

平成 20 年 3 月 26 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 18 年(行ウ)第 619 号不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「甲事件」という。)

平成 19 年(行ウ)第 245 号不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論終結日 平成 19 年 12 月 26 日

判 決

函館市本町 33 番 2 号

甲事件原告兼乙事件参加人 社会福祉法人函館厚生院 (以下原告という。)

乙事件原告兼甲事件参加人 函館中央病院労働組合 (以下「参加人」という。)

甲乙事件被告 国 (以下「被告」という。)

採決行政庁 中央労働委員会

主文

1 原告及び参加人の請求をいずれも棄却する。

2 訴訟費用は、全事件を通じ、参加により生じた費用を含め、原告に生じた費用と被告に生じた費用の 3 分の 2 を原告の負担とし、参加人に生じた費用と被告に生じた費用の 3 分の 1 を参加人の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 甲事件

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 17 年(不再)第 61 号不当労働行為再審査申立事件について、平成 18 年 9 月 20 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)のうち、主文 I 項 1,2 及び II 項を取り消す。

2 乙事件 本件命令のうち、主文 I 項 3 を取り消す

第 2 事案の概要。

本件は、参加人が、平成 16 年 3 月 26 日、同年 5 月 26 日、同年 7 月 12 日、北海道地方労働委員会(現、北海道労働委員会、以下「道労委」という。)に対し、①参加人が、平成 15 年 12 月 16 日、団体交渉手続の変更、労働協約の解約、就業規則の変更について団体交渉を申し入れたにもかかわらず、原告がこれを拒否したこと、②原告が、上記団体交渉に応じないまま、労働協約を解約し、就業規則を変更したこと、③原告が、平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会において、参加人に対し、労使協議会の設置目的を逸脱した対応をしたこと、④原告が、参加人に対し、春季闘争(以下「春闘」という。)時の組合旗掲揚及び腕章の着用等を許可しなかったこと、⑤参加人が、同年 3 月 16 日、平成 16 年度春闘要求について団体交渉を申し入れたにもかかわらず、原告がこれを拒否したこと、⑥原告が、同年 6 月 8 日、参加人に対し、定期昇給等を求める署名活動に抗議し、その中止を求めたことが、それぞれ不当労働行為に当たるとして、救済を申し立てた(以下「本件初審申立て」という。)。道労委は、平成 17 年 8 月 19 日付けで、原告に対し、上記①ないし③、⑤、⑥が不当労働行為であると認めて、救済命令を発したので(以下「本件初審命令」という。)、原告が、同年 9 月 8 日、中労委に対し、再審査を申し立てたところ(以下「本件再審査申立て」という。)、中労委は、平成 18 年 9 月 20 日付けで、上記①のうちの団体交渉手続の変更及び労働協約の解約に関する団体交渉拒否のほか、上記⑤及び⑥のみが不当労働行為に当たると認めて、本件初審命令の一部を変更して、団体交渉

の応諾及び文書の交付を命じ,その余の本件初審申立て及びその余の本件再審査申立てをいずれも棄却する旨の救済命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は,原告が,本件命令のうち,原告に対して団体交渉応諾及び文書の交付を命じた部分並びにその余の本件再審査申立てを棄却した部分の取消しを求め(甲事件),参加人が,本件命令のうち,,その余の本件初審申立て(ただし,前記④を除く。)を棄却した部分の取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等(当事者間に争いがないか,後掲証拠及び弁論の全趣旨によって認められる。)

(1)原告は,昭和 27 年 5 月 17 日に設立された社会福祉法人であり,函館中央病院(以下「本件病院」という。)を設置,運営している。

本件病院は,病床約 600 床を有する総合病院であり,平成 16 年 4 月 1 日現在の従業員は約 840 名(うち非常勤従業員約 100 名)である。

(2)参加人は,昭和 43 年 4 月に本件病院の従業員によって結成された労働組合であり,平成 16 年 4 月 1 日現在の組合員は 605 名である

また,参加人の上部団体は,北海道医療労働組合連合会(以下「北海道労連」という。)及び全労連函館地方労働組合会議(以下「函労会議」という。)である。

(3)原告は,昭和 52 年 6 月 20 日,参加人との間で,以下の内容の労働協約,を締結した(以下「昭和 52 年協約」という。)

ア 同年 4 月から同年度国家公務員の俸給表を準用する。

イ 同年 4 月から同年 8 月まで暫定措置として一律 4500 円を支給する。ウ(ア)同年 9 月の人事院勧告実施時に暫定措置としての 4500 円を廃止し,以下のとおり号俸を是正する。

a 全従業員 1 号俸

b 7 年以上の勤続者 1 号俸

c 12 年以上の勤続者 1 号俸

(イ)上記については向後制度として運用する。

また,原告は,昭和 53 年,5 月 30 日,参加人との間で,以下の内容の労働協約を締結した(以下「昭和 53 年協約」という。)

ア 同年 4 月 1,日から同年度国家公務員の俸給表を準用する。

イ 7 年以上の勤続者に対し 1 号俸を昇給させ,これを制度として運用する。

(4)原告は,従前から,参加人との間で,参加人の組合員が誰でも参加することができる方式の団体交渉(以下「組合員参加型団体交渉」という。)を行っていた。

この組合員参加型団体交渉には,原告からは,院長,副院長 4 名,診療部長 4 名,事務部長,事務次長,看護部長,副看護部長,総務課長らが出席し,参加人からは,北海道医労連及び函労会議の上部団体関係者のほか,参加人の執行委員長,副執行委員長,書記長,書記次長(以下「参加人 4 役」という。),その他の参加人の執行委員らが出席したが,その他にも参加人の組合員が約 100 ないし 150 名参加することがあった。また,原告は,従前から,参加人との間で,組合員参加型団体交渉のほか,に,事務折衝も行っており,この事務折衝には,原告からは,院長,副院長,事務部長,事務次長,看護部長,副看護部長,総務課長らが出席し,参加人からは,参加人 4 役らが出席したが,その他の参加人の組合員は事務折衝には参加しなかった。

なお,原告と参加人間には,団体交渉手続について,定めた就業規則及び労働協約は存在

しない。

(5)原告は、平成 15 年 3 月 4 日、参加大に対し、団体交渉の出席者を原告及び参加人ともそれぞれ 10 名以内とすること等を提案して、組合員参加型団体交渉手続の変更を提案した。

原告は、同年 12 月 11 日、参加人に対し、①団体交渉の出席者を、原告及び参加人ともそれぞれ概ね 15 名以内とするなどして、組合員参加型団体交渉手続を変更すること、②昭和 52,53 年協約を労組法 15 条 4 項に基づいて平成 16 年 3 月 13 日付けで解約すること、③従前の就業規則の「昇給は毎年 1 回 4 月に行う。」との規定(50 条 1 項)を、「昇給は、原則として毎年 1 回行う。」とを文書で通知した。

また、原告は、との規定に変更するなどして、参加人に対し、就業規則を変更する就業規則の変更について意見書を提出するよう求めたが、参加人は意見書を提出しなかった。

(6)参加人は、平成 15 年 12 月 16 日、原告に対し、組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約、参加型団体交渉を申し入れた。就業規則の変更について組合員原告は、同月 20 日、参加人に対し、適正人数の交渉担一当者による団体交渉、事務折衝、労使協議会における交渉には応じるが、組合員参加型団体交渉には応じない旨回答した。

(7)原告は、平成 15 年 10 月 15 日、参加人との間で、本件病院の経営状況に関する共通認識を深め、原告と参加人間の諸問題を協議することを目的として労使協議会を設置することを合意した。原告は、平成 16 年 1 月 30 日、参加人との間で、平成 15 年度 3 月期末、手当等について労使協議会を開催し、原告は、同年度 3 月期末手当を 0.2 か月とする旨回答した。

(8)参加人は、平成 16 年 3 月 16 日、原告に対し、平成 16 年度春闘要求について組合員参加型団体交渉を申し入れた。原告は、翌 17 日、組合員参加型団体交渉には応じられないが、同団体交渉以外の交渉には応じる旨回答した。

(9)原告は、平成 16 年 5 月 11 日、函館労働基準監督署長に対し参加人の意見書を添付せずに、就業規則の変更を届け出て、「従前の就業規則の昇給は毎年 1 回 4 月に行う。」との規定(50 条 1 項)を「昇給は、原則として毎年 1 回行う。」との規定に変更した。

(10)参加人は、平成 16 年 5 月から同年 6 月にかけて、本件病院の周辺、及び繁華街において、従業員、その家族、知人、市民等に対し、同年度の定期一昇給の実施及び同年度 6 月期末手当に関する要求、実現を内容とする署名活動を実施した。

原告は、同年 6 月 8 日、参加人は、参加人に対し、原告に対し、上記署名活動に抗議し、その中止を求めた。

なお署名簿を提出しなかった。

(11)参加人は、平成 16 年 3 月 26 日、同年 5 月 26 日、同年 7 月 12 日、道労委に対し、①参加人が、平成 15 年 12 月 16 日、組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約、就業規則の変更について組合員参加型団体交渉を申し入れたにもかかわらず、原告がこれを拒否したこと、②原告が、上記団体交渉に応じないまま、昭和 52,53 年協約を解約し、就業規則を変更したこと、③原告が、平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会において、参加人に対し、労使協議会の設置目的を逸脱した対応をしたこと、④原告が、参加人に対し、春闘時の組合旗掲揚及び腕章の着用等を許可しなかったこと、⑤参加人が、同年 3 月 16 日、平成 16 年度春闘要求について組合員参加型団体交渉を申し入れたにもかかわらず、原告がこれを拒否したこと、⑥原告が、同年 6 月 8 日、参加人に対し、定期昇給等を求める署名活動に抗議し、その中止を求めたことが、それぞれ不当労働行為に当たると、して本件初審申立てをした。

