

北海道、平11不16、平12.10.4

命 令 書

申立人 札幌パートユニオン

被申立人 医療法人社団恵和会

主 文

- 1 被申立人は、Cに対する平成11年11月28日の欠勤扱いを有給休暇として取り扱うとともに、同年12月20日、同月30日、31日の欠勤扱いを撤回し、減額した賃金相当額をCに対して速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、Cに対する平成11年冬季一時金の考課について、他の職員と同一の査定をして支給額を算定し、この支給額と被申立人が既に支払った冬季一時金の支給額との差額をCに対して速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本件命令書交付の日から5日以内に次の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当会が、貴組合との団体交渉において不誠実な対応をしたこと、貴組合の組合員に対し、賃金の減額や冬季一時金の考課に当たり低い査定をしたことは、北海道地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

ここに深く陳謝し、今後このようなことを繰り返さないようにします。

平成 年 月 日（手交日を記載すること）

札幌パートユニオン  
会長 A 様

医療法人社団恵和会  
理事長 B

- 4 その余の申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人医療法人恵和会（以下「会」という。）は、昭和62年に設立され、現在従業員約300名を擁し、肩書地において病院と老人保健施設を開設、経営している。
- (2) 申立人札幌パートユニオン（以下「組合」という。）は、昭和60年に札幌圏の労働者を対象に結成され、現在組合員96名を擁し、連合北海道札

幌地区連合及び札幌地区ユニオンに加盟している。

## 2 Cと会の労使関係

- (1) 平成10年11月2日、Cは、会の実質的なオーナーで院主と呼ばれているDが同席する中、財務部課長Eの面接を受けて事務局総務部職員として採用された。

なお、雇用契約書には、「就業場所一事務局 医療法人社団恵和会宮の森病院、職種（業務内容）一事務」と記載されていた。

- (2) 平成11年2月1日、Cは事務局総務部係長に昇格し、同年3月1日には福利厚生担当を命じられた。それに伴い、係長の役職手当として1万円、福利厚生担当の職務手当として2万円が支給されることとなった。
- (3) 同年6月末、Cは、会の事務部長であるFから「老人保健施設の車両部、栄養部へ行ってもらう。」といわれた。Cが理由を問うと、F部長から老人保健施設が9月1日からオープンする上で人員が足りない旨の説明があった。
- (4) 同年7月上旬、Cは、F部長から係長職の降格及び役職手当と職務手当との合計3万円を減額する通告を受けた。
- (5) 同月21日、会の朝礼において、F部長は、Cを含む事務局総務部職員の異動を発表した。その内容は、8月1日付けでCを車両部、別の事務職員を栄養部へ異動を命じるものであり、翌日にはさらに別の事務職員1名も栄養部へ異動を命じられた。栄養部への異動を命じられたC以外の事務職員2名は、その後退職した。
- (6) 同月30日、Cは、F部長から「総務部所属のまま、8月中は車両部、9月1日からは栄養部へ行ってもらう。」と通告された。Cが理由を問うと、F部長から「勉強のため。」との回答があったため、「何の勉強か。」と重ねて聞いたところ、「答える必要はない。」と回答された。

Cは、事務局総務部所属のまま他部署で勤務することを研修と理解し、研修であるのならば期間はいつまでか尋ねたところ、F部長は「私が決めます。」と回答した。

- (7) 同年8月2日、Cは車両部へ異動した。主な業務は、車両部スタッフとの同行、洗車の手伝い、入浴者の送迎、一部の管理職の運転手業務であった。車両部では研修内容に関する説明も一切なく、業務に関する指示は車両部の主任から受けていたが、指示がなくて何もしない日もあった。
- (8) Cは、これ以上、個人では対応できないと考えて組合に加入した。
- (9) Cの組合加入後、組合と会の間ではCの労働条件変更等に関する団体交渉が継続していたが、同年9月1日、組合の申入が受け入れないまま、Cはやむを得ず栄養部へ異動した。主な業務は、食器の洗浄や配膳、盛りつけ等であり、パート職員が行う業務とほぼ同じであった。

