

命 令 書

申立人 根岸病院労働組合

被申立人 医療法人社団根岸病院

上記当事者間の都労委平成11年不第35号事件について、当委員会は、平成15年7月15日第1350回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同中島弘雅、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人医療法人社団根岸病院は、申立人根岸病院労働組合が平成11年3月12日付要求書により申し入れた、11年3月1日の初任給引下げについての団体交渉に、初任給の決定に当たって考慮した事実等を裏付ける資料等を提示した上で、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人病院は、申立人組合が被申立人病院に対し、11年3月1日以降に新規採用された職員のうち申立人組合に加入している者を明示した場合は、当該組合員の初任給額を、10年4月1日の同一職種の初任給額に11年度以降の春闘で妥結したベースアップ分を加算した金額とした上で、当該組合員について採用以降現在までに既に実施された昇給がなされたものとして賃金を是正し、既に支給した賃金との差額を当該組合員に支給するとともに、上記のとおり是正した賃金を、主文第1項の団体交渉により妥結した新初任給額が施行される日、又は本命令が確定した日から1年が経過した日のいずれか早く到来した日まで、当該組合員に支払わなければならない。
- 3 被申立人病院は、本命令書受領後1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人病院職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

根岸病院労働組合

執行委員長 X 1 殿

医療法人社団根岸病院

理事長 Y 1

当法人が、貴組合から平成11年3月12日付要求書により申入れのあった、平成11年3月1日の初任給引下げについての団体交渉に誠

実に応じなかったこと、及び貴組合に事前に協議することなく平成11年3月1日に初任給を引き下げたことは、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人病院は、前各項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容

1 事案の概要

被申立人は、平成11年2月26日に、同年3月1日以降の新規採用者の初任給を引き下げる旨を申立人に通告し、その通告どおり実施した。

本件は、この初任給引下げについて3月17日以降に行われた3回の団体交渉が、被申立人の対応からみて団体交渉拒否に該当するか否か、また、被申立人が申立人に事前に協議することなく初任給を引き下げたことが、申立人に対する支配介入に該当するか否かについて争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

当初、申立人は、被申立人が平成11年3月1日付の初任給引下げを行わないこと等を求めていたが、14年9月18日付で以下のように請求する救済の内容を整理した。

- (1) 被申立人医療法人社団根岸病院は、申立人根岸病院労働組合の11年3月12日付要求書による団体交渉の申入れに誠実に応ずること。
- (2) 被申立人病院は、11年度以降の各新規採用者についての各年度ごとの初任給額を、申立人らと協議のうえ決定した額若しくは前年度の初任給に当該年度のベースアップ分を上乗せした金額とし、各新規採用者に対し、それらの金額と既に支給した金額との差額を支給すること。
- (3) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人医療法人社団根岸病院(以下「病院」という。)は、肩書地において精神科医療を専門とする病院を経営する医療法人である。平成11年4月現在、医師約20名、職員約230名を擁し、ベッド数は432床である。
- (2) 申立人根岸病院労働組合(以下「組合」という。)は、昭和48年に病院で働く労働者によって組織された病院で唯一の労働組合である。11年4月1日現在、組合員数は約130名、組織率は

約65%であり、組合員のうち、看護師・准看護師は65名、看護補助者は32名である。

なお、組合は、病院に組合員名簿を開示していない。

2 病院職員の賃金と新規採用者の初任給

(1) 常勤職員の賃金の構成

病院には常勤職員の職種として、医師のほか、看護師、准看護師、看護補助者、事務、ケースワーカー、薬剤師、作業療法士、検査技師、栄養士、調理師、調理員、技能・労務員があり、そのほかに、嘱託職員、パート職員が勤務している。

医師を除く常勤職員の賃金は、基礎給と諸手当で構成されており、基礎給は基本給と第2本給からなっている。

また、基礎給のうち退職金の算定基礎となるのは基本給のみである。

(2) 職員の賃金決定の方法

- ① 病院は、職種別に新規採用者の基礎給である初任給額を定めており、それを初任給表として整理し、就業規則の一部をなすものとして取り扱っている。
- ② 病院の新規採用者の基礎給は、この初任給額に前歴に応じた経験加算をして決定される。そして、翌年度以降の基礎給は、前年度の基礎給に、当年度の春闘で組合と妥結した定期昇給、ベースアップ及び第2本給増額分が昇給として加算される。
- ③ なお、平成8年度から14年度までの春闘妥結の状況は、次のとおりである。

年度	基本給	第2本給
8	定期昇給:2.5% ベースアップ:2.11%	増額:基本給の0.23%
9	定期昇給:2.5% ベースアップ:1.78%	増額:基本給の0.38%
10	定期昇給:2.0% ベースアップ:1.35%	増額:基本給の0.26%
11	定期昇給:2.0%	ベースアップ:一律1,000円
12	定期昇給:2.0%	ベースアップ:一律1,000円
13	定期昇給:1.0%及び 一律1,878円 ベースアップ:一律938円	増額:一律720円
14	定期昇給:1.0%及び 一律1,835円	ベースアップ:一律300円

(3) 初任給表改定とベースアップとの関係

病院は、7年度まで、原則として、当年度の初任給額は前年度の初任給表の基本給額に、当年度の春闘で妥結したベースアップ分金額を端数処理した額を加算した額としていた。ただし、求人との必要性等、雇用環境を考慮して、基本給額に加算する金額を、ベースアップ分金額を基礎としながら調整したり、第2本給を増減することもあった。

