

平成 19 年 7 月 31 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 19 年（行コ）第 23 号 各不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・東京地方
裁判所平成 17 年（行ウ）第 572 号(甲事件)・平成 18 年（行ウ）第 50 号(乙事件))

(口頭弁論終結日 平成 19 年 6 月 5 日)

判決

控訴大兼被控訴人	国 (甲・乙事件一審被告。以下「一審被告国」という。)
処分行政庁	中央労働委員会
被控訴人兼参加人	医療法人社団根岸病院 (甲事件一審原告・乙事件参加人。以下「一審原告病院」という。)
控訴人兼参加人	根岸病院労働組合 (甲事件参加人・乙事件一審原告。以下「一審原告組合」という。)

主文

- 1 一審被告国の控訴に基づき、原判決中の一審被告国敗訴部分を取り消す。
- 2 一審原告病院の請求を棄却する。
- 3 一審原告組合の控訴を棄却する。
- 4 訴訟費用は、1, 2 審を通じ、甲事件によって生じた部分は一審原告病院が負担し、乙事件によって生じた部分は一審原告組合が負担する。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 一審被告国

(控訴の趣旨)

- (1) 原判決中の一審被告国敗訴部分を取り消す。
- (2) 一審原告病院の請求を棄却する。
- (3) 訴訟費用は、1, 2 審とも一審原告病院の負担とする。

(一審原告組合の控訴に対する答弁)

一審原告組合の控訴を棄却する。

2 一審原告病院

一審被告国の控訴を棄却する。

3 一審原告組合

- (1) 原判決中主文 1, 2 項を取り消す。
- (2) 中央労働委員会が、中労委平成 15 年(不再)第 43 号事件につき、平成 17 年 10 月 5 日付けでした不当労働行為救済命令主文第 1 項及び第 2 項を取り消す。
- (3) 一審原告病院の請求を棄却する。
- (4) 訴訟費用は、1, 2 審とも一審原告病院の負担とする。

第 2 事案の概要等

1 一審原告組合は、平成 11 年 4 月 21 日、東京都地方労働委員会(現・東京都労働委員会。以下「都労委」という。)に対し、①一審原告病院が事前に協議することなく新規採用者の初任給を引き下げたこと、②初任給引下げに関する一審原告病院の団体交渉における態度が不誠実であったことが不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成 11 年(不)第 35 号事件。以下「本件初審申立て」という。)。都労委は、平成 15 年 7 月 15 日付けで、本件初審申立てについて、一審原告病院に対し、①初任給引下げについての団体交渉に誠実に応じること、②平成 11 年 3 月 1 日以降に新規採用された組合員の初任給額を是正すること、③謝罪文の掲示をすることを命じた(以下「本件初審命令」という。)。一審原告病院は、平成 15 年 9 月 10 日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、本件初審命令の取消しを求めて、再審査を申し立て(中労委平成 15 年(不再)第 43 号事件、以下「本件再審査申立て」という。)、中労委は、平成 17 年 10 月 5 日付けで、本件初審命令主文第 2 項(初任給額の是正)及び第 3 項の一部(初任給を引き下げた部分についての謝罪文の掲示)を取り消すなど本件初審命令を、一部変更したものの、その余の再審査申立てを棄却する救済命令を発した(以下「本件命令」という。)。本件は、一審原告病院が本件命令のうち一審原告病院に対して誠実団交応諾及び謝罪文掲示を命じた部分の再審査申立てを棄却した部分(本件命令主文第 3 項)の取消しを求め(甲事件)、一審原告組合が本件命令のうち平成 11 年 3 月 1 日以降に新規採用された組合員の初任給額の是正を命ずるとの申立てを棄却した部分(本件命令主文第 1 項)及び掲示する謝罪文の内容を変更した部分(本件命令主文第 2 項)の取消しを求めた(乙事件)ものである。

原審は、初任給引下げは、一審原告組合及びその組合員の労働条件に直接関連するなどの特段の事情は認められないとして義務的団交事項に当たらないと判断し、本件命令が一審原告病院が誠実団交応諾及び謝罪文の掲示を命じた部分の取消しを求めた再審査申立てを棄却したのは違法であると認め、本件命令主文第 3 項を取り消し、初任給引下げが一審原告組合に対する支配介入に当たらないとして、本件命令主文第 1 項、第 2 項に関する判断を相当として是認し、一審原告組合の請求を棄却したことから、一審被告国が控訴し、一審原告組合も控訴した。

2 本件の争いがない事実は、原判決事実及び理由「第 2 事案の概要」の 1 に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 争点及び争点に対する当事者の主張は、次項において当審における主張を付加するほか、原判決事実及び理由「第 2 事案の概要」の 2, 3 に記載のとおりであるから、これを引用する。

4 当審における主張
(一審被告国)

(1)団交事項の範囲について

ア 労働組合法 7 条 2 号において、団体交渉が義務づけられている事項(団交事項)は、「労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や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」と解される。

イ 非組合員である労働者の労働条件・権利問題は、当然には団交事項にあたるものではない。しかし、それが将来にわたり組合員の地位、身分、労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件に関わる事項と評価すべき場合があり、このような

場合にこれを団交事項に該当しないとされたのでは、組合の団体交渉力を否定する結果につながってしまう。非組合員の労働条件に関する事項であっても、組合員の労働条件に関連性が強い事項は団交事項に該当すると解すべきである。

