

命 令 書

大阪市淀川区

申立人 X
代表者 執行委員長 A

神戸市須磨区

被申立人 兵庫県立こども病院
代表者 院長 B

神戸市中央区

被申立人 兵庫県
代表者 病院事業管理者 C

上記当事者間の平成16年(不)第20号事件について、当委員会は、平成18年9月27日及び同年10月11日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下真弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人兵庫県立こども病院に対する申立ては却下する。
- 2 申立人のその他の申立てはいずれも棄却する。

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

公立病院にて日々雇用職員として勤務していた分会長は、勤務している部署の業務が民間委託されたことに伴い、雇止めとなった。

本件は、このような状況下で、①公立病院が分会長を雇止めにしたこと、②団体交渉における公立病院の対応が不誠実であること、③県が団体交渉に応じないこと、が不当労働行為に該当す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) 公立病院が分会長の雇止めを撤回すること及び県が雇止めの撤回を指導すること
- (2) 公立病院が労使合意を履行すること
- (3) 公立病院の誠実団体交渉応諾
- (4) 県の団体交渉応諾
- (5) 謝罪文の手交及び掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 被申立人らの地位について

本件における雇用主は被申立人兵庫県立こども病院（以下「こども病院」という。）であるが、被申立人兵庫県（以下「県」という。）も、こども病院等県立病院を直接的に管理・監督する立場にあり、民間における親会社に匹敵する。さらに、県は県内の県立病院の中央材料室の民間委託を決定したのであるから、本件において、こども病院と同等の雇用責任を有する。

なお、被申立人らが日々雇用職員の雇用権限は各病院長にあると主張するならば、県はこども病院に対して、申立人 X（以下「組合」といい、その下部組織である H を「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。）の組合員で分会長でもあった D（以下、同人が組合に加入する前も含め、同人を「D 分会長」という。）の雇用継続について組合に提案し交渉するよう指導すべきであった。

(2) D 分会長の失職について

ア こども病院がこども病院の中央材料室で勤務していた D 分会長を中央材料室の業務の委託（以下、こども病院の中央材料室の業務を委託したことを「本件業務委託」という。）を理由として解雇したことは不当労働行為に該当する。

イ こども病院は、本件業務委託に伴い、正規職員には配置転換（以下「配転」という。）により雇用を保障しながら、D 分会長を解雇しており、その処遇に明らかな差がある。

また、組合とこども病院間では、団体交渉（以下「団交」という。）において D 分会長の平成15年12月1日から1年間の雇用継続等を確認した上、同年11月6日付け確認書（以下「本件確認書」という。）を締結した。さらに、組合とこども病院間では、従前から、合意事項を記載し組合が記名押印した確認書をこども病院に提出するという変則的な形式で労使協定が締結されており、この形式により日々雇用職員である組合員の失職に関する事前協議同意約款が結ばれていた。D 分会長の解雇は、これらの確認書等を反故にするものでもある。

ウ D 分会長は、地方公務員法の適用外にある民間労働者であって、雇用期間の終期の到来をもって、当然には失職しない。被申立人らは D 分会長のような日々雇用職員を地方公務員として扱っておらず、本件に関してのみ D 分会長が地方公務員であると主張するのは、失当である。

D 分会長の賃金、労働条件は人事院勧告の適用を受けず、組合との団交で決定されていることのほか、こども病院が組合が職員団体登録をしていないことを理由に組合との協議を拒否したことがないこと、過去に組合が労働委員会に対してあっせんを申請したところ委員会が受理したこと、日々雇用職員がストライキに参加しても処分されなかったこと等から、被申立人らが日々雇用職員を地方公務員として扱っていないことは明白である。

(3) 団交への対応について

ア 県の病院局の本庁（以下、県の病院局の本庁を、組合等からの団交申入れ等に関連して、便宜上、「病院局」ということがある。）は、平成13年に「兵庫県立病院の今後のあり方について（基本方針）（案）（以下「基本方針(案)」という。）」について J と交渉し合意したのに次いで、同15年には K （以下「別組合」という。）との間では、「病院構造改革推進方策（案）（以下「推進方策（案）」という。）」について交渉の末、同年10月18日、同16年4月から県立病院の中央材料室の業務を委託すること及び中央材料室に配置されている正規職員の配転等について合意するなどしながら、組合に対しては、上記の施策案や中央材料室の業務の委託を提案しなかったばかりか、組合の団交申入れに応じない。

イ 平成15年10月中旬頃、こども病院は、別組合のこども病院分会と本件業務委託について交渉し、こども病院の中央材料室に配属されている正規職員の配転について合意した。しかし、組合には、本件業務委託及び D 分会長の雇用問題について何の提案も行わなかった。

また、組合とこども病院間の団交において、こども病院は本件確認書を締結しながら、D 分会長の雇用は同16年3月31日までと述べ、こども病院内での配転による雇用確保の要求に対して、配転先が見つからない等としてこれを拒否し、同様の回答を執拗に繰り返す不誠実かつ形式的な団交を繰り返した。

