

命 令 書

平成 12 年(不再)第 26 号再審査申立人

平成 12 年(不再)第 29 号再審査被申立人 東京地方医療労働組合連合会

平成 12 年(不再)第 26 号再審査申立人

平成 12 年(不再)第 29 号再審査被申立人 根岸病院労働組合

平成 12 年(不再)第 26 号再審査申立人

平成 12 年(不再)第 29 号再審査被申立人 X1

平成 12 年(不再)第 26 号再審査申立人

平成 12 年(不再)第 29 号再審査被申立人 X2

平成 12 年(不再)第 29 号再審査申立人

平成 12 年(不再)第 26 号再審査被申立人 医療法人社団根岸病院

上記当事者間の中労委平成 12 年(不再)第 26 号及び同第 29 号事件(初審東京都労委平成 8 年(不)第 70 号、同 10 年(不)第 45 号併合事件)について、当委員会は、平成 17 年 5 月 11 日第 9 回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員佐藤英善、同尾木雄、同野崎薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第 3 項及び第 4 項を削り、第 5 項を第 3 項に繰り上げる。
- 2 その余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容

- 1 本件は、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、

①平成8年8月6日をもってX1(以下「X1」という。)について、同10年6月1日をもってX2(以下「X2」という。)について、それぞれ嘱託契約更新を拒否したこと、②根岸病院労働組合(以下「組合」という。)が平成8年8月15日付、平成9年7月8日付の各要求書及び平成10年5月1日付「緊急団体交渉申し入れ書」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おいて誠実に対応しなかったことが、それぞれ不当労働行為であるとして東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済申立てがなされた事件である。

2 初審における請求する救済内容は、次のとおりである。

- (1) X1を平成8年8月6日付で、X2を平成10年6月2日付で、それぞれ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。)
- (2) 平成8年8月15日付要求書「1 X1の嘱託雇用を本年8月6日以後も継続すること(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、本年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」について誠実に団体交渉に応じること。
- (3) 平成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(以下「病棟等建設委員会問題」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 『36協定』を締結すること(以下「36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。)」について誠実に団体交渉に応じること。
- (4) 平成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じること。
- (5) 陳謝文の掲示

3 初審は、平成12年2月15日、上記2の請求する救済内容のうち、①平成8年8月15日付及び平成9年7月8日付の要求書に基づく定年延長問題及びこれに関連する事項について、経営に関する資料等と定年延長に係る「試案」の提示による誠実団体交渉、②平成8年8月15日付の要求書及び平成10年5月1日付の緊急団交申し入れ書に基づくX1問題等嘱託再雇用問題について、再雇用基準の提示などによる誠実団体交渉、③平成9年7月8日付要求書に基づく就業規則改定問題、36協定問題及び介護休暇制度問題についての誠実団体交渉、④①乃至③に

係る文書揭示と文書報告を命じ、その余の申立て(X1及びX2の原職復帰・賃金相当額の支払い、理事長出席問題、病棟等建設委員会問題)は棄却した。

- 4 これに対し、組合は、平成12年4月10日、初審命令主文中に、①X1を平成8年8月6日付で、X2を平成10年6月2日付で、それぞれ嘱託として雇用したものである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。)②①に係る陳謝文等の揭示の追加を求め、一方、会社は、平成12年4月14日、初審命令主文第1項乃至第4項の取消しを求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 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」の「第2 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、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査申立人」に、「本件申立時」を「初審申立時」に、「当委員会」を「都労委」に、「本件審査手続」を「初審審査手続」に、それぞれ読み替えるものとする(主要な書証は末尾に摘示し、その際、「再審第1回」とは再審査における第1回審問であり、「初審第1回」とは初審都労委における第1回審問である。以下これに準じて表記する。)

- 1 4中(4)を(5)に繰り下げ、(4)として次を加える。

「(4) 7年10月に就任したY1理事は、平成8年春闘から団体交渉等の場で「根岸病院は高齢職員が非常に多い。そういうことで人件費の比率が非常に高い。財政再建していく上で人件費率を下げなければいけない」、「若返りを図りたい」と発言するようになった。」

- 2 5(1)②を次のように改める。

「② 6月19日、Y3看護部長は、X1に「病院として若返りを図りたい。人件費も大幅に増えているし理事会の方針に協力してもらいたい。」と嘱託契約を更新できない旨伝えた。これに対し、X1は、「わかりました。」と応えた。」

- 3 5(3)を次のとおり改める。

「(3) 看護助手の就労実態

病院には、8年8月当時、満61歳以後も嘱託として勤務する看護助手が組合員も含め3人いた。この3人は、表1のとおり、それぞれの誕生月の同年1月及び4月に更新され、Cについては、翌年の9年4月に62歳で退職し、10年4月時点では、この3人も含め61歳以上の看護助手は病院にいなくなった。

また、看護助手のE及びFは更新拒否され、61歳の誕生日前日に退職し、X1以外にも嘱託契約の更新を希望したが更新をされなかった者がいる。

なお、10年4月現在病院に勤務していた満60歳以上の職員は、概ねその3分の2が組合員である。

根岸病院看護助手の更新・退職の状況(表1)

	退職日	H 8	H 9	H10	備 考
A		1月更新(62)			注2 退職日不明
B		4月更新(66)			注2 退職日不明
C	H9. 4. 27	4月更新(62)	4月退職(63)		退職理由不明
D	H9. 6. 9	6月在職(60)	6月退職(61)		退職理由不明
E	H10. 6. 1		6月在職(60)	6月退職(61)	更新拒否
F	H10. 6. 1		6月在職(60)	6月退職(61)	更新拒否
X1	H8. 8. 6	8月退職(61)			更新拒否

注1 表は、甲49号証、甲100号証、乙12号証及び乙30号証に基づき当委員会で作成したものである。

2 A、Bは退職日が不明であるが、平成10年4月までには退職している。

3 ()内の数字は、各年における各人の誕生日時点の年齢である。」

4 6(2)の末尾に次の段落を加える。

「4月23日の団体交渉では、組合が、就業規則第23条に規定する病院が特に必要と認めた人の基準や理由を明示するよう求めたのに対して、病院は、場所長の意見を聞いて多角的に判断すると回答するのみで、切り込んだ議論にはならなかった。」

