



命 令 書

大阪市福島区
申立人 X 1
代表者 支部長 A

東京都千代田区
被申立人 社会保険庁
代表者 長官 B

東京都港区
被申立人 Y 1
代表者 会長 C

大阪市福島区
被申立人 Y 2
代表者 所長 D

上記当事者間の平成15年(不)第15号、同年(不)第22号、同年(不)第55号及び同年(不)第77号併合事件について、当委員会は、平成19年2月28日及び同年3月14日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

- | 主 | 文 | |
|-------------------------------------|-----|---|
| 1 被申立人社会保険庁及び同
対する申立ては、いずれも却下する。 | Y 2 | に |
| 2 その他の申立ては、いずれも棄却する。 | | |

理 由

- 第1 事案の概要及び請求する救済内容
- 1 事案の概要

本件は、被申立人らが一体となって、①組合との協定を解約の上、一方的に勤務時間の変更を通告し、これらの事項について組合と誠実に団体交渉を行わないこと、②組合員に対して日常的な監視、嫌がらせ、いじめ、仕事はずし、降格、ローテーション業務はずしなど不利益な取扱いを継続して行っていること、③給与改定及び一時金の支給に関して、一方的に賃下げ及び一時金の支給率の引下げを行い、これらの事項について組合と誠実に団体交渉を行わないこと、が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 勤務時間に関する不利益変更の禁止
- (2) 誠実団体交渉応諾
- (3) 組合員に対する嫌がらせ等の禁止
- (4) 賃金等に関する就業規則の不利益変更の撤回及びバック・ペイ
- (5) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 被申立人社会保険庁の使用者性について

被申立人社会保険庁（以下「社保庁」という。）は、被申立人 Y 1 （以下「 Y 1 」という。）に被申立人社団法人 Y 2 （従前は「 Y 3 」であったが、平成14年4月1日付けで「 Y 2 」に名称変更。以下、名称変更の前後を通じて「センター」という。）の経営の委託を行い、 Y 1 やセンターの人事、財産の処分や取得、事業内容・経営の方針・予算・労働条件・名称の変更など細部に至る決定権を持ち、帳簿、書類などの検査、経営状況についても報告を義務付け、実地立入監査までも行っているのもあって、センターの人事、経理、事業計画、監督など経営全般に関して全面的かつ強大な支配力、権限を有し、労働条件等、労働者に対する労働関係上の諸利益に重大な影響を及ぼし得る地位にあるのであるから、その使用者性は明らかである。

(2) 被申立人センターの使用者性について

センターは、 Y 1 からの委託に基づくものとはいえ、独立採算制により運営されており、従業員を採用、労働条件の決定などを行っているのもあって、センターの従業員の雇用契約もセンター所長と締結しているのもであるから、センターの使用者性は明らかである。

(3) 社保庁、 Y 1 及びセンターの一体性について

社保庁、Y1及びセンターは、使用者として一体となってセンター労働者を支配している。よって、不当労働行為の原状回復の責任及び権限はこれら3者にある。

(4) 勤務時間の改悪等について

ア 勤務時間の改悪について

(ア) センターでは、平成5年3月19日付けの協定書に基づき、①職員の始業時刻は午前8時40分、②終業時刻は午後5時、③休憩時間45分2交代制、④完全週休2日制をとってきた。

申立人 X1 (以下「組合」という。)とセンターは、同13年5月29日付け「確認事項(メモ)」により、実労働時間が8時間を超えた場合には1時間の休憩時間を保障する旨の協定を交わしたため、組合はこれに基づき、同年8月20日、センターに対し、1日につき15分間分の割増賃金を同9年4月に遡って返還するよう求めたのである。

(イ)ところが、平成13年9月14日、センターは、組合に対し、未払賃金を2年分遡及して支払う旨回答すると同時に、①始業時刻は午前8時25分、終業時刻は午後5時、昼の休憩時間は1時間で、三交代制、とし、同14年4月から実施する旨、②同13年5月29日付け「確認事項(メモ)」を解約する旨、の申出をし、同年9月14日に上記の労働条件の改悪を決定事項として、全職員に向けて掲示した。その上、同年10月3日にも、組合との団体交渉(以下「団交」という。)を行うことなく、組合に対し、上記労働条件の改悪を実施することを一方的に申し入れてきたのである。

イ 勤務時間の改悪に関するセンターとの協議等について

(ア)平成13年10月4日、組合は、センターに対し、前記ア(イ)の労働条件改悪の申入れに係る抗議文を出した。それにもかかわらず、センターは、組合と団交で合意することなく、労働条件の改悪に固執し、一方的にこれを実施しようとしたため、組合は、同年12月に再度センターに対し抗議し、その後も同15年3月までの間、団交での交渉や抗議を行ったため、センターは、同14年4月の労働条件改悪を見送ることになった。

(イ)その後、センターは、平成14年4月のセンターの名称変更に伴う労働条件の変更はない旨組合と確約したにもかかわらず、同年8月には、前記ア(イ)の労働条件の改悪を持ち出し、これ以降、労働条件改悪の強行実施を前提とした団交拒否を繰り返した上で、①同年12月16日付け「確認事項(メモ)」の解約通知書により同15年3月31日で同13年5月29日付け「確認事項(メモ)」を一方的に破棄する旨通告し、②同15年2月28日には同月20日の団交

での「労働条件の一方的な改悪変更の強行実施をしない」旨の確約を破り、「通告書」により同年4月1日から勤務時間を変更する旨を通告し、③同年3月3日には労働条件の改悪を、決定事項として全職員に向けて掲示し、④同月31日付け「協定書解約通知書」により勤務時間に関する従前の組合との協定を解約する旨を通知してきたのである。

(ウ) 労働条件改悪に係る組合の団交申入れに対し、センターは、平成15年3月5日、同月12日、同月13日及び同月14日、正当な理由もなく団交を引き延ばした上、同月18日にやっと開催された団交においては、開始早々「1パーセントも譲歩する余地がない」、「(労働条件改悪の強行実施を)せざるを得ない」と発言し、実質的には団交を拒否したのである。

(エ) また、組合は、平成15年3月26日にもセンターに団交を申し入れたが、同月27日にはセンターは理由もなく団交を拒否した。同月31日に団交が開催されたものの、センターは、同日付けの「協定書解約通知書」について、「勤務時間・休憩時間の変更を実施するためには、協定書を破棄する必要があると判断した。解約の必要がある」と開き直す発言を行い、実質的には組合との団交を拒否し、組合と話し合うことなく、労働条件改悪の強行実施を公言したのである。

ウ 以上のおりであるから、センターが平成14年12月16日付け「確認事項(メモ)の解約通知書」、同15年2月28日付け「通告書」及び同年3月31日付け「協定書解約通知書」により勤務時間の変更を強行しようとしたことは、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

また、センターが平成15年3月5日以降、正当な理由もなく団交を引き延ばしたこと及び同月18日及び同月31日の団交において実質的には話を拒否する態度を取ったことは不誠実団交に該当する。さらに、同月24日に組合は不当労働行為救済申立て(平成15年(不)第15号事件)をしているのであるから、同月31日付け「協定書解約通知書」の交付は報復的不利益取扱いにも該当する。

(5) 組合員5名に対する嫌がらせ等について

センターは、組合員5名に対して、後記アないしオのおり、日常的な監視、嫌がらせ、いじめ、仕事はずし、降格、ローテーション業務はずしなどの不利益取扱いを継続して行っている。

ア 組合員 E について

昭和55年の組合結成当初から組合に加入し、組合三役などを歴任してきた組合員 E (以下「E 組合員」という。)に対し、センターは、同57年に「健診業務」から「会計窓口、医事事務部門」への不当配転を強行し、それ以

降、現在に至るまで職制による背面監視を行い続け、また、仕事はずし、出張させない、ローテーションからはずすなどの不当な差別を行っている。

センターが、E 組合員に対して行った不当な扱いは、概ね次の(ア)ないし(ク)のとおりである。

(ア) 健診事務への配転について

平成10年4月、E 組合員は、事務次長に「あほ」と言われたため抗議したところ、その報復として、会計窓口から健診事務系の事務員に配転された。

(イ) 窓口及びコンピュータ業務をさせないことについて

センターは、E 組合員が組合員であることを理由として、窓口業務やコンピュータを用いる業務を行わせていない。

(ウ) 背面監視等について

E 組合員は、上司である健診事務係長 F (以下「F 係長」という。)により監視されており、業務で席をはずした場合やトイレに出た場合にも、F 係長がついて回ることがあった。

(エ) ローテーションはずしについて

健診事務系の他の職員には業務のローテーションがあるにもかかわらず、E 組合員は、後記イの組合員 G (以下、組合加入の前後を通じて、同人を「G 組合員」という。)と同様に、組合員であることを理由としてローテーションからはずされている。

(オ) 出張健診業務について

E 組合員は、後記イの G 組合員と同様に、組合員であることを理由として、出張健診業務からはずされている。

(カ) 印刷について

組合員 H (以下、組合加入の前後を通じて、同人を「H 組合員」という。)がコピーをとるために E 組合員が勤務する健診事務室に来ていたところ、センターは、H 組合員がコピーをしていた書類を印刷することにした。これは、H 組合員を E 組合員に寄せつけないようにする嫌がらせを目的とするものである。

(キ) 電話について

F 係長は、E 組合員の電話の内容を一々聞き、その内容をチェックしたり、指摘を行うなどするが、これは E 組合員に対する嫌がらせである。

(ク) 他の職員との会話について

F 係長は、E 組合員が他の職員と会話をしていると、「何してんねん」、「何しゃべってんねん」などというが、これは E 組合員に対する嫌

がらせである。

イ G 組合員について

平成5年1月末にセンターから解雇を通告され、組合に加入した G 組合員は、その後解雇は撤回されたものの、定期昇給が行われず、仕事はずし、ローテーションはずし、出張させないなど、センターから不当な差別を受けている。

センターが、G 組合員に対して行った不当な扱いは、概ね次の(ア)ないし(カ)のとおりである。

(ア) 不当解雇について

G 組合員は、子どもの病気で休職していたが、平成5年1月27日に同年2月からの復職を申し出たところ、いきなり解雇を通告された。これは、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(イ) 定期昇給が行われなかったことについて

G 組合員は、定期昇給の要件を満たしていたにもかかわらず、平成4年の定期昇給が行われなかったが、これは組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

(ウ) ローテーションはずしについて

健診事務係の他の職員にはローテーションがあるにもかかわらず、G 組合員も、前記アの E 組合員と同様に、組合員であることを理由としてローテーションからはずされている。

(エ) 出張健診業務について

G 組合員は、前記アの E 組合員と同様に、組合員であることを理由として、出張健診業務からはずされている。

(オ) カルテ貼りについて

G 組合員は、組合加入前は健診結果の判定業務を行っていたにもかかわらず、組合加入後はカルテを貼るだけの仕事にされ、「糊だけ貼っとけばいい」、「電話に出るな」といわれ、仕事を教えてもらえず、現在も F 係長から罵倒されている。

(カ) 健診事務会議が開かれていないことについて

G 組合員が、健診事務会議で、カルテ貼りだけではなく受付の仕事もしたいと述べたところ、検査受付の担当を行うことができるようになったが、その後健診事務会議は開かれていない。健診事務会議が開かれていないのは、センターが、組合員の担当事務を固定化しようとしたためである。

ウ 組合員 A について

本件審問終結時に支部長である組合員 A（以下「A 組合員」という。）は、組合に加入した際、職制から「組合に入ると出張健診からはずれてもらわなあかん」と言われ、その後、センターは、A 組合員に対し、出張健診業務を命じてはいるものの、組合員ではない他の職員よりも出張回数を少なくするなどの不当な差別を行っている。

センターが、A 組合員に対して行った不当な扱いは、概ね次の(ア)及び(イ)のとおりである。

(ア) 組合に加入すると出張健診業務からはずれてもらう旨の発言について

A 組合員は、平成9年6月に組合に加入した際に、所属長から、組合に入ると「出張健診からはずれてもらわなあかん」と言われた。また、当時のセンターの所長は、組合員でない職員を所長室に呼び、「A と食事に行くな、A と帰るな」と言った。

(イ) 出張健診業務の回数について

A 組合員は、放射線技師長からの「A を出張に出すな」との指示により、組合員でない他の職員に比べ、出張健診業務の回数が少なくなっている。また、この組合員差別は、A 組合員が支部長に就任してから一層ひどくなっている。

エ 組合員 J について

センターは、組合員 J（以下、組合加入の前後を通じて、同人を「J 組合員」という。）が平成13年3月に第二組合的組織である「X2」を自主的に脱退したことをきっかけとして、不当な扱いを続け、仕事をほとんど取り上げる、職制がトイレにまで尾行する、職制監視下の椅子に一日中座ることを強要する、などの扱いを行ってきたが、J 組合員が同15年7月4日に組合に加入した後は一層差別・嫌がらせを強めている。

センターが、J 組合員に対して行った不当な扱いは、概ね次の(ア)ないし(ク)のとおりである。

(ア) 検体の紛失について

平成13年11月、胃カメラで受診者から採取した胃の組織（検体）の数が合わなかった事件が起こったが、その事件が起こった原因は、現場の医療チェック体制や管理体制に問題があったことにある。それにもかかわらず、センターは、J 組合員に責任を押し付け、仕事はずしを行った。なお、それ以前にも検体を紛失した看護師がいたが、その看護師に対しては仕事はずしは行われなかった。

(イ) 「反省会」について

平成14年4月頃、 J 組合員は、眼底検査業務と骨密度検査業務を兼務していた。同月5日、「反省会」と称する会合において、眼底検査の受診者から待たされた旨の苦情があったとして、 J 組合員は他の出席者から「診療所をやめてしまえ」などと言われ、つるし上げられた。また、同15年1月頃にも、 J 組合員は、「反省会」において、他の出席者からつるし上げられた。なお、センターでは、 J 組合員のミスがあったときには「反省会」が開かれるにもかかわらず、他の看護師にミスがあったときには「反省会」は開かれない。

(ウ) 採血後の止血の確認について

平成14年9月、 J 組合員は、採血後の止血の確認について当時のマニュアルどおりに仕事をしていたにもかかわらず、陰口を言われたり、やり方を中傷されたりした。

(エ) 注腸検査業務について

注腸検査は、看護師と放射線技師が連絡を取りあい行うこととなっているが、平成14年12月、 J 組合員は、注腸後に体調不良となった受診者のフォローに時間をとられ、放射線技師を待たせることとなった。その後、看護師主任 K (以下「 K 主任」という。)の監督の下に次の受診者の検査業務等を行ったが、それにもかかわらず、あとからクレームをつけられ、注腸検査業務からはずされた。

(オ) 早退等の取扱いについて

J 組合員は、月2回程度、通院のために早退しており、その都度、他の職員と同様に、口頭でもその旨を言い、職場のカレンダーにも記載するようにしていた。それにもかかわらず、平成15年1月頃、 K 主任が、「スタッフが要求している。(早退の理由を)皆に説明しろ」と強要した。 J 組合員はこれを拒否したものの、その後センター所長から呼び出され、恫喝されたことから、早退できなくなり、通院ができなくなった。センターは、病人である J 組合員にプレッシャーをかけ、病院にいけなくなるよう脅しをかけ、 J 組合員を退職に追い込もうとしたものである。

(カ) 出張健診業務について

平成15年2月、 K 主任が、 J 組合員に対し、「私が一緒に行くのを拒否したらあんたは出張に行かれへんのよ」と言った後、 J 組合員は、出張健診業務からはずされた。

(キ) 骨密度検査について

J 組合員は、平成15年4月頃から、仕事はずしをされ、1日に受診者が

1名から5名程度で、受診者1人当たり1分から2分程度しかかからない骨密度検査業務に固定され、1日のうち仕事をしているのは10分程度となった。また、仕事に関して「視力測定業務をさせてください」などの働きかけをすると、K主任から「自分から仕事のことで働きかけるな。骨密度の椅子に座っていなさい」といわれ、常に受診者の視線にさらされる骨密度検査の場所の椅子に座ることを強制されるとともに、トイレにまで尾行されるなどの、センター側から監視を受けている。

(ク) 休憩所の使用や雑業務について

平成15年6月頃、J組合員が看護師の休憩所を使用していたところ、センターは、看護主任のLに指示して、J組合員に対し「骨密度の席でじっとして。カーテン内のレストスペースにいるな」などと言わせ、J組合員の休憩所の使用を阻害している。

また、センターは、J組合員からカルテにデータを貼るといった雑業務まで取り上げようとし、J組合員に貼らせないため、カルテを隠したりしている。

オ H 組合員について

センターは、H組合員に対して、不当な降格を行い、職制が患者・健診受診者の前でも大声で怒鳴りつけ、恫喝し、本来の検査技師業務を一切行わず狭い部屋に閉じこめるなど、不当、不利益な扱いを続けてきた。

センターが、H組合員に対して行った不当な扱いは、概ね次の(ア)ないし(ウ)のとおりである。

(ア) 検査技師長から検査主任への降格について

H組合員は、平成8年4月に、検査技師長から検査主任に降格された。センターは、健診業務用コンピュータの移設及びバーコード導入の取止めにに関して、検査室のコンピュータ委員とセンター所長が決定したことであったにもかかわらず、検査技師長であったH組合員にのみ責任を押し付けて、H組合員を不当に降格したものである。

また、この降格以降、職制が、H組合員を患者や健診受診者のいる前でも日常的に大声で怒鳴りつけて恫喝する、検尿コップと試験管の番号を入れ替えるなど、H組合員に不当な扱いを行うようになった。

(イ) 検査主任から役職なしへの降格等について

a 降格について

センターは、検査主任になったH組合員に対する嫌がらせをエスカレートさせ、H組合員に対し、平成9年9月25日に、検査主任としての適

性を欠いているなどとして、検査主任から役職なしへ降格する旨の内示を行った。そのため、H 組合員は、同月29日に組合に加入し、辞令を保留するようセンターに要求書を提出したにもかかわらず、センターは、同年11月1日付けで H 組合員を検査主任から役職なしに不当に降格させ、それ以降、H 組合員に対する嫌がらせをさらに拡大した。

なお、組合が、その後の団交で、H 組合員の降格の理由を追及したにもかかわらず、センターは、H 組合員のプライバシーに関わる問題であるとして理由を一切明らかにしなかった。

b H 組合員が検査主任であった当時の嫌がらせ等について

センターの指示を受けた臨床検査技師長代理であった M（平成9年10月から臨床検査技師長。以下、臨床検査技師長就任の前後を通じて、同人を「M技師長」という。）が、H 組合員に対し、①センターの3階心電図室での心電図負荷検査を行っていたところ、「4階の当番をせよ」と怒鳴りにきたこと、②腰痛のため心電図負荷検査に使用する木製階段を運ぶことができなかったところ、「やめろよ。仕事やめろ」と言ったこと、③心電図読影のドクターの手伝いをしていたところ、「おまえ、あほか」と言ったこと、など H 組合員に対する嫌がらせ等が、日常的に行われていた。

(ウ) 役職なしへの降格以降について

a センター内に閉じ込められたことについて

平成9年12月19日、H 組合員は退所後、忘れ物に気づき、センターに取りに戻った。その際、センターの鍵は開いていたが、H 組合員が忘れ物を取って、外に出ようとしたところ、管理責任者である事務次長が内部に人が残っていることをきちんとチェックせず、施錠してしまったため、H 組合員はセンター内に閉じ込められることになった。

そのため、H 組合員は警備会社に連絡をとり、その指示に従って、再度退出する際に、外部から人が侵入できないよう門に施錠して帰宅した。

この件に関して、H 組合員をセンター内に閉じ込めた張本人である事務次長に対する処分はなかったにもかかわらず、センターは、H 組合員に対し、無施錠のまま退所したとして、嚴重注意処分を行った。

b 肺機能検査及びコンピュータ業務の停止について

平成10年8月31日の肺機能検査の結果が、端末からホストコンピュータに転送されていなかったことが同年9月17日になって判明した。検査室以外でも3回のチェックがなされることになっているにもかかわらず、セン

ターは、この件に関して、H 組合員にすべての責任を押し付け、何の説明もなく H 組合員を肺機能検査及びコンピュータ業務からはずすとともに、腰が悪いことを知っていたにもかかわらず、H 組合員を腰に負担のかかる超音波検査と心電図検査の業務に固定した。

c 3階の検尿室への閉込めについて

前記bのとおり、H 組合員は、センターから通常のローテーションをはずされ、超音波検査と心電図検査の業務に固定されたため、同じ姿勢での仕事が続き、腰痛が悪化した。センターは、これを口実として、さらに H 組合員の仕事をはずしを行い、臨床検査技師の仕事をすべて取り上げ、H 組合員の業務を尿を運ぶだけの仕事に固定した。そのため、H 組合員は、センター3階の狭い検尿室に閉じ込められることになった。

d その他の嫌がらせ等について

センターの指示を受けたM技師長が、H 組合員に対し、①「お前は心電図に行け、お前のエコー（超音波）は信用してないんじゃない、俺の言うことは事務長の言うことや、事務長の命令はきかれへんのか」と言ったこと、② H 組合員が、「おはよう」と挨拶したところ、M技師長は「おはようと言われるのは迷惑や」と言い、H 組合員が「Mさん」と呼んだところ、M技師長が「Mさんと呼ぶのは業務妨害だ。これは業務妨害として上に報告しておきます」と言ったこと、③「持ち場を離れる時と帰って来た時電話下さい。何分離れるか、何で離れるか言え！」と言い、これを受けてトイレから帰った H 組合員がM技師長に電話したところ「えらい長いトイレですなあ」と言ってセクシャルハラスメントを行ったこと、④ H 組合員が骨密度検査機器の見学をしていたところ「見るな！触るな！邪魔や！練習するな！何もせんでいい」と言ったこと、⑤指にけがをした H 組合員が「何かできることをしましょうか」と言ったところ「せんでいい。好きなようにしとけ」などと言ったこと、⑥ H 組合員が生化学検査の見学をしていたところ「邪魔なんや、周りに邪魔なんや」などと言ったこと、など H 組合員に対する嫌がらせ等が、日常的に行われている。

(6) 給与改定及び一時金について

ア 組合の上部団体である申立外 X 3 (以下「組合本部」という。)と Y 1 との間で締結された平成7年11月20日付け覚書によれば、給与改定は労使合意を原則として行われてきたことは明らかである。組合本部と Y 1 間の同14年3月19日付け協定書及び同日付け覚書は、平成14年度給与改定について人事院勧告によることを確認すると同時に、労使合意を原則とするこ

