

命 令 書

平成 12 年(不再)第 45 号事件
再 審 査 申 立 人 医療法人南労会
平成 12 年(不再)第 47 号事件
再 審 査 被 申 立 人

平成 12 年(不再)第 47 号事件
再 審 査 申 立 人 全国金属機械労働組合港合同
平成 12 年(不再)第 45 号事件
再 審 査 被 申 立 人

平成 12 年(不再)第 47 号事件
再 審 査 申 立 人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部
平成 12 年(不再)第 45 号事件
再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成 12 年(不再)第 45 号及び同 47 号併合事件(初審大阪府
労委平成 10 年(不)第 27 号事件)について、当委員会は、平成 18 年 7 月 5 日第 36
回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同
廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

1 医療法人南労会は、平成 9 年の夏季及び年末の各一時金について、下記の各点
を条件とすることなく、全国金属機械労働組合港合同南労会支部と誠実に団体交
渉を行わなければならない。

① 平成 9 年の夏季及び年末の各一時金について、全国金属機械労働組合港合同
南労会支部組合員が平成 3 年 8 月 4 日以前の勤務時間制度にもとづいて勤務し
たことによって、医療法人南労会が平成 3 年 8 月 5 日及び同 7 年 5 月 2 日に実
施した勤務時間制度を全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に適用
した場合に生じる勤務開始及び終了時刻の差異による時間を遅刻あるいは早

退と捉え、これを対象として遅刻早退を理由とする控除を行うこと

② 平成9年の夏季及び年末の各一時金について、支部組合員が平成3年8月4日以前の勤務時間制度にもとづいて勤務していたことを理由とする警告書交付や懲戒処分を理由に控除を行うこと

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

3 医療法人南労会は、平成9年度賃上げについて、同年4月に遡及して実施するか否かについて、全国金属機械労働組合港合同南労会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。

4 医療法人南労会は、上記第3項の団体交渉について、妥結に至ったときは、この賃上げによって生じる前記第2項で支給すべきこととなる平成9年の夏季及び年末の各一時金に係る差額を清算しなければならない。

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

記

年 月 日

((注)年月日は手交の日を記入すること)

全国金属機械労働組合港合同

委員長 X1 殿

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

執行委員長 X2 殿

医療法人南労会

理事長 Y1 ㊟

当医療法人が行った下記の行為は、中央労働委員会によって不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないようにします。

(1) 平成9年の夏季及び年末の各一時金に関する回答において、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員が同3年8月5日実施の勤務時間制度に従わず、同月4日以前の勤務時間制度に基づいて勤務していたことを遅刻、早退と捉えて上記各一時金からの控除を行うと回答し、また、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員が同3年8月4日以前の勤務時間制度に基づいて就労していることについて警告書を交付し、あるいは懲戒処分を行ったことを理由とする控除を行うことを回答し、これらの控除を行うことを各一

時金の支給の条件としたことによって、上記各一時金について妥結に至らず、結局、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に上記各一時金を支給しなかったこと。

(2) 平成9年度賃上げに関する交渉において、新賃金体系への移行に合意することを妥結の条件としながら、これについて十分な説明、協議を行わなかったこと。

(3) 平成9年度賃上げに関する回答において、妥結月から実施することを妥結の条件としたこと。

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

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

(以下においては、別紙「略語・略称一覧」記載のとおり略語・略称を用いることとする)

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、南労会の次の行為が、労働組合法第7条違反(第1号、第2号及び第3号)であるとして、平成10年5月18日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てがあった事件である。

(1) 平成9年度賃上げについて、①新賃金体系に同意することを賃上げ実施の条件としながら、これに関する協議を十分に行わないほか、組合らから求められた同賃上げの根拠資料を提出しないなど誠実な団体交渉を行うことなく、②妥結月実施を賃上げ実施の条件とし、③組合らが南労会の回答額に同意しているにもかかわらず、組合らが新賃金体系及び妥結月実施に同意しないことを理由として組合員の同賃上げを実施せず、組合員を差別的に取り扱って、組合らに対して支配介入したこと。

(2) 平成9年夏季及び年末一時金について、①組合らから求められた上記各一時金の算定根拠について資料を提示しないなど誠実な団体交渉を行うことなく、②組合らが南労会の回答額に同意しているにもかかわらず、組合らが遅刻早退控除及び処分等控除に同意しないことを理由として上記各一時金を支給せず、組合員を差別的に取り扱って、組合らに対して支配介入したこと。

2 請求する救済内容

組合らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成9年度賃上げについて、同年4月から常勤の支部組合員一人当たり定期昇給を除き一律2,000円及び定期昇給の賃金引上げを支部組合員以外の従業員と同一の基準により実施したものと取り扱い、既払額との差額及びこれに年5分を乗じた額を支払うこと。
- (2) 平成9年夏季一時金について、常勤の支部組合員一人当たり、平成8年11月から平成9年4月までの基本給の平均額の2か月分及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。
- (3) 平成9年年末一時金について、常勤の支部組合員一人当たり、同年5月から10月までの基本給の平均額の2.4か月分及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。
- (4) 上記(2)及び(3)の各一時金の計算に当たって、①処分等控除を実施しないこと、また、②遅刻早退控除については、3年変更及び7年変更はなかったものとして実施すること。
- (5) 謝罪文の手交及び掲示

