



## 命 令 書

大阪市西区

申立人 X  
代表者 執行委員長 A

大阪市西成区

被申立人 Y  
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成17年(不)第54号事件について、当委員会は、平成19年4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、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞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、申立人組合員 C、同 D 及び同 E に対し、平成17年年末賞与として基本給の1.4か月分及び平成17年12月6日から支払済まで年率5分の割合による金員を付加して、支払わなければならない。
- 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  
執行委員長 A 様

Y  
理事長 B

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3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。

記

- (1) 貴組合 J 分会の組合員に対して、平成17年年末賞与を支払わなかったこと

(2) 貴組合が平成17年11月2日付けで申し入れた貴組合との平成17年年末賞与に関する団体交渉において、貴組合 J 分会の組合員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意したのにもかかわらず、協定書への調印を拒否するなど、誠実に対応しなかったこと

3 申立人のその他の申立ては、棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 平成17年年末賞与の支払
- 2 平成17年年末賞与についての協定書への調印
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 陳謝文の掲示

### 第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①平成17年年末賞与に関する申立人との団体交渉に誠実に応じないこと、②組合員一人に対する平成17年年末賞与の支給額について合意に達していないことを理由として、組合員全員に同賞与を支払わないこと、③組合員に対して、組合からの脱退を促す発言を行ったこと、がそれぞれ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 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 Y (以下「医療法人」という。)は、肩書地において J (以下「病院」という。)を経営し、その従業員数は、本件審問終結時約250名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント・生コンクリート製造業、道路貨物運送業等で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

なお、医療法人には、組合の下部組織として、平成11年9月1日に医療法人の経営する病院に勤務する者1名によって組織された J 分会(以下「分会」という。)があり、その分会の組合員(以下「分会員」という。)数は本件審問終結時3名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成16年5月頃、組合は、組合のホームページに「地域が抱える社会問題を直

視し医療労働者の権利擁護へ」と題する別紙の内容の分会の紹介文（以下「本件紹介文」という。）を掲載した。

なお、本件紹介文の原稿は、組合の機関紙部からの依頼で、分会の分会長である C（以下「分会長」という。）が作成した。

（甲1、甲26、甲27、証人 C）

イ 平成17年8月8日付けで、医療法人は、組合に対して、本件紹介文が医療法人の名誉を毀損しているとして、謝罪を求める旨記載した「抗議書」と題する文書を送付した。

（甲2、甲26、証人 F、証人 G）

ウ 平成17年9月1日、組合と医療法人は、本件紹介文に関する会談を行った。

（乙10、証人 G）

エ 平成17年10月24日、医療法人は、組合及び分会長に対し、本件紹介文により名誉を毀損されたとして、大阪地方裁判所に損害賠償等請求の訴え（大阪地方裁判所平成17年(ワ)第10437号。以下「別件訴訟」という。）を提起した。

（甲4、甲26、乙5、乙10）

オ 組合と医療法人との間で、分会員の平成17年年末賞与（以下「年末賞与」という。）に関して、以下の日程で、次の(ア)ないし(エ)のとおり、団体交渉（以下「団交」という。）が4回開催された。

(ア) 平成17年11月17日 第1回団交（以下「11.17団交」という。）

(イ) 平成17年11月25日 第2回団交（以下「11.25団交」という。）

(ウ) 平成17年11月28日 第3回団交（以下「11.28団交」という。）

(エ) 平成17年11月29日 第4回団交（以下「11.29団交」という。）

（甲11、甲12、甲13、甲14、甲26、乙10）

カ なお、年末賞与に関する団交において、組合と医療法人とは、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意したが、分会長に対する年末賞与の支給額を減額することについて合意に達しなかった。

（甲11、甲12、甲13、甲14、甲26、乙10、証人 F、証人 G）

キ 平成17年12月5日、医療法人は、組合員を除く職員（以下「非組合員」という。）に対して、年末賞与を支払った。

（甲5）

### (3) 本件申立て後の経緯

ア 平成18年4月24日、分会員の H（以下、組合を脱退した後も含めて、「H分会員」という。）は、組合を脱退した。

（甲26、証人 F）

イ 平成18年4月下旬、医療法人は、H 分会員に対して、年末賞与を支払った。  
(証人 G )

### 第3 争 点

1 医療法人が分会員に年末賞与を支払わないことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(申立人の主張)