5 6(15)を次のとおり改める。

「(15) 准看護師の就労実態

① 表2のとおり、准看護師のGは、61歳で更新拒否され、准看護師のIは、62歳で更新拒否され、それぞれ退職した。その後、准看護師のX2は更新拒否され61歳の誕生日の10年6月2日付で退職し、多くの場合更新を希望したが更新されず退職している。

根岸病院准看護師の更新・退職の状況(表2)

	退職日	H 8	H 9	H10	H11	備 考
G	H8. 10. 31	10月退職(61)				更新拒否
H	H9. 1. 2		1月退職(61)			退職理由不明

I	H10.5.10	5 月在職 (60)	5 月更新 (61)	5 月退職 (62)		更新拒否
X2	H10.6.2		6 月在職 (60)	6 月退職 (61)		更新拒否
J	H11.7	7 月在職 (60)	7 月更新 (61)	7 月更新 (62)	7 月退職 (63)	退職理由 不明
X3	H11.12.28			12 月在職 (60)	12 月退職 (61)	更新拒否

注1 表は、甲 49 号証、甲 100 号証、乙 12 号証及び乙 30 号証に基づき当委員会で作成したものである。

2 ()内の数字は、各年における各人の誕生日時点の年齢である。

② 平成 10 年 4 月時点で 61 歳以上の准看護師は 3 人いたが、その 3 人はそれぞれ更新されており、うち 1 人は更新後途中で退職しているが、残りの 2 人は 15 年現在も勤務している。この 3 人はいずれも組合員である。

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 年であった。

③ X2 の退職時の給与は、新人であれば 2 人は雇用できる金額であった。

6 第 2 の 10 中「病院の損益の状況は下表のとおりである。」を「(1)病院の損益の状況は下表のとおりである。」に改め、(2)として次を加える。

「(2) 組合は、毎年、一時金の要求に際して経営資料の提示を要求し、病院は決算書の提示をし、これにより一時金の要求は解決してきていた。

また、病院は、初審において、定年延長に係る年次計画提出は不可能であるとする経営状況を示す資料として「決算書」、「損益推移表」及び「春闘妥結金額と期中決算額一覧」を書証として提出し、また、Y1 理事は、初審の主尋問及び反対尋問において、当該資料に基づき年次計画提出が不可能とする理由を証言している。」

7 11 の後に 12 として次を加える。

「12 本件初審命令後の状況

(1) 本件初審命令(平成 12 年 2 月 15 日付)が発出された当時、都労委において組合申立てに係る初任給問題及び X3 を巡る嘱託再雇用問題の 2 件が係属しており、都労委公益委員から包括的な話し合いをして解決をめざすため事務折衝を行うようにとの提案があり、主に定年延長問題及び初任給問題について事務折衝を行うこととなった。事務折衝は、12 年 7 月 7 日から 13 年 10 月 31 日まで 20 数回開催された。

(2) この事務折衝の過程で、13年4月13日及び同月26日に双方の当事者間で次のような合意がなされ、その内容については5月28日の議事録で確認された。

- 1 定年は、平成13年61歳、同14年62歳、同15年63歳、同22年64歳、同25年65歳とする。
- 2 退職金は現行どおり60歳時点で精算する。その後は「雇用延長」とし、賃金問題は引き続き協議する。
- 3 定年延長に伴い「嘱託雇用制度」を廃止し、対象職員は「パート雇用」に切り替える。暫定期間は2年間程度とする。
- 4 本件基本合意については、理事会側の了解を必要とする。

(3) 事務折衝の双方の当事者が確認した13年9月10日作成の「定年延長・初任給問題事務折衝経過報告議事録」の中にも定年延長に関する事項として、「4月13日及び4月26日事務折衝基本合意内容に関し、理事会の承認を得て、早急に合意書を締結したい。」として上記(2)で確認された合意内容と同様の確認が行われた。なお、当該議事録には、「賃金問題は引き続き協議する。」旨の記載はない。

(4) 組合は、上記(3)の議事録を13年9月11日に都労委での調査の場に提出したが、この議事録の記載の内容に関し、病院は、理事会の承認がない、賃金問題が解決していない等と主張し、組合は、事務折衝の過程で既に労使間合意が成立していると主張するなど、労使間で意見の対立があり紛糾した。

12月13日、病院は、都労委において、改めて定年延長に係る試案の提出を約束した。

(5) 14年2月25日、病院は、理事会の承認を得て、雇用延長後の賃金等の取扱いも含めた試案である「定年延長への人事制度の考え方」を策定し、組合に提示した。その主な内容は、次のとおりであった。

1 再雇用

- ① 嘱託契約は63歳の誕生日前日まで延長を認める。
- ② 定年を迎え再雇用を希望する職員は嘱託として、職種を問わず全員雇用する。
- ③ 契約期間は1年とし、年俸制とする。

2 定年

現行とおり60歳とする。

3 定昇ベア

一般職は、55歳時より、定昇ベアを停止する。

この案に対して、組合は、病院から意見書の提出を求められたがこれを提出せず、14年3月6日及び同月18日に団体交渉の開催を要求した。しかし、その後、組合と病院とは団体交渉は行われていない。

- (6) 就業規則は、13年3月に改定され、介護休暇制度は同規則42条において、制度化された。

病院は、本件再審査申立て以後、就業規則第23条に定める「病院が特に必要と認めたとき」の嘱託契約更新の具体的基準を定めている。この基準は、①退職時の給与、②健康、③能力・勤務態度とされており、各担当部所長が考課を客観的に行えるように「嘱託者考課表」を作成し、13年3月から実施している。

一方、組合は、平成14年12月16日付「団体交渉申し込み書」において「年末一時金は協定され支給されましたが一時金以外は何も解決されていません。早・遅手当の未支給問題、秋・年末要求に対する回答において新たに経営から提出された現嘱託制度に変わる制度の問題、病欠に関する決め事(就業規則の変更を含む)など多くの問題が残されています。」と就業規則改定問題について団体交渉の開催を要求した。

