

団体交渉決裂後の労働条件変更と誠実交渉義務・誠実交渉命令

【文 献 種 別】 判決／最高裁判所第二小法廷
【裁判年月日】 令和 4 年 3 月 18 日
【事 件 番 号】 令和 3 年（行ヒ）第 171 号
【事 件 名】 山形大学不当労働行為救済命令取消請求事件
【裁 判 結 果】 原判決破棄差戻し（X 大学の請求棄却）
【参 照 法 令】 労働組合法 7 条
【掲 載 誌】 裁判所ウェブサイト
◆ LEX/DB 文献番号 25572036

熊本大学教授 中内 哲

事実の概要

1 Z 組合（申立人、被告・控訴人・上告人たる Y 県の補助参加人）は、国立大学法人である X 大学（被申立人、原告・被控訴人・被上告人）が雇用する教職員で組織された労働組合である。

2 (1) X 大学は、平成 24 年人事院勧告（8 月 8 日付け。平成 26 年 1 月 1 日実施を閣議決定）にならない、55 歳を超える労働者に対する昇給抑制策（以下、本件交渉事項①）を導入しようとし、Z 組合へ団体交渉（以下、団交）を申し入れ、平成 25 年 11 月 12 日、翌月 3 日、翌 26 年 12 月 19 日と、3 回の団交を経たものの、その支持を取り付けられないまま、翌月 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（8 月 7 日付け。翌年 4 月 1 日実施を閣議決定）にならない、平均 2%の基本給引下げを含む給与制度の見直し（以下、本件交渉事項②）を図るため、Z 組合へ団交を求めたところ、平成 26 年 9 月 11 日～翌年 3 月 10 日までに合計 7 回の団交が開催されたが、結局、その賛同を得られず、翌月 1 日に、上記基本給引下げ等、新給与制度を発足させる。

(2) Z 組合は、同年 6 月 22 日、本件交渉事項①②（以下、本件各交渉事項）等を取り上げた団交における X 大学の対応（説明不足や資料の不提示）が不当労働行為（労組法 7 条 2 号違反）に該当すると主張して、同大学に対する（ア）誠実に団交へ応ずべしとの誠実交渉命令と（イ）ポスト・ノーティスを求め、Y 県労働委員会（被告・控訴人・上告人の代表者兼処分行政庁。以下、Y 県労委）へ

救済申立をなした（以下、本件救済申立）。

3 (1) 初審（山形県労委決平 31・1・15 別冊中時 1553 号 31 頁）は、本件各交渉事項につき、Z 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、同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、（イ）を棄却し（ア）のみを認容する救済命令（以下、本件救済命令）を発した。

(2) X 大学は、Y 県労委が所属する Y 県を相手方として（行政事件訴訟法 11 条 1 項 1 号）、本件救済命令のうち上記（ア）を認める部分（以下、本件認容部分）の取消請求訴訟を提起する。第一審（山形地判令 2・5・26 労判 1241 号 11 頁）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 Z 間では、団交の主たる目的である合意の達成等はある得ず、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 Y 県労委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。

(3) 原審（仙台高判令 3・3・23 労判 1241 号 5 頁）では、（A）本件救済命令発令時現在、上述の昇給抑制策と賃金引下げ（前掲 2 (1)）を踏まえた法律関係が積み重ねられている、（B）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 Z 組合との厳しい折衝を余儀なくされていた、等の諸事情に基づく、前記発令時点で X Z 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、Y県の控訴が斥けられた。同県が上告受理申立に及ぶ。

判決の要旨

原判決破棄差戻し（X大学の請求棄却）。

1 (1) 「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〔評者註：以下、団交と略〕に応ずべき義務（…誠実交渉義務…）を負い、…〔同〕義務…違反…は、…〔労組法7条2〕号の不当労働行為に該当する…と解される。」

(2) 「使用者が誠実交渉義務に違反した場合、労働者は、…誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失い、〔第二鳩タクシー事件・最大判昭52・2・23民集31巻1号93頁で示された〕正常な集团的労使関係秩序が害される…が、その後使用者が誠実に団交に応ず…れば、…〔かかる〕侵害状態が除去、是正され得…る。」「そうすると、…〔上記義務に違反した使用者〕に対して誠実に団交に応ずべき旨を命ずる…救済命令（…誠実交渉命令…）を発することは、一般に、〔前掲・第二鳩タクシー事件最高裁大法廷判決が認めた〕労働委員会の〔広い〕裁量権の行使として、救済命令制度の趣旨、目的に照らして是認される」。

2 (1) 「団交…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、〔誠実交渉義務を尽くしていない〕使用者が…、その後誠実に団交に応ずるに至れば、労働組合は当該団交に関して使用者から十分な説明や資料の提示を受け…〔られ〕るようになる」とともに、組合活動一般についても…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、誠実交渉命令の発…〔出〕は、〔前掲・第二鳩タクシー事件最大判が言及した〕不当労働行為によって発生した侵害状態を除去、是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに資する…というべきである。」

