

平成19年7月5日判決言渡 同日原本領収
平成18年(行ウ)第337号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成19年5月17日

判 決

| | | |
|-----------|---|---------------|
| 原 | 告 | 医療法人社団根岸病院 |
| 被 | 告 | 東京都 |
| 代表者兼処分行政庁 | | 東京都労働組委員会 |
| 参 加 人 | | 東京地方医療労働組合連合会 |
| 参 加 人 | | 根岸病院労働組合 |

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（参加費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

東京都労働委員会が、平成12年不第5号事件について、平成18年5月23日付けでした不当労働行為救済命令1項ないし3項を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、参加人根岸病院労働組合が原告に対し、平成11年12月7日付けで同組合員X1に係る嘱託再雇用契約問題について団体交渉を開催するよう申し入れたのに対して、原告が応じなかったことが労働組合法7条2号の不当労働行為（団体交渉拒否）にあたるとして救済を命じた処分は違法であるとして、原告がその取消しを求めた事案である。

- 1 前提事実（当事者間に争いがない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

- (1) 原告は、東京都府中市において、精神科医療を専門とする根岸病院を経営する医療法人である。

参加人東京地方医療労働組合連合会は、東京地方を中心とし、主として医療関係労働者の労働組合をもって組織する連合体の労働組合である。参加人根岸病院労働組合（以下「参加人組合」という。）は、原告において働く労働者によって組織された労働組合であり、参加人東京地方医療労働組合連合会に加盟している。

X1は、昭和50年12月以降、原告の常勤職員として稼働していた准看護師であり、参加人組合の組合員である。

- (2) 原告は、就業規則23条において、「従業員が満60才に達したときは定年により退職する。ただし本人が希望し、病院が特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。」と定めている。原告は、平成2年3月、定年退職者の嘱託再雇用について「定年退職後の嘱託処遇について」を定め、定年は現行通り満60歳とし、嘱託としての再雇用については、就業規則23条による上、①健康状

態からみて、病院の通常勤務に支障なく、かつ、病院の指定する職務を遂行し得る者を採用する、②雇用期間は、定年退職の翌日から1年間とするが、上記①の条件により1年ごとに契約を更新するとしている。定年退職した後に嘱託再雇用された者の取扱いについては、定年嘱託者取扱細則を定め、③賃金は、65歳までは定年時の賃金とし、昇級はないがベースアップは実施する、65歳以上では65歳到達時の基本給の80パーセントに諸手当を加えて支給する、④賞与は、65歳までは常勤職員に準じ、65歳以上では65歳までの80パーセントを目途に支給するとしている。

なお、原告は、平成7年3月15日、満60歳定年後の1年間の嘱託再雇用による雇用延長の全職種への適用を保障した。

- (3) X1は、平成10年12月28日に定年の満60歳に達したが、上記により嘱託再雇用され、原告との間で、期間を同年12月29日から平成11年12月28日までの1年間とする嘱託再雇用契約を締結した。しかし、原告は、平成11年11月12日、X1に対し、新たに嘱託再雇用契約を結ばない旨を口頭で告知した（以下、「本件不更新」といい、平成11年中の出来事については年度の記載を省略する。）。この際、X1は、本件不更新の理由を確認するとともに、自分と同年齢かそれ以上の者が契約を更新されており、それらの者に比べて自分の勤務成績が劣っているのかとも尋ねたが、原告は、就業規則23条であるとだけ回答し、他の説明は一切しなかった。
- (4) 11月19日及び同月26日、原告と参加人組合との間で、組合が求めている「秋年末要求」に関する団体交渉が開催された。参加人組合は、その席上、X1の嘱託再雇用契約を更新しないこと（本件不更新）が事実上の解雇であると抗議したが、原告は、本件不更新は、X1との雇用契約の満了であること、契約を更新しないのは就業規則23条の手續に基づく理事会の決定事項であること、個人的問題であるので団体交渉では取り扱わないことを回答した。
- (5) 12月7日、参加人組合は、原告理事長と面談し、参加人組合が本件不更新に関する再検討を求め、就業規則23条の基準について回答を求めたのに対して、原告は、就業規則23条記載のとおりである、理事会の決定であると述べた。
- (6) 同日、参加人組合は、原告に対し、「団体交渉申込／秋年末要求未解決事項について／X1さんの嘱託雇用契約更新拒否について／12月13日までに団体交渉を開くように要求します」などと記載した文書を交付して、本件不更新に関する団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対して、原告は、12月10日に、「11／19、11／26の団交並びに12／1看護部長面談、12／7理事長面談にて説明した内容です。また、この件は既に都労委の審理の過程にて病院の考え方を詳しく主張しており、当方の見解は変わっておりません。したがって、この件については団交を行っても平行線と考えられますので応じかねます」などと記載した文書を交付して回答した。
- (7) 12月13日、参加人組合は、再度、原告に、前記と同様の趣旨で、同月17日までに団体交渉を開催するよう申し入れたが、原告は、同月22日、要求事項に係る団体交渉はこれ以上行わないと文書で回答した。
- (8) 平成12年1月21日、参加人らは、東京都労働委員会に対し、原告が上記団体

