

命 令 書

申 立 人 函館中央病院労働組合

被申立人 社会福祉法人函館厚生院

上記当事者間の平成 16 年道委不第 7 号函館厚生院不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 7 月 26 日開催の第 1557 回公益委員会議及び 8 月 19 日開催の第 1558 回公益委員会議において、会長公益委員曾根理之、公益委員道幸哲也、同村岡ひとみ、同濱田康行、同藤田美津夫、同石黒匡人、同野口幹夫、同樋川恒一及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた「協定破棄」「団体交渉のあり方」「就業規則の変更」及び「2004 年春闘」に係る団体交渉を拒否してはならず、また、団交に応ずることなく労働協約の解約や就業規則の改定を行うなど、申立人を無視して、その運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、平成 15 年 10 月 15 日付けの協定書及び覚書を遵守せず、労使協議会設置の趣旨を逸脱し、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人が行った定期昇給等を求める署名活動に抗議し、中止を求めることにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、次の内容の文書を縦 1.5 メートル、横 1 メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、函館中央病院南棟夜間通用口の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から 7 日以内に掲示し、10 日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合が申し入れた「協定破棄」「団体交渉のあり方」「就業規則の変更」及び「2004年春闘」に係る団体交渉を拒否し、また、団体交渉に応ずることなく労働協約の解約や就業規則の改定を行うなど、貴組合を無視し、その運営に支配介入したこと
- 2 平成15年10月15日付けの協定書及び覚書を遵守せず、労使協議会設置の趣旨を逸脱し、貴組合の運営に支配介入したこと
- 3 貴組合が行った定期昇給等を求める署名活動に抗議し、中止を求めることにより、貴組合の運営に支配介入したこと

平成 月 日(掲示する初日を記入すること)

函館中央病院労働組合

執行委員長 X1 様

社会福祉法人函館厚生院

理事長 Y1

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

社会福祉法人函館厚生院函館中央病院(以下「病院」という。)を経営する被申立人社会福祉法人函館厚生院(以下「法人」という。)が、①新たな団体交渉ルールの導入、②定期昇給及び特別昇給に関する労働協約の破棄、③就業規則の改正などを申立人函館中央病院労働組合(以下「組合」という。)に通知したところ、組合は、上記通知に関する団体交渉を求めたが、法人は、「既に通知しているように、従来の形式では団体交渉には応じられない」と主張し、正当かつ合理的な理由なく団体交渉を拒否した。

また、法人は、平成16年3月期末手当の協議に係る協定を遵守せず、不誠実

な対応をしたり、組合が毎年春闘時に行っている組合旗掲揚等を拒否した。

さらに、法人は、組合が行った定期昇給等を求める署名活動に対して抗議し、中止を求めた。

本件は、これらの法人の行為が、労働組合法(以下「法」という。)第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容

(1) 法人は、組合が平成15年12月16日付けで申し入れた「協定破棄」「団体交渉のあり方」「就業規則の変更」について、労使慣行として確立している組合員参加型の方法による団体交渉に応じなければならない。

なお、「協定破棄」「就業規則の変更」を無かったものとして取り扱うこと。

(2) 法人は、上記の団体交渉に応ずることなく、昭和52年6月20日(6月13日とする書証もあるが6月20日として整理する)締結の協定書(以下「昭和52年協定書」という。)、及び昭和53年5月30日締結の協定書(以下「昭和53年協定書」という。)を一方的に破棄したり、就業規則改定を一方的に実施したりするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

(3) 法人は、平成15年10月15日付け「協定書(1)」及び「覚書」を遵守せず、労使協議会設置の趣旨を形骸化し、組合の運営に支配介入してはならない。

(4) 法人は、組合に対して、組合旗の掲揚やワッペン、腕章の着用を正当な理由なく許可せずに、組合の運営に支配介入してはならない。

(5) 法人は、2004年春闘に関して、組合が平成16年3月3日付け及び3月16日付けで申し入れた団体交渉についても、上記(1)と同様の方法により応じなければならない。また、法人は、この団体交渉に応ずることなく、組合の運営に支配介入してはならない。

