

命 令 書 ㊦

申 立 人

X ユニオン
執行委員長 A 1

被申立人

公益社団法人 Y 協会
理事長 B 1

上記当事者間の静労委平成 28 年(不)第 3 号事件について、当委員会は、平成 29 年 10 月 26 日第 1543 回公益委員会議において、会長公益委員伊藤みさ子、公益委員安間龍彦、同中村和夫及び同笹原恵が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X ユニオン
執行委員長 A 1 様

公益社団法人 Y 協会
理事長 B 1

当協会が、平成 28 年 1 月 29 日付けで、貴組合員 A 2 氏に対して警告書を発したことは、静岡県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人公益社団法人 Y 協会(以下「協会」という。)が、

申立人 X ユニオン（以下「組合」という。）の組合員である A2（平成 29 年 4 月 2 日改姓により ○○ となったが、その前後を通じ、以下「A2 組合員」という。）に対して、平成 28 年 1 月 29 日付けで無断早退に係る警告書を発出したこと、平成 27 年から平成 28 年の年末年始にかけて A2 組合員のみ 1 日多く出勤させたこと、通知カードの写し及び個人番号（以下「マイナンバー」との通称で表記する。）を記入した扶養控除等申告書を提出しなかった A2 組合員に対して、源泉徴収税額表（平成 27 年 3 月 31 日財務省告示。以下同じ。）の乙欄を適用し、源泉徴収税額を増加させたこと及び平成 28 年 4 月 1 日に行った就業規則の変更により A2 組合員の基本給を減額したこと等が、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 4 号の不利益取扱いに該当するとして、組合から平成 28 年 10 月 24 日に不当労働行為救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 協会が平成 28 年 4 月 1 日に施行した就業規則において、嘱託事務員と嘱託医療事務員に区分された事務職員を統一し、嘱託事務員の労働条件を適用すること。
- (2) 協会が平成 28 年 4 月 1 日に施行した嘱託事務職員の採用時の給与条件を、嘱託医療事務員に区分された事務職員にも平成 28 年 4 月に遡って適用すること。
- (3) 平成 28 年 4 月 1 日に施行した就業規則により嘱託医療事務員の基本給が減少したことについて、基本給の減額を平成 28 年 4 月に遡って撤回し、減少分の基本給を支払うこと。
- (4) 協会における事務職員の夜間勤務をはじめとする職務内容を、事務職員全員で均等に行う体制を作ること。
- (5) 夜間勤務の安全対策を強化すること及び事務職員の勤務シフト制や休憩時間の改善に取り組むこと。
- (6) 協会が、A2 組合員に対して発出した平成 28 年 1 月 29 日付け警告書を撤回し、嘱託医療事務員 C（以下「C」という。）に発出した同日付け警告書も撤回すること。
- (7) 謝罪文の掲示。

3 争点

組合が請求する救済内容のうち、上記 2 (4) 及び (5) に掲げる事項は、本来団体交渉により具体的解決を図るべきものであり、不当労働行為の救済事項としては適当とは考え難いものであることから、本件の争点は、以下のとおり整理する。

- (1) 協会が A2 組合員に対して行った次のアからウの事項が労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号に規定する不利益取扱いに当たるか。
 - ア 平成 28 年 1 月 29 日付けで A2 組合員に対して「警告書」を発出したこと。
 - イ 平成 27 年から平成 28 年の年末年始の勤務において、A2 組合員のみ 1 回多く夜間勤務が割り当てたこと。
 - ウ 協会における給与所得者の源泉徴収票作成事務及び社会保障関係手続のための通知カードの写し及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書の提出に際し、協会が A2 組合員に対して適切な指導を行わなかったため、結果として扶養控除

等申告書が提出されていない状況となり、平成28年8月分給与から基礎控除等が受けられない源泉徴収税額表の乙欄が適用され、税額が増えたこと及び改めて確定申告を行わなければならなくなったこと。

- (2) 協会が平成28年4月1日に行った就業規則の変更が、労働組合法第7条第1号及び第4号に規定する不利益取扱いに当たるか。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人組合

組合は、M市など静岡県東部を中心に、個人でも加盟できる労働組合として平成20年5月に設立された。本件申立て時の組合員数は26名である。

【審査の全趣旨】

イ 組合員

A2組合員は、夜間の受付業務を主な職務内容とし、1年毎に契約期間が更新される嘱託職員として、協会に平成24年4月1日に採用され、平成27年2月19日に組合に加入した。

【甲24、25、当委員会に顕著な事実】

A2組合員は、嘱託契約としての採用時から本件申立てまでの間において、協会との間に署名捺印をした労働契約書を一度も取り交していない。なお、平成28年度における契約において、A2組合員は協会から初めて労働契約書の提示及び当該契約書への署名捺印を求められたが、これを拒否したまま就業している。

【甲12～17、47、審査の全趣旨】

Cは、夜間の受付業務を主な職務内容とし、1年毎に契約期間が更新される嘱託職員として、協会に平成26年4月1日に採用され、平成27年2月19日に組合に加入した。

【甲45、審問調書A3p40、当委員会に顕著な事実】

協会は、遅くとも平成27年4月にはA2組合員及びCの組合加入の事実を認識していた。

【甲45、当委員会に顕著な事実】

Cは、遅くとも平成27年12月末までに組合を脱退した。

【審問調書A3p40、審査の全趣旨】

本件申立て時点において、協会における申立人組合の組合員はA2組合員のみである。

【審査の全趣旨】

(2) 被申立人

ア 被申立人協会

協会は、地方自治法に基づき、周辺市町(M市、N市、O町、P町及びQ町)から事務委託を受けてL市が設置するYセンター(以下「センター」という。)の指定管理者として、センターの管理、運営を行う公益社団

法人である。

【争いのない事実】

センターは、夜間の初期救急医療機関(内科、小児科、外科)である。

【争いのない事実】

イ 協会事務職員

協会の主な事務職員は、事務長 B 2、嘱託事務員 D、同 E、再任用職員のうち主に日勤業務を行う F、再任用職員のうち主に夜勤業務を行う H、嘱託医療事務員 A 2 組合員及び同 C の 7 名である(以下、A 2 組合員及び C 以外の事務職員は、E を除き、各々「B 2 事務長」、「D」、「F」、「H」という。)

【乙 5、18】

事務長は、日勤業務を行い、人事、勤務シフトの作成及び職員の労務管理を主な職務内容とする嘱託事務員である。

事務長を除く嘱託事務員は、主に日勤業務を行い、予算・事業計画、決算・事業報告等主に内部管理事務を職務内容とする職員であり、週 35 時間 40 分勤務を行う。

嘱託医療事務員は、主に夜勤業務を行い、患者受付、診療費算定・請求・徴収等主に夜間における受付及び窓口会計事務を職務内容とする職員であり、週 30 時間程度勤務を行う。

再任用職員は、主に診療報酬の請求、当直業務の総括等を主な職務内容とする職員である。

【乙 5、18、30】

2 静労委平成 27(不) 3 号事件

組合は、協会が組合からの団体交渉申入れに応じないのは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 27 年 7 月 2 日に当委員会に救済申立てを行った(以下、当該事件を「27(不) 3 号事件」という。)