道労委は、平成 17 年 8 月 19 日付けで、原告に対し上記①ないし③、⑤、⑥が不当労働行為であると認めて、本件初審命令を発した。

(12)そこで、原告が、平成 17 年 9 月 8 日、中労委に対し、本件再審査申立てをしたところ、中労委は、平成 18 年 9 月 20 日付けで、上記(11) ①のうちの組合員参加型団体交渉手続の変更及び昭和 52,53 年協約の解約に関する団体交渉拒否のほか、上記(11) ⑤及び⑥のみが不当労働行為に当たると認め、本件初審命令の一部を変更して、団体交渉の応諾及び文書の交付を命じ、その余の本件初審申立てを棄却し、その余の本件再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発した。

(13)原告は、平成 18 年 11 月 11 日、本件命令のうち、原告に対して団体交渉の応諾及び文書の交付を命じた部分並びにその余の本件再審査申立てを棄却した部分の取消しを求めて、甲事件にかかる本件訴えを提起し、参加人は、平成 19 年 4 月 18 日、本件命令のうち、その余の本件初審申立て(ただし、前記④を除く。)を棄却した部分の取消しを求めて、本件訴えを提起した。

## 2 争点

(1)原告が、組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約、就業規則の変更について平成 15 年 12 月 16 日に参加人から申入れがあった組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号の団体交渉拒否に当たるか。

(2)原告が、昭和 52,53 年協約を解約し、就業規則を変更したことは、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たるか。

(3)平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会における原告の対応は、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たるか。

(4)原告が、平成 16 年度春闘要求について平成 16 年 3 月 16 日に参加人から申入れがあった組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否及び同条 3 号の支配介入に当たるか。

(5)原告が、参加人の定期昇給等を求める署名活動に抗議し、その中止を求めたことは、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たるか。

(6)中労委が命じた救済方法の選択は適法か。

## 3 争点に対する当事者の主張

(1)争点(1)・平成 15 年 12 月 16 日の団体交渉申入れに対する原告の対応

ア.組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約に関する団体交渉(被告の主張)

その要旨は次のとおりである。

(ア)原告は、参加人との間で、参加人結成以来約 35 年にわたり、100 名以上の組合員が参加する組合員参加型団体交渉を行っており、原告は、平成 15 年 3 月まで、参加人に対し、組合員参加型団体交渉手続の変更を申し入れたことはなかった。また、組合員参加型団体交渉において、組合員による私語、野次、拍手等はあったものの、組合員は参加人の執行委員の許可を得て発言するなど、団体交渉の正常な進行が阻害されたことはなかった。したがって、組合員参加型団体交渉は、労組法、公序良俗、労働協約等に反しないし、また、著しく不合理でもなく、原告と参加人間の団体交渉手続として事実上定着していた。

そして、このように事実上定着していた組合員参加型団体交渉手続を、変更して、新たな団

団体交渉手続を定めることは、団体交渉事項であるので、原告は、組合員参加型団体交渉手続の変更について、従前からの団体交渉である組合員参加型団体交渉に応じなければならない。

また、原告は、参加人との間で、従前から、交渉事項に応じて、組合員参加型団体交渉と事務折衝の2つの方式の団体交渉を行っており、春闘要求及び秋季闘争(以下「秋闘」という。)要求に対する回答等の重要な交渉事項についてのみ組合員参加型団体交渉を行い、それ以外の休業及び手当等の交渉事項については事務折衝を行っていたが、参加人との公平の観点からすると、組合員参加型団体交渉手続の変更に関する交渉は、組合員参加型団体交渉によるべきである。

以上からすると、組合員参加型団体交渉手続の変更に関する交渉は、組合員参加型団体交渉によるべきであったところ、原告は、組合員参加型団体交渉手続の変更について、平成15年12月16日の参力口人からの、組合員参加型団体交渉の申入れに応じなかったから、原告の対応は労組法7条2号の団体交渉拒否に当たる。

(イ)また、昭和52,53年協約の解約については、両協約が毎年度の定期昇給の根拠となるかどうかについて労使間に争いがあり、また、原告は、両協約の解約は、春闘要求に関わる重要な交渉事項であるから、両協約の解約後、参加人との間で、従業員の昇給について新たに労働協約を締結することを予定していたことからすると、両協約の解約に関する交渉は組合員参加型団体交渉によるべきである。

以上からすると、昭和52,53年協約の解約に関する交渉は、組合員参加型団体交渉によるべきであったところ、原告は、昭和52,53年協約の解約について、平成15年12月16日の参加人からの組合員参加型団体交渉の申入れに応じていないから、原告の対応は労組法7条2号の団体交渉拒否に当たる。

(参加人の主張)

(ア) 労使慣行

原告は、参加人結成以来約35年間にわたり参加人との間で組合員参加型団体交渉を行っており、平成15年3月4日、参加人に対し、初めて組合員参加型団体交渉手続の変更を提案した際も、組合員参加型団体交渉の問題点等について言及することはなく、組合員参加型団体交渉を長年の労使慣行として受け入れてきた。

したがって、原告と参加人間には、組合員参加型団体交渉が労使慣行として確立していたのであるから、原告が組合員参加型団体交渉に応じないことは労組法7条2号の団体交渉拒否に当たる。

(イ) 団体交渉の本質

原告は、組合員参加型団体交渉は団体交渉の本質に反すると主張する。

しかし、組合員参加型団体交渉は、参加人結成以来約35年間にわたって、参加人の執行委員を中心とする統制ある交渉担当者の下で、賃上げを主な要求事項とした春闘、人員要求を主な要求事項とした秋闘の際に行われ、原告は、参加人との間で、概ね1回、多くて4回の組合員参加型団体交渉を行って妥結してきた。

また、組合員参加型団体交渉に参加した組合員は、参加人の執行委員の許可を得て発言しており、組合員の不規則発言等によって同団体交渉の正常な進行が阻害されたことはなかった。

以上からすれば、組合員参加型団体交渉が団体交渉の本質に反するとはいえない。

(ウ)交渉担当者の違い

原告は、原告の交渉担当者は、団体交渉に不慣れな医師及び事務担当者であるため、非常な心理的圧迫を受けていたと主張する。

しかし、原告の交渉担当者は、院長、副院長 4 名、診療部長 4 名、事務部長、事務次長、看護部長、副看護部長、総務課長等の 12 ないし 13 名であるところ、これらの者は、組合員の上司であるから、組合員の存在が心理的圧迫になることはないし、また、事務部長である大久保善之及び事務次長である西山義昭は、以前は参加人の執行委員長であったから、団体交渉に不慣れではない。

(原告の主張)

(ア)、団体交渉の本質、団体交渉は、十分な交渉権限を持った統制ある適正な人数の交渉担当者を通じて、労使双方が譲歩を重ねつつ、労働条件について合意を達成することを主たる目的とするものであり、労使双方の主張及び意見を対決させ、それを傍聴者に聞かせるためのものではない。

そして、組合員参加型団体交渉は、交渉権限がない傍聴者である組合員が百数十名以上参加するものであるから、労使双方が適正な人数の交渉担当者をもって交渉するという団体交渉の本質に反する大衆交渉であり、違法であって、原告がこれに応じなかったことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否には当たらない。

一般的にも、100 名以上の組合員が参加する団体交渉を行っているところはなく、10 ないし 15 名以下の交渉担当者により団体交渉が行われている。

(イ)組合員参加型団体交渉の態様

原告の交渉担当者は、10 名以内の医療を専門とする医師及び事務担当者であるのに対し、参加人の出席者は、百数十名以上の上部団体の団体交渉熟練者及び傍聴者である組合員らである。

そして、百数十名以上の組合員は、交渉権限がない傍聴者であるのに、組合員参加型団体交渉において、自由に発言し、私語、拍手、野次等を繰り返しているほか、頻繁に会場の出入りを繰り返していた。

したがって、組合員参加型団体交渉によって、原告の交渉担当者は不当な圧力を受け、労使対等の正常な団体交渉が阻害されていたのである。から、原告が組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たらない。

(ウ)参加人が原告の団体交渉手続案を検討しないこと

原告は、平成 15 年 3 月 4 日 1 同年 12 月 11 日、参加人に対し、労使双方 10 ないし 15 名の交渉担当者による交渉を内容とする新たな団体交渉手続案を提案したが、参加人は、原告が提案した団体交渉手続案について一切検討せず、また、原告に対し対案の提案もしなかった。

したがって、原告が、労使双方の適正な人数の交渉担当者による団体交渉手続が設定されるまで、組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たらない。

(エ)執行部団体交渉等

原告は、本件初審命令発令後、参加人との間で、労使双方の適正な人数の交渉担当者による執行部団体交渉、事務折衝、労使協議会における交渉等を行うなどして、実質的に団体交渉を行っているのであるから、原告が組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労組法 7 条

2号の団体交渉拒否には当たらない。

(オ) 労使慣行

a 参加人は、原告と参加人間には、組合員参加型団体交渉が労使慣行として確立していたと主張する。

しかし、原告は、長年にわたり、組合員参加型団体交渉に応じてはきたものの、同団体交渉は不適切であると考えていたのであるから、原告は労使慣行の規範意識を持つていたわけではないし、原告は、参加人に対し、組合員参加型団体交渉は適切ではない旨意見を述べていた。

したがって、原告と参加人間には、組合員参加型団体交渉は労使慣行として確立してはいなかったから、参加人の主張は理由がない。

b 仮に組合員参加型団体交渉が労使慣行として確立していたとしても、特に集团的労使関係の労使慣行は、合理的理由があればこれを破棄することができるというべきである。

そして、組合員参加型団体交渉は団体交渉の本質に反すること、参加人は、組合員参加型団体交渉に固執し、原告が提案した団体交渉手続案に対して誠実に対応しなかったことからすると、労使慣行の破棄について合理的理由があるというべきである。

そして、原告は、平成15年12月11日、参加人に対し、労組法15条4項に基づいて、組合員参加型団体交渉の労使慣行の破棄を通知したのであるから、同労使慣行は、同通知から90日後に、効力を失ったというべきである。

したがって、原告が組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労組法7条2号の団体交渉拒否には当たらない。

イ 就業規則の変更に関する団体交渉

(参加人の主張)

