

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 医 療 法 人 南 労 会

再 審 査 被 申 立 人 全 国 金 属 機 械 労 働 組 合 港 合 同

同 全 国 金 属 機 械 労 働 組 合 港 合 同 南 労 会 支 部

上記当事者間の中労委平成19年（不再）第27号事件（初審大阪府労委平成18年（不）第48号事件）について、当委員会は、平成23年11月16日第152回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓、同中窪裕也出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

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。）及び組合南労会支部（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）が、平成18年10月11日（以下、平成の元号は省略する。）、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

(1) 4年ないし9年の夏季及び年末の各一時金について、組合らが18年9月4日付けで団体交渉を申し入れた（以下、団体交渉を「団交」といい、当該団交申入れを「本件団交申入れ」という。）ところ、南労会はこれに応じず、上記各一時金を組合員に支払わなかったこと。

(2) 3年年末一時金について、組合らが18年9月4日付けで南労会の3年11月27日の回答（以下「平成3年回答」という。）及び同年12月2日の提案（以下「平成3年提案」といい、平成3年回答と平成3年提案を併せて「当初提案」という。）に合意する旨を明らかにして協定書の締結及び同一時金の支払いを要求した（以下、これらを「本件協定書締結等要求」という。）ところ、南労会がこれらに応じなかったこと。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 4年ないし9年の夏季及び年末の12回の各一時金について、誠実に団交に応諾し、協定締結の上、支部組合員以外に支払った基準と同一の基準により、上記各一時金及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(2) 3年年末一時金について、協定締結の上、支部組合員に対し、支部組合員以外に支払った基準と同一の基準により、上記一時金及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。

(3) 陳謝文の手交及び掲示

3 初審大阪府労委は、19年5月7日、上記1（1）（2）はいずれも労働

組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断し、南労会に対し、次の（1）ないし（4）の措置を命じる旨決定し、同年5月9日、命令書を交付した。

（1）4年ないし9年の夏季及び年末の各一時金に関する団交に誠実に応諾すること。

（2）上記（1）の団交によって妥結した場合には、当該妥結内容に従って上記各一時金を支給すること。

（3）3年年末一時金に関する協定書を締結するとともに、支部組合員に対し、同組合員を除く職員に対して既に支給したものと同一の基準により同一一時金を支給すること。

（4）文書手交（上記1（1）及び（2）に関して）

これを不服として、南労会は、19年5月11日、上記初審命令の取消し及び組合らの救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第2 本件の争点

- 1 本件団交申入れに南労会が応じなかったこと及び4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金を支部組合員に支払わなかったことが、それぞれ不当労働行為に当たるか。（争点1）
- 2 本件協定書締結等要求に南労会が応じなかったことが、不当労働行為に当たるか。（争点2）

第3 当事者の主張の要旨

1 南労会の付加的主張

再審査における当事者の主張は、以下のとおり付加するほかは、初審命令理由第3の1及び2（初審命令書5頁5行から6頁20行まで）記載のとおりにあるから、これらを引用する。

(1) 争点1 (本件団交申入れに南労会が応じなかったこと及び4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金を支部組合員に支払わなかったことが、それぞれ不当労働行為に当たるか。) について

南労会は、組合らと4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金に関する団交につき、誠実に応じている。初審命令が問題とする各一時金に関する団交に関しては、中労委平成12年(不再)第3号及び第4号・南労会(賃金・一時金等)事件並びに同12年(不再)第45号及び第47号・南労会(9年度賃上げ等)事件の救済命令が行政訴訟において確定したことを受けて、南労会は上記各命令を履行するため、22年4月1日の団交(22年度賃上げ交渉)以後は、組合らと4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金に関する団交において上記各命令が禁ずる3条件(各一時金交渉において、遅刻早退控除、処分等控除及びワッペン控除を妥結の条件としたこと)を撤回し、妥結の条件としないことを表明し、繰返し支部に妥結を求めている。このように、南労会は、4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金に関する団交に関して、誠実に対応している。

以上のとおり、南労会は、4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金に関する団交について組合らと妥結するべく、誠実に対応しているのであるから、初審命令主文第1項及び第2項は取り消されるべきである。

(2) 争点2 (本件協定書締結等要求に南労会が応じなかったことが、不当労働行為に当たるか。) について

ア 初審命令は、3年年末一時金については、「南労会と組合らとの間では、実質的に合意に達したと見るのが相当である」と判断している(初審命令書18頁)。

しかし、南労会は、7年5月2日付けの覚書を交付して、①賃上げ

については妥結月より実施するとして、妥結月実施条項新設を提案し、
②具体的賃金債権の発効は双方協定書締結後生ずるものとする事等の
条項を提案し、組合らは何も答えていない。上記条項を盛り込んだ
7年5月提案により、南労会の当初提案が改変されたことは明らかで
あり、18年9月の本件協定書締結等要求時点では、組合らが妥結する
という当初提案はもはや提案としての効力を失っている。よって、3
年年末一時金について、組合らが、改変されてもはや当初提案でない
ものに合意しても、合意が成立することはない。

イ 初審命令は、「本件協定書締結等要求において、組合らは当初提案
にすべて合意するとして、3年年末一時金の算定基礎となる賃金額に
についても南労会の提案を受け入れているのであるから、同賃金額その
ものについても合意が成立したと認められるべきであって本件協定書
締結等要求を拒否するとの主張は正当なものとは認められない」と判
断している（初審命令書20頁）。

しかし、南労会は3年年末一時金交渉に当たり、同一時金算定基礎
となる3年度賃上げについても提案し、3年度賃上げとセットで3年
年末一時金の交渉を行ったが、3年度賃上げについては、組合らが拒
否して妥結できなかつたのであるから、初審命令の判断は失当であり、
初審命令主文第3項は取り消されるべきである。

2 組合らの付加的主張

(1) 争点1（本件団交申入れに南労会が応じなかつたこと及び4年ないし
9年の間の夏季及び年末の各一時金を支部組合員に支払わなかつたこ
とが、それぞれ不当労働行為に当たるか。）について

南労会は、22年4月1日の団交において、「南労会は確定判決で支持
された不当労働行為救済命令に従い、同命令で条件とすることを禁じら
れた一時金減額3条件（遅刻早退控除、処分等控除及びワッペン控除）