交渉の開催要求に応じないのは、不当労働行為（労働組合法7条2号）にあたるのとするとともに、本件不更新は、X1が参加人組合組合員であることを理由とする不利益取扱いの不当労働行為（労働組合法7条1号）であり、参加人両名に対する支配介入の不当労働行為（労働組合法7条3号）にあたるとして、①参加人組合が12月7日付けでした本件不更新に係る団体交渉申入れに誠実に応じること、②X1を12月28日付けで嘱託として雇用したのとして取り扱い、同人が従前従事していた准看護師の職務に就かせること、③②の措置によってX1が受けるべき賃金相当額をX1に支払うことを内容とする不当労働行為救済申立てを行った。

- (9) これに対し、東京都労働委員会は、平成18年5月23日、本件不更新は、不利益取扱いではないし、支配介入にも該当しないが、原告が12月7日付けの団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由はないとして、労働組合法7条2号の不当労働行為であると認め、以下の救済命令を発令した（以下「本件命令」という。）。

「1 原告は、参加人組合が同組合員X1の嘱託雇用契約に関する団体交渉を申し入れたときは、雇用の可否やその理由について必要な資料を提示するなどして具体的に説明した上で、誠実に団体交渉に応じなければならない。

2 原告は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、原告職員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

根岸病院労働組合

執行委員長 X2 殿

医療法人社団根岸病院

理事長 Y1

貴組合が申し入れた組合員X1氏の嘱託雇用契約不更新に関する団体交渉を当病院が拒否したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

3 原告は、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。」

- (10) 原告は、本件命令のうち、原告が本件不更新について団体交渉に応じなかったことについて正当な理由がないとして救済を命じた部分を不服として、平成18年7月10日、本件訴訟を提起した。

2 争点

- (1) 原告が、本件不更新に関する団体交渉の申入れに対し、応じなかったことについて正当な理由があるか(本件不更新に関する事項が義務的団体交渉事項といえるか、いえるとして原告と参加人組合が本件不更新の理由につきこれ以上説明ができない程度に議論を尽くしたといえるか)

(2) 本件命令主文1項の団体交渉応諾命令についての救済の利益は、原告が基準を明示したことによって消滅したか

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1) (原告が、本件不更新に関する団体交渉の申入れに対し、応じなかったことについて正当な理由があるか (本件不更新に関する事項が義務的団体交渉事項といえるか、いえるとして原告と参加人組合が本件不更新の理由につきこれ以上説明ができない程度に議論を尽くしたといえるか)) について

(原告の主張)

ア 嘱託再雇用は原告に義務付けられているものではなく、一定の判断基準があるとしても、新規採用と同様、個別の事案ごとに総合的に検討し、原告の自由な裁量により決せられるものである。したがって、本件不更新等の嘱託再雇用に関する事項は、義務的団体交渉事項とはなり得ない。

イ また、原告は、参加人組合からの団体交渉申入れがあった時点で、本件不更新につき、説明可能な事項については説明を尽くしていた。

原告が嘱託再雇用する判断基準として、給与、健康、能力・勤務態度を考慮していることは、適宜従業員に対して話しており、一般論として従業員は容易に知り得るところである。他方、個別の嘱託再雇用(採用)は、前記判断基準その他、人員状況等を総合的に検討し、原告の自由な裁量により個別に決せられるものであるから、一般論以上に、具体的に説明することは不可能である。また、検討されるのは、再雇用(採用)する理由であって、しない理由ではないから、後者を説明することは不可能である。加えて、個別の嘱託再雇用について説明する場合には、X1以外の従業員のプライバシー侵害の問題が生ずるから適当でない。このように、説明可能な事項についての説明は尽きていた。

