

大阪、昭 49 不 19、昭 49. 12. 17

命 令 書

申 立 人 総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合

被申立人 医療法人 微風会浜寺病院

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合所属の組合員に対して、昭和 48 年度年末一時金として「本給の 2.2 ヶ月分プラス 10,000 円（一律）プラス 7,876 円」以上を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、食堂内にある被申立人の掲示板に 1 週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人組合代表者あて

被申立人病院代表者名

当病院は、貴組合所属の組合員に対して、昭和 48 年度年末一時金を支払わなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人医療法人微風会浜寺病院（以下「病院」という）は、肩書地において精神病院を開設する医療法人で、本件審問終結時における従業員は約 250 名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合（以下「組合」という）は、看護婦など病院従業員 23 名で組織する労働組合で、総評全国一般労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟している。

2 本件年末一時金紛争に至るまでの経緯について

- (1) 組合は、昭和 33 年、看護婦など病院の従業員で組織され、36 年 11 月に地連に加盟した。37 年 10 月 21 日、労使の合意のもとに全従業員が加入する浜寺病院互助会（以下、単に「互助会」という）が設置され、同会は、私病等により休業した場合の賃金補償を行うなど従業員の相互扶助団体として発足した。更に、組合は病院内に保育所を設置させるなど従業員に対する福利厚生事業を推進するため積極的な活動を行った。
- (2) 47 年 7 月に互助会運営委員の改選に端を発して紛争が起り、病院は互助会から多数の会員を脱退させ、新互助会の設立を工作し同会への加入を勧誘した。この結果、互助会は分裂し、新互助会には、組合の脱退者を含む多数の従業員が加入した。一方、互助会の分裂前まで約 200 名を数えた互助会会員は 43 年 6 月ごろには約 40 名になり、その構成員は組合員のみになった。
- (3) その後、病院は新互助会会員に対して、各種行事の際、金品の援助を行い、又病院は新互助会を通じて 47 年 12 月、同会会員に対して、健康祝金 1 人当たり 2,000 円を、48 年 6 月には同祝金 5,000 円を、それぞれ支給したが、当委員会は、47 年（不）第 73 号及び 48 年（不）第 19 号併合事件並びに 48 年（不）第 37 号事件において上記金品の援助を行ったことについては、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入であると判断し、新互助会会員に対する上記各健康祝金の支給については、互助会会員である組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を企図した不当労働行為であると判断して、病院に対して、同額金員を組合員に支給することを命じた。

(4) 48年1月17日、病院は組合と協議することなく一方的に労使間の一切の協定等を破棄することを通告したが、この件について当委員会は前記47年（不）第73号及び48年（不）第19号併合事件で、病院に対して組合の壊滅を企図した不当労働行為であると判断し、協定等の破棄通告の撤回を命じた。

(5) 48年3月12日、組合は、病院に対して同年度賃上げ「一律2万円プラス本給の15%を本給に加算し、3月度より実施すること」など春闘要求書を提出し、同日以降、再三にわたって団体交渉開催ないし文書回答を求めたが病院はこれに応じなかった。

その後、48年6月12日、組合は「本給の2ヵ月分プラス一律3万円」を内容とする同年度夏期一時金要求書を提出し、団体交渉ないし文書回答を求めたが病院はこれに応じなかった。

しかし、その後組合は病院が同年8月2日に組合員以外の従業員に支給した夏期一時金に代る臨時賞与について病院と交渉した結果、同月23日、臨時賞与名義の夏期一時金（47年度夏期一時金支給額15%ないし20%増）を受領した。

なお、47年度年末一時金についても、病院は、組合の同一時金要求について団体交渉を行わず、先ず組合員以外の従業員に「本給の2.2ヵ月分プラス一律10,000円プラスアルファ」を支給したが、その後も組合と交渉しないまま未受領の組合員に対して上期と同率の年末一時金を郵送した。

(6) 48年10月5日、労働条件等委員会が開催され病院は、理事、医師を除く全従業員を対象に、従業員の雇用関係について従来の終身雇用制度を廃止し、1年契約の嘱託契約制度を採用することを提案したところ、同委員会はこれを了承し嘱託契約制度実施が決定された。この結果、ほとんどの新互助会会員はいったん、病院を退職してこれに応募し、各人が病院との間に同月21日から向こう1ヵ年の嘱託契約を結ぶとともに嘱託給与の支給を受けるようになった。この際、病院は嘱託契約者に対して規定の退職金のほか特別退職金を支払ったが、これらに要した金額は約1億3千万円であった。この嘱託契約制度の実施により病院の従業員は医師を除けば嘱託と正従業員（組合員）で構成されることになった。

