

命 令 書

申立人 愛媛県国民健康保険団体連合会職員労働組合

被申立人 愛媛県国民健康保険団体連合会

上記当事者間の愛媛労委平成14年(不)第2号愛媛県国民健康保険団体連合会事件について、当委員会は、平成16年4月30日第1103回公益委員会議において、会長白石喜徳、山下泰史、宇都宮純一、川東英子、青山保子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、X1、X2に対する平成14年8月9日付けの戒告処分をなかったものとして取り扱うとともに、平成14年10月1日付けで昇給したものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、平成14年8月19日の団体交渉に出席したX3、X4、X5、X6、X7、X8、X9及びX10に対する欠勤扱いをなかったものとして取り扱うとともに、欠勤時間相当分の金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、整理整頓問題に関する団体交渉に理事長が出席し、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、本命令書の写しの交付の日から7日以内に、次の文書を手交しなければならない。(注:年月日は手交した日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

愛媛県国民健康保険団体連合会
職員労働組合
執行委員長 X11 殿

愛媛県国民健康保険団体連合会
理事長 Y1

当連合会が行った次の行為は、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

- 1 X1、X2の両組合員に対して、平成14年8月9日付け戒告処分を行ったこと及び前回昇給から12か月が経過した平成14年10月1日に昇給させなかったこと。
- 2 X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9及びX10の各組合員に対して、従来
の慣行に反して平成14年8月19日の団体交渉出席を欠勤として取

り扱い、欠勤時間相当分の賃金を減額したこと。

- 3 整理整頓問題に関する団体交渉について理事長が出席せず、誠意をもって団体交渉に応じなかったこと。

以上

- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人愛媛県国民健康保険団体連合会(以下「被申立人」という。)が、業務命令に従わないとして申立人愛媛県国民健康保険団体連合会職員労働組合(以下「申立人」という。)の組合員を戒告処分に処し、定期昇給を延伸させたこと、当該処分に係る団交において常務理事が十分な説明を行わず、理事長の団交出席の申入れを拒否したこと及び従来、慣行に基づいて賃金が支給されていた勤務時間中の団交出席を一方的に欠勤扱いにして、賃金カットをしたことは労働組合法第7条第1号及び第2号の不当労働行為に該当するとして、平成14年10月24日、申立人から救済申立てがあった事件である。

2 申立人の請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、平成14年8月9日付けの組合員X1、同X2に対する戒告処分及び定期昇給の延伸取り消さなければならない。
- (2) 被申立人は、平成14年8月19日の団体交渉出席者に対する一方的な団体交渉中の欠勤扱いを取り消すとともに、賃金カット相当分の金員を支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、整理整頓問題に関する団体交渉に理事長が出席し、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- (4) 上記(1)ないし(3)に係る謝罪文の手交並びに被申立人会員である市町村及び国民健康保険組合に対する謝罪文の配布

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置く、被申立人の職員で組織する労働組合であり、本件審問終結時(平成16年1月26日)の組合員数は69名である。上部団体は全日本自治団体労働組合愛媛県本部(以下「自治労愛媛県本部」という。)、日本労働組合総連合会愛媛県連合会である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に事務所を置き、国民健康保険の保険者である愛媛県内の市町村及び国民健康保険組合が、国民健康保険診療報酬の審査支払業務及び介護保険請求の審査支払業務等を

共同して処理するために設立した法人である。

本件審問終結時の職員数は96名(正職員84名、嘱託職員12名)である。

2 平成13年確認書の締結の経緯について

(1) 組合活動及び団交に対する平成13年確認書締結前の取扱いについて

ア 被申立人においては、昭和57年4月16日付け覚書(以下「昭和57年覚書」という。)に基づき、「メーデー」と「組合用務」については被申立人の承認を得て、勤務時間中に賃金をカットされることなく活動することが認められていた。

労使はこの取扱いを「職務専念義務免除」と称していたが、職務専念義務免除の対象となる組合用務が、同覚書に規定された自治労関係機関会議及び自治労国保協議会関係機関会議の上部団体会議出席に限定されることについては、双方に認識の相違はなかった。

申立人は、上部団体会議出席の際に職務専念義務免除願を提出し、被申立人事務局長の承認を受けることとなっていたが、半日程度の用務であれば上記手続を取らないこともあった。

イ 団交については、昭和51年4月20日付けの覚書(以下「昭和51年覚書」という。)以外には労働協約がなかったが、申立人書記長が被申立人総務課長に、交渉事項、交渉日を指定して口頭で申し入れ、被申立人総務課長が時間、場所を指定して応諾するという手続(以下「団交手続」という。)が定着していた。

団交は殆どが勤務時間内に行われていたが、申立人側出席者が、団交出席に際して、個別に、団交手続以外に有給休暇取得や職務専念義務の免除申請等の手続(以下「団交出席手続」という。)を取ったことはなかった。被申立人も、団交出席手続を要求することなく、職務専念義務を免除したのと同様に扱い、賃金を全額支給していた。

ウ 昭和51年覚書は、少なくとも年3回以上は正副理事長自らが団交に応ずるとし、理事長は、常務理事の被申立人における位置付け、役割及び労使関係における当事者能力について、申立人に文書で示すと規定している。

被申立人には、会員の市町村の首長である正副理事長、理事及び監事の他に常勤である常務理事1名が置かれている。団交を含む通常業務については、常務理事が処理し、実質的に労働条件を決定している。

なお、昭和54年以降は、申立人上部団体の役員を通じた申入れによって、申立人と理事長が交渉したことはあるが、正副理事長が団交手続によって開催された団交に出席したことはな

い。ただし、昭和51年覚書について破棄手続は取られていない。

(2) 前回の申立てについて

ア 平成11年8月1日、被申立人常務理事にY2が就任した。被申立人は、同年7月31日に、昭和51年覚書に基づいてY2常務理事の就任を通知しているが、その際、労務担当理事として労使間の交渉について一切の権限を付与するとしている。

イ 平成12年2月、同年3月で定年となる業務員(組合員)の処遇をめぐる、定年退職を主張する被申立人と当該業務員の定年延長は労働協約によって確認されていると主張する申立人との間で対立が生じた。

また、被申立人は、同年2月24日には上部団体会議出席に際しての職務専念義務免除願を不許可とし、3月上旬には平成11年の仕事納め式において上司に対して非礼な言動があったとして、申立人役員2名を減給処分とした。

平成12年3月23日、申立人は、業務員の定年延長を確認したとする労働協約の履行を求めてあっせんを申請したが、当委員会は、同月30日、主張に隔たりがあり、合意に達することが困難と判断し、あっせんを打ち切った。

同年4月11日に、申立人は、被申立人が労働協約を無視して業務員を定年退職させたこと、昭和57年覚書を無視し職務専念義務免除願を不許可としたこと及び申立人役員の減給処分をしたことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てを行った。

同年5月19日、申立人は、職務専念義務免除不許可については解決していないが、業務員の定年退職及び申立人役員の減給処分については解決したとして、申立てを取り下げた。

(3) 平成13年確認書の締結について

ア 平成12年5月30日、被申立人は申立人に対し、愛媛県国民健康保険団体連合会職員服務規程(以下「服務規程」という。)と違いが生じているとする8項目に関する労働協約を見直して、職務専念義務免除は同年6月1日から廃止したいと申し入れた。

