

労働判例研究

東北大学社会法研究会

合意の成立する見込みがない場合の誠実交渉命令と労働委員会の裁量権

一山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件一

山形県・県労委（国立大学法人山形大学）事件・最二小判令和4・3・18労働経済判例速報2479号3頁（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）

【事実】

1 国立大学法人山形大学であるX（原告・被控訴人・被上告人）は、その雇用する教職員等によって組織された労働組合である上告補助参加人A（以下、「A組合」という）に対し、平成25年頃、平成24年度の人事院勧告に倣って平成26年1月1日から55歳超の教職員の昇給を抑制することにつき、団体交渉の申入れをした。また、Xは、平成26年頃、A組合に対し、平成26年度の人事院勧告に倣って平成27年4月1日から教職員の給与制度の見直し（賃金の引下げ）をすることにつき、団体交渉の申入れをした。

2 Xは、平成25年11月以降、A組合との間で、上記2つの事項につき団体交渉を複数回行ったが、その同意を得られないまま、同27年1月1日から上記の昇給抑制を実施し、同年4月1日から、上記の賃下げ後の給与制度を実施した。これを受けてA組合は、平成27年6月22日に、処分行政庁（山形県労働委員会）に対し、団体交渉におけるXの対応が不誠実で労働組合法（以下、単に「法」という）7条2号の不当労働行為に該当するとして、本件各交渉事項についての誠実交渉およびポスト・ノーティスを命じる内容の救済を請求した（本件申立て）。

3 処分行政庁は、平成31年1月15日付で、Xに対し本件命令を発した。本件命令は、本件各交渉事項に係る団体交渉におけるXの対応につき、昇給の抑制等を人事院勧告と同程度にすべき根拠についての説明や資料の提示を十分にせず、法律に関する誤った理解を前提とする主張を繰り返すなどかたくななもので

あったとして、法7条2号の不当労働行為に該当するとした上、Xに対し、本件各交渉事項につき、適切な財務情報等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団体交渉に応ずべき旨を命じ（本件認容部分）、その他の申立てを棄却するものである。

4 これを受けてXが、Y（山形県。被告・控訴人・上告人）に対して本件認容部分の取消しを求めて提訴した。

一審（山形地判令和2・5・26労判1241号11頁）は、請求を認容して本件命令を取り消した。Yが控訴したところ、原審（仙台高判令和3・3・23労判1241号5頁）は、本件命令の発令時点では、「A組合にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であった」とし、団交を命じることは労働委員会規則33条1項6号の趣旨にも照らし、労委の裁量権の範囲を逸脱したものといわざるを得ないと述べ、控訴を棄却した。これを受けてYが上告。

【判旨】破棄差戻し

I 1 「労働委員会は、救済命令を発するに当たり、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、確保を図るという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ことは許されないが、その内容の決定について広い裁量権を有するものであり、救済命令の内容の適法性が争われる場合、裁判所は、労働委員会の上記裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、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と認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない」（最大判昭和52・2・23民集31巻1号93頁〔第二鳩タクシー事件〕参照）。

2 「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となるが、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、使用者が誠実交渉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、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。」

3 「ところで、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。」

4 「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。」

5 「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、当該団体交渉に係る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。」

II 「原審は、本件各交渉事項について、XとA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、本件認容部分が処分行政庁の裁量権の範囲を逸脱したものとして違法であると判断したものであり、「原審の上記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある」。

III 「以上によれば、…原判決は破棄を免れない。そして、本件各交渉事項に係

る団体交渉における X の対応が誠実交渉義務に違反するものとして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こととする。」

【評釈】判旨に賛成

I 本判決の意義・特徴

本件は、団体交渉における使用者の不誠実な対応が法7条2号の不当労働行為に該当することを理由に、県労働委員会（以下「労働委員会」を「労委」という）が発令した誠実交渉命令の取消しが求められた事件の上告審である。

