

大阪、平 8 不44、平 8 不45、平12. 7. 13

命 令 書

申立人 北大阪合同労働組合
代表者 執行委員長 a
申立人 b
申立人 c
申立人 d
申立人 E
申立人 F
申立人 G

被申立人 財団法人 上原学術研究所
代表者 理事長 H

主 文

- 1 被申立人は、申立人 b に対し、平成 8 年10月 1 日付けで行った訓戒処分及び減給処分、同年10月 3 日付けで行った訓戒処分及び出勤停止処分並びに同年10月 4 日付けで行った減給処分がなかったものとして取り扱い、これら処分がなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 c に対し、平成 8 年10月 1 日付けで行った訓戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 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) 被申立人財団法人上原学術研究所（以下「財団」という）は、産業の振興、生産の改良促進に関する図書資料の蒐集及び研究を行うことを目的として昭和22年に設立されたもので、その後、企業等の健康診断を主たる業務としてきた。財団は、肩書地に本部事務所を、大阪市福島区に事業本部事務所を置き、その職員数は本件審問終結時約20名である。
- (2) 申立人北大阪合同労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、大阪市及びその周辺地域で働く労働者等をもって組織する労働組合で、その組合数は本件審問終結時約230名である。
また、組合の下部組織として、財団に勤務する従業員で組織された上原学術研究所分会（以下「分会」という）があり、その分会員数は本件審問終結時約10名である。
- (3) 申立人 b（以下「b」という）は財団職員で、分会の分会長である。

申立人 c（以下「c」という）、同 d（以下「d」という）、同 E（以下「E」という）、同 F（以下「F」という）、同 G（以下「G」という）は、いずれも財団職員で、分会員である（以下、同人ら 6 名を「b ら 6 名」という）。

2 分会員に対する処分について

(1) 財団は株式会社日本医学臨床検査研究所（以下「日研」という）と業務提携することとなり、昭和60年7月、日研の関係者数名が新たに財団の理事に就任した。

(2) 昭和60年10月頃、分会が設立されたが、当時、分会員は b のみであった。同62年7月、分会は財団に対し、分会結成を通知した。

(3) 昭和60年12月、財団理事長 J（以下「J 理事長」という）は全職員に対し、「全員日研の検診部門に移籍してほしい。労働条件も勤務地も変わらない」と述べた。

翌61年1月、全職員は、面接のため日研に赴いたが、勤務地の変更等が提示されたため、ビラ貼り等の抗議行動を行った。その後、財団職員の日研への移籍は撤回され、同62年11月、日研の関係者である理事らは辞任した。

(4) 財団は医療法人恵生会（以下「恵生会」という）と業務提携することとなり、昭和62年12月、恵生会の関係者数名が新たに財団の理事に就任した。

翌63年5月、恵生会の関係者である理事が財団の運営に当たることとなり、J 理事長は辞任した。

(5) 昭和63年6月、組合執行委員長 a（以下「a 委員長」という）、b 及び財団部長 K（以下「K 部長」という）は、J 理事長の自宅へ行き、同理事長の復帰を要請した。

7月、J 理事長が財団に復帰し、恵生会の関係者である理事らは辞任した。この後、J 理事長は分会に対し、「財団再建のために分会も協力してほしい」「年1回の賃上げ（一律5,000円アップ）及び一時金（夏季1.5か月分・年末2.5か月分）については現状維持とするが、それ以上は経営が安定するまで待つてほしい」などと述べた。

なお、これ以降、毎年の賃上げはほぼ一律5,000円アップであった。

(6) 平成7年6月20日、分会は財団に対し、夏季一時金等に関する要求書を提出し、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）を申し入れた。その際 J 理事長は、「財団は現在赤字ではないが、負債があるので夏季一時金要求に応じることは困難である」と述べた。

分会は財団に対し、分会員はこれまで財団は赤字であると信じて低い賃金に甘んじてきたのであり、赤字でないのであればまず利益を分会員に還元すべきであるとして、経理公開を要求した。