申立人は、同月15日に回答書を提出し、職務専念義務免除については内容を変更し、労働組合法に抵触する部分は見直して、無給休暇等の抵触しない形式としたいと回答した。

イ 平成13年8月30日、労使は、職務専念義務免除を廃止し、「確認書」「組合活動における無給休暇の取扱に関する確認書の詳細確認」「取扱いの確認」(以下「平成13年確認書」と総称する。)を締結した。

同確認書では、

① 組合活動における職務専念義務の免除については、今後、

無給休暇(以下「組合休暇」という。)とする。

② 年間取得限度日数は1人当たり30日以内、合計200日とする。

③ 取得単位は時間又は日とする。

④ 決裁は年次有給休暇と同様とする。

とされていた。

ウ 組合休暇の年間取得限度日数合計200日は、組合の提案がそのまま採用された。

従来の職務専念義務免除の実績は年間合計120日から130日であった。また、勤務時間中の団交の実績は年間合計約14日である。

被申立人が昭和57年覚書の変更を申し入れてから、本件賃金カットに至るまで、組合休暇の対象となる組合活動に団交が含まれるかどうか、労使で協議したことはない。

3 従来の労使関係について

(1) X1、X2の組合活動歴について

ア X1は、昭和54年4月に被申立人に採用されると同時に申立人に加入した。平成11年10月に執行委員となり、13年10月からは副執行委員長を務めている。

イ X2は、昭和59年4月に被申立人に採用されると同時に申立人に加入した。申立人役員歴はない。

(2) 女性職員新事務服問題について

ア 平成13年3月、女性職員の新事務服の導入をめぐって労使が対立した。執行委員であったX1は、申立人の女性組合員が構成する婦人部の集会開催を提案するなど婦人部の意見を集約して、婦人部中心の交渉を申立人執行部に求めた。

同年5月16日、婦人部は総務課と交渉を行った。X1も積極的に発言したが、交渉は進展しなかった。

イ 申立人は、同年6月29日、団交を申し入れたが、被申立人は、回答済みの事項であるから応じられない、団交を申し入れるのであれば休暇を取るよう回答した。

申立人は、7月5日及び10日に職務専念義務の免除を求めたが、被申立人は、同月6日に、勤務時間中の団交に賃金を出す義務はない、勤務時間中に団交は行う、勤務時間中に組合活動等をする者は今後は賃金をカットする旨回答し、同月12日には、団交は応諾するが職務専念義務は免除しないので、主管課長から休暇を得たうえで団交出席者について名簿を提出することと回答した。

7月13日、申立人は、団交に対する職務専念義務の免除は慣行であり、不許可を容認したわけではないとしたうえで、勤務

時間外の団交を申し入れたが、同月16日、被申立人は、団交は勤務時間中に行い、経費節減のため職務専念義務は免除しないと回答した。

結局、女性職員新事務服問題について団交は行われなかった。
ウ 被申立人は、同年8月下旬になって、女性職員全員に新事務服を支給するとしていた方針を転換し、希望する職員に支給するとしたが、婦人部は新事務服の受取り拒否を全員で確認していた。

同年秋頃、執行委員であるX12は、管理職が新事務服をもらえると言っていると婦人部長に伝え、平成14年2月には自らも新事務服を着用し、婦人部員にも新事務服がもらえることを話した。X12以外にも新事務服を受け取る婦人部員が現れたため、婦人部は方針を変更して、希望者には受取りを認めることとした。

(3) 昼休み消灯問題について

ア 平成13年10月頃、被申立人は、節約のために昼休みの事務室の消灯を始め、業務第二課では、主にY3課長補佐によって完全消灯が行われた。

同課第五係に所属していたX1は、同年10月ないし11月頃、Y3課長補佐の完全消灯に抗議した。

12月14日の午前中に行われた団交において、被申立人は、消灯により真っ暗にせよという意味ではないが節電の自覚を促したいと説明したが、同日午後、Y3課長補佐は完全消灯を行ったため、X1は抗議して点灯し、両者の間で消灯、点灯が繰り返された。

これ以降、完全消灯がされることはなくなった。

イ 前記団交は、申立人から申し入れて勤務時間中に開催されているが、被申立人は団交出席手続を要求しておらず、賃金カットもしていない。

(4) 事務所移転時の休日勤務手当問題について

ア 平成14年1月29日、事務所移転時の休日勤務手当について団交が行われた。休日勤務手当は支給しないとする管理職の発言に、申立人が抗議して開催された団交ではあるが、団交の冒頭、Y2常務理事は支給の意向を示した。

申立人副執行委員長であったX1は、団交が終わる頃に、管理職が一旦は不支給と回答していたことについて「違法ですよ。」と発言した。これに対し、Y4事務局長は「何を言っている。」と声を荒げてX1を睨みつけた。

同年2月3日の事務所移転当日は、申立人が要求していなかった昼食とお茶が支給され、休日勤務手当も支給されている。

イ 前記団交は勤務時間中に開催されているが、被申立人は団交出席手続を要求しておらず、賃金カットもしていない。

ウ 事務所移転後の訓示の際、Y2常務理事は「新しい皮袋には新しい酒を。」と述べた。

また、事務所移転を契機にして、個人のゴミの持ち帰りや、自動販売機の利用時間制限、面会時間の制限、駐車場利用の際の管理職優先などが行われるようになった。

組合員X2はこれらの規制に不満を持ち、執行部に対応するよう求めた。

エ 同年8月1日、前記規制について団交が開催され、申立人は改善を要求した。

団交は、申立人から申し入れて勤務時間中に開催されているが、被申立人は団交出席手続を要求しておらず、賃金カットもしていない。

(5) 嘱託職員の更新拒否問題について

ア 平成14年3月、申立人は、被申立人が同年3月で嘱託職員の契約を更新しないとしたこと、どう対応するか執行委員会において議論したが、取り組むべきであると主張する副執行委員長X1を始めとする執行委員と、当該嘱託職員は非組合員であるとして対応に消極的態様のX12を含む一部の執行委員とに意見が分かれた。

その後、X1が当該嘱託職員や組合員に働きかけ、嘱託職員が組合に加入できたことで、申立人は更新拒否問題に取り組むこととなった。

申立人は更新拒否の理由の説明を求めたが、被申立人は本人に説明しているとして、説明を拒否し、更新もなかった。

イ X12は、前記の問題があつてから、同年5月以降、毎週1回開催されるようになっていた執行委員会を毎回欠席するようになった。

(6) 健康保険証紛失問題について

平成14年6月、X1は紛失した健康保険証の再交付を申請したところ、Y5総務課長から始末書の提出を求められた。

X1が、始末書提出は懲戒処分の一環であるとして提出を拒んだところ、6月17日頃、所属のY6業務第二課長、Y3課長補佐に呼ばれて始末書の提出を求められた。Y3課長補佐は、始末書提出は不合理であると主張するX1に対し、日常の勤務態度について「勤務時間中は業務以外のことはしてはいけないと何度も組合等のことを注意しているでしょう。1、2分といえども勤務時間中は業務以外のことをしてはいけない。何度も言っているはず。」
「X1ちゃん(注:X1の旧姓X1にちなんだ愛称)は組合をせんかつ

