

東京、平 8 不70、平10不45、平12. 2. 15

命 令 書

申立人 東京地方医療労働組合連合会
申立人 根岸病院労働組合
申立人 X 1
(8年不第70号)
申立人 X 2
(10年不第45号)

被申立人 医療法人社団根岸病院

主 文

- 1 被申立人医療法人社団根岸病院は、申立人根岸病院労働組合が申し入れた①平成8年8月15日付「要求書」第2項、第3項および平成9年7月8日付「要求書」第1項にそれぞれ記載された定年延長問題およびこれに関連する事項についての団体交渉において、被申立人主張の根拠となる経営に関する資料等と定年延長についての「試案」を提示し、②平成8年8月15日付「要求書」第1項（申立人X1の嘱託契約更新拒否問題）および平成10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」についての団体交渉において、嘱託契約更新の可否について判断する際の具体的基準や対象組合員に対する上記基準の適用の理由を明らかにするなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人病院は、申立人組合が申し入れた平成9年7月8日付「要求書」第4項ないし第6項（就業規則改定問題、三六協定問題および介護休暇制度問題）を議題とする団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人病院は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人病院職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

根岸病院労働組合
執行委員長 X 3 殿

医療法人社団根岸病院
理事長 Y 1

当病院が、貴組合から申入れのあった平成8年8月15日付「要求書」第2項、第3項および平成9年7月8日付「要求書」第1項にそれぞれ記載の定年延長問題およびこれに関連する事項についての団体交渉において、

病院主張の根拠となる経営に関する資料等と定年延長についての「試案」を提示せず、平成8年8月15日付「要求書」第1項（X1氏の嘱託契約更新拒否問題）および平成10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」についての団体交渉において、嘱託契約更新の可否について判断する際の具体的基準や対象組合員に対する上記基準の適用の理由を明らかにしなかったこと、および平成9年7月8日付「要求書」第4項ないし第6項（就業規則改定問題、三六協定問題および介護休暇制度問題）について、貴組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 4 被申立人病院は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要および請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人医療法人社団根岸病院（以下「病院」または「根岸病院」という。）が、平成8年8月6日をもって申立人X1（以下「X1」という。）について、10年6月1日をもって申立人X2（以下「X2」という。）について、それぞれ嘱託契約の更新を拒否したことが労働組合法第7条第1号および第3号に該当するか否か、また、申立人根岸病院労働組合（以下「組合」という。）が、8年8月15日付、9年7月8日付の各要求書および10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」をもって申し入れた定年延長問題等を議題とする団体交渉に関しての病院の対応が同法同条第2号に該当するか否かについて争われた事件である。

2 請求する救済内容

- (1) X1を8年8月6日付で嘱託として雇用したものとして取り扱うこと（原職復帰、原職復帰までの賃金相当額の支払いを含む。）
（都労委平成8年不第70号）
- (2) X2を10年6月2日付で嘱託として雇用したものとして取り扱うこと（原職復帰、原職復帰までの賃金相当額の支払いを含む。）
（都労委平成10年不第45号）
- (3) 8年8月15日付要求書「1. X1の嘱託雇用を8年8月6日以降も継続すること（以下「X1問題」という。）、2. 定年延長について、満65歳定年制の実施を目標に、8年10月までに年次計画を作成し、提示すること、3. 定年延長問題について、労使間で合意に達するまで、当面、満61歳過ぎの全嘱託職員の雇用を継続すること」などについて誠実に団体交渉に応ずること。

(都労委平成8年不第70号)

- (4) 9年7月8日付要求書「1.『65歳定年制』を施行すること、2. 団体交渉には必ず理事長も出席すること(以下「理事長出席問題」という。)、3.『病院施設新・増築計画』に関して、『検討委員会(仮称)』を9年7月中に設置し、これに当組合執行委員会代表も複数参加させること(以下「病棟等建設検討委員会問題」という。)、4. 就業規則を現状に沿って改定すること(以下「就業規則改定問題」という。)、5.『三六協定』を締結すること(以下「三六協定問題」という。)、6. 介護休暇制度を施行すること(以下「介護休暇制度問題」という。)」などについて誠実に団体交渉に応ずること。

(都労委平成8年不第70号)

- (5) 10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」で申し入れた嘱託再雇用問題について誠実に団体交渉に応ずること。

(都労委平成10年不第45号)

- (6) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 根岸病院は、昭和31年11月28日に法人化され、肩書地において精神科医療を専門とする病院を経営する医療法人である。本件申立時、医師約20名、職員約230名を擁し、ベッド数は446床である。
- (2) 申立人東京地方医療労働組合連合会(以下「東京医労連」という。)は、東京地方を中心として、医療関係労働者の労働組合をもって組織する連合体の労働組合である。平成8年5月31日現在加盟組合数は98組合、組合員数は約13,000名である。
- (3) 組合は、昭和48年8月17日に、病院に勤務する労働者により組織され、結成と同時に東京医労連に加盟した労働組合であり、本件申立時の組合員数は135名である。
- (4) X1は、平成元年12月に病院に看護助手として採用され、60歳定年退職後も嘱託として東一下病棟に勤務していたが、満61歳の誕生日である8年8月6日をもって、嘱託契約の更新を拒否された。
なお、X1は、採用後まもなく組合に加入し、8年8月6日当時も組合員であった。
- (5) X2は、昭和44年3月25日に病院に看護助手として採用され、45年4月からは看護学校に通学しながら勤務し、47年4月17日に准看護婦の資格を取得して以降は准看護婦として勤務していた。
X2は、60歳定年退職後も嘱託として東一下病棟に勤務していたが、満61歳の誕生日の前日である平成10年6月1日をもって、嘱託契約の更新を拒否された。
なお、X2は、組合結成当時から執行委員であり、昭和50年代半ば頃から約8年間副執行委員長を務め、その後も一貫して執行委員を務めて

いる。

2 Y 2 労務担当理事就任までの労使関係

- (1) 昭和48年12月頃、病院は、労務担当者としてY 3 事務部長を採用し、同部長就任後は組合集会参加者の名前を記録したり、スト参加者を個別に呼び出すなどのことが行われ、83名いた組合員が一時40名ほどに減少した。

Y 3 事務部長が55年に退職して以降は労使間のトラブルは減少していき、組合は、職員の労働条件の改善要求と病院における医療内容・患者の処遇改善要求を活動の2本柱とするようになった。

- (2) 病院での「不適正事実」の判明

61年10月3日および同月7日、東京都衛生局は、根岸病院に対し、立入検査と実地指導を行った。その結果、根岸病院において、処方箋の一部の病院外の者による記入、医療法に基づく医師標準者数の不足、自殺行為により死亡したと推測される患者の死亡診断書における自殺についての未記載、清掃等を患者に行わせるなど作業療法からの逸脱等の「不適正事実」があったことが判明し、東京都衛生局は改善勧告および嚴重注意を行った。

上記嚴重注意の内容には、組合がかねてより病院に対し、患者の処遇改善の対象として要求していたものも含まれていた。

10月6日、組合は、病院が改善努力を怠った責任は重大であるとして、「不適正事実」についてのこれまでの経過を明らかにするよう「質問書」を病院に提出した。

また、11月19日の団体交渉において、組合は、Y 4 院長兼理事長（当時）に対し、「不適正事実」に関する見解の表明を求めるとともに、理事会の刷新、看護職員の研修参加などを求める「要求書」を提出した。

11月25日の団体交渉において、病院は、上記要求書に対し、理事会は民主的に運営されている、Y 5 副院長については今後も医師、理事として勤務する、研修参加の機会は均等に配分するなど回答したが、組合は、この回答について、理事会で真剣に討議し責任をもって出されたものとはみられず要求書の内容に答えていないとして、修正を要求した。

11月29日の団体交渉において、病院は、理事らの退陣については考慮すると述べた。

その後も、「不適正事実」に関する団体交渉が行われ、62年3月に行われた団体交渉において、病院は、組合に対し、Y 5 副院長は退任すると表明した。

4月15日、組合は「提言 試練をのりこえて将来に展望のもてる新生根岸病院をめざして」という冊子を作成した。その後、Y 4 は院長を辞任して理事長専任となり、同人の子であるY 1 が新院長となった。

- (3) 「不適正事実」の判明以降の労使関係

「不適正事実」の判明以降、労働条件、医療看護内容について団体交

渉と事務折衝が並行して行われ、団体交渉の時間は午前中に2時間、それで解決できない場合は、午後2時頃から2時間、さらに延長して夜間に及ぶこともあった。

また、組合は、賃金についての交渉時間を短くし、医療・看護・病院の有り様についての交渉に時間をかけるよう提案し、その結果、患者の処遇改善などについても団体交渉で議論されるようになった。

(4) Y6理事による「病院乗っ取り画策事件」について

平成5年9月11日、Y7事務部長が退職し、同月13日、Y8事務部長が就任した。

組合は、東京医労連のX4書記長を通して、Y8事務部長が経歴を詐称しており、Y6理事が病院を乗っ取るためY8事務部長を病院に入れた疑いがあるとの情報を得た。

11月に入って、Y1院長は、組合に対して、Y6理事から病院の経営権を移譲するよう迫られており、組合の力を借りて対処したいと協力を求めた。

11月29日の団体交渉において、病院は、組合に対し、Y8事務部長を解任したことを通知し、また、組合の求めに応じて、Y6理事らが、Y4理事長（当時）に、5年12月28日をもって、病院の経営権を移譲するよう迫っていることが明らかとなる文書を示した。