例年、病院は初任給表を、5月から6月上旬の間に改定した上で、その年度の4月1日に遡及して適用し、4月1日から初任給表改定までの間に新規採用した職員に対しては、既支給賃金との差額を支給していた。

3 病院の労使関係の状況

(1) Y2理事就任以後の病院と組合の関係

Y2は、平成7年10月に病院の常務理事(以下「Y2理事」という。)に就任し、労務を担当することとなったが、これを契機として病院は、以下のとおり、組合と協議することなく、職制を通じて職員に通知しただけで組合員の労働条件に関係する事項を一方的に決定する動きを見せたり、組合との団体交渉や協議をできるだけ回避しようとしたり、団体交渉に臨んでも誠実さを欠く態度をとるようになった。

- ① 8年1月、病院は、賃金の現金支給を全廃して銀行口座振込みのみとする賃金支払い方法の変更について、組合と事前協議することなく2月から実施した。そこで組合は、8年春闘の団体交渉で、組合との事前協議を行わなかったことを病院に抗議したが、病院は事後にも組合と協議を行わなかった。
- ② 同年3月、病院は、就業規則の改正も必要となる、タイムレコーダーの新規導入による勤怠管理の変更について、組合との協議なく実施しようとした。組合が事前にこの計画を察知し、8年春闘の団体交渉で病院に抗議したものの、病院は組合と協議することなく4月から試行を開始した。
- ③ 同年5月、病院は、職員の賃金手取額に影響する、職員給食の食費値上げを、組合との協議なく同月中に実施しようとした。そこで組合は、同年の夏季賞与についての団体交渉で病院に激しく抗議したところ、病院は実施を6月に延期したが、その延期の通知も職制を通じてしか行わなかった。
- ④ Y2理事就任以降、病院のY1理事長(以下「理事長」という。)は、組合との団体交渉に出席しなくなった。そして、病院は、組合側の都合を斟酌することなく、団体交渉の開始時刻を、病院業務が繁忙で組合員が出席することが難しい時刻に一方的に設定したり、団体交渉の終了時刻になると、話合いの進

行状況を考慮することなく退席したりするようになった。さらに、例年、組合は病院に対し、春闘や賞与等についての団体交渉に際して事前に交渉に必要な資料の提示を求め、病院はこれに特段の条件を付さずに応じていた経緯があったが、この時期になり突然、病院が組合に対し、資料の使用目的を書面で提出するよう要求してきたため、やむなく組合が病院に再三交渉で要求した結果、病院が資料を提示したこともあった。

(2) 組合員の嘱託雇用契約不更新等に関する別件不当労働行為事件の発生

① 都労委平成8年不第70号事件(以下「8不70号事件」という。)

ア 病院では、職員が定年(満60歳)退職後も1年更新の嘱託として比較的高齢になるまで勤務する例が多かったが、6年頃から、組合は、安定した雇用条件の確保を目指して、病院に対して定年延長を繰り返し要求するようになった。これに対して病院も、6年3月には、「段階的に定年延長を実施すべく検討する。」と回答し、さらに7年3月には、「65才定年を目標として、早急に年次計画を策定し貴組合に提示をしたい。」「本年度は、定年を延長しないが、1年間の雇用延長は全職種とも適用する。」と回答して定年延長に前向きな姿勢を見せ、定年退職した全職員の満61歳までの嘱託雇用を保障することを組合に約した。

イ しかし7年6月には、病院は組合に対して「定年延長は社会的要請であることは十分理解しているが、雇用の確保と人件費の増加及び職務の遂行能力を勘案して検討する。」と回答した。

そして、Y2理事就任後の8年3月には、病院は組合に対して「本年度は、定年を延長しないが、1年間の雇用延長は全職種とも適用する。定年延長はしないが、病院の必要とする人材については、その都度延長する。」という、定年延長は不可能であるかのような回答をするに至った。これを受け、同年5月、組合は病院に対し、同年10月までに定年延長の年次計画を提示することを要求したが、6月12日、病院は組合に対して「定年延長についての考えを早急に検討提示する。」と回答するのみであった。

ウ 8年6月27日、組合は病院に対して、定年延長の年次計画の提示と、定年延長実現までの間、満61歳を超える全嘱託職員の雇用を継続する暫定措置(以下「嘱託雇用継続問題」という。)を改めて要求した。一方、病院は6月中旬から組合員X2の嘱託雇用契約不更新(以下「X2問題」という。)の方針を示していたが、組合はこれを嘱託雇用継続問題の一環とと

らえ、7月16日、病院に団体交渉の開催を要求したところ、病院は同月18日に突如、「病院経営において先行き不確定要素があり、定年延長についての年次計画提出は不可能である。」との回答を行ったため、労使関係は一気に険悪化した。7月24日のX2問題についての団体交渉が決裂したため、組合は当委員会にあっせんを申請したが(平成8年都委争第91号事件)、8月5日に、あっせんは不調となり、翌6日にX2は雇止めとなった。その後も、組合はX2問題、定年延長問題及び嘱託雇用継続問題についての団体交渉を再三申し入れたが、病院はこれに応じなかった。そこで、組合は9月10日に、X2の原職復帰、定年延長についての年次計画の提示等を求めて当委員会に不当労働行為救済申立て(8不70号事件)を行った。

エ 病院は9月11日に開催された団体交渉で、定年延長問題とX2問題については当委員会で話すとの態度を示したが、その後も組合が団体交渉を再三申し入れた結果、定年延長問題については、11月1日の団体交渉で、Y3事務部長(以下「Y3部長」という。)が試案を作成して年度内に結論を出すこととなり、9年1月、Y3部長は試案を組合に提示した。これに対して組合は、翌2月に病院の試案に対する見解と要望を提示し、3月に団体交渉の開催を申し入れたが、病院はこれに応じなかった。

