

平成 20 年 2 月 27 日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記官  
平成 19 年(行ウ)第 53 号 労働委員会命令取消請求事件

## 判 決

原告 関面単一労働組合  
被告 大阪府  
同代表者・処分をした行政庁 大阪府労働委員会  
被告参加人 兵庫県  
(以下「参加人」という。)

## 主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、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 原告の求める裁判

大阪府労働委員会が、大阪府労委平成 16 年(不)第 20 号不当労働行為事件について、平成 18 年 10 月 30 日付けでした命令を取り消す。

### 第 2 事案の概要

1 前提事実(証拠を掲げない事実は、当事者間に争いがない。)

#### (1) 当事者等

ア 参加人は、兵庫県立こども病院(以下「こども病院」という。)を設置し、経営している。こども病院は、兵庫県病院局(以下「県病院局」という。)の地方機関である。

イ 原告は、関西地方で働く労働者で組織されている個人加盟の労働組合である。県立こども病院分会(以下「こども病院分会」という。)は、原告の下部組織であり、こども病院で勤務する原告の組合員を構成員とする。

ウ X1 は、平成 6 年 2 月 15 日、こども病院の日々雇用職員として採用され、同年 3 月 22 日から、こども病院の中央材料室(以下「中央材料室」という。)で勤務した。

X1 は、原告の組合員であり、平成 14 年 5 月から、こども病院分会長を務めていた。

#### (2) X1 の勤務関係をめぐる経緯

ア こども病院は、原告に対し、平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉において、中央材料室の業務を民間に委託することに伴い、X1 を同年 12 月以降に雇用することが困難であること等を伝えたが、原告から、X1 の雇用を継続するように求められたため、検討した後、同年 12 月以降、X1 を中央材料室で勤務させることを伝えた(この際、勤務期間の終期を明示したか否かは、後記のとおり、当事者間で争いがある。)

イ こども病院の総務部長(当時)Y1 と原告及びこども病院分会は、平成 15 年 11 月 11 日、同月 6 日付けの確認書(以下「本件確認書」という。)を交わした。

本件確認書には、以下のとおり記載されていた。

- 「1 X1 は、本年(平成 15 年)12 月 1 日以降も病院雇用を継続する。
- 2 X1 は、来年(平成 16 年)3 月いっぱいまでは中央材料室での勤務を保障する。

3 来年(平成 16 年)4 月 1 日以降の勤務については、組合(原告)と交渉し、本人の同意を得て決定する。

なお、病院は中央材料室の業務委託化は既定方針であると主張し、組合(原告)は業務委託化そのものについて交渉すべきであると主張した。」

ウ こども病院は、X1 に対し、平成 15 年 12 月 1 日付けの雇用通知書(乙 B2)を交付した。

雇用通知書には、以下の内容が記載されていた。

勤務場所 中央材料室

職務内容 衛生材料づくり

雇用期間 1 日とし、日々更新する。

更新の予定期間は平成 16 年 3 月 31 日までとする。

エ こども病院は、原告に対し、平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉の後、X1 の雇用に平成 16 年 3 月 31 日をもって終了すると述べ、原告から、平成 16 年 4 月以降も X1 を雇用するように繰り返し求められたが、上記の意向を変えなかった。

オ こども病院は、X1 に対し、平成 16 年 3 月 31 日をもって、日々雇用職員としての採用を終了した(以下「本件採用終了」という。)

(3)大阪府労働委員会における経過等

ア 原告は、平成 16 年 3 月 25 日、大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)に対し、参加人及びこども病院を被申立人として、X1 の雇用に關して不当労働行為を受けたとして、以下のような救済を申し立てた(大阪府労委平成 16 年(不)第 20 号)。

①こども病院は、中央材料室の民間業務委託を理由として、X1 を平成 16 年 3 月末日で解雇してはならない。

②こども病院は、原告と交わした労働条件に関する確認書等(本件確認書を含む。)を履行しなければならない。

③こども病院は、X1 の解雇問題について、原告と誠実な団体交渉を行わなければならない。

④県病院局は、こども病院に対し、「兵庫県立病院の今後のあり方について(基本方針案)」、「県立病院構造改革推進方策(案)」,中央材料室の民間業務委託提案、X1 の解雇問題について、原告との団体交渉を拒否してはならない。

⑤県病院局は、こども病院に対し、X1 の解雇を撤回するように指導しなければならない。

⑥参加人及びこども病院は、原告に対し、謝罪文を手交するとともに、謝罪文をこども病院及び兵庫県庁正面の見やすい場所に命令交付の日から 1 か月間掲示しなければならない。伊府労委は、平成 18 年 10 月 30 日付けで、①こども病院に対する申立てについて、こども病院が法律上独立した権利義務の帰属主体とはいえないとして、申立てを却下し、②参加人に対する申立てについて、本件採用終了は、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たらず、団体交渉における対応は、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に当たらないとして、申立てを棄却する旨の命令をした(以下「本件命令」という。)

ウ原告は、本件命令を不服として、平成 19 年 3 月 30 日、当裁判所に本件訴えを提起した。

## 2 原告の請求

原告は、X1 に対する本件採用終了に關して、参加人及びこども病院による不当労働行為があったとして、本件命令の取消しを求めている。

## 3 争点

(1)救済命令におけるこども病院の被申立人適格の有無(争点1)

(2)本件採用終了における不当労働行為性の有無(争点2)

ア X1の職員としての身分(地方公務員,民間労働者のいずれか。)

イ本件採用終了に関する理由の当否

ウ本件確認書との関係

### 第3 争点に関する当事者の主張の要旨

#### 1 争点1(救済命令におけるこども病院の被申立人適格の有無)について

##### 【原告の主張】

不当労働行為には事実上の行為も含まれており,不当労働行為の救済手続は,私法上の権利を確定することではなく,申立人の不利益を事実上排除することを目的としている。

こども病院の病院長は,日々雇用職員を雇用する権限を委ねられており,X1に対する雇用通知書を発して,労働契約の当事者であるような外観を示している。こども病院は,独立性が強い組織であり,同病院限りで労使関係が展開することもある。県病院局の課長は,原告に対し,X1の雇用に関する交渉当事者はこども病院であり,県病院局は原告からの団体交渉の申入れに応じられない旨回答している。

以上の点に照らすと,こども病院は,本件の救済申立てについて被申立人適格を有するというべきである。

##### 【被告の主張】

不当労働行為救済命令の名宛人となる使用者は,特段の事由のない限り,法律上独立した権利義務の帰属主体であるべきであり,こども病院は,これに該当しない。こども病院は,病院長名で X1 に対して雇用通知書を交付し,また,県病院局職員は,原告に対し,日々雇用職員の雇用に関する権限がこども病院にある旨を発言しているが,これらは,兵庫県の病院局地方機関処務規程により,各病院長に日々雇用職員を雇用する権限が委任されているためであり,被申立人適格の有無を左右する問題ではない。