(1) 分会長について

ア 本件紹介文は、前半で職場の紹介を、後半で社会的問題について述べた上で分会の抱負を述べたものにすぎず、見出しや本文にも、医療法人に対する批判や攻撃はまったく含まれていない。前半における「生活保護患者、行旅（ホームレスのこと）患者が圧倒的に多い」、「入院患者の90%以上がこうした患者」との記載は、分会長が日々働く中での実感を記載したものである。病院に生活保護患者を多く受け入れていること自体は、社会的評価を低下させるものではなく高めるものとさえいえ、「90%」という数字が仮に実際の割合よりも大きくなっていても、医療法人の社会的信用を損なうものではない。また、後半の内容は、日本の医療界における「社会的入院」、「検査漬け・薬漬け医療」の問題について触れたものであり、「低賃金や不当な労働強化に対して闘いを組むのは当然」との記載は、労働条件確保・向上のために労働者が団結するという労働組合の存在意義を掲げ、労働組合として当然の抱負を述べたものである。

イ 以上のとおり、本件紹介文は医療法人の社会的信用・名誉を毀損するものではないにもかかわらず、医療法人は、11.25団交において、分会長が本件紹介文の作成に関与したことを理由として、分会長に「欠格条項」を適用し、年末賞与を10万円減額することを提案（以下「本件減額提案」という。）した。

しかしながら、本件減額提案は、就業規則上の根拠が明確ではないものであって、医療法人は、本件減額提案の根拠を査定ではなく「欠格である」とした上で、本件紹介文に関与したことが就業規則第65条第4号に該当する旨述べているが、同条項は、懲戒処分に関する規定であり、賞与の減額については規定されていないため、賞与を減額することの根拠とはなりえない。

また、医療法人は、本件減額提案の「10万円」という金額の算定基準についても、理事長が「10万円」と決めたという以上の説明はしていない。

そこで、組合が本件減額提案に同意しなかったところ、医療法人は、これを理由として、分会長に対する年末賞与を支払わない。

また、医療法人は、過去に、賞与に関する団交において、組合と合意する前であっても、賞与支給日に分会員の賞与の仮払をしてきたのにもかかわらず、今回、

組合が分会長に対する年末賞与の仮払をするよう求めたところ、これに応じなかった。

これは分会長に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入である。

## (2) 分会長以外の分会員について

11.25団交において、組合と医療法人は、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意し、分会長以外の分会員（以下「その他の分会員」という。）に対する年末賞与の具体的支給額は確定した。

しかしながら、組合が本件減額提案に同意しなかったところ、医療法人は、組合と分会員全員に対する年末賞与の支給額について合意に達していないとして、その他の分会員に対する年末賞与の支給額についての協定書への調印を拒否し、年末賞与を支払わない。

このような医療法人の対応は、組合が不当な本件減額提案に同意するか、その他の分会員が組合を脱退するか、を強制するものであるから、その他の分会員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入である。

## (被申立人の主張)

### (1) 分会長について

ア 本件紹介文には、概要として、①医療法人の特色として、生活保護患者、行旅（ホームレスのこと）患者が圧倒的に多く、入院患者の90%がこうした患者であり、それが医療法人の「一般の病院との最大の違い」であり、医療法人は、これら患者に対し特にしなくてもよい検査等を施して収益をあげている、②医療法人は、労働者を低賃金のまま止め置き、また、労働者に対し不当な労働強化を行っている、という事実の摘示がなされている。このような記載内容は、全体として、医療法人が利益を追求するために不適切な医療行為を行い、また、従業員に対し不当な取扱いを行っているかのごとき印象をこれを読むものに容易に与えるものであって、医療法人に対する社会一般の信頼を揺るがせるものである。したがって、本件紹介文における上記記載内容が、医療法人の社会的評価を著しく低下させるものであることは明らかである。また、「生活保護患者、行旅（ホームレスのこと）患者が圧倒的に多い」、「入院患者の90%がこうした患者」、「低賃金や不当な労働強化」との記載は、事実と反するものである。

イ 以上のとおり、本件紹介文には、医療法人の名誉と信用を害する内容が含まれているところ、医療法人において、賞与は、医療法人の業績のみならず、本人の勤務成績、出勤状況等に基づいて決定されるものであるので、医療法人は、分会長が本件紹介文の作成に関与したことを年末賞与の決定における斟酌要素とし、11.25団交において、本件減額提案を行った。