本件不更新に関する団体交渉申入れ時点においては、参加人組合が、同組合員であるX3及びX4に関して、本件不更新と同様、嘱託再雇用契約が満61歳後更新されなかったことに関する団体交渉申入れに原告が応じなかったことを理由に東京都労働委員会に救済を申し立てた事件(以下「X3・X4事件」という。)が審理されていた。また、11月19日の団体交渉の席上、本件不更新について話し合いを行ったものの、団体交渉で解決する目途は全く立たなかったし、11月26日の団体交渉、その他の機会においても、原告は、本件不更新が個別の採用の問題であることを説明したが、参加人組合と原告の認識が異なることはX3・X4事件において確認済みで、議論に発展しなかった。

ウ 以上のとおり、本件不更新に係る事項は、個別の採用の問題であって、義務的団体交渉事項に関する事項ではないし、説明し得る事項はすべて説明し尽くされていたから、原告が、本件不更新に関する団体交渉に応じなかったことには、正当な理由がある。

(被告の主張)

ア 本件で問題となっている嘱託再雇用制度は、原告において、現に雇用している従業員について、採用適格者の条件、雇用期間、契約更新の条件、賃金等の条件を自ら設定した上、制度として嘱託再雇用の道を開き、現に雇用している従業員

が採用適格者の条件を満たしていると考え、再雇用を希望すれば再雇用される可能性がある制度として運用されているものであって、嘱託再雇用は労働者の待遇に関する事項である。

イ また、原告は、本件不更新は雇用契約の満了であり、就業規則 2 3 条に基づく旨を述べただけで、何ら X1 を再雇用しない理由を具体的に説明していない。原告が、X1 の健康状態と勤務の支障、遂行能力との関係、あるいは原告における人員及び経営の状況等について、説明できない理由はない。プライバシー侵害の問題も含め、本件不更新については、本件命令において東京都労働委員会が示唆したとおり、交渉当事者の工夫によって十分交渉が行えるというべきであるし、雇用の対象者、対象者の労働条件あるいは契約更新の時期など種々の点で、X3 及び X4 と X1 とを同一に論ずることができないのであるから、X3・X4 事件が審理されていることをもって、本件不更新に関する団体交渉を行っても平行線になることは自明であるともいえない。

ウ 以上のとおり、原告が本件不更新に関する団体交渉に応じなかったことには正当な理由はない。

(参加人らの主張)

ア 原告は、嘱託再雇用を自由裁量による新規採用と同視するが、これと同視し得るものではない。嘱託再雇用を希望しながら、雇用を拒否された者は、正看護師にはいないし、准看護師についても X1 と X4 の他には 3 名しかおらず、これら 3 名の者については、雇用を拒否されることに相応の理由がある。

イ また、原告は、本件不更新については団体交渉をしても、議論が平行線となることが明らかであったと主張するが、そもそも、原告は X1 が嘱託再雇用されない理由を全く明らかにしていないのであるから、原告の主張は理由がない。

(2) 争点(2) (本件命令主文 1 項の団体交渉応諾命令についての救済の利益は、原告が基準を明示したことによって消滅したか) について

(原告の主張)

原告は、嘱託再雇用の根拠規定である原告就業規則 2 3 条に定める「病院が特に必要と認めたとき」の基準について、①退職時の給与、②健康及び③能力・勤務態度の三要素として確立し、特に、③能力・勤務態度については、その審査について個人的な主観や恣意的な判断を避けるため、考課表を作成し、各担当部署長が客観的に評価するようなシステムを作った。原告は、これを平成 1 3 年 3 月から実施しているが、本件不更新時も同様の運用が行われていた。このように嘱託再雇用の基準を既に明示しているから、これらを明らかにするために団体交渉を命じる必要性、相当性、妥当性はなく、団体交渉応諾命令について救済の利益は既に消滅している。

(被告の主張)

本件不更新という個別の組合員の嘱託再雇用に関する事項について、参加人組合が団体交渉において解決を図ろうとしたにもかかわらず、原告がこれに応じず、未だ決着を見ていないことは明らかであり、本件命令主文 1 項に即した本件不更新に係る理由について誠実に説明を行い、参加人組合の納得を得ること又はその他妥当な方法によって紛争の解決を図るなどの余地があるから、救済の利益は消滅してい

ない。

第3 争点に対する判断

- 1 争点(1) (原告が、本件不更新に関する団体交渉の申入れに対し、応じなかったことについて正当な理由があるか (本件不更新に関する事項が義務的団体交渉事項といえるか、いえるとして原告と参加人組合が本件不更新の理由につきこれ以上説明ができない程度に議論を尽くしたといえるか) について

