

命 令 書

申 立 人 井之頭病院労働組合

申 立 人 X1

申 立 人 X2

申 立 人 X3

申 立 人 X4

申 立 人 X5

申 立 人 X6

申 立 人 X7

申 立 人 X8

被申立人 財団法人井之頭病院

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 113 号事件について、当委員会は、平成 17 年 9 月 20 日第 1402 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人財団法人井之頭病院は、申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7 及び同 X8 に対する平成 15 年度年末賞与及び 16 年度夏季賞与の出勤率算定に当たり組合専従時間分の減額がなかったものとして取り扱い、同人らに対して、下表記載の金員を支払わなければならない。

氏名	金額
	円
X1	52,538
X2	39,914
X3	3,620
X4	74,238
X5	4,975
X6	25,193
X7	86,604
X8	84,421

- 2 被申立人財団は、前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の内容

1 事案の概要

被申立人財団法人井之頭病院では、申立人井之頭病院労働組合の組合員が就業時間中に組合活動を行う場合、事前届けを行うなど一定の手続を経れば、賃金は減額したが、賞与の出勤率算定に当たっては不就業日として扱わず、賞与の減額はしていなかった(以下、このような扱いを受ける組合活動を「組合専従」という。)

被申立人財団は、平成15年度年末賞与及び16年度夏季賞与の支給に当たり、組合専従を不就業日として扱い、組合員X1らの賞与を減額した。

本件は、この賞与の減額が不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 申立人X1ら個人8名は、本件申立時に下記(2)①を請求する救済内容として申し立てたが、後記のとおり16年1月19日、組合を当事者として追加する旨の申し立てを行うと同時に下記(2)②を請求する救済内容に追加した。また、申立人らは、11月25日、下記(2)③を請求する救済内容に追加した。
- (2)① 申立人X1らに対する15年度年末賞与の出勤率算定に当たり組合専従時間を減じた処分を取り消し、本来支払うべき額と既に支払った額との差額である金員を支払わなければならない。

- ② 組合員の組合専従制度の利用による組合活動について賞与減額の理由としてはならない。
- ③ 申立人 X1 らに対する 16 年度夏季賞与の出勤率算定に当たり組合専従時間分を減じた処分を取り消し、本来支払うべき額と既に支払った額との差額である金員を支払わなければならない。

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人財団法人井之頭病院(以下「病院」という。)は、肩書地に井之頭病院を置き、精神障害者に対して医療及び社会復帰のための各種訓練等を行う財団法人であり、平成 16 年 3 月時点の職員数は 438 名である。

(2) 申立人井之頭病院労働組合(以下「組合」という。)は、病院の職員で組織された労働組合であり、16 年 3 月時点の組合員数は 196 名である。

組合は、東京地方医療労働組合連合会(以下「東京医労連」という。)に加盟している。

本件は、当初、後記(3)の個人 8 名が申立人となって申し立てられたが、16 年 1 月 19 日、申立人らから組合を当事者として追加する旨の申立てがなされ、当委員会は、同月 27 日の公益委員会議において追加することを決定した。

(3) 申立人 X1(以下「X1」という。)、同 X2(以下「X2」という。)、同 X3(以下「X3」という。)、同 X4(以下「X4」という。)、同 X5、同 X6(以下「X6」という。)、同 X7(以下「X7」という。)及び同 X8(以下「X8」という。)は、組合の組合員であり、本件申立時に、X1 は執行委員長、X4 及び X8 は副執行委員長、X3 は書記長、X2、X6 及び X7 は執行委員であった。

2 別件について

組合と病院との間では、13 年 10 月から 14 年 11 月までにかけての病院長、事務部長らの発言や 15 年 3 月のチェックオフの中止をめぐる不当労働行為救済申立事件(都労委平成 14 年不第 118 号事件)が当委員会に係属した。当委員会は、①病院は、組合執行部を入れ替えることにより、組合の運動方針が転換することを希望し、組合執行部を殊更非難することによって、組合員に対して直接執行部の入替えを呼びかけているもので、病院長、事務部長らの一連の発言は、組合の組織・運営に対する支配介入に該当する、②文書による協定こそ締結されていなかったものの、チェックオフ実施以降その中止までの間一貫して病院職員数の過半数を組織している組合との合意に基づき約 14 年間にわたって運用されてきたチェックオフを、格別の具体的支障もないのに中止した病院の措置は、組合執行部に対する嫌悪の念から行われたものとみざるを得ず、組合の組織・運営に対す

