

# 命 令 書

再審査申立人 医療法人南労会

再審査被申立人 全国金属機械労働組合港合同

同 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

上記当事者間の中労委平成9年(不再)第37号事件(初審大阪府労委平成3年(不)第35号、同4年(不)第3号及び同7年(不)第50号併合事件)について、当委員会は、平成17年9月21日第18回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- I 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。
  - 1 再審査申立人は、再審査申立人松浦診療所における診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについて速やかに再審査被申立人らとの間で労使協議を行わなければならない。
  - 2 再審査申立人は、再審査被申立人らに対し、平成3年8月5日の勤務時間変更を理由として行った再審査被申立人組合員に対する賃金カットの明細並びに同7年5月2日の週休2日制導入、勤務時間変更及び生理休暇の取扱い変更を理由として行った再審査被申立人組合員に対する賃金カットの明細を明らかにするとともに、再審査被申立人組合員に対し、同7年4月1日からこれら賃金カットが中止されるまでの間、同3年8月5日変更前の勤務時間に基づく勤務が命じられたならば得られたであろう賃金相当額(実際の勤務時間に基づ

く超過勤務手当を含む)と既に受け取った賃金額との差額を支払わなければならない。

II その余の再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、医療法人南労会(以下「南労会」という。)が、①南労会労働組合松浦診療所分会との労働条件に関する事前協議合意協定を無視して、平成3年8月5日付けで診療時間及び勤務時間の変更(以下「3年変更」という。)を強行したこと、②同7年5月2日、週休2日制の導入及び勤務時間の変更等(以下「7年変更」という。)を強行したこと、③上記①の変更前の勤務時間に基づき勤務していた組合員の賃金をカットしたこと、④臨時職員である組合員X1(以下「X1」という。)に対し、採用時に欠員の発生を条件として常勤化すると約束をしながら、同3年8月末をもって解雇する旨を同人に通知することなく公表したことが不当労働行為であるとして、全国金属機械労働組合港合同(以下「組合」という。)及び同南労会支部(以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。)が同3年8月20日、同4年2月17日、同7年7月10日に、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てをした事件である(それぞれ平成3年(不)第35号、同4年(不)第3号、同7年(不)第50号事件)。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 南労会は、3年変更及び7年変更がなかったものとして取り扱うとともに、昭和61年10月に労使間で確認され、平成3年8月4日まで実施されてきた勤務時間及び就労形態に戻すこと。
- (2) 南労会は、上記(1)記載事項を議題とする団交に誠実に応ずること。
- (3) 南労会は、3年変更及び7年変更を理由として行った組合員らに対する賃金カットを中止するとともに、賃金カットの明細を明らかにし、バック・ペイを行うこと。
- (4) 南労会は、上記(1)ないし(3)及びX1の事実上の解雇に関して、謝罪文を掲示すること。

3 初審大阪府労委は、平成3年(不)第35号、同4年(不)第3号及び同7年(不)第50号事件を併合して審査を行い、同9年7月30日、上記1の④を除く①ないし③の行為はいずれも不当労働行為であるとして、南労会に対し、次のとおり命じた。すなわち、②3年変更及び7年変更がなかったものとして取扱うとともに、これらの取扱いについて速やかに組合らとの間で労使協議を行わなければならない

ないこと、④3年変更を理由として行った賃金カットの明細及び7年変更を理由として行った賃金カットの明細を明らかにするとともに、これら賃金カットが中止されるまでの間、3年変更前の勤務時間に基づく勤務が命じられたならば得られたであろう賃金相当額と既に受け取った賃金額との差額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと、⑤上記①及び②に関する文書手交を命じ、⑥その余の申立ては棄却した。

南労会は、これを不服として、平成9年8月14日、上記初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

## 第2 南労会の不服主張の要旨

南労会は、本件初審命令主文第1項ないし第3項を不服として再審査を申し立て、要旨次のとおり主張する。

### 1 3年変更について

(1) 初審命令は、平成3年8月以降に南労会が支部と合意に至らないままに勤務時間の変更を行ったとしている。しかし、診療時間の変更、勤務時間の変更に関する労使交渉はいち早く合意に達し、その他の交渉時間は支部が要求した紀和病院における労使関係問題に費やされたに過ぎないから、初審命令の判断は誤っている。支部との対立点は、紀和病院での労使関係の改善問題、当時産休代替看護婦であったX1の9月以降の処遇であり、診療所の10名程度の余剰人員対策についてはY1理事長が紀和病院への配転は組合との協議の上で進めるとの妥協案を早々に提示したため問題がなかった。

