

広島、平 6 不 4、平8.2.14

命 令 書

申立人 広島連帯ユニオン

被申立人 医療法人社団田中外科胃腸科

主 文

- 1 被申立人は、申立人が要求している事項のうち、次の事項について、速やかに誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
 - (1) 申立人組合員 X 1 の給与について
 - (2) 申立人組合員 X 2 の有給休暇の取扱いについて
 - (3) 物療の実施方法について
 - (4) 労働環境問題について
- 2 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は、次のとおりである。

被申立人は、第 1 回団体交渉において双方確認したとおり、第 2 回団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人は、肩書地において、外科・胃腸科・理学診療科等の診療科目を有する田中外科胃腸科医院（以下「田中医院」という。）を開設しており、本件申立時の従業員数は12人である。
- (2) 申立人広島連帯ユニオン（以下「組合」という。）は、平成元年 7 月 15日に中小企業未組織労働者、女性・パート労働者などの権利擁護と地位向上を目的として結成された合同労組であり、本件申立時の組合員数は38人である。

2 本件申立て以前の労使関係について

- (1) 被申立人の理事長である Y 1 医師（以下「Y 1 院長」という。）は、国立療養所畑賀病院に医師として勤務していたが、田中医院を開設するに当たり、同畑賀病院でマッサージ師として勤務し、物療に携わっていた申立人組合員 X 1（以下「X 1」という。）に対し、国家公務月並の条件で田中医院への転職をもちかけ、昭和57年 2 月、X 1 は、田中医院開業と同時に同医院へ就職した。
- (2) 昭和59年 4 月、田中医院の物療関係の業務量が増大したため、X 1 の要請により物療関係の職員を増員することとなり、申立人組合員 X 2（以

- 下「X 2」という。)が田中医院へ半日のパート職員として就職した。
- (3) 昭和61年2月、物療関係の職員1人が退職し、職員はX 1及びX 2の2人となったことから、X 1は、Y 1院長に職員の補充について申し入れたが聞き入れられなかった。
- (4) 昭和62年6月頃、X 1が病気で10日間程度入院し、入院期間中の賃金について、公務員と同様の補償を求めた時から、Y 1院長はX 1との話合いに応じなくなった。
- (5) 平成5年6月15日、X 1及びX 2は、職員の補充等について、直接にはY 1院長に話合いに応じてもらえないため、内容証明郵便により増員要求を行った。Y 1院長は、6月24日に話合いに応じたが、X 1の勤務態度等を一方的に非難するのみで話合いにはならなかった。
- (6) その後、X 1は、平成5年8月20日、公務員と同様の待遇で雇用する旨の約束の履行を求めるなど、勤務条件についての要求書を内容証明郵便でY 1院長に送付した。また、8月26日には、公務員を辞めさせた責任についてのY 1院長の考えや仕事量等に関する質問状を内容証明郵便でY 1院長に送付した。
- (7) 同年9月10日、Y 1院長代理人Y 2弁護士(以下「Y 2弁護士」という。)からX 1に対し、前記要求書及び質問状に対する回答が内容証明郵便で送付された。

回答の内容は、主として、X 1はその自由意思で公務員を辞めたこと、公務員と同様の待遇で雇用する旨の約束をした事実はないこと、X 1の業務量は通常の業務量と考えているとのことであった。

3 本件申立て事項に係る団体交渉について

(1) 平成6年5月28日の第1回団体交渉について

ア 平成6年3月12日、X 1は、被申立人における超過労働状況の是正や勤務条件について、個人では被申立人との話合いが困難なため、労働組合の団体交渉による話合いを求めて組合に加入し、4月9日には、X 2も同様に組合に加入した。

イ 平成6年5月12日、組合は、次の団体交渉要求書をY 2弁護士を通じて被申立人に提出した。

要求書

頭書の件、下記の通り要求いたしますので、早急に団体交渉を開催されるよう要求いたします。

記

- 1 物療は、一時間に3ないし4件とし、患者、マッサージ師、医院のためになるよう努力されたい。
- 2 X 1の給与については、国家公務員給与表「医療職二」3級21号にもとづいて支給すること。
- 3 X 2の時給を、1,200円、ボーナスを夏・冬それぞれ一か月分

