

大阪、昭60不33、昭62.12.23

命 令 書

申立人 国家公務員共済組合連合会病院労働組合  
申立人 大阪医療労働組合連合会  
申立人 国家公務員共済組合連合会病院労働組合新香里病院支部  
申立人 X

被申立人 国家公務員等共済組合連合会  
被申立人 国家公務員等共済組合連合会新香里病院

主 文

- 1 被申立人らは、申立人Xを昭和60年4月1日付けで再採用したのものとして取り扱い、同日以降同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

国家公務員共済組合連合会病院労働組合  
中央執行委員長 A1 殿  
大阪医療労働組合連合会  
執行委員長 A2 殿  
国家公務員共済組合連合会病院労働組合新香里病院支部  
支部長 A3 殿

国家公務員等共済組合連合会  
新香里病院  
病院長 B1

当病院が行った下記の行為は、大阪地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合新香里病院支部との間の昭和57年5月21日付け文書の趣旨に反して、昭和60年4月1日付けで貴組合員X氏を再採用しなかったこと
- (2) 貴組合新香里病院支部から昭和60年3月29日以降申入れのあったX問題を議題とする団体交渉に応じなかったこと

理 由

- 第1 認定した事実
- 1 当事者

(1) 被申立人国家公務員等共済組合連合会（以下「連合会」という）は、国家公務員等共済組合法に基づき設立された法人であり、肩書地に主たる事務所を置き、共済事業及び福祉事業を行い、その一環として全国27か所で病院を設置、経営している。

(2) 被申立人国家公務員等共済組合連合会新香里病院（以下「病院」という）は、連合会が大阪府枚方市において経営する病院であり、その職員は本件審問終結時約150名である。

なお同病院は、看護婦などの職員を採用する権能を有している。

(3) 申立人国家公務員共済組合連合会病院労働組合（以下「連合会病院労組」という）は、連合会が経営する病院の職員らで組織する労働組合であり、本件審問終結時14支部（組合員数約1,700名）がある。

(4) 申立人大阪医療労働組合連合会（以下「大阪医労連」という）は、大阪府下の病院、診療所で働く労働者で組織する労働組合の連合団体であり、昭和62年2月22日に従来大阪地方医療労働組合協議会が名称を変更したものであって、加盟労働組合は、本件審問終結時39組合（組合員数約5,700名）である。

(5) 申立人国家公務員共済組合連合会病院労働組合新香里病院支部（以下「支部」という）は、病院の職員を中心に組織されている労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約60名である。

なお支部は、連合会病院労組の支部であり、また大阪医労連に加盟している。

(6) 申立人X（以下「X」という）は、昭和51年4月1日に准看護婦の資格で病院に採用され、後述のとおり看護学校入学のため、昭和57年5月31日退職（当時32歳）し、同年6月1日から59年3月31日までパート職員として勤務した。

なお、支部におけるXの役員歴は次のとおりである。

52年7月1日～53年6月30日 副支部長

53年7月1日～54年6月30日 執行委員

54年7月1日～55年6月30日 副支部長

60年4月1日～本件審問終結時 執行委員

## 2 Xの看護学校入学と退職について

(1) 昭和57年1月、Xは、正看護婦の資格を取得するため看護学校を受験する旨を、病院の看護部長B2（以下「B2看護部長」という）に話した。

(2) 昭和57年3月13日、B2看護部長はXに対し、香里ヶ丘看護専門学校に合格している旨、電話で知らせた。

(3) 昭和57年3月15日、Xは、香里ヶ丘看護専門学校が修学期間3年の定時制であり、2歳と3歳の子供がいる家庭の事情から、今後の勤務について支部に相談した。

(4) 支部は、准看護婦が正看護婦となる道を開くためにも3年休職の制度が必要であるとして、昭和57年3月19日、病院に対してその旨を要求した。

病院の事務部長B3（以下「B3事務部長」という）は、「休職は、就業規則により2年が限度であり、3年休職は認められない。進学休職は、3人まで認めているが、既に決まっており、枠は増やせない。」と答えた。