(2) 南労会は、支部の信義なき執拗な引き延ばし戦術に対し、もう後のない第2次再建計画実施を遷延する余裕はなく支部との協議を打ち切らざるを得なかった。この点につき初審命令は、支部がX1の診療所における常勤化を持ち出すなどの態度を示したことについて、X1問題に関する支部の態度に非難される点はあるものの、本件において支部に事前協議合意協定を悪用した同意権の濫用があったとまでいうことはできないとするが、支部の同意権濫用は明白である。南労会は、再建案実施時期が瀬戸際にあったことから、支部の再建案協議の態度に対し、同意権の濫用であるとして、交渉を打ち切らざるを得なかった。初審命令の誠実団交義務違反、支部の活動を嫌悪して事前協議合意協定に反して一方的な労働条件変更を行ったもので不当労働行為とする結論は、重大な誤りを犯していることは明白である。

### 2 7年変更について

(1) 初審命令は、7年変更について南労会が誠実団交に応じていないとする理由として、平成6年8月2日の団交において、南労会が所定労働時間及び勤務パ

ターンに関する支部の質問に実質的な回答を行わなかったとする。しかし、南労会から勤務 12 パターンが示され、一週間の労働時間 37.5 時間と説明したのであるから、支部あるいは組合員において、新就業規則における勤務の組み合わせを理解することは容易である。初審命令はこの点を考慮することなく判断しているにすぎない。

- (2) 初審命令は、平成 6 年 8 月 8 日に支部が新就業規則に対し意見書を提出して以降、同 7 年 4 月 7 日に南労会が新就業規則に基づいて週休 2 日制を実施すると通知するまでの間に南労会が支部の理解を得る努力をしていたとみることはできないという。

しかし、南労会は、所轄労働基準監督署に就業規則改訂の届出をした以降、支部の同意を得られるのを期待して、平成 7 年 5 月まで新就業規則の実施を見合わせていたが、その間支部から一度として就業規則に関する団交申入れはなかった。支部は、週休 2 日制導入反対を表明し、熾烈な反対闘争を展開し、違法争議行為、違法組合活動を繰り返していたのであって、支部の平成 7 年 4 月 7 日及び 18 日の団交における協議申入れは週休 2 日制実施を阻止するための方便に過ぎない。

- (3) 7 年変更においては、事前協議同意協定が解約され(南労会は平成 4 年 4 月 25 日付で事前協議合意協定を 90 日後に破棄する旨通知した。)、就業規則が改正されていること、職員ごとの具体的な勤務時間の指示が行われていること及び当時争議行為が激化しており、労使間において就業規則の変更について話し合える状況になかったことなどに照らせば、7 年変更が支部の合意のないまま行われたとしても直ちに不当労働行為が成立するということはできない。

### 3 3 年変更及び 7 年変更に関する賃金カットについて

- (1) 組合員は、3 年変更以降は、組合が独自に作成した勤務割を行い、それに基づいて就労しているのであって、それは、支部が診療所の従業員に対する勤務指揮権を犯し、組合員をして組合作成の勤務ダイヤによる勤務を行わしめていたものであり、重大な違法争議行為である。さらに 7 年変更以降も、組合員らは南労会の指示する勤務時間に従わず、支部の指示した勤務時間に従い就労し、争議行為を行っているため、南労会は、組合員らの賃金カットを行ったものである。
- (2) 組合員らが南労会の指示していない時間に出退勤して診療所に滞留したとしても真実勤務したものと認められず、支部の指示に従った法的根拠のない組合員らの出退勤には賃金請求権が発生することはないのは当然である。

## 第 3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1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、当該引用部分中、「医療法人」を「南労会」に、「当委員会」を「大阪府労委」に、「審問終結時」を「初審審問終結時」にそれぞれ読み替えるものとする。

1 第1.2.(4)中、「(なお、後記4(11)記載のとおり、南労会労働組合は、平成3年8月29日に組合に加入し名称を支部に変更したが、名称変更前も「支部」という。)」を「(なお、後記4(17)記載のとおり、南労会労働組合は、平成3年9月28日に組合に加盟し名称を支部に変更したが、名称変更前も「支部」という。)」に改める。

2 第1.2.(6)、(9)中、「支部」を「分会」に改める。

3 第1.4.(2)中、「賃金カットを続けた。」の次に、次のとおり加える。

「例えば、組合員X2が南労会に提出した平成7年2月分の勤務表には、出勤：23日、実働時間合計：170時間25分、残業時間：5時間25分、遅刻：0回、早退、中抜：0回等と記載しているところ、これに対応する同人の同年3月度の給与支給明細書には、出勤日数のうち所定：23日、遅刻・早退：4回9.15時間、残業時間欄及び残業手当欄は、空欄、勤怠控除欄には-12480と記載されているが、その明細は記載されていなかった。」

4 第1.4.(8)中、「本件審問終結時係属中である。」を「本件初審審問終結時係属中であつたが、大阪府労委は、同9年7月30日、処罰請求を行わない旨決定した。」に改める。