2 被申立人らは、次のとおり主張する。

(1) 被申立人らの地位について

D 分会長等の日々雇用職員の雇用にかかる権限は、病院事業管理者から病院長に委任されているのであるから、本件雇止めに関する権限はこども病院の病院長にある。したがって、病院局は、組合の団交に応じるべき地位にない。

(2) D 分会長の失職について

ア D 分会長を平成16年4月1日以降失職させたことには理由があり、不当労働行為には当たらない。(以下、D 分会長が平成16年4月1日以降失職したことを「本件雇止め」という。)

D 分会長は、中央材料室の業務補助に従事する日々雇用職員であった。同15年12月1日から本件業務委託が行われ、経過措置として同16年3月31日まで D 分会長を中央材料室に勤務させていたが、同年4月1日以降は、D 分会長の中央材料室での業務がなくなり、また、こども病院内のほかの部署での新たな業務もないため、本件雇止めを行ったものである。

イ 本件確認書締結直前の平成15年11月6日の団交において、こども病院は、組合から強い要求があったため、D 分会長を同年12月1日から同16年3月31日まで雇用して中央材料室に勤務させ、4月以降の雇用については改めて協議する旨返答した。その後、組合から提示された確認書案には交渉時にはなかった文言があったため、こども病院は変更を求めたが、組合は応じず、さらに雇用が同年3月31日までとは聞いていないと主張するなど強硬な姿勢を取った。そこで、こども病院は、同年4月1日以降の雇用については、いずれにしても今後の協議事項であることには違いないとして、本件確認書に押印したものである。

なお、組合が事前協議同意約款であると主張するその他の確認書等は、組合が作成したメモ等に過ぎず、こども病院が事前同意に合意した証拠には当たらない。

ウ D 分会長は地方公共団体に勤務し、その労働の対価として賃金を得ており、民間労働者ではなく、地方公務員として位置づけられる。したがって、同分会長は雇用期間が明示された地方公務員であるのだから、雇用の期間満了と同時に当然にその地位を失う。

なお、こども病院が組合との団交に応じてきたのは、D 分会長が地方公営企業法等の適用を受け労働組合への加入が認められるからであって、職員団体登録はこれとは無関係であり、ストライキに関する懲戒処分をすべきかどうかは地方自治体の裁量的判断によるものであるから、日々雇用職員が民間労働者であるとする組合の主張には理由がない。

(3) 団交への対応について

こども病院は、D 分会長の労働条件の変更について、計7回の団交で交渉しており、交渉においては、こども病院内の各部署における業務の有無について具体的な検討を行った上で、配転が不可能である理由についても説明しており、この対応は不誠実には当たらない。

また、病院局からこども病院に対して、正式に本件業務委託について説明があっ

たのは、平成15年10月22日であって、本件業務委託の正式な内容が決定されたのは同年11月4日なのであるから、組合との団交は適切な時期に開始されたというべきである。

なお、本件業務委託そのものは地方公営企業である県病院事業の管理運営に関する事項であるから、団交の対象とすることはできず、別組合とこの点について協議した事実はない。県立病院の中央材料室の委託の動きを察知した別組合がこれについての説明を求め、さらに業務委託に伴う正規職員の労働条件についての団交申入れがあったためこれに応じたに過ぎず、別組合と合意に至ったのは、正規職員の労働条件の変更についてであって、本件業務委託について交渉を行ったものではない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人県は、地方自治法に基づく普通地方公共団体である。

兵庫県病院事業の設置等に関する条例は、病院事業を設置すること及び平成14年4月1日の同条例改正施行後は、同事業に地方公営企業法の全部を適用することを定めている。

なお、県の病院事業には地方公営企業法第7条の規定による病院事業管理者が置かれ、同管理者は同法第8条により、病院事業の業務の執行に関して県を代表し、同法第9条により病院事業職員の任免、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する事項を決定する権限を有する。

また、県には、病院事業管理者の権限に属する事務を処理するため、病院局が置かれているが、病院局の機関は本庁及び各県立病院等の地方機関からなっている。

(2) 被申立人こども病院は、県が設置及び運営する病院であり、病院局の地方機関に当たる。

こども病院には、組織の長として病院長が置かれているが、県の病院局地方機関処務規程は、各病院の病院長に日々雇用職員を雇用する権限を委任する旨定めている。

(3) 申立人組合は、雇用形態の如何を問わず関西地方で働く労働者で組織されている個人加盟の労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約80名である。組合の下部組織として、こども病院で勤務する組合員を構成員とする分会がある。

また、こども病院で勤務する日々雇用職員は本件審問終結時4名である。

2 推進方策（案）と本件業務委託について

(1) 平成13年12月17日、県は基本方針(案)を策定した。なお、基本方針(案)中の「県立病院が目指すべき方向」の項には、①「県立病院が担うべき医療の充実」、②「自立的・効率的な運営体制の確立」、③「医療サービスの向上」が挙げられ、

