

命 令 書

申 立 人 医療法人社団恵和会労働組合

被申立人 医療法人社団恵和会

上記当事者間の平成 16 年道委不第 5 号恵和会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 4 月 11 日開催の第 1548 回公益委員会議及び同月 22 日開催の第 1549 回公益委員会議において、会長公益委員曾根理之、公益委員道幸哲也、同村岡ひとみ、同濱田康行、同藤田美津夫、同石黒匡人、同野口幹夫、同樋川恒一及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた準職員(介護職)の新人事考課表及び考課ランク別単価表の導入を内容とする労働条件の変更に係る団体交渉において、その内容を対象職員らに直接説明したから申立人に説明する必要はないとして説明を怠ったり、申立人からその内容を具体的に記載した資料の交付を求められた際に、これを拒否するなど、不誠実な対応をすることなく、誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人は、上記団体交渉において不誠実な対応をし、また、申立人が労働条件の変更にについて協議を求めていたにもかかわらず、就業規則である準職員給与規則を一方向的に改定することにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦横各 1 メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人が経営する宮の森病院の会議室 A 側既設掲示板及び従業員出入口の 2 か所のいずれも見やすい場所に、本命令書の写し交付の日から 7 日以内に掲示し、10 日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人の次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する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にします。

記

1 当法人が、貴組合が申し入れた準職員への新人事考課表及び考課ランク別単価表の導入を内容とする労働条件の変更に係る団体交渉において、その内容を対象職員らに直接説明したから貴組合に説明する必要はないとして説明を怠ったり、貴組合からその内容を具体的に記載した資料の交付を求められた際に、これを拒否するなど、不誠実な交渉をしたこと。

2 当法人が、上記団体交渉において、不誠実な対応をし、また、貴組合から、労働条件を変更する場合に労使間で協議することを求められていたにもかかわらず、就業規則である準職員給与規則を一方的に改定することにより、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日(掲示する初日を記載すること)

医療法人社団恵和会労働組合

執行委員長 X1 様

医療法人社団恵和会

理事長 Y1

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要及び請求する救済内容

1 事件の概要

本件は、被申立人(以下「法人」という。)の準職員(介護職)の賃金改定に関する申立人(以下「組合」という。)と法人の団体交渉において、法人が不誠実な対応に終始したこと及び組合と誠意ある協議をせずに準職員給与規則を改定したことが、労働組合法(以下「法」という。)第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済の申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容

(1) 法人は、組合が申し入れた団体交渉において、準職員(介護職)の賃金の改定を実施する理由につき、「組合に説明する必要はない」などと発言して具体的な説明を拒否したり、賃金改定の内容を示す資料を開示しないなどの不誠実な対応に終始することなく、誠意をもって交渉に応じなければならない。

(2) 法人は、組合と協議をしないで、準職員の賃金に関し、「新人事考課表」及び

「考課ランク別単価表」を導入してはならない。

- (3) 法人は、組合と協議をしないで、準職員給与規則第 10 条(宿直手当)を改定してはならない。
- (4) 陳謝文の掲示及び新聞掲載

第 2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 法人は、平成 15 年 2 月、準職員の日給及び宿直手当につき、人事考課に基づき支給額に差異を設けることを内容とする賃金の改定案(以下「本件賃金改定」という。)を作成し、あらかじめ組合に通知することなく、準職員を対象とする説明会を開催し、同月 28 日から同年 7 月 9 日までの間に行われた団体交渉において、組合が本件賃金改定の内容について説明を求め、その内容を具体的に記載した資料の交付を求めたにもかかわらず、これを拒否し、不誠実な交渉をした。
- (2) 同年 11 月 25 日の団体交渉において、組合が、組合に対する事前の提案や協議がないまま、法人が就業規則である準職員給与規則第 10 条の宿直手当に関する規定を改定しようとしていることについて抗議し、協議を要求したにもかかわらず、法人は、職員に対して公聴会を開催したことをもって足りるとして、抗議を無視し、同規則を改定した。
- (3) 平成 16 年 3 月 9 日、法人は、原告 X2(組合の当時の副執行委員長で、現在の書記長。以下「X2 前副委員長」という。)、被告法人間の札幌地方裁判所平成 15 年(ワ)第 2579 号解雇無効確認等請求事件において、それまでは組合に本件賃金改定の内容を開示しなかったにもかかわらず、「準職員(介護員)に係る賃金等改定要項」を書証として提出した。
- (4) 以上の法人の行為は、法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

