

大阪、平 3 不 35・4 不 3・7 不 50、平 9.7.30

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同  
申立人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部  
  
被申立人 医療法人南労会

主 文

- 1 被申立人は、平成 3 年 8 月 5 日に行った診療時間及び勤務時間の変更並びに同 7 年 5 月 2 日に行った週休 2 日制の導入、勤務時間の変更及び生理休暇の取扱いの変更がなかったものとして取り扱うとともに、被申立人松浦診療所における診療時間、勤務時間、週休 2 日制及び生理休暇の取扱いについて速やかに申立人らとの間で労使協議を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、平成 3 年 8 月 5 日の勤務時間変更を理由として行った申立人組合員に対する賃金カットの明細並びに同 7 年 5 月 2 日の週休 2 日制導入、勤務時間変更及び生理休暇の取扱い変更を理由として行った申立人組合員に対する賃金カットの明細を明らかにするとともに、申立人組合員に対し、同 3 年 8 月 5 日からこれら賃金カットが中止されるまでの間、同 3 年 8 月 5 日変更前の勤務時間に基づく勤務が命じられたならば得られたであろう賃金相当額（実際の勤務時間に基づく超過勤務手当を含む）と既に受け取った賃金額との差額及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、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

全国金属機械労働組合港合同  
委員長 A 殿  
全国金属機械労働組合港合同南労会支部  
執行委員長 B 殿

医療法人南労会  
理事長 C

当医療法人が行った下記の行為は、大阪府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。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) 昭和 61 年 3 月 13 日に締結した労働条件等について事前に協議し合意の上実行するとの労使協定に違反して、貴組合南労会支部と誠意をもって

協議し合意することなく、平成3年8月5日、診療時間及び勤務時間を変更したこと。

- (2) 貴組合らと誠意をもって協議することなく、平成7年5月2日、週休2日制を導入し、勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更したこと。
- (3) 平成3年8月5日に行った勤務時間の変更を理由として、貴組合員に対する賃金カットを行ったこと。
- (4) 平成7年5月2日に行った週休2日制の導入、勤務時間の変更及び生理休暇の取扱いの変更を理由として、貴組合員に対する賃金カットを行ったこと。

4 申立人らのその他の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人南労会（以下「医療法人」という）は、労働災害、職業病を扱うことを主たる目的として設立された医療法人で、肩書地に本部を置き、大阪市港区において松浦診療所（以下「診療所」という）を、和歌山県橋本市において紀和病院を経営し、その従業員数は本件審問終結時診療所で約60名、紀和病院で約190名である。
- (2) 申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という）は、主として大阪府下の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (3) 申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部（以下「支部」という）は、組合の下部組織であって、医療法人で働く従業員で組織されており、その下部組織として、診療所に診療所分会（以下「分会」という）、紀和病院に紀和病院分会（以下「紀和分会」という）を有し、支部組合員数は本件審問終結時約30名である。
- (4) 医療法人には、支部のほかに、紀和病院に紀和病院労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員数は本件審問終結時約60名である。

#### 2 診療所第2次再建案策定以前の労使関係等について

- (1) 医療法人は、昭和51年、労働災害、職業病に取り組んでいた総評全国金属労働組合（後に全国金属機械労働組合と名称変更、以下「全金」という）、全日本港湾労働組合（以下「全港湾」という）等の労働組合及びこの取組に賛同する医師等が中心となって、労働者のための医療機関として診療所を設立したことから発足した。

発足当時、診療所の運営は、全金、全港湾等の労働組合の役員等が中心となって行い、賃金、労働条件、経営計画等は、職員全員をメンバーとする職員会議において話し合われ決定されていた。

- (2) 昭和55年3月15日、医療法人は大阪西労働基準監督署（以下「西監督署」という）に対し、診療所就業規則（以下「就業規則」という）を届

け出た。

就業規則では、所定労働時間の規定はなく、勤務時間については、月曜日から金曜日までは午前9時から午後5時までの勤務（拘束8時間・実働7時間、以下「朝勤務」という）と午後1時30分から同8時30分までの勤務（拘束7時間・実働6時間15分。但し、針灸師は午後1時から同8時までの勤務。以下「昼勤務」という）の2交代勤務となっており、土曜日は午前9時から午後1時までの勤務（拘束4時間・実働3時間30分、以下「半日勤務」という）となっていた。

また、診療時間は、月曜日から金曜日までの間が午前9時から正午まで（以下「午前診療」という）と午後5時から同7時30分まで（以下「夜間勤務」という）となっており、土曜日は午前診療のみであった。

- (3) 昭和59年、医療法人は紀和病院を設立したが、紀和病院では職能給が導入されるなど、診療所と紀和病院の労働条件には異なる部分があった。
- (4) 昭和60年1月、診療所の職員らは、「紀和病院の設立については診療所の職員会議に諮られていない。また、職員も大幅に増加し診療所の労働条件についても職員会議等で決定することが困難になった。労働者診療所の設立趣旨に基づき労働者、被災者、地域住民の命と健康を守る取組や診療所と紀和病院の労働条件の統一等の取組等を進める」として、南労会労働組合を結成した（なお、後記4(11)記載のとおり、南労会労働組合は、平成3年8月29日に組合に加入し名称を支部に変更したが、名称変更前も「支部」という）。
- (5) 昭和60年12月、医療法人は支部に対し、診療所の経営状態が悪化しているため経営改善を図る必要があり、前記(2)記載の勤務時間では診療のない時間帯に朝勤務と昼勤務が重なり効率が悪いとして、週1回午前9時から午後8時までの勤務（拘束11時間・実働9時間30分、以下「通し勤務」という）を導入し、代わりに週1回半日勤務あるいは午後5時から同8時30分までの勤務（拘束・実働とも3時間30分、以下、この提案による勤務も「半日勤務」という）を導入することを提案した（以下この体制を「通し半日勤務体制」という）。

通し半日勤務体制において、1週間の勤務形態は、朝勤務、昼勤務、半日勤務及び通し勤務を組み合わせたもので、週労働時間は、通し半日勤務体制適用者のうち約6割の者が36時間45分、約4割の者が37時間30分その他であった。検診部、総務部等に所属し、通し半日勤務体制の適用を受けない者の週労働時間は38時間30分であった。

この提案に対し、支部は、職員の中には家族に病弱者や幼児のいる者もあり、拘束11時間勤務の導入は問題があると主張し、医療法人と支部の意見は対立を続けた。

なお、医療法人作成の「診療所6年間損益計算書（昭和59年度～平成元年度）」によると、診療所の経常利益は昭和60年度までは黒字であったが、翌年度以降赤字となっている。

- (6) 昭和61年3月13日、前記(5)記載の労使対立を受けて、医療法人、支部及び支部から相談を受けた総評大阪地評港地区協議会（以下「港地協」という）の3者は、「①地域労働者の共有財産である診療所を維持し、医療法人を発展させていくという共通の目標を再確認し、今後も努力を尽くすことを労使双方確約する。②今後の労使双方の信頼関係確立のために、今後、経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を伴う事項については事前に労使は協議し、双方合意の上実行することを確認する。また、医療法人の運営に関しても同様の精神で努力する」旨の協定（以下「事前協議合意協定」という）を締結し、通し半日勤務体制に関する労使対立を解消していくことで合意した。
- (7) 昭和61年10月、医療法人と支部は、家族に病弱者や幼児のいる職員に配慮した形での通し半日勤務体制の導入を合意し、同月から診療所において通し半日勤務体制が実施されたが、このとき、医療法人は就業規則の変更を行わなかった。
- (8) 昭和62年8月、医療法人と支部は、診療所の組織体制を部長・主任制とし、主任の権限は、勤務割の決定、勤務状態の把握及び超過勤務の指示・管理・把握等とすることで合意した。また、同時に、医療法人と支部は、主任は組合員資格を持つこと、主任手当を設けないこと、組織体制変更後もこれまでと同様労使の合意を診療所運営の基本とすること等を確認した。
- (9) その後、昭和63年夏季一時金及び平成元年春闘等を巡って、医療法人が支部に対し、診療所の経営状態の悪化にもかかわらず、支部が強硬に対応しており、事前協議合意協定の趣旨を踏まえ支部ニュースに医療法人に対する誹謗中傷を掲載しているとして、事前協議合意協定の再確認等を議題とする団体交渉（以下団体交渉を「団交」という）を申し入れるなど、労使関係は悪化した。
- (10) 平成元年8月22日、医療法人は支部に対し、労働災害の診療単価が2分の1に切り下げられること等に対応する必要があるとして、診療所の経営再建3か年計画（以下「第1次再建案」という）を提示した。
- 第1次再建案の主な内容は、採算効率の悪い理学診療科の針灸部門における人員体制を5名から3名にするなど人件費率の引下げであった。
- 医療法人と支部は、同日以降、第1次再建案に関する協議に入ることとなったが、その前段階で診療所食堂で働いていたパートタイム勤務職員D（以下「D」という）の常勤化、理学療法士の需要調整給の引上げ、診療所と紀和病院の勤務時間統一等の問題で対立した。医療法人は、支部がDの常勤化が認められなければ実質上第1次再建案に関する協議に入らないとの態度をとっていることは事前協議合意協定の趣旨に抵触するとして、支部に対し速やかな協議を求めた。医療法人は、同2年2月、Dを常勤化した。その後、理学診療科の欠員問題等で医療法人と支部は対立し、同年5月、支部が指名ストライキに入るなど労使関係は更