(7) 組合が前述の 48 年度賃上げ問題について当委員会に救済を申し立てた 48 年（不）第 37 号事件について当委員会は、病院が新互助会会員に特別退職金を支給することによって事実上賃上げを行いながら互助会会員である組合員に対しては賃上げを行わなかったのは組合員を嫌悪した不利益取扱いであり、かつ、組合の弱体化をはかった不当労働行為であると判断し、病院に対して組合員に賃上げ相当分を支払うよう命じた。

(8) 病院においては組合結成以来労使の団体交渉により、47 年度夏期一時金支給までは特に問題なく夏期一時金及び年末一時金は引続き支給されているが、43 年度以降の夏期一時金及び年末一時金の支給基準は次のとおりである。

区分 年度	夏期一時金	年末一時金
43	本給×1.4 ヲ月＋一律 15,500 円	本給×2.2 ヲ月＋一律 16,000 円
44	不明	同 上 ＋一律 16,600 円
45	同 上 ＋一律 14,000 円	同 上 ＋一律 16,600 円
46	同 上 ＋一律 14,000 円	同 上 ＋一律 16,600 円
47	同 上 ＋一律 14,000 円	同 上 ＋一律 10,000 円＋7,876 円 (従業員平均)
48	同 上 ＋一律 14,000 円 の 15%～20%増	

なお、47 年度年末一時金の従業員（看護婦）1 人平均支給額は約 15 万 6 千円であった。

3 本件年末一時金に関する経緯について

(1) 昭和 48 年 11 月 13 日、組合は同年度年末一時金として「本給の 3 ヲ月分プラス一律 5 万円プラスインフレ手当 5 万円」を要求し、これについて病院に対し団体交渉を申し入れた。

その後、同月 30 日になって病院はようやく団体交渉を開催したが、この際、病院人事部長 B（以下「B 人事部長」という）は、離席届及び組合役員名簿の提出など条件を付ける一方、一時金の回答については用意していることをほのめかしたが、具体的な回答をせず、すべて組合の出方次第であると述べた。

(2) 同年12月1日、病院は、組合書記長Aが、前記48年(不)第37号事件の審問(48年11月29日実施)における証言の中で正従業員(組合員)と嘱託の給与は平等でなければならない旨述べたことについて、組合の主張がそうであれば病院の計算では正従業員の年末賞与は負の数になり支給できなくなること、A証言についての組合の見解を求めるなどの内容の文書を組合に送付した。

(3) 12月7日、組合は、病院の上記文書に対して、同文書の記載内容は組合の年末一時金要求とは全く関係はなく、根拠のないものであること、誠意をもって団体交渉を行うことを文書で要求した。

組合は、その後も再三、団体交渉を申し入れ、同月18日になってようやく団体交渉が開催されたが、B人事部長はこの際も組合に対して前述の離席届の提出などの条件を要求したり、A証言についての組合の見解を求めたりし、一方年末一時金については3時間もあれば計算できる、その資料も持っているなどと述べたが、具体的回答はしなかった。

(4) そこで組合は、12月20日、大阪地方裁判所堺支郎(以不「大阪地裁堺支部」という)に団体交渉応諾仮処分申請を行ったところ、病院は同月22日、大阪地裁堺支部に対して同月25日に団体交渉を開催し、年末一時金についての具体的回答を行うと上申し、組合にも同趣旨の通告をしたので組合は上記仮処分申請を取り下げた。

(5) 12月25日、団体交渉が開催されたが、B人事部長は組合に対してもち代1万円を支給すると回答した。

(6) 組合は、病院の上記回答は組合を愚弄した不当な回答であるとして、12月26日、当委員会に対して年末一時金についてのあっせん申請を行ったが、病院はあっせんを拒否し、同月29日に開催された団体交渉でB人事部長は、15,000円の回答を行なった。

なお、年末一時金の団体交渉の都度、同部長は組合の出方によっては第1案、第2案、第3案の回答を用意しており、15,000円よりは相当大幅なアップになると述べたが、病院が財政的に苦しんでいるという話は全くしなかった。

(7) 49年1月21日、組合は当委員会に対して年末一時金についての調停申請を行ったが、病院は調停開催日に出頭を拒否したので、当該事件の調停委員長は労使双方に対して「使用者は少なくとも前年度同期を下廻らない率の一時金を支払うのが至当であり、これを指針として労使は誠意をもって団体交渉で速やかに解決されるべきである」との勧告を行った。

