

命 令 書(写)

再審査申立人 社会福祉法人函館厚生院

再審査申立人 函館中央病院労働組合

主 文

I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。

1 再審査申立人は、再審査申立人の平成 15 年 12 月 11 日付け「団体交渉実施のルール」の通知並びに「昭和 52 年 6 月 20 日締結の協定書」及び「昭和 53 年 5 月 30 日締結の協定書」の破棄通知に関し再審査被申立人から平成 15 年 12 月 16 日に申入れのあった団体交渉、及び同 16 年度春闘要求に関し再審査被申立人から同年 3 月 16 日に申入れのあった団体交渉に応じなければならない。

2 再審査申立人は、再審査被申立人に対し、本命令受領後、速やかに下記文書を手交しなければならない。

函館中央病院労働組合

執行委員長 X1 殿

社会福祉法人函館厚生院

理事長 Y1

当院が、貴組合に対して行った下記行為は、中央労働委員会において、不当労働行為であると認められましたので、このことを真摯に受け止めます。

記

(1) 当院が、当院の平成 15 年 12 月 11 日付け「団体交渉実施のルール」の通知に関し貴組合から同月 16 日に申入れのあった団体交渉を拒否したこと。

(2) 当院が、当院の平成 15 年 12 月 11 日付け「昭和 52 年 6 月 20 日締結の協定書」及び「昭和 53 年 5 月 30 日締結の協定書」の破棄通知に関し貴組合から平成 15 年 12 月 16 日に申入れのあった団体交渉を拒否したこと。

(3) 当院が、平成 16 年度春闘要求に関し同年 3 月 16 日に申入れのあった団体交渉を拒否したこと。

(4) 当院が、貴組合が行った定期昇給等を求める署名活動に抗議し中止を求めたこと。

3 その余の本件救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理由

以下においては、「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、函館厚生院が、①平成15年12月11日に組合に対し、(i)団交実施のルールについて、(ii)昭和52年協定及び同53年協定の破棄について、(iii)就業規則の改正案に関する意見書の提出について、文書で通知したところ、これらを交渉事項とする平成15年12月16日付けの団交申入れに対し、組合員の誰もが参加する団交(以下「組合員参加型団交」)には応じないとしてこれを拒否したこと、そして、この団交を拒否したまま、昭和52年協定及び同53年協定の破棄を通告したこと、及び就業規則を改正したことが労組法第7条第2号及び第3号に、②平成16年1月30日の労使協議会において、同15年度3月期末手当について0.2か月と回答し、労使協議会設置に関する協定書及び覚書の趣旨を遵守せず、不誠実な対応をしたことが労組法第7条第3号に、③組合が毎年春闘時に行ってきた組合旗掲揚や腕章の着用などを許可しなかったことが労組法第7条第3号に、④同16年度春闘要求に関する同年3月16日付けの団交申入れを、上記①と同様の理由で拒否したことが労組法第7条第2号及び第3号に、⑤組合の「定期昇給等を求める署名」活動に抗議し中止を求めたことが労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、北海道労委に対して、上記①ないし③に関して同16年3月26日に救済申立てがあり、その後、上記④に関して同年5月26日に、また、上記⑤に関して同年7月12日に追加申立てがあった事件である。

2 北海道労委は、平成17年8月31日に、上記①ないし⑤のうち、①については、新たな団交実施のルールの導入、昭和52年協定及び同53年協定並びに就業規則の改正に関して組合員参加型団交を拒否したことが労組法第7条第2号に、そして、この団交を拒否したまま、同52年協定及び同53年協定の破棄を通告したこと、及び就業規則を改正したことが労組法第7条第3号に、また、②、④及び⑤については、これらの行為を労組法第7条第3号に該当する不当労働行為と認め、③については、救済申立てを棄却して、下記3の主文のとおり命じたところ、函館厚生院は、これを不服として、平成17年9月8日に、再審査を申し立てた。

3 初審命令主文

「1 被申立人は、申立人が申し入れた「協定破棄」「団体交渉のあり方」「就業規則の変更」及び「2004年春闘」に係る団体交渉を拒否してはならず、また、団交に応ずることなく労働協約の解約や就業規則の改定を行うなど、申立人を無視して、その運営に支配介入してはならない。

2 被申立人は、平成15年10月15日付けの協定書及び覚書を遵守せず、労使協議会設置の趣旨を逸脱し、申立人の運営に支配介入してはならない。

3 被申立人は、申立人が行った定期昇給等を求める署名活動に抗議し、中止を求めることにより、申立人の運営に支配介入してはならない。

4 文書揭示

5 申立人のその余の申立てを棄却する。」

4 初審における「請求する救済内容」の要旨

(1)函館厚生院は、組合が平成15年12月16日付けで申し入れた「協定破棄」「団交のあり方」「就業規則の変更」について、労使慣行として確立している組合員参加型団交に応

じなければならない。なお、「協定破棄」「就業規則の変更」を無かったものとして取り扱うこと。

(2) 函館厚生院は、上記団交に応じることなく、昭和 52 年協定及び同 53 年協定を一方的に破棄したり、就業規則改定を一方的に実施したりするなどして、組合の運営に支配介入してはならない。

(3) 函館厚生院は、平成 15 年 10 月 15 日付け「協定書(1)」及び「覚書」を遵守せず、労使協議会設置の趣旨を形骸化し、組合の運営に支配介入してはならない。

(4) 函館厚生院は、組合に対して、組合旗の掲揚やワッペン、腕章の着用を正当な理由なく許可せずに、組合の運営に支配介入してはならない。

(5) 函館厚生院は、平成 16 年春闘要求に関して、組合が同年 3 月 16 日付けで申し入れた団交についても、上記(1)と同様の方法により応じなければならない。また、函館厚生院は、この団交に応じることなく、組合の運営に支配介入してはならない。

(6) 函館厚生院は、組合が行った定期昇給などを求める署名活動に対して抗議し、中止を求めるなど、組合の運営に支配介入してはならない。

(7) 上記に関する誓約文の掲示等

第 2 再審査申立人の主張の要旨

1 団交実施のルール等の通知及び平成 16 年春闘要求に関する団交申入れについて

(1) 団交は、交渉権をもった代表者を通して統一的取引やルール形成などのために話し合うことであるが、本件で組合が固執する団交は労組法の規定する団交の本質に反するいわゆる「大衆団交」であり、実際にも、組合員参加型団交では、組合も認めるように「私語、野次」がなされ、拍手や共感の声が出るなど不当な内容で実施されている。したがって、組合員の傍聴者が 100 名を超えるような組合員参加型団交に函館厚生院が応じないからといって、団交拒否の不当労働行為に当たるものではない。

