

大阪、平10不27、平成12.7.17

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9年夏季及び年末の各一時金交渉を、速やかに下記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際の基準と同一の基準により、各一時金を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。なお、平成9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年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9年度賃上げ交渉において、新賃金体系移行に合意することを賃

- 上げ実施の条件としながら、これについて十分協議を行うなど誠意ある対応をしなかったこと。
- (2) 平成9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9年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査定した遅刻早退を理由とする控除の実施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の実施を一時金支給の条件とし、そのため妥結に至らなかったとして、貴組合員に対してのみこれらの一時金を支給しなかったこと。
- (4) 平成9年夏季及び年末の各一時金交渉において、誠意ある対応をしなかったこと。
- 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「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160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8年以前の賃上げ、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」旨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）。

これに対し、支部組合員は、支部の決定に基づき、同日以降においても3年変更前の勤務時間による勤務を続けている。

- (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、組合及び支部（以下、この二つを併せて「組合ら」という）は、3年変更に伴う支部組合員に対する賃金カット問題及び同7年5月2日の診療所における週休2日制の導入、勤務時間の変更、生理休暇の取扱いの変更（以下「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）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内容とする一部救済命令（以下、この命令を「7.30命令」という）を発した。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た。

なお、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、平成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年度の賃上げに関する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を発した。

なお、この命令について、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なかった。

一方、組合らは、この年、平成6年4月からの診療所における処方箋の取扱いを巡って、ビラまき等の行動を展開し、同年11月19日には、支部組合員によるストライキが行われた。

(8) 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。

平成6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。

- (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に求めたところ、組合らは応じなかった。

平成7年4月以降、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4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た。

- (12) 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尋ねるとともに、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、人事考課制度は、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導入する、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。

### 3 平成9年度の賃上げについて

- (1) 平成9年2月21日付けで、組合らは南労会に対し、平成9年度賃上げについて、定期昇給（以下「定昇」という）分とは別にベースアップ（以

下「ベア」という)分一律3万5,000円とし、その実施を同年4月からとすること、新賃金体系移行を撤回すること等を求めるとともに、団交の席において文書で回答するように要求した。

(2) 平成9年3月13日、南労会は組合らに対し、当日行われることで組合らと合意していた団交を直前になって中止すると通告した。組合らが抗議したところ、南労会は、組合らが同月19日にストライキを予定していること、これを知らせるビラを診療所の患者に配布したことは業務妨害に当たることを中止の理由として挙げた。これに対し、組合らは、さらに抗議を行った。

(3) 平成9年3月26日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年度賃上げについて、ベア分を1,500円とし、組合らが新賃金体系移行に同意しなければ定昇分はない、賃上げは妥結月から実施する、と回答した。

なお、南労会は、平成8年度賃上げに関する協議のとき以来、それまでの文書での回答を口頭での回答に変更している。

(4) 平成9年4月2日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年度賃上げについて、ベア分を1,600円とすると回答した。

同日の団交において、組合らがベア分の根拠資料等の提示を求めたところ、南労会は、この要求に応じなかった。

また、南労会は、①南労会には新賃金体系しかない、②組合らが新賃金体系移行に反対しているので同賃金体系を支部組合員に適用していない、③組合らが南労会側の回答に一括合意しなければ妥結は成立せず、ベア分を実施できない、④ベア分は妥結月から実施する、と述べた。これに対し、組合らは、支部組合員の賃金は従前の賃金体系に基づき支給されているとして従前の賃金体系に基づく定昇の実施を求めるとともに、ベア分の妥結月実施は、昇給を毎年4月に行うと定めた賃金規程第8条に違反すると述べた。

(5) 平成9年4月14日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年度賃上げについて、ベア分を1,700円とすると回答した。

同月25日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年度賃上げについて、ベア分を2,000円とすると回答した。

(6) 平成9年5月20日、南労会は、紀和労組と平成9年度賃上げに関してベア分を2,000円とする内容で妥結したことを理由に、支部組合員を除く職員に対し、平成9年4月からの平成9年度賃上げを実施した。

(7) 平成9年6月9日の団交において、組合らは南労会に対し、平成9年度賃上げの南労会回答のうち、ベア分を2,000円とすることについては妥結する旨通告した。南労会は、新賃金体系移行に組合らが同意しなければ妥結は成立しておらず賃上げはできない旨述べた。

