

大阪、平11不46、平11不105、平12不30、平14.3.29

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、申立人らとの間で誠実に協議した上、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に対して、平成10年度分の賃金については同10年4月から、また、同11年度分の賃金については同11年4月から、定期昇給相当分の賃上げを実施しなければならない。
- 2 被申立人は、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に対して平成11年8月に実施した新賃金体系への移行について、申立人らとの間で誠実に協議しなければならない。なお、新賃金体系への移行に当たっては、過去の未実施の賃上げ相当額を精算するなど、同支部組合員を除く被申立人職員と比較して同支部組合員らに不利とならないようその移行方法について申立人らとの間で誠実に協議して決定しなければならない。
- 3 被申立人は全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に対し、遅刻早退を理由とした平成10年夏季及び年末並びに同11年夏季の各一時金における減額について、同3年8月4日以前の勤務時間に基づいて遅刻早退回数を計算して各一時金の減額分を算定し直し、既払額との差額を支払わなければならない。  
なお、平成10年度及び同11年度の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10年夏季及び年末並びに同11年夏季の各一時金に係る差額を精算しなければならない。
- 4 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10年度及び同11年度賃上げ交渉において、新賃金体系に同意することを定期昇給による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うなど誠意ある対応をしなかったこと及び貴組合員に対してのみこれらの定期昇給による賃上げを実施しなかったこと。
  - (2) 平成11年8月に実施された新賃金体系への移行に際し、十分協議を行うなど誠意ある対応をしなかったこと及びその移行方法についても誠実な協議を行わず、過去の未実施の賃上げ相当額を精算しないまま新賃金体系に移行し、貴組合員を不利益に取り扱ったこと。
  - (3) 平成10年夏季及び年末並びに同11年夏季の各一時金について、遅刻早退を理由とする控除を同3年8月4日以前の勤務時間に基づかずに実施したこと。
- 5 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「南労会」という)は、労働災害や職業病等の労働者を対象とする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及びみどりクリニック等をそれぞれ経営し、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200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があり、その組合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日にその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も「松浦分会」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40名である。

## 2 平成9年以前の賃上げ及び一時金等について

(1) 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。

(2) 平成3年8月5日、南労会は、支部との合意のないまま、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)。

3年変更に際し、南労会は各部署の主任に対し、職員ごとの勤務割を行うよう業務指示を行ったが、職員個人に対しては、具体的な勤務時間の指示は行わなかった。また、南労会は支部に対しても、各組合員の始業・終業時刻等がどうなるのかについて説明を行わなかった。

これに対し、組合員である各部署の主任は、支部の決定に基づき、上記診療所の業務指示に従うことなく3年変更前の勤務時間により勤務割を行い、組合員らもこれに従い勤務を行った。

その後、平成7年4月18日の団交において、南労会は組合及び支部(以下、この二者を併せて「組合ら」という)に対し、組合員ごとに始業・終業時刻及び週休日を記載した業務指示書を交付した。

平成7年5月2日、南労会は、支部との合意のないまま、診療所において週休2日制を導入するとともに勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更した(以下、この変更等を「7年変更」といい、3年変更と7年変更を併せて「3年変更等」という)が、支部は、支部組合員の勤務について、3年変更前の勤務時間により勤務を続けることを決定した。

(3) 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、組合らは、3年変更等に伴う支部組合員に対する賃金カット問題に関して救済申立て(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、平成9年7月30日、当委員会は、3年変

更等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行うこと等を命じる一部救済命令(以下、この命令を「7.30命令」という)を発した。

なお、7.30命令について、南労会は中央労働委員会(以下「中労委」という)に対し再審査を申し立て、同事件は本件審問終結時において再審査係属中である。

- (4) 平成4年7月13日から同9年4月15日に至るまでの間、組合らは当委員会に対し、平成3年度、同4年度、同7年度及び同8年度の賃上げが実施されなかったこと、また、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ったこと等が不当労働行為であるとして10件の救済申立て(平成4年(不)第30号、同年(不)第33号、同5年(不)第2号、同6年(不)第19号、同7年(不)第27号、同年(不)第28号、同年(不)第53号、同8年(不)第28号、同9年(不)第16号及び同年(不)第17号)を行った。

これらの事件について、平成11年12月27日、当委員会は、①平成7年度及び同8年度の賃上げに関し誠実協議を行うこと、②平成4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金に関し、遅刻早退控除(算定期間内に12回を超える遅刻又は早退があった場合、その超えた1回につき1,000円を各一時金から控除する制度)については、3年変更前の勤務時間に基づいて実施すること、処分等控除(算定期間内に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%を上限とする制度)については、3年変更前の勤務時間に従って勤務したことを理由にこれを実施することはしないとの条件の下に妥結し、協定締結の上支給すること、等を内容とする一部救済命令(以下、この命令を「12.27命令」という)を発した。

なお、12.27命令について、組合ら及び南労会は中労委に対しそれぞれ再審査を申し立て、同事件は本件審問終結時において再審査係属中である。

- (5) 平成5年度賃上げについて、組合らと南労会は、同年5月以降に妥結し、同賃上げは4月に遡って実施された。平成6年度賃上げについても同様に同年5月以降に妥結し、4月に遡って実施された。
- (6) 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と提案し、資料として、新賃金体系の給与規程、本人給表、資格等級基準表、職能給表等を提示した。

新賃金体系は、職能資格制度(資格等級は10級建てとし、上位6級に対応する職位として、部長、課長、課長代理、主任及び主任代理がある)とこれを運用するための人事考課制度を導入するものであり、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)とし、昇格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。さらに、新賃金体系の扶養手当額は配偶者1万5,000円、第一子8,000円である。これに対し、診療所職員は従来、配偶者7,100円、第一子2万1,300円を支給され、紀和病院職員は従来、配偶者8,000円、第一子5,000円を支給されていた。このため新賃金体系下の扶養手当については支部組合員のほとんどが従来より減額となるのに対し、紀和労組組合員は全員増額となるものであった。

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、平成6年3月まで支部と南労会の間では実質的に協議されることはなかった。

- (7) 平成6年3月から同年4月に行われた団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)において、組合らは南労会に対し、新賃金体系移行反対を表明した。

これらの団交において、南労会は、人事考課基準を確定するには2年程度を要する旨述べた。

その後、平成6年10月に至るまで、組合らと南労会の間では、新賃金体系移行に係る協議は行われなかった。

- (8) 平成6年10月6日付けで、南労会と紀和労組は、「平成6年10月1日から平成5年11月12日に提案した新賃金体系に移行する。ただし、本人給については平成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。人事考課基準については公開する」旨の協定を締結した。

南労会は、平成6年10月1日から、支部組合員を除く紀和病院職員の賃金を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の賃金をも新賃金体系に移行したが、支部組合員に対しては、支部が同意していないことを理由に新賃金体系を適用しなかった。