(ア) 就業規則は従業員の定期昇給の根拠となるものであり、就業規則の変更は賃金条件の変更を伴うものであるから、団体交渉事項であるというべきである。

そして、原告と参加人間では、組合員参加型団体交渉が慣例化していたのであるから、原告は、就業規則の変更について、組合員参加型団体交渉に応じなければならない。

しかし、原告は、就業規則の変更について、平成15年12月16日の参加人からの組合員参加型団体交渉の申入れに応じなかったから、原告の対応は労組法7条2号の団体交渉拒否に当たる。

(イ) 被告は、原告が、事務折衝において、参加人に対し、就業規則の変更、について詳細に説明したと主張するが、事務折衝は、春闘及び秋闘の際の日程調整等に関する交渉であって、団体交渉ではなく、事務折衝における説明が団体交渉におけるそれに代わる、ものではないから、原告の対応は労組法7条2号の団体交渉拒否に当たるといふべきである。

(被告の主張)

その要旨は次のとおりである。

前記のとおり、原告は、従前から、参加人との間で、交渉事項に応じて、組合員参加型団体交渉と事務折衝の2つの方式の団体交渉を行っていたが、①就業規則の変更については、定期昇給に関する規定の変更のほか、定期昇給とは関係がない規定の変更も多くあったこと、②使用者は、就業規則の作成及び届出の際に、労働組合に対する意見聴取を義務づけられているにすぎないこと、③原告と参加人間では、春闘要求及び秋闘要求に関連する事項につい

て、常に組合員参加型団体交渉が行われてきたわけではないこと、④参加人は、原告に対し、就業規則の変更について、自ら事務折衝を申し入れ、協議をしていたことをからすると、就業規則の変更に関する交渉は、組合員参加型団体交渉によるべきであるとはいえない。

また、原告は、約 5 か月間にわたり、事務折衝等において、参加人に対し、就業規則の変更について、新旧対照表を示すなどして詳細に説明して、実質的な協議に努めていた。

以上からすれば、原告が、就業規則の変更について、組合員参加型交渉に応じなかったことは、団体労組法 7 条 2 号の、団体交渉拒否に当たるとまではいえない。

争点(2)昭和 52,53 年協約の解約及び就業規則の変更  
(参加人の主張)

原告における定期昇給は、昭和 54 年度から平成 13 年度まで 26 年間にわたり、就業規則 50 条 1 項、昭和 52,53 年協約に基づいて、毎年実施されてきた。

しかし、原告は、定期昇給を廃止して、新たに、人事考課制度及び職能給制度を導入するため、参加人との組合員参加型団体交渉を拒否したまま、昭和 52,53 年協約を解約し、就業規則を変更した。

これは、参加人の運営を阻害し、参加人の弱体化を図ろうとするものであるから、原告が組合員参加型団体交渉に応じないまま、昭和 52,53 年協約を解約して、就業規則を変更したことは、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たる。

(被告の主張)

その要旨は次のとおりである。

ア昭和 52,53 年協約の解約については、原告は、平成 15 年 12 月 16 日の参加人からの組合員参加型団体交渉の申し入れに対し、同月 20 日、同団体交渉には応じないとしつつも、適正な人数の交渉担当者による団体交渉、事務折衝、労使協議会における交渉には応じる旨回答している。

したがって、原告は、参加人との交渉を全く拒否し、参加人を無視して、昭和 52,53 年協約を解約しようとしたわけではないから、原告に参加人を弱体化させる意図があったとはいえず、両協約の解約は労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらない。

イ 就業規則の変更については、原告は、約 5 か月間にわたり、事務折衝等において、参加人に対し、新旧対照表を示すなどして詳細に説明したにもかかわらず、参加人は、それまでの原告の説明を踏まえて、更に何を質問したいのか明らかにしなかった。

以上からすると、原告が、参加人嫌悪の念に基づいて、組合員参加型団体交渉に応じないまま、就業規則を変更して、参加人を弱体化させようとしたとはいえないから、就業規則の変更が労組法 7 条 3 号の支配介入に当たるとはいえない。

(原告の主張)

ア昭和 52,53 年協約の解約については、①両協約は約 30 年前に締結された労働協約であり、原告と参加人間には両協約について解釈上の争いがあったこと、②平成 15 年 12 月 11 日の両協約の解約予告は、15 条 4 項に基づくこと、③参加人は、労組法原告が提案した適正な人数の交渉担当者による交渉を内容とする団体交渉手続案について、話し合いにも応じなかったこと、④原告は、同年 11 月 4 日の労使協議会等において、参加人との間で、両協約の解約 1 ことについて協議したことからすれば、両協約の解約は労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらない。

イ就業規則の変更については、原告は、平成 15 年 12 月から平成 16 年 5 月まで多数回にわたって、参加人に対し、資料を提供して就業規則の変更について長時間説明し、意見書の提出を求めたが、参加人は、意見書を提出せず、また、参加人は、原告が提案した適正な人数の交渉担当者による交渉を内容とする団体交渉手続案について、話し合いにも応じなかった。

また、原告は、従業員に対し、就業規則の小冊子を配布するなどして就業規則の変更を周知し、平成 16 年 5 月 11 日に函館労働基準監督署長に対し就業規則の変更を届け出て、就業規則の変更に必要な手続を果たした。

以上からすれば、原告が就業規則を変更をしたことは、労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらないというべきである。

#### (3) 争点(3)・平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会における原告の対応

##### (参加人の主張)

原告は、平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会において、参加人に対し、平成 15 年度 3 月期末手当を 0.2 か月とする旨回答して、労使協議会を団体交渉の場として利用した。

これは、労使協議会の設置目的を逸脱するものであり、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たる。

##### (被告の主張)

参加人との間で、平成 15 年度 3 月期末手当については労使協議会において協議することを合意しており、また、原告と参加人間には、団体交渉手続に関する対立があつて、組合員参加型団体交渉が行われていなかったことからすると、原告が、労使協議会において、参加人に対し、同年度 3 月期末手当について回答したことは無理からぬところがあり、これをもって参加人の弱体化を図ろうとしたとはいえないから、原告の対応は労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらない。

##### (原告の主張)

原告は、平成 15 年 10 月 15 日、参加人との間で、原告と参加人間の諸問題を協議することを目的として労使協議会を設置することを合意した。

そして、原告は、平成 16 年 1 月 30 日、労使協議会において、参加人との間で、平成 15 年度 3 月期末手当等について協議したが、これらは原告と参加人間の諸問題であるから、原告が、同日の労使協議会において、参加人に対し、平成 15 年度 3 月期末手当について回答したことは、労使協議会の設置目的を逸脱しておらず、労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらない。

#### (4) 争点(4)・平成 16 年 3 月 16 日の団体交渉申入れに対する原告の対応

##### ア 労組法 7 条 2 号との関係

##### (被告の主張)

春闘要求に対する回答は、従前から、組合員参加型団体交渉において行われてきたのであるから、平成 16 年度春闘要求に対する回答は、組合員参加型団体交渉において行われるべきである。したがって、原告が、平成 16 年度春闘要求について、平成 16 年 3 月 16 日の参加人、からの組合員参加型団体交渉の申入れに応じなかった、ことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たるといふべきである。

##### (原告の主張)

前記 (1) アの原告の主張と同じである。

##### イ 労組法 7 条 3 号との関係

(参加人の主張)

参加人は、平成 16 年 3 月 16 日、原告に対し、平成 16 年度春闘要求について組合員参加型団体交渉を申し入れたところ、原告は、翌 17 日、これを拒否した。

また、原告は、同月 18 日、平成 16 年度春闘要求に対し、基本給の昇給金額を 3 月の基本給に対して 1500 円とすること、基本給の昇給金額の合意が成立した時に、一時金の要求に対し回答することを回答した。

しかし、これらは、定期昇給という最も重要な労働条件について、原告が労使慣行として確立していた組合員参加型団体交渉を拒否するものであり、また、原告の上記回答内容も、昭和 52、53 年協約に基づいて 26 年間にわたって実施されてきた定期昇給の労使慣行に反し、さらに、基本給と一時金について一括して組合員参加型団体交渉において妥結してきたという労使慣行に反するものである。

このように、原告は、参加人との労使慣行を遵守しないことによって、参加人の存在を無視し、参加人を弱体化させようとしたのであり、上記原告の対応は、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たるといふべきである。

(被告の主張)

原告は、平成 16 年度春闘要求について、組合員参加型団体交渉には応じていないものの、平成 16 年 3 月 18 日、参加人に対し、事務折衝又は労使協議会において交渉したい旨申し入れていることからすると、原告は、参加人との交渉を完全に拒否して、参加人を無視したり参加人に対し原告の回答を強要したりして、参加人を弱体化させようとしていたのではないから、原告の対応は、労組法 7 条 3 号の支配介入には当たらない。

(5)争点(5)・定期昇給等を求める署名活動に対する抗議及び中止の要求

(被告の主張)

参加人の署名活動は、本件病院の周辺及び繁華街において行われたものの、患者を対象としたものではなく、また、繁華街において行われたのもわずかに 1 回であったこと、署名簿の内容も、特に原告を誹謗、中傷するものではなかったことに加え、当時の労使関係の実態を合わせて考えれば、参加人の署名活動が正当な組合活動の範囲を逸脱したとはいえない。

したがって、原告が参加人の署名活動に抗議し、その中止を求めたことは、正当な組合活動に対して圧力を加え、参加人の運営に介入するものであるが、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たらない。

(参加人の主張)

参加人は、組合員の生活に直結する定期昇給の実施及び 6 月期末手当に関する要求実現を目的として、組合員、家族、知人等に対し署名活動を行ったところ、原告は、当該署名活動に抗議し、その中止を求めた。

これは、参加人の当然の自主的活動を嫌悪し、その活動を禁圧しようとするものであるから、原告による署名活動に対する抗議及び中止の要求は、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たらない。

原告は、参加人が原告に対し署名簿を提出していないと主張するが、労働組合が署名簿を、いつ、どのように用いるかは、本来、労働組合の自主的判断に委ねられるべきである。

(原告の主張)

参加人は、本件病院の付近、繁華街、デパート前等において、労使紛争の経緯を知らない多

数の患者,その家族及び市民に対して署名活動を行っており,また,署名活動の内容も不適切であるから,参加人の署名活動は,多数の患者,その家族及び市民に対して,本件病院に対する不信感,不安感をもたらし,原告の名誉及び信用を毀損するものである。