る支配介入に該当する、と判断し、17年1月18日付けで一部救済命令を発した。

上記命令は、両当事者が再審査の申立てないし取消訴訟の提起を行わなかったことにより確定した。

3 組合専従制度の合意とその運用について

- (1) 就業時間内に組合員が組合業務で外出する場合に、組合は、勤怠の扱いが欠勤とされることを避けるため、当該組合員に指名ストライキを行わせる扱いを行ってきた。後記のとおり、この場合、病院は、賃金の減額は行ったが、賞与の減額は行っていなかった。

昭和61年5月9日の団体交渉において、組合は、組合員が就業時間内に組合業務で外出する場合に、指名ストライキを行って外出するのは適切でないと考え、欠勤にしない扱いをしてほしい旨要求した。

この提案に基づき、5月23日の団体交渉で、①就業時間内の組合活動について、賃金保障はしないが、欠勤とは別の組合専従の制度を新設する、②組合専従の処理単位は、半日又は1日とし、全組合員を対象とする、③組合専従扱いの申請は、組合三役から、専従対象者の所属長に口頭で行うこととし、これを受けた所属長は、その旨を関係職場の主任及び経理課長に通知する、との合意がなされた。

- (2) 上記合意に基づき、組合が組合専従を申請した場合には、賃金減額はなされるが、欠勤とはしない扱いがなされ、後記のとおり15年年末賞与から減額されるまでの間約17年間にわたって賞与の減額はなされなかった。

また、時期は明らかでないが、その後、組合専従は時間単位で認められるようになった。

- (3) 病院の賃金支給規程第35条には、次のような定めがある。

「賞与は算定期間における出勤率により査定を行うものとし、出勤率は次により算出する。

$$\text{出勤率} = \frac{\text{算定期間における所定勤務日数} - \text{不就業日数}}{\text{算定期間における所定勤務日数}} \quad \text{」}$$

出勤率による査定の内容については、賃金支給規程には定めがないが、以下の算式により支給額を決定しており、この結果、不就業日数の割合に応じて賞与が減額される仕組みとなっていた。また、不就業日数については、時間単位端数についても計算を行っていた。

$$\text{支給額} = \{(\text{基本給} \times \text{支給率}) + \text{一律支給額}\} \times \text{出勤率}$$

上記の不就業日の定義については、賃金支給規程には定めがないが、年次有給休暇等の休暇については不就業日としては扱わず、欠勤については傷病欠勤

も含めて不就業日として扱っていた。もっとも、傷病欠勤の場合には、他の事由による欠勤とは異なり、賃金減額を行わない扱いとしていた。

そして、ストライキ及び組合専従については、不就業日として扱っておらず、その結果出勤率に影響させずに賞与の減額は行っていなかった。

- (4) なお、病院では、昭和 61 年当時既に、東京都と東京医労連との交渉に組合員が参加する場合などには、出張扱いとして賃金減額を行っていなかった。このような取扱いを後に勤務補償と呼ぶようになった。

勤務補償については、平成 4 年までは、全日補償した日数が年間延べ 10 日前後であったが、5 年以降、年間延べ 50 日前後に増加し、9 年は 74 日、10 年は 67 日、11 年は 45 日、12 年は 29 日となっていた。

病院は、13 年に上記勤務補償の廃止を求め、組合も了解して、13 年 4 月以降は、勤務補償の制度は廃止された。

4 本件賞与減額について

- (1) 病院は、15 年 1 月 9 日付けの文書で、組合に対して①チェックオフを 3 月 25 日をもって廃止したいこと、②組合専従時の賞与出勤率は 15 年度夏季支給分より他と同じ扱いにしたいこと、③団体交渉、事務折衝、電話連絡を 1 月以降録音したいことを提案した。

翌 1 月 10 日の団体交渉では、当初から予定されていた、看護部門の勤務時間の変更問題が議題とされ、交渉の大半がこれに費やされたが、交渉の途中で Y1 事務部長(以下「Y1 部長」という。)が、前記 1 月 9 日付けの文書に触れ、「こっちから質問を出してあるので、その辺についてお尋ねしたいがよろしいですか。」と述べたところ、組合は「不当労働行為で答弁書なんかでそちらも書いているし。ね、労働委員会でまたやりましょう。」などと答えた。