(6) 法人は、組合が行った定期昇給等を求める署名活動に対して抗議し、中止を求めるなど、組合の運営に支配介入してはならない。

(7) 誓約文の掲示等

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 団体交渉ルールについて

組合と病院との間においては、昭和43年の組合結成当時から、春闘や秋闘などの基本事項、重要な個別事項などについては、組合員の誰もが参加でき、人数制限のない方法で団体交渉(以下「組合員参加型団交」という。)が行われてきており、労使慣行として確立している。

病院は、平成15年3月4日、組合の交渉委員を10名とする「団体交渉の実

施に関する協定(案)」を一方的に提起したが、その後の交渉により、この提案は撤回、若しくは廃案となり、従来どおりの組合員参加型団交が継続された。

ところが、病院は、同年 12 月 11 日付け通知書「団体交渉実施のルールについて」において、団体交渉の人数制限を 15 名とし、組合がこれに応じない限り団交を拒否する旨宣言した。

上記「通知」に対して組合が同月 16 日付け申入書で「労使が対等の立場で誠意を持って話し合うことが大前提」であるとして、速やかな団交の実施を申し入れたところ、病院は、同月 20 日付け回答書で「従来の形式での団交には応じません」と断言の上、団交を拒否し、その後、組合が何度も団交開催を申し入れたが、病院はこれを拒否した。

これらの行為は、労使対等原則、誠実履行義務に反し、団交拒否であるとともに、労働組合の存在を無視し、形骸化させる支配介入行為にほかならない。

(2) 労働協約の破棄等による支配介入について

函館中央病院職員就業規則第 50 条 1 項は、「昇給は毎年 1 回 4 月に行う」と定めているが、その具体的内容の定めがないことから、昭和 52 年協定書及び昭和 53 年協定書の規定に基づき定期昇給が実施されてきた。

これら協定書について、病院は、平成 15 年 12 月 11 日付け通知書で平成 16 年 3 月 13 日付けをもって破棄する旨通知し、同時に交付した「通知書に関する付言」においては、昭和 52 年協定書 3 の「全職員 1 号俸」以外の規定については改めて労使協議を行い協定する旨通知してきた。

このように、組合と労使協議を尽くさず、一方的に全部を破棄した上で、新規の労働協約を結ぼうとする病院の行為は、組合の立場と存在を無視した支配介入行為である。

なお、昭和 52 年、53 年に労働協約が締結されて以来、労使間においては毎年、これに基づき定昇が行われ、労使間でその改定が交渉議題となったことはなく、労働協約を一方的に破棄しても、それによって規律されてきた内容が当然に無効とはならず、余後効として労働者の契約内容として存続する。

(3) 労使協議会における交渉態度について

昭和 53 年以降、期末手当は春闘時に一括要求し、一括妥結してきたが、平成 15 年においては、平成 15 年 7 月 31 日の北海道地方労働委員会(現在の「北海道労働委員会」。以下、ともに「当委員会」という。)のあっせん案において「今後、病院の経営状況に係る共通の認識を深め、労使の諸問題を検討する協議の場」として「労使協議会」を設けることとした。

また、平成 15 年 10 月 15 日の協定では、平成 15 年度期末手当のうち 6 月は

2.0ヶ月、12月は3.0ヶ月で妥結したが、3月期末手当については妥結せず、平成16年1月末までに誠意をもって協議し、決定することを合意した。

その後、労使協議会における3月期末手当に係る協議が、平成15年12月2日、平成16年1月30日に2回行われたが、病院から十分な説明がされず、同年1月30日の労使協議会では、病院長が「函館中央病院中期5ヶ年事業計画」の説明を行ったが、新規設備投資の予算は示されず、今後、見積もりを立てるとの説明があったほか、事務部長から「3月期末手当は0.2ヶ月です」と回答があった。

しかし、労使協議会は、3月期末手当を決める前提として、経営状況を労使間で協議するための機関であり、団体交渉の場ではなく、法人によるこれらの行為は、労使協議会設置の趣旨を形骸化し、これを団交の場に変質させようとする不誠実な交渉態度であり、法第7条3号に該当する不当労働行為である。

