

命令書

再審査申立人 健康保険病院労働組合福島診療所支部

代表者 支部長 A

再審査被申立人 社会保険庁

再審査被申立人 社団法人全国社会保険協会連合会

代表者 会 長 B

再審査被申立人 社団法人全国社会保険協会連合会福島健康管理センター

代表者 所 長 C

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、再審査申立人健康保険病院労働組合福島診療所支部（以下「組合支部」という。）が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に対し、再審査被申立人らが一体となって、①組合支部との協定を解約の上、一方的に勤務時間の変更を通告したこと及びこれらのことについて誠実に団体交渉（以下「団交」という。）をしなかったこと、②組合員5名に対し、日常的な監視、嫌がらせ、いじめ、仕事はずし、降格などの不利益な取扱いを継続して行っていること、③平成14年度及び15年度（以下、平成の元号は省略する。）において、一方的に賃下げ、一時金の支給割合の引下げを行ったこと及びこれらの事項について誠実に団交をしなかったことが不当労働行為に該当するとして、①について15年3月24日及び同年4月17日に、②について同年7月29日に、③について同年1月14日に、それぞれ救済申立てをした事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

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

3 大阪府労委は、19年4月9日付けで、組合支部の再審査被申立人社会保険庁（以下「社保庁」という。）及び同社団法人全国社会保険協会連合会福島健康管理センター（以下「センター」という。）に対する救済申立てを却下し、同社団法人全国社会保険協会連合会（以下「全社連」という。）に対する救済申立てを棄却する旨の命令を発した（以下「初審命令」という。）。

- 4 組合支部は、同月24日、当委員会に対し、②のうち組合員D（組合支部加入の前後を問わず、以下「D組合員」という。）に対する不利益な取扱い及び③の事実に限って、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第2の1(1)～(3)、(5)オ、(6)、第2の2、第2の3(1)、(3)オ、(4)、第2の4(2～25頁)に記載されたとおりであるから、これらを引用する。

1 再審査申立人の主張

(1) 社保庁の使用者性（被申立人適格）について

社保庁は、基本的に健康管理センターのみに委託してきた健診委託事業を民間施設にも委託し、年々その施設数を増やす方針を採り、センターの収支に大幅な変動を与えた。このように、社保庁はセンターの経営権に決定的な影響力を持ち続けている。

社保庁は、16年12月2日、センターを売却する方針を出し、17年10月1日より、センター運営の委託元を社保庁から独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構に変更した。これらの事実は、社保庁がセンターの存廃の決定権を有し、センターの労働者の最も重要な労働条件である雇用等に関し、重大な決定権を有していることを示している。

社保庁が、使用者の立場から組合支部の上部団体である健康保険病院労働組合（当時、健康保険病院労働組合連合会。単一組織への移行の前後を問わず、以下「組合本部」という。）と団交を行った事実もある。

以上のように、社保庁は、今後のセンターの労働者の雇用・身分な

どを決定的に左右するセンター及び全社連の事業計画及び業務の遂行に深く関与する立場にある。また、センターや社会保険病院の役員人事、事業計画、監督等、経営、運営全般に関して、全面的かつ強大な支配力、権限を有し、労働条件等、労働者に対する労働関係上の諸利益に重大な影響を及ぼし得る地位にあるので、社保庁の使用者性は明らかである。

(2) センターの使用者性（被申立人適格）について

組合支部（結成時の名称は、福島診療所労働組合。昭和62年7月に単一組合から支部へ組織変更。以下、組織変更の前後を問わず「組合支部」という。）結成直後の昭和56年に、組合員に対して行ったアンケートでは、「面接時に全社連という組織を知らなかったし、説明も受けなかった。」との回答が大半を占めており、長年、全社連は使用者としてセンターの労働者に認知すらされておらず、センターの労働者にとっては、直接の雇用主であるセンターが使用者であるという認識であった。

全社連は、賃金に関わる労働協約の全面的破棄によって新賃金体系の導入を強行すると同時に、賃上げ、一時金などについて、各施設における労使交渉に委ねるとの方針を指示している。この事実からも、センターの使用者性が明らかである。初審命令は、センターが独立採算制であること、センター職員がセンター所長により面接・採用されていること、一時金について、各施設において交渉が行われ、個別の事情に応じて個別に支給割合が決められていることを認定しながら、センターの使用者性を否定しているが、事実に基づかない、恣意的判断というほかない。センターでは、全社連規約にない、独自の規約により希望退職が強行実施されており、このことからセンターの使用者性は明らかである。

(3) 不当労働行為の成否について

ア センターでは、組合支部結成以来、一貫して組合支部を嫌悪し、弱体化させる政策がとられてきた。しかしながら、初審命令は、本件不当労働行為に至るセンターらによる歴史的不当労働行為の事実と背景を意図的に欠落させており、このことが重大な判断の誤りを導いている。この背景事情について、救済を求めている個々の行為、事実の関連において、十分な検討を加え、判断していくべきである。

イ D組合員に対する不当な取扱いについて

組合対策に積極的な前所長になって、第2組合的組織を作れと指示が出され、D組合員がこれを拒否したことから降格された。センターが降格理由とするコンピューターの設置については、所長、事務長の決裁が必要であり、D組合員のみに責任を押し付け、降格することは明らかに不当である。

初審命令は、D組合員から、心電図検査を外して欲しい旨の申し出があったこと、現在まで足腰の不具合が完治したとする診断書が提出されていないことをもって、同人を検尿業務の担当としたことが不当とはいえないと判断しているが、同人が心電図検査を外して欲しいと申し出たことはなく、また、具合が悪くなったときに診断書を求められないのに、完治したとの診断書が必要というのは不合理である。

また、D組合員が、警備会社に連絡し、その指示に従って退出しているにもかかわらず、センターが、D組合員の行為に問題があったとしたことに、一定の合理性があると判断しているが、勤務時間外の安全管理は警備会社が責任をもっているのであって、その指示に従ったD組合員に何らとがめられることはない。

さらに、E技師長（技師長に昇格する前後を問わず、以下「E技

師長」という。)の発言についても、同人がD組合員を注意指導する立場にあることを理由として、同人に対して嫌がらせがなされているとまでいえないと判断しているが、他の非組合員にはD組合員と同様のミスや連絡の不備等があっても、大声で日常的に怒鳴る等のことは一切ないにもかかわらず、センターはE技師長らを使って、D組合員にのみ不当な嫌がらせを現在も行っている。E技師長は、センターの意を汲んだ組合対策の重要な位置を占め、労働者代表を担うなど、強く組合対策と自覚し振舞っている。

このように初審命令の事実認定及び判断は誤っており、D組合員に対する不当な取扱いについて、不当労働行為の成立が認められる。

ウ 14年度給与改定及び年末一時金について

初審命令は、組合本部が14年度給与改定について不当労働行為救済申立てを行わなかったと認定し、あたかも組合本部が争いを放棄したかのような印象を与えているが、実際には、組合本部から労働基準監督署への申告運動の指令がされ、全国の支部がそれに取り組み、あるいは各施設において、抗議申入れなどが行われてきた。決して、組合本部が給与改定を容認し、争いを放棄してきたわけではない。

初審命令は、14年度の年末一時金の支給割合が、元年確認書及び11年確認書の定める支給基準を下回っているとの事実を認めた上で、この基準は組合本部と全社連の間の基準であるから、センターがこれを下回っても不当でないと判断したが、これまで事実として支給基準を下回った支部は皆無であり、支給基準は最低基準を意味してきた。センターが、それを下回る不利益変更をしてきたことは、不利益取扱いの不当労働行為である。

全社連は、人事院勧告に基づいて、賃下げ及び月次賃金の遡及引

下げの回答を行った。しかしながら、そもそも人事院勧告は公務員労働者の団交権及び争議権を奪ったことに対する代償措置としてつくられた制度で、切下げは予定されておらず、基本的に賃上げを保障したものである。また、遡及した賃下げの総額を年末一時金から一方的に引き去るという内容であり、これは労働基準法（以下「労基法」という。）第24条の賃金の全額支払に抵触する不法行為である。センターの労働者は公務員ではなく、遡及してまで人事院の引下げ勧告に従わなければならない合理的な理由も説明もない。センターらは、組合支部の合意のないまま団交を打ち切り、一方的に遡及賃下げ分の一時金からの引去りを強行した。これは明白な労基法違反であり、不当労働行為である。初審命令は、この最も重大な不当労働行為についての検討、判断を意図的に欠落させている。

初審命令は、「全社連は組合本部の同意を得ないまま、また第1回団交から約2ヶ月という短期間の後に、月次賃金の引下げを実施したことが認められ、月次賃金の引下げという職員にとって不利益な労働条件の決定ということを考えると、全社連の対応は十分なものではなかったのではないかとの印象は避けられない。」としながらも、具体的事実や根拠を示さないまま全社連に不当労働行為はないという判断を行っている。