3 初審命令

初審大阪府労委は、南労会が①平成9年度賃上げ実施の条件とした新賃金体系移行等に関して誠実な団交を行わなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、②妥結月実施を平成9年度賃上げの条件としたことは同条第3号に該当する不当労働行為であるとともに、③平成9年度夏季及び年末の各一時金について、誠実に団交を行わず、遅刻早退控除及び処分等控除を一時金支給の条件としたことは労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断した。

初審大阪府労委が平成12年7月17日付で南労会に発した一部救済命令の主文の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成9年度賃上げについて、妥結月実施を条件とせず、新賃金体系に関して十分な説明を行うなど組合らと誠実に協議すること(初審命令主文第1項)。
- (2) 平成9年夏季及び年末の各一時金交渉を、以下の条件によって速やかに妥結し、協定締結の上、支部組合員に対し、組合員を除く職員に対する既支払分と同一の基準により各一時金を支払うこと(初審命令主文第2項)。
 - ① 遅刻早退控除については、平成3年8月4日以前の勤務時間に基づいて実施すべきこと。
 - ② 処分等控除については、平成3年8月4日以前の勤務時間に基づいて勤務したことに対する懲戒処分及び警告書交付を理由として実施してはならないこと。

(3) 以下の南労会の行為に関する文書手交(初審命令主文第3項)

- ① 平成9年度賃上げ交渉において、新賃金体系移行について十分協議を行うなど誠意ある対応をしなかったこと。
- ② 平成9年度賃上げ交渉の際に、妥結月実施を賃上げの条件としたこと。
- ③ 平成9年夏季及び年末の各一時金交渉において、遅刻早退控除及び処分等控除を一時金支給の条件とし、そのため妥結に至らなかったとして、支部組合員にこれらの一時金を支給しなかったこと。
- ④ 平成9年夏季及び年末の各一時金交渉において、誠意ある対応をしなかったこと。

(4) その他の申立ては棄却する(初審命令主文第4項)。

4 再審査申立ての趣旨

(1) 南労会(平成12年7月31日申立て。中労委平成12年(不再)第45号。)

- ア 初審命令主文第1項ないし第3項の取消し
- イ 組合らの救済申立ての棄却

(2) 組合ら(平成12年7月31日申立て。中労委平成12年(不再)第47号。)

ア 初審命令主文第1項の変更

初審命令主文第1項について、次のとおり変更する。

- (ア) 平成9年度賃上げ交渉について、妥結月実施及び新賃金体系移行に合意することを条件とせず速やかに妥結し、協定締結の上、支部組合員に対し、組合員を除く職員と同一の基準により同賃上げを実施し、既払額との差額及びこれに年5分を乗じた額を支払うこと。
- (イ) 支部組合員の定期昇給等は、従来の賃金体系の適応があるものとし取り扱うこと。

イ 初審命令主文第2項の変更

初審命令主文第2項について、次のとおり変更する。

- (ア) 平成9年夏季及び年末の各一時金交渉を、以下の条件によって速やかに妥結し、協定締結の上、支部組合員に対し、組合員を除く職員に対する既支払分と同一の基準により算定した額及びこれに年5分を乗じた額を支払うこと。
 - ① 遅刻早退控除については、平成3年8月4日以前の勤務時間に基いて実施すべきこと。
 - ② 処分等控除を実施してはならないこと。
- (イ) 平成9年度の賃上げを同年4月から実施されたものとして、同年の各一時金を算定すべきこと。

ウ 初審命令主文第3項の変更

エ 初審命令主文第4項の取消し

第2 争 点

1 平成9年度賃上げについて

南労会が新賃金体系及び妥結月実施を条件とし、組合らがこれに同意しないことを理由として組合員の同賃上げを実施しなかったことは、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たるか否か。

2 平成9年夏季及び年末一時金について

(1) 南労会が遅刻早退控除の導入を条件とし、組合らがこれに同意しないことを理由として組合員の同一時金を支給しなかったことは、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たるか否か。

(2) 南労会が警告書の交付等を理由とする控除(処分等控除)の導入を条件とし、組合らがこれに同意しないことを理由として組合員の同一時金を支給しなかったことは、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に当たるか否か。

第3 当事者の主張の要旨

1 南労会の主張

(1) 平成9年度賃上げについて

ア 新賃金体系移行について

(ア) 初審命令は、南労会が新賃金体系について、移行後に協議するとして資料等を示さず、具体的な説明も行わなかったとして、新賃金体系について十分な協議が行われていないと判断するが、誤りである。

南労会は支部に対して、人事考課は2年程度は実施せず、その間に職務調査・職能要件書作成・考課者訓練等を行うと、実質的な導入スケジュールについて十分に説明している。また、職能給制度についての説明資料は紀和労組に示したのと同じ資料を支部にも手交している。紀和労組とは上記資料に基づき協議し、同意を得て妥結しているのであるから、資料が十分に提示されなかったと言うことはできない。

このように南労会は新制度移行に必要なかつ十分な資料を提出し説明したが、支部は職能給導入自体が不当労働行為であるとして、頑に絶対反対の立場に固執したのが妥結しなかった理由であって、南労会が不誠実な団体交渉しかなかったという初審命令の判断は誤りである。

(イ) 組合らは新賃金体系は紀和労組員と比較して支部組合員を不利益に取り扱う内容が含まれていた旨主張する(後記2の(1)ア(ウ))。しかし、新賃金体系の部分的な比較は無意味であって、扶養手当を含む全ての手当

