

大阪、平 8 不35、平9.12.22

命 令 書

申立人 北摂地域ユニオン

被申立人 社会福祉法人大阪府衛生会

主 文

- 1 被申立人は、申立人から申入れのあった申立人組合員Cに対する懲戒解雇及び同人の平成7年12月の期末勤勉手当に関する団体交渉に、速やかに応じなければならない。
- 2 申立人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) 被申立人社会福祉法人大阪府衛生会（以下「衛生会」という）は、肩書地に主たる事務所を置き、主たる事務所と同一敷地内で、昭和43年に開設した虚弱児施設健康の里（以下「健康の里」という）、平成5年4月に開設した情緒障害児短期治療施設希望の杜及び同年12月に開設した大阪府衛生会附属診療所（以下「診療所」という）を経営する社会福祉法人で、その職員数は本件審問終結時約60名である。
- (2) 申立人北摂地域ユニオン（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、大阪府の北摂地域で働く労働者等をもって組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時85名である。

2 Cの組合加入に至る経過

- (1) C（以下「C」という）は、昭和52年3月、看護婦として衛生会に採用され、健康の里で勤務していた。
平成6年3月31日、衛生会理事長B（以下「B理事長」という）はCに対し、同人を同年4月1日付けで診療所に配置転換（以下、配置転換を「配転」という）する旨の辞令を交付しようとしたところ、Cは、突然のことであるからとの理由でその受取を拒否した。その際、CはB理事長に対し、「(自分は)主任級の給与をもらっているが、主任(看護婦)ではないのか」と質問したところ、同理事長から「主任ではない」と返答され、「その言葉を撤回してもらえよう健康の里で頑張りたい」と述べた。
- (2) 平成6年4月11日、Cから相談を受けた組合副委員長D（以下「D副委員長」という）は、同人の配転問題についてB理事長と折衝を行った。その席上、B理事長はD副委員長に対し、「Cは、自己中心的で他の職員

に高圧的な態度をとり、入所児童の人権を無視することなどから健康の里で問題が生じている。診療所で通院する障害児（者）らと接することで同人の態度が改まると期待できることから配転を行った」と説明した。これに対し、D副委員長は、Cが暫定的に配転に応じた上で、健康の里への復帰について交渉を継続することを提案した。

- (3) 平成6年4月15日、Cは組合に加入し、D副委員長の提案を受け入れて、同月18日から診療所での勤務に就いたが、翌5月頃から、大阪府子ども家庭センター等の関係行政機関等に「看護婦不当配転撤回支援団」と称する団体名の衛生会を批評する文書（以下「支援団ビラ」という）を配布し始めた。

3 Cの解雇以前の団体交渉経過等

- (1) 平成6年7月12日、組合は衛生会に対し、「Cに対する差別対応、昇格差別及び不当配転」を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）を同月22日に開催することを申し入れた。
- (2) 平成6年7月22日、第1回団交が開催され、組合は、Cの処遇について、①主任看護婦に任命すること、②法人事務局（おおむね主任以上の職員のうち理事会が適当と認めた者で構成され、各施設の運営等について話し合う機関）の局員（以下「事務局員」という）に任命すること、及び③健康の里に復帰させることを要求した。
- (3) 平成6年8月26日、組合から執行委員長A（以下「A委員長」という）が、衛生会からB理事長、理事E（以下「E理事」という）及び同F（以下「F理事」という）が出席し、事務折衝が行われた。その席上、A委員長はB理事長に対し、「名誉回復の方法がとられるならば、Cが健康の里へ復帰しない方向で納得しそうであるから、譲歩できないか」と述べた。

その後、B理事長はD副委員長に対し、名誉回復の具体的な方法について打診したところ、同副委員長は「主任（看護婦）昇格でよいと考えている」旨回答した。

- (4) 平成6年9月16日、衛生会は組合に対し、Cを同年10月1日付けで主任看護婦に任命する旨通知した。
- (5) 平成6年9月20日、A委員長はB理事長に対し、電話で、Cを事務局員に任命することを要求した。B理事長がこれを拒絶すると、A委員長は、「それならば、衛生会が翌日に開催を予定している法人創立100周年記念式典（以下「記念式典」という）に組合員を動員して抗議行動をする」旨述べた。このため、B理事長はA委員長に対し、Cを事務局員に推薦する旨回答し、また、同日午後、「Cが幹部の一員として、社会福祉精神に基づき法人の諸規則を遵守し、職員間の融和を図り、利己的な行為を改める限りにおいて、次期の理事会においてその旨を説明し、法人事務局員に推薦する予定である。ただし、従前のごとく当法人に敵対する態度をとり続けるならば、その限りでない」との文書をファックスで