5 第1.4.(9)中、「3年変更を行ったこと」の次に「及びX1に対し、採用時に欠員の発生を条件として常勤化すると約束をしながら、同人を無視して解雇を公然化したこと」を加える。

6 第1.4.(11)を削り、同(12)ないし(17)を繰り上げる。

7 繰り上げられた第1.4.(11)中、「支部が組合に加入した旨」を「南労会に所属する労働者が組合に加入している旨」に改める。

8 第1.4.(17)として、次のとおり加える。

「平成3年9月28日、南労会労働組合は組合へ加盟し、支部に名称変更した。」

9 第1.5.(3)中、「これとは別に週休2日制を導入した上で週労働時間を原則、37時間30分としたものであつた。」を「これとは別に週休2日制を導入した上で週労働時間を労働日5日を原則に37時間30分とした1か月単位の変形労働時間制を盛り込んだものであつた。」に改める。

10 第1.5.(6)の末尾に、行を改め、「なお、12のパターンについて、始業時刻、

終業時刻、労働時間の組み合わせは、次のとおりである。①(8:30、18:30、9時間)、②(9:00、19:00、9時間)、③(10:30、20:30、9時間)、④(8:30、16:30、7時間)、⑤(9:00、17:00、7時間)、⑥(8:30、18:00、8時間30分)、⑦(9:00、18:30、8時間30分)、⑧(10:30、20:00、8時間30分)、⑨(8:30、12:00、3時間30分)、⑩(9:00、12:30、3時間30分)、⑪(8:30、12:30、4時間)、⑫(9:00、13:00、4時間)」を加える。

11 第 1.5. (8) 中、「生理休暇の無給化も明白な不利益変更であるなど問題点が多くあり」を「生理休暇の無給化も明白な不利益変更であること、また、診療所が休暇を認めた時は生理休暇を与えるとする生理休暇の規定方法は法令上も誤りであることなど問題点が多くあり」に改める。

12 第 1.5. (9) の末尾に、行を改め、「なお、新就業規則の付記事項欄の「就業規則の沿革」として、「平成 6 年(1994)6 月 10 日改正」及び「平成 6 年(1994)8 月 8 日労働基準局提出」と記されている。」を加える。

13 第 1.5. (11) 中、「診療所長名で、」を「診療所事務長又は歯科部長名で、」に改める。

14 第 1.5. (12) 中、「賃金カットを行った。」の次に、次のとおり加える。

「例えば、組合員 X2 が南労会に提出した平成 7 年 5 月分の勤務表には、出勤：23 日、有休：1 日、欠勤：0 日、実働時間合計：158 時間 27 分、残業時間：4 時間 27 分、遅刻 12 回、早退、中抜：0 回等と記載されているところ、これに対応する同人の同年 6 月度の給与支給明細書には、出勤日数のうち所定：20、休日：11、諸休暇日数のうち有休：1、遅刻・早退：13 回 25. 21 時間、残業時間：1. 30、残業手当欄には、3192 と、勤怠控除欄には-38762 と記載されているが、その明細は記載されていなかった。」

15 第 1.5. (14) 中、「医療法人が 7 年変更に伴い」を「南労会が組合員らに対して、十分に説明することなく 7 年変更を行ったこと及びそれに伴い」に改める。

16 第 1.5. (14) の次に、(15)として、次のとおり加える。

「(15)本件再審査係属中の平成 13 年 1 月 27 日、組合らは、別件の民事訴訟事件(大阪地方裁判所平成 8 年(ヨ)第 307 号、同平成 8 年(ワ)第 392 号)において南労会と支部組合員らとの間で和解が成立したことに伴って、前記第 1 の 2(3)の請求する救済内容のうち、「平成 3 年 8 月 5 日から同 7 年 3 月末日までの賃金カット分及び同期間の時間外割増賃金並びにこれらに対する年率 5 分を乗じた金員の支払いを求める部分に限り、取り下げる」旨の取下書を中央労働委員会会長宛に提出した。」

17 第 1.6 を削り、新たに 6 として次のとおり加える。

「平成 17 年 9 月 21 日現在、南労会と組合らとの間には、本件のほかに別添「事件一覧表(再審査)」のとおり 25 件の再審査事件が当委員会に係属中である。」

#### 第 4 当委員会の判断

##### 1 3 年変更について

##### (1) 第 2 次再建案及び新勤務案に関する協議状況

前記第 3 でその一部を改めて引用した初審認定事実(以下「初審認定事実」という。)によれば、南労会と支部との間では平成 3 年 3 月 4 日以降、第 2 次再建案及び新勤務案について再建案協議や事務折衝を重ねてきたところ、同年 7 月 6 日の事務折衝をもって、南労会は、再建案協議を打ち切り、同年 8 月 5 日から 3 年変更を行ったものである(初審認定事実第 1. 3. (6)ないし(38)、同 4. (1))。

