

命 令 書

大阪府淀川区
申立人 X労働組合
代表者 執行委員長 X

神戸市須磨区
被申立人 Y病院
代表者 病院長 Y₁

神戸市中央区
同 兵庫県
代表者 病院事業管理者 Y₂

上記当事者間の兵庫県労委平成19年(不)第5号Y病院不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年10月2日第1317回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員大内伸哉、同川久保美智子、同島本健二、同畑喜春、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人兵庫県に対する申立てを棄却する。
- 2 被申立人Y病院に対する申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人Y病院（以下「Y病院」という。）が申立人X労働組合（以下「組合」という。）に対し、生活教養計画廃止問題について、提案を遅らせ、A労働組合、B労働組合及びC労働組合（以下これらを「A労組等」という。）と被申立人兵庫県（以下「県」という。）との妥結結果と同一内容での合意を求め、賃上げ等・夏季一時金問題との一括妥結に固執し、雇用がおおむね1年を超えて継続する日々雇用職員（以下「長期の日々雇用職員」という。）である申立人組合員への平成19年度夏季一時金支給を遅延させたことが、労働組合法第7条第1号及び第2号の不当労働行為に該当するとして、救済の申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Y病院及び県は、組合に対し、賃上げ等・夏季一時金問題と生活教養計画廃止問題との一括妥結に固執する等により、長期の日々雇用職員への夏季一時金支給をいたずらに遅延させ、かつ、組合との労使関係を破壊したことを謝罪しなければならない。
- (2) 謝罪文の手交及び掲示

第2 本件の争点

- 1 Y病院は、被申立人適格を有するか。
- 2 平成19年7月13日の団体交渉及び同月18日の話し合いにおけるY病院の当局（以下「病院当局」という。）の言動は、賃上げ等・夏季一時金問題と生活教養計画廃止問題について、一括妥結を主張し、差し違え条件に固執するものであり、不誠実団交に当たるか。
- 3 生活教養計画廃止問題に係る病院当局の言動は、他組合との妥結結果を押し付けるものであり、不誠実団交に当たるか。
- 4 病院当局が長期の日々雇用職員の平成19年度夏季一時金の支給を遅らせたことは、申立人組合員に対する不利益取扱いに当たるか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

(1) Y病院の被申立人適格について（争点1）

不当労働行為には事実上の行為も含まれ、申立人の不利益を事実上排除することを目的としていること、本件労使関係が病院限りで展開していることからすれば、Y病院のように独立性が高く、かつ、労働契約締結当事者の外観を呈している場合には、被申立人適格を有するといふべきである。

(2) 差し違え条件に固執する不誠実団交について（争点2）

ア 病院当局は、平成19年7月13日の第3回団体交渉において、「賃上げ等・夏季一時金問題と生活教養計画廃止問題とは一括で、ということで考えてもらいたい」と発言し、一括妥結の主張を持ち出した。

イ 生活教養計画廃止問題は平成19年早々にも団体交渉を設定して交渉するべきところ、病院当局が団体交渉を設定しなかったため、たまたま賃上げ等・夏季一時金問題の交渉と一緒にになったにすぎない。また、両者は、全く別個の問題であって、一括妥結にする合理的理由はない。

ウ 病院当局が一括妥結に固執したことは、夏季一時金を支給してほしかったら、生活教養計画廃止に合意せよと迫る恫喝である。これは、いわゆる「差し違え条件」の固執に当たり、組合の交渉権を否認するものであって、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。

(3) 他組合との妥結結果を押し付ける不誠実団交について（争点3）

ア Y病院総務部長は、前任の総務部長から「年休等で対応」という明確な申し送りを受けていながら、あえて「正規職員と同一適用」を提案し、以下のとおりA労組等との妥結結果を押し付けようとした。

(ア) 病院当局は、長期の日々雇用職員の制度の改正内容としてどのようなことができるか検討したというが、平成19年6月27日の正式提案は、結局、A労組等との妥結結果と同一であったし、病院当局は、検討した内容を具体的に示