【当委員会に顕著な事実】

27(不) 3 号事件において組合が、協会が拒否していたと主張する主な団体交渉事項は、以下のとおりであった。

- (1) 事務職員の業務均質化(A 2 組合員及び C の夜勤削減)について
- (2) A 2 組合員、C の正規職員化について
- (3) A 2 組合員及び C の休憩時間の確保について
- (4) 夜間勤務を行う事務職員の安全確保等について

【当委員会に顕著な事実】

27(不) 3 号事件の申立て後、当事者間で 7 回の団体交渉が行われ、平成 28 年 2 月 5 日に組合は申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

3 27(不) 3 号事件取下げ後に行われた団体交渉

27(不)3号事件の取下げ後、本件申立てまでの間において、当事者間で4回の団体交渉が行われ、A2組合員はその全てに出席した。

【争いのない事実】

4 協会が L 労働基準監督署から受けた是正勧告

組合、A2組合員及び C による労働基準法違反に係る申告に基づき、平成27年7月7日、協会は L 労働基準監督署から是正勧告書の交付を受けた。是正勧告書に記載されている違反事項は次のとおりであった。

- (1) 労働者 A2 及び C に対し労働時間が8時間を超える場合に1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えていないこと。
- (2) 時間外労働に関する協定の締結及び届出がなく、1日8時間を超えて労働者に労働を行わせていること。
- (3) 1箇月単位の変形労働時間制を採用しているにも拘らず、当該協定の締結、届出若しくは就業規則への記載を行っていないこと。
- (4) 労働者 A2、C に対し、休憩を取得できなかった時間、及び変形労働時間制に関する協定書等を締結しなかったことによる1日8時間を超える労働時間について、通常の賃金の2割5分以上の率で割り増した割増賃金を支払っていないこと。(不足額については、平成25年7月分まで遡及して支払うこと。)

【甲6、7、争いの無い事実】

5 争点(1)アについて

(1) 協会における職員の勤務時間

本件申立て時の協会における夜勤事務員の勤務時間は、午後7時30分から翌日午前8時30分まで(うち休憩時間1時間)である。

【乙2、18】

平成24年2月14日付けの Y センター事務員(夜間)募集案内(以下「募集案内」という。)及び協会における求人票には、平日の勤務時間は午後7時30分から翌日午前8時30分まで、土日祝日及び年末年始の勤務時間は午後5時から翌日午前8時と記載されていた。

【甲24、25、争いのない事実】

なおB2事務長は、当委員会の審問において、募集案内及び求人票における土日祝日及び年末年始の勤務の終了時間は「8時半」とするべきところを「8時」と書いてしまった単純ミスだと証言している。

【審問調書B2 p51, 52】

(2) A2及び C への警告書発出の経緯

B2事務長が平成27年10月頃の休日の朝(夜勤事務員の勤務時間内)に出勤したところ、入口の鍵が閉まっていたため、夜間勤務を行う職員が無断で早退しているのではないかとの疑いを持った。

【甲34、41、42、審問調書B2 p44, 45】

B2事務長が、平成27年11月以降にセンターの警備を委託する警備会社から提

供を受けた「入退館情報一覧表」を調査した結果、夜勤明けが土日祝日に当たる日(日勤者への引継ぎがなく、夜勤者が退勤時に戸締りを行う日)において、A 2 組合員、C 及びHの3名が勤務時間終了前に退勤していることが判明した。

【甲 41、乙 16、21、審問調書B 2 p44、45】

平成 28 年 1 月 28 日に行われた第 7 回団体交渉において、休憩時間の確保について、協会から当面の暫定的な措置として夜勤時は午前 7 時から 8 時の間を休憩時間とする旨の提案を行ったところ、組合から午前 7 時から 8 時までは業務があり休憩が取れない旨の発言があったため、B 2 事務長から、「A 2 及び C が、勤務時間終了前に無断で早退している」との指摘がなされた。なお、B 2 事務長による A 2 組合員及び C の早退の事実の指摘は、当該団体交渉において初めて行われた。

【甲 41、乙 20、審問調書B 2 p43】

協会は、A 2 組合員及び C に対し翌 29 日付けで警告書を発出した。

【甲 2、乙 8、争いの無い事実】

(3) 警告書の記載内容

警告書には、「勤務時間を遵守するよう警告する」旨、「今後改善がみられない場合は、次年度以降の労働契約を更新しないことも考えられる」旨及び「早退により労働しなかった時間については、既に支給した給料を遡及して減額する事になる」旨が記載されていた。

【甲 2、乙 8、争いの無い事実】

A 2 組合員に発出された警告書に記載されている早退回数及び累計早退時間(夜勤明けが土日祝日に当たる日に限る。以下同じ。)は、平成 24 年度分は 27 回 1,023 分、平成 25 年度分は 31 回 1,103 分、平成 26 年度分は 23 回 875 分、平成 27 年度分(平成 27 年 12 月まで)は 25 回 1,169 分であった。

【甲 2、乙 8】

C に発出された警告書に記載されている早退回数及び累計早退時間は、平成 26 年度分は 26 回 875 分、平成 27 年度分(平成 27 年 12 月まで)は 25 回 989 分であった。

【乙 8】

協会は、平成 28 年 3 月 10 日に行われた第 8 回団体交渉において、警告書の記載内容のうち「早退により労働しなかった時間については、既に支給した給料を遡及して減額することになる」旨の部分を撤回した。

【甲 32、乙 14】

(4) A 2 組合員及び C が実際に行った早退回数、累計早退時間

平成 27 年 4 月から 12 月までの間の「入退館情報一覧表」により確認できた早退回数及び累計早退時間によると、A 2 組合員は少なくとも 24 回の早退を実際に行い、累計早退時間は 1,131 分であった。

【乙 21、21 の 2】

平成 27 年 4 月から 12 月までの間の「入退館情報一覧表」により確認できた早退回数及び累計早退時間によると、C は少なくとも 26 回の早退を実際に行い、累計早退時間は 987 分であった。

【乙 21、21 の 2】

(5) Hに対して行った口頭注意

協会は、Hに対して平成28年2月3日に口頭注意を行った。

【甲42、乙15、16】

平成27年4月から12月までに間の「入退館情報一覧表」により確認できた早退回数及び累計早退時間によると、Hは少なくとも7回の早退を実際に行い、累計早退時間は131分であった。

【乙21、21の2】

(6) 警告書発出後の状況

平成28年3月10日に行われた第8回団体交渉において、警告書の発出に係る議題における団体交渉中に議論が紛糾し、B2事務長は、これ以上話し合いは続けられないとして団体交渉の場を一旦退出した。

【甲32、乙14、争いのない事実】

警告書の発出以降、A2組合員は早退を行っていない。

【乙14、審問調書A2p21】

A2組合員は平成28年度も契約が更新され、本件申立て時点においてもセンターの事務職員として勤務を継続している。

【争いのない事実】

6 争点(1)イについて

(1) 平成27年から平成28年にかけての年末年始における事務職員の出勤状況

平成27年12月29日から翌年1月3日の6日間において、A2組合員、H、C、Dの4名の事務職員が交代で夜間勤務を行った。

【乙22】

平成27年12月9日に行われた第6回団体交渉において、A2組合員が協会に対して「1月1日は用事のため午後11時30分以降の深夜帯しか勤務できないので、できれば夜勤全体に代わりの人を配置してほしい」旨を申し出たところ、協会は「派遣会社の職員を年末年始に配置することはできない、協会の事務職員の中で代わりに出勤してもらうことになる。A2には1月1日の午後11時30分以降の深夜帯から出勤してもらう」旨を回答した。