とを確認している。従前から、社会保険病院における賃金は、人事院勧告を基準としながら、労使合意に基づいてそれを上回る水準で決定されている。また、センター等各施設の賃金は、各支部と交渉し決定されているのであるから、施設ごとに労働条件は異なっている。

イ 平成14年度給与改定については、Y1は労使合意の原則を無視し、協定化していた俸給表、一時金等を組合本部との合意もなく一方的に改悪し、センターに就業規則の不利益変更を指示した。センターはこれに従い、組合との協議や合意もないまま就業規則を改悪した。

ウ 平成14年度年末一時金については、センターは組合との団交において組合本部とY1間の平成元年9月8日付け確認書及び同11年11月25日付け確認書に定めた水準を下回る額を提示し、調整と称して賃金を4月に遡及して引き下げて、その賃下げ額に相当する額を同一時金から減額する旨述べた。さらに、組合との合意のないまま同一時金の支給を強行した。

エ 平成15年度夏期一時金についても、センターは組合との団交において実質的な協議を行わないまま、同14年度年末一時金と同様、協定を下回る額を提示し、組合との合意のないまま同一時金の支給を強行した。

オ 平成15年度給与改定についても、組合の合意を得ないまま、センターは、Y1からの指示により、俸給表を一律5%引き下げるなどの改悪を行い、賃下げを行った。

カ 以上のとおりであるから、センターが平成14年度給与改定、同年度年末一時金、同15年度夏期一時金及び同年度給与改定において、労働条件の改悪を強行したことは、不利益取扱い、支配介入及び報復的不利益取扱いに該当し、これらを議題とする団交への対応は不誠実団交に該当する。

2 被申立人社保庁は、次のとおり主張する。

(1) 被申立人適格について

社保庁は、厚生労働省設置法で設置された国の行政機関の一つで、厚生労働省の外局として置かれているものである。したがって、社保庁は、国の行政機関の一つにすぎないから、独立した権利義務の帰属主体になりえず、被申立人適格を有しない。

(2) 国の使用者性について

本件申立てが、実質的には国を被申立人としたものと解するとしても、国は、組合員の雇用主ではない。また、国は、健康保険病院、診療所等の経営をY1に委託しているのであって、Y1の行う委託業務に関して、経営の方針を指示すること、予算の承認をすること、帳簿、書類等の検査、経営状況について実地

に監査を行うこと、健康保険病院、診療所等の会計について実地に監査を行うこと等の権利を有してはいるが、Y1が雇用する労働者の業務全般にわたって、労働時間その他の労働条件を決定する権限があるものではなく、また、Y1の労働者が行う労働の全部又は一部について、国がこれを指揮、監督下に置いていたという事実もないのであるから、労働組合法第7条の使用者に該当しない。

3 被申立人 Y1 は、次のとおり主張する。

(1) センターの被申立人適格について

センターは、国が設置した福祉施設の一つであって、独立した法人格を有さず、権利義務の主体とはなりえない。

センターの運営は、社保庁長官から Y1 が委託を受けて行っており、センター所長は Y1 の指揮監督を受けて所務を総理し、職員を指揮監督して、センターの適正な運営を図っているのもであって、センターに就業している職員は Y1 の職員であることは明らかである。

(2) 勤務時間の変更提案等について

ア 勤務時間変更の必要性について

(ア) センターでは、平成5年3月21日以降、就業規則上、①職員の始業時刻は午前8時40分、②終業時刻は午後5時、③休憩時間は午前11時30分から午後0時15分まで又は午後0時15分から午後1時までの交代制、をとってきたものの、午前中から出張健診に出る職員も多く、そのための早出出勤により実労働時間が8時間を超えることが明らかな職員については昼の休憩時間を1時間とすることとし、他方、終業時刻後に残業を行う職員については終業時刻後残業終了までの間に随時15分の休憩を取得させる旨の取扱いをしていた。

しかし、上記取扱いでは、早出出勤する職員とそうでない職員との間で、昼の休憩時間が前者は1時間、後者は45分と格差が生じ、不公平となってしまうので、この不公平を是正し、休憩時間の適正化を図るため、①始業時刻は午前8時25分、②終業時刻は午後5時、③昼の休憩時間は1時間で、午前11時から午後0時まで、午前11時30分から午後0時30分まで又は午後0時から午後1時までの三交代制、とする旨、勤務時間を改正することとしたのである。

(イ) そこで、平成13年9月14日、センターは、組合に対し、勤務時間の変更に伴う就業規則の改正及び休憩時間に関する同年5月29日付け「確認事項（メモ）」の解約について申し入れるとともに、同年9月14日付けで、勤務時間の変更に伴う就業規則の改正を組合に申し入れた旨の「お知らせ」を掲示したのである。

イ 勤務時間の変更に関する組合との協議等について

(ア) センターは、勤務時間の変更に伴う就業規則の改正について、組合に対し、再三再四、団交を申し入れただけでなく、団交の場においても実質的な協議をしようと積極的に努めてきた。

それにもかかわらず、組合は、①組合本部との連絡や資料集めが未了であるなどの理由で団交の開催を先送りにしたり、②団交の場でも、センターの提案の仕方や文書の文言が気に入らないなどの入口論、形式論に終始したり、③一時金などの他の議題を先議するようにして時間切れにしたりする、などして勤務時間の変更に伴う就業規則の改正について実質的な議論を避けてきた。

(イ) そのため、センターは、組合に対し、平成14年12月16日付け「確認事項(メモ)の解約通知書」により前記ア(イ)の同13年5月29日付け「確認事項(メモ)」を解約する旨通知するとともに、同15年2月28日付け「通告書」により同年4月1日から勤務時間を変更する旨を通告し、同年3月31日付け「協定書解約通知書」により勤務時間に関する従前の組合との協定を解約する旨通知したのである。

(ウ) また、平成15年3月12日付け、同月13日付け及び同月26日付けで、組合は、センターに対し、同14年12月16日付けの「確認事項(メモ)の解約通知書」及び同15年2月28日付けの「通告書」の撤回、などを議題とする団交を申し入れたが、これらの申入れに対して、センターは誠実に団交に応じたのであって、その概要は次のとおりであった。

a 平成15年3月18日、組合の同月12日付け及び同月13日付け団交申入れに係る団交を行ったが、組合は、センターの勤務時間の変更に伴う就業規則の改正提案に対する意見や対案は何ら示さず、センター所長が出席しないのは不当であるとか、同14年12月16日付けの「確認事項(メモ)の解約通知書」及び同15年2月28日付けの「通告書」を撤回しないと話し合いに入れないなどといった入口論に終始し、実質的な議論に入ろうとしないまま、組合から交渉の打ち切りを宣言したのである。

b 平成15年3月31日、組合の同月26日付け団交申入れに係る団交を行ったが、センターは、組合に対し、同14年12月16日付けの「確認事項(メモ)の解約通知書」を撤回する意思はない旨、及び同15年2月28日付け「通告書」については実施時期を当分の間延期する旨、を回答した。

組合は、このセンターの回答に対し、口頭ではなく文書での回答をもらわないと話し合いを進められない、同14年12月16日付け「確認事項(メモ)

の解約通知書」を撤回しないと話し合いを進められないなどと主張し、また、文書回答できない理由は何であるかを問い質す、などするとともに、センター所長の団交出席の件を持ち出すなどして、勤務時間の変更に伴う就業規則の改正についての具体的中身の議論に入ろうとしないまま、一方的に交渉を打ち切る旨宣言したのである。

(エ) したがって、勤務時間の変更に関して、組合とセンターとの間で実質的な議論ができなかったのは、実質的な協議に入ろうとしなかった組合の責任であって、組合員であるが故の不利益取扱いでも、組合の弱体化を意図したのも、組合が労働委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことを理由としたものでもない。

(3) 組合員5名に対する対応等について

組合員5名に対する対応等は後記アないしオのとおりであり、センターが、組合員であることを理由として不当な差別、取扱いを行っているということはない。

ア E 組合員について

E 組合員に対する対応等は、概ね後記(ア)ないし(ク)のとおりであり、組合員であることを理由とする不当な差別など一切ない。

(ア) 健診事務への配転について

E 組合員が健診事務課の事務員として配転されたのは、それまで健診事務の健診予約受付担当であった嘱託職員が退職し、その補充を必要としたからである。

(イ) 健診予約受付業務への専念について

平成10年4月頃、電話を用いて行う健診予約受付業務が繁忙であったため、E 組合員には、その業務に専念するよう指示していたにすぎない。

なお、平成15年12月頃から、E 組合員は、検査受付やコンピュータを扱う業務を行っている。

(ウ) 監視を行っていないことについて

F 係長は、E 組合員を監視したこともなく、また E 組合員について回ったこともない。

(エ) ローテーションがないことについて

センターの健診事務係においては、各人ごとに固定的な担当（主担）業務を定め、この担当業務に従って業務を行っているし、遅滞している業務を他の担当者が手伝うという応援も定期的に存在するわけではないから、一定周期に業務担当を替えているといういわゆるローテーション制をとっているわけではない。したがって、E 組合員をローテーションからはずすことは、

あり得ない。

(オ) 出張健診業務について

出張健診業務の割振りは、本人の適性（運転免許の有無や物品の運搬可能量等）、担当業務の分量、出張先からの要望等によって定めているのであって、組合員であるか否かを理由としているものではない。この点は、A 組合員が出張健診業務を行い、組合員でない他の職員が出張健診業務を行っていないことから明らかである。

(カ) 印刷について

F 係長が印刷に回すよう指示したのは、H 組合員が毎日のように健診事務室においてコピーをとっていたことから、経費面と労力面から検討した結果であって、組合員に対する嫌がらせを目的としたものではない。

(キ) 電話に関する注意について

部下の職員が電話で不適切な対応を行っている際に上司として指導するのは、当該職員が組合員であるか否かに関係なく、当然のことである。

(ク) 私語に関する注意について

F 係長は、E 組合員らが10分以上も大声で雑談をしており、業務に支障を来す懸念があったため、上司として注意したことがあるが、これは上司の対応として当然のことであり、組合員に対する嫌がらせを目的としたものではない。

イ G 組合員について

G 組合員に対する対応等は、概ね後記(ア)ないし(カ)のとおりであり、組合員であることを理由とする不当な差別など一切ない。

(ア) 解雇を通告したことはないことについて

G 組合員が取得していた子どもの介護のための休職の期間は1年間であり、平成5年1月末で休職期間が満了するため、休職が続くようであれば退職となる旨説明したところ、G 組合員から、なお介護の必要があるとの説明があったので、それならば退職となる旨説明したのであって、そもそも解雇を通告したという事実はない。

(イ) 定期昇給が行われなかったことについて

G 組合員の平成4年1月の定期昇給が行われなかったのは、昇給基準を満たさなかったことを理由とするものである。しかも、この定期昇給は、G 組合員が組合に加入する以前のことである。

(ウ) ローテーションがないことについて

センターの健診事務係の担当業務については、いわゆるローテーション制

をとっていないことは前記ア(エ)のとおりであるので、G 組合員をローテーションからはずすことは、あり得ない。

(エ) 出張健診業務について

出張健診業務の割り振りは、組合員であるか否かを理由としているものではないことは、前記ア(オ)のとおりである。

(オ) カルテ貼りについて

平成5年当時、G 組合員をカルテ貼りの担当としたのは、G 組合員が休職前に担当していた業務が検査室の業務に移行したこと、G 組合員が子どもの介護のため休暇を取得する可能性が高かったことから、比較的負担の軽いいわゆるカルテ貼りの担当としたのであって、その後、本人の申出なども考慮して、受付業務も担当するようになってきていることからみても、組合員であることを理由とするものではないことは明らかである。

(カ) 健診事務会議について

健診事務会議は、不定期に行われるものであって、センターにおいて制度化しているものではない。また、健診事務会議という名称であるかどうかは別にして、必要に応じて健診事務係の職員全員を集めて、月に1回程度の頻度で必要事項の連絡・報告等を目的とする会議を行っているのであるから、組合員の担当を固定するために会議を開いていないという主張は、単なる思込みにすぎない。

ウ A 組合員について

A 組合員に対する対応等は、概ね後記(ア)及び(イ)のとおりであり、組合員であることを理由とする不当な差別など一切ない。

(ア) 組合に加入すると出張健診からはずれてもらう旨の発言がなかったことについて

平成9年当時、出張健診業務の割振りを行っていた F 係長(当時は検査主任)に対して、A 組合員を出張健診業務からはずすように指示があったことは一切なく、現在に至るまで A 組合員を出張健診業務からはずしたこともない。

(イ) 出張健診業務の回数について

A 組合員の出張健診業務の回数は、他の男性職員と比較して若干少ないが、それは、運転免許は持っているものの、乗用車を運転する自信がないので、業務として乗用車の運転をするのは遠慮したいとの申出が A 組合員からあったこと、過去の A 組合員の出張健診業務において、出張健診先から苦情を受けたことがあったことなどを理由とするものである。

他方、組合員でない職員についても、出張健診業務を命じたことがない職員もいるし、出張健診業務を命じていた職員についても、A 組合員と同様に運転免許を持っているものの、乗用車を運転する自信がないので、業務として乗用車を運転するのは遠慮したいとの申出があったため、乗用車の運転が必要な場合には出張健診業務を命じていない者もいる。

エ J 組合員について

J 組合員に対する対応等は、概ね後記(ア)ないし(ク)のとおりであり、センターが J 組合員に不当な取扱いを行ったものではないし、これらはすべて J 組合員の組合加入以前の出来事であるから、組合員であることを理由とする不当な差別などありえない。

(ア) 検体の紛失について

平成13年11月頃、胃カメラで受診者から採取した胃の組織（検体）の数が合わなかった事件は、J 組合員が検体の確認を怠ったために生じたものである。

看護部門においては、業務の担当をローテーションによって分担しているが、このミスが発覚したことなどから、J 組合員に胃カメラ室のローテーションからはずれてもらうことになった。なお、その後、J 組合員に対して胃カメラ室のローテーションからはずれてもらう旨説明したときも、J 組合員は了承していた。

(イ) 「反省会」について

センターには、そもそも「反省会」と称するものはない。しかしながら、業務に支障が生じたときに関係者が問題点等を話し合う会合は日常的に行われており、平成14年4月5日にも同様の会合があった。なお、当日話し合われた事項は、眼底検査待ちの問題や他部署との連携の問題等に関する改善すべき事項であり、その会合の中で J 組合員を特段非難するようなことはなかった。ただし、受診者から、眼底検査のところで待たされたとか、J 組合員の説明する言葉が分かりにくいといったクレームがあった事例について、J 組合員に「受診者に対し、分かりやすく言葉をかけるように」などと注意したところ、J 組合員が、「私は間違っていない。ちゃんと説明している」と反論するなど感情的な対応をとり、意見を聞き入れなかったにすぎない。

また、同15年1月頃には、看護師全体の打合せが行われた事実はないものの、同年2月27日に行われた看護師全体の打合せにおいて、健診におけるミスを防止し健診をスムーズに実施するための話合いが行われ、その中で、

J 組合員に対して協調性を持ってほしい旨の発言があった。これに対し J 組合員が「もっとよい上司の下で働きたい」といったように他人に責任転嫁する発言をし、話合いの收拾がつかなくなかったことはあるが、J 組合員をつるし上げたと評されるような事実はない。

なお、業務上の改善点に関する話合いについては、J 組合員がミスをした場合に限らず、他の職員についてミスがあった場合にも、ミスの防止のため、適宜話合いの機会を持っている。

(ウ) 採血後の止血の確認について

平成14年9月当時は、視力検査の際には、視力検査の前に行われていた血液検査の採血後の止血確認をケースバイケース（採血の時点で特に訴えのなかった健診者については目で確認するだけで声かけまではしないが、採血の時点で痛いなどの訴えのあった健診者には赤い札を付けており、その健診者については十分な声かけなり観察なりをしてもらう。）で行うこととなっていた。それにもかかわらず、J 組合員は、すべての健診者に対して一律に時間をかけて説明をするなど止血確認に時間をかけていた。その結果、検査がスムーズに流れなかったため、K 主任が、J 組合員に対して直接指摘を行ったのであって、その内容は不当なものではなく、まして陰口や中傷ではない。

(エ) 注腸検査業務について

注腸検査業務は、本来放射線技師と担当看護師とが口頭で連携を図って行わなければならないが、J 組合員の放射線技師への連絡が適切でなかったため、放射線技師からクレームがあった。K 主任が、J 組合員に対して、放射線技師との連携を図るよう諭したのに対し、J 組合員は「自分は悪くない。周囲がそういう目で見ている。周りが悪い」と感情的に反論し、注腸検査業務からはずされてもよい旨の発言をした。そのため、注腸検査業務に支障が生じると判断して、J 組合員を注腸検査業務からはずしたものである。

(オ) 早退等の取扱いについて

センターでは、早退する場合等については、主任に前日に口頭でその旨申し出るとともに、カレンダーにも記載するという取扱いをしていた。ところが、J 組合員は、平成15年頃から、カレンダーに記載するのみで口頭での申出をせずに早退することが多くなってきた。そのため、K 主任が、J 組合員に対して、早退の理由を尋ねたことはあったが、他の看護師に対して早退の理由を説明するように強要したことはない。

(カ) 出張健診業務について

出張健診業務では、必要な器具の持運びや設置等を他の部門の職員を含めた全員で行うなど、他の職員との連携が不可欠であるが、J 組合員の放射線技師への連絡が適切でなかったため、放射線技師からクレームがあった。そのため、J 組合員に対し、他の職員との連携を密にしてほしい旨伝えたと、J 組合員が感情的に対応して聞き入れる様子になかったことから、出張健診業務を行わせるのは困難であると判断し、健診業務をさせないようにしたものである。

(キ) 骨密度検査について

J 組合員は、平成15年2月頃から、他の職員との協調関係を築くことが困難である傾向が強くなってきたことや、J 組合員の業務に対して苦情が重なったことなどから、一人で担当できる骨密度検査に従事してもらうこととしたものである。なお、骨密度検査の場所は、隣接する眼底検査や問診の場所と同じような場所であるし、骨密度検査は他の看護師も行っている業務であるところ、他の看護師から閉ざされた空間であるというような苦情を受けたことは一切ない。また、K 主任は、主任として他の看護師の業務状況を把握するのは当然であり、J 組合員に限って業務状況を監視しているということはない。

(ク) 休憩所の使用や雑業務について

J 組合員は、勤務時間中に休憩所を使用していたため、勤務時間中は持ち場に戻るよう指導したにすぎないのであって、休憩所を使用しないよう指示したことはない。また、カルテにデータを貼る業務については、骨密度検査の合間にデータ貼りの作業を行うと、間違いのおそれや受診者のプライバシーの問題があったため、当日の検査業務が終了してからデータ貼りの作業をするよう指示したにすぎないのであって、カルテ貼りの業務を取り上げたなどということは一切ない。

オ H 組合員について

H 組合員に対する対応等は、概ね後記(ア)ないし(ウ)のとおりであり、H組合員の勤務態度等には問題があり、他の職員との協調性に欠け、又は H 組合員には業務上の能力に欠ける点があり、センターが、H 組合員に不当な取扱いを行ったものではない。また、H 組合員が組合に加入したのは平成9年9月29日であるから、それ以前の出来事、とりわけ検査技師長からの降格や検査主任からの降格が組合員であることを理由とする取扱いであることはあり得ない。

(ア) 検査技師長から検査主任への降格について

H 組合員は、①健診業務用コンピュータの移設及びバーコード導入の取止めに関して、同移設及び導入が当時検査室のトップであった検査技師長 H 組合員の了解のもとで進められていたものであるにもかかわらず、自らに責任がないかのような発言をしたこと、②心電図記録紙に関して、理由のないクレームを付けたこと、事務長の指示を無視した契約をしたりしたこと、など検査技師長として無責任な態度や事務長の指示に反する行動があった。

そのため、センターでは、H 組合員の検査技師長としての資質に問題があると判断し、平成 8 年 4 月 1 日付けで H 組合員を検査技師長から検査主任へ降格したのであって、不当な扱いをしたものではない。

(イ) 検査主任から役職なしへの降格等について

a 降格について

H 組合員は、①業務の指示を受けていないにもかかわらず「統計資料を作成するため」として、健診者のデータであると思われる情報を大量にプリントアウトしたり、フロッピーディスクに保存していることが判明し、データの横流しが懸念されたこと、②事前に休暇の連絡をすることなく欠勤することがあり、注意してもかえって開き直るという態度であり、他の検査技師との協調性を全く欠く状況であったこと、など検査技師長降格後も勤務態度や勤務状況に改善がみられず、他の職員との協調性を欠いたりしていた。

そのため、センターでは、H 組合員は検査主任としての適格性を欠いていると判断し、平成 9 年 11 月 1 日付けで H 組合員を検査主任から役職なしへ降格したのであって、不当な扱いをしたものではない。

b H 組合員が検査主任であった当時の他の職員との関係等について

H 組合員は、①他の検査技師に対して横柄な態度をとっていたこと、②それまで腰痛を理由に心電図検査業務を交代してほしいという申出を行ったことはなかったにもかかわらず、腰痛を理由に心電図検査業務をはずしてほしい旨申し出ることがあり、そのことによって他の検査技師の負担が大きくなったこと、③昼の当番として勤務を交代する時間帯に業務がさしかかることが予想できたにもかかわらず、H 組合員から何の連絡もなかったため、他の検査技師が休憩に出ることができなかったこと、など他の検査技師に対する配慮を欠くことが非常に多かったばかりでなく、その都度注意をしても開き直るばかりであって、他の検査技師との協調性を欠いていた。

c H 組合員に対する上司からの注意について

組合は、H 組合員が、M技師長から、昼当番の際に「4階の当番をせよ」と怒鳴られた、腰痛のため心電図負荷台を運べなかったら「仕事やめろ」と言われた、心電図読影のドクターの手伝いをしたら「おまえ、あほか」と言われた、などと主張するが、これらの件は、H 組合員が検査室におけるルールを守らなかったことや他の検査技師に対して横柄な態度をとっていたことから、M技師長が注意をした際の言動を、誇張ないし歪曲しただけにすぎない。

(ウ) 役職なしへの降格以降について

a 退所後のセンター内立入りについて

平成9年12月19日、H 組合員は、勤務が終了して一旦退所した後、管理者の許可を得ずにセンター内に立ち入ったにすぎず、H 組合員を閉じ込めたということではない。

b 肺機能検査及びコンピュータ業務の停止について

肺機能検査の結果が端末に入力されているかどうかはH 組合員が責任を持って確認すべきことであつたにもかかわらず、H 組合員の確認がなされなかったことが原因で、検査結果がホストコンピュータに入力されていなかった。それにもかかわらずM技師長が、その旨を説明し注意しても、H 組合員は、「自分はすぐに確認しているから」と言い張り、ミス認めなかった。

