

平成 19 年 8 月 29 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 18 年(行ウ)第 556 号不当労働行為再審査棄却命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 19 年 5 月 23 日

## 判決

原告 医療法人光仁会  
被告 国  
裁決行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 全国一般労働組合長崎地方本部

## 主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 請求

裁決行政庁が、中労委平成 17 年(不再)第 67 号不当労働行為再審査申立事件について、平成 18 年 9 月 6 日付けでした命令を取り消す。

### 第 2 事案の概要

被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)は、所属組合員で、原告の従業員である X1 及び X2 につき、師長から主任へ降格する人事(以下「本件降格人事」という。)を予定していたことに関し、平成 16 年 2 月 22 日、補助参加人から団体交渉申入れがあったにもかかわらず、原告がこれに応じなかったこと等が労働組合法 7 条 2 号、3 号に該当する不当労働行為に当たるとして、長崎県地方労働委員会(現在は長崎県労働委員会。以下「地労委」という。)に対し不当労働行為救済申立てをしたところ(以下「本件初審申立て」という。)、地労委は、平成 17 年 9 月 21 日、補助参加人の申立てを一部容れて、原告に対し、X2 の前記降格人事について誠実な団体交渉を命じ、その余の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

原告は、同年 10 月 14 日、本件初審命令のうち原告に団体交渉を命じた部分を不服として、裁決行政庁の中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し再審査の申立てをしたところ(以下「本件再審査申立て」という。)、中労委は、平成 18 年 9 月 6 日、本件再審査申立てを棄却する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発した。

本件は、原告が本件命令の取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等(争いがないか、後掲証拠及び弁論の全趣旨によって認められる。)

#### (1) 当事者等

ア 原告は、精神科病床 561 床を有する光仁会病院(以下「本件病院」という。)を開設している医療法人であり、本件初審申立て時の従業員数は 276 名であった。

原告代表者は、平成 10 年 7 月に本件病院の副院長に、平成 14 年 12 月に原告の理事長に、平成 16 年 6 月に本件病院の病院長に、それぞれ就任している。

イ 補助参加人は、主に長崎地区の中小企業等で働く労働者により組織された労働組合であり、本件初審申立て時の組合員数は221名であった。

補助参加人は、事業所ごとに分会を設けているところ、本件病院には光仁会病院分会(以下「本件分会」という。)を設けている。本件初審申立て時の本件分会の組合員数は60名であった。

ウ X2は、本件病院において准看護師として勤務する原告の従業員であり、かつ本件分会に所属する補助参加人の組合員でもある。

また、X1も、本件病院において准看護師として勤務する原告の従業員であって、かつ、本件分会に所属する補助参加人の組合員でもあったが、平成17年4月30日付けで原告を解雇された。

## (2)本件初審申立てに至る経緯

ア 原告と補助参加人は、平成3年6月20日付けで、原告が従業員の労働条件に変動がある人事異動を実施する場合は補助参加人と事前に協議すること等を内容とする協定(以下「本件協定」という。)を締結した。

イ X1は平成6年1月に本件病院の第3病棟の病棟看護師長(以下「師長」という。)に、X2は平成9年1月に本件病院の第5病棟の師長にそれぞれ就任した。

なお、師長は、看護部長の指示を受けて、病棟における看護業務を総括し、病棟の看護師等の看護職員に対し必要な指示を与えるほか、自らも看護業務をすることなどを職務とする。

ウ 原告は、平成16年2月4日、原告の岩松邦子総師長(以下「岩松総師長」という。)を通じて、X2及びX1に対し、監督官庁から師長には看護師を充てるように指導を受けていること等を理由として、師長から主任に降格する旨の本件降格人事(同年3月26日実施予定)を口頭で通知した。

なお、主任は、師長よりも下位の役職で、かつ、看護師、准看護師及び看護助手よりも上位の役職である。

また、師長の役職手当及び特別手当の合計金額は6万円であり、主任の役職手当及び特別手当の合計金額は2万8千円である。

エ 補助参加人は、平成16年2月18日、原告に対し、本件降格人事について、①原告が補助参加人に対し協議を申し入れなかった理由、②X2及びX1の降格の理由(法的理由を含む。)、③X2及びX1の降格後の処遇を交渉議題として、団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)を申し入れた。

オ 原告は、平成16年3月15日、同月26日実施予定の本件降格人事を発表した。

これに対し、補助参加人のX3書記長が、同日、原告のY1事務長に電話をして、本件団体交渉について問い合わせたところ、Y1事務長は、原告代表者に報告した後、同日、X3書記長に対し、折り返し電話をして、「本件降格人事は、法的な手続でしており、交渉する考えはない。」と述べた。

カ 補助参加人は、同月18日、原告が本件団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとする内容の同日付けビラを、本件病院において原告の従業員に配布した。

