

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 X1

被申立人 医療法人社団根岸病院

上記当事者間の都労委平成12年不第5号事件について、当委員会は、平成18年5月23日第1418回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同北村忠彦、同永井紀昭、同小井土有治、同松尾正洋、同梶村太市、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

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同組合員 X1 の嘱託雇用契約に関する団体交渉を申し入れたときは、雇用の可否やその理由について必要な資料を提示するなどして具体的に説明した上で、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 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 X2 殿

医療法人社団根岸病院
理事長 Y1

貴組合が申し入れた組合員 X1 氏の嘱託雇用契約不更新に関する団体交渉を当病院が拒否したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

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。)

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

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

被申立人医療法人社団根岸病院(以下「病院」という。)は、60歳を定年としているものの希望する職員については定年後1年間の雇用延長を保障しており、61歳を超えた職員についてもその一部を嘱託として勤務させている。

申立人根岸病院労働組合(以下「組合」という。)の組合員である申立人 X1(以下「X1」という。)が平成11年12月28日で61歳に達する際、病院は、11月12日に嘱託として雇用しない旨を X1 に通告したため、組合は、12月7日付けで、同人の嘱託雇用契約不更新に関する団体交渉を申し入れたが、病院は、これを拒否するとともに、同人を嘱託として雇用しなかった。

本件は、上記の X1 の嘱託雇用契約不更新が同人に対する不利益取扱い並びに組合及び申立人東京地方医療労働組合連合会(以下「東京医労連」といい、前記根岸病院労働組合と併せて「組合」ともいう。)に対する支配介入に当たるか否か、また、組合の団体交渉申入れに対する病院の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 病院は、X1 を平成11年12月28日付けで嘱託として雇用したのものとして取り扱い、同人が従前従事していた准看護師の職務に就かせること。
- (2) 病院は、上記(1)の措置によって X1 が受けるべき賃金相当額を同人に支払うこと。
- (3) 病院は、組合が11年12月7日付けで申し入れた、X1 の嘱託雇用契約不更新に関する団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 病院は、肩書地において精神科医療を専門的に行い、平成11年12月現在、医師約20名、職員約230名を擁し、ベッド数は約430床である。

- (2) 東京医労連は、東京地方を中心とし、主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。11年12月現在、加盟する労働組合数は95、分会数は6、総組合員数は約13,200名である。
- (3) 組合は、昭和48年に病院で働く労働者によって組織された病院で唯一の労働組合であり、東京医労連に加盟している。平成11年12月現在、組合員数は約130名、組織率は約65%であり、組合員のうち、看護師及び准看護師は65名、看護補助者は32名である。

なお、組合は、病院に組合員名簿を開示していない。

- (4) X1は、昭和13年12月28日生まれであり、31年に准看護師免許を取得、その後、48年6月に病院にパートとして雇用され、50年12月に常勤職員となった。

X1は、48年7月に組合に加入し、50年12月に執行委員に就任し、51年9月以降は現在に至るまで書記長を務めている。また、X1は、55年から62年までの間、東京医労連の執行委員を務め、婦人部長に就任していた時期もあった。

2 病院の労使関係

(1) Y2 理事の就任と X3・X4 事件

- ① 組合は、平成6年ころから定年延長を要求していた。これに対し病院も、6年3月には段階的な定年延長の検討を、7年3月には65歳定年を目標とする年次計画の提示、暫定的な1年間の雇用延長を回答したものの、同年6月には定年延長については、雇用の確保と人件費の増加及び職務の遂行能力を勘案して検討するとの回答に後退した。

7年10月、Y2が病院の常務理事に就任し(以下「Y2理事」という。)、労務を担当することとなった。そして、組合と病院の間では、8年から賃金の銀行口座振込みへの変更、タイムレコーダーの導入、職員食堂の食費値上げなどを巡り対立するようになった。さらに、病院は、8年3月には1年間の雇用延長の全職種への適用を保障したものの、同年7月に定年延長に関する年次計画の提示は不可能と回答し、定年延長問題についても組合との主張の相違が先鋭化するに至った。

その後、8年7月には組合員X3(以下「X3」という。)が、10年6月には組合員X4(以下「X4」という。)が満61歳に到達したが、病院は、同人らと嘱託雇用契約を締結せず、数回の団体交渉の後、団体交渉にも応じなくなったため、組合らは、これを不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てた(平成8年不第80号事件及び平成10年不第45号事件。以下「X3・X4事件」という。)

