

平成 19 年 4 月 18 日判決言渡 同日原本領収・裁判所書記官

平成 17 年(行ウ)第 313 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「甲事件」という。),
同年(行ウ)第 538 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論の終結日 平成 19 年 1 月 31 日

判決

甲事件原告兼乙事件参加人	医療法人社団根岸病院(以下「原告病院」という。)
乙事件原告兼甲事件参加人	東京地方医療労働組合連合会(以下「原告医労連」という。)
乙事件原告兼甲事件参加人	根岸病院労働組合(以下「原告組合」という。)
乙事件原告	X1
甲及び乙事件被告	国
裁決行政庁	中央労働委員会

主文

- 1 原告病院の請求を棄却する。
- 2 原告医労連, 原告組合及び原告 X1 の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は, 甲事件については参加によるものも含めて原告病院の負担とし, 乙事件については参加によるものも含めて原告医労連, 原告組合及び原告 X1 の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 甲事件

中労委平成 12 年(不再)第 26 号及び同第 29 号事件につき, 中央労働委員会(以下「中労委」という。)が平成 17 年 5 月 11 日付けでした救済命令の主文第 2 項のうち, 原告病院がした再審査申立てを棄却した部分を取り消す。

2 乙事件

中労委平成 12 年(不再)第 26 号及び同 29 号事件につき, 中労委が平成 17 年 5 月 11 日付けでした救済命令の主文第 1 項及び主文第 2 項のうち, 原告医労連, 同組合及び同 X1 がした再審査申立てを棄却した部分(ただし, X2 の原職復帰及び原職復帰までの賃金相当額の支払を求める部分を除く。)を取り消す。

第 2 事案の概要

原告医労連, 同組合及び訴外 X2 は, 平成 8 年 9 月, 原告病院が原告組合の組合員であった X2 との嘱託雇用契約の更新を拒否し, また, 原告組合との団交を正当な理由なく拒否したことが不当労働行為に当たるとして, 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。)に救済の申立てをし(都労委平成 8 年(不)第 70 号事件), さらに, 平成 9 年 8 月, 原告医労連及び同組合は, 原告病院が原告組合との団交を正当な理由なく拒否したことが不当労働行為に当たるとして追加の申立てをした。

また, 原告医労連, 同組合及び同 X1(これら 3 名を併せて「原告組合ら」という。)は, 平成 10 年 6 月, 原告病院が原告組合の組合員であった原告 X1 との嘱託雇用契約の更新

を拒否し、また、原告組合との団交を正当な理由なく拒否したことが不当労働行為に当たるとして、救済の申立てをし(都労委平成10年(不)第45号)、これらの事件はいずれも併合された。

都労委は、平成12年2月15日付けで、概ね団交拒否につき不当労働行為を認めて団交応諾及び文書掲示の命令を発したものの、嘱託雇用契約の更新拒否については不当労働行為を認めず、救済申立てを棄却した(以下「初審命令」という。)

そこで、初審命令を不服として、原告病院並びに原告組合ら及びX2は中労委に再審査の申立てをしたところ(中労委平成12年(不再)第26号及び同29号事件)、中労委は平成17年5月11日付けで、文書掲示命令を取り消したものの、原告病院のその他の再審査の申立てと原告組合ら及びX2の再審査申立てをいずれも棄却する旨の命令を発した。(以下「本件命令」という。)

本件は、原告病院が本件命令の主文第2項のうちの原告病院の再審査申立てを棄却した部分の取消しを、また、原告組合らが本件命令の主文第1項(文書掲示命令を取り消した部分)及び同命令の主文第2項のうちの原告組合らの再審査の申立てを棄却した部分の取消し(ただし、前記第1,2のとおり、X2の原職復帰及び原職復帰までの賃金相当額の支払を求める部分を除く。)を求める事案である。

1 前提となる事実(証拠によるもののほかは、当事者間に争いが無いか弁論の全趣旨により認められる。)

(1)当事者

ア 原告病院は、東京都府中市において、精神科治療を専門とする根岸病院を設置・運営する医療法人である。

イ 原告組合は、昭和48年に結成された、原告病院の従業員により組織された労働組合であり、平成8年9月10日当時の組合員数は135名である。また、原告医労連は、東京地方を中心として、医療関係労働者の労働組合により組織する連合体たる労働組合であり、原告組合は、その加盟組合である。

ウ 原告X1は、昭和44年に原告病院に採用された従業員であり、平成10年6月当時、准看護師の資格を有していた。また、原告X1は原告組合結成当時から原告組合の組合員であり、執行委員・副執行委員長を歴任し、平成10年当時も原告組合の執行委員であった。

原告X1は、平成9年6月2日に満60歳に達し定年(ただし、就業規則上は「停年」となったが、同日、原告病院・原告X1は、雇用期間を平成10年6月1日までとする嘱託雇用契約を締結した。しかし、後記(5)、アのとおり、原告病院は、原告X1との平成10年6月2日以降の嘱託雇用契約の更新を拒否した。

(2)原告病院における定年制度について

ア 原告病院は、就業規則(ただし、平成13年3月改正前の就業規則のもの)第23条において、従業員の定年につき「従業員が満60歳に達したときは停年により退職する。ただし本人が希望し、病院がとくに必要と認めたときは嘱託として再雇用することがある」と定めていた。

イ 平成2年3月、原告病院は就業規則第23条ただし書所定の嘱託再雇用につき定年嘱託者取扱細則を定めるなどして、これを制度化した。もともと、平成5年ころまでは、定

年に達した従業員はいずれも看護師であったため、嘱託再雇用が拒否された例は生じなかった。しかし、平成5年ころから、定年に達した従業員の中に、准看護師や資格保有者でない従業員(看護助手)も含まれるようになり、これらの従業員の中には、原告病院から嘱託再雇用を差し控えるよう求められた者もいた。

