

命 令 書

申立人 東京地方医療労働組合連合会
申立人 西八王子病院労働組合

被申立人 医療法人社団明和会

主 文

- 1 被申立人医療法人社団明和会は、申立人西八王子病院労働組合の組合員X1を、平成4年10月1日付をもってパートタイマーとして雇用したのとして取り扱い、同人が従前従事していた看護助手の職務につかせなければならない。
- 2 被申立人医療法人社団明和会は、同法人がX1に対し、第1項の措置を講じることによって、同人が受けるはずであった賃金相当額を同人に対して支払わなければならない。
- 3 被申立人医療法人社団明和会は、前記第1項および同第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

① 被申立人の表示について

申立人は、本件申立書の当事者の表示に関し、被申立人を「医療法人社団明和会西八王子病院」、代表者を理事長Y1と記載し、被申立人もこれに対して何等異議を述べてはいない。

しかしながら、「西八王子病院」は、後記認定のとおり、「医療法人社団明和会」が昭和40年に設立した病院であり、同法人が経営する医療施設である。

したがって、当委員会としては、本申立てに関わる被申立人としては「医療法人社団明和会」（理事長Y1）とするのが適正であるものと思料し、被申立人の表示を「医療法人社団明和会 理事長Y1」（以下「明和会」という。）とする。

② 被申立人について

被申立人明和会は、病院等を経営する医療法人であり、昭和40年に本件西八王子病院（以下「病院」という。）を肩書地に設立した。病院は、主として精神科医療を行い、平成4年11月現在、医師10名、職

員約100名を擁し、稼働ベッド数は本件申立時において約370床である。
なお、当該ベット数はその後後記のとおり減少した。

- (2) 申立人東京地方医療労働組合連合会（以下「東京医労連」という。）は、東京地方を中心とする、医療関係労働者の労働組合（95組合および12分会）をもって組織する連合体の労働組合であり、所属組合員は約13,200名である。
- (3) 申立人西八王子病院労働組合（以下「組合」という。）は、病院で働く職員が、平成2年2月19日に組織した労働組合であり、東京医労連に加盟している。
- (4) 申立外X1（以下「X1」という。）は、後記のとおり、平成4年10月1日からの再雇用を拒否された者であるが、同人は、昭和50年10月8日明和会に看護助手として雇用され、病院の保育室に配置された。なお、看護助手は、医師・看護婦等とは異なり法律上の資格ではない。

その後X1は、東病棟、新一病棟、南病棟、新2階病棟等での勤務を経由し、本件解雇問題（後記）発生当時の勤務場所は、南3階病棟であった。また同人の仕事内容は、終始看護助手として、保育室勤務の場合を除き、患者の洗面、おむつ交換、髭剃り、爪切り、入浴の準備・介助、食事・おやつの介助および病室の清掃などを行うことであった。

またX1は、後記のとおり、組合結成と同時にこれに加入したが、組合の役員、執行委員等に就任したことはなく、組合と明和会が行った団体交渉に出席した事実もない。

2 本件労使関係の経緯

(1) 「理事長に疑問を投げかける会」の結成

① 平成元年の秋頃、病院の職員らは、この年明和会が病院職員の賃上げを行わなかったことに対する不満を直接の原因として、「理事長に疑問を投げかける会」（以下「会」という。）を結成した。

「会」は、結成後、病院内で昼休み時間に集会を行ったり、また病院職員に対する署名活動を行い、署名簿を明和会に提出したりしたが、X1も「会」に参加して署名簿に署名した。

② 「会」は、元年12月および2年1月、明和会のY1理事長（以下「理事長」という。）と話し合いを行った。席上会員らが「よその病院では賃上げが行われているのに、何故当病院では賃上げがないのか」と質問したのに対し、同理事長は、2年3月の決算終了を待って、賃上げが可能か否かについて具体的な見解を示す旨の回答を行った。

(2) 組合の結成と管理職の動向等

① 2年2月19日、病院に働く看護師のX2らは賃金・労働時間等の改善を目的として労働組合を結成し、同月22日、明和会に対し組合結成の通知を行った。

なお、組合には、X1を含む前記「会」の会員の多くが加入したが、組合は、明和会に対し一般組合員の氏名を明らかにすることはせず、

役員の名のみを通知した。

② 組合結成後、病院の各病棟の管理職（看護長および主任）らは、互いに職員の誰が組合員であるかなどを話題にし、なかには直接職員に対して、誰が組合員であるかとの質問を発する者もいた。そしてこれら管理職のなかには、組合員であることが明らかとなった職員（例えば、X2執行委員長）に対して、ことさらにその存在を無視するような態度に出たりする者がおり、X1に対する南3階病棟での看護長らにも同様の態度が見られた。また理事長は、結成後間もない組合との団交の席上、「(職員採用のために)九州へ行ったら、組合が出来たからといって辞退されてしまった」と発言したり、病院職員の声として「組合が出来て、人間関係がギスギスしてしまった」との発言を紹介したりしたことがあった。

③ 当時X1が勤務していた病院の南3階病棟では、職員7名中5名が組合員であり、組合役員が昼休み時間に看護室で、直接組合員から組合費を徴収したり、組合発行の印刷物等を手渡していた。

なお、この病棟では、職員は、概ね看護室で昼食後の昼休み時間を過ごしていた。

④ 理事長がX1に対し、後記のとおり定年による解雇と再雇用拒否を言い渡した4年9月2日当時、X1が組合員であることについて、理事長は、当委員会の審問で、組合員名簿を見ていないので知らないとしながら、「皆の噂ではお聞きしますけれども」と証言している。

