

平成 20 年 3 月 5 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 17 年(行ウ)第 546 号不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 19 年 9 月 21 日

判決

原告 医療法人南労会
被告 国
裁決行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 全国金属機械労働組合港合同
被告補助参加人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

主文

- 1 裁決行政庁が中労委平成 9 年(不再)第 37 号事件について平成 17 年 9 月 21 日付けで発した命令主文第 I 項の 1 及び第 II 項を取り消す。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は,原告及び被告に生じた費用は,これを 2 分し,その 1 を被告の負担とし,その余を原告の負担とし,補助参加人に生じた費用は,補助参加人の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

裁決行政庁が中労委平成 9 年(不再)第 37 号事件について平成 17 年 9 月 21 日付けで発した命令を取り消す。

第 2 事案の概要

被告補助参加人全国金属機械労働組合港合同(以下「補助参加人組合」という。)及び同南労会支部,(以下「補助参加人支部」といい,補助参加人組合と併せて「補助参加人組合ら」という。)は,原告が補助参加人支部との事前協議をせず平成 3 年及び平成 7 年に勤務時間の変更等をしたこと及びこれに伴い賃金カットを実施したこと等が誠実交渉義務に反し,補助参加人支部を弱体化させる意図でされた不利益取扱いであり,不当労働行為であるとして,平成 3 年 8 月 20 日,平成 4 年 2 月 17 日及び平成 7 年 7 月 10 日,いずれも大阪府地方労働委員会(以下「地労委」という。)に不当労働行為救済申立てをした(平成 3 年(不)第 35 号,平成 4 年(不)第 3 号,平成 7 年(不)第 50 号併合事件。以下,各事件の救済申立てを,それぞれ「本件 3 年救済申立て」,「本件 4 年救済申立て」,「本件 7 年救済申立て」といい,3 件を併せて「本件救済申立て」ともいう。)

地労委は,平成 9 年 7 月 30 日付けで,補助参加大らの本件救済申立てを一部容れ,原告に対し,前記勤務時間の変更等がなかったものとして取り扱うこと及びこれに伴い差額賃金等(遅延損害金を含む。)を支払うこと等を命ずる旨の(一部)救済命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

原告は,これを不服として,平成 9 年 8 月 14 日,被告に対し,本件初審命令の救済部分の取消し及び補助参加人らの救済申立ての棄却を求める旨の再審査を申し立てた(中労委平成 9 年(不再)第 37 号事件)。

被告は、平成 17 年 9 月 21 日付けで、原告の再審査申立てを一部容れて本件初審命令の一部を変更する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。

本件は、原告が本件命令の取消しを求めた事案である。

1 前提となる事実(証拠によって認定した事実は、末尾に証拠を摘示した(略)。証拠の記載のない部分は当事者間に争いが無い。)

(1) 当事者等

ア 原告の理事長 Y1 は、昭和 51 年 8 月、労働災害、職業病を扱う労働者のための医療機関として、個人で、大阪市港区に診療所(以下「松浦診療所」という。)を開設した。

原告は、昭和 55 年 1 月 26 日、松浦診療所の開設の趣旨に賛同した労働組合等の協力の下に(労働組合の幹部が理事等に就任して経営に参画している。)同診療所を法人化した医療法人であり、肩書地に本部を置き、松浦診療所、紀和病院(和歌山県橋本市に昭和 59 年に開設された。)等を経営し、その従業員数は本件初審審問終結時、松浦診療所で約 60 名、紀和病院で約 190 名である。

イ 補助参加人全国金属機械労働組合港合同(以下「補助参加人組合」という。)は、主として大阪府下の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件初審審問終結時で約 800 名である。(弁論の全趣旨。一部、当事者間に争いが無い。)

ウ 補助参加人全国金属機械労働組合港合同南労会支部(以下「補助参加人支部」という。執行委員長は X1 である。)は、原告の職員で組織されている労働組合であり、その組合員数は本件初審審問終結時、約 30 名である。同支部は、昭和 60 年 1 月に松浦診療所の職員によって結成された南労会労働組合を前身としており、平成 3 年 9 月 28 日に補助参加人組合に加盟し、現在の名称となった(以下、補助参加人組合加盟前の南労会労働組合も「補助参加人支部」と呼ぶ。)

補助参加人支部の下部組織には、松浦診療所に同診療所分会(以下「松浦分会」という。同分会執行委員長は X2 分会長と、紀和病院に同病院分会(以下「紀和分会」という。同分会執行委員長は X3 分会長がある(補助参加人組合加盟前の南労会労働組合松浦診療所分会、紀和病院分会もそれぞれ「松浦分会」、「紀和分会」という。))

エ 原告には、補助参加人支部のほかに、紀和病院に紀和病院労働組合(以下「紀和労組」という。)があり、その組合員数は本件初審審問終結時、約 60 名である。

(2) 事前協議合意協定

ア 原告は、昭和 60 年 12 月、補助参加人支部に対し、松浦診療所の経営状態が悪化しているため経営改善を図る必要があり、当時の同診療所の就業規則(昭和 55 年 3 月 15 日に大阪西労働基準監督署(以下「西監督署」という。)に届出がされているもの。以下「旧就業規則」という。)が定めていた勤務時間に代わる新たな勤務時間(拘束 11 時間・実働 9 時間 30 分勤務をすることがある。)による勤務体制を導入すること等を提案した。

補助参加人支部は、この提案について、松浦診療所の職員の中には家族に病弱者や幼児のいる者もいるとして、原告と対立した。(一部、当事者間に争いが無い。)

イ 原告と松浦分会は、昭和 61 年 3 月 13 日、総評大阪地評港地区協議会(以下「港地協」という。)立会いのもと、「①地域労働者の共有財産である松浦診療所を維持し、原告を発展させていくという共通の目標を再確認し、今後も努力を尽くすことを労使双方確約する。②今後の労使双方の信頼関係確立のために、今後、経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を

伴う事項については事前に労使は協議し、双方合意の上実行することを確認する。また、原告の運営に関しても同様の精神で努力する。」旨の協定(以下「事前協議合意協定」という。)を締結した。

(弁論の全趣旨。これに反する原告の主張及び被告の主張は、いずれも理由がない。)

ウ 原告と補助参加人支部は、前記イの協定を踏まえ、昭和 61 年 10 月、家族に病弱者や幼児のいる職員に配慮した形で、前記アの原告提案に係る新しい勤務時間による勤務体制を導入する旨合意した。

そして、原告は、旧就業規則を変更しないまま、同月から松浦診療所において前記勤務体制を実施した(以下「61 年変更」という。)

(3) 3 年変更

ア 原告は、労災保険の診療単価が 2 分の 1 に切り下げられること等に対応する必要があるとして、人件費率の引下げを中心とした松浦診療所の経営再建 3 か年計画(以下「第 1 次再建案」という。)を策定し、平成元年 8 月 22 日、補助参加人支部に対して提示した。

イ 原告は、平成 3 年 1 月 29 日、第 1 次再建案策定以降も松浦診療所の経営改善がされていないとして、松浦診療所における勤務時間・診療時間の変更及びこれに伴う余剰人員の紀和病院への配置転換等を中心とした松浦診療所第 2 次再建案(以下「第 2 次再建案」という。)を策定し、同年 3 月 18 日、補助参加人支部に対して正式に提示した。

また、原告は、同年 5 月 24 日、補助参加人支部との事務折衝の席上、補助参加人支部に対し、第 2 次再建案に基づく松浦診療所における新たな勤務体制等に関する案(以下「新勤務案」という。)を提示した。新勤務案では、勤務時間については、6 つの勤務パターン(うち一つは土曜日の勤務パターン)を組み合わせることとされていた。

ウ 原告と補助参加人支部は、同年 3 月から 7 月まで、第 2 次再建案に関し、協議及び事務折衝を重ねた。

原告は、同年 8 月 5 日、補助参加人支部の明確な同意を得ないまま、旧就業規則を変更しないで、第 2 次再建案(新勤務案)に基づき、松浦診療所の診療時間及び勤務時間を変更した(以下「3 年変更」という。)。そして、原告は、同月以降、前記変更に従わない補助参加人支部の組合員の賃金から原告の指示する勤務時間のうち同組合員らが勤務していない時間相当分をカットして支給するようになった。

エ 補助参加人支部は、平成 3 年 8 月 20 日、地労委に対し、原告が事前協議合意協定を無視して一方的に 3 年変更を行ったこと等は不当労働行為であるとして、本件 3 年救済申立てをした。

また、補助参加人組合らは、平成 4 年 2 月 17 日、地労委に対し、原告が 3 年変更に伴い組合員らに対し賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、本件 4 年救済申立てをした。

(4) 事前協議合意協定の破棄

ア 原告は、補助参加人支部に対し、平成 4 年 4 月 25 日付け内容証明郵便により、事前協議合意協定を 90 日後に破棄する旨通知した。

イ 補助参加人組合らは、同年 7 月 1 日、地労委に対し、原告が行った事前協議合意協定の破棄は不当労働行為であるとして救済申立て(平成 4 年(不)第 27 号事件)を行った。同事件は、本件口頭弁論終結時も地労委に係属中である。

(同事件が本件口頭弁論終結時も地労委に係属中である事実は当裁判所に顕著であり、その余の事実は当事者間に争いが無い。)

(5)7年変更

ア 原告は、平成6年6月10日、夏季一時金に関する団体交渉の席上、補助参加人組合らに対し、旧就業規則を改正したい旨を通知し、新しい就業規則案を手交した。その後、原告は、同年7月27日、補助参加人支部に対し、12の勤務パターン(始業・終業時刻)を記載した新しい就業規則(以下「新就業規則」という。)を改めて手交した。

新就業規則は、3年変更の勤務時間に合わせたものではなく、これとは別に週休2日制を導入した上で週労働時間を労働日5日を原則に37時間30分とした1か月単位の変形労働時間制を盛り込んだものであった。また、従来、松浦診療所においては、生理休暇については1生理周期について1日の有給保障があったところ、新就業規則では有給保障がなくなっていた。

イ 原告は、西監督署からの指導に基づく所定の訂正を行った上、平成7年5月2日、新就業規則を実施し、松浦診療所において週休2日制を導入するとともに勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更した(以下「7年変更」という。)

そして、原告は、同月以降、前記変更に従わない補助参加人支部の組合員の賃金から原告(松浦診療所)の指示する勤務時間のうち同組合員らが勤務していない時間相当分をカットして支給するようになった。

ウ 補助参加人組合らは、平成7年7月10日、地労委に対し、原告が組合員らに対して、十分に説明することなく7年変更を行ったこと及びそれに伴い組合員らに対し賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、本件7年申立てをした。

(6)本件訴訟提起に至る経緯

ア 地労委は、本件救済申立て(前記(3)エ、(5)ウ)を併合審理し、平成9年7月30日付けで本件初審命令を発した。

イ 原告は、同年8月14日、裁決行政庁に対し、本件初審命令を不服として、再審査申立てをした。

ウ 補助参加人組合らは、本件再審査係属中の平成13年1月27日、別件の民事訴訟事件(大阪地方裁判所平成8年(ヨ)第307号、同平成8年(ワ)第392号)において原告と支部組合員らとの間で和解が成立したことに伴い、本件申立てのうち、「平成3年8月5日から同7年3月末日までの賃金カット分及び同期間の時間外割増賃金並びにこれらに対する年率5分を乗じた金員の支払いを求める部分に限り、取り下げる」旨の取下書を裁決行政庁代表者(中央労働委員会会長)あてに提出した。

エ 裁決行政庁は、平成17年9月21日付けで、原告の再審査申立てを一部容れて、本件命令を発し、同命令書の写しが同年10月21日に原告に交付された。

オ 原告は、本件命令を不服として、平成17年11月16日、東京地方裁判所に本件訴訟を提起した。

2 争点

(1)3年変更の不当労働行為性

(2)7年変更の不当労働行為性

(3)3年変更及び7年変更に基づく各賃金カットの不当労働行為性

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1) (3年変更の不当労働行為性)について

(原告の主張)

ア 労使交渉の状況

原告と補助参加人支部との再建案(第2次再建案)に関する労使交渉においては、その中心となる診療時間の変更、勤務時間の変更に関する部分についてはいち早く事実上合意に達しており、その他の交渉時間は、補助参加人支部が要求した紀和病院における労使関係の問題を巡って費やされたにすぎない。

その話し合いの対立点は、紀和病院での労使関係の改善問題、当時産休代替看護婦であった組合員X4の平成3年9月以降の処遇であった。診療時間の変更、勤務時間の変更から生ずる松浦診療所の10名程度の余剰人員対策についてはY1理事長が紀和病院への配転は組合との協議の上で進めると提案しており何ら問題なく、実質的に協議は終わり、事実上合意に達していたのである。

イ 補助参加人支部の同意権濫用

補助参加人支部は、原告の経営再建の必要性及び第2次再建案(3年変更)の内容が松浦診療所の経営再建計画として一定の合理性を肯定し得るものであることを認めながら、労使交渉全体の主導権を絶対に補助参加人支部側が握らなければならないことを主たる理由として、同計画に基づく3年変更の実施に関連して検討されていたX4の常勤雇用化を強く要求し、事前協議合意協定があることを前提に、同要求を容れない限り、第2次再建案に同意することはできないとの頑なな態度をとった。

しかしながら、事前協議合意協定は、補助参加人支部が原告の経営に協力することを約束したことを前提として締結されたものである。

そのような事前協議合意協定の趣旨からすれば、補助参加人支部が第2次再建案についてX4の常勤雇用化を認めない限り同意しないという態度をとったことは、同意権の濫用というべきである。

原告は、補助参加人支部の病院、診療所の存続を無視した執拗な引き延ばし戦術に対し、もう後のない第2次再建案実施を遷延する余裕はなく、協議を打ち切らざるを得ず、補助参加人支部の同意を得ることを断念し、同年8月5日以降、同再建書計画に沿う内容の3年変更を実施することとして、補助参加人支部組合員らに対し、3年変更を前提とする業務命令を発したのである。