これに対し、組合らは、従前の賃金体系に基づく定昇分と妥結通告したベア分を実施するように求め、さらに、組合らは、争いのある新賃金

体系移行と定昇分については継続協議とし、額について一致しているベア分を実施するように求めた。これらの要求に対しても、南労会は、新賃金体系移行に組合らが同意しなければベア分の実施はできないと述べた。

なお、本件審問終結時まで、支部組合員に対し、平成9年度賃上げは実施されていない。

#### 4 平成9年夏季及び年末一時金について

(1) 平成9年6月4日付けで、組合らは南労会に対し、平成9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か月分とすること等を求めるとともに、団交の席において文書で回答するように要求した。

(2) 平成9年6月16日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年夏季一時金について、算定期間（平成8年11月から同9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）とすると回答した。また、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。

なお、一時金について、賃金規程第18条第1項は、「診療所は毎年7月および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」と規定する。

(3) 平成9年6月25日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年夏季一時金を算定期間の平均基本給の2か月分とする根拠につき、具体的な資料を示すことなく、世間相場であり、過去の実績であると述べた。また、南労会は、組合らが求めた支部組合員各人の金額等については、その必要がないとして示さなかった。

同日の団交において、組合らは南労会に対し、①遅刻早退控除について、3年変更等による勤務時間と支部組合員が従っている3年変更前の勤務時間とのずれを遅刻や早退とみることは不当労働行為であり、これを理由とした同一時金の控除は二重の不当労働行為である、②同控除の実施は支部組合員が3年変更前の勤務時間に従っていることに対する報復であり、また、就業規則及び賃金規程に根拠規定がない不当かつ違法な制裁である、③同控除の実施は労働基準法第91条の規定に違反する制裁である、④支部組合員各々の遅刻と早退の回数と時間が明らかにされていない、などとして遅刻早退控除の撤回を求めた。さらに、組合らが、算定期間中の支部組合員の遅刻と早退の回数と時間の明細を示すよう求めたところ、南労会は「妥結すればわかる」と述べ、応じなかった。

また、組合らは、懲戒処分及び警告書交付に係る処分等控除について、①懲戒処分と警告書交付は、組合らに対する攻撃を目的としてなされた不当労働行為であり、これを理由とした同一時金の控除は二重の不当労働行為である、②処分等控除は就業規則及び賃金規程に根拠規定のない不当かつ違法な制裁である、③懲戒処分を理由とする控除は二重の処分

である、④警告書を理由とした控除は控除そのものを目的とした不当労働行為である、として撤回を求めた。さらに、組合らが、懲戒処分と警告書交付の対象者の氏名及び各人の回数等の明細を示すように求めたところ、南労会は応じなかった。

- (4) 平成9年7月4日の団交において、組合らは南労会に対し、平成9年夏季一時金の南労会回答のうち、算定期間の平均基本給の2か月分とすることについては妥結する旨通告した。南労会は、遅刻早退控除及び処分等控除に組合らが同意しなければ妥結は成立しないと述べた。

なお、本件審問終結時まで、支部組合員に対し、平成9年夏季一時金は支給されていない。

- (5) 平成9年7月10日、南労会は、紀和労組と平成9年夏期一時金について妥結したことを理由に、支部組合員を除く職員に対し同一時金を支給した。

- (6) 平成9年8月23日付けで、南労会は支部組合員1名に対し、同人が南労会の指示する勤務時間に従わないのは就業規則及び労働契約違反に当たるとして警告書を郵送した。同人には、平成9年1月から同年7月まで毎月1回、同趣旨の警告書が郵送されていた。

なお、同趣旨の警告書は、ほぼ全員の支部組合員に郵送されている。

- (7) 平成9年10月31日付けで、組合らは南労会に対し、平成9年年末一時金について、支部組合員一人当たり同年4月の基本給の4.5か月分とすること等を求めるとともに、団交の席において文書で回答するように要求した。

- (8) 平成9年11月11日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年年末一時金について、算定期間（平成9年5月から同年10月まで）の平均基本給の2.4か月分（遅刻早退控除及び処分等控除あり）とすると回答した。

- (9) 平成9年11月25日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年年末一時金について、前記(8)記載の団交の際とほぼ同内容の回答を行った。これに対し、組合らは南労会に対し、金額の上積みを求めるとともに、算定期間の平均基本給の2.4か月分とする回答に関して南労会の経営状況を具体的に示す資料の提出を要求した。

