

命 令 書 (写)

申立人 福岡県医療労働組合連合会
執行委員長 X₁

申立人 小倉新栄会労働組合
委員長 X₂

申立人 X₃

被申立人 社会福祉法人小倉新栄会
理事長 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成20年(不)第6号小倉新栄会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6月5日第1799回、同月19日第1800回及び同月25日第1801回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員川嶋四郎、同矢野正彦、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一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

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X₃が、平成(以下「平成」の年号は略す。)18年2月

13日、被申立人社会福祉法人小倉新栄会（以下「法人」という。）に採用された後、法人の経営する清水診療所（以下見出しを除き「診療所」という。）で勤務し、引き続き19年2月1日から20年1月31日までの期間で雇用契約を更新され、その間の19年8月1日に申立人小倉新栄会労働組合（以下「組合」という。）に加入したところ、①同契約期間満了後、法人が雇用契約を更新しなかったこと（以下「本件不更新」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当し、また、②20年1月12日に組合が申し入れた本件不更新に関する団体交渉（以下「団交」という。）に対する法人の対応が、同条2号に該当する不当労働行為であるとして、組合の上部団体である福岡県医療労働組合連合会（以下「県医労連」という。）、組合及びX₃が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 被申立人は、X₃に対する20年1月31日付け解雇（又は雇止め）を撤回し、他の従業員同様に配置転換によって復職させるとともに、解雇（又は雇止め）の日の翌日から復職するまでの賃金相当額に、年5分の利息を付加して支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、診療所閉鎖に伴う組合員の処遇などについての団交を誠実に行わなければならない。
- (3) 被申立人は、組合団交交渉員・折衝担当者のX₃を解雇（又は雇止め）して職場から排除し、労使交渉・労使折衝を困難にするなど組合の組織運営に支配介入してはならない。
- (4) 上記（1）から（3）の事項に係るポスト・ノーティス。

3 本件の主な争点

- (1) 本件不更新は、X₃が組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) 組合が20年1月12日に申し入れた本件不更新に関する団交に、被申立人は誠実に対応したか。

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、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

(1) 申立人ら

ア 県医労連

県医労連は、昭和35年12月に結成された県内の医療や福祉関連事業に従事する労働者で組織された労働組合で構成される産業別連合団体であり、日本医療労働組合連合会に属している。本件申立時において、県医労連には、63の施設に勤務する労働者によって組織された25の労働組合が加盟し、その組合員数は7,572名である。

イ 組合

組合は、昭和35年10月1日、法人に勤務する従業員により結成された労働組合であり、申立日現在、県医労連の加盟団体である。組合員数は、X₃が法人に採用された18年2月時点で56名、本件不更新時の20年1月時点で31名、本件申立てがなされた20年5月8日時点で40名である。

ウ X₃

X₃は、18年2月13日に契約職員として法人に採用された後、引き続き19年2月1日から20年1月31日まで雇用契約を更新され、法人の経営する診療所に勤務していた。業務内容は後記3(2)認定のとおりであり、19年8月1日、申立人組合に加入した。

(2) 被申立人

法人は、昭和23年9月8日に設立された社会福祉法人で、肩書地に主たる事務所を置き、新栄会病院（以下「病院」という。）のほか、通所介護・ヘルパーステーション・ケアプランサービスを行う「なごみの里」、入所介護を行う「ケアハウス小倉」及び保育所の「新栄ひまわり保育園」を経営している。また、17年10月17日から20年1月31日まで北九州市小倉北区清水3丁目において本件診療所を経営し、在宅療養患者に対する訪問診療を行っていた。

20年1月31日における法人の職員数は169名であり、そのうち、正職員は70名、契約職員、パート職員等の非正職員は99名である。

2 X₃採用前の労使関係

(1) 病院検査室の業者委託化

16年11月4日の団交において、法人は組合に対し、病院の検査室業務を業者委託とし、検査室で勤務していた検査技師のZ₁及びZ₂の正職員2名を、12月末日付けで整理解雇とする旨提案した。

組合は、突然の提案であり納得できない、整理解雇の4要件を満たしていないので解雇は違法であるなどと反対し、11月29日の団交において、法人は両名の整理解雇を撤回した。

法人は、Z₁を事務部に、事務部で勤務しホームヘルパー資格を有する契約職員のZ₃を介護助手に職種変更するとともに、Z₂に対しても介護助手への職種変更を打診したが、Z₂は検査の仕事を希望して依願退職した。

また、10月7日に結成された、法人で勤務する契約職員とパート職員が加入する福岡県医療福祉労働組合小倉新栄会パート支部（以下「パート支部」という。17年7月1日に組合と合同。）が、11月17日の団交において、検査室で勤務していたパート職員のZ₄の処遇について法人に質したところ、法人は、契約期間が満了する17年3月31日まで雇用を継続し、その後は委託先会社への雇用を斡旋すると回答した。

〔甲第23号証（以下「甲23」と略記。以下これに準じて表記。）、甲26、甲30、甲31、甲32、甲33、第1回審問X₄証人陳述（以下「審①X₄証人」と略記。以下これに準じて表記。）、審③Y₉証人、審④Y₆証人〕

（2）非正職員の正職員化、雇用継続に関する団交

16年12月1日の団交において、パート支部が法人に対し「職員全体に占めるパート・契約職員の割合が増えており、このままでは、技術の伝承が困難になり、看護・介護のレベルダウンにつながる。」として、勤務年数の長い職員から正職員への道を開くべきであると求めたところ、法人は、現時点では難しいと回答し、併せて、契約職員及びパート職員の契約更新については「赤字が続く採用面から厳しい場所も出てくるかもしれないが、その時は組合（パート支部）と協議する。」と説明した。

〔甲30〕

（3）清水診療所の開設

17年10月17日、法人は新たに診療所を開設し、翌18日、北九

州市長に対し、「診療所開設後の届」を提出した。同届には、診療担当者は医師のY₂（以下「Y₂医師」という。）、診療科目は内科、診療日及び診療時間は月曜日から金曜日までが9時から17時まで、土曜日が9時から12時30分までなどと記載されていた。

