

命令書（写）

申立人 東京都台東区入谷1丁目9番5号
日本医療労働組合連合会
中央執行委員長 山田 真巳子
同 東京都台東区入谷1丁目9番5号
全国労災病院労働組合
中央執行委員長 横山 智子
被申立人 川崎市幸区堀川町580番地
独立行政法人労働者健康福祉機構
理事長 武谷 雄二
同 東京都千代田区霞が関1丁目2番2号
国
代表者厚生労働大臣 田村 憲久

上記当事者間の神労委平成24年（不）第21号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年11月1日第1537回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人独立行政法人労働者健康福祉機構は、申立人全国労災病院労働組合との期末・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。
- 2 被申立人独立行政法人労働者健康福祉機構は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない

記

当法人が、平成24年6月期期末・勤勉手当について、貴組合と十分な交渉を行わないまま支給率を決定し、支給を行ったことは、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神奈川県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にいたします。

平成 年 月 日

日本医療労働組合連合会

中央執行委員長 山田 真巳子 殿

全国労災病院労働組合

中央執行委員長 横山 智子 殿

独立行政法人労働者健康福祉機構

理事長 武谷 雄二

3 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

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、平成24年4月4日に当委員会において締結した和解協定書（以下「平成24年4月4日付け和解協定書」という。）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、職員給与規程及び職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する達（以下「達」という。）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。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、平成24年6月期期末・勤勉手当について、平成24年4月4日付け和解協定書に従って、給与規程どおりに支払う旨の協定を締結しなければならない。
- (2) 法人は、組合らとの期末・勤勉手当要求に関する団体交渉を、平成24年4月4日付け和解協定書に則して誠意を持って行わなければならない。
- (3) 厚労省は、組合らとの平成24年期末・勤勉手当要求に関する団体交

渉に応じなければならない。

(4) 厚労省は、法人と組合らの期末・勤勉手当交渉に介入してはならない。

(5) 法人及び厚労省は、陳謝文を掲示すること。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人である上部組合は、病院や診療所、福祉施設などの職場で働く労働者・労働組合で組織された労働組合であり、組合員数は本件結審日（平成25年9月9日）現在約170,000名である。

イ 申立人である組合は、法人の労災病院などに勤務する職員によって構成される労働組合であり、支部と組合本部で組織され、組合員数は本件結審日現在3,730名である。

(2) 被申立人

ア 被申立人である法人は、独立行政法人労働者健康福祉機構法（平成14年12月13日法律第171号）に基づいて設立された、厚労省が所管する独立行政法人であり、職員数は本件結審日現在19,024名である。

法人には、理事長及び理事の下に、総務部、医療事業部等7つの部のほか、監事部門を持つ本部機構があり、このほか、全国的に設置される組織として、32か所に設置される労災病院、9か所に設置される看護専門学校、47都道府県に設置される産業保険推進センター等がある。

なお、法人には、組合の他に、全国労災病院職員組合協議会、労働者健康福祉機構労働組合及び連合大阪地方ユニオン大阪地域合同労働組合大阪労災病院分会の3つの組合が存在している。

【乙1】

イ 被申立人である厚労省は、平成13年1月に設置された国の行政機関であり、職員数は本件結審日現在約32,000名である。

2 期末・勤勉手当について

法人の前身である労働福祉事業団が設立されて以降、組合員が勤務する労災病院等の施設の職員の給与費は医療事業収入から賄われている。

(1) 法人の職員就業規則（以下「就業規則」という。）第39条には、「職員の給与は別に定めるところによる。」と規定されており、法人の期

末・勤勉手当については、職員給与規程によって、次のように定められている。

「(期末手当)」

第33条 期末手当は、6月1日及び12月1日（以下この条から35条までにおいてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員及びこれらの基準日前6箇月に満たない期間内において職員就業規則第47条第1項第1号の規定により退職し、又は死亡した職員に対して、それぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日（次条及び第35条においてこれらの日を「支給日」という。）に支給する。

