

命 令 書

松山市高岡町 1 0 1 番地 1

申 立 人 愛媛県国民健康保険団体連合会職員労働組合
執行委員長 X

松山市高岡町 1 0 1 番地 1

被 申 立 人 愛媛県国民健康保険団体連合会
理 事 長 Y

上記当事者間の愛媛労委平成17年（不）第1号愛媛県国民健康保険団体連合会事件について、当委員会は、平成19年3月19日第1141回公益委員会議において、会長白石喜徳、山下泰史、宇都宮純一、青山保子、桐木陽子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人は、平成16年3月30日から同年9月16日までの団体交渉における申立人との合意に基づき、「給料表のワタリ」、「代休」、「地方祭休暇」、「育児時間」、「年次有給休暇」、「家族看護休暇」、「多胎妊娠の産前産後休暇」、「配偶者の分娩休暇」、「結婚休暇」、「団体交渉手続」、「VDU作業」、「旅費支給」、「嘱託職員」及び「組合提出の文書」の項目について、別紙8のそれぞれを内容とする労働協約を締結しなければならない。

その効力は、平成16年7月1日から生ずるものとする。

2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人愛媛県国民健康保険団体連合会（以下「被申立人」という。）が、申立人愛媛県国民健康保険団体連合会職員労働組合（以下「申立人」という。）との間で、平成16年（以下、特に元号の記載のない場合は、平成とし、元号及び年の記載のない場合は、平成16年とする。）3月30日、6月25日、6月28日、7月2日及び9月16日に開催した団体交渉（以下「本件団交」という。）において、給料表（以下「俸給表」という場合もある。）のワタリ、代休（出張日程中の休日及び勤務を要しない日の取扱い）、地方祭休暇、育児時間、年次有給休暇、家族看護休暇、多胎妊娠の産前産後休暇、配偶者の分娩休暇、結婚休暇、団体交渉手続、VDU作業、旅費支給、嘱託職員、組合提出の文書（電算処理など）に係る労働条件等14項目（以下「14項目」という。）について合意したにもかかわらず、正当な理由なく労働協約の締結に応じない行為は、団体交渉（以下「団交」という。）の実質拒否であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、17年12月13日、申立人から救済申立てがあった事件である。

2 申立人の請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、本件団交における合意に基づく14項目に係る別紙1の内容の労働協約を締結しなければならない。
- (2) 被申立人は、労働協約の締結を拒否していた間、本件団交で合意した内容につき履行されなかった事項について、16年7月1日に遡って履行しなければならない。
- (3) 上記(1)に係る謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置く、被申立人の職員で組織する労働組合であり、本件審問終結時（18年10月12日）の組合員数は63名である。上部団体は全日本自治団体労働組合愛媛県本部（以下「自治労愛媛県本部」という。）日本労働組合総連

合会愛媛県連合会（以下「連合愛媛」という。）である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に事務所を置き、国民健康保険の保険者である愛媛県内の市町及び国民健康保険組合（以下「会員」という。）が、国民健康保険診療報酬の審査支払業務や介護保険請求の審査支払業務等を共同して処理するために設立した法人である。

被申立人の経費は、会員から納付される負担金及び手数料、並びに補助金等をもって支弁されている。

また、被申立人には、議決機関として総会が、執行機関として理事会が、それぞれ設置されているほか、会員の市町の首長である正副理事長、理事及び監事のほかに学識経験者から選任された常勤である常務理事1名が置かれ、団交を含む労務管理や日常業務については、常務理事が処理し、実質的に労働条件を決定している。

なお、本件審問終結時の職員数は109名（正職員80名、嘱託職員29名）である。

2 従前の労使関係等

(1) 労働協約の締結手続

ア 本件労使間には、賃金や休暇等の労働条件その他労働関係に関する事項を定めた別紙2のような各種の労働協約が締結されており、締結に当たっては、被申立人理事長あるいは被申立人常務理事と申立人組合執行委員長との間で署名、又は記名押印していたが、このほか本件労使間には、書面に署名、又は記名押印がないものの労働協約と認識している覚書なども存在していた。

イ 団交には、被申立人側からは、被申立人常務理事や被申立人事務局長のほか、労働協約の締結に当たっての文書化事務や締結した労働協約の管理保存の事務を行う被申立人総務課職員が出席することが多く、労働協約の締結に当たっては、被申立人は被申立人総務課で書面化したものを被申立人常務理事が決裁し、署名、又は記名押印する手続を踏むことが一般的だった。

ウ 一方、申立人側は、申立人組合執行委員長をはじめ、副委員長や書記長など組合役員が団交に出席しており、労働協約の締結は、申立人組合の大会の付議事項である。

【甲第7号証ないし甲第23号証、甲第44号証、甲第73号証ないし甲第75号証、乙第32号証、X尋問調書、H証人尋問調書、O証人尋問調書】

(2) 本件に先立つ不当労働行為救済申立事件等

ア 12年2月、63歳になり年度末を迎える業務員（組合員）の処遇を巡って、同年3月で定年退職となると主張する被申立人と、当該業務員の定年延長は労働協約によって確認されていると主張する申立人との間で対立が生じ、連合愛媛の事務局長であるA（以下「A局長」という。）が、被申立人に対し業務員の定年延長を求める要求を行った結果、被申立人は定年延長を認めた。

イ 14年10月24日、申立人は、業務命令に従わないとして2名の組合員を戒告処分に処し、定期昇給を延伸させたこと、当該処分に係る団交への理事長の出席申入れを拒否したこと、及び従来、慣行に基づいて賃金が支給されていた勤務時間中の団交出席を一方的に欠勤扱いにして、賃金カットをしたことは労働組合法第7条第1号及び第2号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った。

5月11日、当委員会は、これらの行為を不当労働行為であると判断して、被申立人に対し、組合員2名に対する戒告処分を取り消し、定期昇給させること、団交出席者に対する一方的な団交中の欠勤扱いを取り消し、賃金カット相当分の金員を支払うこと、整理整頓問題に関する団交に理事長が出席し、誠意をもって団交に応じること、謝罪文の手交等を内容とする一部救済命令を交付した。

【甲第45号証、甲第59号証、A証人尋問調書、H証人尋問調書】

(3) 労働協約の見直しに至る経過

ア 11年7月31日、被申立人は、「本会役員の異動について」と題する書面で、被申立人常務理事にH（以下「H常務」という。）が就任することとなり、H常務に労務担当理事として労使間の交渉について一切の権限を付与する旨を申立人に通知し、翌8月1日、H常務が着任した。

イ 12年5月29日、被申立人理事会において、理事の中から、「^マ永い間の慣行で労働条件が良すぎるので驚いている。節句半日、^マ夏期休暇10日間というのは良すぎる。」
「何を置いても労働条件が良すぎる。時代にあったように覚書もかえなければならない。羨ましい限りである。」「負担金のこともあり、市町村職員を基準にし、

改善してもらわないと市町村民に説明できない。」「管理職も団結し、常務さんを助けないといけない。これからの交渉はシビアに。組合は考えなければならない。組合管理になっていたなということである。」などの発言がなされた。

ウ 被申立人には、就業規則として愛媛県国民健康保険団体連合会職員服務規程(以下「服務規程」という。)や愛媛県国民健康保険団体連合会職員の給与に関する規程(以下「給与規程」という。)等があり、就業規則の改正については、理事会に諮ることとしている。

就業規則の規定の中には、労働協約で定めた労働条件を下回るものもあったが、被申立人は、労働協約の締結の度ごとに、就業規則を見直すことはしていなかった。

エ 12年5月30日、被申立人は、2000(平成12年)年4月1日現在まで労使で決定している事項を記載した覚書(乙第4号証)を示し、就業規則と違いが生じている8項目(別紙3のとおり)に関する労働協約を整理するためとして団交を行った。その後も、被申立人が把握していない労働協約が存在するとして、14年5月頃から、H常務は、申立人から労働協約のコピーをもらうなどして労働協約の整理をするよう総務課長に指示していたが、労働協約の整理は進まなかった。

【甲第45号証、甲第73号証、乙第1号証ないし乙第4号証、乙第31号証、乙第43号証、乙第45号証、X尋問調書、H証人尋問調書】

(4) 賃金に関すること

ア 15年当時の被申立人の賃金に関する就業規則上の定めは、次のとおりである。

15年12月1日改正の給与規程(抜粋)

第5条(給料表)

給料表は別表第一のとおりとする。(別紙4のとおり)

第6条(格付)

職員の職務を前条に規定する給料表に従い次に掲げるいずれかの職務の級に格付しなければならない。

1 事務局長	8級又は7級
2 次長・課長・室長	7級又は6級
3 課長補佐・主幹・出納員	6級又は5級

4 係長・主任	5 級又は4 級
5 主事	4 級、3 級又は2 級
6 主事補	2 級又は1 級
7 ~ 8 (略)	