(4) 組合旗の掲揚、ワッペン・腕章の着用について

組合は、平成16年2月26日、病院に対し、毎年行っている組合旗の掲揚とワッペン・腕章等の使用の通知を行ったところ、病院は、3月3日「許可しかねる」旨、申し入れた。

組合は、同月9日「長年行われてきた従来の正当な組合活動」であるとして、従来どおり行うことを通告したが、病院は、同日直ちに許可しない旨通知してきた。なお、許可しない理由は「患者さまへの影響、社会的状況を踏まえて」と言うに止まり、具体的説明はなかった。

これは、平成15年12月11日付けの一方的通知と軌を一にし、労働組合活動を押しさえ込もうとする意図に基づくものであり、法第7条3号に該当する支配介入行為である。

(5) 2004年春闘要求に関する団体交渉拒否について

組合は、病院に対し平成16年2月26日に開催された事務折衝で、「2004年春闘要求書」を提出したところ、病院の回答日は3月18日とされた。

上記春闘課題(組合側の春闘要求、病院の賃金表(案)導入の申入れ)について、組合は、同月3日の事務折衝において、病院に対して「組合員参加型団交」の申入れを行ったところ、病院側はこれを拒否した。

組合としては、やむを得ず文書で回答するよう求めたところ、病院は3月18日、基本給については3月基本給に一律1,500円を昇給するなどとする「2004年春闘要求書の回答について」と題する文書を提出した。

これは、昭和52年及び昭和53年協定書、並びに従前の交渉経緯を無視するものであり、法第7条2号、3号に該当する不当労働行為である。

(6) 組合の署名活動に対する支配介入について

組合は、平成 16 年 6 月初め、病院の違法、不当性を訴え、特に定期昇給の実施並びに夏季一時金の要求実現のため「定期昇給等を求める請願署名」を作成して、組合員と家族、知人などに働きかける取組を開始した。

これに対して、病院は同月 8 日付けで「組合の行動に抗議すると同時に、このような内容を掲載している請願署名の中止を求めます」との抗議書を交付してきたが、これは、組合活動の妨害と弱体化を企図した支配介入行為である。

2 法人の主張

(1) 団体交渉ルールについて

団体交渉とは、個々の労働者が自己の労働条件について使用者と個別取引をするのに代えて多数労働者が代表者を選出し、その代表者を通じて集合的に取引をなす制度である。また、双方が譲歩を重ねつつ、合意を達成することを主たる目標とするものであるので、双方の主張や意見を対立させ、それを傍聴者に聞かせるためのものではない。

団体交渉は労使双方が圧力を受けることなく、自由かつ対等に意思形成をさせる場でなければならない。

ところが、組合は、是正すべきであるとの病院の要請申入れを拒否し、病院側の団体交渉要員が 10 名程度であるのに対し、100 名以上の団体交渉要員を出席させ、多数の交渉要員の組合員の多くの者は私語を交わしたり、組合側の交渉要員の発言には拍手をしたりする一方、病院側の交渉要員には野次を飛ばしたり非難の言葉を発したりして圧力をかけ、そのため正常な団体交渉開催が著しく阻害される事態を毎回発生させたりしている。

すなわち、労使対等の正常な団体交渉を開催するため、組合側の交渉要員も労働組合の代表者として適正な人数とする団体交渉ルールを確定させるべきであるとする病院側の主張は労働法上も、団交の円滑な実施のためにも全く正当である。

(2) 労働協約の破棄等による支配介入について

労働協約は、労使間の約束事を長期にわたり固定不変なものとして拘束力を持たせることは適正ではないので、最長 3 年間と定められているのである。

法第 15 条 4 項は、期間の定めなき労働協約について 90 日間の予告期間を置いて解約できる旨定めている。

今回の破棄された労働協約は昭和 52 年と 53 年に協定され、約 27 年間もの長期間存続していたことから、解約することは実質的にも適正妥当である。

(3) 労使協議会における交渉態度について

労使関係の運営を巡って生ずる諸問題を使用者と労働組合とが自主的に交渉して解決する手段は団体交渉に止まらず、各企業団体において労使協議会や経営協議会との名称のもとに存置されている。