(2) 「また、上記のような場合であっても、使用者が誠実に団交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…ないし、上記の…侵害状態がある以上、救済の必要性がない」ともいえない。

(3) 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、当該団交…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Z組合とが改めて団交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…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交における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」。

判例の解説

一 事件の背景

政府の行財政改革の一環として、国立大学法人法（平成15年7月16日法律112号）に基づき、国立大学は、国家行政機関たる文部科学省から切り離され、2004年度から独立行政法人化、つまり各大学が法人格を有する一事業体とされた。しかしながら、各国立大学法人は、授業料等、独自の収入のみで運営できるだけの資金力を有しておらず、国から注入される運営費交付金を所与とする経営が続けられている。

また、同法35条は、当該法人職員の給与水準につき、独立行政法人通則法50条の10第3項¹⁾（平成26年法律67号による改正前の旧63条3項²⁾）を準用することから、国立大学法人運営サイドは、人事院勧告（以下、人勧）が出されると、それと同内容の実現を強く志向する。

給与水準を引き上げる人勧ならば、労働組合（以下、組合）との協議・団交は円滑であろうが、人勧が給与水準の引下げを含むと、その団交等は厳しい様相を呈すると推測される。X大学による不誠実団交とZ組合が主張した本件は、まさに、こうした背景の下で惹起した。

二 本件の争点

X大学は、従前の給与水準の引下げを主たる内

容とする前掲2つの人勸にならい、それと同内容の労働条件変更を実施するため、Z組合と数回の団交を経ても妥結に至らず、結果として、その支持を得ないまま当該変更を強行した。

初審Y県労委は、団交におけるX大学の対応に不誠実性を認め、本件救済命令を発した（事実の概要3(1)）。これに対し、本件下級審は、(ア)同命令発出時の状況、すなわち、上記労働条件変更から数年が経過し、その変更を基盤とする新たな労働条件が形成・蓄積されていた点、(イ)団交の目的を労使間の合意成立に置き、当該発出時には、本件各交渉事項に関するXZ間の合意可能性が全く見込めない点を重く見て、X大学に団交を強いる本件救済命令は、労委が有する裁量権の範囲を逸脱し違法³⁾、と判断した（同3(2)(3)）。

それゆえ、本件上告審では、①団交におけるX大学の対応は誠実であったか（争点①）、②X大学の対応が不誠実であり救済命令が発出されうるとしても、その発出時に、本件各交渉事項に関するXZ間の合意可能性が存しない状況では、本件救済命令は、Y県労委の裁量権の範囲を逸脱し違法なのか（争点②）、が争点として浮上する。

三 本判決と従来の判例法理との関係

使用者は、単に交渉の席に着くだけでは足りず、誠実に（あるいは、誠意をもって）組合と団交を行うべし、との規範は、労働委員会（以下、労委）の判断では、不当労働行為救済制度発足直後からすでに見られた⁴⁾。他方、裁判所は、遅くとも昭和50年代に入ると、それを用いて不当労働行為救済命令取消請求訴訟に臨んでおり⁵⁾、組合併存下における使用者の中立保持義務を定立した日産自動車事件・最三小判昭60・4・23（民集39巻3号730頁）において、最高裁も、「使用者は、…誠実に団体交渉を行うべきことを義務づけられ」と判示するに至る⁶⁾。

判決の要旨1(1)は、最高裁としておそらく初めて〈誠実交渉義務〉との表現を用いたが、上記経緯に加え、近時の下級審でもその言葉遣いが見られる⁷⁾ことを踏まえると、本判決は、労組法7条2号違反の不当労働行為性を判断するにあたっては、前述の規範＝〈誠実交渉義務〉が機能する、という従来の判例法理と軌を一にすることを確認したといえよう⁸⁾。

労委は、同号違反の不当労働行為を除去し救済

する際、「使用者は、組合の団交申入れに応じなければならない」と命じる（団交応諾命令）⁹⁾に留まらず、本件救済命令のように、「使用者は、組合が団交を申し入れたときは、『誠実に』応じなければならない」旨の救済命令（誠実交渉命令）もしばしば発する¹⁰⁾。

判決の要旨1(2)は、同(1)で確認された誠実交渉義務を使用者が尽くさない事態を「正常な集团的労使関係秩序」（前掲・第二鳩タクシー事件最高裁大法廷判決）への侵害行為と捉え、かかる侵害状態の除去・是正に有効に機能しうるがゆえに、誠実交渉命令の発出が、同判決により明示された労委の広範な裁量権の行使として原則的に許されるところとした。

労委が当該命令を頻繁に活用し、最高裁を含む司法府もそれを受け入れている現状に鑑みれば、本判決は、従来の判例法理の中に、使用者の誠実交渉義務と労委が発する誠実交渉命令を位置づけ、かつ、両者の関係もより理論的に整序したと捉えられる。