さらに、組合支部とセンターとの間の団交も、わずか1週間の間に3回しか開催されていない事実を認めていながら、「使用者としての見解を述べた上で協議に応じていたというべき」と述べ、不誠実団交でないと判断しているが、多額の利益剰余金を有し、経営状態の仔細な説明も行わず、経営努力も全くせず、「赤字だから」の一点張りというのが団交におけるセンターの対応の実態であり、まさに不誠実団交そのものである。

エ 15年度夏期一時金について

初審命令は、「平成15年度夏期一時金の支給割合は元年確認書及び11年確認書の確認書が定める支給基準を下回っている。」と認めている。団交は行われたが、多額の利益剰余金を有し、経営状態の仔細な説明も行わず、経営努力も全くせず、「赤字だから」の一点張りというのがセンターの対応の実態であり、まさに不誠実団交そのものである。そして、組合支部との合意のないまま支給を強行したのであり、明白な不当労働行為である。

オ 15年度給与改定について

センターらは、15年8月、15年度給与改定について5パーセント減額という大幅な賃下げ提案を行い、組合支部との協議も尽くさず、同年9月には役職者に5パーセントの賃下げを既成事実として発表し、同年10月に強行した。それに先立つ同月1日には、全社連の常務理事がわざわざ東京から来て、組合支部のせいでセンターの存続が危ぶまれるかのような不安を職員に与える挨拶を全員の前で行った。そして、同年11月6日、全社連が設立されて以来初めての「希望退職」の提案がセンターのみに出された。この一連の対応は、センターらによる組合支部に焦点を絞った、組合弱体化を狙うなどの不当労働行為であることは明らかである。

この過程での団交は、形式団交に終始した。多額の利益剰余金を有し、経営状態の仔細な説明も、経営努力も全くせず、「全社連方針だから」の一点張りという不誠実な対応がセンター側の対応の実態であった。その一方で非組合員を対象に提案内容を次々と既定方針として発表し実施していった。そして、組合支部との合意なきまま一方的な支給、希望退職の不利益変更が強行されたのである。

以上の事実について、初審命令は事実認定も検討も判断も一切行

っておらず、重大な欠落である。

2 再審査被申立人らの主張

(1) センターの使用者性について

全社連は、昭和33年9月から、国の方針により健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づいて国が設置した福祉施設（センターもその一つにあたる）を、開設者である社保庁長官より一括して経営委託を受け、各施設の経営（運営）にあたっているものであり、全社連が各施設の経営（運営）の一環として、各施設において就業している職員を雇用していることは明らかであり、個々の従業員が全社連を使用者として認知しているか否かは無関係である。また、団交や労使協定においてセンターの所長や事務長が当事者となっていることや勤勉手当（賞与）の支給割合が各施設において交渉されているのは、当該団交や協定の対象となっている労働条件について、全社連の組織内部において各施設長に権限を委任した結果である。さらに、センター所長（所長名）によって採用されているのは、全社連会長から各施設長に対して、一定の管理職以外の職員の任免についての権限を委任した結果であり、全社連の一機関として行っているにすぎないのである。したがって、組合支部が主張する事情はセンターの使用者性を認める根拠にはならない。

(2) 不当労働行為の成否について

ア センターにおいて、組合支部を嫌悪ないし弱体化させるような政策が採られたことは一切ない。したがって、これらの政策があったことを前提とする組合支部の主張は失当である。

イ D組合員に関する主張について

D組合員に関する組合支部の主張については、再審査において初めて主張されるものや主張に変遷がみられるものが多々見受けられ

るが、初審段階において、主張、証言を行う機会は十分に与えられていたはずであり、この段階に至って新たに主張すべき点はないはずであるし、D組合員が体験している事実であるから主張が変遷することなどあり得ないはずである。このような点からみても、D組合員に関する組合支部の主張自体に信用性がないのは明らかである。D組合員に関する初審命令の認定、判断は極めて相当である。

ウ 14年度給与改定について

14年度給与改定については、14年12月24日に中央労働委員会の調停が打ち切られて以降、組合本部は、労働委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行っておらず、組合本部は、14年度給与改定を現時点で問題とする意図はないことは明らかである。

エ 14年度年末一時金について

これまで支給基準を下回った支給割合で勤勉手当を支給した施設もあり、組合支部が主張するように支給基準が最低基準を意味してきたとの根拠はない。そもそも11年確認書で定めている割合は、社会保険病院等職員給与規程（以下「給与規程」という。）における支給基準である。この支給基準は各施設長が決定しうる具体的な支給割合の上限を定めているにすぎず、この支給基準どおりに各施設が具体的な支給割合を定めるとの合意がされているわけでもない。また、組合支部が労働協約であると主張する確認書等は別の年度を対象としたものであって、本件において問題となっている14年度の勤勉手当に関するものではないし、これらの労働協約はあくまで支給基準を定めるものであって、各施設の状況等によって決定する具体的な支給割合を定めているものではない。

給与改定については、従前からの労使慣行からすると、全社連と組合本部との間の団交事項であり、14年度給与改定についても、

全社連は組合本部との間で協議を行い、14年3月19日付け協定書において、「平成14年度の賃上げについては、本年度の人事院の給与改善に関する勧告による」旨の合意を得たうえで、その合意内容及び人事院勧告に基づいて行ったものである。しかも、12月期の勤勉手当の算定に当たって調整を行ったにすぎず、すでに発生している具体的賃金について遡って減額したものではないから、労基法第24条に違反するものでもない。

また、14年度給与改定について、センターは、その経営状況、人事院勧告のとおり所要の調整を行うこと等を誠実に説明しており、団交拒否ないし不誠実団交と評される事実は存在しない。

オ 15年度夏期一時金について

15年度夏期一時金の支給割合が、組合支部が主張する確認書にある支給基準を下回ったことに関しては、前記のとおり、確認書における支給基準は、各施設長が決定しうる具体的な支給割合の上限を定めているにすぎず、この支給基準どおりに各施設が具体的な支給割合を定めるとの合意がされているわけでもないし、また、組合支部が労働協約であると主張する確認書等は別の年度を対象としたものであって、15年度の勤勉手当に関するものではなく、これらの労働協約はあくまで支給基準を定めるものであって、各施設の状況等によって決定する具体的な支給割合を定めているものではないから、不当なものではない。また、センターは、この件に関し、組合支部と計6回にわたって団交を行い、センターの経営状況等について誠実に説明を行っており、団交拒否ないし不誠実団交と評される事実は存在しない。

カ 15年度給与改定について

前記エのとおり、俸給表等の給与の基本的事項に関する事項は、

組合本部との間で協議されるべき事項であって、各施設と各支部との間で協議されるものではない。15年度給与改定は、全社連と組合本部との間で9回以上の団交を行ったものの合意が得られなかったにすぎない。したがって、組合本部との間で不誠実団交と評されるような事実は存しないし、組合支部との関係でこれらの事項は団交事項ではなく、協議が必要とされるものではない。なお、15年度給与改定に関しては、当時の組合本部の中央書記長が、参議院厚生労働委員会で参考人として、経営努力に協力する旨の発言をしているところであり、現在に至るまで組合本部より労働委員会に救済申立てがされるなどしたことはなく、組合本部が不当労働行為であるとの認識を持っていないことは明らかである。

第3 争点

- 1 社保庁及びセンターの被申立人適格の有無
- 2 D組合員に対する嫌がらせ等の不利益取扱いなし支配介入該当性の有無
- 3 14、15年度給与改定及び14年度年末、15年度夏期一時金支給に関する団交の不誠実団交該当性の有無
- 4 上記給与改定及び一時金支給の不利益取扱いなし支配介入該当性の有無

第4 認定事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第4「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から、これを引用する。ただし、「組合」とあるのは「組合支部」と読み替えるものとする（なお、証拠の摘示の記載がないものについては、審査の全趣

旨から認定した。))。

- 1 1 (3)に係る証拠の摘示として【甲78, 乙1, 55, 丙2, 審査の全趣旨】を加える。
- 2 2 (1)に係る証拠の摘示として【乙1, 丙2】、同(2)アについて【乙2】、同イについて【乙75, 初審①H1頁, 初審⑬G12頁】をそれぞれ加える。
- 3 同ウの「後記5」を「後記4」に改め、同項に係る証拠の摘示として【乙4, 45, 審査の全趣旨】を加える。
- 4 3、4を全て削り、新たに3として次を加える。

