

平成 23 年 9 月 30 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 22 年(行コ)第 23 号 再審査命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成 20 年(行ウ)第 30 号)

口頭弁論終結日 平成 23 年 7 月 5 日

判 決

控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

控訴人補助参加人 全国金属機械労働組合港合同

控訴人補助参加人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

被控訴人 医療法人南労会

上記当事者間の再審査命令取消請求控訴事件について、当裁判所は、次のとおり判決する。

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、補助参加によって生じた部分は控訴人補助参加人らの負担とし、その余は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴人

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 被控訴人の請求を棄却する。

2 被控訴人

主文第 1 項と同旨

第 2 事案の概要

1 控訴人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。)及び控訴人補助参加人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」という。)は、被控訴人における平成 10 年度及び平成 11 年度の各賃上げ並びに各一時金の支払に関して被控訴人が誠実な団体交渉を行わなかったこと等は不当労働行為に当たるとして、平成 11 年 5 月 19 日、同年 12 月 10 日、平成 12 年 5 月 8 日、大阪府労働委員会(以下「地労委」という。)に対して救済申立てをした(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)。これを受けて、地労委が、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。)を発したところ、被控訴人、補助参加人組合及び補助参加人支部(以下「補助参加人ら」という。)は、いずれも本件初審命令を不服として、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)。

これに対し、中労委は、平成 19 年 12 月 5 日付けで、原判決別紙記載のとおり、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。)を発した。

2 本件は、被控訴人が、本件命令について、事実を誤認し、法律上の判断を誤った違法なものであるとして、本件命令の取消しを求めた事案である。

原判決は、本件命令の主文第 I 項の 1 から 6 までを取り消したので、控訴人が不服を申

し立てたものである。

3 前提事実、争点及びこれに関する当事者の主張は、控訴人及び補助参加人らの当審における主張並びに被控訴人の当審における反論を次のとおり付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要」の1及び2(原判決3頁2行目から同37頁3行目まで)のとおりであるから、これを引用する(ただし、原判決27頁22行目の「ア～ウ」を「①～③」と改める。)

(控訴人の当審における主張)

(1) 3年変更等の不当労働行為該当性

ア 原判決は、3年変更において、被控訴人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判断したが、3年変更前の再建案協議等における被控訴人の対応に関する認定事実の評価を誤っており、被控訴人が補助参加人支部との間で合意達成の可能性を模索し、誠実交渉義務を尽くしたということとはできない。

すなわち、上記の3年変更に係る提案は、診療所の診療時間及び勤務時間を変更するものであり、その内容の合理性自体に問題があったから、被控訴人は補助参加人支部の理解を得るべく十分に補足説明をすべきであったのに、平成3年3月4日から同年7月6日までに行われた再建案協議、事務折衝及び説明会における被控訴人の説明内容・程度は極めて不十分であったし、補助参加人支部の要望事項に対する被控訴人の回答もとりたてて「譲歩」と呼べるほどのものではなかった。被控訴人は、上記提案の根幹に関わることについて、妥結のために必要に応じて譲歩するといった姿勢を有していなかったのである。3年変更における被控訴人の対応は、誠実交渉義務に違反するとともに、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ってその弱体化を企図したもので、労働組合法7条2号、3号の不当労働行為に当たる。

イ 原判決は、7年変更において、被控訴人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判断したが、7年変更前の団体交渉における被控訴人の対応や補助参加人組合らの態度に関する認定事実の評価を誤っており、被控訴人が補助参加人支部との間で合意達成の可能性を模索し、誠実交渉義務を尽くしたということとはできない。

すなわち、被控訴人は、3年変更以降、補助参加人支部との労使対立が激しくなる中、補助参加人らに対する嫌悪感を増長させ、被控訴人が新就業規則に基づいて診療所に週休2日制を導入し、勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更すべく7年変更を実施したが、その際、補助参加人支部との団体交渉において、補助参加人支部から説明を求められたのに、勤務時間の具体的な組み合わせを示さず、補助参加人らの協議申入れにも実質的に応ぜず、7年変更を一方的に強行した。これは誠実交渉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るから、労働組合法7条2号、3号の不当労働行為に当たる。特に、補助参加人らが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との要求に対し、被控訴人が「推測で判断したらよい」と回答したのは不誠実さを示すものである。