を撤回した。しかし、支部の方が妥結を拒否する対応に出ているため協定が成立しない。」と主張する。

しかし、南労会は、一時金減額3条件に代わるものとして、本件就労実態（3年変更前の勤務時間に基づく就労）及びワッペン着用就労等の勤務成績を評価して、とりわけ、本件就労実態は違法争議であるから基本的に一時金の支払い対象にはならないと評価することを予告して、3年年末一時金及び12回分一時金について最大の減額の場合ゼロに減額するという減額査定条項を提示しているのである。そして、南労会は、上記減額査定については、南労会が使用者の裁量権に基づき一方的に行ない得るとして、既に本件各一時金を算定したとしながら、その結果はもちろんのこと減額基準や減額方法についても組合らに対し何ら明らかにしていない。このような南労会の交渉態度からは、団交を通じて支部との間で一時金の問題に関して合意を形成しようという誠実な態度を窺うことはできないのである。

(2) 争点2（本件協定書締結等要求に南労会が応じなかったことが、不当労働行為に当たるか。）について

南労会は、3年年末一時金に関する3年当初の回答は、南労会による7年5月に行われた3年度賃上げの妥結月実施提案により、変更されておりもはや存在しないと主張する。

しかし、使用者側がいったん具体的に行った一時金の回答について、労働組合側が妥結の意向を示した後になって、引き下げ提案を行うことが、そもそも許されるのかという問題を孕むものである。そのことは措いても、10年夏季及び年末の一時金のように「支払い実績基本給」という規定によって一時金を算定することにより、賃上げの問題が解決していなくても、3年年末一時金についても協定を締結することは可能だったはずである。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 南労会は、労働災害や職業病等の労働者を対象とする医療を行うことを主たる目的として設立された医療法人で、肩書地に本部を置き、大阪市港区において診療所を、和歌山県橋本市において紀和病院やみどりクリニック等をそれぞれ経営し、その従業員数は本件再審査審問終結時約400名である。

南労会には、支部のほかに紀和病院に紀和病院労働組合（以下「紀和労組」という。）がある。

(2) 組合は、主として大阪府内の金属機械関係の職場を中心に働く労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は本件再審査審問終結時約800名である。

(3) 支部は、組合の下部組織として、南労会で働く従業員等によって組織された労働組合で、その組合員数は本件再審査審問終結時約35名である。支部には、下部組織として、分会及び紀和病院に紀和病院分会がある。

なお、昭和60年1月に診療所の労働者等によって南労会労働組合が結成され、これが3年8月29日に組合に加入し、その支部となったものである。

2 本件団交申入れに至る間の各一時金に関する交渉等

(1) 3年変更及び7年変更等

南労会と組合らとの間では、3年8月5日からの診療時間及び勤務時間変更問題（以下「3年変更」という。）、7年5月2日以降の勤務時間変更問題（以下「7年変更」という。）等を巡って多くの紛争が生じている。南労会と組合ら及び支部組合員との間では、大阪府労委に約70件の不当労働行為救済申立てが行われ、その他同事件命令の再審査申立

事件、同事件再審査命令の取消訴訟事件、未払賃金等請求訴訟事件及び損害賠償等請求訴訟事件など、多数の事件が係属している。

【甲2の1、甲2の2、甲3の1、甲3の2、乙1】

(2) 3年年末一時金に関する当初提案（平成3年回答及び平成3年提案）

ア 3年11月27日、南労会は、組合らに対して、平成3年回答を提示した。

「 冬期一時金回答書

1. 1991年冬期一時金は常勤組合員一人当たり5月～10月平均基本給の3カ月分プラス一律3,000円とする。

欠勤控除は、

労災休業・組合活動 100%保障

病休・産休 75%保障

育休・その他欠勤 0%保障

再配分はなし。

(以下略)」

併せて、南労会は、「3年度賃上げは9,000円とし、11月30日に紀和労組に支払うつもりである。支部に対しても同様に支払いたい」と述べた。これに対し支部は、「診療所と紀和病院では平均定昇額が異なるため、診療所職員が多い支部組合員は9,000円に満たない。診療所職員の定昇分が約4,490円であるのに対し、紀和病院職員の定昇分は5,230円であり、ベア分4,200円を加えた賃上げ額は診療所職員が約8,690円であるのに対し、紀和病院職員は約9,430円となるので、その差額分740円を是正する必要がある」と述べたところ、南労会は、次回団交までに検討する旨回答した。

【甲2の1、甲2の2、甲6、初審①X1・20頁】

イ 3年12月2日、南労会は、支部との団交において、3年年末一時金

について、紀和労組に対する回答と同じ内容である3か月分プラス一律6,000円とする旨の平成3年提案を行った。これに対し支部は「紀和労組優先の回答である」と抗議し、同意しなかった。

なお、同月10日、南労会は支部組合員を除く職員に対し当初提案により3年年末一時金を支払った。

【甲2の1、甲2の2、初審①X1・17頁】

ウ なお、3年度賃上げについて、3年10月23日の団交において、南労会は、支部に対し、同年度賃上げを平均9,000円とする旨回答した。同日、南労会は紀和労組に対し、支部に対するのと同じ回答とした。

同月30日の団交において、南労会は支部に対し、上記9,000円の内訳として、定昇は4,800円、ベア一律4,200円との回答を行った。南労会と紀和労組は、同年11月5日、同年度賃上げを南労会回答どおりとし、同年4月に遡及して支払う旨の協定を締結した。

【甲2の1、甲2の2】

(3) 従前の各賃上げ及び各一時金に関する交渉

ア 7年4月、支部は、3年度及び4年度賃上げ並びに3年年末一時金ないし6年年末一時金について一括して妥結する旨（但し、各賃上げについては紀和労組との差が生じないようにすること及び3年年末一時金については、同年度賃上げについては是正後の額を基準とすること並びに4年各一時金については遅刻早退控除等の不実施、5年及び6年各一時金については遅刻早退控除等及びワッペン控除の不実施を条件とするものであった。）南労会に通告した（以下「7年妥結通告」という。）。これに対し、7年5月、南労会は、①3年度賃上げについて、「定期昇給を除き一人当たり一律4,200円とする、改訂基本額は妥結後支給月よりとする」旨記載した協定書案を、②3年年末一時金について、「1991年年末賞与は常勤職員1人当たり5月～10月平均基

本給の3か月プラス一律6,000円とする」旨記載した協定書案を、組合らに提示した。これらのことから、労使間で条件等が一致せず、3年年末一時金については、支部組合員に支払われることはなかった。

これ以降も、3年年末一時金などについては、南労会と組合らの間で毎年の一時金交渉の際に団交事項となっていたが、妥結には至らなかった。

【甲2の1、甲2の2、乙5、初審①X1・29頁、初審②Y1・16～17頁、乙14の1、乙14の2】

イ 10年7月8日及び同年12月2日、南労会は、10年夏季及び年末一時金について、「組合らが、3年度、4年度、7年度、8年度、9年度及び10年度の各賃上げが未実施であると主張していること、並びに、上記主張に基づき上記各賃上げ実施後の基本給で10年度夏季一時金を計算すべきであると主張していることを、南労会は確認する。南労会は、当該各年度の賃金改定について、未妥結状態であると主張していることを組合らは確認する。」及び「南労会並びに組合らの間で、一時金の算定基礎月額の計算方法に争いが存在することを双方確認する。」旨記載した協定書を組合らと締結し、支部組合員に同各一時金を支払った。