送付した。組合は、記念式典での抗議行動等を行わなかった。

その後、A委員長はB理事長に対し、組合と衛生会がCの処遇等について文書で協定することを提案し、組合が協定書案を作成することとなった。

- (6) 平成6年9月末頃、組合は、協定書案を作成し、これを衛生会に送付した。同文書には、「B理事長は、Cを衛生会の幹部の一員として、次期の理事会で法人事務局員に推薦し、その達成に努力すること」、「Cは社会福祉精神に基づき法人の諸規則を遵守し、職員間の融和を図り、法人の発展に努める」等の条項のほか、「Cはあくまでも原職復帰を希望するものであるが、今後は平和的話し合い・相互信頼のもとにCの健康の里への復帰問題を今後とも協議する」との条項が記載されていた。

その後、B理事長は、上記協定書案についてA委員長と電話で話した際、「Cの事務局員への推薦については、文書での協定は難しいので、口頭での確認としたい」旨述べていたが、同年11月8日に至って、A委員長に、Cの処遇については、同人を主任看護婦に昇格させることが衛生会としての最終回答である旨通知した。

- (7) 平成6年11月22日、組合からA委員長、C及び支援者2名が、衛生会からB理事長及びE理事が出席し、第2回団交が開催された。その席上、B理事長はA委員長に対し、「Cを事務局員に推薦する旨の回答は撤回する。衛生会は今回の組合の闘争によって損害を被っている。Cが訴訟を提起するとしてもやむを得ないと判断した」と述べた。これに対し、A委員長は撤回の理由を問いただしたが、B理事長はこれに答えなかったため、同委員長は、「ふざけるなお前ら。ええかげんにせえ」と激昂して椅子から立ち上がり、「100周年事業があったやろうが。僕らが（抗議行動を）やめたら開き直るんか」と大声で怒鳴りながら机を激しくたたいたので、机の上にあった湯飲みが床に落ちて割れた。さらに、同委員長は、「だまし討ち以外に何があるねん。そこんところはつきりするまで、今日は終われへんで。だから、だましたという以外に理由があったら書いてくれ。なかったら、だましたと書いてくれや」などと発言した。その結果、B理事長及びE理事は、連名で、「Cの主任看護婦への昇任以外の事項については、当法人が方針を変更したため、妥結に至らなかったことを認めます（法的判断に委ねるべきだという意見が出たため）」との文書をその場で作成し、組合側に交付した。

また、同団交において、B理事長は、Cの事務局員への推薦を撤回するに至った経過について、「理事会には報告せず自らの判断で推薦しないことを決定した」と返答した。A委員長はB理事長に対し、同団交の結果を理事会に報告した上、理事長及び理事会の名で組合要求に回答することを求め、団交は終了した。

- (8) 平成6年12月10日、B理事長はA委員長に対し、「Cの事務局員への推薦の撤回を第2回団交まで通知しなかったことは遺憾でした」との文書

をファックスで送付した。

- (9) 平成6年12月27日、組合からA委員長、C及び支援者2名が、衛生会からB理事長が出席し、第3回団交が開催された。この団交において、B理事長は、A委員長からCを事務局員として推薦しなかった責任を追及され、同委員長に言われるままに、「責任は私にあり、もしそれに代わる善後策がとれないか、私の行動に不適切な点があるならば、辞任も含め責任をとります」との文書を作成し、組合側に交付した。

- (10) その後、労使交渉はしばらく中断していたが、同年7月31日、組合は衛生会に対し、「第3回団交での確認事項の履行」等を議題とする団交を同年8月9日に開催することを文書で申し入れた。

- (11) 平成7年8月8日、組合と衛生会の間で事前折衝が行われたが、その席上、衛生会は、団交には応じられない旨申し入れた。

これに対し、A委員長及びCは、同月9日、診療所に赴いたが、B理事長が不在であったため、健康の里に赴き、F理事が入所児童と話していたところに割り込んで、同理事に対し、4時間以上にわたって団交拒否は不当である旨抗議した。その結果、F理事は、「今回団交拒否については理事長の判断に従ったが、法的な判断としてはおかしいと思う」との文書を作成し、A委員長らに交付した

