

平成 21 年 12 月 14 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官
平成 20 年(行ウ)第 30 号 再審査命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 21 年 9 月 7 日

判決

原告	医療法人南労会
被告	国
処分行政庁	中央労働委員会
補助参加人	全国金属機械労働組合港合同
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 中央労働委員会が、中労委平成 14 年(不再)第 15 号及び同第 19 号併合事件につき、平成 19 年 12 月 5 日付けでした命令の主文第 I 項の 1 から 6 までを取り消す。
- 2 訴訟費用中、補助参加によって生じたものは補助参加人らの負担とし、その余は被告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

主文同旨

第 2 事案の概要

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「補助参加人ら」という。)は、平成 10 年度及び平成 11 年度の各賃上げ及び各一時金を巡り、原告が誠実な団体交渉を行わなかったこと等の不当労働行為があるとして、平成 11 年 5 月 19 日、同年 12 月 10 日、平成 12 年 5 月 8 日、いずれも大阪府労働委員会(以下「地労委」という。)に救済申立てをした(平成 11 年(不)第 46 号、同年(不)第 105 号、平成 12 年(不)第 30 号併合事件)。地労委は、平成 14 年 3 月 29 日付けで、一部救済命令(以下「本件初審命令」という。)をした。原告及び補助参加人らは、いずれもこれを不服として、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てをした(平成 14 年(不再)第 15 号、同年(不再)第 19 号併合事件)。中労委は、平成 19 年 12 月 5 日付けで、別紙のとおり、本件初審命令の一部を変更する旨の命令(以下「本件命令」という。)をした。本件は、原告が、本件命令の取消を求めている事案である。

1 前提事実(争いが無い事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨による認定事実)

(1) 当事者

ア 原告は、労働災害や職業病等の労働者を対象とする医療を行うことを主たる目的として設立され、肩書地に本部を置く医療法人である。原告は、大阪市港区で松浦診療所(以下「診療所」という。)を、和歌山県橋本市で紀和病院及びみどりクリニック等を経営している。本件初審命令の審問終結時の従業員数は、診療所約 60 名、紀和病院約 200 名であった。

イ 補助参加人組合は、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者によって組織された労働組合である。本件初審命令の審問終結時の組合員数は約 800 名である。

ウ 補助参加人支部は、原告で働く従業員等によって組織された労働組合である(その前身である南労会労働組合が補助参加人組合に加盟したことに伴い、平成 3 年 9 月 28 日に名称を変更した。)。補助参加人支部には、下部組織として診療所に松浦診療所分会(以下「松浦分会」という。)、紀和病院に紀和病院分会がある。本件初審命令の審問終結時の組合員数は、それぞれ約 30 名及び 1 名であった。

エ 原告には、従業員が加盟する労働組合として、補助参加人支部のほか、紀和病院に紀和病院労働組合(以下「紀和労組」という。)がある。本件初審命令の審問終結時の組合員数は約 40 名であった。

(2)平成 3 年の労働条件変更の経緯とその内容

ア 昭和 61 年 3 月 13 日、松浦分会と診療所は、「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診療所と分会は協議し、双方合意の上実行することを確認する」という条項を含んだ協定(以下「事前協議合意協定」という。)を締結した。その後、原告と補助参加人支部は、診療所と紀和病院との間の人事異動等の問題解決のためにも、昭和 63 年ころまでに、診療所と紀和病院との賃金体系を統一する基本合意に至り、平成元年ころからは、週休 2 日制の導入に関する話し合いも始めた。しかし、昭和 63 年夏季一時金及び平成元年春闘等を巡り、労使関係は悪化していった。

イ 診療所の経常利益は、平成元年度では 1714 万 4000 円の赤字、平成 2 年度も 2000 万円を超える赤字であった。

原告は、平成 3 年 1 月 29 日、診療所の経営改善がなされていないとして、理事会で第 2 次再建案を策定した。第 2 次再建案では、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、原価率の引下げは限界に近いこと、人件費率が他の医療機関では 40%~50%であるのに、原告では 56.4%(平成元年)と高いこと等の状況から、勤務体制の改善を図る必要が指摘され、改革案として午後 7 時 30 分までの診療受付時間を午後 6 時までに変更し、これによって生じる余剰人員を紀和病院へ配置転換することが打ち出されていた。

ウ 原告と補助参加人支部は、平成 3 年 3 月 4 日から再建案協議を始めた。再建案協議では、原告が補助参加人支部に第 2 次再建案を提示し、同年 7 月までに 16 回の協議、数回の事務折衝及び 2 度にわたる診療所の損益計算書等の資料を用いた経営状態に関する説明会が開かれた。

エ 平成 3 年 5 月 24 日の事務折衝では、原告は、補助参加人支部に対し、第 2 次再建案に基づく新勤務案及び看護科の暫定勤務案(以下「新勤務案等」という。)を示し、週休 2 日制の導入、週 1、2 回の夜間診療を行う勤務体制を組む意向を説明した。新勤務案では、基本的考え方として、現行の勤務形態を大幅に変えない、遅番勤務をなくす、診療所が職員に支給している夜の食事廃止が打ち出され、勤務時間は、6 つの基本型勤務を組み合わせることとされ、看護科の常勤看護婦 5 名とパート看護婦 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。

同年 6 月 18 日の事務折衝で、補助参加人支部は、原告に対し、第 2 次再建案につき、

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、②週 2~3 回程度夜間診療を残す、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 時以降の勤務は概ね週 2 回であるのに、看護婦の中に週 4 回になる人がいる等午後 6 時以降の勤務が増える、②夜の食事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、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等と指摘した。

同月 20 日の事務折衝では、原告は、上記の事務折衝での補助参加人支部指摘事項につき、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等と回答した。

同年 7 月 2 日の事務折衝で、原告は、紀和病院における労使関係の正常化、診療所の積極的な医療展開が必要であるとの補助参加人支部からの求めに対し、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こと、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こと、診療時間等の変更合意すれば同年の賃上げを平均 9000 円(定昇は 4800 円、ベースアップ一律 4200 円)に増額すること等の回答をした。

オ 原告は、平成 3 年 7 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。原告は、同年 7 月 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 分から午後 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。原告は、同年 7 月 26 日、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と通知した。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た。

カ 原告は、平成 3 年 8 月 5 日、補助参加人支部との合意のないまま、診療所の診療時間及び勤務時間について、第 2 次再建策に基づき、新勤務案等のおり変更した(以下「3 年変更」という。)。夜間診療(受付を午後 7 時まで行うもの)については、医科で週 1 回、歯科で週 2 回残した。

原告は、3 年変更実施に際し、診療所の各部署の主任に対し、職員ごとの勤務割を行うとの業務指示をした。原告は、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。」と通知したが、職員個々人に対して直接には、具体的勤務時間を指示することはなかった。同月以降、原告は、3 年変更に従わない補助参加人支部組合員の賃金から、原告の指示する勤務時間のうち補助参加人支部組合員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。

キ 平成 3 年 8 月 5 日、補助参加人支部組合員である各部署の主任は、補助参加人支部の上記の決定に基づき、上記原告の業務指示に従うことなく、3 年変更前の勤務時間による

勤務割(以下「組合ダイヤ」という。)を行い、補助参加人支部組合員らもこれに従った勤務をした。

原告は、同月 22 日、補助参加人支部(松浦分会)に対し、3 年変更に従うことを求める警告書を交付した。

ク 原告は、組合ダイヤにより勤務した補助参加人支部組合員らに対し、就労拒否はしなかったが、原告の指示する勤務時間のうち補助参加人支部組合員らが勤務していない時間相当分の賃金を平成 3 年 8 月分からカットして支給した。原告は、超過勤務時間の計算に関し、3 年変更以降は組合員らが 3 年変更前の様式により提出した 1 か月間の勤務実績表を認めず、個々の組合員の勤務実績を直接確認しないで医師の診療終了後 30 分間を勤務した時間であるとして超過勤務時間を算定していた。

(3) 平成 7 年の労働条件変更の経緯とその内容

ア 補助参加人らは、平成 5 年 6 月ころ、大阪西労働基準監督署に対し、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等として告発した。

イ 原告は、平成 6 年 6 月 14 日付け職員あて文書で、同月 10 日に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(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。)、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。

原告は、平成 6 年 6 月 10 日、補助参加人らに対し、夏季一時金に関する団交の席上で、就業規則を改正したい旨告げ、上記就業規則案を手交していた。補助参加人らは、同月 21 日の団交で、原告に対し、上記就業規則案には、始業・終業時刻が特定されていない等の問題点を指摘した。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。

ウ 原告と補助参加人らは、平成 6 年 8 月 2 日、新就業規則に関する団交をした。原告は、交渉の席上、補助参加人支部に対し、新就業規則に関する意見書を早急に出すように求めた。補助参加人らは、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ほしい旨述べたが、原告から、推測で判断したらよい旨回答された。

補助参加人支部は、同月 8 日、原告に対し、新就業規則に関する意見書を提出した。これには、「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、診療所が休暇を認めた時は生理休暇を与え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。」との記載があった。

原告は、同日、上記意見書を添付して、新就業規則を大阪西労働基準監督署に提出し、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、所定の訂正後、同年 9 月 12 日に受理された。

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。

エ 原告は、平成 7 年 4 月 7 日の補助参加人らとの春闘に関する団交の席上、補助参加人支部に対し、5 月から新就業規則に基づき週休 2 日制等を実施する旨告げた。補助参加人らは、「補助参加人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 分に延長される等労働条件が不利益に変更されている。」と指摘し、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。既に大阪西労働基準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。

オ 原告は、平成 7 年 4 月 18 日の補助参加人らとの団交の際、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。本件業務指示書では、週休 2 日制が適用されていない者や、新就業規則にない勤務パターンの者も存在した。補助参加人らは、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。この団交の後、補助参加人支部は、労使合意ができるまでは組合ダイヤにより勤務することを決定した。

カ 原告は、平成 7 年 5 月 2 日、新就業規則に基づき、診療所で週休 2 日制を導入し、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」といい、3 年変更と 7 年変更とを併せて「3 年変更等」という。)。