2 期末手当の額は、期末手当基礎額に理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。

3 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日現在（退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日現在）において職員が受けるべき俸給、扶養手当及び特別調整手当の月額並びにこれらに対する調整手当の月額の合計額とする。

4 事務職俸給表の適用を受ける職員でその職位の等級が主事3級又は技師3级以上であるもの並びに同表以外の各俸給表の適用を受ける職員で職務の複雑、困難及び責任の度等を考慮してこれに相当する職員として当該各俸給表につき別表14で定めるものについては、前項の規定にかかわらず、同項に規定する合計額に、俸給及び特別調整手当の月額並びにこれらに対する調整手当の月額の合計額に、職員の区分に応じて、同表に掲げる加算割合を乗じて得た額（別表13に掲げる職員にあっては、その額に俸給月額に同表に掲げる割合を乗じて得た額を加算した額）を加算した額を第2項の期末手当基礎額とする。

5 第2項の理事長が別に定める割合並びに前項の別表13及び別表14に掲げる割合は、理事長が必要と認めるときは、理事長が別に定めるところによりその割合を変更することができる。

第34条 （略）

第35条 （略）

（勤勉手当）

第36条 勤勉手当は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する職員に対

し、その者が勤務する施設の業績及び基準日以前の6箇月以内の期間におけるその者の勤務成績に応じてそれぞれ基準日の属する月の理事長が別に定める日に支給する。

2 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に理事長が別に定める割合を乗じて得た額とする。この場合において、職員に支給する勤勉手当の額の総額は、前項の職員の勤勉手当基礎額に当該職員がそれぞれその基準日現在において受けるべき扶養手当の月額及びこれに対する調整手当の月額の合計額を加算した額に理事長が別に定める割合を乗じて得た額の総額を超えてはならない。

3 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日現在において職員が受けるべき俸給、扶養手当及び特別調整手当の月額並びにこれらに対する調整手当の月額の合計額とする。

4 第33条第4項及び第5項の規定は、第2項の勤勉手当基礎額について準用する。この場合において、同条第4項中「前項」とあるのは、「第36条第3項」と読み替えるものとする。

5 (略)

【乙3の2】

(2) 職員の期末・勤勉手当の支給率は、達によって、次のように規定されている。

「職員給与規程第33条から第36条の規定に基づき、職員の期末手当及び勤勉手当の支給に関する達を次のように定める。

第1条 職員給与規程（以下「規程」という。）第33条第2項の理事長が別に定める割合は、同条第1項に規定する職員の同項に規定するそれぞれの基準日以前6箇月以内の期間における在職期間の区分に応じて、別表1に掲げる職員のうち、次に掲げる職員（以下「特定幹部職員」という。）については別表2に、特定幹部職員以外の職員については別表3に定める割合とする。

(1)～(4) (略)

第2条 規程第36条第2項の理事長が別に定める割合は、同条第1項に規定するそれぞれの基準日における在職期間及び勤務成績に応じて、特定幹部職員にあつては別表4に、特定幹部職員以外の職員にあつては別表5に定める割合に、別表6に掲げるそれぞれの施設の前事業年度の損益計算書における医療事業収入を医療事業費で除して得た数に100を乗じて得た数（以下「医療事業収支

率」という。)に対応する同表に定める経営状況指数を乗じて得た割合とする。(以下略)

2 (略)

第2条の2 規程第33条第5項及び規程第36条第4項において読み替えて準用する規程第33条第5項の規定に基づき、理事長が期末手当及び勤勉手当の支給割合を変更する場合において、前2条に規定する割合又は規程別表13若しくは別表14に掲げる割合は、厚生労働省独立行政法人評価委員会が行う業績評価の結果及び独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第30条第1項に規定する中期計画の達成の見込み等を勘案の上、理事長が別に定める割合を加え、又は減じた後の別に定める割合とする。

第3条 規程第33条第1項及び第36条第1項に規定する期末手当及び勤勉手当の支給日は、下表の基準日欄に掲げる基準日の別に応じて、それぞれ支給日欄に掲げる日（これらの日が休日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日でない日）とする。

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

第4条～第8条 (略)

