

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

再審査被申立人 社会保険庁

再審査被申立人 独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構

再審査被申立人 社団法人全国社会保険協会連合会

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

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（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に組織変更。以下、組織変更の前後を問わず「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、社会保険病院等の売却方針が報じられたことに関して、再審査被申立人らに団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたにもかかわらず、再審査被申立人社会保険庁（以下「社保庁」という。）及び同独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構（以下「整理機構」という。）が使用者に当たらないことを理由として団交を拒否したこと、再審査被申立人全国社会保険協会連合会（以下「全社連」という。）が組合支部と直接交渉する労使慣行がないことを理由として団交を拒否したこと、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（平成14年4月1日、健康保険福島診療所より名称変更。以下、名称変更の前後を問わず「センター」という。）の団交における対応が不誠実であったことが、それぞれ不当労働行為に該

当するとして、平成17年12月28日（以下、平成の元号は省略する。）、
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) 社保庁、整理機構、全社連及びセンターによる誠実団交応諾

(2) 謝罪文の掲示

3 大阪府労委は、19年7月27日付けで、組合支部の社保庁、整理機構
及びセンターに対する救済申立てを却下し、全社連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、初審命令全部が不服であるとして、同年8月12日、再審
査を申し立てた。

第2 争点

1 社保庁の使用者性の有無

2 整理機構の使用者性の有無

3 センターの使用者性の有無

4 組合支部の17年9月15日付け団交申入れに対する全社連の対応が団
交拒否に当たるか。

5 17年6月9日、同月17日、7月21日及び8月3日の団交における
センターの対応が不誠実団交に当たるか。

第3 争点に係る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3（4～10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) 不当労働行為救済制度における使用者性（被申立人適格）について
不当労働行為救済制度は、労使間の権利義務の確定を図るものでは
なく、団結権侵害以前の労使関係に復させること及び将来の団結権侵

害を実効的に防止することを目的としている。したがって、この目的を達成するための必要性、実効性の観点から使用者性を判断すべきであり、被申立人適格を有する「使用者」とは、労働契約関係の当事者たる雇用主に限られず、「労働者の労働契約上の諸利益に何らかの影響を及ぼし得る地位にある一切の者」と解すべきである。

(2) 社保庁の使用者性（被申立人適格）について

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9月30日、全国の地方社会保険事務局長等に、「当該施設の従事者の離職を余儀なくされる」「従事する者の雇用を譲渡条件としない」旨の通知を行っている。この社保庁の方針により、17年10月1日、整理機構が設立され、センター運営の委託元が社保庁から整理機構に変更されたが、その決定を行ったのも社保庁である。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。

また、厚生労働大臣名で、「独立行政法人年金・健康福祉施設整理機構中期目標（案）」が出されたが、この中期目標（案）の「人事に関する計画」では、「その勤務成績を考慮した人事」とあり、これによりセンターは賃金制度を一方的に変更した。その他、「人員に関する指標」には、「中期目標期間中に全体として効率化を図りつつ、常勤職員の抑制を図ること」とあり、これらは社保庁が全社連とセンター職員の労使関係を直接に支配、決定している事実を示すものである。

全社連の理事長も、国（社保庁）にセンター職員の雇用について決定権があるとの認識から、国会の特別委員会で、「廃止される施設に勤務する職員の雇用等の確保について、十分な対策を講じるよう要請」する意見陳述を行っている。

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。

初審命令は、以上の事実を個別具体的に一切検討することなく、「委託者の立場を超えて、センターの職員の勤務時間その他の労働条件を決定し、指揮・監督下に置いていたという事実は認められない」などとして、社保庁の使用者性を否定したが、初審命令がいう「委託者としての指示・検査・監査など」は、まさに労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者としての行為に他ならない。

(3) 整理機構の使用者性（被申立人適格）について

整理機構は、17年10月1日より、センターの運営委託元になっており、社保庁の売却方針をそのまま引き継いでいる。すでに、整理機構によって12カ所の健康管理センターが売却され、多くの労働者が解雇されている。このことは、整理機構がセンターの売却や廃止を決定することにより、センターで働く労働者が離職を余儀なくされる等、直接雇用、労働条件を決定することを示している。よって整理機構の決定が、センター労働者の雇用、労働条件に直接影響を与えるものであり、整理機構の使用者性は明らかである。

(4) センターの使用者性（被申立人適格）について

センターにおいては、昭和29年当時、全社連との間には委託契約は存在しなかった。組合支部結成直後の昭和56年に、組合員に対して行ったアンケートでも、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た。すなわち、長年、全社連は使用者としてセンターで働く労働者に認知すらされておらず、センターで働く労働者にとっては、直接の雇用主であるセンタ

一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。

センターは、希望退職制度を独自に作成し、強行した。希望退職制度は、全社連規約になく、センター独自で規約を決定して実施されたものである。また、センターは、組合支部結成以来、組合敵視政策を続けており、現在も組合員検査技師を狭い検尿室に閉じこめ、全く改善しない。これはセンター独自の判断で行われている不当労働行為である。これらのことから、センターの使用者性は明らかである。

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、センター職員の労働条件等について、組合とセンターとの間で交渉が行われ、協定もセンター所長との間で締結されている事実を認めている。これらの事実は、センターが直接の雇用者であり、労組法上の使用者であることを示す証左である。