(3) 組合結成後の労使交渉

① 組合は、前記のとおり2年2月22日明和会に対し、結成通知を行うと同時に、組合事務所、組合掲示板の貸与などの便宜供与の要求を行い、その後も、3年賃上げ要求、看護課の2交替制勤務の改善要求、栄養科の勤務体制の改善要求、年次有給休暇に関する要求等様々な要求を提出して明和会と交渉した。そしてこれら要求中、年次有給休暇については、3年7月1日に、看護課の2交替制勤務の改善については同年11月5日に、また栄養科の勤務体制の改善要求については同月16日にそれぞれ協定が締結された。

② 4年3月25日、組合は、執行委員長であるX2が、正看護師の資格獲得のために高等看護学校に通学する間の処遇に関して、明和会との問題解決を求めて当委員会にあっせんを申請した（4年都委争第12号事件）。そして、同月31日の当委員会のおっせんによって当事者間に合意が成立した。

③ 4年4月1日、「健康保険法の規定による療養に要する費用の算定方法」（昭和33年6月厚生省告示第177号、以下「診療報酬規定」という。）が後記のとおり改正された。

なお、この改正を予め承知していた明和会は、これに先立つ3年11月頃、理事会において、上記改正が実施された場合、病院は深刻な収

入減を来すとしてその対策を検討し、後記のとおり、長期入院患者の減少、無資格職員の減少等の方針を決定した。

- ④ 4年6月12日、組合は、当委員会に対し、4年の賃上げ、夏季一時金に関して、明和会との団交促進を求めるあっせんを申請した（4年都委争第29号事件）。その理由は、ア 賃上げ、夏季一時金についての同年4月3日の団体交渉において、明和会が前記診療報酬規定の改定によって病院の収入が大幅に減少し、同病院は経営危機に瀕しているとして、組合に対し賃上げゼロの回答を行ったこと、イ 理事長がこの団交の途中で退席し、以後同人は多忙を理由に団交に出席しないこと、ウ 同月20日の団体交渉にはY2病院長とY3事務長が出席したが、両名は共に自分らには決定権がないとして依然具体的回答を行わず、その後の組合の団交要求に対しても、明和会が理事長の出席しない団交は無駄であるとして応じようとしめないこと、というものであった。

そしてこれら団交議題のうち、夏季一時金については、当委員会のあっせんによって労使が合意し、同年7月9日、明和会は、夏季一時金2.8か月分を支給した。

しかし、明和会が、組合の賃上げ要求については、経営悪化を理由としてなお有額回答を行わずにいたところ、同年9月2日、後記のとおり、組合員X1に対する嘱託再雇用拒否の問題（以下「X1問題」という。）が発生した。

(4) 診療報酬規定の改正と明和会の対応

- ① 前記のとおり、4年4月1日、診療報酬規定のうち、「入院時医学管理料」（後記「入院看護料」で定める各基準に該当する、保険医療機関の入院患者毎に1日当たりで計算され、点数で表示されるもので、1点の単価は10円である。）が改正されたが、その変更の概略は以下のとおりであった。

ア 70歳未満の入院患者に対する「入院時医学管理料」

- a 入院期間が6か月以内の場合は、各人の入院期間に応じて従前に比して42点ないし7点増加した。
- b 同じく6か月を超え1年6か月以内の場合は、従前と同様であった。
- c 同じく1年6か月を超えた場合は、従前より10点減点した。

イ 70歳以上の入院患者に対する「入院時医学管理料」

各人の入院期間に応じて従前に比して12点ないし1点増加した。

- ②ア 5年8月31日現在の病院の入院患者数は総計330名で、70歳未満の者は256名（入院期間が2週間以内で42点増加する者1名、2か月を超え3か月以内で12点増加する者1名、6か月を超え1年以内で点数の増減の無い者3名、1年6か月を超える者251名）、70歳以上の者は74名（入院期間が2か月を超え3か月以内で2点増加する

者1名、3か月を超えて1点増加する者73名)である。

イ したがって、70歳未満の入院患者については、入院時医学管理料が加算される者は2名であり、加算点の合計は58点であるのに対し、減点される者は251名であり、減点数は2510点に達する。

70歳以上の入院患者については、加算される者は74名であるが、加算点の合計は75点に過ぎない。

以上の結果、病院の入院時医学管理料は、この改正によって1日当たり2377点のマイナスになる。

- ③ 入院看護料（入院患者毎に1日当たりで計算され、点数で表示される。1点の単価は10円）は、入院患者数と配置されている看護職員数の比率および看護職員の構成比率（正看：准看：無資格者）によって「基本看護料を算定する看護」と「その他看護料算定の看護」に二分される。

ア 「基本看護料を算定する看護」

「特2類」から「基本看護」までの6段階に分かれており、最上位の「特2類」の場合、患者2.5人に対して看護職員1名の割合で配置され、看護職員の構成は、正看4：准看4：看護助手2である。看護料点数は、基本看護料が206点で、これに入院期間が6か月以内の場合は312点が加算されて518点となる。また入院期間が6か月を超えた場合は304点が加算されて510点となる。

最下位の「基本看護」の場合は、患者6名に対して看護職員1名の割合で配置され、看護職員の構成は正看4：准看6：看護助手0である。看護料は、基本看護料の206点のみであり、入院期間による加算等は一切ない。

イ 「その他看護料算定の看護」

「1種」から「3種」までの3段階に分かれている。患者に対する看護職員の配置は、「1種」の場合は患者6名に対して看護職員1名以上の割合であり、「2種」の場合は患者7名に対して看護職員1名以上の割合である。また、「3種」の場合は患者7名に対して看護職員1名未満の割合である。看護職員の構成は、いずれも正看と准看であることが必要であるが、その比率は問題とされない。看護料点数は「1種」が155点、「2種」が140点、「3種」が130点であり、いずれも入院期間による加算等は一切ない。