これに対し、原告は、同日、上記ビラに反論する内容のビラを、本件病院において従業員に配布した。なお、原告が配布した同ビラには、過去に補助参加人が本件病院の敷地内

に抗議看板を設置したり組合旗を掲揚したりしたことなどにより、本件病院において労働争議が多発しているなど風評が悪化し、本件病院の受診者が減少したり、医師、薬剤師等が減少したりして、原告の経営が大きく圧迫されていること等が記載されていた。

キ 補助参加人は、同月 22 日、原告が本件団体交渉の申入れに応じなかったこと等が不当労働行為に当たるとして、地労委に対し、原告を被申立人として、本件初審申立てをした(長崎地労委平成 16 年(不)第 4 号事件)。

原告は、本性初審申立てを受けて、同月 24 日、本件団体交渉の申入れに応じ、併せて、本件降格人事を一時的に凍結することにした。

### (3) 第 1, 2 回団体交渉

ア 原告と補助参加人は、平成 16 年 4 月 1 日、本件団体交渉をし(以下、同日の交渉を「第 1 回団体交渉」という。)、補助参加人が、原告に対し、本件降格人事の撤回を要求したところ、原告は、補助参加人に対し、次の団体交渉までに本件降格人事の撤回について検討することを約束し、第 1 回団体交渉が終了した。

イ 原告と補助参加人は、平成 16 年 4 月 9 日、本件団体交渉をした(以下、同日の交渉を「第 2 回団体交渉」という)。

原告は、第 2 回団体交渉において、補助参加人に対し、理事会における検討の結果、准看護師が師長であることは保健師助産師看護師法(以下「保助看法」ともいう。)に違反するので、本件降格人事を撤回することはできないと回答した。

これに対し、補助参加人は、「保助看法は根拠にならない。不当労働行為だ。」「地労委に差し戻す」と述べて、第 2 回団体交渉は終了し、結局妥結には至らなかった。

ウ原告は、同月 26 日、X2 及び X1 を師長から主任へと降格する本件降格人事を実施した。

### (4) 本件初審命令及び本件命令

ア 地労委は、平成 17 年 9 月 21 日、本件初審申立てについて、以下のとおり、本件初審命令を発した。

(ア) 原告は、補助参加人所属の X2 に対する降格人事について、誠実に団体交渉を行わなければならない。

(イ) 補助参加人のその余の請求を棄却する。

イ 原告は、同年 10 月 14 日、中労委に対し、補助参加人を被申立人として、本件初審命令のうち、前記ア(ア)の部分の取消しを求める本件再審査申立てをした(中労委平成 17 年(不再)第 67 号事件)。

中労委は、平成 18 年 9 月 6 日、本件再審査申立てを棄却する旨の本件命令を発し、同命令書は同月 19 日原告に交付された。

ウ 原告は、同年 10 月 16 日、本件命令の取消しを求め、当裁判所に本訴を提起した。

## 2 争点

原告が、補助参加人と、X2 の降格人事に関する団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んだかどうか(労働組合法 7 条 2 号)。

## 3 争点に関する当事者の主張

(被告の主張)

本件命令は、労働組合法 25 条、27 条の 17 及び 27 条の 12 並びに労働委員会規則 55 条

の規定に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は本件命令書及びこれに引用したの本件初審命令書記載のとおりであり、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告の主張には理由がない。

(補助参加人の主張)

補助参加人が、本件降格人事が発表された段階で、Y1 事務長に「団交はしないのか。」と問い合わせたのに対し、Y1 事務長は、「本件は人事であって団交の必要はない。」と述べたのであるから、原告は団体交渉を拒否したのであり、また、平成 16 年 4 月 1 日の第 1 回団体交渉において、原告代表者は補助参加人に対し「人事は撤回しない。」と宣言したにすぎないのであるから、原告は不誠実な団体交渉をしたのであって、これらは不当労働行為に当たる。

原告は、Y1 事務長の発言は誤解に基づくものであると主張するが、補助参加人は、原告内部の意思の伝達がどのように行われるのかについて知らないし、仮に Y1 事務長の発言が誤解に基づくものであっても、Y1 事務長の発言については、原告に責任があり、補助参加人には責任がない。

(原告の主張)

ア 原告代表者は、原告の Y2 事務局長を通じ、補助参加人に対し、X2 及び X1 の降格後の処遇案を伝えるなどして、補助参加人との間で、本件降格人事について、団体交渉ではないものの、内々に非公式の交渉をしていた。

補助参加人は、原告に対し、平成 16 年 2 月 18 日に、本件団体交渉を申し入れたが、原告の財政難のため原告代表者が多忙であったので、原告代表者は、春季闘争(以下「春闘」という。)の団体交渉の際に本件団体交渉をすることとし、Y1 事務長に対し、「降格人事についての団体交渉を春闘と一緒にやる。」と補助参加人に伝えるように指示したところ、Y1 事務長が、これを誤解して、同年 3 月 15 日、補助参加人に対し、「理事長はこの件の団体交渉はしない。」と回答した。

