

## 6 団体交渉

### (1) 団体交渉とは

団体交渉とは、労働者と使用者が対等の立場に立って、賃金、労働時間その他の労働条件などを取り決めるための話し合いの場です。よりよい労使関係を確立するためには、まず、話し合いの場である団体交渉に関する知識を深め、ルールを確立し、労使双方が団体交渉を効果的に運用することによって相互理解を深め、信頼関係を生み出していくことが大切です。

また、団体交渉では、要求の根拠となる資料をもとに、常に冷静に臨み、十分に話し合うことが大切です。交渉相手を無視したり、議題から離れた議論に終始したり、誹謗中傷などは厳に慎むべきです。

### (2) 団体交渉に対する法的保護

労働組合法は、憲法第28条の規定をうけて「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」をその目的として規定

し（労働組合法第1条第1項）、「労働組合の行う正当な団体交渉については刑法第35条（法令又は正当な業務によつてなした行為は罰しない旨の規定）の適用があること」を明らかにするとともに（労働組合法第1条第2項）、「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なく拒むこと」を不当労働行為として禁止しています。（労働組合法第7条第2項）

### (3) 団体交渉の当事者

団体交渉の当事者は、労働者側については労働組合であり、使用者側については個々の使用者及び使用者団体です。当事者とは、その人又はその団体の名前で団体交渉を遂行し、その成果としての労働協約の当事者となる者であり、実際に交渉の場に出て交渉をする「団体交渉の担当者」とは区別して考えなければなりません。

#### ア 労働者側の当事者

労働組合法において、労働組合は、単位組合であると連合団体であるとを問わず、団体交渉権を有することが前提とされており、団体交渉の主体となります。

#### イ 使用者側の当事者

「使用者」とは、労使関係における一方の当事者であつて、個人事業においては、当該個人、法人組織の事業において

は、当該法人そのものを指します。そして、これらの使用者が組織する団体も団体交渉の当事者となることができます。

「使用者の団体」とは、上記の「使用者」の組織する団体をいいますが、使用者の団体は、その定款又は規約等によって規定されている場合、又は個々のケースについて個々の構成員である使用者から委任を受けた場合に限り、労働組合との団体交渉の当事者となるものです。使用者の構成する団体であることから当然に、団体交渉の当事者である資格を有するものではありません。

#### **(4) 団体交渉の担当者**

##### **ア 労働者側の担当者**

労働組合側の団体交渉の担当者について、労働組合法第6条は、「労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する」と規定しています。ここにいる「代表者」とは、組合規約によって選出された者であって、組合規約上、常時組合を代表する地位にある役員を指します。一般に、執行委員長、副執行委員長等といわれる者がこれにあたります。

次に「労働組合の委任を受けた者」については、労働組合から特定の事項について団体交渉を委任された者もその限度で交渉権限を有し、団体交渉の担当者となることができます。この方法をとる場合は、労働組合はその委任を行う際に、委任事項を明確にしておく必要があります。委任の方式は、法律上は書面による必要はありませんが、交渉権限の有無や

その範囲についての紛争を避ける意味においても労働組合としては、委任事項を明確にした委任状を付与しておくことが望ましいといえます。労働組合が団体交渉を誰に委任するかは、一般にその労働組合が自由に決定することができます。よって、組合員に限らず、上部組合の役員等その他その資格に別段の制限はなく、例えば外部の弁護士等に委任することも差し支えありません。

##### **イ 使用者側の担当者**

使用者側の交渉担当者については、労働組合法上直接の規定はありません。よって、使用者側の交渉担当者は、当該企業（団体）の内部組織上当該事項について権限をもつ者です。個人企業においては企業主、株式会社における社長、副社長は一般にこの交渉権限をもちますが、例えば工場長、人事部長等もその企業においてその事項につき権限を与えられたときは、交渉担当者となります。

#### **(5) 団体交渉と上部団体**

我が国では、個々の労働者が企業別の労働組合に加入し、さらにその組合が構成単位となって産業別の協議体や連合体がつけられています。そして、通常は企業別の組合が中心となって団体交渉が行われています。また使用者は、一般的に企業別組合との団体交渉を強く希望し、その企業別組合が加入している産業別労働組合その他上部団体が団体交渉に関与することを嫌う傾向が少なくありません。

しかし、産業別その他の企業外の上部団体もそれが労働組合である以上、固有の団体交渉権を有することはいうまでもなく、上部団体がその固有の団体交渉権に基づい

て行う団体交渉の申出を正当な理由なく拒否することは許されません。

つまり、上部団体は労働者の地位の向上、団結力の強化を目的として結成された高次の団結方式ですから、当然にその加盟組合や組合員のため団体交渉の当事者となり、またその役員は交渉担当者となります。

とはいえ、団体交渉権は無制限に上部団体に認められているわけではありません。その上部団体が実質的な統制力を欠いている場合は、一応団体交渉をし、協約を締結しても、それはせいぜい仮協定としての性格しか持たず、下部組織の「批准」がなければ効力を生じない例もあります。

従って、上部団体がその名称のいかんにかかわらず内部的な統制力を持たない単なる連絡機関や協議機関に過ぎない場合には、使用者と団体交渉をする資格はなく、その上部団体の役員は、企業別組合から交渉を委任されたときだけ使用者と団体交渉をすることができます。

## **(6) 団体交渉と合同労組**

合同労組とは、複数の企業の労働者が、個人加入を原則として地域ごとに組織した労働組合です。この合同労組も労働組合法第2条の要件を備えている限り、同法の労働組合であり、労働者が何人かでもその合同労組に加入している限り、これらの労働者の労働条件その他の事項について団体交渉を行う権利を有します。