(5) 団交拒否について

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、当事者の主張、要旨からも、認定した事実、判断からも、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 全社連は、自ら使用者性を認めていながら、最近の団交慣例のみ

を持ち出し、組合支部との交渉を拒否し続けている。初審命令においても、根拠なく組合支部の主張している過去の団交慣例を退け、全社連の主張を認めている。しかしながら、全社連は、昭和61年のセンターでの団交において、全社連が入らなければ団交できないと主張し、全社連がセンターの団交に出続けた事実があるにもかかわらず、今回に関してのみ団交に応じず、拒否し続けている。労組法上も規約上も、組合本部と組合支部は同権であるが、組合本部は、センターの重大かつ緊急を要する雇用、労働条件に関して、団交の申し入れさえ行っておらず、本件については、組合本部と全社連との団交（以下「中央団交」という。）で全く協議されていない。中央団交はいまや形骸化し、賃金に至っても、各施設の使用者と各支部との団交（以下「支部団交」という。）で交渉を行い、決定されている。このような現状においては、組合本部に交渉力はなく、使用者との交渉主体は唯一、団交申入れを行っている組合支部にしかない。よって、全社連は、組合支部との団交に誠実に応じなければならない。

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の問題ではない。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、管理職以外の職員の採用がセンター所長(所長名)によって行われているのは、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ものである。また、センターが独立採算制により運営されているのは、社保庁との委託契約書に各施設を独立採算制により運営することが定められているからである。したがって、組合支部が主張する事情をもって、センターの使用者性を認める根拠にはなり得ない。

(2) 団交拒否について

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 本件において問題となっている各団交ないし団交申入れにおいて組合支部が交渉を求めた事項は、整理機構に対する出資やこれに続く施設の廃止、売却に関する事項であるが、整理機構に対する出資は、国(社保庁)が整理機構に対して、センターの施設そのものを承継させるというものであって、センターにおいて業務に従事している労働者と全社連との間の労働条件に変更をきたすものではない。しかも、全社連は、整理機構への出資やこれに続く施設の廃止、売却の当事者でもないから、これらについて義務的団交事項として団交に応ずるべき理由はない。

ウ 全社連が、組合本部を経由せずにされた組合支部からの団交申入れに応じなかったのは、従来から組合本部の各支部において団交を行う場合は、全社連を直接の相手方として団交を行うのではなく、

当該施設の管理者を相手方として団交を行うこと、及び各支部が全社連に対し要望がある場合には、組合本部を通じて行うことが労使慣行となっており、この労使慣行に従った整理が必要だからであり、不当に申入れに応じないものではない。組合支部は、全社連と各支部が直接団交を行う慣行があったとし、いくつかの例を指摘する。しかしながら、組合支部が指摘するものは、中央団交に支部がオブザーバーとして参加、同席していたものや、全社連が、支部と各施設の団交（以下「支部団交」という。）に同席したに過ぎないものであって、これらをもって全社連と各支部が直接団交を行う慣行があったとはいえない。

また、賃金の交渉が支部団交で行われている理由は、全社連が17年4月1日以降の賃金の決定を各施設に委任したことにより、各施設の権限に係る事項として支部団交の対象となっているからである。そして、整理機構の設立や整理機構への出資等に関する話題は、意見交換という形で組合本部と全社連との間で意見が交わされており、このように意見交換という形で行われている理由は、組合本部も団交事項とは考えていないからである。

したがって、中央団交が形骸化しているからでも、組合本部に交渉力がないからでもなく、組合支部の主張はその前提が誤っており失当である。

第4 認定事実

当委員会が証拠により認定した事実は以下のとおりである（なお、証拠の摘示がないものについては審査の全趣旨から認定した。）。

1 当事者等

- (1) 社保庁は、国家行政組織法第3条第2項及び厚生労働省設置法第25条第1項に基づいて設置された厚生労働省の外局である行政機関で

あり、政府管掌健康保険、船員保険、厚生年金保険及び国民年金の各事業を所管している。

- (2) 整理機構は、17年10月1日、年金福祉施設等の譲渡又は廃止をすること、譲渡又は廃止をするまでの間、当該施設の運営又は管理を行うこと等の業務を行うことにより、年金福祉施設等の整理を図り、もって厚生年金保険事業、国民年金事業及び政府が管掌する健康保険事業の適切な財政運営に資することを目的として、独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構法により設立された独立行政法人であり、同法により、設立の日から5年を経過した日に解散することになっている。
- (3) 全社連は、昭和27年12月17日、健康保険及び厚生年金保険その他社会保険事業の円滑な運営を促進し、併せて被保険及び被扶養者の福祉を図るとともに、社会保障制度確立に資することを目的として厚生大臣の許可を得て設立された公益法人であり、国が健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づき設置した病院、診療所等を委託を受けて経営している。初審審問終結時の職員数は、約2万1000人である。
- (4) センターは、国が健康保険法の規定に基づいて、政府管掌健康保険の保険料を財源として設置した診療所であり、政府管掌健康保険生活習慣病予防健診などの健康診断を行っており、初審審問終結時の職員数は、約40名である。
- (5) 組合支部は、健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づいて設置された病院、診療所等で働く労働者で組織された健康保険病院労働組合（以下「組合本部」という。）の支部組織であり、昭和55年12月12日、センターで働く労働者によって結成された。初審審問終結時の組合員数は5名である。

