

## 主 文

- 1 中央労働委員会が，中労委平成15年（不再）第43号事件につき，平成17年10月5日付けでした不当労働行為救済命令主文第3項を取り消す。
- 2 甲事件参加人兼乙事件原告の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は，甲事件の参加によって生じた部分及び乙事件によって生じた部分は甲事件参加人兼乙事件原告の負担とし，その余の費用は被告の負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

#### 1 甲事件

主文第1項と同旨

#### 2 乙事件

中央労働委員会が，中労委平成15年（不再）第43号事件につき，平成17年10月5日付けでした不当労働行為救済命令主文第1項及び第2項を取り消す。

### 第2 事案の概要

本件事案の概要は，次のとおりである。

甲事件参加人兼乙事件原告（以下「根岸病院労組」という。）は，平成11年4月21日，東京都地方労働委員会（現・東京都労働委員会，以下「都労委」という。）に対し，甲事件原告兼乙事件参加人（以下「根岸病院」という。）が事前に協議することなく新規採用者の初任給を引き下げたこと，初任給引下げに関する根岸病院の団体交渉における態度が不誠実であったことが不当労働行為に当たるとして，不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成11年（不）第35号事件，以下「本件初審申立て」という。）。都労委は，平成15年7月15日付けで，本件初審申立てについて，根岸病院に対し，別紙1のとおり，初任給引下げについての団体交渉に誠実に応じること，同11年3月1日以降に新規採用された組合員の初任給額を是正すること，謝

罪文の掲示をすることを命じた（以下「本件初審命令」という。）。根岸病院は、平成15年9月10日、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、本件初審命令の取消しを求めて、再審査を申し立てた（中労委平成15年（不再）第43号事件、以下「本件再審査申立て」という。）。中労委は、本件再審査申立てについて、平成17年10月5日付けで、別紙2のとおり、本件初審命令主文第2項（初任給額の是正）及び第3項の一部（初任給を引き下げた部分についての謝罪文の掲示）を取り消すなど本件初審命令を一部変更したものの、その余の本件再審査申立てを棄却する救済命令を発した（以下「本件命令」という。）。本件は、根岸病院が本件命令のうち根岸病院に対して誠実団交応諾及び謝罪文掲示を命じた部分（本件命令主文第3項）の取消しを求め（甲事件）、根岸病院労組が本件命令のうち平成11年3月1日以降に新規採用された組合員の初任給額の是正を命ずるとの申立てを棄却した部分（本件命令主文第1項）及び掲示する謝罪文の内容を変更した部分（本件命令主文第2項）の取消しを求めた（乙事件）事案である。

## 1 争いのない事実

### (1) 当事者

ア 根岸病院は、昭和31年11月28日に法人化され、肩書地において精神科等を診療科目とする病院を経営する医療法人である。根岸病院には、平成11年4月当時、医師約20名、職員約230名が在籍し、ベッド数は432床であった。

イ 根岸病院労組は、昭和48年8月17日、根岸病院の職員によって組織された根岸病院で唯一の労働組合である。

### (2) 根岸病院における常勤職員の賃金決定方法

ア 根岸病院の医師を除く期間の定めのない雇用契約を締結している常勤職員（以下、単に「常勤職員」という。）の賃金は、基本給と諸手当で構成されており、上記基本給は本給と第2本給とで構成されている（以下、本

給と第2本給を併せて「基本給」という。 )。

- イ 根岸病院では、職種別に新規採用者の初任給額を定めているところ、新規採用者の基本給は、これに前歴に応じた経験加算等をして決定されている。また、根岸病院は、常勤職員の新規採用年度以降の基本給について、初任給額に翌年度以降の春闘で根岸病院労組と妥結した本給の定期昇給分、ベースアップ分及び第2本給増額分を加算することにより決定している。
- ウ 根岸病院は、平成7年度までは、原則として、当該年度の初任給額について、前年度の初任給額に当該年度の春闘で妥結したベースアップ分を加算した額としていたが、同8年度から同10年度までの間はベースアップ分の加算をせず、初任給額を変更しなかった。

(3) 初任給額の引下げ及びこれに関する団体交渉

- ア 根岸病院は、平成11年2月26日、根岸病院労組に対し、同年3月1日以降の新規採用者について、その初任給額を従前の採用者に支給していた初任給額に比して引き下げるとの通知をした(以下「本件初任給引下げ」という。 )。
- イ 根岸病院労組は、平成11年3月12日、根岸病院に対し、同日付け要求書を交付し、本件初任給引下げについて団体交渉を開催するよう要求した(以下「本件団体交渉申入れ」という。 )。
- ウ 根岸病院のA理事、B事務部長(以下「B部長」という。 )及びC事務部長代理(以下「C部長代理」といい、同人とA理事及びB部長を併せて「A理事ら」という。 )は、平成11年3月17日午前11時ころから同日午後零時20分ころまでの間、本件初任給引下げについて、根岸病院労組との間で団体交渉を行った(以下「本件第1回団体交渉」という。 )。
- エ A理事らは、平成11年3月30日午後1時30分ころから同日午後3時30分ころまでの間、同年度の春闘及び本件初任給引下げについて、根岸病院労組との間で団体交渉を行った(以下「本件第2回団体交渉」とい