これについて、南労会は、診療時間の変更、勤務時間の変更に関する労使交渉はいち早く合意に達し、労使交渉のその他の時間は支部が要求した紀和病院における労使関係問題に費やされたに過ぎない旨主張する(前記第 2. 1. (1))ので、この主張の当否について検討する。

ア 南労会、分会及び港地協の三者間においては、昭和 61 年 3 月 13 日に事前協議合意協定が締結されており、その中で、今後の労使双方の信頼関係確立のために、経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を伴う事項については事前に労使は協議し、双方合意の上、実行することが確認されている(初審認定事実第 1. 2. (6))。

本件における第 2 次再建案及び新勤務案はいずれも労働条件の変更を伴う事項に該当する。そこで、これらの事項について上記協定にいう労使協議及び合意があったといえるか否かを検討するために、第 2 次再建案及び新勤務案の協議状況についてみると、以下の事実が認められる。

(ア) まず、第 2 次再建案については、南労会と支部との間で、平成 3 年 3 月 4 日、第 1 回再建案協議が開催され、同年 7 月 6 日、最後の事務折衝が行われるまでの間、16 回の再建案協議と 6 回の事務折衝が開催されている(同 3. (1) (6)ないし(38))。また、第 2 次再建案に基づく診療所の職員の勤務時間の変更を内容とする新勤務案については、平成 3 年 5 月 24 日の事務折衝において南労会から支部に対して提示され、同年 7 月 6 日の最後の事務折衝が行われるまでの間、3 回の再建案協議と 6 回の事務折衝において協議・折衝が行われたことが認められる(同 3. (24)ないし(38))。

(イ) この間の協議、折衝内容をみると、第 2 次再建案については、第 5 回

再建案協議(平成3年3月25日開催)において、分会三役は、夜間診療の縮小と10名規模の紀和病院への配転が問題であると指摘している。その後、第2次再建案が南労会から支部に正式提案された第8回再建案協議(平成3年4月12日開催)において、南労会が、同年5月中にまとめて7月に実施したい旨述べた、のに対し、支部は、さらに協議する必要があると主張しており、また、第9回再建案協議(同年4月19日開催)においても、支部は、夜間診療の縮小と10名規模の紀和病院への配転が問題であることを繰り返し指摘したのに対して、南労会は、配転の規模を縮小すること、配転は支部と協議の上進めることを回答した。なお、第9回再建案協議において、支部は、X3書記長に対する賞罰委員会の問題等紀和病院における労使関係の正常化が必要であると指摘し、その後の第10回再建案協議(平成3年5月8日開催)から第14回再建案協議(同年5月27日開催)までは、紀和病院における労使関係の協議に終始している(同3.(8)ないし(11)、(14)ないし(27))。

さらに、その後開催された第15回再建案協議(平成3年6月14日開催)、第16回再建案協議(同年6月17日開催)及び事務折衝(同年7月2日開催)においては、第2次再建案に関する協議が行われる中で、X1の診療所での常勤化についても協議されたが、南労会と支部は、X1の常勤化問題、紀和病院における労使関係正常化問題について意見は対立し、再建案について合意には至っていない(同3.(30)(31)(35))。最後の事務折衝は、平成3年7月6日に開催され、支部は第2次再建案の協議の継続とX1の診療所での常勤化を要求したが、南労会は、これを無理として、協議を打ち切った(同3.(38))。

- (ウ) 次に、新勤務案については、平成3年6月18日の事務折衝において、支部は、①看護婦の中には、午後6時以降の勤務が4回まで増加する人がいること、②夜の食事の支給は残すべきであること、③勤務時間が延長されているのに休憩時間が短縮されており、実働時間を減らすべきであること、④勤務時間内に職員全員が集合できる時間の確保が必要であること等について指摘した(同3.(32))。その後、平成3年6月20日の事務折衝においては、南労会から回答がなされたが、支部は、夜の食事の支給、勤務時間内の職員全員が集まることができる時間の確保、休憩時間の問題等未解決の問題が多く残っていると繰り返し主張した(同3.(33))。さらに、同年7月4日の事務折衝においては、支部から、①看護科の勤務が過酷であり、拘束10時間勤務を導入するにしても実働8時間

45分、休憩1時間15分とすべきであること、②午後6時半に勤務を終了する者にも食事を支給すること、③職員の集合できる時間を固定すること等について主張したのに対し、南労会は、休憩時間を15分延長することの問題については検討すると述べたが、その他の事項については、それまでの説明を繰り返すにとどまった(同3.(36))。なお、診療所の指示する勤務パターンは明確になっていなかった(同4.(1))。