の新旧差額は全額新たな調整手当として支給することは組合に十分説明しており、組合員を不利益に取り扱っているという組合の主張は失当である。

イ 妥結月実施について

初審命令は、妥結月実施に合理性がないと判断するが、以下のとおり誤りである。

(ア) 賃上げが妥結に至らなかった基本的な原因は組合の理由のない頑な姿勢によるものであり、南労会にその責任を帰すことは明らかに理不尽である。支部は、長期にわたる未妥結状態が継続したとしても、妥結した場合に当該年度の4月1日に遡及すれば支部、組合員らは経済的打撃を受けないという考えから、いつまでも妥結しない状態を続けたのである。南労会としては、このような不当な支部要求に屈服することなく、不正常的な状態を早急に解消するには、妥結月実施の方法しかなく、経営安定の上から必要であった。

(イ) また、南労会は、少なくとも平成7年度以降は、紀和労組とも妥結月実施を条件として交渉し、妥結月から賃上げを実施している。支部に対して遡及実施を認めることは、組合間の公平を欠き受け入れることはできない。

以上のとおりであるから、南労会による妥結月実施の提案は何ら不当性も違法性もない。

ウ 賃上げは解決済みであることについて

平成9年度賃上げについては、初審結審後命令交付前の平成11年5月31日に、南労会は組合らと協定書を締結しており、労使間において自主的に解決済みである。よって、平成9年度賃上げについて、支部と協議することを命じる命令主文第1項は取り消されるべきである。

(2) 平成9年夏季及び年末一時金について

ア 遅刻早退控除について

次のとおり、遅刻早退控除に関する初審命令の認定及び判断は誤りである。

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

勤務時間の変更については、十数回の団交を経て、すでに労使間で十分に協議が尽くされ、南労会の提案内容は合理的かつ適正で、組合員にとって何の不利益もなく、支部にはこれを拒否する正当な理由がない。支部が反対したのは、南労会の運営の主導権を握ることを目的としたも

ので、これは事前協議同意約款における同意権を濫用したものである。

この事前協議同意約款は、昭和 61 年に支部が労働条件の悪化も含め既得権にこだわらず経営の改善のため努力することを約束し、これを踏まえて成立したものである。南労会は、平成 4 年 4 月に、上記の組合による同意権の濫用は協定締結時の約束違反であり、協定の存在理由は失われたとして、書面による 90 日目の予告をもって解約を通告しており、同約款は適法に解約されている。

(イ) 初審命令は、支部組合員が 3 年変更前の勤務時間により勤務を続けたと認定しているが、誤りである。

組合員は 3 年変更以降は変更前の勤務時間で勤務しているのではなく、組合が勝手に作成したいわゆる「組合ダイヤ」で勤務割を行い、これに基づいて就労していたものであって、これは南労会の有する勤務指示権を侵し、重大な違法争議行為である。

(ウ) 初審命令は、「南労会は、遅刻早退控除の実施について十分説明すべきところ、支部組合員の遅刻早退回数や遅刻早退時間の明細についての要求に対し『妥結すればわかる』としてこれに応じていないなど、遅刻早退控除について誠実な団交を行ったものとは認められない」としているが、誤りも甚だしい。

個々の組合員が何回遅刻早退をしたかについては、南労会が具体的な数字を説明するまでもなく、当然に当事者たる組合員が十分把握し、認識しているところであり、南労会の説明がなくても容易に分かることである。さらに、平成 7 年 5 月以降については、組合員の始業終業時刻は業務指示書により具体的、個別的に明示されていたから、遅刻早退回数の把握はより容易であった。

したがって、単に南労会の説明が不十分であったから誠実な団交を行っていないとする初審命令の判断は、余りにも一方に偏った恣意的な判断であって、誤りである。

イ 処分等控除について

次のとおり、遅刻早退控除に関する初審命令の認定及び判断は誤りである。

(ア) 初審命令は、平成 9 年 1 月以降に南労会が勤務時間に関する警告書を組合員に手交し、同年夏季及び年末一時金の控除条件として処分及び警告書に係る控除を支給条件としたことについて、「3 年変更等を理由とする警告書交付に係る控除は、そもそも支部組合員が南労会の指示する勤務時間に従っていないとするものであって、前記イ記載の遅刻早退控除

同様、支部組合員にとって極めて大きな経済的不利益を与えるものであり、南労会は、これについても十分説明すべきである」と判断しているが、誤りである、

南労会は平成3年変更以降、勤務時間問題について支部組合員に文書で警告を行ってきたが、支部組合員は、組合ダイヤにより就労し(前記ア(イ))、南労会の業務指示に従わず診療時間に基づく勤務割を無視していたのであるから、これに対する処分及び警告書の交付は、何ら問題になるものではない。

- (イ) 初審命令が処分等控除を合理的でないとする根拠は、南労会が「支部組合員を3年変更等に従わせようとする」点にある。しかし、南労会は、支部組合員の違法争議行為(前記ア(イ))を勤務成績として評価し、当該控除を行っているのであるから、このような事実関係を無視した初審命令の判断の誤りは明らかである。

2 組合らの主張

(1) 平成9年度賃上げについて

ア 新賃金体系移行について

次のとおり、新賃金体系移行に関する初審判断は誤りである。

- (ア) 紀和労組は、平成3年10月に南労会の援助を受け結成されたいわゆる「第二組合」である。

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

本件においては、この第二組合の本質を正しく認識した上で、不当労働行為の存否を判断すべきであるが、初審命令はこの点の事実関係の認

定を欠落させている。

- (イ) また、本件新賃金体系は、いわゆる「職能給制度」であり、考課査定制度の実施を前提としている。「企業への貢献度」を各部面から評価するのが考課制度の眼目だとすれば、使用者の利益と対立する自主的な組合活動が評価に全く無関係であるなどとはとうてい期待できない。したがって、自主的な第一組合と労使協調的な第二組合が併存する事態の中で使用者が考課査定を実施すること自体、すでに組合間差別を意図するものと断じてよいほどである。

