

命 令 書

申 立 人 X組合
上記代表者 執行委員長 A

被 申 立 人 医療法人Y
上記代表者 理事長 B 1

上記当事者間における平成30年度委不第12号・令和2年度委不第6号恵和会事件について、当委員会は、令和4年（2022年）5月13日開催の第1940回公益委員会議、同月27日開催の第1941回公益委員会議、同年6月13日開催の第1942回公益委員会議及び同月24日開催の第1943回公益委員会議において、会長公益委員朝倉 靖、公益委員國武英生、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同斉藤宏信及び同池田 悠が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、院主や常勤理事など、組合の要求事項に関する実質的な交渉権限を有する者を団体交渉に出席させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が申し入れた賃上げ、賞与及び燃料手当を交渉事項とする団体交渉において、自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力して、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が申し入れた介護職員処遇改善加算及び介護職員等特定処遇改善加算を用いた職員の賃金決定に関する団体交渉に応じるとともに、自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力して、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、上記2及び3に係る団体交渉において不誠実な対応をすることにより申立人の運営に支配介入してはならない。

- 5 被申立人は、組合に事前説明することなく、賞与支給要項の交付を取りやめると及び燃料手当の支給額を減額すること並びに組合が要求していたパート職員の賃上げの実施について組合に説明しないことなどにより申立人の運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人は、次の内容の文書を縦1.5メートル、横1メートルの白紙に楷書で明瞭かつ紙面いっぱいに記載し、被申立人が経営するB2病院及び老人保健施設B4のそれぞれ正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 賃上げ、賞与及び燃料手当を交渉事項とする団体交渉に、院主や常勤理事など、実質的な交渉権限を有する者を出席させなかったこと。
- 2 平成29年度の春闘の賃上げ要求、燃料手当及び冬期賞与を交渉事項とする団体交渉において、自らの主張に固執し、また、その根拠となる資料を提示しないなど誠実に対応しなかったこと。
- 3 令和2年度の介護職員処遇改善加算(I)を取得するためのキャリアパス要件Ⅲを満たす方法及び介護職員等特定処遇改善加算の配分方法を交渉事項とする団体交渉を拒否し、また、誠実に対応しなかったこと。
- 4 上記2及び3に係る団体交渉で不誠実な対応等をしたことにより貴組合の運営に支配介入したこと。
- 5 貴組合に事前説明することなく、賞与支給要項の交付を取りやめたこと及び燃料手当の支給額を減額したこと並びに貴組合が要求していたパート職員の賃上げの実施について貴組合に説明しなかったことなどにより貴組合の運営に支配介入したこと。

年 月 日（掲示する日を記入すること）

医療法人社団恵和会労働組合

執行委員長 A 様

医療法人社団恵和会

理事長 B 1

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人医療法人社団恵和会労働組合（以下「組合」という。）から、被申立人医療法人社団恵和会（以下「法人」という。）の次の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てがなされた事案である。

- (1) 賃上げ、賞与及び燃料手当を交渉事項とする団体交渉に最高経営責任者のC院主を出席させなかったこと。
- (2) 平成29年度の春闘賃上げ要求に係る団体交渉において誠実に対応しなかったこと。
- (3) 組合が要求していたパート職員の賃上げを実施していながら組合に一切説明しなかったこと。
- (4) 平成29年度燃料手当の支給に当たって、組合に何らの説明をすることなく、一方的に減額したこと。
- (5) 平成29年度燃料手当を交渉事項とする団体交渉において誠実に対応しなかったこと。
- (6) 組合と協議することなく、平成29年度冬期賞与以後の「賞与支給要項」の事前交付を取りやめたこと。
- (7) 平成29年度冬期賞与を交渉事項とする団体交渉において誠実に対応しなか

ったこと。

- (8) 令和2年度の介護職員処遇改善加算（以下「処遇改善加算」という。）及び令和元年10月から導入の介護職員等特定処遇改善加算（以下「特定加算」という。また、「処遇改善加算」と合わせて「処遇改善加算等」という。）を交渉事項とする団体交渉において誠実に対応しなかったこと。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 法人は、平成29年度冬期以降の賞与、同年度の燃料手当及び賃上げを交渉事項とする団体交渉において、最高経営責任者であるC院主を出席させなければならない。
- (2) 法人は、平成29年度春闘の賃上げ要求に係る一連の団体交渉において、自らの主張に固執することなく、自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して組合の納得を得るよう努力して、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (3) 法人は、組合に何らの説明等をすることなく、平成29年10月にパート職員の賃上げを実施するなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (4) 法人は、平成29年度燃料手当の支給に当たって、組合に何らの説明等をすることなく、一方的に減額するなどして職員の組合への信頼を損なわせるなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (5) 法人は、平成29年度冬期以降の賞与及び同年度の燃料手当を交渉事項とする団体交渉において、自らの主張に固執することなく、自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して、組合の納得を得るよう努力して、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (6) 法人は、平成29年度冬期以降の賞与の支給に当たって、組合に何らの説明等をすることなく、賞与支給要項の交付を取りやめて職員の組合への信頼を損なわせるなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- (7) 法人は、上記(2)及び(5)の団体交渉において不誠実な対応をすることにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- (8) 法人は、令和2年度の処遇改善加算等を用いた職員の賃金決定に関する協議を交渉事項とする団体交渉を拒むなどせず、誠実に団体交渉を行わなければならない。

(9) 法人は、前記団体交渉を拒むことにより、組合の運営に支配介入してはならない。

(10) 誓約文の掲示

3 本件の争点

(1) 法人理事のC院主が、賃上げ、賞与及び燃料手当に係る団体交渉に出席しなかったことは、法第7条第2号に該当するか。(争点1)

(2) 平成29年度の春闘の賃上げ要求に係る一連の団体交渉における法人の対応は、法第7条第2号及び第3号に該当するか。(争点2)

(3) 法人が、組合が要求していたパート職員の賃上げについて、実施をしていながら組合に一切説明しなかったことは、法第7条第3号に該当するか。
(争点3)

(4) 法人が、組合と協議することなく、平成29年度燃料手当を一方向的に減額したことは、法第7条第3号に該当するか。(争点4)

(5) 平成29年度燃料手当を交渉事項とする一連の団体交渉における法人の対応は、法第7条第2号に該当するか。(争点5)

(6) 法人が、組合と協議することなく、平成29年度冬期賞与以後の「賞与支給要項」の事前交付を取りやめたことは、法第7条第3号に該当するか。(争点6)

(7) 平成29年度冬期賞与を交渉事項とする一連の団体交渉における法人の対応は、法第7条第2号に該当するか。(争点7)

(8) 処遇改善加算等を交渉事項とする一連の団体交渉における法人の対応は、法第7条第2号及び第3号に該当するか。(争点8)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1 (C院主が団交に出席しなかったこと) について

(1) 組合の主張

法人においては、C院主が、労働条件その他の団体交渉事項の最高決定権を有しており、法人における団体交渉の実態は、実質的な交渉権及び決定権を有しない交渉担当者が事前にC院主と協議した内容を伝達しているというもので

ある。

組合は、交渉を意味あるものにするため、経営の最高責任者であるC院主の団体交渉への出席を求めてきたが、法人は拒否を続けている。

このような法人の交渉態度は、不誠実団交に該当する。

(2) 法人の主張

団体交渉の使用側担当者については、労働組合からの要求事項に関する団体交渉権限を有する者がなれば足りるのであって、法人等の最高決定権者がなる必要はない。

法人の交渉担当者は、C院主や理事と頻繁に打合せを行って、その意を受けて団体交渉に臨んでおり、また、準職員及びパート職員の特別休暇を正職員と同等の条件で付与することなど組合からの多くの要求事項について、組合と交渉し、妥結させ、解決を図ってきた。

したがって、団体交渉権限を有する担当者によって実質的な交渉がなされてきたのであり、C院主が出席しない法人の態度は不誠実であるとの組合の主張には理由がない。

2 争点2（賃上げ（春闘）に関する法人の交渉態度）について

(1) 組合の主張

法人は、平成29年度春闘の賃上げ要求に対し、累積赤字、診療報酬・介護報酬の動向、他施設・他病院の状況といった抽象的な理由しか示さずに賃上げをする体力がないと回答し、団体交渉においても、累積赤字の原因として施設の増改築を挙げるが具体的な金額を明らかにすることはなく、また、組合が要求した勘定科目内訳書の提出にも応じなかった。

このような法人の交渉態度は、不誠実団交及び支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

累積赤字の説明要求に対し、団体交渉において、入院転換によるベッドの回転率が低くなったことを説明しており、また、経営状況がわかる資料として、平成29年8月に平成24年度から28年度までの5期分の決算書を組合に提示し、説明している。勘定科目内訳書については、機密保持、風評被害、経営介入等を総合的に判断した結果、提示しなかったものである。

法人は、団体交渉を拒むことなく行っており、また、事前に回答書を提出した上で、交渉の都度、誠実に説明を行っているのであって、不誠実団交の事実はなく、支配介入に当たる事実もない。

3 争点3（パート職員の賃上げを説明しなかったこと）について

(1) 組合の主張

法人は、組合からの賃上げ要求に対し、賃上げに応じることはできない旨の回答をしていたにもかかわらず、平成29年10月に、組合に告知することなくパート職員の賃上げを行い、同年11月9日の団体交渉で組合の追及を受けてから、パート職員の賃上げを行ったことを明らかにした。

このような法人の行為は、組合の存在を軽視し組合を弱体化させるものであり、支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

法人では、従前より最低賃金の引き上げがあれば必ず引き上げてきた実績があり、組合は、最低賃金に満たない職種が無条件で賃上げになることは、当然承知していたはずである。

平成29年10月の賃上げについては、最低賃金の官報公示が同年9月1日であったことや、一部職種の賃金を見直し、その職種の人員を確保することが急務であったことが重なり、非常に時間的に切迫している状況で賃上げを決定しなければならない事情があつて事後報告となったものである。

組合に対する弱体化工作の意図など全くなく、また、組合の主張する法人の行為が、いかなる意味で組合に対する弱体化工作といえるのかも不明である。

4 争点4（燃料手当を一方的に減額したこと）について

(1) 組合の主張

法人は、燃料手当の支給前に支給基準を示し、平成28年度まで10年以上の間、毎年同じ金額を支給してきた。こうした労使慣行があつたにもかかわらず、法人は、平成29年10月支給の燃料手当について、組合と協議することなく前年度に比べその支給額を一方的に引き下げた。

このような法人の行為は、組合が重大な労使問題について解決することがで

きないとの印象を法人職員に与えることになり、組合を弱体化させるものであり、支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

燃料手当の支給額は、職員給与規則第25条第1項において、「支給時の諸条件を鑑み、その都度決定する」となっており、また、燃料手当の金額について労働協約はなく、法人が支給額を変更することに問題はない。組合には、札幌市の1世帯当たりの灯油消費量、灯油の市場価格に関する統計資料に基づき支給額を算出したものであり、灯油価格が高騰した年度にも十分に対応できることになる」と説明している。

また、燃料手当の支給基準を開示することは義務ではないが、法人は、平成29年10月20日支給の燃料手当について、同月12日に回覧文書を組合に手交している。

したがって、組合の主張は事実的基礎を欠いている。

5 争点5（燃料手当に関する法人の交渉態度）について

(1) 組合の主張

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、法人は、燃料手当について「支給額は、支給時の諸条件を鑑み、その都度決定する」と定めていることを理由に、変更の問題ないと主張するばかりで、必要な資料の提示をするなど法人の主張を組合に理解してもらうための努力を何らしていない。

このような法人の交渉態度は、誠実交渉義務に違反し、不誠実団交に該当する。

(2) 法人の主張

燃料手当の支給額の計算根拠については、平成29年11月9日の団体交渉で詳細に説明しており、平成30年2月27日の団体交渉でも、組合の理解を得るよう誠意をもって交渉を行っている。

交渉が平行線で妥結できないことをもって不誠実団交とする組合の主張は失当である。

6 争点6（賞与支給要項の交付を取りやめたこと）について

(1) 組合の主張

法人には、平成20年頃から、夏期賞与、冬期賞与及び決算賞与（以下これらの賞与を合わせて「各期賞与」という。）の支給前に賞与支給要項を示す労使慣行があったが、法人は、平成29年度冬期賞与について、事前の連絡なく賞与支給要項の交付を取りやめ、また、支給基準の開示を拒否した。

このような法人の行為は、組合が重大な労使問題について解決することができないとの印象を法人職員に対して与えることになり、組合を弱体化させるものであり、支配介入に該当する。

(2) 法人の主張

法人における賞与は、その額・算定方法がもっぱら使用者の裁量に委ねられているものであって賃金ではなく、賞与支給要項は、法人の配慮で組合に任意で交付していたにすぎなかったのであり、組合に支給率の詳細を開示する義務はない。

法人は、賞与の基準等について個々の職員から問い合わせに対応できる体制をとっており、組合が主張する支給基準の開示拒否の事実はない。

7 争点7（賞与に関する法人の交渉態度）について

(1) 組合の主張

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、法人は、「臨時的に支払う賞与は、賃金の絶対的明示事項でない」等の説明を繰り返すだけで、必要な資料の提示をするなど自らの主張を組合に理解してもらうための努力を何らしていない。

