

命 令 書

申立人 全国一般正光会労働組合

被申立人 財団法人正光会

主 文

- 1 被申立人は、申立人所属の組合員に対して、平成11年度年末一時金（〔基本給＋扶養家族手当〕の2.7ヶ月）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対して、申立人が申立人所属の組合員に平成11年度年末一時金相当額を貸し付けるため労働金庫から借り入れた金員の利息を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書の写しの交付の日から7日以内に、下記のとおり、縦50センチメートル、横70センチメートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人宇和島病院内及び今治病院内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。（注：年月日は掲示した日を記載すること。）

記

平成 年 月 日	
全国一般正光会労働組合 執行委員長 ○ 殿	財団法人正光会 理事長 W
貴組合に対して行った下記の行為は、愛媛県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。	
記	
貴組合所属の組合員に対して、平成11年度年末一時金を支給しなかったこと。	
以 上	

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人所属の組合員に対して、平成11年度年末一時金（〔基本給＋扶養家族手当〕の2.7ヶ月）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対して、申立人が申立人所属の組合員に平成11年度年末一時金相当額の生活資金を貸し付けるため労働金庫から借り入れた金員の利息に相当する損害金を支払わなければならない。

3 謝罪文の掲示
第2 認定した事実
1 当事者

(1) 申立人

申立人全国一般正光会労働組合（以下「申立人」という。）は、肩書地に本部を置き、被申立人財団法人正光会（以下「被申立人」という。）の従業員で組織している労働組合であり、本件審問終結時（平成12年8月17日）の組合員数は、約80名である。上部団体は、全国一般愛媛統一労働組合であり、下部組織としては、病院ごとに組織する宇和島分会と今治分会がある。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本部事務局を置き、宇和島病院、今治病院及び御荘病院の三つの精神病院のほか宇和島看護専門学校等を経営しており、本件審問終結時の従業員数は、約470名である。

2 平成11年度年末一時金等に関する労使交渉等について

(1) 平成11年度年末一時金等に関する要求書と回答書

平成11年11月5日、申立人は、平成11年度年末一時金（以下「年末一時金」という。）等に関する要求書（以下「要求書」という。）を被申立人に提出した。要求書には、当面の問題である年末一時金のほかに就業規則に関する項目など13項目の要求項目が記載されていた。

同月12日、被申立人は、要求書に対する回答書（以下「回答書」という。）を申立人に提出した。年末一時金についての回答は、支給額を[基本給+扶養家族手当]の2.7ヶ月、支給日を同年12月10日とするものであり、年末一時金の解決に当たり要求書を総合的に解決する（以下「総合的解決」という。）という前提条件は記載されていなかった。その後、被申立人は、同年11月18日に開催された理事会において、健全な経営基盤の確立を図るためには全職員の協力体制による事業計画の推進と正常な労使関係の確立が必要であるとの判断により、総合的解決の方針で団体交渉に臨むことを確認した。

(2) 第1回本部団体交渉

同月25日、「要求書の解決について」を主な議題とする第1回本部団体交渉が開催された。被申立人は、年末一時金の趣旨説明において、総合的解決との前提条件を申立人に提示した。

なお、申立人は、これまでも夏季及び年末の一時金に関する要求書には一時金以外の要求項目を記載していたが、被申立人は、総合的解決を求めたことは一度もなく、平成6年以降は一時金についてのみの協定（以下「部分協定」という。）を締結し、その他の解決しない要求項目は継続審議としていた。

(3) 第2回本部団体交渉

同年12月3日、第2回本部団体交渉が開催され、申立人は、回答書の

うち、年末一時金の部分について受諾する旨表明したが、被申立人が総合的解決との提案を譲らなかったため、妥結しなかった。被申立人は、要求書の項目ごとにどのような解決を考えているのかについて説明し、具体的には、年末一時金と一諸に解決を図るものとして第2項（未解決事項の早期解決について）、第5項（労使関係の正常・適法化について）、第7項（労働条件の正常・適法な決定について）及び第9項（育児休業規定及び育児臨時任用職員規定に関する事項）を挙げるとともに、交渉議題ではないとして第4項第5号（老人保健施設等の建設計画書について）、第10項（F理事の解雇について）及び第13項（平成8年1月25日付け愛媛県保健環境部長通達の遵守について）の取下げを求めた。また、被申立人は、第8項（準職員に関する事項）については裁判所に係属していることを理由に裁判の結果が出るまでは団体交渉で議論するつもりはないと主張した。

なお、申立人は、年末一時金の支給日とされる平成11年12月10日までの団体交渉の開催を求めたが、被申立人の都合等により、日程は設定されなかった。

(4) 非組合員に対する年末一時金の支給等

同日、被申立人は、非組合員に対し、年末一時金（〔基本給＋扶養家族手当〕の2.7ヶ月）を支給した。一方、同日、申立人は、組合員には年末一時金が支給されなかったことから、分会ごとに労働金庫から借り入れ（借入時の融資金利年0.65%）、組合員に対し、年末一時金相当額を生活資金として貸し付けた。