(2) 函館厚生院は、団交の本質に合致した団交実施のルールを協議決定するよう平成 15 年 3 月 4 日付けで組合に提案したのち、組合側の反省と努力を期待しつつ、同月 28 日、同年 4 月 10 日、同年 5 月 27 日、同年 6 月 18 日と従来の組合員参加型団交に応じ、同年 10 月 15 日には同年度の給与などについて妥結した。しかし、組合は、一向に函館厚生院の提案した団交実施のルールを検討する態度を示さなかった。そこで、函館厚生院は、同年 12 月 11 日に「団体交渉実施のルールについて」と題して、各々 15 名以内の交渉委員によって団交を行うことなどを内容とする通知書を組合に交付したが、組合は組合員参加型団交に固執し、新たな団交実施のルールを設定しようとする姿勢もなかったのであり、非難されるべきは組合である。

2 昭和 52 年及び同 53 年協定の破棄について

昭和 52 年協定及び同 53 年協定は、約 30 年前のものであり、労組法第 15 条 4 項の規定に基づいて破棄したからといって、不当労働行為の問題は生じるものではない。また、函館厚生院と組合間には両協定の解釈について相違があり、函館厚生院は、平成 15 年 11 月 4 日の労使協議会の席で組合と協議をしている。このような経過からすれば、函館厚生院の協定の破棄通知は有効であって、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

3 就業規則の改正について

函館厚生院は、就業規則の改正について、平成 15 年 12 月から同 16 年 5 月まで何回も

長時間にわたって組合及び従業員に説明をするなど十分な手続を履践、して労働基準監督署に届け出ている。組合は、十分説明を受けながら意見書を提出しないなど誠意がなかったのであるから、組合こそ非難されるべきである。

4 労使協議会における函館厚生院の交渉態度について

労使協議会は、平成 15 年 10 月 15 日付けの覚書に基づき設置されたものであるが、函館厚生院と組合は、同年 11 月 4 日、同年 12 月 2 日、同 16 年 1 月 30 日に労使協議会を行っており、函館厚生院が労使協議会の趣旨を逸脱したり、形骸化させて、労使協議会を団交の場に変質させようとするような不誠実な対応はしていない。

5 組合の署名活動に対する抗議書の提出問題について

組合の署名活動は、繁華街などにおいて函館厚生院に無関係な第三者に対して行われており、しかも、この署名の名宛人である病院長に対して署名簿が提出されていないことから、組合の署名活動が一般市民に病院に対する不信感、不安感をあおることを目的として行われた行為であることは明らかであり、函館厚生院が組合に署名活動の自粛を求めた行為は正当である。

第 3 当委員会の認定した事実

事実に関する証拠の摘示の記載については、書証の甲号証、乙号証は、それぞれ「甲 1」及び「乙 1」の例により、初審及び再審査の審問速記録の審問期日回数と頁は、それぞれ「初① 1 頁」及び「再① 1 頁」の例による。

1 当事者等

(1) 函館厚生院は、昭和 27 年 5 月 17 日に設立され、肩書地に本部を置き、病院のほか、函館五稜郭病院、特別養護老人ホーム、老人保健施設などを設置、運営しており、平成 16 年 4 月 1 日現在の従業員数は、約 2,200 名である。病院は、病床数約 600 床を擁し、財政上函館厚生院の会計とは別に独立採算制で運営されているほか、組合との団交、労働協約の締結権限も病院の病院長に委任されていた。病院の同年 4 月 1 日現在の従業員数は、約 840 名（うち非常勤従業員が約 100 名）である。

(2) 組合は、昭和 43 年 4 月に病院の従業員によって結成され、上記函館厚生院の事業所のうち病院のみに組合員を擁する労働組合であって、平成 16 年 4 月 1 日現在の組合員数は、約 600 名である（なお、組合は、上記非常勤従業員に組合員資格を与えていなかった。）。組合は、北海道医労連及び函労会議に加盟している。

2 組合と病院間の交渉形態

組合と病院間の交渉形態には次のようなものがあった。

(1) 組合員参加型団交

ア 組合員参加型団交は、組合結成以来約 35 年間行われてきたもので、団交への参加者の人数を制限せずに、組合員であればだれでも参加できるというものであった。また、この団交は、賃上げを主な要求事項とした春闘や、人員要求を主な要求事項とした秋闘時に行われ、概ね 1 回から多くて 4 回程度の団交で妥結することが多かった。

なお、函館厚生院は、平成 15 年 3 月までの間、この形式の団交について、組合に対し、異議や改善を申し入れたりしたことはなかった。

イ 団交は、150 人ほど入室が可能な病院南棟 8 階の講堂（奥行の長い長方形の部屋）で行われ、入り口から入って突き当たりの奥の壁際に労使が対面する形でテーブルが設置され、

入り口方向を向いて函館厚生院側交渉メンバーが着席し、それに対面する形で組合側交渉メンバーが着席した。一般組合員は、テーブル席の組合側交渉メンバーの後方に、組合が用意した出席者分の座布団を敷いて座り、その人数は概ね約 100 名から多いときで約 150 名であった。

なお、会場の設営は、団交前に函館厚生院によって行われていた。

ウ 函館厚生院側の交渉メンバーは、院長、副院長(4名)、診療部長(4名)、事務部長、同次長、看護部長、同副部長、総務課長などで、常時出席する者は 12 名から 13 名であった。これに対し、組合側の交渉メンバーは、北海道医労連及び函労会議の上部団体関係者、組合の執行委員長、執行副委員長、書記長、書記次長(以上組合 4 役)のほか、執行委員 31 名のうち約 10 人から 12 人が出席した。

エ 組合員参加型団交は、概ね午後 6 時頃から午後 10 時頃まで行われ、会場の入り口は開け放れたままで、一般組合員の出入りは自由となっていた。

オ 組合員参加型団交の中では、主に組合 4 役が発言することが多かったが、一般組合員が発言する場合は、挙手をして組合 4 役等の執行委員の了解を得てから発言するか、組合 4 役等の執行委員が発言者を指名して行うなどしていた。

