

命 令 書

再 審 査 申 立 人 医 療 法 人 社 団 根 岸 病 院

再 審 査 被 申 立 人 根 岸 病 院 労 働 組 合

上記当事者間の中労委平成 15 年(不再)第 43 号事件(初審東京都労委平成 11 年(不)第 35 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 10 月 5 日第 18 回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第 2 項を取り消し、これに係る本件救済申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文第 3 項の掲示文書中「、及び貴組合に事前に協議することなく平成 11 年 3 月 1 日に初任給を引き下げたこと」を削り、同第 3 項及び同第 4 項を 1 項ずつ繰り上げる。
- 3 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事件の概要及び請求する救済内容

- 1 本件は、医療法人社団根岸病院(以下「病院」という。)が、根岸病院労働組合(以下「組合」という。)に対し、①事前に協議することなく初任給を引き下げたこと、②初任給引下げについて行った平成 11 年 3 月 17 日、同月 30 日及び同年 4 月 20 日の団体交渉の対応が不誠実であったことがそれぞれ不当労働行為であるとして、組合が平成 11 年 4 月 21 日に東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済を申し立てた事件である。
- 2 当初、組合は、病院が平成 11 年 3 月 1 日付の初任給引下げを行わないこと等を求めていたが、同 14 年 9 月 18 日付で次のように、請求する救済の内容を整理した。
 - ① 組合の平成 11 年 3 月 12 日付要求書による団体交渉の申入れに誠実に応じること。
 - ② 平成 11 年度以降の各新規採用者についての各年度毎の初任給額を、組合と

協議の上決定した額若しくは前年度の初任給額に当該年度のベースアップ分を上乗せした金額とし、各新規採用者に対し、それらの金額と既に支給した金額との差額を支給すること。

③ 謝罪文の掲示

3 初審東京都労委は、平成 15 年 8 月 28 日、命令を発出した。主文の要旨は次のとおりである。

① 平成 11 年 3 月 12 日付要求書により組合が申し入れた初任給引下げについての団体交渉に誠実に応じること。

② 平成 11 年 3 月 1 日以降に新規採用された職員のうち組合に加入した者を組合が明示した場合は、当該組合員の初任給額を、同 10 年 4 月 1 日の同一職種の初任給額に同 11 年度以降の春闘で妥結したベースアップ分を加算した金額とした上で、当該組合員について採用以降現在までに既に実施された昇給がなされたものとして賃金を是正し、既に支給した賃金との差額を当該組合員に支給すること。

③ 謝罪文の掲示

4 病院は、この命令を不服として、平成 15 年 9 月 10 日、再審査を申し立てた。

第 2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の「理由」の「第 2 認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用した部分中、「被申立人」を「再審査申立人」に、「申立人」を「再審査被申立人」に、「当委員会」を「東京都労委」に、「中央労働委員会」を「当委員会」に、「本件の審問」を「都労委の審問」に、「基礎給」を「基本給」に、「基本給」及び「基本給額」を「本給」に、「現職員」を「在職者」に、それぞれ読み替えるものとする。

1 2(1)中「なっている」の後に「(以下、本給に第 2 本給を加えたものを「基本給」という。)」を加える。

2 2(2)①及び②を次のとおり改める。

「① 病院は、職種別に、新規採用者について本給、第 2 本給及び諸手当を定め、7 年までは基本給を毎年改定し、それを初任給表として整理している。なお、8 年以降は、初任給は凍結されてきた。

病院は、就業規則第 16 条で「従業員に対する給与の細目は別に定める。」とされていることから、11 年 3 月 1 日の初任給引下げに伴い初任給表を改定、整理し、同年 9 月 9 日に就業規則変更届として新たな初任給表を立川労働基準監督署に届出した。

② 病院の新規採用時の賃金は、新卒者については基本給及び諸手当で構成され、中途採用者についてはこれに前歴の年数に応じた加算手当及び個々の交渉の中で決定する調整手当を加えたもので構成されている。

この場合において、新規採用された職員の初任給は、新卒者、中途採用者を問わず、まず初任給表に記載されている職種別の本給、第2本給及び諸手当の額が画一的に当てはめられて算出される。