H 組合員は、以前からもコンピュータ入力ミスが数多くあつた上に、この件でコンピュータ入力ミスを指摘してもミスを認めなかったことなどから、M技師長は、H 組合員に肺機能検査及びコンピュータ業務からはずれてもらうことが適当であると判断し、その旨をH 組合員に説明した上で、H 組合員を肺機能検査及びコンピュータ業務からはずしたものであつて、これに対してH 組合員からも異議はなかつたのであり、不当な取扱いではない。

c 3階の検尿業務の担当について

検査室においてはローテーションにより業務分担を行っているが、平成12年5月、H 組合員から足腰が痛いので心電図検査業務からはずしてほしい旨の申出があつたため、H 組合員の心電図検査業務を免除したり、終日、心電図検査業務を行うことのないよう、H 組合員の業務のローテーションについて配慮することにした。その後、H 組合員のローテーションについて配慮していたため、他の検査技師の負担が重くなっており、

H 組合員が同じように腰に負担のかかる超音波検査を特に異議もなく行っていたため、H 組合員の足腰の状況が心電図検査業務をできないほどのものではないと判断し、同年6月以降、H 組合員を終日、心電図検査業務を担当する場合もある通常のローテーションに組み込むこととした。そうしたところ、H 組合員より異議があるとの申出がなされたため、H 組合員の足腰の負担に配慮し、3階の検尿業務を担当してもらうこととしたものであって、これに対してH 組合員からも異議はなかったものであり、不当な取扱いではない。

d 他の職員との関係等について

3階の検尿業務の担当になったH 組合員は、①休暇に関する連絡不備が多数あり、他の検査技師の業務分担に支障が生じることがあったり、②自分のミスを棚に上げ、他の検査技師の責任であるかのような言動をすることが多々あり、他の検査技師に対する配慮に欠け、他の検査技師との協調性を保つことが困難となる事例が多数あった。また、H 組合員は、検査室において定めたルール等を無視したり、度重なるミスがあったり、他の部門からクレームを受けるなど、自覚や能力が欠けていると判断せざるを得ない点も多々あった。

e H 組合員に対する上司からの注意や指示について

組合は、H 組合員が、M技師長から、「お前は心電図に行け」と言われた、「持ち場を離れる時と帰って来た時電話下さい。何分離れるか、何で離れるか言え」などと言われた、骨密度検査機器導入に際しての説明の際に「見るな！触るな！邪魔や！練習するな！」などと言われた、などと主張するが、これらの件は、M技師長がH 組合員に対して行った単なる注意や指示・説明を、誇張ないし曲解しただけにすぎない。

(4) 給与改定及び一時金について

ア 社会保険病院等職員給与規程によると、俸給表及び一時金の支給基準を決定する権限はY1に、一時金の支給基準の範囲内の具体的な支給割合を決定する権限はセンター等の各施設の長にあると解され、従前から①俸給表、②一時金、③特例一時金、④扶養手当に関する給与規程等の改定については組合本部とY1間の、一時金の具体的な支給割合等については組合とセンター間の団交事項とされてきた。

イ 組合本部とY1間の平成14年3月19日付け協定書及び同日付け覚書には、人事院勧告があった場合にはそれに従って給与規程を改定する旨記載されているのであるから、平成14年度給与改定は、組合本部とY1間で協議の上、合

意を得て行われたものである。さらに、Y1は組合本部との合意に基づいて、各施設に対して、就業規則の改定手続を取るよう指示し、センターはこれに従って適切な手続を行った。なお、上記の協定書等には、給与改定については、労使合意を原則として行うとしているが、労使合意がなければ給与の改定をなし得ない旨合意しているわけではない。

ところで、後日、組合本部が人事院勧告に従った給与改定は認めない旨主張したため、組合本部とY1との間で団交が開催されたが決裂し、組合本部が中央労働委員会に対して調停を申請したが、同調停は不調で終了したものの、組合本部はこの件に関して労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行うなど係争として取り上げてはならず、組合本部が平成14年度給与改定を現時点で問題とする意図はないことは明らかである。

ウ 平成14年度年末一時金については、組合とセンターとの間で団交が開催され、センターはセンターの経営状況や人事院勧告のとおり所要の調整を行うこと等について誠実に説明している。同年度年末一時金について所要の調整を行ったことも、各施設長が支給基準の範囲内において勤勉手当の具体的支給割合を決定する権限を有しているのだから問題はなく、また、この調整は既に発生している具体的賃金について遡って減額したものではない。

ところで、組合本部とY1間の昭和51年10月16日付け確認書、平成元年9月8日付け確認書及び同11年11月25日付け確認書については、それぞれ各年度の一時金について定めたもので、平成14年度及び同15年度の一時金とは関連がない。また、これらの確認書は一時金の支給基準という各施設長が決定しうる具体的な支給割合の上限を定めているに過ぎず、この支給基準どおりに各施設が支給割合を決めるといった合意もないのであるから、これら確認書に定める支給基準に沿って一時金を支給しなければならないわけではない。

エ 平成15年度夏期一時金についても、組合とセンターとの間で団交が開催され、センターはセンターの経営状況等について誠実に説明を行っている。

オ 平成15年度給与改定については、組合本部とY1との間で団交を行ったものの交渉が決裂したことから、Y1において同年度の給与改定を行うこととし、各施設に対して、就業規則の改定手続を取るよう指示し、センターはこれに従って適切な手続を行ったものである。組合本部は同年度の給与改定に関して、不当労働行為救済申立てを行うなどしておらず、組合本部がY1との団交について不誠実であるとの認識を持っていないことは明らかである。

4 被申立人センターは、Y1が被申立人として追加される前、前記3(1)のY1の主張と同旨の平成15年(不)第15号事件に係る答弁書を当委員会に提出していたが、

その後は、Y1 がセンターの被申立人適格に関する主張を行っており、センターとしての主張は行っていない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 社保庁は、国家行政組織法第3条第2項及び厚生労働省設置法第25条第1項の規定に基づき設置された厚生労働省の外局である行政機関であって、政府が管掌する健康保険事業、船員保険事業、厚生年金保険事業及び国民年金事業を適正に運営することなどを任務としている。

(2) Y1 は、肩書地に本部を置き、健康保険及び厚生年金保険その他社会保険事業の円滑な運営を促進し、併せて、被保険者及び被扶養者の福祉を図ると共に、社会保障制度確立に資することを目的とする社団法人であって、国から委託を受けて健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づき設置された病院、診療所等の経営を行っており、本件審問終結時における職員数は、約21,000人である。

(3) センターは、健康保険法の規定に基づき国が設置し、Y1 が後記2(1)認定の経営委託を受けて経営を行っている健康保険診療所であって、政府管掌健康保険生活習慣病予防健診などの健康診断を行っており、本件審問終結時における職員数は、約40人である。センターの名称は、従前は「 Y3 」であったが、平成14年4月1日付けで「 Y2 」に変更された。

なお、センターに関しては、同17年9月30日までは健康保険法の規定により保険者の事務を行う社保庁長官が Y1 との経営委託の当事者となっていたが、同年10月1日からは P 法の規定に基づきセンターの土地及び建物が P (以下「機構」という。)に出資され、Y1 との経営委託の当事者は機構となっている。

(4) 組合は、健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づき設置された病院、診療所等で働く労働者で結成された組合本部の下部組織であって、センターで働く労働者によって構成されており、肩書地に事務所を置き、本件審問終結時における組合員数は6名である。

2 センターの運営に係る業務委託等について

(1) センターの経営委託契約について

平成12年10月26日付けで、センターの経営に関して、社保庁長官と Y1 会長との間で締結されていた「社会保険病院、診療所、介護老人保健施設及び看護専門学校経営委託契約書」(以下「経営委託契約書」という。)の内容は、次のとおりである。なお、経営委託契約書において、「甲」は社保庁長官を、「乙」は

Y1 会長を、「病院等」は健康保険病院、診療所等をそれぞれ示しており、また、センターの名称は、前記1(3)認定のとおり、経営委託契約書の締結時は「 Y3 」であったが、同14年4月1日付けで「 Y2 」に変更されている。

「第1条 甲は、別表に掲げる病院等（略）の経営を、乙に委託する。

第2条 乙は、前条により経営の委任を受けた病院等（略）の経営に関しては法令に定めるもののほか、この契約に定めるところにより行うものとする。

第3条ないし第6条 （略）

第7条 乙は、病院等（略）の業務が円滑かつ健全に行われるよう常にこれを指導監督し、及びこれに必要な指示を与えるものとする。

第8条 乙は、病院等に勤務する職員が、懇切丁寧な態度をもって病院等の利用者に接し、一致協力して、その職務を公正かつ能率的に行うよう、常にこれを指導し、その教養の向上に努めるものとする。

第9条 乙は、病院等（略）の経営に必要な経費につき、第13条の規定により国が負担するもの（略）を除き、これを負担するものとする。

第10条 乙は、病院及び診療所の経営につき、病院及び診療所ごとに特別会計を設け、原則として、それぞれの病院又は診療所の収入をもってその支出にあてるものとする。

2及び3 （略）

4 乙は、前3項に規定する各特別会計の効率的かつ安定的な経営に資するため、各会計間の調整及び共同事業を実施するための管理特別会計を設けることができる。

第11条及び第12条 （略）

第13条 病院等（略）の土地、建物及び工作物（建物及び工作物については国有財産であるものに限る。）の拡充及び維持管理のために必要な整備については、甲の負担において行うものとし、それ以外は原則乙の負担において行うものとする。

2 病院等（略）の機械器具のうち甲が必要と認めたものについては、甲の負担において整備するものとする。

第14条 乙は、病院等（略）の経営のため不動産を取得しようとするとき又は処分（売却、交換、譲与又は私権を設定することをいう。）しようとするときは、あらかじめ甲に協議するものとする。

第15条ないし第19条 （略）

第20条 乙は、国の財産である病院等（略）の土地、立木竹及び施設を、常に国

有財産及び国有物品の管理責任者と同様の注意をもって、その用に供するよう努めるものとする。

2及び3 (略)

第21条 乙は、病院の病院長、副院長及び事務長(略)の任命(任命時の給与の決定を含む。)、昇格、解職及び懲戒については、甲に届け出るものとする。

ただし、病院長(略)については、あらかじめ甲と協議するものとする。

第22条 乙は、毎会計年度開始前に、病院等(略)の特別会計並びに管理特別会計の予算を作成し、特別会計の予算は地方社会保険事務局長に、管理特別会計の予算は甲に、それぞれ承認を受けるものとする。

2 乙は、前項の予算を変更しようとするときは、変更後の予算を作成し、あらかじめ地方社会保険事務局長又は甲に、それぞれ承認を受けるものとする。

第23条 乙は、毎会計年度、病院等(略)の特別会計並びに管理特別会計の決算を行い、財産目録、貸借対照表、損益計算書、資金実績表、剰余金処分計算書又は損失金処理計算書及び附属明細書(以下単に「財務諸表」という。)を作成し、翌年度の6月末日までに特別会計に係る財務諸表は地方社会保険事務局長に、管理特別会計に係る財務諸表は甲に、それぞれ提出するものとする。

第24条 乙は、病院等(略)の運営に関し、次の事項について規程を定めるものとする。

- 一 組織及び就業規則に関する事項
- 二 会計に関する事項
- 三 給与及び退職手当に関する事項
- 四 旅費に関する事項
- 五 文書の保存に関する事項
- 六 その他甲が必要と認める事項

2 乙は、前項に掲げる諸規程を制定し、又は改正したときは、すみやかに甲又は地方社会保険事務局長に届け出るものとする。

第25条 乙は、甲から病院等(略)に関する調査、研究又は報告を求められたときは、すみやかに調査し、研究し、又は報告するものとする。

第26条 甲又は地方社会保険事務局長は、病院等(略)に関する帳簿、書類を検査し、又は病院等(略)の経営の状況につき実地に監査を行うことができる。

2 甲は、第10条による管理特別会計について、実地に監査を行うことができる。

第27条 乙は、この契約に基づき委託された病院等(略)の経営権を第三者に譲渡し、又はその名義を第三者に貸与してはならない。

第28条 乙は、この契約に定めるもののほか、甲の指示する方針に従い、病院等

(略)を経営するものとする。

第29条 甲は、乙がこの契約に違反した場合は、いつでもこの契約を解除することができる。

第30条 (略)

第31条 この契約の有効期間は、平成12年10月26日から平成13年3月31日までとする。ただし、期間満了の日の1箇月前までに甲又は乙から解除の意思表示がないときは、期間満了後1箇年間順次この契約を継続するものとする。

別表(第1条関係)

○病院(診療所)

	名称	所在地
1	ないし52 (略)	(略)
53	Y 3	大阪府大阪市福島区
54	ないし57 (略)	(略)

○介護老人保健施設(略)

○看護専門学校(略)

(2) センターの所務及び職員の任免について

ア Y 1 が定める「社会保険病院等組織規程」には、次のとおり定められている。なお、「会長」は、Y 1 会長を示している。

「第1章及び第2章 (略)

第3章 健康保険診療所

第11条 健康保険診療所(略)に診療所長及び事務長を置く。

2 診療所長は、会長の指揮監督を受け、所務を総理し、職員を指揮監督して、診療所の適正な運営を図らなければならない。

3 事務長は、診療所長を補佐する。

第4章及び第5章 (略)

第6章 職員の任免

第24条 職員は、会長がこれを任免する。ただし、病院長、副院長、事務局長、看護局長、事務局次長、看護局次長、診療所長、事務長、老健施設長、副施設長、看護学校の副学校長及び教務部長を除く職員の任免については、会長は病院長、診療所長、老健施設長及び学校長(以下「施設長」という。)にそれぞれが総理する施設の職員にかかる権限を委任する。

2及び3 (略)

第25条 (略)

第7章 (略)

イ センターの職員は、センターで事務長などの面接を受けて採用され、辞令は「 Y 2 所長名」で交付されている。

ウ 後記5(3)認定のとおり、社会保険病院等の職員の月額賃金の額及び一時金の支給基準については組合本部と Y 1 間で交渉が行われるが、センター職員の一時金の支給割合その他の労働条件等については、組合とセンターとの間で交渉が行われ、協定が締結されていた。

3 勤務時間の変更提案等について

- (1) 組合とセンターは、完全週休二日制の実施に伴い、平成5年3月19日付けの協定書（以下「5年協定書」という。）を締結した。5年協定書には、変更後の勤務時間は始業時刻午前8時40分、終業時刻午後5時00分、休憩時間は午前11時30分から午後0時15分と午後0時15分から午後1時00分の交代制として各45分とする旨記載されていた。
- (2) 平成9年4月から、センターは、始業時刻前から健診業務等を行った場合に、勤務時間が8時間を超え、1時間の休憩時間を取得することから、こういった場合には、始業時刻前の時間外勤務内で15分間の休憩を取得したとして、事務処理をするようになった。
- (3) 組合はセンターに対し、平成13年5月9日付け文書及び同月22日付け文書にて、1日の勤務時間が8時間以上の場合には1時間の休憩を保障し、休憩の取得の徹底を図るよう、申し入れた。
- (4) センターは、平成13年5月25日支給の平成13年4月分賃金から、始業時刻前に時間外勤務を行った場合に、この時間外勤務内に15分間の休憩を取得したとする取扱いを休止し、この15分間の勤務に相当する賃金も支払うこととして賃金を算出した。
- (5) 平成13年5月29日、組合とセンターは、1日の勤務時間が8時間以上になることが明らかな場合の休憩時間について、始業時刻前に時間外勤務を行った場合は、昼の休憩時間を1時間取得し、終業時刻後に時間外勤務を行う場合は、終業時刻から時間外勤務終了までの間に15分間休憩することを内容とした「確認事項（メモ）」と題する同日付け書面（以下「13年確認書」という。）を取り交わした。
- (6) 平成13年8月9日、組合とセンターとの間で団交が開催され、組合は、平成13年3月分以前の賃金についても、始業時刻前の時間外勤務の際に15分間の休憩を取得したとする取扱いによって時間外勤務手当の未払部分があるとして、これを支払うことを要求した。さらに、組合は、センターあての同月20日付けの文書にて、平成9年4月分まで遡及して時間外勤務手当の未払部分を支払うよう要求した。

(7) 平成13年9月14日、センターは組合に対して、「 X 1

」と記載した同日付け文書（以下「13.9.14申入書」という。）を送付し、休憩時間の適正化のため同14年4月1日から勤務時間を変更し、13年確認書を解約することを申し入れるとともに、勤務時間の変更に伴う就業規則の改正後に平成11年4月分から同13年3月分について時間外勤務手当の未払部分を支払う旨回答した。

13.9.14申入書により申し入れられた勤務時間は、始業時刻午前8時25分、終業時刻午後5時00分、休憩時間は午前11時00分から午後0時00分、午前11時30分から午後0時30分、又は午後0時00分から午後1時00分、の三交代制として各1時間とするというものであった。

(8) 平成13年9月14日、センターは、「職員の皆様へ」と題する同日付けの書面（以下「9.14お知らせ」という。）を掲示板に掲示した。この書面には、組合から平成9年4月分から同13年4月分の賃金について時間外勤務手当の未払部分を支払うよう要求があり、センターの調査の結果、休憩時間の設定が不明確で休憩が取得できていない場合もあったとした上、センターは休憩時間の適正化のため同14年4月1日から勤務時間を変更すること等を組合に申し入れたので、ご協力とご理解をお願いするとされており、併せて、申入れの内容として、13.9.14申入書に記載されたのと同じ勤務時間等が記載されていた。

(9) 平成13年9月25日、組合とセンターとの間で団交が開催され、組合は、13年確認書を解約し、勤務時間を変更した後に時間外勤務手当の未払部分を支払うとするセンターの提案には応じられない旨述べた。

(10) 平成13年10月3日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、時間外勤務手当の未払部分の清算は、平成11年4月分から同13年3月分として、同月31日までを目処に支給する旨回答した。なお、同月25日、センターは対象者全員に対して、平成11年4月分から同13年3月分の時間外勤務手当を清算し、支給した。

(11) 平成13年10月3日、センターは組合に対して、前記(10)記載の文書とは別に「申し入れ書」と題する同日付け文書（以下「13.10.3申入書」という。）を送付し、13年確認書を解約し、同14年4月1日付けで勤務時間を変更し、就業規則を改正することを、再度申し入れた。この文書に記載された改正後の勤務時間等は、13.9.14申入書に記載されたものと同様であった。

(12) 平成13年10月4日、組合はセンターに対して、同日付け抗議文を送付した。なお、この抗議文の文面には、13.10.3申入書について、「明らかに労基法、労組法違反である。断固抗議すると同時に直ちに撤回せよ。」とのみ記載されていた。

(13) 平成13年10月16日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、13.10.3

申入書の申入れ内容は労働条件にかかわる事項であるとして、団交を申し入れた。なお、団交日程については、打ち合わせたい旨記載されていた。また、この文書の交渉事項の欄には、「①就業規則の改正について、②確認事項の解約について」と記載されていた。

(14) 平成13年10月23日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、勤務時間の変更問題を議題とする団交の開催について、組合から日程について未だ返答がないとして、至急、回答するよう求めた。

(15) 平成13年11月8日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、センターが再三にわたり勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れているにもかかわらず、組合から日程について未だ返答がないとして、至急回答するよう、再度求めた。

(16) 平成13年11月13日、組合はセンターに対して、同日付け抗議文を送付し、センターが9.14お知らせを未だ掲示板に掲示していることについて、労働条件の改悪を決定事項として通知しており、これまでの交渉経過を踏みにじるものであり、組合と協議をしないことを前提とした労働基準法及び労働組合法違反であるとして抗議し、センターに対して、交渉の意思があるのであれば、掲示内容を撤回し、謝罪文を提出するよう求めた。

なお、これ以前に、組合は9.14お知らせの掲示について抗議したことはなかった。

(17) 平成13年11月19日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、組合が未だ団交日程について回答せず、9.14お知らせが掲示されていることを理由に交渉に応じないことは遺憾であるとしながら、9.14お知らせを撤去し、平成13年度年末一時金を議題として既に開催が予定されている同月22日の団交で、勤務時間の変更問題についても協議する考えである旨通知した。

なお、センターは同月19日、9.14お知らせを撤去したが、結局、同月22日の団交で、勤務時間の変更問題についての協議はなされなかった。

(18) 平成13年11月29日、組合とセンターとの間で団交が開催され、冒頭、センターは同日付け文書を交付し、午後8時を目処に平成13年度年末一時金についての協議を終え、その後、勤務時間の変更問題について協議することを申し入れたが、午後9時頃まで同一時金についての協議が行われ、勤務時間の変更問題についての協議はなされなかった。

同年12月3日、組合とセンターとの間で団交が開催され、開始後1時間程度で、組合は同一時金についての交渉を打ち切る旨述べた。センターは、引き続き、勤務時間の変更問題についての協議を申し入れたが、組合は応じなかった。

(19) 平成13年12月6日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、センターが再三にわたり勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れているにもかかわらず、未だ交渉が行われず、平成13年度年末一時金の問題が解決しないことを理由に組合が交渉を拒否し続ける態度をとっているのは遺憾であり、このまま、組合が協議を拒否し続ければ、センターはセンターの責任において勤務時間を変更せざるを得ないとするとともに、同月12日までに団交日程を申し出るよう求めた。

同日、組合はセンターに対して、組合本部と連名の同日付け文書及び組合単独名の同日付け文書を送付し、平成13年度年末一時金に関して抗議した。なお、組合本部と連名の文書には、組合本部と Y1 間の協議が合意に至らないまま、同一時金の支給基準を引き下げたこと等について抗議し、同月10日に支給される同一時金は内金として受領する旨記載されており、組合単独名の文書には、団交においてセンターは長時間沈黙し、さらに支給日までは団交に応じないと発言する等、実質的には団交拒否を行っているとしてこれに抗議する旨記載されていた。

なお、同月10日、センターはセンター職員に対して、センターの回答額どおりの算出方法で同一時金を支払った。

(20) 平成13年12月11日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、組合は、平成13年度年末一時金及び勤務時間の変更問題等について団交を申し入れているが、センターは団交を拒否し続けているとして、センターに団交に応じる意思があるならば、組合の同月6日付けの文書に対する回答を同月12日中に文書で提出するよう求めた。