に悪化した。

- (11) 平成2年9月19日、医療法人は支部に対し、労働組合の活動家で支部役員らとも面識があったE（以下「E」という）を診療所事務長に採用すると提案した。これに対し、支部は、医療法人が人件費削減及び欠員不補充を主張しているにもかかわらず新たに採用すること、労務担当者の交代であること、Eは医療機関の経営に関与したことがないこと等の理由を挙げて、Eの採用は合理化推進のための労務対策であるとしてこの件についての団交を申し入れた。しかし、医療法人は、経営専決事項に対する侵害であるとして団交に応じず、同年11月20日、Eを同年12月から本部に雇用し、同3年1月から診療所事務長とする旨通告した。

これに対し、支部は、Eの診療所事務長就任に反対する署名活動を行った。

- (12) 平成2年12月20日、支部は医療法人に対し、同年11月末に看護婦1名の欠員が発生したため、「産休・育休代替要員として本年9月から1年間の予定で採用されている組合員F（以下「F」という）を常勤化してほしい。Fは本年7月18日の採用面接の際「欠員が出れば常勤化を考える。少なくとも有力な候補になる」旨聞かされており、分会執行委員長G（以下「G分会長」という）も診療所事務長Hから同趣旨の話しを聞いている」と要求した。これに対し、医療法人は「Fの雇用期限は来年8月までであるから、その間にどのようにするかを協議したい。もう少し待ってほしい」と回答した。

なお、同年7月25日、医療法人とFは雇用契約を書面で締結しているが、同契約書には、3か月間を試用期間とするとの記載があったが、雇用期間については記載がなかった。また、同年9月6日、医療法人は、公共職業安定所にFの雇用保険被保険者資格取得届を提出しているが、これには、Fの契約期間は同月1日から同3年8月31日までとされており、その理由として産休・育休代替要員のためと記載されていた。

- (13) 平成3年1月11日、医療法人は支部に対し、Eを本部総務部長に任命するとともに同年2月1日に診療所事務長に就任させる旨通知した。これに対し、支部は、労務担当者の交代問題であるとして団交を申し入れたが、医療法人は、経営専決事項であるとして団交に応じなかった。

### 3 診療所第2次再建案に係る協議経緯等について

- (1) 平成3年1月29日、医療法人は、第1次再建案策定以降も診療所の経営改善がなされていないとして、理事会において診療所第2次再建案（以下「第2次再建案」という）を決定した。

第2次再建案では、①今後、健康診断を除いて大幅な収益増加が見込めないこと、②原価率は限界に近いこと、③人件費率が他の医療機関では40%～50%であるのに対し医療法人では56.4%（平成元年）と高いこと等の状況が指摘された上で、勤務体制の改善を図る必要が指摘され、改革案として午後7時30分までの診療受付時間を同6時までに変更し、

これにより生じる余剰人員を紀和病院へ配置転換（以下「配転」という）することが打ち出されていた。また、第2次再建案に関する同月16日付けの公認会計士の意見書は、「昭和61年以降4年間経常赤字が続いており、その原因は人件費の増加にある。第2次再建案はおおむね合理性がある」と指摘していた。

なお、第2次再建案に関連して同3年1月14日、支部執行委員長B（以下「B委員長」という）は、医療法人理事長C（以下「C理事長」という）らが作成したものであるとする文書及びメモに「医療法人における労使関係のスケジュール表及び資料」という表題を付け、これに公証人役場の確定日付を取った（以下、上記文書及びメモを「労使関係スケジュール表」という）。労使関係スケジュール表には、「1月に事務長、本部人事を決定し本部を強化する。看護婦1名の欠員については補充しない。また、1月に第2次再建案を作成し、2月に支部に提示するが、支部が拒否及び引き延ばしを行った場合は対決する。対案を提示した場合は拒否し対決する。条件付き賛成を行った場合は妥協案を作成し妥結あるいは決裂の決定をし、7月には紀和病院への配転を含めた第2次再建案を実施する。また、支部は、1月、診療所において対決姿勢を明確にし反合理化闘争を行い、4月、診療縮小反対キャンペーンからスト・座込み等実力闘争を展開する（ものと見込まれる）」旨の記載があった。

- (2) 平成3年2月7日、C理事長が、医療法人の運営に関し相談役的立場にあった組合事務局長J（以下「J事務局長」という）及び港地協元議長K（以下「K元議長」という）に対し、「診療所の経営が苦しいので合理化したい。どうしたらよいか」と相談したところ、両名は、「経営再建には、労使の信頼関係が大切である。支部と膝詰めで十分話し合ったらどうか」と答えた。
- (3) 平成3年2月12日、前記(2)記載のC理事長とJ事務局長らとの話し合いを受け、医療法人は、支部に対し、第2次再建案に関する団交を申し入れた。
- (4) 平成3年2月14日、Eが診療所事務長に就任したところ、支部はこれに反対し抗議した。
- (5) 平成3年2月25日、医療法人理事会の下に設置されていた再建委員会のメンバーである医療法人理事LらがJ事務局長に第2次再建案を手交した際、J事務局長は、「第2次再建案の協議に当たっては労使の信頼関係が大切であると言ったにもかかわらず、Eの診療所事務長就任が強行されている。信頼関係の回復のため労使で十分話し合うことが必要である」と述べた。
- (6) 前記(5)記載のJ事務局長の発言を受けて、C理事長と分会三役であるG分会長、分会副執行委員長M及び分会書記長Nは労使の信頼関係回復及び第2次再建案に関する協議（以下「再建案協議」という）を行っていくことに合意し、平成3年3月4日、支部と医療法人の間で第1回再

建案協議が行われた。

- (7) 平成3年3月15日、支部は医療法人に対し、春闘要求の付帯要求としてFの常勤化を要求し、これに対し、医療法人は再建案協議の中で判断したいと回答した。
- (8) 平成3年3月18日、第4回再建案協議において、C理事長は分会三役に対し、「明日社員総会があり、経営再建の必要性について確認したい。第2次再建案を非公式でもいいから受け取ってほしい。読んでもらったらわかる。支部に納得していただく中で結論を出していきたい」と述べ、第2次再建案を手交した。なお、第2次再建案に添付されていた「90年度損益見込・91年度予算案」では、紀和病院への配転は10名程度が想定されていた。
- (9) 平成3年3月25日、第5回再建案協議において、C理事長が、「第2次再建案について何か意見がないか」と尋ねたところ、分会三役は、「経営再建の必要性については理解するが、夜間診療の縮小と10名規模の紀和病院への配転は問題である。紀和病院への通勤は片道2時間を要し、家庭の状況を含め条件の合う人は少ない。強行すれば退職につながる。また、夜間診療の縮小は仕事が終わった後の労働者の受診を困難にする」と回答した。
- (10) 平成3年4月12日、第8回再建案協議において、C理事長は「経営状態が良くないので、経営再建を急ぐ必要がある。人件費が圧迫要因となっており一刻の猶予もできない。早く解決すればパートの雇用切れも更新しなくてよい。第2次再建案を正式提案したい。5月中にまとめて7月に実施したい」と述べたが、分会三役は、「もっと話し合う必要がある」と述べた。
- (11) 平成3年4月19日、第9回再建案協議において、C理事長が「第2次再建案に対する意見を聴かせてほしい」と尋ねたところ、分会三役は、「夜間診療の縮小と10名規模の紀和病院への配転は問題である。従来どおり夜の診療を行う日を残してはどうか。支部としても十分検討したいが、再建案協議を進めるためにも、未解決である春闘の解決、紀和病院における労使関係の正常化が大切である。支部書記長兼紀和分会書記長P（以下「P書記長」という）に対する賞罰委員会の問題等もある」と指摘した。これに対し、C理事長は、「紀和病院への配転は10名までも考えていない。もっと少なくともよい。配転は、当然支部と協議の上進める」と回答したが、分会三役は、「紀和病院への配転には問題があり、反対せざるを得ない」と述べた。
- なお、同年3月7日付けで、紀和病院は紀和分会に対し、P書記長が同2年12月25日の事務折衝時に机を壊した問題等に関する賞罰委員会を開催することを通知していた。
- (12) 平成3年4月23日、紀和病院は、紀和分会前執行委員長Q（以下「Q前分会長」という）に対し、外来部門から夜間勤務の多い病棟への配転

を内示した。

同日、C理事長はG分会長に電話し、「第2次再建案の7月1日からの実施を認めてほしい。認めてもらえるならば、春闘回答を上積みする」と述べたが、G分会長は、「春闘の問題と第2次再建案の問題は別である。7月1日実施になるかどうかは結果の問題である。とにかく紀和病院の労使関係を正常化してほしい」と述べた。

