

命 令 書

申 立 人 日本赤十字労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 日本赤十字社
社 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第20号事件について、当委員会は、平成20年5月27日第1466回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井玉有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中窪裕也、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本赤十字社は、申立人日本赤十字労働組合から給与構造の改革について団体交渉の申入れがあったときは、給与構造の改革を行う具体的な必要性を示すなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

日本赤十字労働組合
執行委員長 X 1 殿

日本赤十字社

社長 Y 1

当社が、平成17年8月以降、貴組合との間で行った、給与構造の改革についての団体交渉において、誠実に交渉を行わなかったことは、不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

被申立人日本赤十字社（以下「日赤」という。）は、平成17年度の給与改定交渉に当たり、同年度の人事院勧告に準拠して、俸給表水準を引き下げること、級構成を再編し、号俸構造を見直すなど給与構造の改革を行い、併せて、勤務成績に基づく昇給制度を導入することなどを提案した。

日赤と申立人日本赤十字労働組合（以下「組合」という。）は、上記の問題を巡って団体交渉を行ったが、合意には達せず、日赤は、平成17年12月26日付けで給与改定の障害となる協定を破棄する通告を行った。

本件は、日赤の団体交渉における対応が不誠実団体交渉に当たるか否か、また、協定破棄の通告が組合の運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 組合と給与改定及び給与構造の改革についての団体交渉をするに

際し、人事院勧告に準拠するとの態度に固執することなく、誠実に団体交渉を行うこと。

(2) 平成17年12月26日付けで組合に通知した協定破棄の通告を撤回し、有効なものとして取り扱うこと。

(3) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日赤は、日本赤十字社法によって設立された特殊法人で、日本赤十字社定款に定める、国際赤十字活動、災害救護活動、医療活動、看護師養成、血液事業、社会福祉事業等を営んでいる。日赤の本件申立時の職員数は約55,000名である。

(2) 申立人組合は、日赤の医療施設及び血液事業施設に働く労働者で構成される労働組合であり、本件申立時の組合員数は約6,000名である。

なお、日赤には、組合以外に、申立外全日本赤十字労働組合連合会（組合員数約7,600名。以下「全日赤」という。）、同日本赤十字新労働組合連合会（組合員数約7,200名。以下「日赤新労」という。）などの労働組合がある。組合は、昭和41年6月、全日赤から分離独立したものである。

2 従前の給与改定交渉の経過等について

(1) 昭和36年5月頃、給与改定交渉を巡って、当時日赤における唯一の労働組合であった全日赤は、一律5,000円の賃上げ等を要求し、そのような大幅な賃上げには応じられないとする日赤と鋭く対立していた。この問題は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）によるあっせんに付され、中労委は、3,000円の賃上げと、日赤が提案していた公務員型の人事・給与への制度変更を基礎として自主交渉を行うことなどを内容とするあっせん案を示し、労使双方がこれに基づいて協定を締結して、紛争は解決した。

【審1 p15～16、審2 p9、審3 p4～5、審4 p6～13、甲32、甲33】

(2) 上記の経過を経て、36年以降、日赤は、公務員型の人事・給与制

度を取り、人事院勧告に準拠して給与改定を行うこととした。

しかしながら、日赤の制度は、国家公務員の制度と比較して、昇格基準（勤続年数や前職級在級年数など、どのような条件を満たせば上位の職級に昇格するのかを定めた基準）が異なること、職種構成が異なることや俸給の調整額の種類に相違があることなどから、賃金水準は、日赤の方が国家公務員よりも低くなっている。

また、いわゆるマイナス改定が行われた平成14年度及び15年度の給与改定に当たっては、国家公務員は年間給与調整（1月1日に遡って引下額を計算し、実施時期以降の給与から差し引くこと。）を行っているが、日赤ではいずれの年度も行っていないなど、必ずしも人事院勧告の内容をそのまま実施してきたわけではない。

【審1 p15～22、審2 p9～10・52～54、審3 p4～5、審4 p6～13、甲20～23、甲30、甲33、乙30】

- (3) 16年度の給与改定交渉においては、日赤が、16年5月、組合を含めた3つの労働組合に対し、8月に出される予定の人事院勧告に準拠して給与改定を行うとの内容で協定を結ぶことを提案したが、組合と全日赤は合意できない旨回答したため、日赤は、6月、俸給表や諸手当に関する協定を破棄した。

