

命 令 書

平成 12 年(不再)第 3 号事件
再 審 査 申 立 人
平成 12 年(不再)第 4 号事件 医療法人南労会
再 審 査 被 申 立 人

平成 12 年(不再)第 4 号事件
再 審 査 申 立 人
平成 12 年(不再)第 3 号事件 全国金属機械労働組合港合同
再 審 査 被 申 立 人

平成 12 年(不再)第 4 号事件
再 審 査 申 立 人
平成 12 年(不再)第 3 号事件 全国金属機械労働組合港合同南労会支部
再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成 12 年(不再)第 3 号及び同第 4 号併合事件(初審大阪府
労委平成 4 年(不)第 30 号、同第 33 号、同 5 年(不)第 2 号、同 6 年(不)第 19 号、
同 7 年(不)第 27 号、同第 28 号、同第 53 号、同 8 年(不)第 28 号、同 9 年(不)第 16
号及び同第 17 号併合事件)について、当委員会は、平成 18 年 3 月 15 日第 30 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 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 医療法人南労会は、平成 4 年ないし同 8 年の間の夏季及び年末の各一時金に
ついて、下記の各点を条件とすることなく、全国金属機械労働組合港合同南労
会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。
 - ① 平成 4 年ないし同 8 年の間の夏季及び年末の各一時金について、全国金属
機械労働組合港合同南労会支部組合員が平成 3 年 8 月 4 日以前の勤務時間制
度にもとづいて勤務していたことによって、同月 5 日以降の勤務時間として

医療法人南労会が実施した勤務時間制度(平成7年年末一時金並びに同8年夏季一時金及び同年年末一時金については、同7年5月2日以降の勤務時間として業務指示書により指定された勤務時間制度)を全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に適用した場合に生じる勤務開始及び終了時刻の差異による時間を遅刻あるいは早退と捉え、これを対象として遅刻早退を理由とする控除を行うこと

② 平成5年ないし同7年の間の夏季及び年末の各一時金について、医療法人南労会が平成5年夏季一時金ないし同7年年末一時金において回答した内容及び方法(㉔ワッペン着用就労した各日を欠勤扱いとする、㉕算定対象期間の全日にワッペン着用していた場合には、一時金は半額支給とする、㉖支部組合員は算定対象期間の全日にワッペン着用就労しているものとして取り扱う、㉗ワッペン着用就労していない日がある場合には全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員が自主申告し、着用していなかったことを証明する)によって、ワッペンを着用して就労したことを理由とする控除を行うこと

③ 平成7年年末一時金、同8年夏季一時金及び同年年末一時金について、支部組合員が平成3年8月4日以前の勤務時間制度にもとづいて勤務していたことを理由とする警告書交付や懲戒処分を理由に控除を行うこと

2 医療法人南労会は、上記第1項の団体交渉によって同項の各一時金について妥結が成立した場合には、当該妥結の内容に従って、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に対し、上記各一時金を支給しなければならない。

3 医療法人南労会は、平成7年度賃上げについて全国金属機械労働組合港合同南労会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。

4 医療法人南労会は、平成8年度賃上げについて、同年4月に遡及して実施するか否かについて、全国金属機械労働組合港合同南労会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。

5 医療法人南労会は、上記第3項及び第4項の団体交渉について、妥結に至ったときは、この賃上げによって生じる前記第2項で支給すべきこととなる平成7年及び同8年の夏季及び年末の各一時金に係る差額を清算しなければならない。

6 医療法人南労会は、全国金属機械労働組合港合同及び全国金属機械労働組合港合同南労会支部に対し、下記の文書を、本命令交付後速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

(㊦年月日は手交の日を記入すること)

全国金属機械労働組合港合同

委員長 X1 殿

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

執行委員長 X2 殿

医療法人南労会

理事長 Y1 ㊦

当医療法人が行った下記の行為は、中央労働委員会によって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。

- (1) 平成4年夏季一時金以降同8年年末一時金までの各一時金に関する回答において、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員が同3年8月5日実施の勤務時間制度に従わず、同月4日以前の勤務時間制度に基づいて勤務していたことを遅刻、早退と捉えて上記各一時金からの控除を行うと回答し、また、平成5年夏季一時金以降同7年年末一時金までの各一時金に関する回答において、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員がワッペンを着用して就労していることを捉えて、ワッペンを着用して就労した日を欠勤と取り扱い、各一時金の算定対象期間の全日着用していた場合には本来全額の控除となると各一時金の半額を控除することとし、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員についてはその全日についてワッペン着用就労しているものとみなし、ワッペン着用就労しなかった日については、各組合員が自主申告することとの回答をなし、さらに、平成7年年末一時金、同8年夏季一時金及び同年年末一時金に関する回答において、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員が同3年8月4日以前の勤務時間制度で就労していることについて警告書を交付し、あるいは懲戒処分を行ったことを理由とする控除を行うことを回答し、これらの控除を行うことを各一時金支給の条件としたことによって、上記各一時金について妥結に至らず、結局、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に上記各一時金を支給しなかったこと。
- (2) 平成7年度賃上げ及び同8年度賃上げに関する交渉において、新賃金体系への移行に合意することを妥結の条件としながら、これについて十分な説明、協議を行わなかったこと。
- (3) 平成8年度賃上げに関する回答において、妥結月から実施することを妥結の条件としたこと。

7 全国金属機械労働組合港合同及び全国金属機械労働組合港合同南労会支部のその余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

(以下においては、別紙1「略語・略称一覧」記載のと通りの略語・略称を用いることとする)

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、平成3年度、同4年度、同7年度及び同8年度各賃上げ並びに平成3年夏季一時金から同8年年末一時金に至る各夏季一時金・年末一時金をめぐって、組合らが、概略下記(2)掲記のと通りの不当労働行為が行われているとして救済申立てを行った事案である。
- (2) 初審における各救済申立てにおいて不当労働行為を構成する事実として主張するところは概要次のとおりである。

《大阪府労委平成4年(不)第30号事件》(以下、事件番号中の「大阪府労委」を略す)

- 1) 平成3年度賃上げについて、南労会の支援により結成された紀和労組と差別回答をなし、妥結できない状況に支部を追い込み、支部組合員に対する賃上げを実施しなかったこと
- 2) 平成3年夏季一時金について、支部組合員に対して、その基礎となる同年度賃上げ額を紀和労組と異なる取扱いとして計算した額により支払いを行ったこと
- 3) 平成3年年末一時金について、支部組合員に対して、その基礎となる同年度賃上げが未妥結であって同一時金が妥結していないことを理由として支払いを拒否したこと

《平成4年(不)第33号事件》

- 4) 平成4年夏季一時金について、遅刻早退控除制度を十分な団交を経ることなく一方的に導入し、支部がこれに反対し、また、平成3年度、同4年度賃上げが未妥結のままであるため、妥結に至らず、支部組合員に支給しなかったこと

《平成5年(不)第2号事件》

- 5) 平成4年年末一時金について、同年夏季一時金と同様の理由で妥結に至らず、支部組合員に支給しなかったこと

《平成6年(不)第19号事件》

- 6) 平成5年度賃上げ及び同年夏季一時金について、紀和労組と年間臨給方式によって妥結したことを隠したまま、支部と交渉を行ったこと、同夏季一時金について、ワッペン控除等を支部に対して提案し、十分な交渉を行わず、支部が妥結できないように仕向け、支部組合員に支給しなかったこと
- 7) 平成5年年末一時金について、同年夏季一時金と同様にワッペン控除等を行う旨の回答を行い、支部組合員に支給しなかったこと

《平成7年(不)第27号事件》

- 8) 平成6年夏季一時金について、同5年各一時金と同様にワッペン控除等を回答し、紀和労組とは同年度春闘段階において(賃上げと併せて)妥結済みであるなどとして十分な交渉を行わず、支部組合員に支給しなかったこと

《平成7年(不)第28号事件》

- 9) 平成6年年末一時金について、同5年各一時金、同6年夏季一時金にけると同様にワッペン控除等を回答し、紀和労組とは同年度春闘段階において(賃上げと併せて)妥結済みであるなどとして十分な交渉を行わず、支部組合員に支給しなかったこと

《平成7年(不)第53号事件》

- 10) 支部が、平成3年度賃上げ及び同4年度賃上げ並びに同3年年末一時金、同4年夏季一時金、同年年末一時金、同5年夏季一時金、同年年末一時金、同6年夏季一時金及び同年年末一時金について、ベア額、支給月数(+ α)についてはそれぞれ南労会の最終回答のとおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、南労会は、上記各賃上げ・一時金に関する救済申立ての取り下げ、各賃上げについての妥結月実施を条件として支部組合員に対してこれらの支払いを行わなかったこと
- 11) 平成7年度賃上げについて、新賃金体系に合意することを条件とし、しかも、新賃金体系の実態について明らかにしないなど十分な協議を行わないまま導入を強行しようとし、これに反対する支部組合員に同年度賃上げを行わなかったこと。また、新賃金体系への移行に伴って支部組合員を除く職員については(基本給の引き上げにより)事実上の賃上げを行い、支部組合員に対し差別取扱いを行ったこと

《平成8年(不)第28号事件》

- 12) 平成7年夏季一時金について、遅刻早退控除及びワッペン控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、ワッペン控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとし

て、支部組合員に支給しなかったこと

- 13) 平成7年年末一時金について、遅刻早退控除及びワッペン控除、さらに、処分等控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、処分等控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、支部組合員に支給しなかったこと

《平成9年(不)第16号事件》

- 14) 平成8年度賃上げについて、支部が金額について南労会の回答で妥結する旨通告したにもかかわらず、新賃金体系移行に同意しなければ妥結とはいえず、賃上げは実施できない、また、妥結月実施とするとして支部組合員に同年度賃上げを行わなかったこと

《平成9年(不)第17号事件》

- 15) 平成8年夏季一時金について、これまで行ってきた書面による回答によらず、口頭による回答を行い、また、遅刻早退控除及び処分等控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、遅刻早退控除等も含めて合意しなければ妥結とはいえない、として、支部組合員に同一時金を支給しなかったこと

- 16) 平成8年年末一時金について、書面による回答を行わず、また、遅刻早退控除及び処分等控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、遅刻早退控除等も含めて合意しなければ妥結とはいえない、として、支部組合員に同一時金を支給しなかったこと

- (3) 上記各救済申立てにおいて組合らが請求した救済内容は次のとおりである。

(元号表記を付け加えた以外は原文のママ)

- 1) 被申立人(②南労会を指す。以下、本項において同じ)は、申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部(以下「支部」という)の組合員に対して、被申立人のなした回答に基づき、

① 1991(平成3)年については、同年4月から組合員1人当たり定期昇給を除き一律4,200円及び定期昇給の賃金引き上げを、

② 1992(平成4)年については、同年4月から組合員1人当たり定期昇給を除き平均6,600円及び定期昇給の賃金引き上げを、

③ 1995(平成7)年については、同年4月から組合員1人当たり定期昇給を除き一律1,800円及び定期昇給の賃金引き上げを、

④ 1996(平成8)年については、同年4月から組合員1人当たり定期昇給を除き一律1,900円及び従来 of 賃金体系に基づく定期昇給の賃金引き上げを、

それぞれ、支部組合員以外の被申立人従業員と同一の基準により実施し

たものとして取り扱い、既払額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。

- 2) 被申立人は、1991(平成 3)年 4 月からの賃金引上げについて、被申立人が支部及び別組合・紀和病院労働組合(以下「別組合」という)の双方に対して定期昇給額を含めた同額の金額回答をなしたことに基づき、別組合組合員に実施した定期昇給額を含めた賃金引上げ額と同額の賃金引上げが支部組合員に対しても行われたものとなるよう、同月から支部組合員の基本給を少なくとも 740 円一律に引上げて是正したものとして取り扱い、既払額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 3) 被申立人は、1994(平成 6)年 10 月に別組合員らを新賃金体系へ移行させた際に発生した基本給引上げ額の平均額を明らかにし、1994(平成 6)年 10 月から支部組合員の基本給をその平均額と同額引き上げたものとして取り扱い、既払額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 4) 被申立人は、支部組合員に対して、1995(平成 7)年 4 月からも従来の賃金体系の適用があるものとして取り扱わなければならない。
- 5) 被申立人は、前記 1)①及び②の賃金引き上げを実施したものとして取り扱った上で、支部組合員の 1991(平成 3)年夏季一時金を計算しなおし、支部組合員以外の被申立人従業員と同一の基準により既払額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 6) 被申立人は、前記 1)、2)及び 3)の賃金引上げを実施したものとして取り扱った上で、支部組合員に対して、被申立人のなした回答に基づき、
 - ① 1991(平成 3)年年末一時金については、常勤の支部組合員 1 人当たり、同年 5 月から 10 月までの基本給の平均額の 3 ヶ月分プラス一律 6,000 円(配分、控除の方法は別紙の 1 記載のとおり)として、
 - ② 1992(平成 4)年夏季一時金については、常勤の支部組合員 1 人当たり、前年 11 月から同年 4 月までの基本給の平均額の 2 ヶ月分プラス一律 3,000 円(配分、控除の方法は別紙の 2 に記載のとおり)として、
 - ③ 1992(平成 4)年年末一時金については、常勤の支部組合員 1 人当たり、同年 5 月から 10 月までの基本給の平均額の 3 ヶ月分プラス一律 5,000 円(配分、控除の方法は別紙の 2 に記載のとおり)として、
 - ④ 1993(平成 5)年、1994(平成 6)年、1995(平成 7)年及び 1996(平成 8)年の各夏季一時金については、それぞれ、常勤の支部組合員 1 人当たり、各前年 11 月から各 4 月までの基本給の平均額の 2 ヶ月分(配分、控除の方法は別紙の 2 に記載のとおり)として、

⑤ 1993(平成5)年、1994(平成6)年及び1995(平成7)年の各年末一時金については、それぞれ、常勤の支部組合員1人当たり、各年5月から10月までの基本給の平均額の3ヶ月分(配分、控除の方法は別紙の2に記載のとおり)として、

⑥ 1996(平成8)年年末一時金については、常勤の支部組合員1人当たり、同年5月から10月までの基本給の平均額の3ヶ月分(配分、控除は別紙の3に記載のとおり)として、

それぞれ、支部組合員以外の被申立人従業員と同一の基準により算出した金額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。

7) 被申立人は、6)項記載の一時金の計算に当たって、ワッペン着用就労を欠勤とみなす旨の被申立人のなした回答部分がなかったものとして取り扱わなければならない。遅刻早退を理由とした減額については、1986(昭和61)年10月に支部との間で確認され、以後1991(平成3)年8月4日まで実施されてきた始業終業時刻に基づき適用しなければならない。

8) 被申立人は、夏季一時金、年末一時金を支払う際、被申立人が交付した警告書または被申立人がなした懲戒処分を理由として、支部組合員の夏季一時金及び年末一時金を減額してはならない。

9) 被申立人は、下記文書を申立人らに手交すると共に、下記内容を縦2メートル、横2メートルの白色木板に明記し、これを、被申立人の松浦診療所及び紀和病院の正門前に、それぞれ継続して3週間掲示しなければならない。

記

1998(平成10)年 月 日

全国金属機械労働組合 港合同

委員長 X1 殿

同 南労会支部

執行委員長 X2 殿

医療法人 南労会

理事長 Y1

謝罪文

今回、当法人の下記の行為が、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、この点を深く反省し、今後は二度とかかる不当労働行為を行わないことを誓うとともに、ここに陳謝いたします。