- (13) 平成3年5月7日、支部は、Q前分会長の配転は同人の採用時に紀和病院と確認済みである夜間勤務免除の約束をほごにするものであるとして、団交を申し入れたが、医療法人は人事権の問題であるとしてこれに難色を示した。
- (14) 平成3年5月8日、第10回再建案協議において、C理事長が、「第2次再建案について何か付け加えるものはないか」と尋ねたところ、分会三役は、Q前分会長の配転に関して団交応諾を求めた。C理事長は、人事権の問題であるとしてこれに難色を示し、同日の協議は、その後、Q前分会長の配転問題に終始し、意見は対立したままであった。
- (15) 平成3年5月13日、第11回再建案協議において、C理事長は分会三役に対し、「同月8日の時点においても第2次再建案に対する支部の検討結果が示されていない。経営側としては、経営を左右する問題として計画を進める必要に迫られてきた」旨の団交申入書を手交し、「第2次再建案について正式に団交に入りたい」と述べた。これに対し、分会三役は、「正式に団交に入ると、イエスかノーの結論を得るだけの交渉になってしまう。引き続き、膝詰めの折衝を続けよう」と述べ、C理事長と分会三役の意見は対立したままであった。なお、同日のその後の議論は、紀和病院における労使関係問題に終始した。
- (16) 平成3年5月14日、紀和病院において、40日を限度に過去の未取得分すべてを繰越しできることになっていた有給休暇の取扱いについて、同年4月に遡及して前年度分のみを繰越範囲とすると変更する旨の業務通達が、職員向け広報紙である紀和通信に掲載されるとともに、当該紀和通信が医療法人の掲示板に張り出された。翌15日、P書記長は、労働条件の一方的変更であるとして当該紀和通信を掲示板から外すとともに、紀和病院事務長R（以下「R事務長」という）に抗議を行ったが、この際、P書記長がR事務長等の会議への参加を制止するなどのトラブルが生じた。
- (17) 平成3年5月15日、紀和病院は紀和分会に対し、就業時間内労働組合活動を原則として認めない、許可なく就業時間内労働組合活動が行われた場合は無断職場離脱として処分の対象とする旨の文書を交付するとともに、紀和分会執行委員長S（以下「S分会長」という）に対し、無断職場離脱を行ったとして注意する旨の文書を交付した。紀和病院においては、従来、賃金カットを前提に業務に支障のない範囲で事務長の許可を得て就業時間内に執行委員会等が行われていた。

- (18) 平成3年5月15日、第12回再建案協議において、紀和病院における有給休暇取扱いの変更等紀和病院における労使関係問題が議論の中心になった。この席上、分会三役は、C理事長から申し入れられた前記(15)記載の再建案協議を団交へ移行する件について「もう少し再建案協議を続けるべきである」と主張した。なお、同日以降の再建案協議には、診療所事務次長T（以下「T事務次長」という）が参加することとなった。
- (19) 平成3年5月17日、第13回再建案協議において、紀和病院における労使関係問題が議論の中心となったが、第2次再建案について、診療所の経営状態を客観的に把握する必要があるということでC理事長及びT事務次長と分会三役の認識が一致し、医療法人が分会執行委員会のメンバーを対象に診療所の経営状態に関する説明会を行うことになった。
- (20) 平成3年5月20日、Q前分会長は、外来部門から病棟へ配転されたことにより、紀和病院を退職した。
- (21) 平成3年5月22日、紀和病院は紀和分会に対し、紀和分会掲示板以外の職員更衣室、タイムレコーダー等にビラが多数貼られており放置できないとして、紀和分会掲示板以外に貼られているビラを撤去するよう申し入れた。
- (22) 平成3年5月23日、支部は医療法人に対し、「紀和病院における労使関係は極めて不正常的な状況にある。支部弱体化攻撃が掛けられており、Q前分会長の退職は職場の中心的な活動家の排除を企図したものである」旨の見解を表明するとともに、紀和病院における労使関係を議題とする団交申入書を提出した。なお、この団交申入書には支部の委任により組合がオブザーバーとして参加する旨が記載されていた。
- (23) 平成3年5月24日、医療法人は支部に対し、前記(22)記載の団交申入れに関して、組合がオブザーバーとして参加することになった経過、支部が組合に委任した権限に妥結権限が含まれているのかなどを明らかにするように申し入れた。
- (24) 平成3年5月24日、医療法人と支部は事務折衝を行った。この席上、医療法人は支部に対し、第2次再建案に基づく勤務案（以下「新勤務案」という）を提示し、「週休2日制の導入もにらんで考えたい。週1回なり2回夜間診療を行うことも含めて勤務体制を組みたい」と説明した。
- 新勤務案では、基本的な考え方として、現行の勤務形態を大幅に変えない、遅番勤務をなくす、診療所が職員に支給している夜の食事を廃止することが打ち出され、勤務時間については、①午前9時から午後5時までの勤務（拘束8時間・実動7時間）、②午前10時30分から午後6時30分までの勤務（拘束8時間・実動7時間）、③午前9時から午後7時までの勤務（拘束10時間・実動9時間）、④午前10時30分から午後8時30分までの勤務（拘束10時間・実動9時間）、⑤午前9時から午後1時30分までの勤務（拘束4時間30分・実動4時間）、⑥午前9時から午後1時までの勤務（土曜日、拘束4時間・実動3時間30分）の基本型勤務を組み合わせ

せることとされていた。

同時に示された看護科の暫定勤務案では、当時常勤看護婦6名とFが在籍していたところを、常勤看護婦5名とパート看護婦1名（いずれも個人名は記載されていない）の構成とするとされ、示された1週間の勤務パターン例では、1名を除いて毎日勤務時間が異なる変則的な勤務パターンが指定されていた。また、1週間のうち午後6時30分までの勤務が4回ある看護婦が1名、午後6時30分までの勤務が3回と午後8時30分までの勤務が1回ある看護婦が1名おり、週労働時間については、午後6時30分までの勤務が1回のみである看護婦が38時間30分である以外は、37時間30分となっていた。なお、上記①～⑥の基本型勤務に当てはまらない午前8時30分から午後5時30分（拘束9時間・実動8時間）の勤務等も存在した。

- (25) 平成3年5月24日及び同月31日、T事務次長が講師となり、分会執行委員会のメンバーを対象として、損益計算書等の資料を使った診療所の経営状態に関する説明会が開催された。
- (26) 平成3年5月25日、医療法人はP書記長に対し、前記3(11)記載の賞罰委員会の答申に基づくとして譴責処分を言い渡した。
- (27) 平成3年5月27日、第14会再建案協議において、分会三役は、前記(22)記載の紀和病院の労使関係に関する組合同席の団交を開催するよう求めが、C理事長はこれに難色を示した。また、分会三役は、「P書記長の処分について、同年2月7日のJ事務局長とK元議長との話の中で、C理事長は懲戒処分は考えていないと言ったではないか」と述べたところ、C理事長は、「今回の処分は行いたい」と返答した。
- (28) 平成3年6月3日、C理事長は、J事務局長及び港地協議長U（以下「U議長」という）に会い、紀和病院における労使関係について説明した。U議長は、「なぜ、紀和病院では労働組合を通して話ができないのか。診療所と紀和病院で別個の対応ではだめではないか」と述べたところ、C理事長は、「支部は全然話に応じようとしな」と答えた。これに対し、J事務局長は、「ここまで話をしてくれており、もう少し頑張ってもらいなさい」と述べた。
- (29) 平成3年6月12日、医療法人、支部、組合及び大阪総評港地区センター（港地協が組織改編したもので、以下「港地区センター」という）の4者会談が持たれた。この席上、医療法人は、「経営状態が悪い中で第2次再建案の遅れは許されない。支部との関係で対策が遅れている」と述べた。これに対し、組合及び支部（以下「組合ら」という）は、「支部を尊重して話し合いで物事を進めてほしい。少なくとも、労働者診療所として団交拒否はあってはならない。診療所で労使関係が良くなると紀和病院で悪くなってきている。医療法人から戦争を仕掛けている」と述べ、港地区センターも、「自主的に解決してほしい」と述べた。
- (30) 平成3年6月14日、第15回再建案協議において、C理事長は、「来週

から、診療時間の変更について患者向けの掲示を行いたい」と述べた。これについて、分会三役は、「もう少し待ってほしい。新勤務案の検討を進めている。負担になるかも知れないがFの常勤化を決断してほしい」と述べたところ、C理事長が再建案協議に逆行する要求であるとして憤慨した。これに対し、分会三役は、「理学診療科で退職する意向の職員がいる。人員問題については支部としても総合的に検討する用意があるので、Fの常勤雇用を決断してほしい」と述べた。

なお、同日付けの支部の職場討議資料には、第2次再建案について、「経営状態・決算の説明を受けて以来話し合いは中断中。今週中にも再開予定。経営から医科、歯科の勤務案も出てくる。まずは各現場で問題点のチェックをしてもらう」旨記載されていた。

- (31) 平成3年6月17日、第16回再建案協議において、C理事長が、「Eを夏季一時金に関する団交に出席させたい。Fの診療所での常勤化は困難であるが、紀和病院であれば検討する」と述べたところ、分会三役は、「Eの団交出席は認め難い。Fは、通勤・結婚等のため紀和病院で働くことは困難であり、Fの診療所での常勤化を決断してほしい。第2次再建案とFの常勤化の両方を円満解決したい」と述べた。同日の協議の結果、Fの常勤化は、第2次再建案とは切り離して協議していくこととなり、新勤務案の問題点を詰めていくこととなった。
- (32) 平成3年6月18日、医療法人と支部は、新勤務案に関する事務折衝を行った。この席上、支部は、第2次再建案について①心の相談、精神科等の再開など医療の積極的展開が必要である。②週2～3回程度夜間診療を残すべきである。③歯科は夜間診療をそのまま存続させた方が合理的であると指摘し、新勤務案について、①現在午後6時以降の勤務はおおむね週2回であるのに、看護婦の中に週4回になる人がいるなど午後6時以降の勤務が増える。②夜の食事の支給は残すべきであり、解雇したパートの調理員の再雇用を考えるべきである。③現在よりも休憩時間が短くなって勤務時間が延長されているが、実働時間を減らす形で整理すべきである。④毎週でなくてよいが、たとえ1時間でも勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保が必要である、などの指摘を行った。

なお、当時、職員全員が集まることのできる時間として金曜日の午後の時間が確保されていた。

- (33) 平成3年6月20日、医療法人と支部は、新勤務案に関する事務折衝を行い、医療法人は、前記(32)記載の事務折衝において支部から指摘された問題点について回答した。回答の内容は、①医療面の展開については、積極的にやっていきたい。②午後6時以降の勤務は、週2～3回の枠内であれば現行と変わらない。③午後7時30分以降は食事を支給する。④休憩時間を15分延ばすことはできるが、拘束時間が15分延びることになる。⑤勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保について