ましてや、第一組合である支部と南労会との間だけ、激しい労働争議が継続しているような事態の中で、考課査定制度を前提とする新賃金体系を提案するという本件の場合、南労会の不当労働行為意思は明白である。

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

- (エ) さらに、南労会は、考課査定制度は、2年後に実施するとして、その具体的内容等について組合に説明を行わず、団体交渉も誠実に対応しなかった。

- (オ) このような南労会の組合に対する対応、併存組合の存在及び新賃金体系の特質等にかんがみれば、南労会は、新賃金体系導入を、紀和労組は同意し、支部は同意しないであろうことを、予測し認識した上で提案したのであり、その上で紀和労組とは合意し、支部組合員以外の南労会の労働者に適用したのである。さらに、これを平成9年度賃上げ実施の前提条件にし、この前提条件に固執することにより、支部組合員に対してだけ賃上げを一切実施しなかったのである。

- (カ) また、南労会は、支部組合員に適用されていた従来の賃金体系が平成7年4月からは存在しなくなったとして、支部組合員を定期昇給の適用から除外して、定期昇給のない「個々の賃金の絶対額がある」状態にして、支部組合員の不利益を拡大したのである。

以上のとおりであり、初審命令の新賃金体系移行問題に関する判断には誤りがある。

イ 妥結月実施の不当性

南労会においては、賃上げについて、妥結が遅れても、就業規則に規定さ

れた昇給時期に実施を遡及させる慣行があった。

そのうえ、南労会は組合が妥結の意思表示を行った後に不利益変更となる妥結月実施を初めて回答したのである。さらに、支部組合員以外の南労会の労働者については、ベースアップは各年度の始めである4月から、定期昇給は就業規則に規定された昇給時期から、各年度の賃上げがすでに全て実施されており、未実施部分はない。

したがって、妥結月実施を実行した場合、支部組合員に対してだけ賃上げが実施されない時期が長期間生じるとともに一時金についても額が引き下がる結果となり、支部組合員にだけ大きな不利益が発生することとなるのであるから、南労会が支部組合員に対してだけ賃上げを妥結月実施とすることはどうてい許されない。

ウ 賃上げ未実施の不当性

南労会は、組合が新賃金体系に同意しないことを十分認識しながら、敢えて組合の同意を得ることに固執し、妥結月実施の条件を付して賃上げの実施時期を遅らせるとともに、合意が成立していないと主張して協定書を締結せず、賃上げを実施していない。

したがって、南労会が、賃上げの額については一致をみており(組合は南労会に対し、平成9年度のベアの額については、南労会の回答額で同意する旨意思表示を行っている。)、しかも、その額が支部組合員以外の南労会の労働者と同じものでありながら、組合が妥結月実施や新賃金体系移行に同意していないことを口実に妥結が成立していないと主張し、協定書の締結を拒み、もって賃上げを一切実施しないことは悪質な不当労働行為である。

(2) 平成9年夏季及び年末一時金について

南労会は、組合が遅刻早退減額等に同意できないことを十分認識しながら、南労会の立場からすれば本来同意を得る必要がなく、使用者側の裁量の範囲として一方的に減額できるにもかかわらず、敢えて組合の同意を得ることに固執し、そして、合意が成立していないと主張して一時金を一切支払っていない。

したがって、南労会が、一時金の支払基準については一致をみており、しかも、その支払基準は支部組合員以外の南労会の労働者と同じものでありながら、組合が妥結月実施及び遅刻早退減額等の減額方法に同意していないことを口実に妥結が成立していないと主張し、協定書の締結を拒み、もって一時金を一切支払わないことは悪質な不当労働行為である。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1「認定した事実」のうち、その

一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において当該引用する部分中、「当委員会」を「大阪府労委」に、「審問終結時」を「初審審問終結時」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(3)の「南労会労働組合の組合員らが組合に加入したこと」（初審命令書3頁以下、「初審命令書」との記載を省略する）を「南労会労働組合が組合に加盟したこと」に改める。
- 2 2の(1)(4頁)を次のとおり改める。

「(1) 昭和61年3月13日、南労会と支部は、総評大阪地評港地区協議会の立合いの下、南労会の経営・運営について「①地域労働者の共有財産である診療所を維持し、医療法人南労会を発展させていくという共通の目標を再確認し、今後も努力を尽くすことを双方約束する、②今後の労使双方の信頼関係確立のために、今後、経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を伴う事項については事前に診療所と分会は協議し、双方合意の上実行することを確認する。また、南労会の運用に関しても同様の精神で努力する」旨の協定(以下「事前協議合意協定」という)を締結した。

なお、南労会は支部及び松浦分会に対し、平成4年4月25日付内容証明郵便で、事前協議合意協定を90日後に破棄する旨通知した。これに対し、組合らは、同年7月1日、南労会が行った事前協議協定の破棄は不当労働行為であるとして大阪府労委に救済申立て(平成4年(不)第27号)を行い、同事件は本件初審審問終結時大阪府労委に係属中である。」

- 3 2の(2)の「勤務時間を変更した(以下、これを「3年変更」という)。(4頁)の後に「南労会は、3年変更の際し、職員個人に対して具体的な勤務時間の指示を行わず、また、支部に対しても組合員の始業・終業時刻がどうなるのかについての説明を行わなかった。」を加え、末尾に次の段落を加える。