なお、一般組合員の中には、組合役員などの意見に共感して拍手をする者や「そうだ、そうだ」という発言をする者がいたほか、函館厚生院の回答に失笑する者もいたが、団交の進行が中断するほどの野次や怒号などはなかった。

(2) 事務折衝

ア事務折衝には、設備改善や労働条件を交渉事項として交渉する「事務折衝」と、春闘や秋闘に際して、春闘要求書や秋闘要求書の内容を説明したり、日程調整などの目的で行う事務折衝があり、これらを総称して事務折衝と称していた。

イ事務折衝は、15 人から 20 人位が入室できる会議室において、円卓テーブルを囲む形で行われた。組合側のメンバーは、主に組合 4 役が出席し、函館厚生院側のメンバーは、通常事務部長、同次長、看護部長、同副部長、総務課長ら 6、7 名が出席したが、議題によっては病院長や副病院長も出席することがあった。

(3) なお、函館厚生院と組合は、組合員参加型団交や「事務折衝」で合意した事項について、「協定書」、「覚書」、「確認書」などの書面を作成してきた。

3 平成 13 年度までの賃上げを巡る労使関係等

(1) 函館厚生院と組合は、昭和 52 年 6 月 20 日に同年度の俸給などに関して定めた同 52 年協定を、また、同 53 年 5 月 30 日には同年度の俸給などに関して定めた同、53 年協定を締結した。

なお、同 52 年 協定及び同 53 年協定は、それぞれ要旨次のように定めていた。

【昭和 52 年協定】

- 1 昭和 52 年 4 月から昭和 52 年度国家公務員の給与表を準用する。
- 2 略
- 3 昭和 52 年 9 月人事院勧告実施時に暫定措置の 4,500 円を廃止し、暫定措置分を下記のとおりの号俸を是正する。

全職員 1 号俸

7 年以上の勤続者 1 号俸

12 年以上の勤続者 1 号俸

但し、昭和 52 年 9 月以降 7 年と 12 年に達するものは本採用の月日の当月より号俸を是正する

(2) 上記については向後制度として運用する。

4 ないし 6 略

【昭和 53 年協定】

1 昭和 53 年 4 月 1 日から昭和 52 年度国家公務員給与表を準用する。

2 勤続 17 年以上の者に 1 号俸を昇給させ、これを制度化する

(本採用月日の当月から適用する)

3 ないし 5 略

(2) 昭和 54 年度から平成 13 年度までの間の各年度の賃上げについては、函館厚生院と組合間で組合員参加型団交が行われ、その妥結結果に基づき、定期昇給とベアを合わせた額について、「〇〇年 3 月 31 日現在の俸給に平均〇〇円(〇〇%)の昇給をする。」(〇〇年は前年度が記載される。平成 5 年以降は、「〇〇年 3 月 31 日現在の俸給に平均〇〇円(〇〇%)の改定をする。」と記述。)旨の協定書が締結されてきた。しかし、これらの協定書が、昭和 52 年協定あるいは同 53 年協定に基づき協定された旨の記載はなく、これらの協定の内容や解釈について労使間で争いとなることもなかった。

なお、病院の就業規則では、後記 5 の(9)のウ(本命令書 16 頁(以下頁のみ記載))のとおり、昇給に関して「昇給は毎年 1 回 4 月に行う。」と定められていた。

また、組合と函館厚生院間には、同 52 年協定と同 53 年協定の解釈について、次のような見解の相違があった。

函館厚生院は、同 52 年協定については、①単年度の協定であること、②全職員の昇給制度を定めたものではないこと、③第 3 項中の(2)「向後制度として運用する。」との定めにより、7 年以上と 12 年以上の勤続者を 1 号俸上げを制度化したものであるとし、同 53 年協定の第 2 項については、同 52 年協定第 3 項の 7 年以上と 12 年以上の勤続者を 1 号俸上げとの定めに追加して、17 年以上の勤続者についても 1 号俸上げを制度化したものであるとしていた。

これに対し、組合は、同 52 年協定第 3 項及び同 53 年協定第 2 項以外の項目は、事柄の性質上、単年度限りのものであるが、上記第 3 項及び第 2 項については、「向後制度として運用する。」とされているように、性質上有効期限の定めなく適用される条項であるとしていた。

4 平成 14 年度賃上げを巡る労使関係

(1) 平成 14 年 3 月 22 日、同年度春闘要求についての第 1 回団交が行われ、函館厚生院は、同年 4 月から診療報酬の減額が見込まれることを主な理由に、同年度の定期昇給及び

ベアはしない旨回答した。

(2)平成14年3月28日、第2回団交が行われ、函館厚生院は、定期昇給に準じた金額として、平均給与 x0.75%の2,141円、を回答し、その後の折衝で平均給与 X0.8%の2,284円とする上積み回答を行った。

これに対し、組合は納得せず、同月30日に始業時から1時間の時限ストライキを行った。

なお、上記第1回及び第2回の団交は、いずれも約150名の組合員が出席した組合員参加型団交であった。

(3)組合と函館厚生院は、その後も組合員参加型団交(約100名の組合員が出席)や事務折衝を行ったが、結局、交渉は物別れに終わった。そこで、組合は、平成14年4月24日、北海道労委に対して、同年度の賃上げを調整事項とするあっせんを申請した。

(4)平成14年5月23日、北海道労委は、組合と函館厚生院に対し、同年度の定期昇給などについて、①同13年度の給与表に基づき、4月1日に遡って実施すること、②同15年度以降の賃金の在り方については、労使誠意をもって協議することなどを内容とするあっせん案を示したところ、函館厚生院と組合間で昭和52年協定の解釈を巡り問題となることがあったものの、労使双方ともこれを受諾し、事件は終結した。

平成14年5月31日、組合と函館厚生院は、上記あっせん内容に、同13年3月31日の俸給に平均6,203円(2.172%)昇給するとの内容などを加えた協定を締結した。

5 平成15年度賃上げ及び同年12月11日付け通知を巡る労使関係

(1)平成15年3月4日、事務折衝が行われ、組合は、①基本給の増額、②夏期冬期・年度末一時金等を求める同年度の春闘要求書を函館厚生院に提出した。

一方、函館厚生院は、団交を誠実かつ円滑に進め、よって労使間の課題を早期に解決するためとして、①交渉要員を函館厚生院及び組合とも各10名以内とすること、②開催場所は病院施設内で、交渉時間は2時間以内とすることなどを内容とする「団体交渉の実施に関する協定書(案)」を組合に提出した。その際、函館厚生院は、内容について説明をただけで、特に組合員参加型団交についての問題点や団交のあり方等について言及することはなかった。