ウ 3年変更実施の正当性

前記イのとおり、原告と補助参加人支部の再建計画に関する合意が成立しなかった主たる理由は、経営の主導権を労働組合が握ることを絶対視して、事前協議合意協定を盾にした補助参加人支部の同意権濫用にあるというべきであるから、原告が補助参加人支部の同意を得ずに3年変更を実施したことは、誠実交渉義務に反し、補助参加人支部を嫌悪し、その弱体化を企図した労組法7条2号及び3号の不当労働行為であるとはいえない。

(被告の主張)

ア 労使交渉の状況について

原告と補助参加人支部との間において、再建案協議に関しては、少なくとも夜間診療の縮小及び10名規模の紀和病院への配転については、平成3年3月25日の第5回再建案協議

以降同年 7 月 6 日の最後の事務折衝の段階に至るまで、一度も労使間で合意した事実はない。また、新勤務案に関しては、原告は看護科の休憩時間について検討すると回答しながら検討結果を補助参加人支部に示しておらず、その他に休憩時間の延長、夜食の支給、職員の集合できる時間を固定すること等が未解決の問題となっている。しかも、原告は 3 年変更以降の組合員らの具体的な勤務パターンについても補助参加人支部に説明していない。

したがって、第 2 次再建案については、いまだ合意に至っていたとは認められず、新勤務案についても、合意はなく十分に協議が尽くされたともいえないのであって、診療時間及び勤務時間の変更(3 年変更)に関する労使交渉はいち早く合意に達していたということとはできない。

イ 補助参加人支部の同意権の濫用について

X4 の松浦診療所での常勤化問題は第 2 次再建案及び新勤務案の協議が開始される以前から補助参加人支部が要求していた事柄であり、また、X4 の松浦診療所での常勤化問題に関する協議等の経過に照らせば、紀和病院での常勤化ならば検討するとの回答に対して X4 の事情から見て松浦診療所での常勤化を求めて、改めて補助参加人支部がこの問題を持ち出したことも理解できないものではない。

したがって、X4 の松浦診療所での常勤化を持ち出すなどの態度を示したことについては、これをもって補助参加人支部の事前協議合意協定を悪用した同意権の濫用であるとまではいえない。

ウ 3 年変更実施の違法性

原告と補助参加人支部との労使関係は、第 1 次再建案を提示した平成元年 8 月以降長期間にわたって対立関係にあり、加えて 3 年変更当時においては、紀和病院の労使関係上の諸問題を巡って、更に深刻な対立関係にあったと認められる。

このような状況下で、第 2 次再建案及び新勤務案について事前協議合意協定に基づいて誠実な協議を尽くして合意の上で実施すべきであるところ、いまだ合意に至らない事項が残っており、更に協議を尽くすべきであったにもかかわらず、原告は、再建案協議及び事務折衝において誠意ある説明をすることなく、補助参加人支部が X4 の松浦診療所での常勤化要求を行ったことを捉えて再建案協議自体を打ち切り、3 年変更を強行したものである。

このような 3 年変更における原告の対応は、誠実交渉義務に反するとともに、補助参加人支部を嫌悪し、その弱体化を企図したものであるから、労働組合法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為であるというべきである。

(補助参加人組合らの主張)

第 2 次再建案(3 年変更)を巡る協議が「いち早く大筋について合意に達していた。」とか、「勤務時間の問題、勤務パターンに関する問題などは、従来行われて来た業務について勤務時間変更に合わせて多少の手直しをする問題であって、診療時間変更に関する大筋合意の中で、解決済みの些細な問題を蒸し返してきたにすぎない。」などとする原告の主張は全くのでたらめである。

また、補助参加人支部が X4 組合員の松浦診療所での常勤化を原告に対して強く要求していたのは事実であるが、これはそもそも原告自身のした労働契約の誠実な当然の履行を要求していたにすぎず、しかも、補助参加人支部は原告に対し、X4 の常勤化の実現を「第 2 次再建案(3 年変更)合意の条件とはしない」旨明確に意思表示していたのであるから、「補助

参加人支部が、X4 組合員の松浦診療所での常勤化を実現するため、3 年変更に同意しなかった」などとする原告の主張も甚だしい虚偽である。

(2) 争点 (2) (7 年変更の不当労働行為性) について

(原告の主張)

ア 事前協議合意協定の解約

事前協議合意協定締結の経緯からして、第 2 次再建案に対し X4 の常勤化を要求し、これが容れられないときは同意できないとする補助参加人支部の態度は、事前協議合意協定成立の趣旨に違反したことは明らかであり、原告が医療法人の存立の危機に追い込まれていたことから、同意権の濫用があるとして再建案実施に踏み切ったことは正当な理由があり、事前協議合意協定を解約したのは適法有効である(不当労働行為に当たらない。)

イ 事前協議が期待できない事情(原告と補助参加人支部との深刻な対立)

原告と補助参加人支部とは、3 年変更後も対立し、組織整備や人事を巡って法的手段をとるなどして対立することが続いていた。

そして、平成 6 年 7 月から同年 12 月にかけては、補助参加人支部の組合員らが、原告の Y2 常務理事の自宅付近で、拡声器によって、不正融資をしているなどと誹謗中傷したり、ビラを配布し、松浦診療所の Y3 事務長の自宅付近にもビラを撒き、「Y3 は暴力行為を謝れ」などとシュプレヒコールしたりするなどし、原告の申出により、これらの行為を禁止する旨の仮処分命令が発せられるに至った。

このような事実経過を見れば、原告と補助参加人支部とは、新たな就業規則(7 年変更)について話し合える状況になかったことは明白である。

ウ 新就業規則についての説明

(ア) 原告は、平成 6 年 8 月 2 日の補助参加人支部との団体交渉において、新たな就業規則(7 年変更)に基づく所定労働時間及び勤務パターンについて、12 の勤務パターンを具体的に示した上、1 週間の労働時間を 37.5 時間であると説明した。

これにより、補助参加人支部(あるいはその組合員)において、7 年変更による勤務の組み合わせを理解することは容易であるから、この点において誠実交渉義務を尽くしていないとはいえない。

(イ) 原告は 7 年変更実施前に、所轄労働基準監督署に就業規則の改定の届出をして以降、補助参加人支部の同意を得られることを期待して、平成 7 年 5 月まで新就業規則の実施を見合わせていたところ、支部からは、その間、一度として就業規則に関する団体交渉の申入れがなく、むしろ 7 年変更の一部である週休 2 日制導入反対を表明して熾烈な反対闘争を展開し、違法な組合活動を繰り返していた。

したがって、補助参加人支部による平成 7 年 4 月 7 日及び同月 18 日の団体交渉の申入れは週休 2 日制実施を阻止するための方便にすぎないのであり、原告がこの申入れに実質的に応じていなかったとしても、誠実交渉義務を尽くしていないとはいえない。

エ 7 年変更実施の正当性

7 年変更に際しての就業規則の改正は、3 年変更を前提として更に勤務時間等を変更するものであるから、やはり相応の合理性を肯定し得るものであった。

そして、7 年変更においては、事前協議合意約款が解約され、就業規則が改正されていること、職員ごとの具体的な勤務時間の指示が行われていること、当時争議行為が激化しており、

労使間において就業規則について話し合える状況になかったことなどを考慮すれば、補助参加人支部の同意を得ずに7年変更を実施したことは、誠実交渉義務に反し、補助参加人支部を嫌悪し、その弱体化を企図した労組法7条2号及び3号の不当労働行為であるとはいえない。

(被告の主張)

ア 事前協議合意協定の解約について

原告が行った事前協議合意協定の破棄は不当労働行為事件として地労委に係属中であるから、同協定が解約されたことを前提とすることはできない。

イ 事前協議が期待できない事情(原告と補助参加人支部との深刻な対立)について

確かに、補助参加人支部の組合員らは、原告がした3年変更に従うことなく別の勤務時間に従って勤務しており、さらに、平成5年6月ころは、組合らは、原告が就業規則の変更手続をとらないで深夜残業を行わせているとして所轄労働基準監督署に告発したという経過があるから、3年変更当時から深刻な労使間の対立関係が続く中で、7年変更当時においても同様に深刻な対立状態が続いていたといえる。

しかしながら、原告と補助参加人支部との間において「就業規則について話し合える状況になかった」ことを裏付けるに足りる証拠はない。

ウ 新就業規則についての説明について

(ア)新就業規則による変形労働時間制は、起算日は毎月1日、変形期間は1か月間であり、1週間の労働日を原則5日とし、1日の労働時間については合計12パターン(始業・終業時刻及び労働時間がそれぞれ異なる。)となるというものであるが、これらを組み合わせて、1か月間で平均して1週間の所定労働時間が37時間30分となるように、勤務パターンの組み合わせを検討すると相当数の組み合わせとなる。

そうすると、原告は具体的な組み合わせの例を示して説明すべきであるところ、そのような説明がないまま、組合員が勤務時間の組み合わせを理解することは容易であるなどとはいえず、平成6年8月2日の補助参加人支部との団体交渉において原告が指摘する程度の説明では、いまだ誠実交渉義務を尽くしていない。

(イ)平成7年4月7日及び同月18日の団交において、原告は、組合員らが新就業規則に基づく勤務時間変更等は労働条件の不利益変更であるから団交で協議するよう求めたにもかかわらず、就業規則の制定権は使用者側にあるなどと回答した。

そして、補助参加人支部が週休2日制導入反対を表明して違法な組合活動を繰り返していたとする的確な証拠がない以上、補助参加人支部の前記協議申入れは週休2日制実施を阻止するための方便にすぎないとはいえない。

したがって、この申入れに対する原告の前記対応は、従業員の勤務時間変更等は最も重要な労働条件の一つであるにもかかわらず、これについて実質的な協議に応じていないものであって、誠実交渉義務を尽くしていないというべきである。

エ 7年変更実施の違法性

原告は、前記イの労使事情のもとで、更に補助参加人支部に対する嫌悪感を増長させ、7年変更を実施するに当たって、補助参加人支部との団交において、補助参加人支部から説明を求められたにもかかわらず、使用者から示すべき事柄である変形労働時間制度を導入するに当たっての勤務時間の具体的な組み合わせを示すことなく、協議申入れにも実質的に応

じなかつたものである。

その上で、原告は補助参加人支部の同意を得ることなく 7 年変更を一方的に強行したものであり、かかる行為は、誠実団交応諾義務違反であるとともに、補助参加人支部の弱体化を企図したものであって、労働組合法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(補助参加人組合らの主張)

ア 事前協議合意協定の解約について

原告が行った事前協議合意協定の破棄は、締結当事者(港地協は、当事者としての記名押印がなされている以上、労働組合法 14 条に基づき、労働協約の単なる立会人にとどまらず、協約当事者である。)である港地協に対して行われていない(単なる立会人と、して扱ったままである。)から同法 15 条 3 項に違反し、解約予告自体を無効にする重大な不備が存しているのである。

また、事前協議合意協定の破棄(解約予告)は、平成 3 年 8 月に原告において労働争議が発生した後、同争議がますます拡大・激化していた時期である平成 4 年 4 月に行われたものであるところ、その真の意図は補助参加人組合らに対する原告の攻撃的な労務政策の発動にとって根本的な制約となる事前協議合意協約を一方的に破棄して、激化する労働争議を原告にとって有利に進めようとするにあつたことが明らかであるから、補助参加人支部組合員の切崩しを図ると共に支部組合員に圧力を加えるべく、管理職体制強化の方向で南労会の組織体制を変更し、これにより、組合らの弱体化を図ろうとするもので、不当労働行為に当たるといふべきである。

イ 事前協議が期待できない事情(原告と補助参加人支部との深刻な対立)について

「就業規則の変更について労使間で話し合える環境になかつたから、組合らの合意なしの勤務時間変更も認められる」(この「環境云々」自体、事実と反する虚偽主張であるが)とすることは、使用者の便宜を契約の相手方当事者である労働者の権利に一方的に優先させるものであつて、許されない。「労使間で話し合える環境になかつた」ということは、「就業規則の変更をなし得る環境になかつた」ということである。しかも、補助参加人組合らが、3 年変更についてこれを不当労働行為として救済を申立てており、その後、地労委から本件救済命令が出されているのである。使用者が不当労働行為を働き、そのために紛争が続いていたのに、「労使間で話し合える環境になかつた」からなどとして、補助参加人組合らの合意なしの勤務時間の一方的変更を免罪することは、責任の所在を逆転させるものである。

また、そもそも、原告は、「就業規則は、使用者側に制定する権限があり、就業規則の制定や改定について労働組合と協議をする必要はなく、労働者の意見を聞けば足りる」などとの認識を持っていたのであるから、原告が補助参加人組合らと協議する意図があつたことを前提にして「労使間で話し合える環境になかつた」とするのは明らかに誤りである。

(3)争点(3)(3 年変更及び 7 年変更に基づく各賃金カットの不当労働行為性)について

(原告の主張)

原告は、3 年変更以降、補助参加人支部が独自に作成した勤務割に基づいて組合員を勤務させているところ、仮に使用者である原告の勤務時間等の指示が無効であつたとしても、補助参加人支部はこれに従ふ必要がないということとどまり、補助参加人支部において具体的な

勤務時間等の指示をすることは原告の従業員に対する勤務指揮権を侵す重大な違法争議行為である。

したがって、組合員らが原告の指示していない時間に出退勤して診療所内に滞留していたとしても真実勤務したものと認められず、補助参加人支部の指示に従った法的根拠のない組合員らの出退勤に対する賃金請求権が発生しないから、原告による賃金カットは正当である。

(被告の主張)

前記(1)(2)の(被告の主張)のとおり、3年変更自体及び7年変更自体が不当労働行為に該当するから、これに基づく勤務を組合員に強いることはできないし、第2次再建案についてはいまだ合意に至っていたとは認められず、新勤務案についても合意はなく十分に協議は尽くされたとはいえないことを勘案すると、補助参加人支部が3年変更前の勤務時間により勤務を続けることを決定し、組合員らが補助参加人支部の決定に基づく勤務を行ったことは、やむを得ない対応であった。したがって、補助参加人支部が具体的な勤務時間等の指示をし、組合員らがこれに従った勤務をしたことが、重大な違法争議行為であるとか労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するとかということとはできない。

