

平成 21 年 5 月 28 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 20 年(行コ)第 240 号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消,再審査命令取消各請求
控訴事件(原審・東京地方裁判所平成 18 年(行ウ)第 238 号 (以下「238 号事件」という。),
同第 462 号(以下「462 号事件」という。))

(口頭弁論終結日 平成 21 年 3 月 10 日)

判 決

控訴人兼被控訴人(以下「一審原告」という。) 医療法人南労会

被控訴人兼控訴人(以下「一審被告」という。) 国

裁決行政庁 中央労働委員会

一審被告補助参加人 全国金属機械労働組合港合同

一審被告補助参加人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

主 文

- 1 一審原告及び一審被告の本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は,補助参加によって生じた部分はこれを 4 分し,その 1 を一審被告補助参加人らの負担とし,その余を一審原告の負担とし,その余の費用はこれを 4 分し,その 1 を一審被告の負担とし,その余を一審原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 一審原告

- (1) 原判決中一審原告敗訴部分を取り消す。
- (2) 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 1 及び 2 を取り消す。
- (3) 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 項の 1 及び 2 を取り消す。
- (4) 一審被告の控訴を棄却する。
- (5) 訴訟費用は,1,2 審とも一審被告の負担とし,一審被告補助参加人らに生じた費用は,一審被告補助参加人らの負担とする。

2 一審被告

- (1) 原判決中一審被告敗訴部分を取り消す。
- (2) 一審原告の請求を棄却する。
- (3) 一審原告の控訴を棄却する。
- (4) 訴訟費用は,1,2 審とも一審原告の負担とする。

第 2 事案の概要等

1 事案の概要

一審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、一審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、原判決別紙 1 の 1 のとおり、一審原告に対し、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。一審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、原判決別紙 1 の 2 のとおり、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、一審原告が本件第 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、一審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、原判決別紙 2 の 1 のとおり、一審原告に対し、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。一審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、原判決別紙 2 の 2 のとおり、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、一審原告が本件第 2 命令の取消しを求めた事案である。

本件では、原審において、238 号事件と 462 号事件とが併合された。原審は、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 項の 3 ないし 5 を取り消す、③一審原告のその余の請求を棄却するとの判決をした。そこで、一審原告及び一審被告は、それぞれ、上記裁判を求めて控訴した。

2 本件の「前提となる事実」、「争点」及び「争点に関する当事者の主張」は、次項以下において当審における一審原告、一審被告及び補助参加人組合らの主な主張の要旨を付加するほか、原判決の「事実及び理由」の「第 2 事案の概要」の「1 前提となる事実」「2 争点」及び「3 争点に関する当事者の主張」に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 当審における一審原告の主な主張の要旨

(1) 遅刻早退控除の導入を一時金妥結の条件としたことについて、原判決(89 頁)は、「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」

と判断しているが、中労委は、上記事前協議合意協定について、「上記協定が解約されたことを前提とすることはできない」(中労委平成 17 年(不再)第 37 号事件)との判断を示すなど、労働委員会においては、事前協議合意協定を有効なものとして取り扱っていたし、一審原

告においては、賃金規定を含む就業規則を改正して実施するには、協約のほうが優先するので、組合の同意が必要であると理解していたことから、一審原告は争いある労使間の諸問題については、組合の同意が必要と考え、何事につけ組合の同意を得るべく努力してきたものであって、原判決の判断は誤っている。

(2) 原判決(89 頁)は、「原告は、補助参加人組合らを脱退して退職した元組合員(X1 ほか)に対し、原告回答額をもって清算して支給しているところ、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。」と判断しているが、X1 ら 3 名は、一審原告を退職するとともに、補助参加人支部を脱退し、未妥結の賃金、一時金の支払を求めてきたため、一審原告としては、従来への回答に沿った支払をしたものであって、社会通念からみても公正・妥当な対応であって、これをもって不利益取扱いの裏付けとする原判決の判断は誤っている。

(3) 原判決(88 頁)は、「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、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と認めている。)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。」と判断しているが、一審原告においては、3 年変更時、診療所 Y1 事務長が全職員に対して、診療所における診療時間と職員に対する勤務指示を行うとともに、各部署の主任に対し、個々の職員について勤務割を行うよう指示している。さらに、Y1 事務長は、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、賃金カットをする旨を通告している。また、7 年変更時には、平成 7 年 4 月 18 日付け業務指示書をもって、補助参加人支部組合員らに対し、個別に 1 週間の月曜日から土曜日までの各日の具体的始業時間、就業時間、休憩時間、実労働時間及び勤務形態等を示すとともに、指定していない時間に勤務した場合には賃金控除の対象となる旨説明している。以上のとおり、一審原告は 3 年変更時及び 7 年変更時に全職員に具体的勤務を通知しており、上記の原判決の判断は誤りである。

