

命 令 書

申立人 ユニオンぜんろうきょう

被申立人 社会福祉法人 大阪暁明館

上記当事者間の平成15年(不)第42号事件について、当委員会は、平成16年2月10日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人の経営する病院を懲戒解雇された管理栄養士が、申立人に加入し、懲戒解雇の撤回をめぐる団体交渉が行われたところ、被申立人は団体交渉の場で話は聞くが、決定を変更する気はないと発言するなど、不誠実な交渉態度を続けているとして、申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 解雇問題をめぐる誠実団体交渉応諾
- (2) 謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

平成15年5月22日の団体交渉(以下「団交」という)で被申立人社会福祉法人大阪暁明館(以下「法人」という)は「団交の場で管理栄養士X1の解雇問題の話は聞くが決定を変更する気はない」と発言した上、後日の文書でも「話を聞くことには応じるが、事実関係の見直しは行わない」、「病院側が賞罰委員会で決定した内容が変わることはない」と記載したが、これは団交により結論を変えようとしめない不誠実な態度であり、団交を実質的に拒否する不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

X1(以下「X1」という)の申立人ユニオンぜんろうきょう(以下「組合」という)への加入通知と団交開催要求は、懲戒解雇から10か月余り、地位保全仮処分申立てが却下されてからも4か月余り経過しており、従業員としての地位はもはや消滅していたものである。

また、X1が下請給食業者に賄賂等の要求等をした事実が明らかになったため、法人は同人を懲戒解雇したが、これは、法人の賞

罰委員会の手続も踏まえたものであり、地位保全の仮処分における決定でも、法人の主張が認められたところである。法人は、組合との団交の場において、その理を主張したままであり、団交には誠実に対応している。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、大阪市此花区に主たる事務所を置く社会福祉法人で、同区で病床数322床を持つ大阪暁明館病院(以下「病院」という)を経営しており、その職員数は本件審問終結時約480名である。
- (2) 組合は、平成9年7月に結成され、肩書地に主たる事務所を置く個人加盟の労働組合であり、全国労働組合連絡協議会大阪府協議会(以下「大阪全労協」という)に加盟しており、その組合員数は、本件審問終結時約55名である。

2 X1の解雇に至る経過について

- (1) 平成7年8月1日、X1は、法人が経営する病院に管理栄養士として採用され、それ以来、病院の給食部門において勤務し、その後、給食部門を統括する栄養部科長代理となった。

同11年2月1日、法人は、病院内の給食部門の業務を株式会社ジャパンメディカルフード(以下「ジャパンメディカル」という)に委託したが、これに伴い、法人の給食部門で勤務していた従業員18名のうち、X1を除いた17名は法人を退職して、ジャパンメディカルに転職し、病院において就労することとなった。なお、X1は、病院内の給食部門の業務委託以降も、栄養管理の責任者として、ジャパンメディカルの作成する献立のチェックや給食内容の点検等の業務を行っていた。

- (2) 平成13年11月6日、ジャパンメディカルのZ1社長(以下「Z1」という)は、X1から賄賂を要求されたとするレポート(以下「Z1レポート」という)を業務日誌にまとめ、法人に提出した。
- (3) 平成14年3月29日、X1は、Z1を被告として、Z1レポートによりX1の名誉が毀損されたとして、大阪地方裁判所に損害賠償請求を求める訴訟を提起した。
- (4) 平成14年4月8日及び同年5月2日、法人は、①同13年3月16日から同年5月23日の間に、X1がZ1に対し家賃相当額の賄賂を要求したこと、②同年3月16日から同年7月13日の間に、X1がジャパンメディカルの人事問題に関しZ1に対し働きかけたこと、の疑いが持たれたとして、賞罰審査委員会を開催した。

X1は、1回目の賞罰審査委員会後、上記(3)記載の訴訟結果が出るまで賞罰審査委員会開催を延期してほしい旨記載した書面を提出するとともに、2回目の賞罰審査委員会で弁明を行い、Z1と喫茶店に行ったことなど同人と接触したことは認めたが、賄賂

の要求をしたことや委託業者の人事に介入したことについては否定した。

賞罰審査委員会では、贈賄の疑いがもたれたZ1に対しても質問が行われたが、同人はX1から賄賂を要求された旨弁明した。

賞罰審査委員会は、その後Z1レポートが真実であったと判断し、X1に対する懲戒の種類、内容、時期について、法人の理事長に一任する旨諮問した。

- (5) 法人は、病院内の給食部門の業務委託契約について、平成14年5月1日以降はジャパンメディカルと更新しなかった。
- (6) 平成14年5月16日、法人は、X1に対し、同年6月30日付けで懲戒解雇する旨通知し、同日付けでX1を懲戒解雇した。
- (7) 平成14年7月4日、X1は上記(6)記載の懲戒解雇が不服であるとして、大阪地方裁判所に法人の従業員たる地位保全等を求めて仮処分を申し立てた。
- (8) 平成14年12月25日、大阪地方裁判所は、上記(3)記載の損害賠償請求訴訟について、名誉毀損の事実を否定し、損害賠償請求を棄却する内容の判決を言い渡した。これに対し、X1は、同月27日、この判決を不服として大阪高等裁判所に控訴した。
- (9) 平成14年12月26日、大阪地方裁判所はZ1レポートがおおむね事実であると認め、X1が申し立てていた上記(7)記載の法人の従業員たる地位保全等の仮処分申請を却下した。X1は同決定に異議を申し立てず、本案訴訟も提起しなかった。
- (10) 平成15年4月30日、X1は組合に加入した。