記

- ① 貴労働組合らと誠実な団体交渉を行わず、1991(平成 3)年、1992(平成 4)年、1995(平成 7)年及び 1996(平成 8)年度各賃金引上げについて、別組合である紀和病院労働組合との間で差別し、貴労働組合らの妥結の意思表示を受けた後になって、妥結月実施などの新たな条件を提示したり、別問題への同意を条件にするなどして賃金引上げを実施しないなど、貴組合員らに対して不利益に取り扱い、貴組合員らの生活を破壊し、組織弱体化を意図して貴労働組合らに対する支配介入を行ったこと。
- ② 貴労働組合らと誠実な団体交渉を行わず、貴組合員以外の当法人従業員には新賃金体系を適用して事実上の賃上げを行い、一方、貴組合員らには従来の賃金体系への適用すら除外して、不利益に取り扱い、貴組合員らの生活を破壊し、貴労働組合員らに対する支配介入を行ったこと。
- ③ 貴労働組合らと誠実な団体交渉を行わず、1991(平成 3)年年末一時金ないし 1996(平成 8)年年末一時金の 11 回もの一時金について、違法不当な減額に固執するなどして、貴組合員らに対してのみ長期にわたって支払いを実施せず、貴組合員らに対して不利益に取り扱い、貴組合員らの生活を破壊し、組織壊滅を意図して貴労働組合らに対する支配介入を行ったこと。
- ④ 貴組合員らに対して、警告書交付や懲戒処分を乱発し、これを口実に、貴組合員らの一時金から、就業規則にも規定のない減額制裁を行おうとしたこと。

別紙

- 1 (1) 配分は、給比 100%とする。
(2) 欠勤控除は、
 - ① 組合活動、労災による欠勤は 100%保証
 - ② 病休、産休は 75%保証
 - ③ 育児休業、その他欠勤は 0%保証(欠勤日数に応じて全額控除)
(3) 再配分は行わない。
- 2 (1) 配分は、給比 100%とする。
(2) 欠勤控除は、
 - ① 組合活動、労災による欠勤は 100%保証
 - ② 病休、産休は 75%保証
 - ③ 育児休業、その他欠勤は 0%保証(欠勤日数に応じて全額控除)
(3) 遅刻、早退控除は、
(当該一時金の算定期間(夏期は前年 11 月 1 日～当該年 4 月 30 日、年末は当該年 5 月 1 日から同年 10 月 31 日)中の遅刻早退の総数-12)×1000

円

を控除する。

(4)再配分は行わない。

3 (1)配分は、給比 100%とする。

(2)欠勤控除は、

①組合活動、労災による欠勤は 100%保証

②病休、産休は 75%保証

③育児休業、その他欠勤は 0%保証(欠勤日数に応じて全額控除)

(3)遅刻、早退控除は、

(1996(平成8)年5月1日から同年10月31日までの間の遅刻早退の総数
-12)×1000円

を控除する。

(4)再配分は行わない。

2 初審命令

大阪府労委は、前記各事件を併合して審査し、平成11年12月27日付で概要次のような命令を発した。

(1) 平成7年度及び同8年度賃上げについて、妥結月実施を条件とすることなく、新賃金体系に関して十分な説明を行うなど組合らと誠実に協議すること

(2) 平成4年から同8年の間の各一時金交渉を、以下の条件によって速やかに妥結し、協定締結の上、支部組合員に対して、組合員を除く職員に対する既支払分と同一の基準で支払うべきこと

① 遅刻早退控除については、3年変更前の勤務時間に基づいて実施すべきこと

② ワッペン控除については実施してはならないこと

③ 処分等控除については、3年変更前の勤務時間に基づいて勤務したことに対する懲戒処分及び警告書交付を理由として実施してはならないこと

なお、平成7年度及び同8年度賃上げについて妥結に至った場合の同賃上げによって生ずる同7年及び同8年各一時金の差額の精算を実施すること

(3) 文書手交(①平成4年から同8年の間の各一時金について、遅刻早退控除、ワッペン控除、処分等控除を一時金支給の条件とし、そのため妥結に至らず、組合員に支給しなかったこと、②平成7年4月の一括妥結通告の際及び同8年度賃上げについて妥結月実施を条件としたこと、③平成7年度及び同8年度賃上げ交渉において、新賃金体系移行への合意を条件としながら、これについて十分協議を行わなかったこと)

(4) その他の申立て棄却

3 争点

- (1) 平成3年度賃上げにおける回答について、南労会は支部を紀和労組に比して差別的に取り扱ったか、また、妥結が成立していないことを理由に、南労会が、支部組合員に対する同年度賃上げを実施しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点①)。
- (2) 平成3年夏季一時金について、南労会が、同年度賃上げ額を紀和労組と異なる額として計算して仮支給し、その後その差額分を支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点②)。
- (3) 平成3年年末一時金について、南労会が、同年度賃上げが未妥結であるから同一時金は未妥結であるとして、支部組合員に同一時金を支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点③)。
- (4) 平成4年夏季一時金について、南労会が、遅刻早退控除の導入を妥結の条件とし、支部組合員に同一時金を支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点④)。
- (5) 平成4年年末一時金について、南労会が行った同年夏季一時金におけると同様の対応についてはどうか(争点⑤)。
- (6) 平成5年夏季一時金について、南労会が、紀和労組とは同年度賃上げ交渉においていわゆる年間臨給方式で妥結したことを支部に明らかにしないまま交渉したこと、また、支部に対して、紀和労組に対しては提案していないワッペン控除の導入を妥結の条件としたこと、これらにより結局、支部組合員に同一時金を支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑥)。
- (7) 平成5年年末一時金について、南労会が、同年夏季一時金交渉におけると同様ワッペン控除の実施を妥結の条件とし、これらにより結局、支部組合員に同年年末一時金を支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑦)。
- (8) 平成6年夏季一時金について、南労会が、紀和労組と妥結済みであるとして十分な交渉を行わなかったといえるか、また、同5年各一時金におけると同様ワッペン控除の実施を妥結の条件とし、支部組合員に同夏季一時金を支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑧)。
- (9) 平成6年年末一時金について、南労会が行った同年夏季一時金におけると同様の対応についてはどうか(争点⑨)。
- (10) 平成7年4月21日に支部が、同3年度賃上げ及び同4年度賃上げ並びに同3年年末一時金、同4年夏季及び年末一時金、同5年夏季及び年末一時金、同6年夏季及び年末一時金について、ベアの額、支給月数(+ α)については、そ

れぞれ南労会の回答どおりとする旨通告したことに對して、南労会が、これを受け入れず、さらに、上記各賃上げ及び各一時金に関する救済申立ての取り下げ、各賃上げについての妥結月実施を条件とし、結局、支部組合員に上記各賃上げ及び各一時金の支給を行わなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑩)。

- (11) 平成7年度賃上げについて、南労会が、新賃金体系の実態を明らかにせず、かつ十分な協議を行わないまま強行導入しようとしたといえるか、また、新賃金体系への同意を妥結条件とし、結局、新賃金体系に反対する支部組合員に対して、同賃上げを実施しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑪)。

支部組合員以外の職員についての新賃金体系への移行によってこれら職員については基本給が引き上げられて事実上の賃上げとなったが、支部組合員についてはこの事実上の賃上げが行われなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑪-ii)。

- (12) 平成7年夏季一時金について、支部が支給月数について南労会回答どおりとする旨通告したが、南労会が、遅刻早退控除及びワッペン控除も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑫)。

- (13) 平成7年年末一時金について、支部が支給月数について南労会回答どおりとする旨通告したが、南労会が、遅刻早退控除、ワッペン控除に加え、処分等控除を妥結の条件とし、これらも含めて合意しなければ妥結とはいえないとして、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑬)。

- (14) 平成8年度賃上げについて、支部が賃上げの金額について南労会回答どおりとする旨通告したが、南労会が、新賃金体系に同意しなければ妥結とはいえないとし、また、妥結月実施を条件として、結局、支部組合員に同年度賃上げを実施しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑭)。

- (15) 平成8年夏季一時金について、支部が支給月数について南労会回答どおりとする旨通告したが、南労会が、遅刻早退控除、処分等控除も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為に当たるか(争点⑮)。

- (16) 平成8年年末一時金について、南労会が行った同年夏季一時金におけると同様の対応についてはどうか(争点⑯)。

第2 当審における当事者の主張の概要

1 組合ら

- (1) 初審命令中組合らの救済申立てを棄却した部分を取り消し、組合らが求めた

救済(前記第1の1の(3))を認容する内容の救済を命ずることを求める。

- (2) 平成3年度賃上げについて、初審命令は、南労会が「ベア分一律4,200円」との回答を行ったと認定するが、事実認定を誤るものである。

同賃上げについては、南労会は、「定昇込みで9,000円」との回答を行ったのであり、支部は、紀和労組については定昇込みで9,000円を上回っているが、支部については定昇を合わせて9,000円に満たないことを指摘したのである。南労会が同賃上げについて「ベア分一律4,200円」との回答を行ったのは、翌4年度賃上げに関する交渉においてであり、これは、上記の支部からの指摘を受けたことによるものである。

そして、組合らは、南労会が双方の労働組合に対して「定昇込み9,000円」との回答を行ったにもかかわらず、紀和労組については9,000円を上回る賃上げ額となり、他方支部については回答に満たない賃上げ額となることについて組合間差別であると主張しているのであり、初審命令は、この組合らの主張を正しく把握しないものである。

- (3) 初審命令は、組合らが平成4年度の賃上げについても同3年度と同様に組合間差別があったと主張したと認定するが、誤りである。

平成4年度賃上げについては、南労会は、前年と回答方法を変更し、定昇部分を除くベア分一律の額を回答した。このため、前年と異なり、南労会が行った回答と実際の賃上げ額に齟齬が生じなかつたのであり、組合らは、同4年度賃上げについて、組合間差別を是正する旨の救済申立ては行っていない。

- (4) 初審命令は、南労会が紀和分会を分裂させ、紀和労組を結成させた経緯について事実認定を欠落させている。

紀和労組は、平成3年10月に南労会の援助を受けて結成されたいわゆる「第二組合」である。第二組合はしばしば使用者の第一組合に対する切り崩し工作に協力し、その下請け機関として活動する。第一組合の闘争や自主的活動を陰に陽に妨害することも珍しくない。第二組合はまさに不当労働行為の助勢者であり共犯者であって、第二組合の特性と存在意義はこの点にこそあるといっても過言ではなく、したがって、第二組合を御用組合と判定することが法的には困難であるとしても、組合間差別の不当労働行為を取り扱う労働委員会は、第二組合のもつこのような性格を鋭く見とおすことが要求されるのである。そして最近では、使用者側が、複数組合併存の場合の公平・平等取扱いの原則を逆手にとって、公平平等を形式的によそおいながら、実質的には組合間の重大な差別をもたらそうとする策謀がすすめられる傾向にあり、この策謀のうちにひそむ使用者の不当労働行為意思を見抜くためには、第二組合の本質に対する正し

い認識が必要となるのである。

不当労働行為の存否を判断するには、このような第二組合の本質について正しく認識したうえで行われなければならないが、初審命令はこの点に関する考察、認識を欠落させており、組合間差別に関する初審判断は誤りである。

- (5)ア 本件新賃金体系は、いわゆる職能給制度であり、考課査定制度の実施を前提としている。人事考課制度やその基礎にある能力主義管理は、労働者を労働強化に駆り立て、また、労働者相互の団結や連帯を打ちこわし、企業忠誠意識を鼓舞するものともなり、労働者に対する差別と選別を通じて使用者による分裂支配の道具と化する危険がある。そして、考課査定は、「企業への貢献度」を測定し、これを昇給や一時金配分の基準にしようとするものであり、自主的な組合活動は本来企業の利益と対立し衝突する側面をもつものである。熱心な組合活動家であればあるほど、考課査定において低い評価を受ける可能性をはらんでおり、使用者の利益と対立する自主的な組合活動が評価に全く無関係であるなどはとうてい期待できない。したがって、自主的な第一組合と労使協調的な第二組合が併存する事態の中で使用者が考課査定を実施すること自体、すでに組合間差別を意図するものと断じてよいほどである。

まして、第一組合である支部と南労会との間でだけ、激しい労働争議が継続しているという事態のなかで、考課査定制度を前提とする新賃金体系を提案した南労会の不当労働行為意思はより明白である。

- イ そのうえ、新賃金体系導入により扶養手当の額が紀和労組組合員には有利に、支部組合員には不利に変更されるなど、新賃金体系の内容自体に、紀和労組組合員と比較して支部組合員を不利益に取り扱う内容が含まれていた。

- ウ さらに、南労会は、考課査定制度は2年後に実施するものとして、組合らに対して、その具体的内容について説明を行わず、団交も誠実に対応しなかった。

- エ 以上のことにかんがみれば、南労会は、新賃金体系の導入を、紀和労組は同意し、支部は同意しないであろうことを十分予測し認識したうえで提案したのであり、その上で紀和労組とは合意し、支部組合員以外の職員に適用したのであり、さらにこれを平成7年度及び同8年度賃上げの前提条件にし、この前提条件に固執して、支部組合員に対してのみ賃上げを実施しなかったのである。

- オ また、南労会は、支部組合員に適用されていた従来の賃金体系が平成7年4月からは存在しなくなったとして、支部組合員を定昇の対象から除外して、

支部組合員を定昇のない「個々の賃金の絶対額がある」状態にして、支部組合員の不利益を拡大している。

カ このように、新賃金体系移行に関する初審判断は誤りである。

- (6) 初審命令は、南労会が平成3年度賃上げ及び同4年度賃上げについては妥結した月から実施するとしたことを労働組合法7条3号に規定する不当労働行為に該当すると判断しながら、文書手交を命ずるのみで、平成3年度賃上げ及び同4年度賃上げの差額並びに同3年年末一時金の支払いを命じていない。しかしながら、南労会が妥結月実施に固執したことによって支部組合員のみが上記差額及び一時金の支払いを受けておらず、これが不利益取扱いに当たることは明らかであり、初審命令は救済方法を誤るものである。

- (7) 平成7年度及び同8年度賃上げについて、初審命令は、妥結月実施を条件とすることなく誠実に協議することを命じている。しかし、南労会は、意図的に誠実な協議を行わず、また、すでに相当の期間が経過しているのであるから、初審命令が命じた救済方法は極めて実効性の乏しい誤ったものである。

このことは、報知新聞社・報知印刷事件中労委命令(昭48.3.19)が、「賃上げの金額、配分、およびその実施上の諸条件については、本来労使間の団交により決定すべき問題であるとして、本件労使間にこの趣旨に即した団交を命じたとしてもその実効が期し難いことは本件事案のその後の推移からみて容易に推認されるところである。したがって、本件不当労働行為の救済としては、すでに1年を経過していることも考慮し、会社が組合の組合員を除く従業員について実施している昭和47年度の賃上げについて、その金額、配分、実施時期につき組合の組合員と別組合の組合員及び非組合員との間に差別なきように命ずることを適切と認め」る、としているとおりである。

- (8) 初審命令は、理由を示すことなく、賃上げの実施及び一時金の支給について、年率5分を乗じる必要を認めない、として棄却している。

しかし、本件のように不当労働行為によって多額の賃金、一時金が長期間にわたって未払いのまま放置されているような場合には、原状回復措置として付加金を命ずることは当然である。

2 南労会

- (1) 初審命令中救済を命じた部分を取り消し、組合らの救済申立てを全部棄却する、との命令を求める。
- (2) 初審命令は、妥結月実施を条件とすることなく組合らと誠実に協議すべきことを命じている。