「3 D組合員について

- (1) D組合員は、昭和55年、臨床検査技師としてセンターに入所し、現在まで検査室に所属している。D組合員は、同年12月、組合支部が結成されると同時に加入したが、昭和58年に脱退し、後記(10)のとおり、9年9月29日に再び加入した。
- (2) 検査室には約10名の臨床検査技師が所属しており、生化学検査、血液検査、尿分析検査、心電図検査、超音波検査、肺機能検査等を担当している。検査室の統括責任者として検査技師長、その補佐を行う者として検査係長及び検査主任の職がそれぞれ置かれている。検査室の業務には、臨床検査技師の資格が必要な生理検査業務と、資格が不要な検体検査業務があるが、各検査技師の担当業務は定期的に入れ替えられていた。
- (3) D組合員は、昭和62年4月に検査技師長に昇格したが、8年4月1日付けで、検査主任に降格された。その際、センターから、D組合員に対し、降格理由として、①5年ころ、検査室に新たにコンピューター端末を設置したが、設置場所が不適切で端末を移設することになり、移設費用として92万7000円を要したこと、②同年ころ、血液検査の試験管に受診者を識別するバーコードラベルを貼付する方式

を導入することになり、５１万５０００円をかけてバーコードリーダーを購入したが、他部門の同意が得られず、使用されなかったこと、
③ ７年４月ころ、他の診療所と合同で慰安旅行に行った際、検査室の職員がスーツケースを積み忘れ迷惑をかけたが、その旨を所長等に報告しなかったことなどが告げられた。

(4) D組合員が主任に降格されたことにより、同人の部下であったE技師長（当時、係長）が、技師長代理に昇格した。そのころから、E技師長がD組合員に対し、大声で怒鳴ることが多くなった。

(5) ８年４月ころ、D組合員が、健診者の名前、検査結果等の個人情報が保存されたコンピューターから大量の情報をプリントアウトしており、これをE技師長が注意したことがあった。センターは、同年１１月２０日付けで、データの改ざん、横流しについて注意する文書を職員に回覧した。

【乙86, 100, 初審㊟E 32頁, 初審㊵F 16頁】

(6) ８年及び９年、D組合員が当日になって休暇を申請するため、検査室の勤務の分担を再調整しなければならない事態がしばしば生じた。また、少なくとも１度、連絡をしないまま、出勤しなかったことがあった。

【甲239, 乙100, 初審㊟E 34, 35頁, 初審㊵E 4～6頁】

(7) 検査室では昼の休憩を前半と後半の交代制として、休憩中の業務について当番制をとっていたが、９年２月ころ、D組合員が当番の時間になっても連絡をしないで引き続き午前中の検査業務を行っていたことから、E技師長が「当番せんかえ。」と怒鳴ったことがあった。

【甲229, 233, 239, 乙100, 初審㊵E 13～15頁】

(8) ９年５月ころ、D組合員が３階にある心電図室で心電図負荷検査を担当する際、４階の検査控室に電話して、腰痛を理由として、検査に

使用する木製の階段を設置するよう他の職員に依頼することがあった。
この際、E技師長は、D組合員に対し、「やめろよ。仕事やめろ。」などと怒鳴った。

【甲229，初審④D29頁】

- (9) 9年8月20日、当時、心電図検査結果の読影は介助なしで医師が担当することになっていたが、D組合員が医師に読影の介助を申し出たため、E技師長がやめるように強く求めた。これに対し、D組合員は、時間がある場合には介助すべきと主張して従わなかったため、最終的に、事務長室で協議し、事務長が業務命令としてルールを守るよう求めたところ、D組合員は業務命令であるならば従う旨返答した。

【甲229，239，乙100，初審②E1頁】

- (10) センターは、遅くとも9年9月25日までに、D組合員に対し、検査主任から役職なしに降格する旨の内示を行った。この際、センターは、D組合員を所長室に呼んで、降格理由として、①昼の休憩の時間を守らずに外出することが多い、②職員旅行で人手が少ない際に休暇を取得したことなどを指摘し、その勤務態度、勤務状況から、主任としての適正を欠いている旨告げた。D組合員は、納得できないと述べて退室し、同月29日、組合支部に加入した。

【甲144，乙80，88，初審④D31頁，当審D63，64頁，審査の全趣旨】

- (11) 組合支部は、センターに対して、9年9月30日、D組合員の降格内示の撤回を求めて団交を申し入れるなどしたが、センターは降格内示を撤回せず、D組合員は、同年11月1日付けで役職なしに降格された。なお、E技師長は、これに先立つ同年10月1日、技師長代理から技師長に昇格した。

【甲65，67，乙80，89，100】

- (12) D組合員の主任降格については、9年11月25日、同年12月9

日及び10年4月2日に開催された3度の団交で議題とされた。センターは、当初、プライバシーの問題であるとして降格理由を明らかにしなかったが、3度目の団交において、上記(10)の①、②の理由に加えて、D組合員の生理休暇の取り方が不自然であること、休暇の際の連絡が不十分であること、スタッフが少ない場合に限って休暇を取ること、出張健診で検体をバスに忘れても他人のせいにするなどトラブルが多いことなどから、主任として不適格と判断した旨の説明をした。

【甲144, 乙80, 初審⑤D2, 5頁】

(13) 9年12月19日、D組合員は、勤務終了後、タイムカードを打刻して一旦退出したが、忘れ物があつたため、センター建物内に再度入場した。その後、D組合員が退出しようとしたところ、すでに通用口が施錠されていたため、警備会社に連絡した上、施錠せずに退出した。

センターは、D組合員に対し、同月24日付けで、①タイムカードに退出の打刻をしながら管理者の許可なく無断で再度入場したこと、②警備会社に連絡はしたが、施錠をしないまま退出したことは、管理責任上重大な問題であり、今後このようなことのないよう厳重に注意する旨の注意書を交付した上、同日付けで、①最近、ある職員がタイムカードに退出の打刻をしながら管理者の許可なく無断で再度入場し、警備会社に連絡はしたが、施錠をしないまま退出したため、約45分間無施錠の状態となったことは管理責任上非常に重大な問題である、②以前にも類似のケースが発生しており、職員の皆さんに注意喚起をしたところであるが、今後もこのようなことがないよう十分注意するとともに、やむなく再度入場する時は必ず事前に管理者の許可を得るとともに、貴重品等はセンター内に置かないようお願いする旨記載した「職員の皆様へ」と題する文書を職員に回覧した。

これに対し、組合支部は、D組合員は警備会社の指示どおりに対処したものであり、管理者にも遅滞なく連絡を入れている、これまでタイムカード打刻後に入所してはならないとの指示を出されたことはなかったなどとして、センターに対し、上記注意書の撤回を求める抗議文を送付した。

【甲68～70，乙80，90～92，初審⑩D1～5頁，初審⑮F20頁，当審D3～5頁】。

- (14) 10年6月10日、D組合員が4階の検査控室に立ち寄らずに心電図室へ直行したことから、E技師長はD組合員に検査控室に寄るように指示した。しかし、D組合員はその後もたびたび検査控室に立ち寄らないまま、心電図室へ直行することがあった。

【乙100，初審⑳E3頁】

- (15) 10年9月ころ、D組合員が肺機能検査を担当した受診者について、肺機能検査の欄が未記入の状態で検査結果通知書が送付されたことが明らかとなった。センターでは、肺機能検査の結果は、担当者が端末に入力し、そのデータが端末からホストコンピュータに転送されるようになっており、また、受診者に検査結果通知書を送付する際には、センター職員が数回にわたって内容を確認することになっていた。

E技師長は、D組合員が肺機能検査のデータを端末に入力しなかったと判断し、同月14日、D組合員に注意したが、同人は、いつも検査後に入力を確認しているなどと述べ、入力ミスを認めなかった。E技師長は、同日午後より、D組合員を肺機能検査及びコンピュータ業務の担当から外した。

【甲144，229，乙100，103，初審㉑E4，5頁，当審D36頁】

- (16) 10年10月21日、超音波検査担当の医師が突然欠勤したため、勤務分担を変更する必要が生じた。E技師長は、D組合員に対し、同

日午後からも引き続き心電図検査を担当するように指示したが、同人は、腰痛が悪化するので止めて欲しいなどと述べ、素直に従わなかった。これに対し、E技師長は、「お前のエコーは信用していないじゃ。俺の言うことは事務長の言うことだ。事務長の命令が聞けないのか。」などと怒鳴り、D組合員も最終的には午後からの心電図検査業務に就いた。

