによる団体交渉についての理解と協力を求めれば、例え労働組合がその説明に納得しなくとも、納得するに足る説明を尽くす限りにおいて、結果的に団体交渉が開催されなかったとしても、不当労働行為にはならないといえます。なお、不当労働行為該当性の点は後のQ12で詳しく検討します。

Q 4 労働組合の団体交渉の申し入れに対して会社側はオンラインによる団体交渉を提案しましたが、労働組合側はオンライン団交を受け入れる条件として、インターネットの環境、カメラや音声の機器などについての費用負担を求めてきました。会社はこれに応じる必要はありますか？

A 労働組合側にWEB環境がなく、その費用負担を会社に求めてきた場合は、これは労働組合に対する経費援助という不当労働行為（労組法7条3号）となりうるので、会社として受け入れるべきではありません。

【解説】

労組法7条3号は、会社の労働組合に対する経費援助を、支配介入の一種としてこれを禁じています。これは、会社から経費援助を受けるような労働組合は、労働組合としての自主性を欠くため、もはや労組法上の労働組合とは認めがたいといえるからです。

最も労使交渉の結果として、一定の便宜供与についての合意がある場合には、それが組合としての自主性を阻害しない限りは認められる場合があります。これには、例えばチェックオフの手續、会社の会議室の使用、組合掲示板の貸与などがあります。もちろん、これらの便宜供与は労使交渉の結果として、労働組合の成果として認められるものですので、会社がこのような便宜強をしなければならないという義務はありません。

本件の場合、まず会社はこれに応ずる義務はなく、今後の便宜供与を巡る基準や変更などのトラブルも生じかねませんので、応じるべきでないことになります。

したがって、会社側がオンライン環境等の費用負担に応じなかったことをもって、結果的に団体交渉が開催できなかったとしても、不当労働行為にはならないといえます。

もっとも、組合側がオンライン団交の方式に同意するものの、どうしても組合側において通信環境やPC設備が整わない場合、いつまでたっても団体交渉が行われないのは労使双方にとって好ましいことではありません。

そこで、上記のようなケースでは、会社が通信環境がある会議室などにZoom等オンライン会議ツールに接続済みのPCを用意しておき、それを当該団体交渉の時間のみ利用させる方式での団体交渉開催も考えられます。この場合も、会社が通信費用やPC時間利用相当額を便宜供与していることにはなりますが、対面団交において貸し会議室の料金を会社側が負担することは不当労働行為としての便宜供与には該当しないと一般に解されていますので、それとパラレルに考えることができるでしょう。

Q 5 団体交渉をオンラインで行う場合の留意点はありますか？

A 通信環境、PC や周辺機器の準備、事前テスト、団交議題に関する事務折衝などにより効率的な団体交渉の実施を目指すのが好ましいでしょう。

【解説】

オンライン団体交渉は、まだ慣れていない人も多いため、いきなり本番を迎えるのは危険です。入念に準備をして臨みましょう。まずはWi-Fi 速度などの通信環境、PC スペックやマイク・スピーカーなどの周辺機器を確認し、一度テストを行ってみましょう。特に、同じ部屋から複数名が参加する場合には、ハウリング防止の観点から一人一台のPC を持ち、マイク付きイヤホンかヘッドセットを用意しておくとう良いでしょう。

また、はじめはオンライン団体交渉に慣れないために、労使双方ともスムーズなコミュニケーションが難しいかもしれません。そのため、事前に事務折衝などを電話・メールなどで済ませておき、当日の団交議題や優先順位をあらかじめ明確にしておくとう良いでしょう。

なお、Zoom を用いる場合は、会社側でプロ契約をしておき、利用可能時間の制限をなくしておく必要があります。

Q 6 労働組合がオンライン団交に応じてくれましたが、事前の情報の共有や団体交渉に臨むための資料の共有などについて、留意すべき事はあるですか？

A 充実したオンライン団交を実現するためにも、事前の情報や資料の共有についてより一層の対処が必要といえます。団交議題によっては、事前のオンライン事務折衝により効率的なオンライン団体交渉を目指すべきでしょう。

【解説】

Q5 でも述べた通り、オンライン団体交渉を充実したものとするためには、事前の事務折衝により議題や優先順位を明確にしておくことが有効です。従前は、意識して事前の事務折衝を入れることはそれほど多くなかったかもしれませんが、オンライン団体交渉の場合は労使双方がこの点を意識して、協力すべきであると考えます。

なお、メールにより議題を整理するだけでも効果がありますので事務折衝を行う時間や余裕がないという場合でも団交当日のアジェンダを確認するという意識で臨んでみてください。