法人は当初、常勤医師を確保して診療所の所長として配置し、厚生労働省が定める「在宅療養支援診療所」の施設基準を満たすことを目指していた。この基準は、緊急時の連絡体制及び24時間往診できる体制の確保等を要件とし、この要件を満たした場合の診療行為に対して、高額の診療報酬が設定されていた。

しかし、診療所の常勤医師が確保できなかったため、病院のパート職員のY₂医師が診療所の所長を兼務して週2日程度診療所に勤務し、それ以外の日は病院の他の常勤医師がパートとして診療所で勤務していた。

診療所には、上記の医師らのほか、Y₃看護師（以下「Y₃看護師」という。）とY₄の正職員2名、医療事務担当の派遣職員（以下「医療事務職員」という。）1名が勤務しており、Y₄は医師や診療所職員を送迎する車両の運転業務、小口現金の出納及び行政への届出書作成などの事務を担当していた。なお、診療所の職員のうちY₃看護師のみが組合員であった。

〔乙11、乙24、審③Y₉証人、審④Z₈証人、審④Y₆証人、審⑤Y₉証人、審⑤Y₅証人〕

3 X₃の採用及び雇用契約の更新

(1) X₃の採用

18年2月、Y₄が退職を申し出たため、Y₅病院長（以下「Y₅院長」という。）は、病院の当時の事務部長であったY₆に対して「誰かいい方を見つけてくれ。」と依頼した。これに対しY₆は、病院でホームヘルパー養成研修を受講していたX₃を推薦し、Y₅院長はこれを了承した。

2月10日ごろ、Y₇病院事務課長兼診療所室長（以下「Y₇」という。）はX₃に面接し、診療所で募集する職員の業務内容は、医師の送迎と簡単な事務であると説明し、X₃はこれを了承した。

面接終了後、X₃が事務長室にY₆を訪ねた際、Y₆は、X₃と雑談する中で、「この職場は非常に勤めやすい職場」であり、「今までの私の在職期間中は、大きな事がない限りはパートでもどんな方でも60歳までは継続している。」などと発言した。

2月13日、法人は、期間1年の契約職員としてX₃を雇用し、診療所に配属した。なお、X₃の採用日が月の中途であったので、法人は、雇用期間を1年以内の月末である19年1月31日までとし、雇用契約書は交付しなかった。

この約2週間後、Y₇は病院の事務室で、X₃に対して「X₃さんの年俸は220万円です。」と言い、鉛筆で「220万」と記載したメモを渡した。X₃は、こうしたやり方に疑問を感じたが、特に不満を述べなかった。

[甲24、甲25、甲27、乙8、乙16、審②X₃本人、審③Y₉証人、審④Y₆証人、審⑤Y₅証人]

(2) X₃の業務内容

X₃は18年2月中旬ごろ、Y₄からの事務引継ぎの中で、業務内容は事務・経理、往診時の医師の送迎、始業・終業時の診療所職員の送迎であるとの説明を受けた。

X₃の一日の業務の流れは、概ね次のようなものであった。

ア 8時30分ごろ

(ア) 病院に出勤し、病院保管の診療所の患者のカルテと手提げ金庫を診療車に積み込む。

(イ) 病院からY₃看護師と医療事務職員を診療車に乗せ、診療所まで送る。

(ウ) 診療所の清掃を行う。

イ 8時50分ごろ

前日に受領し、手提げ金庫に保管していた患者の一部負担金を銀行へ入金する。

ウ 14時～17時ごろ

医師の訪問診療の送迎を行い、終了後医師を病院へ送った後、診療所に戻る。

エ 17時ごろ

(ア) Y₃看護師と医療事務職員を病院へ送る。

(イ) 手提げ金庫の現金をチェックした後、病院事務課の金庫に保管する。

(ウ) 診療所の患者のカルテを病院に保管する。

オ その他の業務

(ア) 入出金伝票を整理し、病院のコンピューターに入力する。

(イ) 患者の一部負担金を日計表として整理する。

(ウ) 在庫一覧、患者数一覧などを整理する。

(エ) 在宅療養患者を送迎する。

[審②X₃本人]

(3) X₃の雇用契約更新

19年1月中旬ごろ、Y₈病院事務係長（以下19年5月から12月までは「Y₈課長代理」、20年1月以降「Y₈課長」という。）は「X₃さん、契約書がなかったから今度作るね。」と言って、X₃に雇用契約書を渡した。

X₃は、特に異議を述べることなく、この契約書に署名押印した。

同契約書には次のとおり記載されていた。

「小倉新栄会を甲とし、被雇用者を乙とする。

第1条 甲は乙を契約職員として雇用し、乙は原則として清水診療所で勤務に服することを承諾した。

第2条 契約期間及び勤務時間は次のとおりとする。

契約期間 自 平成19年2月1日

至 平成20年1月31日

勤務時間 日勤 8:50～17:00

半日 8:50～12:30

休日 新栄会病院の休日日数（日・祝・土曜日2回）
に準じる（ローテーション）

第3条 甲より乙に支払う賃金は次のとおりとする。

年俸 2,300,000円とする。

支払方法 毎月 160,000円宛

賞与（年2回）190,000円宛

交通費は別途支給とする。（以下略）

第4条～第6条（略）

第7条 甲は乙に対し他事業所・他部門への異動を命ずることができ
る。それに伴う日給・勤務時間等の変更が生じた場合は新たに
契約書を取り交わすものとする。

第8条 （略）

第9条 第2条の契約の満了をもって本契約を解消する。」

なお、契約更新の前後を通じて、X₃の業務内容に変更はなかった。

〔甲13、審②X₃本人〕

4 X₃の組合活動

(1) X₃の組合加入

Z₅病院経理課長兼診療所診療室長（以下「Z₅」という。）は、17
年8月1日から法人の契約職員となり、期間1年の雇用契約を1回更新
され、再度の更新を希望していたが、19年7月31日、契約期間満了
により雇用契約を更新されなかった。Z₅は契約期間満了当時57歳で
あり、組合員ではなかった。

