

写 命 令 書

申 立 人 札幌中小労連・地域労働組合

被申立人 社会福祉法人 大友恵愛会

上記当事者間における平成19年道委不第3号大友恵愛会不当労働行為事件について、当委員会は、平成20年6月16日開催の第1622回公益委員会議、同月27日開催の第1623回公益委員会議及び同年7月14日開催の第1624回公益委員会議において、会長公益委員曾根理之、公益委員道幸哲也、同濱田康行、同成田教子、同浅水 正、同石黒匡人、同野口幹夫、同樋川恒一及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、期末勤勉手当について職員給与規定で基準とされた支給割合から一律に減額して支給する場合など労働条件の変更に当たることについて、労働協約の規定に反し、申立人と事前に協議しないなどして申立人の運営と活動を阻害してはならない。
- 2 被申立人は、期末勤勉手当及び定期昇給など団体交渉課題に関して、十分に準備せず、必要な態勢を取ることなく団体交渉に臨み、十分な説明をすることをせず、また労働協約を誠実に履行する意思を持たずに団体交渉に臨むなどの不誠実な対応を取ってはならない。
- 3 被申立人は、期末勤勉手当及び看護師の増員に関する事など義務的団交事項について、これを団交事項ではないとして団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、団体交渉での定期昇給に関する回答及び労働協約たる「確認書」などについて、申立人に対し、十分な説明をしないで一方的に反故にするなどして申立人の運営と活動を阻害してはならない。
- 5 被申立人は、次の内容の文書を縦1.2メートル、横0.8メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人の経営する特別養護老人ホーム大友恵愛園の従業員出入口の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、

10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 期末勤勉手当について職員給与規定で基準とされた支給割合から一律に減額して支給することに関し、労働協約の規定に反して、貴組合と事前の協議をしないなどして貴組合の運営と活動を阻害したこと
- 2 期末勤勉手当及び定期昇給など団体交渉課題に関して、十分に準備するほか必要な態勢を取ることなく団体交渉に臨み、十分な説明をすることをせず、また労働協約を誠実に履行する意思を持たずに団体交渉に臨むなどの不誠実な対応を取ったこと
- 3 期末勤勉手当及び看護師の増員に関する事など義務的団交事項について、これを団交事項ではないとして団体交渉を拒否したこと
- 4 団体交渉での定期昇給に関する回答及び労働協約たる「確認書」などについて、十分な説明をしないで一方的に反故にするなどして貴組合の運営と活動を阻害したこと

平成 年 月 日（掲示する初日を記入すること）

札幌中小労連・地域労働組合

執行委員長 A 様

社会福祉法人 大友恵愛会

理事長 B

6 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人大友恵愛会（以下「法人」という。）が、平成（以下、特に元号の記載のない場合は、平成とする。）18年12月支給の期末勤勉手当（以下「18年冬季期末勤勉手当」という。）を、申立人札幌中小労連・地域労働組合（以下「組合」という。）と法人が6年に締結した労働協約の規定に反して事前協議を行うことなく、一律に減額して支給したこと、法人が、組合及び組合の職場支部らと行った団体交渉での合意に基づき作成された「確認書」に従わず看護師を増員しなかったこと、19年2月1日に行われた団体交渉（以下「2月1日団体交渉」という。）での法人の交渉態度が不誠実であったことについて、これらの法人の行為が労働組合法第7条第2号及び第3号に当たる不当労働行為であるとして申立てがあったものである（以下、この申立てを「当初申立て」という。）。

当初申立て後、法人が、「確認書」に従わず、団体交渉に事務局長を出席させていないこと、19年4月19日に行われた団体交渉（以下「4月19日団体交渉」という。）での法人の交渉態度及び団体交渉後の法人の対応が不誠実であったことについて、これらの法人の行為が労働組合法第7条第2号及び第3号に当たる不当労働行為であるとして追加申立てがなされた（以下、この申立てを「第一次追加申立て」という。）。

第一次追加申立て後、19年6月12日に行われた団体交渉（以下「6月12日団体交渉」という。）での法人の交渉態度が不誠実であったこと、法人が、19年6月支給の期末勤勉手当（以下「19年夏季期末勤勉手当」という。）について、労働協約の規定に反し、組合と事前協議を行うことなく減額支給したことについて、これらの法人の行為が労働組合法第7条第2号及び第3号に当たる不当労働行為であるとして追加申立てがなされた（以下、この申立てを「第二次追加申立て」という。）。

2 請求する救済内容

- (1) 法人の理事長は、自ら団体交渉に出席しなければならない。
- (2) 法人は、申立人と協議することなく期末勤勉手当を減額支給してはならない。
- (3) 法人は、労働協約（「確認書」）に基づき看護師を増員しなければならない。
- (4) 法人は、不誠実交渉や労働協約を反故にするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (5) 法人は、労働協約（「確認書」）に基づき、事務局長を団体交渉に出席させなければならない。
- (6) 法人は、4月19日団体交渉における「定期昇給の実施について、従前どおり対応する」との回答を誠実に履行しなければならない。
- (7) 以上についてのポストノーティスを求める。

3 本件の争点

- (1) 法人が、18年冬季期末勤勉手当及び19年夏季期末勤勉手当について、組合と事前協議を行わず、一律に減額して支給したことは、不当労働行為となるか否か。(争点1)
- (2) 法人の団体交渉(12月27日、2月1日、4月19日、6月12日、の各交渉)における交渉態度が不誠実なものとして不当労働行為となるか否か。(争点2)
- (3) 法人が、看護師の増員をせず、また、団体交渉に事務局長を出席させないことは、確認書に反し、組合を軽視する行為として、不当労働行為となるか否か。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人の主張

- (1) 18年冬季期末勤勉手当及び19年夏季期末勤勉手当の一律減額について(争点1)

ア 法人は、組合との事前協議を行わず18年冬季期末勤勉手当を一律に減額して支給したが、このことは、労働協約における「組合員の労働条件に関する事項は、その都度事前に労使で十分に協議し決定する。」との規定に反し、実質上団体交渉を拒否する行為であり、又組合の存在を軽視・無視するという点で、組合に対する支配介入行為である。また、法人は、19年夏季期末勤勉手当についても、組合の団交申入れを無視し、一方的に減額支給を強行しており、不当労働行為を繰り返している。

イ 就業規則上、賃金の一部と定められている期末勤勉手当の算出方法の運用、解釈を変更したことは労働条件の変更に当たる。

ウ 仮に経営判断として100分の30から100分の80の範囲内で査定して支給する裁量権があるとした場合でも、これまでの賃金原資の算出方法を不利益に変更するのであれば、組合に対し誠実にその旨を事前に説明する義務がある。更に支給後であっても、法人は誠実に団体交渉に応ずる義務を負う。しかし、法人は「単に査定範囲内である」旨の主張を繰り返しており、こうした賃金原資の減額についての法人の対応は、不誠実な交渉態度であり、事実上の団交拒否である。

