

命 令 書

申立人 関西単一労働組合

被申立人 兵庫県立尼崎病院長 Y

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 当事者について

- 1 申立人関西単一労働組合（以下「組合」という。）は、使用者や雇用形態の如何にかかわらず、あらゆる種類の労働者をすべて組織対象とし、肩書地（編注、大阪市淀川区）に本部を置く労働組合である。兵庫県立尼崎病院（以下「病院」という。）内に組合の兵庫県立尼崎病院分会（以下「分会」という。）があり、その構成員は、日々雇用労働者で、ある程度雇用期間が長期化している者を主とする、医師以外の臨時労働者である。
- 2 病院は、兵庫県が、昭和41年12月22日条例第56号兵庫県病院事業の設置等に関する条例に基づき、病院事業の施設の一つとして、尼崎市北城内27番地に設置したものであり、知事の補助機関のうち、地方機関といわれるものの一つである。したがって、日々雇用職員であっても、病院に勤務し、病院から給与を受ける以上は兵庫県の地方公務員であり、しかも地方公務員法第3条第3項の特別職には当たらないと思われるので、同条第2項により一般職とみるほかない。けれども、日々雇用職員はおおむね単純な労務に雇用される者であるので、そのような場合、同法第57条による特例法の制定施行されていない現在では、地方公営企業労働関係法附則第4項、同法第4条により、労働関係その他身分取扱いについては、労働組合法（第5条第2項第8号、第7条第1号ただし書、第8条及び第18条の規定を除く。）が準用されるものと考えられる。
- 3 病院の院長である被申立人Y（以下「病院長」という。）は、知事の命を受けて、病院の所掌する業務を掌理し、所属の職員を指揮監督する権限と責務を有するのみならず、日々雇用職員の雇用、病院の業務を遂行するための、売買、請負等契約の締結、財務に関する処理などについて、知事から広範な権限の委任を受けており、また、病院の庁舎管理責任者とされているのであるから、病院で単純な労務に従事する日々雇用職員に対する関係では、労働組合法上の使用者の地位にあるものというべく、また、その集团的労使関係において不当労働行為があったときは、これに対する救済命令の名宛人となる適格を有するものと考えられる。

第2 事件の概要

事実の経過は、おおむね以下のとおりであると認められる。

- 1 兵庫県では、昭和50年5月県立病院等に勤務する看護婦の確保及び定着を図るため、県立病院等に勤務する看護婦及び保母が保護者で、家庭保育が困難な0歳から5歳までの乳

幼児を対象とする、保育室を設置することとし、病院では、差し当たり乳幼児15名を定員として保母4名を配置し、同年9月1日から業務を開始した。

2 保育児は初め10名であったが、次第に数がふえ、一方保母で健康を害する者もあったので、病院では昭和51年4月から、地方公務員法第22条による臨時的任用職員として、保母の資格のある者を採用したこともあったが、任用期間の更新が思うにまかせぬ上、突然休むとか退職するとかのこともあり、必要な時に、またその時だけ雇い入れるというわけにはいかなかった。そして昭和52年2月頃、保母のうち3名が頸肩腕症候群や椎間板ヘルニアの症状により通院加療中で、しかも保育児が20名を超える状況となったため、病院としても何らかの対応を迫られることとなった。

3 そこで病院は、同年同月18日立山看護婦家政婦紹介所（代表者C1、以下「立山」という。）との間に委託管理契約を締結し、翌19日から同年3月31日までの間、1日につき金4,360円（土曜日は2,360円）の委託料で、保育室の雑務に従事すべき者の派遣を受けることとし、その後契約期間は更新されて、昭和53年3月31日までとなった。なお、契約期間満了の1箇月前までに、病院又は立山から何ら意思表示のない場合は、同一条件で更新されることとなっていた。

4 ところが、昭和53年2月に至り、保母の健康状態が幾分好転したようにみえ、かつ、その当時17名いた保育児が、同年4月には10名に減る見通しとなったため、病院では、同年3月末限りで上記契約による従業員の派遣は必要なくなるものと判断し、同年2月22日ほぼ確定的な方針として、立山にその旨を伝えたところ、立山はこれを了承し、同月末、当時病院に派遣していたA1（以下「A1」という。）にこのことを伝えた。