ウ初任給引下げは、新規採用者の初任給を対象とし、これが賃金カーブ(年齢あるいは勤続年数とともに変化する賃金額をグラフで表したもの)の出発点をなすものであり、その額は在職者である組合員の賃金額・賃金水準に影響を及ぼす可能性が大であり、影響が及ばないとする特段の事情がない限り、組合員の労働条件に関連性が強い事項として団交事項に該当すると解するべきである。このことは判例(最判昭和 35 年 4 月 26 日高知新聞社事件)からも明らかであり、学説も認めるところである。

エ 原判決は、アを前提としながら、①非組合員に関する事項については、それが当該労働組合やその構成員である組合員の労働条件に直接関連するなど特段の事情がない限り、原則として義務的団交事項には当たらないとし、②「本件初任給引下げは平成 11 年 3 月 1 日以降の新規採用者に対し適用されるものであり、それ以前に一審原告病院との間で雇用契約を締結していた者、換言すると、本件初任給引下げについての団体交渉申入れの時点で一審原告組合に加入していた職員には適用されないことが認められる。そうだとすると、一審原告組合は、非組合員の労働条件について、一審原告病院に対し、団体交渉を申し入れていたというべきであり、本件初任給引下げは、特段の事情が存在しない限り、一審原告病院と一審原告組合との間の義務的団交事項には当たらない。」と判断した。

しかし、①は非組合員の労働条件が組合員の労働条件に影響を及ぼす可能性の大きい状況の下で、非組合員の雇用問題が組合員の労働条件に関する事項として団交事項に含まれるとしたウ記載の判例に反するものである。

オ 一審原告病院においては、初任給表に記載されている基本給(本給・第 2 本給)及び諸手当の額がすべての新規採用者の初任給決定の基礎とされ、本件初任給引下げに伴い、初任給表が改訂され(以下、この改訂後の初任給表を「本件初任給表」という。)、平成 11 年 9 月 9 日に就業規則変更届がされ、本件初任給表が賃金決定に関する就業規則の一部として取り扱われている。

そして、在職者の賃金は、採用時の初任給表の基本給に、毎年の定期昇給分、ベースアップ分等の加算による積み上げ方式で決定されるものであり、初任給表が賃金水準の決定に直接かつ決定的な影響を及ぼすものである。

カ以上のような賃金決定の仕組み、新採用者が入職後短期間のうちに一審原告組合に加入して実態等に照らせば、本件初任給表は、採用時のみならず、採用後も組合員の賃金額を基本的に左右するものであり、賃金水準に与える影響が大きく、組合員の労働条件との関連性が極めて強い事項であり、労使の実質的な対等化を本旨とする団体交渉制度の趣旨からすれば、団交事項といわざるをえない。

キ 初任給が団交事項であることは、厚生労働省が平成 13 年に実施した「労働協約等実態調査」において、初任給について労働協約等の何らかの規定があるものが全体の 84・2 パーセントを占め、このうち労働協約があるものが 47 パーセントであることから明らかである。

(2) 支配介入該当性について

本件命令は、本件初任給引下げが団交事項であることを前提に、一審原告組合がこの問題

について団体交渉によって協議できる以上、職員賃金に対する組合の統制力が減殺される
とはいい難いことから、統制力減殺を否定したものであり、また、一審原告組合の賃金格
差に関連する組合活動への影響等の主張に対しても、本件初任給引下げが組合員間の信頼
関係を阻害し、組合の活動等に深刻な影響を与えるものとはいえない旨判断している。こ
れも、本件命令が、本件初任給引下げが団交事項に該当することを前提として、職員の賃
金について組合が団体交渉を通じて統制力を発揮できること、本件初任給引下げによっ
て組合員間において現実には不調和や問題が具体的に発生していないこと、上記のとおり、
本件初任給引下げには当時の病院の経営状態からして一定の合理性があり、非組合員、組
合員の別なく及ぶこと等を総合的に勘案した結果、上記のとおり判断したものであり、妥
当な判断である。

(一審原告組合)

(1) 団交事項の範囲について

ア 一審原告組合にとって、初任給は組合員その他の従業員の労働条件の改善・経済的
地位の向上を図る上で重要な意味を有し、このことは、一審被告国が主張する賃金決定の
あり方等から明らかであるほか、以下の労使交渉の経緯からも明らかであった。

イ 一審原告組合は、結成当初から賃金水準の向上を大きな柱として活動しており、賃
金そのものの増額のほか賃金体系の確立と初任給額の増額が切実な要求であり、早くから
初任給に関心を寄せ、一審原告病院に対し初任給の明示とその増額を要求し続けてきた。
そして、昭和 59 年の春闘時の団体交渉において、完全月給制の導入と賃金体系の確立が約
束されるに至り、初任給引き上げ問題についても議論され、完全月給制が同年 10 月より
実施された。他方、賃金体系の整備については、いくつかの試案が作成されたものの、成
案は得られず、賃金体系の作成が事実上挫折するに至り、賃金体系が整備されないままに
終わった。

昭和 60 年の春闘においては、賃金交渉が妥結した後の 5 月 7 日に行なわれた事務折衝
において、一審原告組合は一審原告病院に対し、毎年経営側において初任給一覧を作成し
てこれを明示すべきこと、当年度の初任給は前年度の初任給に当年度のベースアップ分を
上乗せした金額とすべきことを要求し議論がされ、結論に至らなかったものの、この年度
の初任給表については、同年の夏季一時金要求に対する経営側回答書の添付資料として一
審原告組合に示された。そして、一審原告組合は一審原告病院に対し、昭和 61 年春闘時
に賃金妥結後の 4 月 28 日に行なわれた事務折衝において、初任給表の明示と初任給増額
について、前年度と同様の要求を強く行い、一審原告病院は、初任給については基本的に
前年度の初任給額に当年度のベースアップ分を上乗せすること、そのうえで新たな初任給
表を作成して一審原告組合に提示することを約束し、初任給決定に関する労使間合意が成
立した。

