

大阪、昭58不71、昭59.4.17

命 令 書

申立人 大阪府国民健康保険団体連合会職員労働組合

被申立人 大阪府国民健康保険団体連合会

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して昭和58年7月14日付け文書で行った労働協約の解約予告がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

大阪府国民健康保険団体連合会職員労働組合

執行委員長 A 1 殿

大阪府国民健康保険団体連合会

理事長 B 1

当連合会が、貴組合に対して行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合との間で、昭和57年4月28日付けで締結した労働協約について、昭和58年7月14日付け文書で解約予告をしたこと
- (2) 昭和57年4月28日付けで締結した労働協約の解約予告及び管理職の外部採用に関する団体交渉について、誠意をもって応じなかったこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人大阪府国民健康保険団体連合会（以下「連合会」という）は、肩書地に主たる事務所を置き、大阪府下の国民健康保険を行う市町村及び国民健康保険組合の委託を受け、療養取扱機関からの治療費請求の審査及び支払いを主な業務としており、その従業員は本件審問終了時約405名である。

(2) 申立人大阪府国民健康保険団体連合会職員労働組合（以下「組合」という）は、連合会の従業員で組織されている労働組合であり、その組合員は、本件審問終了時約385名である。

2 労働協約の締結と解約予告について

(1) 昭和47年6月20日、労使間で「職員の勤労意欲の増進を計り、円満な労使関係を樹立するため、管理職又はこれに準ずる者の任用については、内部登用を原則とする。内部

登用に努めたにもかかわらず、内部に適任者がいない場合は、事前に組合と協議し、かつ労使双方が合意に達した時点において、外部登用を行うことができるものとする。」との旨の確認書（以下「確認書」という）が作成された。

- (2) 55年5月30日、確認書を基に、労使間で次のような内容の協定書（以下「55年協定」という）が作成された。

「職員の勤労意欲の増進を計り円満なる労使関係を樹立するため、管理職又はこれに準ずる者の任用については内部登用を原則とする。

内部登用に努めたにもかかわらず、内部に適任者がいない場合は、事前に労働組合と協議し、かつ双方が合意に達した時点において、外部登用を行うことができるものとする。」

- (3) その後も、労使間で、上記(2)の趣旨については、格別問題もなく、56年4月28日及び57年4月28日に55年協定と同一内容で協定が締結された（以下57年4月28日に締結された協定を「57年協定」という）。

なお、57年協定には、有効期間の定めはなかった。

- (4) 58年5月9日、連合会の理事長にB1（以下「B1理事長」という）が就任した。
(5) 6月14日、B1理事長は、組合3役に対し、「B2（以下「B2」という）を連合会の参事職として、外部登用したいので承諾してほしい。」旨口頭で申し入れた。
(6) その後、連合会は組合に対し、6月14日付け文書で、「業務遂行上必要であり、かつ、労使関係の円滑化を期するため、共通の認識と共通の場で話しができる人材を参事職として答用することについて了承されたい。」旨申し入れ、同時に、B2の履歴書を、当該文書に添付した。

なお、参事職は、連合会の事務局長につぐ管理職であり、連合会は、B2を労務関係業務に従事させる予定であった。

- (7) これに対して組合は、7月12日付けで、「連合会の申入れに反対する。その理由は、確認書及び各協定書に基づき、管理職については、内部登用が原則であること、労使関係の円滑化については、現体制で支障がない。」等を記載した文書を連合会に手渡した。
(8) 7月15日、連合会は組合に対し、書留内容証明郵便にて、7月14日付け文書で、57年協定を、90日の予告期間において、解約する旨通告した。

3 団体交渉等について

- (1) 58年9月21日、組合は連合会に対して、「管理職を外部登用しないこと」の要求書を回答期限を9月29日に指定し、提出した。その指定日である9月29日に、管理職の外部採用及び57年協定の解約予告を議題とする団体交渉が開催され、更に、10月5日及び同月18日にも同様の議題で団体交渉が開催されたが、連合会は、「管理職の任用については、本来管理運営事項であるから、管理職の外部登用及びそれに関する同意約款を内容とする57年協定の解約予告の件については、組合とは協議する必要がない。」旨の回答を行うのみであった。
(2) その後、連合会は、本件審問において「組合の合意が得られないので、57年協定が存続する限りは、管理職を外部採用することができないので、B2を採用しない」旨明らかにした。