- ④ 5年10月8日現在における病院の入院患者は328名であり、これに対する看護職員数は、正看12名、准看25名、看護助手22名の合計59名である。この数字を上記改訂後の入院看護料に当てはめた場合、病院の患者と看護職員の比率は、5.6：1（患者数／看護職員総数）ないしは約8.9：1（患者数／正看・准看数）であるため、その看護種別は、患者数／正看・准看数の比率が7：1未満であるところの「その他看護料算定の看護」の「3種」に止まる結果となる。

⑤ア 明和会は、前記改正に先立つ3年11月時点において、この改正が実施された場合には、病院の現状における入院患者の構成および入院期間の状況から推して、大幅な経営の悪化を招来するものと予測し、理事会においてその対策を検討した結果、次のような方針を決定した。

A 入院時医学管理科の点数が低い長期（1年6月以上）入院患者を減らす。

B 看護料点数の配点を高めるため、現状の看護レベル〔その他の看護3種＝患者と看護職員（正看と准看のみで構成）の比率が7：1未満、患者1人当たりの1日の看護料点数130点〕を、基本看護〔患者と看護職員（正看と准看のみをもって構成）との比率が6：1、看護職員中の正看と准看の比率が4：6、患者1人当たりの1日の看護料点数206点〕に高めることを当面の目標として看護職員の構成を改善する。

そして、そのための具体的方策としては、看護婦（正・准）等有資格者の増員に努める一方、「基本看護」の確保のための看護職員数を算定する際に、その対象とされない無資格者である看護助手を減らす。

イ 明和会が決定した上記方針のうち、無資格者の減少の方針（以下「新方針」という。）について、理事長は、同月中旬に開催した病院の幹部ミーティング（理事長、医師および各職場の看護長・主任らが出席するもので、毎朝15分程度行なわれる。理事長は、この席上で発表された事項については、出席者から一般職員に周知されることを期待している。）において発表した。その際理事長は、「新方針」の一般職員に対する周知方については特に言及せず、X1が所属していた南3階病棟でも「新方針」が職員に伝達されなかった。また、このミーティングにおいて理事長の上記「新方針」について出席者から、無資格の退職者を「（嘱託としてでなく）パートとして使ってもらえないか」との希望や、患者のおむつ交換の必要上（退職者の再雇用で代えて）、家政婦会からの派遣などを求める提案等が出された。これに対して理事長は、「そのことについては、後でいろいろな人と相談しましょう」と回答した。その後明和会は、医局等との相談を経て、定年に達した無資格者については、業務上の必要に応じ例外的にパートタイマーとして採用する方針を決定した。なお、この後定年後の再雇用を希望する者は、定年の時期が近づくことおよび自分の方から職場の上司に対して、自分が定年間近かであることを希望している旨を伝え、上司がそれを理事長に伝えるようになった。

ウ 明和会は、5年1月15日付で病院の東病棟（ベッド数93）を閉鎖する等稼働ベッド数の減少に努めた。

しかしながら、同病院においては依然として高齢の入院患者の介護のための看護助手が不足し、明和会は、5年10月1日、新たに5名の看護助手を採用した。

(5) 「X1問題」の発生と労使交渉

① 病院の定年制

ア 明和会は、病院職員の定年に関し、その就業規則第11条において以下のとおり定めている。

「第11条 職員の定年は男・女共満60歳とする。

但し、業務上必要と認められた者についてはあらためて条件を定め嘱託として再雇用する。」

そして、上記但書を適用すべき事由および手続きは、4年4月1日に実施された、前記診療報酬規定の改定以前には、職員の定年が近づくと、当該職員の上司（主任または看護長等）が、当該現場において、業務上継続してその者を必要とするか否かを判断し、必要とする場合は理事長に対して、当該職員を嘱託再雇用する必要性が存在すること、また上司としても再雇用を希望する旨の意見具申を行い、これに対して理事長が承認するかたちで行われていた。またこれとは別に、当該職員自身が定年に達した後に、直接理事長を訪問し、自己の定年に達したことを報告すると共に、継続勤務の意向を有する旨を表明することもまま行われていた。

② 定年退職者の再雇用の実態

病院における定年退職者の再雇用の実態は、概ね下表のとおりであるが、このうちX1と同じ看護助手であるA、Y、I、K2、K3、T2、はいずれも非組合員である。

退職者	職 種	資格 職務	60歳到 達年次	再雇用 の態様	退職 年次	備考
T1	栄養科	厨 手	昭55		昭55	退職
A	看 護	補 助	昭59	嘱 託 平4に パート	平4	同上
S1	同 上	同 上	同 上		昭60	同上
S2	事 務	次 長	昭61	正 規	継続	
S3	看 護	正 看	昭63	同 上	同上	
Y	同 上	補 助	平元	嘱 託 平4に パート	同上	
K1	栄養科	厨 手	平2		同上	
G	同 上	主 任	同 上	正 規	同上	
I	看 護	補 助	平3	嘱 託 平5に パート	同上	
K2	同 上	同 上	同 上		同上	
K3	同 上	同 上	同 上		同上	
T2	同 上	同 上	平4		同上	
H	栄養科	厨 手	同 上	パート	同上	平5 採用

X 1	看護	補助	同上		平4	拒否
T 3	事務		同上	平4に パート	継続	
0	栄養士	課長	同上	正規	同上	

③ X 1 の定年到達と明和会の再雇用拒否

ア 申立外 X 1 は、4 年 7 月 1 日をもって満 60 歳に達した。しかしながら、このことについて明和会は、就業規則第 11 条の定めにもかかわらず、X 1 に対して何らの打診も行わなかった。

しかし同人は、病院においては、従前から定年に達した者は、いずれも定年に達した日の属する年の末日までは従前どおりの身分で勤務し、しかるに後翌年から、嘱託として事実上継続勤務しているものと認識していたため、明和会のこのような取扱いに対しても、格別奇異に感ぜず、南 3 階病棟において、それまでと変わらぬ勤務に従事していた。