なお、「欠格条項」とは、賞与が満額支給される要件を欠いていることをいい、本件減額提案の「10万円」という金額は、他の職員と同様の賞与を支払うことができないという趣旨から提案したものであり、「10万円」に固執しているわけではない。

医療法人は、組合と、分会長に対する年末賞与の具体的支給額について合意しておらず、年末賞与に関する団交事項全体について合意に達していないため、分会長に対して、仮払を含めて、年末賞与を支払っていないものであって、こうした取扱いは、不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

## (2) その他の分会員について

医療法人は、組合と、年末賞与に関する団交事項全体について合意に達していないため、その他の分会員に対して年末賞与を支払っていないものであって、こうした取扱いは、不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

## 2 年末賞与に関する団交における医療法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

### (申立人の主張)

#### (1) 医療法人の団交態度について

組合と医療法人は、11.25団交において、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意した。しかしながら、医療法人は、不当な本件減額提案に固執し、組合がこれに同意しない限り、その他の分会員に対して年末賞与を支払わないとして、本件減額提案の正当性を示さないまま、組合の要求を拒否しており、当初から合意達成に向けて努力する姿勢を示さなかった。そして、医療法人は、十分な協議を行わないまま、11.29団交の冒頭に交渉打切りを宣言した。

こうした団交態度は、十分な協議を経ることなく、一方的に団交を打ち切るものであって、不誠実団交である。

#### (2) 協定書調印拒否について

11.25団交において、組合と医療法人との間で、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意したのにもかかわらず、医療法人は、組合と分会員全員に対する年末賞与の支給額について合意に達していないとして、その他の分会員に対する年末賞与の支給額についての協定書への調印を拒否した。

その他の分会員に対する年末賞与の支給額について合意に達しているにもかかわらず、医療法人が協定書への調印を拒否したことは不誠実団交である。

### (被申立人の主張)

#### (1) 医療法人の団交態度について

年末賞与に関する団交において、組合は、本件減額提案に対して、そもそも減額の必要がないという姿勢を崩さなかったため、議論が進展しなかった。仮に、組合

が分会長に対する年末賞与の減額の必要性を認めていたのであれば、医療法人も、本件減額提案の「10万円」という金額について再考し、合意達成の可能性を模索することができたのであろうが、組合が分会長に対する年末賞与の減額の必要性を認めなかったため、合意達成の可能性を模索することすらできなかった。

また、医療法人の「交渉時間を30分に制限しよう」、「打ち切りたい」などの発言は、それまでの団交の経過を踏まえ、双方の見解がまったく一致を見ない以上、このまま団交を重ねても合意が成立しないのではないかとの見解を表明したにすぎず、団交自体を拒否する意向まで表明したものではない。

## (2) 協定書調印拒否について

医療法人は、年末賞与に関する協定書には調印していないが、そもそも、組合と年末賞与に関する団交事項全体について合意に達していないため、協定書に調印していないのである。

## 3 医療法人が組合を脱退したら年末賞与を支払う旨述べたことは、分会員に対して組合からの脱退を促すものであるか。

### (申立人の主張)

医療法人は、11.28団交において、「組合員だから払えない」、「その結果本人がやめるのも自由だ」、「組合を脱退したら賞与を支払う」などと述べ、組合が本件減額提案に同意しなければ、その他の分会員に対して年末賞与を支払わない旨述べた。

これは、医療法人が、不当な本件減額提案に固執し、可能なはずのその他の分会員に対する年末賞与の支給額についての部分合意もせず、その他の分会員に組合員である限り年末賞与は受け取れない旨述べるものであるから、組合員に対する組合からの脱退を促すものであり、支配介入である。

### (被申立人の主張)

医療法人は、11.28団交において、組合を脱退したら年末賞与を支払う旨発言したが、これは、組合の「組合を脱退したら賞与支給日にもらえるのか」との質問に対し、組合を脱退すれば、組合との交渉の効果は及ばず、非組合員として他の従業員と同様に支払うとの意味で回答したものであって、組合からの脱退を促すという意図もなく、そのような行為も認められない。

## 第4 争点に対する判断

### 1 争点1 (医療法人が分会員に年末賞与を支払わないことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。) 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15年年末賞与及び同16年夏期賞与について

組合と医療法人は、平成15年年末賞与及び同16年夏期賞与について、同16年9

月29日付けで、次のような内容の「協定書」と題する文書を締結した。

「(略)