ウ 賃金体系確立作業が頓挫した以上、必然的に初任給額が賃金決定における唯一の基礎
とならざるをえないことから、一審原告組合は一審原告病院に対し、昭和 63 年春闘時に
初任給額の決定方法についての文書化を強く求め、当該年度の初任給については、労使合
意に基づき例年の方法によることが確認され、同年 6 月 9 日付けの初任給表が一審原告組
合に提示された。一審原告組合は初任給額の決定につき協定化をはっきり求めたのは、同
年度の夏季一時金要求においてであった。一審原告組合は、さらに強く文書化を求め、一

審原告病院は、平成元年4月21日に行なわれた春闘における団体交渉において、文書化については合意しなかったものの、初任給についての上記労使合意を再確認したうえ、初任給決定方法についての労使間合意を覆して一方的に初任給を引き下げようとしたことを述べるとともに、今後とも初任給表を一審原告組合に提示することをあらためて約した。その後も一審原告病院からは、夏季賞与に関する要求書に対する回答書の付属書類等として、当該年度の初任給一覧表が交付されていた。

エ 一審原告病院においては、賃金体系が存在せず、初任給額が職員の賃金決定における唯一の基礎とならざるをえないのであり、このような位置づけは、一審原告病院における賃金体系確立作業の挫折と引き替えに定着したものであって、初任給額は組合員その他従業員の賃金指標を示す唯一の物差しとなっていた。上記のような労使交渉の経緯に照らしても、本件初任給額が、組合員その他従業員の労働条件の改善ないしその経済的地位の向上を図るうえで重要な意味を有することは明らかであり、本件初任給引下げが義務的団交事項に該当することは明白である。

(2) 病院による不誠実団交

ア 本件初任給引下げ問題についての一審原告病院の対応を具体的にみれば、労働組合法7条2号所定の正当な理由のない団体交渉拒否に該当することは明らかである。

イ すなわち、本件初任給引下げについての団体交渉は、平成11年3月17日に初めて行なわれ、一審原告病院は、約1時間ほどの話し合いの中で、人件費削減の必要性や初任給が労働協約化されていないこと、現職員には適用されないこと等を主張するのみであり、再考する姿勢をみせず、すでになされた決定を強行しようとする対応に終始し、同月30日の団体交渉においても、従前の主張を繰り返したばかりであり、さらに同年4月22日の団体交渉では、本件初任給引下げの問題が労働委員会に申し立てられたことを理由として、具体的議論に入ることを拒んだ。

ウ 一審原告病院としては、本件初任給引下げの内容、一審原告組合の関心の大きさ、初任給の取り扱いに関する従前からの経緯に照らせば、本件初任給引下げにつき、他のどの病院をどのように参考にしたのかについて具体的資料を提示するなどして適切な説明を行ない、また、どの程度の経営改善効果が見込まれるのか一定の具体的試算を示すなど、本件初任給引下げの必要性と合理性について説明の努力をすべきであった。ことに、本件初任給引下げに先立って、Y2部長が諸手当や看護補助者の賃金の見直しを考えていると発言したことに対し、一審原告組合が今後話し合う用意があると回答していた等の事実を照らせば、一審原告病院としては、人件費削減の方策のなかで初任給引き下げを選ぶべき理由について具体的に根拠を示して説明し、一審原告組合の納得を得る努力をすべきであった。

しかるに、一審原告病院は、過去5年間の決算書を示し、一般的、抽象的に人件費削減の必要性を主張したのみであって、本件初任給引下げ強行を再考するような姿勢を微塵も見せなかったのである。かかる一審原告病院の対応を不誠実とし団交拒否を認定した本件初審命令及び本件命令は正当である。

(3) 支配介入について

ア 原判決は、そもそも初任給引き下げ問題は義務的団交事項にあたらないこと、一審原告病院では人件費の圧縮を急務としていたこと、複数考えられる改善方法のなかで、当時

の経営状況や他病院との比較、実現可能性などを考慮して本件初任給引下げを選択したこと、本件初任給引下げは組合員、非組合員の別なく及ぶものであること等を認定したうえ、支配介入にはあたらないと判示した。しかしながら、この判断は事実を正しく踏まえたものではなく誤りと言わなければならない。

イ 本件初任給引下げの経緯からみた一審原告病院の意図

本件初任給引下げについての一審原告病院の意図を判断するにあたっては、そこに至る経緯を考慮すべきである。そして、本件初審命令が明確に認定するとおり、Y3 理事の就任以降、労使関係は大きく変化し、一審原告病院は、一審原告組合と協議することなく、職制を通じて職員に通知しただけで組合員の労働条件に関する事項を一方的に決定する動きを見せたり、団体交渉や協議をできるだけ回避しようとしたり、団体交渉に臨んでも誠実さを欠く態度をとるようになり、組合員や組合執行委員らの雇用拒否事件(都労委平成8年(不)第70号事件、同平成10年(不)第45号事件)が起き、他方、春闘等の賃金交渉以外は一審原告組合からの団体交渉申し入れを受け付けず、一審原告組合との関わりを極力回避し相手にしないという姿勢をさらに明確にし、そのような経緯のなかで本件初任給引下げが行なわれたものである。しかも、一審原告病院は、前例のない時期に、将来の職員の賃金水準にきわめて大きな不利益を及ぼすことが明らかな初任給の引き下げについて、一審原告組合の反発を予想しながら、ことさらに秘匿した上で初任給表の作成業務を行ない、3月1日という年度途中の日を実施日とし、実施の直前に抜き打ち的に一審原告組合に通知したのであって、その一連の対応はきわめて作為的かつ不自然である。

