

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合
同 総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部
同 総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部
高津中央病院分会

被申立人 医療法人社団亮正会

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X1 及び X2 に対し、次の措置を含め、雇止めがなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 同人らを原職に復帰させること。
 - (2) X1 に対しては昭和 60 年 2 月 19 日から、X2 に対しては昭和 60 年 3 月 3 日から原職に復帰させるまでの間、同人らが就労していたならば得たであろう賃金相当額に、年 5 分相当額を加算して支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X1 及び X2 に係る原職復帰に伴う諸問題につき、申立人組合と誠意ある団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後速やかに下記の誓約書を縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に楷書で墨書し、被申立人の経営する病院の 2 号館入口付近の従業員の見易い場所に、毀損することなく 1 週間掲示しなければならない

誓 約 書

当社団が行った次の行為は、神奈川県地方労働委員会により不当労働行為と認定されました。当社団は、ここに深く反省するとともに、今後再びかかる行為を繰り返さないことを誓約します。

- (1) 貴組合員 X1 氏及び X2 氏との雇用契約更新に際し、貴組合と団体交渉をせず、契約期間満了を口実に雇用関係を打ち切り、就労させなかったこと。
- (2) 交渉相手としての適格性に疑いがある等の理由により貴組合の中に入れた団体交渉に応じなかったこと。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合

執行委員長 X3 殿

総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部

執行委員長 X4 殿

総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部高津中央病院分会

執行委員長 X5 殿

医療法人 社団亮正会

理事長 Y1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合(以下「本部」という。)は、神奈川県下のいわゆる合同労組であり、申立て時の組合員数は約 550 名である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部(以下「支部」という。)は、昭和 55 年 12 月、川崎地域労働組合の名称により結成されたいわゆる地域的 contract 労組であって、その後、昭和 59 年 11 月 10 日第 4 回定期大会において本部に加盟することを決定し、同年 12 月 7 日規約を改正して現在の名称に変更した。支部は、本部規約第 6 条に基づく地域支部であって、申立て時の組合員数 41 名である。
- (3) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部高津中央病院分会(以下「分会」という。)は、昭和 56 年 1 月 25 日、総合高津中央病院及び中央調剤薬局の従業員により川崎地域労働組合高津中央病院支部(以下「高津中央病院支部」という。)の名称で結成された労働組合であり、当初は川崎地域労働組合の下部組織であったが、その後、川崎地域労働組合が本部に加盟したことに伴い、昭和 60 年 1 月 28 日、規約を改正して正式に現在の名称に変更した。組合員数は、結成当初 200 名を越えていたが、申立て時は 10 名に減少している。
- (4) 被申立人医療法人社団亮正会(以下「社団」という。)は、肩書地において総合高津中央病院(以下「病院」という。)、中央調剤薬局及び高津看護専門学校を経営しており、従業員数は医師を除き約 350 名である。

2 本件発生前の労使紛争

これまで、支部及び分会(事件発生当時は、いずれも川崎地域労働組合及び同高津中央病院支部と称していた。)から社団を被申立人として当委員会に不当労働行為として申し立てられた事件の概要は、次のとおりである。

- (1) 昭和 57 年(不)第 23 号(昭和 57 年 7 月 16 日申立て)

2-8 看護体制の労働協約実施に関する団交応諾を求めて申し立てられたが、

団体交渉によって処理していくことで同年8月23日取り下げられた。

(2) 昭和57年(不)第48号(昭和57年12月20日申立て)

年末一時金闘争に係るストライキ参加者に対する「警告書並びに通告書」の撤回及び謝罪文の交付、組合脱退工作の禁止、ポストノーチスを求めて申立てがあり、昭和58年9月16日、救済命令が発せられたが、社団が再審査を申立て現在係争中である。

(3) 昭和58年(不)第2号(昭和58年1月21日申立て)

組合員であるX6助産婦の定年後の嘱託不採用をめぐり、原職(嘱託)復帰、バックペイ及びポストノーチスを求めて申立てがあり、昭和58年9月16日前記(2)と併せ救済命令が発せられたが、社団が再審査を申し立て現在係争中である。

(4) 昭和59年(不)第17号(昭和59年7月5日申立て)

昭和59年夏季一時金の社団回答に対して、高津中央病院支部が一般職員に対する回答については同意したものの、「パートタイマー、臨時職員の一時金については社団が別途決定する」ことについては同意しなかったことに対し、社団は一括妥結でなければ応じられないとして、非組合員にのみ一時金を支給したので、①一時金の即時支給②パートタイマー等の一時金について誠実に団体交渉に応ずること③一時金を支給しないことにより高津中央病院支部の弱体化を図るなどの支配介入を行わないこと等の救済を求めて申立てがあり、昭和60年3月1日救済命令が発せられたが、社団が命令取消しの訴訟を起こし現在係争中である。