(7) 平成7年12月19日、団交が行われ、財団は同6年度収支決算書を公開し、これについて財団部長 L（以下「L 部長」という）は「利益が出て

- いるのは他社への支払の清算が済んでいないためであり、これを支出すると利益はマイナスになる」などと説明した。
- (8) 平成8年2月5日付けで、分会は財団に対し、財団が黒字に転化したのであればまず分会員に利益を還元すべきであり、また、分会員の基本給が低いので格差を是正すべきであるとして、同年度賃上げについて、分会員の基本給を一律10万円引き上げること等を内容とする要求書を提出した。
- (9) 平成8年4月下旬頃より、J理事長は財団に出勤しなくなり、5月28日から7月2日まで京都市内の病院に入院した。
- (10) 平成8年5月13日、団交が開催され、組合及び分会（以下「組合ら」という）は基本給一律10万円アップの要求について「財団の回答に誠意がみられないならば闘争に入る。財団がつぶれてもよい」と述べた。
- (11) 平成8年6月12日に事務局長としてM（以下「M事務局長」という）が、6月17日に職員としてN（以下「N」という）が新たに採用された。また、6月27日の団交以降、理事長代理として弁護士のP（以下「P理事長代理」という）が出席するようになり、M事務局長及びP理事長代理は財団理事に就任した。同時に、J理事長の娘であるHも財団理事に就任した（以下、理事就任前も併せて同人を「H理事」という）。
- (12) 平成8年6月27日の団交において、組合らは、M事務局長、N及びP理事長代理が財団運営に当たるようになったことについて、「唐突であり、労使の信頼関係が崩れた。J理事長らが団交に出席して経過を説明すべきである」と述べ、また、賃上げについて、「分会員の基本給が低すぎる。格差を是正すべきである」と述べた。
- (13) 平成8年7月11日、団交が行われ、財団は同7年度収支決算書を公開し、「収支はプラスだが、借入金が入りとして計上されるなど公益法人の会計は特殊であり、実状は裕福ではない」などと説明した。組合らは「収支が好転しているのだから、新しい人を入れるぐらいならば分会員に還元すべきである。必要のない人はやめてほしい」などと述べた。
- 7月26日、団交が行われ、組合らは「収支決算書を見る限り賃上げしてもらわなければ納得できない。できないのならなぜできないのか理論的に説明してほしい」と述べた。8月7日、団交が行われ、収支決算書について質疑応答がなされた後、組合らは「賃上げの回答期限を9月10日とする」と述べた。
- (14) 平成8年7月末、bは、「組合一警察動かない」「労務担当一つぶし」「情報一警察、近畿公安局、議員」などと書いたM事務局長のメモを拾った。このメモから分会はM事務局長らが財団に入ってきたのは組合つぶしが目的ではないかと考え、財団に対し、このメモの趣旨を明らかにするよう要求した。
- 8月、財団は分会に対し、二度にわたり「今後このようなことが起こらないようM事務局長に対し厳重注意し、取締当局より情報を求めたり

提供したりしないようにいたします」との謝罪文を手交した。

- (15) 平成8年9月11日正午頃、bは財団内で職員にビラを配布した。このビラは「分会は、財団に全く必要のないP、M、Nの三氏には1日も早く辞めてもらい、そんな無駄金を使う余裕があるのなら、古くから財団に勤めJ理事長の説明する赤字経営を疑わず低賃金に耐えてきた分会員に還元すべきであると要求している」などの内容であった。

また、9月17日午後5時15分頃、a委員長らは財団事業本部事務所前で通行人にビラを配布した。この際、財団係長Q（以下「Q係長」という）がビラ配布の様子を写真撮影したため、組合は同人に抗議した。

9月19日午前11時20分頃、bは財団内で職員にビラを配布した。このビラは「組合活動を写真に撮ることは組合に対する嫌がらせであり、活動の妨害にほかならない」「J理事長が団交に出席することを求めるとともに、P、M、Nの三氏が即刻財団より出ていくことを求める」などの内容であった。

- (16) 平成8年9月17日、団交が行われ、財団は分会に対し、同年度賃上げについて、勤続10年以上であるb、c及びFには、それぞれ2万円、1万円及び3万円を基本給に加算することなどを回答した。これに対し分会は「そのような回答は認められない」と述べた。

- (17) 平成8年9月20日、bがJ理事長が入院している病院に問い合わせたところ、同理事長は7月2日に退院したとのことであった。a委員長は、9月20日、21日、23日、26日、27日及び10月1日の6度にわたりJ理事長の自宅あてに分会名で「理事長は責任逃れをせず、団交に出てきて分会との約束を履行せよ」などの内容の電報を送付した。bは、後日、a委員長からこの事実を聞いた。

- (18) 平成8年9月27日、bら6名及び非分会員4名は署名捺印の上、J理事長あてに「財団の仕事を何も知らないP、M、Nの三氏が財団を牛耳ろうとするやり方には納得できない。三氏を即刻辞めさせ、今までどおり正常な財団の体制に戻すことを要求する」旨の要請文を作成した。

- (19) 平成8年9月28日午前9時30分頃、a委員長ら組合幹部及びbら6名は上記(18)記載の要請文を手渡すため、街宣車で京都府宇治市のJ理事長の自宅へ行った。

対応した家人はJ理事長は留守である旨述べたが、a委員長は、同理事長が居留守を使っているのではないかと考え10分ほど玄関で待った後、ハンドマイクで「J理事長、団交に出てきなさい」「労務ゴロを雇って組合つぶしをするな」などと約50分間街宣活動を行った。その間、bら6名はJ理事長の自宅周辺の民家のポストにビラを約200枚配布した。このビラは「J理事長は過去十数年間赤字を理由に分会の賃上げ要求を抑えてきた。ところが、十数年間勤務している分会員の給与より高い初任給で恣意的な採用が繰り返されている。昨年の秋、大幅な黒字になっていることが明らかになったので、分会員と非分会員の賃金格差をなく

