

[59] 団体交渉の参加人数等のルール設定

Point

- (1) 団体交渉における手続きや進め方などのルールについては、実定法上の規定はなく、基本的には、労使双方の話し合いにより自主的に決定されるべきものである。団体交渉を行うに当たり、トラブルを未然に防止するために労働協約により定めている例が多い。
- (2) 使用者が団体交渉の場所・時間・交渉人数に関するルール設定に固執し、ルールが設定されなければ、団体交渉に応じず、その結果、賃上げ実施や夏季一時金をも支給しないことは、誠実団体交渉義務に反する（商大自動車教習所事件—最三小判平元・3・28）。

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（36人）

②使用者：業種（クレジットカード業） 従業員数（122人）

③組合：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

組合員Aが解雇を予告され、その撤回を求めてX組合が団体交渉を申し入れたが、Y法人が、組合側の交渉参加者が多すぎること等を理由に団体交渉に応じないため、交渉参加者の人数等の団交ルールの設定を求めて、あつせん申請がなされた。

3 主な争点と労使の主張

争点1 団交参加者の人数制限

組合側主張	使用者側主張
・団体交渉では、上部団体の支援も受けて解雇撤回を求めていきたいため、5名の参加を認めてほしい。	・解雇撤回を求める団体交渉では、解雇理由の基礎となる事実を確認することが必要であり、事実確認に当たっては、プライバシーに配慮するため、団交参加者は3名以内に制限するよう求める。

争点2 交渉時間の制限

組合側主張	使用者側主張
・組合員の解雇という重要問題を交渉議題としている以上、3時間程度の交渉時間は必要である。	・第1回の団体交渉で行うことは、上記基礎事実の確認にすぎないため、1時間の交渉時間で十分である。

争点3 団体交渉の録画

組合側主張	使用者側主張
・団体交渉の記録は録音とメモで十分である。録画については、編集次第で組合側に不利益になるおそれがあることから、同意できない。	・大人数が参加する団体交渉では、ともすると複数の団交参加者の発言が錯綜するおそれがあることから、団体交渉の正確な記録には、録画も必要である。

争点4 「解雇理由に関する認否」を記した書面の事前提出

組合側主張	使用者側主張
・「解雇理由に関する認否」こそ団体交渉で話し合いたい内容であることから、当該認否を記した書面を第1回の団体交渉の前に提出することはできない。	・団体交渉の争点の明確化に必要な事実関係の確認は、第1回の団体交渉の前に済ませておきたいので、「解雇理由に関する認否」を記した書面の事前提出を求める。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員が、第1回の団体交渉を実施できる条件整備が肝要と考え、労使双方から主張を聴き、譲歩を引き出した上で、基本的な団交ルールを定めたあっせん案を提示したところ、双方が受諾したので、本件は終結した。

団交ルールの設定は、団体交渉の入口論であることから、本件あっせんに当たっては、労使双方に対し、ルールの内容に係る自らの主張に固執することの弊害・問題点を指摘することにより、双方から譲歩を引き出すことに努めた。

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）

労使双方は、組合員Aの解雇に係る団体交渉について、次のとおり基本的ルールを定め、これを誠実に履行する。

- ① 交渉担当者は、労使ともに、各4名以内とする。
- ② 交渉時間は、2時間以内とする。
- ③ 交渉場所は、B市内のホテルとする。
- ④ 第1回の団体交渉では、録音のみとする。録画については、必要に応じ、労使が協議する。
- ⑤ 第1回の団体交渉は、本年〇月〇日〇時から行う。

- ⑥ 第1回の団体交渉に当たり、事前の事務折衝を本年〇月〇日に行う。

解説

(1) 本事件は、使用者の団交拒否の不当労働行為性が問題となる事案であり、使用者が団体交渉を拒否する理由としている「団体交渉の交渉ルールに納得がいかないこと」が労組法7条2号の団体交渉を拒む「正当な理由」と評価されうるかが焦点となるものである。

団体交渉における手続や進め方などのルールについては、実定法上の規定はなく、基本的には、労使双方の話し合いにより自主的に決定されるべきものである。団体交渉を行うに当たり、トラブルを未然に防止するために労働協約により定めている例が多い。団体交渉のルールとして定められている主な事項には次のようなものがある。

- ① 団体交渉の当事者、担当者（当事者のために現実に交渉を行う者）
- ② 交渉事項
- ③ 団体交渉をいつ、どこで、どの程度の時間行うかについて
- ④ 団体交渉議事録の作成及び確認について
- ⑤ 事前折衝（予備折衝）について

裁判例としては、使用者が団体交渉の場所・時間・交渉人数に関するルール設定に固執し、ルールが設定されなければ、団体交渉に応じず、その結果、賃上げ実施や夏季一時金をも支給しないことは、誠実団体交渉義務に反するとした商大自動車教習所事件（東京高判昭62・9・8 労判508号59頁、最三小判平元・3・28 労判543号76頁）がある。

(2) 団体交渉を行うにあたり、トラブルを未然に防止するためには、団体交渉における手続や進め方などのルールを定めておくことは重要である。しかしながら、使用者が団体交渉の場所・時間・交渉人数に関するルール設定に固執し、団体交渉に応じないことは不当労働行為の問題になる。本事件の場合は、団体交渉に当たり、使用者が、組合側の交渉参加者が多すぎることを理由に団体交渉に応じなかった。

このような中で、あっせん員は、団交ルールの設定は、団体交渉の入口論であることから、労使双方に対し、ルールの内容に係る自らの主張に固執することの弊害・問題点を指摘することにより、双方から譲歩を引き出すことに努めたところ、双方があっせん案を受諾し解決した事例である。

(参照すべき法令)

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)

- ・ 商大自動車教習所事件—東京高判昭 62・9・8 労判 508 号 59 頁
- ・ 商大自動車教習所事件—最三小判平元・3・28 労判 543 号 76 頁
- ・ 日本シェーリング事件—大阪高決平元・12・26 労判 572 号 119 頁