

【テーマ】 団体交渉ルールを設定をめぐる団体交渉拒否

【事件の概要】

〈申請内容〉 組合員が解雇を予告され、その撤回を求めて組合が団体交渉を申し入れたが、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いため、交渉参加者の人数等の団体交渉ルールを設定を求めて、あっせん申請がなされた。

〈あっせん結果〉 あっせん員から労使双方に対して、団体交渉ルールの設定は団体交渉を行う前提としてその必要性は否定できないが、ルールの内容について自らの主張に固執することの弊害・問題点を指摘したところ、労使双方が譲歩し、基本的な団体交渉ルールを定めたあっせん案を受諾し解決した。

【解説】

- 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す。
- 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は多く、定められている事項は、次のようなものがあります。
 - 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、どの程度の時間で行うかについて
 - 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
- この事件は、使用者側が団体交渉ルールに固執し続けた場合、労働組合法7条2号で禁止される団交拒否の不当労働行為に発展しかねない事件でした。そのような例として、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）があります。

【ポイント】

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となる可能性がある。

団体交渉に当たり、トラブルを未然に防止するために、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。