



## 命 令 書

大阪市北区

申立人 X  
代表者 委員長 A

大阪市

被申立人 K 医院こと B

上記当事者間の平成17年(不)第34号事件について、当委員会は、平成18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 被申立人は、平成17年8月23日の団体交渉において申立人から申入れのあった申立人組合の C 組合員の解雇理由に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X  
委員長 A 様

K 医院  
院長 B

平成17年8月23日に貴組合との間で開催された団体交渉において、また開催を合意したその後の団体交渉について、私が誠実に対応しなかったことは、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾

2 申立人組合及び C 組合員に対する謝罪並びにポスト・ノーティス

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員の解雇理由に関する申立人組合との団体交渉に、誠実に応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### （1）当事者等

ア 被申立人 K 医院こと B （以下「被申立人」という。）は、肩書地において院長として K 医院と称する医療法上の診療所（以下「診療所」という。）を営営する個人事業主であり、診療所の従業員数は、本件審問終結時6名である。

イ 申立人 X （以下「組合」という。）は、昭和62年に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約50名である。

#### （2）団体交渉に至るまでの経緯及び解雇

ア 平成17年3月31日、C （以下、同人が組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。）は、診療所でパートタイムの看護師として勤務を始めた。

（甲12）

イ 平成17年6月20日、C 組合員は被申立人に対し、「反応性抑うつ状態であり1ヶ月間の休業加療を要する」旨の診断書及びしばらくの間休職する旨記載した「休職願」を、ファクシミリで送付した。

なお、C 組合員がこの時点で入手したとする就業規則第9条には、次のとおり記載されていた。

「(休職)

#### 第9条

1 職員が、次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。

①業務外の傷病によって欠勤1か月を超える場合、期間は6か月を限度とする。ただし、結核の場合は1年とする。

②自己の都合による欠勤が1か月を超える場合、期間は2か月を限度とする。

③その他特殊の事情があつて院長が認めた場合必要な期間。

2 前項の1による休職者については、傷病が治癒し又は医師の診断の結果就業が可能となった場合は復職を命ずるものとする。

3 休職中は職員としての身分は保有するが、職務には従事しない。

4 休職期間中の賃金は支給しない。 」

また、この就業規則は、平成16年4月21日から施行すると記載されていた。

(甲6、甲7、甲12、証人 C )

ウ 平成17年6月21日、C組合員は、被申立人に対し前日ファクシミリで送付したのと同じ診断書及び「休職願」を、改めて配達記録郵便で送付した。

(甲7、甲12、証人 C )

エ 平成17年7月19日、C組合員は被申立人に対し、同日付けで、「反応性抑うつ状態で更に1ヶ月間の休業加療を要する」旨の診断書を添えて、引き続き休職を求めること及び就業規則の送付を求めることを記載した「休職願」を、改めて提出した。これを受けて診療所の事務長(以下「事務長」という。)は、C組合員に対し、事務長名で、同月23日付け文書を送付し、上記の「休職願」は認めがたいとした上で、病状や復職の見込み等について協議したいので来所するよう求めた。

(甲8、甲12、証人 C )

オ 平成17年7月28日、C組合員は被申立人に対し、同日付け文書を送付し、自分の精神状態上、現在面会して協議することはできない旨回答した。

また、同日、C組合員は、被申立人からセクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」という。)を受けたとして、組合に相談し、加入した。

(甲1、甲8、甲12、証人 C )

カ 平成17年8月1日、被申立人はC組合員に対し、同日付け「解雇予告通知書」を送付し、同年9月2日付けで就業規則第13条第1項第4号により解雇する旨通知した(以下、この解雇通知を「本件解雇予告通知」という。)。この「解雇予告通知書」には、診療所の就業規則第13条のコピーが添付されており、その内容は次のとおりであった。

「(解雇)