ウ そこで、平成6年2月、原告組合は原告病院に対し定年延長を議題とする団体交渉を求めたところ、同年3月、原告病院は「高年齢社会に伴い若年職員の就職者の減少と高齢者の活用が必要となる。このため、段階的に定年延長すべく検討する」と回答した。また、平成7年3月15日、原告病院は、原告組合からの定年延長の求めに対し、「65歳定年を目標として、早急に年次計画を策定し」、これを「提示したい」が、「退職金、年金、就業規則の改定等の諸課題を解決する必要」があるので、「本年度は、定年を延長しないが、1年間の嘱託雇用延長は全職種とも適用する」と回答した。

エ ところが、平成8年7月18日、原告病院は原告組合の後記(3)、イの要求(6月27日の要求)に対し、現在までの病院経営における収益よりも人件費の増加が上回り、また、病院経営において先行き不確定要素があるとして、定年延長についての年次計画提出は不可能であると回答した。

(3)X2の嘱託再雇用の更新拒絶(以下、「X2問題」という。)とこれをめぐる労使紛争

ア X2は平成元年に原告病院に採用された従業員(看護助手)であり、平成7年8月6日に満60歳に達し定年となったが、上記(2)、ウにより、原告病院・X2は平成8年8月5日までを雇用期間とする嘱託雇用契約を締結した。なお、X2は平成8年当時、原告組合の組合員であった。

イ 平成8年6月13日、X2は、Y1婦長から嘱託再雇用の更新を希望するか否かを尋ねられたのに対し、更新を希望する旨答えた。しかし、同月19日、原告病院は、X2に対し、嘱託雇用契約を更新しない旨を伝え(以下「本件①雇止め」という。)、X2も特に異議を留めることなくこれを了承した。

ところが、6月27日、原告組合は、原告病院に対し、定年延長についての年次計画を早急に提示するとともに、定年延長の問題が決着するまでの間、嘱託制度を全職種に適用して雇用不安を解消するよう文書で求めた。なお、同文書には、「無資格職員とはいえど、65歳以上の再雇用嘱託職員が在籍している現状をふまえ、組合としては、法的手段を選択しても再雇用の確保を実現する決意で」ある旨が記載されていた。

そして、原告病院が上記要求に対して、年次計画の提出が不可能であると回答したことは前記(2)、エのとおりである。

ウ 平成8年7月17日、原告病院の労務担当の理事Y2は、原告病院の理事で看護部長であるY3及びY1婦長の立会いのもと、X2と面談した。同面談で、X2はY2理事に経済的理由から勤務を継続したい旨を伝えたが、Y2理事は、そうであれば本件①雇止めの際にそのような意向・希望をY3部長やY1婦長に直ちに伝えるべきであったし、意向・希望が変わった理由を説明できないならば、根岸病院のスタッフとしては不適格であるなどとして、平成8年8月6日を退職日とする旨を通告した。

エ(ア) 平成8年7月19日、原告組合は、原告病院に対し、上記ウのX2へのY2理事の対応・態度に抗議するとともに、団体交渉を申し入れた。そして、7月24日、原告病院・原告組合間の団体交渉が行われたが、原告組合は上記ウに関する抗議に終始し、定年延

長問題や X2 問題についての具体的な協議はされなかった。

(イ)また、平成 8 年 7 月 26 日、原告組合は、都労委に、X2 問題を中心とした嘱託雇用の継続につきあっせんを申請し、8 月 5 日に原告病院を交えたあっせんが行われた。しかし、原告病院は、従業員の若返りを図りたいこと、人件費を圧縮したいことを述べた上、X2 は退職を了承していたにもかかわらず、原告組合が本件①雇止めを問題視したことが紛争の原因であるなどとして、X2 の嘱託雇用契約の更新はできないと述べたため、あっせんは不調に終わった。

(ウ)あっせんが不調に終わった 8 月 5 日、原告組合は原告病院に対し、X2 問題を含めた嘱託再雇用問題についての団体交渉を申し入れたが、同月 7 日、原告病院は原告組合に対し、前記(ア)の団体交渉で既に協議し、誠実に説明したところであり、また、上記あっせんでも協議が調わなかったのであるから、団体交渉によって事態の打開を図ることは不可能であるとして、団体交渉には応じかねる旨を文書で回答した。

オ(ア) 以上の経過を経て、平成 8 年 8 月 15 日、原告組合は原告病院に対し、下記の事項を議題とする団体交渉の申入れをした(以下「甲要求」という。)

記

- ① X2 の嘱託雇用を 8 月 6 日以降も継続すること。
- ② 定年延長について、満 65 歳定年制の実施を目標に、本年 10 月までに年次計画を作成し、提示すること。
- ③ 上記定年延長問題について、労使間で合意に達するまで、当面、満 61 歳過ぎの全嘱託職員の雇用を継続すること。
- ④ 当組合からの団体交渉の開催要求を拒否しないこと。

(イ)しかし、平成 8 年 8 月 22 日、原告病院は原告組合に対して、甲要求につき下記のとおり回答した。

記

- ① 7 月 24 日の団体交渉、8 月 5 日の都労委のあっせん及び 8 月 7 日付けの回答に応じており、雇用は終了している。
- ② 年次計画については 7 月 18 日に回答したとおりである。
- ③ 上記(ア)、③には到底応じることはできない。
- ④ 団体交渉では必要性と合理性があれば応じるが、同じ案件で繰り返し話しを尽くしたものについては現段階では応じかねる。