- (7) 病院は、13年に介護休暇制度の案を策定し、平成14年2月25日付「通知書」により、組合に意見を求めた。組合は、平成14年3月1日付「回答書」により介護休暇制度について意見(1人取ったら2人目は取れないので、代理要員を用意して欲しいなど)を提出し、併せて、制度確立へ向け、交渉によって実現するよう要請したが、その後、病院からそれに対する案は出ていない。

- (8) 病院は、掲示板に初審命令主文第3項で命じられた内容の文書掲示を、12年4月5日から同月14日までの10日間行った。」

第3 当委員会の判断

1 X1の嘱託契約更新の拒否について

(1) 組合の主張

① 病院は、Y2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、Y1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ものであり、本件X1の嘱託契約の更新拒否はその一環として行われたものである。

② 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。

③ 8年6月13日、X1は、継続勤務を希望する旨病院に伝え、7月3日、組合がY3看護部長にX1の雇用継続を依頼している。これらの経過からすれば、X1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り、X1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。

④ X1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、健康状態も問題のないX1の嘱託契約の更新を拒否しなければならない理由は一切なかった。

⑤ 8年1月及び4月には、X1よりも年齢の高い看護助手の組合員が嘱託契約を更新されたが、これは、Y1理事が労務担当として就任する前の嘱託契約の更新であり、Y1理事の組合敵視策の影響を受けなかったに過ぎない。

したがって、X1より高齢の看護助手の組合員の存在をもって、X1が組合員であるが故に嘱託契約の更新拒否がなされたことを否定することはできない。

なお、X1が嘱託契約を更新拒否されるまでは、病院が看護助手の嘱託契約の更新を拒否した例はない。

⑥ 病院は、Y1理事就任以前は、組合に対して自ら定年延長を行う旨の態度を表明していたが、Y1理事就任以後、同理事は、平成8年春闘以後の席で「若返りを図りたい」という趣旨の発言を頻繁にするようになるなど、定年延長についての病院の態度が大きく変化した。

X1がY3看護部長から「更新できない」旨告げられた8年6月19日というのは、Y1理事就任以来の態度変化を受けて、組合が定年延長についての取組みを強化した矢先のことであった。このように、病院は、定年延長の実現という組合の切実な要求事項に弾みがつくことをおそれ、X1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。

Y1理事は、8年7月17日の面談でもX1が組合に相談したことを強く非難して更新拒絶を宣告し、定年延長問題についての方針転換と組合敵視の姿勢が明らかにされたのである。

⑦ 病院が、満61歳に達したX1の嘱託契約の更新を、必要性、合理性がないにもかかわらず拒否したのは、Y1理事が反組合的意図を露骨に示していた状況の中で、X1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、本件X1の嘱託契約の更新拒否は、不利益取扱いに該当する。また、病院は、定年延長問題を最重視して臨んでいた組合に対し、それまでの方針

を180度転換し、X1を職場から排除することによって、組合は無力であるとの印象を作り出し、職場における組合の影響力の低下をねらったのであって、組合に対する支配介入に該当する。

(2) 病院の主張

- ① Y1理事は、病院経営の建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、組合の軽視、敵視の姿勢をとっていない。
- ② 組合は病院に組合員名簿を公表しておらず、病院はX1に嘱託契約の終了を告知する時点で、X1が組合員であるか否かを全く知らなかった。
- ③ 8年6月19日に、Y3看護部長がX1に、「若返りを図りたい、人件費が大幅に増えている、理事会の方針に協力して欲しい。」旨退職通告をし、X1は「わかりました。」と言って了解した。X1は、退職することを納得して休暇の希望をメモとしてY4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。X1は自主的意思で嘱託契約の打切りに同意したのである。X1は納得の上で退職するつもりであったが、組合がX1の意向を撤回させて、本件申立てをし、定年延長獲得闘争のための手段とした。

そのことを裏付ける如く、X1は初審、本審のいずれも出頭しておらず、自分の意思を何ら表明していない。

- ④ X1の嘱託契約更新の拒否は、就業規則第23条及び全職種に満61歳まで嘱託として雇用延長する旨の労使間合意に基づきなされたもので、同人だけにこれを適用したものではない。また、X1以外にも更新拒絶された職員は多数おり、その中には組合員も存在するはずであり、また、嘱託契約の更新を受け、就労中の職員の中に組合員がいることは組合において認めているところである。
- ⑤ 8年7月17日の面談は、X1が退職について了承しているにもかかわらず、組合から反対の申し入れがなされたので、X1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X1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。

そもそも、X1の嘱託契約の更新をしない決定がなされたのは、この面談以前であり、この面談内容をもって不当労働行為の根拠とはなし得ない。

- ⑥ X1の嘱託契約更新の拒否は、X1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

組合は、病院がX1の嘱託契約の更新を、必要性、合理性がないにもかかわらず

ず拒否したのは、同人が組合に相談し、組合が問題として取り上げるようになったからであり、これは不利益取扱いに該当し、また、X1 を職場から排除することによって組合は無力であるとの印象を作り出し、職場における組合の影響力の低下をねらったのであって組合に対する支配介入に該当すると主張するので、以下判断する。

- ① まず、組合に相談したことについてみると、前記第 2 でその一部を改めて引用した初審命令理由第 2(以下「前記第 2」という。)の 5(3)認定のとおり、X1 が嘱託契約を拒否された 8 年当時には、X1 より高齢の看護助手が組合員も含め 3 人おり、この 3 人は、Y1 理事の組合敵視策の影響を受けない時期であったと組合が主張している時期である 8 年 1 月及び 4 月に更新されているが、10 年 4 月時点では、この 3 人も含め 61 歳以上の看護助手は病院にいなくなったことからすれば、Y1 理事就任以後は、満 61 歳以後の看護助手の嘱託契約の更新の運用は、一貫して厳格になったことが窺える。