ウ そして、一審原告病院は、初任給に関する事項は一審原告病院の専権事項であるとの主張を根拠に、譲歩の意思なしに団体交渉に臨み所期の目的を達成しようとしたのである。以上の経緯に照らせば、一審原告病院の一連の行動から、その一貫した組合嫌悪及び組合排除の意思が認められる。

エ 経営状況改善のための合理的経営判断とした認定の誤り

原判決は、当時、一審原告病院が人件費の圧縮を急務としていたとした上、当時の経営状況や他病院との比較、実現可能性、在職者に対する配慮等から、本件初任給引下げという手段を選択したにすぎない旨認定している。しかしながら、圧倒的多数を占める在職者の賃金是正を何ら行なうことなく、限られた数の新規採用者の初任給のみを引き下げるのでは、合理的経営改善につながるとは言えない。そして、在職者の賃金是正という点については、一審原告組合としても交渉に応じる用意があり、現に、本件初任給引下げの直前、一審原告病院側から在職者の諸手当見直しの意向が一審原告組合側に伝えられ、一審原告組合も基本的にはこれに同意していたのである。しかし、一審原告病院は、一審原告組合に対して適切な資料を提示して経営状況を説明し、その理解を得るといった努力をまったく行なわず、前記のとおり抜き打ち的に本件初任給引下げを一審原告組合に通知したうえ、譲歩の余地なく団体交渉に臨んだのである。本件初任給引下げが、経営上の必要性に迫られた合理的判断と言えないことは明らかである。また、大幅な初任給引き下げを行なった結果、人材確保が困難となり、一審原告病院は、新規入職者が早期に退職するのを防ぐために多額の「調整給」を支給せざるをえないという事態となった。このような場当たりの対応のために、本件初任給引下げは何ら経営改善の効果をもたらしていない。一審原告病院の真の意図が一審原告組合の弱体化にあるため、一審原告病院は経営改善効果などは二

の次、三の次でかまわないと考えていたのである。

オ 本件初任給引下げが組合活動に与える影響

前記のとおり、一審原告病院の初任給額は職員の賃金決定における唯一の基礎であり、新規採用後の職員の賃金を直接的かつ決定的に左右するところ、病院職員のなかで平成11年3月1日以降の新規採用者の数が増加するにつれて、病院が一方的に決定した本件初任給表を基礎として賃金が決定される者の数が増加し、これより賃金水準の高い本件初任給表以前の初任給表が適用された職員の数は総体的に減少していく。そして、一審原告病院は、本件初任給表についての見直し等をいっさい拒否しており、一審原告組合は、現在と同様に定期昇給及びベースアップに関する影響力及び交渉力を確保し続けたとしても、職員の賃金決定の基礎である初任給額が一審原告組合の影響力及び交渉力の外で決定される以上、職員賃金の基礎的水準に対する発言力や影響力は将来に向かって確実に減少し弱まっていくことが明らかである。また、本件初任給引下げの以前に入職した者とそれ以降に入職した者との賃金格差は年を追うごとに拡大し、同一職種のなかで大幅に異なる賃金水準の集団が並存するという事態が必然となると、かかる事態が組合員に不調和や団結侵害等の悪影響をもたらすものであることは明らかである。

カ 以上のとおり、一審原告病院が一審原告組合と協議することなく本件初任給引下げを行なったことは、かねてから一審原告組合を嫌悪していた一審原告病院が、職員賃金の基礎的水準の決定から一審原告組合を排除して、職員賃金に対する影響力を減殺し、もってその弱体化を図る意図に基づいてなされたものと解すべきである。そして、一審原告病院の組合嫌悪の意図が強固であることからすれば、正常な労使関係を復元するため、本件初任給引下げを白紙に戻し、平成11年3月1日以降に新規採用された組合員について、従前の初任給額を基礎にして、採用後の昇給等を反映した額の支払を命じた本件初審命令の救済方法が相当と言うべきである。

(一審原告病院)

(1) 団交事項の範囲について

ア 一審被告国は、初任給の額、水準が在職者の賃金額・水準に影響を及ぼす可能性が大きいとするが、影響が及ぶか否かは、両者が賃金体系上連動しているか否かによって決せられるのであり、本件においては連動していないのであるから、影響が及ぶものではない。一審被告国は影響が及ぶとする理由を説明していない。また、一審被告国は影響が及ばないとする特段の事情が必要と主張するが、影響が及ぶ可能性がないのであるから、そのような主張は失当である。

原判決は、非組合員の労働条件は、組合員の労働条件に直接関連するなど特段の事情があれば団交事項に当たるとし、本件にはそのような事情がないと判断しているのであり、この判断に不合理や判例違反は存しない。

イ 一審原告病院において、新規採用者の大半は中途採用者であり、中途表用者には調整手当が加算されるため、初任給額は従前の例と大差がないものであった。当該就業規則が適用になるのは新卒者のみであり、上記事情から初任給表は特に新卒者に意味があるが、その採用はほとんど皆無であった。本件初任給引下げは、実際上も在職者の賃金に影響が及ぶものではない。