対面式団交とオンライン団交の大きな違いとして、対面式の場合にはその場で新たに団交議題が追加され、それについての資料の開示や回答を求められることがあるの

に対して、オンライン団交だと直ちに該当の資料の提示が困難で、これに対応できないということが考えられます。

とすると、オンライン団交の場合には、予め団体交渉議題を絞り、これについての資料や情報の共有を事前に十分に行うことによって、本番の団体交渉を充実させる必要があります。労働組合側も、団交議題を検討するに当たり、どのような資料や情報が必要かについて、会社に事前に提示を求める事が必要といえるでしょう。

したがって、オンライン団交においては、その場で準備をしていない新たな資料の提示が難しく、また新たな情報の提供に基づく検討にも困難が生じるおそれがありますので、従来の対面式の団体交渉と比べて、より一層、事前の事務折衝や、メール等による事前の情報や資料の共有に努めるべきといえます。

Q7 セキュリティのリスクは？

A 会議ツールのバージョンアップ、ウィルス対策、待機室の活用などにより十分なセキュリティ対策を講じられると言えるでしょう。

【解説】

Zoom、Microsoft Teams、Skype、Webex、Google Meet など、オンライン会議ツールのセキュリティは向上しており、最新バージョンにアップデートした上で利用している分には現時点の社会通念において十分なセキュリティが講じられていると言えるでしょう（もちろん、個々のパソコンにウィルス対策ソフトを入れておくなどの措置が大前提です）。なお、Zoom の場合は「待機室」を有効にすることにより、無関係な者が乱入することを防止することが可能ですし、パスワードを入力しないと入室できない設定にしておくのも良いでしょう。

Q8 オンラインだと勝手に録音されるのではないか？

A 対面で団交を行う場合と同様に、事前に団交ルールとして、無断で録音しないことを確認します。確かに、完全に無断録音の可能性を排除することはできませんが、無断録音のリスクはオンラインでもリアルでも変わりません。

【解説】

団交の際の発言を録音することで、「言った、言わない」の議論を避けるほか、録音されることで発言の慎重さを確保し、暴言等を抑止する効果も期待されます。その一方で交渉事であるためにその際の事細かな発言が外部に開示される可能性がある録音は避けたいとの考えもあります。

いずれの方針を取るかは各社の判断によるところですが、録音をする、しないは、予め組合とも協議し、ルールとして定めておくべきです。

オンライン会議ツールを用いて団体交渉を行う場合「勝手に録音・録画されるのではないか」という心配をされる会社の方もいらっしゃいます。しかし、ZoomやMicrosoft Teamsなどでは録音・録画中の場合はその旨がツール内に表示されますので、無断でツールそのものの録音という事態は考えにくいでしょう（そもそもホストでなければ録音権限がないという設定にすることができます）。

また、PCでなくともICレコーダーなどを隠し持って録音されるかもしれない、と思う方もいるようですが、それは対面での団体交渉でも同じことです。ポケットの中に隠されていたのでは録音の有無は分かりません。

したがって、少なくとも「オンラインだから無断録音・録画」の危険性が高まるということはありません。

また、無断録音された場合も、民事裁判では原則として証拠能力（証拠として用いること）が肯定されており、例外的に、脅迫や暴力等により録音したというような、著しく反社会的手段を用いて人の精神的肉体的自由を拘束する等の人格権侵害を伴う方法で採取された場合は違法で、証拠能力が否定されます（東京地判昭57.8.25）。

なお、会社側がホストとなりオンライン会議ツールを用いる場合、開始時点で組合側に宣言した上で録音・録画を堂々とするべきでしょう（対面の団体交渉においても冒頭にその旨宣言してICレコーダーなどで録音するケースが多くみられます）。

Q9 出席者の管理はどうするか？

A オンライン団交開始前に出席者の確認を行うべきでしょう。

【解説】

オンライン団交の場合、対面の場合のように、団交会場に訪れた人物を対面により現に確認し、特定することはできません。

このため、予め出席人数や出席者氏名（オンライン会議時に表示される氏名）、組合内役職の提示を受け、把握・確認した上で、会社側がオンライン会議のホストとなり、ミーティングルームへの入室を許可制（入室のためのパスワードを設定）にし、入室の許可を求めてきた者の氏名と、予め示されていた氏名・役職とを照合して、合致した者の入室を許可することで、出席者の管理を行なうことが考えられます。

なお、オンライン団交の場合、WEBカメラに映らない場所で、団交の様態を聴くことは可能です。これを避けるには、予め団交ルールで出席者以外の者が、無断で傍聴していることがないように、定めておくべきです。