なお、被申立人は、非組合員に対して、予定どおり年末一時金を支給した理由としてローンの支払い等を抱えていることを挙げている。

(5) 第3回本部団体交渉

同月16日、第3回本部団体交渉が開催され、被申立人は、要求書の要求項目を①今回解決を図るもの、②交渉議題ではないので取り下げるもの、③継続審議とするもの、④解決のため今回の要求から除外するものの四つの区分に振り分けることを提案し、四つの区分に整理した上で、各項目について合意して初めて総合的解決となると説明した。また、被申立人は、第2回本部団体交渉での主張のとおり、今回解決を図るものは第2項、第5項、第7項及び第9項であるとして、その中でも特に就業規則に関する第7項が中心であると主張した。これに対し、申立人は、年末一時金以外の要求項目については、今後整理して交渉を進めていくことを主張した。

なお、現行の財団法人正光会就業規則（以下「就業規則」という。）は、ユニオン・ショップ協定のほか便宜供与等に関する協定が被申立人の破棄通告により解約された数ヶ月後の平成6年5月に全面改訂されたものであるが、申立人は、不利益に変更された部分は無効であり、認めないとの主張をしており、組合員の中には、特別休暇等について就業規則に

違反する者がいた。

(6) 事業計画

被申立人は、厳しい医療情勢の中、効率的・効果的な人件費管理と人材の活用が必要であると判断し、質の高い医療と患者サービスの向上を目指して、30億円の資金をかけた事業計画（以下「事業計画」という。）を決定した。事業計画の中心は、宇和島病院と今治病院の施設整備計画であったが、施設整備計画以外については、組合員の労働条件の変更等に関係してくる部分があるにもかかわらず、申立人に対して示されていない。

平成12年1月7日、被申立人は、申立人の年末一時金支払いに関する通告書に対する回答書において、事業計画を推進するためには、就業規則を守るという申立人の意思表示が必要であり、今後の事業計画の推進への協力を前提に年末一時金の回答をしているとの見解を示した。

(7) 第4回本部団体交渉

同月18日、第4回本部団体交渉が開催され、主に就業規則についての議論が行われたが、結局、被申立人の求める総合的解決では合意に至らず、年末一時金交渉は決裂した。

(8) 組合員に対する個別呼出しと戒告の懲戒処分

同月19日以降、被申立人は、組合員全員を対象に個別に呼び出し（以下「個別呼出し」という。）、年末一時金が組合員に支給されない事情等を説明した。申立人は、分会ごとに各病院に対し抗議書を提出し、個別呼出しの中止を求めたが、その後も個別呼出しは行われた。

なお、5名の組合員は、個別呼出しを拒否したことを理由に戒告の懲戒処分を受けた。

第3 判 断

1 本件年末一時金の不支給について

(1) 申立人の主張

ア 平成6年以降については、本件年末一時金を除いて妥結内容は専ら一時金の部分に限って労使協定を成立させることを常とすることとして推移してきた。

イ 被申立人は、回答書において、年末一時金について支給額などを回答し、申立人は、平成11年12月3日開催の第2回本部団体交渉において、応諾する旨の意思表示をしているのであるから、労使間における年末一時金についての合意が基本的に成立している。

ウ 被申立人が提案した総合的解決の内容を見ても、いくつかの要求項目について取下げを求めていること及び合意がない限り年末一時金を支給しないという項目は到底直ちに合意できる内容でないことは明白である。また、事業計画を推進するために就業規則を認めることを中心とする前提条件については、期限が限られた年末一時金交渉において解決する時間的余裕があるはずもなく、これまでの申立人の主

張どおり、別途の団体交渉による解決を図るしか合理的な解決方法は存在しない。

エ 被申立人が不合理な前提条件に固執して年末一時金を所定日に支給せず、もって非組合員との間で不利益取扱いをなし、年末一時金の不支給によって労働組合に対する信頼を低下させ、労働組合員間に不団結を助長する支配介入を行っていることは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人は、平成6年度以降については本件年末一時金を除いて部分協定をしてきたと主張するが、総合的解決を被申立人が提案したのは、本件年末一時金が初めてであり、よって申立人が主張することは全く意味がない主張であることは明らかである。

イ 労働組合に所属している組合員が使用者に対して賞与の請求権を取得するためには使用者と労働組合との間において、確定的合意がなされ、労働協約が締結されることが必要である。本件年末一時金の場合、被申立人と申立人との間においては、総合的解決を踏まえた確定的合意は全くなく、したがって、被申立人が申立人所属の組合員に対して年末一時金を支払わなくても正当であることは法律上明らかである。

