

命 令 書

再審査申立人 財団法人大阪労働衛生センター第一病院

再審査被申立人 大阪医療労働組合

主 文

I 本件初審命令主文を次のように改める。

- 1 再審査申立人財団法人大阪労働衛生センター第一病院（以下「第一病院」という。）は、再審査被申立人大阪医療労働組合（以下「組合」という。）との間で締結された平成6年7月12日付けの確認書の次の事項を速やかに履行しなければならない。
 - ア 賃金表及び未配布の就業規則付属細則を各職場に配布し、併せて組合第一病院分会（以下「分会」という。）にも一部配布すること。
 - イ 退職年金規約を各職場に配布し、併せて分会にも一部配布すること。
- 2 第一病院は、組合に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

大阪医療労働組合

執行委員長 X 1 殿

財団法人大阪労働衛生センター第一病院
理事 Y 1

当病院が行った下記の行為は、中央労働委員会において、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) 平成6年7月12日付けで貴組合と締結した確認書について、賃金表及び未配布の就業規則付属細則の配布、退職年金規約の配布に係る各項目を履行しなかったこと、並びにパートタイム制職員の就業規則の整備に係る項目を速やかに履行しなかったこと。
 - (2) 貴組合組合員X2氏の検査科長の職を解くに当たって、同氏を一般科員にまで降格したこと。
- 3 組合のその余の救済申立てを棄却する。
- II 第一病院のその余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、第一病院が、①分会への掲示板の貸与の条件として、ビラ等の配布の禁止、掲示文書の内容の制限等を提示したこと、②組合との間で締結された確認書に記載する団体交渉合意事項のうち、賃金表及び未配布の就業規則付属細則の配布、退職年金規約の配布並びにパートタイム制職員の就業規則の整備を履行しなかったこと、③分会員である臨床検査科長 X 2 から提出された降格願を契機に、同人を科長から一般科員に降格したことがそれぞれ不当労働行為であるとして、平成 6 年 11 月 28 日に大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に申立てのあった事件である。
- 2 初審大阪地労委は、同 8 年 12 月 27 日、第一病院に対して、(1)上記②の事項を速やかに履行すること、(2)上記②及び③についての文書交付を命じ、その余の申立てを棄却した。
- 3 第一病院は、これを不服として、同 9 年 1 月 8 日、初審命令の取消しと救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第 2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第 1 「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、引用した部分中、「申立人」を「再審査被申立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」と、「当委員会」を「大阪地労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 2(8)中「約 70 名」を「約 100 名」に改める。
- 2 3(4)中「従業員の要望があれば閲覧させる」を「従業員の要望があれば所属長を通じて閲覧させる」に、「賃金表及び退職年金規約を」を「賃金表及び退職年金規約の一部を」にそれぞれ改める。
- 3 4(2)の 6 段落めの下に次のとおり加える。

なお、この話合いでは、Y 2 院長らは、X 2 科長に降格願提出の意思確認を行ったが、慰留したり、提出理由を聞いたりすることはなかった。
- 4 4(3)の末尾に次のとおり加える。

なお、臨床検査科長職は、過去に半年余り空席であったり、科長職の代わりに科長代理の職が設けられていたことがある。
- 5 4(6)の末尾に次のとおり加える。

この文書には「此の度の降格処分人事（科長、補佐、主任の役職全てを外した事）が断行された件で、私はいまだにその「処分理由」を聴いておりません。」との記載があった。

また、同年 11 月 11 日、分会は、「臨床検査科長に対する不当な降格人事を許すな！」と題するビラを配布した。このビラには、X 2 の降格に関して、「病院側は臨床検査科 X 2 さんに対し一方的に科長職を解き、全ての役職を剥奪するという暴挙にでました。」との記載があった。
- 6 5(6)を次のとおり改める。

平成8年11月1日、第一病院は「パートタイマー就業規則」を制定し、同月13日、所轄の労働基準監督署に届け出た。

なお、本件再審査審問終結時現在（平成9年9月18日）においても、X2は一般科員であり、賃金表及び未配布の就業規則付属細則並びに退職年金規約の配布は行われていない。また、当委員会の審問においても、Y2院長は賃金表の配布時期の見通しを明らかにしなかった。

7 6を削除する。

第3 当委員会の判断

1 賃金表の配布等について

(1) 第一病院は次のとおり主張する。

ア 当初、3か月程度で賃金表の整備がなし得ると考え、7.12確認書に調印したが、第一病院では職種が10数種に分かれており、それぞれ賃金表が異なるため、賃金体系を整備してこれらの職種間のバランスを計るという作業は実際には困難を伴い、思うように進捗しなかった。

イ その上、作業の中心であったY3事務長、Y4事務次長がそれぞれ退職又は死去し、その後、改定作業を行う適任者がなかなか見当たらなかったこと、また、阪神・淡路大震災の対応に追われたことなどの事情が重なったために賃金表の改定及び配布ができないままになっているもので、不当な意図があつて実行しなかったのではない。なお、賃金表などについては、閲覧を求めてきた職員にはこれを開示している。