別表1～別表2 (略)

別表3（第1条関係）

期末手当支給率表（特定幹部職員以外の職員）

在職期間	割合	
	基準日が6月1日 である場合	基準日が12月1日 である場合
6箇月	155/100	145/100

5 箇月以上 6 箇月未満	124/100	116/100
3 箇月以上 5 箇月未満	93/100	87/100
3 箇月未満	46.5/100	43.5/100

別表 4 (略)

別表 5 (第 2 条関係)

勤勉手当支給率表 (特定幹部職員以外の職員)

在職期間	勤務成績	支給率
6 箇月	欠勤日数17日以内の者 欠勤日数18日以上の方	70/100 56/100
5 箇月15日以上 6 箇月未満	欠勤日数15日以内の者 欠勤日数16日以上の方	66.5/100 52.5/100
⋮ ⋮	⋮ ⋮	⋮ ⋮
15日未満	欠勤日数 1 日以内の方 欠勤日数 2 日以上の方	3.5/100 2.1/100
零	零	0

別表 6 (略)」

【乙 3 の 3】

- (3) 上記の職員給与規程及び達によれば、理事長が期末手当及び勤勉手当の支給割合を変更する場合を除き、6 月 1 日を基準日とする期末手当は、在職期間が 6 か月を超える職員にあっては 1.55 月、勤勉手当は、欠勤日数が 17 日以内の職員にあっては 0.7 月であって、期末・勤勉手当を併せると 2.25 か月が支給される定めとなっている。また、12 月 1 日を基準日とする期末手当については、達により理事長が期末手当及

び勤勉手当の支給割合を変更する場合を除き、在職期間が6か月を超える職員にあっては1.45月、勤勉手当は、欠勤日数が17日以内の職員にあっては0.7月で、期末・勤勉手当を併せると2.15月が支給される定めとなっている。

なお、過去に支給率を改定する場合には、法人が組合に提案し、協議により就業規則の一部である職員給与規程を改定してきたが、平成15年に労使協定が締結されて現行の支給率となった以降は、支給率の改定はなされていない。

【甲13の1、乙3の3】

- (4) 職員給与規程第33条5項及び第36条4項の規定は平成17年1月1日付け改定により、達第2条の2の規定は平成17年1月19日付け改定により新たに定められたものであり、それ以前は、理事長の裁量による支給率の変更権についての定めはなかった。なお機構は、達は就業規則そのものではないとの理由で、改定にあたり、労働者からの意見聴取等は行わなかった。

3 法人に対する政府等からの要請

- (1) 政府は、平成22年11月1日の閣議決定に基づいて、「公務員の給与改定に関する取扱いについて」と題する文書を発布した。この文書には、「独立行政法人（総務省設置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。以下同じ。）の役職員の給与改定に当たっては、国家公務員の給与水準も十分考慮して給与水準を厳しく見直すよう要請するとともに、中期目標に従った人件費削減等の取扱状況を的確に把握する。独立行政法人及び主務大臣は、総務大臣が定める様式により、役職員の給与等を毎年度公表する。今後進める独立行政法人制度の抜本見直しの一環として、独立行政法人の総人件費についても厳しく見直すこととする。」との記載があった。

【乙4の1】

- (2) 政府は、平成22年12月7日の閣議決定に基づいて、「独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針」と題する文書を発布した。この文書には、「○独立行政法人の総人件費については、『公務員の給与改定に関する取扱いについて』（平成22年11月1日閣議決定）に基づき、今後進める独立行政法人制度の抜本的な見直しの一環として厳しく見直す。○国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、国民の理解と納得が得られるよう、その水準が国家公務員と同等のものとなるよう努

める。」との記載があった。

【乙4の2】

- (3) 政府は、平成23年6月3日の閣議決定に基づいて、「国家公務員の給与減額支給措置について」と題する文書を発布した。この文書には、「独立行政法人（総務省措置法（平成11年法律第91号）第4条第13号に規定する独立行政法人をいう。）の役職員の給与については、法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主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。」との記載があった。

