

報道関係者 各位

平成24年 7 月26日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 池 田 稔

(直通電話) 03-5403-2157

南労会（事前協議合意協定解約等）不当労働行為再審査事件 （平成20年（不再）第49号・同51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 7 月25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】

～法人による事前協議合意協定の解約通告は、事前に組合らの理解を得ようとせずに性急に行われ、事後も一切の説明・協議が行わなかったことなどから、組合らの弱体化を意図して行われたもので、支配介入に当たるとした事案～

労働協約の解約が、労組法に規定された手続に従って行われた場合でも、労働組合の弱体化や運営に対する介入を意図したものであれば、同法第7条第3号の支配介入に該当することがある。

法人は、本件解約通告を、事前に組合らの理解を得ようともせず性急に行った上、事後も一切の説明・協議などを行っていない。こうした法人の対応などからすると、同通告は、組合らの影響力を削ぐ目的で、その弱体化を意図して行ったものといわざるを得ず、組合らへの支配介入に当たる。

I 当事者

再審査申立人（「法人」）：医療法人南労会（大阪市港区）

従業員約400名（平成24年 1 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24年 1 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24年 1 月現在）

II 事案の概要

- 1 本件は、法人が、①事前協議合意約款を含む昭和61年 3 月13日付け確認書（「本件事前協議合意協定」）について、事前に連絡することなく、平成 4 年 4 月25日付け通告書により解約を通告（「本件解約通告」）したこと、②抑うつ状態（「本件疾病」）で療養中の支部組合員 A（「A 組合員」）に対する賃金補償の特例措置（「本件特例措置」）について、平成 4 年 4 月30日付け申入れ書により解除を申し入れ、同年10月31日付け通知書により本件特例措置を解除したことが不当労働行為であるとして、大阪府労働委員会（「大阪府労委」）に救済申立てがあった事件である。

- 2 大阪府労委は、上記1①は不当労働行為であると判断し、法人に対し、文書手交を命じ、その余の申立てを棄却したところ、法人及び組合らは、これを不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

Ⅲ 命令の概要

1 主文

本件各再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 法人が本件事前協議合意協定の解約を通告したことは、支配介入に当たる。

ア 法人は本件解約通告に当たり、労組法第15条第3項及び第4項の規定に従って通告を行っていることが認められる。しかしながら、本件解約通告が組合らの弱体化や運営への介入を意図して行われたものであれば、上記手続を履践していても、同法第7条第3号の不当労働行為に該当することがある。

イ 本件解約通告は、本件事前合意協定の一方当事者である支部の理解を得ようとはせずに性急に行われたもので、かつ事後的にも一切の説明や協議がなされず、その手続において重大な問題がある。

法人は、法人の再建案協議等における支部の非協力的な態度に不満を募らせ、懸案事項の解決を円滑に進めるため、その障害となる本件事前協議合意協定を破棄したものであるが、上記法人の対応に鑑みると、その背後には、組合らの活動及び存在そのものに対する嫌悪があり、組合らの影響力を削ぐ目的で、その弱体化を意図して同通告を行ったものといわざるを得ない。

ウ よって、本件解約通告は労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 法人が本件特例措置を解除したことは、不当労働行為に当たらない。

ア 診療所の就業規則には、診療所の従業員は、業務外の疾病を理由として、6か月間の病欠欠勤をし、その後も回復しない場合には、1年間までは休職とし、その間は無給とする旨定められているが、組合員Aには、本件特例措置により、出勤しない場合においても、給与の全額を支給し、賞与も出勤していたものとして算出して支払われていたことからすると、本件特例措置は、一般職員と比較して組合員Aを相当に優遇した措置であったといえる。

組合員Aは、本件特例措置開始後、時折出勤していたものの、昭和63年は計5か月間、平成元年は計5か月間、同2年は5か月間勤務しておらず、本件特例措置の解除前の1年間である同3年は計6か月間勤務していなかった。そうすると、法人が、4年以上経過したことを理由として、一般職員と同様の扱いをしたいとして本件特例措置の解除を申し入れたことは、上記診療所の就業規則の定め及び診療所の職場秩序維持の観点からすればやむを得ない措置であったといえる。

イ 本件特例措置の解除当時は、法人は合意のないまま勤務時間の変更を実施するなど、労使関係が悪化していたが、法人は、組合員Aに対しては、一般職員と比較して相当優遇していたこと、また、同人は解除前4年間を平均して5か月以上勤務がなかった実態からすれば、本件特例措置の解除は、同人が組合員であることないし組合活動の故に不利益取扱いを行ったものとも同人の排除を意図して組合らの運営に介入したものともいえない。

ウ 以上のとおりであるから、本件特例措置の解除は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

【参考】

初審救済申立日 平成4年7月1日（大阪府労委平成4年(不)第27号）

初審命令交付日 平成20年12月16日

再審査申立日 平成20年12月22日（法人）、同月26日（組合ら）