3 ナースコンパニオンとその労働契約の実情

(1) ナースコンパニオンは、患者の身の回りの世話と簡単な医療事務を行うことを職務とするパートタイマーの看護助手で、昭和54年2月第1期生を36名、昭和54年3月第2期生を18名、それぞれ採用したほか、昭和57年、昭和59年に退職者に代わる補充採用を行っている。

ピーク時には三十数名在籍したが、現在は15名程度に減少している。

社団は、パートタイマーのナースコンパニオン制度発足に当たりパートタイマー就業規則を作成し、昭和54年2月19日から施行した。このパートタイマー就業規則において、パートタイマーの定義、雇用契約、就業時間、年次有給休暇については、次のように定められている。(原文のまま引用する。)

(パートタイマーの定義)

第2条 パートタイマーとは、第2章に定める手続を経て雇用された次の者で、1日または1週間の所定就業時間が、職員より短い者をいう。ただし、パートタイマーの医師を除く。

- (1) 1 カ月以上 2 カ月以内の期間を定めて雇用される者
- (2) 1 年以内の期間を定めて雇用される者

(雇用契約)

第 6 条 雇用された者は、雇用期間、就業時間、給与等について雇用契約を締結するものとする。

(就業・休憩時間)

第 17 条 パートタイマーの 1 日の就業時間は実働 6 時間または、それ以内、休憩時間は 45 分とし、各個別に雇用契約に定める。

2 始業、終業時刻および休憩時間は、次の通りとする。ただし、土曜日の終業は午後 12 時 30 分までとする。

| 号 | 始業時刻 | 終業時刻 | 休憩時間 |
|---|-------------|--------------|-------------------------------|
| 1 | 午前 7 時 00 分 | 午後 1 時 00 分 | |
| 2 | 午前 9 時 00 分 | 午後 3 時 45 分 | 自午後 12 時 30 分 至午後 1 時 15 分 |
| 3 | 午後 6 時 00 分 | 午後 10 時 00 分 | |

(年次有給休暇)

第 25 条 雇用契約期間の更新により勤続年数が継続して 1 年以上になるパートタイマーに対しては、次の各号により労働基準法に定める年次有給休暇を与える。

- (1) 1 年間継続勤務し、全労働日の 8 割以上勤務した者に対しては継続し又は分割した 6 日間の年次有給休暇を翌年度に与える。
- (2) 2 年以上継続勤務した者に対しては、1 年を超える継続勤務年数 1 年について、前号の休暇に 1 日を加算する。
ただし、休暇総日数は 20 日を限度とする。
- (3) 業務上負傷し、又は疾病にかかり欠勤した期間および前条第 1 項第 1 号の産前産後の休暇期間は、第 1 号の出勤日数の計算に際しては、これを出勤したものとして扱う。
- (4) 年次有給休暇の有効期間は 2 カ年とする。

(2) ナースコンパニオンの雇用契約は、原則として、毎年、パートタイマー雇用契約書の様式に基づいて書面により締結することとされていたが、実情は次のとおりであった。

ア 昭和 54 年、昭和 55 年及び昭和 56 年は、新たな雇用期間に入るに当たって

書面による雇用契約が結ばれていた。

イ 昭和 57 年は新規採用者を除いて書面による契約はなされていない。

この事情について、社団の Y2 職員課長代理は、「56 年に組合が結成されてきて、やはり社団としましてはいろいろなトラブルを起したくないという気持ちもございましたので、大方の職員といたしますか、もちろんパートタイマーも含めまして組合員というような状況でございましたので、その年は実施ができなかったということでございます。」と証言している。

ウ 昭和 58 年は、契約更新期の 2 月、3 月には書面による契約は結ばれなかったが、社団は、日本病院会主催による講習会において、パートタイマーとの雇用契約については書面で行うことによってトラブルを防ぐようにとの労働省の指導があることなどを知り、やはり雇用契約は書面で行う必要があるとして、同年 5 月、該当者個々人に書面による契約を求めたところ、該当者のうち組合役員に「この契約に応じてよいのか。」と聞く者もあり、労使間の問題となった。

この頃、社団と川崎地域労働組合及び高津中央病院支部との間では、労使間の懸案となっている問題を一括して解決しようという気運があり、社団の Y3 事務局長、Y4 総務部長と川崎地域労働組合の X7 中央執行委員、高津中央病院支部の X8 書記長との間で予備交渉が行われていたので、6 月 1 日の第 2 回予備交渉の席上、X7 中央執行委員から「社団はパートタイマーに契約を強要しているが、これは契約期限切れをもって解雇するということではないか、と危惧している。」との発言があり、社団が「事務的な処理の問題であり、危惧するに当たらない。」と説明したので、川崎地域労働組合及び高津中央病院支部は、文書でその旨を回答するよう求め、社団はこれを約した。しかし、6 月 3 日に至っても社団から文書の提出がなかったため、川崎地域労働組合及び高津中央病院支部は社団に抗議した。