しかしながら、賃上げが妥結に至らなかった理由は、支部が己の主張に固執

し、己の主張をあくまでも曲げないという頑なな姿勢を崩さなかったことによるのであって、南労会にその責めを帰すことは理不尽であり、支部は、長期にわたる未妥結状態が継続したとしても、当該年度の4月に遡及すれば打撃を受けないという考えに基づいていつまでも妥結しない状態を続けたのであって、このような不正常な状態を解消するためには、妥結月実施の方法しかなかったのである。さらに、南労会は少なくとも平成7年度以降については、紀和労組に対しても妥結月実施を条件として団交を行い、紀和労組がこれを受け入れて、妥結月から賃上げを実施しているのであり、組合らに対してのみ妥結月実施を行わないことは紀和労組との間で公平を欠くこととなる。

このように、支部が自らの要求や主張を曲げず、いつまでも妥結せずに引き延ばしておいて、ようやく妥結したからといって、当該年度の4月遡及を求めることは許されず、妥結月実施の提案とその実施はなんら不当なものではない。

- (3)ア 初審命令は、新賃金体系移行に関する問題について、平成7年度及び同8年度賃上げ交渉時まで実質的に協議されることはなかったとしている。しかし、南労会は平成5年11月に支部と紀和病院労組に新賃金体系を提案し、その後、紀和労組とは同6年10月に合意協定締結に至り、また、支部とは同年3月から実質的な協議を開始し、同年度賃上交渉において新賃金体系についての説明を行い、同7年度賃上交渉時には、支部組合員各人に新賃金体系を適用した場合の計算書を示して具体的に説明を行い、さらに同8年度においても協議は続けられているのであって、初審命令は事実の認定を誤るものである。

- イ さらに初審命令は、新賃金体系について、南労会が「移行後に協議するとして資料等を示さず、具体的な説明も行わなかった」として、誠実に団交を行わなかったとする。

しかしながら、南労会は、新賃金体系に移行した場合についての計算書を示し、移行によって賃金が下がることはないこと、定昇もあることを明確にし、組合員の具体的な数値を示して説明を行い、また、人事考課は2年間程度は実施せず、その間に職務調査・職能要件書作成・考課者訓練等を行うとの実質的な導入スケジュールや人事考課の資料作成作業に時間を要すること、したがって現時点で人事考課に関する資料を示すことはできないことについて十分説明し、さらに、職能給制度について紀和労組に示した職能給表等の資料を支部にも示している。そして、紀和労組とは同資料に基づいて協議を行って妥結に至っているのであるから、資料の提示が不十分であったということではできず、南労会は新賃金体系について支部と誠実に団交を行っている。

新賃金体系に関する問題については支部は、職能給導入自体が不当労働行為であるとして頑なに絶対反対の立場をとったのであり、賃上げ交渉が妥結に至らなかったのはこのような支部の姿勢が原因であり、初審命令の誤りは明らかである。

ウ 以上のとおり、新賃金体系について十分な協議がなされず、南労会が合意に至るための努力を行わなかったとする初審判断は誤りであり、取り消されるべきものである。

(4) 遅刻早退控除問題に対する初審命令の判断は、誤りである。

ア 初審命令は、3年変更について南労会が支部と合意に至らないままに行ったと認定しているが、誤りである。

勤務時間の変更については、十数回の団交を経て、すでに労使間で十分に協議が尽くされ、その内容は合理的かつ適正で、組合員にとってなんの不利益もないもので、支部は、経営再建の必要性を認識し、南労会との間でほぼ合意に達していたにもかかわらず、南労会の運営についての主導権を握ることを目的として、①支部組合員(X3組合員)の診療所での雇用の確保、②紀和病院の労使関係の正常化、③組合活動の十分な尊重、を要求として掲げ、事前協議同意約款を盾にして交渉に臨み、それが容れられなかったために勤務時間変更を拒否したのである。そして、事前協議同意約款については、昭和61年に支部が労働条件の悪化も含め既得権にこだわらず経営の改善のため努力することを約束し、これを踏まえて成立したものであり、南労会は、上記の組合らの対応は協定締結時の約束に違反するものであり、存在理由は失われたとして、平成4年4月、90日前の予告をもって解約する旨を書面で通知している。

イ 初審命令は、支部組合員が3年変更前の勤務時間により勤務を続けたと認定するが、誤りである。そして、初審命令は、この誤った認定に基づいて、一方的に遅刻早退回数を算定し一時金を控除することを一時金支給の条件とした、などとしているが、誤りを重ねるものである。

そもそも組合らのいう「従来勤務」は存在せず、支部組合員は支部が勝手に作成した組合ダイヤで勤務割りに基づいて就労していたものであり、これは南労会の有する勤務指示権を犯し、重大な違法争議行為である。また、診療所では、主任が診療所長、事務長ら上司の指示に従い勤務割りの作成を行うこととされていたが、これはあくまでも上司の指示命令に従って行うべきものであり、にもかかわらず、組合らは主任が始業・終業時刻、変形の体制までをも決定するかのごとくに一方的な拡大解釈に基づいて主張しているの

であり、支部の違法争議行為、違法組合活動の一端を示すものである。

ウ 初審命令は、南労会が支部組合員各人に対して3年変更後の始業・終業時刻を具体的に指示していなかったと認定しているが、誤りである。

南労会は、支部組合員に対して直接的・間接的に具体的な勤務時間を明示して指示しているのであり、このことについては、本件初審当時松浦診療所分会長であったX4自身が、「各個人に対しても、具体的に経営側勤務案に基づく勤務せよという業務命令がきていた」と証言し、また、南労会が主任に渡したものの(勤務割表)については、各個人名が記載されていたことを認めているのであって、具体的な勤務時間の指示が行われていないとすることが誤りであることは明らかである。

また、南労会は、平成7年4月には新就業規則に基づき、同年5月2日移行の支部組合員の勤務時間について、各組合員宛に文書で具体的内容の業務指示書として手交している。初審命令はこの点においても誤りを犯すものである。

エ 初審命令は、南労会は遅刻早退控が実施された場合の支部組合員に対する影響について十分な説明をしておらず、遅刻早退控除について誠実な団交を行ったものとは認められない、としているが、甚だしい誤りである。

たしかに、一定時期までは職員の給与明細書に早退回数の表示がなかった事実は存在するが、個々の組合員が何回遅刻早退をしたかについては、当然に当事者である支部組合員自身が十分把握し、認識しており、南労会が具体的な数字を説明しなくとも容易にわかるのである。

(5) ワッペン控除問題に対する初審命令の判断は誤りである。

ア ワッペン着用就労は、南労会に何の通知もなく始められたものであり、南労会は、支部組合員のワッペン着用を現認して初めて知り、対応せざるを得なかった。また、支部が行ったという戦術変換(ワッペン着用の態様の変更)も、ワッペン着用就労の中止も、南労会に対しては何らの通告もなかった。

南労会は、支部の闘争戦術に対して、実力でワッペン着用者を排除する方法はとれなかったため、ワッペン控除を一時金支給の条件とすることを提案して、ワッペン着用就労が終息することを期待したが、支部がこれに応じなかったので妥結できず、一時金の支給に至らなかったのである。ワッペン着用就労は違法争議行為であり、これをやめさせるために南労会は上記の条件を出さざるをえなかった

初審命令は、南労会がワッペン控除を提案しなければならない原因を作り、実行したのが誰なのか、組合らの行った違法争議行為にいかなる対応を行う

べきであったのか、についての考察を欠くものであり、違法争議行為に対応し、これを阻止するためになされたワッペン控除を一時金支給の条件とする提案に対する正当な評価を欠くものであって、誤りである。

イ 初審命令は、「使用者が一時金交渉において条件を付し、これを受け入れなかった労働組合に対し一時金を支給しなかったとしてもそれが直ちに不当労働行為となるものではなく」、「ワッペンを着用して就労することは就業時間中の組合活動もしくは争議行為に当たると解され、このような行為について業務遂行上の支障を理由に何らかの処分が行われたり、争議行為に該当する部分について賃金が控除されたとしても、一般的には必ずしも不当とはいえない」としながら、南労会がワッペン着用期間も労務の提供を受領していること、ワッペン着用の現認を行っていないことを挙げて「本件ワッペン控除は、合理性を欠く」としている。

しかしながら、労務提供の受領については、再三にわたってワッペン着用就労は債務の本旨に従った履行とは認められないとの見解を表明し、ワッペンを着用しての労務提供を拒否することを通告したが、組合員はワッペン着用就労を強行したのであり、当時の状況を考えれば、診療所がワッペン着用就労を拒否して、実力をもってワッペン着用者を排除することは困難であり、また、医療機関たる診療所内の静謐性の確保、患者の安心感の保持を維持するためにも採ることのできないものであった。初審命令が認定するとおり、ワッペン着用就労が就業時間中の組合活動もしくは争議行為に当たる以上、ワッペン着用就労は債務の本旨に従った労務の提供とはいえず、賃金カットは当然に認められるべきものであるが、ワッペン着用就労拒否が組合員の激しい抵抗を受けトラブルを覚悟しない限り不可能であること、ワッペン着用就労を阻止できない以上組合員が労務提供を行っている現実があること、ワッペン着用の有無について必ずしも現認できない場合もある状況にあることを勘案して、債務の本旨に従った就労とは認められないものの、月例賃金については賃金カットすることなく全額支給したのであるが、一時金についてはワッペン着用の実態に応じてカットすることを決定し、提案したのである。

また、ワッペン着用の現認の点については、支部がワッペン着用闘争を開始した段階では、組合員は、健康診断等で外部に出張する場合を除いて、全員が毎日着けるのが基本であることを認めていたのであり、診療所の管理職は組合員全員がワッペンを着用していることを平成5年9月以降においても現認しており、ワッペン着用は組合の指令に基づくものであるから、これに違反して着用しない組合員がいようはずがない。しかし、南労会管理職が四

六時中組合員の就業を管理しているわけではなく、健康診断等で外出する組合員が外で着用しているかどうかは必ずしも確認することはできず、ワッペン着用就労の状況を日々正確に確認することは事実上困難であるため、月例賃金についてはカットしないこととし、一時金については、上限を50%として控除することを決定し、提案したのであって合理的な措置である。なお、南労会は、組合員のワッペン着用については、賞与算定対象期間である半年間の所定労働日数約140日の半分以上にわたって着用しなかった組合員は存在しないと考えている。組合が、平成5年9月以降継続して着用する者、全く着用しない者及び着用したりしなかったりするものに分けるという戦術をとった事実はなく、また、組合が、当時、このような戦術をとる理由はなく、また、そのような状況でもなかったのである。

ウ 南労会は、組合員全員が支部の指示に従って長期間にわたり連日ワッペンを着用していたと認識していたので、ワッペン控除の提案に際し、ワッペンを着用していない者がいるというのであれば、組合員が自主申告し証明すればよいと主張し、例外となる事実があれば妥結後に個別調整することを表明していたのであって、このような南労会の姿勢は、ワッペン着用の事実を踏まえた極めて現実的、合理的なものである。

エ ワッペン着用就労は就業時間中の組合活動もしくは争議行為に該当するものであり、債務の本旨に従った労務の提供とはいえず、労働の対価としての契約に基づく賃金請求権を取得できないものであって、当該期間中の賞与についてもワッペン着用就労が債務の本旨に従った労務の提供ではないことをもって減額対象とすることができることは当然である。

ワッペン着用就労を理由とする控除を禁ずる初審命令の誤りは明らかである。

(6) 処分等控除に関する初審命令の判断は誤りである。

ア 初審命令は、3年変更に係る警告書の交付を理由に一時金を控除することを一時金支給の条件としたことは合理性を欠くもので、平成7年年末一時金並びに同8年夏季及び年末一時金を支給しなかったことは、組合員を不利益に取り扱ったものである、としているが、この初審判断は全くの誤りである。

イ まず、南労会は、3年変更以降、勤務時間問題について組合員に文書で警告を行ってきたが、平成7年年末以前は上記警告を理由として処分等控除をしたことはない。

南労会は、平成6年6月の就業規則改正に伴い、同7年4月18日付文書をもって同年5月2日以降の各組合員の所定勤務時間についてあらためて個別

的かつ具体的に指示し、文書を交付している。そして、この4月18日付業務指示書については、同年11月14日付通知を組合員の自宅に送付して、指示を守るようあらためて通知しているのである。

ウ 初審命令が処分等控除が合理的でないとする根拠は、南労会が「具体的な勤務時間について指示をしていない」点にあるが、南労会は、上記のとおり、具体的な勤務時間について指示をし、それに基づいて処分等控除を行っているのであるから、命令の判断の誤りは明らかである。

(7) 本件労使紛争については、以下に述べるような背景的事実の理解が不可欠である。

ア 南労会と支部の間には長年にわたる労使紛争が続いているが、支部の狙いは、南労会理事長以下の理事を追い落とし、支部が南労会を支配下におき、支部指導の下、南労会を運営しようとするものであり、支部は、その実現のため従来からあらゆる戦術を駆使し、南労会を追い込もうとしてきた。本件における一連の紛争はかかる支部の意図から生じたものにほかならない。南労会における労使紛争は、診療所創設の沿革に由来した病院・診療所の運営理念と慢性的赤字に苦慮する経営をめぐる根深いものである。組合は、診療所の収支改善策とその実施に反対し、Y1理事長が変節し、創設時の実質が失われたとして診療所から理事長を追い出すことを闘争方針として掲げ、目的のためには手段を選ばず、あらゆる闘争戦術を巧妙に駆使しており、南労会は、診療維持のため、ひたすら堪え忍ばざるをえないという状態に終始してきた。支部及び組合員らは、診療所の収支並びに診療実態を無視し、診療所が実施した診療時間の変更、勤務時間の変更に反対し、何らの根拠のない支部作成の勤務表による違法勤務を継続し、一方では、Y2 歯科課長就任反対闘争を始め、Y3 婦長(師長)の就任を阻止するためいじめ、嫌がらせ、暴力行為等の違法争議行為を執拗に繰り返し、また、診療の混乱、院内秩序の紊乱を狙ったワッペン着用就労、組合員看護婦(師)の欠勤、就労闘争と称する医療業務妨害闘争を敢行してきたのである。

支部の狙いは、様々な組合活動を展開して南労会を倒産に追いやった上、支部が経営を再建するということであって、南労会の乗っ取りこそが目的であり、目標である。

イ 南労会は、支部が賃金問題について未妥結のまま繰り越しているのは、多額の労働債権に基づいて南労会の経営を左右しようとの意図に基づくものであると考えている。支部が平成7年4月21日付で行った妥結の意思表示は、同年7月に行った仮差押の準備のために行ったもので、支部はこのように、

労働運動の仮面をかぶって、企業の倒産を目論見、経営権を握るための重大な行為を行っているのである。

ウ 南労会はいかなる妨害があっても地域医療を守るため診療所での診療を継続し、Y1 理事長以下の医師団を信頼して来院する患者の負託に応ずる決意を固めており、不当、違法な争議行為や組合活動に屈せず経営を維持する覚悟である。

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、初審命令理由第1「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する部分中、「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 1の(3)の「南労会労働組合の組合員らが組合に加入したこと」（初審命令書3頁29行目～4頁1行目以下、「初審命令書」との記載を省略する）を「南労会労働組合が組合に加盟したこと」に改める。
- 2 2を3に改め、以下の番号をそれぞれ1つずつ繰り下げ、2として次のとおり加える。

「2 労使関係について

- (1) 昭和60年12月、南労会は支部に対し、診療所の経営状態が悪化しているため経営改善を図る必要があるとして、週1回午前9時から午後8時までの通し勤務を導入し、代わりに週1回半日勤務を導入することを提案したが、支部は拘束11時間勤務の導入は問題があると主張し、南労会と支部の意見は対立した。

昭和61年3月13日、南労会、支部及び総評大阪地評港地区協議会は、『①地域労働者の共有財産である診療所を維持し、南労会を発展させていくという共通の目標を再確認し、今後も努力を尽くすことを労使双方確約する。②今後の労使双方の信頼関係確立のために、今後、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を確認する。また、南労会の運営に関しても同様の精神で努力する』旨の協定を締結し、同年10月、変形労働時間制の導入を合意し、別紙2のとおり実施された。このとき、南労会は就業規則の変更を行わなかった。