また,参加人は,本件病院の院長に対し,署名簿を提出していない,から,参加人の署名活動は,市民らに対し,本件病院に対する不信感,不安感をもたらし,原告の名誉及び信用を毀損することを目的としたものである。

以上からすると,参加人の署名活動は正当な組合活動ではないから,原告が参加人に対し署名活動の中止を求めたことは,参加人の組合活動の妨害を,意図したものではなく,労組法7条3号の支配介入には当たらない。

#### (6)救済方法

##### (被告の主張)

本件命令が,文書の掲示ではなく,文書の手交を命じた理由は,原告が組合員参加型団体交渉以外の交渉であれば応じる姿勢を示しており,話し合いが一切できない状態ではなかったこと,文書の掲示を命ずることは,逆に原告と参加人間の労使関係の安定上望ましくないこと,組合員参加型団体交渉以外の交渉には応じない参加人の頑なな態度にも非があることであり,中労委が文書の掲示を命じなかったことは中労委の自由裁量の範囲を逸脱するものではない。

したがって,中労委が命じた救済方法の選択は適法である。

##### (参加人の主張)

原告は,参加人に対し,組合員参加型団体交渉手続の変更について,積極的に誠意ある対応をとらず,また,原告は,参加人の署名活動に抗議し,その中止を求めたことからすると,原告は,参加人の存在及び組合活動を嫌悪し,参加人の組合活動を排撃することに徹している。

また,道労委は,平成17年3月9日,本件初審申立てにかかる審査手続において,原告及び参加人に対し話し合いを勧めたが,原告は,同月18日,上記話し合いの勧めを道労委による和解案の提案であると宣伝して,本件初審申立てにかかる審査手続が参加人に不利益に進行しているかのように宣伝した。

このような原告に対して,労働委員会は,労使が対等の立場で団体交渉を行うことができるように,不当労働行為を許さないという毅然とした態度をとらなければならない。

しかし,中労委は,文書の掲示ではなく,単に文書の手交を命じたのであって,これは,労組法7条の実効性を確保するために中労委に与えられた自由裁量の範囲を逸脱するものであり,違法である。

#### 第3争点に対する判断

##### 1 事実関係

前記争いのない事実等,後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば,次の事実が認められる。

##### (1)組合員参加型団体交渉及び事務折衝

原告は,参加人との間で,参加人が結成された昭和43年4月から平成15年2月まで,概ね,以下の内容の組合員参加型団体交渉及び事務折衝を行っており,原告は,平成15年3月4日まで,参加人に対し,組合員参加型団体交渉手続の変更を申し入れたことはなかった。

##### ア組合員参加型団体交渉

(ア)出席者,開催時間,開催場所等原告の交渉担当者は,院長,副院長4名,診療部長4名,事務

部長,事務次長,看護部長,副看護部長,総務課長等の9ないし13名であり,参加人の交渉担当者は,北海道医労連及び函労会議の上部団体関係者,参加人4役,その他の参加人の執行委員等の10ないし20名であった。

b 組合員参加型団体交渉は,平成13年の本件病院の増改築工事以前は本件病院の会議室で,増改築工事以降は本件病院の講堂で,午後6時又は午後6時30分ころから午後10時ころまで行われた。

講堂は,広さ約70畳のほぼ長方形の部屋で,長方形の短い辺にある入り口から入って突き当たりの短い辺の壁際に,テーブルと椅子がそれぞれ2,3列ずつ設置され,入り口を向いて原告の交渉担当・当事者が,それに対面して参加人の交渉担当者がそれぞれ着席した。

c 参加人の組合員は,誰でも,組合員参加型団体交渉に参加することができ,参加人の執行委員ではない組合員(以下「一般組合員」という。)は,参加人の交渉担当者の後方に,座布団を敷いて座り,その人数は約100ないし150名であった。なお,平成13年の本件病院の増改築工事以前は,組合員参加型団体交渉に参加した一般組合員は約50ないし60名であった。

会場の入り口は開け放たれており,一般組合員は自由に出入りを繰り返していた。

#### (イ)進行

参加人においては,参加人4役が主に質問及び発言をして団体交渉に当たっていたが,一般組合員も発言することがあった。そして,一般組合員が発言する場合は,一般組合員は挙手して参加人4役ら執行委員の許可を得て発言するか,参加人4役ら執行委員が発言を促して一般組合員が発言するなどしていた。

しかし,一般組合員の中には,拍手をする者,「そうだ,そうだ。」「おかしいんじゃないか。」「納得できない。」などと野次を飛ばす者がいたほか,原告の交渉担当者の発言に失笑する者もいたが,これらの拍手等により,組合員参加型団体交渉が中断することはなかった。

#### イ 事務折衝

事務折衝は本件病院の会議室で行われ,原告の出席者は,院長,副院長,事務部長,事務次長,看護部長,副看護部長,総務課長ら6,7名であり,参加人の出席者は参加人4役ら6,7名であるが,事務折衝には一般組合員は参加しなかった。

ウ 組合員参加型団体交渉と事務折衝との関係,組合員参加型団体交渉は,原則として,賃上げを主な要求事項とする春闘の際に行われ,昭和62年ないし平成3年ころからは,従業員の増員を主な要求事項とする秋闘の際にも行われ,いずれの場合も,組合員参加型団体交渉は概ね1ないし4回行われていた。

原告は,参加人と,の間で,組合員参加型団体交渉に先だって事務折衝を行っていたが,事務折衝では,参加人が春闘及び秋闘の要求事項を説明するなど,交渉事項の整理や,日程調整が行われた。

そして,原告及び参加人は,上記交渉事項の整理の過程において,有給休暇の保障,喫煙室及び更衣室等の設置等,相手方から事務折衝で交渉する,旨の申入れがあった事項については,その後も事務折衝において交渉し,合意に達した事項については労働協約を締結するなどしていた。

#### (2)平成14年度春闘

ア 参加人は,平成14年2月21日,原告に対し,平成14年度春闘要求として,2万円の定期昇給等を要求したが,原告は,平成14年3月22日,組合員参加型団体交渉において,参加人

に対し、同年 4 月から診療報酬の減額が見込まれることを理由に、同年度の定期昇給を実施しない旨回答した。

そこで、参加人は、平成 14 年 3 月 30 日、始業時刻から 1 時間、ストライキを行い、また、同年 4 月 24 日、道労委に対し、同年度の賃上げを調整事項として、あっせんを申請した。

イ道労委は、平成 14 年 5 月 23 日、原告及び参加人に対し、同年度の定期昇給は、平成 13 年度の賃金表に基づいて、4 月 1 日に遡って実施すること等を内容とするあっせん案を示したところ、原告及び参加人はこれを、受諾した。

ウ平成 14 ないし 16 年度春闘において、定期昇給の実施について原告と参加人間に争いがあり、原告及び参加人は、昭和 52,53 年協約が定期昇給の根拠となるかどうかについて、それぞれ、以下の主張をしていた。

(ア)原告は、昭和 52 年協約は、全従業員の毎年 1 号俸の定期昇給を定めたものではなく、全従業員の 1 号俸昇給は昭和 52 年度のみであり、他方、7,12 年以上の勤続者の 1 号俸昇給を今後も続けることを定めたものであると主張し、また、昭和 53 年協約も毎年号俸の定期昇給を定めたものではなく、昭和 52 年協約の 7,12 年以上の勤続者の 1 号俸昇給に加え、17 年以上の勤続者の 1 号俸昇給を今後も続けることを定めたものであると主張していた。

(イ)これに対し、参加人は、昭和 52 年協約は、就業規則 50 条 1 項と合わせて、毎年 4 月に、全従業員が 1 号俸 7 年以上の勤続者が 2 号俸、12 年以上の勤続者が 3 号俸それぞれ定期昇給することを定め、昭和 53 年協約は、さらに、17 年以上の勤続者の 1 号俸の定期昇給を定めたものであるから、原告は、昭和 52,53 年協約に基づいて定期昇給を実施すべきであると主張していた。

### (3)平成 15 年度春闘等

ア原告は、平成 15 年 3 月 4 日、参加人に対し、団体交渉手続について、①出席者を原告及び参加人もそれぞれ 10 名以内とすること、②原告の出席者を、病院長、副院長、事務部長、看護部長、事務次長、副看護部長、企画課長、総務課長とし、参加人の出席者を、参加大 4 役、執行委員とすること、③原則として、場所を本件病院とし、時間を 2 時間以内とすること等を内容とする組合員参加型団体交渉手続の変更を提案した。

これに対し、参加人は、同月 19 日、組合員参加型団体交渉は、組合員が原告の説明を直接聞くことができ、また、組合員が直接発言することができる貴重な場であり、労使双方にとって大変意義があるので、原告の上記提案には反対する旨回答した。

イ平成 15 年 3 月 28 日、原告は参加人との間で、平成 15 年度春闘要求について組合員参加型団体交渉を行い、①定期昇給を実施しないこと、②同年度 3 月期末手当を経営状況により支給すること等を回答した。また、原告と参加人は、同年 4 月 10 日、同年 5 月 27 日及び同年 6 月 18 日にも、同年度春闘要求について組合員参加型団体交渉を行った。

ウ参加人は、平成 15 年 4 月 12 日、同年度の定期昇給を要求して、始業時刻から 1 時間、ストライキを行い、また、同年 6 月 23 日、道労委に対し、同年度の定期昇給の実施及び同年度 3 月期末手当の支給を調整事項として、あっせんを申請した。

エ道労委は、平成 15 年 7 月 31 日、原告及び参加人に対し、①同年度の定期昇給は、平成 14 年度の賃金表に基づいて、4 月 1 日に遡って実施すること。②平成 15 年度 3 月期末手当は、労使誠意をもって協議して、決定すること、③原告及び参加人は、本件病院の経営状況に関する共通認識を深め、原告と参加人間の諸問題を協議する場を定例的に持つことを内容とする

あっせん案を示したところ、原告及び参加人はこれを受諾した。

オ原告は、平成 15 年 10 月 15 日、参加人との間で、前記エのあっせんに基づいて、①原告は、同年度の定期昇給として、平成 15 年 3 月 31 日現在の基本給に対し平均 6256 円を昇給すること、②平成 15 年度 3 月期末手当は、1 の 2,31 労使誠意をもって協議して、決定することを合意した。

