

命 令 書

平成14年(不再)第15号事件

再 審 査 申 立 人 医療法人南労会

平成14年(不再)第19号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成14年(不再)第19号事件

再 審 査 申 立 人 全国金属機械労働組合港合同

平成14年(不再)第15号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成14年(不再)第19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14年(不再)第15号事件

再 審 査 被 申 立 人

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、全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という。）南労会支部（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）組合員に対して平成11年8月に実施した新賃金体系移行について、組合らとの間で、組合らに対し職能給の運用実態等に関する資料を提示するなどして、新賃金体系の具体的運用基準等に関して誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 医療法人南労会は、支部組合員に対して、平成10年度分の賃金については同10年4月から、また、同11年度分の賃金については同11年4月から、定期昇給相当分の賃上げを実施しなければならない。
- 3 医療法人南労会は、新賃金体系移行に当たり、平成7年度ないし同9年度の未実施の賃上げ相当額を精算するものとし、その精算の方法について、支部組合員を除く南労会職員と比較して支部組合員らに不利とならないよう組合らとの間で誠実に協議して決定しなければならない。
- 4 医療法人南労会は、支部組合員に対し、遅刻早退を理由とした平成10年夏季及び年末並びに同11年夏季の各一時金における減額について、同3年8月4日以前の勤務時間に基づいて遅刻早退回数を計算して各一時金の減額分を算定し直し、既払額との差額を支払わなければならない。
- 5 医療法人南労会は、上記第2項に基づいて平成10年度及び同11年度について実施した賃上げ相当額を基準にして、上記第4項で支給すべきこととなる同10年夏季及び年末並びに同11年夏季の各一時金の支払額を算定し、既払額との差額を精算しなければならない。
- 6 医療法人南労会は、組合らに対し、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 X 1 殿

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

執行委員長 X 2 殿

医療法人南労会

理事長 Y 1 印

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。

記

- (1) 平成10年度及び同11年度賃上げについて、新賃金体系に同意することを定期昇給による賃上げの条件としながら、平成10年度及び同11年度賃上げの交渉並びに新賃金体系移行後の団体交渉において、これについて十分な説明、協議を行わなかったこと。
- (2) 平成10年度及び同11年度賃上げについて、貴組合が新賃金体系に同意しなかったとして、貴組合員に対して定期昇給による賃上げを実施しなかったこと。
- (3) 平成11年8月に実施された新賃金体系移行に際し、過去の未実施の賃上げ相当額を精算しなかったこと。

(4) 平成10年の夏季及び年末並びに同11年の夏季の各一時金について、貴組合員が同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ったこと。

7 組合ら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

第1 事案の概要

1 本件は、医療法人南労会（以下「南労会」という。）の次の行為が不当労働行為であるとして、全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という。）及び同南労会支部（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てをした事件である。

(1) 大阪府労委平成11年（不）第46号事件（平成11年5月19日救済申立て）

平成10年度賃上げについて、①新賃金体系に組合らが同意することを定期昇給（以下「定昇」という。）実施の条件としながら、これに関する誠実な団体交渉（以下「団交」という。）を組合らと行わなかったこと、②組合らが新賃金体系に同意しなかったとして、支部組合員にのみ定昇を実施しなかったこと。

(2) 大阪府労委平成11年（不）第105号事件（平成11年12月10日救済申立て）

平成10年夏季及び年末一時金について、①平成3年度、同4年度及び同7年度ないし10年度の過去6回の未実施の賃上げを実施しないまま算定したこと、②支部組合員に対し遅刻早退控除（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）を実施したこと、③また、支部組合員X3（以下「X3組合員」という。）及び同X4（以下「X4組合員」という。）に対し処分等控除（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。以下、X3組合員及びX4組合員に対する処分等控除を「本件処分等控除」という。）を実施したこと。

（3）大阪府労委平成12年（不）第30号事件（平成12年5月8日救済申立て）

ア 平成11年度賃上げについて、①新賃金体系に組合らが同意することを定昇実施の条件としながら、これに関する誠実な団交を組合らと行わなかつたこと、②組合らが新賃金体系に同意しなかつたとして、支部組合員にのみ定昇を実施しなかつたこと。

イ 平成11年夏季一時金について、①平成3年度、同4年度及び同7年度ないし同11年度の過去7回の未実施の賃上げ（以下、これらの未実施の賃上げ分を「過去の未実施賃上げ分」という。）を実施しないまま算定したこと、②遅刻早退控除（以下、上記（2）②の遅刻早退控除と併せて「本件遅刻早退控除」という。）を実施したこと。

ウ ①平成11年8月、組合らと誠実な団交を行うことなく、新賃金体系の支部組合員への適用を強行したこと、②過去の未実施賃上げ分を実施しないまま新賃金体系への移行を強行することになり、支部組合員をそれ以外の南労会の従業員に比べて不利益に取り扱つたこと。

2 組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成10年度及び同11年度賃上げ（以下「本件賃上げ」という。）について、支部組合員に対し、各年度の4月から、定昇相当分の賃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して取り扱い、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) 支部組合員に対し、平成11年8月の新賃金体系への移行がなかったものとして取り扱い、従来の賃金体系を適用すること。
- (3) 平成10年夏季及び年末並びに同11年夏季の各一時金（以下「本件各一時金」という。）について、支部組合員に対し、平成3年度、同4年度及び同7年度ないし同11年度の各年度の定昇及びベースアップ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して算定し直し、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。
- (4) 本件各一時金の計算に当たって、本件遅刻早退控除については、平成3年8月5日の松浦診療所（以下「診療所」という。）の診療時間及び勤務時間変更（以下「3年変更」という。）及び同7年5月2日の診療所における週休2日制導入、勤務時間及び生理休暇の取扱いの変更（以下「7年変更」といい、3年変更と併せて「3年変更等」という。）がなかったものとして遅刻早退回数及び減額分を算定し直し、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。
- (5) 平成10年夏季一時金の一時金の計算に当たって、本件処分等控除がなかったものとして取り扱い、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。
- (6) 文書手交・文書掲示