第8条(昇給)

職員が現に受けている号給を受けるに至ったときから、その号給について12月の期間を良好な成績で勤務したときは、1号給上位の号給に昇給させることができる。ただし、前年度末において55歳以上の職員は、昇給させない。

2 勤務成績が特に良好である場合においては、前項の規定にかかわらず同項に規定する期間を短縮し、もしくはその現に受けている号給より2号給以上上位の号給まで昇給させ、またはそのいずれかをもあわせて行なうことができる。

3 職員の給与月額が、その属する職務の級における給料の幅の最高額である場合または最高額をこえている場合にはその者が同一職務の級にある間は、昇給しない。ただし、これらの給与月額を受けている職員でその給与月額を受けるに至ったときから24月(その給与月額が職員の属する職務の級における給料の幅の最高額である場合にあっては、18月)を下らない期間を良好な成績で勤務した者、勤務成績が特に良好である者等については、その職員の属する職務の級における給料の幅の最高額をこえて昇給させることができる。

4 前3項に規定する昇給は、予算の範囲内で行なわなければならない。

第9条(昇格)

職員の職務の級を昇格させるときは、愛媛県人事委員会の定める級別資格基準表に従い、その者の資格に応じて1級上位の職務の級に決定するものとする。

2 この場合の職員の給与月額は、既に受けている級の額を上位の級の同額または直近上位の額に読み替えるものとする。

第26条(準用規程)

この規程は、別に定めのないものについては、愛媛県職員の給与等に関する規程の例によるものとする。

イ 昇給に関しては、上記給与規程の定めのほか、一定の号給に至った者を、その職務にかかわらず1級上位の給料表を適用するいわゆるワタリ制度があり、1991（平成3年）年5月7日現在まで労使で決定している事項として記載された覚書（甲第7号証）の項目（別紙3のとおり）にあるように、本件労使間でワタリ制度の運用方法を決定し、実施していた。

ウ いわゆるワタリ制度に関しては、被申立人とほぼ同様の制度を採用していた京都府国民健康保険団体連合会において、14年8月1日付け京都新聞に、「職員給与を正規の職階より上と見なして引き上げる『ワタリ』が行われていたことが31日、分かった。市町村長らで構成する理事会は、『国民健康保険法に基づく公法人。職員は準公務員で許されない行為』として、給与の上乗せ分の返還請求も視野に入れ、実態解明に乗り出す。」などの記事が掲載された。

【甲第7号証、甲第58号証の2、乙第2号証、乙第5号証、X尋問調書】

3 団交等の経過

(1) 給料表のワタリの交渉経過

ア 2月26日、被申立人は申立人に対し、「ワタリの廃止について、期末手当基礎額について」等を内容とする団交を申し入れ、その中で、給料表のワタリを次のとおり改めたいと記載した。

1. 俸給表のワタリ	
(現行)	(改正)
1級6号俸から2級1号俸	1級6号俸から2級1号俸
2級3号俸から3級2号俸	2級3号俸から3級2号俸
3級4号俸から4級2号俸	3級4号俸から4級2号俸
4級8号俸から5級6号俸	4級8号俸から5級6号俸
	4級9号俸から5級6号俸
	4級10号俸から5級6号俸
5級20号俸から6級16号俸	廃止
2級1号俸は1級7号俸の金額で運用する。(2級1号俸が空欄の場合)	

イ 3月9日の団交で、H常務は、給料表のワタリの変更について、5級から6級

へのワタリ廃止を前提として4級から5級へのワタリを現行どおりとする旨の考えを述べた。これに対し、申立人執行委員長X（以下「X委員長」という。）は、5級から6級へのワタリ廃止の条件として、5級以下に在職している者について昇給短縮（定期昇給の繰上げ実施）を行うことを求めたところ、H常務から、単年度ではできない、3年かけての実施であれば、12ヶ月の昇給短縮が可能である旨の提案があった。

また、被申立人は、給与規程第21条第4項に規定する、4級以上の職員の期末手当基礎額に加算する理事長が定める割合を乗じて得た額（以下「一時金の傾斜配分」という。）について、労働協約に基づきこれまで一律支給していたが、愛媛県職員の給与等に関する規程に準じて、級に応じた率を適用したい旨の提案をした。

ウ 3月30日午前10時からの団交で、X委員長は、一時金の傾斜配分提案について、「4級5%、5～6、10%として、7～8、この8については議論が煮詰まっています、8については15ないし20、いう風な所で細かい詰めがありますが、そういう方向では、内容で了承したい。」と回答した。

また、給料表のワタリについては、「その4から5については、提案については、現状どおりにするという事で、まず第1点。2点目は、この前回お話ししました12ヶ月の短縮を、常務の方から、3年ならという事で、3年という期限も一定、こちらでも了承したいなという事で。」とH常務の提案を了承することを伝え、更に、4月1日に5級から6級にわたる者について従来どおり4月1日に6級へわたらせるよう求めた。

これに対し、H常務は、「確認しときます。（一時金の傾斜配分について）4級が5%で、5～6が、10%、7～8が15%という形で、行きたいと思います。」「4月1日に^{ママ}渡る人については、元々そういう形で、それで結構です。」「私の考えとんは、昇給月毎に12短やっていくという方法で比較的目につかん方法でやりたい。」「4月1日昇給の人については、12短をやっていくと、ほんで7月昇給の人については7月に12短をやっていくと、10月は10月という。昇給月に12短をやっていく。という形で、結果的には、その3年なら3年で^{ママ}渡って。」「4月1日に一斉にはやりたくない。4月1日に出てくるからね。連合会の職員の平均給与を出せ

言われた時には出していかないかん。それは4月1日でやっとするから。給与を公表しとるところなんかは、全部4月1日で、公表しとるからね。」などと回答した。

そして、X委員長は、「来年度以降3回に分ける。」と発言し、H常務は、「同じように7月にやります。」と答え、X委員長は、「全部7月。それで結構です。」と述べた。

続けて、X委員長は、「うちのほうで最終の返事は明日手続を取ってみます。かなり反発は出とんです。」と発言したところ、H常務は、「条件が良くなる話なら誰でも賛成するが、条件は良くはなっていない。連合会職員だけで言えば悪くなっている話で、保険者から見れば連合会の職員給料は良いという話も事実である。それぞれ立場は違う。」などと答えた。

なお、4月1日に5級から6級にわたる者は実在していなかった。

エ 5月18日、申立人は、3月30日の団交内容に基づいたものとして確認書（案）（以下「5.18書面」という。）を被申立人に提示し、5月26日、X委員長と申立人組合のW書記長は、被申立人のK総務課長、O総務課長補佐及びT総務課長補佐兼庶務係長との間で、その確認作業を行った。

5.18書面には、5級から6級へのワタリ廃止に関して、次のとおり記載されていた。

1. 5級から6級へのワタリについては次の条件で廃止する。

2004年4月1日現在に、5級以下に在職している職員に対して3年かけて1号特別昇給させる。

特別昇給はそれぞれの年の7月1日を基準日として対象者に対して一斉に行う。なお、特別昇給後のそれぞれの昇給時期は、この昇給によって変更しない。

それぞれの年の特別昇給対象者については、組合員の3分の1ずつを原則対象とし、具体的には労働組合が示す対象者を別途確認する。

特別昇給対象時期に、6級へ昇格している者については、上記にかかわらず、対象から除外する。

2004年4月1日までは、従来通りのワタリを遵守する。

国保連合会は、4級から5級へのワタリの変更については行わないことを

合意の前提とする。

被申立人は、この5.18書面の の項目中、5級から6級へのワタリ廃止に伴う1号給特別昇給対象者(以下「特別昇給対象者」という。)を申立人が示すとしている点について、3月30日の団交で議論されておらず、申立人が一方的に特別昇給対象者を選定することは人事権を掌る被申立人総務課としては到底受け入れられるものではなく、特別昇給対象者の選定については被申立人が主導となるべきである旨伝えた。

オ 6月3日、X委員長及びW書記長は、被申立人総務課に行き、特別昇給対象者の選定方法については被申立人から提示してほしいと伝えた。

カ 6月4日の午前中にもX委員長及びW書記長が同様の要求を行ったが、被申立人は特別昇給対象者の選定方法を示さなかった。

なお、その際、K総務課長は、特別昇給対象者の選定方法について、被申立人からの提示を「飲んでくれるんなら示します。」「飲まんのなら示せません。」などと述べた。

キ また、5.18書面には、一時金の傾斜配分に係る確認事項が記載されていたが、これについては6月の支給に間に合わすためとして、X委員長が調印を提案したところ、被申立人は了承し、6月4日、本件労使は、一時金の傾斜配分に関する労働協約の廃止に伴う級別段階加算の実施について定めた確認書を締結した。

