

# 命 令 書

再審査申立人 北九州市

再審査被申立人 自治労連北九州市病院局パート・嘱託職員労働組合

## 主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人は、再審査被申立人に対し、本命令交付の日から2週間以内に、下記文書を手交しなければならない。(用紙の大きさはA4版とし、読みやすい大きさの文字で楷書し、年月日は手交日を記載すること。)

平成 年 月 日

自治労連北九州市病院局  
パート・嘱託職員労働組合  
執行委員長 X1 殿

北九州市  
病院事業管理者  
病院局長 Y1

北九州市（病院局）が行った下記の行為は、中央労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、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

貴組合から平成17年3月18日付けで申し入れのあった貴組合の組合員 X2 の再委嘱問題に関する団体交渉に応じなかったこと。

以上

2 その余の救済申立てを棄却する。

II その余の再審査申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、再審査申立人北九州市（以下「市」）が、地方公務員法（以下「地公法」）第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の嘱託職員（看護師）として期間を1年とする委嘱を繰り返してきた再審査被申立人自治労連北九州市病院局パート・嘱託職員労働組合（以下「組合」）に所属するX2（以下「X2」）について、①同人が平成17年2月に同17年度の委嘱を求めたのに対し、市病院局（後記第3の1(1)記載のとおり。以下「病院局」）が同人を60歳に達しているとしてこれを拒否し、同17年4月1日付けで同17年度の委嘱をしなかったこと（以下「本件雇止め」）が労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号に、また、②同人の本件雇止めに関して、組合から同17年3月18日付けで申し入れのあった団体交渉（以下「本件団体交渉」）に応じなかったことが同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年8月19日に、福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」）に救済申立てがあった事件である。

- (2) 福岡県労委は、平成18年7月10日、病院局の上記行為は労組法第7条第1号及び同条第2号の不当労働行為に当たるとして、①X2を同17年4月1日から1年間、病院局の嘱託職員として再委嘱したものとしての取扱い及びその間の賃金相当額の支払、②本件雇止めを行ったこと及び本件団体交渉に応じなかったことに関する文書交付を命じた。
- (3) 病院局は、初審命令の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて、平成18年7月25日に、再審査を申し立てた。

## 2 初審における請求する救済の内容の要旨

- (1) X2に対する平成17年3月31日付け委嘱期間満了名目の解雇通知の撤回及び原職復帰
- (2) 平成17年4月1日からX2が原職に復帰するまでの間の金員の支払（年6分の加算）
- (3) 本件雇止め問題に関して、組合が平成17年3月18日付けで申し入れた団体交渉の応諾

## 3 本件の争点

- (1) 病院局が、本件雇止めをしたことが労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。
- (2) 病院局が、本件雇止め問題に関して、組合から平成17年3月18日付けで申し入れのあった団体交渉に応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 病院局の主張

- (1) 前記第1の3の本件争点(1)について

ア X2は、地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の地方公務員であるところ、同号に定める特別職非常勤の地方公務員である東京都中野区の保育士の再任用拒否の適法性に関する事件において、東京地方裁判所（以下「東京地裁」）平成16年（ワ）第5565事件・同18年

6月8日判決が、「原告らが再任用を請求する権利を有することはなく、被告が原告らを再任用しなかったことについて、解雇であれば解雇権の乱用や不当労働行為に該当して解雇無効とされるような事情があったとしても、解雇に関する法理が類推され、原告らが再任用されたのと同様の地位を有することになると解する余地はない。」と判示している。本件雇止めで問題となっているのは、あくまで公法上の任用関係であり、その法的関係については上記判決の判示しているとおおり、再任用の拒否が不当労働行為とはなり得ないことは明白である。

イ 病院局は、60歳に達した嘱託職員について、原則として再委嘱しないとの運用をしてきたのであり、このことは、①平成8年度以降、60歳に達して再委嘱した者は同14年度の2人以外はいないこと、②門司病院総看護師長の Y4（以下「Y4 総師長」又は「Y4」）は、毎年1月末から2月末にかけて60歳に達しない嘱託職員のみ意向調査を行っていたこと、③ Y4 総師長自身60歳で委嘱は切れると認識しており、門司病院でも60歳の3月で退職する者が多く、58歳や59歳で退職する者はほとんどいないこと、④60歳未満の嘱託職員に対する意向調査では、次年度も嘱託を希望する者が圧倒的に多いが、60歳を迎えると希望者がいなくなることなどの事実によって裏付けられている。本件雇止めは、この運用に従ったものであって、不当労働行為には当たらない。

## (2) 前記第1の3の本件争点(2)について

上記(1)アの東京地裁判決のとおり、X2は病院局に対して再任用を請求する権利を有しておらず、同人を再委嘱しないという病院局の方針を覆す余地はないから、本件雇止めについては団体交渉事項とはなり得ず、病院局が団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為には当たらない。