- (12) 平成7年8月30日、組合からA委員長、C及び支援者2名が、衛生会からB理事長が出席し、第4回団交が開催された。その席上、B理事長は、「Cの配転が不当であるとは考えていない。主任（看護婦）昇格以外は譲歩できない。Cの地位については、これ以上団交に応じられない」旨述べた。これに対し、A委員長及びCは、「B理事長は、第3回団交での確認事項に従って辞任する等の責任をとるべきである」旨発言した。その結果、B理事長は、A委員長に言われるままに、「第3回団交での確認事項について、回答が出せなかったことを組合に対して認め、従前の経過も含め理事会に報告し、再度理事長としての信を問います」との文書を作成し、組合側に交付した。

また、同団交において、組合と衛生会は、組合が従前の団交の経過等を記した文書を作成し、それを衛生会及びB理事長の名で衛生会の各理事に送付する旨合意し、同年9月上旬頃、この合意は履行された。

- (13) 平成7年10月28日、衛生会の理事会が開催され、B理事長は、組合とのこれまでの交渉経過等を説明した。審議の結果、「理事会としては、B理事長が前記(6)記載の協定書案に合意しなかったことは正当であり、これまでの同理事長の対応にも賛成する。また、今後の対応については、Cの処遇を含め同理事長に一任する」との結論に達した。

- (14) 平成7年11月17日、組合は衛生会に対し、「第4回団交での確認事項について、理事会の見解、決定等について報告を受け、その内容について協議する」こと等を議題とする団交を申し入れ、組合と衛生会は、同月27日に団交を開催する旨合意した。

同月27日、B理事長はA委員長に対し、電話で、同団交の期日を同年12月12日に延期したい旨申し入れ、A委員長はこれを承諾した。

4 Cの解雇後の団交申し入れ等

- (1) 平成7年12月11日、衛生会はCに対し、①職務命令に違反して勤務を要しない休診日に出勤した上、その振替休日の名目で許可なく20日間欠勤したこと、②これらの行動を注意した診療所長（B理事長）に不当に反抗し、職場の秩序を乱したこと、及び③支援団ビラを配布し、衛生会の名誉、信用、体面を汚したこと、を理由として、同日付けで懲戒解雇する旨書面で通告した。

同日夜、A委員長からB理事長に電話があり、その際、同理事長は、「Cを解雇したから、団交をやる必要はない」と述べた。

- (2) 平成7年12月12日朝、A委員長、組合執行委員G（以下「G執行委員」という）及びCは診療所に赴き、B理事長に対し、「団交期日を延期したいと申し入れた同年11月27日以降に、Cを懲戒解雇しなければならないような理由が発生したのか。解雇をどのように決定したのか」と問いただした。これに対し、B理事長は、「Cが20日間無断欠勤したことが明らかになったため、Cの処遇を含め理事長に一任するとの理事会の決定に基づき、E理事とF理事に相談した上、自らの判断で決定した」と返答したところ、A委員長は、Cが無断欠勤したという衛生会の判断を裏付ける資料を提出することを要求した。そこで、B理事長は、Cの出勤簿を示して、「振替休日であるとして休んだ日をすべて無断欠勤と計算した」と返答したが、A委員長は、無断で欠勤した日はないと主張し、B理事長に対し、「懲戒解雇の根拠とされた事実関係が違ったら結論も変わるやろ」と問いただした。これに対し、B理事長は、「事実関係が違ったら結論も変わってくるでしょうね。」と返答した。このため、A委員長はB理事長に対し、Cが無断で欠勤したとされた日を特定できる資料を提出すること、また、支援団ビラのうち、どの部分が衛生会に対する誹謗・中傷に当たるのかを明示することを要求し、同日午後6時に再度面会することを申し入れた。これに対し、B理事長は、「資料を準備して回答するが、団交になるのなら拒否する」と述べた。

- (3) 平成7年12月12日午後6時、A委員長、G執行委員、C及び支援者4名が、再度診療所に赴いたところ、B理事長は、Cの無断欠勤日を特定する資料として、「休診日に理由なく来所した日」と「無断欠勤日」を記載した一覧表を提出し、支援団ビラについては、「ビラそのものがすべて誹謗・中傷である」旨回答した。これに対し、A委員長らはB理事長に対し、Cの解雇理由について説明するように要求したが、B理事長は、上記一覧表の交付等により説明済みである旨を繰り返した。交渉は同日深夜に至り、途中から同席したE理事、F理事及び事務局員数名は、A委員長らに対し、衛生会の施設内から退去することを求めたが、同委員長らがこれに応じなかったため、衛生会側は警察に通報し、交渉は打切