う。 )。

#### (4) 本訴に至る経緯

ア 根岸病院労組は、平成11年4月21日、都労委に対し、根岸病院を被申立人として、本件初任給引下げ並びに本件第1回団体交渉及び本件第2回団体交渉における根岸病院の対応が不当労働行為（支配介入及び不誠実団体交渉）に当たると主張して、本件団体交渉申入れに誠実に応ずること、平成11年度以降の各新規採用者について各年度毎の初任給額を根岸病院労組と協議の上決定した額若しくは前年度の初任給に当該年度のベースアップ分を上乗せした金額とし、各新規採用者に対し、上記金額と既払額との差額を支払うこと、謝罪文の掲示をすることを求める本件初審申立てをした。

イ A理事らは、平成11年4月22日、根岸病院労組との間で同年度の春闘についての団体交渉を行った（以下「本件第3回団体交渉」といい、これと本件第1回団体交渉及び本件第2回団体交渉と併せて「本件団体交渉」という。）が、本件初任給引下げについては都労委の判断に委ねるとして何らの交渉もしなかった。

ウ 都労委は、平成15年8月28日、別紙1のとおり、本件初審命令を發したところ、根岸病院は、同年9月10日、中労委に対し、本件初審命令の取消しを求める再審査申立てをした。

エ 中労委は、平成17年10月5日、別紙2のとおり、本件初審命令のうち、初任給額の是正を命じた部分を取り消し、謝罪文の一部を変更し、その余の再審査申立てを棄却する本件命令を發した。

オ 根岸病院は、平成17年11月30日、本件命令主文第3項の取消しを求めて甲事件を提起し、根岸病院労組は、同18年2月4日、同主文第1項及び第2項の取消しを求めて乙事件を提起した。

## 2 争点

(1) 根岸病院の本件団体交渉申入れに対する対応は、「団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」（労働組合法7条2号）に当たるか。

ア 本件初任給引下げは、義務的団交事項に当たるか。

イ 根岸病院の本件団体交渉における対応は、誠実さを欠いたものであったか。

(2) 本件初任給引下げは、根岸病院労組に対する支配介入（労働組合法7条3号）に当たるか。

### 3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)（正当な理由のない団体交渉拒否の成否）について

#### 【被告，根岸病院労組】

ア 根岸病院においては、初任給額が新卒者、中途採用者を問わず、すべての新規採用者の賃金の基礎となる上、次年度以降、在職者は採用年度の基本給に定期昇給分、ベースアップ分等が加算されて賃金が決定されるシステムとなっている。このため、本件初任給引下げ後に採用された職員が組合に加入した場合、本件初任給引下げ以前に採用された組合員との間で賃金格差が生じ、同一職種内で異なる賃金水準の集団が併存する事態となる上、本件初任給引下げ以前に採用された組合員が退職するに従って組合員全体の賃金水準が低下していくことになる。また、根岸病院が、職員の賃金決定の基礎である初任給について、組合との間の団体交渉を拒否することが続けば、根岸病院労組の賃金の基礎水準に対する発言力や影響力が将来にわたり減少することになるのは明らかである。さらに、根岸病院においては、新規採用者が根岸病院労組に加入する可能性が高く、不確実な事項とはいえない。したがって、本件初任給引下げは、組合員である在職者の賃金に直接かつ決定的な影響を及ぼすので、義務的団交事項に当たる。

イ 根岸病院は、根岸病院労組が職員の給与引下げについて話し合いを行う用意がある旨回答していた上、本件初任給引下げについて同組合が反対する

ことが容易に予想された。ところが、根岸病院は、初任給引下げ施行日直前になって初めて根岸病院労組に対して本件初任給引下げを提示し、本件第1回団体交渉に先立ち理事会で本件初任給引下げを決定しており、これらの事実を照らすと、根岸病院は、本件初任給引下げについて根岸病院労組との間で誠実な団体交渉をする用意がなかったといえる。また、根岸病院は、本件初任給引下げについて実質的な交渉を行ったのは第1回団体交渉のみであり、そこでも本件初任給引下げの必要性、合理性に関し、本件初任給引下げによる経営改善の効果や他の病院の初任給の状況等について資料を提示したり、数値を挙げるなどの具体的な説明をしておらず、組合の理解を得るよう十分な努力をしたとはいえない。このように根岸病院の本件団体交渉における対応は誠実さを欠くものであった。

ウ したがって、根岸病院の本件初任給引下げに関する本件団体交渉申入れに対する対応は、「団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」（労働組合法7条2号）に当たる。