なお、南労会は、診療所における新賃金体系導入に伴う就業規則の変更を行わなかった。

- (9) 平成6年10月及び同年11月の団交において、組合らと南労会は、紀和病院分会組合員に対する新賃金体系の適用について協議し、当該組合員には新賃金体系を適用しないことを確認した。

平成6年11月29日付けで、組合らは南労会に対し、職能給の導入は、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ものであるなどとして新賃金体系移行に抗議するとともに、新賃金体系移行を議題とする団交を申し入れた。これについて、団交は開催されなかった。

- (10) 平成7年3月16日の団交において、南労会は組合らに対し、新賃金体系移行に係る人事考課については2年間かけて実施していくので、同年4月1日から新賃金体系移行を先行させることに同意するよう求めたが、組合らはこれに応じなかった。

平成7年4月以降、後記5(3)記載のとおり、同11年8月に新賃金体系に移行するまでの間、南労会は、支部組合員に対する賃金を事実上従前の賃金体系に基づいた金額で支給している。

- (11) 平成7年5月、南労会は組合らに対し、支部組合員30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、金額等を記載した賃金表を提出し、支部組合員に適用されていた従前の賃金体系は同年4月に消滅したと述べた。

- (12) 平成7年6月9日の団交において、南労会は支部に対し、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りした場合については、新たに減額査定の対象とする旨述べた。

- (13) 平成7年11月8日付けで、南労会は支部に対し、同年年末一時金について、処分等控除を実施する旨回答した。

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。

- (14) 平成8年4月24日の団交において、組合らは南労会に対し、松浦分会組合員について職能資格制度をいつから実施するのかを質すとともに、同4年4月から管理職について先行的に実施されている職能資格制度の内容を明らかにすること、及び既に職務調査が終わり職務分析に入っている紀和病院職員について、現段階までに作成した資料を提示することを要求した。これに対し、南労会は、新賃金体系以降後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内容について協議するとして、これらの要求を拒否した。

平成8年5月11日の団交において、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実施する、その考課項目は情意・能力・成績の3項目であり、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。

その後も、南労会は、組合らからの新賃金体系移行に係る資料要求に応じていない。

(15) 平成10年5月18日、組合らは当委員会に対し、同9年度の賃上げが実施されなかったこと並びに同年の夏季一時金及び年末一時金が支給されなかったことが不当労働行為であるとして救済申立て(平成10年(不)第27号)を行った。この事件について、平成12年7月17日、当委員会は、①平成9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すること、②平成9年夏季及び年末の各一時金につき、遅刻早退控除については、3年変更前の勤務時間に基づいて実施すること、処分等控除については、3年変更前の勤務時間に従って勤務したことを理由としてこれを実施しないとの条件の下に妥結し、協定締結の上支給すること、等を内容とする一部救済命令(以下、この命令を「7.17命令」という)を発した。

なお、7.17命令について、組合らと南労会は中労委に対しそれぞれ再審査を申し立て、同事件は本件審問終結時再審査係属中である。

### 3 平成10年度賃上げについて

(1) 平成10年2月20日、組合らは南労会に対し、「要求書並びに団体交渉申入書」を提出し、次のとおり要求した。

要求項目は、①平成10年の春闘賃上げは、定期昇給とは別にベースアップ分一律3万5,000円とすること、②実施時期を同年4月からとすること、③職能給導入は撤回すること、④同年3月12日と17日に団交を開催し、文書で回答を行うこと等であった。

12日には団交は開催されず、17日に第1回団交が開催されたが、南労会は組合らに対し、「3月21日に理事会を開催し、そこで回答のあり方を決める」として賃上げの回答を行わなかった。

(2) 平成10年3月24日の第2回団交において、南労会は組合らに対し、ベースアップ(以下「ベア」という)は行わず、定期昇給(以下「定昇」という)のみを実施し、組合員には、新賃金体系に同意しない限り定昇もしないと口頭で回答した。ベアゼロの回答は、南労会において初めてのことであった。

南労会は組合らに対し、この理由について、5,000万円程度の営業損失が生じ、決算見込みが非常に悪いためであると説明した。

これに対し、組合らは、組合員に対する賃金や諸手当は、従前の診療所の賃金体系に基づいて支給されているとして、平成7年度からの、従前の賃金体系による賃上げの実施を要求したが、南労会は、従前の賃金体系は廃止したので、組合らの要求には応じないと回答した。

また、組合らは南労会に対し、従前の賃金体系が廃止され、新

賃金体系一つしかないなら、なぜ新賃金体系を組合員に適用しないのか、そして、賃上げをしない理由として、組合が新賃金体系移行に同意していないことを挙げるが、このことは組合が従前の賃金体系の廃止には同意していないことと矛盾すると述べ、南労会の回答は組合員に賃上げをしないことが目的である旨の指摘をしたが、このことについて、南労会は何も答えなかった。

なお、組合らは南労会に対し、①平成7年に南労会が新賃金体系に移行する際に作成した前記2(11)記載の賃金表では、同年4月の賃金は、従前の賃金体系に基づくベアと定昇を行った上で金額が記載されており、従前の賃金体系による同年度のベアと定昇については、組合らの考え方と一致しているとして、また、②紀和労組組合員に対しては同6年4月にベアと従前の賃金体系での定昇を行った上、同年10月に職能給に移行していることから、ベアと定昇は賃金体系の変更とセットではないとして、職能給については組合らと十分協議し、組合らと南労会の間で金額が一致している従前の賃金体系によるベアと定昇を実施することを求めたが、南労会はこれを拒否した。

さらに、組合らは南労会に対し、赤字決算について南労会の責任とその原因を質し、具体的な経営資料の提示を要求したが、南労会はこれを拒否した。

(3) 平成10年4月7日の第3回団交において、組合らは南労会に対し、同年度の南労会の予算で9,000万円程度の経常利益が見込まれているとして、賃上げの余地はあると述べ、経営資料の提示を求めたが、南労会はこれを拒否した。

(4) 平成10年4月24日の第5回団交において、組合らは南労会に対し、赤字への対応について質したが、回答は得られなかった。

また、組合らが、紀和病院での職能給の実態を明らかにして、職能給の問題について十分検討できる具体的な資料の提示を求めたところ、南労会は、検討すると回答したが、その後、資料を提示しなかった。

なお、組合らが、新賃金体系を支部組合員にも適用しない理由を明確にするよう質したのに対し、南労会は、理事会で統一見解を示したいと回答した。

(5) 平成10年5月15日の第6回団交において、南労会は組合らに対し、組合らの要求する従前の賃金体系に基づく定昇や賃上げの実施はしない、従前の賃金体系は存在しない、賃金の絶対額があるだけである、新賃金体系を組合員に適用しないのは組合らの同意がないためである、等と回答した。

(6) 平成10年5月27日の第7回団交において、南労会は組合らに対

し、最終回答としてベアはゼロとする、労使関係が悪いので、南労会の経営状態を示す資料は出さないし、説明もしないと回答した。

また、南労会は、本件新賃金体系の適用に関し支部の同意を求める対応については、従前の賃金体系を支部の同意なしに廃止することと矛盾することを認めるが、この対応を変えないと述べ、その理由は説明しなかった。