- (2) 平成元年8月22日、南労会は支部に対し、労働災害の診療単価が2分の1に切り下げられること等に対応する必要があるとして、理学診療科針灸部門の人員削減等を主な内容とする第1次再建案を提示したが、南労会

と支部は対立し、同2年2月に支部は『理学診療科縮小反対』と記載したワッペンを着用して就労を行い、同年5月に支部が指名ストライキに入るなど労使関係は悪化した。

(3) 平成2年9月19日、南労会は支部に対し、労働組合活動家で支部役員らとも面識のあったX5を診療所事務長に採用することを提案したが、支部は合理化推進のための労務対策であるとして反対を表明し、団交を申し入れたが、南労会はこれに応じず、同年11月20日、X5を同年12月から本部に雇用し、同3年1月から診療所事務長とする旨通告した。これに対し支部は、X5の診療所事務長就任に反対する署名活動を行った

(4) 南労会と組合らは、平成3年8月5日からの診療所の診療時間及び勤務時間変更問題、紀和分会書記長懲戒解雇問題、部課長職制度導入問題、新賃金体系の導入、就業規則改正問題、同7年5月2日以降の勤務時間変更問題等を巡って紛争を続けてきた。」

3 上記2で改めた3の(1)の「職能給」(4頁11行目)を「職務給」に改め、「紀和病院職員とでは」(4頁12行目)の後に「賃金体系の違いにより」を加える。

4 上記2で改めた3の(4)を削除し、(5)を(4)とし、文頭に次の段落を加える。

「平成2年3月27日付で、支部は同年度賃上げについて『定昇込み2万円引き上げること。配分は定昇+一律定額(2万円から平均定昇を差し引いたもの)とすること。賃上げ分は全額基本給に繰り入れとすること。』と要求した。」

また、同項中、「平成2年5月16日」(5頁9行目)を「同年5月12日」に改め、「ベア分一律2,700円)とする旨回答した。」(5頁13行目)の後に、「同年6月21日の団交において南労会は、ベア分を一律300円増額し、平均8,100円とする旨の上積み回答を行い、」を加える。

5 上記2で改めた4の(1)の「同年3月、これを支部に提示した。」から「十数回にわたり行われた。」(6頁1~3行目)を次のとおり改める。

「南労会の運営に関し相談役的立場にあった組合の事務局長に提示し、支部との橋渡役を依頼した。事務局長は南労会と支部間をあっせんし、南労会と支部は信頼関係回復及び再建案に関する協議を行うことを合意し、同年3月4日から再建案に対する協議が開始された。この中で支部は、同2年12月20日に要求していた支部組合員の常勤化を継続して要求し、これについては、再建案協議の中で検討することとなった。同3年3月18日、南労会は再建案を支部に提示し、同年7月までに16回の協議と、数回の事務折衝や診療所の経営状態に関する説明会が開かれた。また、この協議では紀和分会前執行委員長の配転、紀和病院の有給休暇の取扱い変更、支部書記長に対する懲戒処分等の労使問題

に關しても時間が割かれた。」

- 6 上記2で改めた4の(2)の文頭に次の段落を加える。

「平成3年3月15日付で、支部は同年度賃上げについて、同2年度賃上げ要求と同様に『定昇込み33,000円引き上げること。配分は定昇＋一律定額(33,000円から組合員平均定昇を差し引いたもの)とすること。賃上げ分は全額基本給に繰り入れとすること。』と要求した。」

- 7 上記2で改めた4の(3)の「南労会は支部に対し、」(6頁13行目)の後に「前記(2)記載の回答から」を加える。

- 8 上記2で改めた4の(4)を(5)に改め、以下の番号を1つずつ繰り下げ、(4)として次のとおり加える。

「(4) 平成3年5月24日、南労会は支部との事務折衝の中で再建案に基づく勤務案を提示した。同勤務案では、勤務時間については、午前9時から午後5時まで、午前10時30分から午後6時30分まで、午前9時から午後7時まで、午前10時30分から午後8時30分まで、午前9時から午後1時30分まで、午前9時から午後1時まで(土曜のみ)の基本型勤務を組み合わせることとされていた。同時に示された看護科の常勤看護婦5名及びパート看護婦1名分の勤務案には、基本型勤務以外に10パターンの勤務時間が記載されていた。」

- 9 上記8で改めた4の(5)の文頭に次の段落を加える。

「平成3年6月10日付で、支部は同年夏季一時金について、組合員一人当たり900,000円の支給、欠勤控除は組合活動・労災・病休・産休の場合は控除しないこと、控除分は再配分すること等を要求した。」

- 10 上記8で改めた4の(6)の文頭に次の段落を加える。

「平成3年6月18日の事務折衝において、支部は再建案及び新勤務案について問題を指摘した。同月20日の事務折衝において、南労会は支部から指摘された問題点について回答した。これに対し支部は、夜食支給、勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保、休憩時間等未解決問題がたくさん残っていると述べた。」

また、同項中、「平成3年7月2日付で、南労会は支部に対し、」(6頁19行目)を「同年7月2日の事務折衝において、南労会は再建案についての最終回答を示し、その中で」に改め、末尾に次の段落を加える。

「同月4日の事務折衝において、支部は、同年6月20日に指摘した問題点が何ら解決していないままである旨述べた。

同年7月6日の事務折衝において、南労会は、再建案協議の見通しが立た

ないうえ、上記諸問題について進展がなく、また、支部が、南労会が人員規模縮小を骨子とする再建案を進める上で常勤化できないと数次にわたり回答している、有期雇用契約である支部組合員の常勤化を再度求めたことなどから再建案協議を打ち切った。」

- 11 上記 8 で改めた 4 の(7)の末尾に次の段落を加える。

「 翌 11 日、南労会は患者に対し、同年 8 月 5 日から受付終了時刻を午後 7 時 30 分から同 6 時に変更すること、担当医師の曜日・時間の変更等を内容とする文書を掲示した。

南労会は、同年 7 月 26 日、診療所職員に対し、同年 8 月 5 日から診療時間を変更し、新たな勤務態勢を実施することを通知した。南労会は各部署の主任に対し職員ごとの始業・終業時刻を示し、新たな勤務割を行うよう指示したのみで、職員個人に対しても具体的な勤務時間の指示を行わず、また、支部に対しても組合員の始業・終業時刻がどうなるのかについての説明を行わなかった。南労会が主任に対し示した各職員の勤務時間には、拘束時間及び実労働時間がともに 7 時間の日や、拘束時間よりも実労働時間が長い日があった。

これに対し支部は、新たな勤務態勢について合意ができるまで変更前の勤務時間による勤務を続けることを決定し、同年 8 月 1 日、患者に対し今後も夜間診療を行うとの文書を配布した。」

- 12 上記 8 で改めた 4 の(8)の「この変更により、」から「勤務を続けることを決定し、」(7 頁 1~14 行目)を「しかし、」に改め、末尾に次の段落を加える。

「 南労会は、3 年変更前の勤務時間に従って勤務している支部組合員に対し、3 年変更後の勤務時間を基準として、勤務していない時間について賃金カットを行った。」

- 13 上記 8 で改めた 4 の(9)の「南労会は中央労働委員会に」から「再審査継続中である。」(8 頁 1~3 行目)を次のとおり改める。

「 平成 9 年 8 月 14 日、南労会は中労委に対し再審査申立て(中労委平成 9 年(不
再)第 37 号事件)を行い、中労委は、同 17 年 9 月 21 日付で、3 年変更及び 7
年変更は不当労働行為に該当するとして、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、南労会は組合らと労使協議を行わなけ
ればならない旨命令した。」

- 14 上記 8 で改めた 4 の(10)を(11)に改め、以下の番号を 1 つずつ繰り下げ、(10)として次のとおり加える。

「(10) 平成 3 年 8 月 22 日、南労会は松浦分会に対し、3 年変更に従うよう警告

書を交付した。」

- 15 上記 14 で改めた 4 の(11)の「支部の組合員らは」から「現名称に変更した。」(8 頁 4～5 行目)を「支部は臨時大会を開いて、南労会の理事の選出母体でもある組合に加盟することを決議し、これに伴い、前記 1 の(3)記載のとおり現名称に変更した。」に改める。

また、同項中、「紀和労組が結成された。」(8 頁 7 行目)を「紀和労組が結成され、同年 11 月 2 日、紀和分会組合員 50 名が組合を脱退した。」に改める。

- 16 上記 14 で改めた 4 の(12)を次のとおり改める。

「(12) 平成 3 年 10 月 17 日、紀和労組は同年度賃上げについて、定昇込み 10,000 円を要求した。

同月 23 日の団交において、南労会は支部に対し、同年度賃上げを、合理化問題とは切り離し、診療体制の変更についての労使合意の条件を外して前記(6)記載と同額の平均 9,000 円とする旨回答した。同日、南労会は紀和労組に対し、支部に対するのと同じ回答を行った。

同月 30 日の団交において、南労会は支部に対し、配分については前記(6)記載の回答内容と同じであり、定昇は 4,800 円、ベア一律 4,200 円との回答を行った。南労会と紀和労組は、同年 11 月 5 日、同年度賃上げを南労会回答どおりとし、同年 4 月に遡及して支払う旨の協定を締結した。」

- 17 上記 14 で改めた 4 の(13)の文頭に次の段落を加える。

「平成 3 年 10 月 30 日付で、支部は同年の年末一時金について、組合員一人当たり同年 10 月基本給の 4.5 か月分の支給、欠勤控除は総額の 2 割を対象とし、1 日につき支給対象期間(5 月から 10 月まで)の労働日で除した額とすること、但し、組合活動・労災・産休・病給による休業は欠勤控除の対象としないこと及び控除総額を均等に全員に再配分すること等を要求した。」

また、同項中、「病気休暇、産前産後休暇及び育児休業等の欠勤控除あり」(8 頁 18 行目)を「欠勤控除は、『労災休業・組合活動は 100%保証、病休・産休は 75%保証、育休・その他欠勤は 0%保証、再配分なし』」に改める。

- 18 上記 14 で改めた 4 の(14)の「前記(10)」(9 頁 6 行目)を「前記(12)」に改める。

- 19 上記 14 で改めた 4 の(16)の「同年度賃上げのベア分を一律 4,200 円とする」(9 頁 15 行目)を削除し、「抗議した。」(9 頁 18 行目)の次に次の段落を加える。

「なお、支部は紀和労組結成以降、組合別の平均定昇を出すよう南労会に要求したことはなかった。」

- 20 上記 14 で改めた 4 の(17)の「前記(13)」(9 頁 24 行目)を「前記(15)」に改め

る

21 上記 14 で改めた 4 の(18)の「支給するよう」(9 頁 27 行目)を「仮払いするよう」に改める。

22 上記 14 で改めた 4 の(18)の次に(19)として次のとおり加える。

「(19) 組合らは、平成 4 年 7 月 8 日、南労会が①同 3 年度賃上げについて、南労会の支援により結成された紀和労組と差別回答をなし、妥結できない状況に組合を追い込み、支部組合員に対する賃上げを行わなかったこと、②同年夏季一時金について、支部組合員に対して、その基礎となる同年度賃上げ額を紀和労組と異なる取扱いとして計算した額により支払いを行ったこと、③同年年末一時金について、支部組合員に対して、その基礎となる同年度賃上げが未妥結であることを理由として支払いを拒否したことが不当労働行為であるとして、同年度賃上げ差別の是正、同年夏季一時金を賃上げ上積み分の遡及支給、同年年末一時金を賃上げ是正の上、3 か月 +6,000 円の支給及び謝罪文の掲示を求めて、大阪府労委に救済申立てを行った(平成 4 年(不)第 30 号事件)。」

23 上記 2 で改めた 5 の(1)を(2)に改め、以下の番号を 1 つずつ繰り下げ、(1)として次のとおり加える。

「(1) 平成 4 年 3 月 19 日、南労会は紀和労組に対し、管理組織の変更に伴う非組合員の範囲の変更、新たな役職の設置と待遇等について申し入れを行った。」

24 上記 23 で改めた 5 の(2)の文頭に次の段落を加える。

「 組合らは南労会に対し、定昇を別に賃上げの要求を行った。」

また、同項中、「その後、6,600 円とする」(10 頁 3 行目)を「その後、一律 6,600 円とする」に、「ベア分 6,600 円とすること」(10 頁 5 行目)を「ベア分一律 6,600 円とすること」に改める。

25 上記 23 で改めた 5 の(3)の文頭に次の文言を加える。

「 従前、診療所の賃金体系は管理職もその他職員も同一であったところ、」

26 上記 23 で改めた 5 の(4)を(5)とし、以下の番号を 1 つずつ繰り下げ、(4)として次のとおり加える。

「(4) 南労会は平成 4 年 4 月 25 日付内容証明郵便で、支部及び診療所分会に対し、事前協議合意協定は、締結後 6 年を経過し、この間大きく変化した労使関係の現状にそぐわなくなったとして、90 日後に破棄する旨通知した。

これに対し、組合らは、同年 7 月 1 日、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であるとして大阪府労委に救済申立て(平成 4 年

(不)第 27 号事件)を行い、同事件は現在大阪府労委に係属中である。」

27 上記 26 で改めた 5 の(6)の「管理職の賃金が」(10 頁 26 行目)を「管理職に職能資格制度を導入し、それに伴い管理職の賃金が」に改め、末尾に次の段落を加える。

「 支部は平成 4 年度賃上げについて、南労会が管理職の賃上げの内容を明らかにしないことなどを理由に妥結しなかった。」

28 上記 26 で改めた 5 の(7)の文頭に次の段落を加える。

「 平成 4 年 6 月 1 日、組合らは南労会に対し、同年夏季一時金について、組合員一人当たり(平成 3 年度・平成 4 年度春闘解決後の)4 月基本給の 4.5 か月分の支給、欠勤控除は総額の 2 割を対象とし、1 日につき、支給対象期間(11 月から 4 月まで)の労働日で除した額とすること、但し、労働組合・労災・産休・病休による欠勤については控除対象としないこと及び控除総額を均等に全員に再配分すること等を要求した。」

また、同項中、「南労会は支部に対し、」(10 頁 28 行目)の後に「部長—主任—主任代理—一般職で構成されていた」を加え、「事務職員」(11 頁 1 行目)を「一般職」に改め、「従前、」から「存在しなかった。」(11 頁 3~4 行目)を削除し、「これに対し支部は管理職の範囲・人数等を質問したが、南労会は答える必要がない旨述べ、支部の管理職の賃上げについての質問には、南労会は交渉事項ではないと回答を拒否した。」を加え、さらに、「導入する旨回答した。」(11 頁 8~9 行目)の後に「支部は、遅刻早退控除の対象となる勤務時間の範囲について質問し、また、欠勤控除のうち組合活動について、従前より 100%保証してきているにもかかわらず、経営が認めたものに限るとの取扱いは新たな条件設定であり、前担当者に確認するように求めた。」を加え、「その後」(11 頁 10 行目)を「同月 27 日」に、「後記 9(10)記載」(11 頁 18 行目)を「後記 11(10)記載」と改める。

29 上記 26 で改めた 5 の(8)の文頭に「平成 4 年 6 月 27 日、」を加え、「支部は、」(11 頁 24 行目)の後ろに「同年 6 月 27 日の団交において、一時金の基礎額が確定していないこと、」を加え、末尾に次のとおり加える。

「また、南労会は歯科部の課長職に非組合員である歯科衛生診療科主任の Y2 を指名したいと口頭で申し入れたが、支部はこの後の行動予定があるとして席を立った。なお、同月 10 日に南労会が支部に対し提示した職種職制表には歯科部に課長職は設定されていなかった。」