第13条

1 職員が次の場合に該当するときは、30日前に予告するか又は30日分の平均賃金を支給して解雇する。

①第6条2号に該当する場合。

②休職期間が満了しても職務に復帰できない場合。

③勤務態度、素行に問題があり、同僚等に悪影響をおよぼすおそれがある場合。

④心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えない場合。

⑤前各号に規定する場合の他、その職に必要な適格性を欠く場合。

⑥やむを得ない事由等により、医院の事業に変更が生じた場合。

⑦その他各号に準ずる事由がある場合。

2及び3 略

」

(甲3、甲12、証人 C )

キ 平成17年8月4日、組合は被申立人に対し、同日付け「組合加入通知および団体交渉申入書」(以下、団体交渉を「団交」といい、この申入書を「8.4団交申入書」という。)を送付した。組合は、8.4団交申入書で、「貴医院のパート職員・Cさんがセクシャル・ハラスメント被害について相談に来られ、当組合に加入されたことを通知します。Cさんはセクシャル・ハラスメントによる被害から反応性抑鬱症状と診断され、現在病気休職中です。にもかかわらず、貴医院より9月2日付解雇通告が出されたため、下記内容により団体交渉を申し入れます。」として、被申立人に対し、「組合員のセクハラ被害ならびに解雇問題について」を団交事項とする団交を、同月9日又は23日の午後7時以降、診療所内で開催するよう申し入れ、その回答を同月6日午後7時までに文書で行うよう求めた。

(甲1、甲12、証人 C )

ク 平成17年8月6日、被申立人は組合に対し、8.4団交申入書の内容についてよく理解できないとして、協議内容について改めて書面で知らせるよう、また、団交開催日時については、組合からの回答を受けた後に検討し回答する旨、ファクシミリで通知した。

その後、組合は被申立人に電話をし、説明を行ったが、被申立人は、患者としての組合員についての情報を団交参加者に開示しても異議はないという文書の事前提出を組合に対して求めるとともに、その文書を見てから、被申立人側の他の出席者の都合を確認し、再度回答すると述べた。

(甲2、甲5、甲12)

ケ 平成17年8月8日、組合は被申立人に対し、文書を送付した。同文書には、①団交事項はすでに8.4団交申入書に記載しており、まず団交を開催した上で(診療所は)組合の主張、説明を真摯に聞く姿勢が必要であること、②個人情報の開示については本人がその場で必要性を判断した場合には了解するが、団交前にその旨文書で事前提出する必要性は考えられないこと、③同月23日の団交開催についての諾否を同月12日までにファクシミリにより回答すること、④C組合員はすでに本件解雇予告通知をされており、早急な団交開催が必要であるため、事前に協議内容及び個人情報の開示に異議はない旨の二つの書面を提出しなければ団交諾否の回答をしないというのであれば、実質的な団交拒否に相当すると判断せ

ざるを得ないこと、がそれぞれ記載されていた。

(甲5、甲12)

コ 平成17年8月10日付けで、被申立人は組合に対し、同月23日の午後7時30分から最長午後9時まで、診療所外の公立施設内で団交に応じる旨、文書で通知した。

(乙1、証人 C )

サ 平成17年8月23日、組合と被申立人との間で団交（以下、この団交を「本件団交」という。）が開催された。

(甲12、証人 C )

シ 平成17年9月2日、被申立人は C 組合員を解雇し、同月5日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。なお、同月1日以降、組合及び被申立人は、互いに団交開催を申し入れておらず、組合と被申立人との間で団交は開催されていない。

(甲3、甲12、証人 C )

### 第3 争 点

本件団交等における被申立人の対応は不誠実といえるか。

#### 1 申立人の主張

C 組合員の解雇の理由とされる病気休職は、被申立人によるセクハラに起因するものであることから、本件団交において、組合は被申立人に対し、解雇理由の正当性を判断するに当たり、就業規則の全文提出の必要性と、解雇理由に直接かかわるセクハラの実事確認の必要性について繰り返し説明をした。その上で組合は、被申立人が誠実に団交に応じる意思があるのであれば、平成17年9月2日付け解雇は棚上げして一方的に解雇を行わないこと及び次回の団交でこれらセクハラの実事について確認を行うことを申し入れた。