これを受けて、両組合それぞれが、協定破棄通告の撤回等を求めて中労委にあっせんを申請した。そして、次のようなあっせん員見解が示され、日赤及び両組合は、これを受諾した。

「日本赤十字社の今次の賃金紛争については、労使が自主交渉を再開し無協約状態にならないよう早期解決を図るよう要請し、あっせん作業を暫時中断していたところである。

この間、労使交渉が続けられ、本日、労使双方から平成16年度の賃金改定については、大筋で合意した旨の報告を受けた。こうした経過を踏まえ、あっせん員としては、次のとおり見解を提示する。

- 1 平成16年度の賃金については、時間的制約もあるので、無協約状態にならないよう、引き続き、労使が努力すること。
- 2 今後の賃金交渉に関しては、日赤労使は、日本赤十字社の社会

的役割を十分認識し、健全で安定した労使関係の構築に努め、自主解決に向けて努力する。また、協約破棄通告に至らず早期に円満解決できるよう、第三者機関の活用も念頭に置きつつ、誠意をもって対応すること。」

【審3 p13、乙26】

3 17年度給与改定交渉の経過について

- (1) 組合は、17年2月22日、24,000円の賃上げなど20項目の要求事項からなる要求書を日赤に提出し、回答指定日を3月16日として、併せて団体交渉の開催を求めた。

3月16日、第1回団体交渉（17年度給与改定交渉の回数を表示している。以下同じ。）が行われ、日赤は、賃上げ等の要求に対しては、「2004年度（平成16年度）は病院で200億、血液センターでも50億の赤字が見込まれている。厳しい状況ではあるが世間の動きをみながら、世間並みのことはしたい。」、「現時点では（回答が）いつとは言えない。世間の情勢を見極める必要がある。」などと回答した。この際、組合が、国家公務員について給与構造の改革が検討されていることについて日赤の見解を質したのに対し、日赤は、「給与構造の見直しを行っていることは知っているが、具体的な内容については知らない。今後の情勢を見極めたい。」などと回答した。

また、日赤は、4月18日の第2回団体交渉において、「世間の流れとしては、・・・傾向として一時金にシフトしているのではないかと認識している。もう少し先でなければ世間の動向は見極められない。」、「現段階では具体的な回答をできる状況にはないと認識している。」、「（回答できるのは）結論から言えば夏場になる。」などと述べた。

【審2 p15～19、審3 p8～11、審4 p25～33、甲1、甲12の1・2、甲20、甲31の2、乙11、乙26】

- (2) 7月25日に行われた第4回団体交渉で、日赤は、給与改定に対する日赤の基本方針について、次のとおり回答した。

世間並みの給与を確保するために、人事院勧告に準拠して措置する。

具体案については、人事院勧告後に速やかに回答する。現時点で得られている人事院勧告の内容に関する情報を踏まえると、過去に例のない大きな給与構造の改革が行われると推察している。

日赤の給与等については、団体の性格等を勘案すると、広く国民の理解が得られるものでなければならず、また、一般の国民から指弾を受けるような取扱いについては見直さざるを得ないと考える。このため、従前から問題があると認識していた取扱いについても、この機に見直しに着手することも検討せざるを得ないと考えている。

本夏の人事院勧告に、17年度における改定で、マイナス要素の回答が含まれていた場合には、必要な措置を行うことも考えている。

【審1 p 25～26、審2 p 21～26・49、審3 p 11～14、審4 p 33～38、甲12の4、甲20、甲31の5、乙13、甲26】

- (3) 8月26日に行われた第5回団体交渉で、日赤は、8月15日に人事院勧告が出されたことを受けて、俸給表の水準を0.25パーセント引き下げる、諸手当のうち1人目の扶養親族の扶養手当を500円引き下げる、医師確保調整手当を全国平均で570円程度引き下げる、給与改定の実施時期は17年10月1日とする、年間給与調整については別途協議する、などと回答し、併せて、18年度以降の給与構造の改革について、以下のとおり提案した。これに対して組合は、引下げ改定は行わないよう求めた。

