

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会
京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18
TEL. (075) 864-3336
FAX. (075) 864-3367
〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

労働法の枠超える検討も必要 感染症対策は社内外に配慮を

新型インフルエンザ騒動では、感染者の出勤制限が頭の痛い問題となりました。労働安全衛生法の性格をよく理解していないため、現場では混乱が起こりがちです。

安衛法第68条では、「就業制限」の規定を置いています。事業者は病者の就業を禁止する義務があります。が、「できるだけ就業の機会を失わせないように慎重に判断すべき」（昭47・9・18基発第601号の1）と解されています。

新型インフルエンザについては、感染症法（感染症の予防および感染者の患者に対する医療に関する法律）により就業制限等の措置が採られるので、事業者はそれに従います。感

染症法の範囲を超え、事業者の判断で休業させると休業手当支払の問題が生じます。

まだ発病さえしていないのに、「感染者の多発地に行ったから」などという自宅待機させれば、給与保障の問題を免れることはできません。年休の自発的消化を呼びかける等により、対応するべきでしょう。

「なんだ。安衛法という法律は、いざというとき、頼りにならないな、」そのため息をつく経営者もおられます。しかし、これはいささか筋違いの苦情というべきでしょう。安衛法は、その名のとおり「労働者の安全と健康を確保する」ための法律です。たとえば、安衛則第537条では、

「作業のため物体が落下することにより『労働者』に危険を及ぼす恐れがあるときは、防網の設置等の措置を講じる」義務を課しています。建設現場等では一般人と接する空間で作業が行われますが、公道の通行人等については、別に旧建設省の「建設工事公衆災害防止対策要綱」などで対策が示されています。

感染症等に関しても、それが一般人に及ぼす影響については、前述の感染症法等が依拠すべき法律となります。社内で対策を立てる際には、「従業員の安全衛生」と「公共の安全衛生」の2つの観点から検討すべきです。事業主には、バランスの取れた目配りが求められます。

2009

7

ボーナスと少数労組の同意

知って得する



賃金実務

今年のように経済情勢が厳しいと、ボーナス交渉も長期戦になりがちです。例年の支給日を過ぎても、妥結できないという状況も発生します。

このとき、交渉相手の労組に加入していない従業員がいても、全員一律に支給日を遅らせる必要があるのでしょうか。会社としては、文句をいわず、会社提示の条件を飲んでくれた従業員には、他より早めにボーナスを渡したいところですが。

しかし、労組にしてみれば、到底、容認できる話ではありません。「執行部はがんばっているけれど、

ボーナスの交渉相手が単一労組なら話は単純で、支給率等をめぐって合意できなければ払わないだけです。しかし、組織率が100%でないときや、少数労組があるときには、問題が複雑化します。一部の従業員に支払って、残りは保留とする措置が許されるのか、検討してみましよう。

自分はどういい、低めのボーナスでもいいから、早くもらいたい、そんなことをいい出す労組員がい

妥結前は支給拒否も可 不当労働行為でない

れば、全体の団結にヒビが入りかねません。

労組側の対抗手段としては、不当労働行為（労組法第7条）だと申し立てることが考えられます。非組合員にはボーナスを払い、組合員を差別するのは違法だという

主張です。

しかし、裁判では、「会社の提示を受諾した非組合員に賞与を支給するのは当然であり、労使妥結まで非組合員への支給を保留すべき事情は存しないから不当労働行為とはいえない」（ノース・ウエスト・エアラインズ事件、千葉地判平14・11・19）という見解が大勢を占めています。

次に、多数労組は妥結しただけで、少数労組が反対するというケースもあり得ます。このとき、少数

労組は、「とりあえず多数労組と合意した分のボーナスを先に支払え。残りは、さらに交渉を続ける」と要求できるのででしょうか。「虫のいい話」にも聞こえますが、「労働協約の一般的拘束力」の問題を検討しておく必要があります。

労組法第17条では、「一の工場事業場に常時使用される同種労働者の4分の3以上の労働者が一の労働協約の適用を受けるときは、他の同種労働者にも同協約が適用される」と規定しています。多数労組が同種従業員（たとえば正社員）の4分の3以上を組織している場合、少数労組はこの条文を盾に、ボーナスの支払を要求するかもしれません。

この点については、「少数組合の組合員にも多数組合の労働協約が拡張適用されるとすれば、少数組合は多数組合の協約の成果を自動的に利用できる」とも、それに満足しなければより有利な労働協約を求めて交渉ができる（菅野和夫「労働法」という不合理が生じるので、拡張適用はないとみる学説が有力です（いずれの組合にも加入していない従業員に対してだけ、一般的拘束力の効力が及びます。「いいとこどり」は許さないとという意味で、納得のいく結論だと思えます。