

命 令 書

申 立 人 賛育会豊野労働組合

同 長野県医療労働組合連合会

被申立人 社会福祉法人賛育会

平成 13 年 3 月 19 日に申し立てられた上記当事者間の長地労委平成 13 年(不)第 2 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 1 月 23 日第 1186 回、同月 25 日第 1187 回、同年 2 月 3 日第 1188 回、同月 8 日第 1189 回及び同月 22 日第 1190 回公益委員会議において、会長公益委員渡邊裕、公益委員土屋準、同中村田鶴子、同林一樹及び同宮地良彦の合議により、次のとおり命令する。

目 次

主 文	
理 由	
第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨	
1 事案の概要	
2 請求する救済内容の要旨	
第 2 当事者の主張の要旨	
1 申立人	
2 被申立人	
第 3 当委員会の認定した事実	
1 当事者	
2 新賃金制度導入前の労使間の事情について	

3	職能資格制度導入までの経緯について……………
4	新賃金制度実施までの経緯について……………
5	法人が導入した新賃金制度について……………
6	新賃金制度への移行方法について……………
7	新賃金制度実施後の法人による制度運用の主な見直し等について……………
8	新賃金制度実施後の平成12年度賃金制度交渉・夏季一時金交渉について……………
9	セミナーへの不参加と懲戒処分について……………
10	平成12年冬季一時金交渉について……………
11	団体交渉の2時間制限について……………
12	平成12年冬季一時金交渉後、平成13年夏季一時金交渉前までの経緯について…
13	平成13年夏季一時金交渉について……………
14	電話による支配介入について……………
15	本件追加申立てについて……………
16	本件追加申立て後の新賃金制度に関する法人の対応について……………
17	新賃金制度の実施状況について……………
18	他の事業所の労働組合等の新賃金制度への対応について……………
第4	当委員会の判断……………
1	両当事者により確認された争点について……………
2	新賃金制度の導入について……………
3	平成12年夏季一時金及び同年冬季一時金について……………
4	組合役員に対する懲戒処分について……………
5	団体交渉について……………
6	55年協定及び労使慣行について……………
7	平成13年夏季一時金について……………
8	電話による支配介入について……………
第5	結論……………
1	救済方法……………
2	法令上の根拠……………

主 文

- 1 被申立人は、平成12年4月1日から実施した新賃金制度について、既に実施済みであり団体交渉事項ではないなどとする事なく、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、口頭や電話などにより申立人を誹謗中傷するなどして申立人の運

営に支配介入してはならない。

- 3 被申立人は、本命令書受領後速やかに、下記の文書(大きさはA4判とすること)を申立人に手交するとともに、同一内容の文書を縦55センチメートル、横40センチメートル(新聞紙1頁大)の白紙に楷書で明瞭に記載して、豊野病院、ゆたかの及び豊野清風園において職員の見やすい場所に、き損することなく7日間掲示しなければならない。(文書の年月日は手交又は掲示する日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

賛育会豊野労働組合

執行委員長 X1 様

長野県医療労働組合連合会

執行委員長 X2 様

社会福祉法人賛育会

理事長 Y1

当法人が行った次の行為は、この度、長野県労働委員会により、不当労働行為であると認定されましたので、今後再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 平成12年4月1日から実施した新賃金制度に関する団体交渉において不誠実な対応をとったこと。
- (2) Y2 ゆたかの看護課長が平成13年8月21日にX3 賛育会豊野労働組合副執行委員長にかけた電話において、組合に対する誹謗中傷や心理的圧迫を伴う発言を行ったこと。
- 4 申立人の申立てのうち、Y3 豊野病院事務長が平成12年8月12日にX1 賛育会豊野労働組合執行委員長にかけた電話に係る申立ては、これを却下する。
- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理

由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

平成11年4月1日、被申立人社会福祉法人賛育会(以下「法人」)は、能力主義人事制度である職能資格制度を導入した。さらに、平成12年4月1日、就業規則(賃金規程を含む。以下同じ。)を改定し、職能資格制度と連動した職能給などからなる新しい賃金体系(以下「新賃金制度」)を導入した。

本事件は、申立人賛育会豊野労働組合(以下「組合」。なお、本命令書では組合

の前身である賛育会豊野病院労働組合(以下「豊野病院労組」)及び賛育会ゆたかの労働組合(以下「ゆたかの労組」)を含めて、あるいは豊野病院労組及びゆたかの労組を指して「組合」と、また、これらに賛育会豊野清風園労働組合(以下「豊野清風園労組」)、長野県医療労働組合連合会(以下「県医労連」)を合わせて「組合ら」と表記することがある。)及び申立人県医労連から、法人が、①組合との十分な協議を尽くさずに就業規則を変更し、新賃金制度を導入したこと、②新賃金制度の実施に伴い、平成12年夏季一時金及び冬季一時金並びに平成13年夏季一時金を減額し支給したこと、③新賃金制度に関わる職能資格セミナー(以下「セミナー」)への不参加を理由に組合役員を戒告処分にしたこと、④新賃金制度の導入等に係る団体交渉において、交渉権限のない者を代表として交渉に当たったり、交渉時間を制限するなど不誠実な対応をとったこと、⑤国家公務員の俸給表に基づく賃金支払いという労使慣行を変更したこと、また、就業10年目に昇格を行うことを定めた協約等を誠実に履行しないこと、⑥職制を通じて組合役員の自宅に無言電話や組合活動を誹謗中傷する電話をしたことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、新賃金制度(職能給を含む賃金規程・就業規則)の導入を撤回し、減額した賃金及び諸手当をもとに戻さなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人の同意がないまま一方的に就業規則を変更してはならない。
- (3) 被申立人は、平成12年夏季一時金について、平成12年3月以前の一時金計算方法に基づいて、その計算基礎額の2.0か月分の支給を行わなければならない。減額した職員についてはその差額を支給しなければならない。
- (4) 被申立人は、平成12年冬季一時金について、平成12年3月以前の一時金計算方法に基づいて、その計算基礎額の2.94か月分の支給を行わなければならない。減額した職員についてはその差額を支給しなければならない。
- (5) 被申立人は、平成12年7月13日付けの執行委員長、副執行委員長に対する戒告処分を撤回しなければならない。
- (6) 被申立人は、申立人の要求に基づく団体交渉に当たっては、その解決能力・権限を有する交渉委員をあて、誠実に交渉しなければならない。また、正当な理由なく団体交渉の時間を制限するなどして、団体交渉を拒否してはならない。
- (7) 被申立人は、昭和55年7月31日付けで締結した協定をはじめとした各種協定及び労使慣行を遵守し、誠実に履行しなければならない。
- (8) 被申立人は、平成13年夏季一時金について、平成12年3月以前の一時金計

算方法に基づいて、その計算基礎額の 2.1 か月分の支給を行わなければならない。減額した職員についてはその差額を支給しなければならない。

(9) 被申立人は、申立人の自主的な活動を妨害したり、口頭や電話などにより申立人及び組合員を誹謗中傷したりして申立人の運営に関して支配介入してはならない。

(10) 誓約文の手交及び掲示をすること。

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人

(1) 新賃金制度の導入について

ア 新賃金制度導入の目的について

(ア) 法人は、措置制度から契約制度への変更により、従来のように手厚い補助金が期待できなくなったと主張するが、もともと措置費制度となっていたのは特別養護老人ホームだけである。したがって、措置費制度が廃止になるからといって、病院関係や老人保健施設における給与体系まで変える必要性はない。また、診療報酬制度や介護保険制度による施設の収入は、主に入院・入所のベッド数によって決まる。よって、職員の能力が向上することと収入が増加することは必ずしも一致しない。

(イ) 病院や社会福祉の職場では、国家資格を中心とした多様な職種がチームワークを組み、患者や利用者の生命と健康をあずかる仕事を行っている。新賃金制度は人事考課の結果によって賃金に格差をつけ、労働者間に競争を促すこととなり、チーム医療の基礎は崩され、医療サービスの低下、ひいては収益減となる。

(ウ) 単に施設間又は地域間の職員処遇の不公平を是正することが目的であるならば、公務員の俸給表に段階的に合わせていけば済み、体系や仕組みの全く異なる新賃金制度を導入する必要はない。

(エ) 新賃金制度は、賃金の圧縮と総額人件費の抑制をねらいとし、人事考課によって労働者の等級付けを行い、労働者を際限のないノルマ引上げに追い立てる仕組みである。

(オ) 法人は、新賃金制度の導入により、人事考課という査定を利用して組合員相互の分断を図り、団結力を阻害し、組合の弱体化を図ろうとしている。

イ 新賃金制度の不利益性について

(ア) 賃金及び手当の減額

a 賃金体系の変更に当たっては、従来の基本給と同じ金額か直近上位の号俸の金額に当てはめて施行するのが当然であるのに、年齢のみで移行

し、ベテラン層を中心に大幅に基本給相当部分を引き下げ、従来の基本給との差額を調整手当とした。新賃金制度の導入により、法人全体では、最大で月額 19 万円、豊野事業所でも月額 5 万円も基本給が減額した者がいたとされている。法人の示した職能給のシミュレーションでも、専能職 5 級の者で基本給が 14 万円の減額となる者がいる。新賃金制度の導入により増額される者もそれなりに多くいるとしても、このような大幅な減額は容認できない。

- b 調整手当は毎年の昇給分が減額されるが、諸手当が減額されても調整手当額に変化はない。このため、平成 11 年度末の月例賃金が保障されていない者もいる。
- c 職能給の給与表(以下「職能給表」)の最高号俸に達した者に対する積み上げ昇給や調整手当などは、制度実施から 3 年間の暫定措置とされた。暫定措置がなくなった場合、職能給の各級の上限を超えた者は事実上職能給の昇給がなくなり、1,000 円程度の年齢給分の昇給しかない。また、看護師などの職種別初任給調整手当の受給者では、年齢によりこの手当が減額となり、事実上前年の賃金より引き下げられてしまう者もいる。
- d 49 歳以上で年齢給から業績給に移行された者は、業績いかんでは賃金が引き下げられる。賃金を引き上げるためには昇格するしかない。
- e 職能給表は級ごとの号俸数が少なく、すぐに最高号俸に達するので、昇格しないと昇給できない。しかし、昇格は施設長の推薦の上に、施設長の考課が最重視される能力考課だけが要件である。しかも、法人は、単位制研修の履修を昇格要件に加え、要件を過重にした。
- f 新賃金制度実施に伴い、豊野事業所では増額された手当もあるが、運転手当は廃止され、減額された手当もある。手当の改定も申立人の同意のないまま法人が一方的に行った。

(イ) 職群選択

法人は、平成 11 年 11 月中に職群選択(総合職、専能職又は技能職を選択すること)の届出をしなかった職員については、一方的に専能職に指定した。専能職は総合職より給与が低い。総合職は、勤務地と職種に限定がなく、遠隔地への転勤と異職種への異動にも応ずるものである。したがって、豊野事業所の職員で転勤に無条件で応じることができない者は、専能職を選ばざるを得ない。

(ウ) 人事考課

- a 新賃金制度では、人事考課に基づいて労働者の賃金や職責が決まるか

ら、能力評価は客観的かつ公正に行われなければならない。しかし、能力評価には必ず考課、者の主観が入り、また、労働者の努力が必ず成果を生み出すとは限らない。医療福祉の職場では、個人の能力を客観的に認識し、評価することは不可能である。

現に、賛育会豊野病院(以下「豊野病院」)介護員の X4 組合員(以下「X4 組合員」)及び介護老人保健施設ゆたかの(以下「ゆたかの」)介護員の X3 組合副執行委員長(以下「X3 副委員長」)の平成 13 年度下期の考課、特別養護老人ホーム豊野清風園(以下「豊野清風園」)マッサージ師の X5 組合員(以下「X5 組合員」)の平成 14 年度上期の考課、豊野病院看護師の X6 組合員の平成 14 年度の考課に見られるなど、考課結果に不合理なものが多い。

b 業務目標は、課業一覧表から選ぶことになっているが、課業と現実の職務が一致していない。また、考課者も、豊野病院臨床検査技師の X7 組合員(以下「X7 組合員」)の場合、第 1 次が薬剤師の課長、第 2 次が事務長、第 3 次が院長であり、業務を理解して考課しているとは考えられない。

c 職能資格級 6 級以下の職員の場合、各項目で最高評価されても、総合判定で最高の S 評価が出ないようになっていたが、平成 15 年 6 月 25 日の団体交渉まで、施設長らもこのことを知らなかった。

ウ 新賃金制度導入に係る団体交渉等について

(ア) 平成 11 年 4 月の職能資格制度導入前の協議等

a 新賃金制度の実施は平成 12 年 4 月であり、職能給表が組合や職員に提示されたのはその直前であった。しかし、その前提となる職能資格制度の導入は平成 11 年 4 月に、職群選択は同年 11 月に強行された。職能資格制度により格付された級が新賃金制度の級となり、職群選択により総合職専能職、技能職の給料表が決められているが、法人は、職能資格制度の導入も職群選択も労働条件に関するものではないから組合との団体交渉・協議が不要であると説明し、協議もせずに強行した。

b 法人は、豊野事業所以外の労働組合の同意を得たとするが、平成 11 年 3 月 30 日付けの賛育会労働組合連合会(以下「連合会」)との覚書には、賃金制度については具体的な案が提示されるまでは意思の表明ができないと記載されている。これをもって、連合会が職能資格制度の導入に同意したとは解せない。

c 連合会は、法人の労働組合によって構成される協議体であり、連合会

規約第 4 条には「各組合の自主性を尊重し拘束しない。」と規定されている。本来、連合会に協約を結ぶ権限はないが、退職金制度改定に関して法人との間で結ばれた協定書がある。しかし、退職金の問題に関しても、個別の協約が必要との認識が各単組に存在していた。

- d 連合会との労使協議会は、単に説明会にすぎず、時によっては資料の持ち帰りや組合員への配付が禁止されることもあった。法人としては、ただ労使協議会を行ったという事実を積み上げたかっただけである。
- e 連合会との労使協議会といえるのは平成 11 年 3 月 10 日の 1 回のみであり、ここで法人が使用したという説明資料を見ても、職能資格制度が新賃金制度とどう関連するか、賃金がどのように変更されるのか、全く分からない。同年 4 月に職能資格級を年齢だけで格付することになっていたが、「客観的基準に従う」とごまかしていることからして、誠実に説明する姿勢を持ち合わせていないことは明らかである。
- f 豊野事業所の職員に対する説明会は、平成 10 年 12 月 15 日及び 16 日の説明会のみであり、職能資格制度が賃金とどのように関係するか、きちんと説明されていない。

(イ) 平成 12 年 4 月の新賃金制度実施前の団体交渉等

- a 職能資格制度導入後、新賃金制度実施までの間に、連合会と法人との間で説明会 1 回、労使協議会 3 回が行われたことになっているが、提出資料が不十分であったり、一方的な説明で終わっていた。平成 11 年 10 月 12 日の労使協議会では職群選択の説明がなされた。しかし、連合会は、同年 11 月 29 日、法人に対して、職能資格制度は未成熟であり、職群選択は無効であり、新賃金制度は提出資料が不十分であるので検討できないと通告している。

また、連合会は、同年 12 月 27 日、団体交渉を申し入れたが、法人は、これを拒否してあくまでも説明会に固執した。

さらに、平成 12 年 1 月 25 日は各単組合同の説明会となったが、この説明会における資料もまだ未整備で、説明は十分ではなかった。

- b 職員に対しては、平成 11 年 10 月 5 日以降、4 回説明会を開いたことになっているが、決して職員が理解できる内容にはなっていない。自分の給与がどう変わるか、ましてやダウンすることなど分かるものではなかった。
- c 連合会が、新賃金制度導入に決して同意していないことは明らかである。それにもかかわらず、法人は、組合に対しては連合会との協議を口

実に実質的な団体交渉を行わないできた。豊野病院では、平成 11 年 3 月 15 日、平成 11 年賃金についての組合の要求書に対し、法人は、新賃金制度ができていないことを理由に交渉を凍結すると答えた。

d 法人は、平成 11 年 9 月によりやく新賃金制度の賃金表だけを示した。その後の組合の申入れに、法人は、今後も十分な説明・協議をすると述べたものの、連合会を通してという態度をとり続けた。これは実質的な団体交渉拒否である。

e 平成 11 年 11 月に職群選択が迫られた後、組合との間で団体交渉が持たれるようになったが、豊野事業所の管理職だけでは責任ある回答はなされなかった。組合が新賃金制度について問いただすと、「法人が決定したこと」「要望を法人に伝える」「自分には決定権がない」などと繰り返すだけであった。

f 平成 12 年 3 月 31 日の団体交渉において、豊野病院は職能給の一方的導入を行わないことを確認した。しかし、同日、病院は、新賃金制度の賃金規程を含めた就業規則の変更届を労働基準監督署に提出してしまった。春闘時のベースアップをめぐる交渉でさえ半年以上かかるということは珍しくはない。賃金制度の抜本的な改定にふさわしい十分な時間と誠実な交渉への態度が法人に要求されていたのは当然であるが、法人は、同年 2 月の具体案提示から、ゆたかの労組は 2 回、豊野病院労組は 3 回の交渉、実質 1 か月半の期間で、一方的に改定を行った。

(ウ) 新賃金制度実施後の団体交渉

a 新賃金制度実施後の団体交渉では、法人本部から出席したことがあるものの、時間を制限し、誠実な団体交渉はしていない。平成 12 年 4 月 26 日、初めて法人の常務理事も出席した団体交渉では、法人は、「4 月 1 日に施行した改定就業規則等は適正な手続きにより成立したものである。」として居直りの姿勢に終始し、2 時間で交渉を打ち切った。

b 平成 12 年 6 月 28 日の団体交渉では、職能給について現在協議中であることを確認した内容を含む同日付け「平成 12 年夏季一時金に関する協定書」(以下「12 年夏季一時金協定」)が締結された。しかし、同年 8 月 1 日付けの法人の回答書では、法人は、職能給などに関しては、「現在交渉中という認識はありません。」と回答した。

さらに、その後、法人は、中堅研修や新賃金制度について、明確に協議事項ではないとした。

c 平成 13 年 1 月 12 日の団体交渉では、組合が新賃金制度導入と一時金

支給が一方的に行われたことに抗議したところ、法人は、交渉議題ではないとして2時間で席を立ち、一方的に交渉を打ち切った。

d 平成13年3月14日の団体交渉に先立つ春闘要求に対する回答書では、法人は、組合の職能給の撤回の要求に対して、「新人事制度は1999年4月から、就業規則及び賃金規程は2000年4月からそれぞれ正当な手続きにより施行されております。」と回答するだけであった。

e これ以降も、法人は、昇給や一時金についての交渉には応ずるものの、新賃金制度の内容に関しては交渉を拒否し、新賃金制度を前提とした金額についてだけ応ずるというものであった。法人は、多数回の団体交渉を行っているとしているが、その団体交渉は、新賃金制度の内容に踏み込むものではなかった。

f 平成15年3月、新賃金制度実施後3年を経て、暫定措置の積み上げ昇給や調整手当の一時金計算基礎額への半額算入を停止してから、法人も団体交渉で新賃金制度に触れざるを得なくなったが、ある時は団体交渉事項であることを認める発言をしたと思うと、またすぐに後退した。

g 「考課結果の確定から処遇反映までの計算」及び「新人事制度、賃金制度の運用方法等変更の経緯」などの書証が労働委員会の審問で提出された。これに添付された資料には、導入後の格付、考課・面接、研修など重要な事項が含まれているが、これらはほとんど組合に対して提出されなかったものである。

エ 就業規則の不利益変更の合理性について

判例の示す就業規則の不利益変更の合理性判断の基準に当てはめると以下のとおりであり、労働条件に関し実質的な不利益を及ぼす本件の就業規則の変更は、その不利益を労働者に法的に受忍させることを許容できるだけの高度の必要性に基づいた合理的な内容のものであるとはいえず、その効力は否定されるべきである。

(ア) 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度

法人が示した職能給のシミュレーションによれば、新賃金制度の導入により基本給が減額される者が圧倒的に多い。また、調整手当が廃止になると、専能職5級の者で約14万円も基本給が減額となる例も出る。新賃金制度の導入による経済的不利益性は顕著である。

(イ) 使用者側の変更の必要性の内容・程度

従前、賃金体系の統一が問題となったことはない。また、措置制度から契約制度への変更についても、法人は収入の減少による人件費の抑制とい

う理由は否定しているのであり、変更の合理的な必要性は明確にされていない。

(ウ) 変更後の就業規則の内容自体の相当性

基本給は、年齢給と職能給しかなく、職能給は導入時における年齢によって格付したもので、勤続年数経験年数が多くても年齢が低ければ年齢給も職能給も低くなってしまうものであり、内容自体の相当性は見られない。

(エ) 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

法人は、3年間の暫定措置として現給保障を行ったが、これはあまりにも労働者に及ぼす不利益が大きいために暫定措置をとらざるを得なくなったものである。積み上げ昇給の廃止、一時金計算基礎額への調整手当の半額算入の廃止など、暫定措置の撤廃により、労働者が大きな経済的な不利益を被ることは明らかである。

(オ) 組合等との交渉の経緯

法人は、平成12年3月31日の団体交渉でも、新賃金制度について具体的な資料等を提示することなく、賃金がどのように変わり、どのように推移していくのか、移行措置がどのようにとられるのかについても回答しないまま、一方的に導入した。

(カ) 他の労働組合又は他の従業員の対応

就業規則変更についての各単組の意見を組合でまとめてみると、常勤職員の58%、全職員の62%が反対である。

(キ) 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

福祉や医療の職種においては、職能給はほとんど導入されていない。長野県内の県医労連加盟組合のある医療機関では、豊野病院を除いてどこにも導入されていないし、自治体病院でも導入はされていない。

オ 就業規則の改定による労使慣行の破棄について

豊野事業所においては、細部に相違が存在しながらも、基本的には国家公務員に準じた賃金を支給するという労使慣行が、組合の要求や交渉によって作られてきた。

ところが、法人は、組合との十分な協議を尽くさずに新賃金制度の導入を含む就業規則の改定を実施した。これは、労使慣行となってきた国家公務員俸給表の準用を中心とする従来の賃金制度を一方的に破棄する行為である。

(2) 平成12年夏季及び冬季一時金並びに平成13年夏季一時金について

ア 一時金に関する労使慣行について

法人は、新賃金制度の導入に伴い、平成12年夏季及び冬季一時金並びに平

成 13 年夏季一時金を一方的に減額し支給した。これは、組合が要求し交渉する中で労使協定され労使慣行となってきた国家公務員俸給表に準じるという賃金制度を一方的に破棄する行為であり、このことを通じて組合の団結力を阻害し弱体化を企図した支配介入である。

イ 新賃金制度に基づく一時金の支給について

新賃金制度の導入に伴い新たに調整手当が支給された者は、調整手当の半額しか一時金の計算基礎額に含まれず、従来と比べて大幅に一時金が減額されている。とりわけベテラン層等の特定の職員に不利益を生じさせている。

また、法人は、平成 12 年冬季一時金から人事考課を賃金に反映させた。豊野事業所では、実務上の不備から制度の運用開始が大幅に遅れており、考課のための面接が行われていない者も多数であったが、法人は、手続を無視し、重大な不備があったにもかかわらず査定の導入を強行した。

ウ 12 年夏季一時金協定の履行状況について

豊野病院、ゆたかのと組合は、平成 12 年 6 月 28 日の団体交渉において夏季一時金について合意し、12 年夏季一時金協定を締結した。

しかし、法人は、締結直後から 12 年夏季一時金協定を否定する発言を繰り返し、しかも、平成 15 年夏季一時金以降は、調整手当を一切一時金の計算基礎額に算入しないこととし、協定の内容を履行しようとしていない。

エ 平成 12 年冬季一時金交渉について

(ア) 法人は、一方的に交渉時間を 2 時間と制限し、3 回の団体交渉において、およそ 2 時間で一方的に席を立ち、交渉を打ち切った。

(イ) 平成 12 年 12 月 9 日の団体交渉後も、組合は、支給日までの団体交渉の開催及び仮支給のための覚書の締結を強く要求し、覚書の案を示したが、法人は、組合の案から「人事考課係数及び調整手当の取扱いについては引き続き協議する。」という部分を除いた代案を提示し、合意に至らなかった。法人は、組合と協議を尽くそうという姿勢は微塵もなく、労使合意のないまま、同年 11 月に職員休憩室に掲示した内容どおり冬季一時金の支給を行った。

(ウ) 法人のこれらの行為は、団体交渉を実質的に拒否するものであり、同時に組合の団結を阻害し弱体化を企図した支配介入である。

オ 平成 13 年夏季一時金交渉について

(ア) 平成 13 年夏季一時金に係る団体交渉は 3 回開かれたが、法人は、組合の経営状況に関する質問や人事考課係数の扱いについての指摘にまともに答えようとしなかった。