エ この間の、期末勤勉手当の一律減額は、その後、実質的に補填されたとしても、法人が、組合に対しては、その補填についてはあくまでも期末勤勉手当の減額分ではないと主張していることや組合及び組合員が被った被害についての謝罪もしていない以上、救済利益は失われていない。

- (2) 法人の団体交渉における交渉態度について(争点2)

ア 12月27日団体交渉

出席した法人の施設長は、期末勤勉手当に係る職員給与規定の解釈の変更が労働条件の変更に当たるのにも関わらず、これを否定する発言を繰り返し労働組合と交渉しないとの姿勢を貫いた。

イ 2月1日交渉

法人からは、代表者である B 理事長(以下「B 理事長」という。)が

出席せず、出席した法人役員は 18 年冬季勤勉手当の減額の理由について「昨年対比で収入が下がっている」と繰り返すのみの不誠実な交渉態度であった。

ウ 4月19日交渉

法人の交渉代理人は、団体交渉の席上、定期昇給に関して「従前どおり行う」と組合に回答したにもかかわらず、翌日、法人は、B 理事長名の書面で「職員給与規定のうち第4条の3『5年目及び12年目に各期間良好な成績で勤務した者は1等級上位で直近1号俸昇給させることができる』は行わない」と通告し、団体交渉での回答を翻した。また管理職ユニオン支部に対しては、定期昇給そのものを保留する旨通告した（以下、職員給与規定第4条の3による昇給を「渡り上げ」という。）。

こうした法人の行為は、団体交渉に出席した交渉代理人が法人から交渉権限を与えられていなかったことを示すに等しい。

交渉代理人は、団体交渉の席上、春闘要求書（甲27号証）の一時金（賞与）の事項に関し「就業規則の範囲で査定することは組合と協議する事項ではない」と答弁し交渉を拒否した。

交渉代理人が、看護師増員問題について「労働委員会で係争中のことなので、ここで議論する気はない」旨を繰り返した。

エ 6月12日交渉

法人の交渉代理人は組合が提出した19年3月26日付け要求書（甲27）、5月24日付け要求書（甲35）及び6月1日付け要求書（甲37）について、

B 理事長より交渉権限を委任されている旨を明言した。ところが交渉代理人は、先の答弁をいとも簡単に翻し「私が権限受けていることは、委任状に書かれている範囲に限定されていて…」と答弁し、更に「それ（賞与の件）は聞いていませんので施設長のほうで…」と逃げ、同席していた法人役員（施設長）に答弁を押し付けた。その法人役員は、組合と協議しない姿勢を貫き（「組合と交渉する義務はない」との発言）、一方的なカットを単に通告した。

交渉代理人は、この日のメインテーマである「勤勉手当の原資」についてどのように答弁し組合と交渉するのかを当然準備してくるべきだった。

オ まとめ

前記アからエまでの法人の不誠実な交渉態度は、団体交渉拒否及び支配介入に該当する。

(3) 「確認書」の不履行について（争点3）

ア 12月27日団体交渉で、組合は、法人役員（施設長）を法人を代表する理事として認識して団体交渉に臨んだものであるところ、施設長を相手に団体交渉をすることは13年前に組合支部が結成されて以来続いてきた慣習であるから、何ら不自然なことではない。施設長に交渉権限がなかったとの法人の主張は、法人が、組合を騙し、交渉権限のない者を団体交渉に臨ませたこととなり、団体交渉に権限ある者を出席させているとの法人の主張と矛盾する。

仮に、同施設長に権限がなかったとしても、組合が、法人を代表する者と団体交渉で合意した結果の労働協約たる確認書を反故にされるいわれはない。

イ 法人がその後も、看護師を6名態勢にしないため、組合が団体交渉において質問したところ、法人役員は「理事長が『当面5名態勢で様子を見る』と言っているのでそれ以上の補充は困難である」旨回答した。こうした法人の対応は、団体交渉の労使合意事項を反故にするもので、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

ウ 法人が、2月1日団体交渉を除き、団体交渉に事務局長を出席させていないことは、団体交渉の労使合意事項を反故にするもので、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

2 被申立人の主張

(1) 18年冬季期末勤勉手当及び19年夏季期末勤勉手当の一律減額について（争点1）

ア 勤勉手当について、職員給与規定で規定された評価の範囲内で支給する限り、「労働協約」にいう「労働条件の変更」にあたらぬ。そして、職員給与規定では、勤勉手当について考慮される要素として「勤務成績...等」とされ、経営成績や役職も考慮する要素として許容されている。本件期末勤勉手当の査定結果も、経営成績や役職を査定要素としたものであり、職員給与規定で許された裁量の範囲内であるから、労働協約の規定により事前に組合と協議する必要はない。

イ 法人は、本件で係争となっている18年冬季期末勤勉手当及び19年夏季期末勤勉手当の一律減額分について、17年冬季期末勤勉手当の一律減額分と併せた相当額を、20年8月、別に当労働委員会に係属している調整事件における法人と組合との合意に基づき「特別手当」の名目で全職員に支給済みであるから、これにより申立人の救済利益は失われた。

(2) 法人の団体交渉における交渉態度について（争点2）

ア 団体交渉の出席者について

団体交渉については、労使ともに第三者に委任することができ、その場合使用者自身が団体交渉に出頭する義務はないから、常にB理事長が団体交渉に出席する必要はない。

なお、そもそも使用者側で誰を交渉人とするかは、使用者の裁量の問題である。

イ 4月19日交渉

出席した交渉代理人が交渉権限を有する代理人であることは、委任状に示すごとく明白である。

交渉代理人は、定期昇給についての「渡り上げ」は数年前から行われていないと認識していたことから、定期昇給を行わないとの趣旨で「従前どおり」と回答したものである。

交渉代理人は、看護師増員問題について、確認書が労働委員会において組合との間で錯誤無効か詐欺等の意思表示の瑕疵という法的論点を孕む厳しい対立を展開していることから交渉行き詰まりになることを懸念し、またその余の交渉事項について説明及び交渉をする時間を考慮し「労働委員会で係争中のことなので、ここで議論する気はない」と説明したものである。

ウ 6月12日交渉

交渉代理人の対応は、同席した施設長から、法人が19年夏季期末勤勉手当を減額して支給することを知らされていなかったとの伝達上の不備によるものに過ぎない。

エ まとめ

以上のように、法人の対応は不誠実とはいえ、不当労働行為にあたらな

い。

(3) 「確認書」の不履行について(争点3)

ア 確認書は、施設長が、組合からの団体交渉の申入れを受けながらこれをB理事長に報告せず無断かつ独断で組合と団体交渉を行い締結したものであるから、無権限でなされたものとして無効である。したがって、団体交渉に事務局長を出席させる義務を負わない。

イ 施設長が確認書に調印したのは、「現場は過労死を引き起こしかねない過酷なものである」との主張を真実のものと誤信したためであり、確認書について詐欺による取消し又は錯誤による無効を主張する。