2, 2003年度冬季一時金について

(1) 組合員一人当たり基本給×1.15ヶ月分を支給する。

(2) 支給日は、2003年12月10日とする。

(略)

4, 2004年度夏季一時金について

(1) 組合員一人当たり基本給×1.25ヶ月分を支給する。

(2) 支給日は、2004年7月6日とする。」

なお、医療法人は分会員に対して、平成15年12月10日に同年年末賞与を、同16年7月6日に同年夏期賞与を、それぞれ支払った。

(甲10、証人 F )

イ 年末賞与に関する団交について

(ア) 平成17年11月2日、組合は、医療法人に対して、分会員の年末賞与について、分会員一人当たり50万円を支払うこと、欠格条項は一切適用しないこと、支払日は同年12月15日までを基準とすること、などを内容とする「2005年度年末一時金要求書」と題する文書(以下「11.2団交申入書」という。)により、年末賞与に関する団交を開催するよう申し入れた。

(甲3、甲26)

(イ) 11.17団交において、医療法人は、11.2団交申入書に対して、分会員に対する年末賞与についての具体的な回答をまだ行うことはできない旨、分会員に対する「欠格条項」の適用についてこれから判断する旨、それぞれ述べた。

なお、医療法人は、「欠格条項」とは賞与を満額支給する要件を欠いていることをいう、としている。

(甲11、甲26、証人 G )

(ウ) 11.25団交において、組合と医療法人は、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意した。

また、医療法人は、①医療法人の名誉を毀損する本件紹介文の作成に関与した分会長の行為は、就業規則第65条第4号の懲戒解雇に値し、査定としてではなく、「欠格条項」を適用して、分会長に対する年末賞与を10万円減額する(本件減額提案)旨、②10万円の根拠は、謝罪文を新聞に掲載する費用である旨、③別件訴訟を提起していることは、組合員としての分会長に対するものであり、本件減額提案は、職員としての分会長に対するものであるから、二重の制裁になるとは考えていない旨、それぞれ述べた。

さらに、医療法人は、④組合との間の協定書に調印した後でなければ、分会員に対して、年末賞与を支払うことはできない旨、⑤組合と、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることについては合意しているが、組合が本件減額提案に同意していないため、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることについての協定書に調印することはできない旨、したがって、⑥組合が本件減額提案に同意しなければ、その他の分会員に対して、年末賞与を支払うことはできない旨、それぞれ述べた。

(甲12、甲26、証人 F 、証人 G )

(エ) 11.28団交において、組合が、別件訴訟が提起されている中で、本件紹介文の作成への関与を理由とした本件減額提案を行うことは問題である旨述べたところ、医療法人は、「それは前回、何回も話をしている。その話するのであればもうやめましょう」、「(団交の時間を)30分くらいにしてほしい」などと述べ、①本件紹介文の作成に関与した分会長の行為は懲戒解雇に値するが、今回は「欠格条項」を適用して、分会長に対する年末賞与を減額する旨、②組合が本件減額提案に同意しなければ、分会長に対して年末賞与を支払わない旨、③本件紹介文を名誉毀損だと考えているため、分会長に対する年末賞与の仮払をしない旨、それぞれ述べた。

また、医療法人は、その他の分会員に対する年末賞与の支払について、11.25団交と同様の説明をした。

(甲13、甲26、証人 F )

(オ) 11.29団交において、医療法人は、①非組合員に対する年末賞与について振込手続を行ったが、分会員に対する年末賞与については本件減額提案に対する組合の返事があった後に支払う旨、②組合が分会長に対する年末賞与の減額について同意しない限り、団交を続ける意味はない旨、それぞれ述べた。

(甲14、甲26、証人 F )

(カ) 就業規則には、次のような規定がある。

「(懲戒の種類と程度、懲戒委員会)

第63条 法人における懲戒処分の種類およびその程度は次のとおりとし、始末書をとることがある。

(1) 訓 戒 将来を戒める

(2) 減 給 1回について平均賃金の半日分以内を減額する。ただし、数回ある場合は、総額において1給料支払期の総額の15分の1以内とする

(3) 出勤停止 7日以内出勤を停止しその期間の給料は支払わない

(4) 諭旨解雇 諭旨の上解雇する。この場合、退職金は規定額の半額とする

(5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合退職金を支給しない

② 懲戒は懲戒委員会の諮問に基づき行なうものとし、懲戒委員会は懲戒事案が発生する都度、法人施設の長が委員を指名して組織する。

(減給または出勤停止)