また、原告は、平成 15 年 10 月 15 日、参加人との間で、前記工のあっせんに基づいて、本件病院の経営状況に関する共通認識を深め、原告と参加人間の諸問題を協議することを目的として労使協議会を設置すること、労使協議会は原則として月 1 回開催すること、出席者は原告、参加人とも 5 ないし 7 名とすること等を合意した。

なお、原告は、参加人との間で、道労委のあっせんに基づいて、上記労使協議会のほか、原告及び参加人から 7,8 名ずつが出席し、非常勤従業員の労働条件のみを交渉事項とする執行部団体交渉を行っている。

カ原告と参加人は、平成 15 年 11 月 4 日、昭和 52,53 年協約等について労使協議会を開催し、原告が、両協約は、単年度の協約であって、定期昇給について定めたものではないから、平成 16 年度春闘においては両協約に基づいて 1 号俸を定期昇給することはできない旨主張したのに対し、参加人は、原告は、道労委のあっせんにおいて、2 年にわたって、両協約に基づく定期昇給を合意した以上、原告は両協約に基づく定期昇給を実施すべきである旨一主張した。

#### (4) 平成 15 年 12 月 16 日の団体交渉申入れ等

ア原告は、平成 15 年 12 月 11 日、参加人に対し、以下のとおり、文書で通知するなどした。

(ア) 団体交渉手続について、①出席者は、原告及び参加人ともそれぞれ概ね 15 名以内とすること、②場所及び時間は、原則として、本件病院において、2 時間以内を目安とすること等を通知し、組合員参加型団体交渉手続の変更を通知した。

(イ) 昭和 52,53 年協約を、労組法 15 条 4 項に基づいて、平成 16 年 3 月 13 日付けで解約する旨通知した。

(ウ) ①労働基準法 89 条 3 号の改正により、就業規則の必要的記載事項として解雇事由が追加されたため、同事由を明確にすること、②従前の就業規則の「昇給は毎年 1 回 4 月に行う。」との規定(50 条 1 項)を、「昇給は、原則として毎年 1 回行う。」との規定に変更することを主な内容として、就業規則を変更する旨通知し、平成 15 年 12 月 25 日までに意見書を提出するよう求めた。また、原告は、同月 11 日、参加人に対し、就業規則の変更について、就業規則の新旧対照表を交付した。

しかし、参加人は、同月 25 日までに上記意見書を提出しなかった。

イ参加人は、平成 15 年 12 月 16 日、原告に対し、組合員参加・型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約、就業規則の変更について、組合員参加型団体交渉を申し入れた。

これに対し、原告は、同月 20 日、適正人数の交渉担当者による団体交渉、事務折衝、労使協議会における交渉には応じるが、組合員参加型団体交渉には応じない旨回答した。

ウ原告は、平成 15 年 12 月 24 日、一参加大との間で、組合員参加型団体交渉手続の変更について事務折衝を行い、参加人が組合員参加型団体交渉の問題点について質問したところ、原告は、多人数の出席及び拍手が威圧的であるなど、と回答したものの、過去の組合員参加型団体交渉における具体的な問題点については回答しなかった。

#### (5) 平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会等

ア原告と参加人は、平成 16 年 1 月 30 日、平成 15 年度 3 月期末手当等について労使協議会を開催し、原告は、同年度 3 月期末手当を 0・2 か月とする旨回答した。

これに対し、参加人は、労使協議会は、原告及び参加人が経営資料等に基づいて本件病院の経営状況について協議する場であり、原告が回答を行う場ではないから、原告の上記回答は労使協議会の設置目的を逸脱する旨主張した

イ原告は、平成 16 年 3 月 19 日、参加人の組合員に対し、平成 15 年度 3 月期末手当 0.2 か月を支給したが、参加人は、同月 22 日、原告に対し、平成 15 年度 3 月期末手当を仮受給として受け取る旨通知した。

#### (6) 就業規則の変更に.関する交渉等

ア平成 16 年 1 月、13 日、原告の申入れにより、原告と参加人間で、就業規則の変更について事務折衝が行われ、さらに、同月 31 日には、参加人の申入れにより、約 4 時間に及ぶ事務折衝が行われた。なお、この事務折衝には、原告から、事務部長、事務次長、看護部長、総務課長、人事労務課係長が出席し、参加人から、参加人 4 役、その他の執行委員が出席した。上記同月 31 日の事務折衝においては、就業規則の新旧対照表に基づく参加人からの質問に対して原告が回答するという方式により進められ、この中で原告は、①始業時刻前に終わるべき作業準備とは、着替え、パソコンの起動等であること、②昇給は、基本的には 4 月に実施すること、③出向は全従業員が対象となり、従業員は出向を拒むことができないこと、④解雇事由である業務遂行能力の著しい低下とは、病気等により業務を遂行できなくなったことであること、解雇事由である事業の縮小とは、病院から診療所への事業形態の変更等であり、業務の外注等ではないこと、⑤解雇予告の除外事由である本人の責めに帰すべき事由による解雇とは、飲酒運転及び逮捕等を理由とする解雇であることを回答した。

イ参加人は、平成 16 年 2 月 13 日、前記事務折衝を踏まえて、原告に対し、就業規則の変更について質問書を交付し、原告は、同月 24 日、同質問書に対し、①休日及び休暇のうち労働協約によって合意したものは、就業規則から除外したこと、②日当直は全従業員が対象となること、③退職金の支払は、対象者に対し、現金支払又は口座振込み支払等を確認して実施すること、④調整手当及び研究手当の対象者は医師であること、⑤通勤災害を規定したこと、⑥休業補償について、給付基礎日額の最低限度額を補償.すること、⑦表彰は従前の就業規則のそれと変わらないこと等を文書で回答した。

ウ 原告は、平成 16 年 3 月 24 日、参加人に対し、就業規則の変更について意見書を提出するよう求めるとともに、同月 29 日までに意見書の提出がない場合には、その提出がなかったものとして、同月 30 日に労働基準監督署長に対し就業規則の変更を届け出る旨通知した。

しかし、参加人は同月 29 日までに意見書を提出しなかった。

エ 平成 16 年 4 月 16 日、原告の申入れにより、原告と参加人間で、就業規則の変更について約 2 時間事務折衝が行われた。なお、この事務折衝には原告から、一事務部長、事務次長、看護部長、総務課長、人事労務課係長が出席し、参加人から、参加人 4 役が出席した。原告は、上記事務折衝において、参加人の質問に対して回答し、①始業時刻前に終わるべき作業準備は、投薬の準備を含まないこと、②昇給は、基本的に 4 月に実施すること、③出向は、基本的に、従前の賃金を変更せずに行うこと、病気等の場合には復帰もありうること、出向に対象者の承諾を必要とするかどうかについて検討していること、④解雇事由である事業の縮小は、業務の外注等を含まないこと等を回答した。

オ 原告は、平成 16 年 4 月 21 日、参加人に対し、就業規則の変更について意見書を提出するよう求めるとともに、同年 5 月 11 日に労働基準監督署長に対し就業規則の変更を届け出る旨通知した。

しかし、参加人は、原告は組合員参加型団体交渉に応じるべきであり、そうでなければ意見書を提出することができない旨述べて、意見書を提出しなかった。

#### (7)平成 16 年度春闘

ア参加人は、平成 16 年 2 月 26 日、事務折衝において、原告に対し、平成 16 年度春闘要求を申し入れた。

平成 16 年度春闘要求の内容は、① 3 月の基本給に対する 1 万円の増額(定期昇給込み)、② 夏季、冬季、年度末一時金、③ 寒冷地手当、④ 時間外手当、⑤ 週休 2 日制、⑥ 車いすトイレ及び浴室の改善等であった。

これに対し、以降の賃金は、した原告は、上記事務折衝において、参加人に対し、同年 4 月原告が新たに作成した賃金表に基づいて支払いたい旨通知した。

イ参加人は、平成 16 年 3 月、13 日、原告に対し、平成 16 年度春闘要求に対する回答を文書で提出するよう求めたが、原告は文書による回答では十分な説明が尽くされないとして交渉の場で回答したい旨通知した。そこで、参加人は、同月 16 日、原告に対し、組合員参加型団体交渉を申し入れたが、平成 16 年度春闘要求について原告は、翌 17 日、同団体交渉には応じられないが、それ以外の交渉には応じる旨回答した。

ウ 原告は、平成 16 年 3 月 18 日、参加人に対し、平成 16 年度春闘要求について、3 月の基本給に対し一律 1500 円を昇給すること、基本給の昇給について合意が成立した時点で一時金について回答すること等を文書で回答した。また、併せて、原告は労使協議会において平成 16 年度春闘、要求に対する回答について説明すること、時間外手当、週休 2 日制、車いすトイレ及び浴室の改善等については事務折衝において協議することを申し入れた。

エ その後、参加人は、平成 16 年 3 月 27 日、同年 5 月 12 日にも、原告に対し、同年度春闘要求について組合員参加型団体交渉を申し入れたが、原告は、同年 4 月 16 日、これに応じない旨回答した。

オまた、参加人は、平成 16 年 5 月 27 日、事務折衝において、原告に対し、同年度 6 月期末手当として 2 か月を要求したが、原告は、同年 6 月 3 日、同年 3 月 31 日時点の基本給の 1.5 か月とする旨回答した。

これに対し、参加人は、同年 6 月 5 日、同年度 6 月期末手当について組合員参加型団体交渉を申し入れたが、原告は、同年 6 月 8 日、これに応じない旨回答した。

カ原告は、平成 16 年 12 月、参加人の組合員に対し、同年度の基本給の昇給につき、て、3 月の基本給に対し一律 1500 円を上乗せした金額と既払賃金額との差額を支給したが、参加人は、

#### (8)参加人の署名活動

ア参加人は、平成 16 年 5 月から同年 6 月、にかけて、本件病院の周辺及び繁華街において、従業員、その家族、知人、市民等に対し、同年度の定期昇給の実施及び同年度 6 月期末手当に関する要求実現を内容とする署名活動を実施した。

