

平成 20 年(行ク)第 244 号 緊急命令申立事件
(基本事件・平成 20 年(行ウ)第 30 号 再審査命令取消請求事件)

決定

申立人 中央労働委員会
被申立人 医療法人南労会

主文

- 1 本件申立てを却下する。
- 2 申立費用は、申立人の負担とする。

理由

第 1 本件申立ての趣旨及び理由は、別紙緊急命令申立書記載のとおりである。

第 2 本件救済命令の概要

本件記録によれば、申立人が、中労委平成 14 年(不再)第 15 号、同年(不再)第 19 号併合事件について発した平成 19 年 12 月 5 日付け命令(以下「本件救済命令」という。)は、(争点 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交における被申立人の対応は、不誠実団交に当たること、(争点 2)本件各賃上げに関し、組合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、不利益取扱い、支配介入に当たること、(争点 3)新賃金体系への移行に際し、組合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、不利益取扱い、支配介入に当たること、(争点 4)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、支部組合員の平成 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。)を減額したことは、不利益取扱い、支配介入に当たることと判断してなされたものであり、被申立人は、本件救済命令の取消を求めて行政訴訟を提起しており(当庁平成 20 年(行ウ)第 30 号再審査命令取消請求事件〔以下「基本事件」という。〕)、命令を履行することは困難であるとして、本件救済命令を履行していないことが認められる。

第 3 本件救済命令の適法性

1 被申立人の不当労働行為の有無について、本件記録及び基本事件の記録を検討すると、以下のとおり判断することができる。

(1)3 年変更及び 7 年変更の不当労働行為該当性

本件救済命令は、平成 3 年及び平成 7 年に、被申立人が組合らとの合意のないまま実施した被申立人松浦診療所における診療時間及び勤務時間の変更(以下、それぞれ「3 年変更」「7 年変更」といい、併せて「3 年変更等」という。)の労働組合法 7 条 2 号、3 号該当性を前提とするものであるから、3 年変更等がこれらの不当労働行為に当たるかを検討する。

3 年変更の実施について、被申立人は、支部との間の事前協議合意協定の趣旨を踏まえ、経営状態に関する説明会を含む多数回の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、それでも支部との合意に至らなかったのであるから、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。被申立人が、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、支部の自主的運営を阻害するともいえない。したがって、被申立人による3年変更の一方的実施が、労働組合法7条2号、3号に当たるとはいえない。

7年変更の実施については、既に週休2日制を導入していた被申立人の紀和病院と松浦診療所との勤務体制の統一を図る必要があるとの事情の下、被申立人が、組合らに対し、団交等を通じて、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一方、組合らにおいては、被申立人との合意を模索するような姿勢なく被申立人と交渉し、その結果、被申立人と支部との合意に至らなかったことが認められるから、被申立人は、誠実交渉義務を尽くしていないとはいえない。また、被申立人が事前合意がないまま7年変更を実施したことが支部の自主的運営を阻害するともいえない。したがって、被申立人による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被申立人の対応について(争点1)

ア 被申立人は、支部に対し、平成5年11月、被申立人の松浦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た。また、被申立人は、平成7年3月の団交で、組合らに対し、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に同意するよう求めたが、組合らは応じなかった。被申立人は、組合らに対し、平成7年5月、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、平成8年5月の団交で、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と説明するなどして、新賃金体系移行について説得し続けている。

イ 組合らは、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日付けで、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月の団交で、被申立人からの、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の求めにも応じない等、その後も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。

そして、支部は、新賃金体系に関する団交が行われた時期に、これと並行して、被申立人の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いる。組合らは、平成7年から平成8年にかけて、支部組合員らにおいて、被申立人に対し、未妥結の賃金、賞与を未払賃金とした違法な仮差押えをするなど、被申立人と妥協することに向けた姿勢を示すことなく、被申立人を経営危機に追い込むかのような姿勢を示している。

また、本件各賃上げにかかる団交においても、組合らは、平成10年3月の団交では、

新賃金体系移行に同意する姿勢を見せないまま、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などと指摘したり、平成10年4月の団交で、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るなどした。

以上の事情によれば、組合らの交渉態度に鑑みれば、本件各賃上げに係る団交で、被申立人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ているけれども、被申立人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。