そしてまた明和会側にあっても、病院長を始め現場の主任も含め、何人も一切咎め立てなどをせず、このような状態が同年 9 月 2 日までの約 2 か月間何ら変わることなく継続した。

イ 同年 9 月 2 日の午後 5 時頃、X 1 は、同人が勤務する南 3 階病棟の主任に言われるまま理事長室に赴いたところ、同室には理事長と病院長が在室していた。

そして理事長は、X 1 に対し、「……あなたのお誕生日を知らなかったために今日になったけど、本当に御免なさい。いろいろ職場の長からお聞きになっていらっしゃると思いますけれども、状況が非常に大変な時代になってまいりましたので、……どうしても必要というときはパートに切り換える。そうでないときはご苦労様でしたということでご挨拶することになっていますの」と発言した。

これに対して X 1 は、「いままでの定年を迎えた人達と同じように働かせて下さい」と希望したが、理事長は、「経営が苦しいから、病院の方針で 4 月からこうなりました」と回答した。

このやりとりの後、病院長から X 1 に対して退職金が渡され、X 1 はこれを受領して部屋を辞した（但し同人は、この後同月 30 日まで病院に勤務した）。

なお、同日、同時刻頃明和会は、病院の栄養科勤務の無資格者で定年に達した厨手の H に対しても同様に解雇を言い渡して退職金を渡した（但し H は、退職した後、5 年 1 月からパートタイマーとして明和会に採用され、病院において退職前と同様の業務に従事している）。

ウ 同日 X 1 は、上記理事長室を辞した後、組合に対し前記状況を伝えて相談した。

これを受けて組合は、同年 9 月 4 日、「再雇用の拒否」と題する

ビラを発行し、そのなかでX1が解雇され、再雇用を拒否された事実を報じると共に、この明和会の措置に対し、「断固反対し、闘い抜く所存です」との意向を表明した。また組合は、同日明和会に対し、「①南3F病棟、X1さんの再雇用を行うこと」「②無資格者の一人夜勤を直ちに廃止し、資格者を組み入れること」との要求を記載した「要求書」を提出し、書面による回答を求めたが、同時に書面をもって「定年退職者の再雇用について」「その他」を議題として、同月10日午後6時から団体交渉を行うよう要求した。

エ 同月10日、労使間で団体交渉が行われた。組合は、明和会に対し、①定年到達後2か月を経過してからX1に解雇を言い渡した理由、②解雇したX1を、従前の例に反して再雇用しない理由、③X1よりもっと高齢の者を継続雇用している理由、④経営悪化が再雇用拒否の理由ならば、(当病院の)制度としての嘱託のあり方について組合と協議すべきではないかなどと質問あるいは提案をした。

これに対し明和会は、①X1に対して解雇通知が遅れたのは、理事長がX1の誕生日(定年に達した日)を知らなかったためである。②X1を再雇用しないのは、診療報酬規定の改定によって病院は収入の減少を来し経営が悪化した。したがって、病院の(入院患者を減少する等)事業の縮小を凶らざるを得ず、現時点においては定年者の再雇用を行う必要性もまた再雇用を行う余力もない。またX1は無資格者であり、かつ(X1が勤務する病棟には)有資格者2名の補充があることから、同人の再雇用は業務上必要とは認められないなどと主張し、この日の団交は物別れに終わった。なお明和会は、上記組合の③の質問に対しては具体的に回答せず、④の提案に対しては応じようとしなかった。

オ 同月13日組合は、明和会に対し、開催日を同月21日とし、議題を「前回団交に準ずる」と記載した同月12日付「団体交渉申入書」を提出したが、明和会は、同月18日組合に対し、「21日には理事長が出席出来ず、団交は行なえない」旨を回答した。

カ 同月25日当委員会において、前記組合が申請した4年都委争第29号事件のあっせんが行われた。

この席で組合は、当委員会に対し、X1問題に関する前記一連の経過を報告し、これを受けた当委員会が明和会に対し、「X1問題について団交で話し合っ欲しい」、「理事長が多忙であれば、事務長に権限を委任する等して団交を開きなさい」などの要望を行った。同日双方は、10月1日かあるいは2日に理事長が出席するか、(欠席の場合は)病院長ないしは事務長に権限を委任してX1問題に関する団交を行うことで合意した。

なお組合は、この後9月29日明和会に対し、10月1日、午後6時から、ア X1の再雇用問題、イ 無資格者の一人夜勤の廃止、ウ

その他等を議題として団交を行うよう書面をもって申し入れた。

キ 同年10月1日、労使は団体交渉を行ったが理事長は出席せず、Y2 病院長とY3 事務長が出席した。席上Y2 病院長は、X1 問題に関して「理事長から、X1 さんの件は9月で終わりなのでその線で突っ張りなさいと言われていた。私は全く権限はありません」と述べるのみであった。

④ 同年10月8日、A (X1 と同じ看護助手であり、昭和59年定年に達した後嘱託再雇用となり、平成3年12月に辞表を提出したが、明和会の引き止めによって勤務を継続していた者で、当該日現在で満67歳) は、再度理事長に対して退職を申し出て了承された。

(6) 本件申立てとその後の経過

① 4年10月21日、組合は当委員会に対し、ア X1 に対し4年9月末日の退職がなかったと同様の状態を回復すること(原職復帰・復帰までの賃金相当額の支払等を含む)、イ 組合が4年9月12日付要求書に記載した項目について誠実に団交に応じること、ウ 組合が一定年齢以上の従業員についての解雇を要求しているなどという虚偽の事実を述べたてて組合の運営に支配介入しないこと、エ 陳謝文の交付・掲示等を求める本件救済申立てを行った(なお、組合は、同年12月1日、前記4年都委争第29号あっせん事件を取り下げた)。

②ア 当委員会は、本件の話し合い解決の可能性を探るべく、当事者双方の同意を得て5年2月22日および同年3月9日、当委員会において事務局職員立会いによる団交を開催したが物別れに終わった。

