



報道発表資料の配信日時 8月3日(水) 16時00分

| | | | |
|------------------|--|------|--|
| 発表項目 (行事名) | 平成30年度道委不第12号・令和2年度道委不第6号事件に係る 命令書(写)の交付について | | |
| 記者レクチャー のお知らせ | (実施日時) | 発表者 | |
| | | 発表場所 | |
| 概要 | <p>1 発表の概要</p> <p>医療法人社団恵和会労働組合(以下「組合」という。)から医療法人社団恵和会(以下「法人」という。)を被申立人として申立てがあった標記事件について、当委員会は、申立ての全部について救済を命じ、令和4年(2022年)8月3日、両当事者に対し命令書の写しを交付しました。</p> <p>2 命令の概要</p> <p>組合の申立事項の全部につき、労働組合法で禁止されている不当労働行為に該当すると認定し、法人に対して、①団体交渉に実質的交渉権限を有する者を出席させること、②賃上げ等の団体交渉において、自らの見解の根拠等を具体的に示すなど誠実に対応すること、③介護職員処遇改善加算等についての団体交渉に応じるとともに誠実に対応すること、④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介入してはならないこと、⑤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ことなどにより、組合の運営に介入してはならないこと、⑥文書の掲示を行うことを命じたものです。</p> <p>3 添付資料</p> <p>(1) 不当労働行為事件命令書(概要)</p> <p>(2) 不当労働行為制度の概要</p> <p>(3) 労働組合法(抜粋)</p> <p>4 その他</p> <p>命令書の全文は、当委員会のホームページで公開しています。 ホームページアドレス： https://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/contents/sinsa/meirei.html</p> <p>【参考】</p> <p>救済申立年月日 平成30年(2018年)5月30日 令和2年(2020年)4月27日</p> <p>命令書(写)交付年月日 令和4年(2022年)8月3日</p> | | |
| 参 考 | | | |

| | |
|---------------------|------------------|
| 報道(取材)に 当たってのお願い | |
| 他のクラブ との関係 | 同時配付(場所) 同時レク |

| | |
|--------------|--|
| 担 当 (連絡先) | 北海道労働委員会事務局 総務審査課 主幹 相内 TEL ダイヤル：011-204-5664 内線：32-532 |
|--------------|--|

平成30年道委不第12号・令和2年道委不第6号 恵和会事件 命令書（概要）

第1 当事者

- 1 申立人 医療法人社団恵和会労働組合（以下「組合」という。）
- 2 被申立人 医療法人社団恵和会（以下「法人」という。）

第2 事案の概要

本件は、組合から、法人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。

第3 主文要旨

- 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こ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y1病院及び老人保健施設y2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。（内容は省略）。

第4 判断要旨

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。

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。

(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、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。

(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、にわかには総務部の業務に従事するようになったのであり、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、その後の団体交渉において、約1年前に組合に渡したものを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、「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、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。

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、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。

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、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ません。」と答えるだけで、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ものであり、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、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ではできず、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。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。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。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、大規模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。
- (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、賃上げを拒否する理由の1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。

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。

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、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、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、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。

- (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てい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（燃料手当を一方向的に減額したこと）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。

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、同書面記載のとおり金額で職員に対して燃料手当を支給した。

- (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、一方向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、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向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。

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向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。

- (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。

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、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によって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。

- (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。

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ね、全員一緒ではないですよということですよ。」などと述べ、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、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、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。

(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、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に昇給を判定する仕組み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、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。

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。
- (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。
- (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、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。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、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。
- (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、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、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、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よ。」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、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。
- (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。

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。

第5 審査の経過（調査19回、審問2回）

- 1 申立年月日
平成30年（2018年）5月30日、令和2年（2020年）4月27日
- 2 公益委員会議の合議年月日
令和4年（2022年）5月13日、同月27日、6月13日、同月24日
- 3 命令書（写）交付年月日
令和4年（2022年）8月3日