俸給表

ア 民間における地域別の給与水準を勘案し、俸給表の水準を平均2.76パーセント引き下げる。

イ 職務の級の新設、統合等級構成の再編を行う。

ウ きめ細かい勤務実績の反映を行うため、現行の号俸を4分

割する。

勤務成績に基づく昇給制度の導入

ア 定期昇給と特別昇給を統合し、昇給区分を5段階(A～E)設け、職員の勤務成績が適切に反映される昇給制度に改め、当面、役付手当が15パーセント以上の者を対象として制度を運用し、順次一般職員にも適用する。

イ 昇給時期を年1回の1月1日に統一し、昇給のための勤務成績判定期間を前年の1月1日から12月31日までとする。

ウ 枠外昇給制度については廃止する。

エ 昇格時の号俸決定方式の見直しを行う。

に伴って、年齢による昇給停止制度を廃止し、一定年齢以上の職員は昇給幅を抑制する取扱いに改める。

諸手当

ア 調整手当に替えて、民間賃金が高い地域の施設に在勤する職員に対し、地域手当を支給する。

イ 広域異動手当を新設する。

実施時期と経過措置

ア 「 」、 「 のイ、ウ、エ」については18年4月1日から実施する。

イ 18年4月1日における俸給月額が、前日に受けていた俸給月額に達しない職員に対しては、その者の受ける俸給月額が18年3月31日に受けていた俸給月額に達するまでの間、新旧俸給月額の差額を俸給として支給する。

ウ 勤務成績に基づく昇給制度については、18年4月1日から実施し、昇給への反映は19年1月1日から役付手当が15パーセント以上の職員に対して先行して行う。一般職員の昇給への反映については、20年1月1日からとする。19年1月1日、20年1月1日、21年1月1日及び22年1月1日の昇給については昇給号俸数を1号俸抑制する。

エ 「 のア」については18年度から、「 のイ」については

19年度からそれぞれ段階的に導入する。

【審 1 p 26～27、審 2 p 26～27、審 3 p 15～18、審 4 p 38～41、甲12の 5、甲20、甲31の 6、乙 5、乙26】

- (4) 17年 9月12日に行われた第 6回団体交渉で、日赤は、17年度の給与改定の実施時期は従前の提案どおり10月 1日とするが、年間給与調整は行わないとの提案をするとともに、給与構造の改革について、給与の切替表や施設別地域手当支給割合などを提案した。

組合は、17年度の給与改定は行わないことを強く要求し、給与引下げを行う根拠を質した。これに対して日赤は、日赤の給与は広く国民一般の理解を得られるものでなければならず、人事院の民間給与実態調査に基づいてマイナス較差が出ているのであれば、日赤の給与も引き下げるのが妥当であるなどと回答し、18年度以降の給与構造改革の問題と17年度の給与改定の問題とを切り離して、17年度の給与改定分だけでも協定をしてほしいと申し入れた。

組合は、今回の日赤の回答は一体のものであるので別個に協定することはできないとして日赤の提案を拒否した。日赤は、合意ができないのであれば、俸給表や諸手当に関する協定を破棄することもやむを得ないなどと述べた。

【審 1 p 27～31、審 2 p 27～30、審 3 p 18～22、甲12の 6、甲20、甲31の 7、乙 6、乙15、乙26】

- (5) 9月27日に行われた第 7回団体交渉で、日赤は、17年度給与改定の実施時期を18年 1月 1日とする譲歩案を提示し、これが17年度給与改定についての最終回答である旨を述べた。これに対して組合は、17年度給与改定を行わないことが組合要求であるとして日赤の譲歩案を拒否し、結局、交渉は調わなかった。日赤は、これに合意できない場合は、俸給表や諸手当に関する協定を破棄せざるを得ない旨を予告するとともに、給与構造の改革については引き続き協議したいなどと述べた。

ちなみに、この交渉は、日赤からの急な申入れで行われ、組合側のメンバーが揃わない状況で実施されたため、組合側は団体交

渉として位置付けていない。

また、この交渉と前後して、日赤と日赤新労との間では自主交渉により9月26日に、全日赤との間では中労委のあっせんを経て9月28日に、それぞれ日赤の提示した内容で17年度給与改定が妥結した。

【審2 p 30～32・51～52、審3 p 22～24、乙7、乙16、乙26】

- (6) 9月28日、日赤は、組合との間で締結していた俸給表や諸手当に関する協定を破棄した。

【甲3、甲20】

- (7) 10月13日に行われた第8回団体交渉で、日赤は、勤務成績に基づく昇給制度の骨子について追加提案を行った。この提案は、国家公務員についての改正案に準拠したものであった。