イ その後当委員会は、6年1月10日と同年7月18日、労使双方に対して和解を試みたがいずれも合意に至らなかった。

以上の事実が認められる。

第2 判断

1 X1 に対する嘱託再雇用の拒否について

(1) 申立人らの主張

病院の就業規則第11条は、60歳定年の定めと共に、その但書により、業務上の必要性に応じて定年に達した者を嘱託として再雇用する旨規定され、現実にも従前定年に達した者らは、職種の如何を問わず、当該但書の適用を受けて、例外なく嘱託として再雇用される慣行が存在する。

ところが明和会は、X1 に対してのみ、同人が定年に達した後2か月を経過した時点で、突然同人を呼び出して定年に達した旨を告げると共に、X1 が嘱託再雇用を希望したにもかかわらず、病院の経営悪化を理由にこれを拒否した。

このことは明和会が、X1 に対し、申立人組合員であることを理由に、従前定年に達した職員やX1 と同時期に定年退職した非組合員であるH に比して、不利益な取扱いを行った不当労働行為である。

なお、明和会は、前記X1 に対する再雇用拒否の時点では、同人が組

合員である事実について、一切認識していなかったと主張している。しかし、X 1 が所属していた南3階病棟では、そこに勤務する職員7名中5名が組合員であったこと、組合費の徴収は組合役員が直接現場で組合員に対して行い、組合発行の印刷物等も直接手渡していたこと、組合結成後上司が職員に対し、誰が組合員であるかと尋ね回っていたこと、そして組合結成後上司がX 1 に話しかけなくなった等々の事実から推して、明和会が、X 1 の組合員である事実について認識していたことは明らかである。

したがって、X 1 に対する再雇用拒否は、同人が組合員であることを知ったうえでなされた不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

明和会がX 1 を解雇したのは、同人が就業規則第11条に定める満60歳の定年に達したためである。また明和会が同人に対し、同条但書を適用して、業務上の必要性に応じて定年退職者を嘱託再雇用するという、従前比較的多く見られた取扱いと同様の措置をとらなかったのは、4年4月に実施された診療報酬規定の改定の結果、それによって格付けされる病院の現行看護水準が、新规定の最下位であるため入院看護料の収入が低いこと、および長期入院患者が多数存在する病院の現状からこれら患者に関する診療報酬の著しい引き下げにより、今後大幅な収入低下を免れないものと予想され、明和会としてはそれに対する対策を講ぜざるを得なかったためである。このため明和会は、経営改善の一方策として、3年11月頃理事会において、定年に達した無資格者（医師・看護婦等法定の資格を有しない者）を減少するとの「新方針」を決定し、同年11月中旬頃の病院の幹部ミーティングでこれを明らかにして従業員に対する周知方法を講じた。

X 1 に対する前記措置は、同人に対する業務上の必要性が特には認められなかった当時の状況の中で、この「新方針」に則って行われたものに過ぎない。

また明和会は、X 1 に対して前記措置をなすに際し、同人が組合員である事実について一切の認識を有していなかったものである。

なお、明和会が、定年退職したHをパートタイマーとして採用したのは、同人が所属する栄養科で、多数の入院患者に対し多種類の食事を提供するという、業務上の必要性に応じたものであり、Hが非組合員であることを理由として、同人をX 1 に比して有利に取り扱ったものではない。

以上のとおりであるから、明和会が定年退職したX 1 を再雇用しなかったことを不当労働行為であるとする申立人らの主張は失当である。

(3) 当委員会の判断

① 再雇用拒否の理由について

被申立人明和会は、X 1 が定年に達した後同人に対し従来多くとら

れた嘱託再雇用の取扱いがなされなかったのは、病院が診療報酬規定の改定を契機に「新方針」をとらざるを得ず、特に業務上必要とする者を除き、無資格者を減らすこととしたことによるものであると主張する。

ところで、就業規則第11条により60歳に達した職員は、定年により退職するとされながらも、従来同条但書により嘱託再雇用される者が多かったことは前記認定のとおりである（第1.2(5)②）。

確かに、診療報酬規定の改定を機に病院が大幅な収入減による経営悪化に対処するため、定年に達した無資格者の減員などの「新方針」を決定したことが認められる（第1.2(4)⑤ア）。

しかし、その運用の実態は、以下のとおりである。

ア 明和会は、「新方針」決定後、看護長や主任らが出席する幹部ミーティングにおいて「新方針」を明らかにしたが、この出席者からの無資格者である看護助手を必要とするとの要望に応じて、その後、必要に応じて定年退職したこれらの者をパートタイマーとして再雇用する旨を決定している（第1.2(4)⑤イ）。

イ 明和会は、既に定年を超えていた無資格者である看護助手、A、Y、I、K2、K3およびT2ら計6名（特にAは67歳）を同方針決定後も依然として継続雇用しており、同人らはいずれも非組合員である（第1.2(5)②）。

ウ 明和会は、高齢の入院患者介護のために看護助手の必要性が高く、5年10月1日に新たに5名の看護助手を採用している（第1.2(4)⑤ウ）。

エ 明和会は、X1とほぼ同時期に定年に達し、同日に解雇した非組合員H（病院栄養科勤務の無資格者である厨手）を業務上の必要性ありとして、5年1月以降パートタイマーとして再度病院に雇用した（第1.(5)③イ）。

また、上記諸事実に加えて明和会が、X1の再雇用拒否に関し、何等特別の理由（例えばX1の業務遂行能力の著しい減退・喪失等の属人的理由）を主張・立証していないこと、また、明和会は、X1を当時業務上必要としなかった事情の一つとして、同人が勤務していた南3階病棟では同時期に、従前休職していた有資格者の看護職員2名が職場復帰した事実を挙げているが、病院全体の看護助手不足が解消した訳ではないこと等の事実からすると、明和会の、X1を再雇用しなかった理由についての主張は極めて疑わしいものといわざるを得ない。