#### 2 争点2(本件採用終了における不当労働行為性の有無)について

##### 【原告の主張】

##### (1)X1の職員としての身分について

以下の各点に照らすと,日々雇用職員である X1 は,民間労働者と解すべきである。

##### ア 法令の適用状況

兵庫県の病院事業について,従前は地方公務員法が全面的に適用されていたが,平成14年4月1日に兵庫県病院事業の設置等に関する条例が改正されて,地方公営企業法39条により地方公務員法の一部の規定が適用除外になり,地方公営企業法が全面的に適用された。

その結果,病院事業において,正規職員である企業職員でさえ,地方公務員であるとされながら,労働組合の結成,団結権及び団体交渉権が認められることになった。

地方公務員法は,国家公務員法2条6項(一般職又は特別職以外の私法契約による勤務者を置いて,その勤務者に給与を支給することを禁止するもの)のような規定は置いていない。したがって,こども病院で就労する労働者は,参加人に雇用されていることから直ちに地方公務員であるとはいえない。

そして,日々雇用職員は,職員の任用に関する法令に基づくことなく採用され,公務員としての身分保障を受けることなく,法令上の職員の定員外とされている。

以上によれば、日々雇用職員である X1 が、地方公務員であるとされる根拠はない。

#### イ 労使関係の実情

こども病院は、X1 を含む臨時職員を、地方公務員として取り扱っていなかった。

すなわち、こども病院は、昭和 50 年 4 月 1 日、原告との団体交渉で、「病院は、臨時労働者の実態はほぼ常備労働者とみなしている。病院は、臨時労働者を解雇もしくは契約期限を理由として解雇を行うときは、組合と協議し、組合の合意を必要とする。」旨を合意している。また、こども病院は、X1 との間で、平成 6 年 6 月 30 日以降、「雇用通知書」と題する書面で、雇用契約を更新し、本件確認書において「雇用を継続する」と確認している。

加えて、原告は、職員の身分関係について、前記アのとおり、地方公務員法が全面的に適用されていた際、ストライキを行っても処分されることがなく、兵庫県地方労働委員会にあつせんを申請して受理されており、また、地方公務員法に基づく職員団体の登録をしていないが、このことを理由にこども病院から団体交渉を拒否されたことはない。

#### (2) 本件採用終了に関する理由について

以下の各点によれば、中央材料室の業務委託による業務の減少は、X1 に対して雇止めをする合理的な理由にならない。

ア こども病院は、原告に対し、平成 15 年 7 月、中央材料室における欠員補充については、業務委託をする方針をにおわせて拒否したものの、X1 の雇用について、病院内での配置転換（以下「院内配転」という。）等で対応する旨を述べた。

イ こども病院は、兵庫県病院労働組合こども病院分会との間で、同組合に所属する中央材料室の正規職員 2 名について、院内配転をすることで合意したのに、X1 に対して院内配転をしなかった。これは、他組合の組合員と原告の組合員との間、又は正規職員と非正規職員との間で、差別的な取扱いをしたものに他ならない。

ウ 原告は、X1 の院内配転先として、手術室の正規職員の要望に基づき、手術室滅菌業務を提案したが、こども病院は、手術室の人員は足りているとして、何ら検討を行うことなく、提案を拒否した。

エ 他の県立病院では、中央材料室の業務委託に当たり、中央材料室の日々雇用職員を委託業者に雇用替えすることによって雇用を保障した例があったが、こども病院は、X1 に対し、そのような方策すら検討しなかった。

オ X1 に対する雇止めが業務委託による業務減少によるものであるとすれば、こども病院では、平成 15 年 11 月中旬から中央材料室の業務委託が導入されているから、X1 が平成 15 年 12 月から雇用されることはあり得ない。

カ 原告がこども病院との間で作成した平成 14 年 3 月 20 日付けの「地方公営企業法全面適用に関する労使確認」には、地方公営企業法が全面的に適用された後も、日々雇用職員に関する雇用関係について、従前と変更がない旨を、団体交渉で確認されたことが明記されている。

本件採用終了は、上記労使確認に反するものである。

#### (3) 本件確認書について

ア 本件確認書による合意に至る経緯

こども病院は、原告に対し、平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉において、交渉を一旦中断した後、X1 を同年 12 月 1 日から再雇用するとのみ回答し、平成 16 年 3 月末までとは回答しなかつた。

った。

当時、X1の雇用期間が従前のおり1年間であることは、当事者双方において当然の前提であった。また、中央材料室における業務委託を正式に導入するのは平成16年4月1日からであり、それ以前の導入は暫定的なものとされていた。

そこで、原告は、こども病院の上記回答を受けて細部の詰めを行った後、こども病院との間で、X1の雇用期間が平成15年12月から1年間であることを前提として、平成16年3月末までは中央材料室での勤務を保障し、同年4月以降の勤務場所について、原告と交渉し、X1の同意を得て決定することを確認した。

以上の経緯を踏まえて、本件確認書が交わされた。

#### イ 本件確認書の効力

X1は、地方公務員ではなく(前記(1))、本件確認書に記載された上記アの合意が有効に成立したことを妨げるような事実はない。

したがって、本件確認書は有効である。

#### ウ 本件確認書の不履行

参加人及びこども病院は本件確認書の内容を履行せず、本件採用終了によって、原告との合意を一方的に破棄し、また、原告を弱体化するために不当労働行為をしたというべきである。

仮に本件確認書が履行できないものであったとすれば、本件確認書は当初から無効のものということになり、このような確認書を労働組合と締結すること自体、労働組合の弱体化を図る目的をもって、不当労働行為をしたものというべきである。

#### (4)まとめ

以上によれば、本件採用終了は不当労働行為に該当する。

#### 【被告の主張】

##### (1)X1の職員としての身分について

ア X1は、兵庫県が設立したこども病院で、兵庫県の病院事業のために勤務していたのであるから、地方公務員であったことは明らかである。

##### イ 原告の主張について

原告主張の各点をもって、X1が民間労働者であるとはいえない。

##### (ア)地方公営企業法の全面適用について

本件採用終了の当時、兵庫県の病院事業につき地方公営企業法が全面的に適用されるため、X1は、地方公務員であっても、地方公務員法の一部が適用除外され、労働組合に加入すること等ができたものと解される。

##### (イ)契約文書等における「雇用」との文言について

X1との契約文書や本件確認書において「雇用」との文言が使用されていることは、当事者間の便宜によるものにすぎず、X1の身分に影響を及ぼすものではない。

##### (ウ)日々雇用職員のストライキに関する懲戒処分について

地方自治体は、職員によるストライキに関して懲戒処分を行うか否かについて一定の裁量を有していると解される。単純労働職員も労働組合に加入できることを考えると、ストライキに対して懲戒処分がされなかったことは、X1が地方公務員であることと矛盾しない。

(エ)労働委員会へのあっせん申請,こども病院との団体交渉について

前記(ア),(ウ)によれば,兵庫県労働委員会が原告のあっせん申請を受理したこと,こども病院が原告との団体交渉を拒否しなかったことをもって,X1 が民間労働者であるとはいえない。