(4) 原判決(89 頁)は、「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つたものというのが相当である。」と判断しているが、3 年変更及び 7 年変更はいずれも正当であるから、補助参加人組合らが一審原告の指示に反した 3 年変更前の勤務時間による就労を指示し、これに従った支部組合員らの就労は、違法争議行為と評価するより他はなく、一審原告が指示した勤務時間と異なる時間に勤務した部分については、賃金支払義務は発生しない。したがって、遅刻早退控除は正当であり、一審原告が遅刻早退控除を妥結の条件とする提案をしたのは、違法就労による異常な勤務状態を解消するためであり、他に違法就労を止める術のない一審原告に許された正当かつ妥当な対応であって、上記原判決の判断は誤っている。

(5) 処分等控除の導入を一時金妥結の条件としたことについて、原判決(90 頁)は、「処分等

控除は、その対象となる処分や警告のうち、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」とした上、「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」ところと同様であるとして、「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つたものというのが相当である。」と判断しているが、前記のとおり、一審原告は、3年変更後の個々人の具体的勤務時間割を指示しており、また、一時金の控除の対象となる遅刻早退の回数は、賃金明細に記載され、明示されていたから、不明確な根拠による遅刻早退控除ということはできない。なお、ワッペン着用については、処分等控除は平成7年年末一時金から減額査定することが予定されていたところ、同年末一時金の算定期間は平成7年5月1日から11月30日までであり、控除対象となる警告書等も同期間に出されたものに限られるのであるが、同年5月1日以降はワッペン着用就労はしていないから、ワッペン着用就労に対する警告書による処分等控除は行っていない。したがって、上記原判決の判断はいずれも誤っている。

(6) ワッペン控除の導入を一時金妥結の条件としたことについて、原判決(91,92頁)は、「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は不適切である。)」とし、「ワッペン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」と判断しているが、ワッペン着用就労は、就業時間中の労働組合活動又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、一審原告は、違法就労であると警告し、その中止を求めていたのであるから、一時金が労働者にとって重要な生活の資の一部であるとしても、制止、警告を無視し、自ら進んでワッペン着用就労を強行したのであるから、一時金減額に甘んじなければならないことは当然であり、これを不当とし、合理性がないとすることはできない。また、一審原告においては、診療所事務長以下の全管理職が、組合員らのワッペン着用の事実を確認しているのであって、上記原判決の判断はいずれも誤っている。

4 当審における一審被告の主な主張の要旨

(1) 原判決は、池貝鉄工事件最高裁判決(昭和29年1月21日第一小法廷判決・民集8巻1号123頁)を引用して、使用者の誠実交渉義務違反を判断するに当たり、①当該経営上の必要性と、②組合の了解を得るために尽くすべき措置を講じているか、を並列的要件としている

が、本件は、勤務体制等の変更の合理性が問われている事案ではなく、労働組合法7条2号の誠実交渉義務違反の有無が問題の事案であるから、組合の了解を得るために尽くすべき措置を講じているかどうかの主位的要件として検討されるべき筋合いである。

(2) 原判決は、3年変更において一審原告が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として、3年変更における一審原告の対応は労働組合法7条2号及び3号の不当労働行為に当たらないと判断しているが、これは誤りである。すなわち、一審原告は補助参加人支部との合意達成に向けて相応の努力をしたとはいえないことは、①第2次再建案及び新勤務案について実質的な協議が行われた回数は少ないこと、②一審原告の補助参加人支部に対する説明の程度、資料の提供が不十分であること、③一審原告は第2次再建案及び新勤務案の重要な内容（組合員の勤務時間等）については「譲歩」していないことなどから、判断できる。また、補助参加人支部のX2の常勤化要求等の交渉態度を理由にして同支部に合意達成に向けての努力がなかったということとはできない。3年変更当時、一審原告と、補助参加人支部の労使関係の対立は深刻化している状況下で、一審原告は第2次再建案に反対する同支部を嫌悪していたものといえる。そして、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、合意の達成に向けて努力すべきところ、未だ協議の余地が残っている事項があり、さらに協議を尽くすべきであったにもかかわらず、一審原告は、再建案協議及び事務折衝において誠意ある対応をせず、同支部がX2の診療所での常勤化要求を行ったことを捉えて再建案協議自体を打ち切り、3年変更を強行したものである。このような3年変更における一審原告の対応は、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、一貫して不誠実な交渉態度をとることにより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該当する。

(3) 原判決は、7年変更において一審原告が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として、7年変更における一審原告の対応は労働組合法7条2号及び3号の不当労働行為に当たらないと判断しているが、これは誤りである。すなわち、7年変更における一審原告の対応は、説明の程度・資料提供が不十分であり、不誠実であったこと、一審原告が3年変更を一方的に実施したことは不当労働行為に当たるから、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たことはやむを得ない対応であり、このことを理由として一審原告との合意を模索するような姿勢はなかったということとはできないことなどからすれば、一審原告が7年変更前の協議等において誠実交渉義務を尽くしていたとはいえない。7年変更当時の労使事情をみると、一審原告は勤務時間について3年変更を行ったものの、補助参加人支部組合員らはそれに従うことなく別の勤務時間に従って勤務しており（原判決第3の1(4)ツ・41頁）、さらに、平成5年6月頃には、補助参加人組合らは大阪西労働基準監督署に対し、一審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という経過がある（同1(9)ア・54頁）。このような当時の労使事情からすると、3年変更当時から深刻な労使間の対立関係が続く中で、7年変更当時においても同様に深刻な対立状態が続いていたものである。一審原告は、上記の労使事情のもとで、さらに補助参加人組合ら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体交渉において、同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、補助参加人組合らの協議申入れにも実質的に応じなかったものである。そ

