

大阪、平4不30、33、平5不2、平6不19、平7不27、28、53、平8不28、平9不16、17、平11.12.27

## 命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同  
申立人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部  
  
被申立人 医療法人南労会

### 主 文

- 1 被申立人は、平成7年度及び同8年度賃上げについて、交渉が妥結した月から実施することを条件とせず、新賃金体系に関して十分な説明を行うなど申立人らと誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らとの間において、平成4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金交渉を、速やかに下記各条件によって妥結し、協定締結の上、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に対し、同組合員を除く被申立人職員に対して既に支給したものと同一の基準により支給しなければならない。
  - ① 遅刻早退を理由とする控除については、平成3年8月4日以前の勤務時間に基づいて実施しなければならない。
  - ② ワッペンを着用して就労したことを理由とする控除については、これを実施してはならない。
  - ③ 懲戒処分及び警告書交付を理由とする控除については、平成3年8月4日以前の勤務時間に基づいて勤務したことに対する懲戒処分及び警告書交付を理由として実施してはならない。
- 3 なお、同7年度及び同8年度賃上げについて妥結に至ったときは、この賃上げによって生じる同7年及び同8年の夏季及び年末の各一時金に係る差額を精算しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らに対し、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

全国金属機械労働組合港合同  
委員長 A 殿  
全国金属機械労働組合港合同南労会支部  
執行委員長 B 殿

医療法人南労会

理事長 C

当医療法人が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1号、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。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) 平成4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金交渉において、同3年8月5日に変更された勤務時間に基づき遅刻早退を理由とする控除を実施すること、ワッペンを着用して就労したことを理由とする控除を実施すること並びに上記変更前の勤務時間により勤務したことに対する懲戒処分及び警告書交付を理由とする控除を実施することを一時金支給の条件とし、そのため妥結に至らなかつたとして、貴組合員に対してのみこれらの一時金を支給しなかつたこと。
- (2) 未妥結であった賃上げ及び一時金について貴組合から一括妥結提案がなされた際、並びに平成8年度賃上げ交渉の際に、賃上げは妥結した月から実施するという条件を付したこと。
- (3) 平成7年度及び同8年度賃上げ交渉において、新賃金体系移行に同意することを賃上げ実施の条件としながら、これについて十分協議を行わなかつたこと。

4 申立人らのその他の申立ては棄却する。

### 理 由

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人南労会（以下、昭和55年の医療法人化前も含めて「南労会」という）は、労働災害や職業病などの労働者医療を行うことを主たる目的として設立された医療法人で、肩書地に本部を置き、大阪市港区において松浦診療所（以下「診療所」という）を、和歌山県橋本市において紀和病院を経営し、その従業員数は本件審問終結時、診療所で約60名、紀和病院で約190名である。
- (2) 申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という）は、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (3) 申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部（以下「支部」という）は、組合の下部組織として、南労会で働く従業員等によって組織された労働組合である。支部には、下部組織として、診療所に松浦診療所分会（以下「松浦分会」という）、紀和病院に紀和病院分会（以下「紀和分会」という）があり、その分会員数は本件審問終結時それぞれ約30名及び1名である。

なお、支部は、その前身である南労会労働組合の組合員らが組合に加入したことに伴い平成3年9月28日に名称を変更したものである（以下、南労会労働組合も「支部」といい、南労会労働組合松浦診療所分会及び

同紀和病院分会も、それぞれ「松浦分会」及び「紀和分会」という)。

- (4) 南労会には、支部のほかに、紀和病院に紀和病院労働組合(以下「紀和労組」という)があり、その所属組合員数は本件審問終結時約60名である。

## 2 平成3年以前の賃上げ及び一時金等について

- (1) 南労会は、昭和51年に診療所を、同59年に紀和病院をそれぞれ開設した。南労会における賃金体系は、診療所では年功序列的な昇給制度であったのに対し、紀和病院では当初から職能給が導入されており、また、診療所職員と紀和病院職員とでは定期昇給(以下「定昇」という)の金額が異なっていた。
- (2) 南労会は、昭和55年以降、夏季及び年末一時金について、算定期間(支給月前6か月間)における職員の平均基本給をベースにして、おおむね、夏季2か月分、年末3か月分を支給してきた。

診療所賃金規定第18条では、「①診療所は毎年7月及び12月に診療所の業績、職員の勤務成績等を勘案して賞与を支給する。②賞与の算定期間は11月1日より4月30日及び5月1日より10月31日までとする。③支給日は原則として7月10日及び12月10日とする」と規定されており、また、紀和病院賃金規定第19条では、「①病院は毎年7月及び12月に病院の業績、職員の勤務成績等を勘案して賞与を支給する。②賞与の算定期間は11月16日より5月15日及び5月16日より11月15日とする」と規定されている。

- (3) 昭和54年頃、南労会は、職員の遅刻が多いとして、算定期間内に12回を超える遅刻があった場合、超えた1回につき1,000円を一時金から控除する制度を導入した。

その後、同63年夏季一時金に関する団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)において、支部は、「遅刻は自主的な努力によって減らすべきであり一時金において控除するのはおかしい」と主張し、これを受けた南労会は、同一時金以降遅刻を理由とした控除制度を廃止した。なお、同年以降、遅刻者が大幅に増加した。

- (4) 昭和61年3月13日、松浦分会と診療所は、「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」との条項を含んだ協定(以下「事前協議合意協定」という)を締結した。

- (5) 平成2年5月16日、南労会は同年度賃上げについて、平均7,800円(定昇分(平均額。以下同じ)5,100円、ベースアップ(以下「ベア」という)分一律2,700円)、内訳は、診療所職員平均7,200円(定昇分4,500円、ベア分一律2,700円)、紀和病院職員平均8,100円(定昇分5,400円、ベア分一律2,700円)とする旨回答した。支部は、同回答では定昇分に差があるため松浦分会組合員の平均賃上げ額が紀和分会組合員の平均賃上げ額より低くなるが、松浦分会より組織が弱い紀和分会の組織強化を図りたい

との意図をもって、この回答に同意した。

これに対し、昭和63年度及び平成元年度の賃上げでは、定昇分の差にかかわらず診療所職員と紀和病院職員の平均賃上げ額を同額とする方式が採用され、平均賃上げ額から定昇分を引いた額をベア分としたため、ベア分の額は診療所職員と紀和病院職員とでは異なっていた。

### 3 平成3年度の賃上げ及び一時金について

- (1) 平成元年、南労会は、診療所の経営状態が悪いとして、理事会で第1次再建案（針灸部門の人員削減等を主な内容とするもの）を策定した。

南労会は、さらに、同3年1月に至り、理事会で第2次再建案（診療効率向上及び勤務体制改善のため、診療所の診療受付の終了時刻を午後7時30分から午後6時に変更するとともに、職員の勤務時間を変更し、これにより生じる余剰人員を紀和病院へ配置転換することを主な内容とするもの。以下「再建案」という）を策定し、同年3月、これを支部に提示した。これ以降、支部と南労会の間で、再建案に関する協議が十数回にわたり行われた。

- (2) 平成3年3月30日の団交において、南労会は支部に対し、同年度賃上げについて、平均8,000円（定昇分4,800円、ベア分一律3,200円）とする旨回答するとともに、資料として「平成3年3月賃金資料」と題する書面を提示した。これによると、平均定昇額は、支部組合員全体（91名）で4,803円、内訳は、松浦分会組合員（38名）が4,484円、紀和分会組合員（53名）が5,032円、また、支部組合員を含む南労会職員全体（本部職員2名を含む135名）では4,945円、内訳は、診療所職員（44名）が4,486円、紀和病院職員（89名）が5,233円とされていた。

- (3) 平成3年4月17日の団交において、南労会は支部に対し、ベア分を一律500円増額し、同年度賃上げを平均8,500円とする旨の上積み回答を行った。

- (4) 平成3年6月27日の団交において、支部と南労会は、同年夏季一時金を算定期間（同2年11月から同3年4月まで）の平均基本給の2か月分とすることで妥結した。

- (5) 平成3年7月2日付で、南労会は支部に対し、「再建案に基づく診療所の診療時間及び勤務時間変更についての労使合意を条件に、ベア分を一律500円増額し、同年度賃上げを平均9,000円とする」との再度の上積み回答を行った。

- (6) 平成3年7月10日、南労会は支部組合員に対し、2か月分の同年夏季一時金を支給した。なお、同一時金はとりあえず平均8,500円の賃上げが同年4月から実施されたものとして計算されていた。

また、同日付で、南労会は支部に対し、再建案に基づく診療所の診療時間及び勤務時間変更を同年8月5日から実施すると通知した。

- (7) 平成3年8月5日、南労会は、支部と合意のないまま、診療所の診療時間及び勤務時間を変更した（以下、これを「3年変更」という）。この

変更により、診療所職員の勤務時間の形態については、従来、原則として午前9時から午後5時までの勤務と午後1時30分から午後8時30分までの勤務の2交代勤務であったものが、午前9時から午後5時までの勤務、午前10時30分から午後6時30分までの勤務、午前9時から午後7時までの勤務、午前10時30分から午後8時30分までの勤務、午前9時から午後1時30分までの勤務等を基本として、これらの勤務を組み合わせた複雑なものとなった。

3年変更に際し、南労会は各部署の主任（組合員資格を有する）に対し職員ごとの新たな勤務割を行うように指示したのみで、職員個々人に対する具体的な勤務時間の指示を行わず、また、支部に対しても組合員の始業・終業時刻がどうなるのかについての説明を行わなかった。

これに対し支部は、3年変更前の勤務時間による勤務を続けることを決定し、松浦分会組合員らは同日以降も組合員である主任の作成した3年変更前の勤務時間に基づく勤務割によって勤務を続けた。