ウ 退職年金規約の配布についても、賃金と連動しているため、同様の理由で配布できないのであり、不当な意図に基づくものではない。

なお、これについては裁判で書証として提出したものを分会が職員に配布しており、第一病院があらためて配布を行う実質上の意味合いは失われている。

エ パートタイム制職員の就業規則の整備についても、上記イと同様の理由で整備できなかったのであり、不当な意図に基づくものではない。

なお、これについては初審結審後に制定済みである。

(2) よって、以下のとおり判断する。

ア 組合と第一病院の関係についてみると、前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由（以下「初審命令理由」という。）第1の2認定のとおり、平成6年6月18日の分会結成に至る以前より、病院経営を批判したこと等を理由に降格処分を行う等第一病院とX3との対立が認められ、また同3認定のとおり、分会結成後においても、X4解雇問題、X3の降格等をめぐって第一病院と組合との対立が続き、とりわけ同3(5)認定のとおり、同年7月12日付けの「職員のみなさんへ」と題する文書の中で労働組合を結成して要求書を提出したことを批判するなど、第一病院と組合は厳しい対立関係にあったことが認められる。

- イ 初審命令理由第1の3(4)及び(8)、4(5)、5(6)認定のとおり、7.12確認書は、平成6年7月12日の第1回団交で成立した労使の合意事項を文章化して調印したものであり、その中で定められている賃金表の配布等の履行について、第一病院は、第2回団交において退職年金規約の配布を検討中であると回答していたにもかかわらず、その後、おおむね3か月を経過した同年10月27日の第4回団交に至って、Y4次長が賃金表の配布等は同団交の時点では履行できない旨発言し、それから2年余り経過した本件初審審問終了後の同8年11月1日に「パートタイマー就業規則」を制定したほかは履行していないことが認められる。
- ウ 第一病院は、上記(1)ア、イのとおり賃金表の配布等が遅れている理由を主張するが、第一病院が組合に対してそうした事情について理解を求めた事実は認められない。さらに、7.12確認書が締結されてからすでに3年以上が経過しているにもかかわらず、初審命令理由第1の5(6)認定のとおり、当委員会審問においてY2院長は賃金表の配布時期の見通しさえ明らかにしていない。
- かかる第一病院の対応からすれば、第4回団交以降第一病院には、7.12確認書で定める賃金表の配布等を真に実施する意思がなかったのではないかと疑わしめる。
- エ なお、第一病院は、希望する職員には賃金表等を見せていると主張するが、初審命令理由第1の3(4)認定のとおり、所属長を通じてその一部を閲覧させるのみであるから、このことをもって7.12確認書における賃金表の各職場及び分会への配布を履行したものと認められない。
- オ また、第一病院は、退職年金規約はすでに分会により職員に配布されているから、第一病院がそれを配布する意義はもはや失われていると主張するが、第一病院が裁判で書証として提出した退職年金規約を分会がコピーして配布していたとしても、団交の合意事項である退職年金規約の配布を使用者として履行したものではないから、このことによって被救済利益が失われたとみることはできないことは、初審命令の判断に同じである。
- カ また、パートタイム制職員の就業規則の整備については、初審命令理由第1の5(6)認定のとおり、本件初審審問終了後に実施されていることが認められる。しかし、第一病院は7.12確認書調印時からすでに1年半以上経過した初審審問終了時においてなお、これを実施していなかったものであり、第一病院におけるパートタイム制職員の就業規則の作成が内容的に特段困難であったというような疎明もない。
- キ これらを併せ考えると、第一病院は組合と厳しく対立していた状況の下で、団交で合意した賃金表の配布等を正当な理由なく長期にわたり履行しないという組合を軽視した対応を行うことによって、その弱

体化を図ったものと認めざるを得ない。

したがって、賃金表の配布等を行わなかった第一病院の行為を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は結論において相当である。

なお、初審命令は、上記不当労働行為を労働組合法第7条第2号にも該当するとしているが、本件については、団体交渉の結果、労使の合意が成立し、その合意内容が労使で作成した7.12確認書に明記されていることから、団体交渉義務は一応尽くされていると考えられ、同号を適用する必要はないものと判断する。

2 X2の降格について

(1) 第一病院は次のとおり主張する。

病院から働きかけるなどということはしなかったにもかかわらず、X2が本人自ら管理者として不適格であると申し出てきたことから一般科員として扱うことにしたものであって、他意は全くない。それに対して、本件申立て以前にX2あるいは組合から異議や反論が出たことは一度もなかった。