2 法人の主張

- (1) 法人は、平成 15 年 2 月 20 日から同月 26 日までの間 5 回にわたり、準職員を対象として、本件賃金改定に関する説明会を開催し、「準職員(介護員)に係る賃金等改定要項」に基づき、本件賃金改定の目的、新人事考課表・考課ランクの内容、考課ランクに対応する給与単価、人事考課の導入時期及び評価基準マニュアル等について説明した。

その際、組合の当時の副執行委員長である X1(現在の執行委員長。以下「X1 前副委員長」という。)から、事前に組合との協議が行われていないことにつき発言があったが、本件賃金改定については、出席者から特段の質問や反対はな

かった。

本件賃金改定は、平成 16 年 4 月 1 日以降に新規雇用契約又は再契約を締結する準職員から順次適用されるものであり、新たな賃金制度の開始に至るまで十分の周知期間があり、法人は、その間に組合から申入れがあった都度、団体交渉に応じ、十分な交渉を行った。

- (2) 法人は、平成 15 年 11 月 19 日から同月 21 日までの間 3 回にわたり、全職員を対象として、就業規則改定に関する公聴会を開催するとともに、これを職員の閲覧に供し、各職場の職員の過半数を代表する職員の同意を得た上、12 月 10 日、札幌中央労働基準監督署に就業規則変更届を提出し、翌 11 日、受理された。

準職員給与規則第 10 条の改定は、本件賃金改定を実施した場合、準職員の考課ランクによっては、宿直手当が法定の割増賃金に満たない場合が生じるので、これを防止する観点から行うものに過ぎない。

第 3 認定した事実

1 当事者及び従前の労使関係

- (1) 法人は、昭和 62 年 9 月 1 日に設立され、結審時、職員 446 名をもって、札幌市中央区において、宮の森病院(以下「病院」という。)及び老人保健施設えん(以下「老健」という。)などを経営している。法人の職員のうち 154 名は準職員(全員女性)であり、雇用期間が 1 年以下の有期雇用とされ、賃金は日給のほか、通勤手当、宿直手当、職務手当等の付加給からなり、介護職に従事している。
- (2) 組合は、平成 12 年 8 月 28 日、法人に勤務する職員によって結成され、北海道医療労働組合連合会(以下「医労連」という。)及び札幌地区労働組合総連合(以下「札幌地区労連」という。)に加盟している。
- (3) 組合は、組合が申し入れた団体交渉の要求に対し、法人が組合の当時の執行委員長 X3(以下「X3 前委員長」という。)が法人の管理職であることを理由にこれを拒否し、X3 前委員長に対して組合員資格がない旨を認める確認書に署名を求めたこと等が不当労働行為であるとして、平成 14 年 3 月 28 日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行い(平成 14 年道委不第 4 号事件)、当委員会が同年 9 月 27 日、法人に対し、組合が申し入れた団体交渉に誠実に応ずべきこと、法人の管理職が組合に加入することを阻害するなどして組合の運営に支配介入してはならないこと等を命ずる救済命令を発し、これが平成 15 年 2 月 5 日に確定したことは当委員会に顕著である。

2 本件賃金改定に関する交渉経過等

- (1) 平成 15 年 2 月ころ、法人は、組合に事前の通知や説明をしないまま、「準職員(介護員)に係る賃金等改定の説明会開催について」と題する文書を病院内に