支給し、この間一人で物療してきたので特別手当を支給されたい。

- 4 助手の設定を他医院並にされたい。
- 5 有給休暇、時間外労働は労働基準法に従われたい。
- 6 肩の治療設備など新たに改善されたい。
- 7 白衣、ベッドカバーの洗濯等を改善されたい。
- 8 床にワックスがけを行われたい。
- 9 物療の実情を分かってもらうために定期的な話し合いを行われたい。

ウ 組合の団体交渉要求に対して、平成6年5月17日、Y2弁護士から、団体交渉は持たない旨の回答が伝えられたため、5月23日、組合は、再度団体交渉期日を5月28日と指定して団体交渉を要求した。

エ 5月28日、第1回団体交渉が開催され、組合から5月12日付けの要求書記載事項について要求がなされた。

なお、第1回団体交渉の席上、組合は就業規則の交付を求めたが、後日閲覧させることとなった。

オ 平成6年5月27日、X2が5月分の給料を受け取った際、5月18日に取得した休暇については、有給とされておらず、その後も修正されていない。

なお、同年9月以降に取得した休暇については、有給とされている。

(2) 平成6年6月21日の団体交渉申入れについて

ア 組合は、平成6年6月2日以降、特に、X2の有給休暇問題については、次回給料日（6月27日）までに解決する必要があるとして、2回目の団体交渉の設定をY2弁護士を通じて要求したが、被申立人は、Y2弁護士を通じて「6月中の団体交渉の開催は無理である。」旨の回答を行った。

イ 6月21日、組合は、団体交渉期日を6月25日と指定して団体交渉を文書で要求した。なお、この文書の中に、第1回団体交渉で少なくとも合意が確認された要求項目である①パート労働者（X2）の有給支給②就業規則について③白衣・ベッドカバーの洗濯、床のワックスがけ等の調査結果について、早急な改善が必要であることを書き添えた。

ウ 7月11日、被申立人は、Y2弁護士を通じて6月21日付けの団体交渉要求に対する回答を行った。

回答の内容は、「①のX2の有給休暇については、組合要求の根拠の明示を求める。②の就業規則についてはX1・X2に対して閲覧させる。③の白衣・ベッドカバーの洗濯、床のワックスがけについては清掃が保たれており問題とされるいわれはない。」というものであった。

エ この回答に対して、7月19日、組合は、7月23日に団体交渉の開催を求めて再度文書で申し入れた。

オ 7月21日、Y2弁護士から組合に対し、「団交は行わない。不満があるなら(X1に)辞めてもらいたい。これがY1院長の意思である。」と伝えられた。このため組合は、8月12日、団体交渉応諾を救済内容として不当労働行為の救済申立てを当地労委に行った。

カ 就業規則については、平成6年8月18日頃「詰め所に置いてありますから各自読んで下さい。」という回覧が回り、閲覧できるようになった。

しかし、X1及びX2には、その制定の経緯については、何ら知らされていなかった。

なお、同就業規則は、同年4月1日施行との表示がなされている。

4 本件申立後の団体交渉について

(1) 平成7年度賃金交渉をめぐる団体交渉について

ア 組合は、平成7年2月15日、平成6年度要求書とは別に、X1及びX2の平成7年度賃金をめぐる団体交渉を3月4日に開催するよう申し入れた。

イ 平成7年2月22日、被申立人は、Y2弁護士を通じて4月15日に団体交渉に応じる旨の回答を行った。組合は、団体交渉期日が開催要求日から40日以上も先とされたことに抗議し、早期開催を申し入れたが、結局、被申立人主張の4月15日に団体交渉が行われた。

ウ 4月15日開催の平成7年度第1回団体交渉においては、組合が平成7年度の賃金要求の趣旨説明を行い、次回の団交で被申立人がそれについての回答を提示することとされた。

エ 5月20日、平成7年度第2回団体交渉が開催され、被申立人は、X2の時給については1,000円程度に引き上げ、一時金については要求には応じられない旨の回答を行ったが、組合は、これに同意せず、再検討するように申し入れた。また、被申立人は、X1の給与と一時金については「年額で検討したい」と回答したため、組合は、後日検討することとした。