「3年変更以降、支部組合員は南労会の業務指示に従わないという状態が続いたため、南労会はこれらの支部組合員に対し警告書を発し懲戒処分を行っている。」

- 4 2の(3)の「7.30命令について、」から「再審査係属中である。」(4頁)を削除し、末尾に次の段落を加える。

「なお、この命令について、平成9年8月14日、南労会は中労委に対し再審査申立て(平成9年(不再)第37号)を行い、中労委は、同17年9月21日付で、3年変更及び7年変更並びに南労会が3年変更前の勤務時間に基づき勤務していた組合員の賃金をカットしたことは不当労働行為に該当するとして、診療所における診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについて、南労会は組合

らと労使協議を行わなければならない旨命令した。」

5 2の(4)(5頁)を次のとおり改める。

「(4) 平成4年夏季一時金について、南労会は支部に対し、遅刻早退控除(一時金の算定期間内に12回を超える遅刻又は早退があった場合、その超えた1回につき1,000円を一時金から控除する制度)を3年変更後の勤務時間に基づいて実施する旨回答した。平成4年7月21日、組合らは、南労会が遅刻早退控除を十分な団交を経ることなく一方的に導入するなどして、これに反対する支部組合員に平成4年夏季一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った(平成4年(不)第33号)。その後、組合らは、平成5年1月14日から同7年3月28日の間、平成4年年末一時金及び同4年から同6年間の夏季及び年末の各一時金についても、南労会が遅刻早退控除等を支給の条件として、これに同意しない支部組合員に各一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った(平成5年(不)第2号、同6年(不)第19号、同7年(不)第27号及び同年(不)第28号)。

さらに、平成7年年末一時金について、南労会は支部に対し、遅刻早退控除のほか処分等控除(一時金の算定期間内に懲戒処分を受けた者は総額の10%、警告書を交付された者は1枚につき総額の3%をそれぞれ控除し、控除は併せて10%を上限とする制度)を実施する旨回答した。組合らは、平成8年7月5日から同9年4月15日の間、平成7年及び同8年の夏季及び年末の各一時金について、南労会が遅刻早退控除等を支給の条件として(平成7年年末一時金以後は処分等控除も含む。)、これに同意しない支部組合員に各一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立てを行った(平成8年(不)第28号及び同9年(不)第17号)。」

6 2の(6)「位置付けることとされていた。」から「支給されていた。このため」(6頁)を次のとおり改める。

「位置づけることとされ、基本給以外の基準内手当については、現在の給与を維持するために現行手当から新手当及び新基本給の差額を引いた額を調整手当として支給し、調整手当は昇格昇給で昇格給がついたときに昇給額の半額を上限として減額するものとされた。また、新賃金体系では扶養手当の支給区分及び額が改定され、配偶者15,000円、第1子8,000円、第2子5,000円、第3子2,000円を支給するとされた。診療者の扶養家族手当は従来、無収入の妻7,100円、満18歳未満の子供については、第一子21,300円、第二子14,200円、第三子以下7,100円が支給されており、紀和病院の家族手当は、配偶者

8,000円、第1子5,000円が支給されていた。」

7 2の(12)(7頁)を2の(13)に改め、2の(12)として次のとおり加える。

「(12) 平成7年7月20日、組合らは、南労会が平成7年度賃上げについて、新賃金体系に合意することを条件とし、しかも新賃金体系の実態について明らかにしないなど十分な協議を行わないまま導入を強行しようとし、これに反対する支部組合員に同年度賃上げを行わなかったことなどが不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立て(平成7年(不)第53号)を行った。」

8 2の(14)として次のとおり加える。

「(14) 平成9年4月15日、組合らは、南労会が平成8年度賃上げについて、支部が金額について南労会の回答で妥結する旨通告したにもかかわらず、新賃金体系移行に同意しなければ妥結とはいえず、賃上げは実施できない、また、妥結月実施とするとして支部組合員に同年度賃上げを行わなかったことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に救済申立て(平成9年(不)第16号)を行った。」

9 2の(15)として次のとおり加える。

「(15) 平成11年12月27日、大阪府労委は、上記(4)、(12)及び(14)の救済申立てほか2件について、①平成7年度及び同8年度の賃上げに関する誠実協議を行うこと、②平成4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金に関し、遅刻早退控除については、3年変更前の勤務時間に基づいて実施すること、処分等控除については、3年変更前の勤務時間に従って勤務したことを理由にこれを実施することはしないとの条件の下に妥結し、協定締結の上支給すること、等を内容とする一部救済命令を発した。

組合らは平成12年1月7日、南労会は同月11日、中労委に対しそれぞれ再審査申立て(平成12年(不再)第3号、第4号)を行い、中労委は、同18年3月15日付で、南労会が①遅刻早退控除または処分等控除等の導入に固執した結果、平成4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金について合意が成立せず、支部組合員に対して各一時金を支給しなかったこと、②平成7年度及び同8年度賃上げの条件とした新賃金体系導入について支部と実質的な協議を行うことのないまま、同意しなければ各賃上げを実施しないとして賃上げを実施しなかったこと、③平成8年度賃上げについて妥結月実施を条件としたことは、それぞれ不当労働行為に該当するとして、南労会に対し、①平成4年から同8年の間の夏季及び年末の各一時金について遅刻早退控除及び処分等控除等の実施を条件とすることなく、支部と誠実に団体交渉を行うこと、②平成7年度及び同8年度賃上げについて支部と誠実な団体交渉を行う