ク 6月25日の団交で、X委員長は、「5級から6級の問題については、以前交渉しましたよね。あれについて、^マ今だに詳細が^マつめれてないですね。」と述べ、特別昇給対象者の選定方法を「こちらが受諾する事を前提に示すか示さないか。こんなことは有りませんよね。」としてH常務の見解を求めた。H常務は、「3年かけてやるということで同意しとるんやから、その方向で、交渉でやらないかんとは思ってないです。」と答えた。

また、K総務課長は、「具体的にはいろんな方法があると。それについてはその事務局の案で3年かけて1号俸するのは間違いないので、全員に。5級以下に。」「実施については事務局案でやりたいという事で。」などと述べた。

そして、X委員長が、「この部分については、その問題はまだ解決済みでは無いということ。」と発言したが、H常務は、「いや、私のほうは解決済みです。」

「それが回避できないのであれば、ワタリも全部無くなって。」と答え、7月1日に労働協約が無い状態になる旨を述べた。

ケ 6月29日、被申立人は、被申立人総務課名で「5級から6級ワタリ廃止に伴う1号給特昇について」と題する書面を申立人宛に提示し、この中で特別昇給対象者の選定基準を次のとおり示した。

3年間で1号給特昇

1年目 = 子供の扶養親族のある者（手当支給者）

2年目 = 子供以外の扶養親族のある者（手当支給者）+ 係長 + 主任

3年目 = 上記以外の者

コ 7月2日、団交が開催された。X委員長は、6月29日に被申立人の示した特別昇給対象者の選定基準について、「総務課の方との協議が若干難航してます、ワタリの1号の調整の問題ですけれども、この際ですから、ここで一辺整理してですね、ここに書かれている部分については、一辺お互い確認していくべきではないかなと思います。」と切り出し、「子供を持つもの持たないものということで決めるのはいかがなものか。」「役職でやっていったらいかがですかね。」などと意見を述べたところ、H常務は、「組合側が3年でやるという時の分割の基準としてはどういうものを考えているのか。」と申立人にその基準の提示を求めた。

これに対し、X委員長が、「5級の高位号給の方から3分の1ずつとって行って、3年かけて実施するというのが妥当ではないか。」との案を示し協議した結果、H常務は、「分かりました。それでは、妥協案みたいになっていくけど、第1年目は5級の中でやっていく。その中にはこちらがお示した5級の中での扶養家族の方によって順番に若干の差異がでてきますけれど、そのあたりはご了解いただきたいと思います。5級の中から第1年目は選ぶ。だけど5級の上から全部やっていくのではなくその中での若干加味するものがある。その形でご了解いただけますか。」との再提案をした。

また、X委員長が、「協議が間に合わなかったら、7月には間に合わないということですね。」と尋ねたのに対し、H常務は、「昇給発令は7月1日付けで出すけれども、7月の10日になり、20日になり、あるいは8月には入^{ママ}ってから7月1日の昇給ですよ、特別昇給ですよと出すだけ。その支払い給料そのものは、7月分

の差額と8月分に上げた分を出していくと。8月に間に合わんとなると、そこま
で伸びると元の話そのものがくつがえるはなしにもなる。」と述べ、申立人は7月
5日までに回答することとなった。

サ 7月23日、X委員長は、特別昇給対象者の選定基準について、前記コで示され
た被申立人案で了承する旨を被申立人に回答した。

【甲第1号証ないし甲第3号証、甲第55号証の1、甲第55号証の2、甲第56号証の
3、甲第57号証の1、甲第58号証の2、甲第60号証の2、乙第7号証、乙第40号
証、乙第44号証、乙第46号証ないし乙第48号証、X尋問調書、H証人尋問調書、
O証人尋問調書】

(2) 本件廃止通知及び本件新協約締結の申入れ等

ア 3月30日午前で開催された前記第2の3(1)ウの団交の最後に、H常務は、被申
立人総務課に労働協約の整理を指示しているが整理ができていないので、4月に
その整理をし、6月までの団交で労働協約の見直しを行い、7月1日付けで新し
い労働協約を締結したい旨述べた。

また、H常務は、「法規集じゃないけれども、1冊のものにしてまとめて持って
おきたい。」と述べたところ、X委員長も、「こっちもその方がええ。」と発言し、
本件労使は労働協約を整理することとなった。

同日午後、被申立人は、「労働協約の廃止について」と題する書面で、「貴労働
組合と本会が締結している労働協約及び慣行につきましては、当局には全体のわ
かる文書等がないので整備をしたいと考えております。つきましては、本会の規
約、規則及び規程に規定されている労働協約以外で平成16年3月30日現在効力を
有する労働協約、慣行等は、平成16年6月30日をもって廃止することを通知しま
す(以下「本件廃止通知」という。)。なお、平成16年4月中に現行の労働協約、
慣行等の確認をし、平成16年7月1日を目途に新しく労働協約を締結したい(以
下「本件新協約締結」という。)ので協議をお願いしたい。」と通知した。

イ 4月19日、被申立人は、「労働協約の確認について」と題する書面(乙第8号証)
で、3月30日現在で有効と認識する労働協約として、俸給表のワタリのほか19項
目(別紙3のとおり)について記載した書面に、VDU作業に関する協定書等の
コピーを添付して、申立人に確認を求めた。

ウ 6月11日、被申立人は、別紙5の新労働協約案(以下「別紙5(6.11書面)」という。)を添付して、団交を申し入れた。

エ 6月21日、申立人は、「労働協約見直しの件について」と題する書面で、「現協約事項のすべてを継続することをもって労組案とする。但し、書面の整理については、今後の労使協議の上行う。」とし、別紙5(6.11書面)で被申立人から提示のなかった労働協約等を添付して被申立人に提出した。

なお、同書面には、給料表のワタリについて、「5級20号から6級16号へのワタリについては、現在協議中であり、漏れているのは誤りである。」と記載した。

【甲第4号証ないし甲第6号証、甲第56号証の3、甲第58号証の2、乙第8号証、乙第9号証、乙第44号証、乙第46号証、X尋問調書、O証人尋問調書】

(3) 給料表のワタリ以外の13項目等の交渉経過

ア 本件労使は、6月25日及び同月28日に団交を開催し、両日の団交では、6月21日付けの申立人案と比較しつつ被申立人提案の別紙5(6.11書面)に沿って協議を行った。

6月25日の団交の冒頭、X委員長は、協議期間の保障を申し入れ、合わせて労働協約が失効した後の取扱い方法を尋ねたところ、H常務は、「本件廃止通知により3ヶ月の予告期間をおいて廃止する旨通告している。労働協約が無くなれば給与規程や服務規程等の就業規則で運用していく。」旨述べた。

(7) 6月25日の団交の状況は概ね次のとおりである。

代休(出張日程中の休日及び勤務を要しない日の取扱い)

本件労使は、従前と同様、法律のとおり運用することで労働協約とすることを確認した。

地方祭休暇

本件労使は、居住地区の祭期間中、業務に支障のないよう分散して取得するのであれば、1日の休暇とすることを確認した。

育児時間、年次有給休暇、家族看護休暇、VDU作業及び旅費支給

本件労使は、当該5項目について従前と同様とすることを確認した。

(1) 6月28日の団交の状況は概ね次のとおりである。

多胎妊娠の産前産後休暇

申立人は、服務規程で産前14週間産後8週間と規定しているが、産後休暇は従前の労働協約で10週間としているとして被申立人の理解を求め、協議した結果、本件労使は産前14週間産後10週間とすることを確認した。

配偶者の分娩休暇及び結婚休暇

申立人は、退職手当を就業規則のとおりとしたいとする被申立人の提案を了承する代わりに、当該2項目については従前の労働協約のとおりとすることを提案し、本件労使はそのとおり確認した。

嘱託職員

本件労使は、従前の確認書の内容のとおりとすることを確認した。

組合提出の文書（電算処理など）

本件労使は、今回は従前の確認書の存在を確認するに留め、その内容については、今後実情に照らして検討を加えることを確認した。

無給休暇

H常務は、組合活動の主なものは団交であり、勤務時間中の団交への申立人の出席を全て有給扱いとなる職務専念義務免除（以下「職専免」という。）で行ったり、また、勤務時間外のみでの団交を要求したりするのであれば、組合活動における無給休暇（以下「無給休暇」といい、「組合休暇」という場合もある。）を見直さなければならなくなる旨述べた。

イ 7月2日の団交では、被申立人が作成した別紙6の「平成16年6月28日団体交渉で愛媛県国民健康保険団体連合会と愛媛県国民健康保険団体連合会職員労働組合で確認のもの」と題する書面（以下「別紙6（6.28書面）」という。）を基に、別紙6（6.28書面）の文言訂正や記載漏れ等について本件労使間で確認を行った。