そして、原告(松浦診療所)の指示する勤務時間と補助参加人支部の指示に基づき勤務する組合員らの勤務時間とは、必ずしも一致しないものの、3年変更以降、原告(松浦診療所)は、個々の組合員の勤務実態を直接確認することなく賃金カットを行っていること、補助参加人支部及び組合員らが原告(松浦診療所)に対し、勤務した時間のうちどの時間帯を賃金カットの対象としているのかについて説明を求めても、原告(松浦診療所)は説明を拒否したこと、他方で、組合員らの就労は拒否せず受領していたことからすると、原告(松浦診療所)は、自らが指示していない時間帯に組合員らが勤務していることを拒否するための何らかの手立てを講じたことが認められず、組合員らが補助参加人支部の指示に基づく勤務を黙認していたものといわざるを得ない。

また、組合員らが、賃金カットの対象とした勤務時間帯について原告(松浦診療所)に説明を求めたものの、自明のこととして説明することを拒否しているが、このような対応は、使用者が賃金カットを行う場合には賃金カットの対象とする勤務時間を特定する必要があることからしても是認できるものではない。

したがって、原告が行った3年変更及び7年変更に関連する賃金カットは、いずれもこれらの変更に対抗する組合員の活動を嫌悪して、本件賃金カットを続けることにより組合員らを不利益に取り扱ったものであり、これを通じて組合員の弱体化を企図したものであり、労働組合法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(補助参加人組合らの主張)

3年変更以降、補助参加人支部の組合員が変更後の勤務時間に従わなかったため、松浦診療所の業務に重大な支障を来した事実など、一切ない。むしろ、原告は、3年変更以降、支部組合員が変更後の勤務時間に従わないことを前提に、補助参加人支部の組合員に対し適切な業務指示を行わず、意図的に賃金未払の労務提供を生じさせて松浦診療所を運営し、診療報酬等の多額の利益を得ていたのである。

また、補助参加人支部組合員の賃金は、労働時間を単位として支払われている。原告が労働者から労働契約に基づく労務の提供を受領すれば、その労働時間に応じて原告に賃金支

払義務が生じる。原告が、労務の提供を受けていないと主張して支部組合員に対する賃金支払義務を免れるためには、労務の提供を受けていないとする時間を具体的に特定する必要があることは、論を待たない。

以上のとおりであるから、南労会の支部組合員に対する賃金カットには、強度の違法性がある。

第3 当裁判所の判断

1 事実の認定

前記第2の1の事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる(これに反する証拠は採用しない。)

(1) 旧就業規則

旧就業規則では、松浦診療所の勤務時間について、月曜日から金曜日までは午前9時から午後5時までの勤務(拘束8時間・実働7時間。以下「朝勤務」という。)と午後1時30分から午後8時30分までの勤務(拘束7時間・実働6時間15分。ただし、針灸師は午後1時から午後8時までの勤務。以下「昼勤務」という。)の2交代で、土曜日は午前9時から午後1時までの勤務(拘束4時間・実働3時間30分。以下「土曜半日勤務」という。)とされていた(以下、この勤務体制を「2交代半日勤務体制」という。)

また、同就業規則では、同診療所の診療時間は、月曜日から金曜日までの間が午前9時から正午まで(以下、「午前診療」という。)と午後5時から午後7時30分まで(以下「夜間診療」という。)とされており、土曜日は午前診療のみとされていた。

(2) 61年変更

ア 原告は、昭和60年12月、補助参加人支部に対し、昭和61年から労災保険の診療報酬単価が2分の1に切り下げられることにより松浦診療所の経営状態の悪化が見込まれ、経営改善を図る必要があるところ、旧就業規則所定の勤務時間(2交代半日勤務体制)では診療のない時間帯(月曜日から金曜日までの正午から午後5時まで)に朝勤務と昼勤務が重なり効率が悪いから、診療のある時間帯に職員を多く配置できるよう、週1回、午前9時から午後8時までの勤務(拘束11時間・実働9時間30分。以下「通し勤務」という。)を導入し、代わりに週1回半日勤務あるいは午後5時から午後8時30分までの勤務(拘束実働とも3時間30分。以下、この提案による勤務も「半日勤務」という。)を導入することを提案した(以下、この勤務体制を「通し半日勤務体制」という。)

この勤務体制では、1週間の勤務形態は朝勤務、昼勤務、半日勤務及び通し勤務を組み合わせたものとなり、週労働時間は通し半日勤務体制適用者のうち約6割の者が36時間45分、約4割の者が37時間30分等であった。一方、検診部、総務部等に所属し、通し半日勤務体制の適用を受けない者の週労働時間は38時間30分であった。

この提案に対し、補助参加人支部は、職員の中には家族に病弱者や幼児のいる者もあり、拘束11時間勤務の導入は問題があると主張し、原告と補助参加人支部の意見は対立を続けた。

イ 補助参加人支部(松浦分会)から原告との仲介を頼まれた港地協は、昭和61年2月26日、原告と補助参加人支部(松浦分会)の双方から事情聴取をし、労働・医療運動を目的として作った原告(松浦診療所)において労使が対立するのは相当でなく、双方が信頼関係を回復して解決して欲しい旨指導し、両者の関係を仲介した。

これを踏まえ、松浦分会は、昭和 61 年 3 月 5 日、港地協の立会いの下、原告に対し、「労災職業病闘争の一層の発展、地域の労働者・住民のためのよりよい医療の提供、そのための原告の発展という共通の目標を掲げながらも、この間の労使関係は多くの誤解と不信感にみちたもので、話し合いもきわめて非生産的なものになっていたように思われます。その責任の一端は、我々労組側にもあると受け止め、地域の労働者の期待に応えうる労使関係の再構築にむけて改めて努力、していく必要があると考えます。」「原告は極めて重大な経営危機に直面しています。こうした情勢では、一定の合理化・労働条件の悪化は避けることのできないものであり、労組としても既得権だけにしがみつくとはいえないと認識する必要があります。経営危機の下では賃金・労働時間・労働形態などさまざまな面で悪化につながる問題がマナ板に上り、労組としても現在診療所に働いている組合員が団結を維持して働き続けられるという最低限の線を守りつつも現実的な答を出していかなければならないと思います。」などとの記載がある「労使関係の『正常化』について」と題する書面を提出し、労使の正常な対話に基づいて危機を乗り越える体制の確立に応じる姿勢を示した。

これを受けて、原告と補助参加人支部は、同月 13 日、港地協立会いのもと、事前協議合意協定を締結した。

ウ 補助参加人支部は、原告に対し、通し半日勤務体制の提案に対抗するものとして、松浦診療所で毎週土曜日の午後にも診療を行い、この時間の勤務については無償とすることで、通し半日勤務とせずとも相当の売上を確保できる旨の提案をした。原告は、事前協議合意協定を締結した経緯を踏まえ、補助参加人支部の前記提案を受け入れ、同年 4 月から実施したが、補助参加人支部が見込んだとおりの結果を得られず、売上を伸ばせなかった。

そこで、原告と補助参加人支部は、同年 10 月、補助参加人支部の前記提案による診療の結果及び事前協議合意協定の締結を踏まえ、家族に病弱者や幼児のいる職員に配慮した形で、通し半日勤務体制を導入する旨合意して、これを実施した(61 年変更)。

また、原告と補助参加人支部は、昭和 62 年 8 月、松浦診療所の組織体制を部長・主任制とし、主任の権限は、勤務割の決定、勤務状態の把握及び超過勤務の指示・管理・把握等とすることで合意し、同時に、主任は組合員資格を有すること、主任手当を設けないこと、組織体制変更後もこれまでと同様労使の合意を松浦診療所運営の基本とすること等を確認した。

エ その後、原告と補助参加人支部は、松浦診療所と紀和病院との間の人事異動等の問題の解決のためにも、遅くとも昭和 63 年ころまでには、松浦診療所と紀和病院との賃金体系を統一することで基本合意するに至り、平成元年ころからは、週休 2 日制の導入に関する話合いも始めた。

しかしながら、昭和 63 年夏季一時金及び平成元年春闘等を巡り、原告が松浦分会に対し、松浦診療所の経営状態の悪化にもかかわらず松浦分会が強硬な対応をとり(特に、補助参加人支部は、松浦診療所と紀和病院での労働時間を(松浦診療所にあわせて短縮する方向で)統一するという要求を行っていた。)、事前協議合意協定の趣旨を踏まえ、補助参加人支部の発行した春闘ニュースに原告に対する誹謗中傷を掲載しているとして、事前協議合意協定の再確認等を議題とする団体交渉を申し入れるなど、労使関係は再び悪化していった。

(3) 第 1 次再建案等に係る協議経緯等

ア 松浦診療所の経常利益は、昭和 60 年度までは黒字であったが、翌年度以降赤字となって

おり、昭和 61 年度から昭和 63 年度までは、毎年 2000 万円を超える赤字となった。

原告は、平成元年 8 月 22 日、補助参加人支部に対し、昭和 61 年からの労働災害の診療報酬単価の切り下げ等の影響で経営が悪化しているため、これに対応する必要があるとして、第 1 次再建案を提示した。

第 1 次再建案の主な内容は、健診活動の積極的展開による収入増と採算効率の悪い理学診療科の鍼灸部門における人員体制を 5 名から 3 名にするなど人件費率の引下げであった。

イ 原告と補助参加人支部は、同日以降、第 1 次再建案に関する協議に入ることとなったが、その前段階で松浦診療所の食堂で働いていたパートタイム勤務職員 X5 の常勤化等(理学療法士の需要調整給の引上げ、松浦診療所と紀和病院の勤務時間統一等)、の問題で対立した。

補助参加人支部は、第 1 次再建案について、原告に対し、X5 の常勤化が認められなければ実質上第 1 次再建案に関する協議に入らないとの態度をとった。

原告は、補助参加人支部に対し、前記態度が事前協議合意協定の趣旨に抵触するとして、速やかな協議を求め、平成 2 年 2 月には X5 を常勤化することを約する代わりに、鍼灸部門の入員削減への理解を求めた。

その後、補助参加人支部は、鍼灸部門の入員削減については事実上第 1 次再建案を受け入れたが、理学診療科の欠員問題等で原告と対立し、5 月には指名ストライキに入った。

ウ 補助参加人支部は、平成 2 年 12 月 20 日、原告に対し、同年 11 月末に看護婦 1 名の欠員が発生したため、「産休・育休代替要員として本年 9 月から 1 年間の予定で採用されている X4 を常勤化して欲しい。X4 は本年 7 月 18 日の採用面接の際『欠員が出れば常勤化を考える。少なくとも有力な候補になる。』旨聞かされており、松浦診療所分会の X2 分会長も松浦診療所事務長 Y4 から同趣旨の話を聞いている。」と要求した。

これに対し、原告は、「X4 の雇用期限は来年 8 月までであるから、その間にどのようにするかを協議したい。もう少し待つて欲しい。」と回答した。

なお、X4 の同年 7 月 25 日付け雇用契約書では、3 か月間を試用期間とするとしているが、雇用期間については記載がない。また、原告が同年 9 月 6 日に公共職業安定所へ提出した X4 の雇用保険被保険者資格取得届では、X4 の契約期間を同月 1 日から平成 3 年 8 月 31 日までとしており、その理由として産休・育休代替要員のためと記載されている。

エ 補助参加人支部が発行した平成 2 年 12 月 28 日付け「くみあいニュース」には、紀和病院において第 2 組合作りの動きがあることを警戒する記載がある。

(4) 第 2 次再建案に係る協議開始について

ア 松浦診療所の経常利益は、平成元年度においては、1714 万 4000 円の赤字であり、平成、2 年度も 2000 万円を超える赤字となった。

イ 原告は、平成 3 年 1 月 29 日、前記の経営状態を踏まえ、第 1 次再建案策定以降も松浦診療所の経営改善がなされていないとして、理事会において第 2 次再建案を策定した。

第 2 次再建案では、①診療報酬の改定等により、今後、健康診断を除いて大幅な収益増加が見込めないこと、②原価率は限界に近いこと、③人件費率が他の医療機関では 40%ないし 50%であるのに対し原告では 56.4% (平成元年) と高いこと等の状況が指摘された上で、勤務体制の改善を図る必要が指摘され、改革案として午後 7 時 30 分までの診療受付時間を午後

6時までに変更し、これによって生じる余剰人員を紀和病院へ配置転換することが打ち出されていた。

また、第2次再建案に関する同月17日付けの公認会計士の意見書では、「昭和61年以降4年間経常赤字が続いており、その原因は人件費の増加にある。第2次再建案はおおむね合理性がある。」と指摘されていた。

ウ 原告は、第2次再建案の人件費削減の手法が退職者(雇用期間満了者を含む。)を再雇用せずに人員削減を実現するというものであり、他方、平成3年7月から同年8月にかけて相当数の自主退職者や雇用期間満了者が出る見込みがあったことから、補助参加人支部との団体交渉を行うにしても、同年8月を区切りとすることを決めていた。

一方、補助参加人支部のX1委員長は、平成3年1月14日、第2次再建案に関連して、Y1理事長らが平成2年末ころに作成したものであるとする文書及びメモに「医療法人南労会 労使関係のスケジュール表及び資料」という表題を付け、これに公証人役場の確定日付をとった(以下、この文書及びメモを「労使関係スケジュール表」という。),

労使関係スケジュール表には、1月に事務長、本部人事を決定し本部を強化すること、看護婦1名の欠員については補充しないこと、1月に第2次再建案を作成し、2月に補助参加人支部に提示するが、補助参加人支部が拒否及び引き延ばしを行った場合は対決し、対案を提示した場合は拒否して対決し、条件付き賛成を行った場合は要協案を作成し妥結あるいは決裂の決定をすること、7月には紀和病院への配置転換を含めた第2次再建案を実施すること、また、補助参加人支部は、1月、松浦診療所において対決姿勢を明確にし反合理化闘争を行い、4月、診療縮小反対キャンペーンからスト・座込み等実力闘争を展開するものと見込まれることの記載がある。