その後、平成3年7月6日に最後の事務折衝が開催されたが、新勤務案については協議しないまま、南労会は、第2次再建案そのものの協議を打ち切った(同3.(38))。

イ 上記の各事実からすると、南労会と支部との間において、再建案協議に関しては、少なくとも夜間診療の縮小及び10名規模の紀和病院への配転については、平成3年3月25日の第5回再建案協議以降同年7月6日の最後の事務折衝の段階に至るまで、一度も労使間で合意した事実はない(前記ア(イ))。また、新勤務案に関しては、南労会は看護科の休憩時間について検討すると回答しながら検討結果を支部に示しておらず、その他に休憩時間の延長、夜食の支給、職員の集合できる時間を固定すること等が未解決の問題となっている。しかも、南労会は3年変更以降の組合員らの具体的な勤務パターンについても支部に説明していない(前記ア(ウ))。

上記のとおりであるから、第2次再建案については、未だ合意に至っていただけとは認められず、新勤務案についても、合意はなく十分に協議が尽くされたともいえない。よって、診療時間及び勤務時間の変更(3年変更)に関する労使交渉はいち早く合意に達していたなどとする南労会の上記主張は採用できない。

ウ 次に、南労会は、支部がX1の診療所での常勤化を持ち出すなどの態度を示したことについて、支部の事前協議同意協定を悪用した同意権濫用は明白である旨主張している(前記第2.1.(2))ので、この主張の当否について検討する。

X1の診療所での常勤化問題に関する協議等の経過をみると、①この問題は、第2次再建案及び新勤務案の協議が開始される以前の平成2年12月20日から協議されていた問題であること(初審認定事実第1.2.(12))、②同3年3月15日の春闘要求の付帯要求として、支部は、南労会に対して、X1の診療所での常勤化を要求し、これに対し、南労会は、再建案協議の中で判断したいと回答していること(同3.(7))、③同年6月17日開催の第16回再建案協議においては、Y1理事長の紀和病院での常勤化であれば検討するとの回答に対し、分会三役はX1の通勤・結婚を理由に診療所での常勤化を求めるとともに、第

2次再建案とX1の常勤化の両方を円滑に解決したいとして、協議の結果、X1の診療所での常勤化と第2次再建案の協議とは、切り離して協議することとされたこと(同3.(31))、④同年7月6日の事務折衝において、再度、X1の診療所での常勤化を求めるとともに、再建案協議の継続を要求したが、Y1理事長は無理であると述べ再建案協議を打ち切ったこと(同3.(38))が、それぞれ認められる。

上記の経過からすると、支部はいったんは再建案協議とX1の診療所での常勤化問題を切り離して協議していくことに合意しておきながら、その後の事務折衝においてX1の診療所での常勤化を持ち出しており、このような支部の態度には再建案協議の進展を阻害する側面を有するもので問題はあるといえる。しかしながら、支部としては、X1の診療所での常勤化問題は第2次再建案及び新勤務案の協議が開始される以前から要求していた事柄であり、また、紀和病院での常勤化ならば検討するとの回答に対してX1の事情からみて診療所での常勤化を求めて、改めて支部がこの問題を持ち出したことも理解できないものではない。そうすると、X1の診療所での常勤化を持ち出すなどの態度を示したことについては、これをもって支部の事前協議合意協定を悪用した同意権の濫用であるとまではいえず、南労会の主張は、採用できない。

## (2) 3年変更当時の労使事情

南労会と支部との間で第2次再建案及び新勤務案の協議が行われていた平成3年4月頃を中心とした両者間の労使関係をみると、①既に同元年8月に提示された第1次再建案に関連して理学診療科の欠員問題等で南労会と支部は対立し、Y2の診療所事務長就任に関しても対立していたこと(初審認定事実第1.2(10)(11))、②再建案協議の始まった同3年3月から5月にかけては、4月19日(第9回再建案協議開催)には、X3書記長の賞罰委員会の問題等がとりあげられ、5月8日(第10回再建案協議開催)には、X4本前分会長の配転・退職等の問題をめぐって意見の対立があり、5月15日(第12回再建案協議開催)には、紀和病院の有給休暇取扱の変更、X5分会長への無断職場離脱の文書交付等の問題が支部弱体化攻撃であるとして問題とされていたことが認められる(同3.(11)(14)(17))。

上記の各事実からすると、南労会と支部の労使関係は、第1次再建案を提示した平成元年8月以降長期間にわたって対立関係にあり、加えて3年変更当時においては、紀和病院の労使関係上の諸問題をめぐって、さらに深刻な対立関係にあったと認められる。

