

命 令 書 (写)

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部
執行委員長 X₁

被申立人 医療法人奥医院
理事長 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成20年(不)第8号奥医院不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年5月8日第1796回、同月19日第1797回、同月22日第1798回及び同年6月5日第1799回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員大石桂一、同川嶋四郎、同矢野正彦、同五十君麻里子、同植田正男及び同田中里美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員X₂に対し、別表4記載のバックペイ総額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員X₂に対し、仕事を与えないなどの不利益な取扱いを行うことなく、同人が平成18年6月20日に解雇される以前に従事していた医療事務の業務に従事させなければならない。

- 3 被申立人は、申立人が平成19年5月29日以降に申し入れた申立人組合員X₂の労働条件に関する団体交渉に速やかに応じなければならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、次の文書をA2判の大きさの白紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）に明瞭に記載し、被申立人が経営する奥医院の事務室の従業員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成21年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部
執行委員長 X₁ 殿

医療法人奥医院
理事長 Y₁

医療法人奥医院が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、ここに陳謝するとともに、今後、このようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 申立人組合員X₂に対し、平成19年6月以降の同人の賃金を減額して支払ったこと。
- 2 申立人組合員X₂に対し、平成19年6月以降、医療事務の業務を与えなかったこと。
- 3 申立人組合が平成19年5月29日以降に申し入れた申立人組合員X₂の労働条件に関する団体交渉に応じなかったこと。

- 5 平成18年6月20日から平成19年5月31日までの間の皆勤手当、精勤手当及び一時金の不支給に係る申立てを却下する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人医療法人奥医院（以下「医院」という。）の従業員であるX₂（以下「X₂」という。）が、医院を解雇され、申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）に加入して、組合の協力の下、地位保全等仮処分を申し立てるなどの活動を行った結果、賃金仮払いを認める仮処分決定がなされ、医院は、平成19年6月1日からX₂を復職させたが、①組合が同年5月29日以降、申し入れたX₂の復職後の勤務条件に関する団体交渉（以下「団交」という。）に医院が全く応じていないことは、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当し、②医院が6月1日に職場復帰したX₂に対して、本来の業務を与えないこと、③医院がX₂の解雇期間中の賃金について、諸手当を廃止し、同人に従前より減額した賃金を支払ったこと、及び④医院がX₂の復職後、同年6月分の賃金を減額して支払い、平成19年の夏季及び冬季一時金を支払わなかったことは、同条1号及び3号に該当する不当労働行為であると主張して、組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 医院は、組合の申し入れる団交を拒否してはならない。
- (2) 医院は、X₂に対して、平成18年6月20日付けの解雇日から平成19年6月1日の解雇撤回原職復帰の日までの間に同人が解雇されなければ受けるはずであった賃金・一時金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- (3) 医院は、X₂に対して、勤務時間中に仕事を与えず、立たせるなどの行為をやめ、雇用契約どおり、医療事務を行わせなければならない。
- (4) 医院は、X₂に対して、減額して支払った平成19年6月分賃金について、雇用契約どおり、205,200円を支払わねばならない。
- (5) 医院は、X₂に対して、平成19年夏季一時金及び同年冬季一時金を支払わなければならない。

(6) 上記(1)から(5)に係る謝罪文の掲示

3 本件の争点

本件の主な争点は、以下のとおりである。

(1) 医院は、X₂の解雇期間中、同人に支払うべき賃金、一時金を減額して支払ったといえるか。減額して支払ったとして、それは同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い、ひいては組合に対する支配介入に該当するか。

(2) 医院のX₂に対する次の行為は、同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い、ひいては組合に対する支配介入に該当するか。

ア 平成19年6月分の給与を減額して支払ったこと。

イ 平成19年夏季一時金及び同年冬季一時金を支払わなかったこと。

(3) 平成19年6月1日以降医院が、X₂に仕事を与えないなどの対応は、同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い、ひいては組合に対する支配介入に該当するか。

(4) 組合が申し入れたX₂の勤務条件、未払賃金等の支払いに関する団交を医院は拒否したか、また、拒否した場合、そのことに正当な理由があるか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いが無い事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月27日に福岡県内の中小零細企業に勤務する労働者が中心となって結成した個人加盟方式の労働組合であり、県内に福岡支部、北九州支部など6支部を有しており、本件申立時の組合員総数は約2,100名である。

組合の奥医院分会は、平成18年8月3日に結成され、本件申立時において同分会に所属する組合員は1名である。

(2) 被申立人

医院は、肩書地において、内科及び胃腸科を診療科目とする診療所奥医院を経営する医療法人であり、本件申立時の法人役員は、医師で院長の

Y₁理事長（以下「Y₁院長」という。）、Y₁院長の妻であるY₂理事（以下「Y₂理事」という。）及びY₁院長の子であるY₃理事（以下「Y₃理事」という。）の3名である。また従業員は、正規雇用看護師のZ（以下「Z」という。）とパートタイム（以下「パート」という。）の看護師1名の計2名のほか、医療事務を担当する事務員は、X₂を含む3名の合計5名である。医院の診療業務は、Y₁院長が担当し、医療事務については、3名の事務員のほかY₃理事も従事している。

なお、X₂以外の事務員2名はいずれもパート従業員であり、Zも平成20年12月1日以降、パートの看護師となった。

〔乙第30号証、第2回審問Y₂証人陳述（以下「乙30」、「審②Y₂証人」と略記。以下これに準じて表記）〕

2 X₂の解雇と解雇撤回までの経緯

(1) X₂の解雇と組合加入

ア X₂は、平成2年11月13日、医院に正規雇用の従業員として採用され、受付事務、診療報酬明細書作成業務（以下「レセプト業務」という。）を担当し、そのほか、平成12年頃までは診察の際、心電図測定や、検尿等の検査業務及び点滴など看護師が行う業務の補助にも従事していた。

X₂は、就業規則に基づき、毎月25日、基本給のほか医療事務の資格を有し、その事務に従事する場合に支給される資格手当、皆勤した場合などに支給される精皆勤手当（以下「諸手当」と表記することがある。）の支払いを受け、また、毎年7月と12月には一時金を受給していた。

なお、X₂が医院に雇用された平成2年当時における資格手当、精皆勤手当及び一時金の支給に関する就業規則の規定は、次のとおりであった。その後医院は、就業規則の規定を変更せずに支給額のみを改定し、平成14年4月の時点で、X₂に資格手当24,500円、精皆勤手当23,000円を支給していた。

第22条 資格手当は、次の資格を持ち、その職務に就く者に対し支給する。

- | | | |
|--------|----|---------|
| ① 看護師 | 月額 | 20,000円 |
| ② 準看護師 | 月額 | 15,000円 |

③ 医療事務 月額 12,000円

第23条 1 毎賃金締切期間中に皆勤した場合には、皆勤手当として15,000円支給する。

2 毎賃金締切期間中に精勤した場合には、精勤手当を支給する。
金額は皆勤手当を基準として

① 全日休んだ場合 1回につき、3,000円減額

② 半日休んだ場合 1回につき、1,500円減額

した額とする。

第31条 1 賞与は原則として毎年7月及び12月に在籍する従業員に対し、医院の業績等を勘案して7月及び12月に支給する。

2 前項の規定にかかわらず、雇入れ後1回目の賞与は支給しない。

[甲25、乙22、乙39、審①X₂証人]

イ X₂は、平成18年3月22日、自宅で胸部を骨折し、同日から医院を休職したが、4月20日、主治医からコルセット着用を条件に出勤してよいとの許可を得たため、医院に再び就労したい旨を連絡した。医院は、当初、X₂に同月24日からの就労を指示したが、その後、5月8日から就労するよう改めて指示し、X₂は、同日から復職した。

医院は、X₂が主治医から復職後もコルセットを着用し、前屈みになってはいけないことや重い物を持ってはいけないことを指示されていたため、他の従業員がX₂に気を遣うとしてコルセットを外せるまで休職するように指示したので、X₂は、5月20日から再び休職した。

6月1日、X₂は、主治医からコルセットを外す許可を得たため、医院にその旨連絡し、医院は一旦、同月5日からの復帰をX₂に指示したが、数時間後、同月23日から復帰するよう改めて指示した。

[甲25、甲40、乙41]

ウ 平成18年6月12日、X₂は、Y₂理事から電話で、X₂が不在の間もレセプト業務の遂行に支障がなかったこと及び医院の経営悪化を理由として、これからは午後だけ勤務するパートになるか、退職するよう告げられた。

これに対して、X₂は、Y₂理事に、正規の従業員として働きたいと求めたが、拒否されたため、2、3日考えさせてほしい旨答えた。

同月19日、X₂は、Y₂理事から電話を受け、X₂は重ねて正規の従業員として雇用を継続してほしいと要求したが、Y₂理事はX₂を解雇する旨言い渡したため、X₂は解雇通知書の交付を要求した。