は、新勤務案移行後の推移を見て判断したい、などであった。これに対し、G分会長は、「夜の食事の支給、勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保、休憩時間の問題等未解決問題がたくさん残っている」と述べた。

- (34) 平成3年6月21日付け支部討議資料には、第2次再建案について、「職場討議で出された、紀和病院への配転を受け入れられる条件はない、Fの常勤化が必要条件、紀和病院における医療法人の姿勢がまともになることが必要条件であるなどの問題点を事務折衝で、医療法人に示したが、Fの常勤化を巡って完全に平行線になっている。個別問題については、いくつかの答えが返っている」旨記載されていた。
- (35) 平成3年7月2日、医療法人と支部は事務折衝を行った。この席上、支部が、「紀和病院における労使関係の正常化及び診療所の積極的な医療展開が必要である。Fについては診療所での常勤化をお願いしたい」と述べたところ、医療法人は最終回答であるとして、「①Fについては、診療所での常勤化はできないが、紀和病院の外来部門であれば常勤雇用する。状況が許すようになれば診療所に復帰することも考えたい。②医療の積極的展開に向けてプロジェクトチームをつくる。③紀和病院の労使関係については挑発がないよう責任を持って指導する。④診療時間等の変更合意すれば同年夏季一時金を増額する」と告げ、支部に対し、同月5日までに回答するよう求めた。これに対し、支部は、「紀和病院において、Q前分会長の配転、P書記長の懲戒処分など、再建案協議を困難にするようなことを医療法人が次々に行っている。再建案協議ができる環境整備をすべきである。Fについては、紀和病院での常勤化では合意できない。紀和病院における労使関係の正常化については、具体的な担保が必要である。新勤務案については、支部の要求に対する医療法人の回答がないので、同月5日までの回答は不可能であり、再建案協議を継続すべきである」と述べた。
- (36) 平成3年7月4日、医療法人と支部は、新勤務案に関する事務折衝を行った。この席上、支部は、「従来の勤務と比較して勤務時間が長くなっており、休憩時間が短くなっている。特に看護科の勤務が過酷であり、拘束10時間の勤務を入れるにしても、現在の11時間勤務時の実働9時間30分・休憩1時間30分と比較すれば、実働8時間45分・休憩1時間15分にすべきである。午後6時30分に勤務を終了する者にも食事を出すべきである。職員全員が集まることのできる時間を固定してほしい。歯科の夜間診療は残すべきである。医科についても、週3～4回夜間診療を残すべきである」と述べるとともに、「新勤務案については、話がついていないから、まだまとめることはできない。しかし、7月2日の回答は評価できる点もあるので文書で出してもらいたい」と述べた。医療法人は、休憩時間の問題については検討すると述べたが、その他については前記(33)記載と同様の回答を行った。

翌5日、T事務次長はG分会長に対し、同月2日付けの回答書を手交した。

- (37) 平成3年7月5日、分会は、第2次再建案及び新勤務案に関する職場集会を開いたが、組合員らからは不満が続出した。
- (38) 平成3年7月6日、医療法人と支部は事務折衝を行った。この席上、支部は、前記(35)記載の同月2日の事務折衝における「紀和病院の労使関係について挑発がないよう責任を持って指導する」との回答が、前記(36)記載の回答書においては「改善に向けて更なる努力を積み重ねる」と後退しているとして抗議した。また、前記(37)記載の分会職場集会の状況を報告し、再度Fの診療所での常勤化を求めるとともに、再建案協議の継続を求めたが、C理事長は、「無理である」と述べ席を立ち、再建案協議を打ち切った。
- (39) 平成3年7月9日、J事務局長、K元議長、C理事長及びEの4者会談が持たれた。この席上、J事務局長とK元議長は第2次再建案の強行は避けるよう求めたが、C理事長は方針は変えられないとしてこれに応じなかった。
- (40) 平成3年7月10日、医療法人は支部に対し、「第2次再建案を3月中旬に支部に提示したが、支部からは6月に至るまで第2次再建案に関する明確な意見表明がなされていない。支部は、第2次再建案はおおむね問題がないとしながらも、とりまとめにはFの常勤雇用が条件であると主張している。再建の根幹である人員削減と対立する主張は受け入れられない。8月5日から診療時間を変更する」と通告した。
- (41) 平成3年7月11日、診療所は患者に対し、同年8月5日から診療体制及び診療時間を変更し、受付終了時刻を午後7時30分から同6時に変更するなど内容を「お知らせ」と題する文書を掲示した。
- (42) 平成3年7月26日、組合は医療法人に対し、労使双方が診療所設立の原点を見つめ直し、労使関係の正常化に努力するようとの申入れを行った。
- (43) 平成3年7月26日、医療法人は職員に対し、再建案協議が不調に終わったこと及び同年8月5日から診療時間を変更することを通知するとともに、各科ごとに、新しい勤務体制で業務を遂行すること、当面暫定体制を継続すること、一定時間は待機として残業すること等の業務指示を行った。
- (44) 平成3年8月1日、分会は患者に対し、同月5日からの診療時間の変更は労働組合を認めないやり方で医療サービスの低下を招くもので認められないが、今後、話し合い解決を求め努力する決意であり、それまでの間は夜間診療をできる限り守る努力を行う旨を記載した「患者の皆さんへ」と題する文書を配布した。なお、支部は、医療法人による診療時間及び勤務時間の変更は事前協議合意協定に違反しており、労使合意ができるまでの間、現行の勤務時間により勤務を行う旨決定していた。

- (45) 平成3年8月2日、医療法人は職員に対し、「支部とは十分話し合いを行ってきたが、話し合いの最終段階に至って支部は診療時間変更に対する合意の条件として、Fの常勤化を主張している。支部とこれ以上交渉を続けても進展する見込みがなく、第2次再建案の実施をこれ以上引き延ばすことはできないと判断し、今月5日から診療体制を変更する。指示した勤務以外の勝手な勤務を行うと業務命令拒否になり、賃金の支払対象にならない」旨通知した。
- (46) 平成3年8月2日、医療法人は、組合員である歯科医師Vに対し、「今月5日から新たな診療体制に移行するが、診療所の指示を無視して診療を行うようなことがあれば、重大な決意で対処する」旨通知した。
- 4 平成3年8月5日の診療時間及び勤務時間の変更並びにFの雇止めについて
- (1) 平成3年8月5日、医療法人は診療所の診療時間及び勤務時間を変更した（以下、この変更を「3年変更」という）が、夜間診療については、医科で週1回、歯科で週2回残されていた。3年変更に際し、診療所は各部署の主任に対し、職員ごとの勤務割を行うよう業務指示を行ったが、職員個人に対しては、具体的な勤務時間の指示は行わなかった。また、医療法人は支部に対しても、組合員個人個人の始業・終業時刻等がどうなるのかについて説明を行わなかった。
- これに対し、組合員である各部署の主任は、支部の決定に基づき、上記診療所の業務指示に従うことなく3年変更前の勤務時間により勤務割を行い、組合員らもこれに従い勤務を行った。
- 同日、分会は患者に対し、「従来勤務を最大限変更しない闘いを行っていく」旨のビラを配布した。
- なお、診療所の指示する勤務パターンが明確になっていなかったため、後日、B委員長が勤務パターンを調べたところ、全部で22の勤務パターンがあった。また、医療法人は3年変更に当たり就業規則の変更を行わず、その後、組合らは、「就業規則を変更せず、勤務時間が変更されているのはおかしい。労働基準法違反ではないか」と指摘したが、医療法人は就業規則を変更しなかった。
- (2) 平成3年8月5日、診療所は職員に対し、「経営の指示を無視した勤務を行った場合は、争議行為となり、賃金カットをする。個人の判断で経営の指示を無視した勤務を行った場合は、業務命令違反で賃金カットの対象となることはもちろん、懲戒処分の対象になる」旨通知するとともに、3年変更前の勤務時間により勤務した組合員らに対して、就労を拒否することはしなかったものの、診療所の指示する勤務時間のうち組合員らが勤務していない時間相当分の賃金を同月からカットした。その後、支部及び組合員らは、度々、診療所に対し、組合員らが勤務した時間のうちどの時間帯を賃金カットの対象としているのかについて説明を求めたが、診療所は説明を拒否するとともに経営の指示する勤務に従うよう

回答し、賃金カットを続けた。

また、診療所は、3年変更前は組合員らの提出した1か月間の勤務表（超過勤務時間の記載を含む）により超過勤務時間を計算していたが、3年変更以降は組合員らが3年変更前の様式により提出した1か月間の勤務実績表を正規のものではないとして認めず、個々の組合員の勤務実績を直接確認することなく医師の診療終了後30分間を勤務した時間であるとして超過勤務時間を計算した。なお、医療法人と支部との間には、超過勤務について労働基準法第36条の協定（以下「三六協定」という）は締結されていない。

