

平成 20 年 4 月 23 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 18 年(行ウ)第 238 号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件(以下「238 号事件」という。)

平成 18 年(行ウ)第 462 号 再審査命令取消請求事件(以下「462 号事件」という。)

口頭弁論終結日 平成 19 年 11 月 30 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 12 年(不再)第 3 号及び同第 4 号併合事件について平成 18 年 3 月 15 日付けで発した命令主文第 I 項の 3 ないし 6 を取り消す。

2 裁決行政庁が中労委平成 12 年(不再)第 45 号及び同第 47 号併合事件について平成 18 年 7 月 5 日付けで発した命令主文第 I 項 3 ないし 5 を取り消す。

3 原告のその余の請求を棄却する。

4 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分はこれを 4 分し、その 1 を被告補助参加人らの負担とし、その余を原告の負担とし、その余の費用はこれを 4 分し、その 1 を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 裁決行政庁が中労委平成 12 年(不再)第 3 号及び同第 4 号併合事件について平成 18 年 3 月 15 日付けで発した命令を取り消す。

2 裁決行政庁が中労委平成 12 年(不再)第 45 号及び同第 47 号併合事件について平成 18 年 7 月 5 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」といい、補助参加人組合と併せて「補助参加人組合ら」という。)は、平成 3 年度、平成 4 年度、平成 7 年度、平成 8 年度の各賃上げ並びに各年度の夏季一時金、年末一時金を巡り、原告が誠実に団体交渉に応じないこと等の不当労働行為があるとして、大阪府地方労働委員会(以下「地労委」という。)に対し不当労働行為救済申立てをした。地労委は、平成 11 年 12 月 27 日付けで、補助参加人組合らの申立てを一部容れ、原告に対し、誠実団交等を命じる旨の(一部)救済命令(以下「本件第 1 初審命令」という。)を発した。原告及び補助参加人組合らは、これを不服として、裁決行政庁に対し、それぞれ本件第 1 初審命令の再審査を申し立てた(中労委平成 12 年(不再)第 3 号事件、同第 4 号事件)。裁決行政庁は、平成 18 年 3 月 15 日付けで、本件第 1 初審命

令の一部を変更する旨の命令(以下「本件第1命令」という。)を発した。238号事件は,原告が本件第1命令の取消しを求めた事案である。

また,補助参加人組合らは,平成9年度の賃上げ並びに夏季一時金,年末一時金を巡り,原告が誠実に団体交渉に応じないこと等の不当労働行為があるとして,地労委に対し不当労働行為救済申立てをした。地労委は,平成12年7月17日付けで,補助参加人組合らの申立てを一部容れ,原告に対し,誠実団交等を命じる旨の(一部)救済命令(以下「本件第2初審命令」という。)を発した。原告及び補助参加人組合らは,これを不服として,裁決行政庁に対し,それぞれ本件第2初審命令の再審査を申し立てた(中労委平成12年(不再)第45号事件同47号事件)。裁決行政庁は,平成18年7月5日付けで,本件第2初審命令の一部を変更する旨の命令(以下「本件第2命令」という。)を発した。462号事件は,原告が本件第2命令の取消しを求めた事案である。

本件では,238号事件と462号事件とが併合された。

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ない。)

(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第2初審命令に係る審問終結時,松浦診療所で約60名,紀和病院で約160名である。

イ 補助参加人組合は,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第2初審命令に係る審問終結時で約800名である。

ウ 補助参加人支部は,その執行委員長を X1 とし,原告の職員で組織されている労働組合であるが,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含めて「補助参加人支部」という。)

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 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 である。))があり,本件第2初審命令に係る審問終結時,松浦分会の分会員は約30名,紀和分会の分会員は1名である(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,同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第2初審命令に係る審問終結時,約40名である。

(2)就業規則等の規定

ア 原告が昭和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。)に届け出た松浦診療所の就業規則(以下「旧就業規則」という。)に基づく賃金規程では,「昇給は毎年4月に行う」とされ,原則として,賞与(一時金)について,同診療所の業績,職員の勤務成績等を勘案し,夏季一時金は,前年11月1日から4月30日までを対象期間として7月

10日に、年末一時金は5月1日から10月31日までを対象期間として12月10日に、それぞれ支給するものとされていた。

また、紀和病院の賃金規程では、賞与(一時金)について、同病院の業績、職員の勤務成績等を勘案し、夏季一時金は、前年11月16日から5月15日までを対象期間として7月に、年末一時金は5月16日から11月15日までを対象期間として12月に、それぞれ支給するものとされていた。

イ 平成6年8月8日に西監督署に届け出て平成7年5月2日に実施された就業規則(以下「新就業規則」という。)に基づく賃金規程でも、松浦診療所に関する限り、昇給時期、賞与(一時金)の算定については、同様であった。

なお、新就業規則では、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(12の勤務パターン(始業・終業時刻)があった。)が定められていた。

(3) 事前協議合意協定等

ア 原告と補助参加人支部(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。)立会いの下、「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。

イ 原告と補助参加人支部は、同年10月、松浦診療所において、旧就業規則が定めていた勤務時間に代えて、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。)による勤務体制を家族に病弱者や幼児のいる職員に配慮した形で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。)。

(4) 3年変更、7年変更及びこれらに伴う賃金カット等

ア 原告は、平成3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、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。

補助参加人支部は、同月20日、地労委に対し、3年変更は事前協議合意協定に違反する不当労働行為であるとして団体交渉等を求める救済申立て(同年(不)第35号事件)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、3年変更に基づく賃金カット等は不当労働行為であるとして差額賃金の支払等を求める救済申立て(同年(不)第3号事件)をした。

イ 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。補助参加人組合らは、同年7月1日、地労委に対し、原告がし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(同年(不)第27号事件)をした。

ウ 原告は、平成 7 年 5 月 2 日、補助参加人支部の明確な同意を得ないまま、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。

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、差額賃金の支払等を求める救済申立て(同年(不)第 50 号事件)をした。

(5) 補助参加人組合らによる賃上げ及び一時金に関する救済申立て等の経緯

ア 原告は、平成 4 年 4 月 11 日、幹部会議において、職員の賃金体系に職能資格制度をベースにした職能給を導入することを決議し、同月から管理職に限り職能資格制度を導入した。

イ 補助参加人組合らは、平成 4 年 7 月 8 日、地労委に対し、原告が、平成 3 年度賃上げ、同年夏季一時金及び同年年末一時金に関し、紀和労組と異なる扱いをしたのは不当労働行為であるなどとして、同年度賃上げの実施等を求める救済申立て(平成 4 年(不)第 30 号事件)をした。

ウ 補助参加人組合らは、平成 4 年 7 月 21 日、地労委に対し、原告が、同年夏季一時金に関し、算定期間内に 12 回を超える遅刻又は早退があった場合に超えた 1 回につき 1000 円を一時金から控除する扱い(以下「遅刻早退控除」という。)を妥結条件とし、これを受諾しないこと等を理由に同一時金を支給しないのは不当労働行為であるとして、同一時金の仮払い等を求める救済申立て(同年(不)第 33 号事件)をした。

また、補助参加人組合らは、平成 5 年 1 月 14 日、地労委に対し、原告が、平成 4 年年末一時金に関し、遅刻早退控除を妥結条件とし、これを受諾しないこと等を理由に同一時金を支給しないのは不当労働行為であるとして、同一時金の仮払い等を求める救済申立て(平成 5 年(不)第 2 号事件)をした。

エ 原告は、平成 5 年 11 月 12 日、補助参加人支部及び紀和労組に対し、松浦診療所と紀和病院とで異なっていた賃金体系を一本化し、平成 6 年 4 月 1 日をもって、職能資格制度を導入した新たな賃金体系(以下「新賃金体系」という。)に移行したい旨提案した。

この賃金体系は、職員の賃金を基本給を本人給(年齢に応じて支給)と職能給(職能資格制度による資格等級に応じて支給)に分類するものであり、昇格(資格等級が繰り上がること)は勤続年数と人事考課によって行うというものであり、移行期における調整手当の支給も行われるほか、扶養手当の支給区分及び額も併せて改定されていた。

オ 補助参加人組合らは、平成 6 年 4 月 26 日、地労委に対し、原告が、平成 5 年夏季一時金及び同年年末一時金に関し、遅刻早退控除のほか、ワッペンを着用して就労した日を欠勤扱いとし、算定期間の全日にワッペンを着用して就労した場合には一時金を半額とする扱い(以下「ワッペン控除」という。)を妥結条件とし、これらを受諾しないこと等を理由に同一時金を支給しないのは不当労働行為であるなどとして、同年各一時金の仮払い等を求める救済申立て(平成 6 年(不)第 19 号事件)をした。

カ 補助参加人組合らは、平成 7 年 3 月 28 日、地労委に対し、原告が、平成 6 年夏季一時金及び同年年末一時金に関し、遅刻早退控除及びワッペン控除を妥結条件とし、これらを受諾し

ないこと等を理由に同一時金を支給しないのは不当労働行為であるなどとして、同一時金の仮払い等を求める各救済申立て(同年(不)第27号事件,第28号事件)をした。

キ 補助参加人組合らは、平成7年7月20日、地労委に対し、原告が、十分な協議を行わないまま新賃金体系の導入を強行しようとしたこと及び平成7年賃上げに関し、新賃金体系への移行に同意すること及び賃上げは妥結月から実施すること(以下「妥結月実施」という。)を妥結条件とし、これを受諾しないこと等を理由に賃上げを実施しないこと等が不当労働行為であるとして、新賃金体系の実施をしないこと等を求める救済申立て(平成7年(不)第53号事件)をした。

また、補助参加人組合らは、平成8年7月5日、地労委に対し、原告が、平成7年夏季一時金に関し、遅刻早退控除及びワッペン控除を妥結条件とし、これらを受諾しないこと等を理由に同一時金を支給しないこと、並びに、同年年末一時金について、遅刻早退控除及びワッペン控除のほか、算定期間内に懲戒処分を受けた者は総額の10%、警告書を交付された者は1枚につき総額の3%をそれぞれ控除し、控除は併せて10%を上限とするとの扱い(以下「処分等控除」という。)を妥結条件とし、これらを受諾しないこと等を理由に同一時金を支給しないことが不当労働行為であるとして、同年各一時金の支払等を求める救済申立て(平成8年(不)第28号事件)をした。

ク 補助参加人組合らは、平成9年4月15日、地労委に対し、原告が、平成8年度賃上げに関し、新賃金体系への移行に同意すること及び妥結月実施を妥結条件とし、これを受諾しないこと等を理由に同一時金を支給しないこと等が不当労働行為であるとして、補助参加人組合らの妥結の意思表示に基づき平成8年4月から賃上げを実施すること等を求める救済申立て(平成9年(不)第16号事件)をするとともに、原告が、平成8年夏季一時金及び同年年末一時金に関し、遅刻早退控除及び処分等控除を妥結条件とし、これを受諾しないこと等を理由に同年各一時金を支給しないこと等が不当労働行為であるとして、補助参加人組合らの妥結の意思表示に基づく前記各一時金の支払を求める救済申立て(平成9年(不)第17号事件)をした。

ケ 補助参加人組合らは、平成10年5月18日、地労委に対し、原告が、平成9年度賃上げに関し、新賃金体系への移行に同意すること及び妥結月実施を妥結条件とし、これを受諾しないこと等を理由に同年賃上げを実施しないこと、及び平成9年夏季一時金及び同年年末一時金に関し、遅刻早退控除及び処分等控除を妥結条件とし、これを受諾しないこと等を理由に同年各一時金を支給しないこと等が不当労働行為であるとして、補助参加人組合らの妥結の意思表示に基づく前記賃上げ及び各一時金の支払等を求める救済申立て(平成10年(不)第27号事件)をした。

(6) 本件訴訟提起に至る経緯

ア 地労委は、平成9年7月30日、前記(4)ア、ウ各記載の救済申立てにつき、これらを併合した上、原告に対し、3年変更等がなかったものとして取り扱うとともに、診療所における勤務時間等についての労使協議を行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、この命令を「7.30 命令」という。)を発した。

原告が、この命令を不服とし、裁決行政庁に対し再審査申立て(中労委平成9年(不再)第37号事件)をしたところ、裁決行政庁は、平成17年9月21日付けで、3年変更及び7年変更

並びに原告が3年変更前の勤務時間に基づき勤務していた組合員の賃金をカットしたことは不当労働行為に該当するとして、原告に対し、診療所における診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについて、原告は補助参加人組合らと労使協議を行うこと及び3年変更及び7年変更に伴って生じた差額賃金(遅延損害金を除く。)の一部を支払うこと等を命ずる旨命令した。

イ 地労委は、平成11年12月27日、前記(5)イ、ウ、オないしク各記載の各救済申立てにつき、これらを併合した上、本件第1初審命令を発した。

補助参加人組合らが平成12年1月7日、原告が同月11日、裁決行政庁に対し、それぞれ再審査申立て(中労委同年(不再)第3号事件、第4号事件)をしたところ、裁決行政庁は、平成18年3月15日付けで、本件第1命令を発し、同命令の写しが同年4月27日に原告に送付された。

そこで、原告は、同年5月24日、本件第1命令の取消しを求める訴えを東京地方裁判所に提起した(同年(行ウ)第238号事件)。

(併合前の238号事件の甲1,2)

ウ 地労委は、平成12年7月17日、前記(5)ケ記載の救済申立てにつき、本件第2初審命令を発した。

補助参加人組合らと原告が、平成12年7月31日、裁決行政庁に対し、それぞれ再審査申立て(中労委同年(不再)第45号事件、第47号事件)をしたところ、裁決行政庁は、平成18年7月5日付けで、本件第2命令を発し、同命令の写しが同年7月7日に原告に送付された。

そこで、原告は、同年8月31日、本件第2命令の取消しを求める訴えを東京地方裁判所に提起した(同年(行ウ)第462号事件)。

(併合前の462号事件の甲1,2)

2 争点

(1)3年変更、7年変更の不当労働行為性

(2)平成4年ないし平成9年の各一時金に関する団体交渉等における原告の対応(遅刻早退控除、処分等控除、ワッペン控除を妥結の条件としたこと)の不当労働行為性

(3)平成7年ないし平成9年の各賃上げに関する団体交渉等における原告の対応(新賃金体系の導入のための協議態様、妥結月実施を妥結の条件としたこと)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、7年変更の不当労働行為性)について

(原告の主張)

ア 3年変更について

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いた。

しかしながら、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補助参加人支部の組合員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盾に、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取ったのであり、これは事前協議合意協定の趣旨に反し、同意権の濫用に当たるといふべきである。

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、補助参加人支部の組合員らに対し、3 年変更を前提とする業務命令を発したのである。

したがって、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ものではなく、労組法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たるとはいえない。

イ 7 年変更について

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、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 375 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った。