30 上記 26 で改めた 5 の(9)を次のとおり改める。

「(9) 平成 4 年 7 月 1 日、南労会は、Y2 を診療所歯科部課長に就任させた。職

種職制の変更に基づき、課長職に就任した組合員はいなかった。

これに対し、組合らは、組織体制の変更であり問題だとして団交を申し入れた。支部組合員は出張や所外検診の日以外は『Y2 課長を認めないぞ!』などと記載したワッペンを着用して就労した。」

- 31 上記 26 で改めた 5 の(10)を(11)とし、以下の番号を 1 つずつ繰り下げ、(10)として次のとおり加える。

「(10) 組合らは、平成 4 年 7 月 21 日、南労会が同年夏季一時金について、一方的に南労会の認めたもの以外の組合活動を欠勤控除の対象とすることとし、また、遅刻早退控除制度を十分な団交を経ることなく一方的に導入し、支部がこれに反対し、また平成 3 年度、平成 4 年度賃上げが未妥結のままであるため妥結に至らず、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為であるとして、遅刻早退控除の撤回、謝罪文の掲示等を求めて大阪府労委に救済申立てを行った(平成 4 年(不)第 33 号事件)。」

- 32 上記 31 で改めた 5 の(12)の文頭に次のとおり加える。

「平成 4 年 11 月 4 日、組合らは南労会に対し、同年年末一時金について、組合員一人当たり同年 10 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。」

また、同項中、「その後」(12 頁 20 行目)を「同年 12 月 1 日」に改める。

- 33 上記 31 で改めた 5 の(13)の「遅刻早退控除の導入反対」(12 頁 25 行目)を「遅刻早退控除等の導入反対」に改める。

- 34 上記 31 で改めた 5 の(13)の次に(14)として次のとおり加える。

「(14) 組合らは、平成 5 年 1 月 14 日、同 4 年年末一時金について、同年夏季一時金と同様の理由で妥結に至らず、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為であるとして、遅刻早退控除の撤回、組合活動を欠勤控除の対象としないこと、謝罪文の掲示を求めて大阪府労委に救済申立てを行った(平成 5 年(不)第 2 号事件)。」

- 35 上記 2 で改めた 6 の(1)の「年末 3 か月分とする」(13 頁 2 行目)の後に「。査定期間及び支給基礎額の算定は従来どおりとする」を加え、「なお、」(13 頁 2～3 行目)以下を削除する。

- 36 上記 2 で改めた 6 の(2)の「協定を締結した。」(13 頁 7 行目)を「協定を締結し、南労会は、同年度賃上げを同年 4 月に遡及して実施した。」に改める。

- 37 上記 2 で改めた 6 の(3)の文頭に次の段落を加える。

「平成 5 年 6 月 1 日付で、組合らは南労会に対し、同年夏季一時金について、組合員一人当たり同年 4 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求し

た。」

また、同項中、「これに対し、支部が」(13頁17行目)を「これに対し、支部は抗議し」に改め、末尾に次の段落を加える。

「南労会では昭和61年に、国鉄分割民営化に反対する署名運動の一環として紀和分会執行委員等がワッペン着用就労していたことがある。また、紀和分会組合員は、同63年の春闘で『大幅賃上げ、週休2日制の実現』と記載した縦5.5cm横9cmの大きさのワッペンを、同年夏季一時金闘争では『夏期闘争勝利！経営は誠意ある回答を行え！』と記載した同年春闘と同じ大きさのワッペンを、及び平成元年の春闘では『経営は春闘の回答を行え！』と記載した直径5cmの円形のワッペンを着用して就労しており、松浦分会でも昭和63年夏季一時金において『夏季闘争勝利！経営は誠意ある回答を！』と記載した縦5.5cm横9cmのワッペンを着用して就労していた。さらに、前記2(2)記載のとおり平成2年2月にもワッペン着用就労をしていたことがある。これらについて南労会は問題視して注意するなどしたことはなく、また、賃金等をカットしたり処分をしたりすることはなかった。

なお、南労会は紀和労組に対しては、平成5年夏季一時金以降、ワッペン控除について『そういうことは必要ない』として提案していない。」

38 上記2で改めた6の(4)の「同様の回答を繰り返した。」(13頁22行目)の後に「支部は南労会が同年4月28日に紀和労組と年間臨給方式の協定を締結した旨報告を行わないのは問題であると指摘したが、南労会は回答を拒否した。」を加える。

39 上記2で改めた6の(8)の「職能給表等を提示した。」(14頁20行目)の後に「これは、同4年4月に管理職に導入された賃金体系を全職員を対象とする提案であった。」を加え、「位置づけることと」から「額が改定されており、」(14頁26～28行目)を次のように改める。

「位置づけることとされ、基本給以外の基準内手当については、現在の給与を維持するために現行手当から新手当及び新基本給の差額を引いた額を調整手当として支給し、調整手当は昇格昇給で昇格給がついた時に昇格給の半額を上限として減額され、いずれ調整手当は支給されなくなるとされた。また、新賃金体系では扶養手当の支給区分及び額が改訂され、配偶者16,000円、第1子8,000円、第2子5,000円、配偶者のない第1子15,000円、配偶者のない第2子8,000円、その他の扶養親族2,000円を支給するとされた。診療所の扶養家族手当は従来、無収入の妻7,100円、満18歳未満の子供については、第一子21,300円、第二子14,200円、第三子以下7,100円が支給さ

れており、紀和病院の家族手当は、第一扶養者 8,000 円、第二扶養者 5,000 円、第三扶養者以下 2,000 円が支給されていた。」

また、同項中、「なお、新賃金体系については」から「協議されることはなかった。」(15 頁 3～5 行目)を「なお、新賃金体系については、平成 6 年度賃上げ交渉時にも協議されたが、その後平成 7 年度及び同 8 年度の賃上げ交渉時まで、南労会と支部との間では実質的に協議が進まなかった。」に改める。

40 上記 2 で改めた 6 の(9)の文頭に次の段落を加える。

「平成 5 年 11 月 4 日付で、組合らは南労会に対し、同年年末一時金について、組合員一人当たり同年 10 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。」

また、同項中、「ワッペン控除の撤回」(15 頁 9 行目)を「ワッペン控除等の撤回」に改める。

41 上記 2 で改めた 6 の(11)の「支給するよう」(15 頁 17 行目)を「仮払いするよう」に、「妥結しなければ支給できない」(15 頁 18 行目)を「争議一切をやめない限り仮払いはできない」に改める。

42 上記 2 で改めた 6 の(12)を(13)とし、(12)として次のとおり加える。

「(12) 組合らは、平成 6 年 4 月 26 日、南労会が①紀和労組と同 5 年度賃上げに併せて同年各一時金について年間臨給方式により妥結しながら、支部にはこれを隠したまま、支部と同年度賃上げ、同年夏季一時金について交渉を行い、同夏季一時金について、紀和労組には提案していないワッペン控除を支部に対して提案し、十分な交渉を行わず、支部が妥結できないように仕向け、支部組合員に支給しなかったこと、②同年年末一時金について、同年夏季一時金と同様にワッペン控除等を行う旨の回答を行い、また、職能給導入による賃金体系の一本化を提案し、十分な同一一時金交渉を行わず、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為であるとして、ワッペン控除等の撤回、謝罪文の掲示を求めて大阪府労委に申立てを行った(平成 6 年(不)第 19 号事件)。」

43 上記 2 で改めた 7 を 8 とし、以下の番号を繰り下げ、7 として次のとおり加える。

「7 新就業規則改定について

(1) 平成 6 年 6 月 10 日、南労会は、就業規則を改定し、同日の団交において組合らに提示し、職種職制表を示して部課長制度を実施することを通知した。これに対し、組合らは、同月 21 日の団交において、始業・就業時

間が特定されていないなどの問題点がある旨指摘した。南労会は、同年 7 月 27 日、改めて支部に対し 12 パターンの始業・終業時刻を記載した新就業規則を手交した。同年 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。一方、組合らは、勤務の組み合わせを例示してもらいたいと求めたが、南労会は示さなかった。同年 8 月 8 日、組合らは、労働条件の一方的不利益変更であるとして反対を表明したが、南労会は同日、新就業規則を大阪西労働基準監督署に届け出た。

- (2) 平成 7 年 4 月 7 日の団交において、南労会は組合らに対し、同年 5 月から新就業規則に基づく勤務体制を実施することを通知した。組合らは、週労働時間が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が、南労会は、同月 18 日の団交において、組合らに対し、組合員ごとに勤務時刻を記載した業務指示書を渡すとともに、同年 5 月 2 日からこれを実施する旨告げた。しかし、上記業務指示書で示された勤務パターンには、新就業規則に基づかないものも存在した。

組合らは、南労会に対し、この勤務体制の実施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。また、支部は、労使合意ができるまでは 3 年変更前の勤務時間により勤務することを決定した。

- (3) 平成 7 年 5 月 2 日、南労会は、新就業規則に基づく勤務体制を実施した。

組合員は、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。」

- 44 上記 43 で改めた 8 の(1)を(2)とし、以下の番号を繰り下げ、(1)として次のとおり加える。

「(1) 平成 6 年 4 月 20 日、南労会と紀和労組は、同年度賃上げをベア分一律 1,700 円とし、同年 4 月より実施し、同年一時金を夏季 2 か月分、年末 3 か月分とする旨の協定を締結した。」

- 45 上記 44 で改めた 8 の(2)の文頭に次の段落を加える。

「平成 6 年 6 月 1 日付で、組合らは南労会に対し、同年夏季一時金について、組合員一人当たり同年 4 月基本給の 4.5 か月分の支給とすること等を要求した。」

- 46 上記 44 で改めた 8 の(3)の「南労会は、紀和労組と 1 から「同年夏季一時金を支給した。」(16 頁 8~10 行目)を「南労会は、平成 6 年 7 月 8 日、支部組合員を除く職員に対し、前記(1)記載の紀和労組との協定どおり同年夏季一時金を支給した。」に改める。

- 47 上記 44 で改めた 8 の(4)の「協定を締結した。」(16 頁 16 行目)を「協定を締

結し、南労会は、同年度賃上げを同年4月に遡及して実施した。」に改める。

48 上記44で改めた8の(5)の「協定を締結した。」(16頁21行目)の後に次の段落を加える。

「平成6年10月20日の団交において、南労会は組合らに対し、同月1日に遡り、紀和病院、診療所の非組合員及び管理職に対し職能給を導入する旨通知した。組合らは、賃金体系の変更について協議が尽くされていないとして反対し、十分協議するよう申し入れを行った。」

49 上記44で改めた8の(6)の文頭に次の段落を加える。

「平成6年11月1日付で、組合らは南労会に対し、同年年末一時金について、組合員一人当たり同年10月基本給の4.5か月分の支給とすること等を要求した。」

50 上記44で改めた8の(8)の「紀和労組と平成6年年末一時金について3か月分とすることで妥結し、」(17頁16行目)を削除し、「この妥結どおり」(17頁17行目)を「前記(1)記載の紀和労組との協定どおり」に改める。

51 上記44で改めた8の(8)の次に(9)として次のとおり加える。

「(9) 組合らは、平成7年3月28日、南労会が平成6年夏季一時金について、平成5年各一時金と同様にワッペン控除等を回答し、紀和労組とは同年度春闘段階において(賃上げと併せて)妥結済みであるなどとして十分な交渉を行わず、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為であるとして、ワッペン控除等の撤回、謝罪文の掲示を求めて大阪府労委に申立てを行った(平成7年(不)第27号事件)。

また、同日、平成6年年末一時金について、平成5年各一時金、平成6年夏季一時金と同様にワッペン控除等を回答し、紀和労組とは同年春闘段階において(賃上げと併せて)妥結済みであるなどとして十分な交渉を行わず、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為であるとして、ワッペン控除等の撤回、謝罪文の掲示を求めて大阪府労委に申立てを行った(平成7年(不)第28号事件)。」

52 上記43で改めた9の(2)の「記名捺印の上提示した。」(18頁3行目)を「記名捺印の上提示し、妥結する旨の通告をした。」に、「各協定書案の内容を項目別に表示すれば、次表のとおり」(18頁6行目)を「各協定書案の内容は以下のとおり」に改め、表以下を削除し、「最終回答どおりとされていた。」(18頁8行目)の後に行を改め次のとおり加える。

「① 平成3年度賃上げについて、組合ら案は、ベア4,200円(定昇除く)とし、紀和労組と支部との間で差別が生じないよう公平に実施すること、同3年4

月から同7年3月までの賃上げ差額分(同3年夏季一時金遡及分を含む)を支払うこととされており、一方、南労会案では、定昇を除き一人当たり一律4,200円とすること、救済申立てを取下げること、改訂基本額は妥結後支給月よりとすることとされていた。

- ② 平成3年年末一時金について、組合ら案は、算定期間の平均基本給の3か月分プラス一律6,000円とすることとされており、一方、南労会案では、算定期間の平均基本給の3か月分プラス一律6,000円とすること、救済申立てを取り下げることとされていた。
- ③ 平成4年度賃上げについて、組合ら案は、ベア6,600円(定昇除く)とし、紀和労組と支部との間で差別が生じないように公平に実施すること、同4年4月から同7年3月までの賃上げ差額分を支払うこととされており、一方、南労会案では、定昇を除き一人当たり一律6,600円とすること、救済申立てを取下げること、改訂基本額は妥結後支給月よりとすることとされていた。
- ④ 平成4年夏季一時金について、組合ら案は、算定期間の平均基本給の2か月分プラス一律3,000円とすること、欠勤控除については、組合活動は100%保証、遅刻早退控除は実施しないとされており、一方、南労会案では、算定期間の平均基本給の2か月分プラス一律3,000円とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。
- ⑤ 平成4年年末一時金について、組合ら案は、算定期間の平均基本給の3か月分プラス一律5,000円とすること、欠勤控除については、組合活動は100%保証、遅刻早退控除は実施しないとされており、一方、南労会案では、算定期間の平均基本給の3か月分プラス一律5,000円とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。
- ⑥ 平成5年夏季一時金について、組合ら案は、算定期間の平均基本給の2か月分とすること、欠勤控除については、組合活動は100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、南労会案では、算定期間の平均基本給の2か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。
- ⑦ 平成5年年末一時金について、組合ら案は、算定期間の平均基本給の3か月分とすること、欠勤控除については、組合活動は100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、南労会案では、算定期間の平均基本給の3か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。
- ⑧ 平成6年夏季一時金について、組合ら案は、算定期間の平均基本給の2か

月分とすること、欠勤控除については、組合活動は100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、南労会案では、算定期間の平均基本給の2か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

- ⑨ 平成6年年末一時金について、組合ら案は、算定期間の平均基本給の3か月分とすること、欠勤控除については、組合活動は100%保証、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施しないとされており、一方、南労会案では、算定期間の平均基本給の3か月分とすること、欠勤控除あり、遅刻早退控除及びワッペン控除は実施すること、救済申立てを取り下げることとされていた。

さらに協定書案と同時に南労会から支部に提示された覚書案には、各『賃上げについては、妥結時期より実施する』こと、『賃金債権の対象者は支給段階で南労会に在職するものとする』こと等が記されていた。

従来、南労会では一時金の支給に関して、支給日に在職していることを支給の条件とすることとしていたが、実際には、交渉がずれ込むなどして支給日に在職していない場合でも、賃金規定に定められた一時金支給日に在職していた者には支払われていた。