このうち、無給休暇及び団体交渉手続の項目について、申立人は、別紙6（6.28書面）の記載の内容で同意する旨述べたところ、被申立人は、まずは大枠を決め、実際の運用で柔軟に対応したらよい旨発言し、本件労使は当該項目を確認した。

最後に、X委員長が、「この今いただいた平成16年6月28日、これは前回の交渉ですけれども、確認のものということで出された分に対して、こちらの方が漏れているという指摘の中でやったものも含めて、一応若干文言の協議はあるかもしれませんが、おおむね内容について確認ができたというふうにしてよろしいです

か。」と尋ねたところ、H常務は「はい。」と返答した。

H常務の退席後、X委員長とO総務課長補佐を中心に同日の団交で別紙6(6.28書面)の記載内容を変更する必要がある項目について、文言修正等の再確認を行い、新しい労働協約の施行日は、7月1日とすることを確認した。

ウ 7月8日、前記第2の2(2)イの当委員会が発した一部救済命令の主文 に関して、被申立人が、理事長出席の団交(以下「理事長交渉」という。)を7月14日に開催したいと申立人に口頭で申し入れ、同月12日には、7月14日午後4時40分からの団交開催を書面で再度申し入れたが、申立人は、上部団体の交渉員が同時刻に出席できないので都合が悪い旨を被申立人に伝えた。

エ 7月13日、申立人が、7月14日の午後5時10分からの理事長交渉の開催を書面で申し入れたところ、被申立人は、無給休暇を認めない旨を申立人に口頭で通知した。翌14日の理事長交渉は、午後5時10分から約40分間行われた。

オ 7月27日、被申立人は、本件労使間で整理、確認できたと認識したものを、別紙7の「労働協約確認書」(以下「別紙7(7.27書面)」という。)にまとめて、X委員長に提示した。

なお、別紙7(7.27書面)には無給休暇の項目は記載されていなかった。

カ 8月11日、申立人は、「回答メモ」と題する書面で、別紙7(7.27書面)の1.(2)特別昇給の項目について、「勤務評定による特別昇給制度を導入することを前提に、従来の勤務年数による特別昇給制度を認める。なお、この項目については包括的に決定するものとし、10月までに協議を行う。」と記載すべき旨を、W書記長名でK総務課長宛に通知した。

キ 8月13日、申立人からの申し入れによる団交が開催され、無給休暇について協議したところ、被申立人は、理事長交渉を勤務時間内に開催しなかったことなどを理由として、「その後の事情変更があったんですから、当然、それまでの話は当然ご破算にならざるを得んとこちらは思っております。」と述べるなど、無給休暇を認めないという態度に終始した。

【甲第24号証ないし甲第26号証、甲第54号証、甲第57号証の1、甲第58号証の2、甲第60号証の2、甲第61号証、甲第65号証、甲第69号証、甲第70号証、乙第11号証、乙第39号証、乙第40号証、乙第44号証、乙第47号証、乙第48号証、X尋問調

4 16年9月16日の団交に至る経過

(1) 連合愛媛事務局長らの行動等

ア 8月19日、連合愛媛の機関会議が開催され、15年11月から連合愛媛の執行委員に就いているX委員長も出席した。会議後、日頃から同会議等で顔を合わせていたA局長との雑談の中で、X委員長は、被申立人から無給休暇の取得を認めないと繰り返し述べられている旨を伝えたところ、A局長は自らがH常務に話に行く旨をX委員長に告げた。

イ 9月1日、A局長は、自治労愛媛県本部のC執行委員長に電話し、連合愛媛のBアドバイザー（以下、A局長とBアドバイザーを合わせて「A局長ら」という。）とともにH常務を訪ねて、無給休暇を認めるよう抗議を申し入れることを伝え、了承をとった。

ウ また、同日、被申立人は、15年4月1日あるいは15年10月1日に6級にわたっていた係長の職務にある組合員2名を、現給保障としたうえで、係長の級である5級へ格付ける辞令を発令し交付した（以下「9月1日付け辞令」という。）。

エ 9月7日、A局長は、9月8日にH常務を訪ねることになったことをX委員長に電話連絡した際、X委員長から9月1日付け辞令の件を聞いた。

なお、X委員長は、同日までに被申立人に対して9月1日付け辞令に関する抗議等を行っていない。

オ 9月8日、A局長らは、事前に用件を告げず被申立人事務所を訪れ、H常務と面会した。A局長は、従来認められていた無給休暇を認めないのはおかしいこと、また、9月1日付け辞令は労使合意のない降格であることを主張し、いずれも撤回するよう求めた。

これに対し、H常務は一人で対応し、「前向きに検討する。」旨回答した。

カ 9月13日、A局長らは再びH常務を訪ねた。この際、被申立人側は、N事務局長及びK総務課長が同席した。

H常務は、「無給休暇については暫定的なものとして認めていく。9月1日付け辞令の件については6級から5級に格付けした2名を元に戻す。」旨を回答した。

【甲第59号証、甲第64号証、X尋問調書、A証人尋問調書、H証人尋問調書、O証人尋問調書】

(2) 9月16日の団交等

ア 9月13日、被申立人は「団体交渉について、無給休暇について、夏季休暇について」を内容とする団交を申し入れ、9月16日、項目順に団交を実施した。

(7) 「団体交渉について」は、7月2日の団交で別紙6(6.28書面)中「団体交渉について」の細目4項目のうち「団体交渉においては如何なる賃金も支給しない」としていた項目について、被申立人は、「申立人から申し出のあった団体交渉については、年2回、人数5名以内、1回の団体交渉につき2時間の職専免を認め、被申立人から申し入れた団交は原則的に職専免とする」旨の変更提案をした。これに対し、X委員長は、申立人から申し入れる団交については1回につき3時間の職専免とすることを提案し協議したところ、H常務は、それを了承した。

(1) 「無給休暇について」は、K総務課長が、無給休暇は認めるものの、年間の取得日数を従来の1人30日、総計で200日とすることは認められない旨述べたところ、X委員長は、7月2日の団交で既に話がまとまっていたのであるから、一旦その労働協約を成立させたうえで、改めて協議をするべきであると述べた。

これに対し、H常務は、事情変更があって無給休暇を認めないと言っていたが、また事情変更があって、今後は業務に支障がない範囲で認めていく旨述べたうえで、取得日数は過去の実績を考慮して年間30日としたいと提案したが、申立人は受け入れなかった。

(ウ) 「夏季休暇について」は、被申立人からの7日間の提案に対し、X委員長は、リフレッシュ休暇の新設を含めた形で夏季休暇を7日間とする旨の提案をした。H常務は、前記第2の2(3)イの12年の理事会で、節句休暇について理事から批判的な意見が出ていたことを例に上げて説明するなどして協議を行ったが、合意に至らなかった。

(I) 3項目の団交議題の交渉終了後、K総務課長の「あと、何か。」の発言に対し、X委員長は、前記第2の4(1)のA局長らの行動について、「こちらの代理言うたら変なけど、そちらの方とお話したことがあると思うんですけども(以下「代

理発言」という。)』と話を切り出し、9月1日付け辞令について被申立人の見解を求めた。

H常務は、給与規程上、本来係長相当職の格付けは6級ではなく5級であるから、現給保障して5級に戻したが、A局長らから言われたので、元の6級に戻すことにしたなどと述べ、近々辞令を撤回する通知文書を出す旨を伝えた。

(オ) また、X委員長は、「延び延びになってもいかなので、一応、この協約事項についてはもう早急に。」と労働協約の締結を求めたのに対し、H常務は、「今日、今まで合意したのについては、それなりに文書で協定を結びたい。」と回答し、「もう出来とる分は、全部早急に。協定化するということによろしいですよね。」とのX委員長の確認に対して、H常務は、「はい。」と返答した。

更に、X委員長は、10月7日の松山の地方祭は、仕事に支障がないよう、課や係で割り振って休暇を取得することでよいかと確認したところ、H常務は了承した。

(カ) 最後に、X委員長が、特別昇給制度について、前記第2の3(3)カの8月11日付け「回答メモ」と同趣旨の「勤務評定による特別昇給制度を導入することを前提に従前の勤務年数による特別昇給制度を認める。なお、この項目については、包括的に決定するものとし、10月までに協議を行う。」と読み上げ、「この文言でよろしかったら確認したい。」と尋ねたところ、H常務は、「うん、わかった。」と述べた。

イ 9月16日、X委員長は、H常務が同日の団交で無給休暇を認めるとは言ったものの、その取得日数については労使で協議したいとの申入れがあった旨、A局長に電話で報告した。A局長は、H常務に電話をし、同月13日に訪問した際の話と違うと伝えた。

