

報道関係者 各位

平成23年 9月27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（11年勤務時間変更等）不当労働行為再審査事件 （平成17年（不再）第65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23年 9月26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】

～法人が実施した勤務時間変更には合理性があり、不当労働行為に当たらないとした事案～

法人が行った勤務時間の変更は、組合員に対する業務指示の内容を整備しようとしたもので合理性がある。

また、「職能給の定期昇給分」は賃金規程上、正常な勤務を前提としていることから変更後の勤務時間に従わない組合員について、法人が半額または全額減給したことにも合理性があると認められる。

変更後の時間に従わない勤務は遅刻・早退として減額する「勤務時間控除」や「遅刻早退控除」などには合理性はなく、不当労働行為に該当するが、業務指示違反への警告書交付や懲戒処分を理由として減額する一部の「警告書控除」には合理性があり、不当労働行為には当たらない。

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450名（平成22年 6月現在）

再審査被申立人（「組合」）：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22年 6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30名（平成22年 6月現在）

II 事案の概要

1 本件は、法人の次の行為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。

(1) 平成11年 4月及び 8月に、事前協議を行うことなく、勤務時間変更を実施したこと

(2) 上記(1)の勤務時間変更に従わない組合員の賃金をカットしたこと。

(3) 平成12年度及び同13年度賃上げについて、誠実に団交に応じず、変更後の勤務時間に従わないことを理由として、組合員の定期昇給分を半額又は全額減給したこと。

(4) 平成11年年末一時金ないし同13年夏季一時金（「平成11年度年末一時金等」）について、①変更後の勤務時間に従わない勤務は遅刻早退として減額する（「勤務時間控除や

遅刻早退控除」)、②業務指示違反に対する警告書交付又は懲戒処分を理由として減額する(「警告書控除」)、③一時金の算定基礎を支払実績基本給額する、④変更後の勤務時間と異なる勤務は勤務成績として評価しないとして、組合員の一時金を減額支給したこと。

(5) 勤務時間等に関する団交申入れについて、団交事項ではないとして拒否したこと。

- 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、上記について、(1) 勤務時間変更がなかったものとしての取扱い、(2) カットした賃金の差額の支払い、(3) 定期昇給の査定基準等について、協議した上で、既払額との差額の支払い、(4) 平成11年年末一時金等の差額の支払い、(5) 誠実団交応諾及びこれらについての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(初審命令を一部取消)

初審命令主文について、次のとおり変更する。

- (1) 勤務時間変更がなかったものとしての取扱い、定期昇給分の半額又は全額減給における差額支払い、及び平成11年年末一時金等における一部の警告書控除による差額支払いを命じた部分を取り消す。
- (2) カットした賃金の差額の支払い、定期昇給の査定基準等に関する団交応諾、上記(1)を除く平成11年年末一時金等の差額の支払い、勤務時間変更等に関する誠実団交応諾、文書手交を命じる。(初審維持)
- (3) その余の再審査申立てを棄却する。

- 2 判断の要旨

- (1) 勤務時間変更は、労働組合第7条2号の不当労働行為に該当するが、第3号の不当労働行為には当たらない。

組合らの団交申入れに対し法人は実質的な交渉を行っていないから、不当労働行為に該当する。しかし、勤務時間変更自体は、法人が組合員に対する業務指示の内容を整備しようとしたものであるから合理性があり、不当労働行為には当たらない。

- (2) 勤務時間変更に従わない組合員の賃金をカットしたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

個々の組合員の勤務実態の食い違いを明らかにしないまま、法人が組合員の賃金をカットしたことは、通常取扱いとは異なる不合理なルールを適用したものであり、不当労働行為に該当する。

- (3) 定期昇給分を半額又は全額減給したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するが、第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

組合らの団交申入れに対し法人は査定根拠等の説明を行っていないから、不当労働行為に該当する。しかし、職能給の定期昇給分は賃金規程上正常な勤務を前提としているから、法人が勤務時間に従わない組合員を半額又は全額減給したことには合理性があり、不当労働行為に当たらない。

- (4) 一時金の減額のうち、他の減額に比べて不均衡な経済的不利益を課するものは、労働組合法第7条第1号及び3号の不当労働行為に該当する。

勤務時間控除や遅刻早退控除等には合理性はなく、不当労働行為に該当する。しかし、一部の警告書控除には合理性があり、不当労働行為には当たらない。

- (5) 勤務時間変更に関する団交申入れを拒否したことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

組合らの団交申入れに対し、法人は勤務時間について労使協議で解決するつもりはないとして頑なに団交を拒否しているから、不当労働行為に該当する。

【参考】

初審救済申立日 平成11年 5月27日 (大阪府労委平成11年(不)第47号) 外

初審命令交付日 平成17年10月 5日

再審査申立日 平成17年10月 7日