このような法人の交渉態度は、誠実交渉義務に違反し、不誠実団交に該当する。

(2) 法人の主張

法人における賞与は、その額・算定方法がもっぱら使用者の裁量に委ねられているものであって賃金ではなく、賞与支給要項は、法人の配慮で組合に任意で交付していたにすぎなかったのであり、組合に支給率の詳細を開示する義務

はない。

平成30年2月27日の団体交渉において、組合の理解を得るよう誠意をもって交渉を行っており、交渉が平行線で妥結できないことをもって不誠実団交とする組合の主張は失当である。

8 争点8（処遇改善加算等に関する法人の交渉態度）について

(1) 組合の主張

処遇改善加算等による加算金の用途は介護職員の賃金に関わるものであり、義務的団交事項であるが、法人は、令和2年3月18日の団体交渉で、処遇改善加算等の配分は協議するものではないと主張し、組合との協議を拒否した。

このような法人の交渉態度は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、組合を軽視し弱体化させる支配介入である。

(2) 法人の主張

処遇改善加算等については、給付金であり、義務的団交事項には該当しないが、法人は、組合からの要求に対し、その都度回答書を提出し、適宜団体交渉に応じ、何度となく説明の機会を設け、また、組合からの意見を聞く姿勢を示していた。

令和2年3月18日の団体交渉では、交渉議題として持ち越しになったにすぎない。法人は、継続案件と捉えて、同年7月1日に予定された団体交渉で本件の説明を行う用意をしていたが、組合は、事前通知なく自らが設定した日時に現れなかった。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人である組合は、平成12年8月28日に設立された労働組合であり、A2及びA3を上部団体としている。

(2) 被申立人

被申立人である法人は、昭和62年9月1日に設立された医療法人社団であり、B2病院、介護療養型老人保健施設B3、老人保健施設B4、指定介

護支援事業所B5、訪問看護ステーションB6及びホームヘルプサービスB7を経営している。

2 本件と関連のある過去の労使紛争

(1) 平成20年21号争議あっせん事件

平成20年11月4日、組合は法人を相手方として当委員会に、準職員・パート職員の特別休暇の取扱い等を調整事項とするあっせん申請を行った。同年12月15日、「法人は、特別休暇について、正職員との待遇の均等を実現するための具体的な措置を講じるものとする。」などのあっせん案を当事者双方が受諾し終結した。

(2) 平成25年道委不第11号不当労働行為救済申立事件

平成25年8月29日、組合は法人を被申立人として当委員会に、団体交渉応諾（誠実交渉）、支配介入禁止及びポストノーティスを救済の内容とする不当労働行為救済申立てを行い、当委員会は、平成29年5月30日、一部救済命令を発した。

なお、再審査請求及び行政訴訟の提起はなされず、命令は確定した。

3 法人の業務執行体制

(1) 法人の理事

ア 法人の業務執行機関である理事会は、常勤理事と非常勤の理事により構成され、令和3年11月現在の常勤理事は、B1理事長、C院主、D施設長、E理事及びF理事（以下「F理事」又は「F相談役」という。）の5名である。

なお、総務担当など特定のセクションを担当する理事はいない。

イ 法人の定款第18条第2項には、「院主は、理事長を補佐して常務を処理し、理事長に事故あるときは、その職務を行う。」と定められているが、実際には、C院主は、法人の経営・運営等の業務執行に関する最終的な決裁権者であり、その意味で法人の実質的な最高責任者である。

(2) 法人の組織機構

法人の組織としては、総務部（人事課、庶務課、平成31年4月以降は経

営企画課を設置)、財務部、企画調査運営管理部(医事課、ケアセンター)があり、B2病院の運営に関わる部署として、医局、薬剤部、栄養部、看護部、福祉支援サービスがある。

(3) 法人における労務問題への対応

ア 本件申立て前の法人の団体交渉出席者

法人は、団体交渉に当時の法人理事4名の協議で全権を委任した総務部長経験者のG理事を出席させ、また、歴代の総務部長(ただし、平成25年4月から平成27年5月までは、元総務部長のH参与、平成27年6月から28年1月まではF相談役)も同席させていた。

しかし、平成28年3月の団体交渉後にI総務部長が退職した後は、総務部長の欠員が続き、総務部長が団体交渉に出席することはなくなった。

イ G理事の退任と後任理事の状況

法人は、平成28年11月10日の団体交渉まで、総務部長経験者であるG理事を出席させていた。法人は、G理事の退任に備え、F相談役にその役割を担わせる考えでいたが、F相談役の健康上の理由から実現しなかった。

G理事退任後の平成29年3月15日の団体交渉に理事職の者は出席せず、以後、法人は、当委員会からの要請に応じて元相談役のF理事を令和元年12月20日の団体交渉に出席させるまで、理事職の者を団体交渉に出席させることをしなかった。

ウ 法人の労働問題担当者

法人は、平成28年8月に、法人の関連会社のZ株式会社(以下「Z」という。)で法人施設の送迎バス等の運転業務に従事していたJを同社の課長代理(車両部門責任者)及び法人の総務部課長代理(組合対応等の労働問題担当)に兼務発令した(以下「J課長代理」という。ただし、総務部経営企画課に配転後は「J事務員」という。)。以後、法人は、看護部次長のK(以下「K次長」という。)及びJ課長代理を団体交渉に出席させるようになった。

K次長及びJ課長代理らが団体交渉に出席するに当たっては、C院主及びその他の理事らと事前協議を行い、組合への回答内容や団体交渉での対応をすべて事前に決めた上で、理事らの指示を受けて団体交渉に臨んでいた。

なお、法人は、平成31年4月15日、①経営に関する諸事項および情報提供、②労働基準法等の法令改正情報収集、③その他特命事項等を業務内容とする経営企画課を総務部内に設置した。

4 法人に勤務している職員の労働条件等

(1) 職員の職区分等

法人に勤務する職員は、正職員、準職員及びパート職員に区分けされており、それぞれの概数は、200名、120名及び120名である。

(2) 職員の賞与及び燃料手当等に係る規則の定め

ア 正職員の賞与及び燃料手当については、職員給与規則に、「賞与は毎年6月、12月に恵和会の業績を考慮した上、職員の過去6ヵ月間の勤務成績などに応じて賞与を与えることがある。」(第24条)、「燃料手当を支給時の諸条件を鑑み、その都度決定する。」(第25条第1項)と、それぞれ定められている。

イ 準職員の賞与については、準職員給与規則に、「賞与は毎年恵和会の業績を考慮した上、勤務成績等に応じて支給することがある。」(第13条)と定められているが、燃料手当に関する規定はない。

なお、介護職員処遇改善手当については、平成29年11月6日の改定で「介護職員処遇改善手当は、制度上の支給対象者に対し、別に定めるキャリアパス基準表に基づき支給する」との規定(第11条)が追加された。

ウ パート職員の賞与については、パートタイマー給与規則に、「賞与は毎年恵和会の業績を考慮した上、勤務成績等に応じて支給することがある。」(第12条)と定められているが、燃料手当に関する規定はない。

なお、介護職員処遇改善手当については、平成29年11月6日の改定で「介護職員処遇改善手当は、制度上の支給対象者に対し、別に定めるキャリアパス基準表に基づき支給する。」との規定(第10条)が追加された。

(3) パート職員の賃上げ

ア 法人は、平成29年9月1日に北海道の地域別最低賃金額が時間額786円から810円に改定されたことを受けて、同年10月から、改定後の最低賃金を下回るパート職員の賃金を基準に合わせるとともに、パート職員のう

ち特殊入浴介助者の賃金の時間額を830円から910円に引き上げた。

イ 法人は、最低賃金の改定に応じてパート職員の賃上げをする際には、団体交渉の場で事後に報告するなどしていたが、平成29年10月当時の担当者であったJ課長代理は、あえて組合に報告するまでもない事項と認識していたことから、最低賃金の改定に従った賃上げ及び特殊入浴介助者の賃上げの両方とも、賃上げを実施したことを組合に報告せず、組合からの指摘・説明要求を受けて初めて賃上げの事実を認めた。

(4) 各期賞与の支給方法

ア 従前の取扱い

法人では、各期賞与を毎年それぞれ6月、12月及び4月に正職員、準職員及びパート職員に支給しており、遅くとも平成25年以降は、各期賞与の支給前に「賞与支給要項」を組合に交付し、その後職員にも回覧していた。

「賞与支給要項」は、職区分ごとに作成され、それぞれ①賞与の支給日、②支給条件（算定の基礎とする期間等）、③支給率（支給額の計算方法等）及び④減額要項（欠勤・遅刻等の取扱い）が示されており、また、支給率の項には、人事考課点70点未満の者は比率支給とする旨が記載されていた。

イ 「賞与支給要項」の交付廃止

法人のJ課長代理は、平成29年12月1日、「平成29年度 冬期賞与支給について」との件名で、支給日を同月8日、支給内容等を「法人の定めによる。」と記載した文書を組合に手交するとともに、口頭で「前年度と同じ条件で出します。」と述べ、従前交付していた「賞与支給要項」を組合に交付しなかった。

なお、法人は、以後の賞与についても同様の取扱いをするようになった。

(5) 燃料手当の支給方法

ア 従前の取扱い

法人は、正職員、準職員及びパート職員に対し、毎年10月に燃料手当をそれぞれ世帯主、準世帯主及び非世帯主の区分に応じて支給していた。

燃料手当の支給に当たっては、相当長期間にわたって、支給前に「燃料手当の支給について」と題する支給金額を記載した文書を組合に交付し、職員にも回覧していた。支給金額は、平成10年代から変更はなく、平成28年

度まで次のとおりであった。

	世帯主	準世帯主	非世帯主
正職員	¥90,000	¥50,000	¥30,000
準職員	¥45,000	¥25,000	¥15,000
パート職員	¥36,000	¥20,000	¥12,000

イ 燃料手当の支給金額の変更

法人は、次の内容が記載された「平成29年度 燃料手当の支給について」と題する文書を平成29年10月12日に組合に交付した上で、平成29年度の燃料手当を同文書記載のとおりで同月20日に職員に支給した。

	世帯主	準世帯主	非世帯主
正職員	¥80,000	¥44,000	¥26,400
準職員	¥40,000	¥22,000	¥13,200
パート職員	¥32,000	¥17,600	¥10,560

5 処遇改善加算等の制度概要と法人の取得状況

(1) 処遇改善加算について

ア 制度創設の目的

処遇改善加算は、平成21年度から23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金による賃金改善の効果を継続する観点から、当該交付金を円滑に介護報酬に移行し、当該交付金の交付対象であった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善に充てることを目的に創設され、平成24年度から運用が開始された。処遇改善加算を取得する介護サービス事業者等は、加算の算定額に相当する介護職員の賃金の改善を実施しなければならないと、また、キャリアパス要件等を満たさなければならないとされた。

イ 制度の変遷

処遇改善加算は、平成24年度の運用開始時は、加算区分が(Ⅰ)から(Ⅲ)までの3段階で設定されたが、平成27年度に制度が拡充され、加算区分が(Ⅰ)から(Ⅳ)までの4段階となり、さらに平成29年度の制度拡充で加算区分が5段階になった。これに伴い、最大加算率の処遇改善加算(Ⅰ)を

取得するためには、キャリアパス要件Ⅰ及びⅡに加えて新たに設けられたキャリアパス要件Ⅲを満たすことが必要となった。

ウ キャリアパス要件Ⅲ

厚生労働省は、「キャリアパス要件Ⅲ」として、介護職員について、経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けていることなどを定め、その仕組みの内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していることも要件としている。

なお、一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設けた場合、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。

エ 法人における加算取得状況とキャリアパス要件Ⅲの内容

法人は、平成29年度の制度改正当初から、処遇改善加算（Ⅰ）を取得するため、介護職員処遇改善計画書（平成29年度届出用）を提出期限の平成29年4月15日までに札幌市に提出した。

なお、キャリアパス要件Ⅲについては、一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みであり、その内容について、就業規則等の明確な根拠規定を書面で整備し、全ての介護職員に周知していることを記載した。

オ 平成29年度制度改正前の法人から組合への説明状況

介護職員処遇改善交付金が導入された平成21年度から、法人は、組合の求めに応じて、団体交渉とは別の事務折衝で、介護職員処遇改善実績報告書や介護職員処遇改善計画書を示すなどしながら説明を行っており、組合は、平成27年度制度改正時までは、処遇改善加算の運用に係る法人の説明に納得していた。

(2) 特定加算について

ア 制度創設の目的

特定加算は、人材確保のための取組をより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めるため、平成31年度の介護報酬改定において、処遇改善加算に加えて創設された。特定加算では、介護職員の更なる処遇改善という趣旨を損なわない程度において、一定程度他の職種の処遇改善も行うことができる柔軟な運用も認めら