支給日直前の同年 6 月 25 日の団体交渉において、組合は、調整手当の半額算入で 2.0 か月の暫定的な支給を行い、合意に至らない調整手当の全額繰入れや人事考課係数の扱いについては引き続き協議することを提案したが、法人は、当初回答どおりの支給を行うことにこだわり、組合の提案を拒否した。

(イ) 法人は、平成 13 年夏季一時金交渉において、団体交渉を継続する必要があるにもかかわらず、一方的に打ち切って、理事会決定による支給を強行した。また、それ以降の一時金交渉においても、支給率以外のことは交渉議題にしないという姿勢をとり続けた。

(ウ) 法人のこれらの行為は、団体交渉を実質的に拒否しており、同時に組合の団結を阻害し弱体化を企図した支配介入である。

(3) 組合役員に対する懲戒処分について

ア 処分理由等について

(ア) 法人は、X1 組合執行委員長(以下「X1 委員長」。当時、豊野病院労組書記長)及び X3 副委員長(当時、ゆたかの労組執行委員長)に対して、平成 12 年 7 月 7 日、8 日に行うセミナーへの出席を打診してきた。これは、主任でもない組合役員をねらい撃ちにしての参加の強要であった。

当初、セミナーへの出席を打診されながら、仕事の都合や個人の都合などで出席しなかった者もいたが、これらの者には処分は何ら行われず、組合役員であって、その立場から新賃金制度の既成事実化を図るものとして抗議し、出席しないことを通告した両名にのみ、同月 13 日に戒告処分が下された。

(イ) 豊野事業所の正式な勤務表では、X1 委員長、X3 副委員長は、共に出張が訂正され、休日や通常勤務などに変更されていた。

X1 委員長と X3 副委員長は、直属の上司の作成した勤務表に従い勤務を行っており、セミナー当日も何ら上司などからは両名に対して注意や指示はなかった。

(ウ) 処分は両名からの弁明を何ら聞くこともなく行われ、直属の上司からの事実経過の確認さえ行われておらず、手続的に全く不当なものであった。

このような法人が行った両名に対する戒告処分は、組合員であること故の不利益な取扱いである。

イ 処分問題をめぐる団体交渉について

組合は、セミナー出席問題に関し早期の団体交渉の開催を求め続けたが、法人は、ようやく平成 12 年 8 月 4 日に団体交渉を行うと回答した。しかし、

同日の団体交渉では、業務ラインでの指示に誤りがあったことが明らかになっても、法人は戒告処分の取消しを拒否し、開き直りの姿勢に終始し、終了時間とともに一方的に交渉を打ち切った。また、その後の団体交渉でも処分を撤回しないばかりか、セミナーへの参加、組合役員に対する懲戒処分などを交渉議題から外してしまった。

法人は、両名のセミナーへの出席及び懲戒処分に対する団体交渉について、交渉議題ではないとして制限し、実質的に団体交渉を拒否した。

(4) 団体交渉について

ア 法人の交渉担当者の交渉権限について

高度なそして法人全体に関わる問題に関しては、直接に企画・立案し、決定権を持つ者だけが交渉当事者としての当事者能力を有している。しかし、法人は、新賃金制度実施以前の団体交渉において、これら当事者能力を有した者を交渉当事者とせず、実際には何ら交渉権限を持たない施設長などを交渉担当者とした。

常務理事が出席した団体交渉が行われたのは、法人が一方的に新賃金制度を導入した平成12年4月以降のことであり、2回の団体交渉を除いては、施設長らは、法人の主張をオウムのように繰り返すか、答えに窮した場合には本部に持ち帰り検討するとして回答を引き延ばすなどの状況にあり、当事者としての適格を欠いている。

イ 法人による団体交渉時間の2時間制限について

組合の団体交渉開催要求に対して、法人は、平成12年8月1日の回答書において、交渉時間を一方的に2時間と制限した。

そして、これ以降の交渉を全て午後6時30分から午後8時30分の2時間に制限した。また、実際の交渉でも、2時間を経過した午後8時30分になると、法人は、一方的に席を立つ態度を続けた。

(5) 労働協約及び労使慣行について

ア 法人と賛育会豊野(病院・清風園)労働組合(以下「豊野(病院・清風園)労組」)は、昭和55年7月31日に労働協約(以下「55年協定」)を締結し、就業10年目には1級昇格を行うことなどを取り決めていた。この結果、平成4年ないし平成6年頃までは、55年協定に基づく昇格が行われてきた。

組合は、協定を守り適正な処遇をするよう求め続けてきた。しかし、その後、法人は、55年協定を誠実に履行せず、該当者の昇格を行わないまま、現在まで推移している。

イ 法人による55年協定の履行拒否に係る主張は、数年前まではこの協定が履

行され労使慣行となっていた事情から、履行拒否の理由とはなり得ない。

法人による 55 年協定の一方的な破棄は、組合の団結力を阻害し弱体化を企図した支配介入である。

(6) 電話による支配介入について

ア 法人は、職責者を通じて組合役員の自宅に嫌がらせの電話や無言電話をかけることにより、組合らの活動を誹謗し、役員の活動や業務上の態度を誹謗中傷した。これは組合に対する支配介入である。

イ 平成 12 年 8 月 12 日、Y3 豊野病院事務長(以下「Y3 事務長」)は、夜の 10 時 30 分に腰痛で自宅療養していた X1 委員長宅に無言電話をかけた。その後、X1 委員長からの折り返しの電話に応じて病氣見舞いの言葉を述べたが、非常識な深夜の電話は単なる病氣見舞いにとどまるはずはなく、行動を監視していた表れである。

ウ 平成 13 年 8 月 21 日の Y2 ゆたかの看護課長(以下「Y2 課長」)から X3 副委員長に対する電話は、午後 8 時過ぎから 52 分間にもわたる長時間のものであり、この中で、組合の活動を批判し、上部団体である県医労連の批判を行い、X3 副委員長を誹謗中傷する発言があった。Y2 課長は、ゆたかのにおいて施設長に次ぐ職責であり、法人の管理職である。

2 被申立人

(1) 新賃金制度の導入について

ア 新賃金制度導入の目的について

(ア) 法人が新人事制度、新賃金制度を導入したのは、平成 12 年 4 月、介護保険法が施行されるなど、医療・福祉の分野における制度改革による厳しい経営環境への変化に柔軟に対応し、サービスを真に利用者のために展開し続けるため、リストラ・賃金カットといった人件費削減を行うのではなく、職員の能力育成によるサービスの向上と効率化を常に図り続ける体制を確立し、選ばれるサービス提供者となることを目的とするものである。

すなわち、職員の質を向上させて地域社会に貢献できるサービス提供者となることによって、収入総枠を拡大し、これにより職員の生活を守ろうとするためのものである。

(イ) 法人の医療・福祉分野での能力主義に基づく人事・給与制度の導入は先駆的な試みであったが、平成 12 年の人事院勧告や平成 10 年の厚生省中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会の「社会福祉基礎構造改革について(中間まとめ)」の提言にあるとおり、年功序列賃金制度から個人の能力・実力をより重視した給与体系への転換を図ることは、社会的・国家的

な要請である。

- (ウ) 従来、法人の賃金制度には4つの基本給が混在していた。同一法人で働く職員でありながら、配属施設によって基本給に差が生じ、不公平な状況にあったばかりでなく、能力開発のための事業所間異動や法人全体としての事業運営に支障を来す状況であった。この原因は、地域及び事業によって補助金制度等が異なり、統一することができなかったためである。

今回の就業規則の改定は、措置費制度の廃止・各種補助金制度の打切りとともに、介護保険制度が施行され、医療・福祉及び地域間の差がなくなつて規制が解けたことを機会に、長年の希望であった法人内の職員処遇の統一と向上を図ることが大きな目的であった。

- (エ) 職員の職務遂行能力を育成するための職能資格制度の中で、職員一人一人の能力を確認する手法としての人事考課制度も、能力の発展段階に合わせた公平処遇をするための職能給も、賃金水準の圧縮や職員の差別を目的とするような制度ではない。

また、人事考課制度は、個々の職員が自らの能力に合わせた目標を立て、この目標に対して分析・評価を行うものであり、職員同士の比較や他者との競争を行うものではない。

- (オ) 職能資格制度における個々の職員の目標は、施設目標・部署目標を達成するために必要な仕事の中から自ら選択する。したがって、チームワークの中での業務分担であつて、職員相互の連携を阻害することはあり得ない。

イ 新賃金制度の不利益性について

- (ア) 賃金及び手当の減額

- a 平成12年4月、法人は、新賃金制度への移行に際し、凍結していた平成11年度のベースアップと定期昇給を平成11年4月に遡って実施した。

特に、豊野病院については、過去の経営不振から1年遅れの国家公務員俸給表を用いていたが、ゆたかの、豊野清風園と整合させるために2年分のベースアップを実施している。

そして、新賃金規程に従つて全職員B基準で平成12年度昇給を実施し、さらに、新賃金制度の移行に際して、月例賃金について一人も減額とならないよう経過措置(調整手当)を設けた。したがって、新賃金制度の実施により職員全員の月例賃金が増額している。

この調整手当による月例賃金保障は、当初3年間としていたが、平成16年度も引き続き実施している。

b 組合員 36 名分(平成 14 年度は 35 名分)の月例賃金合計額及び年間賃金合計額についてみると、平成 12 年度、平成 13 年度、平成 14 年度のいずれも新賃金制度による支給総額が旧賃金制度による支給総額を上回っている。新賃金制度の導入が賃金の引下げを目的とするものでないことは明らかである。

c 旧賃金体系の下では、施設ごとに手当の種類や額が設けられ、統一されていなかった。諸手当の廃止、減額については、賃金規程の改定に伴い、法人内全施設の職員処遇の統一を試みた結果である。

豊野病院及びゆたかのは、大部分の諸手当が増額され、新設の手当も付された。運転手当は、運転業務が一般化し、手当を付すことが不公平な結果となるため廃止した。

(イ) 職群選択

法人は、全職員に説明会を設けた上で、職員自らが職群選択をする制度とした。組合員にも十分な説明を行ったが、組合は、本来の制度趣旨を理解することなく、職群選択すら拒否した。

(ウ) 人事考課

a 法人の採用した人事考課は、上司が主観的・感情的に行うものではなく、一定の決まりの中で客観的に行われるとともに、面接制度の中できちんと部下との話し合いを行った上で決定される。

法人は、職員の能力育成のための人事考課の正しい運用について、一定の基準を設け、人事考課者訓練及び被考課者訓練を行ってきており、その客観性が確保されている。

b 具体的には、人事考課については、人事考課マニュアルに従って適正に実施され、第 1 次考課者、第 2 次考課者、第 3 次考課者の評価が相違するときも、成績考課は第 1 次考課者が、情意考課は第 2 次考課者が尊重されるようになっており、施設長などの第 3 次考課者が恣意的な考課をして総合判定を下げることもできない制度になっている。

法人における人事考課は、明確な査定基準に基づいて適正に運用されており、恣意的に運用されるおそれは将来にわたって全くない。

c 昇格については、各職能資格級に期待される能力が身についたかどうかを確認するために、昇格基準を設けて客観的な判断がなされるシステムが構築され、昇格申請は職員自ら挑戦できるようになっている。

(エ) 新賃金制度実施後の制度運用

実施後の制度運用について、法人は、運用状況を検討しながら様々な改

善等を行っている。人事考課の確定から処遇反映までの計算方法についても改善等を行ってきた。

また、昇格試験も定着しており、平成 12 年度から平成 14 年度については、3 級昇格申請した職員全員が合格している。単位制研修についても実績が上がっており、職員の啓発支援も功を奏している。

ウ 新賃金制度導入に係る団体交渉等について

(ア) 平成 11 年 4 月の職能資格制度導入前の協議等

a 法人は、平成 10 年 6 月から職能資格制度検討委員会を設置し、約 1 年にわたって職能資格級規程」「人事考課規程」「職群管理規定」及び「人事考課マニュアル」などを作成し、これに基づいて、説明会や労使協議会において連合会への説明を行うとともに、並行して、平成 10 年度内に計 19 回もの職員への説明会を実施し、また、計 5 回の人事考課訓練を実施して全役職者(考課者)に公平な考課技術を習得させるといった準備を行った上で、平成 11 年 4 月 1 日から職能資格制度を導入した。

b また、新人事制度及び新賃金制度の導入については、施設間の処遇の統一などを目的としていたこと、過去に連合会と法人が締結した退職金規程の改定に関する協定書などの例があったことから、法人としては協議の相手方を連合会とした。

c 平成 11 年 1 月 20 日の説明会において、法人は、今後、「連合会を窓口として全法的に事を進めたい」と要請し、連合会はこれを了承した。また、同年 3 月 10 日に労使協議会を開催し、賃金制度の検討方針及び賃金の一時凍結と保障について説明を行い、連合会の意見を求めたが、特に意見は出されなかった。さらに、この件に関する協議は、法人と連合会との労使協議会にて協議することが確認された。

d 平成 11 年 3 月 30 日、法人と連合会との間で覚書が交わされた。この趣旨は、平成 12 年 4 月からの福祉・医療・保健の大変革に対応する社会福祉法人の経営について、労使が共同して対策を検討するなどとするものであり、法人と連合会とで合意をした上で、新賃金制度について労使共同して協議するという内容である。

法人は、連合会との説明会及び労使協議会で、賃金制度の検討方針及び賃金の一時凍結と保障について十分な説明をし、覚書も取り交わされているのであって、法人が一方的に昇給・昇格停止や団体交渉の拒否をしたことはない。

(イ) 平成 12 年 4 月の新賃金制度実施前の団体交渉等

- a 平成 11 年 3 月 30 日付けの覚書を受け、連合会との労使協議会、職能資格制度ガイドブックの作成・全職員への配付、豊野事業所全職員を対象とする説明会を経て、法人は職群選択を求め、さらにその後、組合との団体交渉を開催した。そして、平成 12 年 2 月 17 日、18 日の組合との団体交渉では、法人の新就業規則、新賃金規程などの説明について組合からの質疑はなく、後日、意見書の提出を求めることでいずれも閉会となった。
- b 平成 12 年 3 月 27 日、31 日の団体交渉では、組合から、就業規則の変更は労働条件の変更であり、個々の組合と協議すべきであって、職能資格制度導入には反対するとの立場が表明され、交渉は平行線をたどった。
- c 就業規則の改定について、法人は、連合会との間において多数回にわたって改定内容の説明会や労使協議会を開催し、平成 12 年 4 月までの長期にわたって検討協議してきたのであり、その中で単組からの意見も十分聴取して協議を進めてきた。また、法人は、誠実に組合との団体交渉に応じ、就業規則の改定の説明を続けてきたが、組合は、過去の年功序列体制を頑なに維持する主張を繰り返すため、労使双方の主張が平行線となって進展の見込みがないまま現在に至っている。

(ウ) 新賃金制度実施後の団体交渉

法人は、組合の団体交渉の要求に誠実に応じ、導入済みの職能資格制度及び新賃金制度についても団体交渉において説明する努力をしてきた。

エ 就業規則の不利益変更の合理性について

判例の示す基準に従い、以下の事情を総合考慮すれば、本件就業規則の改定は、仮に労働者に対する不利益変更に該当するとしても、その変更については十分な合理性が認められる。

(ア) 就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度

新賃金制度の導入によって、現給保障がなされた職員が存在したことは事実である。しかし、経過措置等により、労働者が被る不利益は実質的でないか極めて僅少のものである一方、施設間の職員処遇が統一されて、同一の勤務条件、同一の賃金体系に整えられたため、労働条件が改善されている。

(イ) 使用者側の変更の必要性の内容・程度

医療、福祉制度の改革への対応や給与体系の統一を理由とするものであり、その必要性は極めて高い。

(ウ) 変更後の就業規則の内容自体の相当性

施設間の職員処遇の統一が確保されている上、人事考課も客観的に行われる制度を採用している。

さらに、組合から指摘された問題点等については、極力、職員に有利に改善を行っている。

(エ) 代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況

月例賃金が減額にならないよう経過措置として調整手当を設けており、月例賃金は全職員が減額になっていない。さらに、当初3年間とされていた調整手当を平成16年度も引き続き支給している。

一時金については、3年間の経過措置として調整手当の半額を計算基礎額へ算入し、さらに、平成12年から平成14年まで、いずれも公務員の支給率を超える一時金を支給している。

(オ) 組合等との交渉の経緯

連合会との協議、豊野事業所全職員を対象とする説明会及び組合との団体交渉を経て新賃金制度を導入しており、必要かつ十分な協議交渉過程を経ている。

(カ) 他の労働組合又は他の従業員の対応

法人の平成16年9月30日現在の職員953名のうち、豊野事業所以外の事業所の職員は804名(84.37%)であるが、これらの事業所では新賃金制度の趣旨が理解され、何の問題なく新賃金制度に移行している。

さらに、豊野事業所においても、組合員以外の職員については、新賃金制度の趣旨が理解され、何の問題なく新賃金制度に移行している。

(キ) 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

年功序列賃金制度から個人の能力・実績をより重視した給与体系へ変換を図ることは社会的・国家的要請である。実際に、職能給制度などを導入して経営改善を行い、診療の質を維持しながら効率性や合理性を追求する医療法人の実例は多い。

オ 就業規則の改定による労使慣行の破棄について

国家公務員に準じた給与表を法人が一部施設の給与表として用いていたのは、措置費制度と補助金等の計算基礎額が国家公務員俸給表に基づいており、その収入に合わせた給与体系をとることが必要とされたためである。

豊野病院は、1年遅れの給与表を施設の給与表として採用するなど、事業の状況に応じた対応をしてきているのであり、国家公務員俸給表を使用するという労使慣行はもともと存在しないので、労使慣行の一方的破棄はない。

(2) 平成12年夏季及び冬季一時金並びに平成13年夏季一時金について

ア 一時金に関する労使慣行について

法人が、一時金の交渉において国家公務員の俸給に従った率を回答してきたのは、措置費制度の中で、国家公務員の賞与分が措置人件費として措置費に換算され、国家公務員と同率で職員に支給することが求められていたためである。

また、豊野病院については、過去において業績不振から国家公務員の俸給を下回ることもあるなど、事業の状況に応じた対応をしてきた。

したがって、国家公務員俸給表を統一して使用するという労使慣行はもともと存在しないので、労使慣行の一方的破棄はない。

イ 新賃金制度に基づく一時金の支給について

一時金は業績によって変動するものであり、現給保障の対象にはできない。調整手当は、月例賃金を保障するものであって、本来、一時金の計算基礎額に入るものではないが、一部に調整手当の額が高額となった職員がいるため、年収減を少しでも抑えることを目的として、法人は、調整手当の半額を一時金計算基礎額に算入する特別措置をとった。

また、平成 12 年冬季一時金から考課結果を反映させることとしたが、豊野事業所では制度運用事務が正確に実施されていなかったため、職員への不利益を避けて、人事考課結果のマイナス評価は使用せず、プラス評価だけを一時金に反映するという経過措置を行った。

法人は、人事考課も職能給も一方的に導入することではなく、各事業所の進捗状況を確認しながら経過措置を設け、職員への不利益を避けながら導入を進めている。

ウ 12 年夏季一時金協定の履行状況について

12 年夏季一時金協定は、同年 6 月 28 日の団体交渉において、組合が専ら人事考課制度や職能給の導入の撤回を求め、翌日午前零時 30 分までの長時間にわたって交渉が平行線のまま経過し、組合が協定書を作成しなければ団体交渉を終了しないと強硬に主張したため、やむなく協定書の作成を約束したものである。しかし、協定書の内容は、努力目標を含む条項があつて誤解を招くおそれがあつたため、法人は、29 日、協定書の一部訂正を申し入れたが、組合が応じなかった経過がある。

エ 平成 12 年冬季一時金交渉について

組合は、冬季一時金について、支給率 2.95 か月、調整手当の全額計算基礎額算入、人事考課は反映させない(全員に 1.1 倍を支給する。)と主張し、法人は、支給率 2.8 か月、調整手当は移行時であるので半額算入とする、人事

考課は反映させるがマイナス評価はしないと回答して、平行線をたどった。

平成 12 年 12 月 9 日の団体交渉後、法人は、組合に冬季一時金について覚書案を提示したが、組合は、「人事考課係数及び調整手当の取扱いについては引き続き協議する。」という内容の覚書を交わすよう要求し、労使双方の主張が平行線で覚書締結が見込めなかったため、同月 13 日、理事会決定に基づく冬季一時金を支給した。

法人は、組合と十分な時間を設けて誠実に交渉し、労使双方が主張を尽くしたが、その主張は平行線で交渉の進展が見込めなかったのもであり、法人が一方的に交渉を打ち切る態度を続けたのではない。

オ 平成 13 年夏季一時金交渉について

法人は、3 回にわたる団体交渉において、組合に対し人事考課係数及び人事考課の進め方について誠実に説明するとともに、決算資料を示して夏季一時金の支給率や調整手当の半額を計算基礎額に加える根拠を具体的に説明した。

しかし、組合は、夏季一時金の支給率については理解を示したが、調整手当は全額算入、人事考課係数は全員 1.1 とするよう要求し続けたために、労使の主張が平行線で交渉の進展が見込めなかった。法人が団体交渉を一方的に打ち切る態度を続けたことはない。

(3) 組合役員に対する懲戒処分について

ア 処分理由等について

(ア) X1 委員長(当時、豊野病院労組書記長)及び X3 副委員長(当時、ゆたかの労組執行委員長)の研修派遣は、施設長等の人材育成方針に基づいて計画され、経営者会議で決定の上、両名に研修参加が命じられた。これは、各施設ごとに課長、係長、主任、中堅職員らを参加させて、各施設で新人事制度が適正に運用されるよう企画されたもので、セミナーへの参加を求めたのは、両名が中堅職員であるからである。

なお、ゆたかの介護員の X8 組合副執行委員長(以下「X8 副委員長」。当時、ゆたかの労組副執行委員長)については、当初、セミナーへの参加を予定されていたが、合理的な理由により出席できない旨の連絡があったため変更したのであって、X1 委員長及び X3 副委員長の参加拒否とは理由が全く異なる。

(イ) 法人が組合役員を戒告処分に処したのは、上司の再三の職務上の指示命令を拒否したことを理由とするものであって、組合活動を理由とする不利益扱いではない。

また、勤務表は、両名が研修参加を拒否したために訂正又は作成されたものであって、両名が翻意しさえすれば、参加はいくらでも可能な状態であった。勤務表の記載を理由に、職務上の指示命令違反行為を正当化するのは本末転倒である。

イ 処分問題をめぐる団体交渉について

(ア) 個々の職員のセミナーへの参加は、各職員の労働条件には関連しないから、義務的団体交渉事項には該当せず、法人がセミナー参加要請についての団体交渉を拒否したとしても不当労働行為は成立しない。

(イ) 法人は、組合に対し、セミナーへの参加の指示は、中堅職員として職場における中核的働きを期待したもので、組合員としてではなく、一職員として参加してもらう旨誠実に回答している。

また、戒告処分についても、そもそも、組合との団体交渉を行った上で、両名の処分を決定するような性格のものではない。

(4) 団体交渉について

ア 法人の交渉担当者の交渉権限について

Y4 ゆたかの施設長(以下「Y4 施設長」)は、定款細則第 13 条の常務理事の指名する施設長評議員であって、理事会に付議すべき事項などを協議する法人経営委員会の委員であり、また、同定款細則「IX. 職務に関する責任権限と関係」の項においても、施設長の労働組合との交渉権限が明記されており、新賃金制度の団体交渉について交渉権限を有していた。

また、組合との団体交渉については、必要に応じて法人常務理事も出席するなど誠実な対応をしている。

イ 法人による団体交渉時間の 2 時間制限について

団体交渉については、24 時間体制での対応が必要とされる業務に職員が従事しており、長時間の団体交渉が翌日の業務に支障を来すおそれのあることや、法人本部から団体交渉に参加する場合の交通機関の都合から、交渉時間を 2 時間とするよう依頼したことはある。

しかし、団体交渉の多くは 2 時間を超えて行われている。

(5) 労働協約及び労使慣行について

ア 豊野(病院・清風園)労組は、豊野病院労組と豊野清風園労組に分裂したが、55 年協定締結から 18 年間の長期にわたり、これら組合から 55 年協定の履行について格別の要求もなく、豊野病院における昇級については格別の問題もなく推移してきた。

18 年間もの長期にわたり 55 年協定が当事者間で何ら問題とされなかった

ということは、当事者間で協定を度外視するという暗黙の合意又は労使慣行が成立していたと解するべきである。

したがって、この間に 55 年協定の履行がされなかったとしても、それは法人が一方的に破棄したものではないから、不当労働行為に該当しない。

イ 法人は、豊野病院労組による平成 10 年度春闘における履行要求に対して、55 年協定の昇級基準の実施を見合わせる旨の回答をした。

55 年協定は有効期間の定めのない労働協約と解されるところ、有効期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が署名し、又は記名押印した文書によって相手方に予告して解約できる。この回答書は、55 年協定の履行を拒絶するもので、実質的に労働協約の解約申入書に該当する。