#### 【根岸病院】

ア 根岸病院における初任給額の決定は、使用者である根岸病院の裁量に委ねられているものであり、その改定により在職者及び新規採用者の労働条件が不利益に変更されることはない。また、新規採用者が根岸病院労組に加入するか否かは不確実な事項である上、その後当該新規採用者が組合に加入したからといって、遡ってその者の初任給額が組合員の労働条件に関する事項であったとすることはできない。さらに、団体交渉時点において組合に加入していない新規採用者の初任給額について団体交渉義務を課すことは、根岸病院に対し、初任給額の決定について労働協約等の定めなく根岸病院労組との間の事前協議義務を課すことになる。なお、新規採用者は、個別に初任給額に同意して根岸病院に入職したのであり、採用ごとに賃金の差が生じるのは当然であり、これにより根岸病院労組の団結に影響

を及ぼすものではなく、現に同組合の団結に影響は生じていない。したがって、本件初任給引下げは、義務的団交事項に当たらない。

イ 根岸病院労組は、61年合意と労使慣行の存在から初任給額改定には事前協議を要するとの前提で、本件初任給引下げの白紙撤回を求めていた。これに対し、根岸病院は、事前協議の必要はないとの認識の下、根岸病院労組に対し、内容の見直しについてはともかく、本件初任給引下げの白紙撤回はできないとの回答をした。このため、根岸病院と根岸病院労組は、本件初任給引下げについては、その内容に関する話合いに入る前に、事前協議の要否を巡って議論は平行線をたどっていた。したがって、根岸病院が、本件団体交渉において、本件初任給引下げについて、資料の提示等を伴う具体的な説明をしなかったからといって、その対応が不誠実であったということはできない。また、根岸病院労組は、根岸病院が既に提示していた決算書からも人件費縮小の必要性を理解することはできた。このように根岸病院の本件団体交渉における対応は誠実さを欠くものであったとはいえない。

ウ 以上から明らかなおり、根岸病院の本件初任給引下げに関する本件団体交渉申入れに対する対応は、「団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」（労働組合法7条2号）に当たらない。

## (2) 争点(2)（支配介入の成否）について

### 【根岸病院労組】

ア 根岸病院は、A理事就任以降、根岸病院労組と協議することなく労働条件に関する事項を一方的に決定したり、団体交渉や協議をできるだけ回避しようとしたり、団体交渉において誠実さを欠く態度をとるなどしてきたところ、組合を嫌悪して、職員賃金の基礎的水準の決定から組合を排除し、職員賃金に対する組合の影響力を減殺し、もって根岸病院労組の弱体化を図る意図で本件初任給引下げを行った。

イ 根岸病院は、使用者として、新規採用者の初任給を引き下げる前に、圧倒的多数を占める在職者の賃金是正を検討する方が合理的であり、根岸病院労組も在職者の諸手当見直しに応ずる意思を伝えていたにもかかわらず、大幅な初任給引下げを行った。その結果、根岸病院は、人材確保が困難となり、新規採用者について、多額の調整給等を支給せざるを得ない事態となっている。したがって、本件初任給引下げは、経営上合理的な判断であったとはいえない。

ウ 根岸病院における中途採用者の基本給額は、初任給額を前提に経験年数に応じて一定額の加算をするのであるから、初任給額が極めて重要であることは新卒者と異ならない。また、根岸病院職員の賃金は、初任給に定期昇給、ベースアップ、調整給が加算されていくのだとしても、その基礎となるのは初任給額であり、これが賃金の核となるのは当然である。

エ したがって、本件初任給引下げは、根岸病院労組に対する支配介入（労働組合法7条3号）に当たる。

【被告、根岸病院】

ア 根岸病院では、本件初任給引下げ当時、経営状況から人件費の抑制が緊急の課題であったところ、複数ある経営改善方法の中から合理的な経営判断として初任給額の引下げを選択した。したがって、根岸病院は、根岸病院労組の弱体化を図る意図で本件初任給引下げを行ったのではない。

イ 根岸病院における初任給額の決定には、根岸病院労組の同意が不要なため、在職者の賃金是正より実現が容易であった。また、新規採用者は、個別に初任給額に同意して根岸病院に入職したのであり、採用毎に賃金の差が生じるのは当然であり、これにより根岸病院労組の団結に影響を及ぼすものではなく、現に同組合の団結に影響は生じていない。

ウ 根岸病院では、初任給額が賃金の基礎とはなるが、新規採用年度以降の賃金は定期昇給、ベースアップに左右されるため、総体的にみて初任給額



が賃金の核となっているとまではいえない。また、根岸病院では、本件初任給引下げ当時、新規採用者はほとんど中途採用者であり、中途採用者の初任給額は経験年数に応じた加算調整等がされた上で決定されるため、新卒者とは異なり、初任給の重要性は小さかった。