同月12日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、センターが再三にわたり勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れ、同月6日には抗議文を提出しているにもかかわらず、未だ交渉が行われず、平成13年度年末一時金の問題が解決しないこと等を理由に組合が交渉を拒否し続ける態度をとっているのは遺憾であり、このまま組合が協議を拒否し続ければ、センターは、センターの責任において勤務時間を変更せざるを得ないと、再度通告するとともに、同月14日までに団交日程を申し出るよう求めた。

同月21日、組合とセンターとの間で団交が開催されたが、勤務時間の変更問題について具体的協議はなされなかった。

(21) 平成14年1月23日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、同13年12月21日の団交において、組合は、①所長の医療に対する姿勢に問題がある、②センターは勤務時間の変更を強行することを前提に、不誠実団交を行っているとして、それぞれ追求し回答を求めたとして、これらのことについて文書回答するよ

う求めた。

- (22) 平成14年1月30日、センターは組合に対して、同日付け回答書を送付し、①所長の医療に対する姿勢の件は、団体交渉事項に当たらないのであるから、組合の申入れには応じない、②センターは勤務時間の変更問題については、今後も組合と協議する予定であり、その協議の中で議論したいと考えており、事前に文書回答するつもりはない旨回答した。

同日、組合とセンターとの間で事務折衝が行われ、組合が上記のセンターの回答書に関して、実質的に団交の拒否に当たると主張し、就業規則改正の申入れの撤回を求めたのに対し、センターは、交渉拒否はしておらず、協議もなされていないのに、譲歩や撤回はできない旨返答した。

- (23) 平成14年2月19日から同年3月15日の間に、組合とセンターとの間で事務折衝が4回開催されたが、団交日程の設定を求めるセンターに対して、組合は組合本部に相談しており、その回答があるまで日程を決められないと回答するなどし、結局、団交日程は設定されなかった。

平成14年3月15日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、同年4月1日実施で勤務時間の変更を提案していたが、実施時期は変更する予定であると付記した上で、同年3月19日までに団交日程を申し出るよう求めた。

同月22日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、勤務時間の変更は労使協定違反であるという観点から、組合本部に全国の動向の調査を依頼しており、その調査結果が出次第、団交に応ずる旨回答した。

- (24) 平成14年3月28日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、センターはこれまでセンター側の都合により、仕事はずしを行ってきた労働者に対して、まるで当該労働者の責任であるかのように決め付けた上で、何の説明や研修もしないまま、業務を拡大し、その内容を変更する指示を行った等として、団交を申し入れた。

- (25) センターは、前記1(3)認定のとおり、平成14年4月1日付けで、名称を「
Y3」から「
Y2」に変更した。

- (26) 平成14年4月9日、組合とセンターとの間で事務折衝が行われ、センターは同年3月28日付けで組合から申入れのあった団交において、勤務時間の変更問題も併せて協議したい旨述べたが、組合は組合本部から連絡がないので応じられない旨回答した。

同年4月19日、組合とセンターとの間で団交が開催され、センターは、再度勤務時間の変更問題についての協議を行うよう申し入れたが、組合は応じなかった。なお、この団交において、センターは、センターの名称変更に伴う労働条件の変更は

ない旨発言した。

(27) 平成14年5月23日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、センターは名称変更について同年4月19日の団交においても組合と協議しないばかりか、同月1日に遡及して強行しようとしているとして、名称変更を口実とした労働条件の変更は一切認めない旨通告した。

(28) 平成14年6月17日及び同月25日、組合とセンターとの間で団交が開催され、センターは勤務時間の変更問題について協議を行うよう申し入れたが、組合は、名称変更に伴う労働条件の変更はない旨の文書回答がない限り勤務時間の変更問題についての協議は始められない旨主張し、協議はなされなかった。

(29) 平成14年8月19日、センターは組合に対して、同日付け文書（以下「8.19申入書」という。）を送付し、センターが再三にわたり勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れているにもかかわらず、未だ、実質的な交渉が行われておらず、このままの状態が続くと、センターはセンターの責任において勤務時間を変更せざるを得ないとするとともに、早急に団交日程を回答するよう求めた。

なお、この文書には、団交議題として下記のとおり記載されていた。

「1 平成13年10月16日付申し入れ事項

①勤務時間の変更に伴う就業規則の改正について

②確認事項の解約について

(30) 平成14年9月2日、組合はセンターに対して、同日付け抗議文を送付し、8.19申入書に対して、①8.19申入書において、センターは再三にわたり交渉の申入れをしているとしているが、「 Y 2 」から組合に対して申入れがあったのは今回が初めてである、②8.19申入書は、労働条件の改悪の強行が前提にあり、団交を形骸化し、実質的には団交を拒否する内容であって、認められない、③8.19申入書は、センターが名称変更に伴う労働条件の変更は一切ないと明言し、労使で確認してきたことに違反している、と主張し、8.19申入書をただちに撤回し、謝罪することを求めた。

(31) 平成14年10月11日、センターは組合に対して、同日付け文書（以下「10.11申入書」という。）を送付し、センターが再三にわたり勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れているにもかかわらず、未だ、団交日程の回答がなく、同月25日までに団交ができない場合には、センターはセンターの責任において勤務時間等を変更せざるを得ないとするとともに、早急に団交日程を回答するよう求め、併せて、実施時期は同15年4月1日を予定している旨申し入れた。

なお、センターは同文書において、組合の同14年9月2日付け抗議文について、センターとしては何ら抗議を受ける行為をしておらず、8.19申入書を撤回する意

思はない旨回答した。

(32) 平成14年10月25日、組合とセンターとの間で勤務時間の変更問題を議題とする団交（以下「10.25団交」という。）が開催された。

センターが冒頭、同13年10月に、昼の休憩を1時間とし朝の始業時間を15分早める旨提案したが、具体的には交渉がなされないままであって、センターとしては放置できないので協議を行いたい旨述べたところ、組合は、昨年の申入れ文書は同14年4月1日実施とされており、申入れ事項の文言も昨年は「就業規則の改正について」であったが、8.19申入書では「勤務時間の変更に伴う就業規則の改正について」と異なっていることなどから、8.19申入書は新たな提案であって、名称変更と同時になされており、これまでセンターが名称変更に伴う労働条件の変更は一切ないと明言し、労使で確認してきたことに違反している旨主張した。センターは、提案内容は昨年の13.10.3申入書の内容と同様であって、以前からの懸案事項であり、名称変更と勤務時間の変更は無関係である旨述べたが、組合は、8.19申入書は新たな提案であって、名称変更に伴いなされたものである旨繰り返し主張した。

また、センターが、いつまでも交渉できないならばセンターの責任で勤務時間の変更等を実施せざるを得ない旨述べたところ、組合は強行実施するために団交するのかと問うた。それに対し、センターが実施したいから団交をしたいという趣旨である旨述べたところ、組合は、センターの態度は団交してもしなくても勤務時間を変更するというものであって、これでは団交に当たらないと主張した。

さらに、センターが、団交において協議すべき問題点が組合にもあるのではないかと発言したところ、組合は、センターは実施すると言っているのだから、問題点をあげるような状況ではない旨述べた。さらに、センターが、組合はイエスカノーかしかかないのだなと発言したところ、組合が、話し合いはするし、いろいろな案があるかもしれない旨返答したため、センターは案があるなら提出するようにと述べた。結局、センターは組合に対して、勤務時間の変更問題について要求書を出すよう求め、今回は建設的な協議を行いたいとして、次回の団交日程は改めて連絡する旨述べて団交は終了した。

なお、同年10月25日、組合はセンターに対して、同日付け抗議文を手交し、①センターの名称変更に伴い労働条件を改悪する申入れがなされたことは、センターが名称変更に伴う労働条件の変更は一切ないと明言し、労使で確認してきたことに違反している、②センターが10.11申入書で、センターはセンターの責任において勤務時間等を変更せざるを得ない等としていることは、労働条件改悪の強行が前提となっており、明らかな不当労働行為であるとして、抗議した。

(33) 平成14年11月1日、組合とセンターとの間で事務折衝が開催され、センターは組合に対して、同日付け文書を手交し、同月20日までに勤務時間の変更問題について団交を開催したいとして、同月11日から同月20日の間で5日の候補日を示した上で、団交日程を回答するよう求めた。

同月6日から同月26日の間に、組合とセンターとの間で4回の事務折衝が開催されたが、センターの求めにもかかわらず、組合は団交日程を回答しなかった。なお、同月26日に開催された事務折衝において、センターは組合に対して、組合から平成14年度年末一時金を議題とする団交を同月29日に開催したい旨の申入れがあったので、この団交で勤務時間の変更問題についても協議することを申し入れた。

(34) 平成14年11月29日、組合とセンターとの間で団交が開催された。冒頭、センターは組合に対し、勤務時間の変更問題を先に協議するよう申し入れたが、組合は平成14年度年末一時金を先に交渉するべきであると主張した。結局、この団交においては、後記6(11)のとおり、同一時金について協議が午前3時頃まで行われ、勤務時間の変更問題は協議されなかった。終了直前に、センターは、次回団交では勤務時間の変更問題を先に協議するよう申し入れたが、組合は同一時金について誠意ある回答があるか否か次第である旨返答した。

(35) 平成14年12月4日及び同月5日、組合とセンターとの間で団交が開催された。センターは勤務時間の変更問題を協議するよう求めたが、組合は応じず、勤務時間の変更問題は協議されなかった。

(36) 平成14年12月16日、組合とセンターとの間で事務折衝が開催され、センターは組合に対して、同日付け文書（以下「14.12.16解約通知書」という。）を手交し、①センターが再三にわたり勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れているにもかかわらず、組合は実質的な協議に入ろうとする姿勢さえみせず、徒に日時を経過するに至っており、組合と協議により合意を見出すことは不可能であるとして、センターの責任において同15年4月1日を目処に勤務時間を変更する予定であること、②13年確認書を同15年3月31日をもって解約すること、を通知した。なお、14.12.16解約通知書には、組合から勤務時間の変更問題についての団交の申入れがあれば、センターは今後も協議に応じる意向である旨付記されていた。

(37) 平成14年12月19日、組合はセンターに対して、同日付け抗議文（以下「14.12.19組合抗議文」という。）を送付し、センターこそが団交拒否を行っており、労働条件改悪の強行と13年確認書の一方的破棄は明らかに労働基準法及び労働組合法に違反しているとして抗議するとともに、13年確認書の解約通知を撤回し、団交

に応じるよう申し入れた。

- (38) 平成15年1月14日、センターは組合に対して、同日付けで14.12.19組合抗議文に対する抗議文（以下「15.1.14センター抗議文」という。）を送付し、センターが13.10.3申入書の申入れ事項に基づき同13年10月16日以降何度も団交を申し入れたにもかかわらず、組合は実質的な交渉に入ろうとする姿勢を欠いており、当初の実施日を1年延長した後も、その姿勢に変わりがなかったため、センターは交渉の進展が望めないと判断して13年確認書の解約を通知したものであると反論するとともに、センターは今後も交渉を継続する意思がある旨通知した。

同日、センターは組合に対して、上記とは別の同日付け文書を送付し、勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れるとともに、同月17日までに団交日程を通知するよう求めた。

- (39) 平成15年1月30日、組合とセンターとの間で団交が開催された。組合は、①センターの文書には勤務時間の変更等を実施する旨記載されており、センターは協議を求めるのではなく、実施を通告しており、この態度は問題である、②勤務時間の変更は、センターが名称変更に伴う労働条件の変更は一切ないと明言し、労使で確認してきたことに違反している、③一時金について、センターから明確な回答がなかったため、勤務時間の変更問題についての協議に入れなかった、等と主張したが、勤務時間の変更に関する具体的な問題点の指摘等はなされなかった。

なお、組合は14.12.16解約通知書の撤回を求めたが、センターはこれに応じなかった。

- (40) 平成15年2月17日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、団交を申し入れた。なお、この文書の文面には、「早急に団体交渉に応じるよう申し入れる。」とのみ記載されており、具体的な議題の記載はなかった。

同月20日、組合とセンターとの間で団交が開催されたが、勤務時間の変更問題についての協議はなされなかった。

- (41) 平成15年2月28日、センターは組合に対して、同日付け通告書（以下「15.2.28通告書」という。）を手交し、センターが再三にわたり団交を申し入れたにもかかわらず、組合は実質的な交渉に入ろうとする姿勢を欠いており、13年確認書の解約通知後もセンターは交渉に誠実に応じるよう求めたが、組合の姿勢に変わりがなかったため、センターの責任において同15年4月1日から勤務時間を変更する旨通告した。なお、この文書には、組合からの申入れがあればセンターは今後も協議に応じるつもりである旨付記されていた。また、改正後の勤務時間等として、13.9.14申入書に記載されたものと同様の記載がなされていた。

- (42) 平成15年2月28日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、団交を申

し入れた。なお、この文書の文面には、「早急に団体交渉に応じるよう申し入れる。」とのみ記載されており、具体的な議題の記載はなかった。

(43) 平成15年3月3日、センターは、「職員の皆様へ」と題する書面を掲示板に掲示し、同年4月1日から勤務時間を変更する旨通知した。なお、この書面には、変更後の勤務時間として、13.9.14申入書に記載されたものと同じ勤務時間等が記載されていた。

(44) 平成15年3月5日、組合とセンターとの間で事務折衝が開催され、組合は団交に所長が出席することを求めたが、センターは、所長は体調不良であって出席できないとして、事務長が出席すれば問題がない旨返答した。

(45) 平成15年3月12日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、①15.2.28通告書は労使で団交において確認した事実と反している上、同年2月20日の団交でセンターが「組合との合意なしに労働条件の一方的な変更はしない」と確約したことにも反している、②センターは一貫して団交を拒否しており、組合からの団交申入れに対しても、所長の病気を理由に団交拒否を続ける一方、所長名で労働条件を改悪し、労働協約を破棄しようとしている、として抗議し、14.12.16解約通知書及び15.2.28通告書を撤回するとともに、団交に応じるよう申し入れた。

(46) 平成15年3月13日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、同日、センターが組合に対して、今週中は団交に応じられないと回答したことにに関して、センターは14.12.16解約通知書による解約通知から90日が経過することにより協約が解約となることをねらって団交拒否をしている、として抗議し、同月14日までに団交に応じないのであれば、14.12.16解約通知書及び15.2.28通告書を撤回した上で、団交に応じるよう申し入れた。

(47) 平成15年3月14日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、①団交日程については、センターは、同月13日に、組合に対して、同月18日から同月20日の間で調整するよう申し入れている、②14.12.16解約通知書及び15.2.28通告書は現段階で撤回する意思はない、③同年2月20日の団交でセンターが「組合との合意なしに労働条件の一方的な変更はしない」と確約した事実はない、と回答した。

(48) 平成15年3月18日、組合とセンターとの間で団交が開催された。この団交に所長が出席しなかったところ、組合は団交に所長が出席しなかったことは不誠実団交であると主張した。また、組合は、14.12.16解約通知書及び15.2.28通告書の撤回を求めたが、センターはこれらを現段階で撤回する意思はない旨返答した。

(49) 平成15年3月24日、組合は、大阪府地方労働委員会（平成17年1月1日付けで「大阪府労働委員会」に名称変更。以下、名称変更の前後を問わず「当委員会」

という。) に対して、14. 12. 16解約通知書及び15. 2. 28通告書の撤回並びに同月12日及び同月13日の組合からの団交申入れに対する誠実応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成15年(不)第15号)を行った。

(50) 平成15年3月26日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、センターは一貫して不誠実団交を行っており、14. 12. 16解約通知書及び15. 2. 28通告書をもって一方的に労働条件を改悪することは不当労働行為に該当する、として抗議するとともに、勤務時間の変更問題について団交に応じるよう申し入れた。

(51) 平成15年3月31日、センターは組合に対して、同日付け文書を送付し、15. 2. 28通告書により通告した勤務時間の変更の実施時期を当分の間延期し、新たな実施時期までの間は現行の勤務時間とする旨通知した。なお、この文書には、新たな実施時期は後日センターが提案する旨付記されていた。

同日、センターは、「職員の皆様へ」と題する書面を掲示板に掲示し、勤務時間の変更の実施を延期する旨通知した。

(52) 平成15年3月31日、センターは組合に対して、前記(51)記載の文書とは別の同日付け文書(以下「15. 3. 31解約通知書」という。)を送付し、5年協定書の勤務時間に関する協定事項を同年6月30日付けをもって解約することを通知した。

(53) 平成15年3月31日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、センターは組合の団交申入れに対して、正当な理由なく団交を拒否した上、団交を引き延ばし一方的に労働条件を改悪しようとしているとして抗議した。

(54) 平成15年3月31日、組合とセンターとの間で団交が開催された。組合は、センターは勤務時間の変更に関して、既に決定した事項について形式的に協議を申し入れており、この対応は不誠実であると主張した。組合は14. 12. 16解約通知書の撤回を再度求めたが、センターは現段階では撤回の考えはない旨返答した。

団交終了直前に、組合はセンターに対して、前記(53)記載の文書とは別の同日付け文書を手交し、センターは組合を敵視し、組合つぶしの目的で、一貫して不誠実団交を行い、組合と協議することなく、一方的に労働協約の破棄を強行しているとして、抗議した。

(55) 平成15年4月17日、組合は、当委員会に対して、15. 3. 31解約通知書の撤回及び同年3月26日の組合からの団交申入れに対する誠実応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て(平成15年(不)第22号)を行った。

なお、本件審問終結時、組合員らの勤務時間は変更されておらず、従前のままである。

4 組合員5名に対する対応等について

(1) E 組合員について

ア センターにおいて事務職として勤務している E 組合員は、昭和55年12月の組合結成以来の組合員であって、支部長等の役員を歴任している。

イ 昭和57年4月5日、E 組合員は健診業務から会計窓口、医事事務部門に担当替えになった。

ウ 平成10年4月5日、E 組合員は主に政府管掌生活習慣病予防健診についての事務を行う健診事務係へ異動になり、電話及びファックスを用いて、健診申込者の受診日を調整、決定する健診予約受付を担当することになった。なお、同年3月31日、従前、健診予約受付を担当していた嘱託職員が退職した。

エ 平成14年12月頃、E 組合員が担当する健診予約受付業務はコンピュータ化されていなかった。なお、平成15年(不)第55号事件申立て以後の同15年12月頃から、E 組合員は健診予約受付に加えて、健診当日に各受診者を確認の上、受診番号を付与し、身長・体重の計測等をする検査受付も担当するようになり、コンピュータを操作するようになった。

オ 平成17年4月頃には、健診事務係には E 組合員、G 組合員及び A 組合員を含む正職員8名と派遣社員4名が所属していた。各職員はそれぞれ主担となる業務を受け持っており、業務は固定されていた。

カ E 組合員の席のそばにはコピー機があるが、センターの別の階で勤務している H 組合員がこのコピー機を使って、ほぼ毎日、十数枚のコピーをするため、F 係長は H 組合員に対して同じ物をコピーしているのか尋ねたところ、H 組合員は肯定したので、F 係長は同じ物を大量にコピーするのであれば、印刷した方が経費が安くなるので、そのことを検討するよう求めたことがあった。

(2) G 組合員について

ア G 組合員は、センターにおいて事務職として勤務している。

イ G 組合員は、平成4年1月31日から同5年1月30日まで、子どもの病気を理由に休職していたところ、同月27日、センターを訪問し、センターの事務長等と上記の休職期間以降のことについて協議をした。その際、G 組合員が同月31日以降も子どもの介護が必要である旨述べたところ、事務長はそれならば退職になる旨返答した。

ウ 平成5年1月27日、G 組合員は組合に加入し、同月29日、組合は G 組合員の処遇に関してセンターに団交を申し入れ、同日、組合とセンターとの間で団交が開催された。同年2月2日、センターは同年1月31日付けで G 組合員に対して復職を命じる辞令を交付した。

エ G 組合員が組合に加入する以前の平成4年1月の G 組合員の昇給は、出

勤日数が昇給基準を満たさないとして、実施されなかった。

オ G 組合員は、休職以前には、医師が健診の結果を記入した所見用紙に従い、受診者あての通知文書を作成する業務を担当していたが、復職後は、受診者が二次検査等で来所する場合に備えて、検査データや検査の判定区分が記載された結果票を当該受診者のカルテに糊で貼り付ける業務を担当することになった。なお、G 組合員が休職以前に担当していた通知文書の作成業務は、検査室の業務に移管になった。

カ 平成10年頃から、G 組合員は、3階の健診受付窓口にて各受診者に対する検査受付も担当するようになった。なお、同14年12月頃には、2階の執務室にG 組合員用の執務机は置かれなくなった。

キ 健診事務係に所属する職員のみならず健診に携わる各部署の職員を対象とした連絡会議は、平成13年以降には開催されていない。なお、健診事務係の職員を対象とする連絡会議は、概ね月に1回程度開催されている。

(3) A 組合員について

ア A 組合員は、センターにおいて事務職として勤務している。遅くとも平成9年にはA 組合員は組合に加入し、同14年9月から本件審問終結時に至るまで、支部長に就いている。

イ センターは健診車で事業所へ赴き健康診断を行う出張健診を月に10回程度行っているが、健診事務係の職員も1名程度同行し、検査受付等を担当している。健診事務係では、出張健診においては重い機材を健診会場まで運搬する必要があることを理由に女性職員には出張健診を割り当てておらず、これ以外に各職員の業務分担や出張健診先からの要望等を考慮して、出張健診に同行する職員を決定している。

平成14年頃には、E 組合員、G 組合員及び組合員ではない1名の職員には出張健診が割り当てられておらず、A 組合員を含む5名の職員に出張健診が割り当てられているが、A 組合員と組合員ではないN（以下「N 職員」という。）に出張健診が割り当てられる頻度は他の職員に比べ少なかった。ただし、出張健診に伴い自動車の運転が必要となる場合があることから、運転が可能かを尋ねたところ、A 組合員及びN 職員は運転には自信がない旨回答したことがあった。また、この2名に関しては、出張健診先の事業所から健診業務に関するクレームを受けたことがあった。