【甲40】

当該期間において、A2組合員のみが平成27年12月29日と翌年1月1日の2回の夜間(1月1日は深夜帯)勤務を行った。A2組合員以外の事務職員の夜勤回数はそれぞれ1回であった。

【乙22、争いの無い事実】

協会は、Fが平成27年12月30日の夜間勤務に出勤できないという申出を受けて、代わりにアルバイトを出勤させた。

【甲41、乙20、争いのない事実】

(2) 第7回団体交渉における協会の説明

平成28年1月28日に行われた第7回団体交渉において、協会は、事務職員が用事等で出勤できなくなった場合には、事務職員の中で代わりに出勤できる人を探し、

代わりに勤務できる職員が見つからない場合は最終的にアルバイトに依頼することとなると説明した。

【甲 41、乙 20】

(3) 過去の協会の連休時における事務職員の出勤状況

ア 平成 26 年 12 月 27 日から平成 27 年 1 月 4 日における事務職員の出勤状況

当該期間の 9 日間の連休における夜間勤務は、A 2 組合員は 12 月 31 日と 1 月 3 日の 2 回であり、H が 12 月 29 日、1 月 1 日及び 1 月 4 日、C が 12 月 27 日、12 月 30 日及び 1 月 2 日とそれぞれ 3 回の夜間勤務を行い、F が 12 月 28 日に 1 回行った。

【乙 22、審問調書 A 2 p22、B 2 p45, 46】

イ 平成 27 年 5 月 2 日から 5 月 6 日における事務職員の出勤状況

当該期間におけるいわゆるゴールデンウィークの 5 日間の連休において、A 2 組合員の夜間勤務回数は 5 月 2 日の 1 回であり、C のみが 5 月 3 日と 5 月 6 日に 2 回の夜間勤務を行った。

【乙 22、審問調書 A 2 p22、B 2 p45, 46】

ウ 平成 27 年 9 月 19 日から 9 月 23 日における事務職員の出勤状況

当該期間の 5 日間の連休における夜間勤務は、A 2 組合員は 1 回も行っておらず、H が 9 月 20 日と 9 月 23 日、C が 9 月 19 日と 9 月 22 日に 2 回それぞれ行った。

【乙 22、審問調書 A 2 p22、B 2 p45, 46】

7 争点(1)ウについて

(1) 協会が職員に対して行った通知カードの写し及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書の提出指示

ア 職員全員に対して行った指示

協会は、平成 28 年 2 月 26 日付け「事務連絡」において、源泉徴収事務及び社会保障関係手続のためにマイナンバーを利用することとなったとして、職員全員に対して通知カードの写し及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書を同年 3 月 16 日までに提出するよう求めた。

【乙 23】

イ 協会が A 2 組合員に対して個別に行った指示及び指導

協会は、マイナンバーを記入した扶養控除等申告書を提出期限までに提出しなかった A 2 組合員に対して、平成 28 年 7 月 25 日付け「事務連絡」において、同年 8 月 10 日までに通知カードの写し及び扶養控除等申告書を提出するよう再度求めた。

【甲 21、29】

この「事務連絡」には、「扶養控除等申告書が提出されない場合は、税額表が甲欄から乙欄になりますので、所得税の金額が多くなります、また所得税年末調整はできませんので確定申告となりますのでご承知ください。」と記載されていた。

【甲 21、29】

ウ 協会の指示、指導に対してA2組合員及び組合が取った対応

A2組合員は、通知カードの写し及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書を提出するか否かについて組合と相談した結果、提出しないこととし、提出期限までに提出を行わなかった。その際、マイナンバーを記入していない状態の扶養控除等申告書の提出も行わなかった。

【甲 22、29、審問調書A 2 p29, 30、争いのない事実】

組合は、平成 28 年 8 月 12 日付け「申入れ書」により、A2組合員のマイナンバー不提出を理由とした不利益扱い^(ママ)をしないことを申し入れた。

【甲 22】

(2) A2組合員に支給される給与に対して適用された源泉徴収税額表

ア 勤務開始から平成 28 年 7 月支給分給与まで

A2組合員は、勤務開始から平成 28 年 7 月支給分給与までは、源泉徴収税額表の甲欄が適用され、同年 7 月支給分給与における所得税額は 4,840 円であった。

【甲 23、乙 25、争いの無い事実】

イ 平成 28 年 8 月支給分給与から

平成 28 年 8 月支給分給与から、A2組合員に対して源泉徴収税額表の乙欄が適用され、同年 8 月支給分給与における所得税額は 24,400 円であった。

【甲 23、乙 25、争いの無い事実】

8 争点(2)について

(1) 協会が職員に対して行った就業規則の変更理由等の説明

協会は、平成 28 年 2 月 17 日付け「職員の皆様へ」文書により就業規則の改正スケジュール及び就業規則(案)を、A2組合員を含め職員に提示した。

【甲 48(p6)、乙 28】

協会は、平成 28 年 3 月 7 日に就業規則説明会(以下「説明会」という。)を行った。同日、労働者代表選出が行われ、労働者代表には看護師の I が選出された。

【乙 18、28】

説明会において、協会から就業規則の変更理由及び変更点について説明がなされた。

【乙 28、審問調書A 2 p27、B 2 p47】

就業規則の変更理由については、「労働基準法上規定すべき事項を定めておらず、現在の規程が実態と乖離している点などの不備があることを踏まえて、今回の改正において不備を解消する」旨の説明があった。

【乙 28、審問調書A 2 p27】

事務職員の基本給に係る変更については、「以前よりフルタイムの所定労働時間(38 時間 45 分)に満たない所定労働時間で勤務する看護師は、フルタイムの所定労働時間に対する割合に応じて減額された基本給となっており、そのような基本給の算出方法が適用されない事務職員との間に不公平が生じていたため、公平化を図るために、事務職員個々の所定労働時間が、嘱託事務員の所定労働時間(35 時間 40 分)に満たない場合はその割合に応じて減額された基本給となるように変更した」旨を、

A 2 組合員を含めた協会職員に対して説明した。

【審問調書 A 2 p30, 31、B 2 p47, 48, 57】

事務職員の基本給に係る変更については、平成 28 年 5 月 25 日に行われた第 9 回団体交渉においても、協会は組合に対して、説明会での説明内容と同様の説明を行った。

【甲 33、乙 15】

平成 28 年 3 月 10 日に行われた第 8 回団体交渉において、組合から、労働者代表選出に当たって、B 2 事務長と看護師長が介入しているとの主張がなされた。

【甲 32、乙 14】

平成 28 年 3 月 14 日、B 2 事務長は職員に対し、「第 8 回団体交渉の中で組合から、労働者代表選定にあたり、管理する立場にある事務長と看護師長が介入しているとの指摘があった。もし事実なら、代表選挙は無効となり公正に選出し直してもらいたいが、事実でないならば、事実でないことを団体交渉の場で話した組合には厳重注意するとともに、組合に嘘の情報を伝えた A 2 についても理事長と相談して処分したいと考えている」旨を説明した。