さなかった。

(1) 組合は、長期の日々雇用職員が賃金その他の労働条件において正規職員と大きな格差を付けられていることを考慮すべきであると主張して反対したが、病院当局は、生活教養計画廃止は避けられないとか、A労組等と合意し妥結したなどと繰り返すのみであった。

イ 正規職員の制度の改正内容が確定した後でないと、長期の日々雇用職員の制度の改正内容を検討し、交渉することが極めて困難であるとする、組合は、常に県とA労組等との交渉経緯に制約され、妥結結果を押し付けられることになり、独立的に労使関係を形成することができず、労働組合としての自立性が破壊される。

ウ 病院当局の上記のような態度は、組合の交渉権を否認するものであり、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。

(4) 組合員への不利益取扱いについて（争点4）

病院当局は、生活教養計画廃止問題について、A労組等との妥結結果を押し付け、差し違え条件に固執し、もって、長期の日々雇用職員である組合員の夏季一時金支給を遅らせたものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人らの主張

(1) Y病院の被申立人適格について（争点1）

Y病院は、県の経営する病院事業に係る組織の一つにすぎないのであるから、不当労働行為救済命令の名宛人たる法律上独立した権利義務の帰属主体ではない。Y病院長は、日々雇用職員の雇用の権限を有するが、その権利義務は、法律上、県に帰属するものであり、本件申立てにおいて、使用者の地位にあるのは県である。よって、Y病院に対する申立てについては却下するよう求める。

(2) 差し違え条件に固執する不誠実団交について（争点2）

ア 病院当局は、組合との間で、平成19年6月27日の第1回団体交渉から、賃上げ等・夏季一時金問題と生活教養計画廃止

問題について、併せて交渉してきた経緯を踏まえ、同年7月13日の第3回団体交渉において、上記2件の交渉案件を同時に妥結することによって、併せて解決したいと述べ、その後も交渉を継続することを求めたものである。Y病院総務部長は、組合の発言に呼応する形で、「一括で」と発言したものであり、組合の言葉を使って、一括で妥結してもらいたい旨を伝え、理解を求めただけである。これは、交渉過程におけるお願い、あるいは、許容される範囲内での駆け引きというものである。

イ 病院当局は、同年8月3日の第4回団体交渉で、生活教養計画廃止問題については、継続交渉としたが、賃上げ等・夏季一時金問題については、組合と妥結し、夏季一時金を同月7日に支給している事実に鑑みれば、病院当局が一括妥結に固執した事実がないのは明らかである。

ウ 病院当局は、生活教養計画が国にはない県独自の制度であり、平成18年に入り、県民から「ヤミ給与」とあるとの批判を受け、住民監査請求が行われるなど、生活教養計画を取り巻く状況は非常に厳しく、その見直しは、もはや待ったなしの状況にあることを、組合に対し、誠実に説明している。

エ よって、病院当局の対応は、労働組合法第7条第2号に該当しない。

(3) 他組合との妥結結果を押し付ける不誠実団交について（争点3）

ア 正規職員の制度の改正内容が確定した後でないと、長期の日々雇用職員の制度の改正内容について検討し、交渉することは極めて困難であるところ、病院当局は、平成18年12月8日の団体交渉においては、長期の日々雇用職員の生活教養計画の廃止を正規職員と同様の内容で実施したいと提案し、正式な提案は、県病院局からの正規職員の制度の改正内容についての正式の通知を受けてから行おうとしたものである。

イ 上記団体交渉後、交渉担当者であるY病院総務部長が、日常業務のほか緊急対応を要する業務に忙殺されたこと及び長期の日々雇用職員の制度の改正内容を慎重に検討していたことに加

えて人事異動もあったことから、生活教養計画廃止問題の正式な提案が、平成19年6月27日になったものである。

ウ 病院当局は、上記(2)ウのとおり、組合に対し、生活教養計画の見直しはもはや待たなしの状況にあることを誠実に説明している。また、病院当局は、あくまで、生活教養計画廃止問題を含めて、賃上げ等・夏季一時金問題の継続交渉を求めたものであり、一方的に、A労組等との妥結結果を押し付けようとしたことはない。