【甲4】

- (4) 平成24年3月13日、法人の理事長あてに、厚生労働省労働基準局労災補償部長名で「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて（平成24年3月9日、基労発0309第1号）」（以下、「平成24年3月9日付け文書」という。）と題する文書が提示された。この文書には、「国家公務員の給与については、第180回国会において、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）が成立したところである。これに関し、『国家公務員の給与減額支給措置について』（平成23年6月3日閣議決定）及び『公務員の給与改定に関する取扱いについて』（平成23年10月28日閣議決定）においては、独立行政法人の役職員の給与について、『法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主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』とされている。今般、別添のとおり、大臣官房長から『独立行政法人における役職員の給与の見直しについて』（平成24年3月7日付け厚生労働省総発0307第1号）により依頼がなされたところであり、貴職におかれては、当該閣議決定の趣旨に沿って適切な対応を図るよう要請する。」と記載されていた。

なお、これに先立ち、総務省行政管理局長は各府省官房長各位あての平成24年3月6日付け事務連絡「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」を、大臣官房長は各独立行政法人所管部局長あて「独立行政法人における役職員の給与の見直しについて」（平成24年3月7日付け厚生労働省総発0307第1号）をそれぞれ発し、これらの文書には、「閣議決定の趣旨に沿って、国家公務員の給与見直しの動向を見つつ、各独立行政法人の役職員の給与について必要な措置を

講ずるよう要請されたい。」と記載されていた。

【甲5、甲6、甲7、乙9】

- 4 平成17年から平成23年までの期末・勤勉手当を巡る組合と法人の状況
期末・勤勉手当は、平成16年までは法人と組合が労使協定を締結し、昭和33年以降職員給与規程の支給率にのっとり支払われてきたが、平成17年以降の状況は下記のとおりであった。

【甲13の2】

- (1) 平成17年期末・勤勉手当について

ア 法人は6月期の期末・勤勉手当について、正規職員分については、組合と協定を締結したが、嘱託職員分については協定を締結せずに、平成17年6月30日、支給率2.25か月で支給した。

【甲13の2】

イ 組合らは、平成17年7月7日、法人が団体交渉において、6月期期末・勤勉手当の回答に関して十分な説明を行わなかったこと等が不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（神労委平成17年（不）第13号事件、以下「17-13号事件」という）。

組合らと法人の間で、平成17年10月11日、当委員会において、今後とも誠意を持って団体交渉を行うこと等を旨とする和解協定書が締結され、同日、組合らは17-13号事件の申立てを取り下げた。

ウ 12月期期末・勤勉手当について、組合と法人の間で協定が締結され、法人は、平成17年12月9日、支給率2.15か月で支給した。

【甲13の2】

エ 平成17年、人事院勧告・勧告で成果主義賃金等について触れられ、法人はこれを受けて新人事給与を提案したが、組合は医療機関は成果主義にそぐわないとして反対し、その後の協議の結果、法人と上部組合は同年12月21日、覚書を締結した。その内容は、「新しい給与制度については、人事院勧告によらず、そのあり方について引き続き協議するものとする。」というものであった。その後、この協定に基づく協議は進展していない。

【甲13の3、第1回審問小池証言】

- (2) 平成18年期末・勤勉手当について

ア 6月期期末・勤勉手当について、組合と法人の間で協定が締結され、法人は、平成18年6月30日、支給率2.25か月で支給した。

【甲13の2】

イ 12月期期末・勤勉手当について、組合と法人は嘱託職員分については協定を締結したが、正規職員分については協定を締結せずに、法人は、平成18年12月8日、支給率2.05か月で支給した。

なお組合は、平成18年12月1日に30分間のストライキを実施している。

【甲13の1、甲13の2】

(3) 平成19年期末・勤勉手当について

ア 6月期期末・勤勉手当について、法人から勤勉手当の施設業績評価導入が提案された。そのため組合は、平成19年6月15日、施設業績評価の撤回を求め、30分間のストライキ及び同日日勤終了後から同月18日朝までの時間外労働の拒否を実施した。しかし、法人は施設業績評価の導入を撤回しなかったため、組合と法人の間では協定が締結されず、法人は、同月29日、支給率平均2.25か月で支給した。