組合は、日赤は民間団体であるのに、なぜ人事院勧告に準拠しているのか、日赤は自身の経営状況に応じた回答をすべきではないのかと、日赤の基本的姿勢を批判した。これに対して日赤は、赤字だからといって安易に給与を削ることはできない、一定の給与は確保しなければならない、そのための指標として人事院勧告がある、これまでも赤字が続いた施設の給与を個別に引き下げたことはないなどと反論した。

また、組合は、医療はチームで成り立っているのに、評価が入れば差別が生まれ、職員も仕事を教えなくなるのではないかとの疑念を示した。これに対して日赤は、現行制度下においても、一定の評価の上で処遇がなされており、それは世間一般でも当たり前のことであると述べた。

【審1 p 32～33、審2 p 36～37、審3 p 24～26、甲12の7、甲20、甲31の8、乙8、乙17、乙26】

- (8) 11月10日に行われた第9回団体交渉で、日赤は、給与構造の改革について、「勤務評定記録書」等を示して評価の具体的な運用方法等について説明した。組合は、日赤に対し、なぜ、今の制度を変えて、勤務成績に基づく昇給制度を導入しなければならない

いのか、18年1月から俸給表の水準を引き下げるにもかかわらず、なぜわずか3か月後の18年4月から更に俸給表の水準を引き下げる必要があるのか、の2点について、文書回答を求めた。

【審2 p 37～38、審3 p 26～29、審4 p 42～44、甲12の8、甲20、甲31の11・12、乙9、乙18、乙26】

- (9) 17年11月30日に行われた第10回団体交渉で、日赤は、退職時の特別昇給を廃止したことに伴う経過措置の今後の取扱い及び小規模施設における勤務評定の具体的な取扱いについての説明を行った。

組合は、11月10日の団体交渉において質問した事項について回答を求めた。

勤務成績に基づく昇給制度を導入する理由について、日赤は、民間では5,000人以上の規模の企業の98パーセント以上がこのような制度を取り入れており、日赤においても必要な制度であること、これまでの特別昇給の制度は恣意的な評価が問題点として指摘されているところ、その部分が排除されるので職員に有利になることなどを述べた。

組合は、日赤が2年前から特別昇給の制度を十分に活用して成績査定を反映させるように督励してきたことを指摘して、急に考え方を变えるのは納得できず、結局は人事院勧告の真似としか思えないと質したのに対し、日赤は、特別昇給の制度は督励しても効果が上がっていないこと、新制度は、ある意味では現行の特別昇給と同じ制度であること、人事院勧告があったことも制度改正の大きな要因であることなどを答えた。また、組合が、経営者の6割から7割が査定昇給制度には問題があると言っていると指摘したところ、日赤は、日赤としてはうまくやっていると運用していくなどと答えた。

18年4月1日から俸給表の水準を再引下げする必要性について、日赤は、世間並みの給与水準を確保するという観点から「お手本を参考に」（人事院勧告に準拠）したものであり、これは、数十

年前から現在に至るまで行ってきた方法であること、日赤は公的色彩の強い組織であるから経営状況に直接関係なく人事院勧告に準拠する方法を労使で作ってきており、それが定着していることなどを述べた。

これに対して組合は、日赤の対応は、人事院勧告を押し付けているだけで、それでは労使交渉が形骸化してしまうとして強く非難した。

【審1 p 34、審2 p 38～40、審3 p 29～32、甲12の9、甲20、甲31の13、乙19、乙26】

4 日赤のあっせん申請とその後の経過について

- (1) 17年12月1日、日赤は、組合及び全日赤との間で給与構造の改革についての交渉が進展していないことから、中労委にあっせん申請を行った。

12月8日に行われた第1回あっせん期日では、双方が、これまでの経過や主張をあっせん員に伝えた。あっせん員は、双方に対し、労使の隔たりが大きいので譲歩案を検討してくるよう求めた。