不当労働行為制度の概要

1 不当労働行為制度とは

不当労働行為制度は、憲法第28条で保障する労働者の団結権、団体交渉権等の侵害となる使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止し、それに違反する行為については、労働者側からの申立てに基づき、労働委員会が救済を与えることにより、労働者の団結権等を保護し、正常な労使関係の回復、維持、発展に役立てようとするものです。

2 不当労働行為として禁止されている行為

労働組合法第7条は、使用者の次に掲げる行為を不当労働行為として禁止しています。

不 当 労 働 行 為 の 類 型

| 類 型 | 禁 止 さ れ て い る 行 為 | 労組法第7条 |
|-------------------------|---|--------|
| 不 利 益 取 扱 い | 労働者が ① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと を理由に、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。 | 第 1 号 |
| 黄犬契約 | 労働者が ① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること を雇用条件とすること。 | |
| 団体交渉 拒否 | 使用者が 雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由がないにもかかわらず拒否すること。 ※ 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実団交）も、これに含まれます。 | 第 2 号 |
| 支 配 ・ 介 入 | 使用者が ① 労働組合の結成 ② 労働組合の運営 を支配したり、これに介入したりすること。 | 第 3 号 |
| 経費援助 | 使用者が 労働組合の運営のため、経理上の援助を与えること。 | |
| 報 復 的 不 利 益 取 扱 い | 労働者が ① 不当労働行為救済の申立て、再審査の申立てをしたこと ② 労働委員会が審査、調整を行う場合に、証拠を提示し、又は発言したこと を理由として、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。 | 第 4 号 |

3 不当労働行為の救済

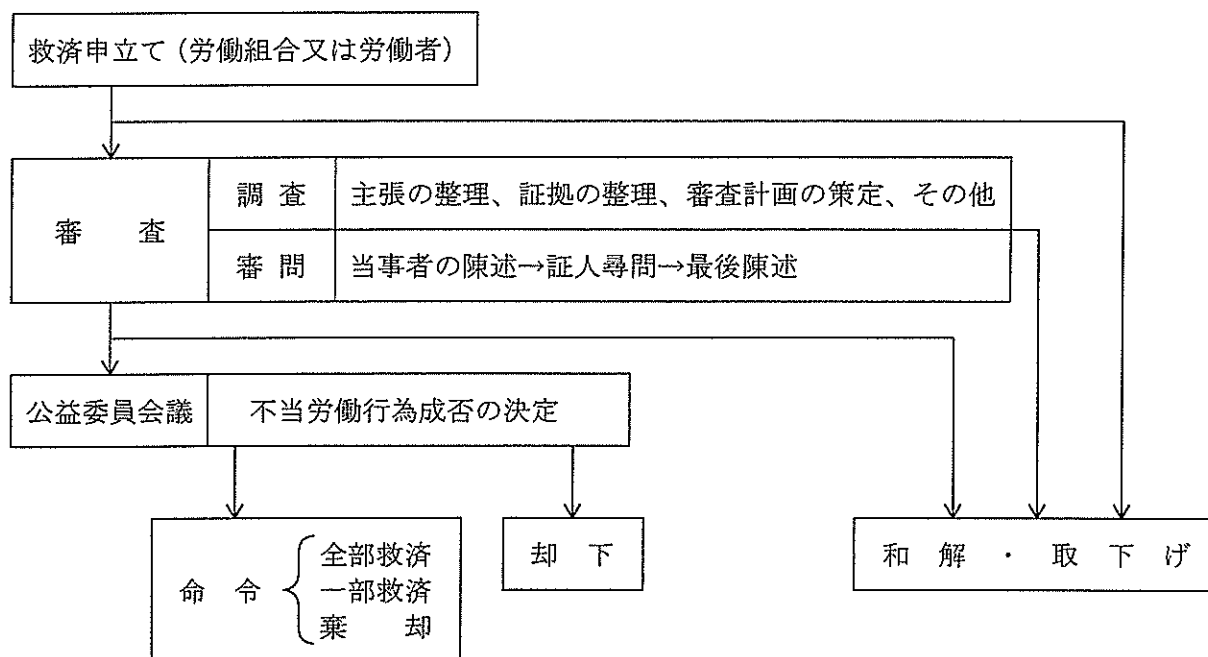
使用者が労働組合法第7条に違反した場合、労働組合や労働者は、労働委員会に救済の申立てを行うことができます。