【甲13の1、甲13の2】

イ 12月期期末・勤勉手当について、組合と法人の間で嘱託職員分については協定が締結されたが、正規職員分については協定が締結されず、法人は、平成19年12月10日、支給率平均2.05か月で支給した。

【甲13の2】

(4) 平成20年期末・勤勉手当について

ア 組合らは6月期期末・勤勉手当について、法人からの期末手当の0.2か月削減提案に対し撤回を求めたが、交渉が決裂したため、平成20年6月6日に30分間のストライキ及び日勤の時間外労働の拒否を、同月13日に1時間のストライキ及び日勤の時間外労働の拒否を実施し、同日、当委員会に、「夏期一時金」をあっせん事項として、あっせんを申請した。

【甲13の1、甲13の2】

イ 6月期期末・勤勉手当について、組合と法人の間では協定が締結されず、法人は、平成20年6月30日、支給率平均2.05か月で支給した。

【甲13の1、甲13の2】

ウ 組合らは、平成20年8月26日、前記アのあっせんの第3回あっせん期日において、あっせんを打ち切ってほしい旨を申し出たため、当委員会はあっせんを打ち切った。

【甲13の1】

エ 組合らは、平成20年9月24日、法人が、団体交渉において、6月期期末・勤勉手当削減の回答に関して、組合らが資料の提示等を求めたにもかかわらず、それに応じず、一方的に支給を行ったこと等が不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（平成20年（不）第25号事件、以下「20-25号事件」という。）

【甲13の1】

オ 12月期期末・勤勉手当について、法人から施設業績評価を凍結するとの回答があったことから、組合と法人の間で協定が締結され、法人は、平成20年12月10日、支給率2.00か月で支給した。

【甲13の1、甲13の2】

カ 組合らと法人の間で、平成21年1月19日、当委員会において、団体交渉ルールについて協議して定めること等を旨とする和解協定書が締結され、同日、組合らは20-25号事件の申立てを取り下げた。

(5) 平成21年期末・勤勉手当について

ア 組合らは6月期期末・勤勉手当について、法人からの期末手当の0.2か月削減提案に対し撤回を求めたが、交渉が決裂したため、平成21年6月12日に1時間のストライキ及び同日から同月15日までの時間外労働の拒否を実施し、同月17日、当委員会に、「夏期一時金等」をあっせん事項として、あっせんを申請した。

【甲13の1】

イ 6月期期末・勤勉手当について、組合と法人の間では協定が締結されず、法人は、平成21年6月30日、支給率2.05か月で支給した。

【甲13の2】

ウ 組合らは、平成21年7月16日、前記アのあっせん申請を取り下げた。

エ 12月期期末・勤勉手当について、組合の要求に対して法人から前向きな回答が得られたとして、組合と法人の間で協定が締結され、法人は、平成21年12月10日、支給率2.10か月で支給した。

【甲13の1、甲13の2】

(6) 平成22年期末・勤勉手当について

ア 6月期期末・勤勉手当について、組合の要求に対して法人から前向きな回答が得られたとして、組合と法人の間で協定が締結され、法人は、平成22年6月30日、支給率2.05か月で支給した。

【甲13の1、甲13の2】

イ 組合らは、12月期期末・勤勉手当について、法人からの期末手当の0.25か月削減提案に対し撤回を求めたが、交渉が決裂したため、平成22年11月19日に1時間のストライキ及び同日日勤終了後から同月22日朝までの時間外労働の拒否を実施したが、その後に組合と法人の間で協定が締結され、法人は、平成22年12月10日、支給率2.15か月で支給した。

【甲13の1、甲13の2】

(7) 平成23年期末・勤勉手当について

ア 組合は、6月期期末・勤勉手当について、法人からの期末手当0.35か月削減の提案に対し撤回を求めたが、交渉が決裂したため、平成23年6月9日に1時間のストライキ及び日勤の時間外労働の拒否を実施した。その後、法人から0.5か月上積みするとの回答がなされたが、組合と法人間では協定締結には至らず、組合は、同月28日、4時間のストライキ及び時間外労働の拒否を実施し、法人は、同月29日、支給率1.95か月で支給をした。