なお、函館厚生院は、この協定書(案)を組合に提案するきっかけとなったのは、北海道労委における上記あっせんの際に、担当委員から今時珍しい大衆団交だねとの趣旨の指摘があり、団交の中で実質的な話し合いを行う方法を考えたからとしている。

(2)平成15年3月19日、組合は、上記協定書(案)に対して、交渉を円滑に進めるためには一般組合員が参加する団交は労使双方にとって大変意義があると考えるところとして、函館厚生院の提案には反対する旨の「団体交渉の実施に関する協定(案)に対する回答書」を函館厚生院に提出した。これに対し、函館厚生院は、この回答書に対して言及することはなかったし、その後行われた組合員参加型団交や事務折衝の際にも、同様に言及することはなかった。

なお、函館厚生院の証人は、函館厚生院がこの回答書に言及しなかったのは、春闘が迫っており、今回は従来の団交をしようと考えていたところ、春闘の話し合いに入り言及する余裕がなかったからと証言している。

(3)平成15年3月25日、事務折衝が行われ、同年春闘要求や団交の実施等についての

話し合いが行われた。

(4)平成 15 年 3 月 28 日、同年春闘要求を議題とする組合員参加型の団交が行われ、函館厚生院は、①定期昇給は実施しないこと、②同年度 12 月期末手当は前年のとおりとし、同年度 3 月期末手当は経営状況により判断すると回答した。

その後も、組合と函館厚生院は、同年春闘要求に関して、同年 4 月 10 日、同年 5 月 27 日、同年 6 月 18 日に、組合員参加型団交(約 100 名から約 120 名の組合員が出席)を行った。同年 3 月 28 日を含む団交の中で、組合が、昭和 52 年協定は破棄されていないし、破棄されていないかぎり同協定や「昇給は毎年 1 回 4 月に行う。」との就業規則の規定に従って定期昇給を実施すべきである旨主張したのに対し、函館厚生院は、昨年のおっせんで平成 15 年以降の賃金のあり方については労使誠意をもって協議するとされ、昭和 52 年協定は停止状態と判断できるので、今年の定期昇給はしないなどと主張し、交渉が進展することはなかった。また、これらの団交の間に春闘要求中の労働条件の改善等に関する「事務折衝」が数回行われていた。

なお、組合は、前年に続き同年 4 月 12 日に 1 時間の時限ストライキを行っていた。(5)平成 15 年 6 月 23 日、組合は、北海道労委に対して、同年度の定期昇給の実施及び同年度 3 月期末手当の支給を調整事項として、おっせんで申請した。

(6)平成 15 年 7 月 31 日、北海道労委は、①同年度の定期昇給については、同 14 年度の給料表に基づき、4 月 1 日に遡って実施すること、②同 15 年度 3 月期末手当については、労使誠意をもって協議し、決定すること、③労使は、今後函館厚生院の経営状況に係る共通の認識を深め、労使の諸問題を検討する協議の場を定例的にもつとの内容のおっせん案を示したところ、労使双方ともこれを受諾し、事件は終結した。

なお、このおっせんの話し合いの中でも、前年に引き続き昭和 52 年協定の解釈について意見の対立があり、組合は、同協定や就業規則の規定から、定期昇給は当然実施すべきであるなどと主張したのに対し、函館厚生院は、昨年のおっせんにより賃金のあり方を協議する旨合意したので、協議未了の場合に定期昇給を当然に実施する必要はないなどと主張した。また、この中で、平成 15 年度 3 月期末手当の協議については、同 16 年 1 月末までに行い、その協議の場は、③の「検討する協議の場」で行うこととされていた。

(7)平成 15 年 10 月 15 日、組合と函館厚生院は、上記①及び②に関する定期昇給、期末手当、諸手当について協定(協定書(1))を締結したほか、上記③に関して、労使の諸問題を検討する「労使協議会」を設置すること、「労使協議会」は原則として月 1 回開催し、検討課題は事前に内容及び資料などを提供すること、出席人数は病院、組合とも 5 人から 7 人程度とすることなどを内容とする覚書を締結した。

(8)平成 15 年 11 月 4 日、函館厚生院の申入れにより、①人事労務課の業務、②昭和 52 年協定の考え方などを議題として、第 1 回目の労使協議会が開催された。この中で、函館厚生院は、同協定は単年度の協定であって、定期昇給に関して定めた協定ではないとし、平成 16 年の定期昇給については現俸給表上の 1 号俸は出せないと述べたのに対し、組合は、既に北海道労委で定期昇給のおっせん案を受け入れている以上、協定を認めていることになる旨主張した。また、同 15 年 12 月 2 日にも、函館厚生院の申入れにより、①上半期の経営状況、②事業計画などを議題として第 2 回目の労使協議会が開催された。しかし、函館厚生院から提出される予定の資料が前日に提出されたため、その資料の説明が行われ

ただで、実質的な協議は行われなかった。

(9)平成15年12月11日、函館厚生院は、組合に対し、以下の各通知等を行った。

ア 「団体交渉実施のルールについて」と題する書面により、今後の労使交渉のあり方については、同年3月4日にも「団体交渉の実施に関する協定書(案)」を提示している経緯があるとした上で、①交渉委員は、双方概ね15名以内とする、②交渉場所と交渉時間は、病院施設内とし、2時間以内を目安とするなどと通知した。

イ 昭和52年協定及び同53年協定について、労組法第15条第4項の規定を適用し、平成16年3月13日付けで破棄する旨通知した。

なお、函館厚生院は、昭和52年協定及び同53年協定の破棄通告をした理由について、平成14年、同15年に北海道労委のあっせんの中で、これらの協定の解釈などについて揉めたからとしている。

ウ 病院の就業規則について、①労働基準法の改正により、就業規則の必要記載事項として「退職に関する事項」に「解雇事由」が追加されたので、内容を整備したこと、②昇給に関して「昇給は毎年1回4月に行う。」とあるのを「昇給は、原則として毎年1回行う。」(第46条第1項)としたこと、③服務規律など関連条文の整理・統廃合を図ったことなどを主な内容とする改正案について、同15年12月25日までに意見書の提出を申し入れた。