また、組合らは、前記(3)記載の理由に加え、遅刻早退控除及び処分等控除の対象となる警告書のうち遅刻や早退に係るものは7.30命令に違反するとして、これら控除の撤回を求めた。

- (10) 平成9年12月2日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年年末一時金について、上積み回答はできないと述べた。また、算定期間の平均基本給の2.4か月分とする回答に係る組合らの資料の提示要求には応じなかった。

同日の団交において、組合らは、平成9年年末一時金の南労会回答のうち算定期間の平均基本給の2.4か月分とすることについては妥結する



- 旨通告するとともに、同一時金に係る遅刻早退控除及び処分等控除の取扱いについては継続協議とすることを条件に南労会の回答どおり同一時金を支給するように求めた。これに対し、南労会は検討すると述べた。
- (11) 平成9年12月10日、南労会は、紀和労組と平成9年年末一時金について妥結したことを理由に、支部組合員を除く職員に対し同一時金を支給した。
- (12) 平成9年12月17日の団交において、南労会は組合らに対し、平成9年年末一時金回答に関して継続協議の余地はなく、組合らが南労会回答どおり同意して妥結しない限り、同一時金を支給できないと述べた。
- なお、本件審問終結時まで、支部組合員に対し、平成9年年末一時金は支給されていない。

## 5 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9年度賃上げについて、同年4月からベア分一律2,000円及び従前の賃金体系に基づく定昇分の賃上げを実施し、既払額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。
- (2) 平成9年夏季一時金について、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2か月分及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。
- (3) 平成9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2.4か月分及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。
- (4) 前記(2)及び(3)の各一時金の計算に当たって、処分等控除を実施しないこと、また、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。
- (5) 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 判断

### 1 平成9年度賃上げについて

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

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。南労会は、新賃金体系を支部組合員を除く職員に適用する一方、新賃金体系に係る人事考課の内容について誠実に協議しないまま、従前の賃金体系はなくなつたとして、新賃金体系に反対する支部組合員を賃金体系の適用から一方的に除外している。

南労会は、誠実団交を行わないまま、上記のような新賃金体系への移行を平成9年度賃上げ実施の前提条件としてこれに固執するばかりか、妥結月実施を賃上げの条件とすることにも固執し、さらに、ベア

分について組合らが妥結の意思表示をしたにもかかわらず、これを拒否し、平成9年度賃上げを支部組合員に対してのみ一切実施しておらず、これら南労会の行為は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年度賃上げ交渉以降、南労会は組合らに対し、ベア分は新賃金体系に同意しなければ実施できず、かつ、その実施は妥結月に行うと回答しており、組合らが妥結しないのは、その自主的な選択の結果によるものである。新賃金体系は支部組合員に不利益を与えるものでなく、妥結月実施を賃上げの条件とすることに問題はないと裁判所も判断している。したがって、平成9年度賃上げについて、労使間で妥結が成立して書面による協定がなされない限り賃上げ実施義務はなく、南労会には不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1. 3(3)、(5)及び(7)認定のとおり、①南労会は、平成9年度賃上げ交渉において、新賃金体系移行及び妥結月実施に合意しない限り賃上げは実施しない旨述べたこと、②南労会回答のうちベア分を2,000円とすることについて組合らは妥結する旨通告したが、南労会は新賃金体系移行に同意しなければ妥結は成立しないと述べたこと、③結局、支部組合員に対し、平成9年度の賃上げは実施されていないこと、がそれぞれ認められ、南労会は、同9年度賃上げについて、組合らが新賃金体系移行及び妥結月実施に合意することを実施の条件としたものである。

イ 新賃金体系の内容について検討する。前記第1. 2(6)認定のとおり、扶養手当額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に比べ不利益に取り扱う意思をもった不当な内容とまで認めるに足る疎明はなく、新賃金体系移行提案それ自体及びこれを賃上げ実施の条件として提示したことをもって直ちに不当労働行為であるということとはできない。

ところで、南労会と組合らの新賃金体系移行に関する協議の経緯についてみると、前記第1. 2(6)、(7)、(10)ないし(12)認定のとおり、以下の事実が認められる。