これに対し、組合らは、南労会が組合員に対し、どちらの賃金体系も適用しないのは、組合員に賃上げを実施しないことが目的であると指摘した。

(7) 平成10年4月末日までに、南労会と紀和労組は、同年度の賃上げについてベアゼロで合意し、南労会は、支部組合員を除く職員(非組合員を含む)に対し、同年4月1日から定昇を実施した。

一方、本件審問終結時まで、支部組合員には、平成10年度の定昇は実施されていない。

#### 4 平成11年度賃上げについて

(1) 平成11年2月19日、組合らは南労会に対し、「要求書並びに団体交渉申入書」を提出し、次のとおり要求した。

要求項目は、①平成11年度の賃上げは、定昇とは別にベア分一律3万5,000円とすること、②実施時期を同年4月からとすること、③職能給導入は撤回すること、④同年3月11日と16日に団交を開催し、文書で回答を行うこと等であった。

(2) 平成11年3月16日の第1回団交において、南労会は組合らに対し、同年度賃上げについて、ベア分は300円と口頭で回答した。

(3) 平成11年4月6日の第3回団交において、南労会は組合らに対し、同年度賃上げについて、新賃金体系の職能給表に上積みし、ベア分を500円とすると回答した。

これに対し、組合らは、ベア分について上積みを求めるとともに、南労会の経営状態について、具体的な資料を提示して説明するよう求めた。

これについて、南労会は、平成11年3月期決算では4,000万円ないし5,000万円の経常利益が出る見込みであると述べたが、経営資料の提示は拒否した。

また、組合らは、新賃金体系について、先行実施をしている紀和病院の職能給の運用実態及び紀和労組に公開した考課基準等について、資料を提出して説明するよう求めたが、南労会は、これを拒否した。

(4) 平成11年4月30日の第6回団交において、組合らは南労会に対し、ベア分500円について受諾すると通知し、従前の賃金体系に基づく定昇の要求を留保して、定昇に見合った額を組合員に支

給する方法について検討するよう要求した。

これに対し、南労会は検討すると回答した。

- (5) 平成11年5月12日の第7回団交において、南労会は組合らに対し、定昇相当分の支払はできないと回答し、新賃金体系移行に同意しない限り、組合員には定昇はないと従来の主張を繰り返した。

これに対して、組合らは、平成3年から同9年までの労使双方で金額に争いのないベア分と定昇分について、同11年4月1日から賃上げを実施することを要求し、南労会は、検討すると答えた。

- (6) 平成11年5月18日の第8回団交において、南労会は組合らに対し、同7年度までは当事者間に合意が成立したとは認められないとする裁判所の判決があるので実施しないが、同8年度1,900円、9年度2,000円のベア分について、同11年4月1日から賃上げを実施すると回答した。

また、南労会は、この実施について平成8年度及び同9年度の賃上げに係る当委員会への救済申立てを取り下げることが条件としたが、組合らは、遡及の問題が残るため反対し、南労会は、この条件を撤回した。

- (7) 平成11年5月31日付けで、組合らと南労会は、協定を締結した。

協定の内容は、①平成11年度ベア分として、500円引き上げる、②同8年度ベア分として、1,900円、同9年度ベア分として、2,000円引き上げる、③前記②の引上げについて、組合らは、南労会が職能給の引上分の実施であると主張した事実を確認し、南労会は、組合らが組合員には職能給は実施されておらず、現行基本給の引上げであると主張した事実を確認する、④前記①②の賃上げは、同11年4月1日に実施する、というものであった。

一方、本件審問終結時まで、支部組合員に対し、平成11年度の定昇は実施されていない。

## 5 新賃金体系移行について

- (1) 平成11年7月21日、南労会は支部に対し、「就業規則・賃金規程等の改訂に関する団体交渉申入書」を提出し、同年7月27日に団交を開催するよう申し入れるとともに、改正する規則等を、松浦診療所職員及び支部に配布した。

これに対し、平成11年7月26日、組合らは、一方的な変更は不当労働行為であり認められないとする「抗議並びに団交要求書」を南労会に提出して、8月3日に団交を開催するよう申し入れた。

- (2) 平成11年8月2日、南労会は西労働基準監督署に対し、就業規則及び賃金規程の変更届を提出した。

なお、南労会は、平成6年6月10日付け賃金規程の改正及び同7

年4月1日付け就業規則の一部改正について、変更届を提出して  
いなかった。

- (3) 平成11年8月3日の団交において、南労会は組合らに対し、同  
月1日、就業規則及び賃金規程の改正を行い、松浦診療所の組合  
員には、同年7月31日現在の賃金を新賃金にスライド適用するこ  
ととし、新賃金体系に移行したと説明した。

そして、就業規則あるいは賃金規程の変更について、労働条件  
の変更が含まれているとしても、組合の意見を聞けば足りるので  
あって、組合と協議して決めるつもりはないこと及び大阪府  
地方労働委員会命令の存在は承知しているが、同命令を履行す  
るつもりはないことを説明した。

これについて、組合らは、平成3年度、同4年度及び同7年度な  
いし11年度の過去7回の未実施の賃上げ分(以下、これらの未実  
施の賃上げ分を「過去の未実施賃上げ分」という)が、この移行  
方法では精算されていないため、移行を強行するのであれば、  
過去の未実施賃上げ分を従前の賃金体系に基づいて精算すべき  
であり、仮に譲歩して南労会の同7年4月からは新賃金体系しか  
存在しないとの主張を認めるとしても、同月に遡及して新賃金  
体系に基づき精算すべきであると主張した。これに対し、南労  
会は、団交事項として協議することについては拒まないと答え  
た。

また、組合らが、支部組合員のB、同D及び同Eは、主任として4  
年以上勤務しており、新基本給規程の仮格付等級の基準を満た  
していると考えられるのにそれより低い格付けがされているこ  
とについて説明を求めたのに対し、南労会は、上記3名は、組合  
員として勤務時間の争いを続けており、南労会の指示に従って  
おらず、基準を満たしていないと回答した。

なお、組合らは、経験評価に15年の上限が設けられているので、  
勤続15年以上の組合員が多い組合にとって低いランクに位置付  
けられているという不利益がある一方、紀和労組員及び紀和病  
院職員は、15年以上勤務している者がいないため、不利益は発  
生していない旨主張した。

- (4) 平成11年9月9日の団交において、南労会は組合らに対し、賃  
金と賃金体系の問題については、この新賃金体系移行によって  
一切終わったとして、組合らの過去の未実施賃上げ分を精算す  
る必要があるという主張については協議する必要はないと主張  
し、支部組合員21名について、新賃金体系を適用した本人給、  
職能給の等級、金額等を記載した組合員新賃金表を提示した。