原告は、同月 25 日、職員に対し、大阪西労働基準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。

キ 補助参加人支部組合員は、補助参加人支部の上記決定に基づき、組合ダイヤにより勤務を続けた。

原告は、平成 7 年 5 月以降、補助参加人支部組合員の就労拒否はしなかったが、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、補助参加人支部組合員が組合ダイヤに基づく勤務を続けたため、7 年変更に伴う賃金カット額は 3 年変更に伴うものに比べ増加した。

原告は、補助参加人支部組合員が提出した 3 年変更前の様式の 1 か月間の勤務実績表を認めず、個々の補助参加人支部組合員の勤務実績を直接確認しなかった。

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

(4) 3 年変更等に関する争訟等

平成 3 年 8 月 20 日、補助参加人支部は、地労委に対し、3 年変更が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救済申立てをし(平成 3 年(不)第 35 号)、平成 4 年 2 月 17 日及び平成 7 年 7 月 10 日、補助参加人らは、3 年変更等に伴う補助参加人支部組合員に対する賃金カット問題に関して救済申立てをした(平成 4 年(不)第 3 号、同 7 年(不)第 50 号)。これらの事件について、平成 9 年 7 月 30 日、地労委は、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等を命じる一部救済命令(以下「7.30 命令」という。)を発した。原告は、7.30 命令につき、同年 8 月 14 日、中労委に対し、再審査申立て(平成 9 年(不再)第 37 号)をし、中労委

は、平成 17 年 9 月 21 日、3 年変更等及び原告が 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が不当労働行為に該当するとして、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、原告は補助参加人らと労使協議を行わなければならない旨命令した。同年 11 月 16 日、原告は、当庁に上記命令の取消訴訟を提起した。当庁は、平成 20 年 3 月 5 日、3 年変更等の不当労働行為性を否定し、3 年変更等に基づく各賃金カットの不当労働行為性を肯定して、上記命令を一部取り消す判決をした。国及び原告は、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴した。東京高裁は、平成 21 年 7 月 28 日、3 年変更等及びこれに基づく賃金カットの不当労働行為性をいずれも否定し、1 審判決中原告敗訴部分を取り消して原告の請求を全て認容し、国の控訴を棄却する判決をした。

(5)新賃金体系移行提案について

ア 平成 5 年 11 月 12 日、原告は、補助参加人支部に対し、診療所と紀和病院とで異な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と提案し、資料として、新賃金体系の給与規程、本人給表、資格等級基準表、職能給表等を提示した。同日、原告は、紀和労組にも同様の提案をした。

新賃金体系は、職能資格制度(資格等級は 10 級建てとするもの。)と人事考課制度を導入し、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。)で構成し、勤続年数と人事考課により昇格を行うというものであった。新賃金体系への移行の際は、「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等級に位置づけ、基本給以外の基準内手当として、現在の給与を維持するための調整手当(現行手当-新手当-新基本給の差額)を支給し、調整手当は昇格昇給で昇格給がついたときに昇給額の半額を上限として減額するとされた。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、第三子 2000 円支給とされた。従来の診療所の扶養家族手当は、無収入の妻 7100 円、満 18 歳未満の第一子 2 万 1300 円、第二子 1 万 4200 円、第三子以下 7100 円で、紀和病院の家族手当は、配偶者 8000 円、第一子 5000 円であったから、補助参加人支部組合員のほとんどが減額となり、紀和労組組合員の全員が増額となるものであった。

新賃金体系について、補助参加人支部と原告との間では、平成 6 年 3 月まで実質的に協議されることはなかった。

イ 平成 6 年 3 月~同年 4 月の間の団交で、補助参加人らは、新賃金体系移行に反対した。これらの団交の際、原告は、人事考課基準を確定するには 2 年程度を要する旨述べた。その後、同年 10 月まで、補助参加人らと原告との間では、新賃金体系移行に係る協議は行われなかった。

ウ 平成 6 年 10 月 6 日付けで、原告と紀和労組は、同月 1 日から、平成 5 年 11 月 12 日提案の新賃金体系に移行し、本人給については平成 6 年度賃上げに伴い一律 1700 円を加算した額とし、職能給に係る人事考課は 2 年間は実施せず、人事考課基準については公開する旨の協定を締結した。原告は、平成 6 年 10 月 1 日から、補助参加人支部組合員を除く紀和病院職員の賃金を新賃金体系に移行し、平成 7 年 4 月 1 日から、補助参加人支部組合員を除く診療所職員の賃金を新賃金体系に移行したが、補助参加人支部組合員には、同意がないことを理由に、新賃金体系を適用しなかった。

エ 平成 6 年 10 月と同年 11 月の団交で、補助参加人らと原告とは、紀和病院分会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。

同年 11 月 29 日、補助参加人らは、原告に対し、職能給の導入は、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ものである等新賃金体系移行に抗議し、これを議題とする団交を申し入れたが、団交は開催されなかった。

オ 平成 7 年 3 月 16 日の団交で、原告は、補助参加人らに対し、新賃金体系移行に係る人事考課を 2 年間かけて実施していくので、同年 4 月 1 日から新賃金体系移行を先行させることへの同意を求めたが、補助参加人らは応じなかった。

同年 4 月以降、平成 11 年 8 月に新賃金体系移行するまでの間、原告は、補助参加人支部組合員に対して、従前の賃金体系に基づく賃金を支給した。

カ 平成 7 年 5 月、原告は補助参加人らに対し、補助参加人支部組合員 30 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、金額等を記載した賃金表を提出し、補助参加人支部組合員に適用されていた従前の賃金体系は同年 4 月に消滅したと述べた。

キ 平成 8 年 4 月 24 日の団体交渉で、補助参加人らは、原告に対し、職能資格制度の松浦分会組合員への実施時期を質し、先行して平成 4 年 4 月から管理職に実施されている内容を明らかにすること、既に職務調査が終わり職務分析に入っている紀和病院職員に関し現段階までの作成資料の提示を要求した。原告は、新賃金体系移行後 2 年間人事考課を実施せず、その間に人事考課の具体的内容を協議するとして、これらの要求を拒否した。

平成 8 年 5 月 11 日の団交で、原告は、人事考課制度について説明した。人事考課制度は、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実施し、考課項目は情意、能力、成績の 3 項目で、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、事務長であるという説明であった。

その後も、原告は、補助参加人らからの新賃金体系移行に係る資料要求に応じていない。

(6) 平成 9 年以前の賃上げ及び一時金等について

ア 平成 3 年賃上げについて、補助参加人らは、原告が、紀和労組と差別回答をなし、妥結できない状況に追い込み、補助参加人支部組合員に対する賃上げを実施しなかったこと等につき不当労働行為であるとして、平成 4 年 7 月 8 日、地労委に救済申立てをした(平成 4 年、(不)第 30 号)。

イ 平成 4 年夏季一時金について、原告は、補助参加人支部に対し、3 年変更後の勤務時間に基づき遅刻早退控除(算定期間内に 12 回を超える遅刻又は早退があった場合、その超えた 1 回につき 1000 円を一時金から控除する制度)を実施する旨回答した。同年夏季一時金について、補助参加人らは、十分な団体交渉を経ない一方的な遅刻早退控除導入に補助参加人支部が反対し、また平成 3 年度、平成 4 年度賃上げが未妥結のままであったため妥結に至らず、原告が、補助参加人支部組合員に上記一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、平成 4 年 7 月 21 日、地労委に救済申立てをした(平成 4 年(不)第 33 号)。

ウ 平成 4 年年末、平成 5 年~平成 6 年の間の夏季及び年末の各一時金について、補助参加人らは、原告が遅刻早退控除等を支給の条件とし、これに応じない補助参加人支部組合員に各一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、平成 5 年 1 月 14 日~

平成7年3月28日の間、地労委に救済申立てをした(平成5年(不)第2号、平成6年(不)第19号、平成7年(不)第27号、同年(不)第28号)。

エ 平成5年賃上げについて、原告と補助参加人らとは、同年5月以降に妥結し、同年4月に遡って実施された。平成6年賃上げについても、同年5月以降に妥結し、同年4月に遡って実施された。

オ 平成7年賃上げについて、補助参加人らは、原告が、新賃金体系移行への同意及び賃上げの妥結月実施を条件とし、新賃金体系の実態を明らかにしない等十分な協議を行わないまま新賃金体系導入を強行しようとし、上記条件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、同年7月20日、地労委に救済申立てをした(平成7年(不)第53号)。

カ 平成7年年末一時金について、原告は、補助参加人支部に対し、遅刻早退控除のほか、処分等控除(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%を各控除し、控除は併せて10%を上限とする制度)をする旨回答した。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。

同年及び平成8年の夏季及び年末の各一時金について、補助参加人らは、原告が遅刻早退控除等を支給の条件として(平成7年年末一時金以後は処分等控除も含む。)、これに同意しない補助参加人支部組合員に各一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、平成8年7月5日及び平成9年4月15日、地労委に救済申立てをした(平成8年(不)第28号、平成9年(不)第17号)。

キ 平成8年賃上げについて、補助参加人らは、補助参加人支部が金額について原告の回答で妥結する旨通告したのに、新賃金体系移行への同意及び賃上げの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、平成9年4月15日、地労委に救済申立て(同年(不)第16号)をした。

ク 地労委は、上記各申立て(前記ア～ウ、オ、カ、キ)を併合して、平成11年12月27日、補助参加人らの申立てを一部容れ、遅刻早退控除を一時金支給の条件としたこと、ワッペン控除を一時金支給の条件としたこと、妥結月実施を賃上げ実施の条件としたことが支配介入に、新賃金体系移行を賃上げ実施の条件としたことが不誠実団交に、処分等控除を一時金支給の条件としたことが不利益取扱及び支配介入に当たるとして、①平成7年度及び平成8年度の賃上げに関する誠実協議を行うこと、②平成4年～平成8年の間の夏季及び年末の各一時金に関し、遅刻早退控除については3年変更前の勤務時間に基づいて実施すること、処分等控除については3年変更前の勤務時間に従って勤務したことを理由に実施してはならないことをそれぞれ条件として妥結し、協定締結の上支給すること等を内容とする一部救済命令をした。