の上で 7 年変更を一方的に強行したものであり、かかる行為は、誠実交渉義務違反であるとともに、一貫して不誠実な交渉態度をとることにより同支部の弱体化を企図したものであるから、これは労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に該当する。

(4) 原判決は、新賃金体系導入のための協議において一審原告が誠実交渉義務を尽くしていないということではできないとして、平成 7 年度ないし平成 9 年度の各賃上げに関する団体交渉における一審原告の対応は労働組合法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たらないと判断しているが、これは誤りである。一審原告は、平成 7 年度ないし平成 9 年度の各賃上げ交渉において、妥結の条件とした新賃金体系の導入に関して、人事考課基準等を示していないなど新賃金体系の具体的な内容・運用方法等について、補助参加人組合らに対し十分な説明を行っていない。また、補助参加人組合らに一審原告との合意を模索するような姿勢はなかったということではできない。したがって、一審原告が新賃金体系導入のための協議において誠実交渉義務を尽くしていたとはいえず、本件賃上げ交渉における一審原告の対応は、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

(5) 原判決は、一審原告が妥結月実施を賃上げ妥結の条件としたことは補助参加人組合らへの支配介入したものとはいえないとして、平成 8 年度及び平成 9 年度の各賃上げに関する団体交渉における一審原告の対応は労働組合法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たらないと判断しているが、これは誤りである。平成 8 年度賃上げ及び平成 9 年度の各賃上げに関する団体交渉において、一審原告が妥結の条件とした妥結月実施については、以下のとおり、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いわざるを得ない。すなわち、本件賃上げをめぐる、一審原告は、新賃金体系への同意を妥結の条件とし、さらに妥結月実施を条件とした。こうして上記各賃上げについて一審原告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、上記のとおり、それを提案した一審原告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たことによ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、同支部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、一審原告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し、同支部組合員の不利益につながるであろうことは、当然に一審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、一審原告が、同支部組合員に対して妥結が遅れ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同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 年度の各賃上げに関する団体交渉において、一審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補助参加人組合らの方針を変更させるために行われたものであると評さ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ものといわざるを得ないものである。

5 当審における補助参加人組合らの主な主張の要旨

(1) 本件新賃金体系に関する団体交渉における補助参加人組合らの姿勢や一審原告の誠実交渉の有無について、原判決(94頁)は、「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、原告との要協というよりも、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つたのであるから、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。」と判断しているが、これは誤りである。

すなわち、そもそも争議行為は、労働組合が「その主張を貫徹することを目的として行ふ行為」であつて、「業務の正常な運営を阻害するもの」である以上(労働関係調整法7条)、経営に一定の打撃を与えることを目的にすることは当然である。しかし、使用者が倒産してしまえば、組合員の生活・生存の困難さえも招来されかねないことは自明であり、補助参加人組合らが一審原告を倒産させることを運動方針とするなどありえないことである。また、補助参加人組合らは、使用者と対等な立場に近づき、労働者の地位向上を実現するため活動しているものであつて、「診療所の支配権を奪う」などと荒唐無稽なことを活動方針としたことは一切ない。補助参加人組合らと協議して相互理解を実現して決定していくという、労使関係における最も基本的な姿勢を欠いていたのは一審原告であり、計算書を提示したものの、その後は、協議して決めるとの姿勢はなく、結論を一方的に押し付けるものでしかなかつた。また、新賃金体系の最も重要な根幹である人事考課制度の具体的な運用基準について、関係資料の提不を拒否するなど、一審原告の説明は極めて不十分なものであつた。

(2) 本件新賃金体系への同意を、本件賃上げ妥結の条件としたことについて、原判決(95頁)は、「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かつた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。」として、「前記各年度の賃上げが妥結しなかつたのは、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。」と判断しているが、この判断は誤っている。

すなわち、本件賃上げ実施について、賃上げ額については、補助参加人組合らは合意の意思表示をしているから、この合意に従つて賃金の支払をすることには何の支障もなかつた。にもかかわらず一審原告は、新賃金体系に合意しない限り実施しないとして、賃上げ部分の支払を拒んできたものであつて、不当な兵糧攻めの措置である。しかも、一審原告は、平成11年8月には、一方的に就業規則を変更して、補助参加人組合らの同意をえることなく、組合員に対して、新賃金体系を一方的に適用したのであり、このことは、一審原告が、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認識しつつ、同意に固執することにより、賃上げ