3 初審大阪府労委は、前記各事件を併合して審査を行い、平成14年3月29日、南労会に対し、①平成10年度及び同11年度の定昇相当分の賃上げを各年の4月から実施すること、②（a）新賃金体系移行について誠

実に協議を行うこと、(b) なお、過去の未実施の賃上げ相当額を精算するなど、その移行方法について誠実に協議して決定すること、③本件各一時金について、平成3年8月4日以前の勤務時間に基づいて遅刻早退回数を計算して各一時金の減額分を算定し直し、既払額との差額を支払うこと、④文書手交を命じ、⑤その余の救済申立てを棄却した。

4 これを不服として、①南労会は、平成14年4月2日、上記初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、②組合らは、同年4月12日、上記初審命令の棄却部分（本件処分等控除に関する申立て及び本件各一時金の算定方法に関する申立てを棄却した部分）の取消し及び上記2の救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 爭点

1 本件賃上げ及び新賃金体系移行について

- (1) 本件賃上げの条件とした新賃金体系移行に関する団交における南労会の対応は、不誠実団体交渉に当たるか。（労組法7条2号）
- (2) 本件賃上げに関し、組合らが新賃金体系移行に同意しなかったとして、定期昇給を実施しなかったことは、不当労働行為に当たるか。（労組法7条1号・3号）
- (3) 新賃金体系への移行に際し、組合らが求める過去の未実施賃上げ分の精算に応じなかったことは、不当労働行為に当たるか。（労組法7条1号・3号）

2 本件各一時金について

(1) 本件各一時金の算定方法について

本件各一時金の算定に当たり、過去の未実施賃上げ分を算定基礎となる基本給に反映しなかったことは、不当労働行為に当たるか。（労組法7条1号・3号）

(2) 本件遅刻早退控除について

3年変更等に基づく遅刻早退控除により、支部組合員の本件各一時金を減額したことは、不当労働行為に当たるか。(労組法7条1号・3号)

(3) 本件処分等控除について

警告書交付の処分等を理由として、X3組合員及びX4組合員の平成10年夏季一時金を減額したことは、不当労働行為に当たるか。(労組法7条1号・3号)

第3 当事者の主張の要旨

1 南労会の主張

(1) 本件賃上げ及び新賃金体系移行について

ア 新賃金体系移行について

初審命令は、平成11年8月に実施した新賃金体系への移行について、組合らとの間で誠実に協議しなければならないと判断する。

しかし、南労会は新賃金体系への移行に関し、支部に対しその理由について説明し、説得し、理解するに十分な資料を提供し、誠実に協議してきている。新賃金体系移行については、支部らは提案当初から激しく反対し、南労会は長年にわたり協議と説得を行ったが、労使の見解は対立して平行線を辿り、団交は行き詰まり、もはや協議の余地はなかった。

さらに、支部が主張する紀和病院の資料の提出を求められても、当時の緊迫した労使環境の中では、診療所の業務とは直接関係がない紀和病院の業務内容を説明しても、新賃金体系導入の資料としてではなく、支部の南労会闘争の手段として利用される懸念が強く、これを示すことはできなかつた。

イ 本件賃上げについて

初審命令は、平成10年度及び同11年度の南労会の定昇拒否は、不誠実団交のみならず、支部組合員に対する不利益取扱いであり支配介入であると判断するが、次のとおり誤りである。

- (ア) 初審命令は、平成10年度の賃上げについては労使交渉が妥結していないのに賃上げの実施を求めるものである。平成11年度の賃上げに関しては合意が成立しており、合意の内容については労使の自主的な交渉によって形成されるべきであり、救済命令によってその内容を強制及び変更することは許されない。南労会は組合らと誠実に団交を行っており、交渉が妥結しないのは南労会の提案に同意しない組合らの自主的選択の結果に過ぎない。
- (イ) そもそも、平成3年8月以降同13年1月当時まで、支部組合員らは支部の指示により、診療所が指示した勤務時間に従わない違法勤務状態を続けている。南労会としては、支部組合員らの勤務状況は基本給規程（第7条）に定める「1年勤務する」に当たらないと判断しており、正常な勤務をすることを前提とした昇給や業務の習熟を前提とした習熟昇給を認めないことは正当な理由がある。しかも、新賃金規程（第8条）上「昇給は毎年4月に行う」と昇給時期を定めるだけで、定昇が義務付けられているわけではないから、違法勤務を続け、業務指示に基づく勤務時間に満たない支部組合員について昇給させなければならない理由はない。

ウ 過去の未実施賃上げ分の精算について

初審命令は、過去の未実施の賃上げ相当額の精算をいうが、これについては、組合らが南労会回答の賃上げ額等に反対して妥結しなかつたのであり、南労会において組合の意向を無視し一方的に妥結したとして精算を進めることは不可能である。南労会の賃上げ提案に対する同意の是非は組合の自由な選択によるものであって、過去の賃上げ相

当額の精算ができないことをもって不当労働行為とすることはできない。

(2) 本件各一時金について

ア 本件各一時金の算定方法について

本件各一時金の計算基礎となる基本給をその算定期間の平均基本給に基づいて算出しても、これが直ちに不利益取扱いとなるものではないとして、本件各一時金の算定基礎となる基本給に関する申立てを棄却した初審命令の認定及び判断は正当である。