また、同日付けて、南労会は診療所職員に対し、「南労会の指示を無視して、支部の方針により就労を行った場合は争議行為となるので、南労会の指示に従わない就労時間については賃金カットを行う。仮に個々人の職員の判断で南労会の指示を無視した就労を行った場合は業務命令違反となるので、賃金カットに加え懲戒処分の対象となる」と通知した。

- (8) 平成3年8月20日、支部は当委員会に対し、3年変更は事前協議合意協定に違反する不当労働行為であるとして救済申立て（平成3年（不）第35号）を行い、その後、同4年2月17日及び同7年7月10日にも、組合及び支部（以下、この二つを併せて「組合ら」という）は、診療所における勤務時間問題に関する救済申立て（平成4年（不）第3号及び同7年（不）第50号）を行った。これらの事件について、同9年7月30日、当委員会は、3年変更がなかったものとして取り扱うとともに、診療所における勤務時間等についての労使協議を命じること等を内容とする一部救済命令を発した。なお、この命令について、南労会は中央労働委員会に対し再審査を申し立て、同事件は本件審問終結時再審査係属中である。

- (9) 平成3年9月28日、支部の組合員らは組合に加入し、これに伴い、前記第1. 1(3)記載のとおり支部は現名称に変更した。

この組合加入を巡り、同年10月12日、紀和病院において、支部の運営方針に反対する職員を中心に紀和労組が結成された。紀和労組には紀和分会組合員の大半と非組合員であった紀和病院職員約40名が加盟し、その所属組合員数は約90名となり、その後、紀和労組と支部とは激しく対立することとなった。

- (10) 平成3年10月23日の団交において、南労会は支部及び紀和労組に対し、同年度賃上げを前記(5)記載と同額の平均9,000円（定昇分4,800円、ベア分一律4,200円）とする旨回答した。南労会と紀和労組は、同年11月5日、

同年度賃上げを南労会回答どおりとし、同年4月に遡及して支払う旨の協定を締結した。

- (11) 平成3年11月27日付けで、南労会は支部に対し、同年年末一時金について、算定期間（同年5月から10月まで）の平均基本給の3か月分プラス一律3,000円（病気休暇、産前産後休暇及び育児休業等の欠勤控除あり）とする旨回答した。南労会は紀和労組に対しては、支部に対するのと同じ回答を前日に行っていた。

これに対し支部が、「南労会の回答は紀和労組への回答の二番煎じであり、上積みを要求する」と述べたところ、南労会は、3か月分プラス一律4000円とする旨の上積み回答を行った。

また、同日の団交において、南労会は、「同年度賃上げは9,000円とし、同月30日に紀和労組に支払うつもりである。支部に対しても同様に支払いたい」と述べた。

これに対し支部は、「診療所職員と紀和病院職員では平均定昇額が異なるため、診療所職員が多い支部組合員は9,000円に満たない。診療所職員の定昇分が約4,490円であるのに対し、紀和病院職員の定昇分は約5,230円であり、ベア分4,200円を加えた賃上げ額は診療所職員が約8,690円であるのに対し、紀和病院職員は約9,430円となるので、その差額約740円を是正する必要がある。少なくとも、双方の賃上げ額を同額にする必要がある」と述べたところ、南労会は、次回団交までに検討する旨回答した。

- (12) 南労会は、平成3年11月30日、支部組合員を除く職員に対し、前記(10)記載の紀和労組との協定どおり同年度賃上げを同年4月に遡及して実施した。

- (13) 平成3年12月2日、南労会と紀和労組は同年年末一時金についての団交を開催し、南労会は、3か月分プラス一律6,000円とする旨の上積み回答を行い、同回答どおりで妥結した。

同日、南労会と支部は団交を開催し、南労会は上記の紀和労組に対するのと同じ回答を行った。これに対し、支部は、「紀和労組優先の回答である」と抗議した。

- (14) 平成3年12月5日の団交において、南労会は支部に対し、同年度賃上げのベア分を一律4,200円とする従前の回答を繰り返した。これに対し支部は、「差額是正について検討するとした同年11月27日の交渉経過を覆すものである」と抗議した。

また、同年12月7日の団交において、支部は、年末一時金の支払い期日が同月10日に迫っているとして、同年度賃上げ及び年末一時金の上積み回答を求めたが、南労会はこれに応じなかった。この席で、支部は、賃上げが解決しなければ年末一時金についても妥結できない旨述べた。

- (15) 南労会は、平成3年12月10日、支部組合員を除く職員に対し、前記(13)記載の紀和労組との妥結どおり同年年末一時金を支給した。

(16) 平成3年12月12日、同月20日及び同月25日の各団交において、支部は同年年末一時金を支給するよう要求したが、南労会は妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。

#### 4 平成4年度の賃上げ及び一時金について

(1) 平成4年3月24日付で、南労会は支部に対し、同4年度賃上げについて、ペア分5,600円（なお、定昇分は診療所職員3,400円、紀和病院職員3,510円）とする旨回答し、その後、6,600円とする旨の上積み回答を行った。

なお、南労会は、紀和労組と同年度賃上げについてペア分6,600円とすることで妥結し、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年度賃上げを同年4月から実施した。

(2) 平成4年4月11日、南労会は、幹部会議において、①職能資格制度（資格等級は10級建てとなっており、上位6級に対応する職位として、部長、課長、課長代理、主任、主任代理がある。後記(5)記載の職種職制表に基づく職務段階に対応）を導入すること、②職能資格制度を運用するため人事考課制度を確立すること、及び③職能資格制度をベースにした併存型職能給（賃金を職員の生活保障という側面を重視して決定する生活給及び個々の職員の努力、能力の高さ、担当する仕事の貢献度などを評価して決定する仕事給で構成する）を導入すること、を決定した。

これに伴い、南労会は、同年4月からとりあえず管理職に限り職能資格制度を導入し、管理職を資格等級に新たに格付けして、併存型職能給による賃金支払いを開始した。この結果、管理職に対し大幅な賃上げが実施されることとなったが、南労会は、これについて組合らに説明しなかった。

(3) 平成4年4月28日の団交において、南労会は支部に対し、「診療所と紀和病院の賃金体系を一本化し新たな賃金体系に移行したい。内容については検討中である」と述べた。

(4) 平成4年6月3日付で、組合は南労会に対し、同年春闘に関して、組合員に対する賃上げを低く抑えながら管理職の賃金が8～20万円も引き上げられているなどと抗議した。

(5) 平成4年6月10日の団交において、南労会は支部に対し、診療所及び紀和病院の職位を、おおむね、部長－課長（婦長、技師長、薬局長）－課長代理（技師長代理、薬局長代理）－主任－主任代理－事務職員（看護婦、技師、薬剤士等）とする旨を記載した職種職制表を提示した。従前、診療所における職制には課長職、課長代理職は存在しなかった。

また、同日付で、南労会は支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の2か月分（欠勤控除あり）とし、同一時金から算定期間に内に12回を超える遅刻又は早退があった場合、超えた1回につき1,000円を控除する制度（以下「遅刻早退控除」という）を導入する旨回答した。

その後の団交において、南労会は同一時金について、2か月分プラス一律3,000円とする旨の上積み回答を行い、また、遅刻早退控除の対象となる遅刻早退は、3年変更後の勤務時間に基づいて算定する旨説明した。しかし、南労会は支部組合員各人に対して3年変更後の始業・終業時刻を指示していなかったため、支部は支部組合員の正確な遅刻早退回数が把握できないとして、各人の遅刻早退回数を明らかにするように要求したが、南労会は毎月の賃金明細表に記載されているとして各人の回数を示さなかった。

なお、後記9(10)記載のとおり、賃金明細表に記載されていた遅刻早退回数は正確なものではなかった。

- (6) 南労会は、紀和労組と平成4年夏季一時金について、2か月分プラス一律3,000円（遅刻早退控除条項を含む）とすることで妥結し、同年7月10日、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年夏季一時金を支給した。

支部は、遅刻早退控除の導入反対を理由に同年夏季一時金について妥結しなかったが、未妥結でもこれを支給するよう要求した。しかし、南労会は、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。

- (7) 平成4年7月1日、南労会は、職種職制の変更に基づいてDを診療所歯科部課長に就任させた（以下、同人を「D課長」という）。

これに対し、支部組合員は「D課長を認めないぞ！」などと記載したワッペンを着用して就労した（以下、ワッペンを着用しての就労を「ワッペン着用就労」という）

- (8) 平成4年9月22日、南労会は大阪地裁に、「D課長を認めないぞ！」などと記載したワッペン着用就労等の禁止を求めて業務妨害禁止の仮処分申立てを行った。

また、同月12日及び同月24日付けで、南労会は組合らに対し、D課長に対する威圧を行っているなどとして抗議した。さらに、診療所職員に対し、D課長の辞任を要求するようなワッペン着用就労等をやめるよう警告する同月26日付け書面を診療所食堂に掲示した。

なお、上記仮処分申立ては、同5年4月15日に当委員会が別件紀和分会事務所ドアの破壊事件に関して団交応諾を命じる救済命令を発した（平成4年（不）第18号）のを契機に上記ワッペンの記載内容が「Cは地労委命令に従え！」と変更されたことに伴い取り下げられた。

さらに、南労会が上記救済命令の再審査を申し立てたことを契機に、同年6月からワッペンの記載内容は「中労委申立てを取り下げる！」などに変更された。

- (9) 平成4年11月19日付けで、南労会は支部に対し、同年年末一時金について、算定期間の平均基本給の3か月分（欠勤控除及び遅刻早退控除あり）とする旨回答し、その後、5,000円を一律に上積みする回答を行った。

- (10) 南労会は、紀和労組と平成4年年末一時金について3か月分プラス一

律5,000円とすることで妥結し、同年12月10日、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年年末一時金を支給した。

支部は、遅刻早退控除の導入反対を理由に同年年末一時金について妥結しなかったが、これを支給するよう要求した。しかし、南労会は、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した、