すよう団交を続けていたが、J理事長は今年5月から雲隠れし、自分の代わりに組合対策のため労務屋を雇ってきた」などの内容であった。

なお、この時、J理事長は在宅していた。また、同日組合らが持参した要請文は、後日、団交において財団に提出された。

- (20) 平成8年9月30日から10月9日まで、J理事長は京都市内の病院に入院した。同理事長の入院について、M事務局長は分会に対し、「分会が街宣活動を行ったので、心労でまた入院することになった」と述べた。
- (21) 平成8年10月上旬、財団が事業本部事務所として賃借している大阪市福島区のビルの玄関付近、J理事長が入院している病院、日研事務所周辺にビラが貼られた。また、同年11月上旬、P理事長代理が所属する京都弁護士会周辺にビラが貼られた。これらのビラは「団交を延ばしてみても無駄なこと。逃げ回らずに出ておいで、上原学術研究所のJ理事長！」などの内容であった。
- (22) 財団は、分会員に対し、以下のとおり処分を行った。
- ① 平成8年10月1日、財団はbに対し、9月11日及び19日のビラ配布（前記(15)記載）は就業規則第33条第3号及び第8号に規定する禁止行為であり、就業規則第39条第1号の訓戒に処するとして、始末書を提出するよう通告した。同時に、J理事長の自宅前における街宣活動及びビラ配布（前記(19)記載）は就業規則第38条第8号及び第9号に規定する禁止行為であり、就業規則第39条第2号の減給（平均賃金の2分の1日分）に処する旨通告した。
これらに対し、bは「J理事長親子がやっている財団私物化や分会に対する賃金差別を棚に上げての、いわれのない処分である」と述べ、処分通告書の受取を拒否した。
 - ② 平成8年10月1日、財団はcに対し、J理事長の自宅前における街宣活動及びビラ配布は就業規則第38条第8号及び第9号に規定する禁止行為であり、就業規則第39条第1号の訓戒に処するとして、始末書を提出するよう通告した。これに対し、cは処分通告書の受取を拒否した。
 - ③ 平成8年10月3日、財団はbに対し、J理事長の自宅への電報送付（前記(17)記載）は就業規則第33条第3号に規定する禁止行為であり、就業規則第39条第1号の訓戒に処するとして、始末書を提出するよう通告した。これに対し、bは「全く何のことか分からず、之のようないいごきは納得できない」との抗議文を提出し、処分通告書の受取を拒否した。
 - ④ 平成8年10月3日、財団はbに対し、10月1日付けの訓戒及び減給並びに10月3日付けの訓戒の各処分通告書受取拒否及び始末書提出拒否は就業規則第38条第2号及び第11号に規定する禁止行為であり、就業規則第39条第3号の出勤停止7日間（同月4日から14日まで）に処する旨通告した。これに対し、bは「何の根拠もないいいごかりにす

ぎず、従うことはできない」との抗議文を提出し、処分通告書の受取を拒否した。

- ⑤ 平成8年10月4日、財団はbに対し、10月3日付けの出勤停止処分に対する拒否は就業規則第38条第2号及び第11号に規定する禁止行為であり、就業規則第39条第2号の減給（平均賃金の2分の1日分）に処する旨通告した。この後、同人は10月14日まで出勤しなかった。

なお、財団の就業規則第33条、第38条及び第39条は別紙のとおりである。

- (23) 平成8年10月3日及び5日、a委員長らは財団が取引先の健康診断を行っていた区民センター等においてビラを配布した。また、10月7日及び9日、財団が取引先の健康診断を行っていた公民館等にビラが貼られていた。これらについて、財団はいくつかの取引先から抗議を受け、M事務局長らが謝罪のため取引先に行った。

さらに、組合は10月11日に公開質問状を持参し財団の取引先を訪問するなどした。

3 分会員に対する賃金格差問題について

- (1) 平成元年4月、財団の賃金規程が作成されたが、実際には同規程に基づいて賃金が支払われていない者もいた。
- (2) 平成5年1月頃、分会は財団に対し、賃金の支払基準が不明瞭であるとして、全職員の賃金を確認したい旨申し入れ、財団は全職員11名の基本給を匿名で明らかにした。

同年2月、分会は財団に対し、賃金の支払基準の明確化のため、新たに賃金体系表を作成することを要求した。

- (3) 平成5年4月、財団は新賃金体系表を作成し、4月分（3月21日から4月20日）の給与から同体系表に従って支払うこととした。新賃金体系表は別表1のとおりであり、号俸を基本に年齢給及び勤続給を加えたものが基本給とされている。

なお、号俸の決定基準、bら職員の号俸及び同月からの実際の基本給は以下のとおりとされた。

ア 号俸の決定基準

・学歴

高校卒は1号俸を、2年制短大卒は11号俸を、3年制短大卒は16号俸を、4年制大卒は25号俸を当てる。

・経験年数の考慮

レントゲン技師、臨床検査技師及び看護婦等の資格取得者は経験年数として10号俸＋勤続年数（1年＝1号俸）を当てる。ただし、年齢が若く経験年数が少ない場合は本人の資格取得後の経験年数＋勤続年数とする。

事務職の者は経験年数として5号俸＋勤続年数（1年＝1号俸）を当てる。ただし、年齢が若く経験年数が少ない場合は、本人の経験年

数+勤続年数とする。

イ bら職員の号俸

- ・ L部長（事務職）新賃金体系表の適用外
- ・ K部長（事務職）新賃金体系表の適用外
- ・ H理事（4年制大卒、事務職、勤続2年（平成5年7月に係長昇格）、30歳）