れるようになった。

イ 特定加算の種類と法人の取得状況

特定加算は、加算率の高い順に(Ⅰ)と(Ⅱ)があり、法人は、老人保健施設B4、介護療養型老人保健施設B3及びホームヘルプサービスB7の3事業所で、特定加算(Ⅱ)を取得している。

ウ 特定加算の配分対象と配分方法

特定加算を取得した事業者は、特定加算の算定額に相当する賃金の改善を実施しなければならず、具体的配分方法は、職員を賃金改善の対象となるグループとして、①経験・技能のある介護職員、②他の介護職員及び③その他の職種の職員の3つに分け、職員一人ひとりの賃金改定額を柔軟に設定できることとされた。

(3) 労使協議に関する厚生労働省の見解

厚生労働省は、「平成27年度介護報酬改定に関するQ&A (vol. 2) (平成27年4月30日)」の問42(答)で、「処遇改善加算の算定額に相当する賃金改善を行うための具体的な方法については、労使で適切に話し合った上で決定すること。」との見解を示している。

また、「2019年介護報酬改定に関するQ&A (vol. 1) (平成31年4月12日)」の問5(答)で「どのような経験・技能があれば、『経験・技能のある介護職員』のグループに該当するかについては、労使でよく話し合いの上、事業所ごとに判断することが重要である」とし、問12(答)で「各グループにおける平均賃金改善額を計算するに当たっては、経験・技能のある介護職員及び他の介護職員については、常勤換算方法による人数の算出を求めている。一方で、その他の職種については、常勤換算方法のほか、実人数による算出も可能であり、各事業所における配分ルールにも影響することも踏まえ、労使でよく話し合いの上、適切に判断されたい。」との見解を示している。

6 平成29年度春闘要求以後の団体交渉等の経緯

(1) 平成29年3月15日及び同月30日の団体交渉

ア 組合は、法人に対し、平成29年2月28日付け「2017年春闘要求書」で、①経営の決定権のあるC院主の出席、②正職員、準職員及びパート職員

の賃上げ、③処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲに係る説明並びに④2016年度の春闘要求・秋闘要求の継続交渉等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 法人は、組合に対し、平成29年3月10日付け「2017年春闘要求に対する回答書」で、上記アの要求事項①（C院主の出席）について、交渉当事者能力を有するK次長、L企画調査運営管理部課長（以下「L課長」という。ただし、支援部に配転後は「L主任」という。）、J課長代理、M総務部課長代理（以下「M課長代理」という。）で対応すると回答した。また、要求事項②（賃上げ）について、他施設・他病院との比較では法人は上位に位置しているとした上で、「医療は他産業の体制・体質と異なり、収入は、国が定めた診療報酬や介護報酬で規定されていたり、人員配置も国が定めた基準を守らなければならない、基本的に他産業と比較することは適切ではありませんし、どの病院も、他産業と同等の賃金にするだけの体力はありません。賃上げ要求については、今年度もできません。」と、要求事項③（キャリアパス要件Ⅲの説明）について、「未だ詳細が決まっておりませんので、回答することは出来ません。」と、要求事項④（2016年度春闘・秋闘要求）について、「団体交渉を行った結果、平行線で終わった要求事項は、いったん終了とし、交渉が必要と思われる事項は、次回の春闘や秋闘で取り上げていただきたいと考えております。」と、それぞれ回答した。

ウ 平成29年3月15日、団体交渉が行われ、法人からは、K次長、L課長、J課長代理及びM課長代理が出席した。

上記アの要求事項①（C院主の出席）について、組合が、C院主の欠席理由について説明を求めたところ、K次長は「私たちが全権を持たされているから」と回答した。

要求事項②（賃上げ）について、組合が他施設と比べても上位に位置しているとの回答の意味を尋ねると、J課長代理は、「こういう意味ですけれども。」と答え、組合が「他施設、他病院というのはどこですか。何をうちのものと比較したのですか。」と聞くと、「向こうに行けば資料があります。」と答えた。これに対し、組合が根拠資料の資料提示を要求したところ、K次長は持ち帰り検討すると回答し、賃上げについて、前向きに考えることで、

一旦、持ち帰るということになった。

要求事項③（キャリアパス要件Ⅲの説明）について、新加算を取得する方向で合意し、進展があれば法人から組合に情報提供することを確認し終了した。

要求事項④（2016年度春闘・秋闘要求）について、法人は、上記イの回答を撤回した。

エ 平成29年3月30日、前回に継続して団体交渉が行われ、法人からは、K次長、L課長、J課長代理及びM課長代理が出席した。

上記アの要求事項②（賃上げ）について、K次長は、他施設・他病院との比較資料は、約1年前に組合に渡したのから改めて作成はしていないとしながらも、特に介護職員の給与水準は上位に位置していると認識しているとし、また、賃上げする体力はないと回答した。組合が、体力がないと判断した具体的根拠の説明を求めたところ、M課長代理は、「ざっくりとした数字なのですけれども平成25年からの3期連続赤字で、それが大体、7億超というふうに記憶しています。」と説明し、またK次長は、診療報酬及び介護報酬の改定でこの後の状況が分からないことや入院患者の減少などが理由であると説明した。

また、K次長は、処遇改善加算・特定加算以外に賃上げの意思はなく、交渉をしても結果は変わらないと表明し、平成25年度からの赤字が生じた原因について、L課長が老人保健施設を建てたからであると説明した。

これに対し、組合は、賃上げができるかできないかの法人の経営の体力を判断するための説明が必要であるとして、病院及び老人保健施設の大規模改修工事費用とその会計処理方法が分かる財務諸表と勘定科目ごとに記載した経年的な資料を明示して説明するように求めると、K次長は、「機密性の問題とか戦略的なものもありますので、そういったことを総合的に判断をいたしまして、一つ一つ、吟味しながら誠実に検討していきます。」とし、持ち帰らせてほしいと回答した。

要求事項③（キャリアパス要件Ⅲの説明）について、組合が、現行の準職員の賃金制度には昇給制度がなく、キャリアパス要件Ⅲを満たさないの、賃金体系の見直しの検討が必要と指摘すると、L課長は、加算を受けるため

の検討をしており、昇給制度を給与規程に盛り込むことを含め検討中である旨説明した。また、組合は、札幌市への届出前に労使協議が必要と主張し、法人は応じるか否かを後日回答するとした。

(2) 平成29年4月13日の事務折衝

ア 平成29年4月13日、平成29年度の介護職員処遇改善加算に関する事務折衝が行われ、法人からは、J課長代理及びM課長代理が出席した。

J課長代理は、組合に対し、同月15日までが提出期限とされている札幌市に届け出る介護職員処遇改善計画書について、組合には渡さない方針になったとし、内容を口頭で説明すると伝えた。組合が、その理由の説明を求めると、J課長代理は、「渡す必要がないと考えるからです。」、「僕らは、そういうような形のことにしたので、掲示するからそれを見てくださいということですよ。」と答え、資料の読み上げを行った。

組合が、キャリアパス要件Ⅲは、定期に昇給を判定する仕組みを設けるものであり、これは賃金に関わる事項であること、さらに判定の仕組みである実技試験などの客観的評価基準の明文化が必要であることなどから、協議のための団体交渉を行うよう要求すると、J課長代理は、当該計画書の提出期限前に団体交渉を行うことはできないと答えた。

なお、介護職員処遇改善計画書を組合に渡すことについては、持ち帰り確認して返答することになった。

イ 組合は、平成29年4月18日付け抗議文で、処遇改善加算キャリアパス要件Ⅲについて、同月13日の事務折衝で説明が終わったとはいえないとし、団体交渉を拒否したこと等を法人に抗議した。

法人は、同月28日付け回答書で「決して団交そのものを否定しているものではありません。」と回答した。

(3) 平成29年5月24日及び同月25日の団体交渉

ア 組合は、平成29年4月18日付け要求書で、①処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲに係る協議及び②2017年春闘要求の継続交渉等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 平成29年5月24日、団体交渉が行われ、法人からは、K次長、L課長、J課長代理及びM課長代理が出席した。

上記アの要求事項①（キャリアパス要件Ⅲの協議）について、J課長代理は、処遇改善加算のキャリアパス要件Ⅲは、義務的団交事項に該当するとの見解であるとした上で、K次長が札幌市に提出した計画書の内容を説明した。組合が、キャリアパス要件Ⅲの取得条件は、介護職員について一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組みがあることに加えて、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることが必要である旨を指摘し、それを提示するよう求めると、K次長は、提示する必要はない旨を主張して応じなかった。

また、組合が、キャリアパス要件Ⅲの訂正・変更は同年6月末まで行えるとした上で、組合の主張を取り入れる可能性はあるかと尋ねると、K次長は、「取り入れて変更の可能性はありませんが、今後の参考とさせていただきたい」「今年度ではなく次年度に向けた意見です。」と答えた。

組合は、法人が義務的団交事項として受けながら、法人が決定したことに基づいて説明をただけであり、組合の主張、意見を取り入れる余地を全く残さず、ただの参考意見とすることは不当労働行為であると抗議し、撤回を求めたが、K次長は、「皆様の御意見をいただいて今後の参考とするというところまでは、法人としては精いっぱい歩み寄ったというふうに考えております。」と回答した。

ウ 平成29年5月25日、前回に継続して団体交渉が行われ、法人からは、K次長、L課長、J課長代理及びM課長代理が出席した。

上記アの要求事項②（2017年度春闘要求）について、J課長代理は、「うちの回答はあくまでもゼロ回答ですということなのです。」「今ここで議論してもゼロはゼロなのです。」と回答した。

組合は、法人の対応は不誠実団交であり、不当労働行為だと抗議し、交渉は終了した。

(4) 平成29年8月21日の団体交渉

ア 組合は、平成29年7月11日付け要求書で、①2017年度春闘の賃上げ要求を実現すること及び②回答に当たっては、公の閲覧に供している資料だけではなく、勘定科目内訳表等のより具体的な経営資料についても提示すること等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 法人は、平成29年8月18日付け回答書で、上記アの要求事項①（2017年度春闘要求）について、「平成24年度から平成26年度までの大幅な経常赤字により、多額の累積赤字を抱えており、残念ながら賃上げできるだけの体力はありません。」と回答し、要求事項②（勘定科目内訳表等の提示）について、道庁に提出した平成24年度から28年度までの貸借対照表、損益計算書及びその推移表を組合に提出した上で、「勘定科目内訳表等の資料につきましては、都度、提出するかどうか検討させていただきますので、申し出てください。」と回答した。

ウ 平成29年8月21日、団体交渉が行われ、法人からは、K次長、J課長代理及びN総務部主任（以下「N主任」という。）が出席者した。

組合は、当委員会から同年5月30日に写しの交付を受けた平成25年道委不第11号事件の命令書の内容を踏まえ、法人から理事が出席しないことへの回答を求めたところ、J課長代理は、「命令書を読みましたが、理事ではなくて、あくまでも法人が一任しているのがG理事だったわけであって、今、例えばKならKという形になるので、その理事でなければだめだとかそういうふうには書いていないと思うのですけれども。」と回答し、さらに「持ち帰って再度、検討しますという権限ではだめなのですか。」と、「全権を受けているものがそういうふうにお返事するということは、理事であっても理事でなくてもあると思います。」などと述べた。

また、組合が、累積赤字の理由の説明を求めると、K次長は、平成26年以降、入院のベッドの回転率等がかなり低い状況があり、予定よりも多くの累積赤字を抱えることになったと説明した。組合が「予定よりも多くとはいくらか。」と説明を求めると、K次長は、具体的な数字は用意していない旨を答えた。

また、組合が、「数字が赤字か黒字かではなくて、今後の経営がどういう見通しになるのか、その上で賃金が上げられるか上げられないかの判断をしなければならぬ」として、今後の経営の見通しを踏まえて賃上げしないと判断した理由を答えるように求めると、K次長は、「この回答書の中に書いてあるとおりです。」とした上で「医療業界はさまざまな規定や基準でしばられているというのが大きな理由ですよね。」と回答した。組合が、人材確

保を考えないで賃上げをするかしないか判断するののかについて尋ねると、K次長は、「人材確保ももちろん入りますよ。」と答えた。

組合が法人の経営についての具体的な説明がない旨を指摘すると、K次長が「体力がなかったのです。」としか答えなかったので、組合は、具体的な説明を求めている旨を抗議した。

また、組合が勘定科目内訳書の提示を求めると、J課長代理は「見せてほしい科目を言ってください。」と答え、組合が「全て開示することを求めます。」と改めて求めると、K次長は「何を出せるのか申し出があったことを踏まえて検討します。」と回答した。

(5) 平成29年11月9日の団体交渉

ア 組合は、平成29年10月12日付け2017年秋闘要求書で、①経営の決定権のあるC院主が出席すること、②客観的かつ具体的根拠を示して賃上げ交渉をすること（2017年春闘要求の継続）及び③2017年冬期賞与を「全ての職員に3.5ヶ月で支給すること」等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 組合は、平成29年10月25日付け抗議文で、平成29年度の燃料手当について、「昨年度より支給金額が内容の説明もなく勝手に下げられていた。」と抗議し、同日付け「2017年秋闘追加要求書」で、①燃料手当を前年度と同額支給に戻し、差額を遡及払いすること及び②労働契約法第20条の法理に基づき、正職員・準職員・パート職員で支給額に格差をつけるのをやめることを要求した。