これに対し被申立人は、本件団交において、就業規則は解雇条項の提示だけで足りるとの主張に固執し、組合の注意を無視して、数回にわたり携帯電話での通話を大声で繰り返すなど、不誠実な態度をとり、組合の上記申入れに対する回答を保留し、就業規則の全文提出について検討するとしながら、その後何ら回答せず、C 組合員の解雇を棚上げした上でのセクハラの実事確認をする次回団交の開催を拒否し、C 組合員を同年9月2日付けで解雇した。

また、被申立人は、団交において解雇に至った経緯を説明することはやぶさかではないとしているが、これは、解雇の結論を譲らず、自らの一方的な言い分のみを述べるといふ、労使対等の協議を否定した姿勢であって、悪質な団交拒否である。

このように、被申立人が、解雇理由の当否を判断するための重大な団交を一方的に拒否し、C 組合員の解雇を強行したことは、誠実団交を否定する不当労働行為であ

る。

## 2 被申立人の主張

被申立人は、組合から申入れのあった本件団交に応じており、平成17年8月23日に本件団交は開催された。本件団交において、組合は、C組合員の解雇問題とは関係のない就業規則の全文開示に固執し、みだりに議論を錯綜させることに終始した。また、被申立人がセクハラに当たる行為を行ったと一方的に決め付ける態度をとり続けただけでなく、被申立人がC組合員の解雇理由を説明しても、一向に聞き入れようとはせず、ただ解雇を棚上げにせよと自らの主張を繰り返すばかりであったので、次回以降協議を行うことで合意し、本件団交は終了した。

ところが、その後、被申立人は組合に対し、次回以降の団交開催について組合に一任する旨通知したにもかかわらず、組合がこれを一方的に拒否して不誠実な対応を続けており、その後も、組合との団交に応じる用意がある旨回答していたが、組合は団交開催を具体的に申し入れてこなかった。したがって、被申立人が団交を拒否した事実はなく、不当労働行為ではない。

## 第4 争点に対する判断

### 1 争点（本件団交等における被申立人の対応は不誠実といえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成17年8月23日、組合と被申立人との間で本件団交が開催された。

組合は被申立人に対し、① C組合員の本件解雇予告通知には、同組合員の解雇の根拠として、就業規則第13条のコピーが添付されているが、解雇問題を検討するに当たり、就業規則の全文を見なければ休職条件との関連がわからないので、これを提出すること、②誠実に団交を行う意思があるのであれば、同年9月2日付けの本件解雇は棚上げするなどして一方的に強行しないことを求めるとともに、③本件解雇の理由に直接関わる被申立人のセクハラ的事实を確認すること、を求めた。

これに対し被申立人は、就業規則の全文提出については、「解雇予告通知と一緒に解雇の部分はコピーして送ったのでそれで十分である。六法全書を全文出せと言うのと同じことだ」との旨主張し、提出しようとしなかった。その後、本件団交の途中で、事務長が診療所に就業規則を取りに帰り、組合に開示はしたが、コピーをすることには応じなかった。なお、この際開示された就業規則の第9条には次のとおり記載されていた。

「(休職)

#### 第9条

1 勤続年数が一年を超える職員が、次の場合に該当するときは、所定の期

間休職とする。

①業務外の傷病によって欠勤1か月を超える場合、期間は3か月を限度とする。ただし、結核の場合は1年とする。

②自己の都合による欠勤が1か月を超える場合、期間は2か月を限度とする。

③その他特殊の事情があって院長が認めた場合必要な期間。

2 前項の1による休職者については、傷病が治癒し又は医師の診断の結果就業が可能となった場合は復職を命ずるものとする。ただし事情によって旧職務と異なる職務に配置することがある。

