

# 弁護士に聴く



判例から見る  
労働トラブルの  
防止対策  
弁護士 宮澤俊夫  
120



## 団交での誠実交渉義務

### 1、事案の概要

山形大学は、同大学職員組合に対し、55歳を超える者の昇給抑制、教職員の賃金引下げについて、団体交渉を申入れ、10回にわたる団交をしたが、その同意を得られないまま、給与規定を改正して実施した。

組合は、団交における大学の対応が不誠実で不当労働行為に当たるとして、山形県労働委員会に救済申立てをした。同県労働委員会は、不当労働行為に当たるとして、大学に対し、誠実に団交に

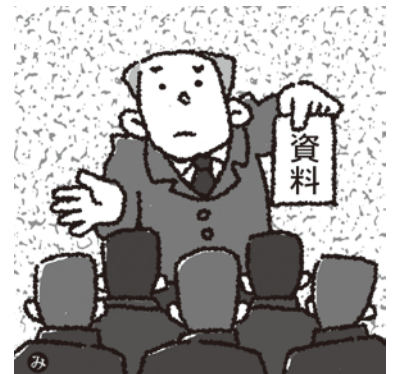
応ずべき旨命じた。大学

は、この県労委の救済命令の取消訴訟を提起した。

一審、二審は、同救済命令が発せられた当時、昇給の抑制や賃金の引下げ実施から4年が経過し、その時点において団交しても組合にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であったとし、労働委員会の裁量権を逸脱したものとして、県労委の命令を取消した。

2、最高裁令和4年3月18日判決

破棄差戻



(1) 使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは不当労働行為に該当する。

(2) 団体交渉に係る事項に関して合意の成立する見込みがないと認められる場合には、誠実交渉命令を発しても、労働組合が労働条件等の獲得の機会を現実に回復することは期待できないものともいえる。しかしながら、このような場合であつても、誠実交渉命令を発すれば、労働組合は使用者から十分な説明や資料の

提示を受けることができようになることも、組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復や労使間のコミュニケーションの正常化が図られるから、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令を発することが直ちに救済命令制度の本来の趣旨、目的に由来する限界を逸脱するということはできない。

3、労使間合意成立の見込みがない団体交渉事項に関する労働委員会の誠実交渉命令の適法性

労働組合との団交は交渉であり、組合の要求事項を使用者が応諾するまでの義務はありません。使用者に譲歩の義務はありません。しかし、団交で妥結する義務はなくとも、団交において誠実に交渉に当たる義務はあります。誠実に交渉したと言えるかどうかは、事案によって様々ですが、使用者が組合の要求に応じ

ない場合に、その理由を資料の提供などにより根拠を示して十分に説明する必要があります。

誠実交渉義務の意義は、労使間で合意達成に向けた努力を労使双方に誠実に行うことを求めることにあります。最高裁判決が判示するように、十分な説明や資料提示は、労働条件等の獲得の機会等のため重要なことではありませんが、労使間で合意成立の見込みが全くないにもかかわらず、合意達成を目的としない単なる話し合いにまで、労働組合法上の義務として、使用者にそのような誠実な対応を求めることは、同法の「不当労働行為」解釈として私は疑問に思いません。

(愛知労働局労災法務専門員)

イラスト・源 安孝