

<最高裁判例⑩>平成 20 年 3 月 27 日最高裁判所第一小法廷

根岸病院事件

テーマ	義務的団体交渉事項の範囲はどこまでか。	
テキスト	労一 p.182	
出題実績	■	労一 2502E
ストーリー	<p>X 労組は、地方労働委員会(地労委)に対し、①Y 病院が事前に協議することなく新規採用者の初任給を引き下げたこと、②初任給引下げに関する Y 病院の団体交渉における態度が不誠実であったことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った。</p> <p>地労委は、申立てについて、Y 病院に対し、①初任給引下げについての団体交渉に誠実に応じること、②新規採用された組合員の初任給額を是正すること、③謝罪文の掲示をすることを命じた。</p> <p>Y 病院は、中央労働委員会(中労委)に対し、この命令の取消しを求めて、再審査を申し立てたところ、中労委は、②について取消し、その他の再審査申立てを棄却した。</p> <p>Y 病院及び X 労組は、これを不服として、訴えを提起した。</p>	
	<p>労働者になっていない非組合員の労働条件をなぜ団体交渉しなくてはならないんだ！</p>	<p>初任給の引き下げは、労働条件なのだから、義務的団体交渉事項に該当する！</p>
	 Y 病院	 X 組合
	<p>「義務的団交事項」とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の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と解するのが相当である。たとえ、非組合員についての労働条件であっても、将来にわたり組合員の労働条件等に影響を及ぼす可能性のあるものは、義務的団交事項となりうる。(X 組合勝訴)</p>	
判断	<p>団交事項の範囲について</p> <p>労働組合法 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ところ、これは使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権(憲法 28 条)を実質的に保障しようするものである。このような労働組合</p>	

法7条2号の趣旨に照らすと、誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち義務的団交事項*とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の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と解するのが相当である。

そして、非組合員である労働者の労働条件に関する問題は、当然には上記団交事項にあたるものではないが、それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項については、これを団交事項に該当しないとすることは、組合の団体交渉力を否定する結果となるから、これも上記団交事項にあたるものと解すべきである。

〈用語〉

「不当労働行為」……労働組合活動に対する使用者の妨害行為。

「義務的団交事項」……使用者が負うべき団体交渉義務の範囲の事項。