② 明和会の組合およびX1への対応

ア 組合結成後間もない団体交渉での理事長の「(職員採用のために)九州へ行ったら、組合が出来たからといって辞退されてしまった」「組合が出来て、人間関係がギスギスしてしまった」との発言（第

1. 2 (2)②) は、組合結成後間もない時期の責任者の発言としては、単に軽率であったとみるよりも、理事長が病院職員の発言に仮託もしくはそれを援用しつつ、組合の存在が病院経営上好ましからざるものであるとする、自らの組合に対する消極的乃至は否定的認識を披瀝したものと解される。

また、組合結成が公然化されるや、病院管理職らが職員の誰が組合員であるかを詮索し、組合員である者に対してよそよそしい態度をとるようになった等の事実（第1. 2 (2)②）もまた同様のことと解される。

イ 明和会は、X 1 の定年後の再雇用を拒否した時点で、X 1 が組合員であることについて一切認識していなかったと主張するので、以下の点について考察する。

確かに、組合は、明和会に対して、組合役員について明らかにしただけで、組合員名簿を提出していない（第1. 2 (2)①）。そして、X 1 は組合の役員でもなく、また明和会との団体交渉にも出席していない（第1. 1 (4)）。

しかしながら、前記認定によれば、組合結成直前の元年秋頃、その年明和会が病院職員の賃上げを行わなかったことに対して不満を持つ職員らによって、「理事長に疑問を投げかける会」が結成され、X 1 もその会に加入すると共に、同会が行った署名運動にも賛同して署名し、当該署名簿は病院に提出されていること（第1. 2 (1)①）、そしてその後間もない2年2月19日には、X 1 を含め上記「会」に参加した者の多くが加入して組合が結成されたこと、このことに対する病院管理職の関心が高く、誰が組合員であるかに関し、詮索がましい動きをする者がいたこと、またこれら管理職の中には、組合員であることが明らかとなった職員に対し、それ以前とは異なるよそよそしい態度に出る者があり、X 1 に対しても同様の行為が見られたことなどの事実が認められる（第1. 2 (2)①②）。

また、当時X 1 が所属していた南3階病棟では、そこに働く職員7名中5名が組合員であり、組合費は、職員が昼食後の休憩時間の大半を過ごす看護室の中で、組合役員が直接組合員から徴収し、組合発行の印刷物等も直接手渡していた事実（第1. 2 (2)③）が認められる。

これら諸事実に徴すれば、病院管理職において、X 1 が組合員である事実を察知することはむしろ容易であったと判断し得るから、同人が組合員である事実は、組合結成後間もなくか、あるいは遅くとも本件X 1 問題発生以前において、既に病院管理職ひいては理事長において認識し得ていたものと認定することができる。またこのことは、本件審問廷における理事長自身の「皆の噂ではお聞きしますけれども」との証言（第1. 2 (2)④）からも裏付けられる。

したがって、X 1 が組合員であることを認識していなかったとする明和会の主張は、採用できない。

③ 結論

以上①②を総合考察した結果、明和会がX 1 に対して定年後の再雇用を拒否したのは、X 1 が組合員であることを理由とする不利益な取扱いであり、法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

なお、申立人らは、X 1 に対する不利益取扱いの救済として、同人の再雇用拒否がなかった状態（嘱託としての再雇用）を回復することを求めているが、前記認定のとおり、明和会は、定年に達した無資格者を再雇用しないことを原則とし、業務上の必要性に応じてこれらの者をパートタイマーとして再雇用することを定めていること（第1. 2 (4)⑤イ）、Aら定年後嘱託として再雇用された看護助手6名がいずれも「新方針」決定後嘱託からパートタイマーに身分が切り替わっていること（第1. 2 (5)②）、X 1 と同時期に定年退職したHが、5年1月に同じくパートタイマーとして再雇用されていること（第1. 2 (5)③イ）、労使交渉における組合の主張も、専らX 1 がAら6名やHと比較して公平さを失わない取扱いがなされることを求めているとみられること等を勘案して、X 1 に対する救済としては、勤務場所についてはともかくとして、同人を4年10月1日からパートタイマーたる看護助手として再雇用したのと同様に取り扱うことを命じることをもって足りるものと判断し、主文第1項および第2項のとおり命令する。

2 4年9月12日付「団体交渉申入書」記載の協議事項に関する団体交渉について

(1) 申立人らの主張

組合は、4年9月10日開催の団体交渉において明和会に対し、ア X 1 に対する定年に達したことによる解雇の告知が2か月も遅れた理由（質問ア）、イ 同人を定年後再雇用しない理由（質問イ）、ウ X 1 より年長の者を継続雇用している理由（質問ウ）、エ 嘱託再雇用制度の労使による協議（提案エ）等の質問および提案を行った。しかし明和会は、これらア乃至ウの質問に対しては明確な理由の説明を行わず資料も提供しなかった。またエの協議の提案に対しても応じようとはしなかった。

次に、明和会は、組合が同月12日付「団体交渉申入書」をもって同会に対して行った、開催日を同月21日とし、議題を「前回団交に準ずる」とする団交の申し入れに対し、同月18日、理事長が当日出席できないとしてこれを拒否した。

その後、別件の4年都委争第29号あっせん事件での都労委からの要望を受けてようやく開催された同年10月1日の団交においても、明和会は、権限を有する理事長が出席せず、何等権限を有しないことを自認する病院長が出席し、しかも病院長は団交の席上「理事長に、X 1 さんは9月