イ 本件遅刻早退控除について

初審命令は、本件遅刻早退控除は、支部組合員に対する不利益取扱いであり、組合らに対する支配介入であるというが、次のとおり、これは、3年変更以降の支部及び支部組合員らの違法争議行為及び違法組合活動についての判断を誤り、間違った結論に至ったといわざるを得ない。

(ア) 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行ったと認定するが、支部組合員らは、南労会の勤務指示に従わず、支部作成にかかる「組合ダイヤ」に従って就労していたのであって、初審命令の認定は誤りである。

そもそも、労務の提供がない以上、相応する賃金をカットすることは当然のことであり、遅刻早退控除については組合員らから債務の本旨に従った労務の提供がなされたか否かが先ず判断されなければならない。組合ダイヤに従った就労は正当なものと認められず、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もので正当な行為であり、不当労働行為成立の余地はない。

(イ) 初審命令は、不当労働行為である3年変更等による勤務時間を算定基準とした本件遅刻早退控除を一時金支給の条件とすることは、不合理な条件を付すものとして本来許されないと判断している。しかし、初審命令が前提としている7.30命令は事実認定・判断を誤った違法な命令であって、南労会は東京地裁に行政訴訟を提起し（平成17年（行ウ）第546号、同18年（行ウ）第238号事件等）、上記大阪府労委命令及びこれを認容した中労委命令の取消しを求めて争っている。

ウ 本件処分等控除について

本件処分等控除について、X3組合員及びX4組合員の行為は警告書交付等何らかの処分を受けてもやむを得ない行為であったとして、これに関する申立てを棄却した初審命令の認定及び判断は正当である。

2 組合らの主張

（1）本件賃上げ及び新賃金体系移行について

ア 新賃金体系移行への同意を定昇実施の条件とした交渉態度の不当性
南労会は、「賃金体系変更には組合らの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実施できる」との見解を表明しているにもかかわらず、しかし他方では、考課査定制度に対する組合らの見解等から組合らが新賃金体系に同意しないことを十分認識しつつ、ことさらに「組合らの同意を得る」ことに固執して、定昇を実施しないという交渉態度をとったのである。このように、南労会が、新賃金体系移行への組合らの同意を平成10年度及び同11年度の定昇実施の条件としたことには何ら合理性がなく、支部組合員にのみ不利益を与えることを専らの目的とするものであって、このような交渉態度が許されることは明らかである。

イ 新賃金体系自体の不合理性及び支部組合員に対する恣意的運用

平成11年8月に新賃金体系導入が強行されてから7年以上が経過した現在に至るも、診療所では新賃金体系の根幹である人事考課は一切運用されていないのである。このように、新賃金体系導入後に南労会がとってきた対応そのものが、新賃金体系自体に合理性がなかったことを物語っている。そして、南労会は、新賃金体系導入について「組合らの同意」を恣意的に絡ませることにより、支部組合員に対してのみことさらに不利益を与えてきたのである。

(2) 本件各一時金について

ア 本件各一時金の算定方法について

初審命令は、本件各一時金の計算基礎となる基本給をその算定期間の平均基本給に基づいて算出しても、これが直ちに不当労働行為としての不利益取扱いになるものではないとして、申立てを棄却している。

しかし、支部組合員を除く南労会職員に対しては、過去の未実施の賃上げは一切なく、本件各一時金も各年度の賃上げをすべて実施した後の基本給を計算基礎としている。そうすると、支部組合員に対しても、各年度の賃上げを実施した後の基本給を計算基礎として本件各一時金を算出し、その精算を行うべきものと解される。したがって、各年度の過去の未実施の賃上げによって生ずる本件各一時金に係る差額についても精算を命じるべきである。

イ 本件遅刻早退控除について

南労会による3年変更等はいずれも効力を有さず、また、当時勤務時間の指示が支部組合員に対して適切になされなかつたという状況において、支部は、南労会に対しては団交等による勤務時間変更問題の解決を求めながら、同問題が解決するまでの間、支部組合員に対し3年変更前の勤務時間に基づき勤務するよう指示していたに過ぎない。

支部及び主任を含む支部組合員は診療に支障がないよう配慮する対応をとったこと及び3年変更は診療時間を拡大するものではなく夜間診療を縮小するものであったこと等により、3年変更前の勤務時間に基づき勤務すること自体が原因で、診療所の診療業務に混乱を来たしたりする事態は一切起こらなかった。むしろ、南労会は、3年変更以降、支部組合員が変更後の勤務時間に従わないことを前提に診療所を運営し、診療報酬等の利益を得ていたのである。

ウ 本件処分等控除について

初審命令は、X 3組合員及びX 4組合員の行為は、警告書交付等何らかの処分を受けてもやむを得ない行為であったと判断している。

しかし、X 3組合員の行為は、組合らの婦長職導入反対の方針に基づくものであり、年次有給休暇の申請書に婦長の押印を受けなかったからといって、実際の手続きにおいて何ら問題は発生しておらず、職場における秩序を乱す類のものでないことは明らかである。

また、X 4組合員についても、食堂経費削減に反対する組合の方針に基づき、支部組合員と非組合員を分断するとともに職員の福利厚生の切下げとなる南労会の一方的な措置に対抗して行った行為であり、業務や診療に支障が生じた事実もない。

さらに、南労会が、平成11年夏季一時金の協定書において、対象者がいないにもかかわらずわざわざ警告書等減額の条項を復活させた等の経過を併せ考えると警告書等減額自体が労働組合攻撃を目的としたものというべきである。

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（3）の「なお、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ぬ旨命令した。

同年11月16日、南労会はこれを不服として、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に上記命令の取消訴訟を提起し（平成17年（行ウ）第546号）、同事件は、現在、同地裁に係属中である。」