オ 9年7月8日、組合は、病院に対して要求書(65歳定年制の実施、団体交渉への理事長の出席、新病院の建設に関する検討委員会の設置及び委員会への組合代表の参加、就業規則の改定、三六協定の締結及び介護休暇制度の施行)を提出して団体交渉を申し入れた。しかし、組合の督促にもかかわらず病院はこれに応じなかったため、組合は、8月11日に上記要求書についての団体交渉応諾を求めて当委員会に追加申立てを行った。

② 都労委平成10年不第45号事件(以下「10不45号事件」という。)

X2問題を含めた定年延長問題についての労使交渉が進展しない中、病院は10年4月中旬に組合執行委員X3の嘱託雇用契約不更新(以下「X3問題」という。)の方針を示したため、組合は再三にわたりX3問題を含む嘱託雇用継続問題についての団体交渉の開催を求めたが、病院は4月23日及び30日に団体交渉に応じただけで、その後はこれに応じなかった。そこで組合は、6月1日午後5時30分頃から病院内の駐車場でX3問題、定年延長問題についての抗議集会を行ったところ、病院は、こ

れに先立って、同日午後3時以降臨時休業して対抗した。また、同日をもってX3の雇止めを行ったため、組合は、6月12日、X3の原職復帰、嘱託雇用継続問題についての団体交渉応諾を求めて当委員会に不当労働行為救済申立て(10不45号事件)を行った。

③ 当委員会による一部救済命令

当委員会は、8不70号事件と10不45号事件を併合して審査した上で、12年2月15日付で、(ア)病院は、定年延長問題及びこれに関連する事項についての団体交渉において、病院の主張の根拠と定年延長の試案を提示し、また、X2問題及びX3問題を含む嘱託雇用継続問題についての団体交渉において、嘱託雇用契約更新の判断基準等を明らかにするなどして誠実に対応すること、(イ)病院は、就業規則の改定、三六協定の締結及び介護休暇制度の施行を議題とする団体交渉に誠意をもって応じること等を内容とする一部救済命令を発した。

なお、この一部救済命令については、組合と病院の双方が中央労働委員会に再審査を申し立てた。

4 病院の経理状況

平成5年度から10年度までの病院の経理状況は別表のとおりである。

収入に占める人件費の割合は、この期間で68.1%から76.6%の間で推移している。収入及び人件費は、5年度から8年度まで増加し、以後減少に転じているが、この期間中の伸び率は、収入が15.4%増加したのに対して、人件費は13.3%の増加である。

利益についてみると、6年度に478万余円の黒字を計上した後、7年度以降は赤字が続き、特に8年度と9年度に億単位的大幅赤字を計上している。この主な原因は、8年度については、前理事長が死亡してその退職金を支払ったため、人件費のうち「退職引当金」に分類されている費目が7年度の2,513万円から1億4,773万余円へと大幅に増加し、9年度については、借入金の返済や新病院の建設のために病院が不動産の売却を行った結果、その関連費用が発生したため、一般管理費のうち「その他」に分類されている費目が8年度の7,562万余円から3億4,476万余円へと大幅に増加したことによる。

5 昭和60年度から平成10年度までの労使間での初任給表の取扱い

(1) 組合への初任給表の交付

昭和60年度から62年度まで、組合からの夏季賞与等に関する要求書に対して、病院はその回答書に「附帯事項の説明」ないし「付属書類」として同年度の初任給表を添付して組合に交付した。

(2) 昭和63年度の初任給表の取扱い

組合は、63年5月30日付の夏季賞与等に関する要求書で「63年度各職種別初任給については労使交渉の場に於いて決定すること」を要求したが、病院は6月15日付回答書により「初任給表改訂は企業の責任に於いて決定する」と回答し、初任給表を添付しなかった。

しかし、当時の病院のY4事務部長は、組合に対して別途初任給表を交付した。

(3) 組合への初任給表交付の再開

平成元年度から7年度まで、組合の夏季賞与等に関する要求書に対して、病院はその回答書に「提出希望資料」ないし「提示要望資料」として初任給表を添付して交付していた。

(4) 初任給引上げの凍結

① 組合は、8年度の夏季賞与等に関する要求書で、例年どおり、前年度決算及び当年度予算等とあわせて当年度の初任給表を提示するよう病院に要求した。しかし病院は、その回答書に初任給表を資料として添付しなかった。

この対応について組合がY3部長に抗議したところ、Y3部長は、財源不足により初任給の引上げを凍結すると回答した。そこで組合は、諸般の事情を考慮の上、凍結もやむを得ないと判断し、病院に対してそれ以上の抗議は行わなかった。

組合は、8年度に初任給表改定がなされていないという事実を確認するために、9年2月14日付の春闘要求書において「平成8年度の職種別初任給及び諸手当」の提示を病院に要求した。病院は、同年3月18日の回答書に「資料」として7年度の初任給表と同額の初任給額を記載したが、初任給表自体の交付は行わなかった。

② 病院は、組合の9年度夏季賞与等に関する要求書に対して、前年度と同様に対応し、その回答書に初任給表を資料として添付しなかった。

組合は、事務折衝の席などでY3部長から、今年度も初任給の引上げは凍結せざるを得ないとの話を聞き、抗議はしたものの、結局、凍結を受け入れた。

そして前年度と同様、組合は、10年2月12日付の春闘要求書において「平成9年度の職種別初任給及び諸手当」の提示を病院に要求した。病院は、同年4月7日の回答書に「資料」として7年度の初任給表と同額の初任給額を記載したが、初任給表自体の交付は行わなかった。