エ よって、病院当局の対応は、労働組合法第7条第2号に該当しない。

(4) 組合員への不利益取扱いについて（争点4）

ア 夏季一時金については、従来から、組合と病院当局との団体交渉で支給日を含めて妥結した後、おおむね7月中旬から8月下旬までに支給しており、平成19年度の支給日が特に遅いという事実はない。

イ よって、病院当局の対応は、労働組合法第7条第1号に該当しない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、昭和47年に結成された、個人加入の合同労働組合であり、審問終結時の組合員数は約70名である。組合の下部組織として、Y病院分会があり、使用者に明らかにしている分会員数は2名である。このうち1名は長期の日々雇用職員である。

(2) 県は、普通地方公共団体であり、地方公営企業法第2条第3項の規定に基づき、兵庫県病院事業の設置等に関する条例を制定し、県の病院事業に、同法の全部を適用することとしている。また、同法第7条の規定により、病院事業管理者が置かれ、同管理者は、同法第8条第1項の規定により、県の病院事業の業務を執行し、当該業務の執行に関し、県を代表している。

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おり、病院局の機関は本庁及び県立病院等の地方

機関からなっている。

- (3) Y病院は、県が設置及び運営する病院であり、県病院局の地方機関に当たる。Y病院の長であるY病院長には、兵庫県病院局地方機関処務規程に基づき、日々雇用職員の雇用に関する権限が委任されている。

なお、審問終結時、Y病院の職員数は707名であり、Y病院の職員が加入している労働組合としては、組合のほか、B労働組合及びC労働組合があり、審問終結時の組合員のうち、Y病院の職員は、前者が409名、後者が15名である。

2 組合と病院当局との交渉等の経緯

- (1) 平成18年12月から平成19年3月まで

ア 平成18年12月8日、組合と病院当局は、長期の日々雇用職員の年末一時金について、団体交渉を行い、妥結した。その際、当時のY病院総務部長D（以下「D前部長」という。）は、従来から正規職員に付与されてきた4日間の生活教養計画について、県独自の措置であるが、県民から批判があり、住民監査請求も行われているところであって、県として見直しを迫られている状況であること、県がA労組等と交渉し、生活教養計画を廃止する、夏季休暇の取得日数を3日から5日とし、その取得期間が7月から9月までであるのを6月から9月までとする、実施時期は平成19年1月1日とするという内容で妥結したことを説明した。Y病院の長期の日々雇用職員についても同様の生活教養計画の制度があり、D前部長は、当該制度の廃止問題について、組合と改めて団体交渉を設定し、正式に提案して交渉したいと述べた。

これに対して、組合は、交渉には応じるが、長期の日々雇用職員と正規職員との間には賃金その他の労働条件の大きな格差があり、労働条件切下げの時だけ正規職員と同一というのは認められないと述べた。

（甲10p2、乙1p1～3、第1回審問E証言p1～2、第2回審問E証言p1～2、第1回審問D証言p1～3）

イ 同月21日付け文書で、県病院局からY病院に対し、A労組

等と合意した生活教養計画廃止を含む制度改正の正式通知があった。(第1回審問D証言p3)

ウ 平成19年1月18日、組合Y病院分会長E(以下「E分会長」という。)は、D前部長に対し、生活教養計画廃止問題の団体交渉はいつになるのかを問い合わせた。D前部長は、忙しいので団体交渉が設定できない、生活教養計画廃止問題については、年休で対応するなど何らかの方法を考えたいと述べた。(甲10p2~3、乙1p3、第1回審問E証言p2~3、第1回審問D証言p4、第2回審問D証言p1)

エ 同月19日ごろ、D前部長は、長期の日々雇用職員の生活教養計画廃止問題の解決案について、県病院局に相談に行き、意見交換した。(乙1p3、第1回審問D証言p5)