$$A 25 + 5 + 2 = A 32$$

- ・ R（3年制短大卒、レントゲン技師、勤続1年、35歳）

$$A 16 + 10 + 1 = A 27$$

- ・ S（2年制短大卒、レントゲン技師、勤続3年、44歳）

$$A 11 + 10 + 3 = A 24$$

- ・ T（高校卒扱い、事務職、勤続1年、42歳）

$$A 1 + 5 + 1 = A 6 ※$$

- ・ U（3年制短大卒、臨床検査技師、勤続0年、23歳）

$$A 16 + 3（資格取得後3年） + 0 = A 19$$

- ・ V（2年制短大卒、事務職、勤続0年、22歳）

$$A 11 + 2（経験年数2年） + 0 = A 13$$

- ・ W（高校卒、事務職、勤続1年、50歳）

$$A 1 + 5 + 1 = A 6 ※$$

- ・ F（2年制短大卒、准看護婦、勤続12年（同5年10月課長昇格）、55歳）

$$A 11 + 10 + 11 = A 32 ※$$

- ・ c（高校卒、事務職、勤続10年（同年に係長昇格）、48歳）

$$平成元年当時 A 1 + 5 + 5 = A 11$$

$$A 11の直近上位 B 1 + 4（係長としての勤続分） = B 5$$

- ・ b（3年制短大卒、事務職、勤続14年、38歳）

$$A 16 + 1（レントゲン技師から事務職に変更後1年） + 14 = A 31$$

- ・ E（2年制短大卒、臨床検査技師、勤続0年、44歳）

$$A 16 + 10 + 0 = A 26 ※$$

※ T（以下「T」という）及びW（以下「W」という）については、号俸は本来A7となるところ、誤ってA6とされた。Fについては、号俸A11+10+12=A33となるところ、同人の勤続年数を11年と誤ってA32とされた。Eについては、号俸は本来A11+10+0=A21となるところ、同人の学歴を3年制短大卒と誤ってA26とされた。

ウ bら職員の実際の基本給

しかしながら、平成5年4月からの実際の基本給は必ずしも新賃金体系表どおりでなく、以下のとおりであった（別表2参照）。

	旧基本給 (5年3月)	技能手当組入れ分 ※1	5年度 ベア分	計	新賃金体系表 による基本給	実際の 基本給
L部長	315,000	50,000	10,000	375,000	—	375,000

K 部長	320,000	50,000	10,000	380,000	—	380,000
H 理事	215,000	20,000	5,600	240,600	205,800	240,600
R	300,000		5,600	305,600	208,300	305,600
S	310,000	5,000	5,600	320,600	214,900	320,600
T	210,000		5,600	215,600	197,500	215,600
W	228,000		5,600	233,600	201,500	233,600
U	※ 2				179,400	<u>179,400</u>
V	※ 2				172,600	172,600
F	200,200		5,600	205,800	234,300	234,300
c	185,500	10,000	5,600	201,110	219,100	219,100
b	195,200		5,600	200,800	225,500	225,500
E	※ 3				213,500	213,500

※ 1 技能手当組入れ分は、パソコン操作や経理業務を行う事務職に支給されていた技能手当が同年 4 月より廃止され、これを基本給に組み入れたものである。ただし、S の技能手当組入れ分は、同人のレントゲン技師としての技能手当が同年 4 月より 45,000 円から 40,000 円に減額され、当該減額相当分を基本給に組み入れたものである。

※ 2 U は同 5 年 4 月に採用され、V は 9 月に採用された。

※ 3 E は同 5 年 4 月から正社員となった。

なお、財団は、部長級については新賃金体系表の適用外としたが、これを分会に説明していなかった。また、財団は、新賃金体系表による基本給が従前より低い者については、その差額を調整給として、H 理事に 34,800 円、R（以下「R」という）に 97,300 円、S（以下「S」という）に 105,700 円、T に 18,100 円、W に 32,100 円を、それぞれ加算した。財団はこの調整給の支給について分会に説明していなかったが、分会は新賃金体系表を適用することによって減給となる事態は避けるべきであるということについては了解していた。

(4) 平成 5 年 7 月、営業担当の課長として X（以下「X 課長」という）が採用されたが、同人の賃金については、新賃金体系表に基づかない年収契約（基本給 325,000 円）により支払われることとなった。

(5) 平成 6 年 3 月に Y が、4 月に Q 係長が採用されたが、同人らの号俸は、以下のとおりとされた。

・ Y（高校卒、事務職、勤続 0 年、18 歳）

$$A 1 + 0 + 0 = A 1$$

・ Q 係長（高校卒、事務職、勤続 0 年（同年 7 月に係長昇格）、37 才）

$$A 1 + 5 + 0 = A 5 ※$$

※号俸は本来 A 6 となるどころ、誤って A 5 とされていた。さらに、同人の年齢給は本来 108,500 円であるところ、誤って 36 歳の年齢給 107,500 円とされていた。

(6) 平成 7 年 4 月に G 及び d が正社員となったが、同人らの号俸は、以下

のとおりとされた。

・ G (3年制短大卒、看護婦、勤続0年、27歳)

A16+2 (資格取得後2年) + 0 = A18

・ d (2年制短大卒、准看護婦、勤続0年、55歳)

A11+10+0 = A21

(7) 平成7年7月、同5年9月にいったん財団を退職したRが再び採用されたが、同人の賃金については、新賃金体系表に基づかない年収契約(基本給300,000円)により支払われることとなった。

なお、この後、分会は財団に対し、X課長及びRの賃金支払基準について説明を求めた。

(8) 平成8年3月頃、bはL部長に対し、Sの基本給について、「新賃金体系表のどこに該当するのか。一般職員の号俸はA80までしかないのにそれより高いではないか」と述べた。

(9) 平成8年9月17日、組合は「得意先の皆様へ」という表題のビラを財団事業本部事務所前で通行人に配布したが、このビラには、

「比べて下さい、この賃金格差!