X₃は、Z₅の契約不更新の事実から、非正職員であれば、管理職に
限らず一般職員も雇用を打ち切られる可能性があると考え、8月1日、
組合に加入した。

〔甲22、甲24、乙25、審①Z₅証人〕

(2) 19年9月19日の団交

19年8月30日、組合は法人に対し、契約職員の正職員化、給与引
上げ、退職金規程の改善などについての要求書を提出するとともに、団
交を申し入れた。

9月19日、団交が開催され、組合側は組合役員、県医労連役員及び
X₃が、法人側はY₉病院事務部長代理（以下「Y₉部長代理」、20年
1月以降「Y₉部長」という。）及びY₈課長代理が出席した。

X₃は、組合役員会の同意を得て参加したが、X₃が出席することを
知らされていなかったY₉部長代理は「あれ、X₃さん、いるの。」と尋
ね、X₃は「契約職員の代表として出席してます。」と答えた。

X₃はこの席で「契約職員が現場で頑張っている。」「上司の
推薦により正職員採用を検討しているというが、不公平感がある。期間

を決めて、次の更新の時には正職員になるようにしてほしい。」などと発言し、契約職員全員の正職員化を要求したところ、法人側は「財源が要ることですぐにはできない。」と回答したが、交渉の結果、法人が組合の要求を検討した上で、10月9日に回答することとなった。

なお、X₃は組合の役員ではなく、この後も同様であった。

[甲1、甲2、甲3、審①X₄証人、審③Y₉証人]

(3) X₃の団交出席に対する法人の言動

19年10月4日、Y₉部長代理は組合役員に対し、「9月19日の団交にX₃さんがいましたが、前もって言ってくださいいね。そういうルールのはずでしょ。」と申し入れた。

[乙22]

(4) X₃の団交交渉員及び折衝担当者任命

19年10月9日、「正職員への切り替えを全員に行う事は、医療・介護を取り巻く状況が不透明な現状では約束できません。」等と記載された法人の回答書が組合に届けられた。同月17日、組合は法人に対し、契約職員の正職員化等を議題とする団交開催を申し入れるとともに、翌18日、「団体交渉交渉員、及び折衝担当者について」と題し、団交の交渉員については従来どおり県医労連に委任するほか組合役員に加えてX₃を任命すること、及び事前折衝の担当者（以下「折衝員」という。）として書記長の補佐にX₃を任命することを記した文書を提出した。

[甲5]

(5) 19年10月31日の団交

19年10月31日、団交が開催され、組合側は県医労連役員、組合役員及びX₃が、法人側はY₉部長代理及びY₈課長代理が出席した。

組合は、雇用契約期間が1年以上経過した契約職員を正職員とするよう求め、法人は100パーセントは無理であると答えた。

また組合は、契約職員の正職員登用基準を確立するよう求め、法人は、看護師は雇用後1年以上で正職員になるとして募集をしていること、助手については検討中であり、年内には何らかの回答をすると返答した。

この日の交渉の過程でX₃が、「契約職員として20歳で雇用された人間は、定年までそのまま契約職員ということですか。」などと法人側を質し追及したところ、Y₉部長代理が「ああ、そうですよ、契約職員

は契約職員なんだ、ずっと。」と応酬する場面もあった。

〔甲 6、審① X 4 証人、審② X 3 本人、審③ Y 9 証人〕

(6) 19年12月26日の団交

19年12月26日、法人のパート職員であった保育士の組合員 Z 6 が、法人の正職員としての採用を約束されていたにもかかわらず、採用試験を受けなかったことを理由に採用されなかったとする問題（以下「Z 6 問題」という。）についての団交が開催された。組合側からは県医労連役員、組合役員及び X 3 が、法人からは Y 9 部長代理、Y 8 課長代理及び代理人の Y 10 弁護士が出席した。

この日の団交において X 3 は、9月11日には法人理事が Z 6 に妊娠を理由に採用しない、とはっきり言っているにもかかわらず、試験を受けなかったから不採用というのはおかしいなどと法人を質したところ、Y 9 部長代理が「理事が、Z 6 さんを採用するとかしないとか言った記憶はない。言ってないんじゃないかな。」と返答した。これに対し X 3 は、人が人の首を切る話をする場所に同席していて、知らないとは何事かと追及したが、Y 9 部長代理は特に返答しなかった。

〔審① X 4 証人、審② X 3 本人、審③ Y 9 証人〕

5 清水診療所の閉鎖と団交

(1) 清水診療所の監査

法人の Z 7 監事及び Z 8 監事は、法人の定款及び定款施行細則に基づく監査を年に2回実施し、法人に対して監査報告書を提出しており、診療所について、概ね次の内容の監査結果報告書及び中間監査結果報告書を提出した。

ア 17年度監査結果報告書（18年5月19日付け）

- ① 診療所は、地域密着型医療の実現という、法人がめざす方向性のなかで重要な位置づけになる。
- ② 現段階では未解決の問題があるため、早急の対応をお願いする。

イ 18年度中間監査結果報告書（18年11月28日付け）

- ① 以前指摘した問題が解決されていないので、早急に解決する必要がある。
- ② 損益見通しが当初と大幅に違っており、現状と今後の改善策を理

事に説明する必要がある。

③ 部門別損益の集計方法にもやや問題があるので、妥当な集計と表示が必要である。

ウ 18年度監査結果報告書（19年5月25日付け）

以前指摘した問題が解決されていないので、存続を含めた結論を出す必要がある。

エ 19年度中間監査結果報告書（19年11月27日付け）

① 病院の医師確保に手一杯で、診療所の常勤医師確保は困難である。

診療所の医師は診療所の外で訪問診療を行うのみで、診療所に医師は常時不在であるため結果として福岡社会保険事務局に届け出た診療日と診療時間が守られておらず、開業当初より来院者を断っており、この状態を長く続けるのは問題である。

② 昨年の損益計算書が赤字であり、今期も黒字の見通しは立たない。

現在の月平均患者数は180人、毎月の医業収益は180万円であり、今後の収益状態改善は困難である。

③ 上記①、②を検討した結果、診療所の存続について早急に結論を出す必要があると思われる。

オ 19年度監査結果報告書（20年5月21日付け）

前回の中間監査において、常勤医師確保の問題、損益状況の見直し等の問題点を指摘していたが、閉鎖の決定は妥当と判断される。

なお、上記ア②の「未解決の問題」、イ①の「以前指摘した問題」とは、診療所の常勤医師が確保できていない問題を、ウの「以前指摘した問題」とは、前記に加え、診療所の損益が赤字であることを指していた。