したがって、当該解約申入れから 90 日経過した時点で、55 年協定は終了したと解すべきである。

(6) 電話による支配介入について

ア 法人は、職責を通じて無言電話などの嫌がらせを行ったことはないし、申立人の活動を誹謗したり、組合役員の活動や業務上の態度を誹謗中傷したことはない。

イ Y3 事務長の電話については、Y3 事務長は X1 委員長の自宅に病気見舞いの電話をしたが、応答がなかったため、一旦電話を切った。その後、折り返し X1 委員長から電話があったので、病気見舞いの話をした。Y3 事務長が X1 委員長に嫌がらせの無言電話をかけたことはない。

ウ Y2 課長の電話については、野澤苑で同僚であった Y2 課長が、職員会議に欠席したゆたかの業務改善委員会委員長でもある X3 副委員長に対して、個人的な動機から特別早出業務の中止決定の経過について説明しようとして電話したもので、会話の中で、特別早出業務の中止決定の経過にとどまらず、夜勤 4 人体制に関連する業務を話し合うことになって互いにやや感情的な会話となったようではあるが、いずれも個人的な立場からの意見を述べたものにとどまる。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

法人は、大正 7 年 3 月 16 日に設立され、昭和 27 年 5 月 17 日、社会福祉法人となった。

平成 13 年 3 月 31 日現在、法人は、長野県内のほか、東京都内及び静岡県内において総定員 898 名の 11 か所の老人ホーム(ケアハウス、ショートステイを

含む。)、総ベット数 313 床の 2 か所の病院、2 か所の診療所、総定員 96 名の 1 か所の老人保健施設、10 か所のデイサービスセンター、3 か所の訪問看護ステーション、4 か所のヘルパーステーション及び定員 15 名の 1 か所の助産婦学校を経営し、常勤職員数は 851 名である。

長野県内の豊野事業所は、豊野病院、ゆたかの、豊野清風園、豊野栄養センター(以下「栄養センター」)、訪問看護ステーションとよの及びケアハウ斯里んごの里(以下「りんごの里」)等により構成され、常勤職員数は 132 名である。

(2) 申立人

ア 組合は、豊野事業所に勤務する労働者で結成した労働組合で、本件申立時における組合員数は 59 名である。組合の組織率は、豊野事業所全体では約 45% であるが、豊野病院とゆたかのでは、それぞれ職員の過半数かそれに近い率である。

なお、豊野事業所には、もともと豊野(病院・清風園)労組があったが、昭和 58 年に豊野病院労組と豊野清風園労組(平成 12 年 5 月末に解散)とに分裂した。

さらに、平成 3 年に新設されたゆたかのにおいてゆたかの労組が結成され、平成 12 年 6 月 30 日、豊野病院労組とゆたかの労組が統合して組合となった。

イ 県医労連は、組合の上部団体で、昭和 43 年 11 月 17 日に結成された医療分野の産業別労働組合である。本件申立時における加盟団体数は 17 団体で、組合員数は 8,007 名である。

2 新賃金制度導入前の労使間の事情について

(1) 法人の旧賃金制度について

ア かつて法人の就業規則と給与規程は法人全体に統一して適用されていた。

昭和 45 年 1 月 14 日実施の旧給与規程では、第 9 条で、事務職は国家公務員行政職俸給表(一)、医療職は国家公務員医療職俸給表(一)などと職種ごとの俸給表が定められ、第 11 条で、「本俸は第 9 条に規定された各職種ごとの国家公務員の俸給表に掲げられたそれぞれの等級及び号俸の該当額とする。」と定められていた。

イ 平成 12 年 4 月の介護保険実施直前においては、各施設ごとに給与規程が存在するという状況で、豊野病院及び豊野清風園の給与規程では、国家公務員の俸給表に基づいた給与支給がそれぞれ規定されていた。また、ゆたかのでは独自の給与表に基づく支給が規定されていたが、実際には国家公務員の俸給表に準じた給与支給がなされていた。

しかし、豊野病院では、支給年度の前年度の国家公務員の俸給表に基づく

給与支給となっており、支給年度の国家公務員俸給表に基づき支給されていたゆたかの及び豊野清風園とは基本給の扱いが異なっていた。一時金に関しても、昭和 60 年から新賃金制度実施前の平成 11 年までの 15 年間では、豊野病院で国家公務員と同率の支給がなされたのは、昭和 63 年と平成 8 年の 2 年で、それ以外の年は人事院勧告を下回っており、最も差の大きかった平成 2 年には、人事院勧告の 5.35 か月に対し 3.0 か月の支給率となっていた。ゆたかのでは、概ね人事院勧告と同じ一時金支給率であったが、平成 3 年の設立から 3 年間は、人事院勧告を 0.2 か月から 1.2 か月下回っていた。

法人全体では、このほか、東京都の公私格差是正制度に基づく給与体系を持つ清風園、東京清風園等の施設、独自の給与表に基づく給与体系を持つ賛育会病院等の施設があり、新賃金制度導入前には、大別すると 4 種類の給与体系が混在していた。

ウ 平成 2 年 11 月 30 日付けの協定書では豊野病院労組と豊野病院との間で、平成 4 年 5 月 22 日付けの確認書では豊野病院労組と豊野病院及びゆたかのとの間で、それぞれ賃金を国家公務員の給与水準に近づける旨の合意がなされていた。

エ 旧賃金体系の諸手当には、同一事業所であっても施設により額の異なるものがあった。介護職の夜勤手当は、ゆたかのが 3,900 円で、豊野病院を 500 円上回っていた。

また、同じ栄養センターで働く調理員の年末年始手当も所属により異なり、豊野清風園所属の者は 5,500 円で、豊野病院所属の者を 500 円上回っていた。

事業所間を比較すると、看護婦の夜勤手当は、東京の賛育会病院が、豊野病院を 100 円から 900 円上回っていた。

(2) 連合会について

連合会は、法人内の各単組が構成する協議会で、連合会規約第 4 条には、「各労働組合の自主性を尊重し拘束しない。」と規定されていた。連合会は、労使協議会などの場で法人との交渉を行ってきた経緯があり、昭和 63 年 3 月 25 日には、法人との間で退職金制度改定に関する協定を締結していた。

(3) 55 年協定の締結と法人による履行見合わせについて

ア 昭和 55 年 7 月 31 日、豊野病院及び豊野清風園と豊野(病院・清風園)労組の間で、採用時から勤続 10 年を満了した者を対象として、現給の上位等級の直近上位号俸に昇格させることを主な内容とする 55 年協定が締結された。

イ 平成 2 年 9 月 8 日付けで、豊野病院労組は、豊野病院院長あてに「3 役折衝申し込み書」を提出した。この申込書では、三役折衝の議題として、「①給与

の位置付けと当病院職員の初任給の裏付けについて、②労務職の給与問題について」と記されていた。

ウ 豊野清風園労組は、平成 10 年 2 月 27 日付け「1998 年春闘要求書」で、「定期昇給時に俸給表で最高号俸に達した者は、直近上位に切り替え支給すること。」を要求した。これに対し、法人は、同年 3 月 10 日付け豊野清風園施設長名の回答書で、「法人全体で、給与体系の検討をすすめるという方針でもありますので、お応えすることはできません。」と回答した。

エ 平成 10 年 3 月頃、豊野病院労組は、豊野病院院長あてに「1998 年度春闘要求書」を提出し、「勤続手当(わたり)を実施されたい。」と要求した。

なお、「わたり」とは、一般に給与表上の一つの級での勤務年数が長くなった場合などに、上位級等に切り替え支給することをいう。

オ 前記イからエまでの組合の要求文書等では、55 年協定に関する記述はなかった。

カ 法人は、豊野病院院長名で、平成 10 年 6 月 26 日付けの「1998 年期末手当等について」を提出した。この文書で、法人は、『採用時より勤続 10 年を満たした者』を対象とする昭和 55 年度の協定書で示された昇格基準の実施は、以下の理由により当面は見合わせることを回答します。理由 1. 職能資格・等級制度の設立準備を法人を中心に開始したこと。2. 当院の収入実績が好転していないこと。3. 前回提示された昭和 55 年度の協定書は、約 20 年近くも経過しており、当院の直面している財政状況にたいし、今すぐという解釈は不自然であること。」と回答した。

3 職能資格制度導入までの経緯について

(1) 法人による職能資格制度の検討

ア 平成 10 年 5 月 30 日、法人は、施設長等を対象として「人事制度検討説明会」を開催し、組織として本格的に新賃金制度の検討を開始した。

イ 平成 10 年 6 月 15 日、法人は、「職能資格制度検討委員会」を開催した。この検討委員会は、職能資格制度を導入し、それに合わせた賃金体系を構築していくことを目的に設立されたもので、Y5 賛育会病院事務部長を委員長に、Y6 法人事務局人事課長(以下「Y6 課長」)など 11 名の委員で構成されていた。

この検討委員会は、同年 10 月 3 日の説明会までに 9 回、平成 12 年 4 月の新賃金制度実施までには合計 50 回開催された。

(2) 連合会、組合及び職員への説明の状況

ア 平成 10 年 10 月 3 日、法人は、施設長、管理職、主任及び係長並びに連合会及び各単組を対象に「職能資格制度と職務調査説明会」(以下「10 月 3 日説

明会」)を開催した。各単組にはそれぞれ2名以内の参加が要請され、豊野事業所の組合からも代表者が出席した。

この説明会で、法人は、職責又は法人内の役職と職能資格級の対応関係を示した「職能資格級フレーム」、職能資格級の昇格必要条件等を示した「資格級昇格基準」、職員は2年間を進路選択期間とし基本的な教育を受けながら職群選択をすることなどを記載した「複線型職群(多元的人事管理)」、専門職の部課長の登用基準を示した「専門職登用基準」、主任から事務局長までの登用基準を示した「管理監督職登用基準」等の図表による資料を配付した。

Y7 常務理事(以下「Y7 常務理事」)は、社会福祉の基礎構造改革等を控えて、事業自体が大変な時期にある、職員の能力の育成をもって事業を活性化させ、より良い選ばれるサービス提供者にならなければならないなどと具体的な経営の方針等を述べ、それに対応するために法人は職能資格制度を導入する方向をもって作業を進めていること、それに伴い全員で今ある仕事の洗い出しをしたいことを説明し、職務調査への協力を依頼した。

しかし、法人は、この時点では新賃金制度について明確な決定をしていなかったため、賃金に関する説明は行わなかった。

なお、以降の説明会及び労使協議会の日時、出席者等は別紙1のとおりである。

イ 平成10年11月9日、法人は、連合会への説明会を開催した。Y7 常務理事が職能資格制度の趣旨等を、Y6 課長が制度の内容を説明したが、配付資料は10月3日説明会と同じものであり、賃金制度の具体的な内容について説明はなかった。

なお、以降の連合会への説明会には各単組からの代表者も同席した。法人は、連合会を対象とすることについて、職員処遇を各単組に統一して説明するためとしていた。

ウ 平成10年12月15日及び16日、法人は、豊野事業所の全職員を対象とした説明会を開催した。配付資料は10月3日説明会と同じものであり、Y6 課長が職能資格制度の導入の意義及び制度の内容を説明したが、賃金制度については言及しなかった。

エ 平成11年1月20日、法人は、連合会への説明会を開催した。配付資料は職能資格制度に関しては10月3日説明会と同じものであり、Y7 常務理事は、職能資格制度全般についての概略を再度説明し、就業規則を変更しなくても人事制度としては導入できると述べた。

また、Y6 課長が、職能資格制度、新賃金体系、就業規則改定、そして、現

状の給与体系の格差を是正するために新賃金体系への移行まで平成 11 年度の定期昇給及びベースアップを凍結することの 4 項目を説明した。さらに、賃金規程について、年齢給の考え方、生活保障部分の考え方、基本給の構成などを説明した。

オ 平成 11 年 3 月 10 日、法人と連合会との労使協議会が開催された。配付資料は全 4 頁の「1999. 3. 10 組合連合会使用説明資料」であり、これには、基本給は年齢給と能力給で構成されること、能力開発型の能力給を導入すること、移行時の条件・方針として移行に当たって平成 11 年 3 月の基準内給与月額を保障すること、新制度と旧制度の基準内給与月額に差が生じた場合は 3 年ないし 5 年で調整を計ること及び移行時の格付は能力の確認が不可能であり客観的基準に従って行うことなどが、箇条書きの説明と簡単な図とで記されていた。

また、年齢給については、「一定年齢(世帯形成のピーク・48 歳)までは、S 字カーブで設定、以降定昇ストップ、55 歳以上はマイナス昇給とする。(世帯形成に合わせた年齢給カーブ)」との説明書きがあり、「年齢給ピッチ」という上昇が 48 歳でピークとなり 55 歳を超え下降に向かうグラフが示されていた。

この労使協議会で、法人は、Y7 常務理事が全体的な方向性及びその時点までの大まかな方針等について、Y6 課長が年齢給の保障及び職能給の構造等について説明し、新賃金制度の導入に当たって、現行の賃金制度の中で定期昇給・ベースアップを凍結することを連合会に申し入れた。

なお、連合会との労使協議会については、協約、協定等の根拠はなかった。

(3) 定期昇給・ベースアップ凍結の申入れ

法人は、平成 11 年 3 月 15 日付けで豊野病院労組あてに回答書を、同月 26 日付けで連合会あてに申入書を提出した。これらにおいて、法人は、新しい賃金制度を導入するまで同年 4 月の定期昇給・ベースアップを凍結すること、新しい賃金への移行は平成 12 年 3 月に行い、平成 11 年 4 月にさかのぼって適用すること、新しい職能・資格制度の導入に当たっては平成 11 年 4 月 1 日現在の基準内賃金を保障し、新賃金との差が生ずる場合は調整給を支給し、3 年ないし 5 年間の調整を行うことなどを示した。

(4) 法人理事会による人事考課規程、職能資格級規程等の承認

平成 11 年 3 月 20 日、法人理事会は、人事考課規程、職能資格級規程、職群管理規定等を承認し、同年 4 月 1 日に施行することを決定した。

法人は、人事考課規程により、考課者、考課の種類、考課の実施時期、S 及

びAからDの考課基準等を定めていた。また、法人は、職能資格級規程により、職能資格級の格付基準、昇格基準等を定め、職群管理規定により、職群ごとの異動地域の制限及び職種変更の範囲等について定めていた。

(5) 平成11年3月30日の覚書

平成11年3月30日、法人と連合会との間で覚書が締結された。この覚書には、第3項で、「連合会からこの制度導入に伴う賃金制度の変更に 대해서는 具体的な案が示されていないので、賃金制度については具体的な案が提示されるまで、賃金制度については意見の表明ができない旨の意思表示があった。」、第5項で、「社会福祉法人賛育会と賛育会労働組合連合会は、2000年4月からの福祉・医療・保健の大変革に対応する社会福祉法人の経営について、労使が共同して対策を検討し、賛育会設立の精神を具現化する方策を考え、新しい時代に適した社会福祉法人のあり方を考える。」と記載されていた。

また、以降の協議の進め方について、第4項で、「賛育会から賃金制度については、3月から検討を始めているため、検討段階に応じて随時連合会に提示し、以下のような日程で誠意を持って説明・協議を行う旨の提案があった。(1)4月以降、提示できる案が出来次第、随時説明・協議を行う。(2)9月ないし10月までには、確定案を提示し、職員就業規則、給与規程の改正について説明・協議を開始する。(3)12月末までには協議を終了できるように努力をする。(4)2000年1月から2月の間に、格付けに基づく各人の新給与を決定し3月に新給与体系に移行する。」と記載されていた。

4 新賃金制度実施までの経緯について

(1) 職能資格級の発令と定期昇給・ベースアップの凍結

平成11年4月、法人は、職能資格制度を実施し、同月1日付け辞令で、各職員に職能資格級の格付を示した。この格付は、役職と年齢を基準に行われ、X1委員長の辞令には、「賛育会職能資格級規程にもとづき4級(リーダー)に格付ける」と記載されていた。

また、同年3月15日付けの豊野病院労組への回答書及び同月26日付けの連合会への申入書のとおり、平成11年の定期昇給及びベースアップは凍結された。

(2) 全職員へのガイドブックの配布

平成11年6月10日、法人は、全職員に「職能資格制度ガイドブック」を配布した。このガイドブックは、Y6課長がこれ以前の説明会などで配付した資料をまとめたもので、冒頭で新人事制度のキーワードとして、人材の育成と能力主義人事をあげ、新人事制度の構成、職能資格制度の意義、職能資格級、職群及び人事考課等について説明が付されていた。

また、職能資格級や人事考課と賃金との関係については、「人事考課は賞与や昇給の決定にも使われますが、それはむしろ副次的で、人事考課の目的と意義は育成にあります。」と記されていた。

(3) 法人の新賃金制度導入の説明

ア 平成 11 年 9 月 24 日、法人と連合会との労使協議会が開催された。この労使協議会で、法人は、Y6 課長が賃金体系についてスライドや表を用いて賃金のモデル案を示し説明を行った。

資料については、賃金規程準則案、賃金規程内規案、総合職及び専能職の職能給表案、技能職の給与表案及び諸手当一覧表のほか、総合職と専能職の賃金シミュレーション、総合職と技能職のモデル賃金等が配付された。

このうち、賃金規程準則案、総合職及び専能職の職能給表案、技能職の給与表案及び諸手当一覧表は、ほぼ同じ内容のまま、平成 12 年 4 月 1 日実施の各施設の賃金規程となった。

また、賃金規程内規案には初号賃金を下回る者の扱いが示されており、諸手当の一覧表には検討中として金額が明示されない手当が残されていたが、住宅手当、扶養手当などは金額が示されていた。

総合職及び専能職の賃金シミュレーションの資料(専能職について示すと別紙 2 のとおり)は、新賃金制度の下で新たに職能給表に移行した場合、職能給の額がいくらになるかを全職員についてシミュレートし、職能給表上の賃金との対比をグラフ化して示していた。この中の 3 本の折れ線グラフのうち、上の線は各級の職能給表の最高号俸を、下の線は同様に初号俸を結んだ線であり、各点(◇)は、シミュレートした各職員の職能給額を表したものであったが、その見方に関する説明書きや注釈などはなかった。

さらに、総合職のモデル賃金の資料(別紙 3 のとおり)では、基本給が 56 歳以降横ばいになる例が示されていた。

イ 平成 11 年 10 月 4 日、ゆたかの労組、豊野病院労組及び豊野清風園労組は、法人に対して、「1999 年 9 月 24 日に、提示された職能給の賃金表の資料だけでは、理解できないので、賃金等などの重要事項については、今後、更なる協議等が必要と思われます。」と申し入れた。

ウ 平成 11 年 10 月 12 日、法人と連合会との労使協議会が開催された。この労使協議会で、法人は、職群選択について、同年 9 月 24 日の労使協議会の配付資料に基づき説明した。

エ 平成 11 年 11 月 2 日及び 4 日、法人は、豊野事業所の全職員を対象とする賃金制度説明会を開催した。この説明会で、法人は、「賛育会新賃金体系説明

会資料」を配付した。これは、同年9月24日の連合会との労使協議会の配付資料とほぼ同じ内容であったが、新たに、年齢給表案、管理職及び49歳以上の職員の賃金についてなどの資料が加えられ、49歳以上では基本給が職能給と業績給から構成されることが示されていた。

(4) 職群選択の通知と連合会の対応

ア 平成11年11月10日、法人は、「職群選択について」と題する通知(以下「職群選択通知」)を職員に配付し、各自に同月末日までに職群選択をするよう求めた。

この通知には、「職群選択申請書」のほか、総合職、専能職及び技能職のモデル賃金の資料が添付されていた。

イ 平成11年11月29日、連合会は、法人に対し、「1. 現行の職能資格制度を反映させた新賃金体系については、その導入、移行は認められない。2. 現行の職能資格制度は、数多くの問題があり、未成熟である。3. 現行の職能資格制度における職群選択は、現状況下においては無効である。4. 新賃金体系については、提示されているものでは十分に検討できない。5. 2000年4月以降の給与については、現行給与体系の継続を求める。また、凍結されている定期昇給及びベースアップを速やかに実施する。6. 以上の件については重要な労働条件の変更事項であるため、事前協議制の下、十分に協議を行う。」との6項目の申入れを行った。

ウ 平成11年12月8日、法人は、前記イの申入れに対し、「新賃金体系は、決定してから労組に提示するのではなく、検討段階において順次説明する方法をとっています。『提示されるものでは十分に検討できない』ではなく、提示をするとともに意見をお聞きしており、今後とも最終案になるまでに順次説明を行ないますので検討をお願いします。」「職群選択は、職能・^{ママ}資格制度の一つであり、当初の説明の時から下半期に行なうことを申し上げています。従いまして、この制度導入の一環として全職員に職群選択をして頂きます。」などと回答した。

前記イの申入れがあった時点で、法人は、より詳細な資料として、「人事考課規程」及び「人事考課マニュアル」を完成させていたが、人事考課規程は賃金等でなく人事制度の変更であるとして、人事考課マニュアルは考課者に公正な考課をさせるための教育用の冊子であり、全職員に配付するものではないとして、連合会等には示さなかった。なお、「人事考課マニュアル」は、平成13年6月14日、当委員会に書証として提出され、初めて組合の知るところとなった。

(5) 職群選択通知後の組合及び連合会との交渉

ア 平成 11 年 12 月 14 日、法人とゆたかの労組との間で、新賃金制度に係る第 1 回団体交渉が開催された。

ゆたかの労組は、新賃金制度を整備するためとして同年 4 月から凍結されている昇給分の早期支給を要求した。

また、ゆたかの労組は、新賃金制度が完全な形で示されていない状況では職群選択はできないとして職群選択の撤回を、医療福祉の職場にはなじまないとして職能給の撤回を要求し、職能給制度を含めた質問をした。

さらに、ゆたかの労組は、施設長らでは十分な回答ができないとして、責任ある立場の者の出席を要求した。

なお、以降の法人と組合の団体交渉の日時、交渉時間及び法人側出席者は、別紙 4 のとおりである。

イ 平成 11 年 12 月 15 日、法人と豊野病院労組との間で、新賃金制度に係る第 1 回団体交渉が開催された。この交渉には、豊野病院労組のほか、連合会、ゆたかの労組及び豊野清風園労組の執行部役員が出席した。

豊野病院労組は、新賃金制度を整備するために同年 4 月から凍結されている昇給分を早期に支給すること、その支給時期を次回団体交渉までに回答することを要求した。

さらに、新賃金制度が完全な形で示されていない状況で職群選択はできないとし、協議中にもかかわらず職群選択を求めたことは不当であると主張して、新賃金制度の撤回を求めた。法人は、職群選択について撤回することを約束した。

ウ 平成 11 年 12 月 24 日、法人と豊野病院労組との第 2 回団体交渉が開催された。

豊野病院労組は、平成 11 年度定期昇給の早期支給を要求した。これに対し、法人は、法人全体で支給方法及び日時を決定してから組合及び全職員へ通知すると説明した。

また、法人は、職能資格制度と職能給との関係について説明を行い、豊野病院労組は、次回団体交渉への Y7 常務理事の出席を要求した。

エ 平成 11 年 12 月 27 日、連合会は、法人に対し、平成 12 年 1 月中の団体交渉を申し入れた。これに対し、法人は、平成 11 年 12 月 28 日付けの回答書で、清風園増改築工事の入札等で日程が詰まっており開催が困難であるとして、「新しい賃金体系については、貴連合会に途中経過を含みながら説明を行ってきましたが、新しい規程として職員に提示することができるものが 1 月中

旬にはできあがりますので、連合会に説明をさせていただきその後に協議を行わせていただきます。」「賃金制度の説明、労働条件の変更等も法人内で同じように行ないたいと考え、各施設の労組の方々に同じ場所で説明させていただきたい」などと回答し、団体交渉の代わりに平成 12 年 1 月 25 日の説明会の開催を提案した。

オ 平成 12 年 1 月 12 日及び 13 日、法人は、豊野事業所の職員を対象とする賃金制度説明会を開催した。この説明会では、Y6 課長が説明したが、資料は、平成 11 年 11 月 2 日及び 4 日の賃金制度説明会と同じものであった。

カ 平成 12 年 1 月 25 日、法人は説明会を開催した。この説明会は、当初連合会を対象として予定されていたが、連合会は各単組の足並みが揃わないとして、冒頭で、「今まで連合会が窓口になっておりましたが、今後は各単組と協議してください。今後連合会は窓口になりません。」との要請書を法人に提出したため、各単組合同の説明会に切り替えられた。

この説明会の配付資料は、「就業規則新旧対比表(案)」「新賃金制度への移行等について」「賃金規程準則(案)」及び「賞与規程準則(案)」等であり、法人は、就業規則及び賃金規程の改定案について説明を行った。