たらええ子やのに。組合のこととなると人が変わる。」などと発言した。

6月20日、X1は、始末書提出の前例はなく、これ以上強要するのであれば法的手段を取ると申し入れた。翌21日、被申立人は健康保険証を再交付した。

4 机上の整理整頓の指示について

(1) 業務第二課の業務内容について

業務第二課は、平成14年度当時、Y6課長、Y3課長補佐、職員44名の合計46名から構成され、第一係から第五係までの5つの係で、医科医療機関から請求された診療報酬明細書を審査している。職員1名当たりの診療報酬明細書の処理件数は1か月当たり約12,000件である。

具体的な業務は、『医科点数表の解釈』や『薬効・薬価リスト』等の資料を参照して、診療報酬審査委員会の本審査の前に診療報酬明細書を審査点検する作業、本審査の結果を再点検し各医療機関に通知する作業、診療報酬明細書を医療機関ごとから市町村ごとへ並べ替える作業、出力された電算帳票等と突合せて診療報酬明細書を再度修正していく作業(以下「エラー修正」という。)等である。

エラー修正や診療報酬明細書の並べ替えなど広いスペースを要する一部の作業については、自席から作業用の長机に移動して行う職員もいた。作業用の長机は管理職の席からは離れた場所にある。

また、業務第一課の歯科係と調剤係についても、それぞれ歯科医療機関、調剤薬局から提出された診療報酬明細書について、業務第二課と同様の審査業務を行っている。

(2) 職員全体に対する指示について

ア 被申立人は、平成14年4月5日の課長会議において、Y2常務理事の提案により、作業スペースを確保し事務処理を効率化するために、職員に机上を整理整頓させることを決定した。

イ 業務第二課でも、同年4月8日の課内会議において、Y6課長から「事務の効率化のために整理整頓を行ってください。」と指示があった。

職員は各自の判断で整理整頓を行い、第五係のX1は未整理の資料をファイルに分類して整理し、同じく第五係のX2も古い資料を片付け、本立て、ペン立て、文房具を入れた網かごを机上に置いた。

4月10日の係長会で、Y6課長は、机の中を整理し、机上には必要最小限のものを出して業務するように職員を指導するように、係長に対して指示した。

Y6課長は、4月15日の課内会議で「事務の効率化のための整理整頓を重ねてお願いします。」、同月22日の課内会議では「係のロッカーの上にある書類を片付けてください。」と重ねて整理整頓を指示した。

5月上旬、業務第二課では、係と係の間に設置されているロッカーの上に置かれている係共有の資料、備品等を、総務課庶務係が用意した木製書棚に収納した。

ウ 5月15日の課長会において、整理が全体的に不十分であるとして、全職員に対し再度指示を徹底することが決定され、業務第二課でも、同月20日及び27日の課内会議において、Y6課長が机上の整理を指示した。

5月下旬、Y3課長補佐は、整理が不十分と判断した職員の上司であるY7第三係長、Y8第四係長、Y9第五係長に、個別に職員を指導するよう指示した。Y9第五係長は、係員が言うことをなかなか聞いてくれないので、自分が指示して駄目なときは課長から直接指示してほしいと発言したが、この時点では係員に個別に指示はしていない。

エ 課内会議での一連の整理整頓の指示において、机上に置いてよい必要最小限の物などの具体的指示はなく、4月ないし5月に行われた申立人執行委員会において、どう整理するのかかわからないと話題になった。

(3) 職員に対する個別的な指示について

ア 5月下旬から6月5日にかけて、Y3課長補佐は、係長からの指示後も整理が不十分であると判断した、第三係、第四係及びX1、X2以外の第五係の各職員に対し、個別に机上の本立てや審査業務関係の書籍等を指差すなどの方法で物品を特定して、整理整頓を指示した。職員は、机上から指示された物品を撤去し、ロッカーに収納したり、本立てについては直接床の上に置いたりした。撤去した本立ての代わりに新たにプラスチック製の資料立て(幅約15cm)を机上に置いた職員もいた。

イ 6月5日、Y3課長補佐は、職員に順次整理整頓を指示していった後、X1に対して「机の上を片付けて。」と指示した。X1は「整理整頓はしますが、入りきらない必要なものは出しておきます。そんなことが強制できるんですか。」と反論し、Y3課長補佐は、それ以上、机の上に置いてある物品を特定して具体的な整理を指示することなく、「上に言うよ。」と言って立ち去った。やりとりは1分程度だった。

ウ Y3課長補佐は、X1に指示した後、X2に対して「机の上を片付けてね。」と指示したところ、X2は「全部仕事で必要なものですから。それは仕事をするなということですか。」と反論し

た。Y3課長補佐は、全部が毎日必要なものではないのだから、必要な時に出せば仕事はできると言ったが、物品を特定した指示ではなかった。

エ 指示を受けた時、X1は、机の右奥に被申立人備品の本立て(高さ20cm、奥行き23cm、幅45cm)を置いて、『医科点数表の解釈』、『薬効・薬価リスト』などの書籍やファイルを立てており、他には辞書2冊、ペン立て、ファイルする前のA4サイズの配布資料を置いていた。

X2は、審査業務関係の書籍の立てられた個人所有の本立て(大きさはX1と同程度)、ペン立て、輪ゴム入れやクリップ入れの入った網かご(高さ8cm、幅15cm、奥行き20cm)を机に置いていた。

業務第二課で兩名以外に、机上に本立て(高さ20cm、奥行き18cm、幅19cm)を置いていた職員はX12だけであるが、注意は受けていない。

オ Y3課長補佐から指導を徹底するよう指示されたY9第五係長は、6月6日、X1、X2に対して個別に「机の上を片付けなさいと言われとるから、片付けてくれる。」と指示したが、「仕事の資料やけん無理です。」などと兩名は反論し、それ以上の整理整頓をしなかった。

カ 申立人は、Y3課長補佐の注意によって、業務第二課の組合員は混乱していると判断し、6月6日の執行委員会でどのように対応するべきか話し合った。申立人は、課内会議などの場で、管理職に整理整頓の目的や理由を説明させることが必要だという見解に達し、翌7日、その旨の組合情報ビラを配布した。

(4) X2の物品払落し行為について

ア 6月7日の朝、Y6課長は、Y9第五係長、X1、X2を作業用の長机に呼び、服務規程の写しを示して、「我々業務担当者も効率よく組織的に動いていく必要に迫られている。広いスペースを確保し、業務の効率化を図ることで保険者の期待に応えていきたいし、他県の連合会も整然としたスペースで効率的な展開をしてきている。今までどおりが一番良いのではなく、決まったことを守ってもらいたい。」と指示した。

X1、X2は、仕事のできるスペースは確保しており、物があるとどうして仕事に支障が出るのか証明してほしい、仕事で使う物は机上有る方が仕事しやすいなどと反論し、押し問答が続いた。

イ 話の途中で、X2は突然自席に戻って「のけたらええんじやろうが。」と大声で言って、本立て、ペン立てなどの机上の物品を中身ごと払い落とした(以下「物品払落し行為」という。)

