

誠実義務履行の具体的判断基準

もとより団体交渉における使用者の「誠実さ」の具体的内容は、以下の各項目にしたがって、個々の事案ごとに検討されなければならない。

①譲歩意図

話し合いをする前提には一定の譲歩意図の存在が不可欠である。

最初から、例えば、「交渉する気はありませんが、それほどに希望するならば、団体交渉を開催しましょう」という態度は許されない。

②回数・時間

実質的な論議のためには交渉事項に応じ、相当な回数・時間をかけた話し合いが必要である。

例えば、使用者は、一回の2時間の交渉にしか応じないという態度は、とれないということである。

③出席者

責任のある説明・回答をなすためには相当な地位にある会社側担当者の出席を要する。

原則は、交渉事項についての決定権限を有する者の出席が求められる。

④期日の設定

要求に対する回答期日や団交期日を相当な理由なしに引き延ばすことは許されない。

⑤提案・対案

団交は一連のプロセスにはかならないので、提案・対案の内容自体が直接問題になることは少ないが、それへの固執ということになると不誠実な交渉態度と解される余地がでてくる。

⑥説明・説得

使用者は譲歩義務を有しないので、提案への固執はそうする相当な理由を明らかにしさえすれば不誠実とはみなされない。その意味では、十分な説明・説得をしたかが決定的である。

⑦企業情報の開示

適切な説明、説得のためには関連資料・情報の開示も不可欠とされる。

⑧書面化

交渉の結果合意にいたった事項について書面化することが要請される（労組法一四条参照）。

⑨行き詰まり後の事情変更

使用者が誠実に交渉した結果、団交が行き詰まりにいたったならば、それ以上団交する義務はない。しかし、交渉を再開すべき相当な事情（変更）があれば別である。

（道幸哲也「団交拒否とは」＜『労働法実務事典』旬報社、四八六頁＞参照）

誠実義務違反の典型例

誠実交渉義務に反するとされる典型例は、合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度（たとえば、「当会社では労働協約締結の意思はない」と最初から宣言するような交渉態度）、実際上交渉権限のない者による見せかけだけの団体交渉（使用者側の交渉担当者が実際上交渉権限を与えられておらず、ただ「承っておく」、「社長に聞いて返事をする」というだけで何一つ進展しないというような場合）、拒否回答や一般論のみで議題の内容につき実質的検討に入ろうとしない交渉態度（中味のない団体交渉の最近の事例として、カールツアイス事件およびオリエンタルモーター事件・東京高裁判決平2・11・21労判583号27頁）、合理性を疑われる回答への十分な説明のないままの

固執（たとえば、従来の基準からまったく離れた内容の回答をなし、しかもその論拠に関する具体的な説明をしないままにその回答に固執する、という場合）（裁判例としては、エス・ウント・エー事件・東京地裁判決平9・10・29労判725号15頁）、組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示などの具体的対応の不足（裁判例として、シムラ事件・東京地裁判決平9・3・27労判720頁85頁、普連土学園事件・東京地裁判決平7・3・2労判676号47頁、大和交通事件・奈良地裁判決平12・11・15労判800号31頁）などである。使用者が、組合の要求への回答において、合理性の認められない前提条件を付してそれに固執することも、誠実交渉義務の違反となりうる。この場合には、労働委員会は、その条件を付さないで、またその条件を切り離して、交渉すべきことを命ずることとなる（たとえば、西岡貞事件・中労委昭47・9・20命令集47集455頁）。

（菅野和夫『労働法第6版』＜2003年、弘文堂＞546頁）