以上のとおり、原告代表者は春闘の団体交渉の際に本件団体交渉をする考えであり、原告には本件団体交渉を拒否する意思がなかったこと、原告は、平成 16 年 3 月 15 日までの間に補助参加人と合意に向けて内々の非公式の交渉をしていたこと、したがって、補助参加人は、原告に対し Y1 事務長の上記発言の真意を確認することができたこと、原告は、本件初審申立ての内容から Y1 事務長の回答が誤解によるものであること及び本件協定の存在に気づき、その後、直ちに同年 4 月 1 日に補助参加人と第 1 回団体交渉をしたことからすれば、Y1 事務長の上記発言をもって、原告が団体交渉を拒否したとはいえず、不当労働行為は成立しない。

なお、補助参加人が原告に対し多数回にわたって団体交渉を申し入れたことはない。

イ 本件病院においては、組織を活性化させると同時に看護師の意識及び技能レベルを高めるなどの目的から、2, 3 年ごとに人事異動が実施されているのであり、師長から主任への降格人事も、このような人事慣行の一環であって、通常の配転としてしばしば実施されていた。

また、病院の体制として、准看護師である X2 及び X1 が師長であって、看護師がその部下であることは不相当であり、この点について原告は関係諸官庁等から指導を受けていたのであって、原告が、本件病院の経営を立て直し、かつ、関係諸官庁等からの指

導に應えるために、緊急にすべての師長を看護師とする必要があった。

原告は、以上の理由から、本件降格人事を実施することにしたのであり、原告は、第1, 2回団体交渉において、補助参加人に対し、本件降格人事の理由について詳細に説明した。

また、補助参加人は、第1回団体交渉において、原告に対し、本件降格人事の撤回を申し入れたが、原告は、第1回団体交渉において、これを直ちに拒否せず、理事会において審議した上で、第2回団体交渉において、補助参加人に対し、本件降格人事の撤回には応じられないと回答した。

したがって、原告は、補助参加人と、本件降格人事について誠実に団体交渉をしたのであるから、不当労働行為は成立しない。

ウ 補助参加人は、第1, 2回団体交渉において、原告に対し、降格後の処遇について質問することも、降格後の処遇案を提示することもなく、本件降格人事の撤回に固執して、原告が本件降格人事を撤回しないという結論を示すや、一方的に「地労委に差し戻す。」などと主張して、第2回団体交渉を打ち切り、以後、原告に対し本件団体交渉を申し入れなかったのであるから、補助参加人において、降格後の処遇について原告と交渉する意思が全くなかったというべきであり、すでに、降格後の処遇については、実質的に団体交渉の議題ではなくなっていたというべきである。

このように、補助参加人において、降格後の処遇について原告と交渉する意思が全くなかったのであるから、原告には補助参加人に対し降格後の処遇について説明する義務はなく、原告が、その提示をしなかったからといって、第1, 2回団体交渉において不誠実な団体交渉をしたことにはならず、不当労働行為は成立しない。

なお、原告が、本件協定を遵守せず、先に団体交渉を申し入れず、本件協定に基づく団体交渉を人事異動の事前にしなかった場合には、労働協約に関する債務不履行になることはあっても、それが直ちに労働組合法上の不当労働行為たる団体交渉拒否（同法7条2号）になることはなく、不当労働行為が成立するものではない。

### 第3 争点に対する判断

#### 1 事実関係

後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

##### (1) 平成16年2月18日の団体交渉申入れに至る経緯

ア 平成16年2月4日の本件降格人事の通知

(ア) Y3 総師長は、平成16年2月4日、X2 及び X1 に対し、「社会保険事務局からの指導」等を理由として、師長から主任へ降格する旨（本件降格人事）を通知した。

これに対し、X2 及び X1 は Y3 総師長に降格の詳しい理由を尋ねたが、Y3 総師長は、X2 及び X1 に対し、降格の詳しい理由については回答せずに、降格後も若手師長の指導をしてもらいたい旨を述べた。

そこで、X2 及び X1 は、Y3 総師長に対し、国からの指導であれば仕方ないとしつつ、少なくとも手当を急に減額しないようにすること、主任に降格してからでは師長に対して指導することができないので、病棟長又は指導主任といった名称の役職への任命を考えること、病原告代表者の見解を求めることなどを要請した。

(イ) なお、本件病院においては、平成12年から平成15年までの間、准看護師の師長から主任への降格人事が平成12年3月26日付け、平成13年3月26日付けでそれぞれな

され、看護師の師長から主任への降格人事が平成12年3月26日付け、平成14年4月26日付け、同年9月26日付け、平成15年8月26日付け、及び同年9月26日付けでそれぞれなされていたが、補助参加人の組合員が師長から降格されたことはなかった。