2 社保庁、整理機構、全社連及びセンターの関係等

- (1) センターの施設は、17年9月30日まで国が所有しており、社保庁長官と全社連会長との間で12年10月26日に締結された「社会保険病院、診療所、介護老人保健施設及び看護専門学校経営委託契約」（以下「経営委託契約」という。）に基づいて、他の健康保険病院及び診療所等とともに、全社連に経営が委託されていた。

経営委託契約によれば、全社連会長は、社保庁長官（ないし地方社会保険事務局長）に対し、各施設の長や事務長等の一定の管理職員の人事について届け出ること及び病院長及び施設長の人事についてあらかじめ協議すること（第21条）、毎年度の予算の承認を受けること（第22条）、決算毎に財務諸表を提出すること（第23条）、職員の就業等に関する諸規程を制定し、その制定及び改正を届け出ること（第24条）、求めに応じて施設に関する調査、研究を行い、又は報告すること（第25条）、指示する方針に従い、施設を經營すること（第28条）などとされており、他方、社保庁長官又は地方社会保険事務局長は、施設に関する帳簿、書類を検査し、その經營の状況について実地に監査を行うことができる（第26条）とされていた。

- (2) センターは、後記3(5)のとおり、17年10月1日、国から整理機構に出資されたが、同日付けで、整理機構理事長と全社連会長の間で締結された「保険・福祉施設運営委託契約」（以下「運営委託契約」という）に基づいて、引き続き全社連に経営が委託されている。

運営委託契約によれば、全社連会長は、整理機構理事長に対し、診療所の長の人事について届け出ること（第15条）、毎年度事業計画及び予算を作成し、届け出ること（第16条）、決算毎に決算書及び事業報告書を作成し、届け出ること（第17条）、職員の就業等に関する諸規程を制定し、その制定及び改正を届け出ること（第18条）、

求めに応じて、診療所に関する調査、研究を行い、又は報告すること（第19条）、指示する方針に従い、診療所を運営すること（第23条）などとされ、整理機構理事長は、必要に応じ、診療所に関する帳簿、書類を検査し、その運営の状況につき実地に監査ができる（第21条）とされている。

- (3) 全社連は、センターを含む健康保険診療所等の各施設の「社会保険病院等組織規程」を定め、管理者及び職員については、全社連会長が任免するとしていたが、診療所長及び事務局長ら一定の管理者を除く職員の任免については、各施設長にその権限が委任されていた（第24条）。

また、全社連の「社会保険病院等の職員の任免権の委任に関する件」と題する内部通達（14年3月8日通知）により、上記委任を受けて施設長が任免する者のうち、全社連会長の承認を必要とする職の職員の範囲が定められていた（第2項）。

- (4) 全社連は、昭和35年5月3日、センターを含む健康保険診療所等の各施設に対し、全社連の制定した就業規則の準則等に則り就業規則を制定し、各施設の所在地を管轄する労働基準監督署に届け出るように通知した。

センターの就業規則は、センター名で定められ、就業規則の変更はセンター所長名で届け出られている。

- (5) 全社連は、17年3月25日、各健康管理センター長等に宛てて、全社連会長が有している給与に関する規定の制定及び改廃の権限を同年4月1日以降は各施設長に委任すること、同日以降給与に関する規定は、各施設毎に制定しその他の諸規程と同様に所轄の労働基準監督署に届け出た上、社会保険事務局長にも届け出ることを通知した。

- (6) センターの職員は、センター事務長や所長の面接を受け、「全国社

会保険協会連合会福島健康管理センター所長」名で任用されている。センターに所属する事務員の人事異動通知書には、任命権者は「社団法人全国社会保険協会連合会健康保険福島診療所 診療所長」と記載され、雇用保険被保険者証及び健康保険被保険者証の事業所名はセンターとだけ記載されている。また、センター職員の給与明細書の下段にはセンターとだけ記載されている。

- (7) 全社連は、昭和36年1月25日、センターを含む健康保険診療所等の各施設に対し、労働組合からの労働協約の締結の要求が行われた場合の留意事項として、各施設長の権限に属する事項に限ること（第2項）、事前に協約案を添えて全社連に協議すること（第3項）を通知した。

センターでは、職員の勤務時間、超勤手当、日当、人員配置等に関し、組合支部と協議して決定しており、週休2日実施に関しては、5年3月19日、組合支部とセンター所長を当事者とする協定書が締結されている。

3 センターが整理機構に出資された経緯について

- (1) 14年8月2日、健康保険法が一部改正され、その附則の中で、社会保険病院のあり方の見直しを図ることが明記された。
- (2) 上記附則を受けて、14年12月25日、厚生労働省から、①今後の社会保険病院の施設整備について基本的には保険料財源を投入しないこと、②各病院の経営状況を評価して、改善を促す措置を講じるとともに経営方式の見直しを行うこと、③経営困難な病院や地域医療における重要性が薄れている病院については、統合や移譲等の措置を講ずることなどの方針が示され、同方針は、社保庁を通じて、全社連にも通知された。
- (3) 15年1月27日、社保庁は、全社連に対し、上記厚生労働省の方

