

徳島、平5不2・4、平5.10.21

命 令 書

申立人 鴨島中央病院労働組合  
申立人 徳島県医療労働組合連合会  
  
被申立人 麻植サナトリウム

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対して、平成 4 年 9 月に遡及して、役付手当の名称で支給していた月額5,000円を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の平成 4 年 5 月 29 日付け及び同年 10 月 22 日付けの団体交渉要求事項（既に解決済みの夏季及び年末一時金に関する部分を除く。）について、資料の開示又は事情の説明を尽くすなど、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、A 2 に対して、平成 5 年 1 月に遡及して、正看護婦手当月額 2 万円を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人鴨島中央病院労働組合に対し、次の文書を本命令書写しの交付後速やかに手交しなければならない。

当病院が行った下記の行為は、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徳島県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合執行委員長 A 1 に対して、平成 4 年 9 月以降、役付手当を支払わなかったこと。
- 2 平成 4 年 5 月 29 日付け及び同年 10 月 22 日付けで貴組合から申入れのあった団体交渉に、誠意をもって応じなかったこと。
- 3 貴組合書記長 A 2 に対して、平成 5 年 1 月以降、正看護婦手当を支払わなかったこと。

平成 年 月 日

鴨島中央病院労働組合

執行委員長 A 1 殿

麻植サナトリウム

院長 B 1

注 年月日は、文書を手交した日を記載すること。

- 5 申立人らのその余の申立ては、棄却する。

理 由

## 第1 申立人らの請求する救済の内容（主旨）

### 1 平成5年（不）第2号事件

- (1) A1に対して、平成4年9月以降、主任手当を支給すること。
- (2) A1の主任手当を、他職種の役付手当の改定が行われた時期ごとに遡及して同じ改定率で改定し、現在に至るまでの主任手当の差額分を支給すること。
- (3) 平成4年5月29日付け92年春闘要求、同年10月22日付け92年秋闘要求及び平成5年1月9日付け諸要求の団体交渉において、賃上げ等について誠意ある具体的な回答を提示すること。
- (4) 謝罪文の掲示

### 2 平成5年（不）第4号事件

- (1) A2に対して、平成5年1月以降、月額2万円の正看護婦手当を支給すること。
- (2) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人麻植サナトリウムことB1（以下「B1院長」という。）は、肩書地において、精神科及び神経科を診療科目とし、精神病患者に対する医療を行う麻植サナトリウム（以下「病院」という。）を、平成元年3月開設し、自ら院長として病院の経営に当たっており、平成5年1月当時の従業員数は約20名、許可病床数は90床である。

なお、麻植サナトリウムは、B1院長の父であるB2（以下「前院長」という。）が、昭和41年5月開設した鴨島中央病院を、B1院長が平成元年3月、当該建物及び施設並びに従業員を引き継いだものである。

- (2) 申立人鴨島中央病院労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、病院に勤務する従業員で組織する労働組合で、昭和58年1月9日結成された。結成時の組合員数は34名であったが、その後減少し、平成5年1月当時は、執行委員長のA1（以下「A1」という。）と書記長のA2（以下「A2」という。）の2名であり、徳島県医療労働組合連合会に加盟している。

- (3) 申立人徳島県医療労働組合連合会（以下「医労連」という。）は、肩書地に事務所を置き、徳島県内の医療機関及び関連施設で働く労働者によって組織された労働組合の連合体であり、本件結審時における構成組合数は8団体で、組合員数は2,117名であり、日本医療労働組合連合会に加盟している。

### 2 A1及びA2の組合における役職について

- (1) A1の組合における役職は、組合設立の昭和58年1月から同年3月まで副委員長を、昭和58年4月から平成元年3月まで書記長を、平成元年4月から同年12月まで副委員長を、平成2年1月に委員長に就任し、現在に至っている。