(10)平成15年12月16日、組合は、同月11日付けの通知書及び申入書の内容は労働条件の変更に関わる事項であるとして、函館厚生院に対し団交を申し入れた。これに対し、同月20日、函館厚生院は、適正数による団交、事務折衝、労使協議会での交渉は受け入れるが、従来形式での団交には応じない旨回答した。

(11)平成15年12月24日、組合の申入れにより、「交渉のあり方について」等を議題として「事務折衝」が行われた。この中で、組合は、函館厚生院が組合員参加型団交を拒否した理由について説明を求めたのに対し、函館厚生院は、今の交渉は効率的でないし、正常ではなく威圧的であるから、適正数による団交を行いたいなどと主張し、見解が対立したまま終了した。

なお、この中で、組合が、今までの組合員参加型団交の中で何が問題であったのかなどと質したところ、函館厚生院の交渉担当者は、思い浮かばないなどと回答していた。

(12)平成16年1月13日、函館厚生院の申入れにより、「交渉のあり方について」等を議題として「事務折衝」が行われた。この中で、函館厚生院は、団交実施のルール化の話し合いを事務折衝の中で行うことを申し入れたが、組合は、組合員参加型団交の開催を求め、話し合いは平行線のまま終了した。

(13)平成16年1月30日、函館厚生院の申入れにより、①中期5か年計画、②同15年度期末手当を議題として、第3回目の労使協議会が開催された。その際、函館厚生院は、1月から3月までの経営状況の説明のほか、同年度3月期末手当について検討した結果、0.2か月としたい旨述べた。これに対し、組合は、労使協議会は函館厚生院の回答を行う場ではなく、上記(6)のあっせんにおける労使協議会設置の趣旨に反する旨主張したが、函館厚生院はこの場で回答しなければ協議にならないと主張し、意見が対立したまま終了した。

(14)平成16年1月31日、組合は、①団交実施のルール、②昭和52年協定等の破棄、③就業規則の改正について団交を申し入れたが、函館厚生院は、団交申入書の受け取りを拒否し、応じなかった。

また、同年2月3日、組合は、函館厚生院の団交を拒否する態度は不当労働行為であるなどとして団交を申し入れたが、函館厚生院は応じなかった。

(15)平成16年2月9日、組合は、北海道労委に対して、①団交応諾、②就業規則の変更及び協定破棄の撤回、③同15年度3月期末手当の支給を調整事項として、あっせんを申請した。あっせんは、団交実施のルールや定期昇給の実施に関して意見が対立し、打ち切りとなった。

(16)平成16年3月3日、組合は、函館厚生院に対し、同15年度3月期末手当などを議題とする団交を申し入れたが、函館厚生院は申入書の受け取りを拒否した。

(17)平成16年3月19日、函館厚生院は、従業員に対し、同15年度3月期末手当として0.2か月分を支給した。

これに対し、同月22日、組合は、団交を拒否したまま労使の合意なく一方的に同15年度3月期末手当を支給したことに抗議するとともに、支給された同年度3月期末手当は「仮受給」として受け取る旨の抗議文を函館厚生院に提出した。

6 就業規則の変更を巡る労使関係

(1)平成15年12月29日、組合は、函館厚生院に対し、上記5の(9)のウ(16頁)の就業規則改正案について、年明けにその確認のための交渉を行いたいので、同年中に意見書の提出はできない旨通知した。

(2)平成16年1月13日、函館厚生院の申入れにより、就業規則の意見書についての確認を議題として「事務折衝」が行われた。

(3)平成16年1月31日、組合の申入れにより、就業規則改正に対する質問と意見を議題として「事務折衝」が行われた。事務折衝は、函館厚生院が示した就業規則の改正点の新旧対照表により、改正条文ごとに函館厚生院が組合の質問に応答する形で約2時間30分行われた。

(4)平成16年2月13日、組合は、函館厚生院に対し、就業規則改正案の内容の疑問点などについての質問書を提出した。これに対し、同月24日、函館厚生院は、組合の質問に対する回答書を提出した。

(5)平成16年3月24日、函館厚生院は、組合に対し、就業規則改正案に対する意見書の提出を申し入れるとともに、同月29日までに提出がない場合には、その提出がなかったものとして、就業規則変更の届け出を労働基準監督署に行う旨通知した。

(6)平成16年3月27日、組合は、函館厚生院に対し、組合が意見書を提出しないのは函館厚生院の団交拒否に問題があるとして、就業規則改正について団交を申し入れた。

(7)平成16年4月16日、函館厚生院の申入れにより、就業規則改正等を議題として「事務折衝」が行われ、就業規則改正に関する質疑応答が約2時間行われた。

(8)平成16年4月21日、函館厚生院は、組合に対し、同月16日の事務折衝で就業規則改正についての説明は行ったとして、再度組合の意見書の提出を求めるとともに、同年5月11日に労働基準監督署に対し就業規則変更の届け出を行う旨通知した。これに対し、同年4月30日、組合は、函館厚生院は就業規則改正について団交に応じるべきであり、そうでなければ意見書の提出はできない旨申し入れた。

(9)平成16年5月11日、函館厚生院は、函館労働基準監督署に対し、意見書を提出せずに就業規則変更を届け出た。

7 平成 16 年春闘要求を巡る労使関係

(1)平成 16 年 2 月 26 日、組合は、函館厚生院に対し、「2004 年春闘要求書提出」などを議題とする事務折衝を申し入れた。同日、事務折衝が行われ、組合は、同年春闘要求について、①基本給を 3 月基本給に 1 万円の増額(定昇込み)、②夏期(2.0 か月)、冬期(3.2 か月)、年度末一時金(0.8 か月)、③諸手当の改善、④労働条件の改善、⑤施設の改善などの内容を説明した。

(2)平成 16 年 3 月 13 日、組合は、函館厚生院に対し、同年春闘要求の回答を文書回答とするよう申し入れた。これに対し、同月 15 日、函館厚生院は、文書による回答では十分な説明が尽くされないとの判断から、交渉の場で回答したい旨通知した。

(3)平成 16 年 3 月 16 日、組合は、上記「交渉の場」について「従来の団交の場」で行うよう申し入れた。これに対し、翌 17 日、函館厚生院は、回答は「従来の団交の場」ではなく「交渉の場」で行いたい旨回答した。