オ 同年2月28日、組合は、病院当局に賃上げ等に係る春闘の要求書を提出した。その際、E分会長は、D前部長に生活教養計画廃止問題の団体交渉はいつ設定するのかと聞き、D前部長は、忙しいので団体交渉はできないと答えた。(甲1、甲10p3、乙1p3~4、第1回審問E証言p3)

カ 同年3月30日、新聞でD前部長の異動を知ったE分会長は、D前部長に生活教養計画廃止問題について年休で対応するなど何らかの方法を考えると述べた件を後任者に引き継ぐよう要求した。これに対し、D前部長は、自分が言ったことは必ず後任者に引き継ぐが、後任者が判断することになると答えた。(甲10p3、乙1p4、第1回審問E証言p3~4)

(2) 平成19年4月から本件申立てに至るまで

ア 同年4月1日、D前部長の後任としてF総務部長(以下「F部長」という。)が着任した。(甲10p4、乙2p1)

イ 同月4日、F部長がD前部長から事務引継ぎを受けた。(乙1p4、乙2p1~2)

ウ 同月26日、E分会長は、F部長に対し、早急に団体交渉を設定するように要求した。F部長は、忙しくて団体交渉を設定できない、生活教養計画廃止問題は前任者から聞いていると答えた。(甲10p4、乙2p2、第1回審問E証言p4)

- エ 同年5月ごろ、F部長は、県病院局と生活教養計画廃止問題について協議した。(第2回審問F証言p1)
- オ 同月31日、組合は、病院当局に対し、上記(1)オの春闘要求事項に夏季一時金を加えた要求書を提出した。(甲2、甲10p4、乙2p2~3)
- カ 同年6月27日、組合と病院当局は第1回団体交渉を行った。その冒頭に、F部長は、団体交渉が遅れたことを謝罪した。
病院当局は、長期の日々雇用職員の時給については975円(据置き)とし、夏季一時金について「日額×15.2日分」(昨年度実績どおり)とする旨回答した。
次いで、病院当局は、生活教養計画廃止問題について、長期の日々雇用職員も、正規職員と同様に、前記(1)アないしの扱いにしたい、これは正式提案であると述べた。
組合は、すべての事項に対し再検討を要求した。
(甲10p4~5、乙2p3~4、第1回審問E証言p4~5、第2回審問E証言p3、第1回審問F証言p2~3、第2回審問F証言p2)
- キ 同年7月6日、第2回団体交渉が行われた。病院当局の回答は前回どおりであった。(甲10p5、乙2p4)
- ク 同月13日、第3回団体交渉において、病院当局は、賃上げ等・夏季一時金問題及び生活教養計画廃止問題について前回と同じ回答を行った。F部長は、賃上げ等・夏季一時金問題のほか、生活教養計画廃止問題も、併せて解決したいという趣旨の発言をした。これに対し、組合は、一括妥結をせよということか、それは生活教養計画廃止問題に合意しない限り、夏季一時金を支給しないという脅しであると抗議し、F部長は、一括妥結をお願いしたいと述べた。
そうしたやり取りが続いた後、組合から、賃上げ等・夏季一時金については、病院当局の回答内容で妥結するけれども、生活教養計画廃止問題については、引き続き団体交渉を行って解決を図りたい旨の発言があった。
休憩の後、F部長は、生活教養計画廃止問題については再度

交渉の場を持ちたいと述べ、組合がその他の問題は妥結すると主張したことに対しては、そのことも含めて検討すると答えた。これに対し、組合は、賃上げ等・夏季一時金問題については文書で妥結通告を出すので、夏季一時金を支給してもらいたいと述べた。

組合は、団体交渉終了後、その場に残って「妥結通告書および要求書」を手書きで作成した上、総務部に赴き、同書面をF部長に提出した。同書面には夏季一時金を同月18日に支給するよう要求する旨記載されていた。

(甲4、甲10 p 5～6、乙2 p 4～5、第1回審問E証言 p 6～8、第2回審問E証言 p 4～7、第1回審問F証言 p 3～5、第2回審問F証言 p 2～10、18～19)