ウ 法人は、平成29年11月1日付け回答書で、上記アの要求事項①（C院主の出席）について、「これまでの団交あるいは労働委員会の場で申し上げているとおり、交渉当事者として法人が任命したK看護部次長、J総務課長代理、N総務課主任^(ママ)で対応いたします。団交の交渉人に理事が含まれないことについては、法的に何の問題もありませんし、現に、組合からの要求に対し団交の中で回答しており、誠実に対応していると考えます。」と回答した。

また、要求事項②（賃上げ）について、「賃上げについて、団体交渉することにつきまして了解しました。」と、要求事項③（2017年冬期賞与）について、「全員に3.5か月の支給は出来ませんが、今年度も例年どおり

支給できるよう鋭意努力中です。」と、それぞれ回答した。

エ 法人は、平成29年11月1日付け回答書で、上記イの要求事項①（燃料手当）について、「札幌市の1世帯当たりの灯油消費量、灯油の市場価格に関する統計資料に基づき支給額を算定いたします。この方法により、灯油価格が高騰した年度にも、十分対応できることとなりますので、ご理解をいただきたい。」と、要求事項②（職員区分による給与格差）について、「支給額に差があるのは、職制によるものです。」と、それぞれ回答した。

オ 平成29年11月9日、団体交渉が行われ、法人からは、K次長、J課長代理及びN主任が出席した。

法人は、C院主が団体交渉に出席しないことについて、K次長は、「これまでの団交で、労働委員会のほうで申し上げているとおり、交渉当事者として法人が命令をされました私、Kと、J総務課長代理、そしてN総務課主任で対応いたします。団交の交渉人に理事が含まれないことについては、法的に何も問題がないということで、現に組合からの要求に対し、団交の中で回答をしていますとおり、誠実に対応していると考えています。」と回答した。

また、K次長は、賃上げできない理由について、累積赤字だけではなく、今後の診療報酬・介護報酬の動向も総合的に判断すると述べ、組合に対し、勘定科目内訳書の見たい科目を明らかにするよう求めた。組合が、以前から全部を見たいと言っているが、どの科目なら出せるのか検討した結果を教えるよう求めると、K次長は「ですから、それは検討して出すかどうか検討して、出せるものは出します」、「だから、何を見せてほしい。」などと答えた。

次に、組合が「最低賃金が10月から上がっていますがけれども、なぜ、組合に示さないのですか。」と尋ねると、J課長代理は「法的にそれは上げなければならないものなので。」と述べ、組合が最低賃金が上がってパート職員の賃金を上げたのなら組合に説明するのは当然である旨を指摘すると、J課長代理は「当然じゃないと思う。」と答えた。

さらに組合が「最低賃金が上がって810円になりましたけれども、もともと入浴介助は830円に上げていますよね、去年。」、「入浴介助は910円に上がっておりますよね。ここのパートの賃上げは組合で求めています

よね。」、「なぜ、それを組合に示さなかったのですか。」などと指摘すると、K次長は、「でも、言ったではないですか。」、「何を問題にしている、言わないことを問題にしているのか上げたことを問題にしているのか、どちらなのですかね。」と答えた。

冬期賞与について、組合が法人で検討した中身の説明を求めると、K次長は「例年どおり支給できるということを保証していかなければいけないというところの検討をさせていただいた」と述べた。組合は法人の会議で検討した資料を提示するよう求めたが、K次長は「出す必要はないというふうに考えております。」と答えた。

燃料手当の支給額の変更について、J課長代理は「平成10何年か、かなり前からずっと一律な金額で出ていたのです。（灯油が）高いときも安いときも一緒だったのですね。」、「ずっと金額が変らなかったものをきちんと見直して、支給の諸条件を鑑み、その都度決定するというような形にのっとり金額を出しております。」と説明した。これに対し、組合が、燃料代が上がっているのに支給額を下げたのは、前年度から計算式を変えたのかと尋ねると、J課長代理は、「僕が今回、担当した灯油消費量と灯油の市場価格を単純に出して支給額を決定しました。」、「同じ計算方法、計算式なのかどうかは、今ちょっとお答えしかねます、わからないので。」と答えた。組合が金額の変更の話をしなかった理由を尋ねると、J課長代理は、「組合に上がる下がるを言うのではなくて、この支給になりますという形の報告でいいと考えたからです。」と答えた。

また、燃料手当の支給額の格差について、組合が、労働契約法第20条に基づき支給金額の格差をつけることをやめるように言っていると説明すると、J課長代理は、「そもそも当法人の準職員、パート職員の給与規則上、燃料手当を支給する規定がないと。」、「準職員もパートも支給は経営者の配慮でしているものなので、」、「支給しませんという形にリセットしてもいいです。」と発言した。

なお、法人が燃料手当の算定のために使用した灯油の市場価格の統計資料が平成29年度の価格よりも低い2年前の平成27年度札幌市調査資料であったことが令和元年12月20日の団体交渉で判明した。

(6) 平成30年2月27日及び同年3月15日の団体交渉

ア 組合は、法人に対し、平成29年12月7日付け抗議文で、賞与支給要項が提示されなかったことなどを抗議し、法人は、同月25日付け回答書で、

「臨時的に支払う賞与につきましては、賃金の絶対的明示事項ではありませんので、支給率等の詳細を開示する義務はなく、あくまで、法人の裁量の範疇内でお支払しているものです。従いまして、平成29年冬の賞与から、これまでのような支給要項まで提示しないことにいたしましたので、ご理解とご協力をお願いいたします。なお、ご本人からのご質問につきましては、お答えできる範囲内で回答いたしたいと考えておりますので、今年度は、財務部にお問い合わせくださいますようお願いいたします。」と回答した。

イ 組合は、法人に対し、平成30年2月6日付け要求書で、①平成30年10月支給の燃料手当の支給額等、②平成30年冬期賞与の支給要項の提出及び③介護職員（準職員）のみ賃上げされなかったことの説明等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

ウ 法人は、組合に対し、平成30年2月20日付け回答書で、上記イの要求事項①（燃料手当）について、「平成29年11月9日の団体交渉で回答しているとおおり」と、要求事項②（平成30年冬期賞与）について、「平成29年12月25日付け「回答書」において回答しているとおおり」と、要求事項③（準職員の賃上げ）について、「平成24年度から平成26年度までの大幅な経常赤字により、多額の累積赤字を抱えております。もちろん、法人の財務内容だけではなく、本年4月に改定されとおおり診療報酬・介護報酬の動向等総合的に判断することは当然であります。従いまして、残念ながら賃上げできるだけの体力はありません。」と、それぞれ回答した。

エ 平成30年2月27日、前回に継続して団体交渉が行われ、法人からは、K次長、J課長代理及びN主任が出席した。

上記イの要求事項①（燃料手当）について、組合が燃料手当の計算の根拠となった札幌市の調査結果を提出するよう求めると、J課長代理は提出すると約束した。組合が、燃料手当が長年同額で支給されてきたことは労使慣行であると主張すると、J課長代理は、職員給与規則第25条に基づきその都度決定しており、たまたま今まで9万円が続いたのであって、今回はたまた

ま違う金額になったものであると反論した。

また、要求事項②（平成30年冬期賞与）の支給要項の交付について、J課長代理は、「絶対的明示事項ではないので支給率の詳細は開示する義務はなく、あくまでも法人の裁量の範囲内でお支払いしているものですのでこれまで組合に提示していた支給要項を法人の判断で提示しないことにした」と説明し、職員本人からの問い合わせについては、K次長は、「財務部で対応させていただく」と述べた。

なお、要求事項③（準職員の賃上げ）については、時間超過のため次回に持ち越しとなった。

オ 平成30年3月15日、前回に継続して団体交渉が行われ、法人からは、K次長、J課長代理及びN主任が出席者した。

上記イの要求事項①（燃料手当）について、J課長代理は、札幌市のエネルギー消費実態調査報告書を提示し、当該統計から燃料手当支給対象月（11～4月）の1世帯当たりの灯油購入量を1,070リットルに設定したと説明し、また、灯油単価については、取引業者からの単価提示という形で出しているため、今回は答えないと説明した。

また、賃上げについて、K次長は、回答書と同趣旨の回答を述べ、平成24年から26年の経常赤字の理由を尋ねられると、J課長代理は、「施設の増改築です。」と答え、工事費がいくらかとの問いには、明確な回答をせず、平成26年度の損益計算書のどの科目に改修工事の費用が含まれているのかとの問いにも答えることができなかった。

(7) 平成30年3月29日の団体交渉

ア 組合は、法人に対し、平成30年3月15日付け「2018年春闘要求書」で、①正職員、準職員及びパート職員の賃上げ、②賃金交渉においては、経営の収支決算状況（現時点では、見込み）の資料を提出した上で説明すること、③勘定科目内訳書の全部を提出すること、人件費総額、C院主が社長を務めるMS法人（メディカルサービス法人の略。具体的には、被申立人の関連会社であるZのことを指す。）への年間リース料総額（土地・建物・その他）、恵和会の内部留保額を明らかにし、組合からの数値的な質問に答えられる用意をすること並びに④2017年度の全ての要求を継続して交渉する

こと等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 法人は、平成30年3月26日付け「平成30年春闘要求に対する回答書」で、上記アの要求事項①（賃上げ）について、「法人の財務状況だけではなく、診療報酬・介護報酬の動向や他施設・他病院の状況等総合的に判断するのは当然であります。その上で、残念ですが、賃上げできるだけの体力はありません。」と、要求事項②（賃金交渉における資料の提出・説明）について、「現在、集計作業中で、未だ不確定な状況では、資料の提出はできません。」と、要求事項③（勘定科目内訳書の提出等）について、「機密・戦略・風評被害等総合的に判断しながら対応しなければなりませんので勘定科目の内訳書全てを提出することはできません。また、MS法人への賃借料につきましても、機密・戦略・風評被害・経営介入等別法人の諸問題に関わることとなりますので回答することはできません。また、内部留保額は既にお渡ししている決算書に記載しているとおりでありますので、すでに明らかにしております。」と、同要求事項④（2017年度の全ての要求の継続交渉）については「了解いたしました。」と、それぞれ回答した。

ウ 平成30年3月29日、団体交渉が行われ、法人からは、K次長、J課長代理及びN主任が出席した。

上記アの要求事項①（賃上げ）及び②（賃金交渉における資料の提出・説明）について、組合が見込みの決算資料を提示するよう求めると、K次長は、決算が確定し、医療法人の事業報告等の閲覧資料として道庁に提出した後、組合に提示すると回答した。組合は、それでは6月以降でないと言っていると賃上げ交渉はできないと言っているのと同じだと指摘したが、K次長は、「一概にそうはならないですよ。」として、手続きの後に組合に提出すると繰り返し述べ、また、法人の「診療報酬・介護報酬の動向や他施設・他病院の状況等総合的に判断する」との回答について、検討した中身を説明するよう求めると、K次長は「不確実な数字は言えません。」と答えた。

7 不当労働行為救済申立て（平成30年道委不第12号事件）とその後の団体交渉等

(1) 不当労働行為救済申立て（平成30年道委不第12号事件）

組合は、平成30年5月30日付けで、前記第1の2(2)、(4)ないし(7)及び(10)のとおり、①平成29年度春闘の賃上げ要求に関する誠実団交、②燃料手当の減額による支配介入の禁止、③平成29年度冬期賞与及び同年度燃料手当に関する誠実団交、④賞与支給要項の交付取りやめによる支配介入の禁止、⑤①及び③に係る不誠実団交による支配介入の禁止並びに⑥誓約文の掲示を救済内容として請求する不当労働行為救済申立てを行った。

なお、組合は、令和3年5月12日付け不当労働行為救済追加申立てで前記第1の2(3)のとおり、組合に説明なくパート職員の賃上げを実施することによる支配介入の禁止を請求する救済の内容に追加した。

(2) 平成30年11月16日及び同年12月17日の団体交渉

ア 組合は、法人に対し、平成30年10月18日付け「2018年秋闘要求書」で、①C院主が団体交渉に出席すること、②賞与支給要項の提出、③経営資料の提出と数字の説明をすること及び勘定科目内訳書の全部を提出すること、④燃料手当の支給基準に係る資料の提出と詳細な説明並びに⑤処遇改善加算について、札幌市に提出した書類の写し及び前年度の実績報告書を組合に提出して平成30年度のキャリアパス要件Ⅲの説明をすること等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 法人は、平成30年11月7日付け回答書で、上記アの要求事項①（C院主の出席）については、K次長、J課長代理で対応する旨回答した。

また、要求事項②（賞与支給要項の提出）について、法人は提示する考えはないことを、要求事項③（経営資料、勘定科目内訳書全部の提出等）について、質問事項を事務折衝等で事前に提出してもらえれば、回答できるものは回答する、また、勘定科目の内訳の開示は、機密・戦略・風評被害等総合的に判断しなければならず、勘定科目の内訳を明らかにすることはできないことを、要求事項④（燃料手当）について、これまでの回答書や団体交渉で詳細に説明しているとおおり、今年度も昨年と同様の支給基準での支給としていることを、要求事項⑤（キャリアパス要件Ⅲの説明）について、平成30

