

命 令 書

申立人 高知県医労連永井病院労働組合

申立人 高知県医療労働組合連合会

被申立人 医療法人永島会

主 文

- 1 被申立人は、申立人らから申し入れのあった賃金に関する事項について、その決定方法や支給基準に対する自己の回答や主張の裏付けとなる資料を提示するなどして誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、平成11年年末一時金について、申立人高知県医労連永井病院労働組合の組合員に対し、基本給の0.04か月分を支払わなければならない。
- 3 申立人らのその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者等

(1) 被申立人医療法人永島会(以下「永島会」という。)は、肩書地に事務所をおき、永井病院、永井第二病院及び訪問看護ステーション永井等の施設を経営しており、その従業員は、本件申立て当時約115名であった。

永井病院(以下「病院」という。)は、内科、外科及びリハビリテーション科等の診療科目を備え、デイケアも併設した病院で、その従業員は、本件申立て当時約60名であった。

永井第二病院(以下「第二病院」という。)は、内科、整形外科及びリハビリテーション科等の診療科目を備える病院で、その従業員は、本件申立て当時約50名であった。

(2) 申立人高知県医労連永井病院労働組合(以下「組合」という。)は、平成11年10月27日に病院で働く従業員によって結成された労働組合で、高知県医療労働組合連合会に加盟している。その組合員は、本件申立て当時27名であった。

(3) 申立人高知県医療労働組合連合会(以下「医労連」といい、組合と併せて「申立人ら」ともいう。)は、高知県下の医療機関で働く従業員によって組織された労働組合の連合体であり、その組合員は、本件申立て当時約1,300名であった。

- (4) 申立外有限会社オフィス・モトコ(以下「オフィス・モトコ」という。)は、高齢者住宅の建設及び運営を主たる業とし、取締役には永島会のI理事(以下「I理事」という。)が就任しており、永島会とは清掃、医事、経理及び警備の各業務に関し委託契約を結び、永島会の施設に従業員を派遣している。

2 労使関係等

- (1) 組合は、夜勤当直医の院内不在という病院側の夜勤体制不備について看護婦等が医労連に相談したことなどを契機として、平成11年10月27日に病院の従業員で結成された組合である。なお、永島会には他に労働組合は存在しない。

- (2) 組合は、病院で働く従業員で組織されていたが、同年11月10日の団体交渉で、近々規約改正を行い、永島会とその関連会社で働く従業員も対象とする意向を表明した。

これに対して永島会は、オフィス・モトコを組織対象とするのは迷惑であり、対象から明確に除外すべきであるとした。

- (3) 同年10月29日、申立人らは、病院のS事務長(以下「S事務長」という。)に組合結成を伝えた。

通知を受けたS事務長は、O病棟主任(以下「O主任」という。)に組合が結成されたことを話した。

- (4) 病院には婦長はいるが、看護婦や看護職員の勤務のローテーション等病棟内の業務に関してはO主任が指揮・命令をするなど実質上婦長の役割を担っていた。

なお、病院における主任はO主任1名であった。

- (5) O主任は、同月30日から同年11月1日までの間に、組合員N2に対しては信じていたのに裏切ったので話をしない、同Yに対しては組合に入ったか、組合を知っているか、バカだ、加入しなかったAは偉い、同T3に対しては組合に入ったか、バカだ、お金をたくさん取られるなどの発言をした。

- (6) 同年11月2日、申立人らは、S事務長に対し組合役員8名を記載した名簿を提出した。

その際、申立人らは、O主任の言動は不当労働行為に当たるとして言動に気をつけるよう指導を申し入れた。これに対しS事務長は、話はしておくかと答えた。

S事務長は、同日昼休み、病院の副院長に組合から役員名簿の提出があったことを報告した。なお、その場に居合わせたY2医師は、妻と親交のあったT4に対し、同日夜、組合の副執行委員長として名前があったが大丈夫かななどの電話をした。

- (7) 同月4日、S事務長は、団体交渉の日程確認のため来院した医労連のT5書記長(以下「T5書記長」という。)に対し、組合のT1執行委員長(以下「T1委員長」という。)に話をするので、あな