本件 X1 の更新拒否の経緯をみると、前記第 2 の 4(4), 5(1)②, ④及び 7(3)①認定のとおり、(i)平成 8 年春闘から Y1 理事は「若返りを図りたい」旨の発言をするようになったこと、(ii)8 年 6 月 19 日に看護部長から X1 に「病院として若返りを図りたい。理事会の方針に協力してもらいたい。」と嘱託契約を更新できない旨伝えたこと、(iii)6 月 21 日の臨時大会で定年延長問題について全力で対応するように組合は確認したこと、(iv)X1 が組合に本件嘱託契約の更新拒否について相談したのは 7 月 3 日であることが認められ、病院が看護助手の嘱託契約の更新をしないことを決定した時期は、組合の臨時大会開催以前であったと推認でき、また、組合の影響力の低下を企図したもので支配介入に該当すると認めるに足りる疎明もないことから、X1 の更新拒否は、同人が組合に相談し、組合として問題として取り上げるようになったからであり、組合の影響力の低下を企図した支配介入であるとする組合の主張は採用できない。

- ② 次に、組合員であるが故の更新拒否であったかどうかについてみると、前記第 2 の 5(3)認定のとおり、(i)61 歳以上の看護助手の嘱託契約の更新が明らかに認められるのは 8 年 4 月までであり、それ以降、61 歳の誕生日を最初に迎えた看護助手は X1 であったこと、(ii)その後 10 年 6 月には看護助手 2 人が嘱託契約の更新を拒否されており、X1 以外にも嘱託契約を希望したが更新をされなかった者がいること、(iii)10 年 4 月時点には病院に 61 歳以上の看護助手は存在しなくなったこと、(iv)10 年で 60 歳以上の職員のうち概ね 3 分の 2 が組合員であることが認められ、61 歳の誕生日を迎えた X1 の嘱託契約

の更新拒否以後、61歳以上の看護助手については組合員であるか否かにかかわらず、原則として退職させていたと推認され、病院が組合員であるか否かによって嘱託契約の更新の判断をしたとまでは認められない。

また、X1は組合員ではあるが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、会社がX1の嘱託契約の更新を組合員であるが故に拒否したという組合の主張は採用できない。

- ③ 以上のことから、X1の勤務遂行能力がどうであったのか、職場で必要とする看護助手であったのか、病院がX1の組合所属を認識していたのか、X1が退職を了承していたのかを判断するまでもなく、X1の本件嘱託契約の更新拒否は、不当労働行為に該当しない。

2 X2の嘱託契約更新の拒否について

(1) 組合の主張

- ① 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。

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、初審において、契約更新の必要性の判断をする中心的立場にあるY3看護部長の証人申請を撤回し、Y3看護部長は証人呼出に応じなかった。

- ② X2以外の准看護師で更新を拒否された者は、健康面などに問題があった職員である。そのほか、更新拒否をされた准看護師が1人いたが、X2と誕生日が極めて接近していた。そのため、既にX2の更新拒否を決めていた病院にとって、62歳となる職員の契約を更新することができず拒否し、その直後にX2の更新を拒否した。したがって、「X2以外にも更新拒否された者がいる」との初審命令は、不当労働行為であることを否定する根拠とはなりえない。

他方、X2について更新拒否がなされた以後、数名の准看護師が61歳を迎えたが、いずれも更新された。X2の後に初めて更新拒否されたのは、組合書記長のX3である。X3の更新拒否後、更新拒否された准看護師はひとりもない。

X2もX3も、組合結成当時の執行委員で、病院もその事実を熟知していたことから、X2に対する更新拒否が、執行委員であり副執行委員長も長期に務めたことを理由とした不利益取扱いに該当することは明らかである。

- ③ Y1理事は、就任以来、組合無視の態度を数々重ねていた。そのような中、X1の契約更新拒否に係る救済申立事件の係争中であつたにもかかわらず、あ

えて X2 について更新拒絶をしたことは、組合に対する挑戦的な態度の現われ以外のなにものでもない。

病院は、組合が 10 年 6 月 1 日に予定していた集会に関し、「警告書」を掲示したり、抗議集会を妨害するため当日の午後 3 時以後を臨時休業にした上、集会に参加しないよう職員に働きかけるなど、初審命令において「いささか過剰な対応」と判断された対応をとった。

これは、X2 を職場から排除して、病院の思うままに人事を決定し、病院にとって都合のいい者だけを継続雇用することができるとの既成事実をつくった上、組合があってもなくても同じであることを病院中に誇示して、組合の影響力を弱めることを目的としてなされたものであって、組合に対する支配介入に該当することは明らかである。

(2) 病院の主張

- ① X2 は、就業規則第 23 条及び全職種に満 61 歳まで嘱託として雇用延長する旨の労使間合意に基づき、退職の措置をとったものである。病院は、同人の健康、能力・勤務態度及び給与など多角的に慎重に検討を加えた結果、更新の延長をしない旨の決定に至ったものである。

就業規則第 23 条及び労使間合意に基づき 61 歳以後も嘱託契約が更新された准看護師は 3 人のみであり、再審の審問でこの 3 人は組合員であることが判明していることから、病院は組合員であるか否かによって更新延長の判断にしていないことは明らかである。

なお、准看護師であって 61 歳で退職した者は X2 のみではない。

- ② 嘱託契約を更新された 3 人の勤続年数は 6 年、8 年、11 年である。X2 は勤続 29 年であり、退職時の給与は他の 3 人と比較にならない高給であるため、X2 の更新拒否の理由が給与であったとしても、合理的な理由によるものであり、やむを得ないものである。
- ③ 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え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やむを得ずとった措置である。

(3) 当委員会の判断

組合は、職務能力が高く健康状態も良好な X2 の嘱託契約の更新について、病院がこれを拒否する合理的な理由はなく、同人が執行委員であり副執行委員長も長期に務めたことを理由とした不利益取扱いに該当し、また、同人を職場から排除して、組合の影響力を弱めることを目的とした支配介入に該当すると主