(2)本件採用終了に関する理由について

ア 本件採用終了は,兵庫県下の統一的な方針に基づき,業務委託により中央材料室の業務が減少したことを理由として行われたものと認められる。

すなわち,県病院局は,病院構造改革推進方策(案)を策定し,これに沿って,各県立病院の中央材料室の業務につき民間に委託する方針を立てたこと,こども病院は,原告に対し,団体交渉において,全県立病院の統一的な方針によって,こども病院の中央材料室の業務を民間に委託するとし,中央材料室には新たな業務がなく,X1 の配置転換も難しいため,X1 の雇用を継続することが困難である旨を述べたことが認められる。

イ 他方,参加人及びこども病院が,X1 による組合活動を嫌悪したことから,X1 を排除するために本件採用終了を行ったとは認められず,本件採用終了によって,労働組合の弱体化を図ったとは認められない。

ウ原告の主張について

(ア)原告は,中央材料室の業務委託による業務の減少は,本件採用終了の合理的な理由にならないとして,① X1 の院内配転先として,手術室滅菌業務を提案したが,こども病院が拒否した旨,②中央材料室に配置された正規職員と X1 との間で,業務委託後の処遇に差がある旨,③こども病院は,平成 15 年 11 月中旬から業務委託を導入しているから,業務委託による業務の減少が本件採用終了の理由であれば,X1 を同年 12 月以降雇用することはあり得ない旨,④平成 14 年 3 月 20 日付けの書面(原告の主張(2)カ参照)で,こども病院との間で,地方公営企業法が全面的に適用された後も,日々雇用職員の雇用関係について,従前と変更がない旨が確認されたと主張する。

(イ)しかし,前記①については,X1 は,看護師,薬剤師免許等を有しておらず,こども病院の各部署でこれらの免許等を必要としない業務が新たに生じたとは認められない。したがって,こども病院が,X1 の配転先について,検討しなかったとしたことは,不当とはいえない。

前記②については,中央材料室に配属されていた正規職員は,看護師免許を有しており,正規職員と日々雇用職員では雇用条件が異なることからすれば,正規職員との処遇の差をもって,X1 に対して組合員であることを理由として差別的な取扱いをしたとはいえない。

前記③については,こども病院は,平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉において,当初,X1 を同年 12 月以降に雇用することは困難である旨を述べていたが,原告の抗議を受けて,交渉を中断して検討した後,X1 を同年 12 月 1 日から平成 16 年 3 月 31 日まで雇用する旨を回答したことが認められる。これによれば,こども病院が X1 を平成 15 年 12 月以降に雇用したのは,原告の抗議に譲歩したものと認められるから,本件採用終了の理由が業務委託による業務の減少であったことを左右するものではない。

前記④については,前記平成 14 年 3 月 20 日付けの書面は,地方公営企業法の全部適用によって,原告の組合員の労働条件に変更がないことを確認した趣旨のものであって,本件採用終了が不当労働行為か否かという問題とは無関係である。

(ウ)以上のとおり,原告の前記(ア)の主張は,本件採用終了の理由に関する前記ア,イの判断

を左右するものではない。

(3) 本件確認書について

ア 本件確認書の内容(前提事実(2)イ)に照らすと、本件採用終了が本件確認書の内容に反するものであったことは否定できない。

しかし、前記(2)によれば、本件採用終了が、X1による組合活動を理由として行われたとは認められず、労働組合の弱体化を図ったものとは認められない。

イ 原告は、本件確認書の締結に当たり、X1の雇用期間が平成15年12月から1年間であることは、双方において当然の前提であった旨主張する。

しかし、Y1総務部長が、原告に対し、平成15年11月10日、同月6日の団体交渉で、X1の雇用期間は平成16年3月31日までであり、同年4月以降も雇用を継続するとは言っていないとして、本件確認書に記名押印する前に、文言の変更を申し入れたこと等が認められる。このことに照らしても、原告の上記主張は失当である。

(4) まとめ

以上のとおり、本件採用終了は、労働組合法7条1号、3号の不当労働行為に該当しない。

【参加人の主張】

以下のとおり、本件採用終了は、中央材料室の業務委託による業務の減少によるものであり、不当労働行為に当たらない。

(1) X1の職員としての身分について

ア 兵庫県の病院事業管理者は、地方公営企業法に基づき、病院事業職員の任免に関する権限を有しており、県病院局地方機関の病院長は、兵庫県の病院局地方機関処務規程により、日々雇用職員の雇用に関する権限を委任されている。

そして、X1は、こども病院の病院長において日々雇用職員として採用され、こども病院で勤務し、その反対給付として賃金を受けていた。

以上によれば、X1は、地方公務員であったというべきであり、新たな任用行為のない限り、期間の満了をもって日々雇用職員である地位を失う。

イ 原告の主張について

原告主張の各点をもって、X1が民間労働者であるとはいえない。

(ア) 地方公営企業法の全面適用について

日々雇用職員について、地方公営企業法が全部適用され、地方公務員法の一部が適用除外になったが、このことをもって、X1が地方公務員でないとはいえない。

すなわち、地方公務員でなければ、その身分取扱いについて地方公務員法は適用されず、同法の特例を定める地方公営企業法、地方公営企業労働関係法の適用も問題にならない。

また、地方公営企業法が適用される地方公営企業に勤務する職員については、給与その他の勤務条件や労働関係について特例が定められているほかは、地方公務員法における任用、分限・懲戒、服務、福祉等に関する規定の適用は除外されていない。

(イ) 昭和50年の書面(原告の主張(1)イ)について

昭和50年の書面は、双方の署名又は記名押印がされておらず、合意として効力を有するものではなく、原告がこども病院宛に一方向的に内容証明郵便として送りつけたものにすぎない。したがって、上記書面をもって、こども病院が、臨時労働者の実態がほぼ常備労働者であると認識していたとはいえない。

(ウ)雇用通知書及び本件確認書について

こども病院が日々雇用職員の任用に当たり雇用通知書を交付していること、本件確認書において「雇用を継続する」と確認されていることは、日々雇用職員の法的地位を、民間労働者としての雇用契約上の地位に変更させるものではない。

(エ)日々雇用職員のストライキに関する懲戒処分について

ストライキに参加した日々雇用職員に対する懲戒処分をどのようにするかは、任命権者において、諸般の事情を考慮し、裁量的な判断によって決定されるものである。したがって、日々雇用職員に対して懲戒処分がされなかったことをもって、日々雇用職員が地方公務員でないとはいえない。

(オ)労働委員会へのあっせん申請、こども病院との団体交渉について

日々雇用職員のうち、単純労務職員(地方公務員法 57 条)は、地方公営企業労働関係法(平成 16 年 4 月 1 日に「地方公営企業等の労働関係に関する法律」に改称)が適用されるため、労働組合を結成し、又はこれに加入することができ(同法 5 条 1 項)、労働組合として労働委員会にあっせんを申請することができ、また、使用者は、この労働組合に対し、正当な理由のない眼り、団体交渉に応じなければならない。

したがって、これらの点をもって、X1 が地方公務員でないとはいえない。

(2)本件採用終了の理由について

ア 県病院局は、病院構造推進方策(案)に掲げる病院運営の効率化、経営基盤の強化を図る一環として、全県立病院の中央材料室業務の民間委託を決定した。

これを受けて、こども病院は、この統一の方針として中央材料室業務を委託することとし、その結果、X1 が従事していた業務がなくなり、院内各部署でも、業務量に見合う人員が既に配置されており、X1 が新たに従事すべき業務がないため、平成 15 年 12 月以降に X1 を雇用することは困難であったものの、原告から強い要請を受けて、平成 16 年 3 月 31 日まで X1 を中央材料室で雇用することにした。