② 当委員会は、上記 X3・X4 事件について 12 年 2 月 15 日付けで、定年延長問題、X3 及び X4 の嘱託雇用契約問題に関する団体交渉に誠実に応じることなどを要旨とする一部救済命令を発した。組合らと病院の双方は、上記命令を不服として中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立てたが、中労委は、17 年 5 月 11 日付けで、当委員会の命令を概ね維持する命令を発した。組合らと病院の双方は、この再審査命令も不服として、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に行政訴訟を提起し、現在審理中である。

(2) 初任給事件

① 11 年 2 月 26 日、病院は、同年 3 月 1 日から初任給を職種別に最低でも 10 パーセント、最大では 34 パーセント引き下げる措置をとることを組合に通告し、そのとおり実施した。組合は、この初任給引下げの撤回を要求し、労使間で 2 回の団体交渉が行われたが、病院側は初任給引下げを撤回しなかったため、組合らは、これを不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てた(平成 11 年不第 35 号事件。以下「初任給事件」という。)

② 当委員会は、上記初任給事件について 15 年 7 月 15 日付けで、(ア)初任給引下げに関する団体交渉に誠実に応じること、(イ)初任給引下げ以降に採用された組合員について賃金を初任給引下げ以前の水準に是正し差額を支払うことなどを要旨とする全部救済命令を発した。病院は、上記命令を不服として中労委に再審査を申し立て、中労委は、17 年 10 月 5 日付けで、当委員会の命令のうち上記(イ)の部分を取り消す命令を発した。病院は、この再審査命令も不服として、東京地裁に行政訴訟を提起し、現在審理中である。

3 X1 の嘱託雇用契約不更新

(1) 定年退職者の嘱託雇用

① 病院は、定年退職について就業規則第 23 条において「従業員が満 60 才に達したときは定年により退職する。ただし本人が希望し、病院が特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。」と定めている。

② 病院は、この定年退職者の嘱託雇用について、平成 2 年 3 月から、自ら作成した文書である「定年退職後の嘱託処遇について」に基づき、i 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を採用する、ii 雇用期間は、定年退職の翌日から 1 年間とするが、就業規則第 23 条及び上記 i の条件により契約を更新する、iii 賃金は、65 歳までは定年時の賃金とし、昇給はないがベースアップは実施する、65 歳以上では 65 歳到達時の基本給の 80 パーセントに諸手当を加えて支給する、iv 賞与は、65 歳までは常勤職員に準じ、65 歳以上では 65 歳までの 80 パーセントを目途

に支給するとの内容で制度化している。

また、上記2(1)①のとおり、病院は、8年3月に1年間の雇用延長の全職種への適用を保障した。

なお、嘱託雇用に至るまでの病院の職員の給与制度は、年功序列賃金体系を採っており、毎年ベースアップにより、賃金額が右肩上がりに上昇し、勤続年数が長ければ長いほど賃金が高くなることとなる。

③ 病院は、嘱託職員とは別に、パートタイム職員も雇用している。

(2) X1の嘱託雇用契約不更新及び団体交渉等の経過

① X1は、10年12月28日をもって定年に達し、上記(1)に従い、病院との間で同年12月29日から11年12月28日までの1年間の嘱託雇用契約を締結した。X1の定年時の勤続年数は、およそ25年6か月であった。

② 11年11月12日、病院のY3事務部長代理(当時。以下「Y3部長代理」という。)及びY4看護部長は、X1に対し、新たに嘱託雇用契約を結ばない(以下単に「不更新」ということがある。)旨を口頭で通知した。

この際、X1は、不更新の理由を確認するとともに、自分と同年齢かそれ以上の者が契約を更新されており、それらの者に比べて自分の勤務成績が劣っているのかとも質したが、Y3部長代理は、就業規則第23条であるとだけ回答し、その他の説明は一切しなかった。

③ 11月19日、組合側は、X5委員長(当時。以下「X5委員長」という。)ら12名、病院側は、Y2理事、Y5事務部長(以下「Y5部長」という。)、Y3部長代理が出席して、組合の「秋年末要求」に関する団体交渉が開催された。

