

[63] 団体交渉の行き詰まりによる打ち切り

Point

- (1) 労組法 7 条 2 号が定める使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には労働者の代表と誠実に交渉に当たる義務（誠実交渉義務）がある。
- (2) 従来 of 裁判例では誠実団交義務の具体的内容としては、①団結を承認し、交渉の場につくこと、②対案の提示と資料の提供に努めること、③合理性のない回答に固執しないこと、④相当程度の権限のある者を出席させること、⑤交渉をむやみに延期しない、合意事項の協定化を渋らないことなどが挙げられ、そこでは交渉結果ではなく、交渉の姿勢が問題にされる傾向にある。
- (3) 労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する（いずれかが譲歩したり、新たな提案をする）見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることが許される（池田電器事件―最二小判平 4・2・14）。ただし、交渉行詰まりによる打ち切り後においても、交渉再開が有意義なものとして期待せしめる事情の変化が生じれば、使用者は交渉再開に応ずる義務がある。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：①企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数（ 260 人）

②使用者：業種（ 教育・学習支援業 ） 従業員数（ 665 人）

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

平成 23 年 5 月、Y 法人は、勤務評価制度を導入すること及び導入に向けて 2 次にわたる試行を実施することを X 組合に提案し、2 次にわたる試行を実施した。その後、Y 法人は試行結果の検証を行い、25 年 4 月に、X 組合に対し、勤務評価制度を 6 月 1 日から本格実施することを提案した。これに反対する X 組合は、5 月に「勤務評価制度の 6 月 1 日実施を撤回し、勤務評価制度に関する労使交渉を尽くすこと。」を求めて、あっせんを申請した。Y 法人が X 組合との交渉を受けて、実施時期を 9 月 1 日に延期したことから、X 組合はあっせん申請を取り下げた。

その後、勤務評価制度の9月実施に向けて団体交渉が行われたが、8月上旬の団体交渉において、Y法人はX組合に対し、「勤務評価制度については、就業規則改正を行い、9月1日から実施することとし、制度導入に当たっての交渉を終了する。」と通告した。これに対して、X組合はさらに労使交渉を尽くすよう申入れを行ったが、Y法人の受け入れるところとならなかったため、8月中旬、「勤務評価制度の9月1日実施を撤回し、勤務評価制度に関する労使交渉を尽くすこと。」を求めて、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 団体交渉の行き詰まりによる打ち切り

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・交渉は行われたが、法人からの一方的な説明のみである。 ・勤務評価制度の結果を賃金に反映するのなら、賃金制度もセットで提案すべきである。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2次にわたる試行結果を踏まえて、勤務評価制度を見直し、提案している。組合からの質問に、誠意をもって回答してきている。 ・賃金制度については、勤務評価制度も含めて、今後議論を尽くしとりまとめる予定である。両制度は、関連するものであるが、別物である。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

労使双方に対する事情聴取を受けて、あっせん員は、X組合が勤務評価制度の賃金制度への反映について早期に示してもらいたいことにこだわっていることを踏まえてあっせん案の素案を作成した。また、Y法人に対しては、あっせん案がまとまれば、勤務評価制度の9月1日実施に対してX組合が争議行為に出ることはない旨を説明した。この素案を基に個別折衝を行いながら調整をした結果、労使双方が合意に達し、解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

Y法人は、勤務評価制度を実施するに当たり、勤務評価制度の賃金・一時金の係る処遇への活用に関し、できるだけ早期にX組合に提案して、十分協議をするものとする。

解説

(1) 本事件は、団体交渉の拒否をめぐる事案であり、使用者の団体交渉義務の内容が問われたものである。

憲法28条は、勤労者の団体交渉権を保障している。それを受けて、労組法7条2号では、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る。

労組法7条2号が定める使用者の団体交渉義務の基本的な内容は、使用者には労働者の代表と誠実に交渉に当たる義務（誠実交渉義務）とされる。労組法は、使用者に対し、譲歩・妥協の精神に基づき労働者側に対して誠意ある説得の努力をすることを求めている。したがって、