【甲36、甲37、再審査①X2・40～41頁】

ウ 組合らは、12年3月以降18年3月まで、12年3月1日付け「要求書並びに団交申入書」等により、「争議の全面解決を行うこと」とし、「法人は、本紛争議の円満解決のために、(中略)未払一時金及びその他の未払金等に相当する解決金を支払うものとする。また、未実施の賃金引き上げを実施する。」旨記載した協定書案を、南労会に提示していた。

しかし、これらの協定書案について、南労会と組合らの間で交渉が

行われることはなかった。

【乙17の1～乙34の2、再審査①X2・44頁】

3 南労会（賃金・一時金等）事件及び南労会（9年度賃上げ等）事件に関する労働委員会命令の概要等

(1) 南労会（賃金・一時金等）事件初審命令

11年12月27日、大阪府労委は、組合らの、3年度、4年度、7年度及び8年度の各賃上げ並びに3年ないし8年の夏季及び年末の各一時金に関する、南労会を被申立人とする不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成4年（不）第30号、同第33号、同5年（不）第2号、同6年（不）第19号、同7年（不）第27号、同第28号、同第53号、同8年（不）第28号、同9年（不）第16号及び同第17号併合事件）について、一部救済命令（以下「初審命令1」という。）を発した。

【甲2の1】

(2) 南労会（賃金・一時金等）事件再審査命令

18年4月27日、当委員会は、初審命令1に対して、南労会と組合らが申し立てた再審査申立て（中労委平成12年（不再）第3号及び第4号事件）について、主文を以下の内容とする命令（以下、「再審査命令1」という。）を発した。

「 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

1 医療法人南労会は、平成4年ないし同8年の間の夏季及び年末の各一時金について、下記の各点を条件とすることなく、全国金属機械労働組合港合同南労会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。

① 平成4年ないし同8年の間の夏季及び年末の各一時金について、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員が平成3年

8月4日以前の勤務時間制度にもとづいて勤務していたことによつて、同月5日以降の勤務時間として医療法人南労会が実施した勤務時間制度（平成7年年末一時金並びに同8年夏季一時金及び同年年末一時金については、同7年5月2日以降の勤務時間として業務指示書により指定された勤務時間制度）を全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に適用した場合に生じる勤務開始及び終了時刻の差異による時間を遅刻あるいは早退と捉え、これを対象として遅刻早退を理由とする控除を行うこと

② 平成5年ないし同7年の間の夏季及び年末の各一時金について、医療法人南労会が平成5年夏季一時金ないし同7年年末一時金において回答した内容及び方法（㉑ワッペン着用就労した各日を欠勤扱いとする、㉒算定対象期間の全日にワッペン着用していた場合には、一時金は半額支給とする、㉓支部組合員は算定対象期間の全日にワッペン着用就労しているものとして取り扱う、㉔ワッペン着用就労していない日がある場合には全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員が自主申告し、着用していなかったことを証明する）によつて、ワッペンを着用して就労していたことを理由とする控除を行うこと

③ 平成7年年末一時金、同8年夏季一時金及び同年年末一時金について、支部組合員が平成3年8月4日以前の勤務時間制度にもとづいて勤務していたことを理由とする警告書交付や懲戒処分を理由に控除を行うこと

2 医療法人南労会は、上記第1項の団体交渉によつて同項の各一時金について妥結が成立した場合には、当該妥結の内容に従つて、全国金属機械労働組合港合同南労会支部組合員に対し、上記各一

時金を支給しなければならない。

- 3 医療法人南労会は、平成7年度賃上げについて全国金属機械労働組合港合同南労会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 4 医療法人南労会は、平成8年度賃上げについて、同年4月に遡及して実施するか否かについて、全国金属機械労働組合港合同南労会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 5 医療法人南労会は、上記第3項及び第4項の団体交渉について、妥結に至ったときは、この賃上げによって生じる前記第2項で支給すべきこととなる平成7年及び同8年の夏季及び年末の各一時金に係る差額を清算しなければならない。
- 6 医療法人南労会は、全国金属機械労働組合港合同及び全国金属機械労働組合港合同南労会支部に対し、下記の文書を、本命令交付後速やかに手交しなければならない。（略）
- 7 全国金属機械労働組合港合同及び全国金属機械労働組合港合同南労会支部のその余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。」

【甲2の2】

(3) 南労会（9年度賃上げ等）事件初審命令

12年7月17日、大阪府労委は、組合らの、9年度賃上げ並びに同年の夏季及び年末の各一時金に関する、南労会を被申立人とする不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成10年（不）第27号事件）について、一部救済命令（以下「初審命令2」という。）を発した。

【甲3の1】

(4) 南労会（9年度賃上げ等）事件再審査命令

18年8月7日、当委員会は、初審命令2に対して、南労会及び組合ら

労会支部と誠実に団体交渉を行わなければならない。

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

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

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

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。」

【甲3の2】

(5) 取消訴訟等の提起

ア 18年5月24日、南労会は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に、再審査命令1の取消しを求める旨の行政訴訟を提起した（東京地裁平成18年（行ウ）第238号事件。以下「再審査命令1東京地裁行訴」という。）。

【甲16】

イ 18年9月1日、南労会は、東京地裁に、再審査命令2の取消しを求める旨の行政訴訟を提起した（東京地裁平成18年（行ウ）第462号事件。以下「再審査命令2東京地裁行訴」という。）。

【甲16】

ウ 18年11月15日、当委員会は、東京地裁に対して、再審査命令1主文Iを内容とする決定を求める緊急命令を申し立てた（東京地裁平成18年（行ク）第330号事件）。

【甲9の1】

エ 18年12月8日、当委員会は、東京地裁に対して、再審査命令2主文Iを内容とする決定を求める緊急命令を申し立てた（東京地裁平成18年（行ク）第364号事件）。

【甲9の2】

オ 上記取消訴訟及び緊急命令申立ての経過については、下記5（1）及び（3）のとおりである。

4 本件団交申入れ及び本件協定書締結等要求並びにこれらに対する南労会の対応

（1）本件団交申入れ

ア 18年9月4日、支部は南労会に対し、再審査命令1及び再審査命令2の主文を例として作成したとする次の文書を手交し、4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金に関する団交を申し入れた（本件団交申入れ）。