【甲229, 233, 239, 乙100, 初審㊸E5頁】

- (17) D組合員は、E技師長から心電図室に行く前に検査控室に寄るよう指示されたことから、検査控室に寄った際、「Eさん、おはよう。」と声をかけるようになった。これに対しE技師長は上司に対する挨拶ではないと不快に感じ、まともに返答しないことが多かったが、D組合員はE技師長が返事をするまで、執拗に挨拶を繰り返した。10年12月ころ、E技師長は、D組合員の挨拶に対して、「ちゃんと言えへんのか。お前は。おはようは言わんといて下さい。迷惑です。」などと叱責したところ、以後、D組合員は、「おはよう。」とは言わずに、「Eさん、Eさん。」などと返事をするまで名前のみを呼ぶようになった。これに対しE技師長は、「Eさんと呼ぶのは業務妨害や。これは業務妨害として上に報告しておきます。」などと叱責した。

【甲229, 233, 乙100, 初審㊸E5, 6頁】

- (18) D組合員は、他の検査室職員が喫煙することを嫌悪して、検査控室ではなく、一人で超音波室で待機していることが多かったが、事務次長らからこれをたびたび注意されていた。11年4月ころ、同室に「超音波検査以外の入室を禁じる」旨の張り紙が付された。

【甲144, 初審㊸D6頁】

- (19) 11年7月7日、心電図検査を担当していたD組合員は、看護師から心電図検査の記録紙を誤って別の受診者のカルテに挟んでいたこと

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

【甲239，乙100，初審㊸E6頁】。

(20) 12年5月17日、D組合員から、腰の痛みを理由として心電図検査業務からはずしてほしい旨の申し出があったことから、E技師長は、同月26日まで、D組合員の心電図検査業務を免除した。

【甲229，乙100】

(21) 12年5月26日、E技師長がD組合員に腰の状態を尋ねたところ、D組合員はだいぶよくなった旨返答した。そこで、E技師長が元の業務分担に戻してよいか尋ねたところ、D組合員は、「労災にならないように、一日中心電図業務はやめてください。」などと述べた。

【甲229，乙101】

(22) E技師長は、12年6月2日までの間、D組合員が終日心電図検査業務を担当することがないように配慮していたが、他の検査室職員の負担が増しており、D組合員の腰の状態も良さそうであったため、事務長らとも相談の上、同月5日以降、通常の業務分担に戻すこととした。

【乙101】

(23) 12年6月6日、D組合員から、翌7日に終日心電図検査業務を行う分担になっているが、午前か午後のどちらかにして欲しい旨の申し出があった。E技師長は事務長らと相談し、D組合員に翌日から3階検尿室で尿をスピッツに入れ替え、4階検査室まで運搬する業務（以下「検尿業務」という。）を担当させることとし、その旨を同人に告げた。

同日以降、D組合員は、出張健診に同行する時以外は、3階の検尿室で単独で検尿業務のみを担当するようになった。なお、3階検尿室は、尿をスピッツに移し替えるための作業台や尿を廃棄するための流し等が設置されており、これらの設置場所を除いた床面積は約2.5平方メートルであった。

【検甲4, 甲145, 299, 乙100, 101, 初審⑤D7, 8頁, 初審②③E9頁】

- (24) 12年6月7日及び8日、いずれも午後4時20分ころ、業務連絡のため、4階の検査控室から3階の検尿室に内線電話をかけたがD組合員から応答がなかったため、E技師長は、D組合員に対して、離席する場合には内線電話で連絡するよう求めた。

これに対し、D組合員は、同月12日、4階の検査控室に対して、離席等の通知の内線電話を時間帯を問わず合計30回以上かけてきたため、同月13日、E技師長は、午後4時から午後4時30分の間に離席する場合のみ連絡するように改めて指示した。

【甲229, 乙101, 初審②③E13頁】

- (25) D組合員が、検尿業務のみを担当するようになって以降、試験管の番号と確認書に記載された番号が一致しないなどのミスが複数回にわたって発生し、また、D組合員と他の検査室職員との間で、検尿業務のやり方等をめぐってしばしばトラブルが発生したことから、12年8月13日、検尿業務のマニュアルが作成され、D組合員を含む検査技師全員に配布された。

【甲171, 172, 乙101】

- (26) 12年12月6日、D組合員が3階検尿室のエアフィルターを入れなかったことから、放射線技師長がD組合員に対し、「臭いからエアフィルターのスイッチを入れろと言ったやろ。仕事もできひんのやな、お前は。」などと怒鳴ったことがあった。これに対し、D組合員は、「臭

いのはトイレであってここは臭くない。お前って誰のこと。ここには
いませんけど。」などと答えた。

【甲144, 229, 初審⑨D9～11頁】

(27) 14年3月ころ、看護部門が担当する骨密度検査に新しい機械が導入されたことから、D組合員がその見学に行き、看護師に続いて練習しようとしたところ、E技師長が来て、「看護師の邪魔するな。練習せんといてください。何もせんといてください。」などと注意したことがあった。

【甲229, 初審④D30頁, 初審⑪D1頁】。

(28) 14年7月23日、D組合員から椅子で指をつめてけがをしたとの申し出があったため、E技師長がけがの状態等を尋ねたところ、D組合員は、「筋を伸ばしたようであるが、骨には異常はなく、尿を試験管に移す作業はできないが、他の仕事ならできるかもしれない。」と返答した。E技師長は、D組合員の検尿業務及び出張健診を免除し、他の仕事をさせることなく、当分の間、4階の検査控室で待機させることとした。

【乙101, 初審⑳E18頁】

(29) 14年7月29日、E技師長がD組合員に指の状態を尋ねたところ、まだ尿を試験管に移す作業はできないとの返答であったことから、引き続き、4階の検査控室で待機させることとした。その後、D組合員から、「指のけがは治っていないが、何かできることをしましょうか。」との申し出があったが、E技師長は他の業務をさせることなく、また、他の検査技師の邪魔になるとして、D組合員が他の検査業務を見学することも禁止した。

【甲144, 229, 239, 初審㉓E19頁】

(30) 同年8月ころ、D組合員から、指は完治していないが、検尿業務を

するのに支障はない旨の申し出があり、E技師長はD組合員を検尿業務に復帰させた。以後、D組合員は、現在まで3階検尿室で、検尿業務のみを担当している。

【甲229, 乙100, 101, 当審D36, 39頁, 審査の全趣旨】

(31) 15年7月29日、組合支部は、大阪府労委に対して、D組合員を含む組合員5名に対する嫌がらせ等を禁止することを求めて、不当労働行為救済申立て（15年(不)第55号）を行った。初審命令では、いずれの組合員についても救済が認められなかったが、組合支部は、D組合員以外の組合員については待遇に一定の改善がみられたことなどから、再審査申立てをしなかった。

【審査の全趣旨】

(32) 16年11月、D組合員は、スピッツに尿を移す作業を反復継続したことにより、右上腕骨外顆炎を発症したとして、労働者災害補償保険法に基づく療養補償給付の請求手続きを行ったが認められず、現在、労働保険審査会に再審査を申し立てている。

【甲243, 当審D46頁】

5 5を4とし、4(1)に係る証拠の摘示として【乙A37】、同(2)について【乙3】をそれぞれ加える。

6 同(3)から同(5)までを次のとおり改める。

「(3) 社会保険病院等の職員の月次賃金の額及び一時金の支給基準については、原則として組合本部と全社連との間の団交（以下「中央団交」という。）で協議されており、センター職員の一時金の支給割合については、組合支部とセンターとの間の団交（以下「支部団交」という。）で協議されていた。

【審査の全趣旨】

(4) 社会保険病院等の職員の賃金及び一時金に関して、これまで組合本

部と全社連との間で、以下のような確認書等が締結された。

ア 昭和50年5月22日、昭和50年度の給与改定について、国家公務員の給与改定を上回るよう努力する旨の確認書が締結された。

イ 昭和51年10月16日、同月1日以降、夏期一時金のうち給与規程第26条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を0.6か月分に改正する旨の確認書（以下「昭和51年確認書」という。）が締結された。

ウ 元年9月8日、同年度以降、①俸給表を改正すること、②夏期一時金のうち給与規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を1.6か月分に改正すること、及び③年末一時金のうち給与規程第26条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を0.6か月分に改正する旨の確認書（以下「元年確認書」という。）が締結された。

エ 11年11月25日、①11年度年末一時金のうち給与規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を2.0か月分とし、12年度以降年末一時金のうち給与規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を2.15か月に改正すること、②12年度以降夏期一時金のうち給与規程第27条を根拠に支給する部分の支給基準（管理職者以外）を1.6か月分に改正する旨の確認書（以下「11年確認書」という。）が締結された。

(5) 全社連は、組合本部に対して、7年11月20日付けで、「平成6年度給与改定について、労使合意なしに給与改定を行ったことは、非常に残念な事態であったと認識しており、本意ではない。従来どおり労使合意を原則として行うことに変わりはない。なお、中央協定に基づく就業規則の変更についても、従来どおり行うことに変わりはない。」旨の覚書を交付した。」