栄養部への異動後も、車両部と同様、研修内容の説明がなかったため、Cは、栄養部課長Gに対し、研修の目的やカリキュラムの説明等について

て文書回答を求めたが、G課長は、その必要はないと拒否した。

- (10) 同月8日、組合は、本件不当労働行為救済申立を行うとともに、雇用契約の履行、配転命令の撤回を調整事項とするあっせん申請を北海道地方労働委員会（以下「委員会」という。）に行い、同月20日にあっせんが行われたが、委員会は労使双方の合意が見込めないと判断し、あっせんを打ち切った。
- (11) 同年10月27日、組合は、札幌地方裁判所（以下「裁判所」という。）へ配転命令効力停止の仮処分申請を行い、同年12月9日、裁判所から、Cが配置転換命令に従う労働契約上の義務を負わない旨の仮処分決定（以下「仮処分決定」という。）が出された。
- (12) 裁判所の仮処分決定が出た翌日の同月10日、組合の会長であるAとF部長の電話でのやり取りの中で、会は、仮処分決定に従ってCを事務局に戻すことを了承し、Cは、事務局総務部勤務となった。
- (13) 平成12年6月10日、Cは、会に対して同月14日付けの退職願を提出し、同日、会はこれを受理した。

### 3 団体交渉の経過

- (1) 組合は、Cの労働条件変更等に関する団体交渉を行うため、労働組合加入通知及び申入書を会に送付し、団体交渉を申し入れた結果、平成11年8月19日、組合側、A会長、事務局次長H、Cの3名、会側、F部長、事務部長代理I、事務部長付きJの3名が出席して、第1回団体交渉が行われた。

組合が、D院主が団体交渉に出席しない理由を尋ねたところ、F部長は、自分が人事に関する権限を任されているので対応すると回答し、Cの異動の理由を次のとおり説明した。

- ①総務部職員としての能力を認めて昇格させたこと
- ②総務の業務を遂行する能力はあるが、病院全体を把握していないため荷が重いと判断し、降格したこと
- ③将来、病院を背負う人材なので、病院全体の把握のために他部署で勉強してもらいたいと考えたこと
- ④足慣らしとして車両部に行ってもらったこと
- ⑤栄養部での勉強期間はF部長が判断するが、期間はわからないこと
- ⑥栄養部の後は看護部で勉強してもらおうが、期間はわからないこと

以上の説明後、組合は不明な点についてさらに尋ねたが、交渉冒頭にF部長から、忙しい時期なので話し合いを1時間以内で行いたいと要請があり、来客を機会に30分程度で交渉を終了した。

- (2) 同月30日、組合側、A会長、H次長、Cの3名、会側、F部長、G課長の2名が出席して、第2回団体交渉が行われた。

組合は、Cの異動が研修の形式を採っているものの、目的が不明確で事実上の配転にほかならず、係長職の降格や賃金の減額を併せて行っていること、同時期に同様の異動を命じられた2名が退職していること等

を見て、退職強要の疑いがあると指摘し、本人と会との雇用契約が就業場所と職種を特定していることから、契約に反する業務命令であると主張し、その撤回を求めた。

会は、第1回団体交渉時の説明を繰り返し主張するのみであった。

- (3) 同年10月28日、組合側、A会長、H次長、C、札幌地区連合副事務局長Kの4名、会側、F部長、G課長、E課長の3名が出席して、第3回団体交渉が行われた。

会は、Cの異動が配転ではなく研修であると述べ、その内容を次のとおり口頭で説明した。

- ① 目的は各部署の内容を把握すること
- ② 期間は各部署での期間を合わせて2年10か月であること
- ③ 各部署におけるカリキュラムと具体的作業内容

組合は、一般に行われている研修の常識的な期間は3か月から6か月程度であることや、会で以前に研修をした者の期間も6か月以内であることを考えると、研修期間が長すぎることに、また、研修の内容もパート職員やアルバイトが従事する作業的業務が主で、会が主張するような病院業務の全体的把握という目的にそぐわないことから、研修を中止して事務局へ戻すべきであると申し入れた。