労使協議会としては、①団体交渉の開始に先立って情報開示や意向打診を行うための団交前段的労使協議制、②団交事項を労使協議によって解決するための団交代替的労使協議制等があり、病院側が団交ルールについて労使双方に意見の不一致が存する状況の中で、労使協議制によって平成16年1月30日、3月期末手当の協議の場を設定したことは全く正当であり、これを非難する組合の主張は全く失当である。

労使協議会で組合から出される発言のほとんどは、資料の表面的な数字や法人の言葉尻の追求に終始し、中身の協議になることはなかった。また、経営に関わる認識を深めるために必要な経営知識の向上は全く見られない。

さらに、組合は、労使協議会の設置趣旨を本来よりも狭義のものとしている。

(4) 組合旗の掲揚、ワッペン・腕章の着用について

労働組合による企業施設利用は本来使用者との団体交渉等の合意に基づいて行われるべきものであり、利用の必要性が大であるが故に組合が利用権限を取得したり、使用者が受忍義務を負うことはなく、労働組合が使用者の許諾を受けずにその施設を利用することは使用者の施設管理権に反し許されないと解されるどころ、本病院の場合は、様々な年齢、思想、立場の多数の患者及び関係者が出入りする場所であり、労使対立状況を表示し、患者たちに緊張感を与える組合旗の掲示をすることなどの自粛の申入れをすることは全く正当なことである。

また、病院は、組合が掲揚した組合旗を取り外したり、着用しているワッペン・腕章を外させたりしたわけではなく、組合の主張は失当である。

(5) 2004年春闘要求に関する団体交渉拒否について

上記2(1)、(2)と同様、正当である。

(6) 組合の署名活動に対する支配介入について

組合が、病院は様々な年齢、立場、信条による非常に多数の患者及びその家族の支えによって経営が維持されていることを全く無視し、呼びかけ対象者を無差別的に労使間の対立状況を広く宣伝周知させることについて、病院としては正当な組合活動とは考えられず、抗議書を提出したことは全く正当である。

組合の主張は、病院自らの表現の自由を阻害するもので、不当である。

抗議書の提出は、病院としての立場の理解を求めるとともに、円滑な労使関係の確立に向けて要望する趣旨からなしたものであって、不当労働行為意図か

らなされたものではない。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 法人は、昭和 27 年 5 月 17 日に設立され、平成 16 年 4 月 1 日現在、従業員 2,241 名をもって、函館市内で函館中央病院、函館五稜郭病院の二つの病院のほか、特別養護老人ホームや老人保健施設等を設置・運営している。
- (2) 病院は、法人内で従業員 844 名を擁し、財務上独立採算性で運営され、団体交渉・労働協約締結の権限は病院長に委任されているが、独立の当事者たる資格を有するものではないことから、以下、上記(1)の「法人」と同一のものとして扱う。
- (3) 組合は、昭和 43 年 4 月に病院の職員によって結成され、法人の事業所のうち病院のみに現在 605 名の組合員を擁し、上部団体については北海道医療労働組合連合会と全労連・函館地方労働組合会議に加盟している。

2 労使間の交渉経緯等について

- (1) 組合は、平成 13 年度までは、翌年度の 4 月以降の賃金の定期昇給(以下「定昇」という。)は協定及び就業規則に基づき、ベースアップ(以下「ベア」という。)は協定に基づいて実施されてきていたところ、法人が、平成 14 年度については、同年 4 月から診療報酬の減収が見込まれるとして定昇・ベアなしとする旨、同年 3 月 22 日、回答したことに納得せず、同年 3 月 30 日にはストライキを実施した。

その後、組合員参加型団交が行われたが、交渉は物別れに終わり、4 月 24 日、組合は、当委員会にあっせんを申請した。

5 月 23 日、当委員会は次のあっせん案を提示したところ、双方が受諾し、本件は解決した。

- 1 平成 14 年度の定期昇給については、平成 13 年度の給料表に基づき、4 月 1 日に遡って実施する。
- 2 平成 14 年度の一時金については、2002 年春闘回答の期末手当(一時金)、諸手当のとおりとする。
- 3 平成 15 年度以降の賃金の在り方については、労使誠意をもって協議する。