7 新たに5として次を加える。

「5 社会保険病院をめぐる状況及びセンターの財務状況について

- (1) 14年当時、社会保険病院の在り方の見直しが議論されており、同年12月25日には、厚生労働省から、見直しの具体的内容、手順、方針等が示された。15年1月27日は、社保庁から全社連に対し、「社会保険病院の経営改善計画の策定について」と題する書面が示され、各施設において、15年度を初年度として3年間にわたる経営改善計画を作成し、これに基づいて経営改善に取り組むこととされた。上記経営改善計画によれば、15年度には全施設合計で約105億円の純利益を、17年度には約146億円の純利益を上げることになっていたが、その実現には相当の努力が必要な状況にあった。厚生労働省の方針では、上記経営改善計画に基づく各施設の経営改善状況によって、施設の統合、移譲（売却）が検討されることになっていた。また、これまで保険料財源によって設置、整備されてきた社会保険病院の施設、医療機器の整備費について、14年度からは原則として保険料財源による新規の施設整備は行われないうこととなり、各施設の事業収益によってこれを実施する必要が生じた。

【甲121, 乙A20】

- (2) センターの主な業務は健診事業であり、これがセンターの医業収益の8割以上を占めていたが、長引く不況による企業の倒産、縮小や、民間健診機関の参入等によって、8年以降、受診者数は毎年減少しており、医業収益も減少していた。センターの収支は、9年度以降毎年度赤字決算が続いており、赤字額は、13年度が約1億3000万円、14年度が約1億4000万円であり、15年度についても約2億円が見込まれていた。他方、センターには、9年度時点で利益剰余金が約21億円あったが、毎年度減少し、14年度時点では約16億円で

あった。

【乙A33】」

8 6 (1)、(2)を次のとおり改める。

「(1) 組合本部と全社連は、14年3月19日付けで、①14年度賃上げについては、本年度の人事院の給与改善に関する勧告によることとし、後日確認する、②前項の確認に際しては、労使合意を原則とする。そのために労使双方最大限努力するものとする、③給与改定の実施については、本年4月1日から適用する旨の協定書（以下「14年協定書」という。）を締結した。

(2) さらに、組合本部と全社連は、14年3月19日付けで、①本年度に俸給を含め人事院の給与改善に関する勧告がなかった場合は労使協議する、②給与改定については、従来から労使合意を原則として行っている。一時金・調整手当削減、職能給の導入等の問題について人事院勧告があった場合も同様である旨の覚書（以下、14年協定書と併せて「14年3月協定」という。）」を締結した。」

9 同(3)の3行目の「国家公務員」の前に「①」を加え、同項に係る証拠の摘示として【乙A4】を加える。

10 同(4)に係る証拠の摘示として【乙A40】を加える。

11 同(5)の1行目の「センター」の後に「を含む各社会保険病院等」を加え、同項に係る証拠の摘示として【乙A5】を加える。

12 同(6)に係る証拠の摘示として【乙A25】、同(7)について【乙A31, 40】、同(8)について【乙A38】、同(9)について【甲203】、同(10)について【甲127, 乙A6】、同(11)について【甲170, 乙A11, 12, 25, 初審⑩G35, 36頁, 初審⑩H8頁】をそれぞれ加える。

13 同(12)の1行目の「平成14年12月4日」の後に「午後5時34分より午後9時ころまで」、同行の「同月5日」の後に「午後5時33分より

午後9時30分ころまで」、6行目の「また、」の後に、「同年12月5日の支部団交において、」をそれぞれ加え、同項に係る証拠の摘示として【甲78, 乙A13, 25】を加える。

14 同(13)に係る証拠の摘示として【甲128, 乙A7】、同(14)について【甲129, 乙A25】をそれぞれ加える。

15 同(16)の3行目の「として、抗議した。」を「として抗議するとともに、14年12月以降の減額された賃金・手当については内金として受領する旨通知した。」に改め、同項に係る証拠の摘示として【甲130】を加える。

16 同(17)に係る証拠の摘示として【乙A30】を加える。

17 6に次の同(18)を加える。

「(18) 組合本部は、14年度年末一時金について、不当労働行為救済申立てはしていない。なお、組合本部は、12年人事院勧告に基づく年末一時金の減額改定については、12年12月5日、東京都労働委員会に対し、元年確認書及び11年確認書で定めた支給基準を一方的に切り下げるものであるとして、不当労働行為救済申立てをしていたが、16年3月9日、これを取り下げた。

【乙A26, 27, 審査の全趣旨】」

18 7(1)に係る証拠の摘示として【乙A25】を加える。

19 同(2)の1行目の「平成15年6月13日」の後に「午後5時32分より午後10時45分ころまで」、同行の「組合」の前に「15年度夏期一時金を議題とする」をそれぞれ加え、末尾の「主張した。」を「主張し、センターは単年度大幅赤字であると経営状況を説明したが、合意はされなかった。」と改め、同項に係る証拠の摘示として【乙A25】を加える。

20 同(3)の1行目の「平成15年6月16日」の後に「午後5時30分より午後10時30分ころまで」を加え、同項に係る証拠の摘示として【乙A14, 25】を加える。

- 21 同(4)の1行目の「平成15年6月20日」の後に「午後5時30分より午後10時30分ころまで」を加え、同項に係る証拠の摘示として【乙A15, 25】を加える。
- 22 同(5)の1行目の「平成15年6月24日」の後に「午後5時30分より午後10時17分ころまで」を加え、同項に係る証拠の摘示として【乙A16, 25】を加える。
- 23 同(6)の1行目の「平成15年6月26日」の後に「午後5時30分より午後6時10分ころまで」を加え、同項に係る証拠の摘示として【甲77, 乙A17, 18, 25】を加える。
- 24 同(7)に係る証拠の摘示として【乙A25】を加える。
- 25 同(8)の末尾に、「さらに、同年7月3日にも、組合本部が全社連に対し、同様の抗議文書を送付した。」を加え、同項に係る証拠の摘示として【甲134, 241, 乙A8】を加える。
- 26 同(9)の1行目の「平成15年7月16日」の後に「午後5時30分より午後6時10分ころまで」を加え、同項に係る証拠の摘示として【甲136, 乙A25】を加える。
- 27 8(1)の冒頭に、「15年給与改定については、15年2月19日付けで、組合本部から全社連に要求書が提出され、同年8月1日までに7回の団交が行われた。」との1文を加える。同項5行目の「提案した。」以降を削り、「提案したが、組合本部は同提案に同意しなかった。全社連は、同年7月25日の中央団交において、組合本部に対し、今般の社会保険病院の状況をふまえば、交渉の門戸は開きつつも経営者の責任においてしめるべき時期に手続に入らざるを得ないとして、各施設において給与改定の説明会を開催し職員に周知を行う旨を通告した。」に改め、同項に係る証拠の摘示として【乙A20】を加える。
- 28 同(2)の2行目の「平成15年度給与改定」から、同6行目の「通告し

たとして、」までを削り、同行の「平成１５年度給与改定に関して」を「全社連の１５年度給与改定に関する提案内容の」に改め、同項に係る証拠の摘示として【乙Ａ20，初審⑫G21頁】を加える。

29 同(3)に係る証拠の摘示として【甲137，138，乙Ａ25，初審⑰H10頁】、同(4)について【甲138，乙Ａ9】、同(5)について【乙Ａ21】、同(6)について【乙Ａ22】をそれぞれ加える。

30 同(7)の１行目の「平成１５年９月１８日」の後に「午後５時３２分より午後１０時４７分ころまで」を加え、同項に係る証拠の摘示として【乙Ａ25】を加える。

31 同(8)を同(9)、同(9)を同(11)、同(10)を同(13)、同(11)を同(14)とし、新たに同(8)、同(10)、同(12)として次を加える。

「(8) １５年９月２４日、組合本部は全社連に対し、俸給表の５パーセント減額を同年１０月に一方的に実施することに抗議する旨の文書を交付した。

【甲242】」

「(10) １５年１０月１日、センターの所長交代に際し、全社連の常務理事がセンターを訪れ、職員に対し、センターの今後の存続が厳しい状況にある旨話した。

【甲208，初審⑰H17頁】」

「(12) １５年１１月６日、センターは組合支部に対し、希望退職者を募集する旨の申し入れを行った。その後、同提案について４回の支部団交が行われ、その撤回を求める組合支部の合意は得られなかったが、センターは希望退職の募集を行った。