#### イ 平成16年2月14日の面談

本件分会のX4分会長は、X2及びX1から、本件降格人事に関し、Y3総師長に前記ア(ア)のとおり要請を伝えていたが、その後同総師長から「理事長に話したが、何も返事をしないんです。」との回答を受けたことを聞き、平成16年2月14日の午前中に、Y2事務局長と面談した。

この面談において、X4分会長が、Y2事務局長に対し、X2及びX1の降格後の処遇について尋ねたところ、Y2事務局長は、「処遇のことは聞いていない。」と回答した。そこで、X4分会長は、X2及びX1の降格後の処遇について、同人らが前記ア(ア)のとおり原告に要請した内容を補助参加人の考えとして伝えたが、Y2事務局長は、このような問題はよく話し合わなくてはならない旨述べるとどまった。

#### ウ 本件団体交渉の申入れ

X4分会長は、前記イの面談後、分会レベルの折衝ではX2及びX1の処遇問題を解決することができそうもないと判断し、補助参加人と相談の上、同月18日、補助参加人X3書記長らとともに、Y2事務局長に対し、本件降格人事について、補助参加人として、原告との本件団体交渉を正式に申し入れた。

もっとも、X4分会長は、原告と、団体交渉をするとともに、分会レベルでの水面下の交渉もして、X2及びX1の処遇問題を解決する考えであった。

#### (2)本件団体交渉に至る経緯

##### ア 平成16年2月20日の面談

X4分会長は、平成16年2月20日の午前中に、Y2事務局長と面談した。

この面談において、X4分会長が、同月14日の面談における要請に対する回答を求めたところ、Y2事務局長は、「理事長は話をしても分かる人ではない。やるだけやらんば、わからないんです。」と回答した。そこで、X4分会長は、Y2事務局長に対し、早急に本件団体交渉をするよう要請した。

##### イ 同月28日の面談

X4分会長は、同月28日の午前中に、Y2事務局長と面談したものの、Y2事務局長からは何ら具体的な回答を得ることができなかった。

そこで、X4分会長は、以後、Y2事務局長とではなく、Y1事務長と折衝することにした。

##### ウ 同年3月1日の面談

X4分会長は、同年3月1日、Y1事務長と面談した。

この面談において、X4分会長は、早急に本件団体交渉をするよう要請し、併せて、前記(1)ア(ア)の手当の激減緩和と新たな役職への任命の要請を打開策として原告代表者に話をするよう依頼したところ、Y1事務長は、「1週間ぐらい待ってもらいたい。」と回答した。

##### エ 同月9日の面談

X4分会長は、同月9日午後1時ころ、原告代表者のY4秘書に対し、原告代表者との

面談を要請したところ、Y4 秘書は、同日午後 4 時ころ、原告代表者の伝言として、「理事長は忙しいので、その件は事務長と話をするように。」と回答した。

そこで、X4 分会長は、同日、Y2 事務局長及び Y1 事務長と面談したが、その際、Y1 事務長から、「理事長からまだ何も話がない。」と言われたため、両名に対し、原告代表者との面談を強く要請した。

オ 同月 10 日ないし 12 日の各面談

X4 分会長は、同月 10 日午後、同月 11 日午後、及び同月 12 日午前にも、Y1 事務長と面談し、原告代表者との面談及び本件団体交渉の日程について尋ねたが、「理事長から何も言ってこない。」との返答を得るにどどまった。

カ 同月 15 日の本件降格人事の発表等

原告は、同月 15 日、本件降格人事を本件病院の掲示板に掲示する方法で発表した。

X4 分会長は、本件降格人事の発表を知り、同日夕刻、Y1 事務長に対し、「1 週間待ってくれと言うので、待っていた。その間も何回も理事長へ交渉日の設定などを頼んだのに、無視するとはどういうことか。」と抗議した。

また、X3 書記長は、同日、Y1 事務長に対し、電話をして、本件降格人事の発表について抗議するとともに、原告としてはもう団体交渉に臨むつもりがないのか尋ねた。Y1 事務長は、いったん電話を切り、原告代表者に報告した後、同日、X3 書記長に対し、折り返し電話をして、「本件降格人事は、法的な手続でしており、交渉する考えはない。」と述べた。

キ 本件初審申立て等

補助参加人は、同月 22 日、原告が本件団体交渉を拒否したこと等が不当労働行為に当たると主張して、地労委に対し、原告を被申立人として、本件初審申立てをした。

これに対し、原告は、本件初審申立てを受けて、同月 24 日、本件団体交渉の申入れに応じ、併せて、本件降格人事を一時的に凍結することにした。

(3)本件団体交渉等

ア 第 1 回団体交渉

原告と補助参加人は、同年 4 月 1 日、第 1 回団体交渉をした。

原告代表者は、第 1 回団体交渉において、同年 2 月 18 日の本件団体交渉の申入れにかかる交渉議題について回答し、X2 及び X1 の降格の理由について、「社会保険事務局や県市の監査の時、違反を何度も指摘されてきた。」「今日、医療事故が起これば、高額の慰謝料請求をされかねないので、違反状態をなくしたい。」と述べ、X2 及び X1 の降格後の処遇については、主任と説明した。