を実施せず、組合員に経済的不利益を強制することを目的としていたことを示すものであり、このような一審原告の交渉態度は明白な不当労働行為である。

(3) 賃上げの妥結月実施への同意を、本件賃上げ妥結の条件としたことについて、原判決(95頁)は、「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。」と判断しているが、一審原告が、妥結月実施を提示したのは、補助参加人組合らが到底受諾しがたい不利益な条項を提示することにより、未妥結状態を継続して賃金を支払わないことを目的としていたものであって、上記原判決の判断は誤っている。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も以下のとおり判断する。

争点(1)については、3年変更及び7年変更における一審原告の対応については、いずれも労働組合法7条2号及び3号に該当する不当労働行為であるということとはできない。争点(2)については、一審原告が、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、自ら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。

争点(3)については、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、一審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、平成8年及び9年の賃上げに関する団体交渉において、一審原告が妥結月実施を賃上げ妥結の条件としたことは、補助参加人組合らへの支配介入であるとはいえず、補助参加人組合らがこの妥結条件を受け入れなかった結果、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。

したがって、結局、一審原告の本訴請求は、本件第1命令主文第1項の31ないし6号及び本件第2命令主文第1項の3ないし5号の取消しを求める限度で認容すべきであり、その余の部分は棄却すべきであると判断する。

上記の当裁判所の判断の理由は、次項以下において当審における一審原告、一審被告及び補助参加人組合らの主な主張につき判断を付加するほか、原判決の「事実及び理由」中の「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、原判決の記載を下記のとおり訂正する。

(1) 原判決26頁3行目の「丙2ないし4」の次に「丙12,丙13の1ないし8,丙14」と付加し、同22行目から23行目にかけての「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」を「昭和63年の春闘では『大幅賃上げを!週休2日制実現!』と記載した」と改める。

(2) 原判決29頁15行目の「事前協議合意協定」の次に「(乙イA3)」と付加する。

(3) 原判決30頁8行目の「同年11月」を「昭和61年11月」と改め、同13行目の「乙イC55・44頁」を「乙イC55・44~46頁」と改め、同22行目の「補助参加人」を「補助参加人支

部」と改める。

(4) 原判決 35 頁 15 行目の「乙イ C5」を「乙イ C4・16~17 頁」と改める。

(5) 原判決 40 頁 17 行目の「通知した。」の次に「(乙イ A62)」と付加し、同 20 行目の同「掲示した。」の次に「(乙イ B85)」と付加し、同 22 行目の同「通知した。」の次に「(乙イ B71, 72)」と付加し、同 26 行目の「(乙イ A58)」を「(乙イ A64)」と改める。

(6) 原判決 41 頁 6 行目の「業務指示を行った (」の次に「乙イ A347・17~25 頁、」と付加し、同 11 行目の「旨通知し」の次に「(乙イ A66)」と付加する。

(7) 原判決 42 頁 9 行目の「乙イ B78」を「乙イ B80」と改める。

(8) 原判決 57 頁 5 行目の「資料」の次に「(乙イ B150)」と付加し、同 7 行目の「大会議案書」の次に「(乙イ B152)」と付加し、同 22 行目の「以下「本件業務指示書」という。」の次に「乙イ B160, 乙ロ B30」と付加する。

(9) 原判決 58 頁 19 行目から 20 行目にかけての「(乙イ A253)」を「(乙イ A303)」と改める。

(10) 原判決 76 頁 25 行目から 77 頁 1 行目にかけての「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」を「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ることで一審原告と合意するに至っているし、平成 12 年度以降の賃上げについても妥結月から実施することで合意をしている」と改める。

(11) 原判決 81 頁 24 行目の「補助参加人支部は、」の次に「平成 3 年 6 月 17 日の」と付加し、同 26 行目の「(前記 1(4)ク),」の次に「平成 3 年 6 月 18 日の事務折衝では、」と付加する。

(12) 原判決 82 頁 3 行目の「その後、」を「しかし、」と改め、同 4 行目から 5 行目にかけての「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),」の次に「方向転換し、」と付加する。

(13) 原判決 83 頁 4 行目の「定数削減」を「針灸部門の定員削減」と改める。

(14) 原判決 84 頁 14 行目から 15 行目にかけての「平成 3 年の補助参加人支部の春闘要求」を「平成元年の補助参加人支部の春闘要求」と改める。

(15) 原判決 85 頁 12 行目から 13 行目にかけての「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、」を「周知期間を予告し(前記(9)カ)、平成 7 年 4 月 18 日の団体交渉において、」と改める。

(16) 原判決 86 頁 21 行目の「原告は、」を削除する。

(17) 原判決 90 頁 11 行目から 13 行目にかけての「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場所、遅刻・早退やワッペン着用につき」を「組合ダイヤに従った勤務によって遅刻・早退とされたものが多く含まれると推認される場所、遅刻・早退につき」と改め、同頁 14 行目の「後記エ(イ)」を削除する。

(18) 原判決 91 頁 23 行目から 25 行目にかけての「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」を「ワッペン控除は、いずれの

年度においても、従前の水準どおりの回答をする際に提案されたものであって、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はなかった」と改める。