## 5 平成5年度の賃上げ及び一時金について

- (1) 平成5年4月28日付で、南労会と紀和労組は、「同年度賃上げをベア分一律3,500円とし、同年4月より実施する。同年一時金を夏季2か月分、年末3か月分とする」旨の協定を締結した。なお、同協定書には遅刻早退控除についての記載はなかった。
- (2) 平成5年5月19日付で、南労会と組合らは、「同年度賃上げのベア分を一律3,500円とし、同年4月より実施する。ただし、同3年度賃上げ及び同4年度賃上げは未解決であることを確認する」旨の協定を締結した。
- (3) 平成5年6月12日の団交において、南労会は支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の2か月分（欠勤控除及び遅刻早退控除あり）とする旨回答するとともに、「ワッペン着用就労は労働契約に基づく本来の労務提供とはいえないで、ワッペン着用就労した各日を欠勤扱いとする。算定期間の全日にワッペン着用就労した場合には一時金は0となるが、一時金には生活給的要素もあるので半額（夏季については1か月分、年末については1.5か月分）を支給する。ワッペン着用就労していない日があれば自主申告してほしい」と述べた（以下、この控除を「ワッペン控除」という）

これに対し、支部が、南労会は誰が幾日ワッペン着用就労したのか点検及び確認しているのかと質問したところ、南労会は、「個々の組合員が着用していなかったことを証明すればよい。本人の自主申告があれば苦情処理として扱う」と述べた。

- (4) 平成5年6月17日付で、南労会は支部に対し、前記(3)記載と同様の回答を繰り返した。

同日及び7月10日の団交において、支部は、ワッペン控除の撤回を求めたが、南労会はこれに応じなかった。また、これらの団交において、支部は同年4月以後ワッペンの記載内容がD課長に関するものから変更されている旨述べたところ、南労会はワッペン全般が問題である旨述べた。さらに、支部は、「本来の労務の提供ではないと主張するのであれば就労を拒否しなければならないのではないか」と指摘した。

- (5) 南労会は、平成5年7月9日、支部組合員を除く職員に対し、前記(1)記載の紀和労組との協定どおり同年夏季一時金を支給した。
- (6) 支部は、ワッペン控除等の導入反対を理由に平成5年夏季一時金について妥結しなかったが、2か月分の同一時金を支給するよう要求した。

同月29日の団交において、支部は、同年夏季一時金については南労会の条件提示により妥結できないのであり、紀和労組所属組合員らには支

給されている以上平等取扱い義務の観点からも支給すべきである旨述べたが、南労会は、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。

- (7) 平成5年9月より、支部組合員は、大阪地裁において、解雇された支部組合員の地位保全を認める仮処分決定がなされたことを契機に、ワッペンの記載内容を「経営は解雇無効決定に従え！」などに変更した。同ワッペン着用就労については、支部組合員は、継続して着用する者、全く着用しない者及び着用したりしなかったりする者に分けるという戦術をとった。
- (8) 平成5年11月12日、南労会は支部に対し、診療所と紀和病院とで異なる賃金体系を新たな賃金体系に一本化し、同6年4月1日をもって新賃金体系に移行したい旨提案し、資料として、新賃金体系の給与規定、本人給表、資格等級基準表及び職能給表等を提示した。

これらによれば、新賃金体系の内容は、基本給を本人給（年齢に応じて支給）と職能給（職能資格制度による資格等級に応じて支給）に分類するものであり、昇格（資格等級が繰り上がること）は勤続年数と人事考課によって行うというものであった。また、新賃金体系への移行に当たっては、「旧賃金+同年度賃上げ分、本人給=職能給」とし、移行後の職能給は職能給表の直近上位の等級に位置付けることとされていた。また、新賃金体系では扶養手当の支給区分及び額が改訂されており、新賃金体系における扶養手当制度では、紀和病院職員は従来に比べ支給額が全員増額となるのに対し、診療所職員は減額となる者が多かった。

同日、南労会は紀和労組に対しても、同様の提案を行った。

なお、新賃金体系については、その後平成7年度及び同8年度の賃上げ交渉時まで、南労会と支部との間では実質的に協議されることはなかった。

- (9) 平成5年11月12日付で、南労会は支部に対し、同年年末一時金について、算定期間の平均基本給の3か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり）とする旨回答した。

同日及び同月18日の団交において、支部は、ワッペン控除の撤回を求めたが、南労会はこれに応じなかった。また、支部が、ワッペンを着用しなかった組合員が自主申告すればワッペン控除を実施しないのかと尋ねたところ、南労会は、「本人の証言だけではダメである。周りの者の客観的な証言が必要である」と述べた。

- (10) 南労会は、平成5年12月10日、支部組合員を除く職員に対し、前記(1)記載の紀和労組との協定どおり同年年末一時金を支給した。

- (11) 支部は、ワッペン控除等の導入反対を理由に平成5年年末一時金について妥結しなかったが、3か月分の同一時金を支給するよう要求した。同年12月10日の団交において、南労会は、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。また、支部が各人のワッペン控除の額がいくらになるのかと尋ねたところ、南労会は答える必要はない旨述べた。

(12) 平成6年5月7日に南労会を退職した支部組合員E（以下「E」とい）と南労会は、「Eは、同日をもって支部を脱退し、同3年度、同4年度及び同6年度の各賃上げ、同3年年末一時金、同4年の夏季及び年末の各一時金並びに同5年の夏季及び年末の各一時金について、南労会の最終回答額でそれぞれ妥結し、南労会は、同3年度賃上げを同年4月に、同4年度賃上げを同年4月に、同6年度賃上げを同年4月にそれぞれ遡及して実施する」旨の確認書を同日付けで締結し、南労会は同人に対し、これら賃上げ分及び一時金を支給した。

なお、他にも退職に際し支部を脱退しEと同様に賃上げ分及び一時金を支給された者が2名いる。

## 6 平成6年度の賃上げ及び一時金について

(1) 平成6年6月10日付けで、南労会は支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の2か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり）とする旨回答した。

(2) 南労会は、紀和労組と平成6年夏季一時金について2か月分として妥結し、同年7月8日、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年夏季一時金を支給した。

支部は、ワッペン控除等の導入反対を理由に同年夏季一時金について妥結しなかったが、2か月分の同一時金を支給するよう要求した。しかし、南労会は、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。

(3) 平成6年7月6日付けで、南労会と組合らは、「同年度賃上げをベア分一律1,700円とし、同年4月より実施する」旨の協定を締結した。

(4) 平成6年10月6日付けで、南労会と紀和労組は、「同月1日から同5年11月12日に提案した新賃金体系に移行する。ただし、本人給については同6年度賃上げに伴い一律1,700円を加算した額とする。職能給に係る人事考課は2年間は実施しない。考課基準については公開する」旨の協定を締結した。

同年10月1日付けで、紀和病院職員は新賃金体系に移行し、同7年4月1日から、支部組合員を除く診療所職員も新賃金体系に移行した。

(5) 平成6年11月11日付けで、南労会は支部に対し、同年年末一時金について、算定期間の平均基本給の3か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり）とする旨回答した。

同日、同月16日及び同年12月7日の団交において、支部が出張や戸外検診の場合は組合員はワッペンを着用していないが南労会はこれを把握しているのかと尋ねたところ、南労会は把握していない旨述べ、さらに、支部が現在着用しているワッペンの文言を把握しているのかと尋ねたところ、南労会は回答しなかった。また、支部が、「通常の欠勤の場合はすべて南労会が管理しカウントしているのであるから、ワッペン控除についても南労会の責任で誰が幾日着用したのか現認すべきである」と指摘したところ、南労会は、「支部の指示のもとに全員が全日着用しているこ

とを前提としている。着用していないというのであれば組合側から申告し立証すべきである」と述べた。

- (6) 平成6年11月29日付けで、組合らは南労会に対し、「新賃金体系は、主観的で恣意的な基準に基づいて労働者を細分化し管理を強めようとする職能給の導入を中心とするもので、また、人事考課による昇格の管理を通じて労働者間の賃金格差が拡大することとなり、労働組合に対する低賃金・差別支配・団結破壊をもたらすものである。また、新賃金体系移行時に職能給が職能給表の直近上位に位置付けられた結果、支部組合員を除く職員に対し平均1,000円の賃上げが実施されている」などと抗議した。
- (7) 南労会は、紀和労組と平成6年年末一時金について3か月分として妥結し、同年12月10日、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年年末一時金を支給した。

支部は、ワッペン控除等の導入反対を理由に同年年末一時金について妥結しなかったが、3か月分を支給するよう、それができないのであればせめて仮払として1.5か月分を支給するよう要求した。しかし、南労会は、妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。

#### 7 平成7年4月21日付け妥結通告について

- (1) 組合らは南労会に対し、平成7年4月21日付け「通知並びに請求書」において、同日まで妥結に至らず実施されていない賃上げ及び支給されていない一時金について、それぞれ金額は南労会の最終回答額で妥結する旨通告し、賃上げ分は同年5月8日までに、一時金は同年4月28日までに支給するよう要求した。
- (2) 平成7年5月2日、組合らは南労会に対し、同3年度賃上げ、同年年末一時金、同4年度賃上げ、同年の夏季及び年末の各一時金、同5年の夏季及び年末の各一時金並びに同6年の夏季及び年末の各一時金について、組合ら作成の同年4月22日付け各協定書案をそれぞれ記名捺印の上提示した。また、同日、南労会は組合らに対し、上記の組合らの各協定書案に対応する協定書案を提示した。