同日、緊急に理事会が開かれ、Y6理事は解任された。

この間の経緯について、Y1院長は、組合に対し、12月5日の団体交渉において、組合の協力で、危機的状況を回避できたことについて感謝の意を表した。

3 Y2の労務担当理事就任とその後の労使関係

(1) 6年度上期にY4は理事長職を退任し、新たにY1院長が理事長に就任し、7年10月には、Y1新理事長の弟であるY2が労務担当の常勤理事（以下「Y2理事」または「Y2労務担当理事」という。）に就任した。

(2) 8年1月17日の「全体会議」において、それまで職員の一部を対象として実施されていた給与の銀行口座振込を今後全職員を対象に実施する旨が発表され、2月26日支給分から本人の同意を得たうえで実施された。このことについて、病院は組合と事前に協議をしなかった。

なお、「全体会議」とは、理事、管理職等20名程度が参加し毎月1回行われる会議であり、管理職はこの会議での内容を現場職員に伝達することとなっていた。

(3) 8年春頃、病院は、職員にIDカードを発行し、タイムレコーダーを導入した。病院は、タイムレコーダーの導入と運用、およびIDカードとタイムレコーダーとの関係等について、「全体会議」で発表し、組合と事前に協議をしなかった。

(4) Y1院長兼理事長（以下「理事長」という。）は、Y2理事就任後の

8年春闘以後、団体交渉に出席しなくなった。また、Y2理事が団体交渉を担当するようになってからは、団体交渉の開始時刻、終了時刻を一方的に設定することもあった。特に、団体交渉開始時刻を病院の繁忙時間帯である朝8時30分頃に設定し、時間を90分間などと限定し、終了時刻になると話の進行に頓着することなく退席したり、団体交渉前に組合が病院に求めた資料の使用目的を問うなどのことがあった。

- (5) 8年春闘妥結直後の「全体会議」において、病院は、組合と事前に協議することなく、食費の職員負担分を5月16日から一食あたり80円から100円値上げすると発表した。組合は、このことについて異議を唱え、病院は値上げの実施時期を遅らせた。
- (6) 組合は、毎月、組合員の氏名を記載した袋を各職場に配付して組合費を徴収したり、集会や大会を病院内で開催していたが、組合員名簿の公表はしていない。

4 病院の定年制度と嘱託再雇用制度

- (1) 病院は、病院職員の定年に関し、就業規則第23条において以下のとおり定めている。

「第23条 従業員が満60才に達したときは停年により退職する。ただし本人が希望し、病院がとくに必要と認めたときは嘱託として再雇用することがある。」

- (2) 2年3月、病院は、満60歳定年退職後の嘱託の取扱いについて以下のとおり決定した。
 - ① (嘱託の再雇用は) 就業規則第23条による。
 - ② 嘱託の採用にあたっては、健康状態からみて、病院の通常勤務に支障なく、かつ病院の指定する職務を遂行し得る者とする。
 - ③ 嘱託の雇用期間は定年退職の翌日から1か年とする。契約の更改は、上記①②の条件により1か年ごとにする。
 - ④ 取扱いは「定年嘱託者取扱細則」による。

「定年嘱託者取扱細則」には、嘱託職員は、定期昇給、家族手当の適用はないものの、65歳に達するまでは、定年時の給与、ベースアップ分、賞与などが支給され、65歳以降は、基本給の80%分などが支給される旨が記載されている。

- (3) 7年3月15日、全職種の職員全員に、満60歳定年後、希望すれば、1年間の嘱託雇用が確保されることとなった(後記7(1)④)。
- (4) 嘱託契約更新の可否についての判断の仕方

Y2理事は、病院が嘱託として再雇用するかどうかを判断するに当たっては、客観的考課基準を設けているわけではないが、人事考課自体は行っており、勤務成績・健康状態・職場での必要度・人件費等を慎重に検討し、場所長(を中心に)と担当役員の意見を聞き、必ず理事会において検討し多角的に判断したと述べている。

また、病院は、組合から、判断の具体的基準や、如何なる理由で嘱託

契約を更新しないと判断したかを団体交渉で明らかにしてほしいと求められても、明らかにしない方針を取っていた。

5 X 1 に対する嘱託契約更新拒否の経過

(1) 嘱託契約更新拒否までの経過

① 8年6月13日、X 1が勤務していた東一下病棟のY 9婦長(以下「Y 9婦長」という。)は、X 1に、満61歳の誕生日である8年8月6日以降も働く意思があるかと尋ねた。これに対し、X 1は働きたい旨を伝えた。

なお、Y 2理事は、Y 9婦長からX 1の働きぶりは可もなく不可もない、健康状態は問題がないとの意見を聴取し、6月上旬に、理事長、Y 2理事および看護部長であるY 10理事(以下「Y 10看護部長」という。)の3名が出席する理事会において、X 1の嘱託契約は更新しないと決定したと述べている。

② 6月19日、Y 10看護部長は、X 1に、嘱託契約を更新できない旨を伝えた。これに対し、X 1は、「わかりました。」と応えた。

③ 6月27日、組合は、病院に対し、法的手段を選択しても再雇用の確保を実現する決意であるとして、定年延長が決定するまで、当面、嘱託制度を全職種に適用し、雇用不安を解消することを要求した(後記7(3)②)。

④ 7月2日、X 1は、7月3日から8月6日までの年次有給休暇等取得予定のメモを作成し、Y 9婦長に提出した。

翌3日、Y 9婦長は、X 1に退職願を書くよう用紙を渡した。

同日、X 1は、組合のX 5書記長(以下「X 5書記長」という。)に事情を説明し相談した。X 5書記長は、定年延長と嘱託制度について組合と病院は交渉中であることと退職願を書く必要はないことをX 1に伝えた。

同日、X 5書記長は、Y 10看護部長を訪ね、X 1の雇用継続を依頼した。

また、翌4日、X 5書記長らは、Y 2理事に対し、X 1の雇用継続を要請した。

⑤ 7月8日までに、Y 9婦長は、前記④のメモに基づいて、同メモ記載の休暇取得を前提とした勤務編成表を作成した。

⑥ 7月12日、病院は、Y 9婦長を通じてX 1に、話合いの場を持つことを伝えた。

⑦ 7月13日、X 1は、上記勤務編成表に基づいて、正式な「休暇願」を作成し提出した。

⑧ 7月15日、X 1の所属する東一下病棟の非組合員を含む職員19名は、X 1の雇用継続を要請する署名を、Y 10看護部長宛に提出した。

⑨ 7月16日、組合は、病院に対し、団体交渉を申し入れた(後記7(3)③)。

⑩ 7月17日、Y2理事、Y10看護部長およびY9婦長の3人は、前記のとおり、Y10看護部長がX1に契約更新しない旨を伝えた際に、X1が「わかりました。」と応じたにもかかわらず、X5書記長が病院にX1の継続雇用を依頼したため、X1の意思を確認するとして、X1と面接した。

面接において、X1は、健康と経済的理由から働かせてほしいとの意向を病院に伝えた。これに対し、Y2理事は、働きたいという意味をなぜすぐにY10看護部長やY9婦長らに伝えなかったかと問い詰め、意思が変わった理由を説明できないならば患者を任せることはできないとして、8年8月6日を退職日とする旨通告し、面接を終了した。

⑪ 7月19日に行われた臨時組合大会において、X1が上記面接の内容について発言したことを受けて、組合は、面接の状況について病院に抗議することを決定した。

同日、組合は、病院に対し、団体交渉に応ずるよう再度求めた（後記7(4)②）。

⑫ 7月22日、組合は、理事長に対し、上記面接において、Y2理事が、X1を、同人が組合に相談したことを理由に攻撃したことは、労働組合法違反であり、最高責任者である理事長の真摯で誠実な対応を要請するなど記載した「抗議文」を提出した。理事長は、団体交渉についてはY2理事に一任している旨回答した。

⑬ 7月24日、組合側は東京医労連役員2名（X4、X6）、組合執行委員9名、病院側はY2理事、Y11事務部長（以下「Y11事務部長」という。）、Y10看護部長が出席して、団体交渉が午前9時頃から午前10時30分頃まで行われた。組合は、上記面接においてX1が組合に嘱託契約更新の拒否について相談したことをY2理事が非難したことなどについての病院への抗議に終始した。

⑭ 7月26日、組合は、当委員会に嘱託雇用の継続についてあっせんを申請した（平成8年都委争第91号事件）。

⑮ 7月31日、病院は、X1に、8年8月6日付で退職となる旨の「通知書」を渡した。

⑯ 8月5日、当委員会であっせんが行われた。病院は、職員の若返りを図りたいこと、人件費を圧縮したいこと、X1は一旦退職を了承したが組合がX1の嘱託契約更新の拒否について問題としたことなどを理由にあげ、X1の嘱託契約は更新できないと主張し、双方の主張不一致によりあっせんは不調に終わった。

同日、組合は、団体交渉で問題解決を図りたいとの考えから、病院に対し、同月8日午前10時から団体交渉を行うよう要請した。また、組合は、あっせん手続において病院の対応が不誠実で不当であったとする旨の「抗議文」を病院に提出した。