【審1 p 34～35、審2 p 40～42、審3 p 32～34、甲4、甲20、甲31の14、乙26】

- (2) 12月15日に行われた第2回あっせん期日で、日赤は、勤務成績に基づく昇給制度は、全職員19年4月1日からの実施とし、昇給への反映は20年4月1日とすること、現行制度下において、4月1日昇給者が多数であることを考慮し、昇給時期を4月1日に統一すること、枠外昇給制度の廃止は、勤務成績に基づく昇給制度の趣旨と相反することから、これを存置すること、19年1月1日、20年1月1日、21年1月1日及び22年1月1日の昇給時期に行うとしていた昇給号俸数の1号俸抑制の取扱いは行わないこと、広域異動手当については、血液センターの業務集約化の動きを勘案し、18年4月1日から実施すること、との譲歩案を組合に提案した。

しかしながら、双方の主張の隔たりが大きく、組合とのあっせんは不調となった。

【審1 p 34～36、甲20、甲31の15、乙26】

(3) この間、日赤と全日赤との間のあっせん事件も並行して進行し、17年12月15日に、次のあっせん員見解を双方が受け入れて、解決した。

「1 勤務評定制度については、日本赤十字社は平成19年4月1日からの実施、昇給への反映については、平成20年4月1日を目途として実施したいと主張した。一方、全日赤は、実施時期を定めずに協議を進めることを主張した。これらの経過を踏まえ、次のとおり見解を提示する。

今次日本赤十字社から提案のあった新たな昇給制度については、今後、当該制度の公平性等の観点など、そのあり方について、上記労使の主張を踏まえ、労使誠意をもって、18年度中に試行も含め十分必要な協議を行い、その協議の過程で当該制度の実施に関し重大な疑義が生じた場合には、第三者機関の活用も念頭に置きつつ、必要な措置をとること。

2 1を前提として、俸給表の引き下げ及び諸手当の改定については、(以下の)(1)から(4)に掲げるものを除き、日本赤十字社が17年8月26日から11月10日までに組合に提案した回答のとおり実施すること。

(1) 18年度から昇給時期については、4月1日に統一すること。

(2) 各俸給表に定める級ごとの最高号俸を超えて昇給させることができることとし、昇給幅は通常の半分程度とすること。

(3) 経過措置として、19年1月1日、20年1月1日、21年1月1日及び22年1月1日の昇給時期に行うとしていた昇給号俸数1号俸の抑制は行わないこと。

(4) 広域異動手当は18年4月1日から実施すること。」

【乙26】

(4) 17年12月21日に行われた第11回団体交渉で、日赤は、上記あっせん員見解に示された譲歩案を盛り込んだ給与構造の改革に関する案を改めて組合に提示した。

これに対して組合は、小手先だけの変更であり、組合の主張を理

解した上でのものではなく、査定昇給以外の給与改定についても未だ労使間で十分な協議はされていないとしてこれを拒否し、現行制度のどこに不備があって新制度に変えようとするのか、査定昇給制度について内容を検討したのか、民間で行われている査定昇給についてどのような分析を行っているのかについて回答するよう求めた。

日赤は、組合の同意がなければ関係協定を破棄せざるを得ないと述べた。

【審1 p 35～36、審3 p 36～37、甲12の10、乙10、乙20、乙26】

- (5) 日赤は、12月26日付けで、組合との間で締結していた給与要綱の一部改正に関する協定など18の協定（18年度から実施する予定となっていた給与構造の改革に抵触する協定。ただし、査定による昇給制度については、前記のとおり継続協議となったので、18年度からの実施を予定していなかった。）について破棄する旨の通告を行った。

【審1 p 36、審3 p 37、甲5、甲20、乙26】

- (6) 18年3月22日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (7) 日赤は、18年4月1日から、17年12月21日に行われた第11回団体交渉で提案した内容で、俸給水準の引下げ、給与構造の見直しなどの給与改定を実施したが、勤務成績に基づく昇給制度の実施については、各労働組合と協議中である。

そして、組合と日赤との間でも、本件申立後にも、勤務成績に基づく昇給制度についての交渉が行われているが、日赤は、勤務成績に基づく昇給制度を導入する理由について、前記に認定した以上の理由を説明していない。

【審1 p 38～40、審3 p 38～39、審4 p 45～46、甲14、甲15、甲20、乙21～26】

第3 判 断

1 当事者の主張

- (1) 申立人組合の主張

不誠実団体交渉について

日赤は、賃金問題については人事院勧告に準拠することが「世間並みである」として、日赤の医療施設及び血液事業の経営状況については一切触れることのない団体交渉を繰り返しており、到底誠実団体交渉義務に沿った団体交渉をしているとはいえず、団体交渉拒否の不当労働行為である。