翌20日、医院は、X₂に対し6月13日付けの解雇予告通知書を手交した。同書面には、「誠に不本意ではありますが、あなたを平成18年6月20日限りで解雇いたしますのでその旨予告します。」「貴殿を平成18年6月20日限りで解雇するにあたり、以下のとおり解雇予告手当を支払いいたします。但しこの解雇は医院の経営が悪化の為、貴殿にパート勤務を要請しましたが、パート勤務できない、との事によるものです。」等と記載されていた。

[甲25、甲36、乙41、審①X₂証人]

エ 6月20日、X₂は、北九州東労働基準監督署に相談に行き、同署の担当官から、医院に解雇撤回を申し入れた上で、復職を求めるあっせん申請をしてはどうかと勧められた。

[甲25、甲37]

オ 6月24日、X₂は、医院に対し、文書で本件解雇の撤回を申し入れた。

[甲25、甲37]

カ 6月26日、医院は、X₂の銀行預金口座に解雇予告手当として204,133円を振り込んだ。また7月7日、医院は、X₂の銀行預金口座に退職金相当額の金員を振り込んだ。

[甲25、甲35、甲39、審①X₂証人]

キ 7月5日、医院は、公共職業安定所において、就業時間を午後2時から午後6時までとするパート勤務の医療事務員を募集し、同月18日からパートの事務員1名を新たに雇用した。

[甲52、乙30、審②Y₂証人]

ク 7月12日、X₂は、福岡労働局長に対し、医院を相手方として、解雇撤回を求めるあっせんに申請したが、医院はあっせんに拒否した。

[甲25、甲38、審①X₂証人]

ケ 8月3日、X₂は、組合に加入した。

[甲3、甲4、甲25]

(2) X₂の解雇問題に関する団交の経緯と賃金仮払いを認める仮処分決定

ア 平成18年8月7日、組合は、X₂の「組合加入通知書」、「組合役員氏名通知書」、「要求書」及び「団体交渉申入書」を医院に提出し、X₂の解雇撤回等を議題とする団交を求め、同日、医院に隣接するY₁院長の自宅で団交が開催された。出席者は、組合側がX₃書記長（以下「X₃書記長」という。）及びX₂、医院側がY₁院長及びY₂理事であった。

団交において組合は、X₂の解雇理由を質し、Y₁院長はX₂を解雇した事実を知らず、X₂を解雇していない旨答えたが、Y₂理事はX₂を解雇したことを認め、その理由については医院の経営不振のためであると答えた。

これに対して組合が、医院がX₂に医院の経営状態を説明することや解雇を回避する努力を一切行わず、突然、電話でX₂に解雇を通告したことなど解雇に至る医院の対応が不誠実である旨抗議したところ、医院は、X₂を復職させるかどうかは弁護士と相談の上、回答すると述べた。

〔甲3ないし甲6（以下「甲3～6」と略記。以下これに準じて表記。）、甲25、審①X₂証人〕

イ 8月24日、第2回目の団交が開催され、医院は組合に、弁護士を紹介してもらったが、弁護士が夏休み中のため、まだ相談ができていない旨回答した。

〔甲25、審①X₂証人〕

ウ 9月1日、X₃書記長は、医院が代理人に選任したY₄弁護士（以下「Y₄弁護士」という。）と交渉を行い、Y₄弁護士は、X₂の退職による金銭解決という医院側の意向を示したが、X₃書記長は、あくまでもX₂の解雇撤回を求めた。

〔甲25、審①X₂証人〕

エ 9月14日、Y₄弁護士の事務所で団交が開催され、出席者は、組合側がX₃書記長及びX₂、医院側がY₄弁護士、Y₁院長及びY₂理事であった。その中で、医院は、平成19年2月から診療時間を午前中だけにするので、X₂が復職することは困難であり、6ヶ月分の賃金を支払ってX₂が退職するという解決案を示した。

なお医院が、診療時間変更の理由として示した医院の経営状況については、医業総利益が平成17年に65,177,995円、平成18年に63,713,402円であり、一方、医業損失は平成17年に6,

663,980円、平成18年に3,371,523円であった。また、この当時からY₁院長は、緑内障のため、左目がほぼ失明状態であり、右目も視野が半分程度欠損している状態にあり、主治医から診療業務に従事する時間を短縮するよう勧められていた。

これに対して組合は、X₂の解雇理由に納得できないとして解雇撤回を求め、医院は、9月末までに解雇を撤回するかどうか再度検討すると回答した。

組合は、医院に就業規則を見せるよう併せて求めたが、Y₂理事は、X₂がこれまで見せてくれと言わなかったから見せなかったと答え、その日以降も就業規則を提示しなかった。

[甲25、乙17、乙18、乙41、乙44、審①X₂証人]

オ 10月2日、Y₄弁護士は、組合に、X₂の職場復帰には応じられない旨ファックスで回答した。この文書には、「X₂氏の職場復帰の要請を検討した結果、職場復帰には応じられない結論に達しましたので、その旨の回答をさせていただきます。」と記載され、その理由として「現在の状況では赤字体質が継続することが確実視され」ており、人件費の削減が必要であることから、診療時間の短縮を同年11月から実施することとしたが、X₂がパート勤務を拒否したため、やむなく解雇したもので、解雇には十分な合理性があると述べられていた。

[甲25、甲28]

カ 11月13日、X₂は、福岡地方裁判所小倉支部に、同人の労働契約上の地位の保全及び賃金仮払いを求める仮処分を申し立て、平成19年3月26日、同支部は、パート勤務に応じないことを理由とするX₂の解雇は解雇権の濫用で、無効であるとして医院に対し、同年4月以降X₂に毎月17万円を支払うよう命じる仮処分決定を行った。

[甲1、甲25]

(3) X₂の解雇撤回

前記(2)のカの仮処分決定後、医院は、仮処分決定に対して保全異議の申立てを行い、その審理の中でX₂と医院とは和解協議を行っていたところ、平成19年5月27日、医院は、X₂に対する解雇を撤回し、同年6月1日から医院へ出勤するよう指示する文書を送付した。

[甲2、審①X₂証人]

(4) 医院の診療時間の変更

ア X₂の解雇期間中であった平成18年10月16日、医院は、福岡社会保険事務局に対し、同年11月1日から診療日及び診療時間を月曜日から土曜日の午前9時から午後0時30分までに変更する旨の指定事項変更届を提出した。

なお、変更前の医院の診療日及び診療時間は、月曜日、火曜日、水曜日及び金曜日については午前9時から午後0時まで及び午後2時から午後6時まで、木曜日及び土曜日については午前9時から午後0時30分までであった。

しかし、医院は、届出内容と異なり、11月1日以降、金曜日の午後2時から午後5時まで診療を実施した。

また医院は、月曜日から水曜日の午後についても、急患に対応するためとしてY₁院長の他、ZとY₃理事が待機し、診療できる体制をとっていた。

〔甲53、乙23、乙31、乙42、審②Y₂証人〕

イ 11月1日、医院は、11月以降の診療時間を短縮したことに伴い就業規則を変更し、従業員の賃金のうち資格手当、精皆勤手当及び一時金の支給に関する規定を削除した。この結果、正規従業員であるZにも以後、資格手当と精皆勤手当は支給されなくなったが、医院は、Zの基本給についてだけ増額措置を取ったため、Zへの賃金支給は従前より月額2万円程度減少するにとどまった。

医院は、経営悪化への対応として就業規則の変更に併せて役員3名の報酬についても平成19年から約20パーセントの削減を行い28,128,000円に減額したが、その減額前における報酬の支払額は平成17年に37,088,000円、平成18年に35,328,000円であった。

また医院は、医院の敷地及び建物を所有するY₁院長個人に対し、施設賃借料を支払っており、その額は平成17年に8,730,000円、平成18年に8,400,000円、平成19年に8,400,000円であった。

なお医院は、診療時間の短縮などを内容とする就業規則の変更について、当時解雇していたX₂以外のすべての従業員に対して説明し、その

同意を得ていた。

[乙28、乙41、乙44、審②Y₂証人]

3 X₂の解雇撤回から本件申立てまでの経緯及びその後の状況

(1) 解雇撤回表明後、X₂の職場復帰までの経緯

平成19年5月29日、組合は、医院に対し、X₂の復職後の勤務条件、過去の未払賃金の支払等に関する団交をX₂が復職する前日にあたる同月31日に開催するよう申し入れたが、医院は、Y₄弁護士に団交を委任しており、弁護士に文書を持って行くようにと回答し、団交申入書の受け取りを拒んだため、組合は、団交申入書を医院の診療所の受付に置いて帰った。

同月30日、Y₄弁護士は、組合に対して、31日は都合がつかないこと、申入れに対する医院の回答等を確認の上、団交の準備が出来次第連絡するので、それまでは医院と接触を禁じるとファックスで回答した。

同月31日、組合は、Y₄弁護士に電話で、①裁判所からX₂の勤務条件や過去の清算が終わってから仮処分申請を取り下げるべき旨の連絡がされていることを挙げ、X₂の復職前に過去の未払賃金の解決と今後の勤務条件について協議し合意すべきこと、②医院が組合員と面会せず、団交申入書も受け取らないという態度は不誠実であることを申し入れた。