5 A1は、昭和52年5月26日以来、上記契約に基づき、立山から病院に派遣されていたが、引続き長く勤務したいと考えていたところへ、立山から上記の申渡しがあったので、組合に申し出て支援を乞い、処理を一任すると共に、昭和53年3月5日組合に加入した。

6 組合は、その頃まで、保育室に日々雇用労働者ないしA1のような労働者がいることを知らなかったため、昭和53年3月8日頃以降病院のB1管理局長（以下「B1局長」という。）あるいはB2総務部長（以下「B2部長」という。）に対し、身分関係を尋ねることから始めたが、そのうちA1が上記委託管理契約に基づき継続して立山から派遣され、保育室の雑務に従事していること、病院が同月末日の契約期間満了を機に、A1の就労も中止させようとしていることが分ったため、同月24日に至り、同契約は職業安定法に違反する無効のもので、A1は直接病院に雇用されているとみるほかないから、当然、雇用を継続すべきであると抗議した。

7 病院では、前記委託管理契約締結の頃から、同契約は職業安定法第44条の労働者供給事業の禁止に触れるのではないかという意見もあったところから、組合の上記抗議を受けると直ぐ、尼崎公共職業安定所及び尼崎労働基準監督署と協議し、指導を受けた。

両機関からは、同契約が職業安定法違反の理由で直ちに無効とまではいえないとしても、実態は日々雇用類似の関係にあるとみられるから、労働基準法第20条、第21条にも適合するよう、30日前に解雇の予告をするのがよい、との指導があった。病院は同年3月27日これを受け入れ、同月末日までは前記契約による派遣として処理するが、翌4月1日からは、同契約によるのと同じの条件で、病院が直接雇用した日々雇用労働者として取り扱い、同時に、4月末日限りで雇止めすることを予告するとの方針を決定した。

8 組合は、病院がなお同年3月末日限りでA1の就労を中止させようとしているものと考え、同月29日病院に文書を提出して、組合の継続雇用の要求に応じないことに抗議すると共に、この問題につき翌30日午後1時30分から団体交渉するよう申し入れた。この時、併せて組合及び分会が提出した、春闘要求その他の要求書の別紙の中で、初めてA1が組合員であることが明らかにされた。

9 同年3月30日の団体交渉は、B1局長が差し支えたため、病院側はB2部長だけが対応し、約1時間行われた。その時の交渉議題はA1の問題で、組合は、上記継続雇用の要求に加えて、A1は立山から派遣された時から直接病院に雇用されたものであるから、その時に遡って社会保険に加入すべきであると主張し、特に雇用保険については、保険料の本人負担分も病院が負担することを求めた。これに対しB2部長は、①保育児が3月末で10名前後になり、A1の就労は必要なくなるので、近くA1にやめてもらう方針には変りはない ②しかし、A1の従来就労状況からすると、実態として日々雇用類似の関係にあることは認めざるを得ず、解雇予告が必要なので、3月末でやめてもらう予定であったが、4月末に延ばす ③雇用保険は遡って加入するが、保険料の本人負担分を病院で負担するわけにはゆかない、と答えた。

この時、A1本人も交渉に加わっていた。

10 同年3月31日B2部長は、前記委託管理契約の合意解約につき、立山の了解を得た上、A1に対し身分関係変更の通知並びに雇止めの予告をすべく保育室を訪ねたが、保母らの妨害によって、A1に会うことはできなかった。そこへ組合のA2執行委員長が駆けつけ、組合を通さずに話をしようとしたことに抗議したほか、その後同部長との会談で、同委員長は病院の臨時労働者についても、組合と兵庫県立こども病院（以下「こども病院」という。）との間で昭和50年4月に合意をみた確認書の適用があり、それによると、①臨時労働者の解雇は、期間満了による場合でも、組合と協議し、合意があることを必要とする ②問題の提起はまず組合に対してしなければならず ③契約期限等を理由として、本人に退職を勧奨し、あるいは説得してはならないことになっている、と主張したが、B2部長は、同確認書については、病院は関知しない、とつっぱねた。