すなわち、日本赤十字社医療施設特別会計規則第15条においては、「医療施設の経費は、当該医療施設の経営に伴う収入をもって充てなければならない。」と規定をしているし、「日本赤十字社医療施設特別会計規則及び同規則施行規則の一部改正等案について(昭和63年4月30日付血管第22号副社長通知)」の4の予算に関する事項(1)経費負担の原則の項では、「医療施設の経営に要する経費は、当該医療施設の経営に伴う収入をもって充てなければならないものであり、これによって財務など自主性を保持しながら、医療施設の効率的運営を計るものであること」とし、医療施設は、独立採算制のもとに、自主的に運営されるものであることを定めている。血液事業についても、規則及び通知に同様の規定があり、医療施設と同様、独立採算制をとることが明示されている。

組合は、医療施設及び血液事業施設に働く労働者で構成されている労働組合であり、組合員の労働条件については、日赤の他の事業に従事する職員と異なり、各医療施設、血液事業施設の経営状況に基づき労使間の話し合いで協議決定されるべきもので、日赤の、人事院勧告に準拠するのが当然であるとして具体的な協議に応じない姿勢は、誠実団体交渉義務に反するものである。

協定の破棄について

労働条件に関する労使協定の解除は、労働条件の変更に該当するものであるから、労働条件変更についての合理的理由がなければならぬところ、日赤は、単に人事院勧告に準拠して、「勤務成績に基づく昇給制度」を導入するために、これに不都合な協定

を全て破棄する旨通告したのである。

査定昇給制度を導入することは、チーム医療の必要性が叫ばれている医療現場に競争を持ち込み、チーム医療を崩壊させるもので問題が大きいにもかかわらず、日赤は、組合が要求している、民間において査定昇給制度が導入されていることについての分析や医療の現場に導入されることによる功罪についての分析等は一切せず、また、協定を破棄することにより、無協定状態となることをも考慮せず、一方的に破棄してきたものである。

これは、組合の団体交渉権や協定締結権を否定ないし軽視することにより、組合の弱体化を企図するもので、不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人日赤の主張

不誠実団体交渉について

人事院勧告準拠の考え方は、昭和36年に現在につながる給与要綱が制定されて以降40年以上にわたって一貫して採られてきた基本方針であり、組合もそれに異を唱えてこなかったばかりか、「具体的な給与改定については、国営企業の中央労働委員会調停の内容と人事院勧告の動きをみて、具体的に回答する。」との覚書を取り交わすなど組合自身が人事院勧告に準拠する姿勢を採ってきたのである。

日赤は、なぜ人事院勧告準拠の基本方針を採るのかについては、組合に対して繰り返しきちんと説明し説得に努めてきており、また、平成17年度給与改定については、年間給与調整を見送ったこと及び実施時期を延期したこと、給与構造の改革については、中労委でのあっせんにおいて5項目にわたる譲歩を行ったことなど、当初提示した回答に固執することなく、相当な譲歩案を提示するなど、柔軟な姿勢で労使交渉を行っている。

組合は、自らの意に沿わない、自らが回答だと思わない回答については、回答があったとしても「回答がない」と決め付け、そうした前提に立って「団体交渉の形をなしていない」と主張しているにすぎない。

いのである。

したがって、日赤の対応には、何ら不誠実団交とされるところはない。

協定の破棄について

本件協定破棄に当たって、日赤は、組合から理解を得るため誠意をもって説明・回答を行い、譲歩案を提示するなどの柔軟姿勢で交渉に当たるとともに、団体交渉以外にも事務折衝を複数回行い、円満解決が図れるよう使用者として最大限努力している。

また、日赤は、組合を含む3つの労働組合との労使交渉を等しく誠実に重ねてきたところ、日赤新労及び全日赤とは当事者間の交渉ないしはそれに加えて中労委でのあっせん手続をも経る形で一定の了解、合意が形成され、一部の施策については18年4月1日から実施することとなった。これに対し、組合との合意形成については、その見通しが立たなかった。このため、日赤は、4月1日からの被申立人全体での一部施策の実施の妨げとなる組合との協定について、やむを得ず労働組合法の定めるところに従って適法に解約手続を取ったものであり、組合の弱体化を企図したものではない。