その結果、パートタイマーの契約更新について Y4 総務部長が直接該当者に説明することになり、6 月 4 日昼休み、2 号館 3 階の研究室にパートタイマー全員を集め、高津中央病院支部役員立会いの下に契約書の具体的内容等を説明したうえ「書面による契約は事務上の手続きであり、皆さんの危惧しているようなことはありません。今までどおりこれからも働いてもらうわけですから安心して契約して下さい。」と述べて雇用契約書に調印することを要請した。

このような経過の中で、川崎地域労働組合及び高津中央病院支部は、社団から文書提出はなかったが、Y4 総務部長から危惧を打ち消す発言があり、ま

た、既に契約書に署名押印している者もあったので、パートタイマーの書面契約問題をそれ以上こじらせることは止めることにした。

組合員 X1(以下「X1」という。)は5月31日、同 X2(以下「X2」という。)は6月2日にそれぞれ契約を締結しており、契約期間は、X1 は2月19日から、X2 は3月3日からそれぞれ1年間となっていた。

エ 昭和59年は書面により契約の更新が行われた。

オ 契約書は当初2通作成されていたが、昭和56年以降は1通しか作成されず、これを社団が保管していた。

作成方法は、社団が契約書に職務、雇用期間、勤務時間、給与等雇用条件に関することを記入したうえ、契約書甲欄の社団の住所、名称、代表者名が印刷された箇所に社団が代表者印を押し、個々のパートタイマーが契約年月日と乙欄に住所、氏名を記入し、押印するという方法がとられていた。

4 上部団体加盟に関する社団の対応

(1) 昭和59年11月19日、高津中央病院支部は、執行委員長代行 X5 名で社団に年末一時金要求書及び団体交渉申入書を提出した。

これに対し、社団は、昭和59年11月19日付けの組合ニュースを入手し、高津中央病院支部執行委員長 X9 らが決別宣言を出したことなどから上部団体加盟をめぐり高津中央病院支部に内部紛争があることを知り、「従来は執行委員長 X9 名で文書が交わされてきたが、突然、執行委員長代行 X5 名儀の書面がきたのはどういうことか。」と同年11月28日付けで執行委員長 X9 へてに照会した。同年11月29日、川崎地域労働組合執行委員長 X10 と高津中央病院支部執行委員長代行 X5 は、連名で「11月14日 X9 から辞任届が出されたので、11月16日に X5 執行委員を委員長代行とすることに決定した。」と回答した。

社団は再び、執行委員長 X9 へてに同年12月1日付けで「(前記の)回答が来たけれども X9 さんはその件についてご承知されているのかどうか、文書で回答してほしい。」と照会をした。

これに対し、執行委員長 X9 は、同年12月1日、「執行委員長代行 X5 の件は、11月29日付けの組合の回答書にあるとおりである。自分は一身上の都合により委員長の職務を遂行することが困難になったので、X5 さんが委員長代行に就任しております。」という回答をしている。

この間、社団は、昭和59年年末一時金について X9 執行委員長へてに回答を出しており、これに対して、同年12月1日、川崎地域労働組合中央執行委員長 X10、高津中央病院支部執行委員長 X9、同執行委員長代行 X5 の三者は連名で、社団回答に対し一部不満とする点を付記したが、全般については同意する旨を

回答した。年末一時金についての協定書は、同年 12 月 1 日付けで執行委員長 X9 と社団との間で締結されている。

- (2) 昭和 59 年 12 月 11 日、川崎地域労働組合中央執行委員長 X10 及び高津中央病院支部執行委員長 X9、同執行委員長代行 X5 は、三者連名で、「昭和 59 年 11 月 10 日、川崎地域労働組合の定期大会において、上部組織への加盟を決定し、同年 12 月 7 日正式に確認されたので、組織名称を、川崎地域労働組合は全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部に、高津中央病院支部は全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部高津中央病院分会に改める。」ことを通知するとともに、併せて、全国一般労働組合神奈川地方連合及び同川崎地域支部の三役の氏名を通知した。

これに対し社団は、同年 12 月 15 日、高津中央病院支部執行委員長 X9 にあてて次のような照会を行っている。

- ① 支部執行委員長代行というのは組合規約のどこに当たるのか、そのような規定はないのではないか。
- ② X9 さん自身は支部執行委員長をいつ辞任したのか。執行委員長が辞任した場合、規約によれば新たな執行委員長が選任されるはずであるが、いつ、だれが、どこで、どういう方法で選任しているのか、あるいはされるのか。
- ③ 他の労働組合への加入という組織変更の問題は、大会付議事項というように組合規約に定められているはずだけれども、そういう大会は、いつ、だれが、どのような形で開いたのか、本当に開催されたのか。