3 休職期間中は職員としての身分は保有するが、職務には従事しない。

4 休職期間中の賃金は支給しない。

5 休職期間中は勤続年数に算入しない。」

なお、この就業規則は、平成17年6月13日から施行すると記載されていた。

本件団交は、上記就業規則の全文提出に関するやりとりで、予定時間の約半分が費やされ、本件解雇に関わるセクハラの実態について十分に話し合う時間がとれなかったため、組合と被申立人は、次回団交でセクハラの実態確認を行うことで合意した。最終的に、組合は被申立人に対し、①就業規則の全文提出の諾否、② C 組合員の同年9月2日付け解雇の棚上げの諾否、③次回団交は、同月2日付けで解雇するのであれば同月1日までに、棚上げする場合は同月13日に開催することとし、いずれにするのか、のそれぞれについて回答するよう求めたところ、被申立人は、上記3点について同月1日までに回答する旨述べた。なお、同月13日は被申立人も出席可能であることを確認した日であった。

また、この間、被申立人は、本件団交の途中で2回にわたり携帯電話での通話を大きな声で繰り返し、組合が室外で話すよう求めても応じず、事務長も、本件団交途中で携帯電話での通話を行った。

(甲12、乙3、証人 C )

イ 平成17年8月24日、組合は、被申立人が弁護士 D (以下「D 弁護士」という。)ほか1名の弁護士に組合との団交等一切の権限を委任するとした「委任状」を、両弁護士所属の弁護士事務所からファクシミリで受領した。

(甲12)

ウ 平成17年8月29日、組合は、本件団交において求めた次回団交の開催日程等について、被申立人から回答がないため、D 弁護士に電話し、被申立人の回答を求めた。

これに対し、D 弁護士は組合に対し、同日付け「ご連絡」と題する文書をフ

ファクシミリで送付し、「就業規則の全文提出及び本件解雇通知の棚上げについては、被申立人と電話で確認できなかったが、明日昼までには回答できると思う」旨通知した。

(甲4、甲12、証人 C )

エ 平成17年8月30日、D 弁護士は組合に対し、同日付け「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付し、「被申立人は、本件解雇通告の棚上げについては、やはり応じられないとしているが、C 組合員を解雇するに至った経緯等について、組合及びC 組合員に説明することはやぶさかではなく、今後団交を開催すべきか否かは組合の判断に委ねる」旨通知した。なお、この文書には就業規則の全文提出に関する記載はなく、「医院という公共性の高い業務の性質上、組合が実力行使等により、業務を妨害したり、被申立人の名誉を毀損する等の行為に及ぶことのないよう申し入れるとともに、そのような違法行為を行った場合、然るべき法的措置をとらざるを得ない」旨記載されていた。

(甲4、甲12、乙2、証人 C )

オ 前記第2(2)シのとおり、平成17年9月2日、被申立人はC 組合員を解雇し、同月5日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。なお、同月1日以降、組合及び被申立人は、互いに団交開催を申し入れておらず、組合と被申立人との間で団交は開催されていない。

(甲3、甲12、証人 C )

(2) まず、本件団交における被申立人の対応について、以下検討する。

被申立人は、組合が本件団交において、C 組合員の解雇問題とは関係のない就業規則の全文開示に固執し、みだりに議論を錯綜させることに終始したと主張する。上記(1)アによれば、被申立人は、本件団交において、組合から就業規則の全文提出を求められたことに対し、就業規則全文の提出に頑なに応じようとせず、結局、開示はしたものの、そのコピーをとることに応じようとせず、さらにその後も、上記(1)ウ及びエのとおり、同規則の全文提出の諾否について回答するとしながらも回答しなかった。一方、前記第2. 2(2)イ、カ及び上記(1)アによれば、C 組合員が本件解雇予告通知を受け取った際に添付されていた就業規則は、解雇の要件を定めた同規則第13条部分のコピーのみであり、しかも、本件団交において被申立人が開示した就業規則には、その第9条第1項で休職する職員について「勤続年数が一年を超える職員」と記載されていたのに対し、C 組合員が「休職願」を提出した時期に入手していたとする就業規則には、同条第1項にその記載がなく、また同条第5項の規定もなく、施行期日等も異なっていたことから、本件解雇理由となった同組合員の病気休職に関する就業規則の規定等に変更がなかったかどうか