ウ 一審被告国が指摘する労働協約等実態調査は、初任給に関し何らかの規定を設けてい

るとの結果を示すものではあるが、どのような理由でどのように規定を設けたかを調査したのではなく、この調査結果が初任給が団交事項であることの証左となるものではない。むしろ、団交事項ではないからこそ、規定や協約によって明らかにしたと考える方が合理的である。

エ 一審原告組合が主張する労使交渉の経緯は、初任給決定につき一審原告組合の同意を要する旨の合意ないし労使慣行があったというものであり、このような主張は、本件初審命令及び本件命令においても認められなかったものである。

(2) 団体交渉拒否について

一審原告病院は、初任給改訂は義務的団交事項には当たらないと考えていたが、この点は留保し、団交に応じたところ、一審原告組合が、上記合意ないし労使慣行により同意を要すると主張し、初任給改定の白紙撤回を協議に先立って求めたため、争いとなり交渉が進展しなかったものである。交渉は双方の認識の相違を反映し進展の余地がなかったものであり、団体交渉が持たれなかったことはやむを得ないものであった。

(3) 支配介入について

一審原告病院が本件初任給引下げにつき、あらかじめ一審原告組合に通知しなかったのは、初任給改定に一審原告組合の同意を要せず、義務的団交事項にも当たらないと考えていたからであり、作為的なものでも不自然なものでもなかった。

また、在職者の賃金是正が合理的であるからといつて、初任給改定が不合理であるといえるものではないし、当時、在職者の賃金是正の実現可能性は皆無に等しく、一審原告組合がこれに応じる用意があったなどというのは後付の言い訳にすぎない。

一審原告組合は、本件初任給引下げが組合活動に与えた悪影響につき、その内容を具体的に明らかにしていないのであり、原判決が具体的不都合が発生していないと判断したのは当然である。

第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (正当な理由のない団体交渉拒否の成否)について

(1) 前記争いのない事実(引用にかかるもの)に証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実が認められる。

ア 一審原告病院には、医師を除く常勤職員として看護師、准看護師、看護補助者、事務員、ケースワーカー、薬剤師、作業療法士、検査技師、栄養士、調理師、技能・労務員等が勤務しており、そのほかに嘱託職員、パート職員が勤務している。常勤職員の賃金は、基本給(本給と第2本給)と諸手当で構成されている。そして、新規採用者の初任給額は、職種別に定められ、基本給に前歴に応じた経験加算等をして決定されていた。

イ 一審原告組合は、賃金増額のほかに、月給制(日給月給制ではない完全月給制)の実現及び賃金体系の確立を要求し、昭和59年春闘の団体交渉において、月給制の導入及び賃金体系の整備が約束されるに至り、月給制が同年10月より実施されたが、賃金体系の整備について合意は得られず、一審原告組合は、その後も春闘において賃金体系の確立に次ぐものとして初任給の明示・年齢ポイント賃金の設定等を毎年要求として掲げていた。

一審原告組合は一審原告病院に対し、昭和60年の春闘において賃金交渉が妥結した後の5月7日に行なわれた事務折衝において、当年度の初任給は前年度の初任給に当年度のベースアップ分を上乗せした金額とすべきこと、初任給一覧表を作成してこれを明示すべ

きことを要求し、一審原告病院は同年の夏季一時金要求に対する回答書の添付資料として同年度の初任給表、(職種別初任給額の一覧表。ベースアップ分を加算したもの。)を一審原告組合に示した。その後、一審原告病院は、初任給については基本的に前年度の初任給額に当年度のベースアップ分を上乗せし、当該年度の4月1日に遡及して新規採用者に適用し、新たな初任給表を作成して一審原告組合に提示することを約束した。一審原告組合は一審原告病院に対し、昭和63年度の夏季一時金要求において、初任給を労使交渉の場において決定することを求め、一審原告病院は企業の責任において決定するとの立場を回答し、これに応じなかったものの、一審原告病院のY1事務部長から一審原告組合に対し同年度の初任給表が別途交付された。その後、上記と同様に初任給が決められ、夏季一時金に関する要求書に対する回答書の付属書類として当該年度の初任給表が一審原告組合に交付されていた。

ウ ところが、一審原告病院は、平成8年には、財源不足を理由として、春闘で妥結したベースアップ分を前年度の初任給額に加算せず、初任給額を凍結する旨を一審原告組合に伝えたが、一審原告組合は、やむを得ないものと判断しこれを受け入れた。一審原告病院は、平成8年度ないし平成10年度の初任給額について、いずれも翌年度の春闘要求書に対する回答書に平成7年度と同じ初任給額を記載し明らかにしていたが、夏季一時金要求書に対する回答書の付属書類として各年度の初任給表を交付することはせず、一審原告組合がこれに抗議することもなかった。一審原告病院と一審原告組合との間の平成8年度から同14年度までの春闘妥結状況は、原判決別紙3(省略)のとおりであった。

エ 本件初任給引下げの経緯と労使交渉

(ア)一審原告病院では、人件費が支出の約70パーセントを占めるという経営状況を改善するため、その抑制策を検討し、平成10年秋ころから初任給引下げの検討を開始した。またY2部長は、平成10年末から平成11年初頭の間に開催された一審原告組合との間の事務折衝において一審原告組合に対し、諸手当や看護補助者の給料が高いので見直しを考えている旨を述べ、一審原告組合は諸手当の改定等について今後話し合う用意がある、旨を回答した。