(4)平成 16 年 3 月 18 日、組合は、函館厚生院に対し、同年春闘要求の回答は「従来の団交の場」で行うよう申し入れるとともに、団交実施のルールに関する交渉も「従来の団交の場」で行うよう求めた。同日、函館厚生院は、組合に対し、同年春闘要求について、基本給を 3 月基本給に一律 1,500 円昇給する旨の文書回答を行った。なお、函館厚生院は、上記回答とは別に、①文書回答では説明が不十分と予想されるので、説明は労使協議会の場で行いたいこと、②上記回答書中の労働条件や施設改善などについては事務折衝で協議したい旨申し入れていた。

(5)その後、組合は、平成 16 年 3 月 27 日、同年 5 月 12 日にも、同年春闘要求の回答を「従来の団交」や「従来どおりの団交の場」で行うよう申し入れたが、函館厚生院は「交渉の場」で行うなどと回答した。なお、同年 11 月 29 日、函館厚生院は、同年度基本給の昇給について、12 月分の給与から同年 3 月末の基本給に一律 1,500 円を 4 月に遡って実施する旨通知した。組合は、この昇給額について仮受給として受け取っていた。

(6)平成 16 年 5 月から 6 月にかけて、組合は「定期昇給等を求める請願署名」活動を実施した。この署名活動は、病院の従業員とその家族・友人を対象としたもので、病院の患者に対して行ったものではなかったが、病院の周辺や繁華街(1 回)で行われたことがあった。

また、署名簿には、「昨年度の給与表にもとづく、定期昇給の平均額が 6256 円、これに対し 04 春闘回答が一律 1500 円では、約 5000 円の賃下げとなります。これでは到底納得できません。病院は定期昇給を実施してください。」などと記載されていた。

同年 6 月 8 日、函館厚生院は、署名簿中の 5,000 円の賃下げ云々の文章は不適切であり、職員、家族、地域の患者に誤解を与えるとして、組合に抗議するとともに、請願署名の中止を求める抗議書を組合に提出した。

なお、上記署名簿は、函館厚生院に提出されなかった。また、その後、署名簿の件について労使間で問題として取り上げられることはなかった。

第 4 当委員会の判断

1 団交実施のルール等に関する団交申入れについて

(1)函館厚生院は、本件で組合が固執する組合員参加型団交は労組法の規定する団交の本質に反するいわゆる「大衆団交」であり、実際にも「私語、野次」がなされ、拍手や共

感の声が出るなど不当な内容で実施されているから、このような組合員参加型団交に応じないからといって、団交拒否に当たるものではないと主張する。

確かに、前記第3の2の(1)のイ(8頁)認定のとおり、組合員参加型団交は、約100名から多いときで約150名に上る多数の組合員が参加して行われていたことからすれば、函館厚生院が主張するように、本件で問題となっている組合員参加型団交は、いわゆる「大衆団交」といわれるものであったと考えられる。しかしながら、同2の(1)及び5の(11)(8頁、16頁~17頁)認定のとおり、組合員参加型団交は組合結成以来約35年間行われてきたものであって、この間函館厚生院からこの団交について異議を述べたり、改善の申入れなどをしたことがなかったこと、函館厚生院の交渉担当者もこの団交の問題点について思い浮かばないなどとしていること、さらに初審の審問において函館厚生院側の証人が、この団交で実質的な議論をすることなく、組合が一方的に押し切って物事を決めたことはない旨証言(初⑤61頁)している。これらのことからすれば、組合と函館厚生院間においては、組合員参加型団交が特に問題とされることなく、長年にわたって行われてきたものであった。

次に、組合員参加型団交の実施状況をみると、同2の(1)のオ(9頁)認定のとおり、函館厚生院が主張するように、組合員が団交中に私語を交えたり、野次をとぼしたり、あるいは組合役員の意見に共感して拍手をしていたことが認められるものの、組合は、この団交の進行について組合4役ら執行委員を中心に行い、参加した組合員が発言する場合にも執行委員の許可を得て、その統制の下に行っており、組合員の不規則発言等によって団交の正常な進行が阻害されたという事情もなかったのであるから、函館厚生院の主張は採用できない。

(2)函館厚生院は、平成15年3月4日付けで団交実施のルールを協議決定するよう提案したものの、組合が函館厚生院の提案を検討する態度を示さなかったため、同年12月11日に、各々15名以内の交渉委員によって団交を行う旨の団交実施のルールを通知したのに、組合が組合員参加型団交に固執して、新たなルールを設定しようとする姿勢もなかったためであるから、このような団交に応じなくとも、団交拒否に当たるものではないと主張する。

同5の(1)ないし(14)(12頁~17頁)認定のとおり、函館厚生院は、同年3月4日の事務折衝の中で「団体交渉の実施に関する協定書(案)」なる書面により、新たな団交実施のルールを組合に提案している。そして、組合は、この函館厚生院の提案に、反対の回答をしていたにもかかわらず、函館厚生院は、何ら応答することなく放置し、同年の春闘も従前と同じ形式の組合員参加型団交に応じており、しかも、この間の団交や事務折衝などの中で、函館厚生院の提案や組合の回答について検討も、取り上げることもせず、突然同年12月11日に一方的に今後の労使交渉のあり方について通知するとともに、この通知に対するその後の組合からの団交申入れに対して、同年春闘まで問題なく行われてきた組合員参加型団交には応じられないとして、これを拒否しているためであるから、この間の組合の対応を非難して、団交拒否の正当理由とする函館厚生院の主張は採用できない。

(3)以上のとおり、本件においては、函館厚生院が、組合と函館厚生院間において特に問題とされることもなく長年行われてきた組合員参加型団交の形態を変更したいというのであるから、変更したいという函館厚生院側が相手方の組合に対して、まず問題点や変更す

る理由を示して説明し、誠実に交渉することが必要と考えられるところ、函館厚生院は、組合のこの件に関する団交申入れに対し、合理的な理由もなく、ただ組合員参加型の団交には応じられないとして拒否しているのである。したがって、このような函館厚生院の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 昭和52年及び同53年協定の破棄について

(1) 函館厚生院は、昭和52年協定及び同53年協定を労組法第15条4項の規定に基づいて破棄したからといって、不当労働行為の問題は生じるものではないと主張する。

確かに、前記第3の3の(1)(9頁~10頁)認定のとおり、同52年協定及び同53年協定は約30年前に締結された労働協約であったが、期間の定めのない労働協約としての効力を有していたことは、函館厚生院も自認(乙579頁)しているところであり、このような労働協約を労組法の手続に従って破棄通知をしたからといって、そのこと自体に不当労働行為の問題は生じるものではない。