また、新規採用者の次年度以降の基本給は、採用年度の基本給に、採用時の翌年度の春闘で組合と妥結した本給の定期昇給分、ベースアップ分及び第2本給増額分が昇給として加算され見直される。

3 6(1)③の末尾に次の段落を加える。

「 なお、初任給の引下げは初めてのことであった。」

4 6(2)①の末尾に次の段落を加える。

「 なお、3月11日の団体交渉に先立ち、本件初任給引下げ自体を理事会で決定していた。」

5 6(2)②の末尾に次の段落を加える。

「 なお、本件初任給引下げ後、種々の要因もあるが、14年度においては収入に対する人件費の比率が引き下げた直後の11年度と比較して、約5%減少している。」

6 6(3)③中「病院は、病院経営をとりまく環境から判断して人件費比率の圧縮は急務であること、」を、「病院は、過去5年間の決算書を基に、病床数減から医療収入が減少していること、病院経営を取り巻く環境から判断して人件費比率の圧縮は急務であることを説明するとともに、」に改める。

7 7の後に8として次を加える

「8 平成16年までの病院の採用状況及び初任給引下げ後の組合の状況

(1) 新規の採用状況は、5年度は32人(うち新卒者は0人)、6年度は30人(うち新卒者は0人)、7年度は36人(うち新卒者は0人)、8年度は15人(うち新卒者は1人)、9年度は22人(うち新卒者は2人)、10年度は27人(うち新卒者は1人)、11年度は24人(うち新卒者は4人)、12年度は40人(うち新卒者は10人)、13年度は49人(うち新卒者は14人)、14年度は51人(うち新卒者は12人)となっており、その多くが中途採用者であるが、12年度以降、それ以前に比べ新卒者が多くなっている。

(2) 16年5月18日現在、病院の職員のうち65%は11年度以降に採用された者で構成されている。

(3) 組合の中で、本件初任給引下げによって不調和や問題が具体的に発生し

たことはなかった。

第3 当委員会の判断

1 団体交渉拒否の成否について

(1) 病院の主張

ア 組合が主張する初任給決定に関する合意、すなわち昭和 61 年度の春闘妥結直後の事務折衝において、新年度の初任給表記載の初任給額は基本的に前年度の同表記載の初任給額に当年度ベースアップ分の金額が加算され決定されるものとし、それに諸手当を含め初任給表として組合に明示することを約した合意(以下「61年合意」という。)ないしそれと同視し得るような労使慣行が存在しないことは明らかであって、現にその存在を証明する資料はなく、この点は初審命令も認めているところである。したがって、初任給表は年度毎に病院の責任において独自に改定でき、組合の合意も事前協議も要しないところである。

イ 7年までは前年度の新卒者の初任給額の一覧表を初任給表として春闘後組合に交付したが、この初任給額とはあくまでも新卒者のものであり、加算手当や調整手当が加えられる中途採用者の採用時のそれとは異なるものである。

新卒者が全くいない状況にあっては、新規採用者とは中途採用者のことであり、初任給表は新卒者の初任給額を定めるものであっても、中途採用者のそれを定めるものとはいえず、中途採用者については、個別に加算手当、調整手当などが付され具体的な額が合意、決定されるのであり、その決定は病院の裁量に任されていることから、組合の容喙できるところではない。

ウ 初任給表改定ないしは個々の具体的な初任給の決定は、そのことにより在職者はもとより、新規採用者についても労働条件が不利益変更されるものではないから、その決定や実行に組合は容喙できない。その結果、仮に賃金水準に何らかの影響が及んだとしても、その適用において組合員と非組合員とを差別するものではないから、かかる影響も容認されるところである。また、就職時の社会経済の相違によって生ずる初任給額の格差は、いつの時代、どこの社会等でもみられるものであり、同一賃金、同一労働の労務政策をとらない限り不可避なものであり、賃金水準への影響のみを理由として無限定に初任給決定を義務的団体交渉事項とすることはできない。

また、初審命令は「11年3月1日以降の新規採用者のうち、組合に加入

した者については、初任給は組合員の労働条件そのものである」としているが、団体交渉申入れ時点においては未だ病院に入職せず組合に加入していないのであるから、これらの者の初任給額について事後に遡及して「労働条件そのもの」とすることは事実の誤認であるばかりか、法の一般の遡及適用を禁ずる趣旨から違法な判断である。