- (1) 本件不更新に関する事項が義務的団体交渉事項といえるか

ア 前提事実(3)ないし(6)及び証拠によれば、12月7日に参加人組合が原告に対して行った本件不更新に関する事項についての団体交渉の申入れは、原告が本件不更新を決定するにあたって、就業規則23条に基づくとされる基準、条件及び本人の意思確認等の手続について、その運用の実際を確認するとともにその相当性について協議を求める趣旨のものであったと認められる。

イ そこで、上記の事項が義務的団体交渉事項といえるか検討すると、原告は、定年退職を迎える者については、就業規則23条により、「本人が希望し、病院が特に必要と認めたとき」には、嘱託再雇用することを制度として定めた上、「定年退職後の嘱託処遇について」を定め、その採用についての基本的考えや労働条件を定めている(前提事実(2))。実際には、原告では、ほぼすべての従業員に対して定年後1年間の嘱託再雇用が実施され、その期間終了後に、嘱託再雇用される者も比較的多かった(原告は、本件不更新当時、嘱託再雇用されない者も約半数いたと主張するが、これらの者が嘱託再雇用を希望していたかどうかは証拠上明らかではない)。

このことからすれば、1年間の嘱託再雇用終了後に嘱託再雇用を拒絶された者が、就業規則23条の運用の実際を確認するとともにその相当性について協議を求めることは、まさに、使用者に処分可能な構成員たる労働者の労働条件に係る事項につき協議を求めるものとして、義務的団体交渉に該当する事項というべきである。

ウ この点について、原告は、定年退職者を嘱託再雇用するかどうかの問題は、新規採用と同様、原告の自由裁量に属する事項であって、義務的団体交渉事項に該当する事項ではないと主張するが、最終的に再雇用の採否については、原告がその裁量に基づいて判断すべき事柄であるとしても(なお、満61歳後も嘱託再雇用契約が更新されることを期待していたにもかかわらず、再雇用が実現しなかった者の割合は、証拠上明らかでない)、実際に嘱託再雇用が実現するかどうかは、既に原告との間で労働関係に入っている従業員にとって、事実上契約期間が延長されるかどうかという、労働条件そのものに関わる事項であるから、その採否の基準や、嘱託再雇用が実現しなかった場合にその理由の説明を求めることは、まさに使用者に処分可能な労働条件その他の待遇に関する事項について説明を求めるものというべきである。

エ 以上によれば、本件不更新に関する事項は、義務的団体交渉事項といえる。

- (2) 原告と参加人組合が本件不更新の理由につきこれ以上説明ができない程度に議論を尽くしたといえるか

ア 原告は、本件不更新に関して、X1 との雇用契約の満了であること、就業規則 23 条の手續に基づく理事会の決定事項であること、個人的問題であるので団体交渉では取り扱わないことを説明し、これ以上説明する事項はないとして、12 月 7 日の団体交渉申入れに応じなかったものである（前提事実(3)ないし(6)）。

しかし、嘱託再雇用につき、就業規則 23 条は、「病院が特に必要と認めるとき」と原告の裁量に委ねることを定めているとしても、その運用基準自体が存在していなかったというものではない。証拠によれば、本件不更新当時、原告は就業規則 23 条について①退職時の給与、②健康、③能力・勤務態度の三要素を重視する運用をしていたと認められるのであって、このような一般的事項を説明することによる支障はおよそ考えにくい（現に、前記方針は、平成 13 年 3 月には運用基準として作成され公表されている。）。

また、証拠によれば、原告は、東京都労働委員会の審査手續において、人員の充足状況、年齢構成その他に考慮した要素もあると留保しつつ、本件不更新当時の X1 について、健康状態、勤務態度及び能力に問題はないが、退職時の給与が異例といえるほど高いということを考慮して本件不更新の判断をしたことを説明し、前記三要素の具体的な適用について説明を行っている認められるのであって、その説明が本件不更新に関する団体交渉申入れ当時に不可能であったと解すべき理由もない。本件不更新の時点においても、原告は、X1 の健康状態と勤務の態度、遂行能力との関係、あるいは原告における人員及び経営の状況等について、少なくともいかなる要素を考慮したか、各個別の要素についてどのような評価をしたか、あるいは、いずれの要素を重視したかについて説明することはできたというべきである。

これに対し、原告は、嘱託再雇用期間が満了した者は、自動的に退職となるのであるから、定年退職の場合と同様、その理由について説明をする必要はないと主張するが、嘱託再雇用は更新されることが予定されており（前提事実(2)）、実際に、満 61 歳時には、希望者のうち相当数が採用されていた（(1)イ）以上、これを単純な期間満了による退職と同視することは相当ではない。