会は研修の期間については、一部署での期間が3か月から6か月程度と認識していたため、全体で2年10か月の研修期間を示したのであり、不都合であれば話し合いに応じると回答したが、研修の内容については、病院業務の全体的把握という研修目的に沿っており、Cのためになると主張した。

交渉の最後に、会と組合は、組合が議事録を作成して会が確認すること、会が研修期間について検討の上、次回の団体交渉で提示すること、開催期日は会から組合に連絡することを確認（以下「第3回団体交渉の確認事項」という。）した。

- (4) 翌29日、組合は、第3回団体交渉の議事録（以下「組合議事録」という。）を作成し、その確認と調印のため、会へファクシミリで送信したところ、同年11月1日、会は、第3回団体交渉の確認事項を無視して、自ら作成した議事録（以下「会議事録」という。）をファクシミリで返信した。

組合は、会に対し、第3回団体交渉の確認事項に従って、修正する部分があれば組合議事録をもとに具体的に指摘するよう求めたが、会からの連絡はなかった。

- (5) 同月8日、組合は、会からの連絡がないため、第3回団体交渉の確認事項とは異なるが、やむを得ず、会から送付された会議事録の趣旨に踏まえて、組合議事録を修正した上で会に持参し、組合議事録に押印して返送すること、次回の団体交渉期日を決めることを求めた。

会は、議事録作成の問題については検討すると答え、即答を避けて回

答を延ばし、本来、会から組合に連絡することになっていた団体交渉期日についても回答しなかった。

(6) 同月16日、組合は、会からの連絡が何もないため、団体交渉の開催を電話で強く求めたところ、会は、同月18日に裁判所で行われる第1回審尋後に団体交渉を開催することを提案したため、組合もやむを得ず了承した。

(7) 裁判所の第1回審尋が行われた翌日の同月19日、組合が、会に対して団体交渉の開催期日を決めるよう求めた結果、会は、ようやく同月24日に団体交渉を開催することに応じた。

なお、第3回団体交渉の確認事項では、第4回団体交渉開催期日について、11月2日以降、会が組合に連絡することを双方で確認していたにもかかわらず、第3回団体交渉から第4回団体交渉の日程が決るまでの間、会は、組合からの再三の要求にもかかわらず、団体交渉開催期日を回答しなかった。

(8) 同月24日、組合側、A会長、H次長、C、K副局長の4名、会側、F部長、G課長、E課長の3名が出席して、第4回団体交渉が行われた。

会は、Cが裁判所に訴えている以上、話し合っても意味がない。仮処分決定が出れば従うが、現時点で従来の主張を変える考えはないと答え、Cの事務局総務部への早期復帰を求める組合の要請には応じなかった。

また、会は、委員会への不当労働行為救済申立に加えて、さらに裁判所への仮処分申請を行った組合の姿勢に強い疑問を示し、それをめぐるやり取りに終始したため、予定されていたCの研修期間の再提示は行われなかった。

#### 4 Cに対する不利益取扱

(1) 平成11年11月28日、Cは、前日夜に判明した急用のため、従前の慣行にならい電話で有給休暇を申請しようとしたが、所属長であるG課長が出勤していなかったため、同所属のパート職員に有給休暇の申請を依頼した。

翌29日、Cは、前日28日の有給休暇を事後申請したが拒否され、会から欠勤扱いとして賃金が減額された。(以下「11月28日の賃金減額」という。)