- 3 2の（4）（4頁）を次のとおり改める。

「(4) 平成4年7月8日、組合らは、南労会が平成3年度賃上げについて、紀和労組と差別回答をなし、妥結できない状況に追い込み、支部組合員に対する賃上げを実施しなかったこと等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4年（不）第30号）を行った。

また、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、南労会が上記一時金について、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し、支部がこれに反対し、また平成3年度、平成4年度賃上げが未妥結のままであるため妥結に至らず、支部組合員に上記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（平成4年（不）第33号）を行った。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年の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（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）を行った。

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（平成8年（不）第28号及び同9年（不）第17号）を行った。」

4 2の（6）の「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」（5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 16,000 円、第一子 8,000 円、第二子 5,000 円、第三子 2,000 円を支給するとされた。診療所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、第一子 5,000 円が支給されていた。」

5 2 の (8) の「なお、南労会は、」(6 頁) の次に「上記平成 7 年 4 月 1 日からの」を加える。

6 2 の (13) (6 頁) を 2 の (14) に改め、以下の番号をそれぞれ 1 つずつ繰り下げる、2 の (13) として次のとおり加える。

「(13) 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つ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）を行つた。」

7 上記 6 で改めた 2 の (16) を 2 の (17) に改め、2 の (16) として次のとおり加える。

「(16) 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ない、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つ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）を行つた。」

8 上記 7 で改めた 2 の (17) の「同 9 年度賃上げが」(7 頁) の次に「組

合らの新賃金体系移行等への不同意を理由に」を加え、「この事件について」から「同事件は本件審問終結時再審査係属中である。」（7頁）を削除する。

9 2の（18）として次のとおり加える。

「(18) 平成11年12月27日、大阪府労委は、上記（4）、（13）及び（16）の救済申立てについて、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実施してはならないことをそれぞれ条件として妥結し、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、支部と誠実に団交を行うこと、②平成7年度賃上げについて支部と誠実な団交を行うこと、

③平成8年度賃上げの実施時期について支部と誠実な団交を行うことなどを命じた。

同年5月24日、南労会はこれを不服として、東京地裁に上記命令の取消訴訟を提起し（平成18年（行ウ）第238号）、同事件は、現在、同地裁に係属中である。」

10 2の（19）として次のとおり加える。

「（19）平成12年7月17日付けで、大阪府労委は、上記（17）の救済申立てについて、①平成9年度の賃上げに関する誠実協議を行うこと、②平成9年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実施してはならないことをそれぞれ条件として妥結し、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。

平成12年7月31日、南労会及び組合らは、中労委に対しそれぞれ再審査申立て（平成12年（不再）第45号、第47号）を行い、中労委は、同18年7月5日付けで、南労会が①遅刻早退控除及び処分等控除等の導入に固執した結果、平成9年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9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9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9年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

実に団交を行うこと、②平成9年度賃上げの実施時期について支部と誠実な団交を行うことなどを命令した。

同年9月1日、南労会はこれを不服として、東京地裁に上記命令の取消訴訟を提起し（平成18年（行ウ）第462号）、同事件は、現在、同地裁に係属中である。」

11 5の（2）「平成6年6月10日付け賃金規程の改正及び」（10頁）を削る。

12 7の（6）の末尾（16頁）に次のとおり加える。

「なお、この一時金の支給明細には控除後の金額のみが記載されており、控除の内訳及び控除の対象とされた勤務時間帯は明らかにされていなかった。」

第5 当委員会の判断

1 本件賃上げ及び新賃金体系移行について（争点1）

（1）本件賃上げの条件とした新賃金体系移行に関する団交における南労会の対応は、不誠実団体交渉に当たるか（争点1（1））

ア 前記認定のとおり、平成10年度賃上げについては同年3月17日から同年5月27日まで7回の団交が行われており、平成11年度賃上げについては同年3月16日から同年5月18日まで8回の団交が行われている。南労会は、これらの団交において、それぞれ定昇実施の条件として組合らが新賃金体系移行に同意することを提案したが、組合らがこれに同意しなかったとして、支部組合員には定昇を実施しなかった（前記第4でその一部を改めて引用した初審認定事実（以下「初審認定事実」という。）第1の3（1）～（7）及び4（2）～（7））。

上記の団交について、南労会は、新賃金体系への移行に関し、支部

に対し十分な資料を提供し、誠実に協議してきた旨主張し、これに対し、組合らは、南労会の交渉態度は不当である旨主張する（前記第3の1（1）ア及び同2（1））。そこで、団交における南労会の対応が不誠実団交に当たるか、以下検討する。

イ 南労会と組合らと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。

まず、従前の経緯をみると、①平成5年11月12日の団交において、南労会は、診療所と紀和病院とで異なる賃金体系を一本化して、新たに職能資格制度等を伴う新賃金体系に移行したいとして、新賃金体系の給与規程、職能給表等を提示したこと（初審認定事実第1の2（6））、②その後、平成6年3月から同年4月に行われた団交において、組合らは新賃金体系反対を表明したこと（同2（7））、③平成8年4月24日の団交において、組合らは紀和病院職員についての職能資格制度に関する資料の提示を要求したが、南労会はこれを拒否したこと（同2（15））が認められる。さらに、④当委員会は南労会に対し、平成7年度ないし同9年度賃上げについて、各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、同意しければ各賃上げを実施しないとしてこれを実施しなかったことは不当労働行為に該当すると判断した（同2（18）及び（19））。

そして、⑤本件の平成10年度賃上げの交渉（平成10年4月24日の団交）において、組合らが、紀和病院での職能給の実態を明らかにして職能給の問題について十分検討できる具体的な資料の提示を求めのに対し、南労会は、検討すると回答したが、その後も資料を提示しなかつたこと（初審認定事実第1の3（4））、⑥平成11年度賃上げの交渉（平成11年4月6日の団交）においても、組合らが、