ケ 同月17日、F部長は、E分会長に連絡を取り、翌日に会うこととなった。(甲10 p 7、乙2 p 5、第2回審問F証言 p 10)

コ 同月18日、E分会長は、組合役員とともにF部長を訪ねた。同分会長らは、上記「妥結通告書および要求書」記載のとおり、同日に夏季一時金を支給することを求め、持参した確認書に押印を求めた。これに対し、F部長は、継続交渉を求めて押印しなかった。(甲6の1・2、甲10 p 7、乙2 p 5～6、第1回審問E証言 p 8～11、第1回審問F証言 p 5～6、第2回審問F証言 p 10～13)

サ 同月20日、組合は、当委員会に対し、Y病院を被申立人とする不当労働行為の救済申立てを行った。請求する救済内容は、確認書の作成及び夏季一時金の支給、謝罪文の手交及び掲示であった。(甲10 p 7、乙2 p 6)

(3) 本件申立て以降

ア 平成19年7月23日、F部長は、組合に継続交渉の申入れを行った。(甲10 p 7～8、乙2 p 6、第2回審問F証言 p 13)

イ 同年8月3日の第4回団体交渉において、病院当局は、これまでと同じ回答を行った上、賃上げ等・夏季一時金問題につい

て、本日妥結すれば、夏季一時金を同月7日に支給できると付け加えた。

組合は、休憩をとって、病院当局の回答を検討し、再開後、賃上げ等・夏季一時金問題に関しては妥結すること、生活教養計画廃止問題は改めて団体交渉を設定すること、の2点を申し入れた。病院当局は、この申入れを了承し、確認書を交わした。

労使合意が成立した後、組合は、改めて病院当局に対し、病院当局が一括妥結を主張したため、長期の日々雇用職員への夏季一時金の支給が大幅に遅れたことへの謝罪を要求したが、F部長は、謝罪をしなかった。

(甲9の1・2、甲10p8～9、乙2p7、第1回審問E証言p11～13、第1回審問F証言p7、第2回審問F証言p14～15)

ウ 同月7日、Y病院は、長期の日々雇用職員に夏季一時金を支給した。

なお、夏季一時金は、従来から、交渉の結果合意に達したときに支給され、大体7月中旬から8月下旬までの間に支払われている。(甲10p9、乙2p7、第2回審問E証言p8、第1回審問F証言p7、第2回審問F証言p15～16)

エ 同月9日、組合は、当委員会に対し、本件申立ての請求する救済内容を前記(2)サの 及び から前記第1の2記載のとおりに変更した。(乙2p7)

オ 同年9月3日、組合は、当委員会に対し、県(代表者 病院事業管理者 y₂)を当事者に追加する申立てを行い、同月20日、当委員会は、第1294回公益委員会議でこれを認める旨決定した。

カ 同月21日の第5回団体交渉において、病院当局は、組合に対し、生活教養計画廃止問題について、本年限りの特例措置として、年次休暇を2日増やし、夏季休暇の2日増加と合わせて、生活教養計画廃止による4日の減少分を補う旨の提案を行った。しかし、組合は、次年度以降も同様の措置を採ることを要求し、更に交渉を継続することとなった。(甲10p9、乙2p8、

第 1 回審問 E 証言 p 1 3、第 1 回審問 F 証言 p 7 ~ 8、第 2 回審問 F 証言 p 1 6)

キ 同年 1 0 月 3 0 日及び 1 1 月 2 7 日に団体交渉が行われたが、妥結には至らなかった。(乙 2 p 8 ~ 9、第 1 回審問 F 証言 p 8)

ク 同年 1 2 月 7 日の第 8 回団体交渉において、組合は、生活教養計画廃止問題について、病院当局の提案の受入れを表明し、この問題は妥結するに至った。(第 1 回審問 E 証言 p 1 3、第 1 回審問 F 証言 p 8 ~ 9、第 2 回審問 F 証言 p 1 6 ~ 1 7)