(2) A 2の組合における役職は、昭和58年6月から平成元年3月まで副委員長を、平成元年4月に書記長に就任し、現在に至っている。

3 A 1に対する役付手当について

(1) A 1は、昭和52年10月、鴨島中央病院に採用された。

A 1の職務は、栄養士であり、主として献立表の作成等の栄養管理、調理作業管理、給食材料管理、給食施設等の管理、勤務表の作成等の業務管理、衛生管理、調理従事者等に対する研修及び訓練並びに労働安全衛生等に関する業務であり、A 1は、給食運營業務についての責任者であったが、主任等の役職者としての発令はされなかった。

(2) 鴨島中央病院就職の面接の際、A 1は、前院長から給与については本俸7万5,000円に決定した旨告げられたが、以前勤務していた職場では11万円であったことを申し出たところ、前院長から、口頭で「では経験をみるから。」、また「栄養士として責任をもってやってもらいたい。」と言われた。

A 1は、最初の給料を支給された際、給料明細書に役付手当として5,000円が記載されていたことで、初めてこの手当があることを知った。この手当については、前院長及び鴨島中央病院関係者から何も説明がなかった。

なお、この手当については、給料明細書では、「役付手当」と記載されているが、当事者は、「主任手当」と称している。

(3) 就業規則上役付手当に関する規定は、前院長時代から次のとおりであった。

第48条（役付手当）

役付手当は次の職務に就く者に対して支給する。

1. 婦長、看護長
2. 主任、病棟長
3. 薬局長

(4) 昭和55年ころ、前院長は、事業部制を導入し、同部のもとに環境課及び物品管理課を置いた。A 1には、給食事業部長としての辞令が出され、その職務は、前院長に給食部門の方針についての報告書を提出すること及び鴨島中央病院開催の会議に出席することが従来の業務に加わることとなった。

なお、環境課長及び物品管理課長には、各々2,000円の役付手当が支払われたが、A 1の役付手当は従来と同様の5,000円であった。

当該事業部制は、昭和57年ころ廃止された。

(5) 平成元年3月、B 1院長は、麻植サナトリウムを開設した。

従業員のうち非組合員は、B 1院長の申入れにより改めて雇用契約を締結したが、組合員は、開設者が父からその子に変わったただけだということでその申入れを拒否し、上記の手続をとらなかった。しかし、B 1院長は、組合に対し改めて契約の更改を要求しなかった。

なお、B 1 院長は、A 1 に対して役付手当について何も説明をしないまま、従来どおり5,000円を支給した。

- (6) 平成元年12月、B 1 院長は、病院給食業務を日清医療食品株式会社（以下「日清」という。）に委託した。

このことにより、A 1 の行っていた職務のうち、献立表の作成等の栄養管理、調理作業管理、勤務表の作成等の業務管理、衛生管理及び労働安全衛生等の業務に関する部分が日清に移り、調理師及び調理員等のA 1 の部下は、全くいなくなった。

なお、役付手当は、従来と同様の5,000円であった。

- (7) 平成4年6月27日、団体交渉の席上、病院のB 3 事務長（以下「B 3 事務長」という。）は、組合に対し、給食業務を委託しており部下がいなから、A 1 の「主任手当」を解消したい旨申入れた。これに対して組合側は、「一人主任ということもあるし、給食業務を委託したことにより、以前より責任が重くなっている。」と述べ、役付手当の解消に反対した。

- (8) B 1 院長は、組合に対し、平成4年7月14日付けの文書で、「A 1 氏の主任手当については必要の是非を検討する。」と通知した。

- (9) 病院は、組合に対し何の説明もしないまま、平成4年9月分の給与からA 1 に対する役付手当を支給しなくなった。

- (10) 組合は、B 1 院長に対し、平成4年10月13日付けの申入書で、「今回、病院側がとった主任手当のはく奪は、何ら合理的な理由がなく不当である。」旨抗議した。

#### 4 団体交渉について

- (1) 平成3年7月、組合側は病院側と賃上げ等についての団体交渉を行ったが、賃上げ拒否回答がなされたため、組合は病院側の資産公開を求めたところ、B 1 院長の母親であるB 4（以下「B 4」という。）は、これを了解した。