「 団体交渉申入書

当組合は、貴法人に対し、1992年ないし1997年の夏季及び年末の各一時金について、2006年9月11日午後2時より、近藤ビル2階において、下記の各点を条件とすることなく、当組合と団体交渉を行なうことを申し入れる。

なお、当組合は、既に何度も意思表示してきたように、貴法人が行なった上記各一時金の回答について、下記の各点を除き、すべて合意し、12回分の上記各一時金のすべてについて協定書を締結する用意があることを念のため申し添える。

1 1992年ないし1997年の間の夏季及び年末の各一時金について、当組合員が1991年8月4日以前の勤務時間制度にもとづいて勤務していたことによって、同月5日以降の勤務時間として貴法人が実施した勤務時間制度（1995年年末並びに1996年及び1997年の間

の夏季及び年末の各一時金については、1995年5月2日以降の勤務時間として業務指示書により指定された勤務時間制度)を当組合員に適用した場合に生じる勤務開始及び終了時刻の差異による時間を遅刻あるいは早退と捉え、これを対象として遅刻早退を理由とする控除を行なうこと。

2 1993年ないし1995年の間の夏季及び年末の各一時金について、貴法人が1993年夏季一時金ないし1995年年末一時金において回答した内容及び方法(①ワッペンを着用して就労した各日を欠勤扱いとする、②算定対象期間の全日にワッペンを着用していた場合には、一時金は半額支給とする、③当組合員は算定対象期間の全日にワッペンを着用して就労しているものとして取り扱う、④ワッペンを着用して就労していない日がある場合には当組合員が自主申告し、着用していなかったことを証明する)によって、ワッペンを着用して就労したことを理由とする控除を行なうこと。

3 1995年年末並びに1996年及び1997年の間の夏季及び年末の各一時金について、当組合員が1991年8月4日以前の勤務時間制度にもとづいて勤務していたことを理由とする警告書交付や懲戒処分を理由に控除を行なうこと。以上」

【甲4、初審①X1・3頁、初審②Y1・2頁】

(2) 本件協定書締結等要求

また、18年9月4日、組合らは、3年年末一時金について当初提案に合意する旨を明らかにし、南労会に次の文書を手交し、同年末一時金についての協定書締結及び同一時金の組合員に対する支払を要求した(本件協定書締結等要求)。

「 通知及び要求書

当組合は、既に再三にわたり意思表示してきたように、貴法人が行

なった1991年年末一時金の回答について、すべて合意する。

したがって、2006年9月11日に開催される団体交渉において、別紙1のとおり協定書を締結し、貴法人が計算した別紙2の額のとおり1991年年末一時金を当組合員に支払うことを要求する。以上」
なお、「別紙1」には以下の記載があった。

「協 定 書

1991年年末一時金について下記のとおり協定する。

記

- 1 1991年年末一時金は、常勤組合員一人あたり、同年5月から10月までの平均基本給の3カ月分プラス一律6,000円とする。
- 2 1991年年末一時金の配分及び控除は、次のとおりとする。
 - (1) 配分は、給比100%とする。
 - (2) 欠勤控除は、
 - ① 組合活動、労災による欠勤は、0%控除、
 - ② 病休、産休は、25%控除、
 - ③ 育児休業、その他休業は、100%控除とする。
 - (3) 再配分は行なわない。以上」

また、「別紙2」は、3年年末一時金について、支部組合員40名の各職種、氏名及び支給額を記載した表であり、これは、3年に南労会が紀和労組に提示した条件と同等の賃上げ額により、組合らの求めに応じて、南労会が支給額を算定し、組合らに示したものであった。

なお、同表に記載された支部組合員のうち34名は別訴2大阪地裁判決における原告であり、その余の支部組合員のうち少なくとも4名については、支部脱退等を理由に平成3年年末一時金が既に支払われていた。

【甲5、甲10、乙1、初審①X1・1～3頁・18頁、初審②Y1・3頁・11～13頁、再審査①X2・41頁】

(3) 本件団交申入れ等に対する南労会の対応

ア 18年9月4日以降同年10月11日までの間に、支部書記長 X1（以下「支部書記長」という。）は、南労会事務長 Y2（以下「南労会事務長」という。）に団交日程の調整等のために電話を掛けたところ、南労会事務長は、3年年末一時金個別では協定書は締結せず、同一時金の支払は行わない旨述べた（以下、これらを「本件電話対応」という。）。

【甲10、初審①X1・8～9頁】

イ 18年9月13日、南労会と組合らは、「就業規則変更」を主な議題とする9.13団交を開催した。

同団交において、支部が、本件団交申入れについての回答を求めたところ、南労会は、「行政訴訟（再審査命令1東京地裁行訴及び再審査命令2東京地裁行訴）で争っているので団交はしない」、「団交を一般的に否定していないが、この項目については議題としない」などと述べた。

【甲7、甲11、初審①X1・4頁・8頁、初審②Y1・2頁】

ウ 18年10月11日、南労会と組合らは、9.13団交に継続する交渉として団交（以下「10.11団交」という。）を開催した。

同団交において、組合書記長が、「電話では、91年（平成3年）年末一時金個別では、妥結しない、協定書を締結しないという主張であった」などと確認したところ、南労会事務長は、「まずはそういうこと」、「この間の労使紛争の解決は一括解決を原則とする」、「賃金差別という見解をもっていながら、個別的に妥結したいと言ってくることに整合性があるかどうか。差別があると考えている限りビラに書

くでしょ。そういうことになるのであれば協定という形ではできない。中労委でも差別でないとは命令がでていのに何故理解を示さないのか」などと述べた。

また、組合らが、「組合が賃上げ差別があったという認識をもっている限りは（協定書を）締結できないのか」と述べたところ、南労会はこれを肯定した。

【甲 8、初審①X1・9～11頁、初審②Y1・3～4頁】

(4) 本件申立て

上記(3)ウの団交後、組合らは大阪府労委に対し、本件団交申入れ及び本件協定書締結等要求についての不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成18年（不）第48号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

なお、本件初審審問終結時（19年3月8日）、3年年末一時金及び4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金は支部組合員らに支払われていないが、支部組合員を除く職員に対しては、各年において支払われている。

【甲 2の1、甲 3の1、甲 8、初審①X1・2頁・9頁】

5 初審命令交付（19年5月9日）後の団交の状況等

(1) 南労会（賃金・一時金等）事件及び南労会（9年度賃上げ等）事件に係る取消訴訟の判決等

東京地裁は、上記3（5）ア及びイの事件を併合し、20年4月23日、①4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金について、南労会が提示した妥結条件が不合理であり、これに固執して妥結を認めず、各年度の一時金の支給をしなかったことについて不当労働行為が成立する、②新賃金体系の導入への同意及び妥結月実施を妥結の条件としたことについて、組合らへの支配介入であるとはいえず、これに同意しなかった結果、賃上げ分の支払が遅れたとしても、これを組合員であることを理由に不利益に取り扱ったものということもできないとして、当委員会命令