この交渉では年末一時金や上記2(2)の初任給問題など多岐にわたって議論が行われた。席上、組合は、X1の不更新について事実上の解雇であると抗議し、これに対し病院は、X1の不更新は雇用契約の満了であること、就業規則第23条の手續に基づく理事会の決定事項であること、個人的問題であり団体交渉では取り扱わないことを述べた。

④ 11月26日、「秋年末要求」に関する継続交渉が開催された。出席者は前回とほぼ同じであった。

この交渉で両者は年末一時金について概ね合意に達したが、X1の不更新については、組合が交渉を要求したところ、病院は、前回の交渉の際と同様の説明を行った。

⑤ 12月7日、組合は、病院に対し、「秋年末要求」の未解決事項として、X1の不更新等に関する団体交渉を同月13日までに開催するよう文書で申し入れた。

12月10日、病院は、組合に対し、11月19日及び同月26日の団体交渉において説明したとおりであり、病院の見解は変わっていないため、これ以上団体交渉を行っても平行線となると考えられるので応じられないなどと文書で回答した。

- ⑥ 12月13日、組合は、病院に対し、同月10日の病院回答は組合の要求に誠実に応えた内容ではないとして、X1の不更新等に関する団体交渉を同月17日までに開催するよう文書で再度申し入れた。

12月22日、病院は、組合に対し、同月10日の回答どおりであり要求事項に関する団体交渉はこれ以上行わないなどと文書で回答した。

- ⑦ 12月29日以降、X1は、病院で就労していない。

(3) 本件申立て

12年1月21日、組合らは、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 嘱託雇用契約更新の状況

(1) 61歳到達時点での退職者の状況

① 平成7年から16年までの間に、X1を除き、61歳到達をもって病院を退職した嘱託職員は19名いた。この内訳は、職種別では、准看護師4名(X4を含む。)、看護補助7名(X3を含む。)、事務3名、調理助手4名、施設管理1名である。

② 上記の准看護師のうち、X4以外の者の退職理由は下記のとおりである。

(ア) 8年11月1日にAは、継続して勤務する意思はあったものの、病気のため退職した。

(イ) 9年1月2日にBは、同じ病棟で勤務していたAが退職したこともあって、これに同調する形で退職した。

(ウ) 12年3月31日にCは、契約更新の意思がなく退職した。

(2) 60歳以上の退職者の状況

8年1月から16年7月までの間に60歳以上で病院を退職した嘱託職員を正看護師、准看護師、看護補助の別に退職時年齢と退職時勤続年数で整理すると別表1のとおりとなる。Dは、勤続年数がおおよそ25年、Eは、勤続年数がおおよそ45年の男性である。

なお、表中の数字は人数であり、X3、X4、X1を含んでいる。

(3) 嘱託職員の在職状況

16年8月10日現在、病院に在職する嘱託職員を正看護師、准看護師、看護補助の別に年齢と勤続年数で整理すると別表2のとおりとなる。Fは、勤続年

数がおよそ 25 年、G は、勤続年数がおよそ 28 年であるが、61 歳以降の雇用契約においてはパートタイム職員に切り替わっている。

なお、表中の数字は人数である。

(4) 11 年の嘱託雇用契約更新の状況

11 年、病院は、X1 以外の 4 名の准看護師の嘱託雇用契約を更新したが、その状況は下記のとおりである。また、この 4 名には、組合員が含まれており、いずれも X1 より賃金が低かった。なお、F、I 及び J は 16 年 8 月 10 日の時点で勤務を継続していた。

- ① H は、2 月 13 日に 61 歳で更新し、勤続年数はおよそ 7 年であった。
- ② I は、4 月 4 日に 62 歳で更新し、勤続年数はおよそ 9 年であった。
- ③ J は、8 月 26 日に 63 歳で更新し、勤続年数はおよそ 6 年であった。
- ④ F は、10 月 31 日に 61 歳で更新し、勤続年数はおよそ 20 年であった。

(5) X1 の賃金等

- ① 10 年 12 月 28 日、X1 が定年に到達した際、同人の基本給は 361,600 円であり、これは X4 の定年時の基本給とほぼ同額であった。
また、11 年の X1 の年収は 7,573,774 円であった。
- ② 12 年 2 月現在、病院に在職する正看護師の嘱託職員 8 名の平均年収は 5,504,438 円、准看護師の嘱託職員 4 名の平均年収は 5,861,151 円であった。