- (2) 平成3年8月14日、B 1 院長の弟で病院の勤務医であるB 5 医師（以下「B 5 医師」という。）は、病院内で、A 2 に「資産公開せよとはなんだ。」などとどなりつけた。

- (3) 平成3年8月22日、B 5 医師は、病院内でA 2 に対し、「ボーナスなしだ、仕事をやめてもいいぞ。」などと強く迫り、更にA 2 に対する言動について、組合がB 1 院長あての抗議文を提出したことに憤激し、A 1 に対し暴力をふるった。

このためA 1 は、同年9月6日付けで川島警察署にB 5 医師を告訴し、結局、B 5 医師は、同年12月21日付けで略式命令により罰金刑が課せられた。

- (4) 上記の事件後、組合は、平成3年12月から平成4年2月までの間に数回団体交渉を申し入れたが、B 1 院長は応じようとしなかった。これは、組合が団体交渉の交渉事項として上記の事件を取り上げたことに対して、B 1 院長が当該事件は個人的なトラブルであり、また既に決着済みであ

るので交渉事項から除くべきだとしたからである。

- (5) 平成4年3月11日、組合及び医労連は、B1院長を被申立人として、平成3年の春闘要求等を議題とする団体交渉の応諾を求めて、徳島県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に不当労働行為救済申立てを行った（平成4年（不）第1号事件）。

当該事件については、平成4年5月25日、当委員会の関与のもとに組合及び医労連とB1院長との間で和解が成立し、審査委員及び参与委員が立会いの上で、次の内容の和解協定を締結し、上記の不当労働行為救済申立ては、取り下げられた。

#### 協 定 書

麻植サナトリウム（以下「病院」という。）と鴨島中央病院労働組合及び徳島県医療労働組合連合会（以下「組合」という。）とは、徳島地労委平成4年（不）第1号事件の解決に当たり、次のとおり協定を締結する。

- 1 病院と組合は、相互に協力して今後正常な労使関係の確立に努めるものとする。
- 2 病院と組合は、次のルールにより誠意をもって団体交渉を行うものとする。
  - (1) 交渉人員は、双方6名以内とし、原則として病院側は院長が出席する。
  - (2) 団体交渉の開催を求めるときは、緊急な場合を除いて5日前までに、相手方に交渉事項の内容並びに交渉の日時及び場所を書面により申し入れる。
  - (3) (2)の申し入れを受けたときは、誠意をもって応じることとし、書面により交渉の日時及び場所を回答する。
  - (4) 団体交渉は、原則として就業時間外に行う。ただし、双方合意の上、就業時間内に行った場合には、賃金カットをしない。
  - (5) 交渉場所は、原則として病院内とする。
  - (6) 病院と組合は、団体交渉の前日までに、交渉委員の氏名及び役職を書面により相手方に通知する。

- (6) 組合は、平成4年5月29日付けでB1院長に対し、同年6月6日を回答指定日として、次の内容の春闘要求書を提出した。

#### 1992年春闘要求書

- 1 賃金要求
  - (1) 生活を守る賃上げ 1万5,000円
  - (2) 手当について  
夜勤手当 現行より1,000円昇給
  - (3) 休日出勤手当 1日につき1,500円