なお、会は、同年12月21日、改めてCに対し、11月28日の欠勤に対する欠勤届の提出を要求している。

(2) 裁判所の仮処分決定が出た翌日の同年12月10日、A会長とF部長の電話でのやり取りの中で、会は、仮処分決定に従ってCを事務局総務部に戻すことを了承した。その際、A会長は、公休日数の関係で出勤の必要があればCにその旨伝えることを話したところ、F部長は、Cが事務局総務部の職員として公休を取り、それに関する賃金の減額をしない旨を回答したが、公休日数の調整については、明確なやり取りがなかった。

(3) 同日、会は、職員に対して冬季一時金を支給したが、Cほか1名を除

- く他の職員の支給率は基本給の3.1か月であった。Cの支給率は、ただ一人、最低ランクの支給率である1.375か月であった。
- (4) 同月13日、会は、仮処分決定に従ってCを事務局総務部勤務に戻したが、他の事務局総務部員から離れた場所に座るように命じ、Cに対して仕事を与えなかったため、同月15日、組合は、会に対し、仮処分決定に従ってCに以前と同じ業務をさせることを要求した。
- 会は、以前の業務は他の事務局総務部職員が担当しているためCに何を担当してもらうのか考えていると回答したが、平成12年1月6日まで、Cに対し、特定の業務を与えなかった。
- また、平成12年1月24日には、事務局総務部と離れた事務室のオープン式カウンター脇にCの机を設置し、そこで仕事するよう命じた。
- (5) 平成11年12月20日、Cは体調不良のため17時に帰宅したが、翌21日、F部長は、Cに対して早退届を提出するよう指示した。
- Cは、自分の労働契約上の勤務時間が9時から17時であることから早退には当たらないとして早退届を提出せず、業務命令の根拠について回答を求めたがその返答はなく、会から欠勤扱いとして賃金が減額された。(以下「12月20日の賃金減額」という。)
- なお、職員が体調不良の場合、所属長が認めれば、17時に帰宅することがあった。
- (6) 同月29日、F部長は、Cに対し、12月の公休日数が2日多いので、事務局総務部の特別休暇である12月30日、31日に出勤するよう命じた。
- Cは、A会長から公休日数に関する賃金減額はない旨を聞いており、仕事もないのになぜ出勤しなければならないのか納得できないと回答したところ、F部長から有給休暇を申請するよう命じられたため、それについても納得できないと回答して、12月30、31日の有給休暇を申請せず、出勤もしなかったところ、会から欠勤扱いとして賃金が減額された。(以下「12月30、31日の賃金減額」という。)
- (7) 平成12年1月6日、会は、Cに対し、見舞い来院者リストの作成を命じた。
- Cがパソコンの使用を申し出ると、会はパソコンを扱う職員を限定していることを理由にその使用を認めず、ワープロで作成するよう指示し、本人が作業の困難性を訴えても、作業時間がかかってもかまわないと指示した。

## 第2 判断

### 1 団体交渉応諾について

#### (1) 申立人の主張

団体交渉に当たり、会が交渉担当者として出席させたF部長は、労務管理に関する認識不足等、人事管理責任者として不適切な人物であり、会の人事の最終権限をもつD院主の出席はなかった。

また、会は、組合が求めるCの研修の合理的説明を行わず、組合が行

った裁判所への仮処分申請を理由に団体交渉を拒否する姿勢を示したり、当事者間の了解事項の履行を怠る等、誠意ある団体交渉を行わなかったことから、被申立人は誠意をもって団体交渉に応ずるとともに、陳謝文の掲示とその新聞掲載を求める。

## (2) 被申立人の主張

団体交渉については、組合の要求を受けて拒否することなく開催しており、交渉担当者のF部長は、係長への昇進、昇格や賃金の減額等、Cの人事に関して十分な権限をもっていることから、団体交渉にD院主が出席しなくても不誠実ではない。

また、会は、Cが将来的に事務局総務部で仕事をするには他部署の業務を十分理解する必要があるため、研修に行かせることを決めたのであり、その理由や経緯は団体交渉を通じて十分説明している。