第64条 (略)

(懲戒解雇)

第65条 次の各号の一に該当する行為のあったときは、懲戒解雇に処する。

ただし、情状により出勤停止または諭旨解雇に止めることがある。

(1) ~ (3) (略)

(4) 故意または重大な過失によって法人の信用を毀損し、または法人に損害を与えたとき

(以下略)

(乙3)

(キ) また、賃金規則には、次のような規定がある。

「(賞与の決定)

第30条 賞与は、法人の業績ならびに本人の勤務成績、出勤状況等に基づいて決定する。

(支給要件者)

第31条 賞与の支給対象は、支払日現在に勤務している者とする。ただし、次の各号いずれかに該当する者については賞与を支給しない。

- 1 就業規則第9条の休職期間中の者
- 2 就業規則第37条の育児休業・介護休業等を利用中の者
- 3 就業規則第63条に定める懲戒を受けた者

(乙4)

(2) 医療法人が分会員に年末賞与を支払わないことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 分会長について

(ア) まず、本件減額提案について検討する。

前記(1)イ(ウ)及び(エ)認定のとおり、医療法人は、①11.25団交において、分会長が本件紹介文の作成に関与したことを理由として、分会長の年末賞与を、査定ではなく「欠格条項」を適用し、10万円減額する旨、②11.28団交において、

本件紹介文の作成に関与した分会長の行為は、就業規則第65条第4号の懲戒解雇事由に該当するが、今回は、懲戒解雇をせずに、年末賞与を減額する旨、それぞれ述べたことが認められる。

しかし、前記(1)イ(カ)認定のとおり、医療法人の就業規則には、懲戒処分の種類として、訓戒・減給・出勤停止・諭旨解雇・懲戒解雇が規定されているが、賞与の減額は規定されておらず、さらに、就業規則第63条第2項において、懲戒は懲戒委員会への諮問に基づき行うこととしているところ、本件減額提案がなされるにあたって、医療法人が懲戒委員会を設置・開催したとの事実の疎明はない。したがって、懲戒解雇事由に該当することを理由に本件減額提案を行うことは、就業規則上の根拠を有しないとみるのが相当である。

また、前記(1)イ(キ)認定のとおり、賃金規則第31条(支給要件者)が、「就業規則第63条に定める懲戒を受けた者」については賞与を支給しないと規定していることについてみると、文言からすれば、この条項こそが医療法人のいう「欠格条項」と解すべきところ、本件において、分会長が同条項に定める何らかの懲戒を受けたとの事実の疎明はない。したがって、賃金規則第31条を適用する前提を欠いている以上、同条項が本件減額提案の根拠ではないとみるのが相当である。

なお、医療法人は、医療法人の業績のみならず、本人の勤務成績、出勤状況等に基づいて賞与を決定しており、分会長が本件紹介文の作成に関与したことを賞与の決定における斟酌要素とした旨主張する。前記(1)イ(キ)認定のとおり、賃金規則第30条(賞与の決定)には「賞与は、法人の業績ならびに本人の勤務成績、出勤状況等に基づいて決定する」と規定されていることから、この主張は同条項を根拠としているとも解される。しかしながら、同条項は、「欠格条項」ではなく査定について規定したものであり、医療法人において査定を実施したとの事実の疎明はなく、しかも、11.25団交において、医療法人は、分会長に対して査定ではなく「欠格条項」を適用する旨述べていることからすると、同条項が本件減額提案の根拠ではないとみるのが相当であり、医療法人の主張は採用できない。

さらに、医療法人が減額するとした10万円という金額についても、何らかの根拠に基づいて算定した合理的金額であると認めるに足る事実の疎明はない。

以上のとおり、本件減額提案は就業規則等に根拠を有しないものであり、合理的根拠があるとはいうことはできない。

(イ) 次に、本件紹介文について検討する。

前提事実のとおり、①本件紹介文は、組合の機関紙部の依頼により、分会長

がその原稿を作成したこと、②本件紹介文は、組合のホームページに掲載されたこと、が認められ、組合活動として、分会長が本件紹介文の原稿を作成し、組合が本件紹介文を組合のホームページに掲載したものである。