【甲 48(p 6, 7)、乙 13、審問調書 A 2 p31, 32】

(2) 変更前の就業規則

ア 変更前の就業規則の状況

変更前の協会における就業規則は「公益社団法人 Y 協会職員就業規程（以下「旧就業規程」という。）」及び「公益社団法人 Y 協会職員給与規程（以下「旧給与規程」という。）」であり、最初の施行期日は昭和 52 年 11 月 18 日、直近の変更の施行期日は平成 25 年 4 月 1 日である。

【乙 19】

旧就業規程には、就業規則の絶対的記載事項のうち休憩時間に関する事項が、相対的記載事項のうち表彰及び制裁に関する事項等が定められていなかった。

【乙 19】

イ 事務職員の区分

旧就業規程において、職務により事務職員を区分する規定は存在しなかったが、勤務時間により日勤事務員と夜勤事務員に区分されていた。

【乙 19】

ウ 給与面

旧就業規程における給与の額、職員手当等の額、退職手当の額及び給与の支給方法は、L 市一般職の例によるとされていた。

【乙 19】

エ 週当たりの所定労働時間

旧就業規程において規定されていた週当たりの所定労働時間は、38 時間 45 分以内であった。

【乙 19】

オ 手当面

旧給与規程において規定されていた手当は、管理職手当、扶養手当、地域手当、

住居手当、通勤手当、特殊勤務手当、時間外勤務手当、期末手当及び勤勉手当であった。

【乙 19】

カ 休暇制度

旧就業規程において規定されていた特別休暇は、産前産後休暇、生理休暇、忌引休暇、結婚休暇、配偶者出産休暇、夏期休暇、その他理事長が特に認めた場合の7種類であって、それぞれ有給か無給かの定めはなかった。

【乙 19】

(3) 変更後の就業規則

協会が平成 28 年 3 月 25 日に L 労働基準監督署に届け出た変更後の就業規則は、協会職員に適用される「公益社団法人 Y 協会職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）」及び協会職員のうち、期間を定めて雇用される職員及び通常の勤務時間よりも短い時間を勤務する職員（以下「特定職員」という。）に適用される「公益社団法人 Y 協会特定職員就業規則（以下「特定職員就業規則」という。）」並びに「公益社団法人 Y 協会給与規程（以下「給与規程」という。）」の3種類から構成される。

【乙 18、争いの無い事実】

特定職員就業規則における特定職員とは、嘱託事務員、嘱託医療事務員、非常勤看護師、非常勤薬剤師、非常勤放射線技師、非常勤医療事務員をいう。

【乙 18】

変更後の就業規則は、平成 28 年 4 月 1 日より施行され、旧就業規程及び旧給与規程は同日廃止された。意見書には労働者(職員)代表として I が署名、捺印した。

【乙 18】

(4) 変更後の就業規則によって新たに定められた事項

ア 事務職員の区分

協会における事務職員は、主に嘱託事務員、嘱託医療事務員、再任用職員及び非常勤医療事務員の4つに新たに区分された。なお、B 2 事務長は嘱託事務員に区分される。

【乙 18】

嘱託事務員は、フルタイムの所定労働時間(38 時間 45 分)より短い時間を勤務し、期間の定めのない雇用であり、嘱託医療事務員は、フルタイムの勤務時間より短い時間を勤務し、1 年以内の期間を定めて雇用される。

【乙 18、30】

変更後の就業規則において、A 2 組合員は嘱託医療事務員に区分された。

【争いのない事実】

イ 給与面

給与規程において、「職員及び嘱託事務員の月給の額は、L 市が定める給料表のうち、別表に定める行政職若しくは医療職の給料表を適用し、その者の職務の級及び号級は、理事長が定め、嘱託医療事務員の月給の額は、L 市が定める臨時月額職員に支給する月額とする。ただし、所定労働時間が1 か月を平均して週

当たり 35 時間 40 分に満たない場合は、その者の所定労働時間を 35 時間 40 分で除して得た数を乗じて得た額とする。」と規定されている。

【乙 18】

ウ 週当たりの所定労働時間

職員就業規則及び特定職員就業規則における所定労働時間は、毎月 1 日を起算日とする 1 か月単位の変形労働時間制とし、1 か月を平均して週当たり 38 時間 45 分以内である。

【乙 18】

エ 手当面

給与規程において、嘱託事務員に支払われる手当は、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、夜間受付手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、年末年始手当、期末手当、勤勉手当及び退職手当である。

【乙 18、争いの無い事実】

給与規程において、嘱託医療事務員に支払われる手当は、扶養手当、地域手当、通勤手当、夜間受付手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当、年末年始手当、期末手当及び勤勉手当であり、嘱託事務員に支払われる手当と比べ、住居手当及び退職手当が不支給となっている。

【乙 18】

オ 休暇制度

協会における特別休暇の規定は以下の表のとおりである。

○は有給、×は無給を表す。

休暇	条項	特定職員以外の職員 嘱託事務員	嘱託医療 事務員
公民権を行使する場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 1 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 1 号	○	○
裁判員等が出頭する場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 2 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 2 号	○	○
骨髄移植等をする場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 3 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 3 号	○	×
社会貢献活動をする場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 4 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 4 号	○	×
同居家族等の介護のために勤務しないことが相当である場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 5 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 5 号	○	×
忌引の場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 6 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 6 号	○	○
追悼の行事に参加する場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 7 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 7 号	○	○
災害により職員の住居が滅失等した場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 8 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 8 号	○	×

災害等により出勤が著しく困難な場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 9 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 9 号	○	○
災害等により通勤途上の危険のため勤務しないことがやむを得ない場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 10 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 10 号	○	○
感染症予防等必要な措置により勤務することが不適當な場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 11 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 11 号	○	○
夏季における諸行事参加による場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 12 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 12 号	○	○
生理日において勤務することが困難な場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 13 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 13 号	○	○
妊娠中又は出産後 1 年以内の職員が保健指導等を受ける場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 14 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 14 号	○	×
妊娠中の職員が通勤の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 15 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 15 号	○	×
妊娠中の職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 16 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 16 号	○	×
妊娠中の女性職員が妊娠に起因する障害のため勤務が困難な場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 17 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 17 号	○	×
出産前 8 週間以内の女性職員が申し出た場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 18 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 18 号	○	×
出産後 8 週間	職員就業規則第 27 条第 1 項第 19 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 19 号	○	×
生後 1 年未満の子の授乳等を行う場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 20 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 20 号	○	×
職員が結婚する場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 21 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 21 号	○	×
職員の妻が出産する場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 22 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 22 号	○	×
職員の妻が出産する場合において、職員が養育のために勤務しないことが相当である場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 23 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 23 号	○	×
中学校就学までの子を養育する職員が、その子を看護する場合	職員就業規則第 27 条第 1 項第 24 号 特定職員就業規則第 28 条第 1 項第 24 号	○	×