ことなどを命令した。」

- 10 3の(4)「②組合らが新賃金体系移行に反対しているので同賃金体系を支部組合員に適用していない、」(9頁)の後に「したがって、新賃金体系による定昇は実施できない、」を加え、「これに対し、組合らは、」(9頁)の後に「賃金体系の一方的変更は認められず、新賃金体系についての協議は続行中との認識であり、また、」を加え、末尾に次の段落を加える。

「 同月8日、組合らは南労会に対し、同月2日の団交における南労会の対応について抗議するとともに、同月からの考課査定の実施及び5月からの一時金における人事考課規程の導入の撤回を申し入れた。」

- 11 3の(7)「これに対し、」から「平成9年度賃上げは実施されていない」(9頁)を次のとおり改める。

「 これに対し、組合らは、従前の賃金体系に基づく定昇分と妥結通告したベア分を実施するように求めたが、南労会はこれに応じなかった。そこで、組合らは、争いのある新賃金体系移行と定昇分については継続協議とし、額について一致しているベア分を実施するように求めたが、南労会は、ベアと定昇は一体であるとして、新賃金体系移行に組合らが同意しなければベア分の実施はできないと述べ、南労会と組合らは平成9年度賃上げについて妥結に至らなかった。

なお、本件初審審問終結時まで、支部組合員に対し、平成9年度賃上げは実施されていなかったが、同11年5月31日、南労会と組合らは同年度賃上げに関して、同年度賃上げ分とは別に、支部組合員の基本給を、同8年度ベア分1,900円、同9年度ベア分2,000円の合計額を同11年4月1日より引き上げる旨合意した。

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

- 12 4の(3)「南労会は「妥結すればわかる」と述べ、応じなかった。」(11頁)の後に「なお、遅刻と早退の回数については、平成8年年末一時金の交渉から、組合らは南労会に対し、賃金明細書に記された回数と南労会が別件の民事訴訟で裁判所に提出した書証に記された回数が異なるとして、その理由について回答を求めていたが、同日の団交でも南労会は回答しなかった。」を加える。

- 13 4の(5)「同一時金」(11頁)の後に「(算定期間の平均基本給の2か月分)」を加える。

- 14 4の(6)「平成9年1月から」(11頁)を「平成8年1月及び平成9年2月から」に改める。

- 15 4の(11)の「同一時金」(12頁)の後に「(算定期間の平均基本給の2.4か月分)」

を加える。

第5 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

(1) 平成9年度賃上げについて(争点1)

南労会は、平成9年度賃上げについて、同年3月26日の団交において、組合らが新賃金体系移行に同意しなければ定昇分はない、賃上げは妥結月から実施すると回答したが、同年4月2日の団交を経て、同年6月9日の団交において、組合らは新賃金体系移行については継続協議を求め、南労会と組合らは同年度賃上げについて妥結に至らなかった。

そこで、平成9年度賃上げ交渉において、南労会が新賃金体系移行への同意及び妥結月実施を賃上げ実施の条件として提案したことについて、その当否を検討する。

ア 新賃金体系について

(ア) 新賃金体系の内容をみると、新賃金体系では扶養手当の支給区分及び額が改定されることにより、新賃金体系下の扶養手当については支部組合員のほとんどが従来より減額となるのに対し、紀和労組組合員は全員増額となるものであったが、扶養手当を含む基本給以外の基準内手当については、現在の給与を維持するために現行手当から新手当及び新基本給の差額を引いた額を調整手当として支給されるものとされたことが認められる。

上記の認定事実からすれば、新賃金体系の導入によって賃金が減額となる場合には、その額を補填する調整が行われることとされたものであったから、新賃金体系そのものが支部組合員を不利益に取り扱うものとはいえず、新賃金体系移行提案それ自体及びこれを賃上げ実施の条件として提示したことをもって直ちに不当労働行為であるということとはできない。

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

(イ) 次に南労会と組合らの間における新賃金体系移行に関する協議の経緯をみると、以下の事実が認められる。

平成5年11月12日、南労会は支部に対し、診療所と紀和病院とで異なる賃金体系を新たな賃金体系に一本化し、同6年4月1日をもって新賃金体系に移行したいと提案し、新賃金体系に関する資料を提示したが、平成6年3月まで支部と南労会の間では実質的な協議が行われなかった。それから、平成6年3月から同年4月に行われた団交において、組合らは南労会に対し、新賃金体系移行反対を表明し、同年11月に新賃金体系移行を

議題とする団交を申し入れたが、団交は行われなかった。さらに、南労会は、平成8年4月24日の団交において、組合らから職能資格制度に関する資料の提示等を求められたが、新賃金体系移行後2年間は人事考課は実施せず、その間に人事考課の具体的内容について協議するとして、組合らの要求を拒否し、その後も組合らからの新賃金体系移行に係る資料要求に応じていない。

また、平成9年度賃上げの交渉において、南労会は、①平成9年3月26日の団交において、組合らが新賃金体系に同意しなければ定昇分はないと回答し、②平成9年6月9日の団交において、組合らがベアの額について南労会の回答額で妥結する旨回答したのに対し、新賃金体系移行に組合らが同意しなければベア分の実施はできないとして、組合らとの妥結に至らなかった【前記第4の3(3)、(4)、(7)】。この間、組合らは、考課査定の実施等について撤回を申し入れているが、新賃金体系について南労会が組合に対し資料を示すなど説明を行ったとの疎明はない。