キ 平成 12 年 1 月 31 日、法人と豊野病院労組との第 3 回団体交渉が開催された。

法人は、凍結していた定期昇給を同年 3 月 20 日に行うと回答した。

豊野病院労組は、新賃金制度は賃金の抑制を図ろうとするものであると主張し、導入の理由を文書で提出することを要求した。

Y8 豊野病院院長(以下「Y8 院長」)は、職能給の導入は法人全体で決めてきた、それを豊野病院だけで変えるわけにはいかない、院長には決定権がない、団体交渉の場で変更するわけにはいかない、要望を法人に伝えるなどと発言した。豊野病院労組は、再度、Y7 常務理事の出席を要求した。

ク 平成 12 年 2 月 1 日、法人とゆたかの労組との第 2 回団体交渉が開催された。

法人は、凍結していた定期昇給を同年 3 月 20 日に行うと回答した。

ゆたかの労組は、新賃金制度は賃金の抑制を図ろうとするものであると主張し、導入理由について質問した。

また、ゆたかの労組は、法人本部、特に Y7 常務理事の出席を要求した。

ケ 平成 12 年 2 月 8 日、法人は、連合会及び各単組に対し、「就業規則・賃金規程等の提案について」と題する文書を配付した。この文書には、「就業規則・賃金規程の改正案及び関連の規程等の提案について、書式等を整備しましたのでご送付申し上げます。この提案に関して、労使の協議をお願いいたします

く存じます。」「今回の改定においては、賛育会全体の労働条件を同じにすることが願いであり、個々の施設ごとの協議では対応できない点がありますので、労使協議は各施設単位の労組の合同の形で開かせていただきたい」などと記されていた。

なお、添付書類は、就業規則及び賃金規程の最終案並びに新旧対比表等であった。

(6) 就業規則及び賃金規程の改定案提示後の交渉

ア 平成 12 年 2 月 9 日、法人は、豊野事業所の職員を対象とする賃金制度説明会を開催した。また、同月 24 日及び 25 日、豊野事業所の職員に対して就業規則改定説明会を行った。

イ 平成 12 年 2 月 17 日、法人と豊野病院労組との第 4 回団体交渉が開催された。

豊野病院労組は、就業規則案及び賃金規程案の説明を求め、法人は、Y3 事務長が説明を行った。しかし、法人の説明は、就業規則の改定のポイントについての説明が多く、賃金規程案については触れられなかった。

ウ 平成 12 年 2 月 18 日、法人とゆたかの労組との第 3 回団体交渉が開催された。

ゆたかの労組は、就業規則案及び賃金規程案の説明を求め、職群選択については白紙撤回を要求した。

これに対し、法人は、就業規則案及び賃金規程案について説明を行った。

さらに、ゆたかの労組が施設長の権限について具体的に説明することを求めたのに対し、法人は、Y4 施設長が定款及び定款細則に基づき説明を行い、文書による回答を同月 29 日付けで組合へ提出することを確認した。

エ 法人は、ゆたかの労組あての平成 12 年 2 月 21 日付け「職群選択について」と題する文書で、「1999 年 11 月に行ないました職群選択について、その時点ですべての情報が揃っていなかった為、その時の職群選択は撤回し、新たに職群選択^{ママ}を取り直しをいたします。」と回答した。

なお、後に、法人は、自主的に選択しなかった職員については、専能職を指定した。

オ 法人は、平成 12 年 2 月 29 日付けで回答書をゆたかの労組に交付し、就業規則の制定・変更には理事会と評議会の決議が、諸規定準則の変更には施設長会・法人経営委員会の協議と理事長の承認が必要であること、Y4 施設長は評議員であり、法人経営委員会の一員であることなどを回答した。

なお、労働組合に関する施設長等の権限については、定款細則の「IX. 職務

に関する責任権限と関係」の項で、次のとおり規定されていた。

「IX. 職務に関する責任権限と関係」(抜粋)									
主要業務内容		施 設		法 人 事 務 局		常務理事	理事長	会 議	
		事務長	施設長	総務部長	財務部長			評議員会	理事会
5. 人事・労務	労働組合	△	○	☆	☆	◎	□		
備考 1. 記号の説明△起案 ☆協議 ○案の確定または執行の決裁 ◎承認 □報告 *決議									

カ 平成 12 年 3 月 16 日、法人と豊野病院労組との第 5 回団体交渉が開催された。

豊野病院労組は、人事考課が賃金へ反映され、法人全体で導入されることに反対し、新賃金制度の導入理由について再度質問した。

これに対し、法人は、Y3 事務長が、法人全体で決めたことなどと繰り返し回答した。

キ 平成 12 年 3 月 27 日、法人とゆたかの労組との第 4 回団体交渉が開催された。

ゆたかの労組は、就業規則の変更は労働条件の変更であり、個々の組合と協議すべきであるとして、新賃金制度には反対するとの立場を表明し、交渉の継続を求めた。

また、次回交渉には法人本部が対応することを求めた。

なお、この日の交渉は、時間外労働に関する協定等の交渉が中心となった。

ク 平成 12 年 3 月 31 日、法人と豊野病院労組との第 6 回団体交渉が開催された。

豊野病院労組は、就業規則の変更は労働条件の変更であり、個々の組合と協議すべきであるとして、新賃金制度には反対するとの立場を表明し、交渉の継続を求めた。

なお、この日の交渉は、時間外労働に関する協定等の交渉が中心となった。

(7) 就業規則改定に関する意見書の提出

法人は、平成 12 年 2 月 24 日に豊野病院労組に対し、同年 3 月 1 日にゆたかの労組に対し、労働基準監督署に提出する就業規則変更届に添付する組合の意見書を提出するよう文書で依頼した。

これに対し、豊野病院労組は同月 6 日、ゆたかの労組は同月 8 日に、協定を

下回る就業規則の改定は無効であること、就業規則については現在組合との団体交渉を継続中であり、合意の後届け出るよう回答した。

その後、豊野病院労組は、同月 29 日付けで意見書を法人に提出した。この意見書には、「現在、団体交渉の場で協議中であり、具体的内容について言及できる段階ではありません。」と記されていた。

なお、ゆたかの労組は、意見書を提出しなかった。

5 法人が導入した新賃金制度について

(1) 新賃金制度の概要

法人が導入した新賃金制度は、職群管理制度、職能資格制度及び職能給を含む賃金制度が人事考課を介して一体となったものである。各職群及び職能資格級を前提になされた人事考課の結果は、昇給、昇格及び一時金の支給率算定に反映される。

なお、以下では、職能資格級 6 級以下の場合を中心に記述する。

(2) 職群の指定と職能資格級

ア 職群管理制度は、職員を総合職、専能職及び技能職の三群に分類するものである。総合職は、法人の基幹職員として法人事業全般にわたる幅広い知識や技術・技能をも習得する職群、専能職は、限定された職種の中で経験を主体として業務を遂行する職群、技能職は、調理、看護補助、ボイラー管理、車両運転管理等の技能的業務を遂行する職群である。

また、総合職は、職種の変更及び転勤についての限定はなく、専能職は、職種の変更は同一部内に限定され、技能職は、職種を変更できず、専能職及び技能職の転勤は、隣接地域事業所内に限定される。

なお、職群選択の導入当初は、一旦選択した職群の変更が可能であるのは 30 歳以下の場合であり、総合職から専能職への変更は原則として認めないなどとされていた。

イ 職能資格級と基本的業務の関係は、以下の表のとおりである。

病院の主任は職能資格級 4 級から 6 級の者、法人本部の課長は職能資格級 7 級から 9 級の者などと、職能資格級と役職位との対応関係も決められている。

また、職能資格級に対応した給与表が職群ごとに定められた。総合職及び専能職の職能給表(専能職について示すと別紙 5 のとおり)は 2 級から 10 級までに、技能職の職務給表では 2 級から 5 級までに分かれている。

職 能 資 格 級		期 待 さ れ る 基 本 的 業 務
管 理 職 能	10 級	経營業務
	9 級	統率業務
	8 級	上級管理業務
	7 級	管理業務
指 導 監 督 職 能	6 級	指導監督、判断、管理補佐業務
	5 級	指導、判断、企画業務
	4 級	指導、判断業務
一 般 職 能	3 級	熟練、非定型業務、下級者指導業務
	2 級	熟練、定型業務
	1 級	一般、定型、補佐業務

(3) 賃金の構成

ア 基本給は、年齢給(管理職及び49歳以上の職員の場合は業績給)、職能給等で構成される。

この基本給に、職種別初任給調整手当、住宅手当、扶養手当等の諸手当及び調整手当が加算されたものが月例賃金の総額である。

イ 年齢給は、年齢に対応して定められ、48歳までは昇給し、49歳以降は業績給に移行して55歳までは横ばい、56歳からは減額となる。このような年齢給(業績給)の増減のシステムは、「世帯形成ライフサイクル」という考え方に基づいて設計されたものである。法人は、この設計に際し、種々の統計のうち、子供ができる年齢、大学を卒業する年齢等の早い例を採用した。

また、年齢給の定期昇給額は、20歳及び21歳が1,290円、22歳から29歳までが1,440円、30歳から39歳までが990円、40歳から48歳までが600円である。

ウ 職能給は、職能資格級に対応して定められる。総合職及び専能職の職能給表における号俸は、2級及び3級では1号俸から31号俸、4級から6級では1号俸から46号俸である。

エ 新賃金制度の実施に併せて、法人は諸手当額の改定を行った。これにより、例えば、住宅手当(世帯主の場合)は5,000円から10,000円に、扶養手当(配偶者の場合)は12,000円から13,000円に増額されたが、運転手当、豊野病院でレントゲン技師や臨床検査技師に支給されていた特殊職務手当、豊野清風園で主に福祉施設職員の危険かつ重労働の業務に対し支給されていた特殊業務手当は廃止された。

(4) 人事考課

ア 考課項目

- (ア) 人事考課は、成績考課、能力考課及び情意考課により構成される。
- (イ) 成績考課は、職務基準に照らし、その期に各人に与えられた役割や課業の遂行度を考課するものであり、1 級から 3 級までの職員は仕事の質と仕事の量、4 級から 6 級までの職員は部下の指導育成、業務推進、方針・指示の具現化の各項目を考課対象とする。考課は、S、A、B、C 及び D の 5 段階で行われる。
- (ウ) 能力考課は、法人が職種及び職能資格級ごとに期待し要求する業務内容、職員が習得すべき技術・知識等をまとめた職能要件書に照らして職務遂行能力を考課するものである。考課は、S、A、B、C 及び D の 5 段階で行われる。
- (エ) 情意考課は、規律性、責任性、協調性及び積極性の各考課項目により、各人の仕事に取り組む姿勢や意欲を考課するものである。考課は、原則として A、B、C 及び D の 4 段階で行われる。

イ 考課の方法

- (ア) 職員は、各年度の上半期・下半期に能力開発カードを作成し、これに基づき目標面接が行われる。設定する目標は、業務目標(成績考課の対象)と能力開発目標(能力考課の対象)であり、情意目標(情意考課の対象)は、基本的にチェック項目としてカードに印刷されている。考課者との目標面接により目標を確定すると、目標達成支援のための中間面接を経て、考課を目的とする育成面接を行う。
- (イ) 育成面接は、業務目標、能力開発目標及び情意目標について、その達成度を職員及び各考課者が、「+」、「±」、「-」の 3 段階で記入した能力開発カード並びに各考課者が能力開発カードの考課結果を S 及び A から D(情意考課においては A から D 又は B から D)に置き換えた成績・情意考課表及び能力考課表に基づき行われ、各職員に考課結果が示され、考課についての話合いが行われる。

ウ 考課者及び考課結果の調整

一般職員の第 1 次考課者は係長又は主任、第 2 次考課者は部長又は課長、第 3 次考課者は施設長等である。

なお、法人は、考課者間の考課が異なる場合は、成績考課は第 1 次考課者、情意考課は第 2 次考課者、能力考課は第 3 次考課者の意見をそれぞれ尊重し徹底して話合い、評価し直し一致するようにするが、それでも意見が一致し

ない場合は無理に一致させる必要はなく、そのまま人事担当に提出することとしている。

エ 採点方法

成績考課及び情意考課については、能力開発カードに記載された考課項目ごとの3段階の考課を、「+」はS又はA、「±」はB、「-」はC又はDとして、成績・情意考課表における3段階ないし5段階の考課へ置き換える。

能力考課については、能力開発カードに記載された考課が、そのまま能力考課表に反映されるわけではなく、人事考課マニュアル等に定められる各考課項目の考課基準により、第1次から第3次までの考課者が、それぞれ能力考課表に直接S及びAからDの5段階の考課を記入する。

その後、成績考課、情意考課、能力考課の考課項目ごとの考課は、Sが5点、Aが4点、Bが3点、Cが2点、Dが1点と点数化され、一定のウェイト付けによる計算を経て、それぞれの考課ごとの総合点が算定される。そして、これが再度、S及びAからD(成績考課及び能力考課)並びにAからD(情意考課)に置き換えられ、考課ごとの総合考課結果となる。

さらに、それぞれの考課ごとの総合考課結果が再び点数化され、昇給昇格一時金といった考課を反映させる目的に応じた一定のウェイト付けによる計算と数値からの置き換えを経て、S及びAからDの5段階の処遇反映用の総合判定が決定される。

なお、当初、法人は、これら計算の端数処理について、各段階で小数点以下第一位を六捨七入する方法を採用していた。

(5) 人事考課結果の処遇への反映

ア 昇給

昇給に用いる総合判定がBの場合に5号俸昇給となることを標準として、Sでは7号俸、Aでは6号俸、Cでは4号俸、Dでは2号俸昇給する。

イ 昇格

昇格に用いる総合判定は、職能資格級4級以上の昇格を判定するために用いられる。例えば4級及び5級への昇格においては、直近2年の考課がB以上であることが要件とされる。

ウ 一時金

一時金は、その半額について、一時金に用いる総合判定が反映される。例えば、職能資格級4級から6級の場合においては、Bの1.0倍を標準として、Sは1.3倍、Aは1.2倍、Cは0.8倍、Dは0.7倍して支給額が決定される。

6 新賃金制度への移行方法について

- (1) 平成 12 年 3 月 20 日、法人は、凍結していた定期昇給とベースアップについて、平成 11 年 4 月に遡って実施した。

また、1 年遅れの国家公務員俸給表に基づく賃金体系をとっていた豊野病院については、2 年分のベースアップを実施した。平成 12 年度の定期昇給については、新賃金制度に移行した後、平成 12 年 4 月 1 日付けで、全員 B 基準で実施した。

- (2) 法人は、平成 12 年 4 月の新賃金制度への移行に際し、移行前に支給していた基本給から年齢給及び職種別初任給調整手当を差し引いた金額を職員ごとの職能給の基礎額とした。

この職能給の基礎額となる金額が、該当職能資格級の職能給表の最高号俸よりも高い金額となる者については、その最高号俸の金額を職能給とし、残りの部分は調整手当とすることで、移行前の基本給を保障した。

ただし、法人は、昇給分相当額については、調整手当は旧賃金体系に基づく賃金との差額の調整を 3 年から 5 年で図ることが目的であるとして、減殺して支給し、諸手当の増額分についても、同様に、現給保障する金額より高い金額を支給しないという方針により、減殺して支給した。

さらに、法人は、既に該当職能資格級の最高号俸に達している者については、積み上げ昇給という「積み上げ昇給額一覧表」に基づく昇給を、平成 12 年度から平成 14 年度までの 3 年間実施した。

7 新賃金制度実施後の法人による制度運用の主な見直し等について

- (1) 平成 12 年度の主な見直し

ア 法人は、平成 12 年夏季一時金から、調整手当の半額を一時金計算基礎額に算入する特別措置をとり始めた。

イ 法人は、平成 12 年冬季一時金から、人事考課結果の一時金への反映を開始した。しかし、法人全体でも新賃金制度の運用事務が正確に実施されていなかったという事情を考慮し、賞与規程どおりの人事考課係数を使用せず、総合判定が S 又は A の職員の支給率を 1.1 倍とし、それ以外の場合は 1.0 倍とする経過措置をとり始めた。

ウ 法人は、職群の変更を希望する職員に対し、一度選択した職群の変更を認める特別措置をとった。

- (2) 平成 13 年度の主な見直し

ア 平成 13 年 4 月、法人は、新賃金制度への移行時に職能給表の初号に満たなかった者の職能給を初号の額まで引き上げた。このため、別紙 7 のとおり、一部の組合員の賃金が増額となった。

イ 法人は、昇給について、プラスの評価のみ反映する特別措置をとり始めた。

ウ 法人は、人事考課結果算出の端数処理を六捨七入から五捨六入に変更した。

(3) 平成 14 年度の主な見直し

ア 法人は、平成 14 年冬季一時金から、人事考課係数の反映を賞与規定どおりに行うこととした。

イ 法人は、平成 14 年 11 月から、職員が自らの意思で自発的に受講できる自己啓発支援体制を整備するとして、1 級から 3 級の一般職能層のレベルで修得すべき知識と、4 級以上で管理職となる前の指導監督職能層のレベルで修得すべき知識とを分け、それぞれ単位制で職員が申し込んで受講する制度(単位制研修)を開始した。

従来、法人は、昇格について、人事考課の結果を要件(4 級及び 5 級への昇格の場合は、直近 2 年の昇格に用いる総合判定が B 以上)とし、面接又はレポート(4 級への昇格の場合は、職能テスト)で昇格できる制度としていたが、さらに、この単位制研修受講が要件に加えられ、これを受講しない場合は、単位制研修受講と同等の知識を確認する試験に合格することが必要とされた。

ウ 法人は、能力開発カードについて、職群別・職能資格級別のカードへの変更を行い、設定する業務目標数に差を設けるとともに、情意考課のチェック項目の内容及び数を変更した。情意考課のチェック項目は、従来、規律性、責任性、協調性及び積極性の各要素ごとに 7 項目から 9 項目あったものを各々 5 項目とするとともに、従来は項目を追加するための空欄が用意されていたが、これを削除した。

エ 法人は、人事考課結果算出の端数処理を、従来 of 成績、情意、能力の各考課ごとから、処遇に反映する総合判定の時点のみに変更した。

(4) 平成 15 年度の主な見直し

ア 法人は、平成 15 年 4 月から、昇給について、考課結果を規定どおり反映する措置を開始した。

また、積み上げ昇給の経過措置を廃止し、平成 14 年度の職能給額を保障した。

さらに、一時金の計算基礎額に調整手当を半額算入する特別措置を廃止し、規定どおりの運用を開始した。

イ 法人は、調整手当による月例賃金の現給保障を 1 年延長した。

ウ 法人は、従来、職群選択期間を入職後 2 年経過時までとしていたが、職能資格級 4 級昇格時までに変更した。

エ 法人は、昇格の考課には、従来、能力考課、情意考課及び成績考課の全て

を用いていたが、能力発展によって昇格を行う方針をとり、能力考課だけを用いることに変更した。

(5) 平成 16 年度の主な見直し

ア 法人は、調整手当による月例賃金の現給保障を 1 年延長した。

イ 法人は、職群変更について、施設長が必要と認めた場合は申請できることとした。

8 新賃金制度実施後の平成 12 年度賃金制度交渉・夏季一時金交渉について

(1) 夏季一時金交渉までの交渉経過

ア 平成 12 年 4 月 1 日、法人は、職員に対して新賃金の通知を行い、併せて改定した就業規則を配布した。

イ 平成 12 年 4 月 1 日、ゆたかの労組は、同年 3 月 27 日の第 4 回団体交渉での合意に基づき、4 月中早期の団体交渉開催を求めた。これに対し、同月 7 日、法人は、介護保険制度の導入及び社会福祉法人会計基準への移行などの平成 12 年度の福祉・医療の制度改革の対応に追われていること、法人本部も各施設での対応のとりまとめと当面の資金手当てに苦慮していることなどから、当分の間、法人本部から豊野事業所への来所が困難な状況にあること、交渉内容を明確にして法人本部に来所するならば懇談する用意があることを回答した。

ウ 平成 12 年 4 月 17 日、豊野病院労組とゆたかの労組は、連名で法人に抗議書を提出し、新賃金の通知と就業規則が職員に配布されたことについて抗議した。

次いで、同月 19 日付け申入書を提出し、4 月 25 日支給予定の賃金について、従来どおり国家公務員俸給表に準じた額を支給することを申し入れた。

さらに、同月 21 日付け要求書を提出し、「新賃金制度の導入に関しては、現在団体交渉で協議中であり、2000 年 4 月給与については従来の規程(1999 年人事院勧告準拠)に基づき支給すること。なお、2000 年 4 月給与については、従来の規定^{ママ}に基づき支給されたものであるとして受け取ります。ただし、従来の規程に満たない場合は、不利益変更であり、その差額について支払うよう再度要求いたします。」と要求した。

エ 平成 12 年 4 月 25 日、法人は新賃金制度による賃金支払いを行った。

オ 平成 12 年 4 月 26 日、豊野病院労組及びゆたかの労組合同の団体交渉が開催された。この交渉には、Y7 常務理事ら法人本部の役職員も初めて出席した。

組合は、法人が職能資格制度を導入する理由及び人事考課制度についての説明を求め、就業規則の変更は組合へ一方的な説明が行われたにすぎない旨

抗議した。また、団体交渉の法人側担当者である施設長等の交渉権限について確認した。

これに対し、法人は、Y7 常務理事が、将来を見据えて、経営が困難になることが予想される状況の中で、人件費を圧縮していかなければ法人はやっていけない旨述べた。また、Y7 常務理事は、就業規則の変更については、連合会を通じて定期的に協議を重ねてきたなどと説明した。

さらに、法人は、人事考課制度についても説明を行い、団体交渉の法人側担当者については、定款細則を示し、常務理事も施設長も同等の権限が委託されており、単組の団体交渉は施設長等が担当者である旨回答した。

(2) 夏季一時金交渉

ア 平成 12 年 5 月 22 日、組合は、同日付け要求書により、「2000 年夏季一時金について、昨年の夏季一時金支給額を下回らないように支給すること。」を求めた。

これに対して、法人は、同月 29 日付け回答書により、『『夏期一時金』については、業績により決定することであると従来から説明しているとおります。従いまして、『昨年度の夏期一時金を下回らない』ことを保証することはできません。』と回答した。

イ 平成 12 年 5 月 30 日、法人と豊野病院労組、ゆたかの労組及び豊野清風園労組合同の団体交渉が開催された。

組合らは、職能給について、移行時に職能給表に載っていない金額を支給された職員についての説明を求め、法人は説明を行った。

また、組合らの夏季一時金についての要求に対し、法人は、法人内で決定されていないので、6 月 13 日以降に回答する旨回答した。

ウ 平成 12 年 6 月 16 日、法人は、同年 5 月 30 日の団体交渉における夏季一時金要求の回答を文書で示した。また、その内容を朝礼等で職員に伝達し、この文書を職員の休憩所等に掲示した。

法人の回答内容は、平成 12 年夏季一時金については、当該年度に限り支給日を 7 月 7 日とすること、計算基礎額は、基本給、職種別初任給調整手当、地域手当、役職手当及び扶養手当の合計額とすること、新賃金制度の特別措置として当該年度に限り調整手当の半額を計算基礎額に加えること、支給率は 2.0 か月とすること、人事考課結果を反映しないことというものであった。

なお、以後の団体交渉においてもこの回答内容は変更されず、同年 7 月 7 日、回答どおり夏季一時金が支給された。

エ 平成 12 年 6 月 22 日、法人と豊野病院労組及びゆたかの労組合同の団体交

渉が開催された。

組合は、夏季一時金について、調整手当を全額計算基礎額に算入することを要求したが、法人は、新賃金規程では月例賃金は保障するが、一時金の支給率は収入状況により決定するものであり、前年と比して下がることもあり得る旨回答した。

また、この日の交渉では、組合と協議せずに同月 16 日付け回答書の内容を掲示し職員に伝達したことに関する法人の謝罪文の手交のほか、当事者能力のある者が誠意を持って交渉する旨の確認書、一時金支給日は組合との合意をもって決定する旨の確認書等が交わされた。

オ 平成 12 年 6 月 28 日、法人と豊野病院労組及びゆたかの労組合同の団体交渉が開催された。

組合は、夏季一時金について、支給率を前年と同率にすること、調整手当を全額計算基礎額に算入することを要求した。これに対し、法人は、同月 16 日付け回答書に示したとおりの説明を繰り返した。

また、この交渉を受けて、12 年夏季一時金協定書が、以下のとおり締結された。

協定書

賛育会豊野病院および賛育会老人保健施設ゆたかのと、賛育会豊野病院労働組合およびゆたかの労働組合は、2000 年夏季一時金について、6 月 28 日の団体交渉において、下記のように合意したので協定する。

記

1. 2000 年夏季一時金について、計算基礎額×2.0 ヶ月を支給する。
2. 計算基礎額は、基本給、職種別初任給調整手当、役職手当、扶養手当、地域手当の合計額とする。
3. 今回の特別措置として調整手当の半額を計算基礎額に加える。ただし、法人として一時金の計算基礎額に加えるよう努力し、可能な時点で差額支給を行うよう努力する。
4. 2000 年の年末一時金においては、夏季一時金を含めての昨年度支給実績である、4.95 ヶ月を確保するよう努力する。
5. 現在、職能給について協議中であるので、2000 年度の賃金について合意できた時点においては、2000 年度夏季一時金を含む差額を支給することとする。
6. 支給日は今年度に限り、7 月 7 日とする。

