

令和3年(行ヒ)第171号 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件令和4年3月18日 最高裁判所第二小法廷判決

監修：泉 篤志

文責：丸山 英明

**[判決要旨]**

使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員会は、誠実交渉命令を発することができるとするのが相当である。

**[事案の概要]**

本件は、使用者であるX大学の団体交渉における対応が不当労働行為（労働組合法（以下「法」という。）7条2号）に該当するとして、労働組合Y（以下「Y組合」という。）がZ県労働委員会に救済申立をした事案である。

本事案の事実関係は、以下のとおりである。

1. X大学は、平成24年人事院勧告にならい、55歳を超える労働者に対する昇給抑制策を導入するため、Y組合へ団体交渉を申し入れ、平成25年11月12日から平成26年12月19日までの間に、合計3回の団体交渉を開催したものの、その支持を取り付けられないまま、平成27年1月1日に上記昇給抑制策を実施した。  
さらに、X大学は、平成26年人事院勧告にならい、平均2%の基本給引下げを含む給与制度の見直しを図るため、Y組合へ団体交渉を求めたところ、平成26年9月11日から平成27年3月10日までに合計7回の団体交渉が開催されものの、その賛同を得られず、同年4月1日に、上記基本給引下げ等、新給与制度を発足させた。
2. Y組合は、平成27年6月22日、本件交渉事項等を取り上げた団体交渉におけるX大学の対応（説明不足や資料の不提示）が不当労働行為（法7条2号違反）に該当すると主張して、同大学に対する誠実に団体交渉へ応ずべしとの誠実交渉命令とポスト・ノーティス<sup>1</sup>を求め、Z県労働委員会に対して救済申立をなした（以下「本件申立」という。）。
3. Z県労働委員会は、本件各交渉事項につき、Y組合に対するX大学の説明が不十分であり、付されるべき諸資料も提示されていない上、その交渉態度が頑なであったこと等を理由に、X大学の対応が不誠実で同号違反の不当労働行為に該当すると判断し、誠実交渉命令を発した（ポスト・ノーティスについては棄却）。
4. X大学は、Z県労働委員会が所属するZ県を相手方として、本件救済命令<sup>2</sup>のうち誠実

<sup>1</sup> ポスト・ノーティスとは、労働委員会が命じた内容の文書を事業場内の従業員の見えやすい場所に掲示させることをいう。

<sup>2</sup> 労働委員会が発する救済命令には、類型ごとに典型例が存在する。類型ごとの典型例とは、①不利益取扱いに関して、①-1 解雇：現職復帰命令、バックペイ命令（不利益取扱いがなかったならば得られたであろう沈金相当額の支払命令）、①-2 配転：現職復帰命令、①-3 懲戒処分：処分の撤回命令等、②団体交渉拒否：誠実交渉命令、団体交渉を拒否してはならないとの命令、③支配介入：支配介入行為の禁止命令及び今後同様の行為を行わない旨の文書の掲示（ポスト・ノーティス）または組合への交付命令等

交渉命令を認める部分の取消請求訴訟を提起した。

### [論点]

団体交渉における交渉事項に関して、使用者と労働組合との間に合意可能性がない場合、当該団体交渉における対応が不当労働行為に該当するとして救済命令の発出の適否（救済命令を出した場合、同救済命令が裁量権の範囲を逸脱したものとして違法と評価されないか）

### [訴訟の経過]

#### 1 第一審判決（山形地判 R2. 5. 26）

第一審は、本件各交渉事項に係る労働条件変更がすでに実施され、対立する X 大学・Y 組合間では、団体交渉の主たる目的である合意の達成等はありません。本件救済命令により X 大学が不可能を強いられることを理由に、同命令を Z 県労働委員会の裁量権の範囲を超えて違法と判断し、本件認容部分を取り消した。

#### 2 原審判決（仙台高判 R3. 3. 23 判決）

原審は、本件救済命令発令時において、昇給抑制策と賃金引下げを踏まえた法律関係が積み重ねられていること、事業運営経費の約 3 割を国からの運営費交付金に頼らざるを得ない X 大学は、賃金につき Y 組合との厳しい折衝を余儀なくされていたこと等の諸事情に基づくと、前記発令時点で X 大学と Y 組合間に有意な合意成立は事実上不可能と推認でき、本件救済命令が、労働委員会規則 33 条 1 項 6 号<sup>3</sup>の趣旨との関係でも、裁量権の範囲を逸脱しており、X 大学の請求を認容した原判決は相当とされ、Z 県の控訴が斥けられた。

#### 3 本判決（下線・太字は筆者による）

- (1) 法 7 条 2 号は、「使用者がその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するところ、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（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。そして、使用者が誠実交渉義務に違反した場合、労働者は、当該誠実団体交渉に関し、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ず、誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失い、正常な集団的労使関係秩序が害されることになるが、その後使用者が誠実に団体交渉に応ずるに至れば、このような侵害状態が除去、是正され得るものといえる。そうすると、使用者が誠実義務に違反している場合に、これに対して誠実に団体交渉に応ずべき旨を命ずることを内容とする救済命令（以下「誠実交渉命令」という。）を発することは、一般に、労働委員会の裁量権の行使として、

である。（「詳解 労働法 第 2 版」水町勇一朗著、1237 頁参照）

<sup>3</sup> 労働委員会規則 33 条 1 項は、申立ての却下事由を規定しており、同項 6 号は、「請求する救済の内容は、法令上又は事実上実現することが不可能であることが明らかなきとき。」と規定している。