(2) 新賃金体系移行に関する被控訴人の対応の不当労働行為該当性

原判決は、新賃金体系移行に関する団体交渉において、被控訴人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判断した。

しかし、被控訴人が、松浦診療所(以下「診療所」という。)と紀和病院を新たな賃金体

系に一本化する新賃金体系への移行を提案したのは平成5年11月12日であり、上記提案は組合員の労働条件に重大な影響を及ぼすものであったから、同日以降、被控訴人には、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があり、その当否を検討するに足るだけの十分な説明や資料の提出を行う必要があったのに、被控訴人は補助参加人らと実質的な協議を行わず、平成8年4月24日の団体交渉時に、補助参加人ら組合員が既に職務調査が終わっていた紀和病院の職員に関する資料の提出を求めても、これを拒否し、その後も新賃金体系移行に係る資料要求に応じず、上記当否を検討するに足るだけの説明を行わなかった。したがって、被控訴人は、誠実交渉義務を尽くしておらず、団体交渉における被控訴人の対応は不誠実なものであるから、労働組合法7条2号の不当労働行為に当たる。

(3) 本件各賃上げにおける定期昇給の未実施の不当労働行為該当性

原判決は、平成10年度及び平成11年度の本件各賃上げに関し、被控訴人が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、定期昇給を実施しなかったことが、補助参加人らを嫌悪し、その組合員を経済的に不利益に取り扱い、補助参加人らの運営に支配介入し、補助参加人らの弱体化を企図したものであると判断した。

しかし、上記(2)のとおり、新賃金体系の導入は賃上げ交渉の条件としては未整備、未成熟なものであり、被控訴人は、新賃金体系移行の具体的な内容・運用方法等について具体的かつ十分な説明や資料の提示も行わなかった。被控訴人は、補助参加人らが新賃金体系移行に反対してきたのを嫌悪し、その組合員を経済的に不利益に取り扱い、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のであるから、労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に当たる。

(4) 未実施賃上げ分の精算に応じていないことの不当労働行為該当性

原判決は、新賃金体系への移行に際し、被控訴人が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、新賃金体系導入に反対してきた補助参加人らを嫌悪し、その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てその弱体化を企図したものであると判断した。

しかし、被控訴人は、新賃金体系導入への同意を第一の条件とし、妥結月実施を第二の条件としていたのであり、妥結月実施という条件は、被控訴人が補助参加人支部の組合員に対して妥結が遅ればその不利益が増大する結果となることを予測し、新賃金体系導入についての補助参加人支部の反対を封じるため、あえてこれを条件としたものとみることができるのであって、組合員が新賃金体系導入に反対してきたことに藉口して、補助参加人支部組合員を除く被控訴人職員との間に生じた賃金格差を固定させ、組合員らを経済的に不利な状況に留めようとしたのである。被控訴人は、補助参加人らの弱体化を企図し、その運営に支配介入したものであるといわざるを得ないから、労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に当たる。

(5) 遅刻早退控除による本件各一時金減額の不当労働行為該当性

原判決は、被控訴人が遅刻早退控除により本件各一時金を減額したのは、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その弱体化を図ったものであると判断したが、補助参加人支部の組合員らが、被控訴人の

一方的な3年変更及び7年変更に対し、組合の方針として、3年変更前の勤務時間制に基づいて勤務したこと(以下「組合ダイヤ」という。)はやむを得ないものであるから、被控訴人が本件各一時金の減額をしたことは、労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に当たる。

(補助参加人らの当審における主張)

(1) 原判決は、被控訴人が7年変更及び新賃金体系移行等に関する団体交渉において誠実交渉義務を果たしたか否かを判断するに当たり、被控訴人と補助参加人支部(松浦分会)との間において、昭和61年3月13日付で、「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」との条項を含んだ事前協議合意協定が締結されていたことを看過し、被控訴人の新賃金体系移行に関する不誠実交渉等の行為が不当労働行為に該当しないと判断した。

