

# 命 令 書

申立人 京都府医師会労働組合

申立人 京都医療労働組合連合会

被申立人 財団法人京都府医師会

## 主 文

- 1 被申立人社団法人京都府医師会は、申立人京都府医師会労働組合と、平成7年度賃上げについて、ベースアップを実施できないとする被申立人の主張の合理的な根拠及びこれを裏付けるに必要な資料を提示し、十分な説明を伴った団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

- 1 当事者
  - (1) 被申立人社団法人京都府医師会(以下「医師会」という。)は、京都府内の医師を会員とし、医療の普及・充実、看護専門学校の設立・運営及び会員医師の相互扶助の事業等を目的とした団体である。本件申立時において、医師会に雇用されている事務局職員及び看護学校専任教員(以下併せて「職員」という。)は62名である。
  - (2) 申立人京都府医師会労働組合(以下「組合」という。)は、昭和29年4月に医師会職員によって結成された労働組合であり、本件申立時の組合員は36名である。
  - (3) 京都医療労働組合連合会(以下「医労連」という。)は、昭和28年8月、京都府内の医療関係諸機関で働く労働者が主体となって組織された労働組合の連合体として設立されたものであり、組合の上部団体である。
- 2 平成7年度春闘に関する団体交渉の経緯
  - (1) 平成7年2月24日、組合及び医労連は、医師会職員の基本給の増額等を内容とする、要求書及び統一要求書(以下「要求書等」という。)を医師会に連名で提出した。

- (2) 同月 28 日、組合と医師会は第 1 回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y1 局長(以下「Y1 局長」という。)、Y2 次長(以下「Y2 次長」という。)及び Y3 次長(以上 3 名を以下「Y1 局長ら 3 名」という。)であった。この交渉において、組合は上記(1)の要求書等の内容説明を行い、職員の基本給に係る賃金水準が相対的に低下している事実を指摘するとともに、特に看護学校専任教員(以下「教員」という。)の賃金水準の引上げを強く要求し、3 月 15 日までに文書で回答するよう求めた。しかし、医師会からは同日までに回答はなされなかった。
- (3) 3 月 1 日、医師会の総務部担当の理事約 10 名で構成する定例の総務部会が開催され、前記(1)の要求書等について協議した。しかし、この時点では春闘が始まったばかりで、まだ一般情勢が明らかでなかったため、同部会は回答原案の作成には至らず、同部会の主なメンバーである医師会会長 Y4、副会長 1 名、労務担当の Y5 理事(以下「Y5 理事」という。)及び労務副担当の Y6 理事(以上 4 名を以下「Y4 会長ら 4 名」という。)にこれを一任した。その際、同部会は、他企業や団体の春闘要求に対する回答状況(以下「世間相場」という。)を勘案して決定するよう指示した。
- (4) 同月 10 日、組合は、医師会あてに、同月 15 日午後 6 時から団体交渉に応じるよう申し入れた。
- (5) 同月 14 日、医師会は、組合あてに、同月 10 日申入れのなされた団体交渉の日時について、都合により、同月 16 日午後 6 時からに変更するよう申し入れた。
- (6) 同月 16 日、組合との団体交渉に先立って医師会の理事会が開催され、Y5 理事は、同月 1 日の総務部会で医師会の回答原案の作成が Y4 会長ら 4 名に一任されたことなどを説明した。また、Y5 理事は、春闘における世間相場の一つのモデルとして、同月 16 日の日本経済新聞朝刊に掲載された「鉄鋼、ベアゼロ濃厚に」との記事を紹介した。

この理事会において、賃上げについては、定期昇給に諸手当を加えた額程度で考えること、具体的な数字は世間相場を勘案すること及び教員については医師会の事務局職員よりも若干上回った額とすることが決せられ、Y4 会長ら 4 名に回答原案の作成が一任された。

そこで、Y4 会長ら 4 名で協議した結果、医師会のように、事務局職員・教員の区別はあるものの、全ての職員に対し同一の給料表が適用され、1 年経てば全員 1 号ずつ基本給が上がるという単一賃金体系をとっているところでは、手当を重視するべきであり、回答額は世間相場を考慮して定期昇給に諸手当を加えた額程度とすることになった。最終的には、事務局職員及び教員のそれぞれについて、平均賃金(平成 7 年 3 月 1 日現在)に対する引上額合計(基本給+諸手