エ 病院は、初任給に関する事項は義務的団体交渉事項に当たらないと確信しつつ、組合からの要請を受けて3回の団体交渉に応じ、本件初任給引下げが在職者の賃金に影響しないこと、病院の初任給が他病院と比較して高いこと、病院の置かれた経営状況から人件費の比率の圧縮は急務であること等を誠意を尽くして説明しているのであるから、団体交渉拒否には当たらない。

初審命令は、本件初任給引下げによる経営改善の効果や他病院の初任給の状況等について資料を提示したり数値を挙げたりするなど、具体的な説明をしていないと判断しているが、そもそも経営改善の効果とは何であって、それを説明するための資料とは何なのか全く不明であり、また、何人の中途採用者を採用するか不確定なのであるから、そのような数値、資料はそもそも作成し得ない。

また、他病院の初任給の状況といっても、組合も医労連が関係する病院の初任給額は当然知っているところであり、どの地域のどのような病院の資料を必要とするのか要求がなければ答えようもないことである。

加えて、5年から10年までの決算書は既に組合に提示してある上、それまでの団体交渉からも人件費の比率の圧縮の必要性は十分理解できるところであり、その上で人件費を削減し、経営改善すると説明しているのであるから、病院側の説明としては十分なはずである。

そもそも組合は初任給引下げの白紙撤回を求めていたのであり、組合からいかなる点を知りたいかの質問もなかったのであるから、それ以上説明できるはずもないことであり、初審命令はこれらの点を一切無視しているものである。

オ 初審命令は、Y1理事が組合との団体交渉の結果にかかわらず、本件初任給引下げを見直すことは全く考えていなかったものとして不誠実であると断じているが、何故Y1理事が実施を見直すつもりはないと答えたかといえば、組合が本件初任給表の内容の見直しではなく白紙撤回を求めたからであって、しかも団体交渉はまさしく交渉であるから、そのような発言をすることはかけひきとして十分考えられるところであり、組合の対応に

よっては、一部変更はありえたのである。

(2) 組合の主張

ア 初任給については、61年合意が存在し、実際にもこのような合意に基づいて初任給額が決定され、組合に初任給表が交付されてきたものである。8年度から10年度にかけての初任給引上げの凍結についても、病院の要請に応じて組合が了承した上で実施された。この経緯からすれば、61年合意は労使慣行となっている。

なお、昭和61年合意については口頭であったため、組合としてはその文書化を要求することが必要となった。組合は、昭和63年春闘時における病院の回答書において賃金体系確立化作業の挫折、中止が明言される中、必然的に初任給額が賃金決定における唯一の基礎とならざるを得なくなった事情を受けて、昭和63年度の夏季一時金要求において、初任給額の決定についての協定化を求めたが応じられず、その後、さらに文書化を求めたところ、元年4月21日に行われた春闘における団体交渉において、文書化すること自体の合意はなかったものの、初任給についての労使合意を再確認した上、初任給決定方法についての労使合意を覆して一方的に初任給を引き下げないこと、今後とも初任給表を組合に明示することを約束していたのである。

イ 職員の賃金は、採用時における初任給額が前提となって、定期昇給分、ベースアップ分が付加されることにより形成されているものであり、初任給こそがいわば賃金の核をなすものである。

初審命令が認定しているように、病院において独自の賃金体系が存在しない以上、初任給額こそが職員の賃金決定における唯一の基礎で、これは労働条件そのものであり、また、本件初任給表は就業規則の一部をなすものとして取り扱われていたものである。したがって、本件初任給引下げは、義務的団体交渉事項であることは明らかである。

ウ 病院は、初任給改定による組合への影響について、「具体的に発生していない組合員の加入を想定し、かかる想定に基づき団体交渉義務があるというのは誤りである」としているが、初審命令書で認定しているように、11年3月1日以降、組合に加入した者が現実にいるのであり、単なる想定ではない。

エ 病院は、本件初任給引下げについての団体交渉には応じたものの、11年3月17日の団体交渉では、本件初任給引下げによる経営上の改善効果等その必要性について、資料等を示した具体的な説明はなく、抽象的に説