## (3) 不当労働行為の成否

以上総合すると、3年変更当時、南労会と支部の労使関係の対立は深刻化している状況下で、南労会は第2次再建案に反対する支部を嫌悪していたものと認められる。そして、第2次再建案及び新勤務案について事前協議合意協定に基づいて誠実な協議を尽くして合意の上で実施すべきであるところ、未だ合意に至らない事項が残っており、さらに協議を尽くすべきであったにもかかわらず、南労会は、再建案協議及び事務折衝において誠意ある説明をすることなく、支部がX1の診療所での常勤化要求を行ったことを捉えて再建案協議自体を打ち切り、3年変更を強行したものである。このような3年変更における南労会の対応は、誠実交渉義務に反する、とともに、支部を嫌悪し、その弱体化を企図したものであるから、これを労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

## 2 7年変更について

### (1) 7年変更に関する協議状況

初審認定事実によれば、南労会は、平成6年6月10日、診療所における週休2日制の導入、勤務時間の変更等を内容とする新就業規則を組合らに手交し、その後の団交において、組合らが十分な協議の上実施すべきである旨主張したにもかかわらず、同7年5月2日、南労会は新就業規則に基づき7年変更を行ったものである(初審認定事実第1.5.(3)ないし(12))。

これについて、南労会は、①南労会は勤務パターン等を説明しているから、組合員は新就業規則における勤務時間の組み合わせを理解することは容易である旨、また、②初審命令は、南労会が新就業規則に基づいて週休2日制を実施すると通知するまでの間に支部の理解を得る努力をしていたとみることはできないというが、就業規則改訂の届出をして以降、支部からは一度として就業規則に関する団交申入れはなく、支部は週休2日制導入反対を表明して違法な組合活動を繰り返しているのであって、平成7年4月7日及び18日の団交における協議申入れは週休2日制実施を阻止するための方便にすぎない旨主張する(前記第2.2.(2))。

そこで、上記主張の当否について順次検討する。

ア 7年変更に至るまでの間に、南労会と組合らの間では、5回の団交が行われ、その団交において新就業規則に関する協議が行われているが、これらの協議内容をみると、以下の事実が認められる。

- ① 平成6年6月10日の夏季一時金に関する団交において、南労会は、組合らに新就業規則を手交した。変更内容は、週休2日制の導入、変形労働時間制の採用、生理休暇の有給保障の廃止等組合員らの労働条件変更に当た

る事項が含まれている。なお、この就業規則の改正については、診療所は、同年同月 14 日付職員宛の文書により、同月 10 日付で改正した旨を通知するとともに、新就業規則を掲示している(初審認定事実第 1.5.(3)(4))。

② 平成 6 年 6 月 21 日の団交において、組合らが新就業規則には変則勤務体制のパターンが記述されていないため始業・終業時刻が特定されないという指摘をしたのに対し、南労会は、翌 7 月 27 日、週所定労働時間が原則 37 時間 30 分の 1 ヶ月変形労働時間制のもとにおける 12 パターンの始業・終業時刻を記載した新就業規則を改めて支部に手交した(同 5.(5)(6))。

③ 平成 6 年 8 月 2 日の団交において、南労会は支部に対し、新就業規則に関する意見書の提出を求めたところ、組合らは、所定労働時間がわからないので、勤務の組み合わせを例示するよう求めたが、南労会は、推測で判断すればよいと回答している。また、南労会は支部に対し、新就業規則に対する意見書を至急提出するよう求めていたが、同月 8 日、支部は、1 日の勤務時間が大幅に増えているなどの不利益変更があり新就業規則は認められない旨の意見書を提出した(同 5.(7)(8))。

④ 平成 7 年 4 月 7 日の春闘に関する団交において、南労会は支部に対して、同年 5 月から新就業規則に基づいて週休 2 日制等を実施する旨通知したところ、組合らが、週休 2 日制の導入等について、「組合らと十分な協議の上実施すべきである。週労働時間が 36 時間 45 分から 37 時間 30 分に延長されるなど労働条件が不利益に変更されている」と指摘したところ、南労会は、「協議はするが、就業規則は使用者に制定権があり、実施させてもらう。新就業規則は、既に西監督署に受理されており、不利益変更はない。」などと回答した(同 5.(10))。

⑤ 平成 7 年 4 月 18 日の団交において、南労会は組合らに対して、組合員ごとに始業・終業時刻等を記載した業務指示書を交付するとともに、翌 5 月 2 日より新就業規則に基づいて勤務時間等を変更する旨通告した。この通告に対し、組合らは、労働条件の不利益変更であり団交で協議するよう求めた。しかしながら、南労会はこれに応ずることなく、7 年変更を行った(同 5.(11)(12))。

イ 上記各事実からみて、南労会が組合らに対して、新就業規則について誠実に協議を行ったといえるか否かについて判断する。

(ア) まず、平成 6 年 8 月 2 日の団交において、南労会は、所定労働時間及び勤務パターンに関する支部の質問に関して、推測で判断すればよいと回答している(上記ア.③)。この点について、組合員は新就業規則におけ