また、降格を決定した同日中に後任を決める手続きを終了したのは、検査科の責任者である科長席を空席にしておけないからである。

(2) よって、以下のとおり判断する。

ア 第一病院は、X2本人が管理者としての自信を失い不適任であると申し出てきたから、役職を付けずに一般科員にしたと主張する。

しかし、初審命令理由第1の4(1)及び(2)認定の事実からすると、X2の降格願提出は、同人が自身のピラ配布を契機に、配置転換、解雇等の処分を危惧し、それを避けるために行ったに過ぎないとみるのが自然であり、降格願提出に関して、X2が「管理者としての自信を失い不適任である」旨を表明したというような疎明もなされていない。

また、検査科長としての降格願を提出したことが役職一切を辞退する趣旨まで含むものとは解されず、他方、同人を1段階ないし2段階下位の役職である科長補佐又は主任に任命することが不相当だとする特段の事情も第一病院からは疎明されていない。

なお、第一病院は、X2が降格願いを提出してきたのは2度目であることを強調するが、同4(7)認定の平成4年の降格願と今回の降格願の提出の動機に関連があるとの疎明はなく、2度目であるというだけではX2が管理者としての自信を失っていたと断じることはできない。

これらの事実からすれば、X2本人が管理者としての自信を失い不適任であると申し出てきたから役職を付けずに一般科員としたという第一病院の主張は採用できない。

イ 第一病院は、平成6年10月26日、検査科長を解いて一般科員とすることをX2に告知した際、同人から異論も反論もなく、また翌日の団交の場でもその話は出なかったこと、さらに一般科員に降格したこと

が不当だとの主張は、本件申立て以前にX2及び組合からなされていないことから、X2が一般科員になることを受け入れていた旨主張する。

しかし、懲戒処分などを危惧して降格願を提出した本人が、一般科員に降格されたことについて直ちに異議を唱えることができなかつたり、組合としても対応についての検討に時間を要することはあり得ることであり、即断即応できなかつたからといって本人がそれを受け入れていたと断じることはできない。

また、初審命令理由第1の4(6)認定のとおり、平成6年11月8日にX2が第一病院に対して提出した「降格願い撤回ならびに申入れ書」には「科長、補佐、主任の役職全てを外した」理由についての開示要求があり、同月11日に分会が配布したビラにも「全ての役職を剥奪するという暴挙にでました。」との記載があることから、X2及び組合が、同人を一般科員にまで降格したことをも含めて問題にしていることが認められる。

したがって、X2が一般科員になることを受け入れていたとする第一病院の主張は採用できない。

ウ また、初審命令理由第1の4(3)認定のとおり、臨床検査科長の職は、過去に半年余り空席であったり、科長代理という職が代わりに設けられていたこともあり、直ちに後任を補充するという運用が必ずしも従来からなされていたものとは認められない。

それにもかかわらず、同4(3)及び(4)認定のとおり、第一病院は、X2の降格願を受理した当日中、直ちに同人の降格及び後任者の決定を行い、翌日にはその辞令を交付している。このように後任決定を急いだことについて納得できるような理由を第一病院は示していない。

また、同4(2)認定のとおり、第一病院はX2の降格願の提出理由を尋ねたり、慰留するようなことは一切せず、降格願提出の意思のみを確認している。

これらを併せ考えると、第一病院には、降格願の提出を奇貨として組合員であるX2を科長職から排除し、かつ直ちに後任を据えることで、原職に戻れなくする意図があったものと推察される。

エ 初審命令理由第1の4(4)認定のとおり、臨床検査科長から一般科員になった場合、職階手当がつかないため月に3万5千円の収入減になるなどの影響があり、第一病院がX2を一般科員にまで一挙に降格したことはX2に対する明らかに不利益な取扱いであると認められる。

オ なお、第一病院は、Y4次長がビラまきをしているX2に対し、「あなたは科長ですね。いいんですね。」という発言をした事実はないと主張するが、これを認めた初審命令理由第1の4(1)認定の事実を覆すに足りる疎明はない。

カ 以上、上記アないしオの事実及び初審命令理由第1の4(1)及び(2)の

事実経過、とりわけ上記1(2)アで述べたように、第一病院は、結成以前から後の分会員と対立し、分会結成後も組合と厳しい対立状況にあったと認められること、Y4次長が「あなたは科長ですね。いいんですね」と述べたこと、Y2院長が科長職がビラ配布をしてもらったら困ると述べたことなどを併せ考えれば、第一病院はX2の組合活動を嫌悪し、同人が降格願を提出したことを奇貨として、一挙に3段階降格の措置をとったものと判断される。

したがって、X2からの申し出により検査科長職を解くに当たって、科長補佐又は主任に任命することも可能であったにもかかわらず、あえて3段階下位の一般科員にまで降格させた第一病院の行為を、同人の組合活動を理由とした不利益取扱いであり、同時に組合活動を抑制しそ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とした本件初審命令の判断は、結論において相当である。

3 救済方法について

本件救済としては、初審命令理由第1の5(6)認定のとおり、パートタイム制職員の就業規則の整備についてはすでに履行されていることが認められるので、主文第1項の救済内容からは除外するものとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成10年12月16日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ㊟