(ウ)また、平成 8 年 8 月 23 日及び同月 27 日の 2 度にわたり、原告組合は原告病院に対し、文書により、甲要求記載の議題につき団体交渉に応じるよう求めたが、原告病院はいずれについても団体交渉には応じかねる旨を文書で回答した。

カ 以上の経過を経て、平成 8 年 9 月 10 日、原告医労連、同組合及び X2 は、本件①雇止めは労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号の不利益取扱い及び同条 3 号の支配介入に、また、甲要求の拒否は同法 7 条 2 号の団交拒否にそれぞれ当たるとして、都労委に救済の申立てをした(都労委平成 8 年(不)第 70 号事件)。

(4)救済申立てから同 9 年 7 月 8 日付けの団交要求までの経緯

ア 平成 8 年 9 月 11 日、原告病院と原告医労連・同組合との間で団体交渉が行われ、定年延長問題が協議されたが、特段の進展はみられなかった。

また、9月24日、原告組合は原告病院に対し、年末一時金、定年延長の実施、甲要求の実現、労働基準法36条1項所定のいわゆる36協定の締結及び介護休暇制度の新設などを求める要求書を提出した。そして、10月11日、原告病院は、原告組合に対し、定年延長につき考えを早急にまとめ労使相互で検討し、36協定は早急に締結し、介護休暇制度の新設は検討するなど文書で回答した。

イ 平成8年11月1日、原告病院・原告組合間で団体交渉が行われたが、同交渉で、原告病院・原告組合は、定年延長を前提に原告病院のY4事務部長が定年延長の試案を作成し、これを基に集中的に労使間の事務折衝を実施し、同年度内に見直しをも含んだ結論を出すことを合意し、平成9年1月10日ころに、Y4部長が作成した試案(以下「Y4試案」という。)が原告組合に提示された。

平成9年2月14日、原告組合は原告病院に、Y4試案の検討結果を整理した「事務部長試案(1)に対する当組合の見解と要望書」を提出し、併せて、①定年延長問題の年度内決着を目指し、また、同問題が決着するまで嘱託職員を解雇しないこと、②就業規則の冊子に改正前の条文が掲載されているため、労使協議を行って印刷し直すこと、③36協定を締結すること、④介護休暇制度を確立することなどを求める要求書を提出した。また、平成9年3月7日、原告組合は原告病院に対し、Y4試案につき議論をすべく団体交渉に応じるよう求めた。

しかし、3月13日、原告病院は、原告組合に対し、上記の団交の要求につき「団交解決案件ではありませんので現段階ではおことわりします」、「試案については、現在議論できる段階になっておりませんのであわせておことわりします」と回答した。

なお、3月18日、原告病院は、上記2月14日付けの原告組合の要求書につき、①就業規則は労使協議を行って現状に則したものとする、②36協定を締結する、③介護休暇の制度化に向けて検討するなど書面で回答した。

ウ 平成9年7月8日、原告組合は原告病院に対し、下記の議題につき団体交渉を求めた(以下「乙要求」という。)が、原告病院は同要求に対し、特段の応答をしていない。

記

- ① 65歳定年制を施行すること
- ②, ③(略)
- ④ 就業規則を現状に沿って改定すること
- ⑤ 36協定を締結すること
- ⑥ 介護休暇制度を施行すること

エ そして、原告組合らは、平成9年8月6日、乙要求に対する原告病院の対応は労組法7条2号の団交拒否に当たるとして、前記(3)、カの都労委平成8年(不)第70号事件に救済内容を追加する申立てをした。

(5)原告X1の嘱託再雇用の更新拒絶(以下「原告X1問題」という。)とこれをめぐる労使紛争

ア 前記(1)、ウのとおり、平成9年6月2日、原告病院と原告X1は、雇用期間を平成10年6月1日までの1年間とする嘱託雇用契約を締結したが、平成10年4月ころ、Y3部長は原告X1に対し、同年6月2日以降の嘱託雇用を更新しないことを婉曲的に伝えた。そして、原告病院は原告X1に対し、同年4月30日付けの文書で、同年6月1日をもって

退職となる旨を通知した(以下「本件②雇止め」という。)

平成10年4月23日及び同月30日、原告組合と原告病院は原告X1問題を含めた嘱託再雇用の問題につき協議した。同協議の際、原告組合は原告病院に対し、就業規則第23条ただし書所定の「病院がとくに必要と認めたとき」の判断基準等を明示するよう求めたが、原告病院は、場所長の意見を聞いて多角的に判断すると回答したのみで、それ以上の詳細は回答しなかった。

イ 平成10年5月1日、原告組合は、原告病院に対し、嘱託再雇用問題につき解決がされないまま、雇止めが強行されようとしているとして、同問題につき緊急に団体交渉を応じるよう申し入れた(以下「丙要求」という。)。しかし、同月11日、原告病院は、原告組合に対し、上記については既に2回にわたって行われた団体交渉で明らかにしているところであるから、これ以上の団体交渉の必要性は認められないとして、団体交渉には応じない旨を文書で通知した。

ウ そして、原告病院は、原告X1を平成10年6月1日をもって退職したものとして取り扱い、同月2日以降の原告X1の就労を拒否した。

エ 以上の経過を経て、平成10年6月、原告組合らは、本件②雇止めが労組法7条1号の不利益取扱い及び同3号の支配介入に、また、丙要求の拒否が同条2号の団交拒否に当たるとして、都労委に救済の申立てをした(都労委平成10年(不)第45号)。

(6) 文書揭示命令と原告病院の同命令の履行状況

都労委は、平成12年2月15日、初審命令の主文第3項で、原告病院に文書の揭示を命じた。そして、原告病院は、同年4月5日から同月14日までの間、初審命令主文第3項が命じた文書を原告病院内に掲示した。

