

命 令 書

申立人 北海道社会事業協会病院労働組合

被申立人 社会福祉法人北海道社会事業協会

主 文

- 1 被申立人は、申立人が昭和60年7月23日に申入れた職務手当等の改定に係る団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、職務手当等に係る改定案を、春闘終結直後に提案し、同改定に係る団体交渉を打切ったりするなどして、動揺と混乱を与えることにより、申立人組合の運営に、支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の陳謝文を、命令交付の日から7日以内に申立人に対し、手交しなければならない。

記

陳 謝 文

当協会は、職務手当等の改定に係る改定案を、春闘終結直後に提案し、同改定に係る団体交渉に誠意をもって応ぜず、これを一方的に打切るなどして、貴組合に動揺と混乱を与えました。

当協会のこれらの行為は、北海道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定されましたので、ここに深く陳謝致しますとともに、今後このような行為を繰返さないことを誓います。

昭和 年 月 日（手交する日を記入すること。）

北海道社会事業協会病院労働組合

執行委員長 A 1 様

社会福祉法人北海道社会事業協会

理事長 B 1 ㊟

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人社会福祉法人北海道社会事業協会（以下「協会」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、函館市、帯広市、小樽市、富良野市、虻田郡虻田町、岩内郡岩内町及び余市郡余市町の7市町に各病院を、札幌市に母子寮及び保育所をそれぞれ設置し、経営する社会福祉法人であり、従業員数は、申立当時1,390人である。
- (2) 申立人北海道社会事業協会病院労働組合（以下「組合」という。）は、昭和41年11月12日、協会に勤務する従業員によって結成された労働組合（結成当時の名称は、北海道社会事業協会中央労働組合と称していたが、その後現在の名称に変更した。）であって、上

記各病院（余市郡余市町所在の病院を除く。）ごとに、組合の支部を置き、申立当時組合員1,050人を有し、全北海道労働組合協議会に加盟している。

## 2 本件発生に至るまでの労使関係

(1) 従前、燃料手当を除く賃金等の労働条件に関する問題については、近年春闘において、一括して交渉が行われる場合が多く、春闘における団体交渉によっても組合及び協会間の主張が一致しない場合には、組合は、当委員会に対し、あっせんの申請を行ったり、また、争議行為を行うことなども、しばしばあったが、結局、自主交渉又は当委員会のあっせんなどにより、解決してきた。

(2) ところが、昭和57年ころから、組合の帯広支部及び小樽支部などを中心に、協会が同支部の組合員らに対し、組合からの脱退をしようようしたり、また、組合費の控除を停止するなどして、組合の運営に支配介入したとして、組合らは、その禁止などを求めて、当委員会に対し、不当労働行為の救済申立てを行うなど、労使関係は、悪化する傾向にあった。

## 3 昭和60年の春闘に係る団体交渉が妥結に至る経過等

組合は、昭和60年3月29日、協会に対し、賃金の引上げ、賃金体系の改善等に係る春闘要求書を提出するとともに、争議行為の体制を構えるかたわら、協会と5回にわたる団体交渉を重ねた結果、組合は、賃金の引上げについては、協会の最終回答である組合員一人平均9,104円の引上げなどを受け入れることとし、同年5月13日、組合及び協会間において、協定書が締結されて、同春闘は、争議行為がなされることなく、終結した。

なお、同年の春闘における組合の賃金引上げの要求額は、組合員一人平均3万971円であり、上記妥結額は、この要求額に比し、大幅に下回るものであったが、団体交渉において、協会は、組合に対し、医療費の1割本人負担による患者の減少、薬価基準の引下げその他の諸事情などにより、59年度の決算は、約2,000万円ないし3,000万円に及ぶ欠損を生ずることが予想されることから、財政的に最終回答額が最大限努力したものであり、これが限度であるとの趣旨を再三にわたり述べて、協力を求めたことから、組合は、これを不満としながらも、協会の説明する財政事情からやむを得ないものとし、この最終回答額を受け入れて、妥結した。

また、協会において同年度の決算額は、昭和60年の春闘終結時ころには、2,000万円以上の利益が計上されることが、ほぼ明らかとなり、更に、最終的には、8,000万円余の利益となった。

## 4 職務手当等の改定

### (1) 職務手当等の改定に係る提案

ア 協会は、職務手当等を昭和45年に現行の額に改定して以来、15年にわたり、据置いていることなどから、同手当等の改定を行うこととし、その実施の目途を昭和60年10月1日と決めて、同年6月上旬ころ、持回りにより給与委員会に図り、承認を得た。