(2) 嘱託契約更新拒否後の経過

- ① 病院は、8年8月6日をもって、X1の嘱託契約の更新を拒否した。
同日および翌7日、X1は、就労するために病院に赴いたが、就労を拒否された。
- ② 8月7日、病院は、組合に対し、団体交渉でも誠実に説明し、あつせん手続でも誠意をもって説明したので、これ以上、団体交渉によって事態の打開を図ることは不可能と考えるので、現段階では団体交渉には応じかねると回答した。
- ③ その後、組合は、病院に対し、8月15日、同月23日および同月27日と、X1問題について団体交渉に応ずるよう求めた（後記7(4)④⑤）。
- ④ 9月11日、団体交渉が開催され、席上、Y2理事は、X1問題について妥協案を用意したけれども前日に組合が本件不当労働行為救済申立て（後記7(4)⑤）をしたので提出はしないと述べた。また、Y2理事は、Y11事務部長に対し、もう一度検討できる範囲で検討するよう指示した（後記7(4)⑥）。
- ⑤ 9月24日、10月16日および同月23日、組合は、病院に対し、X1問題について団体交渉に応ずるよう求めた（後記7(4)⑥）。
- ⑥ 11月6日、組合は、X1問題についての抗議集会を開き、X1を職場に就かせることを要求して指名ストライキを行った（後記7(5)②）。
- ⑦ 11月7日、9年2月14日および3月7日、組合は、病院に対し、X1問題について団体交渉に応ずるよう求めた（後記7(5)③、(6)②③）が、病院は、いずれも応じなかったため、結局、X1問題についての団体交渉は、8年9月11日に行われて以降、開催されていない。

(3) 看護助手の就労実態

8年11月29日当時、病院には満61歳以降も嘱託職員として勤務している看護助手は組合員も含め3名おり、10年4月時点では61歳以上の看護助手は病院に存在しない。

X1以外にも、嘱託契約の更新を希望したが、更新されなかった者がいる。

また、病院は、7年には看護助手を13名採用したが、その内1、2名は50歳過ぎの者であった。

なお、組合は、本件審査手続（審問）において、病院が提出した、10年4月現在病院に勤務している満60歳以上の職員の職種、氏名、年齢の記載された一覧表および7年12月から10年4月までの間に満60歳以上で病院勤務を終了した者の、職種、氏名、年齢、勤務終了年月日の記載された一覧表の内容を認めている。

6 X2に対する嘱託契約更新拒否の経過

- (1) 後記のとおり定年延長問題や嘱託職員の雇用継続問題についての労使交渉が進展しない中で、10年4月中旬、Y10看護部長は、X2の勤務する東一下病棟の病棟長であるY12看護長（以下「Y12看護長」という。）のいるところで、X2に対し、嘱託契約の更新はできないとそれとなく

伝えた。X 2 は、Y 10看護部長に対し、経済的にも困るので是非あと1年再雇用してほしいと述べた。

- (2) 4月23日および同月30日、組合側は組合執行委員（4月30日はX 2を含む。）、病院側はY 2理事、Y 11事務部長が出席し、嘱託再雇用問題について団体交渉が開催されたが物別れとなった。
- (3) 5月1日、組合は、病院に対し、嘱託再雇用問題について春闘の団体交渉でも議題になったが解決されないまま雇止めが強行されようとしているとして、この問題について緊急に団体交渉を行うよう「緊急団交申し入れ書」により申し入れた。
- (4) 5月3日、X 2は、病院から同人が6月1日をもって退職となる旨が記載された4月30日付の「ご連絡」と題する手紙を受け取り、この手紙について組合に相談した。
- (5) 5月11日、病院は、組合に対し、嘱託再雇用は就業規則等に基づいて病院の人事裁量権のなかで実施していること、就業規則第23条の運用は業務内容を多角的に判断して行っていること、病院はこの問題について既に4月23日および同月30日の団体交渉で議論したことから、これ以上の団体交渉の必要性はないと認識しているため、団体交渉は行わない旨通知した。
- (6) 5月12日頃の昼休みに、Y 12看護長から退職届を書くように言われたX 2は、退職届を書くことはできないと答えるとともに、同看護長に対し一緒にY 2理事に会いに行きX 2の嘱託契約を更新するようお願いしてほしいと頼んだ。Y 12看護長はこれに返事をしなかった。
- (7) Y 12看護長は、5月16日から6月15日までの勤務編成を行うにあたって、X 2に対し、「勤務できますね。」と尋ね、予定どおり勤務できるとX 2が答えると、「ありがたい、助かるね。」と言った。
- (8) 5月19日、組合は、病院に対し、嘱託再雇用問題について4月23日および同月30日の団体交渉では労使合意ができていないとし、再度、緊急に団体交渉を行うよう申し入れた。
- (9) 5月20日、組合は、「組合ニュース」を配付し、6月1日午後5時15分から病院正面玄関前で抗議集会を開催することを組合員に伝えた。
- (10) 5月27日、「組合ニュース」を見た病院は、組合に対し、組合が許可申請なく正面玄関前で集会を予定していることについて、患者に悪影響を与えるので許可しない、職員や近隣住民らにも迷惑となるので別の場所での集会を検討するよう求める、正面玄関前での集会は病院の施設管理権と就業規則に抵触する、上記集会を強行した場合は組合に対して厳重処分を行う、などと記載した「警告書」を交付するとともに、タイムレコーダー設置場所近くにある掲示板に掲示した。

同日、組合は、病院に対し、雇止め抗議集会のために6月1日午後5時から1時間半あるいは2時間、栄養科前駐車場などを使用したいとの「施設使用願」を提出し、病院はこれを許可した。

また、このころ、病院が6月1日に臨時休業することを知った組合は、病院に対し、臨時休業を止めてほしいとの申入れを行った。

- (11) 5月28日、組合は、病院に対し、夏季一時金要求とともに、X2の雇用を継続することを要求し、6月10日までに団体交渉で回答するよう求めた。

翌29日、組合は、掲示された「警告書」の撤去を病院に求めたが撤去されず、「警告書」は6月1日の集会後も何日か掲示され続けた。

- (12) 6月1日午後3時以降、病院は臨時休業した、臨時休業により給食の職員も午後3時で帰ったため、入院患者の夕食は仕出し弁当で対応した。仕出し弁当で対応したことについて東京都福祉局は病院に事情を問い合わせた。

組合は、同日午後5時30分頃から、病院内の駐車場で集会を行い、病院に対し、X2の6月2日以降の嘱託契約更新拒否をしないこと、定年延長問題を早期に解決すること、労使関係の正常化へ最大の努力をすることを申し入れた。

病院は、6月1日をもって、X2の嘱託契約の更新を拒否した。

なお、Y2理事は、X2に健康上・体力上の問題はなかったとしている。

X2は、6月2日以降7月1日までの間、嘱託契約が更新されていたとすれば就労すべき日であるとX2が考えた日に、就労するために病院に赴いたが、就労を拒否された。

- (13) 6月10日、病院は、組合に対し、5月28日付要求について、夏季一時金の回答をするとともに、X2の雇用継続はしない、団体交渉には応ずると回答した。
- (14) 6月12日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成10年不第45号、10年7月3日付で後記都労委平成8年不第70号と併合、前記第1、2(2)(5)(6)）。
- (15) 准看護婦（士）の就労実態

病院には、満61歳以上で嘱託職員として勤務している准看護婦は組合員も含め3名おり、彼女らの勤続年数は、10年4月時点でそれぞれ6年、8年、11年で、X2は29年である。

X2以外にも、嘱託契約の更新を希望したが、更新されなかった者がいる。

7 定年延長問題等についての労使交渉の経過

- (1) 定年延長に係る年次計画策定の表明

① 組合は、昭和50年頃から一貫して定年延長を求めてきた。病院は、平成2年3月、満60歳定年退職後の嘱託処遇についての取扱いを決定し、定年延長は行わないが、定年後の再雇用を制度化したため（前記4(2)）、組合は定年延長を強く要求することを一時差し控えるようになった。

その後、5年頃までは、定年を迎える者が看護婦（士）ら有資格者であったため、再雇用を拒否された者はいなかった。

- ② しかし、6年頃から無資格者である看護助手で定年退職を迎える者が出始め、病院は退職の強要はしないものの、退職を勧告することがあったため、組合は再び定年延長を強く求めるようになった。

6年2月28日、組合は、病院に対し、定年延長を求め団体交渉で回答するよう要求した。

- ③ 3月23日、病院は、組合に対し、「高年齢社会に伴い若年職員の就職者の減少と高年齢者の活用が必要となる。このため、段階的に定年延長すべく検討する。」と回答した。後記10のように、病院は、経営が厳しい状況ではあったが、定年延長に前向きな考えを示した。
- ④ 7年3月15日、病院は、組合に対し、「65歳定年を目標として、早急に年次計画を策定し貴組合に提示をしたい。退職金、年金、就業規則の改定等の諸課題を解決する必要がある、本年度は、定年を延長しないが、1年間の雇用延長は全職種とも適用する。」と回答した。これにより、事実上、全職員に満61歳までの雇用が保障されることとなった。

(2) 定年延長に係る年次計画提出要求

- ① 上記回答に関して、組合は、7年5月29日、病院に対し、「定年延長について、65歳定年の実施に向け、年次計画を本年10月を目標に提示すること。」を要求し、6月8日までに団体交渉で回答するよう求めた。
- ② これに対し、病院は、6月8日、組合に対し、「定年延長は社会的要請であることは十分理解しているが、雇用の確保と人件費の増加及び職務の遂行能力とを勘案して検討する。」と回答した。
- ③ 10月19日、組合は、病院に対し、「定年延長65歳とし、年次計画を提示すること。」を要求し、団体交渉で回答するよう求めた。
- ④ これに対し、病院は、11月1日、組合に対し、「定年延長についての考えを早急に検討提示する。」と回答した。
- ⑤ 8年2月28日、組合は、病院に対し、「定年延長を行うこと。当面、65歳を目指し年次計画を提示すること。」を要求した。
- ⑥ 3月26日、病院は、組合に対し、「本年度は、定年延長しないが、（定年退職後満61歳までの）1年間の雇用延長は全職種とも適用する。定年延長はしないが、病院の必要とする人材については、その都度延長する。」と回答した。
- ⑦ 5月30日、組合は、病院に対し、夏季一時金要求などとともに春闘の未解決事項として「定年延長について、65歳定年の実施に向け、年次計画を本年10月を目標に提示すること。」を要求し、6月10日までに団体交渉で回答するよう求めた。
- ⑧ 6月12日、病院は、組合に対し、「定年延長についての考えを早急