上記署名活動の署名簿には、6 円であるのに対し、平成 15 年度の定期昇給の平均額は 625 円、平成 16 年度春闘要求に対する原告の回答は一律 1500 円の昇給であるが、これでは約 5000 円の賃下げとなること、原告は、定期昇給を実施すべきであり、また、同年度 6 月期末手当 2

か月を支給すべきであること、原告は、一方的な賃金及び労働条件の引下げをせずに、速やかに、団体交渉を行うべきであること等が記載されていた。

イ原告は、平成 16 年 6 月 8 日、参加人に対し、署名簿記載の約 5000 円の賃下げとの文章は不適切であり、従業員、家族、患者に対し誤解を与えることを理由として、前記署名活動に抗議し、その中止を求めた。

## 2 判断

以上の事実関係をもとに、争点について判断する。

### (1) 争点(1)・平成 15 年 12 月 16 日の団体交渉申入れ

ア組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約に関する団体交渉

(ア) 団体交渉とは、者(交渉担当者)労働組合と使用者又は使用者団体が自ら選出した代表を通じて労働協約の締結を目的として行う統一的交渉のことであるから使用者は、労働組合から交渉担当者以外に多数の組合員が参加する方式の団体交渉を申し入れられた場合には、原則として、交渉体制が労働組合に整っていないことを理由として、交渉体制が整うまでの間団体交渉を拒否することができるというべきである。

しかし、おいては、団体交渉が労使間の話し合いであるという性質上、団体交渉に労使間の自由な意思(私的自治)ができる限り尊重されるべきであるから、交渉の日時、場所、出席者等の団体交渉手続について、労働協約に定めがある場合はもちろん、そうでなくても労使間において労使慣行が成立している場合には、当該労使慣行は労使間の一種の自主的ルールとして尊重されるべきであり、労使双方は、労働協約又は労使慣行に基づく団体交渉手続に従って団体交渉を行わなければならないというべきである。

そして、使用者が、労働組合から上記労働協約又は労使慣行に基づく団体交渉手続による団体交渉の申入れがあったにもかかわらず、これに正当な理由がなく応じないことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たるといえるべきである。

(イ)そして、本件においては、原告と参加人間における団体交渉の方式として、組合員参加型団体交渉によるとの労使慣行が成立していたかどうかの問題となる所、前記 1 のとおり、組合員参加型団体交渉は、昭和 43 年 4 月から平成 15 年 2 月ころまで、毎年、原則として、春闘の際に行われ、昭和 62 年ないし平成 3 年ころか、らは秋闘の際にも行われたこと、その際、組合員参加型団体交渉は概ね 1 ないし 4 回行われたこと原告は、参加人に対し、昭和 43 年 4 月から平成 15 年 3 月 4 日まで組合員参加型団体交渉手続の変更を申し入れたことがなかったこと、前記 1 のとおり、約 50 ないし 150 名の一般組合員が参加していたが、一般組合員は、参加人 4 役ら執行委員の許可を得て発言していたこと、一般組合員の中には、拍手をする者、「そうだ、そうだ。」などと発言する者、失笑する者がいたが、これらの拍手及び発言等により組合員参加型団体交渉が中断したことはなかったこと、したがって、組合員参加型団体交渉が不合理であるとはいえないこと、前記争いのない事実等のおり、団体交渉手続について定めた就業規則及び労働協約がないことからすると、組合員参加型団体交渉は、相当長期間にわたって反復継続して行われたものとして、原告は、労使慣行となっていたといえるべきであるから、参加人から労働条件等の義務的団体交渉事項について組合員参加型団体交渉の申入れがあった場合には、正当な理由がない限り、これに応じなければならないといえるべきである。

(ウ)なお、前記 1 のとおり、原告と参加人間では、昭和 43 年 4 月から平成 15 年 2 月ころま

で、組合員参加型団体交渉のほか、事務折衝も同時に行われ、その後も事務折衝が行われているところ、原告の事務折衝の、出席者は、院長、副院長、事務部長、看護部長ら 6,7 名であり、参加人のそれは参加人 4 役ら 6,7 名であったこと、原告は、参加人との間で、要求事項の説明、日程調整のほか、有給休暇の保障等の労働条件について事務折衝を行い、合意に達した事項については労働協約を締結していたことからすると、事務折衝も実質的には団体交渉であるといえる。

してみると、原告と参加人間の労使交渉としては、組合員参加型のものと事務折衝型のものがあり、両者が相俟つて団体交渉と位置づけられるものであるから、原告は、参加人から組合員参加型団体交渉の申入れがあった場合には、正当な理由がない限り、これに応じなければならないというべきである。

(エ)そして、組合員参加型団体交渉手続の変更は、団体交渉手続の変更であつて、団体的労使関係の運営に関する事項であるから、義務的団体交渉事項であるし、また、前記 1 のとおり、原告と参加人間においては、昭和 52,53 年協約が定期昇給の根拠であるかどうかについて争いがあったのであるから、昭和 52,53 年協約の解約は、労働条件に関する事項として義務的団体交渉事項である。

したがって、原告は、参加人から、組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約について、組合員参加型団体交渉の申入れがあった場合には、これに応じなければならないというべきである。ところが、原告は、平成 15 年 12 月 16 日、参加人から組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約、について組合員参加型団体交渉の申入れを受けたにもかかわらず、同月 20 日これに応じない旨回答し、その後も組合員参加型団体交渉に応じなかったのであるから、かかる原告の対応は、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たるといふべきである。

(オ)これに対して、原告は、組合員参加型団体交渉は、団体交渉の本質に反し、労使対等の正常な団体交渉を阻害していると主張する。

確かに、このような形態の団体交渉は、参加する多くの組合員の数を背景として、労働組合がその要求を貫徹することに急となり、労使間の理性的な交渉の妨げとなる場合があることも予想されないではない。しかし、本件では、前記 1 のとおり、参加人 4 役が主に発言し、一般組合員が発言する場合は、一般組合員は挙手して参加人 4 役らの許可を得て発言するか、参加人 4 役らが発言を促して一般組合員が発言するという程度のものであったことからすると、そこでは、一般組合員が直接に交渉に加わることは基本的に想定されておらず、組合員参加型団体交渉でも、交渉担当者を通じた統一的交渉という骨格は維持されているから、組合員参加型団体交渉が、具体的な支障を生じてはいなかったことからすると、これが団体交渉の本質に反するものであったとまではいえない。

また、前記 1 のとおり、原告の組合員参加型団体交渉の出席者は、院長、副院長ら 9 ないし 13 人であるのに対し、参加人のそれは、上部団体関係者、参加人 4 役ら 10 ないし 20 人のほか、一般組合員約 50 名ないし 150 名であること、一般組合員は、組合員参加型団体交渉において拍手をしたり、「そうだ、そうだ。」などと発言したり、失笑したりしており、また、一般組合員は自由に会場の出入りを繰り返していたことが認められるが、他方、前記 1 のとおり、組合員参加型団体交渉は、昭和 43 年 4 月から平成 15 年 2 月まで行われ、その間、一般組合員の上記発言等により、組合員参加型団体交渉が中断されたことはなく、また、原告も、平成 15 年 3

月 4 日まで、参加人に対し、組合員参加型団体交渉手続の変更を申し入れなかったことからすると、組合員参加型団体交渉によって、原告の交渉担当者が不当な圧力を受け、労使対等の正常な団体交渉が阻害されていたとはいえないというべきである。

(カ) また、原告は、参加人は、原告が提案した団体交渉手続案について一切検討せず、また、原告に対し、対案の提案もしなかったのであるから、原告が組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たらないと主張する。確かに、前記 1 のとおり、原告は平成 15 年 3 月 4 日、同年 12 月 11 日に、参加人に対し、団体交渉の出席者を原告及び参加人ともそれぞれ 10 名、あるいは概ね 15 名以内とすること等を内容とする組合員参加型団体交渉手続の変更を提案している。しかし、参加人が、原告が提案した団体交渉手続案について一切検討しなかったと認めるに足りる証拠はないばかりか、そもそも、前記 1 のとおり、原告は、参加人に対し、組合員参加型団体交渉手続の変更を提案したものの、その後も数回にわたり組合員参加型団体交渉に応じている上、参加人から上記提案には応じることができない旨回答された後も、特に交渉手続の変更を申し入れることもせず、さらには、平成 15 年 12 月 24 日の事務折衝において、組合員参加型団体交渉の問題点に関する参加人の質問に対し、抽象的に多人数の出席及び拍手が威圧的であるなどと回答するのみであって、過去の組合員参加型団体交渉における具体的な問題点を指摘することもなかったのであるから、参加人が原告が提案した団体交渉手続案について検討しなかったとしても、やむを得ないことであって、組合員参加型団体交渉を拒否する正当な理由には当たらないというべきである。

また、証拠によれば、参加人は、原告が提案した団体交渉手続案に対し、対案を提案していないことが認められるものの、原告と参加人間において労使慣行として成立している組合員参加型団体交渉手続について、原告がその変更を申し入れて新たな団体交渉手続案を提案しさえすれば、参加人が必ずこれに譲歩して対案を提案しなければならないものではないから、参加人が対案の提案をしなかったことは、組合員参加型団体交渉を拒否する正当な理由には当たらないというべきである。

したがって、これら原告の主張も理由がない。

(キ) さらに、原告は、本件初審命令発令後に、参加人との間で、執行部団体交渉、事務折衝、労使協議会における交渉等を行うなどして実質的に団体交渉を行っているから、原告が組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、確かに、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否には当たらないと主張する。証拠によれば、原告は、本件初審命令発令後に、執行部団体交渉を行っていることが認められる。

しかし、原告が、本件初審命令発令後、執行部団体交渉、事務折衝、労使協議会において、参加人との間で、組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52、53 年協約の解約、就業規則の変更について具体的に交渉していると認めるに足りる証拠はないから、原告が組合員参加型団体交渉に応じなかったことが労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たらないとはいえないというべきである。