③ 組合の10年度夏季賞与等に関する要求書に対する病院の対応も前年度と同様であった。

Y 3 部長は、春闘の事務折衝の席などで、今年度も初任給の引上げは凍結せざるを得ないと回答した。組合は、病院の初任給額が他病院のそれと比較しても遜色ない水準であったことから、これを受け入れた。

6 初任給引下げに至る経過と実施後の労使交渉の状況

(1) 病院による初任給引下げを内容とする初任給表の作成

① Y 2 理事は、人件費が支出の70%近くを占めるといふ病院の経営状況を改善するため、平成10年の秋口頃から初任給の引下げを検討し始め、同年末頃にはY 3 部長、Y 5 事務部長代理(以下「Y 5 部長代理」という。)らに具体的な初任給表作成作業を命じた。

② 10年の年末から11年の年頭の間で開催された事務折衝の席で、Y 3 部長は組合に対して、諸手当や看護補助者の給料が高いので見直しを考えているという発言をしたところ、組合は、今後話し合う用意があると回答した。

Y 3 部長は、この事務折衝での組合の発言等から、諸手当を引き下げれば、結果として初任給全体の金額が引き下がるのであるから、金額面で折り合いのつく範囲であれば組合も初任給の引下げはやむを得ないと考えているものと解釈し、Y 2 理事に、組合は初任給の引下げもやむを得ないと言っていると報告した。

③ この新しい初任給表は11年2月上旬に概ね完成したが、これまでは春闘交渉以前に独立して初任給表を改定したことはなく、また、新しい初任給表への改定による引下げ額も大きかったため、Y 2 理事やY 3 部長は、組合が反発することをある程度予想していた。

(2) 組合への初任給引下げの通知

① 11年2月26日、組合は、例年どおりY 3 部長に11年度春闘要求書を提出した。その際、Y 3 部長は、Y 2 理事の指示に従って、初任給引下げを内容とする2月24日付の初任給表(以下「本件初任給表」という。)を組合に交付し、3月1日以降の新規採用者に適用する(以下、本件初任給表を適用したことによる初任給引下げのことを「本件初任給引下げ」という。)と告げた。これに対して、組合は、その場で直ちに口頭で抗議した。

② 本件初任給表への改定では、全職種において、第2本給は増額されているものの、基本給の減額がそれを上回り、基礎給が減額されている。

基礎給の減額率で最小のものでも看護師の10.0%であり、看護師、事務、ケースワーカーを除く大半の職種で20%以上の減額率となっている。

准看護師及び看護補助者を例にすると、准看護師の基礎給が197,980円から154,000円への43,980円の減額で、22.2%の減額率、また、看護補助者の基礎給が171,100円から113,000円への58,100円の減額で、34.0%の減額率と大幅に減額されている。

(3) 本件初任給引下げ後の労使交渉等

- ① 2月26日の本件初任給表の交付から土曜日、日曜日を挟んだ3月1日、組合はY3部長に対し、本件初任給引下げが(ア)「労使慣例からみても、労働基準法にてらしても不当」であり撤回を要求する、(イ)「労働条件の不利益変更」であるから団体交渉事項であって、団体交渉を無視した不当労働行為である、(ウ)したがって、速やかな団体交渉の開催を要求する、という内容の理事長宛て抗議文を手交した。

これに対し、Y3部長は、「まだ、上の方で協議されていない」等と具体的な回答をしなかった。

また、3月2日と6日に、組合は、Y3部長に対して本件初任給表の白紙撤回を求める要請行動を行った。さらに、3月9日、組合三役とY3部長は本件初任給引下げ及び春闘についての事務折衝を行ったが、Y3部長は、組合の本件初任給表白紙撤回要求に対する具体的な回答をしなかった。

- ② 3月12日、組合は病院に対して要求書を提出し、「(組合との)団体交渉を行わず、3月1日より(本件初任給表を)実施したいということは、組合無視であり、不当労働行為である。」として、3月17日を期限として、春闘要求書に対する回答とともに、本件初任給引下げについての団体交渉の開催を求めた。

- ③ 3月17日の午前11時から1時間20分程度の間、本件初任給引下げについての団体交渉が初めて開催された。病院側はY2理事、Y3部長、Y5部長代理が出席した。

本件初任給表の白紙撤回を要求する組合に対して、病院は、病院経営をとりまく環境から判断して人件費比率の圧縮は急務であること、病院の初任給は他病院と比較して高いこと、初任給は新規採用者と病院との労働契約で確定するものであって、このことについて組合との特別な協約も存在しないこと、本件初任給引下げは現職員の賃金に影響を与えないこと等を説明した。しかし、本件初任給引下げによる経営改善の効果や他病院の初任給の状況等について資料を提示したり、数値を挙げるなどして具体的に説明することはなかった。

また、Y2理事は本件の審問において、この団体交渉に臨むにあたり、団体交渉の結果に関わらず、本件初任給引下げを見直すことは全く考えていなかった旨を明らかにしている。

なお、同日の午後5時には、Y3部長から組合に対して、春

闘要求書に対する回答書が提示された。

- ④ 3月18日、組合は、本件初任給引下げの強行と春闘の低額回答に対する抗議のため、役員5名による3時間の時限ストライキを実施した。
- ⑤ 3月26日、病院は組合に対して通知書を出し、「病院内の管理上ふさわしくなく、外来の方々をはじめ良識あるの方々からはたいへん見苦しいと苦情がでており、入院患者さんにも治療上迷惑」との理由で、組合が3月上旬から病院に無断で設置した組合旗や掲示したビラの撤去を求めるとともに、組合が本件初任給引下げを不当労働行為であり労働基準法にてらしても不当と主張していることに抗議し、その根拠を提示するよう求めた。