## 2 組合の主張

### (1) 前記第1の3の本件争点(1)について

ア 地公法第3条第3項第3号に定める特別職の嘱託職員には労組法が適用

されるから、嘱託職員が60歳に達していても再委嘱される旨の労使合意又は慣行が存在する場合に、組合員である嘱託職員が再委嘱を希望しているにもかかわらず、その者の組合加入あるいは正当な組合活動を理由に再委嘱がなされなければ、かかる取扱いは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 病院局は、60歳に達した嘱託職員については原則として再委嘱しないという方針であったと主張するが、後記第3の8表1のとおり、昭和60年度から平成15年度までには、4月1日時点で59歳であった嘱託職員46名中19名が翌年の60歳に達した後も再委嘱されており、病院局の主張は誤りである。また、同8年度以降は、同14年度以外に再委嘱された者はいないが、これはその対象者が再委嘱を希望しなかったからである。組合が、病院局に対し60歳に達して再委嘱を希望したのに再委嘱しなかった事例を明らかにするよう求めたにもかかわらず、病院局がこれに応じなかったのは、そのような事例がなかったからにほかならない。事実としては、病院局では、再委嘱を希望した者は全員再委嘱されるとの労使合意又は慣行が存在していたのであり、本件雇止めは、このような労使合意に反して行われたものである。

ウ 病院局がX2を嫌悪し組合から排除しようとしたことは、①組合やX2が、60歳に達した嘱託職員が希望すれば再委嘱されるという合意があり、そのような運用による労使慣行があったことを指摘しているのに、病院局はその存在について調査していなかったこと、②X2が団体交渉で門司病院の病院管理者等の言動について批判し、その責任を追及してきたこと、③平成15年の団体交渉前に行われた事前折衝の中で、当時の総務課長がX2の発言をやめるよう求めていたことなどから、明らかである。

(2) 前記第1の3の本件争点(2)について

組合が、本件雇止めについて、団体交渉の申入れを行っている以上、病院局は、これに応じるべきである。特に、本件では、再委嘱しない場合は事前に団体交渉を開催する合意があるので、団体交渉を行うべきであった。病

院局がこれを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

### 第3 当委員会の認定した事実

(以下において証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いがない事実である。)

#### 1 当事者

##### (1) 再審査申立人

市は、肩書地に本庁舎を置く地方公共団体であり、地方公営企業法第2条第3項に基づき定められた市病院事業の設置等に関する条例（昭和41年市条例第58号）により病院事業を行い、病院事業管理者として病院局長を、病院事業を実施する組織として病院局を設置している。病院事業に従事する職員の人事、労使交渉は、病院局が行っている。

病院局は、4病院（医療センター、門司病院、八幡病院、若松病院）を運営しており、平成17年8月1日現在の各病院の看護職員数は、以下のとおりである（病院局においては、臨時職員を地公法第22条に基づいて任用し、嘱託職員は地公法第3条第3項第3号に定める特別職の職員である。また、嘱託職員には、看護師の外、准看護師・看護補助者が含まれている。）。

①医療センター 看護職員数：正規職員 317 人、臨時職員 79 人、嘱託職員  
189 人

②門司病院 看護職員数：正規職員 51 人、臨時職員 11 人、嘱託職員 59  
人

③八幡病院 看護職員数：正規職員 221 人、臨時職員 37 人、嘱託職員  
111 人

④若松病院 看護職員数：正規職員 88 人、臨時職員 20 人、嘱託職員 59  
人

##### (2) 再審査被申立人

組合は、平成14年6月27日に、市が行う病院事業に従事する嘱託職

員を主体として結成された労働組合であり、組合結成前に嘱託職員が所属していた市職員労働組合病院評議会（以下「病院評議会」）のパート嘱託部会が、同評議会から独立したものである。組合には、市が運営する4病院（医療センター、門司病院、八幡病院、若松病院）に勤務する嘱託職員等が加入しており、本件初審申立日（同17年8月19日）現在の組合員数は110名である。

なお、組合結成により、病院評議会には正規職員のみが所属している。

## 2 X2の職歴、組合活動歴等

### (1) 職歴等

ア X2は、昭和19年5月18日生まれであり、同37年6月25日付けで、門司市立病院（後の門司病院）の正規職員（准看護婦）として、門司市より任用された。

イ X2は、平成4年3月31日付けで健康上の理由により正規職員を退職し、同年4月1日から地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の嘱託職員（門司病院の夜間勤務のない外来担当の看護師）として1年間の委嘱期間で任用された。以後、同17年3月31日までの間、市より委嘱期間を1年（4月1日から翌年3月31日まで）とする委嘱が13回繰り返されてきた。

ウ 平成16年度におけるX2の労働条件のうち、報酬は時間額1,433円（同16年1月から12月までの報酬支給総額は夏期・冬期の一時金を含め2,779,932円）、勤務時間は、午前8時30分から午後1時30分までの1日5時間であった。その他、嘱託職員（看護職、以下同じ）に共通する労働条件等については、下記3のとおりである。

