

命令書　（写）

再審査申立人

医療法人光仁会

再審査披申立人

全国一般労働組合長崎地方本部長崎地区合同支部

主文

本件再審査申立てを棄却する。

理由

第1　事案の概要

1　本件は、再審査申立人医療法人光仁会(以下「病院」という。)が、①その経営する光仁会病院の従業員であって、再審査被申立人全国一般労働組合長崎地方本部長崎地区合同支部(以下「組合」という。)の下部組織である光仁会病院分会(以下「分会」という。)に所属するX1及びX2に対する師長から主任への降格人事(平成16年2月4日付け通告)に関して、平成16年2月18日付けで組合から申入れのあった団体交渉に応じなかつたこと、②組合が上記①の病院の対応を批判する同年3月18日付けビラ(以下「組合ビラ」という。)を光仁会病院内に配布したことに対して、これに反論する同日付け「従業員の皆様へ」と題するビラ(以下「病院ビラ」という。)を配布したことが労働組合法第7条第2号(上記①)及び第3号(上記②)に該当する不当労働行為であるとして、同月22日に、組合から長崎県労働委員会(以下「長崎県労委」という。)に対して、救済申立てがあつた事案である。

2　なお、病院は、上記1の①の団体交渉に応じないまま、本件救済申立て前の平成16年3月15日に、X1及びX2の降格を含む同月26日付け実施予定の病院人事を発表した。その後、病院は、本件救済申立て直後の同月24日に至り、上記病院人事を一旦凍結した上で、両名の降格人事に関して団体交渉の開催を組合に申し入れた。同年4月1日及び同月9日の2回にわたり団体交渉が開催されたが、病院は、同月26日付けで、両名に対する師長から主任への降格人事を実施した。また、病院は、本件初審結審(平成17年6月13日)前の平成17年4月30日付けをもって、本件降格人事問題とは別の理由により、X1を解雇した。

3　初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) X1及びX2に対する降格人事に関する団体交渉応諾
- (2) 従業員への文書の配布(上記(1)及び病院ビラを配布したことに関する謝罪等を内容とする。)

4　長崎県労委は、平成17年9月29日、X2に対する降格人事に関して誠実に団体交渉を行わなければならないことを命じ、その余の救済申立てを棄却する命令書(平成17年9月21日付け)を交付した。これを不服として、病院は、同年10月14日、再審査を申し立て

た。

5 本件の争点は、次のとおりである。

(1) 争点 1

病院が、X2 に対する降格人事に関して、平成 16 年 2 月 18 日付けで組合から申入れのあった団体交渉に応じなかつたことに正当な理由があるか。

(2) 争点 2

本件救済申立て後の同年 4 月 1 日及び同月 9 日に開催された団体交渉における病院の対応は、団体交渉不応諾の不当労働行為の成否についてどのような意味を持つか。

第 2 再審査申立人の主張

再審査申立人は、初審における主張を含めて、要旨次のとおり主張する。

1 争点 1 について

(1) ア 初審命令は、平成 16 年 2 月 18 日付け本件団体交渉申入れ以降、同年 3 月 15 日の病院人事の発表までの間に、組合が 6 回ないし 10 回程度口頭で団体交渉を開催するよう求めたのに対して、病院はこれに応じなかつた旨(初審命令書「理由」第 3 の 2 (1) エ(4 頁)) 認定しているが、このような事実はない。この間に X3 分会長が Y1 事務局長は Y2 事務長を訪ねて面談したのは、本件降格人事問題について「水面下での解決」を打診してきたものであつて、団体交渉を開催するよう求めたものではない。

イ 同年 3 月 15 日に、Y2 事務長が組合に対して、「Y3 理事長はこの件の団交はしない。」と回答したのは、「人事団交と春闘団交は個別に開催したい。」との組合からの申入れに対して、Y3 理事長は、「春闘と同時に団交したい。」と回答するよう同事務長に指示したものかわらず、同事務長がこれを誤解して、上記のような回答をしたものであつて、同理事長に団体交渉拒否の意思はなかつた。