さらに、7 年変更においては、3 年変更と異なり、事前協議合意協定が解約され、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、補助参加人支部の組合員により、原告の役員の自宅前でビラ配布や情宣活動が行われるなど、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の事情が存した。

したがって、これらの事情を総合考慮すれば、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ものではなく、労組法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たるとはいえない。

(被告の主張)

ア 3 年変更について

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、X4 の診療所での常勤化要求を行ったことを捉えて同意権の濫用などとし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 号の不当労働行為に当たるといふべきである。

イ 7 年変更について

原告は、補助参加人組合らとの対立が続いていた労使事情のもとで、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（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、その理解は容易ではない。）、協議申入れにも実質的に応じなかったものである。

このように、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 号の不当労働行為であるというべきである。

(2) 争点(2)（平成 4 年ないし平成 9 年の各一時金に関する団体交渉等における原告の対応（遅刻早退控除、ワッペン控除、処分等控除を妥結の条件としたこと）の不当労働行為性）について

（原告の主張）

ア 遅刻早退控除について

（ア）補助参加人支部の組合員は、原告の勤務指示に従わず、補助参加人支部作成に係る「組合ダイヤ」に従って就労していた（「組合ダイヤ」と 3 年変更前の勤務時間とは異なる。本件命令が認定するように 3 年変更前の勤務時間に従って勤務してはいない。）。そのため、原告は、「組合ダイヤ」に従って勤務している組合員に対し、3 年変更後の勤務時間を基準として、勤務していない時間について賃金カットを行った。

そもそも、組合員各人に対する具体的勤務時間割は診療所事務長が各科主任に指示している。主任には、就業規則上、上司の指示に従って診療所が指示した診療時間に沿った勤務割を各科職員に行う権限と義務がある。

したがって、補助参加人支部の組合員であった各科主任らが補助参加人支部の指示に従い、事務長の指示に背いて組合ダイヤと称する勤務割を各科職員に指示しているのは業務命令違反も甚だしく、組合ダイヤに従った就労は重大な違法行為であって、正当な組合活動の範囲を逸脱するものである。

（イ）原告が、補助参加人支部に対し、一時金の合意に際し、遅刻早退控除の受諾を求めたことについては、就業規則上、賞与（一時金）は、職員の勤務成績等を勘案して決定されることとされているのであるから、労働者が遅刻や早退をして、これに相応する労務の提供がない場合に、それを賞与額の決定上考慮して一時金を減額することは、不当とはいえない。

また、補助参加人支部の組合員らが原告に対する具体的な一時金請求権を有しない以上、一時金算定期間中において遅刻及び早退回数が 12 回までは不問とし、13 回以上の遅刻又は早退 1 回につき 1000 円を減額した額とするのも、賞与の計算方法にすぎないのであり、労働基準法 91 条の減給の制裁には当たらないというべきである。

補助参加人組合らと原告との間では勤務時間についての争いがあったが、前記（ア）のとおり、原告の指示する勤務時間に従わなかったことが正当なものとはいえない以上、前記争いの存在をもって、遅刻早退控除が不当なものとはいえない。

イ 処分等控除について

原告が補助参加人支部に対し、一時金の合意に際し、処分等控除の受諾を求めたことにつ

いては、賞与(一時金)は職員の勤務成績等を勘案して決定することとされているのであるから、一時金算定期間内における懲戒処分歴は当然として、当該従業員に対する警告書の交付についても、それが原告の企業秩序維持のために必要かつ合理的なものである限りにおいて、その交付を受けたこと自体を賞与額の決定上考慮して、一時金を減額することは不当とはいえず、これを一時金の妥結条件とすることが不合理であるとはいえない。

また、補助参加人支部の組合員らは原告に対し具体的な一時金請求権を有しない以上、原告の企業秩序維持のために必要かつ合理的な理由に基づき警告書の交付を受け、又は懲戒処分を受けた者につき、原告がその一時金を 10%を限度に減額することは、賞与の計算方法にすぎず、労働基準法 91 条にいう減給の制裁に当たらないというべきである。

ウ ワッペン控除について

就業規則上、賞与(一時金)は、職員の勤務成績等を勘案して決定されるものであり、ワッペンを着用して就労することについては、職務専念義務に違反し得るものである(本件命令も認めるとおり、ワッペン着用就労が就業時間中の労働組合活動もしくは争議行為に当たり、「債務の本旨」に従った労務の提供とはいえないものであり、賃金カットは当然に認められなければならない。)し、補助参加人支部の組合員が着用していたワッペンの内容も、特定の個人を非難するなど相当性を欠くものがあつたことに照らせば、ワッペンを着用して就労したことを賞与額の決定上考慮して一時金を減額することは不当とはいえない。

また、補助参加人支部の組合員らは原告に対し具体的な一時金請求権を有しない以上、原告がワッペン着用就労を欠勤とみなして、一時金算定における欠勤率算定の際に半額を限度に減額することは、賞与の計算方法にすぎず、労働基準法 91 条にいう減給の制裁には当たらないというべきである。

加えて、①原告が、診療のため来院する患者に配慮し、トラブルを避けるため、ワッペンを着用して強行就労した補助参加人支部及び組合員に対し、強硬姿勢(ロックアウト)を控えざるを得なかった(違法就労を黙認せざるを得なかった)こと、②原告としては、ワッペン控除の提案の際に、補助参加人支部がワッペンを着用していない者がいると主張するなら、個々の組合員が自主申告し証明すればよいと告げ、例外となる事実があれば協定妥結後に個別調整することを表明していたことも考慮すべきである。

(被告の主張)

ア 遅刻早退控除について

(ア)組合員らが 3 年変更前の勤務時間に従って勤務していたことについては、①前記(1)(被告の主張)で述べたとおり、3 年変更及び 7 年変更が団交義務を尽くさないまま一方的に導入しようとしたものであり、それ自体が不当労働行為に当たるのであり、これに基づく勤務を組合員らに強いることはできないと解され、②加えて、第 2 次再建案についてはいまだ労使間で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ていないのであるから、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ということができ、したがって、補助参加人支部及び組合員らの上記対応についてこれを重大な違法行為であるとか、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するということとはできない。

さらに、③原告は、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などの事実は認められないので、組合員らによる上記就労を黙認していたとみざるを得ず、また、④組合員らに対しては具体的な勤務時間割が示されておらず、遅刻・早退の基準となる勤務時間帯が組合員らに明らかになっていなかったものであり、原告は賃金カットに関する組合員らからの質問に対して説明を拒否していたのであって、これらの点からも、上記判断が支持されるべきである。

(イ) 組合員らが3年変更前の勤務時間に従って勤務していたことが重大な違法行為であるとか、正当な組合活動の範囲を逸脱するものということはできないことは、前記（ア）のとおりであり、さらに、原告は、組合員各人の遅刻早退回数 of 明示を求めた補助参加人支部に対して賃金明細表を見れば分かるとしたのみで、明示しないままであり、また、賃金明細表に記載された遅刻早退回数は不正確なものであったのであり、このような事情を加味して検討すれば、原告が遅刻早退控除を一時金支給の条件としたことは合理的な理由があるものと認めることはできない。

(ウ) したがって、原告が、遅刻早退控除の導入を一時金妥結の条件とし、その結果、妥結せず、一時金を補助参加人支部の組合員に支給しなかったことは、3年変更(及び7年変更)に反対する補助参加人支部及び3年変更前の勤務時間に従って勤務している補助参加人支部の組合員らを嫌悪し、原告の方針に従わせるために殊更不利益に取り扱ったものとみることができ、また、補助参加人組合らの運営に支配介入しその弱体化を図ったものといえることができる。

イ 処分等控除について

3年変更については、原告が補助参加人支部との十分な協議を経ることなく一方的に導入しようとしたものであり、また、組合員各人の具体的な勤務時間が指定されていなかったものであるから、これに従わないことを理由に処分を行うことは相当とはいえないし、また、7年変更についても同様の事情が認められる。

したがって、3年変更及び7年変更に従っていないことを理由とする警告書の交付ないし処分を受けたことを理由に一時金の減額を行うことは適切なものといえることはできず、これを一時金支給の条件とすることは合理性を欠くものといわざるを得ない。

そして、原告がこのような処分等控除に固執した結果、一時金について合意が成立せず、補助参加人支部の組合員に対して一時金を支給しなかったことは、3年変更及び7年変更に従わず、補助参加人支部の指示に従い3年変更前の勤務制度に従って勤務している補助参加人支部の組合員をその活動のゆえに不利益に取り扱おうとするものであり、同時に補助参加人支部の運営に支配介入するものである。

ウ ワッペン控除について

補助参加人支部の組合員の行ったワッペン就労については、それが医療機関である診療所内で行われたものであり、当初は個人を攻撃する側面もあったことからすれば、原告としてこれを問題視したこと自体は一応理由があったといえ、ワッペン控除の導入を提案し、それを妥結条件としたことが直ちに合理性がないまでとはいえない。

しかしながら、ワッペン控除は、ワッペンを着用しての労務の受領をしながら、一時金の半額までという相当大幅な減額を行おうとするものであり、しかも、その方法は、ワッペン着用の有無を現認しない杜撰なものであって、相当と認められる範囲を超えるものであり、合理性を欠くものである。そして、ワッペンを着用しての就労に至る労使事情をも考慮すると、

ワッペン控除に係る原告の行為は、その方法・程度において合理性を欠くものであり、このことにより補助参加人支部の組合員に一時金を支給しないという経済的不利益を与え、もって補助参加人組合らを弱体化することを目的とした不当労働行為に該当するのである。
(補助参加人組合らの主張)

一時金の支払基準については一致をみており、しかも、その支払基準は補助参加人支部の組合員以外の原告の労働者と同じものでありながら、原告は、補助参加人組合らが到底同意しないであろうことを認識した上で、あえて補助参加人組合らにだけ一時金減額条項を提案し(補助参加人組合らが遅刻早退控除、ワッペン控除及び処分等控除に同意することは、補助参加人組合らが主張していた自らの活動の正当性を否定することにつながる。)、さらには、原告らは「補助参加人組合らの同意を得ずに減額を実施することができる。」としているにもかかわらず、あえて「補助参加人組合らの同意を得る。」ことに固執し、「補助参加人組合らが同意していない」ことを口実に、「妥結が成立していない」と主張して、協定書の締結を拒み、もって一時金を一切支払わない。このような原告の交渉態度は到底許されない。

(3)争点(3)(平成7年ないし平成9年の各賃上げに関する団体交渉等における原告の対応(新賃金体系の導入のための協議態様、妥結月実施を妥結の条件としたこと)の不当労働行為性)について

(原告の主張)

ア 新賃金体系に関する協議態様について

原告が新賃金体系を導入しようとしたのは、松浦診療所と紀和病院との間で賃金体系が異なり、人事異動がスムーズにいかないという問題が生じていたことから、賃金体系を一本化するためであったところ、補助参加人支部との間でも、昭和63年ころには、同一の賃金体系にしなければならないということで基本合意していた。

そして、原告は、平成5年11月に補助参加人支部(及び紀和労組)に対して新賃金体系の導入を提案し、平成6年3月の春闘交渉において、新賃金体系についての説明をして実質的な協議を始め、平成7年度の春闘交渉時には、補助参加人支部の組合員の個人別に新体系を適用した場合の賃金関係の計算書を示すなどして具体的な説明を行い、平成8年度においても同様に労使協議を重ね、人事考課は2年程度は実施せず、その間に職務調査・職能要件書作成・考課者訓練等を行うことなどの実質的な導入スケジュールについても説明するなどして、新賃金体系の導入を説得し続けた。

しかしながら、補助参加人支部は、平成6年11月29日付け文書をもって職能給導入自体に全面的に反対することを表明し、その後も補助参加人支部は反対の態度を変えず、職能給導入絶対反対の立場をとり続けた。

このように、原告としては、新制度移行の理解に必要な資料を提供し、説明を行っている(紀和労組に対しても同様の資料の交付、新賃金体系の説明をし、紀和労組は理解し、納得して新賃金体系を受け入れている。)にもかかわらず、補助参加人支部が職能給導入自体が不当労働行為であるとして、頑に反対の態度に固執し、原告を困惑させる意図の下に、説明が足りない、資料が足りないとして不誠実団交を主張していたにすぎない。

イ 妥結月実施を要結条件とすることについて

原告と補助参加人支部との間では、平成7年ないし平成9年度において、長期にわたり賃

金・一時金の未妥結状態が続く、年々未妥結部分が増えていく事態を放置することは財務上好ましいことではなく、できる限り妥結する必要があった。他方、補助参加人支部は賃金・一時金が妥結すれば遡及すると主張し、未妥結状態が続いても何ら痛痒を感じないこと、補助参加人支部の狙いは未払(未妥結)賃金差押闘争のため、あえて未妥結状態を作り出している状態であった。原告は、これらの事情を踏まえ、不自然な賃金等の未妥結状態を解消するために、妥結月実施を条件として交渉したものである(なお、原告は、少なくとも平成7年度以降については、紀和労組に対して妥結月実施を提示し、同労組は同意し妥結している。)。

前記各年度の賃上げが妥結しなかった主要な理由の一つは、いずれも補助参加人支部が新賃金体系の導入に反対していたためであり、前記アで述べたとおり、原告が補助参加人支部に対し、新賃金体系導入について同意を求めたことは不合理とはいえず、長期間前記賃上げを受けられなかったのも、結局、それは補助参加人支部の選択の結果というべきであって、直ちに不当なものということとはできない。補助参加人組合らにおいても、原告との間で、平成8年度及び平成9年度の賃上げについては、各一定の金額を平成11年4月1日から実施することで妥結しているのであるし、平成11年度以降においても、遅刻早退控除と処分等控除を受け入れて、賃上げについても妥結月から実施することで合意するに至っている。

これらのことを総合考慮すると、前記各年度の各賃上げ交渉について、妥結月実施を求めたことが不合理であるとはいえない。

(被告の主張)

ア 新賃金体系の導入に関する協議態様について

原告は、新賃金体系について、平成5年11月の提案以降、平成7年度賃上げにおいて原告が新賃金体系への同意を賃上げ実施の条件として提示するまで、補助参加人支部とは実質的な協議を行うことがなかった。

また、平成8年においても、補助参加人支部が、職能格制度の診療所への導入の時期、既に管理職を対象に実施されている職能資格制度の内容を明らかにすること、紀和病院において作成した人事考課資料の提示を求めたのに対し、原告は、新賃金体系移行後2年間は人事考課を実施せず、その間に人事考課の具体的な内容について協議するとしてこれらの要求を拒否した。そして、その後行われた団体交渉において、原告は、人事考課制度について、職務調査、職務分析、職能要件書作成、効果基準作成、考課者訓練の順で行っていくこと、考課項目は情意・能力・成績の3項目であり、考課者は第1次考課者が課長・主任クラス、第2次考課者が部長クラス、第3次考課者が院長・所長・事務長である旨説明したのみである。