このうち、「自立的・効率的な運営体制の確立」の一方策として、業務委託の推進が挙げられていた。

- (2) 平成15年6月、病院局は、病院事業全般にわたり構造改革を推進し、自立した経営基盤のもとで医療内容の充実を図るため、推進方策(案)を策定した。推進方策(案)には、取組方策として、①「より良質な医療の提供」、②「安心してかかれる県立病院の実現」、③「自立した経営の確保」、④「運営体制・基盤の確立」が挙げられ、このうち「自立した経営の確保」の項目には、民間で行うことがより効果的、効率的である業務について、委託を推進すること等が挙げられていた。

さらに、病院局は、推進方策(案)に沿って、各県立病院の中央材料室で行われている器材の滅菌等の業務を民間に委託する方針をたて、平成15年10月18日、別組合との協議を行い、委託に当たって、各県立病院の中央材料室で勤務している正規職員を本人の希望を尊重して配転すること等について合意した。

- (3) 平成15年10月22日、病院局は、各県立病院の職員が出席する管理局長会議において、各県立病院の中央材料室で行われている業務の委託について説明した。同年11月4日、随意契約審査会において、本件業務委託の受託先等が選定された。

3 本件確認書締結に至る経緯

- (1) 平成6年2月15日、D 分会長はこども病院の給食課勤務の日々雇用職員として採用され、同日から同年3月21日まで同課に勤務し、さらに同月22日から同7年3月21日までこども病院の中央材料室に勤務し、以降、同年4月1日から同8年3月31日まで、同年5月1日から同9年4月28日まで、同年6月2日から同10年5月29日までというように概ね1年間勤務し、次の1か月間は勤務せず、次の1年間は再度勤務するといった形態で、こども病院の中央材料室にて業務に就いていた。

なお、こども病院はD 分会長に対して、1か月間の勤務をしない時期が終わって再度勤務する際に、雇用期間は1日で、日々更新することとし、更新の予定期間は次の3月31日までである旨を記載した雇用通知書を交付し、その後、次の4月1日付けで、前年度の3月31日までの勤務期間と当該年度の更新の予定期間までの合計が1年間になるように雇用通知書を交付していた。

ところで、D 分会長は看護師・薬剤師免許等を有していない。また、D 分会長は、平成8年に組合に加入し、同14年5月から分会長を務めている。

一方、組合員であり、こども病院の看護師寮管理の業務に就いている E (以下「E 組合員」という。)は、D 分会長と同様に概ね1年間勤務し、次の1か月間は勤務せず、次の1年間は再度勤務するといった形態で勤務する日々雇用職員であり、本件審問終結に至るまでこども病院から雇止めを通知されていない。

- (2) 平成15年10月現在、こども病院の中央材料室では、病棟及び外来で使用した器材

の洗浄、乾燥及び滅菌等の業務が行われていたが、D 分会長は滅菌器の操作、使用器材及び消毒済み器材の受け渡し、衛生材料（開腹手術時等に手術創を開口する際に、組織の固定や保護のために使用する物品）づくり等に携わっていた。

なお、当時、こども病院の中央材料室には、D 分会長以外に看護師免許を有する正規職員2名が配属されていたが、うち1名は同年6月から病気欠勤中であり、残る1名も同年11月中旬から病気欠勤の予定であった。

(3) 平成15年10月31日、組合等は、病院局及びこども病院に対し、同日付け文書を送付し、別組合との間では、推進方策（案）や県立病院の中央材料室の業務に関し業務委託を導入することを提案し、合意しながら、組合に対してはこれらに関して提案しないことは、組合間差別であるとして抗議し、D 分会長の雇用の更新の予定期間が同年10月31日までとされていることから、同年11月中は休まざるを得ず、同年12月にD 分会長が勤務に復帰した時に職場がないという状況も懸念され、本件業務委託やこれを理由にしたD 分会長の解雇は認めないと主張して、①同16年4月からの中央材料室の業務委託を行わないこと、②同15年12月以降のD 分会長の雇用継続及び中央材料室での勤務の確保等を要求して、団交を申し入れた。

(4) 平成15年11月6日、組合等とこども病院の間で団交が開催された。こども病院は、①全県立病院の統一的な方針により、効率等の観点から本件業務委託を行う、②中央材料室勤務の正規職員が近々病気欠勤により2名とも不在となり、D 分会長も雇用期間が同年10月で終了していることから担当者が全員不在となる状況も踏まえて、同年11月中にも暫定的に本件業務委託を開始したい旨述べた。また、D 分会長の雇用に関しては、中央材料室には新たな業務もなく、配転も難しいため、同年12月以降、D 分会長を雇用するのは困難である旨回答した。