盆、正月休み手当 1日につき3,000円

(4) 退職金制度の確立

(5) 賃金表の確立

2 労働条件の改善要求

(1) 夜間複数有資格者の実現

(2) 薬剤師の増員

(3) 厚生施設の充実

(4) 週休二日制の導入

3 未解決の問題について

1991年 夏季・年末一時金の支給について

(7) B1院長は、平成4年6月12日付けで組合に対し、次の内容の回答書を提出した。

1992年度春闘要求書に対する回答書

1 賃金要求

(1) 賃上げ 原則として資格取得者以外賃上げなし

(2) 手当について 夜勤手当は昨年度より2,000円昇給しておりさらなる昇給はなし

(3) 休日出勤手当 施行しない

盆休、正月休み手当 施行予定なし

(4) 退職金制度の確立 検討中であるが財政上困難である

(5) 賃金表の確立 必要と思う検討中

2 労働条件の改善要求

(1) 夜勤複数有資格者の実現 各手段を通じ努力している

(2) 薬剤師の増員 募集中である

(3) 厚生施設の充実 余裕がなく充実は困難

(4) 週休二日制の導入 予定なし

3 未解決の問題について

1991年 夏季・年末一時金の支給について

年末一時金は10万円で通告済み

(8) 平成4年6月13日、上記要求書及び回答書に基づき、団体交渉が開催された。病院側の出席者は、B4、B3事務長ら4名であり、組合側の出席者は、A1、医労連のA3中央執行委員長（以下「A3」という。）、A2ら4名であった。

組合側の平成4年度の賃金引上げ要求に対して、病院側は、「患者数が減少しており、また前院長の借金も残っているので、賃上げはゼロである。」などと言うのみで、何ら具体的な説明をしなかった。組合側は、「賃上げがゼロだというのはおかしい。」旨主張し、B1院長が多額納税者であること、平成4年4月から診療報酬が上がっていること、更に病院の職員が昨年から減っており、その分病院の経費が減少していること等について具体的な数字を挙げ、賃上げを求めた。また、組合側の「賃上げ

- ができないのであれば、それを具体的に証明する経営資料を提出してほしい。」との要求に対してB 4は、「検討します。」と回答した。
- (9) 平成4年6月27日、団体交渉が開催された。病院側の出席者は、B 4、B 3事務長ら4名であり、組合側の出席者は、A 1、A 3、A 2ら4名であった。
- 組合側が再度経営資料の提出を要求したのに対して、病院側は、「資料の提出はできない。経営権に踏み込まれることはない。」と答えた。これに対して組合側は、「経営権とは関係ない。職員を納得させる理由を説明し、資料を出してほしい。」旨かさねて要求したが、病院側は、「支払をするのに四苦八苦だ。」などと述べるだけで、賃上げができない理由について具体的な説明をせず、また経営資料の提出もしなかった。
- (10) 平成4年8月5日、団体交渉が開催された。病院側の出席者は、B 4、B 3事務長ら4名であり、組合側の出席者は、A 1、A 3、A 2ら4名であった。
- 病院側は、「賃上げはできない。薬代や管理費を切り詰めなければ生き延びる手段がない。」などと言うだけで、賃上げができない理由について具体的な説明をせず、また経営資料の提出もしなかった。
- (11) 組合は、平成4年10月22日付けで、B 1院長に対し、同年11月12日を回答指定日として、春闘要求書とほぼ同内容の92年度秋闘要求書を提出した。
- (12) 平成4年11月28日、上記秋闘要求書に基づいて、団体交渉が開催された。病院側の出席者は、B 4、B 3事務長ら4名であり、組合側の出席者は、A 1、A 2ら4名であった。
- 病院側は、「年末一時金は、状況によって対応していく。年末年始手当、盆手当及び休日出勤手当はない。退職金制度は、検討中である。」などの回答をした。
- 組合側は、「地労委の場で和解をして双方が誠意をもって団体交渉を行うということになっているのに、病院には誠意がない。組合が春闘とか秋闘の要求を出しても、何の根拠もなくただできないというのでは納得できない。賃上げの回答ができないのであれば資料を提出してほしい。」と主張したが、病院側は、「借金があるので賃上げはできん。最近のこの状態では無理だ。」などと言うだけで、賃上げができない理由について具体的な説明をせず、また経営資料の提出もしなかった。
- (13) B 1院長は、平成4年12月12日付けで、組合に対し、先の春闘要求書に対する回答書とほぼ同内容の1992年度秋闘要求書に対する回答書を提出した。
- (14) 組合は、平成5年1月9日付けで、B 1院長に対し、①92年春闘・秋闘要求書について、②A 1の主任手当はく奪について、③基準寝具・基準給食の問題について等を議題とする団体交渉を同年1月14日に開催するよう申し入れたが、結局、同日の団体交渉は開催されなかった。