なお、同委員会は、協会の職員の給与、労務関係について、意思決定をする機関であり、また、その構成員は、委員長（B2。以下「B2給与委員長」という。）ほか、協会の常務理事（B3。以下「B3常務」という。）、7箇所の病院の院長又は事務長及び協会の事務局長らの10人（同年10月末までは9人）である。

イ そこで協会は、同年6月12日、岩内病院に係る三交代勤務の移行に関する特別委員

会（組合及び協会の各役員らで構成）が開かれた際、B3常務は、組合に対し、口頭で次表のように職務手当等を増額改定したい旨の提業を行った。

なお、従業員中、同手当の支給対象者は、約200人であり、その約70パーセントに当たる者が組合員である。

また、この増額改定に要する原資は、年間約2,000万円であったが、この提案が春闘終結直後であったため、組合員から組合の執行部に対し、財源があるのに組合の春闘要求を大幅に下回った額で妥結したとして、見通しが甘かったのではないかと又は争議行為を行えば、より増額回答が得られたのではないかなどの批判が出た。

(円)

区 分	職 名	現 行	改 定
管 理 職 手 当	事務長	40,000	60,000
職 務 手 当	薬局長 総婦長 事務次長	20,000	30,000
	副総婦長 課長 技師長	15,000	23,000
	婦長 係長	10,000	16,000
	主任	4,000	7,000
法定管理者手当	衛生、防火、電気の各管理者	1,500	2,000

ウ その席上において、B3常務は、職務手当等を増額改定する理由として、①同手当等を昭和45年に改定した後、15年間据置いていること、②この間基本給が約4倍となり、基本給と同手当とのバランスが崩れてきたこと及び③公的医療機関の賃金体系は、公務員のそれに準拠しているが、公務員の諸手当も上っていることなどの説明を行ったが、組合の執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）は、この提案に対し、組織内で検討はするが、改定することには、原則的に反対である旨を述べた。

(2) 職務手当等の改定に係る団体交渉等の状況

ア 上記職務手当等を改定する旨の提案を受けた組合は、その内部で検討の上、昭和60年7月23日付けの団体交渉の申入書に、同手当等の改定に反対する理由として、①同手当等の改定案は、春闘の時期になされるべきであること、②同年の春闘で、協会は、最大限の努力をしたといいながら、まだ財源があったということであり、容認できないこと及び③財源があるなら、職員全員に還元すべきことなど6項目にわたる反対意見を附記して、これを協会に提出した。

イ 上記申入れに係る第1回の団体交渉が、同年8月26日に行われた。

その席上、B3常務は、組合に対し、上記6月12日に行った提案説明とほぼ同旨の改定理由を述べた。

これに対し、組合は、①同手当等の改定案は、春闘が終結した直後で場違いであること、②財源があるなら、職員全員に還元すべきであること及び③中間管理職の待遇は、現行の賃金で、一般職の職員より、上位に保障されていることから、改定する必要があるなどの反対理由を述べた。

結局、同日の団体交渉は、組合及び協会がそれぞれの見解を述べるのみで、平行線のまま終わった。

なお、同日の団体交渉において、協会が同改定案を春闘の時期に提案せず、春闘終

結直後に提案した理由として、B 3 常務は、「春闘の中で取上げるべきであるというのは、根拠があるが、春闘は、組合の要求に基づいて交渉を行ってきていること、また、その時期に提案すると、組合をいたずらに刺激し、混乱するからである。」旨の説明を行った。

ウ 同年 9 月 18 日、職務手当等の改定に係る第 2 回の団体交渉が行われた。

この交渉において、B 2 給与委員長は、「職務手当を長年据置いてきたため、今日的でなくなったので、世間の状況から考えて、10 月 1 日から改定実施したい。」と述べて、退席した。

同委員長が退席した後、交渉の席に残った B 3 常務と組合間において、第 1 回の団体交渉の際とほぼ同様のやりとりがなされた後、同常務は、「話がかみ合わない、明日もあるので、今日はこの辺で」と述べ、同日の交渉は、進展をみることなく打ち切りとなった。