この組合員新賃金表によると、支部組合員全員の基本給相当額  
が現行賃金の基本給より昇給したこととなるが、過去の未実施

賃上げ分が考慮されていないため、支部組合員それぞれの基本給は、支部組合員を除く南労会職員に比べて低い額となっている。

なお、南労会は組合らに対し、平成8年5月11日の団交において、新賃金体系で仮に格付けすると、同年度における支部組合員の平均定昇額は、4,490円である旨述べている。

また、定昇については、診療所における旧及び新賃金規程第8条においてはともに、「昇給は毎年4月に行う」と規定されており、新賃金規程の基本給規程第7条第1項においても、「同一資格等級内で号俸給が上がることを習熟昇給という。1年勤務することによって1又は2号俸昇給する。習熟昇給は原則として毎年1回4月に行う」と規定されている。

#### 6 平成10年夏季及び年末一時金について

(1) 3年変更後、前記2(2)記載のとおり、支部は、支部組合員の勤務について、平成3年8月5日以降においても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た。しかし、その後、支部組合員の中には、3年変更前の勤務時間により勤務を続けている者がいる一方で、3年変更前の勤務時間を一部変更して勤務を行っている者もいた。

(2) 平成9年12月19日、南労会は支部組合員F(以下「F」という)に対し、従前、婦長の押印のないまま遅刻・早退等の届けを提出していたことを理由として、2回の懲戒処分及び3回の警告を行ったにもかかわらず、同年10月から12月にかけて、11回にわたり同様の遅刻・早退等の届けを提出したとして、警告書を交付した。

さらに、平成10年4月28日、南労会はFに対し、婦長の押印のないまま同9年12月から10年4月にかけて30回にわたり遅刻・早退等の届けを提出したとして、警告書を交付した。

この警告書の交付に至る経緯は次のとおりである。

昭和61年、分会と南労会は、前記2(1)記載の事前協議合意協定を締結し、同62年、南労会と支部との合意により部長職及び組合員資格を有する主任職を置く「部長・主任制」が発足した。

平成4年4月25日に、南労会は組合らに対し、事前協議合意協定を90日後に破棄する旨通告した上、同年6月10日に、課長職の婦長を新設する等の組織変更を行う旨、その数日後、課長職は非組合員とする旨、それぞれ通告した。

組合らは、この組織変更に反対し、労使間で紛争が続く中、平成7年2月、Fの職場である外来看護部に婦長が配置された。

従来、Fの遅刻・早退等の届けについては、組合員である主任G(以下「G主任」という)が押印していたが、平成7年8月、G主任

は懲戒解雇され、以後婦長のH(以下「H婦長」という)が押印することとなっていた。

Fは、婦長制度及びG主任をはじめとする4人の組合員看護婦の解雇並びにH婦長に反対する趣旨で、H婦長の押印のないまま、遅刻・早退等の届けを提出していたものである。

- (3) 平成10年4月16日付けで、南労会は支部組合員J(以下「J」という)に対し、3月2日にドアストッパーを上長の許可なく購入したとして警告書を交付した。

この警告書の交付に至る経緯は次のとおりである。

Jが診療所事務長代行K(以下「K事務長代行」という)に対し、ドアストッパーの購入を要請した後、自ら購入して、代金を請求したところ、K事務長代行から、今後は決済を予め受ける旨の念書を提出するように指示を受けたが、Jはこれに従わず、必要だから買った旨記載した文書に出金伝票ないしはその写しをつけて、連日のようにK事務長代行の机に置いていた、というものである。

- (4) 平成10年4月21日付けで、南労会はJに対し、6回にわたり松浦診療所の内線電話を不適切に使用したとして、警告書を交付した。

この警告書の交付に至る経緯は次のとおりである。

Jは23年間診療所の職員の給食調理を担当していた。診療所職員は全員職員食堂で南労会が支給する昼食をとることになっていたが、平成7年、管理職及び一部の非組合員を対象に、職員食堂で昼食をとらない者には月1万円の手当を支給する制度が導入され、十数名の管理職や非組合員がこれを選択したため、同8年年末から食堂の副食の食材費は1か月当たり10万円から7万円に引き下げられた。食堂経費の削減に反対したJは、K事務長代行に対し、無駄な経費を使って食事を作っているかどうかを見てもらおうとして、実際に食堂で食べるよう直接又は内線電話で要請したが、K事務長代行がこれに応じなかったため、内線電話を使用して数回にわたり、「Kさん。食事の用意ができましたので、食べにきてください」と全館放送を行った。

平成10年4月7日及び同月17日、南労会はJに対し、不必要な全館放送は業務及び診療を妨害するものであり止めるよう注意し、繰り返すならば文書で警告する旨を通告したが、Jはそれ以降も全館放送を繰り返したものである。

- (5) 平成10年6月2日付けで、組合らは南労会に対し、①平成10年夏季一時金につき、支部組合員一人当たり同年4月の基本給の4.5か月分とすること、②平成10年度以前の過去の未実施賃上げ分に係る賃上げを実施すること、③団交の席において文書で回

答すること、等を要求した。

- (6) 平成10年6月16日の団交において、南労会は組合らに対し、同年夏季一時金について、算定期間(同9年11月から10年4月まで)の平均基本給の2か月分(遅刻早退控除及び処分等控除あり)とする旨口頭で回答した。また、南労会は、遅刻早退控除については、南労会の主張する勤務時間に基づいて算定し、一時金の算定基礎となる基本給についても、同10年度以前の未実施賃上げに係る賃上げが実施される前の、現行の支払実績基本給の額となると述べた。

これに対し、組合らは、遅刻早退控除及び処分等控除に異議を述べた。

なお、診療所賃金規程第18条には、「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」と規定されている。

- (7) 平成10年7月8日付けで、組合らと南労会は、同10年夏季一時金について協定を締結した。組合らと南労会の間で、一時金についての協定が締結され一時金が支給されたのは、平成3年8月の争議発生以来初めてであった。

協定の内容は、平成10年夏季一時金について、①算定期間(平成9年11月から同10年4月まで)の平均基本給の2か月分とする(ただし、遅刻早退控除及び処分等控除があり、遅刻早退控除については、南労会の主張する勤務時間に基づいて算定し、2万円を上限とする)、②南労会は、組合らが、平成10年度以前の賃上げが未実施であるから、実施後の基本給で計算すべきであると主張していることを確認する、③南労会は、組合らが、処分等控除の実施は不当労働行為と主張していることを確認する、④南労会及び組合ら双方は、遅刻早退控除の基準である始業・終業時刻について、大阪府地方労働委員会が7.30命令を出している事実を確認するとともに、当該事項については、南労会が中労委に再審査申立てを行っている事実を確認する、⑤上記問題について、南労会及び組合ら双方は、最終解決に向けて努力する、等であった。

- (8) 平成10年7月17日、南労会は協定に基づき、支部組合員に対し、同10年夏季一時金を支給した。

なお、F及びJは前記(2)ないし(4)記載の警告書交付により処分等控除の対象とされ、それぞれ6%ずつ夏季一時金が減額され、また、組合員の大半がそれぞれ2万円の遅刻早退控除を受けた。

