

団体交渉の開催条件

弁護士 上里 美登利

1 本稿のテーマ

企業において、従業員との間で労働条件や退職条件をめぐる紛争が生じ、労働組合から団体交渉の申入れを受けることがある。その場合、どこで、どうやって、誰が担当して、どのようなルールのもとで団体交渉を行うかといった開催条件が問題になることがある。そこで、本稿では、団体交渉の開催条件が問題になった裁判例を取り上げてみることにする。

2 団体交渉誠実義務

まず、前提として「団体交渉」の法律上の位置付けについて確認しておきたい。

憲法28条は、勤労者の団体交渉権を保障し、労働組合法6条は、労働組合に対し、使用者との間の労働協約の締結その他の事項に関する交渉権限を定めている。そして、労働組合法7条2号は、使用者が、その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を禁止している。そこで、団体交渉の開催条件をめぐる争いになった場合でも、使用者は、この労働組合法7条2号を念頭に置いて協議を心がける必要がある。

3 団体交渉の開催条件

団体交渉の開催条件については、①場所、②時間、③人数、④出席者、⑤当事者、⑥その他付随条件が問題になりやすいため、これらに対する判断がなされた裁判例及び救済命令を集めてみた。

(1) ①開催場所について

開催場所について、労働組合は使用者の施設内を指定し、使用者側は施設外を希望することがある。

この点、四条畷カントリー倶楽部事件(大阪地判昭和62年11月30日/労判508号28頁)は、労働組合が使用者の施設であるゴルフ場での開催を求めたが、使用者がこれを拒否し、大阪府内の公共施設の会議室等を指定し、折り合いがつかなかった事例である。

裁判所は、「団体交渉の場所は、本来労使双方の合意によって定められるべきであり、一般には労働者の就業場所で行うのが団結権維持の観点から適当

であると解せられるが、合意の整わない場合において使用者が一方的に就業場所以外の場所を指定したとしても、そのことに合理的な理由があり、かつ、当該指定場所で団体交渉をすることが労働者に格別の不利益をもたらさないときには、使用者がその場所以外での団体交渉に応じないことをもって不当労働行為にあたりと解すべきではない。」とした。その上で、本事案では、組合が、連日、会社施設であるゴルフ場へ大量動員をかけて押しかけ、座り込みやシュプレヒコールをするなどし、揉みあいなどで負傷者が出たり、立入禁止の仮処分が出るなどしていた状態をもとに、不当労働行為性を否定した。

また、商大自動車教習所事件(東京地判昭和51年3月26日/労判248号25頁、東京高判昭和62年9月8日/労判508号59頁、最判平成元年3月28日で結論維持)は、営業時間中であり、営業への支障が生じることなどから、会社が施設外での団体交渉を求めたことには無理といえない点があり、組合もそれによりさしたる負担はないから、交渉の場所の変更を求めた会社の主張は合理性を有するなどとしている。

他方で、労働組合と使用者の求める開催地が離れている場合(福岡市と東京都)について、日本モーターボート競走会不当労働行為再審査事件(中労委平成21年(不再)第13号)は、「団交の場所は、本来労使双方の合意によって定めるのが原則であるが、合意が成立しないことから使用者が交渉場所を指定し、労働組合がこれに同意しないため、結局団交がなされなかった場合においては、組合員の就業場所等、当該組合と使用者の労使関係が展開している場所を基本としつつも、使用者がそれ以外の場所を指定したことに合理的な理由があり、かつ、当該指定場所で団交をすることが当該組合や組合員に格別の不利益をもたらさないといえるときには、使用者が指定場所以外での団交に応じないことには正当な理由が認められうるが、これらの事情が認められないときには、他に特段の事情がない限り、使用者は正当な理由なく団交を拒否したものと解するのが相当である。」とした上で、法人本部のある東京都での開催に合理的理由はなく、他方で福岡県内を中心に活動している組合や分会員に格別の不利益をもたらすものとして、福岡市内での開催を命じている。

(2) ②時間について

前掲商大自動車教習所事件東京地裁判決は、交渉の時間を常に2時間以内と制限し、交渉の進展如何にかかわらず、これを打ち切ろうとする会社主張の

条件は、合理性を有しないと判断した。

(3) ③人数について

前掲商大自動車教習所事件東京地裁判決は、団体交渉の人員数としては、必ずしも多人数を要するものではなく、合理的な一定の人員で足りるため、会社主張の組合側5名以内という条件は直ちに不当な制限であるとは解し難いとしつつも、従来の人数より減ることなどからして、本事案の交渉人員を常に組合側に5名以内と制限することとする会社主張の条件は、合理性を有しないとした。

また、函館厚生院事件(東京地判平成20年3月26日／労判969号77頁)は、労働組合から交渉担当者以外に多数の組合員が参加する方式の団体交渉を申し入れられた場合には、原則として交渉体制が労働組合に整っていないことを理由として、交渉体制が整うまでの間団体交渉を拒否することができるというべきであるとしつつも、本事案では、過去に一般組合員が参加した場合、組合役員の許可を取って発言していたこと、組合員参加型団体交渉が相当長期間にわたり反復継続して行われ労使慣行になっていたことなどから、正当な理由がない限り、これに応じなければならないとした。

(4) ④出席者について

神谷商事事件(東京高判平成20年11月5日／判例秘書L06321107)は、会社側の団体交渉出席者は、予め用意された回答を読み上げるのみで、組合の要望については持ち帰って会社役員等に伝えるといった対応に終始していたことなどから、実質的交渉権限を有しておらず単なる伝達機関でしかなかったとして、不当労働行為に該当すると判断した東京地判平成20年7月30日(判例秘書L06331733)を維持した。

(5) ⑤当事者について

近時、セブン-イレブン・ジャパン事件(東京地判令和4年6月6日／労判1271号5頁)は、フランチャイズ契約を締結して店舗を運営する加盟者が加入するコンビニ加盟店ユニオンが団体交渉の申入れをしたところ、加盟者と労使関係にないなどとして団体交渉を拒否された事案となるが、判決は、加盟者につき労働組合法上の労働者であることを否定した。

(6) ⑥その他諸条件について

アート警備事件(東京高判令和2年8月20日／労判1262号37頁、最高裁令和3年2月9日上告棄却・不受理決定)では、使用者が、団体交渉の内容等に関する守秘義務、録音録画禁止、議事進行者を使用者代理人弁護士とすることの3条件への同意を条件とし

たため、団体交渉が開催されなかったことが問題となった事案であるが、3条件のいずれも合理性等は認められないとした一審判決を維持した結論になっており、参考になる。

4 まとめにあたって

以上を踏まえると、開催条件について労使で折り合いがつかない場合、できるだけ協議や説得に努める必要があると考えられる。双方にとって合理的と考えられる条件については、丁寧な説明をし、理解を得られるよう努めることが双方にとって望ましいと思うところである。