- 掲示するとともに、準職員に回覧し、準職員を対象として本件賃金改定に関する説明会を開催する旨を告知した。
- (2) 法人は、同月 20 日から 26 日までの間、5 回にわたって説明会を実施し、病院副院長の Y2(以下「Y2 副院長」という。)及び当時の看護部長 Y3 が、プロジェクター等を使用して、考課ランク、給与単価、人事考課項目及び評価基準マニュアル等、本件賃金改定の内容について説明した。
- (3) 本件賃金改定の主な内容は、概ね次のとおりであった。
- ア 本件賃金改定は、準職員の勤務態度及び能力を正当に人事考課して賃金に反映させるとともに、各人の仕事に対する姿勢、意識及び能力の向上を目指し、介護体制の充実を図ることを目的とするものとされた。
- イ 準職員につき、平成 15 年 4 月 1 日以降の雇用契約(雇用契約の更新を含む。)から順次新人事考課表を導入し、平成 16 年 4 月 1 日以降、新人事考課表に基づく考課ランク別単価表を導入する。
- ウ 新人事考課においては、準職員を A ランクから F ランクまでの 6 段階に格付けし、考課ランク別単価表により、それぞれのランクに応じて日給単価及び宿直手当額を定める。
- エ 雇用契約の更新時に行う人事考課において、考課ランク D が 2 回続いた準職員及び考課ランク E の準職員については、翌年の契約更新は行わず、考課ランク F の準職員については、契約の更新を行わない。
- (4) また、新人事考課表は、全部で 18 の考課項目からなり、考課項目ごとに考課点数が配点され、具体的な考課は、評価基準マニュアルによるものとされた。
- (5) 準職員である X1 前副委員長は、2 月 25 日に行われた説明会に参加し、組合に何らの通知や説明をしないで、法人が一方的に説明会を開催し、本件賃金改定を行おうとしていることに抗議した。これに対して、Y2 副院長は、対象者全員に説明したいと考えて説明会を実施したものである旨を返答した。
- (6) 同月 28 日、組合及び医労連と法人との間で、組合掲示板の設置等を巡って団体交渉が行われた。その際、組合及び医労連が本件賃金改定の撤回を求める意見書を提出し、次回の団体交渉で協議することを法人と申し合わせた。この席で、医労連書記次長の X4 が本件賃金改定の内容を示す書面を組合に交付してほしい旨申し出たところ、Y2 副院長は、「分からなかったら私の所へ聞きに来て。」と述べ、また、X3 前委員長が組合の存在を無視するものである旨述べたところ、病院医局長の Y4 は、X3 前委員長の選出過程が不明である旨を述べ、これをきっかけに互いに相手を非難し合う結果となった。
- (7) 3 月 12 日、組合と法人は、本件賃金改定について団体交渉を行う予定であっ

たが、この席に組合の上部団体として札幌地区労連が加わろうとしたため、法人側の出席者らが退席し、結局、交渉は行われなかった。

- (8) 4月10日、組合、医労連及び札幌地区労連は、本件賃金改定の撤回等を求めて法人と団体交渉を行った。この席で、Y2 副院長は、賃金改定の撤回はできない旨を回答するとともに、組合員らが労働条件の変更に関わる問題については組合と協議すべきである旨述べたのに対し、説明会の参加者の中にはX1 副委員長らも含まれており、組合員にも説明しているのであるから、それで足りる旨返答した。
- (9) 5月15日、組合、医労連及び札幌地区労連は、本件賃金改定の撤回等を求めて法人と団体交渉を行った。この席で、医労連が労働条件の変更については事前に組合に申し入れるべきである旨ただしたのに対し、Y2 副院長は、組合に事前通知の必要はなく、組合の方から説明してほしいと言って来たならいつでも答えるつもりであると述べ、また、医労連が「人事考課表」を準職員全員に交付するよう求めたのに対し、交付はできないが、分からないならばいつでも来てほしい旨返答した。
- (10) 7月9日、組合と医労連は、法人と団体交渉を行った。その際、組合の当時の書記長X5の夏期賞与が人事考課により10万円の減額となったことに関連して、組合が他に同様の減額となった職員が何名いるか質問したところ、Y2 副院長は、準職員のプライバシーに絡む問題であることから公表できない旨回答し、また、組合が法人において使用しているすべての職種の査定表を組合に提出するよう求めたことに対し、Y2 副院長は、応じることができない旨返答した。
- (11) 法人は、11月14日から、「36 協定締結・就業規則改訂についての公聴会開催について」と題する書面に就業規則である準職員給与規則の改定案を添付して、病院及び老健の職員に回覧し、同月19日から21日までの間3回にわたって公聴会を開催し、同規則の改定内容について説明を行った。
- (12) 準職員給与規則の改定内容は、本件賃金改定に伴い、同規則第10条に定める宿直手当につき、旧規定では、「1回につき6000円を支給する。」と定められていたものを、「宿直手当は職務内容、勤務時間、技能等を勘案し、各人毎に決定する。」と改めるものであった。
- (13) 11月25日、組合、医労連及び札幌地区労連は、本件賃金改定の撤回等を求めて法人と団体交渉を行った。その席で、組合は、労働条件を変更する場合は事前に組合と協議すべきである旨申し入れているにもかかわらず、法人が準職員給与規則を一方的に改定しようとしているとして抗議したが、これに対し、