- (2) 平成 15 年 1 月 28 日、組合は、法人に対して「人事考課制度問題に関する質問と申入書」を提出し、制度導入の目的や医師を対象外とする理由などについて、2 月 7 日までに文書により回答するよう求めたが、同日、法人の行った賃

金表案等の説明については、具体例がなく、「例えば、わたしの場合はどうなるのか」と組合側から具体的な試算を求めたところ、すぐには計算ができないなどの状況があった。

なお、平成14年8月27日の事務折衝において、法人は「人事考課制度推進委員会に組合にも入ってもらい、そこで意見を聞くので団交や事務折衝は行わない。」とのことであったので、組合としては、団交拒否を前提とする人事考課推進委員会には入れない旨回答するとともに、賃金表のたたき台の提出を求めていたが、これが提出されたのが平成15年1月28日であった。

- (3) 同年3月4日、法人は、組合との事務折衝において「団体交渉の実施に関する協定書(案)」として、団体交渉を誠実かつ円滑に進め、よって労使間の課題を早期に解決するため、交渉要員は、法人、組合とも各10名以内とするとともに、開催場所は病院施設内とし、交渉時間は2時間以内とすることなどを内容とする提案をしたが、組合は、同月19日、「団体交渉の実施に関する協定(案)」に対する回答書」を提出し、交渉を円滑に進めるためには一般組合員が参加する大衆団交は労使双方にとって大変意義のあることと考えるので、法人の提案には反対する旨回答した。
- (4) 同月25日、事務折衝が行われたが、法人からは、平成15年度事業計画及び人事考課賃金制度の導入に向けた説明が行われるとともに、2003年春闘要求及び団交の実施に関する協定案に対する回答などが行われた。
- (5) 同月28日、15年度賃金を定昇込みで2万円引き上げること、12月及び3月の期末手当を引き上げることなどを内容とする2003年春闘に係る組合員参加型団交が行われたが、法人は、定昇は実施せず、12月期末手当は前年のとおりとし、3月期末手当は経営状況により判断すると回答し、その後、4月10日、5月27日、6月18日の3回、組合員参加型団交が開催されたが進展がなかったことから、6月23日、組合は当委員会にあっせんを申請した。
- (6) 7月31日、当委員会は、組合と法人に対し次のあっせん案を提示した。

- 1 平成15年度の定期昇給については、平成14年度の給料表に基づき、4月1日に遡って実施する。
- 2 平成16年3月期末手当については、労使誠意をもって協議し、決定する。
- 3 労使は、今後病院の経営状況に係る共通の認識を深め、労使の諸問題を検討する協議の場を定例的にもつものとする。

- (7) 組合と法人は、10月15日、「3月期末手当は、労使誠意をもって協議し、決定する。尚、協議は平成16年1月末までに行うこととする。」との内容の協定

書のほか、次の覚書を締結した。

労使は、今後病院の経営状況に係る共通の認識を深めるため、労使間の諸問題を協議する場を定例的にもつものとする。

- (1) 労使の諸問題を検討する協議の場を「労使協議会」と称する。
- (2) 定例とは原則として月 1 回とし、緊急な場合は双方申入れ、招集できるものとする。
- (3) 「労使協議会」の検討課題は、事前に内容及び資料等を提供し、協議するものとする。尚、内容及び資料等については、守秘義務を負うものとし、守秘義務の範囲はその都度確認する。
- (4) 「労使協議会」の参加数は、病院、組合とも 5～7 人程度とする。

(8) 上記(7)の覚書に基づき、法人と組合とは、11月4日に労使協議会を開催し、指定日の当直体制、人事労務課の業務、昭和52年協定書の考え方について協議が行われた。また、12月2日にも労使協議会が開催され、法人から前日に提出した資料に基づき、説明が行われたが、実質的な協議には入れなかった。

(9) 同月11日、法人は組合に対し、今後の労使交渉のあり方については、交渉委員は双方概ね15名以内とし、交渉時間は2時間以内を目安として団体交渉をもつことなどを内容とする「団体交渉実施のルールについて」と題する通知を行った。また、同日、法人は、組合に対して昭和52年協定書及び昭和53年協定書を法第15条4項の規定の適用により平成16年3月13日付けをもって破棄する旨通知した。