2 争点

(1) 甲ないし丙要求に対する原告病院の対応は労組法7条2号所定の団交拒否に当たるか否か。また、初審命令主文第1項及び第2項の団交応諾命令についての救済の利益の有無。

(2) 本件②雇止めは労組法7条1号の不利益取扱い、ないしは、同条3号の支配介入に当たるか否か。

(3) 初審命令の主文第3項及び第4項を取り消した本件命令主文第1項の当否。

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)(団交拒否の成否及び団交応諾命令に関する救済の利益の有無)についての原告病院の主張

ア 甲要求が出された平成8年8月15日の時点では、同要求で議題とされていた、定年延長及びX2問題を含めた嘱託再雇用の各問題は、既に、同年7月24日の団体交渉や同年8月5日の都労委でのあっせんを経ても原告病院・原告組合において妥協点を探ることはできず、協議は行き詰まっていた。よって、同時点で、原告病院が原告組合が求める団体交渉に応じるべき義務はなく、原告病院が甲要求に応じなかったことには正当な理由がある。

イ 乙要求の議題①は定年延長問題であるが、同問題については上記のとおり、既に交渉が行き詰まっていたのであるから、やはり原告病院には乙要求に応じるべき義務はなかった。また、同要求の議題④ないし⑥はいずれも具体性がなく、実質的に労使間に対立がない事項であった。よって、原告病院が乙要求に応じなかったことには正当な理由がある。

ウ 丙要求は原告 X1 問題を議題とするものであるが、この問題は上記アで述べた定年延長の問題そのものであり、そもそも団体交渉では解決不可能となっていた。しかも、同問題については丙要求に先立って行われた 2 回の団体交渉の席でも議論されたが、原告病院・原告組合において妥協点を探ることはできず、協議は行き詰まっていた。また、前提となる事実(2)、ウによって原告病院の定年制は実質的に満 61 歳定年制となったのであるから、満 61 歳の時点での嘱託再雇用の更新拒否は、満年齢が 61 歳到達したことを理由とする定年退職と同じことである。そうであれば、満 61 歳の到達時の更新といっても、それは、嘱託再雇用契約の新規契約締結にほかならないから、そのような新規契約の締結の可否につき判断基準などを提示すべき理由はない。よって、原告病院が丙要求に応じなかったことには正当な理由がある。

エ 本件命令は、原告病院に①定年延長問題につき経営に関する資料や定年延長実施行方案(試案)の提示、②嘱託再雇用問題につき嘱託再雇用の更新の判断基準の提示、③丙要求に係る就業規則の改定・36 協定の締結・介護休暇の制度化につき団交の応諾を命じた初審命令第 1 項及び第 2 項を維持しているところ、上記の団交応諾命令はいずれも救済の利益を欠くに至っている。よって、本件命令は救済の利益を欠いているのに発せられたものであるから違法である。

(ア)上記①につき、原告病院は原告組合に毎年度の一時金交渉などで決算書等の経営関連資料を提出し、また、労働委員会での手続でも原告病院は定年延長が困難であることを示す経営資料を提出し、Y2 理事も同人に対する尋問でこれらの点を十分に説明している。さらに、原告病院は平成 14 年 2 月に定年延長に関する原告病院の試案をまとめて、都労委と原告組合に提出した。よって、上記①の命令は救済の利益を欠くに至っていたことは明らかである。

(イ)上記②につき、原告病院は、嘱託再雇用の更新基準を確立し、これに則った運用を既に実施している。よって、上記②も救済の利益を欠くに至っていることは明らかである。

(ウ)上記③については、原告病院は、平成 13 年 3 月に就業規則を改定し、また介護休暇も制度化した。さらに、36 協定は現在も締結されていないが、現在では、原告組合は労働基準法 36 条 1 項の 36 協定を締結し得る資格(過半数代表)を喪失している。よって、上記③の命令も救済の利益を欠いている。

(2)争点(2)(不利益取扱い・支配介入の成否)についての原告組合らの主張

ア 本件②雇止めがされた平成 10 年当時、原告 X1 が勤務する病棟は患者数が増加していたにもかかわらず、看護を担当する従業員数は従前の数に据え置かれていたため人員不足が深刻であった。したがって、原告病院には、職務能力が高く健康状態も良好な原告 X1 の嘱託再雇用の更新を拒否すべき合理的な理由は存しなかった。

イ 原告 X1 以外の准看護師で更新を拒否された従業員は、いずれも健康面などに問題があった従業員である。そのほか、本件②雇止めに近接して更新拒否をされた准看護師が 1 名いるが、これは、既に本件②雇止めを決めていた原告病院がこれとの整合性を図るために更新を拒絶したもので、正当なものではない。他方、本件②雇止め後に数名の准看護師が 61 歳を迎えたが、いずれも嘱託再雇用契約が更新されているのに対し、本件②雇止めの後に原告病院から更新を拒否されたのは、原告組合の書記長である X3 のみである。

ウ 原告病院における労務担当理事であった Y2 理事は、度々原告組合を無視する態度を

とっており、組合敵視の意思は明らかである。そして、原告 X1 は原告組合結成当時から執行委員で、昭和 50 年代半ばころからは約 8 年間副執行委員長を務め、その後も一貫して執行委員を務めていた、いわゆる活動家であり、原告病院もそのことを認識していたのであるから、原告 X1 に対する本件②雇止めが労組法 7 条 1 号の不利益取扱い、同条 3 号の支配介入に該当することは、明らかである。