その場にやってきたY5総務課長は、本立てなどが落ちた場所のカーペットをめくって、床が壊れたらどうするのかと注意し、払い落とした物品を拾うよう指示した。

ウ X2が払い落とした物品を片付けた後、Y5総務課長は、Y3課長補佐とX2を自席に呼んで、X2に「業務命令に従いなさい。」と指示したが、X2は「それは誰が聞いてもおかしいと思うようなことでもですか。」と反論した。

エ 同日午後1時過ぎ、Y6課長がX1の席に来て、「片付けるように。」とだけ言って、すぐに立ち去った。

オ 同日午後2時頃、Y2常務理事は、X2、X1を順次、個別に呼んで、Y4事務局長以下の管理職が同席する場で「本は必要な時に机から取り出して見たらいい。それ以外の時は机にしまっておいて何が不便なのか。」「机はあなたの占有ではない。みんなでするものだ。組織で決めたことだから守りなさい。みんなは言うことを聞いている。秩序を乱すことになる。みんなは片付いている。上が決めたことは強制します。」とそれぞれ注意したが、X2は、机の上に仕事に必要なものを出さないでは仕事にならない、X1は、業務命令が妥当と思えないので守れないと反論した。

カ 6月11日、X2は、Y3課長補佐に呼ばれて話し合った結果、「子供っぽいことをしたと思います。すいません。」とY3課長補佐、Y5総務課長に謝罪し、翌12日にはY4事務局長、Y2常務理事にも同様に謝罪したが、物品払落し行為について謝罪する旨、明確にしたわけではなかった。この時点で、Y2常務理事はX2の物品払落し行為について報告を受けていなかった。

なお、後記5(2)の7月31日の団交において、Y2常務理事は「総務課長が言ったけど、貸与物品を投げ捨てるじゃの、そういうことはちゃんと報告せないかん。そのことの方が重大な。そのことによって処分せんと。」などとX2の物品払落し行為について言及している。

(5) 懲戒処分に至るまでの整理整頓の指示について

ア 6月12日、申立人は、Y5総務課長に整理整頓の指示について確認した。

Y5総務課長は、整理整頓の目的は作業スペースを確保し仕事をしやすくするためであるとし、仕事で使う物を机上に置くのは当然だが使わない時期には机にしまっしてほしい、しまいきれないのであれば収納の対応はするが資料等を多人数で共有するなど工夫もしてほしいと回答した。

イ 6月下旬に、業務第二課の職員が前記労使協議に基づいて収納箱の購入を求めたが、Y6課長はそんなことは聞いていないと

して拒んだ。

7月3日頃、業務第一課では、机上整理のための収納箱を用意するとして、机上にあった本立てや書籍を撤去させた。

(6) X1、X2の懲戒処分について

ア 7月5日、被申立人は、X1、X2の言動は職場の能率的な運営と秩序を乱すもので、服務規程第4条(法令等及び上司の命令に従う義務)に違反するとして、同第49条第1号及び第3号並びに第51条第1号、第2号及び第5号に基づいて、X1に対し、戒告のうえ、平成14年8月から10月までの3か月間の給料月額10分の1の減給処分を、X2に対しては、戒告のうえ、平成14年8月の1か月間の給料月額10分の1の減給処分を発令した(以下「第一次処分」という。)。第一次処分においては、X2の処分を、後日深く反省し、上司等関係者に謝罪のうえ、態度を改めたとして、X1より軽減しており、物品払落し行為には言及していない。

辞令書交付の直後、Y3課長補佐はX2を呼び止めて「X1さんの口車に乗ったらいかんよ。」と告げた。

イ 7月8日、申立人は、X1、X2に対する処分の撤回を申し入れる一方で、自治労愛媛県本部と連名で団交を申し入れた。

同日、X1、X2も服務規程第55条に基づいて、理事会に対して異議申立書を提出し、翌9日の理事会においてそれぞれ約5分間、異議申立てを行った。

ウ 被申立人は、6月7日以降、X1、X2に対して整理整頓を指示していないが、第一次処分の時点で、X2の机上には本立ては置かれていなかった。X1は8月ないし9月頃まで本立てを置いており、鈴木も12月頃まで本立てを机上に置いていたが、他にブックエンドやプラスチック製の資料立てなどを使用している職員もいた。

なお、X12は同年10月頃に組合を脱退しており、12月頃から産前・産後休暇、育児休業に入った。

(7) X1、X2の懲戒処分変更及び定期昇給延伸について

ア 被申立人は、7月30日開催の理事会において再度慎重審議の結果として、X1、X2の第一次処分をともに、8月9日付けで戒告処分(以下「第二次処分」という。)に変更した。

処分の実質的な変更理由については、被申立人は同月12日に処分辞令書を交付した際にも説明していない。

イ 処分変更に際し、Y2常務理事は責任をとるとして理事会に進退伺いを出し、減給10分の1、1か月の処分を受けている。

ウ 8月14日、X1、X2は第二次処分について理事会に対し異議申立書を提出した。

エ 被申立人においては、愛媛県国民健康保険団体連合会職員

の給与に関する規程(以下「給与規程」という。)第8条に基づき、職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから、その号給について12か月の期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができるとされており、X1、X2は、同年10月1日で前回昇給から12か月の期間が経過するが、被申立人は、第二次処分を理由として10月1日に昇給させず、翌15年1月1日付けで昇給させた。

オ なお、Y2常務理事就任以降の懲戒処分は、本件戒告処分以外には、平成13年5月10日の減給10分の1、1か月の減給処分があるだけで、この処分を受けた職員(非組合員である管理職)の定期昇給は延伸されることなく、翌14年1月1日に予定どおり定期昇給している。

定期昇給が延伸された職員はX1、X2だけである。

5 団交の経過について

(1) 7月11日の団体交渉について

ア 平成14年7月8日、申立人は自治労愛媛県本部と連名で、X1、X2の処分撤回を求め、同月11日の17時15分からを指定して、勤務時間外の団交を申し入れた。

被申立人は申入れを応諾したが、団交前日の10日になって、電気代節約のために申立人で場所を用意して欲しいと申し入れ、団交は申立人が提供した組合室で行われることとなった。組合室の電気代は申立人負担である。

イ 団交において、Y2常務理事は、処分の根拠事実の説明を求めた申立人に対し、裁判になったとき証拠とされるので、証拠の提供となるような説明はできないとし、事実関係は辞令書のとおりで、X1、X2は片付けてないと判断したとした。片付けてないという状態については「そういう認識をしている。」「片付けなさいと言った。それだけの話。」と答えた。処分に至った経過については「それはもう本人が知っているでしょうが。」「お話しする必要はない。」「そこに書いてあるとおりです。」と答えた。

(2) 7月31日の団体交渉について

ア 申立人は、7月18日に自治労愛媛県本部と連名で、同月22日には単独で団交を申し入れたところ、7月23日に、被申立人は同月30日の臨時総会後でなければ時間がとれないと回答した。

7月30日、申立人が再度団交を申し入れたところ、被申立人は、日時を同月31日午前11時からと指定して団交自体は応諾したが、職務専念義務の免除は出席者5名までとすると回答した。