30日で切れる。その線でつっぱりなさいと言われていた」「私はまったく権限はありません」と発言する等、明和会の本件団交に対する対応は極めて不誠実である。

(2) 被申立人の主張

明和会は、組合員X1の再雇用問題に関する4年9月10日の団体交渉において、組合が発した質問アに対しては、理事長がX1の誕生日（定年に達した日）を知らなかったためと説明した。また質問イに対しては、①診療報酬点数表改正後、病院の経営状態が苦しく、事業規模を縮小せざるを得ない状況であって、定年退職者を再雇用する必要性も余力もない、②X1に対する業務上の必要性がない、として理由を明らかにした。

なお、質問ウに対しては、これまでの団交において十分な説明を行っており、提案エに応じなかったのは、病院には定年退職者を嘱託として再雇用するという制度は、職場慣行としても存在しないとの立場に立っており組合とは見解を異にするためである。

また、組合からの同年9月12日付「団体交渉申入書」に基づいて同年10月1日に開催された団交に理事長が出席せず、病院長のみが出席したのは、9月30日に組合から10月1日の団交を中止するとの通告があつて、このため理事長の予定を変更したからに外ならず、しかるに10月1日の午後6時に至って再び組合から当日開催の要求を受けたため、理事長は結局出席することができなかつたものに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

① 団体交渉の議題について

本件は、組合が4年9月12日付「団体交渉申入書」をもって明和会に対して申し入れた団体交渉に対し、同会が誠実に応じることを求めるものであるが、当該「団体交渉申入書」には「協議事項」（以下「団交議題」という。）として「前回団交に準ずる」とのみ記載されており、団交議題が具体的に明らかでない。

そこで前記認定の労使交渉経緯によりつつ当該団交議題の趣旨内容を考察すると、組合は、同年9月4日明和会に対し、「①南3F病棟、X1さんの再雇用を行うこと」、「②無資格者の一人夜勤（開放病棟）を直ちに廃止し、資格者を組み入れること」との要求を記載した「要求書」を提出している（第1.2(5)③ウ）。

また組合は、同日明和会に対し、開催期日を同月10日とし、団交議題を「定年退職者の再雇用について」、「その他」とする団交要求を行っている（第1.2(5)③ウ）。

上記各事実を併せて考察すれば、同月10日に行われた団交の議題としては、上記9月4日付「要求書」に記載された個別的議題たる①「南3F病棟、X1さんの再雇用を行うこと」および同日付提出の「団体交渉申入書」記載の一般的議題たる②「定年退職者の再雇用について」であるとみられ、更に、上記「要求書」記載の③「無資格者の一人夜

勤（開放病棟）を直ちに廃止し、資格者を組み入れること」との要求事項もまた当該団交の議題であったと解される。

したがって、上記9月10日直後の同月12日付「団体交渉申入書」にいう「前回に準ずる」団交議題とは、上記3議題と同様であると解することができる。そしてこのことは、組合が同月29日に明和会に提出した「団体交渉申入書」記載の協議事項が、「X1さんの再雇用の問題」「無資格者の一人夜勤の廃止」「その他」であることによって一層明確である。

そこで当委員会は、当該9月12日付「団体交渉申入書」に含まれるこれら3議題に関し、明和会が誠実に団交に応じたか否かにつき以下検討することとするが、検討の対象とすべき団体交渉は、当該9月12日付「団体交渉申入書」に基づく同年10月1日の団体交渉に限定せず、これと密接な関係にある9月10日の団体交渉をもその対象とする。

けだし、上記判断の如く、両団交の議題が共通である以上、当該議題に対する病院の対応を全体として評価するためには、この方法によることがむしろ妥当であると考えからである。

なお、以下検討を進めるに際し、上記団交議題中①・②は議題の性質に鑑み一体のものとして扱い、議題③については別に扱うこととする。

② 不誠実団交の成否について

ア 「定年退職者の再雇用について」および「南3F病棟、X1さんの再雇用を行うこと」との議題について

i この議題に関する労使交渉の当否を判断するためには、その前提となった「新方針」に関する労使交渉の経緯を検討することが先ず必要と解される。

前記認定によれば、明和会は、3年11月に「新方針」を決定したが、組合に対してそのことを伝えることもなく、また同時期に行われた労使交渉においても「新方針」に触れることはなかった。また理事長が同月中旬開催の幹部ミーティングで「新方針」を明らかにした後も同様に組合に知らせることはなかった。

そうである以上、病院としては、この4年9月10日の団交においては組合に対して「新方針」決定の理由および当面の看護助手等の人手不足に対する対策など派生すべき諸問題について、客観的資料等を用いて十分な説明を行うべきであった。

しかしながら、病院は、そのような説明を行わず、単に「新方針」決定の事実とその必要性を抽象的に述べたにすぎないことは前記認定（第1.2(5)③エ）のとおりである。

したがって、4年9月10日の団交における明和会の対応は、「新方針」の説明としても極めて不十分である。

ii また明和会に対して4年9月10日、組合が行った質問ないし提

案についての明和会の回答も以下のとおり納得し得るものとはいえない。

(質問アについて)

明和会は、質問アについて、「理事長がX1の誕生日（定年に達した日）を知らなかったため」と説明しているが(第1.2(5)③エ)、前記認定のとおり、X1に対する定年後の再雇用の拒否は、明和会が病院の経営改善を図るために、やむを得ず定立した「新方針」の適用例であるだけに、上記説明は、そのような重要な意義を持つ手続きが著しく遅延した理由としては組合を納得させることはできない。

(質問イについて)

明和会は、質問イについて、「X1に対する業務上の必要性が存在しない」と説明しているが(第1.2(5)③エ)、この質問は、質問ウと相俟って、同会がX1に対しては「新方針」を適用して定年後の再雇いを拒否しながら、他方ではX1と同じ無資格の看護助手であり、同人より年長のAら6名を、X1を解雇した後も継続して雇用している事実を挙げて、病院の取扱いが公平さを欠くものではないかとの趣旨と解される。そうである以上明和会としては、これら具体的事例に即した質問については、これに相応じる内容の説明を行うべきであった。しかし、前記認定のとおり、明和会が「X1に対する業務上の必要性が存在しない」との応答に終始したことは、上記組合の質問の趣旨からすれば回答したことにはならない。