以上

2000 年 6 月 28 日

賛育会豊野病院

院長 Y8

賛育会老人保健施設ゆたかの

施設長 Y4

賛育会豊野病院労働組合

執行委員長 X9

賛育会ゆたかの労働組合

執行委員長 X3

この協定書の文案は、団体交渉中に組合が起草した。組合は、協定書の作成をしなければ団体交渉を終了しないと主張し、法人も作成に同意したが、職印を所持していなかったため翌日に調印することとされた。翌 29 日、法人は、第 3 項ただし書から第 5 項までの削除を申し入れたが、組合が反対し、同年 7 月 1 日、法人は、文案どおりの協定書に調印した。

カ 組合は、平成 12 年 7 月 25 日付け文書で、法人が職員に能力開発カードを作成させることは、新賃金制度の既成事実化を図るものとして抗議した。

これに対して、法人は、同年 8 月 1 日付け回答書により、「職能給・職能資格制度はすでに導入されたものであり、団交において説明をする努力はしておりますが、現在交渉中という認識はありません。」と回答した。

9 セミナーへの不参加と懲戒処分について

(1) セミナー当日までの経緯

ア 法人は、各施設長に対し、平成 12 年 6 月 6 日付け「職能資格制度セミナーの開催について」（以下「開催通知」）を通知した。

開催通知には、従来外部セミナーに職員を派遣してきたが、より効率的に制度運用の中核職員を育成するため、今年度は同年 7 月 7 日及び 8 日に外部から講師を迎え法人研修としてセミナーを開催することにしたので、職員の派遣について配慮してほしい旨が記され、併せて各施設の参加対象者が示されていた。

豊野病院とゆたかのので参加対象者とされた職員 5 名には、X1 委員長(当時、豊野病院労組書記長)、X3 副委員長(当時、ゆたかの労組執行委員長)及び X8 副委員長(当時、ゆたかの労組副執行委員長)が含まれていた。

イ 平成 12 年 6 月 9 日、X1 委員長は、Y3 事務長からセミナーに参加するよう打診され、返答を保留した。

また、同月中旬、法人は、担当課長を通じて、X1 委員長及び X3 副委員長の両名に対してセミナーへの参加を指示したが、X1 委員長は返答を保留し、X3 副委員長は一旦は参加を了承した。

ウ 平成 12 年 6 月 20 日、豊野病院労組及びゆたかの労組は、「抗議・要請書」を豊野病院及びゆたかのに提出し、セミナーへの参加指示は、新賃金制度の既成事実化を図るものに他ならず、組合として、この指示の撤回を強く求める旨抗議した。

エ 平成 12 年 6 月 22 日、豊野病院労組及びゆたかの労組合同の団体交渉が開催された。組合は、セミナーへの参加者の選任について説明を求め、Y4 施設長及び Y3 事務長が、参加者は各事業所又は施設で中堅的働きをしている職員を 5 月の施設長会で選考したもので、組合員であることや管理職であることが基準ではない旨回答した。

オ 平成 12 年 6 月 25 日頃、X1 委員長及び X3 副委員長は、統合予定の豊野病院労組及びゆたかの労組の役員及び県医労連と相談した上で、新賃金制度の既成事実化を図ることには反対であるとして、各施設長に出席できない旨伝えた。

カ 平成 12 年 6 月 28 日、豊野病院労組及びゆたかの労組合同の団体交渉が開催された。組合は、文書によりセミナー出席問題への抗議を行った。

キ 平成 12 年 6 月末までに、豊野病院では、Y10 婦長が、X1 委員長のセミナー不参加を前提とした勤務表を作成した。

X1 委員長の勤務表には、同年 7 月 7 日は 8 日(土曜日)の代休、8 日は 9 日(日曜日)の代休と記されていた。

ク 平成 12 年 6 月末までに、ゆたかのでは、X3 副委員長の直属の上司である Y2 課長(当時、介護看護係長)が、Y4 施設長から X3 副委員長がセミナーに参加しないと聞いたとして、勤務表を変更した。その結果、X3 副委員長の勤務表は、7 月 7 日及び 8 日両日の出張予定が、7 日は通常勤務、8 日は休みに書き換えられた。

ケ X1 委員長及び X3 副委員長の参加拒否に対し、法人は、「職能資格制度セミナー参加に関する件」と題する文書(以下「セミナー参加命令書」)により、X1 委員長に対し平成 12 年 7 月 1 日付け Y8 院長名で、X3 副委員長に対し同月 3 日付け Y4 施設長名で、再度参加を命令した。

X1 委員長は、Y3 事務長に事務長室に呼ばれ、セミナー参加命令書を提示さ

れたが、参加自体不当だとして受け取りを拒否した。この命令書は、セミナーが終わった後に、配達証明郵便で職場に郵送された。

また、X3 副委員長は、同月 3 日、Y4 施設長から、豊野病院の事務長室でセミナー参加命令書を受け取った。その際、Y4 施設長は、私は参加しなくてもいいと思うんだけどなどと述べた。

コ 組合は、法人に対し、平成 12 年 7 月 3 日付けの「団体交渉申入書」により、7 月早期の団体交渉の開催を求めた。しかし、この申入書では、議題は「1. 職能給について 2. 組合室について」とされており、セミナー参加については明記されていなかった。

また、組合は、同月 4 日付けの抗議書により、現在交渉中の職能給・職能資格制度に対し明確に反対の意思を表明している組合の役員を、セミナーに参加させること自体、不当労働行為であると抗議した。

さらに、組合は、同月 5 日付け団体交渉申入書により、「1. 職能給について 2. 組合室について 3. 職能資格制度セミナー参加要請について」を議題とし、同月 6 日の団体交渉の開催を求めた。

サ 平成 12 年 7 月 5 日、法人事務局から FAX 送信された「社会福祉法人賛育会 2000 年度職能資格制度セミナー」と題する文書(以下「実施要領」)では、法人全体の参加者 27 名のうち、X1 委員長、X3 副委員長と同じ職能資格級 4 級の職員が 11 名おり、他の参加者は、8 級 1 名、7 級 5 名、6 級 5 名、5 級 3 名、3 級 2 名であった。

開催通知の参加対象者と実施要領の参加者名簿とを比較すると、参加対象者とされた職員のうち、ゆたかの以外では、東京都のはなみずきホームでは 1 名が削除され、マイホーム新川では 1 名が変更され、第二清風園では 1 名が削除され、1 名が変更されていた。

ゆたかのでも、X8 副委員長は参加を断ったが、その理由は、実家の測量と親族会議のためというものであり、代わりに、介護員の X10 組合員(以下「X10 組合員」)の参加が決まった。また、生活相談員の X11 組合員は、出席を打診されたが、4 月に採用され 6 月から相談員としての業務に入ったばかりで業務に慣れていないとして、参加を断った。

このほか、豊野病院の看護師の X12 組合員も出席を打診されたが、看護師として伸びていくものにつながる研修とは思えないとして参加を断った。

シ 平成 12 年 7 月 6 日、県医労連の X13 副執行委員長及び X14 書記長は、セミナー参加命令に関する交渉を求めて、ゆたかの及び豊野病院を訪問し、X1 委員長とともに、Y4 施設長及び Y3 事務長に面会を求めた。

しかし、Y4 施設長は不在であり、Y3 事務長は多忙であるとし、面会の申入れを断った。

その後、改めて、X1 委員長は、出席の是非も含めて協議に応じてほしいとして、Y3 事務長を訪ねた。その際、X1 委員長が処分の可能性について尋ねたところ、Y3 事務長は、大丈夫じゃないかとの旨の話をした。

さらに、組合は、同日付けの抗議書により、同月 3 日付け X3 副委員長に対するセミナー参加命令書に関して、職能給・職能資格制度については現在交渉中であり、組合員に個別に参加の要請をすることは不当労働行為であるなどと抗議を行った。

ス 平成 12 年 7 月 7 日、8 日の両日、セミナーは東京都で開催され、X1 委員長及び X3 副委員長は欠席した。X1 委員長は、勤務表どおり両日は出勤せず、X3 副委員長も、勤務表どおり 7 日は通常業務をし、8 日は出勤しなかった。

なお、X3 副委員長は、7 日、勤務中に Y4 施設長及び Y2 課長と会ったが、特に質問も注意もされなかった。

(2) 法人の戒告処分以降の経過

ア 平成 12 年 7 月 13 日、法人は、豊野病院及びゆたかの就業規則第 19 条第 1 号の「上司の職務上の指示命令に従わなければならない」との規定に反するとして、第 48 条第 1 号の戒告処分とし、同月 28 日までに始末書の提出を命じるとして、X1 委員長に対しては Y8 院長名で、X3 副委員長に対しては Y4 施設長名で通知した。

なお、戒告処分は、法人の職員に対する懲戒処分としては、最も軽い処分であった。

イ 法人は、処分手続を施設長の起案で稟議し、理事会で決議した。

また、豊野病院及びゆたかの就業規則に告知聴聞の手續及び異議申立ての手續の定めはなかった。実際に、処分前に X1 委員長及び X3 副委員長の処分について告知聴聞の機会はなく、処分後の異議申立手續も行われなかった。

ウ 戒告処分通知後、組合は、平成 12 年 7 月 14 日付け団体交渉申入書により、セミナー参加要請、組合室及び職能給についてを議題とし、7 月中早期の団体交渉の開催を求めた。

エ 組合は、平成 12 年 7 月 17 日付け抗議書により、県医労連は、同月 19 日付け抗議書により、それぞれ X1 委員長及び X3 副委員長の戒告処分に対し抗議した。

これに対し、法人は、同月 21 日付け「回答書」により、セミナーへの参加命令に関しては、上司が直接口頭及び文書で命令した以上、それが優先する

こと、処分は正当な根拠に基づき、正当な手続に従って行われたものであることなどを回答した。

また、同日付け「団体交渉申入書に対する回答」により、同年 8 月 4 日に団体交渉を行うと回答した。

これに対し、組合は、同年 7 月 25 日付け「団体交渉について」により、交渉申入れから 1 か月も遅れての団体交渉開催となることに憤りを覚えるなどと抗議を行った。

オ 平成 12 年 7 月 28 日付け抗議書により、組合は、法人の処分は命令違反の根拠さえ成り立たず、手続的にも不当なものであり、処分そのものが違法である以上、始末書を提出することはできないなどとして、始末書の提出を拒否した。

カ 平成 12 年 8 月 4 日、団体交渉が開催された。X1 委員長及び X3 副委員長のセミナー参加拒否及び処分について交渉が行われた。組合は、両名は勤務表に従った勤務をしたとして処分の撤回を要求したが、法人は、施設内での最高権限者である施設長の命令をしっかりと認識して欲しい、命令に従い両名が参加を表明すれば、勤務表の変更は当日でも可能であったなどとして、処分の撤回を拒んだ。

キ 平成 12 年 9 月 5 日、団体交渉が開催された。

組合は、同年 7 月 3 日の命令交付時の Y4 施設長の発言及び同月 6 日には Y4 施設長から欠席の理由は文書でなくてもよいなどの回答を得ていたことを理由に、X1 委員長及び X3 副委員長に対する戒告処分の撤回を求めた。これに対し、Y5 法人事務局業務Ⅱ部長(以下「Y5 部長」)は、持ち帰って検討すると回答した。

ク 平成 12 年 10 月 3 日、団体交渉が開催された。

法人の Y5 部長は、X1 委員長及び X3 副委員長の処分について、検討したが処分の撤回はあり得ないと回答した。

組合は、団体交渉による解決を諦め、労働委員会の手続の中で解決を図っていくことを決議した。この後、両名のセミナー参加拒否及び処分問題に関する団体交渉は行われていない。

10 平成 12 年冬季一時金交渉について

- (1) 平成 12 年 10 月 25 日、組合は、「2000 年秋季要求書」を提出し、「冬季一時金について、2000 年 6 月 28 日に締結した協定書の通り年間 4.95 ヶ月、よって冬季は 2.95 ヶ月の一時金の支給をすること。」「計算基礎額は、基本給、職種別初任給調整手当、役職手当、扶養手当、地域手当、調整手当の合計額とする。」

ことを求めた。また、職能給を撤回することなどを要求した。

- (2) 平成 12 年 11 月 2 日、組合は、同月 16 日又は 24 日に冬季一時金等に関する団体交渉を開催することを申し入れた。これに対し、同月 7 日、法人は、同年 12 月 6 日、7 日、8 日のいずれかと回答した。

また、同年 11 月 10 日、組合は、再度、同月 22 日の団体交渉の開催を申し入れ、法人は、同月 14 日の回答書により、22 日の開催に同意した。

なお、法人は、同月 7 日及び 14 日の各回答書の中で、『職能給について』は既に正当に施行された規則と制度ですので、協議事項ではありませんが、引き続き誠意を持って説明をいたします。」と回答した。

- (3) 平成 12 年 11 月 20 日付けの回答書により、法人は、冬季一時金について、支給率は 2.8 か月とすることを組合に回答した。

- (4) 平成 12 年 11 月 22 日、団体交渉が開催された。

組合は、冬季一時金について、目標面接が行われず、目標すら立てられていない中で人事考課を反映させるのは不当だと主張した。

また、組合は、支給率を 2.95 か月とすること、調整手当を全額計算基礎額に算入すること、人事考課は反映させないことを要求した。これに対し、法人は、支給率を 2.8 か月とすること、調整手当は移行時であるので半額算入とすること、人事考課は反映させるがマイナスの考課は反映させず、1.0 倍又は 1.1 倍とすることを回答したが、合意に至らなかった。

- (5) 平成 12 年 11 月 24 日、法人は、同月 21 日付け「2000 年度賞与支給について」と題する文書をゆたかの朝礼において発表し、ゆたかの職員休憩室に掲示した。この文書は、平成 12 年冬季一時金の支給について、Y7 常務理事名で各施設長あてに通達したものであり、支給率は 2.8 か月とすること、経過措置として一時金計算基礎額に調整手当の半額を算入すること、人事考課係数は、上期人事考課結果が S 及び A については 1.1 とし、それ以外は 1.0 とすること、支給日は 12 月 13 日とすることなどが記されていた。

- (6) 平成 12 年 11 月 28 日、組合は、前記(5)の文書掲示に対して、賞与支給については組合との合意をもって決定する事項であり、現在交渉中の議題であること、夏季一時金についても回答書提示・伝達があり、同年 6 月 22 日付け謝罪文を得ていること、このことを踏まえて誠意ある労使関係を築けるよう努力することを望むことなどを内容とする抗議書を Y4 施設長あてに提出した。

この抗議書に対し、法人は、同年 12 月 5 日付けの回答書で、冬季一時金については、掲示前の同年 11 月 20 日には文書で組合に回答していること、支給日等の細かな点については同月 21 日に組合に示してあること、その上で同月 24

日に職員に発表し、掲示したものであること、組合に通知後、全職員に法人の決定事項として知らせたもので問題はない旨回答した。

- (7) 平成 12 年 12 月 7 日、団体交渉が開催された。

組合の要求と法人の回答は、平行線のままであり、法人が午後 8 時 30 分で一斉に帰ろうとしたため組合が抗議した結果、同月 9 日にも団体交渉を行うことになった。

- (8) 平成 12 年 12 月 9 日、団体交渉が開催された。

この交渉でも、組合の要求と法人の回答は、平行線のままであった。

- (9) 平成 12 年 12 月 11 日、組合は、冬季一時金に関する覚書案を法人に提出した。

これに対し、翌 12 日、法人も組合に対し覚書案を提出した。

組合及び法人の提案は、冬季一時金の支給率を 2.8 か月とすること、調整手当の半額を計算基礎額に算入すること、支給日を 12 月 13 日とすることでは一致していたが、組合は暫定的な支給であるとして、この他に、「人事考課係数及び調整手当の取り扱いについては引き続き協議する。」との項目を提案していたため、合意に至らなかった。

- (10) 平成 12 年 12 月 13 日、前記(5)の「2000 年度賞与支給について」の内容で、冬季一時金は支給された。この結果、総合判定が S 又は A と考課された者は、一時金の半額につき 1.1 倍の支給となり、年間の支給率は 4.94 か月(夏季 2.0 か月+冬季 2.8 か月 $\times$ 1/2+冬季 2.8 か月 $\times$ 1/2 $\times$ 1.1)となった。

なお、同年の人事院勧告では、一時金の支給率は前年の 4.95 か月から引き下げられ、4.75 か月であった。

11 団体交渉の 2 時間制限について

- (1) 平成 12 年 8 月 1 日、法人は、組合の団体交渉申入れに対する回答書において、「時間については 2 時間と限らせて頂きます。」と回答した。以降、同年 8 月 16 日、31 日、9 月 14 日、11 月 7 日、14 日、12 月 22 日、平成 13 年 2 月 6 日及び 3 月 7 日の団体交渉の回答書において、交渉時間を 2 時間に限る旨を通知した。

- (2) 平成 13 年 3 月 13 日、組合は、団体交渉について、時間の制限を設けることなく、誠実に団体交渉に臨むよう文書で要求した。これに対し、法人は、「交渉の時間につきましては、365 日 24 時間稼働している医療・福祉という事業の特殊性からも、事故防止の観点からも、職員、使用者双方にとって負担がかかり翌日の業務に支障の出る恐れのあるような対応はできません。また、2 時間という時間は社会通念上も妥当な時間と考えております。」と回答した。

12 平成 12 年冬季一時金交渉後、平成 13 年夏季一時金交渉前までの経緯について

て

- (1) 平成 13 年 1 月 12 日、団体交渉が開催された。

組合は、職能給の導入や冬季一時金の支給が一方的であるとして抗議した。これに対し、法人は、職能給は適正な手続によって導入されたもので、現在交渉中という認識はない旨回答した。

- (2) 平成 13 年 3 月 14 日、団体交渉が開催された。

この交渉に先立ち、組合は、同年 2 月 28 日付け「2001 年春闘要求書」を提出し、差別・分断をもたらす職能給・業績給を直ちに撤回することなどの要求を行った。

これに対し、法人は、同年 3 月 13 日付け「春闘要求書に関する回答書」で、「新人事制度は 1999 年 4 月から、就業規則及び賃金規程は 2000 年 4 月からそれぞれ正当な手続きにより施行されております。」などと回答した。この交渉では、これらの要求及び回答について質疑が行われた。

- (3) 平成 13 年 3 月 19 日、申立人は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

- (4) 平成 13 年 4 月 11 日、25 日及び 5 月 24 日、団体交渉が行われた。これらの交渉は、組合の同年 2 月 28 日付け春闘要求書による諸手当増額の要求、月一回土日を連休とする要求等が交渉の中心であった。

13 平成 13 年夏季一時金交渉について

- (1) 平成 13 年 6 月 8 日、組合は、法人に対し、夏季一時金要求書を提出し、調整手当の全額を一時金の計算基礎額に入れること、支給率を 2.5 か月とすること、人事考課を一時金に反映させないことなどを要求した。

- (2) 平成 13 年 6 月 13 日、団体交渉が開催された。

法人は、Y6 課長が終電で東京に帰るため、交渉時間を午後 8 時 30 分までとするよう要請し、組合は帰るなら次回交渉期日を決めてほしいと要求した。

また、法人は、前記(1)の要求書に対し、「2001 年度夏季賞与についての回答書」を組合に提出し、一時金計算基礎額に調整手当の半額を算入すること、支給率を 2.0 か月とすること、人事考課結果を一時金に反映させることなどを回答した。

組合は、法人の回答についての説明を要求し、これに対し、法人は、調整手当の付いている者の賃金格差が広がらないように一時金計算基礎額に調整手当の半額を算入すること、法人経営委員会で 2.0 か月と決定したこと、人事考課係数は S 又は A の考課を受けた者を 1.1 とする措置をとるほかは反映しないことを説明した。

さらに、組合は、調整手当は一時金計算基礎額に全額算入することを要求し

た。また、職能給の考課システムが守られていない中で、考課係数に差をつけるのは納得できないとし、全員の人事考課係数を 1.1 とするよう要求したが、法人は、最終的にはきちんと評価できていると回答した。

(3) 平成 13 年 6 月 20 日、団体交渉が開催された。

組合は、夏季一時金支給率 2.5 か月を要求し、法人回答である 2.0 か月支給の根拠の説明を求めた。これに対し、法人は、4 月、5 月の収入状況は前年と大差がないことなどから暫定的に前年と同率の 2.0 か月とし、冬季一時金で調整を行うと説明した。

また、組合が平成 12 年度の決算書の提出を要求したのに対し、法人は、5 月に理事会・評議会の承認を得ているが、現在公開用に印刷中であり、7 月上旬には組合にも公開すると回答した。

さらに、組合は、一時金に人事考課結果は反映させないこと、調整手当は一時金計算基礎額に全額算入することを要求し、法人は、調整手当について移行期は半額算入とすること、予算も賃金規程及び賞与規程に基づいて立てられているので変更できないことを回答した。

(4) 平成 13 年 6 月 25 日、団体交渉が開催された。

法人は、経営状況について、現状は収支トントンかむしろ赤字であると説明し、組合は、夏季一時金の支給率 2.0 か月を了解した。組合は、調整手当の一時金計算基礎額への全額算入及び人事考課係数は全員 1.1 で統一することを要求したが、法人は、同月 13 日及び 20 日の団体交渉と同様の説明を行い、合意には至らなかった。

(5) 平成 13 年の人事院勧告における一時金支給率は 4.7 か月であり、同年の法人の支給率は 48 か月であった。

14 電話による支配介入について

(1) Y3 事務長から X1 委員長への電話

ア 平成 12 年 8 月 6 日、X1 委員長は業務中に腰椎捻挫となり、その後、10 日間の自宅療養を行った。

イ 平成 12 年 8 月 12 日、午後 10 時 30 分を過ぎた頃、Y3 事務長は、X1 委員長の自宅に電話をかけた。この通話では会話がなされず、短時間で電話が切れた。ナンバーディスプレイで発信元がわかったので、X1 委員長が折り返し電話を入れたところ、Y3 事務長は、「どうして(私ということが)わかったんだ」と述べた。さらに、X1 委員長が、「何か緊急の御用事でもおありだったのでしょうか」と問うと、Y3 事務長は、「特に用というわけでも無いのだが、腰の状態はどうかと思ってね…」と答えた。X1 委員長が、「Y10 婦長にいつ頃から勤

務できそうだと言うことをご相談しているのですが、お聞きになっていませんか」と尋ねると、Y3 事務長は、「いやいや、まあお大事にしてください」と言って電話を切った。

ウ Y3 事務長から X1 委員長への電話については、団体交渉の議題となることがなかった。

(2) Y2 課長から X3 副委員長への電話

ア ゆたかのでは、従来、看護師 1 名、介護員 2 名の 3 人体制で夜勤を行っていたところ、平成 12 年 4 月の介護保険制度施行以降、利用者の要介護度の重度化が徐々に進行した。そこで、同年 12 月頃からは、夕方 6 時 30 分から 9 時 30 分までは学生アルバイトに、平成 13 年 1 月からは、早朝 5 時から 8 時までの間は、パート職員に介護業務の手伝いを行わせていた。同年 4 月にこのパート職員が辞めた後、ゆたかのでは、同年 6 月 4 日から 8 月 19 日までの間、「特別早出勤務」を実施した。

イ 特別早出勤務は、午前 4 時 30 分から午前 5 時までの 30 分間の勤務者の配置を内容とするものであり、賃金は法定深夜割増が適用された。

なお、特別早出勤務の実施は、X3 副委員長が委員長を務めるゆたかのの業務改善委員会での検討を経て実施されたものだった。

ウ 組合は、平成 13 年 2 月 28 日付け「2001 年春闘要求書」で、夜勤 4 人体制の実現を要求した。また、特別早出勤務の実施は、就業規則にない勤務を一方的に実施するものであるとして反対し、同年 6 月 13 日及び 20 日の団体交渉で法人に抗議した。さらに、同年 8 月 5 日には、「賛育会豊野労働組合ニュース」で、ゆたかのの不当な就業時間の変更などと批判した。

この組合ニュース等がきっかけとなり、特別早出勤務は、職員会議を経て、同月 19 日までで中止された。

エ 特別早出勤務が中止となった直後の平成 13 年 8 月 21 日、ゆたかのにおいて施設長に次ぐ職責者であり管理職である Y2 課長は、X3 副委員長の自宅に電話を入れた。

電話は午後 8 時過ぎから約 50 分に及ぶもので、Y2 課長は、「組合のニュースの事ですけど、Y4 さんは『そんな事は言っていない』と言っている。嘘の事を書かれて腹がたった。この前の夜勤の時、ニュースをずっと見てました。腹がたって腹がたって仕方がなかった。」と話し始めた。