る勤務時間の組み合わせを理解することは容易であるといえるか否か検討する。

新就業規則による変形労働時間制については、起算日は毎月1日、変形期間は1ヶ月間であり、1週間の労働日を原則5日とするというものである。1日の労働時間については、3時間30分、4時間、7時間、8時間30分、9時間の5通りであり、始業・終業時刻のパターンについては、労働時間が3時間30分、4時間、7時間について、それぞれ2パターン、また、8時間30分、9時間については、それぞれ3パターンであることが認められる(初審認定事実第1.5(3)(6))。これらを組み合わせ、1ヶ月間で平均して1週間の所定労働時間が37時間30分となるように、勤務パターンを組み合わせを検討すると相当数の組み合わせとなる。そうすると、南労会は具体的な組み合わせの例を示して説明すべきであるところ、そのような説明がないまま、組合員が勤務時間の組み合わせを理解することは容易であるなどとはいえず、この点に関する南労会の主張は採用できない。

また、平成7年4月7日及び同月18日の団交においては、南労会は、組合員らが新就業規則に基づく勤務時間変更等は労働条件の不利益変更であり団交で協議するよう求めたにもかかわらず、就業規則の制定権は使用者側にあるなどと回答している(上記ア④⑤)。このような南労会の対応は、従業員の勤務時間変更等は最も重要な労働条件の一つであるにもかかわらず、これについて実質的な協議に応じていないものであって、誠実に協議を行ったとはいえない。

(イ) なお、平成7年4月7日及び同月18日の団交の状況について、組合らの協議申入れは週休2日制実施を阻止するための方便に過ぎないと南労会は主張するが、支部が週休2日制導入反対を表明して違法な組合活動を繰り返していたとする的確な疎明もないから、上記主張は採用できない。

ウ さらに、南労会は、7年変更においては、事前協議同意協定は解約され就業規則も改訂されていることなどから、7年変更が支部の合意のないままに行われたとしても直ちに不当労働行為が成立するとはいえない旨主張する(前記第2.2(3))ので、この点について判断する。

南労会は、昭和61年3月13日に締結された事前協議合意協定は平成4年4月25日付の通知により有効に解約されたとするようであるが、南労会が行った事前協議合意協定の破棄は不当労働行為事件として大阪府労委に

係属中である(初審認定事実第 1.4(20))から、上記協定が解約されたことを前提とすることができない。また、労使間において就業規則について話し合える状況になかったとも主張するが、これを裏付けるに足る疎明はない。

上記ア、イに説示したとおり、7年変更に関する協議状況をみると、南労会は誠実に協議を行ったはいえず、まして労使関係において合意があったものではない。

## (2) 7年変更当時の労使事情

南労会と支部の間においては、南労会は、勤務時間について、3年変更を行ったものの組合員らは、それに従うことなく別の勤務時間に従って勤務しており、さらに、平成5年6月頃には、組合らは、就業規則の変更手続をとらないで南労会が、深夜残業を行わせているとのことから所轄労働基準監督署に南労会の行為を告発したという経過がある(同 4. (1)、5. (1))。

上記の各事実からすると、3年変更当時から深刻な労使間の対立関係が続く中で、7年変更当時においても同様に深刻な対立状態が続いていたことが認められる。

## (3) 不当労働行為の成否

以上総合すると、南労会は、上記の労使事情のもとで、さらに組合らに対する嫌悪感を増長させ、7年変更を実施するに当たって、支部との団交において、支部から説明を求められたにもかかわらず、使用者から示すべき事柄である変形労働時間制度を導入するに当たっての勤務時間の具体的な組み合わせを示すことなく、組合らの協議申入れにも実質的に応じなかったものと認められる。その上で7年変更を一方的に強行したものであり、かかる行為は、誠実団交応諾義務違反であるとともに、支部の弱体化を企図したものであるから、これを労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

## 3 3年変更及び7年変更に関連する賃金カットについて

### (1) 賃金カットに至る経緯

初審認定事実によれば、支部は、3年変更は事前協議合意協定に違反しており、労使合意ができるまでの間、現行の勤務時間により勤務を行う旨を決定し、組合員らは、診療所が指示した勤務時間ではなく、支部の決定に基づき勤務を行ったこと(初審認定事実第 1.3. (44)、4. (1))、また、7年変更以降も組合員らは、支部の決定に基づき3年変更前の勤務時間により勤務を続けたこと(同 5. (12))が、それぞれ認められる。