また、病院は、この通知書を病院の掲示板に掲示した。

- ⑥ 3月30日午後1時30分から2時間余りの間、春闘及び本件初任給引下げについての団体交渉が開催された。組合側は執行委員、闘争委員計10名、病院側はY2理事、Y3部長、Y5部長代理が出席した。

病院は春闘要求書に対する回答書の趣旨、根拠の説明を行ったが、組合は同回答書の内容について不満の意を表明し、病院に対して上積み回答を要求した。病院は、3月の収支見込みを検討したうえで次回の団体交渉で回答すると述べた。

また、組合は、本件初任給表の白紙撤回を要求するとともに、3月26日付通知書に反論、抗議して、通知書の撤回と掲示板からの撤去を要求したが、病院は従来の主張を繰り返したため議論は平行線をたどった。

- ⑦ 4月5日、組合三役とY3部長、Y5部長代理の間で事務折衝が行われた。

この中で、組合は、3月30日の団体交渉で行った、賃上げの上積み、本件初任給表の白紙撤回、3月26日付通知書の撤回の3点の要求について早急に回答するよう求めたが、Y3部長は、本件初任給表の白紙撤回及び3月26日付通知書の撤回については答える立場にないとして、具体的な回答をしなかった。そこで、組合は、本件初任給引下げの問題について回答権限を有する理事が出席する団体交渉を9日までに開催するよう要求し、病院側から誠意ある回答が得られない場合、不当労働行為として救済を申し立てる予定であることを述べた。

- ⑧ 4月6日、組合は病院に対して、改めて3月26日付通知書に対する抗議文を提出した。

また、4月14日には、組合三役はY5部長代理に対して速やかな団体交渉の開催を改めて要求したが、Y5部長代理は、4

月5日の事務折衝を受けて調整中であるとししか回答しなかった。

- ⑨ 4月21日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。
- ⑩ 4月22日午前10時から正午にかけて、組合側からは執行委員ら9名、病院側からはY2理事、Y3部長、Y5部長代理が出席して、春闘についての団体交渉が開催された。この席で病院は、本件初任給引下げの問題については当委員会の判断に委ねるとの立場をとったため、何ら議論は行われなかった。

7 新規採用者の組合加入の状況

- (1) 平成元年4月から11年2月までの間に病院に採用された者のうち、組合に加入した者は162名おり、その大多数は採用から半年以内、遅くとも1年以内に加入している。
- (2) 11年3月から12月までの常勤職員の新規採用者数は17名である。

このうち、4月1日に採用された4名のうち1名が4月中、3名が7月中に、また、8月2日に採用された1名が10月中、10月1日に採用された1名が12月中、12月1日に採用された3名のうち1名が同月中にそれぞれ組合に加入している。

なお、この期間中、常勤職員の他には、嘱託職員が1名、パート職員が16名採用されている。

第3 判断

1 団体交渉拒否の成否について

(1) 申立人の主張

- ① 病院は、昭和61年度の春闘妥結直後の事務折衝において、新年度の初任給額は基本的に前年度の初任給額に当年度のベースアップ分金額を加算するものとし、それを初任給表にして明示し組合の確認を得ることを約したのであり(以下「61年合意」という。)、平成7年度まで毎年そうした取扱いがなされていた。また、8年度から10年度にかけての初任給引上げの凍結についても、病院の要請に応じて組合が了承した上で実施された。この経緯からすれば、61年合意は労使慣行となっている。

なお、昭和63年度夏季賞与等に関する要求書で組合が初任給額を労使交渉で決定するよう要求したところ、病院は「初任給表改訂は企業の責任に於いて決定する」と61年合意と矛盾する回答をしたが、翌平成元年の春闘妥結後の事務折衝で61年合意が再確認されたという経緯がある。

- ② また、病院では新規採用者の多くが組合員になっている実態がある上に、職員の賃金は初任給額を唯一の基礎として毎年度の定期昇給、ベースアップが重ねられて決定されるのであるから、本件初任給引下げは、組合員の賃金水準に大きな影響を

及ぼすものであり、これが義務的団体交渉事項であることは明らかである。

- ③ 病院は、本件初任給引下げについての団体交渉には応じたものの、11年3月17日の団体交渉では、具体的資料を提示することなく本件初任給引下げの必要性を抽象的に説明したに過ぎず、組合が妥協の姿勢を示しても、Y2理事は全く再考の姿勢を見せなかった。また、3月30日及び4月22日の団体交渉では、病院は、組合の本件初任給表の白紙撤回要求に対して従来の主張を繰り返すのみであったり、労働委員会の判断に委ねるといった姿勢をとったりして、誠意ある交渉を行わなかった。
 - ④ 以上のとおり、61年合意が存在することや組合員の賃金に対する本件初任給引下げの影響の大きさからすれば、病院は一方的に初任給を引き下げることではできないところ、団体交渉では不誠実な対応に終始したのであるから、病院は、実質的に団体交渉を拒否したことになる。
- (2) 被申立人の主張

- ① 新規採用者は未だ組合員でないのであるし、初任給額決定に関する病院と組合との間の労働協約等も何ら存在しないのであるから、初任給額は、病院と新規採用者との合意によって決定できる。