さらに、平成9年においても、補助参加人支部は考課査定の実施等について撤回を申し入れているが、新賃金体系について原告が組合に対し資料を示すなど説明を行ったとの事実はない。

これらに照らせば、原告が新賃金体系について補助参加人支部と十分に協議を尽くしているとは到底いうことができないのであり、本件第1、第2命令の当該判断に誤りはない。

イ 妥結月実施について

原告は、平成8年度賃上げ及び平成9年度賃上げについて、前年度において合意の成立しなかった新賃金体系への同意を妥結の条件とし、更に妥結月実施を条件とした。

こうして原告側から付された二つの条件の相互の関係についてみると、新賃金体系への

同意という条件については、既にみたとおり、それを提案した原告側において誠実な団体交渉を行おうとしなかったことにより、補助参加人支部としてはその条件を受諾することが著しく困難となったものであり、この使用者側の責めに帰すべき事由によって一つの条件の受諾が困難となって妥結が遅れることとなり、もう一つの妥結月実施という条件が補助参加人組合ら側の賃上げの利益の享受の遅れ、すなわち、補助参加人支部の組合員の不利益の増大をもたらすものとして働いてくるという関係にある。

新賃金体系への同意という条件を付しながら、それについて誠実な団体交渉を実施しないことについては、原告側の明らかな意図の下に行われていることであり、それがひいては妥結の遅れをもたらす、補助参加人支部の組合員の不利益につながるであろうことは、当然に原告において認識されていたものと推認される。

こうして、この妥結月実施の条件は、原告が、補助参加人支部の組合員に対して妥結が遅れば遅れるだけその不利益が増大する結果となることを予測して、いまだ団体交渉が尽くされたと認めることのできない新賃金体系について補助参加人支部の反対を封じ同意をさせようとしてあえてこれを条件としたものとみることができる。

このように、平成 8 年度賃上げ及び平成 9 年度賃上げにおいて原告が妥結の条件として提案した妥結月実施条項は、新賃金体系に関する不誠実な団体交渉という不当労働行為を介在させることによって組合の方針を変更させるために行われたものであると評せざるを得ないものであって、したがって、補助参加人組合らの弱体化を企図したものであり、その運営に支配介入したといわざるを得ない。

(補助参加人組合らの主張)

そもそも、新賃金体系は、運用自体が放棄されるような、不合理で必要性のない人事考課制度を根幹とするものであった。

そして、原告は、一方では、3 年変更に基づく賃金カット等にみられるように、「賃金体系変更には組合の同意を得る必要がなく、使用者側の裁量の範囲として一方的に実施できる。」との見解を表明しているにもかかわらず、他方では、考課査定制度に対する組合の見解等から、補助参加人組合らが新賃金体系に同意しないことを十分に認識しつつ、殊更「補助参加人組合らの同意を得る。」ことに固執する態度を取って、「妥結月実施」の条件を付して賃上げの実施時期を遅らせるとともに、「合意が成立していない。」と主張して協定書を締結せず、賃上げを実施しないという交渉態度を取ったのである。

このように、原告が、賃上げの額については補助参加人組合らと合意が成立していたにもかかわらず、新賃金体系への移行及び妥結月実施への補助参加人組合らの同意を賃上げ実施の条件としたことには、何ら合理性がなく、組合員に不利益を与えることのみを目的とするものであって、このような交渉態度が許されないことは明らかである。

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) 原告における設立当初の賃金体系及び勤務時間等

ア 原告における賃金体系は、松浦診療所では年功序列的な昇給制度であった(管理職もその他職員も同様であった。)のに対し、紀和病院では当初から職務給が導入されており、また、

松浦診療所職員と紀和病院職員とでは賃金体系の違いにより定期昇給の金額が異なっていた。

イ 原告は、昭和 55 年以降、夏季及び年末一時金について、算定期間（支給月前 6 か月間）における職員の平均基本給をベースにして、おおむね、夏季 2 か月分、年末 3 か月分を支給してきた。また、原告では、従来、一時金の支給に関して、支給日に在職していることを支給の条件とすることとしていたが、実際には、労使交渉がずれ込むなどして実際の支給日に在職していない場合でも、賃金規定に定められた一時金支給日に在職していた者には支払われていた。

なお、原告は、昭和 54 年ころ、職員の遅刻が多いとして、算定期間内に 12 回を超える遅刻があった場合、超えた 1 回につき 1000 円を一時金から控除する制度（以下「旧遅刻控除」という。）を導入した。

ウ 紀和分会の執行委員等は、昭和 61 年に、国鉄分割民営化に反対する署名運動の一環として、ワッペンを着用して就労していたことがあった。

また、紀和分会の組合員は、昭和 63 年の春闘では「大幅賃上げ、週休 2 日制の実現」と記載した縦 5.5cm 横 9cm の大きさのワッペンを、同年夏季一時金闘争では「夏期闘争勝利!経営は誠意ある回答を行え!」と記載した同年春闘と同じ大きさのワッペンを、及び平成元年の春闘では「経営は春闘の回答を行え!」と記載した直径 5cm の円形のワッペンを着用して就労していたことがあった。

松浦分会の組合員も、昭和 63 年夏季一時金において「夏季闘争勝利!経営は誠意ある回答を!」と記載した縦 5.5cm 横 9cm のワッペンを着用して就労をしていたことがあり、後記(3)イのとおり、平成 2 年 2 月にもワッペンを着用して就労していたことがあった。原告は、これらのワッペンを着用して就労したことについて、これを問題視して注意するなどしたことはなく、また、賃金等をカットしたり処分をしたりすることはなかった。

エ 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、同松浦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 年から労働災害の診療報酬単価が 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を「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、健診部、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。

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ので拘束 11 時間勤務の導入は問題があるとして、原告と対立した。

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ほしい旨指導し、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。こうした情勢の下では、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、港地協立会いの下、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。さらに、紀和病院においては、労使双方が参加した賃金問題特別委員会が設置され、同委員会は、同年 11 月、将来的に松浦診療所を含めた原告統一賃金体系を作ることとを考慮すべきものとした報告書を提出した。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った。

エしかしながら、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取り（特に、松浦診療所と紀和病院での労働時間を（松浦診療所に合わせて）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ず補助参加人支部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。

一方、原告は、補助参加人が昭和 63 年夏季一時金に関する団体交渉において「遅刻は自主的な努力によって減らすべきであり一時金において控除するのはおかしい」と主張したことを受け入れ、同一時金以降、旧遅刻控除を廃止した。その後、原告において、遅刻する職員が大幅に増加した。

(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針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取った。

原告は、補助参加人支部の前記態度が事前協議合意協定の趣旨に抵触するとして、補助参加人支部に対し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針灸部門の人員削減への理解を求めた。

その後、補助参加人支部は、針灸部門の人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、組合員が「理学診療科縮小反対」と記載したワッペンを着用して就労を行ったほか、同年 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・育休代替要員であった X4 を常勤化するよう求めた。これに対し、原告は、X4 の常勤化について補助参加人支部と協議して対応する姿勢を不した。

エ 補助参加人支部の作成した平成 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二組合作りの動きがあることを警戒する記載がある。

オ 原告と補助参加人支部は、昭和 63 年度及び平成元年度の賃上げでは、定期昇給分の差にかかわらず松浦診療所職員と紀和病院職員の平均賃上げ額を同額とする方式を採用して、平均賃上げ額から定期昇給分を引いた額をベースアップ分とすることで妥結していた。このため、ベースアップ分の額は、松浦診療所職員と紀和病院職員とでは異なっていた。

これに対し、原告と補助参加人支部は、平成 2 年度の賃上げにおいては、松浦診療所職員と紀和病院職員のベースアップ分を一律同額として、これに松浦診療所職員と紀和病院職員とで異なる額の定期昇給分(平均額。以下同じ)を加算する方式を採用し、結果として、松浦診療所職員よりも紀和病院職員の方が平均賃上額が高くなる内容で要結した。

(4)3 年変更

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。

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原価率の引下げは限界に近いこと、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、一改革案として午後 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。

イ 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 は、原告(Y1 理事長)からの依頼を受け、原告と補助参加人支部との間をあっせんし、原告の経営再建のため、労使の信頼関係を回復させること及び第 2 次再建案について膝詰めで十分話し合うことを勧めた。

この勧告を受けて、補助参加人支部、(松浦分会)は、原告との第 2 次再建案の協議(以下、「再建案協議」という。)に応じることとし、一方、原告は、補助参加人支部が強く反対していた Y2 の松浦診療所事務長への就任を撤回した(同入は本部総務部長に再度戻された。)

ウ 原告と補助参加人支部は、同年 3 月 4 日から再建案協議を始めた。

再建案協議では、原告から補助参加人支部に対して第 2 次再建案が提示され、同年 7 月までに 16 回の協議と、数回の事務折衝及び 2 度にわたる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が開かれた。

また、この協議では、X4 の常勤化、紀和分会前執行委員長 X7 の配置転換・退職(外来部門から夜間勤務がある病棟への同年 4 月 23 日付け配置転換、同年 5 月 20 日付け退職)、紀和病院の有給休暇の取扱いの変更、紀和分会書記長兼補助参加人支部書記長 X8 に対する懲戒処分(平成 2 年 12 月 25 日に行われた事務折衝時に机を壊したこと等に対するもの)等の労使問題に関しても時間が割かれた。

エ 原告と補助参加人支部は、平成3年5月13日、第11回再建案協議を行った。

Y1 理事長は、同協議の席上、補助参加人支部(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、補助参加人支部(松浦分会三役)は、「正式に団体交渉に入ると、イエスか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、原告(Y1 理事長)と補助参加人支部(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。

オ 原告と補助参加人支部は、同月24日、事務折衝を行った。

原告は、この席上、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日制の導入にもらんで考えた。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常勤看護婦5名及びパート看護婦1名分の勤務案には、基本型勤務以外に10パターンの勤務時間が記載されていた。

カ 原告、補助参加人組合ら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。)は、同年6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、補助参加人組合らは、「補助参加人支部を尊重して話し合いで物事を進めてほしい。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いる。原告から戦争を仕掛けている。」と述べ、大阪総評港地区センターも、「自主的に解決してほしい。」と述べた。

キ 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、「もう少し待ってほしい。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ほしい。」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ほしい。」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し合いは中断中。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。」旨記載されていた。

ク 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。補助参加人支部は、同協議の席上、X4 の常勤化問題に関し、松浦診療所では難しいが紀和病院であれば検討する旨回答した原告に対し、X4 の松浦診療所での常勤化を求め、「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取らない。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。

ケ 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 2~3 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 回になる人があるなど午後 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。

コ 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、前記ケ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 2~3 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。

サ 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診療時間等の変更に合意すれば同年の賃上げを平均 9000 円(定期昇給は 4800 円,ベースアップ一律 4200 円)に増額する。」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,X7 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。

シ 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 時間の勤務を入れるにしても,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ほしい。歯科の夜間診療は残すべきである。医科についても,週 3~4 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。

ス 松浦診療所事務次長 Y3(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。)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。

セ 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。

ソ 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、前記セ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。タ 原告は、同月 10 日付けで、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の診療時間及び勤務時間変更を同年 8 月 5 日から実施すると通知した。

また、原告は、翌 11 日、患者に対し、同年 8 月 5 日から受付終了時刻を午後 7 時 30 分から同 6 時に変更すること、担当医師の変更等を内容とする文書を掲示した。

そして、原告は、同年 7 月 26 日、松浦診療所職員に対し、同年 8 月 5 日から診療時間を変更し、新たな勤務態勢を実施することを通知した。これに対し補助参加人支部は、新たな勤務態勢について合意ができるまで変更前の勤務時間による勤務を続けることを決定し、同年 8 月 1 日、患者に対し、今後も夜間診療を行うとの文書を配布した。

チ 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、新勤務案等のとおり変更した(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。

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(3 年変更後の)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。

ツ 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タの決定に基づき、原告(松浦診療所)の前記チ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。)、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に係る「おしらせ」と題する文書(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。)を掲示し

た。

なお、原告は各部署の主任に対し職員ごとの始業・終業時刻を示したが休憩時間等の説明は行わないまま、新たな勤務割を行うよう指示したのみで、職員個々人に対しても具体的な勤務時間の指示を行わず、また、補助参加人支部に対しても組合員の始業・終業時刻がどうなるのかについての説明を行わなかった。そして、原告が主任に対し示した各職員の勤務時間には、拘束時間及び実労働時間がともに 7 時間の日や、拘束時間よりも実労働時間が長い日があった。

テ 原告は、同月 22 日、補助参加人支部（松浦分会）に対し、3 年変更に従うよう警告書を交付した。

(5) 平成 3 年度の賃上げ及び一時金に関する経緯

ア 原告は、平成 3 年度の賃上げについて、補助参加人支部から出されていた要求に対し、3 年変更実施前にも、団体交渉の場で平均 8500 円（定期昇給分 4800 円、ベースアップ分一律 3700 円）とする旨回答し、さらに、7 月 2 日回答において、補助参加人支部に対し、第 2 次再建案への同意を条件に平均 9000 円とすることを提案していた。

また、原告は、同年 6 月 27 日の団体交渉において、夏季一時金を算定期間の平均基本給の 2 か月分とすることで補助参加人支部と妥結し、同年 7 月 10 日、補助参加人支部の組合員に対し、各人の基本給の 2 か月分の額の同年夏季一時金を支給したが、この額は、平均 8500 円の賃上げが同年 4 月から実施されたことを前提として計算されていた。

イ 補助参加人支部は、同年 9 月 28 日、臨時大会を開き、原告の理事の選出母体でもある補助参加人組合に加盟することを決議し、補助参加人組合に加盟した（これに伴い、現名称に変更した。）。

その後、紀和病院において、補助参加人組合への加入を巡り、同年 10 月 12 日、補助参加人支部の運営方針に反対する職員を中心に紀和労組が結成され、非組合員であった紀和病院職員約 40 名が加盟し、同年 11 月 2 日、紀和分会組合員 50 名が補助参加人支部を脱退し加盟したことから、組合員は約 90 名となった。

ウ 原告は、補助参加人支部に対し、同年 10 月 23 日の団体交渉において、X4 の松浦診療所での常勤化を確認するとともに、同年度賃上げについて、第 2 次再建案（3 年変更）への同意とは無関係に、7 月 2 日回答と同額の平均 9000 円とする旨回答し、その後も同様の回答を続けたが、補助参加人支部が松浦診療所と紀和病院とで賃上げ総額を同額にするよう求めるなどして、結局妥結に至らなかった。

一方、原告は、紀和労組に対しても、同年度賃上げについて、補助参加人支部に対するのと同じ回答を行い（なお、紀和労組は平均 1 万円の増額を要求していた。）、同年 11 月 5 日、紀和労組との間で原告回答どおりの賃上げ額とし、同年 4 月に遡及して支払う旨の協定を締結して、同月 30 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、同協定どおり同年度賃上げを同年 4 月に遡及して実施した。