- (9) 平成10年10月29日付けで、組合らは南労会に対し、①平成10

年年末一時金につき、支部組合員一人当たり同年4月の基本給の4.5か月分とすること、②平成10年度以前の過去の未実施賃上げ分に係る賃上げを実施すること、③団交の席において文書で回答すること、等を要求した。

- (10) 平成10年11月10日、南労会は組合らに対し、同年年末一時金について、算定期間(同10年5月から同年10月まで)の平均基本給の2.05か月分(遅刻早退控除及び処分等控除あり)とする旨口頭で回答した。なお、南労会は、遅刻早退控除については、南労会の主張する勤務時間に基づいて算定し、一時金の算定基礎となる基本給についても、現行の支払実績基本給の額となると主張した。

これに対し、組合らは、遅刻早退控除及び処分等控除に異議を述べた。

- (11) 平成10年12月2日付けで、組合らと南労会は、同年年末一時金について協定を締結した。

協定の内容は、平成10年年末一時金について、①算定期間(平成10年5月から同年10月まで)の平均基本給の2.05か月分とする(ただし、遅刻早退控除があり、遅刻早退控除については、南労会の主張する勤務時間に基づいて算定し、1万8,000円を上限とする)、②南労会及び組合ら双方は、一時金の算定基礎月額額の計算方法に争いがあることを確認する、③南労会及び組合ら双方は、遅刻早退控除の基準である始業・終業時刻について、大阪府地方労働委員会が7.30命令を出している事実を確認するとともに、当該事項については、南労会が中労委に再審査申立てを行っている事実を確認する、等であった。

- (12) 平成10年12月11日、南労会は支部組合員に対し、協定に基づき上限1万8,000円の遅刻早退控除を行った上で、同年年末一時金のうち2か月分を支給し、同11年4月20日、残り0.05か月分を支給した。

- (13) なお、平成10年年末一時金の算定期間の最終日である同年10月31日、Fに対し、婦長の押印のないまま遅刻・早退等の届けを提出したとして警告書が交付されたが、同年年末一時金交渉の中で、南労会はこれを撤回した。したがって、処分等控除の該当者はなく、協定書にも記載されなかった。

それ以降もFは婦長の押印のないまま遅刻・早退等の届けを提出しているが、南労会は警告書を交付していない。

## 7 平成11年夏季一時金について

- (1) 平成11年6月1日付けで、組合らは南労会に対し、①平成11年夏季一時金につき、過去の未実施賃上げ分に係る賃上げを実施した上で、支部組合員一人当たり同年4月の基本給の4.5か月分

とすること、②平成11年6月9日に、団交の席において文書で回答すること、等を要求した。

(2) 平成11年6月9日の団交において、南労会は組合らに対し、診療所の経営悪化に伴う合理化に組合が協力することに同意すれば一時金回答を行う等の条件を出したが、これに対し、組合らが抗議したため、交渉は決裂した。

(3) 平成11年6月22日の団交において、南労会は組合らに対し、同年夏季一時金について、算定期間(同10年11月から11年4月まで)の平均基本給の2か月分(ただし、遅刻早退控除及び処分等控除があり、遅刻早退控除は南労会の主張する勤務時間に基づいて算定する)とする旨口頭で回答した。

また、南労会は、組合らの同年夏季一時金の要求は論外であり、暴論であるので、4.5か月分という要求については、特に検討していない旨述べた。

(4) 平成11年6月30日の団交において、南労会は組合らに対し、同年夏季一時金について、遅刻早退控除の減額の上限は設けないと通告した。

また、南労会は、一時金の算定基礎となる基本給については、現行支払実績基本給の額になると述べた。

これに対し、組合らは、遅刻早退控除に異議を述べた。

(5) 平成11年7月14日付けで、組合らと南労会は、同年夏季一時金について協定を締結した。

協定の内容は、同年夏季一時金について、算定期間(平成10年11月から同11年4月まで)の平均基本給の2か月分(ただし、遅刻早退控除及び処分等控除があり、遅刻早退控除については、南労会の主張する勤務時間に基づいて算定し、上限を設定しない)とする、等であった。

なお、支給対象期間には処分等控除の対象者はいなかったが、南労会が処分等控除の項目を協定書に記載するよう主張したため、協定書にその条項が盛り込まれた。

また、南労会が、これまでに争いのある事実の確認を協定書に記載することを拒んだのに対し、組合が交渉の経過について議事録を残したいと要求したので、これを作成し争いのある事実を確認した。

議事録の内容は、①組合らは、過去の賃金引上げをめぐり、平成11年夏季一時金の算定基礎月額月の計算方法に争いがある旨を主張した、②組合らは、遅刻早退控除の基準である始業・終業時刻について、大阪府地方労働委員会が出している7.30命令に基づくべきであると主張した、③組合らは、処分等控除について、不当労働行為である旨主張した、④南労会は、同一時金に

ついて、本協定締結を根拠として組合らの権利放棄を求めるものではない旨述べた、等であった。

(6) 平成11年7月22日、南労会は同協定に基づき、同年夏季一時金を支給した。

遅刻早退控除の対象者は、支部組合員16名で、それぞれ約7,000円ないし12万7,000円が控除された。

## 8 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 平成10年度及び同11年度の賃上げについて、それぞれの年度の4月から支部組合員以外の被申立人の職員と同一の基準により定昇相当分の賃上げを実施し、既払額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(2) 平成10年夏季一時金、同年年末一時金及び同11年夏季一時金について、過去の未実施賃上げ分を当該年度の4月に実施したものととして計算し直し、既払額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(3) 前記(2)の一時金の計算に当たって、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遅刻早退回数を計算して減額分を算定し直し、既払額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(4) F及びJの平成10年夏季一時金の計算に当たって、警告書を理由とする処分等控除を実施せず、同減額分及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(5) 平成11年8月に実施した新賃金体系への移行がなかったものとして取り扱い、従前の賃金体系の適用を継続すること。

(6) 謝罪文を手交及び掲示すること。

## 第2 判断

### 1 平成10年度及び同11年度賃上げ並びに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、「職能給制度」であり、考課査定制度の実施を前提としている。南労会には労使協調的な紀和労組が併存し、支部との間にのみ激しい労働争議が継続しているような事態の中で、企業への貢献度を評価する考課査定制度を前提とする新賃金体系を提案することは、南労会に不当労働行為意思が存在することの表れである。

新賃金体系は、扶養手当の額が、支部組合員のほとんどを占める松浦分会組合員には不利に、紀和労組組合員には有利になるなど支部組合員を不利益に取り扱うことを目的としたものである。

また、南労会は組合らに対し、考課査定制度は2年後に実施するとして、その具体的内容等について説明を行わず、団交も誠実な対応をしないまま、新賃金体系への移行を平成10年度及び同11年度賃上げの前提条件として固執してきた。