なお、Y3 理事長は、X2 の希望に添うかたちでの「水面下での決着」を望み、同人の降格に対する代償措置について腹案も持っていたが、同月 18 日に、組合が組合ビラを配布したことによって、同人の降格人事問題が公になり、「水面下での決着」が不可能となつたものである。

(2) 本件団体交渉申入れがあつた当時の病院の経営陣は、「病院は経営上人事権を行使するが、その際、労働条件に変動があるものにおいては組合と事前に協議し実施する。」との労使協定が締結されていることを全く知らなかつた。また、組合からも病院に対して、上記労使協定の存在を指摘して、団体交渉を促した事実はない。

以上のとおりであるから、団体交渉拒否の不当労働行為は成立しない。

2 争点 2 について

病院は、本件救済申立て後に開催された 2 回の団体交渉において、Y3 理事長自らが出席して、誠実に対応している。平成 16 年 4 月 1 日の団体交渉では、組合の降格人事撤回要求に対して、慎重審議のためいったん持ち帰り、理事会で検討の上、同月 9 日の団体交渉において、組合に対して、降格人事の撤回はできない旨及びその理由（「保健師助産師看護師法を遵守した体制を確立して、措置入院を受け入れられる指定病院にしたい。」等）について詳しく説明した。これに対して、組合は、降格人事の撤回に固執し、何ら対案も提示せず、一方的に団体交渉を打ち切つたのである。しかも、その後も組合は、病院に対して、本件降格人事に関する団体交渉の申入れを一切行っていない。

初審命令は、「(病院は、)組合との交渉の中で理事会の決定であるから降格人事は撤回できないという結論のみを押しつけるような態度に終始した」(初審命令書「理由」第4の1(3)イ(13~14頁)中、14頁14~16行目)などと判断しているが、かかる判断は、病院が誠実に団体交渉を行い、慎重に検討した結論が組合側の要求を完全に拒むものであったこと自体を、誠実交渉義務違反とするものであって、不当である。

また、初審命令は、Y3理事長が上記1(1)のとおり腹案を持っていたのに、組合に提示しなかったことをとらえ、病院は誠実に交渉する意思がなかった旨(同イ中、14頁19~26行目)判断しているが、組合が降格人事の撤回に固執していた状況の中で、病院が腹案を提示する余地はなかったのである、かかる判断は不当である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、次のとおり改めるほかは、初審命令書「理由」第3(3~10頁)に記載のとおりであるから、これを引用する。

1 2(1)ウ(4頁)を次のとおり改める。

「ウ 平成16年2月4日、病院は、Y4総師長を通じて、准看護師のX1及びX2両師長に対して、「監督官庁から、師長には看護師を充てるように指導を受けていること。」等を理由に、主任に降格する旨を口頭により通告した。これに対して、両師長は、「国の指導なら仕方がない。」と回答した上で、減収に対する配慮と「病棟長」、「指導主任」など新たな役職への任命を考えてほしい旨要請した。

2 2(1)エ(4頁)を次のとおり改める。

「エ 同年2月14日、X3分会長は、X1及びX2の処遇に関して、Y1事務局長を訪室して面談し、病院の考えを尋ねたが、同事務局長は具体的な話をしなかった。X3分会長は、Y1事務局長に対して、X1及びX2が上記ウのとおり病院に要請した内容を、組合の考え方として伝えた。なお、X3分会長は、この面談の後、団体交渉の申入れについて組合に相談した。

同月18日、組合は、病院に対して、X1及びX2の降格人事に関して、①組合への協議申入れをしなかった理由、②降格の理由、③降格となった場合の処遇内容を交渉議題として、団体交渉の開催を文書により申し入れた。なお、組合は、「水面下での交渉も最大限努力する。」こととし、下記クのとおり同年3月18日に組合ビラを配布するまで、団体交渉を申し入れた事実について、公表を差し控えた。