ウ 9月17日、被申立人は、現給保障で5級に格付けた2名に対し、9月1日付け辞令の取消しを通知し、10月1日、6級16号給を給する辞令書を交付した。

【甲第26号証、甲第27号証、甲第59号証、甲第66号証、甲第67号証、甲第71号証、乙第41号証、乙第49号証、A証人尋問調書、H証人尋問調書】

5 申立人の労働協約締結要求

(1) 16年11月の経過

ア 11月11日、被申立人は総務課長名の「組合活動における無給休暇等について」と題する書面で、「このことについては、平成16年9月16日の団体交渉で認める方向で双方確認していますが、詳細については総務課にて対応しますので、早急に協議を行いたく通知します。なお、標記無給休暇の取得限度日数は団体交渉で述べたとおり、業務に支障のない範囲とし、労働組合全体で年間30日間とする。また、労働組合から申し出による団体交渉における職務専念義務免除については、事前交渉も含め年間2回×3時間×5名の合計30時間認める。」と申立人に通知した。

イ また、申立人は、同日午後6時から開催した定期大会において、本件団交で合意した内容での労働協約の締結に取り組む旨、決議した。

【甲第28号証、甲第74号証、甲第75号証】

(2) 16年12月の経過

ア 12月9日、申立人は、無給休暇の日数を150日間とすること、夏季休暇の協議に伴いリフレッシュ休暇を新設すること等を求める「要求書」を提出し、更に同月15日、申立人は、12月中に14項目のほか、特別昇給制度、夏季休暇、無給休暇、事務室の使用に関すること及び事務服に係る労働協約の文書化を求める要求を追加し、労働協約案を添付して回答を求めた。

同労働協約案のうち、団体交渉手続の項目については、9月16日の団交で話し合われた細目1項目について、「愛媛県国民健康保険団体連合会が申し入れた団体交渉については、出席者を職務専念義務免除とし、愛媛県国民健康保険団体連合会職員労働組合が申し入れた団体交渉については、年間のべ30時間を職務専念義務免除とする。」と記載した。

イ 12月17日、被申立人は、「内容について内部の検討が必要であり、12月中の締結はできない。」との回答書を提示した。

ウ 12月21日、申立人は、「平成16年12月17日付け回答書について」と題する書面で、労働協約締結の時期について回答を求めた。

エ 12月28日、被申立人は、「協議により双方合意できるものから締結したい。」とする回答書を提示した。

【甲第29号証ないし甲第33号証、H証人尋問調書】

(3) 17年1月の経過

ア 17年1月7日、申立人は、「平成16年12月28日付『回答書』について」と題する書面で、「当方から示している事項については、これまでの交渉で確認されているものと理解している。もし、疑問点があればその点を早急に、かつ、具体的に示されたい。なお、確認ができた事項については1月14日までに締結するよう強く求める。」と通知した。

イ 同年1月14日、被申立人は、「平成17年1月7日付『平成16年12月28日付「回答書」について』に対する回答について」と題する書面で、V D U作業及び旅費支給に関する労働協約を締結したいとし、その他については検討中である旨を申立人に回答した。

ウ 同年1月18日、申立人は、「1.『わたり』の改定については、3年間で全員1号特別昇給することで合意済みであり、その方法についても、連合会提案の『高位給から実施を原則に、5級在職者のみ扶養手当支給者を優先する』ことについて同意する旨を伝えており、交渉は終了していると理解している。2.組合休暇については現在協議中、夏季休暇については連合会からの回答待ち、特別昇給については未協議未合意となっている。3.その他の事項については、交渉はすでに合意しているものと考えている。以上のように、確認しているにもかかわらず文書協定を遅延させることは、すなわち交渉そのものを無視した不当労働行為に他ならない。よって、上記2で協議が終了していない事項以外は1月24日までに文書締結協定を行うよう強く求める。なお、これ以上遅らせることがあれば労働委員会提訴を行うことを申し添える。」などと記載した要求書を提出した。

エ 同年1月20日、被申立人は、「要求書に対する回答について」と題する書面で、「1については6級わたり制度の廃止の合意がなされたので、6級に^{ママ}渡っている2名を現給^{ママ}補償で5級に格付したところ、貴組合がこれを否定したので、前記の合意を否定したものと考えている。なお、同合意は6級在任者2名の5級への格付を認めるのであれば考慮する。また、同意する旨の話は聞いていない。2の組合休暇については3.6協定締結が出来ない場合は30日以上は認められないと、夏季休暇については7日間と各々伝えている。また、特別昇給については勤務年

数による特別昇給は行わないが、勤務成績による特別昇給は行う用意がある。3については平成17年1月14日に総務課長回答のとおりである。なお、その他の事項についてはリフレッシュ休暇新設の回答を早急にとということであるので現時点では認められない。」と回答した。

【甲第34号証ないし甲第37号証】

6 被申立人の通常総会等

(1) 17年2月28日の通常総会

ア 17年2月28日、被申立人の通常総会(以下「2.28総会」という。)が開催された。

その議事中、会員の中から「ご承知のように市町村の予算書には給与費明細書というのが付いていて、職員の給与の概要が平均年齢も含めてわかるようになっています。そういったものがないので、国保連合会の水準が良くわかりませんが平均年齢を比べると少し若いようですが、予算書の金額を比べると、給与、手当等かなり良い水準だと思います。職員の給与が安くて良いかということだけではありませんが、給与のあり方を予算書にも示されるべきではないかと思います。平成18年度からは自治法に沿った、市町村の給与明細費に準じた形を提示するようご検討いただけないでしょうか。」との発言があり、H常務は、「連合会の職員の給与や人事制度については、連合会が出来た当初から県の職員に準ずることになっておりまして、従前の70市町村と比べますと、若干高めになっております。この基準をどこに求めるかは大変難しいところですが連合会は民間でございますので、労働組合との労働協約に基づいて色々なものが進んでおります。公務員制度のように条例できめればそれが実施できるという状況ではございませんのでご理解いただきたいと思います。県の職員よりいささか優遇されている部分もございまして、県の職員に合わせる形で努力してまいります。予算の関係につきましては従来どおりやっていますが、来年度以降は改めたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。」と答弁した。

イ なお、2.28総会の議事において、H常務から給料表のワタリに係る発言は出なかった。

【乙第17号証、H証人尋問調書】

(2) 17年3月14日の団交

ア 17年3月14日、被申立人の申入れにより、職員退職に関すること及び三六協定の締結に関することを議題とする団交が行われた。団交議題の交渉終了後、X委員長は、本件団交での合意事項について文書締結するよう求めたが、H常務は、「先だつての総会で連合会の職員の給与にチェックが入ってくるというのが、大きなものの変わりが、いうものがありますから、今の段階で前のものをやるというのは非常に難しい。としか言い様がない。」「理事会諮ってやるから皆さん方が自治労の仲間を通じて市長、町長を口説いてくださいと言よる。うちはこうなつとる。うちが高^マくないといかんのやからこうしてくださいと言って市長、町長が納得するんやったらそれでいいんです。私は何にも頑張る必要はない。あとは保険者の判断に私は任そうと思う。」「社会情勢が変わったということです。そのとおりやるんやったら市長、町長をそれぞれの自治労を通して口説いてくださいや。」などと発言した。

イ また、X委員長が、「ここで協定書を作りましょうという話もしましたよね。」と述べたのに対し、H常務は、「5級から6級へのワタリ廃止の合意があったので労働協約が締結できると思ったから、定期昇給日にあわせて6級の者を5級に戻したところ、申立人がそれを否定した。給料表のワタリの合意について、労使の認識が異なっていた。2.28総会で給与費明細書の提出を求められたので、5級から6級へのワタリ廃止の代償措置としての特別昇給の実施は不可能となり、給料表のワタリの労働協約を締結することはできなくなった。」などと述べた。

【乙第42号証の1】

7 本件申立てに至る経過

(1) 無給休暇及び夏季休暇の労働協約締結

ア 17年4月25日、申立人は、無給休暇及び夏季休暇について、被申立人提案のとおり、無給休暇は年間30日間、夏季休暇は7日間です承するので、労働協約の締結を求める旨の書面を提出した。

イ 同年4月28日、申立人は、6月28日及び9月16日の団交で合意した事項について文書締結を求める書面を被申立人に提出した。

ウ 同年5月6日、被申立人は、「平成17年4月25日付提出の文書に対する回答について」と題する書面に、無給休暇及び夏季休暇に係る労働協約案をそれぞれ添付して、当該2項目について労働協約を結びたいと通知した。

エ 同年5月16日、被申立人は、同年4月28日付けの申立人提出書面に対し、「17年3月14日開催の団体交渉で述べたとおり現在は合意に至っていないと理解している。したがって、合意のない労働協約は結ぶことはできない。なお、特別休暇など、必要なものについての対処は行っている。」と書面で回答した。

オ 同年6月1日、本件労使は、「組合活動における無給休暇の労働協約」及び「夏季休暇の労働協約」についてそれぞれ記名押印し締結した。

【甲第38号証ないし甲第41号証、乙第18号証、乙第30号証】

(2) 本件申立て

ア 17年12月5日、申立人は、「通告書」と題する書面で、被申立人は本件団交で合意した14項目に係る労働協約締結を拒否し続けており、被申立人が労働協約の締結に応じない場合は、当委員会に対し、所要の法的手続を講ずる旨通知した。