【甲206，乙Ａ33，初審⑰H12頁】」

32 前項で繰り下げた同(9)に係る証拠の摘示として【乙Ａ25】、同(11)について【乙Ａ25】、同(13)について【乙Ａ10，初審⑰H12頁】をそれぞれ

加える。

- 33 31項で繰り下げた同(14)の1行目の「当委員会」を「大阪府労委」に改める。

第5 当委員会の判断

1 争点1について

- (1) 当委員会も、初審命令同様、社保庁及びセンターには被申立人適格が認められないものと判断するが、その理由は以下のとおりである。
- (2) 組合支部は、社保庁が、全社連の人事、経理、事業計画、監督などの経営全般に関し、全面的かつ強大な支配力及び権限を有しており、センター職員の労働条件等、労働関係上の諸利益に重大な影響を及ぼし得る地位にあるので使用者性は明らかであると主張する。しかしながら、社保庁は、経営の委託者として、全社連に対し、施設の運営に関する事項について、一定の指示、検査、監査等を行うことが認められているものの、全社連が受託した業務を行うセンター職員は、全社連自身が雇用し、その指揮監督も全社連が行うこととされており、社保庁は、受託者たる全社連の雇用する労働者の労働条件に対して、現実的かつ具体的な支配力を有していたとはいえないから、労組法上の使用者とまで認めるに足りない。さらに組合支部は、当審において、社保庁が、①健診委託事業を民間施設にも委託し、その施設数を増やすなど、センターの経営権に決定的な影響力を持ち続けていること、②センターの売却方針を示すなど、その存廃について決定権を有していること、③使用者の立場から組合本部と団交を行った事実があることなどを主張するが、上記①、②の事情をみても、あくまで間接的にセンター職員の労働条件に影響を与えているにすぎず、上記判断は左右されない。そして、③については、組合支部が証拠として提出する

組合本部の機関誌において、全社連との交渉は「団交」、社保庁との交渉は「交渉」と記載されており、当該証拠により社保庁が使用者としての立場を認め、団交として交渉に応じていたものとは認められない。よって、これらの事情を考慮しても社保庁の使用者性を認めることはできない。

また、組合支部は、センターの使用者性についても縷々主張するが、そもそも労組法第7条の使用者に当たるためには、独立した権利義務の帰属主体である必要があるところ、前記認定事実（前記第4で一部を改めて引用した初審命令理由第3の1、2）によれば、センターは全社連が経営委託を受けて経営している施設の一つにすぎず、独立した権利義務の帰属主体でないことは明らかであるから、使用者には当たらない。

- (3) よって、組合支部の社保庁及びセンターに対する申立てを却下した初審命令の判断は相当である。

2 争点2について

- (1) 組合支部は、D組合員について、不当に検査技師長から役職なしに降格された上、通常のローテーション業務から外され、狭い検尿室に閉じこめられて尿を運ぶだけの仕事を担当させられ、職制から日常的に大声で怒鳴られ恫喝されるなどの嫌がらせを受けており、これがD組合員に対する不利益取扱い及び組合支部に対する支配介入に当たると主張することから、以下、検討する。
- (2) 前記認定事実(初審命令理由第3の3(3)、(10)、(11))のとおり、D組合員は、昭和62年から検査技師長の職にあったところ、8年4月1日付けで検査技師長から検査主任に降格され、さらに9年11月1日付けで検査主任から役職なしに降格されており、これが同人にとって不利益な処分であることは明らかである。また、D組合員は、12

年6月以降、検尿業務のみを担当しているが、同業務は臨床検査技師の資格を必要としないもので、狭い検尿室内で尿をスピッツに移し替え、これを4階検査室まで運ぶだけの単純作業であること、D組合員以外の臨床検査技師は、定期的に担当業務を入れ替わっており、D組合員自身が他の臨床検査技師と同様の業務を担当したいと希望していること、すでに検尿業務固定から7年以上が経過していることに照らせば、D組合員に検尿業務のみを担当させていることも、同人にとって不利益な取扱いであると認められる。

さらに組合支部は、D組合員に対し、E技師長らセンターの職制から、日常的に大声で怒鳴るなどの嫌がらせが行われている旨主張し、D組合員もこれに沿う供述をする。この点、センター側の証人（F元事務長、G事務長、E技師長）はいずれもこれを否認する供述をするものの、D組合員の供述が、当時の手帳やこれに基づくメモの記載内容を前提としたものであって、その内容が相当具体的かつ詳細であること（なお、センターは、上記メモの記載がD組合員や他の職員の出勤状況に照らし信用できない旨主張するが、これらはメモを作成する際の転記ミス等であることが窺われ、メモに記載された会話の内容等について全く虚偽のものと断ずることもできない。）、15年9月18日開催の団交議事録によれば、上記G事務長が、E技師長がD組合員に対して、「お前は」などと怒鳴っていたことを認める趣旨の発言をしていることに照らすと、D組合員のE技師長らセンター職員の言動に関する供述の相当部分については、これを信用することができるというべきである。したがって、E技師長らが、D組合員に対して、日常的に大声で怒鳴りつけるなど、上司としての指導監督の域を超えた感情的対応をしている事実が一応認定され、これらはD組合員にとって不利益な取扱いといえる。なお、D組合員は、同人を陥れるため、

他の検査室職員がスピッツの順番を入れ替えるなどの業務妨害行為にまで及んでいる旨供述するが、D組合員の推測に基づくものであって、かかる事実まで認めるに足る証拠はない。

そこで、上記のD組合員に対する種々の不利益な取扱いが、不当労働行為といえるか、すなわち、D組合員の組合活動又は同人が組合員であるが故にされたものか否かについて、さらに検討する。

- (3) まず、降格処分について検討するに、前記認定事実(初審命令理由第3の3(3)、(10)、(11))のとおり、D組合員が検査技師長から検査主任への降格されたのは、同人の組合支部加入前の行為であり、役職なしへの降格についても、同人の組合支部加入前にセンターから内示を受けている。したがって、いずれの降格処分についても、D組合員の組合加入又は組合活動を理由として行われたものとは認められない。この点、組合支部は、当時の所長から指示された第2組合的組織の設立に協力しなかったことが降格の理由である旨主張し、D組合員もこれに沿う供述をする。確かに、D組合員が、センターから告げられた降格理由については、処分の数年前の事実が含まれているなど、ただちに同人を降格する程の理由といえるのか疑問も感じられるところである。しかしながら、上記所長の指示に関するD組合員の供述は具体性を欠き曖昧である上、そもそも第2組合的組織の設立に協力しないことが組合活動に当たると評価することもできないから、結局、上記結論は左右されない。

次に、検尿業務への固定について検討するに、前記認定事実(初審命令理由第3の3(20)～(23))のとおり、その直接のきっかけは、D組合員がたびたび腰の不調を訴え、担当業務の配慮を求めたことにあったと認められる。この点、センターは、現在までD組合員を通常業務に復帰させない理由のひとつとして、同人から腰が完治した旨の診断書

の提出がないことを挙げるが、すでに検尿業務に固定してから7年以上が経過しており、同人自身が通常業務への復帰を希望していることに照らすと、上記理由のみでは、現在まで検尿業務に固定していることに合理性があるということとはできない。

しかしながら、他方で、組合支部から提出された一覧表によっても、E技師長らがD組合員に対して、大声で怒鳴るなどの不当な対応をするようになったのは、同人が検査主任に降格されたころからであったと認められ、D組合員作成のメモによっても、同人の組合支部加入以前から、E技師長ら検査室職員との間に軋轢が生じていたことが認められる。また、D組合員の初審及び当審における供述内容や上記メモの記載内容を前提としても、同人が自己の判断によって、検査室内のルールやE技師長の指示に従わなかったり、たびたび体の不調を訴え、担当業務の変更や突然の休暇取得を求めていること、他の職員の勤務態度等についてことさら批判的であったことが窺われる。さらに、D組合員も、E技師長の指示を逆手にとって、あえて執拗に電話連絡をしたり、当て付けのような挨拶を繰り返すなど、対抗的な姿勢を示している。

これらの事情に照らすと、D組合員と他の検査室職員との関係は相当悪かったことが窺われる。

この点、E技師長は、D組合員を通常業務に復帰させない理由として、腰が完治した旨の診断書が提出されないことに加えて、同人と他の検査室職員との協働が困難であることを供述しており、上記のとおり、D組合員の言動に対し、他の検査室職員が反感を抱いており、両者の関係が相当悪化していることに照らせば、このことが、現在までD組合員を検尿業務に固定している主な理由であると認められる。

さらに、上記検討したところによれば、E技師長らセンター職員の

D組合員に対する一連の対応についても、同人の組合支部加入前から始まっており、組合支部加入後に特にその対応が変化したような事情も認められないことに照らし、D組合員個人の言動に対する反感から行われていると推認するのが相当である。