5 A 2に対する正看護婦手当について

- (1) A 2は、昭和57年7月、鴨島中央病院に看護婦として採用された。そして、同年8月23日付けで主任に任じる旨の辞令が出され、役付手当月額1万円が支給された。
- (2) A 2は、昭和58年8月30日付けで、前院長から解雇された。
- (3) 昭和63年11月5日、A 2の解雇について、前院長との間で和解が成立し協定を締結した。当該協定書の第3条に「A 2の職場復帰時の地位は、主任待遇とする。」との条項があった。
- (4) 平成4年5月25日、平成4年（不）第1号事件について、前記第2の4の(5)で認定したとおり、当委員会の関与のもとに労使間で和解が成立し、和解協定を締結した。それと同時に、平成4年4月分の給料まで、A 2に対し役付手当として支払われていた月額1万円に替えて、正看護婦手当として月額2万円を支払う旨を定めた次の確認書を取り交わした。

確 認 書

麻植サナトリウム（以下「病院」という。）と鴨島中央病院労働組合及び徳島県医療労働組合連合会（以下「組合」という。）とは、次のとおり確認する。

- 1 病院は、A 2に対して平成4年5月分の給与から、従来支給していた手当月1万円に替えて、正看護婦手当として月2万円を支給する。

平成4年5月25日

麻植サナトリウム

院長 B 1 ⑩

鴨島中央病院労働組合

執行委員長 A 1 ⑩

徳島県医療労働組合連合会

中央執行委員長 A 3 ⑩

- (5) 平成4年11月28日、団体交渉の席上、B 3事務長は、「A 2の正看護婦手当を削除する。」と発言をした。

これに対して組合側は、「正看護婦手当については、確認書を交わしている。一方的に破棄することは違法でないか。」と病院側に抗議した。

- (6) 平成5年1月14日、組合及び医労連は、B 1院長が、誠意をもって団体交渉を行わないこと及びA 1に支給していた役付手当を一方的にカットしたことが不当労働行為に該当するとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（平成5年（不）第2号事件）。
- (7) 病院は、組合に対して何の説明もしないまま、平成5年1月分の給与から、A 2に対する正看護婦手当を支給しなくなった。

6 その他

被申立人は、代理人を選任し、すべての調査及び審問に出席したが、証人の申出もせず、また申立ての事実について反証をしなかった。

第3 判 断



## 1 A 1 に対する役付手当の不支給について

### (1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

A 1 は、昭和52年10月、病院給食を担当する栄養士として就職して以来今日まで、給食運營業務の責任者として勤務してきた。主任手当は、就職した時点より支給されており、被申立人が院長となった平成元年3月以降も支給されてきた。

ところが、平成4年9月25日、被申立人は、平成元年12月に給食業務を外部委託したことに伴いA 1 に部下がいなくなり責任が減ったということを利用して、A 1 の主任手当を全額カットした。

これは、A 1 に対し経済的な不利益をもたらし、同時に組合の弱体化を図ろうとする不当労働行為である。

イ これに対し、被申立人は、A 1 に主任手当を支給しないのは次の理由によるもので、不当労働行為でない旨主張する。

患者給食の改善と安定供給のため、平成元年12月、給食業務を外部委託したことにより、A 1 の仕事は質及び量とも減少しており、更にA 1 のもとには部下もいなくなり、栄養士としての責任が減じている。被申立人は、当該手当が主任手当と思っていたが、A 1 は当初より主任でも何でも無い事実が判明した。A 1 に対する手当は、前院長の言によるといえば温情手当というようなものであった。被申立人は、そのような温情手当は認めない。

### (2) 当委員会の判断

ア まず被申立人は、役付手当を支給しない理由として、病院の給食業務を外部委託したことに伴い、A 1 の栄養士としての仕事が質及び量とも減少し、また責任も減じており、更にA 1 に部下がいなくなったことを挙げているので以下判断する。