(3)争点(3)(文書掲示命令の取消しの当否)についての原告組合らの主張

前提となる事実(6)のとおり、原告病院は初審命令主文第 3 項が命じた文書を原告病院内に掲示したが、この文書掲示は原告病院の移転時期に行われたため、掲示としての機能を果たしていなかった。また、上記文書掲示の後も原告病院は原告組合に対する不当労働行為を継続しており、謝罪という趣旨を全うしていない。よって、上記の掲示をもって初審命令主文第 3 項が命じた文書掲示が履行されたということはできないから、同命令主文第 3 項及び第 4 項を取り消した本件命令主文第 1 項は違法である。

(4)争点(1)ないし(4)についての甲及び乙事件被告の主張

別紙 2 の命令書記載のとおりである。

第 3 当裁判所の判断

1 争点(1)(団交拒否の成否及び救済の利益の存否)について

(1)甲要求について

ア 原告組合の甲要求に対する原告病院の対応は前提となる事実(3)、オ、(イ)のとおりであり、また、その後も原告組合が団体交渉を重ねて求めたにもかかわらず、原告病院が団体交渉には応じかねると応答したことは前提となる事実(3)、オ、(ウ)のとおりである。したがって、以上のような原告病院の対応が団交拒否に当たることは明らかである。

そして、原告病院は、当時の労使関係事情に照らせば、甲要求に係る議題は既に行き詰まりに達していたとして、原告病院の上記団交拒否には正当な理由があると主張するので、以下検討する。なお、甲要求の議題は、①年次計画の策定・提示を軸とする定年延長問題と② X2 を含めた満 61 歳超の高齢者従業員の嘱託再雇用の更新問題に分類できるので、以下ではこれらを分けて検討する。

イ まず、定年延長問題(①)については次のとおりである。

(ア)甲要求が出される約 1 か月前である平成 8 年 7 月 18 日に、原告病院が原告組合に対し、文書で定年延長の年次計画の提出が不可能である旨回答したことは前提となる事実(2)、エのとおりである。しかしながら、前提となる事実(2)、ウの事実によれば、原告病院は、原告組合の求めに応じて、平成 6 年 3 月に段階的な定年延長を検討する旨回答し、さらに、同 7 年 3 月にも 65 歳定年を目標とした年次計画を早急に作成・提示することを明言するなど定年延長の実施に前向きな態度を示している。また、上記の 7 月 18 日の回答の直前である平成 8 年 6 月の時点でも、原告病院は原告組合に対し「定年延長についての考えを早急に検討提示する」と回答しており(当事者間に争いが無い)、従前の態度に特に変更はない旨を明らかにしていたといえる。そして、本件証拠によっても、平成 6 年 3 月から同 8 年 7 月 18 日までの間に、原告病院が原告組合に定年延長の実施が不可能であると伝えていたような形跡も見当たらない。

してみると、原告病院は平成 8 年 7 月 18 日になって初めて定年延長が不可能であると述べ、しかも、原告病院は原告組合にその根拠を何ら説明していないのである(前提とな

る事実(2)、エの平成8年7月18日の文書には、その理由は抽象的にしか記されていない。)。以上の経緯に照らせば、甲要求の時点で定年延長問題が原告組合・原告病院間で協議が尽くされた状況にあったということはできないから、原告病院の甲要求の拒否は正当な理由のない団交拒否というほかない。

(イ)以上に対し、原告病院は、甲要求に先立ってされた平成8年7月24日の団体交渉(前提となる事実(3)、エ、(ア))において定年延長問題についても協議がされたと主張し、証拠はこれに沿う。しかし、同証拠中の記述は協議の過程・結末などを具体的に触れるものではなく、また、的確な裏付けも存在しないと照らすと、これを採用することはできない。

ウ 次に、嘱託再雇用問題(②)については、前提となる事実(3)の事実経過によれば、平成8年6月にX2問題が浮上した後に開催された団体交渉は上記イでも触れた7月24日の団体交渉以外に存在しないが、同交渉で、原告組合は7月17日のY2理事のX2に対する対応・態度への抗議に終始し、X2問題についての具体的な協議がされなかったことは前提となる事実(3)、エ、(ア)のとおりである。また、本件証拠によっても、同日から甲要求がされた平成8年8月15日までの間に原告組合・原告病院が嘱託再雇用問題につき何らかの協議をした形跡も見当たらない。してみれば、甲要求の時点で嘱託再雇用問題についての協議が尽くされていたということもできないから、この点においても原告病院の団交拒否には正当な理由がないというほかない。

なお、平成8年8月5日の都労委でのあっせんで、嘱託再雇用問題に関しやりとりが交わされているが(前提となる事実(3)、エ、(イ))、これをもって団体交渉における協議と同視し得ないことは明らかである(なお、前提となる事実(3)、エ、(イ)によれば、原告病院は都労委に自らの主張を伝えたに過ぎないから、あっせんでのやりとりは、何ら原告組合に対する説得・交渉といった実を有していない。)

エ 以上の次第で、原告病院が甲要求を拒否したことは労組法7条2号の禁じる不当労働行為に当たる。

(2)乙要求について

ア 乙要求に対する原告病院の対応は前提となる事実(4)、ウのとおりであり、この原告病院の対応は原告組合との団交を拒否したものと評するほかないところ、原告病院は、乙要求で掲げられた議題のうち①(65歳定年制の施行)につき、当時、同議題に関する協議は行き詰まっていたのであるから、上記団交拒否には正当な理由があると主張する。

確かに、前提となる事実(4)、ア及びイの事実経過に照らすと、平成8年11月にY4事務部長が試案を作成することで原告病院・原告組合が合意し、その結果、同9年1月にY4試案が原告組合に提出されるなど、一定の進展があったと評することができる。しかし、その後、平成9年7月まで、原告組合と原告病院との間で、Y4試案についての協議は全く実施されていないのであるから、結局、乙要求がされた当時、原告組合・原告病院間で定年延長問題についての協議が尽くされていたとはいえない。

