

【テーマ】 団体交渉の対象事項（義務的団交事項）

＜申請内容＞ 社会福祉法人は、入所者数の減少等により収入が減少する見通しとなったため、「定期昇給の1年間凍結」及び「勤勉手当の不支給」を提案し、職員に対して説明を行った。

法人の職員で作る労働組合は、上記提案に反対であるとして団体交渉を申し入れた。しかし法人は、就業規則において、「職員に対する給料は、施設の経営上重大な支障を来すおそれのあるときは昇給の延伸または昇給停止とすることができる。」及び「勤勉手当の額は、理事長が定める。」と規定されていること、また、職員に対して既に説明し理解を得ていることを理由として、団体交渉を拒否した。組合は、上記提案は義務的団交事項に当たるとして団体交渉に応じるよう求め、あっせんを申請した。

＜あっせん結果＞ あっせん員は、法人に対して、就業規則の規定があっても、給料及び手当は労働条件事項であり、その変更は義務的団交事項に当たるとを説明した。その結果、法人は団体交渉に応じることを承諾し、組合はあっせんを取り下げた。

【解説】

- 労働組合法第7条第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て拒むこと」を不当労働行為として禁止しています。
- 団体交渉では、使用者が任意に応じるかぎり、どのような事項でも議題となります。このうち、団体交渉に応じることが使用者の法的な義務とされている事項を、**義務的団交事項**と呼びます。義務的団交事項を議題とする団体交渉に応じない場合、団交拒否の不当労働行為が成立します。
- 義務的団交事項とは、一般的に、「組合員である**労働者の労働条件その他の待遇**や**団体的労使関係の運営に関する事項**であって、使用者に処分可能なもの」をいいます（エス・ウント・エー事件・東京地判平9.10.29）。「労働者の労働条件その他の待遇」の例としては、報酬（賃金・一時金・退職金）、労働時間、休息（休憩・休日・休暇）、安全衛生、災害補償、教育訓練や、組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準や手続などがあげられます。また、「**団体的労使関係の運営に関する事項**」の例としては、団体交渉や争議行為の際の手続のほか、組合事務所や掲示板の貸与、チェックオフなどの便宜供与や組合活動のルールなどがあります。
- 本件では、賃金という労働者の労働条件に関わる、使用者に処分可能な問題が議題となっていますから、義務的団交事項に当たります。この場合、たとえ就業規則上法人に広範な決定権が与えられているとしても、そのことを理由に団体交渉を拒否することはできません。また、職員に対して説明を行っていることをもって、団体交渉に代えることも許されません。

【ポイント】

- 労働組合法は、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て拒むことを不当労働行為として禁止している。
- 義務的団交事項は、「組合員の労働条件その他の待遇や団体的労使関係の運営に関する事項」であって、使用者に処分可能なものであり、労働の報酬、労働時間、休息、安全衛生、災害補償、教育訓練や、組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準や手続などがある。