

## [52] 「寸志」の支給基準等の義務的団交事項該当性

## Point

(1) 労基法では、「賃金」を「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」(11条)と規定している。①使用者が恩恵的に支払う給付(たとえば結婚祝金のような慶弔にかかわる給付など)、②福利厚生としての給付(会社の保養施設などの共同利用施設、個人に対する資金貸付など)、③業務のための企業施設や費用(作業服の提供、出張旅費など)は、「賃金」ではないとしている。

ただし、たとえ任意的に支払う給付であっても、労働協約ないし就業規則の規定(場合によっては慣行)で支給の有無や条件が明確にされている場合には、「賃金」として取り扱われる(昭22・9・13発基17号)。

(2) 使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務づけられている事項(義務的団体交渉事項)は、一般的には「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該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」と判示されている(エス・ウント・エー事件—東京地判平9・10・29)。

(3) 「労働条件その他の待遇」としては、労働の報酬(月例賃金・一時金・退職金・一部の福利厚生給付)、時間(労働時間)、休息(休憩・休日・休暇)、安全性(安全衛生)、補償(災害補償)、訓練(教育訓練)などが代表的なものである。組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準や手続、人事考課の基準や手続、業績賞与など評価に大きく依存する賃金・人事制度における評価の基準・枠組みも義務的団体交渉事項と考えられる(日本アイ・ビー・エム事件—東京地判平14・2・27)。

## 事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1企業別 ②合同労組 3その他 組合員数(33人)

②使用者：業種(宿泊業) 従業員数(85人)

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

## 2 調整申請に至るまでの経過

X組合（地域合同労組）は、Y会社が非正規社員全員に支給した「寸志」に個人差があったことから、Y会社に対し、「寸志」の支給基準等を団体交渉の場で開示することを求め、団体交渉を申し入れた。Y会社は、就業規則及び雇用契約書に非正規社員には賞与を支給しない旨明記しており、「寸志」は賞与ではなく任意的恩恵の給付であり、義務的団体交渉事項に当たらないので、団体交渉に応じる必要はないと団体交渉を拒否した。このため、X組合は、「寸志」の支給基準等を明らかにすることを求める団体交渉の促進を求めて、あっせんを申請した。

## 3 主な争点と労使の主張

争点 「寸志」の支給基準等に係る団体交渉拒否

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"><li>・「寸志」は非正規社員全員に支給されており、労働者の労働条件に当たるので、義務的団体交渉事項に当たる。</li><li>・寸志額に個人差がある理由を明らかにしてもらいたい。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・「寸志」は賞与ではなく任意的恩恵の給付であり、義務的団体交渉事項に当たらないので、団体交渉に応じる必要はない。</li><li>・交渉で個人情報を開示することはできない。</li></ul>

## 4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて労使双方の事情を聴取したところ、X組合は、「寸志の額に個人差があったが、どのような支給基準と査定による結果が明らかにして欲しい。開示の方法については、個人面談などで非正規社員のモチベーションの向上を図る制度が議論できれば、必ずしも団体交渉の場での開示にはこだわらない。」と主張した。一方、Y会社は「賞与ではないので義務的団体交渉事項には当たらないと考えるが、個人情報ではなく、査定基準なら説明してもよい。個人の面談は管理職の負担が大きく難しい。」と主張した。

あっせん員は、非正規社員と会社の日常的な意思疎通の不足が伺われたことから、寸志の性格と支給基準、査定制度について、その開示内容や方法について労使が議論することが望ましいと諭し、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、事件は解決した。

## 5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

X組合及びY会社は、本件あっせん事項に係る団体交渉において、X組合の個々の組合員の寸志に関わる事項については、Y会社はその目的又は理由をX組合に示すとともに、双方の責任において個人情報保護に係る関係法規に抵触することのないよう十分留意の上、開示内容・方法の在り方も含め交渉に臨むものとする。

## 解説

(1) 本事件は、「寸志」と称する一時金の支給基準等に係る団体交渉拒否をめぐる事案である。「寸

志」と称する一時金が労基法上の「賃金」と認められるのか、また、「寸志」と称する一時金の支給基準等が労組法上の「義務的団体交渉事項」に当たるかが問題となる。

労基法では、「賃金」を「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」(11条)と規定している。労基法の賃金概念は、賃金に関する労働者保護諸規定、特に賃金支払い原則を定める24条の適用範囲を確定するためのものである。労基法の定義によれば、「賃金」の第1の要件は「労働の対償」であることである。しかし、実際に何が「労働の対償」であるかを判断するのは容易ではない。そこで、行政実務上は、①「任意的恩恵的給付」、②「福利厚生給付」、③「企業設備・業務費」の3つの概念を立て、これらの概念にあたるものは「賃金」ではない、と処理している。すなわち、①使用者が恩恵的に支払う給付(たとえば結婚祝金のような慶弔にかかわる給付など)、②福利厚生としての給付(会社の保養施設などの共同利用施設、個人に対する資金貸付など)、③業務のための企業施設や費用(作業服の提供、出張旅費など)は、「賃金」ではないとしている。