エ 原告は、同年の年末一時金について、同年 11 月、補助参加人支部と紀和労組に対し、一人当たり、算定期間（同年 5 月から 10 月まで）の平均基本給の 3 か月分プラス一律 3000 円（欠勤控除は、「労災休業・組合活動は 100%保証、病休・産休は 75%保証、育休・その他欠勤は 0%保証、再分配はなし」とする旨回答し、その後、平均基本給の 3 か月分プラス一律 6000 円と上積みする旨回答した。

これに対し、補助参加人支部は、同年 12 月 7 日の団体交渉において、原告に対し、賃上げが解決しなければ年末一時金についても妥結できない旨述べ、年末一時金の支払期日が同月 10 日に迫っているとして、同年度賃上げ及び年末一時金の上積み回答を求めたが、原告からは上積み回答を得られなかった。また、補助参加人支部は、同月 12 日、同月 20 日及び同月 25 日の各団体交渉において、原告に対し、同年年末一時金を仮払いするよう要求したところ、原告からは、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否された。

一方、紀和労組は、同月 2 日、前記上積み回答どおりで原告と妥結した。これを受けて、原告は、同月 10 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、同年年末一時金を支給した。

(6) 平成 4 年度の賃上げ及び一時金に関する経緯

ア 原告は、平成 4 年 3 月 19 日、紀和労組に対し、管理組織の変更に伴う非組合員の範囲の変更、新たな役職の設置と待遇等について申入れを行った。

イ 原告は、同年 4 月 11 日、幹部会議において、①職能資格制度（資格等級は 10 級建てとなっており、上位 6 級に対応する職位として、部長、課長代理、主任、主任代理がある。後記カの職種職制表に基づく職務段階に対応）を導入すること、②職能資格制度を運用するため人事考課制度を確立すること、及び③職能資格制度をベースにした併存型職能給（賃金を職員の生活保障という側面を重視して決定する生活給及び個々の職員の努力、能力の高さ、担当する仕事の貢献度などを評価して決定する仕事給で構成する）を導入すること、を決定した。

これに伴い、原告は、同年 4 月からとりあえず管理職に限り職能資格制度を導入し、管理職を資格等級に新たに格付けして、併存型職能給による賃金支払を開始したが、この結果、管理職に対し大幅な賃上げが実施されることとなった。

ウ 原告は、同月 25 日付け内容証明郵便で、補助参加人支部及び松浦診療所分会に対し、事前協議合意協定について、締結後 6 年を経過し、この間大きく変化した労使関係の現状にそぐわなくなったとして、これを 90 日後に破棄する旨通知した。

エ原告は、同月 28 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、「松浦診療所と紀和病院の賃金体系を一本化し新たな賃金体系に移行したい。内容については検討中である。」と述べたが、管理職に職能資格制度を導入したことにより管理職について大幅な賃上げという結果になったことについては説明しなかった。

その後、原告は、同年 6 月 3 日付けで、補助参加人組合らから、同年春闘（賃上げ）に関し、補助参加人支部の組合員に対する賃上げを低く抑えながら管理職に職能資格制度を導入し、それに伴い管理職の賃金が 8~20 万円も引き上げられているなどと抗議を受けた。

オ 原告は、平成 4 年度の賃上げについて、同年 3 月 24 日付けで、補助参加人支部に対し、ベースアップ分 5600 円（なお、定期昇給分は松浦診療所職員 3400 円、紀和病院職員 3510 円）とする旨回答し、その後、一律 6600 円とする旨の上積み回答を行った。

これに対し、補助参加人支部は、原告が管理職の賃上げの内容を明らかにしないことなどを理由に原告と妥結しなかった。

一方、紀和労組は、ベースアップ分一律 6600 円とすることで原告と妥結した。これを受けて、原告は、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、妥結どおりの同年度賃上げを同年 4 月から実施した。

カ 補助参加人組合らは、同年 6 月 1 日、原告に対し、同年夏季一時金について、補助参加人支部の組合員一人当たり（平成 3 年度・平成 4 年度賃上げ解決後の）4 月基本給の 4.5 か月分

の支給、欠勤控除は総額の2割を対象とし、1日につき、支給対象期間(11月から4月まで)の労働日で除した額とすること、ただし、労働組合・労災・産休・病休による欠勤については控除対象としないこと及び控除総額を均等に全員に再配分すること等を要求した。

これに対し、原告は、同年6月10日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、「部長－主任－主任代理－一般職」で構成されていた松浦診療所及び紀和病院の職位を、おおむね、「部長－課長(婦長、技師長、薬局長)－課長代理(技師長代理、薬局長代理)－主任－主任代理－一般職(看護婦、技師、薬剤師等)」とする旨を記載した職種職制表を提示した。

これに対し、補助参加人支部が管理職の範囲・人数等を質問したところ、原告は、答える必要がない旨述べた。また、原告は、補助参加人支部からの管理職の賃上げについての質問については、交渉事項ではないとして回答を拒否した。

また、原告は、同日付けで、補助参加人支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の2か月分(欠勤控除あり)とするほか、遅刻早退控除を導入する旨回答した。

補助参加人支部は、遅刻早退控除の対象となる勤務時間の範囲について質問し、また、欠勤控除のうち組合活動について、従前より100%保証してきているにもかかわらず、経営が認めたものに限るとの取扱いは新たな条件設定であり、前担当者に確認するように求めた。

キ 原告は、同月27日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、同年度の夏季一時金について、2か月分プラス一律3000円とする旨の上積み回答を行い、また、遅刻早退控除の対象となる遅刻早退は、3年変更後の勤務時間に基づいて算定する旨説明した。

これに対し、補助参加人支部は、原告が補助参加人支部の組合員各人に対して3年変更後の始業・終業時刻を指示していなかったため、正確な遅刻早退回数が把握できないとして、各人の遅刻早退回数を明らかにするように要求したが、原告は、毎月の賃金明細票に記載されているとして各人の回数を示さなかった。

なお、各人の毎月の賃金明細票に記載されていた遅刻早退回数は、正確なものではなかった。

ク 補助参加人支部は、同年6月27日の団体交渉において、一時金の基礎額が確定していないこと、遅刻早退控除の導入反対を理由に同年夏季一時金について原告と妥結するには至らなかったが、原告に対し、未妥結でもこれを支給するよう要求したところ、原告からは、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否された。

一方、紀和労組は、同日、同年夏季一時金について、原告の前記キの上積み回答(遅刻早退控除を含む。)どおりとすることで原告と妥結した。これを受けて、原告は、同年7月10日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年夏季一時金を支給した。

ケ 原告は、前記クの団体交渉において、補助参加人支部に対し、歯科部の課長職に非組合員である歯科衛生診療科主任のY4を指名したいと口頭で申し入れたが、補助参加人支部はこの後の行動予定があるとして席を立った。

原告は、同年7月1日、Y4を松浦診療所歯科部課長に就任させた。

これに対し、補助参加人組合らは、組織体制の変更であり問題だとして団体交渉を申し入れた。

なお、前記カの職種職制表には歯科部に課長職は設定されていなかったほか、職種職制の変更に基づき、課長職に就任した補助参加人支部の組合員はいなかった。

コ 補助参加人支部の組合員は、出張や所外健診の日以外は「Y4 課長を認めないぞ!」な

どと記載したワッペンを着用して就労するようになった。

原告は、この事態を踏まえ、同年 9 月 22 日、大阪地方裁判所に対し、「Y4 課長を認めないぞ!」などと記載したワッペン着用就労等の禁止を求めて業務妨害禁止の仮処分申立てを行ったほか、補助参加人組合らに対し、同月 12 日及び同月 24 日付けで、Y4 課長に対する威圧を行っているなどとして抗議し、さらに、松浦診療所職員に対し、Y4 課長の辞任を要求するようなワッペン着用就労等をやめるよう警告する旨記載した同月 26 日付け書面を松浦診療所食堂に掲示して警告した。

サ 補助参加人組合らは、同年 11 月 4 日、原告に対し、同年年末一時金について、組合員一人当たり同年 10 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。

これに対し、原告は、同年 11 月 19 日付けで、補助参加人支部に対し、同年年末一時金について、算定期間の平均基本給の 3 か月分（欠勤控除及び遅刻早退控除あり）とする旨回答し、その後、同年 12 月 1 日には、前記回答額に 5000 円を一律に上積みする旨回答した。補助参加人支部は、遅刻早退控除等の導入反対を理由に同年年末一時金について原告と妥結に至らなかったが、原告に対し、未妥結でもこれを支給するよう要求したところ、原告からは、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否された。

一方、紀和労組は、同年年末一時金について、3 か月分プラス一律 5000 円とすることで原告と妥結した。これを受けて、原告は、同年 12 月 10 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年年末一時金を支給した。

シ 原告は、同月 19 日、補助参加人支部の組合員 X9 を、原告理事の Y5 に対する暴言、Y3 事務長に対する誹謗中傷、Y4 に対する抗議等を理由として懲戒解雇した。

(7) 平成 5 年度の賃上げ及び一時金について

ア 原告は、平成 5 年 4 月 15 日に地労委が紀和分会事務所ドアの破壊事件に関して団体交渉応諾を命じる救済命令を発した（平成 4 年（不）第 18 号）のを契機に前記(6)コのワッペンの記載内容が「Y1 は地労委命令に従え!」と変更されたことに伴い、前記仮処分申立てを取り下げた。

一方、補助参加人支部の組合員らは、原告が前記救済命令の再審査を申し立てたことを契機に、同年 6 月からワッペンの記載内容を「中労委申立てを取り下げろ!」などに変更した上、引き続きワッペンを着用して就労した。

イ 原告と紀和労組は、同年 4 月 28 日付けで、「同年度賃上げをベースアップ分一律 3500 円とし、同年 4 月より実施する。同年一時金を夏季 2 か月分、年末 3 か月分とする。査定期間及び支給基礎額の算定は従来どおりとする。」旨の年間臨給方式の協定を締結した。

また、原告と補助参加人組合らも、同年 5 月 19 日付けで、「同年度賃上げのベースアップ分を一律 3500 円とし、同年 4 月より実施する。ただし、平成 3 年度賃上げ及び平成 4 年賃上げは未解決であることを確認する」旨の協定を締結した。

原告は、これらの協定締結を受けて、平成 5 年度賃上げを同年 4 月に遡及して実施した。

ウ 補助参加人組合らは、同年 6 月 1 日付けで、原告に対し、同年夏季一時金について、補助参加人組合員一人当たり同年 4 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。

これに対し、原告は、同月 12 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の 2 か月分（欠勤控除及び遅刻早退控除あり）とする旨回答するとともに、「ワッペン着用就労は労働契約に基づく本来の労務提供とはいえない

ので、ワッペン着用就労した各日を欠勤扱いとする。算定期間の全日にワッペン着用就労した場合には一時金は 0 となるが、一時金には生活給的要素もあるので半額(夏季については 1 か月分、年末については 1.5 か月分)を支給する。ワッペン着用就労していない日があれば自主申告してほしい。」と述べた(ワッペン控除)。

これに対し、補助参加人支部は抗議し、原告において誰が幾日ワッペン着用就労したか点検及び確認をしているのかと質問したところ、原告は、「個々の組合員が着用していなかったことを証明すればよい。本人の自主申告があれば苦情処理として扱う。」と述べた。

なお、原告は、紀和病院ではワッペンを着用して就労している職員がいないという認識のもと、紀和労組に対しては、平成 5 年夏季一時金以降、ワッペン控除について提案していない。

エ 原告は、同年 6 月 17 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、前記ウ記載と同様の回答を繰り返した。

また、補助参加人支部が、原告が同年 4 月 28 日に紀和労組と年間臨給方式の協定(前記イ)を締結した旨報告を行わないのは問題であると指摘したが、原告はそれに関する回答を拒否した。

さらに、補助参加人支部は、ワッペン控除の撤回を求めたが、原告はこれに応じなかった。これに関し、補助参加人支部が同年 4 月以後ワッペンの記載内容が Y4 課長に関するものから変更されている旨述べたところ、原告はワッペン全般が問題である旨述べた。これを受けて、補助参加人支部は、原告に対し、「本来の労務の提供ではないと主張するのであれば就労を拒否しなければならないのではないか」などと指摘した。

このようなやりとりが、同年 7 月 10 日の団体交渉でも行われた。

オ 原告は、同月 9 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、前記イ記載の紀和労組との協定どおり同年夏季一時金を支給した。

補助参加人支部は、同月 29 日の団体交渉において、ワッペン控除等の導入反対を理由に平成 5 年夏季一時金について原告と妥結に至らなかったが、原告に対し、同年夏季一時金について原告の条件提示により妥結できないのであり、紀和労組所属組合員らには支給されている以上平等取扱い義務の観点からも支給すべきである旨述べて 2 か月分の同一時金を支給するよう要求したところ、原告からは、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否された。

カ補助参加人支部の組合員は、同年 9 月から、大阪地方裁判所において X9 の地位保全を認める仮処分決定がなされたことを契機に、ワッペンの記載内容を「経営は解雇無効決定に従え!」などに変更した。

補助参加人支部は、同ワッペン着用就労について、組合員に、継続して着用する者、全く着用しない者及び着用したりしなかったりする者に分けるという戦術をとらせた。

キ補助参加人組合らは、同年 11 月 4 日付けで、原告に対し、同年年末一時金について、補助参加人組合員一人当たり同年 10 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。

原告は、同年 11 月 12 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、同年年末一金について、算定期間の平均基本給の 3 か月分(欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり)とする旨回答した。

これに対し、補助参加人支部は、ワッペン控除等の撤回を求めたが、原告はこれに応じなか

った。また、補助参加人支部が、ワッペンを着用しなかった組合員において自主申告すればワッペン控除を実施しないのかと尋ねたところ、原告は、「本人の証言だけではだめである。周りの者の客観的な証言が必要である。」と述べた。

このようなやりとりが、同年 11 月 18 日の団体交渉でも行われた。

ク原告は、同年 12 月 10 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、前記イ記載の紀和労組との協定どおり同年年末一時金を支給した。

補助参加人支部は、同日の団体交渉において、ワッペン控除等の導入反対を理由に平成 5 年年末一時金について原告と妥結に至らなかったが、原告に対し、3 か月分の同一時金を仮払いするよう要求したところ、原告から、争議一切をやめない限り仮払いはできないとして、これを拒否された。また、補助参加人支部が各人のワッペン控除の額がいくらになるのかと尋ねたところ、原告は答える必要はない旨述べた。

(8) 平成 6 年度の賃上げ及び一時金に関する経緯

ア 原告と紀和労組は、平成 6 年 4 月 20 日、同年度賃上げをベースアップ分一律 1700 円とし、同年 4 月より実施し、同年一時金を夏季 2 か月分、年末 3 か月分とする旨の協定を締結した。

また、原告と補助参加人組合らも、同年 7 月 6 日付けで、「同年度賃上げをベースアップ分一律 1700 円とし、同年 4 月より実施する。」旨の協定を締結した。