(ウ) このように、平成9年度賃上げについて、南労会は、南労会の回答額で妥結する旨回答している組合らに対して、重要な労働条件の変更を行うものである新賃金体系については同5年に提案してから同9年度までの間に組合らとは実質的な協議を行うことのないまま、新賃金体系への合意を同年度賃上げの条件として組合らに新賃金体系への同意を求め、同意しなければ同年度賃上げを実施しないとして同年度賃上げを実施していない。

したがって、平成9年度賃上げの交渉における南労会の対応については、誠実な団交を行ったものとは認められず、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。なお、上記(ア)のとおり、新賃金体系そのものが支部組合員を不利益に取り扱うものではなく、これを労組法7条1号あるいは3号の不当労働行為であるとするには疎明が不十分である。

イ 妥結月実施について

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

しかし、賃上げ交渉において妥結月実施が条件とされると、妥結が遅れば遅れるほど組合側が不利益を受け、使用者側には格別の不利益を生じ

ないことが一般的であるといえる。そうであれば、妥結月実施が提案された事情やこれをめぐる労使の交渉経過から実質的に判断して、妥結月実施を条件としたことやこれに固執した真の意図が組合の弱体化を企図したものと認められる場合などには、それが不当労働行為に当たると判断されるときもあり得るものと考えられる。

(イ) 以上を前提に平成9年度賃上げをめぐり、南労会が賃上げ実施の条件の一つとした妥結月実施について検討する。

南労会は、同年度賃上げについては、平成7年度及び平成8年度において支部との間に合意の成立しなかった新賃金体系への同意を妥結の条件とし、さらに、妥結月実施を条件とした。こうして平成9年度賃上げについて南労会側から付された二つの条件の相互の関係についてみると、新賃金体系への同意という条件については、前記アにみたとおりに、それを提案した南労会側において誠実な団交を行おうとしなかったことにより、支部としてはその条件を受諾することが著しく困難となったものであり、この使用者側の責めに帰すべき事由によって一つの条件の受諾が困難となったことによって妥結が遅れることとなり、もう一つの妥結月実施という条件が組合ら側の賃上げの利益の享受の遅れ、すなわち支部組合員の不利益の増大をもたらすものとして働いてくるという関係にあるのである。

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

こうして、この妥結月実施の条件は、南労会が、支部組合員に対して、妥結が遅れば遅れるだけその不利益が増大する結果となることを予測して、いまだ団交が尽くされたと認めることができない新賃金体系について支部の反対を封じ同意をさせようとしてあえてこれを条件としたものとみることができる。このように、平成9年度賃上げにおいて南労会が妥結の条件として提案した妥結月実施条項は、新賃金体系に関する不誠実な団交という不当労働行為を介在させることによって、組合及び支部の方針を変更させるために行われたものであると評さざるを得ないものであって、したがって、組合及び支部の弱体化を企図したものであり、その運営に支配介入したものとわざるを得ない。

ウ その他の主張について

平成 9 年度賃上げについて、南労会は、初審結審後命令交付前の平成 11 年 5 月 31 日に、南労会は組合らと協定書を締結しており、労使間において自主的に解決済みである旨主張し【前記第 3 の 1(1)ウ】、他方、組合らは賃上げを一切実施しないことは悪質な不当労働行為である旨主張する【前記第 3 の 2(1)ウ】。

この点について検討するに、後記 2(2)判断のとおり、支部と南労会は平成 11 年に至り、支部組合員の基本給について、同 8 年度ベア分(1,900 円)相当額及び同 9 年度ベア分(2,000 円)相当額の合計額を同 11 年 4 月 1 日から引き上げる旨合意しており【前記第 4 の 3(7)】、これによれば、同年度賃上げ中ベアに関する部分はすでに決着を見ているといえることができる。よって、上記主張の当否については判断する必要はない。

(2) 平成 9 年夏季及び年末一時金について(争点 2)

南労会は、平成 9 年夏季及び年末一時金について、遅刻早退控除及び処分等控除に組合らが同意しなければ妥結は成立しないとして、支部組合員に対し同一時金を支給していない【前記第 4 の 4(4)、(12)】。

そこで、平成 9 年夏季及び年末一時金の交渉において南労会が遅刻早退控除及び処分等控除を妥結の条件として提案したことについて、その当否を検討する。

ア 遅刻早退控除について

(ア) 南労会が支部と合意のないまま実施した診療所における診療時間及び勤務時間の変更(3 年変更及び 7 年変更)について、支部が変更前の勤務時間により勤務を続行することを決定し、支部組合員がこれに従って勤務していたところ、南労会は、平成 9 年 6 月 16 日の団交において、遅刻早退控除の基準となる始業・終業時刻は 3 年変更等による勤務時間であると説明した【前記第 4 の 2(2)、4(2)】。

(イ) ところで、3 年変更等については、南労会は組合らと誠実に協議を行ったものとはいえ、これが不当労働行為に該当するものであることは当委員会がすでに判断したところである(中労委平成 9 年(不再)第 37 号事件命令 平成 17 年 9 月 21 日付け)。

(ウ) そして、遅刻早退控除については、組合らが算定期間中の支部組合員の遅刻と早退の回数と時間の明細を示すよう求めたところ、南労会は妥結すればわかるとしてこれに応じず、さらに、組合らが賃金明細書に記載された遅刻早退回数は不正確なものであるとして、平成 8 年年末一時金の交渉から、その理由について回答を求めていたが、南労会は回答しなかった【前