張するので、以下判断する。

前記第2の6(10)から(12)認定のとおり、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、これを許可した以後も「警告書」を掲示し続けたり、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時以後を臨時休業にしたことからすれば、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、前記第2の6(15)認定のとおり、(i)61歳で嘱託契約の更新を拒否された者や62歳で嘱託契約の更新を拒否された者など多くの場合更新を希望したが更新されず退職していること、(ii)10年4月時点で61歳以上の准看護師は3人で、うち2人は平成15年現在も勤務しているが、これら3人は全て組合員であることが認められ、また、前記第2の4(4)及び6(15)認定のとおり、(i)10年4月時点で3人の勤続年数は6年、8年、11年で、X2は29年であり、X2は勤続年数が長いこともあり、同人の退職時の給与は、新規採用者を2人程度雇用できる程の給与であったこと、(ii)Y1理事は「人件費を抑えるため、若返りを図りたい。」旨発言していることが認められる。

これらのことから、本件更新拒否は、病院がX2の給与等を考慮して行ったものであって、組合員であるが故になされたものとは認められず、また、X2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行われたとまでは認めるに足りないので、同人を職場から排除して、組合があってもなくても同じであることを病院中に誇示して、組合の影響力を弱めることを目的とした支配介入とまではいうことができない。

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) 病院の主張

① 団体交渉の行詰り

ア 平成8年8月15日付「要求書」について

2年3月、満60歳の定年を迎えた職員につき、就業規則第23条により嘱託として再雇用する制度を設けた。7年3月15日、定年延長に関する組合の要求に妥協する形で、全職種の職員全員につき満60歳定年後、希望すれば1年間の嘱託雇用を行うこととした。

7年時点で巨額の累積赤字のため人件費の高騰を招く定年延長はもはや不可能であったが、組合は引き続き定年延長を要求してきた。

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、同月27

日に「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、7月18日に、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や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、定年延長問題についても十分に議論が尽くされた。さらに、8月5日、都労委においてあっせんが行われ、不調に終わったが、その場で定年延長問題について誠実にその延長ができない理由を述べている。

8月15日に本件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みられず、行詰り状態であり、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であったものであり、正当な理由による団体交渉拒否であり、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たな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。

このように、定年延長問題については、上記の経過を経て、平成8年8月15日付要求書が提出されたが、その時点で既に定年延長に係る議論は行詰りを迎えていたものである。9月11日、団体交渉応諾義務はないにもかかわらず、再度団体交渉を行ったが、話し合いは平行線に終わった。さらに、11月1日にも団体交渉で議論を重ねている。このように、病院は真摯に対応しており、不当労働行為と認定されるべき事実は存しない。

イ 平成9年7月8日付「要求書」について

平成9年7月8日付「要求書」は、交渉が行詰りになった後に提出されたもので、重ねて定年延長問題に関する団体交渉を要求するものであり、これを拒否したことは不当労働行為に当たらない。

組合は、定年延長問題の要求貫徹のためにビラ配布、決起集会の実施、ステッカー、立て看板、旗等の掲示、ストライキの実施などの闘争手段を尽くしたが、その解決をみなかったものであり、交渉の行詰りに到達したとして団体交渉要求に応じないことは、正当な理由による団体交渉拒否である。

ウ 平成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、経営及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至っておらず、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。

② 経営資料の提示

ア 毎年、団体交渉に際し、決算書等の経営に関する資料を組合の要求に応じ提出してきており、改めてこれら資料を提示し直す必要はない。

イ 初審において、定年延長が困難であることを示す経営資料として、決算書及び損益推移表を提出し、Y1 理事が証言により説明し、反対尋問も行われているので、組合には、今後団体交渉を行う利益も存しない。

③ 試案の提示及び初審命令後の状況

ア 組合は、定年延長に伴う「賃金原資増加」を容認することを求めているが、巨額の累積赤字のもとでは、「賃金原資増加」を容認することなど到底不可能である。初審命令が「賃金原資増加」を前提とした定年延長の試案を提示せよとの内容であるならば、それは、病院に対し不可能を強いるものであり、違法な命令と評価すべきものである。

イ 本件初審命令(平成 12 年 2 月 15 日付)が発出された当時には、都労委において初任給問題及び X3 に係る嘱託再雇用問題の 2 件が係属していたことから、都労委の提案により、12 年 7 月 7 日から 13 年 10 月 31 日まで、主に定年延長問題、初任給問題を中心に 20 数回の事務折衝を行った。

ウ 13 年 9 月 11 日の都労委での調査において、組合が前日に病院と組合間で内容を確認した事務折衝経過の議事録を提出し、労使間で定年延長の合意があった如く主張したので紛糾した。

この経緯に関し、組合は、事務折衝における定年延長についての上記議事録をもって労使間で合意が成立していたと主張しているが、本件問題について労使間に定年延長の合意は未だ成立をみていない。

定年を 5 年間延長するという病院の経営の根幹にもかかわる労使協定の変更については、他の大企業でも 5 年以上の歳月をかけて協議を繰り返し、定年延長と待遇問題について協議を尽くしているのであって、本件問題について決して十分な協議が尽くされたとはいえない。

エ このため、12 月 13 日、都労委において、病院は未解決の定年後の待遇問題も含めた定年延長に関する試案をまとめ、提出することを約束し、14

年2月25日「定年延長への人事制度の考え方」を組合及び都労委に提出した。

このように、事務折衝の段階で双方の話合いがもたれ、真摯に対案(試案)を提示したのに対し、組合は、一方的に合意を破棄したとして、この「試案」の検討すら拒否するのは、明らかに行き過ぎである。したがって、病院は初審命令にいうところの「試案」の提示をなしたので、本審において、この点についての初審命令を維持する根拠は失われたので、その取消しは免れない。

④ 嘱託契約更新の具体的基準

- ア 嘱託再雇用制度の運用により職員の定年は、実質的には満61歳である。定年退職者に対し、退職理由を格別に説明する必要はないと同様に、嘱託再雇用契約の期間満了による退職者に退職理由を説明する必要も全くない。
- イ 就業規則第23条に規定されている「病院が特に必要と認めたとき」の嘱託再雇用の基準について、その後検討し、基準を確立し、13年3月から現に実行している。その基準は、①退職時の給与、②健康、③能力・勤務態度の3つである。