【甲13の1、甲13の2】

イ 組合らは、平成23年8月12日、法人が6月期期末・勤勉手当について、何ら削減理由を説明せず、資料提示等もしないまま一方的に団体交渉を打ち切って支給したこと等が不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（平成23年（不）第24号事件、以下「23-24号事件」という。）。

【甲13の1】

ウ 組合は、12月期期末・勤勉手当について、法人からの期末手当の0.1か月削減提案に対し撤回を求めたが、交渉が決裂したため、平成23年11月18日に1時間のストライキ及び同日日勤終了後から同月21日朝までの時間外労働拒否を実施した。さらに組合は、同年12月9日に1時間のストライキ及び日勤の時間外労働の拒否を実施したが、組合と法人の間では協定締結に至らず、法人は、同日、支給率2.05か月で支給した。

【甲13の1、甲13の2】

エ 組合らと法人の間で、当委員会において、平成24年4月4日付け和解協定書が締結され、同日、組合らは23-24号事件の申立てを取下げた。なお、平成24年4月4日付け和解協定書の内容は以下のとおりである。

「日本医療労働組合連合会（以下「甲」という。）及び全国労災病院労働組合（以下「乙」という。）と独立行政法人労働者健康福祉機構（以下「丙」という。）とは、神労委平成23年（不）第24号労働者健康福祉機構事件（以下「本事件」という。）について円満に解決するため、次のとおり協定する。

1 労使関係のあり方

労使双方は、政策医療・地域医療の担い手としての活力の維持と労働者健康福祉機構を取り巻く環境の変化や課題を共有し、労使自治の原則に則り、建設的な未来志向の労使関係の構築に努める。

2 期末・勤勉手当の交渉のあり方

- (1) 労使双方は、諸法規・就業規則・諸規程等及び労使で合意した内容を踏まえた交渉を行う。
- (2) 労使双方は、経営の実情、国・社会一般情勢及び職場の真摯な声を受け止めた交渉を行う。
- (3) 丙は6月期については前年度の決算見込み、12月期については前年度の決算に係る資料を提示し、誠実に説明する。

3 今後の交渉ルールについて

労使双方は、平成21年1月19日付け和解協定書第4項の交渉ルールが策定されていないことを反省し、円満かつ円滑な交渉が実施できるよう、交渉権限を有する者（理事長に一任されている理事）の出席、文書回答のあり方など、交渉に係る基本ルールを早急に作る。

4 甲および乙と丙は本事件に関し本協定に定める他一切の債権債務が存在しないことを確認する。

5 甲及び乙は、速やかに本事件の申立てを取り下げるものとする。」

【甲1、第1回審問小池証言】

5 平成24年6月期の期末・勤勉手当を巡る組合と法人の状況

- (1) 組合は法人に対して、平成24年4月19日付けで「要求書」を提出し、「1、夏期一時金として、職員一人につき基準内賃金の3か月プラス10万円を6月29日に支給すること。なお、職員給与規程第33条・第36条に定める別表13の加算は廃止すること。2、嘱託職員の夏期一時金については、正規職員の支給水準に準じて6月29日に支給すること」

を要求した。

【甲16】

- (2) 組合と法人は、平成24年5月17日、団体交渉を行った。出席者は、組合側が横山智子中央執行委員長（以下「横山委員長」という。）、駒形八寿子中央副執行委員長（以下「駒形副委員長」という。）、渡邊一中央副執行委員長（以下「渡邊副委員長」という。）、黒木博美中央副執行委員長（以下「黒木副委員長」という。）及び菅原忠書記長（以下「菅原書記長」という。）外12名であり、法人側が細川和彦職員担当理事（以下「細川理事」という。）、小山浩一理事長補佐兼総務部長（以下「小山総務部長」という。）、及び西澤忠登職員部長（以下「西澤職員部長」という。）外8名であった。