こども病院は、平成 16 年 4 月以降の院内各部署の業務について人員不足の有無を検討したが、各部署とも人員不足が生じる見込みはなく、また、新たな業務を作ることは難しいため、X1 に対し、平成 16 年 3 月 31 日をもって雇止めとした。

X1 は、地方公務員であり、新たに任用されない限り、雇用期限の経過により、当然に日々雇用職員としての地位を失うというべきである。

イ 原告の主張について

(ア)原告は、本件採用終了に関する理由について、①こども病院は、平成 15 年 7 月、原告から X1 の雇用を保障するように求められたのに対し、業務委託をする場合は院内配転等で対応すると説明した旨、②こども病院の中央材料室 2 名について院内配転をすることで合意したのに、X1 について院内配転を行わず、原告が提案した手術室の滅菌業務について検討せずに拒否し、委託業者への雇用替えも検討しなかった旨、③ X1 に対する雇止めが業務委託による業務減少のためであれば、業務委託は平成 15 年 11 月中旬から行われているから、X1 を平成 15 年 12 月以降に雇用することはあり得ない旨、④こども病院が平成 14 年 3 月 20 日付けの書面(原告の主張(2)カ)の内容に合意しており、本件採用終了はこの合意に反する旨を主張する。

(イ)しかし、前記①については、こども病院は、平成 15 年 7 月当時、中央材料室における業務

が正規職員 1 名と X1 に集中していたことから、対応策の 1 つとして民間への業務委託を考えていたところ、原告から X1 の雇用保障を求められて、X1 の雇用期間が同年 10 月末までであったことから、院内配転もあり得る旨を回答したものであり、院内配転で対応すると約束したのではない。

前記②については、X1 の任用期間の終期が平成 16 年 3 月 31 日となっており、同年 4 月以降に院内各部署とも人員不足が生じる見込みがなく、新たな業務を作ることが難しいため、X1 を雇止めしたことは、前記アのとおりである。そもそも、こども病院は、期間の定めのある日々雇用職員を、期間到来後に任用すべき法的義務を負っていない。

前記③については、こども病院は、原告から X1 の履用継続について強く要請されたことから、予定を変更して、X1 を同年 12 月 1 日から平成 16 年 3 月末日まで雇用することにしたことは、前記アのとおりである。

前記④については、原告とこども病院との交渉経緯をまとめたメモにすぎず、こども病院がその内容に合意したことを証するものではないから、上記平成 14 年 3 月 20 日付けの書面に違反する旨の主張は理由がない。

(ウ) 以上のとおり、原告の前記(ア)の主張は、本件採用終了の理由が、中央材料室の業務委託による業務の減少であることを左右するものではない。

### (3) 本件確認書について

#### ア 本件確認書が交わされた経緯

こども病院は、原告に対し、平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉において、当初は、X1 の雇用について、平成 15 年 12 月以降も継続することは難しいと述べたが、原告から強い要請を受けたため、経過措置として、X1 を平成 16 年 3 月 31 日まで中央材料室で雇用し、同年 4 月以降の雇用については協議する旨を確認した。原告は、この内容を了承し、本件確認書の案文の文言修正についてやりとりはあったが、交渉を終了した。

Y1 総務部長が本件確認書に押印したのは、以下の経緯による。すなわち、Y1 総務部長は、上記交渉の終了後、原告から提示された本件確認書の案文に交渉時になかった文言が含まれており、原告に文言の変更を求めたが、原告は、文言の変更に応じず、X1 の雇用が平成 16 年 3 月 31 日までとは聞いていないと主張するなど、強硬な姿勢をとった。そこで、Y1 総務部長は、上記案文の文言から、平成 16 年 4 月以降の雇用について、今後の協議事項であることは間違いないと理解して、本件確認書に押印したものである。

#### イ 本件確認書における合意内容

上記アの経緯に照らすと、こども病院と原告が本件確認書において確認した内容は、X1 について、平成 15 年 12 月から平成 16 年 3 月まで中央材料室で雇用すること(本件確認書 1,2 項)、平成 16 年 4 月以降の雇用は、今後の協議事項であること(同 3 項)である。

なお、本件確認書の 3 項には、平成 16 年 4 月以降の雇用につき「本人の同意を得て決定する」とあるが、これは、こども病院において、同月以降の雇用について、具体的に検討し、その理由を明らかにして十分説明を尽くすということと解すべきである。平成 16 年 4 月以降の X1 の雇用について、X1 の同意が必要であるとすれば、雇用するか否かを含め、X1 の随意に従うことと同じとなり、不合理であるからである。

#### ウ 本件採用終了との関係

上記ア、イのとおり、本件確認書は、X1 を平成 15 年 12 月から 1 年間雇用することを確認

したものである。

X1 は、平成 16 年 4 月以降、新たに採用されなかったことによって、こども病院の職員としての地位を当然に失った。したがって、X1 に対する本件採用終了は、本件確認書の内容に反するものではない。

#### 第 4 当裁判所の判断

##### 1 認定事実

前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### (1) X1 の勤務関係等

ア X1 は、平成 6 年 2 月 15 日、こども病院の給食課勤務の日々雇用職員として採用され、同年 3 月 21 日まで給食課で勤務した。

その後、X1 は、こども病院の日々雇用職員として、平成 16 年 3 月 31 日まで、後記の各期間において、中央材料室で勤務した。

X1 は、平成 7 年 4 月 1 日から平成 15 年 10 月 31 日までの間、1 か月間の空白期間を設けた上で、更新の予定期間が合計 1 年間になるように採用されていた。

平成 6 年 3 月 22 日～平成 7 年 3 月 21 日

平成 7 年 4 月 1 日～平成 8 年 3 月 31 日

平成 8 年 5 月 1 日～平成 9 年 4 月 28 日

平成 9 年 6 月 2 日～平成 10 年 5 月 29 日

平成 10 年 7 月 1 日～平成 11 年 6 月 30 日

平成 11 年 8 月 2 日～平成 12 年 7 月 31 日

平成 12 年 9 月 1 日～平成 13 年 8 月 31 日

平成 13 年 10 月 1 日～平成 14 年 9 月 30 日

平成 14 年 11 月 1 日～平成 15 年 10 月 31 日

平成 15 年 12 月 1 日～平成 16 年 3 月 31 日

イ 中央材料室には、平成 15 年 6 月の当時、正規職員 2 名と X1 が配置されていたが、同月に正規職員 1 名が病気欠勤になった後、欠員は補充されず、正規職員 1 名及び X1 が配置されていた。

正規職員 2 名は、いずれも看護師資格を有していたが、X1 は、このような資格を有していなかった。

ウ中央材料室での担当業務は、①滅菌機の操作、清潔室の清掃、清潔物品の管理等、②病棟及び外来で使用した物品の受領、洗浄及び乾燥等、③洗浄・乾燥をした物品の包装、衛生材料の作成、器具類のチェック等であり、うち①の業務は、原則として正規職員が担当することとされていた。