組合が、裁判で本件の問題を決着すると宣言し、Cも訴訟手続による解決を望んでおりながら、他方で団体交渉を繰り返し要求する態度を示したため議論が平行線をたどったのである。

## (3) 委員会の判断

まず、Cの異動について、会は、第1の3(3)で認定した団体交渉の席上、その異動を研修としているが、過去の他の職員の研修実績が概ね6か月以内であるのに、Cに対しては、2年10か月にもわたる長期間を提示し、第1の2(7)(9)及び第1の3(1)で認定したとおり、研修先を転々として満足なカリキュラムもない等、研修としての合理的理由が窺えない。しかるに、会は、自己の主張に固執する姿勢を取り続けた。

また、Cは裁判所への仮処分申請を行ったが、それは、職場における本人の不安定な立場を現状において是正することを求めるものであり、組合の申入れを拒否する正当な理由にはならないにもかかわらず、会は、交渉過程において組合不信を理由に問題の解決に向けた交渉を進めず、団体交渉本来の中身に入らなかった。

さらに、第1の3(4)(5)(7)で認定したとおり、第3回団体交渉後、双方で合意した団体交渉議事録の作成や次回の団体交渉期日の決定に会が非協力的であったこと等を判断すると、会の対応は、十分誠意あるものとはいえない。

以上の検討結果に基づき総合的に判断すると、本件における会の姿勢は、具体的な要求事項について組合の主張を聞き置くのみで、十分な説明や回答をせずに自己の主張に固執しており、裁判所への仮処分申請等を理由に団体交渉を拒否する等、その交渉経過における対応を見ても誠実な団体交渉を行ったとは認められず、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。

なお、交渉権限について、本件において会が指名したF部長は、人事や賃金、賞与についての決定権限をもっていたと認められる。

## 2 不利益取扱について

(1) 申立人の主張

Cは、急用のため、11月28日の朝、電話で有給休暇の取得を依頼したが、会は、Cが翌日提出した有給休暇申請を認めずに、欠勤扱いとしてその日の賃金を減額したこと、会が、Cの体調不良を考慮しないで、業務に支障がなければ17時で勤務終了している慣例を適用せず、Cに早退届を提出するよう通告して12月20日の賃金を減額したこと、会と組合の間では、公休日数に伴う賃金の減額はないことを確認していたのに、Cのみ他の事務局総務部職員の公休日とは異なる扱いをして12月30、31日の賃金を減額したこと、Cを除く他の職員全員が同一の評価であるにもかかわらず、Cのみ、別の基準で勤務態度を判断し、冬季一時金支給において他の職員よりも低評価の考課をしたことは、Cの組合加入を理由とする報復的措置であり、不利益取扱であるので、被申立人は減額した賃金相当額及び一時金相当額を支払うとともに、陳謝文の掲示とその新聞掲載を求める。

(2) 被申立人の主張

11月28日の賃金減額は、Cのように前日から欠勤することを予定しながら所属長に連絡せず欠勤し、事後に有給休暇を申請した場合については、就業規則上の手続きを経た有給休暇とは認められないため、賃金を減額した。

12月20日の賃金減額は、平成11年8月に改訂された就業規則により、終業時間が17時から18時に変更となったため、早退届を提出するよう命じたにもかかわらず、Cからはその提出がなかったので賃金を減額した。

12月30、31日の賃金減額は、就業規則で定められた12月公休日数が11日であり、13日休むのであれば有給休暇を申請するよう指示したが、その申請がなかったので賃金を減額したのであり、会と組合の間では、Cが事務局勤務に戻る前の12月11、12日を公休として取り扱い、賃金の減額をしないことを確認したにとどまり、就業規則の月間所定日数を超えた公休を認めたものではない。

冬季一時金の支給は、F部長と課長によって対象職員を公平な基準で合理的に人事考課して決められている。Cの考課が低かったのは、業務の処理実績不十分による降格があったことや研修に真面目に取り組む姿勢をもたなかったことが重要な要素となっており、組合員であることを理由に差別したものではない。