エ 同年 9 月 19 日、労働時間小委員会（組合及び協会間において、労働時間の問題を話し合う機関）が開かれた際、職務手当等の改定について、B 3 常務は、「昨日の交渉のように、組合が、同手当の改定に基本的に反対であるなら、これ以上話合っても無駄なので、10 月 1 日から実施させていただく。ただ、組合が話合いの余地があるというなら、それに応じてよい。」と述べたので、A 1 委員長は、団体交渉を継続実施するよう申し入れたところ、同常務は、更に交渉を行うと述べた。

オ 同年 10 月 18 日、労働時間小委員会が開かれた際、職務手当等の改定について、B 3 常務は、組合に対し、「非公式であるが、一年次 80 パーセント、二年次 90 パーセント及び三年次 100 パーセントと段階的に実施するということではどうか。」との提案を行った。

この提案に対し、A 1 委員長は、「段階的实施であっても、問題は解決しないので、検討に値しない。」と述べて、これを拒否したところ、同常務は、「それなら、次回の団体交渉で終わらせていただくしかない。」旨述べた。

カ 同月 23 日、職務手当等の改定に関する第 3 回の団体交渉が行われた。

この団体交渉において、B 3 常務は、組合に対し、再度提案理由として、同年 6 月 12 日の提案時とほぼ同様の説明を行うとともに、春闘後に提案した理由として、「春闘の要求に協会が 100 パーセントこたえられないときに、その要求にないものを出しても、組合の了解を得られないからである。」旨を述べ、また、B 2 給与委員長も、「春闘時には、対案がなかった。作戦的なものがあつた訳ではない、協会としては、見切発車する積もりはない。話し合いを継続するので、早く調印できるように考えて欲しい。」旨を述べた。

これに対し、A 1 委員長ほか組合の役員らは、「60 年度の上期の決算も出ていないのにおかしい、組合対策としか考えられない、賃金体系全般の中で検討してはどうか。」などと述べて、再検討するよう求めたが、交渉は、実質的な進展をみるに至らなかった。

キ 同年 12 月 16 日、職務手当等の改定に係る第 4 回の団体交渉が行われた。

この団体交渉において、B 3 常務は、組合に対し、改めて同年 10 月 23 日に行われた第 3 回の団体交渉において説明したのとほぼ同様の説明を行い、かつ、「緊急避難とし

てやらなければならない。」旨を述べて、組合の協力を求めるとともに、組合が第3回の団体交渉において提案した賃金体系全般の中で検討することについて、「それは大変なことなので、幅をもった理解をして欲しい。」旨述べた。

これに対し、A1委員長ほか組合の役員らは、財源があるなら、職員全体に還元すべきであるとして、再検討を求めたが、B2給与委員長は、「他の用務があるので、これで中座する、理解できないところがあるかも知れないが、本日をもって話し合いを終わらせて欲しい。」旨述べたので、A1委員長は、「見切発車するということか。」と詰め寄ると、B2給与委員長は、「そういうことだ。」と述べて退席し、団体交渉は、打ち切られた。

そこでA1委員長は、協会に対し、B2給与委員長が団体交渉を打ち切って退席した行為を非難し、口頭で団体交渉を継続して行うよう申入れるとともに、今後重大な決意をもって望む旨を通告した。

ク 上記第4回の団体交渉において、協会が職務手当等の改定に係る交渉を打ち切ったことに対し、同月18日、A1委員長ほか組合の役員らは、協会に対し、抗議するとともに、文書で団体交渉を継続実施するよう申入れた。

これに対し、B3常務は、団体交渉を継続しても、意見が一致せず、交渉する意味がないので、打ち切らざるを得ない旨を述べて、この申入れを拒否した。

なお、協会は、本件結審時（昭和61年4月15日）までに、本件手当等の改定を実施していない。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

ア 組合は、昭和60年の春闘終結直後に、協会から職務手当等の改定について、不意打ち的に提案を受けたので、直ちにこれに反対の態度を示すとともに、その後組合の申入れにより行われた団体交渉においても、組合は、同手当等の改定は春闘の時期になすべきであること、財源は職員全員に還元すべきであることなどの意見を述べて、これに反対した。

イ しかるに、協会は、組合のこの意見には耳を貸すことなく、改定する理由として、同手当等の額を15年間据置いてきたので、緊急避難として実施したいなどの抽象的な理由を繰返すにとどまり、改定の必要性や緊急性について、資料を提示するなど具体的な説明を行わなかった。