同年2月20日及び同年28日、X3分会長は、X1及びX2の処遇に関して、Y2事務長と面談したが、同事務局長から何ら具体的な返事がなく、団体交渉の早期開催を要求した。

同年3月1日、X3分会長は、Y2事務長と面談し、団体交渉の早期開催を要求するとともに、X1及びX2の処遇に関して、①手当の急激な削減はしないこと、②「病棟長」、「指導主任」など新たな役職へ任命することを内容とする「打開策」について、Y3理事長に話をしてほしい旨依頼した。これに対して、中村事務長は「回答については、1週間ほど待つてほしい。」と述べた。

3 2(1)カ(4頁)を次のとおり改める。

「カ 同年3月9日、X3分会長は、Y2事務長と面談したところ、同事務長の回答は「Y3理事長からまだ何も話がない。」とのことであったため、Y3理事長との面談を要求したが、病院は応じなかった。

同月 10 日、11 日及び 12 日、X3 分会長は、Y2 事務長と面談し、Y3 理事長との面談を要求するとともに、団体交渉の早期開催を要求したが、同事務長は「Y3 理事長から何も言ってこない。」と答えるだけであった。

同月 15 日、病院は、X1 及び X2 の降格を含む同月 26 日付け実施予定の病院人事を発表した。これに対し、同日、X4 組合書記長は、Y2 事務長に電話して「1 週間待ってほしいと言うので、待っていた。その間も何回も Y3 理事長へ交渉日の設定などを頼んだのに、無視するとはどういうことか。」と抗議し、Y3 理事長の真意を問い合わせた。Y2 事務長は、いったん電話を切り、Y3 理事長に報告した後、折り返し X4 組合書記長に電話し、「(本件降格人事は、) 法的な手続でしており、交渉する考えはない。」と回答した。なお、Y2 事務長は、初審第 2 回審問で、上記回答中、「法的な手続でしており、」との趣旨については、「保健師助産師看護師法により、准看護師は看護師の指示に基づいて職務を遂行しなければならないと規定されており、同法律に則って、本件降格人事を実施している。」旨証言し、また、「交渉する考えはない。」と回答した経緯については、「私が、X4 組合書記長から電話のあった旨を Y3 理事長に報告したところ、同理事長から「春闘団交のときに一緒に説明すればよい。」との返事があり、これを私が、「病院は、本件降格人事に関しては団体交渉を行わない。」ものと誤解して、X4 組合書記長に回答してしまった。」と証言している。

4 2(2)イ(9~10 頁)の第 1 段落末尾(10 頁 1 行目)の「説明がなされた。」を「説明がなされたほか、X1 及び X2 両名の降格の理由については、「社会保険事務局や県市の監査の時、違反を何度も指摘されてきた。今日医療事故が起これば高額の慰謝料請求を起こされ兼ねないので、違反状態をなくしたい。」との説明が、また、「両名の処遇については主任とした。」との説明がそれぞれなされた。」に改める。

5 2(2)エ(10 頁)の末尾に次の段落を加える。

「なお、第 1 回及び第 2 回の団体交渉を通じて、同年 2 月 18 日付け団体交渉申入れに係る 3 項目の交渉議題(上記(1)エ)のうち、「降格となった場合の処遇内容」については、病院から組合に対して、上記(2) イのとおり、「両名の処遇については主任とした。」という以上には、具体的な処遇内容の説明や提案などは一切なかった。」

6 2(2)キ(10 頁)中「X1 は、」の次に「本件降格人事問題とは別の理由により、」を加える。

第 4 当委員会の判断

当委員会も、①病院が、X2 に対する降格人事に関して、平成 16 年 2 月 18 日付けで組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったことには、正当な理由はなく、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たり、②本件救済申立て後の同年 4 月 1 日及び同月 9 日に開催された団体交渉における病院の対応は、不当労働行為の成立を阻却するものではないと判断する。その理由は、初審命令の判断(初審命令書「理由」第 4 の 1 (11 ~15 頁))を次の 1 のとおり訂正し、病院の再審査における主張に鑑み、次の 2 のとおり当委員会の判断を付加するほかは、上記初審命令の判断のとおりであるから、これを引用する。

