

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's 広場

関連リンク

資料室



HOME | 資料室 | 労働組合 | 組織活動 | 労働協約と団体交渉 3

労働組合

労働者福祉・共済

一般教養

組織活動

組織運営と法律

労働安全衛生

経営対策活動

教育・宣伝活動

労働時間をめぐる諸問題

教育活動

選挙活動

組合組織（公務員）

教育カリキュラム

[▶ キーワード検索はこちら](#)

労働協約と団体交渉 3

経営事項 経営の基本方針や人事などについて団交要求があると、使用者は経営権に属するものであり、交渉の除外項目として拒否することが一般的です。しかし、経営については団交の対象にはなりません。経営事項が組合員の労働条件に影響を及ぼす場合は労働条件の問題として団交の対象となります。

団体交渉の対象事項

人事(役員・管理者) 役員の就・退任は株主総会で決定されます。上級管理者は非組合員であり、これらの人事に組合が介入することは出来ません。

しかし、労働条件に関する事項といえる場合は表面的には人事要求であっても団交対象となります。

「最高裁判例」 ①非民主的・独裁的鉱業所長追放要求が実質的には労働条件の改善を図るための手段と見なされた例。

②新聞社の編集局次長（非組合員）の解雇撤回要求が公正な人事を要求したものと認められた例。 以上があります。

業務の下請化など 業務体制・外注の範囲など、経営に属することに組合が介入できないことは当然ですが、これも労働条件とのからみで団交事項となります。

業務の見直しや外注化などにより、組合員の職場変更が生じる場合、職場変更問題の交渉に必要な限度で団交義務が生じた判例があります。同様に、職場再編についても、組合員の職種・就労場所に影響する限り団交対象となります。

判例にみる団体交渉対象事項

大浜炭鉱事件（最高裁：昭和24年）→ 鉱業所長の追放要求は「労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るために必要的手段」として正当。

栃木化成事件（宇都宮地裁：昭和33年、東京高裁：昭和34年）→ 職場の再編成問題「労働者の職種・就労の場所等の重要な労働条件に関連している」として団体交渉の対象となると判示。

十川ゴム事件（大阪地労委：昭和25年）→ 人事・労働条件に関して、個別解雇をめぐって「労働条件の基準に限らず、個別問題も対象となる。

三菱重工広島造船所事件（広島地労委 昭和50年）→ 人事考課制度の制定・変更も対象。

団体交渉事項

- 労働条件その他の待遇 → 賃金（給与、賞与、退職金など）・労働時間・休憩・休暇・休日労働安全衛生・労災補償など。勤務場所、職種、労働密度なども含まれます。
- 人事に関する事項 → 配転。懲戒・解雇などの基準・手続きも労働条件（待遇）として団体交渉事項となります。
- 経営生産事項 → 組合員の労働条件にかかわる限り団交事項となります。
- 労使関係事項 → ショップ制、便宜供与、平和（争議）条項など労使間の制度・運営に関する事項。
- 協約に定める事項 → 協約条項の解釈、協約の改正など

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

🔍 サイトマップ 🔍 このサイトについて 🔍 個人情報保護の取組みについて

🔍 ページTOPへ

TOP page

資料室

イベント情報

講師を探す

Worker's広場

関連リンク

Worker's Library 静岡で働く人のための資料閲覧サイト
JAPANESE TRADE UNION COFEDERATION DB SITE **【ワーカーズ・ライブラリー】**

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.