これに対し、同年12月12日、被申立人は、「17年5月16日付けで回答したとおりである。なお、団体交渉を拒否したことはないので申し添える。」と書面で回答した。

イ 同年12月13日、申立人は、当委員会に対し、本件団交での合意に基づく労働協約の締結及びその内容の遡及履行などを請求する救済内容として、本件申立てを行った。

【申立書、甲第42号証、乙第21号証】

第3 当事者の主張及び当委員会の判断

1 申立人の主張要旨

- (1) 3月30日の団交において、給料表のワタリについては、4級から5級のワタリを現状とすること、5級から6級へのワタリの廃止条件として、5級以下に在職している者について12ヶ月の昇給短縮を行うこと、4月1日に5級から6級にわたる者については従来どおり実施すること、12ヶ月の昇給短縮を3年かけて毎年対象者の3分の1ずつ7月1日に実施することの基本合意が成立した。

なお、上記 の特別昇給対象者の選定方法は、事務協議で詰めるべき事項であり、このことについても、X委員長が7月23日に被申立人に対して被申立人案で同意する旨を回答したことにより合意が成立している。

- (2) 給料表のワタリ以外の13項目に関しては、被申立人から申立人に対し、全て3月30日において休暇などの労働条件に関する既存労働協約を解約する通告と合わせて、7月1日を目途に新しい内容の労働協約を締結したい旨の申入れが行われたことに端を発して団交が開催され、本件団交を行った結果、合意の成立に至ったのである。
- (3) 6月25日の団交において、申立人から、退職金、配偶者の分娩休暇及び結婚休暇の3項目を包括的に解決する提案をしたことを除き、項目を一つずつ交渉しており、被申立人からは、本件団交で包括的合意がなければ労働協約の締結ができない旨の説明はなされていない。
- (4) X委員長は、A局長らが被申立人事務所を訪ねて抗議したことは承知していたが、A局長らに交渉委任をしたこともなく、A局長らが被申立人に対し、交渉委任されていると言ったこともない。9月16日の団交で、X委員長が代理発言をしたことはあるが、「代理言うたら変」と述べたとおり、代理ではなかったのである。
- (5) 9月1日付け辞令については、17年1月20日付けの被申立人からの書面で初めてその意味を知ったもので、3月30日の団交においてかかる内容の説明や協議はなされていない。また、この辞令についての「6級ワタリの廃止が労働協約として成立すれば、労働協約により6級ワタリをしている2名を、現に受けている給与月額を保障して給与規程に従って、当該2名の職に見合った5級に格付けをすることができる」との被申立人の認識は、明らかな錯誤である。
- (6) 2.28総会での会員からの指摘は、既に12年の理事会でなされており、被申立人は、こうした理事会での論議を踏まえ十分承知のうえで本件団交に臨んでいるので、本件団交の合意を阻却する事情とはならない。また、14項目に係る合意は、2.28総会開催の8ヶ月以前に成立しているものであり、当総会においては、本件団交の経過に係る議論がなされていない。
- (7) 本件団交における給料表のワタリの見直しの主題は、給与の引上げないし給与表における処遇の向上ではなく、従来に比べ、給料表のワタリについて不利益に変更するところにあった。

2 被申立人の主張要旨

- (1) 被申立人の給与等に関する諸規定は、従前から県に準じた内容とされてきたことや、給料表のワタリについては、被申立人とほぼ同様の制度を採用していた京都府国民健康保険団体連合会におけるワタリ制度に関し、京都新聞で批判的な論調の記事が掲載されたこともあり、給与規程を労働協約の内容に合わせて改正することは、当時の状況に鑑み極めて困難であったので、労働協約と給与規程の齟齬を是正し、社会から非難されないような給与体系を整備すべく、団交を重ねていたのである。
- (2) 給与規程上、係長及び主任は、給料表の5級又は4級に格付けされているが、労働協約に基づき6級にわたった者については、6級の給料を支払っている。給与規程の関係条文を改正しないで、係長及び主任を6級に格付けることは、理事会の決定に反する行為をすることとなるが、給与規程の改正は、社会情勢等からも望むことができない状況であるため、労働協約を改正することとしたのである。
- (3) 3月30日の団交においては、6級ワタリの廃止に伴い、5級以下の者を3年かけて1号特別昇給する旨、H常務は大筋で一応了解した。しかし、その特別昇給対象者の選定方法については、その後の協議により、人選等の詳細事項が決定されて初めて実施できるものであり、同日の時点では、議論の大枠の確認がなされたのみで、合意が成立したとは言えないものである。
- (4) 被申立人は、労働協約の全てを把握していなかったため、H常務の就任以降、被申立人総務課で調査を行い、申立人に対して労働協約等の提示を求めるなどして、労働協約の整理を行おうとしたが、申立人からの提示もなく、一向に整理が進展しなかった。そこで、3月30日に本件廃止通知により、全ての労働協約や慣行を6月30日をもって廃止するものとし、その間に申立人と団交を行い、労働協約を締結し直すことにより、労働協約等を一括して整理しようとしたのである。
- (5) 各項目について、H常務が一応了解したことはあったが、全協議項目について包括的に交渉がなされていたのであり、個々の協議項目に関する了解は、その過程の中での暫定的な了解に過ぎないものである。
- (6) 本件団交は、給料表のワタリをはじめ、多数の項目を対象とするものであり、これらの事項は、全体として労働条件の一部を構成するものである。交渉において、

当該項目に関しどこまで主張しあるいはどこまで譲歩できるかは、他の項目における条件の内容との関連で、全体としての労働条件を想定して、初めて確定的に判断し得るものである。

別紙5(6.11書面)及び別紙6(6.28書面)からも分かるように、これらの資料を基に団交を行い個別の項目を具体的に協議確認して、包括的な労働協約締結に向けて交渉を行っていたものである。

本件団交は、全項目について包括的に交渉がなされていたのであり、個々の協議事項に関する了解は、その過程の中での暫定的な了解に過ぎないものである。

- (7) A局長らの抗議は、9月1日付け辞令から一週間後の突然のことであり、上部団体としての団交のための訪問であると捉えるのが通常である。9月17日にそれを取り消したのは、降格辞令ではなかったが、申立人の要求を深慮して連合愛媛の要求をやむなく受け入れたものであり、また、A局長らの抗議が申立人の依頼に基づいてなされた団交であったことは、9月16日の団交におけるX委員長の代理発言により、更に確信を得た。

このような行為は、それまでの給料表のワタリに関する協議を白紙に戻すものであり、労働協約の締結に向けて、俸給表のワタリを含め、包括的に検討していた14項目についての協議が白紙になったと理解せざるを得なくなったのである。

- (8) 9月1日付け辞令は、既に6月末日をもって廃止となった旧労働協約に基づき発令したものであるが、7月23日のX委員長の回答により本件労使双方の意見の一致が見込まれたため、当該2名中1名の昇給月である10月1日に、5級から6級へのワタリ廃止の合意に伴う特別昇給を実施しようとしたものである。
- (9) 給料表のワタリに関しては、労働協約が成立した場合、係長の職でありながら6級にわたっている者について、給与規程の定めと合致するよう5級へ格付けすることができるとの認識を前提に協議していたものである。
- (10) 2.28総会において、会員から、18年度の予算書に被申立人職員の給与明細を提示するよう要請があった。2.28総会以前は、予算書には職員の給与明細を付けておらず、そのことに対しても具体的な指摘はなかったが、18年度の予算書からは給与明細、すなわち、平均給料、平均年齢、当該年度の各種手当の金額を明記することになり、被申立人の職員給与のチェックを容易にすることができることとなる。

このことにより、会員から職員の人事労務に関する事項の開示要求が更に厳しくなることが今後も予想され、また給料等の水準が高いとの声も出ていたという事情や、労働条件を愛媛県並みとするよう理事からの強い意向もあったので、会員からの委託手数料等により事業運営を行っている被申立人としては、これらの意見を真摯に受け止め、改めて会員の状況と被申立人の状況を省みないといけない状況になったのである。

- (11) 給料表のワタリ等の労働協約により、愛媛県職員より若干優遇されている部分もある状況において、6級ワタリを廃止したとしても、それに伴う給与規程にない特別昇給を行うことは、当時の社会情勢及び市町村の財政状況に照らし、到底会員の理解を得られるものではなかったのである。

3 当委員会の判断

- (1) 包括的労働協約にかかる検討

ア 包括的協議であるとの被申立人の主張は、要するに、協議中の全項目が合一体のものであり、個別に切り離しての労働協約締結は想定しておらず、また、一つでも合意できていない項目があれば、労働協約の締結はできない、というものであるので、以下判断する。