また、原告代表者は、これまで本件団体交渉が行われなかった理由について、「X1、X2 が組合員であることは知らなかった。」「本件協定があることも知らなかった。」「組合には春闘交渉の時に説明することにしてはいたが、担当者が連絡ミスをしてしまった。」と説明した。

これに対し、補助参加人が、本件降格人事の撤回を要求したところ、原告は、約 1 週間のうちに本件降格人事の撤回について検討することを約束し、第 1 回団体交渉が終了した。

イ 同年 4 月 8 日の原告の理事会

原告は、同年 4 月 8 日午後 7 時、理事会を開いて、本件降格人事の撤回の可否について

話し合い、保健師助産師看護師法に従った病院体制作りは今後の病院の運営上必要不可欠のものであり、本件病院を措置入院が受け入れられる指定病院とするためにも、本件降格人事が必要であるとして、これを同月 26 日に実施することを決めた。

#### ウ 第 2 回団体交渉等

(ア) 原告と補助参加人は、同月 9 日、第 2 回団体交渉をした。

原告は第 2 回団体交渉において、補助参加人に対し、「Y5 婦長の時から条例違反を指摘されてきた。保助看法 1 章 6 条には、准看は医師や看護師の指示を受けて仕事をするようになっている。当局に条例違反を言われて何遍も頭を下げてきた。」「措置入院の認可も取りたい。精神保健法 19 条に抵触しているのです。」「先日の理事会で 4 月 26 日から辞令どおり実施することを決めた。」と述べ、本件降格人事を撤回することはできないなどと説明した。

これに対し、補助参加人は、「保助看法は根拠にならない。不当労働行為だ。」「地労委に差し戻す。」と述べて、第 2 回団体交渉は終了し、妥結には至らなかった。

(イ) なお、補助参加人が、第 1, 2 回団体交渉において、原告に対し、本件降格人事の対案を提示することはなかった。また、原告も補助参加人も、相手方に対し、第 2 回団体交渉以後、いずれも団体交渉を申し入れたことはなかった。

#### エ 春闘の団体交渉

原告と補助参加人との春闘の団体交渉は、平成 16 年 3 月 19 日に行われる予定であったが、原告の都合により延期され、同年 4 月 22 日に行われた。

#### オ 本件降格人事の実施

原告は、同月 26 日、X2 及び X1 を師長から主任へと降格する本件降格人事を実施した。

#### (4) 反対証拠について

以上の事実認定と異なる内容の証拠が本件証拠中には存するが、これらに関する判断は、以下のとおりである。

#### ア 春闘の団体交渉との同時団体交渉の考え等について

(ア) 原告代表者は、同年 2 月 18 日の団体交渉申入れについて、原告が財政難であって、原告代表者らが金策のために銀行に日参していて多忙であったので、同日、Y1 事務長に対し、春闘の団体交渉の際に本件団体交渉をしたらどうかと指示したと述べる。

また、原告代表者は、同年 3 月 9 日、同月 12 日及び同月 15 日に、Y1 事務長に対し、春闘の団体交渉の際に本件団体交渉をする旨を X4 分会長及び X3 書記長に伝えるよう指示したと述べる。

さらに、原告代表者は、同日、Y1 事務長に対し、春闘の団体交渉の際に本件団体交渉をする旨を X3 書記長に伝えるよう指示したところ、Y1 事務長は、誤解して、X3 書記長に対し、人事問題は法的に解決されたことなので、原告代表者は団体交渉をしないと伝えたと述べ、Y1 事務長も、同日、原告代表者から、春闘の団体交渉の際に本件降格人事について説明する旨を X3 書記長に伝えるよう指示を受けたと述べる。

(イ) しかし、Y1 事務長が、同年 2 月 18 日の本件団体交渉の申入れ後に X4 分会長と面談した際には、原告代表者からの本件降格人事に関する指示を待っており、X4 分会長に対して、原告代表者が検討しているので待つように伝えたと述べていること X4 分会長が、



Y1 事務長は、同年 3 月 9 日、X4 分会長に対し、春闘の団体交渉の際に本件団体交渉をするとは言っていないと述べていること、原告代表者が、同月 15 日、Y1 事務長に対し、春闘の団体交渉の際に本件団体交渉をし、又は説明をする旨を X3 書記長に伝えるよう指示したことで、Y1 事務長が、同日、X3 書記長に対し、人事問題は法的に解決されたことなので、原告代表者は団体交渉をしないと伝えたこととは、原告が本件降格人事に関して団体交渉をするのかどうか、説明をするのかどうかという点で全く逆の内容であるのに、原告代表者も Y1 事務長も内容が逆になったことについて合理的な説明をしていないこと、Y1 事務長が、同月 18 日になって、原告が配布したビラを見て、原告代表者が春闘の団体交渉の際に本件降格人事について説明する意向であったことに気がついたと矛盾した供述をしていることからすると、原告代表者及び Y1 事務長の上記各供述は、採用することができない。