しかも、病院の立場は、組合の昭和63年度夏季賞与等に関する要求書に対して、「初任給表改訂は企業の責任に於いて決定する」と回答したとおりであって、組合が主張する労使間合意ないし労使慣行は存在しないことは明らかであり、現にその存在を証明する資料も疎明もない。

病院が初任給表を、組合の夏季賞与等要求に対する回答書の添付資料として組合に交付していたのは、組合の提示要求に応じたにすぎず、組合に了解ないし承諾を求めたなどという事実はない。また、8年度から10年度にかけての初任給引上げの凍結についても、病院の判断で実施したもので、組合に了承を得たという事実はない。

また、組合の主張する「新規採用者の多くが組合員になっている実態」とは、単なる事情にすぎない。

- ② 初任給に関する事項は義務的団体交渉事項に当たらないが、病院は、組合からの強い要請を受けて3回の団体交渉に応じ、本件初任給引下げが在職者の賃金には影響しないこと、病院の置かれた経営状況から人件費圧縮は急務であること等を誠意を尽くして説明しているのであるから、団体交渉拒否には当たらない。組合の主張は、自己の要求が受け入れられなければ不誠実団体交渉ないし団体交渉拒否であるとするもので、全く失

当である。

- ③ また、組合は、翌日に団体交渉を控えた4月21日に本件申立てを行った。これは、団体交渉要求が単なるポーズであることの証左であり、申立権の濫用である。
- (3) 当委員会の判断

- ① 本件初任給引下げの義務的団体交渉事項該当性について

ア 病院が組合に対して、昭和63年度を除き、60年度から平成7年度まで、夏季一時金要求に対する回答書の添付資料として初任給表を交付していたことは認められるものの(第2.5(1)ないし(3))、61年合意の存在を認めるに足りる疎明はなく、また、この期間において組合が初任給額を確認の上、了解していたとの疎明がなされたともいえない。さらに、8年度から10年度にかけての初任給引上げの凍結についても、病院が初任給表を交付しなかったことについて、組合がY3部長に抗議している事実が認められるのみであって(第2.5(4))、病院からの申入れに基づいて労使間の合意によって実施されたとの疎明がない以上、最終的に組合が病院の初任給引上げ凍結に対して争わない態度をとったにすぎないとみるのが相当である。

そうすると、61年合意が労使慣行となったという組合の主張は採用できない。

イ しかしながら、病院職員の賃金は、前年度の基礎給金額に、当年度の春闘で組合と妥結した定期昇給、ベースアップ及び第2本給増額分金額を加算して当年度の基礎給となる仕組みになっているのであるから(第2.2(2))、病院においては、初任給額は職員の賃金決定における唯一の基礎であり、新規採用後の職員の賃金を直接的かつ決定的に左右するものということができる。

そして、これまで病院の新規採用者が組合に加入することは少なくなかった(第2.7(1))という事実からみて、今後の新規採用者が組合に一切加入しないという事態は考え難い。

そうすると、本件初任給引下げ以降に採用された職員が組合に加入したとしても、現在の賃金体系が維持されている限り、本件初任給引下げ以前に採用された組合員との賃金格差は解消せず、同一職種の中で異なる賃金水準の集団が並存する事態が発生することになる上に、本件初任給引下げ以前に採用された組合員が退職していくごとに、組合員全体の賃金水準が低下していくことになる。

ウ しかも、11年3月12日の組合の団体交渉申入れ以降の状況をみると、本件初任給表が適用された11年3月1日以降の新規

採用者のうち、同年4月に採用されたものが同月中に組合に加入したのをはじめ、同年12月までに7名が組合に加入したことが認められる(第2.7(2))。したがって、11年3月1日以降の新規採用者のうち、組合に加入した者については、初任給は組合員の労働条件そのものであり、当然、義務的団体交渉事項に該当する。

エ 以上を総合すれば、本件初任給引下げは組合員全体の労働条件に密接に関連する事項であって、義務的団体交渉事項であると解するのが相当であるから、これを否定する病院の主張は採用できない。

② 病院の団体交渉拒否の成否について

ア 前記判断のとおり、本件初任給引下げについては義務的団体交渉事項であるから、組合の11年3月12日付要求書による団体交渉申入れに対し、病院が誠実に応ずる義務があった。そこで、病院が誠実に団体交渉に応じていたか否かについて、以下判断する。

イ 本件初任給引下げについての団体交渉は、まず3月17日に開催され、病院は、人件費比率圧縮の必要性や、病院の初任給が他病院と比較して高いことなどを説明したが、本件初任給引下げによる経営改善の効果や他病院の初任給の状況等について資料を提示したり数値を挙げたりするなどの具体的な説明はしていない。しかも、Y2理事は、組合との団体交渉の結果に関わらず、本件初任給引下げを見直すことは全く考えていなかったのである(第2.6(3)③)。

また、3月30日の団体交渉では、本件初任給表の白紙撤回を求める組合の要求に対して、病院は従来主張を繰り返したのみであり(第2.6(3)⑥)、さらに、4月22日の団体交渉では、病院は本件初任給引下げの問題については当委員会の判断に委ねるとの立場をとったため、何ら議論は行われなかった(第2.6(3)⑩)。

このように病院は、組合との団体交渉に当たって、自己の主張を裏付ける具体的な根拠を提示しないばかりでなく、そもそも本件初任給引下げの見直しを全く考慮せず団体交渉に臨んでおり、さらには、当委員会の判断に委ねるとして、本件初任給引下げについては、組合を団体交渉の相手方と認めない立場をとっている。

ウ 以上のような団体交渉の経緯及び病院の態度に照らすと、本件初任給引下げについての団体交渉は、決裂したものと、平行線に陥ったものともいうことはできず、未だ決着していないことは明らかであり、病院は、組合が申し入れた本件初