3 団交について

- (1) 平成15年5月7日、組合は法人に対し、X1の組合加入を通知するとともに、X1に対してなされた懲戒解雇の撤回を団交議題とする団交を同月19日に開催するよう求める「労働組合加入通知及び団体交渉申入書(以下「5.7団交申入書」という)」と題する文書を送付した。
- (2) 平成15年5月16日、法人は5.7団交申入書に対し、団交に応じる旨の回答書を組合に送付した。
- (3) 平成15年5月20日、法人は、団交日時について、同月22日とした上で団交に応じる旨の回答書を組合に送付した。
- (4) 平成15年5月22日、法人側からは、支援部長のY1(以下「Y1」という)及び医療福祉課課長のY2(以下「Y2」という)、組合側からは委員長のX2(以下「X2」という)、執行委員のX3(以下「X3」という)及び組合員のX1が出席して団交(以下「5.22団交」という)が開催された。

5.22団交で、組合は、①X1の解雇を見直してもらいたい、②Z1からX1に対してセクハラがあったので事実を見直してほしい、

旨述べた。

これに対し法人は、①セクハラという問題認識は過去に一度も出ておらず、また裁判の事実認定からセクハラとは思えない、②裁判で出た結果を裁判外で見直すことはできない、旨述べた。

また、法人が、Z1レポートは裁判記録でも事実認定されている旨述べたところ、組合側のX3は、Z1レポートに記載されている事実がないことの証明はできない、わかる人間を出せなどと述べた。それに対し法人側のY1は、団交の責任者は私である、言うことを聞けなどと述べた。X3とY1の双方が声を荒げ、大きな声で発言し出したため、X2がこれを制止した。

この後も、X1の解雇及び解雇事由となったZ1レポートをめぐり、組合が、事実の見直しはできないといわれたら交渉にならない、団交の拒否に当たるなどと述べたのに対し、法人は、団交拒否に当たるとは思わないと述べた。また法人が、話は聞くと述べたのに対し、組合が、見直しを前提とするのかと問いただしたところ、法人は見直しの約束はできない旨述べ、法人側のY1が、団交拒否に当たると決めつけるならやむを得ないと述べた。

(5) 平成15年5月26日、法人は組合に対し、5.22団交で組合が出した要望への回答として、「団交の次回予定について」と題する文書(以下「5.26法人回答」という)を送付した。

5.26法人回答には、①組合の「X1の話を聞き事実関係の見直しを行うこと」の要望に対し、法人は、「X1の話を聞くことには応じるが、事実関係の見直しは行わない」旨、②組合の「X1の今回の経緯の中で病院としての対応に問題があることについて調査を行うこと」の要望に対し、法人は、「5.22団交で出されたセクハラに対する病院の対応が適切であったかどうかという点については、セクハラの実態については他の事実と同様に今となっては議論をするつもりは無い。ただ、業者と職員との健全な関係については、見直しを行いたい。ただし、このことにより、病院が賞罰審査委員会で決定した内容が変わることは無い」旨、③上記①及び②を前提として次回団交期日については別途協議を行う用意がある旨、それぞれ記載されていた。

(6) 平成15年5月29日、組合は5.26法人回答に対し、「抗議および申入書」と題する文書(以下「5.29組合申入書」という)を送付した。

5.29組合申入書には、5.26法人回答に記載された法人の見解は、結論を変えないことを「前提」に団交に応じるというもので、事実上の団交拒否(不誠実団交)であるとして抗議するとともに、誠実団交応諾とY1の発言についての謝罪を要求する旨記載されていた。

また、5.29組合申入書には、事実上の団交拒否を変更しないのであれば、当委員会に対して、不当労働行為救済申立てを行うとともに、労働組合としての団体行動権(争議権)を行使せざるを得ない旨記載されていた。

(7) 平成15年6月4日、法人は5.29組合申入書に対し、「抗議および申入書に対する回答」と題する文書(以下「6.4法人回答」という)を送付した。

6.4法人回答には、①団交については誠意をもって対応している、今後もその姿勢は変わらない、ただし、X1自ら裁判所に持ち込んで引き出したX1の問題の結論は、裁判所外で見直す根拠も理由もなく、見直しを求めるのであればむしろ裁判所に本訴を提起してなされるべきであり、団交では組合とX1に法人のこの姿勢を十分説明したい、②Y1の発言は、「解雇撤回要求に応じない限り団交拒否だと言うのであれば、それは致し方ない」という趣旨で発言したものである、団交そのものに対する姿勢は上記①のとおりである、Y1の発言についての謝罪には応じられない旨それぞれ記載されていた。

(8) その後、組合から法人に対して団交の申入れはなく、平成15年6月25日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