さらに、Y2 課長は、「貴方が豊野清風園を辞めると言った時、Y4 さんは心配した。組合の事も話したのに、或る時貴方に『組合に入った』と言われた時、Y4 さん泣いたんですよ。その想いを忘れないでほしい。」「社会福祉法人

と医療法人との違いが分かっていますか?」「そういう所も組合でキチンと勉強してもらいたい。」「それにこの時期に争議なんてやっている所ありますか?」などと話した。

また、「組合員でも昇給・昇格試験受けている人いるじゃありませんか。X18 さんだってちゃんと受けている。組合についても悩んでいる。辞めたくても怖くて辞められないと言っている。これじゃあ前の X19 さんの時と一緒にじゃあないですか。」「医療連の人達が来てあの大きな体でただ一方的に怒鳴っている。あの人達に私達の、ゆたかのの何が分かっていると言うんですか?」などと述べた。

また、特別早出勤務に関連して、「なら何故(職員会に)出なかったのか。組合の役員の人、誰も出ていなかったじゃあないですか。誰も反対意見出ませんでしたよ。」「X20 さんや X21 さんも言い分あったろうが、何も言っていない。組合は上の人たちが言っているだけで何をやっているんですか。」「今はおかしい。何で業務のことを組合でやらなければいけないのか」などと述べた。

Y2 課長は、「私辞めます」「これが最後だから」などと繰り返し発言した。
オ 平成 13 年 9 月 4 日及び 26 日、団体交渉が開催された。Y2 課長から X3 副委員長への電話が議題として取り上げられ、法人は、Y4 施設長名で、同月 26 日付けの回答書により、「電話をした動機は、以前働いていた病院で、同じ病院で働いていた柳澤職員と開設準備をしたり、開設後の慌ただしい時期を共に協力しあって仕事をし、業務の定着化に努力した。この経験に基づき、個人的に『ゆたかの』の業務についても、話し合いを大切にして改善を図ろうと思い電話をしたものである。」「施設長としてはこの件に関し全く個人的な動機に基づき電話で意見を述べたと判断しております。」と回答した。

カ X3 副委員長と Y2 課長は、以前、別法人が経営する老人保健施設である野澤苑で同僚の関係にあった。X3 副委員長が就職した年には、Y2 課長は野澤苑の婦長であり、両名は野澤苑で 2、3 か月一緒に勤務した。

キ Y2 課長は、平成 13 年 12 月発行のゆたかのの 10 周年記念誌において、看護課長として紹介されている。

15 本件追加申立てについて

平成 13 年 8 月 23 日、申立人は、平成 13 年夏季一時金に関する追加申立てを当委員会に対し行った。さらに、同年 10 月 31 日、電話による支配介入に関し、追加申立てを行った。

16 本件追加申立て後の新賃金制度に関する法人の対応について

- (1) 平成 15 年 2 月 7 日、法人は、組合に対し、「職能資格制度 2003 年度見直し改定(案)について」を提出し、新賃金制度実施から 3 年間を経過したとして、暫定措置として実施していた積み上げ昇給や調整手当の一時金計算基礎額への半額算入等の廃止を含む見直し案を提案した。
- (2) 平成 15 年 4 月 4 日、団体交渉が開催された。法人は、昇格基準等の問題は人事制度の変更であり、労働条件の変更ではない、面接、職群選択等は団体交渉事項ではない旨発言した。
- (3) 平成 15 年 4 月 23 日、団体交渉が開催された。Y9 法人事務局業務 V 部長(以下「Y9 部長」)は、人事制度変更全てが交渉議題でないと思っていたが、面接、職群選択等は人事考課の基準や手続に関わる部分があり、団体交渉事項である旨発言した。
- (4) 平成 15 年 6 月 3 日、団体交渉が開催された。組合は、考課結果の計算方法等について法人に説明を求めた。これに対し、法人は、能力開発カードの「+」、「±」及び「-」を S 及び A から D に置き換える処理をしている旨、初めて説明した。

その後、組合は、同月 4 日付け文書により、考課はどのような資料を使い、どのようにして行っているのかなどについて説明を求めた。これに対し、法人は、同月 11 日付け文書により、人事考課、の計算方法を示した。
- (5) 平成 15 年 6 月 21 日、法人は、組合に対し、「職能資格制度 2003 年度見直し改定について」を提出し、前記(1)の提案事項について、見直しを決定したことを通知した。
- (6) 平成 15 年 6 月 25 日、団体交渉が開催された。組合は、各考課項目ごとに最高評価を得ても、1 級から 6 級までの職員の総合判定では計算上最高評価の S がでないことを指摘し、法人は、これを認めた。
- (7) 法人は、平成 16 年 3 月 6 日付け「2004 年度人事制度の改定及び賃金経過措置の取り扱いについて」により、組合に対し、全考課要素が最高評価の場合は、総合判定を S とする改定を行うことを通知した。

17 新賃金制度の実施状況について

(1) 賃金の新旧比較

ア 新賃金制度への移行の結果、法人全体では、基本給が 6 万円台の増額になった者がいたが、約 19 万円の減額となった者もいた。

豊野事業所においても、基本給が 6 万円近く増額になった者がいたが、6 万円ないし 7 万円程度減額になった者がいた。

イ 役職と年齢を基準に職能資格級の格付を行った結果、豊野病院介護員のう

ち、半年前に就職し、それ以前に医療福祉業務の経験がなかったX15組合員(以下「X15 組合員」)が職能資格級 5 級に格付され、勤続年数は長い X15 組合員より若い X16 組合員(以下「X16 組合員」)や X17 組合員(以下「X17 組合員」)は 4 級に格付された。

基本給は、新賃金制度実施前の平成 11 年度末と実施後の平成 13 年度とを比較すると、X15 組合員が 151,800 円から 216,350 円に昇給したのに対し、X16 組合員は 184,700 円から 198,350 円に、X17 組合員は 181,800 円から 197,750 円に昇給し、賃金額が逆転した。

ウ X7 組合員は、移行時に 4 級 46 号棒(4 級の最高号俸)に格付され、職能給 94,500 円、調整手当 46,850 円とされた。この合計額 141,350 円が専能職の職能給表上で確保されるのは 7 級 28 号俸であった。

エ 法人全体での平成 12 年度から平成 16 年度までの調整手当の支給状況は、次のとおりであった。

年 度	職員総数(人) A	支給対象職員数(人) B	構成割合(%) B/A	平均支給額 (円)
平成 12 年度	877	411	50.3	33,126
平成 13 年度	891	319	35.8	33,900
平成 14 年度	898	253	28.2	33,956
平成 15 年度	915	214	23.4	32,658
平成 16 年度	954	182	19.1	31,366

オ 豊野事業所の平成 15 年度の調整手当支給状況は、豊野病院が職員 52 名中 8 名で平均額 32,226 円、ゆたかのが職員 42 名中 5 名で平均額 30,804 円及び豊野清風園・りんごの里が職員 41 名中 11 名で平均額 27,717 円であり、栄養センターには該当者がいなかった。

カ 豊野事業所の平成 16 年度の調整手当支給状況は、豊野病院が職員 55 名中 8 名で平均額 29,151 円、ゆたかのが職員 43 名中 5 名で平均額 31,064 円及び豊野清風園が職員 42 名中 9 名で平均額 35,439 円であり、栄養センターには該当者がいなかった。

キ 毎年 B 評価で 5 号俸ずつ昇給したと仮定して、各職能資格級の下位の級の最高号俸から昇格した場合、その級の中で頭打ちにならずに昇給できる期間は、専能職 2 級の最高号俸から 3 級へ昇格した場合は 3 年間である。以下順に、4 級が 6 年、5 級が 4 年、6 級が 4 年、7 級が 7 年、8 級が 5 年、9 級が 5

年及び10級が2年である。

ク 新旧賃金制度による組合員の平成12年度から平成14年度までの賃金比較は、別紙6から別紙8のとおりである。なお、表中では、旧賃金は国家公務員の俸給表に従うものと仮定しているが、平成14年度は、人事院勧告により国家公務員の俸給表が改定され、国家公務員の給与が引き下げられている。

(2) 人事考課の実情

ア 豊野事業所においては、平成12年度上期について、目標面接の実施が遅れ、X1委員長、X4組合員等、考課のための育成面接が行われない職員がいた。

イ 人事考課は、異なる職種の者が行う場合があった。豊野病院の臨床検査技師のX7組合員の場合、第1次考課者は薬剤師の課長、第2次考課者は事務長、第3次考課者は院長であった。

ウ X3副委員長の平成13年下期の情意考課の評価において、第1次考課者及び第2次考課者の考課結果はそれぞれ計算上Bであったが、第3次考課者のY4施設長は、Cと考課し、話し合いの上、全考課者の考課をCとした。この理由は、X3副委員長について、平成13年1月から8月の間、4人の施設利用者から苦情が出され、Y4施設長が指導をしたが、下期にも改善がみられず、能力開発カードに記載されているチェック項目以前に、介護員としての基本的な姿勢に問題があるというものであった。これについて、法人は、情意考課の考課項目に関しては、能力開発カードに記載されているチェック項目に限られるわけではなく、各項目の点数だけでなく、全体判断することがあるとしていた。

エ X5組合員の平成14年上期の考課では、第1次考課者及び第2次考課者との面接において「土」と考課された情意考課の2項目が、面接後に「一」に書き換えられた。法人は、面接カードの原本を消しゴムや修正液で消して書き換えるなどしていたが、その理由について、話し合いで、できる限り統一するためとしていた。

なお、能力開発カード及び各考課表には、検討により修正した考課結果を記入するための欄等はなかった。

(3) 昇格のための単位制研修

単位制研修は、勤務時間外に無報酬で行われていた。一般職能層から指導監督職能層に変わる職能資格級4級への昇格要件は26単位とされ、講義は90分を2単位とするので、4級昇格に必要な一般職能層研修を全て受けるのに19時間30分が必要であった。

5級、6級及び管理職能層に変わる7級への昇格についても、指導監督職能層

研修が 24 単位分設定され、そのうち 5 級へは 8 単位以上、6 級へは 16 単位以上、7 級へは 24 単位全ての履修が昇格要件とされた。

18 他の事業所の労働組合等の新賃金制度への対応について

- (1) 法人が、就業規則の変更について労働基準監督署に届け出る際の添付文書として、各単組等の意見書を求めたのに対し、東京都の清風園・清林ハイツ第二清風園労働組合は、「今回の就業規則の改定は、賃金制度の全面改定など、内容が大変膨大にも関わらず、当組合に対する説明は、実質的に 2 回しか行われず大変不十分である。」「賃金制度については職能資格制度に伴う賃金改正であり、職能資格制度が順調に可動^{ママ}していない現在完全実施されることには到底承伏できないところである。」などと意見を記した。

また、これに併せて、夏季又は年末の休暇日数が短縮となることは納得できないなどと記した。

- (2) 東京都のマイホームはるみ、マイホーム新川及び特別養護老人ホームはなみずきホーム(はなみずき高齢者在宅サービスセンター及びはなみずき在宅介護支援センターを含む。)の従業員代表は、それぞれ特に異議はないなどと意見を記した。
- (3) 東京都にある賛育会病院、東京清風園及び静岡県にある東海清風園の各組合並びに東京都にある特別養護老人ホームたちばなホーム(たちばな高齢者在宅サービスセンター及びたちばな在宅介護支援センターを含む。)の従業員代表は、夏季又は年末の休暇日数が短縮となることや休日の扱い又は通勤手当等に関し、それぞれ意見を記した。

第 4 当委員会の判断

1 両当事者により確認された争点について

本事件の争点は、当事者により、以下のように確認されている。

(1) 新賃金制度の導入について

ア 平成 12 年 4 月 1 日に被申立人が就業規則及び賃金規程を改定し導入した新賃金制度に関する団体交渉において、新賃金制度導入以前に被申立人は誠実に交渉を尽くしたか。

また、新賃金制度導入後、被申立人は実質的に団体交渉を拒否しているか。

イ 国家公務員の俸給表に基づいて賃金を支払うという労使慣行が存在したか。

また、新賃金制度の導入は、この労使慣行を破棄する不当労働行為か。

ウ 被申立人が、申立人との合意なく就業規則を変更したことは不当労働行為か。

(2) 平成 12 年夏季一時金及び同年冬季一時金について

ア 一時金に関する労使慣行が存在したか。また、一時金計算方法の変更は、この労使慣行を破棄する不当労働行為か。

イ 冬季一時金支給以前に被申立人は誠実に団体交渉を尽くしたか。

ウ 被申立人は平成 12 年 6 月 28 日に締結された一時金に関する協約を履行しているか。

(3) 組合役員に対する懲戒処分について

ア 被申立人は、X1 委員長及び X3 副委員長の職能資格セミナーへの出席について、団体交渉を拒否したか。

イ 平成 12 年 7 月 13 日に被申立人が行った X1 委員長及び X3 副委員長に対する戒告処分は、両人が組合役員であること故の不利益取扱いか。

(4) 団体交渉について

ア 被申立人の交渉担当者は交渉権限を有していたか。

イ 平成 12 年 8 月以降の団体交渉において、被申立人が交渉時間を 2 時間に制限したか。また、それが不誠実な団体交渉と認められるか。

(5) 労働協約及び労使慣行について

昭和 55 年 7 月 31 日に締結された昇格に関する協定が履行されないことは不当労働行為か。

(6) 平成 13 年夏季一時金について

一時金支給前に被申立人は団体交渉を実質的に拒否したか。また、これらの被申立人の行為は組合の団結を阻害し組合の弱体化を企図したもののか。

(7) 電話による支配介入について

平成 13 年 8 月 21 日の Y2 課長の X3 副委員長への電話における発言及び平成 12 年 8 月頃の Y3 事務長の X1 委員長への電話は、被申立人による申立人に対する支配介入に当たるか。

そこで以下、これらの争点を踏まえて判断する。

2 新賃金制度の導入について

(1) 就業規則改定と不当労働行為性の判断の関係について

ア 両当事者は、いわゆる就業規則の不利益変更について、就業規則の変更の必要性の有無、不利益性の内容と程度及び説明・協議・団体交渉の経過を中心に主張立証し、もって、不当労働行為の成否を争っている。そして、この際の考え方は、就業規則の不利益変更の効力を判断する判例法理の枠組みに依拠していると考えられる。

しかしながら、労働委員会における救済は、裁判所のように就業規則の有効無効を実体的に判断し事件の解決を図ることを目指すものではなく、その

ような規則が設けられるに至った労使間の交渉過程そのものを問題とするのであって、不当労働行為救済の判断を通じて団体交渉を円滑に推進し、労使間で遵守すべき共通のルールを形成することを目的とする。

したがって、就業規則の改定に関わる事件では、就業規則改定の効力(従業員に対する拘束力)と就業規則改定行為の不当労働行為該当性の判断は、区別して検討すべきである。

イ 就業規則の不利益変更の効力に関する判例の判断は、合理性の有無を基準とするもので、具体的には、①就業規則の変更によって労働者が被る不利益の程度、②使用者側の変更の必要性の内容・程度、③変更後の就業規則の内容自体の相当性、④代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、⑤労働組合等との交渉の経緯、⑥他の労働組合又は他の従業員の対応、⑦同種事項に関する我が国社会における一般的状況等を総合考慮して判断する枠組みを採用している。

すなわち、就業規則の不利益変更の効力の判断要素として、労働組合との交渉の経緯、多数従業員の受容の有無を重視はするが、これらはあくまで判断要素の一つであり、その内容も特定の組合との合意という結果を必要とするものでなく、特定の組合との間の説明・協議・交渉等に加えて、他の労働組合との交渉の経緯及び結果並びに従業員への説明等を通じての受容状況を全体として考慮するというものである。

ウ これに対し、不当労働行為の成否の判断は、使用者の就業規則不利益変更行為が労働組合法第7条に定める各号に該当するかを判断するものである。このため、同条第2号に定める団体交渉に係る不当労働行為の判断の方法も、判例における就業規則不利益変更の効力判断の際の団体交渉の経緯の考慮方法とは、自ずから異なる。団体交渉の不十分さに関連して就業規則の不利益変更の効力が認められない場合は、この不当労働行為に該当する可能性が高いが、効力が認められる場合であっても、不当労働行為に該当することがあり得る。

エ 就業規則の不利益変更に係る団体交渉の不当労働行為該当の有無は、誠実に団体交渉を尽くしているかを判断することにある。したがって、具体的には団体交渉の態様、内容、回数、時間及び交渉態度を総合して、団体交渉を尽くしているかを判断するところであるが、団体交渉事項に関連して、前置したり並行して労働者と使用者との説明協議等の労使コミュニケーションが行われている場合は、これらの状況も斟酌して、全体的に判断することが必要である。

特に、賃金や労働時間など重要な労働条件に係る不利益変更を交渉事項とする場合は、使用者が、その必要性、不利益性の内容・程度を明確にし、この変更の必要性と不利益性に応じた団体交渉を十分に行っているか、又は関連する説明協議を十分に行っているかを判断することが必要である。

オ 加えて、使用者が就業規則の改定に関して団体交渉に誠意をもって臨まず、組合との協議が整わないまま一方的に就業規則を変更したような場合は、組合の存在を無視しその弱体化を企図するものとして、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当する可能性があるものである。

カ そこで、以下、上記の不当労働行為の判断の枠組みに従って判断することとするが、まず、その前提として、判例の示す基準を念頭に置き、法人が導入した新賃金制度の内容について検討し、しかる後に労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当するか判断することとする。

(2) 新賃金制度の内容について

ア 新賃金制度導入の必要性の内容・程度

(ア) 法人が導入した新賃金制度は、従来の年功序列型賃金体系から、能力主義に基づく賃金体系への変更を図るものであった。法人は、この導入理由について、主として、経営上の理由と法人施設間の労働条件統一の 2 点を挙げる。

(イ) そこで、以下見てみると、法人が主張する経営上の理由とは、平成 12 年 4 月に介護保険制度が施行されたことによる各種補助金制度の見直しを前提とし、これに対応する職員の能力育成によるサービスの向上と効率化により、選ばれるサービス提供者となることで総収入枠の増加を図り、賃金原資を確保するというものである。

他方、この点について、申立人は、もともと措置費制度の下にあったのは特別養護老人ホームだけであり、措置費制度が廃止になるからといって、病院等の給与体系まで変える必要はない旨主張する。

確かに、申立人の主張するように、介護保険制度の施行が直接影響するのは、従来の措置費制度から介護保険制度へ移行した老人福祉施設であり、引き続き診療報酬制度が適用される病院等には直接関係するものではなかった。

しかし、介護保険の影響を受ける施設が少なからず法人内に存在することは事実であり、将来の法人全体の経営を見据えて新しい賃金制度を構築し、経営の強化を図るという法人の方針もあながち理解し得ないものではない。

また、申立人が新賃金制度は人件費の抑制が目的であると主張するのに
対し、法人としてはその目的を肯定しないが、Y7 常務理事が団体交渉にお
いてこれも目的であると言及していること、49 歳以上ではほぼ昇給が停止と
なる賃金体系を採用していること、組合員を見ても調整手当の支給対象が
年収 300 万円台後半以上の者に集中していることなどから、ベテラン層の
賃金圧縮を企図したものと考えられなくもなく、賃金抑制を意図した面が
ないとはいいい切れない。

- (ウ) 次に、施設間の労働条件統一について見ると、従前は、法人内において
複数の給与体系が混在しており、大別すると、①支給年度の国家公務員の
俸給表に基づき支給するもの、②国家公務員の俸給表を一年遅れなどでこ
れに準じて使用するもの、③東京都公私格差是正制度に基づく給与体系を
もつもの、④全く独自の給与体系をもつものの 4 種類であった。豊野事業
所内の施設においても、豊野病院は一年遅れの国家公務員の俸給表を用い、
ゆたかのは国家公務員の俸給表をその年に用いていた。手当についても施
設ごとに区々であり、東京の賛育会病院と豊野病院では、同じ夜勤手当で
あっても金額に差があるなど、賃金、手当等の労働条件は統一されていな
かった。

このような状況においては、法人の主張するように、施設間異動など法
人全体の事業運営に支障があることも当然考えられるところであり、施設
間の労働条件の統一を図るとの法人の方針も理解できないものではない。

申立人は、施設間の労働条件統一が目的ならば国家公務員の俸給表に段
階的に統一していくことでも目的を達成できると主張するが、後述する社
会一般の状況に鑑みると、法人が介護保険制度の導入を控え、経営の強化
と併せて能力主義に基づく賃金制度の導入を図ろうとしたこともあなが
ち理由がないとはいえない。

- (エ) なお、申立人は、能力主義賃金制度が及ぼすチーム医療への悪影響を懸
念している。しかし、人事考課を伴う賃金制度が職員間の競争を生み、医
療のチームワークを破壊するという主張は、一般論としてはあり得ないも
のではないが、本件においては疎明されていない。

イ 賃金制度の変更によって労働者が被る不利益の程度

- (ア) 次に、賃金制度の変更によって労働者が被る不利益について、移行に伴
う賃金変化、昇給、昇格及び諸手当の 4 点について述べる。

- (イ) 法人が採用した新賃金制度への移行方法は、従前の経験や職歴を考慮せ
ず、役職と年齢を基準として決定した職能資格級に応じて給与号俸を決定

するというものであった。

このため、旧賃金制度に基づく場合と比較すると、組合員でも賃金が増額となった職員は少なくなく、増額の大きい場合では、移行から3年後に年間賃金が約93万円も増額となった者が現われた。

他方、法人全体では、新賃金制度上の各月の基本給が約19万円という大幅な減額となる者も現われ、組合員36名中でも5名は、導入初年度に基本給減額幅が10%を超えた。このうち1名(別紙6のNo.36)の基本給は、旧基本給に比べ約18%(55,500円÷306,700円)という大幅な減額となり、基本給の20%(52,500円÷251,200円)を超える調整手当の支給を受けた。

しかも、年収について見ると、調整手当を支給されている者は、一時金の計算基礎額に調整手当が半額しか算入されないことにより、減額となる可能性が極めて高い。平成12年度については、組合員では調整手当を支給された7名中6名が減額となり、その額は99,600円から187,200円で、これは旧賃金制度に基づき算出した年収の1.80%から3.79%に及ぶものであった。また、平成13年度及び平成14年度では、年収の減額幅が拡大し、30万円を超えた組合員もいた。

さらに、この調整手当の一時金への算入措置は、平成15年度以降は廃止されている。

- (ウ) 総合職及び専任職の職能給表における号俸は、職能資格級2級及び3級では1号俸から31号俸、同4級から6級では1号俸から46号俸である。最高評価のSでは最大7号俸昇給することを考えると、各級の号俸数が少なすぎるのではないかという疑問がある。下位の級の最高号俸から次の級の相当号俸へ昇格した場合には、その後、その級の中で頭打ちにならずに昇給できる期間は、仮にB評価で5号俸ずつ昇給したとすると、6級以下では、3年(3級の場合)から6年(4級の場合)である。人事考課が最高評価のSの場合には、この期間はより短くなる。

また、X7組合員は、移行時に4級の最高号俸(46号俸)に格付され、職能給94,500円、調整手当46,850円が支給されたが、この合計額141,350円が職能給表上で確保されるのは7級28号俸であり、当該号俸まで昇格しない限り実質的に昇給しない。

- (エ) 法人は、昇格要件として、単位制研修又はこの研修に代わる試験が必要であるという変更を平成14年度に加えた。これについて、法人は、職員が自発的に受講する自己啓発支援体制であると説明する。職員の能力向上に資するとすれば職員個人にとって利益がないわけではないが、例えば3

級から4級への昇格要件は26単位、講義時間に換算すると19時間30分に上る研修が必要となり、これは時間外に無報酬で行われている。

法人は、当初は基本的には人事考課の結果を基礎とし、面接又はレポート(4級への昇格の場合は職能テスト)で昇格できる制度として、人事考課等を含む新賃金制度を導入したが、このように単位制研修等の要件を新設したことは、申立人が指摘するとおり、昇格基準を引き上げたものとして捉えられなくもなく、時間外に無報酬で受講しなければならないことも含めて、職員にとっては新たな不利益を生ずるものと見ることができる。

(オ) なお、申立人は、新賃金制度実施に伴い減額した諸手当を元に戻すことを主張している。

しかしながら、諸手当は増額されたものがある一方、廃止されたものもあるが、本件では新賃金制度と一体のものとして改定されており、単独での評価にはなじまない。加えて、申立人からも減額された諸手当の種類及び額、新旧手当を比較した場合の不利益性等について、疎明はない。

ウ 代償措置等の関連する他の労働条件の改善状況

(ア) 次に、代償措置等について、月例賃金の現給保障、一時金計算基礎額への調整手当の半額算入、積み上げ昇給及び人事考課の一時金への反映の4点について述べる。

(イ) 法人は、基本給の減少分を調整手当により補填し、月例賃金については移行時の現給保障を行った。

確かに、月例賃金の低下については、調整手当支給中は不利益は回避されているが、調整手当は、実施初年度には全従業員の約半数が支給を受け、さらに、4年後の平成16年度においてなお、全従業員の約19%に相当する182名に平均31,366円が支払われている。調整手当支給中は、昇給又は住宅手当等の諸手当の増額があっても、その分、調整手当から減額されてしまうため、これらの者は、実質的には平成16年度まで昇給が停止されているのと同じ効果が生じている。