たに会う必要はなく答える義務もない旨述べた。

(8) 同月8日、S事務長は、組合のT6書記長に対し、組合とは交渉するが、医労連とは交渉しない旨述べた。

(9) 組合が結成された後、組合員以外の従業員の動揺を考えた永島会は、運営会議の決定に基づいて、病院の玄関及び第二病院の玄関付近のドア他2箇所に「患者様及びその御家族、病院関係者以外の方の立入りは理事長、院長の許可を受けて下さい 病院院長」との貼り紙をした。

(10) 同月10日の団体交渉において、S事務長は、申立人らに対し、次に掲げる事項を口頭により申し入れた。

ア 院内でのビラ貼り、ビラ配布を禁止する。たとえ、休憩時間、休日でも禁止する。

イ 備品の使用は一切禁止する。

ウ 勤務時間中には、組合の用件について話すことを一切禁止する。

エ 院内で集会を開くことを禁止する。

オ 組合に圧力を感じている者がいるので、そういう言動をやめること。

(11) 同年12月11日、病院、第二病院及びオフィス・モトコの従業員が参加して永島会の忘年会が開催され、I理事、S事務長は、あいさつの中で、病院ではまだ3分の1の従業員に年末一時金が支給されていない旨述べた。

また、S事務長は、組合が結成され、組合とはまだ年末一時金の交渉をしている旨述べた。

(12) 同月15日、I理事は、オフィス・モトコの従業員に対し。従業員が1人でも組合に加入すれば会社を解散する旨述べた。

(13) 平成12年春、組合員N2は、組合加入後からO主任との関係がうまくいかなくなったことを理由に組合を脱退した。

また、執行委員O2も、組合加入後からO主任と一緒に勤務しにくくなったことを理由に組合を脱退した。

3 平成11年年末一時金及び賃金表作成に関する団体交渉に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

ア 永島会は、平成8年2月1日経営再建の一環として病院及び第二病院の医師や事務長などの経営陣を交替した。

このような状況の下、多数の看護婦が病院を辞めたので早急にその補充が必要となり、病院は、通常より高い水準の基本給で人員を雇い入れたため、経験年数や勤続年数に関わりなく従業員間で賃金にばらつきがあり、組合はこれに不満をもっていた。

- イ 平成11年10月29日、申立人らは、S事務長に対し、賃金表の作成等を内容とする要求書を提出した。
- ウ 同年11月10日の第1回団体交渉において、前記イの要求に対してS事務長は、賃金表は現在ない、これまで独自の評価により賃金を支給してきた、ここ数年是正を図っていると答えた。また、I理事は、賃金表の作成については検討して次回の団体交渉で回答すると答えた。
- エ 同月22日、申立人らは、S事務長に対し、年末一時金として基本給の2.5か月分の支給及び賃金表の作成等を内容とする要求書を提出した。
- オ 同年12月1日の第2回団体交渉において、前記エの要求に対して、S事務長は、年末一時金は1.5か月をベースとして0.3か月の範囲内で各施設の業績に応じて配分する、賃金表は作成するつもりはないと回答するのみで具体的な説明も資料の提出もしなかった。これに対し、申立人らは、各施設の業績に関する説明や資料の提出、医師の給与総額の提示を求めたところ、S事務長は、回答する必要はなく、資料を提出するつもりもないとして説明や資料の提出を拒否した。
- カ 同月4日、永島会は、組合に対し、病院の年末一時金は1.76か月であると文書で回答した。
- キ 同月7日の第3回団体交渉において、賃金表については前記オと同様の交渉経過であった。また、年末一時金についてI理事、S事務長は、1.76か月に上乘せをしたり、資料を提出したりするつもりはないので信じてもらうしかないとの回答に終始した。さらに、S事務長は、第二病院及び訪問看護ステーション永井における支給率について、言う必要はないなどとして明らかにせず、また、査定について、基準は複雑である、それについて言う必要はない、理事や事務長は年俸制なので今回の査定には関係がないと回答した。
- ク 同月8日、S事務長は、病院の朝会において第二病院及び訪問看護ステーション永井の年末一時金は1.8か月である旨従業員に対して発言した。なお、組合は、このとき初めて第二病院及び訪問看護ステーション永井における年末一時金の支給率を知った。
- ケ 同月27日の第4回団体交渉においても具体的な進展はなかった。
- (2) 判断
申立人らは、平成11年年末一時金及び賃金表の作成に関し、永