しかしながら、本件においては、函館厚生院の上記両協定の破棄通知に対する組合の団交申入れに対し、組合員参加型団交には応じないとして拒否し、この団交を拒否したまま両協定を破棄したことが不当労働行為に当たるかが問題となっており、以下この点について検討する。

(2) 本件の背景である各年度の賃上げの状況をみると、同3の(2)(10頁~11頁)認定のとおり、函館厚生院と組合間では、平成13年までは各年ごとに賃上げの妥結結果に基づき協定書が作成されてきたが、妥結額の内訳や定期昇給に関わる根拠等について特段問題とされず、ましてや本件で問題となっている昭和52年協定及び同53年協定の内容や解釈について話し合われたこともなかった。しかしながら、同4(11頁~12頁)認定のとおり、平成14年の春闘に際し、函館厚生院が定期昇給及びベアはしない旨回答したことから、昭和52年協定の条項の解釈を巡り初めて問題となったものの、同年の賃上げについては、結局北海道労委のあっせんにより一応の解決をみていた。ところが、同5の(4)ないし(8)(13頁~15頁)認定のとおり、翌15年の賃上げについても函館厚生院が定期昇給は行わないと回答したことから、再度これらについての解釈等が問題となり、函館厚生院と組合は、同15年3月28日からの数回にわたる組合員参加型団交や、北海道労委におけるあっせんの中で話し合いが行われるとともに、その後同労委のあっせんにより設置された労使協議会の中でもこのことが議題となり、同年11月4日に話し合いが行われていた。そして、これらの話し合いでは、結局両者の見解は対立し、平行線のままの状況であったと認められる。

(3) したがって、函館厚生院と組合が昭和52年協定及び同53年協定の解釈を巡って上記のような状況にあった以上、両協定を存続させるか否かについてはもはや交渉の余地はなくなっていたと考えられ、組合弱体化の意図があるとも認められないから、函館厚生院が上記両協定を破棄することとし、その旨を組合に通知したとしても、その行為自体が不当労働行為に当たるとはいえないと思料する。

(4) しかしながら、協約の破棄自体については不当労働行為に当たらないとしても、そのことについて団交の申入れがあった場合には、正当な理由なく団交を拒否してはならないものであって、同5の(10)、(14)(16頁~17頁)認定のとおり、組合が、函館厚生院の昭和52年協定及び同53年協定の破棄通知に対して団交を申し入れたにもかかわらず、函館厚生

院は、組合の申し入れた団交事項とは直接関係のない「従来形式での団交には応じない。」との理由を挙げて、組合が求める組合員参加型団交に応じていないのである。そして、函館厚生院が組合員参加型団交を理由に団交に応じない行為が不当労働行為に当たることは上記判断のとおりであるから、このような函館厚生院の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

3 就業規則の改正について

(1) 函館厚生院は、就業規則の改正について、平成15年12月から同16年5月まで何回も長時間にわたって組合に説明をするなど十分な手続を履践して労働基準監督署に届け出ており、十分説明を受けながら意見書の提出をしなかった組合こそ非難されるべきであると主張する。

前記第3の5の(9)のウ、(10)、(14)及び6の(9)(16頁~17頁、19頁)認定のとおり、函館厚生院は、就業規則の改正案について組合に意見書の提出を求めて、平成15年12月11日に通知しており、改正案では、当時定期昇給を巡り労使間で争いとなっていた「昇給は毎年1回4月に行う。」との規定を「昇給は、原則として毎年1回行う。」と改める内容を含め、大幅な変更が行われていた。これに対し、組合は、就業規則の改正について団交を申入れたが、函館厚生院は、上記団交実施のルールや昭和52年協定等の際と同じく「従来形式での団交には応じない」として、組合の求める組合員参加型団交には応じていなかったことが認められる。

(2) しかしながら、本件においては、同6(18頁~19頁)認定のとおり、函館厚生院は、組合に対して就業規則改正案に対する意見書の提出を求める一方、この問題について約5か月にわたって事務折衝等を行っており、その中で函館厚生院は、新旧対照表を示すなどして組合からの疑問点や質問に対して詳細な説明をしていたことが認められる。しかも、同2の(2)(9頁)認定のとおり、函館厚生院と組合間では、事務折衝と呼ばれる交渉形態でも、実質的には団交としての実態をもったものがあり、本件の就業規則改正において行われた事務折衝もそのような形態であったものと認められる。そして、函館厚生院は、以上のような経過を踏まえた上で、組合に対し意見書の提出を求めていたが、結局組合が意見書の提出をしなかったことから、労働基準監督署に就業規則の変更を届け出ているのであり、函館厚生院が組合の求めるような組合員参加型団交に応じなかったからといって、不当労働行為に当たるとまではいえない。

4 労使協議会における函館厚生院の交渉態度について

(1) 前記第3の5の(5)ないし(7)(14頁~15頁)認定のとおり、労使協議会が設置された経緯は、平成15年の春闘要求中の定期昇給の実施や同年度3月期末手当を巡り交渉が難行したことから、北海道労委が、「労使は、今後函館厚生院の経営状況に係る共通の認識を深め、労使の諸問題を検討する協議の場を定例的にもつものとする」とのあっせん案を示し、それを受けて労使間で「労使協議会」設置についての覚書を締結して設置されたものであった。

(2) ところで、同5の(6)、(8)ないし(12)(14頁~17頁)認定のとおり、北海道労委のあっせんにおいては、①平成15年度3月期末手当についての協議を同16年1月末までに行うこと、②その協議の場としては、「労使協議会」で話し合うこととなっていたことが認められる。そして、組合と函館厚生院との間では、同15年11月から12月にかけて、2回

ほど労使協議会が開催されたが、函館厚生院の組合に対する資料の提出が遅れるなど、話し合いは必ずしもスムーズに行われることなく推移していた。そのような最中、函館厚生院が同年12月11日に「団体交渉実施のルールについて」と題する書面等で労使交渉のあり方について新たな提案を行ったことから、その後の労使関係が険悪となり、団交のあり方を巡って対立したまま、まったく団交が行われない状況が続いていたことが認められる。(3)当委員会としては、平成15年度3月期末手当に関する話し合いは、本来的には労使間の団交で行われることが好ましいと考えるものであるが、上記(2)のような状況が認められることや、同16年1月30日の労使協議会については、同5の(13)(17頁)認定のとおり、同15年度3月期末手当についても議題として挙げられていたことなどの事情が認められる本件にあつては、労使協議会の中で、当時の経営状況と合わせて同年度3月期末手当について述べたとしても、そのことから直ちに、函館厚生院が同年10月15日付け協定書及び覚書の趣旨を遵守せず、不誠実な対応をしたとまではいえないから、労使協議会における函館厚生院の対応は、不当労働行為には当たらないと判断する。