(19) 原判決 94 頁 15 行目の「新就業規則」を「新賃金体系」と改める。

(20) 原判決 96 頁 3 行目から 5 行目にかけての「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、賃上げについても要結月から実施することで合意するに至っている」を「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ることで一審原告と合意するに至っているし、平成 12 年度以降の賃上げについても妥結月から実施することで合意をしている」と改め、同 17 行目の「オまとめ」を「ウまとめ」と改める。

2 当審における一審原告の主な主張に対する判断

(1) 原判決が、一審原告が平成 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たのに対し、一審原告は、中労委は、上記事前協議合意協定について、「上記協定が解約されたことを前提とすることはできない」（中労委平成 17 年(不再)第 37 号事件）との判断を示すなど、労働委員会においては、事前協議合意協定を有効なものとして取り扱っていたし、一審原告においては、賃金規定を含む就業規則を改正して実施するには、協約のほうが優先するので、組合の同意が必要であると理解していた（Y2 本人調書）ことから、一審原告は争いある労使間の諸問題については、組合の同意が必要と考え、何事につけ組合の同意を得るべく努力してきたものであって、原判決の判断は誤っていると主張している。

しかしながら、一審原告の主張する中労委の判断が示されたのは平成 17 年 9 月 21 日であり（乙 1 号証に含まれる上記事件命令書写し）、同事件においても、一審原告は、事前協議合意協定は平成 4 年 4 月 25 日付けの通知により有効に解約されたと主張していたのであり（乙 1 の 98 頁）、その他原判決が認定する交渉経緯に照らしても、上記一時金の交渉当時、一審原告が組合の同意が必要と考えていたとの上記主張は認められない。

(2) 原判決が、「原告は、補助参加人組合らを脱退して退職した元組合員（X1 ほか）に対し、原告回答額をもって清算して支給しているところ、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。」と判断したのに対し、一審原告は、X1 ら 3 名は、一審原告を退職するとともに、補助参加人支部を脱退し、未妥結の賃金、一時金の支払を求めてきたため、一審原告としては、従来の回答に沿った支払をしたものであって、社会通念から見ても公正・妥当な対応であって、これをもって不利益取扱いの裏付けとする原判決の判断は誤っていると主張している。

しかしながら、一審原告は、補助参加人支部の組合員が退職した場合に未妥結の賃金、一時金の支払には応じないが、退職した職員が補助参加人支部を脱退する旨の書面を提出した場合には、一審原告回答額を支給していたというのであるから、原判決の判断は相当であり、一審原告の上記主張は認められない。

(3) 原判決が、「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、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。」と判断したことに対し、一審原告においては、3年変更時、診療所 Y1 事務長が全職員に対して、診療所における診療時間と職員に対する勤務指示を行うとともに、各部署の主任に対し、個々の職員について勤務割を行うよう指示し、また、7年変更時には、平成7年4月18日付け業務指示書をもって、補助参加人支部組合員らに対し、個別に1週間の月曜日から土曜日までの各日の具体的始業時間、就業時間、休憩時間、実労働時間及び勤務形態等を示しているのであって、一審原告は3年変更時及び7年変更時に全職員に具体的勤務を通知しており、上記の原判決の判断は誤りであると主張している。

しかしながら、一審原告(松浦診療所)は、3年変更実施に際し、同診療所の各部署の主任にたいして、職員ごとの勤務割を行うよう業務指示を行っているが、この指示は実行されず、結果的には、3年変更に基づく組合員個人ごとの具体的な勤務時間の指示は行われなかったのである(原判決第3の1(4)ツ・41頁)。また、補助参加人支部が、各人ごとの遅刻早退回数を明らかにするよう要求したのに対し、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ず、しかも、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、正確なものではなく、一審原告自身、不正確であったことを認めている(同(6)キ・46頁、同(11)ク・70頁)のであるから、7年変更時に業務指示書をもって具体的勤務を通知しているにしても、「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」たとの原判決の判断は相当であり、一審原告の上記主張は認められない。

(4) 原判決が、「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とのものが相当である。」と判断しているのに対し、一審原告は、3年変更及び7年変更はいずれも正当であるから、補助参加人組合らが一審原告の指示に反した3年変更前の勤務時間による就労を指示し、これに従った支部組合員らの就労は、違法争議行為と評価するより他はなく、一審原告が指示した勤務時間と異なる時間に勤務した部分については、賃金支払義務は発生せず、したがって、遅刻早退控除は正当であり、一審原告が遅刻・早退控除を妥結の条件とする提案をしたのは、違法就労による異常な勤務状態を解消するためであり、他に違法就労を止める術のない一審原告に許された正当かつ妥当な対応であって、上記原判決の判断は誤っていると主張している。

3年変更及び7年変更が正当であるとしても、これに反したとして遅刻早退控除を行うためには、変更後の個人ごとの具体的時間割が示され、また、遅刻早退の事実(遅刻早退の日時・時間)が明確にされなければならないことはいままでもないところ、前記のとおり、一審原告は、「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」たのであって、原判決の上記判断は相当であり、一審原告の上記主張は認められない。