- (3) 平成3年8月7日、分会は、歯科の受付、待合室及びエレベータ内に同月五日からの歯科の診療時間に係る「おしらせ」と題する文書を掲示したが、前記3(4)記載の診療所が掲示した「お知らせ」とは、午後の予約時間及び診療時間が異なっていた。
- (4) 平成3年8月8日、港地区センターは医療法人に対し、「問題解決のためなお一層努力せよ」との口頭申入れを行い、同日、医療法人は支部に対し、団交にEを出席させるとの提案を含んだ労使関係正常化のための団交開催を申し入れた。
- (5) 平成3年8月9日、分会は医療法人に対し、前記(4)記載の団交申入れは労使関係正常化を図らなければならない重要な時期にEの団交出席を実現させることを目的とした挑発行為であるとして抗議するとともに、真に労使関係正常化につながるような団交を開催するよう申し入れた。
- (6) 平成3年8月12日、港地区センターは医療法人に対し、「第2次再建案は労使の合意を見ていない。事前協議合意協定の精神に立ち返り、労使合意を得るべく大局に立った判断を行うよう強く要請する」旨の要請書を提出した。これに対し、医療法人は、「支部の勤務は、労働関係調整法（以下「労調法」という）第37条に違反する違法争議であり労働委員会へ申立てすることを理事会で決定した」と述べた。
- (7) 平成3年8月14日、医療法人は港地区センターに対し、第2次再建案策定の理由及び再建案協議の経過を説明するとともに、支部が医療法人の交渉担当者を忌避し団交を拒否しているので、支部に対し違法争議を中止し団交に応じるよう指導してほしい旨文書で要請した。
- (8) 平成3年8月19日、医療法人は当委員会に対し、支部が医療法人の指示に従わず3年変更前の勤務時間により勤務しているのは争議行為であり、これは労調法第37条に違反する違法な争議行為であるとして申立てを行い、同事件は、争議行為予告違反被疑事件（予違）第13号として本件審問終結時係属中である。
- (9) 平成3年8月20日、支部は当委員会に対し、医療法人が事前協議合意協定を無視して一方的に3年変更を行ったことは不当労働行為であるとして、本件申立て（平成3年（不）第35号）を行った。
- (10) 平成3年8月22日、医療法人は分会に対し、医療法人の指示に従わず

- 3年変更前の勤務時間により勤務しているのは争議行為に該当し、また、これについて労調法第37条所定の通知もなされていないのは違法であるから、法律であるから、法律に基づいて対処する旨の警告書を発した。
- (11) 平成3年8月29日、支部は組合に加入し、現名称に変更した。
  - (12) 平成3年8月30日、組合は医療法人に対し、支部が組合に加入した旨通知するとともに、診療所における勤務時間の変更、Fの雇用問題等を議題として団交を開催するよう申し入れ、同月31日が雇用期限となっているFの雇止めについてはこれを保留するよう求めた。これに対し、医療法人は同年9月1日に団交を開催すると述べたが、その後、理事の都合がつかない、また、既に支部と団交を行っているので重複団交になる可能性があるとして、同日の団交開催を取り消した。
  - (13) 平成3年8月31日、医療法人は、Fを雇止めとした。
  - (14) 平成3年9月2日（月曜日）、Fは雇止めは認められないとして診療所において就労した。同日、組合が医療法人による同月1日の団交開催の取消しに抗議したところ、医療法人は同月4日の理事会において団交開催日を決定すると回答した。
  - (15) 平成3年9月3日、医療法人はFに対し、「雇用期限が切れており既に職員でなくなっている。無断で医療行為を行った場合は違法な医療行為になる」と通告した。これに対し、組合らは、「雇用契約書には雇用期間の終期が記載されていない」などと抗議したところ、医療法人は、「調べておく」と回答した。
  - (16) 平成3年9月4日、医療法人は理事会を開催したが、組合との団交期日は決まらなかった。
  - (17) 平成3年9月7日付け内容証明郵便で、医療法人の代理人弁護士はF及び支部に対し、Fの診療所への立入りは刑法上の住居侵入罪に該当する可能性があるため、直ちに中止するよう通知した。
  - (18) 平成3年10月23日、組合らと医療法人は、前記(12)記載の組合の団交申入れ以来開催されていなかった団交を開催した。この席上、医療法人は、「看護婦体制に欠員が生じており、補充のため、Fを今後常勤職員として雇用する」と回答し、Fを診療所において常勤職員として再雇用した。なお、上記看護婦体制の欠員は、Fの雇止めと同時期の同年8月末に発生したものであった。
  - (19) 平成4年2月17日、組合らは当委員会に対し、医療法人が3年変更に伴い組合員らに対し賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、本件申立て（平成4年（不）第3号）を行った。
  - (20) 平成4年4月25日付け内容証明郵便で、医療法人は支部に対し、事前協議合意協定を90日後に破棄する旨通知した。これに対し、同年7月1日、組合らは当委員会に対し、医療法人が行った事前協議合意協定の破棄は不当労働行為であるとして救済申立て（平成4年（不）第27号）を行い、同事件は本件審問終結時係属中である。

- 5 平成7年5月2日の週休2日制の導入及び勤務時間の変更等について
- (1) 平成5年6月頃、組合らは西監督署に対し、医療法人が就業規則の変更手続きを行わずに違法な深夜残業をさせているなどとして告発した。これに関し、西監督署は医療法人に対し、就業規則の変更手続、超過勤務時間の計算方法等について指導するとともに、大阪地方検察庁に書類送検したが、同検察庁は医療法人を不起訴処分とした。
  - (2) 平成5年10月、医療法人は、紀和病院において週休2日制を導入した。
  - (3) 平成6年6月10日の夏季一時金に関する団交において、医療法人は組合らに対し、就業規則を改正した旨を通知し、新しい就業規則（以下「新就業規則」という）を手交した。

新就業規則は、3年変更の勤務時間に合わせたものではなく、これとは別に週休2日制を導入した上で週労働時間を原則37時間30分としたものであった。また、従来、診療所においては、生理休暇については1生理周期について1日の有給保障があったところ、新就業規則では有給保障がなくなっていた。
  - (4) 診療所は、平成6年6月14日付け職員あて文書で、同月10日付けで就業規則を改正した旨通知するとともに、新就業規則の掲示を行った。
  - (5) 平成6年6月21日の団交において、組合らは、新就業規則には、始業・終業時刻が特定されていないなどの問題点を指摘した。
  - (6) 平成6年7月27日、医療法人は支部に対し、12パターンの始業・終業時刻を記載した新就業規則を改めて手交した。
  - (7) 平成6年8月2日の団交において、医療法人は支部に対し、「新就業規則に関する意見書を早急に出してもらいたい」と求めた。一方、組合らは、「所定労働時間が分からないので、新就業規則における勤務の組合せを例示してもらいたい」と述べたところ、医療法人は、「推測で判断したらよい」と答えた。
  - (8) 平成6年8月8日、支部は、「1日の労働時間が大幅に増えており、拘束10時間労働が1週間に3回も設定され、週労働時間が延長される組合員が多くいる。生理休暇の無給化も明白な不利益変更であるなど問題点が多くあり、新就業規則は認められない」旨の意見書を提出した。同日、医療法人は、上記支部の意見書を添付して、新就業規則を西監督署に提出した。
  - (9) 平成6年9月12日、西監督署は、生理休暇の規定方法、支部組合員以外の職員の意見聴取等について医療法人を指導し、医療法人が所定の訂正等を行った後、新就業規則を受理した。しかし、医療法人は、後記(12)記載の同7年5月2日まで、週休2日制の導入、勤務時間の変更及び生理休暇の取扱いの変更を行わなかった。
  - (10) 平成7年4月7日の春闘に関する団交において、医療法人は支部に対し、「5月から新就業規則に基づいて週休2日制等を実施する」と通知した。これに対し、組合らは、「組合らと十分な協議の上実施すべきである。

週労働時間が36時間45分から37時間30分に延長されるなど労働条件が不利益に変更されている」と指摘したが、医療法人は、「協議はするが、就業規則は使用者側に制定権があり、実施はさせてもらう。既に西監督署に受理されており、不利益変更はない。通し半日勤務体制は、3年変更で消滅している」と回答した。

- (11) 平成7年4月18日の団交において、医療法人は組合らに対し、診療所長名で、組合員ごとに始業・終業時刻及び週休日を記載した業務指示書を交付するとともに、同年5月2日から新就業規則に基づき勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更すると通告した。この通告に対し、組合らは、労働条件の不利益変更であり団交で協議するよう医療法人に求め、また、支部は、労使合意ができるまでは3年変更前の勤務時間により勤務することを決定した。

なお、上記業務指示書では、週休2日制が適用されていない者や、新就業規則にない勤務パターンの者も存在した。

- (12) 平成7年5月2日、医療法人は、診療所において週休2日制を導入するとともに勤務時間及び生理休暇の取扱いを変更した（以下、この変更を「7年変更」という）が、組合員らは、支部の決定に基づき3年変更前の勤務時間により勤務を続けた。

診療所は、組合員らの就労を拒否することはしなかったが、同月以降、組合員らに対し、7年変更に従っていないとして賃金カットを行った。これに対し、支部及び組合員らは診療所に対し、組合員らが勤務した時間のうちどの時間帯の賃金カットを行っているのか説明を求めたが、診療所はこれに応じなかった。

なお、週休2日制導入に伴い、出勤日1日当たりの勤務時間が延びたにもかかわらず、組合員らが従前どおりの勤務時間による勤務を続けたため、7年変更に伴う組合員らの賃金カット額は3年変更に伴うものに比べ増加した。

- (13) 平成7年5月25日、診療所は職員に対し、西監督署の指導によるとして、「管理職による超過勤務時間の管理を行う。超過勤務については、上長（事務長等）から指示があるほかは、事前に上長に「時間外勤務届」を提出し承認を得ること」等を通知し、同月1日に遡及して超過勤務時間の管理方法を変更した。

なお、この変更以降も、組合員らが3年変更前の様式により1か月間の勤務実績表を提出したところ、診療所は、この様式は正規のものでないとして認めず、個々の組合員の勤務実績を直接確認することなく賃金カットを行った。

- (14) 平成7年7月10日、組合らは当委員会に対し、医療法人が7年変更に伴い組合員らに対し賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして、本件申立て（平成7年（不）第50号）を行った。