確かに、前記第2の3の(6)で認定したとおり、平成元年12月、被申立人が給食業務を外部委託したことに伴い、A 1 の職務内容が変わったこと及び部下がいなくなったこと等同人をとりまく状況に変化があったことは認められる。しかしながら、被申立人は、この時点ではA 1 の役付手当を何ら問題とせず従前どおり支給しておりながら、2年数箇月も以前の事実を理由として、平成4年9月分の給与からA 1 の役付手当の支給を取りやめたのは、合理的根拠を欠くものと言わざるを得ず、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

イ 次に被申立人は、A 1 は当初より主任ではなく、A 1 の手当は温情手当であるから支給しない旨主張しているので以下判断する。

確かに、前記第2の3の(1)及び(3)で認定したとおり、A 1 は、就業規則第48条に規定する役付手当の支給対象となる主任の辞令を交付されたことはなかった。

しかしながら、A 1 の役付手当は、前記第2の3の(2)で認定したと

おり、鴨島中央病院就職の面接の際、前院長から「栄養士として責任をもってやってもらいたい。」と言われたこと、同(1)及び(6)で認定したとおり、A1は給食運營業務の責任者であり部下もいたこと、同(4)で認定したとおり、事業部制を導入した際、A1に給食事業部長の辞令が出され、またA1のもとには2名の課長が就き、この両課長には新たに役付手当が支給されたこと、A1の給料明細書には就職以来役付手当と記載され当該手当が支給されていたこと等からすれば、管理監督的な地位にある者に支給されるものとみることができ、加えて前記第2の3の(2)で認定したとおり、鴨島中央病院就職の面接の際、前院長から、給与は本俸7万5,000円に決定した旨告げられたが以前勤務していた職場では11万円であったことを申し出たところ、「では経験をみるから。」と言われたことからすれば、以前の給与との差額を補填するという意味をも含んでいたものとみることができ。

しかも、A1の役付手当は、鴨島中央病院就職以来約15年間もの長期に亘って支給されてきたことを併せ考えると、給与の一部として定着していたとみるのが相当であり、温情手段であるから支給しないという被申立人の主張は採用できない。

ウ 以上のことから明らかなように、被申立人の主張には何ら合理的理由がなく、結局、被申立人がA1の役付手当を支給しなくなったのは、前記第2の4の(3)、(4)及び(5)で認定したとおり、病院内の暴力事件に関してA1がB5医師を告訴したこと、暴力事件後組合が団体交渉の申入れをしても被申立人は応じようとしなかったこと、組合及び医労連が平成4年3月11日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行うなど最近において組合活動が活発化してきたこと等から考えると、被申立人が組合及びA1の組合活動を嫌悪して行ったとみるのが相当であり、このことは、組合の執行委員長であるA1に経済的不利益を与え、ひいては組合の弱体化を企図した労働組合法第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 A1に対する役付手当の改定について

### (1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

被申立人は、A1の主任手当を他職種の主任手当の改定に併せて改定しなかった。このため、他職種の主任手当は現在では3万円になっており、主任手当における著しい賃金差別が生じている。

これは、A1に対し経済的不利益をもたらし、同時に組合の弱体化を図ろうとする不当労働行為である。

イ これに対し、被申立人は、前院長時代から現在にいたるまでA1は主任手当について言及したことがなく、主任でないA1が他職種の手当を引合いに出すのは不合理である旨主張し、棄却の命令を求めている。

(2) 当委員会の判断

申立人らは、A 1 の役付手当について、他職種の役付手当の改定が行われた時期ごとに遡及して同じ改定率で改定し、現在に至るまでの差額分の支給を求めているが、A 1 と比較対照し得る他職種の役職名、人員、役付手当の金額等について疎明を十分に行っていないので棄却せざるを得ない。

3 団体交渉について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

被申立人は、組合の平成4年度賃金引上げ要求等の団体交渉において、単に患者が減ったからとか、前院長の借金があるから賃上げはゼロだと言ひ、また賃上げができないのであればそのことを具体的に証明する病院の経営実態に関する資料を提出してほしいとの要求に対して、経営権に踏み込まれたくないとの理由でこれを拒否した。被申立人のこれらの行為は、誠実に団体交渉に応じたとは言えず、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。