第 5 判断

1 Y 病院の被申立人適格について (争点 1)

組合は、Y 病院のように独立性が高く、労働契約締結当事者の外観を呈している場合は、被申立人適格を有すると主張するので、これについて検討する。

不当労働行為救済命令の名宛人とされる使用者は、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。Y 病院の長である Y 病院長は、日々雇用職員の雇用の権限を委任されており〔第 4 の 1 (3)〕、このことによって、本件の団体交渉の当事者となっているが、Y 病院は、県病院局の地方機関であり〔同〕、県の一組織にすぎず、不当労働行為救済命令の名宛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。

したがって、Y 病院に対する本件申立ては、却下するのが相当であると判断する。

2 差し違え条件に固執する不誠実団交について (争点 2)

(1) 一括妥結の主張について

ア 組合は、病院当局が賃上げ等・夏季一時金問題と生活教養計画廃止問題を一括妥結するように求めたと主張するので、これについて検討する。

イ 平成 1 9 年 7 月 1 3 日に開催された第 3 回団体交渉において、F 部長が先に一括妥結したいと述べたかどうかについて、当事者間に争いが存するところ、団体交渉の場でどちらが先に発

言したかを明確にすることは必ずしも容易ではないし、むしろ本件においては、そもそも当該発言がなされたかどうかの方が重要であると考える。

そこで、上記団体交渉の経過を見るに、F部長が、上記2件の問題を同時に妥結できるように、併せて解決したいという趣旨の発言をしたところ、組合が、それは生活教養計画廃止について合意しない限り夏季一時金を支給しないという脅しである旨抗議し、F部長が一括妥結をお願いしたいと述べたことが認められる〔第4の2(2)ク〕。

上記の経過からすると、発言の順序や表現内容はおくとしても、病院当局が、組合に対し、上記の案件を同時に妥結するよう求めたこと自体は認めることができる。

(2) 差し違い条件の固執について

ア 組合は、病院当局の一括妥結の要求は、いわゆる「差し違い条件」の固執に当たり、組合の交渉権を否認するものであると主張するので、これについて検討する。

イ そもそも、賃上げ等・夏季一時金問題と生活教養計画廃止問題は、別々に提案されたものであり、内容からしても、相互に関連性があるとはいえないものであるから、病院当局として、交渉時期がたまたま同時期になったというだけで、上記2件の問題を同時に交渉し、当然に一括妥結を求めることができるとはいえず、この点において、平成19年7月13日の第3回団体交渉及び同月18日の話し合いにおける病院当局の言動には、団体交渉の当事者として、強引にすぎたところがあったというべきである。

しかしながら、不誠実団交であるかを判断するに当たっては、その両日の病院当局の言動のみを見るのではなく、病院当局がそのような提案を行った経緯やその後の対応も考慮に入れて総合的に検討することが必要であると考えられるので、以下それらの諸事情を見ていくことにする。

ウ 生活教養計画制度については、県民から批判を受けた経緯があり、県として早急な見直しが迫られていたこと、正規職員に

については平成19年1月1日に同制度が廃止されたが、Y病院では、長期の日々雇用職員について、同制度が残されていたこと〔第4の2(1)ア〕、加えて、同年7月13日の第3回団体交渉が当該交渉課題である夏季休暇の取得時期に入っていた時期に行われたことからすれば、行政機関としての病院当局が、生活教養計画廃止問題の早期解決に努力することには合理性があったものと考えられる。

エ また、F部長は、同月13日の第3回団体交渉の後、祝日を挟んだ週明けの同月17日にE分会長に連絡して面談を申し入れ〔同(2)ケ〕、翌日の同月18日にも、一括妥結の方針は維持していたものの、その一方で継続交渉を求めていること〔同(2)コ〕、さらに、同部長が同月23日に組合に継続交渉を申し入れたこと〔同(3)ア〕、その後、同年8月3日に開催された第4回団体交渉において、病院当局が生活教養計画廃止問題を賃上げ等・夏季一時金問題と切り離すことを提案し、後者については、同日、組合と妥結し〔同(3)イ〕、夏季一時金を同月7日に支給したこと〔同(3)ウ〕、F部長が一括妥結をお願いしたいと述べた第3回団体交渉から妥結に至るまでの期間は3週間であってそれほど長期間とはいえないことなど、一連の経過等を合わせて評価すれば、病院当局が第3回団体交渉後、早期に交渉を進めて問題を解決しようとしていたことが認められる。