申立人は組合員10名、上部団体役員3名を出席させたが、職務専念義務が免除されない組合員5名のうち、4名については団

交の早期実現のためにやむを得ないとして組合休暇を取得させ、1名については有給休暇を取得させている。

イ 団交の冒頭、Y2常務理事は、X1、X2の処分変更と自らも処分を受けたことを告げた。

Y2常務理事は、業務命令の内容について「作業効率を上げるために机というのはスペース確保が必要である。それでもって机の整理をしていく。それだけの話です。」と回答した。Y4事務局長は、X1、X2の机上の状態について「全員がやっている中で、守っている中で、2人がそれをしていない。」「50人なら50人の中で、他の連中は全部やれているのに2人だけがそういう形で守れていない。」と回答した。

Y2常務理事が、処分変更の理由について「そのように理事会が判断したから。」と回答したところ、申立人は理事長に直接話をするしかないと応じた。

(3) 8月19日の団体交渉について

ア 8月2日、申立人は自治労愛媛県本部と連名で理事長出席の団交を申し入れた。

被申立人は、8月9日に、日時を同月19日午前10時からと指定して団交自体は応諾したが、被申立人側出席者については常務理事対応とし、申立人側出席者については10名以内と制限し、職務専念義務については免除しないと回答した。

8月14日、申立人は理事長出席と職務専念義務の免除を改めて要求した。

被申立人は8月16日、いずれの要求も拒否したが、申立人は同日、休暇等の手続を取ることはしないと通告して、組合員8名、上部団体役員2名を出席させた。

イ 団交において、Y2常務理事は、命令とは一方的なものであり、命令の妥当性については議論できないし、命令の合理性についても「裁判になったらなったでええ話。」と回答した。自らの処分理由について「お宅らに関係ない。」「自分の不名誉なことを言う必要はない。」と回答した。また、「変な職員をどうするかを考えてほしい。」と発言し、追求されると「知らんけど。」とした。

(4) その後の団交申入れについて

8月29日、申立人は自治労愛媛県本部と連名で理事長出席の団交を申し入れた。

被申立人は、9月5日に、日時を同月9日午前10時からと指定して団交自体は応諾したが、被申立人側出席者については常務理事対応とし、出席者については10名以内とするが、5、6名を希望するとし、申立人側出席者は休暇取得を条件とすると回答し

た。

9月6日、申立人は自治労愛媛県本部と連名で、問題の解決のためには理事長との直接の交渉が欠かせないので、理事長の出席可能な日まで団交を日延べしてもよいとして、再度団交を申し入れたが、被申立人は、同月13日、理事長出席拒否を回答した。

結局、第二次処分の撤回について、これ以上の団交は行われなかった。

6 団体交渉に対する職務専念義務の免除について

(1) 8月19日の団体交渉出席者の賃金カットについて

ア 8月27日、被申立人は、団交に出席した申立人執行委員長X3、副執行委員長X4、書記長X5、書記次長X6、執行委員のX7、X8、X9及びX10の8名に対し、職務専念義務の免除なしと通知をしていたにもかかわらず、年次休暇等の承認を受けずに団交に出席したことは、服務規程第3条(サービスの原則)、第4条(法令等及び上司の命令に従う義務)、第5条(職務に専念する義務)、第16条第1項(遅刻・早退・休暇の取扱)及び第19条(執務態度)の規定に違反するとして、事務局長名で嚴重注意した。

イ 9月20日、賃金支給に際して、前記8名については賃金が減額支給された。

ウ 9月27日、申立人は自治労愛媛県本部と連名で減額分賃金の支払いと減額の理由の説明を求めた。

これに対し被申立人は、10月29日に、欠勤1時間の賃金カットであると回答した。

団交出席者が団交出席手続を取らなかったとして文書注意を受け、団交時間相当の賃金が減額支給されたのはこれが初めてであった。

(2) 本件申立て後の状況について

ア 本件申立て後の平成14年11月8日、申立人は、同月12日に行われる、本件審査手続の事務局調査に出席する申立人役員2名について、職務専念義務の免除を求めたが、同月11日、被申立人は拒否した。申立人は出席者を1名とし、組合休暇を取得させた。

11月22日、申立人は、同月26日に行われる、本件審査手続の第1回調査に出席する申立人役員3名について、職務専念義務の免除を求めたが、同月22日、被申立人は拒否し、今後も認めないと回答した。

申立人は出席者を2名とし、有給休暇を取得させた。

その後、申立人は、平成15年11月7日までに行われた6回の調査・審問に、毎回3名から6名の申立人役員を出席させたが、そのうち5回は、申立人役員1名に組合休暇を取得させた。残りの

出席者は有給休暇を取得している。

イ 平成14年8月19日以後も、人事院勧告等を議題として団交が開催されているが、全て被申立人から申入れがあったもので、いずれも職務専念義務が免除されている。

7 懲戒及び給与に関する規定

本件懲戒処分及び賃金カットに関連する、平成14年度当時の被申立人の規定は、次のとおりである。

(1) 愛媛県国民健康保険団体連合会職員服務規程

第3条(服務の原則)

職員は、常に会の使命を体し、誠実を旨とし、服務の遂行に当っては全力を挙げてこれに専念しなければならない。

第4条(法令等及び上司の命令に従う義務)

職員は、その義務の遂行するに当って法令、規約及び規則に従い、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

第5条(職務に専念する義務)

職員は、勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用い、その職務にのみ従事しなければならない。

第16条(遅刻・早退・休暇の取扱)

疾病その他の事由により、出勤時限を過ぎて出勤しようとする者、または休暇を受けもしくは欠勤しようとする者は、それぞれの事由に応じ、年次休暇簿(様式第3号)、病欠休暇簿(様式第4号)、特別休暇簿(様式第5号)または欠勤簿(様式第6号)により、あらかじめ所属長(職員は事務局長、事務局長は常務理事。以下同じ。)の承認を受けなければならない。

2～4 (略)

第19条(執務態度)

職員は、執務時間中にみだりに所定の勤務場所を離れてはならない

2 執務時間中、一時所定の勤務場所を離れるときは、上司または他の職員に行先を明らかにしておかなければならない。

第49条(懲戒事由)

職員は、次の各号の一に該当した場合には、戒告、減給、停職または解職の処分を受けることがある。

- (1) 規約、規程その他遵守すべき事項に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反し、または職務を怠った場合

(3) 職員としてふさわしくない非行のあった場合
第50条(懲戒の種類と効果)

懲戒は、本人の教育善導を旨とし、次によって行う。

- (1) 戒告 始末書を取り将来を戒める。
- (2) 減給 戒告の上、1日以上6月以下の期間、給料の月額
の10分の1を超えない範囲内で行う。
- (3)～(4) (略)

第51条(戒告、減給)

職員が、次の各号の一に該当するときは、その情状の程度により、戒告または減給する。ただし、その行為が軽微なとき、または改悛の情顕著なときは、訓戒に止めることがある。

- (1) この規程または遵守すべき事項にそむいたとき
- (2) 正常な理由なく上司の指示に服さないとき
- (3)～(4) (略)
- (5) 風紀、秩序を乱したとき
- (6)～(8) (略)

第55条(異議の申立)

懲戒を受けた職員が、不当な処分を受けたと信ずるときは、理事会に対し異議の申立をすることができる。

(2) 愛媛県国民健康保険団体連合会職員の給与に関する規程
第8条(昇給)

職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから、その号給について12月の期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる。
(ただし書、略)

2～4(略)

第17条(給与の減額)