エ したがって、本件初任給引下げは、根岸病院労組に対する支配介入（労働組合法7条3号）には当たらない。

### 第3 争点に対する判断

#### 1 争点(1)（正当な理由のない団体交渉拒否の成否）について

(1) 労働組合法7条2号は、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て拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、その趣旨は、使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について、労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権（憲法28条）を実質的に保障しようとしたものと解することができる（労働組合法1条1項参照）。このような労働組合法7条2号の趣旨に照らすと、同条同号は、単に使用者が労働者の代表者との団体交渉に応じないことのみならず、形式的には団体交渉に応じながら不誠実な態度をとることをも禁止する趣旨であり、使用者は団体交渉に当たり労働者の代表者の要求や主張を聞くだけでなく、これに対し必要な回答や主張を行うとともに、その根拠を具体的に説明したり、資料を提供する義務を負うものと解するのが相当である。もっとも、労使間に直接的又は間接的に関連する問題は多岐にわたるところ、使用者がおよそこれらすべての問題について労働者の代表者と誠実に団体交渉を行うことを義務付けられていると解することはできない。前述した労働組合法7条2号の趣旨に照らすと、同条同号により使用者に誠実な団体交渉が義務付けられる対象、すなわち義務的団交事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労

働条件その他の待遇，当該団体と使用者との間の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解するのが相当である。そうだとすると，非組合員に関する事項については，それが当該労働組合やその構成員である組合員の労働条件に直接関連するなど特段の事情がない限り，原則として義務的団交事項には当たらず，使用者がこのような事項について団体交渉に応じなかったり，任意に応じた団体交渉における態度が誠実さを欠いていたとしても，労働組合法7条2号が禁止する団体交渉拒否ないし不誠実団交には当たらないものと解するのが相当である。

これを本件についてみるに，前記争いのない事実(3)及び弁論の全趣旨によれば，本件初任給引下げは平成11年3月1日以降の新規採用者に対し適用されるものであり，それ以前に根岸病院との間で雇用契約を締結していた者，換言すると，本件初任給引下げについての団体交渉申入れの時点で根岸病院労組に加入していた職員には適用されないことが認められる。そうだとすると，根岸病院労組は，非組合員の労働条件について，根岸病院に対し，団体交渉を申し入れていたというべきであり，本件初任給引下げは，特段の事情が存在しない限り，根岸病院と根岸病院労組との間の義務的団交事項には当たらないというべきである。

そこで，以下，本件初任給引下げが，根岸病院労組やこれに加入している組合員の労働条件に直接関連するなど特段の事情が存在するか否かについて検討することにする。

## (2) 認定事実

前記争いのない事実，証拠（文末の括弧内に掲記したもの）及び弁論の全趣旨によれば，以下の事実が認められる（なお，当事者間に争いのない事実は，文末に証拠等を掲記しない。）。

### ア 根岸病院における新規採用及び組合加入について

（ア） 根岸病院では，新規採用応募者について，履歴書審査，面接等を行

った後，応募者との間で，勤務・給与条件について合意をして雇用契約を締結し，試用期間3か月経過後に本採用をしていた（乙84，92【27ないし29頁】）。

(イ) 根岸病院における平成5年度から同16年度までの新規採用状況は，下記のとおりであり（括弧内は新卒者の人数），その大部分は中途採用者であるが，同12年度以降はそれ以前と比べて新卒者が多くなっていた。なお，根岸病院では，平成16年5月18日当時，職員のうち65%が同11年度以降に採用された者で構成されていた（乙85，92【26，31頁】）

平成5年度	32人(0人)
平成6年度	30人(0人)
平成7年度	36人(0人)
平成8年度	15人(1人)
平成9年度	22人(2人)
平成10年度	27人(1人)
平成11年度	24人(4人)
平成12年度	40人(10人)
平成13年度	49人(14人)
平成14年度	51人(12人)

(ウ) 根岸病院労組は，根岸病院との間でユニオン・ショップ協定（使用者が労働協約において，自己の雇用する労働者のうち当該労働組合に加入しない者及び当該組合の組合員ではなくなった者を解雇する義務を負う制度）を締結しておらず，また，職員も組合加入の有無を根岸病院に明らかにしていないため，その正確な組合員数，組織率等は不明であるが，平成元年から同11年2月までの間に根岸病院に採用された者のうち，根岸病院労組に加入した者が162名おり，その大多数は採用から

半年以内，遅くとも1年以内に参加していた。また，平成11年3月から同年12月までの間に根岸病院に新規採用された常勤職員17名のうち，同年4月1日に採用された4名中1名が同月中に，3名が7月中に，同年8月2日に採用された1名が同年10月中に，同月1日に採用された1名が同年12月中に，同月1日に採用された3名中1名が同月中に，それぞれ根岸病院労組に参加した。（乙20，47，70【21丁表】，94【48，49頁】，弁論の全趣旨）

