

【Web資料V-③ 団体交渉に関する最高裁判決と裁判例】

[団体交渉の当事者]

旭ダイヤモンド工業事件・最2小判昭和60年12月13日(原審支持)

原審・東京高判昭和57年10月13日

「統制力を欠き統一団体意思の形成されていない単なる労働者の集団は使用者との団体交渉能力をもたず、このような団体からの団体交渉申し入れに対しては使用者がこれを拒否しても正当な理由があるものとして不当労働行為とはならないものと解されるのであるが、このことは、その間に統制力を欠き統一団体意思の形成されていない単なる労働組合の集団からの団体交渉の申し入れについてもまた、同様である。」

「同一企業内に複数の労働組合が並存する場合であっても、その交渉の形態(ないし方式)は、各労働組合と使用者との個別交渉の形態によるのが原則である。このような各労働組合の個別交渉の原則のわくをこえて複数の労働組合が共同して使用者に対し団体交渉を求めることは、各労働組合の組合員相互に共通する具体的要求事項を統一的ないし画一的に解決することを目的とし、その点で意義があるものと考えられるのであるが、使用者に対する関係でこのような共同交渉の形態による団体交渉を求めることができるためには、複数の労働組合相互間において統一された意思決定のもとに統一した行動をとることができる団結の条件すなわち統一意思と統制力が確立されていることが必要であると解するのが相当である。」

「(略)使用者が労働組合と労働協約又は協定等により共同交渉の形態による団体交渉を行なうことを約している場合、共同交渉の形態による団体交渉を行なうことが確立した労使慣行となっている場合、その他使用者が共同交渉の申し入れに応ずることが合理的かつ相当であると認められる特段の事情がある場合には、使用者が共同交渉の申し入れを拒否することは許されないものというべき」である。

[団体交渉応諾義務]

カールツァイス事件・東京地判平成元年9月23日

「労働組合法7条2号は、使用者が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るが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、右規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉にあたる義務があり、したがって、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が、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のであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右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義務があるものと解すべきである。」

[団体交渉拒否の司法救済]

国鉄事件・最3小判平成3年4月23日（原審支持）

原審・東京高判昭和62年1月27日

「(略) 労働組合法1条1項等によって示される団体交渉の性質、同法7条の規定に違反する法律行為の効力、同法6条及び27条等の関連規定や労働委員会規則35条及び40条に規定する審問手続の当事者主義的構造、更に労働組合法と憲法28条との密接な関係を総合的に考慮すると、労働組合法7条の規定は、単に労働委員会における不当労働行為救済命令を発するための要件を定めたものであるにとどまらず、労働組合と使用者との間でも私法上の効力を有するもの、すなわち、労働組合が使用者に対して団体交渉を求める法律上の地位を有し、使用者はこれに应ずべき法律上の地位にあることを意味するものと解すべきであつて、団体交渉をめぐる労働組合と使用者との間の関係は、右の限りにおいて一種の私法上の法律関係であるというべきである。」