(イ)一審原告病院は、平成11年2月上旬ころ、理事会において本件初任給引下げを決定した。本件初任給引下げは、全職種において、第2本給を増額しているものの本給の減額がそれを上回り、基本給全体としては大幅に減額されていた。本件初任給引下げにおける基本給の減額率は、最小の看護師(3卒)でも約10.0パーセント(20万9970円から18万9000円)であり、准看護師(高卒以上)では約22.2パーセント(19万7980円から15万4000円への減額)、看護補助者(高卒以上)では約34.0パーセント(17万1100円から11万3000円への減額)となるなど、看護師、事務員、ケースワーカーを除く職種で20パーセント以上の大幅な減額となっていた。なお、一審原告病院は、これまで初任給を引き下げたことはなく、春闘交渉以前に独立して初任給額を改定することもなかった。また、一審原告病院は、就業規則第16条において、「従業員に対する給与の細目は別に定める。」と規定しており、変更した初任給額の一覧表を平成11年9月9日に就業規則(変更)届けとして立川労働基準監督署長宛に届け出た。

(ウ)Y2部長は、同年2月26日、一審原告組合から同年度の春闘要求書の提出を受けた際、同組合に対し、本件初任給引下げについて通知した上、同年3月1日以降の新規採用者に

適用する旨を述べた。これに対し、一審原告組合は Y2 部長に対し直ちに口頭で抗議した。(エ)一審原告組合は、同年 3 月 1 日、同月 2 日及び同月 6 日 Y2 部長に対し、本件初任給引下げの撤回、団体交渉の開催を求める要請行動を行った。また、一審原告組合は、同月 12 日、一審原告病院に対し、要求書を交付し、一審原告病院が団体交渉を行わずに本件初任給引下げを行ったことが不当労働行為に当たるとして、本件団体交渉の申入れをした。(オ)Y3 理事らは、同月 17 日午前 11 時ころから同日午後零時 20 分ころまでの間、本件初任給引下げについて、一審原告組合との間で本件第 1 回団体交渉を行った。松村理事らは、過去 5 年間の決算書に基づき、一審原告病院が病床数減から医療収入が減少していること、病院経営を取り巻く環境から判断して人件費比率の圧縮が急務であることを説明するとともに、同病院の初任給額は他病院と比較して高いこと、初任給額は新規採用者と病院との間の労働契約で確定するものであって、このことについて一審原告組合との間に特別な協約も存在しないこと、本件初任給引下げば在職者の賃金に影響を与えないことなどを説明した。なお Y2 部長は、同日午後 5 時、一審原告組合に対し、同年度の春闘要求書に対する回答書を提示した。

一審原告組合は、同月 18 日、本件初任給引下げ及び春闘回答書に抗議して、役員 5 名による 3 時間の時限ストライキを実施した。また、一審原告組合は、同月上旬ころから一審原告病院に組合旗を掲げビラを掲示していたところ、一審原告病院は、同月 26 日、一審原告組合に対し、病院の管理上相応しくなく、外来者から苦情が出ており、治療上も迷惑であるとして、組合旗やビラの撤去を求める通知書(以下「本件通知書」という。)を交付し、これを病院の掲示板に掲示した。

(カ)松村理事らは、同月 30 日午後 1 時 30 分ころから同日午後 3 時 30 分ころまでの間、一審原告組合との間で、同年度の春闘及び本件初任給引下げについて、本件第 2 回団体交渉を開催した。一審原告組合は、本件第 2 回団体交渉において、本件初任給引下げの白紙撤回を求めるとともに、本件通知書に抗議し、その撤回と掲示板からの撤去を要求したが、Y3 理事らはこれを拒否した。

(キ)一審原告組合は、同年 4 月 5 日 Y2 部長及び Y4 部長代理との間で、事務折衝を行った。その際、一審原告組合は、一審原告病院に対し、本件初任給引下げの白紙撤回、本件通知書の撤回等について早急に回答するよう求めた。しかし Y2 部長は、本件初任給引下げ及び本件通知書の撤回については回答する立場にないとして、具体的な回答をしなかった。そこで、一審原告組合は、本件初任給引下げ問題について回答権限を有する理事が出席する団体交渉を同月 9 日までに開催するよう要求し、誠意ある回答が得られない場合、不当労働行為救済申立てをする予定である旨述べた。また、一審原告組合は、同月 14 日、Y4 部長代理に対し、速やかに団体交渉を開催するよう求めたが、Y4 部長代理は調整中である旨回答した。一審原告組合は、同月 21 日、都労委に対し、本件初審申立てをした。また、松村理事らは、同月 22 日、一審原告組合との間で本件第 3 回団体交渉を行ったが、本件初任給引下げについては都労委の判断に委ねるとして何ら交渉をしなかった。

オ 一審原告組合は、一審原告病院との間でユニオンショップ協定を締結しておらず、また、組合加入の有無を一審原告病院に明らかにしていないため、一審原告病院は組合員の状況を把握していないものの、平成元年から平成 11 年 1 月末までの間に一審原告病院に採用された者のうち、一審、原告組合に加入した者が 162 名おり、その大多数は採用から

半年以内、遅くとも1年以内に加入していた。また、平成11年3月1日から同年12月末までの間に一審原告病院に新規採用された常勤職員17名のうち、同年4月1日に採用された4名中1名が同月中に、3名が同年7月中に、同年8月2日に採用された1名が同年10月中に、同月1日に採用された1名が同年12月中に、同月1日に採用された3名中1名が同月中に、それぞれ一審原告組合に加入した。