#### イ 根岸病院の賃金体系

##### (ア) 常勤職員の賃金構成

根岸病院には，医師を除く常勤職員として看護師，准看護師，看護補助者，事務，ケースワーカー，薬剤師，作業療法士，検査技師，栄養士，調理師，技能・労務員等が勤務しており，そのほかに嘱託職員，パート職員が勤務している。根岸病院の常勤職員の賃金は，基本給と諸手当で構成されており，基本給は本給と第2本給とで構成されている。（前記争いのない事実(2)ア，乙92【21頁】）

##### (イ) 常勤職員の賃金決定方法

根岸病院では，職種別に新規採用者の初任給額を定めており，新規採用者の基本給はこれに前歴に応じた経験加算等をして決定している。また，根岸病院は，常勤職員の新規採用年度以降の基本給について，初任給額に翌年度以降の春闘で根岸病院労組と妥結した本給の定期昇給分，ベースアップ分及び第2本給増額分を加算することにより決定している。なお，根岸病院と根岸病院労組との間の平成8年度から同14年度までの春闘妥結状況は，別紙3のとおりであった。（前記争いのない事実(2)イ，乙74【63ないし66頁】，92【21，22頁】，94【28頁】）

#### ウ 平成10年度までの初任給額改定の推移

(ア) 根岸病院は、平成7年度まで、原則として、前年度の初任給額に当該年度の春闘で妥結したベースアップ分を加算して当該年度の初任給額とした上、これを当該年度の4月1日に遡及して新規採用者に適用し、新規採用者に対し、同日から初任給額改定までの間の既払賃金と初任給額改定による賃金との差額を支給していた。また、根岸病院は、昭和60年度から平成7年度までの間、昭和63年度を除き、根岸病院労組に対し、夏季賞与に関する要求書に対する回答書の付属書類等として、当該年度の初任給額を整理した表を交付していた。なお、昭和63年度の初任給額を整理した表についても、根岸病院のD事務部長から根岸病院労組に対し別途交付された。(前記争いのない事実(2)ウ、乙11ないし19、21、22、27、30、34、37、41、70【8丁裏、9丁表】、74【34、35頁】、92【24、25頁】)

(イ) 根岸病院は、平成8年度から同10年度までの間、財源不足を理由として、当該年度の春闘で妥結したベースアップ分を前年度の初任給額に加算せず、初任給額を凍結した。根岸病院労組は、前記初任給凍結について抗議したものの、諸般の事情を考慮してやむを得ないものと判断し、最終的にはこれを受け入れた。なお、根岸病院は、平成8年度及び同9年度の初任給額について、いずれも翌年度の春闘要求書に対する回答書において、同7年度と同じ初任給額を整理した表を記載していた。(前記争いのない事実(2)ウ、乙12ないし19、21、56ないし59、70【12丁裏ないし16丁表】、92【24、25、56、57頁】、94【76頁】)

## エ 本件初任給引下げに至る経緯

(ア) 根岸病院では、人件費が支出の約70%を占めるという経営状況を改善するため、平成10年秋ころから初任給引下げの検討を開始した。また、B部長は、平成10年末から同11年初頭の間で開催された根岸

病院労組との間の事務折衝において、根岸病院労組に対し、諸手当や看護補助者の給料が高いので見直しを考えている旨述べた。これに対し、根岸病院労組は諸手当の改定等について今後話し合う用意がある旨回答したところ、B部長は、A理事に対し、根岸病院労組は初任給引下げもやむを得ないと述べているなどと報告した。(乙72【11丁裏, 14丁表ないし16丁裏】, 74【56ないし60頁】, 92【33, 59, 60頁】)

(イ) 根岸病院は、平成11年2月上旬ころ、初任給引下げの検討を概ね終了した。本件初任給引下げは、全職種において、第2本給を増額しているものの本給の減額がそれを上回り、基本給全体としては大幅に減額されていた。本件初任給引下げにおける基本給の減額率は、最小の看護師(3卒)でも約10.0%(20万9970円から18万9000円)であり、准看護師(高卒以上)では約22.2%(19万7980円から15万4000円への減額)、看護補助者(高卒以上)では約34.0%(17万1100円から11万3000円への減額)となっているなど、看護師、事務、ケースワーカーを除く職種で20%以上の減額率となっていた。なお、根岸病院は、これまで初任給を引き下げたことはなく、春闘交渉以前に独立して初任給額を改定することもなかった。また、根岸病院は、就業規則第16条において、「従業員に対する給与の細目は別に定める。」と規定していたところ、平成11年9月9日に就業規則変更届として初めて初任給額を整理した表を立川労働基準監督署に届け出た。(乙1, 3, 10, 64, 65, 70【18丁表裏】, 72【11丁裏, 14丁表ないし18丁裏】, 74【56ないし60頁】, 92【4, 26, 27, 33, 59, 60頁】)