(質問ウについて)

明和会は、質問ウについて、これまでの団交において十分な説明を行っていると主張している。しかし、そもそも組合は、前記組合の主張にもみられるように、職員が定年後再雇用されることが職場慣行として存在していると認識しており、Aら6名が60歳を超えてなお継続雇用されている事実についてとりたてて問題視していない。しかし、X1問題が生じたこととの関連で初めて組合が、Aら6名が継続雇用されている理由を質問したのであって、本件団交以外に組合側からこのことを問題としたことは考えられず、そのような事実も認められない。そして、明和会は、当該団交において前記認定のとおりこの質問に対して特には回答していないのであるから、明和会の上記主張は採用できない。

(提案エについて)

明和会は、提案エに応じなかった理由として、「嘱託再雇用制度は職場慣行としても存在しない」と主張する(第2.2(2))。

しかしながら、病院には、昭和40年の設立以来、前記認定のとおり定年退職者に対する嘱託再雇用の事実が存在するから(第1.

2 (5)②)、そのような明和会の病院職員に対する人事管理の実態について、「定年退職者の再雇用制度」あるいは「定年退職者を再雇用する職場慣行」と称するか、その呼称はともかくとして、今回決定された「新方針」が、そのような実態と大きく異なるものである以上、このことが労使交渉の対象事項となり得ることは論をまたない。

したがって、明和会が組合の提案に対し、「嘱託再雇用制度は職場慣行としても存在しない」という理由のみによってこれを拒否したとの主張は、組合が用いた「制度としての嘱託再雇用問題」との表現をとらえてのものに過ぎず、採用するに足りない。

なお、その後10月1日に行われた団交の状況は、前記認定（第1. 2 (5)③キ）のとおり、Y2病院長は、「理事長から、X1さんの件は9月で終わりなのでその線で突っ張りなさいと言われていた。私は全く権限はありません」と述べるのみであったのであるから、これら各議題についての実質的な交渉が行われたとは到底認められない。

イ 「無資格者の一人夜勤（開放病棟）を直ちに廃止し、資格者を組み入れること」との議題について

本議題は、4年9月10日開催の団交の議題であると共に、組合の同年9月12日付「団交申入書」の協議事項中にも含まれ、同年10月1日開催の団交の議題となったものと解される。

しかしながら、本議題に関しては、組合が上記2回の団交において、明和会に対し積極的にこれを提起したことも、具体的に交渉を求めた事実も認められず、また、明和会が組合に対し、積極的かつ具体的に本議題の交渉を拒否した事実も認め難い。したがって、組合は、本議題に関しては未だ明和会に対し、不誠実団交との非難をなし得る立場にないものと解すべきである。

ウ 結 論

以上のとおりであるから、明和会は、組合の4年9月12日付「団交申入書」に含まれる「定年退職者の再雇用について」および「南3F病棟、X1さんの再雇用を行うこと」との議題に関しては誠実に団交を行っておらず、その対応は労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為に当たるが、「無資格者の一人夜勤（開放病棟）を直ちに廃止し、資格者を組み入れること」との議題に関しては不誠実団交の成立を認め難い。

なお、本不誠実団交に対する救済の方法としては、本団交議題中の「南3F病棟、X1さんの再雇用を行うこと」については、組合がこの議題の交渉によって実現を目指した内容が、本命令書の主文第1項および同第2項によって実現が図られていることから、特に救済を命じない。また「定年退職者の再雇用について」との議題

についても、組合がこの議題で病院に対して団体交渉を要求した目的は、専らX1の定年後の再雇用の実現を図ることにあるものと認められるから、組合が当該議題に関して不誠実団交の救済申立てを行った当面の趣旨は、前記X1に関する救済を命じた主文第1項および同第2項によってほぼ達成されたものと判断し、本議題に関しても特には救済を命じないこととする。もっとも、このことが、組合が今後病院に対し、本議題による団体交渉を改めて求めることを否定するものでないことは当然である。

3 組合に対する支配介入について。

(1) 申立人らの主張

4年10月8日、明和会は、定年後に再雇用したAに対し、組合が同人の雇用継続拒否を求めているかの如き、虚偽の事実を述べたてて同人の雇用継続を拒否したが、このことは、組合に対する誹謗中傷であり支配介入である。

(2) 被申立人の主張

4年10月8日、明和会は、かねてから辞表を提出していたAから、再度退職したい旨の申し出があったためこれを受理したに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

申立人らの上記主張については疎明がないので、その主張は採用できない。

4 なお、申立人らは、被申立人がX1の雇用を継続しなかったことおよび組合の4年9月12日付「団体交渉申入書」記載の要求項目に対し被申立人が誠実に交渉しなかったことに関し、申立人らに対する陳謝文の交付・掲示等を求めているが、本件においては主文の程度をもって足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人医療法人社団明和会が、①申立人組合員X1からの再雇用の申出を拒否したことは、労働組合法第7条第1号に該当し、②申立人組合の4年9月12日付「団交申入書」に含まれる、「定年退職者の再雇用について」、「南3F病棟、X1さんの再雇用を行うこと」との各議題について誠実に団体交渉に応じなかったことは、同法同条第2号に該当する。しかしながら「無資格者の一人夜勤（開放病棟）を直ちに廃止し、資格者を組み入れること」との議題についての団体交渉は、同法同条第2号に該当しない。

また、被申立人医療法人社団明和会が、あたかも組合が同会に対し、Aの退職を求めているかの如き虚偽の事実を述べたてて組合を誹謗中傷したとの事実は認められない。

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

平成7年3月7日

東京都地方労働委員会
会長 沖野威