明しただけであり、組合が妥協の姿勢を示しても、Y1 理事は全く再考の姿勢を見せなかった。また、3 月 30 日及び 4 月 22 日の団体交渉では、病院は、組合の本件初任給表の白紙撤回要求に対して従来の主張を繰り返すのみであったり、都労委の判断に委ねるといった姿勢をとったりして、誠意ある交渉を行わなかった。

さらに病院は、改善効果等について具体的な説明は困難であると主張するが、何故具体的な説明が困難なのかということについては明らかにしていない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件初任給引下げの団体交渉事項該当性について

本件初任給引下げに関する団体交渉が団体交渉拒否に当たるか否かを判断するためには、本件初任給引下げが在職者により構成される組合員にとって労働条件に関する事項であって、労使間における団体交渉事項に該当するものであることがその前提であるので、以下その点について判断する。

(ア) 前記第 2 でその一部を改めて引用するとした初審命令理由第 2 (以下「前記第 2」という。). 2(2)②認定のとおり、病院の新規採用時の賃金は、新卒者については本給、第 2 本給及び諸手当で構成され、中途採用者についてはこれに前歴の年数に応じた加算手当及び個々の交渉の中で決定する調整手当を加えたもので構成されており、新卒者、中途採用者を問わず、まず初任給表に記載されている職種別の本給、第 2 本給及び諸手当の額が画一的に当てはめられて算出され、人員確保の必要性等から調整手当が加算されるとしても、原則的に全ての新規採用者の初任給は、本件初任給表がその決定の基礎になっているものである。

また、前記第 2. 2(3) 認定のとおり、病院における当年度の初任給表記載の初任給額は、7 年度まで原則として、前年度の初任給表の本給に当年度の春闘で妥結したベースアップ分金額の端数処理した額を加算した額(但し、第 2 本給を増減する場合もある。)で決定されている。

なお、前記第 2. 2(2)①認定のとおり、病院は、「従業員に対する給与の細目は別に定める。」とされている就業規則第 16 条に基づき、11 年 3 月 1 日の初任給引下げに伴い初任給表を改定、整理し、同年 9 月 9 日に就業規則変更届として初任給表を立川労働基準監督署に届出ており、本件初任給表は、病院における賃金の決定に関する就業規則事

項の一部として取り扱われていることが認められる。

- (イ) 新規採用者の次年度以降の基本給は、前記第 2.2(2)②認定のとおり、採用年度の基本給に、採用時の翌年度の春闘で妥結した本給の定期昇給分、ベースアップ分及び第 2 本給増額分が昇給として加算されて決まるものとなっており、このような基本給の決定の仕組みは、8 年以降の初任給引上げの凍結によってもその基本において変わりはない。

このことからすると、病院における在職者の賃金は、賃金表のような統一的な賃金体系を基礎とするものではなく、新規採用時の初任給表記載の基本給を基に、毎年の定期昇給分、ベースアップ分等の加算による積上げ方式で決定されるものであり、初任給表が在職者の賃金水準の決定に直接的かつ決定的な影響を及ぼすものになっているといえる。

- (ウ) 以上のような病院における新規採用者及び在職者に関する賃金決定の仕組み、職員の組合加入の実態等に照らしてみれば、本件初任給表は、採用時のみならず採用後も組合員である病院職員の賃金額を基本的に左右するものと認められ、労使の実質的な対等化を本旨とする団体交渉制度の趣旨にも鑑み、本件初任給引下げは団体交渉事項といわざるを得ない。

イ 本件団体交渉拒否について

前記ア判断のとおり、本件初任給引下げは、団体交渉事項というべきであるから、組合の 11 年 3 月 12 日付要求書による団体交渉申入れに対し、病院は誠実に応じる義務があった。そこで、本件初任給引下げに関する団体交渉が誠実になされたか否かを以下判断する。

- (ア) 本件初任給引下げに関する団体交渉においては、前記第 2.6(3)③認定のとおり、病院は、3 月 17 日に開催された団体交渉において過去 5 年間の決算書を基に、病床数減から医療収入が減少しており、経営環境から人件費比率の圧縮は急務であることを説明するとともに、病院の初任給は他の病院と比較して高いこと、本件初任給引下げは在職者の賃金に影響を与えないこと等の説明をしたことが認められる。