カ 一審原告病院における職員の新規採用状況は、平成5年度から平成7年度の採用者98名はすべて中途採用者であり、平成8年度から平成10年度までも新卒者は合計4名にすぎず、他の60名は中途採用者であったが、平成11年から平成14年度までの新規採用状況は次のとおりであり、新卒者採用の割合が高くなり、平成16年5月18日当時、職員のうち65パーセントが同11年度以降に採用された者で構成されていた。平成11年度24人(4人。かつこ内はいずれも新卒者)、平成12年度40人(10人)、平成13年度49人(14人)、平成14年度51人(12人)。

(2)労働組合法7条2号は、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拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、これは使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権(憲法28条)を実質的に保障しようするものである。このような労働組合法7条2号の趣旨に照らすと、誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の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解するのが相当である。

そして、非組合員である労働者の労働条件に関する問題は、当然には上記団交事項にあたるものではないが、それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが強い事項については、これを団交事項に該当しないとすることは、組合の団体交渉力を否定する結果となるから、これも上記団交事項にあたるべきである。

(3)一審原告病院においては、一審原告組合が、春闘において賃金体系の確立及びそれに次ぐものとして初任給の明示・年齢ポイント賃金の設定等を毎年要求として掲げ、初任給については、昭和60年以降平成7年まで、当年度の初任給は前年度の初任給に当年度のベースアップ分等を上乗せした金額とされ、昭和63年を除き、一審原告病院は夏季一時金要求に対する回答書の添付資料として同年度の初任給表(職種別の初任給額の一覧表)を一審原告組合に示し、平成8年から平成10年までは、初任給額が平成7年度のコピーに固定され、上記の扱いはされなかったものの、一審原告組合へ初任給凍結の通告がされ、その後においても翌年度の春闘要求書に対する回答書に初任給額を記載し、一審原告組合に対し明らかにされていたものである。そして、一審原告組合がこのような初任給額の決定に異議がなかったことから、その額をめぐり労使交渉がされることはなかったが、一審原告組合が賃金体系の確立を求め、常勤職員の賃金のベースとなる初任給額に重大な関心を寄せ、このことは一審原告病院においても認識し、上記のような措置を取っていたことが明らかである。

そして、一審原告病院においては、常勤職員の新規採用年度以降の基本給は、初任給額

に翌年度以降の春闘で一審原告組合と妥結した本給の定期昇給分、ベースアップ分及び第2本給増額分を加算することにより決定されており、初任給額がその後の賃金のベースとなる。入職年が異なることで初任給額が異なれば、賃金ベースを異にして上記加算がされるため、初任給額が大幅に減額された年以後に入職した者は低額の賃金をベースに加算されるにすぎないことから、他院での経験年数による加算をしても、通算して同じ経験年数の者でも入職が大幅減額の前か後かによって大幅な賃金格差が生ずるおそれがある。労働者間で入職の時期の先後によって賃金ベースが異なり、大幅な賃金格差があることは、実際には人材確保のために調整手当で差が縮小されることがあるとしても、労使間の交渉において、賃金の高い労働者の賃金を抑制する有形無形の影響を及ぼすおそれがあるのみか、労働者相互の間に不満、あつれきが生ずる蓋然性が高く、このことは組合員の団結力に依拠し賃金水準の向上を目指す労働組合にとって看過しがたい重大な問題というべきである。そして、本件初任給引下げは、上記のような一審原告病院における賃金決定の仕組みから考えると、在職中の組合員を抑制する有形無形の影響を及ぼす事項であり、本件初任給引下げが適用された平成11年当時、は、新規採用者の少なからぬ者が短期間のうちに一審原告組合に加入していたと認められるから、本件初任給引下げは短期間のうちに組合員相互の労働条件に大きな格差を生じさせる要因でもあるから労使交渉の対象となることが明らかである。

そうすると、初任給額の問題は、直接的には一審原告組合の組合員の労働条件とはいえず、これまで一審原告病院において初任給が引き下げられたことがないことから、労使交渉の対象とされたことがなく、一審原告病院は経営事項として労使交渉の対象外の事項と考えていたものではあるが、初任給額が常勤職員の賃金のベースとなることから、一審原告組合が初任給額を重視し、一審原告病院においてもこのことを理解し各年度の初任給額を一審原告組合に明らかにすると運用がされてきたものであり、本件初任給引下げは、初任給の大幅な減額で、しかも、一審原告組合の組合員間に賃金格差を生じさせるおそれがあるものというべきであり、将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件との関わりが極めて強い事項であることが明らかである。したがって、本件初任給引下げは義務的な団交事項に当たるものと認められる。

(4)次に、一審原告病院が団体交渉を正当な理由なく拒んだといえるのかを判断する。

一審原告病院は、人件費が支出の約70パーセントを占めるという経営状況を改善するため、その抑制策を検討し、平成10年末から平成11年初頭の間で開催された事務折衝において、一審原告組合に対し、諸手当や看護補助者の給料が高いので見直しを考えている旨を述べ、一審原告組合は諸手当の改定等について今後話し合う用意がある旨を回答していた。また、賃金抑制のための方策としては基本給の減額、諸手当の減額が考えられ、初任給減額だけがその方策ではなく、他の方策も考えられたといえる。そして、前記のとおり一審原告病院においてそれまで初任給が引き下げられたことはなく、労使交渉の対象とされたことがなかったが、賃金体系が確立されていない一審原告病院において一審原告組合が初任給額を賃金のベースとして重視し、一審原告病院においてもこのことを理解し初任給額が毎年明らかにされるという運用がされていたのであるから、一審原告病院において、初任給減額の当否につき、その必要性、効果、常勤職員への影響等について一審原告組合に具体的に説明し、あらかじめ意見を聞いて決定すべきであったといえる。しかし、