同年 12 月 20 日、社団の照会に対して高津中央病院支部執行委員長 X9 と執行委員長代行 X5 は、連名で次のような回答を行った。

- ① X9 は、現時点では執行委員長を辞任したものではない。一身上の都合により辞任の意向を明らかにしただけである。辞任届は出ているが、預り扱いとしており、職責は X5 に代行させている。
- ② 川崎地域労働組合は、11 月 10 日の第 4 回定期大会で全国一般労働組合神奈川地方連合を上部組織とすることを決定し、12 月 7 日確認した。
- ③ その結果、高津中央病院支部は、全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部高津中央病院分会と名称変更した。規約上の名称は従前のおりであるが、規約変更手続きを近日中に行う予定である。

5 ナースコンパニオンの雇止めと団体交渉拒否

(1) X1 の雇止め

X1 は、昭和 54 年 2 月 19 日、社団にパートタイマーとして採用され、以後契約の終期と次回契約の始期とに間隔を置かれることもなく毎年契約を更新し、

昭和 60 年 2 月 18 日までナースコンパニオンの職務に従事していた。

社団は、昭和 60 年 2 月 14 日から同 16 日までの間、Y2 職員課長代理を通じて 2 月 18 日に契約期間が満了する X1 らナースコンパニオンの第 1 期生 4 名に対して、個別に契約書案を提示し、新契約の条件について次のような話をした。

- ① 新たな契約は、1 週間後の 2 月 25 日から昭和 61 年 2 月 14 日までを雇用期間とするパートタイマー雇用契約としたい。
- ② 年次有給休暇は付与しない。
- ③ 時間給は 5 円上げ 750 円とする。

X1 に対しても、同年 2 月 16 日、上記の条件が提示されたが、X1 は 1 か月ほど前に Y2 職員課長代理に対して「契約の更新をするときに期間が空くというようなことがあれば田舎に帰ったりするので事前に教えてもらいたい。」と申し出ていたにもかかわらず、その後何の連絡も受けていなかったため、新契約の雇用期間までに 1 週間の空白があることなど、従前の契約条件と相違があることに聴き、態度を保留して早速分会に相談した。

他のナースコンパニオンたちも、年次有給休暇がないことなどから「一応考えさせてほしい。」と態度を保留している。

Y2 職員課長代理は、年次有給休暇がないと契約を締結し難いということもあろうと判断し、その旨を上司に報告した。社団は、それならば年休に代わる特別有給休暇を 6 日間与えよう決め、2 月 18 日午後 4 時ごろになって Y4 総務部長から該当者個々にその旨を伝えたところ、非組合員のナースコンパニオンたちからは、今度は費消しなかった年次有給休暇が失われることに対する不満が出され、契約締結に至らなかった。社団は再検討した結果、未消化の年次有給休暇についてはそれ相当の金額を補償することを決めたが、その日の勤務時間は既に過ぎていて該当者は退勤した後であった。

しかし、その日は契約期間の最後の日であったので、社団は、そのまま放置することはできないと考え、Y4 総務部長が残余の年次有給休暇に見合う退職慰労金を用意して、その夜、自身の車で非組合員の該当者 3 名の自宅を訪ねてこれを渡し、契約書への調印を懇請した。このような経過を経て 3 名は契約書に調印した。

X1 に対しても、社団は、2 月 18 日午後 4 時過ぎ、Y4 総務部長から非組合員と同様に特別有給休暇を与えるという条件を付加することを提案したが、X1 は、分会がその日の朝「ナースコンパニオン新契約に伴う労働条件の変更について」を議題として交渉を申し入れており、また、自身もこの条件では納得できないので、契約期間満了日の翌日の 2 月 19 日から引き続き就労したい旨申し出たと

ころ、Y4 総務部長は1週間の無契約期間を置く理由については何ら説明もせず、これを拒否した。X1 は、翌2月19日の朝、就労の意思をもって職員課に行ったが、「雇用関係が成立していないので就業する必要はない。」と就労を拒否され、以後雇止めとなっている。

X1 は2月22日、社団のY1 理事長あてに次の文書を提出したが、社団はこれを黙殺した。X1 には退職慰労金は渡されていない。

「私は、2月18日のパート雇用契約更新にあたって、当然の事として従前通りの労働条件で働くことを申し上げました。しかし、19日からの私の就労に対し、病院側はそれを拒否し今日に至っております。