補助参加人らと原告は、平成12年1月、いずれも再審査申立てをした(平成12年(不再)第3号、第4号)。中労委は、平成18年3月15日、原告が①遅刻早退控除又は処分等控除等の導入に固執した結果、平成4年～平成8年の間の夏季及び年末の各一時金について合意が成立せず、補助参加人支部組合して各一時金を支給しなかったこと、②平成7年度及び平成8年度賃上げの条件とした新賃金体系導入について補助参加人支部と実質的な協議を行うことのないまま、同意しなければ各賃上げを実施しないとして賃上げを実施しなかったこと、③平成8年度賃上げについて妥結月実施を条件としたことは、不当労働行為

に該当するとして、原告に対し、平成 4 年~平成 8 年の間の夏季及び年末の各一時金について遅刻早退控除及び処分等控除等の実施を条件とすることなく、補助参加人支部と誠実に団体交渉を行うこと、平成 7 年度賃上げ及び平成 8 年度賃上げの実施時期について補助参加人支部と誠実な団体交渉を行うこと等を命令する救済命令を出した。

ケ 平成 9 年賃上げについて、補助参加人らは、原告が、新賃金体系移行への同意及び賃上げの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賃上げを実施しないこと、同年夏季一時金及び年末一時金について、原告が、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各一時金を支給しないことが不当労働行為であるとして、平成 10 年 5 月 18 日、地労委に救済申立て(平成 10 年(不)第 27 号)をした。地労委は、この申立てにつき、平成 12 年 7 月 17 日、①平成 9 年度の賃上げに関する誠実協議を行うこと、②平成 9 年の夏季及び年末の各一時金に関し、遅刻早退控除については 3 年変更前の勤務時間に基づいて実施すること、処分等控除については 3 年変更前の勤務時間に従って勤務したことを理由に実施してはならないことをそれぞれ条件として妥結し、協定締結の上支給すること等を内容とする救済命令を出した。

原告及び補助参加人らは、いずれも平成 12 年 7 月、再審査申立て(中労委平成 12 年(不再)第 45 号、第 47 号)をした。中労委は、平成 18 年 7 月 5 日、原告が①遅刻早退控除及び処分等控除等の導入に固執した結果、平成 9 年の夏季及び年末の各一時金について合意が成立せず、補助参加人支部組合員に各一時金を支給しなかったこと、②平成 9 年度賃上げの条件とした新賃金体系導入について補助参加人支部と実質的な協議を行うことのないまま、同意しなければ各賃上げを実施しないとして賃上げを実施しなかったこと、③平成 9 年度賃上げについて妥結月実施を条件としたことは、いずれも不当労働行為に該当するとして、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遅刻早退控除及び処分等控除等の実施を条件とすることなく、補助参加人支部と誠実に団体交渉を行うこと、同年度賃上げの実施時期について補助参加人支部と誠実な団体交渉を行うことなどを命じる救済命令を出した。

コ 原告は当庁に、平成 18 年 5 月、上記クの中労委命令の取消訴訟を、同年 9 月、上記ケの中労委命令の取消訴訟を提起した。当庁は、これらの事件を併合し、平成 20 年 4 月 23 日、3 年変更等について原告がいずれも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、平成 7 年~平成 9 年の各賃上げに関する団体交渉等での原告の対応の不当労働行為該当性を否定し、平成 4 年~平成 9 年の各一時金に関する団交等における原告の対応の不当労働行為該当性を肯定して中労委命令を一部取り消す判決をした。国及び原告は、東京高裁に控訴し、東京高裁は、平成 21 年 5 月 28 日、双方の控訴を棄却した。

(7)平成 7 年前後の労使紛争に関する訴訟等の状況

ア 平成 6 年 7 月~12 月の間、補助参加人らは、原告の Y1 常務理事自宅付近で、Y1 常務理事が不正融資していると中傷誹謗し、原告の Y2 事務長自宅付近でビラ撒きやシュプレヒコールを繰り返した。Y1 常務理事及び Y2 事務長の申立てにより、平成 7 年 1 月、大阪地裁は、補助参加人支部に対し、面談強要禁止等仮処分決定をした。

イ 補助参加人支部組合員らは、未妥結の賃金、賞与を未払賃金として、大阪地裁に対し、平成 7 年 7 月 14 日に 1 億 0220 万円の、平成 8 年 1 月 10 日に 3514 万円の債権仮差押えをした。原告は、上記補助参加人支部組合員に対し、上記各仮差押えが違法であるとして不

法行為に基づく損害賠償を請求し、2130 万円余の損害賠償が認められた判決が確定した。

(8)平成 10 年度賃上げについて

ア 平成 10 年 2 月 20 日、補助参加人らは、原告に対し、「要求書並びに団体交渉申入書」を提出し、同年の春闘賃上げは、定昇とは別にベア分一律 3 万 5000 円とすること、実施時期を同年 4 月とすること、職能給導入は撤回すること、同年 3 月 12 日と同月 17 日に団交を開催し、文書で回答を行うこと等を要求した。同月 12 日には団交は開催されなかった。

イ 平成 10 年 3 月 17 日の第 1 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、「3 月 21 日に理事会を開催し、そこで回答のあり方を決める」として賃上げの回答を行わなかった。

ウ 平成 10 年 3 月 24 日の第 2 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、ベアは行わず、定昇のみを実施し、補助参加人支部組合員には、新賃金体系に同意しない限り定昇もしないと口頭で回答した。ベアゼロの回答は、原告では初めてであった。原告は、補助参加人らに対し、5000 万円程度の営業損失が生じ、決算見込みが非常に悪いとの理由を説明した。補助参加人らは、補助参加人支部組合員に対する賃金や諸手当は、従前の診療所の賃金体系に基づいて支給されているとして、平成 7 年度からの従前の賃金体系による賃上げの実施を要求した。原告は、従前の賃金体系は廃止したので、補助参加人らの要求には応じないと回答した。また、補助参加人らは、原告に対し、従前の賃金体系が廃止され、新賃金体系一つしかないなら、なぜ新賃金体系を組合員に適用しないのか、そして、賃上げをしない理由として、補助参加人支部が新賃金体系移行に同意していないことを挙げるが、このことは補助参加人支部が従前の賃金体系の廃止には同意していないことと矛盾すると述べ、原告の回答は補助参加人支部組合員に賃上げをしないことが目的である旨の指摘をした。これに対し、原告は、何も答えなかった。

補助参加人らは、原告に対し、①平成 7 年に原告が新賃金体系に移行する際に作成した賃金表では、同年 4 月の賃金は、従前の賃金体系に基づくベアと定昇を行った上での金額が記載されており、従前の賃金体系による同年度のベアと定昇については、補助参加人らの考え方と一致している、②紀和労組組合員には平成 6 年 4 月にベアと従前の賃金体系での定昇を行った上で同年 10 月に職能給に移行しているから、ベアと定昇は、賃金体系の変更とセットではないとして、職能給については補助参加人らと十分協議し、補助参加人らと原告の間で金額が一致している従前の賃金体系によるベアと定昇を実施することを求めたが、原告はこれを拒否した。さらに、補助参加人らは原告に対し、赤字決算について原告の責任とその原因を質し、具体的な経営資料の提示を要求したが、原告はこれを拒否した。

エ 平成 10 年 4 月 7 日の第 3 回団交で、補助参加人らは、原告に対し、同年度の原告の予算で 9000 万円程度の経常利益が見込まれているから賃上げの余地はあると述べ、経営資料の提示を求めたが、原告は拒否した。

オ 平成 10 年 4 月 24 日の第 5 回団交で、補助参加人らは、原告に対し、赤字への対応について質したが、回答は得られなかった。補助参加人らが、紀和病院での職能給の実態を明らかにして、職能給の問題について十分検討できる具体的な資料の提示を求めたところ、原告は、検討すると回答したが、その後、資料を提示しなかった。補助参加人らが、新賃金体系を補助参加人支部組合員にも適用しない理由を明確にするよう質したのに対し、原

告は、理事会で統一見解を示したいと回答した。

カ 平成 10 年 5 月 15 日の第 6 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、従前の賃金体系に基づく定昇や賃上げの実施はしない、従前の賃金体系は存在しない、賃金の絶対額があるだけである、新賃金体系を組合員に適用しないのは補助参加人らの同意がないためである等と回答した。

キ 平成 10 年 5 月 27 日の第 7 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、最終回答としてベアはゼロとする、労使関係が悪いので、原告の経営状態を示す資料は出さないし、説明もしないと回答した。原告は、本件新賃金体系の適用に関し補助参加人支部の同意を求める対応については、従前の賃金体系を補助参加人支部の同意なしに廃止することと矛盾することを認めるが、この対応を変えないと述べ、その理由は説明しなかった。補助参加人らは、原告が、補助参加人支部組合員にどちらの賃金体系も適用しないのは、賃上げを実施しないことが目的であると指摘した。

ク 原告は、平成 10 年 4 月末日までに、紀和労組との間で、同年度の賃上げについてベアゼロで合意し、補助参加人支部組合員を除く職員(非組合員を含む。)に対し、同月 1 日から定昇を実施した。一方、本件初審命令に係る審問の終結時までには、補助参加人支部組合員には、平成 10 年度の定昇は実施されていない。

(9)平成 11 年度賃上げについて

ア 平成 11 年 2 月 19 日、補助参加人らは、原告に対し、「要求書並びに団体交渉申入書」を提出し、平成 11 年度の賃上げは、定昇とは別にベア分一律 3 万 5000 円とすること、実施時期を同年 4 月からとすること、職能給導入は撤回すること、同年 3 月 11 日と 16 日に団交を開催し、文書で回答を行うこと等を要求した。

イ 平成 11 年 3 月 16 日の第 1 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、ベア分は 300 円と口頭で回答した。

ウ 平成 11 年 4 月 6 日の第 3 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、新賃金体系の職能給表に上積みし、ベア分を 500 円とすると回答した。補助参加人らは、ベア分の上積みを求め、原告の経営状態について、具体的資料を提示して説明するように求めた。原告は、同年 3 月期決算では 4000 万円~5000 万円の経常利益が出る見込みであると述べたが、経営資料の提示は拒否した。補助参加人らは、新賃金体系について、先行実施している紀和病院の職能給の運用実態及び紀和労組に公開した考課基準等について資料を提出して説明するよう求めたが、原告は拒否した。