これに対して、Y₄弁護士は、①裁判所からは、今後の勤務条件について決めるようにとの話はあったものの、解雇撤回による未払賃金まで決めてから取り下げるべきという話はなかった、解雇撤回に伴う医院の支払額は、1週間から2週間後に回答する、②医院側はX₂や組合と話ができる状態にないため、組合は、医院とは面会することも話すことも一切しないでほしいなどと答えた。

同日午後0時30分頃、組合は、医院に向いて翌日からのX₂の勤務内容を確認したが、Y₂理事は、Y₄弁護士から一切話さないように指示を受けており、明日、勤務内容を伝える旨発言しただけであった。組合は、この回答に対し、医院の態度に抗議する文書を手渡した。

[甲7、甲8、甲25、乙4、審①X₂証人]

(2) X₂の職場復帰後の勤務状況と組合の団交申入れ

ア 平成19年6月1日、午前9時前にX₂が医院へ出勤すると、Y₁院長

は、Y₄弁護士が来るまで座っておくように指示し、X₂は、Y₄弁護士が午前10時30分に医院に来るまでの間、業務を与えられず事務室の椅子に座らせられたままであった。

その際、X₂は、Y₂理事に白衣に着替えなくていいのかと尋ねたところ、Y₂理事は着替えなくてよいと答えた。

医院に来たY₄弁護士は、X₂に対し、今後の業務について、あなたは事務員だが受付はしなくてよいし、カルテや現金をさわってはいけない旨告げ、次の内容の文書を読み上げた。

- 1 今後は貴殿に対する業務指示はY₁医師からのみされます。場合によっては、Y₁医師から委託を受けた者が代行して指示することもあります。
- 2 Y₁医師から指示があるまでは、指定された場所に着席して待っていて下さい。
- 3 奥医院内の書類等を閲覧、謄写することは慎んで下さい。
- 4 労働組合に所属することは貴殿の自由ですが、労働組合の関係者から奥医院に連絡する場合は書面によりY₄弁護士宛で団交の申し入れをしてください。それ以外の手段により、奥医院の関係者に組合関係者から接触させることは厳に慎んでください。
- 5 第三者に対して奥医院の誹謗中傷をすることは厳に慎んでください。

Y₄弁護士は、読み上げた上記の文書に納得したという趣旨で署名するようにX₂に求めたが、X₂は拒否した。するとY₄弁護士は、文書を受け取ったということを書くよう要求したため、X₂は「受け取りました。」と書いた。

Y₄弁護士は、診療時間の短縮に伴い医院の就業規則が変更され、精皆勤手当と資格手当が廃止された旨説明し、他の従業員は廃止に同意しており、X₂にも同意するように求めたが、X₂は拒否した。

午前11時に説明が終わり、Y₄弁護士は、X₂に対して薬局を兼ねた事務室（以下「事務室」という。）の椅子に戻り座っておくよう指示し、その日の業務終了時までX₂に対して業務指示を一切しなかった。Y₁院長はX₂が終業して帰宅するときに、周囲の人に医院を中傷する発言をしないように、また労働組合には話さないようにと述べた。

イ 6月2日、医院は、午前9時から午後0時30分まで、X₂に業務を一切与えず、事務室内の背もたれのある椅子に私服で座らせた。午前9時20分頃、Y₁院長は、患者に対し、X₂は窓際族になっている旨発言した。

ウ 6月4日、医院は、午前9時から午後0時30分まで、X₂に業務を一切与えず、事務室内の背もたれのある椅子に私服で座らせた。午前9時頃、Y₁院長はX₂に対して、じっと座っていないで、自分にとって羞恥心とは何か、労働組合とは何か考えるようにと発言した。午後0時30分頃、Y₁院長は、X₂に対して、X₃書記長はX₂が復職したら組合は手を引くと話していたが、今後の団交は一人ですのかと発言した。

エ 6月5日、医院は、午前9時から午後0時30分まで、X₂に業務を一切与えず、事務室内の背もたれのある椅子に私服で座らせた。

オ 6月6日、医院は、午前9時から午後0時30分まで、X₂に業務を一切与えず、事務室内の椅子に私服で座らせた。この日から医院は、X₂を座らせる椅子を背もたれがある椅子から、丸椅子に変えた。

しかし、その椅子がぐらぐら揺れる不安定な椅子であったため、X₂は、医院に対して、椅子を替えるよう要求すると、他の丸椅子があてがわれた。また、この日から医院は、X₂に対して従業員用ロッカーの使用を禁止し、それまで物置部屋として使っていた部屋を整理した上、そこに荷物を置くように指示した。

カ 6月7日、医院は、午前9時から午後0時30分まで、X₂に業務を一切与えず、事務室内の丸椅子に座らせた。午前9時前、X₂は、Y₁院長に人権侵害行為、未払賃金の支払いなどに関する団交申入書を手渡したが、Y₁院長は、X₃書記長はX₂が復職したら組合はX₂と医院との問題から手を引くと言っていたので見る必要はないと受け取りを拒否した。

キ 6月8日、医院は、午前9時から午後0時30分、午後2時から午後5時まで、X₂に業務は一切与えず、事務室内の丸椅子に座らせた。同日午前9時、Y₁院長はX₂に対して、X₃書記長の指示どおりにするのであれば、医院は賃金を払わないので、X₃書記長から支払ってもらうようにと述べた。X₂は、Y₁院長に、同月11日の年次有給休暇を申し出たが、Y₁院長は文書で申請するよう求め、その際、復職して1週間

経過したがこれから先も恥をかきつづけるのかと発言した。午後1時、X₂は、Y₂理事に対して就業規則の閲覧を申し出たが、Y₂理事は、就業規則を一人で見たいと発言し、X₂が閲覧する間、同席した。午後2時30分頃、Y₂理事は、X₂に対して、年次有給休暇は取得する10日前までに申請しなければ認めないと発言した。午後5時、Y₁院長はX₂に対して、意地を張っていたら病気になると発言した。

なお、年次有給休暇に関する就業規則の規定では、従業員が休暇を取得しようとする場合には1ヶ月前までに医院の許可を得ることとされていた。

ク 6月9日、医院は、午前9時から午後0時30分まで、X₂に業務を一切与えず、事務室内の丸椅子に座らせた。午前9時、Y₁院長は、X₂に対して、就業規則を読んだうえで、同意する旨の署名をするよう求め、X₂が拒否すると、Y₁院長は「できんのやね、辞めてもいいんよ。どうしたら書くんかね。」と発言した。午後0時10分、Y₁院長は、X₂に対して、6月11日の年次有給休暇申請については、欠勤届を書かないと休ませない旨発言し、X₂は欠勤届を書いた。午後1時頃、X₂は、Y₂理事に電話で6月11日は賃金カットするのか尋ねると、Y₂理事はカットはしない旨答えた。

ケ 6月10日午後8時、Y₂理事は、X₂の自宅に電話をかけ、前日は6月11日の賃金はカットしないと云ったが、就業規則どおり賃金カットすると伝えたため、X₂は、11日は出勤する旨答えた。

コ 6月11日、医院は、午前9時から午後0時30分まで、X₂に業務を一切与えず、事務室内の丸椅子に座らせた。Y₂理事はX₂に欠勤届を返還し、年休の申請は取得の1ヶ月前までにするよう告げた。

サ 6月12日の午前9時頃、Y₁院長は、X₂に医院の駐車場の草取りをするように指示した。X₂は、私服のまま、駐車場の草取りを午前9時過ぎから午後0時15分までさせられ、取った草は、大ゴミ袋に5袋分ほどあった。X₂と共に草取りをしていたY₂理事は、「Y₄弁護士が何でもさせていいと言ったから、させているのよ。明日から、毎日、晴れたら草取りをしてください。草取りをする格好で来てください。」と発言した。

また、X₂は、医院がX₂を解雇した際にX₂の銀行預金口座に振り込

んだ解雇予告手当や退職金などを復職後も医院に返金していなかったが、同日、医院は、X₂の解雇期間中の賃金について、これらのX₂に既に支払った金員と相殺することにより精算するとして、精算額465,865円をX₂の預金口座に振り込んだ。

シ 6月13日、医院は、X₂に草取りを命じ、X₂はY₂理事と共に草取りを行った。

組合は、医院に対して、X₂に草取りを命じることは人権侵害であると抗議した。以後、医院はX₂に草取りを命じなくなり、X₂が草取りをしたのは2日間だけであった。

ス 6月14日、医院は、X₂に仕事を一切与えず、勤務時間の間、医療事務の本を読ませた。

セ 6月15日、組合は、医院に、遅くとも同月29日までに団交を開催するよう文書で申し入れたが、医院は、X₂に、Y₄弁護士へ団交要求書を届けるようにと発言し、受け取りを拒否した。