なお、賃金規定8条には『昇給は毎年4月に行う。』と規定されている。」

53 上記43で改めた9の(3)の次に(4)として次のとおり加える。

- 「(4) 支部組合員らは、平成3年度及び平成4年度の賃上げに基づく賃金差額並びに平成3年年末から平成6年年末までの各夏季及び年末一時金の請求権を被保全権利として、南労会の診療報酬債権について、大阪地方裁判所に債権仮差押命令の申立てを行い、同裁判所は平成7年7月14日、債権仮差押決定をした(大阪地裁平成7年(ヨ)第1923号)。また、支部組合員らは、平成7年度の賃上げに基づく賃金差額並びに平成7年夏季及び年末一時金の請求権を被保全権利として、南労会の診療報酬債権について、大阪地方裁判所に債権仮差押命令の申立てを行い、同裁判所は平成8年1月10日、債権仮差押決定をした(大阪地裁平成8年(ヨ)第18号)。

支部組合員らは、大阪地方裁判所に賃金等請求の訴を提起し、同裁判所は平成9年5月26日、支部組合員らの請求を棄却した(大阪地裁平成7年(ワ)第9253号、同8年(ワ)第1942号)。支部組合員らは、大阪高等裁判所に控訴したが、同裁判所は平成10年1月30日、控訴を棄却した(大阪高裁平成9年(ネ)第1621号)。支部組合員らの一部は最高裁判所に上告したが、最高裁判所は平成10年10月12日、上告を棄却した(最高裁平成10年(オ)第1320号)。

南労会は、支部組合員らが仮差押えをしたために生じた損害の賠償請求の訴を大阪地方裁判所に提起し、同裁判所は平成13年2月15日、支部組合員らに対して、南労会へ515万円の支払い等を命じた(大阪地裁平成11年(ワ)第6902号)。南労会及び支部組合員らは、これを不服として大阪高等裁判所に控訴し、同裁判所は平成13年11月15日、支部組合員らに対して、南労会への2130万3543円の支払い等を命じた。支部組合員らは、これを不服として最高裁判所に上告及び上告受理の申立てを行ったが、最高裁判所は平成14年5月31日、上告棄却及び上告審として受理しないとの決定を行った(最高裁平成14年(オ)第352号)。」

54 上記43で改めた10の(1)の文頭に次の段落を加える。

「平成7年2月24日付で、組合らは南労会に対し、同年度賃上げについて、同年4月より、定昇とは別に一律35,000円の支給を要求し、職能給導入の提案を撤回すること、文書による回答等を求めた。」

55 上記43で改めた10の(2)の「年末3か月分とする」(19頁23行目)を「年末3か月分とする。支給ベース及び査定基準等については去年と同様とする」を加え、「同協定書には、一時金の控除についての記載はなかった。」(19頁24行目)を削除する。

56 上記43で改めた10の(5)の文頭に次の段落を加える。

「平成7年6月、組合らは南労会に対し、同年夏季一時金について、組合員一人当たり基本給の4.5か月とすること等を要求した。」

57 上記43で改めた10の(6)を次のとおり改める。

「(6) 平成7年6月12日、南労会は、松浦分会分会長に対し、患者にビラを配布したことを理由に警告書を交付した。また、同年8月14日、南労会は、支部組合員に対し、事務次長に対する『あんたの顔なんかみたくない』との同組合員の発言等を理由に警告書を交付した。」

58 上記43で改めた10の(8)を(9)とし、以下の番号を繰り下げ、(8)として次のとおり加える。

「(8) 組合らは、平成7年7月20日、南労会が①支部が同3年度賃上げ及び同4年度賃上げ並びに同3年年末一時金、同4年夏季一時金、同年年末一時金、同5年夏季一時金、同年年末一時金、同6年夏季一時金及び同年年末一時金について、ベア額、支給月数(+ α)についてはそれぞれ南労会の最終回答のとおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、南労会は、上記各賃上げ・一時金に関する救済申立ての取下げ、各賃上げについての妥結月実施を条件として支部組合員に対してこれらの支払いを行わなかったこと、②

同7年度賃上げについて、新賃金体系に合意することを条件とし、しかも、新賃金体系の実態について明らかにしないなど十分な協議を行わないまま導入を強行しようとし、これに反対する支部組合員に同年度賃上げを行わなかったこと、また、新賃金体系への移行に伴って支部組合員以外の職員については(基本給の引き上げにより)事実上の賃上げを行い、支部組合員に対し差別取扱いを行ったことが不当労働行為であるとして、同3年度及び同4年度の賃上げを当該年度の4月に遡って実施すること、同7年度賃上げは従来からの診療所の賃金体系に基づき一律1,800円を同年4月から実施すること、職能給等級への格付け等の新賃金表への一方的な移行を行わないこと、謝罪文の掲示を求めて大阪府労委に申立てを行った(平成7年(不)第53号事件)。」

59 上記58で改めた10の(9)の「南労会に対し、同年度賃上げを」(20頁22行目)を「南労会に対し、改めて同年度賃上げを」に改める。

60 上記58で改めた10の(10)の文頭に次の段落を加える。

「平成7年11月、支部は南労会に対し、同年年末一時金について、組合員一人当たり基本給の4.5か月とすること等を要求した。」

また、同項中、「ワッペン控除」(20頁29行目)を「ワッペン控除(半額保証するとの記載なし)」に改める。

61 上記58で改めた10の(12)の次に(13)として次のとおり加える。

「(13) 組合らは、平成8年7月5日、南労会が①同7年夏季一時金について、遅刻早退控除及びワッペン控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、ワッペン控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、支部組合員に支給しなかったこと、②同年年末一時金について、遅刻早退控除及びワッペン控除、さらに処分等控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、処分等控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、支部組合員に支給しなかったことが不当労働行為であるとして、遅刻早退控除、ワッペン控除等の回答を撤回したうえで、同年各一時金の支払いを求めて、大阪府労委に申立てを行った(平成8年(不)第28号事件)。」

62 上記43で改めた11の(1)の「同年3月24日及び同年4月22日等」(21頁15行目)を「同年3月24日、同年4月22日、同年5月21日、同年6月30日、同年7月25日及び同年8月23日」に改める。

63 上記43で改めた11の(2)の文頭に次の段落を加える。

「平成8年2月23日付で、組合らは、同年度賃上げについて、同年4月から、定昇とは別に、一律35,000円の支給、職能給導入の撤回、文書による回答等を要求した。」

64 上記43で改めた11の(3)の「1,900円とすることで妥結し」(22頁16行目)を「1,900円とし、同年一時金を夏期2か月分、年末3か月分とすることで妥結し」に改める。

65 上記43で改めた11の(5)の「また、」(22頁28行目)の後に「同年6月17日、」を加える。

66 上記43で改めた11の(6)の文頭に次の段落を加える。

「平成8年6月4日付で、支部は、同年夏季一時金について、組合員一人当たり同年4月基本給の4.5か月分の支給とすること等を要求した。」

67 上記43で改めた11の(7)の「組合らは南労会に対し、」(23頁5行目)の後に「同年4月より」を加え、「欠勤控除あり」(23頁7行目)を「欠勤控除のうち、組合活動は100%保証」に改める。

68 上記43で改めた11の(9)の「紀和労組と平成8年夏季一時金について2か月とすることで妥結し、」(23頁13行目)を削除し、「この妥結どおり」(23頁14行目)を「前記(3)記載の紀和労組との妥結どおり」に改める。

69 上記43で改めた11の(10)の文頭に次の段落を加える。

「平成8年10月30日付で、支部は、同年年末一時金について、組合員一人当たり同年4月の基本給4.5か月の支給とすること等を要求した。」

また、「その後」(23頁19行目)を「同月27日」に改める。

70 上記43で改めた11の(11)を次のとおり改める。

「(11) 南労会は、平成8年12月10日、支部組合員を除く職員に対し、前記(3)記載の紀和労組との妥結どおり同年年末一時金を支給した。」

71 上記43で改めた11の(12)を(13)とし、(12)として次のとおり加える。

「(12) 組合らは、平成9年4月15日、南労会が同9年度賃上げについて、支部が金額について南労会の回答で妥結する旨通告したにもかかわらず、新賃金体系移行に同意しなければ妥結したとはいえ、賃上げは実施できない、として、支部組合員に同年度賃上げを行わなかったことが不当労働行為であるとして、新賃金体系移行を条件とせずに組合らの妥結の意思表示に基づき同8年4月から賃上げを実施すること、定昇については従来からの賃金体系に基づき実施することを求めて、大阪府労委に申立てを行った(平成9年(不)第16号事件)。

また、同日、南労会が、①同8年夏季一時金について、これまで行って

きた書面による回答によらず、口頭による回答を行い、また、遅刻早退控除及び処分等控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、遅刻早退控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえない、として、支部組合員に同一時金を支給しなかったこと、②同年年末一時金について、書面による回答を行わず、また、遅刻早退控除及び処分等控除を回答し、支部が支給月数について南労会回答どおりで妥結する旨通告したにもかかわらず、遅刻早退控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえない、として、支部組合員に同一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、遅刻早退控除及び処分等控除の回答を撤回し、組合らの妥結の意思表示に基づく支払いを求めて、大阪府労委に申立てを行った(平成9年(不)第17号事件)。」

72 上記71で改めた11の(13)の「実施されていない。」(24頁6行目)を「実施されていなかったが、同11年5月31日、南労会と組合らは同年度賃上げに関して、同年度賃上げ分とは別に、支部組合員の基本給を、同8年度ベア分1,900円、同9年度ベア分2,000円の合計額を同11年4月1日より引き上げる旨合意した。」に改め、「支部組合員に対し、」(24頁7行目)の後に「同3年夏季一時金の差額分及び」を加え、末尾に次の段落を加える。

「また、同11年8月1日より南労会は支部の同意がないまま新賃金体系への移行を支部組合員に対し行った。」

73 上記43で改めた12を削除する。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

1) 争点①(平成3年度賃上げ)について

ア(ア) 平成3年度賃上げに関しては、①診療所と紀和病院はその設立の当初から賃金体系が異なり、職員の定昇の額が異なっていたこと、②昭和63年度及び平成元年度の賃上げにおいては、診療所と紀和病院の賃上げの額を、平均定昇額の差にかかわらず同額とし、それぞれのベア分は、賃上額からそれぞれの定昇の額を引いた額とする(したがって、診療所職員と紀和病院職員とではベアの額は異なっていた)、との方法が採られていたこと、③平成2年度賃上げにおいては、診療所と紀和病院のベア分を一律同額とする方式が採用されたこと、その結果、診療所と紀和病院では平均定昇額に差があるため、両者の平均賃上げ額が異なり、診療所職員(松浦分会組合員)の賃上げ額は紀和病院職員(紀和分会組合員)のそれよりも低額となること、この差について、支部は、紀和分会の組織強化

のためであるとしてこれに同意したこと、㉑平成3年度賃上げについての南労会の回答は、第一次回答が同年3月30日に行われ、その後、同年4月17日に第二次回答が、さらに、同年7月2日に第3次回答が行われ、これらの回答は、前年度と同様の回答方式で行われたこと、㉒平成3年10月12日、紀和病院において、支部から脱退した者により紀和労組が結成されたこと、㉓同月23日、南労会は、支部及び紀和労組に同年度賃上げについて最終回答を行ったが、この回答は上記第3次回答と同じ内容であったこと及び紀和労組は、この南労会回答を受け入れ妥結したこと、㉔南労会が、支部の診療所と紀和病院の平均定昇額の差を是正して賃上げ額を同じにする(差額740円を支部の賃上げ分に付加する)必要がある旨の主張について、検討する旨述べたこと、㉕平成3年12月、南労会は、同年度賃上げについて、上記最終回答のとおりである旨回答したこと、㉖結局、妥結に至らなかったこと、が認められる。【前記第3の3(1)、(4)、4(2)、(3)、(6)、(11)、(12)、(13)、(16)】

(イ) このように、平成3年度賃上げについての南労会が行った当初の回答は、紀和病院における支部組合員の脱退・紀和労組結成の以前に行われており、また、紀和労組が結成された後においても同一の回答であり、他方、支部は、同2年度における賃上回答の方式(ベア分を一律とする方法)について異議を唱えることなく合意し、さらに、診療所と紀和病院との平均定昇額の差額は紀和病院の設立当時から存在しており、支部もこのことを熟知していたものといえることができる。また、支部が主張する紀和労組との賃上げ額の差額は、この平均定昇額の差額そのものである。しかるところ、支部は、同3年10月12日に紀和労組が結成されたことを契機に、これ以降、差額の存在を指摘して差別取扱いであるとして、これが是正されなければ妥結できないといい、また、妥結できない状況に支部を追い込んだ旨主張している。

(ウ) しかしながら、上記のとおり、南労会の当初の回答は紀和労組結成以前に行われており、これが支部組合員に対する不利益取扱いを意図したものとはいえないこと、支部と紀和労組との間に生じた賃上げ額の差額は診療所と紀和病院設立当初から存在した平均定昇額の差額そのものであることからすると、平成3年度賃上げが妥結に至らなかったことについて、南労会が支部を紀和労組と差別した取扱いをしたということではできず、また、妥結できない状況に支部を追い込んだということもできない。したがって、南労会が「定昇込みで9,000円」との回答をしながら、

実際には紀和労組と支部との賃上げ額に差があるとして差別取扱いであるとする組合らの主張は採用できない。

なお、組合らは、紀和労組は南労会が結成を援助したいいわゆる「第二組合」である旨をいうが、これを認めるに足る疎明はない。

イ 南労会が平成3年度賃上げを実施しなかったのは、上記のとおり同賃上げについて、支部との間で、妥結に至らなかったためであると認めることができる。そして、妥結に至らなかったことについて、南労会の不当労働行為によるものとは認められないことは上記アのとおりであるから、同年度賃上げを実施しなかったことを不当労働行為であるということはできない。

2) 争点②(平成3年夏季一時金)について

平成3年夏季一時金については、南労会と支部は、同年6月27日の団交において算定期間の平均基本給の2カ月分とするとの内容で妥結した。ただ、同年度賃上げが未妥結であったため、南労会は、とりあえず平均8,500円の賃上げが同年4月から実施されたものとして計算した金額を同年7月10日に支給し、その後結成された紀和労組との同年度賃上げに関する妥結後、同賃上げに基づいて、同労組組合員に対して清算を行っている。他方、支部とは、同年度賃上げについては未妥結のままとなっている。【前記第3の4(5)、(7)、(14)】

この事情に照らせば、南労会が同年夏季一時金について支部組合員に対して清算を行っていないのは、同年度賃上げが未妥結のままであり、したがって一時金の算定基礎である平均基本給の額を確定することができない事情によるものと認めることができ、他に特段の事情を認めることはできない。したがって、南労会が支部組合員に対して同一時金の清算を行っていないことをもって紀和労組と差別的に取り扱ったものということとはできず、不当労働行為には当たらない。

3) 争点③(平成3年年末一時金)について

平成3年年末一時金については、その算定の基礎となる同年度賃上げについて未妥結のままであることは同年夏季一時金における事情と同様である。支部は、同年年末一時金について、同年度賃上げの額について紀和労組と差が存するのでこれを是正しなければ妥結できないとしている。

ところで、同年度賃上げが妥結に至らないことについて南労会が不当労働行為を行っていることによると認めることができないことは前記1)のとおりである。そして、同年年末一時金について妥結に至ることのできない理由は上記のとおりであって、これ以外に、南労会が支部が到底受け入れることのできないような条件を付しているなど、支部が受け入れないことが無理からぬと認められるとすべき事情は存しないのである。したがって、同一時金が支払われないことをもって