私は、これまで6年間病院で継続してナースコンパニオンとして働いてきました。

こうした経過を無視し2月18日で一旦退職とし1週間後の25日より新規採用とした病院側の考えは理解できません。

私は従前通り就労を望んでおります。社団と組合との協定では、労働条件変更について事前協議と組合の同意が必要とされています。それを無視した今回の労働条件変更の強制は不当だと思います。私は自らの意志で病院を退職する考えはありません。勤続7年目への継続した雇用を求めます。

私は今まで通り病院で働きます。就労を妨害する一切の行為を中止して下さい。お願いします。」

(2) X2 の雇止め

X2 は、昭和55年3月3日、社団にパートタイマーとして採用され、以後契約の終期と次回契約の始期とに間隔を置かれることなく毎年契約を更新し、昭和60年3月2日までナースコンパニオンの職務に従事していた。

社団が X2 に対して契約更新の話をしたのは、X1 の雇止め等について本部、支部及び分会が当委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行った翌日の2月28日であった。Y4 総務部長から提示を受けた条件は、①新たな契約の雇用期間は、契約満了日の1週間後の3月9日から1年間とし、時間給は5円引き上げる、②年次有給休暇は与えないが、特別有給休暇を6日間与える、という内容であった。X2 は、この時「従来の契約はどのようになっていたのか見せて欲しい。」と頼んだが、Y4 総務部長は「現行契約の内容は現に就労しているとおりのものである。」と言い、契約書を見せなかった。X2 は、社団の提示した条件が納得できず、また、支部、分会がそれに反対しているので、雇用期間満了日の翌日から働きたい旨を申し出た。

その結果契約は成立せず、3月4日以降(3月3日は休日)社団は契約期間の終

了を理由に X2 の就労を拒否している。X2 には退職慰労金は支払われていない。

(3) 団体交渉拒否について

昭和 60 年 2 月 16 日、X1 から事情を聞いた分会は、直ちに翌々日の 18 日(月曜日) 社団に対して、2 月 19 日午後 3 時から、2-2F 応接室において、「ナースコンパニオン新契約に伴う労働条件の変更について(1981 年 1 月 26 日締結協定書第 5 項に基づく申入れです。)」を議題として団体交渉を開くよう申し入れた。

ここにいう協定書とは、昭和 56 年 1 月 26 日、川崎地域労働組合執行委員長 X10 と社団理事長 Y1 の署名押印により締結された労使間の基本的事項、高津中央病院支部組合員の組合活動、人事、労働条件等についての協定(以下「労使協定」という。)を指しており、その第 5 項には次のような規定がある。

「組合員の配転、職種変更、昇格、降格、処分、解雇等労働条件の変更について組合と事前に協議し、組合の同意を得ること。

但し、所属部内の配転については組合に事前に通告し、問題が発生した時は、協議する。」

社団は、団体交渉の申入れに対しすぐには応じようとせず、高津中央病院支部執行委員長 X9 あてに次のご照会という文書を出している。

「1. 貴宛昭和 59 年 12 月 15 日付ご照会に対し、貴殿から同年 12 月 20 日付文書をもって回答がありました。

同回答によれば(イ)貴殿は、支部執行委員長を辞任したものではない。したがって従前どおり貴殿が支部の代表者である。支部執行委員長である貴殿の職務を X5 が代行している、との回答ですが、支部執行委員長が存在しているのになぜ代行しなければならないのでしょうか、(ロ)貴宛昭和 59 年 12 月 15 日付ご照会の第 1 項の(3)及び第 2 項について明確なご回答がありません。文書にて簡潔にご回答ください。

2. 念のため確認いたしますが、貴支部は独立した適法な労働組合なのでしょうか。

それとも、川崎地域労働組合の手足なのでしょうか。文書にて簡潔にご回答下さい。

3. 貴支部執行委員長代行と称していた X5 名による 2 月 18 日付文書が突如提出されましたが、費支部及び量支部執行委員長との関係について具体的、かつ、明確に文書をもって明らかにされたい。明らかにされた後、改めてご回答します。」

これに対し、本部、支部及び分会は連名で、「同年 2 月 23 日、X5 分会執行委員長名で申入れた団体交渉について貴社団から誠意ある回答がないので、早急

に団体交渉を開催するよう申入れる。なお、申し添えるが、①分会は、昨年12月11日総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部高津中央病院分会と名称変更したことを通知している、②分会は、1985年1月28日の大会において、分会役員としてX5分会執行委員長、X11分会執行副委員長、X12分会書記長等を選出したことを通知する。」旨の文書と抗議申入れ書を社団に提出した。

しかし、社団は、これに対しても、2月27日付けで次の趣旨の回答をし、団体交渉には応じなかった。

「① 社団は、これまでずっと川崎地域労働組合高津中央病院支部との間で、いろいろな問題を解決してきた。今回、全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部高津中央病院分会という名前で突然の文書の提出があったが、社団としては、相変わらず高津中央病院支部といろいろな件を解決していきたい。