- (イ) しかし、この 17 日の団体交渉以降の 3 回にわたる団体交渉の過程をみるに、前記第 2.6(1)③、(2)②、(3)③、⑥及び⑩認定のとおり、①初任給の引下げは初めてのことであって、その内容も看護師等を除く大半の職種で 20%以上の減額であり、看護補助者のように 34%の減額となっているなど大幅であったにもかかわらず、その必要性和合理性に

関し、本件初任給引下げによる経営改善の効果や他病院の初任給の状況等について資料の提示や数値を挙げるなどの具体的な説明はしていないこと、②同月30日の団体交渉においては、組合の本件初任給表の白紙撤回要求等に対し病院は従来主張を繰り返したため、議論は平行線をたどったこと、③4月22日の団体交渉においては、病院は都労委の判断に委ねるとの立場をとったため、何ら議論が行われなかったことが認められる。

- (ウ) 本件団体交渉が上記(イ)でみたように、資料の提示等を伴う具体的な説明ではなかったこと、議論が平行線をたどったこと等について、病院は、組合がそもそも白紙撤回を求め、何を知りたいのかの要求もなかったことに起因するものであると主張するが、本件初任給引下げが大幅なものであって、しかも前記第2.6(1)②及び(2)①認定のとおり、10年末から11年頭に開催された事務折衝の席で、Y2部長の初任給額の引下げにつながる諸手当等の見直しの発言に対し、組合は今後話し合う用意があると回答していたにもかかわらず、突如として本件初任給引下げが施行直前に組合に通知されたものであることからすると、本件初任給引下げの提示は異例なことというべきであって、組合が交渉過程においてその白紙撤回を求めたとしても、無理からぬものであったと考えられる。

他方、病院においては、従来から初任給は団体交渉事項ではないとの理解の下、前記第2.6(2)①、(3)③及び⑩認定のとおり、①団体交渉に先立ち、本件初任給引下げ自体を理事会で決定していたこと、②本件初任給引下げについて、その見直しのつもりはなかったことを明らかにし、また、都労委の判断に委ねるとの立場をとっていたことが認められ、病院は、本件初任給引下げについて、組合と誠実な団体交渉をする用意がなかったとみるのが相当である。

- (エ) 病院は、本件の団体交渉事項該当性を否定しつつも誠意を尽くして前記(ア)のような説明をしているのであり、既に提示している決算書からも人件費圧縮の必要性は十分理解できるのであるから団体交渉拒否には当たらないとも主張するが、本件初任給引下げの内容、組合の関心の大きさ、初任給の取扱いに関する従前からの経緯等に照らし、本件初任給引下げについては、他のどの病院をどのように参考にしたのかにつき資料を提示するなどして適切な説明を行い、また、どの程度の経営改善効果が見込まれるかについてたとえ前提条件が不確定で

あったとしても一定の試算を示すなど、本件初任給引下げの必要性和合理性について、組合の理解を得るべく十分な説明の努力をすべきであったものであり、病院は、組合が申し入れた本件初任給引下げの団体交渉について、使用者として誠実に対応したとは認められない。

2 本件初任給引下げによる組合に対する支配介入の成否について

(1) 病院の主張

ア 病院は7年度以降、毎年多額の赤字を計上する経営状況にあり、支出における人件費の比率は70%以上にも達していたのであるから、人件費の比率の圧縮は喫緊の課題であった。本件初任給引下げは、在職者の賃金引下げを避けつつ人件費の比率の圧縮を実現するためにやむを得ずとった措置である。

そもそも、人件費の抑制のための方法としては、通常、初任給引下げも在職者の賃金是正のいずれもが合理的と考えるべきである。

本件初任給引下げにおいて経営改善の効果を予想することは困難であったが、一定の効果があることは十分予想できるものであり、現にその後着々とその結果をあげているのである。

イ 初任給に関する事項は病院の専権事項であるから、団体交渉で組合の同意を得る必要はなく、新規採用者といかなる初任給額で契約を締結しようとも、支配介入の不当労働行為が成立する余地はない。