特定職員就業規則においては、「職員」を「嘱託」へ読み替える。

【乙 18、争いのない事実】

年次有給休暇、病気休暇及び介護休暇については、職員就業規則及び特定職員就業規則ともに、同じ内容が規定されている。

(5) 就業規則の変更前後における A 2 組合員の基本給

平成 28 年 3 月支給分給与における A 2 組合員の基本給は 180,100 円であった。

【甲 39、乙 25、争いのない事実】

平成 28 年 4 月支給分給与における A 2 組合員の基本給は 163,200 円であった。

【甲 23、乙 25、争いのない事実】

(6) 協会が行った就業規則の変更に伴う基本給減額に対する措置

協会は、就業規則及び給与規程の変更に伴う基本給減少の代償措置として、夜間受付手当を 1 回当たり 3,000 円から 6,100 円に引き上げた。なお、A 2 組合員は概ね月に 8 回程度夜間勤務を行う。

【甲 23、39、乙 15、16、18】

協会は、平成 28 年 7 月 22 日の第 10 回団体交渉において、「基本給減少の代償措置である夜間受付手当の増額分と、基本給の減額分及び期末勤勉手当への影響を比較すると、年間 25,037 円のマイナスとなることがわかったため、平成 28 年度より扶養手当を支給することとした」旨を説明した。

【甲 34、42、乙 16】

嘱託医療事務員において、C は扶養手当の支給対象となるが、A 2 組合員は扶養家族が居ないため、手当の支給対象とはなっていない。

【甲 23、34、39、42、43、乙 25】

第 3 当委員会の判断

1 労働組合法第 7 条 4 号違反に係る主張について

本件において、組合は、労働組合法第 7 条第 1 号に関する申立ての他、争点に係る協会が行った行為は、労働組合法第 7 条第 4 号にも該当すると主張している。しかし、組合は、協会が行った行為が、労働者が当委員会に対し使用者が労働組合法第 7 条の規定に違反した旨の申立てをしたこと、具体的には 27(不) 3 号事件の申立てを理由として不利益な取扱いがあったことについて、何らの具体的な主張を行っておらず、これを認めるに足りる具体的事実も認められない。したがって、組合の労働組合法第 7 条第 4 号に係る主張は採用できず、各争点については、労働組合法第 7 条第 1 号に係る部分についてのみ、以下判断する。

2 各争点における判断

労働組合法第 7 条第 1 号は、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってその労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止しているところ、協会が、A 2 組合員が組合員であること及び団体交渉等の組合活動を行っていたこと並びに 27(不) 3 号事件に関わっていたことを認識していたことについては争いがない。そこで、各争点において協会が行った行為が、A 2 組合員にとって不利益なものであったか、また、当該行為が、同組合員が組合員であること又は組合活動等の故をもって行われたものであるか（いわゆる

る不当労働行為意思に基づいたものであるか) について、以下判断する。

(1) 争点(1)アにおける判断

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

被申立人は組合及びA2組合員の組合活動を敵視しており、協会における唯一の組合員であるA2組合員を職場から排除する目的で、理事長の決裁を経るなどの適正な手続を行わずに警告書を発出した。

警告書には次年度以降の契約を更新しないことも考えられる旨及び早退により労働しなかった時間については既に支給した給与を遡及して減額する旨が記載されており、A2組合員排除の意図がうかがわれる。

A2組合員の早退については、同僚の職員から早退しても構わないと言われており、事務職員の間では早退を行うことが慣行となっていたため、警告書発出については合理的な理由がない。

(イ) 被申立人の主張

協会は、団体交渉等においても組合に対して誠実に対応しており、協会が組合及びA2組合員を嫌悪し、嫌がらせ等の行為はしたことがない。

警告書を発出した目的は、勤務時間を遵守するという注意喚起のためのものであり、A2組合員の他にも無断早退が確認された職員に警告書の発出や口頭注意を行っている。警告書の発出に当たっては、理事長の決裁を経た後に発出しており、適正な手続を踏んでいる。

警告書に次年度以降の契約を更新しないことも考えられる旨及び早退により労働しなかった時間については既に支給した給与を遡及して減額する旨を記載したが、警告書の発出以降勤務時間は守られているので契約を更新しないということはない。給与の減額については平成28年3月10日に実施した第8回団体交渉において撤回しているため、A2組合員が受ける不利益は事実上消滅している。

勤務時間終了前の早退が事務職員の間で慣行となっていた事実はない。

イ 当委員会の判断

(ア) A2組合員に対して発出された警告書は不利益か

警告書の内容を検討すると、前記第2の5(3)で認定したとおり、A2組合員に発出された警告書には、勤務時間の遵守について改善が見られない場合には、次年度以降の契約を更新しないことを示唆する文面が記載されている。この文面はA2組合員にとって人事上の不利益をもたらす可能性があったとすることができる。

また、警告書の文面中の、「早退により労働しなかった時間については、既に支給した給料を遡及して減額する事になる」旨の記載については、A2組合員に経済的不利益をもたらすものであったといえる。

したがって、本件警告書はA2組合員に注意喚起することが目的であったとしても、不利益をもたらすものであったと解される。

(イ) A2組合員に対して発出された警告書は不当労働行為意思に基づいたもの

であったか

前記第2の5(3)及び(4)で認定したとおり、警告書に記載されている、平成27年4月から12月にかけての早退回数及び累計時間は、A2組合員が実際に行った早退回数及び累計早退時間とほぼ同じであり、土日祝日の退勤時間に限っても、A2組合員は何らかの注意、指導を受けるに値するほどの早退を常態的に繰り返し行っており、協会が警告書を発出する一定程度の理由があったといえることができる。

しかしながら、前記第2の5(2)において認定したとおり、B2事務長は平成27年10月頃からA2組合員の早退に対する疑いを持っており、同年11月に警備会社から提供を受けた「入退館情報一覧表」の調査によりA2組合員らが実際に早退を行っているという事実が確認できた後も、A2組合員に対して警告書発出までの間に何らの注意、指導を行っていなかったことが認められる。

また、本件警告書は平成28年1月29日付けで発出されているが、それは第7回団体交渉が開催された1月28日の翌日である。当該団体交渉においては、A2組合員の夜間勤務における休憩時間が議題となっており、協会が、暫定的な措置として、当面の間終業時刻直前の午前7時から8時までを休憩時間としてはどうかと組合に提案した際に、組合及びA2組合員が終業時刻直前に休憩を取ることはできないとして提案を拒否したところ、B2事務長が「今日始めて話すんですが」と前置きした上で、A2組合員の早退を指摘したという経緯が認められる。

ところで、本件のように、長期間にわたり繰り返し早退を行っていたことが確認されたA2組合員に対して改善を求める場合には、早退が確認された時点で直ちに注意を行い、終業時刻の遵守を指示することが合理的であったと考えられる。

ところが、協会は、少なくとも11月にはA2組合員の早退の事実を確認しながら、警告書発出までの約2か月間、A2組合員に対して何らの注意、指導を行っていない。すなわち協会がその時点で、A2組合員の早退を積極的に非違行為として問題視した痕跡は全く見受けられない。

にもかかわらず、第7回団体交渉において初めてA2組合員の早退の事実を指摘し、その翌日に警告書を発出したことを考慮すると、本件警告書は、発出の前日に行われた団体交渉において、組合が協会の提案した夜間勤務における休憩取得に関する提案を拒否したことを契機として発出したと言わざるを得ない。

加えて、前記第2の5(6)で認定したとおり、警告書の発出後に行われた第8回団体交渉において、警告書に関する議題について団体交渉を行っている最中に議論が紛糾し、B2事務長は、これ以上話し合いは続けられないとして、団体交渉の場から一旦退出していることが認められる。