イ いわゆる包括的労働協約の締結を想定した包括的協議と言い得るためには、一通の労働協約にまとめたいという動機のもとに一括提案し、団交で一括協議しているという事情があるだけではならず、協議の過程で、ある項目においては譲歩し、ある項目においては相手方の譲歩を勝ち取るというように、項目相互の間に密接不可分の関係が存在しなければならない。

そこで、14項目の全てが、いわゆる包括的協議の関係にあったかどうかを検討する。

- (ア) 給料表のワタリと他の項目との関係

被申立人が給料表のワタリの団交を申し入れた動機は、被申立人の主張を要約すると、5級20号から6級16号へのワタリが、社会的批判を受けるおそれがあるので解消しようとした、というものである。

一方、被申立人が給料表のワタリ以外の13項目（これ以外の項目も含む）の

団交を申し入れた動機は、その主張を要約すると、被申立人は全ての労働協約を把握していなかったため、労働協約を整理しようとした、というものであり、給料表のワタリと他の13項目の間で、被申立人の団交申入れの動機は明らかに異なる。

次に、それぞれの提案の時期をみると、前記第2の3(1)ア認定のとおり、被申立人は、まず、5級20号から6級16号へのワタリの廃止と、一時金の傾斜配分の変更を団交事項として申し入れ、前記第2の3(1)イ及びウ認定のとおり、3月9日の団交から実質的な協議に移行し、3月30日の団交では、被申立人が認めるところでも、給料表のワタリについて、5級20号から6級16号へのワタリを廃止する代わりに、5級以下の者を3年かけて1号特別昇給することが、本件労使間で大筋、一応了解されたのである。

一方、給料表のワタリ以外の項目は、前記第2の3(2)ア認定のとおり、給料表のワタリが、大筋、一応了解されたとする3月30日の団交の終了後、全ての労働協約及び慣行を6月30日で解約し、7月1日を目途に新しい労働協約を締結したいとして、申立人に通知したのであり、それぞれの提案の時期も明らかに異なるものである。

ところで、本件労使間には、本件団交に入る前までに、従来の賃金や休暇などを整理した書面として、前記第2の2(4)イ認定のとおり、「1991(平成3)年5月7日現在まで労使で決定している事項」を整理した覚書(甲第7号証)や、前記第2の2(3)エ認定のとおり、「2000(平成12)年4月1日現在まで労使で決定している事項」を整理した覚書(乙第4号証)の存在が認められるが、これらの書面の中で、給料表のワタリは、「賃金について」の9項目の中の一つの労働条件として別紙3のとおり整理されていた。

そして、被申立人は、甲第7号証あるいは乙第4号証の中から、給料表のワタリと一時金の傾斜配分の2項目だけを切り離して、他の項目とは別に見直しを提案したのであり、このことは、被申立人自らが、給料表のワタリと他の労働条件とは、密接不可分の関係にはないことを認めたものと考えざるを得ない。

なお、乙第4号証には、甲第7号証のうち既に廃止したと考えられる妊婦の通院休暇などの項目を除外して、また前記第2の3(2)イ認定のとおり、被申立

人が4月19日付けの書面に添付した「平成16年3月30日現在までで、事務局が有効と認識する労働協約」として整理した乙第8号証には、乙第4号証のうち既に廃止したと考えられる職務専念義務免除の項目などを除外して記載していることが別紙3のとおり認められる。

このことからすると、甲第7号証、乙第4号証あるいは乙第8号証は、労働条件などの項目を単に羅列したに過ぎない書面であったとみるのが相当であり、一通の書面にまとめられていることだけをもって、それらの労働条件などの全てが密接不可分な関係にあったとは認められない。

(1) 給料表のワタリを除く各項目間の関係

給料表のワタリを除く各項目は、一応、団交申入れの動機及び提案の時期を同じくするが、被申立人が前記第2の3(2)ウ認定の別紙5(6.11書面)で示した労働協約案と、これも被申立人が7月27日に提示した前記第2の3(3)オ認定の別紙7(7.27書面)とを比較すると、本件団交での協議過程において、協議が整わなかった無給休暇の項目を除外するなどしている。そして、別紙7(7.27書面)を作成した時点では、被申立人自らが協議の過程で合意ができたと認識した項目のみをもって、労働協約の締結を提案しているのであるから、被申立人は、当初提案した項目の全てについて合意ができなければ、労働協約を締結できないと認識していたわけではないことが認められる。

もっとも、本件団交において協議されていた項目の中には、前記第2の3(3)ア(1)認定のとおり、申立人が、退職手当については譲歩する代わりに、配偶者の分娩休暇と結婚休暇は認めて欲しい旨申し入れていることからして、密接不可分の関係にあったと認められるものもあり、また、団体交渉手続と無給休暇も、前記第2の3(3)ア(1)及び3(3)イ認定の交渉経過からして、切り離すべき項目ではなかったものと考えられる。

なお、被申立人は、給料表のワタリも、本件廃止通知の対象項目であったとも主張する。確かに、本件団交での協議事項をまとめたものとして、別紙5(6.11書面)、前記第2の3(3)イ認定の別紙6(6.28書面)及び別紙7(7.27書面)が存在し、これら書面においては、給料表のワタリが他の項目とともに一通の書面に記載され、同一の団交で協議されている事実が認められる。

しかし、被申立人が一応であれ了解した給料表のワタリを、再度、本件廃止通知の対象とし、改めて本件新協約締結を提案し直したと考えるのは、特別の事情がない限り、極めて不自然である。

また、給料表のワタリは、先にも述べたとおり、団交申入れの動機及び提案の時期が他の項目と明らかに異なるのであるから、前記第2の3(1)エないしサ認定のとおり、3月30日以降も特別昇給対象者の選定基準の協議を継続しなければならない事情が生じたため、便宜上、他の項目にかかる団交の機会を利用して、その協議を継続することになったに過ぎないとみるのが相当であり、給料表のワタリを含む14項目が一通の書面に記載され、同一の団交で協議されていることだけをもって、給料表のワタリが他の項目と密接不可分の関係を有することになったと言うことはできない。

ウ 以上のことからして、給料表のワタリを含む14項目の全てが、密接不可分の関係にあるいわゆる包括的協議の対象であったとは認められず、また、少なくとも、給料表のワタリは、他の13項目とは、まったく別個の項目として協議が行われていたのであり、このほかに、14項目の全てが、いわゆる包括的協議の関係にあったとする具体的事実の疎明はなく、いわゆる包括的協議ないしは包括的労働協約の一般的見解を述べたに過ぎない被申立人の主張は採用できない。

(2) 不当労働行為の成否

団交の結果、労使間で合意が成立し、その合意事項について労働組合が労働協約の締結を求めた場合、使用者が正当な理由がないにもかかわらず、これを拒否することは、団交の意義を失わせしめ、ひいては労働者の団結権を否定することとなり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為になると言うべきである。

ア 合意の有無

(ア) 団交において、労使間で労働協約としての法的効力を付与すべき合意が成立したと言い得るためには、当該項目について、労使間で確定的かつ終局的な意思の合致があったと認められなければならないので、以下、14項目について確定的かつ終局的な意思の合致があったと認められるか否かを検討する。

給料表のワタリ

給料表のワタリについては、前記第2の3(1)アないしウ認定のとおり、3

月9日及び同月30日の団交で、被申立人が申し入れた5級20号から6級16号へのワタリの廃止に対して、申立人が5級以下に在職する職員の特別昇給を代償措置として求め、被申立人が「5級以下の職員を3年かけて1号特別昇給させる」との代償措置を講じることとしたのであり、このことについては、被申立人も大筋で一応了解したことを認めている。

そして、その代償措置の具体的実施方法については、前記第2の3(1)エないしカ認定のとおり、申立人が示した5.18書面により団交外で確認作業を進めたが、特別昇給対象者の選定方法について本件労使の主張が対立したことから、前記第2の3(1)クないしコ認定のとおり、6月25日及び7月2日の団交で再協議した結果、前記第2の3(1)サ認定のとおり、7月23日、申立人は、被申立人が示した特別昇給対象者の選定方法で了解する旨の意思表示をし、被申立人も、前記第2の3(3)オ認定のとおり、7月27日、合意に達した項目をまとめたものとして申立人に提示した別紙7(7.27書面)の中で、給料表のワタリを提示したことが認められる。

この間、申立人は、前記第2の3(2)エ認定のとおり、6月21日付けの書面で、給料表のワタリは「現在協議中である」としていること、前記第2の3(1)ク認定のとおり、6月25日の団交では、特別昇給対象者の選定方法については「まだ解決済みではない」旨を、また、前記第2の3(1)コ認定のとおり、7月2日の団交でも、特別昇給対象者の選定方法については「総務課との協議が難航している」旨を表明していることも認められる。