(ウ) 法人は、平成12年夏季一時金から平成14年冬季一時金までの3年間にわたり、一時金の計算基礎額に調整手当の半額を算入する措置を講じた。この一時金に関する方策は、経過措置として一定の効果を有するものの、残りの半額分について一時金の支給額が減額となることは明らかである。

(エ) 法人は、新賃金制度への移行時に既に該当職能資格級の最高号俸に達している職員に対しては、積み上げ昇給という給与表の枠外での特別昇給を平成14年度まで実施した。平成15年度には、法人はこの措置を廃止し、

平成 14 年度の職能給額を保障したが、該当する職員は、これ以後、昇格しない限り年齢給のわずかな定期昇給以外に昇給はない。

- (オ) 法人は、人事考課の結果を一時金に反映させる制度の運用を、平成 12 年冬季一時金から開始したが、平成 14 年夏季一時金までは、考課係数が 1.0 未満となる場合は適用せずに 1.0 とし、S 又は A 評価の場合には 1.1 とする経過措置をとった。昇給についても、平成 13 年度及び平成 14 年度は、人事考課のプラス結果のみを反映させる措置を行った。

エ 変更後の就業規則の内容自体の相当性

- (ア) 次に、変更後の就業規則の内容自体の相当性について、新賃金制度の設計、人事考課の考課基準、考課者及び考課内容並びに職群選択の 4 点について述べる。

- (イ) 法人は、人事考課の方法等において、例えば人事考課の端数処理の計算方式に関しては、平成 12 年度の導入時には六捨七入としていたものを平成 13 年度には五捨六入とし、さらに、平成 14 年度には各考課ごとに行っていた端数処理を総合判定計算の時点のみにするなど、導入後に制度の見直しを繰り返し、また、各考課項目が最高評価でも総合判定で最高評価としないなどの制度上の重大な不備にも、平成 15 年 6 月の団体交渉において、組合によって指摘されるまで気付かないなど、新賃金制度は、種々の問題点を残したままであった。

- (ウ) また、法人の人事考課制度は、当委員会における審問開始以前には考課基準が公表されていなかった。すなわち、考課方法について規定した「人事考課マニュアル」は組合に公表されず、また、「+」、「±」及び「-」の 3 段階評価から S 及び A から D の 5 段階評価等への置き換えの方法も公表されなかった。これらの考課の基準が示されないままでは、考課が恣意的運用に陥ると批判されても致し方ない。

- (エ) 人事考課が十分に機能すれば、職員は、自らの努力で不利益を回避することも可能である。しかし、X3 副委員長は、平成 13 年下期の情意考課に関して、能力開発カードに記載されているチェック項目には該当しない方法である全体判断により評価を下げられた。

また、豊野病院の臨床検査技師の X7 組合員の場合、第 1 次考課者は薬剤師の課長、第 2 次考課者は事務長、第 3 次考課者は院長である。人事考課が異なる職種の者によってなされる場合には、合理的かつ整合的な考課が確保されるような配慮が必要となるが、そのような状況は見受けられない。

さらに、第1次考課から第3次考課の結果が相違する場合は、考課結果を考課者間の検討により、できる限り一致させることとしていたが、能力開発カードは、この検討結果を記入できる書式になっていない。このため、第1次考課者や第2次考課者の評価が、消しゴムや修正液で消して書き換えられる取扱いがなされていた。X5組合員の場合は、面接後に評価が書き換えられたが、検討の過程が能力開発カードに残っていないため、考課の過程が検証できず、人事考課の客観性と確実性が担保されていない。

(オ) 申立人は、職群ごとの転勤の範囲について、専能職は隣接地域事業所内に限定されるが、総合職は施設・地域の限定がないため、総合職を選択しにくい問題があると主張する。

しかし、職群に基づく人事管理制度は一般的に行われており、また、転勤の地域限定の制度は、賃金が相対的に低くても、総合職を選択しないことにより、法人全体にわたる高度な業務知識や経営に係る判断力を習得することに煩わされず、地域に密着した生活を行いつつ自らの担当業務の遂行能力を高めることができるものともいうことができる。

オ 他の労働組合又は他の従業員の対応

新賃金制度の導入に際して、法人は、改定する就業規則に対する意見書の提出を各単組等に求めた。これに対し、清風園・清林ハイツ第二清風園労働組合は、「賃金制度については職能資格制度に伴う賃金改正であり、職能資格制度が順調に可動していない現在完全実施されることには到底承伏できないところである。」などと反対意見を記し、3つの地域事業所の従業員代表が、特に異議はないなどと記した。また、賛育会病院、清風園・清林ハイツ第二清風園、東京清風園及び東海清風園の各単組等は、夏季又は年末の休暇日数が短縮となることや休日の扱い又は通勤手当等に関し意見を提出した。

法人は、豊野事業所以外の事業所では、新賃金制度の趣旨が理解され、何の問題なく新賃金制度に移行している旨主張し、申立人は、法人全体の多くの職員が制度導入に反対していた旨主張するが、双方ともにその疎明はない。

カ 同種事項に関する我が国社会における一般的状況

法人は、従来からの年功序列の賃金制度から、個人の能力・実績をより重視した給与体系への転換を図ることが、社会的・国家的な要請であると主張する。

確かに、近年、我が国では、年功序列型賃金制度を見直し、能力主義賃金制度の導入を図る事例が増えており、人事考課制度を給与規程に取り込むことは一定の社会的合意が形成されつつあるといえる。社会福祉事業の分野に

においても、中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会は、平成 10 年 6 月 17 日付け「社会福祉基礎構造改革について(中間まとめ)」で、福祉の職場によい人材を求めるために、「賃金についての制約を外し、各事業者が、社会福祉施設等職員にふさわしい給与体系を導入し、その職員の能力等に応じた処遇を可能にする必要がある。」と提言している。また、人事院も、平成 12 年に、「個人の能力・実績をより一層重視した給与体系の実現に向けた見直しを進めてゆくことが肝要である。」などと提言し、平成 17 年には、「国家公務員の給与体系にも人事考課を導入すべきである。」と提言している。

法人が新賃金制度を含む就業規則の改定を行った平成 12 年 4 月当時において、医療・福祉分野での能力主義に基づく人事・給与の制度の導入は先駆的な試みであったことは、法人も認めているところであるが、以上のような我が国の現状に照らして、法人が能力主義賃金制度の導入を図ったこと自体に社会的相当性がなかったとはいえない。

(3) 新賃金制度導入に係る団体交渉等について

ア 本件における労使コミュニケーションの構造

(ア) 以下、前記(2)で検討した法人の導入した新賃金制度を前提に、団体交渉の経緯について見ていく。ただし、本件における新賃金制度導入をめぐる労使間のコミュニケーションは、組合との団体交渉のみで行われてきたものではなく、当初、法人は、連合会や職員に対する説明会等により説明・協議を行っているので、これらを含めて検討する。なお、この労使コミュニケーションの構造の概略は、以下のとおりである。

(イ) 平成 10 年 5 月 30 日の人事制度検討説明会以降、平成 11 年 4 月 1 日の職能資格制度実施前までの期間、法人は、労働者側の交渉窓口を連合会とした。平成 10 年 10 月 3 日から始まった連合会への説明会は 3 回、労使協議会と題された平成 11 年 3 月 10 日を含めると、少なくとも 4 回開かれている。

平成 11 年 4 月 1 日の職能資格制度実施以降、同年 11 月 30 日の職群選択期限までの間、法人は、引き続き連合会を交渉窓口とし、連合会との労使協議会を 3 回開催している。

なお、連合会への説明会及び労使協議会には、各単組の代表が出席している。

(ウ) 平成 11 年 12 月から平成 12 年 1 月 25 日までの間は、法人が引き続き連合会を窓口とする中で、連合会とゆたかの労組及び豊野病院労組が並行して法人との交渉に当たった。

この間、連合会は、平成 11 年 12 月 27 日には団体交渉を申し入れたが、法人は拒否し、平成 12 年 1 月 25 日の説明会では、連合会が、傘下の単組の足並みが揃わず、以後窓口とはならないという申入れをするに至った。

ゆたかの労組及び豊野病院労組は、平成 11 年 12 月、相次いで団体交渉を開始し、この間、ゆたかの労組は 1 回、豊野病院労組は 2 回の団体交渉を行った。

- (エ) 平成 12 年 1 月 25 日の説明会の後は、交渉窓口は組合のみとなり、豊野事業所において、同年 4 月 1 日の新賃金制度実施前までに、ゆたかの労組が 3 回、豊野病院労組が 4 回の団体交渉を行った。

さらに、4 月以降は、6 月 30 日の両組合の統合までの間に、両組合らの合同の団体交渉が 4 回行われた。

- (オ) 職員に対する法人の説明会は、豊野事業所では、平成 10 年に 2 回、平成 11 年に 1 回、平成 12 年は 4 月の新賃金制度実施までの間に 3 回開催された。

イ 新賃金制度実施以前の団体交渉等(説明会・労使協議会を含む。)

- (ア) 法人が組織として本格的に新賃金制度の検討を開始したのは、平成 10 年 5 月 30 日に行われた施設長等を対象とする人事制度検討説明会以降であり、平成 11 年 4 月の職能資格制度の実施までは 10 か月程度、平成 12 年 4 月の新賃金制度の実施まで 1 年 10 か月程度という日程の中で賃金制度の改定が行われた。

法人は、平成 10 年 10 月 3 日の連合会、施設長、管理職等を対象にした最初の説明会に各単組代表の参加を要請し、これ以降、同年 11 月 9 日には連合会に対する説明会を、同年 12 月 15 日及び 16 日には豊野事業所の全職員を対象にした説明会を開催した。

しかし、法人自らが認めているように、法人は、新賃金制度について明確に決定しておらず、平成 10 年中の職員、管理職及び連合会を対象とした各説明会において配付された資料は、職能資格級に関する図表等を主体とした簡略なものであり、特に新しい賃金制度の内容については何ら言及していない。このことから、職能資格制度及び人事考課等の法人の示す新しい制度が、賃金、昇格等の労働条件に及ぼす影響を連合会及び組合が把握することは、甚だ困難であったものと推認される。

- (イ) 法人が新賃金制度に関して初めて言及したのは、平成 11 年 1 月 20 日の連合会への説明会である。法人は、このときに、新賃金制度への移行のため、平成 11 年度の定期昇給及びベースアップを凍結することについても

説明している。このことは、同年 3 月 10 日の連合会との労使協議会でも申入れがなされている。

しかし、後者の説明会における配付資料「1999. 3. 10 組合連合会使用説明資料」でさえ、簡単な図等と箇条書き程度の説明にとどまり、基本給は年齢給と職能給で構成されること、能力開発型の能力給を導入すること、移行時の条件・方針等を記した 4 頁程度の簡略なものにすぎない。

他方、法人理事会は、10 日後の平成 11 年 3 月 20 日には、人事考課規程、職能資格級規程、職群管理規定等を承認し、同年 4 月 1 日に施行すると決定した。これら各規定と対比すれば、連合会に提示した上記の資料は、職能資格制度の実施 1 か月前の時期に提示される資料としてはあまりに簡略にすぎるものであった。

そして、同年 4 月に職能資格制度を実施してからは、法人がこれを前提とし、既成事実とした上で、さらに就業規則改定、新賃金制度導入を進めていくことに鑑みれば、連合会及び組合にとっては、制度の採否に関わる意見を表明することができる重要な時期であったと考えられるが、この機会は、こうした法人の説明不足及び資料提供不足によって奪われてしまったといわざるを得ない。

- (ウ) また、法人は、平成 11 年 3 月 30 日付けの覚書の締結により、連合会と新賃金制度の導入について合意したと主張するが、同覚書第 3 項に、「連合会から…具体的な案が提示されるまで、賃金制度については意見の表明ができない旨の意思表示があった。」と記載があるとおり、法人の説明が不足する中で、連合会が態度を保留したというのが実態であると認められる。

したがって、これをもって合意があったと見ることはできない。

- (エ) 結局、平成 11 年 4 月の職能資格制度実施までに、本來說明すべき新賃金制度の内容が十分に法人から示されることはなかった。

Y7 常務理事は、この時期までは、制度導入の趣旨について、社会福祉の基礎構造改革等を控えて、事業自体が大変な時期にある、職員の能力の育成をもって事業を活性化させ、より良い選ばれるサービス提供者にならないなど述べたにとどまる。

しかし、新賃金制度実施後の平成 12 年 4 月になると、Y7 常務理事は、将来を見据えて、経営が困難になることが予想される状況の中で、人件費を圧縮していかなければ、法人はやっていけない旨を述べた。

これらのことを全体的に考慮すると、賃金に関する重要な情報が、組合

に対して正確に、かつ適切な時期に提供されていたとは認め難い。

- (オ) その後、平成 11 年 6 月 10 日に、法人は、全職員に職能資格制度ガイドブックを配付した。このガイドブックでも、「人事考課は賞与や昇給の決定にも使われますが、それはむしろ副次的で、人事考課の目的と意義は育成にあります。」という記載にとどまっていた。この人事考課が、実際には賃金減額、昇給遅延を招くものであることに鑑みると、この時期までの法人の説明が適切なものであったとは認め難い。

- (カ) 平成 11 年 9 月 24 日の連合会との労使協議会では、賃金規程準則案、賃金規程内規案、総合職及び専能職の職能給表案、技能職の給与表案、賃金シミュレーション及びモデル賃金等の資料が配付された。

これらの配付資料から判断すると、この労使協議会以降、連合会及び組合は、新賃金制度の具体的な内容、すなわち、新賃金制度導入に伴う利益と不利益等を概ね把握することが可能であったともいえる。

しかし、配付資料には説明書き、注釈等が少なく、例えば、賃金シミュレーションとは、新賃金制度に移行後の職能給相当額の分布を示すグラフであり、現行の賃金制度に比べて基本給が減少する者や増加する者が生じる可能性を示すものであるが、グラフに関する具体的な説明が付記されていないため、その内容が容易に理解できるものとはなっていなかった。

この点、Y6 課長がスライドや表を用いて賃金のモデル案を示して説明するなど、賃金に関する説明が行われたことは窺えるが、同年 10 月 4 日に、ゆたかの労組、豊野病院労組及び豊野清風園労組が、「1999 年 9 月 24 日に、提示された職能給の賃金表の資料だけでは、理解できないので、賃金等などの重要事項については、今後、更なる協議等が必要と思われます。」と法人に対して申し入れていたことから、組合が理解できる程度の内容説明が十分行われたものとは認め難い。

- (キ) 平成 11 年 11 月 2 日及び 4 日には豊野事業所の全職員を対象とする賃金制度説明会が開催され、資料として、賃金規程準則案、総合職及び専能職の職能給表案、技能職の給与表案、賃金シミュレーション、モデル賃金等が示された。

しかし、これらの配付資料も説明書きや注釈等が少なく、内容を職員が理解するためには、法人が配付資料について適切な説明をすることが必要であったが、この説明会当日どのような説明がなされたのかは定かでない。

さらに、法人は、同月 10 日には職群選択通知とともに職員に各職群のモデル賃金の資料を配付しているが、この時点で、人事考課が賃金低下に

結びつく可能性があるということが、連合会、組合又は職員にどの程度周知されていたのかも不明である。

同月 29 日には、連合会は、法人に対して、「現行の職能資格制度は、数多くの問題があり、未成熟である。」「新賃金体系については、提示されているものでは十分に検討できない。」などと申し入れた。

これに対する法人の回答は、「新賃金体系は、決定してから労組に提示するのではなく、検討段階において順次説明する方法をとっています。『提示されるものでは十分に検討できない』ではなく、提示をするとともに意見をお聞きしており、今後とも最終案になるまでに順次説明を行ないますので検討をお願いします。」などと、いまだ検討あるいは策定の段階にとどまり、法人の準備不足を自ら認めるものとなっている。このやりとりを鑑みれば、法人の説明が制度全体にわたり十分になされていたと見ることは困難である。

(ク) こうした状況の下で、法人は、職員に職群選択を求めた。

職員の職群選択の期限は平成 11 年 11 月 30 日であり、職員への情報提供から 1 か月すら確保されていない。連合会も組合も十分な情報を得ることができていない中で、十分な検討時間を与えられることもなく、職群選択を強いられたといわざるを得ない。

後に、ゆたかの労組及び豊野病院労組の組合員は、この時点での職群選択を撤回することで法人と合意したが、その際、法人がゆたかの労組あてに回答した平成 12 年 2 月 21 日付けの「職群選択について」という文書では、「1999 年 11 月に行ないました職群選択について、その時点ですべての情報が揃っていなかった為、その時の職群選択は撤回し、新たに職群選択^{ママ}を取り直しをいたします。」と回答し、法人自ら十分な説明を行い得ずに職群選択を求めたことを認めている。

(ケ) 平成 11 年 11 月末の職群選択の期限から、新賃金制度実施までの期間は、4 か月程度にすぎない。しかも、実質的に就業規則の改定案と同内容の資料が示されたのは、平成 12 年 1 月 25 日の説明会であり、新賃金制度実施のわずか 2 か月前である。

また、職群選択通知後、連合会、ゆたかの労組及び豊野病院労組が各々団体交渉を求めたが、法人は、連合会との団体交渉については、説明会に固執してこれを拒否した。連合会は、同日の説明会冒頭で、傘下单組の足並みが揃わず以後の交渉の窓口になることを拒否し、このため、各単組合同の説明会に切り替えられ開催されることになった。

- (コ) 豊野事業所の組合との団体交渉については、新賃金制度の実施までに、豊野病院労組との間で6回、ゆたかの労組との間で4回開催されているが、法人本部責任者が出席して行われた団体交渉は一度もない。平成12年1月31日の豊野病院労組との団体交渉では、Y8院長が、職能給の導入は法人全体で決めてきた、それを豊野病院だけで変えるわけにはいかないなどと述べ、同年3月16日の豊野病院労組との団体交渉でも、Y3事務長が同様の説明を繰り返した。法人は、団体交渉を院長、施設長、事務長等の施設の管理職(以下「施設管理職」)に任せているが、後記5、(1)のとおり、施設管理職は、實際上、新賃金制度に関しては十分な交渉権限を授権されていたとはいえず、また、法人本部の権限ある者と密接に連絡をとり、あるいはこれらの者の出席を図るなどの、交渉を遂行し、進展させる対応をしておらず、団体交渉義務を果たしたと認めることもできない。
- (サ) さらに、法人が導入した新賃金制度は、前記(2)で見たとおり、様々な問題点を抱えていた。特に実施初年度では法人従業員の約半数が支給を受けることとなった調整手当は、基本給の減額を反映したものであるが、その額は平均値でも月3万円を超えている。組合員の中にも、基本給の20%を超える調整手当を受けた者がいるが、調整手当が経過措置であることを考えれば、これらの者には賃金減額の不利益が伴うのであり、順調に昇格しなければこの賃金減少を補うことができない制度となっている。法人は、連合会との交渉や職員への説明会、組合との団体交渉等を通じて、このような不利益の説明を十分にすべきであり、また、人事考課の計算方法など職員の労働条件に関わる制度の内容についても、十分な説明をすべきであった。しかし、法人の就業規則の案の提示状況や説明会等での資料配付状況を見る限り、必要な資料提供と説明は極めて遅く、かつ、その内容も不十分なものといわざるを得ない。
- (シ) 結局、法人は、制度の検討が間に合わず、平成11年3月30日付けの連合会との覚書第4項のうち、4月以降、随時説明・協議を行うとした賃金制度の案については、同年9月24日の労使協議会になって初めて示し、9月ないし10月までには示すとした確定案を示したのは、平成12年1月末から2月初めであった。このように最終案の提示が遅くなる中、組合の要求にもかかわらず、豊野事業所における新賃金制度実施以前の団体交渉には法人本部からは一度も出席せず、施設管理職に団体交渉を任せ、最終案の提示から2か月後の同年4月1日には、交渉継続を求める組合の意見を聞き入れることなく、新賃金制度を実施した。このような法人の態度は、

組合の団体交渉権を保障するものとは到底いえない。

- (ス) ところで、法人は、連合会を中心に職員及び組合にも制度の説明を尽くしてきたと主張している。確かに、連合会の協議合意が各単組を拘束し得るかについては連合会規約上疑義がないわけではないが、豊野病院労組及びゆたかの労組は、当初連合会が協議窓口になることについて是認していたものと認められる。加えて、連合会と法人との説明会及び労使協議会は、各単組の代表も同席して行われている。したがって、組合は「情報を得る機会があったのであり、法人も、連合会とのこれらの協議等の場において、十分に新賃金制度の説明をしていれば、組合に対する説明義務も果たし得たというべきである。

しかし、前記(ア)から(キ)まで見たとおり、法人の連合会に対する資料提供や説明は十分なものであったとはいえない。

- (セ) 他方、平成 11 年 12 月に豊野病院労組及びゆたかの労組が独自に法人との交渉に当たるようになってから、平成 12 年 4 月の新賃金制度導入までの実質的な交渉期間は 4 か月足らずと極めて限られていたとはいえ、既に連合会との説明会・労使協議会等を通じて法人から資料の提供等を受けていたことを考えれば、組合は、自らの検討を進めるために具体的な説明の要求をするなど、交渉に向けた積極的な対応をなし得たとも考えられる。

これに対し、両組合の交渉は、職群選択に反対しその撤回を要求したこと、定期昇給凍結について早期の昇給実施を求めたことが中心であり、両組合は、新賃金制度の導入と就業規則の改定については反対を主張するのみで、内容に踏み込んだ交渉をしようとの積極的な姿勢を示してはいない。

しかし、実施以前の新しい賃金制度の交渉に当たっては、これを策定する法人が一方的に全ての情報を有しているのであり、あらかじめ法人が具体的な制度内容を十分に示さなければ、組合が具体的に問題点に踏み込んだ交渉をすることは困難である。前記(シ)のとおり、法人の対応が不十分で適時の機会を失するものであったことを考慮すれば、組合の交渉が受け身の姿勢に回らざるを得なかったことも理解できないものではない。

ウ 新賃金制度実施後の団体交渉

- (ア) 一般に、賃金、一時金、昇格要件などの労働条件及び賃金等に連動する人事制度に係る事項は、義務的団体交渉事項であり、労使間の合意に基づき締結された労働協約に定められた事項(解決済み事項)につき再度求められた団体交渉であれば別として、何ら労働協約の締結をみない事項については、使用者は、労働組合の団体交渉の申入れに対して、当然に団体交

渉応諾義務を負う。

したがって、そのような労働協約の締結のない本件においては、法人は、新賃金制度実施後であっても、団体交渉応諾義務を負う。すなわち、法人は、組合の団体交渉申入れに応じ、制度内容の的確かつ理解し易い説明を行い、交渉、協議を通じて制度の不足を補い、あるいは改善を図るなど、導入前の拙速さがもたらした不足不備を補うべきであった。

しかし、法人は、実施からわずか4か月後の平成12年8月1日には、「職能給・職能資格制度はすでに導入されたものであり、団交において説明をする努力はしておりますが、現在交渉中という認識はありません。」と回答し、交渉への途を断つ行為をとった。同年6月28日付けの12年夏季一時金協定においては、一旦は交渉継続中であると認める内容で協定を締結しておきながら、その後わずか1か月ほどで交渉中の状態ではないとの言動をとったことにより、組合の法人に対する不信感が強まり、組合の姿勢を硬化させることになったことは否めない。

(イ) また、法人は、説明する努力をしようとしているが、新賃金制度実施後における資料開示と説明が十分であったとは認められない。

例えば、一時金は、調整手当が計算基礎額に算入されないと不利益が大きいが、法人は、当初3年間はその半額を計算基礎額に算入し、4年目からは全額不算入とした。このような措置は、調整手当を受ける者に不利益となり、法人の主張するように、調整手当が現給保障を目的とするのであれば、月例賃金だけでなく、一時金を含めた年収に対する配慮が必要であったといえるところであるが、法人は、組合の質問に対し、月例賃金の保障であると回答するのみで、必ずしも適切な説明を行っていない。

さらに、人事考課に関しては、「人事考課マニュアル」等は、制度導入前に既に完成していたにもかかわらず、団体交渉では提示されず、平成13年6月14日に当委員会に書証として提出されたことにより、組合に初めて明らかにされた。

また、人事考課の計算方法は、平成15年まで開示されず、法人が人事考課の計算方法を開示したことにより、人事考課により職能資格級6級以下に計算上最高評価のSが出ない不備が組合の指摘により発見されたのも、導入から4年を経た平成15年6月の団体交渉においてであった。