なお、出張健診に同行するとそれに伴う手当が支給される。

(4) J 組合員について

ア J 組合員は、センターにおいて看護師として勤務している。

- イ 平成13年3月、J 組合員は、センター職員の親睦を目的とする団体である X2 を自主的に脱退した。
- ウ 平成13年11月頃、J 組合員は胃カメラ室にて、医師とともに受診者の胃の組織を切除し検査する作業に携わっていた。J 組合員が受診者の胃の組織を保存液中へ移す作業を行った際、当該受診者について2個の検体を採取したところ、保存液中には1個の検体しか入っておらず、後に残り1個の検体は汚物入れから発見されるという事態が発生した。この後、J 組合員は胃カメラ室の担当からはずれることになった。
- エ 平成14年4月5日、J 組合員は眼底検査及び骨密度検査を担当していた。同日、健診を担当する看護師による会合が開催され、眼底検査の所で多くの順番待ちが生じていることが取り上げられた。この後、J 組合員は眼底検査及び骨密度検査の担当からはずれ、採血、視力測定等を担当することになった。なお、センターにおいては、健診を担当する看護師全員または健診の特定の分野を担当する看護師のみを対象として、業務上の問題点等を伝達し、話し合う会議が必要に応じ開催されている。
- オ 平成14年9月20日、当時の健診では採血の次に視力測定を行っていたが、視力測定を担当していた J 組合員が止血確認も行うことになっていたところ、採血による異常を訴えていない受診者を含めすべての受診者に対して、口頭で採血による痛みの有無等を尋ね、確認を行ったため、視力測定の所で多くの順番待ちが生じ、K 主任から注意された。なお、当時、採血による異常を訴えていない受診者に対する止血確認は、口頭確認までは行わず、観察することとされていた。
- カ 平成14年12月20日、J 組合員は注射を行った時間等を連絡する等、放射線技師との連携の必要な注腸検査を担当していたが、注射を受けた受診者の体調が悪化し、その手当を行い、注射を行った時間等について放射線技師へ連絡をする必要があったところ、これを行わなかったため、放射線技師から K 主任に対して、連絡がないことについて電話で苦情が寄せられた。結局、同日中は J 組合員に K 主任が付き添って注腸検査が実施されたが、同15年1月から J 組合員は注腸検査からはずれることになった。
- キ 平成15年1月頃、採血を担当していた J 組合員は、受診者の本人確認を十分に行わないまま別の受診者であることに気づかず、採血を行った。このことを指摘された J 組合員は、既に採血を受けた受診者に対して、再度、採血を行い、後に受診者より苦情があった。
- ク 平成15年1月某日午後1時頃、J 組合員が通院のため、早退しようとした

ところ、K 主任から呼び止められて早退理由などを尋ねられた。

ケ 平成15年2月頃から、J 組合員は、出張健診の対象からはずされるようになった。出張健診には、看護師は2名で同行することになっていたが、従前、J 組合員が出張健診に行った際に、機材の持ち運びや設置業務は全職員で行う必要があるところ、他の職員と連携することは苦手なので連携の必要な業務はしない旨述べ、同行したもう一人の看護師が連携の必要な業務を一人で担当したことがある。

コ 平成15年4月2日、J 組合員は骨密度検査のみを担当することとされた。骨密度検査は一人当たり検査に2分程度を要するが、受診者は多い日で10人程度であった。なお、J 組合員が業務中に他の看護師に対して、「視力測定をさせてください」、「子宮がんの説明業務があれば、させてください」等と求めたことがあったが、K 主任は、指示があるまでは骨密度検査をしてくださいと返答した。

サ 平成15年6月頃、J 組合員は勤務時間中に1日3時間程度休憩所（レストスペース）で過ごすことがあり、他の看護師から持ち場である骨密度検査の所定の場所に戻るよう求められたことがあった。また、健診担当の看護師全員がカルテに検査データを貼り付ける業務を担当することになっていたが、J 組合員がこの業務を健診の行われる時間帯に行っていたところ、K 主任から検査データを貼り付ける業務は受診者を検査している時間帯には行わず、検査業務が終わってからするよう指示されたことがあった。

シ 平成15年7月4日、J 組合員は組合に加入した。

(5) H 組合員について

ア センターにおいて臨床検査技師として勤務している H 組合員は、昭和55年12月の組合結成時に組合に加入したが、同58年に、一旦組合を脱退し、その後後記ケのとおり、平成9年9月29日、再度組合に加入した。なお、H 組合員は検査室に所属しているが、検査室には約10名の臨床検査技師が所属しており、その統括責任者は検査技師長であり、検査技師長の補佐を行う者として検査主任の職が置かれている。また、検査室は、血液検査、尿検査、心電図検査、超音波検査等を所管している。

イ H 組合員は昭和62年4月から検査技師長であったが、平成8年4月1日付けで、検査主任に降格になった。なお、この直前に検査室にて下記のような事態が発生していた。

(ア) 平成5年頃、検査室にコンピュータ端末を新たに設置することになり、

H 組合員が承認の上、配線工事を行い超音波室に端末を設置したが、超音波

室は照明が暗く端末の操作が困難であるとして、再度、端末を移設することになった。この際の端末の移設費用は92万7,000円であった。

(イ) 平成5年頃、当時、血液検査の際の試験管には受付番号が手書きされていたところ、受診者を識別するデータをバーコード化してラベルを貼り付ける方式に変更する旨の提案が検査室内からなされ、H組合員が承認の上、看護部門及び事務部門との調整が完了しないまま、51万5,000円でバーコードリーダーを購入した。その後、バーコード化について、看護部門及び事務部門の同意が得られず、結局、バーコードリーダーは使用されなかった。

(ウ) センターの事務長が前記(ア)及び(イ)に関して注意したところ、H組合員は自分の責任ではない旨述べた。

(エ) 平成7年7月頃、センターは同じ製造元の心電図用紙を従前の購入先よりも割安に購入できる業者が現れたため、購入先を変更した。H組合員は新たな購入先からの用紙は印字が不鮮明であるなどと主張し、さらに、H組合員が従前の購入先からの単価を引き下げた見積書を提示したため、事務長は1か月間だけ従前の購入先から購入することにする旨返答したが、事務長に対する連絡等もないまま、従前の業者との間で1年間の購入契約が締結された。

ウ 平成8年4月頃、H組合員が健診者の名前、生年月日、検査結果等の情報が保存されているコンピュータから大量の情報をプリントアウトしていたため、M技師長が何をプリントアウトしていたのか尋ねたところ、H組合員は統計資料の作成のための情報である旨返答した。しかし、M技師長は大量の情報をプリントアウトする必要がある統計の作成をH組合員に命じたことはなかった。

エ 平成8年4月、H組合員は腰痛を理由に心電図検査に従事できない旨申し出、同9年1月頃まで心電図検査に従事しなかった。

オ 平成8年及び同9年、H組合員が当日になってから休暇を申請するため、検査室の勤務の分担を再調整しなければならない事態がしばしば生じた。また、連絡をしないまま、出勤しなかったことがあった。

カ 平成9年2月頃、検査室では昼の休憩を午前11時30分から午後0時15分まで（前半）と午後0時15分から午後1時まで（後半）の2回に分けて交代制で取るようになっていた。H組合員は前半は4階にある検査室の控室で勤務を行い、後半に昼休みを取る分担になっていたところ、午前11時40分になっても、控室に連絡をしないまま、引き続き3階にて検査業務を行っていたため、M技師長がH組合員に、連絡をしなかったことについて注意した。

キ 平成9年5月頃、H組合員が3階にある心電図室で心電図負荷検査を担当する際に、4階の検査室の控室に電話して、検査に使用する木製の階段を設置するよう他の職員にたびたび依頼した。依頼の回数は多い日には1日に5回程度であった。

ク 平成9年8月20日、当時、心電図検査結果の読影は介助なしで医師が担当することになっていたが、H組合員は医師に対して読影の介助を申し出たため、M技師長はH組合員に対して、やめるように求めたが、H組合員はこれに従わなかった。最終的に、事務長室で事務長と協議し、事務長が業務命令であるとしてルールを守るように求め、H組合員は業務命令であるならば従う旨返答した。

ケ 遅くとも平成9年9月25日までに、センターはH組合員に対して、検査主任から役職なしに降格する旨内示した。同月29日、H組合員は、再度組合に加入し、同月30日、組合はH組合員の降格問題を議題とする団交を申し入れたが、センターは降格内示の撤回に同意せず、結局、同年11月1日付けでH組合員は検査主任から役職なしに降格された。

コ 平成9年12月19日、勤務終了後、タイムカードを打刻し一旦退出したH組合員は、忘れ物があるとして、管理者に連絡することなくセンター建物内に再度、入場した。その後、H組合員が退出しようとしたところ、施錠されていたため、警備会社に連絡し、通用口は施錠せず、通用門のみを施錠して退出した。

センターは、H組合員に対し、同月24日付けで、①タイムカードに退出の打刻をしながら管理者の許可なく無断で再度入場したこと、②警備会社に連絡はしたが、施錠をしないまま退出したことは、管理責任上重大な問題であり、今後このようなことのないよう厳重に注意する旨の注意書を交付した。

また、センターは同日付けで、①最近、ある職員がタイムカードに退出の打刻をしながら管理者の許可なく無断で再度入場し、警備会社に連絡はしたが、施錠をしないまま退出したため、約45分間無施錠の状態となったことは管理責任上非常に重大な問題である、②以前にも類似のケースが発生しており、職員の皆さんに注意喚起をしたところであるが、今後もこのようなことがないよう十分注意するとともに、やむなく再度入場する時は必ず事前に管理者の許可を得るとともに、貴重品等はセンター内に置かないようお願いする旨記載した「職員の皆様へ」と題する文書を職員に回覧した。

サ 平成10年6月10日、検査室では、午前中に3階の心電図室等で勤務する場合でも、予定時刻どおりに健診が開始できるか確認等するために、4階の検査室

の控室に立ち寄ることとされていたが、H 組合員は検査室の控室に立ち寄らずに、心電図室へ直行したため、M技師長は H 組合員に注意した。しかし、H 組合員はその後もたびたび、検査室の控室に立ち寄らないまま、心電図室へ直行した。

シ 平成10年8月31日午後、H 組合員が肺機能検査を担当したところ、この時の受診者の検査結果通知書が、肺機能検査の欄が未記入のまま当該受診者に送付された。なお、センターにおいては、肺機能の検査結果は、担当者が端末に入力し、そのデータが端末からホストコンピュータに転送されている。

同年9月14日、M技師長が H 組合員に対し、H 組合員が当該データを端末に入力しなかったことを指摘すると、H 組合員は、いつも検査後に入力を確認している等と返答し、入力しなかったことについて謝罪しなかった。この後、H 組合員は肺機能検査及びコンピュータ業務からはずれることになった。

なお、受診者に検査結果通知書を送付する際には、センター職員が数回にわたって内容を確認している。

ス 平成10年10月21日、H 組合員は午前中は心電図検査の担当であったところ、超音波検査担当の医師が突然欠勤したため、勤務分担を変更する必要性が生じ、M技師長が H 組合員に対し、午後からも引き続き心電図検査を担当するよう指示したところ、H 組合員は腰痛を理由に応じられない旨回答した。

その後、M技師長は、この指示は事務長の命令であり、従わないのならばその理由を文書で事務長に提出するよう述べ、H 組合員は最終的には午後からも心電図検査業務に就いた。

セ 平成11年7月7日、心電図検査を担当していた H 組合員は、看護師から心電図検査の記録紙を誤って別の受診者のカルテに挟んでいたことを指摘され、受診者の前で「間違った」と発言した。

M技師長が、H 組合員に対して、この発言は受診者に不安を与えるものであり、また、大声で発言したことは問題であるとして注意したところ、H 組合員は「大声は出していない」と返答した。

ソ 平成12年5月17日、H 組合員はM技師長に対して、足腰の痛みを理由として心電図検査業務からはずしてほしい旨申し出た。同月26日まで、H 組合員は心電図検査業務を免除された。

タ 平成12年5月26日、M技師長が H 組合員に対して足腰の状態について尋ねたところ、H 組合員はだいぶよくなった旨返答した。続けて、M技師長が通常勤務に戻してよいか尋ねたところ、H 組合員は労災にならないように配慮してくださいと述べた。

チ 平成12年6月5日、センターは、同様に足腰に負担のかかる超音波検査を H 組合員が特に異議もなく行っていること等を考慮し、同日以降は H 組合員を通常業務に戻すことにした。

ツ 平成12年6月6日、H 組合員は、M技師長に対して、同月7日には終日心電図検査業務を行う分担になっていることについて配慮を求める旨申し出た。M技師長は事務長等と相談の上、H 組合員を3階の検尿室での検尿業務の担当とすることにし、その旨 H 組合員に伝達した。

同日から平成15年(不)第55号事件の申立時点に至るまで、H 組合員は出張健診に同行する時以外は、3階の検尿室で検尿業務を担当した。また、H 組合員から足腰の不具合が完治したとする診断書は提出されていない。

テ 3階の検尿室で職員が行うべき業務の概要は以下のとおりである。

(ア) 翌日の健診用に、試験管に油性ペンで番号を記載し、試験管立てに番号順に立てる。紙コップに油性ペンで番号を記載し、紙コップを重ねて受付の事務員に渡す。また、翌日に出張健診が行われる時には、上記の準備を行った試験管及び試験管立てを4階の検査室の控室に届ける。なお、出張健診の場合には、紙コップの準備は出張健診に同行する職員が行い、3階の検尿室の職員は行わない。

(イ) 採尿棚に提出された紙コップを検尿室に取り入れ、紙コップに書かれた検査項目等の情報を試験管に油性ペンで書き写す。尿を同じ番号の試験管に移し、試験管立てに順番に立てる。

(ウ) 尿の入った試験管を番号順に並べた際、抜けている番号があれば受付に行き、抜けている理由を記載したメモを回収する。

(エ) 尿の入った試験管を試験管立てに立てた状態で、番号を記載した確認書をそえて、定期的に4階の検尿室に運び、確認後、引き渡す。

(オ) 糖負荷検査等の検尿については試験管の引渡し後も紙コップに残った尿が必要になる場合があるため、午後4時30分までは保管し、午後4時から午後4時30分頃に4階の検尿室からこの件についての指示があればそれに従う。

ト 平成12年6月8日、M技師長は H 組合員に対して、出勤時及び昼休みに外出の際には、予定時刻どおりに健診が開始できるか確認等するために、4階の検査室の控室に立ち寄るように求めた。

ナ 平成12年6月7日及び同月8日、いずれも午後4時20分頃、前記テ(オ)記載の業務連絡のため、4階の検査室の控室から3階の検尿室に内線電話をかけたが応答がなかった。同日、M技師長は、H 組合員に対して、午後4時から午後4時30分の間離席する場合には内線電話で連絡するよう求めた。

ニ 平成12年6月12日、H 組合員は、4階の検査室の控室に対して、離席等の通知の内線電話を時間帯を問わず合計30回以上かけた。同月13日、M技師長は、H 組合員に対して、午後4時から午後4時30分の間に離席する場合のみ内線電話で連絡するよう、再度述べた。

ヌ 平成12年11月頃、従前から検尿の試験管には油性ペンで番号を記載することになっていたが、H 組合員はシールにナンバーリングで番号を付けて試験管に貼り付けており、そのシールがはがれるなどしたため、M技師長はH 組合員に注意したが、H 組合員はシールがはがれることなどありえない旨返答した。

結局、H 組合員を含む検査室の臨床検査技師の間で、検尿の試験管には油性ペンで番号を記載することを確認したが、その後も、H 組合員は検尿の試験管にシールを貼り付けたため、M技師長がこのことを指摘し、注意したが、H 組合員はこれに従わなかった。

ネ H 組合員が原則として3階の検尿室で勤務するようになって以降、H 組合員は、①4階の検尿室に引き渡された試験管の番号と確認書に記載された番号が一致しない、②午後4時30分までは保管する必要がある糖負荷検査等の尿が入った紙コップを連絡もなく廃棄する等のミスを繰り返した。

ノ 平成14年3月頃、看護部門が担当する骨密度検査に新しい機械が導入された際、検査部門の職員も操作説明を聞くことになった。H 組合員が看護師を対象とした機械の操作訓練の場へ何度も出向くため、看護部門から検査部門に苦情が入り、M技師長はH 組合員に対して、操作訓練の場へ何度も出向いたことについて注意をした。

ハ 平成14年7月23日、H 組合員は指をつめてけがをしたと申し出た。M技師長がけがの状態等を尋ねたところ、H 組合員は筋を伸ばしたようであるが、骨には異常はなく、尿を試験管に移す作業はできないが、他の仕事ならできるかもしれない旨返答した。H 組合員は、当分の間、3階の検尿室の業務は行わず、4階の検査室の控室で勤務することになった。

ヒ 平成14年7月29日、M技師長がH 組合員に指の状態等を尋ねたところ、H 組合員は尿を試験管に移す作業はできない旨述べたため、引き続き、4階の検査室の控室で勤務することになった。その後、H 組合員は、指のけがは治っていないが、検尿業務以外の業務をしたいと申し出たが、M技師長は、引き続き治療に専念するようにと返答した。

結局、同年8月頃、H 組合員から、指は完治していないが、3階の検尿室の業務をするのに支障はない旨の申出があったことを機に、H 組合員は3階

の検尿室の業務に復帰した。

(6) 平成15年7月29日、組合は、当委員会に対して、組合員5名に対する嫌がらせ等を禁止することを求めて、不当労働行為救済申立て（平成15年(不)第55号）を行った。

5 社会保険病院等職員給与規程における賃金・一時金に関する規程等について

(1) 社会保険病院等の職員の給与に関する事項を定める社会保険病院等職員給与規程は、職員の月次賃金は原則として各職種ごとに給と号棒で示される俸給表により決定される旨定めている。また、同規程は職員の一時金等について、平成15年9月10日現在では、下記のように定めている。

「第1条ないし第11条（略）

第12条 扶養手当は、扶養親族のある職員に支給する。

2 前項の扶養親族は、次の各号の一に該当する者であつて、他の生計の途がなく、主としてその職員の扶養を受けているものとする。

一 配偶者（婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。以下同じ。）

二 満二十二歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子及び孫

三ないし五（略）

3 扶養手当の月額は、前項第1号に該当する扶養親族については1万4千円、同項第2号から第5号までの扶養親族のうち二人までについては、それぞれ6千円（職員に配偶者がいない場合にあつては、そのうち一人については1万1千円、職員に扶養親族でない配偶者がいる場合にあつては、そのうち一人については6千5百円）、その他の扶養親族については一人につき5千円とする。

4 扶養親族たる子のうちに満十五歳に達する日後の最初の4月1日から満二十二歳に達する日以後の最初の3月31日までの間（以下「特定期間」という。）にある子がいる場合における扶養手当の月額は、前項の規定にかかわらず、5千円に特定期間にある当該扶養親族たる子の数を乗じて得た額を同項の規定による額に加算した額とする。

第13条ないし第25条（略）

第26条 勤勉手当は、5月31日及び11月30日（以下この条及び次条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれその日に在職する職員に対し、次の各号に掲げる区分に応ずる期間におけるその者の勤務成績に応じて、それぞれ6月30日及び12月10日（これらの日が休日に当たるときは、それぞれその前日。以下同じ。）に支給する。これらの基準日以前1箇月以内に定年により退職した職員についても、同様とする。

- 一 5月31日 同日以前6月以内の期間
 - 二 11月30日 同日以前6月以内の期間
- 2 勤勉手当の額は、前項の職員がそれぞれの基準日現在において受けるべき俸給月額、俸給の特別調整金の月額とこれに対する調整手当の月額との合算額（会長が定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に俸給月額、俸給の特別調整金の月額に百分の二十五をこえない範囲内で会長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）に、施設の長が、次に掲げる支給基準の範囲内において定めた支給割合を乗じて得た額の範囲内とする。
- 一 6月30日に支給のもの 百分の七十（第15条に規定する管理職手当を受取る職員（以下「管理職者」という。）にあつては百分の九十）
 - 二 12月10日に支給のもの 百分の七十（管理職者にあつては百分の九十）
- 3 前項の支給割合は、施設の事業成績に基づいて、施設の長が、これを定める。
- 4 施設の運営上特に余裕がある場合においては、施設の長は、その事業成績を勘案し、第2項に定める支給基準をこえて支給することができる。ただし、この支給割合の決定にあつては、あらかじめ会長の承認を受けなければならない。

第27条 勤勉手当は、前条に定めるもののほか、それぞれの基準日に在職する職員に対し、その基準日現在において職員が受けるべき俸給月額、俸給の特別調整金の月額、調整手当の月額及び同日におけるその者の扶養親族の数に応じて第12条第3項の規定の例によつて算出した額（同条の規定が適用されない職員にあつては、その基準日現在において職員が受けるべき俸給月額、俸給の特別調整金の月額及び調整手当の月額）との合計額（会長が定める管理又は監督の地位にある職員にあつては、その額に俸給月額、俸給の特別調整金の月額に百分の二十五をこえない範囲内で会長が定める割合を乗じて得た額を加算した額）に、施設の長が、次に掲げる支給基準の範囲内において定めた支給割合を乗じて得た額に、その者の在職月数に応じた割合を乗じて得た額を加算して支給する。これらの基準日以前1箇月以内に定年により退職した職員についても、同様とする。

- 一 6月30日に支給のもの 百分の百五十五（管理職者にあつては百分の百三十五）
 - 二 12月10日に支給のもの 百分の百七十（管理職者にあつては百分の百五十）
- 2 （略）
- 3 第1項の支給割合の決定については、前条第3項の規定を準用する。

第28条以降（略）

（2）センターの就業規則は、職員の給与については、別に定めるところによる旨規定している。

（3）原則として、社会保険病院等の職員の月次賃金の額及び一時金の支給基準については、組合本部と Y 1 間で交渉が行われており、センター職員の一時金の支給割合については、組合とセンターとの間で交渉が行われていた。

（4）社会保険病院等の職員の賃金及び一時金に関して、下記のような確認書等が締結された。

ア X 2 連合会と Y 1 の昭和50年5月22日付け協定書には、昭和50年度の給与改定については、国家公務員の給与改定を上回るよう努力することが記載されている。

イ X 2 連合会と Y 1 間の昭和51年10月16日付け確認書（以下「昭和51年確認書」という。）には、昭和51年10月1日以降、夏期一時金のうち社会保険病院等職員給与規程第26条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を0.6か月分に改正することが記載されている。

ウ 組合本部と Y 1 間の平成元年9月8日付け確認書（以下「元年確認書」という。）には、平成元年度以降、①俸給表を改正すること、②夏期一時金のうち社会保険病院等職員給与規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を1.6か月分に改正すること、及び③年末一時金のうち同規程第26条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を0.6か月分に改正することが記載されている。