ウ 本件初任給表は新卒者のみの初任給額を定めるものであって、新規採用者の大半を占める中途採用者の初任給額は、加算手当や調整手当を経て個別に決定されているため、本件初任給表上記載の基本給の減額分がそのまま初任給額の減額となるものではない。

したがって、将来の職員の賃金水準に影響が及ぶことがあっても、大きな不利益を及ぼすことが明らかとまではいえない。

エ 本件初任給引下げに関し、初審命令は、病院の組合嫌悪、組合排除の意思をとりあげるが、そのような事実はなく、7年以降の労使関係は病院の経営状況とも関連して展開したものであり、初審命令はそのことを無視するものである。

また、病院は本件初任給表の改定につき組合と事前協議や合意を要するものと考えていなかったのであるから、組合に報告することも考えていなかったのである。

もちろん、本件初任給表の改定について組合の反発を全く予想していなかったものではないが、一方8年から初任給表が凍結されていること、方

法はともかく人件費の比率の圧縮の必要性については組合も理解しており、初任給の改定もやむを得ないと Y2 部長の感触などから強硬に反発するとは思わず、何より改定による人件費の比率の圧縮が緊急の課題であると考えていたことなどから 3 月実施に踏み切ったものである。

(2) 組合の主張

ア 病院が組合に本件初任給引下げを通知したのは、組合が春闘要求書を提出した当日であり、病院は組合の要求に対する先制攻撃を行い、組合員の不安感をあおって春闘交渉を有利に展開しようとしていた。さらに、従来の労使慣行を無視して、事前協議なく本件初任給引下げを一方的に実施したことは、組合の存在を無視するものであると同時に、その影響力を排除ないし減殺しようとするものであることは明らかである。また、本件初任給引下げ以降の新規採用者と在職者との賃金格差が広がり、それが組合員間の信頼関係を阻害し、さらには職場のチームワークへも深刻な影響を与えている。

イ 病院において、本件初任給引下げが経営上効果的だということについて格別具体的な検討がなされたわけではない。この点に関し、病院は在職者の賃金抑制には組合は同意しないからやむなく本件初任給引下げを行わざるを得なかった旨主張するが、8 年以降の初任給の凍結自体が在職者の賃金抑制に直結するものにほかならない。しかし、組合はこれに同意してきたのである。また、職員の賃金は、大きく基本給と諸手当から構成されているが、本件初任給引下げの直前には、病院側から諸手当を見直したい、すなわちこれを引き下げたいとの意向が組合側に伝えられ、組合としても、基本的にはこれに同意している。

さらに、一方的な本件初任給引下げの前後を通じて、病院の春闘における賃上げの状況は確実に低下しつつあり、在職者の賃金抑制には組合は何が何でも反対するかのような主張は事実と反するものである。

ウ 病院による初任給の一方的な引下げが可能だということになれば、初任給が職員の賃金決定の基礎である以上、賃金に対する組合の統制力が確実に弱まっていくことは初審命令の認定のとおりである。他方、Y1 理事の就任以降、病院の反組合的意図は顕著であり、一方的な本件初任給引下げも、このような賃金水準に対する組合の統制力、影響力の減殺を狙ってなされたものと認めるのが自然である。一方的な本件初任給引下げが支配介入を構成するものであることは明白である。

(3) 当委員会の判断

本件初任給引下げに関する団体交渉については、前記1(3)イで判断したとおり、誠実な団体交渉が行われなかったと認められるが、さらに本件初任給引下げが、その内容・狙い・効果、当該決定の手順や労使交渉の経緯等に照らし、支配介入に当たるか否かを以下判断する。

ア 本件初任給引下げ時における病院の経営状況をみると、前記第2.4認定のとおり、①6年度に若干の黒字が計上されているものの、5年度から10年度までの間、基本的には赤字体質であったこと、②病院の収入に対する人件費の比率は5年度から10年度まで70%弱から75%強の間で推移しており、人件費が病院の経営を圧迫していたことが認められ、病院の収入に対する人件費の比率を縮小することは急務であったことが認められる。