また、オンライン団体交渉の場合も、対面でのそれと同様に出席人数は事前に確認

しておくべきです。概ね労使双方5名程度が通常のラインです。オンライン団交が開始したら、入室者の氏名・所属などを確認し、外部の無関係者が参加していないかをチェックします。もちろん、PCの裏に隠れられたら発見しようがないのですが、それでも一人一人この作業を行っておくことにより、最低限の信頼性は相互に担保されると考えます。

Q10 資料の共有はどうするか？（データ・紙）

A 事前の資料送付・オンライン会議ツールの画面共有機能・ハイブリッド団交による資料のみ手交などの手段を組み合わせるのが良いでしょう。

【解説】

オンラインでの団体交渉の場合、資料を事前にメールなどで共有しておくことにより、効率的な交渉を行うことができます。また、相手方に交付することが躊躇われる資料についてはオンライン会議ツールの「画面共有」機能により表示することが可能です。その際にスクリーンショットなど写真を撮られる懸念があるとする向きもありますが、撮影は禁止である旨述べたうえで、仮にそのような行為が発覚した場合は「正常な労使関係を築く上での信頼を大いに損ねる」として抗議し、その後の対応を検討すべきでしょう。

なお、スクリーンショットを撮られる可能性も見越して、提示に留めたい資料は、生のデータや情報をそのまま掲載するのではなく、団交議題にかかる事項について、会社の見解やその根拠を説明するに必要な範囲で抜粋したり、データ上で黒塗りを入れるなど、適宜加工する等の工夫が必要です。

また、当日その場でどうしても資料を交付する必要がある場合は交渉中にメール送信することもあります。どうしても紙の資料を見せる必要がある場合も稀にみられます。そのような場合は、弊所では「ハイブリッド団交」を推奨しています。ハイブリッド団交とは、対面ではないけれども対面のメリットを生かす団交方式です。具体的には、会社内における別々の会議室に労使双方が入室し（さらに会社側出席メンバー同士でも「密」を避けるために別々の部屋に分かれて入るケースもあります）、それぞれの場所からオンライン会議ツールに接続するというものです。この方式であれば、オンラインで団体交渉を行いつつ、万が一対面して資料を手交する必要がある場合は資料手交のみ、わずかな時間で対面して行うことが可能となり、感染拡大防止と団交の実という両面を実現することが可能です。

とはいえ、脱ハンコ・脱紙文化が叫ばれる昨今においては、出来る限り「紙で渡さなければならない」という状況を改善するのが重要でしょう。

なお、労働協約を締結する場合は、労組法上「労働協約は、書面に作成し、両当事

者が署名し、又は記名押印することによってその効力を生ずる」(労組法14条)とされていますので、オンライン署名などでは効力発生に疑義を生じますから、この点は時代に適合した法改正が望まれるところです。

Q11 オンライン団体交渉の所要時間はどうか？

A 通常の団体交渉と同様に2時間程度で良いと考えますが、予め団交ルールとして定めておけば良いでしょう。時間の管理は、会社が会議のホストとなり終了予定時刻の10分前や、5分前にその旨を通知し、次回に向けた事務連絡等をした上で、終了予定時刻となれば、終了を宣言の上で会議を終了します。

【解説】

コロナ禍以前の団体交渉においても、通常は2時間以内を目安に行われる団体交渉が殆どです。オンラインだからといって、時間無制限となれば会社側人事にとっては長時間労働の問題もありますし、深夜残業ともなりかねません。また、時間内に解決しない議題であればまた日を改めて行えば足りる話ですので、特段の理由がない限り、オンライン団交においても通常の団体交渉と同様の開催時間を設定すれば充分でしょう。

1 団交時間についての団交ルールの設定

団交を実施する場合に、それが延々と続くことがないように、予め団交ルールとして、例えば時間を最長でも〇時間までというように時間を設定しておくべきです(通常は2時間以内)。このことは対面の場合と、オンライン団交の場合とで違いはありません。なお、対面とオンラインのいずれの場合でも、基本的には2時間程度は時間を確保するのが一般的だと思われませんが、団交議題や当該議題についての交渉の進捗状況等によっては1時間程度とすることもあります。なお、新型コロナウイルスの感染が拡大している状況のように、対面での会議を持つこと自体に疾病の感染リスクが伴う場合には、そもそも対面は避け、オンライン団交の方法で行うべきでしょうが、対面で実施すべき合理的理由・必要性がある場合は、議題の内容如何にかかわらず、感染予防の観点から時間は最長でも1時間程度としておくべきでしょう。