エ 組合本部と Y 1 間の平成11年11月25日付け確認書（以下「11年確認書」という。）には、①平成11年度年末一時金のうち社会保険病院等職員給与規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を2.0か月分とし、同12年度以降年末一時金のうち同規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を2.15か月に改正することが記載されている。

（5）Y 1 は、組合本部に対して平成7年11月20日付け覚書を交付したが、この覚書には下記のような記載がある。

「平成6年度給与改定について、労使合意なしに給与改定を行ったことは、非常に残念な事態であったと認識しており、本意ではない。従来どおり労使合意を原則として行うことに変わりはない。

なお、中央協定に基づく就業規則の変更についても、従来どおり行うことに変わりはない。

6 平成14年度給与改定及び同年度年末一時金について

(1) 組合本部と Y1 で締結した平成14年3月19日付け協定書（以下「14年協定書」という。）には下記のような記載がある。

「1 平成14年度の賃上げについては、本年度の人事院の給与改善に関する勧告によることとし、後日確認する。

2 前項の確認に際しては、労使合意を原則とする。そのために労使双方最大限努力するものとする。

3 給与改定の実施については、本年4月1日から適用する。

4 から10（略）

(2) 組合本部と Y1 で締結した平成14年3月19日付け覚書（以下、14年協定書とこの覚書を併せて「14年3月協定」という。）には下記のような記載がある。

「1 平成14年3月19日付け協定書第1項について、本年度に俸給を含め人事院の給与改善に関する勧告がなかった場合は労使協議する。

2 給与改定については、従来から労使合意を原則として行っている。一時金・調整手当削減、職能給の導入等の問題について人事院勧告があった場合も同様である。」

(3) 平成14年8月8日、平成14年人事院勧告が行われた。その概要は以下のとおりである。なお、全俸給月額が引き下げられたのは、同年人事院勧告が初めてであった。

①国家公務員の全俸給表の全俸給月額について引き下げる、②同年12月及び同15年3月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.85か月分及び0.2か月分とする、ただし、同14年12月に支給される期末手当の額は、「ア 算出基礎額に支給割合及び在職期間別の割合を乗じた額」「イ 平成14年4月1日から俸給表改定の実施の日の前日までに在職した期間について受けた俸給、扶養手当等及びそれらの改定に伴い額が変動する給与の合計額」「ウ 俸給表改正後の俸給、扶養手当等を基礎として平成14年4月1日から改定の実施の日の前日までに在職した期間について算定した俸給、扶養手当等及びそれらの改定に伴い額が変動する給与の合計額」としたときのアの額からイの額を除きウの額を加えた額を原則として支給する、③平成15年度以降期末手当及び勤勉手当を3月に支給しない、④同年度以降、6月及び12月に支給される期末手当の支給割合をそれぞれ1.55か月分及び1.7か月分とし、6月及び12月に支給される勤勉手当の支給割合をそれぞれ0.7か月とする、⑤特例一時金を廃止する、⑥扶養手当について配偶者に係る手当の月額を14,000円とし、配偶者以外の子等の扶養親族のうち3人目からの手当の月額を1人につき5,000円とする。

(4) 平成14年9月13日、組合本部と Y1 との間で団交が開催され、Y1 は平成14

年度給与改定について、平成14年人事院勧告に準じて月次賃金を引き下げること等を提案したが、組合本部はこれに反対した。同年10月9日、同月29日及び同年11月11日、組合本部と Y 1 との間で団交が開催されたが、これら団交において、組合本部は Y 1 の平成14年度給与改定にかかる提案に同意しなかった。

(5) 平成14年11月15日、Y 1 はセンターに対して、同日付け文書（以下「14. 11. 15通知」という。）を送付し、社会保険病院等職員給与規程を改正することを通知するとともに、同規程の改正に伴い就業規則を改正し、所管労働基準監督署に届けるよう求めた。

なお、上記の文書に添付された改正の要点と題する書面には、①平成14年人事院勧告に準じて、平成14年12月1日から俸給表を改正する、②平成14年度年末一時金については、算出基礎となる俸給月額等は改正後のものを用い、同規程第26条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）は0.55か月分、同規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）は1.9か月分とする、ただし、同規程第27条を根拠に支給する部分については、「ア 算出基礎額に支給割合及び在職期間別の割合を乗じた額」「イ 平成14年4月1日から同年11月30日において在職した期間（以下「調整期間」という。）について受けた俸給、扶養手当及びそれらの改定に伴い額が変動する給与の合計額」「ウ 改正後の俸給、扶養手当を基礎として調整期間において在職した期間について算定した俸給、扶養手当及びそれらの改定に伴い額が変動する給与の合計額」としたときのアの額からイの額を除きウの額を加えた額を原則として支給する、③平成14年人事院勧告に準じて、平成15年度以降の夏期一時金のうち同規程第26条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を0.7か月分（改正前0.6か月分）に、同規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を1.55か月分（改正前1.6か月分）にし、年末一時金のうち同規程第26条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を0.7か月分（改正前0.55か月分）に、同規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を1.7か月分（改正前1.95か月分）にする、④平成14年人事院勧告に準じて、特例一時金を廃止する、⑤扶養手当について配偶者に係る手当の月額を14,000円（改正前16,000円）に、配偶者以外の子等の扶養親族のうち3人目からの手当の月額を1人につき5,000円（改正前3,000円）にする旨が記載されていた。

(6) 平成14年11月20日、組合はセンターに対して、同日付けの平成14年度年末一時金に関する要求書（以下「14. 11. 20要求書」という。）を送付した。

(7) 平成14年11月25日、組合本部は Y 1 を相手方として、中央労働委員会に対して、Y 1 は平成14年度給与改定をマイナスの人事院勧告に準じて行おうとしている

が、組合本部は特に月次賃金の遡及引下げに反対し、協議が平行線になっているとして、月次賃金の遡及引下げを労使合意なしに一方的に行わないこと等を求めて、調停を申請した。同年12月24日、上記調停は月次賃金の遡及についての労使の主張の隔たりが大きく、歩み寄りが見られないとして、打ち切られた。なお、組合本部は平成14年度給与改定について、不当労働行為救済申立ては行わなかった。

- (8) 平成14年11月26日、センターは14. 11. 15通知に沿った内容で就業規則を改正し、その旨西野田労働基準監督署へ届け出た。
- (9) 平成14年11月26日、組合本部は Y 1 に対して、同日付け抗議文を送付し、Y 1 は14年3月協定やこれまでの労使合意事項を無視して、組合本部との交渉中に14. 11. 15通知を送付し、就業規則変更を指示したとして、抗議した。
- (10) 平成14年11月29日、組合はセンターに対して、同日付け抗議文を送付し、センターが俸給表、一時金、特例一時金及び扶養手当に関して、組合との協議や同意がないまま就業規則を不利益変更したとして、抗議した。
- (11) 平成14年11月29日午後6時頃から翌30日午前3時頃にかけて、組合とセンターとの間で団交が開催された。センターは組合に対し、同日付け回答書（以下「14. 11. 29回答書」という。）を手交し、組合の14. 11. 20要求書に回答するとして、①平成14年度年末一時金について社会保険病院等職員給与規程第26条を根拠に支給する部分は0. 55か月分、同規程第27条を根拠に支給する部分は1. 9か月分、合計2. 45か月分とし、同年12月10日に支給する、②同規程第27条を根拠に支給する部分については所要の調整を行う旨回答した。組合は、①センターの同一時金を2. 45か月とする回答は、元年確認書及び11年確認書に違反している、②センターは調整と称して、既に支払われた同年4月以降の賃金を引き下げて同一時金から差し引こうとしている、③就業規則の一時的改悪による賃下げは、労働基準法及び労働組合法に違反し、不当労働行為に該当する、と主張した。さらに、組合は、①剰余金を切り崩して同一時金を上乘せすること、②同一時金以外の形で賃金を支給すること等を求めたが、センターは、現在、センターの経営状況は芳しくなく、施設の存続自体も危ういとして、同一時金の上乗せ等には応じられない旨回答した。
- (12) 平成14年12月4日及び同月5日、組合とセンターとの間で団交が開催され、平成14年度年末一時金について協議されたが、双方とも前記(11)記載の同年11月29日に開催された団交における主張と同趣旨の主張を行い、同一時金について労使合意には至らなかった。

また、センターは組合に対して、同年12月5日付けの「平成14年12月期勤勉手

当の支払いについて」と題する書面を手交し、センターは同月10日に職員に対して同一時金を支払う義務があるとして、今後も組合と同一時金について交渉するが、現段階におけるセンターの回答額を全職員に対して同一時金として同日に支払う準備に入る旨通知し、併せて、組合が同日の金員の支払いを受領するか否か回答するよう求めた。

- (13) 平成14年12月6日、センターは、センター内の掲示板に、平成14年度年末一時金に関して、①社会保険病院等職員給与規程第26条を根拠に支給する部分は0.55か月分、同規程第27条を根拠に支給する部分は1.9か月分とし、同月10日に支給する、②同規程第27条を根拠に支給する部分については所要の調整を行う旨を記載した、「お知らせ」と題する文書を掲示した。なお、この文書には「なお、労働組合員の年末一時金については、11月29日、12月4日、12月5日に労働組合と団体交渉をしましたが、交渉は決裂し、合意にいたっていません。」と付記されていた。
- (14) 平成14年12月9日、組合及び組合本部は連名で、センターに対して、同日付け文書を送付し、平成14年度年末一時金の支払にあたって労使合意に至らないまま、労働協約に違反し、支給基準を一方的に引き下げた上、同年4月に遡って賃金引下げ分を減額したとして抗議するとともに、同月10日の同一時金の支給は内金として受領する旨通知した。
- (15) 平成14年12月10日、センターはセンター職員に対して、14.11.29回答書どおりの算出方法で平成14年度年末一時金を支払った。また、同年12月分以降の月次賃金は、改正後の俸給表に基づいて支給された。
- (16) 平成15年1月8日、組合及び組合本部は連名で、センターに対して、同日付け文書を送付し、俸給表の改正が11年確認書等に違反して労使合意がないまま一方的に実施されたなどとして、抗議した。
- (17) 平成15年1月22日、Y1は組合本部に対して、同日付け文書を送付し、①組合本部は労使協議を尽くさないまま就業規則を一方的に変更したと主張するが、組合本部とY1は4回の団交を開催し、Y1は一時金の減額及び所要の調整措置の緩和措置として無利子の資金の貸付制度を提案するなどしたが、組合本部からの譲歩がなく、これ以上交渉しても労使合意に至る可能性がなくなったものであり、Y1はいつでも団交に応じる姿勢にある、②組合本部は賃金の切下げと主張するが、あくまでも平成14年度の賃金改定は同14年人事院勧告によつた14年協定書に基づき、賃金改定を行ったものである、③組合本部は賃金改定の必要性、合理性について具体的な説明がないと主張するが、4回の交渉でもY1は社会保険病院のあり方の見直しや厳しい経営状況等について説明し、平成14年人事院勧告の内容どおり実施することの必要性、合理性を再三説明してきた、④

組合本部は一時金の支給基準が昭和51年確認書、元年確認書及び11年確認書に違反すると主張するが、平成12年度及び同13年度については各年度の賃上げは同12年及び同13年の人事院勧告に準ずる旨の労使協定を締結した上で、人事院勧告に準じた一時金の支給基準にしていることからすると、平成14年度も14年協定書が締結されており、平成14年人事院勧告に準じて支給基準を改定したことは当然のことと思われる、と回答した。

7 平成15年度夏期一時金について

- (1) 平成15年6月4日、組合はセンターに対して、同日付けの平成15年度夏期一時金に関する要求書（以下「15.6.4要求書」という。）を送付した。
- (2) 平成15年6月13日、組合とセンターとの間で団交が開催された。センターは組合に対し、同日付け回答書（以下「15.6.13回答書」という。）を手交し、組合の15.6.4要求書に回答するとして、①平成15年度夏期一時金について社会保険病院等職員給与規程第26条を根拠に支給する部分は0.3か月分、同規程第27条を根拠に支給する部分は1.55か月分とし、同月30日に支給する旨回答した。組合はこれに対し、余剰金があるにもかかわらず、夏期一時金を昨年より引き下げる理由はないと主張した。
- (3) 平成15年6月16日、組合とセンターとの間で団交が開催された。センターは、損益計算書の内容を説明した後、平成15年度夏期一時金について多少の上積みを検討する余地がある旨述べた。
- (4) 平成15年6月20日、組合とセンターとの間で団交が開催された。センターは組合に対し、同日付け回答書（以下「15.6.20回答書」という。）を手交し、平成15年度夏期一時金について社会保険病院等職員給与規程第26条を根拠に支給する部分は0.35か月分とし、合計1.9か月とする旨回答した。組合は、センターは余剰金を有しているにもかかわらず、回答内容が他の施設と比べて低いと主張した。さらに、回答の根拠を尋ねる組合に対して、センターは、同規程第26条は業績に応じて支給される部分であり、単年度で赤字になっており経営状況が悪いのであるから、支給基準を下回る回答もあり得る旨述べた。
- (5) 平成15年6月24日、組合とセンターとの間で団交が開催された。センターは、15.6.20回答書の回答に上乘せはない旨述べたところ、組合は、センターの回答内容は再建指定病院並みの水準であって、同意することはできず、一時金はセンター所長の判断で支給できるものであるから、上乘せをするよう求めた。
- (6) 平成15年6月26日、組合とセンターとの間で団交が開催された。組合はセンターに対して、同日付け文書を手交し、センターの15.6.20回答書は、組合本部とY1間の労働協約に定める夏期一時金の水準を下回っており、労働協約を無視した

ものであって、労働基準法及び労働組合法違反に該当するとして抗議し、労働協約を遵守し、誠意ある団交を行うよう申し入れた。センターは、①15.6.20回答書の回答に上乘せはしない、②センターは15.6.20回答書を不当労働行為と認識しておらず、社会保険病院等職員給与規程に沿って平成15年度夏期一時金を支給するものである、③同規程第26条を根拠に支給する部分は業績に基づき所長が0.35か月と判断した、と述べた。

また、センターは組合に対して、同日付けの「平成15年6月期勤勉手当の支払いについて」と題する書面を手交し、センターは同月30日に職員に対して同一時金を支払う義務があるとして、今後も組合と同一時金について交渉するが、現段階におけるセンターの回答額を全職員に対して同一時金として同日に支払う準備に入る旨通知し、併せて、組合が同日の金員の支払いを受領するか否か回答するよう求めた。

- (7) 平成15年6月30日、センターはセンター職員に対して、15.6.20回答書どおりの算出方法で平成15年度夏期一時金を支払った。
- (8) 平成15年6月30日、組合及び組合本部は連名でセンターに対して、同日付け文書を送付し、労働協約の夏期一時金の支給基準に違反して平成15年度夏期一時金を支給したとして抗議し、同日の同一時金の支給は内金として受領する旨通知した。
- (9) 平成15年7月16日、組合とセンターとの間で団交が開催され、平成15年度夏期一時金について協議されたが、双方とも同年6月26日までに開催された団交における主張と同趣旨の主張を行い、同一時金について労使合意には至らなかった。

8 平成15年度給与改定について

- (1) 平成15年3月11日、組合本部と Y 1 との間で団交が開催され、Y 1 は社会保険病院を取り巻く情勢は厳しく、平成15年度給与改定については、従前の給与水準を維持することは困難であるとして、①同年10月以降、俸給表を一律5%減額したものに改正すること、②定期昇給を行わないこと、③勤勉手当はそれぞれの病院ごとの事業成績に応じ決定すること、等を提案した。その後、数回にわたり組合本部と Y 1 との間で団交が開催されたが、少なくとも同年8月1日まで、組合本部は同年度給与改定にかかる Y 1 の提案に同意しなかった。
- (2) 平成15年8月1日、Y 1 はセンターに対して、同日付け文書（以下「15.8.1通知」という。）を送付し、平成15年度給与改定にかかる提案に関しては、現段階で組合本部の同意を得られていないが、今般の社会保険病院の状況を踏まえれば、交渉の門戸は開きつつも経営者の責任において然るべき時期に手続に入らざるを得ず、各施設において同年度給与改定について職員に周知を行う旨を組合本部に通告したとして、センターにおいても職員説明会を開催し、平成15年度給与改定

に関して周知徹底を図るよう求めた。

なお、上記の文書には職員配付用資料として「平成15年度給与改定について」と題する書面が添付されていたが、その概要は下記のとおりである。

- 「1 平成15年1月27日、社会保険庁は「社会保険病院の在り方の見直し」に基づき、平成15年度を初年度とする3年間にわたる「社会保険病院の経営改善計画の策定について」を Y1 に示し、各社会保険病院ではそれに沿って経営改善計画を作成し、その計画書を Y1 を通じて社会保険庁に提出した。現在各社会保険病院においては、経営改善計画に基づき経営改善に取り組んでいるところであり、その計画では平成15年度に全病院合計で約105億円の黒字が目標となっているが、そのためには大変な努力が必要である。
 - 2 今後は、保険料財源による施設整備は原則として行わないことになり、各病院が施設の建替えや医療機器の更新の費用を負担することになり、その額は最低でも社会保険病院全体で毎年約110億円と見込まれる。
 - 3 平成14年度の決算は、医療費のマイナス改定等により約24億円の赤字であるが、同16年4月に予定されている医療費改定もマイナス改定が予想され、厳しい環境が今後とも続くと思われる。
 - 4 上記1ないし3を踏まえて、平成15年度給与改定については、①人事院勧告に準ずる現行の俸給表を見直し、平成17年度から新給与制度に移行する、②俸給表を一律5%減額したものに改正する、③定期昇給を行わない、④勤勉手当はそれぞれの病院ごとの事業成績に応じ決定する、⑤実施時期は、平成15年10月からとする。」
- (3) 平成15年8月13日、センターは、センター職員に対して、前記(2)認定の「平成15年度給与改定について」と題する書面を配付して、平成15年度給与改定についての説明会を実施した。
 - (4) 平成15年8月14日、組合はセンターに対して、同日付け文書（以下「15.8.14抗議文」という。）を送付し、センターが職員に対して、提案としながらも、同年10月からの実施を前提として平成15年度給与改定についての説明を行ったことについて抗議した。
 - (5) 平成15年9月2日、センターは組合に対して、15.8.14抗議文に回答するとして同日付け文書を送付し、職員に対する平成15年度給与改定は、組合本部と Y1 間で交渉中であって、交渉の経過により変動があることも想定され、現段階では決定ではないとした上説明したものである旨回答した。
 - (6) 平成15年9月10日、Y1 はセンターに対して、同日付け文書（以下「15.9.10通知」という。）を送付し、社会保険病院等職員給与規程等を改正することを通

知するとともに、同規程の改正に伴い就業規則を改正し、所管労働基準監督署に届けるよう求めた。

なお、上記の文書に添付された「改正の要点」と題する書面には、①平成15年10月1日から改正前に比べて一律5%減額した俸給表に改正する、②退職手当の額の算出基礎となる俸給月額が改正前の俸給表の俸給月額とする旨記載されていた。

- (7) 平成15年9月18日、組合とセンターとの間で団交が開催された。組合がセンターに対し、俸給表の減額改正を西野田労働基準監督署へ届け出る予定であるのか尋ねたところ、センターはこの件は組合本部と Y 1 が協議する事項であって、Y 1 からの指示があったのだから、同労働基準監督署へ届け出る予定である旨回答した。
- (8) 平成15年9月24日、センターは15.9.10通知に沿って俸給表を変更して就業規則を改正し、その旨西野田労働基準監督署へ届け出た。
- (9) 平成15年10月24日、センターはセンター職員に対して、15.9.10通知に沿って改正した俸給表に基づいて月次賃金を支払った。
- (10) 平成15年11月12日、組合はセンターに対して、同日付け文書を送付し、組合を無視して、俸給表を一方的に改正し、同年10月24日支給分から賃金を切り下げたことは労働基準法及び労働組合法に違反する不当労働行為であると主張した。
- (11) 平成15年11月14日、組合は、当委員会に対して、平成14年度給与改定、同年度年末一時金、同15年度夏期一時金並びに同年度給与改定における不利益変更の撤回及びこれらの賃金に関する問題を議題とする団交への誠実応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成15年(不)第77号）を行った。

第4 判 断

1 社保庁の被申立人適格について

組合は、社保庁は、Y 1 にセンターの経営の委託を行い、センターの人事、経理、事業計画、監督など経営全般に関して全面的かつ強大な支配力、権限を有し、労働条件等、労働者に対する労働関係上の諸利益に重大な影響を及ぼし得る地位にあるので、社保庁の使用者性は明らかである旨主張する。

社保庁は、前記第3. 1(1)認定のとおり国家行政組織法及び厚生労働省設置法の規定に基づき設置された国の行政機関であり、独立した権利義務の帰属主体ではないから、被申立人適格はなく、社保庁に対する申立ては、却下する。

なお、国が被申立人適格を有するかについて念のため検討すると、前記第3. 2(1)及び(2)ア認定によれば、国は、委託者として、委託先の Y 1 が行う委託業務に関して一定の指示、検査、監査などを行うことができるものの、センターの職員は

国ではなく Y1 が雇用し、その指揮監督も Y1 が行うことになっていることが認められる。これに加えて、国が委託者の立場を越えて、センター職員の労働時間その他の労働条件を決定したり、センター職員を指揮、監督下に置いていたという事実の疎明もないのであるから、本件においては、国は労働組合法第7条の使用者には該当しないとみることが相当である。

2 センターの被申立人適格について

組合は、センターは、Y1 からの委託に基づくものとはいえ、独立採算制により運営されており、従業員の採用、労働条件の決定などを行っているのであって、センターの従業員の雇用契約もセンター所長と締結しているのであるから、センターの使用者性は明らかである旨主張する。

前記第3. 1(3)認定によれば、センターは、国が設置し、Y1 がその委託を受けて経営する施設の一つであり、法人格を有さないものであるから、独立した権利義務の帰属主体とはいえない。したがって、センターは労働組合法第7条の使用者には該当しないとみることが相当であって、組合のセンターに対する申立ては、却下する。

なお、前記第3. 2(1)及び(2)アないしウ認定によれば、センターは独立採算制により運営され、センター所長がセンター職員の採用手続を行っており、その限りで独立した存在であることは認められるが、これは Y1 会長からセンター所長に権限が委任されたものであるから、Y1 と独立して使用者性があるとは認められない。また、センター職員の労働条件等について組合とセンターとの間で交渉が行われ、協定が締結されていることについても、月次賃金の額及び一時金の支給基準については組合本部と Y1 との間で交渉が行われることからすると、組合本部と組合、Y1 とセンター、それぞれの内部で事実上の権限委任がなされているとみるべきであって、これもセンターの使用者性を認める根拠とはならない。また、後述のとおり、Y1 が組合本部と団交をしていることからしても、敢えて本件において、使用者性を認める必要もない。