職員が勤務しないときは、その勤務しないことにつき理事長の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき、第20条に規定する勤務1時間当りの給与額を減額した給与を支給する。

第3 判断

1 懲戒処分及び昇給延伸について

(1) 申立人の主張

ア 整理整頓の指示において、X1、X2だけほどの物品を撤去すべきか具体的な指示を受けていないから、本件指示は懲戒処分の根拠としての特定性・具体性に欠けている。

被申立人は、机上から本立て、書籍を下ろして作業スペースを確保することが整理整頓の基準であるとする一方で、X1、X2

に対しては本立ての撤去を求めておらず、基準が一貫していない。

イ X1、X2と同じ業務第二課に所属するX12は、第二次処分発令後も机上に本立てを置いていたにもかかわらず、注意すらされていない。

X12は執行委員であったが組合活動とは距離を置いており、後に申立人を脱退したのに対し、X1は申立人役員として積極的に組合活動に取り組んでおり、X2も職員に対する締め付けが強化されていく中でX1と行動をとともにしていた。

ウ 被申立人は、減給処分を受けた管理職を定期昇給させているにもかかわらず、戒告処分を受けたに過ぎないX1、X2について、定期昇給を延伸しており、処分の軽重と著しく衡平を失っている。

(2) 被申立人の主張

ア 整理整頓の指示は事務処理の効率化及び職員管理を目的として発した業務上必要なものである。

内容についても、処分に至るまでに、その時々業務に直接必要のない書類は机の引出しに入れ、本立て等は机上から下ろして、机上を、整理しスペースを確保するよう、再三にわたり指示命令をしており、具体性に欠けるところはない。

再三の上司の命令に従わなかったのは兩名だけであって、X2に至っては、上司に対し暴言を吐き、机上の本立て等を床に投げつけるなどの粗暴な態度を取ったのであるから、懲戒処分は正当な手続に基づく妥当な処分であって、何ら違法性はない。

イ X1、X2に対して忌避感情は全く持っていない。

申立人は、職務の遂行に当たっても上司・部下の関係を否定し、対等平等であるという組合的な考えを上司に押し付けるような兩名の言動に対し、被申立人が職場秩序の維持の観点から指導していることを邪推しているとしか考えられない。

ウ 定期昇給は良好な成績で勤務した職員を昇給させるものである。

X1、X2は、平成14年10月1日に、前回昇給から12か月の期間が経過したが、上司の指示命令に従わず、職場の能率的な運営と秩序を乱し、懲戒処分を受けるほど勤務態度が悪かつたために、昇給を延伸させた。

減給処分した管理職の定期昇給を延伸しなかったのは事務手続のミスであるが、是正する前に職員が退職したため是正できなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 懲戒処分の合理性について

(ア) まず、整理整頓の指示内容については、被申立人は、整理整頓が不十分と判断した職員に対する個別的な指示において、X1、X2以外の職員には、机上から撤去すべき物品を指差すなど極めて具体的に指示しているのに対して、両名には、再三、整理整頓を指示しているにもかかわらず、その指示内容は机の上を片付けるようにという終始抽象的な内容に止まっていることは、前記第2,4(3)アないしウ及びオのとおりであるから、被申立人が明確な基準の下に整理整頓を指示したとは言いがたい。

(イ) 次に、本件指示の目的が事務処理の効率化及び職員管理とされていることからすると、業務命令違反として懲戒処分を行うに当たっては、単に机の上から物品を撤去したか否かによるのではなく、整理が十分か否か、ひいては事務処理の効率化が阻害されたか否か、職員管理上の不都合が生じたか否かの観点から判断すべきである。

X1、X2の整理の不十分な点についての、被申立人の当初の主張は、机上の本立てを撤去しなかったことに問題があるとする内容であったが、審問の過程で両名以外にもX12が本立てを机上に置き続けていたことが判明するや一転して、本立てに立てている『医科点数表の解釈』等の資料を机上から撤去したか否かが整理整頓の判断基準であって、本立て自体の撤去を指示したことはないと主張を変えるなど、整理整頓の判断基準についての被申立人の主張は、一貫性にも、合理性にも欠けると言わざるを得ない。

そして、処分を受けたX1、X2以外にも、撤去した本立ての代わりにブックエンドや資料立てを机上に置いて使用していた職員が複数おり、更にはX12のように机上に本立てを置いていても注意すら受けなかった職員がいることは、前記第2,4(8)エ及び(6)ウのとおりであるが、これらの職員と比べて、両名がどの点で整理が不十分であったかについて、被申立人の十分な疎明はない。

事務処理の効率化、職員管理上の問題についても、被申立人は、整理整頓の指示後も整理が不十分で机上のスペースが狭かったX1、X2は、作業用の長机に移動してエラー修正をすることが多く、職員管理上も支障があったと最後陳述書において主張を追加するに至ったが、この点について何ら疎明はない。

(ウ) 確かに、X1、X2は、上司の指示に対して、自らの整理整頓の不十分な点を進んで確認することなく、かえって、前記第2,4(3)イ、ウ及びオのとおり、Y3課長補佐から整理整頓を

命じられた職員が次々と机の上から本立て等を撤去させている中で、「全部は片付けられない。」「全部仕事で必要なものだ。」などと反論したり、あるいは、前記第2,4(4)アないしウ及びオのとおり、「机の上に物があるとどうして仕事に支障が出るのか証明してほしい。」「業務命令が妥当とは思えない。」などと反論したり、机上の物品を払い落としたりするなど、両名の一連の言動には上司に対して反抗的な部分も見受けられ、業務命令に積極的に協力する姿勢に欠ける点があることは否定できない。

しかしながら、緊張関係が継続し、双方不信感が生じている労使関係を考慮すれば、整理整頓の指示は、前記第2,3(4)ウのような職員に対する規制強化の一環として発せられたのではないかとの疑念から、X1、X2が上司の指示に対して反問し、それに答えることなく、ただ命令に従うよう求める被申立人の態度に、両名が一層不信感を募らせた結果、上記のような不穏当な言動に至ったとも考えられる。

(エ) 以上のように、懲戒処分的前提となる整理整頓は指示内容が職員によって異なり、判断基準の合理性にも疑問があるうえに、第一次処分辞令書の記載からしても、被申立人は、整理整頓の目的に照らして、X1、X2の机の状態はどの点で支障があるのかを検討することなく、殊更に両名の言動のみを捉えて処分したと言わざるを得ず、本件懲戒処分は合理性を欠き、懲戒権の濫用に当たるものである。

イ 懲戒処分の不当労働行為性について

そして、本件懲戒処分が、次のような労使関係において行われたものであることを併せ考えれば、不当労働行為に該当するものと判断せざるを得ない。

(ア) すなわち、本件指示は、前記第2,3(4)ウ認定の事務所移転時の訓示にもうかがわれるように、上下関係を確立するというY2常務理事の方針の下に職場秩序の回復の一環として行われたものと考えられる。

X2については、前記第2,3(1)イのとおり、申立人役員歴や目立った組合活動があるわけではないが、X1については、従来からY2常務理事の上記方針に対抗して積極的に組合活動を行い、被申立人は、前記第2,3のとおり、X1の言動に注視しており、また両名には上司・部下の関係を否定する「組合的な考え」を上司に押し付けるような言動が見受けられるとも主張しているが、そのような認識自体が組合活動に対する忌避の表れと考えられ、申立人に対する不当労働行為意思をうかがわせるものである。