のうち、7年度から9年度賃上げについて誠実に団交を行い、妥結の内容に従って差額を精算すること及び文書手交を命じた部分（上記3（2）中「主文I 3ないし6」及び同（4）中「主文I 3ないし5」）を取り消し、その余の請求を棄却した。当委員会及び南労会はこれを不服として東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴し（東京高裁平成20年（行コ）第240号事件）、21年5月28日、東京高裁は、それぞれの控訴を棄却した。当委員会は、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告受理申立てを（最高裁平成21年（行ヒ）第342号事件）、南労会は最高裁に上告及び上告受理申立てを（最高裁平成21年（行ツ）第267号事件・同（行ヒ）第341号事件）行ったが、22年2月4日、最高裁は、上告を棄却するとともに、いずれも上告審として受理しない旨を決定した。

これにより、再審査命令1及び再審査命令2の一部（上記3（2）中「主文I 1及び2」及び同（4）中「主文I 1及び2」：各一時金について、遅刻早退控除、処分等控除及びワッペン控除を妥結条件とすることなく、誠実に団交を行うこと等を命じた部分）は確定した。

【甲16、甲17、甲19】

（2）20年5月16日、同年10月2日及び21年3月18日の団交の状況

上記（1）記載の20年4月23日の南労会（賃金・一時金等）事件及び南労会（9年度賃上げ等）事件にかかる東京地裁判決及び緊急命令決定（下記（3））を受けて、4年ないし9年の夏季及び年末の各一時金に関する団交が行われた。これらの団交における南労会の対応は次のとおりである。

ア 20年5月16日の団交

- ① 遅刻早退、ワッペン着用、警告書等処分、組合ダイヤ（7年変更を認めない組合らの立場で策定した勤務シフト）による勤務を考慮し、妥結した上で勤務評価を行った上で支払う。

- ② 組合ダイヤによらない遅刻早退控除については行う。
- ③ ワッペン着用は現認できたところは控除する。当然欠勤として評価する。
- ④ 成績評価を行う。当然賃金規程に基づいて行う。妥結月実施は当然条件とする。
- ⑤ 新たに労働協約を締結することは考えていない。

イ 20年10月2日の団交

- ① 組合らが作成した協定書案については南労会の提案とは違うので結ぶことはできない。
- ② ワッペンについては現認した部分については減額する。遅刻早退についても組合ダイヤによらない純粋な遅刻早退については減額する。
- ③ 賃金規程にもあるとおり、職員の勤務成績を勘案して賞与を支給するのであるから、当然勤怠評価を行う。遅刻早退控除と勤務成績不良とは異なる。勤務時間が非常に短い職員もいるので評価を行う。3年変更、7年変更による勤務時間変更から生じる遅刻早退回数は評価から外す。
- ④ ワッペン控除は、記録のある分について控除するが、記録は協定書を結んでからでないとは明らかにしない。

ウ 21年3月18日の団交

- ① 組合らから、改めて3年度、4年度及び7年度ないし9年度の合計5回の賃上げ並びに3年年末一時金から9年年末一時金までの13回の年末及び夏季一時金について、妥結月実施条項、遅刻早退減額条項、ワッペン半額減額条項及び警告書等減額条項に固執して、これらの条項のいずれかについて組合らが同意することを妥結の条件とするとの交渉態度を改めるよう要求がなされたのに対し、南

労会側の出席者は、回答はこれまでと変わらないとの返答をし、さらに、ワッペンの問題も現認したところは考慮し、遅刻早退控除も3年変更によらない部分の遅刻早退、警告書も3年変更、7年変更によらない部分については控除するとの意向を示した。

② 組合らから、緊急命令を履行するよう要求がなされたのに対し、南労会側の出席者は「緊急命令については当方は実施したと考えている」と述べた上で、組合らが提示している本協定書案について合意する考えはない旨を再度明らかにした。

③ 南労会は、組合らに対し、4年から9年までの合計12回の支部組合員の年末及び夏季一時金について、南労会の立場に立って再計算を行った結果を支払案として提示した。

【甲18】

(3) 緊急命令過料決定

東京地裁は、上記3(5)ウ及びエの事件を併合し、20年4月23日、緊急命令(上記3(2)及び(4)記載の各主文I1及び2にあるとおり、遅刻早退控除、処分等控除及びワッペン控除の3条件を妥結条件とすることなく団交を行い、妥結が成立した場合はそれに従って支払うこと)を決定した。しかし、南労会はこれを履行しなかったため、当委員会及び組合らは、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に緊急命令不履行通知を行ったところ(大阪地裁平成20年(ホ)第9001号・同21年(ホ)第9001号)、同裁判所は両事件を併合し、21年11月30日、南労会を過料400万円に処することを決定した。

なお、大阪地裁は、決定書において、上記(2)の団交について、「(ワッペン控除について、)南労会の交渉は、緊急命令決定が禁じた妥結条件を提示したものである。」、「(遅刻早退控除及び処分等控除について、)緊急命令が禁じた条件を潜脱する意図をもって行われたものとみ

られても仕方のない条件提示の内容ないし方法であり、およそ誠実な交渉態度とは言い難い。」及び「南労会は、本件緊急命令以前の交渉では条件として提示していなかった勤務成績考課を一時金の算定において行うことを、本件緊急命令後の団体交渉において妥結条件として提示し、組合らからの「勤務成績による考課をやるということか？具体的にはどうということか？」との質問に対し、何ら具体的な考課の内容を明らかにすることなく、「勤務成績は勤務成績である」とのみ回答している。このような南労会の交渉態度からは、団体交渉を通じて支部との間で一時金の問題に関して合意を形成しようという誠実な態度を窺うことはできない。」と判示した。

【甲9の1及び2、甲18】

(4) 22年4月1日の団交の状況

南労会は、上記(1)の最高裁の決定を受けて、22年4月1日の団交において、確定した判決で支持された再審査命令1及び再審査命令2を履行するとして、3条件(遅刻早退控除、処分等控除及びワッペン控除)を付することなく一時金を支払うことを説明したが、その一方で、勤務成績による一時金の控除を、より厳しく行い、最大、一時金ゼロにまで減額するとした上、その減額方法を明らかにしなかった。

なお、南労会は、同年6月1日の団交においても、3年及び7年の勤務時間変更が不当労働行為ではないとされた以上、組合員は債務の本旨に従った労務提供を行わなかったのであるから、一時金は厳しく成績査定する、一時金の成績査定は組合との協議事項でなく、経営側の専権事項であるとしている。