支部は、「3年休職が認められなければ、卒業後の再採用を考えて欲しい。」と要求した。

これに対し同部長は、「そんな先のことについては、約束出来ない。」と答えた。

さらに支部は、「3年休職が認められないとすれば、臨時職員として雇用して欲しい。」と要求した。

これに対し同部長は、「臨時職員としての雇用を求めるのであれば、退職願を提出することが先決である。3年目は終日実習に就くため、臨時職員としての勤務も不可能である。」と答えた。

- (5) 昭和57年3月27日、支部はB3事務部長に対し、3年休職及び卒業後の再採用について再考を求めたが、同部長はこれを拒否した。

また、本人が進学して勉強するというを、病院として何らかの形で応援する姿勢を示して欲しいとの支部の要求に対して、同部長は、「最初の1年間について常勤職員として必要な1週44時間の勤務が出来るのであれば、残り2年間については、休職者の枠の問題もあるが、休職の措置が得られるよう努力したい。」「臨時職員としての雇用については、時給820円ぐらいまで出してもよい。有給休暇の残があれば臨時職員になって以降の繰越し使用を認めてよい。」との旨答えた。

- (6) 昭和57年4月9日、団体交渉において、支部は3年休職を要求した。

B3事務部長は、「3年休職は認められない。本年の連合会病院労組の中央統一要求に対しても、それはできないことを既に回答済みである。」と答えた。

またB2看護部長は、「勤務時間について、夜勤・日直など種々算段しても週10～12時間不足する。」と説明した。

これに対し同席していたXは、「勉強もしたいけれど、小さい子供2人の子育てについてもしっかりやりたい。」と述べた。

支部は、「高度な看護能力をつけるために進学するのであるから、進学休職が3年出来るように、院長なり、連合会に働きかけて欲しい」旨要求した。

これに対しB3事務部長は、「やはり無理である。」と答えた。

- (7) 昭和57年4月12日、Xは、香里ヶ丘看護専門学校に入学し、同日以降午前中は勤務につき、午後は当初有給休暇を使い、5月に入ってから欠勤して通学した。

- (8) 昭和57年4月20日、団体交渉において、Xの3年休職及び卒業後再採用の要求が議論となったが、双方平行線のままに終わった。

- (9) 昭和57年4月23日、団体交渉において、支部は3年休職を認めるよう引き続き要求したが、B3事務部長は、「認められない」旨答えた。

3年休職が認められないのであれば、卒業後の再採用を約束して欲しいとの支部の要求に対して、同部長は、「約束出来ない。」と答えた。

また、欠員が出たときの補充はどのように考えるのかとの支部の問いに対して、同部長は、「それは、その時の情勢を見て判断する。」と答えた。どのように判断するのかとの支部の問いに対して、同部長は、「常識的に判断する。」と答えた。

常識的に判断するとは、採用するということかとの支部の問いに、同部長は、「その時の情勢を見ないと分からない。例えば、増改築の期間病院が経営を縮小するような場合については、看護婦を採用しないと思うので、この時はだめだ。」と答えた。

そこで支部は、「Xは一旦退職し、2年間の講義の期間はパートとして勤めるが、講義が終わって実習に入る前の1か月程は学校が休みなので、その時に再採用し、ここで1か月常勤で勤め、その後に1年の休職に入るという方法は考えられないのか。」と提案し

た。

これに対し同部長は、「すぐに休職になることが初めから分かっている人を採用することは出来ない。」と答えたところ、支部は、「進学者については、2年までの休職を認めているのではないか。だから今言った提案で前向きに実施する方法を考えて欲しい。」と要求した。

これに対し同部長は、「すぐに休職になることが初めから分かっている人を採用するわけにはいかない。また、3年先の状況、看護婦の需給状況あるいは休職者の枠も問題である。これらは、非常に困難なむずかしい問題であるが、どうしても前向きで検討せよということであれば、明日の昼までに回答する。」と答えた。