労委の救済命令の取消訴訟では、①不当労働行為の成否および②救済命令の内容の適法性が問題となる。取消請求の対象が誠実交渉命令である場合は、従来は法7条2号の不当労働行為の成否(①)が主たる争点となり、その成立が認められれば、誠実交渉命令はほぼ自動的に適法と判示されていた⁽¹⁾。これに対して本件は、一審以来、同号の不当労働行為の成否は判断の対象とならず、同号の不当労働行為が成立する場合に誠実交渉命令を発令することの適法性(②)のみが争点として取り上げられた。本判決はこの点が正面から争われた事案における初の最高裁判決である。

本件は、団交事項たる制度改正を使用者が労働組合の同意を得ないまま実施してから約4年後に誠実交渉命令が発令された点に特徴があり、原審は、A組合にとって有意な合意の成立が事実上不可能であったとして、本件命令を労委の裁量権の逸脱により違法とした（一審も結論同旨）。本最高裁判決は、この原判決を破棄し、合意の成立する見込みがないときでも誠実交渉命令を発令し得るとした点に大きな意義がある。本判決はこの結論を導くにあたり、最高裁として初めて、誠実交渉義務の法的根拠・内容、さらに救済命令としての誠実交渉命令の意義を具体的に述べており、理論的にも実務的にも重要である。

II 司法審査の枠組み

労委による救済命令の内容の適法性については、判旨I1が参照する第二鳩タクシー事件最判（最大判昭和52・2・23民集31巻1号93頁）が司法審査の枠組みを示

(1) 奈良学園事件・大阪高判平成3・11・29労判603号26頁（最三小判平成4・12・15労判624号9頁で上告棄却）、中労委（株式会社シムラ）事件・東京地判平成9・3・27労判720号85頁等。

していた。

これによると、労委の「救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した法7条の規定の実効性を担保するために設けられたものであり、法が労委による救済命令の方法を採用したのは、「使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を右命令によって直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適当であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に出たものと解される」。このような労委の裁量権はおのずから広きにわたり、「裁判所は、労働委員会の右裁量権を尊重し、その行使が右の趣旨、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あつたと認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない」。

本件の判旨I1は第二鳩タクシー事件最判の上記引用部分を要約した内容となっており、救済命令制度の趣旨・目的に照らして、救済命令の内容が著しく不合理で労委の裁量権の濫用にあたらぬのみを審査する立場である。判旨I1は第二鳩タクシー事件最判と異なり、団結権等の保障との関係に触れていないが、救済命令制度の目的については、憲法28条の団結権、団体交渉権、団体行動権をいずれも保護するものとの理解が一般的であり⁽²⁾、本件の判旨I1にいう「正常な集団的労使関係秩序」は、これらの労働三権の保障の上に確立される法秩序を意味するものと解される。

Ⅲ 法7条2号と誠実交渉義務

以上の判断枠組みに基づき、労委の裁量権の濫用の有無を検討するにあたり、本判決はまず、本件命令が排除しようとした（集団的労使関係秩序の）「侵害状態」を明らかにするために、本件命令の根拠となった法7条2号の義務内容を具体的に述べている。

(2) 荒木尚志『労働法（第4版）』（有斐閣、2020年）732頁。法7条2号は憲法28条の団体交渉権を受けて規定された旨判示するものとして、国鉄団交拒否事件・東京高判昭和62・1・27労判489号13頁（最一小判平成3・4・23労判589号6頁で上告棄却）。

1 誠実交渉義務の存在と法的根拠

法7条2号は、使用者が団交の席につくこと自体を拒むことだけでなく、団交権保障の実質化のため⁽³⁾、使用者が団体交渉に応じつつも誠実に交渉を行わないこと（不誠実交渉）をも禁止しているとの理解が、学説、労委実務および裁判例上確立している⁽⁴⁾。もっとも、本判決以前にこのことを最高裁が一般論で説示したことはなかった。この点で、本件の判旨I2が、最高裁として初めて、法7条2号から誠実交渉義務が導かれること、それゆえこの義務に違反した場合は同号の不当労働行為が成立することを判示したことは大きな意義がある。ただし、本判決は法7条2号から同義務が導かれる理由については明らかにしていない。

2 誠実交渉義務の具体的内容

(1) 従来の議論

次に、誠実交渉義務の具体的内容については、本判決以前に一般的定義を行った代表的な裁判例としてカール・ツァイス事件（東京地判平元・9・22 労判 548 号 64 頁）がある。同事件では、「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」とした⁽⁵⁾。