原告は、これらの協定締結を受けて、同年度賃上げを同年 4 月に遡及して実施した。

イ 原告は、同年 5 月 7 日、同日付けで原告を退職した補助参加人支部の組合員 X10 との間で、「X10 は、同日をもって補助参加人支部を脱退し、平成 3 年度、平成 4 年度及び平成 6 年度の各賃上げ、平成 3 年年末一時金、平成 4 年の夏季及び年末の各一時金並びに平成 5 年の夏季及び年末の各一時金について、原告の最終回答額でそれぞれ妥結し、原告は、平成 3 年度賃上げを同年 4 月に、平成 4 年度賃上げを同年 4 月に、平成 6 年度賃上げを同年 4 月にそれぞれ遡及して実施する。」旨の確認書を締結し、同人に対し、これら賃上げ分及び一時金を支給した。

なお、他の補助参加人支部の組合員でも、原告を退職する際に、補助参加人支部を脱退して、X10 と同様に賃上げ分及び一時金を支給された者が 2 名いる。

ウ 補助参加人組合らは、同年 6 月 1 日付けで、原告に対し、同年夏季一時金について、補助参加人組合員一人当たり同年 4 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。

原告は、平成 6 年 6 月 10 日付けで、補助参加人支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の 2 か月分(欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり)とする旨回答した。

エ 原告は、同年 7 月 8 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、前記ア記載の紀和労組との協定どおり同年夏季一時金を支給した。補助参加人支部は、ワッペン控除等の導入反対を理由に同年夏季一時金について原告と妥結に至らなかったが、原告に対し、2 か月分の同一時金を支給するよう要求したところ、原告からは、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否された。

オ 補助参加人組合らは、同年 11 月 1 日付けで、原告に対し、同年年末一時金について、補助参加人組合員一人当たり同年 10 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。

原告は、同月 11 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、同年年末一時金について、

算定期間の平均基本給の 3 か月分(欠勤控除,遅刻早退控除及びワッペン控除あり)とする旨回答した。

これに対し,補助参加人支部が出張や所外健診の場合は組合員はワッペンを着用していないが原告はこれを把握しているのかと尋ねたところ,原告は把握していない旨述べ,さらに,補助参加人支部が現在着用しているワッペンの文言を把握しているのかと尋ねたところ,原告は回答しなかった。また,補助参加人支部が,「通常の欠勤の場合はすべて原告が管理しカウントしているのであるから,ワッペン控除についても原告の責任で誰が幾日着用したのか現認すべきである。」と指摘したところ,原告は,「補助参加人支部の指示のもとに全員が全日着用していることを前提としている。着用していないというのであれば補助参加人支部側から申告し立証すべきである。」と述べた。

このようなやりとりが,同月 16 日及び同年 12 月 7 日の団体交渉でも行われた。

カ 原告は,同年 12 月 10 日,補助参加人支部の組合員を除く職員に対し前記ア記載の紀和労組との協定どおり同年年末一時金を支給した。

補助参加人支部は,ワッペン控除等の導入反対を理由に同年年末一時金について原告と妥結するには至らなかったが,原告に対し,3 か月分を支給するよう,それができないのであればせめて仮払いとして 1.5 か月分を支給するよう要求したところ,原告からは,妥結しなければ支給できないとして,これを拒否された。

(9)7 年変更(就業規則の改正)及びこれに基づく賃金カット等の経緯

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 のパターンの始業・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 のパターンは,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(8:00,12:30,4 時間分)
- ⑫(9:00,13:00,4 時間)

オ 原告と補助参加人組合は、同年 8 月 2 日団体交渉をした。

原告は、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時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署に提出したところ、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 Y6 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、Y3 事務長の自宅付近でもビラを配布し、「Y3 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 日付け仮処分命令が発せられた(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)。

なお、補助参加人支部の平成 6 年 11 月 15 日の補助参加人支部全体集会での資料には、関

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、上記業務指示書では、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 補助参加人組合らは、平成7年4月21日付け「通知並びに請求書」により、原告に対し、同日まで妥結に至らず実施されていない賃上げ及び支給されていない一時金について、それぞれ金額は原告の最終回答額で妥結する旨通告し、賃上げ分は同年5月8日までに、一時金は同年4月28日までに支給するよう要求した(平成7年4月21日付け妥結通告)。

サ 補助参加人組合らは、同年5月2日、原告に対し、平成3年度賃上げ、同年年末一時金、平成4年度賃上げ、同年の夏季及び年末の各一時金、平成5年の夏季及び年末の各一時金並びに平成6年の夏季及び年末の各一時金に関して、補助参加人組合ら作成の同年4月22日付け各協定書案をそれぞれ記名捺印の上提示し、妥結する旨の通告をした。

これに対し、原告は、同日、補助参加人組合らに対し、上記の補助参加人組合らの各協定書案に対応する協定書案を提示した。さらに、協定書案と同時に原告から補助参加人支部に提出された覚書案には、各「賃上げについては、妥結時期より実施する。」こと、「賃金債権の対象者は支給段階で原告に在職するものとする。」こと等が記されていた。

シ これら一括して交渉の対象とされた過去の賃上げ及び一時金については、以下のとおり、賃上げ額及び一時金の支給月数等はいずれも原告の最終回答どおりとされていたものの、原告の求める条件について補助参加人組合らが応じることができず、妥結に至らなかった。①平成3年度賃上げについて、補助参加人組合ら案は、ベースアップ4200円(定期昇給除く)とし、紀和労組と補助参加人支部との間で差別が生じないよう公平に実施すること、平成3年4月から平成7年3月までの賃上げ差額分(平成3年夏季一時金遡及分を含む)を支

払うこととされており、一方、原告案では、定期昇給を除き一人当たり一律 4200 円とすること、救済申立てを取り下げること、改訂基本額は妥結後支給月よりとすることとされていた。

② 平成 3 年年末一時金について、補助参加人組合ら案は、算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 6000 円とすることとされており、一方、原告案では、算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 6000 円とすること、救済申立てを取り下げることとされていた。

③平成 4 年度賃上げについて、補助参加人組合ら案は、ベースアップ 6600 円（定期昇給除く）とし、紀和労組と補助参加人支部との間で差別が生じないよう公平に実施すること、平成 4 年 4 月から平成 7 年 3 月までの賃上げ差額分を支払うこととされており、一方、原告案では、定期昇給を除き一人当たり一律 6600 円とすること、救済申立てを取り下げること、改訂基本額は妥結後支給月よりとすることとされていた。

④平成 4 年夏季一時金について、補助参加人組合ら案は、算定期間の平均基本給の 2 か月分プラス一律 3000 円とすること、欠勤控除については、組合活動は 100%保証、遅刻早退控除は実施しないとされており、一方、原告案では、算定期間の平均基本給の 2 か月分プラス一律 3000 円とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

⑤平成 4 年年末一時金について、補助参加人組合ら案は、算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 5000 円とすること、欠勤控除については、組合活動は 100%保証、遅刻早退控除は実施しないとされており、一方、原告案では、算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 5000 円とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

⑥平成 5 年夏季一時金について、補助参加人組合ら案は、算定期間の平均基本給の 2 か月分とすること、欠勤控除については、組合活動は 100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、原告案では、算定期間の平均基本給の 2 か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

⑦平成 5 年年末一時金について、補助参加人組合ら案は、算定期間の平均基本給の 3 か月分とすること、欠勤控除については、組合活動は 100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、原告案では、算定期間の平均基本給の 3 か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

⑧平成 6 年夏季一時金について、補助参加人組合ら案は、算定期間の平均基本給の 2 か月分とすること、欠勤控除については、組合活動は 100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、原告案では、算定期間の平均基本給の 2 か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

⑨平成 6 年年末一時金について、補助参加人組合ら案は、算定期間の平均基本給の 3 か月分とすること、欠勤控除については、組合活動は 100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、原告案では、算定期間の平均基本給の 3 か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

ス 原告は、平成 7 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。

セ 補助参加人支部の組合員らは、同補助参加人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。

ソ 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。

タ 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。

(10) 新賃金体系の導入、平成 7 年度の賃上げ及び一時金に関する経緯

ア 原告は、平成 5 年 11 月 12 日、補助参加人支部に対し、松浦診療所と紀和病院とで異なっている賃金体系を新たな賃金体系に一本化し、平成 6 年 4 月 1 日をもって新賃金体系に移行したい旨提案し、資料として、新賃金体系の給与規定、本人給表、資格等級基準表及び職能給表等を提示した。これは、平成 4 年 4 月に管理職に導入された賃金体系を全職員を対象とする提案であった。

新賃金体系の内容は、基本給を本人給(年齢に応じて支給)と職能給(職能資格制度による資格等級に応じて支給)に分類するものであり、昇格(資格等級が繰り上がることは勤続年数と人事考課によって行うというものであったが、新賃金体系への移行に当たっては、「旧賃金+同年度賃上げ分-本人給=職能給」とし、移行後の職能給は職能給表の直近上位の等級に位置付けることとされ、基本給以外の基準内手当については、現在の給与を維持するために現行手当から新手当及び新基本給の差額を引いた額を調整手当として支給し、調整手当は昇格昇給で昇格給がついた時に昇格給の半額を上限として減額され、いずれ調整手当は支給されなくなるとされた。

また、新賃金体系では扶養手当の支給区分及び額が改定され、配偶者 1 万 6000 円、第一子 8000 円、第二子、5000 円、配偶者のない第一子 1 万 5000 円、配偶者のない第二子 8000 円、その他の扶養親族 2000 円を支給するとされた。

松浦診療所の扶養家族手当は従来、無収入の妻 7100 円、満 18 歳未満の子供については、第一子 2 万 1300 円、第二子 1 万 4200 円、第三子以下 7100 円が支給されており、紀和病院の家族手当は、第一扶養者 8000 円、第二扶養者 5000 円、第三扶養者以下 2000 円が支給されていたところ、新賃金体系における扶養手当制度では、紀和病院職員は従来に比べ支給額が全員

増額となるのに対し、松浦診療所職員は減額となる者が多かった。

同日、原告は紀和労組に対しても、同様の提案を行った。

イ 原告と紀和労組は、平成 6 年 10 月 6 日付けで、「同月 1 日から平成 5 年 11 月 12 日に提案した新賃金体系に移行する。ただし、本人給については平成 6 年度賃上げに伴い一律 1700 円を加算した額とする。職能給に係る人事考課は 2 年間は実施しない。考課基準については公開する。」旨の協定を締結した。

これを受けて、同年 10 月 1 日付けで、紀和病院職員は新賃金体系に移行した。

ウ 原告は、平成 6 年 10 月 20 日の団体交渉において、補助参加人組合らに対し、同月 1 日に遡り、紀和病院、松浦診療所の非組合員及び管理職に対し職能給を導入する旨通知した。

これに対し、補助参加人組合らは、賃金体系の変更について協議が尽くされていないとして反対し、十分協議するよう申入れを行った。

その後、補助参加人組合らと原告は、同年 11 月の団体交渉までには、紀和分会の組合員に対する新賃金体系の適用について協議し、当該組合員には新賃金体系を適用しないことを確認した。

エ 補助参加人組合らは、同年 11 月 29 日付けで、原告に対し、「新賃金体系は、主観的で恣意的な基準に基づいて労働者を細分化し管理を強めようとする職能給の導入を中心とするもので、また、人事考課による昇格の管理を通じて労働者間の賃金格差が拡大することとなり、労働組合に対する低賃金・差別支配・団結破壊をもたらすものである。また、新賃金体系移行時に職能給が職能給表の直近上位に位置付けられた結果、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し平均 1000 円の賃上げが実施されている。」などと抗議した。

オ 補助参加人組合らは、平成 7 年 2 月 24 日付けで、原告に対し、平成 7 年度賃上げについて、同年 4 月より、定期昇給とは別に一律 3 万 5000 円の支給を要求し、職能給導入の提案を撤回すること、文書による回答等を求めた。

これに対し、原告は、同年 3 月 16 日付けで、補助参加人組合らに対し、同年度賃上げについて、定期昇給分 4340 円、ベースアップ分一律 1000 円とする旨回答し、その後、ベースアップ分一律 1800 円とする旨の上積み回答を行った。

カ 松浦診療所では、平成 7 年 4 月 1 日から、補助参加人支部の組合員を除く職員について、新賃金体系に移行した。

なお、補助参加人支部の組合員に対する賃金は、同月以降も、事実上、従来の賃金体系に基づいた金額で支給されている。

キ 原告と紀和労組は、同月 26 日付けで、「同年度賃上げをベースアップ分一律 1800 円とし、同年 4 月より実施する。ベースアップ分は職能給に加算するものとする。同年一時金を夏季 2 か月分、年末 3 か月分とする。支給ベース及び査定基準等については昨年と同様とする。」旨の協定を締結した。

原告は、この協定締結を受けて、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、紀和労組との協定どおり同年度賃上げを同年 4 月から実施した。

ク 補助参加人支部の組合員は、同年 5 月以降、一切のワッペン着用就労を中止した。

ケ 補助参加人組合らは、同月 2 日、原告に対し、同年度賃上げをベースアップ分一律 1800 円とする旨の協定書案を提示した。

一方、原告も、同日、補助参加人組合に対し、賃上げをベースアップ分一律 1800 円とする旨の

協定書案を提示したが、その際に、「補助参加人支部が新賃金体系移行に合意しない限り、平成 7 年度賃上げは実施しない。」「補助参加人支部の組合員に適用されていた従来の賃金体系は同年 4 月で消滅した。」と述べた。また、原告の協定書案には、補助参加人支部の組合員 30 名（松浦分会補助参加人組合員 29 名、紀和分会組合員 1 名）について、新賃金体系を適用した場合の本人給、職能給の等級及び金額等を記載した賃金表が添付されていた。

コ 補助参加人組合らは、同年 6 月、原告に対し、同年夏季一時金について、補助参加人組合員一人当たり基本給の 4.5 か月とすること等を要求した。原告は、同月 9 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の 2 か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり）とする旨回答するとともに、同年年末一時金から、懲戒処分を受けたり警告書を交付された場合については、新たに減額査定の対象とする（処分等控除）旨述べた。

サ 原告は、同月 12 日、松浦分会の X2 分会長に対し、患者にビラを配布したことを理由に警告書を交付した。

シ 原告は、同年 7 月 10 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、前記記載の紀和労組との協定どおり同年夏季一時金を支給した。

ス補助参加人支部の組合員らは、平成 3 年度及び平成 4 年度の賃上げに基づく賃金差額並びに平成 3 年年末から平成 6 年年末までの各夏季及び年末一時金の請求権を被保全権利として、原告の診療報酬債権について、大阪地方裁判所に債権仮差押命令の申立てを行い、同裁判所は平成 7 年 7 月 14 日、債権仮差押決定をした（大阪地方裁判所平成 7 年（ヨ）第 1923 号）。