このため、法人は確認書により看護師を6名態勢に増員する義務を負わない。

ウ 法人は、その後組合との協議により「看護師6名態勢」を了承し、看護師の募集行為を行っており、確認書の内容は履行されている。これにより救済利益は失われた。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 法人は、昭和55年に設立され、肩書地に本部を置き、特別養護老人ホーム大友恵愛園(入所定員200床)を運営し、約130名の職員を雇用している。

(2) 組合は、略称を札幌地域労組といい、14年11月30日に旧札幌中小労連(昭和43年3月8日設立)と旧札幌地域労組(昭和50年2月8日設立)が合併した組織である。肩書地に本部事務所を置き、札幌近郊の中小企業労働者約3,000名を組織している。

組合支部は、6年に札幌地域労組が職場支部として組織し、約70名の労働者を組織している。

なお、当該職場には管理職6名によって組織する札幌管理職ユニオン大友恵愛園支部(以下「管理職ユニオン支部」という。)が存在し、期末勤勉手当の減額問題や看護師の増員問題では組合支部と共闘し団体交渉に臨んでいる。

2 法人における期末勤勉手当の支給について

(1) 法人における期末勤勉手当に関する規定について

法人の職員の給与に関する事項は「職員給与規定」に定められている。同規定の第2条で給与等の種類が定められ、同条(リ)号で「期末勤勉手当」が定められている。期末勤勉手当の支給に関して、同規定第16条で以下のように規定されている。

(期末勤勉手当)

第16条 職員に対し、期末勤勉手当として勤務成績の良否、職場内の融和に尽くしている度合および在職期間等を考慮し別表4を基準に支給する。

勤勉手当の査定は理事長が行う。

ただし、次の各項に掲げる職員には支給しない。

- (1) 休職者
- (2) 停職者
- (3) 減給以上の懲戒処分を受けた職員

別表4では期末手当及び勤勉手当の支給日、支給割合が規定されている。期末手当及び勤勉手当は、6月15日及び12月15日、3月15日を支給日とする旨定められている(以下、便宜上6月15日を支給日とする期末手当、勤勉手当をそれぞれ「夏季期末手当」「夏季勤勉手当」といい、両者を併せて「夏季期末勤勉手当」という。また、12月15日を支給日とする期末手当、勤勉手当をそれぞれ「冬季期末手当」「冬季勤勉手当」といい、両者を併せて「冬季期末勤勉手当」という)。期末手当及び勤勉手当は、基本額(本俸+調整手当+役職手当+扶養手当+特殊業務手当)にそれぞれの支給割合を乗じて得た額とされ、夏季期末勤勉手当は2.2月分(内期末手当は1.6月分、勤勉手当は0.6月分)、冬季期末勤勉手当は2.7月分(内期末手当は2.1月分、勤勉手当は0.6月分)とする旨規定されている。又、同別表では、勤勉手当の査定割合が規定されている。夏季勤勉手当及び冬季勤勉手当ともに、100分の60を基準に100分の30から100分の80の範囲内で評価し、理事長の決裁を経て支給すること、が規定されている。

(2) 法人における給与、期末勤勉手当の支給状況について

ア 法人における夏季勤勉手当及び冬季勤勉手当は、10年の夏季勤勉手当から19年の夏季勤勉手当まで、12年の夏季勤勉手当及び17年の夏季勤勉手当、同冬季勤勉手当、18年の冬季勤勉手当を除き、0.6月分を原資として支給された。

イ 12年の夏季勤勉手当の支給割合は0.45月分であったが、基準額である0.6月分との差額0.15月分は12年7月に支払われた。

ウ 17年の夏季勤勉手当及び同冬季勤勉手当についてその支給割合は、0.3月分であった。これは、法人が、入所者の事故のあと苦情があり、その点につ

いてのペナルティーであることを理由に一律に減額したものであり、結果として組合もこれを受け入れた（甲 46 号証、第 1 回審問調書 p2 C 証言、第 3 回審問調書 p16 D 証言）。

(3) 本件を除く期末勤勉手当に係る救済申立て

ア 6 年 10 月 19 日、組合は、法人が、組合支部結成後、組合の要求事項に対し、その回答を団体交渉を経ないで職員に発表したことなどが、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、当労働委員会に救済を申し立てた（6 年道委不第 18 号）。

同年 11 月 26 日、組合と法人との間で、労使双方が今後正常な労使関係を確立することで和解が成立し、組合は同申立てを取り下げた。

イ 12 年 6 月 16 日、組合は、法人が、夏季期末勤勉手当のうち、勤勉手当についてその支給日直前になってその一律 0.15 月分カットを組合支部に通告して支給したとして、これらが労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、当労働委員会に救済を申し立てた（12 年道委不第 6 号）。

申立後、当事者間で団体交渉が開催され、法人が勤勉手当支給率の削減について撤回したことなどから、同年 7 月 19 日、組合は、同申立てを取り下げた。

ウ 17 年 7 月 7 日、組合は、法人が、夏季期末勤勉手当のうち、勤勉手当についてその支給日直前になって一律 0.3 月分カットを組合に通告し、組合がこれに対し、給与規程どおりの支給を求めることなどを内容とした団体交渉を申し入れたが、法人は理事長出席の求めに応じないばかりか、理事長の委任を受けた法人側の団体交渉出席者も明確・具体的な説明を行わず、また「答える権限がない」と回答を拒否したとして、これらが労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、当労働委員会に救済を申し立てた（17 年道委不第 15 号）。

申立後、組合は、組合内での協議結果から、夏季期末勤勉手当の支給額について一律カット後の 1.9 月分です承することを決め、同年 9 月 21 日、同申立てを取り下げた。

（当労働委員会に顕著な事実）

3 労働協約の締結について

(1) 組合と法人は、6 年 12 月 15 日、労働協約（以下「12 月 15 日付け労働協約」という。）を締結した（甲 7 号証）。

(2) 12 月 15 日付け労働協約はその第 8 項で「組合員の労働条件に関する事項は、その都度事前に労使で十分に協議し決定する。」と規定している。

同労働協約はその第 9 項で「この協定の有効期間は労使双方調印の日から 3 年間有効とし、この協約の期間満了に際して、法人または組合のいずれとも改定の意志がないときは、更に 1 年ごとに更新するものとする。」と規定し、第 10 項で「この協定の有効期間満了に際して、法人または労働組合のいずれか一方