すなわち、①平成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同6年3月まで行われなかったこと、②平成6年3月から同年4月に行われた団交において、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こと、③平成7年3月の団交において、南労会が、人事考課については2年間かけて実施していくので新賃金体系の導入を先行したいと求めたのに対し、組合らが応じなかったところ、翌月、南労会は組合らに対し、新賃金体系を適用した場合の賃金表を提示したこと、④平成8年4月、

組合らが、職能資格制度について、いつから実施するのか尋ね、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に要求したのに対し、南労会は、新賃金体系移行後2年間は職能資格制度は実施せず、その間に具体的な内容について協議する旨を述べるにとどまり、組合らの要求を拒否したこと、⑤平成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、⑥その後も、南労会は組合らに新賃金体系移行に係る資料を明らかにしなかったこと、がそれぞれ認められる。

南労会は、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、上記認定のとおり、職能資格制度の内容については移行後に協議するとして、組合らの求める資料等を示さず、なんら具体的な説明を行わなかったものであり、さらに、平成9年度賃上げ交渉においても、新賃金体系移行について十分な協議をしたとの疎明もないことからすれば、この新賃金体系移行について十分な説明や協議が行われたとは到底認められない。

ウ 次に、妥結月実施条件についてみると、前記第1. 3(7)認定のとおり、①平成9年度賃上げの条件として南労会は新賃金体系の合意を挙げていること、②組合らは新賃金体系移行に同意せず、平成9年度賃上げの未妥結状態が長期間継続していること、がそれぞれ認められ、また、第1. 2(5)認定のとおり、平成5年度及び同6年度賃上げについては、5月以降に妥結したが、南労会は妥結月実施を採らず、賃上げを4月に遡及させたことが認められる。さらに、南労会が平成9年度賃上げの条件とした新賃金体系については、前記イ判断のとおり、組合らと十分協議がされていないものである。

これらの事実からすれば、支部組合員に対する賃上げを妥結月から実施すると、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、前記1. 3(6)認定のとおり既に賃上げが実施されている紀和労組組合員らとの間で大きな格差が生じることになる。

こうした一連の経緯からすると、平成9年度の賃上げにつき妥結月実施を賃上げの条件とするには相当な合理的理由がなくてはならないところ、この点について、南労会は裁判所で妥結月実施の条件は認められたと主張するものの、裁判所が妥結月実施を条件とすることを明確に是認したとの疎明はなく、また、その他の合理的な理由の主張もない。

したがって、南労会が妥結月実施を平成9年度賃上げ実施の条件としたことは、未妥結の賃上げ問題の解決を一層困難にさせ、それにより組合及び支部の弱体化を企図したものと判断するのが相当である。

エ さらに、平成9年度賃上げに関する団交においては、前記第1. 3(4)認定のとおり、南労会は組合らの賃上げの根拠資料の提出要求に

も応じておらず、誠実な団交があったものとは認められない。

オ 以上のことを総合すると、南労会が平成9年度賃上げ実施の条件とした新賃金体系移行等に関して誠実な団交を行わなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、さらに、南労会が妥結月実施を平成9年度賃上げの条件としたことは同条第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 平成9年夏季及び年末一時金について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

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の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、支部組合員の一時金について減額を行うことが目的である。これは、支部組合員を不利益に取り扱って、支部を弱体化させるものであり、また、7.30命令にも違反している。

処分等控除についても、支部組合員の一時金の減額を目的にしたものであって、使用者の裁量の範囲を逸脱したものである。しかも、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く、警告書には7.30命令に違反する内容が含まれている。

南労会は、誠実団交を行わないまま、これら控除の実施を平成9年夏季及び年末の各一時金支給の条件として固執し、組合らが同意しない限り一時金について妥結は成立しないとして、支部組合員にのみ同一一時金を一切支給していない。これら南労会の行為は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9年夏季及び年末の各一時金交渉が妥結しないのは、遅刻早退控除及び処分等控除を受諾しない組合らの判断に基因するものであり、南労会には不当労働行為はない。また、これら控除に違法性や不当性はなく、7.30命令についても中労委において係争中であり決着していない。

### (2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.4(2)ないし(4)、(8)ないし(10)及び(12)認定のとおり、南労会は組合らに対し、平成9年夏季及び年末の各一時金回答において、遅刻早退控除及び処分等控除を支給の条件としたこと、組合らがこの条件を受け入れなかったところ、南労会はこれら控除の実施を含めて同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、その条件が不合理なものでない限り、使用者が同一内容の条件を複数の労働組合に