(5) 原判決が、「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。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」とした上、「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」ところと同様であるとして、「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、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。」と判断したのに対し、一審原告は、3年変更後の個々人の具体的勤務時間割を指示しており、また、一時金の控除の対象となる遅刻早退の回数は、賃金明細に記載され、明示されていたから、不明確な根拠による遅刻早退控除ということはできないし、ワッペン着用就労に対する警告書による処分等控除は行っていないから、上記原判決の判断はいずれも誤っていると主張している。

しかしながら、一審原告の主張していた遅刻早退控除が不正確な根拠に基づくものであることは、前記のとおりであるから、遅刻早退による処分を控除理由とする処分等控除を一時金の妥結条件とすることは、遅刻早退控除を一時金の妥結条件とする場合と同様の問題を含むものであり、遅刻早退控除の場合と同様の判断をした原判決は相当であり、上記一審原告の主張は認められない。なお、ワッペン着用就労が処分等控除の対象に含まれないことは、一審原告の主張するとおりであるが(前記のとおり、その点についての原判決の判示は訂正してある。)、同事実は上記判断に影響を及ぼすものではない。

(6) 原判決が、「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であった」とし、「ワッペン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」と判断したのに対し、一審原告は、ワッペン着用就労は、就業時間中の労働組合活動又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ず、違法就労であると警告し、その中止を求めていたのであるから、一時金が労働者にとって重要な生活の資の一部であるとしても、制止、警告を無視し、自ら進んでワッペン着用就労を強行した以上、一時金減額に甘んじなければならないことは当然であり、これを不当とし、合理性がないとすることはできないし、一審原告においては、診療所事務長以下の全管理職が、組合員らのワッペン着用の事実を確認しているのであって、上記原判決の判断はいずれも誤っていると主張している。

しかしながら、一審原告は、平成5年6月12日の団体交渉において、ワッペン着用就労した各日を欠勤扱いすると述べるとともに、「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、これに対して補助参加人支部が、誰が幾日ワッペン着用就労したか確認しているのかと質問したのに対し、一審原告は「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。」と答えてい

る(原判決第3の1(7)ウ・49,50頁)。また,同年11月12日の団体交渉において,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のに対し,一審原告は「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(同キ・51頁)。さらに,平成6年11月11日の団体交渉において,補助参加人支部が「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。」と指摘したのに対し,「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,同様のやり取りが同月16日及び同年12月7日の団体交渉でもなされた(同(8)オ・53~54頁)。このような団体交渉における一審原告の対応に照らすと,診療所事務長以下の全管理職が,補助参加人支部組合員らのワッペン着用の事実を確認していたとは認められず,一審原告は,補助参加人支部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をとっていたものと認められるから,原判決の上記判断は相当であり,一審原告の主張は認められない。

3 当審における一審被告の主な主張に対する判断

(1)一審被告は,原判決は,使用者の誠実交渉義務違反を判断するに当たり,①当該経営上の必要性和,②組合の了解を得るために尽くすべき措置を講じているか,を並列的要件としているが,本件は,勤務体制等の変更の合理性が問われている事案ではなく,労働組合法7条2号の誠実交渉義務違反の有無が問題の事案であるから,組合の了解を得るために尽くすべき措置を講じているかどうかの主位的要件として検討されるべき筋合いであると主張している。

しかしながら,使用者が経営上の必要に基づき組合に対してした提案について,誠実交渉義務を尽くしたか否かを判断するに当たっては,当該経営上の必要性の有無程度及び組合の了解を得るために尽くすべき措置を講じているか否かの双方を検討して判断する必要があることは当然であって,一審被告の上記主張は採用しがたい。

(2)一審被告は,3年変更について,①第2次再建案及び新勤務案について実質的な協議が行われた回数は少ないこと,②一審原告の補助参加人支部に対する説明の程度,資料の提供が不十分であること,③一審原告は第2次再建案及び新勤務案の重要な内容(組合員の勤務時間等)については「譲歩」していないことなどから,一審原告は誠実交渉義務を尽くしていないと主張している。

第2次再建案及び新勤務案については,平成3年3月4日から同年7月6日までの間,合計22回の協議・折衝が行われているが,一審被告の指摘するように,そのうちのかなりの回数が再建案及び新勤務案以外の問題についての協議に費やされている。しかし,これは,補助参加人組合らから提案された,X2の常勤化,紀和分会のX3前分会長の配置転換・退職,紀和病院の有給休暇の取扱いの変更等紀和病院における労使関係,X4書記長の懲戒処分など直接再建案・新勤務案に関係しない問題について協議がなされたためであって(原判決第3の1(4)ウ・33頁,乙1の第3の1(5)コないしチ・31ないし35頁),このような経緯で再建案・新勤務案そのものについての協議の回数が減ったからといつて,そのことから,一審原告に組合との合意達成に向けた努力が足りなかったということとはできないというべきである。

また、一審原告のした説明についてみても、一審原告は第2次再建案提示後、協議を重ねるとともに、2回にわたり損益計算書等の資料を使って松浦診療所の経営状態に関する説明会を実施し、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)を示しているのであって、一審原告の説明の程度・資料の提供が不十分ということとはできない。