島会が自己の回答の根拠や関係資料を何も示さず、初めから一歩も譲歩しないことを決めて交渉に臨むなどの態度は誠実団体交渉義務に違反し、不当労働行為であると主張する。

これに対し、永島会は、財務諸表等の資料を提示しなかったのは、悪化している経営状態が部外者に洩れ、病院の経営が成り立たなくなるおそれがあり、また、賃金表を現時点で作成しないのは従業員が期待する定期的な昇給に応えることができる経営状態にないためであり、いずれも誠実に団体交渉を行っていると主張するので、以下のとおり判断する。

ア 使用者は、労働組合の要求が経営や経理状況に関する事項であっても、それが組合員の労働条件に影響を及ぼすものであれば、団体交渉に当たっては、自己の回答や主張等について具体的根拠を示して説明を行い、必要に応じて資料を提示するなどして、相手方の説得に努めなければならない。

イ 前記3(1)で認定のとおり永島会は、平成11年年末一時金については支給率の根拠、他の施設との支給率の差異などについて、回答する必要はない、信じてもらうしかないとして具体的な説明や資料の提出をしなかった。

また、賃金表については、作成するつもりはない、ここ数年是正を図っているなどとして何ら具体的な説明や資料の提出をしなかった。

一時金について資料の提出ができないのであれば、口外しないことを前提として組合三役にのみ資料の閲覧をさせるなど、具体的な根拠を示して説明をすることも可能であったし、賃金表の作成については経営者の裁量に属する事項であるが、申立人らは、病院の基本給の支給基準が明らかでなく、これに対する不満から賃金表の作成を求めたのであるから、賃金表を作成しないのであれば申立人らに対して、資料を提示するなどしてその理由を説明し、また、相応の期間に支給基準の是正方法などについて検討を行い、その結果を申立人らに説明して理解を得る努力をすべきであったと考える。

しかるに、永島会は、こうした努力を何らしていないので、前記主張はいずれも採用することができない。

したがって、永島会の団体交渉についての態度は不誠実と認められ、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 平成11年年末一時金に係る不当労働行為の成否

(1) 事実関係

ア 永島会においては、毎年6月及び12月の年2回一時金が支給されているが、平成11年夏期一時金までは、病院、第二病院及び訪問看護ステーション永井の間で支給率には差異はなかつ

た。

イ 平成9年年末一時金は、職種によって支給率に差異があったが、病院と第二病院における取扱いは同じであった。

ウ 病院は、平成11年1月から療養型病床群を設けていたが、第二病院が療養型病床群を設けたのは平成12年以降であった。

このことに関して、平成11年12月11日ごろ、S事務長は、第二病院が平成12年から病院と同じ療養型病床群として認可され、条件的には両病院がほぼ同じになると考えていたようである。

エ 平成11年の春、S事務長は、病院の朝会において個人別能力給の導入に関する説明を従業員に対して行った。

オ 同年11月10日の団体交渉において、S事務長は、組合の組織状況について尋ねた。これに対しT5書記長は、組合員の氏名は明らかにできないが、今のところ、組合員は病院の従業員だけである旨回答した。

カ 同年12月4日、永島会は、年末一時金1.5か月に上積みする病院のプラス査定分0.26か月は各事業所の収入を比較検討した結果である。ボーナスの基本原則は医業収益に対する利益配当である、病院の労働分配率は限界を超えている旨組合に文書で回答した。

キ 同月8日、S事務長は、前記3(1)クで認定のとおり、病院の朝会において第二病院及び訪問看護ステーション永井の年末一時金は1.8か月である旨従業員に対して発言した。