〔乙2、乙3、乙4、乙5、乙6、乙26、乙27、審④Z8証人〕

(2) 清水診療所の診療日及び診療時間の変更

法人は、福岡社会保険事務局に対し、診療日及び診療時間の変更について、次のとおり「指定事項変更届」を提出した。

(すべて19年)

変更前	変更後	変更日	変更届出日
月～金曜日 9:00～17:00	月曜日 9:00～17:00	6月1日	6月4日
土曜日 9:00～12:30	水～金曜日 9:00～17:00		

月曜日 9:00～17:00 水～金曜日 9:00～17:00	月曜日 13:30～17:00 水～金曜日 13:30～17:00	7月2日	7月11日
月曜日 13:30～17:00 水～金曜日 13:30～17:00	月～金曜日 13:30～17:00	11月1日	10月29日

[乙24]

(3) 清水診療所の閉鎖決定

19年12月11日、法人は理事会を開催し、診療所の18、19年度の損失は合計で1千万円を超えており、常勤医師が確保できず、前記第2の2(3)の在宅療養支援診療所の施設基準を満たす見込みが立たないため今後も赤字が増えると予想されること及び診療所の機能を病院に取り込むメリットがあることなどを理由として、診療所の閉鎖を決定した。

Y5院長は、この理事会で、閉鎖時期について「遅くとも4月までを目処としたい。」としながらも、「出来るだけ早い時期がよいが、機能評価が終わってからでないと動けない。」として、20年1月17日及び18日に後記第2の5(7)の機能評価を受審した後、2月までに閉鎖したい旨述べた。

[乙17]

(4) 清水診療所の閉鎖時期の決定

19年12月25日、法人は臨時理事会を開催し、診療所の閉鎖日を20年1月31日に決定した。

[乙18、審③Y9証人]

(5) 本件不更新通告と団交申入れ

19年12月28日の16時30分、Y9部長代理は、病院に業務で立ち寄っていたX3を事務室に呼び、Y8課長代理とともに、20年1月31日に診療所を閉鎖するので、同日以降、X3の雇用契約は更新しない旨口頭で告げた。これに対し、X3は、不更新の理由を尋ねたり、抗議することはなかった。

20年1月3日ごろ、X3は、組合と県医労連にこの内容を報告した。同月12日、組合は法人に対して「要請書」を提出し、①診療所閉鎖の理由を説明すること、②配置転換その他の方法によりX3の雇用契約を更新すること、③要請に対する回答は同月15日までに書面で行うこと、

④同月21日に団交を開催することなどを要求した。

[甲7、甲24、乙25、審②X3本人、審③Y9証人]

(6) 上記(5)の団交申入れに対する法人の反応

20年1月22日、法人は組合に対し、①診療所は開設以来赤字続きであること、②19年12月の理事会で20年1月31日付けの閉鎖が決定されたこと、③X3は診療所に雇用したものであり、診療所の閉鎖に伴う契約終了はやむを得ないと考えていること、④X3の他事業所への配置転換も検討したが、採算上の問題等から余剰人員を雇用できる状況にないこと、⑤本件は本来団交になじまない議題であること、などを記載した回答書を交付した。

組合は同日、回答書を受け取ると同時に、法人に対してZ6及びX3に関する団交を行うよう催促した。

同月25日、法人のY8課長は組合に対し、「X2委員長へ」と題し、X3の件については同月30日17時15分からであれば団交に応じることが可能であるなどとしたメモを交付した。

[甲8、甲9]

(7) 機能評価の認定審査

15年、病院は、財団法人日本医療機能評価機構が診療、事務管理及び看護の3部門から病院の質を審査する「機能評価」を受審し、認定された。この認定有効期限が20年4月までであったため、病院は、20年1月17日及び18日の両日、認定更新のための審査を受けた。

[乙23、審⑤Y5証人]

(8) 20年1月30日の団交

20年1月30日、団交が開催され、組合側は県医労連役員、組合役員及びX3らが、法人側はY9部長及びY8課長が出席した。

この団交の席上、組合は、契約職員の割合が全職員の過半数を占める病院において、これまで本人の納得していない雇用打切りの事例がなく、また、退職者も多数出ているのでX3の配置転換先があるとして、X3を雇用継続するよう要求したのに対し、法人は、看護師や保育士などの有資格者の採用予定はあるが、事務職はなく、事業縮小傾向にあるためX3の配置転換を検討したものの配置転換先がないと説明した。これに対して組合が、職員一人を雇用する余力はあるだろうから、他の仕事を

作って対応してほしいと要請したのに対し、法人は、経営上の判断から困難であると回答した。

また組合が、診療所閉鎖の経緯や理由を質したのに対し、法人は、常勤医師不在のため在宅療養支援診療所の施設基準を満たさないこと、診療所が赤字であり、監査において、存続について法人として結論を出すよう指摘されたこと、19年12月25日の臨時理事会において閉鎖が決定されたこと、診療所の業務を病院に取り込むことによって、診療所の赤字を吸収でき、カルテ搬送の問題も解決するなどトータルでの判断であることなどを説明した。