当)の割合(以下「引上率」という。)を、事務局職員については 2.50%、教員については 2.70%、全体の平均では 2.59%とすることとした。

同月 16 日、組合と医師会は第 2 回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5 理事、Y1 局長ら 3 名(以上 4 名を以下「Y5 理事ら 4 名」という。)及び Y7 教務部長(以下「Y7 部長」という。)であった。交渉において、Y5 理事は、平成 7 年度春闘要求のうち賃上げだけについて口頭で平均 8,293 円、率で 2.59%と回答した。その時、組合から「定期昇給及びベースアップ(以下「ベア」という。)はいくらになるのか」との質問があり、Y2 次長は定期昇給 7,718 円(引上率 2.41%)、ベア 585 円と説明した。交渉の席上、Y5 理事は、組合の書記長 X1 に回答の根拠を問われて、その基準となったのは、鉄鋼、電機、自動車の各業界での回答である旨答えた。そこで、組合が、それはベアの低いところばかりではないか、医師会と同業種のところは検討したのか、などの質問をしたところ、Y5 理事は、上記の各業界の回答ぐらいしか見ておらず、同業種は参考にしただけであると答え、医師会としてはこれが最終回答に近いものと考えている旨発言した。

- (7) 同月 24 日、医師会は、組合に、平成 7 年度賃金等について、文書で回答した。この中で、医師会は、ベアについて言及することなく、平均 574 円の諸手当の引き上げを提示した。

同日、組合と医師会は第 3 回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5 理事ら 4 名であった。交渉において、Y5 理事は、前回の団体交渉で提示した回答は間違いで、ベアゼロ、定期昇給 7,718 円、諸手当 574 円の合計 8,292 円と訂正するとともに、諸手当については 16 日の回答に合わせるため 574 円にする旨を述べて組合に謝罪した。しかし、組合は、ベアを実施すれば医師会財政にどのような影響を与えるかを示す資料を提供するよう求めるとともに、ベアについての第 2 回団体交渉での回答が間違いであったことや今回の団体交渉での回答の説明にも、資料や根拠がいないことについて嚴重に抗議した。

なお、医師会がベアを実施しないと回答したことは、ここ数年なかった。

- (8) 同月 30 日、組合と医師会は第 4 回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5 理事ら 4 名及び Y7 部長であった。交渉において、Y5 理事は、電機、自動車、鉄鋼の各業界についての春闘に関する新聞記事を参考に回答額を決定し、上場企業について個別に検討した訳ではない旨組合に回答した。組合は、鉄鋼のベアゼロがなぜ医師会のベアゼロの回答の根拠になるのか説明を求め、ベアの上積みができない理由を資料で誠実に示すように求めた。しかし、Y5 理事は、資料はない旨回答した。

また、組合は、平成5年には医師会の繰越金が5億4千万円程度あることを指摘し、574円のベアを行えない理由について納得のできる説明を求めた。しかし、Y5理事は、ベアを行うことによる退職金の増額など将来の医師会財政に及ぼす影響を考慮しておかねばならないことを説明したにとどまり、退職金などにどのくらいはねかえるかについての資料を組合に提示しなかった。

- (9) 平成7年4月6日、組合と医師会は第5回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5理事ら4名であった。交渉において、Y5理事は、京都における企業の平成7年春季賃金交渉状況の資料(以下「交渉状況資料」という。)や新聞記事を組合に示した。組合が、新聞記事が回答の根拠かと指摘すると、Y5理事は、根拠というところをちょっと言い過ぎになる、回答額の基準を決めるという意味では合理性はないと思う旨答えた。

また、組合は、医師会が示した交渉状況資料だけでは医師会の回答の妥当性を肯定できないとして、医師会の回答がこれで十分だとする追加資料の提出を求めるとともに、医師会の回答額は8,293円(引上率2.59%)であるが、同会では職員が採用された月に該当する月に毎年個別に昇給することになっているため、実際に支払う額である支払原資としては6,661円(同2.08%)にすぎないと指摘すると、Y5理事は、このことも含めて検討するにやぶさかではない旨回答した。

- (10) 同月13日、組合及び医労連と医師会は第6回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y1局長ら3名及びY7部長であった。交渉において、医師会は、前回交渉で組合が指摘した支払原資は6,661円で間違いのないことを確認した。
- (11) 同月20日、組合及び医労連と医師会は第6回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5理事ら4名であった。交渉において、Y5理事は、回答は動かさないこと及び回答した額以上は出せないことを主張し、組合及び医労連はそれでは話にならないと主張した。
- (12) 5月15日、組合は、医師会に文書で、「①交渉担当理事が、交渉の席で決めることなく、常に『検討する』との回答で先送りしてきた事実から今春闘における担当理事の裁量権はないものと判断してよいか。②重ねて、交渉担当理事が『最終回答でない』とし、話し合いでの解決を主張してきたにもかかわらず『これ以上話しても上積み回答はない』と前言を翻したのはいつどこで決定されたことによるものか。③「これ以上話しても、上積み回答はない』というのは、交渉での解決を拒否するということか。」について同月18日までに文書で明確にすること及び同日午後6時から団体交渉に応じることを求めた。