(ウ) B部長は、平成11年2月26日、根岸病院労組から同年度の春闘要求書の提出を受けた際、同組合に対し、本件初任給引下げについて通

知した上、当該引下げは同年3月1日以降の新規採用者に適用する旨述べた。これに対し、根岸病院労組は、B部長に対し、本件初任給引下げについて、直ちに口頭で抗議した。なお、根岸病院は、本件第1回団体交渉に先立ち、理事会において本件初任給引下げを決定していた。（前記争いのない事実(3)ア、乙1、2、4、9、61、70【17丁表裏】、72【19丁表裏】、92【58頁】）

オ 本件初任給引下げ後の労使交渉等

(ア) 根岸病院労組は、平成11年3月1日、同月2日及び同月6日、B部長に対し、本件初任給引下げの撤回、団体交渉の開催を求める要請行動を行った。また、根岸病院労組は、平成11年3月12日、根岸病院に対し、要求書を交付し、根岸病院が団体交渉を行わずに本件初任給引下げを行ったことが不当労働行為に当たるとして、本件団体交渉申入れをした。（前記争いのない事実(3)イ、乙5、9、70【18丁裏、19丁表】）

(イ) A理事らは、平成11年3月17日午前11時ころから同日午後零時20分ころまでの間、本件初任給引下げについて、根岸病院労組との間で本件第1回団体交渉を行った。A理事らは、本件第1回団体交渉において、本件初任給引下げの白紙撤回を求める根岸病院労組に対し、過去5年間の決算書に基づき、病床数減から医療収入が減少していること、病院経営を取り巻く環境から判断して人件費比率の圧縮が急務であることを説明するとともに、同病院の初任給額は他病院と比較して高いこと、初任給額は新規採用者と病院との間の労働契約で確定するものであって、このことについて根岸病院労組との間に特別な協約も存在しないこと、本件初任給引下げは在職者の賃金に影響を与えないことなどを説明した。なお、B部長は、平成11年3月17日午後5時、根岸病院労組に対し、同年度の春闘要求書に対する回答書を提示した。（前記争いのない事実

(3)ウ、乙6、9、62、70【19丁裏、20丁表】、72【10丁裏、11丁表】、79、92【3頁】、ただし、乙79については上記認定に反する部分を除く。)

(ウ) 根岸病院労組は、平成11年3月18日、本件初任給引下げ、同年度の春闘回答書に抗議して、役員5名による3時間の時限ストライキを実施した。また、根岸病院労組は、平成11年3月上旬ころから根岸病院に組合旗を掲げビラを掲示していたところ、根岸病院は、同月26日、根岸病院労組に対し、病院の管理上相応しくなく、外来者から苦情が出ており、治療上も迷惑であるとして、組合旗やビラの撤去を求める通知書(以下「本件通知書」という。)を交付し、同通知書を病院の掲示板に掲示した(乙7、9、70【20丁表】、72【11丁表裏】)。

(エ) A理事らは、平成11年3月30日午後1時30分ころから同日午後3時30分ころまでの間、根岸病院労組との間で、同年度の春闘及び本件初任給引下げについて、本件第2回団体交渉を開催した。根岸病院労組は、本件第2回団体交渉において、本件初任給引下げの白紙撤回を求めるとともに、本件通知書に抗議し、その撤回と掲示板からの撤去を要求したが、A理事らはこれを拒否した。(前記争いのない事実(3)エ、乙9、70【20丁裏】、79、92【3頁】、ただし、乙79については上記認定に反する部分を除く。)

(オ) 根岸病院労組は、平成11年4月5日、B部長及びC部長代理との間で事務折衝を行った。この際、根岸病院労組は、根岸病院に対し、本件初任給引下げの白紙撤回、本件通知書の撤回等について早急に回答するよう求めた。しかし、B部長は、本件初任給引下げ及び本件通知書の撤回については回答する立場にないとして、具体的な回答をしなかった。そこで、根岸病院労組は、本件初任給引下げ問題について回答権限を有する理事が出席する団体交渉を平成11年4月9日までに開催するよう



要求し、誠意ある回答が得られない場合、不当労働行為救済申立てをする予定である旨述べた。また、根岸病院労組は、平成11年4月14日、C部長代理に対し、速やかな団体交渉の開催を求めたが、C部長代理は調整中であると答えた。(乙8, 9, 79, 92【3頁】、ただし、乙79については上記認定に反する部分を除く。)

(カ) 根岸病院労組は、平成11年4月21日、都労委に対し、本件初審申立てをした。また、A理事らは、平成11年4月22日、根岸病院労組との間で本件第3回団体交渉を行ったが、本件初任給引下げ問題については都労委の判断に委ねるとして何ら交渉をしなかった。(前記争いのない事実(4)ア, イ, 乙70【20丁裏, 21丁表】、72【12丁表裏】、79, 92【3頁】、ただし、乙79については上記認定に反する部分を除く。)