記第4の4(3)】。加えて、支部組合員は3年変更前の勤務時間に従って勤務しているのであるから、遅刻早退の基準を3年変更後の勤務時間によることとすれば、その勤務日のほとんどについて勤務時間にずれが生じ、遅刻早退を算定されることとなるのであり、支部組合員にとって遅刻早退控除は極めて大きな影響を及ぼすこととなる。

そして、南労会は、3年変更前の勤務時間に従って勤務している組合員について、3年変更後の勤務時間を基準として、勤務していない時間について賃金カットを行った【前記第4の2(3)】。

- (エ) 上記の経緯からすると、南労会は、支部と合意のないまま、3年変更等を実施したが、支部がこれに従わず、支部組合員が3年変更前の勤務時間に従って勤務していたことから、勤務時間制度の差によって生じる時間のずれについて、毎月の賃金から賃金カットを実施し、さらに、平成9年夏季及び年末一時金についても同様に遅刻早退控除を導入しようとしたものということができる。そして、この遅刻早退控除については、3年変更等について南労会と組合らとの間で争いがある状況の中で導入されたもので、すでに平成8年年末一時金の交渉の中で、組合らが毎月の賃金明細書等に記載された遅刻早退回数の異同を問題にしていたのにもかかわらず、南労会はそれについて何ら回答しなかったものであって、これらの点を勘案すると、南労会が平成9年夏季及び年末一時金回答において遅刻早退控除を一時金支給の条件としたことは合理的な理由があるものとは認められない。

したがって、南労会が、平成9年夏季及び年末一時金について、遅刻早退控除の導入を妥結の条件とし、その結果合意・妥結が成立せず、同一時金を支部組合員に支給しなかったことは、3年変更等に反対する支部及び3年変更前の勤務時間に従って勤務している支部組合員を嫌悪し、南労会の方針に従わせるためにことさら不利益に取り扱ったものとみることができるものであり、また、組合及び支部の運営に支配介入しその弱体化を図ったものということができる。

- (オ) 南労会は、平成9年夏季及び年末一時金についても、支部からの遅刻早退回数の明示要求に対しこれを拒否し、遅刻早退控除が実施された場合の支部組合員に対する影響について十分な説明を行っておらず、このような南労会の対応は、遅刻早退控除について誠実な団交を行ったものとは認められない。

イ 処分等控除について

南労会は、支部組合員が3年変更等に従わず3年変更前の勤務時間に基づいて勤務していることについて警告書を交付しており、前記のとおり、3年変更等については、南労会が支部との誠実な協議を経ることなく支部との合意のないまま導入しようとしたものであるから、これに従わないことを理由に処分を行うことは相当とはいえない。したがって、3年変更等に従っていないことを理由とする警告書の交付ないし処分を受けたことを理由に一時金の控除を行うことは適切なものと言うことはできず、これを一時金支給の条件とすることは合理性を欠くものといわざるをえない。そして、南労会がこのような処分等控除に固執した結果、平成9年夏季及び年末一時金について合意が成立せず、支部組合員に対して同一時金を支給しなかったことは、3年変更等に従わず、支部の指示に従い3年変更前の勤務制度に従って勤務している支部組合員をその活動のゆえに不利益に取り扱おうとするものであり、同時に支部の運営に支配介入するものである。

2 救済方法

- (1) 以上のとおり、平成9年夏季及び年末一時金について南労会が回答した内容等による①遅刻早退控除、②処分等控除への同意を妥結の条件としたことについては、いずれも不当労働行為に該当する。そこで、本件においては、南労会に対して、上記①及び②の点に固執することなく、誠実な団体交渉を行わせるべきであるので、主文1のとおり命ずることとする。なお、主文1の団交によって上記各一時金について妥結が成立した場合には、当該妥結の内容に従って、支部組合員に上記各一時金を支給すべきであるから、念のため、主文2のとおりこれを命ずる。
- (2) 平成9年度賃上げをめぐる問題については、新賃金体系に関する団交が尽くされておらず、これが不当労働行為に該当することは前記判断のとおりであるが、その後、同11年に至り、支部組合員に新賃金体系が適用されるようになって現在に至っていると認められるので【前記第4の3(7)】、新賃金体系をめぐる改めて団交を行うことを命ずる必要性はなくなっており、したがって、主文5のとおりこの点に関する文書手交を命ずることとする。

また、支部と南労会とは平成11年に至り、支部組合員の基本給について、同8年度ベア分(1,900円)相当額及び同9年度ベア分(2,000円)相当額の合計額を同11年4月1日から引き上げる旨の合意をしており【前記第4の3(7)】、これによれば、同9年4月に遡及して同年度賃上げを実施するか否か及び新賃金体系のもとにおけるベアと見ることができると否かの点を除き、同年度賃上げ中ベアに関する部分はすでに決着を見ているということが出来る。そこで、

平成9年度賃上げ回答において南労会が妥結月実施を条件としたことについて、これが支配介入に当たることは前述のとおりであるところ、この点については主文5のとおり、文書手交を命ずることとし、さらに、同賃上げについての団交において、同年4月に遡及して同賃上げを実施するか否かについて誠実に協議すべきことを命ずることが相当であると考えられるので、主文3のとおり同賃上げの実施時期についての誠実団交を命ずることとする。

さらに、以上によって平成9年度賃上げに関する取扱いについて妥結に至ったときは、同年の各一時金について、上記(1)で支給すべき額との差額を清算することが必要であるから、主文4のとおり命ずる。

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

平成18年7月5日

中央労働委員会

第一部会長 山口 浩一郎 ㊟

「別紙 略」