第 3 判 断

1 申立人組合らの主張

(1) 団体交渉について

X1 の嘱託雇用契約不更新に関する団体交渉は、唯一、平成 11 年 11 月 19 日に行われたのみであり、しかも、病院は、団体交渉では議論しないという態度を明らかにしただけであった。嘱託雇用契約不更新は、組合員の重要な労働条件であることは疑いがなく、病院の対応が団体交渉拒否に当たることは明白である。

(2) X1 の嘱託雇用契約不更新について

- ① Y2 理事の就任以降、病院は、組合を無視、軽視し、反組合的態度を顕わにするようになり、X3・X4 事件、初任給事件などの不当労働行為を行うに至った。X1 の嘱託雇用契約不更新は、同一の問題を争った X3・X4 事件が当委員会に係属中に行われており、新たな紛争の発生が予想される中で強行されたことから、病院の組合嫌悪の情が容易に看取し得る。

殊に、X1 が書記長という組合の中心的活動家であったことからすれば、病院が同人を職場から放逐したいと考えるのは自然である。

- ② 病院では、定年後も職員が希望すればかなりの高齢になるまで勤務しており有資格者(正看護師、准看護師)の嘱託雇用契約の更新は労働慣行としてほぼ定着していた。事実、X1と同じ准看護師が不更新となった例は、X4を別とすれば数名に過ぎず、いずれも相応な理由が存在したのであるから、X1の不更新が異例であることは明らかである。また、組合の現役役員で61歳に達したものはX4及びX1以外に存在しなかったことから、両名の不更新が組合員であるが故になされたものであることは明らかである。

本件において病院が主張するX1の不更新の理由は、同人の賃金が突出して高かったということに尽き、これは、契約を更新された者との比較ではなく、正看護師、准看護師の平均賃金に比べ、同人の賃金が高額であったということにすぎないのであるから、正当な主張とはいえない。

また、業務に熟達するX1の労働の質を捨象してX1の賃金を「新規採用の2.5人分」などとする病院の考え方自体失当である。

さらに、病院は、X1の不更新の時点で、看護基準を充足していたことも理由として挙げるが、これは、当時、一時的に同基準を4対1から5対1に引き下げたためである。その後、病院は、3.5対1まで基準を引き上げているのであるから、X1を継続雇用する必要性は高かったというべきである。

- ③ また、X1問題の発生当初、病院が不更新の理由を全く明らかにしていなかったにもかかわらず、本件審査において突如理由を明らかにしたことは、これが後付けの理由、方便であることを物語っている。現に、病院は、X1に更新の意向を確認すらしておらず、当初から同人の排除を目論んでいたことは明らかである。
- ④ 結局、X1の不更新には何ら正当な理由はないから、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合の中心的人物を排除して組合の活動を低下させ、あわせて、嘱託雇用契約に関する問題を組合から切り離すことによって、組合の交渉力、職場への影響力を低下させることも企図した支配介入にも当たる。

2 被申立人病院の主張

(1) 団体交渉について

- ① 病院の定年は、平成7年3月以降、実質的に61歳になっており、定年退職者であるX1に退職理由を説明する必要がないのは当然である。また、嘱託雇用契約は、まさに採用の問題であって病院の専権事項であるから、その理由を開示する必要もない。

病院は、嘱託雇用契約の締結に当たって賃金、健康、能力・勤務態度の「3

要素」を考慮していることを明らかにしているが、採用である故に多角的な判断を要するため、「3要素」を画一的、具体的に説明することは不可能である。しかも、採用の理由を開示することは、逆にプライバシーの侵害を伴うおそれがあり、開示すべきものでもない。

② 病院は、11年11月19日及び26日の団体交渉において、上記の考え方を組合に説明したが、組合は納得せず、不更新の理由を開示するよう要求し続けた。そのため、交渉は、当初から平行線に陥り、解決の目途が立たなかったため、病院は、12月7日以降団体交渉を拒否せざるを得なかったのであるから、病院の対応は何ら不当労働行為に当たるものではない。

(2) X1の嘱託雇用契約不更新について

① 嘱託職員の採用に当たっては、勤務態度、健康状態、職場での必要性(人員基準の充足状況)、人件費等を慎重に検討し、場所長と担当役員の意見を聞き、理事会で検討した上で、多角的、総合的に採否を判断している。嘱託職員の雇用は、属人的要素のみならず経営的要素を含んでおり、人事権を有する病院の専権事項である。

