

不当労働行為救済申立事件の命令の概要

神奈川県労働委員会事務局

1 事件名

労働者健康福祉機構等事件（神労委平成24年(不)第21号）

2 救済申立日

平成24年7月12日

3 当事者

申立人 日本医療労働組合連合会（東京都台東区）

全国労災病院労働組合（東京都台東区）

被申立人 独立行政法人労働者健康福祉機構（川崎市幸区）

国（東京都千代田区）

4 命令書（写し）交付日

平成25年12月19日（木）交付

5 審査経過

調査4回、審問4回、処理日数526日

6 申立概要

本件は、申立人日本医療労働組合連合会（以下「上部組合」という。）と申立人全国労災病院労働組合（以下「組合」といい、「上部組合」と「組合」を併せて「組合ら」という。）に対して①被申立人独立行政法人労働者健康福祉機構（以下「法人」という。）が、当委員会において締結した和解協定書に反して、平成24年6月期期末・勤勉手当にかかる団体交渉において、給与規程等に定められた支給率より低い回答を提示し、被申立人国（本件では厚生労働省であり、以下「厚労省」という。）からの要請を根拠とした回答に固執して誠実に団体交渉を行わなかった上に、平成24年6月期期末・勤勉手当を一方的に支払ったこと、②厚労省が、組合からの平成24年6月期期末・勤勉手当にかかる団体交渉の申入れに対し、使用者に当たらないとして応じなかったことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」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、救済申立てのあった事件である。

7 請求する救済内容要旨

- (1) 法人は、平成24年6月期期末・勤勉手当について、給与規程どおりに支払う旨の協定を締結すること
- (2) 法人は、期末・勤勉手当要求に関する団体交渉に誠実に応じること
- (3) 厚労省は、平成24年6月期期末・勤勉手当要求に関する団体交渉に応じること
- (4) 厚労省は、法人と組合の期末・勤勉手当交渉に介入しないこと

8 命令

- (1) 主文要旨

ア 法人は、組合との期末・勤勉手当に関する団体交渉において、十分な交渉期間を設けるとともに、必要な資料を提示し、説明を行うなど、誠意を持って対応しなければならない。

イ 法人は、平成24年6月期期末・勤勉手当について、組合と十分な交渉を行わないまま支給率を決定し、支給を行ったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を、組合に手交しなければならない。

ウ その余の申立てを棄却する。

(2) 理由

ア 平成24年6月期期末・勤勉手当に関しての団体交渉における法人の対応が、不誠実な交渉態度に当たるか否か。

平成24年6月期期末・勤勉手当に関する団体交渉は3回行われており、そのうち平成24年6月7日及び同月14日には、団体交渉に先立ち、平成24年4月4日付け和解協定書に基づき、法人の平成23年決算見込みについての説明会が法人の経理担当者によって行われている。しかし、この説明会で法人が示した資料は、「平成23年度実績（見込）比較（対前年度実績）＜労災病院計＞」とその修正版だけであり、これらの資料のみをもって、組合が法人の経営状況等を詳細かつ明確に把握することは困難であったと思われるうえ、期末・勤勉手当の削減提案に係る根拠やそれを裏付ける数値的資料が示されているわけではない。また団体交渉の中で、法人は繰り返し独立行政法人通則法（以下「通則法」という。）の規定や閣議決定による要請、繰越欠損金の解消など4つの判断要素を期末・勤勉手当の削減理由としてあげているが、これらについての具体的な対策や取り組み等については特に説明を行っておらず、さらに、A理事が本件審問の中で「各中間期ごとに機構の組織運営状況が評価され、その結果として主務大臣から所要の措置がなされることがあるが、究極的には法人の廃止もあり得るといふふうにとらえております。」と証言しているが、この点について組合に団体交渉の席で説明したことはない。加えて、組合からの、「これによって何億円の人件費が浮くのか説明を受けないと納得できない。」との発言や、管理職加算の廃止及び就業規則の支給率変更等の提案について、「今回の回答でご理解いただきたい。」などと述べて、具体的に回答していない。これらのことから機構は、「最終的には機構の自主的・自律的判断によって決定した。」と説明しているにもかかわらず、その理由として通則法や閣議決定、厚生労働大臣からの廃止命令の可能性など、外部的な事情を上げるのに止まり、また、繰越欠損金の解消が必要だとしても、法人の自主的・自律的判断として、なぜこのような金額の期末・勤勉手当の削減がやむを得ないのか、という点について、組合に対して十分な説明を行ったとはいえない。