上記引用部分の最後の「合意達成の可能性を模索する義務」は、学説⁽⁶⁾や労委命令⁽⁷⁾でも誠実交渉義務の定義に含められることが多く、「誠実な対応の中核をなすのは、『合意の達成の可能性を模索する』ということである」⁽⁸⁾と説明され

(3) 道幸哲也『労使関係法における誠実と公正』（旬報社、2006年）98頁等。

(4) 詳細は道幸・前掲注（3）96頁以下、植田裕紀久『誠実交渉義務違反について～平成17年以降の再審査命令・裁判例を中心として～（上）（中）（下）』中央労働時報1164号16頁、1165号11頁、1166号17頁（いずれも2013年）等参照。

(5) 同旨、前掲注（1）中労委（株式会社シムラ）事件。

(6) 菅野和夫『労働法（第12版）』（弘文堂、2019年）906頁、荒木・前掲注（2）663頁等。

(7) 富山第一高等学校事件・山梨地労委決定平成10・2・17不当労働行為事件命令集110集77頁等。

(8) 山川隆一編著『不当労働行為法～判例・命令にみる認定基準～』（第一法規、2021

る。ここでいう「合意」は、当該団交事項に関して労働組合の要求を反映した合意には限定されず、労働組合が使用者の見解に納得したときに成立する合意など、労使間で見解の対立が解消されて相互理解が形成された状態を広く意味する⁽⁹⁾。

このような観点からは、使用者が誠実交渉義務を尽くしたといえるには、労働組合に対する十分な説明や必要に応じた資料の提出が求められ、これらを行わない場合は、団交の妥結の有無にかかわらず、誠実交渉義務違反が成立する⁽¹⁰⁾。本件で県労委もこの一般的理解に従い、本件各交渉事項に関して大学側の説明や資料提示が不十分であったことが法7条2号の不当労働行為に該当するとしたものである。

(2) 本件の原審

以上に対し、本件の原審は、誠実交渉義務の意義に触れることなく、本件命令が指摘するような不当労働行為（不誠実交渉）があったとしても、本件命令の発令時点では「A組合にとって有意な合意を成立させることは事実上不可能であった」として、本件命令を違法とした。原審は、(i) 団交の目的を合意の成立に限定し、かつ、(ii) そこでいう合意を、本件の団交事項（昇給抑制および賃下げ）に関する労働組合の意向にそった合意（昇給抑制や賃下げをしない、またはその率を抑える等）に限定しており、いずれの点でも従来の一般的理解と異なる独自の見解であった。

学説は上記 (i) について、団交の応諾は、説明・情報開示を通じて新たな合意の実現を図るという労使コミュニケーションのプロセスを目的とするもので、団交権保障の意義を完全にないがしろにしている⁽¹¹⁾として、また (ii) については、

年) 184 頁 [山川隆一]。

- (9) 竹内（奥野）寿〔判批〕ジュリ 1571 号（2022 年）5 頁。京都農業協同組合事件・中労委決定平成 20・12・24（中労委命令・裁判例データベースで閲覧可能）、菅野・前掲注（6）880 頁も参照。
- (10) 前掲注（1）中労委（株式会社シムラ）事件、東京都・都労委（ソクハイ）事件・東京地判平成 27・9・28 労判 1130 号 5 頁等。山川編著・前掲注（8）184 頁 [山川] も参照。
- (11) 道幸哲也「覆水盆に返らず－団交権保障三題断」季刊労働法 275 号（2021 年）143 頁。なお、団交の目的は実体的な内容についての合意形成だけでなく、交渉手続に関する誠実なやり取りに大きな意義が認められるとするものとして、水町勇一郎〔判批〕ジュリ 1561 号（2021 年）5 頁。

有意な合意としては本件の直接の論点だけではなく、将来的な一定の是正措置、今後不誠実交渉をしないという「合意」等、多様なパターンが想定し得るのであり、原判決は自主交渉原則に対する過度の介入と評価し得る⁽¹²⁾等として厳しく批判した。