エ Y1理事長は、同年2月7日、原告の運営に関し相談役的立場にあった補助参加人組合事務局長X6及び港地協元議長X7に対し、「松浦診療所の経営が苦しいので合理化したい。どうしたらよいのか。」と相談したところ、両名から「経営再建には、労使の信頼関係が大切である。補助参加人支部と膝詰めで十分話し合ったらどうか。」との回答を得た。そこで、原告は、同月12日、補助参加人支部に対し、第2次再建案に関する団体交渉を申し入れた

オ 一方、原告は、労働組合の活動家であり補助参加人支部役員らとも面識があったY5を松浦診療所事務長に就かせるべく、補助参加人支部に対し、平成2年9月19日には同人の松浦診療所事務長への採用を提案し、同年11月20日には同人を同年12月から本部に雇用して平成3年1月から松浦診療所事務長とする旨通告し、同月11日には同人を本部総務部長に任命するとともに同年2月1日付けで松浦診療所事務長に就任させる旨通知していた。

これに対し、補助参加人支部は、Y5の松浦診療所事務長採用について、原告が人件費削減及び欠員不補充を主張しているにもかかわらず新たに採用すること、労務担当者の交代であること、Y5は医療機関の経営に関与したことがないこと等の理由を挙げて、Y5の採用は合理化推進のための労務対策であるとして、Y5の採用に反対し、さらに、これに関する団体交渉の申入れに対して原告が経営専決事項に対する侵害であるとして応じてこなかったことから、Y5の松浦診療所事務長就任に反対する署名活動を行っていたところであり、同人の松浦診療所事務長への就任に強く抗議した。

そして、Y5 が同月 14 日に松浦診療所へ事務長として赴いたところ、補助参加人支部の組合員らがこれを阻止し、同診療所内に入ることができないという事態が生じた。

カ X6 事務局長は、同月 25 日、原告理事会の下に設置されていた再建委員会のメンバーである原告理事の Y6 から第 2 次再建案を受け取った際、同理事らに対し、「第 2 次再建案の協議に当たっては労使の信頼関係が大切であると言ったにもかかわらず、Y5 の松浦診療所事務長就任が強行されている。信頼関係の回復のため労使で十分話し合うことが必要である。」と述べた。

Y1 理事長と松浦分会三役(X2 分会長、分会副執行委員長、分会書記長)は、この X6 事務局長の発言を受けて、労使の信頼関係回復及び第 2 次再建案に関する協議(以下「再建案協議」という。)を行っていくことに合意した。

また、原告は、Y5 を松浦診療所事務長から本部総務部長に再度戻した。

(5)再建案協議等

ア 原告と補助参加人支部は、平成 3 年 3 月 4 日、第 1 回再建案協議を行った。

イ 原告(紀和病院)は、同月 7 日付けで、紀和分会に対し、補助参加人支部書記長兼紀和分会書記長 X8 が平成 2 年 12 月 25 日に行われた事務折衝時に机を壊した問題等に関する賞罰委員会を開催することを通知した。

ウ 補助参加人支部は、平成 3 年 3 月 15 日、原告に対し、春闘要求書を提出した。同要求書には、付帯要求として X4 の常勤化の要求が記載されていた。

これに対し、原告は、X4 の常勤化については、再建案協議の中で判断したいと回答した。

エ 原告と補助参加人支部は、同月 18 日、第 4 回再建案協議を行った。

Y1 理事長は、同協議の席上、松浦分会三役に対し、「明日社員総会があり、経営再建の必要性について確認したい。第 2 次再建案を非公式でもいいから受け取って欲しい。読んでもらったら分かる。補助参加人支部に納得していただく中で結論を出していきたい。」と述べ、第 2 次再建案を手交した。

なお、第 2 次再建案に添付されていた「90 年度損益見込・91 年度予算案」では、紀和病院への配置転換は 10 名程度が想定されていた。

オ原告と補助参加人支部は、同月 25 日、第 5 回再建案協議を行った。

同協議において、Y1 理事長が「第 2 次再建案について何か意見がないか。」と尋ねたところ、松浦分会三役は、「経営再建の必要性については理解するが、夜間診療の縮小と 10 名規模の紀和病院への配置転換は問題である。紀和病院への通勤は片道 2 時間を要し、家庭の状況を含め条件の合う人は少ない。強行すれば退職につながる。また、夜間診療の縮小は仕事が終わった後の労働者の受診を困難にする。」と回答した。

カ原告と補助参加人支部は、同年 4 月 12 日、第 8 回再建案協議を行った。

Y1 理事長は、同協議の席上、「経営状態が良くないので、経営再建を急ぐ必要がある。人件費が圧迫要因となっており一刻の猶予もできない。早く解決すればパートの雇用切れも更新しなくてよい。第 2 次再建案を正式提案したい。5 月中にまとめて 7 月に実施したい。」と述べた。ここで原告から補助参加人支部に「正式提案」として示されたものは、第 4 回再建案協議(前記エ)の席上において「非公式」として手交されたものと同じ内容のものであった。

これに対し、松浦分会三役は、「もっと話し合う必要がある。」と述べた。

キ原告と補助参加人支部は、同月 19 日、第 9 回再建案協議を行った。

同協議において、松浦理事長が「第 2 次再建案に対する意見を聞かせて、欲しい。」と尋ねたところ、松浦分会三役は、「夜間診療の縮小と 10 名規模の紀和病院への配置転換は問題である。従来どおり夜の診療を行う日を残してはどうか。補助参加人支部としても十分検討したいが、再建案協議を進めるためにも、未解決である春闘の解決、紀和病院における労使関係の正常化が大切である。X8 書記長に対する賞罰委員会の問題等もある。」と指摘した。

これに対し、松浦理事長は、「紀和病院への配置転換は 10 名までも考えていない。もっと少なくてもよい。配置転換は、当然補助参加人支部と協議の上進める。」と回答したが、松浦分会三役は、「紀和病院への配置転換には問題があり、反対せざるを得ない。」と述べた。ク Y1 理事長は、同月 23 日、X2 分会長に電話し、「第 2 次再建案の 7 月 1 日からの実施を認めて欲しい。認めてもらえるならば、春闘回答を上積みする。」と述べたが、X2 分会長は、Y1 理事長に対し、「春闘の問題と第 2 次再建案の問題は別である。7 月 1 日実施になるかどうかは結果の問題である。とにかく紀和病院の労使関係を正常化して欲しい。」と述べた。

ケ 原告(紀和病院)は、同月 23 日、病棟の夜勤要員の不足を理由として、紀和分会前執行委員長 X9 に対し、外来部門から夜間勤務がある病棟への配置転換を内示した。

補助参加人支部は、同年 5 月 7 日、原告に対し、X9 前分会長の配置転換は同人の採用時に紀和病院と確認済みである夜間勤務免除の約束を反故にするものであるとして、団体交渉を申し入れたが、原告からは、同人の夜勤回数を減らす、土曜日を重点に割り振る等の提案がされたものの、団体交渉それ自体については人事権の問題であるとして難色を示された。その後、X9 前分会長は、同月 20 日、原告(紀和病院)、を退職した。

コ 原告と補助参加人支部は、同月 8 日、第 10 回再建案協議を行った。

同協議において、Y1 理事長が「第 2 次再建案について何か付け加えるものはないか。」と尋ねたところ、松浦分会三役は、「4 月 19 日の折衝(第 9 回再建案協議)で指摘したとおりであり、この段階で付け加えることはない。」と回答した。

その後の協議は、松浦分会三役が X9 前分会長の配置転換に関して団体交渉応諾を求めたのに対し、Y1 理事長が人事権の問題であるとしてこれに難色を示すなど、X10 前分会長の配置転換問題に終始し、意見は対立したままであった。

サ 原告と補助参加人支部は、同月 13 日第 11 回再建案協議を行った。

Y1 は、同協議の席上、松浦分会三役に対し、「5 月 8 日の時点においても第 2 次再建案に対する組合側の検討結果が示されず、理事会側としては日を追うごとに経営を左右する問題でもあり計画を進める必要にせまられて来ました。」旨記載された同日付け団体交渉申入書を手交し、「第 2 次再建案について正式に団体交渉に入りたい。」と述べた。

これに対し、松浦分会三役は、「正式に団体交渉に入ると、イエスカノーの結論を得るだけの交渉になってしまう。引き続き、膝詰めの折衝を続けよう。」と述べた。

その後も、Y1 理事長と松浦分会三役は、第 2 次再建案については意見が対立したままであり、さらに、紀和病院における労使関係問題に議論が終始した。

シ 原告(本部)は、紀和病院に対し、同月、紀和病院において行われていた有給休暇の取扱い(40 日を限度に過去の未取得分すべてを繰越しできるものとしていた。)を是正する(同年 4 月に遡及して、前年度分のみを繰越範囲とする。)よう求める旨の業務通達を発し、これが同月 14 日付け紀和通信(紀和病院の職員向け広報紙である。)に掲載されるとともに、当該

紀和通信が原告の掲示板に張り出された。これに対し、X8 書記長は、同月 15 日、労働条件の一方的変更であるとして、同紀和通信を掲示板から外すとともに、紀和病院事務長 Y7 に抗議したが、その際、X8 書記長が、話を中断して会議に参加しようとした Y7 事務長らに詰め寄り、これを制止するなどのトラブルが生じた。

また、原告（紀和病院）は、同日、紀和分会に対し、就業時間内の労働組合活動を、従前とは異なり（紀和病院においては、従来、賃金カットを前提に、業務に支障のない範囲で事務長の許可を得て就業時間内に執行委員会等が行われていた。）、原則として認めない、許可なく就業時間内に労働組合活動が行われた場合は無断職場離脱として処分の対象とする旨の文書を交付するとともに、紀和分会の X3 分会長に対し、無断職場離脱を行ったとして注意する旨の文書を交付した。

さらに、原告（紀和病院）は、同月 22 日、紀和分会に対し、同分会と協議することなく紀和病院事務長（労使交渉担当）を Y8 事務長に交代させる旨通告するとともに、紀和分会掲示板以外の職員更衣室、タイムレコーダー等にビラが多数貼られており放置できないとして、紀和分会掲示板以外に貼られているビラを撤去するよう申し入れた。

ス 原告と補助参加人支部は、同月 15 日、第 12 回再建案協議を行った。同協議においては、紀和病院における有給休暇取扱いの変更等紀和病院における労使関係問題が議論の中心になった。

また、この席上、松浦分会三役は、松浦理事長から申し入れられた再建案協議を団体交渉へ移行する件（前記サ）について、「もう少し再建案協議を続けるべきである。」と主張した。

なお、同日以降の再建案協議には、原告側から松浦診療所事務次長 Y9（なお、同人は、遅くとも平成 4 年には松浦診療所事務長になり、その後、紀和病院事務長になった。）が参加することとなった。

セ原告と補助参加人支部は、同月 17 日、第 13 回再建案協議を行った。同協議においては、紀和病院における労使関係問題が議論の中心となったところ、Y1 理事長及び Y9 事務次長と松浦分会三役は、第 2 次再建案について、松浦診療所の経営状態を客観的に把握する必要があるということで認識が一致した。

そこで、原告は、同月 24 日及び同月 31 日、Y9 事務次長を講師として、松浦分会執行委員会のメンバーを対象に、損益計算書等の資料を使った松浦診療所の経営状態に関する説明会を開催した。

ソ 補助参加人支部は、同月 23 日、原告に対し、「紀和病院における労使関係は極めて不正常的な状況にある。補助参加人支部弱体化攻撃が掛けられており、X9 前分会長の退職は職場の中心的な活動家の排除を企図したものである。」旨の見解を表明するとともに、紀和病院に対する労使関係を議題とする団体交渉申入書を提出した。なお、この団体交渉申入書には補助参加人支部の委任により補助参加人組合がオブザーバーとして参加する旨が記載されていた。

これに対し、原告は、同月 24 日、補助参加人支部に対し、前記団体交渉申入れに関して、補助参加人組合がオブザーバーとして参加することになった経過、補助参加人支部が補助参加人組合に委任した権限に妥結権限が含まれているのかなどを明らかにするよう申し入れた。また、Y8 事務長は、このころ、紀和病院の職員に対し、同病院の食堂で「補助参加人組合が入ってくるのはおかしい。おかど違いだ。」と発言したことがあった。

タ 原告と補助参加人支部は、同月 24 日、事務折衝を行った。

この席上、原告は、補助参加人支部に対し、第 2 次再建案に基づく新勤務案及び看護科の暫定勤務案(以下「新勤務案等」ともいう。)を示し、「週休 2 日制の導入もにらんで考えた。週 1 回なり 2 回夜間診療を行うことも含めて勤務体制を組みたい。」と説明した。

新勤務案では、基本的な考え方として、現行の勤務形態を大幅に変えない、遅番勤務をなくす、松浦診療所が職員に支給している夜の食事を廃止することが打ち出され、勤務時間については、以下の 6 つの基本型勤務を組み合わせることとされていた。

- ①午前 9 時から午後 5 時までの勤務
(拘束 8 時間・実働 7 時間)
- ②午前 10 時 30 分から午後 6 時 30 分までの勤務
(拘束 8 時間・実働 7 時間)
- ③午前 9 時から午後 7 時までの勤務
(拘束 10 時間・実働 9 時間)
- ④午前 10 時 30 分から午後 8 時 30 分までの勤務
(拘束 10 時間・実働 9 時間)
- ⑤午前 9 時から午後 1 時 30 分までの勤務
(拘束 4 時間 30 分・実働 4 時間)
- ⑥午前 9 時から午後 1 時までの勤務
(土曜日、拘束 4 時間・実働 3 時間 30 分)