2 団交時間の管理

時間管理の方法ですが、対面の場合は、会場を社外の貸会議室等としておけば、通常は時間単位での貸し出しになっていますから、貸出時間内で団交することで、実際の時間を区切ることができます。

他方で、オンラインの場合は、オンライン会議アプリの仕様や有料契約プランの内容にもよりますが、通話時間に制限はありません。このため、会社が会議のホストとなった上で時間を管理する必要があります。例えば、終了予定時刻の10分前や5分

前となればその旨を通知した上で、その日の団交での議論の整理や回答すべき事項の整理等、次回に向けた調整、整理へと入ります。それを終えてから、終了予定時刻となれば、会議終了を宣言し、ミーティングルームからの退出をすることが考えられます。

Q12 組合側が対面での団交に拘る場合に、対面を拒否してオンライン団交の提案を行うことは不当労働行為となるか？

A 団体交渉の開催自体は拒否せず、オンラインでの手段を提案しているにもかかわらず、組合がこれを拒否して対面での団交に拘る場合は不当労働行為とはならないと解されます。

【解説】

労働組合の団交要求に対し、会社側が真摯にオンラインでの開催を提案したとしても、組合側が対面での団体交渉に固執し、オンラインでの開催は拒否するケースもあります。この場合、団体交渉が実施できなければ、団交拒否として不当労働行為（労組法7条2号）となるのでしょうか。

この点、団体交渉は典型的な「三密」の場面であるため、感染拡大防止の観点からできる限りオンラインで行うべきことは既に述べた通りです。

そして、会社側としては、ビデオ会議・電話・メール等の手段により、団体交渉に至らない事務折衝等を充実させ、労組側が議題を検討するに足る資料等は事前に交付したり、これについての会社の説明も十分に行い、必要な情報の共有に努めた上で、オンラインでの団体交渉を提案し、その必要性や準備・オンライン会議ツールの利用方法などについても十分に説明を尽くしたにも関わらず、労働組合側が対面団交にこだわり、結果的に団体交渉が開催されなかった場合は、コロナ禍における社会通念に照らし、会社として誠実にできる限りの提案をしていると評価されるものと言えるでしょう。

確かに、書面による団体交渉のみであれば不当労働行為となる可能性があります（清和電器産業事件 東京高判平2.12.26、最判平5.4.6 上告棄却）。

しかし、オンラインでの団体交渉は書面団交とは異なり、実際に対面に近いコミュニケーションを実現できるだけの組上が整っています。また、オンラインでなければ実施できないという団交議題などは想定しがたく、紙をどうしても手交する必要があるれば前述の「ハイブリッド団交」も提案し得るところです。

また、前記裁判例も「団体交渉は、その制度の趣旨からみて、労使が直接話し合う方式によるのが原則であるというべきであって、書面の交換による方法が許される場合があるとしても、それによって団体交渉義務の履行があったということができ

は、直接話し合う方式を採ることが困難であるなど特段の事情があるときに限ると解すべきである。」としており「直接話し合う方式をとることが困難」な事情がある場合には対面団交でなくともよいという余地を残しています。そして、現在のコロナ禍は対面での「三密」を避けるべき時期なのですから、まさに「直接話し合う方式をとることが困難」な事情があると言えるでしょう。

以上より、会社がオンラインでの手段を提案しているにもかかわらず、組合が合理的理由なくこれを拒否して、対面での団交に拘り続ける場合には不当労働行為とはならないと解されます。

なお、これはオンライン団交の場合の話であり、音声電話のみであればコミュニケーションがスムーズにいかないとして不当労働行為となる可能性もなお存しますのでご注意ください。

Q13 対面でなければできない種類の団体交渉はあるか？

A 基本的にはありませんので、オンライン団交のメリットを当事者双方が正しく認識すべきでしょう。

【解説】

上で述べたように、原則としてオンライン団体交渉では扱うことができず、対面では扱えない団交議題は想定しがたいところです。そのため、オンライン団体交渉の実施で何ら効率的な団体交渉実施という観点から支障はないと考えられますので、組合側がオンラインでの開催に反対する場合、その理由を書面により確認すべきでしょう。PCの用意がない、通信環境がないなどの理由であれば、Q4で述べたように、会社側が会議室にZoomなどが接続済みのPC・マイク・スピーカーを用意しておくことにより対応可能です。

Q14 従業員が一名加入したばかりの合同労組が第1回目の団体交渉の申し入れをしてきました。当社はオンラインによる団体交渉を提案しましたが、組合側はオンラインでは名刺交換もできない、誰がどのような役職にいるかも分からないので少なくとも第1回目は対面式でなければ正当な団体交渉とはいえない、と抗議してきました。このような場合は対面式で行わなければいけないのでしょうか？