労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認めたときは、使用者に対し、不当労働行為を改めたり、行わないように命令します。

例えば、正当な組合活動をしたために解雇された労働者を元の職場に復帰させ、その間に得たはずの賃金を支払うように命令したり、組合の運営に対して支配・介入したことについて今後行わない旨の文書を掲示するよう命令したりします。

4 不当労働行為の審査手続

(1) 審査の流れ



(2) 命令に不服の場合

北海道労働委員会の発した命令について、不服のある当事者は、命令書の写しが交付された日から15日以内に、中央労働委員会に再審査を申し立てることができます。

また、命令書の写しが交付された日から、使用者側は30日以内、労働者側は6ヶ月以内に、札幌地方裁判所に命令取消の訴え（行政訴訟）を提起することができます。

(3) 命令の確定、不履行

定められた期間内に、中央労働委員会への再審査の申立て、地方裁判所への訴えの提起がない場合は、労働委員会の命令は確定します。

使用者は、確定した命令を履行しなければなりません。履行しない場合は、労働組合法の定めに従い、50万円（命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の日の翌日から起算して不履行の日数が5日を超える場合にはその超える日数1日につき10万円の割合で算定した金額を加えた金額）以下の過料に処せられます。

労働組合法（抜粋）

（目的）

第1条 この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。

2 （省略）

（不当労働行為）

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 1 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つて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 2 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと。
- 3 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、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 4 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

(救済命令等)

第 27 条の 12 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立を棄却する命令（以下「救済命令等」という。）を発しなければならない。

2 (省略)

3 第 1 項の事実の認定及び救済命令等は、書面によるものとし、その写しを使用者及び申立人に交付しなければならない。

4 救済命令等は、交付の日から効力を生ずる。

(救済命令等の確定)

第 27 条の 13 使用者が救済命令等について第 27 条の 19 第 1 項の期間内に同項の取消しの訴えを提起しないときは、救済命令等は、確定する。

2 使用者が確定した救済命令等に従わないときは、労働委員会は、使用者の住所地の地方裁判所にその旨を通知しなければならない。この通知は、労働組合及び労働者もすることができる。

(再審査の申立て)

第 27 条の 15 使用者は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、15 日以内（天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して 1 週間以内）に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。ただし、この申立ては、救済命令等の効力を停止せず、救済命令等は、中央労働委員会が第 25 条第 2 項の規定による再審査の結果、これを取り消し、又は変更したときは、その効力を失う。

2 前項の規定は、労働組合又は労働者が中央労働委員会に対して行う再審査の申立てについて準用する。

(取消しの訴え)

第 27 条の 19 使用者が都道府県労働委員会の救済命令等について中央労働委員会に再審査の申立てをしないとき、又は中央労働委員会が救済命令等を発したときは、使用者は、救済命令等の交付の日から 30 日以内に、救済命令等の取消しの訴えを提起することができる。この期間は、不変期間とする。

2 使用者は、第 27 条の 15 第 1 項の規定により中央労働委員会に再審査の申立てをしたときは、その申立てに対する中央労働委員会の救済命令等に対してのみ、取消しの訴えを提起することができる。この訴えについては、行政事件訴訟法第 12 条第 3 項から第 5 項までの規定は、適用しない。

3 前項の規定は、労働組合又は労働者が行政事件訴訟法の定めるところにより提起する取消しの訴えについて準用する。