しかし、事前協議合意協定は、個別契約に基づいて生じる使用者の解雇権や人事権の行使に手続的な制約を設けることによって、使用者の権限を制限し、組合員の雇用契約上の地位を保障するという性格を有するところ、7年変更及び新賃金体系移行等は、労働条件の変更を伴うものであるから、被控訴人は、補助参加人支部(松浦分会)と事前に協議し、双方合意の上実行しなければならなかったのに、そのような手順を踏むことなく、診療所の決定を松浦分会に一方的に押し付けるばかりであった。そうすると、被控訴人が誠実交渉義務を果たしたということはできず、被控訴人の新賃金体系移行に関する不誠実交渉等の一連の行為は悪質な不当労働行為に当たる。

(2) 被控訴人は、平成11年8月、新賃金体系を補助参加人支部組合員にも一方的に適用し、導入の必要性を強調して職能給導入を強行した。しかし、その後、診療所では、新賃金体系の根幹である人事考課制度は全く運用されないまま放置されていたのであって、このような対応は新賃金体系自体に合理性がなかったことの証左である。

(3) 原判決は、平成7年度から同9年度までの各賃上げ及び定期昇給の未実施は組合員らによる選択の結果であるとしたが、これは自主的な選択の結果ではなく、被控訴人による従来の賃金体系からの補助参加人支部組合員の適用除外という悪意に満ちたものである。

原判決は、被控訴人が補助参加人らとの妥結促進のため、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としたが、平成7年度から同9年度までの賃上げが未実施になっているのは、被控訴人が新賃金体系の同意と賃上げの妥結月実施の同意という2つの条件を賃上げの妥結の条件とする交渉態度をとっていたからであって、このような被控訴人の対応は、到底許されるものではない。

(4) 被控訴人は、平成7年5月以降、新就業規則による勤務体制を実施するとして、組合員ごとに勤務時刻を記載した業務指示書に従って勤務するよう求めたが、補助参加人支部の組合員らは3年変更前の勤務時間に基づいて就労していた。本件一時金の遅刻早退控除に係る遅刻早退の大半は、勤務時間変更の実施に反対していた補助参加人支部組合員が、3年変更前の勤務時間に基づき勤務していたことによって生じたものである。

被控訴人は、補助参加人支部組合員の一時金の明細書に各人の遅刻早退の回数を示しておらず、その特定について何の説明もしておらず、一時金における遅刻早退控除の根拠

そのものが不明確である。被控訴人が補助参加人支部組合員に対して、一時金を支給しなかったのは、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らを嫌悪し、被控訴人の方針に従わせるために不利益に取り扱い、また、補助参加人組合らの運営に支配介入してその弱体化を図ったものである。

(被控訴人の当審における反論)

本件と関連する問題点、すなわち、①3年変更等に係る勤務時間の変更、②新賃金体系に関する被控訴人の対応、③新賃金体系への同意及び妥結月実施を賃上げの条件としたこと、④平成3年から同9年度の賃上げ未実施等については、中労委平成12年(不再)3号及び4号併合事件並びに同12年(不再)45号及び47号併合事件についての東京地方裁判所平成18年(行ウ)第238号及び同年(行ウ)第462号事件(以下「東京地方裁判所238号及び462号事件」という。)の控訴審である東京高等裁判所平成20年(行コ)第240号事件(以下「東京高等裁判所240号事件」という。)の判決において、3年変更等につき、被控訴人が誠実交渉義務を尽くしていないということはできず、また、新賃金体系導入への同意を賃上げ妥結の条件としたことについて、その協議態様に誠実交渉義務違反はないとする判断が確定している。また、中労委平成9年(不再)37号事件についての東京地方裁判所平成17年(行ウ)第546号事件の控訴審である東京高等裁判所平成20年(行コ)第153号事件(以下「東京高等裁判所153号事件」という。)の判決においても、3年変更等に関する被控訴人の対応は不当労働行為とはいえず、被控訴人が3年変更等に伴い組合ダイヤに従った勤務を理由とする賃金カットをしたことは、補助参加人支部の組合活動を嫌悪し、補助参加人支部組合員を不当に不利益に取り扱い、その自主的運営を阻害し弱体化を企図したものであるということもできないとする判断が確定している。