以上の点を総合的に考慮すると、本件警告書の発出は、時機が唐突で、内容についても適正を欠く面があったと評価せざるを得ない。すなわち、本件警告書は、協会と組合が対立関係にある中で、団体交渉でのやりとりに関連して、

組合及びA 2 組合員に対して発出されたものということができ、不当労働行為意思に基づいたものであると解すべきである。

なお、協会は、本件警告書は、A 2 組合員以外に早退を行っていた C にも発出しており、早退回数及び累計早退時間が比較的少なかったHには口頭注意を行っていることから、A 2 組合員のみを狙い撃ちにして発出したわけではないと主張するため、以下念のために検討する。

確かに本件警告書は、発出時点では非組合員である C にも発出され、早退回数及び累計早退時間が比較的少なかったHには口頭注意が行われているという経緯は認められる。しかし、本件警告書の発出の時機及び警告書発出までの間に協会はA 2 組合員を含め早退を行っていた者に対して何らの注意、指導を行っていなかったことを考慮すると、警告書発出の前日に行われた団体交渉に臨んでいるA 2 組合員に対しては、組合活動との関連性をより強く意識させるものであり、A 2 組合員を狙い撃ちにしたという側面は否定できず、協会の主張を採用することはできない。

(ウ) 小括

以上の事情を総合的に勘案すると、本件警告書はA 2 組合員にとって不利益なものであり、警告書の発出時機を考慮すると、協会の組合及びA 2 組合員に対する不当労働行為意思に基づいて行われたと推認することができるため、労働組合法第7条第1号に係る不当労働行為であると認められる。

(2) 争点(1)イにおける判断

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

協会が、平成 27 年から平成 28 年にかけての年末年始において、他の事務職員は1回の夜間勤務しか割り当てられていないにも拘らず、A 2 組合員にのみ2回の夜間勤務を割り当てた行為は、A 2 組合員を他の従業員と差別的に取り扱うものである。

特に平成 28 年 1 月 1 日の勤務については、A 2 組合員は用事があり勤務できない旨を協会に伝えていたにも拘らず、A 2 組合員の意向を無視して勤務が割り当てられた。一方で非組合員である F が協会に対して「12 月 30 日の夜間勤務ができない」と伝えたところ、協会は 12 月 30 日の夜間勤務にアルバイトを入れており、A 2 組合員に対して差別的な取扱いをしている。

(イ) 被申立人の主張

A 2 組合員にのみ平成 27 年から平成 28 年の年末年始において2回の夜間勤務が割り当てられたことは事実である。しかし、平成 27 年から平成 28 年の年末年始に2回の夜間勤務する職員の順番を事務職員 5 人で話し合って決めたものであり、当該年末年始は、A 2 組合員が夜間勤務を2回することとなった。

平成 27 年以前の連休においては、A 2 組合員が他の職員よりも少ない夜間勤務回数であった場合も存在し、A 2 組合員のみを狙って多く出勤させていたわけではない。

F から 12 月 30 日の夜間勤務ができないという申出を受けて、12 月 30 日の夜間勤務にアルバイトを入れたことは事実であるが、F からの申出が急なものであったため代わりに出勤できる職員が見つからず、やむを得ずアルバイトを入れたものである。協会としては、(夜間)勤務ができない職員が生じた場合には、原則として事務職員の中で代替りの者を探すこととしており、A 2 組合員のみを差別的に取り扱ったわけではない。

イ 当委員会の判断

(ア) 平成 27 年から平成 28 年の年末年始の夜間勤務において、A 2 組合員にのみ 2 回の夜間勤務が割り当てられたことは不利益か

前記第 2 の 6 の (1) で認定したとおり、本件において、平成 27 年 12 月 29 日から翌年 1 月 3 日の 6 日間に、A 2 組合員が他の事務職員より 1 回多く夜間勤務を割り当てられ、実際に夜間勤務を行ったことについては争いが無い。また、A 2 組合員が 1 月 1 日の夜間勤務について、用事があり午後 11 時 30 分以降の深夜帯しか出勤できないので、夜勤時間帯の全体について代替りの人を配置してほしいと協会に要望したものの、その要望は認められず、結局 1 月 1 日の深夜帯における勤務を行っている。

したがって、平成 27 年から平成 28 年にかけての年末年始の勤務において、A 2 組合員は自己の希望どおりの勤務割り当てがなされず、結果的に協会が、当該深夜帯における勤務を割り当てたことは不利益と認められる余地がある。

(イ) 平成 27 年から平成 28 年の年末年始の勤務において、A 2 組合員にのみ 1 回多く夜間勤務を割り当てたことは、不当労働行為意思に基づいたものであったか

平成 27 年から平成 28 年の年末年始の出勤において、A 2 組合員が他の事務職員より 1 回多く夜間勤務を割り当てられたことについては当事者間に争いはない。しかし、前記第 2 の 6 (3) で認定したとおり、過去の協会の連休時における事務職員の夜勤状況をみると、A 2 組合員が常に他の事務職員よりも多くの出勤をしていた事実は存在せず、特に A 2 組合員の組合加入以降である平成 27 年 9 月 19 日から 9 月 23 日にかけての 5 日間の連休においては、A 2 組合員は 1 回も夜間勤務を行っていない。

したがって、A 2 組合員のみが、協会の連休時に他の夜間勤務を行う事務職員と比較して差別的に多く夜間勤務を割り当てられているとは認められない。

また、組合は、協会が A 2 組合員の 1 月 1 日の夜間勤務を他の人に代わってほしいという要望を認めなかったにも拘らず、F の「平成 27 年 12 月 30 日の夜間勤務に出勤できないので代替りの人を入れてほしい」という要望に対しては、代わりにアルバイトを配置することで認めるという対応を行ったことは、A 2 組合員を差別的に取り扱うものであり、不当労働行為意思に基づくものであると主張するため、以下検討する。

前記第 2 の 6 (1) 及び (2) で認定したとおり、確かに A 2 組合員と F とでは、それぞれが出勤できない旨を伝えた場合における協会の対応に差がみられる。A 2 組合員の 1 月 1 日の勤務においては、夜間勤務をアルバイトを含む他の人

に代わってほしいというA2組合員の要望を認めなかったにも拘らず、急に勤務ができなくなったFの代わりにはアルバイトを手配している。

しかしながら、A2組合員の1月1日の勤務は、出勤可能な午後11時30分以降の深夜帯からの勤務となっており、用事があって出勤できないとしていた時間に出勤せざるを得なかったという状況ではなかった。また、Fが出勤できない代わりに協会はアルバイトを配置したという点については、協会が代わりの職員を探したものの誰も代わりに出勤できる者がおらず、やむを得ず行ったという事情によるものであり、協会の従来 of 取扱いを逸脱したものとは考えられない。

すなわち、協会において、勤務ができない職員が生じた場合には原則として事務職員の中から代わりの者を探し、代わりの者が居ない場合にはアルバイトを配置するという取扱いに沿ったものである。

これらの点を考慮すると、A2組合員のみ当該年末年始において1回多くの夜間勤務を割り当てたことは差別的な取扱いには当たらず、不当労働行為意思に基づくものであったと推認することはできない。