#### イ 原告代表者の解決策について

原告代表者は、X2 及び X1 の処遇問題を早期に解決することを望んでおり、① X2 及び X1 を第 2 師長に任命し、② 師長の役職手当 5 万円を維持するという解決策を考えていたが、X2 及び X1 が病棟長への任命を要請するのであれば、X2 及び X1 を病棟長に任命してもいいと考え、Y2 事務局長が、同年 2 月 14 日、X4 分会長に対し、原告代表者は X2 及び X1 の要請に同意し、水面下で決着するであろうと述べたと述べる。

また、原告代表者は、本件病院の診療及び経営、原告代表者開設の産婦人科診療所の診療及び経営、悪化した資金繰りへの対応(金融機関との金融支援折衝)、春闘の賃上げ財源の確保等のため、原告代表者及び本件病院の幹部らは日々奔走しており、本件団体交渉の開催が遅れたと述べる。

そして、Y1 事務長も、原告代表者が X2 及び X1 を第 2 師長に任命するという解決策を考えていたと述べる。

(イ)しかし、仮に原告が X2 及び X1 の要請に沿う解決をするのであれば、本件団体交渉の準備に要する時間も本件団体交渉そのものに要する時間も短時間であると解されること、原告代表者及び原告の幹部従業員がすべて短時間の団体交渉に出席することができないほど多忙であったとは、原告代表者のスケジュール帳兼日記によっても認められず、ほかにこれを認めるに足りる証拠がないこと、仮に原告代表者が多忙であれば、原告代表者は本件団体交渉の担当者を選任することができたこと、そうであるにもかかわらず、原告は、原告代表者の供述によっても平成 16 年 2 月 14 日から本件団体交渉をしないまま、同年 3 月 15 日に本件降格人事を発表したこと、X4 分会長が同年 2 月 14 日の Y2 事務局長の前記発言はなかったと述べているほか、X4 分会長が、同日以降も、Y2 事務局長及び Y1 事務長に対し、度々、本件団体交渉及び原告代表者との面談を要請しており、同日に Y2 事務局長が前記発言をしたとは認められないことからすると、原告代表者が X2 及び X1 の要請に沿う内容の解決策を考え、また、原告代表者らが多忙であったために本件団体交渉の実施が遅れたとする上記各供述は、直ちに採用することができない。

#### ウ X4 分会長による本件団体交渉の要請について

(ア) Y1 事務長は、平成 16 年 2 月 18 日の団体交渉申入れ以後、X4 分会長が Y1 事務長を約 3 回訪ねたが、X4 分会長とは主に雑談をし、また、X4 分会長が、Y1 事務長に対し、早急に本件団体交渉をするよう要請したり、理事長に話をするように依頼したりしたこと

はなかったと述べる。また、原告代表者は、X4 分会長及び X3 書記長は、Y2 事務局長及び Y1 事務長に対し、電話も含めて、同月 14 日、同月 18 日、同月 20 日、同月 28 日、同年 3 月 9 日、同月 12 日、同月 15 日と合計 7 回にわたり接触しているが、本件団体交渉の申入れをした日は、同年 2 月 18 日と同年 3 月 15 日の 2 回であると述べる。

(イ)しかし、Y1 事務長自身が、X4 分会長は、平成 16 年 3 月 15 日の本件降格人事の発表前に、X2 及び X1 の処遇問題を何とか解決したいという気持ちで、Y1 事務長に相談に来たと述べていること、同年 2 月 18 日の本件団体交渉の申入れ後に、原告から本件団体交渉についても X2 及び X1 の処遇問題についても何ら具体的な回答がないなかで、X4 分会長が、Y1 事務長を約 3 回も訪ねたにもかかわらず、Y1 事務長と主に雑談をするのみで、団体交渉に言及しないというのは不合理であり、また、X4 分会長及び X3 書記長が、団体交渉の申入れ後の同月 20 日、同月 28 日、同年 3 月 9 日、同月 12 日の面談において、Y2 事務局長及び Y1 事務長に対し、本件団体交渉について何ら言及しないというのも不合理であることからすると、Y1 事務長及び原告代表者の上記各供述は、採用することができない。

## 2 判断

以上の事実関係及び前記第 2, 1 の事実をもとに、原告が、補助参加人と、X2 の降格人事に関する団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んだかどうかについて判断する。