11 B2部長は翌4月1日にも、庶務課B3主査を伴い保育室を訪ねたが、やはりA1に会って話すことはできなかった。やむなくB3主査が保母を通じて、同日から病院の雇用になること、そのことについて話があるから事務室へ来てほしいこと、を伝えたが、A1は事務室へ行かなかった。

12 4月3日保母A3は、組合のA4書記長と共に、B2部長に抗議に行き、保育上差し支えがあるので、今後保育室へ出入りしないよう要請したが、この時同部長は、A1を4月末日限り、雇止めとすることを重ねて言明した。

そこで組合は、A1の解雇撤回を求める闘争に入り、まず病院正面玄関前に組合旗を、同所と夜間通用口に、分会の名で、A1解雇の撤回を要求する旨記載した立看板を立て、次いで同月13日には、A1の解雇撤回、直接雇用の確認、賃金一時金等における不利益の是正、即時遡及支払、その他の要求を掲げて、始業時から29分間ストをし、かつB1局長とB2部長に抗議した。しかし、同局長はこれらの要求をいずれも拒否した。

ここに組合が「賃金等における不利益の是正」というのは、病院における日々雇用労働者等臨時労働者は、正規の職員と対比した場合、ほぼ同じ仕事を同じようにしているのに、

賃金を始めとして、一時金や休暇その他労働条件に著しい格差があるところから、臨時労働者のこの不満を解消することを最大の組織目的とする分会は、例えば昭和52年度賃上げ、同年度夏期及び年末一時金や同年から翌年にかけての年末年始休暇などをかちとる都度、その条件を、組合員であると否とを問わず、病院に勤務する臨時労働者全員に及ぼすよう、病院に確認させてきていたので、上記9②のように、A1が「実態として日々雇用類似の関係にある」と認められる以上は、上記確認の趣旨に従い、一般臨時労働者に与えられるべき一時金や休暇等を、A1にも遡及して与えるべきだ、という趣旨である。

13 病院内で旗、看板等を掲示、結着する行為については、庁舎管理規則第5条により、あらかじめ庁舎管理責任者（病院長）に申請書を提出して許可を受けなければならないことになっており、同規則第8条で、庁舎管理責任者（同上）は、許可を受けずに上記行為を行った者に対しその撤去を命ずることができ、また、その者がその命令に従わないときは、職員にその物件を撤去させることができる、と定められているところ、組合ないし分会の上記組合旗及び立看板の掲揚等については、病院長の許可を得ていなかった。そこでB2部長は、A4書記長らに上記規則の趣旨を説明し、警告すると共に、来院する患者に不安感を与える恐れがあるから撤去するよう命じたが、組合が応じなかったので、4月21日職員に撤去させた。その後も組合ないし分会は、病院から返還を受けては組合旗及び立看板を立て、病院はまた警告の上撤去し保管することを繰り返したが、同年8月11日の撤去以後は、病院が組合旗等を保管したままになっている。その間5月頃、夜間通用口に立ててあった立看板の足がこわれていたことがあるが、いつ誰がこわしたものかは分らない。

14 一方、4月20日には、組合と、病院及び前記こども病院との間で、春闘統一交渉が行われたが、その後組合と病院との間で、A1問題についての団体交渉が行われた。この席でも病院は、組合の前記要求をすべて拒否したが、組合がこども病院との前記確認書なるもののコピーを提示したので、B1局長は、病院は関知しないとはしながらも、念のため調査することを約し、そのため交渉は同月27日に続行されることになった。病院は、この確認書なるものについては、先に3月31日こども病院に電話で照会し、組合が一方的に送りつけてきたものに過ぎないとの回答を得ていたのであるが、更に4月21日、昭和50年当時病院の事務部次長であったB4にも聞いて、少なくとも病院には関係がないことを確認した。

15 4月27日には、B2部長とB5庶務課長が出席し、約2時間半にわたって団体交渉が行われたが、上記確認書の問題で、双方の主張が平行線のままに終わった。すなわち、病院側では少くとも病院には関係のないものであるとし、組合側が、昭和50年病院との団体交渉において、上記B4が病院でも同じ扱いをすると確約したというのに対しても、同人はそのような事実は全くないといっている、もし確約していたのが事実であるとすれば、どうして文書で確認しておかなかったのか、とやり返した。