救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものではないというべきである。」。

- (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（筆者注：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）であっても、使用者が労働組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときは、その後誠実に団体交渉に応ずるに至れば、労働組合は当該団体交渉に関して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るようになる」とともに、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、誠実交渉命令を発することは、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資するものというべきである。そうすると、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。」

「また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団体交渉に応ずること自体は可能であることが明らかであるから、誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるものではあるとはいえないし、上記のような侵害状態がある以上、救済の必要性がないということもできない。」

「以上によれば、使用者が誠実交渉義務に違反する不当労働行為をした場合には、当該団体交渉事項に関して合意の成立する見込みがないときであっても、労働委員は、誠実交渉命令を発することができると解するのが相当である。」

- (3) 「原審は、本件各交渉事項について、X大学とY組合とが改めて団体交渉をしても一定の内容の合意を成立させることは事実上不可能であったと認められることのみを理由として、本件認容部分が…違法であると判断した」。これには、「判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある」。したがって、「原判決は破棄を免れず、「本件各交渉事項に係る団体交渉におけるX大学の対応が誠実交渉義務に違反…し…不当労働行為に該当するか否か等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻す」。

## [解説]

### 1. 誠実交渉義務

法7条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拒むこと」を不当労働行為として禁止している。労働条件対等決定を実現するために使用者に団体交渉義務を課している法の趣旨に照らし、単に団体交渉のテーブルに着くだけでなく、合意達成の可能性を模索して誠実に交渉をする義務（誠実交渉義務）を負うとして、同規定は、団体交渉を拒否することだけでなく、団体交渉のテーブルにつきつつ誠実に交渉をしないことも禁止するものと解されている。

誠実交渉義務には、①直接会見し誠実に（合意達成を目指して）協議する義務（会見・協議義務）、②労働組合の要求・主張の程度に応じて使用者としての回答や主張を行う義

務（回答・主張義務）、③必要な資料を提示するなどして、相手方の理解と納得が得られるように誠意をもって交渉する義務（論拠・資料提示義務）が含まれる<sup>4</sup>。

本件初審では、Z 県労働委員会は、本件各交渉事項につき、Y 組合に対する X 大学の説明が不十分であり、付されるべき諸資料も提示されていない上、その交渉態度が頑なであったこと等を理由に、X 大学の対応が不誠実で同号違反の不当労働行為に該当すると判断しており<sup>5</sup>、主として③論拠・資料提示義務が問題とされたものと考えられる。もっとも、第 1 審及び原審においては、誠実交渉義務違反の有無は検討されていない。

## 2. 交渉の行き詰まりと誠実交渉義務

誠実交渉義務は、使用者に対し、譲歩して労働組合と合意することを義務付けるものではない。労働組合と使用者の双方が、交渉事項についてそれぞれ自らの主張及び説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても議論は平行線をたどったまま合意に達する見込みがないといえる段階（交渉の行き詰まり）に至った場合には、使用者が団体交渉を打ち切っても誠実交渉義務違反にならない。

## 3. 本判決の内容

### (1) 本判決の概要

本判決は、誠実義務違反に関しての具体的な判断を示さず、交渉事項がすでに実施されており、交渉合意の可能性がないような場合においても、誠実交渉命令が発出できるかという争点の判断を示している。

### (2) 本判決の判断

#### ア 下級審の判断について

本件下級審は、かかる場合の当該命令発出を使用者への無理強いと捉えていたが、本件判決においては、使用者が団体交渉で誠実に対応できることは自明であるため、「誠実交渉命令が事実上又は法律上実現可能性のない事項を命ずるもので」はないと述べ、本件下級審の判断を否定している。

#### イ 誠実交渉命令発出の可否について

##### (ア) 結論

使用者が組合に対する誠実交渉義務を尽くしていないときには、誠実交渉命令の発出が可能である。

##### (イ) 理由

誠実交渉命令によって使用者が誠実に団体交渉に応ずれば、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とともに、労働組合活動一般についても労働組合の交渉力の回復等が図られ、ひいては、誠実交渉命令が正常な集

<sup>4</sup> 「詳解 労働法 第 2 版」水町勇一朗著、1116-1117 頁。

<sup>5</sup> Z 県労働委員会による誠実交渉命令は、次のとおりである。

「被申立人は、申立人との間の下記に係る団体交渉（筆者注：平成 27 年 1 月 1 日からの 55 歳超の教職員の昇給抑止及び同年 4 月 1 日からの給与制度の見直しによる賃金引下げに係る団体交渉をいう。）について、どの程度昇給を抑制し、どの程度賃金を引き下げる必要があるのかに関する適切な財務情報や将来予測資料を提示するなどして、自らの主張に固執することなく、誠実に応じなければならない。」

团的労使関係秩序の迅速な回復、確保に資する。

#### 4. 本判決の位置づけ<sup>6</sup>

本判決は、従前さほど生じていなかった紛争場面に新たな規範を打ち立てたものである。①本件と同様の当事者関係・交渉経緯を有する国公立大学法人と組合との団体交渉のあり様は、確実に本判決の射程内にあり、誠実交渉命令を求めた当該組合が救済される余地を以前よりも広げたと思われる。また、②誠実交渉義務を尽くさず、労働条件変更を強行・既成事実化しているような民間企業における、相対する組合との団体交渉へも、同判旨は波及しうると思われる。

以 上

---

<sup>6</sup> 本判決の評釈として、中内哲「団体交渉決裂後の労働条件変更と誠実義務・誠実交渉命令」新・判例解説 Watch 労働法 No. 117（令和4年6月17日掲載）等がある。