結局、X₃の雇用継続について、組合側と法人は合意に達することができなかった。

なお、本件不更新後、組合から法人に対し本件不更新に関する団交申入れは行われていない。

〔乙8〕

(9) 清水診療所閉鎖とX₃の雇用契約終了

20年1月31日、診療所は閉鎖され、同日、X₃の雇用契約は終了し、契約は更新されなかった。当時、X₃は57歳であった。

法人は、診療所に勤務していたY₂医師、Y₃看護師及び医療事務職員1名に、翌2月1日から病院で勤務するよう命じた。なお、Y₃看護師はその後、組合を脱退した。

〔審②X₃本人、審③Y₉証人〕

(10) 法人の不更新の状況

法人における有期雇用契約者の不更新の状況は、次のとおりである。

氏名	入社 年齢	職責	在職期間	在職 年数	更新 回数	不更新 理由
Y・O	58	事務課長	11年 1月1日～12月31日	1年	0	不適格
H・T	57	事務部長	11年 1月1日～12年12月31日	2年	1	契 約 期 間 満 了
K・H	52	事務課長	12年 1月1日～13年12月31日	2年	1	
T・I	60	労務	13年10月7日～15年 9月30日	1年11月	1	
T・K	63	事務部長	14年 6月1日～19年 5月30日	5年	4	
Y ₇	55	事務課長	17年 2月1日～20年 1月31日	3年	2	
Z ₅	55	経理課長	17年 8月1日～19年 7月31日	2年	1	

[甲 2 2、甲 3 4、乙 2 1、審① Z 5 証人]

(11) Z 5 の労働審判及び訴訟

Z 5 は、法人を相手方として地位確認等請求の労働審判を申し立てていたが、20 年 8 月 1 日の第 2 回期日において、同人の請求は棄却された。Z 5 は、この審判に対し、異議申立てを行わなかった。

その後、Z 5 は、福岡地方裁判所小倉支部に雇用関係存在確認等請求訴訟を提起したが、11 月 12 日、訴えを取り下げた。

[乙 1 2、乙 1 3、乙 1 5]

6 清水診療所閉鎖後の状況

20 年 2 月 1 日、県医労連及び組合は連名で、法人に対し、本件不更新及び Z 6 問題について文書で抗議し、両名の雇用継続を求めた。

同月 3 日、X 3 が雇用保険受給に必要な離職票の受領のために病院に行ったところ、Y 9 部長は X 3 に対し、今のままの動きをすると個人的に他の会社の紹介もできないと発言した。

同月 28 日、組合は、X 3 の雇止め撤回及び Z 6 の正職員採用を求めて当委員会にあつせんを申請し、3 月 21 日及び 4 月 10 日にあつせんが行われたが、不調に終わった。

4 月 16 日及び 22 日、X 3 が本件不更新とは別の議題の団交に参加した際、Y 9 部長は X 3 に対し、「利害関係があるので、差し控えたらどうですか。」と発言した。これに対し組合は、組合の団交交渉員及び折衝員を決める権限は組合にあると反論したため、X 3 出席のまま団交は行われた。

[甲 1 0、甲 2 4、審② X 3 本人、審③ Y 9 証人]

第 3 判断及び法律上の根拠

1 不利益取扱い及び支配介入について

(1) 申立人らの主張

被申立人において、契約職員は、就業規則違反や処分がない限り、自動的に雇用契約が更新され、本人が希望すれば 60 歳までは継続雇用になる実態であった。すなわち、雇用契約の更新は、契約職員の年俸金額の明示のために行う形式的な手続にすぎない。

X 3 の雇用契約書第 9 条の「契約の満了をもって本契約を解消する。」

との規定は、他の契約職員の契約書にも規定されているが、60歳未満の一般の契約職員で、本人が継続雇用を希望している場合、同条を根拠とした雇止めは行われていない。

また、16年9月の病院検査室業務の業者委託の際にも、契約職員やパート職員の雇止めは行わず、配置転換や職種変更などにより雇用を確保しており、雇用確保優先、労使協議重視の姿勢は、労使慣行あるいは労使確認事項となっていた。X3の配置転換について、法人は事務員と運転業務について検討し、介護助手については考えていなかったとしているが、ホームヘルパーの資格を持っているX3に対し、職種変更の打診が行われてしかるべきであった。

それにもかかわらず、X3の雇用契約が終了する予算年度途中の20年1月31日と同日に診療所を閉鎖し、X3を雇止めしたのは不可解であり、組合の団交交渉員及び折衝員であるX3が団交に参加し、契約職員の正職員化やZ6問題で被申立人を厳しく追及したこと及び診療所の常勤医師が不在であったことに起因する法律上の問題を今後追及することを被申立人が嫌悪した故の不利益な取扱いである。被申立人の嫌悪意思は、同年2月3日の、Y9部長のX3に対する、今のままの動きをすると他の会社の紹介もできないとの発言からも推認される。

同時に、X3の雇止めによって、日勤者が不在となり団交に支障をきたしているほか、組合員は減少しており、X3の雇止めは組合の弱体化を図る支配介入である。同年4月、Y9部長は団交に出席したX3に対して、利害関係があるので団交出席を差し控えてほしい旨の発言も行っている。

(2) 被申立人の主張

契約職員は本来的に有期労働契約であり、雇用期間の延長は、病院の業務体制に応じて個々具体的に判断され、定年まで雇用が自動延長されていたものでない。ところがX3は、Y6から「雑談的」に定年まで働けることを聞いたかのごときあいまいな陳述をしており、契約書の明文と齟齬がある。X3の雇止めは、契約期間満了による契約の終了であって、何ら違法性はない。

また、診療所は、医師不足により常勤医師を確保できず、十分な診療体制が整わなかったために患者数が減少し、慢性的な赤字経営状態に陥ったことから理事会において閉鎖決定したものである。X3については、自身

も認めるとおり職種が主として運転手であったために配置転換先がなく、やむを得ず不更新としたものである。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益取扱いについて

本件不更新が、労組法7条1号の不利益取扱いに該当するためには、①X₃の組合加入及び組合活動が「労働組合の正当な行為」であり、②本件不更新が「不利益な取扱い」に当たり、さらに③そのことがX₃の組合加入及び組合活動の「故をもって」なされたものであることが明らかにされる必要があるため、以下検討する。

(ア) X₃の組合加入及び組合活動

X₃の組合加入及び組合活動が、労働組合の正当な行為であることについて、当事者間に争いはない。

確かに、前記第2の4(2)認定のとおり、19年9月19日以後のX₃の団交参加について、Y₉部長代理が異例の取扱いであるとの認識を持っていたことは窺われるが、加入後間もない組合員の団交参加を制限する明確なルールがあったとの疎明はなく、X₃の組合活動について、正当性を問題にする余地はない。