また、原告は、前記のような事項を詳細に説明することは、プライバシー侵害の問題も生ずるから適当でないとも主張する。確かに、X1 と、他の従業員を比較する必要があるとすれば、その従業員のプライバシー侵害の問題が生じる余地はあるが、これも、交渉の過程で、公開する情報を限定し、個人を識別し得ない程度に情報を抽象化する等の工夫を講じることにより、回避し得る問題であって、一律に団体交渉を拒否する正当な理由となり得るものでもない。

イ 原告は、本件不更新に関する団体交渉申入れ時点においては、X3・X4 事件が審理されており、11 月 19 日及び同月 26 日の団体交渉において、既に本件不更新に関する議論が平行線となっていたとして、原告が 12 月 7 日以降の本件不更新に関する団体交渉を拒否したことには、正当な理由があると主張する。

しかし、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告が X3・X4 事件において団体交渉に応じない理由として挙げていた理由は、概要、①定年延長問題や嘱託再雇用問題において労使が対立し協議が不可能な状態になっていた、②満 61 歳での嘱

託再雇用の更新拒否は、定年退職後の新規採用であって、判断基準を開示すべき理由はないというものであったと認められる。このうち、①は、本件不更新に関する説明とはなり得ない事項であるし、②は、既に説示のとおり、団体交渉を拒否する正当な理由となり得ないものであるから、X3・X4 事件において、本件不更新の理由が実質的に説明されていたとすることができるものではない。また、そもそも、嘱託再雇用をするかどうかは、原告自身、東京都労働委員会の審査手続から一貫して述べているとおり、一定の基準、条件によりつつも、人員の充足状況、年齢構成その他の要素も含めて考慮し、個別に判断されるものであるのだから、本件不更新の個別事情についての説明、協議を十分にすることと嘱託再雇用問題について原告と従業員との間で一般的に協議が困難になっていることを混同して論ずることが許されるものでもない。

確かに、X3・X4 事件において、原告が、嘱託再雇用の判断基準を開示できないとの立場を堅持していたことからすれば、本件不更新に関する原告の対応も同様のものになるであろうことは明らかであって、その意味において、議論が平行線になることは容易に予想できたといえることができるが、嘱託再雇用の判断基準を開示できないとの原告の立場に正当な理由があったとは認められない以上、原告が団体交渉を拒否したことに正当な理由は認められない。

- (3) 以上によれば、原告が本件不更新に関する団体交渉に応じなかったことに正当な理由は認められないから、原告が参加人組合からの12月7日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法7条2号の不当労働行為となる。

2 争点(2) (本件命令主文1項の団体交渉応諾命令についての救済の利益は原告が基準を明示したことによって消滅したか) について

参加人組合は、本件不更新に関連し、就業規則23条に基づくとされる基準、条件及び本人の意思確認等の手続について、その運用の実際を確認するとともにその相当性について協議を求めべく、団体交渉を申し入れたものである(1(1))。

証拠によれば、平成13年3月には、就業規則23条に基づく運用基準や嘱託者に関する考課表が作成、公表されるに至ったと認められるし、東京都労働委員会の審理過程において、本件不更新については、X1の給与が准看護師の平均年俵を大幅に超えて高額であったことや、准看護師より正看護師を優先して採用しようとしていたことを理由とするものであったと説明されたと認められる。このように、参加人組合が団体交渉で説明を求めた事項については一定程度の回答が事実上得られている。しかし、そうであるとしても、原告がX1の嘱託再雇用ができない理由として挙げる諸点の相当性を検討するための議論は未だ原告と参加人組合との間で行われていない。また、証拠によれば、X1は嘱託再雇用を希望していたにもかかわらず、本件不更新に先立って、その希望があるかどうかの意思確認はされなかったと認められるところ、就業規則23条は、本人の希望を前提として嘱託再雇用することを定めているのであるから、団体交渉において、原告がX1の希望を確認しなかった理由や、他の者からはどのように意思確認しているのかといった点につき、質問し、説明を受ける必要があるというべきであるが、これらの諸点についても、未だ、原告から説明されていない。

そうすると、就業規則 23 条の運用基準が明らかにされ、X1 への適用について上記の程度の説明がされたからといって、なお、団体交渉応諾義務についての救済の利益が消滅しているとはいえない。

第 4 結論

以上のとおり、本件命令は適法であって、原告の請求は理由がないからこれを棄却し、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部