新賃金体系を先行実施している紀和病院の職能給の運用実態及び紀和労組に公開した考課基準等について資料を提出して説明するよう要求したのに対し、南労会は、これを拒否したこと（同4（3））、⑦さらに、南労会は、平成11年8月3日の団交において、組合員らについて同年8月1日から新賃金体系に移行したとし、就業規則あるいは賃金規程の変更について、労働条件の変更が含まれているとしても、組合の意見を聞けば足りるのであって、組合と協議して決めるつもりはないと説明し、同年9月9日の団交において、賃金と賃金体系の問題については、この新賃金体系移行によって一切終わったと説明したこと（同5（3）及び（4））が認められる。

上記の経緯からすると、組合らが、本件賃上げの交渉において、新賃金体系移行後の支部組合員らの労働条件を検討するべく、新賃金体系が先行実施されている紀和病院の職能給の運用実態等を明らかにするよう要求したことには理由があるといえる。これに対して、南労会は、新賃金体系について、新賃金体系移行の提案時（平成5年11月）に給与規程、職能給表等を組合らに示すのみで、組合らが要求する職能資格制度に関する資料の提出を一貫して拒否しており、本件賃上げの交渉においても、新賃金体系移行前の団交において、紀和労組には公開している考課基準を含め、組合らが求める紀和病院の職能給の運用実態等に関する資料等の具体的な資料の提示を行うことはなかったのである。また、新賃金体系移行後の団交においても、就業規則等の変更について組合らとの協議は不要であるとの態度をとっていたものである。このような南労会の対応は、新賃金体系移行について十分な説明や協議を行っていたものとはいえない。

なお、南労会は、上記の資料提示要求について、診療所の業務とは直接関係がない紀和病院の業務内容を説明しても、支部の南労会闘争

の手段として利用される懸念が強く、これを示すことはできなかつた旨主張する（前記第3の1（1）ア）。しかし、南労会は組合らに対し新賃金体系を提案するに当たり、診療所と紀和病院とで異なる賃金体系を一本化すると説明していたのであるから（上記①）、診療所に勤務する支部組合員らが、職能給を実施する場合に重要なものとして、南労会がすでに紀和病院に公開している考課基準及び紀和病院における職能給の運用実態を明らかにするよう要求したことは相当であり、診療所と紀和病院における業務内容の違いは上記の資料提示を拒否する理由にはならない。また、本件においては上記の南労会の懸念を裏付ける具体的な事実は認められず、組合らが新賃金体系移行に反対を表明していたこと（上記②）を考慮しても、上記主張は採用できない。

ウ 上記のとおり、南労会は、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平成5年1月に提案してから平成10年3月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平成10年度及び同11年度における定昇実施の条件として組合らに新賃金体系への同意を求めたものであるが、本件賃上げの交渉及び新賃金体系移行後の交渉においても、新賃金体系移行については実質的な協議が行われていない。

したがって、南労会は、本件賃上げの条件とした新賃金体系移行について誠実な団交を行ったものとは認められず、このような南労会の対応は労組法7条2号に該当する不当労働行為であり、この点に関する初審判断は相当である。

（2）本件賃上げの交渉に関し、組合らが新賃金体系移行に同意しなかつたとして、支部組合員の定昇を実施しなかつたことは、不当労働行為に当たるか（争点1（2））

ア 前記認定のとおり、①平成10年度賃上げの交渉において、南労会

は、同年3月24日の団交において、組合らが新賃金体系に同意しない限り支部組合員には定昇を実施しない旨回答し（初審認定事実第1の3（2））、支部組合員に対し定昇を実施しなかったこと（同3（7））、②平成11年度賃上げの交渉において、南労会は、同年5月12日の団交において、新賃金体系に同意しない限り、支部組合員には定昇はないと主張し（同4（5））、支部組合員に対し定昇を実施しなかったこと（同4（7））が認められる。

イ（ア）この点に関し、南労会は、①平成11年度の賃上げに関しては合意が成立しており、②同10年度の賃上げについて妥結しないのは南労会の提案に同意しない組合の自主的選択の結果に過ぎない旨主張する（前記第3の1（1）イ（ア））。

しかし、平成11年度賃上げの交渉の経過をみると、①平成11年4月30日の団交において、組合らは南労会に対し、定昇に見合った額を支部組合員に支給する方法を検討するよう要求しており（初審認定事実第1の4（4））、②これに対して南労会は、同年5月12日の団交において、新賃金体系移行に同意しない限り定昇はないとの従来の主張に基づき定昇相当分の支払いはできないと回答し（同4（5））、③結局、同年度の賃上げについては同年5月31日に定昇分の取扱いについては明記しない協定書が締結されているが（同4（7））、組合らは上記協定締結後間もない同年8月の新賃金体系移行に当たっての団交（8月3日）においても平成11年度分を含む過去の未実施賃上げ分の精算を求めており（同5（3））、これには当然定昇分も含まれていると解されることからすれば、当該協定が締結されたことをもって、労使間に定昇は実施しないとの合意が成立したと解することはできない。よって、南労会の上記①の主張は採用できない。

また、南労会は、平成10年度及び同11年度とも新賃金体系移行について組合が同意することを定昇実施の条件としているが、上記（1）で述べたとおり、南労会は、平成5年11月に新賃金体系移行を提案してから本件賃上げの交渉に至るまで、新賃金体系移行に関して実質的な協議を行わなかったことは上記（1）に判断したとおりであり、このような南労会の不誠実な対応によって、新賃金体系については合意に至らなかつたということができるから、南労会の上記②の主張も採用できない。