- (13) 同月 17 日、医師会は、組合に、同月 15 日付けの申入書に対し、次のとおり文書で回答した。
- 「1. 交渉担当理事は裁量権をもって交渉にあたっている。
  2. 理事会で検討した上での決定である。
  3. 前回の 4 月 20 日の団体交渉で言明したとおり、今後話し合いの機会をもっても賃金についての上積みの回答はないということである。」
- (14) 5 月 18 日、組合及び医労連と医師会は第 8 回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5 理事ら 4 名であった。交渉において、組合は、医師会からの回答について説明を受けたが、従来どおりの説明に終わり、組合が要求していたベアゼロに関する新たな資料の提出や説明はなされず、交渉に進展はみられなかった。そこで組合及び医師会の双方は京都府地方労働委員会(以下「地労委」という。)へ調停を申請することに合意した。
- (15) 6 月 2 日、組合及び医師会は、平成 7 年度賃上げ要求について、地労委へ調停を申請した。
- (16) 同月 16 日、医師会は夏季一時金について 2.0 ヶ月分プラス 40,600 円を支給することとし、その算定基礎を 6 年度本俸及び生活手当プラス 7 年度定期昇給額とすると回答した。
- (17) 同月 22 日、地労委で調停委員会が開催され、平成 7 年度賃上げ額を平均 8,293 円(定期昇給 7,719 円、ベア 574 円)とする調停案が示された。
- (18) 同月 26 日、組合は調停案を受諾したが、医師会は賃金体系に関する見直しの主張が通らなかつたとして受諾を拒否した。
- (19) 同月 27 日、組合と医師会は第 9 回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5 理事ら 4 名であった。交渉において、組合が医師会に調停案受諾拒否の理由を質したところ、Y5 理事は、調停案については「元々調停委員にのめませんよと言ってきたので、受諾できませんよと回答したんや。」、調停は「法的な拘束を受けないということやった。」、「給与体系を考えていくというものを通したかった。」などと返答した。
- (20) 7 月 5 日、組合と医師会は第 10 回団体交渉を行った。医師会側の出席者は、Y5 理事ら 4 名であった。交渉において、組合が医師会に調停案受諾拒否の理由を再度質したところ、Y5 理事は、賃上げ額については、定期昇給、家族手当及び住宅手当とし、それ以外は待遇改善を行っていききたいとの医師会の主張が通らなかつたので拒否したと答えた。そこで、組合が、医師会がベアゼロとした回答の変更をすることは諦めるより仕方がないことかと尋ねたところ、Y5 理事は回答は変えない、このまま待つしかない旨答えた。

- (21) 同月 18 日、組合は、定期昇給の実施及び夏季一時金の仮払いを求めて、医師会を被申請者として地労委にあっせんを申請した。
- (22) 同月 20 日、組合及び医労連は、医師会を被申立人として、平成 7 年度の賃上げについて平均 8,293 円(定期昇給 7,719 円、ベア 574 円)を最低条件として、権限ある交渉員を出席させ、また資料を提示して主張の根拠を明らかにするなど誠意をもって団体交渉に応じること及び誓約文の提示を求めて、地労委に本件不当労働行為救済申立てを行った(京労委平成 7 年(不)第 3 号事件)。
- (23) 同月 27 日、組合と医師会があっせん案を受諾し、あっせんは成立した。あっせん案の内容は、次のとおりであった。
- 「1 医師会は、平成 7 年度定期昇給を速やかに実施する。
  - 2 医師会は、夏季一時金の仮払いとして、平成 7 年 6 月 16 日付け回答額を速やかに支給する。
  - 3 組合は、上記 1、2 の支給後、速やかに組合旗を降ろし、組合掲示板以外のビラをとりはずす。
  - 4 労使は、平成 7 年度賃上げ等について、引き続き誠意をもって交渉する。」
- (24) 8 月 4 日、組合と医師会は第 11 回団体交渉を行ったが、平成 7 年度の賃上げについて、Y5 理事は、理事会及び総務部会の雰囲気では回答は動かし難いとして、従前の主張を繰り返すにとどまった。