を始め、組合が本件解雇の当否に疑義をいただき、就業規則全文を確認しようとしたことは当然のことであると解される。これに対し、被申立人が就業規則の全文提出に応じなかったことに、特段合理的な理由があると認めるに足る事実の主張も疎明もないことから、かかる被申立人の本件団交における対応は誠実であったとはいえない。

なお、上記（１）アによれば、被申立人は、本件団交の途中で２回、携帯電話での通話を大声で繰り返し、組合が室外で話すよう求めたにもかかわらずこれに応じようとしなかったのであり、また事務長も、本件団交中に、携帯電話による通話を行っているのであって、この点においても、被申立人の本件団交における対応は、誠実さに欠けるものというべきである。

（３）次に、本件団交で開催が合意された次回団交に対する被申立人の対応について、以下検討する。

被申立人は、団交を拒否した事実はなく、団交に応じる用意がある旨組合に回答していたが、組合からの具体的な申入れがなかったため本件団交以降の団交が開催されなかったと主張する。

上記（１）アによれば、①本件団交では、本件解雇に関わるセクハラの実事確認について十分話し合う時間がとれなかったため、組合と被申立人は、これについて次回団交で事実確認を行うことで合意し、②組合は被申立人に対し、（i）就業規則の全文提出の諾否、（ii）C 組合員の同年９月２日付け解雇の棚上げの諾否、（iii）次回団交の開催日は、同月２日付けで解雇するのであれば同月１日、棚上げする場合は同月１３日とし、いずれにするのか、のそれぞれについて回答するよう求めたところ、被申立人は、上記３点について同月１日までに回答する旨述べており、さらに③同月１３日は被申立人も出席可能であることを確認した日であった。

ところが、上記（１）イ及びウのとおり、次回団交日程等について、組合が被申立人の意向を確認するため、同年８月２９日、D 弁護士に電話をし、回答を求めたところ、上記（１）エのとおり、同月３０日、D 弁護士は組合に対し、「被申立人は、本件解雇通告の棚上げについては、やはり応じられないとしているが、C 組合員を解雇するに至った経緯等について、組合及びC 組合員に説明することはやぶさかではなく、今後団交を開催するべきか否かは組合の判断に委ねる」旨、ファクシミリで通知し、また、就業規則の全文提出について本件団交時に検討すると回答しながら、その結果を組合に対して回答せず、結局提出しなかった。

以上のことからすれば、被申立人は、「C 組合員に対して解雇に至った経緯等を説明することはやぶさかではない」と、次回団交開催について必ずしも否定的ではないかのごとく解される表現を用いながら、「今後団交を開催するべきか否かは組合

の判断に委ねる」として、むしろ本件団交時の回答よりも後退する姿勢を示し、組合が求める C 組合員の解雇の棚上げを前提とする団交には応じられない旨、組合に対して通知しているのであって、これは、被申立人が C 組合員の解雇を前提とした上で、団交において、同組合員を解雇するに至った経緯等の説明しか行わないことを表明しているものにほかならず、団交において、本件解雇の当否について組合がいただいている疑義を払しょくするべく十分な理解を得ようとする姿勢に欠けるものというべきである。組合は、組合が本件解雇の理由となった同組合員の病気休職の原因であると主張する、セクハラの実事確認について団交の開催を求めているのであって、被申立人もこれについて団交で協議することについては、いったん了承していたのであるから、かかる被申立人の対応は、むしろ、解雇を前提とすることに固執し、今後の団交開催の判断の責任を、団交開催を求めている組合に転嫁した上で、本件団交以降組合から団交開催の申入れがなかったことに藉口して、本件団交において組合が求めた団交に応じていないのであり、本件団交において次回団交の開催を約したことを反故にした不誠実な対応であるとみるのが相当である。

- (4) 以上のとおりであるから、本件団交における被申立人の就業規則の全文提出に係る対応、団交態度及びその後の団交開催をめぐる対応はいずれも不誠実であるといわざるを得ないのであって、被申立人の本件団交に関する一連の対応は、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。

## 2 救済方法

組合は、組合及び C 組合員に対する謝罪並びにポスト・ノーティスを求めるが、主文2で足りると考える。

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18年11月7日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印