不当労働行為とすることはできない。

4) 争点④(平成4年夏季一時金)について

ア 南労会は、平成4年6月10日、支部に対し、同年夏季一時金の回答に際して遅刻早退控除の導入を回答した。これは、同3年8月5日に南労会が実施した診療所における診療時間及び勤務時間の変更(3年変更)について、支部が変更前の勤務時間により勤務を続行することを決定し、支部組合員がこれに従って勤務していたところ、南労会は遅刻早退控除の対象となる遅刻早退は、3年変更後の勤務時間に基づいて算定すると説明したことが認められる。【前記第3の5(7)】

イ ところで、3年変更については、その導入・実施に至る経緯をみると、前記第3の4(6)認定のとおり、南労会は、事前協議合意協定に基づく誠実な協議を行って合意を達成してから実施すべきであるところ、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、再建案協議自体を打ち切り、これを一方的に導入・実施したものといわざるをえない。

ウ そして、遅刻早退控除については、前記第3の4(7)認定のとおり、南労会は、3年変更に係る各組合員の始業・就業の時刻について具体的に指示してはならず、そのなかで平成4年夏季一時金支給の条件として3年変更後の勤務時間を基準として遅刻、早退の回数を算定するとし、支部が組合員各人の遅刻早退回数の明示を求めたのに対しては賃金明細表をみればわかるとただけであり、また、その後の団交においても組合員各人の遅刻早退回数を明示せず、さらに賃金明細表に記載された遅刻早退回数は不正確なものであった。【前記第3の11(10)】 加えて、支部組合員は3年変更前の勤務時間に従って勤務しているのであるから、遅刻早退の基準を3年変更後の勤務時間によることとすれば、その勤務日のほとんどについて勤務時間にずれが生じ、遅刻早退を算定されることとなるのであり、支部組合員にとって遅刻早退控除は極めて大きな影響を及ぼすこととなる。

そして南労会は、3年変更前の勤務時間に従って勤務している組合員について、3年変更後の勤務時間を基準として、勤務していない時間について賃金カットを行った。【前記第3の4(8)】

エ 上記の経緯からすると、南労会は、3年変更を一方的に導入し実施しようとしたが、支部がこれに従わず、支部組合員が3年変更前の勤務時間に従って勤務していたことから、勤務時間制度の差によって生じる時間のずれについて、毎月の賃金から賃金カットを実施し、さらに、平成4年夏季一時金についても同様に遅刻早退控除を導入実施しようとしたものといえることができる。そして、

この遅刻早退控除については、組合員各人の具体的勤務時間割が指示されておらず、組合員にとっては遅刻早退の基準が明らかではなかったことに加え、毎月の賃金明細に記載された遅刻早退回数も正確なものではなかったものであって、これらの点を勘案すると、南労会が同一時金回答において遅刻早退控除を一時金支給の条件としたことは合理的な理由があるものと認めることはできない。

したがって、南労会が、同一時金について、遅刻早退控除の導入を妥結の条件とし、その結果合意・妥結が成立せず、同一時金を支部組合員に支給しなかったことは、3年変更に反対する支部及び3年変更前の勤務時間に従って勤務している支部組合員を嫌悪し、南労会の方針に従わせるためにことさら不利益に取り扱ったものとみることができるものであり、また、組合らの運営に支配介入しその弱体化を図ったものといえることができる。

オ 南労会は、支部からの遅刻早退回数への明示要求に対しこれを拒否し、遅刻早退控除が実施された場合の支部組合員に対する影響について十分な説明を行っておらず、このような南労会の対応は、遅刻早退控除について誠実な団交を行ったものとは認められない。

5) 争点⑤(平成4年年末一時金)について

南労会は、平成4年年末一時金についての回答において、同年夏季一時金におけると同様に遅刻早退控除を条件とした。【前記第3の5(12)、(13)】

この回答における状況は同年夏季一時金における状況と異なるものではなく、したがって、これらの点に関する当委員会の判断は前記4)の同年夏季一時金の問題に関する判断と同様である。

6) 争点⑥(平成5年夏季一時金)について

ア 平成5年夏季一時金についての回答において、南労会は、前記の遅刻早退控除とともに、ワッペン控除導入を同一時金支給の条件として回答し、支部がこれを受け入れなかったところ、妥結が成立していないことを理由に同一時金を支部組合員に支給せず、また、同一時金の仮払いを求められたが、これを拒否した。南労会は、さらに、紀和労組とは同年度賃上げ及び年間一時金について一括交渉を行って妥結したが、支部に対しては一括交渉の提案を行うことはなく、また、紀和労組と一括交渉を行って一括妥結したことについて支部に説明しなかった。【前記第3の6(1)、(3)、(4)】

イ 南労会が妥結の条件の一つとした遅刻早退控除については、前記平成4年夏季一時金における状況と異なるものではなく、この点に関する当委員会の判断は、前記4)の同年夏季一時金の問題に関する判断と同様である。

ウ ワッペン控除導入を平成 5 年夏季一時金妥結の条件とする上記南労会の対応について検討する。

(ア) 南労会においては、従前は、昭和 61 年頃、同 63 年ないし平成 2 年頃、当時の紀和分会や松浦分会において組合員がワッペンを着用したまま就労することがあったが、南労会はこれについて問題視したことはなかったところ【前記第 3 の 2(2)、6(3)】、南労会は、本件においてワッペン控除の導入を提案したものである。そこで、本件におけるワッペン着用就労の態様をみると、㉔平成 4 年 7 月 1 日に南労会が診療所歯科部課長に Y2 課長を就任させたことに対して、支部組合員は「Y2 課長を認めないぞ！」などと記載したワッペンを着用して就労したこと、㉕平成 5 年 9 月以降、支部組合員は、ワッペンの記載内容を「経営は解雇無効決定に従え！」などと変更し、また継続して着用する者、全く着用しない者及び着用したりしなかったりする者に分けるという戦術をとったこと、㉖平成 7 年 5 月以降、支部組合員は一切のワッペン着用就労を中止したことが認められる。【前記第 3 の 5(9)、6(7)、10(3)】

上記のようなワッペン就労については、それが医療機関である診療所内で行われたものであり、当初は Y2 課長個人を攻撃する側面もあったことからすると、南労会としてこれを問題視したこと自体は一応理由があったといえる。したがって、ワッペン控除の導入を提案し、それを妥結条件としたことが直ちに合理性がないとまではいえない。

ところで、ワッペン控除の内容等についてみると、㉗実質的には算定対象期間の全日着用していたものとみなして一時金の半額を控除するという相当大幅な減額であること、㉘支部組合員は、ワッペン着用中も通常どおり業務に従事しており、労務の受領を拒否することの適否の問題はあると思われるものの、南労会は結局労務の受領を拒否することなくワッペン着用中の労務の提供を受領していること、㉙ワッペン控除の方法については、ワッペン着用就労している組合員について具体的に点検及び確認しているかとの旨の支部の質問に対して、南労会は、個々の組合員が着用していなかったことを証明すればよい、と回答しており、これによれば南労会は、現実に着用しているか否かに関わりなく、支部組合員の全員が全日ワッペンを着用して就労しているものとみなして、ワッペン控除を行うものとしていたとみることができること、がそれぞれ認められる。【前記第 3 の 6(3)】

このように南労会が提案したワッペン控除は、労務の受領をしながら、

同年夏季一時金の半額までという相当大幅な減額を行おうとするものであり、しかも、その方法は、ワッペン着用の有無を現認しない杜撰なものであって、相当と認められる範囲を超えるものであり、合理性を欠くものといわざるを得ない。

(イ) 本件ワッペン着用就労にいたる労使事情をみると、従前から、南労会の再提案、3年変更に異を唱え反対運動を行っていた支部が、南労会が導入しようとした職能資格制度についても反対し、南労会が診療所の主任職では唯一組合に加入していなかった Y2 を課長に昇任させたことを契機としてワッペン着用就労を実施したものである。さらに南労会は、職能資格制度の導入と管理職についての先行実施、その結果管理職に対し大幅な賃上げとなること等について支部に説明を行っておらず、また、新たな職位制度の導入を提示した平成4年6月10日の団交においても、支部の質問に回答していないことが認められる。【前記第3の5(2)、(7)】

(ウ) 以上を総合して判断すると、本件ワッペン控除に係る南労会の行為は、その方法・程度において合理性を欠くものであり、このことにより支部組合員に一時金を支給しないという経済的不利益を与え、もって組合らを弱体化することを目的とした不当労働行為であるといわざるを得ない。

よって、この点に関する初審判断は、結論において相当である。

エ 組合らは、南労会が紀和労組と平成5年度賃上げ並びに同年夏季及び年末一時金について一括妥結したことを支部に秘匿した旨主張し、このような南労会の対応は不当労働行為に該当する旨主張している。しかしながら、同5年夏季一時金(及び後記同年年末一時金)が妥結に至らなかったのは、上記の遅刻早退控除及びワッペン控除が理由であると認められることは上記のとおりであり、また、団交をどのような方法で行うか、団交の議題をいかにするかなどについては、団交当事者の合意によって決せられるものであり、特段の事情のない限り、同一使用者のもとに複数の労働組合が併存している場合であっても、一方の労働組合と行った団交の方法等によって他方の労働組合と団交を行わなければならないとすることはできず、一方の労働組合と行った団交の方法等を他方の労働組合に説明しなければ不当労働行為に当たるとすることもできないものである。

7) 争点⑦(平成5年年末一時金)について

南労会は平成5年年末一時金について、同夏季一時金におけると同様、欠勤控除、遅刻早退控除及びワッペン控除を実施する旨を回答した。【前記第3の6(9)】

この回答に関する状況は、平成4年各一時金及び同5年夏季一時金における状

況に、同年年末一時金におけるワッペン控除に関しては、同一時金の算定対象機関である同年9月以降支部組合員がワッペンについて継続して着用する者、全く着用しない者及び着用したりしなかったりする者に分かれているにもかかわらず、全員が全日ワッペン着用していることを前提とし、着用の有無を現認することなく控除するというものであるから、前記6)でみた運用における杜撰さがより明らかとなっていることが付加されている以外はこれら状況と同様である。

8) 争点⑧(平成6年夏季一時金)について

南労会は平成6年夏季一時金について、ワッペン控除等の導入実施を回答している。【前記第3の8(2)】これらの問題に関しては前記平成4年及び同5年各一時金における状況と異なるものではなく、したがって、当委員会の判断は前記同4年及び同5年各一時金におけるワッペン控除等の問題について判断したところと同様である。

また、平成6年夏季一時金について、南労会は、同年6月10日の支部への回答に先立ち、同年4月20日に紀和労組と年間一時金について一括妥結し(夏季一時金については2か月分)、同年7月8日に未妥結であった支部組合員を除く職員に支給した。組合はこの事情について南労会が紀和労組と妥結済であるなどとして十分な交渉を行わなかった旨をいうが、同夏季一時金が妥結に至らなかった理由は南労会の回答したワッペン控除及び遅刻早退控除にあるものと認められ、南労会が紀和労組と妥結済であることを理由として支部との団交において不誠実な対応を行ったとまで認めるに足る疎明はない。

9) 争点⑨(平成6年年末一時金)について

南労会は平成6年年末一時金について、ワッペン控除等を回答し、同一時金についても妥結をみることはなかった。【前記第3の8(6)】同一時金に関する状況については前記8)の同年夏季一時金をめぐるそれと異なるところはなく、したがって、これらの問題に関する判断も前記8)で示したものと同様である。

10) 争点⑩(平成7年4月21日付妥結通告に対する南労会の対応)について

ア 支部は平成7年4月21日付で、同成3年度および同4年度賃上げ並びに同3年年末一時金ないし同6年年末一時金について、一括して妥結する旨(但し、各賃上げについては紀和労組との差が生じないようにすること及び同3年年末一時金については、同年度賃上げについては是正後の額を基準とすること並びに同4年各一時金については遅刻早退控除等の不実施、同5年及び同6年各一時金については遅刻早退控除等及びワッペン控除の不実施を条件とするものであった。)南労会に通知した。これに対し南労会は、上記各賃上げ及び各年各一時金の回答時における態度を変更することなく、さらに、各賃上げ

及び一時金の支払いに当たっては労働委員会に対する救済申立てを取り下げ
ることを条件とし、また、各賃上げについては妥結月実施を条件とするとし
た。

結局、上記各賃上げ及び各一時金については妥結に至らず、支部組合員に
支払われることはなかった。【前記第3の9(1)、(2)、(3)】

イ まず、支部の行った「妥結通告」については、上記でみたとおり、紀和労
組との差を生じない賃上げ額とする、あるいは遅刻早退控除等やワッペン控
除を行わないという条件を附したものであって、南労会がこの条件を容れな
かった(従来態度を変更することがなかった)ことにより妥結が成立しなかつ
たというべきものである。

組合らは上記各賃上げ及び各一時金について賃上げ額ないし支給月数等は
一致している旨を主張し、妥結が成立済であるかのごとくいうが、妥結が成
立していないことは上記のとおりである。

ウ 以下に、南労会が条件として附した救済申立ての取下げ及び妥結月実施を
どのようにみるべきであるかについて検討する。

(ア) 救済申立ての取下げを求めたことについては、ここで南労会が求めた
のは、妥結の成立及びそれに基づく支払いによって実質的に解決をみる
こととなる上記各賃上げ及び各一時金に関する各救済申立てについての
取下げであるから、南労会がこれを求めたとしてもそのことの故をもつ
て不当労働行為であるとまでいうことはできない。

(イ) 妥結月実施の問題については、南労会においては、平成3年10月に結
成された紀和労組との間で同年度賃上げについて同年11月に妥結し、同
年4月に遡及して実施していること、また、南労会と支部の間において
も、同2年度及び同5年度は各年5月、同6年度については同年7月に
それぞれ妥結し、4月に遡及して実施していることにみられるように、従
来から、賃上げについては妥結時期が遅くなった場合であっても4月に
遡及して実施するとの取扱いが行われていた。これらは全てそれぞれの
年度に係る賃上げ交渉が当該同一年度内に妥結に至り、年度当初である4
月に遡って実施されているものである。しかるところ南労会は、同7年4
月に行われた支部からの同3年度及び同4年度の賃上げについての妥結
通告(条件付)について、妥結月実施を条件としたというものである。【前
記第3の4(12)、6(2)、8(4)】

ところで、平成3年度賃上げにおいて、紀和労組との差別取扱いであ
ると組合らが主張する差額については不当労働行為に該当しないことは

前記 1) のアのとおりであり、同 3 年度及び同 4 年度の賃上げについて妥結が成立しなかったことについて南労会に責めを帰すべき理由は認められない。

この事情に加え、平成 5 年度及び同 6 年度の賃上げについては、同 3 年度及び同 4 年度の賃上げが未妥結のままであることを確認した上で、妥結が成立し賃上げが実施されており、さらに、同 7 年 4 月に支部が行った同 3 年度及び同 4 年度の賃上げについての妥結通告は、すでに 3 年ないし 4 年を経過して行われたものであること、また、上記のとおり過去において 4 月に遡及して実施したのは全て当該年度内に妥結に至ったケースであることを考慮すると、南労会が、同 7 年において同 3 年度及び同 4 年度の賃上げについては妥結月実施とするとしたことをもって不当労働行為とまで断ずることはできないものといわざるをえない。

なお、このことは、平成 3 年度及び同 4 年度の賃上げが未妥結のまま長期継続していること、それにより支部組合員と、各賃上げが実施されている紀和労組組合員らとの間に大きな格差が生じていることを考慮してもなお、変わるものではない。