## 第 2 判 断

### 1 申立人の主張

- (1) 医師会は、ベアゼロの具体的根拠を挙げて納得できる説明をし、また、客観的な資料を提出するのでなければ、申立人と誠実な団体交渉をおこなったことにはならない。さらに、医師会は、3 月 16 日の団体交渉における当初の回答は、ベアという言葉の正確な理解ができていなかった、勘違いであったと弁明するが、常識では考えられず、事実は回答後にベアゼロの方針を決定したものである。団体交渉が積み重ねであるというのであれば、一旦回答した以上、その回答を前提として交渉がなされなければ、誠実な団体交渉とは到底いえない。
- (2) 団体交渉において理事会で決められたことを回答するだけで、その回答を修正、変更する権限を少しも持っていないような Y5 理事を出席させる団体交渉は、誠実な団体交渉とはいえない。被申立人がいうように、理事会が合議体であり、団体交渉において交渉員だけで決められないのであれば、実質的に妥結権限を持っている者が交渉に出席すればすむことである。
- (3) 平成 7 年 7 月 27 日に受諾した地労委でのあっせん案における「労使は、平成 7 年度賃上げ等について、引き続き誠意をもって交渉する。」との文言は、地労

委から労使双方への要望事項と理解すべき性質のものであり、申立人はこれに基づき誠実団交としての具体的な行為を被申立人に求めているのである。

- (4) 以上のとおり、医師会の平成7年度春闘要求に対する団体交渉は誠実に行われたものとはいえ、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 2 被申立人の主張

- (1) 医師会は、本件団体交渉において、春闘要求に対する回答資料を提出した上、ベアをゼロとした医師会の回答の合理的根拠を説明しており、職種、能力などを問わない現行の不合理的賃金体系においては、その是正なくしてはベアの問題について妥協できないと主張することは当然であり、なんら不当と言われる理由はなく、誠実に団体交渉を行っている。

また、申立人は、3月24日の第3回団体交渉において、医師会が陳謝の上、第2回団体交渉での回答を訂正したことを非難し、当初の回答を前提として団体交渉が行われるべきであるとするが、このことは医師会のミスを奇貨とし、訂正を許さず自己に有利に利用しようとすることに固執するもので、逆に申立人こそが不誠実である。

- (2) 団体交渉の担当者は、当事者が自主的に決め、責任ある応答ができる者が出席していれば足りるものである。もっとも、医師会の理事会は合議体であり、交渉担当者が団体交渉に臨むにあたり、予測される論点については理事会の意見を集約し、その範囲内で交渉にあたり、予測外のことについては、断定的な判断は理事会に持ち帰らざるを得ないのは当然であり、誠実不誠実の問題ではない。
- (3) 7月27日の当事者双方のあっせん案受諾により、平成7年度の賃上げ等について、引き続き誠意をもって交渉するとの合意が成立し、8月4日開催の団体交渉では、申立人から誠実義務違反の主張はなされておらず、それ以後団体交渉はなされていないので、被救済利益は失われたというべきであって、本件申立ては却下を免れない。

## 3 当委員会の判断

- (1) 使用者の団体交渉応諾義務について

労働組合法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由なく拒否することを禁止しているが、ここにいう拒否には、単に団体交渉に応じないことだけではなく、誠実に交渉に応じたとは認められないことも含まれると解される。つまり、使用者は、常に労働組合の主張を認めたり、譲歩したり、妥結しなければならない義務を負うわけではないが、

実質的な交渉権限を有する者を団体交渉にあたらせ、自己の主張を相手方が理解できるよう十分な説明をする義務があり、労働組合が使用者の回答に納得せず、その回答の根拠に疑問を呈し、具体的な資料の提出や説明を求める場合には、必要な資料を提出し、自己の主張の根拠を具体的に説明するなどして、説得に努めるべき義務があると解する。