以上により、基準の明示はいつでも可能となったので、初審命令を維持する必要性はなくなった。

⑤ 就業規則改定問題・36協定問題・介護休暇制度問題

これらについては、労使間で対立した問題ではなく、団体交渉議題として具体性を欠いていたため、事務レベルで詰めた上で団体交渉を行うことを組合も了解していた。しかしながら、何ら状況は進展しなかったものであり、未だ団体交渉事項としての成熟性に欠けていたものである。

その後、就業規則については組合と話合いの上改定がなされ、13年3月1日改定交渉は終了している。36協定問題については、組合から具体的に問題提起がされていないので、問題提起があれば、これに応えていくつもりである。介護休暇については、「介護休業規定」を組合に提起したが具体的回答がないため、この提案を経た規定が病院の現行規定となって運用されている。したがって、初審命令を維持する必要性は存在しない。

(2) 組合の主張

① 定年延長問題・嘱託再雇用問題

- ア 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、Y1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、「年次計画提出は不可能である」と定年延長について否定的な態度を示した。

イ 4年度と9年度を比較すると、収入は125倍弱に対し、人件費支出は122倍に止まり、一般管理費支出は217倍に及んでいる。

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な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、同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ができないと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日当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。

ウ 病院は、X1問題が表面化して以後、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Y5事務部長が試案を作成した上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Y5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、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。

エ 組合は、これらの問題について、平成9年7月8日付「要求書」、平成9年8月7日付「団体交渉開催要求書」及び平成9年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。

また、組合は、平成10年5月1日付「緊急団交申し入れ書」及び平成10年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よう求めたが、病院は一切これに応じていない。

② 本件初審命令後の状況

ア 定年延長問題については、実質的に救済の必要性は存しなくなったなどと主張する病院の態度は、極めて許し難い。初審命令以後、都労委におい

て係属する 2 件の別事件を包括的に解決するために、都労委の提案で開始され 26 回に及んだ事務折衝の到達点を、病院は、一方的に踏みにじったのであり、このような反組合的態度は厳しく批判されるべきである。

イ 13 年 4 月 26 日に行われた事務折衝において、定年延長問題については、以下のような合意が形成され、平成 13 年 9 月 10 日付の事務折衝議事録報告書が作成された際に、この合意内容が確認的に記載されている。

- 1 平成 13 年 61 歳、同 14 年 62 歳、同 15 年 63 歳まで延長し、同 22 年 64 歳、同 25 年 65 歳とする。
- 2 退職金は現行どおり 60 歳時点で精算する。その後は「雇用延長」とし、賃金問題は引き続き協議する。
- 3 定年延長に伴い「嘱託雇用制度」を廃止し、対象職員は「パート雇用」に切り替える。切り替え措置は暫定期間(2 年間程度)を定める。

その頃から、事務折衝における主たる議題は、初任給問題に移行し、その後定年延長問題については特段の進展はみられなかった。

ところが、13 年 12 月に行われた都労委調査において、病院は、この間の事務折衝の到達点を一方的に覆すという暴挙に出たのである。

ウ 平成 13 年 9 月 10 日付の議事録作成時点でも「賃金問題は引き続き協議する」と確認されており、組合として定年延長に関する賃金問題は決定したとは言っていない。

病院は、賃金問題が決定しない限り、定年延長は実行できないと主張するが、そのこと自体には別段異論はなく、自主交渉の場において賃金問題を協議していけばよい。現に、この賃金問題は、初任給の問題との関連で、さらに協議がなされていく予定であった。

このように、上記イの 3 点の合意事項を実現すべく、賃金問題の協議を行っていけばよく、そのための協議を何ら行うことなく、当該合意事項を否定することは到底許されることではない。

エ 「定年延長への人事制度の考え方」は、平成 14 年 2 月 25 日付で病院から示された。内容的には、定年は延長せず、55 歳をもって定昇及びベースアップの停止が打ち出され、わずかに、希望者は嘱託雇用が 63 歳まで可能とされたが、その賃金(年俸)は、初任給並みの水準であった。

病院は、この「考え方」について、組合に対して意見書の提出を求めた。組合がこの「考え方」について団体交渉での説明を求めても、病院はこれを拒否し、また、団体交渉拒否の理由を示しておらず、正当な理由のある団体交渉拒否とはいえない。

③ 就業規則改定問題・36協定問題・介護休暇制度問題

これらについては、いずれも団体交渉事項として、一定の明確な内容をもった事項であり、すぐにでも交渉によって内容を練り上げることが可能なものである。しかし、9年3月18日に、就業規則の改定及び36協定の締結を行い、介護休暇については検討する旨病院は回答しているにもかかわらず、団体交渉が全く行われることなく、就業規則・介護休暇については病院が一方的に規定を策定し、実施するという状況であり、36協定についてはいままもって締結されていない。

なお、「事務レベルで詰めた上で団体交渉を行う」ことを組合が了解した事実はない。

(3) 当委員会の判断

① 定年延長問題

ア 団体交渉の行詰りにについて

病院は、平成8年8月15日付要求書が提出された時点で定年延長問題について既に行詰りを迎えており、団体交渉応諾義務がないと主張し、また、平成9年7月8日付要求書は、交渉が行詰りになった後に提出されたものであり、これを拒否したことは不当労働行為に当たらないと主張するので、以下判断する。

平成8年8月15日付要求書の定年延長問題については、前記第2の7(4)③、⑥及び7(5)①認定のとおり、(i)7月24日、団体交渉が実施されたが、X1の嘱託契約更新拒否問題に終始し、定年延長問題については協議がなされなかったこと、(ii)9月11日、定年延長問題について団体交渉が行われたが、話し合いは平行線をたどったこと、(iii)10月1日の団体交渉では、定年延長問題については話し合いがなされず、同月11日には「定年延長については考えを早急にまとめて労使相互において検討したい。」と病院が回答していること、(iv)11月1日、団体交渉において病院と組合は「定年延長を前提に、事務部長が試案を作成し、これに基づき事務折衝を行い、結論を出す。」旨合意したことが認められ、また、病院は、大企業でも5年以上かけて定年延長と待遇問題について協議を尽くしているのであって、定年延長問題は十分な協議が未だ尽くされたとはいえないと自認していることを考慮すれば、本件は労使双方が定年延長についてそれぞれの主張・提案・説明を十分に行った結果、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階、すなわち、団体交渉の行詰りに達していたものとは認められない。