さらに、法人は、同日、組合に対し、函館中央病院職員就業規則の改正について組合の意見書を提出するよう申し入れた。

- 1 昭和52年4月から昭和52年度国家公務員の給与表を準用する。
- 2 略
- 3 昭和52年9月人事院勧告実施時に暫定措置の4,500円を廃止し、暫定措置分を下記のとおり号俸を是正する。

全職員 1号俸

7年以上の勤続者 1号俸

12年以上の勤続者 1号俸

但し、昭和52年9月以降7年と12年に達するものは本採用の月日の当月より号俸を是正する。

- (2) 上記については向後制度として運用する。

昭和53年協定書は、次のとおり定めている。

2 勤続 17 年以上の者に 1 号俸を昇給させ、これを制度化する(本採用月日の当月から適用する)

また、昭和 56 年度から平成 13 年度の間は、労使交渉を経た上、「前年度末現在の俸給に平均〇〇円(〇〇%)の昇給(平成 5 年以降は「改定」と記述)をする。」旨の協定が締結されてきた。

さらに、平成 14 年度及び平成 15 年度は、当委員会のあるせんを経て、定昇のみを実施する内容の協定が締結されたが、その経緯は、前述のとおりである。

(10) 平成 15 年 12 月 16 日、組合は法人に対し、同月 11 日付けの通知書及び申入書については、労働条件の変更に関わる事項であるので、速やかに団体交渉を行うことを申し入れた。

(11) この組合からの団体交渉の申入れに対し、同月 20 日、法人は、適正数による団体交渉、事務折衝、労使協議会での交渉は受け入れるが、従来形式での団体交渉には応じない旨回答した。

同月 24 日、組合の申込みにより、団交のあり方について事務折衝が行われたが、組合が組合員参加型の団交を求めたのに対し、法人は適正数で行いたい旨主張し、意見の一致をみることはなかった。

(12) 平成 16 年 1 月 30 日、法人は組合に対して労使協議会の開催を申し込み、同日中期 5 ヶ年計画、並びに 3 月期末手当についての協議が行われたが、その際、法人から組合に対し、1 月から 3 月までの予想では繰越金が昨年より 1 億 5 千万円少なくなるので、3 月期末手当については 0.2 ヶ月としたい旨、説明があった。また、翌 31 日、組合は法人と就業規則改定について事務折衝を行った。

(13) 組合が、法人から提示のあった就業規則改正案について、2 月 13 日付けで法人に質問書を提出したのに対して、法人は、組合に同月 24 日付けで回答書を提出した。

(14) 2 月 9 日、組合の 3 月期末手当等に関する団交申入れについて、法人から何ら回答がないとして、当委員会にあっせん申請があったが、団交ルールや定昇の実施について労使の意見が対立し、双方の意向に軟化がみられず、3 月 10 日、あっせんは打ち切られた。

(15) 同月 26 日、組合は、法人に対して 2004 年春闘要求に係る事務折衝の申込みをし、これを受けて同日開催された事務折衝で、組合は「基本給については、3 月基本給プラス 1 万円とし、一時金については、夏期 2.0 ヶ月、冬期 3.2 ヶ月、年度末 0.8 ヶ月とすること」などの 2004 年春闘要求書を提出するとともに、当該要求書の法人の回答指定日を 3 月 17 日とする旨通知した。