この後のやりとりで、Y1 部長は、「ちょっと待ってよ。勤務補償の話教えてよ。…有給の勤務補償ですよ。」と発言して、有給の組合活動がかなりある旨を述べ、組合がそれについては賃金減額を受けていると説明すると、「カットしているのは組合専従でしょ。だけどかつてあなた方が、平成 5 年から激増させた有給の組合専従ってのがあるでしょうよ。」などと言った。また、Y1 部長は、有給の勤務補償は経費援助に当たらないのかなどと組合に質問した。

- (2) 5 月 8 日の団体交渉では、①チェックオフの中止問題、②看護部門の勤務時間の変更問題、③職員の寮の変更問題、④春闘の回答について、が議題として予定され、交渉の大半が①及び②に費やされたが、交渉の途中で Y1 部長は、1 月 9 日に、チェックオフ、組合専従等について病院が提案をしている旨を述べ、提案した 3 項目の 1 番目にチェックオフの廃止を挙げているにもかかわらず、

組合は1月10日の団体交渉で、これに触れるのをあえて避けて「逃げまくった」と発言した。これに対して、組合は、「逃げまくった」事実はないと反論した。この団体交渉では、上記のやりとり以外に組合専従が取り上げられたことはなかった。

- (3) 病院は、組合専従について、15年度夏季賞与から減額することはなかった。
- (4) 11月27日、病院は、組合に対し、電話で、組合専従について、15年度年末賞与から減額を行う旨連絡するとともに、12月2日、組合に対し、「冬季(年末)賞与においては出勤率算定に当たり組合専従分をカウントするので了知されたい。」と文書で通知した。

12月2日、組合は、年末賞与についての労使合意がなされていないとして交渉を求めることなどと合わせて、組合専従の取扱いの変更は「賃金の二重カット」であり認められないことを表明して、団体交渉を申し入れた。これに対して病院は、12月3日、年末賞与について労使合意がなされていないとの組合の認識は事実と反するので、労使合意が成立していることの実事確認を求めるなどと回答して、交渉に応じなかった。その結果として、組合専従の取扱いの変更についての交渉は行われなかった。

この減額措置について病院は、就業規則の決まりどおりに改めるのであるから、電話で連絡を入れればそれで済む問題と考えていたとしている。

- (5) 病院は、15年度年末賞与において、組合専従を行ったX1ら10名に対し、出勤率算定に当たり、組合専従分を不就業日として扱い、賞与の減額を行った。減額された者のうち、2名は退職等の事情により、本件救済申立ての対象となっていない。本件で救済を求めているのは、下表の8名に対する減額措置についてである。

氏名	金額
	円
X1	40,410
X2	39,914
X3	3,620
X4	55,253
X5	4,975
X6	25,193
X7	70,177
X8	57,977

(6) 15年12月25日、X1ら8名は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(7) 病院は、16年度夏季賞与においても、組合専従を行ったX1、X4、X7及びX8の4名に対し、下表の16年度夏季賞与分欄記載の金額を減額した。この結果、15年度年末賞与分との減額の合計額は、下表の累計欄記載の額となった。

申立人らは、16年11月25日に、16年度夏季賞与に関して請求する救済内容の追加を行った。

氏名	金額	
	16年度夏季賞与分	累計
	円	円
X1	12,128	12,128
X2		39,914
X3		3,620
X4	18,985	74,238
X5		4,975
X6		25,193
X7	16,427	86,604
X8	26,444	84,421

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① 昭和61年5月に、組合専従制度が新設され、これにより、組合専従については、月例給与からの減額を行うが欠勤扱いとはせず、したがって、賞与からの減額を行わないという労使間の合意及び労使慣行が成立していた。

それにもかかわらず、病院は、労使交渉も行わずに一方的な通告によって、組合専従について賞与からの減額を行い、この問題を含む組合の団体交渉申入れも拒否している。

病院は、組合専従制度において、賞与からの減額を行わないという合意はなされていなかったと主張するが、交渉記録の文言の上からも、賞与からの減額が17年間にわたって行われてこなかった事実からもあり得ない解釈に基づく主張である。