組合は、このとき初めて第二病院及び訪問看護ステーション永井における年末一時金の支給率を知った。

ク 同日、申立人らは、当委員会に対し、平成11年年末一時金の解決、誠実な団体交渉の開催及び賃金表の作成などを求めて調停申請を行った。

同月16日及び20日に行われた調停作業で、永島会は、年末一時金の支給率の根拠について具体的な説明をせず、関係資料を提出しなかった。

同月20日、調停委員会は、年末一時金は1.8か月とするとの調停案を提示した。これに対し、申立人らは受諾したが、永島会は、同月22日付け文書で平成11年年末一時金は1.76か月とすると回答した。

ケ 同月10日、永島会は、申出のあった病院の従業員に対して年末一時金1.76か月を支給したが、その中には組合員も含まれていた。

同じころ、永島会は、第二病院及び訪問看護ステーション永井の従業員に対しては1.8か月を支給した。

- コ 同月30日、T1委員長は、S事務長に対し、年末一時金1.76か月分は受け取るが、他の施設との格差の是正は今後も要求していく旨伝えた。
- サ 平成12年1月7日、永島会は、支給していなかった組合員にたいして年末一時金1.76か月を支給した。
- シ 永島会は、同年6月の夏期一時金の支給率に病院、第二病院及び訪問看護ステーション永井の間で差異をつけなかった。S事務長は、病院と第二病院との間で差異をつけなかった理由を売上げに顕著な差がなかったこと及び紛争を避けたかったからとした。
- ス 永島会は、本件一時金における支給率の差異について根拠を明らかにしなかったが、同年10月17日の第4回審問において、S事務長は、賞与査定の方法を記載した乙第26号証について、次のように証言した。
- (ア) 病院及び第二病院の支給率の計算は、乙第26号証の1から6の方法により行った。
 - (イ) 比較の段階では経費を考慮せず売上げのみを比較した。
 - (ウ) 両病院の売上額については明らかにできない。
 - (エ) 人件費は平成11年11月の基本給であるが、数字的なものは団体交渉の時点では明らかにしなかった。
 - (オ) 経営資料やその具体的数値の開示は経営的に支障を来すので出されなかった。
- (2) 判断
- 申立人らは、これまで一時金の支給については施設間で格差はなかったのに、永島会が組合結成直後の年末一時金について、組合に資料も示さず十分な協議も尽くさないまま査定を強行し、組合員の存在する病院のみに格差をつけたことは不当労働行為に当たると主張する。
- これに対して、永島会は、収益への職員の寄与の程度に応じて賞与額を決定することが合理的かつ必要であると考え、病院と第二病院の売上高の比率を基準として、乙第26号証記載の方法により各病院の支給率を決定したものであり、支給率に差を設けたことは、組合の設立とは無関係であると主張するので、以下のとおり判断する。
- ア これまで施設間で支給率に差異がなかった一時金に格差を設ける場合には、合理的な理由が必要である。
- (ア) 永島会は、第4回審問の段階になって病院を0.26か月とする計算方法を示す乙第26号証を提出した。この方法の計算過程における考え方は複雑であるが、結果としては、売上比率の高い第二病院を加算支給率の上限0.3か月とし、比例計算

によって病院の月数0.26か月を算定しており、次の計算式に置き換えることができる。

この計算式は、売上高に対する人件費の割合によって比較していることを意味しているが、S事務長は、第4回審問における証言でもこの点について何ら説明をしておらず、売上げのみを比較したと述べるにとどまっている。

a 計算式

$$\text{病院の加算率} : 0.3 = \frac{\text{病院の売上比率}}{\text{病院の基本給}} : \frac{\text{第二病院の売上比率}}{\text{第二病院の基本給}}$$

b したがって病院の加算支給率は、次のとおりとなる。

$$\text{病院の加算率} = 0.3 \times \frac{\text{病院の売上比率}}{\text{病院の基本給}} \times \frac{\text{第二病院の基本給}}{\text{第二病院の売上比率}}$$