上記の東京高等裁判所240号事件及び153号事件の各判決によって、本件命令において、中労委がその理由とした、3年変更及び7年変更が不当労働行為に該当し、新賃金体系の導入が誠実交渉義務に違反し不当労働行為であるとの判断が否定され、本件命令主文第I項の1から6までの履行を求める根拠が全て失われたのであるから、本件命令は取消しを免れない。

なお、東京地方裁判所238号及び462号事件判決は、平成4年から同9年までの各一時金に関する団体交渉において、被控訴人が提案した遅刻早退控除等の妥結条件はその方法又は程度において合理性を欠いているにもかかわらず、この条件を受け入れなかった補助参加人らと妥結に至らないものとして、被控訴人が一時金を支給し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判断したが、本件においては、補助参加人支部との間で各一時金について妥結し、各一時金は補助参加人支部組合員に支給されているのであって、東京地方裁判所238号及び462号事件と本件では事案が異なる。また、東京高等裁判所153号事件は、平成7年以降、被控訴人が補助参加人支部組合員に勤務指示を与えていたとして、組合ダイヤによる勤務を理由とする賃金カット等を肯定している。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、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、中労委が平成19年12月5日付けでした本件命令の主文第I項の1から6までの不当労働行為を認める旨の判断は違法であると判断する。

その理由は、後記2のとおり、控訴人及び補助参加人らの当審における主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の1から5まで(原判決37頁5行目から同48頁5行目まで)の理由説示と同一であるからこれを引用する。

2 控訴人及び補助参加人らの当審における主張に対する判断

本件における争点は、①新賃金体系移行に関する被控訴人の説明等の対応が不当労働行為に該当するか、②本件各賃上げにおいて、被控訴人が補助参加人ら組合員に対する定期昇給を実施していないことが不当労働行為に該当するか、③被控訴人が未実施の賃上げ分の精算に応じていないことが不当労働行為に該当するか、④被控訴人が、補助参加人ら組合員に支給した本件各一時金から遅刻早退控除をしたことが不当労働行為に該当するか、という4点にあるが、上記各争点に対する判断の前提として、被控訴人が3年変更及び7年変更を実施したことが不当労働行為に該当するかが問題となるので、まずこの点について判断した後、上記各争点について順次検討を加える。

(1) 3年変更等の不当労働行為該当性

控訴人らは、前記第2の3のとおり、3年変更の合理性には問題があったから、補助参加人支部の理解を得るべく、その内容につき十分に説明すべき義務があったのに、被控訴人はその説明内容・程度が不十分なまま3年変更の実施を強行したのであって、これは誠実交渉義務に違反するとともに、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旨主張する。

しかしながら、前記引用に係る原判決認定事実(原判決3頁2行目から同29頁8行目まで。以下「原判決認定事実」という。)によれば、平成3年当時、被控訴人においては、経営状態が悪化していた診療所の経営を改善する必要性に迫られ、その改善策として第2次再建案が立案されたこと、被控訴人は、補助参加人支部に対し、3か月以上にわたって、20回を超える再建案協議及び事務折衝を行うなどして上記再建案につき説明したこと、実施後の具体的な勤務パターンを示し、補助参加人支部の要求に対しても、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の回答を示すなどした後、3年変更を実施するに至ったことが認められる。

上記再建案は、診療所の当時の経営状態を改善するためのもので、被控訴人の経営判断としてこれを不合理とすべき格別の事情はうかがわれないから、被控訴人が、補助参加人支部からの事前合意を得られないまま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したということとはできない。