これに対して、南労会は、3年変更後において診療所の業務指示に従うことなく、3年変更前の勤務時間により勤務した組合員に対して賃金カットを続け、また、7年変更後においても7年変更に従っていないとして賃金カットを続けたことが認められる(同4.(1)(2)、5.(12))。

(2) 南労会の不服主張の当否

ア 南労会は、3年変更以降及び7年変更以降も支部が組合員をして組合作成の勤務ダイヤによる勤務を行わしめていたもので重大な違法争議行為であり、組合員らは南労会の指示する勤務時間に従わず、支部の指示した勤務時間に従い就労し、争議行為を行っているため、賃金カットを行った旨主張する(前記第2.3.(1))。

しかしながら、上記1、2に判断したとおり3年変更自体及び7年変更自体が不当労働行為に該当するから、これにもとづく勤務を組合員に強いることはできないと解される。加えて、既に判断したとおり、第2次再建案については未だ合意に至っていたとは認められず、新勤務案についても合意はなく十分に協議は尽くされたとはいえないことを勘案すると、支部が3年変更前の勤務時間により勤務を続けることを決定し、組合員らが支部の決定に基づく勤務を行ったことは、やむを得ない対応であったと判断される。よって、支部ないし組合員らの上記の行為をもって、重大な違法争議行為であるとか労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するとかということとはできないから、これを前提とする南労会の上記主張は採用できない。

イ 南労会は、南労会の指示していない時間に組合員らが出退勤して診療所内に滞留しても勤務したものは認められず、組合員らに賃金請求権は発生しない旨主張する(前記第2.3.(2))。

確かに、診療所の指示する勤務時間と支部の指示に基づき勤務する組合員らの勤務時間とは、必ずしも一致しないものの、3年変更以降、7年変更以降ともに診療所は、個々の組合員の勤務実態を直接確認することなく賃金カットを行っていること、支部及び組合員らが診療所に対し、勤務した時間のうちの時間帯を賃金カットの対象としているのかについて説明を求めても、診療所は説明を拒否したこと、他方で、組合員らの就労は拒否せず受領していたことが、それぞれ認められる(初審認定事実第1.4.(2)、5(12)(13))。これらの事実からすると、診療所は、自らが指示していない時間帯に組合員らが勤務していることを拒否するための何らの手立てを講じたことが認められず、組合員らが支部の指示に基づく勤務を黙認していたものといわざるを得ない。

また、組合員らが、賃金カットの対象とした勤務時間帯について診療所に説明を求めたものの、自明のこととして説明することを拒否しているが、このような対応は、使用者が賃金カットを行う場合には賃金カットの対象とする勤務時間を特定する必要があることからしても是認できるものではない。よって、南労会の上記主張をもって本件における賃金カットを正当化できるものではない。

(3) 不当労働行為の成否

以上を総合すると、南労会が行った3年変更及び7年変更に関連する賃金カットは、いずれもこれらの変更に対抗する組合らの活動を嫌悪して、本件賃金カットを続けることにより組合員らを不利益に取扱ったものであり、これを通じて組合らの弱体化を企図したものと認められる。よって、3年変更及び7年変更に関連する賃金カットを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

4 救済方法

(1) 3年変更及び7年変更が不当労働行為に該当することは、上記判断のとおりである。

ところで、組合らは上記変更がなかったものとして取扱い、3年変更前の勤務時間に戻すこと等を求めている(前記第1.2)。しかしながら、組合員は3年変更前の勤務時間により勤務しているものの、他の職員は7年変更により定められた勤務時間により勤務している状態となっており、また、7年変更以降をみても既に10年間以上が経過している。

これら諸点を勘案すると、現時点においては、必ずしも3年変更前の勤務時間にとらわれることなく、診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについての労使協議を南労会に対して命じることが相当であると考えられる。よって、この趣旨で初審命令主文第1項を変更することとする。ただし、これは3年変更及び7年変更に関して南労会が行った賃金カットを正当とする趣旨ではない。

(2) また、前記第3.16のとおり、組合らは賃金カットに関し請求する救済内容のうち、平成3年8月5日から同7年3月末日までの分を取下げていることから、初審命令主文第2項をその限度で変更する。なお、3年変更をめぐる組合らの対応にも問題があるなど諸般の事情を考慮すると、バック・ペイに年率5分を付加することまでは要しない。

(3) なお、本件労使間においては、労使紛争が長期に及んでおり、当委員会にも本件の他に25件の不当労働行為事件が係属している(別添 事件一覧表(再審査))。

当委員会としては、労使双方に対して、本件を含むすべての労使紛争を解決し、今後の労使関係の安定化を図るために、根本的な労使関係の改善に向けて早急に話し合いを進めることを強く要望する。

以上のとおりであるので、初審命令主文第1項及び第2項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条の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9月21日

中央労働委員会

第一部会長 山口 浩一郎 ㊞

「別紙 略」