(イ) 本件不更新の不利益性

本件不更新を不利益な取扱いというためには、本件不更新に合理的理由が乏しく、かつ、非組合員の職員等に対する従前の取扱いや、診療所閉鎖に伴う診療所の他の職員の取扱いと比較して、差別的になされていると認められることが必要であるので、以下検討する。

a 過去の不更新事例

法人においては、契約社員などの有期雇用契約の職員の多くが契約期間満了後も契約更新されているところであり、X₃も1回更新されたことは、すでに認定したとおりである。また、前記第2の5(10)認定のとおり、本件不更新以前には、法人において不更新とされたのは7名であり、そのうち60歳未満で不更新となった者はすべて課長職以上の役職者である。

これらのことからいえば、法人において、有期雇用契約であっても、役職者でない職員が希望すれば期間満了後も契約が更新される実態にあったようにもみえなくもない。

しかしながら、役職者と一般職でそのような差を設ける理由も明らかではなく、現実はその職位によって更新の取扱いが異なっていたとまで認めるに足る疎明はない。また、第2の4(1)認定のとおり、少なくともZ5は、X3の組合加入動機ともなっているように、本人が継続雇用を希望したにもかかわらず、更新がなされなかったのであり、法人において希望すれば当然に有期雇用者が期間満了後も契約を更新されていた実態であったとまでいうことはできない。

b X3採用時の事情

前記第2の3(1)認定のとおり、X3は採用された際、契約内容を明示した書面を示されたり、契約書を交わしたりしておらず、法人から労働条件等について必ずしも詳細な説明を受けていないことが窺われる。また、X3は、この採用の面接後にY6との雑談の中で、Y6から、法人では大きな事がない限り60歳まで雇用契約を更新している旨の話聞いたことが認められる。

これらのことからすれば、X3が、自らの雇用契約の期間について、期間の定めはあるものの、特に何もなければ60歳までは更新されるものとの期待を採用時において持っていたことが窺われ、このような期待を持ったことは、上記のような法人の対応によるものといえなくもない。

しかしながら、契約の内容にあいまいな点はあったとしても、X3には、採用時から、期間1年の有期雇用契約であることは示され、X3自身もこれを認識していたことが認められる。このことは、上記のY6との会話の内容や翌年交付された契約書の1年契約との記載に異議なく応じていることから明らかである。また、上記Y6の発言も、雑談の中で法人の実情を述べ、新規採用者を激励する意味でなされたものとみることでもでき、有期雇用者の更新継続を明確に約したものとまではいえない。

さらに、上記のとおり、法人においては有期雇用者すべてが契約期間満了後も希望すれば当然に更新されるという実態には必ずしもなく、X3もこのことを認識していたことが窺われる。なお、X3が組合に加入し、団交において非正職員の正職員化を強く法人に求

めたことも、このような認識によるものとみることができる。

したがってこの採用時の事情だけでは、X₃の雇用継続の期待に合理性があり、これに反する本件不更新が、信義則に違反し、解雇に関する法理が類推適用されるべきものであるとまでいうことはできない。

c 本件不更新の理由

(a) 清水診療所の閉鎖

前記第2の5(1)認定のとおり、診療所の経営については、開設当初より未解決の問題があると指摘されており、その後も同問題が解決されないまま19年度に至っていることが窺われる。この診療所の未解決の問題とは、主に常勤の医師が確保できなかったことであり、これに加え診療所の損益が赤字であったことも認定のとおりである。診療所の経営状況がこのようなものである以上、常勤医師を確保する見込みが立たないことを理由として、法人が診療所の閉鎖を決定したことも不合理なものということはいえない。

(b) X₃の職種変更

申立人らは、たとえ診療所が閉鎖されるとしても、ホームヘルパーの資格を有するX₃を、職種変更するなどして雇用を継続すべきであったと主張する。確かに、X₃は運転手として採用されたのだとしても、運転以外の診療所における一部の事務を行っていたことが認められ、法人が、職種変更などにより法人の他の施設においてX₃の雇用を継続する可能性も、全くなかったともいえないところである。

しかしながら、法人は人事配置上の裁量権限を有するのであり、本件の診療所閉鎖のように、有期雇用労働者の職場が失われた場合に、事務職であれ介護職であれ、各職種に必要と法人が考える適性や人員数などの範囲を超えて、労働者に配置転換の措置を講じなければならないとまではいい難い。

申立人らは、X₃がホームヘルパーの資格を持っていたのであるから、法人から同人に職種変更による雇用継続の打診が行われるべきであった旨も主張する。しかし、このX₃のホームヘルパ

一資格の取得については、20年1月30日の団交においても、本件不更新の通知の際も、同人又は組合がこのことを明確に示して、職種変更による配置転換を求めたという事実を認めるに足る疎明はなく、申立人らの主張は採用できない。

上記のとおり、本件診療所閉鎖がやむを得ないと判断される以上、このような場合に、主として診療所の運転及び事務に従事する職員として採用され、契約期間の満了を迎えることとなったX₃に対し、雇用を継続する義務を法人に課しうるかは疑問といわざるを得ない。

なお、前記第2の2(1)認定のとおり、16年の病院検査室業務の業者委託の際に正職員2名及びパート職員1名の雇用が確保されたからといって、直ちにそれが慣行となって、以後の事業縮小等においても、雇用がすべて確保されるとまではいえない。

d 結論

以上のとおり、法人においては、有期雇用契約が職員の希望により更新される実態にあったとまでは認められず、X₃の雇用期間満了後の雇用継続の期待も客観的に合理的なものであったとはいえないこと、法人の診療所閉鎖の決定にも一定の合理性があり、X₃を職種変更などしてさらに継続雇用しなければならないとはいい難いことなどからすれば、本件不更新を、直ちに不利益な取扱いであったと認めることはできない。

(ウ) 本件不更新と不当労働行為意思について

上記判断のとおり、本件不更新については、不利益な取扱いであったとまでは断定しがたいが、客観的に見て不利益な取扱いであったとまではいえない場合でも、法人側に組合や組合活動に対する強い嫌悪の意思が顕著であって、そのことが当該取扱いの動機となっていると明らかに認められるときは、なおその取扱いの評価を変更すべきこともありうるので、本件につきこの点を以下検討する。

a X₃の組合活動と法人の対応

前記第2の4認定のとおり、X₃は組合加入直後の19年9月から、組合役員ではないにもかかわらず、組合側団交交渉員として、法人との間の団交に出席し、その席上で、契約職員の正職員化を求

