

【テーマ】 誠実交渉義務

【事件の概要】 組合は会社に対し、チェック・オフ制の実施，組合事務室及び組合掲示板の設置，貸与等の基本要求を行った。会社は，当初，組合の要求には応じられないとして団体交渉を拒否し，その後，団体交渉には応じたが，「便宜供与その他は一切しない」旨の発言に終始した。そこで組合は，団体交渉の応諾を求めて労働委員会に救済申立てを行った。

【労働委員会の判断】 会社が，組合からの団体交渉の申入れを拒否したこと，及び，その後の組合との団体交渉において誠実さを欠く対応をしたことは，いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして，誠実に団体交渉に応じることなどを内容とする救済命令を発した。

【解説】

- 不当労働行為の1つである「団体交渉拒否」は労働組合法第7条第2号に規定されており，同条は「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」を禁止しています。
- 団体交渉の拒否には，使用者が最初から交渉のテーブルに着かない場合（窓口拒否）だけでなく，交渉のテーブルに着いていても，誠実に団体交渉を行わない場合（不誠実交渉）が含まれると解されています。
- 使用者は，労働組合の要求に応じたり譲歩したりする義務までを負うものではありませんが，合意の意思がないことを最初から明らかにした交渉，実質的な交渉権限のない者による交渉，組合の要求・主張に対して会社側の説明や資料の提示などの具体的な対応が不足している交渉などは，不誠実な交渉となります。
- 判例では，「使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も，（略）団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。」とし，「使用者は，自己の主張を相手方が理解し，納得することを目指して，誠意をもって団体交渉に当たらなければならず，（略）また，結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても，その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある」とされています（カール・ツアイス事件 東京地裁平成元年9月22日判決）。また，組合の賃金引上げ要求に対し，会社が経理資料を提示するなどの方法により詳細な説明をすることなく当該要求を拒否したことは，不誠実な交渉として不当労働行為に当たると判示された例もあります（東北測量事件 最高裁平成6年6月13日判決）。

【ポイント】

- 使用者が雇用する労働者の代表者との団体交渉を正当な理由なく拒むことは，不当労働行為として労働組合法第7条第2号で禁止されています。
- 使用者は，単に団体交渉に応じればよいというわけではなく，誠意をもって団体交渉に当たらなければなりません。