- (10) 昭和57年4月24日、B3事務部長は支部に対し、「1か月程で長期の休職に入ることが予め分かっているような人を採用することは出来ない。」と答えた。これに対し支部は、他の病院で例があるかどうか連合会に問い合わせた上で再度回答するよう求めた。
- (11) 昭和57年4月28日頃、B3事務部長は支部に、「連合会に問い合わせたところ、このような例は無いとのことであった。従って支部の要求には応じられない。」と答えた。
- (12) 昭和57年5月7日、団体交渉において、B3事務部長は、「卒業後の再採用については、その時の情勢を見て常識的に判断する。3年目再採用、1年休職については、長期の休職に入ることが初めから分かっている人を、常勤職員として採用することは出来ない。」と答えた。

3年目再採用、1年休職は絶対に駄目なのかとの支部の問いに対して、同部長は、「看護婦の需給状況が悪く、患者のために放置出来ないような極めて例外的なときには、たとえ採用後1か月後に休職する場合であっても、採用することがあり得るかもしれない。従って、看護婦の需給状況を見て判断することになるが、基本的には駄目である。」と答えた。

本人から3年目の再採用の申出があったときには、組合と協議してほしいとの支部の申入れに対して、同部長は、「組合と協議してもよいが、通常の場合再採用は駄目である。先程述べたような例外的な場合に限られる。」と答えた。

さらに同部長は、病院としての最終回答であるとして下記のメモ（以下「5・7メモ」という）を読み上げた。

本人より卒業後の再就職の申出があった場合、常識的に判断する。  
なお、3年目に再就職の上、その後1か年の進学休職の申出が出てきた場合には、その時の看護婦の需給関係の状況のみで判断することとしたいが、これについては本人より申出があった際組合と協議する。

引き続き支部は、Xのパートとしての固定した職場の確保を要求した。

同部長は、「どこに配属し、どう勤めるかは、本人が退職願を出して、臨時で勤めたいと言ってきた時に、看護部長が決める。5月になって欠勤状態が続いておるので、早く退職願を出しなさい。」と答えた。

同部長はさらに、「常識的に判断する」という言葉に触れ、「3年先に増改築があるかもしれない。その増改築の期間1人も採用しない状況があるときに、組合との約束があるので採用しろと言われたら困る。本人が学校に行ってる間に、友達からいろいろの事を聞いて、どこかよそに行きたいということになるかもしれない。3年後の採用を拘束

すれば労基法違反になる。」と説明した。

さらに同部長は、「3年目再採用、1年休職を行えば、休職人数が増えることになる。この点についてはパートで補いたい、組合がいつも反対している夜勤専門の看護婦を入れることもあり得る。Xさんが休職になって、休職者が増えた場合には、パートあるいは夜勤専門の看護婦を入れることについて、組合の協力も必要である。」と述べた。

- (13) 昭和57年5月18日、支部は、同月7日の団体交渉における発言についてB3事務部長に確認を求めた。その際同部長は、「文書で確認しなくてもよい、これまで言ったことは行ってきている。交替するようなことになれば、きちっと引継ぎもする。あえて書面にする必要はない。」と答えた。

また、本人が復職する場合、いつ申し出たらよいのかとの支部の問いに対して、同部長は、「年末になれば、何人やめるかということがわかるので、その時期に申し出ればよい。」と答え、「Xの欠勤が続いており、もうこれ以上ほっておけないので、本人あて退職勧告書を渡す予定である。」と述べた。

- (14) 昭和57年5月21日、支部は、B3事務部長が同月7日及び18日に回答した内容を記載した書面を持参し、同部長にその内容の確認を求めた。

同部長がその書面の3か所に脱落のあることを指摘したので、支部はその指摘どおり追記した。(以下この書面を「5・21文書」という。なお下線部分はその追記した部分である。)