また、同日、組合は、法人に対し、組合旗の掲揚、ワッペン・腕章等の使用

について通知した。

- (16) 3月3日、法人は組合に対して、2月26日付けで組合から通知のあった組合旗掲揚等について自粛の申入れを行ったが、こうした法人の申入れは初めてのことであった。
- (17) 同日、組合は、法人に対して人事考課制度及び3月期末手当についての「団体交渉の申し入れ」を提出したが、受け取りを拒否された。また、同月13日、組合は、法人に対し、2004年春闘要求書の回答方法については文書回答とするよう口頭で申し入れたが、法人は組合に対し、同月15日付け回答書において、文書回答では説明を尽くせないのので、交渉の場での回答を行いたい旨申し入れた。
- (18) 同月16日、組合は、上記(17)の法人からの申し入れに対し、「交渉の場」を「従来の団体交渉」で行うよう申し入れたが、翌17日、法人は、春闘要求書の回答方法については、「従来の団体交渉」での回答は行わない旨回答した。
- (19) 同月18日、組合は、再度、「従来の組合員参加型の団体交渉」を行うことを申し入れた。
- (20) 同日、法人は、組合に対し、①3月基本給に一律1,500円昇給すること、②一時金については基本給が合意に達した時点で回答すること、③寒冷地手当の定率分を0.15ヶ月とすることなど、「2004年春闘要求書の回答について」と題する回答書を交付した。
- (21) 同月22日、組合は、法人が団交を拒否したまま、一方的に3月期末手当を支給したことに抗議するとともに、同月19日に支給された同手当0.2ヶ月分については「仮受給」として受け取る旨の抗議文を法人に提出した。
- (22) 同月24日、法人は、組合に対し、就業規則改正についての意見書の提出を依頼してから3ヶ月以上経過していることから、同月29日までに意見書の提出がなければ、組合からの意見書の提出はなかったものとして扱い、労働基準監督署へ就業規則の変更を届け出る旨申し入れた。
- (23) 同月26日、組合は当委員会に対し、本件救済申立てを行った。
- (24) 5月11日、法人は函館労働基準監督署に就業規則の変更を届け出た。主な変更内容は、解雇事由を明確化するとともに、4月昇給を固定化させないため、「昇給は毎年1回4月に行う」との規定を「原則として毎年1回行う」と変更したほか、法人の就業規則の整合性を図るものであった。
- (25) 同月26日、組合は当委員会に対し、上記(15)(17)(18)の春闘要求に関して組合が申し入れた団交に法人が応ずることなどを求める追加申立てを行った。
- (26) 組合が、定昇等を求める請願署名活動を開始したところ、6月8日、法人は

この署名活動に抗議し、請願署名の中止を求める抗議書を通知した。

(27) 7月12日、組合は、上記法人の行為は、組合活動の妨害と弱体化を企図した支配介入に当たる不当労働行為であるとして、当委員会に対して追加申立てを行った。

第4 判 断

1 団体交渉ルールについて

団体交渉における交渉人員数は、本来、当事者が自主的に決定可能な事項であり、法人が、組合に対して団体交渉に参加する人数が極めて多い場合に、その人数について制限するよう申し入れること自体は、不当な行為とは言えないし、組合側の交渉体制が整うまで交渉を拒否できる場合もあり得ることを否定するものではない。

しかしながら、今回問題となっている法人による本件労働協約の破棄及び本件就業規則の改定は、従来実施されてきた定昇及び特別昇給を実施しないという労働者にとって極めて大きな問題である賃金条件の変更を行うものであり、また、平成16年3月3日及び同月16日、組合が法人に申し入れた2004年春闘要求課題についても同様に、重要な賃金条件に係る事項であって、団体交渉を行わないことによる労働者及び組合の不利益は多大なものになると思われる。

本件において、法人は、団体交渉の席上、多数の組合員が交渉要員として出席し、その多くの者は私語を交わし組合側の交渉要員の発言には拍手をしたりする一方、法人側の交渉要員に対しては野次を飛ばすなどの圧力をかけ、正常な団体交渉が著しく阻害されると主張するが、「一般組合員からの発言は、執行部の許可を得て行われている」、「こうした一般組合員を参加させる団体交渉の形態は過去から引き継がれてきた」などの証言のほか、前記第3の2(1)及び(5)で認定した団体交渉がつつがなく行われていることからすると、多数の組合員が罵声をあげたり、法人側の担当者の身体を拘束して、つるし上げを行うなど、暴力的な側面や話し合いができない状態であるとまでは認められない。

かえって、法人と組合の間における団体交渉においては、本件のような交渉形態が、慣例化していたという側面がある。

とするならば、法人が、本件労働協約及び就業規則を破棄、改定するには、その必要性や合理性について十分に説明し、委曲を尽くして組合の理解を求めるべきところ、前記第3の2(9)から(11)で認定したとおり、そのような努力を十分尽くすことなく団体交渉を拒否して一方的に法人の提案を強行しようとしたものと考えざるを得ない。