なお、組合らは当委員会に対し、他にも救済申立てを行っており、本

件審問終結時、本件を含め41件の不当労働行為救済申立事件が係属中である。

## 6 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 医療法人は、3年変更及び7年変更がなかったものとして取り扱い、3年変更前の労使間で確認された勤務時間及び就労形態に戻すこと。
- (2) 医療法人は、前記(1)記載事項を議題とする団交に誠実に応じること。
- (3) 医療法人は、3年変更及び7年変更を理由として行った組合員らに対する賃金カットを中止するとともに、賃金カットの明細を示し、バック・ペイを行うこと。
- (4) 医療法人は、前記(1)ないし(3)及びFの事実上の解雇に関して、謝罪文を掲示すること。

## 第2 判断

### 1 3年変更及び団交応諾について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

医療法人は、診療時間及び勤務時間の変更について支部と十数回の協議を行い、十分説明し協議を尽くしていると主張するが、そのほとんどが労使の信頼関係回復を目的とした非公式折衝であり、内容も第2次再建案の骨子に関するものであった。医療法人は、当初から第2次再建案実施のスケジュールを組み、それを支部に押し付ける姿勢に終始して、誠意ある交渉を行わなかった。

また、労使が具体的な労働条件について協議を行ったのは2回程度の事務折衝のみであり、医療法人は、始業・終業時刻、休憩時間、1週間の所定労働時間等がどのように変更されるのかについて明確に説明することなく、支部がFの診療所での常勤化を求めたことを利用して再建案協議を打ち切り、事前協議合意協定に違反して勤務時間を一方的に延長するなどの不利益処分を行い、支部の弱体化を図った。

なお、医療法人は、3年変更に当たり、就業規則の変更を行っておらず、業務命令と称して勤務時間の変更を指示しているが、この業務命令には雇用契約上も就業規則上も根拠がない。

かかる医療法人の行為は、不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

診療時間及び勤務時間の変更については、支部と十数回の協議を行い、十分説明し協議を尽くしている。

再建案協議において、医療法人は、第2次再建案と全く逆行する支部のFの常勤化要求に対しても同人を紀和病院で常勤化するとの誠意ある回答をおこなった。支部は、平成3年7月2日の医療法人の回答で診療時間及び勤務時間の変更について基本的に合意していたにもかかわらず、その後、再度Fを診療所で常勤化することを求め、交渉を

決裂させた。第2次再建案合意の条件としてこれとは無関係なFの診療所での常勤化要求を持ち出した支部の姿勢は、事前協議合意協定を悪用した同意権の濫用である。

医療法人としては、第2次再建案の実施を遅延させられない状況であったこと及びこれ以上の支部との協議は不可能であったことから、3年変更を行ったにすぎず、何ら不当労働行為を行っていない。なお、3年変更に当たり、医療法人は就業規則の変更を行っていないが、これは単に失念していたにすぎない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1. 2(6)認定のとおり、昭和61年3月13日、医療法人と支部は、事前協議合意協定を締結し、今後の労使双方の信頼関係確立のため、経営計画・組織の変更等労働条件の変更を伴う事項については事前に協議し合意の上実行することを確認している。

本件第2次再建案及び新勤務案は上記労使協定にいう労働条件の変更を伴う事項に該当すると考えられるので、以下、第2次再建案及び新勤務案の協議経過を検討する。

(ア) 前記第1. 3(6)、(8)、ないし(11)、(14)、(15)、(18)、(19)、(24)、(25)、(27)、(30)ないし(33)、(35)、(36)、(38)及び4(1)認定によれば、①第2次再建案及び新勤務案に関して、医療法人は、支部と16回の再建案協議及び5回の事務折衝を行い、診療所の経営実態について2回の説明会を開催していること、②第2次再建案が分会三役に手交される前の第3回再建案協議まではどのような協議がなされたかは明らかではないが、第10回から第14回の5回の再建案協議は実質的には紀和病院における労使関係問題の協議に費やされているから、これらを除けば実質的に協議がなされたのは8回の再建案協議及び5回の事務折衝であったこと、③第2次再建案の正式提案以降においては、実質的な協議がなされたのは第8回再建案協議以降の4回の再建案協議と5回の事務折衝であり、このうち新勤務案に関して、実質的に協議がなされたのは3回の事務折衝のみであったこと、がそれぞれ認められる。

(イ) また、これらの協議における協議内容についてみると、前記認定によれば、再建案協議に関しては、①第2次再建案については、夜間診療の縮小及び10名規模の紀和病院への配転が問題となり、第15回再建案協議以降は第2次再建案に関連してFの常勤化が問題となったこと、②夜間診療の縮小については、支部は当初夜間診療の縮小に反対したが、その後、歯科と医科の夜間診療を残すことを主張し、医療法人も、回数については支部の主張と相違があったが、週1回又は2回夜間診療を残して勤務体制を組むとしたこと、③10名規模の紀和病院への配転については、支部は通勤時間、家庭状況等から困難であることを主張したのに対し、第9回再建案協議におい

て、医療法人は、「10名までも考えていない。もっと少なくてもよい。配転は、当然支部との協議の上進める」と回答し、支部はこの回答では反対であると述べているものの、その後の再建案協議においては労使双方からこの問題は取り上げられていないこと、④Fの常勤化については、支部は診療所での常勤化を求め、医療法人は第2次再建案に逆行する常勤化は認められないとして紀和病院であれば常勤化すると回答したが、意見が対立し、平成3年7月6日の事務折衝において、支部が再度Fの診療所での常勤化を求めるとともに再建案協議の継続を要求したところ、医療法人は無理であると回答し再建案協議を打ち切ったこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 新勤務案に関しては、①再建案協議の最終段階において、勤務時間が長くなり休憩時間が短くなっていること、夜の食事の支給、勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保が問題となったこと、②休憩時間については、支部が、拘束10時間・実働9時間の勤務について、拘束10時間・実働8時間45分の勤務にすべきであると主張したところ、医療法人は、検討すると回答したものの、検討結果を支部に示していないこと、③夜の食事の支給については、支部が午後6時30分に終業する者でも支給すべきであると主張したのに対し、医療法人は、午後7時30分以降に終業する者に支給すると回答したこと、④勤務時間内に職員全員が集まることのできる時間の確保については、支部が毎週でなくてもよいがたとえ1時間でも確保したい旨主張し、医療法人は、新勤務案移行後の推移を見て判断したいと回答したこと、⑤医療法人は支部に対し、組合員らの勤務パターン例は示したものの、すべての勤務パターン及び3年変更以降の組合員らの具体的な勤務パターンがどうなるのかについて説明しなかったこと、がそれぞれ認められる。

(エ) 以上の事実からすれば、第2次再建案に関しては、一定の協議がなされているものの、医療法人と支部は、少なくとも夜間診療の実施回数及びFの雇用場所について合意に至っているとはいえない。また、新勤務案に関しては、拘束10時間・実働9時間の勤務について拘束10時間・実働8時間45分の勤務にすべきとの支部の主張に対し、医療法人は検討すると回答しながら検討結果を支部に示しておらず、しかも、医療法人はすべての勤務パターン及び3年変更以降の組合員らの具体的な勤務パターンについても支部に説明していないのであるから、医療法人と支部との間で合意に至っていないのは無論のこと、十分協議が尽くされたということとはできない。

イ 次に、医療法人は、第2次再建案合意の条件としてFの診療所での常勤化要求を持ち出した支部の姿勢は事前協議合意協定を悪用した同意権の濫用である旨主張するので、検討する。

一般に、労使間に労働条件の変更等についての事前協議合意協定が

締結されている場合においては、使用者は誠実な協議を尽くし合意の上でこれを実施することが求められ、労働者側が同意権を濫用するなどの不誠実な対応をした結果合意に達しないなど特別の事情がある場合を除いて、これを一方的に実施することはできないと解すべきである。

この点についてみると、前記第1. 2(12)、3(7)、(30)、(31)、(35)、(37)、(38)及び4(1)認定によれば、①平成2年12月20日、支部がFの常勤化を要求したところ、医療法人は、同人の雇用期限である同3年8月までの間に協議したいのもう少し待つてほしいと回答したこと、②同3年3月15日、支部が春闘の付帯要求としてFの常勤化を求め、これに対し、医療法人は、再建案協議の中で判断したいと回答したこと、③同年6月14日の第15回再建案協議において、分会三役は、理学診療科で退職する意向の職員がおり、人員問題については総合的に検討したいとしてFの常勤化を求めたこと、④同月17日の第16回再建案協議において、C理事長がFの紀和病院での常勤化であれば検討すると回答したところ、分会三役は、Fの通勤・結婚を理由にFの診療所での常勤化を求めるとともに、再建案協議とFの常勤化の両方を円満に解決したいと述べ、この協議の結果、Fの常勤化は第2次再建案と切り離して協議することとなったこと、⑤同年7月2日の事務折衝において、医療法人は、最終回答であるとして、「Fの常勤化はできないが、紀和病院の外来部門であれば常勤雇用する。状況が許すようになれば同人が診療所に復帰することも考えたい」と述べたが、支部は、Fを紀和病院で常勤化することには合意できないと述べ、再建案協議の継続を求めたこと、⑥同月6日の事務折衝において、支部は、再度Fの診療所での常勤化を求めるとともに、再建案協議の継続を要求したが、C理事長は無理であると述べ再建案協議を打ち切り3年変更を行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、Fの常勤化については、支部として再建案協議の始まる前から強く要求していたことであるが、医療法人が、再建案協議の過程において、Fの紀和病院での常勤化を回答するなど一定の譲歩を行ったことに対して、支部はいったんは再建案協議とFの常勤化を切り離して協議していくことに合意しながら、またしてもFの診療所での常勤化を持ち出すなどの態度を示したことが、本筋である再建案協議の障害となったことは否めない。