さらに、一審被告は、一審原告が第2次再建案及び新勤務案の重要な内容について譲歩していないことをもって、誠実交渉義務を尽くしていないと主張するが、交渉内容について譲歩できる部分と譲歩できない部分があるのは交渉という性質上当然のことであり、一審原告は、補助参加人支部の要求事項について、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、一定の譲歩をする回答をしているのであって、譲歩していない部分があるからといって、一審原告に誠実交渉義務違反があるということとはできないというべきである。

次に、一審被告は、補助参加人支部のX2の常勤化要求等の交渉態度を理由にして同支部に合意達成に向けての努力がなかったということとはできないと主張するが、補助参加人支部においても、経営再建の必要性はあると判断せざるを得ないとしており(原判決第3の1(4)セ・39頁)、一旦は、X2の常勤化問題を再建協議と切り離して協議していくことを認めた(同ク・36頁)にもかかわらず、再びこの問題を再建協議と関連づけようとしたことは、第2次再建案への合意の成立を急ぐ一審原告の要請に理解を示さないもので、少なくとも、第2次再建案について一審原告との合意達成に向けて努力したとはいえないというべきである。

以上のとおり、一審原告は、3年変更前の協議等において、労働組合である補助参加人支部との第2次再建案についての合意達成の可能性を模索しており、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とした原判決の判断は相当であり、誠実交渉義務を尽くしていないとの一審被告の主張は認められない。

(3) 一審被告は、7年変更における一審原告の対応は、説明の程度・資料提供が不十分であり、不誠実であったこと、一審原告が3年変更を一方的に実施したことは不当労働行為に当たるから、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たことはやむを得ない対応であり、このことを理由として一審原告との合意を模索するような姿勢はなかったということとはできないことなどからすれば、一審原告が7年変更前の協議等において誠実交渉義務を尽くしていたとはいえないと主張している。

しかしながら、一審原告は、7年変更について、平成6年6月10日に新就業規則案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までの間に、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い、この間、補助参加人組合らの要求に応じて、平成6年7月27日には、補助参加人支部に対して、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案を改めて手交し、同年9月12日には新就業規則が西監督署に受理されたが、平成7年5月2日までを周知期間として、平成7年4月18日には、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を交付している(原判決第3の1(9)イないしケ・54ないし57頁)。一方、補助参加人支部は、平成6年8月8日、一審原告に対し、新就業規則は認められないとの意見書を提出し、平成7年4月18日の団体交渉において、同年5月2日から新就業規則に基づき勤務時間等の取扱いを変更する旨告げられると、これに従わず、組合ダイヤ(3年変更前の勤務時間)により勤務することを決定し、また、新就業規則に関する団体

交渉の期間中に、「敵を打倒し、診療所を我々が握ること」を闘争方針に掲げ、補助参加人支部の組合員らは一審原告の Y2 常務理事、Y1 事務長の自宅付近でビラを配布するなどした（同(9)カ、キ、ケ・56,57 頁）のであり、これら原判決の認定している補助参加人組合らの姿勢に照らすと、補助参加人組合らに一審原告との合意を模索する姿勢がなかったということとはできないとの一審被告の上記主張認めることはできず、また このような補助参加人組合らの姿勢をも考慮すると、上記一審原告のした説明の程度・資料の提供が不十分であるとの一審被告の主張も認めることはできない。なお、一審被告は、一審原告が 3 年変更を一方的に実施したことは不当労働行為に当たるから、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たことはやむを得ない対応であると主張するが、3 年変更の実施が不当労働行為に当たらないことは前記のとおりである。

以上のとおり、7 年変更について一審原告は誠実交渉義務を尽くしていないとの一審被告の主張は採用できない。

(4) 一審被告は、一審原告は、平成 7 年度ないし平成 9 年度の各賃上げ交渉において、妥結の条件とした新賃金体系の導入に関して、人事考課基準等を示していないなど新賃金体系の具体的な内容・運用方法等について、補助参加人組合らに対し十分な説明を行っておらず、また、補助参加人組合らに一審原告との合意を模索するような姿勢はなかったということとはできないから、一審原告が新賃金体系導入のための協議において誠実交渉義務を尽くしていたとはいえず、本件賃上げ交渉における一審原告の対応は、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当すると主張している。

しかしながら、一審原告は、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ことを告げ、平成 5 年 11 月に新賃金体系の導入を提案し、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して説明し、さらにその後、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を説明するなどして、新賃金体系の導入を説得している（原判決第 3 の 2(3)ア(ア)・93 頁）のである。一審被告は、考課基準等を示さないなど新賃金体系の具体的な内容・運用方法等について十分な説明をしていないとするが、上記のとおり、2 年程度をかけて、職務調査を行い、職能要件書を作成し、考課者の訓練も行った上で新賃金体系を実施することを計画しているのであって、職務調査も行われず、職能要件書も作成されていない当初の段階から、考課基準等の具体的な内容の説明を求めることは難きを強いるものであって、これが示されていないから説明が不十分であるとの一審被告の主張は採用しがたいものである。