3 不当労働行為の成否

(1) 勤務時間の変更提案について

組合は、センターが14. 12. 16解約通知書、15. 2. 28通告書及び15. 3. 31解約通知書により勤務時間の変更を強行しようとしたことは、不当労働行為に該当する旨主張するので、以下検討する。

ア まず、センターから組合に対するこれらの書面をみると、前記第3. 3(36)、(41)及び(52)認定のとおり、平成15年4月1日を目処に13. 9. 14申入書に記載された改正案どおりに勤務時間を変更する予定である旨通知し、5年協定書の勤務時間に関する協定事項及び13年確認書の解約を申し入れたことが認められる。

イ そこで、5年協定書や13年確認書等についてみると、前記第3. 3(1)ないし(5)、(7)及び(10)認定のとおり、①5年協定書には、勤務時間は始業時刻午前8時40分、終業時刻午後5時00分、休憩時間は45分間の二交代制とする旨記載されていたこと、②平成9年4月から、センターは、始業時刻前から健診業務等を行ったため勤務時間が8時間を超える場合には、始業時刻前の時間外勤務内で15分間の休憩を取得したとして事務処理をするようになったこと、③同13年5月、組合は、1日の勤務時間が8時間以上の場合には1時間の休憩を保障し、休憩の取得の徹底を図るよう申し入れたこと、④同月29日付けで組合とセンターは13年確認書を取り交わし、1日の勤務時間が8時間以上になることが明らかな場合の休憩時間について、始業時刻前に時間外勤務を行った場合は、昼の休憩時間を1時間取得し、終業時刻後に時間外勤務を行う場合は、終業時刻から時間外勤務終了までの間に15分間の休憩を取得することとされたこと、⑤最終的にセンターは、始業時刻前に15分間の休憩を取得したとした賃金計算に関して、時間外勤務手当の未払があったとして、平成11年4月分以降の賃金について未払に相当する金額を対象者全員に支給したこと、⑥同年9月14日、センターは、13.9.14申入書により、同14年4月1日から勤務時間を変更し、13年確認書を解約し、勤務時間は、始業時刻午前8時25分、終業時刻午後5時00分、休憩時間は1時間の三交代制とすることを組合に申し入れたこと、がそれぞれ認められ、センターは始業時刻前から健診業務等を行った場合の取扱いを適正に行うため、5年協定書及び13年確認書に記載された勤務時間の始業時刻を早め、休憩時間を1時間とする改正案を13.9.14申入書により提案したと認めることができる。

ウ また、前記第3. 3(7)、(36)、(41)及び(52)認定のとおり、センターが14.12.16解約通知書、15.2.28通告書及び15.3.31解約通知書により勤務時間の変更を通知したのは、13.9.14申入書による提案から1年以上経過してからであって、これらの通知書等には、センターが再三にわたり勤務時間の変更問題を議題とする団交を申し入れているにもかかわらず、組合は実質的な協議に入ろうとする姿勢さえみせず、徒に日時を経過するに至っており、組合と協議により合意を見出すことは、不可能であるなどと記載されていることが認められるところ、この間の組合の対応がどのようなであったのか、以下検討する。

(ア) センターの組合への協議申入れについては、前記第3. 3(11)ないし(15)認定のとおり、①平成13年10月3日、センターは、13.10.3申入書により、13年確認書を解約し、同14年4月1日付けで勤務時間を変更し、就業規則を改正することを再度組合に申し入れたこと、②これに対して組合は、「明らかに労基

法、労組法違反である。断固抗議すると同時に直ちに撤回せよ」と記載された抗議文を送付したこと、③同13年10月16日、センターは、就業規則の改正及び確認事項の解約を議題とする団交を申し入れたこと、④上記③の団交申入れにおいては、センターは団交日程については組合と打ち合わせたいとしており、その後も同月23日及び同年11月8日付けの文書で日程について未だ返答がないとして、至急回答するよう求めていること、がそれぞれ認められ、センターは、提案直後から勤務時間の変更問題について積極的に協議する姿勢を取っていたと認められる。

(イ) これに対する組合の対応をみると、前記第3. 3(16)ないし(23)認定のとおり、①平成13年11月13日、組合はセンターが組合に同14年4月1日実施予定で勤務時間の変更を提案したこと等を通知した「職員の皆様へ」と題する9.14お知らせが未だ掲示板に掲示されていることに抗議し、センターに交渉の意思があるのであれば、掲示を撤回し、謝罪文を提出するよう求めたこと、②センターは9.14お知らせが掲示されていることを理由に交渉に応じないことは遺憾であるとしながら、9.14お知らせを撤去するので、一時金を議題として開催が予定されている団交で勤務時間の変更問題についても協議するよう申し入れたこと、③同月22日、同月29日及び同年12月3日、組合とセンターとの間で団交が開催されたが、勤務時間の変更問題についての協議はなされなかったこと、④センターは同月6日付け及び同年12月12日付け文書で、このまま組合が協議を拒否し続ければ、センターは、センターの責任において勤務時間を変更せざるを得ないとしながらも、団交日程を申し出るよう求めたこと、⑤同14年2月19日から同年3月15日の間に、組合とセンターとの間で事務折衝が4回開催されたが、団交日程の設定を求めるセンターに対して、組合は組合本部に相談しており、その回答があるまで日程を決められないと回答するなどし、結局、日程が設定されなかったこと、⑥平成14年3月15日、センターは組合に対して、同年4月1日からの実施予定で勤務時間の変更を提案していたが、実施時期は変更する予定であるとした上で、団交日程を申し出るよう求めたこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、団交日程を設定し、協議をしようとするセンターに対して、組合が9.14お知らせが掲示されていることや組合本部に相談していることを理由に挙げて応じなかった結果、協議は行われず、結局、センターは勤務時間の変更を延期して引き続き組合と協議を行おうとしたものと解することができる。

(ウ) その後の経過についてみても、前記第3. 3(25)ないし(32)認定のとおり、センターは繰り返し団交を申し入れたものの、結局、平成14年10月25日の

10. 25団交まで組合とセンターとの間で勤務時間の変更問題についての団交は開催されなかったことが認められる。この間、①組合は、センターは同年4月1日付けで名称を変更したが、この際、センターは名称変更に伴う労働条件の変更はない旨明言していたのだから、名称変更を口実とした労働条件の変更は認められないとし、名称変更に伴う労働条件の変更はない旨の文書回答がない限り協議は始められない旨主張したこと、②センターは、8.19申入書により、勤務時間の変更問題を議題とする団交の日程を回答するよう求めたこと、③組合はセンターに対する同年9月2日付け抗議文において、(i)8.19申入書において、センターは再三にわたり交渉の申入れをしているとしているが、「

Y2」から組合に対して申入れがあったのは今回が初めてである、(ii)8.19申入書は、労働条件の改悪の強行が前提にあり、団交を形骸化し、実質的には団交を拒否する内容である、(iii)8.19申入書は、センターが名称変更に伴う労働条件の変更は一切ないと明言し、労使で確認してきたことに違反している、と主張し抗議していること、がそれぞれ認められる。

しかし、センターは、名称変更に伴い勤務時間などの従業員の労働条件を新たに変更しようとしたわけではなく、それ以前から組合に対して求めていた勤務時間変更に係る団交の開催を引き続き求めていたにすぎないことは明らかであり、センターが勤務時間の変更を提案することが直ちに不当であるとは解されないのであるから、これらの組合の対応はいずれも妥当であったとはいえない。

(エ) さらに、10.25団交についてみると、前記第3.3(32)認定のとおり、①組合が上記(ウ)記載の内容と同趣旨の主張を繰り返したのに対し、センターは、名称変更と勤務時間の変更は無関係である等と返答したが、組合はさらに、勤務時間の変更提案は新たな提案であって、名称変更に伴いなされたものである旨繰り返し主張したこと、②センターは、団交において協議すべき問題点が組合にもあるのではないかと発言し、案があるなら提出するよう求めていること、が認められ、組合が名称変更を口実とした労働条件の変更は認められない等とする見解に固執している一方、センターは組合に対し、勤務時間の改正に伴い不都合な点があるならば提示するよう求めているのであって、合意に至る途を模索していたとみることができる。

(オ) 10.25団交後の経過についてみると、前記第3.3(33)ないし(35)認定のとおり、①平成14年11月1日から同月26日までの間にセンターと組合との間で5回の事務折衝が行われ、センターは候補日を示した上で団交日程の回答を組合に求めたにもかかわらず、組合は回答しなかったこと、②同月29日、同年12月

4日及び同月5日の組合とセンターとの年末一時金に関する団交で、センターは勤務時間の変更問題を協議するよう求めたが、組合はこれに応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

(カ) 上記(ア)ないし(オ)を総合的に勘案すると、センターが、組合は実質的な協議に入ろうとする姿勢さえみせず、徒に日時を経過するに至っており、組合と協議により合意を見出すことは不可能であるなどとして、14.12.16解約通知書等により、平成15年4月1日を目処に13.9.14申入書に記載された改正案どおりに勤務時間を変更する予定である旨通知し、5年協定書の勤務時間に関する協定事項及び13年確認書の解約を申し入れたことはやむを得ない対応であったというべきであって、これを不当であるということはできない。

また、上記イ記載のとおり、センターが勤務時間の変更を提案したのは、始業時刻前から健診業務等を行った場合の取扱いを適正に行うためであって、その内容も不合理とまではいえず、さらに、勤務時間の変更の提案が組合の弱体化を図ったものであると認めるに足る疎明もない。

以上のとおりであるから、センターが勤務時間の変更を通知し、5年協定書の勤務時間に関する協定事項及び13年確認書の解約を申し入れたことを支配介入に該当するということはできない。

エ また、勤務時間の変更が実施された場合には、組合員に対してのみ変更後の勤務時間が適用されるというものではなく、センターの職員全員に適用されるものであるのだから、センターが組合員に対して、組合員であること等を理由として不利益取扱いを行ったということもできない。

さらに、本件（平成15年(不)第15号事件）の申立て後にセンターの勤務時間変更に関する組合への対応がそれ以前と変わったといえる疎明はないのであるから、センターが15.3.31解約通知書により5年協定書の勤務時間に関する協定事項の解約を組合に通知したことは、当委員会への申立てに係る報復的不利益取扱いということもできない。

したがって、センターが14.12.16解約通知書、15.2.28通告書及び15.3.31解約通知書により勤務時間を変更しようとしたことは、労働組合法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為には当たらない。

オ ところで、組合は、センターが平成15年3月5日以降、正当な理由もなく団交を引き延ばした上、同月18日及び同月31日の団交においては、不誠実な対応を行った旨主張するので、以下検討する。

(ア) 確かに、前記第3.3(44)ないし(48)認定のとおり、①平成15年3月5日、組合とセンターとの間の事務折衝で、組合は団交に所長が出席することを求め

たが、センターは所長が体調不良であって出席できないとして、事務長が出席すれば問題がない旨返答したこと、②同月12日、組合はセンターの対応に抗議するとともに団交を申し入れたこと、③同月13日、組合はセンターに対して、同日にセンターが組合に対して、今週中は団交に応じられないと回答したことに関して、抗議し、団交に応じるよう申し入れたこと、④同月18日まで団交は開催されなかったこと、⑤同日の団交に所長が出席しなかったこと、がそれぞれ認められる。しかし、センターは、その週中には組合の団交申し入れに応じられない旨回答しているが、申し入れから6日後に団交が開催されているのだから、センターが不当に引き延ばしを行ったとは解されない。また、所長が団交に出席しなかったことについても、センター側を代表して団交に出席した者が権限がない等として回答を保留し、その結果、協議の進展を妨げたなどとする疎明もなく、不誠実な対応には当たらない。

(イ) さらに、平成15年3月18日及び同月31日の団交においては、前記第3. 3(48)及び(54)認定のとおり、組合の14. 12. 16解約通知書及び15. 2. 28通告書の撤回要求にセンターが応じなかったことが認められる。しかし、上記ウ(ア)ないし(エ)記載のとおり、13. 9. 14申入書による提案以降、センターは繰り返し勤務時間の変更問題について協議を申し入れていたのに対し、組合は名称変更を口実とした労働条件の変更は認められない等とする見解に固執するのみであって、平成15年3月18日及び同月31日の団交においても、組合はセンターの提示した改正案について具体的な問題点を指摘する等しておらず、このような状況下では、組合の要求に応じられないとするセンターの対応を不当であるということはできない。

したがって、組合が申し入れた勤務時間の変更問題を議題とする団交へのセンターの対応が不誠実団交である旨の組合の主張は、採用できない。

カ 以上のとおりであるから、勤務時間の変更問題に関する組合の申立ては、いずれも棄却する。

(2) 組合員5名の勤務状況に対する対応について

組合は、組合員5名に対して嫌がらせ等の不利益取扱いが継続して行われている旨主張するので、以下それぞれの組合員に関して、検討する。

ア E 組合員について

(ア) E 組合員の業務分担等についてみると、同組合員は、前記第3. 4(1)ア及びウ認定のとおり、昭和55年12月の組合結成以来の組合員で、支部長等の役員を歴任しているところ、①平成10年4月5日、E 組合員は健診事務係へ異動になり、電話及びファックスを用いて、健診申込者の受診日を調整、

決定する健診予約受付を担当することになったこと、②同年3月31日、従前、健診予約受付を担当していた嘱託職員が退職したこと、がそれぞれ認められ、

E 組合員は、前任者の退職に伴い、健診予約受付を担当するようになったとするのが相当である。

(イ) 組合は、健診事務係の他の職員はローテーションにより業務の割当が変わっていくにもかかわらず、E 組合員は窓口業務やコンピュータを用いる業務からはずされ、健診予約受付業務に固定されている旨主張する。しかし、前記第3. 4(1)エ及びオ認定のとおり、①平成14年12月頃には、健診予約受付業務はコンピュータ化されていなかったこと、②健診事務係の各職員はそれぞれ主担となる業務を受け持っており、業務は固定されていたこと、がそれぞれ認められ、健診事務係はローテーションを採用しておらず、所管業務のうちコンピュータを用いる必要のない健診予約受付業務がE 組合員に割り当てられていたにすぎないというべきであって、健診事務係の特定の職員に健診予約受付業務を専ら担当させることを不当であると認めるに足る疎明もない。

(ウ) 組合は、E 組合員は出張健診業務からはずされた上、背面監視や他の職員との会話や電話の内容について指摘を受けるなどの嫌がらせを受けている旨主張するが、前記第3. 4(3)イ認定のとおり、健診事務係では重い機材を健診会場まで運搬する必要があることを理由に女性職員には出張健診を割り当てていないことが認められ、女性であるE 組合員に組合員であることを理由に出張健診を割り当てなかったとはみなせない。また、背面監視にあたる事実も認められず、会話や電話の内容についての指摘もF 係長等に上司が部下を指揮監督する際に必要な範囲を超えたものがあつたと認められない。

(エ) ところで、組合は、センターがH 組合員がコピーをしていた書類を印刷することにしたことが、H 組合員をE 組合員に寄せつけないようにする嫌がらせである旨主張するが、コピーをしていた書類を印刷に替えるのは、業務上の必要性からであると認められ、他に、H 組合員をE 組合員に寄せ付けないためのものであると認めるに足る特段の事情もなく、この点に関する組合の主張は採用できない。

(オ) 以上のとおりであるから、E 組合員に対して組合員であることを理由に嫌がらせ等の不利益取扱いが行われたとは認められず、この点に関する申立ては棄却する。

イ G 組合員について

(ア) G 組合員の業務分担等についてみると、前記第3. 4(2)オ認定のとおり、G 組合員は、平成5年2月の休職からの復帰以降、検査票を当該受診者のカルテに糊で貼り付ける業務を担当することになったことが認められる。

しかし、前記第3. 4(2)イ、オ及びカ認定のとおり、① G 組合員は、平成4年1月31日から1年間、子どもの病気を理由に休職していたこと、② G 組合員が休職以前に担当していた通知文書の作成業務は、平成5年の同組合員の復帰までに検査室に移管になっていたこと、③同10年頃から、G 組合員は検査受付も担当するようになったこと、がそれぞれ認められ、復帰後は比較的負担の軽い業務の担当とし、その後、本人の申出なども考慮して、検査受付も担当することにしたと認めることができ、G 組合員に対する業務分担を不当であるとまでいうことはできない。

(イ) 組合は、G 組合員が復職を申し出たところ、いきなり解雇を通告されたこと及び平成4年に定期昇給の要件を満たしていたにもかかわらず、昇給が行われなかったことが不利益取扱いに該当する旨主張するので、検討する。

まず、前記第3. 4(2)イ認定のとおり、平成5年1月27日に G 組合員が事務長等と休職期間以降のことについて協議した際に、事務長が休職期間以降も子どもの介護が必要であるならば退職になる旨述べたことが認められるが、これをもって、解雇を通知したとまでは解されず、その後、組合とセンターとの間の団交を経て、同組合員は復職していることからみても、G 組合員が復職した時の経緯をもって、不利益取扱いがなされたとはみなせない。

また、前記第3. 4(2)エ認定のとおり、同4年1月の G 組合員の昇給は、出勤日数が昇給基準を満たさないとして実施されなかったことが認められるが、同組合員が組合に加入したのは同5年1月27日であって、G 組合員の組合加入前になされたセンターの行為を同組合員の組合加入を理由にしたものであるとみなすべき特段の事情も見当たらず、このことが労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとは解されない。

G 組合員が健診事務系のローテーションや出張健診業務からはずされていることは不当であるとの主張についても、前記ア(イ)及び(ウ)判断のとおり、健診事務系ではそもそもローテーションを採用しておらず、重い機材を健診会場まで運搬する必要があることを理由に女性職員には出張健診を割り当てていないことからすると、女性である G 組合員に出張検診を割り当てていないことを組合員であることを理由にしたものとはみなせない。

さらに、健診に携わる各部署の職員を対象とする連絡会議についても、前

記第3. 4(2)キ認定のとおり、平成13年度以降開催されていないことは認められるが、このことが組合員の担当業務を固定化するためのものであると認めるに足る疎明はない。

(ウ) 以上のとおりであるから、G 組合員に対して、組合員であることを理由に嫌がらせ等の不利益取扱いが行われたとは認められず、この点に関する申立ては棄却する。

ウ A 組合員について

(ア) 組合は、A 組合員に対して、出張健診の回数を組合員ではない職員より少なくしていることが不当な差別である旨主張する。

しかし、前記第3. 4(3)ア及びイ認定のとおり、A 組合員は支部長であるが、①健診事務係では、各職員の業務分担や出張健診先からの要望等を考慮して、出張健診に同行する職員を決定していること、② A 組合員と組合員ではない N 職員の出張健診業務の回数は他の職員に比べ少ないこと、③出張健診に伴い自動車の運転が必要となる場合があることから、運転が可能かを尋ねたところ、A 組合員及び N 職員は運転には自信がない旨回答したこと、④ A 組合員及び N 職員に関して、出張健診先の事業所から健診業務に関するクレームを受けたことがあったこと、がそれぞれ認められる。そうすると、A 組合員の出張健診の回数は N 職員を除く職員より少ないが、これは自動車の運転には自信がない旨の回答及び健診業務に関するクレームによるものとみるのが相当で、同組合員が組合員であることなどを理由にしたものとは認められない。

(イ) また、出張健診の回数についての差別が、A 組合員が支部長に就任してから一層ひどくなっているとする主張についても、これを認めるに足る疎明はない。なお、組合は、① A 組合員が組合に加入した際に、所属長から「出張健診からはずれてもらわなあかん」と言われた、②当時の所長が組合員でない職員を所長室に呼び、「A と食事に行くな」等と言ったとも主張するが、これらの発言があったと認めるに足る疎明はない。

(ウ) 以上のとおりであるから、A 組合員に対して組合員であることを理由に嫌がらせ等の不利益取扱いが行われたとは認められず、この点に関する申立ては棄却する。

エ J 組合員について

(ア) 組合は、センターが J 組合員が X2 を脱退したことをきっかけに仕事をほとんど取り上げるなどの不当な扱いを行っている旨主張する。

そこで、J 組合員の業務分担等についてみると、前記第3. 4(4)コ及び

サ認定のとおり、①平成15年4月2日以降、 J 組合員は骨密度検査のみを担当することになったこと、②骨密度検査には一人当たり2分程度を要するところ、受診者は多い日で10人程度であったこと、③ J 組合員は業務中に他の看護師に対して、骨密度検査以外の業務を手伝う旨申し出たが、 K 主任から指示があるまでは骨密度検査を行うよう回答を受けたこと、④ J 組合員が健診の行われる時間帯にカルテに検査データを貼り付ける業務をしていたところ、その業務は健診の行われる時間帯には行わないよう指示を受けたこと、がそれぞれ認められる。しかし、前記第3. 4(4)イ及びシ認定のとおり、 J 組合員が組合に加入したのは、同組合員の担当が骨密度検査のみとされた以降の同15年7月4日のことであって、組合加入前に J 組合員が組合加入をほのめかすなどしたとする疎明もなく、同13年3月に同組合員が X2 を脱退したことを考慮したとしても、 J 組合員の担当を骨密度検査のみとしたことを同人が組合員であることや同人の組合活動等を理由としたものとは解されない。

(イ) さらに、 J 組合員が骨密度検査のみを担当するようになった経緯をみると、前記第3. 4(4)ウないしキ及びケ認定のとおり、①平成13年11月頃、 J 組合員が胃カメラ室にて、受診者の胃の組織を保存液中へ移す作業を行った際、2個の検体を採取したところ、保存液中には1個の検体しか入っておらず、後に残り1個の検体は汚物入れから発見されるという事態が発生し、その後、胃カメラ室の担当からはずれたこと、②同14年4月5日、 J 組合員が眼底検査を担当していたところ、健診を担当する看護師による会合において、眼底検査の所で多くの順番待ちが生じていることが取り上げられ、その後、眼底検査等の担当からはずれたこと、③同年9月20日、 J 組合員が採血の止血確認も行うことになっている視力測定を担当していたところ、すべての受診者に対して、口頭で採血による痛みの有無を尋ねるなどし、視力測定の所で多くの順番待ちが生じたため、 K 主任から注意を受けたこと、④同年12月20日、 J 組合員は注腸検査を担当していたところ、放射線技師に対して必要な連絡を行わなかったため、放射線技師から苦情が寄せられ、その後、注腸検査の担当からはずれたこと、⑤同15年1月頃、 J 組合員は採血を担当していたところ、受診者の本人確認を十分に行わないまま、別の受診者であることに気づかず、採血を行い、このことを指摘されたため、既に採血を受けた受診者に対して、再度、採血を行い、苦情を受けたこと、⑥同年2月頃から、 J 組合員は出張健診の対象からはずされるようになったが、従前、 J 組合員が出張健診に行った際に、他の職員と連携することは苦手なので連携の必要な業務はしない旨述べ、同行した他の看護師が連携の