なお、南労会は、従前の賃金体系を組合らの同意なく平成7年4月から一方的に廃止するとともに、新賃金体系は組合らの同意がないため適用しないとして、支部組合員をいずれの賃金体系からも除外し、定昇のない「個々の賃金の絶対額がある」状態にして、支部組合員にのみ同10年度及び同11年度の定昇を行わず、不利益に取り扱った。

その上、平成11年8月、南労会は支部組合員に対し、過去の未実施賃上げ分を精算しないまま、就業規則に新賃金体系への移行を規定して強行し、南労会の他の職員に比較して不利に取り扱った。しかも、移行に際して、南労会は、支部組合員について南労会における勤続年数の評価を他の職員に比較して不利に取り扱い、新賃金体系の職能給表への仮格付けにおいても、主任である支部組合員が組合らの指示に従い、従来の勤務時間により就労したことを理由に低い職能等級に格付けするなど不利に取り扱った。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

組合らは、南労会が賃金改定問題について、職能給への同意を条件として実施しないことが不当かつ無効であるかのような主張をしているが、南労会は平成7年度の賃金改定交渉以降毎年同様の回答を行っている。賃金改定に関する争いについては、組合らは南労会の回答のうち部分的に同意の意思表示を行い支払義務があると主張するが、労使間で具体的な妥結行為があっても、書面による協定がない限り、労働組合法に規定された要件を欠き、労働協約としての効力を有しないから、南労会には賃上げ実施義務がないことは平成10年10月12日の最高裁判所判決で確定している。

また、組合らは、組合員のほとんどが所属している診療所における手当が新賃金体系によって減額され、将来新賃金体系による昇格・昇給の際に不利益が及ぶと主張する。しかし、新手当の水準は標準的なもので合理性があり、新旧手当の差額については、調整手当でソフトに移行できるよう配慮している。しかも、診療所の平均的な職員の昇格・昇給期間は5年程度であるから、その間は手当の変動はなく、その後も、定昇及びベアとは別の昇格・昇給が最高約3,500円程度に抑えられるにすぎないものであり、不利益なものとはいえない。

なお、平成10年度の賃上げについては、労使交渉が妥結して

いないのに賃上げの実施を求めるものである。平成11年度の賃上げに関しては合意が成立しており、合意の内容については労使の自主的な交渉によって形成されるべきであり、救済命令によってその内容を強制及び変更することは許されない。南労会は組合らと誠実に何回も団交を開催しており、交渉が妥結しないのは、南労会の提案に同意しない組合らの自主的選択の結果にすぎない。

さらに、南労会は、新賃金体系への移行について、紛議の拡大を防止する観点から、組合らの同意が得られるまで慎重に検討してきたが、組合らの同意が得られないままかなりの年数が経過し、組合らとの交渉に全く進展がみられないため、同11年8月1日に就業規則改正という形で組合員の賃金を改定し職能給を導入した。

新賃金体系の適用については、就業規則の適用の問題であり、不当労働行為に該当しない。

## (2) 不当労働行為の成否

ア まず、平成10年度及び同11年度の賃上げの経過についてみると、前記第1.2(4)、(11)、(15)、3(2)、(5)ないし(7)、4(3)ないし(7)及び5(4)認定のとおり、①ベアについては、平成10年度は妥結していないものの、事実上南労会のゼロ回答で終結しており、同11年度は500円とすることで妥結し、同年4月から実施されていること、また、支部組合員以外の職員に対しても、同10年度はベアゼロで決着していること、②一方、定昇については、平成10年度及び同11年度の両年度とも支部組合員に対して実施されていないが、それ以外の職員に対しては、各年度の4月1日から実施されていること、③支部組合員に対する定昇については、同3年度、同4年度、新賃金体系をめぐる紛議が生じた同7年度から同9年度まで、同10年度及び同11年度、以上を合わせた計7年間実施されていないこと、④平成7年度以降、支部組合員にのみ定昇を実施しないことについて、南労会は、組合らが新賃金体系に同意しなければ定昇はないと一貫して述べ、さらに、従前の賃金体系は廃止されていることから、南労会には新賃金体系しか存在せず、新賃金体系に同意しない支部組合員らの賃金は、定昇のない「賃金の絶対額」があるにすぎないと述べていること、⑤定昇については、診療所における旧及び新賃金規程第8条において、ともに「昇給は毎年4月に行う」と規定されており、また、新賃金規程の基本給規程第7条第1項において、「同一資格等級内で号俸給が上がることを習熟昇給という。1年勤務することによって1または2号俸昇給する。習熟昇給は原則として毎年1回4月に行う」と規定されていること、

⑥平成11年度の賃上げ要求において、組合らが、従前の賃金体系に基づく定昇の要求を留保し、定昇に見合った額を組合員に支給する方法について検討するよう要求したにもかかわらず、南労会は新賃金体系に同意しなければ定昇はないとの主張を繰り返したこと、がそれぞれ認められる。

イ　ところで、本件においては、平成10年度及び同11年度の賃上げについて、支部組合員に対し、定昇相当分の賃上げを実施しないことが不当労働行為に該当するか否かが争われており、併せて、南労会は支部組合員に対し、新賃金体系への同意を定昇実施の条件としている。そこで、まず、新賃金体系への移行が不当労働行為に該当するか否かを判断する。

まず、新賃金体系の内容についてみると、前記第1.2(6)認定のとおり、扶養手当の変更によって支部組合員の手当額が減少する事態も生じるが、その他に新賃金体系が一見して重大かつ明白に支部組合員を紀和労組組合員らと比べ不利益に取り扱う意思をもって作成された不当なものとするに足る疎明はなく、新賃金体系移行それ自体が、直ちに不当労働行為であるということとはできない。

次に、本件新賃金体系への移行の経過についてみると、前記第1.2(6)、(7)、(9)、(10)、(14)、3(4)、4(3)、5(3)及び(4)認定のとおり、①平成5年11月、南労会は組合らに対し、新賃金体系への移行を提案し、その後移行に至るまで、組合らは新賃金体系の職能給制度について具体的な説明及び資料提示を求めていたが、南労会はこれに応じなかったこと、②平成10年4月の団交において、組合らは南労会に対し、紀和病院での職能給の実態を明らかにして、職能給の問題について十分検討し得る具体的な資料提示を求めたが、南労会はこれを拒否したこと、③同11年4月の団交において、組合らは南労会に対し、職能給の制度を含む新賃金体系について、先行実施をしている紀和病院の職能給の運用実態及び紀和労組に公開した考課基準等について、資料を提出して説明するよう求めたが、南労会はこれを拒否したこと、④平成11年8月に至って、南労会は、就業規則等を改正し、支部組合員らの賃金を新賃金体系へ移行したこと、⑤移行するに当たって、南労会は、平成11年7月31日現在の賃金を新賃金にスライド適用したこと、⑥平成11年8月3日の団交において、組合らは南労会に対し、新賃金体系における支部組合員の主任の格付け及び勤続年数を経験として評価するときの上限の設定について問題提起をしたこと、⑦同日の団交において、組合らは、この移行方法では過去の未実施賃上げ分が精算されていないため、従前の賃金体系により精算