組合らと南労会の各協定書案の内容を項目別に表示すれば、次表のとおりである。なお、賃上げ額及び一時金の支給月数等は、それぞれ南労会の最終回答どおりとされていた。

	組合案	南労会案
平成3年度賃上げ	ベア分4,200円とする。診療所と紀和病院の間で差別が生じないように公平に実施する。	ベア分一律4,200円とする。

同 3 年年末一時金	算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 6,000 円とする。	算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 6,000 円とする。
同 4 年度賃上げ	ペア分 6,600 円とする。診療所と紀和病院の間で差別が生じないように公平に実施する。	ペア分一律 6,600 円とする。
同 4 年夏季一時金	算定期間の平均基本給の 2 か月分プラス一律 3,000 円とする。 遅刻早退控除は実施しない。	算定期間の平均基本給の 2 か月分プラス一律 3,000 円とする。 遅刻早退控除を実施する。
同 4 年年末一時金	算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 5,000 円とする。 遅刻早退控除は実施しない。	算定期間の平均基本給の 3 か月分プラス一律 5,000 円とする。 遅刻早退控除を実施する。
同 5 年夏季一時金	算定期間の平均基本給の 2 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しない。	算定期間の平均基本給の 2 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施する。
同 5 年年末一時金	算定期間の平均基本給の 3 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しない。	算定期間の平均基本給の 3 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施する。
同 6 年夏季一時金	算定期間の平均基本給の 2 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しない。	算定期間の平均基本給の 2 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施する。
同 6 年年末一時金	算定期間の平均基本給の 3 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しない。	算定期間の平均基本給の 3 か月分とする。 遅刻早退控除及びワッペン控除は実施する。

また、南労会が提示した協定書案では、各賃上げ及び一時金の支払いに当たっては、それぞれの賃上げ及び一時金に関する地方労働委員会（以下「地労委」という）への救済申立てを取り下げることが条件とされていた。さらに、協定書案と同時に提示された覚書案には、各賃上げについては妥結した月から実施すること（以下、これを「妥結月実施」という）等が記されていた。

- (3) これら一括して交渉の対象とされた過去の賃上げ及び一時金については、組合らと南労会の間で妥結に至らなかった。

#### 8 平成7年度の賃上げ及び一時金について

(1) 平成7年3月16日付で、南労会は組合らに対し、同年度賃上げについて、定昇分4,340円、ベア分一律1,000円とする旨回答し、その後、ベア分一律1,800円とする旨の上積み回答を行った。

(2) 平成7年4月26日付で、南労会と紀和労組は、「同年度賃上げをベア分一律1,800円とし、同年4月より実施する。ベア分は職能給に加算するものとする。同年一時金を夏季2か月分、年末3か月分とする」旨の協定を締結した。同協定書には、一時金の控除についての記載はなかった。

なお、南労会は、支部組合員を除く職員に対し、紀和労組との協定どおり同年度賃上げを同年4月から実施した。

(3) 平成7年5月以降、支部組合員は一切のワッペン着用就労を中止した。

(4) 平成7年5月2日、組合らは、同年度賃上げをベア分一律1,800円とする旨の協定書案を提示した。一方、南労会の提示した協定書案では、賃上げをベア分一律1,800円とすることの他に、支部組合員30名（松浦分会組合員29名、紀和分会組合員1名）について、新賃金体系を適用した場合の本人給、職能給の等級及び金額等を記載した賃金表が添付されていた。

さらに、南労会は、「支部が新賃金体系移行に合意しない限り同7年度賃上げは実施しない」、「支部組合員に適用されていた従来の賃金体系は同年4月で消滅した」と述べた。なお、同月以降も支部組合員に対する賃金は事実上従来の賃金体系に基づいた金額で支給されている。

(5) 平成7年6月9日付で、南労会は支部に対し、同年夏季一時金について、算定期間の平均基本給の2か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり）とする旨回答した。

また、同日の団交において、南労会は、同年年末一時金から、懲戒処分を受けたり警告書を交付された場合については、新たに減額査定の対象とする旨述べた。

(6) 平成7年6月12日及び同年8月14日、南労会は松浦分会分会長及び支部組合員1名に対し、患者にビラを配布したことなどを理由に警告書を交付した。

(7) 南労会は、平成7年7月10日、支部組合員を除く職員に対し、前記(2)記載の紀和労組との協定どおり同年夏季一時金を支給した。

(8) 平成7年9月27日付で、組合らは南労会に対し、同年度賃上げをベア分一律1,800円で妥結し、同年夏季一時金についても2か月分で妥結する旨通知し、これらを支給するよう要求した。

これに対し、南労会は、支部がワッペン控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとしてこれらを拒否した。

(9) 平成7年11月8日付で、南労会は支部に対し、同年年末一時金につ

いて、算定期間の平均基本給の3か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除あり）とする旨回答した。さらに、南労会は、口頭で、懲戒処分を受けた者は総額の10%、警告書を交付された者は1枚につき総額の3%をそれぞれ控除し、控除は併せて10%を上限とする旨回答した（以下、この控除を「処分等控除」という）。

なお、南労会は紀和労組に対しても、処分等控除を提案し、紀和労組はこれに合意した。

(10) 南労会は、平成7年12月8日、支部組合員を除く職員に対し、前記(2)記載の紀和労組との協定どおり同年年末一時金を支給した。

(11) 平成7年12月25日付で、組合らは南労会に対し、同年年末一時金を3か月分で妥結する旨通知し、これを支給するよう要求した。

これに対し、南労会は、支部が処分等控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとしてこれを拒否した。

## 9 平成8年度の賃上げ及び一時金について

(1) 平成8年1月27日、南労会は支部組合員全員に対し、南労会の指示する勤務時間に勤務していないことを理由に警告書を手交した。

この後も、同9年2月21日、同年3月24日及び同年4月22日等に、南労会は支部組合員全員に対し、同様の理由で警告書を交付した。

(2) 平成8年3月14日付で、南労会は組合らに対し、同8年度賃上げについて、ペア分一律1,000円とし、妥結月から実施する旨回答した。

同日の団交において、支部が定昇額を示すよう要求したところ、南労会は、「昨年の3月31日で旧賃金体系はなくなり、南労会には新賃金体系しかない。新賃金体系移行に組合が合意していないため支部組合員に適用する賃金表はないので定昇額は示せない」と述べた。また、支部が職能資格制度に伴う人事考課の準備状況について尋ねたところ、南労会は「人事考課はまだ行っていない。紀和病院では職務調査が完了したが考課者訓練はこれからである。診療所では職務調査にも入っていない」と回答した。

(3) 平成8年3月28日、同年4月11日及び同月24日の各団交において、南労会は同年度賃上げをペア分一律1,900円とする旨の上積み回答を行い、定昇額については仮計算ならできる旨述べ、同7年度賃上げについては、「新賃金体系移行とセットで合意しなければ協定は締結しない。協定がなければ賃上げはできない」と回答した。また、支部が、「支部組合員に適用する賃金表はないというが、現在の賃金は何に基づいて支払われているのか」と尋ねたところ、南労会は、「賃金の絶対額があるだけだ」と述べた。さらに、支部は、「賃金体系変更と賃上げは切り離して協議すべきである。新賃金体系については不明な点が多く、これに答えてもらわなければ検討にも入れない」と述べた。

また、支部は、職能資格制度について、診療所ではいつから導入するのか尋ね、同4年4月から管理職に先行導入されている職能資格制度の

内容を明らかにするとともに、既に職務調査が終わり職務分析に入っているとされている紀和病院において現段階までに作成した人事考課資料を提示するように要求した。これに対し、南労会は、新賃金体系移行後2年間は人事考課は実施せず、その間に人事考課の具体的な内容について協議するとして、これらの要求を拒否した。

なお、南労会は、紀和労組と同8年度賃上げについてベア分一律1,900円とすることで妥結し、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年度賃上げを同年4月から実施した。

- (4) 平成8年5月11日の団交において、南労会は、支部組合員の定昇額について、「新賃金表で仮に格付けすると、組合員平均で4,490円である」と回答した。また、南労会は、人事考課制度について、「職務調査、職務分析、職能要件書作成、考課基準作成、考課者訓練の順番で行っていく。考課項目は情意・能力・成績の3項目である。考課者は第一次考課者が課長・主任、第二次考課者が部長クラス、第三次考課者が院長・所長・事務長である」などと説明した。
- (5) 平成8年6月24日、南労会は、職員の給食に関する衛生管理を担当していた支部組合員に対し、衛生面に十分注意するように指示したにもかかわらず食堂の机の上に豚肉が放置してあったことなどを理由に警告書を交付した。また、南労会は支部執行委員長に対し、事前に注意していたにもかかわらず就業規則に反した有給休暇届出を行ったことを理由に警告書を交付した。
- (6) 平成8年6月28日の団交において、南労会は支部に対し、同年夏季一時金について、口頭で、算定期間の平均基本給の2か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及び処分等控除あり）とする旨回答した。
- (7) 平成8年6月10日及び同年7月2日付けて、組合らは南労会に対し、同年度賃上げをベア分一律1,900円で妥結し、同年夏季一時金についても2か月分（欠勤控除あり。遅刻早退控除及び処分等控除は実施しない）で妥結する旨通知した。
- (8) 平成8年7月5日付けて、南労会は組合らに対し、「同年度賃上げについては、定昇分が未だ合意していない。同年夏季一時金については、遅刻早退控除及び処分等控除を除外した一部分について妥結する旨意思表示をしても妥結したものとは認められない」と反論した。
- (9) 南労会は、紀和労組と平成8年夏季一時金について2か月分として妥結し、同年7月10日、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年夏季一時金を支給した。
- (10) 平成8年11月12日の団交において、南労会は支部に対し、同年年末一時金について、口頭で、算定期間の平均基本給の2.5か月分（欠勤控除、遅刻早退控除及び処分等控除あり）とする旨回答した。