必要な業務を一人で担当したこと、がそれぞれ認められる。そうすると、J 組合員は看護師としての業務を行うにあたって、不適切な対応を度々行っていたといわざるを得ず、医療業務には高度の安全性・確実性が求められることを勘案すると、同組合員に対して骨密度検査のみを担当するよう命じたことを不当であるとまでいうことはできないとともに、これらのことはいずれも J 組合員の組合加入前に起こったことである。

(ウ) 組合は上記①に関して、現場の医療チェック体制や管理体制に問題があったにもかかわらず、J 組合員に責任を押し付けた、上記②に関して、マニュアルどおりに仕事をしていただけにもかかわらず、陰口を言われた、と主張するが、上記①については、仮に現場の医療チェック体制等にも問題があったとしても、胃の組織を保存液中に移す作業は J 組合員が行ったのであるから、同組合員に最も重い責任があるというべきであるし、上記②に関して、当時、採血による異常を訴えていない受診者に対する止血確認は、口頭確認までは行わないこととされていたのだから、J 組合員がマニュアルどおりに仕事をしていただけとは解されない。

(エ) 組合は、J 組合員に対して、吊るし上げや監視が行われた旨主張するが、J 組合員の上司及び同僚から J 組合員に対して、健診業務を安全・確実に実施するために必要な限度を超えて、同組合員に対する問題点の指摘などがなされたと認めるに足る疎明はない。また、他の看護師が同様のミスをして J 組合員に対する扱いとは異なり仕事はずしが行われていない旨主張するが、これについても、J 組合員と同程度にミス等を起こした看護師が存し、同人に対しては、J 組合員とは異なる扱いがなされたと認めるに足る疎明はない。

(オ) 以上のとおりであるから、J 組合員に対して組合員であることを理由に嫌がらせ等の不利益取扱いが行われたとは認められず、この点に関する申立ては棄却する。

オ H 組合員について

(ア) 組合は、H 組合員に対して、本来の検査技師業務を一切行わせないなどの不当な取扱いがなされていると主張する。

そこで、H 組合員の業務分担等についてみると、前記第3. 4(5)ア、シ、ツ及びテ認定のとおり、①臨床検査技師である H 組合員が属する検査室は、血液検査、尿検査、心電図検査、超音波検査等を所管していること、②平成10年、H 組合員は肺機能検査及びコンピュータ業務からはずれることになったこと、③平成12年6月7日以降、H 組合員は出張健診に同行す

る時以外は、3階の検尿室で検尿業務を担当していること、④3階の検尿室の業務は、採尿棚に提出された紙コップ内の尿を紙コップと同じ番号が書かれた試験管に移して、試験管を番号順に試験管立てに並べ、定期的に4階の検尿室に運ぶこと等であること、がそれぞれ認められる。

(イ) このうちまず、H組合員が肺機能検査及びコンピュータ業務からはずれることになった経緯からみると、前記第3.4(5)シ認定のとおり、①H組合員が肺機能検査を担当した時の受診者の検査結果通知書が、肺機能検査の欄が未記入のまま当該受診者に送付されたこと、②肺機能の検査結果は、担当者が端末に入力することになっていたこと、が認められる。

医療業務には高度の安全性・確実性が求められることからすると、肺機能検査の欄が未記入の検査結果通知書が受診者に送付されたことは、センターへの信頼を傷つけうるミスに当たるといふべきであり、受診者に検査結果通知書を送付する際には、センター職員が数回にわたり確認していたとしても、直接入力を担当したH組合員に最も重い責任があるといふべきであって、センターがH組合員に重大な責任があるとして、同組合員を肺機能検査及びコンピュータ業務からはずしたことを不当であるとまでいうことはできない。

(ウ) 次に、H組合員が3階の検尿室の検尿業務を担当するようになった経緯をみると、前記第3.4(5)ソないしツ認定のとおり、①平成12年5月17日、H組合員は足腰の痛みを理由として心電図検査業務からはずしてほしい旨申し出、同月26日まで心電図検査業務を免除されたこと、②センターはH組合員に意向を尋ねた上で、同年6月5日、同様に足腰に負担のかかる超音波検査を同組合員が異議もなく行っていること等を考慮し、通常業務に同組合員を戻したこと、③同月6日、H組合員は同月7日には終日心電図検査業務を行う分担になっていることについて、配慮を求める旨申し出たこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、H組合員からの足腰の痛みを理由として心電図検査業務からはずしてほしい旨の申出を契機に、同組合員は3階の検尿室の検尿業務を担当するようになったと解されるところ、これ以降、H組合員から足腰の不具合が完治したとする診断書は提出されていないことが認められ、H組合員を3階の検尿室の検尿業務の担当としたことを不当であるとまでいうことはできない。

なお、組合は、H組合員は超音波検査と心電図検査の業務に固定されたため、同じ姿勢での仕事が続く、腰痛が悪化したと主張するが、これを認め

るに足る具体的な疎明はない。

- (エ) また、平成9年12月19日に H 組合員が勤務終了後、一旦退出した後に、センター内に再度入場したことについてみると、前記第3. 4(5)コ認定のとおり、① H 組合員はタイムカードに打刻し一旦退出後、管理者の許可なく無断で再度入場していること、② H 組合員が、再度退出しようとしたところ、施錠されていたため、警備会社に連絡し、通用口は施錠せず、通用門のみを施錠して退出したこと、③センターは H 組合員が許可なく無断で再度入場したこと及び警備会社に連絡はしたが、施錠をしないまま退出したことについて注意書を交付したこと、④センターが職員に回覧した文書には、以前にも今回の H 組合員と類似のケースが発生しており、職員に注意喚起をした旨の記載があること、がそれぞれ認められる。

そうすると、センターが、安全管理上、H 組合員の行為に問題があったとしたことには、一定の合理性があるというべきである。なお、組合は H 組合員に対して処分をしながら、同組合員をセンター内に閉じ込めた管理者に対する処分がされていないことは不当である旨主張するが、H 組合員はタイムカードに打刻し一旦退出した後、管理者の許可なく無断で再度入場しているのであるから、管理者は H 組合員が再度入場したことを知らなかったとみるのが相当であって、施錠した管理者の対応には問題はないとしたセンターの判断を不公平なものとはみなせない。

- (オ) 組合は、センターの指示を受けたM技師長が、H 組合員に対し、「お前は心電図に行け、お前のエコー（超音波）は信用してないんじゃない」などの嫌がらせに当たる発言を繰り返している旨主張する。

しかし、H 組合員の業務態度等についてみると、前記第3. 4(5)サ、セ、テ(オ)及びナないしヌ認定のとおり、①検査室では、予定時刻どおりに健診が開始できるか確認等するために、午前中に心電図室で勤務する場合も控室に立ち寄ることとされていたが、H 組合員は心電図室へ直行したため、M技師長が注意したが、H 組合員はその後もたびたび心電図室へ直行したこと、②心電図検査を担当していた H 組合員は心電図検査の記録紙を別の受診者のカルテに挟んでいたことを指摘され、受診者の前で「間違った」と発言したため、M技師長がこの発言は受診者に不安を与えるものであり、また、大声で発言したことは問題であるとして注意したこと、③3階の検尿室の業務では午後4時から午後4時30分頃に検尿についての指示がある場合があるところ、平成12年6月7日及び同月8日、この時間帯に業務連絡のため、3階の検尿室に内線電話をかけたが応答がなかったため、M技師長が午後4

時から午後4時30分に離席する場合は内線電話で連絡するよう求めたこと、④同月12日、H組合員は離席等の通知の内線電話を時間帯を問わず合計30回以上かけたため、M技師長は午後4時から午後4時30分の間に離席する場合のみ内線電話で連絡するよう、再度求めたこと、⑤検尿の試験管には油性ペンで番号を記載することになっていたが、H組合員はシールにナンバーリングで番号を付けて試験管に貼り付けており、そのシールがはがれるなどしたため、M技師長はH組合員に注意したこと、⑥その後、H組合員を含む検査室の臨床検査技師の間で、検尿の試験管には油性ペンで番号を記載することを確認したが、H組合員は、なお試験管にシールを貼り付け続けたため、M技師長が注意したが、同組合員はこれに従わなかったこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、センターがH組合員の業務態度に問題があるとしたことは無理からぬものといわざるを得ず、M技師長はH組合員の上司であって、業務に関して、同組合員を注意指導する立場にあるところ、M技師長が仮に組合が主張するような発言をしたとしても、健診業務を安全・確実に実施するために、部下を指揮監督する必要があることからみると、このことのみをもってH組合員に対して嫌がらせがなされているとまでいうことはできない。

(カ) 組合は、H組合員に対して2回にわたり不当な降格がなされた旨主張するが、前記第3. 4(5)ア、イ及びケ認定のとおり、①平成8年4月1日付けで、H組合員は検査技師長から検査主任に降格になったこと、②遅くとも同9年9月25日までに、センターはH組合員に対して検査主任から役職なしに降格する旨内示したこと、③H組合員は昭和58年に一旦組合を脱退した後、平成9年9月29日、再度組合に加入したこと、がそれぞれ認められる。そうすると、H組合員が組合に加入したのは、センターがH組合員を役職なしに降格する方針を決定した後であって、組合加入前にH組合員が組合加入をほのめかすなどしたとする疎明もなく、H組合員の降格が組合員であること等を理由としたものとは解されない。

(キ) 以上のとおりであるから、H組合員に対して組合員であることを理由に嫌がらせ等の不利益取扱いが行われたとは認められず、この点に関する申立ては棄却する。

(3) 平成14年度給与改定について

ア 組合は、平成14年度給与改定において、不当労働行為が行われた旨主張するので、以下検討する。

イ センター職員の賃金改定の決定方法等についてみると、前記第3. 5(1)、(3)及び(4)認定のとおり、①センターを含む社会保険病院等の職員の月次賃金は、社会保険病院等職員給与規程によって定められていること、②センターを含む社会保険病院等の職員の賃金改定については、組合本部と Y1 との間で交渉が行われていること、③組合本部と Y1 との間で賃金改定に関する確認書等が締結されていること、がそれぞれ認められ、センター職員の賃金改定は組合の上部団体である組合本部と Y1 との間での交渉を経て、決定されているというべきである。

ウ 前記第3. 6(1)認定のとおり、組合本部と Y1 との間で平成14年3月19日付けで平成14年度給与改定についての14年協定書が締結されていることが認められる。この内容についてみると、前記第3. 6(1)及び(2)認定のとおり、職員の賃金改定は平成14年度の人事院勧告によることとし後日確認する旨、並びに上記の確認に際しては労使合意を原則とし、そのために労使双方最大限努力するものとする旨を定めており、14年協定書と同日付けで締結された覚書にも、人事院勧告がなかった場合には労使協議すること、並びに給与改定については従来から労使合意を原則として行っていること、が記載されていることが認められる。

エ 次に、平成14年度給与改定の実施の経緯をみると、前記第3. 6(3)及び(4)認定のとおり、平成14年8月8日に全俸給月額を引き下げること等を内容とした人事院勧告が行われた後、同年9月13日以降、組合本部と Y1 間で4回の団交が開催されたことが認められる。その後については、前記第3. 6(5)、(7)ないし(9)、及び(14)ないし(16)認定のとおり、① Y1 はセンターに対し、14. 11. 15通知にて、社会保険病院等職員給与規程の改正を通知するとともに、就業規則の改正と労働基準監督署への届出を指示したこと、②センターはこれに従い、就業規則の改正等を行ったこと、③同年11月25日、組合本部は平成14年度給与改定に関して中央労働委員会に対して調停を申請したこと、④組合本部は Y1 に対して、同月26日付け抗議文にて、組合本部との交渉中に就業規則の変更を指示したことについて抗議したこと、⑤平成14年12月分以降のセンター職員の月次賃金は賃金改定後の額で支払われたこと、⑥組合本部は、同年12月9日付け及び同15年1月8日付け文書にて、月次賃金の引下げの実施について抗議したこと、⑦同14年12月24日に調停が打ち切られた後、組合本部は不当労働行為救済申立てを行わなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、Y1 は組合本部の同意を得ないまま、また、第1回団交から約2か月という短期間の後に、月次賃金の引下げを実施したこと

が認められ、月次賃金の引下げという職員にとって不利益な労働条件の決定ということを見ると、Y1の対応は十分なものでなかったのではないかとの印象は避けられない。

しかし、14年協定書には、平成14年度給与改定については人事院勧告による旨明記されており、また、組合本部とY1の間で行われた4回の団交において、Y1が月次賃金の引下げの同意を得るための努力を怠ったとの具体的事実の疎明もなく、ひいてはY1の対応が組合との関係で支配介入等に当たるとの具体的事実も認められない。

以上のとおりであるから、Y1が、組合本部の同意を得ないまま平成14年度給与改定を実施したことが組合に対する支配介入に当たるということはできない。

オ 組合はY1の平成14年度給与改定が不利益取扱い及び報復的不利益取扱いにも該当する旨主張する。しかし、給与改定は組合加入の如何にかかわらずY1の職員に一律に実施されており、組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったこと等を理由に実施されたと解するべき特段の事情も見当たらず、この点に関する組合の主張は採用できない。

カ 次に、組合は、平成14年度給与改定を議題とする団交への対応が不誠実団交に該当する旨主張するので、以下検討する。

まず、上記イ及びウ判断のとおり、賃金改定については、従前から、組合本部とY1との間の交渉を経て決定されているのであるから、センターの職員の給与改定については組合本部とY1の交渉に委ねられていると解するべきである。したがって、Y1の団交への対応が不誠実か否かを判断するにあたっては、原則として組合本部とY1との間の交渉について検討すべきところ、組合本部とY1間での平成14年度給与改定を議題とする団交において、いかなる点でY1の対応が不誠実であったなどとする具体的な疎明はない。

したがって、平成14年度給与改定を議題とする団交への対応は不誠実団交に当たらない。

キ 以上のとおりであるから、平成14年度給与改定に関する組合の申立てはいずれも棄却する。

(4) 平成14年度年末一時金について

ア 組合は、平成14年度年末一時金の支給において不当労働行為が行われた旨主張するので、以下検討する。

イ まず、センター職員の一時金の決定方法等についてみると、前記第3.5(1)及び(3)認定のとおり、①社会保険病院等職員給与規程は一時金の支給基

準を定めていること、②同規程は、施設の長が原則として支給基準の範囲内で支給割合を決定し、これにより各職員の一時金が算出される旨定めていること、③一時金の支給基準については組合本部と Y 1 との間で、支給割合については組合とセンターとの間で、交渉が行われていること、がそれぞれ認められ、Y 1 において、一時金についての支給基準を決定し、センター等の各施設において、この支給基準を基に個別の事情に応じて実際の支給割合を決定していると解される。

そうすると、前記第 3. 5 (4)ウ、エ及び 6 (5)認定のとおり、組合員に対する平成14年度年末一時金の支給割合は元年確認書及び11年確認書の確認書が定める支給基準を下回ってはいるが、これらの確認書は組合本部と Y 1 との間で一時金の支給基準について締結されたものであるから、センターがこれらの確認書の支給基準を下回る支給割合で一時金を支給すること自体を不当であるとまでいうことはできない。

ウ また、平成14年度年末一時金に関する組合とセンターとの間の団交の状況についてみると、前記第 3. 6 (11)、(12)及び(14)認定のとおり、平成14年11月29日、同年12月4日及び同月5日に合計3回の団交が開催され、これらの団交において、組合は、センターの同一時金の回答は上記の確認書に違反していると主張するとともに、剰余金を切り崩して同一時金を上乘せすること等を求めたが、センターは、センターの経営状況は芳しくなく、施設の存続自体も危ういとして、同一時金の上乗せ等には応じられないと返答したことが認められる。さらに、同月10日の同一時金の支払に先立ち、センターは組合に対して、今後同一時金について交渉するとした上で、組合が同日、金員を受領するか否かを尋ねており、最終的に組合は内金としてこの金員を受領する旨回答したことが認められる。

これらのことからすると、組合とセンターは平成14年度年末一時金に関して合意には至っていないが、団交において、センターは一時金についての使用者としての見解を述べた上で協議に応じていたというべきであって、かかるセンターの対応を不誠実とまではいえず、Y 1 に労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為があったとはみなせない。

エ また、平成14年度年末一時金は、組合加入の如何にかかわらずセンターの職員に一律の計算方法で支給されており、組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったこと等を理由に組合員に対して差別的に支給されたと解すべき特段の事情も見当たらない。また、上記イ判断のとおり、センターが元年確認書及び11年確認書の支給基準を下回る支給割合で一時金を支給すること自

体を不当であるとまでいうことはできず、この支給が支配介入に当たると認めるに足る疎明もない。

オ 以上のとおりであるから、平成14年度年末一時金に関する組合の申立てはいずれも棄却する。

(5) 平成15年度夏期一時金について

ア 組合は、平成15年度夏期一時金の支給において不当労働行為が行われた旨主張するので、以下検討する。

イ まず、前記第3. 7(4)及び(7)認定のとおり、組合員に対する平成15年度夏期一時金の支給割合は元年確認書及び11年確認書の確認書が定める支給基準を下回ってはいるが、センターがこれらの確認書の支給基準を下回る支給割合で一時金を支給すること自体を不当であるとまでいうことはできないのは、前記(4)ウ判断と同様である。

ウ 次に、平成15年度夏期一時金に関する組合とセンターとの間の団交の状況についてみると、前記第3. 7(2)ないし(8)認定のとおり、①同一時金の支払までに組合とセンターとの間で合計5回の団交が開催されたこと、②当初、センターは社会保険病院等職員給与規程第26条を根拠に支給する部分を0.3か月分、同規程第27条を根拠に支給する部分を1.55か月分とするとしていたが、第3回の団交で、同規程第26条を根拠に支給する部分を0.35か月分とし、合計1.9か月分とする旨回答したこと、③この回答に対して、組合は、再建指定病院並みの水準であって、同意できないとしてさらに上乗せを求めたこと、④センターは、センターの経営状況は単年度で赤字になっていることなどを述べ、結局、これ以上の上乗せには応じなかったこと、がそれぞれ認められる。また、平成15年6月30日の同一時金の支払に先立ち、センターは組合に対して、今後も同一時金について交渉するとした上で、組合が同日、金員を受領するか否かを尋ねており、最終的に組合は内金としてこの金員を受領する旨回答したことが認められる。

そうすると、組合とセンターは平成15年度夏期一時金に関して合意には至っていないが、団交において、同14年度年末一時金の場合と同様に、センターは一時金についての使用者としての見解を述べた上で協議に応じていたというべきであって、かかるセンターの対応を不誠実とまでは認められない。

エ また、平成15年度夏期一時金は、組合加入の如何にかかわらずセンターの職員に一律の計算方法で支給されており、組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったこと等を理由に組合員に対して差別的に支給されたと解すべき特段の事情も見当たらない。さらに、上記イ判断のとおり、センターが元

年確認書及び11年確認書の支給基準を下回る支給割合で一時金を支給すること自体を不当であるとまでいうことはできず、この支給が支配介入に当たると認めるに足る疎明もない。

オ 以上のとおりであるから、平成15年度夏期一時金に関する組合の申立てはいずれも棄却する。

(6) 平成15年度給与改定について

ア 組合は、平成15年度給与改定において、不当労働行為が行われた旨主張するので、以下検討する。

イ まず、前記第3. 8(1)、(6)及び(9)認定のとおり、Y1は平成15年10月から平成15年度給与改定として俸給表を一律5%減額すること等を提案したこと、及び同月24日、センター職員には従前より一律5%減額した俸給表に基づき月次賃金が支払われたこと、がそれぞれ認められ、Y1が平成15年度給与改定として、俸給表を従前から一律5%減額し、月次賃金を引き下げたことは明らかである。

ウ しかし、前記第3. 8(2)及び(3)認定のとおり、平成15年度給与改定実施以前に、センター職員に対してY1からセンターに送付された「平成15年度給与改定について」と題する書面を配付して説明会が実施されたことが認められるところ、この書面の内容をみると、平成15年10月から現行の俸給表を一律5%減額したものに改正する旨記載されているが、その理由として、①各社会保険病院では平成15年度を初年度とする3年間にわたる経営改善計画を策定し、これに基づき経営改善に取り組んでいるが、同年度に全病院合計で約105億円の黒字が目標になっており、そのためには大変な努力が必要である、②今後は、各病院が施設の建替えや医療機器の更新の費用を負担することになり、その額は社会保険病院全体で最低でも毎年約110億円と見込まれる、③同14年度の決算は医療費のマイナス改定などにより約24億円の赤字であるが、同16年4月に予定されている医療費改定もマイナス改定が予想される、等の記載があることが認められる。

そうすると、Y1は、平成15年度以降のセンター等の社会保険病院の経営環境が厳しいとして経費節減を図るために、同年度賃金改定において、月次賃金の引下げを実施したとするのが相当であって、一方、組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったこと等を理由に組合員に対して差別的に月次賃金の引下げが実施されたと認めるに足る疎明、及びこの実施が支配介入に当たると認めるに足る疎明はいずれもない。

エ また、平成15年度給与改定を議題とする団交において不誠実団交が行われた

か否かについては、前記(3)カ判断と同様に、センターの職員の給与改定については組合本部と Y 1 の交渉に委ねられているところ、組合本部と Y 1 との間の団交の経緯について検討すると、前記第 3. 8 (1) 認定のとおり、①平成15年3月11日の組合本部と Y 1 との間の団交において、Y 1 は同年度給与改定における月次賃金の引下げ等を提案したこと、②その後数回にわたり、両者の間で団交が開催されたが、少なくとも、同年8月1日までは、組合本部はこの提案に同意しなかったこと、がそれぞれ認められる。しかし、団交において労使合意に至らなかったことから、ただちに不誠実団交が行われたとみるべきではなく、さらに、団交において、いかなる点で Y 1 の対応が不誠実であったなどとする具体的な疎明はないのであるから、この点に関する組合の主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、平成15年度給与改定にかかる組合の申立てはいずれも棄却する。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成19年4月9日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印