そして、7年変更についても、原判決認定事実によれば、平成7年当時、診療所と紀和病院との勤務体制や賃金体系が異なっており、人事異動等を円滑に実施するためにも上記不統一を是正する必要があったこと、7年変更に係る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り、紀和病院において実施されていた勤務形態であったが、紀和病院において格別の問題は生じていなかったこと、被控訴人は、補助参加人らに新就業規則案を示し、平成6年6月10日以降の団体交渉において、新就業規則につき、5回にわたって団体交渉を重ね、一定の周知期間を予告し、同7年4月18日の団体交渉の際、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、これに対し、補助参加人支部は、3年変更に従うことなく、その組合員に組合

ダイヤに従った勤務をするよう指示し、賃上げ問題等をめぐって被控訴人と対立していたこと、また、このような時期に、組合員らは、被控訴人の Y1 理事や Y2 事務長の自宅付近でビラ配布等を行ったため、妨害禁止仮処分命令を発せられたことが認められるのであって、被控訴人は、7年変更前の協議において、新就業規則の制定に関し労使の合意に向けた具体的な提案等を行っていたのに対し、補助参加人らは、新就業規則に反対を表明していたものの、被控訴人との合意を模索するような姿勢を持つことなく、かえってこれを阻害するような行動に及んでいたことが認められる。そうすると、被控訴人は、7年変更前の協議等において、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ということができるのであって、被控訴人が、補助参加人支部(松浦分会)からの事前合意を得られないまま7年変更を実施したことが、事前協議合意協定に違反し、補助参加人支部の自主的運営を阻害したということとはできない。

補助参加人らは、被控訴人と補助参加人支部(松浦分会)との間の昭和 61 年 3 月 13 日付け事前協議合意協定が締結されていたから、3年変更等につき、松浦分会と事前に協議し、合意の上で実施すべきであるのに、被控訴人が事前協議合意協定を無視して3年変更等を実施したのは不当労働行為に該当する旨主張するが、3年変更及び7年変更の実施は、被控訴人の経営上行わなければならない喫緊の施策であったものと認められるのであって、事前協議合意協定もこのような場合にまで補助参加人支部(松浦分会)の了解を得られない限りその実施ができないとする趣旨のものとは解することはできず、上記のとおり、被控訴人は、補助参加人支部(松浦分会)の了解を得るために団体交渉を重ね、その対応が誠実交渉義務に違反するようなものであったとも認め難いから、被控訴人が事前協議合意協定を無視して、補助参加人支部の自主的運営を阻害したと認めることはできない。

したがって、3年変更及び7年変更につき、被控訴人に誠実交渉義務違反があったとか、補助参加人支部の弱体化を企図したものであったとは認め難いから、被控訴人の対応が労働組合法 7 条 2 号及び 3 号の不当労働行為に当たるということとはできない(なお、240号事件判決及び153号事件判決は、3年変更等が不当労働行為に該当しない旨判断している。)

(2) 新賃金体系移行に関する被控訴人の対応の不当労働行為該当性

控訴人は、前記第 2 の 3 のとおり、新賃金体系の導入に当たって、被控訴人には新賃金体系の当否を検討するに足るだけの説明や資料の提出を行う義務があったのに、平成 8 年 4 月 24 日の団体交渉の際、被控訴人は、補助参加人らから紀和病院の職員に関する資料の提出を求めても、これを拒否し、その後も資料の提出要求に応じ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べきであり、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たる旨主張する。

しかしながら、原判決認定事実によれば、被控訴人は、補助参加人らに対し、本件各賃上げに係る団体交渉に至るまでに、新賃金体系に移行する必要性について説明し、新賃金体系の給与規程等の資料を提示して、平成 7 年 4 月 1 日から新賃金体系に移行することに同意するよう求め、同年 5 月、補助参加人支部組合員につき、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 11 日の団体交渉の際、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のに対し、補助参加人らは、一貫して新賃金体系の導入に反対し、職能給導入には絶対に反対するとの立場を堅持し、一切妥協しようとはせず、被控訴人のY1 理事や Y2 事務長の自宅付近で違法なビラ配布等に及んで面談強要禁止等仮処分決定を受けていたのである。これらの事情によれば、補助参加人らの一連行動には誠実に交渉する姿勢が欠如していたものと認められるのに対し、被控訴人は、新賃金体系の導入について、団体交渉等において、相応の資料を提供しつつ、具体的な内容等を説明して合意達成の可能性を模索していたものと認められるから、被控訴人が、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(なお、上記のとおり、東京高等裁判所 240 号事件判決及び 153 号事件判決は、3 年変更等が不当労働行為に該当しない旨判断し、240 号事件判決は、新賃金体系の導入のための協議態様の中に新賃金体系導入への同意を賃上げ妥結の条件としたことについても協議態様に誠実交渉義務違反はないと判断している。)