エ 平成 11 年 4 月 30 日の第 6 回団交で、補助参加人らは、原告に対し、ベア分 500 円を受諾すると通知し、従前の賃金体系に基づく定昇の要求を留保して、定昇に見合った額を組合員に支給する方法について検討するように要求した。これに対し、原告は検討すると回答した。

オ 平成 11 年 5 月 12 日の第 7 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、定昇相当分の支払はできないと回答し、新賃金体系移行に同意しない限り、組合員には定昇はないと従来の主張を繰り返した。補助参加人らは、平成 3 年~平成 9 年の労使双方で金額に争いのないベア分と定昇分について、同年 4 月 1 日からの賃上げ実施を要求し、原告は検討すると答えた。

カ 平成 11 年 5 月 18 日の第 8 回団交で、原告は、補助参加人らに対し、平成 7 年度まで

は当事者間に合意が成立したとは認められないとする裁判所の判決があるので実施しないが、平成 8 年度 1900 円、平成 9 年度 2000 円のベア分について、平成 11 年 4 月 1 日から賃上げを実施すると回答した。原告は、この実施について平成 8 年度及び平成 9 年度の賃上げに係る地労委への救済申立てを取り下げを条件としたが、補助参加人らが反対したため、この条件を撤回した。

キ 平成 11 年 5 月 31 日、補助参加人らと原告とは、①平成 11 年度ベア分として 500 円引き上げる、②平成 8 年度ベア分として 1900 円、平成 9 年度ベア分として 2000 円引き上げる、③上記引上げについて、補助参加人らは、原告が職能給の引上分の実施であると主張した事実を確認し、原告は、補助参加人らが補助参加人支部組合員には職能給は実施されておらず、現行基本給の引上げであると主張した事実を確認する、④上記賃上げは、平成 11 年 4 月 1 日に実施するという内容の協定を締結した。

本件初審命令に係る審問の終結時までには、補助参加人支部組合員に対し、平成 11 年度の定昇は実施されていない。

(10) 新賃金体系移行について

ア 平成 11 年 7 月 21 日、原告は、補助参加人支部に対し、「就業規則・賃金規程等の改訂に関する団体交渉申入書」を提出し、同月 27 日に団交を開催するよう申し入れ、改正する規則等を、診療所職員及び補助参加人支部に配布した。これに対し、同月 26 日、補助参加人らは、一方的な変更は不当労働行為であり認められないとする「抗議並びに団交要求書」を原告に提出し、同年 8 月 3 日に団交を開催するよう申し入れた。

イ 平成 11 年 8 月 2 日、原告は、大阪西労働基準監督署に対し、就業規則及び賃金規程の変更届を提出した。

ウ 平成 11 年 8 月 3 日の団交で、原告は、補助参加人らに対し、同月 1 日、就業規則及び賃金規程の改正を行い、診療所の補助参加人支部組合員には、同年 7 月 31 日現在の賃金を新賃金にスライド適用することとし、新賃金体系に移行したと説明し、就業規則又は賃金規程の変更について、労働条件の変更が含まれているとしても、補助参加人らの意見を聞けば足りるのであり、補助参加人らと協議して決めるつもりはないこと及び地労委命令の存在は承知しているが、これを履行するつもりはないことを説明した。

補助参加人らは、平成 3 年度、平成 4 年度及び平成 7 年度～平成 11 年度の未実施の賃上げ分(以下「過去の未実施賃上げ分」という。)が、この移行方法では精算されていないため、移行を強行するのであれば、過去の未実施賃上げ分を従前の賃金体系に基づいて精算すべきであり、仮に原告の平成 7 年 4 月からは新賃金体系しか存在しないとの原告主張を認めるとしても、同月に遡及して新賃金体系に基づき精算すべきであると主張した。原告は、団交事項として協議することは拒まないと答えた。

エ 平成 11 年 9 月 9 日の団交において、原告は、補助参加人らに対し、賃金と賃金体系の問題について新賃金体系移行によって一切終わったとして、過去の未実施賃上げ分を精算する必要があるという補助参加人ら主張について協議する必要はないと主張し、補助参加人支部組合員 21 名について、新賃金体系を適用した本人給、職能給の等級、金額等を記載した組合員新賃金表を提示した。この組合員新賃金表によると、補助参加人支部組合員全員の基本給相当額が現行賃金の基本給より昇給したこととなるが、過去の未実施賃上げ分が考慮されていないため、補助参加人支部組合員各自の基本給は、補助参加人支部組

合員を除く原告職員に比べて低い額となっている。なお、原告は、補助参加人らに対し、平成 8 年 5 月 11 日の団交で、新賃金体系で仮に格付けすると、同年度における補助参加人支部組合員の平均定昇額は 4490 円である旨述べている。また、定昇については、診療所における旧及び新賃金規程第 8 条で、「昇給は毎年 4 月に行う」と、新賃金規程の基本給規程第 7 条第 1 項で、「同一資格等級内で号俸給が上がることを習熟昇給という。1 年勤務することによって 1 または 2 号俸昇給する。習熟昇給は原則として毎年 1 回 4 月に行う」と規定されている。

(11) 平成 10 年夏季及び年末一時金について

ア 旧診療所賃金規程第 18 条には、「①診療所は毎年 7 月及び 12 月に診療所の業績、職員の勤務成績等を勘案して賞与を支給する。②賞与の算定期間は 11 月 1 日より 4 月 30 日及び 5 月 1 日より 10 月 31 日までとする。③支給日は原則として 7 月 10 日及び 12 月 10 日とする」と規定されている。なお、新賃金規程 16 条にも同様の規定がある。

イ 平成 10 年 6 月 2 日付けで、補助参加人らは、原告に対し、平成 10 年夏季一時金につき、補助参加人支部組合員 1 人当たり同年 4 月の基本給の 4.5 か月分とすること、同年度以前の過去の未実施賃上げ分に係る賃上げを実施すること、団交の席において文書で回答すること等を要求した。

同年 6 月 16 日の団交で、原告は、補助参加人らに対し、同年夏季一時金について、算定期間(平成 9 年 11 月~平成 10 年 4 月)の平均基本給の 2 か月分(遅刻早退控除のあるもの)とする旨口頭で回答した。原告は、遅刻早退控除について、原告主張の勤務時間に基づいて算定し、一時金の算定基礎となる基本給についても、平成 10 年度以前の未実施賃上げ分に係る賃上げが実施される前の、現行の支払実績基本給の額となると述べた。補助参加人らは、遅刻早退控除に異議を述べた。

ウ 平成 10 年 7 月 8 日、補助参加人らと原告は、同年夏季一時金について協定を締結した。補助参加人らと原告との間で、一時金についての協定が締結され支給されたのは、平成 3 年 8 月の争議発生以来初めてであった。協定の内容は、同年夏季一時金について、①算定期間(平成 9 年 11 月~平成 10 年 4 月)の平均基本給の 2 か月分とする(原告主張の勤務時間に基づいて算定し 2 万円を上限とする遅刻早退控除等があるもの。)、②原告は、補助参加人らが、同年度以前の賃上げが未実施であるから、実施後の基本給で計算すべきであると主張していることを確認する、③原告は、補助参加人らが、処分等控除の実施は不当労働行為と主張していることを確認する、④原告及び補助参加人ら双方は、遅刻早退控除の基準である始業終業時刻について、地労委が 7.30 命令を出している事実を確認するとともに、当該事項については、原告が中労委に再審査申立てを行っている事実を確認する、⑤上記問題について、原告及び補助参加人ら双方は、最終解決に向けて努力する等であった。

同月 17 日、原告は、協定に基づき、補助参加人支部組合員に対し、同年夏季一時金を支給した。組合員の大半が各 2 万円ずつの遅刻早退控除を受けた。

エ 平成 10 年 10 月 29 日付けで、補助参加人らは、原告に対し、同年年末一時金につき、補助参加人支部組合員 1 人当たり同年 4 月の基本給の 4.5 か月分とすること、同年度以前の過去の未実施賃上げ分に係る賃上げを実施すること、団交の席において文書で回答すること等を要求した。

同年 11 月 10 日、原告は、補助参加人らに対し、同年年末一時金について、算定期間(同年 5 月~同年 10 月)の平均基本給の 2.05 か月分(遅刻早退控除等のあるもの)とする旨口頭で回答した。原告は、遅刻早退控除について、原告主張の勤務時間に基づいて算定し、一時金の算定基礎となる基本給についても、現行の支払実績基本給の額となると主張した。補助参加人らは、遅刻早退控除等に異議を述べた。

同年 12 月 2 日、補助参加人らと原告は、同年年末一時金について協定を締結した。協定の内容は、同年年末一時金について、①算定期間(同年 5 月~同年 10 月)の平均基本給の 2.05 か月分とする(遅刻早退控除があり、遅刻早退控除については、原告の主張する勤務時間に基づいて算定し、1 万 8000 円を上限とする。)、②原告及び補助参加人ら双方は、一時金の算定基礎月額の方法に争いがあることを確認する、③原告及び補助参加人ら双方は、遅刻早退控除の基準である始業・終業時刻について、地労委が 7.30 命令を出している事実を確認するとともに、当該事項については、原告が中労委に再審査申立てを行っている事実を確認するというものであった。

同年 12 月 11 日、原告は、補助参加人支部組合員に対し、協定に基づき上限 1 万 8000 円の遅刻早退控除を行い、同年年末一時金のうち 2 か月分を、平成 11 年 4 月 20 日、残り 0.05 月分を各支給した。

(12)平成 11 年夏季一時金について

ア 平成 11 年 6 月 1 日、補助参加人らは、原告に対し、同年夏季一時金につき、過去の未実施賃上げ分に係る賃上げを実施した上で、補助参加人支部組合員 1 人当たり同年 4 月の基本給の 4.5 か月分とすること、同月 9 日に、団交の席において文書で回答すること等を要求した。

イ 平成 11 年 6 月 9 日の団交において、原告は、補助参加人らに対し、診療所の経営悪化に伴う合理化について言及し、その後、一時金回答について言及しようとしたが、補助参加人らが要求書の第 1 項から順次回答するよう抗議したため、交渉は決裂した。