しかし、医療法人が再建案協議を打ち切った平成3年7月6日の事務折衝においても、支部は、再度Fの診療所での常勤化を求めているものの、同時に再建案協議の合意を求めてなお協議の継続も要求していたのであって、前記1. 3(24)及び(37)認定並びに前記ア判断のとおり、少なくとも、新勤務案については、医療法人が検討すると回答した休憩時間の問題や勤務パターンの問題に関して協議が尽くされてい

ないこと、殊に、新勤務案による看護婦の勤務時間は毎日変わるという変則的なもので組合員の労働条件に大きく影響する問題であり、分会職場集会においても組合員らから不満が続出するといった状況であったことを考えると支部としても慎重に対応せざるを得なかったものと認められ、F問題に関する支部の態度に非難される点はあるものの、本件において支部に事前協議合意協定を悪用した同意権の濫用があったとまでいうことはできない。

ウ 一方、前記第1. 2(10)、(11)、(13)、3(1)、(4)、(11)ないし(22)、(26)及び(27)認定のとおり、第1次再建案に関連して医療法人と支部は対立し、再建案協議開始時においてEの診療所事務長就任に対しても対立していたこと、また、再建案協議が始まった平成3年3月から同年5月にかけて、紀和病院において、Q前分会長に対する病棟への配転内示と同人の退職、就業時間内労働組合活動の原則禁止とこの問題に関連するS分会長に対する注意文書の交付等に対し、支部が支部弱体化攻撃であるとして再建案協議の中で問題にしているなど、支部と医療法人は長期間にわたり対立していたことが、認められる。

また、労使関係スケジュール表は、本件審問においてその成立について医療法人が明確に争わず、かつその記載内容が再建案協議及び3年変更の経過における医療法人の対応とおおむね合致していたことからみて、医療法人作成に係るものと認められるが、これによると、医療法人は、第2次再建案について、支部が異議を唱える場合は事前協議合意協定に基づく協議による解決よりも、むしろこれと対決し第2次再建案を一方的に実施することを想定していたことが認められる。

エ 以上を総合すると、医療法人は、支部に嫌悪感を抱いており、事前協議合意協定に基づき支部と第2次再建案及び新勤務案に関して誠実な協議を尽くし合意の上で実施すべきところ、第2次再建案について合意に至っていない事項が残っており、かつ新勤務案についても勤務時間等に関して協議が尽くされていないにもかかわらず、支部が再三Fの診療所での常勤化を求めたことに籍口し再建案協議を打切り、性急に3年変更を行ったものと判断せざるを得ない。

かかる医療法人の行為は、誠実団交応諾義務違反であるとともに、支部の活動を嫌悪して事前協議合意協定に反して一方的な労働条件の変更を行ったものであり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 7年変更及び団交応諾について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

平成6年6月10日、医療法人は、支部と事前に協議することなく、新就業規則を制定したとしてこれを支部に提示したが、始業・終業時刻等については制定後直ちに実施せず、約1年後に7年変更を行った。

新就業規則は、3年変更に伴い就業規則を変更したのではなく、始業・終業時刻等を更に不利益に変更したものである。始業・終業時刻等労働条件の重要な部分の変更については、医療法人は組合らと誠実な団交を尽くす義務があるにもかかわらず、就業規則の制定権は使用者にあり支部に対しては変更内容を通告し意見を聞けば足りるとして、誠実な団交を行うことなく、一方的に7年変更を行った。

かかる医療法人の行為は、不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

新就業規則については、支部にこれを手交し、団交において協議、説明し、支部の意見も取り入れた上で、支部及びその他従業員代表の意見も付して西監督署に提出したもので、手続上も問題なく正式に受理されている。

週休2日制の導入、始業・終業時刻及び生理休暇の変更の部分は、平成7年5月からの実施としたが、これは支部の理解も得て実施することを考えたからであり、7年変更に関して医療法人には何ら不当労働行為は存在しない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1. 5(3)、(5)ないし(8)、(10)及び(11)認定によれば、①平成6年6月10日の団交において、医療法人は支部に対し、就業規則を改正した旨通知し、新就業規則を手交したが、新就業規則には、週休2日制の導入、始業・終業時刻の変更、生理休暇の有給保障の廃止等組合員らの労働条件の変更に当たる事項が含まれていること、②同月21日の団交において、組合らが新就業規則では始業・終業時刻が特定されていないなど指摘したところ、同年7月27日、医療法人は、12のパターンの始業・終業時刻を記載した新就業規則を改めて支部に手交したこと、③同年8月2日の団交において、組合らが、「所定労働時間が分からないため、新就業規則の勤務の組合せを例示してもらいたい」と述べたところ、医療法人は、推測で判断したらよいと述べたこと、④同日の団交において、医療法人は支部に対し、新就業規則に対する意見書を早急に出してもらいたいと求めたところ、同月8日、支部は、1日の勤務時間が大幅に増えているなどの不利益変更があり新就業規則は認められない旨の意見書を提出したこと、⑤同7年4月7日の団交において、組合らが、週休2日制の導入等について、「組合らと十分な協議の上実施すべきである。週労働時間が36時間45分から37時間30分に延長されるなど労働条件が不利益に変更されている」と指摘したところ、医療法人は、「協議はするが、就業規則は使用者側に制定権があり、実施はさせてもらう。新就業規則は、既に西監督署に受理されており、不利益変更はない。通し半日勤務体制は、3年変更で消滅している」と回答したこと、⑥同年4月18日の団交において、組合らは週休2日制の導入、勤務時間及び生理休暇の取扱いの変更につい

て団交で協議するよう求めたが、医療法人はこれに応じず7年変更を行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、新就業規則には、週休2日制の導入、始業・終業時刻の変更、生理休暇の有給保障の廃止等組合員の労働条件の変更に当たる事項が含まれており、これらの事項について、組合らが協議を求めた場合、医療法人はこれに誠実に応じなければならないところ、医療法人は、同6年8月2日の団交において所定労働時間及び勤務パターンに関する支部の質問に実質的な回答を行わず、同7年4月7日及び同月18日の団交においても、組合らが週休2日制等の導入に十分な協議を求めたにもかかわらず、就業規則の制定権は使用者にあるとして実質的な協議に応じていないのであって、医療法人が組合らと誠実に協議を尽くしたとは認められない。

また、医療法人は、週休2日制の導入、始業・終業時刻及び生理休暇の変更の部分は、支部の理解も得て実施することを考え、同7年5月2日からの実施とした旨主張するが、前記第1. 4(8)及び(11)認定のとおり、同6年8月8日、支部が新就業規則に対し意見書を提出して以降、同7年4月7日、医療法人が新就業規則に基づいて週休2日制を実施すると通知するまでの間、新就業規則に関する団交は一度も開催されておらず、医療法人がこの間に支部の理解を得る努力をしていたとみることはできない。

さらに、医療法人は、新就業規則は西監督署に正式に受理されている旨主張するが、監督署における新就業規則の受理が手続的に正当に行われたことと、新就業規則制定の過程における労使交渉で医療法人が誠実な対応を行ったか否かという本件不当労働行為の成否とは、別個の問題である。

イ 次に、前記第1. 3(4)、4(1)、(9)、5(1)、(3)、(4)、(8)、及び(12)認定によれば、①3年変更に対し、支部は本件申立てを行うとともに、3年変更前の勤務時間により勤務を続けることを決定し、組合員らはその支部の決定に基づいて勤務しており、医療法人と支部は、勤務時間に関して激しく対立していたこと、②平成5年6月頃、組合らは西監督署に対し、3年変更に関連して医療法人が就業規則を変更していないなどとして告発し、西監督署は、就業規則の変更等について医療法人を指導したこと、③同6年6月10日の団交において、医療法人は組合らに対し、新就業規則を手交し、4日後の同月14日、診療所職員に対し、新就業規則を周知したこと、④同年8月8日、支部は、新就業規則は認められないとの意見書を提出したが、医療法人は、同日中にこの意見書を添付して西監督署に新就業規則を提出したこと、⑤同7年5月2日、医療法人は、7年変更を行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、医療法人は、3年変更によって勤務時間を

巡り労使関係が極めて悪化している中で、支部と誠実に協議することなく就業規則を改正し7年変更を行っているものであって、かかる医療法人の行為は、支部の行為を嫌悪して行ったものとみざるを得ない。

かかる医療法人の行為は、誠実団交応諾義務違反であり、支部活動の弱体化を企図した支配介入であると判断され、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 3年変更及び7年変更に関連する賃金カットについて

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

3年変更及び7年変更は不当労働行為であり、組合員らは支部の決定に基づき3年変更前の勤務時間により勤務していたが、医療法人は、組合員らの就労を拒否せず事実上これを受領してきたにもかかわらず、組合員らに対し、賃金カットを行い続けている。また、医療法人は、組合員らが賃金カットの具体的計算方法の説明を求めたにもかかわらず、これを明らかにしていない。

医療法人は、3年変更に当たり、就業規則の変更を行っておらず、業務命令と称して勤務時間の変更を指示しているが、この業務命令には何らの根拠も存在しない。また、医療法人は、主任に勤務割を行うよう指示したが、組合員らには直接業務指示を行っておらず、結果として組合員には業務指示は到達していない。しかも、医療法人は、1日8時間を超える勤務時間を指示するなど労働基準法違反の業務指示を行っている。

医療法人が行った組合員らに対する賃金カットは、不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

3年変更及び7年変更以降も、組合員らは、医療法人の指示する勤務時間に従わず、支部の指示した勤務時間に従い就労し、争議行為を行っているため、医療法人は、組合員らの賃金カットを行ったものである。