- ② 病院は、これと前後する時期に、管理職会報や職場連絡会報によって組合に対する誹謗中傷を行ったり、チェックオフを一方的に中止したり、労働協約を破棄して勤務時間を一方的に変更したりしており、この結果、組合脱退者は以前と比較して大幅に増加している。

病院が、組合専従について賞与からの減額を行ったことは、これら一連の組合攻撃の一環であり、X1らの正当な組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合の組織・運営に対する支配介入にも当たる。

- ③ なお、病院は、時間内組合活動について賞与の減額を行わないことは経費援助に当たると主張する。しかしながら、経費援助が不当労働行為の一類型とされたのは、交渉当事者としての労働組合の自主性と独立性を侵害するためであり、経費援助に該当するといえるには、当該金銭の支出によって組合活動の自主性と独立性が侵されている程度に至っていることが必要となる。そして、組合専従について、賃金減額を行うが賞与減額事由としないという取扱いが組合活動の自主性と独立性を侵しているとは到底いえないのであるから、病院の主張は根拠がない。

(2) 被申立人の主張

- ① 申立人らは、「組合専従制度」については賞与が減額にならないという合意若しくは労使慣行があったと主張するが、いずれも根拠のない主張である。

昭和 61 年 5 月の合意は、「賃金は保障しないが欠勤とは別の組合専従制度を新設する。」というもので、勤怠管理上欠勤扱いとしない旨の合意はあっても、賞与からの減額を行わないという合意は含まれていない。むしろ、賞与も賃金の一部であるという組合の平素の主張からすれば、賞与減額も行う旨の合意があったともいえる。賃金支給規程の運用においても、傷病欠勤のように、欠勤であっても月例賃金からの減額を行わないものもあり、欠勤扱いしないことと、賃金減額を行うかどうかとは連動していない。

また、労使慣行の成立要件としては、長年、同一の取扱いが繰り返されたことに加え、それが規範意識に支えられていることを要する。本件の場合、確かに、昭和 61 年以降、組合専従について賞与が減額されていなかった経緯はあるが、それは事務手続のミスによるものであり、病院側が規範意識に基づいてこのような取扱いを是認していたわけではない。

- ② 病院は、平成 15 年 1 月 10 日の団体交渉及び 5 月 8 日の団体交渉においてこの問題を議論しようとしたが、組合がこれを避けたため、話し合いにならなかった。そのため、病院は、夏季賞与においては実施を見送っている。

その後、病院は、11 月 27 日、組合に対し電話で、組合専従について、15

年度年末賞与から減額を行う旨連絡するとともに、12月2日には文書でも通知した上で、賞与減額を実施した。

このように、病院は、何度か交渉を経た後、十分な期間を置いて、15年度の年末賞与から減額を実施しているのであって、実施までの手続は相当である。

- ③ 法令でも、時間内に有給での組合活動を保障することを義務づける規定はなく、不就業の時間に応じた賞与減額は不当労働行為として禁止されるものではない。むしろ、時間内組合活動に対して賞与を支給する方が、経費援助として不当労働行為の一類型に該当するものである。
- ④ 以上のとおり、組合専従について、賞与から不就業分を減額したことにより、不当労働行為が成立する余地はない。

2 当委員会の判断

- (1) 組合と病院とは、昭和61年5月23日の団体交渉で、就業時間中の組合活動について、賃金保障はしないが、欠勤とは別の組合専従の制度を新設する旨を合意している。

そして、前記認定のとおり、(ア)組合専従制度は、組合業務で外出する場合に指名ストライキを行うのは適切でないと考えるので、欠勤にしない扱いをしてほしい旨の組合要求を受けて作られたものであるところ(第2、3(1))、本件労使間ではストライキについても賞与減額を行ってこなかったこと(同(3))、(イ)その後約17年間の長きにわたって、賞与の出勤率算定に当たって組合専従を不就業日としては扱わず、賞与の減額を行ってこなかったこと(同(2))、の事実が認められるのであり、これらの事実を併せ考えれば、組合と病院とは、61年5月23日に賞与からの減額を行わない旨の合意を含む組合専従の制度の新設について合意し、以降約17年間にわたってこの合意に基づく運用が行われてきたものと認められる。