なお、6月21日、X₂は、体調不良のため、病院で診察を受けたところ急性ストレス障害と診断され、本件結審時に至るまで通院加療を続けている。

ソ 6月30日、Y₂理事は、X₂に対し、なぜX₃書記長抜きで交渉してはダメなのか、X₃書記長が入るとややこしくなるなどと発言した。

タ 7月10日、組合は、医院へ文書により同月18日の団交開催を申し入れたが、医院は、文書の受け取りを拒否した。

チ 10月1日、組合は、医院へ文書により、同月12日の団交開催を申し入れたが、医院は、Y₄弁護士は団交で話すことはないと言っている、裁判で争うので団交をする必要はないと発言し、文書の受け取りを拒否した。

ツ 10月9日、組合は、医院に対して同月17日の団交開催を申し入れたが、その際、Y₃理事はX₂に「やくざみたいな組合、あなたは金づる女でしょ、組合と弁護士に取られるんですよ。だから金づる女、みんなにちやほやされているだけでしょ。」と発言した。

テ 10月22日、組合は、医院へ文書により、同月29日の団交開催を申し入れたが、Y₃理事らは、警察を呼ぶなどと発言し、文書の受け取りを拒否した。

ト 10月29日、組合は、医院へ文書により、11月5日の団交開催を申し入れたが、医院は、受け取りを拒否した。

ナ 11月5日、組合は、医院へ文書により、遅くとも11月12日までに団交を開催するよう申し入れたが、医院は、団交の申入れはY₄弁護士に対して行うよう回答した。

ニ 平成20年1月16日、X₂がトイレに行く際、Y₃理事は、「あなたが入ってから、トイレットペーパーが減るのよね。気を付けてください。」と発言した。

同日の夜、Y₁院長は、X₂の自宅に電話をし、「Y₁やけど、あんたが事故にあって死んだと新聞に載った。だけど、違うみたい。さいなら。」と言って電話を切った。その後再びY₁院長はX₂に電話をし、「今度の裁判どうする。どんな気持ち。」と言い、X₂が裁判所で話す旨伝えると、Y₁院長は「話すことないよ。」と答えて電話を切った。なお、後記(6)に記載のとおり、平成19年10月5日、X₂は、未払賃金等の支払いを求める訴えを、また、組合は、損害賠償請求訴訟を、いずれも医院を被告として提起した。

ヌ 平成20年2月23日、組合は、医院へ文書により、3月3日の団交開催を申し入れたが、医院は、受け取りを拒否した。

ネ 3月3日、組合は、医院へ文書により、遅くとも3月19日までに団交を開催するよう申し入れたが、医院は、受け取りを拒否した。

ノ 9月9日、医院の始業前、Y₁院長、Y₂理事、Y₃理事及びパート事務員は、X₂に対し本件申立てを非難する話などをしていたところ、突然、Y₁院長はX₂に「辞めてもらえん。あんた。」と発言し、他の者も同調した。

ハ 以上に認定したとおり、医院は、X₂を終日、事務室内に座らせ、仕事を与えなかった他、木曜日と土曜日の週2日、医院内のトイレ掃除をさせたが、組合がX₂にトイレ掃除をさせることは人権侵害であると抗議したため、医院はトイレ掃除を他の従業員にさせるようになった。

また、組合は、医院に対して、以上のとおり十数回にわたり文書により団交開催を申し入れたが、医院は、全ての文書の受け取りを拒否したため、組合は、医院施設内にある郵便受けに投函したり、文書を置いて帰るなどの対応をした。

これに対して、医院は、組合が置いて帰った文書を、何度かY₄弁護士にファックス送信したほか、平成19年11月1日及び同月6日の2回、X₂に指示して団交申入書をY₄弁護士の事務所に届けさせたが、Y₄弁護士は、組合の平成19年10月9日付けの団交申入書に対する同年10月15日付け回答書を組合に送付した以外、何ら応答しなかった。

同回答書には、組合が上記申入書において求めた、X₂の解雇に対する謝罪や損害額の支払い等に対して、これらに応じる意思はないこと、これらを求める根拠等を示されたいこと、医院としては団交を拒絶するつもりはないが、組合の申し入れた事項に関してはこの回答以上に進展する可能性があるとは思えず、団交開催の必要性に疑問があること、組合がそれでもなお団交を望むなら、その理由や根拠等を示して、Y₄弁護士あて申し入れられたい旨記載されていた。

[甲9、甲10、甲12～16、甲18、甲19、甲21、甲22、甲25、甲26、甲44、甲50、乙12、乙15、審①X₂証人、審③X₂証人]

(3) 当委員会へのあっせん申請

平成19年7月4日、組合は、当委員会へ、①団交の応諾、②解雇撤回に伴う賃金、一時金の支払い、③仕事を与えない行為をやめることの3項目を申請事項とするあっせん申請（19（調）17号事件）を行ったが、双方の主張に隔たりが大きく、同年8月30日、あっせんは打ち切られた。

[甲11、当委員会に顕著な事実]

(4) 組合と医院の和解協議

平成19年9月26日、医院からの申入れにより和解に関する協議が行われ、出席者は医院側がY₁院長及びY₅代理人、組合側がX₃書記長及びX₂の4人であった。医院は、解決金7百万円の支払い等を内容とする和解案を提示し、組合は、X₂に本来の仕事を与えることを求め、提示された和解案については検討のうえ、後日回答する旨伝えた。その際、X₃書記長が、なぜ医院の診療時間を短縮したのかと問うたところ、Y₁院長は、Y₄弁護士の指示により行った旨答えた。

10月1日、医院は、9月26日に自ら提案した和解案の撤回を申し出た。

なお、医院は、9月27日から10月1日までの期間に限って、X₂に

患者を診療室に呼び入れる業務や診療の終わった患者のカルテを薬局に持って行く業務を指示したが、和解案を撤回した翌日である10月2日から従前のように仕事を与えなくなった。

〔甲25、審①X₂証人〕

(5) 組合の抗議行動

X₂は、組合のX₃書記長らと共に、医院施設周辺で平成19年9月25日、10月22日、同月23日、同月26日、同月29日及び同月31日に、街宣車を使うなどして、医院がX₂に医療事務の業務をさせないなどの不当な行為をしているとの抗議行動を行った。

また、9月25日、組合は、医院の前に街宣車を数分間停車させて、X₂が医院から仕事を与えられず、草むしりやトイレ掃除などの嫌がらせを受けていると拡声器を使い連呼するなど、街宣活動を行った。

さらに、10月22日の街宣の際、Y₃理事は街宣車の前に立ちふさがり、街宣車のタイヤの前に足を置き、車の進行を妨げた。

〔甲47、乙41、審②Y₂証人〕

(6) 未払賃金等請求訴訟の提起

平成19年10月5日、X₂及び組合は、医院を被告として、医院が一方的にX₂の賃金を減額した行為は無効であるとして、X₂への未払賃金等の支払いと組合への損害賠償を求める訴訟を、福岡地方裁判所小倉支部に提起し、本件結審時も係争中である。

〔甲2、甲25〕

(7) Y₁院長の次男による診療代行

平成20年に入って以降、医院は、Y₁院長の診療上の負担を軽減させるためとして、他の医療機関に勤務する医師であるY₁院長の次男に毎週月曜日に限って、医院での診療を代行させるようになった。

〔乙41、審②Y₂証人〕

4 X₂に対する賃金支払い状況

(1) 解雇前の賃金

X₂は、解雇前、基本給のほか資格手当、精皆勤手当を合わせて月額205,200円を、また、一時金として年間基本給4ヶ月分の支給を受けており、その内訳は別表1のとおりである。

(2) 復職後の賃金

復職後のX₂の賃金は、資格手当、精皆勤手当及び一時金が廃止されたため、基本給及び通勤手当のみとなり、各月における支給額の内訳は別表2のとおりである。

なお医院は、X₂が復職した平成19年6月分の賃金として通常の月の約3分の2に相当する基本給97,333円、通勤手当8,000円を支給した。これは医院の賃金が毎月20日締めで支払われるため、X₂に6月1日から6月20日までの20日間分の賃金を日割計算したものである。

(3) 解雇期間中の賃金の精算状況

医院は、X₂の解雇期間中の賃金については、X₂への退職金等の既払金との相殺により平成19年6月12日に支払い済みであると主張しているが、医院が精算額の内訳として主張する金額は別表3のとおりである。

第3 判断及び法律上の根拠

1 給与の減額支給及び一時金の不支給について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、X₂の給与等が減額されたのは、医院の経営悪化とY₁院長の体調不良のために医院の診療時間を短縮し、それに伴って従業員の勤務時間も短くなったことから、就業規則を変更して資格手当、精皆勤手当及び一時金を廃止したことによると主張する。

しかし、被申立人は、理事に高額の役員報酬を支払ったり、Y₁院長個人に医院施設の賃料を支払うなどしており、経営悪化の状況にあるとまではいえない。

また、診療時間短縮の理由として、Y₁院長の体調不良も主張しているが、Y₁院長自らY₄弁護士の指示で診療時間を短縮したと発言するなど、X₂の裁判対策としてなされた可能性が極めて高い。