年度のキャリアパス要項は平成29年度に組合に提出したものと同様のものを提出するが、実績報告書は、内部機密書類になるので提出できないことなどをそれぞれ回答した。

ウ 平成30年11月16日、団体交渉が行われ、法人からは、K次長及びJ課長代理が出席した。

上記アの要求事項①（C院主の出席）については、組合が「持ち帰り状態ばかりで答えがないのです。そこはやっぱりちゃんと決定権のある人に出ていただいて、答えの持ってこれる方にでていただかないと。回答書を読み上げて回答書のとおりの答えを聞きにきているわけではないのです。」と指摘したところ、K次長は、「交渉担当者として法人に任命されているということなので、私とJで対応させていただきます。それが答えです。」と回答した上で、「決められることもあるし、持ち帰って考えてこななければいけないこともあります。」と、「最終決定というのは理事会等にかかっていくものだというふうに考えます。」などと説明した。

要求事項②（賞与支給要項の提出）について、組合が賞与の支給要項の事前提示をやめた理由の説明を求めると、J課長代理は、労働力が足りないのは決定的な事実で、その中で、職員の職区分や職種により賃金格差が出ているのははっきりしているとして、「賃金格差を顕著に皆さんに知らせてしまうと配慮に欠けているのではないかというような考えで公開はしないと、支給はしますと、定めにより支給しますという表現に変えた次第なのです。」と説明した。組合が、それが労使慣行を破壊する根拠になるという主張かと確認すると、J課長代理は、「はい。」と即答し、絶対的明示事項ではないというのが前提とした上で、労働力不足の関係に伴う法人の配慮で出さなくした旨を答えた。組合が「当事者がしてほしくないと言っていることをやったほうが良いというふうに言える根拠は何ですか。」と問うと、J課長代理は、「見たくない人もいるかもしれないですよ、全員一緒ではないですよ」と答えた。

要求事項③（経営資料、勘定科目内訳書全部の提出等）について、組合が、賞与3.5か月の支給ができないのであれば、どのくらいであれば支給できるのかと尋ねると、J課長代理は、例年どおり支給できるようにすると回答

した。組合が例年どおりであれば経営の説明は不要との主張かと確認すると、そうだとした上で、例年どおり支給できるということが今回の回答だと答えた。組合が「数字はださないということがあなた方の結論で、それはもう変わらないですよということですよ。」と聞くと、K次長が、「そういうことです。」と回答したため、組合は、「交渉を拒否しているということを実事実上表明したものと判断せざるを得ません」と抗議した。

要求事項④及び⑤については、時間超過のため、継続交渉となった。

エ 平成30年12月17日、前回に継続して団体交渉が行われ、法人からは、K次長、P課長及びJ課長代理が出席した。

上記アの要求事項⑤（キャリアパス要件Ⅲの説明）について、組合は、キャリアパス要項と処遇改善計画書が未提出だと抗議するとともに、実績報告書は内部情報ではなく公的情報だと指摘した上で、これまで組合に提示していたものを機密とした理由について説明をするように求めた。J課長代理は、「機密だから教えません、機密なので。」と回答し、その後も明確な説明はせず、「後日回答します。」と述べた。

(3) 不当労働行為救済追加申立て

組合は、平成31年1月10日付け不当労働行為救済追加申立てで前記第1の2(1)のとおり、C院主の団交出席を請求する救済の内容に追加した。

(4) 平成31年2月21日及び同年3月6日の団体交渉

ア 組合は、平成31年2月15日付け2018年秋闘継続団交についての抗議文で、平成30年12月17日の団体交渉で、次回団交日程を平成31年1月10日午後7時から開催することを確認し、次回交渉の議題も確認しているにもかかわらず、日程調整を求められ、議題の提出も求められたとして抗議し、同年2月21日に団体交渉を行うよう申し入れた。

イ 平成31年2月21日、団体交渉が行われ、法人からは、新たに雇用されたQ企画調査運営管理部部長代理（以下「Q部長代理」という）、J課長代理及びL主任が出席した。

冒頭、組合は、同月15日の車両部の朝礼時にJ課長代理から組合員に対する以下のような不適切な発言があったとして抗議した。

「4月からガラクタ二人がZに来る。ガラクタとつるんだら契約更新しな

い。二人は、給料が高いからこき使ってやる。」、 「RとSは辞めそうになりから二人には送迎と洗車だけをさせる。Tははじめを続ければほっといてもそのうち辞める。」、 「奴はああ見えてばりばりの組合員だ。奴とは仲良くするな。」

これらの発言について、J課長代理は、具体的に決定していない人事異動について発言した事実を認め、Q部長代理は、組合に対し、関係者に聞き取り調査を行うことを約束した。

前記(2)アの要求事項③(経営資料、勘定科目内訳書全部の提出等)について、組合が、経営資料の提示を繰り返し求めているにもかかわらず提示されないことについて確認すると、J課長代理は、「機密戦略、風評被害及び経営介入等を総合的に判断した結果」とこれまでと同趣旨の回答をした。組合が、法的根拠を明らかにするよう求めると、J課長代理は「組合から来た要求書に対して検討して法人の方針、方向性を伝えているので、だからですと言っているのです。」と答えた。

要求事項②(賞与支給要項の提出)について、組合が、具体的な支給率をまだ答えていないと指摘すると、J課長代理は、「答えません。」、「それが答えなので回答拒否となっても答えません。」と述べた。

要求事項⑤(キャリアパス要件Ⅲの説明)について、組合が、キャリアパス要項と処遇改善計画書は提出されたが、実績報告書が未提出だとして提出を求めると、J課長代理は、「それを組合に提出している事実が確認できない」、「それを組合に提示するという形には考えないので、組合に提示したのだったら見せてください。」と答えた。

ウ 平成31年3月6日、前回に継続して団体交渉が行われ、Q部長代理、J課長代理及びL主任が出席した。

冒頭、J課長代理は、同年2月に組合員に対して具体的に決定していない事項を不適切な表現で発言したことについて謝罪した。組合は、J課長代理について、「団体交渉の責任者としてこちらは応じるわけにはいきません。忌避します。」と告げ、強く退席を求めた。Q部長代理は、J課長代理には一切発言をさせないので同席を認めて欲しいと求めたが、組合は認めなかった。その後、法人がJ課長代理を退席させたことで、交渉が再開された。

前記(2)アの要求事項⑤(キャリアパス要件Ⅲの説明)について、組合が、過去に法人から提出された平成21年度から23年度までの実績報告書を示すと、法人は、準備でき次第、実績報告書を組合に提出すると約束した。また、組合は、キャリアパス要件Ⅲについて、平成29年度のときは、団体交渉で、今回はこのようにさせてくださいという話だったのに、30年度になったら何の提案・説明もなく勝手に行っていると指摘し、とにかく提案はしてほしいと述べた。

(5) 平成31年4月15日の団体交渉

ア 組合は、法人に対し、平成31年2月27日付け2019年春闘要求書で、①C院主の団体交渉への出席、②正職員、準職員及びパート職員の賃上げ、③経営資料の提出と数字の説明をすること及び勘定科目内訳書の全部を提出すること、④2018年春闘要求、秋闘要求及び秋闘追加要求についても妥結していないので継続交渉すること等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 平成31年4月15日、団体交渉が行われ、法人からは、Q部長代理、K次長及びL主任が出席した。

上記アの要求事項①(C院主の出席)について、Q部長代理は、「決定権のある院主が団体交渉に出席することという要求があったわけですがけれども、回答については従来からお話ししている通り法人が任命しております、私、K次長、そしてL主任ということで3人で対応することにご理解いただきたいと思います。」と答えた。

要求事項②(賃上げ)について、組合が、財務状況上は賃上げできる余地があるかと尋ねると、Q部長代理は、「健全経営は目指しているのですが、そんな気はない気がします。」と答え、診療報酬・介護報酬についてどう考えているかとの問いに、L主任は、「年々引き下げられているので、状況を慎重に、総合的に判断しないとイケない。」と答えた。組合が、法人としてどういう判断があったのかと尋ねると、法人は、明確な回答をしなかった。

要求事項③(経営資料・勘定科目内訳書全部の提出)について、組合が、勘定科目内訳書については全科目について開示の必要性があると考えているので、法人で検討した結果を出してほしいと要求したが、法人は、明確な

回答をしなかった。

(6) 特定加算の運用に係る労使間協議等の調整

ア 組合は、法人に対し、令和元年8月5日付け要求書で、同年10月から運用開始となる特定加算及び平成31年度の処遇改善加算について、次のとおり要求した。

- ①特定加算の届出前に組合と協議（団体交渉）し、団体交渉には説明のできる担当職員が出席すること
- ②特定加算に係る計画書を札幌市に提出する日程を示し、計画書の内容を事前に組合に説明すること
- ③平成31年度の処遇改善加算に係る計画書について、事前説明がなかったので説明し、札幌市に提出した、日付を記入し公印を押印した計画書のコピーを組合に再提出すること
- ④団体交渉の日程を令和元年9月12日19時で調整すること

イ 法人は、組合に対し、令和元年8月21日付け要求書に対する回答書で、上記アの要求事項①及び②について、「現在、介護職員等特定処遇改善加算については、法人内で検討中ではありますが、今後行政や法人内の主要な手続を得た後、ご報告いたします。」と、同要求事項③について、「平成31年度『介護職員処遇改善』についても、前年と同様、就業規則に記載している通りとなっております。また、手渡しました「介護職員処遇改善計画書」の写しは、札幌市に提出した計画書と同じものです。」と、同要求事項④について、「団体交渉の交渉内容は、どのような内容であるか改めて、ご提示ください。」と、それぞれ回答した。

ウ 令和元年8月28日、前記第3の7(4)イの不適切な発言により、課長代理の役職を解かれた法人のJ事務員は、当時の組合のU執行委員長（以下「U委員長」という。）に電話し、特定加算について報告したいことがあるので、明日、来てほしいと連絡した。

U委員長は、団体交渉の要求事項であり、委員長だけに説明するという事にはならないと答え、「話し合いで決めなきゃダメなのはわかりますか。」などと指摘したが、J事務員は、「この加算は、職員と協議したり、承認をもらうルールはないので、ご報告です。」などと述べ、翌日午前9時半にJ

事務員からU委員長に報告が行われることになった。

エ 令和元年8月29日、J事務員とU委員長は2人で面談し、J事務員は、冒頭、「介護職員等特定処遇改善加算支給について、行政とのやり取り、法人の主要な手続きが終わりましたので、今日、職員の開示前に、労働組合U委員長の方に報告致します。」と述べた。

U委員長が「職員の開示ではなくて、(略)まず組合に、お話しをしていただくという順番ですから」と指摘すると、J事務員は、「その件に関しては、回答書に書いてある通り、報告致します。」と答え、法人の決定事項であるとして、同月31日制定予定の「介護職員等特定処遇改善加算支給要項」を示して説明した。

U委員長は、「組合無視してやったという事には変わりはないので、そこは不当労働行為です。」と指摘した。

(7) 令和元年12月20日の団体交渉

ア 組合は、令和元年11月5日付け要求書で、①正職員、準職員及びパート職員の賃上げ、②今年度に支給した燃料手当の支給基準を明らかにすること、③冬期一時金の支給とその支給基準を明らかにすること並びに④平成31年度処遇改善加算及び令和元年度特定加算の協議を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 令和元年12月20日、団体交渉が行われ、法人からは、当委員会の要請を受けて元相談役のF理事が出席し、加えて、K次長、L主任及びV総務部主任(以下「V主任」という。)が出席した。なお、Q部長代理は法人を退職し、J事務員は組合からの要請に応じて団体交渉への出席を見合わせた。

なお、当該団体交渉は、法人は事前の文書回答をせずに、法人が事前配付及び席上で提示する資料を用いて口頭説明をする形で進められた。

上記アの要求事項①(賃上げ)について、法人は、平成26年度から30年度までの事業収入、附帯事業収入、事業費用及び附帯事業費用を席上提示して、平成25年及び26年の大規模改修工事により、赤字が突出して発生したが、平成27年以降黒字経営となり、「財政上の心配は、一応脱出したというふうに考えています。」と説明し、さらに、「介護員 他病院 施設との比較(令和1年11月調査)」と題する資料を席上提示して、「他の施

設から見ると処遇内容はかなり優位に立っていると考えています。」と述べ、パート職員について、「最低賃金を割っていない方も含めて一部ずつではありますが賃金増額について行いました。」、「特浴におきましては、社会情勢、それと他施設等々を比較いたしまして、やはり当法人は低い状況にあります。よって現在、今まで910円だったところを1,000円に引上げております。」と回答した。

なお、財務資料の提示については、「私どもが賃金アップをできない理由として、財政の厳しさを説明したため求められたと考えておりますが、現在は払拭されておりますので、先ほどの説明をしたとおりですのでその財政公開は必要ないと考えております。今後、財務資料の公開を求められましても、まず、その目的等を明確に御提示いただいた中で検討させていただきます。」と回答した。