以下、上記の見地から医師会が団体交渉においてこのような義務を果たしたか否かについて検討する。

① 団体交渉における資料提出義務及び説明義務について前記第1の2(8)で認定したとおり、医師会は、3月30日の第4回団体交渉において、電機、自動車、鉄鋼の各業界についての春闘に関する新聞記事を参考にベアゼロ回答をしたが、これが何故に医師会のベアゼロの根拠となるかについては一切説明せず、また、Y5理事はベアの上積みができない資料はない旨発言し、ベアを実施すると退職金の総額など将来の医師会財政に及ぼす影響を考慮しておかねばならないと言ったものの、そのことによって医師会財政に及ぼす影響の程度等についての具体的な資料を組合に提示せず、理解を得られるような説明もしていない。そして、前記第1の2(9)で認定したとおり、4月6日の第5回団体交渉において、医師会は平成7年度賃上げ等の資料を提出したが、その資料は、交渉状況資料や新聞記事にすぎず、しかも、組合から新聞記事が回答の根拠かとの指摘に対し、Y5理事は、根拠というところをちょっと言い過ぎになる、回答額の基準を決めるという意味では、合理性がないと思う旨回答している。このような状況から判断する限り、医師会は組合及び医労連と形式上団体交渉は行っているものの、ベアをゼロとする回答の根拠・理由について、資料を提出し、説明すべき義務を果たしているとはいえない。

特に、前記第1の2(7)(8)で認定したとおり、ベアゼロはここ数年なく、ベアをゼロとされることは組合にとって看過できない重大事であり、しかも平成5年には、医師会に多大の繰越金があり、ベアを行えない理由につき、組合には思い当たるところがなかったのであるから、医師会としてもその理由、根拠を資料を示して組合が理解できるように団体交渉において十分説明すべきことが要求されていたものといえる。

医師会は、現行の単一賃金体系のもとではベアの問題が妥協できなくても不当でない旨主張するが、当委員会は、前記判断のとおり、医師会ベアゼロを回答したことにつき団体交渉において誠意をもって組合を説得したか否かを問題にしているのもあって、医師会がベアゼロを主張して妥協しないことを非難しているわけではない。



以上のことからすると、医師会は、組合に対し、必要な資料を提出する義務やその合理的な根拠を説明する義務を未だ果たしていないと言わざるを得ない。

なお、組合は、一旦回答した以上、その回答を前提として交渉がなされなければならないと主張するが、前記第1の2(6)(7)で認定したとおり、その回答は交渉の過程におけるものであり、しかも医師会はこの回答を訂正し陳謝をしているのであるから、当初の回答を前提としなければならないというわけではない。

また、組合及び医労連は、当初の回答後に理事会でベアゼロの方針を決定したと主張するが、前記第1の2(6)で認定したところによると、そのような事実は認められない。

## ② Y5 理事の交渉権限の有無について

前記第1の2(3)(6)(13)で認定したとおり、医師会の交渉担当理事は、Y5 理事であり、同人は、欠席した2回を除き団体交渉に出席しており、また、医師会は、組合に、「交渉担当理事は裁量権をもって交渉にあたっている。」と回答していることから判断すると、同人は交渉権限を与えられているものと解される。

なお、申立人は同人が団体交渉において理事会で決められたことを回答するだけで、その回答を修正、変更する権限を少しも持っていないと主張するが、理事会は合議体であり、同人が理事会で決定した範囲外のことを検討するには、理事会の判断を受けなければならないのはやむを得ないところである。

以上のことを総合的に判断すれば、医師会は前記第1の2の(1)の要求書等に対し、Y5 理事を交渉担当理事として組合及び医労連と団体交渉を継続して行っているが、その交渉の中でベアをゼロとしなければならない合理的な根拠を、必要な資料を示して十分説明したとはいえず、団体交渉における医師会のこのような姿勢は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

## (2) 被救済利益の有無について

医師会は本件申立ての被救済利益は既に失われていると主張するが、前記第1の2(23)(24)で認定したとおり、不当労働行為救済申立て後の7月27日に組合と医師会は「労使は、平成7年度賃上げ等について、引き続き誠意をもって交渉する。」というあっせん案を受諾しているのであるから、引き続き医師会が団体交渉義務を負っていることは明らかである。そして、8月4日に団体交渉

が行われていたものの、その交渉状況は従来と特に変わるものではなく、医師会が誠実に団体交渉を行っているとは認めがたい。したがって、当事者双方があっせん案を受諾したことやその後に団体交渉が行われたことによって、本件申立ての被救済利益が失われたとはいいがたい。

以上のとおり、本件の経緯からみれば、団体交渉は形式上行われているが、医師会は、合理的な根拠や必要な資料を提示して、組合に十分説明をしていないのであるから、救済措置として主文1のとおり命ずるのが妥当である。

なお、申立人は、誓約文の提示を求めているが、当委員会は主文1のとおり救済を命ずることで必要かつ十分であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成8年5月15日

京都府地方労働委員会

会長 前 堀 克 彦 ⑩