【審査の全趣旨】

6 南労会と支部組合員らの間の民事訴訟の経緯等

(1) 大阪地裁平成7年(ワ)第9253号及び同8年(ワ)第1492号事件等

ア 支部組合員らは、3年度及び4年度の賃上げに基づく賃金差額並びに3年年末ないし6年年末の夏季及び年末の各一時金の請求権を被保全権利として、南労会の診療報酬債権について、大阪地裁に債権仮差押命令の申立てを行い、大阪地裁は7年7月14日、債権仮差押決定をした（大阪地裁平成7年（ヨ）第1923号事件）。また、支部組合員らは、7年度の賃上げに基づく賃金差額並びに平成7年夏季及び年末の各一時金の請求権を被保全権利として、南労会の診療報酬債権について、大阪地裁に債権仮差押命令の申立てを行い、大阪地裁は、同8年1月10日、債権仮差押決定をした（大阪地裁平成8年（ヨ）第18号事件）。

【甲2の1、甲2の2、乙1】

イ 支部組合員らは、南労会に対し、大阪地裁に、上記被保全権利である未払賃金等請求の訴えを提起（大阪地裁平成7年（ワ）第9253号及び同8年（ワ）第1492号事件）したところ、大阪地裁は9年5月26日、支部組合員らの請求を棄却した。支部組合員らは大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴したが、大阪高裁は10年1月30日、控訴を棄却した（大阪高裁平成9年（ネ）第1621号事件）。支部組合員らの一部は最高裁に上告した（最高裁平成10年（オ）第1320号事件）が、最高裁は、同年10月12日、上告を棄却した（以下、同判決を「別訴1最高裁判決」という。）。

【甲2の1、甲2の2、乙1】

ウ 南労会は、支部組合員らが仮差押えをしたために生じた損害の賠償請求の訴えを大阪地裁に提起し、大阪地裁は同13年2月15日、支部組合員らに対して、南労会への515万円の支払等を命じた（大阪地裁平成11年（ワ）第6902号事件）。南労会及び支部組合員らは、これを不服として大阪高裁に控訴し、大阪高裁は13年11月15日、支部組合員らに

対して、南労会への2,130万3,543円の支払等を命じた。支部組合員らは、これを不服として最高裁に上告及び上告受理の申立てを行ったが、最高裁は14年5月31日、上告棄却及び上告審として受理しないとの決定を行った（最高裁平成14年（オ）第352号事件。以下「別訴1 損害賠償請求判決」という。）。

【甲2の1、甲2の2、乙1】

(2) 大阪地裁平成12年（ワ）第11591号事件等

組合ら及び支部組合員34名が、南労会を被告として、12年に「一時金の支払基準については一致をみており、しかも、その支払基準は原告支部組合員以外の被告の従業員と同じものでありながら、原告組合らが妥結月実施や遅刻早退減額条項等の様々な減額方法に同意していないことを口実に、妥結が成立していないと主張し、協定書の締結を拒み、（3年度年末一時金から9年度年末一時金までの合計13回の）一時金を一切支払わないことは不当労働行為を構成する」として損害賠償を求める訴え（大阪地裁平成12年（ワ）第11591号事件）。これに対し、大阪地裁は、18年3月15日、その請求を棄却するとの判決（以下「別訴2 大阪地裁判決」という。）を言い渡した。

また、原告であった組合ら他は、上記判決について控訴したが（大阪高裁平成18年（ネ）第1211号事件）、19年9月26日、大阪高裁は、当該事件における賃上げ及び一時金の団交における南労会の態度は不当労働行為に該当するばかりでなく不法行為を構成すること、未だ合意や妥結のないことから一時金及び未払賃金についての請求債権の侵害は原則として観念できないことから、原判決を取り消し、南労会による慰謝料の支払いを認める判決を言い渡した。同判決は、21年3月19日、最高裁（最高裁平成20年（オ）第77号事件及び同（受）第86号事件）で維持され、確定した。

【甲21、甲22、乙1】

(3) 大阪地裁平成12年(ワ)第4467号事件判決等

13年3月28日、大阪高裁は、南労会が懲戒解雇した支部組合員(1名)について仮処分決定に基づき仮払していた賃金の返還の訴えが認められた大阪地裁判決(大阪地裁平成12年(ワ)第4467号事件判決)についての支部組合員の控訴を棄却した(大阪高裁平成12年(ネ)第4076号事件。以下「別訴3大阪高裁判決」という。)

【乙2の1、乙2の2】

(4) 大阪地裁平成16年(ワ)第1334号事件等

16年9月7日、大阪高裁は、南労会が懲戒解雇した支部組合員(5名)について仮処分決定に基づき仮払していた賃金の返還の訴えが認められた大阪地裁判決(大阪地裁平成16年(ワ)第1334号事件判決)についての支部組合員の控訴を棄却した大阪高裁平成16年(ネ)第1628号事件。以下「別訴4大阪高裁判決」という。)

【乙2の3】

(5) 大阪高裁平成17年(ネ)第2436号事件等

18年10月17日、最高裁は、支部及び支部組合員らに対して、組合員らが診療所前にて大音響で集会を行ったことについての南労会及びその役員らに対する名誉毀損等の損害賠償請求を認めた大阪高裁判決(大阪高裁平成17年(ネ)第2436号事件。以下「別訴5大阪高裁判決」という。)

について支部及び支部組合員9名の上告を棄却した(18年(オ)第1126号事件。以下「別訴5最高裁判決」という。)

なお、別訴5大阪高裁判決後の平成18年4月21日に、南労会は、支部及び組合員9名に対し、同判決を理由として、南労会及びその役員らに対して連帯して合計約320万円を支払うよう求める請求書を提出した。

【乙3の1、乙3の2、乙3の3、乙4】

第5 当委員会の判断

1 争点1（本件団交申入れに南労会が応じなかったこと及び4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金を支部組合員に支払わなかったことが、それぞれ不当労働行為に当たるか。）について

(1) 当委員会も、本件団交申入れに南労会が応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当し、また、4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金を支部組合員に支払わなかったことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

その理由は、南労会の付加的主張について、以下のとおり加えるほかは、初審命令理由第4の1(2)（初審命令書13頁3行目から14頁28行目まで）記載のとおりであるから、これを引用する。

ただし、引用部分中、初審命令書13頁7行目の「前提事実並びに前記(1)ア(キ)、(ケ)及びイの事実によれば」を「前記第4の3(5)及び4の事実によれば」に、同13頁16行目の「前提事実並びに前記(1)ア及び後記2(1)ア(ウ)の事実によれば」を「前記第4の2(3)ア、3、5及び6の事実によれば」に、同14頁16行目の「前記ア判断並びに前提事実及び前記(1)の事実からすると」を「初審命令理由第4の1(2)ア判断並びに前記第4の3、4、5及び6の事実からすると」に、それぞれ補正する。