要求事項②（燃料手当の支給基準）について、法人は、「令和元年度灯油価格動向について」（ただし、灯油単価部分をマスキング処理）及び「家庭用エネルギー消費調査報告書（平成27年3月 札幌市消費者センター）」を事前配付し、「燃料手当は法人の裁量で決定されていくものでもありますが、特に準職員、パート職員等については就業規則上の支給対象とはなっておりませんが、私どもの配慮から毎年支給されていることはご理解をいただきたい」と回答した。組合が、マスキングされた灯油単価について、「数字を示してください。示せないのであれば理由を言ってください。」と要求すると、K次長は、「示せない理由は特にはないです。」としつつ、F理事は、「逆算すると」、「当然92円という答えが出てきますよね。」と回答した。

要求事項③（冬期一時金の支給・支給基準）について、法人は、「他施設、他病院の状況、診療報酬の動向から、社会情勢など勘案して例年どおりの支給とさせていただいたということが今回の説明です。」と述べ、支給基準・計算式については、開示できないと回答した。

要求事項④（平成31年度処遇改善加算・令和元年度特定加算）について、法人は、「介護職員処遇改善計画書（平成31年度届出用）」及び「令和元年度介護職員等特定処遇改善加算届兼介護給付費算定に係る体制等に関する届出書」を事前配付し、「こちら側で計画を立てて裁量で行うものだとい

うふうな認識でおりますので」、
「協議する事項ではないですが、その説明
とかそういった考え方とかというところで改めて団体交渉となったら、それ
はきちんとやりますよということです。」と説明した。

(8) 令和2年3月18日の団体交渉

ア 令和元年11月5日付け要求書に対し、法人は、令和2年2月28日付け
回答書を組合に提出し、前記(7)アの要求事項①(賃上げ)について、K次長
は、「介護職員の日給6,160円を100円賃上げし、日給6,260円
とします。なお、正職員及びパート職員の賃上げは、考えていません。」と、
要求事項②(燃料手当の支給基準)について、「札幌市市民まちづくり局調
査報告書による11月から4月までの一世帯当たりの灯油使用料^(ママ)1,07
0リットルと市場価格92円により算出しています。」と、要求事項③(冬
期一時金の支給・支給基準)について、「3.5か月の支給は出来ませんが、
今年度も例年どおり支給しております。なお、賞与につきましては、給与規
則で『恵和会の業績を考慮した上、職員の過去6ヶ月間の勤務成績などに
応じて賞与を与えることがある』となっており、その詳細を明らかにするこ
とはできません。」と、要求事項④(平成31年度処遇改善加算・令和元年度
特定加算)について、「法人の裁量で全て決定するものなのでその内容につ
いて協議することは出来ません。」と、それぞれ回答した。

イ 令和2年3月18日、令和元年12月20日からの継続の団体交渉が行わ
れ、法人からは、F理事、K次長、L主任及びV主任が出席した。

冒頭、K次長が、本団体交渉が当委員会からの指示に基づいて開催するも
のであると述べて、交渉が始められた。

前記(7)アの要求事項①(賃上げ)について、K次長は、正職員は定期昇
給があり、パート職員は、平成28年10月、平成29年10月、平成30
年10月に賃上げを行い、更に令和元年10月には、最低賃金引上げと、特
浴及び入浴の職員について大幅な引上げを行ってきたことから、現状では、
賃上げを考えていないと説明し、介護職員は、確保が厳しい状況なので、日
給100円の賃上げを令和2年4月1日から実施したい考えであるが、当委
員会での審査経過も見て判断したいと留保した。組合が、この10年賃上げ
されていない中で100円は不満と表明すると、F理事は、介護員や看護師

の確保については、他施設との比較が一番重要だとして検討した結果、100円の賃上げを決定したのであって、原資計算から導き出した金額ではないと説明した。組合が、経営の試算ができる資料を示してもらわないと賃上げの経営への影響等の話し合いができないとして、経営の試算等の資料を提出するよう要求すると、L主任は、「資料は出せられません、ずっと。なので、うちは他の施設との比較表だけで検討しています。」と回答した。

要求事項④（平成31年度処遇改善加算・令和元年度特定加算）について、K次長は、処遇改善加算等を「取得する、取得しないというのは法人の決定、考え方一つで受ける、受けないというのは決められるものなので、うちが受けるということを決めてどういうふうな配分にするかといところの内容については協議するものではないというふうに捉えています。」と回答したことから、組合が、どこで確認した回答かと尋ねると、K次長は、介護保険の説明会である旨答えた。これを受けて、組合は、法人に対し、厚生分野ではなく労働分野の問題を所管するところに確認して、再度、交渉の場で回答することなどを求めた。

(9) 前記(8)後の労使交渉等

ア 組合は、法人に対し、令和2年4月9日付け追加要求で、①3月18日の団体の継続交渉、②準職員日給100円の賃上げは最低賃金を下回る可能性のある賃金を前倒しで上げた水準であり、更に上げをすること、③改修工事費用について詳細に説明すること及び④処遇改善加算等について組合と協議すること等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

イ 令和2年4月13日、法人は、令和2年度の特定加算の運用内容に関する情報を職員用ホワイトボード（掲示板）に張り出した。

8 不当労働行為救済申立て(令和2年道委不第6号事件)とその後の労使関係

(1) 不当労働行為救済申立て

組合は、令和2年4月27日付けで、前記第1の2(8)及び(10)のとおり、①令和2年度の処遇改善加算等に関する団交応諾（不誠実団交含む）及び②誓約文の掲示を救済内容として請求する不当労働行為救済申立てを行った(令和2年道委不第6号事件)。

なお、組合は、令和3年5月12日付け不当労働行為救済追加申立てで、前記第1の2(9)のとおり、①による支配介入の禁止を請求する救済内容に追加した。

(2) 令和2年7月1日の団体交渉予定日をめぐる経過

ア 組合は、法人に対し、令和2年6月6日付け「団体交渉日程について」と題する書面で、同年4月9日付け追加要求書に対する回答書を同年6月12日までに提出するよう要求した。

イ 法人は、組合に対し、令和2年6月11日付け「令和2年6月6日付け『団体交渉日程について』」と題する書面で、組合の要求内容が多岐にわたることから、団体交渉の議題を改めて提示するよう求めた上で、「貴組合より再提示された団体交渉議題を基に、回答書の提示及び団体交渉に応じます。」として同月30日又は同年7月1日の午後6時30分から、時間は2時間以内とする団体交渉に応じることを通知した。

ウ 組合は、法人に対し、令和2年6月16日付け「団体交渉について」と題する書面で、同月6日に法人に提出した「団体交渉日程について」で、同月12日までに回答書を提出するよう要求していることを指摘した上で、同年7月1日午後6時30分から2時間以内の団体交渉を開催することを通知した。

エ 法人は、組合に対し、令和2年6月24日付け文書で、組合の要求事項が多岐にわたっているため、次回の団体交渉は組合の要求事項を聞くだけに留まる場合も考えられるとした上で、円滑な団体交渉のために、議題について具体的に再提示することを求めた。

オ 組合は、既に要求書を提出しているのに議題を具体的に再提示する必要はないと考え、法人の要求に従わなかった。

また、上記ウの文書に組合の意見を聞くにとどまることも考えられると書かれていたことから、法人側にやる気がないと受け止めたことや当時のU委員長が令和2年6月に新しく配属になったW師長代理から、次の団体交渉は同年9月になるとK次長に聞いたと言われたことなどから、特に法人に連絡することなく、同年7月1日の団体交渉に出席しなかった。

(3) 令和2年11月26日の団体交渉

令和2年11月26日、団体交渉が行われ、法人からは、K次長、L主任及びJ事務員が出席し、Sの解雇をめぐるやり取りがなされた。なお、F理事は出席しなかった。

第4 当委員会の判断

1 各争点を検討するに当たって前提となる考え方

(1) 法第7条第2号について

ア 誠実交渉義務

(ア) 法第7条第2号において、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由なく拒むこと」を不当労働行為として禁止し、使用者に団体交渉義務を課している趣旨は、労使間における労働条件の対等な立場での決定を実現することにあると考えられる。

(イ) 使用者は、団体交渉において、合意達成や譲歩を義務付けられるものではないが、団体交渉を実効的なものにするため、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものというべきである。

具体的には、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。このような説明・論証の義務を果たすことなく、使用者が自己の主張に固執したり、実質的な交渉権限を付与されていない者に団体交渉を担当させ、具体的な協議を行おうとしないことなどは、誠意ある交渉態度とはいえず、実質的に団体交渉を拒否したものというべきである。

誠意ある団体交渉を尽くしたか否かについては、団体交渉の時期、場所、交渉担当者の権限や責任の程度、回答についての説明及び提示する資料の内容、組合の要求に対する対案の提示など、労使間の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断する必要がある。

イ 義務的団交事項

団体交渉の対象事項については、使用者として処理しうる事項であって使

使用者が任意に応じる限りはどのような事項も対象となるものの、使用者が団体交渉に応じることが法的に義務づけられている事項は一定の範囲に限定される。

法が、団体交渉による労働条件の対等な決定及びその基盤となる労使関係の形成の促進を目的に掲げていること（第1条第1項）からすると、このような目的を実現する場である団体交渉における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（賃金、労働時間、休息、安全衛生など）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ということができる。

さらに、経営・生産に関する事項であっても、それが労働者の労働条件など経済的地位に関連又は影響する場合には、その限りで義務的団交事項となる。

(2) 法第7条第3号について

法第7条第3号において、使用者が、「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくは介入すること」を不当労働行為として禁じた趣旨は、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性・独立性を確保し、その団結力を維持・強化することにあると考えられる。

その趣旨に鑑みると、支配介入とは、労働組合の自主的な運営・活動に対して、使用者が干渉・妨害をするなどして労働組合を弱体化させる行為を指し、様々な態様の行為が含まれ得るものである。

以上の考え方を前提として、以下、争点毎に検討する。

2 争点1（C院主が団交に出席しなかったこと）について

(1) 本件において、法人の経営・運営に関する最終的な決裁権を有するのはC院主であることについて、当事者間に争いはない（前記第3の3(1)イ）。

法人においては、理事会がどのように開催されているか明らかではなく、総務担当など特定のセクションを担当する理事がいないことに鑑みると、最終的な決裁権を有するC院主が団体交渉に出席することが望ましいが、C院主が出席しないとしても、実質的な交渉権限を付与された者、例えば、実質的に法人の意思決定に関わっている常勤理事や、法人の見解や実情を具体的に十分に説

明できる能力を有している職責の者が団体交渉に出席しなければならない。

- (2) 本件においては、平成28年3月の団体交渉までは、G理事とともに総務部長も出席していたが、当時の総務部長の退職後欠員が続き、G理事も同年11月10日の団体交渉に出席したのを最後に退任し、法人は、G理事の後任の理事を選任せず、また、総務部長の欠員補充もしなかったため、平成29年3月15日以降、令和元年12月20日の団体交渉にF理事が出席するまで、法人の理事や総務部長等は団体交渉に出席していなかった(前記第3の3(3)ア及びイ)。
- (3) 法人は、平成29年3月15日の団体交渉には、K次長、L課長、J課長代理、M課長代理ら4名を出席させ(前記第3の6(1)ウ)、それ以降の団体交渉においては、L課長やM課長代理が出席しなかったり、N主任が出席するなど、法人側の出席者はその都度まちまちではあったものの、K次長とJ課長代理は団体交渉に毎回出席して、法人から団体交渉の全権を付与されていると組合に説明した(前記第3の6(1)ウ、(4)ウ、(5)ウ及びオ、(6)エ及びオ並びに(7)ウ)。
- (4) しかしながら、K次長は、看護部次長として看護部の実情を把握してはいるが、団体交渉で扱う労働条件等に精通している経歴を有しているものではなく、また、J課長代理は、平成28年8月に送迎バスの運転手から総務部課長代理に抜てきされて、にわかに総務部の業務に従事するようになったのであり(前記第3の3(3)ウ)、その役職もあくまでも課長代理であって、団体交渉で法人側の代表として求められる判断や説明義務を果たすべき能力と責任を有する役職に就いていた者とはいえない。
- (5) 実際の両名の団体交渉における対応は、例を挙げると、賃上げについて、組合からの他施設との比較の資料の提示要求に対して、持ち帰り検討する旨を回答したが(前記第3の6(1)ウ)、その後の団体交渉において、約1年前に組合に渡したのから改めて作成はしていないとして提出せず、賃上げする体力はないとか、交渉をしても結果は変わらないとの考えを示し、組合からの財務資料の提示要求に対しては、持ち帰らせてほしいと回答し(前記第3の6(1)エ)、「今ここで議論してもゼロはゼロなのです。」と回答して、実質的な協議には意味がないかのような発言を繰り返し(前記第3の6(3)ウ)、賃上げを拒否す