ウ 平成 11 年 6 月 22 日の団交で、原告は、補助参加人らに対し、同年夏季一時金について、算定期間(平成 10 年 11 月~平成 11 年 4 月)の平均基本給の 2 か月分(原告主張の勤務時間に基づいて算定する遅刻早退控除等があるもの)とする旨口頭で回答した。また、原告は、補助参加人らの同年夏季一時金の要求は論外であるので、4.5 か月分という要求については、特に検討していない旨述べた。

エ 平成 11 年 6 月 30 日の団交で、原告は、補助参加人らに対し、同年夏季一時金について、遅刻早退控除の減額の上限は設けないと通告した。原告は、一時金の算定基礎となる基本給については、現行支払実績基本給の額になると述べた。補助参加人らは、遅刻早退控除に異議を述べた。

オ 平成 11 年 7 月 14 日、補助参加人らと原告は、夏季一時金について協定を締結した。協定の内容は、同年夏季一時金について、算定期間(平成 10 年 11 月~平成 11 年 4 月)の平均基本給の 2 か月分(原告の主張する勤務時間に基づいて算定し、上限を設定しない遅刻早退控除等があるもの)とする等であった。原告が、争いのある事実の確認を協定書に記載することを拒んだところ、交渉の経過について議事録を作成して争いのある事実を確認した。この議事録には、補助参加人らは、過去の賃金引上げをめぐり、平成 11 年夏季一時金の算定基礎月額の方法に争いがある旨を主張した、②補助参加人らは、遅刻早退

控除の基準である始業終業時刻について、地労委が出した 7.30 命令に基づくべきであると主張した、③補助参加人らは、処分等控除が不当労働行為である旨主張した、④原告は、同年夏季一時金について、本協定締結を根拠として補助参加人らの権利放棄を求めるものではない旨述べた等が記載されている。

カ 平成 11 年 7 月 22 日、原告は協定に基づき、同年夏季一時金を支給した。遅刻早退控除の対象者は、補助参加人支部組合員 16 名で、各約 7000 円~12 万 7000 円が控除された。この一時金の支給明細には控除後の金額のみが記載されており、控除の内訳及び控除の対象とされた勤務時間帯は明らかにされていなかった。なお、毎月の給与明細書には、当該月における遅刻早退の回数と時間及び賃金カット額が記載されている。

(13)平成 10 年度賃上げ、平成 10 年夏季及び年末一時金、平成 11 年度賃上げ、同年夏季一時金、新賃金体系移行に関する救済申立て

ア 補助参加人らは、平成 11 年 5 月 19 日、平成 10 年度賃上げについて、①新賃金体系に補助参加人らが同意することを定昇実施の条件としながら、これに関する誠実な団交を補助参加人らと行わなかったこと、②補助参加人らが新賃金体系に同意しなかったとして、補助参加人支部組合員にのみ定昇を実施しなかったことが不当労働行為であるとして、地労委に救済申立てをした(平成 11 年(不)第 46 号)。

イ 補助参加人らは、平成 11 年 12 月 10 日、平成 10 年夏季及び年末一時金について、①平成 3 年度、平成 4 年度及び平成 7 年度~平成 10 年度の過去 6 回未実施の賃上げを実施しないまま算定したこと、②補助参加人支部組合員に遅刻早退控除を実施したこと、③補助参加人支部組合員(X1 及び X2)に対し処分等控除を実施したことが不当労働行為であるとして、地労委に救済申立てをした(平成 11 年(不)第 105 号)。

ウ 補助参加人らは、平成 12 年 5 月 8 日、次のア~ウが不当労働行為であるとして、地労委に救済申立てをした(平成 12 年(不)第 30 号)。

①平成 11 年度賃上げについて、新賃金体系に補助参加人らが同意することを定昇実施の条件としながら、これに関する誠実な団体交渉を補助参加人らと行わなかったこと、補助参加人らが新賃金体系に同意しなかったとして、補助参加人支部組合員にのみ定昇を実施しなかったこと。

②平成 11 年夏季一時金について、平成 3 年度、平成 4 年度、平成 7 年度~平成 11 年度の過去 7 回未実施の賃上げ(以下、これらの未実施の賃上げ分を「過去の未実施賃上げ分」という。)を実施しないまま算定したこと、遅刻早退控除を実施したこと。

③平成 11 年 8 月、補助参加人らと誠実な団体交渉を行うことなく、新賃金体系の補助参加人支部組合員への適用を強行したこと、過去の未実施賃上げ分を実施しないまま新賃金体系への移行を強行し、補助参加人支部組合員をそれ以外の原告の従業員に比べて不利益に取り扱ったこと。

(14)本件初審命令、本件命令及び訴訟提起

ア 地労委は、上記(13)の各事件を併合して審査を行い、平成 14 年 3 月 29 日、原告に対し、平成 10 年度、平成 11 年度の定昇相当分の賃上げを、各年の 4 月から実施すること、新賃金体系移行について誠実に協議を行うこと、過去の未実施の賃上げ相当額を精算する等、その移行方法について誠実に協議して決定すること、本件各一時金について、平成 3 年 8 月 4 日以前の勤務時間に基づいて遅刻早退回数を計算して各一時金の減額分を算定し

直し、既払額との差額を支払うこと、文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却する本件初審命令をした。

平成 14 年 4 月、原告は、本件初審命令の救済部分の、補助参加人らは、本件初審命令の棄却部分の各取消等を求め、それぞれ再審査を申し立てた。

イ 中労委は、平成 19 年 12 月 5 日、別紙のとおり、原告に対し、Ⅰ①新賃金体系移行について、職能給の運用実態等に関する資料を提示する等して、新賃金体系の具体的運用基準等に関して誠実に団体交渉を行うこと、②平成 10 年度及び平成 11 年度の定昇相当分の賃上げを各年 4 月から実施すること、③平成 7 年度～平成 9 年度の未実施の賃上げ相当額を精算し、精算方法について補助参加人支部組合員に不利とならないよう誠実に協議して決定すること、④本件各一時金について、平成 3 年 8 月 4 日以前の勤務時間に基づいて遅刻早退回数を計算して各一時金の減額分を算定し直し、既払額との差額を支払うこと、⑤上記②に基づき実施した平成 10 年度及び平成 11 年度の賃上げ相当額を基準にして本件各一時金を算定し、既払額との差額を精算すること、⑥文書手交を命じ、⑦補助参加人らのその余の救済申立てを棄却し、Ⅱその余の本件各再審査申立てを棄却する本件命令をした。

本件は、原告が提起した、本件命令に対する取消訴訟である。

2 争点及びこれに関する当事者の主張

(1)平成 10 年度及び平成 11 年度賃上げ(以下「本件各賃上げ」という。)の条件とした新賃金体系移行に関する団体交渉における原告の対応は、労働組合法 7 条 2 号に当たるか。

(争点 1)

(被告の主張)

原告は、補助参加人らに対し、補助参加人支部組合員に適用される新賃金体系の内容、運用方法等について具体的かつ十分な説明を行う必要があったのに、平成 5 年の新賃金体系提案から平成 9 年度賃上げ交渉までの経緯、本件各賃上げ交渉の経緯に照らせば、新賃金体系の内容である職能資格制度に関する十分な説明や協議を行っていない。原告の説明は、基本的な事項である人事考課の仕組み、考課表、苦情処理の手続、方法等が示されず、誠実交渉義務を尽くしたとはいえない。原告が、補助参加人らの要求する職能資格制度の資料等を示さなかったことに正当な理由は認められない。

(補助参加人らの主張)

新賃金体系は、紀和病院において、平成 6 年 10 月に導入され、根幹部分をなす人事考課制度も、平成 8 年から実施されているから、それ以降は、新賃金体系の運用実態等に関する資料が蓄積されており、「92 年度実績評価表」(補助参加人が独自に入手)の存在もこれを裏付ける。新賃金体系の運用実態等に関する資料が、すべて人事秘密というわけではなく、平成 18 年 6 月に、原告から紀和病院等で使用していた考課帳票の見本が示されている。補助参加人らが、新賃金体系の運用実態等に関する資料として、個人の賃金額や人事考課の結果が特定可能な資料を要求したことはない。原告は、紀和労組には考課基準の公開及び考課基準決定に際しての協議の機会を約束しており、新賃金体系の具体的運用基準等に関し、補助参加人らとの団交において誠実な態度を取らなかったことは明らかである。

平成 7 年前後の労使紛争の状況は、平成 11 年 8 月に補助参加人支部の組合員に対して強行した本件新賃金体系に関する団体交渉とは関係がない。平成 10 年 6 月当時は、大阪

府が仲介に入り、原告における労働争議の和解解決を進めていた。補助参加人らは、平成 10 年夏季一時金の支払を実施することで、一時金等の個別の問題を具体的解決し、上記和解による労働争議全体の解決に結びつけるよう、原告に対し態度変更を求め、原告は、平成 10 年夏季一時金を補助参加人支部組合員に支払ったことにより、平成 3 年 8 月の労働争議発生以来初めて一時金の支払が実現した。このように、平成 10 年夏季一時金及び同年年末一時金交渉時では、原告では、平成 7 年前後の労使紛争とは全く異なる状況にあった。ところが、平成 11 年 5 月、原告は、上記和解交渉を決裂させ、勤務時間等の一方的変更等の攻撃的な労務政策を開始し、この労務政策の一環として補助参加人らを攻撃するために行われたのが、平成 11 年 8 月の本件新賃金体系移行の強行である。

(原告の主張)

平成 5 年 11 月、原告は、補助参加人らに対し、新賃金体系への移行を、新賃金体系図を示して提案した。補助参加人らは、平成 6 年 11 月 29 日付け文書により、新賃金体系移行に全面的反対を表明し、その後も新賃金体系移行を拒み続けた。平成 7 年 4 月、原告は、補助参加人らに対し、新賃金体系移行の協議を求め、新賃金体系の具体的内容について、補助参加人支部組合員(診療所 30 名及び紀和病院 1 名)の賃金表と診療所賃金規程(平成 7 年 4 月 1 日制定)を示して、新賃金体系への移行により賃金は下がらないこと、定昇もあることを明確にして説明した。平成 8 年 5 月の団体交渉で、原告は、補助参加人らに対し、新賃金体系移行の導入スケジュール(人事考課制度を 2 年間は実施せず、その間に職務調査、職能要件書作成、考課者訓練等を行う。)を説明して説得し続け、人事考課制度の具体的内容(職務調査、職務分析、職能要件書作成、考課基準作成、考課者訓練の順で行うこと、考課項目は情意、能力、成績で、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等であること。)を説明した。