X問題での確認	1982年5月21日
<p>病院は口頭で5月7日回答した。</p> <p>『本人より卒業後の再就職の申出があった場合、常識的に判断する。なお三年目に再就職のうえ、その後一か年の進学休職の申出が出てきた場合には、その時の看護婦の需給関係の状況をみて判断することとしたいが、これについては、本人より申出があった際、組合と協議する。』</p> <p>これを行う場合</p> <p>『休職者が増えるので、<u>全看護婦はもとより、組合の協力も必要である。</u>』</p> <p>と述べた。</p> <p>さらに5月18日の折衝で、<u>どうしても文書回答をしてほしいとの要求については、</u></p> <p>『非常勤から常勤化（正職員）については、春闘時の回答でのべているように、欠員が生じれば検討することになっているので、<u>この問題で改めて文書回答を行わなくても問題はない。</u></p> <p>看護婦の欠員状態は年末（12月）の時点でほぼ予測できるので、その時点で本人が申出ればよい。』</p> <p>とのべた。</p>	

この確認にあたって支部は、「常識的に判断する」との文言を「再採用する」との表現にして欲しいと要求した。

これに対し同部長は、「従来、常識的にという回答であっても、支部の要求は実現してきた。書くのはもうこのぐらいにしといてくれ、大丈夫だ。」と答えた。

- (15) 支部は、5・21文書により、卒業後の再採用はもちろんのこと、3年目の実習に入る前に復職を申し出れば再採用され、1か月程働いたあと休職に入れるよう交渉が出来た

として、Xに退職届を出すよう指示した。

これを受けてXは、昭和57年5月31日付けで退職届を提出し、同年6月1日からパートとして病院に勤務した。

### 3 5・21文書をめぐる団体交渉について

- (1) 昭和58年11月29日、B3事務部長が同年12月1日から他病院に転勤する旨の内示を受けたことにより、支部はXの問題等についての引継ぎを求めて、病院と団体交渉を行った。

その際同部長は、「Xの問題については、5・21文書で確実に処理する。議事録にもその趣旨を書いておく。」と答えた。

- (2) 昭和58年12月1日、B3事務部長（以下「B3前部長」という）は転出し、新たにB4（以下「B4事務部長」という）が事務部長に就任した。

- (3) 昭和58年12月14日、団体交渉において、支部は、Xを来年の3月に再採用して4月から進学休職させるよう要求した。

B4事務部長は、「現時点では退職予定者はいない。1か月勤務してすぐに長期にわたって休職する入まで採用しなければならない状況でもないので、約束出来ない。」と答えた。

これに対し支部が、B3前部長との間で合意に達していることである旨主張したところ、B4事務部長は、「そのような引継ぎは受けていない。」と答え、B3前部長に確認することを約束した。

- (4) 昭和58年12月23日、団体交渉において、B4事務部長は、「B3前部長は、支部が主張するような合意はしていないと言明している。」と答えた。

- (5) 昭和59年3月7日、団体交渉において、B4事務部長は、「看護婦4名、助産婦1名の計5名が退職予定であり、採用予定者も5名である。採用予定者5名の内には、Xは入っていない。1か月勤務して、その後進学休職する者を採用することはむずかしい。」と答えた。

これに対し支部は、「それならば、来年度の採用を約束して欲しい。卒業後についても再採用の約束がなされている。」と主張したところ、同部長は、再度B3前部長に確認する旨答えた。

- (6) 昭和59年3月15日、B4事務部長は支部に対し、「B3前部長は優先的に採用するとは一言も約束していない。『常識的判断』については、その時の看護婦の需給状況や病院の状況によるとのことであった」旨説明した。支部は、「何とか来年度の採用を約束して欲しい。」と要求したが、同部長は、「約束出来ない。」と答えた。