イ これに対し、被申立人は、回答は有額の有無にかかわらず回答であり、また、共同経営者でもない組合に経営資料を提出する義務はない旨主張する。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、回答は有額の有無にかかわらずとも回答であり、また組合に経営資料を提出する義務はない旨主張する。

確かに、団体交渉において使用者は、労働組合の要求に対して必ず有額回答をし、又は経営資料の提出をしなければならない義務までも負っているわけではない。しかし、使用者には、労働組合の要求に対して、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、あるいは資料を提供するなどして相手方が理解し、納得することができるよう努力し、誠意をもって団体交渉に応じる義務がある。

そこで、被申立人が誠意をもって団体交渉に応じたかどうかについて以下判断する。

前記第2の4の(8)、(9)、(10)及び(12)で認定したとおり、申立人らが平成4年度の賃金引上げ等を要求したのに対し、被申立人は、「患者数が減少しており、また前院長の借金も残っているので、賃上げはゼロである。」などと言うだけであったので、申立人らが賃上げができると思われる根拠について具体的理由及び数字を挙げ、「賃上げができないのであれば、それを証明する経営資料を提出してほしい。」と要求したところ、被申立人は、「資料の提出はできない。経営権に踏み込まれることはない。」と言ひ、これを拒否したのである。

以上よりすれば、団体交渉におけるこれら一連の被申立人の態度は、賃上げ等ができない理由について申立人らが理解し、納得するよう努力

したとは認められない。したがって被申立人は、使用者として誠意をもって応じたとは言えず、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。

なお、申立人らが、請求する救済内容として挙げる平成5年1月9日付け要求の団体交渉については、前記第2の4の(14)で認定したとおり、開催されていないが、申立人らは、これが不当労働行為であるとの主張及び疎明を行っていないので、棄却せざるを得ない。

#### 4 A2に対する正看護婦手当について

##### (1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

組合とB1院長との間で交わした「確認書」の確認事項があるにもかかわらず、B1院長がA2の正看護婦手当を平成5年1月分の給与から全額カットしたのは、組合が平成5年1月14日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったからであり、これは労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

イ これに対し、被申立人は、A2の正看護婦手当のカットは、今年の団交時に既に通知しており、申立人らの主張する報復的取扱いでない旨主張する。

##### (2) 当委員会の判断

前記第2の5の(4)で認定したとおり、組合及び医労連と被申立人との間には確認書が交わされており、このことについては当事者間に争いがない。当該確認書は、労働協約であり、特段の事情がない限り被申立人は履行すべき義務を負い、これを無視することは許されない。

ところが、前記第2の5の(5)及び(7)で認定したとおり、被申立人は、団体交渉の席上、「A2の正看護婦手当を削除する。」と通知した後、A2ら組合に対して何ら理由を説明することなく、平成5年1月分の給与からA2に対する正看護婦手当を支給しなくなったのであるが、被申立人の行為には、確認書を履行できない特段の事情があったとは認められず、また、A2に正看護婦手当を支給しないことについて他に首肯し得る合理的理由も見当たらないのである。

結局、被申立人がA2の正看護婦手当を支給しなくなったのは、前記第2の4の(3)、(4)及び(5)で認定したとおり、病院内の暴力事件に関してB5医師に罰金刑が課せられたこと、暴力事件後組合が団体交渉の申入れをしても被申立人は応じようとしなかったこと、組合及び医労連が平成4年3月11日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行うなど最近において組合活動が活発化してきたこと等から考えると、被申立人が組合及びA2の組合活動を嫌悪して行ったとみるのが相当であり、このことは、組合の書記長であるA2に経済的不利益を与え、ひいては組合の弱体化を企図した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

5 救済方法等について

申立人らは、被申立人の不誠実団交について、賃上等の具体的な回答の提示を求めているが、主文第2項のと通りの救済で十分であると判断する。

また、申立人らは、陳謝文の掲示を求めているが、主文第4項のと通りの救済で十分であると判断する。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成5年10月21日

徳島県地方労働委員会  
会長 小川秀一 ㊟