これに対し、組合等は、D 分会長を失職させることには同意できないと抗議した。

結局、こども病院は、一旦交渉を中断して検討した末、①同年12月1日から同16年3月31日までD 分会長を雇用する、②同年4月以降の取扱いについては改めて協議する旨返答した。

団交終了直前に、組合等が確認書の案文を提示し、組合等とこども病院が検討の結果、下記の内容により平成15年11月6日付けで確認書を交わすことにし、後日、浄書して、双方が押印することになった。

- 「1 D 分会長は、同15年12月1日以降も病院雇用を継続する。
- 2 D 分会長は、同16年3月いっぱいまでは中央材料室での勤務を保障する。
- 3 同年4月1日以降の勤務については、組合と交渉し、本人の同意を得て決定する。

なお、こども病院は本件業務委託は既定方針であると主張し、組合は業務委託化そのものについて交渉すべきであると主張した。」

ところで、本件申立てに至るまで、病院局の本庁に属する職員は、D 分会長に関する問題を議題とする団交に出席しなかった。

- (5) 平成15年11月10日、こども病院総務部長 F (以下「F 部長」という。) は組合に電話し、同月6日の団交で、こども病院はD 分会長の雇用は同16年3月31日までであり、同年4月1日以降も雇用を継続するとは言っていないとして、確認書の第1項と第2項をまとめて、「D 分会長は同15年12月1日以降同16年3月いっぱいまでは中央材料室での勤務を保障する。」と変更すること等を申し入れたが、組合等は、変更に応じない旨回答した。
- (6) 平成15年11月11日、組合等はこども病院にて、F 部長からの確認書の文書変更申入れについて、「こども病院の団交内容ねじまげと確認反故を絶対に許さない！」と題するビラを配布する等した後、組合員5名程度でこども病院総務部を訪ね、F 部長に対し、同月6日の団交で合意したとおりの文面で確認書に押印するよう求めた。F 部長は、同月10日に申し入れた内容と同様の変更を求めたが、組合等は応じず、結局、同月6日の団交で合意した文面の同日付け確認書に、組合側は組合執行委員長及びD 分会長が、子ども病院側はF 部長が、それぞれ記名押印した(本件確認書)。
- (7) これに先立ち作成された、こども病院で勤務する組合員の労働条件に関する文書として、下記のようなものがある。

組合執行委員長、分会長及びこども病院長の名前が列挙され、組合執行委員のみが押印した形式の「確認書」と題する昭和50年4月1日付けの書面が存在し、同月4日、こども病院あてに内容証明郵便で送付されている。なお、この書面には、臨時労働者の失職に当たっては組合との協議及び同意を要する旨記載されている(以下、この書面を「昭和50年書面」という。)

組合執行委員長が記名押印した「日々雇用労働者への『雇用通知書』および労働条件に関する議事録確認」と題する平成6年10月7日付けの書面が存在し、この書面には、日々雇用職員の雇用通知書に雇用期間を記載する場合で、更新の予定期間の終期が翌年度となるときには、期間は3月31日までと記載するが、この日をもって雇止めにはしないことがこども病院との間で確認された旨記載されている(以下、この書面を「平成6年書面」という。)

組合執行委員長が記名押印した「地方公営企業法全面適用に関する労使確認」と題する平成14年3月20日付けの書面が存在し、この書面には、県立病院の地方公営企業法全部適用に当たって、全部適用されても日々雇用職員の雇用、従来の労働諸

条件・権利、及び組合とこども病院との労使関係に変更はないことがこども病院との間で確認された旨の記載がある（以下、この書面を「平成14年書面」という。）。

4 本件雇止めに至る経緯

(1) 平成15年11月21日、組合等とこども病院の間で団交が開催された。こども病院は、同年12月から正式に本件業務委託を行うとして、D 分会長を同16年3月31日まで、それまで業務を行っていた部屋と別の部屋にて衛生材料づくりに従事させる予定である旨述べた。これに対し、組合等は、D 分会長を一室に隔離して内職のような仕事をさせることは是認できないとして、従前のおり滅菌業務を行わせるよう主張し、こども病院において業務内容を検討し、再度交渉するよう求めた。

なお、同15年11月10日から本件業務委託が開始された。

(2) 平成15年11月25日、組合等はこども病院に対して、同年12月からのD 分会長の業務を衛生材料づくりとすることは是認できないとして、他部署での業務を探すよう要求した。同日夕方、こども病院は組合等に対して、検討したが他部署での新たな業務は見つからないため、D 分会長の業務は衛生材料づくりとしたい旨電話で回答したが、組合等は同意せず、再度検討するよう求めた。

(3) こども病院はD 分会長に対し、同分会長を日々雇用職員として雇用するとして平成15年12月1日付けの雇用通知書を送付した。この雇用通知書には、勤務場所欄には中央材料室、職務内容欄には衛生材料づくり、雇用期間欄には更新の予定期間は同16年3月31日までとする旨記載されていた。