A 労働組合が対面式にこだわる理由については慎重に検討する必要がありますが、対面式で行わなければならない現実的な理由に乏しいことについて、会社は労働組合の示す理由について誠実に回答をすれば足りるので、必ず対面式で行わなければいけないものではありません。

【解説】

労働組合が対面式の団体交渉にこだわる姿勢を見せた場合、会社の対処としては、対面式で行うことについての必要性を労働組合に改めて示してもらうこととなります。

会社としては、労働組合の示す必要性について十分に検討した上で、対面式で行う必要性には欠け、オンラインの団体交渉で十分に充実した団体交渉を行うことについて回答することになるでしょう。

設問にあるような、最初の団体交渉であることや、名刺交換、参加者の特定などについて前述の通り、オンラインで行うことについての障害とはならず（名刺交換はEightなどオンライン上でも可能です）、事前の事務折衝などを通じて十分に対応可能です。また、労働協約の締結など、署名押印が必要となる場合であっても、オンラインの団体交渉を通じて合意に達したものであれば、郵送等の手続によっても行うことはできます。法的にも、対面式の団体交渉を強制するような規定は存在しません。

したがって、会社としては、労働組合の要請に対してオンラインによる団体交渉によって十分対処可能であることについて誠実に回答すれば足り、労働組合が対面式の団体交渉にこだわった結果、結果的に団体交渉が開かれなくとも、既に検討したとおり、団交拒否の不当労働行為にはならない、といえます。

なお、このような労働組合の認識は、対面式の団体交渉が原則であってオンライン団交は例外である、という位置づけが根底にあるといえます。しかし、オンラインか否かはあくまでも団交方式の相違にすぎず、原則・例外という考え方にそぐうものではありません。ポストコロナを見据えれば、むしろ今後はオンラインによる団体交渉が主流になる可能性も十分にあるでしょう。

Q15 我が社には従業員の大多数によって構成される労働組合（社内組合）がありますが、このたび、1名のみが別の労働組合（合同労組）に加入したという通知があり、団体交渉の申し入れがありました。前者は従来とおりに会社内の会議室で対面式の団体交渉を、後者についてはオンラインの団体交渉を、という形で、別のやり方で団体交渉を行うことは許されるでしょうか？

A 会社内に複数の組合がある場合、その規模や労働組合結成の経緯に関わらず、異なるやり方で団体交渉を行うと不利益の取扱や支配介入の不当労働行為（労組法7条1号、3号）となるおそれがあります。

【解説】

会社は、労働組合としての資格が認められたものである限り、規模や人数によって

その扱いを異にしていけないのが原則です。なぜなら、一方の労働組合について合理的理由なく優遇しているという外見が認められた場合、当該労働組合に対して不利益な取扱ということになる上、優遇されていない労働組合に対する嫌がらせとして支配介入したという評価になるおそれがあるからです。

このことからすれば、一方を対面式、一方をオンラインで行うという団体交渉の方式は、これについて不満を持つ組合からすれば不当労働行為と評価することになります。会社としては、労使交渉の紛争化を避けるためにも、このような別々のやり方を行うべきではありません。

もっとも、両組合に対して、同時にオンラインと対面式との全く同じオプションを提示し、一方がオンラインを、一方が対面式を希望した場合、これに応じることについては、団体交渉の方式についての合意があるので、許されることになります。但し、団体交渉の方式は、一度受け入れた場合にはそれが今後のルール化として定着する場合がありますので、その点については注意が必要です。

Q16 労働委員会はオンライン対応しているのか？

A 公益委員によっては Skype などオンライン会議ツールの利用に対応しているところもありますが、殆どが対応しておらず、期日は入りにくくなっています。また、実際に開催する場合においても、集団で出席する場合には感染防止対策について相当の注意が必要です。

【解説】

コロナ禍においては裁判所のみならず労働委員会も大きな影響を受け、期日調整がままならない状態が続いています。労働委員会は公益委員、使用者委員、労働者委員の3者公正ですが、公益委員がITツールに理解がある場合にはオンライン会議ツールを用いて事実上の争点整理などを行うケースがあるようですが、あまり多いとは言えない状況です。

そのため、当面の間は事件の進行が遅いと考えられますが、仮に対面での期日を開催する場合においても、出席人数を絞り、最低限のやり取りで済ませるなど、感染防止対策には相当に気を使いたいところです。特に東京都労働委員会の場合は密閉空間であり、都庁高層階のため窓を開けての換気を行うことも困難であることから、相当の注意が必要でしょう。