針に従い、各病院の経営改善計画を作成するように依頼した。

- (4) 当初、整理機構に出資し、廃止、売却する施設として、厚生年金施設が予定されていたが、政府与党における議論もふまえ、社保庁は、社会保険診療所及び健康管理センターを、17年10月設立予定の整理機構に出資し、廃止、売却することを決定し、16年12月17日、その旨を地方社会保険事務局長宛てに連絡した。
- (5) 17年1月14日、組合本部は、日本医療労働組合連合会と連名で、社保庁長官に対し、厚生年金病院、社会保険病院、診療所、健康管理センター、介護老人保健施設を整理機構に出資せず、存続、充実させることを求める要請書を提出した。
- (6) 17年3月31日、厚生労働省と社保庁の連名で、年金・健康保険福祉施設（病院を除く）に係る整理合理化計画が示されたが、同計画の中では、センターを含む年金・健康保険福祉施設について、その整理合理化を推進するため、整理機構を17年10月1日に設立し、その後5年以内に上記施設を民間に譲渡又は廃止することが明記されていた。
- (7) 整理機構の目的、業務の範囲等について定める独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構法（以下、「整理機構法」という。）は、17年6月16日、衆議院本会議で可決され成立した。なお、整理機構法について、衆議院厚生労働委員会で、①政府は、厚生年金病院の整理合理化計画については、地域の医療体制を損なうことのないように十分に検証した上で策定すること、②整理機構は、各種施設の売却に当たっては、地元自治体とも事前に相談すること、③施設譲渡又は廃止に当たっては、施設に従事する者の雇用に十分配慮することなどの附帯決議がされた。
- (8) 17年10月1日、整理機構が設立され、同日付けで、センターの

施設は、国から整理機構に現物出資された。現物出資とは、国が有する土地、建物、その他の財産の権利及び義務を、国から整理機構が承継することであり、整理機構法同附則第2条によれば、整理機構が国の有する権利及び義務を承継した時は、その承継の際、承継される権利に係る土地、建物その他の財産で政令で定めるものの価額の合計額に相当する金額は、政府から機構に対し出資されたものすると規定されていた。

同日、厚生労働大臣は、目標期間を同日から22年9月30日までの5年間とする「独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構中期目標」を定めたが、同目標には、目標期間の最終事業年度までにすべての出資対象施設の譲渡又は廃止を終了させること、健康管理センター等の地域医療に貢献している施設は、譲渡に当たり一定期間は施設の中心的な機能を維持することを譲渡条件とすること、委託先公益法人等の従業員の雇用に十分な配慮を行うことなどが盛り込まれていた。

4 社保庁に対する団交申入れ等について

- (1) 組合支部は、17年4月14日、大阪社会保険事務局に対し、センターを廃止、売却しないことを求める署名と要請書を提出するとともに、団交開催を求めた。これに対し、大阪社会保険事務局は、団交を受ける立場にないとしてこれを拒否した。
- (2) 組合支部は、17年5月27日、大阪社会保険事務局に対し、①センターの事業計画について明らかにすること、②労働条件について誠実に協議に応じることを求めて、その旨の申入書と署名を提出した。これに対し、大阪社会保険事務局は、申入書を受け取る立場にないと電話で回答し、申入書と署名を返送した。
- (3) 組合支部は、17年6月27日、大阪社会保険事務局に対し、再度、センターの事業計画等を明らかにするとともに、今後の労働条件を協

議することを求める要請書を提出し、団交開催を求めたが、大阪社会保険事務局は、団交を受ける立場にないとしてこれを拒否した。

5 整理機構に対する団交申入れ等について

- (1) 上記3(8)記載のとおり、17年10月1日付けで、センターが整理機構に出資されたことを受け、同月3日、組合支部は、整理機構に対し、①センターの存廃問題について、②①に伴う雇用、労働条件について、③その他関連事項を議題として、同月7日午後5時から、センターで団交を開催することを申し入れる旨の団交申入書を内容証明郵便で送付した。
- (2) 同月6日、整理機構の総務課長は、組合支部に対し、当事者ではないので団交は受けられない旨を電話で回答し、その旨の文書を同封して組合支部から送付された団交申入書を返送した。
- (3) 組合支部は、18年1月24日、整理機構の職員がセンターに施設調査で訪れた際に、センターの廃止、売却に伴う労働条件等について、同日午後5時からセンター4階会議室において団交開催を申し入れる旨の団交申入書を手渡したが、同月26日、整理機構は、団交を受ける立場にない旨の文書とともに、上記団交申入書を返送した。

6 全社連に対する団交申入れ等について

- (1) 組合支部は、全社連の職員が説明会を行うためにセンターを訪れることを知り、17年9月15日付けで、全社連に対し、①センターの存続問題について、②①に伴う雇用、労働条件について、③その他関連事項を議題として、上記説明会終了後にセンターにおいて団交を開催することを申し入れる旨の団交申入書を内容証明郵便で送付した。
- (2) 上記団交申入書は、17年9月16日、全社連に送達された。全社連職員部職員課課長補佐B（以下「B」という。）は、同日、組合本部の副委員長から電話を受けた際に、組合支部から団交申入書を送付

されてきたが、これまでの労使慣行に反していることから、その対応に困っていると伝えた。その後、組合本部の副委員長から折り返し電話があり、組合支部の執行委員長に従来の労使慣行を説明した、組合本部として改めて30分程度の意見交換の場を求めたい、組合支部には懇談の場であり団交ではないことを確認した旨の連絡があり、Bは、組合支部と団交ではなく意見交換の場を持つことを了承した。