D 分会長は、同15年12月1日から同16年3月31日まで、これまで業務を行っていた部屋とは別の部屋で、ひとりで衛生材料づくりに従事した。

(4) 平成15年12月1日、組合等はこども病院に対し、同日付け文書を提出し、D 分会長の業務について、こども病院はこれまで滅菌業務の合間に行っていた衛生材料づくりを別室でさせることに固執しており、このことは同分会長に対する人権侵害で、退職に追い込もうとするものであるとして抗議し、とりあえず同日よりD 分会長は衛生材料づくりに従事するとしつつ、同分会長に手術室の助手業務を確保することを求めて団交を申し入れた。

また、同月2日頃から、組合はこども病院にて座り込みや署名活動等を行った。

(5) 平成15年12月12日、組合等とこども病院の間で団交が開催された。こども病院は、D 分会長の業務について、手術室を含め他部署での新たな業務がないので、同16年3月31日までは衛生材料づくりに従事させることにし、同日をもって雇止めとしたい旨述べた。組合等は、D 分会長は同年4月1日以降の雇用も保障されており同分会長を失職させることは認められず、正規職員と同様にこども病院内で配転すべきであると主張し、再度D 分会長の業務を検討するよう求めた。

- (6) 平成15年12月18日、組合等とこども病院の間で団交が開催された。こども病院は、こども病院の幹部会で各部署での補助業務の有無について確認したが、人員不足になっている部署はなく、D 分会長の雇用は同16年3月31日までである旨述べた。組合等は、幹部会の日時や構成について尋ねるとともに、D 分会長は同年4月1日以降の雇用も保障されており同分会長を失職させることは認められないので、正規職員と同様にこども病院内で配転すべきであると主張し、D 分会長の業務を再度検討するよう求めた。
- (7) 平成15年12月24日、こども病院は組合等に対し、D 分会長の業務について再検討したが各部署とも現在の業務量に応じた人員体制になっており、新たな業務は見当たらない旨電話で回答したが、組合等は、D 分会長を失職させることは許さないと、D 分会長の配転先を探すよう求めた。
- (8) 平成15年12月26日、組合員2名がこども病院を訪問し、D 分会長を失職させることは認められないと主張し、同分会長の配転先を確保するよう求めた。
- (9) 平成16年1月5日、組合員約15名が県庁前にて、ビラを配布し、マイクを使って情宣活動を行うとともに、組合等は、病院局に対し、同日付け文書を提出し、本件雇止めはこども病院のみの意思ではなく、病院局の強い指導によるものであるとして、D 分会長の雇用問題に関してこども病院に対する指導をやめ、こども病院に本件雇止め提案を撤回させること等を要求し、団交を申し入れた。
- 対応した病院局管理課長 G (以下「G 課長」という。)は、①こども病院から D 分会長の雇用は同年3月31日までと報告を受けている、②予算に関することはこども病院と協議している、等と返答した。
- (10) 平成16年1月14日、G 課長は組合等に対し、①日々雇用職員の雇用の権限は各病院長にあるので交渉の当事者はこども病院である、②組合等とこども病院の妥結結果は尊重したい、と電話で回答した。
- (11) 平成16年1月23日、組合等は、こども病院に対し、同月30日に団交を開催するよう求めたが、こども病院は、同日は都合が悪いので日程調整して後日連絡する旨返答した。
- (12) 平成16年2月3日、組合等はこども病院に対して電話し、早急に団交を開催するよう求めた。
- (13) 平成16年2月17日、組合員数名がこども病院を訪問し、本件雇止め通告を撤回し、このことを議題とする団交を開催するよう求めた。こども病院は、同年4月1日以降は D 分会長を雇用しないとの回答は変更しないが、同年2月24日に団交に応じる旨回答した。
- (14) 平成16年2月20日、組合等はこども病院に対し、同日付け文書を提出し、①同月

17日、こども病院は本件確認書の内容をねじまげ労使確認を公然と反故にして、D分会長の雇用は同年3月31日までであり、本件雇止めは幹部会で決定した等と回答した、②同15年12月1日、組合等がD分会長の配転を要求して以降、こども病院は配転は困難との回答に終始し、同月26日の団交申入れに対して回答もせず放置した、等として、こども病院の対応は、D分会長の雇用問題を団交において解決しようという意思によるものではなく、事実上の団交拒否にあたるとして抗議し、さらに、昭和50年書面等により雇止めに当たっては組合の同意が必要であるとの労使確認がなされているとして、こども病院の本件雇止めに固執した対応はこれらの労使確認を反故にするものであると主張し、同16年2月24日の団交で、こども病院が真剣に問題解決に対応すること及び本件雇止め通告の撤回と配転による雇用保障等を要求した。

- (15) 平成16年2月20日、組合等は病院局に対し、同日付け文書を提出し、①こども病院は、組合を無視してD分会長を失職させようとしている、②本件業務委託は別組合の合意を得ながら組合の合意を得ないまま決定された等と主張し、このことからして、病院局はこども病院に対して本件雇止め通知の撤回を指導すべき責任があるとして、本件雇止めの撤回を指導すること等を求めて、団交を申し入れた。