提示し、これを拒否した一方の労働組合とは協定を締結しないで一時金を支給せず、これを受け入れた他方の労働組合とは協定を締結して一時金を支給したとしても、そのこと自体は労働組合の自由意思に基づく選択の結果であり、直ちに不当な労働組合差別とみることはできない。同様に、労働組合に所属せず、使用者が提示した条件に反対しない職員に一時金を支給したとしても、そのことのみをもって労働組合に対する差別とは言えない。

イ しかしながら、本件遅刻早退控除についてみると、前記第1.2(2)、4(2)、(3)及び(10)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、支部組合員は、支部の決定に基づき、これ以降も3年変更前の勤務時間により勤務を続けたこと、②平成9年夏季一時金回答の際、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こと、③平成9年夏季一時金の団交において、組合らが支部組合員の遅刻と早退の回数と時間の明細を示すように求めたのに対し、南労会は「妥結すればわかる」として応じなかったこと、がそれぞれ認められ、また、④平成9年年末一時金の団交において、南労会は遅刻早退控除の取扱いに係る組合らの提案に対し検討するというのみで、遅刻早退控除の内容について、南労会が組合らと協議を行った事実はない。

南労会は、遅刻早退を3年変更等による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。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賃金・一時金の算定において減額の対象とされることから、極めて大きな影響を持つものであり、南労会は遅刻早退控除の実施について十分説明すべきところ、支部組合員の遅刻早退回数や遅刻早退時間の明細についての要求に対し「妥結すればわかる」としてこれに応じていないなど、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。

したがって、南労会が、十分な説明をしないまま遅刻早退控除を一時金の支給条件とすることに固執し、その結果労使合意が成立せず、支部組合員に対し平成9年夏季及び年末の各一時金を支給しなかったことは、南労会と対立する組合らに対する嫌悪から支部組合員を経済的に不利益に取り扱い、もって組合及び支部の弱体化を図ろうとしたものと判断するのが相当である。

ウ また、本件処分等控除のうち警告書交付についてみると、前記第1.4(6)認定のとおり、警告書交付は、平成9年1月から同年8月にかけて支部組合員のほぼ全員を対象としたものであることが認められ、処分等控除のうち少なくともこれら警告書交付に係る控除の目的は、支部組合員を3年変更等に従わせようとするものであることは明らか

である。

3年変更等を理由とする警告書交付に係る控除は、そもそも支部組合員が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って、前記イ記載の遅刻早退控除同様、支部組合員にとって極めて大きな経済的不利益を与えるものであり、南労会は、これについても十分説明すべきであるにもかかわらず、前記第1.4(3)及び(12)認定のとおり、組合らの、懲戒処分と警告書の対象者の氏名及び各人の回数等明細についての要求を拒否するなど、何ら積極的な対応をとっていない。

したがって、南労会が、この警告書の交付を理由とする一時金の額の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、支部組合員に対し平成9年夏季及び年末の各一時金を支給しなかったことは、南労会と対立する組合らに対する嫌悪から支部組合員を経済的に不利益に取り扱い、もって組合及び支部の弱体化を図ろうとしたものと判断するのが相当である。

エ さらに、平成9年夏季一時金の団交において、前記等1.4(3)認定のとおり、南労会は、同一時金を算定期間の平均基本給の2か月分とする根拠につき具体的な資料を示すことなく提示し、他方で組合らが求めた支部組合員各人の金額等をその必要性がないとして示さなかったこと、同年年末一時金の団交において、前記第1.4(10)認定のとおり、組合らが求めた同一時金を算定期間の平均基本給の2.4か月分とした回答に係る資料を示さなかったこと、がそれぞれ認められ、同年夏季及び年末の各一時金について、南労会は誠実な団交を行ったものと認められない。

オ 以上のとおり、南労会が平成9年夏季及び年末の各一時金について、誠実に団交を行わず、遅刻早退控除及び処分等控除を一時金支給の条件としたことは労働組合法第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。

### 3 救済方法

- (1) 組合らは、平成9年度賃上げの実施を求めるが、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から、主文1のとおり命じる。
- (2) 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。
- (3) 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12年7月17日

大阪府地方労働委員会

会長 田中 治 印