(イ) 確かに、X1、X2と同様に机上に本立てを置いておきながら、注意すら受けていないX12は申立人執行委員ではあるが、前記第2, 3(2)ウのとおり、女性職員新事務服問題の際に行った行動が結果的に婦人部の結束を弱めることに繋がったこと、前記第2, 3(5)及び4(6)ウのとおり、嘱託職員の契約更新に消極的な態度を取り、同問題が生じた頃からは執行委員会を常に欠席するようになり、最終的には申立人を脱退するに至ったことが認められることからすると、X1、X2と行動を一にする組合員とは認められない。

(ウ) また、物品払落し行為をしたX2の情状が、X1より重いのは明らかであるにもかかわらず、被申立人は、第一次処分において謝罪を理由にX2の処分をX1より軽減しており、前記第2, 4(6)アのとおり、Y3課長補佐が第一次処分の辞令書交付の直後に「X1さんの口車に乗ったらいかんよ。」とX2に告げたことを併せ考えると、被申立人は両名の一連の行為はX1が主導していると認識していたと考えられる。

そして、前記第2, 4(6)イのとおり、本件懲戒手続においては、第一次処分に対する異議申立ての際に両名に形式的に弁明の機会を与えただけで、処分決定に先立って本人から聴聞していないこと、前記第2, 4(5)イのとおり、業務第一課では、X2の物品払落し行為が起きてから本格的に机上の物品撤去の指示がされたこと、前記第2, 4(4)カのとおり、X2の謝罪はY3課長補佐との話合いの結果であること及び前記第2, 5(3)イのとおり、8月19日の団交でY2常務理事が「変な職員をどうするかを考えてほしい。」と発言したことが認められ、これらの事実からすると、被申立人は、従来から積極的に組合活動を行い、整理整頓問題においても主導的な役割を果たしたX1を念頭に置いて、当初から両名を処分しようとして、懲戒手続を取ったと考えられ、この点からも申立人に対する不当労働行為意思をうかがわせるものである。

(エ) 被申立人は、第一次処分において、X2の処分がX1より軽減されていることについて、平成14年12月頃まで物品払落し行為の報告を受けていなかったY2常務理事が、X2の謝罪を上司に対する反抗的な態度についてのもものと解釈して処分を軽減したもので、処分を決定するに当たって物品払落し行為を考慮できなかったに過ぎず、もし報告を受けていればもっと重い処分をしていたとするが、この主張は前記(2)アの主張と矛盾するうえに、前記第2, 4(4)カ後段認定の事実とも反する。

また、報告がいつであるにせよ、管理職が第一次処分決定

に当たってY2常務理事に物品払落し行為を報告していなかったことは、被申立人も認めることである。このことは、管理職が物品払落し行為をしたX2よりもX1の方を問題視していたことの表れと考えられる。

(オ) 以上のことを総合的に考慮すると、被申立人は、整理整頓問題に籍口して、従来から活発に組合活動を行っていたX1及びX1に同調したX2の懲戒処分を行ったものと言わざるを得ない。

ウ 定期昇給延伸の不当労働行為性について

定期昇給は、給与規程上は、前回昇給から12か月が経過しかつ成績良好な職員について行われるものであるとしても、前記第2,4(7)オのとおり、Y2常務理事就任以降、本件処分以外に昇給延伸を行った事例はなく、被申立人も、本件懲戒処分がなければ、X1、X2を定期昇給させていたとしていることから、実際には期間が満了すれば当然に昇給させるという運用を行ってきたものと認められる。

加えて、減給処分に処された管理職を定期昇給させておきながら、戒告処分を受けているに過ぎないX1、X2の定期昇給を延伸させることは著しく衡平を失するもので、この点からも申立人に対する不当労働行為意思がうかがわれる。

エ 小括

以上のように、被申立人は、組合員であるが故に、整理整頓の指示に従わないとしてX1、X2を懲戒処分に処し、定期昇給を延伸したものと認められるから、両名に対する戒告処分及び定期昇給延伸は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 団交出席者の賃金カットについて

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、平成13年確認書締結以降も、申立人側出席者が団交出席手続を取っていないにもかかわらず、本件賃金カットに至るまで、団交中の賃金をカットしたことはない。従って勤務時間中の団交出席者の賃金はカットしないとする慣行は、平成13年確認書の締結により破棄されているとは言えない。

被申立人は、平成13年確認書締結後は、団交出席者の職務専念義務を免除するかどうかについては自らの個別的な判断によるとするが、このような変更は申立人と協議せず、一方的に決められたものである。

イ 平成13年確認書は昭和57年覚書に代わるものとして締結されたこと、本件賃金カットに至るまで労使で組合休暇の対象について改めて議論したことがないことからすると、平成13年確

認書の組合休暇の対象は、昭和57年覚書と同じく上部団体会議への出席とメーデー参加に限定されたものであることは明らかである。

7月31日の団交出席については、申立人は職務専念義務の免除にこだわって、本来の団交議題である懲戒処分为解决が大幅に遅れることを危惧し、やむを得ず組合休暇を取得したものであって、慣行の破棄を容認したものではない。本件審査手続出席についても、職務専念義務の免除を拒否され、有給休暇取得のみで対応することも難しいためにやむなく組合休暇を取得したものである。労働委員会への出席の扱いについては労使で協議していない状況にある。

(2) 被申立人の主張

ア 平成13年確認書締結前は、勤務時間中の団交出席者については、団交出席手続が取られていなくても、職務専念義務が免除されたのと同様に取り扱ってきた。

平成13年確認書の締結以後も、一律に賃金カットをしているわけではないが、これは、団交についても原則的には組合休暇の対象とするが、被申立人が、特に緊急性がある、あるいは必要性が高いと判断した事項に関する団交について、職務専念義務を免除することとしたからである。

また、団交応諾の際にあらかじめ職務専念義務を免除しないことを通知している以上、所定手続を取らないで団交に出席すれば無断欠勤でしかなく、欠勤時間相当の賃金をカットすることは違法ではない。

イ 平成13年確認書の組合休暇の対象は団交を含む全ての組合活動である。

確かに、組合休暇の対象について改めて議論して同確認書を締結したわけではないが、組合活動の定義に団交が含まれるのは当然である。

また、組合休暇の取得限度日数は昭和57年覚書の職務専念義務免除の実績と団交の実績の合計日数より多い日数が設定されていること、組合休暇の最低取得単位は半日単位の有給休暇と異なって、団交を想定した時間単位とされていることからすると、組合休暇は団交を含む全ての組合活動を対象としていると言うべきである。

現に、申立人は、7月31日の団交出席や本件審査手続出席に際して組合員に組合休暇を取得させているが、労働委員会への出席については昭和57年覚書に記載されていないことからしても、申立人も、組合休暇の対象は団交を含む全ての組合活動であると認識していると考えられる。

(3) 当委員会の判断

ア 賃金カットの根拠について

被申立人は、前記第2,3(3)イ並びに(4)イ及びエのとおり、賃金カットの根拠とする平成13年確認書の締結以降も、団交出席者の職務専念義務を免除しているから、賃金支給の慣行は平成13年確認書の締結によって破棄されたと認めることはできない。