1 初審命令の判断の訂正

(1)初審命令書「理由」第 4 の 1(2)ア(12 頁)中「組合からの団交申入書を受領した Y2 事務長が」を「同年 3 月 15 日に、組合から「人事団交と春闘団交は個別に開催したい。」

との申入れの電話を受けた Y2 事務長が」に改める。

(2) 同(2)イ(12 頁)中「団交申入れからおよそ一月の間に、組合から少なくとも 6 回に及ぶ交渉申入れがなされ、」を「本件団体交渉申入れから同年 3 月 15 日の病院人事の発表までの間に、組合から口頭ではあれ、繰り返し団体交渉開催要求がなされ、」に改める。

(3) 同(3)イ(13~14 頁)の第 3 段落中、14 頁(3~5 行目)の

「望ましい病院の体制なのかもしれない。しかし、甲第 7 号証にもあるとおり、准看護師が師長となることが同法に違反するとするには疑義があり、」を「望ましい病院の体制であることは首肯できるが、社会保険事務局からの指導があったとしても、」に改める。

(4) 同(3)イの最終段落(14 頁 19~26 行目)中、「組合の団交申入れによって公にされたため水面下での対応が出来なくなった旨証言した。」を「組合ビラの配布によって降格人事問題が公になり、いわゆる水面下での対応ができなくなった旨陳述した。」に改める。

2 当委員会の判断の付加

(1) 争点 1 について

ア 前記第 2 の 1 (1) (本命令書 3~4 頁) の主張について

(ア) 同アの主張について

前記第 3 でその一部を改めて引用した初審命令書「理由」第 3 (以下「初審命令第 3」という。) の 2 (1) エ及びカ(4 頁)(本命令書「理由」第 3(以下「本命令第 3」という。) の 2 及び 3(6~8 頁)) 認定のとおり、平成 16 年 2 月 18 日付け本件団体交渉申入れ以降、同年 3 月 15 日の病院人事の発表までの間における組合側と病院側の対応状況についてみると、X3 分会長と Y1 事務局長又は Y2 事務長との面談が 7 回(2 月 20 日、2 月 28 日、3 月 1 日、3 月 9 日、3 月 10 日、3 月 11 日及び 3 月 12 日)にわたって行われたことが認められる。組合側は、本件団体交渉申入れ前の同年 2 月 14 日に、病院側に対して、X2 の待遇に関して同人が要請した内容(減収に対する配慮と「病棟長」、「指導主任」など新たな役職への任命)を、組合の考え方として伝えていたが、本件団体交渉申入れ後の同月 20 日及び 28 日の面談において、病院側から何ら具体的な返事がなく、病院側に対して、団体交渉の早期開催を要求したことが認められる。その後、同年 3 月 1 日の面談においても、組合側は、団体交渉の早期開催を要求するとともに、X2 の待遇に関して、①手当の急激な削減はしないこと、②「病棟長」、「指導主任」など新たな役職へ任命することを内容とする「打開策」について、Y3 理事長に話をしてほしい旨依頼したことが認められる。しかるに、病院側は、同日の面談において、組合側に対して「回答については、1 週間ほど待つてほしい。」と述べていたのに、1 週間が経過した同月 9 日の面談においては、「Y3 理事長からまだ何も話がない。」と回答し、その後、同月 10 日、11 日及び 12 日の面談においても「Y3 理事長から何も言ってこない。」と答えるだけであった。上記経過のとおり、組合が団体交渉の開催を繰り返し要求していたのに、病院はこれに応じなかつたことは明らかであつて、病院の主張は採用できない。

(イ) 同イの主張について

初審命令第 3 の 2 (1) カ(4 頁) (本命令第 3 の 3 (7~8 頁)) 認定のとおり、病院人事が発表された同年 3 月 15 日に、X4 組合書記長が Y2 事務長に電話して抗議し、Y3 理事長の真意を問い合わせた際の病院の対応について、病院は、「Y3 理事長は、「春闘と同時に団交したい。」と回答するよう Y2 事務長に指示したにもかかわらず、Y2 事務長がこれを誤