##### (2) 中央材料室業務の民間委託等

ア 県病院局は、平成 15 年 6 月、兵庫県の病院事業全般にわたり構造改革を推進し、自立した経営基盤の下で医療内容の充実を図るため、「病院構造改革推進方策(案)」を策定し、これに沿って、兵庫県立病院において、中央材料室の業務を民間に委託することとした。

イ こども病院は、上記アの方策を受けて、看護師は、より質の高い看護を提供するために看護業務に専念するのが適切であること、民間において滅菌業務を適正に行う業者がいること等を考慮して、中央材料室業務を民間に委託することにした。

こども病院は、中央材料室において、正規職員 1 名が平成 15 年 6 月から病気欠勤しており、他の正規職員 1 名が同年 11 月中旬から病気欠勤をする予定であったことから、同年 11 月中旬から暫定的に中央材料室の業務を民間に委託し、同年 12 月 1 日から正式に業者と業務委託契約を締結することにした。

これに伴い、こども病院は、看護部次長に、業者への指導監督及び中央材料室の管理業務を担当させ、X1 については、中央材料室での担当業務がなくなることから、同年 10 月 31 日までの雇用期間で雇止めをする方針を立てた。

### (3) 本件確認書の締結に至る経緯等

ア 原告は、こども病院長及び県病院局長に売てた平成 15 年 10 月 31 日付けの抗議ならびに団体交渉要求書で、中央材料室の業務委託を実施しないこと、X1 に対して平成 15 年 12 月以降も雇用を継続し、中央材料室での勤務を確保すること等を要求事項として、団体交渉の開催を申し入れた。

イ こども病院と原告は、平成 15 年 11 月 6 日、団体交渉を行った。

こども病院は、原告に対し、中央材料室の業務を民間に委託すること、そのため、中央材料室で X1 が従事する業務がなくなり、他部署での新たな業務もないことから、X1 を同年 12 月以降に雇用することは困難である旨を説明した。

これに対し、原告は、同年 12 月以降も X1 の雇用を継続するように強く求めた。これを受けて、こども病院は、一旦交渉を中断して検討した後、業務委託導入の経過的措置として、X1 を同年 12 月 1 日から平成 16 年 3 月 31 日まで雇用して中央材料室勤務とし、平成 16 年 4 月以降の雇用については、改めて原告と協議する旨を回答した。

ウ 原告は、平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉において、上記イの交渉後、こども病院に対し、本件確認書の文案を手書きで作成したものを提示し、こども病院の Y1 総務部長は、この文案に手書きで修正を加えたものを、原告に交付した。

エ Y1 総務部長は、原告に対し、平成 15 年 11 月 10 日、本件確認書の文案に、団体交渉時に話に出なかった文言が含まれているとして、文言の修正を申し入れたが、原告は、これに応じなかった。

オ Y1 総務部長は、原告に対し、同年 11 月 11 日、再度、同様の申入れをしたが、原告は、これに応じなかった。

その際、Y1 総務部長は、原告に対し、X1 の雇用期間は平成 16 年 3 月までであると伝えたが、これに対し、原告は、団体交渉ではそのように言っていなかったと抗議した。

カ Y1 総務部長は、平成 15 年 11 月 11 日、これまでの交渉経緯等を踏まえて、本件確認書の押印に応じることにした。

Y1 総務部長、原告の執行委員長及び X1 は、本件確認書の各自の記名部分に押印した。

### (4) 本件採用終了に至るまでの労使交渉の経緯等

ア こども病院は、平成 15 年 11 月 10 日、暫定的に中央材料室の業務を民間に委託することを開始した。

イ こども病院と原告は、同年 11 月 21 日、団体交渉を行った。

こども病院は、原告に対し、平成 15 年 12 月から正式に中央材料室の業務委託をすること、X1 に対して平成 16 年 3 月まで中央材料室で衛生材料作りに従事してもらうこと等を説明した。

これに対し、原告は、X1 に対して滅菌業務を保障するように主張し、業務内容を再検討するように求めた。

ウ 原告は、こども病院長に宛てた平成 15 年 12 月 1 日付けの抗議並びに要求書で、X1 に対し、中央材料室で隔離された状態で衛生材料作りをさせること、他部署への配置転換を拒否することは許されない等とした上、X1 の業務を手術室の助手業務として確保することを要求事項として、団体交渉の開催を申し入れた。

エこども病院は、X1 に対し、平成 15 年 12 月 1 日、業務内容を衛生材料作りとし、雇用期間を日々雇用とし、雇用の予定期間を平成 16 年 3 月 31 日までとする等と記載した雇用通知書を交付した(前提事実(2)ウ)。

オ こども病院と原告は、平成 15 年 12 月 12 日、団体交渉を行った。

こども病院は、原告に対し、X1 の院内配転について検討したが、他部署での新たな業務はなく、院内配転をすることはできないこと、X1 に対し、平成 16 年 3 月まで衛生材料作りに従事してもらい、同月をもって雇止めを行うことを伝えた。

これに対し、原告は、X1 の雇用期間は平成 15 年 12 月から 1 年間であると主張して、X1 に対し、他の正規職員と同様に院内配転を行うこととし、他部署での勤務について再度検討するように求めた。

カ こども病院と原告は、平成 15 年 12 月 18 日、団体交渉を行った。

こども病院は、原告に対し、X1 について、人員不足となっている部署はなく、新たな業務もないため、雇用期間は平成 16 年 3 月までであると伝えた。

これに対し、原告は、平成 15 年 12 月 12 日の団体交渉と同様の主張を行い、X1 に対して平成 16 年 4 月以降の勤務場所を確保するように求めた。

キ 原告は、県病院局長に宛てた平成 16 年 1 月 5 日付けの抗議および団体交渉要求書で、こども病院に対して、X1 を平成 16 年 3 月 31 日をもって雇止めすることを撤回させること等を要求事項として、団体交渉を開催するように求めた。

県病院局は、原告に対し、同年 1 月 14 日、日々雇用職員の雇用権限はこども病院長にある、団体交渉の当事者はこども病院である等と回答した。

ク 原告は、こども病院長に宛てた平成 16 年 2 月 20 日付けの抗議ならびに要求書で、X1 に対して同年 3 月 31 日をもって雇止めすることを撤回し、正規職員と同様に院内配転をして、同年 4 月以降の雇用を保障すること、衛生材料作りの業務を委託業者に行わせず、X1 の業務を確保すること等を要求事項として、団体交渉を開催するように求めた。

また、原告は、県病院局長に宛てた平成 16 年 2 月 20 日付けの要求ならびに団体交渉要求書で、こども病院に対して X1 を平成 16 年 3 月 31 日をもって雇止めしないように指導すること等を要求事項として、原告との団体交渉を開催するように求めた。

ケ こども病院と原告は、平成 16 年 2 月 24 日、団体交渉を行った。

こども病院は、原告に対し、各部署において人員不足の有無について再度検討したが、すべての部署において人員不足はない、病院業務のほとんどは専門的知識や資格・免許を要するものである、代替性のある周辺補助業務の多くは既に民間委託しており、新たな業務を作ることは難しい等と述べた。