また、期末・勤勉手当の支給率については、職員給与規程及び達によって理事長の裁量による変更権が定められてはいるが、仮に理事長の裁量による変更権により支給率が決定される場合があり得るとしても、期末・勤勉手当の削減は義務的団体交渉事項であるとともに、労働条件を不利益に変更するものであるから、使用者は誠意をもって組合と十分に交渉を尽くすべきであり、それを尽くさないまま一方的に不利益変更することは許されないものというべきである。

交渉の期間という点から見ても、法人は、平成24年6月7日の団体交渉の中で、「支給日は6月29日であり、予定どおり支給するには機械処理の関係上6月15日の午前8時までには決定する必要がある。」と述べて事前に交渉期限を設けたが、この間わずか9日間しか日程的な余裕はなかった。また、支給日までの間に団体交渉が開催されたのはわずか3回であり、平成23年6月期期末・勤勉手当について交渉が

決裂し、不当労働行為救済申立てに至った経緯を鑑みても、十分な交渉を尽くすために適切な期限であったかは疑問が残る。組合は、支給日直前に開催された同月27日の団体交渉の最後に、「そちらが一方的に支払うと言ったことなので、支給日以降でも足りない分は支払ってほしい。待っているので新たな回答があるならば連絡してほしい。」と述べて、交渉を継続したい意向を示していたが、その後、平成24年6月期期末・勤勉手当についての交渉は行われていない。このように法人が、短期間の団体交渉で交渉が行き詰まりをみせたと判断して交渉を打ち切り、職員給与規程及び達に定められた理事長の裁量による変更権によって、法人が提案したままである1.90か月の支給率を決定したことは、誠実な交渉態度とはいえない。

加えて法人は、独立行政法人としての立場から、国家公務員と同等の給与水準となることを求める閣議決定や政府・厚労省からの要請を無視した業務運営をすることはできないと主張しながらも、同じ年の平成24年12月期期末・勤勉手当については健康保険料率引き上げの協力分として、職員給与規程どおりの2.15か月を支給しており、主張に一貫性が認められない。

以上のことから、平成24年6月期期末・勤勉手当に関しての団体交渉における法人の対応は、不誠実な対応であったと判断する。

イ 平成24年6月期期末・勤勉手当について、法人が組合と協定を締結することなく、職員給与規程に定める額より少ない額を一方的に支払ったことが、組合の団体交渉力を弱め、組合の団結権を侵害する支配介入に当たるか否か。

期末・勤勉手当の支給率については職員給与規程及び達によって理事長の裁量による変更権が定められている。しかし、前述したように、理事長の裁量による変更権があるからといって、十分な労使交渉を経ないまま一方的に支給率を変更することは、許されないというべきである。法人は、平成24年6月期期末・勤勉手当の支給率の差異は、前年同期の僅か0.05か月にすぎないと主張するが、たとえ僅かな差異であったとしても、支給率の切下げは労働条件の不利益変更であることには変わりなく、組合と法人の間で、平成24年6月期期末・勤勉手当に関する団体交渉は実質3回しか行われておらず、また期間も短期間であり、交渉内容からしても十分な交渉が行われた結果として支給率が決定されたとはいえない。

また、法人は、期末・勤勉手当の支給率について労使合意に至らなかった場合は、理事長の裁量による変更権によって支給率を決定し、就業規則等に定められた支給日に法人の責任において支給することが、組合と法人の間では常態化していたと主張する。確かに、平成17年以降は、協定が締結されないまま、支給日に法人が支払ったケースは度々見受けられる。しかし、平成24年6月期期末・勤勉手当について、組合は、支給日直前に行われた平成24年6月27日団体交渉の最後で、当該手当の支給があった後も、継続して交渉が行われることを望んでいたものであり、にもかかわらず、その後、当該期末・勤勉手当についての交渉は行われておらず、その支払いをもって事実上支給率が決定された状態であった。このように、期末・勤勉手当の支給率の不利益変更について、使用者が、組合と十分に団体交渉を尽くさないまま、一方的に決定することは、組合の団体交渉権を侵害するに止まらず、交渉相手としての組合の存在意義そのものを軽視するものであり、組合の弱体化をもたらすおそれがある。