(3) 本件各賃上げにおける定期昇給の未実施の不当労働行為該当性

控訴人らは、前記第 2 の 3 のとおり、新賃金体系の導入は賃上げ交渉の条件とするほどの成熟性はなかったのに、被控訴人がその具体的な内容・運用方法等について十分な説明や資料の提示も行わないまま、平成 10 年度及び平成 11 年度の本件各賃上げの際、新賃金体系移行に同意することを定期昇給の条件としたのは、補助参加人らが新賃金体系移行に反対してきたのを嫌悪し、その組合員を経済的に不利益に取り扱って補助参加人らに支配介入して弱体化を企図したものであるから、労働組合法 7 条 1 号、3 号の不当労働行為に当たる旨主張する。

原判決認定事実によれば、平成 10 年度賃上げの交渉につき、被控訴人は、同 10 年 3 月 24 日の団体交渉において、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期昇給を実施しない旨の条件を提示し、また、平成 11 年度賃上げ交渉においても、同年 5 月 12 日の団体交渉の席で上記同様の条件を提示して、これに従わない補助参加人支部組合員に対する定期昇給を実施しなかったのであるが、新賃金体系は職能給を内容とするものであって、当時、我が国においては、仕事の内容や成果を重視した賃金額決定のシステムが必要であることが共通認識となっており、職能給は、長期雇用のシステムと能力主義を調和させるべくその導入が図られていた制度であって、これを内容とする新賃金体系に不合理とすべき事情はうかがわれぬ。そして、前記認定の新賃金体系の導入に係る事情及び交渉経緯等からすると、補助参加人支部組合員は、平成 3 年 8 月以降、診療所が具体的に指示した勤務時間に従うことなく、補助参加人支部の指示に従って組合ダイヤによる勤務を継続していたのであり、被控訴人が、補助参加人支部組合員の勤務状況につき、これを正常な勤務に当たらないと考え、被控訴人の指示した勤務時間に従った正常勤務を前提にした昇給や業務の習熟を前提とした習熟昇給を認めることができないとして、上記組合員に定期昇給を認めないとしたことをもって不当な取扱いであるということとはできない。また、新賃金体系の導入に関する団体交渉における被控訴人の対応が誠実交渉義務に違反するものであったということもできない。

以上のとおり、被控訴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合理であるということとはできないから、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、定期昇給を実施しなかったことが、新賃金体系導入に反対してきた補助参加人らを嫌悪

し、その組合員を経済的に不利益に取り扱ったということはできず、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認めすることはできない(なお、東京高等裁判所 240 号事件判決が、新賃金体系導入への同意を賃上げ妥結の条件としたことについても協議態様に誠実交渉義務違反はないと判断していることは、上記(2)のとおりである。)

(4) 未実施賃上げ分の精算に応じていないことの不当労働行為該当性

控訴人らは、前記第 2 の 3 のとおり、被控訴人が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のは、新賃金体系導入に反対してきた補助参加人らを嫌悪し、その組合員を経済的に不利益に取り扱い、また、その運営に支配介入し、その弱体化を企図したものである旨主張する。

しかし、上記(3)において検討したとおり、新賃金体系の内容は合理性を有するものであり、新賃金体系の導入に関する団体交渉の際の被控訴人の対応が誠実交渉義務違反に当たるような事情も認め難く、補助参加人支部組合員は、被控訴人が指示した勤務時間に従うことなく、組合ダイヤによる勤務を継続していたのであって、被控訴人がこれを正常な勤務に当たらないとして昇給を認めなかったことをもって不当な取扱いであるということとはできないから、新賃金体系の導入に関する団体交渉における被控訴人の対応が誠実交渉義務に違反するものであったということとはできない。