同月23日、病院局は組合等に対し、日々雇用職員の雇用の権限はこども病院にあり、病院局は関与しておらず、組合等の団交申入れには応じられない旨電話で回答した。

- (16) 平成16年2月24日、組合等とこども病院の間で団交が開催された。こども病院は、再度、各部署での補助業務の有無について確認したが、人員不足になっている部署はなく、D分会長の雇用は同年3月31日までである旨述べた。組合等は、本件確認書はD分会長は雇用通知書交付以降引き続き1年間雇用し、同年4月1日以降は別部署で勤務させる趣旨であり、1人分の業務委託を減らす等して本件確認書を守るよう、求めた。なお、こども病院は、組合が労使間で組合員の失職に関する事前協議同意約款が成立していると主張する際に根拠としている書面のうち、平成14年書面について、地方公営企業法の全部適用を理由として、労働条件が変更されないことを確認したものであると解されるどころ、本件においては、日々雇用職員が従事していた業務が委託され、業務が継続している状況ではなくなったのであるから、前提となる条件が異なる旨回答した。また、幹部会に関する組合等の質問に対し、幹部会の開催日及びその構成員を明らかにしたが、議事録はないとして、組合等の公開要求には応じなかった。

- (17) 平成16年3月4日、組合等はこども病院に対し、同日付け文書を提出し、D分会長の雇用問題に関するこども病院の対応に抗議し、同分会長の同年4月1日以降

の雇用を確保することを求めて、団交を申し入れた。

- (18) 平成16年3月4日、組合等は病院局に対し、同日付け文書を提出し、同年2月20日付けの団交申入れに病院局が応じなかったなどとして抗議し、本件雇止め通知を撤回するようこども病院を指導すること等を求めて、団交を申し入れたが、対応したG課長は、日々雇用職員の雇用の権限はこども病院にあり、病院局は本件雇止めには無関係である旨述べた。

さらに、同年3月9日、病院局は組合等に対し、団交に応じない旨電話で回答した。

- (19) 平成16年3月15日、組合員約60名がこども病院及び県本庁にて、抗議活動を行うとともに、組合等はこども病院及び病院局あての同日付け文書をそれぞれ提出し、D分会長の雇用問題への対応に抗議し、同分会長の同年4月1日以降の雇用を確保することを求めて、こども病院及び病院局が出席の上、団交を開催するよう申し入れた。

なお、この抗議活動に当たっては、こども病院は事前に兵庫県須磨警察署に対し警備を依頼し、抗議の場に警察官が配備されていた。同年3月16日、組合等はこども病院に対して、同日付け文書を提出し、警察官の配備等について抗議した。

また、同日、病院局は組合等に対し、団交に応じない旨回答した。

- (20) 平成16年3月17日、組合等とこども病院の間で団交が開催された。こども病院は、D分会長の雇用は同月31日までとする旨述べた。組合等は、D分会長を同年4月1日以降も雇用するよう要求した。

- (21) 平成16年3月21日、組合等はこども病院及び病院局に対し、同日付け文書を提出し、組合の抗議活動の際の警察官の警備等について抗議し、D分会長の雇用問題に関して、こども病院及び病院局が出席して団交を開催するよう申し入れた。

同月22日頃、病院局は組合等に対し、団交に応じない旨電話で回答した。

- (22) 平成16年3月26日、組合等とこども病院の間で団交が開催された。こども病院は、D分会長の雇用は同月31日までとする旨、再度、述べた。

これ以降、組合等とこども病院間で本件雇止めに関する団交は開催されていない。

- (23) 平成16年4月1日、本件雇止めが行われた。

第4 判 断

1 被申立人適格について

本件は、県及びこども病院の両者を被申立人として申し立てられた事件であって、組合は、こども病院が雇用主で、県が民間における親会社に匹敵する旨主張する。

しかしながら、不当労働行為救済命令の名あて人とされる使用者は、特段の事情がない限り、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要すると解すべきである。

前記第3. 1(2)認定によれば、こども病院は県の経営する病院事業にかかる組織の一つに過ぎないのであるから、不当労働行為救済命令の名あて人たる法律上独立した権利義務の帰属主体と認めることはできない。D 分会長の雇用主としての権利義務は、法律上、県に帰属すると解され、本件申立てにおいて使用者の地位にあるのは県であるとするのが相当である。また、こども病院が権利義務の主体でないにもかかわらず、被申立人適格を認めるべき特段の事情も見当たらない。したがって、こども病院に対する本件申立ては、労働委員会規則第33条より却下する。

なお、前記第3. 1(2)及び3(1)認定によれば、こども病院はD 分会長に対して雇用通知書を交付していたが、これは、県の病院局地方機関処務規程により、各病院長に日々雇用職員を雇用する権限が委任されているためというべきであって、雇用通知書を交付していたことをもって、こども病院が法律上独立した権利義務の帰属主体であるとはいえない。