- (3) 17年9月17日ころ、センターが整理機構に出資されることに関し、同月20日午後3時30分より午後5時の予定で、センター会議室において、全社連のC常務理事（以下「C」という。）が出席して説明会を行う旨の通知文書が、センター職員に回覧された。
- (4) 17年9月20日午後2時ころ、上記説明会のため、全社連のC及びBがセンターを訪れたところ、組合掲示板に、組合支部が同日午後5時10分から全社連と団交を行う旨の書面が掲示されていた。Bは、組合本部に電話をかけ、組合本部の書記長に対し、団交という位置づけであれば、労使慣行と副執行委員長の確認に反するから、組合支部と個別に会うことはできない旨を伝えた。その後、組合本部の書記長から折り返し電話があり、組合支部に意見交換の場であるとの念押しをした旨の連絡がされた。
- (5) 17年9月20日午後3時40分から午後4時55分まで、センター職員に対し、センターの整理機構への出資に関する説明会が行われた。同説明会では、①「社会保険診療所、健康管理センターの整理合理化について」と題する社保庁運営企画部長から地方社会保険事務局長宛の通知文、②「年金福祉施設等の整理合理化の概念図」、③全社連の理事長が、国会参考人として行った意見陳述の概要、④整理機構法案提出に当たっての衆議院付帯決議（案）、⑤医療施設が整理機構に移行するに際しての全社連の国に対する要望事項などの資料（丁1

1) が配布され、これに基づいてCが説明した後、質疑応答が行われた。

質疑応答の中で、Cは、センター職員からの質問に対し、①センターが廃止、売却となった場合の雇用について100%の保障があるわけではないこと、②5年以内にセンターが廃止、売却されることは決まったが、それ以上に具体的な話は何も決まっていないこと、③雇用確保に関し、最大限の努力はするが、現実には解雇となることもあり得ること、④雇用への配慮の具体的内容については、現実には解雇の問題が提起されていない現時点では説明できないこと、⑤施設の廃止、売却の1年前には全社連に対し連絡があることなどを説明した。

(6) 上記説明会終了後、センター会議室において、午後5時15分から55分までの間、全社連からC及びB、センターからD事務長（以下「D」という。）、組合支部から組合員全員が出席して、意見交換の場が持たれた。

冒頭、Dから、この場は団交ではない旨の発言があり、組合支部がその理由を尋ねたところ、全社連のCは、組合支部との団交は労使慣行に反するから応じられない、事前に組合本部に団交でないことを確認しているなどと回答した。

その後、組合支部から、全社連と整理機構との委託契約、センターの存続問題、センターが売却、廃止となった場合の雇用問題等に関する質問がされ、これに対し、全社連の佐野常務は、整理機構との委託契約の内容や今後の見通しについて一定の説明をするとともに、センター職員の雇用責任が全社連にあることは認めるが、センターの売却、廃止に伴い職員の解雇もあり得る旨の回答をした。

最後に、組合支部から、この場を団交としないことが団交拒否に当たる旨の主張がされたが、全社連は、組合本部にも意見交換であるこ

とを確認しているのので、組合本部と話して欲しいなどと回答した。

- (7) これまで全社連では、各施設長に対する権限分配に対応して、全社連に決定権限のある事項（各施設長に権限が委任されていない事項）については中央団交で協議され、各施設長が決定権限を有する事項については支部団交で協議されており、組合本部の各支部が直接全社連に団交を求め、これが行われることはなかった。また、組合支部は、センターとの間で適宜団交を行っていたが、少なくとも昭和56年より後に、直接全社連との間で団交を行ったことはない。

7 センターとの団交の状況等について

- (1) 16年12月2日ころ、社保庁が社会保険診療所等を売却する方針を固めたとの新聞報道がされたことから、センターのDは全社連に対し、上記報道について問い合わせを行った。これに対し、全社連は、社保庁より、自民党の合同会議において社会保険診療所等を整理機構に出資、売却する方向で検討することが決定されたもので、社保庁として決定したものではないとの見解が出ている旨の回答がされた。Dは、16年12月6日、センターの役職員会議において、上記新聞報道や社保庁の見解を説明した。
- (2) 16年12月6日午後5時10分ころから、組合支部とセンターは、継続していた一時金等に関する議題について団交を行った。この席上で、組合支部から、Dが役職員会議で社保庁の見解を説明したことを非難する趣旨の発言がされたが、Dは単に客観的事実を説明したに過ぎないと回答した。
- (3) 17年3月ころ、Dは、全社連から、今後の社会保険診療所等の整理合理化に関する資料（丁12）を入手し、これを役職員会議で配布するとともに、各部署で回覧するように指示した。
- (4) 17年5月26日、組合支部はセンターに対し、夏期一時金に関する