- (7) 昭和59年3月31日、Xは病院におけるパート勤務を辞めた。

- (8) 昭和59年4月27日、団体交渉において、支部は、3年目の再採用、1年の休職については5・21文書のとおり病院が同意したものである旨主張した。

B4事務部長は、「5・21文書の文書は、あくまで、もしXを再採用した場合はという仮定の下に書かれたものであり、再採用の約束までしたものではない。」と答えた。

- (9) 昭和59年11月28日、団体交渉において、支部は3年目再採用、1年休職を認めるよう要求し、また卒業後の再採用についても、再採用の合意が成立している旨主張した。

これに対しB4事務部長は、「再採用の約束はない。Xについては、給与面、年齢面で

問題がある」旨答えた。

(10) 昭和59年12月10日、団体交渉において、Xを卒業後も採用出来ないとする理由について、B 4 事務部長は、「再採用の約束はしていない。その時の情勢を見て判断する。現在、病院が置かれている経営状況の下では、連合会から30歳以下の若年者採用の指導もあり、給与の高い人を敢えて採用することはできない。」と答えた。

(11) 昭和59年12月20日、団体交渉において、労使とも従前の主張を繰り返し、B 4 事務部長は、「採用の約束をしていない以上、基本的に人事権の問題である。」と答えた。

(12) 昭和60年 2月13日、団体交渉において、支部は、「退職予定者が5名おり、採用予定者も何人かいるようであるが、その中にXさんが入っているのか。」と質した。

B 4 事務部長は、「Xは採用予定者に入っていない。5・21文書は確認文書と言えない。署名も捺印もない。」と答えた。

これに対して支部が、B 3 前部長当時の団交議事録を確認するよう要求したところ、B 4 事務部長は、組合の文書に基づいて処理すると確認している旨を議事録から読み上げた。

また同部長は、B 3 前部長に電話をかけ、「団体交渉でやりとりをしたことについて、支部が文書を一方的に書いて持ってきて、それに一部手を入れたから、確認文書といえる。」との前部長の説明を支部に伝えた。

それで支部は、この5・21文書に基づいて卒業後の再採用を要求したところ、同部長は、「再採用するとの文言はない。年齢の高い人を敢えて採用しなければならない状況ではない。経営の建直しを迫られているような現状では、年齢・給与の高い人を採用することは出来ない。」と答えた。

そこで支部が病院院長B 1（以下「B 1 院長」という）の団体交渉出席を要求したところ、同部長は次回の団体交渉に院長が出席出来るよう努力する旨約束し、下記の文書を支部に交付して、翌日の午前1時に及ぶ交渉は終わった。

1982年5月21日の文書があるも、元職員X氏の採用はできません。 この文書は、前任者は採用すると言ったものではないと説明していることを付記する。
--

(13) 昭和60年 2月22日、団体交渉において、B 1 院長が出席しないことにつき、B 4 事務部長が、「自分が交渉権限を委ねられており、引き続き交渉に当る」旨説明したが、内容にわたる交渉は行われなかった。

(14) 昭和60年 3月 2日、団体交渉において、支部はB 1 院長の出席を強く要求したが、B 4 事務部長は自分に交渉権を委ねられているとして交渉に当たった。

「常識的判断とは採用を意味するものである。」との支部の主張に対し、同部長は、「あくまでその時の情勢を見て判断することであり、採用を確約したものではない。」と答えた。

また、「院長を説得せよ。院長の意思を確認せよ。」との支部の要求に、同部長は、数度にわたり院長と電話で連絡をとった。

この日の交渉は、午前11時過ぎから午後6時まで行われ、交渉の終了に際し同部長は、下記の文書を支部に交付した。

院長は今日の段階では同意しないので、連合会本部と相談して解決をはかるようにする。

昭和60年 3月 2日

- (15) 昭和60年 3月 8日、団体交渉において、B 4 事務部長は、3月 2日の交渉経緯を連合会に伝えたこと及びXの問題については中央での交渉議題に上がっているのを見守りたい旨説明をした。
- (16) 昭和60年 3月 12日、Xは香里ヶ丘看護専門学校を卒業した。
- (17) 昭和60年 3月 15日、団体交渉において、支部は、同日の昼休みにB 1 院長から支部に「B 4 事務部長がXの採用に同意するのであれば、自分としては異議はない」旨発言があったと述べた。