次に、平成9年7月8日付要求書の定年延長問題については、前記第2

の7(5)②及び7(6)⑥認定のとおり、組合は、8年11月に組合決起集会の開催、ステッカー、立て看板、旗等の掲示、ストライキの実施などの闘争手段をとったことが認められるが、8年11月1日に団体交渉が行われて以後、定年延長についての具体的な話し合いはなされていないことから、団体交渉の行詰りに達していたものとは認められず、正当な理由による団体交渉の拒否であるとする病院の主張は認められない。

イ 年次計画の提出及び経営資料の提示について

(ア) まず、定年延長問題についての年次計画の提出が困難となった理由の説明について病院が誠実に対応したかどうかについて、以下判断する。

病院は、前記第2の7(1)③、④、7(2)②、④、⑧及び7(4)①認定のとおり、平成6年3月23日、「段階的に定年延長すべく検討する。」と組合に示した以後8年6月12日までの間、「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。」「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。」「定年延長についての考えを早急に検討提示する。」との態度を組合に示している。ところが、病院は、8年7月18日、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、それまでの態度を変えた。

このように、病院が、65歳定年延長について検討を約束し、その後、それを変更した病院の態度は、それ自体が不誠実なものにとられてもやむを得ないものであったといわざるを得ない。

また、前記第2の7(1)③、7(4)①及び10(1)認定のとおり、病院が組合に対して、「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。

(イ) 次に、病院は、毎年、団体交渉に際し、決算書等の経営に関する資料を提示してきており、改めてこれら資料を提示し直す必要はなく、初審において、定年延長が困難であることを示す経営資料として、決算書及び損益推移表を提出し、Y1 理事が証言により説明し、反対尋問も行われているので、組合には、今後団体交渉を行う利益も存しないと主張するので、以下判断する。

確かに、前記第 2 の 10(2)認定のとおり、(i)組合は、一時金の要求に際して経営資料の提示を要求し、病院は決算書の提示をしていること、(ii)病院は、初審において、決算書、損益推移表を書証として提出し、また、Y1 理事は、初審の主尋問及び反対尋問において、当該資料に基づき年次計画提出を不可能とする理由を説明していることが認められる。

このように、病院は、上記資料を提出し年次計画の提出が不可能となった理由を説明している場面があり、病院の行為は一定の評価はできるものの、前記第 2 の 7(4)①認定のとおり、団体交渉の場で定年延長についての年次計画の提出が不可能になった理由について、これらの資料を活用するなどにより具体的に説明を行っていないのであるから、組合には今後団体交渉を行う利益がなくなったものとはいえない。

ウ 試案の提示について

病院は、本件初審命令が発出されて以後、初審命令にいうところの「試案」の提示をしたので、初審命令を維持する根拠は失われたと主張するので、以下判断する。

(ア) 前記第 2 の 7(4)⑥、7(5)①及び 7(6)①、③、④認定のとおり、8 年 10 月 1 日の団体交渉では、定年延長について話合いがなされず、同月 11 日には「定年延長については考え方を早急にまとめて労使相互において検討したい。」と回答し、11 月 1 日の団体交渉では、病院と組合は、「定年延長を前提に、年度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、9 年 1 月 10 日頃、Y5 事務部長が作成した「Y5 試案」が組合に提示されたが、3 月 7 日、組合が、Y5 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、話合いを求めたところ、3 月 13 日、病院は「試案については現在議論できる段階になっていない。」旨回答しており、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ていない。

これら病院の一連の行為は、定年延長という重要な労働条件について当然団体交渉に应诉すべき立場にある使用者として誠意ある態度であると認めることはできない。

- (イ) 定年延長問題については、前記第 2 の 12(1)から(5)認定のとおり、本件初審命令後、都労委の提案により、労使間で 20 数回にわたり初任給問題等と共に事務折衝が行われ、その実現に向けた骨子案が作成されたが、人件費の問題を背景に検討が止まった経緯がある。その原因については労使の間で見解の対立があり、病院側の対応に不可解な面があることは否定し難いが、病院は、改めて 14 年 2 月 25 日、全員 63 歳までの嘱託雇用契約を枠組とし、雇用延長後の賃金等の扱いを含めた「定年延長への人事制度の考え方」を組合に提示している。ただし、これまでこの案について組合の意見の提示はなく、一方、その説明等を求める組合の団体交渉要求に病院は応じていない。

もとより、病院が当該案を組合に提示しているから初審命令を維持する根拠が失われたとする主張は認められないが、定年延長や定年後の再雇用の延長は、前記第 2 の 7(1)③で既に病院も述べたように「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。」との考え方に適合するとともに、その実現は人事制度上多面的検討を要する事項であり、これまでも労使間において事務折衝を含め相当の時間をかけて検討してきているのであるから、これらの経緯も生かしつつ、改めて労使が合意に向けて協議につき、真摯に検討が進められることが望まれる。

② 嘱託契約更新問題

ア X1 及び X2 に係る嘱託契約更新問題等

病院は、嘱託契約更新問題についての団体交渉に誠実に対応したと主張し、また、職員の定年は、嘱託再雇用制度の運用により、実質的には満 61 歳であり、定年退職者に対し退職理由を格別に説明する必要はないのと同様、嘱託再雇用契約の期間満了による退職者に退職理由を説明する必要は全くないと主張するので、以下判断する。

- (ア) 病院においては、前記第 2 の 4(1)から(3)認定のとおり、就業規則第 23 条の規定による嘱託雇用制度の下で特定の条件を設定して、毎年更新の可否を決定しており、また、その嘱託契約の更新の可否の基準は、重要な労働条件であると考えられることから、本件団体交渉の場