また、原判決の認定する、新賃金体系に関する団体交渉がなされていた当時における補助参加人支部の対応・行動からすると、当時、補助参加人組合らに一審原告との合意を模索するような姿勢はなかったといわざるを得ないとする原判決の判断は相当であって、補助参加人組合らに一審原告との合意を模索するような姿勢はなかったということとはできないとの一審被告の上記主張は認められない。

以上のとおり、新賃金体系導入のための協議において一審原告が誠実交渉義務を尽くしていないとの一審被告の主張は採用できない。

(5) 一審被告は、平成 8 年度賃上げ及び平成 9 年度の各賃上げに関する団体交渉において、

一審原告が、新賃金体系への同意とともに妥結月実施を条件としたのは、補助参加人支部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同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から、妥結月実施条項を妥結の条件とする提案は、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補助参加人組合らの方針を変更させるために行われたものであると評さざるをえないものであり、補助参加人組合らの弱体化を企図し、その運営に支配介入したものといわざるを得ないと主張している（本件訴訟において取り消しを求められている本件第 1 命令及び本件第 2 命令において中労委は同様の判断を示している。本件第 1 命令命令書 73~74 頁、本件第 2 命令命令書 24 頁）。

しかしながら、新賃金体系導入のための協議において一審原告が誠実交渉義務を尽くしており、不当労働行為と認められないことは前記のとおりであるから、上記の一審被告の主張（及び本件第 1、第 2 命令における中労委の判断）は、その前提を欠くものであり、原判決の認定する事情の下では、要結月実施を、補助参加人組合らとの要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とする原判決の判断は相当であって、これを不当労働行為であるとする上記一審被告の主張は採用できない。

4 当審における補助参加人組合らの主な主張に対する判断

(1) 補助参加人組合らは、一審原告は、本件新賃金体系に関する団体交渉において、補助参加人組合らと協議して相互了解を実現して決定していくという、労使関係における最も基本的な姿勢を欠き、計算書を提呈したもの、その後は、協議して決めるとの姿勢はなく、結論を一方的に押し付けるものでしかなかったし、新賃金体系の最も重要な根幹である人事考課制度の具体的運用基準について、関係資料の提示を拒否するなど、一審原告の説明は極めて不十分なものであったと主張しているが、新賃金体系導入のための協議において一審原告が誠実交渉義務を尽くしていないとはいえないことは前記のとおりであって、補助参加人組合らの上記主張は採用できない。

(2) 補助参加人組合らは、一審原告が、本件新賃金体系への同意を本件賃上げ妥結の条件としたことは、不当な兵糧攻めの措置であり、明白な不当労働行為であると主張している。

しかしながら、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）に分類し、昇格（資格等級が繰り上がる）は勤続年数と人事考課によって行うというものであり（原判決第 3 の 1(10)ア・62 頁）、上記のとおり、一審原告としては、2 年程度をかけて、職務調査を行い、職能要件書を作成し、考課者の訓練も行った上で新賃金体系を実施することを計画していたというのであるから、組合の同意のない状態で、職務調査、職能要件書の作成、考課者の訓練等を適切に実施し、新賃金体系への移行を円滑に実施することは、困難と考えられるし、このような事情をも考慮すると、原判決が判示するように（原判決第 3 の 2(3)イ(ア)。95 頁）、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とはいえない。現に、本件第 2 命令においても、「新賃金体系そのものが支部組合員を不利益に取り扱うものとはいえず、新賃金体系移行提案それ自体及びこれを賃上げ実施の条件として提示したことをもって直ちに不当労働行為であるということとはできない。」（本件第 2 命令命令書 22 頁）としているのである。

したがって、補助参加人組合らの上記主張は認められない。なお、本件第 1 命令、第 2 命令

において、不当労働行為と判断されたのは、平成 7 年ないし 9 年度の賃上げに関する交渉において、新賃金体系への移行に合意することを妥結の条件としながら、これについて十分な説明、協議を行わなかったこと、及び平成 8 年及び 9 年度の賃上げに関する回答において、要結月から実施することを条件としたことであって、新賃金体系への移行に合意することを妥結の条件としたことは不当労働行為とは判断されていないのであるから、本件第 1 及び第 2 命令の取消しが争われている本件訴訟においては、その点においても、上記補助参加人組合らの主張は失当なものである。

(3) 補助参加人組合らは、一審原告が賃上げの妥結月実施への同意を本件賃上げ妥結の条件としたのは、補助参加人組合らが到底受諾しがたい不利益な条項を提示することにより、未妥結状態を継続して賃金を支払わないことを目的としていたものであって、これを不合理とはいえないとした原判決の判断は誤っていると主張している。

しかしながら、妥結月実施を賃上げ妥結の条件として提案することが不合理とまではいえ、不当労働行為となるものでないことは前記のとおりであって、補助参加人組合らの上記主張は採用できない。

5 以上によれば、原判決は相当であり、一審原告及び一審被告の各控訴はいずれも理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 14 民事部