B 4 事務部長は、交渉を中断して院長に確認し、院長の発言は、「事務部長に一任している、従って事務部長の回答はすなわち自分の回答であると述べたものである」旨支部に伝えた。これに対し支部は「それならば院長を団体交渉に出席させよ。」と要求したので、同部長は再度院長と連絡を取るとともに、連合会に事態を報告した。

また同部長は、「電話では事情が呑み込めない、直ちに上京して経過を報告するよう」の連合会の指示により、院長作成の下記の文書を病院の職員に託し、団体交渉の席に戻ることなく上京した。

このため午後 5時から始まった交渉は、午後 9時過ぎに打ち切りとなった。

A 3 支部長殿

本日は急用のため団交に出席出来ず失礼します。但し、今迄の団交におけるB 4 事務部長の発言は病院の意志であり、私の意志です。従ってX氏を採用する意志はありません。このことは1年以上にわたり再三発言しています。又B 3 前事務部長が団交した時から採用するとは言っておりません。

病院職員の採否については、その理由を知らせることは出来ません。

以 上

60年 3月 15日

新香里病院長 B 1 ㊟

- (18) 昭和60年 3月 16日、B 4 事務部長は連合会に過去の経緯、交渉の実情を説明したところ、連合会より「採用するという明確な約束がない以上、あくまで人事権の問題である。誰を団体交渉に出席させるかは病院側が決定し得る問題である。」との説明を受けた。
- (19) 昭和60年 3月 20日、団体交渉において、B 3 前部長が交渉の途中より出席し、「再採用について確たる約束はしていない。採用するかしないかは、病院がその時の情勢を見て判断することである。」、また「常識的判断」の内容について、「本人の状況、看護婦の需給状況、病院の経営状況等種々の事情から判断することになる」旨それぞれ説明した。
- 上記B 3 前部長の説明の間、B 4 事務部長は体調がすぐれず当直室で休憩していたが、次回団体交渉に院長を出席させる旨約束をして、午後 4時前に始まったその日の交渉は翌日の午前 2時過ぎに終わった。
- (20) 昭和60年 3月 26日、団体交渉において、支部は、出席したB 1 院長に対し、従前の交渉については事務部長に一任していたことに相違ないかと質し、Xの採用を要求した。
- これに対しB 1 院長は、「従前の交渉については事務部長に一任していた。」と述べる



とともに、「Xの採用の約束は出来ない。」と答えた。

双方の主張は平行線をたどり、最終的に、B1院長は、これまでの病院側の方針を変更する意思はない旨重ねて伝えるとともに、「今後Xの問題についての団体交渉にはこれ以上応じられない」旨述べ、午後5時前に始まった交渉は午後12時前に終わった。

(21) 昭和60年3月29日、同年4月1日、同月5日、同月10日、同月15日、同月18日、同月23日、支部は、Xの問題を含めた議題について病院に団体交渉を申し入れた。

病院は、Xの問題については、労使の主張が平行線で進展の余地がないので、これ以上交渉に応じる意思は無い旨伝えるとともに、他の議題については交渉に応ずる旨答えた。

病院は、本件審問終結時現在、X問題をはじめ他の議題についても未だ団体交渉に応じていない。

## 第2 判 断

### 1 Xの再採用について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、病院は5・21文書により支部との間にXの再採用の約束があるのにもかかわらずXの組合活動を嫌悪して再採用を拒否したのであり、この行為はXを不利益に取り扱い、もって支部の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、病院及び連合会（以下「病院側」という）は次のとおり主張する。

① 5・21文書は、当事者双方の署名又は記名押印もなく労働組合法第14条が規定する要件を欠き、同法上の労働契約としての効力が認められないだけでなく、民法上の契約としての効力も有しない。