3 本件判旨

(1) 誠実交渉義務の内容

このような中で、最高裁は判旨 I2 において、誠実交渉義務を「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」と定義した。ここでは、裁判例や学説、労委命令が定義に組み込んでいた「合意達成の可能性の模索」には触れず、誠実交渉義務の内容として、必要に応じて説明を行い、資料提示を行うことのみ挙げている。これは、少なくとも説明や資料提示が不十分であれば誠実交渉義務違反が成立するという、従来の一般的理解に立つことを端的に示したものである。判旨 I2 の「などして」という表現から、説明や資料提示は誠実交渉義務の内容の例示に過ぎず、学説等が同義務に含まれるとしてきたその他の対応⁽¹³⁾を同義務の概念から除外するものではない。

ここで、判旨 I3 の第 2 文を見ると、「このような場合〔＝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…」とあり、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も、誠実交渉義務違反が成立する（誠実交渉義務違反は合意成立の見込みがあることが前提となるものではない）ことが示されている。これは、団交の目的を、当該団交事項に関する「(有意な)合意の成立」に事実上限定した原審の立場を採用しないことを明らかにしたものである。

(2) 誠実交渉義務違反による「侵害状態」

判旨 I2 は次に、誠実交渉義務違反による集団的労使関係秩序の侵害の具体的内容を論じている。当該判示部分は、「使用者が誠実交渉義務に違反した場合、

(12) 道幸・前掲注 (11) 142 頁。同旨、『判例回顧と展望 2021』法律時報 94 巻 7 号 (2022 年) 168 頁〔藤木貴史〕。

(13) 譲歩意図をもった交渉、組合の要求への具体的な回答、原則として対面の交渉方式、相当程度回数・時間、責任ある者の出席などがある。道幸・前掲注 (3) 101 頁、108 頁以下参照。

労働者は…」と続くため、誠実交渉義務違反一般を念頭に置いた判示と読めるが、「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」は、使用者が必要な説明や資料提示を行わないことが誠実交渉義務違反の内容とされた本件のような事案（【事実】3参照）に妥当し、それ以外の不誠実交渉の行為類型⁽¹⁴⁾には直ちには当てはまらない。

その一方で、「誠実な交渉を通じた労働条件等の獲得の機会を失い、正常な集团的労使関係秩序が害されることになる」は、誠実交渉義務違反の行為類型に、より広く妥当する弊害といえる。なお、団交の目的は、本来、労働組合の意向にそった合意の獲得（判旨にいう「労働条件等の獲得」）の模索には限られない⁽¹⁵⁾が、判旨I2は、まずは労働組合がそれを目指して行う団交を想定して判示したものと理解することができる。

IV 誠実交渉命令の内容上の適法性

1 一般論

誠実交渉義務違反がある場合には、誠実交渉命令が発令されるのが一般的であり、学説は同命令は労委の裁量権の範囲内であることを当然視してきた⁽¹⁶⁾。裁判例も、法7条2号の不当労働行為の成立が認められる場合には、誠実交渉命令を自動的に適法とするものが多い⁽¹⁷⁾。同命令を取り消した裁判例としては、同号の不当労働行為の成立後に使用者が団交を行い、誠実交渉命令の発令時には救済利益が消滅していたと評価したもの⁽¹⁸⁾があるのみである。

(14) 例えば、書面交換の方式による団交の固執（清和電器産業事件・東京高判平成2・12・26 労判632号21頁等）、日程の延期（国・中労委（学校法人河原学園〔旧岡崎学園〕）事件・東京地判平成29・7・19 労判1178号41頁等）、達成した合意の書面化拒否（白百合会事件・中労委決定平成22・3・3〔東京高判平成24・6・26で維持〕。同決定および判決は中労委命令・裁判例データベースで閲覧可能）など。詳細は道幸・前掲注（3）101頁以下、植田・前掲注（4）（上）19頁以下・（中）13頁以下を参照。

(15) 竹内（奥野）・前掲注（9）5頁。上記Ⅲ2（1）参照。

(16) 東京大学労働法研究会『注釈労働組合法（上巻）』（有斐閣、1980年）431頁、菅野・前掲注（6）1122頁、水町勇一郎『労働法（第9版）』（有斐閣、2022年）424頁等。