原告は、補助参加人らが新賃金体系移行絶対反対を唱え、平成 10 年 3 月までに新賃金体系移行に向けた実質的協議を行い得なかったため、やむなく新賃金体系への合意を本件各賃上げにおける定昇実施の条件とした。

原告が、新賃金体系移行に関する資料(新賃金体系が先行実施されている紀和病院の職能給の運用実態等を明らかにするような職能資格制度に関する資料、管理職を対象に実施されている職能資格制度の内容、紀和病院職員について現段階まで作成した資料)を提出しなかったのは、人事考課資料は人事秘密であり、紀和病院職員の賃金内容を示すことはできないこと、補助参加人らが激しい闘争を展開していた平成 7 年前後の労使状況に鑑み、紀和病院職員の賃金内容を闘争手段として利用される恐れが強かったためであり、当然である。原告が補助参加人らに示した賃金表をみれば、新賃金がどのようなもので、今後補助参加人支部組合員がどのような賃金となるかは明らかで、紀和病院の職能給の運用実態等までを明らかにする必要性はない。

原告は、本件賃上げの条件とした新賃金体系移行について誠実に団交を行ったもので、原告の対応を不当労働行為とする命令は誤りである。

(2) 本件各賃上げの際、補助参加人らが新賃金体系移行に同意しなかったとして定昇を実施しなかったことは、労働組合法 7 条 1 号、3 号に当たるか。(争点 2)

(被告の主張)

原告が、新賃金体系移行に関し補助参加人らとの間で誠実な団体交渉を行っておらず、

原告は、新賃金体系移行への同意を定昇実施の条件とすれば、補助参加人らが同意せず、定昇が実施されなくなることを予期してこれを条件とすることを提案したと推認される。したがって、原告が、補助参加人らが新賃金体系移行に同意しないことを理由に定昇を実施しなかったことは、従前から新賃金体系導入に反対してきた補助参加人らを嫌悪し、補助参加人支部組合員を経済的に不利益に取り扱い、また、補助参加人らの運営に支配介入しその弱体化を企図したものである。原告は、補助参加人支部組合員が、3年変更等に従わないことを違法勤務状態であり、正常な勤務を前提とした昇給を認めないのは正当だ、と主張する。しかし、原告が、3年変更等の際して変更後の勤務時間等の内容について誠意ある説明をしないで勤務時間変更等を強行したことは、誠実交渉義務に反するとともに、補助参加人らを嫌悪し、その弱体化を企図したものであるから、昇給を認めないことが正当であるとはいえない。

(補助参加人らの主張)

原告は、「賃金体系変更には組合ら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ながら、他方で、考課査定制度に対する補助参加人らの見解等から、補助参加人らが新賃金体系に同意しないことを十分認識しつつ、ことさらに組合らの同意を得ることに固執して、定昇を実施しないという交渉態度をとった。原告が、新賃金体系移行への同意を、本件各賃上げの定昇実施の条件としたことに合理性はなく、専ら、補助参加人支部組合員に不利益を与えることを目的とするものであって許されない。

(原告の主張)

原告が、本件各賃上げに関し、定昇を実施しなかったのは、その条件とした新賃金体系移行の申入れに補助参加人らが同意しないという自主的選択をした結果である。原告は、本件各賃上げの条件とした新賃金体系移行について誠実に団体交渉を行ってきた。平成3年8月以降平成13年1月当時まで、補助参加人支部組合員らは補助参加人支部の指示により、診療所が指示した勤務時間に従わない違法勤務を続けており、原告が、補助参加人支部組合員らについて正常な勤務を前提とした昇給や業務の習熟を前提とした習熟昇給を認めないことには正当な理由がある。以上から、原告には、補助参加人支部組合員に対し、本件各賃上げにつき、定昇相当分の賃上げの義務がなく、既払額との差額精算の義務はない。

(3) 新賃金体系への移行に際し、補助参加人らが求める過去の賃上げ分の精算に応じなかったことは、労働組合法7条1号、3号に当たるか。(争点3)

(被告の主張)

新賃金体系移行について、原告が補助参加人らと誠実に団交を行わなかったことにより、補助参加人支部は、平成7年度~平成11年度の間の賃上げの条件(新賃金体系への同意)を受諾することが著しく困難となった。補助参加人支部組合員とこれを除く原告職員との間に生じた基本給の格差のうち、平成7年度~平成11年度の間の過去の未実施賃上げ分により生じた格差については、新賃金体系について誠実な団交を行わないという原告の対応に主な原因があり、この格差をもって合理的であるとする具体的な証拠はない。したがって、平成7年度~平成11年度の間の過去の未実施賃上げ分について、原告が、補助参加人らの求める精算に応じなかったことは、新賃金体系に反対してきた補助参加人ら及び

補助参加人支部組合員を嫌悪し、補助参加人支部組合員を経済的に不利益に取り扱い、また、補助参加人らの運営に支配介入しその弱体化を企図したものであって、これは労働組合法7条1号、3号に該当する不当労働行為である。

(補助参加人らの主張)

過去の未実施賃上げ分については、新賃金体系移行により一切が終わり、精算する術がないから協議の余地もないとするのは乱暴な議論である。新賃金体系移行後であっても、労使間の協議に基づき、移行後の賃金に移行前の賃上げ分を加算して、移行後の賃金体系の中で改めて格付けし直す等の方法を探る等して解決することは可能である。補助参加人らは、過去の未実施賃上げ分について、いずれも賃上げ額には同意しており、妥結に至っていないのは、原告が、新賃金体系移行及び賃上げの妥結月実施への同意を賃上げの条件としたためである。そして、新賃金体系への移行及び妥結月実施への同意を条件とすることは不当である。以上のとおり、過去の賃上げが未実施になっているのは、原告の不当な交渉態度に起因しているものである。

(原告の主張)

過去の未実施賃上げ分相当額については、組合が、原告回答の賃上額等に反対して妥結しておらず、原告において、一方的に精算をすることは不可能である。原告の賃上げ提案に対する不同意は組合の自由な選択によるものであり、過去の未実施賃上げ分相当額の精算ができていなくても、不当労働行為には該当しない。原告は、平成11年8月には就業規則等を改正し、補助参加人支部組合員らの賃金を新賃金体系へ移行するにあたって同年7月31日現在の賃金を新賃金にスライド適用した。そのため、原告が、同年9月9日の団交において、補助参加人らに対し、賃金と賃金体系の問題について、新賃金体系移行によって一切終わったとしたこと、過去の賃上げは、補助参加人らが原告回答を拒否して妥結しておらず、過去の未実施賃上分を精算する術はなく、もはや協議する必要もないとしたことは当然である。そして、過去の賃上げの条件とした新賃金体系について、原告は誠実な団交を行ってきた。補助参加人らが新賃金体系移行に同意しなかったことについて、原告の対応に主な原因があるとはいえない。

(4)平成10年夏季及び年末並びに平成11年夏季の各一時金(以下「本件各一時金」という。)について、平成3年及び平成7年の勤務時間等の変更に基づく遅刻早退控除により、補助参加人支部組合員の本件各一時金を減額したことは、労働組合法7条1号、3号に当たるか。(争点4)

(被告の主張)

原告による一方的な勤務時間等の変更(3年変更等)に対し、補助参加人支部組合員らが、補助参加人らの方針に従い、3年変更前の勤務時間制に基づいて勤務したことはやむを得ないものであり、原告が、本件各一時金について、遅刻早退控除を一時金支給の条件として実施したことは、補助参加人支部組合員に経済的打撃を与えることによって、補助参加人らを3年変更等に従わせることを目的としたものである。原告が、本件各一時金について、遅刻早退控除を実施したことは、3年変更等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組合員を嫌悪し、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、補助参加人らの運営に支配介入し弱体化を図ったものといえる。

仮に「組合ダイヤ」が違法な争議行為の可能性があるととしても、賃金カットをする場合、対象となる時間を特定して行うべきであり、原告は、補助参加人支部組合員の個々の勤務実態を直接確認することなく、一定の算定方法で賃金カットを行っており、その根拠は不明確であるし、原告の指示と勤務実態とがどのように食い違うのかも明らかでない。また、原告は、補助参加人支部組合員が「組合ダイヤ」によって勤務することを黙認し、これにより収益を上げていながら、3年変更以降は賃金カットを行い、その内容について説明拒否の態度をとっており、これは、3年変更等に従わない補助参加人支部への嫌悪を裏付けている。

(補助参加人らの主張)

本件各一時金の遅刻早退控除は、原告が、平成7年5月以降について新就業規則による勤務体制を実施するとして、補助参加人支部組合員ごとに勤務時刻を記載した業務指示書を作成、交付し、これに従って勤務するよう求めたが(7年変更)、補助参加人支部がこれに従わず、従来どおり3年変更前の勤務時間に基づく勤務を行っていたことによる勤務時間のずれを遅刻又は早退と捉えてされたものである。そして、原告が交付した業務指示書に記載された勤務時刻は新就業規則に基づかないものもある等適切でない内容であった。原告は、遅刻又は早退の発生した日の特定について、補助参加人らに何ら説明しておらず、本件各一時金における遅刻早退控除の根拠は不明確である。そこで、本件各一時金における遅刻早退控除は、3年変更等に反対する補助参加人らを嫌悪し、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であり、補助参加人らの運営に支配介入しその弱体化を図ったものである。

(原告の主張)