具体的には、

$$0.3 \times \frac{47}{7,212,700} \times \frac{7,169,000}{53} \doteq 0.26$$

(イ) しかしながら、この方法には次の理由から合理性を認めることはできない。

- a 永島会の主張では、経営方針として病院と第二病院との支給率に格差を設けることの説明はできても、何故訪問看護ステーション永井の支給率が第二病院と同一であるのかの説明がなされていない。
- b 診療科目及び機能の異なる複数の病院を経営する医療法人にあって、病院を単位として一時金の支給率を決定する場合、何ら損益を考慮せず単に売上高のみを基準として加算支給率を決定することの合理性には疑問がある。
- c 永島会が主張する病院と第二病院との売上げの比率及び一時金支給対象者の基本給の金額については、これを裏付ける資料の提出もなく、これらの数値が実体に合致するか否か検証できない。
- d 年末一時金の支給率の根拠について、平成11年12月1日の団体交渉において、S事務長は、1.5か月をベースとして0.3か月の範囲内で各施設の業績に応じて配分すると述べるのみで、配分方法の具体的な説明や資料の提出を行っていない。

のみならず、調停の場及び本件審問手続においても格差を設けたことについての具体的な説明や資料の提出はなく、第4回審問になってようやく前記主張を行うにいたっていることからすれば、年末一時金について、病院の支給率が他の施設に比べて0.04か月低額となったことが、永島会が主張するような方法によったとするには疑問が残る。

- e 永島会は、平成12年夏期一時金については、売上げに顕著な差がなかったこと、組合との紛争を避けたかったことを理由として、病院と第二病院の間で支給率に格差をつけていない。このことからすれば、売上高を一切明らかにしない永島会においては、この方法を適用するかしないかは結果として経営者の自由な裁量に任されており、その適用において恣意性を全く否定することはできない。
- (ウ) したがって、平成11年年末一時金について、組合員のいる病院の支給率を組合員のいない第二病院、訪問看護ステーション永井の支給率よりも低くしたことは不利益な取り扱いと認められる。

なお、従業員のうち、組合員以外の者の支給率が組合員と同一となったのは、当時永島会では、病院にのみ組合員がいることが判明し、かつ、8名の役員がいたことから病院内には相当数の組合員がいることが予測されたものの、具体的に誰が組合員であるかまでは判明していなかったことから、組合員以外の者も組合員と同一の支給率としたものと推認され、上記認定を妨げるものではない。

- イ 前記2及び3(1)で認定したとおり、当時は組合が結成された直後であること、平成11年年末一時金は労使にとっては初めての本格的な交渉事項であったこと、当時I理事、S事務長、O主任が申立人らを敵対視していたこと、年末一時金の労使交渉においては支給率に格差を設けたことについての具体的な説明や資料の提出がなされていなかったことなどからすれば、永島会の前記主張はいずれも採用することができない。

したがって、前記アで認定した不利益な取扱いは組合設立及び組合活動を理由としてなされたものといわざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

5 救済方法

(1) 平成11年年末一時金に係る団体交渉

申立人らは、平成11年年末一時金に係る団体交渉を求めているが、主文第2項において組合の組合員に対し、差額の支払いを命じた以上、この点について団体交渉を命ずる必要はないと考えるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

(2) 賃金表の作成

申立人らは、賃金表の作成を求めているが、賃金表は組合結成前から存在していないことなどを考えると、将来に向けて労使が誠実な話し合いにより解決を図ることが妥当と考えるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

(3) 平成11年年末一時金に係る差額の支給

申立人らは、不利益取扱いがなかったならば組合の組合員が得られたであろう基本給の1.8か月分と既に支払われている基本給の1.76か月分との差額0.04か月分の支払いを求めているので、主文第2項のとおり命じることとする。

(4) 陳謝文の揭示

申立人らは、陳謝文の揭示を求めているが、本件救済は、主文のとおり命令で足りると考える。

第2 法律上の根拠

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13年3月15日

高知県地方労働委員会
会長 下元敏晴