りとなった。

- (4) 平成7年12月15日、組合は衛生会に対し、「Cに対する懲戒解雇通告についての説明」を議題とする団交を、同月20日に開催することを文書で申し入れたが、衛生会はこれに応じなかった。

- (5) 平成7年12月20日、衛生会は各職員に対し、同年12月の期末勤勉手当を支給したが、Cには同手当を支給しなかった。

衛生会の給与規程第35条は、「期末及び勤勉手当は、3月、6月、12月の末日に在職する職員に対して、3月、6月、12月にそれぞれ支給する。当月の末日に在職しなかった場合は、第8条により減額、退職金等で清算返金させることがある」と定めているが、同第36条は、「期末及び勤勉手当は、前条本文の支給月の初日現在に在職する職員の給料月額、調整手当額、扶養手当額及び特殊業務手当額の合計額に支給表に掲げる割合を乗じて得た額とする。(中略)ただし、途中入退職職員は、支給率表の支給率により支給する」と定めている。

なお、同規程が上記の内容に改定された際、Cは、衛生会が茨木労働基準監督署に提出した就業規則変更届の意見書に、労働者代表として署名している。

- (6) 平成7年12月22日、組合は当委員会に対し、Cに対する懲戒解雇の撤回及び団交応諾を求めて、あっせんを申請（平成7年（調）第66号）したが、衛生会が辞退したため、同8年3月18日、これを取り下げた。

- (7) 平成7年12月26日、組合は衛生会に対し、「Cに対する懲戒解雇通告についての説明」を議題とする団交を、同月29日に開催することを文書で申し入れたが、衛生会はこれに応じなかった。

- (8) 平成8年2月8日、組合は衛生会に対し、「Cに対する懲戒解雇通告について説明を求める」、「第4回団交での確認事項について、理事会の見解、決定等について報告を受け、その内容を協議する」、「Cに対する期末勤勉手当の不払」等を議題とする団交を、同月16日に開催することを文書で申し入れた（以下「28団交申入れ」という）が、衛生会はこれに応じなかった。

- (9) 平成8年3月29日、大阪地方裁判所は、Cの地位保全等仮処分の申立てを却下する決定をし、同年7月1日、大阪高等裁判所は、同決定に対する同人の即時抗告を棄却する決定をした。

- (10) 平成8年8月12日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。本件申立て以降審問終結に至るまで、衛生会は、28団交申入れに応じていない。

なお、同年10月14日、組合は当委員会に対し、Cに対する懲戒解雇の撤回等を求めて、救済申立て（平成8年（不）第43号）を行い、同事件は、本件審問終結時現在係属中である。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Cに対する懲戒解雇等に関する団交応諾
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

衛生会は、第4回団交での確認事項に関する理事会の見解、決定等の報告がなされ、その内容を協議するはずであった団交を、時間かせぎのために延期し、次に予定した団交期日の前日にCの懲戒解雇を強行した上で、解雇により同人が従業員ではなくなったとの理由で団交を拒否した。また、衛生会は、その後も、上記議題のほか、Cの解雇、期末勤勉手当の不払等に関する団交に応じていない。しかし、Cは解雇されることを承諾していないから、同人と衛生会との雇用関係はなくなり、実際にも解雇の正当性について具体的に確認すべき事柄が多々あったのであるから、衛生会は組合との団交に応ずべき義務があることは明らかであり、かかる衛生会の行為は不当労働行為に当たる。

なお、Cの期末勤勉手当については、支給額が減額されるとしても、衛生会の給与規程上当然に支給されるものと解すべきである。

- (2) 衛生会は、次のとおり主張する。

解雇に関する議題については、衛生会は、Cに職務命令違反等の懲戒解雇に該当する行為があったから、同人を解雇したものであり、地位保全等仮処分申立事件及び即時抗告事件において、解雇理由の説明及びこれに対するCの反論が十分に行われた上、解雇の正当性が認められたのであるから、Cは衛生会とは雇用関係がなく、組合との団交に応ずべき義務はない。