オ 7月11日、平成7年度第3回団体交渉が開催され、被申立人から、X2の一時金について、夏・冬それぞれ5万円との提示があり、組合は、これを持ち帰って検討することとした。

(2) その他の組合要求について

平成6年5月12日付けの組合からの要求書の要求事項のうち、物療件数の削減及び助手の設定について、被申立人は、平成7年6月1日から、物療件数を1時間4人(予約制)とするとともに物療機械の操作を行う者1人を採用し、同人に物療機械を取り扱わせることとした。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 平成6年5月28日に開催された第1回団体交渉において、「①X2の有給休暇問題については、善処する。②就業規則の閲覧については、就

業規則をすぐ渡す。③従業員の白衣の洗濯や床のワックスがけなどの労働環境問題については、調査して回答する。④組合員の賃金やその他の労働条件については、今後協議する。」の4点につき合意した。

この合意に基づき、組合は、第2回団体交渉の開催を要求したが、被申立人は、全く誠意のない一片の同年7月11日付け回答書を出し、7月21日、Y2弁護士から組合に対し、「団交については行わない。不満があるなら(X1に)辞めてもらいたい。」旨の電話による回答があり、被申立人は第2回団体交渉を拒否した。

しかし、①のX2の有給休暇問題については、被申立人から誠意ある説明は一切ないこと②の就業規則の閲覧については、就業規則が組合員へ閲覧されたのは、不当労働行為の救済申立後であること③の白衣の洗濯等の労働環境問題については、どのような調査をしたのか不明であること④の組合員の賃金やその他の労働条件については、双方の認識や主張の異なる点があるので今後協議する旨の合意が出来ていることなど、今後団体交渉で解決すべき問題がほとんど残っていることから、第2回団体交渉は必要であり、また、このことは、なによりも第1回団体交渉で被申立人が約束したことでもある。それにもかかわらず、第2回目の団体交渉を拒否したことは労働組合法第7条第2号に規定する団体交渉拒否に該当する。

- (2) 平成6年5月12日付け要求書のうち、物療機械の操作要員の配置及びマッサージ件数の1時間当たり4件の予約制については、平成7年6月1日から実施されたが、労働条件の変更でありながら組合に提案されず、また、労働条件の変更に伴い影響を受けるX1及びX2にも全く相談なしに、被申立人の独断で一方向的に強行したものであり、問題は解決していない。
- (3) 被申立人が平成7年度の団体交渉に応じたのは、地労委の心証を良くすることを狙ったものにすぎない。

以上、被申立人は、団体交渉に誠実に対応しているとは言えない。

2 被申立人の主張

- (1) 平成6年5月28日の第1回団体交渉において、申立人は、①X2の有給休暇問題②就業規則問題③更に言い掛かりとしか言いようのない白衣、ベッドカバーの洗濯及び床のワックスがけを問題としたが、①のX2の有給休暇問題については、今後有給休暇を与える旨話してあり、解決済みである。②の就業規則の閲覧問題については、就業規則をX1、X2らの閲覧に供しており解決済みである。③の従業員の白衣の洗濯や床のワックスがけなどの労働環境問題については、清潔が保たれており問題にされるいわれはないと考え、その旨回答している。④の組合員の給与等の労働条件については、今後協議する旨の合意は全くなかった。

以上、申立人が平成6年度第1回団体交渉において問題にした事項については決着をみたわけで、申立人が主張している平成6年度第2回団

体交渉なるものは、如何なる意味があるのか不可解としか言いようがない。したがって、平成6年度第2回団体交渉を開催すべき必要性はなく、申立ては理由がない。

また、X1の給与については、畑賀病院時代の同期の者との比較で考える旨申立人との平成7年度の団体交渉において回答している。X2の時給等についても平成7年度の団体交渉を踏まえ、時給1,000円、夏期一時金5万円を支給しており、解決済みと考えている。

- (2) 組合の平成6年5月12日要求事項のうち、物療件数については、要求時における1時間当たりの物療件数は約6件、そのうちマッサージ件数は約4件で、申立人が主張するようなオーバーワークでは断じてなかったが、平成7年5月20日に開催した平成7年度第2回団体交渉の席上で改革案を口頭により提示し、6月から1時間当たり4件（予約制）にしており解決済みと考えている。