ウ そうすると、被申立人は、平成11年度賃上げに係る団交で、組合らからの、新賃金体系についての更なる資料要求等を拒否し、また、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定の変更について、組合らの意見を聞けば足りるのであって、組合らと協議して決めるつもりはない旨表明し、同年9月9日の団交では、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たという事情は存するが、被申立人が、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、組合らには、被申立人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、新賃金体系移行に関する団交における被申立人の対応が、不誠実であるとまでは評価できない。

(3) 本件賃上げに関し、組合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について(争点2)

ア 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、それは、労働組合が自由な意思によってかかる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か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。

イ 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、被申立人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、組合らの新賃金体系導入への同意もないまま、被申立人が一方的な導入をすれば、訴訟等で、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、被申立人が、組合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自体が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被申立人の対応は、不誠実団交に当たるとはいえないから、被申立人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、被申立人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、被申立人からの説明を受けてもなお新賃金体系移行に反対した組合らの選択の結果といわざるを得ない。

本件救済命令は、3年変更等の不当労働行為該当性を前提として、賃金規定上、支部組合員を昇給させないことに正当な理由がないとする。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、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、被申立人が、新賃金規定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。

ウ 以上によれば、本件各賃上げに関し、組合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組合ら及び支部組合員を嫌悪して組合員を経済的に不利益に取り扱ったとも、組合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えない。

(4)新賃金体系への移行に際し、組合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について(争点3)

被申立人が、組合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、支部組合員とそれ以外の被申立人職員との間には、基本給に格差が生じている。しかし、上記判断のとおり、支部組合員とそれ以外の被申立人職員との間に生じた基本給の格差は、組合らが、被申立人の提示した条件を受諾しなかったことによるものである。そして、上述のとおり、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、被申立人が、新賃金規定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、被申立人が、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、組合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支部組合員とそれ以外の被申立人職員との間に生じた賃金格差を固定させ、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。また、組合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。

(5)遅刻早退控除により、支部組合員の本件各一時金を減額したことについて(争点4)

ア 3年変更等について、支部が組合ダイヤにより勤務を続行することを決定し、支部組合員が組合ダイヤに従って勤務していたが、被申立人は、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、本件各一時金の支給に際し、支部組合員に対し遅刻早退控除を実施した。

イ 上記判断のとおり、3年変更等の実施が不当労働行為に当たるとはいえないから、支部組合員らが、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も、やむを得ないものであったともいえず、違法な行為であった。

被申立人の就業規則上、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から、遅刻や早退を考慮し、一時金を減額して算定すること自体が不当とはいえない。また、遅刻早退控除とは、一時金算定期間中に遅刻及び早退回数 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とはいえない。

ウ 遅刻早退控除の対象とされた時間帯は、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、給与明細書に、遅刻・早退の回数と時間については記載され、被申立人は、一定の算定方法に従って賃金カットをしており、恣意的に行ったものではない。また、被申立人は、3年変更の実施に当たって、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したが、支部組合員の主任がこれに従わなかった結果、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になったところ、被申立人は、それ以前に、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ており、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ているから、勤務実態の差異はおおむね明らかであったといえる。平成7年4月以降は、被申立人は、支部組合員ごとに始業・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から、被申立人の7年変更に基づく業務指示内容は明確であり、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。被申立人は、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などして賃金カットを行い、支部及びその組合員が、実際に勤務した時間のうちどの時間帯を賃金カットの対象としているのかについて説明を求めたのに、被申立人は、これに応じなかった。しかし、それは、賃金カットの理由及び対象時間は明らかであるとの認識であったことによるものとも考えられ、これをもって、3年変更等による勤務時間に従わない支部への嫌悪を示したとまでは評価できない。

エ 以上の事情を考慮すると、被申立人が、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、支部組合員に経済的打撃を与え、組合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はできない。

2 上記検討によれば、上記各争点について、被申立人の行為が、不当労働行為に該当しているとは言い難いから、その判断に基づく本件救済命令には、その適法性に重大な疑義がある。

第4 結論

以上によれば、本件申立てには理由がないから、これを却下することとし、主文のとおり決定する。

平成21年12月14日

東京地方裁判所民事第36部