### (3) 特段の事情の存否についての当裁判所の判断

前記争いのない事実及び前記(2)で認定した事実を踏まえ、本件初任給引下げが、根岸病院労組やこれに加入している組合員の労働条件に直接関連するなど特段の事情が存在するかどうかみてみることにする。

確かに、根岸病院労組は、根岸病院における単一労働組合であり、毎年新規採用者のうち相当数が組合に加入しており、本件初任給引下げ後である平成11年3月から同年12月までの間にも新規採用された常勤職員17名中7名が根岸病院労組に加入したことが認められる(前記争いのない事実(1)イ, 前記1(2)ア(イ), (ウ))。しかし、上記の事実が認められるからといって、根岸病院労組及びこれに加入している組合員の労働条件に対し本件初任給引下げが直接関連するものと認定することは困難である。なぜなら、前記(1)で判断したとおり、そもそも本件初任給引下げが適用されるのは平成11年3月1日以降に入職する職員であって、同日現在根岸病院労組に加入している組合員には適用がないからである。のみならず、根岸病院と根岸病

院労組との間にはユニオン・ショップ協定の締結はなく，新規採用者が必ず根岸病院労組の組合員となるとはいえないこと（前記1(2)ア(ウ)），新規採用者は根岸病院から提示された賃金額等の雇用条件に合意して雇用契約を締結していること（同ア(ア)），根岸病院における賃金体系では，新規採用者の初任給額を引き下げたからといって，それが直ちに既採用者である組合員の賃金額に連動して不利益が及ぶような仕組みにはなっておらず，それぞれ別個の賃金体系として存在し得るものであること（前記1(2)イ(ア)，(イ)，ウ(ア)，(イ)，エ(ウ)），根岸病院は，昭和60年から平成9年までの間，根岸病院労組に対し，当該年度の初任給額を整理した表を交付していたものの（同ウ(ア)，(イ)），初任給額の決定について根岸病院労組との合意ないし承認を要する旨の協約，労使慣行が存在したと認めるに足りる証拠はないこと（乙67，70【31丁裏】，72【8丁表】参照）をも併せ考慮すると，本件初任給引下げは，本件団体交渉申入れ時点の根岸病院労組及びその組合員の労働条件に直接関連するなど特段の事情は認めることはできない。そして，本件全証拠を検討するも，上記判断を覆すに足りる的確な証拠は見当たらない。そうだとすると，本件初任給引下げは，義務的団交事項に当たらないというべきである。

#### (4) 小括

以上検討したところによれば，本件初任給引下げは義務的団交事項に当たらないから，根岸病院の本件団体交渉等における対応が誠実さを欠いたものか否かを検討するまでもなく，根岸病院の本件団体交渉申入れに対する対応は正当な理由のない団体交渉拒否（労働組合法7条2号）には当たらない。したがって，本件命令が，根岸病院の本件団体交渉申入れに対する対応が正当な理由のない団体交渉拒否（労働組合法7条2号）に当たるとして，本件再審査申立てのうち，根岸病院に対し，誠実団交応諾及び謝罪文の掲示を命じた部分の取消しを求めた部分を棄却した点は違法であり，取消しを免れな

い。

## 2 争点(2) (支配介入の成否) について

(1) 根岸病院労組は、本件初任給引下げには経営上の合理性がなく、根岸病院が根岸病院労組を嫌悪して、職員賃金の基礎的基準の決定から同組合を排除し、職員賃金に対する同組合の影響力を減殺し、もって同組合の弱体化を図る意図で行ったものであり、支配介入(労働組合法7条3号)に当たる旨主張するので、以下この点について検討することとする。

### (2) 認定事実

前記争いのない事実、証拠(文末の括弧内に掲記したもの)及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる(なお、当事者間に争いのない事実は、文末に証拠等を掲記しない。 )。

#### ア 根岸病院における労使関係

##### (ア) 根岸病院の根岸病院労組に対する態度等

A理事は、平成7年10月根岸病院の常勤理事に就任し、労務等を担当するようになり、同8年5月常務理事に就任した。根岸病院は、A理事就任後、以下のとおり、根岸病院労組と事前に協議することなく各種施策を実施した。(乙72【1丁裏, 12丁裏, 13丁表, 17丁裏, 18丁表】, 79, 92【3, 19頁】, ただし、乙79については上記認定に反する部分を除く。 )

a 根岸病院は、平成8年2月、根岸病院労組と事前に協議することなく、賃金の支払方法を現金支給から銀行振込に変更した。

b 根岸病院は、平成8年4月、根岸病院労組と事前に協議することなく、タイムレコーダーを導入した勤怠管理を試行した。

c 根岸病院は、平成8年5月、根岸病院労組と事前に協議することなく、職員給食の値上げをしようとした。根岸病院は、根岸病院労組の抗議を受けて、前記職員給食の値上げ実施を平成8年6月に延期した