第4 判断

X1の懲戒問題に関する5.22団交における法人の対応及び5.26法人回答が不当労働行為に当たるか否かについて、以下検討する。

ア X1の法人の従業員としての地位と団交応諾義務について

法人は、X1の組合加入の通知が解雇撤回をめぐる仮処分申立ての確定から4か月余り、懲戒解雇からは10か月余り後になってからなされていることから、もはや従業員としての地位は消滅していると主張するので検討する。

前記第3.2(3)、(6)ないし(10)認定のとおり、①平成14年3月29日、X1は、Z1を被告として、大阪地方裁判所に損害賠償請求を求める訴訟を提起したこと、②同年6月30日、法人は、X1を懲戒解雇したこと、③同年7月4日、X1は大阪地方裁判所に法人の従業員たる地位保全等を求めて仮処分を申し立てたこと、④同年12月25日、大阪地方裁判所は、上記①の損害賠償請求訴訟について、請求を棄却する内容の判決を言い渡し、X1は、同月27日、同判決を不服として大阪高等裁判所に控訴したこと、⑤同月26日、大阪地方裁判所は上記③の仮処分申請を却下したが、X1は異議を申し立てず、本訴も提起しなかったこと、⑥同15年4月30日、X1は組合に加入したこと、がそれぞれ認められる。

以上の認定事実からすると、X1の法人の従業員たる地位等に関しては、仮処分申請が却下されたものの、未だ本訴を提起して

争う余地があり、また、X1は懲戒解雇を争う意思をもち、組合に加入して法人と対峙してきたことが認められる。さらに、解雇等に関する事項は、裁判によらないで団交によって自主的に解決する余地があるのであるから、X1が組合に加入し、組合が法人に対してX1の解雇問題に関して団交を申し入れている以上、X1の解雇問題が団交議題となって争われている限りにおいて、法人は、同問題を議題とする団交に応じる義務がある。

イ X1の懲戒問題に関する5.22団交について

組合は、5.22団交で、法人が、交渉の場で話は聞くが決定を変更する気はない旨述べ、聞き置くといった態度を公言したことは不誠実団交である旨主張するので、以下検討する。

前記第3.3(1)ないし(4)認定のとおり、法人が5.7団交申入書に承諾して、平成15年5月22日に開催された5.22団交で、①法人が、裁判で出た結果を裁判外で見直すことはできない旨述べたこと、②双方のやり取りの中で、X3の発言に対して、法人側のY1が、言うことを聞けと述べたこと、③法人が話は聞く旨述べたこと、④法人が事実の見直しの約束はできない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第3.2(3)、(7)ないし(9)認定のとおり、①X1がZ1を被告として提起した大阪地方裁判所での損害賠償請求訴訟で、同14年12月25日、請求を棄却する内容の判決が言い渡されたこと、②X1が法人を債務者として提起した大阪地方裁判所での従業員たる地位保全等を求めた仮処分申請が、同月26日に却下されたが、X1は異議を申し立てず、本訴も提起しなかったこと、がそれぞれ認められる。

以上の認定事実からすれば、労使双方が必ずしも冷静なやり取りに終始したとはいいがたい状況の下で、法人は、事実の見直しの約束はできないとする自らの見解を述べつつも、組合の話に耳を傾ける姿勢を基本的に維持していたとみるのが相当である。したがって、法人が不誠実な団交態度をとったとまでは認めることはできず、それが不当労働行為に該当するとまでいうことはできないので、この点に関する申立ては棄却する。

ウ 5.26法人回答について

組合は、5.26法人回答について、法人が、話を聞くことには応じるが、事実関係の見直しは行わない、病院側が賞罰委員会で決定した内容が変わることはない旨記載したことは、団交により結論を変えようとしなない不誠実な態度であり、団交を実質的に拒否する不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

前記第3.3(5)認定のとおり、5.26法人回答には、①X1の話を聞き事実関係の見直しを行うようにとの組合の要望に対し、法人

は、X1の話を聞くことには応じるが、事実関係の見直しは行わない、②X1の今回の経緯の中で病院としての対応に問題があることについて調査を行うようにとの組合の要望に対し、法人は、5.22団交で出されたセクハラの実事関係については、他の事実と同様に、今となっては議論をするつもりはない、ただ、業者と職員との健全な関係については見直しを行いたい、ただし、このことにより、病院が賞罰審査委員会で決定した内容が変わることはない、③次回団交期日に関し、上記①及び②を前提として協議を行う日程については、別途協議を行う用意がある、旨それぞれ記載されていたことが認められる。

以上の認定事実からすると、5.26法人回答は、5.22団交において示した法人の姿勢を改めて説明したものであることが認められ、上記イ判断と同様、これをもって不誠実な団交態度であるとまではいえず、また、5.26法人回答には、次回団交期日について別途協議を行う用意がある旨記載されていたことが認められる。

以上からすると、5.26法人回答をもって、法人の対応が不誠実であるとする組合の主張は採用できず、5.26法人回答が団交拒否の不当労働行為に該当するとまでいうことはできないのであるから、この点に関する申立ては棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

平成16年2月27日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印