Y2 副院長は、職員全員に説明すれば足り、組合だけを特別扱いにはしない旨返答した。

また、賃金改定について、Y2 副院長が改めて人事考課の必要性を主張したのに対し、X3 前委員長らは、賃金差別を広げてはチームワークを保てないこと、準職員のみを対象とする根拠がないことなどを主張し、議論は平行線をたどった。

- (14) 準職員給与規則の改定につき、病院から X6、老健から X7 がそれぞれ労働者の過半数の代表者として選任され、準職員給与規則の改定に異議がない旨の意見書を作成し、法人は、12月10日、札幌中央労働基準監督署に改定後の準職員給与規則と上記意見書を添付して就業規則変更届を提出し、翌11日受理された。
- (15) 平成16年3月9日、法人は、札幌地方裁判所に係属していた原告 X2 前副委員長、被告法人間の解雇無効確認等請求事件において、「準職員(介護員)に係る賃金等改定要項」を書証として提出した。
- (16) 同月31日、組合、医労連及び札幌地区労連は、法人と団体交渉を行った。この席で組合は、本件賃金改定を撤回して改めて組合と協議すること及び労使対等の立場で労働条件を決定するためには事前に組合に提案することが不可欠である旨の要求をしたのに対し、Y2 副院長は、X1 前副委員長も参加した説明会で準職員全体に説明し、組合も内容を知っている旨を述べた。また、人事考課表の内容やその運用方法に関する交渉において、X3 前委員長が能力給の導入自体に反対であり、人事考課の客観性を確保できない旨主張したのに対し、Y2 副院長が人事考課の目的や考課結果を賃金に反映させる必要性、人事考課に当たる管理職に責任が伴うこと等を主張したが、議論がかみ合わず、実質的な交渉は行われなかった。

第4 判 断

労働委員会に対する不当労働行為の救済申立ては、その行為が行われた日から1年以内に行わなければならないとされているところ、本件救済申立ては、平成16年3月19日になされたことから、以下、平成15年3月19日以降の行為について判断する。

1 誠実団体交渉について

- (1) 前記第3の2の(3)で認定のとおり、本件賃金改定は、準職員の賃金につき、新たな人事考課制度を導入し、その結果に基づき、日給単価及び宿直手当額に差異を設け、雇用契約の更新に当たってその結果を考慮することを内容とし、準職員の労働条件に重大な変更をもたらすものであるから、組合が団体交渉に

において、その内容等について説明を求めたときは、法人は必要な資料を交付するなどして、十分な説明を行うべきである。

しかし、前記第3の2の(8)、(9)及び(10)で認定したとおり、法人は、組合との団体交渉において、本件賃金改定の内容を直接対象職員に説明すれば足りるとして、組合に具体的な説明を行わず、また、一切の資料の交付を拒んだものであるから、その交渉態度は不誠実なものであったといわざるを得ない。