に検討提示する。」と回答した。

- ⑨ 6月20日、組合側は組合執行委員が、病院側はY2理事とY11事務部長が出席し団体交渉が行われた。夏季一時金については合意がなされたが、定年延長問題については議論はされず、継続審議とすることが労使間で確認された。
- (3) X1の嘱託契約の更新時期を控えての組合要求
 - ① 8年6月21日に開催された臨時大会において、多くの組合員が定年延長の実現を強く求め、組合執行部は定年延長問題について全力で対応することを確認した。
 - ② 上記臨時大会を受けて、6月27日、組合は、病院に対し、「若がえりを理由に経営側の一方的都合での再雇用更新不可は、雇用における不平等であり職員間の感情的対立を生じ理事会に対する不信をまねくものです。無資格といえど、65歳以上の再雇用嘱託職員が在籍している現状をふまえ、組合としては、法的手段を選択しても再雇用の確保を実現する決意です。」として、「定年延長について、年次計画を早急に提示すること。定年延長が決定するまで、当面、嘱託制度を全職種に適用し雇用不安を解消すること。」を要求した（前記5(1)③）。

組合は、この時期、再雇用契約の対象となる者がX1外数名おり、雇用を継続するためになんとかしなくてはという切羽詰まった状況であると認識していた。
 - ③ 7月16日、組合は、病院に対し、6月27日付要求（前記②）について7月22日までに団体交渉を行うよう求めた。
 - (4) 年次計画提出不可能との回答とその後の労使交渉
 - ① 8年7月18日、病院は、組合に対し、6月27日付要求（前記(3)②）と7月16日付団体交渉申入れ（同③）に対し、ア 現在までの病院経営における収益よりも人件費の増加が上回り、病院経営において先行き不確定要素があり、定年延長についての年次計画提出は不可能である、イ 法的手段の選択とは何を意味するものであるかを明示してほしい、ウ 上記イについての組合の具体的な明示により、7月16日付団体交渉要求には応ずる、団体交渉の内容を限定のうえ話し合いたい、エ 上記イについて明示することなく法的手段を選択した場合、法的な場で話し合いをすとの趣旨の回答をした。

病院が定年延長についての年次計画提出が不可能であるとの考えを示したのは、このときが初めてであり、病院は不可能となった理由について、上記回答の外は、何らの説明も組合に行わなかった。
 - ② 7月19日、組合は、臨時組合大会を開催し、病院が定年延長の年次計画提出は不可能であると回答したことを組合員に報告した。

同日、組合は、病院に対し、7月18日付回答（前記①）のイについて、現在更新を希望する嘱託職員が期限を目前に控え更新実現は組合にとって緊急の課題になっており、定年延長についての交渉を嘱託制

度の在り方の問題と切り離して論じることは不可能であり、7月22日の団体交渉においてもなお全くの改善も前進も得られなかった場合、東京都地方労働委員会にあっせん申請をする方針を決定しており、「法的手段の選択」とはこの行為を意味するとの回答を行い、7月22日の団体交渉に応ずるよう再度求めた。

- ③ 7月24日に開催された団体交渉においては、前記5(1)⑬のとおりX1に対する面接時の病院の対応についての組合による抗議に終始していたため、Y2理事は、「予定された時間も過ぎ来客がある。」と言って退席し、予定されていた定年延長問題についての協議には入らなかった。
- ④ 8月15日、組合は、病院に対し、以下の内容を要求事項とする団体交渉に、1週間以内に応ずることを求める旨記載した「要求書」を提出した。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 看護助手X1氏の嘱託雇用を、本年8月6日以降も継続すること。2 定年延長について、満65歳定年制の実施を目標に、本年10月までに年次計画を作成し、提示すること。3 上記定年延長問題について、労使間で合意に達するまで、当面、満61歳過ぎの全嘱託職員の雇用を継続すること。4 当組合からの団体交渉の開催要求を拒否しないこと。 |
|---|

- ⑤ 8月22日、病院は、組合に対し、同月15日付要求（上記④）について、以下のとおり回答した。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 7月24日の団体交渉、8月5日の東京都地方労働委員会あっせん、8月7日付回答（前記5(2)②）にて応じており雇用は終了している。2 年次計画については7月18日付回答（前記①）にて返答をしたとおりである。3 到底応じられない。4 団体交渉は必要性和合理性があれば応ずるが、同じ案件で繰り返した話をつくしたものについては現段階では応じかねる。 |
|---|

8月23日、組合は、病院に対し、8月22日付回答は到底納得できないとして、8月15日付要求（前記④）について十分議論をし合意形成することを要求し、8月27日までに団体交渉を行うよう求めた。

8月26日、病院は、組合に対し、同月27日までの団体交渉には応じられないと回答した。

8月27日、組合は、病院に対し、同月15日付要求（前記④）について十分に話し合い合意を形成することを要求し、9月6日までに団体交渉を行うよう求めた。

9月10日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成8年不第70号、前記第1、2(1)(3)(6)）。

- ⑥ 9月11日、組合側は東京医労連のX4書記長、組合執行委員、病院側はY2理事、Y11事務部長が出席し、定年延長問題についての団体

交渉（前記5(2)④）が行われたが、話し合いは平行線をたどった。

9月24日、組合は、病院に対し、年末一時金などの要求とともに、定年延長の実施、8月15日付要求の実現、三六協定などの締結、介護休暇制度の新設などの要求についての回答を10月7日までに団体交渉の席上で提示するよう求めた。

10月1日、組合側は東京医労連のX4書記長、組合執行委員、病院側はY2理事、Y11事務部長が出席し、団体交渉が行われた。団体・交渉では、団体交渉に理事長が出席しないことについての議論が交わされ、定年延長問題とX1問題については話し合いが行われなかった。

10月11日、病院は、組合に対し、9月24日付要求に対して、年来一時金についての回答とともに、ア 定年延長については考えを早急にまとめ労使相互にて検討したい、イ X1の雇用継続は係争中によりできない、ウ 61歳過ぎの全嘱託職員の雇用の継続については病院に選択権があり無条件に雇用継続はできない、エ 団体交渉にはできる限り応じ、三六協定は早急に締結し、介護休暇制度の新設は検討すると回答した。

10月16日、組合は、病院に対し、組合が病院に団体交渉の席で回答を提示するよう求めたにもかかわらず、病院は文書回答で凌ごうとしているとして、9月24日付要求と10月11日付回答についての団体交渉に、10月26日までに時間制限をせずに応ずるよう求めた。

10月21日、病院は、組合に対し、係争中の案件については新しい提案がない限り団体交渉を行わない、時間は90分間とすると回答した。

10月23日、組合は、病院に対し、新しい提案がない限り団体交渉を行わないとの病院回答は「不当な団体交渉拒否」にもなりかねないこと、交渉内容をさらに限定することは至難であること、時間的制約が伴うことは避けられないが少なくとも団体交渉1回につき数時間は必要であること等の見解を示すとともに10月16日付要求についての団体交渉を行うよう求めた。

⑦ 10月28日、組合は、病院に対し、X1問題と満61歳准看護婦（士）嘱託契約更新拒否問題についての抗議などのため集会を11月6日に開く目的で、病院玄関前および通路、または栄養科前駐車場を使用したとの「施設使用願」を提出した。

10月30日、東京医労連精神部会は、病院に対し、診療統計や財政資料の公表、病院の現状分析と今後の方針についての率直な意見交換等の要求について、11月5日に団体交渉で回答するよう求める旨記載した「統一要求書」を提出した。

10月31日、病院は、組合に対し、入院患者、外来患者、業務等への支障を理由として、上記「施設使用願」の許可をしないこと、および集会を許容できる場所はテニスコート付近であるから、それを踏まえて使用許可申請を行い許可を得るようすることを通知した。

(5) 定年延長に係る試案作成の労使合意とストライキの実施

① 8年11月1日、組合側は組合執行委員、病院側はY2理事、Y11事務部長が出席して団体交渉が開催された。病院は、組合に対し、9月24日付要求に対して、年末一時金の回答をするとともに、その他の諸要求は10月11日付「回答書」のとおりと回答した。病院と組合は、「定年延長を前提に、今年内に事務部長が試案を作成し、これを基に集中的に労使間事務折衝を行い、今年度内に、いずれ見直しをも含んだ結論を出す。」との合意に達した。

② 11月2日、組合は、病院に対し、集会にはテニスコート付近は不適切な場所であると抗議するとともに、「患者にとって迷惑若しくは不都合とならないよう、細心の注意を払うのは至極当然」であり、したがって11月6日に正面玄関および通路で集会を開くが、合理的な不都合があるならば、駐車場で行うことも考慮するので事前連絡するよう求めると通告した。

同日、病院は、組合に対し、10月31日付で通知した条件を遵守できない場合は集会の施設使用許可はできないと通知した。

同日、組合は、病院に対し、定年延長について団体交渉に応ずること、X1を職場に就かせること、年末一時金等を要求して、11月6日に、組合員6名が始業時から終業時までの、組合員4名前後が2時間の、指名ストライキを執行すると通告した。

同日以降、組合は、病院に通告することなく病院の敷地内に赤旗や立て看板を立て、ステッカー等を貼付した。

11月5日、病院は、組合に対し、上記赤旗掲揚等の行為は病院の施設管理権の侵害であり、近隣および患者等に悪影響もあるから、赤旗等を撤去すること、撤去しない場合は病院が撤去し処分すること、および組合の予定する集会は不許可であることなどを指摘し、組合が赤旗等を撤去せず集会を強行した場合は責任者を厳重に処分すると警告した。