同時に示された看護科の暫定勤務案では、当時常勤看護婦 6 名と X4 が在籍していたところを、常勤看護婦 5 名とパート看護婦 1 名(いずれも個人名は記載されていなかった。)の構成とするとされ、示された 1 週間の勤務パターン例では、1 名を除いて毎日勤務時間が異なる変則的な勤務パターンが指定されていた。また、1 週間のうち午後 6 時 30 分までの勤務が 4 回ある看護婦が 1 名、午後 6 時 30 分までの勤務が 3 回と午後 8 時 30 分までの勤務が 1 回ある看護婦が 1 名おり、週労働時間については、午後 6 時 30 分までの勤務が 1 回のみである看護婦が 38 時間 30 分である以外は、37 時間 30 分となっていた。さらに、前記①ないし⑥の基本型勤務に当てはまらない午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分(拘束 9 時間・実働 8 時間)の勤務等も存在した。

チ 原告と補助参加人支部は、同月 27 日、第 14 回再建案協議を行った。

松浦分会三役は、同協議の席上、前記サ記載の紀和病院の労使関係に関する補助参加人組合同席の団体交渉を開催するよう求めたが、Y1 理事長からはこれに難色が示された。

また、松浦分会三役は、X8 書記長の同月 25 日付け譴責処分について、「同年 2 月 7 日の X6 事務局長と X7 元議長との話の中で、Y1 理事長は懲戒処分は考えていないと言ったではないか。」と述べたところ、Y1 理事長から「今回の処分は行いたい。」と返答された。

ツ Y1 理事長は、同年 6 月 3 日、X6 事務局長及び港地協議長 X10 に会い、紀和病院における労使関係について説明した。

X10 議長が「なぜ、紀和病院では労働組合を通して話ができないのか。松浦診療所と紀和病院で別個の対応ではだめではないか。」と述べたところ、Y1 理事長は「補助参加人支部は全然話に応じようとしなさい。」と答えた。これに対し、X6 事務局長は「ここまで話をしてきており、もう少し頑張ってやりなさい。」と述べた。

テ 原告 補助参加人組合,同支部及び大阪総評港地区センター(港地協が組織改編したものである。以下「港地区センター」という。)は,同月 12 日,4 者で会合をもった。

この席上,原告は,「経営状態が悪い中で第 2 次再建案の遅れは許されない。補助参加人支部との関係で対策が遅れている。」と述べた。これに対し,補助参加人組合及び補助参加人支部(以下「補助参加人組合ら」という。)は,「補助参加人支部を尊重して話合いで物事を進めて欲しい。少なくとも,労働者診療所として団体交渉拒否はあってはならない。松浦診療所で労使関係が良くなると紀和病院で悪くなってきている。原告から戦争を仕掛けている。」と述べ,港地区センターも,「自主的に解決して欲しい」と述べた。

(弁論の全趣旨)

ト 原告と補助参加人支部は,同月 14 日,第 15 回再建案協議を行った。Y1 理事長は,同協議の席上,松浦分会三役に対し,「来週から,診療時間の変更について患者向けの掲示を行いたい。」と述べた(なお,この提案については,既に同月 11 日に Y1 理事長から X2 分会長に電話で連絡してあった。)

これに対し,松浦分会三役は,「もう少し待つて欲しい。新勤務案の検討を進めている。負担になるかも知れないが X4 の常勤化を決断して欲しい。」と述べたが,Y1 理事長から再建案協議に逆行する要求であるとして憤慨された。そこで,松浦分会三役は,「理学診療科で退職する意向の職員がいる。人員問題については補助参加人支部としても総合的に検討する用意があるので,X4 の常勤雇用を決断して欲しい。」と述べた。

なお,同日付けの補助参加人支部の職場討議資料には,第 2 次再建案について,「経営状態・決算の説明を受けて以来話合いは中断中。今週中にも再開予定。経営から医科,歯科の勤務案も出てきています。まずは各現場で問題点のチェックをしていただきます。」と記載されていた。

(弁論の全趣旨)

ナ 原告と補助参加人支部は,同月 17 日,第 16 回再建案協議を行った。

Y1 理事長は,同協議の席上,松浦分会三役に対し,「Y5 を夏季一時金に関する団体交渉に出席させたい。X4 の松浦診療所での常勤化は困難であるが,紀和病院であれば検討する。」と述べた。

これに対し,松浦分会三役は,「Y5 の団体交渉出席は認め難い。X4 は,通勤・結婚等のため紀和病院で働くことは困難であり,X4 の松浦診療所での常勤化を決断して欲しい。X4 の常勤化が認められなければ再建協議をこれ以上やらないとの対応はとらない。第 2 次再建案と X4 の常勤化の両方を円満解決したい。」と述べた。

その後の協議の結果,X4 の常勤化については第 2 次再建案とは切り離して協議し,引き続き新勤務案の問題点を詰めていくこととなった。

ニ 原告と補助参加人支部は,同月 18 日,新勤務案に関する事務折衝を行った。

この席上,補助参加人支部は,原告に対し,第 2 次再建案について,①心の相談,精神科等の再開など医療の積極的展開が必要である。②週二,三回程度夜間診療を残すべきである。③歯科は夜間診療をそのまま存続させた方が合理的である,と指摘した。また,新勤務案について,①現在午後 6 時以降の勤務はおおむね週 2 回であるのに,看護婦の中に週 4 回になる人がいるなど午後 6 時以降の勤務が増える。②夜の食事の支給は残すべきであり,解雇したパートの調理員の再雇用を考えるべきである。③現在よりも休憩時間が短くなって勤

務時間が延長されているが、実働時間を減らす形で整理すべきである。④毎週でなくてよいが、たとえ 1 時間でも勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保が必要である(当時、職員全員が集まることのできる時間として金曜日の午後の時間が確保されていた。),などと指摘した。

ヌ 原告と補助参加人支部は、同月 20 日、新勤務案に関する事務折衝を行った。

原告は、前記二記載の事務折衝において補助参加人支部から指摘された問題点について、①医療面の展開については、積極的にやっていきたい。②午後 6 時以降の勤務は、週二、三回の枠内であれば現行と変わらない。③午後 7 時 30 分以降は食事を支給する。④休憩時間を 15 分延ばすことはできるが、拘束時間が 15 分延びることになる。⑤勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保については、新勤務案移行後の推移を見て判断したい、などと回答した。

これに対し、X2 分会長は、「夜の食事の支給、勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保、休憩時間の問題等未解決問題がたくさん残っている。」と述べた。

ネ 同月 21 日付け補助参加人支部討議資料には、第 2 次再建案について、紀和病院への配置転換を受け入れられる条件はない、X4 の常勤化が必要条件、紀和病院における原告の姿勢がまともになることが必要条件であるなど、職場討議で出された問題点を事務折衝で原告に示したが、X4 の常勤化を巡って完全に平行線になっている、週休 2 日も含めた勤務案等の個別問題については、いくつかの答えが返っている旨記載されていた。

ノ 原告と補助参加人支部は、同月 27 日、夏季一時金について妥結した。

ハ 原告と補助参加人支部は、同年 7 月 2 日、事務折衝を行った。

この席上、原告は、「紀和病院における労使関係の正常化及び松浦診療所の積極的な医療展開が必要である。X4 については松浦診療所での常勤化をお願いしたい。」と求めてきた補助参加人支部に対し、最終回答であるとして、「① X4 については松浦診療所での常勤化はできないが、紀和病院の外来部門であれば常勤雇用する。状況が許すようになれば松浦診療所に復帰することも考えたい。②医療の積極的展開に向けてプロジェクトチームをつくる。③紀和病院の労使関係については挑発がないよう責任を持って指導する。④診療時間等の変更合意すれば同年の賃上げ幅を増額する。」と告げ(以下、原告のこの回答を「7 月 2 日回答」という。),同月 5 日までに回答するよう求めた。

これに対し、補助参加人支部は、「紀和病院において、X9 前分会長の配置転換に関する団体交渉拒否、X8 書記長の懲戒処分など、再建案協議を困難にするようなことを原告が次々に行っている。再建案協議ができる環境整備をすべきである。X4 については、紀和病院での常勤化では合意できない。紀和病院における労使関係の正常化については、具体的な担保が必要である。新勤務案については、補助参加人支部の要求に対する原告の回答がないので、同月 5 日までの回答は不可能であり、再建案協議を継続すべきである。」と述べた。

ヒ 原告と補助参加人支部は、同月 4 日、新勤務案等に関する事務折衝を行った。

この席上、補助参加人支部は、「従来の勤務と比較して勤務時間が長くなっており、休憩時間が短くなっている。特に看護科の勤務が過酷であり、拘束 10 時間の勤務をいれるにしても、現在の 11 時間勤務時の実働 9 時間 30 分・休憩 1 時間 30 分と比較すれば、実働 8 時間 45 分・休憩 1 時間 15 分にすべきである。午後 6 時 30 分に勤務を終了する者にも食事を出すべきである。職員全員が集まることのできる時間を固定して欲しい。歯科の夜間診療

は残すべきである。医科についても、週三、四回夜間診療を残すべきである。」と述べるとともに、「新勤務案については、話がついていないから、まだまとめることはできない。しかし、7月2日回答は評価できる点もあったと思うので、とりあえず文書化してもらいたい。」旨述べた。

これに対し、原告は、休憩時間の問題については検討する、7月2日回答を記載した文書を出すと述べたが、その他については7月2日回答と同様の回答を行った。

フ Y9 事務次長は、同月5日、X2 分会長に対し、7月2日回答を踏まえた同月2日付け回答書(以下「同月回答書」という。)を手交した。この回答書では、7月2日回答中「紀和病院の労使関係について挑発がないよう責任を持って指導する。」という部分が「改善に向けて更なる努力を積み重ねる。」と変えられていた。

へ 松浦分会は、同月5日、第2次再建案及び新勤務案に関する職場集会を開いたが、組合員らからは不満が続出した。

なお、同職場集会で配布された X2 分会長作成に係る職場討議資料には、第2次再建案に対する補助参加人支部の対応について、「経営再建の必要性はあると判断せざるを得ない」、「縮小計画に代わる対案はあるか。ここで苦しんできた。」、「現状の診療体制を維持するだけでも欠員補充と増員が必要。それをした上で赤字脱却はむずかしい。」、「へたな対案でいくと経営案よりもっと自分たちの首を絞めることになりかねない。」、「交渉の主導権を絶対組合が握らなければならない。後手に回ると取り返しのつかないことに必ずなる。」、「以上から経営案を労働者・労働組合の立場に立って修正させる闘いの方が、全体の団結・全体の利益を守れる。」として、団結権の確保の観点から X4 の松浦診療所での常勤雇用化及び紀和病院での労使関係の正常化等を求めること、医療面での積極的展開を求めること、週休2日制等の労働条件面での向上を求めること等を方針として早急に確立する必要がある旨記載がある。

ホ 原告と補助参加人支部は、同月6日、事務折衝を行った。

この席上、補助参加人支部は、7月2日回答中「紀和病院の労使関係について挑発がないよう責任を持って指導する。」という部分が7月回答書では「改善に向けて更なる努力を積み重ねる。」と後退しているとして抗議した。また、前記へ記載の松浦分会職場集会の状況を報告し、再度 X4 の松浦診療所での常勤化を求めるとともに、再建案協議の継続を求めた。

これに対し、Y1 理事長は、「無理である」と述べて席を立ち、再建案協議を打ち切った。

(6)3年変更等の実施

ア X6 事務局長、X7 元議長、Y1 理事長及び Y5 は、同月9日、会合をもった。

この席上、X6 事務局長と X7 元議長は、Y1 理事長に対し、第2次再建案の強行は避けるよう求めた。

これに対し、Y1 理事長は、方針は変えられないとして、これに応じなかった。

イ 原告は、平成3年7月10日、補助参加人支部に対し、「第2次再建案を3月中旬に補助参加人支部に提示したが、補助参加人支部からは6月に至るまで第2次再建案に関する明確な意見表明がなされていない。補助参加人支部は、第2次再建案はおおむね問題がないとしながらも、とりまとめには X4 の常勤雇用が条件であると主張している。再建の根幹である人員削減と対立する主張は受け入れられない。8月5日から診療時間を変更する。」

と通告した。そして、原告は、同月 26 日、職員に対し、(第 2 次)再建案協議が不調に終わったこと及び同年 8 月 5 日から診療時間を変更することを通知するとともに、各科ごとに、新しい勤務体制で業務を遂行すること、当面暫定体制を継続すること、一定時間は待機として残業すること等の業務指示を行った。

これに対し、補助参加人支部は、原告による診療時間及び勤務時間の変更は事前協議合意協定に違反しており、労使合意ができるまでの間、現行の勤務時間により勤務を行う旨決定した。

また、補助参加人組合も、同年 7 月 26 日、原告に対し、労使双方が松浦診療所設立の原点を見つめ直し、労使関係の正常化に努力するようとの申入れを行った。

ウ 原告(松浦診療所)は、同月 11 日、松浦診療所において、患者に対し、同年 8 月 5 日から診療体制及び診療時間を変更し、受付終了時刻を午後 7 時 30 分から午後 6 時に変更することなどを内容とした「お知らせ」と題する文書を掲示した。

これに対し、松浦分会は、同年 8 月 1 日、患者に対し、同月 5 日からの診療時間の変更は労働組合を認めないやり方で医療サービスの低下を招くもので認められないが、今後、話し合い解決を求め努力する決意であり、それまでの間は夜間診療をできる限り守る努力を行う旨を記載した「患者の皆さんへ」と題する文書を配布した。

エ 原告は、同月 2 日、職員に対し、「組合との話し合いの不調について」と題する書面を示し、「補助参加人支部とは十分話し合いを行ってきたが、話し合いの最終段階に至って補助参加人支部は診療時間変更に対する合意の条件として、X4 の常勤化を主張している。補助参加人支部とこれ以上交渉を続けても進展する見込みがなく、第 2 次再建案の実施をこれ以上引き延ばすことはできないと判断し、今月 5 日から診療体制を変更する。指示した勤務以外の勝手な勤務を行うと業務命令拒否になり、賃金の支払対象にならない」旨通知した。

また、原告は、同月 2 日、組合員である歯科医師 X11 に対し、「今月 5 日から新たな診療体制に移行するが、松浦診療所の指示を無視して診療を行うようなことがあれば、重大な決意で対処する。」旨通知した。