この点について、病院は、組合専従を定めた労使合意には、賞与からの減額を行わない旨の合意は含まれておらず、賞与からの減額措置を行ってこなかったのは、事務手続のミスであると主張している。しかしながら、上記判断に照らし、病院の主張は採用することができない。

したがって、病院が、長年にわたり継続されてきた組合専従制度の扱いを改め、賞与からの減額を行うこととするためには、その理由を明確にし、変更の必要性等についての十分な説明を行って、組合の理解を得るための努力を行う必要があったものである。

- (2) 組合専従制度の扱いを改めるに当たって、病院は、平成15年1月9日付けの

文書において、組合専従については、賞与支給の出勤率算定に際して不就業日として扱う旨を申し入れている。また、病院は、1月10日及び5月8日の団体交渉で交渉をしようとしたが、組合が交渉を避けたために交渉が行われなかったと主張している。

しかしながら、1月10日の団体交渉では、Y1部長は、有給の組合活動がかなりある旨を述べ、組合がそれについては賃金減額を受けていると説明すると、「カットしているのは組合専従でしょ。だけどかつてあなた方が、平成5年から激増させた有給の組合専従ってのがあつたでしょうよ。」などと言い、有給の勤務補償は経費援助に当たらないのかなどと組合に質問した事実は認められる(第2、4(1))が、これは、既に廃止された勤務補償について、賃金減額していなかったことを問題にした発言とみられ、この団体交渉で、病院が、組合専従について積極的に交渉しようとしたとはみられない。

また、5月8日の団体交渉でも、Y1部長から、1月9日に、チェックオフ、組合専従等について病院が提案をしている旨を述べ、提案した3項目の1番目にチェックオフの廃止を挙げているにもかかわらず、組合は1月10日の団体交渉で、これに触れるのをあえて避けて「逃げまくった」との発言があったことは認められるが、この団体交渉では、これ以外に組合専従が取り上げられたことはなかったのであるから(同(2))、この団体交渉で、病院が、組合専従について積極的に交渉しようとしたとはみられない。

しかも、病院は、12月2日に組合が組合専従の問題を含む議題について申し入れた団体交渉に、年末賞与の問題に関する労使の事実認識が違ふという事情があったにせよ応じていないのであり、さらに病院は、組合専従の問題については電話で連絡を入れればそれで済む問題と考えていたのである(同(4))から、病院は、従来の取扱いを改めるに当たり、その必要性について、積極的に説明を行い、組合の理解を得る努力を行ったとはいえない。

- (3) 他方で、病院はこれと近接した時期に、組合員の執行部に対する不信感を増幅するような支配介入の発言を行い、現執行部に対する嫌悪の念から書面協定がないことに乗じて、一貫して病院従業員数の過半数を組織している組合との合意に基づき運用されてきたチェックオフを中止するなどしたのである(第2、2)。
- (4) 以上を総合的に勘案すれば、病院が組合の理解を得る努力を経ないままに、従来の取扱いを改め、15年度年末賞与及び16年度夏季賞与算定に当たり、組合専従を不就業日として扱うこととしたことは、現執行部に対する嫌悪の念から、組合運営に打撃を与える意図で行われたものとみざるを得ず、それは、組

合の組織・運営に対する支配介入に当たる。

なお、病院は、賞与からの減額措置を行わないことは、経費援助に当たると主張しているが、本件においては、賞与からの減額措置を行わない組合専従制度を設けたことによって、組合の自主性が阻害された事実は認められないから、病院の主張は採用することができない。

3 救済の方法について

以上のとおりであるから、本件の救済としては、病院に対し、組合専従を不就業日として扱うことにより15年度年末賞与及び16年度夏季賞与から減額した金額の支払いを命ずることとする。

なお、申立人らは、今後の組合専従制度利用による組合活動について賞与減額の理由とすることを禁ずる旨の命令を求めているが、組合専従制度の運用の変更を今後一切禁ずることは相当でないので、救済は主文の程度が相当であると考えられる。ただし、いうまでもないことではあるが、本件における賞与減額のように、従来 of 取扱いを改めるに当たって、組合の理解を得る努力も行わずに賞与減額を行うことは許されない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人病院が、15年度年末賞与及び16年度夏季賞与において、申立人X1らの組合専従を理由に減額を行ったことは、労働組合法第7条第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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17年9月20日

東京都労働委員会

会長 藤田耕三 ㊞