(イ) 定昇に関し、南労会は、新賃金規程や基本給規程上、正常な勤務をすることを前提とした昇給や習熟昇給を支部組合員に認めないことには正当な理由がある旨主張する（前記第3の1（1）イ（イ））。

しかし、3年変更等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り（平成17年9月21日付け中労委平成9年（不再）第37号事件命令）、支部組合員が診療所の指示した勤務時間に従わないことを違法勤務であるとして昇給させないことに理由はない。

また、南労会は、平成7年4月1日に支部組合員を除く診療所職員の賃金を新賃金体系に移行した際に、支部組合員に対しては、支部が同意していないことを理由に新賃金体系を適用せず、診療所における新賃金体系導入に伴う就業規則の変更を行わなかつたこと（初審認定事実第1の2（8））からすると、診療所に勤務する支部組合員については、平成11年8月に新賃金体系に移行するまでの間、従前の賃金規程（旧賃金規程）に基づいて賃金が支給されてきたものと推認される。そして、旧賃金規程第8条には「昇給は毎年4月に行う」と規定されており（同5（4））、

支部組合員を除く南労会職員には定昇が実施されていると認められることからすれば、南労会においては原則として定期的に昇給させる取扱いがなされてきたものと解される。この点について、南労会は定昇拒否の理由として支部組合員の違法勤務を主張するのみであるが、上記に述べたとおり、このことは定昇を拒否する理由にはならず、その他に支部組合員の定昇拒否の理由となる特段の事情も認められない。

よって、賃金規程上支部組合員を昇給させないことには理由があるとする南労会の上記主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、組合らが従前から新賃金体系導入に反対してきた(初審認定事実第1の2(7))にもかかわらず、南労会は、新賃金体系に同意しない限り、支部組合員らの定昇は実施しないとの態度を続けている。しかも、新賃金体系導入に伴う就業規則の変更は行われておらず支部組合員については旧賃金規程8条に基づく定昇を行うことができないことを示す証拠はなく、また、新賃金体系導入という条件については、これが従前の賃金体系に基づく定昇実施と直接関係するものとはいえないところ、上記(1)判断のとおり、新賃金体系移行問題について、南労会が組合らとの間で誠実な団交を行ったとは認められないでのある。これらのことからすると、本件賃上げの交渉において、南労会は、新賃金体系移行への同意を定昇実施の条件とすれば、組合らがこれに同意せず、定昇が実施されなくなることを予期した上で、組合らが同意しがたい上記の条件(新賃金体系移行に同意すること)をあえて提案したものと推認される。

したがって、南労会が組合らが新賃金体系移行に同意しなかったとして定昇を実施しなかったことは、従前から新賃金体系導入に反対してきた組合ら及び支部組合員を嫌悪し、支部組合員を経済的に不利益

に取り扱い、また、組合らの運営に支配介入しその弱体化を企図したものであり、これは労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であり、この点に関する初審判断は相当である。

(3) 新賃金体系への移行に際し、組合らが求める過去の未実施賃上げ分の精算に応じなかったことは、不当労働行為に当たるか（争点1（3））

ア 前記認定のとおり、①平成11年8月3日の団交において、南労会は組合らに対し、同年7月31日現在の賃金を新賃金にスライド適用して、8月1日から新賃金体系に移行したと説明したのに対し、組合らは、過去の未実施賃上げ分がこの移行方法では精算されていないため、従前の賃金体系あるいは新賃金体系に基づき精算すべきであると主張したこと（初審認定事実第1の5（3））、②同年9月9日の団交において、南労会は組合らに対し、賃金と賃金体系の問題については、この新賃金体系によって一切終わったとして、組合らと協議する必要はないと主張したこと（同5（4））、③南労会が組合らに示した新賃金表によると、過去の未実施賃上げ分が考慮されていないため、支部組合員それぞれの基本給は、支部組合員を除く南労会職員に比べて低い額となっていること（同5（4））が認められる。

イ このように、南労会が組合らが求める過去の未実施分の精算に応じなかったことにより、支部組合員と支部組合員を除く南労会職員との間には、基本給において格差が生じている。

この点に関して、南労会は、過去の未実施賃上げ相当額については、組合らが南労会回答の賃上げ額等に反対して妥結しなかったのであり、過去の賃上げ相当額の精算ができないことをもって不当労働行為とすることはできない旨主張する（前記第3の1（1）ウ）。

確かに、この過去の未実施賃上げ分のうち、平成3年度及び同4年度については、これらの賃上げについて妥結が成立しなかったことに

ついて南労会に責を帰すべき理由は認められないことは、すでに当委員会が判断したところである（平成18年3月15日付け中労委平成12年（不再）第3号・第4号事件命令）。しかし、平成7年度ないし同11年度については、組合らが新賃金体系に同意しなかつたことを理由に賃上げが実施されなかつたものであるが（初審認定事実第1の2（13）、（16）、（17）、3（7）及び4（7））、上記（1）判断のとおり、新賃金体系移行について、南労会が組合らと誠実に団交を行つたとは認められず、これによつて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つたものである。このような南労会の不誠実な対応が未妥結の理由であったということができるから、その限りにおいて南労会の上記主張は採用できない。

ウ 上記のとおり、支部組合員と支部組合員を除く南労会職員との間に生じた基本給の格差のうち、少なくとも平成7年度ないし同11年度における過去の未実施賃上げにより生じた格差については、新賃金体系について誠実な団交を行わないという南労会の対応に主な原因があり、その他にこの格差をもつて合理的であるとする具体的な疎明はない。そして、組合らがこの格差を解消するべく過去の未実施賃上げ分の精算を要求しているにもかかわらず、南労会は新賃金体系の移行により賃金と賃金体系の問題は終わつたとの態度に終始した（上記ア②）。上記のような南労会の対応は、組合らが従前から新賃金体系導入に反対してきたこと（初審認定事実第1の2（7））を考慮すると、支部組合員と支部組合員を除く南労会職員との間に生じた賃金格差を固定させ、支部組合員を経済的に不利な状況に留めようとしたものといわざるを得ない。