- (2) 法人は、本件賃金改定に関する説明会の参加者の中にはX1前副委員長が含まれており、説明内容について質問や反対はなかった旨主張するが、準職員に対する説明が行われたことにより、組合がその内容をある程度把握することができ、X1前副委員長からその場で反対意見等が述べられなかったとしても、その説明をもって団体交渉に代替することはできない。

また、法人は、賃金改定の実施時期までに組合から申出のあった都度団体交渉に応じた旨主張するが、団体交渉は多数回に及んでいるものの、法人が説明を怠ったり資料の交付を拒んだことから、実質的な交渉に至らずに終了しており、法人の主張は採用することができない。

したがって、前記第3の2の(13)及び(16)で認定したとおり、組合が人事考課によって準職員の賃金に差異が生じること自体に反対し、人事考課の内容について法人と協議する姿勢が十分ではなかったことを考慮しても、法人の行為は、不誠実な団体交渉として、法第7条第2号の不当労働行為に該当するものというべきである。

2 新人事考課表・考課ランク別単価表導入の禁止及び準職員給与規則改定の禁止について

- (1) 前記第3の1の(3)で認定したとおり、組合と法人間の別件の不当労働行為救済申立事件につき、当委員会から救済を命じられた直後のことであるにもかかわらず、法人がさらに前記第4の1の(1)の行為を行ったことは、組合の存在を無視し、その弱体化を図ろうとしたものといわざるを得ない。

また、前記第3の2の(12)で認定したとおり、準職員給与規則の改定内容は、本件賃金改定に伴い、同規則第10条に定める宿直手当につき、従前の固定額を人事考課結果に基づくランク別単価に改めるためのものであり、組合がかねてから労働条件を変更する場合には事前に組合と協議をするよう法人に求めていたことは、前記第3の2の(8)及び(9)で認定したとおりである。

しかるに、前記第3の2の(13)及び(14)で認定したとおり、法人が組合に協議の申入れを行わないまま、一方的に準職員給与規則の変更を行ったことは、組合の存在を無視し、組合との協議を意図的に怠ったものであるというほかな

い。

したがって、法人のこれらの行為は、組合の運営に支配介入するものであり、法第7条第3号の不当労働行為である。

なお、組合は、法人がX2前副委員長から提起された解雇無効確認等請求訴訟において、それまでは組合に本件賃金改定の内容を開示しなかったにもかかわらず、その内容を示す書証を提出したことをもって、支配介入の一態様である旨主張するが、当事者を異にする別件の訴訟において、法人が本件賃金改定の内容を明らかにしたからといって、それ自体が組合を無視し、弱体化を企図した行為であるとはいえず、組合の主張は採用できない。

- (2) 組合は、新人事考課表及び考課ランク別単価表の導入の禁止を求めるが、本件賃金改定は、前記第3の2の(3)で認定したとおり、準職員の勤務態度及び能力を評価して賃金に反映させるとともに、職務に対する姿勢、意識及び能力の向上を図ることにより、法人の介護体制の充実を図ることを目的とするものとされているところ、職員に対する人事考課に基づいてその賃金を算定することについては、一般的な合理性を認めることができるから、本件賃金改定に至る交渉経過において、法人に不誠実な団体交渉や支配介入行為があったとしても、新人事考課表及び考課ランク別単価表の導入自体を禁ずるべきものとは認められない。

また、組合は、準職員給与規則第10条の改定の禁止を求めるが、組合がこれについて法人に団体交渉を要求したことについては主張・立証がないこと及び前記第3の2の(14)で認定したとおり同規則は所定の手続を経て改定されたことを考慮すれば、同規則の改定自体を禁ずることは相当でない。

- (3) そこで、組合が請求する救済内容のうち、主文第2項記載のとおり、支配介入の禁止を命ずる限度で救済を行い、その余の部分を棄却することとする。

3 陳謝文の掲示等について

組合は陳謝文の掲示とともに新聞掲載を求めるが、主文第3項の救済方法で足りるものと判断し、この部分は棄却する。

よって、当委員会は、法第27条の12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17年4月22日

北海道労働委員会

会長 曾根理之 ㊟