組合は、第2回あっせんの時点で、協定破棄の事態となることを予定の事実として受け止めていたことが明らかとなっており、また、日赤は、17年12月21日の団体交渉において、同日提示した内容で合意が得られないようであれば、給与構造の改革に係る協定等について破棄せざるを得ないことに言及している。こうしたことから、協定破棄が一方的だったということはできない。

なお、組合は、日赤が勤務成績に基づく昇給制度を強行実施することも含めて協定を破棄したかのような主張をしているが、これにかかる協定等については破棄を通告していない。実際、勤務成績に基づく昇給制度は未だ導入されておらず、同制度を強行実施したなどという事実は存在しない。

したがって、協定破棄が支配介入に当たるとされる点は全くない。

2 当委員会の判断

(1) 給与構造改革に関する団体交渉について

日赤は、平成17年8月、人事院勧告を受けて、(7)級構成を再編し、号俸構造を見直すこと、(イ)勤務成績に基づく昇給制度を導入することなどを提案した(第2、3(3))。

この提案は、給与構造の大きな変革をもたらすものであることに加え、2年前から督励していた特別昇給制度を活用した成績査定への反映とも大きく異なるものであり、日赤が従前の特別昇給制度について、あまり効果を挙げていないと評価していること(第2、3(9))を考えれば、実質的に勤務成績に基づく昇給制度を初めて採用するに等しい大きな改正であったとみられる。

前記認定のとおり、日赤は、昭和36年の中労委のあっせん案を受けて公務員型の人事・給与制度を採り、それ以降40年以上にわたって人事院勧告に準拠して給与改定を行ってきた(第2、2(1)(2))。しかしながら、国と日赤は、事業内容も異なり、職員の職種構成も異なっていることに加え、日赤の人事・給与制度と国家公務員の人事・給与制度は全く同じではないのであるから(第2、2(2))、国家公務員について人事・給与制度の改正が必要となったからといって、日赤においても当然に同様の改正が必要となるものではない。

したがって、上記のような大きな人事・給与制度の改正を行うに当たって、組合が制度改正に対する懸念を表明し、改正の必要性についての説明を求めている以上、日赤においてもその必要性があることを具体的な理由を挙げて説明し、組合の納得を得る努力をすべきであったといえる。

しかるに、日赤は、人事院勧告が出されるまでの間は、具体的な回答はできないという態度を執りつつ、平成17年8月15日に人事院勧告が出されると直ちに勤務成績に基づく昇給制度を導入することを決定し、8月26日に行われた第5回団体交渉で、組合にその旨を提案している(第2、3(1)(2)(3))。それまで日赤は、

「給与構造の見直しを行っていることは知っているが、具体的な内容については知らない。」(第2、3(1))、現時点で得られている人事院勧告の内容に関する情報を踏まえると、過去に例のない大きな給与構造の改革が行われると推察している(同(2))などと述べるにとどまっており、勤務成績に基づく昇給制度を導入するについて十分な検討を行い、それを組合に説明する意思が日赤にあったのかどうか疑念を抱かざるを得ない。

そして、組合が、従来の特別昇給制度に替えて勤務成績に基づく昇給制度を導入しなければならない理由についての説明を求めたのに対し、日赤は、人事院勧告に準拠することの総論的な合理性に加えて、広く一般の民間企業においても導入されている制度であるなどと抽象的な回答をするにとどまっており、勤務成績に基づく昇給制度を導入する具体的な理由について回答していない(第2、3(8)(9))。

このような日赤の対応は、結局、大きな人事・給与制度の改正を提案しながら、改正を行う具体的な理由を説明しないまま同意を迫るものといわざるを得ず、人事・給与制度という労働条件の根幹に関わる部分について、組合の団体交渉権を形骸化させる不誠実なものといえる。

日赤は、その後、中労委のあっせんを経て、勤務成績に基づく昇給制度の導入を1年延期するなどの譲歩案を提案し(第2、4(2)(4))、また、本件申立後にも継続して組合と交渉を行ってはいるが(同(7))、勤務成績に基づく昇給制度を導入する具体的な理由について回答した事実は認められないのであるから、これらの事実は、上記判断に影響を及ぼさない。