組合員 看護婦 勤続16年 基本給242,500円 年収570万

組合員 事務員 勤続14年 基本給226,500円 年収420万

非組合員 レントゲン技師 勤続0年 年収契約 年収推定600万

非組合員 業務 勤続3年 年収契約 年収推定650万」

という旨の記載があった。

4 団交拒否について

(1) 平成8年9月30日付で、分会は財団に対し、10月4日に団交を行うよう申し入れた。

(2) 平成8年10月14日、M事務局長はcに対し、「a委員長より団交の日程はどうなったかという電話があり、P理事長代理に確認したところ、J理事長に対する名誉毀損等に対し一筆書くのであればいつでも受けるとのことであった」と述べた。

10月18日付で、財団は分会に対し、「財団はJ理事長の自宅周辺での街宣活動など名誉を傷つけるような行為は行わないとの誓約書を書いてほしい旨申し入れたが、組合はこれを無視し、ユーザーへのビラ配布など組合活動に名を借りた強要行為を行っているので、これらを中止するよう申し入れる。しかしながら、財団としても団交には誠実に対応するので、上記の条件を前提として、10月25日を団交期日とする」と回答した。

(3) 平成8年10月19日付で、分会は財団に対し、「10月14日に財団が一方的に行った団交拒否について謝罪し、今後団交の引延しや拒否をしないと確約することを求める。また、10月18日の回答書には故意に嘘を書いている箇所がいくつかある。」と抗議した。

(4) 平成8年10月22日、組合らは、同年9月30日の団交申入れに対する応

諾を求めて当委員会に申立て（平成8年（不）第45号）を行った。

5 本件申立て後の経過について

- (1) 平成8年10月23日付で、財団は分会に対し、「10月18日付けの回答書において『上記の条件を前提として』とあるのは、その遵守の確約がなければ団交に応じないという趣旨ではない」と申し入れた。
- (2) 平成8年11月5日付けで、分会は財団に対し団交を申し入れ、11月14日、団交が行われた。

6 請求する救済の内容

申立人が請求する求済内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) bに対する平成8年10月1日付け訓戒処分及び減給処分、10月3日付け訓戒処分及び出勤停止処分並びに10月4日付け減給処分の撤回
- (2) cに対する平成8年10月1日付け訓戒処分の撤回
- (3) bら6名の平成5年3月21日以降の基本給、諸手当及び一時金について、格差是正及び差額の支払
- (4) 団交拒否の禁止
- (5) 上記(1)ないし(4)に関する謝罪文の掲示及び手交

第2 判断

1 分会員の処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは次のとおり主張する。

財団では、過去に業務提携に名を貸りた乗っ取り工作があったが、分会が先頭に立って反対し、財団を救ってきた。P理事長代理及びM事務局長らの介入も財団の利権を狙ったものであった疑いが濃く、また、M事務局長のメモ内容からも、同人が組合らを弱体化させようと画策していたことは明らかである。

財団は、平成8年10月1日、bに対する訓戒処分及び減給処分並びにcに対する訓戒処分を、10月3日、bに対する訓戒処分及び出勤停止処分を、10月4日、bに対する減給処分をそれぞれ行った。これらの処分は、J理事長が出勤しなくなり、その代わりにM事務局長らが財団に介入してきたことに危機感を強めた組合らが正当な組合活動を行ったことを理由とするものであり、また、分会及び会計という分会の重要な構成員に対し、短期間に、集中的に、処分という攻撃を加えることにより、分会の活動を弱体化させることを意図したものである。したがって、本件懲戒処分が不当労働行為に該当することは明らかである。

イ 財団は、次のとおり主張する。

財団は、財団内においてビラを配布したこと、J理事長の自宅に電報を送付したこと並びにJ理事長の自宅周辺において街宣活動及びビラ配布を行ったことなどを理由として本件懲戒処分を行ったが、これらの処分は、いずれも被処分者が就業規則に反する行為をし、財団の

信用を著しく棄損したためである。また、当初は訓戒処分としたものの、被処分者がこれに従わなかったため処分をより嚴重にしたものである。したがって、本件懲戒処分は何ら不当労働行為に該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

まず、bに対する平成8年10月1日付け訓戒処分は、同人が9月11日及び19日に財団内においてビラを配布したことを理由とするものである。しかしながら、前記第1. 2(15)認定の事実からすれば、①ビラ配布は昼休み中等に財団職員を対象として行われたものと考えられ、ビラ配布に伴い財団内に特段の混乱が生じた形跡もないこと、②配布されたビラの内容は、J理事長の代わりに外部から登用された者が財団運営に当たっていることや組合活動を写真撮影されたことを問題視するものであり、個人を誹謗中傷したりその内容が著しく事実を反したりするものではないこと、がそれぞれ認められる。

次に、bに対する平成8年10月1日付け減給処分及びcに対する同日付け訓戒処分は、同人らが9月28日にJ理事長の自宅周辺において街宣活動及びビラ配布を行ったことを理由とするものである。しかしながら、前記第1. 2(8)ないし(11)及び(14)、(17)ないし(19)認定の事実からすれば、①財団が黒字に転化していたことを知った組合らが強硬な姿勢で賃上げを要求していたにもかかわらず、従前、組合らとの交渉に当たっていたJ理事長は同年4月から財団に出勤しなくなり、7月に退院した後も出勤しなかったこと、②J理事長の代わりにM事務局長らが財団運営に当たるようになり、さらに、組合つぶしを面策しているととれるようなメモが発見されたことから、組合らはM事務局長らが財団乗っ取りと組合つぶしのために介入してきたのではないかと考え、相当な危機感を感じていたこと、③「外部から登用された者が財団を運営する体制を改め、今までどおりの正常な体制に戻すことを要求する」という分会員及び非分会員連名の要請文が作成され、同理事長宅へ行ったのはこれを手渡すためであったこと、④街宣活動及びビラ配布が行われていた間、J理事長は在宅しており、同理事長の対応によってはこのような事態は避けられた可能性があること、⑤配布されたビラの内容も「労務屋」などの表現があるものの、大筋で事実に基づいたものであること、がそれぞれ認められる。