② 本件申立てまでに病院を61歳到達時に退職した者は15名いるが、X3、X4及びX1の3名と他の12名との間に異なる事情は全くない。61歳到達時に嘱託採用を希望していたが病院が採用しなかった職員は多数おり、病院は組合員を特定できないが、その中には組合員でない者も存在すると認識しているし、逆に、採用した者の中に組合員がいるとも認識している。

病院は、人員の若返りを図っており、若年労働者の雇用を進めている。また、嘱託採用においては、勤続年数が長い者、即ち賃金の高い者は採用せず、条件がほぼ等しければ准看護師より正看護師を採用する方針である。X1の賃金は、在職職員の中でも群を抜いて高く、新規採用の2.5人分に相当する賃金であったから、病院がX1の嘱託採用より新規採用を選択したとしても何ら不合理ではない。

また、11年12月時点で、病院は、法律で定められた人員基準を上回る看護師を確保しており、嘱託職員を採用する必要もなかった。

③ 結局、組合らの主張は、61歳到達以降も継続勤務を希望する組合員の嘱託採用を打ち切った場合は全て不当労働行為となるということであり、これが失当であることはいうまでもない。X1は、通常の手配に従って1年間嘱託として採用され、その期間満了によって雇用関係が終了しているのであり、不当労働行為を云々される筋合いはない。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉について

- ① 病院は、定年が実質的に 61 歳になっており、定年退職者である X1 に退職理由を説明する必要はないし、嘱託雇用契約は採用の問題であって病院の専権事項であるから、その理由を開示する必要もないと主張する。

確かに病院では、就業規則上は定年年齢が 60 歳であるものの、平成 8 年 3 月以降、定年後 1 年間、すなわち、61 歳までの雇用延長の全職種への適用が保障されている(第 2.2(1)①)。そして、61 歳までの雇用延長満了時の嘱託雇用について、病院は、採用適格者の条件、雇用期間、契約更新の条件、賃金等の条件を自ら設定した上、制度として運用しているのであるから(第 2.3(1)①、②)、嘱託雇用は病院の従業員の待遇に関する事項であって、新規採用とは性質が異なる問題というべきである。加えて、現にこれまで、病院が職員の定年退職から 1 年間の雇用延長を経て、引き続き嘱託雇用を行っている事実が相当数認められ、かつ、X1 と同じ准看護師にも定年退職から 1 年間の雇用延長を経て、引き続き嘱託雇用されている者がいる事実が認められる以上(第 2.4(2)ないし(4))、X1 が 61 歳以降も嘱託として雇用される可能性が現実かつ具体的に存在していたとみるのが相当である。そうすると、X1 の不更新に関する団体交渉の申入れは、組合員の待遇に関する申入れとみるのが相当であるから、病院は、この申入れに応ずべき立場にあるといえることができる。したがって、病院の上記主張は採用することができない。

また、病院は、嘱託雇用契約の締結における「3 要素」は適宜明らかにしているし、「3 要素」を画一的、具体的に説明することは不可能である、しかも、採用の理由は、プライバシーの問題があり開示すべきものでもないとも主張する。

しかし、X1 を不更新とするに至った理由及び事情は、病院が「3 要素」と関連させながら決定した事柄であって、これを説明することが不可能であるとは到底考えられない。また、確かに人事や賃金の問題は個人のプライバシーに関連するとはいえるが、これらを交渉事項とする団体交渉では、プライバシーの問題が常に随伴するところであり、当事者は、団体交渉の出席者、資料の取扱い、情宣活動への利用の範囲などを取決めするなどして、情報を管理しつつ団体交渉を行うことも可能なのであるから、病院の主張は、いずれも採用することができない。

- ② 病院は、X1 の不更新について、別の交渉目的で行われた 11 年 11 月 19 日及び同月 26 日の団体交渉において、組合に対し、雇用契約の満了であること、就業規則第 23 条の手續に基づく理事会の決定事項であること、個人的問題で

あり団体交渉では取り扱わないことを述べたにすぎない(第2.3(2)③、④)のであって、実質的な交渉が未だなされたとはいえない状況であったのであるから、平行線に陥ったとする病院の主張は到底採用することができない。また、病院は、12月7日及び同月13日の団体交渉申入れに対しては、X1の不更新について団体交渉に応じないと回答している(第2.3(2)⑤、⑥)。結局、病院は、組合の申し入れたX1の不更新に関する団体交渉に応ずべき立場にあったにもかかわらず、本件団体交渉申入れに基づく団体交渉には全く応じていないから、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) X1の嘱託雇用契約不更新について