解して、「Y3 理事長はこの件の団交はしない。」と回答したものであって、Y2 事務長に団体交渉拒否の意思はなかった。」と主張している。しかしながら、たとえそのような経緯があったとしても、それは病院内部の行き違いに過ぎず、病院の対応としては、団体交渉担当者であった Y2 事務長から X4 組合書記長に対して表示されたところをもって判断せざるを得ないのであって、Y2 事務長から X4 組合書記長に対して、「団交はしない。」との回答がなされた以上、その時点においても、病院は団体交渉を拒否したとみるほかはない。

なお、病院は、「Y3 理事長は、X2 の降格に対する代償措置について腹案を持っていたが、組合ビラの配布によって、水面下での決着が不可能となった。」と主張しており、Y3 理事長もその陳述書(乙 15)において、「X2 に対して、①「第二師長」に任命して、「第一師長」を補佐してもらう、②給与は現行どおり支給するという腹案を持っていた。」と陳述している。しかしながら、たとえ Y3 理事長が、X2 の降格・人事問題については春闇交渉の中で合わせて対応すればよいと考えてその旨を Y2 事務長に伝え、また、自ら妥協案(「落としどころ」)も腹案として用意し、いずれは組合の納得のいく解決が得られるものと自信を持っていたとしても、本件団体交渉申入れから病院人事の発表までの間、そのような同理事長の意向はいわゆる水面下での折衝を含めて組合に何ら伝えられることなく、組合からの団体交渉の早期開催要求に対しては、病院の返答も一切明らかにされないまま経過したのであるから、そのことをもって、団体交渉を拒否したことの正当な理由とはならない。

イ 前記第 2 の 1 (2)(本命令書 4 頁)の主張について

初審命令第 3 の 2(2)オ(10 頁)認定のとおり、師長から主任への降格によって、役職手当及び特別手当の合計が月額 3 万 2 千円の減額となること(基本的労働条件の変更)が認められるところ、病院は、上記労使協定(初審命令第 3 の 2(1)ア(4 頁)認定)の存在を知らなかつたことを殊更強調するが、本件降格人事に関することについては、上記労使協定の締結がなくても義務的団交事項に当たることは疑問の余地がなく、その存在を知らなかつたということが、何ら本件団体交渉不応諾を正当化するものではない。

(2) 争点 2 について

前記第 2 の 2 (本命令書 4~5 頁) の主張について

初審命令第 3 の 2 (1)エ(4 頁) (本命令第 3 の 2 (6 頁))並びに初審命令第 3 の 2 (2)イ及びエ(9~10 頁) (本命令第 3 の 4 及び 5 (8 頁)) 認定のとおり、第 1 回及び第 2 回の団体交渉において、平成 16 年 2 月 18 日付け本件団体交渉申入れに係る 3 項目の交渉議題のうち、組合の関心が最も高かったとみられる「降格となった場合の処遇内容」については、病院から組合に対して、「両名の処遇については主任とした。」という以上には、具体的な処遇内容の説明や提案などは一切なかつたことが認められるのであるから、病院がこの 2 回の団体交渉の開催をもって、本件救済申立ての対象となっている組合の団体交渉申入れに対して誠実に対応したものと評価することはできない。

なお、病院は、「組合が降格人事の撤回に固執していた状況の中で、病院が腹案を提示する余地はなかった。」と主張するが、提示されない腹案は紛争解決の上で何ら意味がないというほかはなく、同年 3 月 1 日に組合が提示した「打開策」に対して、病院は何ら応答しなかつたばかりか、団体交渉の早期開催要求に対しても一切返答しないまま同月 15

日に病院人事を発表するに至った経緯力らすれば、上記病院の主張は、自らの責任を組合に転嫁したものであって、採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、 主文のとおり命令する。

平成 18 年 9 月 6 日

中央労働委員会