組合員らが、医療法人の指示していない時間に組合員らが出・退勤して診療所に滞留したとしても真実勤務したものと認められず、支部の指示に従った法的根拠のない組合員らの出・退勤には賃金請求権が発生することはない。

なお、3年変更に当たり、医療法人は、就業規則の変更を行っていないが、これは単に失念していたにすぎない。

以上のとおり、医療法人には不当労働行為は存在しない。

#### (2) 不当労働行為の成否

ア まず、3年変更に伴う賃金カットについて検討する。

(ア) 前記第1.3(4)及び4(1)認定によれば、3年変更に対し、支部は、3年変更は認められないから労使合意ができるまでの間は3年変更

前の勤務時間により勤務を行うことを決定し、組合員らは、診療所が指示した勤務時間ではなく、支部の決定に基づき勤務を行っていることが認められる。

前記1. 4(1)認定並びに前記1(2)判断のとおり、3年変更は不当労働行為であり組合員に対して拘束力を持たないものと判断され、しかも、使用者が労使間の合意によらず労働条件を変更する場合には就業規則の変更手続が必要であると解されるどころ、医療法人は就業規則の変更も行っていないのであるから、支部が3年変更前の勤務時間により勤務を続けることを決定し、組合員らが支部の決定に基づく勤務を行ったとしても、やむを得ない対応であったと判断される。

- (イ) 一方、前記第1. 3(4)、4(1)及び(2)認定によれば、3年変更に際し、①診療所は、分会が3年変更前の勤務時間により勤務を続けていく旨表明していることを知っていたにもかかわらず、各部署の主任に対し、職員ごとに勤務割を行うよう指示したのみで、個々の組合員には具体的な勤務時間の指示をしなかったこと、②診療所は、支部の決定に基づき3年変更前の勤務時間により勤務する組合員らの就労を拒否せずこれを受領しながら、一方では指示する勤務に従っていないとして組合員らの賃金カットを行ったこと、が認められる。

また、使用者が賃金カットを行うには賃金カットの対象となる勤務時間の特定が必要であるところ、前記第1. 4(2)認定によれば、①診療所は、組合員らの勤務実態を直接確認することなく賃金カットを行っていたこと、②超過勤務時間については医師の診察終了後30分間であるとして計算していたが、三六協定は締結されていなかったこと、③支部及び組合員らは、度々、組合員らが勤務した勤務時間のうちどの時間帯を対象に賃金カットが行われているのか明らかにするよう求めたが、診療所はこれを明らかにしなかったこと、が認められる。

以上のとおり、3年変更は不当労働行為であり、医療法人は3年変更に際し個々の組合員に具体的な勤務時間を通知せず、就業規則等に根拠がない賃金カットを行ったもので、かかる医療法人の行為は、組合員らが支部の決定に基づき3年変更前の勤務時間により勤務を行っていることを嫌悪して、組合員に経済的不利益を与え、もって支部の弱体化を企図したものと判断される。

かかる医療法人の行為は、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。

- イ 次に、7年変更に伴う賃金カットについて検討する。

- (ア) 前記第1. 5(8)、(9)及び(12)認定によれば、医療法人は、新就業規則を制定し7年変更を行っており、個々の組合員に対し、始業・終

業時刻を記載した業務指示書を交付していることが認められる。

しかしながら、前記第1.5(11)認定並びに前記1(2)及び2(2)判断のとおり、3年変更及び7年変更は不当労働行為であると判断される。7年変更は事前協議合意協定に反する3年変更の勤務時間を更に変更するものであり、これに対し支部が3年変更を争っており、7年変更においても十分な労使協議がなされなかった状況において、支部が、労使合意ができるまでの間、3年変更前の勤務時間により勤務を行うことを決定し、この決定に基づき組合員らが勤務を行ったことは、やむを得ない対応であったと判断される。

(イ) また、前記第1.5(12)認定によれば、①診療所は、3年変更前の勤務時間により勤務する組合員らの就労を拒否せずに受領しながら一方で指示する勤務に従っていないとして組合員らの賃金カットを行ったこと、②7年変更においては、3年変更に伴うものに比べて、組合員らの賃金カット額が増加したこと、が認められる。

使用者が賃金カットを行うには賃金カットの対象となる勤務時間の特定が必要であるところ、前記第1.5(12)及び(13)認定によれば、①診療所は、組合員らの勤務実態を直接確認することなく賃金カットを行ったこと、②支部及び組合員らは、組合員らが勤務した勤務時間のうちの時間帯を対象として賃金カットが行われているのかわらかにするよう求めたが、診療所はこれを明らかにしていないことが認められる。

以上のとおり、7年変更は不当労働行為であり、医療法人は、その不当労働行為を基に賃金カットを行ったものであって、かかる医療法人の行為は、支部の決定に基づき組合員らが3年変更前の勤務時間により勤務を行ったことを嫌悪し、組合員らに経済的不利益を与え、もって組合らの弱体化を企図したものと判断される。

かかる医療法人の行為は、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。

#### 4 Fの雇止めについて

##### (1) 当事者の主張

ア 組合らは、次のとおり主張する。

医療法人は、Fの採用時に欠員の発生を条件として常勤化することを約束しており、そのため、雇用契約書には雇用期間の定めがなく、常勤雇用と同様の試用期間が規定されている。

平成2年12月20日の団交において、支部は医療法人に対しFを常勤化しよう申し入れたところ、医療法人はもう少し待ってほしいと答えたが、労使関係スケジュール表では欠員不補充とされているなど、Fの雇止めはあらかじめ決められていた。

医療法人は、組合からの団交申入れを2か月近くの間拒否する一方、Fの事実上の解雇を行っている。同3年10月23日の団交において、F

は欠員補充が必要であるとして常勤として再雇用されたが、この欠員は、Fの事実上の解雇と同時期に発生していたにもかかわらず、医療法人は支部に対する対抗策としてFの事実上の解雇を行ったものであり、かかる医療法人の行為は不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

Fは、産休・育休代替として労使の合意により、1年間の臨時雇用として診療所に採用されている。支部は、Fの常勤化をわざわざ人員削減をテーマとした再建案協議の中で要求し、医療法人は、第2次再建案合意のため、紀和病院での雇用であれば認めるとまで譲歩したが、支部がFの診療所での常勤化に固執し協議は決裂したため、雇用期限をもってFを雇止めしたにすぎず、医療法人に不当労働行為はない。

## (2) 不当労働行為の成否

前記第1. 2(12)、3(30)、(31)、(35)、(38)、4(12)、(13)、(15)及び(18)認定によれば、①Fは、産休・育休代替要員として平成2年9月から1年間の予定で採用されていたこと、②同年7月25日、医療法人とFが締結した雇用契約書には、3か月間を試用期間とする旨の記載はあるものの、雇用期間についての記載はなかったこと、③同年9月6日、医療法人が公共職業安定所に提出した雇用保険被保険者取得届には、産休・育休代替要員として1年間の契約との記載があったこと、④同年12月20日、支部は、同年11月末に看護婦1名の欠員が発生したため、Fについて、同年7月18日の面接の際に「欠員が出れば常勤化を考える。少なくとも有力な候補になる」との話があったとして、Fを常勤化してほしいと要求していたこと、⑤再建案協議等において、支部は、Fの診療所での常勤化を求めたが、雇用契約書の問題には触れておらず、Fの雇止め後の同3年9月3日に初めて、組合が雇用契約書に雇用期間の終期が記載されていないと指摘したこと、⑥同年8月30日、組合は、Fの雇用問題を議題として団交開催を申し入れたが、医療法人は、同年10月23日まで団交に応じしておらず、雇用期限であった同年8月31日、Fの雇止めを行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすれば、Fは産休・育休代替要員として1年間の予定で雇用されたもので、診療所において看護婦の欠員が発生した場合にFを常勤化するとの明確な約束があったとは認められず、前記第1. 3(1)認定のとおり、第2次再建案の主たる内容が人件費削減であったことを考えると、医療法人が、Fの雇用期限であった同3年8月末をもって、雇止めとしたことは不当とはいえない。

組合らは、同3年8月末のFの雇止めと同時期に欠員が生じたにもかかわらず、医療法人は支部に対する対抗策としてFを雇止めとしたものであると主張する。

なるほど、前記1. 3(24)及び4(18)認定によれば、同3年10月23日の団交において、医療法人は、欠員補充としてFを診療所で常勤雇用する旨

回答し、Fを診療所において常勤として再雇用したこと、上記欠員はFの雇止めと同時期に発生したことが認められるが、当時看護科にはFに加え常勤看護婦6名が在籍していたところ、第2次再建案では常勤看護婦5名とパート看護婦1名体制が定員として想定されており、1名の常勤看護婦の欠員が発生したとしても常勤看護婦5名は確保できていたことが認められるから、医療法人が支部に対する対抗策としてFの雇止めを行ったとまでは解されない。

したがって、Fの雇止めは不当労働行為とは認められず、Fに係る申立ては棄却する。

## 5 救済方法

(1) 組合らは、3年変更及び7年変更に関する団交応諾を求めるが、3年変更以降5年以上が経過していることに加えて、既に7年変更が行われ、その変更後の勤務時間に基づき勤務を行っている職員が存在する一方で、組合員らは3年変更前の勤務時間により勤務を続け、診療所に事実上2種の勤務時間が併存している本件においては、過去の個別の団交申入れについての団交応諾を命じるより、診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについての労使協議を命じるのが相当であると考えるので、主文1のとおり命じる。

(2) 組合らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文3で足りると考える。

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。

平成9年7月30日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