る理由としての累積赤字について、根拠となる具体的な数字を用意することなく、「体力がなかったのです。」としか答えない対応であった（前記第3の6(4)ウ）。

また、冬期賞与については、法人が検討した資料を出す必要はないとの考えを示し、組合に燃料手当の支給額の変更の説明をしなかった理由については、報告で良いと考えたと答えた上で、「支給しませんという形にリセットしてもいいです。」などと述べ（前記第3の6(5)オ）、冬期賞与の支給要項の交付の取りやめについては、理由を述べることなく法人の判断で提示しないことにした旨を述べた（前記第3の6(6)エ）。

そして、賃上げについて、回答書と同趣旨の回答を繰り返し、累積赤字の原因となった工事費が会計書類にどのように反映しているかといった質問に回答することができず（前記第3の6(6)オ）、法人が賃上げに当たって検討した数値について「不確実な数字は言えないです。」と答えるだけで（前記第3の6(7)ウ）、具体的な回答を回避する態度に終始した。

両名の上記に挙げる対応及び一連の団体交渉での言動は、持ち帰り検討する旨を述べても、その後、検討結果を具体的に説明しない、その場で臨機応変に実態に即して説明しない、あらかじめ決められた回答を繰り返すなど、事前に打ち合わせていた法人の意向を伝えるだけの使者としての対応とみるほかなく、両名は実質的な交渉を行う能力や権限を有していたとは認められない。

(6) この点、法人は、K次長ら交渉担当者について、C院主や理事と頻繁に打合せを行って、C院主や理事の意を受けて団体交渉に臨んでいることや、実際に交渉担当者が裁量で決めた事項もあることを根拠に、実質的な交渉権限を有している旨を主張する。

しかしながら、法人では、組合からの要求に対し、交渉担当者であるK次長やJ課長代理らがC院主ら理事と事前協議を行い、組合への回答内容や団体交渉での対応をすべて事前に決めた上で団体交渉に臨んでいたのであり（前記第3の3(3)ウ）、交渉担当者に対し、事前に打ち合わせていた事項以外にその場で状況に応じて説明させたり、組合と交渉し妥結点を見いだすような実質的な交渉権限を与えていたものとはいえない。

また、法人が団交担当者の裁量で解決したと主張する準職員及びパート職員

の特別休暇を平成31年4月1日から正職員と同等の条件で付与したことについては、前記第3の2(1)で認定したとおり、当委員会が、平成20年12月15日に提示し、組合と法人が受け入れたあっせん案の一部が、約10年後に実現したものにはすぎず、労使間の実質的な交渉におけるK次長やJ課長代理の裁量によって決定したと評価できる事案ではない。

よって、K次長ら団交担当者に実質的な交渉権限が与えられていたという法人の主張は採用できない。

(7) したがって、法人は、賃上げ、賞与及び燃料手当に係る一連の団体交渉に、C院主や実質的な交渉権限を付与された常勤理事らを出席させるべきであったにもかかわらず、これらの者を出席させずに、実質的な交渉権限を付与されていないK次長やJ課長代理らの職員を交渉担当者として出席させて対応させたことは不誠実な交渉態度であり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、令和元年12月20日及び令和2年3月18日の団体交渉に、法人から元相談役であったF理事が出席した事実はあるものの、F理事が出席するようになったのは、本件の最初の不当労働行為の申立後、当委員会が団体交渉に理事を出席させるように法人に要請した結果であって、法人が自主的に理事を出席させたものではないこと、令和2年3月18日の次に行われた同年11月16日の団体交渉には、F理事も他の理事も出席していなかったことに鑑みると、法人が今後も継続的に理事を団体交渉に出席させる見込みがあるということとはできず、F理事が2回団体交渉に出席した事実は、上記の判断に影響を与えるものではない。

3 争点2（賃上げ（春闘）に関する法人の交渉態度）について

(1) 法人は、平成29年3月15日及び同月30日の団体交渉において、組合が求める平成29年春闘の賃上げ要求に応じられないことについて、累積赤字、診療報酬・介護報酬の動向、他施設の状況が理由であると説明した（前記第3の6(1)アないしエ）。その後も交渉が重ねられたが、法人は、賃上げを拒絶する具体的理由について明確な回答ができずに終わっている（前記第3の6(3)ウ、(4)ウ、(5)オ、(6)オ及び(7)ウ）。法人の交渉担当者が交渉権限の全てを委任されて団体交渉に臨んでいると説明する以上は、賃上げを拒絶する具体的

理由について、少なくとも一度持ち帰った後には答えられてしかるべきものであった。

- (2) また、組合は、法人が累積赤字を理由の一つとして賃上げに応じられないと回答したことを受けて、平成29年3月30日の団体交渉で、累積赤字の詳細な内容の説明を求め、その説明の裏付けとして、病院及び老人保健施設の大規模改修工事費用とその会計処理方法が分かる財務諸表と勘定科目ごとに記載した経年的な資料の提出を求めた（前記第3の6(1)エ）。法人は、同年8月に平成24年度から28年度までの5期分の貸借対照表、損益計算書及びその推移表を提出したが、それらは、累積赤字額や内部留保額の推移を確認することはできるものの、改修工事費用とその会計処理方法までを確認できるものではなかった。また、法人は、適切な資料を提示しながら具体的な数字を示して法人の経営見通しなどを説明することもなかった（前記第3の6(4)イ及びウ）。
- (3) この点、法人は、組合の財務的な説明要求に対し、情報の機密性などを理由に説明を拒んでいるが（前記第3の6(7)ア及びイ、7(2)イ並びに(4)イ）、賃上げを拒否する理由の一つである累積赤字が大規模改修工事費用を原因とするものであると法人が説明しているのであれば、その根拠を具体的に示すための努力をすべきであり、工事費用の金額やその費用の会計処理の方法、赤字の改善に関する今後の見通しなどに関する適切な説明資料を別途作成して、これを提示しながら説明すべきものと考えられる。
- (4) 加えて、平成29年度春闘の賃上げ要求を拒否する理由として、法人が累積赤字を挙げており、その累積赤字に関してはその後の団体交渉において継続的に協議の対象となっていたところ、令和元年12月20日の団体交渉で、K次長は、平成26年度から30年度までの事業収入、附帯事業収入、事業費用及び附帯事業費用を席上提示して、平成25年及び26年の大規模改修工事により、赤字が突出して発生したが、平成27年度以降黒字経営となり、「財政上の心配は一応脱出したというふうに考えています。」と説明した（前記第3の7(7)イ）。

これらの事実に鑑みると、法人が、平成29年度春闘の賃上げを拒否する理由の一つとして累積赤字を挙げていたにもかかわらず、実際は、平成27年度以降黒字経営になって、財政上の危機を脱出したとの認識を有していたことは

明らかであり、かかる認識を持ちながら、それでもなお累積赤字を賃上げ拒否の一つと主張し続け、その事実を平成29年春闘要求に係る一連の団体交渉において説明しなかった法人の対応は、不誠実な対応といわざるを得ない。

また、法人は、累積赤字以外にも、他施設・他病院との比較、今後の診療報酬・介護報酬の動向などをも賃上げ拒否の理由として挙げていたが、その内容についても具体的に説明することはなかった。

- (5) したがって、平成29年度の春闘の賃上げ要求に係る一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実な交渉態度であり、法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、組合の存在を軽視し、組合を弱体化させるものであるから、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 争点3（パート職員の賃上げを説明しなかったこと）について

- (1) 法人は、平成29年10月に最低賃金を下回ることになるパート職員の賃金を810円に、また、パート職員のうち特殊入浴介助者の賃金を830円から910円に、それぞれ引き上げた（前記第3の4(3)ア）。

これらの一部のパート職員の賃上げは、組合が同年2月28日付け2017年春闘要求書において、正職員、準職員及びパート職員の賃上げを要求事項として掲げたのに対し（前記第3の6(1)ア）、法人が累積赤字のために賃上げができない旨を主張して、その協議が継続し、組合が同年10月12日付け2017年秋闘要求書において、客観的かつ具体的根拠を示して賃上げ交渉をすること（2017年春闘要求の継続）を求めている最中に（前記第3の6(5)ア）、何ら事前に組合に通知することなく実施された。

- (2) 一部のパート職員の賃上げの実施は、平成29年の最低賃金の公示を受けて最低賃金に合わせるために行ったものである一方、特殊入浴介助者の賃上げの実施は、最低賃金の改定に合わせたものではなかったが（前記第3の4(3)ア）、いずれの賃上げについても、組合が法人に対して、パート職員の賃上げを要求し、団体交渉において継続して協議されている最中に行われた賃上げであるのだから、賃上げを実施した際には、実施後速やかに組合に対して、賃上げをした職員の範囲と賃上げの理由などを報告・説明すべきであった。

それにもかかわらず、当時の法人の交渉担当者であったJ課長代理は、あえ

て組合に報告するまでもない事項であると認識し、賃上げ実施後の団体交渉においても、組合の説明要求がなされるまで、法人から報告することもしなかった（前記第3の4(3)イ、6(5)オ）。

(3) 法人は、最低賃金の改定を反映して賃上げを実施することを事前もしくは事後であっても自発的に報告しないことが組合に対する弱体化工作といえるのか不明である旨を主張するが、組合が職員の賃上げを要求し、団体交渉において法人が賃上げをできない理由として主張する累積赤字についての協議が継続している最中に、一部のパート職員への賃上げを実施し、組合には、どの範囲のパート職員の賃金をどういう理由で上げたのかを何ら説明しないことは、パート職員である組合員及び組合に混乱を生じさせ、もって組合員の組合に対する信頼を揺るがすものであって、組合の存在を軽視し、組合の弱体化に結び付くものである。

(4) したがって、法人が、組合が要求していたパート職員の賃上げについて、一部の職員に対して実施をしながら組合に対して自ら説明しなかったことは、組合の存在を軽視し、組合の弱体化を招く行為であるといわざるを得ず、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

5 争点4（燃料手当を一方的に減額したこと）について

(1) 法人は、毎年10月に支給する燃料手当について、平成10年代から平成28年までは、金額を変更することなく支給していた（前記第3の4(5)ア）。

ところが、法人は、平成29年10月12日、組合に対し、事前に協議することなく「平成29年度 燃料手当の支給について」と題する正職員・準職員・パート職員の職員区分ごとの世帯主・準世帯主・非世帯主の世帯主区分に対応する燃料手当の金額を記載した文書を交付し、その中で従前支給してきた燃料手当の金額を減額することを明らかにした上で、同書面記載のと通りの金額で職員に対して燃料手当を支給した（前記第3の4(5)イ）。

(2) 組合と法人との間の燃料手当に関する労使慣行が成立していたか否かはともかく、燃料手当については、職員区分・世帯主区分によって定められた一定の金額が少なくとも10年以上にわたって継続的に支給されていたのであるから、職員も組合も当然に従前どおりの金額が支給されると考えており、組合と

法人との間で賃金についての協議を継続的に行っている団体交渉においても、組合は、従前どおりの金額で燃料手当が支給されることを前提に賃上げの要求を行い、法人もこれを認識していたことは明らかである。

そのような状況に鑑みると、法人が燃料手当に関して新たな算定方式を導入し、その算定方式によって支給金額が減額となる場合には、法人は、組合に対し、少なくとも職員区分・世帯主区分によって定められた一定金額の支給から灯油の単価を市場価額と連動させる算定による支給に変更することの合理性や必要性について、具体的な算定方法及び変更によって各職員への支給額がどのように変動するのかを試算した検証の資料などを提示して説明する義務があると認められる。

それにもかかわらず、法人は、事前に組合に何ら説明することなく、平成29年度よりも低い価格であった2年前である平成27年度の灯油の市場価格を基に支給額を算定し（前記第3の6(5)オ、7(7)イ）、一方的に組合に燃料手当の減額を通知したのであって、その対応は組合の存在を無視したものであると認めざるを得ない。

- (3) この点、法人は、燃料手当の支給額は、職員給与規則第25条第1項において、「支給時の諸条件を鑑み、その都度決定する」と定めており（前記第3の4(2)ア）、灯油の単価を市場価格と連動させる取扱いにより支給額を変更することに問題はないと主張する。

しかしながら、支給額を変更し得る旨の内部規程が存在する場合であっても、10年以上もの長期間にわたって継続的に支給していた金額を変更して減額することは、労働条件の変更そのものであるから、これを変更する場合には、組合に事前に十分説明しなければならないにもかかわらず、法人は、かかる過程を経ずに減額の実施を行ったのであって、この法人の行為は、組合員及び組合に混乱を生じさせ、もって組合員の組合に対する信頼を揺るがすものであり、法人の主張には理由がない。

- (4) したがって、法人が、組合と一切協議することなく、10年以上にわたって継続的に支給していた金額を変更し、平成29年度燃料手当を一方的に減額したことは、組合の存在を軽視したものであって、組合の弱体化を招く行為であるから、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