(1)憲法 28 条により労働者の権利として保障されている団体交渉は、労使が話し合いを通じて、相互理解を深め、労使間に生ずる諸問題を自主的に解決するための手続であり、これを受けて、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拒むことを不当労働行為として禁止しているが、同号は、労使間の円滑な団体交渉関係の樹立を目的として規定されたものであるから、使用者は単に労働者の代表者との団体交渉に応ずれば足りるのではなく、使用者には、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに努め、労働者の代表者と誠実に団体交渉をする義務があり、したがって、使用者が、当該義務を尽くさないまま団体交渉を打ち切り、これを拒否することは、団体交渉を「正当な理由がなく拒むこと」(労働組合法 7 条 2 号)に当たり、不当労働行為に当たると解される。

そして、使用者が誠実に団体交渉をしたか否かについては、団体交渉の申入れの段階における対応、交渉事項の内容、労働者側の態度等の具体的事情に応じて、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたか、そのための方法として、労働組合が検討可能な程度の客観的な資料を提示するなどして、自己の主張の根拠を具体的に説明するなど相手方の納得を得るよう努力したかなどの観点から判断するのが相当である。

しかし、他方、使用者には、労働組合の要求又は主張を容れたり、それに対し譲歩をしなければならない義務まではないから、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張、提案、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者としては誠実交渉義務を尽くしたといえるのであって、使用者は団体交渉を打ち切っても、「正当な理由がなく拒むこと」(労働組合法 7 条 2 号)には当たらない。

(2)以上を前提として本件について検討する。

ア 前記 1 のとおり、補助参加人は原告に対し平成 16 年 2 月 18 日に本件団体交渉を申し

入れたこと、その後も、X4 分会長が、同月 20 日に Y2 事務局長に対し、同年 3 月 1 日に Y1 事務長に対し、それぞれ早急に本件団体交渉をするように要請し、同月 10 日ないし 12 日に Y1 事務長に対し、それぞれ本件団体交渉の日程について尋ねたこと、これに対し、原告は、補助参加人に対し、本件団体交渉について何ら具体的な回答をしないまま、同月 15 日に同月 26 日実施予定の本件降格人事を発表したこと、X3 書記長が、同月 15 日、Y1 事務長に対し、本件団体交渉について問い合わせたところ、Y1 事務長が、同日、X3 書記長に対し、「本件降格人事は、法的な手続でしており、交渉する考えはない。」と述べたことからすれば、原告は、補助参加人の本件団体交渉の申入れに対しては、正当な理由がないのに、これに依拠していなかったと認められる。

イ その後、前記 1 のとおり、原告は、補助参加人と、第 1, 2 回団体交渉をしたので、原告が、第 1, 2 回団体交渉において、誠実交渉義務を尽くしたかどうかについて検討する。

まず、前記第 2, 1 の事実及び前記 1, のとおり、X2 及び X1 が、平成 16 年 2 月 4 日に、Y3 総師長に対し、手当を急に減額しないこと、病棟長又は指導主任といった名称の役職への任命を考えることを要請し、X4 分会長も、同月 14 日に、Y2 事務局長に対し、同様の要請をしたこと、その後、補助参加人は、同月 18 日、原告に対し、X2 及び X1 の降格後の処遇等を交渉議題とする本件団体交渉を申し入れたこと、そして、X4 分会長が、同月 20 日に、Y2 事務局長に対し、上記同月 14 日の要請の回答を求め、早急に本件団体交渉をするよう要請し、また、同年 3 月 1 日には、Y1 事務長に対し、早急に本件団体交渉をすること、X2 及び X1 の手当を急に減額しないこと並びに X2 及び X1 の新たな役職への任命を考えることを要請したこと、X4 分会長が、同月 10 日ないし 12 日に、Y1 事務長に対し、本件団体交渉の日程について尋ねたことからすると、X2 及び X1 の手当を減額しないことができるかどうか、X2 及び X1 を新たな役職に任命することができるかどうかについて、補助参加人は原告に対し度々団体交渉を求めていたというべきである。

そして、このように、X2 及び X1 の手当を減額しないことができるかどうか、X2 及び X1 を新たな役職に任命することができるかどうかについて、原告に団体交渉を求める補助参加人に対して、前記のとおり、原告は、手当を維持することや、X2 及び X1 を新たな役職に任命することができないとしても、その根拠を補助参加人が検討可能な程度の客観的な資料を提示して具体的に説明するなど、補助参加人の納得を得るよう努力するべきであった。

しかし、前記 1 のとおり、原告は、第 1, 2 回団体交渉において、補助参加人に対し、本件降格人事を実施する理由及び本件団体交渉が遅れた理由について説明したが、X2 及び X1 の降格後の処遇については主任と説明したのみであり、X2 及び X1 の手当を急に減額しないこと及び病棟長又は指導主任といった名称の役職への任命について、その可否及び理由については何ら説明しなかったのであるから、原告は、第 1, 2 回団体交渉において、誠実交渉義務を尽くしたとはいえず、補助参加人と、不誠実な団体交渉をしたと認められる。