四 誠実交渉義務・誠実交渉命令が機能する新たな場面

もっとも、本判決は、争点①に関する具体的判断を示さず、争点②へ目を転ずる。判決の要旨2(1)は、本件下級審が重視した「〔労使間に〕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」、労委が「誠実交渉命令を発」出できる、という。

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（事実の概要3(2)(3)）、判決の要旨2(2)は、使用者が団交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〔労働委員会規則33条1項6号にいう〕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する。

ただし、上記の場合の当該命令発出要件は、先行した団交で「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」とされ、その根拠は、同命令によって「使用者が誠実に団交に応ずれば、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、組合活動一般についても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「正常な集团的労使関係秩序の迅

速な回復、確保…に資する」ことに求められた（判決の要旨2(1)）。

同(3)は、結論として上述の内容を端的に記し、そこには下線が付され、本判決が提示した上記規範が強調されている。

このように考えれば、本件においては、争点①の黒白が訴訟物である本件認容部分の違法性判断を左右する。本件下級審は、前掲二(イ)で触れたように、本件救済命令発出時での本件各交渉事項に関するXZ間の合意可能性の不存在に強く依拠して、結論（同命令の取消し）を導き出す一方、争点①にさほど関心を払わず、団交の日付・回数に関する事実を示すのみで（事実の概要2(1)）、各回団交の具体的な様子に関する認定事実は見当たらない。

したがって、本判決が原判決破棄差戻しとの結論に至ったことは（判決の要旨3）、論理必然的と把握できる。

五 本判決の意義等

判決の要旨1は、従来の判例法理と本判決との連続性を示しつつ、労委・裁判所において広く浸透し用いられている「誠実交渉義務」概念や救済手法としての「誠実交渉命令」と従来の判例法理との位置・関係性という、これまであまり語られなかった部分を法的に補完・補強する説明を与えた、と受け止められる。

他方、判決の要旨2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といえ、そのインパクトは、意外に大きいかもしれない。一般論として提示されているだけに、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（令和3年5月1日現在、国立86法人、公立79法人）と組合との団交のあり様は、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と思われる。

また、あくまでも本件初審の認定事実ではあれ、Z組合員数がX大学教職員全体の少数に留まっていた¹¹⁾ことを敷衍すれば、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民間企業と相対する少数組合との団交へも、同判旨は波及しうる。

即時的ではないにしても、本判決により、上記①②の当事者関係に変化がもたらされる可能性を

指摘しておきたい。

●—注

- 1) 国立大学法人を含む中期目標管理法人事職員の給与等支給基準は、「国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該…法人の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない。」
- 2) 独立行政法人職員の「給与及び退職手当の支給の基準は、当該…法人の業務の実績を考慮し、かつ、社会一般の情勢に適合したものとなるように定めなければならない。」
- 3) 原判決は、その法的根拠に労働委員会規則33条1項6号を挙げる（事実の概要3(3)参照）。
- 4) 道幸哲也『労使関係法における誠実と公正』（旬報社、2006年）97頁以下等参照。
- 5) 例えば、日産自動車事件（控訴審）・東京高判昭52・12・20労民集28巻5＝6号614頁、日本育英会事件・東京地判昭53・6・30労民集29巻3号432頁、大阪特殊精密工業事件・大阪地判昭55・12・24労判357号31頁参照。
- 6) オリエンタルモーター事件・最二小判平7・9・8労判679号11頁〔河合伸一裁判官反対意見〕も参照。
- 7) 国・中労委（太陽自動車）事件・東京高判平22・12・1判例集未登載（LEX/DB25566153）、国・中労委（全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部）事件・東京地判平28・4・14判例集未登載（LEX/DB25542782）、東京都・都労委（学校法人工学院大学）事件・東京地判令4・1・26判例集未登載（LEX/DB25591912）等参照。
- 8) 誠実性の判断要素として同判旨が挙げた、使用者による論拠の説明と資料の提示は、当該義務のリーディングケースとして紹介されるカール・ツアイス事件・東京地判平元・9・22労判548号64頁の説示と重なる。
他方で、上記東京地判が「合意を求める労働組合の努力に対し、…誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する〔使用者の〕義務」と述べた〈誠実交渉義務〉の法的意義や、労組法7条2号違反の不当労働行為性を判断するにあたり、条文にない「誠実」性を援用する法的根拠について、残念ながら、本判決（最高裁）は何も語らなかった。道幸・前掲注4）書98頁は、後者の法的根拠について、「せいぜい団交権保障の実質化もしくは信義則上の要請と応えるよりほかはない」とする。
- なお、同義務に関する研究に、植田裕紀久「誠実交渉義務について（上）（中）（下）」中時1164号16頁、1165号11頁、1166号17頁（2013年）がある。
- 9) 近時の事案として、共立メンテナンス事件・大阪府労委決令3・10・12別冊中時1558号1頁等参照。
- 10) 近時の事案として、日本港運協会事件・都労委決令3・7・20別冊中時1560号1頁等参照。
- 11) 別冊中時1553号40頁によれば、Z組合員数は、X大学教職員数全体の10%余であった。