11月6日、組合は、病院に対し、11月5日付警告に対して抗議し、集会を予定どおり開催すると通告した。

同日。組合はストライキを執行し、病院正面玄関前の通路で集会を開いた。また、組合は赤旗等を撤去しなかった。これに対し、病院が組合執行部を処分するなどのことはなかった。

③ 11月7日、組合は、病院に対し、11月1日付合意（前記①）について一定の評価をするとともに、東一下病棟における「極端な労働過重」の問題、9月24日付要求と10月11日付回答の中でほとんど話し合われていない事項および未解決事項について11月14日か15日に団体交渉に応ずるよう求めた。

(6) 定年延長に係る試案作成とその後の労使の対応

① 9年1月10日頃、Y11事務部長が作成した「定年延長についての基

本的な考え方（Y11試案）」（以下「Y11試案」という。）が組合に提示された。

なお、Y2理事は、Y11試案の内容およびその組合への提示について関知しておらず、本件審査手続（調査）において、その事実を初めて知ったとしている。

- ② 2月14日、組合は、病院に対し、定年延長問題についての労使間事務折衝は現在進行中であるが、年度内決着を目指すこと、および定年延長問題が決着するまで嘱託職員を解雇しないことを求め、団体交渉において回答するよう要求した。

同日、組合は、Y11試案についての検討結果をまとめ、病院に対し、「(定年延長問題が) 現実化への端緒について高く評価致します。」、「或る程度の人件費増加)は避けられないことを決断されたい。」、「55歳～60歳の賃金増加率（賃金増加原資）を抑制し、その浮いた原資を60歳～65歳に配分する方策は概ね支持する。」などと記載された「事務部長試案(1)に対する当組合の見解と要望書」を提出し、それに対する回答を求めた。

- ③ 3月7日、組合は、病院に対し、係争中の案件について議論を行い速やかに解決すること、「事務部長試案(1)に対する当組合の見解と要望書」について議論を行い65歳定年制を早期に実現することを要求して、同月14日までに理事長ら出席のうえ団体交渉を行うよう求めた。
- ④ 3月13日、病院は、組合に対し、3月7日付要求に対し、「団交解決案件ではありませんので現段階ではおことわりします。」、「試案については、現在議論できる段階になっておりませんのであわせておことわりします。」と回答した。
- ⑤ 3月18日、病院は、組合に対し、2月14日付要求に係る定年延長問題についてお互い検討すると回答した。
- ⑥ 3月31日、本件審査手続（調査）において、当委員会は、当面の事態に対して、当事者双方に対し、ア 平成9年4月1日から9月末日までの半年間、組合はX1問題を団体交渉の場に持ち出さないこと、イ 労使は出席者の交渉権限を含めて誠意をもって交渉にあたり問題の円満な解決を図ること、ウ 組合は病院に対する抗議行動を自粛することなどを口頭で要望した。

同日午後、組合は赤旗等を撤去した。

その後、組合は、病院に対し、5月30日、7月8日、8月7日、9月9日および10年5月28日に、定年延長を求めて団体交渉を行うよう要求し、10年6月1日には、定年延長問題の早期解決を求めた。

しかし、9年6月14日に病院が、組合に対し、定年延長について前向きに継続審議すると回答しているものの、8年11月1日に団体交渉が行われて（前記(5)①）以降、定年延長問題の中身についての話し合いはなされていない。

8 理事長出席問題・病棟等建設検討委員会問題・就業規則改定問題・三六協定問題・介護休暇制度問題に関する労使交渉

(1) 組合と病院は、本件団体交渉を求める追加申立て（9年8月11日付、第1、2(4)2項～6項、(6)）以前から、以下のとおり労使交渉を行ってきた。

① 理事長出席問題

前記定年延長問題、X1問題についての労使交渉の過程で、団体交渉に理事長が出席しないことが議論され、組合は、病院に対し、理事長の団体交渉への出席を求めている。

9年3月31日に当委員会が、前記7(6)⑥のとおり当事者双方に要望した後、病院は、組合に対し、団体交渉ルールについて検討したいので組合の要望を提示してほしいと申し入れ、理事長出席問題を含む団体交渉ルールについての団体交渉が4回行われた。

② 病棟等建設検討委員会問題

病院が病棟等の改築を計画（9年9月着工予定）したことに伴い、組合は、病院に対し、進捗状況の説明、計画についての労使協議・団体交渉を行うことおよび計画実施による人員削減を行わないことを求めている。

病院は、組合に対し、計画決定次第職員全員に説明する、職員と協議する、計画実施による人員削減は行わないと回答していた。

③ 就業規則改定問題

9年2月14日、組合は、病院に対し、現在使用中の就業規則の冊子に既に改定された条文が改定前のまま掲載されていることを指摘し、労使協議を行い印刷し直すことを要求した。

3月18日、病院は、組合に対し、労使協議を行い現状に則ったものに改定すると回答した。

④ 三六協定問題

再三の組合の三六協定締結要求に対し、病院は、三六協定を締結するとの回答を繰り返すはするものの、実行することはなかった。

9年3月18日にも、病院は、組合に対し、労働基準法に則り三六協定を締結すると回答したが、その後も三六協定は締結されていない。

⑤ 介護休暇制度問題

6年以降、介護休暇について、組合の制度化要求と病院の介護休暇制度を検討するとの回答の応酬が繰り返されてきた。

9年3月18日、病院は、組合に対し、介護休暇の制度化に向けて検討すると回答した。

⑥ 7月8日、組合は、病院に対し、以下の内容を要求事項とする団体交渉を行うよう求める旨記載した「要求書」を提出した。

- | |
|-----------------------|
| 1 「65歳定年制」を施行すること。 |
| 2 団体交渉には必ず理事長も出席すること。 |

- 3 「病院施設新・増築計画」に関して、「検討委員会（仮称）」を本年7月中に設置し、これに当組合執行委員会代表も複数参加させること。
 - 4 就業規則を現状に沿って改定すること。
 - 5 三六協定を締結すること。
 - 6 介護休暇制度を施行すること。
- など

- ⑦ 8月7日、組合は、病院に対し、同日新たに要求した「職員用の休憩室と仮眠室を設けること。」などが記載された「病院施設増改築工事への要望書」と上記「要求書」についての団体交渉を行うよう求めた。
- (2) 9年9月9日、組合は、7月8日以降、病院に対し、計6回団体交渉に応ずるよう要求したが応答がなく、この様な病院の態度は事実上の団体交渉拒否であり不当労働行為であるとし、7月8日付「要求書」と8月7日付「病院施設増改築工事への要望書」について、団体交渉に応ずるよう求めた。

10年5月28日、組合は、病院に対し、病棟等建設に関する問題について継続審議することを求めて、団体交渉の席で回答するよう要求した。

9年3月31日に当委員会が当事者双方への口頭要望（前記7(6)⑥）を行って以降、団体交渉が開催され（前記(1)①）、嘱託再雇用問題（前記6(2)）と理事長出席問題等の団体交渉ルールと賃上げ・一時金について交渉が行われ、賃金・一時金については合意に達したが、その他の要求については議論がなされなかった。

理事長出席問題等の団体交渉ルールを議題とする上記団体交渉において、組合は、病院に対し、理事長の出席を団体交渉ルールとして明文化することが難しいのならば、団体交渉担当者として「当事者能力を有する者が出席し・・・」あるいは「交渉権限を有する責任ある者が出席し・・・」との文言を入れて、団体交渉ルールとして明文化するよう求めたが、病院は、結局、いずれも拒否した。

9 東一下病棟の状況

X1とX2が勤務していた東一下病棟は、食事介助や入浴介助等の介護を必要とする度合いの高い患者の多い（閉鎖）男子病棟である。

また、X1が嘱託契約更新を拒否された当時、X1を含め23名の看護職員が勤務していたが、看護職員には欠員が生じていた。

10年3月には、他病棟の介護の必要性の高い患者を東一下病棟に集めたため、患者数が49名程度から65名程度に増加した。それに伴う看護職員数は23名に据え置かれたか、あるいは、増えたとしても1、2名程度だった。

10 病院の経理状況

病院の損益の状況は下表のとおりである。

単位千円

年度	収入	支出	内、人件費支出	A	期中利益
4	1,451,116	1,561,185	1,071,380	76.8%	-110,069
5	1,539,808	1,668,751	1,147,675	77.4%	-128,943
6	1,718,935	1,714,153	1,170,383	70.8%	4,782
7	1,808,906	1,829,233	1,262,114	74.2%	-20,327
8	1,866,876	2,016,303	1,430,795	79.0%	-149,427
9	1,813,440	2,132,173	1,307,531	75.1%	-318,733

(Aは、医療費収入に対する人件費支出の比率)

4年度から9年度にかけて、収入は約1.25倍に、支出は約1.37倍に、人件費支出は約1.22倍に、一般管理費支出は約2.17倍に増加している。人件費支出は約1.22倍に、一般管理費支出は約2.17倍に増加している。

なお、人件費支出の内、退職引当金支出は、4年度から7年度および9年度は、24,730,000円から40,819,000円の間を推移しているが、8年度のみ、147,734,000円となっている。これは、8年6月27日に死亡したY4前理事長に対し退職慰労金を支出したためである。

また、一般管理費支出の内、その他の支出は、4年度から8年度の間は、51,165,000円から75,627,000円の間を推移しているが、9年度のみ、344,765,000円となっている。

11 病院職員の高齢化

(1) 病院に求められている人員基準

病院の必要とされる従業員数は法令等により定められており、10年3月頃の根岸病院における必要数は、看護婦(士)44名、准看護婦(士)34名、看護助手(看護補助者)31名であるところ、実績としては看護婦(士)45.9名、准看護婦(士)40.8名、看護補助者32.3名であった。