これらのことを総合すると、3月30日の時点での合意は、結果的に特別昇給対象者の選定方法の決定を留保した暫定的なものであったとみるのが相当であり、3月30日に労働協約を締結するに足りる合意が成立していたとする申立人の主張は採用できないが、その後、7月2日までの団交での協議を経て、遅くとも、7月27日までには、特別昇給対象者の選定方法についても本件労使間での確認作業が終了し、給料表のワタリの全体について、確定的かつ終局的な意思の合致があったものと認めることができる。

ところで、被申立人は、前記第2の4(1)ウ認定のとおり、6級にいる組合員2名に対して、現給保障をして、9月1日付けで5級に格付け変更する旨

の発令をしたことについて、当該発令は、給料表のワタリの合意に基づき、10月1日に5級から6級へのワタリを廃止する代償措置としての特別昇給（対象者は5級に格付け変更する者も含む）を実施するための準備措置であった旨主張する。

確かに、被申立人が当該発令の拠り所にしたと考えられるものは、前記第2の5(3)エ認定の17年1月20日付けの書面などから推測すると、給料表のワタリの合意であったことが窺われるが、給料表のワタリの合意成立に至るまでの全過程を通じて、「6級にいる組合員を、現給保障して5級に格付け変更すること」、「その格付け変更は9月1日に行うこと」、更には「5級から6級へのワタリを廃止する代償措置としての特別昇給は、10月1日に実施すること」の三点について、その全部あるいは一部を被申立人が提案したとする事実、又は本件労使間でこれらの合意が成立したとする事実は見当たらない。

むしろ、前記第2の3(1)ウ認定のとおり、3月30日の団交で、申立人が、4月1日に5級から6級へわたる者については従来どおりとすることを要求したところ、被申立人は、それを了承する旨答えていることや、前記第2の3(1)エ認定のとおり、申立人が5.18書面で、被申立人の意思を確認した際、の特別昇給対象者の選定方法については意見の対立があったものの、やについては特段の異議を表明していないことからして、4月1日までに5級20号から6級16号へわたり、かつ現に6級にいる者は、給料表のワタリの合意の対象外とすることを本件労使間で確認していたとみるのが相当であり、給料表のワタリの合意は、当該発令の拠り所となり得るものではない。

また、当該発令が組合員の労働条件に与える影響をみた場合、前記第2の2(4)ア認定の被申立人の給与規程に従うなら、別紙4のとおり、5級の格付けのままで昇給する場合と、6級の格付けのままで昇給する場合との比較では、5級の各号給間の差の平均（7,117円）は、6級のその平均（7,715円）を下回っていること、また、6級16号にわたっていた者を現給保障で5級に格付けした場合、6級16号の賃金額は、5級の最高号給の賃金額を超えているため、給与規程第8条第3項によって、現給保障で5級に格付けされた後は、原則として昇給しないこととなることからして、当該発令は、組合員に

何ら落ち度がないにもかかわらず、その労働条件を不利益に変更するに十分なものと認められるのであるから、当然に団交事項となるべき事柄であり、労使間の合意なくして、被申立人が一方的になし得るものでもない。

給料表のワタリ以外の13項目

前記第2の3(3)ア及びイ認定の6月25日、同月28日及び7月2日の団交における本件労使間の協議の経過の状況、並びに前記第2の3(3)オ認定の7月27日に被申立人が申立人に提示した別紙7(7.27書面)などを総合すると、13項目のうち、団体交渉手続を除く12項目については、遅くとも7月27日までには、本件労使間で確定的かつ終局的な意思の合致があったものと認められる。

また、団体交渉手続の項目については、上記の経過の状況に、前記第2の4(2)認定の9月16日の団交における本件労使間の協議の経過の状況を加えて総合的にみると、9月16日の時点で、確定的かつ終局的な意思の合致があったものと認めるのが相当である。

- (1) 以上のとおり、14項目について、本件労使間で確定的かつ終局的な意思の合致があったものと認められる。

イ 事情変更の正当性

- (7) 前記第2の5(2)及び(3)並びに第2の7認定のとおり、申立人は、12月15日以降、再三に渡り14項目の労働協約締結を求めているにもかかわらず、被申立人は、二つの事情変更があったことを主張して、労働協約締結を拒否しているため、被申立人が主張する拒否理由の正当性について、以下判断する。

団交として行われたA局長らの抗議により、給料表のワタリの合意を労働協約とすることができなくなる事情変更が生じたとする主張

被申立人は、前記第2の4(1)ウ認定のとおり、組合員2名に対する9月1日付けの6級から5級への格付け変更を行ったところ、前記第2の4(1)オ及びカ認定のA局長らの抗議によって、それを取り消すこととなったことをもって、申立人が、給料表のワタリの合意を否定したものと捉えて、14項目の労働協約の締結を拒否している。

しかし、先に判断したとおり、6級から5級への格付け変更の合意なるも

のは、そもそも存在しなかったのであるから、A局長らの抗議が団交の性格を有する場面で行われたものであったかどうかはともかく、そのことをもって給料表のワタリの合意をなかったものとする被申立人の主張は、失当であると言わざるを得ない。

17年2月28日の被申立人の通常総会における会員からの指摘により、被申立人の職員の給与水準を公表せざるを得なくなるという事情変更が生じ、給与水準を高めることとなる特別昇給の実施を包含する給料表のワタリの労働協約を結ぶことができなくなったとの主張

前記第2の3(1)ウ認定のとおり、3月30日の団交での給料表のワタリの協議において、5級から6級へのワタリを廃止する代償措置としての特別昇給を求めた申立人に対して、被申立人は、4月1日に特別昇給を行った場合、被申立人の職員の平均給与を公表せよと言われたときに困るから、目立たないようにやりたい、4月1日に一斉にはやりたくない旨の回答をしていることが認められ、被申立人は、前記第2の6(1)認定の2.28総会に先立つ16年3月に給料表のワタリの協議をする時点で、既に、職員の給与水準の公表を念頭において、本件団交に臨んでいたことは明らかである。

したがって、2.28総会における会員からの指摘は、被申立人にとって予測不能であったものとは認められないのであるから、この指摘をもって、給料表のワタリの合意を解消しなければならないほどの事情変更が生じたとする被申立人の主張は採用できない。

労使関係を規律し、その安定に資するための労働協約を締結する場面においては、本件のように、使用者が安易に事情変更を主張して、団交における合意を破棄するなどし、無協約状態のまま長期間放置するようなことは、労働者の側に不測の不利益をもたらすこととなるので、労働組合法上、許されないことというべきである。

(1) 以上のとおり、被申立人が主張する事情変更には、いずれも14項目の合意を労働協約としないだけの正当な理由があるとは認められない。

(3) 結論

上記判断したとおり、14項目の全てが包括的協議の関係であったことは認められ

ず、また、本件労使間で労働協約としての法的効力を付与すべき合意が成立し、申立人がその合意事項について再三にわたり労働協約の締結を求めているにもかかわらず、被申立人は正当な理由もなくこれを拒否しているのであるから、被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 救済方法

- (1) 本件労使が締結すべき14項目の労働協約は、本件団交における合意の内容からして、別紙8のそれぞれを内容とするのが相当であり、その効力は、16年7月1日から生ずべきものであると思料する。
- (2) 申立人は、本件団交で合意した14項目中、履行されていないものについて、16年7月1日に遡って履行すること、及び謝罪文の掲示を求めるが、主文1の救済をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

第5 当委員会の意見

被申立人は、労働組合法や労働基準法が全面適用される民間事業所とはいえ、国民健康保険診療報酬や介護保険請求の審査支払業務等を行うために、国民健康保険の保険者である県内市町などが共同で設立した団体であり、その運営に要する費用は、主に県内市町の国民健康保険の被保険者が納付した保険料からなる負担金や手数料を財源とするなど、公共的機能も併せ持つ法人である。

したがって、本件労使にあっては、国民健康保険事業の健全な運営の確保による社会保障及び国民保健の向上という目的達成のため、労使関係の正常な秩序の回復に最大限努力すべきであるとともに、県内市町の国民健康保険事業が極めて厳しい財政状況にあることを厳に認識し、被保険者や保険者の負託に応えるためにも、賃金等の労働条件の決定に当たっては、例えば県内市町の職員との均衡を考慮するなどして、適正な労働条件を確立し維持していくことが喫緊の課題であると思料する。

このため、当委員会は、和解による円満解決が適切であると考え、給料表のワタリを中心に和解勧試を実施したのであるが、不調に終わったのは誠に遺憾である。

本件労使にあつては、労使関係の正常な秩序の回復と、適正な労働条件の確立及び維持に向けた団体交渉を精力的に行い、本命令の確定を待つことなく、早期に自主和解することを強く期待するものである。

平成19年 3月19日

愛媛県労働委員会

会 長 白 石 喜 徳