すべきであり、仮に譲歩しても新賃金体系により精算する必要がある旨指摘したところ、南労会は、団交事項として協議することは拒まないと述べたこと、ところが、⑧平成11年9月9日の団交において、南労会は組合らに対し、賃金と賃金体系の問題については、新賃金体系移行によって一切終わったとして、組合らの過去の未実施賃上げ分を精算する必要があるという主張については協議する必要はないとして、以後団交に応じていないこと、がそれぞれ認められる。

ウ 以上の事実からすれば、南労会が、新賃金体系への移行について、本件新賃金体系が賃金体系の抜本の変更であるにもかかわらず、組合らの求めに対し必要な資料等を示さず、十分な説明や協議を行わなかったことに加え、具体的な移行方法に関して、組合らが問題提起をしているにもかかわらず、誠実な団交を行っていないことが認められ、かかる南労会の行為は、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。

さらに、南労会は、新賃金体系への移行に際し、組合らの過去の未実施賃上げ分を精算する必要があるという主張に対し、この移行により賃金と賃金体系の問題は一切終わったとしてこれに応じない態度をとっている。しかしながら、新賃金体系を実施する以上、使用者としては賃金格差が生じないように配慮する必要があるというべきであり、こうした南労会の対応は、組合らが新賃金体系に反対してきたことを嫌悪し、支部組合員を経済的に不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと考えざるを得ず、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。

エ 次に、南労会が組合らに対し、新賃金体系に同意しないことを理由に定昇を実施しないことが不当労働行為に該当するか否かを検討する。

この点について、南労会は、支部組合員に定昇が実施されないのは、南労会の提案に同意しない組合らの自主的な選択の結果であるとする。

しかしながら、そもそも、定昇は経験年数を積むことによって定期的に昇給する制度であり、このことを賃金規程に規定しながらこれを実施しないまま放置することは、原則として許されないものである。このことに加え、前記ア認定の各事実及び前記ウ判断を併せ考えると、結局、南労会の対応は、新賃金体系への同意を定昇実施の条件としながら、これについて十分な説明や協議を行わないまま、組合らが新賃金体系に同意しないことを理由に、支部組合員の賃金を新旧いずれの賃金体系からも排除し、定昇を実施しないままこれを放置する状況を作成し

て、支部組合員らを経済的に不利な状況に追いこんだものと判断される。

よって、本件平成10年度及び同11年度の南労会の定昇拒否は、不誠実団交に該当するのみならず、支部組合員に対する不利益取扱いであり、また、組合の弱体化を企図した支配介入であるというべきで、かかる南労会の行為は労働組合法第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。

オ 以上のとおり、平成10年度及び同11年度賃上げ並びに新賃金体系移項に関し、南労会が組合らに対して行った行為は、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。

なお、南労会は、賃金改定に関する争いについては、平成10年10月12日の最高裁判所判決で確定している旨主張するが、同判決は、労働協約の成立に関する判断を示したものにすぎず、不当労働行為の有無を判断したものではない。したがって、同判決をもって本件の正当性を主張することは失当である。

## 2 平成10年夏季一時金及び年末一時金並びに同11年夏季一時金について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

南労会においては、労働争議が継続する中、支部組合員に対しては、平成3年度、同4年度及び同7年度ないし同11年度の賃上げが実施されておらず、一方、紀和労組員及び非組合員にはそれらがすべて実施されている。

そして、南労会は、平成10年夏季一時金及び年末一時金並びに同11年夏季一時金(以下、この三つの一時金を併せて「本件各一時金」という)の計算に当たっては、これら過去の未実施賃上げ分を本件各一時金に反映させず、そのため支部組合員は大きな経済的不利益を受けている。

南労会は支部組合員に対し、他の職員と同様に、各年度の賃上げを当該年度の4月に遡及して実施したのものとして本件各一時金を算定し直さなければならない。

また、遅刻早退控除は、南労会の主張する始業・終業時刻と組合らの指示に従って従来勤務時間に基づき勤務する支部組合員の始業・終業時刻とのずれを、南労会が遅刻早退とみなすことによって、労働基準法の減給制裁の限度を大幅に超える多額の一時金減額を行い、支部組合員を不利益に取り扱い、支部の活動方針に介入し、支部を弱体化させることが目的である。これは、7.30命令にも違反している。

なお、3年変更後の支部組合員の勤務時間が3年変更前の勤務

時間から一部変更されている事実はあるが、これは、勤務時間についての労働争議が継続する中、患者への悪影響や診療への支障が生じないように配慮するため、3年変更前の勤務時間に基づき、緊急避難的に組合が対応したものである。

F及びJに対する処分等控除についても、経営秩序維持が目的ではなく、一時金を減額することで支部組合員を不利益に取り扱うことによって、組合らに支配介入することを目的にしたものである。しかも、使用者の裁量の範囲を逸脱したものであって、制裁的減給であるにもかかわらず就業規則上の根拠規定もない。また、警告書には常識では到底対象とならないささいなことに対し交付されたものや7.30命令に違反するものがあり、同一事由について、警告書を出したり出さなかったり、一度出した警告書を撤回したりしている。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

当委員会の7.30命令にかかわらず、遅刻早退控除が不当であるという主張は、裁判所では採用されていない。

遅刻早退控除は、制裁条項ではなく、勤務成績の一部であり、組合は労働基準法第91条に規定された減給制裁の限度に違反すると主張するが、このことは最高裁判所への上告理由として退けられている。

松浦診療所賃金規程第18条の①に「毎年7月及び12月に診療所の業績、職員の勤務成績を勘案して賞与を支給する」とあり、南労会は職員の休業に関する控除(一般的な勤怠控除)及び遅刻早退も同規程により実施しているのであって、遅刻早退という明示のある控除条項がなければ当該控除が不当であるという組合らの主張には理由がない。

平成3年8月以降、支部組合員の半数以上は、3年変更前の勤務時間を一部変更した勤務を行っており、支部組合員が診療所の業務指示権を侵害して、各自勝手に勤務パターンを組み合わせさせて勤務している。また、約9年以上にもわたって緊急避難的な対応をしているというのは詭弁であり、組合の主張する3年変更前に基づく勤務は、やむを得ない対応とはいえず、組合らの違法争議行為にすぎない。

また、懲戒処分権は経営固有の権利である以上、当該警告書の交付や懲戒処分が違法でない限り、警告書を交付したり、懲戒処分を行ったりすること自体は不当労働行為ではなく、F及びJに対する当該事由による処分等控除は不当ではない。

なお、本件各一時金については合意が成立しており、合意の内容については労使の自主的な交渉によって形成されるべきであり、救済命令によってその内容を変更することは許されな