(ク) そして、原告は、長年にわたり、組合員参加型団体交渉に応じてきたものの、同団体交渉は不適切であると考えており、同団体交渉について規範意識を持つていたわけではないから、同団体交渉の労使慣行は成立していないと主張し、かかる主張に沿う証拠もあるが、前記 1 のとおり、原告は、昭和 43 年 4 月から平成 15 年 2 月ころまで、参加人との間で組合員

参,加型団体交渉を行っていたにもかかわらず,その間,同団体交渉手続の変更について一度も言及していないこと,平成 14 年度春闘をめぐる紛争についてされた道労委におけるあっせんの際,担当委員から,組合員参加型団体交渉について,今どき珍しい大衆団交である旨指摘されたことが,組合員参加型団体交渉手続の変更-を提案する契機となっていることから.原告は,平成 14 年ころまでの間,組合員参加型団体交渉について特段の具体的な不都合や問題を感じることなく,これに応じていたといわざるをえず,上記原告の主張に沿う証拠を採用することはできないからである。

さらに,原告は,原告の主張は理由.がないというべきで参加人に対し,組合員参加型団体交渉は適切ではない旨意見を述べていたから,同団体交渉の労使慣行は成立していないとも主張するが,前記 1 のとおり 1 原告は,参加人に対し,平成 15 年 3 月 4 日以降に同団体交渉手続の変更を申し入れてはいるものの,同日以前に同団体交渉が適切でない旨意見を述べたと認めるに足りる証拠はないことからすると,同団体交渉の労使慣行が成立していたとの判断を覆すに足りないから,原告の主張は理由がない。

(ケ) また,原告は,としても,仮に組合員参加型団体交渉の労使慣行が成立している合理的理由があれば,労使慣行を破棄することができるところ,組合員参加型団体交渉が団体交渉の本質に反すること,参加人が,組合員参加型団体交渉に固執し,原告が提案した団体交渉手続案に対して誠実に対応しなかったことからすると,合理的理由があるから,原告は組合員参加型団体交渉の労使慣行を破棄することができる」と主張する。

確かに,いったん確立した労使慣行であっても,正当な交渉ルールに則ってこれを変更することが許容される,こともあり得ると解されるものの,前記説示のとおり,原告が組合員参加型団体交渉手続を.変更するために誠実な対応をしていたとはいえないことに加えて,組合員参加型団体交渉が団体交渉の本質に反するとはいえないし,参加人が,原告が提案した団体交渉手続案について一切検討しなかったと認めるに足りる証拠はなく,仮に参加人が同団体交渉手続案について検討しなかったとしても,原告の対応からすれば,それはやむを得ないというべきであって,また,前記説示のとおり,参加人が,原告が提案した団体交渉手続案に対して,対案を提案しなければならなかったともいえないから,参加人が,組合員参加型団体交渉に固執し,原告が提案した団体交渉手続案に対して誠実に対応しなかったとはいえないというべきである。

以上からすれば,組合員参加型団体交渉の労使慣行の破棄を正当視することは困難というべきであるから,同団体交渉.の労使慣行を破棄したことをもって,原告による同団体交渉の拒否を正当化する事情となるとはいえない。

#### イ就業規則の変更に関する団体交渉

(ア)前記説示のとおり,原告と参加人間には,遅くとも平成 15 年 2 月ころには,組合員参加型団体交渉の労使慣行が成立していたというべきであり,また,就業規則の変更は昇給の条項の変更等を含むから,就業規則の変更は,労働条件に関する事項として義務的団体交渉事項である。したがって,原告は,参加人から,就業規則の変更について,組合員参加型団体交渉の申入れがあった場合には,これに応じなければならないが,前記争いのない事実等及び前記 1 のとおり,参加人から,平成 15 年 12 月 16 日,就業規則の変更について,組合員参加型団体交渉の申入れがあったにもかかわらず,原告は,同月 20 日これに応じない旨回答し,組合員参加型団体交渉に応じていない。

(イ)しかし、原告は、組合員参加型団体交渉には応じていないものの、前記1のとおり、平成16年1月31日及び同年4月16日には、参加人との間で事務折衝を行っており、当該事務折衝には、原告からは事務部長、事務次長、看護部長、総務課長、人事労務課係長が、参加人からは、参加人4役、その他の執行委員がそれぞれ出席し、就業規則の変更について交渉したことからすると、当該事務折衝は、一般組合員は参加していないものの、実質的には団体交渉であったと解される。

そして、前記1のとおり、原告は、同年1月31日の事務折衝においては、参加人からの質問に対して、就業規則の新旧対照表に基づいて、出向、解雇事由、解雇予告手当、始業時刻前の作業準備、昇給について回答している。その後、前記1のとおり、原告は、同年2月24日、参加人からの質問に対して、休日及び休暇、日当直、通勤災害、休業補償、表彰、調整手当及び研究手当、退職金等について文書で回答し、それを、踏まえてさらに同年4月16日の事務折衝において、参加人からの質問に対して、解雇事由、出向、始業時刻前の作業準備、昇給等について回答している。

以上からすれば、原告は組合員参加型団体交渉には応じていないものの、その直近の時期に、原告の申入れにより、参加人との間で事務折衝が行われ、また、その場で、原告は、参加人からの質問に対して具体的に回答し、また、その質問及び回答も、昇給、手当、退職金、出向、解雇、休日等の幅広い事項にわたっていることからすると、原告は、就業規則の変更について、実質的には事務折衝において団体交渉に応じているのであるから、団体交渉を拒否したとはいえない。

したがって、原告が、平成15年12月16日に参加人から申入れがあった就業規則の変更についての組合員参加型団体交渉に応じなかったことは、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たらない。

(ウ)これに対し、原告は、事務折衝は団体交渉ではなく、事務折衝における説明は団体交渉におけるそれに代わるものではないから、労組法7条2号の団体交渉拒否が成立すると主張する。

確かに、前記説示のとおり、原告は、参加人から申入れがあった組合員参加型団体交渉には正当な理由がない限り応じなければならないものではあるものの、就業規則の変更という・課題についての交渉という観点からみると、前記争いのない事実等及び前記1のとおり、組合員参加型団体交渉においては、原告の交渉担当者は、院長、事務部長、事務次長、看護部長、総務課長等であり、参加人、の交渉担当者は、参加人4役、その他の執行委員等であったこと、参加人においては、参加人4役が主に質問及び発言をして団体交渉に当たっていたこと、一般組合員に交渉権限があるかどうか証拠上明らかではないことからすると、原告の事務部長及び看護部長らは、前記平成16年1月31日及び同年4月16日の事務折衝において、参加人4役との間で、実質的には、組合員参加型・団体交渉と同様に、就業規則の変更について団体交渉を行ったといえる。

したがって、労組法7条2号の団体交渉拒否が成立するとはいえない。

## (2)争点(2)・昭和52、53年協約の解約及び就業規則の変更

ア参加人は、原告が、定期昇給の廃止並びに人事考課制度及び職能給制度の導入のために、組合員参加型団体交渉を拒否したまま、昭和52、53年協約を解約し、就業規則を変更したが、かかる原告の対応は、参加人の運営を阻害し、参加人を弱体化を図ろうとするものであるか

ら、労組法7条3号の支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

まず、就業規則の変更については、前記説示のとおり、実質的には団体交渉を経て手続が進められたといえるから、原告が行った就業規則の変更が参加大を無視したもの、すなわち、参加人を弱体化させるものとはいえない。

また、昭和52,53年協約の解約についても、両協約が全従業員の毎年1号俸の定期昇給を定めたものであると認めるに足りる証拠はないし、仮に両協約が全従業員の毎年1号俸の定期昇給を定めたものであるとしても、両協約の解約自体によっては、参加人の組合員を含む従業員が1号俸の定期昇給を受けられなくなるおそれがあるにすぎず、参加人が組合員の賃金から組合費を徴収していることを考慮しても、両協約の解約自体が、参加人の結成及び運営の自主性(独立性)に対し具体的にどのような影響を与えたのかが明らかではないから、これが、参加人を弱体化させる行為であるとはいえない。

イまた、仮に、昭和52,53年協約の解約及び就業規則の変更が参加人、一を弱体化させる要素を含んでいるとしても、前記1のとおり、原告と参加人間には、平成14,15年度春闘において、両協約が全従業員の毎年1号俸の定期昇給を定めたものであるかどうかについて争いがあったこと、両協約が全従業員の毎年1号俸の定期昇給を定めたものであると当然に認められるものではなく、原告が、平成14,15年度春闘において、両協約が全従業員の毎年1号俸の定期昇給を定めたものではないと主張したことには相応の理由があったこと、原告と参加人間には、平成15年11月4日の事務折衝においても、両協約について上記争いがあったこと、原告は、当該事務折衝から約1か月後の同年12月11日に、参加人に対し、両協約の解約を予告していることからすると、原告は、参加人の弱体化を意図したというよりは、両協約を解約することによって両協約に関する上記争いを解消し、ひいては平成16年度春闘以降、の定期昇給に関する無用の争いを避けることを意図して両協約の解約を予告したものと解されるから、両協約の解約について、原告に支配介入の意思があったとは認められない。

また、就業規則の変更についても、前記説示のとおり、原告は、組合員参加型団体交渉には応じていないものの、平成16年1月31日、同年4月16日に、参加人との間で、事務折衝を行い、実質的に団体交渉に応じたといえること、原告は、平成15年12月11日、平成16年3月24日、同年4月21日に、参加人に対し、繰り返し意見書の提出を求めたにもかかわらず、参加人は意見書を提出しなかったことからすると、原告が、同年5月11日に、参加人の意見書を添付しないまま、労働基準監督署長に対し就業規則の変更を届け出たことは、やむを得ないというべきであり、参加人の弱体化を意図したものとは認められないから、就業規則の変更についても、原告に支配介入の意思があったとは認められない。

ウ以上からすれば、昭和52,53年協約の解約及び就業規則の変更は、労組法7条3号の支配介入に当たらないというべきである。

エこれに対し、参加人は、昭和52,53年協約は全従業員の毎年1号俸の定期昇給を定めたものであり、原告における定期昇給は、両協約に基づいて、昭和54年度から平成13年度まで毎年度実施されてきたと主張し、かかる主張に沿う菊池美由紀の陳述がある。