したがって、上記のような給与構造改革に関する日赤の対応は、誠実に交渉する義務を果たしているとはいえず、不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 17年度給与改定に関する団体交渉について

日赤は、人事院勧告を受けて、17年度給与改定に当たって俸給

表水準を引き下げることなどを提案した（第2、3(3)）。

第6回団体交渉において、組合が給与引下げを行う根拠を質したのに対し、日赤は、日赤の給与は広く国民一般の理解を得られるものでなければならず、人事院の民間給与実態調査に基づいてマイナス較差が出ているのであれば、日赤の給与も引き下げるのが妥当であるなどと回答した（第2、3(4)）。そして、その後の交渉でも、日赤は自身の経営状況に応じた回答をすべきであるとの組合の批判に対して、赤字だからといって安易に給与を削ることはできない、一定の給与は確保しなければならない、そのための指標として人事院勧告がある、これまでも赤字が続いた施設の給与を個別に引き下げたことはないなどと反論した（第2、3(7)）。

このような日赤の回答は、実際に日赤全体の経営状況が悪化した場合に、それと無関係に賃金水準を決められるものであるか否かには疑問が残るところではあるが、日赤の業務の特殊性から職員の待遇は日赤の経営状況と切り離して考えるべきであるという考え方自体を非難することはできないし、(ア)中労委のあっせんを受けて労使の紛争を解決した経過もあり、昭和36年以来長年にわたって人事院勧告に準拠して日赤の給与が決定されてきたこと、(イ)「世間並みの給与水準を確保する」ための指標として人事院勧告を用いることにはそれなりの合理性があること、(ウ)組合も、日赤と国家公務員との賃金水準の差異を挙げるなど人事院勧告に準拠することの具体的な問題点を指摘して回答を求めているわけではないことなどを考慮すれば、一概に不誠実な対応であるとみることはできない。

そして、日赤は、平成17年9月12日に行われた第6回団体交渉で、給与改定の実施時期は従前の提案どおり10月1日とするが、年間給与調整は行わないとの譲歩案を提案し（第2、3(4)）、9月27日に行われた第7回団体交渉では、給与改定の実施時期を18年1月1日とする譲歩案を提示している（同(5)）のであり、これ

らは、必ずしも組合との交渉の結果と連動した譲歩案ではないとしても、3つの労働組合それぞれと合意するための方策を模索していたとみられるのであるから、日赤が合意の達成のために努力していたことを裏付けるものと評価できるのであって、これらも併せ考えれば、日赤の対応が不誠実であったとみることはできない。

したがって、17年度給与改定についての団体交渉における日赤の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 協定の破棄について

日赤は、16年度の給与改定が中労委のあっせんを経て解決した際、中労委から、「今後の賃金交渉に関しては、日赤労使は、日本赤十字社の社会的役割を十分認識し、健全で安定した労使関係の構築に努め、自主解決に向けて努力する。また、協約破棄通告に至らず早期に円満解決できるよう、第三者機関の活用も念頭に置きつつ、誠意をもって対応すること。」とのあっせん員見解を提示された経過（第2、2(3)）に照らして、16年度給与改定の際とは異なり、17年度給与改定に当たっては、17年9月28日まで協定破棄を行わなかった（同3(6)）。

また、日赤は、給与構造改革に関する協定については、12月21日の第11回団体交渉で、組合の合意が得られなければ協定を破棄することもある旨予告した上で12月26日に協定破棄を通告したのであるが（第2、4(4)(5)）、それまでの間、勤務成績に基づく昇給制度の導入を1年延期したり、昇給号俸数の抑制を行わないこととするなどの譲歩案を提案して合意の形成を模索しており（同(2)(4)）、協定破棄は、合意が得られなかった場合の最後の手段として考えていたことが窺われる。

確かに、前記(1)で判断したとおり、給与構造改革に関する問題については、日赤は、誠実に交渉する義務を果たしているとはいえないが、日赤全体として人事・給与制度の統一を図る必要が認められること、他の2つの労働組合との間では一定の合意が成立

していることを考えれば、日赤が協定を破棄したことが、組合の弱体化を企図する目的でなされたものであるとまでみることはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成17年8月以降の日赤の給与構造改革に関する団体交渉における対応は、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、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とおり命令する。

平成20年5月27日

東京都労働委員会
会 長 永 井 紀 昭