以上のことから、十分な交渉を経ないまま一方的に期末・勤勉手当の支給率を決定し支給した法人の行為は、組合の交渉力を弱め、その弱体化をもたらすおそれがあるものとして支配介入に当たると判断する。

ウ 厚労省が、組合からの平成24年6月期期末・勤勉手当に関しての団体交渉開催申

入れについて、「組合の使用者に当たらない」という理由で応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

法人は厚労省が所管する独立行政法人ではあるが、組合の構成員である法人の職員と厚労省の間に直接の雇用関係がないことはいうまでもない。そこで、厚労省が組合に対して団体交渉に応ずべき使用者に当たるか否かが問題となる。

法人に対して政府・厚労省から出された通知はいずれも要請にすぎず、法的拘束力はない。また法人は、団体交渉の中で期末・勤勉手当の支給率については法人の判断で決定したと繰り返し主張しており、実際に、平成24年12月期期末・勤勉手当については、国家公務員の標準的支給割合を上回る2.15か月を支給していることから、法人が法人自身の判断で独自に支給率を決定していることが窺える。

さらに、法人は期末・勤勉手当について、就業規則等に従って決定・支給しているため、これに対して所管官庁である厚労省がその決定方法等について、指導是正することはできない。

以上のように、厚労省が法人の期末・勤勉手当の支給率の決定に関与している事実は認められないことから、厚労省は組合からの団体交渉申入れに対し応諾義務を負う使用者には該当しないと判断する。

エ 厚労省が法人に対して、平成24年3月9日付け文書で、国家公務員の給与の見直しに伴い、法人の給与についても適切な対応を行うよう要請したことが、組合に対する支配介入に当たるか否か。

平成24年3月9日付け文書には、「法人の自主的・自律的な労使関係の中で、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、必要な措置を講ずるよう要請する。」と記載されていることから、その内容に強制力はない。しかしながら、法人がそれを全く無視した運営を行えるとは言い難く、法人の支給率決定に至る過程に対して、多少なりとも影響を与える可能性がないとはいえないが、期末・勤勉手当の支給に係る交渉に関して、具体的な厚労省の指導や直接的な指示があった等の事情は窺われない。また、平成24年6月期期末・勤勉手当の支給率について、法人は団体交渉において自主的・自律的に判断したことを繰り返し発言しており、平成24年12月期期末・勤勉手当については職員給与規程どおりの支給率で支給していることから、法人が独自の判断で支給率を決定していることが窺える。加えて、厚労省は通則法第66条により、法人に対する解散権を持っていない。

以上のことから、本件においては、厚労省が組合に対して支配介入を行った事実はない。

オ 不当労働行為の成否

(ア) 法人について

前記アでみたとおり、法人は組合に対して、平成24年6月期期末・勤勉手当に関する団体交渉において、支給率削減の理由を十分に説明したとはいえ、また、最終的には理事長による裁量権があるとして、短期間で団体交渉を終了させたことは誠実な対応であるとは言い難いため、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

また、前記イでみたとおり、法人が十分な交渉を経ないまま、理事長による裁量権があるとして支給率を決定し、支給日に支給したことは、組合の交渉力を弱め、その弱体化をもたらすおそれがあることから、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(イ) 厚労省について

前記ウでみたとおり、厚労省は組合に対して、組合からの団体交渉申入れに対する応諾義務を負う使用者に該当しないことから、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらないと判断する。

また、前記エでみたとおり、厚労省が組合と法人との間の労使交渉に介入したということとはできないため、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらないと判断する。

カ 救済の方法

平成24年6月期期末・勤勉手当に関する団体交渉における法人の対応が不誠実な対応であった点については、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当し、また、法人は本件申立て後の平成25年6月期期末・勤勉手当に関する団体交渉においても同様の対応を行っていることから、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあるため、(1)主文要旨ア及びイのとおり命じることとする。

以上