したがって、新賃金体系へ移行するに当たって、被控訴人が補助参加人らが求めていた未実施賃上げ分の精算に応じなかったことが、新賃金体系導入に反対していた補助参加人らを嫌悪し、その組合員を経済的に不利な状況に留めようとしたということとはできず、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と認めすることもできない(なお、東京高等裁判所 153 号事件判決は、補助参加人支部組合員が組合ダイヤによる就労を指示し、組合員らがこれに従って就労していたのは、一種の生産管理といえなくもなく、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から、被控訴人が同就労について賃金カットをしたことをもって違法であるということとはできない旨判示している。)

(5) 遅刻早退控除による本件各一時金減額の不当労働行為該当性

控訴人らは、被控訴人の一方的な 3 年変更等に対し、補助参加人支部組合員が組合ダイヤに従った勤務をしていたのはやむを得ないものであるから、被控訴人が遅刻早退控除により本件各一時金の減額をしたことは、労働組合法 7 条 1 号、3 号の不当労働行為に当たる旨主張する。

しかしながら、診療所における診療時間及び勤務時間の変更を内容とする 3 年変更及び 7 年変更の実施については、補助参加人らがこれに反対し、所属の組合員に組合ダイヤによる勤務を続行するよう指示し、補助参加人支部組合員が組合ダイヤに従った勤務を継続している中、被控訴人は、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して、本件各一時金について協定を締結した際、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た上、本件各一時金の支給に際して遅刻早退控除を行ったのである。そして、上記控除の対象となった遅刻早退は、主に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と認められるのであって、補助参加人支部組合員らが、補助参加人らから指示された組合ダイヤに基づく勤務を行っていたのは、債務の本旨に従

った労務の提供ということはできず、他にこれを正当化し得るような事情も認め難い。また、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件各一時金の算定期間である平成9年11月1日から同11年4月30日までの間、被控訴人は、補助参加人ら組合員に対し、書面をもって勤務指示を行い、各日の始業時間・休憩時間等について業務指示書を交付していたこと、被控訴人は、毎月、補助参加人ら組合員が勤務したと主張する組合様式の勤務表に記載された勤務時間と被控訴人が勤務を指示した時間とを比較して、補助参加人ら組合員の勤務時間、残業時間及び遅刻早退回数を算出し、各給与計算を行った上、各給与明細において遅刻早退回数を明示していたことが認められる。

上記のとおり、補助参加人ら組合員が組合ダイヤに従った就労をしていたのは違法な行為といわざるを得ないのであって、補助参加人ら組合員は、遅刻早退回数等を把握することができたのであるから、被控訴人が本件各一時金の支給に当たって遅刻早退控除をしたことをもって不当な措置であるということとはできない。

また、それが補助参加人支部組合員らに経済的打撃を与え、また、補助参加人らの運営に支配介入してその弱体化を図ったものということもできない(東京地方裁判所238号及び462号事件判決は、平成4年から同9年までの各一時金に関する団体交渉において、被控訴人が提案した遅刻早退控除等の妥結条件はその方法又は程度において合理性を欠いているにもかかわらず、この条件を受け入れなかった補助参加人らと妥結に至らないとして、各一時金を支給し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判断したが、上記判決は、一時金の支給をしなかった事案に関するものであるから、補助参加人支部との間で各一時金について妥結し、一時金を補助参加人支部組合員に支給するに当たって遅刻早退控除を行った本件とは事案が異なるものである。なお、東京高等裁判所153号事件判決は、補助参加人支部が組合ダイヤに基づき就労することを決定したことをもってやむを得ない措置であったということとはできないとした上、被控訴人が、組合員につき、組合ダイヤによって勤務したことをもって違法であるということとはできないと判示している。)

3 よって、原判決は相当であって、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第21民事部