しかし、昭和52,53年協約の解釈について争いがあったことは、前記1のとおりであって、原告が参加人の主張するような解釈を採っていたものではない以上、参加人主張のような解釈の下に不当労働行為意思を有していたと認めることはできない。加えて、昭和52年協約は、これを全体として見ると、原告の従業員の賃金に国家公務員の俸給表が準用されるこ

とを前提として、全従業員及び 7,12 年以上の勤続者に対しそれぞれ同俸給表上の 1 号俸を昇給させることを制度として運用する旨定めたものであり、また、昭和 53 年協約も、昭和 52 年協約と合わせて見ると、同協約と同様に、従業員の賃金に国家公務員の俸給表が準用されることを前提として、17 年以上の勤続者に対しても同俸給表上の 1 号俸を昇給させること、を制度として運用する旨定めたものであり、したがって、昭和 52,53 年協約は、原告の従業員の賃金に国家公務員の俸給表が準用されることを前提とし、無条件に、全従業員の毎年 1 号俸の定期昇給を定めたものではないと解することに、より合理性が認められるというべきであるから、上記主張はその前提を欠くといわざるを得ない。

#### (3) 争点 (3) ・平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会における対応

ア参加人は、原告が、平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会において、参加人に対し、平成 15 年度 3 月期末手当を 0.2 か月とする旨回答したことは、労使協議会の設置目的を逸脱するものであり、支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

確かに、前記 1. のとおり、原告は、平成 15 年 10 月 15 日、参加人との間で、本件病院の経営状況に関する共通認識を深めるため、原告と参加人間の諸問題を協議することを目的として労使協議会を設置することを合意し、また、原告は、平成 16 年 1 月 30 日、労使協議会において、参加人に対し、しかし、平成 15 年度 3 月期末手当を 0.2 か月とする旨回答した。

同年度 3 月期末手当をいくらにするかという問題も原告と参加人間の諸問題の一つであるといえるし、当該問題について協議することが本件病院の経営状況に関する理解に資するものでないともいえないから、原告が同年度 3 月期末手当を 0.2 か月とする旨回答したことが、労使協議会の設置目的を逸脱するとはいえない。

イ また、上記回答自体は、同年度 3 月期末手当に関する原告の回答であって、同年度 3 月期末手当に関する協議の一部をなすものである。したがって、上記回答について参加人の結成及び運営の自主性(独立性)を阻害するおそれがあるといえないから、上記回答は参加人を弱体化させる行為であるとはいえないし、また、原告に参加人の弱体化を意図した支配介入意思もあったとはいえない。

ウ したがって、平成 16 年 1 月 30 日の労使協議会における原告の対応は、労組法 7 条 3 号の支配介入に当たらない。

#### (4) 争点 (4) ・平成 16 年度春闘に関する団体交渉

##### ア 労組法 7 条 2 号

前記説示のとおり、原告と参加人間には、遅くとも平成 15 年 2 月ころには、組合員参加型団体交渉の労使慣行が成立していたというべきであり、また、前記 1. のとおり、平成 16 年度春闘の要求事項は、基本給の増額、一日寺金、時間外手当、週休 2 日制等であるから、これら同年度春闘の要求事項は、労働条件に関する事項として義務的団体交渉事項であるというべきである。

したがって、原告は、参加人から、同年度春闘要求について組合員参加型団体交渉の申入れがあった場合には、これに応じなければならないところ、原告は、平成 16 年 3 月 16 日、参加人から、平成 16 年度春闘の標求について組合員参加型団体交渉の申入れがあったにもかかわらず、平成 16 年 3 月 17 日、これに応じない旨回答し、組合員参加型団体交渉に応じなかったのであるから、かかる原告の対応は、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に当たるといえるべきである。

### イ労組法7条3号

参加人は、原告が平成16年度春闘要求について組合員参加型団体交渉に応じないこと等によって、参加人の存在を無視し、原告が、参加人との労使慣行を遵守せず、参加人を弱体化させようとしたのであるから、参かかる。原告の対応は支配介入に当たると主張する。

しかし、組合員参加型団体交渉の労使慣行の不遵守のほか、仮に参加人が主張する労使慣行の不遵守があったとしても、当該労使慣行の不遵守自体はいわば原告と参加人間のルール違反にとどまるのであって、それが参加人の結成及び運営の自主性(独立性)に対し具体的にどのような影響を与えたのかが明らかではないから、上記労使慣行の不遵守が参加人を弱体化させる行為であるとはいえないし、また、原告に参加人の弱体化を意図した支配介入意思もあったともいえない。

したがって、参加人が主張する労使慣行の不遵守は、いずれも労組法7条3号の支配介入には当たらないし、原告が、平成16年度春闘要求について平成16年3月16日に参加人から申入れがあった組合員参加型団体交渉に応じなかったことも、労組法7条3号の支配介入に当たらないというべきである。

#### (5)争点(5)署名活動に対する抗議及び中止の要請

ア前記争いのない事実等及び前記1のとおり、参加人は、平成16年5月から同年6月にかけて、本件病院の周辺等において、市民らに対し、同年、度の定期昇給の実施及び同年度6月期末手当に関する要求実現を内容とする署名活動を実施したが、原告は、同年6月8日、参加人に対し、上記署名活動に抗議し、その中止を求めた。

しかし、署名簿は、原告と参加人間の交渉の経緯及び参加人の要求等を記載したものであり、原告を誹謗中傷するものではなく、また、これを読んだ市民らの不安をいたずらにあおるものでもないこと、署名活動は本件病院の敷地の外において行われ、その方法にも特に問題が認められないこと、署名活動に対する市民らの苦情も認められないこと、署名活動は労働組合の重要な情報宣伝活動であるといえることからすると、参加人の署名活動は正当な組合活動であるというべきである。

そして、原告が、上記署名活動に抗議し、その中止を求めたことは、参加人の正当な組合活動を妨害し、参加人の自主性(独立性)を阻害する行為であるし、また、原告が上記署名活動に抗議し、その中止を求める合理的な理由も認められないから、原告が、参加人の定期昇給等を求める署名活動に抗議し、その中止を求めたことは、労組法7条3号の支配介入に当たるといえるべきである。

イこれに対し、原告は、参加人の署名活動は、市民らに対し、本件病院に対する不信感、不安感をもたらす、原告の名誉及び信用を毀損するものであるし、参加人は、本件病院の院長に対し、署名簿を提出していないと主張する。

確かに、前記1のとおり、署名簿には約5000円の賃下げと記載されているし、前記争いのない事実等のとおり、参加人は、原告に対し、署名簿を提出していない。

しかし、前記1のとおり、平成15年度の定期昇給の平均金額は6256円であり、他方、一平成16年度春闘要求に対する原告の回答は一律1500円の昇給であることからすれば、平成15年度の定期昇給の平均金額と比較して、原告が回答した平成16年度の昇給額は4756円少なくなっているから、約5000円の賃下げという上記署名簿の記載が不適切であるとは直ちにいえぬし、他に署名簿に不適切な記載は認められず、署名活動の方法にも特に問題が認

められない。したがって、参加人の署名活動が、市民らに対し、本件病院に対する不信感、不安感をもたらし、原告の名誉及び信用を毀損したとまではいえないし、また、参加人が署名簿を提出しなかったこと自体から、参加人が原告の名誉及び信用の毀損等を目的として署名活動を実施したともいえないから、原告の主張は理由がないというべきである。

#### (6) 争点 (6) 救済方法

ア 不当労働行為が成立する場合の救済方法の内容について、労組法は、目大体的な規定をしておらず、不当労働行為が成立する場合にいかなる救済方法を講じるかは、労働委員会の裁量により個々の事案に応じた適切な是正措置を決定することに委ねたものと解されるが、その裁量権は無制限ではないから、労働委員会がその裁量権を逸脱し又はこれを濫用した場合には、当該命令は取消しを免れないと解される。

これを本件についてみると、前記争いのない事実等のとおり、中労委は、本件命令において、組合員参加型団体交渉手続の変更、昭和 52,53 年協約の解約、平成 16 年度春闘要求について、原告が組合員参加型団体交渉に応じなかったことが労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に、原告が、参加人の署名活動に抗議し、その中止を求めたことが労組法 7 条 3 号の支配介入にそれぞれ当たると認定して、原告に対し、これらの不当労働行為について文書の交付を命じている。

そして、原告は、上記組合員参加型団体交渉には応じていないものの、前記 1 のとおり、平成 15 年 12 月 20 日、平成 16 年 3 月 16 日、参加人に対し、適正人数の交渉担当者による団体交渉、事務折衝には応じる旨述べており、原告が団体交渉に全く応じない姿勢ではなかったこと、そうであるにもかかわらず、中労委が原告に対し文書の掲示まで命ずると、原告の反発を招き、原告と参加人間の労使関係がかえって不安定になるおそれがあると推察されることからすると、中労委が原告に対し文書の交付を命じたことが、裁量権の逸脱、濫用に当たるとはいえない。

したがって、中労委が命じた救済方法の選択は適法である。

イ これに対し、参加人は、原告は、参加人の存在及び組合活動を嫌悪し、参加人の組合活動を排撃することに徹しているし、また、原告は、平成 17 年 3 月 18 日、本件初審申立てにかかる審査手続が参加人に不利益に進行しているかのように宣伝したのであるから、中労委が原告に対し文書の掲示を命じなかったことには、裁量権の逸脱があり、違法であると主張する。

しかし、前記説示のとおり、原告が団体交渉に全く応じない姿勢ではないことからすると、原告が、参加人の存在及び組合活動を嫌悪し、参加人の組合活動を排撃することに徹しているとまではいえないし、また、原告が本件初審申立てにかかる審査手続について宣伝したことは、前記組合員参加型団体交渉の拒否、参加人の署名活動に対する抗議及び中止の要求とは別個の行為であるから、当該宣伝を理由として、中労委が文書の掲示を命じなかったことが裁量権を逸脱するものであるとはいえないというべきである。

したがって、参加人の主張は理由がないというべきである。

### 3 結論

以上によれば、本件命令は適法であり、その取消しを求める原告及び参加人の請求はいずれも理由がない。よって、主文のとおり判決する。