オ 原告は、同月 5 日、松浦診療所の診療時間及び勤務時間について、旧就業規則を変更しないまま、第 2 次再建策に基づき、新勤務案等のおり変更した(3 年変更)が、夜間診療(受付を午後 7 時までで行うもの)については、医科で週 1 回、歯科で週 2 回残した。

原告(松浦診療所)は、この変更実施に際し、松浦診療所の各部署の主任に対し職員ごとの勤務割を行うよう業務指示を行った。

さらに、原告(松浦診療所)は、同日、職員に対し、「経営の指示を無視した勤務を行った場合は、争議行為となり、賃金カットをする。個人の判断で経営の指示を無視した勤務を行った場合は、業務命令違反で賃金カットの対象となることはもちろん、懲戒処分の対象になる。」旨通知し、同月以降、前記変更に従わない補助参加人支部の組合員の賃金から原告(松浦診療所)の指示する勤務時間のうち同組合員らが勤務していない時間相当分をカットして支給することとした。

カ 補助参加人支部の組合員である各部署の主任は、同日、補助参加人支部の前記イの決定に基づき、原告(松浦診療所)の前記オの業務指示に従わず(この結果、3 年変更に基づく組合員個々人の具体的な勤務時間の指示が行われないこととなった。後日、X1 委員長が勤務パターンを調べたところ、全部で 22 の勤務パターンがあった。)、3 年変更前の勤務時間によ

る勤務割(通し半日勤務体制と同じ。以下、「組合ダイヤ」という。)を行い、組合員らもこれに従い勤務を行った。

そして、松浦分会は、患者に対し、同日、「従来の勤務を最大限変更しない闘いを行っていく。」旨のビラを配布するとともに、同月7日、歯科の受付、待合室及びエレベータ内に同月5日からの歯科の診療時間(原告(松浦診療所)が同年7月11日に掲示した「お知らせ」とは、午後の予約時間及び診療時間が異なっていた。)に係る「お知らせ」と題する文書を掲示した。

キ 港地区センターは、同月8日、原告に対し、「問題解決のためなお一層努力せよ」との口頭申入れを行った。

これを受けて、原告は、同日、補助参加人支部に対し、団体交渉にY5を出席させるとの提案を含んだ労使関係正常化のための団体交渉開催を口頭で申し入れた。

これに対し、松浦分会は、同月9日、原告に対し、前記団体交渉申入れは労使関係正常化を図らなければならない重要な時期にY5の団体交渉出席を実現させることを目的とした挑発行為であるとして抗議するとともに、真に労使関係正常化につながるような団体交渉を開催するよう書面で申し入れた。

ク 港地区センターは、同月12日、原告に対し、「第2次再建案は労使の合意を見ていない。事前協議合意協定の精神に立ち返り、労使合意を得るべく大局に立った判断を行うよう強く要請する。」旨の要請書を提出した。これに対し、原告は、同月14日、港地区センターに対し、第2次再建案策定の理由及び再建案協議の経過を説明するとともに、補助参加人支部、の組合員が組合ダイヤに従って勤務しているのは労働関係調整法37条に違反する争議行為であり、補助参加人支部が原告の交渉担当者を忌避し団体交渉を拒否しているので、補助参加人支部に対し違法争議を中止し団体交渉に応じるよう指導して欲しい旨文書で要請した。

ケ 補助参加人支部は、同月20日、地労委に対し、原告が事前協議合意協定を無視して一方的に3年変更を行ったこと及びX4に対し、採用時に欠員の発生を条件として常勤化することの約束をしながら、同人を無視して解雇を公然化したことは不当労働行為であるとして、本件3年救済申立てをした。

これに対し、原告は、同月22日、松浦分会に対し、原告の指示に従わず組合ダイヤにより勤務しているのは争議行為に該当し、また、これについて労働関係調整法37条所定の通知もされていないのは違法であるから、法律に基づいて対処する旨の警告書を発した。

コ 補助参加人組合は、同月30日、原告に対し、原告に所属する労働者が補助参加人組合に加入している旨通知するとともに、松浦診療所における勤務時間の変更、X4の雇用問題等を議題として団体交渉を開催するよう申し入れ、同月31日が雇用期限となっているX4の雇止めについてはこれを保留するよう求めた。

これに対し、原告は、補助参加人組合に対し、同年9月1日に団体交渉を開催すると述べたが、その後、理事の都合がつかない、また、既に補助参加人支部と団体交渉を行っているので重複団体交渉になる可能性があるとして、同日の団体交渉開催を取り消した。

(7) X4の常勤化等

ア 原告は、平成3年8月31日(土曜日)、X4を雇止めとした。しかしながら、X4は、同年9月2日(月曜日)、雇止めを認めないとして松浦診療所において就労した。

原告は、同月 3 日、X4 に対し、「雇用期限が切れており既に職員でなくなっている。無断で医療行為を行った場合は違法な医療行為になる。」と通告した。さらに、原告は、原告代理人弁護士名義の同月 7 日付け内容証明郵便にて、X4 及び補助参加人支部に対し、X4 の松浦診療所への立入りは刑法上の住居侵入罪に該当する可能性があるため、直ちに中止するよう通知した。これに対し、補助参加人組合らは、「雇用契約書には雇用期間の終期が記載されていない。」などと抗議していた。

イ 原告と補助参加人組合らは、同年 10 月 23 日、前記(6)コの補助参加人組合の団体交渉申入れ以来開催されていなかった団体交渉をした。

この席上、原告は、「看護婦体制に欠員が生じており、補充のため、X4 を今後常勤職員として雇用する。」と回答し、X4 を松浦診療所において常勤職員として再雇用することを確認した。

なお、前記看護婦体制の欠員は、X4 の雇止めと同時期の同年 8 月末において発生していたものであった。

(8)3 年変更に基づく賃金カット

ア 原告(松浦診療所)は、組合ダイヤにより勤務した組合員らに対し、就労を拒否することはしなかったものの、原告(松浦診療所)の指示する勤務時間のうち同組合員らが勤務していない時間相当分の賃金を平成 3 年 8 月分からカットして支給した。

なお、原告(松浦診療所)は、超過勤務時間の計算に関し(ちなみに、原告と補助参加人支部との間には、超過勤務について労働基準法 36 条の協定は締結されていない。)、3 年変更前は組合員らの提出した 1 か月間の勤務表(超過勤務時間の記載を含む。)により算定していたが、3 年変更以降は組合員らが 3 年変更前の様式により提出した 1 か月間の勤務実績表を正規のものではないとして認めず、個々の組合員の勤務実績を直接確認することなく医師の診療終了後 30 分間を勤務した時間であるとして超過勤務時間を算定していた。

例えば、組合員 X2 が原告に提出した平成 7 年 2 月分の勤務表には、出勤:23 日、実働時間合計:170 時間 25 分、残業時間:5 時間 25 分、遅刻:0 回、早退、中抜:0 回等と記載しているところ、これに対応する同人の同年 3 月度の給与支給明細書には、出勤日数のうち所定:23 日、遅刻・早退:4 回 9.15 時間、残業時間欄及び残業手当欄は、空欄、勤怠控除欄には - 12480 と記載されているが、その明細は記載されていなかった。

イ 補助参加人支部及び組合員らは、原告が補助参加人支部に対し組合員個々人の始業・終業時刻等がどうなるのかについて説明を行っていなかったこともあり、平成 3 年 8 月以降、度々、原告(松浦診療所)に対し、組合員らが勤務した時間のうちどの時間帯を賃金カットの対象としているのかについて説明を求めたが、原告(松浦診療所)からは具体的な説明がなく、むしろ経営の指示する勤務に従うよう求められ、前記アの賃金カットが続けられた。

ウ 補助参加人組合らは、平成 4 年 2 月 17 日、地労委に対し、原告が 3 年変更に伴い組合員らに対し賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、本件 4 年救済申立てをした。

(9)3 年変更後の労使関係等

ア 紀和分会において、平成 3 年 10 月 12 日、補助参加人支部が同年 9 月 28 日に補助参加人組合へ加盟したことに反対して多数の組合員が脱退した。

そして、脱退者等(この中には、同年 6 月に補助参加人組合が原告と補助参加人支部との協議

に同席することを批判していた紀和分会の組合員であった X12 や X13 もいた。X12 は、平成 5 年 1 月には紀和労組の執行委員長に就任している。)は、同日、紀和労組を結成した。

イ 松浦診療所の経営状態は、3 年変更後、飛躍的に改善し、平成 3 年度決算(平成 4 年 3 月期決算)では黒字に転化したが、その後、赤字が続いている。

ウ 原告は、平成 4 年 4 月、部長・主任制に代わる部課長職制度を整備して、職種職制表を作成し、紀和病院でこれを実施した。

エ 原告は、補助参加人支部に対し、同月 25 日付け内容証明郵便により、事前協議合意協定を 90 日後に破棄する旨通告した。

また、原告は、港地区センターに対し、同月 27 日付けで前記内容証明、郵便と同一の書面を提出した。

オ 原告は、同年 7 月 1 日、前記ウの部課長職制度の一環として、松浦診療所において、歯科主任であった Y10 (非組合員であった。)を歯科部課長に任命した。

補助参加人組合らは、これに反対する闘争を展開し、Y10 に対し抗議文や辞職を要求する書面を手渡すなどした。このため、Y10 と原告は、業務妨害禁止仮処分の申立てをした。

カ 原告は、同年 12 月 19 日、補助参加人支部の組合員 X14 に対し、原告理事の Y6 に対する暴言、Y9 事務長に対する誹謗中傷、Y10 に対する抗議等を理由として懲戒解雇する旨の意思表示をした。

キ 原告と補助参加人組合らとは、その後、X14 解雇問題、賃上げ問題、賃金カット問題等を巡って紛争が続いた。

(10)7 年変更(就業規則の改正)及びこれに基づく賃金カット

ア 補助参加人組合らは、平成 5 年 6 月ころ、西監督署に対し、原告が就業規則の変更手続を行わずに違法な深夜残業をさせているなどとして告発した。

これに関し、西監督署は、原告に対し、就業規則の変更手続、超過勤務時間の計算方法等について指導するとともに、大阪地方検察庁に書類送検したが、同検察庁は原告を不起訴処分とした。

イ 原告(松浦診療所)は、平成 6 年 6 月 14 日付け職員あて文書で、同月 10 日付けで就業規則を改正した旨通知するとともに、改正後の就業規則案の掲示を行った。

この就業規則案では、勤務時間について、3 年変更の勤務時間に合わせたものではなく、これとは別に週休 2 日制を導入した上で週労働時間を労働日 5 日を原則に 37 時間 30 分とした 1 か月単位の変形労働時間制を盛り込んだものを定めていた(なお、既に紀和病院では、遅くとも平成 5 年 10 月には週休 2 日制が実施されていた。)。また、同規則は、生理休暇について、従来の 1 生理周期について、1 日の有給保障をなくしていた。

ウ 原告は、前記掲示に先立ち、同月 10 日、補助参加人組合らに対し、夏季一時金に関する団体交渉の席上で、就業規則を改正したい旨告げ、前記就業規則案を手交していた(なお、原告は、同交渉の席上、補助参加人組合らに対し、職種職制表を示し、松浦診療所においても部課長職制度を実施することを通知した。))。

これに対し、補助参加人組合らは、同月 21 日の団体交渉において、原告に対し、前記就業規則案には、始業・終業時刻が特定されていないなどの問題点を指摘した。

そこで、原告は、同年 7 月 27 日、補助参加人支部に対し、12 のパターン of 始業・終業時刻を記載した新たな就業規則(新就業規則)を改めて手交した。

エ 新就業規則の定める、始業時刻、終業時刻、労働時間の 12 パターンは、以下のとおりである。

- ①(8:30,18:30,9 時間)
- ②(9:00,19:00,9 時間)
- ③(10:30,20:30,9 時間)
- ④(8:30,16:30,7 時間)
- ⑤(9:00,17:00,7 時間)
- ⑥(8:30,18:00,8 時間 30 分)
- ⑦(9:00,18:30,8 時間 30 分)
- ⑧(10:30,20:00,8 時間 30 分)
- ⑨(8:30,12:00,3 時間 30 分)
- ⑩(9:00,12:30,3 時間 30 分)
- ⑪(8:30,12:30,4 時間)
- ⑫(9:00,13:00,4 時間)

オ 原告と補助参加人組合らは、同年 8 月 2 日、団体交渉をした。

原告は、交渉の席上、補助参加人支部に対し、「新就業規則に関する意見書を早急に出してもらいたい。」と求めた。

これに対し、補助参加人組合らは、「所定労働時間が分からないので、新就業規則における勤務の組み合わせを例示してもらいたい。」と述べたが、原告からは「推測で判断したらよい。」と回答された。

カ 補助参加人支部は、同月 8 日、原告に対し、新就業規則についての意見書を提出した。同意見書には、「1 日の労働時間が大幅に増えており、拘束 10 時間労働が 1 週間に 3 回も設定され、週労働時間が延長される組合員が多くいる。生理休暇の無給化も明白な不利益変更であること、また、松浦診療所が休暇を認めたときは生理休暇を与えるとする生理休暇の規定方法は法令上も誤りであることなど問題点が多くあり、新就業規則は認められない。」旨の記載がある。

原告は、同日、前記意見書を添付して、新就業規則を西監督者に提出したところ、生理休暇の規定方法、補助参加人支部の組合員以外の職員の意見聴取等について指導を受け、原告が所定の訂正等を行った後、同年 9 月 12 日に受理された(なお、新就業規則の付記事項欄の「就業規則の沿革」として、「平成 6 年(1994)6 月 10 日改正」及び「平成 6 年(1994)8 月 8 日労働基準局 提出」と記載されている。)

もっとも、原告は、平成 7 年 5 月 2 日まで、周知期間として、週休 2 日制の導入、勤務時間の変更及び生理休暇の取扱いの変更を行わなかった。

キ 補助参加人支部の組合員らは、松浦診療所での部課長職制度導入について、労働条件の、労働条件の一方的不利益変更であるとして、これに反対を表明するとともに、平成 6 年 7 月から同年 12 月にかけて、原告の若杉常務理事の自宅付近で、拡声器によって、不正融資をしているなどと誹謗中傷したり、ビラを配布し、Y9 事務長の自宅付近でもビラを配布し、「Y9 は暴力行為を謝れ」などとシュプレヒコールしたりした。