が、この協約を改定しようとするときは、有効期間満了の1ヶ月前までに改定案を添えて相手方に申し入れる。」と規定している。

- (3) 12月15日付け労働協約の有効期間満了後現在に至るまで、労使双方から、改定の申し入れはなかった。

4 本件申立てに至るまでの団体交渉の法人側出席者について

- (1) 17年中の団体交渉開催は、11回(17年6月6日、17年6月14日、17年6月24日、17年7月4日、17年9月8日、17年9月27日、17年10月11日、17年11月1日、17年11月11日、17年11月24日、17年12月14日)である。このうち、乃至の9回は、E 理事、常勤理事である D 施設長(以下「D 施設長」という。) F 施設次長の3名が、については、D 施設長及び F 施設次長の2名が、については E 理事及び F 施設次長の2名が出席した。
- (2) 18年中の団体交渉開催は、1回(18年12月27日)であり、D 施設長のみが出席した。
- (3) 19年(1月~第2次追加申立て時)中の団体交渉開催は、6回(19年2月1日、19年2月22日、19年3月26日、19年3月30日、19年4月19日、19年6月12日)であり、については、D 施設長及び G 事務局長(以下「G 事務局長」という。)の2名が、乃至の3回については、D 施設長のみが出席し、については、H 公認会計士(以下「H 代理人」という。)と D 施設長の2名が、については、I 弁護士(以下「I 代理人」という。)と D 施設長の2名が出席した(被申立人準備書面(19年9月27日付け)別紙団交開催記録)。

5 法人における看護師の配置について

法人における看護師の正職員数は、厚生労働省の配置基準である5名であるが、18年8月20日付けで看護師1名が定年退職後は、1名欠員となった(甲44、50号証、乙16号証、第2回審問調書p20 J 証言)。当初申立て時の法人における看護師の正職員数は4名である。

6 本件申立てに関する労使間の交渉経過について

- (1) 当初申立てに至るまでの労使間の交渉について

ア 18年11月15日、組合と法人は、事務折衝を行い、「積極的な看護師募集、看護師の臨時職員での募集を正規職員へ変更、看護師6名体制」について合意した(甲49号証)。

イ 11月24日、組合は、看護師欠員の件で法人に申入書を提出し、「看護師求人内容、K 機能訓練指導員の看護師異動」について事務折衝を行った。事務折衝には、法人からは G 事務局長が出席した(甲49号証)。

ウ 18年冬季期末勤勉手当の支給

12月15日、法人は、冬季期末勤勉手当を職員に支給した。支給割合は、

管理職については、算定基礎額の 2.4 月（その内期末手当 2.1 月分、勤勉手当 0.3 月分）一般職員については算定基礎額の 2.55 月（その内期末手当 2.1 月分、勤勉手当 0.45 月分）とされていた（甲 21 号証）。

法人から、組合に対し、勤勉手当の査定割合について、事前の説明は一切なく、組合は、当日朝の職員ミーティングで、勤勉手当 0.3 月で支給されることになった旨告げられたことから、知るに至った。同日、組合と法人は事務折衝を実施した（甲 47 号証、第 1 回審問調書 p5 C 証言、第 3 回審問調書 p3 D 証言）

エ 12 月 20 日、組合は法人に対して、期末勤勉手当の一方的削減は、賃金の未払いであること、労働条件の労使対等決定の原則に反すること、事前協議を定めた労働協約に反すること、就業規則の履行義務に反することを主張し、期末勤勉手当の減額分の支給を求めた団体交渉の申入書を提出した。

同申入書には、「団体交渉については本件減額支給の実行行為者である

B 理事長の出席を求める。」と記されていた（甲 21 号証、第 3 回審問調書 p7 D 証言）。

なお、組合は、従前から、団体交渉の申入書は、施設長に渡しており、同申入書も D 施設長に渡した（第 1 回審問調書 p32 C 証言）。

オ 12 月 27 日団体交渉

18 年 12 月 27 日、組合、組合支部及び管理職ユニオン支部と法人は団体交渉を開催した。同交渉には、組合支部支部長の C（以下「C 支部長」という。）副支部長の L（以下「L 副支部長」という。）ら 37 名、管理職ユニオン支部支部長である M から 5 名、組合の書記長である N（以下「N 書記長」という。）が出席し、法人から D 施設長が出席した（甲 24 号証、第 1 回審問調書 p7 D 証言）。

組合が、期末勤勉手当の減額について、理事会の内部手続について、質したのに対し、法人側は、法人の理事 4 名が 12 月 11 日に相談し、12 月 13 日、理事長が最終的に指示を出した旨述べ、期末勤勉手当を減額した理由として収入が昨年対比で落ちていることを述べた。

また、組合が、支部組合結成後、勤勉手当は 17 年の夏季勤勉手当、同冬季勤勉手当を除き 100 分の 60 を原資として支給されてきたとして、法人は 18 年冬季勤勉手当の原資の算定方法を変えたのではないのかと指摘したのに対し、法人は過去の例からいうと解釈と運用が変わったことは認めたものの、100 分の 60 はあくまで基準であり査定の範囲内で評価しているのだから 100 分の 60 にこだわる必要はないとの説明に止まった。組合が仮に収入減だから賞与（期末勤勉手当）をカットしたいというなら、法人の B 理事長が組合に説明する必要がある旨指摘したところ、法人側は「理事長の出席はこれからはないでしょう。あまり期待できないし私も約束できない」旨述べた。組合が 18 年冬季勤勉手当の支給のやり方が 12 月 15 日付け労働協約に反することについての認識を質したのに対し、法人側は「事前に相談したとしてもどれだけ時間がかかるのか。それによっ

て支給日に弊害が出てくるような事にもなる」などと述べた(甲24号証)。

法人と組合支部、管理職ユニオン支部は、引き続き医務室の看護師補充(以下「看護師増員問題」という。)に関し交渉した。N書記長が看護師増員問題に関して医務室の看護師の態勢を今後6名態勢とすることについて労使間で文章化することを提案したところ、D施設長はこれに同意した。なお、N書記長は、看護師増員問題と関連して事務局長が団体交渉に出席することを求めた。最後にN書記長が団体交渉の内容を文書でD施設長に渡す旨発言して、団体交渉は終了した(甲24号証)。

カ 翌日の午前、C支部長とL副支部長は、D施設長の部屋を訪れ、同施設長に対し「確認書」への調印を求めたところ、同施設長は同12月27日付け確認書に調印した(以下、この「確認書」を「12月27日付け確認書」という。)

12月27日付け確認書には、「法人と組合は12月27日の団体交渉において、下記の内容について合意した。」として、次の事項が記載されており、管理職ユニオン支部の「支部長 M」及び組合支部の「支部長 C」、法人の特別養護老人ホーム大友恵愛園の「園長 D」の記名押印がなされている(甲22、24号証。第1回審問調書p18 C証言)。

- 「1 今後、求人情報を出す際は、募集するセクションに要項の確認をすること。
- 2 今後、看護師は正規職員6名体制^{ママ}とすること。(再確認)
- 3 K看護師については、1月4日付けで機能訓練指導員に異動すること。
- 4 今後、労使協議(事務折衝・団体交渉)をする際は、事務局長を出席させること。以上」

キ 19年1月18日、組合は、組合支部及び管理職ユニオン支部との連名で法人に対し同日付「期末手当一律減額査定撤回要求書」を提出し、団体交渉の開催を申し入れ、B理事長の団体交渉出席及び「勤勉手当不足額の支給」を求めた(甲23号証)。