したがって、法人は、当該組合員参加型による団体交渉の方法が、法人にとっ

て意に沿わないものであることを理由として、本件のような重要な問題に関して団体交渉を拒否してはならないのであって、本件における法人の行為は、団体交渉を正当な理由なく拒否したものであり、法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

よって、主文1のとおり命ずる。

なお、不当労働行為に係る救済としては、主文1をもって足りるので、その余の部分を棄却する。

2 労働協約の破棄等による支配介入について

上記第4の1のとおり、本件労働協約及び本件就業規則については、法人により団交を拒否したまま、一方的に破棄及び改定に及んでいるが、これは、組合を無視し組合の運営に対する支配介入であると言ふべきであり、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 労使協議会における交渉態度について

前記第3の2(7)、(8)、(12)で認定したとおり、3月期末手当については、労使が誠意をもって1月末までに協議、決定する旨協定した上、労使間の諸問題について協議する場として労使協議会を設置することとしたが、平成15年12月2日開催の労使協議会においては、実質的な協議には入れず、また、平成16年1月30日開催の労使協議会では、法人側から、3月期末手当を0.2ヶ月分とするとの回答があった。

組合は、こうした労使協議会における法人の交渉態度について、平成15年10月15日付け協定書及び覚書を遵守せず、労使協議会設置の趣旨を逸脱し、これを団交の場に変質させようとする不誠実なものである旨主張する。

確かに、法人は、労使協議会を開催する一方で、当該協定書及び覚書の締結からわずか2ヶ月足らずの平成15年12月11日、団交ルールを定めた上、本件労働協約の破棄及び本件就業規則の改正を申し入れる旨の通知を行っている。

この点、労使協議会が法人の一方的説明に終始し、議論が進展しないことが、仮に法人主張のとおり、当該協議会は交渉の場ではないとの主張に組合が固執したことに一因があったとしても、そもそも、3月期末手当に係る協議、決定、回答について労使協議会で行うことを余儀なくさせたのは、法人自らが団体交渉を拒否したまま、労使協議会をして団体交渉の代替の場としようとし、労使協議会設置の趣旨を逸脱したことによるものと言わざるを得ない。

したがって、法人の労使協議会におけるこのような交渉態度は、当該協定書及び覚書を遵守せず、逸脱する内容を強要しようとする、組合の運営への支配介入というべきであり、法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

得ない。

よって、主文2のとおり命ずる。

4 組合旗の掲揚、ワッペン・腕章の着用について

前記第3の2(15)、(16)で認定したとおり、組合が、例年と同様、春闘時における組合旗の掲揚、ワッペン・腕章の着用を行うことを通知したところ、法人は組合に対して自粛の申入れを行ったものであるが、法人は、単に患者らに緊張感を与えることを慮って自粛を申し入れたに止まるものであり、支配介入とまでは言えない。

5 2004年春闘要求に関する団体交渉拒否について

上記第4の1のとおり、法人が、平成16年3月3日及び3月16日付けで組合から申入れのあった2004年春闘要求に関する団体交渉を拒否したことは、組合を無視し組合の運営に対する支配介入であると言ふべきであり、法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

よって、主文1のとおり命ずる。

6 組合の署名活動に対する支配介入について

組合の署名活動について、前記第3の(26)で認定したとおり、組合が実施した「定期昇給等を求める請願署名」は、法人に対して何ら、ひぼうや中傷を加えるものではなく、法人に対して定昇等労働条件に関する要求をした内容に止まるものであることから、正当な組合活動として認められるべきところ、法人がその中止を求める抗議書を通知したことは、組合の運営に支配介入するものであって、法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

よって、主文3のとおり命ずる。

7 誓約文の掲示等について

組合は、誓約文の掲示とともに新聞掲載を求めるが、主文4の救済方法で足りるものと判断し、その余の部分棄却する。

以上の次第であるから、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成17年8月19日

北海道労働委員会

会長 曾 根 理 之 ㊞