bに対する平成8年10月3日付け訓戒処分は、9月下旬から10月初めにかけてJ理事長の自宅に数回にわたり電報が送付されたことを理由とするものである。しかしながら、前記1. 2(17)認定のとおり、①約10日間に6回という送付回数はやや限度を超えているとはいうものの、電報の内容は単にJ理事長に団交への出席を求めるものであったこと、②実際に電報を送付したのはa委員長でありbは後からこれを知ったこと、が認められる。

さらに、bに対する平成8年10月3日付け出勤停止処分及び10月4日

付け減給処分は、同人がこれに先立つ各処分に従わなかったことを理由とするものである。

以上を総合すると、J理事長に対する要請文は抗議活動の一環としてbらが行った同理事長の自宅周辺での街宣活動及びビラ配布の態様は、社会的な節度に欠け正当な組合活動を逸脱した面があるといわざるを得ないが、組合らと財団との間の一連の対立と緊張関係を考慮すれば、その責めを同人らのみに帰すことは相当ではないと考えられる。他方、財団は、b及びcを処分するに際し、事実確認や事情聴取を行っておらず、また、ビラ配布を理由とする処分については、配布後に特段の注意を与えることもなく、その10日ないし20日程後に処分を行うという不自然さがみられる。さらに、bに対し、同人が電報を送付したか否かを確認することなく訓戒処分を行い、これらを不服とするbが処分に従わないことを理由に、次々に出勤停止処分及び減給処分を加えている。

以上のとおり、財団は、合理的な理由なく、事実確認などの慎重な手続を踏まずにbらを処分したものであるべきであり、これに、分会の中心人物であるbに対し、性急で一方向的な処分を重ねたことを併せ考えると、本件一連の懲戒処分は、財団が、組合らの活動を嫌悪し、分会員を不利益に取り扱い、もって組合らの弱体化を企図したもので、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と判断される。

2 分会員に対する賃金格差問題について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

(ア) 平成5年4月、新賃金体系表が導入されたが、これは、財団職員の賃金支払基準を明確化するためのものであり、全職員に厳正に適用されなければならないものであった。しかしながら、財団は、分会員に対しこれを適用する一方、非組合員に対しては、これを適用せず、はるかに高額な基本給を支給し、また、これを適用するものの調整給を上乗せするなど、恣意的な賃金支給を行ってきた。その結果、分会員は総じて非組合員と比べ低い賃金に抑えられ、10年以上勤務している分会員の基本給よりも入所したばかりの非分会員の基本給が高いなどの事態を招いている。さらに、財団は、賃金以外にも、L部長に対し毎月50,000円を、X課長に対し毎月25,000円別途支給するなどしている。なお、新賃金体系表導入時、財団から新賃金体系表に基づかない調整給の支給について説明は一切なかった。

具体的には、新賃金体系表が導入された同5年度において、非分会員の本来的基本給（新賃金体系表を適用した場合の基本給）と実際に支払われた基本給の差額は以下のとおり

(単位；円)

	実際の基本給	新賃金体系表 による基本給	差 額

L 部長	425,000 (別途支給分50,000含む)	227,000	198,000
K 部長	380,000	244,300	135,700
H 理事	240,600	205,800	34,800
X 課長	350,000 (別途支給分25,000含む)	211,500	138,500
R	305,600	208,300	97,300
S	320,600	214,900	105,700
T	215,600	197,500	18,100
W	233,600	201,500	32,100

なお、Wについては、名目上は分会員であるが、分会の活動に一切参加せず、組合費もほとんど納入していないので、実質的には分会員とはいえない。

- (イ) また、財団は、分会員に対し新賃金体系表を適用する際にも恣意的な号俸決定を行っている。具体的には、同5年度において、分会員の本来の基本給と実際に支払われた基本給との差額は、以下のとおりである。

(単位；円)

	実際の基本給	新賃金体系表 による基本給	差 額
F	234,300	236,900 ※1	-2,600
C	219,100	218,200 ※2	900
b	225,500	227,100 ※3	-1,600
E	213,500	209,500 ※4	4,000

※1 Fは勤続13年であり、号俸はA32(104,800円)ではなくA34(106,400円)であり、勤続給は10,500円ではなく11,500円である。

※2 cの号俸はB5(93,600円)でなくB4(92,700円・A1+5+10=A16→直近上位B4)である。

※3 bはレントゲン技師資格取得後勤務経験が3年あり、号俸はA31(104,000円)ではなくA33(105,600円)である。

※4 Eは2年制短大卒であり、号俸はA26(100,000円)ではなくA21(96,000円)である。

- (ウ) 以上のとおり、新賃金体系表導入の経過において、財団は、調整給の支給や年俸制の存在などの情報を意図的に開示せず、また、号俸の決定も恣意的に行っており、背信行為が介在していたといわざるを得ない。特に新賃金体系表導入に当たって前提とされていなかった調整給の支給は労使間の協議に反するものである。また、調整給の支給等による分会員と非分会員との賃金格差は明白であり、こ