更に協会は、改定案に固執して、一步も譲る姿勢を示さなかった。そして、十分な論議を尽くすことなく、団体交渉を一方向的に打ち切った。

このような協会の交渉態度からみると、協会は、団体交渉の場において、組合の理解を得た上で実施しようとしたものとはいえ、誠意ある団体交渉を行ったものとすることはできない。

ウ このように、協会が職務手当等の改定案を、昭和60年の春闘終結直後に不意打ち的に提案して組合に動揺を与え、交渉を一方向的に打ち切ったのは、組合の分断及び弱体化を意図してなされた支配介入である。

これら協会の行為は、労働組合法（昭和24年法律第174号）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ので、誠意ある団体交渉の応諾、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示を求める。

(2) 被申立人の主張

ア 協会が職務手当等の改定に係る団体交渉を、資料の提示もせずに打切ったのは、組合に対し、同手当等の改定案を提案して以来、団体交渉を行う度に改定の必要性、緊急性などについて、繰り返し説明したにもかかわらず、組合は、終始改定に反対し、具体的な論議の中身に入ろうとしなかったためである。したがって、資料に基づいて説明を行っても、もはや組合の理解を得ることは期待できず、団体交渉を継続しても、無意味であると判断したからである。

イ また、協会が昭和60年の春闘終結後に、同手当等の改定案を提案したのは、この改定案は、協会の提案であり、春闘は、従来から組合の要求に基づいて交渉を行っていること及び春闘要求どおりの金額を回答できないのに、春闘時に提案すると、組合をいたずらに刺激し、混乱すると判断したからである。

これら協会の対応は、いずれも正当な理由に基づくものであり、不当労働行為を構成するものではないので、本件申立ての棄却を求める。

よって、以下判断する。

2 団体交渉について

協会が職務手当等の改定に係る団体交渉を行うに当たり、組合の理解を得ることは期待できず、交渉を継続しても無意味であるとして、途中で打切ったことが、誠実団体交渉義務に反するものであるか否かについて、以下検討する。

ア 職務手当等の支給の対象者は、役付きの職員に限定されているが、組合員の中には、同手当等の支給の対象となる者とそうでない者がいることから、同手当等の改定が、組合員間に利害の対立をもたらすものであることは、容易に予想されるところである。

このような内容の提案を協会が行う場合は、自らの主張に固執することなく、改定案に対する組合の反対意見にも、十分耳を傾けるべきであるとともに、関係の資料を提示し、具体的な根拠の説明を行うなどして、組合の理解を得よう努力すべきであるところ、前記認定事実によれば、組合に対する協会の対応は、不十分なものであると認めざるを得ない。

イ 協会は、第1の4の(1)のアに認定のとおり、同手当等の改定の目的を、昭和60年10月1日と決めており、当初から十分組合の理解を得た上で実施しようとしたものとは考えられず、十分論議を尽くさないまま、組合の継続交渉の意向を無視して、一方的に交渉を打切ったものである。

3 支配介入について

協会が職務手当等の改定案を、昭和60年の春闘終結直後に組合に提案し、かつ、同改定案に係る団体交渉を途中で打切ったことが、支配介入に当たるか否かについて、以下検討する。

ア 近年、賃金の引上げ等の労働条件に関する問題については、春闘の時期に一括して交渉が行われる場合が多かったが、昭和60年の春闘時においては、協会は、本件職務手当等に係る改定案を同時期に提案せず、同年の春闘終結直後である6月12日に組合に提案したことは、さきに認定のとおりである。

イ　ところで、第1の3及び同4の(1)のイに認定のとおり、同年の春闘が組合の協力により、その要求額を大幅に下回る額で妥結したにもかかわらず、春闘終結直後に協会が新たに原資を必要とする提案を行えば、組合の運営に動揺と混乱が生ずることは、明らかである。

事実、第1の4の(1)のイに認定のとおり、組合員から組合の執行部に対する批判が出されるなど、組合の運営に大きな動揺と混乱を与えたものである。

### 第3　結　論

以上総合判断すると、これら協会の行為はいずれも組合活動を抑制するものと認めるのが相当であって、誠実団体交渉義務に反するものであるとともに、組合の運営に支配介入するものであり、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。

なお、申立人は、本件救済申立ての内容として、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、陳謝文の手交をもって足りるものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり、命令する。

昭和63年4月4日

北海道地方労働委員会  
会長 二 宮 喜 治