6 争点5（燃料手当に関する法人の交渉態度）について

(1) 法人は、平成29年10月20日、従前支給してきた燃料手当の金額を減額して職員に支給した（前記第3の4(5)イ）。

この燃料手当の減額は、争点4で述べたとおり、職員区分・世帯主区分によって定められた一定の金額が少なくとも10年以上にわたって継続的に支給されていたことから、職員も組合も当然に従前どおりの金額が支給されると考えており、組合と法人との間で賃金についての協議を継続的に行っている団体交渉においても、組合は、従前どおりの金額で燃料手当が支給されることを前提に賃上げの要求を行い、法人もこれを認識していた状況の下で一方的に実施されたものであった。法人は、組合に対して、この減額について、同年11月1日付け回答書及び同月9日の団体交渉において、平成29年度から燃料手当の算定は灯油の単価を市場価格と連動させる扱いとしたことを説明したが、組合が燃料代は上がっているのに支給額が下がっていると指摘すると、法人は、「組合に上がる下がるを言うのではなくて、この支給になりますという形の報告でいいと考えたからです。」と回答して、組合の指摘に対する合理的な説明をせず、また、組合が職員区分で支給額に差をつけることをやめるように求めると、法人は、準職員とパート職員には燃料手当を支給する規定がないとして、支給しないことにしてもいいと発言し、組合の要求を拒否する理由について何ら合理的な説明をしなかった（前記第3の6(5)エ及びオ）。

(2) 前述のとおり、法人が職員に対して10年以上にわたって同額の燃料手当を支給していたとの事実及びその継続に対する組合の期待が認められる以上、従前の金額を変更するに当たっては、法人は組合に対して、職員区分・世帯主区分によって定められた一定金額の支給から灯油の単価を市場価格と連動させる算定による支給に変更することの合理性や必要性について、具体的な算定方法及び変更によって各職員への支給額がどのように変動するのかを試算した検証の資料などを提示して十分に説明すべきであったと認められるが、法人はその説明義務を果たしていない。

(3) したがって、平成29年度燃料手当を交渉事項とする一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実な交渉態度であり、法第7条第2号の不当労働行為に

該当する。

7 争点6（賞与支給要項の交付を取りやめたこと）について

(1) 法人においては、各期賞与の支給に当たり、正職員、準職員及びパート職員に対する人事考課制度を導入しており、人事考課点70点未満の者は賞与の支給額が減額される扱いとなっている（前記第3の4(4)ア）。

法人は、遅くとも平成25年以降は、各期賞与の支給前に賞与支給要項を組合に交付し、職員に回覧する扱いを継続していたが（前記第3の4(4)ア）、他方で職員の人事考課の結果を個別に伝えることをしていなかった。賞与支給要項には、算定の基礎となる期間や支給額の算定方法が記載されていたことに鑑みると、組合及び職員は、法人から交付される賞与支給要項によって、賞与の支給額の算定方法を把握するとともに、支給額と賞与支給要項を照らし合わせることで人事考課の査定結果を知ることができた。

ところが、法人は、何ら組合と協議することなく、平成29年度冬期賞与支給要項の事前交付を一方的に取りやめ、代わりに事実上支給日しか記載されていない文書を組合に交付し、以後の賞与についても同様の取扱いをするようになった（前記第3の4(4)イ）。

(2) 「賞与を与えることがある。」とか、「支給することがある。」とのみ定める給与規則しか持たない法人において、賞与支給要項を事前に組合に交付し、職員に回覧することにより、賞与の算定方法を組合及び職員が把握していたのであるから、賞与支給要項は、賞与規定を実質的に補完する役割を果たしていたと認めることができる。また、前述のとおり賞与支給要項は、賞与支給後に職員が実際の支給額を賞与支給要項に定められている算定方法に照らすことにより、職員個人の査定結果を認識することができるという役割も果たしていた。

そのような重要な役割を担っていた賞与支給要項を法人が一方的に交付しない扱いとすることは、組合及び職員は賞与の算定方式を知らされず、法人が賞与の支給率を変えたのかさえ不明の状態のまま、支給額しか分からないこととなり、また、職員個人の査定結果も把握できないこととなるのであって、組合及び職員の被る不利益の程度は極めて大きい。

(3) それにもかかわらず、法人は、平成29年12月7日付け抗議文で賞与支給

要項が提示されなかったことを抗議した組合に対し、賞与支給要項の交付の取りやめの理由について何ら説明をせず、同月25日付け回答書や平成30年2月27日の団体交渉において、臨時的に支給する賞与は、賃金の絶対的な明示事項ではないので支給率等の詳細を開示する義務はなく、あくまでも法人の裁量の範囲内で支給するものであって、法人の判断で賞与支給要項を提示しないこととした旨を述べた（前記第3の6(6)ア及びエ）。

そして、その取扱いを変更する理由について、不当労働行為救済申立後の同年11月16日の団体交渉において、J課長代理は、賞与支給要項には職区分や職種によって賃金格差が明確に記載されているとして、「賃金格差を顕著に皆さんに知らせてしまうと配慮に欠けているのではないかというような考えで公開はしないと、支給はしますと、定めにより支給はしますという表現に変えた次第なのです。」、「見たくない人もいるかもしれないですよ、全員一緒ではないですよということ。」などと述べ（前記第3の7(2)ウ）、あたかも職員に配慮した取扱いであるかのように説明しているが、それらの説明は賞与支給要項の交付を取りやめる合理的な理由とは認められない。

(4) 法人による賞与支給要項の交付の取りやめは、組合が法人に対して平成29年10月12日付け2017年秋闘要求書において、同年の賞与につき、全ての職員に給与の3.5か月分を支給することを求め、同年11月9日の団体交渉において、K次長が「例年どおり支給できるということを保証していかねなければいけないというところの検討をさせていただいた」と述べ、組合の検討資料の提示要求に対しては、「出す必要はないというふうに考えております。」と答えるなど（前記第3の6(5)ア及びオ）、冬期賞与支給についての協議が継続している最中になされたものであって、前述の賞与支給要項の果たす役割やそれが交付されない場合の組合の不利益及び交付取りやめに合理的な理由が認められないことに照らすと、従前賞与の支給前に組合に交付していた賞与支給要項を組合に交付しない取扱いに一方的に変更したことは、組合の存在を著しく軽視した行為といわざるを得ず、組合員及び組合に混乱を生じさせ、もって組合員の組合に対する信頼を揺るがすものである。

(5) したがって、法人が、組合と協議することなく、平成29年度冬期賞与以後の賞与支給要項の事前交付を取りやめたことは、組合の存在を軽視し、組合の

弱体化を招く行為であるから、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

8 争点7（賞与に関する法人の交渉態度）について

(1) 法人は、平成29年度冬期賞与から事前の賞与支給要項の交付を行わなかったことに対する組合の抗議や賞与支給要項の提出要求に対し、「支給率等の詳細を開示する義務はなく」、職員本人からの問い合わせには「財務部で対応させていただく」などと回答するのみであり（前記第3の6(6)アないしエ）、これまでの取扱いを変更することにした合理的な理由を何ら説明していない。

(2) この点、法人は、賞与の支給は法人の裁量に属する事項であり、組合に支給率の詳細を開示する義務はないが、法人は、団体交渉において、組合の理解を得るよう誠意をもって交渉を行っているとは主張する。

しかしながら、賞与の支給額の算定方法は労働条件そのものであり、支給額の算定方法等に関する協議は義務的団交事項に該当するのであって、団体交渉での協議が継続している中で、法人が従前の取扱いを変更し、賞与の算定方法を開示しないことにするのであれば、開示しない理由や賞与の算定に係る考え方について、組合の理解を得るよう誠意をもって交渉を行うべきであるところ、法人はその後の団体交渉においてもかかる対応を行っていない（前記第3の6(5)オ、7(2)アないしウ、(4)イ、(7)イ及び(8)ア）。

(3) したがって、平成29年度冬期賞与を交渉事項とする一連の団体交渉における法人の対応は、不誠実な交渉態度であり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

9 争点8（処遇改善加算等に関する法人の交渉態度）について

(1) 処遇改善加算等は、介護職員の処遇改善を目的とした制度であるが（前記第3の5(1)ア及び(2)ア）、法人が加算を取得するためには一定の基準に基づき定期的に昇給を判定する仕組み（前記第3の5(1)ウ及びエ）や加算金の配分方法を決めなければならなかったものであり（前記第3の5(2)イ及びウ）、本制度を所管する厚生労働省は、本制度の運用に当たっては、労使での話し合いを行うようにとの見解を示している（前記第3の5(3)）。

したがって、本制度の運用に係る昇給制度や配分方法等については、労働条

件その他の待遇に関する事項というべきであり、また、法人に処分可能なものであるから、義務的団交事項に該当する。

- (2) 法人は、介護職員処遇改善交付金が導入された平成21年度から、組合の求めに応じて、団体交渉とは別に事務折衝において、介護職員処遇改善実績報告書や介護職員処遇改善計画書を示すなどしながら、処遇改善加算の運用について組合に説明していたのであり、また、平成27年度の制度改正時においても、組合は、法人の説明に納得していたという経緯があった（前記第3の5(1)オ）。
- (3) その後、組合が、法人に対し、処遇改善加算のために新たに設けられたキャリアパス要件Ⅲに係る説明を求め、平成29年3月15日の団体交渉で新加算を取得する方向で双方合意し、進展があれば法人から組合に情報提供することが確認されていた（前記第3の6(1)ウ）。
- (4) 法人は、平成29年3月30日の団体交渉で、昇給制度を給与規程に盛り込むことを含め検討中と説明し、労使協議に応じるか否かを後日回答する旨を述べていたが（前記第3の6(1)エ）、同年4月13日の事務折衝で、介護職員処遇改善計画書を組合には渡さない方針になったとし、組合がその理由の説明を求めても応じず、資料の読み上げを行うにとどまった（前記第3の6(2)ア）。これに対し、組合は、キャリアパス要件Ⅲについて団体交渉を行うことを要求したが（前記第3の6(2)イ及び(3)ア）、法人は、同年5月24日の団体交渉で、札幌市に提出した計画の内容を組合に説明した上で、組合の主張を取り入れる可能性はないとの態度を示した（前記第3の6(3)イ）。
- (5) また、法人は、平成30年11月7日付け回答書や同年12月17日の団体交渉などで、介護職員処遇改善実績報告書は内部機密書類に当たるとして組合への提出を拒んだが（前記第3の7(2)イ及びエ）、平成31年3月6日の団体交渉で、組合が過去に法人から渡されていた平成21年度から23年度と同報告書を示すと、にわかに同報告書の提出を約束するなど（前記第3の7(4)ウ）、過去の労使交渉の経緯も把握していない一貫性のない対応をとった。
- (6) さらに、J事務員は、令和元年8月28日、組合の当時のU委員長に対し、「この加算は、職員と協議したり、承認をもらうルールはないので、ご報告です。」などと述べて、翌29日に一方的な説明等を行った上で（前記第3の7(6)ウ及びエ）、同年12月20日の団体交渉で、処遇改善加算等について、法

人の裁量で決定するものだという認識なので協議する事項ではないものの、「改めて団体交渉となったら、それはきちんとやりますよということです。」と説明しつつ、法人は、令和2年2月28日付け回答書で「法人裁量で全て決定するものなのでその内容について協議することは出来ません。」と回答した。その後、同年3月18日の団体交渉で、組合は法人に対し、労働分野の問題を所管する部署に確認して、再度、交渉の場で返答することを求めたが（前記第3の7(7)ア及びイ、(8)ア及びイ）、法人は、同年4月13日、組合と協議することなく令和2年度の特定加算の運用内容を職員用ホワイトボードに張り出した（前記第3の7(9)イ）。

(7) 以上のとおり、処遇改善加算等について、法人が令和元年12月20日の団体交渉や令和2年2月28日付け回答書において、法人の裁量で決定するものであり、協議することはできないとの考えを示した上で、同年4月13日に、法人が一方的に令和2年度の特定加算の運用内容を職員用ホワイトボードに張り出したことは、処遇改善加算等を交渉事項とする一連の団体交渉を実質的に拒否したものと評価することができ、法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、組合の存在を軽視し、組合を弱体化させるものであるから、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(8) この点、法人は、令和2年3月18日の団体交渉で交渉議題として持ち越しになっていたところ、同年7月1日に予定していた団体交渉を組合が一方的に欠席したと主張する（前記第3の8(2)オ）。

しかしながら、団体交渉の議題にするとは言っても、法人は上記のとおり法人の裁量で全て決定するものであるとの認識の下、内容について組合と協議する意思は有していないのであって、単に組合の考えを述べさせる場を持つという意味にとどまる。また、仮に組合が事前連絡をせずに団体交渉を欠席したことに非があったとしても、その組合の行為が、それ以前の法人の対応が実質的な団体交渉の拒否に該当するとの評価に影響を与えるものではない。

(9) したがって、処遇改善加算等を交渉事項とする一連の団体交渉における法人の対応は、実質的な団体交渉の拒否であり、法第7条第2号の不当労働行為に該当するとともに、組合の存在を軽視し、組合を弱体化させるものであるから、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

1 0 救済方法について

当委員会の判断は以上のとおりであるから、組合が求める救済内容については主文の救済方法で足りると判断する。

1 1 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和4年（2022年）6月24日

北海道労働委員会

会 長 朝 倉 靖