したがって、退職金や賞与は、それを支給するか否か、いかなる基準で支給するかがもっぱら使用者の裁量に委ねられているかぎりには、任意的恩恵的給付であって、「賃金」ではないとされる。しかし、たとえ任意的に支払う給付であっても、労働協約ないし就業規則の規定(場合によっては慣行)で支給の有無や条件が明確にされている場合には、「賃金」として取り扱われる(昭22・9・13発基17号)。そして、今日の大多数の退職金のように、労働協約、就業規則、労働契約などでそれを支給すること及びその支給基準が定められていて、使用者に支払義務があるものは「賃金」と認められる(昭22・9・13発基17号)。賞与も、労働協約や就業規則で支給時期と額の決定方法などが定められていて、それに従って各時期に決定・支給されるものであれば「賃金」と認められる。

ただ、裁判例としては、並木精密宝石秋田工場事件(秋田地横手支判昭58・12・12労判431号126頁)においては、パートタイマーに対し4回にわたり、最低額でも一回当たり1万5千円が「寸志」と称して支給されていた事案について、「被告は右支給は寸志であると主張するが、パートタイマー全員に支給されるものである以上、その名義の如何にかかわらず、賞与とみなされるもので、賃金の一部と認めることができる。」と柔軟に判示されている。

(2) 憲法28条は、勤労者の団体交渉権を保障している。そして、労組法7条2号では、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。

団体交渉に際して、企業として処理しうる事項であって使用者が任意に応じるかぎりには、どのような事項でも団体交渉の対象となりうる。しかし、使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務づけられている事項(義務的団体交渉事項)はそのように広いものではなく、一定の範囲に限定されることになる。労組法上の義務的団体交渉事項は、一般的には「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該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」と判示されている(エス・ウント・エー事件—東京地判平9・10・29労判725号15頁、本四海峡バス(本訴)事件—神戸地判平13・10・1労判820号41頁)。

「労働条件その他の待遇」としては、労働の報酬(月例賃金・一時金・退職金・一部の福利厚生

給付)、時間(労働時間)、休息(休憩・休日・休暇)、安全性(安全衛生)、補償(災害補償)、訓練(教育訓練)などが代表的なものである。組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準や手続、人事考課の基準や手続、業績賞与など評価に大きく依存する賃金・人事制度における評価の基準・枠組みも義務的団体交渉事項と考えられる(日本アイ・ビー・エム事件—東京地判平14・2・27 労判 830 号 66 頁)。

工場移転など経営・生産に関する事項でも、労働条件や労働者の雇用そのものに関係する場合には、その限りで義務的団体交渉事項となると解されている(栃木化成事件—東京高判昭34・12・23 労民 10 卷 6 号 1056 頁、明治屋事件—名古屋地判昭38・5・6 労民 14 卷 5 号 1081 号、エスエムシー事件—東京地判平8・3・28 労判 694 号 43 頁)。

また、わが国では、個別人事、個別権利問題も団体交渉で処理されることが多いので、労働委員会や裁判所でも、個別人事や個別的権利主張も義務的団体交渉事項であるとの解釈が確立している(日本鋼管事件—東京高判昭57・10・7 労判 406 号 69 頁)。

さらに、団体交渉や争議行為の手続やルール、組合活動に関する便宜供与やルールなど団体的労使関係の運営に関する事項は、義務的団体交渉事項である。

(3) 本事件は、「寸志」と称する一時金の支給基準等の開示を求めた団体交渉の拒否をめぐる事案である。

「寸志」と称する一時金の支給基準等の開示が、義務的団体交渉事項に当たるか否かについては労使の見解に隔たりがみられたものの、あっせんにおいて、非正規社員とY会社の日常的な意思疎通の不足が伺われたことから、あっせん員が、寸志の性格と支給基準、査定制度について、その開示内容や方法について労使が議論することが望ましいと諭し、あっせん案を提示したところ、労使双方がこれを受諾し、解決した事例である。

## (参照すべき法令)

### 憲法

**第二十八条** 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

### 労働組合法

(不当労働行為)

**第七条** 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(略)

二 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。

(略)

### 労働基準法

**第十一条** この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。

(賃金の支払)

**第二十四条** 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のものでの支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第八十九条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

### (参考となる判例・命令)

- ・ 住友化学事件—最三小判昭 43・5・28 判時 519 号 89 頁
- ・ 並木精密宝石秋田工場事件—秋田地横手支判昭 58・12・12 労判 431 号 126 頁
- ・ 中部日本広告社事件—名古屋高判平 2・8・31 労民 41 卷 4 号 656 頁
- ・ エス・ウント・エー事件—東京地判平 9・10・29 労判 725 号 15 頁
- ・ 本四海峡バス(本訴)事件—神戸地判平 13・10・1 労判 820 号 41 頁
- ・ 日本アイ・ビー・エム事件—東京地判平 14・2・27 労判 830 号 66 頁
- ・ 栃木化成事件—東京高判昭 34・12・23 労民 10 卷 6 号 1056 頁
- ・ 明治屋事件—名古屋地判昭 38・5・6 労民 14 卷 5 号 1081 号
- ・ エスエムシー事件—東京地判平 8・3・28 労判 694 号 43 頁
- ・ 日本鋼管事件—東京高判昭 57・10・7 労判 406 号 69 頁