使用者の団体交渉応諾義務は、団結を承認して単に交渉の場に就いただけでは果たされたことにはならず、使用者には妥結に向けての有意義な努力が求められることになる。

- (2) 具体的には、使用者は単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対しその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはそれらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示する義務がある。使用者には、合意を求める組合の努力に対しては、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるとされる（カール・ツアイス事件—東京地判平元・9・22 労判 548 号 64 頁）。さらに、使用者が具体的な回答を提示せずに同一内容を繰り返す場合（亮正会高津中央病院事件—横浜地判昭 61・4・24 労判 480 号 57 頁）や、回答はしても組合を納得させるに足る説明をせず、その論拠となる具体的資料（例えば経営状態を示す財務諸表等の経理資料や人事考課表等）を何ら示さない場合（東北測量事件—青森地判平元・12・19 労判 557 号 60 頁、倉田学園事件—東京地判昭 63・7・27 労判 524 号 23 頁、第一小型ハイヤー事件—中労委決平 13・4・18 労判 806 号 92 頁等）、ベアゼロの回答をするのみで、その回答の具体的根拠や資料を明らかにしなかったこと（京都府医師会事件—東京地判平 11・3・18 労判 764 号 34 頁）などが誠実団体交渉応諾義務違反とされている。

従来の裁判例では誠実団交義務の具体的内容として、①団結を承認し、交渉の場につくこと、②対案の提示と資料の提供に努めること、③合理性のない回答に固執しないこと、④相当程度の権限のある者を出席させること、⑤交渉をむやみに延期しない、合意事項の協定化を渋らないことなどが挙げられ、そこでは交渉結果ではなく、交渉の姿勢が問題とされる傾向にある。

他方、誠実団交義務違反とはならないとされるのは、交渉行詰まりによる交渉の打ち切りの事案である。すなわち、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する（いずれかが譲歩したり、新たな提案をする）見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることが許される（池田電器事件—最二小判平 4・2・14 労判 614 号 6 頁）。ただし、交渉行詰まりによる打ち切り後においても、交渉再開が有意義なものと期待せしめる事情の変化が生じれば、使用者は交渉再開に応ずる義務がある（寿建築研究所事件—東京高判昭 52・6・29 労民 28 卷 3 号 223 頁）。

- (3) 本事件は、Y 法人は X 組合に対し、「勤務評価制度については、就業規則改正を行い、9 月 1 日から実施することとし、制度導入に当たっての交渉を終了する。」と通告し、これに対して、X 組合はさらに労使交渉を尽くすよう申入れを行ったが、Y 法人の受け入れるところとならなかったため、「勤務評価制度の 9 月 1 日実施を撤回し、勤務評価制度に関する労使交渉を尽くすこと。」を求めて、あっせんを申請した事案である。

あっせん員は、X 組合が勤務評価制度の賃金制度への反映について早期に示してもらうことにこだわっていることを踏まえてあっせん案の素案を作成した。また、Y 法人に対しては、あっせん案がまとめれば、勤務評価制度の 9 月 1 日実施に対して X 組合が争議行為に出ることはない旨を説明した。この素案を基に個別折衝を行いながら調整をした結果、「Y 法人は、勤務評価制度を実施するに当たり、勤務評価制度の賃金・一時金の係る処遇への活用に関し、できるだけ早期に X 組合に提案して、X 組合と十分協議をするものとする。」とするあっせん案で、労使

双方が合意に達し、解決した事例である。

(参照すべき法令)

憲法

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

労働組合法

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(略)

二 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。

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・カール・ツアイス事件—東京地判平元・9・22 労判 548 号 64 頁
- ・シムラ事件—東京地判平 9・3・27 労判 720 号 85 頁
- ・オリエンタルモーター事件—東京高判平 2・11・21 労判 583 号 27 頁
- ・亮正会高津中央病院事件—横浜地判昭 61・4・24 労判 480 号 57 頁
- ・東北測量事件—青森地判平元・12・19 労判 557 号 60 頁
- ・倉田学園事件—東京地判昭 63・7・27 労判 524 号 23 頁
- ・第一小型ハイヤー事件—中労委決平 13・4・18 労判 806 号 92 頁
- ・京都府医師会事件—東京地判平 11・3・18 労判 764 号 34 頁
- ・池田電器事件—最二小判平 4・2・14 労判 614 号 6 頁
- ・寿建築研究所事件—東京高判昭 52・6・29 労民 28 卷 3 号 223 頁