(2) 高齢者依存の実情

根岸病院の現状として、有資格者の若手の採用は困難なため、他の病院の退職者を採用している。

病院には、9年4月当時、正看護婦(士)で78歳、准看護婦(士)で64歳の者が勤務している。4年12月当時、病院は、東京医労連に所属する組合のある精神病院中、看護婦(士)の平均年齢が最も高い。

第3 判断

1 X1の嘱託契約更新の拒否について

(1) 申立人らの主張

① Y2理事が労務担当として就任して以降、病院は組合に対し敵対的な姿勢を強め、労使関係は大きく変化した。

病院は、Y6理事による「病院乗っ取り画策事件」などを通して、組合の影響力が拡大したことを憂慮し、Y2理事を常勤の労務担当理事として迎え、徹底的な組合敵視策をとることによって、拡大した組

合の影響力を弱体化しようとしたとみてとれる。

- ② X 1 の勤務していた東一下病棟は、介護の必要性が高い患者が多いこともあり看護職員不足の実情は深刻で、意欲があり、看護職員として落ち度がなく、病院の認めるように健康状態も問題のない X 1 の嘱託再雇用を拒否しなければならない理由は一切ない。
- ③ 組合は、組合員名簿を公表していない。しかし、集会や大会は病院内で行われており、組合費の徴収も封筒に組合員名を記載したものを職場に配付して行われているので、病院は、誰が組合員であるかを知っていた。
- ④ 8年6月13日、X 1 は、継続勤務を希望する旨病院に伝え、7月3日、組合が Y 10 看護部長に X 1 の雇用継続を依頼している。これらの経過からすれば、X 1 が一貫して嘱託再雇用の拒否を了承していなかったことは明らかである。

X 1 が「休暇願」等を提出したのは、退職を前提としていたからではなく、病院から強制されたからである。

- ⑤ X 1 より高齢の看護助手の組合員は、Y 2 理事が労務担当として就任する前に嘱託契約の更新をしたので、Y 2 理事の組合敵視策の影響を受けなかったに過ぎないのだから、X 1 より高齢の看護助手の組合員の存在をもって、X 1 が組合員であるが故に更新拒否がなされたことを否定することはできない。

また、X 1 が嘱託再雇用を拒否された8年当時は、定年延長について活発に労使協議がなされつつある時期であり、病院は、定年延長の実現という組合の切実な要求実現にはずみがつくことをおそれ、X 1 の嘱託再雇用契約の更新を頑なまでに拒否したのである。

Y 2 理事は、8年7月17日の面接でも X 1 が組合に相談したことを強く非難し更新拒絶を宣告している。

翌18日に病院は、一転して定年延長問題に否定的な態度をとることになったのである。

- ⑥ これまで病院が嘱託再雇用契約の更新を拒絶した例はなく、病院が、Y 2 労務担当理事就任後初めて満61歳に達した X 1 の嘱託再雇用契約の更新を、必要性、合理性がないにもかかわらず拒否したのは、Y 2 理事が反組合的意図を露骨に示していた状況の中で、X 1 が組合に相談し、組合が問題として取り上げるようになったからであり、不利益取扱いに該当する。

また、病院は、X 1 を職場から排除することによって、組合の職場における影響力の低下を企図したもので、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

- ① Y 2 理事は、病院経営の建て直しに腐心していたものであり、組合を弱体化するために就任したのではなく、組合軽視、敵視の姿勢をとっていない。

- ② X 1 の嘱託契約更新の拒否は就業規則第23条および7年3月15日付「回答書」に基づいてなされたもので、X 1 以外にも更新拒絶をされ定年退職した職員は多数いる。
- また、嘱託契約を更新され就労している者の中には組合員も存在する。
- ③ 組合は病院に組合員名簿を公表しておらず、病院はX 1 に嘱託雇用の終了を告知する時点で、X 1 が組合員であるか否かを全く知らなかった。
- ④ 8年6月19日に、Y10看護部長がX 1 に退職通告をし、X 1 は「わかりました。」と言って了解し、労使双方の了解は有効に成立した。X 1 は、退職することを納得して休暇の希望をメモとしてY 9 婦長に渡しており、これについて病院は何ら指図をしていない。X 1 は自主的意思で嘱託契約の打切りに同意したものである。X 1 は納得のうえ退職するつもりだったが、組合がX 1 の意思を転換させて、本件申立てをし、定年延長獲得闘争の手段とした。
- ⑤ 8年7月17日の面接は、X 1 が退職について了承しているにもかかわらず、組合から反対の申入れがなされたので、X 1 本人に真意を尋ね、再検討の必要性の有無を判断するためになされたものである。その際に、病院はX 1 に意思が変わったことを直接の上司に伝えるべきであることを述べたが、不当労働行為に該当するような発言はしていない。
- ⑥ X 1 の嘱託契約更新の拒否は、X 1 が組合員であることを理由になされたものではなく、不当労働行為に該当しない。
- (3) 当委員会の判断
- ① 組合は、病院がX 1 の嘱託契約更新を拒否したのは、X 1 が組合に相談し、組合が問題として取り上げるようになったからであると主張する。
- しかし、X 1 が組合に本件嘱託契約更新問題につき相談をしたのは8年7月3日である(第2、5(1)④)が、それ以前の6月19日には、病院はX 1 に嘱託契約を更新できない旨を伝えていることが、認められる(同②)。
- ② 組合は、組合員でX 1 より高齢の看護助手が存在するが、当該組合員らが嘱託契約の更新をしたのはY 2 労務担当理事が就任し「組合敵視策」をとる前のことであるので、これをもって、X 1 についての嘱託契約の更新拒否が不当労働行為であることを否定できないと主張する。
- たしかに10年4月には61歳以上の看護助手が病院に存在していないことからすれば、Y 2 労務担当理事就任以降、満61歳になった看護助手の嘱託契約の更新にあたって、それ以前の取扱いと異なり、更新拒否されるようになったということは窺えるが、X 1 以外にも嘱託契約

の更新を希望したが拒否された者がおり（第2、5(3)）、しかも、それらの者の中には組合に加入していない者がいる蓋然性が高いことからすれば、X1に対する嘱託契約更新拒否が組合員であるが故の不利益取扱いであると認めることはできず、これを覆すに足りる疎明はない。

- ③ 組合は、X1の嘱託契約の更新を拒否された8年当時は、定年延長について活発に労使協議がなされつつある時期であり、病院は、X1の契約更新を認めれば定年延長の実現にはずみがつくことをおそれ頑にこれを拒否したと主張する。

しかしながら、その当否は別として、たとえそうであったとしても、上記判断(②)のとおり10年4月には61歳以上の看護助手が病院に存在しなくなっており（第2、5(3)）、X1が組合員であるが故に更新拒否がなされたものと認めることはできず、また、同人が病院の注目するような組合活動をしたとの疎明もないので、組合の正当な行為をした故に同人の更新拒否がなされたものともいえない。

- ④ また、組合は、病院が、X1を職場から排除することによって、組合の職場における影響力の低下を企図したもので、支配介入にも該当すると主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。

したがって、X1の勤務遂行能力がどうであったのか、職場での必要性があったのか、病院がX1の組合所属を認識していたのか、およびX1が退職を了承していたのかを判断するまでもなく、上記(①～④)いずれの事項についても、組合の主張は採用できない。

2 X2の嘱託契約更新の拒否について

(1) 申立人らの主張

X2の勤務する東一下病棟は、10年3月に患者数が49名前後から65名に増加したが、看護職員は23名に据え置かれ、人員不足が深刻であった。また、X2より高齢の准看護婦が継続雇用されていた。

このような状況で、職務能力が高く健康状態も良好なX2の嘱託契約の更新を拒否する合理的な理由はない。それ故に、病院は、X2の嘱託契約の更新を拒否する理由を公式にも非公式にも明らかにしない方針をとり、契約更新の必要性判断をする中心的立場にあるY10看護部長の証人申請を撤回し、Y10看護部長は証人呼出しに応じなかった。

病院は、組合が、10年6月1日に、玄関前で抗議集会を行わないことがわかっているにもかかわらず、玄関前での集会は認めないとする「警告書」を掲示し続けたり、集会当日に集会を妨害するために臨時休業にするという異常な行動をとったことなどを併せ考えると、病院が組合を敵視していることは明らかである。

病院が、組合結成以来の執行委員であり、副執行委員長を長期に務めたX2の嘱託契約の更新を拒否したのは、X2を排除し病院の思うままに人事を決定することで、組合の影響力を弱めることを目的に行われた

ものであり、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

X 2 の嘱託契約更新の拒否は就業規則第23条および7年3月15日付「回答書」に基づいてなされたもので、X 2 以外にも更新拒絶をされ定年退職した職員は多数いる。

また、嘱託契約を更新され就労している者の中には組合員が存在する。

X 2 については、同人の勤務成績、賃金等を多角的に検討し更新をしない決定をしたものであり、組合員であるが故に不利益取扱いをしたものではない。

10年6月1日の臨時休業は、集会妨害を意図したものではない。正門玄関前の集会は、病棟に近接し、医療治療上の立場から許可し得なかったものである。また、集会の時間帯が出退勤時間と重なり混乱が予想されたので、これを回避するために止むを得ず取った措置である。

(3) 当委員会の判断

病院は、組合が10年6月1日に予定している集会を、病院正面玄関前では行わず、栄養科前駐車場などで行うこととし、これを許可した以降も「警告書」を掲示し続けたり（第2、6(10)(11)、午後5時頃に予定されていた抗議集会開催当日の午後3時以降さしたる必要性も認められないのに臨時休業にしたこと（同(12)）からすれば、当日の組合活動への対応としては、いささか過剰なものであったといわざるを得ず、組合が病院の上記対応を組合敵視の故であるとしたとしても無理からぬものがある。