② 文書がX5氏の名前で出された件については、委員長のX9さんあてに照会している。」

第2 判断及び法律上の根拠

本件は、組合員であるナースコンパニオンの契約更新問題をめぐる申立人組合の団体交渉申入れに対して社団がこれを拒否したことに端を発するものであるので、まず、社団の団体交渉拒否に正当な理由があるかどうかにつき判断する。

1 団体交渉の拒否について

申立人らは、社団は労使協定を無視してX1らを一方向的に雇止めにし、労働条件の変更に関する団体交渉の申入れに対しても社団が釈明を求める事項(①本部の適法性②本部、支部及び分会の組織的性格③上記各組合組織の当事者適格(協定締結能力、権限等)、交渉主体、組合役員名)に申立人が答えない限り応じられないと拒否しているが、このような行為は労働組合法第7条第2号の不当労働行為であると主張する。

これに対し、社団は、申立人組合らの申し入れた団体交渉を拒否した理由として

- ① 分会の代表者が不明確で、分会の適格性に疑義がある。
- ② 本部、支部及び分会の組織的關係が不明確である。
- ③ 支部が労使協定の当事者であることに疑義がある。
- ④ ナースコンパニオンの契約更新に際しての契約方法、契約条件の変更は労働条件の変更ではなく、また、契約期限切れの雇止めは解雇ではないから、労使協定に該当しない。ことを挙げているので、以下順次判断する。

(1) 社団は、高津中央病院支部に上部団体加盟をめぐって内紛があったことなど

から同支部の執行委員長の身分など、分会の組織関係を問題とし、それが明らかにされない以上、団体交渉の当事者としての分会の地位が明確でないと主張するが、その間の事情は下記のごとくである。

ア 高津中央病院支部執行委員長 X9 の地位に関しては、前記第 1 の 4 で認定したとおり、川崎地域労働組合執行委員長 X10 及び高津中央病院執行委員長 X9、同執行委員長代行 X5 から、連名又は単独で社団に対し「X9 から一身上の都合により辞任届が出されたが、預り扱いとし、X5 執行委員を執行委員長代行と決め運営している。」旨の回答が出されている。

また、分会が大会において役員改選を行った以後分会は、「昭和 60 年 1 月 28 日の大会において役員改選を行い、執行委員長 X5、執行副委員長 X11、書記長 X12 等の役員を選出した。」旨の通知を社団に出しているところから、支部及び分会は社団の疑義に対し十分回答していると認められるので、分会の代表者に関する社団の疑義は解消されていたといわねばならない。

イ 社団は、分会から昭和 60 年 2 月 18 日、「ナースコンパニオン新契約に伴う労働条件の変更について」の団体交渉申入れに対し、「貴支部は独立した適法な労働組合なのでしょうか、それとも川崎地域労働組合の手足なのでしょうか。」と分会の組織のあり方を問題にしているが、高津中央病院支部が川崎地域労働組合の下部組織であったことは、前記第 1 の 5 の (3) で認定した労使協定の締結状況からみても、社団として十分認識していたものと思われる。また、高津中央病院支部が分会の現名称に変更したことについても、前記第 1 の 4 の (2) で認定したとおり、川崎地域労働組合及び高津中央病院支部から社団に通知されており、社団も当然これを承知していたはずである。

以上のところから、社団が分会の適格性を団体交渉拒否の理由とすることはできないといわねばならない。

(2) 次に、社団は、本部、支部及び分会の組織的關係を問題とする。

支部と分会にかかわる組織事情については、前記第 1 の 1 で認定したとおり、高津中央病院支部は、いわゆる地域的合合同労組である川崎地域労働組合の下部組織として結成されたものであり、川崎地域労働組合が本部に加盟した以後もこのような組織的關係に変化が生じたとは認められない。

また、本部と支部及び分会の關係については、昭和 59 年 12 月 11 日、当時の川崎地域労働組合及び高津中央病院支部から社団に対して上部団体に加盟したこと及び本部、支部の各三役名を通知している。したがって、社団は、このような組織事情を一応は承知していたものと認められるにもかかわらず、約 3 か月後の昭和 60 年 2 月 23 日の再度の団体交渉申入れに対して「今回、分会の名

前で突然の文書の提出があったが、社団としては相変らず高津中央病院支部と
いろいろな件を解決していきたい。」と回答しているのは、理由なく分会を無視
しようとしているものといわざるを得ない。

社団は、申立人組合からの文書は発信者名がその都度変ると問題にしている
が、本件に関する団体交渉の申入れは、初めは分会が申し入れたところ、社団
がこれに応じないので本部、支部及び分会の三者連名による申入れとなったも
のであり、特に異とするには当たらない。