(3) 委員会の判断

まず第1に11月28日の賃金減額について判断する。

第1の4(1)で認定したとおり、C自身、11月28日に急用が生じたことを知った時期は前日27日の夜であり、翌28日の始業前に連絡したが、所属長であるG課長の出勤前であったため、パート職員に伝言を依頼したことが認められる。

また、このような有給休暇の申請は、急用の際に従前も慣行として認

められていたこと、Cにもこれまで有給休暇に関する事後申請が認められていたこと、他の職員でも事後申請を拒否された者がいないことも認められる。

以上のことから判断すると、Cの有給休暇申請は就業規則に定められた手続に必ずしも沿ったものではないが、本人が急用の生じたことを知った時期や従前の職場慣行、電話連絡した時の状況からして、会がCの事後申請をことさら拒否する理由があるとはいえないことから、Cの有給休暇を認めず欠勤として減額したことは、Cの組合加入を嫌悪した不利益取扱である。

次に12月20日の賃金減額について判断する。

第1の4(5)で認定したとおり、CはF部長の早退届提出命令に従わず、早退届を提出しなかったことが認められる。

しかし、その日、Cが17時で帰宅することを希望したのは、体調不良のためであり、同様の場合、他の職員に対しては、所属長が帰宅を認めていたことやこれまでの会とCの関係から判断すると、Cにのみ早退届の提出を求めて賃金を減額したことは、Cの組合加入を嫌悪した不利益取扱である。

第3に12月30、31日の賃金減額について判断する。

第1の4(2)及び(6)で認定したとおり、Cの月間の公休日数の調整については、Cの復職時に組合と会が行った協議の中で必ずしも明確になっていないため、Cの公休日について本人及び組合と会が異なった認識をもつに至ったことが認められる。

以上のことから判断すると、Cが公休体制の異なる部署から異動した直後であり、公休日の指定も流動的であったことや出勤の指示が直前の12月29日であったこと、事務局総務部自体の業務が特別休暇期間に当たり、Cに対する特別な業務指示もないことを勘案すると、会が、Cに出勤または有給休暇の申請を求め、応じないからといって無断欠勤として取り扱い、賃金を減額したことは、Cの組合加入を嫌悪した不利益取扱である。

最後に冬季一時金の考課について判断する。

第1の4(3)で認定したとおり、冬季一時金の支給に当たって、Cほか1名を除く全ての職員の支給率が同じであり、Cの支給率が著しく低いことについては両者に争いが無い。

しかし、Cほか1名を除く約300名の職員が個別に考課を受けた結果、同じ支給率であったとする会の主張は不自然であり、その査定が合理的に行われたとする特段の具体的な立証もないことから、会の著しく低い査定には理由がなく、Cの組合加入を嫌悪した不利益取扱である。

以上の不利益取扱について総合的に判断すると、会がCに対して行った賃金減額や冬季一時金の考課における低評価にはいずれも明確な根拠がなく、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。

なお、組合は、会がCの座席を他の事務局総務部職員と離して業務との関連性の薄い位置に意図的に配置したことが、仕事を与えなかったり、与えても無為な仕事しかさせなかったことと併せて、本人に疎外感を抱かせ、また、周囲に対しても組合活動に対する見せしめの効果を狙った不利益取扱であると主張する。

しかし、座席配置是正の必要性については、第1の2(13)で認定したとおりCの退職によって失われており、救済の利益がないものとして棄却する。

### 3 謝罪文の掲示について

組合が求める謝罪文の掲示とその新聞への掲載については、主文のとおり文書の手交によって足りると判断する。

## 第3 結論

以上のとおり、申立人の本件救済申立について、当委員会が前記第2で不当労働行為に該当すると判断したものについては、主文記載の救済を命ずるのが相当である。

よって、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12年10月4日

北海道地方労働委員会  
会長 藤本 昭夫 ㊟