11) 争点⑩(平成 7 年度賃上げ)について

ア 南労会は平成 5 年 11 月 12 日、診療所と紀和病院とで異なっている賃金体系を同 6 年 4 月 1 日以降新たな賃金体系に一本化したい旨の提案を支部と紀和労組に行った。新賃金体系は、基本給を年齢に応じて支給される本人給と職能資格制度による資格等級に応じて支給される職能給に区分し、資格等級の上昇(昇格)は勤続年数と人事考課によって行うものとされていた。南労会は、紀和労組とは同年 10 月 6 日に同月 1 日から新賃金体系に移行する旨の協定を締結して、同日付で紀和病院職員は新賃金体系に移行し、更に同 7 年 4 月 1 日からは、支部組合員を除く診療所職員も新賃金体系に移行した。一方、支部は同 6 年 11 月 29 日、新賃金体系は労働組合に対する低賃金・差別支配・団結破壊をもたらすものであり、また、新賃金体系移行に伴って支部組合員を除く職員に対し平均 1,000 円の賃上げが実施されている等として抗議を行っていた。

新賃金体系に関する協議は、上記平成 5 年 11 月の提案以降、下記の同 7 年度賃上げにおいて南労会が新賃金体系への同意を賃上げ実施の条件として提示するまで、実質的には行われていなかった。

南労会は、平成 7 年度賃上げにおいて、賃上げ額を南労会の回答額(ベア分一律 1,800 円)どおりとする旨の協定書案を示して妥結する旨を通知した支

部に対し、支部組合員に新賃金体系を適用した場合の本人給、職能給の等級及び金額等を記載した賃金表を示し、さらに「支部が新賃金体系に合意しない限り同年度賃上げは実施しない」、「支部組合員に適用された従来の賃金体系は同年4月で消滅した」と述べた。【前記第3の6(8)、8(5)、(7)、10(4)】

イ 新賃金体系については、扶養手当について支部組合員の多くが減額となる一方で紀和病院職員は全員増額となる改正がなされているが、新賃金体系の導入によって賃金が減額となる場合には、その額を補填する調整が行われることとされており、職員で賃金が減少した者はいなかった。【前記第3の6(8)】

ウ このように、南労会の回答額で妥結する旨回答している支部に対して、重要な労働条件の変更を行うものである新賃金体系については支部とは実質的な協議を行うことのないまま、新たに新賃金体系への合意を条件として支部に新賃金体系への同意を求め、同意しなければ平成7年度賃上げを実施しないとして同年度賃上げを実施していない。

したがって、新賃金体系への移行に関する南労会の対応については、誠実な団交を行ったものとは認められず、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。なお、上記イのとおり、新賃金体系そのものが支部組合員を不利益に取り扱うものではなく、これを労組法7条1号あるいは3号の不当労働行為であるとするには疎明が不十分である。

エ なお、組合らは、新賃金体系への移行に伴う支部組合員以外の職員の基本給引き上げによる事実上の賃上げが実現しているにもかかわらず支部組合員にこの賃上相当分の賃上げを行わないのは差別取扱である旨主張している。

(争点⑪－ii)

しかしながら、新賃金体系移行に伴う基本給の引き上げについては、新賃金体系移行の際に職能給の等級を新賃金表の直近上位に位置づけた結果、移行を受諾した紀和労組所属組合員らに対し事実上の賃上げが実施されたのであり、新賃金体系移行に合意していない支部組合員に対しこれが実施されていないとしても、このことをもって支部組合員を紀和労組所属組合員らに比べ不利益に取り扱ったものということとはできず、組合らの主張は理由のないものである。

12) 争点⑫(平成7年夏季一時金)について

南労会は、平成7年夏季一時金について、支部が同年9月27日付で南労会の回答した算定期間の平均基本給の2か月分で妥結する旨通知したが、ワッペン控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、これを拒否し、支部組合員に同一時金を支給していない。【前記第3の10(9)】

ワッペン控除等をめぐる状況については、平成6年年末一時金における状況と異なるところはなく、したがって、これらの問題に関する判断は、前記9)で示したものと同様である。

13) 争点⑬(平成7年年末一時金)について

ア 南労会は、平成7年年末一時金について、ワッペン控除、遅刻早退控除等を回答し、さらに、処分等控除を実施する旨回答した。そして南労会は、支部が同年12月25日付で南労会の回答した算定期間の平均基本給の3か月分で妥結する旨通知したが、南労会は処分等控除及びワッペン控除等も含めて合意しなければ妥結したとはいえないとして、これを拒否し、支部組合員に同一時金を支給していない。【前記第3の10(10)、(12)】

イ ワッペン控除をめぐる状況については、支部組合員は同一時金の算定対象期間である平成7年5月以降一切のワッペン着用を中止しているところ、南労会の回答したワッペン控除は、支部組合員がワッペン着用就労を実施していた同年4月まで(ただし、同5年9月以降は着用しない組合員もいた)における状況を前提とするものであり、このような状況であることからすれば、ワッペン控除回答については、支部がワッペン着用を中止したことによって実質的には意味のないものとなっている。

ウ また、遅刻早退控除に関しては、南労会は、平成7年年末一時金の算定対象期間である同年5月以降について新就業規則による勤務体制を実施するとして、組合員ごとに勤務時刻を記載した業務指示書を作成、交付しこれに従って勤務するよう求めたが(7年変更)、支部がこれに従わず従来どおり3年変更前の勤務時間に基づく勤務を行っていたことによる勤務時間のずれを遅刻または早退と捉えて控除を行うものである。【前記第3の7(2)】

ところで、7年変更については、南労会は誠実に協議を行ったものとはいえず、これが不当労働行為に該当するものであることは当委員会がすでに判断したところであり(中労委平成9年(不再)第37号事件命令 平成17年9月21日付)、南労会は、3年変更におけると同様、7年変更に従わせるために、遅刻早退控除を回答しているものとみることができ、さらに、業務指示書に記載された勤務時刻は、南労会が新就業規則によるとしているにもかかわらず、新就業規則に基づかないものも存在するなど、その内容において適切なものとはいえないものである。

エ 次に、処分等控除についてみると、南労会は、支部組合員が3年変更に従わず3年変更前の勤務時間に基づいて勤務していることについて警告書を交付しており、前記のとおり3年変更については、南労会が支部との十分な協

議を経ることなく一方的に導入しようとしたものであり、また、組合員各人の具体的な勤務時間割が指定されていなかったのであるから、これに従わないことを理由に処分を行うことは相当とはいえない。なお、7年変更についても同様の事情が認められることは上記ウのとおりである。したがって、3年変更及び7年変更に従っていないことを理由とする警告書の交付ないし処分を受けたことを理由に一時金の控除を行うことは適切なものということとはできず、これを一時金支給の条件とすることは合理性を欠くものといわざるをえない。そして、南労会がこのような処分等控除に固執した結果、平成7年年末一時金について合意が成立せず、支部組合員に対して同一時金を支給しなかったことは、3年変更及び7年変更に従わず、支部の指示に従い3年変更前の勤務制度に従って勤務している支部組合員をその活動のゆえに不利益に取り扱おうとするものであり、同時に支部の運営に支配介入するものである。

14) 争点⑭(平成8年度賃上げ)について

ア 南労会は、平成8年度賃上げについて、同年3月14日に行った第1次回答でベア分一律1,000円とし、妥結月実施とする旨回答し、支部の定昇額に関する質問に対して、南労会には新賃金体系しかなく、支部組合員に適用する賃金表はないので定昇額は示せない、旨回答した。また、第2次回答においては、ベア分一律1,900円とし、定昇の額については仮計算ならできる旨を述べ、さらに、新賃金体系移行とセットで合意しなければ協定は締結しない、協定がなければ賃上げはできない、と回答し、支部の新賃金体系移行と賃上げは切り離して協議すべきである、との旨の主張に応じなかった。支部は、同年6月10日及び7月2日、同年度賃上げについて、南労会回答どおりベア分一律1,900円で妥結する旨通知したが、南労会は、同年度賃上げについては定昇分が合意していないとし、支部組合員に同年度賃上げを実施しなかった。

【前記第3の11(2)、(3)、(7)】

イ 新賃金体系に関しては、南労会が支部と十分な協議を行っていないことは前記11)で判断したとおりであり、これは、平成8年においても異ならない。すなわち、南労会は、支部が、職能資格制度の診療所への導入の時期、すでに管理職を対象に実施されている職能資格制度の内容を明らかにすること、紀和病院において作成した人事考課資料の提示を求めたのに対し、新賃金体系移行後2年間は人事考課を実施せず、その間に人事考課の具体的な内容について協議するとしてこれら要求を拒否している。そして、その後開催された団交において南労会は、人事考課制度について、職務調査、職務分析、職能要件書作成、効果基準作成、考課者訓練の順で行っていくこと、効果項目

は情意・能力・成績の 3 項目であり、考課者は第一次考課者が課長・主任、第二次考課者が部長クラス、第三次考課者が院長・所長・事務長である旨説明したのみである。これらに照らせば、南労会が新賃金体系について支部と十分に協議を尽くしているとは到底いうことはできない。

ウ また、南労会は、同年度賃上げについて、妥結月実施を条件とし、紀和労組とは妥結月実施も含めて合意に達している。

そこで、この同年度賃上げにおいて南労会が条件とした妥結月実施について検討する。

(ア) 団交において労使の双方がその提案や回答の内容にどのような条項を盛り込もうとも、その条項が違法であるとかあるいは著しく合理性を欠くものでない限り、それは交渉における各側当事者の自由であって、いわゆる妥結月実施を条件とすることについても、賃上げの実施時期が最終的には労使の合意によって決定されるべきものであることを考えると、直ちに問題視することはできない。

しかし、賃上げ交渉において妥結月実施が条件とされると、妥結が遅れば遅れるほど組合側が不利益を受け、使用者側には格別の不利益を生じないことが一般的であるといえる。そうであれば、妥結月実施が労使慣行として既に確立されているような場合はともかくとして、特に妥結月実施が新たに提案されたような場合はそれが提案された事情やこれをめぐる労使の交渉経過から実質的に判断して、妥結月実施を条件としたことやこれに固執した真の意図が組合の弱体化を企図したものと認められる場合などには、それが不当労働行為に当たると判断されるときもあり得るものと考えられる。

(イ) 以上を前提に本件平成 8 年度賃上げをめぐり、南労会が賃上げ実施の条件の一つとした妥結月実施について検討する。

南労会は、同年度賃上げについては、前年度において支部との間に合意の成立しなかった新賃金体系への同意を妥結の条件とし、さらに、妥結月実施を条件とした。こうして同年度賃上げについて南労会側から付された二つの条件の相互の関係についてみると、新賃金体系への同意という条件については、前記 11) にみたとおりに、それを提案した南労会側において誠実な団交を行おうとしなかったことにより、支部としてはその条件を受諾することが著しく困難となったものであり、この使用者側の責めに帰すべき事由によって一つの条件の受諾が困難となったことにより妥結が遅れることとなり、もう一つの妥結月実施という条件が組

合ら側の賃上げの利益の享受の遅れ、すなわち支部組合員の不利益の増大をもたらすものとして働いてくるという関係にあるのである。

新賃金体系への同意という条件を付しながら、それについて誠実な団交を実施しないことについては、南労会側の明らかな意図の下に行われていることであり、それがひいては妥結の遅れをもたらし、支部組合員の不利益につながるであろうことは、当然に南労会において認識されていたものと推認されることである。

こうして、この妥結月実施の条件は、南労会が、支部組合員に対して、妥結が遅れば遅れるだけその不利益が増大する結果となることを予測して、いまだ団交が尽くされたと認めることのできない新賃金体系について支部の反対を封じ同意をさせようとしてあえてこれを条件としたものとみることができる。このように、平成8年度賃上げにおいて南労会が妥結の条件として提案した妥結月実施条項は、新賃金体系に関する不誠実な団交という不当労働行為を介在させることによって、組合らの方針を変更させるために行われたものであると評さざるをえないものであって、したがって、組合らの弱体化を企図したものであり、その運営に支配介入したものとわざるをえないものである。

15) 争点⑮(平成8年夏季一時金)について

南労会は、平成8年夏季一時金について、支給月数を2か月分とすること、遅刻早退控除等及び処分等控除を行う旨回答し、支部が南労会回答どおり2か月分で妥結する旨通知したが、一部分についてのみ妥結する意思表示をしても妥結とは認められないとし、支部組合員に同一時金を支給しなかった。【前記第3の11(6)、(7)、(8)】

遅刻早退控除等及び処分等控除をめぐる状況については、前記13)のウ、エの平成7年年末一時金における状況と異なるものではなく、したがって、これらの問題に関する判断は前記13)のウ及びエで示したところと同様である。

16) 争点⑯(平成8年年末一時金)について

平成8年年末一時金についても南労会は、支給月数を3か月分とすること、遅刻早退控除等及び処分等控除を行う旨回答し、支部が南労会回答どおり3か月分で妥結する旨通知したが、提示した回答事項全てを認めるのでなければ妥結できないとし、支部の仮支給要求には妥結しなければ支給できないとして拒否した。【前記第3の11(10)】

遅刻早退控除及び処分控除をめぐる状況については、前記15)の同年夏季一時金における状況と異ならず、したがって、これらの問題に関する判断は前記

15)で示したところと同様である。

2 救済方法

- (1) 以上のとおり、平成4年夏季一時金ないし同8年年末一時金に至る各一時金について南労会が回答した内容等による①遅刻早退控除、②ワッペン控除、③処分等控除への同意を妥結の条件としたことについては、いずれも不当労働行為に該当するが、さらに団交を行わせて決すべきであると考えられるので、主文1のとおり命ずることとする。なお、主文1の団交によって上記各一時金について妥結が成立した場合には、当該妥結の内容に従って、支部組合員に上記各一時金を支給すべきであるから、念のため、主文2のとおりこれを命ずる。
- (2) 平成7年度及び同8年度賃上げをめぐる問題については、新賃金体系に関する団交が尽くされておらず、これが不当労働行為に該当することは前記判断のとおりであるが、その後、同11年に至り、支部組合員に新賃金体系が適用されるようになって現在に至っていると認められるので、新賃金体系をめぐるあらためて団交を行うことを命ずる必要性はなくなっており、したがって、主文6のとおりこの点に関する文書手交を命ずることとする。

そして、平成7年度賃上げについて、上記でみたように現状においては新賃金体系がすでに支部組合員に適用になっている事情を踏まえ、誠実に団交を行うことを命ずることとする(主文3)。

また、平成8年度賃上げについては、支部と南労会とは同11年に至り、支部組合員の基本給について、同8年度ベア分(1,900円)相当額及び同9年度ベア分(2,000円)相当額の合計額を同11年4月1日から引き上げる旨の合意をしており、これによれば、同8年4月に遡及して同年度賃上げを実施するか否か及び新賃金体系のもとにおけるベアとみることができるといえる。そこで、平成8年度賃上げ回答において南労会が妥結月実施を条件としたことについて、これが支配介入に当たることは前述のとおりであるところ、この点については主文6のとおり、文書手交を命ずることとし、さらに、同賃上げについての団交において、同年4月に遡及して同賃上げを実施するか否かについて誠実に協議すべきことを命ずることが相当であると考えられるので、主文4のとおり同賃上げの実施時期についての誠実団交を命ずることとする。

さらに、以上によって平成7年度及び同8年度の賃上げに関する取扱いについて妥結に至ったときは、同7年及び同8年の各一時金について、上記(1)で支給すべき額との差額を清算することが必要であるから、主文5のとおり命ずる。

- (3) 平成7年4月に支部が行った一括妥結通知のうち、同3年度及び同4年度賃

上げについて南労会が妥結月実施を条件としたことについては、前記のとおり、これを不当労働行為とまでいうことはできないのであるから、この点に関する初審命令は取り消さざるをえない。

よって、初審命令主文を主文のとおり変更することとし、労組法 25 条、27 条の 17 及び 27 条の 12 並びに労働委員会規則 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 18 年 3 月 15 日

中央労働委員会

第一部会長 山 口 浩一郎 ㊞

別紙 略