(3) 社団は、本部は単一労組であり、個人加盟の組合であるので、その組織的性
格からして本部の下部組織となった支部は、社団と川崎地域労働組合とが締結
した労使協定の当事者を継承していないことになる」と主張するが、前記第 1 の
1 で認定したとおり、川崎地域労働組合は大会において本部に加盟することを
決定したとはいえ、加盟によってその実態に基本的変化は生じていないのであ
るから、支部は協定当事者たる地位を継承しているものと認められ、社団の主
張には理由がない。

(4) 社団は、ナースコンパニオンの契約更新に際しての契約条件の変更は労使協
定にいう「労働条件の変更」に該当しないと主張する。確かに、ナースコンパ
ニオンは、社団の常用の労働者とは違って、形式上は期間の定めのある労働者
であり、これら労働者の契約更新問題が労使協定にいう労働条件の変更に含ま
れるとの明示の定めはない。しかしながら、ナースコンパニオンの X1、X2 は申
立人組合の組合員であって、かつ、後記 2 で述べるように、社団においてこれ
まで引き続き契約を更新され、常用労働者に準じた地位にあったものであるか
ら、申立人組合がパートタイマーの労働契約更新に際して社団が提案した従来
と異なる労働契約の内容を、パートタイマーの「労働条件の変更」として受け
とめ、これを団体交渉によって解決しようとしたのは当然のことである。

したがって、新たな労働契約の提案に問題があるとして、分会が「ナースコ
ンパニオン新契約に伴う労働条件の変更について」申し入れた団体交渉に対し
て、社団は誠実にこれに応じなければならない立場にあったといわねばならな
い。よって、社団が契約更新の問題は労使協定の適用事項でないとの理由で、
団体交渉を拒否したことは正当理由とは認められない。

以上のとおり、社団が交渉拒否理由として挙げている上記の主張は、いずれ
も団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。したがって、社団の行為
は労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為といわねばならない。

2 X1 及び X2 の雇止めについて

申立人らは次のように主張する。社団がパートタイマーの労働契約更新時に、

従来の慣行に反して契約の終期と次回契約の始期との間に1週間の無契約期間を置くことを強要し、これに同意しなかった申立人組合員 X1 と X2 を雇用期間が満了したとして雇止めにしたことは、解雇等労働条件の変更について組合と協議し、同意を得ることを定めた労使協定第5項に違反するのみならず、社団が無契約期間を置くことに固執したことは、変更同意約款との関係から組合が容易に認めないことを予想のうえ、組合員についてのみ契約が成立しない事態を殊更に引き起し、組合員であるパートタイマーを職場から排除する目的で行ったものである。この社団の行為は、組合員である X1、X2 に雇止めという不利益を与え、それによって組合の運営に支配介入する意図の下になされたことは明白であり、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。

これに対し、被申立人は、パートタイマーの雇用期間の満了に際し、X1 に対しては昭和60年2月25日から、X2 に対しては同年3月9日からを契約期間の始期として新たに1年間の雇用契約を結びたい旨申し入れたが、X1 は期限満了の翌日である2月19日、X2 は同じく3月3日からを始期とするようあくまでも主張するので、両者合意に至らず結局、新契約が成立しなかつただけのことで、不当労働行為を構成する事実は全くないと反論するので、以下判断する。

(1) X1、X2 が社団の契約条件変更の提案に同意しなかったことについて

- ① 従来、X1、X2 の両組合員が他のナースコンパニオンと同様、雇用期間の満了ごとにほとんど自動的に契約を更新され、社団との雇用関係を継続してきたことは事実認定のとおりである。社団は、今回、従来の契約更新方法と違って、前契約と新契約との間に一定の日数を置くことを提案したが、その業務上の必要性については何ら説明していない。
- ② 社団は、契約の更新について新契約の下では年次有給休暇を付与しないことを提案した。これは明らかに両組合員にとっては待遇(労働条件)の引下げであり、受け入れ難い要素を含んでいた。
- ③ 前記のように、支部及び分会は社団の提案に対して、これを労使協定に違反するとして「ナースコンパニオン新契約に伴う労働条件の変更について」社団に団体交渉を申し入れ、団体交渉によって解決を図ろうとしていたのであるから、交渉が進展していない段階で、組合員であるナースコンパニオンが個々に社団提案に同意できなかったことは当然である。
- ④ X2 の場合は、申立人組合が当委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行った翌日の2月28日に社団から契約条件の提示を受けたので、同意できる余裕がなかったことが認められる。