任給引下げについての団体交渉に誠実に応じたとは到底いえないのであるから、病院の行為は団体交渉拒否に該当する。
エ なお、病院は4月22日の団体交渉の前日に組合が本件申立てを行ったことを非難し、申立権の濫用であると主張するが、4月5日の事務折衝以降の経緯からみれば、組合が団体交渉により問題を解決し得ないのではないかとの危惧を抱いていた節はみられるものの、団体交渉により自主的に問題を解決することを放棄していたとまではいえないから、この点に関する病院の主張は採用できない。

2 本件初任給引下げによる組合に対する支配介入の成否について

(1) 申立人の主張

- ① 本件は、平成7年10月のY2理事就任以降、職員賃金の銀行口座振込み問題等が発生する不正常的な労使関係の中で、しかも、別件不当労働行為事件(8不70号事件及び10不45号事件)の審査終局にさしかかった時期に発生した事件である。これらの事実からすれば、病院が組合ないし組合員を快く思っていなかったことは明らかである。
- ② 病院が組合に本件初任給引下げを通知したのは、組合が春闘要求書を、病院に提出した当日であり、病院は組合の要求に対する先制攻撃を行い、組合員の不安感をあおって春闘交渉を有利に展開しようとしていた。さらに、従来 of 労使慣行を無視して、事前協議なく本件初任給引下げを一方的に実施したことは、組合の存在を無視するものであると同時に、その影響力を排除ないし減殺しようとするものであることは明らかである。また、本件初任給引下げ以降の新規採用者と在職者との賃金格差が広がり、それが組合員間の信頼関係を阻害し、さらには職場のチームワークへも深刻な影響を与えている。

(2) 被申立人の主張

- ① 病院は7年度以降、毎年多額の赤字を計上する経営状況にあり、支出における人件費の割合は70%以上にも達していたのであるから、人件費抑制は病院の喫緊の課題であった。本件初任給引下げは、在職者の賃金引下げを避けつつ人件費抑制を実現するためにやむを得ずとった措置である。
- ② 初任給に関する事項は病院の専権事項であるから、団体交渉で組合の同意を得る必要はなく、新規採用者といかなる初任給額で契約を締結しようとも、支配介入の不当労働行為が成立する余地はない。
- ③ 本件が別件不当労働行為事件(8不70号事件及び10不45号事件)の延長にある、との予断を醸成しようとする組合の主張は失当である。

また、組合のいう職員賃金の銀行口座振込み問題等の「不正な労使関係」とは、自己の思いのままにならないことをいっているに過ぎないのであるから、これも失当というほかない。

- ④ 結局、病院には組合に対する不当労働行為意思はなく、本件初任給引下げは、病院の経営状況を改善するという合理的理由のある措置であるから、不当労働行為を云々されるいわれはない。

(3) 当委員会の判断

- ①ア 本件初任給引下げについては、第2.2(3)、6(1)、6(2)及び6(3)①で認定したとおり、以下の事実が認められる。

(a)本件初任給引下げまで、病院は初任給を引き下げたことはなかった。(b)本件初任給引下げまで、病院は春闘妥結後に初任給表を改定したうえで年度当初に遡及して実施しており、本件初任給表は初めて春闘と関連なく改定したものである。(c)本件初任給引下げにより、初任給額は大半の職種で20%以上の大幅な減額がなされている。(d)10年末頃から、病院の事務局において本件初任給表の作成作業が始められていたにもかかわらず、Y3部長は組合に対し、諸手当や看護補助者の給料の見直しを考慮しているという趣旨を述べただけで、初任給表の改定については非公式にも何ら言及しなかった。(e)上記(b)及び(c)の事情があるため、Y2理事やY3部長は、組合が反発することをある程度予想していた。(f)病院が組合に対して本件初任給引下げを伝えたのは、11年3月1日の施行日から、土曜日、日曜日を挟んだ直前の2月26日である。

イ 上記アとおり病院は、全く前例のない時期に、将来の職員の賃金水準に極めて大きな不利益を及ぼすことが明らかな初任給の引下げについて、Y2理事やY3部長が組合の反発を予想しつつも、組合には殊更に秘匿して本件初任給表の作成作業を行い、3月1日という年度途中の日を実施日とし、実施の直前に、いわば抜打ち的に本件初任給引下げを組合に通知したのであり、その一連の対応は極めて作為的かつ不自然である。

ウ 一方、前記認定のとおり(第2.3)、当時の病院における労使関係は7年10月のY2理事の就任以降大きく変化し、病院は、春闘等の賃金交渉以外は組合からの団体交渉申入れを受け付けず、組合との関わりを極力回避し、相手にしないという姿勢を明確にしていたと認められる。

病院は、本件初任給引下げは、在職者の賃金を維持しつつ、経営状況の改善のために人件費の抑制を図る措置であると

主張している。しかし、病院は組合に対し、団体交渉や協議を行うことが不可能な時期に、本件初任給引下げを一方的に通知して、組合との団体交渉を意図的に回避している。しかも、初任給のみを大幅に引き下げて、初任給に関する事項は病院の専権事項であるとの主張を根拠に、全く譲歩の意思なく組合との団体交渉に臨み、所期の目的を達成しようとしている。