れが不当労働行為を構成することは疑いない。

イ 財団は、次のとおり主張する。

(ア) 組合らは、財団は非組合員に対しては新賃金体系表を適用した場合よりも高額な基本給を支給していると主張し、その具体例として、L部長、K部長、H理事、X課長、R、S、T及びWを挙げている。しかしながら、これらの者に新賃金体系表がそのまま適用されていないことについては、以下のとおり合理的な理由がある。

① L部長及びK部長については、新賃金体系導入前の基本給（技能手当組入れ分及びベア分を含む）はそれぞれ375,000円及び380,000円であったが、新賃金体系表にはこれに相当する号俸が存在しなかった（D級の号俸は40号の152,900円までしか存在しないが、同人らの基本給から年齢相当分及び勤続給相当分を除いた号俸相当分は20万円以上となってしまふ）ため、同人らに新賃金体系表を適用することができなかった。そこで、同人らについては、同体系表導入前の基本給をそのまま支給することとした。また、部長級である同人らには残業手当及び休日手当は支給されていない。

② H理事、R（平成5年当時）、S、T及びWについては、これらの者に新賃金体系表を適用すれば、従前の基本給よりも大幅に低い基本給となるため、その差額分を調整給として支給したものである。調整給の支給は分会員を差別し賃金格差を設けることを目的としたものではなく、このことは、分会員であるWに対しても調整給が支給されていることから明らかである。

また、新賃金体系表導入に当たりこのような職員に対しては減給とすべきではないということは、組合らも了解していた。

③ X課長については、財団が新規取引先を開拓するため営業職として採用したが、同人の賃金体系表に基づいて算出すると以前他所で勤務していた時の賃金より低くなり、また、同人も年収契約を希望していた。また、同人はいわゆる外回りの営業職であり、得意先との関係で勤務時間が不規則で休日出勤も多く時間外の算定が困難であったため、基本給を325,000円とする年収契約としたもので、同人には残業手当及び休日出勤手当を支給していない。なお、X課長に対し別途支給していた25,000円は、X課長個人所有の自家用車を財団のため使用してもらったこととした用車代であり、純然たる賃金ではない。

Rについては、平成7年7月、再び財団に採用されたが、この時の同人の賃金については、以前財団に勤務していたときより低い条件では採用できなかったため、新賃金体系表を適用せず、以前の基本給305,600円にほぼ対応する額として基本給を300,000円とする年収契約としたものである。なお、同人には残業手当を支

給していない。

以上のとおり、これらの者については、新賃金体系表を適用すると減給となったり、レントゲン技師や営業職を採用する際に新賃金体系表に基づいた基本給では採用が困難であったりしたことから、何らかの調整をせざるを得なかったものである。また、組合らは、b（勤続14年、38歳）の基本給が227,100円であるのに対し、L部長（勤続2年、47歳）は227,000円である旨主張しているが、そうすると、L部長は勤続年数が短いとはいえ、年少で一般職のbよりも基本給が低くなるのであり、このような組合らの主張には合理性は認められない。

- (イ) 組合らは、分会員に対し新賃金体系を適用する際にも恣意的な号俸決定がなされており、平成5年度のb、c、F及びEの号俸はそれぞれA33、B4、A34、A21である旨主張する。Eについては組合らが主張するとおりであるが、その他の者の号俸に誤りはない。
- (ウ) 新賃金体系表については、職員の賃金支払基準を明確化するために作成されたものであったが、当初から不備な点や不合理な点があったことは認めざるを得ない。

その第一点は、新賃金体系表の適用によって減給となる者の処遇について、減給すべきではないという合意はあったものの、その差額をどのように調整するかについて明確な取決めがなされなかったことである。組合らはあくまでも全職員に新賃金体系表をそのまま適用すべきである旨主張するが、大幅な減給を前提とするこのような主張自体不合理なものといわなければならない。

第二点は、レントゲン技師の他所における給与水準を十分に検討しないまま、事務職や臨床検査技師等の技術職と同等に新賃金体系表を適用しようとしてしまったことである。組合らの主張を前提にすると、レントゲン技師の年収は約400万円となってしまう、世間相場からみて非現実的である。

第三点は、C級（課長級）及びD級（部長級）の基本給が実態とかけ離れ、低すぎたことである。そのため、L部長及びK部長については新賃金体系導入時に既に適用外であり、また、部長級には残業手当及び休日手当が支給されないのであるから、このことを考慮すれば、特にD級については、実態とかけ離れた不合理な給与水準となっていた。

- (エ) したがって、新賃金体系表をそのまま適用されない者が存在したとはいえ、財団に分会員を差別しようとする意思など微塵もなかったのであり、これを分会員に対する賃金差別であり不当労働行為であるとすることは失当である。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合らは、非分会員であるL部長、K部長、H理事、X課長、R、

S、T及びWに対しては新賃金体系表の基準を超える基本給が支給されており、このことは分会員に対する不当な賃金差別である旨主張するので、以下検討する。

まず、L部長及びK部長については、同人らに新賃金体系表を適用すると、それぞれの基本給は227,000円及び244,300円になり、同体系表導入前のそれぞれの基本給である375,000円及び380,000円と比べ著しく低くなることから、現給保障のため同人らは新賃金体系表の適用外となったものと判断される。また、L部長に別途支給されていた50,000円の主旨は必ずしも明瞭ではないが、これがとりたてて分会員に対する賃金差別の一環であると認めることはできない。