イ また、原告病院は、乙要求のうちの④(就業規則の改定)、⑥(36協定の締結)及び⑥(介護休暇制度の施行)の各議題につき、これらはいずれも労使間で対立している問題でなく、議題としての具体性を欠いていたとして、団交拒否に正当な理由があったと主張する。しかし、⑤及び⑥については平成8年9月以降、また、④については平成9年2月に原告組

合が団体交渉の議題としていたことは、前提となる事実(4)、ア及び同(4)、イのとおりであるが、これに対し原告病院は平成8年10月11日に36協定を早急に締結し、介護休暇制度の新設を検討すると応答し(前提となる事実(4)、ア)、また、平成9年3月18日にも原告病院は上記④ないし⑥につき対処する旨の回答をしている(前提となる事実(4)、イ)。加えて、それ以降、乙要求が出されるまでの間にこれらについての協議がされたことや何らかの対処方が講じられていたことを認めるに足りる証拠もない。してみれば、上記④ないし⑥の各議題が労使間で対立している問題ではなかったとはいえない。また、原告病院は、原告組合の上記要求に対し、その対処方を回答していることに照らせば、これらの議題(取り分け、④の就業規則の改定問題)は、原告病院にとって、その趣旨を理解し得る程度の具体性を有するものであったとみるのが相当である。よって、上記原告病院の主張は採用できない。

ウ 以上の次第で、原告病院が乙要求を拒否したことは、労組法7条2号が禁じる団交拒否に当たる。

(3) 丙要求について

丙要求は原告 X1 問題を中心的要素とする嘱託再雇用の更新を議題とするものであるところ、これに対する原告病院の対応は前提となる事実(5)、イのとおりであり、このような原告病院の対応・態度が団交拒否に当たることは明らかであるところ、原告病院は上記団交拒否には正当な理由があると主張する。しかし、丙要求に先立って行われた平成10年4月23日の団体交渉では、原告組合から就業規則第23条ただし書にいう「病院がとくに必要と認めたとき」の判断基準等を明示するよう求められたのに対し、原告病院側は、場所長の意見を聴いて多角的に判断すると回答するに止まったことは前提となる事実(5)、アのとおりであり、また、同月30日の団体交渉で23日の交渉以上に具体的な協議がされたことを認めるに足りる証拠もない。したがって、原告病院が丙要求を拒否したことは労組法7条2号が禁じる団交拒否に当たる。

なお、原告病院は丙要求で議題とされている嘱託再雇用問題は定年延長問題にほかならないと主張するが、定年延長問題と嘱託再雇用問題は必ずしも一体の問題ではないし、また、そもそも定年延長問題自体が既述のとおり原告組合・原告病院間で十分な議論が交わされていないのであるから、原告病院の主張は何ら上記判断を左右しない。さらに、原告病院は、前提となる事実(2)、ウによって実質的に満61歳定年制となったのであるから、満61歳の時点での嘱託再雇用の更新拒否は、満年齢が61歳到達時の定年退職と同じことであり(すなわち、満61歳の到達で自動的に契約が終了するのと同じとの趣旨)、そうであれば、満61歳の到達時の更新の可否についての判断基準などを提示すべき理由はないと主張する。しかし、前提となる事実(2)からも明らかなように、嘱託再雇用制度は満60歳定年制を前提とし、その後も更に雇用するというものであるから、上記の原告病院のような理解には到底至らない。よって、原告病院の上記主張も採用できない。

(4) 救済の利益の有無について

ア 原告病院は、初審命令の主文第1項が原告病院に命じる定年延長問題についての経営に関する資料等と試算の提示及び嘱託再雇用問題についての更新の具体的基準の提示は、いずれも原告病院は既に履行しているので、本件命令が維持した初審命令の主文1項については救済の利益が消滅していたと主張する。

(ア)確かに、原告組合は、毎年度の一時金交渉において原告病院に経営資料の提示を要求し、原告病院から決算書が提示されていたことは当事者間に争いがなく、また、原告病院は、都労委ないし中労委での調査・審問手続において、決算書、損益推移表及び春闘妥結金額と期中決算額一覧を書証として提出し、また、Y2 理事が尋問に応じて定年延長に関する年次計画提出が不可能である理由を証言したことは証拠からも明らかである。さらに、平成 14 年 2 月に原告病院は、嘱託雇用契約につき、63 歳の誕生日の前日までの延長を認めるなどの内容を盛り込んだ「定年延長への人事制度の考え方」を策定し、これを定年延長に関する試案として原告組合に提示したことも当事者間に争いが無い。しかしながら、原告病院は、団体交渉の場でこれらの資料等・試案についての説明・協議を全くしていないのであるから、この点についての救済の利益が消滅したとはいえない。

(イ)また、嘱託再雇用の更新の具体的基準については、初審命令が発せられた後に、原告病院は嘱託再雇用の更新につき、判断要素を退職時の給与、健康状態、能力・勤務態度とし、かつ、その判断を「嘱託者考課表」を用いてなすよう取り決めたこと、そして、上記による運用を平成 13 年 3 月から実施していることは当事者間に争いが無い。しかし、上記のような運用の策定・実施につき原告組合が関与していたと認めるに足りる証拠はなく、また、上記運用の基準などを原告組合に説明したわけでもないのであるから、なお、この点についての救済の利益が消滅したとはいえない。

イ また、原告病院は、初審命令第 2 項が命じる就業規則の改定・36 協定締結・介護休暇制度の制度化の各問題についての団交応諾命令につき、就業規則が平成 13 年 3 月に改定された際、介護休暇制度も制度化されたこと、また、36 協定につき、現在、原告組合が原告病院の従業員の過半数で組織された労働組合ではなくなったことから、同協定の締結主体となり得なくなったとして、いずれについても救済の利益が消滅したと主張する。