これに対し、原告は、本件確認書は、X1 を引き続き 1 年間雇用し、平成 16 年 4 月以降は他の場所で勤務させるという趣旨であると主張して、1 人分の業務委託を減らすなどして、本件

確認書を守るように等と求めた。

コ 原告は,こども病院長に宛てた平成 16 年 3 月 4 日付けの抗議ならびに団体交渉要求書で,X1 に対して同年 3 月 31 日をもって雇止めすることを撤回し,同年 4 月以降の雇用を確保することを要求事項として,団体交渉を開催するように求めた。

原告は,県病院局長に宛てた平成 16 年 3 月 4 日付けの抗議ならびに団交要求書で,県病院局長宛の同年 2 月 20 日付けの書面(前記ク)に誠実に回答することを要求事項として,原告との団体交渉を開催するように求めた。

サ 原告の組合員 50 名ないし 60 名は,平成 16 年 3 月 15 日,こども病院に出向き,玄関前で,Y1 総務部長ら職員を取り囲み,X1 に対する雇止めに抗議した。その際,原告は,こども病院長及び県病院局長に宛てた平成 16 年 3 月 15 日付けの抗議ならびに団体交渉要求書を交付して,同年 2 月 20 日付け及び同年 3 月 4 日付けの前記各書面(前記ク,コ)に関して,X1 に対する雇止めにつき解決を図るように誠実な回答をすることを要求事項として,団体交渉を開催するように求めた。

こども病院は,原告が配布したピラに,同年 3 月 15 日にこども病院等に抗議するため,全国集会を開催し,こども病院等に対する弾劾闘争を行う旨が記載されており,以前にも原告から病院内で抗議活動を受けていたことから,兵庫県須磨警察署に警備要請をしていた。

シ 原告は,こども病院長に宛てた平成 16 年 3 月 16 日付けの抗議および要求書で,原告の抗議行動に対して,管理職・職員を動員して敵対・妨害し,警察権力を使って刑事弾圧を画策したとして,同月 17 日の団体交渉において文書で謝罪すること等を求めた。

ス こども病院と原告は,平成 16 年 3 月 17 日,団体交渉を行った。

こども病院は,原告に対し,現在の人員体制を維持することも厳しい状況であり,X1 を同年 4 月以降に雇用することは困難である等と説明したが,これに対し,原告は,X1 に対して同年 4 月以降の業務を確保するように求めた。

セ 原告は,こども病院長及び県病院局長にそれぞれ宛てた平成 16 年 3 月 21 日付けの各抗議ならびに団交要求書で,同年 2 月 20 日付け,3 月 4 日付け,3 月 15 日付け,3 月 16 日付けの前記各書面(前記ク,コ,サ,シ)に対し,誠意をもって回答すること等を要求事項として,団体交渉を開催するように求めた。

ソ 原告は,平成 16 年 3 月 25 日,府労委に対し,本件の不当労働行為救済申立てをした(前提事実(3)ア)。

タ こども病院と原告は,平成 16 年 3 月 26 日,団体交渉を行い,こども病院は,従前と同様,X1 を平成 16 年 4 月以降に雇用しない旨を伝えた。

チ 原告は,こども病院長に宛てた平成 16 年 3 月 28 日付けの抗議ならびに団交要求書で,X1 に対する雇止めに撤回すること等を要求事項として,同月 30 日に団体交渉を開催するように求めた。

これに対し,こども病院は,団体交渉について,年度末であり,既に予定が入っており日程調整ができない,X1 の雇用は同月 31 日までである旨を回答した。

ツ X1 を含む原告の組合員 5 名は,平成 16 年 4 月 1 日,こども病院に赴き,こども病院長及び県病院局長に宛てた「X1 分会長解雇強行に対する抗議ならびに団交要求書」を交付して,X1 に対する雇止めに撤回し,問題の解決を図るために誠実な団交を行うこと等を要求事項として,同日午前 10 時に団体交渉を開催するように求めた。

これに対し、こども病院は、同日に団体交渉を設定することは日程上無理であるとして、原告の申入れを断った。

#### (5) 補足説明

原告の本部副委員長である X2 は、府労委での審問において、「平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉の際、こども病院から X1 の雇用期間を平成 16 年 3 月 31 日までとするとの回答はなかった。」旨供述する。しかし、こども病院が、原告に対し、平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉の後、X1 の雇用期間が平成 16 年 3 月 31 日までであると一貫して伝えていたことは、前提事実(2)エ及び以上で認定したとおりである。そして、以上の認定事実に照らすと、こども病院は、上記団体交渉に当たり、平成 15 年 12 月以降に X1 を日々雇用職員として採用しない方針を立てたが、団体交渉で原告から X1 の雇用を強く求められたため、雇用期間を平成 16 年 3 月 31 日までにする事とし、その旨を原告に伝えたものと認められる。なお、本件確認書との関係については、後記 3(3)で述べる。

#### 2 争点 1(こども病院における被申立人適格の有無)について

(1) 労働組合法 27 条の規定による救済命令の名宛人とされる「使用者」は、不当労働行為を禁止する同法 7 条の規定にいう「使用者」であり、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令又は緊急命令を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから、上記の「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するというべきである。

したがって、法人の組織の構成部分にすぎないものは、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、上記の「使用者」に当たらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されないというべきである(以上につき、最高裁判所第三小法廷昭和 60 年 7 月 19 日判決・民集 39 卷 5 号 1266 頁参照)。

(2) これを本件についてみると、こども病院は、県病院局の地方機関であり(前提事実(1)ア)、参加人における組織の構成部分であるというべきであり、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、救済命令の名宛人となる使用者に当たるとは認められない。

原告は、こども病院長が X1 に対して雇用通知書を交付したこと、こども病院が X1 の雇用に関する原告との団体交渉に応じてきたこと、県病院局職員が、原告に対し、日々雇用職員の雇用に関する権限がこども病院にある旨を発言したことを挙げる。しかし、前提事実、前記 1 の認定事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、これらは、こども病院が県病院局の地方機関であること、兵庫県の病院局地方機関処務規程により、日々雇用職員の採用に関する権限が各県立病院の病院長に委任されていることによるものと認められ、上記判断を左右するものではない。

(3) 以上によれば、本件の救済申立てのうち、こども病院を被申立人として救済を求めている部分は、被申立人適格を有しない者に対するものであり、申立要件を欠き、不適法というべきである。

したがって、こども病院に対する申立てを却下した本件命令の判断は、正当であり、これに反する原告の主張は理由がない。

#### 3 争点 2(本件採用終了に関する不当労働行為性の有無)について

##### (1) X1 の職員としての身分について

ア 前提事実及び弁論の全趣旨によれば、X1 は、地方公共団体である参加人において採用さ

れ、参加人が設置し、病院事業として経営しているこども病院において勤務し、その対価として賃金を支給されていたことが認められる。

これらによれば、X1 のこども病院職員としての身分は、地方公務員であったと認められる。

#### イ 原告の主張について

(ア)原告は、X1 の身分が民間労働者であったと主張し、その理由として、①参加人の病院事業の職員に対して、地方公務員法の一部の規定が適用除外になり、地方公営企業法が全面的に適用された旨、②日々雇用職員が、職員の任用に関する法令に基づくことなく採用され、公務員としての身分保障を受けることなく、法令上の職員の定員外とされている旨、③参加人の病院事業の職員において、労働組合の結成、団結権及び団体交渉権が認められている旨、④こども病院が、臨時職員を地方公務員として取り扱っていなかった旨を挙げる。