なお、補助参加人支部の同年 8 月 8 日の補助参加人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 日の補助参加人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。

セ 原告は、同年 8 月 14 日、補助参加人支部の組合員に対し、事務次長に対する「あんたの顔なんかみたくない。」との同組合員の発言等を理由に警告書を交付した。

ソ 補助参加人組合らは、同年 9 月 27 日付けで、原告に対し、改めて同年度賃上げをベースアップ分一律 1800 円で妥結し、同年夏季一時金についても 2 か月分で妥結する旨通知し、これらを支給するよう要求した。

これに対し、原告は、補助参加人支部がワッペン控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、支給を拒否した。

タ 補助参加人支部は、同年 11 月、原告に対し、同年年末一時金について、補助参加人組合員一人当たり基本給の 4.5 か月とすること等を要求した。

原告は平成 7 年 11 月 8 日付けで、原告は補助参加人支部に対し、同年年末一時金について、算定期間の平均基本給の 3 か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除（半額保証するとの記載なし）あり）とする旨回答したほか、口頭で、処分等控除も行う旨回答した。

なお、原告は、紀和労組に対しても、処分等控除を提案し、紀和労組はこれに合意した。

チ 原告は、同年 12 月 8 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、前記記載の紀和労組との協定どおり同年年末一時金を支給した。

補助参加人組合らは、同月 25 日付けで、原告に対し、同年年末一時金を 3 か月分で妥結する旨通知し、これを支給するよう要求したが、原告からは、補助参加人支部が処分等控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、これを拒否された。

ツ 補助参加人支部の組合員らは、平成 7 年度の賃上げに基づく賃金差額並びに平成 7 年夏季及び年末一時金の請求権を被保全権利として、原告の診療報酬債権について、大阪地方裁判所に債権仮差押命令の申立てを行い、同裁判所は平成 8 年 1 月 10 日、債権仮差押決定をした(大阪地方裁判所平成 8 年(ヨ)第 18 号)。

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をした上、(大阪地方裁判所平成 8 年(ヨ)第 307 号)、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訟を提起した(同裁判所平成 8 年(ワ)第 392 号)。

(11) 平成 8 年度の賃上げ及び一時金に関する経緯

ア 原告は、平成 8 年 1 月 27 日、補助参加人支部の組合員全員に対し、原告の指示する勤務時間に勤務していないことを理由に警告書を手交した。

イ 補助参加人組合らは、同年 2 月 23 日付けで、同年度賃上げについて、同年 4 月から、定期昇給とは別に、一律 3 万 50 0 0 円を支給すること、職能給導入の撤回、文書による回答等を要求した。

原告は、同年 3 月 14 日の団体交渉において、補助参加人組合らに対し、平成 8 年度賃上げについて、ベースアップ分一律 1000 円とし、妥結月から実施する旨回答した。

これに対し、補助参加人支部が定期昇給額を示すよう要求したところ、原告は、「今年の 3 月 31 日で旧賃金体系はなくなり、原告には新賃金体系しかない。新賃金体系移行に補助参加人組合が合意していないため補助参加人支部の組合員に適用する賃金表はないので定期昇給額は示せない。」と述べた。

また、補助参加人支部が職能資格制度に伴う人事考課の準備状況について尋ねたところ、原告は「人事考課はまだ行っていない。紀和病院では職務調査が完了したが考課者訓練はこれからである。松浦診療所では職務調査にも入っていない。」と回答した。

ウ 原告は、同月 28 日、同年 4 月 11 月及び同月 24 日の各団体交渉において、同年度賃上げをベースアップ分一律 1900 円とする旨の上積み回答を行い、定期昇給額については仮計算ならでざる旨述べ、平成 7 年度賃上げについては、「新賃金体系移行とセットで合意しなければ協定は締結しない。協定がなければ賃上げはできない。」と回答した。

また、補助参加人支部が、「補助参加人支部の組合員に適用する賃金表はないというが、現在の賃金は何に基づいて支払われているのか。」と尋ねたところ、原告は、「賃金の絶対額があるだけだ。」と述べた。補助参加人支部は、「賃金体系変更と賃上げは切り離して協議すべきである。新賃金体系については不明な点が多く、これに答えてもらわなければ検討にも入れない。」と述べた。

さらに、補助参加人支部は、職能資格制度について、松浦診療所ではいつから導入するのか尋ね、平成 4 年 4 月から管理職に先行導入されている職能資格制度の内容を明らかにするとともに、既に職務調査が終わり職務分析に入っているとされている紀和病院において現段階までに作成した人事考課資料を提示するよう要求した。これに対し、原告は、新賃金体

系移行後 2 年間は人事考課は実施せず、その間に人事考課の具体的な内容について協議するとして、これらの要求を拒否した。

なお、原告と紀和労組は、平成 8 年度賃上げについて、ベースアップ分一律 1900 円とし、同年一時金を夏季 2 か月分、年末 3 か月分とすることで妥結した。原告は、この妥結を受けて、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年度賃上げを同年 4 月から実施した。

エ 原告は、同年 5 月 11 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、同支部の組合員の定期昇給額について、「新賃金表で仮に格付けすると、組合員平均で 4490 円である。」と回答した。

また、原告は、同交渉の席上、人事考課制度について、「職務調査、職務分析、職能要件書作成、考課基準作成、考課者訓練の順番で行っていく。考課項目は情意・能力・成績の 3 項目である。考課者は第一次考課者が課長・主任、第二次考課者が部長クラス、第三次考課者が院長・所長・事務長である。」などと説明した。

オ 原告は、同年 6 月 24 日、職員の給食に関する衛生管理を担当していた補助参加人支部の組合員に対し、衛生面に十分注意するように指示したにもかかわらず食堂の机の上に豚肉が放置してあったことなどを理由に警告書を交付した。また、同年 7 月 17 日、原告は X1 委員長に対し、事前に注意していたにもかかわらず就業規則に反した有給休暇届出を行ったことを理由に警告書を交付した。

カ 補助参加人支部は、同年 6 月 4 日付けで、同年夏季一時金について、組合員一人当たり同年 4 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。

原告は、同年 6 月 28 日の団体交渉において、補助参加人支部に対し、同年夏季一時金について、口頭で、算定期間の平均基本給の 2 か月分(欠勤控除、遅刻早退控除及び処分等控除あり)とする旨回答した。

キ 補助参加人組合らは、同年 6 月 10 日及び同年 7 月 2 日付けで、原告に対し、同年 4 月より同年度賃上げをベースアップ分一律 1900 円で妥結し、同年夏季一時金についても 2 か月分(欠勤控除のうち、組合活動は 100%保証、遅刻早退控除及び処分等控除は実施しない)で妥結する旨通知した。

これに対し、原告は、同年 7 月 5 日付けで、補助参加人組合らに対し、「同年度賃上げについては、定期昇給分がいまだ合意していない。同年夏季一時金については、遅刻早退控除及び処分等控除を除外した一部分について妥結する旨意思表示をしても妥結したものとは認められない。」と反論した。

なお、原告は、同月 10 日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、前記ウ記載の紀和労組との妥結どおり同年夏季一時金を支給した。

ク 補助参加人支部は、同年 10 月 30 日付けで、原告に対し、同年年末一時金について、組合員一人当たり同年 4 月の基本給 4.5 か月の支給とすること等を要求した。

原告は、補助参加人支部に対し、同年 11 月 12 日の団体交渉において、同年年末一時金について、口頭で、算定期間の平均基本給の 2.5 か月分(欠勤控除、遅刻早退控除及び処分等控除あり)とする旨回答し、さらに、同月 27 日の団体交渉において、同年年末一時金を 3 か月分とする旨の上積み回答を行った。

これに対し、補助参加人支部は、同団体交渉において、遅刻早退控除及び処分等控除の撤回

を求めたが、原告はこれに応じなかった。さらに、補助参加人支部が各人の遅刻早退回数及び懲戒処分・警告書の回数を明らかにするよう要求したところ、原告は、以前の賃金明細表では早退回数が漏れていた旨述べ、正確な遅刻早退回数については協定書を作成する段階で示す旨を、また、懲戒処分・警告書の回数については2名についてのみを回答した。

さらに、補助参加人支部が同年年末一時金について3か月分で妥結する旨通知したのに対し、原告は原告が提示した回答事項をすべて認めるのでなければ妥結できない旨述べた。また、補助参加人支部は同一時金を支給するよう要求したが、原告は妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。

なお、原告は、同年12月10日、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、前記ウ記載の紀和労組との妥結どおり同年年末一時金を支給した。

(12) 平成9年度の賃上げ及び一時金に関する経緯

ア 補助参加人組合らは、平成9年2月21日付けで、原告に対し、同年度賃上げについて、定期昇給分とは別にベースアップ分を一律3万5000円とし、同年4月からとすること、新賃金体系移行を撤回すること等を求めるとともに、団体交渉の席において文書で回答するように要求した。

イ 原告は、同年3月13日、補助参加人組合らに対し、当日行われることで補助参加人組合らと合意していた団体交渉を直前になって中止すると通告した。これについて、補助参加人組合らが抗議したところ、原告は、補助参加人組合らが同月19日にストライキを予定していること、これを知らせるビラを診療所の患者に配布したことは業務妨害に当たることを中止の理由として挙げた。これに対し、補助参加人組合らは、更に抗議を行った。

ウ 原告は、補助参加人組合らに対し、同月26日の団体交渉において、同年度賃上げについて、ベースアップ分を1500円とする、補助参加人組合らが新賃金体系移行に同意しなければ定期昇給分はない、賃上げは妥結月から実施する、と回答し（なお、原告は、平成8年度賃上げに関する協議の時以来、それまでの文書での回答を口頭での回答に変更している。）、更に同年4月2日の団体交渉において、ベースアップ分を1600円とすると上積み回答をした。

これに対し、補助参加人組合らが、同日の団体交渉において、ベースアップ分の根拠資料等の提示を求めたところ、原告は、この要求に応じなかった。また、原告は、①原告には新賃金体系しかない、②補助参加人組合らが新賃金体系移行に反対しているので同賃金体系を補助参加人支部の組合員に適用していない、したがって、新賃金体系による定期昇給は実施できない、③補助参加人組合らが原告側の回答に一括合意しなければ妥結は成立せず、ベースアップ分を実施できない、④ベースアップ分は妥結月から実施する、と述べた。

これに対し、補助参加人組合らは、賃金体系の一方的変更は認められず、新賃金体系についての協議は続行中との認識であり、また、補助参加人支部の組合員の賃金は従前の賃金体系に基づき支給されているとして従前の賃金体系に基づく定期昇給の実施を求めるとともに、ベースアップ分の妥結月実施は、昇給を毎年4月に行うと定めた賃金規程第8条に違反すると述べた。

補助参加人組合らは、同月8日、原告に対し、同月2日の団体交渉における原告の対応について抗議するとともに、同月からの考課査定の実施及び5月からの一時金における人事考課規程の導入の撤回を申し入れた。

エ 原告は、平成9年度賃上げについて、同年4月14日の団体交渉において、補助参加人組

合らに対し、ベースアップ分を 1700 円とすると回答し、また、同月 25 日の団体交渉において、ベースアップ分を 2000 円とすると更なる上積み回答をした。

補助参加人組合らは、同年 6 月 9 日の団体交渉において、原告に対し、平成 9 年度賃上げの原告回答のうち、ベースアップ分を 2000 円とすることについては妥結する旨通告した。しかしながら、原告は、新賃金体系移行に補助参加人組合らが同意しなければ妥結は成立しておらず賃上げはできない旨述べた。

そして、補助参加人組合らが、争いのある新賃金体系移行と定期昇給分については継続協議とし、額について一致しているベースアップ分を実施するように求めたところ、原告は、ベースアップと定期昇給は一体であるとして、新賃金体系移行に補助参加人組合らが同意しなければベースアップ分の実施はできないと述べ、原告と補助参加人組合らは平成 9 年度賃上げについて妥結に至らなかった。

なお、原告は、同年 5 月 20 日、紀和労組と平成 9 年度賃上げに関してベースアップ分を 2000 円とする内容で妥結したことを理由に、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し、同年 4 月に遡って同年度賃上げを実施した。

オ 補助参加人組合らは、同年 6 月 4 日付けで、原告に対し、同年夏季一時金につき、補助参加人支部の組合員一人当たり同年 4 月の基本給の 4.5 か月分とすること等を求めるとともに、団体交渉の席において文書で回答するように要求した。原告は、同月 16 日の団体交渉において、補助参加人組合らに対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の 2 か月分（遅刻早退控除及び処分等控除あり）とし、遅刻早退控除の基準となる始業・終業時刻は 3 年変更等による勤務時間である旨回答した。

なお、原告は、同年 2 月 21 日、同年 3 月 24 日、同年 4 月 22 日、同年 5 月 21 日、同年 6 月 30 日、同年 7 月 25 日及び同年 8 月 23 日に、補助参加人支部の組合員全員に対し、原告の指示する勤務時間に勤務していないことを理由に警告書を交付していた。

カ 原告は、同年 6 月 25 日の団体交渉において、補助参加人組合らに対し、平成 9 年夏季一時金を算定期間の平均基本給の 2 か月分とする根拠につき、具体的な資料を示すことなく、世間相場であり、過去の実績であると述べた。また、原告は、補助参加人組合らが求めた組合員各入の金額等については、その必要がないとして示さなかった。

これに対し、補助参加人組合らは、同日の団体交渉において、原告に対し、①遅刻早退控除について、3 年変更等による勤務時間と補助参加人支部の組合員が従っている 3 年変更前の勤務時間とのずれを遅刻や早退とみることは不当労働行為であり、これを理由とした同一一時金の控除は二重の不当労働行為である、②同控除の実施は補助参加人支部の組合員が 3 年変更前の勤務時間に従っていることに対する報復であり、また、就業規則及び賃金規程に根拠規定がない不当かつ違法な制裁である、③同控除の実施は労働基準法 91 条の規定に違反する制裁である、④補助参加人支部の組合員各々の遅刻と早退の回数と時間が明らかにされていない、などとして遅刻早退控除の撤回を求めた。

さらに、補助参加人組合らが、算定期間中の補助参加人支部の組合員の遅刻と早退の回数と時間の明細を示すように求めたところ、原告は「妥結すれば分かる。」と述べ、応じなかった。なお、補助参加人組合らは、遅刻と早退の回数については、平成 8 年年末一時金の交渉から、原告に対し、賃金明細書に記された回数と原告が別件の民事訴訟で裁判所に提出した書証に記された回数が異なるとして、その理由について回答を求めていたが、同日の団体交