ところで、組合は病院局が団交に応じないことが団交拒否に該当し、こども病院の団交への対応が不誠実団交に該当する旨それぞれ主張する。しかしながら、上記のとおり、本件において使用者の地位にあるのは県であり、県の機関としてこども病院が団交に応じたと解するべきであるから、県の団交への対応は団交拒否には該当しない。病院局の本庁に属する職員が団交に出席しなかったこと及びこども病院の団交への対応の状況は、当委員会が、県としての団交への対応が不誠実か否かを判断するに当たって考慮すべき問題である。

2 不当労働行為の成否

(1) 本件雇止めについて

ア まず、D 分会長が地方公務員であるか否かについてであるが、前記第3. 1(1)、(2)及び3(1)認定のとおり、① D 分会長は日々雇用職員としてこども病院の中央材料室に勤務していたこと、②県病院事業には地方公営企業法が全部適用されていること、③同法の定めにより、県の病院事業管理者が病院事業職員の任免に関する権限を有すること、④県の病院局地方機関処務規程により、病院長に日々雇用職員を雇用する権限が委任されていること、がそれぞれ認められ、本件雇止めに至るまで、D 分会長は県立病院であるこども病院の事業のために県に雇用されていたとみるべきであって、地方公務員に該当すると解される。

なお、組合は、組合が職員団体登録をしていないことを理由に協議を拒否されたことがないことや日々雇用職員がストライキに参加しても処分されなかったこと等を挙げ、D 分会長が民間労働者であると主張するが、地方公務員のうち、地方公営企業の職員や単純労務職員は地方公営企業法及び地方公営企業等の労働関係に関する法律の規定により労働組合に加入できること、及びストライキに関

して職員に対して処分を行うか否かについては当該地方自治体が一定の裁量を有していると解されることからすると、これらのことは D 分会長が民間労働者であるとする理由にはなり得ない。

イ 次に、本件雇止めの理由についてみると、前記第 3. 2(2)、3(4)、4(5)、(6)及び(16)認定のとおり、①平成15年6月、病院局は推進方策(案)を策定し、これに沿って、各県立病院の中央材料室の業務の民間委託方針をたてたこと、②平成15年11月6日の組合とこども病院間の団交において、こども病院は全県立病院の統一的な方針により本件業務委託を行うこと、及び、こども病院の中央材料室には新たな業務もなく、配転も難しいため、同年12月以降、D 分会長を雇用するのは困難である旨述べたこと、③その後の団交において、こども病院は人員不足になっている部署がないので、D 分会長の雇用を同16年3月31日までにする旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、本件雇止めは県としての統一的な方針による本件業務委託の決定を契機に行われたことは明らかで、さらに前記第 3. 3(1)認定のとおり、D 分会長は看護師・薬剤師免許等を有していないところ、こども病院の中央材料室以外の部署でこれら免許等を必要としない業務が新たに生じたと認めるに足る疎明もなく、また、看護師寮管理の業務に就いている日々雇用職員である E 組合員は雇止め通知を受けていないことからみても、本件雇止めは、本件業務委託による業務減のためであったというべきである。

ウ また、組合は、中央材料室に配属されていた正規職員と D 分会長の間には本件業務委託後の処遇に差があると主張するが、前記第 3. 3(1)及び(2)認定のとおり、上記の正規職員は看護師免許を有していたこと、及び、正規職員と日々雇用職員では雇用の条件が異なっていることを考慮すると、正規職員が配転され雇用を保障されたとしても、このことのみでは、本件雇止めに関して、組合員であること等を理由に差別的取扱いがなされたとまでいうことはできない。

エ 以上のとおりであるから、本件雇止めは D 分会長が組合員であること又はその組合活動の故をもって行われたものとはいえず、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為には当たらない。

オ また、組合は D 分会長を失職させたことは本件確認書及び組合員の失職に関する事前協議同意約款を締結した確認書等に反すると主張するので、以下検討する。

このうち、昭和50年書面、平成6年書面及び平成14年書面の確認書等については、前記第 3. 3(7)認定のとおり、組合側のみが押印したものであって、これらの書面のみをもって、組合員の失職に関する事前協議同意約款が労使間で締結

されたとまでみることはできない。

次に、本件確認書は、前記第3. 3(4)ないし(6)認定のとおり、労使双方が記名押印したものであって、その内容は「1 D 分会長は、同15年12月1日以降も病院雇用を継続する。2 D 分会長は、同16年3月いっぱいまでは中央材料室での勤務を保障する。3 同年4月1日以降の勤務については、組合と交渉し、本人の同意を得て決定する。」であることが認められる。そうすると、D 分会長の同意を得ないでなされた本件雇止めは、本件確認書の趣旨に反して行われたというべきであって、この点に関する県の対応は問題がないとはいえない。しかし、D 分会長が地方公務員であることに鑑みれば、雇用に関する労使間のこうした合意が法的に有効であるか自体に疑義があることに加えて、前記判断イのとおり本件雇止めは業務減を理由とするものであって、D 分会長が組合員であることあるいは組合活動をしたことを理由としてなされたものでないのであるから、組合の弱体化を企図したものとは認められず、本件雇止めが本件確認書の条項の一部に反したことをもって、ただちに県が組合の運営に支配介入したとまでいうことはできない。