ク 2月1日交渉

19年2月1日、団体交渉が開催された。当該団体交渉には、G事務局長及びD施設長が出席した(甲49号証、被申立人準備書面(19年9月27日付け)別紙団体交渉記録)。

交渉の席上、組合は、勤勉手当の原資を減額することを決定した経緯や、給与規定の運用を何故変更したのかについて質したのに対し、法人側は、「昨年対比で収入が下がっている」などと発言した。組合は改めて期末勤勉手当の減額について再考を求めた。

また組合が、看護師増員問題について、未だに6名態勢になっていない点を質問したところ、法人側は応じられない旨回答した。これに対し組合は、団体交渉の労使合意事項を反故にするもので、なおかつ労働協約にも

反するので不当労働行為である、と抗議した（甲 49 号証）。

ケ 2月8日、組合は、当労働委員会に救済の申立てをした（当初申立て）。

(2) 当初申立てから第一次追加申立てに至るまでの労使間の交渉について

ア 19年2月22日、団体交渉が開催された。同団体交渉には、法人側から D 施設長が出席したが、 G 事務局長は出席しなかった（甲 49 号証、乙 25 号証）。なお、団体交渉の席上、法人側から G 事務局長は経営者とは考えておらず、降格を検討中である旨の発言があった（甲 49 号証）。

イ 3月26日、組合は、3月26日付け「07春闘 札幌地域労組福祉施設部会統一要求書」を法人に提出した。同要求書には、「賃金維持・改善要求」として「正規職員の定期昇給は、従来どおり行うこと」「一時金（賞与）を賃金規定の金額で支給すること。組合と協議することなく、原資を一方的に減額しないこと」が記載されていた。更に、独自要求として「今後の労使交渉の際には、 B 理事長が出席すること」「看護師の6名体制で労働協約化したことを履行すること」「一時金（期末勤勉手当）は、夏季 2.2ヶ月・冬 2.77ヶ月・春 0.55ヶ月を原資として支給すること」などが記載されていた（甲 27 号証）。

ウ 3月26日、前記春闘要求に関し団体交渉が開催された。同団体交渉には、法人側から D 施設長が出席したが、 G 事務局長は出席しなかった（乙 25 号証）。団体交渉の席上、法人側から G 事務局長は経営者とは考えていない旨の2月22日の団体交渉の際と同様の発言があった（甲 49 号証）。

エ 3月30日、引き続き春闘要求に関し団体交渉が開催された。同団体交渉には、法人側から D 施設長が出席したが、 G 事務局長は出席しなかった（乙 25 号証）。法人側は、 G 事務局長は体調不良で早退と説明した（甲 49 号証）。

オ 4月4日、組合は、法人に対して、次回以降の団体交渉に G 事務局長の出席を求めるなどの内容の申入書を提出した（甲 29 号証）。

カ 4月19日団体交渉

19年4月19日、組合と法人とで引き続き春闘要求に関し団体交渉が実施された。同団体交渉には、法人側から、 H 代理人のほか D 施設長が出席したが、 G 事務局長は出席しなかった（甲 49 号証、乙 25 号証）。

H 代理人は、当日の団体交渉において法人から上記イの統一要求書に対する交渉及びこれに関連する一切の権限を委任した旨の委任状を組合に提出した（甲 30 号証）。

H 代理人は、12月27日付け確認書に基づく看護師増員問題について「労働委員会で係争中なのでここで交渉する事項ではない」などの発言を繰り返すなどした。又、 H 代理人は、同団体交渉で、定期昇給について「従前どおり対応する」と組合に回答した。

H 代理人は、組合の期末勤勉手当に関する要求に対し「就業規則の範囲内で査定することは組合と協議することではない」と述べた（甲 49 号証）。

キ 4月20日、法人のB理事長は組合支部に対し「職員給与規定のうち第4条の3『5年目及び12年目に各期間良好な成績で勤務した者は1等級上位で直近1号俸昇給させることができる』は行わない」と通告し、管理職ユニオン支部に対して「管理職については昇給を留保する」旨の申入書を交付した(甲31、32号証)。同申入書には「本年度の定期昇給については、介護報酬の減算問題について調査中であるので、管理職についてはこの結果が出るまでのあいだ職員給与規定第4条の6の昇給については保留する。」など記載されていた。

ク 4月24日、組合は、前述キの組合支部及び管理職ユニオン支部に対する法人の通知に対する抗議文を提出した(甲34号証)。

ケ 4月26日、追加申立てがなされた(第一次追加申立て)。

(3) 第一次追加申立てから第二次追加申立てに至るまでの労使間の交渉について

ア 団体交渉を5月18日に開催することに合意していたところ、当日になって、D施設長の体調不良により延期された(甲47、49号証)。

イ 組合は、組合支部及び管理職ユニオン支部と連名による「申入書」(19年5月24日付け)を法人に提出し、春闘要求に関する団体交渉を早急に再開すること及び交渉権限を持つ施設関係者の団体交渉出席を求め、期末勤勉手当の原資について早急な団体交渉を開催することなど求めた(甲35号証)。

ウ 6月1日、組合は「団交開催申入書(再)」を法人に提出し、団体交渉を申し入れた(甲37号証)。

エ 6月12日交渉

6月12日、団体交渉が開催された。法人側からは、I代理人、D施設長が出席し、組合側は、組合のA委員長(以下「A委員長」という。)及びN書記長、組合支部のC支部長らが出席した。

交渉の席上、D施設長は19年期末勤勉手当について理事長査定で勤勉手当を0.3月とする結論が出た旨発言した。これに対し、N書記長は今までのやり方を変更して支給額を下げるのであれば組合を説得する必要があり、説得するためには説明資料が必要であるなどと指摘した。引き続き出席していた組合員がI代理人の認識を質したのに対し、同代理人は「私が権限(を)受けていることは、委任状に書かれている範囲に限定されていて…」と答えた。A委員長が「賞与の件は団交の中に入っていないのですか。」と発言したところ、I代理人は「それは私聞いてませんので施設長のほうで…」と発言した。

その後、N書記長が先のD施設長の発言が組合に対する提案なのか通告なのかを質したところ、D施設長は「通告です。」と回答した。

その後、A委員長が「一番すぐの賞与の問題について、組合と交渉してもらいたい、その返事はもらえませんか。」と質したところ、D施設長は「交渉する余地がない。交渉しても説得する…。」と答えた(甲43号証)。

オ 19年夏季期末勤勉手当の支給

19年6月15日、法人は、職員に夏季期末勤勉手当を支給した。なお、同期末勤勉手当の支給割合は、算定基礎額の1.9月（その内期末手当1.6月分勤勉手当0.3月分）とされていた（甲46号証）。

カ 6月20日、組合は、法人に対し、6月12日開催の団体交渉のあり方について問題提起をするとともに、法人側と管理職との話し合いが6月27日に予定されているが、これを団体交渉に切り替えるよう申し入れた（甲39号証）。