めたり、Z6問題で法人側管理職を難詰するなど積極的に発言を行っていたことが認められる。これに対して、法人側からは、組合役員でないX3が団交に出席していることへの疑問が団交の場で示されたこと、事前通知のないX3の出席について、組合役員に苦情が述べられたことが認められる。

このような事実からみると、確かにX3は組合加入直後から団交の場で活発に発言し、法人側も同人のそのような行動に対し疑問や必ずしも好意的でない認識を持っていたように窺えなくもない。

しかしながら、結局、X3は組合の役員ではなく、X3が団交に出席したのは、組合加入から本件不更新までの約6ヶ月間のうち4回であり、その団交での発言以外、特に法人が認識しうるような活発な組合活動を行っていたとの疎明はない。そしてX3の団交の出席及び発言に対しても、法人側から当初、出席への疑問や事前の通知がない旨の苦情が述べられたことは認められるものの格別不自然なものではなく、X3の出席や発言そのものは一応許容しており、X3の出席や発言に対して嫌悪していたことを推認できる法人側の言動はない。そうであれば、X3の組合活動について、法人が敵対的な感情を抱き、そのことが本件不更新の動機となったとまでいうことはできず、前記（イ）の評価を変更することはできない。

なお、申立人らは、診療所において常勤医師が不在であることに起因する法律上の問題が存するとして、診療所の内部事情を詳細に把握しているX3から追及されることを、法人が嫌悪していたことが推測されるとも主張する。しかし、そのような追及をX3が行ったことあるいは行おうとしていたことを認めるに足る疎明及び法人がこれを察知して、X3の追及を恐れたり嫌悪していたことを認めるに足る疎明はいずれもなく、申立人らの主張は採用できない。

また、申立人らは前記第2の6認定の、Y9部長がX3に対して行った、今のままの動きをすると個人的に他の会社の紹介もできないとの発言も、組合嫌悪の意思を推認させるものである旨も主張する。しかしながら、この発言がなされた背景や真意は必ずしも明らかでなく、そもそもX3の離職後になされたこの発言が、本件不更新時における不当労働行為意思を推認させる事実であるとする疎明

はないのであるから、同部長のこのような発言だけでは、被申立人の、組合や組合活動に対する強い嫌悪の意思が顕著であるとまではいえず、この主張も採用しがたい。

b 本件不更新期日と清水診療所閉鎖の時期について

申立人らは、診療所の閉鎖時期を、予算年度途中である1月31日としたことは、不可解であると主張する。この主張は、被申立人が、不当労働行為である本件不更新の真の理由を隠すために、本件不更新の期日と診療所閉鎖の時期をことさら一致させたものであるという趣旨の主張であると解することができるので、以下検討する。

確かに、診療所閉鎖の決定が19年12月の理事会でなされた後、ごく短い期間で、予算年度途中の翌月末に閉鎖されていることは、性急な印象を拭えず、本件不更新の時期との関連を疑わせしめるものといえなくもない。

しかしながら、前記（イ）のcで判断したとおり、診療所の閉鎖の決定も不合理なものとはいえないのであるから、その閉鎖の時期についても、19年12月11日の臨時理事会において、Y₅院長が機能評価後のできるだけ早い時期に実施したいと発言したことを受けて、同月25日の理事会において、20年1月31日に閉鎖すると決定したことが、必ずしも不合理ということとはできない。

そうであれば、X₃の組合活動を嫌悪し、これを排除するためにことさら診療所を閉鎖したとはいえず、本件不更新の期日と診療所閉鎖の時期が一致していることも、不当な意図の下に行われたと判断することはできないのであり、これに関する申立人らの主張は採用できない。

イ 支配介入について

申立人らは、本件不更新によって、組合の労使交渉に支障をきたし、組合員数が減少するなど、組合が弱体化していることから、本件不更新は組合運営に対する支配介入にも該当する旨主張するので、以下検討する。

(ア) 労使交渉への影響

申立人らは、組合の書記長を補佐し、組合側団交交渉員及び折衝員として活動していたX₃の不更新により、労使の事前折衝や団交に支

障をきたしている」と主張するが、具体的にどのような支障が生じているかについては、日勤者不在で折衝がしにくくなっているというにとどまり、組合にとって格別不都合が生じているというような事実を認めることはできない。少なくとも、本件労使間において、団交は、X₃の組合加入以前より行われており、本件不更新後も行われているのであって、結局、申立人らのこの主張は、組合側として単にX₃の団交出席が望ましいという事情を述べるにすぎないとみるほかなく、不更新後であってもX₃は組合員としてあるいは組合の委任を受けた者として団交に出席することは可能であることも併せ考えれば、上記主張の事実だけでは、本件不更新を支配介入に当たるとすることはできない。

なお、申立人らは、本件不更新後の20年4月16日及び同月22日の団交において、法人側がX₃の団交出席について、利害関係があるので差し控えたらどうですかと発言したことも、本件不更新が被申立人の組合への支配介入の証左であるかのようにも主張する。

しかしながら、この発言の前後の事情は明らかでなく、この発言自体を直ちに不当なものと評価することはできないことに加え、それ以上、X₃の出席を強く非難したり、また同人の出席を理由に団交そのものを拒否する姿勢を法人が示したとの事実も窺われず、本件不更新が支配介入に当たらないとの上記判断を左右するものではない。

(イ) 組合の弱体化

申立人らは、本件不更新による影響として組合員の減少を挙げ、このことから同不更新が組合弱体化につながる支配介入であると主張する。

しかしながら、本件審査において申立人らが示した組合員数の推移をみると、X₃が法人に採用された18年2月が56名、X₃が契約期間満了で更新されなかった20年1月が31名、本件が申し立てられた同年5月が40名である。このように、18年に56名であった組合員が、本件不更新時点で31名になったとしても、これだけでは本件不更新による影響があったとは認め難い。