5 平成16年春闘要求に関する団交申入れについて

(1)函館厚生院と組合間の春闘を巡る労使関係の状況をみると、前記第3の2(7頁~9頁)認定のとおり、函館厚生院と組合間では、春闘に際しては組合結成以来約35年間組合員参加型団交が行われてきており、平成14年と同15年に定期昇給を巡り多少揉めたものの、組合員参加型団交自体については、何ら問題となることがなかった。

しかしながら、同5の(9)ないし(16)(15頁~18頁)認定のとおり、函館厚生院が同年12月11日に従来の組合員参加型団交に替わって、交渉委員の人数を絞ることなどを含む「団体交渉実施のルールについて」通知して以降、従前の組合員参加型団交を求める組合と適正数による団交を主張する函館厚生院とが対立する状況となっていたことが認められ、このことについて、函館厚生院が、合理的理由もなく、組合員参加型団交には応じられないとして拒否する行為が不当労働行為に当たることは、上記1判断のとおりである。

(2)このように団交を巡って対立があつた中で、同7(19頁~21頁)認定のとおり、組合は、平成16年春闘においても従前の春闘と同様、函館厚生院に対して要求内容の説明のため事務折衝の開催を申入れ、函館厚生院もこれに応じ、同年2月26日の事務折衝で組合から要求内容の説明が行われていた。ところが、組合の回答要求に対し、函館厚生院が「交渉の場」での回答を提案したところ、組合は、「従来の団交の場」すなわち組合員参加型団交の場での回答を求め、これを拒否する函館厚生院と交渉方法を巡り対立したまま、話し合いは全く進展せず、膠着状態となっていたのであって、その原因が、組合員参加型団交には一切応じないとしてこれを拒否している函館厚生院にあることは明らかであるから、同年の春闘要求に関する組合の団交申入れに応じない函館厚生院の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

6 組合の署名活動に対する抗議書の提出について

(1)本件署名活動は、前記第3の7(19頁~21頁)認定及び上記判断のとおり、平成16年春闘の交渉方法を巡って函館厚生院と組合が対立し、話し合いが全く進展せず膠着状態の状況の下で行われたものであった。

(2)そこで、本件署名活動の内容をみると、同7の(6)(20頁~21頁)認定のとおり、署名活動の対象者は病院の従業員とその家族・友人とされていたものの、病院の周辺や繁華街

でも行われたことがあったこと、また、署名簿の記載に平成 16 年春闘回答が 1,500 円では、約 5,000 円の賃下げとなるなどと必ずしも事実とは異なる内容もあったことからすれば、病院の経営について一般市民に誤解を与えたとの函館厚生院の危惧もあながち当たらないわけではないものと思料される。

しかしながら、署名活動が病院周辺や繁華街で行われたといっても、来院する患者を対象としたものではなく、また、繁華街で行われたのもわずかに 1 回であった。しかも、署名簿の記載内容にしても、その全体を読むと、まず函館厚生院の定期昇給の回答に納得できないことや、函館厚生院に定期昇給を実施してほしいことなど、同年の春闘に関する組合の要求内容と考え方が記載されており、上記の外は特に函館厚生院を誹謗、中傷するような記載はなかったことが認められる。加えて、当時の労使関係の実態が上記(1)のようなものであったことを合わせ考えれば、組合の署名活動が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとまでいうことはできない。

(3) 以上のとおりであるから、組合の署名活動に抗議しその中止を求めた函館厚生院の行為は、組合活動に対して圧力を加え、組合の運営に介入する行為として、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるといわざるを得ない。

(4) なお、函館厚生院は、組合が署名簿を病院長に提出しなかったことを挙げて、この署名活動が一般市民に函館厚生院に対する不信感、不安感をあおることを目的とした行為であると主張しているが、定期昇給の実施を求める署名簿の文面は、函館厚生院に対する不信感、不安感をあおるものとは言い難く、その他この署名活動が函館厚生院の主張するような目的をもっていたのとは認めるに足りないから、函館厚生院の主張は採用できない。

7 救済方法について

(1) 上記のとおり、函館厚生院が、組合から申入れのあった団交実施のルールに関する団交について、函館厚生院と組合間で長年続いてきた団交方法である組合員参加型団交には応じないとして拒否し、その拒否に正当な理由がない不当労働行為であると判断されるから、その救済方法としては、従前からの団交ルールに従った団交、すなわち組合員参加型団交に応じて行うように命じることが妥当と考えるので、主文第 1 項のとおり、函館厚生院に対し、組合との間で組合員参加型団交を行うことを命じるとともに、主文第 2 項のとおり命じることとする。しかしながら、函館厚生院は、組合員参加型団交を拒否しつつも、新たな団交実施のルールを定めたいとして、組合に対して交渉を求めているところ、新たな団交実施のルールを定めようとする事自体は何ら不合理ではないのであるから、組合もその交渉に応じることが望ましく、組合員参加型団交における以外の交渉には全く応じない組合の態度は些か頑なに過ぎるといわなければならない。双方が早急に交渉して早期に新たな団交実施のルールを定立することを当委員会としては強く期待するものである。

また、その余の組合から申入れのあった昭和 52 年協定及び同 53 年協定の破棄通知、及び平成 16 年度春闘要求に関する団交について、函館厚生院が組合員参加型団交には応じないとして拒否したことも不当労働行為に該当するので、主文のとおり命じることとする。この場合の団交も、従来からの組合員参加型団交によるべきであるが、このうち昭和 52 年協定及び同 53 年協定の破棄通知に関しては、早期に新たな団交実施のルールに関する団交を先行させ、これが定立された後にそのルールに従った団交を行うことも許されるこ

とを付言する。

(2)組合の行った定期昇給等を求める署名活動に抗議し中止を求めたことの救済に関しては、その後函館厚生院は同種行為を行っていないなどの事情を考慮し、主文第2項のとおり命じることとする。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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9月20日

中央労働委員会