このため、原告の申立てにより、これらの行為を禁ずる旨の平成 7 年 1 月 26 日付け仮処分命令(大阪地方裁判所平成 6 年(ヨ)第 3888 号面談強要禁止等仮処分申立事件)が発せられ

た。

なお、補助参加人支部の平成6年11月15日の支部全体集会での資料には、闘争方針として「敵を打倒し、診療所を我々が握ること」という記載がある。また、補助参加人支部の平成7年2月24日の臨時大会議案書には、同年の春闘方針として「労働者診療所の再成を闘い取る(目的)。そのために悪質経営陣追放」という記載がある。

ク 原告と補助参加人組合らは、平成7年4月7日、春闘に関する団体交渉をした。

原告は、交渉の席上、補助参加人支部に対し、「5月から新就業規則に基づいて週休2日制等を実施する。」と告げた。

補助参加人組合らは、「補助参加人組合らと十分な協議の上実施すべきである。週労働時間が36時間45分から37時間30分に延長されるなど労働条件が不利益に変更されている。」と指摘した。

これに対し、原告は、「協議はするが、就業規則は使用者側に制定権があり、実施はさせてもらう。既に西監督署に受理されており、不利益変更はない。通し半日勤務体制は、3年変更で消滅している。」と回答した。

ケ 原告と補助参加人組合らは、同月18日、団体交渉をした。

原告は、交渉の席上、補助参加人組合らに対し、松浦診療所事務長又は、歯科部長名で、組合員ごとに始業・終業時刻及び週休日を記載した業務指示書(以下「本件業務指示書」という。)を交付するとともに、同年5月2日から新就業規則に基づき勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更すると告げた。なお、本件業務指示書では、週休2日制が適用されていない者や、新就業規則にない勤務パターンの者も存在した。

補助参加人組合らは、この告知に対し、労働条件の不利益変更であり団体交渉で協議するよう原告に求めた。

この団体交渉の後、補助参加人支部は、労使合意ができるまでは組合ダイヤ(3年変更前の勤務時間、通し半日勤務体制)により勤務することを決定した。

コ 原告は、同年5月2日、新就業規則に基づき、松浦診療所において週休2日制を導入するとともに勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更した(7年変更)。

また、原告(松浦診療所)は、同月25日、職員に対し、西監督署の指導によるとして、「管理職による超過勤務時間の管理を行う。超過勤務については、上長(事務長等)から指示があるほかは、事前に上長に「時間外勤務届」を提出し承認を得ること。」等を通知し、同月1日に遡及して超過勤務時間の管理方法を変更した。

補助参加人支部の組合員らは、同支部の前記ケの決定に基づき、組合ダイヤにより勤務を続けた。

サ 原告(松浦診療所)は、同月以降、補助参加人支部の組合員らの就労を拒否することはしなかったが、組合員らに対し、7年変更に従っていないとして賃金カットを行った(週休2日制導入に伴い、出勤日1日当たりの勤務時間が延びたにもかかわらず、組合員らが従前どおりの勤務時間による勤務を続けたため、7年変更に伴う組合員らの賃金カット額は3年変更に伴うものに比べ増加した。)

なお、組合員らの個々の勤務実績については、組合員らが提出した3年変更前の様式の1か月間の勤務実績表を正規のものでないとして認めず、個々の組合員の勤務実績を直接確認しなかった。

例えば、組合員 X2 が原告に提出した平成 7 年 5 月分の勤務表には、出勤:23 日、有休:1 日、欠勤:0 日、実働時間合計:158 時間 27 分、残業時間:4 時間 27 分、遅刻:2 回、早退、中抜:0 回等と記載されているところ、これに対応する同人の同年 6 月度の給与支給明細書には、出勤日数のうち所定:20、休日:11、諸休暇日数のうち有休:1、遅刻・早退:13 回 25.21 時間、残業時間:1.30、残業手当欄には 3192 と、勤怠控除欄には - 38762 と記載されているが、その明細は記載されていなかった。

補助参加人支部及び組合員らは、原告(松浦診療所)に対し、組合員らが勤務した時間のうちどの時間帯の賃金カットを行っているのか説明を求めたが、原告(松浦診療所)はこれに応じなかった。

シ 補助参加人組合らは、同年 7 月 10 日、地労委に対し、原告が組合員らに対して、十分に説明することなく 7 年変更を行ったこと及びそれに伴い組合員らに対し賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、本件 7 年救済申立てをした。

なお、補助参加人支部の同年 8 月 8 日の支部全体集会での資料には、情勢のポイントとして、「1 億 220 万円仮差押決定→たちまち資金繰りに窮する事態に陥いる」、「仮差押決定をテコにした銀行攻め、行政、とりわけ S 銀行の対応」という記載がある。また、補助参加人支部の同月 11 日の支部全体集会での資料には、「経営危機の進行、促進一徹的にやる必要あり。」という記載がある。

ス さらに、補助参加人支部の組合員らは、平成 8 年に、3 年変更及び 7 年変更に基づいてカットされた賃金請求権等を被保全権利として原告の診療報酬請求権を仮差押えする旨の保全申立て(大阪地方裁判所平成 8 年(ヨ)第 307 号)をした上、3 年変更及び 7 年変更に基づく就労義務がないことの確認等を求める訴え(同裁判所平成 8 年(ワ)第 392 号)を提起した。

(11) 本件初審命令後の事情

ア 原告は、平成 11 年 8 月 1 日、新たな就業規則(以下「現就業規則」という。)を制定し(以下「11 年変更」という。), 同月 2 日、西監督署に届け出た。

そして、原告は、補助参加人支部の組合員に対し、同月 20 日付け業務指示書を送付し、同就業規則に基づく個々の勤務時間割を指示した上、同年 9 月 1 日以降について原告(松浦診療所)が指示した勤務時間に従わない職員については、労働契約の本旨に則した労働の提供を受けていないという立場から勤務成績として一切評価しない旨警告した。

この就業規則では、勤務パターンを 12 から 26 に増やすとともに、拘束時間が長い勤務パターンを採用する場合には休憩時間を 1 時間 30 分とするものであった。なお、前記業務指示書には、現就業規則に規定されていない勤務時間が表示されていることもあった。

イ 原告と補助参加人支部は、11 年変更の前後、就業規則の改定について、数回、団体交渉をした。

補助参加人支部は、団体交渉の席上、原告に対し、11 年変更の白紙撤回を求めた。しかしながら、原告はこれに応じず、毎月の賃金については従前の賃金カットにとどめるが、一時金の算定をする場合には、現就業規則に基づく指示に従わない職員については、出勤しても欠勤とみなして一時金を大幅に減額すると表明した。

ウ 補助参加人支部は、組合員に対し、11 年変更に従わず、従前どおり、組合ダイヤに従って勤務させるよう指示した。

原告は、補助参加人支部の組合員に対し、同月以降、補助参加人支部の組合員らの就労を拒

否することはしなかったが、組合員らに対し、11年変更に従っていないとして、賃金カットを行った(なお、これまでとは異なり、超過勤務も認めなかった。)。また、原告は、組合員の同年の年末一時金も減額をした。

補助参加人支部及び組合員らは、原告(松浦診療所)に対し、組合員らが勤務した時間のうちの時間帯の賃金カットを行っているのか説明を求めたが、原告(松浦診療所)はこれに応じなかった。

エ 補助参加人支部の組合員らは、前記(10)ソの民事訴訟において、現就業規則の制定を踏まえ、同年9月ころ、3年変更及び7年変更に基づく就労義務の不存在の確認を求める部分の訴えを取り下げた。

その後、原告と補助参加人支部の組合員らは、平成13年1月26日、3年変更に係る平成3年8月から平成7年3月末日までの賃金カット分及び未払時間外労働割増賃金分について、原告が組合員の請求額におおむね倣う和解金を支払い、補助参加人支部の組合員らは前記期間の賃金についてはその余の請求を放棄するとともに、前記(10)ソの仮差押の申立て及び訴えを全部取り下げることを含む和解をした。

オ 原告と補助参加人支部は、平成13年1月29日、前記和解を受けた補助参加人支部からの申入れにより、団体交渉を行った。

原告は、この席上、本件命令の趣旨に沿って、勤務時間に関し改めて労使協議を行って解決したい旨の補助参加人支部からの要求に対し、これを拒否し、原告が定めた就業規則に基づく業務指示に従うよう求めた。

これに対し、補助参加人支部は、原告に対し、勤務時間については同年2月1日から原告が定めた就業規則に基づく業務指示に従う旨表明した。

カ 原告と補助参加人支部は、同月31日、団体交渉をした。

補助参加人支部は、交渉の席上、原告に対し、現就業規則については全面的に従うが、労働者の団結権や団体行動権の侵害は当然には認められない旨の回答を示した。

キ 補助参加人支部の組合員は、同年2月1日以降、現就業規則に従った勤務を始めた。

2 争点に対する判断

以上の認定事実及び第2の1の事実を踏まえ、各争点について判断する。

(1) 争点(1)に対する判断

ア 誠実交渉義務違反の判断基準

(ア)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て拒むことを不当労働行為として禁止しているが、同号は、労使間の円滑な団体交渉関係の樹立を目的として規定されたものであるから、使用者には、合意を求める労働組合(又は労働者の代表者)と誠実に団体交渉にあたる義務があり、この義務に違反したと認められる場合も、団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

そして、使用者が誠実に団体交渉にあたったかどうか(誠実交渉義務を果たしたかどうか)は、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情によ

り定まるというべきである。

(イ)そして、使用者が労働条件の変更を含む経営上の措置を実施するためには事前に労働組合との協議を経てその合意を得るものとする旨の協定(いわゆる労使協議協定)についても、これはいかなる場合においても常に使用者が一方的に経営上の措置をとることを許さないものとする趣旨ではなく、主として企業の経営についても使用者側の独断専行を避け、労働組合と協議してその意見を十分に使用者側に反映させると共に、他方使用者の趣旨とするところを労働組合側に了解させ、できる限り両者相互の理解と納得の上に事を運ばせようとする趣旨を定めたものであると解すべきであり、少なくとも、ある経営上の措置が使用者にとって必要やむを得ないものであり、かつ、これについて労働組合の了解を得るために使用者として尽くすべき処置を講じたにもかかわらず、労働組合の了解を得るに至らなかったような場合において、使用者が一方的にその経営措置を実施することを妨げるものではないと解するのが相当である(最高裁判所昭和29年1月21日第一小法廷判決・民集8巻1号123頁参照)。

したがって、本件においても、労使協議協定である事前協議合意協定があるからといって、原告と補助参加人支部との事前合意がなければ直ちに原告の経営上の措置(3年変更、7年変更)が不当労働行為となるものではなく、原告と補助参加人支部が原告の経営に協力し合うことを約束したことを前提として事前協議合意協定が締結された経緯(1(2)イ)を踏まえ、.具体的事情に照らし、当該経営上の措置が原告にとって必要やむを得ないものであり、かつ、これについて補助参加人組合らの了解を得るために原告として尽くすべき処置を講じているかどうかを検討し、原告が補助参加人組合らと誠実に交渉したといえるか、補助参加人支部の自主的運営に影響を及ぼしたといえるかどうかを判断すべきである。

イ 3年変更について

(ア)原告と補助参加人支部との間における再建案協議に関し、少なくとも夜間診療の縮小及び10名規模の紀和病院への配転については、平成3年3月25日の第5回再建案協議以降同年7月6日の最後の事務折衝の段階に至るまで、明確な合意がされた事実はない(1(5))。

また、新勤務案に関し、原告は、看護科の休憩時間について検討すると回答しながら(1(5)ヒ)、検討結果を補助参加人支部に示していない。

してみると、3年変更実施前の再建案協議及び事務折衝において、X4の常勤化問題以外についても、原告と補助参加人支部とが第2次再建案について実質的に協議を終え、事実上合意に達していたとはいえない。

(イ)しかしながら、松浦診療所の経営状態が悪く、第1次再建案によっても改善されなかったため、これを改善する必要性が存在しており、この改善は、診療所を経営する側の立場からすれば急を要するものであったこと、これに対する方策としての第2次再建案は合理的なものであったこと(1(4)ア、イ)からすると、第2次再建案すなわち3年変更の実施は、原告にとって、急を要し、必要やむを得ないものであったといえることができる。

そして、原告は、補助参加人支部に対し、3か月以上にわたり、20回を超える再建案協議及び事務折衝(1(5))を行ったが、これが正式な団体交渉でなかったのは、むしろ補助参加人支部の意向に沿うものであった(1(5)サ)。そして、原告は、経営上の必要性について共通認識を持てるよう補助参加人支部向けに説明会を実施し(1(5)セ)、第2次再建案実施後の具体的な勤務パターン(新勤務案等)を示し(1(5)タ)、補助参加人支部の第2次再建案(及びこれに

基づく新勤務案等)に関連した要求事項(1(5)二)について、医療の積極的展開、夜間診療、夜の食事支給、休憩時間の延長、紀和病院での労使関係の改善等、補助参加人支部に一定の譲歩をする回答を示す(1(5)ヌ、ハ)など、補助参加人支部の了解を得るために原告として尽くすべき処置を講じたといえることができる。

なお、原告は、3年変更実施前においては、補助参加人支部に対し、個々の組合員の具体的な勤務時間について説明をしていないが、補助参加人支部においても、3年変更実施前においては、原告に対し、個々の組合員の具体的な勤務時間についての説明をするよう求めている(求めたのは3年変更実施後である)から、これをもって直ちに不誠実な交渉態度であるとはいえない。

このように、原告は、単に自らの提案に固執して補助参加人支部の要求を拒むのではなく、3か月以上の時間をかけ、その間に、20回以上の協議等を行い、書面をもって具体的に内容を説明し、その前提となる経営上の必要性についても具体的に説明し、補助参加人支部の要求についても一定程度譲歩するなど、補助参加人支部との合意達成に向けて相応の努力したものと見える。