この点、被申立人は、団交についても原則的には組合休暇の対象とし、特に緊急性がある、あるいは必要性が高いと判断した事項に関する団交について、職務専念義務を免除することとしているとするが、この運用は使用者が一方的に団交の重要度を判断するものであり、これによって、前記第2,6(2)イのとおり、申立人が団交申入れを躊躇していることは明らかである。

従って、たとえ団交に際して職務専念義務を免除しないことを通知していたとしても、このような基準自体が団交ルールを一方的に支配する恣意的なものと言わざるを得ない。

イ 組合休暇の対象について、

一般的には組合活動という用語の定義には団交が含まれ、組合休暇の取得限度日数、取得単位からしても、この中に団交が含まれると考えられなくもないが、前記第2,2(3)ア及びイのとおり、平成13年確認書は、昭和57年覚書の職務専念義務免除が労働組合法第2条第2号の便宜供与に抵触している状態を解消するために、締結されたという経緯からすれば、平成13年確認書の組合休暇が対象とする組合活動には、特段の事情がない限り、便宜供与の問題が生じない団交は含まれないと解するのが相当である。

そして、上記特段の事情について被申立人から十分な疎明がなく、かえって平成13年確認書締結に際して組合休暇に団交が含まれるかどうか改めて議論されていないことは前記第2,2(3)ウのとおりであるから、被申立人の主張は推測の域に止まるものと言わざるを得ず、少なくとも団交は組合休暇の対象には含まれないと言うべきである。

また、被申立人は、7月31日の団交出席に際して、申立人側出席者が組合休暇を取得したことをもって、申立人も団交が組合休暇の対象となることを認めたと主張するが、職務専念義務の免除を拒否された申立人が、団交実現のためにやむなく組合休暇を取得したものであることは、団交開催に至る一連の経過から明らかであるから、組合休暇の取得を強いた被申立人自身が、それを自らの主張の根拠とすることは許されないと認めなければならない。

ウ 小括

以上のように、従来 of 慣行を一方的に変更して勤務時間中の団交出席者の賃金をカットすることは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 不誠実団交について

(1) 申立人の主張

ア 労務担当理事として一切の交渉権限があるとするY2常務理事は、本件懲戒処分の具体的理由の説明を求める申立人に対し、裁判になったら話す、あるいは命令は本来一方的なものであるなどと、団交を通じて説明を全面的に拒否する姿勢に終始した。

申立人は、処分の根拠である整理整頓の指示の具体的内容について説明を求め、X1、X2はどのような点で指示に従っていないと判断したのか尋ねたが、Y2常務理事は、一般論を示すだけで具体的説明を行わず、命令違反の判断基準についても処分の根拠となった事実関係は辞令書に書いてあるとおりにして、判断基準を全く示さなかった。

また、Y2常務理事は、処分の当否は異議申立てを受理した理事会が判断すると回答するにもかかわらず、理事会はどのような理由で処分を変更したかについての説明を拒否した。

イ 申立人は、Y2常務理事が説明責任を果たさないため、理事長が団交に出席するよう求めたが、被申立人はこれを拒否した。

本件懲戒手続については、団交の途中で理事会が主導して減給処分を変更しており、処分変更に関して自らも処分を受けていることからしても、Y2常務理事が理事会の意思を代表して団交に臨んでいるとは言い難い。従って、本件は労務担当理事が出席すれば足りる通常の事態とは言えず、申立人が意思決定権者である理事長の出席を要求するのは当然のことである。

ウ また、昭和51年覚書が少なくとも年3回以上、正副理事長自らが団交に出席することを定めていることからしても、理事長は団交出席の要求に応じるべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人の裁判を考えているという発言に対して、それなりの対応をすると応じただけで、説明を拒否する態度を取ったことはない。

処分理由と根拠については辞令書の記載により明らかになっている。7月11日の団交では、懲戒処分は何ら違法なものではなく取り消すことはないが、団交前に出された異議申立てについて理事会の決定待ちである旨の回答をしている。また、7月31日の団交でも第一次処分が変更されたことを伝え、公表できるだけのものは公表し、誠実に交渉を行っている。

理事会での議論は内部の意思形成の過程であるから、外部に話すかどうかは被申立人の裁量の範囲である。違反となる事実、処分内容、適用規定については辞令書に明記しており、事務局はそれに基づいて理事会に十分な説明をしている。

イ Y2常務理事は、労務担当理事として労使間の交渉につき一切の権限を理事長から付与されており、その旨を組合に通知したうえで団交に臨んでいる。理事長にしても、減給処分を変更した理事会の決定を再度変更する議案を理事会に提出する意思はないので、これ以上団交に応じる必要はない。

よって、理事長が団交に出席しなかったからといって、労働組合法第7条第2号の団交拒否に当たるという申立人の主張は不当である。

ウ 昭和51年覚書について労働協約の破棄手続きを取っていないことは事実であるが、昭和54年頃から現在に至るまで正副理事長の団交出席はなく、同覚書は形式的には有効であるとしても、拘束力はないものと認識している。

(3) 当委員会の判断

ア 団交態度について

申立人が、本件懲戒処分の根拠となっている整理整頓の指示の具体的内容、指示違反の判断基準について説明を求めたのに対し、Y2常務理事が、違反となる事実関係、判断基準については辞令書のとおりで改めて話す必要はない、あるいは裁判になったら話すなどと回答していることは、前記第2,5(1)イ、(2)イ及び(3)イのとおりであるから、実質的に回答を拒否したものであると言ふべきである。

また、内部の意思形成の過程である理事会での議論を外部に話すかどうかは被申立人の裁量の範囲であるとしても、前記第2,5(2)イのとおり、Y2常務理事が処分の当否は異議申立てを受理した理事会が判断するとして説明を回避している以上、理事会での議論を一切説明しないのは誠意ある交渉態度とは認められない。

イ 理事長の団交出席について

Y2常務理事が労務担当理事として交渉権限を委任されていることは前記第2,2(2)アのとおりであるが、処分権限は理事会にあるとして説明を回避している以上、申立人が理事会の代表者たる理事長の出席を求めることはやむを得ないものと認められる。

また、被申立人は譲歩の意思がないから団交に応じるつもりはないとするが、前記第2,5(1)イ、(2)イ及び(3)イのとおり、未だ実質的な団交は行われておらず、交渉を尽くしたものと

言えないから、誠意ある交渉態度とは認められない。

ウ 昭和51年覚書について

前記認定のとおり、昭和51年覚書の効力の有無にかかわらず、理事長は団交出席要求に応じるべきであるが、仮に昭和54年以降、正副理事長の団交出席がないとしても、その一事をもって破棄手続を取っていない労働協約の効力を否定すること自体、労使関係を軽視するものと言わざるを得ない。

エ 小括

以上のように、団交に出席した常務理事が十分な説明を行わなかったこと及び理事長の団交出席を求めた申立人の申入れを拒否したことは誠意ある交渉・態度とは認められず、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。

4 救済方法について

申立人は、謝罪文を手交し、被申立人会員に対しても配布するよう求めているが、当委員会は主文の救済で足りるものと判断する。

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16年4月30日

愛媛県地方労働委員会
会長 白石喜徳