#### (イ)関連法令の概要

前提事実及び弁論の全趣旨によれば、以下のとおり認められる。

a 地方公務員法は、一般職に属する地方公務員に適用される基準等を定める(同法 4 条参照)。

地方公営企業法 6 条は「この法律は、地方公営企業の経営に関して、・・・(略)・・・地方公務員法に対する特例を定めるものとする。」と定める。

b 地方公営企業法 2 条 3 項は、地方公共団体において、政令に定める基準に従い、条例で定めるところにより、その経営する企業に同法の規定の全部又は一部を適用することができる旨を定める。

兵庫県病院事業の設置等に関する条例 1 条の 2 は、兵庫県が経営する病院事業につき、地方公営企業法の全部を適用する旨を定める。

c 地方公営企業法 39 条 1 項は、地方公営企業の職員(以下「企業職員」という。)について、適用が除外される地方公務員法の規定を定めるところ、地方公務員法における以下の各規定は、この適用除外規定に含まれていない。

①任用に関する各規定(15 条ないし 22 条)

②分限及び懲戒に関する規定(27 条ないし 29 条)

③服務に関し、30 条ないし 36 条及び 38 条の各規定(37 条は争議行為等の禁止に関する規定)

④福利及び利益の保護に関し、厚生福利制度(42 条、43 条)、公務災害補償制度(45 条)の各規定

⑤不利益処分に対する不服申立てに関し、49 条(説明書の交付)を除く各規定(49 条の 2 ないし 51 条の 2)

d 地方公営企業法 36 条は、企業職員の労働関係について、地方公営企業労働関係法(現在の「地方公営企業等の労働関係に関する法律」)に定めるところによるとする。

地方公営企業労働関係法 5 条 1 項は、地方公営企業に勤務する一般職に属する地方公務員について、労働組合を結成し、若しくは結成せず、又はこれに加入し、若しくは加入しないことができる旨を定め、また、同法 7 条は、同条各号所定の事項について、同条但書の事項(地方公営企業の管理又は運営に関する事項)を除いて、団体交渉の対象とし、これに関して労働協約を締結することができる旨を定める。

e 地方公営企業法 9 条は、地方公営事業の管理者における担当業務の 1 つとして、企業職員の任免、給与、勤務時間その他の勤務条件、懲戒、研修その他の身分取扱に関する事項を掌理することを定める。

兵庫県の病院局地方機関処務規程 3 条は、病院長等に委任する権限事項の 1 つとして、日々雇用職員を雇用することを定めている。

(ウ)前記(イ)の各規定に照らすと、地方公営企業の職員の採用は、一般職に属する地方公務員に対する任用と異ならない性質のものと認められ、私法上の雇用契約と異なるものといふべきである。

(エ)そして、前記(ア)の各点は、いずれも X1 が地方公務員でないことを根拠付けるものとはいえない。

すなわち、前記(ア)①については、前記(イ)の各規定に照らすと、地方公営企業法は、地方公務員法の特例を定めたものであり、また、地方公務員法は、一般職に属する地方公務員に適用される基準等を定めるところ、地方公営企業法は、この地方公務員に適用される基準にかかる地方公務員法の規定の相当部分を、適用除外にはしていない。

前記(ア)②については、前記(イ)、(ウ)によれば、地方公営企業における日々雇用職員の採用及び身分取扱が、一般職に属する地方公務員と異なる性質のものとは認められない。証拠及び弁論の全趣旨によれば、日々雇用職員の勤務関係について、「雇用」との文言が用いられてきたことが認められるが、以上に照らすと、このことは上記の判断を左右するものとは認められない。

前記(ア)③については、前記(イ)d のとおり、地方公営企業に勤務する一般職に属する地方公務員についても、地方公営企業労働関係法 5 条 1 項は、労働組合の結成、労働組合への加入等を認め、同法 7 条は、所定の範囲において、団体交渉を行い、労働協約を締結することを認めている。

前記(ア)④について、原告は、前記第 3 の 2【原告の主張】(1)イのとおり主張するが、そのうちストライキに関わった職員に対する懲戒処分に関する点は、懲戒処分をするか否かについて、地方公共団体が一定の裁量を有していることに照らして、採用できず、その余の各点は、以上の判断に照らすと、いずれも、こども病院が日々雇用職員を地方公務員でないとして取り扱っていたとの主張を根拠付けるものではない。

(オ)以上によれば、X1 が地方公務員でない旨の原告の主張は採用できない。

(2)X1 に対する本件採用終了の理由について

ア 前提事実、前記 1 の認定事実および弁論の全趣旨によれば、こども病院は、県病院局が平成 15 年 6 月に策定した「病院構造改革推進方策(案)」を受けて、こども病院の中央材料室の業務を民間に委託することにしたこと、これに伴い、中央材料室に勤務している正規職員を他部署に配置転換し、中央材料室の管理業務を看護部次長に担当させることにしたこと、X1 については、業務の民間委託後に、中央材料室において、従前の担当業務がなくなり、新たに担当させるべき業務もなく、他部署への配置転換が業務量及び人員配置等に照らして困難であるとして、平成 15 年 10 月までの雇用期間をもって X1 の雇用を終了し、平成 15 年 12 月以降に X1 を雇用しない方針を立てたこと、こども病院は、平成 15 年 11 月 6 日、原告との団体交渉において、X1 の雇用に関して上記方針を伝えたが、原告から平成 15 年 12 月以降も雇用するように強く求められたことから、交渉を一旦中断して検討し、原告に対し、雇用期間

を平成 16 年 3 月 31 日までとする旨を述べたこと、その後、こども病院は、平成 16 年 3 月 31 日をもって本件採用終了をするまでの間、原告から X1 の雇用を継続するように繰り返し求められ、その都度、平成 16 年 4 月以降に X1 を雇用することはできないと判断し、その旨を原告に繰り返し説明していたことが認められる。

これらによれば、こども病院が X1 に対して平成 16 年 3 月 31 日をもって採用を終了したのは、中央材料室の業務を民間に委託することに伴い、X1 の担当業務がなくなることから、当初は、平成 15 年 10 月までの雇用期間をもって X1 の採用を終了する方針であったが、原告から平成 15 年 12 月から雇用を継続するように強く求められて、平成 16 年 3 月 31 日まで採用したものであり、同年 4 月 1 日以降における採用を予定したことはなかったと認められる。