ところで、本件紹介文には、「生活保護患者、行旅（ホームレスのこと）患者が圧倒的に多い」、「入院患者の90%以上がこうした患者」、「病院はとくにしなくてもよい検査等を施して収益をあげる」、「私たち J 分会は、病院の低賃金や不当な労働強化に対して闘いを組む」などと記載されていることが認められる。

しかしながら、「生活保護患者、行旅（ホームレスのこと）患者が圧倒的に多い」、「入院患者の90%以上がこうした患者」との記載についてみると、「90%」という数字が仮に事実を上回るものであるとしても、入院患者の多くが生活保護患者等であるということを記載したことが、直ちに医療法人の社会的信用を損なうものとは認めることができない。また、「病院はとくにしなくてもよい検査等を施して収益をあげる」との記載は、分会として、社会的入院、過剰診療等の医療問題についての一般的見解を述べた中に記載されたものであり、直接的に医療法人を批判したものではなく、「私たち J 分会は、病院の低賃金や不当な労働強化に対して闘いを組む」との記載内容は、労働組合の一般的な活動内容であり、医療法人が実際に低賃金であり、労働者に対し不当な労働強化を行っているという事実を摘示したものとまではいうことができない。さらに、「地域が抱える社会問題を直視し医療労働者の権利擁護へ」という本件紹介文の表題からしても、医療法人の社会的信用を損なうものとは認めることはできず、分会の見解を表明したものと見るのが相当である。

以上のことからすると、組合が本件紹介文を組合のホームページに掲載したことは、組合活動として正当性の範囲を逸脱したとまではいえない。

したがって、その原稿を作成した分会長の行為についても、組合活動として正当性の範囲を逸脱したということとはできない。

(ウ) 加えて、前提事実並びに前記(1)ア及びイ(エ)認定のとおり、①平成15年年末賞与について、医療法人は分会員に対して同年12月10日に同賞与を支払ったが、協定書が作成されたのは同16年9月29日であること、②平成16年夏期賞与について、医療法人は分会員に対して同年7月6日に同賞与を支払ったが、協定書が作成されたのは同年9月29日であること、③11.28団交において、医療法人は、本件紹介文が名誉毀損であると考えているから、分会長に対して年末賞与の仮払をしない旨述べたこと、④平成17年12月5日に、非組合員に対して年末賞与を支払い、分会員に対しては年末賞与を支払わなかったこと、が認めら

れる。

平成15年年末賞与及び同16年夏期賞与について、医療法人は、協定書を作成する前に、これらの賞与支給日に分会員に対して賞与の仮払をしたが、本件において、年末賞与支給日に、年末賞与の仮払をしていない。そして、その理由として、分会長が本件紹介文の作成に関与したこと以外の事情は認められない。

(エ) 以上のことを総合的に勘案すれば、組合が組合のホームページに本件紹介文を掲載したことを嫌悪した医療法人が、本件紹介文の作成に関与した分会長の行為に対する報復として、合理的根拠があるとはいえない本件減額提案を行うとともに、組合が本件減額提案に同意しないことを理由に、分会長に年末賞与の仮払すらしないと考えるのが相当である。

このような医療法人の行為は正当な組合活動を行ったことに対する報復的な不利益取扱いであるとともに、組合活動を抑圧することを意図して行った支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### イ その他の分会員について

(ア) 前記(1)イ(ウ)及び(エ)認定のとおり、11.25団交において、①組合と医療法人との間で、分会員に対する年末賞与の支給額を、基本給の1.4か月分とすることで合意したこと、②医療法人は、組合が本件減額提案に同意しなければ、その他の分会員に対して、年末賞与を支払わない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合と医療法人は、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意しており、その他の分会員に対する年末賞与の支給額については、確定していると解するべきである。

また、医療法人は、組合が本件減額提案に同意しなければ、その他の分会員に対しても年末賞与を支払わない旨述べていることからすると、組合が本件減額提案に同意しないことを唯一の理由として、その他の分会員に対して、年末賞与を支払っていないことは明らかである。

(イ) しかしながら、前記ア(ア)判断のとおり、本件減額提案に合理的根拠があるとはいえないことからすると、医療法人が、組合が本件減額提案に同意することを、その他の分会員に対する年末賞与の支払の条件としたことは、合理的根拠を有するといえない。

加えて、前記ア(イ)判断のとおり、本件紹介文は、組合活動として正当性の範囲を逸脱したものとはいえないこと、また、前記ア(ウ)判断のとおり、平成15年年末賞与及び同16年夏期賞与について、医療法人は、協定書を作成する前に、これらの賞与支給日に分会員に対して賞与の仮払をしたが、本件において、