初審命令は本件初任給引下げが合理的な経営改善につながるものではないとの基本的判断に立ってその支配介入性を論ずるものであるが、前記第2.2(2)②、6(2)②、8(1)及び(2)認定のとおり、①16年5月18日現在、病院の職員は新陳代謝の進行により、その65%は11年度以降に採用された者で構成されるに至っており、本件初任給引下げが大幅であり、本件初任給表が新卒者のみならず、中途採用者にも適用されていること等から、収入に対する人件費の比率は、徐々にではあるが低下してきていると推認でき、②前記第2.6(2)②認定のとおり、現に、本件初任給引下げ直後の11年度と比較すると、14年度においては収入に対する人件費の比率が約5%減少していることからすれば、本件初任給引下げは病院がその意図として主張する経営改善につながっており、経営改善のための措置として一定の合理性があったと認められる。

イ 本件初任給表の改定は大幅な減額であったことにより、11年3月1日以降採用された者と在職者との間にそのことによる賃金格差が生ずると考えられる。初審命令はこの点に着目し、初任給の一方的引下げを受ける採用者の増加により、職員賃金に対する組合の統制力が減殺されるとして本件初任給引下げの支配介入該当性を導くものであるが、そのような判断は、本件初任給引下げが団体交渉事項に当たるとする以上適切ではない。

また、組合は当該賃金格差に関し、組合活動への影響等を主張するが、新規採用者の初任給がその時の雇用環境や雇用する者の方針等によって左右されることは一般的にもみられるところであって、前記第2.8(3)認定のとおり、本件初任給引下げにより組合員間での不調和や問題が具体的に発生していないことなどを考慮すれば、本件初任給引下げが組合員間の信頼関係を阻害し、組合の活動等に深刻な影響を与えるものとはいえない。

なお、初審命令は、本件初任給引下げに係る病院の一連の行動から、組合排除の意思を認めてその論を進めるが、病院は、その主張にみられるように、初任給引下げは病院の専権事項であり、団体交渉で組合の同意を得る必要がないと考えていたものであり、本件初任給引下げに至る各般の経緯、手順等には問題があるが、それらは団体交渉事項に関する認識の誤りに起因するにとどまると判断するのが相当である。

ウ 本件初任給引下げを巡る労使間の折衝等の状況をみるに、前記第 2.6(1)②認定のとおり、10 年末から 11 年頭に開催された事務折衝の席で、Y2 部長が組合に対して諸手当等の見直しを考えている旨の発言をし、組合は今後話し合う用意があると回答したこと、また、組合は、病院から諸手当の引下げの意向が伝えられた時に基本的に同意していると主張していることから、当時の経営状況等に照らし、何らかの賃金の見直し自体は行われるものと組合は認識していたと推認できる。

また、前記第 2.6(3)③認定のとおり、病院は、3 月 17 日の団体交渉の中で、病院経営をとりまく環境から人件費の比率の圧縮は急務であること、本件初任給引下げは在職者の賃金に影響を与えないこと等を組合に説明していることが認められる。

エ 以上のことから、病院は、人件費の圧縮を急務とする経営環境の下、在職者賃金の引下げ等複数考えられる経営改善方法の中で、当時の経済、雇用情勢の中での病院の初任給の状況等から、本件初任給引下げを選択したと推認でき、現に、上記のとおり本件初任給引下げが徐々にではあるが効果が出ていること、また、本件初任給引下げは組合員、非組合員の別なく及ぶものであること等を考慮すると、本件初任給引下げが組合の弱体化自体を狙ったものとは言い難く、本件が支配介入に当たると判断する初審命令はその一部を取り消すのが相当である。

第 4 救済方法及び法律上の根拠

本件初任給引下げは、前記第 3.1(3)アで判断したとおり、団体交渉事項に当たるものであり、本件初任給引下げに係る団体交渉において、経営改善との関わりに関する資料や他病院の初任給の状況に関する資料を提示しなかったことなどは、誠実な団体交渉義務に違反し、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する。

また、本件初任給引下げは、前記第 3.2(3)で判断したとおり、組合への支配介入とは言い難く、同条第 3 号に該当しない。

以上のとおりであるから、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 17 年 10 月 5 日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 ㊞