その後の団交において、南労会は支部に対し、同年年末一時金を3か月分とする旨の上積み回答を行った。また、支部は遅刻早退控除及び処

分等控除の撤回を求めたが、南労会はこれに応じなかつた。さらに、支部が各人の遅刻早退回数及び懲戒処分・警告書の回数を明らかにするよう要求したところ、南労会は、以前の賃金明細表では早退回数が漏れていた旨述べ、正確な遅刻早退回数については協定書を作成する段階で示す旨を、また、懲戒処分・警告書の回数については2名についてのみを回答した。さらに、支部が同年年末一時金について3か月分で妥結する旨通知したのに対し、南労会は南労会が提示した回答事項をすべて認めるのでなければ妥結できない旨述べた。また、支部は同一時金を支給するよう要求したが、南労会は妥結しなければ支給できないとしてこれを拒否した。

- (11) 南労会は、紀和労組と平成8年年末一時金について3か月分として妥結し、同年12月10日、支部組合員を除く職員に対し、この妥結どおり同年年末一時金を支給した。
- (12) 本件審問終結時まで、支部組合員に対し、平成3年度、同4年度、同7年度及び同8年度の賃上げは実施されていない。また、本件審問終結時まで、支部組合員に対し、同3年年末一時金並びに同4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金は支給されていない。

#### 10 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容は、次のとおりである。

- ① 平成3年度賃上げについて、同年4月からベア分一律4,200円及び定昇分の賃上げを実施し、併せて、紀和労組所属組合員に実施した賃上げ額と同額の賃上げが行われたものとなるように、支部組合員の基本給を740円引き上げ、既払額との差額を支払うこと。
- ② 平成3年夏季一時金について、前記①の賃上げ実施後の賃金で計算し直し、既払額との差額を支払うこと。
- ③ 平成3年年末一時金について、前記①の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の3か月分プラス一律6,000円を支払うこと。
- ④ 平成4年度賃上げについて、同年4月からベア分6,600円及び定昇分の賃上げを実施し、既払額との差額を支払うこと。
- ⑤ 平成4年夏季一時金について、前記①及び④の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の2か月分プラス一律3,000円を支払うこと。
- ⑥ 平成4年年末一時金について、前記①及び④の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の3か月分プラス一律5,000円を支払うこと。
- ⑦ 平成5年及び同6年夏季一時金について、前記①及び④の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の2か月分を支払うこと。
- ⑧ 平成5年及び同6年年末一時金について、前記①及び④の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の3か月分を支払うこと。
- ⑨ 平成6年10月に支部組合員以外の職員を新賃金体系へ移行させた際

の平均基本給引上げ額を明らかにし、同月から支部組合員の基本給をその同額引き上げ、既払額との差額を支払うこと。

- ⑩ 平成7年4月以降も、支部組合員に対し、従来の賃金体系の適用があるものとして取り扱うこと。
- ⑪ 平成7年度賃上げについて、同年4月からベア分一律1,800円及び定昇分の賃上げを実施し、既払額との差額を支払うこと。
- ⑫ 平成7年夏季一時金について、前記①、④、⑨及び⑪の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の2か月分を支払うこと。
- ⑬ 平成7年年末一時金について、前記①、④、⑨及び⑪の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の3か月分を支払うこと。
- ⑭ 平成8年度賃上げについて、同年4月からベア分一律1,900円及び従来の賃金体系に基づく定昇分の賃上げを実施し、既払額との差額を支払うこと。
- ⑮ 平成8年夏季一時金について、前記①、④、⑨、⑪及び⑭の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の2か月分を支払うこと。
- ⑯ 平成8年年末一時金について、前記①、④、⑨、⑪及び⑭の賃上げ実施後の賃金を基に、算定期間の平均基本給の3か月分を支払うこと。
- ⑰ 前記⑤⑥⑦⑧⑫⑬⑮の各一時金の計算に当たって、ワッペン控除及び処分等控除を実施せず、遅刻早退控除については、3年変更前の勤務時間に基づき実施すること。
- ⑱ バック・ペイについては、それぞれ年率5分を乗じた額を支払うこと。
- ⑲ 謝罪文の掲示

## 第2 判断

はじめに

本件は、平成3年度、同4年度、同7年度及び同8年度の賃上げが実施されず、同3年夏季一時金の再計算による差額分、同年年末一時金並びに同4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金がいずれも支給されなかつたこと等が争われたものであるが、これらについては、南労会が行った次の各行為、すなわち、

- 1 労働組合間で賃上げ額を同一としなかつたこと(労働組合間差別問題)、
- 2 遅刻早退控除を一時金支給の条件としたこと、
- 3 ワッペン控除を一時金支給の条件としたこと、
- 4 妥結月実施を賃上げ実施の条件としたこと、
- 5 新賃金体系移行を賃上げ実施の条件としたこと、
- 6 処分等控除を一時金支給の条件としたこと、

を理由としている。これを請求する救済の内容別に整理すると、以下のとおりである。

- ・請求する救済の内容①（平成3年度賃上げ実施 …上記1、4
- ・請求する救済の内容②（同年夏季一時金再計算差額支給）…上記1

- ・請求する救済の内容③（同年年末一時金支給） …上記 1
- ・請求する救済の内容④（同 4 年度賃上げ実施） …上記 1、 4
- ・請求する救済の内容⑤⑯（同年夏季一時金支給） …上記 2
- ・請求する救済の内容⑥⑯（同年年末一時金支給） …上記 2
- ・請求する救済の内容⑦⑯（同 5・6 年夏季一時金支給） …上記 2、 3
- ・請求する救済の内容⑧⑯（同 5・6 年年末一時金支給） …上記 2、 3
- ・請求する救済の内容⑨（別組合員らを新賃金体系に移行させた際の賃上げ分支給） …上記 5
- ・請求する救済の内容⑩（従来の賃金体系の適用） …上記 5
- ・請求する救済の内容⑪（同 7 年度賃上げ実施） …上記 5
- ・請求する救済の内容⑫⑯（同年夏季一時金支給） …上記 2、 3
- ・請求する救済の内容⑬⑯（同年年末一時金支給） …上記 2、 3、 6
- ・請求する救済の内容⑭（同 8 年度賃上げ実施） …上記 4、 5
- ・請求する救済の内容⑮⑯（同年夏季一時金支給） …上記 2、 6
- ・請求する救済の内容⑯⑯（同年年末一時金支給） …上記 2、 6

したがって、以下、上記 1 ないし 6 の各行為ごとに本件不当労働行為を判断する。

## 1 労働組合間差別問題について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

南労会は、平成 3 年度賃上げ回答を平均 9,000 円としたが、紀和病院職員の平均定昇額が診療所職員の平均定昇額より高いため、定昇分にペア分を加えた実際の賃上げ額は、紀和病院職員で構成される紀和労組と比較して診療所職員を中心に構成される支部が約 740 円低くなる。

南労会は、双方の賃上げ額が同額となるよう均等に取り扱わなければならなかつたのであり、このことは、南労会が支部の指摘に一旦は理解を示して検討する旨述べたこと、過去にも同額とする方法で賃上げが実施された経過があることからも明らかである。これは同 4 年度賃上げについても同様である。

また、基本給に同 3 年度賃上げ分が含まれる同年年末一時金についても、労働組合間差別問題が解決しなかつたため妥結できず、支部組合員に対してのみ支給されなかつた。

南労会が誠実な団交を行わないまま、支部組合員に対して、労働組合間差別の是正措置をとらず、賃上げ額を低く押さえ、同 3 年度及び同 4 年度の賃上げを実施しなかつたこと、同 3 年年末一時金を支給しなかつたこと及び同年夏季一時金のは正措置をしなかつたことは、いずれも支部組合員を不利益に取り扱い、組合らに打撃を与えることを目的とした不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

診療所職員と紀和病院職員とでは賃金体系が異なつており、紀和労

組結成前においても、診療所職員と紀和病院職員との間では平均定昇額に差が存在した。平成3年度及び同4年度賃上げの最終回答について、支部は支部組合員の平均定昇額にベア分を加えた額が紀和労組所属組合員のそれと比べて低額となることが労働組合間差別であると主張し、是正を要求したため、労使の主張が平行線のまま推移し妥結できなかった。しかしながら両労働組合間の賃上げ額の差は、支部が主に診療所職員で構成され、紀和労組が紀和病院職員のみで構成されているために結果的に生じたものに過ぎず、労働組合間差別とされるいわれはない。

同3年年末一時金についても、支部は労働組合間差別が妥結できない原因と主張するが、上記のとおりもともと差別などなかったのであり、支部が一方的な主張に固執し妥結を拒否したに過ぎない。

## (2) 不当労働行為の成否

組合らは南労会が平成3年度賃上げについて支部の賃上げ額を紀和労組のそれと同額にしないことが、労働組合間差別である自主張するので、以下、検討する。

前記第1．2(1)、(5)、3(2)、(9)、(10)、(11)及び(14)認定のとおり、①診療所職員と紀和病院職員とでは設立当初から賃金体系が異なり、定昇額も異なっていたこと、②昭和63年度及び平成元年度の賃上げにおいては、定昇分及びベア分からなる賃上げ額については、診療所職員と紀和病院職員とで平均定昇額の差にかかわらず同額とし、それぞれのベア分は、この賃上げ額からそれぞれの定昇分を引いた格差のある額とする方式が採られたこと、③同2年度賃上げ以降は、ベア分を格差のない一律とし、結果として、診療所職員と紀和病院職員とでは異なる平均賃上げ額となる方式が採られたこと、④同年度の賃上げ方式では松浦分会組合員の賃上げ額が紀和分会組合員の賃上げ額より低くなるが、支部は紀和分会の組織強化のためであるとして、これに合意していたこと、⑤同3年10月12日、紀和病院において紀和労組が結成され、これ以後、診療所職員を中心に構成される支部と紀和病院職員で構成される紀和労組が併存するようになったこと、⑥同月23日、南労会は同年度賃上げの最終回答として平均9,000円（定昇分4,800円、ベア分一律4,200円）としたこと、⑦同月27日、支部は、同回答について、ベア分を一律とすると診療所職員の平均定昇額は約4,490円、紀和病院職員の平均定昇額は約5,230円であるため、そこで生じる差額約740円についてはこれを是正して双方の賃上げ額を同額にする（差額分をベア分で調整する）必要がある旨主張し、南労会は一旦は検討する旨述べたこと、⑧同年12月、南労会は支部に対し、同年度賃上げについては、差額調整をせずに前回回答どおりベア分一律4,200円とする旨回答したこと、⑨同年度賃上げについては支部と南労会との間では妥結に至らず、また、同年末一時金についても、支部は同年度賃上げが解決しなければ妥結できない旨主張したため妥結に至らな

かったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、支部は、その内部事情から同2年度賃上げにおいて、診療所職員と紀和病院職員のベア分を一律とする賃上げ方式に合意していたが、その後、紀和労組結成により紀和病院職員の大半が紀和労組所属組合員となるに及んで方針を転換し、再び昭和63年度及び平成元年度の賃上げ方式に戻すこと、具体的には定昇額の差相当額をベア分において調整することによって一律の賃上げ額とすることを要求したことが認められる。

しかしながら、同3年度賃上げ回答において南労会が提示したベア分は支部及び紀和労組双方一律の同額であり、支部と紀和労組との間に生じた賃上げ額の差は平均定昇額そのものの差であること、また、この定昇額の差は設立当初からのものであり紀和労組結成前から存在していたこと、支部も紀和労組結成前はベア分を一律とする賃上げ方式について異議を唱えなかったこと、からすると、前年どおりの方式に基づいてなされた南労会の回答を労働組合間差別であり不当労働行為であるとすることはできない。

さらに、同4年度賃上げについても、前記第1. 7(1)ないし(3)認定のとおり、同7年4月に組合らが同賃上げを含む未妥結であった各賃上げ及び一時金の一括妥結を通告したにもかかわらず妥結に至らなかつたものであるが、この妥結に至らなかつた主たる要因は労働組合間差別問題であり、これが不当労働行為ではないことは上記判断と同様である。

## 2 遅刻早退控除について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

本件においては、労使間で勤務時間について認識が異なっており、南労会が主張する勤務時間と実際に組合員が勤務した時間とのズレは、本来の意味における遅刻早退と全く性質が異なる。南労会が遅刻早退控除を実施する目的は、単に職場における規律維持のためではない。また、南労会がこれに先立つ平成3年年末一時金交渉時において遅刻早退控除について予告していたという事実はない。

南労会が、遅刻早退控除を行う旨回答し、その主張する勤務時間に基づいて遅刻早退回数を算定することに固執し、各人の遅刻早退回数も明示せず、誠実な団交を行わないままこれに組合らが合意しない限り一時金について妥結していないとして、同4年夏季一時金以降の各一時金を支給しなかつたことは、組合らが合意できない条件を提示し意図的に妥結させず、これらの一時金を支給しないことにより支部組合員の生活を破壊し、3年変更後も支部の方針に従い従来の勤務時間に基づき勤務する支部組合員に不利益を課すとともに、組合らに打撃を与えることを目的とした不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

遅刻については、昭和63年に組合員の自主的な努力により減らすべきであるとの支部の主張を受け入れて、従来行っていた一時金からの控除を中止したが、支部はこの約束を反故にしてその後も組合員の遅刻を自主規制せず、遅刻者が大幅に増えた。このため、あらかじめ約半年前の平成3年年末一時金交渉時に予告した上で、同4年夏季一時金交渉において遅刻早退控除を提案したものであり、これについては職場における規律維持という観点から強い正当性がある。また、遅刻早退控除については紀和労組に対しても提案している。一時金交渉が妥結しないのは、遅刻早退控除を受諾しない支部の自主的選択の結果に過ぎず、何ら不当労働行為に該当しない。

また、一時金は賃金とは異なり、労使において金額、算出基準、支給者の範囲等について協定がなされない限り、具体的な請求権として発生しない。したがって、妥結していない以上一時金が支給されなかつたとしてもやむを得ないものである。

## (2) 不当労働行為の成否

前記第1. 4(5)、(6)、(9)、(10)、5(3)、(6)、(9)、(11)、6(1)、(2)、(5)、(7)、8(5)、(8)、(9)、(11)、9(6)、(8)、(10)及び(12)認定のとおり、南労会は支部に対し、平成4年夏季一時金以降の各一時金回答において、算定期間に内に12回を超える遅刻又は早退があった場合には超えた1回につき1000円を控除するという遅刻早退控除の導入を支給の条件としたこと、支部が同控除を受け入れなかつたところ、南労会は同控除も含めて合意しなければ妥結できないと主張し、結局、支部組合員にはこれらの一時金は支給されていないことが認められる。

使用者が一時金交渉において回答する際、一時金の支給と関連する条件を提示することは一般に認められるところであり、この条件が不合理なものでない限り、使用者が同一の条件を複数の労働組合に示し、これを受け入れた一方の労働組合とは協定を締結して一時金を支給し、これを拒否した他方の労働組合とは協定を締結せず一時金を支給しなかつたとしても、このことは労働組合の自由意思に基づく選択の結果であり、直ちに不当な差別であるということはできない。

また、前記第1. 2(3)認定のとおり、昭和63年に遅刻を理由とする控除制度を廃止して以降遅刻者が大幅に増加したことが認められ、南労会が使用者として職場における規律維持のため、遅刻や早退が多い者については一定額を一時金から控除するという遅刻早退控除の導入を提案したことは理解し得るところである。

しかしながら、本件遅刻早退控除について検討すると、前記第1. 3(7)、4(5)9(10)認定のとおり、①平成3年8月、南労会は支部と合意に至らないまま診療所職員の勤務時間を変更したが、支部組合員はこの3年変更に反対する支部の方針によりこれ以降も変更前の勤務時間により勤務を続けたこと、②南労会は支部組合員各人に対しては、3年変更後の

始業・終業時刻を具体的に指示していなかったこと、③南労会は、同4年夏季一時金回答の際、遅刻早退控除導入を支給の条件とし、同控除の対象となる選刻早退回数は3年変更後の勤務時間に基づいて算定する旨説明したこと、④支部が各人の遅刻早退回数を明示するように求めたのに対し、南労会は毎月の賃金明細表を見れば分かるとしてこれを明示しなかったこと、⑤その後の団交においても、南労会は各人の正確な遅刻早退回数を明示しなかったこと、がそれぞれ認められる。

上記のとおり、南労会は遅刻早退を3年変更後の勤務時間に基づいて判断するとし、一方、支部組合員は3年変更前の勤務時間に基づいて勤務しているのであるから、この時間のずれの部分を遅刻早退と算定することは、支部組合員にとって極めて大きな影響を持つものである。しかるに、南労会は支部組合員に対し、各人の3年変更後の始業・終業時刻を具体的に指示しておらず、支部組合員にとってどの時間帯が遅刻早退に該当するのかが明らかではなく、さらに、賃金明細表で示された遅刻早退回数も不正確なものであったことは後に南労会自らが認めているところである。

そうであるとすると、南労会は、本件遅刻早退控除の導入について十分説明をすべきところ、支部からの遅刻早退回数の明示要求に対しこれを拒否し、遅刻早退控除が導入された場合の支部組合員に対する影響について十分な説明をしていないことは明らかであり、南労会は本件遅刻早退控除について誠実な団交を行ったものとは認められない。

さらに、職場における規律維持の必要があったとしても、南労会が、支部組合員に対し遅刻早退の判断の根拠となる具体的な勤務時間を指示しないまま、一方的に遅刻早退回数を算定し、これに基づいて一時金を控除することを一時金支給の条件としたことは著しく合理性を欠くものである。

したがって、南労会が、十分な説明もしないまま上記支給条件に固執し、その結果労使合意が成立せず、支部組合員に対し平成4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金を支給しなかったことは、職場の規律維持に藉口して、南労会と対立する支部を嫌悪し牽制するために支部組合員を不利益に取り扱ったものであると判断せざるを得ない。なお、仮に南労会が主張するようにその実施を予告していたとしても、上記判断を左右するものではない。

以上のとおり本件遅刻早退控除に係る南労会の行為は、誠実な団交を行わず、支部組合員に一時金を支給しないという経済的不利益を与え、もって組合らを弱体化することを目的とした労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 ワッペン控除について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

ワッペン控除については、通常どおりの労務の提供を行っているにもかかわらず欠勤とみなし、その結果、一時金の半額を控除するという違法なものである。また、南労会は支部組合員のワッペン着用就労の実態を把握しておらず控除の要件自体を欠いていること、ワッペン着用就労により業務に具体的な支障が生じた事実はないこと、南労会はワッペン着用就労による労務の提供を受領して業務を運営してきたことなどを考慮すれば、ワッペン控除は正当な組合活動に対する過剰な制裁措置である。また、南労会は賃上げ及び一時金を未妥結のまま放置してきたが、平成5年度賃上げに当たって組合らが支部組合員の生活困窮を考慮に入れ妥結したことを契機に、その後の一時金交渉の回答においてワッペン控除を主張してきたのであり、これが新たな支部組合員への攻撃手段であることは明白である。また、南労会がこれに先立つ同4年年末一時金交渉時においてワッペン控除について予告していたという事実はない。

したがって、南労会が、ワッペン控除を行う旨回答し、これに固執し、誠実な団交を行わないままこれに組合らが合意しない限り一時金について妥結していないとして、同5年から同7年の間の夏季及び年末の各一時金を支給しなかったことは、組合らが合意できない条件を提示し意図的に妥結させず、これらの一時金を支給しないことにより支部組合員の生活を破壊し、組合らに打撃を与えることを目的とした不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

