

報道関係者 各位

平成24年3月29日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 西野幸雄

(直通電話) 03-5403-2157

## 南労会（昇格昇給）不当労働行為再審査事件 （平成20年（不再）第4号）命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成24年3月28日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

### 【命令のポイント】

～支部組合員の昇格昇給を、職能給表に定める「最長」期間の8年が経過するまで実施しなかった法人の対応は、不当労働行為に当たるとした事案～

組合らが考課査定制度に反対していることを理由として、法人が昇格昇給のための人事考課を実施せず、職能給表で定めた期間の「最長」である8年が経過するまで放置したことにより、支部組合員に処遇上、経済上の不利益を生じさせた。このような対応は、不利益取扱いおよび支配介入の不当労働行為に当たる。

また、これに関する団体交渉において、法人は組合らに説明・説得する姿勢を欠き、必要な資料の提示も行わなかった。このような対応は、誠実な交渉態度とは言えず、昇格昇給の先送りにより支部組合員に処遇上および経済上の不利益をもたらしていることから、不誠実団体交渉および支配介入の不当労働行為に当たる。

## I 当事者

再審査申立人（「法人」）：医療法人南労会（大阪府港区）

従業員約400名（平成23年9月現在）

再審査被申立人（「組合ら」）：全国金属機械労働組合港合同（大阪市港区）

組合員約800名（平成23年9月現在）

全国金属機械労働組合港合同南労会支部（大阪市港区）

組合員約35名（平成23年9月現在）

## II 事案の概要

1 本件は、法人が、①平成11年8月に法人が経営する松浦診療所（「診療所」）の支部組合員に新賃金体系を適用したにもかかわらず、それ以降考課査定制度を運用せず、職能給表に定める昇格年数の「最長」の期間まで昇格昇給させないという取扱い（「本件昇格昇給の未実施」）をしたこと、②平成18年3月14日から同年8月2日の間に開催された昇格昇給問題に関する団体交渉（「本件団交」）において、本件昇格昇給の未実施について、合理的な説明をしなかったことが不当労働行為であるとして、組合らが、大阪府労委に救済申立てを行った事件である。

2 大阪府労委は、いずれも不当労働行為に当たるとして、法人に対し、①新賃金体系を支部組合員に適用した平成11年に考課査定制度の運用も開始したものとみなし、各資格等級ごとに基本給規程別表の職能給表に定める「昇格年数」の「標準」の期間で昇格昇給したものと取り扱い、各支部組合員の昇格昇給日以降の賃金及び一時金を是正するとともに、同人に対し、是正後の金額と既に支払われた賃金及び一時金との差額を支

払うこと、②文書手交を命じたところ、法人は、これを不服として、再審査を申し立てた。

### Ⅲ 命令の概要

#### 1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

#### 2 判断の要旨

##### (1) 法人が、診療所において考課査定制度を運用せず、支部組合員の昇格期間を「最長」の期間としたことは、不当労働行為に当たる。

ア 本件昇格昇給の未実施が労組法第7条第1号の「不利益」に該当するか否かについて検討する。診療所職員の昇格昇給の状況をみると、診療所職員の中で人事考課の未実施によって実質的に不利益を被っているのは支部組合員のみであると認められ、さらに、考課査定制度の趣旨に照らせば、通常、最長の8年として取り扱われるような状態は考え難い。よって、支部組合員は実質的に処遇上も経済上も不利益が生じているといえる。また、診療所以外の職員との比較においては、法人が経営する別病院の職員に対しては、平成8年4月から考課査定制度の運用を開始しており、本件団交においても、法人は診療所以外では最長8年とする昇格は行われていないと説明していることから、支部組合員は別病院の職員と比較して明らかに処遇上、経済上の不利益を被っている。

上記のとおりであるから、法人は、支部組合員の昇格昇給における昇格期間を「最長」の期間とすることによって、他の職員と比べて不利益を与えているといえる。したがって、支部組合員には、本件昇格昇給の未実施によって労組法第7条第1号の「不利益」が存在していたものである。

イ 本件昇格昇給の未実施が支部組合員の組合活動等を理由とするものといえるか否かについて検討する。

法人は考課査定制度（人事考課）について職務調査の実施は可能であったにもかかわらず、新賃金体系導入や考課査定制度に反対する組合ら及び支部組合員の組合活動等を理由として、最長の昇格期間である8年間が経過する時点まで、昇格昇給のための人事考課を実施することなく放置し、支部組合員に対して本件昇格昇給の未実施という差別的な不利益を与えたものといえることができる。さらに、法人の対応は、組合らが新賃金体系の導入及び考課査定制度の運用に反対していることに藉口して、職務調査、職務分析、職能要件書作成を怠り、考課査定制度を運用せず、意図的に支部組合員の昇格昇給を先送りすることによって、支部組合員らを処遇上、経済上不利益に取り扱い、もって組合らの組織運営に打撃を与え、その弱体化を企図したものといわざるを得ない。

上記判断のとおりであるから、法人の支部組合員に対する本件昇格昇給の未実施は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

##### (2) 本件団交における法人の対応は、不当労働行為に当たる。

支部組合員の昇格昇給問題について、法人は組合らに対して説明・説得するという姿勢に欠け、必要な資料の提示を行うこともなく、到底誠実な交渉態度ということとはできない。さらに、新賃金体系の導入は診療所と別病院の賃金体系を一本化するものであるにもかかわらず、既に新賃金体系を導入した別病院の昇格までの平均年数や考課査定制度の運用の実態等の説明を行っていないのである。このような法人の対応は、団交を通じて労使合意に至ることを困難とし、支部組合員の昇給昇格を先送りすることにより、支部組合員に不利益をもたらすものである。よって、これは組合らの存在を敵視し、その弱体化を企図したものといわざるを得ない。

上記判断のとおりであるから、本件団交における法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

#### 【参考】

初審救済申立日 平成18年 9月 6日（大阪府労委平成18年(不)第42号)

初審命令交付日 平成20年 1月28日

再審査申立日 平成20年 2月 4日