る要求書及びセンターの存廃及び雇用問題、その他の労働条件を議題とする団交申入書を提出した。

- (5) 17年6月9日午後5時ころから2時間程度、組合支部とセンターの間で団交が行われた。同団交では、夏期一時金に関する交渉が1時間程度された後、組合支部から、センターの存続問題に関する質問がなされた。これに対し、Dは、①全社連から詳しいことは聞いていない、②大阪社会保険事務局から、明日、不動産鑑定士がセンターに来ると聞いているなどと答えた。さらに、組合支部は、不動産鑑定士について、誰がどのように決めたのか、センターの売却を前提とした鑑定ではないかなどの質問がされたが、Dは、売却の当事者ではないから分からない、団交で答える必要はないなどと述べた。
- (6) 上記団交の継続として、17年6月17日午後5時ころから2時間程度、組合支部とセンターの間で団交が行われた。前回と同じく夏期一時金に関する交渉が1時間程度された後、組合支部から、整理機構法が成立したらどうするのか、センターをいつ売却するのかなどの質問がされた。これに対し、Dは、上記資料（丁12）に基づいて今後のスケジュール等を説明した上、その資料に記載されている事項以外の事項については、当事者でないから分からない旨回答した。
- (7) 組合支部は、17年7月11日付けで、①継続している一時金について、②同年7月4日付「抗議ならびに申し入れ書」について、③施設存廃についてを議題とする団交申入書をセンターに提出した。
- (8) 17年7月21日午後5時ころから3時間程度、組合支部とセンターの間で団交が行われた。1時間程度、夏期一時金に関する交渉が行われた後、組合支部から、センターの存続問題に関する質問がされた。組合支部が、整理機構設立後のセンターの委託契約について質問したところ、Dは、個人的な考えとして、全社連への委託が引き継がれる

のではないかと答えた。また、その他のセンターの今後の売却手続等に関する質問については、Dは、上記資料（丁12）に記載されていること以外のことは知らない旨回答した。

(9) 組合支部は、17年7月29日付けで、①センターの存廃及び雇用問題、その他の労働条件について、②継続している一時金についてを議題とする団交申入書をセンターに提出した。

(10) 17年8月3日、組合支部とセンターの間で2時間程度団交が行われた。継続していた夏期一時金に関する交渉が行われた後、組合支部から、今後のセンターの存廃や、その場合の雇用問題などについて質問がされ、Dは、当事者でないからわからない、回答できないなどと答えた。また、組合支部が、センター事務長としての対応を尋ねたところ、今後、施設の継続と雇用の確保を社会保険事務局や全社連に要望していく旨回答した。

(11) Dは、整理機構のホームページを見て、18年度の計画中に健康管理センターが譲渡の対象として挙げられていないことから、18年4月25日に開催された役職員会議において、上記ホームページを印刷したものを配布し、各部署での回覧を指示した。

第5 当委員会の判断

1 争点1について

(1) 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、上記認定事実2(1)のとおり、社保庁と全社連との間で締結されていた経営委託契約によれば、社保庁はセンターの経営委託者として、全社連に対し、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、社保庁が直接センター職員の雇用や労働条件を決定したり、その職員を指揮監督下においていたというような事情は認められない。したがって、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。

- (2) この点、組合支部は、社保庁が、①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、②厚生労働大臣名で出された整理機構中期目標案に「勤務成績を考慮した人事評価を実施」、「常勤職員の抑制を図る」などと記載されていることなどを挙げて、これらの事実は、社保庁が全社連とセンター職員との労使関係を直接支配、決定していることを示している旨主張する。

しかしながら、上記①については、センターが売却、廃止されることによってセンター職員の雇用関係に事実上影響を与えることになるとしても、それはあくまでその管理する施設運営の方法に関する方針を示したものであって、社保庁がセンター職員の雇用関係の存続等に対して直接関与したということとはできない。また、②についても、中期目標案は、あくまで今後のセンターを含む社会保険診療所の経営の方向性を示したものであり、これにより当然にセンター職員の雇用及び労働条件について変更されたり、決定されるものではない。したがって、これらの事情をもって、社保庁が直接センター職員の労働条件等を決定したり、その職員を指揮監督下に置いているとは認められず、社保庁がセンター職員の労働条件等に対して、現実的かつ具体的な支配力を有していたとはいえない。

- (3) また、組合支部は、社保庁が、使用者の立場で組合本部との団交に

応じたことがある旨主張するが、組合支部が指摘する組合本部の機関誌（初審準備書面(3)別紙1）においても、単に「交渉」と記載されているにすぎず、社保庁が使用者としての立場を認め、団交に応じたものとは認められない。

- (4) よって、組合支部の主張する諸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ず、社保庁を被申立人とする本件救済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、17年10月1日以降、社保庁に代わって全社連と運営委託契約を締結している整理機構についても、社保庁と同様の理由から、使用者に当たると主張する。しかしながら、上記認定事実2(2)のとおり、上記運営委託契約は、社保庁と全社連が締結していた経営委託契約とほぼ同様の内容であり、整理機構はセンターの経営委託者として、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、あくまでセンター職員は全社連が雇用し、その指揮監督も全社連が行うこととされており、その他、整理機構が直接センター職員の雇用及び労働条件に決定力を行使したり、職員を指揮監督下においていたというような事情も認められない。したがって、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。

- (2) この点、組合支部は、整理機構がセンターの売却、廃止を決定することにより、センターで働く労働者が離職を余儀なくされる等、その雇用、労働条件に直接影響を与える旨主張するが、整理機構の決定によりセンターの施設が廃止、売却されたとしても、あくまで最終的にセンター職員の雇用を決定するのは全社連であって、整理機構の決定

により当然にセンター職員が解雇されるものではない。したがって、整理機構が直接センター労働者の雇用を支配、決定していると評価することはできず、整理機構が、センター職員の労働条件等に対して、現実的かつ具体的な支配力を有していたとはいえない。