い。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.6(6)ないし(8)、(10)ないし(12)及び7(3)ないし(6)認定のとおり、①南労会が、本件各一時金の回答において、遅刻早退控除及び処分等控除を支給の条件としたところ、組合らがこの条件に反対の意向を表明し、結局、組合らは異議をとどめた上、南労会との間で協定を締結したこと、②南労会は、その算定期間の平均基本給に基づいて、遅刻早退控除及び処分等控除を行った上、支部組合員に本件各一時金を支給したこと、がそれぞれ認められる。

ところで、使用者が一時金の支給に条件を付すことは、その条件が不合理なものでない限り、一般に認められているところであるが、本件においては、上記①の条件を付したこと及びその条件に従って支給したことが不当労働行為に該当するか否かを検討する。

イ まず、本件遅刻早退控除について検討する。前記第1.2(2)、6(1)、(6)ないし(8)、(10)ないし(12)及び7(3)ないし(6)認定のとおり、①平成3年8月、南労会は支部と合意のないまま診療所職員の勤務時間を変更したが、支部は、支部組合員の勤務について、それ以降においても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たこと、②支部組合員の中には、3年変更前の勤務時間により勤務を続けている者がいる一方で、3年変更前の勤務時間を一部変更した時間で勤務を行っている者がいること、③本件各一時金の回答において、南労会は遅刻早退控除の基準となる始業・終業時刻は3年変更等による勤務時間であると述べたのに対し、組合らはこれに反対の意向を表明したこと、④しかし、結局、組合らと南労会との間で、南労会の主張する勤務時間に基づいて遅刻早退控除を実施する内容の協定を締結したこと、⑤上記④について組合らは、遅刻早退控除の基準となる始業・終業時刻について7.30命令に基づくべきであるなど異議をとどめた上、妥結したこと、⑥南労会は3年変更等による勤務時間に基づいて遅刻早退数を計算した上、遅刻早退控除を実施し、支部組合員に本件各一時金を支給したこと、がそれぞれ認められる。

ところで、3年変更等については前記第1.2(3)認定のとおり、当委員会が7.30命令において不当労働行為と判断し、3年変更等がなかったものとして取り扱うことなど一部救済命令を発したところである。したがって、この不当労働行為である3年変更等による勤務時間を算定基準とした遅刻早退控除を一時金支給の条件とすることは、不合理な条件を付すものとして本

来許されないものというべきである。

また、組合らが、協定において、支給の条件として一応合意しているとしても、これに対し異議をとどめているのであるから、組合らは今後この点について争うことを示したものとみるのが相当である。

南労会は、本件各一時金の算定において、前記協定により、3年変更等による勤務時間を基準に、支部組合員の実際の勤務時間とのずれを遅刻あるいは早退として取り扱い、遅刻早退控除を実施したが、本協定は、前記第1.2及び6(7)認定のとおり、賃上げと一時金をめぐる労使紛争が長期化する中で、平成3年年末以降、支部組合員にのみ一時金が支払われていない等の経過に鑑みると、不合理な条件を組合に押し付け締結に至ったものというべきであって、かかる南労会の行為は、支部の決定に基づき支部組合員らが3年変更前の勤務時間により勤務を行ったことを嫌悪し、支部組合員らに経済的不利益を与え、もって組合らの弱体化を企図したものと判断され、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。

なお、南労会は、支部組合員の半数以上が、3年変更前の勤務時間を一部変更し、各自がそれぞれ勤務パターンを組み合わせる勤務している実態を問題としているが、南労会の業務指示権にかかわる問題と南労会が3年変更等による勤務時間に基づいて遅刻早退控除を行ったことが不当労働行為に該当するかどうかとは別問題であり、上記の実態は本件判断を左右するものではない。

また、南労会は、当委員会の7.30命令にかかわらず、遅刻早退控除が不当であるという主張が裁判所で採用されていない旨主張するが、裁判所が本件遅刻早退控除を明確に是認したとの疎明はない。

ウ 次に、F及びJに対する本件処分等控除について検討する。

前記第1.6(2)ないし(4)及び(8)認定のとおり、Fに対しては、遅刻・早退等の届けに婦長の押印を受けなかったことにより、Jに対しては、上長の許可なくドアストッパーを購入したこと及び内線電話を不適切に使用したことにより、それぞれ警告書が交付され、これらを理由として平成10年夏季一時金が減額されたことが、それぞれ認められる。

前記第1.6(6)認定のとおり、南労会の賃金規程には、一時金は職員の勤務成績等を勘案して支給する旨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を実施すること自体は、その処分等に合理性があり、

実施に公平性が保たれている限り、不当ではないというべきである。

そこで、本件F及びJに対する処分等控除をみると、その根拠となる警告書交付の対象となった上記のF及びJの行為は、自己の主張を頑なに押し通そうとするもので、職場における規律維持の観点からみて不適切なものといわざるを得ず、警告書交付等何らかの処分を受けてもやむを得ない行為であったと判断される。

また、警告書交付に至った手順についても、前記第1.6(2)ないし(4)認定のとおり、南労会は、警告書交付に先立ち、Fに対しては懲戒処分を、Jに対しては注意等を行っており、これらに従って同人らが懲戒処分や注意の対象となった行為をやめることにより、警告書交付を回避しうる機会が同人らに与えられていたにもかかわらず、同人らが同じ行為を繰り返した点を併せ考慮すると、本件警告書交付及びこれに基づく処分等控除が不当なものということはいえない。

なお、組合らは、警告書には常識では到底対象とならないささいなことに対し交付されたものや7.30命令に違反するものがあると主張するが、本件各一時金の算定期間中においてかかる事実は認められない。

したがって、本件処分等控除を不当労働行為とみることはできず、この点についての申立ては棄却する。

エ 次に、本件各一時金の算定基礎となる基本給について検討する。

組合らは、本件各一時金の計算に当たって、過去の未実施賃上げ分が一時金の計算の基礎となる基本給に反映していないことが大きな経済的不利益であると主張し、過去の未実施賃上げ分を当該年度の4月に遡及して実施したものとして本件一時金を算定し直すことを求める。

しかしながら、前記第1.2(4)、(15)、3(7)及び4(7)認定のとおり、過去の未実施賃上げ分については、いまだ合意に達しておらず、現時点において具体的な金額が確定していないのであるから、本件各一時金の算定基礎となる基本給を前記第1.6(7)、(11)、7(5)認定による協定のとおり、その算定期間の平均基本給に基づいて算出しても、これが直ちに不当労働行為としての不利益取扱いとなるものではなく、この点についての申立ては棄却する。

### 3 救済方法

- (1) 組合らは、平成10年度及び同11年度の定昇による賃上げの実施並びに平成11年8月に実施された新賃金体系への移行がなか

ったものとして取り扱い、従前の賃金体系の適用を継続することを求めるが、定昇の具体的な実施方法及び新賃金体系移行問題については、労使間で十分協議し、その結果に委ねられるべきであるから、主文1及び2のとおり命じるものである。

(2) 組合らは、賃上げの実施及び一時金の差額の支給について、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。

(3) 組合らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文4の救済をもって足りると考える。

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14年3月29日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中治 印