加えて、D組合員が組合支部三役になったり、目立った組合活動をしているとも認められないことを併せ考えると、結局、組合支部がD組合員に対する嫌がらせとして主張する各事実のうち、証拠上認定しうるものについては、いずれもD組合員個人の言動や勤務態度を嫌悪して行われたものと判断され、D組合員の組合活動又は同人が組合員であることを理由としてされたものと認めるに足る証拠はないといわざるを得ない。よって、これが労組法第7条第1号にいう不利益取扱いに当たるとはいえず、そうである以上、同条第3号にいう支配介入に当たるといってもできない。

なお、組合支部は、これまでのセンターの組合支部敵視の経緯を考慮すべきであるとして、過去の事情を縷々主張するが、いずれもD組合員に対する嫌がらせの事実と直接関連するものとはいえず、上記認定を左右にするに足る事情とはいえない。さらに、D組合員は、当審における審問において、組合支部加入後に他の職員からの嫌がらせが強まったなどと供述するが、具体性を欠き、上記のとおり、組合支部提出の証拠によっても、組合支部加入を契機として、特に他の職員の対応に変化があったとは認められないことから、上記供述を採用することはできない。

よって、D組合員に対する嫌がらせ等について、これを不当労働行為と評価することはできないから、組合支部の救済申立てを認めなかった初審命令は、結論において相当である。

3 争点3について

- (1) 組合支部は、14、15年度給与改定及び14年度年末、15年度夏期一時金に係る団交が、いずれも不誠実なものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張することから、以下、検討する。
- (2) 14、15年度給与改定に係る団交について

まず、前記認定事実(初審命令理由第3の4(3)、6(4)、8(1))のとおり、センターを含む社会保険病院等の職員に関する月次賃金については、原則として中央団交で協議されることになっており、14年給与改定については、14年9月13日から同年11月11日までに4回、15年度給与改定については、15年2月19日から同年8月1日までの間に少なくとも7回の中央団交が開催されていることが認められる。そして、組合本部からは、これらの中央団交が不誠実団交に当たるとの不当労働行為救済申立てはされていない。組合支部は、これらの中央団交が不誠実団交に当たると主張するものであるが、単に組合本部との協議も尽くさず、強行されたと主張するにすぎず、中央団交における全社連のいかなる対応が不誠実であるのかについて、何ら具体的な主張立証をしていないから、この点に関する組合支部の主張を採用することはできない。

むしろ、上記のとおり、各年度の給与改定については、それぞれ相当回数の中央団交が開催されており、このことから相応の協議がされていることが窺われる。また、前記認定事実(初審命令理由第3の6(5)、8(1))のとおり、14年度給与改定については、それまで準拠してきた人事院勧告に基づくものであったこと、15年度給与改定については、当時、社会保険病院の在り方の見直しが検討されており、その経営状態の改善が急務であった状況の下で提案されたものであることがそれぞれ認められ、中央団交における全社連の提案が明らかに不合理であったともいえない。さらに、証拠によれば、全社連から組合本部に対し、給与

の減額改定が必要な根拠について、相応の説明がされていることが窺われ、これらの事情に照らすと、14、15年度給与改定に係る団交について、全社連の対応が不誠実であったと評価することはできない。

なお、組合支部は、15年度給与改定について、支部団交におけるセンターの対応が、「全社連方針だから」という一点張りで不誠実であったと主張するが、上記のとおり、そもそも月次賃金については中央団交で協議されるべき事項であり、センター所長には全社連の決定を変更するような権限は与えられていなかったのであるから、上記回答に終始したことをもって、支部団交におけるセンターの対応が不誠実であったということもできない。

(3) 14年度年末一時金に係る団交について

14年度年末一時金については、前記認定事実（初審命令理由第3の6(6)、(11)、(12)）のとおり、14年11月20日に、組合支部からセンターに要求書が送付され、以後、同月29日、同年12月4日及び同月5日の3回の支部団交が行われており、組合支部は、これらの支部団交におけるセンターの対応について、多額の利益剰余金を有しながら、経営状態の仔細な説明も行わず、経営努力も全くせず、「赤字だから」の一点張りというもので、不誠実団交そのものであると主張する。

しかしながら、前記認定事実（初審命令理由第3の5(1)、(2)）のとおり、当時のセンターの財務状況をみると、9年度以降毎年度赤字決算が続いており、赤字額が年々増加する一方、利益剰余金は減り続いていたこと、当時、社会保険病院の在り方の見直しが議論されており、施設の存続のためには、赤字の解消が急務となっていたことが認められる。組合支部の要求に対して、センターから示された14.11.29回答書の内容は、前年度と比較し、0.5か月分支給割合を減額するとともに、14年人事院勧告に準拠し、所要の調整を行うとの内容であったが、

上記センターの財務状況や社会保険病院をめぐる環境に照らせば、これが明らかに不合理な提案であったということはできない。これに対し、証拠によれば、組合支部の主張は、今後の施設の存続は不可能との前提に立った上で、利益剰余金を切り崩して一時金の支給に充てるというものであって、施設の存続を最優先とするセンターとして、到底受け入れられないものといえる。また、11月29日については午後6時ころから翌日午前3時ころまでの約9時間、12月4日、5日についても、それぞれ約4時間近くにわたる協議が行われており、相応の時間をかけて協議されている。これらの事情に照らすと、14年度年末一時金に係る支部団交について、センターの対応が不誠実であったとは認められない。

これに対し、組合支部は、センターの回答は、①元年確認書及び11年確認書の定める支給基準は最低基準であり、これを下回るものであるから不当である、②調整と称して、既に支払われた賃金を遡及的に減額するもので労基法第24条に違反する不法行為であるなどと主張する。この点、確かに①については、これまでの運用上、各施設の一時金支給割合が、上記各確認書に定める支給基準を上回っていたことが窺われ、14.11.29回答書による支給割合は、元年確認書及び11年確認書で定める支給基準を下回るものであった。しかしながら、そもそも元年確認書及び11年確認書で定める支給基準は、給与規程第26条第2項及び第27条第2項にいう支給基準であるところ、上記各項によれば、各施設の支給割合は支給基準の範囲内で定めることとされており、例外的に、各第4項で施設の運営上特に余裕がある場合において支給基準を超えて支給することができるとされているにすぎない。したがって、支給基準を下回る支給割合が定められることは、給与規程上当然に予定されている事態であって、また、これを前提とする上記元年確認書及び11年確認書に反することにもならない。さらに、給与規程第26条第

3 項及び第 27 条第 3 項によれば、支給割合については、各施設の事業成績に基づいて、各施設の長が定めることとされているのであるから、まさにセンターの回答は、その厳しい財務状況に基づいて提案されたもので、これが明らかに不合理であるとはいえない。

次に②については、そもそもセンターの回答が労基法に違反するかどうか、ただちに不当労働行為の成否を決するものとはいえない。ただし、仮にセンターが明らかに労基法に違反する不合理な提案をしたとすれば、それに固執することが不誠実と評価される余地もあることから、人事院勧告に準拠して調整措置をとるとのセンターの回答が労基法に明らかに違反するものであったか否かについて一応検討する。この点、本件調整措置は、今後発生する年末一時金について一定の減額措置をとるものであって、すでに発生した賃金債権を遡及的に減額変更したり、その一部を返還させるものではないことから、明らかに労基法第 24 条に違反するとまで解することはできない。したがって、上記センターの回答が明らかに労基法に違反する不合理な提案であったということもできない。

よって、組合支部の上記主張はいずれも認められない。

(4) 15 年度夏期一時金に係る団交について

15 年度夏期一時金については、前記認定事実（初審命令理由第 3 の 7 (1)～(6)、(9)）のとおり、15 年 6 月 4 日に、組合支部からセンターに要求書が送付され、以後、同月 13 日、16 日、20 日、24 日、26 日及び 7 月 16 日の 6 回の支部団交が開催されている。組合支部は、これらの団交について、センターは多額の利益剰余金を有していながら、経営状態の仔細な説明も行わず、経営努力も全くせず「赤字だから」の一点張りという対応であり、不誠実団交そのものであると主張する。

しかしながら、上記(3)のとおり、給与規程においては、各施設にお

ける一時金の支給割合について、各施設の事業成績に基づいて定めることとされているのであるから、センターが支給割合の減額を提案するに際して、赤字決算を根拠として説明することには、何ら不合理とはいえない。また、15.6.20回答書におけるセンターの提案は、前年度と比較し、支給割合を0.35か月分減額するものであったが、前記認定事実（初審命令理由第3の5(2)）のとおり、センターの赤字額が9年以降年々増加し、15年度は約2億円と予想されており、他方、利益剰余金の額は毎年減少する一方であったこと、15年度から3か年にわたる経営改善計画の実施が求められていたことなどに照らすと、上記提案が明らかに不合理であったとはいえない。なお、組合支部は、15年度夏期一時金についても、センターから提案された支給割合は昭和51年確認書及11年確認書に定めた支給基準を下回るもので不当である旨主張するが、この点に関しては、上記(3)で述べたとおりである。さらに、証拠（乙A14～17）によれば、センターは組合支部に対し、管理職者の減額率がより大きいことや、損益計算書及び経営改善計画の数値を説明するなどして、組合支部の納得を得るよう相応の対応をしていることが認められるほか、前記認定事実（初審命令理由第3の7(4)）のとおり、6月20日の支部団交において、支給割合をさらに0.05か月分上乗せした提案を行っており、合意に向け一定の譲歩をしている。

