

## 【テーマ】 団体交渉行き詰まりによる打ち切り

＜事件の概要＞ 会社は、急激な円高の影響等により経営不振に陥り、希望退職者の募集、一時帰休による賃金カット等の対策を採ったものの、経営は好転しないまま倒産し、従業員全員を解雇した。組合は、会社再建、解雇撤回を求め、5回にわたり会社と交渉を行ったが、会社は、会社再建、解雇撤回は考えられないと明言し、両者の主張は平行線をたどった。会社は、この問題につきこれ以上交渉をする余地はないとしてその後の団体交渉を拒否したため、会社の行為が団体交渉拒否の不当労働行為に該当するかどうか争われた。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、組合の会社再建、解雇撤回の要求について、組合と会社の主張は対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地はなくなっていたというべきであるから、会社がこの問題について団体交渉の継続を拒否していたことに正当な理由がないとすることはできない旨判示し、会社の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しないと判断した（池田電器事件・最判平4.2.14）。

### 【解説】

- 労働組合法第7条第2号は、「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おり、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、誠実に団体交渉を行わない場合（不誠実交渉）が含まれます。
- 使用者の誠実交渉義務については、「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ない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、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・ツァイス事件・東京地判平元.9.22）。
- 他方、使用者には、組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩する義務ではなく、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する（いずれかが譲歩したり、新たな提案をする）見込みがない段階に至った場合には、使用者が団体交渉行き詰まりを理由に交渉を打ち切っても誠実交渉義務違反の不当労働行為には当たらないとされています。
- ただし、交渉行き詰まりによる打ち切り後においても、時間の経過やその後の状況の変化などにより、交渉再開が有意義なものとなることが期待される事情が生じた場合は、使用者は交渉再開に応ずる義務があるとされています（寿建築研究所事件・東京高判昭52.6.29）。

### 【ポイント】

- 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ない。
- 労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者が団体交渉行き詰まりを理由に交渉を打ち切っても不当労働行為には当たらない。