支部組合員は、平成4年7月のD課長就任以降、個人を誹謗するワッペンを着用して就労を始めた。南労会は再三中止を求め、警告を発したが、支部はこれを中止しなかったため、あらかじめ約半年前の同年年末一時金交渉時に予告した上で、同5年夏季一時金交渉においてワッペン控除を提案したものである。ワッペン着用就労は労働者の職務専念義務に違反し、職場における秩序を乱すものであり、労働契約に基づく本来の労務の提供とはいえず、また、通常以上に静謐性、安心感を要求される医療機関ではより違法性が高い。

したがって、これについては強い正当性があり、何ら不当労働行為に該当せず、一時金交渉が妥結しないのは、ワッペン控除を受諾しない支部の自主的選択の結果に過ぎない。

## (2) 不当労働行為の成否

前記第1、5(3)、(6)、(9)、(11)、6(1)、(2)、(5)、(7)、8(5)、(8)、(9)、(11)、及び9(12)認定のとおり、南労会は支部に対し、平成5年から同7年の間の夏季及び年末の各一時金回答において、ワッペン着用就労を行っていた者は欠勤扱いとし半額を上限として控除するというワッペン控除の導入を支給の条件としたこと、支部が同控除を受け入れなかつたところ、南労会は同控除も含めて合意しなければ妥結できないと主張し、結局、

支部組合員にはこれらの一時金は支給されていないことが認められる。

使用者が一時金交渉において条件を付し、これを受け入れなかつた労働組合に対し一時金を支給しなかつたとしてもそれが直ちに不当労働行為となるものではないことは前記2(2)において述べたところである。

また、ワッペンを着用して就労することは就業時間中の労働組合活動もしくは争議行為に当たると解され、このような行為について業務遂行上の支障を理由に何らかの処分が行われたり、争議行為に該当する部分について賃金が控除されたとしても、一般的には必ずしも不当とはいえない。

ところで本件ワッペン控除については、前記第1. 5(3)、(7)、(9)、6(5)及び8(3)認定のとおり、①南労会は、同5年夏季一時金回答の際、ワッペン控除導入を支給の条件としたが、支部が誰が幾日ワッペン着用就労を行っていたかを現認しているのかと質したところ、南労会は「支部の指示のもとに全員が全日ワッペンを着用していることを前提としている。着用していないというのであれば個々の支部組合員が自主申告し証明すればよい」などと述べたこと、②同年9月以降、支部組合員は、継続して着用する者、全く着用しない者及び着用したりしなかつたりする者に分けるという戦術をとったこと、③同7年5月以降、支部組合員は一切のワッペン着用就労を中止したこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、同5年から同7年の間の夏季及び年末の各一時金の算定期間である同4年11月から同7年10月までの間必ずしも支部組合員全員が、全日、ワッペン着用就労を行っていた訳ではないにもかかわらず、南労会は、誰が幾日ワッペン着用就労を行っていたかを現認しないまま支部組合員全員に対して全日ワッペン着用就労したものとみなして本件ワッペン控除を適用するとしたもので、その適用は極めて杜撰なものといわざるを得ない。また、支部組合員はこの間通常通りの業務に従事しており、南労会も支部組合員がワッペンを着用した期間も労務の提供を受領して業務を運営してきたことを考慮すれば、本件ワッペン着用就労の是非はともかく、算定期間をすべて欠勤とみなしてこれに係る一時金の半額を控除するという本件ワッペン控除は、合理性を欠くものである。

したがって、南労会が、上記態様のワッペン控除を一時金支給の条件とすることに固執し、その結果労使合意が成立せず、支部組合員に対し同5年から同7年の間の夏季及び年末の各一時金を支給しなかつたことは、支部を嫌悪して支部組合員を不利益に取り扱つたものであると判断せざるを得ない。

以上のとおり本件ワッペン控除に係る南労会の行為は、支部組合員に一時金を支給しないという経済的不利益を与え、もって組合らを弱体化することを目的とした労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### 4 妥結月実施及び申立て取下げについて

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

平成7年4月、組合らは未妥結であった賃上げ及び一時金問題について一括して妥結する旨通知し、同3年度及び同4年度賃上げ、同3年年末一時金並びに同4年から同6年の間の夏季及び年末の各一時金の賃上げ額及び支給月数等は労使で一致した。しかしながら、南労会は、新たに、妥結月実施を条件とすることにより事実上回答内容を不利益に変更し、また、地労委への救済申立ての取下げを条件とし、これらに組合らが合意しない限り妥結していないとして、賃上げ分及び一時金を支給しなかった。

このように膨大な賃上げ分及び一時金の未払いを次々と条件をつけ妥結不能とさせた南労会の行為は、支部組合員の生活を破壊し、組合らに壊滅的打撃を与えることを目的とした不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

平成7年5月、南労会は、支部の一方的な妥結通知に対し、妥結月実施及び地労委に対する救済申立ての取下げ等を提案したが、支部がこれらを拒否したため、妥結できなかった。しかしながら、ある事項について労使が合意に達すれば、それについては基本的に争いがないことになるから地労委への救済申立てを取り下げるという南労会の提案は何ら不当ではないし、また、妥結月実施についても、本件の時間的経過を考え、早急な解決を図るために提案したものであり、合理性がある。

##### (2) 不当労働行為の成否

前記第1. 7(1)ないし(3)、9(2)及び(12)認定のとおり、(1)組合らは、平成7年4月21日、未妥結であった賃上げ及び一時金問題につき一括して妥結する旨通知し、同年5月2日、事項ごとの協定書案を提示したこと、②南労会は、これらに対応して提示した協定書案及び覚書案において、賃上げについては妥結月から実施すること及びそれぞれに該当する地労委への救済申立てを取り下げるなどを条件としたこと、③南労会は、同8年度賃上げ交渉においても妥結月実施を条件としたこと、④結局、支部組合員に対しこれらの賃上げは実施されていないこと、がそれぞれ認められる。

そこで、まず、賃上げについて妥結月実施を条件としたことについて検討すると、賃上げの未妥結状態が長期間継続している支部組合員に対する賃上げを妥結月実施とすると、支部組合員の金銭的損失が極めて大きなものとなり、また、既に賃上げを実施されている紀和労組所属組合員らと大きな格差が生じることとなる。また、前記第1. 3(10)、(12)、5(2)、(12)及び6(3)認定の事実によれば、南労会においては、従来、賃上げが遅れて妥結したときはその実施時期を賃上げ当該年度の4月に遡及す

ることが慣行であったと認められ、さらに、前記2(2)、3(2)及び後記6(2)判断のとおりの南労会の不当労働行為が存し、これら行為によって、賃上げの未妥結状態が継続しているものである。したがって、妥結月実施を新たに提案するには相当な合理的理由がなくてはならないが、この点について、南労会は時間的経過を挙げるのみで、他に合理的な理由を主張していない。

以上のことからすれば、南労会が妥結月実施を賃上げ実施の条件としたことには合理的理由がなく、未妥結であった賃上げ及び一時金問題の妥結を一層困難にさせ、それにより、組合らの弱体化を企図したものと判断するのが相当であり、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。

一方、地労委への救済申立てを取り下げることを条件としたことについては、本件賃上げ及び一時金と関連のない申立てまで一括して取り下げるなどを条件とするならばともかく、労使が合意に達した事項についてこれに関連する申立てを取り下げるという条件を提案したのであるから、これを不当とはいえない。

## 5 新賃金体系移行について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

新賃金体系は、扶養手当の額が、支部組合員の大半を占める診療所職員には不利に、紀和労組が組織している紀和病院職員には有利になるように変更されるなど、それ自体支部組合員を不利益に取り扱うものである。また、南労会は、紀和労組が新賃金体系移行に合意したことを理由に、支部組合員を除く職員には新賃金体系を適用して基本給を約1,000円引き上げる一方で、支部組合員には従来の賃金体系は存在しなくなったとして、不利益に取り扱った。さらに、南労会は、その具体的な内容を明らかにしないまま新賃金体系への移行に合意することを平成7年度及び同8年度の賃上げの条件とし、これに固執して、これらの賃上げを支部組合員に対してのみ実施しなかった。

したがって、南労会が、新賃金体系導入を口実に、紀和労組所属組合員らに対し事実上の賃上げを実施したこと、支部組合員を従来の賃金体系の適用から除外したこと、及び新賃金体系移行に合意しない限り賃上げは実施しないとして、誠実な団交を行わないまま同7年度及び同8年度の賃上げを支部組合員に対してのみ実施しなかったことは、支部組合員を不利益に取り扱い、組合らを弱体化させることを目的とした不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

平成5年11月、南労会は、診療所職員と紀和病院職員の賃金体系を一本化するための新賃金体系を支部及び紀和労組に提案した。紀和労組とは同6年10月1日から新賃金体系に移行する旨合意したが、支部

は職能給導入には反対であるとして、これについての協議を拒否した。紀和労組所属組合員らに対する基本給の引上げは新賃金体系移行に伴い必然的に発生するものに過ぎず、支部が新賃金体系に合意しない以上、支部組合員の基本給引上げを行わなかつたことはやむを得ない。

また、南労会は、同7年4月1日から支部組合員を除くすべての職員について新賃金体系に移行し、旧賃金体系を廃止した。したがって、支部に対しては、南労会の賃金体系はひとつであるという事実を踏まえ、同年度賃上げ交渉に臨んだが、支部が旧賃金体系に基づく賃上げを主張したため、妥結できなかつたものである。