オ 以上を総合的に判断すれば、病院当局の言動は、差し違え条件に固執する不誠実団交であるとまではいうことはできず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とはいえない。

3 他組合との妥結結果を押し付ける不誠実団交について（争点3）

(1) 組合は、長期の日々雇用職員の制度の改正内容について、正規職員の制度の改正内容が確定した後でなければ、検討し、交渉することが極めて困難であるとするなら、組合は常に他組合であるA労組等との妥結結果を押し付けられ、労働組合としての自立性が破壊されると主張するので、これについて検討する。

(2) 一般的に、一つの事業場において、当該事業場の労働者全体の

労働条件の整合を図ることが必要な場合、使用者が多数の労働者が加入する労働組合との交渉及びその結果に重点を置くようになるのはやむを得ないというべきであって、少数の労働者が加入する労働組合に対し、多数の労働者が加入する労働組合との妥結結果を提示し、それをもって譲歩の限度とする強い態度を示したとしても、特段の事情のない限り、許容されるというべきである。

- (3) 本件において、前記 2 (2)ウのとおり、生活教養計画制度の廃止は、県民から批判を受けて採られた是正措置であり、県全体として全職員の生活教養計画制度を廃止する必要があったといえる。そうすれば、病院当局が、A 労組等との妥結結果を踏まえ、それと同一内容を組合に提案したとしても、他組合との妥結結果を押し付け、組合の交渉権を否認するものであると判断することはできない。加えて、本件において、病院当局がそのような提案をすることにより、組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図が存するとの疎明もない。

なお、組合は、F 部長が D 前部長から「年休等で対応する」という明確な申し送りを受けていながら、あえて「正規職員と同一適用」を提案したことが、組合の交渉権を否認するものと主張する。しかし、D 前部長は「後任者が判断することになる」と述べていたものであって〔第 4 の 2 (1)カ〕、F 部長が D 前部長から、必ず年休で対応するとの前提で引き継いだわけではないから、組合の上記主張は認められない。

- (4) 以上のことから、生活教養計画廃止問題に係る病院当局の言動は、他組合との妥結結果を押し付け、組合の交渉権を否認するものと評価することはできず、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不誠実団交の不当労働行為とはいえない。

4 組合員への不利益取扱いについて（争点 4）

- (1) 組合は、病院当局が生活教養計画廃止問題について、他組合との妥結結果を押し付け、差し違え条件に固執した結果、長期の日々雇用職員である組合員の夏季一時金支給を遅らせたものであり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると主張するので、これについて検討する。

(2) 本件において、賃上げ等・夏季一時金問題について、組合が平成19年7月13日、病院当局に対し、その提案のとおり妥結する旨通告し、夏季一時金を同月18日に支給するように要求していた〔第4の2(2)ク〕にもかかわらず、結果として、正式に妥結したのが同年8月3日となり、夏季一時金が同月7日に支給されたことは、組合にとっては不満の残るところであろうことは容易に推測されるし、その意味において、病院当局の本件団体交渉における交渉態度が十全のものであったとはいえない。

しかしながら、病院では、夏季一時金は、従来、交渉で合意して、大体7月中旬から8月下旬までの間に支給されている〔第4の2(3)ウ〕ところであり、平成19年度夏季一時金が支給されたのが同月7日であったこと〔同〕自体は、過去の例に照らして特に遅いとは認められず、不当であるとはいえない。また、支給に当たり、他の職員に比べ、組合員にのみ何らかの差別がなされたとの事実も認められない。

(3) よって、夏季一時金の支給に係る病院当局の行為は、組合員に対する不利益取扱いである労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為とはいえない。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年10月2日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功 治 印