以上のことから、X1 及び X2 が社団の契約条件変更の提案に容易に応じ難

いとしたことは、むしろ当然と思われる。

(2) 社団の組合員と非組合員への対応の相違について

社団は、組合員である X1 と X2 を除く他のパートタイマーに対しても両名に対すると同様の提案をしたのであり、後者は全員がこれを受け入れて新たな契約内容で契約を締結しているのに、両名だけが反対したと主張するが、そこに至る経過をみれば、非組合員であるパートタイマーも社団の提案を容易に受け入れたのではないことは明らかである。すなわち、社団はナースコンパニオンの契約期間の満了を控えて新規契約の条件について該当者と話し合いを始めたが、第 1 回目の話し合いにおいて、新契約の下では年次有給休暇が失われることから全員が態度を保留したため、社団が条件を改め、特別有給休暇を 6 日間与えると提案した第 2 回目の話し合いでも、未消化の年次有給休暇に対する配慮がないことから再び全員が態度を保留した。社団は、やむなく契約満了日の 2 月 18 日深夜までかかって X1 を除く非組合員のナースコンパニオンの自宅を訪れて、退職慰労金を渡して説得に努め、ようやく新契約締結を受諾させているのである。しかも、新契約までの中断期間についても各人の事情に応じて 3 日から 15 日までと差を設けている。

一方、組合員の両名については、本来、団体交渉によって解決を図るべきところ、団体交渉も開かず非組合員に対してとった措置もとっていない。このように当初、全く同じ条件下に置かれていたナースコンパニオンに対して、社団が組合員たる両名についてだけこのような措置をしたことは、そこに社団が別の意図をもって両名に対応したことをうかがわせるものがある。

(3) X1 及び X2 を雇止めにした社団の意図について

そこで社団が、今回、X1、X2 の両名に対して、新契約内容の下に契約更新に応じないことを理由に両名を雇止めにした意図について判断する。

既に述べた経緯に照らすと、社団は、組合員であるナースコンパニオンが社団の提案した条件を前提とする限り契約締結に到底応じ得ないであろうこと、また、諸種の理由をつけて申立人組合との団体交渉を遅延させているうちに契約が期限切れになることを十分に知りつつ、X1 と X2 の契約期限切れを待って雇止めにしたものといわざるを得ない。

X1 と X2 は、契約書の文言上では雇用期間 1 年と定められているが、当該契約は、毎年反復更新されて雇用期間が連続しており、しかも昭和 57 年 2 月ないし 3 月から翌年 5 月ないし 6 月までの間については契約は自動的に更新されている。このような過去の契約の実態からみれば、契約期間満了の 2 日前に相手側にとって不利な契約条件を突然提示して、これに同意しないと直ちに雇止め

にした社団の措置は、著しく従来慣行に反し、パートタイマーの雇用継続への期待を無視したものである。

また、社団がそのような措置をとらざるを得なかった特別の業務上の事由も、「新たな契約の始期までの間は、旅行等を含めて休養して英気を養い、雇用期間中休むことのないようにとの配慮」という以外は何ら疎明されていないのである。少なくともパートタイマーにとっては雇止めは最も重要な労働条件の変更であると意識されており、また、新契約の下での休暇条件の変更は労働条件の変更であることが明らかであるから、社団が組合員の労働条件変更に関する合意を内容とした労使協定の趣旨に顧慮することなく申立人組合の求める団体交渉を拒否する中で、交渉の進展を待ち個別交渉において社団の提案に応じなかった X1 及び X2 を雇止めにしたことは、社団が両名の組合員を社団から排除し、支部及び分会の影響力を失わせようとした意図に出たものと認めざるを得ない。

(4) 不当労働行為の成否について

社団は、申立人組合の申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否する一方で、前記(1)から(3)で認定したとおり、パートタイマーの契約更新を好機に契約条件の変更を提案し、これに反対した組合員である X1 と X2 を雇止めにした。しかして、社団の意図がむしろ両名の社団からの排除にあったことは上記認定のとおりである。

このことは、X1 と X2 が労働組合の組合員であることの故をもって不利益取扱いを行ったものであるとともに、この不利益措置は、もともと組合員が僅かしかいない分会からさらに両名の脱落を図り、申立人組合の弱体化を企図したという点において労働組合の運営に関する支配介入であると認められ、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と判断する。

なお、本件の申立人らに対する救済方法としては、X1、X2 両名に対する本件雇止めが不当労働行為である以上、当委員会としては、それがなかったと同様の状態に回復させるため、主文第1項のとおり命ずることが相当と考える。

これによって、X1、X2 両組合員は、引き続き社団に雇用されることになるが、復職後の両名の賃金改定、次期以降の労働契約の更新等については、申立人組合との誠意ある団体交渉による解決を期待して主文第2項のとおり命ずる必要があると思料する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和 60 年 12 月 13 日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清 ⑩