確かに、原告病院主張のように就業規則が改定され、また、その際に介護休暇制度が新設されたことは当事者間に争いが無い。さらに、証拠によれば、少なくとも、介護休暇については上記のとおり制度化されたことで、この問題は一応収束したことが認められる。しかしながら、就業規則の改定及び介護休暇制度の制度化は原告組合との協議の上で実現したものではなく(これを認めるに足りる証拠はない。)、また、その後も原告組合は原告病院に対し、人員の不足した職場では介護休暇を取得することが困難となり得るなどの問題を指摘し、さらに、平成 14 年 12 月には、「労働条件の変更は『組合の意見を聞く』のではなく、労使対等の原則で労使が十分に話し合わなければならぬ」として、団体交渉の申込みをしていることをも勘案すると、結局、就業規則の改定や介護休暇の制度化も原告病院が一方的に実施したものと評せざるを得ない。してみれば、就業規則の改定や介護休暇が制度化されたことにより、労使関係の正常化が完全に図られた状況にあるとはいえないから、救済の利益が消滅したとまでいうことはできない。

次に、原告組合が現在、労働基準法 36 条 1 項所定の「労働者の過半数で組織する労働組合」でなくなったとする点については、本件でこれを認めるに足りる証拠はなく、仮に、原告組合が 36 協定の締結主体たり得なくなったとしても、現時点でも 36 協定が締結されていない以上(当事者間に争いが無い)、どのような手順・方法等により同協定を締結するかは、労働条件に関する事項として、依然団交事項たり得るから、やはり、救済の利益が消滅するものではない。

ウ 以上の次第で、本件命令が維持した初審命令の主文第1項及び第2項につき救済の利益が消滅したとはいえない。

2 争点(2)(不利益取扱い・支配介入の成否)について

(1)認定した事実

前提となる事実(5)の事実に加え、後掲の当事者間に争いのない事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件②雇止めの経緯等につき次の事実が認められる。

ア 平成7年10月、Y2理事は原告病院の労務担当の常勤理事に就任したが、同理事は、平成8年春闘から団体交渉等の場で、原告病院「は高齢従業員が多い。そういうことで人件費の比率が非常に高い。財政再建していく上で人件費率をさげなければいけない」、「若返りを図りたい」と発言していた(当事者間に争いが無い)。

イ(ア) 平成4年度から同9年度までの原告病院の各年度ごとの①収入・支出の額、②人件費支出額、③医療費収入に対する人件費支出の比率、そして、④年度の最終的な損益を示す期中利益の額は別紙1(省略)・32頁の表(以下「本件損益推移表」という。)のとおりである(当事者間に争いが無い。なお、上記③は本件損益推移表の「A」に該当する。)(イ)そして、同表を通覧すると、原告病院は、平成6年度に約478万円の利益を計上しているものの、その余の年度の期中利益はいずれも損失となっており、中でも、平成9年度の期中損益は約3億1873万円の損失を計上し、過去6年度間において最も多額の損失額となっている。また、医療費収入に対する人件費支出の比率(上記③)はいずれの年度でも70パーセントを超え、平成8年度のそれは79パーセント、同9年度のそれは75.1パーセントとなっている。

さらに、平成4年度と同9年度の収入・支出額を比較すると、平成9年度の収入は平成4年度のそれと比べて約1.25倍に増加しているものの、他方で、平成9年度の支出は平成4年度のそれと比べて約1.36倍に増加している。加えて、平成4年度と同9年度の人件費支出額を比較すると、人件費支出額は平成9年度のそれは同4年度のその約1.22倍に増加している。

ウ 平成10年3月当時でみると、医療等に関する関係法令によれば、原告病院は、看護師44名、准看護師34名、看護助手31名のスタッフを確保する必要があったところ、上記当時の原告病院には、看護師約45名、准看護師約40名及び看護助手約32名が確保されていた(当事者間に争いが無い)。

エ 平成8年1月ないし同11年12月までの間に、准看護師の資格を有する原告病院の従業員で、かつ、その年齢が満60歳を達した、ないしは、超えた従業員についての嘱託再雇用・更新・退職の推移を整理すると別表(省略)のとおりである。

なお、原告組合はX4の退職理由が嘱託再雇用の更新拒絶ではないと主張するが、証拠に照らし採用できない。また、原告組合はX5が嘱託再雇用の更新を拒絶されたのは不当違法であると主張するが、同人が嘱託再雇用の更新を拒絶されたこと自体には争いがなく、また、原告組合が主張するように、原告病院が本件②雇止めとの整合性を確保するために、X5との嘱託再雇用を更新しなかったと認め得るだけの適切な証拠も存在しない以上、これを採用することはできない。

(2)検討

ア 別表(省略)によれば、平成8年1月ないし同11年12月までの間、准看護師の資格

を有する従業員で、かつ、年齢が満 60 歳を超えた者のうち、嘱託再雇用の更新を拒絶された者は原告 X1, X4, X5 及び X3 の 4 名であり、前提となる事実(1)、ウ及び証拠及び弁論の全趣旨によれば、これら 4 名はいずれも原告組合の組合員であったことが認められる。他方、平成 10 年 4 月の時点で年齢が 61 歳以上の従業員(准看護師)は X6, X7, X8 及び X9 の 4 名であるところ、このうち X6 を除いた 3 名がいずれも原告組合の組合員であったことは当事者間に争いが無い。このように、本件②雇止め当時の従業員(准看護師)の嘱託再雇用の更新状況は、原告組合の組合員に特に不利になっているとまではいえない。