次に、前記第1.3(4)および(7)認定のとおり、X課長については財団が営業担当の課長として採用し、また、R（再採用時）については健診を行う際に欠くことのできない技術職であるレントゲン技師として財団が再び採用したものである。同人らは営業専門職もしくは技術者として財団がいわゆる引抜きの形で採用したものであり、その賃金も財団と同人らとの個別の交渉により決定されたと考えられる。一方で、新賃金体系表は他社等において既に実績を積んでいる者を中途採用する場合を特に想定していなかったという事情があり、これらのことからみて、同人らは新賃金体系表の適用外となったものと判断される。また、X課長に別途支給されていた25,000円については、財団は同人の車両を営業活動に供するための用車代と主張しており、同人の業務内容からみて、その主張を全く根拠のないものであるということとはできない。

さらに、H理事、R（平成5年当時）、S、T及びWについては、前記第1.3(3)ウ認定のとおり、同人らに新賃金体系表を適用した場合の基本給は同人らの同体系表導入前の基本給より低く、その差額は、H理事が34,800円、Rが97,300円、Sが100,700円、Tが18,100円、Wが32,100円であり、当該差額分がそのまま調整給として支給されているものである。新賃金体系表導入前の基本給がどのような基準で支給されていたかについては明らかではないが、少なくとも、新賃金体系へ移行する際に調整給を支給することとしたのは、上記の者に対する減給を避けるためであったと考えられる。

なお、平成5年以降に採用された非分会員数名については、新賃金体系表どおりの基本給が支給されている。

新賃金体系表は、財団も認めるように、D級の号俸が実態と乖離していたこと、他社等において既に実績を積んでいる者を中途採用する場合を想定していなかったこと及び一部の職員については減給となるような規程であったことなど多くの欠陥があり、これらの欠陥ゆえに4名の職員に新賃金体系表が適用されず、また、5名の職員に減給を避けるための調整給が支給される事態となり、さらに、これらの者の

うちWを除く8名が非分会員であったため、組合らが分会員に対する賃金差別が存するとの疑念を抱いたことについては無理からぬ点がある。しかしながら、上記のとおり各人に対する措置にはそれぞれやむを得ない事情があったというべきであるから、上記9名の職員に新賃金体系表の基準を超える基本給が支給されているからといって、これをもって分会員と非分会員との間に不当な賃金格差を設けることを目的とした不当労働行為であると判断することはできない。

イ なお、組合らは、分会員に対し新賃金体系表を適用する際にも恣意的な号俸決定が行われており、平成5年4月当時の号俸は、bがA31ではなくA33であり、cがB5ではなくB4であり、FがA32ではなくA34であり、EがA26ではなくA21である旨主張する。確かに、Fについては、勤続年数を誤ったため本来A33であるところA32とされ、Eについては、学歴を誤ったため本来A21であるところA26とされている。しかしながら、前記第1. 3(3)及び(5)認定のとおり、T、W及びQ係長についてもこのような号俸決定の誤りが散見され、これらの誤りは分会員に有利な結果を招いたり非分会員に不利な結果を招いたりしており、結局のところ、当該誤りは不当労働行為であるというよりは単純な事務処理上の誤りと認めることが相当である。また、b及びcが、それぞれレントゲン技師から事務職への移行や係長への昇格に際しどのように号俸を決定されるべきかについてはいくつかの考え方があり得るが、実際に決定された両名の号俸が明らかに誤りであり恣意的なものであつとはいえない。

以上のとおり、分会員に対して新賃金体系表の適用及び号俸決定が恣意的に行われ、不当な賃金差別が生じていると認めることはできず、この点についての組合らの申立ては棄却する。

3 団交拒否について

(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8年9月30日、分会は財団に対し、10月4日に団交を行うよう申し入れたが、同月14日、M事務局長は、P理事長代理の意向を伝える形で、「名誉毀損について一筆書くのであればいつでも受ける」と回答した。これは明らかに団交拒否である。

イ 財団は、次のとおり主張する。

平成8年10月4日に団交が行われなかったのは、P理事長代理の日程の都合がつかなかったためである。また、財団は、同月18日に、同月25日に団交に応じる旨回答しており、さらに、23日にも、誓約書の提出について確約がなければ団交に応じない訳ではない旨を文書で説明している。しかも、その後団交は開催されており、財団に団交を拒否する意思がなかったことは明らかである。

したがって、何ら団交拒否の事案はない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 4(1)及び(2)認定のとおり、平成8年9月30日、分会が団交を申し入れたところ、10月14日、財団は組合らによるJ理事長の自宅周辺での街宣活動及びビラ配布行為について、このような行為を行わない旨の誓約書を書くことを条件に団交に応じる旨回答したことが認められる。

財団が誓約書の提出を条件に9月30日付け団交申入れに一定の期間応じなかったことは、正当な理由なく団交を拒否したものと認められるが、本件申立て後、分会が誓約書を提出せず団交を申し入れたところ、財団はこれに応じており、11月14日に団交が開催され、結果的に団交拒否の状態は解消されたので、団交拒否の禁止を求める組合らの申立ては棄却する。

4 救済方法

組合らは誓約書の掲示及び手交を求めるが、分会員に対する処分については、主文1及び2の救済をもって足りる。10月14日の団交拒否については、前記判断の下ではその必要を認めない。

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12年7月13日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印

「別紙別表 略」