(8) その後の団体交渉においてもB人事部長は水はなみなみとあるのだが、組合は汲み取り方が下手であると繰り返した。

第2 判断

1 組合は、従来の各一時金支給については、夏は「本給の1.4ヵ月分プラスアルファ」、冬は「本給の2.2ヵ月分プラスアルファ」という定型性を保って支給されてきたものであり、労使双方に特別の事情のない限り合意が予定されているものであるということができ法規範性を有しているとみるべきであって、現在の経済情勢下では病院が48年度年末一時金を前年度の例により支給しないのは経済封鎖をもって組合破壊を企図したものであって組合員に対する不利益取扱いであり、かつ組合に対する支配介入であると主張する。

これに対して、病院は従来からの一時金支給は、組合からの要求提示、病院のそれに対する回答、団体交渉で決定するという交渉方式によるのであり、慣行によって支給しているものではない。又48年度の病院財政は悪化しており、例年とは事情が異なっている。従って、病院の回答金額は妥当なものであると主張する。

よって、以下判断する。

2 まず、病院が一時金については組合と団体交渉によって決定してきたものであり慣行によって支給するものではないと主張する点についてみると、病院においては、47年度夏期一時金までは団体交渉により、又47年度年末一時金、48年度夏期一時金は病院から一方的に夏は「本給の1.4ヵ月分プラスアルファ」、冬は「本給の2.2ヵ月分プラスアルファ」という形態で支給されていたことは前記認定のとおりである。従って夏は「本給の1.4ヵ月分プラスアルファ」、冬は「本給の2.2ヵ月分プラスアルファ」と

いう一時金支給の形態は労使相互の暗黙の合意のうえに実績として定着していたものとみるのが相当であるから、団体交渉による一時金支給の実態からみて、病院の主張は理由があるとは認めがたい。

- 3 更に病院は 48 年度は財政が悪化しており、例年とは特に事情が異なると主張する。しかしながら、病院は 48 年 10 月、嘱託契約者に対して規定の退職金及び特別退職金として総額約 1 億 3 千万円もの金員を調達し、支給していること、又団体交渉の席上でも、B 人事部長は財政的に苦しいと発言したことがなく、更に、水はなみなみとあるが、組合はその汲み取り方が下手だなど発言しているところからみて病院が財政的理由により、15,000 円しか支給できないとの主張は合理性がなく失当である。
- 4 一方、47 年 7 月の互助会役員改選にからんで同会が分裂したとき、病院は新互助会結成を工作し、多数の互助会脱退者を新互助会に入会させたが組合員は互助会会員として残留した。これを契機として組合と病院は激しく対立したがその後の病院の組合に対する種々の差別取扱い、団体交渉拒否、支配介入行為について当委員会は病院のこれらの行為を不当労働行為であると判断したこと、更に組合が本件年末一時金について早期解決をはかるため、当委員会に対してあっせん及び調停申請した事件につき、病院がいずれもこれを拒否したことは前記認定のとおりである。

更に本件年末一時金についての団体交渉の際の B 人事部長の種々の発言からみて病院が誠意をもって組合との交渉に臨んでいるとは到底認められない。

- 5 以上総合して判断すれば、本件は、①組合の存在を嫌悪する病院が組合破壊を企図して不当労働行為を繰り返し行ったこと、②非組合員に対しては 1 ヶ年契約の嘱託制度を採用するとともに、組合員の給与とは全く別個の嘱託給与を実施していること、にみられるように極めて特異な労使関係のもとに行われたものであり、病院が組合に対してすでに労使間では実績として定着している年末一時金の支給を、支給できない特別な理由が存しないにもかかわらず、誠意ある団体交渉を行わないままわずか 15,000 円の回答を押しつけてこれを固執しているものであって、この行為は組合員を経済面で不利益に取り扱い、組合の弱体化をはかったものというべく、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3

号に該当する不当労働行為といわなければならない。

- 6 更に本件年末一時金についての救済方法についてみると、前記判断のとおり、「本給の2.2ヵ月分プラスアルファ」の支給形態は定着しており、そのアルファ部分については、46年度までは団体交渉により支給されてきたが、47年度年末一時金「本給の2.2ヵ月分プラス10,000円（一律）プラス7,876円（従業員平均）」の支給は団体交渉によらず、病院が非組合員に対し支給したものと同一の支給基準で組合員に支給したものであるから、その支給額は、病院が自らその額を相当と認め支給したものであると見て、又、その後の物価高騰や賃金事情を考慮するならば本件年末一時金の支給額については47年度年末一時金の「本給の2.2ヵ月分プラス10,000円（一律）プラス7,876円（従業員平均）」より以上とするのが相当であると思料する。

以上の事実認定及び判断に基き、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和49年12月17日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