また、物療助手の採用についてもマッサージ件数と同様平成7年5月20日の平成7年度第2回団体交渉の席上で改革案を口頭により提示し、平成7年6月から機械操作のため1人を増員しており、解決済みである。

したがって、申立人が平成6年5月12日付けの要求書で問題としていた事項は、ほとんど解決済みと考えている。

以上、被申立人は、申立人の要求する団体交渉に誠実に対応している。

3 当委員会の判断

- (1) 被申立人は、平成6年5月28日の第1回団体交渉において、申立人が合意があったと主張している4点について、「①のX2の有給休暇問題及び②の就業規則の閲覧問題は解決済みである。③の労働環境問題は、問題にされるいわれはない。④の労働条件については、今後協議する旨の合意はなかった。」と主張している。

しかるに、被申立人は、これらのことを立証するため、Y1院長及びY3の証人申請を行っていたにもかかわらず、Y1院長は正当な理由なしに証人尋問に出席せず、更にこれらの証人尋問申請を取り下げ、具体的な疎明を行っていない。

以下これらについて、次のとおり判断する。

①のX2の有給休暇問題については、被申立人は、平成6年5月28日の団体交渉後は解決済みであると主張しているが、前記第2の3(1)オで認定したとおり、被申立人は、過去有給休暇を与えなかった事実を棚上げしており、更に、誠意ある説明もなされていないと認められることから、団体交渉の必要性はあったものと言わざるを得ない。

②の就業規則の閲覧については、前記第2の3(2)カで認定したとおり、就業規則制定の経緯が明らかでなく、その閲覧も、不当労働行為の救済申立後であり、これについても、被申立人の対応は誠実であったとは言いがたい。

しかし、いずれにしても、就業規則の閲覧は行われており、この点に

関して団体交渉を特に命じる必要はないものと認められる。

③の白衣の洗濯や床のワックスがけなどの労働環境問題については、被申立人は、清潔が保たれており問題にされるいわれはないと主張しているが、これについては具体的な疎明はなされておらず、団体交渉開催の必要はあったと認められる。

④の組合の賃金やその他の労働条件については、被申立人は、今後協議していく旨の合意はなかったと主張しているが、これについても具体的な疎明はなされていない。また、たとえ合意がなかったとしても、そもそも賃金は労働条件の根幹をなし、合意の有無にかかわらず交渉事項とすべきものであることから、被申立人は誠実に団体交渉に応ずべき義務がある。

なお、X 1 の給与については、前記第 2 の 4 (1)エで認定したとおり、平成 7 年 5 月 20 日の団体交渉において協議がなされているが、被申立人の当初からの主張との整合性、協議された時期、被申立人からの具体的な疎明がなされていないことなどからみて、被申立人が誠実に団体交渉に応じているとは認定できない。

これらのことから、組合の要求した平成 6 年度第 2 回団体交渉については、早期に開催されるべきものであり、これを開催しなかったことは、被申立人は正当な理由なく団体交渉を拒否したものと云わざるを得ない。

- (2) 被申立人は、平成 7 年 6 月 1 日から実施した物療機械の操作要員の配置及びマッサージ件数（予約制）について、同年 5 月 20 日開催の平成 7 年度第 2 回団体交渉の席上で、口頭で組合に説明したと主張しているが、これについても具体的な疎明がなされておらず、被申立人の主張は採用することができない。

したがって、これらは、労働条件の変更でありながら組合に協議せず実施しており、労働組合を軽視した行為であることは否めない。また、労働条件の変更に直接影響を受ける X 1 及び X 2 にも相談なしに、被申立人が一方的に実施したものであり、誠実な対応とは言えない。

以上の被申立人の行為は、団体交渉拒否及び不誠実な交渉であり、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。

4 救済方法について

申立人は、平成 6 年 5 月 28 日の第 1 回団体交渉において、申立人、被申立人双方が確認した事項について、誠実団体交渉を求めているが、主文の救済をもって相当であると判断する。

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 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 8 年 2 月 14 日

広島県地方労働委員会

会長 山根 志賀彦 印