(ウ) 小括

以上のとおり、協会が、A2組合員に当該年末年始の間に他の事務職員よりも1回多く夜間勤務を割り当てたことは、A2組合員にとっては不利益なものと認められる余地はあったが、協会の不当労働行為意思に基づくものとは認め難いため、労働組合法第7条第1号に係る不当労働行為に該当するとは認められない。

(3) 争点(1)ウにおける判断

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

A2組合員がマイナンバー及び扶養控除等申告書の提出を行わなかったところ、協会はA2組合員の源泉徴収税額表を甲欄から乙欄に変更することで課税額を増加させてA2組合員の給与手取り額を減少させた上、確定申告の必要を生じさせた。

組合は平成28年8月12日の「申入れ書」において、協会に対してマイナンバーの提出には応じられない旨及びマイナンバーの不提出を理由とした不利益取扱いをしないよう申し入れをしているにも拘らず、協会によりA2組合員に対して税額増等の不利益な取扱いが行われた。

(イ) 被申立人の主張

平成28年分扶養控除等申告書については、平成27年12月中旬に全職員から提出があった。その後、扶養控除等申告書に併せてマイナンバーの提出が必要となったため、平成28年2月26日にマイナンバー提出のお願いに併せて扶養控除等申告書を全職員に戻してマイナンバーを記入し再提出するよう求めた。

A2組合員のみマイナンバー及び扶養控除等申告書の提出がなかったため、平成28年7月25日に文書により提出を催促し、併せて、扶養控除等申告書

の提出がない場合は税額表が甲欄から乙欄となり源泉徴収額が増えることを通知したが、結局、A 2 組合員からマイナンバー及び扶養控除等申告書の提出がなかったため、平成 28 年 8 月支給分給与から、A 2 組合員に適用する源泉徴収税額表を乙欄に変更した。

協会が行った A 2 組合員に対する通知カード及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書の提出指導は適切であった。

イ 当委員会の判断

(7) 協会が通知カード及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書の提出を求めたことに対して、A 2 組合員がこれを拒否した結果、A 2 組合員に対して源泉徴収税額表の乙欄が適用されて源泉徴収額が増加するとともに、確定申告の必要が生じたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に規定する不当労働行為に当たるか。

所得税法第 194 条によると、給与の支払いを受ける者は、その給与について配偶者控除等の諸控除を受けるためには、給与の支払者に対して、扶養控除等申告書に必要事項を記入して提出しなければならないとされている。

また、国税通則法第 124 条によると、申告書を提出する者は、当該申告書にマイナンバーを記載しなければならないとされている。

したがって、協会が、一旦提出された扶養控除等申告書を職員に返却し、マイナンバーを記入して再提出を求めたことは、法的な手続としては妥当というべきである。

前記第 2 の 7 (1) 及び(2)で認定したとおり、A 2 組合員には平成 28 年 7 月支給分給与までは源泉徴収税額表の甲欄が適用されていたが、平成 28 年 8 月支給分給与からは源泉徴収税額表の乙欄が適用され、所得税額も増加している。

まず、協会が行った通知カードの写し及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書の提出指示は、源泉徴収事務及び社会保障関係手続のためにマイナンバーを利用することが必要となったため、協会職員全員を対象に行われたものである。

その後、協会が定めた期限までに提出を行わなかった A 2 組合員に対して個別に提出を指示した書面には、扶養控除等申告書が提出されない場合は、源泉徴収税額表の乙欄が適用されることとなり、所得税の課税額が多くなること及び年末調整が行えず、確定申告が必要となることが記載されている。この書面を正確に読むならば、組合及び A 2 組合員は、扶養控除等申告書を提出しないことによって発生する結果を十分に予見できたものと推察される。

確かに、A 2 組合員は、平成 28 年 8 月支給分給与から、源泉徴収税額表の乙欄が適用され、所得税額が 7 月支給分と比較して 19,000 円余増加し、給与手取額が減少したという事実があるが、確定申告(還付申告)を行うことで回復できるものである。また、確定申告(還付申告)に係る手続の負担については、税制上定められた手続によるものであるとともに、あらかじめ書面で通知された範囲のものであるといえる。

以上の事情を考慮すると、本争点において組合が主張する不利益については、

A 2 組合員がマイナンバー及び扶養控除等申告書を提出しなかったことによる結果であって、労働組合法第 7 条第 1 号に規定する不利益取扱いに該当しない。

(イ) 小括

以上のとおり、協会がマイナンバー及びマイナンバーを記入した扶養控除等申告書の提出を求めたことに対して、A 2 組合員がこれを拒否した結果、A 2 組合員に対して源泉徴収税額表の乙欄が適用されて源泉徴収額が増加するとともに、確定申告の必要が生じたことは、労働組合法第 7 条第 1 号に規定する不当労働行為に該当するとは認められない。

(4) 争点(2)における判断

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

協会は日頃から組合及び A 2 組合員の組合活動を敵視しており、特に就業規則の改正に先立って行われた従業員代表選出選挙に関して、組合は団体交渉の場で事務長及び看護師長の介入があったと主張した。その後、協会は、A 2 組合員のことを多くの職員の前で嘘つき呼ばわりしたりするなどの嫌がらせを行っていた。

平成 28 年 4 月 1 日に行った就業規則及び給与規程の変更によって、A 2 組合員が就業規則の変更不同意に拘らず、A 2 組合員の基本給を減少させて差別的に取り扱っている。

協会は基本給減少の代替措置として夜間受付手当を 3,000 円から 6,100 円に増額した旨を組合に対し主張しているが、夜間受付手当の増額分では基本給の減少分を補えていない。夜間受付手当増額の代替措置を行っても、A 2 組合員の給与が年間 25,037 円減少することは、協会も第 10 回団体交渉で認めている。

協会は就業規則の変更により、事務職員を「嘱託事務員」と「嘱託医療事務員」に分割し、A 2 組合員を嘱託事務員よりも労働条件が劣る嘱託医療事務員に区分した。就業規則の変更と同時に変更した給与規程では、住居手当及び退職手当が嘱託事務員には支払われるが、嘱託医療事務員には支払われない。特別休暇についても、嘱託事務員については有給となっているが、嘱託医療事務員については無給となるものが多いなどの差別的取扱いを行っている。

(イ) 被申立人の主張

就業規則及び給与規程の変更において、全職員の給与を所定労働時間に応じた平等なものとなるように給与規程を定めた結果、A 2 組合員の基本給が減額となった。しかし、夜間受付手当を 3,000 円から 6,100 円に増額し、期末勤勉手当を 0.1 か月上乗せするという代償措置（これらは代替措置ではない。）を実施した。これらにより、代償措置による給与の増額分が基本給の減少分を上回っているため労働条件の引下げになっていない。

協会では、これまで看護師だけが所定労働時間に応じた基本給月額となっていたが、事務職員についてはそのようになっておらず不公平が生じていた。

今後は全ての職員について、基本給を所定労働時間に応じたものとするよう新給与規程で規定したもので、その結果A2組合員を含む事務職員5人の基本給月額を減額したものである。基本給の引下げについては職員への説明において一部異論があったものの、手当の引上げによる代償措置を講ずることによって職員から了解された。