一審原告病院は、平成11年2月26日に、同年3月1日以降実施するとして本件初任給引下げを一審原告組合にいきなり通知し、同月17日行われた本件第1回団体交渉において、過去5年の決算報告書に基づくなどして必要性の説明をし、在職者の賃金に影響するものではないなどの説明をしたものの、本件第2回団体交渉においては、一審原告組合から白紙撤回を求められてこれを拒絶するだけに終わり、上記必要性や効果等につき資料等を示し具体的に説明することをしないまま、その後は、本件初任給引下げについては都労委の判断に委ねるとして団体交渉にいっさい応じなかった。

このような経緯からすれば、一審原告病院が本件初任給引下げにつき団体交渉を正当な理由なく拒んだものというべきである。

一審原告病院は、一審原告組合が初任給額があらかじめ労使協議すべき事項にあたり、本件初任給引下げの白紙撤回を求めたことから、一審原告病院が義務的団体交渉事項に当たらないものとして団体交渉を拒否したものであり、一審原告組合の上記対応からすれば拒否はやむを得ないもので正当な理由があると主張するが、上記認定の経緯に照らせば、一審原告組合において上記主張をしたからといって一審原告病院が上記の対応をすることが正当であると認めることはできないし、一審原告病院の上記対応に相当の理由があることに沿う事情は、本件全証拠によっても認めることはできない。

したがって、中労委がした本件命令中の主文第3項(本件初審命令主文1項の取消を求める再審査申立てを棄却したもの)は相当であり、その取消を求める一審原告病院の本件請求は理由がない。

2 争点(2)(支配介入の成否)について

(1)前提となる一審原告病院における労使関係及び一審原告病院の経営状況に、関する認定事実は、原判決事実及び理由「第3争点に対する判断」2(2)、「認定事実」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(2)一審原告組合は、本件初任給引下げには経営上の合理性がなく、一審原告病院が一審原告組合を嫌悪して、職員賃金の基礎的基準の決定から同組合を排除し、職員賃金に対する同組合の影響力を減殺し、もって同組合の弱体化を図る意図で行ったものである旨主張する。しかし、前記1で判示した事実及び上記事実(引用にかかるもの)によれば、支配介入の成否につき次のとおり判断できる。

ア 一審原告病院は、本件初任給引下げ当時、赤字経営が続いており、経費を削減する必要があったところ、平成8年度以降、初任給額を凍結したものの、なお支出のうち人件費の占める割合が、平成8年度は76.6パーセント、平成9年度が72.1パーセント、平成10年度が73.2パーセントを占め、経営状態を改善するため人件費の抑制が急務とされていた。

イ 一審原告病院は、人件費の抑制策として複数考えられる方法の中で、当時の経営状況、雇用情勢、他病院の初任給との比較結果、方策の実現可能性、在職者に対する配慮等から、在職者の基本給を減額することは実現可能性に乏しく、在職者の賃金に直接影響しないものとして初任給引下げを選択したものである。

ウ 一審原告病院において、初任給額の決定について一審原告組合との合意ないしその承認を要する旨の協約や労使慣行が存在したとはいえない。

また、本件初任給引下げまでに初任給が引き下げられたことはなかったが、初任給額が

平成8年以降は平成7年度の額に凍結され、ベースアップ分等の加算がない点では在職者の賃金と比較し実質的には減額されていたものであり、一審原告組合もこの事態をやむを得ないものとして受け入れ、この点について団体交渉の交渉事項として主張されることもなく、一審原告病院は初任給額の決定は経営事項として事前協議の対象ではないと考えていた。

エ 本件初任給引下げの効果については、一審原告病院では中途採用者が多く、中途採用者に対しては、人材確保のため前職の給与等を考慮して相当の調整手当を付加して賃金を支給する場合もあり、人件費の抑制に直結するものではないが、平成11年度以降に新卒者の採用数が増え、その限りでは人件費の抑制に効果があったと考えられる。

オ そうすると、一審原告病院においては、Y3理事が労務を担当後に、一審原告組合との間にそれまで以上に緊張関係が生じ、本件以外にも不当労働行為救済命令が出されていたこと、本件初任給引下げが、平成11年2月26日に同年3月1日から実施するとして、いきなり一審原告組合に通知され、その時期や方法からすると、一審原告組合の意見を聞いたり、その理解を得ようとする意向がなかったといえることを斟酌しても、本件初任給引下げが一審原告組合の弱体化を意図したものとまで認めることは困難である。また、本件初任給引下げが一審原告組合に対し団結侵害等の具体的不都合を生じさせたことを認めるに足りる的確な証拠はない。

したがって、本件初任給引下げは、一審原告組合の影響力を減殺し、同組合の弱体化を図る意図で行われたものというより、経営状況改善のための合理的な経営判断の下に行われたものと認めるのが相当であり、一審原告組合に対する支配介入(労働組合法7条3号)には当たらないと認められ、この認定を覆すに足りる証拠はない。

(3)以上検討したところによれば、本件命令が、本件初任給引下げが一審原告組合に対する支配介入に当たらないとして、本件初審命令主文第2項を取り消し、これに係る本件初審申立てを棄却するなど本件初審命令を一部変更した点は相当なものとして是認することができ、これが違法であるとしてその取消を求める一審原告組合の請求は理由がない。

3 よって、原判決中の一審原告病院の一審被告国に対する請求を認容した部分は相当ではなく、一審被告国の控訴は理由があるから、上記部分を取り消し、一審原告病院の請求を棄却し、原判決が一審原告組合の請求を棄却したのは正当であり、一審原告組合の控訴は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第14民事部