渉でも原告は回答しなかった。

また、補助参加人組合らは、懲戒処分及び警告書交付に係る処分等控除について、①懲戒処分と警告書交付は、補助参加人組合らに対する攻撃を目的としてなされた不当労働行為であり、これを理由とした同一時金の控除は二重の不当労働行為である、②処分等控除は就業規則及び賃金規程に根拠規定のない不当かつ違法な制裁である、③懲戒処分を理由とする控除は二重の処分である、④警告書を理由とした控除は控除そのものを目的とした不当労働行為であるとして撤回を求めた。さらに、補助参加人組合らが、懲戒処分と警告書交付の対象者の氏名及び各人の回数等の明細を示すように求めたところ、原告は応じなかった。

キ 補助参加人組合らは、同年 7 月 4 日の団体交渉において、原告に対し、同年夏季一時金の原告回答のうち、算定期間の平均基本給の 2 か月分とすることについては妥結する旨通告した。しかしながら、原告は、遅刻早退控除及び処分等控除に補助参加人組合らが同意しなければ妥結は成立しないとして、同一時金を支給しなかった。

なお、原告は、平成 9 年 7 月 10 日、紀和労組と平成 9 年夏季一時金について妥結したことを理由に、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し同一時金（算定期間の平均基本給の 2 か月分）を支給した。

ク 補助参加人組合らは、同年 10 月 31 日付けで、原告に対し、平成 9 年年末一時金について、補助参加人支部の組合員一人当たり同年 4 月の基本給の 4.5 か月分とすること等を求めるとともに、団体交渉の席において文書で回答するように要求した。

原告は、同年 11 月 11 日の団体交渉において、補助参加人組合らに対し、同年年末一時金について、算定期間の平均基本給の 2.4 か月分（遅刻早退控除及び処分等控除あり）とすると回答した。

これに対し、補助参加人組合らは、同月 25 日の団体交渉において、原告に対し、金額の上積みを求めるとともに、算定期間の平均基本給の 2.4 か月分とする回答に関して原告の経営状況を具体的に示す資料の提出を要求したほか、遅刻早退控除及び処分等控除の対象となる警告書のうち遅刻や早退に係るものは救済命令（7.30 命令）に違反するとして、これら控除の撤回を求めた。

しかしながら、原告は、同年 12 月 2 日の団体交渉において、補助参加人組合らに対し、同年年末一時金について、上積み回答はできないと述べたほか、補助参加人組合らの要求に係る資料の提示要求にも応じなかった。このため、補助参加人組合らは、同日の団体交渉において、平成 9 年年末一時金の原告回答のうち算定期間の平均基本給の 2.4 か月分とすることについては妥結する通告するとともに、同一時金に係る遅刻早退控除及び処分等控除の取扱いについては継続協議とすることを条件に原告の回答どおり同一時金を支給するよう求めた。

これに対し、原告は検討すると述べた。

ケ 原告は、同月 17 日の団体交渉において、補助参加人組合らに対し、平成 9 年年末一時金回答に関して継続協議の余地はなく、補助参加人組合らが原告回答どおり同意して妥結しない限り、同一時金を支給できないと述べ、同一時金の支給に応じなかった。

なお、原告は、平成 9 年 12 月 10 日、紀和労組と平成 9 年年末一時金について妥結したことを理由に、補助参加人支部の組合員を除く職員に対し同一時金（算定期間の平均基本給の 24 か月分）を支給した。

(13) 平成 10 年以降の経緯

ア 原告は、本件第 2 初審命令に係る審問終結時まで、補助参加人支部の組合員に対し、平成 3 年度、平成 4 年度、平成 7 年度、平成 8 年度及び平成 9 年度賃上げを実施していなかった。

また、原告は、本件第 2 初審命令に係る審問終結時まで、補助参加人支部の組合員に対し、平成 3 年夏季一時金の差額分及び同年年末一時金並びに平成 4 年から平成 9 年の間の夏季及び年末の各一時金を支給していない

(弁論の全趣旨)。

イ 補助参加人支部の組合員らは、大阪地方裁判所に賃金等請求の訴を提起し、同裁判所は平成 9 年 5 月 26 日、補助参加人支部の組合員らの請求を棄却した(大阪地方裁判所平成 7 年(ワ)第 9253 号、同平成 8 年(ワ)第 1942 号)。

補助参加人支部の組合員らは、大阪高等裁判所に控訴したが、同裁判所は平成 10 年 1 月 30 日、控訴を棄却した(大阪高等裁判所平成 9 年(ネ)第 1621 号)。

補助参加人支部の組合員らの一部は最高裁判所に上告したが、最高裁判所は平成 10 年 10 月 12 日、上告を棄却した(最高裁判所平成 10 年(オ)第 1320 号)。

ウ 原告と補助参加人組合らは、平成 11 年 5 月 31 日、同年度賃上げに関して、同年度賃上げ分とは別に、補助参加人支部の組合員の基本給を、平成 8 年度ベースアップ分 1900 円及び平成 9 年度ベースアップ分 2000 円の合計額を平成 11 年 4 月 1 日より引き上げる旨合意した。

なお、補助参加人組合らは、平成 11 年度以降、一時金について遅刻早退控除及び処分等控除を受け入れて、賃上げについても妥結月から実施することで原告と合意するに至っている。

エ 原告は、同年 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。)、口頭で補助参加人支部に協力を要請した上、新賃金体系の導入及び遅刻早退等を考慮して賞与を決めることは、使用者の勤怠管理として労働組合の同意を得ずに行うことができるものであるという立場を明確にして、補助参加人支部らの組合員にもその同意を得ずに新賃金体系を適用することとし、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。

補助参加人支部の組合員は、平成 13 年 2 月 1 日以降、現就業規則に従った勤務を始めた。

オ 原告は、補助参加人支部の組合員らが仮差押えをしたために生じた損害の賠償請求の訴を大阪地方裁判所に提起し、同裁判所は平成 13 年 2 月 15 日、補助参加人支部の組合員らに対して、原告へ 515 万円の支払等を命じた(大阪地方裁判所平成 11 年(ワ)第 6902 号)。

原告及び補助参加人支部の組合員らは、これを不服として大阪高等裁判所に控訴し、同裁判所は平成 13 年 11 月 15 日、補助参加人支部の組合員らに対して、原告への 2130 万 3543 円の支払等を命じた(大阪高裁平成 13 年(ネ)第 877 号、同第 878 号)。

補助参加人支部の組合員らは、これを不服として最高裁判所に上告及び上告受理の申立てを行ったが、最高裁判所は平成 14 年 5 月 31 日、上告棄却及び上告審として受理しないと決定をした(最高裁判所平成 14 年(オ)第 352 号)

2 争点に対する判断

以上上の認定事実を踏まえて判断する。

(1) 争点(1)に対する判断

ア 誠実交渉義務違反等の判断基準

(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当たる義務があり、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当たったかどうか(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えるべきである。

(イ) この点につき、被告(本件命令)は、3 年変更の実施について、事前協議合意協定が存在していることから、原告と補助参加人支部との事前合意の存否を重視して不当労働行為の成否を判断している。

しかしながら、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)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執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せしめると共に、他方使用者の趣旨とするところを労働組合側に了解せしめ、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(最局裁判所昭和 29 年 1 月 21 日第一小法廷判決・民集 8 卷 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と考えるべきではなく、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(前記 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

って、被告の前記姿勢は必ずしも相当ではない。

(ウ)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、原告の平成 4 年以降の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 3 年変更について

(ア)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、明確に合意した事実はない(前記 1(4))。

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(1(4)シ)検討結果を補助参加人支部に示していない。

このように、3 年変更実施前の再建案協議及び事務折衝において、原告と補助参加人支部との第 2 次再建案についての協議が実質的に終わり、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、このための第 2 次再建案は合理的なものであったこと(前記 1(4)ア)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(前記 1(4))を行った(正式な団体交渉でないことについては、むしろ補助参加人支部の意向に沿うものであった(前記 1(4)エ)。加えて、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(前記 1(4)ウ)、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(前記 1(4)オ)、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(前記 1(4)ケ)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(前記 1(4)コ、サ)などしていることからすると、原告は、補助参加人支部の了解を得るために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、原告の対応は、単に自らの提案に固執し、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当努力したものである。

(ウ)他方、補助参加人支部は、X4 の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(前記 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(前記 1(4)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(前記 1(4)ク)、原告に対し、第 2 次再建案に関する具体的要求(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(前記 1(4)ケ)。

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要求に譲歩する姿勢を見せるようになった後(前記 1(4)コ、シ)、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(前記 1(4)サ、ソ)。

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(前記 1(4)セ)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対して応答したという経緯(1(4)サ)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、補助参加人支部が 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みると、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)、Y2 の診療所事務長就任に関しても対立していたこと(1(4)イ)、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、X8 書記長の賞罰、X7 前分会長の配転・退職等の問題を巡っても意見の対立があり、協議に時間が割かれていた(1(4)ウ)。

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、一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、Y2 の診療所事務長就任の撤回を受け入れ(前記 1(4)イ)、第 2 次再建案協議を始めて「膝詰めの話し合い」の場を持ち(前記 1(4))、平成 3 年の夏季一時金についても妥結し(前記 1(5)ア)、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(前記 1(4)コ、サ)。

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、話し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ったし、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うことができない。

(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ものであるところ、原告は、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ったのであるから、使用者である原告としては、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、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号の不当労働行為であるということとはできない。

ウ 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から、7年変更(新就業規則)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は既に昭和63年ころには認識を共有していたし(前記1(2)ウ、エ)、3年変更前の再建案協議や平成3年の補助参加人支部の春闘要求でも、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。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(前記1(9)ア)。

そうすると、松浦診療所と紀和病院との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のである。

(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、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(前記1(9))。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(前記1(9)オ)が、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(前記1(9)ケ)。

(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(前記1、(4)ツ)、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たほか(前記1(6)ケ)、X9解雇問題、賃上げ問題、賃金カット問題等を巡って、原告と対立してきた(前記1(6)シ、(7)、(8))。

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 Y6 理事や Y3 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（前記 1(9)キ）。

さらに、補助参加人支部は、3 年変更前から原告との交渉において主導権を握ることを重視し（1(4)セ）、平成 6 年ころには、原告との妥協というよりも、原告を経営危機に追い込むような攻撃をし、松浦診療所の支配権を奪うような姿勢に進んでいる（前記 1(9)キ、(10)ス）。

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（前記 1(9)オ、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、原告は、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たものであるが、一方、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むような攻撃をし、松浦診療所の支配権を奪うような姿勢をもっ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ったのであるから、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みるのが相当であり、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。

したがって、7 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 号の不当労働行為であるということとはできない。

（2）争点（2）に対する判断

ア 妥結条件を付けた団体交渉についての判断基準

一般に、労働条件に関する団体交渉において、どの段階でいかなる内容で妥結するかは、使用者も労働組合も本来その自由な意思で決すべき事柄であって、取引の自由ともいえるべき原則がある。使用者が、労働組合の要求を受け入れる前提として、特定の前提条件を提示し、その前提条件を労働組合が受諾した場合にのみ要求の全部又は一部を受け入れるという提案をした場合に、このようないわゆる差しちがえ条件を受諾するかどうかは、本来労働組合が自らの意思で自由に決すべきものであるから、労働組合がこれを受諾しないことの結果としてその要求が受け入れられないことになっても、その原因は、専ら労働組合がその自由な意思によってかかる結果を選択したことにあるものというべきであり、そのことから直ちに不当労働行為が成立することになるわけのものではない。

しかしながら、このような場合においても、提示された条件が違法なものであった場合や、違法でなくとも、当該条件が提示された事情や交渉経緯からみて、当該条件自体が不当であったり合理性を欠いたりしたような場合であるにもかかわらず、あえて使用者がその条件に固執し、一体としてでないと交渉を妥結しないという態度に出た場合には、それに起因する不利益取扱いが不当労働行為と認定されることがあり得るというべきである。

イ 遅刻早退控除について

(イ) 原告は、平成４年から平成９年までの各年の夏季一時金(賞与)及び年末一時金(賞与)の妥結の条件として、遅刻早退控除を認めることを提案している(前記第３の１(６)カ、サ、(７)ウ、キ、(８)ウ、オ、(１０)コ、タ、(１１)カ、ク、(１２)オ、ク)。

そして、原告の就業規則上、賞与(一時金)は、職員の勤務成績等を勘案して決定されることとされている(前記第２の１(２))のであるから、職員が遅刻や早退をして、これに相応する労務の提供がない場合に、それを考慮し、一時金を減額して算定すること自体は不当とはいえない。

そして、原告の提示した遅刻早退控除とは、一時金算定期間中において遅刻及び早退回数が１２回までは不問とし、１３回以上の遅刻又は早退１回につき１０００円を減額した額とするものであり、その内容自体も不合理であるとはいいがたい。

(イ)しかしながら、遅刻早退控除は、いずれの年度においても、補助参加人組合らの上積み要求に応える条件として提示されたものでもなく、従前の水準より減額した回答に伴い提示されたこともあった(前記第３の１(６)カ、サ、(７)ウ、キ、(８)ウ、オ、(１０)コ、タ、(１１)カ、ク、(１２)オ、ク)こと、原告は、３年変更後の勤務時間によって遅刻・早退を判断することを宣言している(１(６)キ)ことからすると、原告のいう遅刻・早退は、その大半が、３年変更(及び７年変更)の各実施に反対していた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たことによって生じたものと推認される。

そして、原告は、３年変更後の個々人の具体的時間割を指示しておらず(１(４)ツ)、補助参加人支部の組合員の遅刻・早退したとする回数すらも明示していない(１(６)キ)のであって、このような不明確な根拠による遅刻早退控除の受入れを妥結条件として一時金の支給を拒み続けることは、一時金が労働者にとって重要な生活の資の一部である(原告も一時金に生活給的要素があることを認めている。)ことからすると、その方法において合理性を欠くものであり、不当な対応といわざるを得ない。

(ウ)さらに、原告において、遅刻早退控除(と同様の考慮)を行うことは、一時金の額が従前は勤務評定によらず補助参加人支部との交渉において決せられてきたという経緯(前記１(１)イ)があるけれども、一時金(賞与)の算定方法という性質上、本来的には補助参加人組合らの同意を要するまでもなく、当然になし得るものであり、そのことは原告も認めるところである。

そして、原告が平成４年４月に事前協議合意協定の破棄を通告していた(前記１(６)ウ)にもかかわらず、あえて補助参加人組合らの同意に固執したという経緯からすると、原告が補助参加人組合らの同意を求めたのは、事前協議合意協定の破棄を争っていた補助参加人支部の立場を逆手にとって、３年変更及び７年変更の効力を争っていた補助参加人組合らに対し、同意がなければ控除はできないと固執することで一時金の妥結を困難にせしめたものと認めるのが相当である。

(エ)加えて、原告は、補助参加人組合らを脱退して退職した元組合員(X10 ほか)に対し、原告回答額をもって清算して支給している(前記１(８)イ)ところ、これは、補助参加人組合らに所属している組合員であることを理由として不利益に扱っていることを裏付けるものというほかない。