しかしながら、X 2 の契約更新問題については、同人以外にも嘱託契約の更新を希望したが拒否された者がおり、それらの者の中に組合に加入していない者がいる蓋然性が高いこと、および61歳以上の准看護婦らの中に組合員が存在すること、彼女らの勤続年数がX 2 よりかなり短いこと（第2、6(15)）からすれば、X 2 の嘱託契約の更新拒否は、同人が組合員であるが故になされたものと認めることは困難であるというべく、また、病院が、X 2 が組合副執行委員長を含む組合執行委員として組合活動をしたことを嫌悪していたとまでは認めるには足りないもので、同人が組合執行委員であるが故に同人の排除を狙った支配介入とまでいうこともできず、これを覆すに足りる説明はない。

3 本件団体交渉議題に関する不誠実団体交渉について

(1) 申立人らの主張

① 定年延長問題とX 1 問題（8年8月15日付「要求書」および9年7月8日付「要求書」第1項）

病院は、人件費抑制が必要であるから定年延長ができないと主張するが、Y 2 理事の常勤理事就任以前は、厳しい経営環境の中で、定年延長に前向きな態度を示していた。

ところが、8年7月18日、病院は、これまでの態度を一転させ、定年延長について否定的な態度を示した。

4年度と9年度を比較すると、収入は1.25倍弱に対し、人件費支出は1.22倍に止まり、一般管理費支出は2.17倍におよんでいる。このことからすれば、病院経営の赤字の主因は一般管理費支出の増大であり、しかも9年度に一般管理費支出が急増したのは病棟等改築に伴い建物を解体し除去するための費用であるので一時的なものである。人件費支出には役員報酬も含まれているが、役員報酬の額は明らかにされていないし、8年度の人件費支出の増加は前理事長の死亡による退職慰労金が主因である。

また、6年度決算が黒字に転じているのは、6年度になされた診療報酬の値上げにより医療収入が増加したことによる。

したがって、病院は、人件費抑制のため定年延長できないとの病院の主張の根拠を示したとはいえない。

また、病院は、入院患者一人1日あたりの医療収入を増加する方策をとることに極めて消極的である。

この間にX1問題が表面化し、以後、病院は定年延長問題とX1問題を一体としてとらえ、これらの問題について団体交渉を拒否している。その後、定年延長問題について、病院の要職にあるY11事務部長が試案を作成したうえで組合と事務折衝を行うとの労使合意が成立し、組合に提出されたY11試案について、組合は検討した結果を書面にして病院に提出し、病院の検討を求めたが、病院は団体交渉で解決する案件ではないとして、それを拒否した。

病院は、その後、一切の団体交渉を拒否し、定年延長についての年次計画を提出できない理由や病院の定年延長に対する態度が変わった理由等についてまともな説明を一切していない。

② 9年7月8日付「要求書」について

ア 組合は、9年7月8日付「要求書」、8月7日付「団体交渉開催要求書」、同日付「病院施設増改築工事への要望書」、および9月9日付「嚴重抗議並びに要求書」で団体交渉を行うよう病院に申し入れたが、病院は団体交渉を一切拒否している。

イ 理事長出席問題

病院の労務・経営面における終局的責任者は理事長であり、一部上場企業のような大規模な組織ではない病院において実のある団体交渉を行うには理事長の出席が必要である。

9年度春闘において、団体交渉ルールについて従来の慣例を重視することになったことから、Y2理事就任前のように理事長が出席することが求められる。

ウ 病棟等建設検討委員会問題

新たな病棟等の建築は、職員の労働環境に大きな影響を与えるも

のである。組合は、病院に対し、この問題について団体交渉を行うよう求めたが、病院は、組合の意見を全く聞かず、計画を進めようとしている。

その後、組合は、病院に対し、この問題についての「検討委員会」の設置と「検討委員会」への組合代表の出席を要求し、団体交渉を申し入れたが、病院は、これに応じていない。

エ 就業規則改定問題・三六協定問題・介護休暇制度問題

9年3月18日に、就業規則を改定する、三六協定を締結するなど病院は回答しているにもかかわらず、実行されていない。

③ 10年5月1日付「緊急団体交渉申し入れ書」について

組合は、10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」、5月19日付「再度の緊急団交申し入れ書」により病院に団体交渉を行うことを求めたが、病院は一切これに応じていない。

(2) 被申立人の主張

① 8年8月15日付「要求書」について

病院は、65歳定年延長について検討を約束してきたものの、その実現は、毎年1億円を超える赤字を計上している苦しい財政状況の中では客観的に不可能であり、65歳定年延長を約束したものでないことは明らかである。

組合は8年6月頃から65歳定年延長について闘争姿勢を強め「定年延長について、年次計画を早急に提示すること。」「法的手段を選択しても再雇用の確保を実現する決意です。」との強硬かつ切迫した要求をしたので、病院は、定年延長についての年次計画提出は不可能であるとの回答をしたが、当時の病院の財政状況からすれば止むを得ないものであった。しかし、団体交渉には応じている。

7月24日には、定年延長問題とX1問題について団体交渉を行ったが平行線に終始し、これらの問題について東京都地方労働委員会で8月5日にあっせんが行われたが不調に終わった。

8月15日に、同一事案について団体交渉要求がなされたが、7月24日の団体交渉、8月5日のあっせんでは全く歩み寄りが見られず、行き詰まり状態であり、当時の段階では団体交渉を行っても繰り返して終始することは明らかなので一時的に打ち切ったもので、正当な理由による拒否であり、不当労働行為には該当しない。しかも、この要求書には、満65歳定年制について労使間で合意に達するまで、当面満61歳過ぎの全嘱託職員の雇用を継続することというグレードアップした新しい要求が掲げられており、組合が話し合いによる解決をめざしていたとは考えられず、団体交渉での話し合いが進展する可能性は全くなかった。また、9月11日には、この要求書に基づく団体交渉を行い、他の案件についても団体交渉が行われてきており、労使間の交渉は正常に機能し、本件不当労働行為救済申立ての利益は喪失している。

② 平成9年7月8日付「要求書」について

ア 定年延長問題

8年9月11日の団体交渉決裂後、11月2日から無断でステッカーや立て看板などを掲示し、11月6日には指名ストライキを行った。このような最後の闘争手段であるストライキを実行しても合意が見られなかった事項についての団体交渉要求については、交渉が行き詰まったものであり（互譲の余地がなく）これに応じないことは、正当な理由による団体交渉拒否である。

イ 理事長出席問題

労務担当理事であるY2常務理事が使用者側団体交渉要員として出席対応しており、申立人の主張は理由がない。

ウ 病棟等建設検討委員会問題

各職場の長を中心として職員の意見を聞き協議されている。9年8月7日付「病院施設増改築工事への要望書」を参考とすることは当然である。建設に伴い具体的労働条件等に問題が生ずれば団体交渉に応ずるのは当然だが、現段階では義務的団体交渉事項ではなく、したがって、検討委員会の設置は必要ではないから、本件団体交渉拒否は不当労働行為には該当しない。

エ 就業規則改定問題・三六協定問題・介護休暇制度問題

これらについては、労使間に決定的対立はなく、事務折衝で解決する旨を申立人らに伝えており、何ら団体交渉拒否の対象となっていない。

病院は、組合に提案を促していたところであり、互いに他の案件に忙殺され進捗していないに過ぎない。

③ 10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」について

X2問題については、10年4月23日と同月30日の団体交渉で議論した。この問題は、定年延長問題そのもので、労使の立場が全く平行線のままで推移してきており、病院にとっては、経営および財政の根幹を左右する重大事項であり、組合はストライキなどの闘争の限りを尽くしたが実現にいたっておらず、団体交渉では解決不可能な事項である。これ以上の団体交渉は無意味であり、正当な理由に基づく団体交渉拒否である。

(3) 当委員会の判断

① 定年延長問題

病院は、6年3月23日には「段階的に定年延長すべく検討する。」と（第2、7(1)③）、7年3月15日には「65歳定年を目標として、早急に年次計画を策定し貴組合に提示したい。」「本年度は、定年を延長しないが、1年間の雇用延長は全職種とも適用する。」と（同④）、6月8日には「定年延長は社会的要請であることは十分理解しているが、雇用の確保と人件費の増加及び職務の遂行能力とを勘案して検討

する。」と（同②②）、11月1日には「定年延長についての考えを早急に検討提示する。」と（同④）、8年6月12日には「定年延長についての考えを早急に検討提示する。」と（同⑧）して、定年延長を検討するとの態度を組合に示している。ところが、病院は、7月18日に、組合に対し、「現在までの病院経営における収益よりも人件費の増加が上回り、病院経営において先行き不確定要素があり、定年延長についての年次計画提出は不可能である。」と回答して（第2、7(4)①）、それまでの態度を変えた。

病院が、65歳定年延長について検討を約束してきたものの、その実現は、毎年1億円を超える赤字を計上している苦しい財政状況の中では客観的に不可能であり、65歳定年延長を約束したものでないことは明らかであると主張していること（第3、3(2)①）からすれば、客観的に不可能であったかどうかは別として、定年延長の実現が客観的に不可能であったと病院が認識しているにもかかわらず検討を約束しておいて、その後、安易にそれを変更した病院の態度それ自体が不誠実なものにとられても止むを得ないものであったといわざるを得ない。