これらの事情に照らすと、15年度夏期一時金に係る支部団交におけるセンターの対応が不誠実であったということはできない。

(5) 小括

以上によれば、14、15年度給与改定及び14年度年末、15年度夏期一時金に係る団交について、いずれも不誠実団交とは認められないと判断した初審命令は相当である。

4 争点4について

(1) 14年度給与改定及び年末一時金の支給について

ア 組合支部は、14年度給与改定及び年末一時金の支給に関し、全社連が、組合本部との合意もなく一方的に賃下げを決定した上、これに基づいてセンターが一方的に就業規則の不利益変更を行い、減額した給与及び賃下げを遡及して減額した年末一時金を支給したことが、組合員であること又は不当労働行為救済申立てをしたことを理由とする不利益取扱い及び組合支部弱体化などを狙った支配介入に当たる旨主張することから、検討する。

イ まず、組合支部は、全社連が人事院勧告を根拠に賃下げを行ったことについて、①そもそも人事院勧告は、国家公務員の労働基本権を奪ったことに対する代償措置として導入されたもので、賃下げは予定されていない、②これまでも人事院勧告を基準としながら、これを上回る賃上げが労使合意により、実施されており、人事院勧告がマイナスであったからといって賃下げの根拠とならないなどと主張する。

しかしながら、①については、人事院勧告制度が、組合支部の主張するような趣旨で設けられたものであるとしても、民間給与と均衡を図ることによって適正な給与水準を保つこととされているのであるから、民間給与が減少する場合に賃下げが予定されていないといふことはできず、実際にも、11年以降マイナス勧告が行われ、これに基づいて国家公務員の給与が減額改定されている。また、②についても、当時、社会保険病院の在り方の見直しが議論されるなど、全社連をめぐる社会環境が相当厳しく、各施設の財務状況の改善が急務であった事情に鑑みれば、これまで人事院勧告を上回る賃上げが実施されていたことをもって、14年人事院勧告を根拠として賃下げすることが不合理とはいえない。

よって、人事院勧告を根拠に賃下げしたことが不合理である旨の組合支部の主張は理由がない。

ウ また、組合支部は、14年度給与改定については、14年3月協定により労使合意が原則とされていたから、労使合意がないまま一方的に給与改定を実施したことは不当であると主張する。

しかしながら、14年協定書によれば、「14年度の賃上げについては、本年度の人事院の給与改善に関する勧告によることとし、後日確認する。」と定められており（同1項）、組合支部が主張する労使合意の前提として、14年人事院勧告に準拠することが明記されている。この点、組合支部の副支部長であるHは、当審における審問において、上記「14年度の賃上げについては」との文言から、賃下げについて人事院勧告に準拠することを確認したものではない旨供述する（当審H7頁）。しかしながら、証拠によれば、すでに11年度ないし13年度についても、全社連が人事院勧告に準拠して一時金の支給基準を減額したこと、これらの年度においても、14年協定書と同内容の協定書が締結されていたことが窺われ、組合本部は、14年度についても人事院勧告に準拠して賃下げが行われる可能性を認識した上で、14年協定書を締結したものといえる。また、14年協定書は、組合本部からの賃上げ等に関する要求事項に対応して定められたものであり、上記「14年度の賃上げについては」との文言も、これに対応して記載されたにすぎないと解されることから、その文言から賃下げを予定していないと断ずることはできない。

また、確かに14年協定書には、同1項の確認に際しては、労使合意を原則とし、そのために労使双方最大限努力するものとする記載され（同2項）、同日付け覚書にも、給与改定については、従来

から労使合意を原則として行っているとの記載があるが、あくまで合意成立をめざして最大限の努力することを約したにすぎず、労使合意がなければ給与改定できないと約したものと解することはできない。むしろ、全社連の提案は、14年人事院勧告に準拠していたのであるから、14年協定書に沿った提案であったと評価しうる。そして、前記3(2)のとおり、14年度給与改定に係る中央団交が不誠実であったと認めることもできないのであるから、全社連が労使合意に向けて十分な努力をしなかったと断ずることもできない。

よって、全社連の対応が、14年3月協定に反するもので不当であるとの組合支部の主張は採用できない。

エ さらに、組合支部は、全社連及びセンターが、14年度年末一時金の支給に際し、月次賃金の減額を遡及し、その総額を一方的に引き去ったことは、労基法第24条に違反する行為であり、明らかな不当労働行為であると主張する。しかしながら、そもそも労基法違反の行為が、ただちに不当労働行為と評価されるものではなく、また、前記3(3)で述べたとおり、年末一時金において調整措置をとることが明らかに労基法に違反するとも解されない。なお、組合支部は、14年度年末一時金については、上記調整措置が行われたことの他に、元年確認書及び11年確認書で定めた支給基準を下回る支給割合によって支給されたことも違法であると主張するが、この点に関しては、前記3(3)で述べたとおり、給与規程では、支給基準の範囲内で施設の事業成績に基づいて支給割合を定めることが原則とされ、上記各確認書も給与規程を前提として定められたものであるから、14年度年末一時金の支給が、上記各確認書に違反するということとはできない。よって、この点に関する組合支部の主張も理由がない。

オ 以上に加えて、証拠によれば、これまで全社連においては、人事院

勧告をふまえて俸給表の改定が行われ、遡及措置もとられていたことが窺われること、14年度の月次賃金の減額改定及び年末一時金による調整措置については、センター全職員を対象とするものであって、本件組合員のみを対象とするものではないこと、前記3(3)のとおり、14年度年末一時金に係る支部団交におけるセンターの対応についても不誠実であったと認められないことを併せ考えると、14年度給与改定及び年末一時金の支給について、これが組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いであるとか、組合支部弱体化を狙った支配介入であると評価することはできない。

(2) 15年度夏期一時金の支給について

組合支部は、センターが15年度夏期一時金について、組合支部と十分に協議することなく、昭和51年確認書及び11年確認書に定める支給基準を下回る支給割合によって支給したことが、組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いであり、かつ、組合支部弱体化をねらった支配介入の不当労働行為である旨主張することから、検討する。

この点、15年度夏期一時金に係る支部団交におけるセンターの対応が不誠実とは認められないことは、前記3(4)で述べたとおりである。また、センターが、昭和51年確認書及び11年確認書に定める支給基準を下回る支給割合によって支給したことについては、前記3(3)で述べたとおり、これらの確認書に反するとはいえない。加えて、15年度夏期一時金が全職員について一律の基準で支給されていることに照らすと、これが組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不利益取扱いであるとか、組合支部弱体化を狙った支配介入であると評価することはできない。

(3) 15年度給与改定について

組合支部は、全社連が、労使合意に基づかずに、15年度給与改定として俸給表を一律5パーセント減額するなどの改定を行い、センターがその指示に基づいて就業規則を改正し、減額された給与を支給したことは、組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いであり、かつ、組合支部弱体化を狙った支配介入である旨主張することから、以下、検討する。

この点、15年度給与改定に係る中央団交における全社連の対応及び支部団交におけるセンターの対応がいずれも不誠実とは認められないことは、前記3(2)で述べたとおりである。そして、15年給与改定に基づく給与の支給についても、本件組合員のみを対象とするものではなく、全社連の職員全員を対象とするものであることから、これが組合員であること又は不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不利益取扱いであるとか、組合支部弱体化を狙った支配介入であると評価することはできない。

なお、組合支部は、15年10月1日、全社連の常務理事がセンターを訪れ、組合支部の活動によりセンターの存続の危機が招かれているかのような発言をしたこと、同年11月6日、全社連の指示により、センターが希望退職募集の提案を行ったことを指摘し、これら一連の行為から、全社連及びセンターが、組合支部弱体化を狙っていることが明らかであるなどと主張する。しかしながら、そもそも全社連の常務理事の発言については、その具体的内容を認めるに足る証拠はなく、その詳細は不明である。また、希望退職募集については、センターの危機的な財務状況から提案されたものとみられ、本件組合員のみを対象とするなど特段の事情も認められないから、これらが組合支部弱体化を狙ったものということとはできない。

第6 結論

以上より、組合支部の再審査申立てはいずれも理由がないから棄却することとし、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20年3月5日

中央労働委員会