(ウ)他方、補助参加人支部は、X4の松浦診療所での常勤化については、第2次再建案及び新勤務案の協議が開始される以前から要求し(1(3)ウ)、第2次再建案協議においても、当初は第2次再建案と関連づけて協議していた(1(5)ウ)。

しかしながら、補助参加人支部は、第16回再建案協議において、第2次再建案の協議とX4の常勤化とは切り離して協議していくことを認め(1(5)ナ)、第2次再建案に関する具体的な要求(紀和病院における労使関係の改善を含む。)を示すようになった(1(5)ニ)。

その後、補助参加人支部は、原告が第2次再建案について補助参加人支部の具体的な要求に譲歩する姿勢を見せるようになった後(1(5)ヌ、ハ)、X4の松浦診療所での常勤化の実現を理由として第2次再建案(及びこれに基づく新勤務案等)の協議を継続するような交渉態度に変わってきている(1(5)ヘ、ホ)。

このように交渉態度を変えた理由については、交渉の主導権を補助参加人支部が握ろうとしたこと(1(5)ヘ)以外には必ずしも明らかでないし、原告がX4の紀和病院での常勤化に応じるという7月2日回答を示したことに對して応答したという経緯(1(5)ハ)があるけれども、X4の松浦診療所での常勤化を単に継続協議することばかりでなく、これを再び第2次再建案の協議と関連づけようとしたことは、必要以上に時間を費やさせるものであって、十分な根拠があるとはいえない。

したがって、X4の松浦診療所での常勤化を再び第2次再建案の協議と関連づけようとした補助参加人支部の態度は、これを同意権の濫用というかどうかはともかく、第2次再建案への合意の成立を急ぐ原告の要請に理解を示さないもので、少なくとも、第2次再建案について原告との合意達成に向けて努力したとはいえないものというほかない。

(エ)さらに、原告と補助参加人支部との間で第2次再建案及び新勤務案の協議が行われていた平成3年4月ころを中心とした両者間の労使関係を見ると、①既に平成元年8月に提示された第1次再建案に関連して理学診療科の欠員問題等で対立し(1(3)イ)、X8の松浦診療所事務長就任に対しても対立していたこと(1(4)オ)、②再建案協議の始まった平成3年3月から同年5月にかけては、同年4月19日(第9回再建案協議開催)には、X9書記長の賞罰委員会の問題等がとりあげられ(1(5)キ)、同年5月8日(第10回再建案協議開催)には

,X9 前分会長の配転・退職等の問題を巡って意見の対立があり(1(5)コ),同月 15 日(第 12 回再建案協議開催)には,紀和病院の有給休暇取扱いの変更,X3 分会長への無断職場離脱の文書交付等の問題が補助参加人支部弱体化攻撃であるとして問題とされていた(1(5)シ)。また,原告は,当初からある程度時期を区切って第 2 次再建案の交渉をする姿勢をとっており(1(5)ウ),労使関係スケジュール表記載のスケジュールに近い交渉対応を,しているといえなくもない。

しかしながら,その一方で,原告は補助参加人支部が第 1 次再建案の前提条件としていた X5 の常勤化を受け入れ,他方で補助参加人支部も第 1 次再建案の内容の一つである定数削減を受け入れている(1(3)イ)。また,原告は,補助参加人組合の X6 事務局長の仲介で,Y5 の松浦診療所事務長就任の撤回を受け入れ(1(4)カ),第 2 次再建案協議を始めて「膝詰めの話合い」の場を持ち(1(5)),平成 3 年の夏季一時金についても妥結し(1(5)ノ),紀和病院における労使関係についても,原告が改善に向けた一定の姿勢を示しているほか,第 2 次再建案に関する補助参加人支部からの提案についても一定程度譲歩するなどしている(1(5)ヌ,ハ)。

これらのことからすると,原告と補助参加人支部の労使関係は,第 1 次再建案を提示した平成元年 8 月以降長期間にわたって,対立関係にあったものの,話合いや譲歩する余地が全くなかったという状態ではなかつたし,第 2 次再建案協議においても,原告の方針を固守しようとしていたとは必ずしもいえない。

(オ) 以上の事情を総合考慮すると第 2 次再建案すなわち 3 年変更の実施は,原告にとって急を要し,必要やむを得ないものであった一方,事前協議合意協定の趣旨を踏まえて,経営状態に関する説明会を含む多数回に及ぶ協議又は事前折衝を重ねて第 2 次再建案の理解を求める努力を尽くし,それでもなお補助参加人支部との合意に至ることができなかつたのであるから,使用者である原告は,3 年変更前の協議等において,労働組合である補助参加人支部との第 2 次再建案についての合意達成の可能性を模索したものであるというものが相当であり,誠実交渉義務を尽くしていないということとはできない。

そして,原告は,原告が事前合意がないまま 3 年変更を実施したことが事前協議合意協定を無視した,補助参加人支部の自主的運営を阻害するものであるともいえない。

したがって,3 年変更における原告の対応については,労働組合法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たるといえることはできない。

(2) 争点(2)について

ア 誠実交渉義務違反の判断基準

誠実交渉義務違反の判断基準については,前記(1)アのとおりである。

さらに,前記の事前協議合意協定の性質からして,これを破棄したことによって同協定が失効したかどうかは,原告の 7 年変更に関する誠実交渉義務違反の判断又は支配介入の判断に直接影響することはないものというべきである。

イ 7 年変更について

(ア) 新就業規則(7 年変更)の定める勤務体制は,週休 2 日制,生理休暇(有給)の変更及び変形労働時間制であって,これは,3 年変更による新勤務案等と異なっている。また,松浦診療所の経営状態は,3 年変更後,飛躍的に改善し,平成 3 年度末決算で財務上の危機を一時的ではあるにせよ脱していた(1(9)イ)。そうすると,7 年変更に係る新就業規則は,これを実施

する上でも、第2次再建案の延長線上にあるとは直ちにいえないところではある。

しかしながら、松浦診療所と紀和病院との勤務体制や賃金体系が異なることから、人事異動等が円滑に行われず、原告も補助参加人支部も、これを統一する必要があることの認識を遅くとも昭和63年ころには共有していたし、平成元年以降は週休2日制の導入について話し合いを始めていたし、3年変更前の再建案協議でも、補助参加人支部の方が週休2日制の導入を求めていることが認められる(1(2)エ、(5)ネ)。また、補助参加人組合らは、原告が旧就業規則を改正しないで3年変更に基づく勤務時間を指示していたことを問題視していたのである(1(10)ア)。

そうすると、松浦診療所と紀和病院と勤務体制を統一すべく、週休2日制を導入する新たな就業規則を制定することは、原告の経営上必要なことでもあり、かつ、補助参加人組合らの要求に応えることでもあったといえる。

(イ)また、原告は、平成6年6月10日の夏季一時金に関する団体交渉において、新就業規則案(変形労働時間制のパターンが示されていないもの)を手交してから平成7年5月2日に新就業規則を実施する(7年変更)までの間、新就業規則に関し、5回にわたって補助参加人組合らと団体交渉を行っている(1(10)イ)。このうち、平成6年8月2日の補助参加人支部との団体交渉において、原告は、既に手交していた新就業規則下における変形労働時間制の勤務パターンに関し、「所定労働時間が分からないので、新就業規則における勤務の組み合わせを例示してもらいたい。」という補助参加人支部からの質問に対し「推測で判断すればよい。」と回答している(1(10)オ)ところ、新就業規則による変形労働時間制では、1か月間で平均して1週間の所定労働時間が37時間30分となるように、12の勤務パターンの組み合わせを検討すると、相当数の組み合わせとなり、労働者にとって自分の勤務時間を具体的に把握して理解することが容易であるとはいえないところではある。

しかしながら、原告は、その後、補助参加人組合らに一定の周知期間を予告し、平成7年4月7日及び同月18日の各団体交渉において、本件業務指示書を示して各組合員ごとの具体的な勤務時間を示していることからすると、前記のような対応をもって、直ちに不誠実なものということとはできない。

(ウ)これに対し、補助参加人支部は、その組合員らをして原告がした3年変更に従うことなく別の勤務時間割(組合ダイヤ)に従って勤務させており(1(6)イ、カ)、補助参加人組合と共に、原告が導入した部課長職制度に反対し(1(9)オ)X14解雇問題、賃上げ問題、賃金カット問題等を巡っても原告と対立してきた(1(9)カ、キ)。

また、補助参加人支部は、新就業規則に関する団体交渉が行われた時期に、これと並行して、原告のY2理事やY9事務長の自宅付近でビラ配布やシュプレヒコールを行い、裁判所からの妨害禁止仮処分命令を発せられている(1(10)キ)。

さらに、補助参加人支部は、3年変更前から交渉の主導権を握ることを重視し(1(5)へ)、7年変更前には、原告との妥協というよりも、原告を経営危機に追い込みかねないような攻撃をし、松浦診療所の支配権を奪取するかのような方針を掲げて進んでいる(1(10)キ)。

そうすると、7年変更前の協議において、補助参加人組合らが原告の提案する労働条件(新就業規則)について反対を表明し、具体的な回答を求めている(1(10)カ、ク)けれども、もはや、補助参加人組合らとしては、原告との合意を模索するような姿勢はなかったものといわざるを得ない。

(エ)以上の事情を総合考慮すると、原告が補助参加人組合らに対し、団体交渉等を通じて、既に週休 2 日制を導入していた紀和病院との勤務体制の統一を図る、という説明をし、勤務パターンを示し、一定の周知期間をおいた後、個々の組合員の具体的な勤務時間を明示して、新就業規則を導入しようとし、他方、補助参加人組合らにおいては、原告との妥協というよりも、原告を経営危機に追い込みかねないような攻撃をし、松浦診療所の支配権を奪取するかのような方針を掲げて原告と交渉していたのであり、その結果、原告と補助参加人支部との合意に至ることができなかつたのであるから、使用者である原告は、7 年変更前の協議等において、補助参加人組合らの前記姿勢に照らし、労働組合である補助参加人支部との新就業規則についての合意達成の可能性を模索したものと解するのが相当であり、誠実交渉義務を尽くしていないということとはできない。

そして、原告は、原告が事前合意がないまま 7 年変更を実施したことが補助参加人支部の自主的運営を阻害するものであるともいえない。

(3)争点(3)について

前記(1),(2)で判断したとおり、3 年変更及び 7 年変更を巡る原告の対応が不当労働行為であるとはいえない。しかも、補助参加人支部が組合ダイヤを定め、これに基づいて組合員に松浦診療所において勤務させたことは、単に業務指示に従わないということとどまらず、使用者である原告の設備を占有して積極的に管理したもので、一種の生産管理といえなくもなく、違法な争議行為である可能性を否定できない。

しかしながら、本来、賃金の全額払いの原則からして、賃金カットをする場合には、その対象となる時間を特定して行うべきところ、原告は補助参加人支部の個々の組合員の勤務実態を直接確認することなく、一定の算定方法で賃金カットを行っている(1(8)ア,(10)サ)のであって、賃金カットの根拠すら不明確である。

加えて、原告の指示(なお、3 年変更による個々人の時間割は具体的に指示されていない(1(6)カ。))と補助参加人支部の個々の組合員の勤務実態とがどのように食い違うのかが明らかでなく(7 年変更では本件業務指示書が出されているが、超勤部分について具体的勤務実態に基づいて算定されていないので、補助参加人支部の組合員にとっても、どの勤務について賃金が支払われたのか明らかであるとはいいがたい。)、補助参加人支部及び組合員らが原告(松浦診療所)に対し実際に勤務した時間のうちの時間帯を賃金カットの対象としているのかについて説明を求めたところ、原告が「自明である」などとして説明を拒否している(1(8)イ,(10)サ)のは、使用者である原告が、労働条件を明示すべき義務を怠っているものであって、このように、原告が、補助参加人支部の組合員が組合ダイヤによって勤務することを黙認し、これによって収益を上げていながら、3 年変更以降は賃金カットの挙に出たばかりか、その内容についてすら説明拒否の態度をとっていることは、3 年変更及び 7 年変更による勤務時間に従わない補助参加人支部への嫌悪を明確に示すものといわざるを得ない。

したがって、原告が行った 3 年変更及び 7 年変更に関連する賃金カットは、3 年変更及び 7 年変更が前記のとおり不当労働行為に当たらないとしても、これに反対する補助参加人支部の活動を嫌悪し、明確な根拠すら示さないまま賃金カットを続けたのであるからこれにより、補助参加人支部の組合員であることを理由として不当に不利益に取り扱い、これを通じて補助参加人支部の自主的運営を阻害してその弱体化を企図したものであるというほかなく、

労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たると解するのが相当である。

3 結語

(1) 本件命令は、本件初審命令の命じた救済方法を一部変更して、原告に対し、3 年変更及び 7 年変更に関する救済として、診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについての労使協議を命じ(主文第 1 項の 1)、賃金カットに関する救済として、原告に対し賃金カットの明細を明らかにすること及びバックペイを命じ(主文第 I 項の 2)、また、3 年変更及び 7 年変更及び賃金カットに関する救済として、文書交付を命じた本件初審命令を是認して原告の再審査申立てを棄却している(主文第 II 項)ところ、前記 2(1)、(2)で判断したとおり、3 年変更及び 7 年変更に関する原告の対応は不当労働行為とはいえないから、これらに対する救済を命じた部分は違法である(なお、本件初審命令が手交を命じた文書には 3 年変更及び 7 年変更後の賃金カット部分についても記載があるが、同文書の 3 年変更及び 7 年変更がいずれも不当労働行為であることの記載がある以上、文書全体として相当でない。)。

これに対し、賃金カットについては、前記 2(3)のとおり不当労働行為が成立するから、その救済を命じた部分は適法であり、取り消すべき理由はない。

(2) 以上の次第であり、原告の本訴請求は、本件命令主文第 I 項の 1 及び第 II 項の取消しを求める限度で理由があるから、その限度で認容し、その余の部分は理由がないから棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部