病院が、組合に対し、「段階的に定年延長すべく検討する。」と回答した6年3月当時も、病院の経理状況が、病院が自認するように苦しい財政状況であったこと（第2、10）からすれば、「定年延長についての年次計画提出は不可能である。」と回答した8年7月当時と6年3月当時との財政状況を比較し具体的に説明することもなく、単に「現在までの病院経営における収益よりも人件費の増加が上回り、病院経営において先行き不確定要素がある。」と回答しただけでは、到底組合を説得し納得させるための努力をしたとはいえない。病院が、年次計画を策定し組合に提示したいとの従来の考えを変更して、定年延長についての年次計画提出は不可能であるとしたのであるから、その理由について、病院は、病院主張の根拠となる経営に関する資料を提示するなどして、組合に誠意をもって説明をする必要があったといふべきである。

また、病院は、8年9月11日に、定年延長問題について団体交渉が行われたので、申立ての利益を喪失していると主張する。しかしこの事をもって病院が誠意をもって団体交渉を行ったと即断することは相当でなく、このわずか1回の団体交渉開催の事実をもって、以後の団体交渉の必要性とその進展の可能性を全く否定することは流動的な労使関係の本質を見誤った一方的な見解であり、認め難い。

その後の10月1日の団体交渉では、定年延長問題については話合いがなされず、10月11日には「定年延長については考えを早急にまとめ労使相互にて検討したい。」と病院は回答している（第2、7(4)⑥）が、その後検討した事実は窺えない。

11月1日の団体交渉で、病院と組合は、「定年延長を前提に、今年

内に事務部長が試案を作成し、これを基に集中的に労使間事務折衝を行い、今年度内に、いずれ見直しをも含んだ結論を出す。」との合意に達し（第2、7(5)①）、9年1月10日頃、Y11事務部長が作成した「Y11試案」が組合に示された（同(6)①）。

この「Y11試案」について、組合が、8年11月1日に作成について労使合意した試案であると受け取ったのは自然かつ当然であり、一方、Y2理事の「Y11試案」について関知しないとの態度は如何にも不自然かつ不可解である。

上記のとおり、8年11月1日に行われた団体交渉において定年延長についての試案を事務部長が作成するとの合意に達し、現にその合意の約2か月後、Y11事務部長が作成し組合に示した「Y11試案」を、Y2労務担当理事が関知しないとするのはにわかには信じ難い。そればかりか、組合が、「Y11試案」についての検討結果をまとめ「事務部長試案(1)に対する当組合の見解と要望書」を病院に提出し、話し合いを求めた際、病院は、「試案については、現在議論できる段階になっておりませんので・・・おことわりします。」と回答しており（第2、7(6)②～④）、何ら検討した跡がみられない。

また、真実、Y2理事が「Y11試案」を関知しないのならば、病院は、8年11月1日の合意に基づく試案を作成する義務があったにもかかわらずこれを履行しなかったことになる。

これら一連の病院の行為は、定年問題という雇用する労働者の地位の得喪に直結する重要な労働条件について当然団体交渉に応ずべき立場にある使用者としての誠意ある態度であると認めることは到底できない。

さらに、病院は、最後の闘争手段であるストライキを実行しても合意が見られなかった事項についての団体交渉要求については、交渉が行き詰まったものである（互譲の余地がない）からこれに応じないことは正当な理由による団体交渉拒否であると主張する。

労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を十分に行い、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合が、団体交渉の行き詰まりである。しかし、病院は、それまでの態度を変更したにもかかわらず、定年延長についての年次計画提出を不可能とした理由を、可能であるとしていた時期と不可能であるとした時期の病院の経理状況の変動を示す資料を提出し比較して説明するなど、組合を納得させようとの努力をしていない。不可能であるならば、不可能となった理由を具体的に説明する中で、病院なり組合が従来の所信を改めることもあり得るところであるが、それをなさず、団体交渉要求について、交渉が行き詰まったとして応じないことは正当な理由による団体交渉拒否であるとはいえない。

② X1問題

8年7月24日の団体交渉では、7月17日に行われたX1の面接についての話はなされたが、X1の嘱託契約更新拒否の理由についての話はなされていない(第2、5(1)⑬、7(4)③)。

8月5日に、当委員会においてあっせんが行われているが、1回で打ち切られており(第2、5(1)⑯)、当事者間の話し合いが十分に尽くされたとは認められない。

9月11日に団体交渉が行われているが、組合が本件救済申立てを行ったことを理由に、病院は、用意していたX1問題についての解決案を出すことを止めている(第2、5(2)④)。

10月1日に行われた団体交渉ではX1問題についての話はされていない(第2、7(4)⑥)。

11月1日に行われた団体交渉は、定年延長問題についての話がなされた(第2、7(5)①)が、定年延長問題についての団体交渉の判断は前記のとおりである。

およそ団体交渉に応ずるということは、要求に対して対案を用意し、または資料を提供するなど、労使双方の一致点を見出すよう努力することを要するのである。しかるに、病院は、組合が本件救済申立てを行ったことを理由に用意していた対案を示すことを止めたり、嘱託契約の必要性判断の具体的基準や対象組合員に対する上記基準の適用の理由を明らかにしないなど、これらの努力を欠いており、誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められない。

③ 全嘱託職員の雇用継続

この問題が、定年延長についての合意がなされるまでの経過措置としての要求であること(第2、7(4)④)、具体的事例としてX1問題があることからして、全嘱託職員の雇用継続要求についての団体交渉における病院の対応は、前記①②の判断と同じく、誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められない。

④ 10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」について

10年4月中旬に、Y10看護部長がX2に、嘱託契約の更新はできないことをそれとなく伝え、X2がY10看護部長に経済的にも困るので是非あと1年再雇用してほしいと述べたこと(第2、6(1))からすれば、4月23日と同月30日に行われた団体交渉(同(2))では、労使双方ともX2の嘱託契約更新の問題を念頭においたうえで議論がなされたものと認められる。

また、5月1日、組合は、嘱託再雇用問題について団体交渉を申し込んでいる(第2、6(3))が、その具体的課題としてX2の嘱託契約変更の問題があったことは、労使双方とも認識していたと認められる。しかし、組合が、5月1日に団体交渉を申し込んで以降、団体交渉は行われていない。

病院は、X2問題は定年延長問題そのものであり、ストライキなど

闘争の限りを尽くしても解決不可能な事項であり、団体交渉で解決不可能な事項であるので、団体交渉は無意味であり、正当な理由に基づく団体交渉拒否であると主張する。

しかし、定年延長問題についての団体交渉における病院の態度、自体が前記判断（①）のとおり不誠実である。

そして、嘱託契約の更新拒否という労働者としての地位の喪失に関する労働条件の重大な変更にもかかわらず、病院は、本件について2回行われた団体交渉において、嘱託契約の必要性判断の具体的基準や対象組合員に対する上記基準の適用の理由を明らかにしておらず、その後は団体交渉を一切拒否していることからすれば、病院の対応は不誠実な交渉態度かつ正当な理由のない団体交渉拒否というべきである。

⑤ 理事長出席問題

8年7月22日に、理事長が、団体交渉についてはY2理事に一任している旨回答していること（第2、5(1)⑫）、また、賃金、一時金についての団体交渉では理事長が出席していなくても労使合意に至っていること（同7(2)⑨、8(2)）からすれば、病院側団体交渉担当者の団体交渉における態度は、団体交渉の議題について決定権や「当事者能力」を持たないが故のものというよりは、病院としての意思決定を受けたいうえでその意を体したものとみるのが相当である。

⑥ 病棟等建設検討委員会問題

組合は、新たな病棟等の建築は職員の労働環境に大きな影響を与えるので、組合代表の参加した「検討委員会」の設置を求めた団体交渉に病院は応ずべきであると主張する。

しかしながら、「『病院施設新・増築計画』に関して、『検討委員会（仮称）』を本年7月中に設置し、これに当組合執行委員会代表も複数参加させること」との組合要求事項については、労働条件の変動との関連づけが不分明であるなど、未だ団体交渉事項としての成熟性に欠けているとみるのを相当とする。

⑦ 就業規則改定問題・三六協定問題・介護休暇制度問題

病院は、これらの問題については、何ら団体交渉拒否の対象となっておらず、病院は、組合に提案を促していたところであり、互いに他の案件に忙殺され進捗していないに過ぎないと主張する。

病院は、9年3月18日に、三六協定は締結し就業規則は改定し介護休暇制度について検討すると回答している（第2、8(1)③～⑤）。しかし、回答後およそ4か月弱経過した時点でこれらの問題について組合が団体交渉を求めた（第2、8(1)⑥）のであるから、病院はその時点での病院の見解、検討結果を組合に説明する必要があったとみるべきであるのに、病院は一切説明していない。また、組合に提案を促していた事実も認められないから、本件団体交渉要求に対し、何らの回答もしない病院の態度は不誠実であったといわざるを得ない。

したがって、上記①ないし④および同⑦について、病院の主張は採用できず、一方、上記⑤⑥については、組合の主張は採用できない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、病院が、平成8年8月15日付「要求書」第2項、第3項および平成9年7月8日付「要求書」第1項にそれぞれ記載の定年延長問題およびこれに関連する事項についての団体交渉において、病院主張の根拠となる経営に関する資料等と定年延長についての「試案」を提示せず、平成8年8月15日付「要求書」第1項（X1の嘱託契約更新拒否問題）および平成10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」に関する団体交渉において、嘱託契約更新の可否について判断する際の具体的基準や対象組合員に対する上記基準の適用の理由を明らかにしないなど、誠実性を欠いていたこと、および平成9年7月8日付「要求書」第4項ないし第6項（就業規則改定問題、三六協定問題および介護休暇制度問題）について、組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当し、その余の申立ては同法同条第1号ないし第3号に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成12年2月15日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ㊟