イ 被申立人は、医院の診療時間について、金曜日以外は午前中だけ診療していると主張するが、実際は金曜日以外の日でも患者が希望すれば診療しており、診療時間は実質的にほとんど変わっていない。

ウ 被申立人は、X₂と同じ正規雇用従業員であったZに、資格手当等を支給しなくなったものの、基本給を増額しており、手当等の廃止がX₂

の賃金のみを減額する目的で行われたことは明らかである。

エ 被申立人は、X₂の賃金減額という不利益変更にあたって事前にX₂と協議せず、申立人の団交要求も拒否しており、減額理由について合理的な説明をしていない。したがってX₂の賃金の不利益変更は無効であるとともに、組合員に対する不利益取扱いそのものである。

オ なお、被申立人がX₂を解雇していた期間は、本件申立てより1年以前ではあるが、被申立人が就業規則の一方的な変更による賃金の減額をX₂に通知したのは、平成19年6月1日であり、雇用契約どおりの賃金が支払われていない状態が継続していることから、解雇期間中のX₂への賃金減額支給についても、一貫した組合嫌悪に基づく継続する行為であり、救済の対象となる。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、Y₁院長の健康問題と経営対策から診療時間を従来の3分の2程度に短縮したことに伴い、諸手当と一時金の制度を廃止したものである。

(ア) Y₁院長は高齢に加えて眼疾により長時間の診療が困難な状態にあり、従前から診療時間の短縮を勧められていた。

(イ) また、度重なる健康保険制度の改正により診療報酬が減少し、被申立人の収入は減少していた。

(ウ) そのため、Y₁院長による診療継続が可能なように、医院の診療時間を、午前中だけとし、従業員には、勤務時間の減少を前提とした賃金体系を適用することによって収入減の影響を最小限に抑制することとした。

(エ) 診療時間が大幅に減少したことにより、各種手当と一時金を廃止する就業規則変更を行い、X₂以外の従業員の同意を得た。X₂にも職場復帰した日に就業規則の変更内容と変更理由を説明した。

イ X₂に資格手当と精皆勤手当及び一時金を支給しないことには、就業規則の変更に加え、次のような理由がある。

(ア) 資格手当は、レセプト業務をした場合に支給するが、X₂は職場復帰後、レセプト業務を行っておらず、被申立人にはX₂に資格手当を支給する義務はない。

(イ) 精皆勤手当はあくまでも週35時間労働を前提とした手当であった

が、週の勤務時間が削減されて従来の3分の2程度となり、支給の前提自体が消滅した。

(ウ) 元来、被申立人の就業規則には具体的な一時金額の規定がなく、従業員に一時金支給の具体的請求権はない。ここ数年、夏と冬の2回、それぞれ基本給の2ヶ月分の一時金を支給していたが、それ以前は支給額に変動があり、一定していなかった。また、変更前の一時金に関する規定は「医院の業績等を勘案して支給する」としており、医院の業績が赤字のときは被申立人に一時金支給義務はなかった。

(エ) なお申立人は、被申立人が金曜日以外にも午後診療を行っており、実態として診療時間は変わっていないと主張するが、診療時間外であっても医療機関が急患や薬の処方に対応するのは当然のことである。

(3) 当委員会の判断

ア 除斥期間について

申立人は、本件救済申立てにおいて、X₂が平成18年6月20日に解雇されて以降、平成19年6月1日に復職するまでの間に解雇がなければ支給されたであろう賃金及び一時金についての救済を求めている。

しかし本件は、平成20年5月29日に救済申立てがなされており、被申立人の従業員への賃金支払日は毎月25日、また、一時金の支払いが毎年7月及び12月であることは認定のとおりである。したがって、平成19年5月29日より以前の被申立人の行為、すなわち、X₂の賃金及び一時金に係る救済申立ては、本件申立てより1年以前の行為に係る救済の申立てであり、労組法27条2項に該当し、原則として審査の対象とすることができない。

この点について、申立人は、申立てより1年以前におけるX₂への賃金及び一時金の支払いについて、その是正を求める論拠として、X₂を解雇した平成18年6月以降、雇用契約どおりの賃金が支払われていないという行為が、申立人に対する嫌悪意思に基づいて継続していると主張している。

X₂への賃金の減額支給は、基本給及び資格手当には何ら変更はなく、精皆勤手当がカットされたことにより発生したものであるが、被申立人は、従業員の賃金について定額支給される基本給などに、各従業員の前月における勤務の実態を考慮して精皆勤手当を加算したうえで支給して

いることからみると、この賃金決定行為は、毎月ごと別個、独立になされる性質上1回限りの行為というべきである。

また、年間一時金についても被申立人は、従前、概ね年間4ヶ月分を従業員に支給していたことが認められるが、一時金支給制度を廃止する以前の就業規則にも明確な支給基準はなく、医院の業績等を勘案して支給する旨規定していたことからすれば、被申立人は、各年度の経営状況等を勘案したうえで、一時金の支給額等を決定していたものと判断されるのであり、一時金の支給決定行為についてもまた、その都度完結する一回限りの行為というべきである。

以上のとおり、救済申立てより1年以前になされたX₂への賃金の減額支給は、いずれもその都度完結する行為であることから、これら減額支給をとらえて単一の不当労働行為意思に基づいて反復継続された一連の行為として継続する行為にあたることの申立人の主張は採用できない。

よって、本件申立てより1年以前の被申立人の行為であるX₂の解雇期間中の精皆勤手当及び年間一時金の支払い（平成18年6月から平成19年5月までの精皆勤手当及び平成18年夏季一時金及び平成18年冬季一時金）に係る申立ては、いずれも労組法27条2項の除斥期間を徒過しており、同項の規定により却下せざるを得ない。

なお、被申立人は、第2の3(2)サ認定のとおり、X₂の解雇期間中の未払賃金について、X₂への退職金等の既払金と相殺したとして、平成19年6月12日に精算金をX₂の預金口座に振り込んだ事実が認められる。この精算金の支払い自体は、本件申立てより1年以内になされた行為であるが、精算金の内訳には別表3のとおり不当労働行為の成立しがたいX₂の組合加入前の解雇に伴う解雇予告手当や退職金が含まれているため、精算金の支払いが不当労働行為意思に基づく不利益取扱いにあたるかどうかを判断するには、X₂が解雇された後、同人が組合加入を被申立人に通知した時点まで遡って審査せざるを得ない。

しかしながら、すでに述べたとおり、精算金算定の基礎となる事実はいずれも本件申立てより1年以前にかかる事実であり、救済の対象とはなしえないことから、精算金の支払いを把えて検討しても結論が変わる余地はない。

イ 平成19年6月分賃金等について

申立人は、申立書において、被申立人がX₂の復職後、平成19年6月分の賃金を減額して支払ったこと及び平成19年の夏季及び冬季一時金を支払わなかったことが不当であるとして、それらの救済のみを求めているが、被申立人の主張するX₂への賃金減額支給の理由は、平成19年7月分以降における同人の賃金及び平成20年以降の一時金についても共通したものであることから、X₂の復職以後同人に支給された賃金にかかる賃金決定行為について不当労働行為かどうかを一括して判断する。

なお、X₂に対する賃金の減額支給の根拠となった医院における診療時間の短縮とそれに伴う就業規則の変更が実施されたのは平成18年11月1日であるが、変更後の就業規則がX₂に適用されたのは、同人の解雇が撤回されて職場に復帰した平成19年6月1日であり、それまでの間、解雇されていたX₂に変更後の就業規則が適用される余地はなかったことを考慮し、平成19年6月1日に被申立人のX₂に対する賃金決定行為がなされたものと解したうえで、その決定行為の根拠である診療時間の短縮とそれに伴う就業規則の変更について、合理的な理由があったかどうかを検討する。

(7) 賃金減額支給の不利益性

X₂は、被申立人が賃金体系を変更し、資格手当及び精皆勤手当を支給しなくなったことにより、解雇を撤回されて復職した後、賃金月額が約4万7千円減額され、また、解雇前には年額約58万円支給されていた一時金も得られなくなったことが経済的不利益であることは明らかである。

(イ) 医院の診療時間を短縮したことの合理性

被申立人は、賃金体系の変更のきっかけとなった診療時間の短縮について、医院経営の赤字とY₁院長の健康問題へ対応するためであったと主張するので、診療時間短縮の理由についてまず検討する。

a 医院の経営状況について

第2の2(2)エ認定のとおり、被申立人は、平成17年に約670万円、平成18年に約340万円の医業損失を計上していたが、第2の2(4)イ認定のとおり、支出された必要経費の中には高額な役員報酬やY₁院長個人に支払われる医院施設の賃借料が含まれて

おり、また、X₂を解雇した後、パート勤務の従業員を新たに雇用するなどしていたことを考えると、診療時間を短縮して経費を削減しなければならないほど医院の経営状態が悪化していたとはいえない。

b Y₁院長の健康状態について

第2の2(2)エ認定のとおり、Y₁院長は、緑内障のため、主治医から診療業務による負担を軽減するよう勧められており、また、第2の3(7)認定のとおり、医院は、Y₁院長の負担を減らすため、診療時間の短縮に加えてY₁院長の次男に診療の代行をさせていた。