年末賞与支給日に、年末賞与の仮払をしていないことからすると、組合が本件減額提案に同意しないことをもって、その他の分会員に年末賞与の仮払すらしないことは、分会員が組合に所属していることを嫌悪して不利益に取り扱うとともに、組合活動を抑圧することを意図して行ったものとするのが相当であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2(年末賞与に関する団交における医療法人の対応は、不誠実団交に当たるか。)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12月1日、組合は、医療法人に対して、年末賞与に関する団交における医療法人の対応について抗議するとともに、年末賞与支給日である同月5日までに年末賞与に関する団交を開催するよう求める旨記載した「申入書」と題する文書(以下「12.1申入書」という。)を提出した。

(甲5、甲26、証人 G )

イ 平成17年12月7日、医療法人は、12.1申入書に対して、年末賞与に関する団交における医療法人の対応は、不利益取扱い、脱退勧奨及び団交拒否ではないとするとともに、団交自体を拒否する意思を示したことはない旨記載した「回答書」と題する文書(以下「12.7回答書」という。)を提出した。

(甲7、甲26、乙11、証人 G )

(2) 年末賞与に関する団交における医療法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 医療法人の団交態度について

前提事実並びに前記1(1)イ(ウ)、(エ)、(オ)及び2(1)認定のとおり、医療法人は、①11.25団交において、本件減額提案を行うとともに、組合が本件減額提案に同意しなければ、分会員全員に対して年末賞与を支払わない旨、②11.28団交において、交渉時間を30分くらいにしてほしい旨、③11.29団交において、組合が分会長に対する年末賞与の減額について同意しない限り団交を続ける意味はない旨、それぞれ述べたこと、また、④12.1申入書には、年末賞与支給日である平成17年12月5日までに年末賞与に関する団交を開催するよう求める旨記載されていること、⑤医療法人は、平成17年12月5日に、非組合員に対して年末賞与を支払い、分会員に対しては年末賞与を支払わなかったこと、⑥12.7回答書には、医療法人が年末賞与に関する団交を拒否する意思を示したことがない旨記載されていること、が認められる。

これらのことからすると、組合と医療法人は、年末賞与に関する団交において、分会員全員に対する年末賞与の支払について、合意に達しなかったが、前記1(2)

ア(ア)判断からすると、その原因は、医療法人が合理的根拠を有するとはいうことができない本件減額提案に固執したことにある。

また、医療法人は、11.29団交において、組合が分会長に対する年末賞与の減額に同意しない限りこれ以上団交を続ける意味がない旨述べることで、組合と年末賞与に関する団交を行わない旨宣言している。

加えて、組合は、12.1申入書により、年末賞与支給日である平成17年12月5日までに年末賞与に関する団交を開催するよう求めているにもかかわらず、医療法人は、同日に非組合員に対してのみ年末賞与を支払い、その2日後の同月7日に組合に対して12.7回答書を提出していることからすると、12.7回答書における「団交を拒否する意思を示したことがない」旨の文言にもかかわらず、医療法人の対応に団交を続ける意思があるとは認められず、団交を打ち切ったというべきである。

以上のとおりであるから、年末賞与に関する団交における医療法人の対応は、組合の理解が得られるよう説明及び協議を尽くすことなく、団交を打ち切ったものと解さざるを得ず、このような医療法人の対応は、不誠実団交に当たるのであって、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。

#### イ 協定書調印拒否について

前記1(1)イ(ウ)認定のとおり、11.25団交において、①組合と医療法人との間で、分会員に対する年末賞与を、基本給の1.4か月分とすることで合意したこと、②医療法人は、組合が本件減額提案に同意していないため、分会員に対する年末賞与を基本給の1.4か月分とすることについての協定書に調印することができない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合と医療法人は、分会員に対する年末賞与の支給額を基本給の1.4か月分とすることで合意しており、その他の分会員に対する年末賞与の支給額については、確定していると解するべきであり、医療法人は、合理的理由なく協定書への調印を拒否したというべきである。

したがって、合意に達している事項について、組合が協定書への調印を求めているにもかかわらず、医療法人が拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