② 5・21文書は、再採用を約束したものではない。

③ Xを再採用するとの確たる約束をしていない以上、人の採用は病院側の人事権に属する事柄であって、不採用の理由がどのようなものであろうとも、不当労働行為のそしりを受けるいわれはない。

④ 連合会は、経営状況が思わしくない傘下の病院に対して、人件費の負担増を避けるため、看護婦についてはかねてより「30歳以下の若年者採用」を指導してきている。

病院もこの連合会の指導に沿って、看護婦の採用を行っており、35歳のXを採用することは出来ない。唯一の例外は、昭和59年4月1日に33歳で採用した1名のみである。

また、助産婦・正看護婦・准看護婦の募集広告の中で有資格者35歳までとあるのは、助産婦を念頭に置いたものである。

以上いかなる点から見ても、Xの再採用に関する申立てについては理由がなく、何ら不当労働行為ではない。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

ア 病院側の主張①について検討するに、なるほど5・21文書は前記第1. 2(14)認定のとおり、両当事者の署名も捺印も欠いているが、同文書は、前記第1. 2(12)～(15)認定のとおりX問題に関する支部の要求に対し、B3事務部長が団体交渉において病

院の最終回答として読み上げたものを支部が記述して、同部長に確認を求め、その指摘により一部分を追加して完成されたものである。

従って5・21文書の内容は、病院側が回答したのものとして病院側を拘束するものであることは否定出来ない。

またこのことは、前記第1、3(1)及び(12)認定のとおりB3・B4両事務部長が5・21文書によりX問題を処理する旨述べていることから首肯しうるところである。

イ 病院側の主張②について検討するに、5・21文書には前記第1.2(14)認定のとおり「再採用する」との文言がみられないが、前記第1.2(12)認定によれば、昭和57年5月7日の団体交渉の中で、当時のB3事務部長が最終回答であるとして、5・7メモを読み上げ、その際の説明として、「3年目再採用、1年休職を行えば、休職人数が増える。この点については、夜勤専門の看護婦を入れることもあり得る。Xさんが休職になって休職者が増えた場合には組合は反対するな、組合の協力も必要である」旨述べており、これらの事柄は、3年目の再採用に関する具体的な問題について説明しているものと認められる。

また「常識的に判断する」の説明として、「3年後に増改築があつてその間1人も採用しない状況があるときに、組合との約束があるので採用しろと言われたら困る。」と再採用しない場合の事例を示し、さらに「再採用する」との文言を使わない理由として、「本人がよそへ行きたいかもしれず、3年後の採用を拘束すれば労基法違反になる。」と説明したことが認められる。

つぎに、前記第1.2(13)認定のとおり昭和57年5月18日の交渉においてB3事務部長は、「Xの復職の申し出時期は、年末に申し出ればよい」とXの復職に関する具体的手続の話をしていることが認められる。

さらに、前記第1.2(14)認定によれば、「常識的に判断する」との文言を、「再採用する」という表現にして欲しいとの支部の要求に対し、同部長は、「従来常識的にという回答であっても、支部の要求は実現してきた。書くのはもうこのぐらいにしといてくれ、大丈夫だ。」と答えたことが認められる。

以上の事案をあわせ判断すると、5・21文書をめぐる病院側の回答・説明は、再採用の約束があつたものと支部が受けとめるに十分なものであり、再採用の約束をしたものと解されてもやむを得ないものであると認められるから、病院側が再採用を約束した事実は無いとして再採用を拒否することは、正当なものと認められない。

ウ 病院側の主張③について検討するに、一般論としては人事権は使用者の専権に属すると言えても、本件はXの再採用に関して労使間で具体的な交渉がなされ、前記イ判断のとおり再採用の約束をしたものと解されてもやむを得ない事情のある場合であるので、病院側の主張は採用することは出来ない。