さらに、本件不更新から3ヶ月後の本件申立時点で組合員は40名となっているのであるから、本件不更新が組合員の減少など組合の弱

体化につながったとまではいえない。

このほか、本件不更新が組合の弱体化につながったと認めるに足る事実の疎明もないから、このことについての申立人らの主張は採用できない。

ウ 結論

以上のとおり、本件不更新が、同人の組合加入及び組合活動を嫌悪した被申立人による不利益取扱いに該当するとともに、組合の運営にも影響を与える支配介入にも該当するとの申立人らの主張は、これを認めることはできない。

2 不誠実団交について

(1) 申立人らの主張

被申立人は、16年のパート支部との団交において、雇止めの際の事前協議を取り決めていたにもかかわらず、X₃を雇止めにした。また、雇止め1日前に1回のみ行われた団交も、法人側は「基本的にはもう決まったこと」と述べるなど形式的であり、実質的な協議は尽くされておらず、このような被申立人の姿勢は、団交拒否であり不誠実団交である。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、団交も定期的実施しており、診療所の閉鎖について組合と事前協議をしていないことは事実であるが何ら違法性はない。X₃の雇止めについても、本来的には個人的な問題であるが、できる限り組合に理解して貰うべく、診療所の閉鎖が急遽なされたため回数は少なかったものの、団交に応じている。

(3) 当委員会の判断

ア 団交の回数と時期について

申立人らは、法人の団交姿勢が不誠実であったことの理由として、団交の開催が本件不更新の1日前であったこと、団交が1回しか行われなかったことを主張しているため、まず、この点について検討する。

組合は、前記第2の5(5)認定のとおり、20年1月12日、本件不更新に関して、同月21日に団交を行うよう法人に申し入れた。

これに対して、法人は、当初、同月22日に診療所の閉鎖理由、時期及びX₃の雇用継続ができない理由を説明するとともに、本件は本来団

交になじまない議題であるなどと記載した回答書を組合に渡し、団交に応じる姿勢を示さなかったが、同月25日になり、「同月30日17時15分からであれば団交に応じることが可能」と、団交に応じる姿勢に転じた。

法人が当初団交に応じる姿勢を示さなかったこと、そしてそのことが組合の要求する日に団交が開かれなかったことの原因の一つと考えられること、組合員の身分に関する重要な団交事項にもかかわらず、実際に団交が開催されたのが本件不更新の前日であったことからすれば、法人の対応に問題がないとはいえない。

しかし、組合の要求した日から遅れはしたもののX₃の雇用期間中に団交は開催されており、またその遅れも10日足らずであって、法人が当該団交開催を著しく遅延させたと言えない。

また、同月30日の団交では労使合意に至らず、X₃は翌日限りで不更新となったものの、これを受け入れることができないのであれば、組合は事態の打開を図るため、あらためて団交を申し入れることが可能であったと考えられる。

ところが、その後、同年4月には本件不更新とは別の議題の団交が行われたが、組合は本件不更新について、同年5月8日の本件申立てまでの間、法人に対して団交申入れを行っていないのである。この間、組合は当委員会にあっせんを申請するなどして解決を図ろうとしていたことは窺われるが、あっせん申請によって団交の申入れができないというわけではないのであるから、さらなる団交申入れをしていない以上、団交が1回しか行われなかった責任を、法人の姿勢にのみ帰することはできない。

以上のことからすると、団交の開催が本件不更新の1日前であったこと、団交回数が1回であったことをもって、法人の対応が不誠実であったとする申立人らの主張は、採用できない。

イ 団交の内容について

申立人らは、本件団交に対する法人の対応が不誠実であったことの理由の一つとして、20年1月30日の団交が、形式的なもので、実質的な協議は行われていないと主張するので、この点について検討する。

同日の団交の状況は、前記第2の5(8)認定のとおりであり、診療

所閉鎖後、配置転換によりX₃の雇用継続を求める組合の要求に対しては、法人は、一貫して要求に応じられないとの姿勢を変えることがなく、組合も打開の糸口を見出すことができず、同日の団交は、最終的には物別れに終わったことが認められる。

しかしながら、その過程においては、法人は、組合が質した診療所閉鎖の経緯や理由について説明し、また、X₃を配置転換できない理由についても、事務職については、新規採用予定がなく、事業縮小傾向にあることなどから困難であるとの法人の考えを説明するなど、組合の要求事項について一定のやり取りが行われている。

この団交の状況をみると、有期雇用者の期間満了にかかる不更新についての交渉としては、法人の立場からそれなりに応じていると評価でき、同日の団交が内容面でも、必ずしも不誠実なものであったということとはできない。

ウ 事前協議の約束について

最後に、申立人らは、16年のパート支部との団交において雇止めの際の事前協議を取り決めていたにもかかわらず、本件不更新については、事前の協議を行わなかったことを、法人の団交姿勢が不誠実であったことの理由の一つとして主張するので、検討する。

16年に行われたパート支部と法人との団交におけるやり取りは、前記第2の2(2)認定のとおりであり、パート・契約職員の正職員化要求にかかる団交において、法人が、以後、パート・契約職員の契約更新ができないケースが生じた場合にパート支部と協議する旨を説明したことが認められる。

しかしながら、法人がそのような説明をしたことをもって労働協約が成立したとはいえないのみならず、労使間の合意があったと評価するのも疑問であり、仮に合意と評価しうるとしても、契約更新ができない場合に、協議は必ず事前に行うことやその協議は法人側から申し入れることなどを合意しあるいは約していたとまでは認められず、「雇止めの際の事前協議を取り決めていた」との申立人らの主張は採用し難い。

以上のことから、労使間の事前協議の合意に反して本件不更新を行った法人の対応が不誠実な団交姿勢であるとの申立人らの主張は採用することができない。

エ 結論

以上のとおり、本件団交にかかる法人の対応が不誠実であったとして前記アないしウに掲げた申立人らの主張する理由については、いずれも認めることはできず、本件団交に係る法人の対応は、労組法7条2号に反して不誠実なものであったということとはできない。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年6月25日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 