(2) 南労会の付加的主張について

ア 南労会の付加的主張の当否について検討する。

南労会は、組合らと4年ないし9年の間の夏季及び年末の一時金に関する団交につき、誠実に対応しているとして、22年4月1日の団交（22年度賃上げ交渉）以後は、上記各命令が禁ずる遅刻早退控除、処分等控除、ワッペン控除を撤回し、妥結の条件としないことを表明し、

繰返し支部に妥結を求めている旨主張する（前記第3の1（1））。

確かに、20年4月23日の南労会（賃金・一時金等）事件及び南労会（9年度賃上げ等）事件にかかる東京地裁判決及び緊急命令決定を受けて、各一時金に関して、20年5月16日、同年6月2日、21年3月18日に団交が開催されている（前記第4の5（2））。しかしながら、これらの団交は、本件団交申入れから1年6か月以上経過した後に20年4月23日の緊急命令決定（前記第4の5（3））を受けて開催されたものであることからすると、本件団交申入れに対応して開催された団交ということとはできない。

また、この点を措くとしても、上記各団交において、南労会は、遅刻早退控除、処分等控除、ワッペン控除を撤回すると表明しているものの、新たに各一時金について、「遅刻早退、ワッペン着用、警告書等処分、組合ダイヤによる勤務を考慮し、妥結した上で勤務評価を行った上で支払う」、「賃金規程にもあるとおり、職員の勤務成績を勘案して賞与を支給するのであるから、当然勤怠評価を行う。遅刻早退控除と勤務成績不良とは異なる。勤務時間が非常に短い職員もいるので評価を行う。3年変更、7年変更による勤務時間変更から生じる遅刻早退回数は評価から外す。」及び「ワッペンの問題も現認したところは考慮し、遅刻早退控除も3年変更によらない部分の遅刻早退、警告書も3年変更、7年変更によらない部分については控除する」との提案を行い、これに対する組合らの減額基準等に関する質問には何ら答えていない（前記第4の5（2）及び（3））。

このような南労会の交渉態度を検討するに、①南労会の「遅刻早退控除、ワッペン着用、警告書等処分、組合ダイヤによる勤務を考慮し、妥結した上で勤務評価を行った上で支払う」との提案についてみると、結局のところ、遅刻早退控除、処分等控除及びワッペン控除を妥結条

件とするものであり、緊急命令決定によって禁止された妥結条件について、勤務評価という名目で実質的に継続するものにほかならないものであって、緊急命令が禁じた妥結条件を潜脱するものといえること、②南労会の「3年変更、7年変更による勤務時間変更から生ずる遅刻早退回数は評価から外す」との提案についてみると、上記妥結条件に固執することを改めるよう組合らが要求したことに対して、南労会は「回答はこれまでと変わらない」、「本件協定書締結等要求について合意する考えはない」などとして（前記第4の5（2）ウ）、組合らの要求に何ら答えていないことからすると、南労会の上記団交における対応は、場当たりのであり一貫性がなく、到底誠実なものということとはできない。

そして、南労会が主張する22年4月1日の団交の状況をみても（前記第4の5（4））、上記3回の団交と同様な態度を繰り返しているにすぎないことから、これをもって、本件団交申入れに対応して開催された団交であるとはいえず、その内容をみても誠実に対応したものといえない。

したがって、22年4月1日の団交をもって、本件団交申入れに誠実に対応しているなどとする南労会の主張は採用できない。

イ そこで、本件団交申入れに南労会が応じなかったことについて、これが不当労働行為に当たるか否か検討する。

南労会は、初審においては、本件団交申入れに応じなかった理由として、南労会（賃金・一時金等）事件及び南労会（9年度賃金げ等）事件について東京地裁で係争中であつた旨主張しているが、団交においては労使交渉による自主的解決を図り、訴訟とは別異の解決の可能性を模索すべきものであるから、訴訟に係属していることをもって団交拒否の正当理由とすることはできない。また、上記アに判断したと

おり、22年4月1日の団交をもって、本件団交申入れに対して誠実に
対応しているなどとする南労会の主張は失当である。

したがって、本件団交申入れに対する南労会の対応は労組法第7条
第2号の不当労働行為に該当する。

ウ 次に、4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金を支部組合員
に支払わなかったことについて、これが不当労働行為に当たるか否か
検討する。

本件団交申入れに対する南労会の対応をみると、南労会は、本件団
交申入れから長期にわたって行政訴訟で争っているなどとして団交に
応じず、組合らが12年3月以降「要求書並びに団交申入書」等によっ
て未払一時金の解決を要求していた（前記第4の2（3）ウ）にもか
かわらず、南労会がこれらに誠実に対応した事実は窺われないことか
らすると、このような対応は、組合らを敵視するものといわざるを得
ない。そして、南労会が誠実に対応したと主張する22年4月1日の団
交をみても、緊急命令が禁じた妥結条件を潜脱する意図をもって行わ
れたとみるべきものであって、到底誠実なものといふことはできず、
南労会は各一時金について交渉し、妥結することをことさら回避して
いたものと評価すべきである。

加えて、各一時金は支部組合員を除く職員らには既に支払われている
こと（前記第4の4（4））、組合らと南労会との間において長年
にわたり労使紛争が継続していること（前記第4の2（1）、3、5
及び6）を併せ考えると、このような南労会の対応は、組合らが妥結
できないような新たな条件を持ち出し、支部組合員らの組合所属を理
由として、同一時金の支給を回避することにより、組合員らに対し経
済的に不利益な取扱いを行うとともに、組合らの弱体化を企図したも
のといわざるを得ず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為

に該当する。

(3) 小括

以上のおりであるから、本件団交申入れに南労会が応じなかったこと及び4年ないし9年の間の夏季及び年末の各一時金を支払わなかったことは、労組法第7条1号、第2号及び3号の不当労働行為に該当するとした初審命令は相当である。

2 争点2（本件協定書締結等要求に南労会が応じなかったことが、不当労働行為に当たるか。）について

(1) 当委員会も、本件協定書締結等要求に南労会が応じなかったことは労組法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

その理由は、南労会の付加的主張について、以下のとおり加えるほかは、初審命令理由第4の2（2）（初審命令書18頁4行目から同21頁17行目まで）記載のとおりであるから、これを引用する。