(17) 前掲注（1）の裁判例等。

(18) 黒川乳業事件・東京地判平成元・12・20 労民集40巻6号648頁（団交事項の一部について中労委の命令発令時には救済利益が消滅していたと判示）。反対に、法7条2号の不当労働行為成立後に団交が行われたが救済利益は失われていないとして誠実交渉命令を適法としたものとして、国・中労委（協和出版販売・団交拒否）事件・東京

こうした中で、判旨Ⅰ2は、上記の誠実交渉義務違反による侵害状態は、使用者が誠実に団交に応ずれば除去、是正されるため、誠実交渉命令の発令は、一般に、救済命令制度の趣旨、目的に照らして労委の裁量権の濫用にあたるものではないとした。原審は、本件命令を違法とした根拠の一つに、誠実交渉命令によらずとも、ポスト・ノティス命令によって正常な集团的労使関係秩序の回復を図ることも考えられることを挙げ、労委の裁量権の範囲を狭める判示を行っていたため、本判決が一般論として誠実交渉命令が労委の裁量権の範囲内であると述べたことは重要である。

2 団体交渉に係る事項について合意の成立する見込みがない場合

次に判旨Ⅰ3は、団体交渉に係る事項について合意の成立する見込みがないと認められる場合の誠実交渉命令の意義を論じ、合意の成立する見込みがないことをもって、誠実交渉命令の発令が直ちに救済命令制度の趣旨、目的に由来する限界を超えることにはならない旨を述べる。具体的には、判旨Ⅰ2で述べた誠実交渉義務の内容と同義務違反による「侵害状態」の理解を前提に、上記のような場合でも、誠実交渉命令により、①使用者から十分な説明や資料提示が受けられるようになるとともに、②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ことから、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保に資するものというべきとする。

①は、説明・資料提示が不十分とされた本件事案を想定したものと解されるが、②はより一般的に、使用者の不誠実な対応により、効果的で円滑な交渉を行うことができなくなっている状態を是正し、将来に向けて労使関係を正常化することに意義を認めたものといえる。誠実交渉義務は、(将来的なものを含めて)多様な合意を模索する労使コミュニケーションのプロセスに目的があるとする従来の一般的理解⁽¹⁹⁾に合致する判示であり、妥当である。

さらに、判旨Ⅰ4は、合意成立の見込みがない場合でも誠実に団交に応ずること自体は可能であるから、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とはいえないし、救済の必要性も否定されないとする。こうして本判決は、原判決はいかなる観点からも維持しえないことを示し、判旨Ⅲで原判決を破棄した。

高判平成20・3・27 労判963号32頁等がある。

(19) 道幸・前掲注(11)142頁以下。

上記(Ⅲ2(2))の通り、原判決に対しては、本件で有意な合意成立の見込みがないと判断したことへの批判もあったが、本判決はこの点の評価には踏み込まず、合意成立の見込みがないとした場合でも誠実交渉命令による集団的労使関係秩序の回復の意義を認め、本件命令は違法とならないとしたものと理解される。

V 射程と課題

本判決の射程について、本判決の一般論をまとめた判旨I5は、「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、…労働委員会は、誠実交渉命令を発することができる」と述べており、その文言だけを見ると誠実交渉命令は常に内容上の適法性が肯定されるかのようなようである。しかし本判決は、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」を理由として本件命令を違法とした原判決を明らかな法令違反としたものであり(判旨Ⅱ)、判旨I5が、それ以外の理由で誠実交渉命令が違法となりうることまで否定する趣旨とは解されない。その意味で、差戻審においては、法7条2号の不当労働行為の成否はもちろんのこと、不当労働行為が成立する場合でも、救済利益を消滅させるその他の事由(Xが態度を改めて誠実交渉を行った等)の有無が争点となりうる。

最後に、本判決が触れていない、法7条2号から誠実交渉義務が導かれる理論的根拠については、学説における改めての検討が必要である⁽²⁰⁾。

(桑村裕美子)

*本稿はJSPS 科研費 20K01325 による成果の一部である。

(20) 浜村彰〔判批〕労働法律旬報2010号(2022年)41頁。