以上のような一連の病院の行動から、その一貫した組合嫌悪及び組合排除の意思が認められる。

- ② ところで、病院は本件初任給引下げの理由として、赤字体質の経営状況を改善するため、支出のうち相当の割合を占める人件費を抑制する必要があることを主張している。確かに、前記認定のとおり(第2.4)、病院の収入に対する人件費の割合は5年度から10年度まで常に70%弱から75%強の間で推移しており、人件費が病院経営を圧迫していること自体は否定できない。また、10年度の人件費は対5年度比で13.3%の伸びを示しており、原材料費や一般管理費に比べると伸び率は大きい。

しかしながら、病院は、本件初任給引下げを行うにあたって、組合に対して適切な資料を提示して経営状況を説明し、その理解を得るといった努力を全くせず、それどころか、初任給に関する事項は義務的団体交渉事項でないとの姿勢を一貫してとり続け、また、団体交渉にあたって、Y2理事は、団体交渉の結果に関わらず本件初任給引下げを見直す考えは全くなかったのである。その上、病院のように、春闘で妥結した定期昇給とベースアップを毎年加算する賃金体系をとっている場合は、人件費の多寡は職員の在職年数と年齢構成に大きく左右されるにもかかわらず、病院は、この期間中も在職者に対して定期昇給とベースアップを実施し続けているのである(第2.2(2)③)。病院の主張するように、これは在職者の利益を考慮した措置であるとみることもできなくはないが、在職者の賃金を全く是正することなく、限られた数の新規採用者の初任給のみを引き下げるのでは、病院の主張するような合理的な経営改善につながるとは考えられない。こうした点に鑑みると、本件初任給引下げが、病院の経営上の必要性に迫られた合理的な人件費抑制の措置であったとは考え難く、次の③に述べる事情を考慮合わせると、病院の意図するところは別にあったといわざるを得ない。

- ③ 病院の初任給額は職員の賃金決定における唯一の基礎であり、新規採用後の職員の賃金を直接的かつ決定的に左右するものであることは、前記判断(第3.1(3)①イ)のとおりである。

病院の賃金決定方式では、11年3月1日以降の新規採用者の将来の賃金の基礎的水準は、本件初任給表に定められた初任給額を唯一の基礎として決定されることになる。そして、病院職員の中で11年3月1日以降の新規採用者の数が増加するにつれて、病院が一方的に決定した本件初任給表を基礎として賃金が決定される者の数が増加し、職員の世代交代に伴い、11年3月1日以降の新規採用者より賃金水準の高い、本件初任給表以前の初任給表が適用された職員の数が相対的に減少していくのである。病院は、組合員となった11年3月1日以降の新規採用者に関する本件初任給表についての団体交渉も一切拒否しているのであるから、病院がこのような態度を貫く限り、組合が現在と同様に定期昇給及びベースアップに関する影響力及び交渉力を確保し続けたとしても、職員の賃金決定の基礎である初任給額が組合の影響力及び交渉力の外で決定される以上、組合の職員賃金の基礎的水準に対する発言力や影響力は将来に向かって確実に減少し、弱まっていくことになる。

- ④ 前記①ないし③を総合すれば、病院が組合に協議することなく本件初任給引下げを行ったことは、かねてから組合を嫌悪していた病院が、職員賃金の基礎的水準の決定から組合を排除して、職員賃金に対する組合の影響力を減殺し、もって組合の弱体化を図る意図に基づいてなされたと解するのが相当であるから、支配介入に該当する。

3 救済方法

(1) 団体交渉拒否について

本件団体交渉拒否に対する救済としては、病院に、本件初任給引下げに関して、病院の経営状況、他の病院の初任給水準、その他本件初任給表を作成するに当たって考慮した事情等を、客観的に組合を説得するに足る資料を提示しながら説明し、誠実に団体交渉に応ずるよう命ずるのが適切と考える。

なお、初任給の水準は総人件費とも密接に関係する事柄であるから、本件命令に基づく団体交渉においては、組合の要求する定年延長等の施策によって生じ得る追加的な人件費負担等とも関連づけて、労使双方とも、病院の賃金体系全体のあり方をも含めて、誠実かつ率直に交渉を行うことが期待される。

(2) 支配介入について

本件支配介入に対する救済としては、病院の組合嫌悪の意図が強固であるため、前記(1)の団体交渉を命ずるだけでは、正常な労使関係を復元するには不十分であるから、一旦、本件初任給引下げを白紙に戻し、11年3月1日以降に新規採用された組合員について、従前の初任給額を基礎にして、採用後の昇給等を反

映した額(以下「是正賃金」という)の支払いを命ずるのが相当である。

しかしながら、組合は病院に組合員名簿を開示していないのであるから、まず、是正賃金の支払いを受けるべき組合員を確定する必要がある。そのため、組合が病院に対し、11年3月1日以降に新規採用された職員のうち組合に加入している者を明示した場合に、病院に当該組合員への是正賃金の支払いを命ずることとする。

また、本来、組合員の労働条件は労使の自主的な交渉によって決定すべきものであることから、前記(1)で病院に団体交渉を命じていることを考慮すると、是正賃金の支払いは期限を定めて命ずるのが相当である。そして、当委員会は、前記(1)で命じた団体交渉により、初任給の取扱いについて労使間で結論を得るためには、最長で1年程度の期間が必要であると思料する。したがって、前記(1)で命じた団体交渉によって新しい初任給額が決定され、それが施行される日まで、又は本件命令が確定した日から1年を経過した日のいずれか早い日まで、是正賃金の支払いを命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が平成11年3月12日付要求書により申し入れた11年3月1日の本件初任給引下げについての団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、また、組合に事前に協議することなく、本件初任給表を3月1日以降の新規採用者に適用し、初任給を引き下げたことは、同法同条第3号に該当する。

よって、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15年7月15日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三

「別表 略」