第2 判断

1 労働協約の解約予告について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、連合会が58年7月14日付け文書で、57年協定について、一方的に解約予告したことは、組合に対する支配介入であり、不当労働行為であると主張する。

イ これに対し連合会は、管理職の任用は本来連合会の管理運営事項であり、労使間で協定すべき事項ではなく、しかも57年協定は期間の定めのない労働協約である。したがって、労働組合法規定の手続に従い、57年協定の解約予告をしたもので、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

連合会の主張についてみると、一般的に労働協約に有効期間を定めていない場合、90日の予告期間において解約することが可能である。しかしながら、前記認定第1、2、(1)ないし(3)によれば、57年協定の趣旨は、10年余にわたって格別問題もなく労使間で維持されてきた事実が認められる。更に加えて、前記認定第1、2、(5)ないし(8)によれば、連合会は57年協定が存在するにもかかわらず、組合と十分な協議を行わないまま、一方的に、58年6月14日付け文書でB2を参事職として採用したい旨組合に申し入れ、組合が7月12日付け文書で反対の申し入れを行うや、直ちに7月15日、文書で57年協定の解約予告を行い、その後開催された団体交渉においても、「管理職の任用は本来管理運営事項であるから、管理職の外部登用及びそれに関する同意約款を内容とする57年協定の解約予告の件については、組合と協議する必要はない。」旨の回答をしている事実が認められる。これらの事実及び審問の全趣旨から認められる連合会の態度を考え併せると、57年協定を解約予告した連合会の行為は、長年におよぶ管理職の外部採用に対する組合の関与を排除することによって、組合の弱体化を企図したものであると判断せざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、連合会が57年協定の解約予告及び管理職の外部採用を議題とする団体交渉について、誠意をもって応じていないと主張する。

イ これに対し連合会は、上記議題の団体交渉に誠意をもって応じていると主張する。よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

57年協定の解約予告を議題とする団体交渉についてみると、連合会は前記認定第1、2、(1)ないし(3)のとおり、10年余にわたって存続してきた労働協約を、前記認定第1、2、(7)及び(8)のとおり、突然解約予告をし、前記認定第1、3、(1)のとおり、団体交渉において、「57年協定は、本来管理運営事項である管理職の外部採用に関する同意約款を内容とする協定であるから、組合とは協議する必要はない。」旨の回答のみを行い、解約予告に至った経緯等について、組合に対して何ら説明を行わなかった事実が認められる。また、管理職の外部採用を議題とする団体交渉についてみると、前記認定第1、3、(1)及び(2)によれば、団体交渉において、連合会は、組合に対し、「管理職の任用については、本来管理運営事項であるから、管理職の外部登用の件については、組合とは協議する必要はない。」旨の回答を行いながら、本件審問において、組合の合意が得られないので、57

年協定が存続する限りは、外部の者を管理職に採用することができないことを明らかにしている。そうすると、前記認定第1、2、(7)のとおり、組合は、7月12日付け文書にて、連合会に対し、管理職の外部採用に反対を申し入れていたのであるから、連合会は組合の反対がある限り、B2を管理職として採用できないことを十分承知しておきながら、その後2ヶ月余りを経過して開催された団体交渉において、前記回答を重ねていたことになる。連合会のかかる態度は、団体交渉について、誠意をもって応じていたとは到底認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法について

- (1) 組合は、57年協定の解約予告及び管理職の外部採用問題を議題とする団体交渉に誠意をもって応じることを求めているが、57年協定の解約予告を議題とする団体交渉については、主文1の救済で十分であると認められるし、また、管理職の外部採用を議題とする団体交渉については、前記認定第1、3、(2)のとおり、連合会はB2を管理職に採用しないことを明確にしており、更にB2に代えて同人以外の部外者を管理職として採用することが確実視されている疎明もない。したがって、主文2のとおり命じるのが相当である。
- (2) 組合は陳謝文の掲示を求めるが、手交によって十分救済の実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、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59年4月17日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