- ① 前記認定(第2.4(1)①、(2)、(3))から病院の嘱託雇用の傾向を概観すると、(ア)正看護師については、61歳到達で不更新とした者はただ1名であり、70歳以降のかなりの高齢で退職する例が多いこと、また、60歳前後ないしそれ以上の高齢で新規に雇用される正看護師も相当数存在すること、(イ)准看護師は、定年後、早期に退職する例が多く、勤続15年を超える者は定年ないしその後に都合8名が退職し、16年8月時点でパートタイム職員を含めても2名に減少していること、また、61歳以降雇用される場合でも70歳以上で在職する例はないこと、(ウ)看護補助についても、定年後、早期に退職する例が多く、また、61歳以上で雇用される例はほとんどないことが窺える。

本件審査において、准看護師の退職が自主的なものであることが疎明されているものは3例存在する(第2.4(1)②)が、総体として長期に在職していた准看護師で嘱託として継続雇用されている者が減少していることからすれば、准看護師については、本人が継続雇用を希望すれば、契約更新されるという取扱いの存在を認めるのは困難である。

このような状況からすれば、少なくとも准看護師については、組合らが主張するように本人の希望で契約更新される労働慣行がほぼ定着していたとはいえず、また、X1に対する不更新が異例であるともいい難いから、組合の主張は採用することができない。

そして、定年から引き続いて嘱託雇用する職員に定年時の賃金を基準として賃金を支給するという病院の給与制度(第2.3(1)②)からすれば、勤続年数が長い者を引き続き嘱託雇用する場合、賃金が高額になることは明らかである。そうすると、上記(ア)及び(イ)の実態は、嘱託職員については賃金の高い者は雇用せず、条件がほぼ等しければ准看護師より正看護師を雇用するという病院の主張を裏付けているといえる。

- ② X1より勤続年数が長い比較的近い例をみると、64歳で退職した職員Eは、

病院では数少ない男性嘱託職員であるし(第2.4(2))、また、職員Gは、勤続年数はX1より長い28年であるが、パートタイム職員である(同(3))から、X1とは事情を異にするとみるべきである。そして、職員Dも62歳で退職しているから(第2.4(2)、別表1)、結局、勤続年数の面でX1と比較的条件に近い例は、職員Fだけということとなる。

しかし、職員Fは、X1が契約不更新となった11年に契約更新されているが、勤続年数はX1の26年より短い20年であり、賃金はX1より低かった(第2.4(4))のであり、11年度におけるX1の年収と他の4名の平均年収に170万円強の格差が存在する(同(5))ことからすれば、X1の賃金は、職員Fと比較して、突出しているとまではいい難いものの、比較的高額であったとみるのが相当である。

③ ところで、先にみたとおり、8年1月から16年7月までの間に勤続年数15年を超える嘱託の准看護師は、その多くが退職し、16年8月現在在職する者は、パートタイム職員を含めて2名になっていることからすれば、病院が勤続年数の長い嘱託職員を減らしていることが推測できるのであり、結果として、人員の若返りを図っているとする病院の主張に沿うものといえる。

④ 他方、組合らは、病院がX1の労働の質を捨象していると主張しているが、組合らは、同人の労働の質が優れていることを具体的に疎明していないから、この主張は採用することができない。

また、職員F、H、I及びJの中には組合員が含まれているから(第2.4(4))、組合員がおしなべて不更新とされているともいえない。

⑤ 結局、人員の若返り、賃金の高い者は雇用せず、条件がほぼ等しければ准看護師より正看護師を優先して雇用するという病院の主張に沿う嘱託雇用の傾向が認められる以上、X1が組合の中心的活動家であるという点を加味したとしてもなお、同人の賃金が高額であったため不更新としたという病院の主張は不合理であるということとはできず、同人の不更新が不当労働行為に当たるとまではいえない。

なお、組合らは、看護基準からみてX1を継続雇用する必要が高かったとも主張しているが、病院の嘱託雇用の傾向からすれば、賃金の低い新規採用を選択する可能性が高いのであって、この点に関する組合らの主張は上記判断を左右しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の平成11年12月7日付団体交渉申入れに病院が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、

同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及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 18 年 5 月 23 日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ⑩

「別紙 略」