以上からすると、少なくとも平成7年度ないし同11年度における過去の未実施賃上げ分について、南労会が組合らの求める精算に応じ

なかつたことは、従前から新賃金体系導入に反対してきた組合ら及び支部組合員を嫌悪し、支部組合員を経済的に不利益に取り扱い、また、組合らの運営に支配介入しその弱体化を企図したものであり、これは労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であり、この点に関する初審判断は相当である。

2 本件各一時金について（争点2）

(1) 本件各一時金の算定に当たり、過去の未実施賃上げ分を算定基礎となる基本給に反映しなかつたことは、不当労働行為に当たるか。（争点2(1)）

ア 前記認定のとおり、南労会においては、支部組合員に対し平成3年度、同4年度及び同7年度ないし11年度の過去7回の賃上げが実施されていなかつたところ（初審認定事実第1の2（4）、（13）、（16）、（17）、3（7）及び4（7））、①南労会は、本件各一時金の交渉において、一時金の算定基礎となる基本給については、現行の支払実績基本給の額となる旨主張したこと（同6（6）、（10）及び7（4））、②本件各一時金について協定を締結した際に、協定書ないし議事録において、南労会は、組合らが未実施となつてゐる賃上げ実施後の基本給で一時金を計算すべきであると主張していることを確認したこと（同6（7）、（11）及び7（5））、③本件各一時金は、それぞれ算定期間中の平均基本給をその算定基礎とするが（同6（7）、（11）及び7（5））、この基本給に過去の未実施賃上げ分は反映されていなかつたことが認められる。

イ 上記アの各事実からすると、①本件各一時金に関する協定書等（上記ア②）によれば、本件各一時金については、労使双方ともに算定基礎月額の計算方法に争いがあることを認識しつつ協定を締結したものであり、②本件各一時金の協定締結時においては、未だ過去の未実施

賃上げ分の具体的な金額が確定していなかったものであって、直ちにこれを本件各一時金に反映させることは不可能な状況にあった。これらのことからすると、本件各一時金における過去の未実施賃上げ分の取扱いについては、今後の労使協議に委ねられた未解決の問題であったとみるのが相当である。

ウ 上記のとおりであるから、南労会が、本件各一時金の算定に当たり、過去の未実施賃上げ分を算定基礎となる基本給に反映しなかったことをもって、これが組合活動等を理由とするものであるということはできず、また組合の弱体化を企図したものであるということもできない。

なお、組合らは、各年度の過去の未実施の賃上げによって生ずる本件各一時金に係る差額についても精算を命じるべきである旨主張するが（前記第3の2（2）ア）、上記のとおり、この点については、本文Iの5により生じる各一時金に係る差額についての精算分は別として、今後の労使協議に委ねられたものとみるべきであるから、組合らの上記主張を採用することはできない。

したがって、南労会が、本件各一時金の算定に当たり、過去の未実施賃上げ分を算定基礎となる基本給に反映しなかったことをもって、直ちに不当労働行為であるとはいえないとした初審判断は相当である。

（2）3年変更等に基づく遅刻早退控除により、支部組合員の各一時金を減額したことは、不当労働行為に当たるか（争点2（2））

ア 前記認定のとおり、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（初審認定事実第1の2（2）及び6（1））、①南労会は、平成4年から遅刻早退控除を

一時金支給の条件とし（同2（4））、②本件各一時金の交渉において、南労会は、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主張したこと（同6（6）,（10）及び7（3））、本件各一時金について協定を締結した際に、協定書ないし議事録において、遅刻早退控除の基準である始業・終業時刻については労使間に争いがある旨確認したこと（同6（7）,（11）及び7（5））、④本件各一時金の支給に際し、支部組合員に対し遅刻早退控除が実施されたこと（同6（8）,（12）及び7（6））が認められる。

イ（ア）この点に関して、南労会は、本件遅刻早退控除を支部組合員に対する不利益取扱い及び組合らに対する支配介入と判断した初審命令について、3年変更以降の支部及び支部組合員らの違法争議行為についての判断を誤り、間違った結論に至った旨主張する（前記第3の1（2）イ）。

ところで、南労会が3年変更及び7年変更を一方的に実施したことは労組法7条2号及び3号の不当労働行為に当たることは、すでに当委員会が判断したところであり（平成17年9月21日付け中労委平成9年（不再）第37号事件命令）、支部組合員らは、上記の南労会による不当労働行為への対抗措置として、組合の方針として、南労会が3年変更前まで行っていた勤務時間制に基づいて勤務していたものである。南労会は、従業員の所定労働時間の延長に伴う勤務時間変更等は重要かつ基本的労働条件の変更であるにもかかわらずこれについて実質的な協議を行うことなく、3年変更等を強行したのであって、こうした3年変更等をめぐる労使交渉・協議の経緯に鑑みれば、組合らの対応は南労会の不当労働行為への対抗措置としてやむを得ないものであったと

いうべきである。

したがって、3年変更以降の支部組合員らの勤務実態が違法争議行為であるなどとする南労会の主張は採用できない。

(イ) そうすると、南労会は合理的な理由なく、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、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、本件各一時金について、南労会が支部及び支部組合員らに対し、本件遅刻早退控除の対象とした時間帯を明らかにしたとの事実は認められない。これらの点を勘案すると、本件各一時金について、南労会が本件遅刻早退控除を一時金支給の条件とし、これを実施したことは、支部組合員に経済的打撃を与えることによって、組合らを3年変更等に従わせることを目的としたものということができる。