## (2) 不当労働行為の成否

前期第1. 6(4)、8(4)、9(2)、(3)、(8)及び(12)認定のとおり、①紀和病院職員は平成6年10月1日から、また、支部組合員を除く診療所職員も同7年4月1日からそれぞれ新賃金体系に移行したこと、②南労会は、同年度賃上げ交渉において、支部組合員各人に新賃金体系を適用した場合の賃金表を提示し、支部が新賃金体系移行に合意しない限り同年度賃上げは実施しない旨述べたこと、③南労会は、同8年度賃上げ交渉においても、新賃金体系移行に合意しない限り同7年度賃上げは実施しない旨述べたこと、④南労会は、同8年度賃上げ交渉において、従来の賃金体系は同7年3月末で消滅し南労会には新賃金体系しかなく、支部がこれに合意していないため支部組合員に適用する賃金表はないとして、当初定昇額を示さなかつたこと、⑤同8年度賃上げについて、支部は妥結する旨通知したが、南労会は定昇分については未だ妥結していないとしたこと、⑥結局、支部組合員に対し、これらの賃上げは実施されていないこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、南労会は同7年度賃上げについては、支部が新賃金体系移行に合意することを実施の条件とし、同8年度賃上げについては、従来の賃金体系は消滅したのであり新賃金体系に基づく定昇額でなければ妥結できないとして、支部が新賃金体系移行に合意することを実施の条件としたことが認められる。そこで、新賃金体系についてみると、前記第1. 5(8)認定のとおり、諸手当の変更によって支部組合員の手当が減少する部分も見られるが、その他に新賃金体系そのものが一看して重大かつ明白に支部組合員を紀和労組所属組合員らに比べ不利益に取り扱う意思をもつた不当なものとまで認めるに足る疎明はなく、新賃金体系移行提案そのもの及びこれを賃上げ実施の条件としたことを直ちに不当労働行為であるということはできない。

また、新賃金体系移行に伴う基本給の引上げについては、新賃金体系移行の際に職能給の等級を新賃金表の直近上位に位置付けた結果、移行を受諾した紀和労組所属組合員らに対し事実上の賃上げが実施されたのである、新賃金体系移行に合意していない支部組合員に対しこれが実施されていないとしても、このことをもって支部組合員を紀和労組所属組

合員らに比べ不利益に取り扱った不当労働行為であるということはできない。

ところで、南労会と支部の新賃金体系移行に関する協議についてみると、前記第1. 5(8)、8(4)及び9(2)ないし(4)認定のとおり、①同5年11月、南労会は新賃金体系の内容に関する資料を提示したが、これについて実質的な協議は行われなかったこと、②同7年5月、南労会は支部組合員各人に新賃金体系を適用した場合の賃金表を提示したこと、③同8年3月から5月にかけて、新賃金体系移行に関する協議が行われたが、支部が、職能資格制度についていつから運用するのかを尋ね、また、同4年4月から運用している管理職の職能資格制度の内容を明らかにし、紀和病院において現段階までに作成した資料を提示するよう要求したところ、南労会は、新賃金体系移行後2年間は職能資格制度は運用せず、その間に具体的な内容について協議する旨述べ、支部の要求を拒否したこと、④同8年5月、南労会は人事考課について説明したが、その内容は抽象的なものにとどまっていたこと、がそれぞれ認められる。さらに、前記第1. 5(8)認定のとおり、新賃金体系は、人事考課に基づく職能資格制度を導入し、基本給を年齢に応じて支給する本人給と職能資格制度による資格等級に応じて支給する職能給に分けるという賃金体系の抜本的変更であるにもかかわらず、南労会は、移行後に協議するとして資料等を示さず、具体的な説明も行わなかつたのであるから、新賃金体系移行について十分な協議が行われたとは到底認められない。

したがって、支部組合員に重大な影響を及ぼす新賃金体系への移行について十分な協議がなされず、南労会が合意に至る努力を行わなかつたことは、誠実な団交を行つたものとは認められず、この点については労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

組合らは、同7年4月以降も支部組合員に対し従来の賃金体系適用があるものとして取り扱うことを求めていたが、前記第1. 8(4)認定のとおり、南労会は支部組合員に対し、同月以降も新賃金体系に移行できまいまま事実上従来の賃金体系に基づいた金額を支給しているのであるから、組合らの請求は理由がない。

なお、同7年度及び同8年度の賃上げに関しては、新賃金体系移行について労使間で十分協議し、その結果に委ねられるべきである。

## 6 処分等控除について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

3年変更以降、南労会は支部組合員に対し、指示された勤務時間に従っていないなどとして、毎月のように警告書を乱発し、処分等控除を行う旨回答したのは、支部組合員がワッペン着用就労を中止したことを利用機に、これに替わる新たな支部組合員への攻撃として提案したものであることは明日である。

したがって、南労会が、処分等控除を行う旨回答し、これに固執し、識実な団交を行わないままこれに組合らが合意しない限り一時金について妥結していないとして、平成7年年末一時金並びに同8年の夏季及び年末の各一時金を支給しなかったことは、組合らが合意できない条件を提示し意図的に妥結させず、これらの一時金を支給しないことにより支部組合員の生活を破壊し、組合らに打撃を与えることを目的とした不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

3年変更以降、支部組合員は南労会の業務上の指示に従わない状態が続いており、口頭で注意しても従わないと認め、文書で警告書を発し懲戒処分を行うてきたが、相変わらず指示に従わなかった。このため、あらかじめ約半年前の平成7年夏季一時金交渉時に予告した上で同年年末一時金交渉において処分等控除を提案したものであり、これについては職場における秩序維持の観点から強い正当性がある。また、処分等控除については紀和労組に対しても提案している。一時金交渉が妥結しないのは、処分等控除を受諾しない支部の自主的選択の結果に過ぎず、何ら不当労働行為に該当しない。

## (2) 不当労働行為の成否

前記第1. 8(9)、(11)、9(6)、(8)、(10)及び(12)認定のとおり、南労会は支部に対し、平成7年年末一時金並びに同8年の夏季及び年末の各一時金回答において、懲戒処分を受けた者は10%、警告書を交付された者は1枚につき3%をそれぞれ控除し、控除は併せて10%を上限とするという処分等控除の導入を支給の条件としたこと、支部が同控除を受け入れなかつたところ、南労会は同控除も含めて合意しなければ妥結できないと主張し、結局、支部組合員にはこれらの一時金は支給されていないことが認められる。

使用者が一時金交渉において条件を付し、これを受け入れなかつた労働組合に対し一時金を支給しなかつたとしても直ちに不当労働行為となるわけではないことは前記2(2)において述べたところであり、また、前記第12(2)認定のとおり、南労会の賃金規定には、一時金は南労会の業績、職員の勤務成績等を勘案して支給する旨が規定されているから、南労会が使用者として、職場における規律維持の観点からも何らかの処分を受けた者について一時金を減額するという処分等控除の導入を提案したこと自体は不当ではないというべきである。

そこで本件処分等控除についてみると、前記第1. 8(6)、9(1)及び(5)認定のとおり、南労会が支部組合員に対し交付した警告書には、ビラ配布や衛生管理等に関するものもあるが、同8年1月以降においては、3年変更前の勤務時間により勤務していることを理由として、支部組合員全員に対して警告書を交付したことが認められ、本件処分等控除の目的は、支部組合員を3年変更に従わせるためでもあったことは明らかであ

る。

ビラ配布等他の理由による警告書についてはともかく、3年変更に係る警告書は、そもそも南労会が支部組合員に対し具体的な勤務時間について指示をしていないにもかかわらず、南労会の指示する勤務時間に従っていないとするものであるから、この警告自体根拠のないものである。したがって、南労会がこの警告書の交付を理由に一時金を控除することを一時金支給の条件としたことは合理性を欠くものであり、このような処分等控除に固執し、その結果労使合意が成立せず、支部組合員に対し同7年年末一時金並びに同8年の夏季及び年末の各一時金を支給しなかったことは、職場の規律維持に藉口して、南労会と対立する支部を嫌悪し牽制するために支部組合員を不利益に取り扱ったものであると判断せざるを得ない。

以上のとおり、本件処分等控除に係る南労会の行為は、支部組合員に一時金を支給しないという経済的不利益を与え、もって組合らを弱体化することを目的とした労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### まとめ

以上を総合し、請求する救済の内容別に整理すると、以下のとおりである。

- ・請求する救済の内容①④…一労働組合間差別と妥結月実施が問題であり、実施月問題は賃上げ額について労使間の合意が成立して初めて問題となるもので、本件においてはそもそもこの合意が成立しておらず、その合意に至らない理由が労働組合間差別問題にあり、これが不当労働行為に該当しないのであるから棄却する。なお、妥結に至った際に妥結月実施を条件とすることが許されることは言うまでもない。
- ・請求する救済の内容②③…一労働組合間差別が問題であり、これが不当労働行為に該当しないのであるから棄却する。
- ・請求する救済の内容⑤⑥⑦⑧⑪⑫⑬⑮⑯⑰…時刻早退控除、ワッペン控除及び処分等控除を一時金支給の条件としたことが問題であり、これらがいずれも不当労働行為に該当し、これら条件がなければ既に合意に至っていたと認められるのであるから主文2のとおり命じる。
- ・請求する救済の内容⑨⑩…前記5(2)判断のとおり、組合らの請求には理由がないから棄却する。
- ・請求する救済の内容⑪…新賃金体系移行提案そのものは不当労働行為に該当しないものの、不誠実団交による協議不十分と認められるのであるから主文1のとおり命じる。
- ・請求する救済の内容⑭…新賃金体系移行提案と妥結月実施が問題であり、実施月問題は賃上げ額について労使間の合意が成立して初めて問題となるもので、本件においてはそもそもこの合意が成立しておらず、その合意に至らない理由が新賃金体系移行提案にあり、これについては同⑪と同様であるから主文1のとおり命じる。

## 7 救済方法

- (1) 組合らは、賃上げの実施及び一時金の支給について、年率5分を乗じることをも求めるが、その必要を認めない。
- (2) 組合らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りる。

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。

平成11年12月27日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 印