

## 【テーマ】 決定権を有する者の団体交渉出席

＜申請内容＞ 学校法人の理事である校長が、賃上げの団体交渉において、具体的理由を示すことなく「できない」、「経営が厳しい」と述べ、また、「持ち帰って検討する」と回答しつつも、理事会に諮ることもしないという対応をしていた。

そのため、組合は、法人の団交における対応が不誠実であるとして、①団体交渉には決定権を有する理事長が出席すること、②団体交渉を理由なく遅延しないこと、③具体的な資料をもって臨むこと等を求めて、あっせんを申請した。

＜あっせん結果＞ あっせん員は、①双方で交渉ルールに関する協定書を速やかに締結すること、②学校側が理事長と校長及び組合側が代表2名の出席による双方の懇談の場を設けてできるだけ早期に実施することを内容としたあっせん案を示したところ、双方が受諾して解決した。

### 【解説】

- 団交の「当事者」とは、団交を自らの名において遂行し、その成果として労働協約の当事者となる者を指します。使用者側であれば使用者（たとえば会社法人）または使用者団体、労働者側であれば労働組合のことです。
- 他方、団交の「担当者」とは、団交を現実に担当する者で、交渉権限のみを有する場合、妥結権限まで有する場合、さらに協約締結権限まで有する場合があります。（労働組合法6条）
- 労働組合の場合、通常は、組合執行役員や関係組合員などが担当者となります。
- 会社は、代表者以外の者（労務担当役員、人事部長など）に相当の交渉権限を与えて交渉担当者とすることができます。その場合、必ずしも最終決定権（妥結権）まで付与する必要はないため、交渉担当者は、権限や委任の範囲を超えた要求については持ち帰って検討することも可能です。
- しかし、会社側の交渉担当者が、交渉権限が当然にあるはずの事柄や委任された範囲内での事柄について、持ち帰って検討するといったことを繰り返す場合には、交渉をいたずらに引き延ばすものととらえられ、交渉妥結に向けた誠実な交渉態度とはいえないとして、不誠実団交の不当労働行為と判断されることがあります。
- 判例では、原則として、「交渉担当者を誰にするかは使用者の自由であり単独で担当者を指定できるが、憲法28条、労組法7条の趣旨に鑑み…組合の団体交渉権を不当に制約することは許されないとされています。（JR東海事件：大阪地判平元.10.5）

### 【ポイント】

- 会社は、代表者以外の者にも交渉事項について相当の権限を付与して「交渉担当者」とすることができる。
- 会社側担当者が、交渉妥結に向けた真摯な対応をとらない場合、不誠実団交として不当労働行為となる場合がある。