しかしY₁院長は、緑内障という持病があったにもかかわらず、従来から診察を続けていたものとみられ、これが急に悪化したとの事情を認めるに足る疎明もないことからすれば、平成18年11月1日から急に医院の診療時間を短縮したことの必然性はとぼしく、むしろ被申立人は、Y₁院長自身が発言したようにY₄弁護士の指示に従って診療時間を短縮したものと推認されるのである。

また第2の2(4)認定のとおり、医院は、診療時間を短縮したが、短縮後の診療時間は社会保険事務局へ届け出た診療時間と異なっており、月曜日から水曜日までの間、Y₁院長が午後も診療できる体制を取っていた。被申立人がY₁院長の健康上の負担を軽減するために診療時間を短縮したのであれば、なぜ午後の診療時間を残したのか疑問が残るところである。

これらの事実をみるならば、Y₁院長の健康状態から医院の診療時間を短縮したという被申立人の主張もきわめて疑問である。

以上検討したとおり、被申立人の主張はいずれも診療時間を短縮したことの合理性を説明するには十分なものとはいえない。

(ウ) 診療時間短縮に伴う諸手当等の廃止の合理性

被申立人は、就業規則の変更内容についても診療時間の短縮に伴い勤務時間が減少することを前提に、収入減の影響を最小限に抑制しようとしたもので合理性があると主張するので以下検討する。

a 諸手当の廃止

被申立人は、精皆勤手当について、診療時間が短縮されて従業員の勤務時間が減少し、手当支給の前提となる週35時間の勤務がな

くなつたと主張するが、そもそも行政庁へ届け出た診療時間と実際の診療時間が異なるなど、従業員の勤務時間の実態がどのように変わったのか明らかではなく、はたして精皆勤手当を支給する前提を欠くほど従業員の勤務時間が減少したのかどうか疑わしい。

また、資格手当については、その支給の前提である資格自体は、看護業務や医療事務を行う必須条件であり、勤務時間の長短には関係ないことを考えれば、資格手当を全面的に廃止することに合理性があったとは認められない。

b 一時金の廃止

一時金の支給要件について被申立人は、変更前の就業規則で「医院の業績等を勘案して支給する」と定めており、仮に診療時間の短縮によって医院の収入が減少したとしても、変更前の就業規則の規定によって十分対応できるのであるから、ことさらに一時金の支給制度自体を全面的に廃止する必要はなかったというべきである。

(エ) 賃金体系を変更したことの合理性

以上のとおり、医院の経営実態や医院が実際に講じた措置の内容などを見る限り、被申立人が医院の診療時間を短縮したことに合理性はなく、また就業規則の変更内容についても合理的とはいえない。

(オ) 診療時間短縮と就業規則変更の意図について

そこで被申立人が何故、あえて医院の診療時間を短縮した上で就業規則の内容を変更し、賃金体系を改めたのか検討する。

a 第2の2(2)認定のとおり申立人は、X₂が組合に加入してまもない平成18年8月7日、X₂の解雇撤回を求めて被申立人に団交を申し入れ、被申立人は団交に応じたものの、当初X₂の解雇理由として経営不振のためと説明をただけであった。しかし、Y₄弁護士を代理人に選任した後、平成18年9月14日の団交で突然、平成19年2月から診療時間を午前中だけに短縮するのでX₂の復職は困難であると説明し、組合が就業規則を見せるよう要求したにもかかわらず医院は就業規則を見せようとしなかった。また被申立人は、申立人との団交において、X₂の退職を条件とする金銭和解を一貫して主張し、仮処分決定がなされるまで譲歩しようとしなかった。

- b その後被申立人は、当初組合に説明した診療時間短縮の実施時期よりもはるかに早く平成18年10月には診療時間の短縮手続をすすめて就業規則を変更して諸手当と一時金を廃止し、同年11月1日から診療時間の短縮を実施した。
- c 診療時間を短縮した後の診療実態をみると第2の2(4)ア認定のとおり被申立人は、医院において金曜日の午後に診療を行い、また月曜日から水曜日までの午後も、急患への対応と称して診療体制をとっており、診療時間を短縮したといっても、医院の診療実態に従前とそれほど大きな差はなかった。そして被申立人は、午後の診察実施により午後も勤務せざるを得ない看護師のZに対して基本給の増額措置を講じた。
- d 医院の従業員は、X₂とZ以外すべてパート勤務であった。したがって、賃金体系の変更により諸手当と一時金が廃止された場合に賃金上不利益を受けるのは正規雇用従業員のX₂とZだけであった。被申立人は、Zの基本給を増額しており、賃金体系の変更によって著しい不利益を被るのは、仮に解雇撤回されたとして復職した場合X₂のだけであった。
- e また第2の3(4)認定のとおり、X₂が職場復帰した後に開催された労使の和解協議の席上、Y₁院長は、診療時間の短縮はY₄弁護士の指示で行ったと発言した。

これらの事実からみれば被申立人は、①組合がX₂の解雇撤回を要求したことに対し、X₂を復職させることができない理由として診療時間の短縮を実施する旨を突然説明し、②組合からの就業規則の開示要求には応じず、③診療時間の短縮を実施した後も、実際には午後も診療可能な体制を維持し、それに伴い、引き続き午後にも勤務することが要求された看護師のZには基本給を増額して対応しており、結局のところ診療時間の短縮と就業規則の変更によって最も不利益を被るのは、診療時間の短縮を理由に解雇撤回の要求を拒否され、仮に解雇が撤回されて復職しても従前より賃金額が著しく減少するX₂であったことは明らかである。

以上のことからすれば、被申立人が医院の診療時間を短縮し、それに伴って就業規則を変更したことは、X₂が組合に加入し、申立人が

X₂の解雇撤回を求める組合活動を始めたことに対応してX₂の解雇を正当化し、X₂を職場復帰させないための対策であったというべきである。

(カ) 変更後の就業規則に基づく賃金支給の不当労働行為性

X₂は、被申立人が診療時間の短縮と就業規則の変更を実施した後、仮処分決定を求めて裁判所に申立てを行い賃金の仮払決定を得た。その結果、被申立人は、X₂の解雇を撤回し、同人を職場復帰させた。X₂を職場復帰させた後、被申立人がX₂に対してどのような対応をしたかについては、第2の3(2)で詳細に認定したとおりである。

被申立人は、X₂が職場復帰した当日、従来の就業規則の内容すら知らないX₂に対し、就業規則の変更内容を説明して同意を求め、組合関係者が医院と直接接触することを禁じると指示するなどした。

いきなり変更後の就業規則の内容の説明を受け、従前の就業規則の内容も知らないX₂は、申立人組合と相談することもできず、そのため変更後の就業規則の適用に同意しなかった。にもかかわらず被申立人は、その後、変更した就業規則の賃金体系に基づいて算定した解雇前よりも著しく少ない賃金を一方的にX₂に支給し続けるという強引な措置を取ったのである。

平成19年6月1日にX₂が職場復帰して以降、被申立人側の理事らがX₂や申立人に対して行った種々の言動など当時の労使関係の状況を踏まえ、被申立人がX₂に対して行った賃金決定行為の意味するところを考えるならば、被申立人は、仮処分事件で裁判所が発出した命令に対し保全異議を申し立てたものの、賃金仮払いを命じた理由が解雇権濫用による解雇の無効であったことから、やむなくX₂の解雇を撤回して職場に復帰させた。にもかかわらずX₂に本来の仕事を与えず、申立人組合の関係者が医院に直接接触することを排除しようと試みるなどしつつ、X₂を医院内で孤立させ、X₂を退職せざるを得ない状況へと追い込もうとしていたのであり、変更後の就業規則の賃金体系を適用することによってX₂に解雇前よりも少ない賃金を支給したこともまたX₂を退職へ追い込むために行った対応のひとつであったというべきである。

よって被申立人が復職後のX₂に対して行った変更後の就業規則に

基づく賃金決定行為は、X₂が組合に加入して解雇撤回のための組合活動を行い、その結果、職場復帰を果たしたことを嫌悪し、同人を経済的に困窮させて退職に追い込み、医院外へ排除することを意図してなされた不利益取扱いである。

(キ) 結論

以上のおり、被申立人が医院の診療時間を短縮し、それに伴い就業規則を変更して諸手当や一時金の制度を廃止した措置に合理性はなかったにもかかわらず被申立人が、平成19年6月以降、解雇撤回によって復職したX₂に対し、変更後の就業規則を適用して解雇前よりも賃金を減額して支給した行為は、同人が組合に加入して組合活動を行ったことを理由になされた不利益取扱いであり、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

2 X₂に対する仕事外しについて

(1) 申立人の主張

ア X₂は、医療事務担当の正規従業員として被申立人に雇用されたにもかかわらず被申立人は、X₂の解雇を撤回した後、同人を医院の事務室内に終日座らせ、時々草取りや掃除をさせるだけで、本来の医療事務を全く行わせないという嫌がらせを現在に至るまで続けている。