この日組合側は、分会員以外の組合員も含め、十数名出席していたが、病院側が指定した日であるのに、B1局長が職員組合との交渉のため欠席し、しかも病院の回答が意に添わぬものであったところから、次第に激高し、大声でやりとりするようになった。その挙句、組合側は上記B4との対決、更には同人の勤務先である兵庫県立加古川病院への電話連絡を求め、B2部長がこれにも応じないでいると、何人かが同部長を抱え上げて電話機のところへ連れて行き、受話器を突きつけて電話するように迫った。

組合側が、B 4 が来るまで徹夜でも交渉するという調子なので、B 2 部長らが席を立ちかけたところ、組合員らに押し止められたこともあった。なお、この日も B 2 部長は、組合の A 1 問題に関する要求を全て拒否したが、その中で、A 1 に対する通告が、前記のように 3 月 31 日にはすることができず、4 月 1 日になったので、雇止めを 5 月 1 日限りに訂正することを明らかにし、このことは A 4 書記長から A 1 本人に伝えられた。

16 しかし、組合は 5 月 2 日以降 A 1 の就労闘争を行うこととして、同日その旨を病院に通知した。同日 B 2 部長らは A 1 の入室を阻止しようとしたが、A 1 は保母らの支援により入室した。こうして A 1 は、その後同年 9 月末まで、従来と同じように事実上勤務を続けたが、その間給与の支払はもちろん、給食も行われなかった。

17 組合は、同年 5 月以後も度々 A 1 問題につき病院に団体交渉を申し入れ、同月 16 日には 1 時間近く交渉をもったが、B 2 部長は、給食の復活、健康保険への加入、雇用保険料本人負担分の病院負担、その他の要求を全て拒否したほか、前記 15 の 4 月 27 日の状況に照らし、今後団体交渉の組合側出席者は 5 名以内、時間は 1 時間以内とし、これが認められなければ、A 1 問題の団体交渉には応じられない、と言った。

組合の方では、本部役員と分会役員のほかに、分会員以外の一般組合員を加えると、どうしても 5 名を超えることになる関係上、この条件には応じられないとし、そのため A 1 問題については、この時以後団体交渉が行われないうまになっている。

第 3 本件救済申立ての要旨

組合は、組合員 A 1 の問題に関し、不当労働行為があったとし、病院長を相手方として、昭和 53 年 5 月 25 日本件救済申立てに及んだのであるが、その要旨は次のとおりである。

(1) 組合員 A 1 は、昭和 52 年 5 月 26 日病院内保育室の臨時労働者として期限の定めなく雇用されたものであるが、病院は、昭和 53 年 5 月 2 日 B 2 部長が A 1 に対し、すでに解雇されたものとして就労を妨害することにより、同日黙示の意思表示をもって解雇した。この解雇は、A 1 が組合に加入したことを、病院が同年 3 月中旬に知ったため行われた不利益取扱いである。

また、組合と前記こども病院との昭和 50 年 4 月 1 日付書面による確認事項を、病院の臨時労働者に対しても適用するという、同年 6 月 10 日の約束ないし慣行に反し、組合と十分な協議を経ないまま行われたもので、組合の弱体化を意図した、支配介入行為でもある。よって、A 1 に対する上記解雇がなかったものとして取り扱い、解雇以後の賃金相当額を支払うよう命ぜられたい。

(2) 前記第 2 の 16 の就労妨害及び給食停止も、上記同様の不利益取扱いであるから、これが差止めを命ぜられたい。

(3) 病院は、A 1 を実態として日々雇用類似の労働者であると認めながら、臨時労働者に与えられるべき一時金や休暇などにつき、組合の要求にもかかわらず、A 1 に与えないままである。