ウ 原告は、①本件協定を遵守しないというだけの手続違反によって不当労働行為が成立するものではない、②平成 16 年 2 月 18 日に団体交渉申入れがあってから同年 4 月 1 日まで団体交渉が行われなかったのは、Y1 事務長の誤解により春闘の団体交渉と同時に本件

団体交渉をするという原告代表者の意向が Y1 事務長を通じて補助参加人に正確に伝えられなかったことによるものであり、原告は、Y1 事務長の回答が誤解によるものであること及び本件協定の存在を認識した後は、同日に直ちに第 1 回団体交渉をしているのであるから、これをもって団体交渉の拒否に当たるとはいえない、③原告は、第 1, 2 回団体交渉において、降格人事が原告(本件病院)において人事慣行になっており、また、原告が本件病院の経営を立て直し、関係諸官庁等の指導に応える必要があったことを説明したにもかかわらず、補助参加人は、本件降格人事の撤回に固執し、原告が本件降格人事を撤回しないという結論を示すや、「地労委に差し戻す。」などと言って交渉を打ち切ったのであるから、すでに、降格後の処遇については、実質的には団体交渉の議題ではなくなっていたというべきであるし、補助参加人からも説明が求められていなかったのであるから、これについて原告に説明する義務はなかった、として、原告の誠実交渉義務違反を認めた本件命令が違法である旨主張する。

しかしながら、本件命令は本件協定に反していることを不当労働行為としているのではなく、本件協定を知らなかったとしても団体交渉に応じなかったことを正当化できないとしているのであるから、上記①の主張は失当である。

また、Y1 事務長の誤解により回答がされたことを認め難いことは、前記 1(4)アのとおりであるから、上記②の主張は、その前提を欠くし、仮にそのような事実があったとしても、補助参加人において、そのような事実の存在を疑うべき具体的根拠も窺われないのであるから、団体交渉拒否の有無は原告の交渉担当者の表示したところに従って決するほかはないので、上記②の主張は失当である。また、第 1, 2 回団体交渉を含めて見ても、同団体交渉が誠実なものであったといえないことは、前記イのとおりである。

さらに、補助参加人が、団体交渉の当日に、本件降格人事の撤回に固執し、降格後の処遇について説明を求めなかったとしても、前記 1(2)ウのとおり、すでに補助参加人が同年 3 月 1 日に「打開策」を提示しているものであり、その後の交渉でも、降格後の処遇について原告の回答を執拗に求めており、かつ、これを団体交渉の議題から除くという申入れもないことからすると、降格後の処遇も依然として団体交渉の議題であり、原告はこれについて説明する義務があったというべきである。そして、原告が前記「打開策」について何ら応答しないまま同月 15 日に本件降格人事を発表し、第 1 回団体交渉においても役職を「主任」とする以上の具体的な処遇内容の説明、提案等をしていないのであるから、原告の誠実交渉義務は尽くされていないといわざるを得ない。

エ 原告代表者は、本件初審命令発令後の平成 17 年 11 月 2 日及び同月 16 日に、X2 について本件団体交渉をしたと述べ、同月 2 日の団体交渉において補助参加人が原告に対し毎月 5 万円程度の何らかの手当を支給することを求めたのに対し、同月 16 日の団体交渉において、原告は、補助参加人に対し、X2 の手当の維持について、支給規定がないこと、仮にそのような支給をすれば、他の従業員との平等を欠くこと、他の従業員は師長手当相当分を減額されたまま勤務していること等を説明したと述べる。

しかしながら、手当の支給規定の制定は原告の権限に属するのであるから、規定を欠くことは、手当支給を困難とする理由におよそなり得ないにもかかわらず、そのような理由を挙げていること自体誠実な態度といえない上、本件降格人事が、保健師助産師看護師法に基づく行政指導を受けたことによるもので、慣行となっていた従前の降格人事とは異なる

るのであるから、単に他の従業員と平等を欠くというだけでは足りず、賃金の減額を伴う人事異動がある以上、補助参加人が検討可能な程度の客観的な資料を提示するなどして、原告の主張の根拠を具体的に説明しなければならなかったというべきところ、原告はこれをしていないのであるから、本件初審命令発令後の平成 17 年 11 月 2 日及び同月 16 日の本件団体交渉をもって、原告が補助参加人と誠実に団体交渉をしたとはいえない。

オ 以上からすれば、原告は、補助参加人との本件団体交渉について正当な理由がなく応じていなかったものであり、第 1, 2 回団体交渉及び前記エの団体交渉のいずれもが、不誠実な団体交渉であると認められるから、本件降格人事に関する団体交渉をすることを正当な理由がなく拒み、依然としてその救済を求める利益は失われていないというべきである。

したがって、本件命令は適法であり、原告の前記主張は理由がない。

### 3 結論

以上によれば、本件命令は適法であり、その取消しを求める原告の本訴請求は理由がない。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