が、その延期通知についても職制を通じてしか行わなかった。

#### (イ) 根岸病院と根岸病院労組との間の紛争状況

根岸病院労組は、平成8年9月10日及び同10年6月12日、都労委に対し、根岸病院を相手方として、職員の定年延長、嘱託職員の雇用継続、新病院建設に関する検討委員会の設置、就業規則改定、三六協定締結、介護休暇制度等に関し、不当労働行為救済申立てをした（都労委平成8年（不）第70号事件、同10年（不）第45号事件）。都労委は、平成12年2月15日、前記不当労働行為救済申立事件について、根岸病院に対し、定年延長問題及びこれに関連する事項についての団体交渉において、嘱託雇用契約更新の判断基準等を明らかにするなどして誠実に対応すること、就業規則改定、三六協定締結、介護休暇制度の施行を議題とする団体交渉に誠意をもって応じることなどを命ずる一部救済命令を発した。なお、この命令については、根岸病院、根岸病院労組双方が中労委に対して再審査申立てをした。

#### イ 根岸病院の経営状況

根岸病院の平成5年度から同10年度までの間の経営状況は、別紙4のとおりである。すなわち、収入に占める人件費の割合は約68.1%から約76.6%の間で推移し、収入及び人件費は平成5年度から同8年度までの間増加した後、減少に転じた。この間、収入が約15.4%増加したのに対し、人件費も約13.3%増加した。利益についてみると、平成6年度に478万円の黒字を計上した後、同7年度以降は赤字が続いていた。なお、平成8年度、同9年度は億単位の大規模な赤字を計上しているところ、その主な原因は、同8年度については、前理事長が死亡してその退職金を支払ったためであり、同9年度については、借入金の返済のほか、新病院建設のための不動産売却に伴う関連費用が発生したためであった。（乙52ないし54、68、72【3丁表裏、13丁裏、14丁表】）

### (3) 支配介入の成否についての当裁判所の判断

前記 1 (2)(3)及び同 2 (2)の認定事実，判断を踏まえ，根岸病院が根岸病院労組の影響力を減殺し，同組合の弱体化を図る意図で本件初任給引下げを行ったといえることができるか否かについて判断することにする。

なるほど，根岸病院においては，A 理事が労務担当をするようになった後，根岸病院労組との間にそれまで以上に緊張関係が生じ，本件以外にも不当労働行為救済命令が出されていたこと（前記 2 (2)ア，イ），本件初任給引下げの効果については，A 理事の供述（乙 9 2 【3 1 頁】，9 4 【3 6 頁】）以外にはこれを裏付ける的確な証拠がないことが認められる。しかし，これらの事実が認められるからといって本件初任給引下げが根岸病院労組の弱体化を意図したものといえることはできない。

そもそも，根岸病院労組が問題としている本件初任給引下げは義務的団交事項に当たらないのである（前記 2 (3)）。のみならず，根岸病院は，本件初任給引下げ当時，赤字続きの経営状況において更なる経費削減の必要があったところ，平成 8 年度以降初任給額を凍結したものの，なお支出の 7 割以上を占める人件費の圧縮を急務としていたこと（前記 1 (2)ウ(イ)，エ(ア)，オ(イ)，2 (2)イ），根岸病院は，複数考えられる経営改善方法の中で，当時の経営状況，雇用情勢，他病院との初任給の比較結果，実現可能性，在職者に対する配慮等から初任給引下げを選択したこと（前記 1 (2)オ(イ)），本件初任給引下げは組合員，非組合員の別なく及ぶものであること（前記 1 (2)エ(イ)）がそれぞれ認められる。そして，更には，根岸病院において初任給額の決定について根岸病院労組との合意ないし承認を要する旨の協約，労使慣行が存在したことや本件初任給引下げにより，根岸病院労組において不調和や団結侵害等の具体的不都合が生じたことを認めるに足りる証拠はない（前記 1 (3)，乙 9 4 【7 4 ， 7 5 頁】参照。）。

上記認定の各事実に照らすと，根岸病院の本件初任給引下げは，根岸病院

労組の影響力を減殺し，同組合の弱体化を図る意図で行われたものというより，経営状況改善のため合理的な経営判断の下行われたものと認めるのが相当であり，当該判断を覆すに足る証拠は存在しない。そうだとすると，本件初任給引下げは，根岸病院労組に対する支配介入（労働組合法7条3号）には当たらないということになる。

(4) 小括

以上検討したところによれば，本件命令が，本件初任給引下げは根岸病院労組に対する支配介入に当たらないとして，本件初審命令主文第2項を取り消し，これに係る本件初審申立てを棄却するなど本件初審命令を一部変更した点は相当なものとして是認することができる。

第4 結論

以上によれば，甲事件の根岸病院の請求は理由があるからこれを認容することとし，乙事件の根岸病院労組の請求は理由がないからこれを棄却することとし，主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部

裁判長裁判官 難 波 孝 一

裁判官 山 口 均

裁判官 知 野 明