#### イ 原告の主張について

(ア)原告は、中央材料室の業務が民間に委託されることが、X1 に対して雇止めをする合理的理由とはいえない旨主張し、その根拠として、①こども病院は、平成 15 年 7 月、原告から中央材料室の欠員補充を求められた際、原告に対し、X1 の雇用について院内配転等で対応すると述べた旨、②こども病院は、兵庫県病院労働組合との間で、同組合に所属する中央材料室の正規職員 2 名について、院内配転をすることで合意したのに、X1 に対して院内配転をしなかった旨、③原告は、X1 の院内配転先として、手術室滅菌業務を提案したが、こども病院は、この提案を拒否した旨、④こども病院は、X1 に対し、他の県立病院のように、中央材料室の日々雇用職員を委託業者に雇用させるなど、雇用を保障する方策を検討しなかった旨、⑤こども病院では、平成 15 年 11 月中旬から業務委託が導入されているから、本件採用終了が業務委託による業務減少によるものであるとすれば、X1 が同年 12 月から再雇用されることはあり得ない旨、⑥原告がこども病院との間で作成した平成 14 年 3 月 20 日付けの「地方公営企業法全面適用に関する労使確認」には、地方公営企業法が全面的に適用された後も、日々雇用職員に関する労働条件等について、従前と変更がない旨を確認したことが明記されている旨を挙げる。

(イ)しかし、前記⑤については、前記アで認定した経緯に照らし、採用できない。

また、前記①ないし④及び⑥に関する点は、いずれも、X1 に対する採用終了の理由が、中央材料室の業務が民間に委託されたことに伴い、X1 の担当業務がなくなったことにあることを、否定するものではない。

そして、X1 が、長年にわたり、子ども病院において、日々雇用職員として採用され、中央材料室で業務に従事してきたことに照らすと、中央材料室の業務委託により、中央材料室における X1 の担当業務がなくなったことは、X1 に対する採用を終了する理由として、合理性に欠けるものとは認められない。こども病院が、X1 に対し、正規職員と異なり、院内配転等により勤務を確保するための措置をとらなかったことをもって、上記の判断は左右されない。

(ウ)したがって、原告の前記(ア)の主張は、採用できない。

ウ以上のとおり、こども病院が X1 に対して本件採用終了をした理由は、中央材料室の業務が民間に委託されたことに伴い、X1 の担当業務がなくなったことにあると認められ、この理由が合理性を欠くものであるとは認められない。

#### (3) 本件確認書との関係

ア こども病院の Y1 総務部長が、原告及びこども病院分会との間で、平成 15 年 11 月 11 日、

本件確認書を取り交わしたこと、本件確認書には、X1 について、①平成 15 年 12 月 1 日以降も雇用を継続する旨(1 項)、②平成 16 年 3 月末日までは、中央材料室での勤務を保障する旨(2 項)、③平成 16 年 4 月 1 日以降の勤務については、原告と交渉し、本人の同意を得て決定する旨(3 項)が記載されていることは、前提事実(2)イのとおりである。

そして、こども病院が、X1 に対し、平成 15 年 12 月 1 日から平成 16 年 3 月 31 日まで、中央材料室で勤務させたこと、原告との団体交渉において、X1 を平成 16 年 4 月以降も雇用するように繰り返し求められたが、その都度、人員体制等に照らし、X1 を平成 16 年 4 月以降に雇用することはできない旨を繰り返し回答したことは、前記 1 で認定したとおりである。

イ 原告は、本件確認書について、X1 について、平成 15 年 12 月から 1 年間、雇用を継続することを前提として、平成 16 年 3 月までの勤務場所を中央材料室と定め、同年 4 月以降の勤務場所について、上記③のとおり定めたものである旨主張し、これに沿う趣旨の X2 による府労委における審問での供述が存する。

なるほど、X1 が、平成 15 年 10 月までの間、雇用の予定期間が合計 1 年間になるように採用されてきたことは、前記 1(1)アのとおりである。

しかし、前記認定した本件採用終了に関する理由及び経緯に照らすと、こども病院が、本件確認書が作成された当時、X1 を平成 15 年 12 月から 1 年間、採用することを予定していたとは認められない。

また、本件確認書の記載をみても、X1 に対する雇用の予定期間は記載されておらず、平成 16 年 4 月以降の X1 の雇用については、雇用の有無自体を含め、原告との交渉によることとしたものと解することができる。

そして、こども病院が、原告に対し、平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉以降、原告の雇用期間が平成 16 年 3 月 31 日までであると一貫して述べていたことは、前記認定のとおりである。

以上によれば、こども病院と原告及び X1 が、本件確認書を交わした当時、X1 を平成 15 年 12 月から 1 年間雇用することを合意していたとは認められない。

ウ なお、本件確認書 3 項の文言は「本人(X1)の同意を得て決定する。」と記載されており、こども病院が、平成 16 年 3 月 31 日をもって X1 の採用を終了したことについて、X1 の同意を得ておらず、この点において、本件確認書 3 項の文言上抵触する可能性は否定できない。

しかし、本件確認書 3 項の文言は、「来年(平成 16 年)4 月 1 日以降の勤務については、組合(原告)と交渉し」と記載されており、雇用の有無、内容については、あくまで、原告との交渉を予定しており、この交渉が成立しない限り、X1 の採用は予定されていないというべきである。また、同項に「本人の同意」と記載されていることについては、原告との交渉の結果、平成 16 年 4 月 1 日以降も X1 を採用することとなった場合、X1 の同意を得るというだけのことであり(原告との間だけで X1 の雇用及びその条件を決定することはできないというだけの当然の理屈と考えられる。)、少なくとも、X1 の採用の終了について、本人の同意を得ることを要件としたものとは解されない。

したがって、X1 の同意に関する上記文言は、本件採用終了の理由に関する前記(2)の判断を左右するものではない。

#### (4) 不当労働行為性の有無

以上のとおり、X1 に対する本件採用終了の理由は、中央材料室の業務が民間に委託されたことに伴い、X1 の担当業務がなくなったことにあると認められ、この理由が合理性を欠くと

は認められない。

他方、X1 に対する本件採用終了が、X1 の組合活動を理由としたものであること、原告の弱体化を図り、原告の運営に支配介入したものであることについて、これらを認めるに足りる証拠はない。

そして、本件確認書に関する事情も、以上の認定判断を左右するものではない。

以上によれば、X1 に対する本件採用終了は、労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当しないというべきである。この点に関する本件命令の判断は正当である。

#### 4 団体交渉に関する不当労働行為性の有無について

本件命令は、団体交渉に関する不当労働行為性の有無について、①こども病院が、原告に対し、X1 の雇用について検討したが、配転先がないと繰り返し回答したことについて、原告が、配転先を探すように求め続けた結果、協議が平行線になり行き詰まっていたものと認められるから、上記の対応をもって不誠実であるとはいえない旨、②県病院局の本庁に属する職員が X1 に関する問題を議題とする団体交渉に出席しなかったことについて、参加人の対応が不誠実であったとはいえない旨を説示している。

前記 1 ないし 3 の判断に照らすと、本件命令の上記説示は相当であると認められる。

そして、他に団体交渉に関する-参加人の対応が不誠実であったと認めるに足りる主張立証はない。

以上によれば、X1 の勤務関係に関する団体交渉における対応が、不誠実であったとは認められず、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当しないというべきである。この点に関する本件命令の判断は正当である。

#### 5 結論

よって、本件命令の取消しを求めた原告の本訴請求は、理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

(口頭弁論終結日 平成 19 年 12 月 10 日)

大阪地方裁判所第 5 民事部