

【テーマ】実現困難な要求と団体交渉

Q 労働組合から、実現が極めて困難な要求を受けました。交渉しても合意が成立する見込みはないと思われませんが、団体交渉に応じなければいけませんか。

A

1 使用者の団体交渉義務

憲法 28 条は、勤労者の団体交渉権を保障しています。それを受けて、労働組合法 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ます。

2 義務的団体交渉事項とは

団体交渉では、使用者が任意に応じる限り、どのような事項でも議題となりますが、このうち、団体交渉に応じることが使用者の法的な義務とされている事項を、義務的団体交渉事項といいます。義務的団体交渉事項は、「①組合員である労働者の労働条件その他の待遇及び②団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」をいうとされ、①の例としては、報酬、労働時間、休憩、休日、休暇のほか、配転、懲戒、解雇等の人事に関する事項などが、②の例としては、団体交渉や争議行為の際の手續のほか、組合事務所や掲示板の貸与などが挙げられます。なお、①や②に該当する事項でも、使用者が支配・決定できるものでなければ、義務的団体交渉事項とはなりません。

3 誠実交渉義務の具体的内容

また、使用者には労働者と誠実に交渉に当たる義務（誠実交渉義務）があります。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行い、必要によっては自らの回答や主張の論拠を示したり、必要な資料を提示しなければなりません。併せて、使用者には、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ことが求められます（カール・ツアイス事件（東京地裁平成元年 9 月 22 日判決））。

従来 of 裁判例では、誠実交渉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せず、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、交渉の姿勢が重視される傾向にあります。

4 本件について

本件では、「要求されている事項の実現が極めて困難で、交渉しても合意が成立する見込みはない」ということですが、義務的団体交渉事項に該当する場合には、団体交渉を拒否することはできません。使用者は、組合から要求されている事項の実現が困難な場合であっても、資料を提示するなどして、実現が困難である理由等を十分に説明し、組合の理解が得られるよう誠実に交渉する必要があります。なお、誠実に交渉した結果、交渉が行き詰まった場合には、使用者は交渉を打ち切ることができることもあります。

【ポイント】

■ 使用者は労働者との間で誠実交渉義務を負っており、特に義務的団体交渉事項については団体交渉を拒否することはできません。なお、労使双方が誠実に交渉した結果、交渉が行き詰まった場合には、使用者は交渉を打ち切ることができることもあります。