(オ)以上の事情を総合すると、原告が、遅刻早退控除の導入を一時金妥結の条件とし、その

結果、妥結せず、一時金を補助参加人支部の組合員に支給しなかったことは、3 年変更及び 7 年変更の効力いかににかかわらず、3 年変更及び 7 年変更の各実施に反対していた補助参加人組合ら及び 3 年変更前の勤務時間に従って勤務している補助参加人支部の組合員らを嫌悪し、原告の方針に従わせるために殊更不利益に取り扱ったものとみることができるものであり、また、補助参加人組合らの運営に支配介入しその弱体化を図ったものというのが相当である。

ウ 処分等控除について

(ア) 原告は、平成 7 年の年末から平成 9 年までの各年の夏季一時金(賞与)及び年末一時金(賞与)の妥結の条件として、処分等控除を認めることを提案している(前記 1(10)コ、タ、(11)カ、ク、(12)オ、ク)。

一時金算定期間内における懲戒処分歴は当然として、当該従業員に対する警告書の交付についても、それが原告の企業秩序維持のために必要かつ合理的なものである限りにおいて、その交付を受けたこと自体を賞与額の決定上考慮して、一時金を減額することは不当とはいえず、これを一時金の妥結条件とすることが不合理であるとはいえない。

そして、処分等控除は、原告の企業秩序維持のために必要かつ合理的な理由に基づき警告書の交付を受け、又は懲戒処分を受けたことで 10%を限度に一時金を減額するものであり、その内容自体も不合理であるとはいいがたい。

(イ) しかしながら、処分等控除は、その対象となる処分や警告のうちに、組合ダイヤに従った勤務によって遅刻・早退とされたものやワッペン着用によるものが多く含まれると推認されるところ、遅刻・早退やワッペン着用につき、原告がこれらの事実を具体的に把握していたわけではないことは、前記イ(イ)、後記エ(イ)に指摘するとおりである。

さらに、処分等控除についても、これが一時金の妥結を困難にするものであったこと、補助参加人支部の組合員らを不利益に扱うものとみられることは、遅刻早退控除について述べた前記イ(ウ)、(エ)と同様である。

(ウ) したがって、原告が、処分等控除の導入を一時金妥結の条件とし、その結果、妥結せず、一時金を補助参加人支部の組合員に支給しなかったことは、7 年変更の効力いかににかかわらず、7 年変更の各実施に反対していた補助参加人組合ら及び 3 年変更前の勤務時間に従って勤務している補助参加人支部の組合員らを嫌悪し、原告の方針に従わせるために殊更不利益に取り扱ったものとみることができるものであり、また、補助参加人組合らの運営に支配介入しその弱体化を図ったものというのが相当である。

エ ワッペン控除について

(ア) 原告は、平成 5 年から平成 7 年までの各年の夏季一時金(賞与)及び年末一時金(賞与)の妥結の条件として、ワッペン控除を認めることを提案している(前記 1(7)ウ、キ、(8)ウ、オ、(10)コ、タ)。

ワッペンを着用して就労することについては、就業時間中の労働組合活動もしくは争議行為に当たり、「債務の本旨」に従った労務の提供とはいえないものであり、職務専念義務に違反する行為であるし、補助参加人支部の組合員が着用していたワッペンの内容も、Y3 個人を非難するなど、(前記 1(6)コ、)相当性を欠くものがあったことに照らせば、ワッペンを着用して就労したことを賞与額の決定上考慮して一時金を減額することは、就業規則上も不合理とはいえない。

また、原告は、補助参加人組合に対し、ワッペンを着用して就労することは違法就労である旨警告している(前記 1(6)コ)のであるし、勤務場所が診療所であるという事情を踏まえると、その就労を事実上阻止できなかったことを考慮すべきではある。

(イ)しかしながら、原告が行おうとしたワッペン控除(平成 7 年夏季一時金までのもの)は、ワッペンを着用して就労した日を欠勤と扱い、一時金の半額までという相当大幅な減額を行おうとするものであり、その方法は、ワッペン着用の有無を現認しない杜撰なもの(前記 1(7)ウ、キ、(8)オ)であった(賃金をカットしたり減額査定をする場合には、使用者がその処分事由を確認すべきであるから、組合員が一律にワッペンを着用していることを前提として減額査定し、補助参加人支部の組合員の申出によって調整するという方法(前記 1(7)ウ)は不適切である。)こと、ワッペン控除は、いずれの年度においても、補助参加人組合らの上積み要求に応える条件として提示されたものでもなく、従前の水準より減額した回答に伴ったものであることもあった(前記 1(7)ウ、キ、(8)ウ、オ、(10)コ、タ)ことからして、ワッペン控除の受入れを要結条件として一時金の支給を拒み続けることは、一時金が労働者にとって重要な生活の資の一部であることからすると、その方法・程度において合理性を欠くものであり、不当な対応といわざるを得ない。

(ウ)さらに、ワッペン控除についても、これが、一時金の妥結を困難にするものであったこと、補助参加人支部の組合員らを不利益に取り扱うものとみられることは、遅刻早退控除について述べた前記イ(ウ)、(エ)と同様である。

(エ)したがって、原告が、ワッペン控除の導入を一時金妥結の条件とし、その結果、妥結せず、一時金を補助参加人支部の組合員に支給しなかったことは、部課長職制度の実施に反対していた補助参加人組合ら及び組合員らを嫌悪し、原告の方針に従わせるために殊更不利益に取り扱ったものとみることができものであるものであり、また、補助参加人組合らの運営に支配介入しその弱体化を図ったものというのが相当である。

オ まとめ

以上のとおり、平成 4 年ないし平成 9 年の各一時金に関する団体交渉等において、原告が提案した遅刻早退控除、ワッペン控除、処分等控除という妥結の条件は、その方法又は程度において合理性を欠いており、にもかかわらず、これに固執し、当該各条件を受け入れなかった補助参加人組合らと妥結に至らないものとして、各一時金を支給していないことは、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であるというのが相当である。

(3)争点(3)に対する判断

ア 新賃金体系の導入のための協議態様について

(ア)原告が新賃金体系を導入しようとしたのは、松浦診療所と紀和病院間とで賃金体系が異なり(前記 1(1)ア)、人事異動がスムーズにいかないという問題が生じていた(前記 1(2)ウ)ことから、賃金体系を一本化するためであった(前記 1(10)ア)ところ、補助参加人支部との間でも、昭和 63 年ころには、同一の賃金体系にしなければならないということで基本合意していた(前記 1(2)ウ)。

そして、原告は、補助参加人支部に対し、平成 4 年 4 月 28 日の団体交渉で、松浦診療所と紀和病院の賃金体系を一本化した新たな賃金体系を検討中である旨告げ(前記 1(6)エ)、平成 5 年 11 月に新賃金体系の導入を提案し(前記 1(10)ア)、平成 7 年の賃上げに関する団体交渉時には、補助参加人支部の組合員の個人別に新体系を適用した場合の賃金関係の計算

書を示すなどして説明を行っている(前記 1(10)ケ)。

さらに、原告は、平成 8 年度においても同様に労使協議を重ね、人事考課は 2 年程度は実施せず、その間に職務調査・職能要件書作成・考課者訓練等を行うとの実質的な導入スケジュールについても説明するなどして、新賃金体系の導入を説得し続けている(前記 1(11)ウ、エ)。

(イ)一方、補助参加人支部は、平成 6 年 11 月 29 日付け文書をもって職能給導入自体に全面的に反対することを表明し(前記 1(10)エ)、その後も補助参加人支部は反対の態度を変えず、職能給導入絶対反対の立場をとり続けた(前記 (12)ウ)。

そして、補助参加人支部は、新賃金体系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 Y6 理事や Y3 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(前記 1(9)キ)。

さらに、補助参加人支部は、3 年変更前から原告との交渉において主導権を握ることを重視し(1 (4)セ)、平成 6 年ころには、原告との妥協というよりも、原告を経営危機に追い込むような攻撃をし、松浦診療所の支配権を奪うような姿勢に進んでいる(前記 1(9)キ、(10)ス)。

そうすると、補助参加人組合らは、原告との団体交渉において、原告の提案する新賃金体系について反対を表明し、更なる協議を求め、資料の提出を要求しているけれども(前期 1(11)ウ)、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、既に新賃金体系(職能給)を導入していた紀和病院(前記 1(10)イ)との勤務体制の統一を図る、という説明をし、個人別に新体系を適用した場合の賃金関係の計算書を示すなどし、実質的な導入スケジュールについても説明して、新賃金体系への理解を求めている一方、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むような攻撃をし、松浦診療所の支配権を奪うような姿勢をもっ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ったのであるから、使用者である原告は、新賃金体系の団体交渉において、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いうのが相当であり、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。

イ 新賃金体系の導入への同意及び妥結月実施を賃上げ妥結の条件としたことについて

(ア)原告は、平成 8 年度賃上げ及び平成 9 年度賃上げについて、前年度において合意の成立しなかった新賃金体系への同意を妥結の条件とし、更に妥結月実施を条件とすることを提案している(前記 1 (11)イ、(12)ウ)。

新賃金体系は、職能給を内容とするものである(前記第 2 の 1(5)エ)が、それ自体不合理であるとはいいがたいし、各職員の賃金支払基準を定めるものであるという性質からすれば、実質的に、原告の職員の賃金配分に影響し、その導入の有無は賃上げの原資捻出と関連性があるほか、これに同意しないことについて組合員に対する懲戒処分で代替することはできないし、賃金額(又はその基準)に変動が生じる可能性がある以上、仮に原告の裁量で導入できるとしても、職員にとっては労働条件の不利益変更となり得るのであれば、労使間協議が全く行われなるときには新賃金体系の適用が否定され得るのであり、原告が補助参加人組

合らとの合意を求めべく、賃上げ交渉において、新賃金体系の導入への同意を賃上げの妥結条件として提案することは不合理ではない。

また、妥結月実施という条件は、原告と補助参加人支部との間で、平成 8 年ないし平成 9 年度において、それまで長期にわたり賃金・一時金の未妥結状態が続いていたことが認められる(前記 1(5)ないし(11))から、年々未妥結部分が増えていく事態を放置することは財務上好ましいことではないと原告が判断し、補助参加人組合らとの妥結促進のための交渉材料として提案することも不合理とまではいえない。

(イ)そして、新賃金体系への同意という条件については、前記アのとおり、それを提案した原告側において誠実な団体交渉を行おうとしなかったとはいえず、そのことで補助参加人支部としてはその条件を受諾することが著しく困難となったということもできない。したがって、前記各年度の賃上げが妥結しなかったのは、原告からの説明を受けてもなお新賃金体系の導入に反対した補助参加人支部の選択の結果といわざるを得ない。

そうすると、妥結月実施という条件のもと、賃上げの利益の享受の遅れ、すなわち、補助参加人支部の組合員の不利益の増大という結果が生じているけれども、それは使用者側である原告の責めに帰すべき事由によるものではなく、新賃金体系の導入に反対する方針を採った補助参加人組合ら側の選択によるものというほかない。

(ウ) 加えて、補助参加人支部は、妥結月実施の条件を否定してきたが、差額賃金の存在が否定される判決が確定する(前記 1(13)イ)や、平成 11 年 5 月に、原告との間で、平成 8 年度及び平成 9 年度の賃上げについては、原告の最終回答金額(前記 1(11)ウ、(12)エ)、を平成 11 年 4 月 1 日から実施することで妥結している(前記 1(13)ウ)のであるし、平成 11 年度以降においても、遅刻早退控除及び処分等控除を受け入れて、賃上げについても妥結月から実施することで合意するに至っている(前記 1(13)ウ)ことからすると、前記判決確定までは、未払(未妥結)賃金債権を被保全権利として原告の診療報酬債権を仮差押え等することで原告との交渉を優位に進めるため(前記 1(10)ス)、あえて未妥結状態を作り出そうとしてきたものの疑いも禁じ得ないところである。

(エ)以上の事情を総合考慮すると、平成 8 年度賃上げ及び平成 9 年度賃上げについて、前年度において合意の成立しなかった新賃金体系への同意を妥結の条件とし、更に妥結月実施を条件としたことが、補助参加人組合らの弱体化を企図したものであり、その運営に支配介入したものとはいえず、その結果、賃上げ分の支払が遅れたとしても、これを補助参加人組合の組合員であることを理由に不利益に取り扱ったものということもできない。

オ まとめ

以上のとおり、平成 7 年ないし平成 9 年の各賃上げに関する団体交渉等において、原告の新賃金体系の導入のための協議態様に誠実交渉義務違反はなく、新賃金体系の導入への同意及び妥結月実施を妥結の条件としたことについて、補助参加人組合らへの支配介入であるといえず、これに同意しなかった結果、賃上げ分の支払が遅れたとしても、これを補助参加人組合の組合員であることを理由に不利益に取り扱ったものということもできない。

3 結語

(1)本件第 1 命令は、原告に対し、平成 7 年賃上げ及び平成 8 年賃上げについて労使協議を命じた上(主文第 1 項 3 号、4 号)、妥結に至った場合の前記各年度の夏季及び年末の各一時金に係る差額の清算(同項 5 号)と、これを記載した文書の手交(同項 6 号)を命じているとこ

る、前記各年度の賃上げに関する対応が不当労働行為であるとはいえないから、その部分は違法である(手交を命じている前記文書には平成4年から平成8年までの各一時金に関する記載もあるが、不当な部分を含むものである以上、文書全体として相当でない。)。

これに対し、本件第1命令で、原告に対し、平成4年から平成8年までの夏季及び年末の各一時金についての労使協議(主文第I項1号)及び妥結に至った場合の前記各年度の夏季及び年末の各一時金の支給を命じている部分(主文I項2号)は、前記2(2)のとおり、前記各年度において原告が提示した妥結条件が不合理であり、これに固執して妥結を認めず、各年度の一時金の支給をしなかったことについて不当労働行為が成立するから、適法である。

(2) 本件第2命令は、原告に対し、平成9年賃上げについて労使協議を命じた上(主文第I項3号)、妥結に至った場合の前記年度の夏季及び年末の各一時金に係る差額の清算(同項4号)と、これを記載した文書の手交(同項5号)を命じているところ、前記各年度の賃上げに関する対応が不当労働行為であるとはいえないから、その部分は違法である、(手交を命じている前記文書には平成9年の各一時金に関する記載もあるが、不当な部分を含むものである以上、文書全体として相当でない。)

これに対し、本件第2命令で、原告に対し、平成9年の夏季及び年末の各一時金についての労使協議(主文第I項1号)及び妥結に至った場合の前記年度の夏季及び年末の各一時金の支給を命じている部分(主文I項2号)は、前記2(2)のとおり、前記年度において原告が提示した妥結条件が不合理であり、これに固執して妥結を認めず、各年度の一時金の支給をしなかったことについて不当労働行為が成立するから、適法である。

(3) 以上の次第であり、原告の本訴請求は、本件第1命令主文第I項の3ないし6号及び本件第2命令主文第I項3ないし5号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