このように、能力主義賃金制度の基幹となる人事考課の客観性・公平性についての労働者の理解を得るための説明義務が果たされたい。

(ウ) 以上のような法人の交渉態度は、実施後の新賃金制度に関して、誠実に団体交渉義務を尽くしたものと認め難い。

エ 小括

一般に、使用者には労働組合と誠実に団体交渉に当たる義務がある。この誠実団体交渉義務を履行したといえるためには、使用者は、単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、それら要求や主張に対し、その具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、それらにつき論拠を示したり、必要な資料を提示する義務がある。さらに、労使双方は、互いに代案を用意するなど、譲歩し、合意を模索すべき義務を負う。

したがって、組合の要求・主張に対する回答、説明、資料提示等の具体的対応の不足、大幅な遅延、適時を欠く交渉方法、最初から譲歩の意思がないことを示した交渉態度等は、誠実団体交渉義務に反する。

前記イのとおり、平成12年4月の新賃金制度実施以前の団体交渉において、法人は、介護保険制度の導入に合わせた同年4月1日からの新賃金制度実施に固執して、確定案提示から実施まで2か月程度と十分な交渉期間を確保せず、また、そうした中で十分な交渉権限を持たない施設管理職を交渉担当者とし、種々の問題を抱えていた新賃金制度について、制度の内容及び不利益性等の説明を十分に行っておらず、団体交渉を尽くしていないといわざるを得ない。

また、このように団体交渉を尽くしていないことが、連合会との労使協議会等の団体交渉以外の労使コミュニケーションによっても補われることはなかった。

さらに、新賃金制度実施後の団体交渉においても、前記ウのとおり、法人は、制度を既成事実とした上で、実施からわずか4か月後には、新賃金制度を団体交渉での議題ではないと表明し、その後も十分な説明を行っておらず、誠実に団体交渉義務を尽くしていたとは認め難い。

このような法人の交渉態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるものと判断する。

(4) 就業規則の変更に係る支配介入について

次に、就業規則の変更行為が、組合に対する支配介入に当たるか否かを検討する。

申立人は、同意なく就業規則を変更してはならないと主張しているが、労働基準法第90条は、就業規則の変更に際しては、使用者は当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半

数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならないと定めているにとどまる。

この点、組合は、豊野病院及びゆたかのにおいて、従業員の過半数かそれに近い組織率であったが、仮に同条に規定する過半数労働組合に該当するとしても、意見を述べる権利を有するにとどまり、さらに進んで、特段の法的根拠なくして同意権までも有するものではない。

また、法人が導入した新賃金制度は、制度設計上の不備を残し、基本給の大幅減額等の不利益性も伴うもので、組合との交渉状況は前記(3)のとおりであったが、新賃金制度を含む就業規則の改定に際して、法人の組合に対する組合嫌悪の不当労働行為意思を裏付ける事実等の疎明はない。

よって、本件における就業規則の変更が、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

(5) 賃金に係る労使慣行について

申立人は、組合の要求や交渉によって、国家公務員の俸給表に準じた賃金を支払うという労使慣行が成立していたと主張する。しかし、豊野事業所の各施設においては、給与規程上若しくは運用上、賃金の支払いは国家公務員の俸給表に従うこととされていたものの、豊野病院においては一年遅れの国家公務員の俸給表によるなど、各施設において区々の運用がなされていた。

しかも、組合が法人との交渉の中で、平成2年及び平成4年には、国家公務員の給与水準に近づけることを議題としなければならなかったことなどを考え合わせれば国家公務員の俸給表に準拠した多様な型の取扱いが存在したものの、国家公務員の俸給表に準じた賃金を支払うということが、労使双方の継続的な行為の準則として機能していたと見ることはできない。

さらに、法人内には、賛育会病院のように、全く独自の給与体系を運用していた施設もあり、法人全体としてみれば、申立人が主張するような慣行が、法人の規範的意識に支えられて、労使慣行にまで高まっていたとはいえない。

以上より、組合と法人の間において、国家公務員の俸給表に基づいて賃金を支払うという労使慣行が存在したと判断することはできず、法人による新賃金制度の導入が、この労使慣行を破棄する不当労働行為に当たるとすることはできない。

3 平成12年夏季一時金及び同年冬季一時金について

(1) 一時金に係る労使慣行について

申立人は、法人が、新賃金制度の実施に伴い、平成12年夏季一時金以降、一時金を一方的に減額支給し、組合が要求し交渉する中で労使協定され労使慣行

となってきた国家公務員俸給表に準じるという賃金制度を一方的に破棄し、そのことを通じて組合運営への支配介入を行ったと主張する。

しかし、そもそも賃金制度については、前記 2、(5)のとおり、国家公務員の俸給表に基づいて賃金を支払うという労使慣行が存在したと判断することはできない。

さらに、一時金の支給についても、豊野病院では、国家公務員より低い支給率が常態化しており、申立人の主張するような労使慣行の存在を認めることはできない。

よって、一時金計算方式の変更が、労使慣行を破棄する不当労働行為に当たるとすることはできない。

(2) 冬季一時金支給以前の団体交渉について

ア 使用者の誠実団体交渉義務の内容については前記 2、(3)、エのとおりであり、使用者が、合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度で交渉に臨むことは、誠実団体交渉義務違反となる。

イ この点、法人は、冬季一時金交渉に先立つ平成 12 年 11 月 21 日付け文書により、冬季一時金の支給率は 2.8 か月とすること、経過措置として一時金計算基礎額に調整手当の半額を算入すること、人事考課係数は、上期人事考課結果が S 及び A については 1.1 とし、それ以外は 1.0 とすること、支給日は 12 月 13 日とすることを各施設長に通達した。

また、法人は、同年 11 月 22 日の冬季一時金に関する第 1 回団体交渉の後、同月 24 日、ゆたかのでは職員休憩室に文書を掲示するなどしてこの内容を職員に伝達した。法人は、同年の夏季一時金についても団体交渉継続中に回答書を掲示及び伝達し、同年 6 月 22 日に文書により謝罪しているが、再び類似の行為を繰り返したものである。

確かに、法人が、一時金の支給期日が迫っているなどのやむを得ない状況の下では、職員への通知を優先することが必要な場合もあり得るところである。また、6 月 16 日付け文書の場合とは異なり、事前に掲示文書の内容は組合に示されているが、支給期日までにはまだ期間があり、まして、冬季一時金については団体交渉を一度行ったのみであり、法人が、交渉の初期の段階で、敢えてこうした行為を行う必要性があったかは疑問である。

ウ 掲示文書の支給条件は、組合との交渉によって変更を受けることなく冬季一時金が支給されたが、冬季一時金交渉においては、3 回の団体交渉後も支給日までの間に、交渉妥結に係る覚書の合意に向けて労使双方が案を出し合っており、その案は、主要部分において、平成 12 年 11 月 21 日付け文書と内容

を同じくした。結局は覚書の締結には至らなかったが、これは、暫定支給として爾後協議するか否か、すなわち、新賃金制度を前提とするか否かの点で対立が解消できなかったためであり、一時金支給という直面する課題については、最終的には団体交渉により、労使は合意の一手手前まで進むことができていた。

エ 以上のことから、冬季一時金については、法人があらかじめ支給方針を確定して団体交渉に臨んでいると解される余地はあるものの、その後の交渉の経緯に鑑みて、交渉の結果、決裂したことが明確であり、団体交渉が不誠実であるとはいえないものと判断する。

また、このときの団体交渉は、法人により、交渉時間が2時間に制限されているが、このような時間制限が直ちに誠実団体交渉義務違反とはならないことは、後記5、(2)で述べる。

オ なお、申立人は、12年夏季一時金協定についても、法人がその履行をしていないと主張する。

確かに、法人は、協定締結から約1か月後の平成12年8月1日には、協定書第5項の規定と矛盾して、新賃金制度について、「現在交渉中という認識はありません。」と回答しており、このような法人の態度に問題がないとはいえない。

しかし、協定書第1項、第2項、第3項本文及び第6項は、平成12年夏季一時金支給時に法人により履行されており、また、努力目標を定めた第4項は、同年冬季一時金交渉の中で交渉され、人事考課の結果がS又はAと評価された者は通年では4.94か月の支給となる経過措置をとったことにより、個人の努力次第では協定書の努力目標に近い支給を確保することが可能となっている。

同じく努力目標に関する第3項ただし書及び第5項については、団体交渉においてその履行についてどの程度交渉してきたのか疎明がない。また、法人の不当労働行為意思に係る事実等の疎明もなく、不当労働行為の成立については、これを認めることができない。

4 組合役員に対する懲戒処分について

(1) 懲戒処分について

ア X1委員長(当時、豊野病院労組書記長)及びX3副委員長(当時、ゆたかの労組執行委員長)へのセミナー参加命令について、法人は、中堅職員として参加を要請したものであると主張し、申立人は、主任クラスでもない組合役員をねらい撃ちにしての参加の強要であると主張する。

そこで、まず人選について見てみると、確かに、平成 12 年 6 月 6 日付け開催通知の参加対象者中、豊野病院とゆたかのについては、5 名中 3 名が組合の幹部であり、不自然さがないとはいえない。

イ 次に、X1 委員長及び X3 副委員長への参加指示について見ると、法人は、開催通知以降、平成 12 年 6 月中旬に担当課長を通じて参加を指示したが、開催通知の参加対象者と実施要領の参加者名簿を比較すると、2 名が削除され、3 名は別の者に変更されていた。このことから、法人が、事情によっては不参加又は参加者の変更を認めていたことがうかがわれ、ゆたかのでも、X8 副委員長(当時、ゆたかの労組副執行委員長)が、実家の測量と親族会議があることを理由に欠席が認められ、代わりに X10 組合員が出席した。

したがって、6 月中、法人は、参加者の調整を行いながら参加指示をしていたと考えられるが、組合役員としての立場から、新賃金制度の既成事実化を図るセミナーには出席できないとの理由で出席を拒んだ X1 委員長と X3 副委員長については不参加を認めなかった。

その上で、法人は、セミナー参加命令書により、再度、セミナーへの参加を命じ、この再度の命令に違反したとして両名を戒告処分とした。

ウ また、Y4 施設長は、平成 12 年 7 月 3 日、X3 副委員長へのセミナー参加命令書交付時に、同人名の命令書であるにもかかわらず、私は参加しなくてもいいと思うんだけどなどと述べている。

さらに、豊野病院とゆたかのでは、両名のセミナー不参加を前提に作成・変更された勤務表をそのまま放置し、同月 6 日、Y3 事務長は、X1 委員長に対し、処分について、大丈夫じゃないかとの旨の話をし、また、セミナー当日の 7 日、ゆたかの通常勤務していた X3 副委員長を Y4 施設長と Y2 課長は黙過していた。

以上のように、法人は、首尾一貫しない対応を行い、自らの極めて杜撰な対応を顧みることなく、両名を戒告処分とした。この処分については、相当性を欠くところがあるといわざるを得ない。

加えて、告知聴聞の手續等について、法人の就業規則には規定を欠き、実際にも機会が与えられないなど、手続的な不備も認められる。

エ しかしながら、人選については、平成 12 年 7 月 5 日の実施要領に記された法人全体の参加者では、X1 委員長及び X3 副委員長と同じ、指導監督職能に属する者が 27 名中 19 名おり、また、主任クラスのセミナー参加状況は、従前法人が行っていた外部セミナーを含めて疎明がなく、組合役員をねらい撃ちにしていたものであるとまでは判断できない。

そもそも、職員は、組合用務や組合の主張を理由に服務上の指示・命令を拒むことはできず、組合が反対している賃金制度に関わるセミナーであるということだけでは、業務として参加を命令されたセミナーについて就業を拒み、処分を不当とする正当な理由にはならない。

さらに、セミナーへの人選及び処分について、法人が組合嫌悪等の不当労働行為意思を有していたかについて、申立人の疎明はなく、周辺事実を合わせてもなお、これを認めることは困難である。

よって、X1 委員長及び X3 副委員長に対する懲戒処分については、処分の相当性について前記ウのような事情があるとしても、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるものと判断することはできない。

(2) セミナー参加命令に係る団体交渉について

申立人は、セミナー出席問題について、早期の団体交渉の開催を求め続けたが、法人は団体交渉期日を引き延ばした旨主張する。確かに、セミナー参加命令書が出された後、セミナー開催前日まで、連日、文書で団体交渉の開催を要求し、セミナーへの参加命令に対する抗議を示すなど、組合は、セミナー参加問題を重要視し、団体交渉を求めたことは認められる。

しかし、一般的に、社員研修の目的で行われるセミナーは、業務として行われるものであり、セミナー参加者の人選の点で反組合的な意思が認定できるのであれば格別、参加命令は、法人の経営上の判断に基づく通常の業務命令であったものと解される。

したがって、本件のセミナー参加問題は、任意的団体交渉事項にとどまり、法人に団体交渉応諾義務を認めることはできない。

戒告処分については、組合の申入れ後、平成 12 年 8 月 4 日以降 3 回の団体交渉で議題とされており、合意には至らないものの、法人本部からも Y9 部長、Y5 部長等が出席し、同年 9 月 5 日の団体交渉では、Y5 部長が、一旦は持ち帰って検討すると回答し、10 月 3 日には検討結果を報告するなどの交渉が行われている。

しかし、以上の団体交渉においても、両者の主張は平行線をたどり、組合も以後、交渉を打ち切り、当委員会の手続の中での解決を決めたものであり、これらを総合してみると、団体交渉は決裂的状态にあったものと認められる。よって、法人の団体交渉が不誠実であると認定することはできない。

以上より、セミナー参加に係る一連の団体交渉については、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるものと判断することはできない。

5 団体交渉について

(1) 法人の交渉担当者の交渉権限について

ア 申立人は、法人は新賃金制度実施以前の団体交渉において、何ら交渉権限を持たない施設長等を交渉担当者としたと主張する。そこで以下検討すると、法人本部において代表権を持つ理事又は処理権限を付与された人事担当の職責者等が交渉を担当する場合とは異なり、施設管理職のような法人下部組織である事業所の責任者等が交渉担当者となる場合には、一般に交渉権限のみが付与される場合(全部的な場合と部分的な場合がある。)や交渉事項に応じて妥結権限や協約締結権限まで付与される場合等があり、これは法人組織内部の権限分配(権限授権)の状況に依拠する。

イ この点について、法人の「定款細則」中の「XI. 職務に関する責任権限と関係」を見ると、労働組合に関する職務の権限に関しては、施設長(病院の場合は院長、以下同じ。)については、「案の確定または執行の決裁」と、事務長については、「起案」と定められている。

しかし、この規定からは、施設管理職に組合に関する業務の処理について一定の権限が付与されていることは分かるものの、具体的にいかなる事項についてどのような権限が付与されているのかは判然としない。

したがって、施設管理職の実際の交渉状況等から、その分配された権限の範囲を解釈するほかないところである。そこで、まず、少なくとも施設内において処理可能な事項については、施設管理職は、組合と団体交渉し、様々な協定内容等について妥結しており、協約締結権限はともかくとして、交渉権限及び妥結権限は授権されていたものと認められる。

ウ しかし、本件新賃金制度に関する団体交渉は、それが特定の施設の団体交渉という形態をとるとしても、法人全施設の職員全員を適用対象とする就業規則の変更を扱う交渉とならざるを得ない。しかも、各施設の就業規則の変更には、法人理事会と評議会の決議が必要である。また、豊野事業所の施設長について見ると、Y8 院長は、平成 12 年 1 月 31 日の団体交渉において、新賃金制度について自らに決定権がなく、団体交渉の場で変更するわけにはいかないなどと述べている。したがって、法人全体にわたる就業規則の変更である本件新賃金制度に関しては、施設管理職には妥結権限や協約締結権限は授権されていなかったものと認めることが妥当である。

エ 次に、交渉権限については、新賃金制度の交渉の場において、Y4 施設長は、組合に対し、自らに交渉権限がある旨回答し、法人は、後に法人本部から Y7 常務理事らも出席した団体交渉の場において、団体交渉に関しては施設長と常務理事の持つ権限は同じであり、各単組との団体交渉は施設長等が担当者

であるなどと説明している。このことから、施設管理職は、新賃金制度に関わる団体交渉においても一応の交渉権限を授権されていたものと認めることができる。

しかしながら、豊野事業所における団体交渉の場で、施設管理職は、法人本部の新賃金制度の設計や資料の作成が遅れる中、適切な回答をなし得るべくもなく、新賃金制度は法人全体で決めたことであるなどとの説明を繰り返す対応をしていた。このように自らが十分な回答をなし得ない場合、あるいは一応の回答や説明を行い得るとしても合意を目指した譲歩の姿勢を持つことができない場合には、施設管理職は、自らの交渉権限を完全に保有しているということとはできず、実質的に一部の交渉権限を有するにとどまることになる。

したがって、このような場合には、施設管理職は、交渉義務を有効かつ適切に尽くすために、法人本部において全部的な交渉権限・妥結権限・協約締結権限を有する常務理事や事務局責任者等と密接に連絡をとり、あるいはこれらの者の出席を図るなどして、交渉を遂行し、進展させる義務を果たさなければならない。

しかし、豊野事業所においては、組合の度重なる出席要請にもかかわらず、平成12年4月の新賃金制度実施以前に法人本部から全ての権限を有する者が団体交渉に出席することは一度もなく、豊野事業所の施設管理職は、そのような交渉を進展させる対応をしていない。

以上判断するに、新賃金制度に係る団体交渉において、施設管理職は、実際上新賃金制度に関しては十分な交渉権限を授権されていなかったといわざるを得ず、また、団体交渉義務を果たすものではなかったと認めざるを得ない。

オ なお、新賃金制度実施前とは異なり、実施以降は、必要に応じて Y7 常務理事をはじめ法人本部の権限ある者が団体交渉に出席し、交渉を行っていること認められるため、実施以降の新賃金制度に関する団体交渉における法人の交渉担当者の交渉権限については、問題はないものと判断する。

(2) 法人による団体交渉時間の2時間制限について

団体交渉時間についてみると、法人は、医療現場であることや法人本部からの出席者の交通事情等を理由に、交渉時間を2時間とするように申し入れたが、社会一般的には事業所の特殊性に関わりなく、団体交渉の時間は、2時間から3時間程度とされるのが通常である。申立人と法人の間には団体交渉時間のルールに関する協定が締結されていないが、団体交渉の協定を結ぶなど自主的なル

ールを設けるべきであり、本来的に交渉時間が無制限であると解することはできない。

また、法人は、団体交渉を2時間に制限すると回答しているが、実際の交渉時間は別紙4のとおり2時間を最低として、それ以上行われている。

言うまでもなく、団体交渉においては、交渉時間の長短に関わらず内容において誠意ある団体交渉が求められるのであるが、通常考えられる交渉時間に比べて極めて短時間に制限し、交渉を不十分なものとするなら格別、単に交渉時間を2時間に制限したことをもって不当労働行為であると断ずることはできない。

6 55年協定及び労使慣行について

- (1) 申立人は、昭和55年7月31日に豊野(病院・清風園)労組と法人の間で締結された昇格に関する協定について、協定を守り適正な処遇をするよう求め続けてきたと主張する。しかし、その証拠として摘示している平成2年9月8日付けの「3役折衝申し込み書」において、55年協定については明示的に触れられているところはない。また、申立人は、平成10年2月27日付けの「1998年春闘要求書」では、「定期昇給時に俸給表で最高号俸に達した者は、直近上位に切り替え支給すること。」と要求しているが、これは55年協定とは対象及び要件を異にする要求である。これらによって、申立人が55年協定の履行を求め続けてきたという事実を認めることは困難である。
- (2) 他方、法人は、平成10年6月26日付けの「1998年期末手当等について」により、55年協定について、実質的に労働組合法第15条第3項前段の解約予告を行った旨主張する。しかし、当該回答書は、55年協定に基づく昇格の適用を「当面は見合わせる」という文言を使用しているにすぎず、これをもって解約予告と解するのは解釈上無理があるといわなければならない。
- (3) また、申立人は、55年協定が平成4年ないし平成6年頃までは実施されていたと主張するが、当該協定により昇格し得る者がどの程度存在し、実際に昇格したか疎明していない。たとい、申立人が主張するように 何名かの昇格があったとしても、当該協定による昇格か、法人の人事上の判断によるものか、判然としないといわざるを得ない。
- (4) 55年協定が、次第に守られなくなったことについては労使ともに争いがない。したがって、法人の主張するような協定を度外視する暗黙の合意又は労使慣行が成立していたという事実を認定するまでもなく、55年協定は既に実質的に運用されていなかったと判断するのが自然である。

以上より、そもそも運用されなくなった協定について、法人がこれを適用し

ないことをもって不当労働行為に当たるとすることはできない。

7 平成 13 年夏季一時金について

申立人は、平成 13 年夏季一時金支給前に法人による団体交渉の実質的拒否があり、また、法人の行為は組合の団結を阻害し弱体化を企図したものであると主張する。

しかし、同年 6 月 13 日、20 日、25 日に行われた団体交渉には、法人から毎回、人事担当の職責者である Y6 課長が出席し、交渉時間も 25 日には 6 時間以上に及ぶものとなったことが認められる。

また、交渉内容においても、労使双方が条件を提示し、法人の収支説明がなされ、組合も支給率 2.0 か月については合意するなど、交渉は一応の成果をあげている。労使間に根本的な争いのある新賃金制度については対立しており、これを前提とした調整手当や人事考課係数の扱いに関しては合意に至っていないが、調整手当の半額算入措置が継続され、また、最終的に通年では国家公務員の支給率の 4.7 か月を上回る 4.8 か月の支給率となっている。

したがって、平成 13 年夏季一時金に関しては、これらの団体交渉において実質的協議が行われていたと見るべきであり、団体交渉が不誠実であるということとはできない。

なお、法人の対応について、組合嫌悪等不当労働行為意思に係る事実については疎明がない。

8 電話による支配介入について

(1) Y3 事務長から X1 委員長への電話について

ア X1 委員長宅へ Y3 事務長から電話があったのは、平成 12 年 8 月 12 日であり、この時期、組合と法人の関係は微妙な時期にあった。すなわち、同年 6 月 30 日の組合統合、7 月 13 日のセミナー不参加問題による懲戒処分、さらには 8 月 1 日付け文書により、新賃金制度について協議中であるとした 12 年夏季一時金協定と矛盾して、法人が、既に導入されたもので現在交渉中という認識はない旨回答した時期である。加えて、施設の職責者からの電話であり、電話があったのも夜 10 時半過ぎという常識外の時間であることなども考慮すべき事情である。

イ しかし、Y3 事務長から職制としての威迫的な発言があったとの疎明はなく、また、通話内容においても、組合や組合活動に関わる批判や誹謗中傷に該当する言動を認めることはできない。

ウ ちなみに、Y3 事務長から電話があったのは平成 12 年 8 月であり、申立人から当委員会に追加申立てがなされたのは平成 13 年 10 月 31 日である。そして、

後述する Y2 課長からの電話とは背景事情を異にし、爾後に同様の電話が反復継続したという事実はない。これらからすると、当該電話があってから申立てまで一年以上が経過しており、労働組合法第 27 条第 2 項に該当し、本件は救済の対象とすることができない。

(2) Y2 課長から X3 副委員長への電話について

ア 平成 13 年 8 月 21 日の電話での Y2 課長の発言は、通話時間は午後 8 時を過ぎた夜間にも関わらず約 50 分という長時間に及び、内容においても、私辞めますとか、これが最後だからという威嚇的な言辞を含み、申立人に対してはもっと勉強してほしいなどの批判、組合は何をやっているのかなどとの誹謗中傷が繰り返されている。さらには、組合員の個人名を挙げて組合批判の材料とするなど、施設において責任ある立場にある管理職の発言としては、著しく不適切かつ不穏当なものであった。

イ 法人は、組合への回答の中で、Y2 課長が X3 副委員長に電話した動機として、以前同じ病院で働いていた経過もあり、個人的にゆたかのの業務についても話合いをして改善を図ろうとしたとしている。しかし、Y2 課長は、X3 副委員長と前の職場で同僚であったとはいえ、それはわずか 2、3 か月間のことである。さらに、通話の内容自体が、法人の主張するような、全く個人的な動機から意見を述べあったと判断するには無理があるといわねばならない。爾後、同様の通話が繰り返されたとの主張はないが、平成 13 年 8 月 5 日の組合ニュース等の組合活動により特別早出勤務が中止されたという事実を端を発していること、施設でも施設長に次ぐ職責者の発言であること、夜間にもかかわらず長時間に及ぶ通話であること、通話における誹謗中傷の執拗さ、組合員個人の名前を挙げての批判、強い心理的圧迫を伴う言辞等を総合的に考慮し、Y2 課長の電話による発言は、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるものと判断する。

第 5 結 論

1 救済方法

申立人は、新賃金制度についてはその撤回を求めているが、およそ賃金制度の変更に関しては、団体交渉を通じて十分協議を重ねた上で解決すべきものと思料する。

よって、当委員会は、主文第 1 項の内容をもって相当と判断する。

2 法令上の根拠

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 条の 12 並びに労働委員会規則第 33 条及び第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 18 年 2 月 22 日

長野県労働委員会

会長 渡 邊 裕 ⑩

「別紙 略」