配転等に関する議題については、Cの配転は正当なものであった上、衛生会は組合に、情理を尽くして配転の理由を説明し、同人を主任看護婦に昇格させるなどの譲歩をして、できる限り柔軟に対応した。しかしながら、遅くとも第3回団交後には、交渉は妥結に至る見込みがなくなり、団交を打ち切ることとなったのであって、その後、団交を再開しなければならないような事情は生じていない。

また、期末勤勉手当に関する議題については、Cは平成7年12月末日に在職していないから、給与規程上同手当を支給すべき対象者に当たらないことは明らかであり、また、同規程の解釈に問題があるとしてもそれは裁判所において確定されるべきものであって、団交事項ではない。なお、同規程はCが作成したもので、自ら作成した規程の不備を理由に団交を求めることは信義則に反する。

さらに、組合は、記念式典を妨害すると脅迫し、また、団交においても、怒鳴る、湯飲みを割るなど暴力的な態度を示し、B理事長の責任追及に終始した。かかる組合の交渉態度は、交渉の限度を逸脱した脅迫的、暴力的なものであり、合意形成のための平和的な話し合いなど到底期待す

ることはできない。

以上のとおり、本件のいずれの議題についても、衛生会には、組合との団交に応すべき義務はない。

2 不当労働行為の成否

前記第13(4)、4(1)ないし(4)、(7)、(8)及び(10)認定のとおり、組合は衛生会に対し、平成7年11月17日、同年12月15日、同月26日及び同8年2月8日にそれぞれ団交を申し入れ、これら各団交申入れの議題は、2,8団交申入れの議題にすべて含まれており、それらは、①Cの懲戒解雇に関する問題、②「第4回団交での確認事項」に関する問題、③期末勤勉手当の支給に関する問題等であると認められるところ、衛生会は、本件審問終結に至るまで、これら団交開催要求に一切応じていないことが認められる。

そこで、上記の各議題について、衛生会の団交応諾義務の有無を検討する。

まず、①のCの解雇に関する問題については、衛生会は団交に応じない理由として、解雇には正当な理由があり、地位保全等仮処分申立事件等において、解雇理由の説明等が十分に行われた上で、解雇の正当性が認められ、Cとの雇用関係はなくなっている旨主張する。しかし、組合は当委員会に対し、Cに対する懲戒解雇の撤回等を求めて別件の救済申立てを行い、同事件は本件審問終結時現在係属中である。したがって、衛生会と組合との労使間の関係はなお継続しているといえるのであって、同人の解雇に関する問題について、衛生会と組合が団交によって自主的な解決を図ることは否定されるべきではなく、衛生会は、組合との団交に応すべき義務があると認められる。

次に、②の「第4回団交での確認事項」に関する問題は、Cの事務局員への推薦等に関する理事長の責任問題に関することを内容とするものと解されるところ、かかる問題はCの解雇理由と直接関係しているとは認められないから、衛生会に団交応諾義務があるとはいえない。

③の期末勤勉手当に関する問題については、衛生会は団交に応じない理由として、Cは給与規程上手当を支給すべき対象者に当たらず、同規程の解釈は団交事項ではなく、また、Cが作成した同規程の不備を理由に団交を求めることは信義則に反する旨主張する。しかし、同規程第36条には支給月の途中で退職した職員にも同手当を支給する旨定めているとも解される文言もあり、衛生会と組合との間に争いがある以上、団交事項であると認められる。

さらに、衛生会は、団交に応じない理由として、組合の団交態度が脅迫的、暴力的であり、合意形成のための平和的な話し合いが期待できない旨主張する。たしかに、前記第13(5)認定のとおり、平成6年9月20日、A委員長はB理事長に対し、記念式典に組合員を動員して抗議行動をすると述べたこと、同(7)認定のとおり、第2回団交においてA委員長の発言等には行き過ぎがあったことが認められ、この点は組合としても自省すべきところ

であるが、組合がこのような態度をとったことについては、Cの事務局員への推薦を撤回した理由について、B理事長が組合の質問に答えようとしなかったことや同理事長の発言、行動に一貫性がなかったことに起因する面もあることから、衛生会の主張する理由をもって団交拒否の正当な理由と認めることはできない。

以上のとおりであるから、衛生会は、Cに対する懲戒解雇及び期末勤勉手当に関する議題について、2.8団交申入れに応ずべき義務があるところ、正当な理由なくこれに応じていないものと判断され、かかる行為は、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 救済方法

組合は、謝罪文の手交及び掲示をも求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

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12月22日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 印