補助参加人支部が、平成3年8月以降、組合ダイヤに基づいて組合員を勤務させたことは、業務指示に従わず、生産管理として違法争議行為にあたる。

診療所の診療時間及び就業時間は、就業規則賃金規程の中の基本給規定に定められ、原告は就業時間について各職員に対する具体的な勤務指示により明確にしていた。少なくとも平成7年5月以降は、7年変更の就業規則に基づき、診療時間及び勤務時間を従業員全員に周知徹底した。組合員らが、原告の指示に反し、組合ダイヤに従い就労しても違法勤務であり、債務の本旨に従った労務の提供ではなく、組合員らに賃金請求権は生じない。原告の勤務指示による就労時間と組合ダイヤによる組合員らの就労時間が重なり合う部分は、労務の提供を受けたとし、賃金カットしていない。原告の勤務指示に基づく就業時間と組合ダイヤに基づく就業時間との差は明らかであるから、原告が、遅刻早退控除の対象とした時間帯を明らかにする必要はない。

原告は、補助参加人らに対し、賞与、一時金についても、賃金規程16条に基づき、成績を査定の上、減額した額の支払を提案した。平成7年当時、組合員らは、補助参加人らの指示に従い、自らの意思で違法勤務を行った。原告の賃金、賞与等の減額提案は当然である。

第3 当裁判所の判断

1 3年変更等の実施の不当労働行為該当性

上記各争点を検討する前提として、原告による3年変更等の一方的実施が労働組合法7条2号、3号に当たるかが問題となるので、まず、これを検討する。

(1)前記前提事実によれば、平成 3 年当時、診療所の経営状態が悪く、これを改善する必要性が存在し、しかもその改善は、診療所を経営する立場からすれば急を要するものであり、このための第 2 次再建案は合理的なものであったと認めるのが相当であったこと、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を行い、経営上の必要性について共通認識を持つように補助参加人支部向けに説明会を実施し、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、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等していることからすれば、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り、原告は、補助参加人支部の了解を得るために一定の尽くすべき処置を講じたといえることができる。してみると、補助参加人支部との合意に至らなかったものの、3 年変更前の協議等において、原告は、補助参加人支部との間で、合意達成の可能性を模索したのであり、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。また、原告が、事前合意なく 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ともいえない。

したがって、原告による 3 年変更の一方的実施が、労働組合法 7 条 2 号、3 号の不当労働行為に当たるとはいえない。

(2)前記前提事実のとおり、7 年変更の新就業規則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ること、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、少なくとも労使関係が悪化する前は、原告も補助参加人支部も、これを統一する必要があるとの認識を有していたと認められること、補助参加人らは、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労働基準監督署に告発して問題視していたことからすれば、7 年変更は、診療所と紀和病院との勤務体制を統一するためのものであり、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、補助参加人らの問題意識に応えることでもあったといえる。

そして、前記前提事実によれば、原告は、平成 6 年 6 月 10 日の夏季一時金に関する団交において、新就業規則案を手交してから平成 7 年 5 月 2 日に 7 年変更を実施するまで、新就業規則に関し、5 回にわたって補助参加人らと団交を行なったこと、補助参加人らに一定の周知期間を予告し、同年 4 月 18 日の団交において、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たこと、補助参加人支部は、不当労働行為とはいえない 3 年変更に従うことなく、その組合員を組合ダイヤに従って勤務させ、補助参加人組合とともに、賃上げ問題、賃金カット問題等を巡って原告と対立したこと、新就業規則に関する団交が行われている時期に、これと並行して、原告の Y1 理事や Y2 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ことという事情が認められるのであり、以上によれば、7 年変更前の協議で、原告は、上記のような労使双方が問題意識を有し、原告の経営上も必要な労働条件に関する新就業規則の制定に関し、労使の合意に向けた一定の具体的な提案とそのための情報提供をしていたのに対し、補助参加人らは、原告提案の労働条件(新就業規則)に一貫して反対を表明し、さらなる協議を求めているものの、原告との合意を模索するような姿勢は認め難いと

いわざるを得ない。

以上の事情によれば、原告は、7 年変更前の協議等において、労働組合である補助参加人らの上記姿勢に照らし、新就業規則についての合意達成の可能性を模索していたのであり、誠実交渉義務を尽くしていないとはいえない。また、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ともいえない。

以上によれば、原告による 7 年変更の一方的実施が、労働組合法 7 条 2 号、3 号に当たるとはいえない。

2 本件各賃上げの条件とした新賃金体系移行に関する団交における原告の対応は、労働組合法 7 条 2 号に当たるか。(争点 1)

(1)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の団交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。同号は、労使間の円滑な団交関係の樹立を目的とするものであるから、使用者には、合意を求める労働組合と誠実に団交にあたる義務があり、この義務に違反したと認められる場合も、団交の拒否として不当労働行為となる。そして、使用者が誠実交渉義務を果たしたかどうかは、労働組合の合意を求める努力の有無、程度、これに応じた使用者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判断するのが相当である。以下、新賃金体系移行に関する団交における原告の対応について検討する。

(2)前記前提事実によれば、原告は、補助参加人らに対し、本件各賃上げに係る団交に至るまでに、①平成 5 年 11 月 12 日、診療所と紀和病院で異なる賃金体系を新たな賃金体系に一本化して、平成 6 年 4 月 1 日に新賃金体系に移行したいと提案し、資料として、新賃金体系の給与規程、本人給表、資格等級基準表、職能給表等を提示し、②平成 7 年 3 月 16 日の団交で、新賃金体系移行に係る人事考課を 2 年間かけて実施するので、同年 4 月 1 日から新賃金体系移行を先行させることに同意するよう求め(補助参加人らは応じなかった。)、③同年 5 月、補助参加人支部組合員 30 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、金額等を記載した賃金表を提出し、④平成 8 年 5 月 11 日の団交で、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実施し、考課項目は情意、能力、成績の 3 項目であり、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等である等と説明している。

以上によれば、原告は、補助参加人らに対し、団交等を通じて、新賃金体系移行の目的を説明し、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等一定の資料を提供し、人事考課制度の具体的な内容、実質的な導入スケジュールも説明して、新賃金体系への理解を求めていたと評価できる。

(3)次に、補助参加人らの対応を検討すると、前記前提事実によれば、平成 6 年 3 月～同年 4 月の間に行われた団交で、新賃金体系移行に反対し、同年 11 月 29 日、職能給の導入は、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ものである等と新賃金体系移行に抗議し、平成 7 年 3 月 16 日の団交で、原告からの、新賃金体系移行に係る人事考課を 2 年間かけて実施していくので、同年 4 月 1 日から新賃金体系移行を先行させることへの同意への求めに応じなかったという事情が認められるところ、これ

らの事情は、補助参加人らが、反対の態度を変えず、職能給導入絶対反対の立場で一切の妥協の余地がないという態度を窺わせるものである。そして、前記前提事実によれば、原告の Y1 理事や Y2 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、裁判所からの面談強要禁止等仮処分決定がされており、平成 7 年から平成 8 年にかけて、補助参加人支部組合員らが、原告に対し、未妥結の賃金、賞与を未払賃金とした違法な仮差押えをし、本件各賃上げに係る団交においても、平成 10 年 3 月 24 日の団交で、新賃金体系移行に同意する姿勢を見せない一方で、従前の賃金体系が廃止され、新賃金体系一つしかないなら、なぜ新賃金体系を組合員に適用しないのか等と指摘したり、同年 4 月 24 日の団交で、紀和病院での職能給の実態を明らかにして、職能給の問題について、さらなる具体的な資料の提示を求めたというものである。以上の補助参加人らの行動は、原告を困惑させたり、経営危機に追い込むかのような姿勢さえも示していると評価せざるを得ない。

(4) 以上によれば、本件各賃上げにかかる団交までに、原告は、補助参加人らに対し、新賃金体系移行について、一定の資料を提示しながら、その時点での具体的な説明を行っていたと評価できる行動を採っていた一方で、補助参加人らの交渉態度は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、具体的な資料の提出を要求しながら、原告との合意を模索するような姿勢を著しく欠いたものといわざるを得ない。

そうすると、前記前提事実のうち、原告は、平成 11 年度賃上げにかかる団交において、補助参加人らからの新賃金体系についての更なる資料(新賃金体系の先行実施をしている紀和病院の職能給の運用実態及び紀和労組に公開した考課基準等についての資料)要求等を拒否したこと、平成 11 年 8 月 3 日の団交で、同月 1 日に新賃金体系に移行したとし、就業規則又は賃金規程の変更について、補助参加人らの意見を聞けば足り、補助参加人らと協議して決めるつもりはない旨表明したこと、同年 9 月 9 日の団交で、賃金と賃金体系の問題について、新賃金体系移行によって一切終わったと説明していることという事情は存するが、上記のとおり、原告が、新賃金体系導入について、団交等を通じ、一定の資料を提供しながら、具体的な内容等を説明してきた一方で、補助参加人らには、原告との合意を模索するような姿勢があったとは認められないことを考慮すると、以上に指摘したような新賃金体系移行に関する団交における原告の対応があるからといって、直ちに不誠実であるとまでは評価できない。

(5) 以上によれば、原告は、新賃金体系移行に関する団交において、補助参加人らとの新賃金体系導入についての合意達成の可能性を模索したと認めるのが相当であるから、原告が、誠実交渉義務を尽くしていないとはいえない。したがって、本件各賃上げの条件とした新賃金体系移行に関する団交における原告の対応が、労働組合法 7 条 2 号に当たるとはいえない。

3 本件各賃上げの際、新賃金体系移行に同意しなかったとして定昇を実施しなかったことは、労働組合法 7 条 1 号、3 号に当たるか。(争点 2)

(1) 労働条件に関する団交において、いつどのような内容で妥結するかは、使用者と労働組合の自由意思で決すべき事柄である。使用者が、提示した条件を労働組合が受諾すればその要求を受け入れるという提案をした場合、労働組合が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くなっても、それは、労働組合による自由意思によってその結果を選択したことによるものであるから、使用者が条件付き提案をしたことや労働組合が

らの要求を受け入れないことが、直ちに不当労働行為に該当するものではない。もとより、条件提示の事情や交渉経緯から、当該条件自体が不当又は合理性を欠くのに、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、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もあり得るものである。