## **(7) 団体交渉の対象事項**

団体交渉において、どのような事項がその対象となるかについては現行法上明確な規定はありませんが、労働者の労働条件そ

の他労働関係に直接に関係する事項が団体交渉の対象となりうることはいうまでもありません。

労働組合法は使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することによって、労働者の地位を向上させること、労働組合又は組合員のために労働協約その他の事項に関して交渉する権限を有することなどを規定しています。

従って、労働関係に全く関係のない事項についてまで団体交渉権を保障するものではありません。労使関係に関するもののうち、使用者の処分権限に属する事項かどうかは団体交渉事項の範囲を考える場合の基準になります。

## **ア 経営権に関する事項**

純粹にいわゆる経営権に属する事項は、団体交渉の対象となりません。しかし、その事項そのものは企業の管理運営に属する事項であっても、その決定いかなが労働条件、労働関係に影響を及ぼす場合には、その影響を受ける労働条件、労働関係の面において団体交渉の対象となりうると解されています。

使用者としては、団体交渉の範囲を経営権に属するか否かという角度から考えるのではなく、団体交渉制度の目的、すなわち労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上に関係があるか否かという観点に立って判断する必要があります。

## **イ 使用者に処分権限のない事項**

使用者に処分権限のない事項については、使用者が団体交渉を拒否できることはいうまでもありません。例えば、その使用者に何ら関係のない他の企業に関する事項について交渉を申し込まれた場合などがこれに当たります。

## ウ 過大要求

組合側から過大な要求がなされた場合（例えば大幅な賃上げ要求）であっても、団体交渉の段階において合理的な妥協点を求めているものと解されるものである以上、要求が過大であることのみを理由として団体交渉を拒否することは一般的にできないものといえます。

## エ 労働協約に関する事項

労働協約に定められている事項について、その労働協約の有効期間中にその変更を求めて労働組合が団体交渉を申し込んできた場合には、一般に使用者がこれを拒否しても不当労働行為にはなりません。

しかし、有効期間満了後の労働条件について団体交渉の申入れを受けた場合には、労働協約有効期間中であっても、これをいちがいに拒否することはできないと解されます。

また、期間の定めのない労働協約が有効に存続している場合において、労働協約の変更について団体交渉の申し入れがなされた場合が問題となりますが、労働組合が労働組合法第15条第3項による解約の予告をしていないというだけでは、使用者がそのような団体交渉を拒否する正当な理由とはならないと解されます。

## (8) 団体交渉の手続き

団体交渉の手続き及び方法について、労働組合法上は特に規定はしておりません。交渉の手続き等について労働協約に定めがある場合には、この手続きにより交渉を行わなければならないことは当然です。

また、団体交渉の手続き及び方法について労働協約に特に定めがない場合であって

も、団体交渉は社会通念上許容される範囲の平和的かつ秩序ある方法により行われるべきです。このような範囲を超えるものについては、それを理由に団体交渉を拒否しても、一般には不当労働行為にはなりません。

団体交渉の開始手続きとしては、相手方に交渉事項、交渉を行う日時、場所、交渉委員の数（あるいは氏名）等を通知する必要があります。その通知は何日前にするのが適当かは、相手方が事前に十分な準備、検討するために必要な期間を判断して決めるべきです。

## (9) 団体交渉の日時・場所・人数

団体交渉の日時、場所、人数等についてはしばしば問題になる場合があります。

交渉時間については、就業時間中に行っても、就業時間外でも差し支えありません。しかし、連日深夜に及んだり、著しく長時間に及んだりするような場合には、これを拒否できるものと解されます。交渉の時期については、一般に特別の制限はなく、ストライキ中に行われる労使の交渉は労働組合法第7条第2号にいう団体交渉であり、ストライキをしているという理由では、交渉を拒否することはできません。

交渉場所については、特に制限はありません。労使があらかじめ協議して定めるべきですが、一般には会社の応接室、会議室などが用いられるようです。

交渉の人数については、必要以上に多数の人員が押しかけ、静粛な交渉討議を妨げようような場合はその制限を要求することができ、これに応じない場合には交渉を拒否し得るものと考えます。どの程度の人数が適当かは各企業の実態によって異なり、一

律に何人という定めはありません。冷静な交渉するのは当然望ましい人数があり、それは団体交渉を繰り返すうちに自然に決まっていくものです。

相手方の申し入れた日時、場所、人数等に従って交渉を行うか、別の方法を提案して行うかなど団体交渉をスムーズに進めるためのルールは労使が話し合っ決めてればよいことです。

## **(10) 使用者の団交応諾義務**

一般的に使用者は、労働者の団体交渉権を最大限に尊重するべきで、形式的に労働者側と会いさえすれば団体交渉を行ったことになるものではなく、団体交渉を嫌ってその行方をくramしたり、不当に回答を遅延させたり、そのほか団体交渉権を無視するような行動をとるべきでなく、常に誠意をもって交渉を行うように努力しなければなりません。

もちろん、団体交渉を行う以上、当該交渉事項について妥結するのが望ましいですが、使用者が誠意をもって交渉した以上、必ず妥結ないし労働協約締結等の義務が使用者側に生ずるものではありません。「団体交渉事項に関し労使双方の主張が対立してそれ以上相互に譲歩の意思がないことが明確になった段階においては、もはや交渉の余地がなくなったのであるから、事情の変更が生じない限り更に団体交渉を申し入れることは無意味であり、その申入れを拒否することも正当な理由がないことにならない。」（寿建築研究所事件昭和53.11.24最高裁）としています。