これは、組合と病院との間の前記第 2 の 12 記載の確認に違反し、組合を無視するもので、支配介入行為に当たるから、これら不利益の是正を求める。

(4) 病院は、A 1 問題の団体交渉につき不当な条件を付し、そのため団体交渉が行われていないから、誠実に団体交渉義務を尽くすよう命ぜられたい。

(5) 前記第 2 の 13 の組合旗の撤去や、立看板の損壊は、組合活動を妨害する支配介入行為で

あるから、これが差止めを命ぜられたい。

- (6) なお、上記(1)ないし(3)、及び(5)の不当労働行為に対する救済としては、上記のほか、謝罪文の組合への交付、並びに掲示をも命ぜられたい。

よって、これら各不当労働行為の成否について、以下判断する。

第4 A1の解雇若しくは雇止めと就労妨害等について

- 1 組合は、申立ての初めは、A1が昭和53年4月1日頃B2部長から解雇を予告されたものとして、同年5月1日付解雇の取消しを求めていたのであるが、審問の過程で、上記4月1日頃にはB2部長とA1とが直接会ったことがないと考えられるに至ったため、審問の最終期日において、前記のとおり、5月2日黙示の解雇言渡しを受けたものとし、請求救済内容第1項を、5月2日付解雇の取消しを求めることに変更した。しかし、前記第2の3、7、9、11、15にみられる事実経過からすると、A1は、初めは立山から派遣され、日々雇用類似の勤務に服していたのが、昭和53年4月1日名実共に日々雇用労働者となり、それと同時に予告されて、同年5月1日限りで雇止めになったものと考えられるので、組合が前記第3の(1)により救済を求める対象は、請求救済内容変更の前後にかかわらず、これら一連の社会的事実にはかならないものと判断する。
- 2 まず組合は、この雇止め若しくは解雇は、A1が組合に加入したことを病院が知ったからであるという。けれども、病院がA1の就労を止めさせようと考えたのが昭和53年2月頃からのことであり、A1が組合に加入したのはこれに対抗するためであったこと、病院がA1を必要としないと考えた理由が、保育児の減少と保母の健康回復にあったことは、前記第2の4、5に認定したとおりであり、この事情は上記雇止めに至るまで変らなかったものと認められるので、組合の上記主張は採用できない。
- 3 次に組合は、この雇止め若しくは解雇は、こども病院との昭和50年4月1日付確認書を病院の臨時労働者に対しても適用するという約束又は慣行に反するという。けれども、こども病院との間に確認書と称されるものがあることはともかく、病院との間で、組合がどのような約束がなされたこと、若しくはそのような慣行ができていることを認めるに足る疎明がないので、この組合の主張も採用しがたい。
- 4 なお組合は、背景事情として、病院は、臨時労働者そのものを減少させることにより、組合を弱体化する方針をとっているとし、その淵源を県立病院経営改善プロジェクトチームが昭和51年3月兵庫県知事に提出した「県立病院の経営改善方策に関する報告書」（以下「報告書」という。）に求め、前記委託管理契約が、そもそも、その具体的方策の一つであったとするものようにも思われる。そこで、報告書の内容をみると、
 - (1) なるほど、各県立病院とも日々雇用職員が長期雇用化する傾向にあり、その勤務条件について困難な問題を惹起していることを指摘し、その改善策の一つとして、1日の内にも繁閑の差のある業務については、制度化された非常勤職員を充てることにより、日々雇用職員の解消も含めて、職員の適正配置を図ることが提言され、また、県立病院の経営が混乱を招いた一因を、労使間の信頼関係と協調体制が確立されていない点に求め、争議行為等が単に法律上禁止されているだけでなく、最も弱い立場にある患者に対し、医療の供給を困難にし、県民の信頼を失墜させていることを反省し、このような問題点は、県立病院局と職員組合本部とで構成される、県立病院運営協議会（仮称）の協議の中で善処されるべきものとしている箇所があること。

(2) けれどもそれは、県立病院のあり方を始めとする七つの事項に関し、それぞれ現状と問題点を分析した上、計約120に及ぶ改善方策を論じている中の、ごく一部であるのみならず、本文55ページにわたる報告書の内容は、昭和49年度に9病院で総額32億円の医業損失を計上した、県立病院の財政基盤の確立を主テーマとし、これに関連する諸問題をことごとく調査検討したものであり、上記箇所の論述もその一環にほかならないこと。が認められ、このような報告書の全内容を総合勘案すれば、上記(1)の記述が直ちに臨時労働者を減少させることにより組合の弱体化を図るものであるとは言いがたく、また、前記委託管理契約のできた事情は第2の2、3で認定したとおりであるから、同契約そのものが、上記報告書の提言を承け、組合弱体化のための一方策であったとすることは相当でない。