また、事務職員を「嘱託事務員」と「嘱託医療事務員」に区分し、両者の間で適用される手当に差があることは認めるが、手当の差は嘱託事務員を無期雇用、嘱託医療事務員を1年の有期雇用としているため生じているものである。区分の方法は、職務として主に内部管理事務(予算・事業計画等)を担当する者を「嘱託事務員」とし、主に夜間における受付及び窓口会計事務を担当する者を「嘱託医療事務員」としたものであり、組合員に対して差別的に行ったものではない。

旧就業規程において明確に要件を定めた特別休暇は7種類であったが、今回の改正によりこれを24種類に拡大して付与することとした。このうち「嘱託医療事務員」において有給としているものは9種類であり、就業規則の改正前よりも有給となる特別休暇の数は増えている。

イ 当委員会の判断

(ア) 協会が行った就業規則及び給与規程の変更に伴うA2組合員の基本給の減少は不利益か

前記第2の8(4)から(6)において認定したとおり、協会が旧就業規程及び旧給与規程を変更し、平成28年4月1日より新たに施行した職員就業規則、特定職員就業規則及び給与規程により、A2組合員の基本給は16,900円減少した。

基本給の減少は、基本給の額に応じて支給される地域手当、期末手当及び勤勉手当の支給額にも影響し、A2組合員にもたらされる経済的不利益は少ないものであり、基本給減少の代償措置として協会が行った夜間受付手当の増額という措置を考慮してもなお経済的不利益が生じているといえる。

(イ) 就業規則の変更に伴うA2組合員の基本給の減少は、協会の不当労働行為意思に基づくものか

前記第2の4及び第2の8において認定したとおり、協会が旧就業規程及び旧給与規程を変更する契機となったのは、平成27年7月7日にL労働基準監督署から是正勧告を受けたことによるものである。また、旧就業規程及び旧給与規程には、就業規則の絶対的記載事項のうち休憩時間に関する事項が、相対的記載事項のうち表彰及び制裁に関する事項等が定められておらず、現に就業規則の変更の必要性が生じていたと認められる。

基本給の減額については、協会はA2組合員を含めた職員に対して、今まで看護師だけが所定労働時間に応じて基本給が減額されていたため、公平になるように事務職員も所定労働時間に合わせて基本給を減額したと説明しており、同様の説明を団体交渉においても行っている。したがって、看護師と事務職員との間に、具体的にどの程度の不公平が生じていたかは明らかではないものの、少なくとも協会は、看護師と事務職員との基本給の考え方に関する不公平な点

を問題視しており、就業規則及び給与規程の改正は、当該不公平を解消するためのものであったといえることができる。

また、基本給の減額に際し、協会は基本給減額の代償措置として夜間受付手当を1回当たり3,000円から6,100円に増額しており、当該措置は、基本給減額に伴う夜勤を行う事務職員の不利益を緩和するためのものであるといえることができる。協会が行った夜間受付手当の増額が、具体的にどの程度A2組合員の基本給減額による不利益を補うものであるかは明らかではないが、A2組合員は、月に8回程度夜間勤務を行うという事情を併せて考慮すると、当該措置は基本給減額におけるA2組合員の不利益を一定程度補うものであるといえる。

なお、B2事務長は、平成28年3月10日の団体交渉において、組合から、「労働者代表選出選挙においてB2事務長と看護師長が介入している」との主張がなされた後に、組合嫌悪を窺わせるような発言をしている。しかし、協会がA2組合員を含めた事務職員に対して行った基本給の減額理由の説明は、組合から当該主張がなされた団体交渉よりも前に行われており、このことをもって直ちに不当労働行為意思を推認することはできない。

以上の事情を総合的に勘案すると、本件就業規則の変更は、労働基準監督署の是正勧告を契機として、旧就業規程及び旧給与規程の不備を解消するためのものであり、就業規則の変更に伴う基本給の減額は、協会における看護師と事務職員の基本給の考え方の不公平を解消するためのものであったといえるべきであり、協会の不当労働意思に基づくものであるとは認め難い。

(ウ) 就業規則の変更により、A2組合員を嘱託事務員よりも支給対象となる手当の数や有給となる特別休暇の数が少ない嘱託医療事務員に区分したことは不利益か

前記第2の8(4)及び(5)において認定したとおり、特定職員就業規則及び給与規程によると、嘱託医療事務員の方が嘱託事務員よりも、支給対象となる手当の数や、有給となる特別休暇の数が少ない。一方で、A2組合員個人について比較すると、就業規則の変更前よりも支給対象となる手当の数は増えており、特別休暇においても、就業規則の変更前よりも有給となる特別休暇の数は増えている。

したがって、A2組合員を嘱託事務員よりも手当の数や有給となる特別休暇の数が少ない嘱託医療事務員に区分することが、直ちに不利益であるとはいえない。

(エ) 就業規則の変更により、A2組合員を嘱託医療事務員に区分したことは、不当労働行為意思に基づく差別的なものであったか

組合は、協会が日頃から組合及びA2組合員の組合活動を嫌悪しており、A2組合員を嘱託事務員よりも労働条件の劣る嘱託医療事務員に差別的に区分したと主張するので、念のため検討する。

前記第2の1(2)及び第2の8(4)で認定したとおり、嘱託事務員に属する職員は、無期雇用で主に日勤業務を行い、予算・事業計画等の内部管理事務を担当し、勤務時間は週当たり35時間40分である。一方、嘱託医療事務員に属す

る職員は、1年以内の期間の定めのある雇用で主に夜間勤務を行い、患者受付等の夜間受付及び窓口会計事務を担当し、勤務時間は週当たり30時間程度であることから、両者には明確な職務及び責任の差があるといえることができる。

しかし、旧就業規程には、職員を職務内容や責任に応じて区分する規定がなく、正規職員と、嘱託事務員及び嘱託医療事務員等のいわゆる非正規職員(協会では特定職員の呼称を用いている。)に同一の規定が適用されていたという事情があり、協会は事務職員の身分や職務区分について、実態に即した就業規則を作成する必要があったといえることができる。

したがって、協会が、旧就業規程を変更し、新しい就業規則を作成するに当たって、事務職員を無期雇用か有期雇用であるか及び労働時間の長短並びに職務内容における責任の有無等に応じて区分することは自然なことであり、その区分の方法にも不合理な点は見受けられないことから、採用当初から夜間勤務の受付業務を主体とし、1年毎の更新期間により契約の更新を行ってきたA2組合員を嘱託医療事務員に区分することは、差別的な取扱いであるとは言い難い。

(オ) 小括

以上のとおり、協会が行った就業規則の変更に伴うA2組合員の基本給減少及びA2組合員を嘱託事務員よりも支給対象となる手当の数や有給となる特別休暇の数が少ない嘱託医療事務員に区分したことは労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為とは認められない。

3 総括

以上の判断のとおり、本件における争点(1)アについては、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認められる。また、これを除く各争点においてはいずれも、労働組合法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為であるとは認められないため、本件における組合の主張を採用することができない。

4 救済方法

組合は、争点(1)アに関して警告書の撤回及び謝罪文の掲示を求めるが、当委員会としては、主文1のとおり命ずるのが相当であると考えます。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文の通り命令する。

平成29年10月26日

静岡県労働委員会

会長 伊藤 みさ子 ㊟