イ このような被申立人のX₂に対するいじめ、人権侵害行為は、業務を与えないことなどにより、組合員であるX₂を精神的に追い詰め、退職を強要するものであり、正に常軌を逸した対応である。そのためX₂の病気（急性ストレス障害）は悪化しており、被申立人のこのような行為が不利益取扱いであることは明白であり、このような行為を共同若しくは指示して行っているY₄弁護士の責任もまた極めて重大である。

(2) 被申立人の主張

ア X₂は、従前より他の従業員との人間関係が悪く、患者からも嫌悪されており、X₂が復職した際、従業員から、一緒に仕事をしたくないなどの訴えがあった。また、医院の診療時間を短縮したため、医療事務は他の3名の従業員で対応すれば十分であり、X₂に割り当てる業務はなかった。

しかし使用者としては、給与を支払う以上、X₂に何らかの業務をさ

せることが望ましく、当面、スポット的に業務を与えて様子を見ることにした。

イ X₂は、着席して待機するようにとの指示に反して事務室内を歩き回ったり、椅子に座っているときもだらけた姿勢で居眠りをするなどした。その後、申立人から、X₂を椅子に座らせ待機させることは人権侵害であるとの抗議があり、X₂に好きなようにしてよいと告げたところ、同人は、自ら医院事務室中央部で終日立つようになった。

ウ X₂が以前行っていたレセプト業務は、法令改正により頻繁に業務内容が変わるため、職場復帰後、X₂に数日間、医療事務に関する本を読むよう指示したが、一日中だらけた姿勢で本を眺めていただけであった。

エ 申立人は、X₂に草取りやトイレ掃除を命じたことが人権侵害であるとするが、これらの仕事は従前から理事のほか、看護師などの従業員が行っていたものであり、命じる業務としての妥当性がある。X₂に勤労意欲があれば、これら業務も積極的に行うはずであるが、X₂は拒否しただけでなく、被申立人を人権侵害者であると誹謗中傷した。

オ 以上のとおり、職場復帰したX₂には与える業務はなく、X₂の勤務態度には問題があることから、被申立人がX₂と他の従業員との関係等を見守るため、同人に着席待機を命じ、スポット的な業務だけを指示したことには合理性、正当性がある。

(3) 当委員会の判断

ア 仕事外しの不利益性

被申立人は、X₂の解雇を撤回し、平成19年6月1日から職場復帰させたもののX₂に本来の業務を与えず、白衣に着替えさせることなく事務室内の椅子に座って指示を待つように命じ、座らせる椅子を背もたれのあるものから丸椅子に変えるなどしたことは第2の3(2)認定のとおりである。労組法7条1号にいう不利益は経済上の不利益だけでなく、精神的不利益なども含まれるものであるが、本件において被申立人が、平成2年に採用してから解雇するまでの間、15年間以上にわたって医療事務に従事させてきたX₂に対して、その解雇を撤回し復職させて以降、本来の仕事を与えず、医療事務と無関係な業務だけさせたことは、X₂に著しい精神的苦痛を与え、そのことが急性ストレス障害罹病の一因となったであろうと推認される所であり、本件X₂に対する仕事

外しは精神上的の不利益があったと認めることができる。

イ 仕事外しの合理性

被申立人は、X₂に従来からの仕事である医療事務を与えなかった理由について、すでに医療事務の従事者は足りており、X₂が被申立人と信頼関係がなく、またX₂は他の従業員から嫌悪され、医療事務を行わせることが不適當であることなどから、当面の間スポット的に業務指示をするにとどめ、X₂の様子や他の従業員との関係等を見守る目的でこのような指示を出したのであり、この措置は使用者として正当な裁量権の範囲内の行為であるとする。

被申立人は、従来からX₂と他の従業員との人間関係には問題があったことを仕事外しの理由として主張するが、長年にわたってX₂を雇用しながら、その間、同人の勤務態度を改めさせるよう指導したなどの事実は認められない一方で、X₂に従来から職場での人間関係上の問題があったと主張することには疑問がある。加えて裁判所は、被申立人によるX₂の解雇が権利の濫用にあたり無効であると判示しているのであるから、X₂を解雇前の原職に復帰させてしかるべきである。なお、被申立人はX₂が従業員などから嫌悪されていたことが事実である根拠として、その旨が記載された従業員の陳述書や患者による署名の存在を主張するが、それらの内容からみてその作成には被申立人の関与が窺われ、真に従業員や患者が自主的に行ったのかどうかについては疑問がある。

被申立人は、X₂に与えるべき業務がないと主張するが、X₂は長年にわたり医院で医療事務に従事してきた経験があり、相応の研修をさせることによって再度レセプト業務を含む従前の事務に従事することは十分可能と考えられる。また医院では医療事務をX₂以外の従業員3名で分担しており、それらの業務を適切に配分するなどして、医療事務の経験のあるX₂に事務の一部を割り当てることは十分可能というべきであり、ことさらX₂のみを業務から排除しようとする被申立人の主張は不合理かつ不自然であるといわざるを得ない。

また、X₂に草取りやトイレ掃除をさせたことについては、これらの業務にY₂理事や他の従業員も従事していたことを考えれば、それら業務を命じること自体が不適切とはいえないが、X₂に対して本来の業務を与えないまま、これら雑用だけを命じたことには問題があったといわ

ざるを得ない。

とりわけX₂の場合、解雇闘争の結果として、復職するに至ったことを考えれば、職場復帰にあたって他の従業員とあつれきを生じたり、業務から離れていたことによる仕事上の不慣れなどは十分予測されることであり、そのような問題を克服して従前どおり職務を行えるよう配慮するのが使用者としての責務である。また被申立人は、復職後のX₂の勤務態度に問題があったとするが、それは勤務時間中椅子に座らせ続けるという不適切な業務指示に起因しており、X₂を非難することはできない。

以上のことから、被申立人が、復職したX₂に本来の業務を全く与えず、本来の業務と無関係な草取りや掃除のみをさせたことは正常な業務指示とはいえず、何らの合理性も認められない。

ウ 不当労働行為意思について

そこで被申立人による本件X₂に対する仕事外しが、同人が組合員であること、あるいは組合活動を行ったことを理由としたものかどうか以下判断する。

(ア) Y₁院長は、X₂が復職した平成19年6月1日、X₂が帰宅する際、X₂に対し、誰にも医院を中傷する発言をしないように、また組合には話さないようにと告げ、同月7日には、X₃書記長はX₂が復職したことにより医院とX₂との問題から手を引いたと虚偽の話をし、同月8日には、X₂に、X₃書記長の言うとおりにするのならX₃書記長から賃金をもらえなどと述べた。

(イ) 同年6月30日、Y₂理事は、X₂に対し、X₃書記長が入っての交渉はしたくないとの趣旨の発言をした。

(ウ) また同年10月9日、Y₃理事は、X₂に、申立人組合がやくざみたいな組合であると発言した。

これらの言動は、いずれも被申立人法人の理事長と理事が行ったものであり、被申立人の意思を端的に反映していることはいうまでもなく、その言動の内容にはX₂個人を対象としたと受け取られるもの以外に、組合に話すな、X₃書記長が入っての交渉はしたくないなど組合を嫌っていたことを窺わせる発言などが含まれており、これらの事実からみるならば被申立人は、X₂やX₃書記長の組合活動、ひいては申立人組合の

存在そのものを嫌っていたものと推認される。

エ 結論

以上のことを総合すると、被申立人がX₂に本来の医療事務を指示せず、事務室内の椅子に座らせ続けるなどした行為には、何ら相当性を認めがたく、X₂が組合員であること及び同人が組合活動をしたことを嫌悪し、X₂に精神的苦痛を与えて退職に追い込もうとする意図のもとに、報復的に行った不利益取扱いであると言わざるを得ず、労組法7条1号に該当する不当労働行為である。

また、被申立人のこれらの行為は、組合員であるX₂を院内で孤立化させ、申立人の組合活動を弱体化させるものでもあり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

3 団交拒否について

(1) 申立人の主張

ア 申立人は、被申立人がX₂の不当解雇を撤回し職場復帰を指示して以降、X₂の労働条件について、被申立人に対して、再三にわたり団交申入書により団交を申し入れたが、被申立人は、文書の受け取りを拒否し、Y₄弁護士に申し入れるように回答したり、文書を受け取ったY₄弁護士も、何度か要求事項についての見解を文書で回答するのみで、団交についての応答はなく、理由もなく団交を頑なに拒否している。

イ 被申立人は、被申立人がY₄弁護士に団交の権限を委任しているにもかかわらず、申立人が直接被申立人に団交の申入れを行っていることが団交を拒否する理由であるなどと主張しているが、そのようなことが団交を拒否できる正当な理由にならないことは明白である。