においては、嘱託雇用の具体的基準やその適用の理由を明らかにするようすべきであり、定年は実質 61 歳であり退職者に退職理由を説明する必要がないのと同様に説明が不要であるとする病院の主張は採用できない。

- (イ) X1 に係る嘱託契約更新問題については、前記第 2 の 4(5)、5(1)⑬、⑯、5(2)④及び 7(4)⑥認定のとおり、(i)8 年 7 月 24 日の団体交渉では、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 Y1 理事が同月 17 日に行われた面談において非難したことについての抗議に終始したこと、(ii)8 月 5 日に、都労委においてあっせんが行われたが、不調に終わり、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こと、(iii)9 月 11 日に団体交渉が行われているが、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 X1 問題についての妥協案を出すことを止めていること、(iv)嘱託契約の必要性判断の具体的基準や当該基準の適用の理由を明らかにしない姿勢をとっていたこと、(v)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ことが認められる。

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、本件において病院は、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さず、嘱託契約の必要性判断の具体的基準や当該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、X1 に係る嘱託再雇用問題について誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められない。

- (ウ) X2 に係る平成 10 年 5 月 1 日付「緊急団交申し入れ書」の嘱託再雇用問題については、前記第 2 の 6(1)、(2)、(3)、(5)認定のとおり、10 年 4 月中旬に、Y3 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 Y3 看護部長に経済的にも困るので是非あと 1 年再雇用して欲しいと述べたことからすれば、4 月 23 日と同月 30 日に行われた団体交渉では、労使双方ともが X2 の嘱託契約更新の問題を念頭に置いた上で議論がなされたものと認められるが、同月 23 日の団体交渉では、組合が、就業規則第 23 条の規定する病院が特に必要と認めた人の基準やその適用の理由を明示するよう求めたのに対して、病院は、場所長の意見を聞いて多角的に判断していると回答するのみで、切り込んだ議論にはならず、また、組合が平成 10 年 5 月 1 日付で

団体交渉を申し入れて以後、団体交渉は行われていないことが認められる。このように、病院は、本件について上記 2 回の団体交渉において、嘱託契約の必要性の判断基準を示さず、対象組合員に対する当該基準の適用の理由を明らかにするようにもしておらず、その後の団体交渉は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。

(エ) さらに、全嘱託職員の雇用継続については、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、具体的事例として X1 問題があること、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、前記第 2 の 7(4)⑤認定のとおり、「到底応じられない。」と回答していることからして、誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められない。

イ 嘱託契約更新の具体的基準について

病院は、就業規則第 23 条の「病院が特に必要と認めたとき」の嘱託再雇用の基準について、その後検討し、基準を確立して実行しており、病院はいつでも組合に対し基準を明示できるのであるから、初審命令を維持する必要性はなくなったと主張するので、以下判断する。

確かに、前記第 2 の 12(6)認定のとおり、(i)病院は、就業規則第 23 条に規定する「特に必要と認めたとき」の嘱託再雇用の基準を具体的に定め、13 年 3 月から実施していること、(ii)その基準は、退職時の給与、健康、能力・勤務態度の 3 つであり、当該考課を客観的に行えるように新たに嘱託者考課表を作成したことが認められ、病院の初審命令後の対応は、一定の評価ができるものである。

しかしながら、嘱託契約更新の具体的基準については、病院は、労使の団体交渉の場で具体的に説明し、交渉を経て決定すべきであり、そのような事実が認められない以上、初審命令を維持する必要性はなくなったとはいえない。

③ 就業規則改定問題・36 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、労使間で対立している問題ではなく、議題として具体性を欠いていると主張し、また、その後、就業規則を改定し、さらに、「介護休業規定」を組合に提起したが具体的回答がなく、36 協定については、組合から具体的に問題提起されていないので、初審命令を維持する必要は存在しないと主張するので、以下判断する。

前記第 2 の 8(1)③から⑥認定のとおり、組合は、就業規則改定、36 協定締

結、介護休暇制度検討を要求し、これに対して、病院は、9年3月18日に、就業規則の改定及び36協定の締結を行いたい旨回答し、また、介護休暇制度については検討すると回答していることが認められ、回答後およそ4か月経過した7月8日に、組合がこれらについて団体交渉を行うよう要求した事実が認められることから、未だ団体交渉事項議題として具体性を欠いていたとする病院の主張は認められない。

病院は、上記要求があった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にもかかわらず、前記第2の8(2)認定のとおり、病院は一切説明等をしていないのであり、病院の態度は不誠実であったといわざるを得ない。

就業規則改定問題等については、前記第2の12(6)認定のとおり、就業規則については初審命令以後の13年3月に改定され、介護休暇制度についても改定された就業規則第42条において、制度化されていることが認められるが、前記第2の8(1)④及び12(6)、(7)認定のとおり、組合から14年3月1日に介護休暇制度について、12月16日に就業規則改定問題について、それぞれ団体交渉を行うよう要求されていること、また、未だ36協定は締結されていないことから、今後、初審命令を維持する必要がなくなったとの病院の主張は認めることはできない。

第4 救済方法

以上、第3で判断したとおり、X1及びX2に対する病院の嘱託契約の更新拒否については、不当労働行為に当たらない。

また、団体交渉については、病院が、平成8年8月15日付「要求書」第2項、第3項及び平成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及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)及び平成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するようにしなかったことなど、誠実性を欠いていたこと及び平成9年7月8日付「要求書」第4項乃至第6項(就業規則改定問題、36協定問題及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号に該当する。

一方、前記第2の12(8)で認定したとおり、病院は、初審命令主文第3項で命じられた内容の文書掲示を平成12年4月5日から同月14日までの10日間

行っていることから、初審命令後の病院の対応を評価し、再び初審命令と同様の文書掲示を行う必要はないものとする。

以上のとおりであるから、初審命令主文第1項及び第2項を維持するものの、初審命令主文第3項及び第4項は削り、その余の各再審査申立ては棄却するのが相当である。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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17年5月11日

中央労働委員会第二部会

部会長 菅野和夫 ㊞