- (3) よって、組合支部の主張する諸事情を考慮しても整理機構の使用者性を認めることはできず、整理機構を被申立人とする本件救済申立てを却下した初審命令の判断は相当である。

3 争点3について

- (1) 組合支部は、センターが全社連とは独立して使用者に当たると主張するが、そもそも労組法第7条の使用者といえるためには、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2(1)ないし(3)によれば、センターは全社連が整理機構（17年9月31日以前は社保庁）から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はないことが明らかであるから、使用者には当たらない。
- (2) この点、組合支部は、①センター職員は全社連ではなくセンターが雇用者であるとの認識を有していたこと、②全社連は、賃金、一時金などについても、各施設における労使交渉に委ねるとの方針を示していること、③センターが独自に希望退職制度を作成し、強行したこと、④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、⑤センター職員の労働条件について、支部団交で交渉が行われ、協定も締結されていること、⑥センターが独立採算制であることなどから、センターの使用者性が認められると主張する。

しかしながら、①については、前記認定事実2(3)によれば、全社連がセンター職員を雇用していることは明らかであるから、センター職員の認識がどうであれ、そのことは、センターの使用者性を認める根

拠にはならない。また、②ないし⑤については、前期認定事実2(3)(5)(7)のとおり、一定の管理職を除くセンター職員の任免や給与、一時金その他各施設毎に決定することのできる労働条件について、全社連から施設長であるセンター長に権限が委任されている結果であって、センター所長はあくまで全社連の一機関としてその権限を行使しているに過ぎない。さらに、⑥についても、各施設について独立採算制が採られていることは、原則としてセンターの支出はその収入から充てるとされているだけであって、センターが全社連から独立して権利義務の帰属主体となることまで意味するものではないから、センターの使用性性を認める根拠にはならない。

- (3) よって、組合支部の主張する事情を考慮してもセンターの使用性性を認めることはできず、センターを被申立人とする本件救済申立てを却下した初審命令の判断は相当である。

4 争点4について

- (1) 組合支部は、全社連が、センターの存続問題及びそれに伴う雇用、労働条件を議題とする17年9月15日付け団交申入れ（以下、「本件団交申入れ」という。）に応じなかったことが労組法第7条第2号の団交拒否に当たる旨主張するから、以下、検討する。
- (2) 本件では、前記認定事実6のとおり、組合支部が本件団交申入れをしたこと、これを受けて、全社連のB補佐が組合本部に確認をとり、団交ではなく意見交換の場を持つことを了承したこと、同月20日、全社連のCが団交であれば応じられないと断った上で、組合支部と意見交換の場を持ったことが認められ、全社連が本件団交申入れに対し、団交という形式で応じることを拒否したことに争いはない。

この点、全社連は、上記団交申入れに応じなかった理由として、①組合支部が交渉を求めた事項は義務的団交事項に当たらない、②組合

支部と直接団交に応じることは従来の労使慣行に反すると主張することから、これらが全社連が上記団交申入れに応じなかった正当な理由に当たるかが問題となる。

- (3) まず、全社連の主張する理由①について検討する。この点、義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうが、前記認定事実6(1)記載のとおり、組合支部は、センターの存続問題及びそれに伴う雇用、労働条件を議題として団交を申し入れており、組合員の労働条件に関する事項を議題とするものであるから義務的団交事項に当たるといふべきである。

これに対し、全社連は、整理機構への出資は、センター労働者と全社連との間の労働条件に変更をきたすものではなく、また、全社連は、整理機構への出資やこれに続く施設の廃止、売却の当事者でもないことから、義務的団交事項に当たらない旨主張する。

しかしながら、組合は、整理機構への出資やこれに続く施設の廃止、売却のみを議題として団交を求めたのではなく、これに伴う雇用、労働条件を議題として団交を求めており、センター職員の雇用、労働条件については全社連が決するものであるから、全社連が出資等の当事者ではないからといって、義務的団交事項に当たらないということはいくできない。また、現実に整理機構への出資に伴ってセンター職員の労働条件に変動が予定されていなかったとしても、施設の経営委託者の変更という重大な問題であり、整理機構に出資された施設は5年以内の廃止、売却が予定されていたことに照らせば、整理機構への出資に伴い労働条件の変更はないこと、今後の施設の廃止、売却によって予想される雇用、労働条件の変更等について協議されるべきであるといえ、組合支部が申し入れた事項が義務的団交事項に当たらない旨の全

社連の主張は採用することはできない。

- (4) 次に、全社連の主張する理由②について検討する。思うに、労使間で、団交の持ち方についての一定の取扱いが双方の事実上の了解のもとに長期間反復継続され、その取扱いが労使慣行となっている場合には、当該労使慣行も労使間の一種の自主ルールとして尊重されるべきである。したがって、使用者は、従来の労使慣行に反する団交申入れについては、当該労使慣行に従うことが著しく不合理である等の特段の事情がない限り、当該労使慣行を理由として、上記団交申入れを拒否しうるものと解される。

これを本件についてみるに、前記認定事実6(7)記載のとおり、全社連では、各施設長に対する権限分配に対応して、全社連に決定権限のある事項については、組合本部と全社連との中央団交で協議され、各施設長が決定権限を委任されている事項については、各支部と施設長との支部団交で協議されており、各支部が組合本部を通さずに直接全社連との間で団交を行うことはなかったことが認められ、これが労使慣行となっていたと評価しうる。