5 病院が昭和53年5月2日A1の就労を妨げようとし、かつ、同日以降同人に対する給食を停止したことは、前記第2の16で認定したとおりであるが、病院としては同月1日限りで雇止めしたものであり、その雇止めが叙上のように不当労働行為を構成しない以上、上記就労妨害等も不当労働行為とはならないものとする。

第5 いわゆる「不利益の是正」について

1 組合が、昭和53年4月13日以後病院に対し、A1につき、前記第2の12で述べた「不利益の是正」を要求したのかかわらず、病院がこれに応じなかったことは、すでに認定したとおりである。

2 しかし、A1は、同年3月31日までは、前記委託管理契約により立山から派遣されていたものであり、またその後5月1日までの間は、身分が直接の日々雇用に変ったというものの、実質的にみれば、前記第2の7で認定した事情のため、雇止めの予告期間をおくだけの目的で、就労期間が延伸されたに過ぎない。したがって、賃金その他の勤務条件は、病院が元から直接雇用していた日々雇用等臨時労働者の場合とは、全く別個の基準によって定められていたものというべきであるから、法的には最初から日々雇用類似の雇用関係があったと見得るとしても、そうだからといって一時金や休暇の問題まで、遡って臨時労働者と同様に取り扱わねばならぬものとは考えられない。

3 よって、病院が組合の上記要求に応じなかったとしても、必ずしも前記第2の12記載の確認の趣意に反し、若しくは組合を無視する支配介入行為であるとはいえず、この点に関する組合の申立ては理由がない。

第6 団体交渉拒否について

1 昭和53年5月16日病院が、組合側出席者の人数を5名以内、時間を1時間以内とするのでなければ、団体交渉に応じられないと言い出したことから、その後A1問題については団体交渉が行われないままになっていることは、前記第2の17で認定したとおりである。

2 しかし、A1問題については、前記第2の6、8ないし10、12、14、15及び17で認定したように、同年3月30日、4月20日、4月27日の3回団体交渉をしているほか、抗議の機会などにも数回は事実上病院当局との交渉を行っており、その交渉の結果として、委託管理契約による派遣から直接の日々雇用への身分の変更、これに伴う雇止めの延期、雇用保険の遡及加入という成果も収め、また病院が雇止めする理由も示され、その他こども病院との確認書に関することや、いわゆる不利益の是正の問題に至るまで、一応あらゆる論点について交渉が行われてきている。

- 3 もっとも、病院としては、雇止めそのものについては再考する余地がないとし、その他の論点についても、組合側からみれば、なお病院の対応に不十分な点があったものと思われるので、すでに交渉を完全に尽くしたとまではいえないであろうが、他面病院は、団体交渉を単純に拒否しているのではなく、人数及び時間の制限を条件としているに過ぎないのである。
- 4 そして、叙上のおりすでに一応あらゆる論点について論議がかわされていること、現在分会の人数が十名余であると認められること、並びに前記第2の15で認定した、同年4月27日の状況に照らして考えると、病院の付した上記の2条件は、いずれも必ずしも不当なものということとはできない。
- 5 よって、組合の団体交渉拒否に関する申立ては、理由がない。

第7 組合旗の撤去と立看板の損壊について

- 1 組合が掲揚などした組合旗や立看板を、度々病院が撤去したことは、前記第2の12、13で認定したとおりであるが、これは、庁舎管理規則に従わない掲揚等に対し、病院長が庁舎管理権を発動したものであり、また、あらかじめ警告して自発的撤去を求めていることや、保管の上、取りに来ればそのまま返還していることなど撤去の方法も相当であるから、正当な組合活動を妨害したものとはいえない。
- 2 立看板の損壊については、前記第2の13で触れたようにいつ誰がこわしたのか分からないので、病院ないし病院長の不当労働行為を論ずるには当たらない。
- 3 よって、これらの点に関する申立ても、理由がない。

第8 法律上の根拠

以上のように、本件申立ては全てその理由がないから、これを棄却することとし、労働組合法第27条労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和57年12月17日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之