ウ 被申立人は、X₂に対して、業務として申立人の団交申入書をY₄弁護士に届けさせるという不適切な業務指示まで行い、Y₄弁護士はX₂から団交申入書を受け取っているにもかかわらず、結局、団交を拒否しているのである。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、申立人との団交を拒否したことはない。

被申立人は、医療業務を行っていることから、診療中、業務に専念し、患者に静謐な環境で治療を受けさせるため、申立人との交渉権限を代理

人であるY₄弁護士に委任しており、団交の必要があればY₄弁護士に対して申し入れるよう申立人に繰り返し伝えていた。

それにもかかわらず申立人は、団交の窓口がY₄弁護士であることを知りつつ、弁護士は団交について依頼主から受任できないという見解に立ち、平成19年6月以降、X₃ら組合員をして繰り返し無断で医院の建物内に進入させて、被申立人に直接、団交を申し入れるための面談を強要し、被申立人の理事、従業員及び患者に恐怖感に近い不快感を与えて業務を妨害した。

イ このような団交申入れは、違法、不当であるから、団交申入書をいかに処理したかは、考慮の対象とはならない。なお、団交申入書の一部は、被申立人から弁護士へファックス送信するなどしているが、それは申立人の違法行為を把握する目的で行ったにすぎない。

(3) 当委員会の判断

ア 団交権限委任の適否について

被申立人は、団交の権限をY₄弁護士に委任しており、申立人に対して、必要があればY₄弁護士に団交を申し入れるよう繰り返し説明してきたと主張する。

団交における交渉権限を第三者に委任することは、労働組合及び使用者の双方について認められるものであり、本件のように、被申立人の代表者が診療を担当する医師である場合など、弁護士に団交権限を委任することは実態として理解できるところである。よって本件において被申立人が団交権限をY₄弁護士に委任したことに問題はないと認められる。

イ 団交要求に回答しなかったことの正当性について

被申立人は、申立人が、団交権限を委任されたY₄弁護士を無視し、直接被申立人に団交申入れを行うなどの面談強要を行っており、このような団交の申入れは違法不当であるから応答する義務がないと主張する。

しかし、被申立人がY₄弁護士に団交権限を委任したとしても、それはあくまでY₄弁護士に団交の席について交渉する権限を与えたにすぎず、組合が、直接医院に団交を申し入れたとしても、何ら違法、不当とはいえず、その行為態様が医院に面談を強要したものであるとするに足

る疎明もない。労働組合が直接使用者に対して行う団交申入れは、使用者への要請行動という意味において組合活動でもある以上、それが使用者内部での団交権限の委任によって制限されるいわれはなく、たとえ団交権限を第三者に委任した場合であっても、使用者本人は労働組合からの団交申入れに応答する義務がある。

しかしながら、本件では団交権限の委任を受けたY₄弁護士は、組合が被申立人本人へ直接提出した団交要求書が被申立人から送付されてきたにもかかわらず、団交を行う前から組合の申し入れた団交事項について、団交により進展する見込みがなく、団交をする必要性に疑問を感じるなどとの見解を文書で回答をした以外には、申立人からの日時を指定した団交申入れに何ら応答せず、また、被申立人自身も、組合からの直接の団交申入れに対し、Y₄弁護士に任せていると回答したのみで自ら何らの対応もせず、Y₄弁護士に団交申入れへの対応を促すことすらしていない。以上のように、組合からの団交申入れに対するY₄弁護士及び被申立人本人のいずれの対応についても不誠実極まりないものであり、このような被申立人の一連の対応をみるならば、申立人からの団交要求に被申立人は、何らの応答もしなかったものと評価せざるをえず、しかも応答しなかったことに何らの正当事由も認めがたい。

ウ 結論

以上のことから被申立人は、申立人との団交に応じてX₂の勤務条件等について解決を図ろうとする姿勢を欠いており、むしろ申立人との団交を回避しようとする意図していたものと判断せざるをえないのである。したがって組合が行ったX₂の勤務条件等に関する団交申入れに何ら応答しなかった被申立人の行為は、正当理由のない団交拒否であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

4 救済の方法

- (1) 被申立人がX₂に対して平成19年6月以降、賃金を減額支給したことが不当労働行為に該当することは第3の1で判断したとおりであるが、その救済としては、平成18年11月1日付けでの就業規則の変更がなかったならばX₂が得られたであろう賃金相当額と、平成19年6月以降、同人が被申立人から現に支給を受けた賃金額との差額の支払いを命じること

が相当である。

ただし、一時金については、X₂の解雇以前、X₂に対して一回につき292,000円の定額が支給されていたことが認められるが、被申立人が、医院の経営が悪化したとして平成19年度以降、法人役員の報酬を約20パーセント減額したことに鑑み、救済方法としてX₂に支払うべき一時金相当額は、従前の一時金支給額を20パーセント減額した233,600円とすることが相当であると思料する。

また、命令発出後におけるX₂の賃金その他の労働条件については、当事者間の団交において協議決定されるべきものであるから、X₂への賃金差額の支払いの対象は平成21年5月分までとするのが妥当である。

よって当委員会は、被申立人に対し、X₂に対する平成19年6月以降における賃金の減額支給に対する救済として、主文第1項及び第4項のとおり、別表4で算定した賃金相当額を支払うよう命じることとする。

- (2) また、上記第3の2で判断したとおり、当委員会は、被申立人が復職後のX₂に医療事務の業務を与えなかったことについて、不当労働行為の成立を認めるものであり、その救済としては、主文第2項及び第4項のとおり命じることが相当と思料する。
- (3) さらに、被申立人による申立人の団交申入れに対する対応についても、不当労働行為に該当することは、上記第3の3で判断したとおりであり、その救済方法としては、主文第3項及び第4項のとおり命じることとする。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条及び27条の12並びに労働委員会規則33条及び43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年6月5日

福岡県労働委員会

会長 野田 進



別表1 X₂の解雇前の賃金内訳

給 与 月 額	基本給	146,000円
	資格手当	24,500円
	精皆勤手当	23,000円
	通勤手当	11,700円
	計	205,200円
年間一時金		584,000円

別表2 X₂への復職後の賃金支払い状況

単位：円

年	月	基本給	通勤手当	合計
平成 19 年	6月	97,333	8,000	105,333
	7月	146,000	15,000	161,000
	8月	146,000	11,000	157,000
	9月	146,000	11,000	157,000
	10月	146,000	40,000	186,000
	11月	146,000	0	146,000
	12月	146,000	0	146,000
平成 20 年	1月	146,000	11,000	157,000
	2月	146,000	11,250	157,250
	3月	146,000	11,250	157,250
	4月	146,000	11,250	157,250
	5月	146,000	11,250	157,250
	6月	146,000	11,250	157,250
	7月	146,000	11,250	157,250
	8月	146,000	11,250	157,250
	9月	146,000	11,250	157,250

別表3 X₂の解雇期間中の賃金について、退職金等の既払金との相殺により、平成19年6月12日に支払い済みであると医院が主張する精算額の内訳
 ※ 下記の1～3は支給すべき金額、4～6は相殺額をさす。

1	基本給
(1)	平成18年6月21日から同月末日分 $146,000円 \times 1 / 3 = 48,666円$
(2)	平成18年7月から平成19年5月分 $146,000円 \times 11 = 1,606,000円$
	小計 1,654,666円
2	資格手当
(1)	平成18年6月21日から同月末日分 $24,500円 \times 1 / 3 = 8,166円$
(2)	平成18年7月から平成19年5月分 $24,500円 \times 11 = 269,500円$
	小計 277,666円
3	精皆勤手当
(1)	平成18年6月21日から同月末日分 $23,000円 \times 1 / 3 = 7,666円$
(2)	平成18年7月から平成18年10月分 $23,000円 \times 4 = 92,000円$
	小計 99,666円
4	解雇予告手当 ▲ 204,133円
5	退職金 ▲ 1,022,000円
6	仮処分決定に係る仮払金 ▲ 340,000円
	差し引き 465,865円

別表4 バックペイ命令額計算表

単位：円

	一時金	精皆勤手当	資格手当
平成19年 6月		15,333	16,333
7月		23,000	24,500
夏季一時金	292,000 (20%減額:233,600)		
8月		23,000	24,500
9月		23,000	24,500
10月		23,000	24,500
11月		23,000	24,500
12月		23,000	24,500
冬季一時金	292,000 (20%減額:233,600)		
平成20年 1月		23,000	24,500
2月		23,000	24,500
3月		23,000	24,500
4月		23,000	24,500
5月		23,000	24,500
6月		23,000	24,500
7月		23,000	24,500
夏季一時金	292,000 (20%減額:233,600)		
8月		23,000	24,500
9月		23,000	24,500
10月		23,000	24,500
11月		23,000	24,500
12月		23,000	24,500
冬季一時金	292,000 (20%減額:233,600)		
平成21年 1月		23,000	24,500
2月		23,000	24,500
3月		23,000	24,500
4月		23,000	24,500
5月		23,000	24,500
合計	1,168,000 (20%減額:934,400)	544,333	579,833

バックペイ総額 2,058,566円