キ 6月28日、法人は、当労働委員会に対し、給与規定の改定、施設運営（施設改築問題、入所定員200床問題）についてあっせん申請を行った。

ク 第二次追加申立て

19年7月17日、組合は、当労働委員会に追加申立てをした（第二次追加申立て）。

7 第二次追加申立てから結審に至るまでの経過について

- (1) 19年8月7日、法人は、「特別手当」の名目で、17年の冬季勤勉手当、18年の冬季勤勉手当、19年の夏季勤勉手当の一律減額分に相当する額を全職員に支給した（甲49号証、乙25号証、第1回審問調書p40 C 証言、第3回審問調書p4,41,44 D 証言）。
- (2) その後、法人と組合は、看護師増員問題に関し、団体交渉を実施し、その結果、法人は、6名態勢を了承し、看護師の募集行為を行った（乙25号証、第3回審問調書p9 D 証言）。

第4 判断

1 18年冬季期末勤勉手当及び19年夏季期末勤勉手当の一律減額について（争点1）

- (1) 組合は、法人が、組合との事前協議を行わず18年冬季期末勤勉手当を一律に減額して支給したことは、労働条件に関する事前協議を定めた12月15日付け労働協約中第8項の規定に反し、組合の存在を軽視・無視するという点で、組合に対する支配介入行為であると主張するので、この点を検討する。

使用者による労働協約の違反は、労働組合を軽視する程度が著しく、実質的にその存在を無視するに等しいものと評価すべき場合は、労働組合法第7条第3号にいう支配介入に当たることは当然である。

そして、労使間で、労働条件に関する事項については事前に労使間で十分協議し決定する旨の規定を有する労働協約がある場合を考えると、その規定の趣旨は、労働条件の変更など労働条件の決定に労働組合が事前に参加する機会を労使間で保障するところにあると解される。この点に鑑みると、使用者が、労働条件の変更をしようとする場合に、これが労働条件に関するものとして、事前に労働組合に対し協議を申し入れるべきことを認識しあるいは十分認識し得たのにかかわらず、またさして困難な事情もないのに、労働組合に事前協議を

申し入れず、一方的に労働条件を変更しようとするのは、当該労働協約の趣旨を没却させ、労働組合の存在意義を無視するものに他ならないから、正当な理由がない限り、前述したように労働組合法第7条第3号にいう支配介入行為に当たるものというべきである。

その場合、労働協約にいう労働条件に当たるか否かが問題となるところ、基準が定められている勤勉手当支給割合の変更は、それが個々人の勤務成績の査定結果というべき事情等がない限り、職員全体に関わる労働条件の変更に当たるといえるべきである。

- (2) これを本事案についてみると、法人と組合とが交わした12月15日付け労働協約(第8項)が「組合員の労働条件に関する事項は、その都度事前に労使で十分に協議し決定する。」と規定していることは前記第3の3(2)で認定したところであり、法人が、18年冬季期末勤勉手当の支給に関し個々人の勤務成績評価を捨象していること及び組合と事前に協議しなかったことは前記第3の6(1)ウで認定したとおりである。また、職員給与規定の別表4で勤勉手当の支給基準が定められている(前記第3の2(1))。

そして、本件申立てに先立ち、法人が組合との事前協議なく勤勉手当を一律に減額して支給したとして、組合が、過去3回にわたり、当労働委員会に救済の申立てをした事実が認められる(前記第3の2の(4))こと、更に、組合との団体交渉に法人側交渉者として出席してきた施設長が、本件一律減額支給により組合との間で当然紛争となるものと理解していたこと(第3回審問調書 p17 D 証言)等を総合すると、法人は本件一律減額支給について、組合がこれを12月15日付け労働協約第8項に定める事前協議事項と理解していることを、十分に承知していたものと認められる。更に、法人が、事前に組合に協議を申し入れることに関し、特に困難であったという事情も見受けられない。

- (3) 法人は、職員給与規定に定められた評価の範囲内で勤勉手当を支給する限り、「労働協約」にいう「労働条件の変更」にはあらず、本件期末勤勉手当の査定結果も職員給与規定が考慮要素として認めている経営成績や役職を査定要素としたものであり、組合と事前に協議する必要はない旨主張する。

確かに前記第3の2の(1)で認定したとおり、職員給与規定では、「職員に対し、期末勤勉手当として勤務成績の良否、職場内の融和に尽くしている度合および在職期間等を考慮し別表4を基準に支給する。勤勉手当の査定は理事長が行う。」とされている。

しかし、そもそも「査定」とは、個々人の勤務成績を評価してその結果を支給額に反映することを内容とするのが一般的であり、法人のいう「査定」は通常のそれとは異なるものといわざるをえない。そして本件のように、従前は概ね職員全体に対し職員給与規定により基準とされる支給割合で支給されてきたところ、新たに個々人に対する勤務成績評価を捨象して、職員全体に対し、職員給与規定により基準とされる支給割合に比し一律に低位の基準で勤勉手当を支給すること(いわゆる一律減額)は、職員全体に関わる「労働条件」の変更に該当するというべきである。

なお、ちなみに、通常の「査定」の場合であっても、査定結果は労働条件に関わることから、組合員の査定結果について、労働組合から団体交渉を申し入れられた場合は、使用者はこれに応じなければならないことは当然である。

以上のとおり、法人の当該主張は採用できない。また、事前に組合に対し協議を申し入れなかったことについて、他に正当な理由も認めることはできず、さらに事後の法人の態度も、前記第3の6(1)オで認定したとおり、期末勤勉手当の減額支給については、実質的な交渉拒否と評価すべきものである。

- (4) また、19年夏季期末勤勉手当については、組合の要求により、19年6月12日、団体交渉が開催されたが、席上、法人側出席者（D 施設長）が一律減額支給することを通告し、更に労働組合と交渉する余地がない旨発言し、その3日後、一律減額支給したことが認められる（前記第3の6(3)エ、オ）。そうすると、19年夏季期末勤勉手当の一律減額支給についても、個々人の勤務成績評価を捨象していることが認められ、又組合と事前に協議するなどした事情は認められず、この点について18年冬季期末勤勉手当の支給と同じ評価を受けるべきものであるといわざるをえない。

(5) 結論

そうすると、法人が、18年冬季期末勤勉手当と19年夏季期末勤勉手当について職員給与規定で基準とされた支給割合から一律に減額して支給することに関し、12月15日付け労働協約第8項の規定があるにも関わらず、組合と事前協議をしなかったことは、前記(2)の経緯等を考えると、法人が敢えて組合と事前協議をしなかったものと判断されるから、労働組合の存在を軽視する程度が著しく、実質的にその存在を無視するに等しいものと評価すべきものと認められ、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為というべきである。