ただし、引用部分中、初審命令書18頁10行目の「前提事実並びに前記（1）ア及びイ（ア）の事実からすると」を「前記第4の2及び4（2）の事実からすると」に、同19頁10行目の「前提事実及び前記1（1）ア（オ）の事実からすると」を「前記第4の6（2）の事実からすると」に、同19頁21行目の「前記（1）イ（ア）の事実からすると」を「前記4の4（2）の事実からすると」に、同20頁1行目の「前提事実並びに前記2（1）イ（ア）の事実からすると」を「前記第4の4（2）の事実からすると」に、同20頁13行目の「前記1（1）ア（ア）及び2（1）ウの事実からすると」を「前記第4の6（1）、（3）、（4）及び（5）」に、同21頁3行目の「前記ア（ア）ないし（ウ）判断並びに前提事実及び前記（1）の事実からすると」を「初審命令理由第4の2ア（ア）ないし（ウ）判断並びに前記第4の2（1）（2）（3）、4、5及び6

の事実からすると」に、それぞれ補正する。

(2) 南労会の付加的主張について

ア 南労会の付加的主張の当否について検討する。

南労会は、①7年5月に、3年度賃上げについて、南労会が妥結月実施条項新設の提案をしたことにより、3年年末一時金に関する当初提案は改変されたことが明らかであり、本件団交申入れ時点では当初提案はもはや提案としての効力を失っていることから、組合らがこれに合意しても合意は成立しない旨、②3年度賃上げと3年年末一時金はセットで交渉したのであり、3年度賃上げが未妥結であるから、3年年末一時金の算定基礎額となる3年度賃上げ額そのものについても合意が成立したとする初審判断は誤りである旨主張する（前記第3の1（2））。

上記①について検討するに、確かに、7年5月、南労会は、3年度賃上げについて、「改定基本額は妥結後支給月よりとする」協定書案を提示している（前記第4の2（3）ア）。しかしながら、この妥結月実施条項は、あくまでも3年度賃上げに関して提案されたものであり、これが3年年末一時金に関する当初提案に影響を与えるものとはいえないし、7年5月に提示した3年年末一時金の協定書案自体は、当初提案と何ら異なるところはみられない。そして、組合らが12年3月以降「要求書並びに団交申入書」等によって未払一時金の解決を要求していた（前記第4の2（3）ウ）にもかかわらず、南労会がこれらに誠実に対応した事実は窺われず、南労会は、一括解決を原則とするとして本件協定書締結等要求に対して新たな提案を行ってもいないのである（前記第4の4（3）ウ）。よって、南労会の当初提案は改変されたなどとする主張は採用できない。

次に、上記②について検討するに、3年度賃上げについて未妥結で

あることは事実であるが（前記第4の2（3）ア）、3年年末一時金との関係でみると、組合らは、本件協定書締結等要求に記載があるとおおり「当組合は、既に再三にわたり意思表示してきたように、貴法人が行った1991年年末一時金の回答について、すべて合意する」としていることから（前記第4の4（2））、その算定基礎となる賃上げ額についても受け入れているといえる。よって、3年年末一時金について、実質的に合意ができているというべきである。したがって、南労会の3年度賃上げが未妥結であることから3年年末一時金については合意が成立しないと主張する主張は採用できない。また、10年夏季及び年年末一時金においては、「南労会は、当該各年度の賃金改定について、未妥結状態であると主張していることを組合らは確認する」旨記載した協定書を作成し、賃上げが未妥結であっても南労会は一時金を支給したことが認められることから、賃上げが妥結していないことをもって、3年年末一時金に限って支給できないとする根拠とはなり得ない。

なお、当初提案から本件協定書締結等要求に至るまで、約15年間という長い期間が経過しているが、この間においても、組合らは、7年4月には条件付きではあるが7年妥結通告を行い、12年3月以降は「要求書並びに団交申入書」等によって未払賃金の解決を要求していた（前記第4の2（3）ア、ウ）ものであり、3年年末一時金の問題は引き続き労使間における未解決の争点として認識されていたといえる。これに対して南労会は、これらの要求に誠実に対応せず、さらに、上記争点1に関してみたように、4年以降の一時金に関しても誠実な団交を行わず、労働委員会及び裁判所での争訟が繰り返されることとなったのであり、かかる状況の下では、組合らが18年に至って当初提案に合意するとして本件協定書締結等要求をしたことをもって、直ちに相当でないとすることはできない。

よって、南労会の上記主張はいずれも失当である。

イ そこで、3年年末一時金の協定書締結に南労会が応じなかったことについて、これが不当労働行為に当たるか否か検討する。

本件においては、3年11月27日及び12月2日の団交における、3年年末一時金について、「3か月分プラス一律6,000円」とする当初提案（前記第4の2（2）ア、イ）に対して、組合らは、18年9月4日の本件協定書締結等要求において、「通知及び要求書」の中で、「貴法人が行った1991年年末一時金の回答について、すべて合意する」としているのである（前記第4の4（2））。南労会の当初提案と組合らの「通知及び要求書」の上記記載を照らし合わせれば、3年年末一時金については労使間で実質的に合意が成立しており、妥結に至ったと解すべきである。

したがって、3年年末一時金について協定書化を拒否することは、団交の意義を喪失させるものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ウ 次に、3年年末一時金の協定書締結に応じなかったことに伴って、同一時金を支部組合員に支払わなかったことについて、これが不当労働行為に当たるか否かについて検討する。

南労会は、3年年末一時金が妥結したにもかかわらず協定書化を拒否するものであり、組合らが従前から未払一時金の解決を要求していた（前記第4の2（3）ア、ウ）ことを併せ考えると、このような南労会の対応は単に不誠実団交であるというにとどまらず、組合らを敵視し、組合らの団結権の否認につながるものといわざるを得ない。また、本件協定書締結等要求を拒否することによって、3年年末一時金の支払いを回避し、意図的に支部組合員らに経済的不利益を与えるものである。

加えて、3年年末一時金は支部組合員を除く職員等には既に支払われていること（前記第4の4（4））、組合らと南労会との間において長年にわたり労使紛争が継続していること（前記第4の2（1）、3、5及び6）を併せ考えると、このような南労会の対応は、支部組合員らの組合所属を理由として、本件協定書締結等要求をことさらに拒否することによって、組合員らに対し経済的な不利益を与えるとともに、組合らの弱体化を企図したものといわざるを得ず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

（3）小括

以上のとおりであるから、本件協定書締結等要求に南労会が応じなかったことは、労組法第7条第1号、第2号及び3号の不当労働行為に該当するとした初審命令は相当である。

3 結論

以上の次第であるから、争点1及び争点2については、いずれも労組法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。また、本件の救済方法についても、初審命令主文は不当労働行為による被害の救済を図り、今後の労使関係の安定化を図るものであって相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てについては理由がないから、本件再審査申立てを棄却する。

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23年11月16日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