エ 病院側の主張④について検討するに、「30歳以下の若年者採用」が病院側の方針であつたにしても、前記(1)イ④主張のとおり35歳までの有資格者についての募集広告及び33歳の看護婦1名の採用を行ったことが認められることから30歳以下の若年者採用の方針自体が厳格に運用されてきたとは言えないばかりでなく、5・21文書が作成された当時、病院側としてはXの年齢を当然知っていたのであるから、再採用を拒否する正当な根拠になるとは認めがたい。

オ 以上のことから、Xの再採用に関する問題は、前記イ判断のとおり病院と支部との間にXの再採用に関する約束があったと解される事情があったにもかかわらず、事務部長の交替が契機となって病院側は、5・21文書が作成された当時の労使交渉の経緯を無視して前記第1．3(12)認定のとおり、「5・21文書は確認文書でない。『再採用する』との文言が無い。」等を理由に、再採用をしないとの態度を固執したことによって紛糾するに至ったものと認められる。

従って病院がXを再採用しない行為は、支部との交渉において再採用するとの約束がなされたと解されてもやむをえない事情があるのを無視して同人を不利益に取り扱い、申立人らの弱体化を企図したものと判断され、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 X問題をめぐる団体交渉について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、病院がX問題について昭和60年3月29日以降団体交渉に応じないのは、正当な理由がなく不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、病院側は次のとおり主張する。

① 人の採用の問題は、使用者の人事権に属する事柄であり、使用者においてかかる問題を団体交渉の場で取り上げなければならない義務はない。

② 本件X問題については、団体交渉を繰り返したが交渉進展の余地はない。

以上いずれの点から見ても、病院側が不当な団体交渉拒否をしたとの申立ては理由がなく、何ら不当労働行為に該当しない。

よって、以下判断する。

### (2) 不当労働行為の成否

ア 病院側の主張①について検討するに、本件のように再採用をめぐって労使間で具体的な交渉がなされ、前記1(2)イ判断のとおり再採用するとの約束がなされたと解されてもやむをえない事情がある場合には、Xの再採用問題が団体交渉事項ではないとする病院側の主張は失当と言わざるを得ない。

イ 病院側の主張②について検討するに、X問題についての団体交渉は、双方の主張が平行線のまま対立していたことは前記第1．3(20)認定のとおりである。

しかしながら双方の主張が平行線のまま対立したのは前記1(2)イ判断のとおり、病院側はXの再採用を約束したものと解されてもやむを得ない事情があったと認めうるにもかかわらず、再採用を約束したものではないとの見解に固執した不誠実な態度に起因するものであるといわざるを得ない。

以上によって、病院側の主張は採用出来ず、病院が昭和60年3月29日以降支部からのX問題に関する団体交渉の申入れに応じなかったのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 3 その他

(1) 申立人らは、病院に対してX問題に関する団体交渉の応諾及び陳謝文の掲示を求めるが、主文1及び2の救済をもって十分救済の実を果たし得ると考えられるので、その必要は認めない。

(2) 被申立人らは、申立人らが昭和59年4月の時点でXを常勤職員として採用すべきだっ

たとして本件を申し立てているのであるから、本件申立時にはすでに1年以上経過しており、労働組合法第27条第2項が定める除斥期間を徒過し却下を免れないと主張しているが、申立人らは昭和60年4月1日付けの再採用を求めているのであるから、被申立人らの主張は採用できない。

- (3) 被申立人らは、申立人大阪医療労働組合協議会は、労働組合法上の適法組合ではなく、単なる協議機関にすぎないのであるから、同協議会の申立ては、申立人適格を欠くものとして却下されるべきであると主張するが、同協議会は前記第1. 1 (4) 認定のとおり昭和62年2月22日に名称の変更を行い、大阪医労連となったものであり、大阪医労連が労働組合法に適合する労働組合であることは当委員会において顕著な事実であるので、被申立人らの主張は採用できない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和62年12月23日

大阪府地方労働委員会  
会長 寺 浦 英太郎