### 3 争点3 (医療法人が組合を脱退したら年末賞与を支払う旨述べたことは、分会員に対して組合からの脱退を促すものであるか。) 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。

11.28団交において、医療法人は、組合と本件減額提案について合意しなければ、その他の分会員に対する年末賞与を支払わない旨述べた。これに対し、組合が、その他の分会員に対する年末賞与を先に支払うよう求めたところ、医療法人事務局長

G (以下「事務局長」という。)は、支払わない旨述べた上で、「団体交渉で払う期日や欠格条項とかも決めているから。それを今回は一括してやらずに都合のいいところ払って、この部分は交渉するとかは虫が良すぎる」などと述べた。そこで、分会が「私たちが今日ここで組合脱退の証明書出したら支払いするのか」と述べたところ、事務局長は「脱退したという事実」と述べ、分会が「そうなったら払うのか」と述べたところ、事務局長は「する」と述べた。さらに、分会が「組合脱退したらすぐ」と述べたところ、事務局長は「脱退するのだな」と述べた。そこで、組合が「組合を抜けたら払うということでもいいのか」と述べたところ、事務局長は「よろしい」と述べた。

(甲13、甲26)

(2) 医療法人が組合を脱退したら年末賞与を支払う旨述べたことは、分会員に対して組合からの脱退を促すものであるかについて、以下判断する。

前提事実並びに前記1(1)イ(ウ)、(エ)及び3(1)認定のとおり、医療法人は、①11.25団交及び11.28団交において、組合が本件減額提案に同意しなければ、その他の分会員に対して、年末賞与を支払うことはできない旨述べたこと、②11.28団交において、組合が「組合を抜けたら払うということでもいいのか」と述べたところ、事務局長は「よろしい」と述べたこと、③平成17年12月5日に、非組合員に対して年末賞与を支払い、分会員に対しては年末賞与を支払わなかったこと、④H分会員が組合を脱退した後、同分会員に対して年末賞与を支払ったこと、が認められる。

これらのことからすると、11.28団交において、医療法人が組合を脱退したら年末賞与を支払う旨述べたことは、非組合員に対しては所定の時期に年末賞与を支払う予定であることを前提に、組合の質問に対し、組合を脱退した以上は他の非組合員と同等に扱うという趣旨で回答したものと見るのが相当であり、H分会員に対する支払も、同分会員が本件申立て後に組合から脱退し、非組合員となった結果に過ぎないと見るのが相当である。

以上のとおりであるから、医療法人が、組合を脱退したら年末賞与を支払う旨述べたことは、分会員に対して組合からの脱退を促すものであるとまでは認めることができず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

#### 4 救済方法

(1) 組合はH分会員に対する年末賞与の支払をも求めるが、前提事実のとおり、医療法人は同分会員に対して平成18年4月下旬に年末賞与を支払ったことが認められるので、主文1をもって足りると考える。

(2) 組合は分会員に対する年末賞与に関する協定書への調印を求めるが、主文1をもって足りると考える。

(3) 組合は年末賞与に関する誠実団交応諾を求めるが、主文1をもって足りると考える。

(4) 組合は陳謝文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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条の12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19年5月7日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印

地域が抱える社会問題を直視し

## 医療労働者の権利擁護へ

私たち J 分会は、結成5年目を迎えました。病院の正式名は、 Y  
J (大阪市西成区 ) です。 J は198床あり、一般  
病棟と療養型病棟のケアミックス型病院です。一般の病院との最大の違いは、生活  
保護患者、行旅（ホームレスのこと）患者が圧倒的に多いということ。入院患者の  
90%以上がこうした患者です。一般的な言葉で表現すると、社会的入院患者です。

### 行政と病院の悪循環

入院しなくてもよい状態の患者、家もなく家族からも見放され、ひとりでは生活  
できない老人。行政側がこうした弱者の面倒を見るかということ、答えはノー。行政  
は生活保護費を支給し、医療費も全額保障する・・・。ここまでです。患者を病院  
に收容させておき、病院はとくにしなくてもよい検査等を施して収益をあげる、こ  
れが実態です。まさに悪循環です。

私たち J 分会は、病院の低賃金や不当な労働強化に対して闘いを組むのは  
当然です。加えて、こうした西成（釜ヶ崎）地域が抱える社会問題にも目を向け、い  
ま、何ができるのか、何を為すべきか、何が求められているのかということ視野  
に入れて分会活動を実践したいと考えています。

今後も分会一同、頑張りますのでご支援・ご協力をよろしくお願い致します。