以上のとおりであるから、本件雇止めに関する組合の申立ては棄却する。

(2) D 分会長の雇用を議題とする団交への対応について

ア 組合は、こども病院が、配転先は見つからず D 分会長の雇用は平成16年3月31日までである、との回答を執拗に繰り返す不誠実かつ形式的な団交を繰り返したと主張する。前記第3. 3(4)、4(1)、(5)ないし(7)、(16)、(20)及び(22)認定のとおり、組合等とこども病院の間では、平成15年11月6日以降同16年3月26日まで D 分会長の雇用について計7回の団交が開催されたところ、これらの団交等における労使のやりとりをみると、①同15年12月12日の団交において、こども病院は、他部署での新たな業務がないので、同16年3月31日をもって D 分会長を雇止めとしたい旨述べたこと、②これに対し、組合等は、D 分会長は同年4月1日以降の雇用も保障されており、同分会長を配転すべきであると主張し、業務を検討するよう求めたこと、③同15年12月18日の団交において、こども病院は、幹部会で各部署での補助業務の有無について確認したが、人員不足になっている部署はなく、同16年3月31日をもって D 分会長を雇止めにする旨述べたのに対し、組合等は、同分会長を配転すべきであると、再度主張し、業務の検討を求めたこと、④同15年12月24日、こども病院は、組合等に対し、再検討したが新たな業務は見つからない旨電話で回答したが、組合等は D 分会長を失職させることは許さない旨述べたこと、⑤その後の団交においても、こども病院は、他部署での新たな業務もなく、同16年3月31日をもって D 分会長を雇止めにする

ると述べているのに対し、組合等は D 分会長の失職は認められないとして、配転先を探すように繰り返し述べていること、がそれぞれ認められる。

そうすると、検討したが配転先がないとするこども病院に対し、組合等が配転先を探すように求め続けた結果、協議が平行線になり行き詰っていたとみるのが相当であって、さらに前記(1)イ判断のとおり、中央材料室以外のこども病院の部署で看護師・薬剤師免許等を必要としない業務が新たに生じたと認めるに足る疎明もないのであるから、この点に関してこども病院が虚偽の説明を行ったとも解されず、こども病院が同趣旨の回答を繰り返したことを不誠実であるとまでいうことはできない。

イ また、組合は、病院局と別組合との間では推進方策（案）や県立病院の中央材料室の業務委託及び中央材料室に配置されている正規職員の配転等について合意しながら、組合に対して、推進方策（案）や業務委託について提案しなかったことは組合間差別である旨主張する。しかし、本件業務委託そのものは県病院事業の管理運営に関する事項で、団交事項とは認められず、病院局が別組合に対して上記の施策案や業務委託について提案したとする具体的な疎明もない。

なお、前記第 3. 2(2)及び 3(3)認定のとおり、平成15年10月18日、病院局は別組合と協議を行い、各県立病院の中央材料室の業務を委託するに際して、そこで勤務している正規職員の配転について合意したこと、同月31日、組合等は病院局及びこども病院に対して、別組合との間では上記の施策案や業務委託について提案し、合意する等しながら、組合には提案しなかったとして、抗議し、団交を申し入れたこと、がそれぞれ認められる。しかし、県から別組合に対して中央材料室の業務の委託予定を明かして協議を申し入れたと認めるに足る疎明はなく、また、前記第 3. 3(4)認定のとおり、こども病院は組合の申入れから1週間以内に団交に応じているのであるから、中央材料室の業務の委託の方針を知った時期については、組合と別組合間で違いがあったとしても、県が別組合のみを有利に取り扱ったとまでいうことはできない。

ウ ところで、前記第 3. 3(4)認定のとおり、病院局の本庁に属する職員は D 分会長に関する問題を議題とする団交に出席しなかったことが認められる。しかし、前記第 3. 1(2)認定のとおり、県の病院局地方機関処務規程は、病院長に日々雇用職員を雇用する権限を委任していることに加え、上記ア判断のとおり、こども病院の団交への対応は不誠実とまではいえず、団交出席者が権限を有していないとして回答を保留するなどした結果、協議が膠着するなどしたとする疎明もないのであるから、病院局の本庁に属する職員が団交に出席しなかったことをもって、県の対応が不誠実であったとはいえない。

エ 以上のおりであるから、県の D 分会長の雇用を議題とする団交への対応は不誠実であるとまではいえず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のおり命令する。

平成18年10月30日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印