これに対し、組合支部は、昭和56年の支部団交に全社連が出席していることなどを指摘し、全社連が主張するような労使慣行は認められない旨主張する。しかしながら、組合支部が主張する事実は、組合支部が単一組合から組合本部の支部に組織変更する昭和62年7月以前の事実であり、そもそも、現在の労使慣行を否定する根拠として不十分である。また、上記事実の他に、組合本部の各支部が組合本部を通さずに直接全社連と団交を行った事実を認めるに足る証拠はなく、組合支部の主張は採用できない。

- (5) さらに、組合支部は、中央団交が形骸化しており、組合本部はセンターの存廃問題について団交申入れすらしていないから、組合支部が

団交の主体として認められるべきである旨主張する。

しかしながら、組合支部は、各施設における給与についても支部団交で協議されていたと主張するが、前記認定事実2(5)記載のとおり、全社連会長から各施設長に対し、給与に関する規程の制定及び改廃の権限が委任された結果に過ぎず、その他本件記録を精査しても、中央団交が形骸化していたと認めるに足る証拠はない。また、組合支部が組合本部と同等でそれぞれ団交申入れができるとすれば、二重交渉を避けるため、全社連との団交の持ち方について一定の整理ないし調整が必要であるところ、全社連では、まさに上記労使慣行によって、その整理、調整が図られていたものと理解される。したがって、組合支部が組合本部の支部である限り、当該労使慣行に従って団交を申し入れるべきであって、中央団交が形骸化しているとか、組合本部が団交を申し入れていないといった事情は、上記労使慣行に従うことが著しく不合理な特段の事情とは認められない。

(6) なお、全社連は、労使慣行に反することを理由に団交には応じなかったものの、前記認定事実6(5)(6)記載のとおり、組合支部の組合員を含むセンター職員全員を対象として、資料(丁11)を配布して説明会を行った上、説明会終了後、組合支部との意見交換の場を設け、その中で組合支部からの質問に可能な限り回答しており、全社連と組合支部との間で、本件団交申入れに係る団交議題について実質的な話し合いがされたことが認められる。

(7) これらの事情に照らすと、全社連が、組合支部の17年9月15日付け団交申入れに応じなかったことが、労組法第7条2号の団交拒否に当たるということはできず、組合支部の救済申立てを棄却した初審命令の判断は相当である。

5 争点5について

- (1) 組合支部は、センターの17年6月9日、同月17日、7月21日及び8月3日の団交（以下、これら4回の団交を併せて「本件団交」という。）における対応が不誠実であり、実質的に労組法第7条第2号の団交拒否に該当する旨主張することから、以下、検討する。なお、前記3記載のとおり、センター自体を使用者と認めることはできないが、支部団交におけるセンターの対応は全社連の一機関としての対応と評価されることから、組合支部のセンターに対する申立てを全社連に対する申立てと読み替えて判断する。
- (2) 組合支部は、Dが、本件団交において、センターの廃止又は売却とこれに伴う雇用問題に関する質問に対し、誠実に回答しなかったことが、不誠実であると主張する。

この点、確かに、前記認定事実7(5)(6)(8)(10)によれば、Dは、本件団交において、組合支部から、今後のセンターの存続問題及びそれに伴う雇用問題等に関する質問をされたことに対し、公表されている資料（丁12）に記載されていること以外については、売却の当事者ではないから分からない、知らない、答える必要がないなどと発言するのみで、ほとんど実質的な回答をしていないことが認められる。

しかしながら、前記認定事実3(8)のとおり、整理機構が設立され、これにセンター施設が出資されたのは、17年10月1日のことであり、本件団交当時は、いまだ整理機構法案が国会で審議されていた時期であったことが認められる。そして、証拠（丁11、12）によれば、出資された施設の売却等については、整理機構設立後5年の間にされることは明らかであったものの、その具体的時期や方法等については、整理機構設立後に決定されることになっていたものと認められ、また、全社連が整理機構への出資の当事者ではなく、センターの売却、廃止を決定する主体でもなかったことも併せ考えると、本件団交の時

点においては、全社連ないしセンターは、資料（丁 1 2）に記載された程度の情報しか有していなかったものと推測され、それ以上の情報を有していたことを認めるに足る証拠はない。したがって、Dの対応は、「知らん。」「答える必要がない。」など、団交における発言として、その表現にやや不適切さは感じられるものの、実際に情報を有していないことをそのまま述べているにすぎないといえ、何らかの情報を持ちながら意図的にこれを明らかにしなかったと評価することはできない。

(3) この点、組合支部は、Dが、事前にセンター不動産鑑定士が来ることを聞いていながら、前日の団交までこれを組合支部に知らせなかったことが不誠実である旨主張するが、不動産鑑定士がセンターに来るといった事実は、組合員の労働条件に関係する事情でもなく、あえて組合支部に事前に報告すべき事実ということとはできないことから、このことをもって不誠実と評価することもできない。

(4) よって、本件団交における全社連（センター）の対応が不誠実であり、実質的に労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たると評価することはできず、この点に関する組合支部の救済申立てを棄却した初審命令の判断は相当である。

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、労組法第 2 5 条、第 2 7 条の 1 7 及び第 2 7 条の 1 2 並びに労働委員会規則第 5 5 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 2 0 年 6 月 4 日

中央労働委員会