(2)前記前提事実のとおり、原告は、平成10年度賃上げの交渉に係る同年3月24日の団交で、補助参加人らが新賃金体系に同意しない限り補助参加人支部組合員には定昇を実施しない旨回答し、補助参加人支部組合員に対し定昇を実施せず、平成11年度賃上げ交渉の同年5月12日の団交で、新賃金体系に同意しない限り、補助参加人支部組合員には定昇はないと主張し、補助参加人支部組合員に対し定昇を実施しなかったものであり、これが上記の不利益取扱いとして不当労働行為に該当するかが問題となる。

(3)前記前提事実によれば、新賃金体系は、職能給を内容とするものであり、それ自体不合理であるとは言い難いし、各職員の賃金支払基準を定め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、その導入は賃上げの原資捻出と関連性がある。もとより、新賃金体系の導入は、職員にとって労働条件の不利益変更となる可能性があるから、これに関する労使間協議が行われず、補助参加人らの新賃金体系導入への同意もないまま、原告が一方的な導入をすれば、裁判等の手続を経て、職員に対する新賃金体系の適用が否定される可能性もある。そうすると、原告が、補助参加人らとの合意を求めるために、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、それ自体不合理とまではいえない。また、上記判断のとおり、本件各賃上げの条件とした新賃金体系移行に関する団交における原告の対応は、不誠実団交に当たるとはいえないから、原告が新賃金体系移行に関して実質的な協議を行わなかったことが、新賃金体系について合意に至らなかった原因であるともいえない。

そうすると、原告が提示した新賃金体系移行への同意という本件各賃上げの条件は、その条件が提示された事情や交渉経緯からみて、不当であるとも合理性を欠くような場合であるともいえないから、本件各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新賃金体系移行に反対した補助参加人らの選択の結果といわざるを得ない。

被告及び補助参加人らは、3年変更等の不当労働行為該当性を前提として、賃金規程上、補助参加人支部組合員を昇給させないことに正当な理由はないと主張する。しかし、上記判断のとおり、3年変更等が不当労働行為に該当するとは認められないから、補助参加人支部組合員らの組合ダイヤに基づく勤務にやむを得ない事情があるとはいえず、そのような勤務が正常なものとはいえない。そうすると、原告が、新賃金規程や基本給規定上正常な勤務をすることを前提とした昇給や習熟昇給を補助参加人支部組合員に認めないことに正当な理由がないとはいえず、被告及び補助参加人らの上記主張には理由がない。また、原告が、本件各賃上げの交渉の際、新賃金体系移行への同意を定昇実施の条件とすれば、補助参加人らがこれに同意せず、定昇が実施されなくなることを予期した上で、あえて、補助参加人らが同意し難い条件(新賃金体系移行への同意)を提案したとの主張を認めるに足りる証拠はない。

(4)以上によれば、本件各賃上げに関し、補助参加人らが新賃金体系移行に同意しなかったとして、定昇を実施しなかったことが、従前から新賃金体系導入に反対してきた補助参加人ら及び補助参加人支部組合員を嫌悪し、補助参加人支部組合員を経済的に不利益に

取り扱ったとも、補助参加人らの運営に支配介入しその弱体化を企図したものであるということもできない。

よって、原告が、本件賃上げに関し、補助参加人らが新賃金体系移行に同意しなかったとして、定昇を実施しなかったことが、労働組合法 7 条 1 号、3 号に当たるということとはできない。

4 新賃金体系の移行に際し、過去の未実施賃上げ分の精算に応じなかったことは、労働組合法 7 条 1 号、3 号に当たるか。(争点 3)

(1)原告が、補助参加人らの求める過去の未実施賃上げ分の精算に応じなかったことにより、補助参加人支部組合員とそれ以外の原告の職員との間には、基本給に格差が生じている。

被告及び補助参加人らは、この格差のうち、平成 7 年度~平成 11 年度の未実施賃上げにより生じた格差については、原告提示の妥結の条件(新賃金体系移行への同意)を、補助参加人らが受諾することが、原告の不誠実な対応により著しく困難となったためであり、新賃金体系について誠実な団交を行わない原告に主な原因があると主張する。しかし、上記判断のとおり、新賃金体系移行に関する団交における原告の対応は不誠実とはいえず、補助参加人支部組合員とそれ以外の原告の職員との間に生じた基本給の格差は、原告の提示した条件を受諾しないとした補助参加人らの選択の結果によるものというべきである。また、補助参加人らは、平成 7 年度~平成 9 年度の未実施の賃上げ分が妥結しなかったのは、原告が賃上げの妥結月実施の同意を条件としたためであり、このような不当な条件により、過去の未実施賃上げ分が生じたのは、原告の対応に原因があると主張するが、原告が、補助参加人らとの妥結促進のための交渉材料として、妥結月実施という条件を提案することは、不合理とまではいえない。そして、上記判断のとおり、補助参加人支部組合員らの組合ダイヤに基づく勤務は正常なものとはいえないから、原告が、新賃金規程や基本給規定上正常な勤務をすることを前提とした昇給や習熟昇給を補助参加人支部組合員に認めないことに正当な理由がないとはいえない。そうすると、原告が、新賃金体系の移行により賃金と賃金体系の問題は終わったとの態度に終始し、補助参加人らが求める過去の未実施賃上げ分の精算に応じなかったからといって直ちに補助参加人支部組合員とそれ以外の原告職員との間に生じた賃金格差を固定させ、補助参加人支部組合員を経済的に不利な状況に留めようとしたものとみることはできない。

(2)以上によれば、新賃金体系への移行に際し、補助参加人らが求める過去の未実施賃上げ分の精算に応じなかったことは、従前から新賃金体系導入に反対してきた補助参加人ら及び補助参加人支部組合員を嫌悪し、補助参加人支部組合員を経済的に不利益に取り扱ったものとも、また、補助参加人らの運営に支配介入しその弱体化を企図したものともいうことはできない。

よって、原告が、新賃金体系への移行に際し、補助参加人らが求める過去の未実施賃上げ分の精算に応じなかったことが、労働組合法 7 条 1 号、3 号に当たるとはいえない。

5 遅刻早退控除により、補助参加人支部組合員の本件各一時金を減額したことは、労働組合法 7 条 1 号、3 号に当たるか。(争点 4)

(1)前記前提事実によれば、原告が補助参加人らとの合意のないまま実施した診療所における診療時間及び勤務時間の変更(3 年変更及び 7 年変更)について、補助参加人支部が

変更前の勤務時間(組合ダイヤ)により勤務を続行することを決定し、補助参加人支部組合員が組合ダイヤに従って勤務していたところ、原告は、平成4年から遅刻早退控除を一時金支給の条件とし、本件各一時金の交渉において、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と主張し、本件各一時金について協定を締結した際に、協定書や議事録で、遅刻早退控除の基準である始業・終業時刻については労使間に争いがある旨確認し、本件各一時金の支給に際し、補助参加人支部組合員に対し遅刻早退控除を実施したものである。原告の主張する遅刻・早退は、その大半が、3年変更等の各実施に反対していた補助参加人支部組合員が組合ダイヤに従って勤務したことにより生じたものであると認めることができる。

(2)上記判断のとおり、3年変更等の一方的実施が不当労働行為に当たるとはいえないことによれば、補助参加人支部組合員らが、補助参加人らの指示によって3年変更等に従わず、組合ダイヤに基づく勤務を行ったことは、債務の本旨に従った労務の提供ということとはできないし、また、不当労働行為への対抗措置としてやむを得ないものであったとはいえないから、労働組合の正当な行為であるともいえず、違法な行為であるといわざるを得ない。

なお、補助参加人らは、原告が組合ダイヤに基づく就労を労務の提供として受領し、これによって利益を上げていたと主張するが、医療現場である診療所における混乱等を避けるため、原告が、補助参加人支部組合員の組合ダイヤによる就労を拒否しなかったこともやむを得ないというべきであり、組合ダイヤによる就労を拒否しなかったことから直ちに、債務の本旨に従った労務の提供として受領していたものということとはできない。

(3)前記前提事実によれば、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規定されており、遅刻早退控除は、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る。してみれば、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、一時金を減額することは不当とはいえないし、減額の内容自体も不合理とはいえない。

(4)前記前提事実によれば、遅刻早退控除の対象とされた時間帯は、一時金の支給明細からは明らかではないが、賃金カットの対象とされた時間帯と同じであるものと考えられるところ、毎月の給与明細書には、当該月における遅刻・早退の回数と時間及び賃金カット額が記載されていること、原告は、一定の算定方法に従って賃金カットをしていること、原告は、職員に対し3年変更の実施による勤務態勢について業務指示をし、補助参加人支部は、これを前提としてその組合員に対し組合ダイヤを指示したのであるから、勤務実態の差異はおおむね明らかであったと認められること、平成7年4月以降は、原告は、補助参加人支部組合員ごとに始業・終業時刻及び週休日を記載した本件業務指示書を交付していることからすれば、原告の7年変更に基づく業務指示内容は明確であり、補助参加人支部組合員にとって、自己が就労したどの時間帯について賃金カットされることになるのか、あらかじめ認識し得たことという事情が認められる。そうすると、前記認定事実のとおり、確かに、原告は、補助参加人支部組合員の勤務実態を直接確認することなく、医師の診療終了後30分間を勤務した時間として超過勤務時間を算定する等して賃金カットを行っており、補助参加人支部及びその組合員から、実際に勤務した時間のどの時間帯を賃金カッ

トの対象としたかの説明を求められたのに応じなかったことは認められるものの、それは、賃金カットの理由及び対象時間は明らかであるからとも考えることができ、3 年変更等による勤務時間に従わない補助参加人支部への嫌悪を示したものとまでは評価できない。

(5)以上の事情を考慮すると、原告が遅刻早退控除を本件各一時金支給の条件とし、実施したことが、補助参加人支部組合員に経済的打撃を与え補助参加人らの運営に支配介入して弱体化を図ったものということとはできない。

よって、原告が、遅刻早退控除により、補助参加人支部組合員の本件各一時金を減額したことが、労働組合法 7 条 1 号、3 号に当たるとはいえない。

第 4 結論

以上によれば、本件命令の主文第 I 項の 1~6 の不当労働行為を認めている判断は違法であり、その余の点を検討するまでもなく、取消を免れない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部