加えて、嘱託再雇用が更新されている上記 4 名と原告 X1 を比較すると、X6 については男性の准看護師であること、また、根岸病院の業務内容が前提となる事実(1)、アのとおり、精神科治療を専門とする医療機関であることを勘案すると、上記 X6 は事業性質上、雇用を確保しておくべき要請が高いタイプの従業員であったとすることができる(なお、X6 も本件②雇止めから約半年後には退職している。)。また、その余の 3 名については、その勤務年数は 6 年ないし 11 年であったのに対し、原告 X1 のそれは 29 年であったこと、平成 10 年当時の原告 X1 の給与額は新規採用者を 2 名採用できるほどの額であったこと、そして、原告病院の賃金体系が年功序列型賃金であったため、勤続年数を経ている従業員の給与はそうでない者の給与よりも高額であったことは当事者間に争いが無い。さらに、前記(1)、イのとおり、平成 10 年当時における原告病院の収益状況は著しい赤字となっており、それゆえ、Y2 理事が平成 8 年春闘の場で、原告病院に高齢従業員が多いため、人件費比率が局く、財政再建のためには人件費率を下げる必要がある旨述べていたこと(前記(1)、アの認定事実)をも勘案すると、原告病院の嘱託再雇用の更新の可否の判断においては、「退職時の給与」(前記 1, (4), ア, (イ))が重要な判断要素となっていたとみるのが相当である(ちなみに、X5 や X3 の勤続年数は原告 X1 のそれとほぼ同じといえる。)。イ 原告組合は証拠を根拠として、本件②雇止めの後に嘱託雇用契約が更新されなかったのは原告組合の役員であった X3 だけであり、その余の者は希望する限り嘱託再雇用が更新されており、その結果、平成 12 年度以降、原告病院では満 61 歳以上の准看護師が増加していると主張する。しかしながら、平成 16 年 8 月 10 日時点で准看護師の資格を有する従業員は 8 名であるが、このうち前述した X7, X8 及び X9 を除いた従業員の勤続年数は 2 年ないし 13 年程度であるから(なお、X9 の勤続年数は 25 年となっているが、前記アのとおり、上記 3 名の平成 10 年 4 月当時の勤続年数が 6 ないし 11 年であったことに照らすと、整合しないものというほかない。また、X10 は勤続年数が 28 年となっているが、同人の雇用形態がパートであることを勘案すると、同人をここでの考察対象に加えるのは相当でない。)、かかる事実は上記判断と矛盾しないばかりか、むしろ、これに沿うものといえることができる。しかも、証拠によれば、准看護師の資格を有する従業員で、年齢が満 60 歳以上となった者の多くが 60 歳ないし 63 歳程度で退職していることが認められるから(なお、最終的には退職届が提出された場合でも、嘱託再雇用が更新されない旨が伝えられた結果、退職届を提出した従業員も存在する可能性はあり、このような場合は嘱託再雇用の更新が拒否された場合に等しいといえる。)、原告組合が主張するように、本件②雇止め後、X3 以外の従業員(准看護師)が、希望する限り嘱託再雇用が更新されているとは直ちにいえない。

ウ さらに、原告組合は、Y2 理事は理事就任後、原告組合に対する敵視的態度を明らか

にしており、また、原告 X1 は原告組合の結成当初から執行委員を務め、昭和 50 年代半ばころからは約 8 年間副執行委員長を務め、その後も一貫して執行委員を務めていた、いわゆる活動家であったのであるから、本件②雇止めが原告病院の原告組合に対する敵視意思によるものであることは明らかであると主張する。しかしながら、原告 X1 が組合活動家として原告病院に認識されていたことを裏付ける足りる的確な証拠はないし、また、仮に、Y2 理事に原告組合に対する敵視的態度がみられるとしても、それだけをもって、本件②雇止めが不当労働行為意思によるものとみることができるものではない。

なお、原告組合らは、X2 に対する本件①雇止めは不当労働行為であるとし、このことを本件②雇止めの不当労働行為該当性を裏付ける事情として主張する。しかしながら、前提となる事実(3)、イによれば、本件①雇止めは平成 8 年 6 月 19 日には決断されていたことになるが、そもそも、原告組合は組合員の名簿を公表しておらず、また、X2 は特に目立った存在でもなかったというのであるから、上記の時点で原告病院側が X2 を原告組合の組合員であると認識していたとは認めるに足りない。したがって、そもそも、本件①雇止めが X2 の労働組合活動を理由としてされたとは到底いえない。

そして、他に原告組合の主張を裏付けるに足りる証拠もない。

(3)小括

したがって、本件②雇止めが労組法 7 条 1 号の不利益取扱い、同条 3 号の支配介入に当たるとはいえない。

3 争点(3)(文書揭示命令の取消しの当否)について

原告病院が、初審命令が発せられた後である平成 12 年 4 月 5 日から同月 14 日までの間、同命令主文第 3 項の文書揭示を履行したことは、前提となる事実(6)のとおりである。原告組合は、上記揭示は原告病院の移転時期に行われたため、揭示としての機能を果たしていないと主張するが、その主張は抽象的で何ら具体性もないため採用の限りではない。また、原告組合は、上記揭示後も原告病院は不当労働行為を継続しているから形式的にされたにすぎず、文書による謝罪という趣旨を全うしていないとも主張するが、労働委員会が発する文書揭示は命じられた内容の文書を揭示するのみで足り、それ以上の謝罪の態度などを要求するものではないから、原告組合の上記主張は失当である。

第 4 結論

以上の次第で、本件命令は適法であるから、原告病院及び原告組合らの請求はいずれも理由がない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部