ウ 上記のとおりであるから、南労会が、本件各一時金について、本件遅刻早退控除を実施したことは、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、組合ら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。よって、これは労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為であり、この点に関する初審判断は相当である。

(3) 警告書交付の処分等を理由として、X3組合員及びX4組合員の平成

10年夏季一時金を減額したことは、不当労働行為に当たるか（争点2（3））

ア 前記認定のとおり、南労会は、①平成9年12月19日、X3組合員に対し、同組合員が11回にわたり婦長の押印のないまま遅刻・早退等の届けを提出したことを理由に警告書を交付したこと（初審認定事実第1の6（2））、②平成10年4月16日付けで、X4組合員に対し、同組合員が上長の許可なくドアストッパーを購入したこと理由に警告書を交付したこと（同6（3））、③同年4月21日付けで、X4組合員に対し、同組合員が6回にわたり松浦診療所の内線電話を不適切に使用したことを理由に警告書を交付したこと（同6（4））、④同年7月17日、夏季一時金の支給に際し、X3組合員及びX4組合員に対し、上記①ないし③の警告書交付を理由に同一時金を減額したこと（同6（8））が認められる。

イ この点に関して、組合らは、上記のX3組合員及びX4組合員に対する警告書交付は合理性がないと主張する（前記第3の2（2）ウ）。

しかし、診療所賃金規程第18条には、一時金は職員の勤務成績等を勘案して支給する旨規定されていること（初審認定事実第1の6（6））からすると、警告書交付の対象となった職員の行為が成績不良と評価され得る場合には、警告書交付を理由として一時金を減額することには理由があるといえる。

そこで、X3組合員及びX4組合員の行為をみると、いずれも繰り返し警告等を受けているにもかかわらずこれに従わず、自己の主張を頑なに押し通そうとしたもので、正当な理由なく上司の業務指示あるいは職場規律に反する行為であったといえる。よって、上記の警告書交付の合理性を否定することはできず、組合らの上記主張は採用できない。

ウ 上記のとおりであるから、本件処分等控除は組合らが主張するように組合攻撃を目的としたものである（前記第3の2（2）ウ）ということはできず、これは不当労働行為であるとはいえないとした初審判断は相当である。

3 救済方法について

（1）本件賃上げ及び新賃金体系移行について

ア 本件賃上げの条件とした新賃金体系移行に関する団交における南労会の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当することは上記1（1）判断のとおりである。組合らは、請求する救済の内容として、支部組合員に対する新賃金体系移行がなかったものとしての取扱い等を求めている（前記第1の2）。一方、南労会は、本件賃上げの交渉及び新賃金体系移行後の団交においても、新賃金体系移行について、これが重要な労働条件の変更を伴うものであるにもかかわらず、実質的な協議を行わなかつたものである。そこで、新賃金体系の運用基準等について労使協議を行うべきであることから、主文Iの1のとおり命ずることとする。

イ また、南労会が、組合らが新賃金体系に同意しなかつたとして定昇を実施しなかつたことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当することは上記1（2）判断のとおりである。現時点においては支部組合員に新賃金体系が適用されているものと認められるが、平成10年度及び同11年度の定昇相当分の賃上げの実施については旧賃金体系に基づく定昇相当分によるべきであるから、主文Iの2のとおり命ずることとする。

ウ さらに、南労会が、新賃金体系への移行に際し、平成7年度ないし同11年度分の精算に応じなかつたことが労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当することは上記1（3）判断のとおりである。そ

こで、南労会は支部組合員らの不利益を回復するために過去の未実施賃上げ相当額を精算すべきであり、その具体的な精算方法について、支部組合員らに不利とならないよう組合らとの間で十分協議した上で決定すべきである。ただし、平成7年度ないし同11年度の未実施の賃上げ分のうち、平成10年度及び同11年度の未実施賃上げ分については主文Iの2に基づいて定昇相当分の賃上げが実施されることになる（上記イ）。そこで、それ以外の未実施賃上げ分（平成7年度ないし同9年度）について、主文Iの3のとおり命ずることとする。

（2）本件各一時金について

ア 本件各一時金をめぐる問題については、南労会が本件遅刻早退控除を実施したことが不当労働行為に該当することは上記2（2）判断のとおりであり、本件遅刻早退控除による本件各一時金の減額分を算定し直し、本件各一時金の既払額との差額を支払うべきであるから、主文Iの4のとおり命ずることとする。

イ また、主文Iの2を履行することにより本件賃上げを実施したときは、主文Iの4で支給すべき一時金の額との差額を精算することが必要となるので、主文Iの5のとおり命ずることとする。

ウ なお、南労会が、本件各一時金の算定に当たり、過去の未実施賃上げ分を算定基礎となる基本給に反映しなかったことが、直ちに不当労働行為に該当するものではないことは上記2（1）判断のとおりである。ただし、平成3年度、同4年度及び同7年度ないし同11年度の過去の7回の未実施の賃上げ分のうち、平成10年度及び同11年度の未実施賃上げ分については主文Iの5に基づいて本件各一時金を精算することとなる（上記イ）。

それ以外の過去の未実施賃上げ分のうち、平成7年度ないし同9年度の未実施賃上げ分については、主文Iの3で命ずる労使協議により

過去の未実施賃上げ分の具体的な精算方法が決定されたときに、この精算方法に応じて、本件各一時金に係る精算を行うべきものであることを付言する。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更し、その余の本件各再審査申立てを棄却する。

よって、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19年12月5日

中央労働委員会