2 法人の団体交渉における交渉態度について（争点2）

(1) 団体交渉における使用者の義務について

使用者は、労働組合から団体交渉の要求があった場合には、法律上、誠実にこれに応じる義務が課せられているが、誠実交渉義務の具体的内容として、使用者の立場を的確に説明し、自らの責任において妥結する権限を有する者を団体交渉に出席させること、交渉の結果、合意に至った内容の書面化もしくはそれへの署名を労働組合から要求された場合は、相当な理由がないかぎり、これに応じることが求められる。そして、書面化された労働協約については、当事者がそれを誠実に遵守し履行する義務を負うことも当然であるから、使用者が、合意した内容を誠実に履行する意思を持たずに団体交渉に臨み労働協約として書面化することに応じずとも、誠実な交渉態度とは言えない。

また、団体交渉に出席する者には、労働組合からの要求、質問に真摯に対応するべく、事前に交渉課題に関する使用者の立場とその根拠等につき十分に説明しうるよう必要な準備をすることが求められるとともに、団体交渉で、労働組合に対し使用者の立場について関連資料を提出するなどして十分な説明をすること、更に交渉中に自己の発言が誤りと気付いた場合は、適時に団体交渉の

席上で訂正するなどの誠実な対応が求められるというべきである。これらに反する使用者の行為は、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。

また、使用者が、義務的団交事項について、裁判所あるいは労働委員会等で係争中であることを理由として団体交渉を拒否することは、団体交渉による自主解決の余地がある以上、正当な理由があると認めることはできず、使用者が団体交渉の席上で、義務的団交事項についてこれを団体交渉事項でないと主張し、交渉事項に関する説明を拒むことも許されない。これらはいずれも、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。

(2) 12月27日交渉及び2月1日交渉について

ア 12月27日交渉についてみると、前記第3の6(1)エ、オ、カで認定したとおり、組合が、当該団体交渉の開催要求に際して、B 理事長の出席を求めていたが実現しなかったこと、及びその交渉で「今後、看護師は正規職員6名体制とすること。」や「今後、労使協議（事務折衝・団体交渉）をする際は、事務局長を出席させること。」など、全部で4項目にわたる事項について合意に至り、翌28日になって、当該団体交渉に出席した支部組合と法人側 D 施設長との間で、労働協約の形式を整えた「確認書」として書面化されたことが認められる。

この点、法人は、12月27日付け確認書は、D 施設長が、組合からの団体交渉の申し入れを受けながらこれを法人の B 理事長に報告せず、無断かつ独断で組合と団体交渉を行い締結したものであって、無効である旨主張する。

しかし、そもそもこのような理事長から施設長への交渉権限付与の方式は法人の運営体制の問題、すなわち使用者内部の問題であり、法人がほぼ一貫して D 施設長に任せてきたことや、施設長が施設管理者であるとともに法人の理事であることを考慮すると、D 施設長の団体交渉に係る対応は法人の行為と見るのが相当であるから、その責めは法人が負うべきである。よって、D 施設長の交渉権限及び12月27日付け確認書の履行責任に関する法人の主張は採用することはできない。

却って、この法人の主張と後記3で判断する対応を併せ考えると、法人は、労働協約について誠実に履行する意思を持たずに団体交渉に臨み、翌日に至って12月27日付け確認書に調印したものとわざるを得ない。そうすると、そうした法人の対応は、前記(1)で述べたとおり、誠実交渉義務に違反するものである。

イ 2月1日交渉についてみると、前記第3の6(1)クで認定したとおり、組合が、勤勉手当の原資を減額することを決定した経緯や、給与規定の運用を何故変更したのかについて質したのに対し、法人側は、「昨年対比で収入が下がっている」などと発言し、組合が改めて期末勤勉手当の減額について再考を求めたこと、また看護師増員問題について、未だに6名態勢になっていない点を質問したところ、法人側は応じられない旨回答したことが認められる。

前記(1)で述べたように、団体交渉に出席する者には、労働組合からの要求、質問に真摯に対応するべく、事前に交渉課題に関する使用者の立場とその根拠等につき十分に説明しうよう必要な準備をすることともに、団体交渉で、労働組合に対し使用者の立場について関連資料を提出するなどして十分な説明をすることが求められるところ、これら2月1日交渉における法人の態度をみると、法人がそのような対応をとっているものとはいえない。そうすると、これら法人の対応は、誠実交渉義務に違反するものである。

(3) 4月19日交渉及び6月12日交渉について

ア つぎに、4月19日交渉についてみると、法人側のH代理人が、団体交渉の席上、定期昇給について「従前どおり対応する」と組合に回答したことが認められる(前記第3の6(2)カ)。これについて、法人は、H代理人が、定期昇給についての「渡り上げ」は数年前から行われていないものと認識していたことから、「渡り上げ」は行わないとの趣旨で「従前どおり」と回答したものであると主張する。

しかしながら、定期昇給が交渉課題となっていることは明らかであったから(前記第3の6(2)イ)、H代理人とD施設長は定期昇給についての実態を十分承知し、情報を共有するなどして、法人の立場や見解を説明できるよう必要な態勢を整えた上で団体交渉に臨むべきであったにもかかわらず、定期昇給についての「渡り上げ」が行われていることを認識していた(第3回審問調書p11～12 D証言)D施設長がH代理人とこのような対応を取ったものと認めることはできない。更に、D施設長は、組合がH代理人の当該発言の趣旨を誤解して受け止めるということを十分に理解していたのであるから、適時に、H代理人に助言し、あるいは自ら補足発言をするなどして、法人の立場を説明すべきであったというべきである。ところが、D施設長は、こうした対応を取ることなく漫然と交渉を終了させ、団体交渉の翌日、法人が、組合に対し、十分な説明もないまま、定期昇給の渡り上げを行わないなどを内容とする申入書と記した一片の通告を組合に交付したのみであったことが認められるのである。

これらの法人の対応は、前記(1)で述べたとおり、誠実交渉義務に違反するものであるのみならず、組合を著しく軽視し、実質的にその存在を無視するものといわざるを得ない。

イ 更に、4月19日団体交渉でH代理人が、12月27日付け確認書に基づく看護師増員問題について「労働委員会で係争中なのでここで交渉する事項ではない」などの発言をしたこと及び、組合の期末勤勉手当に関する要求に対し「就業規則の範囲内で査定することは組合と協議することではない」と発言したこと、6月12日交渉でD施設長が、同手当につき「交渉する余地がない。」と答えたこと、そして当該事項についてそれ以上の交渉はなされなかったことが認められる(前記第3の6(2)カ、(3)エ)。

ところで、看護師の配置数は、看護師の労働密度など労働力の提供に関す

る職場環境に密接に関わるものであり（例えば夜間待機の回数、第3回審問調書p8 D 証言）、法人もこのこと自体に関して争ってはいない。そうすると、看護師増員問題が、法人従業員の労働条件に直接かかわるものであり義務的団交事項に該当することは明らかである。更に、期末勤勉手当に関する組合の要求が、労働条件に係るものとして義務的団交事項であることは、前記第4の1(1)で述べたところである。そうすると、前記 H 代理人及び D 施設長の発言は、義務的団交事項について、正当な理由がなく実質的に団体交渉を拒否するものといわざるを得ない。また、D 施設長の対応は、団体交渉において、十分な資料を提示した上で組合との合意に向けて誠実に交渉するという姿勢に欠けるものともいわざるを得ない。