ウ 使用者が労働組合からの要求に対してなんらかの回答をするに際して、条件を付すことは私的自治の原則に照らせば、原則として自由なことであり、その条件が不当労働行為意思に基づいてはならない、あるいは公序良俗に反してはならないとの制限があるだけである。被申立人には不当労働行為意思など全くなく、総合的解決が公序良俗に反しないことは明らかである。

エ 被申立人は、医療上のこと、健全な経営基盤の確立上のこと、労使関係の正常化のことなどを勘案し、総合的解決を求めざるを得なかったのであり、仮に被申立人が総合的解決を提案するに至った理由が十二分のものでなかったとしても、被申立人に不当労働行為意思が全くない以上、不当労働行為が成立する余地は全くない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件年末一時金に関する労使合意の成否

回答に条件を付すことは、団体交渉が一種の取引であることから、自由であるところ、本件年末一時金について、被申立人は、総合的解決との前提条件を撤回しておらず、申立人が回答書の年末一時金の部分のみの受諾を表明したことをもって、労使合意が成立したと言うことはできない。

イ 総合的解決の合理性の存否

被申立人が、本件年末一時金交渉において、精力的に年末一時金以外の要求項目も含めて解決しようとすることは首肯できるが、解決に当たっては労使双方の主張がお互いに理解されてしかるべきである。しかし、被申立人は前記第2、2、(3)のとおり、一方的にいくつか

の要求項目の取下げを求めており、しかも、今回解決を図るとする要求項目についても、前記第2、2、(6)のとおり、就業規則に関する項目は、申立人が就業規則を認めることが解決であると主張して、実質的には取下げを求めている。また、被申立人は、前記第2、2、(3)のとおり、裁判所に係属している要求項目については、取下げを求めないまでも、裁判の結果が出るまでは団体交渉に応じないとの態度であるが、申立人に当事者間の話し合いによって解決したいとの意向がある限りは団体交渉に応じなければならないことは言うまでもない。

なお、被申立人は、前記第2、2、(6)のとおり、年末一時金の回答の前提として事業計画への協力を掲げているが、事業計画の全体について、申立人に対し、未だ十分に説明されておらず、申立人が事業計画の内容如何によっては、労働条件の変更等に影響があると危惧したとしても無理からぬことである。

したがって、被申立人の求める早急の総合的解決には、にわかに合理性を認めることはできない。

ウ 不当労働行為の成否

申立人と被申立人の間において、年末一時金について妥結に至らなかったのは、被申立人が前記イのような前提条件に固執した態度に起因する。また、被申立人は、前記第2、2、(4)のとおり、年末一時金が労働者にとって欠かせないものであるとの認識があったにもかかわらず、総合的解決に固執して年末一時金の支給をいたずらに引き延ばす結果を招いている。被申立人としては、前記第2、2、(2)のとおり、総合的解決との前提条件を本件年末一時金において平成11年11月25日に初めて提示したものである以上、申立人の要求に対し、支給日とされる同年12月10日までに団体交渉を開催する努力をなすべきところ、前記第2、2、(3)のとおり、その努力は認められず、解決に向けての誠意に欠けると言わざるを得ない。

更に、年末一時金が組合員に支給されない事情等については、申立人自身が組合員に説明すれば済むところ、被申立人は、前記第2、2、(8)のとおり、申立人からの抗議にもかかわらず、あえて個別呼出しを続け、応じない組合員に対しては戒告の懲戒処分を行っている。このことは、申立人の運営に介入しようとする被申立人の意図をうかがわせるものである。

なお、前記第2、2、(5)のとおり、申立人の就業規則を認めないとの主張のもと、組合員の中に就業規則に違反する者がいる点是非難を免れないところであるが、だからといって、これを理由に就業規則の問題を年末一時金と抱き合わせて解決することが許されるわけではなく、就業規則の問題は、そもそも年末一時金とは別途に解決が図られるべきものである。

以上のとおり、非組合員に年末一時金が支給されている中で、組合

員に支給されていないことは、組合員に対する不利益取扱いであり、これをもって申立人の弱体化を企図したものと認めざるを得ず、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。

2 救済の方法について

(1) 申立人は、回答書のうち、年末一時金の部分については受諾する旨表明しており、申立人と被申立人の間に金額についての不一致は認められない。したがって、年末一時金の支払いの条件については、回答書の内容によることとする。

(2) 申立人は、年末一時金の支給遅延による損害金として労働金庫からの借入金の利息の支払いを求めている。申立人の労働金庫からの借入れによる組合員への生活資金の貸付けは、団結権を維持するために必要な措置と認められ、かつ、その融資金利は、民法第404条に規定する法定利率の範囲内であることから、これを認容することとする。

第4 法律上の根拠

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第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成12年10月13日

愛媛県地方労働委員会
会長 木村五郎 ㊞