法人は、「要求書」に対しては、次回以降の団体交渉で、平成23年度の決算見込みを明らかにした上で回答するとした。また、法人は、平成24年5月17日付け「職員給与の改定について」と題する文書を提示して、職員の給与改定を提案した。この「職員給与の改定について」には、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成24年法律第2号）に基づく国家公務員の給与の見直しに伴い、政府の方針として、独立行政法人における役職員の給与についても『法人の業務や運営のあり方等その性格に鑑み、法人の自律的・自主的な労使関係の中で、国家公務員の給与の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』とされ、当機構に対しても、この趣旨に沿って適切な対応を図るよう厚生労働省労働基準局労災補償部長から当機構理事長あて要請されたところである。また、平成24年5月11日の政府の閣僚懇談会において、改めて独立行政法人及び国立大学法人に対して労使交渉を急ぐよう要請する旨の方針が打ち出され、平成24年5月17日、厚生労働省労働基準局長から理事長に対して早急に労使交渉を進め、政府の方針を踏まえた適切な対応を図るよう直接要請がなされたところである。ついては、当機構としても、国の要請及び機構を取り巻く諸般の状況を考慮し、この要請を重く受け止め、必要な措置を講ずるべきと判断し、下記のとおり、国家公務員と同様の給与の改定を提案（具体的な案については、別途）するので、労使交渉を行いたい。貴組合のご理解を賜りたい。」と記載されていた。これに対して組合は、「給与改定は今議論すべき内容ではない。」と回答した。

なお、団体交渉の冒頭で法人は、平成24年4月4日付け和解協定書

の第3項に基づいて、組合に交渉ルール案を提示した。その後、何度か組合と法人の間で修正案のやり取りがなされたが、協定締結には至っていない。

【甲8、甲12、甲17、第1回審問横山証言、第1回審問細川証言】

- (3) 組合と法人は、平成24年6月7日、6月期期末・勤勉手当に関する第1回団体交渉を行った。出席者は、組合側が、横山委員長、駒形副委員長、渡邊副委員長、黒木副委員長及び菅原書記長外12名であり、法人側が、細川理事、小山総務部長及び西澤職員部長外8名であった。

交渉に先立ち、平成24年4月4日付け和解協定書の第2項(3)に基づき、法人の経理担当者による平成23年度決算見込みの説明会が行われ、法人は、「平成23年度実績(見込)比較(対前年度実績)<労災病院計>」を組合に示した。この文書には、「①経常収益」、「②経常費用」、「③経常利益又は損失(①-②)」、「④臨時損益」、「⑤当期総利益又は総損失(③+④)」とあり、それぞれに「23年度見込み(a)」、「22年度実績(b)」及び「対前年度増減(a-b)」が記載されており、①の「対前年度増減(a-b)」については51億円、②については60億円、③についてはマイナス9億円、④についてはマイナス31億円、⑤についてはマイナス41億円と記載されていた。この文書を基に法人は、平成23年度の経営状況が28億円の当期欠損の決算見込みであること、平成22年度は独立行政法人移行後に初の13億の黒字であったが、前年度より41億円の悪化である旨を説明した。

続いて団体交渉が行われ、法人は、6月期期末・勤勉手当については、①職員の給与については独立行政法人通則法(以下「通則法」という。)第63条に『社会一般情勢に適合したものとなるよう』定められていること、②平成22年12月7日に閣議決定された『独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針』では、国家公務員と比べて給与水準が高い法人は、国民の理解と納得が得られるよう、その水準が国家公務員と同等のものとなるように努めることを要請されていること、③平成26年4月に予定されている新法人への移行に向けて、労災病院の経営改善も含めた抜本的な見直しを強く求められていること、④平成23年度は単年度決算見込みがマイナス28億円で、前年度よりもマイナス41億円となっており、平成28年度末を目途とした繰越欠損金の解消に向けて、一層の努力が必要となることの4点を述べ、「期末手当1.17月、勤勉手当0.70月、合計1.87月を支給したい。」と回答した。