以上のように、これら H 代理人及び D 施設長の団体交渉における発言と法人側の対応は、前記(1)で述べたとおり、誠実交渉義務に違反するものである。

ウ また更に組合は、6月12日団体交渉における I 代理人の交渉態度は不誠実交渉であると主張する。

確かに I 代理人の対応は、前記第3の6(3)エで認定したとおり、組合が19年夏季期末勤勉手当について交渉を求めたことに対し、「私は聞いていませんので施設長の方で」と回答するに止まるのであって、組合が、19年夏季期末勤勉手当の支給額を団体交渉における喫緊の課題ととらえていることが認められる（前記第3の6(3)）ことからすると、代表者に代わって団体交渉に出席する者としては準備不足であり、誠実に交渉する姿勢に欠けるものであるといわざるをえず、法人が主張するように、D 施設長との伝達上の不備によるものに過ぎないとはできない。そして、その責めは代理人を選任した法人自身が負うべきものである。

以上により、この法人の不誠実な交渉態度は、前記(1)で述べたとおり、誠実交渉義務に違反するものである。

(4) まとめ

以上に述べたとおり、法人の団体交渉（12月27日、2月1日、4月19日、6月12日、の各交渉）における交渉態度は、不誠実なものであり、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。また、4月19日交渉後の法人の対応は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 12月27日付け確認書の不履行について（争点3）

(1) 組合は、12月27日付け確認書で、「今後、看護師は正規職員6名体制にすること」（確認書第2項）「今後、労使協議（事務折衝・団体交渉）をする際は、事務局長を出席させること」（同第4項）」とされているにもかかわらず、法人がその後看護師を増員しなかったこと及び、2月1日団体交渉を除き、団体交渉に事務局長を出席させることを拒否していることは、不当労働行為であると主張する。他方、法人は、12月27日付け確認書は、D 施設長が、組合からの団体交渉の申し入れを受けながら、これを B 理事長に報告せず、無断

かつ独断で組合と団体交渉を行い締結したものであるから、無権限でなされたものとして無効である旨主張する。そこで、以下検討する。

- (2) 前記2(2)で判断したとおり12月27日付け確認書の履行について法人は責任を負うべきものである。そして、前記第4の(1)で示したように使用者による労働協約の違反は、労働組合を軽視する程度が著しく、実質的にその存在を無視するに等しいものと評価すべき場合は、労働組合法第7条第3号にいう支配介入に当たることは当然である。したがって、本件においてもこの点につき12月27日付け確認書の履行に関する使用者たる法人の対応を検討することとする。

- (3) まず、「事務局長の出席」について検討する。

ア 使用者が、誠実交渉義務の一内容として、使用者の立場を的確に説明し、自分の責任において妥結しうる権限を有する者を団体交渉に出席させることが求められることは前述したとおりであるが、そのような者である限り、誰を団体交渉に出席させるかは、使用者の裁量に属するものというべきである。したがって、労働組合の求める者が団体交渉に出席しないからと言って、それが直ちに不誠実交渉に当たるということはできない。しかしながら、使用者が、労働組合との間で、団体交渉出席者について合意し、その合意内容を労働協約とした場合には、使用者は、労働協約で規定された者が団体交渉に正当な理由により出席できない場合は、組合に対し、組合が納得するに足りる説明をすることが求められ、これを欠くときは使用者は一方的に当該労働協約を反故にしたものと評価すべきである。

イ これを、本件についてみると、12月27日付け確認書の調印後、第二次追加申立て時まで開催された団体交渉は6回であり、事務局長が出席したのは2月1日の1回のみであったことが認められる(前記第3の4)。この間、法人が、事務局長が団体交渉に出席しないことについて、19年3月30日の団体交渉でG事務局長が体調不良で早退した旨の説明があったほかは、組合が納得するに足りる説明をしたものと認めることはできない(前記第3の6(2)ア、ウ、エ、カ、同(3)エ)。

- (4) 次に、「看護師増員問題」について検討する。

前記(3)で示したとおり、労働協約について、使用者が履行できない理由を誠実に説明していないと認められる場合は、使用者が一方的に当該労働協約を反故にしたものと評価すべきであるので、この点につき検討する。

法人における当初申立て時における正職員の配置数は4名であり、12月27日付け確認書第1項にいう6名に達していないことが認められる(前記第3の5)。そして、前記第3の6(1)クで認定したとおり、12月27日付け確認書に調印後初めて行われた2月1日交渉において、組合が、看護師増員問題について、未だに6名態勢になっていない点を質問したところ、法人側は5名態勢以上の増員は困難である旨回答したのみであり、その後の交渉経過等からも12月27日付け確認書を履行できない理由、根拠について十分な説明を組合に対して行うなど誠実な対応をとった事情は認めることができない。

(5) まとめ

以上、12月27日付け確認書に定められた内容を履行できない理由について法人が誠実に説明するなどした事情は認められないから、法人は12月27日付け確認書を一方的に反故にしたものというべきである。これは、組合を実質的に無視するに等しいものと評価すべきであり、これによって組合の運営ないし活動は大きく阻害されている。そうすると、法人の12月27日付け確認書に関する前記対応は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為というべきである。

なお、法人と組合は、第二次追加申立て後、結審に至るまでの間に看護師増員問題に関し、団体交渉を実施し、その結果、法人は、6名態勢を了承し、看護師の募集行為を行ったことが認められるが（前記第3の7(2)）、このことは上記の判断を左右するものではない。

更に付言すると、前記1及び2で判断した期末勤勉手当減額支給や団体交渉の対応にみられる法人の対応は、単に担当者に問題があることが原因であるのみならず、十分な交渉態勢を取って誠実に団体交渉に臨み、労働協約を誠実に履行するという、法律上も課されている義務を果たす意思に欠ける、法人の組合軽視体質に起因すると判断される。

4 救済方法について

18年冬季期末勤勉手当及び19年夏季期末勤勉手当については、当委員会で係争中に、法人が、「特別手当」の名目で、17年冬季勤勉手当とともにその一律減額分についてこれに相当する額を全職員に支給したことが認められ（前記第3の6(4)）、これにより組合の組合員の財産的不利益は実質的に解消されたものといえ、また、看護師増員問題も結審時までに一応解決をみるに至ったことは、前述のとおりである。

しかしながら、本件における法人の対応に鑑みると、将来同種の行為が繰り返されるおそれが非常に強いことから、主文のとおり命じることとする。

5 結 論

よって、当委員会は、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。

平成20年7月14日

北海道労働委員会
会長 曾 根 理 之