### (2) 組合活動歴

ア X 2 は、平成4年9月から同6年8月まで病院評議会パート嘱託部長を務めた。

イ X 2 は、平成6年9月から同7年8月まで病院評議会門司病院分会長を、同年9月から同14年まで病院評議会執行委員を務めた。この間、同人は、八幡病院の嘱託職員が同部会に加入していなかったため、同病院の嘱託職員に対して学習会や説明会を開催するなどして同部会への加入を促す活動を行った。

ウ X 2 は、平成14年6月の組合結成時には、組合会計監査を、同年9月から同15年8月まで同副執行委員長を、同年9月から同16年8月まで同執行委員を、同年9月から同17年8月まで同会計担当執行委員を務め、組合と病院局との団体交渉に出席していた。

### 3 嘱託職員の本件初審申立日現在における身分関係等

- (1) 嘱託職員の身分は、地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の地方公務員である。
- (2) 嘱託職員には、所属、委嘱期間(通例4月1日から翌年の3月末までの1年間)、勤務時間・休憩時間、時間外労働の有無、休暇、報酬の各事項を明記した委嘱書(病院局長名)が交付される。また、再委嘱される場合にも、おおむね上記と同様の事項が明記された嘱託職員委嘱書が当該嘱託職員の年度最初の出勤日(通例4月1日付け)に交付される。
- (3) 再委嘱の手続は、次のとおりであった。

60歳に達していない嘱託職員については、各病院の総看護師長が希望者を人事係に推薦し、人事係から最終的に病院局次長まで決裁され、再委嘱が行われることになっていた。実際には、希望者があれば、総看護師長からの推薦があれば、定数枠がないなどの事情がない限り、そのまま決裁



されて再委嘱されていた。

なお、病院局は、嘱託職員に対し、委嘱の際に期間満了後の処遇について特に説明していなかった。

(4) 病院局は、嘱託職員に関する就業規則を定めておらず、また、病院局と組合との間では、嘱託職員に関する労働協約も締結されていなかった。

(5) 嘱託職員の主な労働条件は、下記のとおりである。

ア 報酬については、定期昇給はなかったが、平成10年の賃金改定交渉において、再委嘱されるごとに1年当たり日額65円を最長10年間上積みする報酬の加算制度が導入された。

また、一時金は、正規職員の期末手当・勤勉手当と同一の割合分が夏期と冬期に支給された。

イ 勤務時間は、1日5時間勤務と1日8時間勤務との2形態があり、①1日5時間勤務の場合は、午前8時30分出勤、午前9時出勤、午後出勤であり、②1日8時間勤務の場合の出勤は、正規職員と同様である。

ウ 年次有給休暇は、過去1年以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している嘱託職員に付与され、1週間の所定労働日数が5日以上であるか又は1週間の所定労働時間が35時間以上である嘱託職員の付与日数及び翌年度に繰り越すことができる日数は、以下のとおりであった。

① 付与日数

委嘱の通算年数が2年に達した者には、10日が付与され、その後、通算年数が1年長くなるごとに1日ずつ増加し、委嘱の通算年数が12年以上の者には、上限である20日が付与された。

② 翌年度に繰り越すことができる日数

委嘱の通算年数が3年に達した者は、10日を繰り越すことができ、その後、通算年数が1年長くなるごとに1日ずつ増加し、委嘱の通算年

数が13年以上の者は、20日を上限として繰り越すことができた。

なお、年度当初の4月における年休取得の計画や勤務割当てについては、再委嘱される者も含めて、前年度の3月に調整されていた。

#### 4 本件に至るまでの労使関係

(1) X3 (以下「X3」、昭和44年から同54年まで病院評議会議長、同年から同62年7月退職まで病院評議会若松病院副分会長)は、同48年3月27日開催の団体交渉内容について、「①コヨウについての更新は、自動的に行う。②できない理由の発生した場合、団体交渉をすること。」との内容を同人の組合活動に関するノート(以下「X3ノート」)に記録していた。一方、病院局は、同日の団体交渉について、病院局次長までの決裁のある「団体交渉議事録概要」を作成しており、それには、嘱託職員の雇用に関する協約締結と労働条件の改正に関して、組合が、「雇用の更新は自動的に行なう。但し、更新できない事由について協約変更として団体交渉をしてくれ。」「雇用に関する協約を結んで細目については個々に結んでいくことになる。」などと求めたこと、これに対し病院局次長が、「組合の言っていることは基本的にはわかる。従って、協約できるものから協約したい。」と述べた旨記載されていたが、労使合意があった旨の記載はない。

(2) 昭和60年から平成元年までの間の賃金改定交渉(毎年11月に開催)において、病院評議会が、嘱託職員について60歳定年退職制度を実施し、併せて退職金制度を導入するよう要求したところ、当時の病院局の交渉担当者であったY2総務課長は、嘱託職員に定年退職制度はなく、退職金制度を導入するつもりはない旨回答していた。

(3) 平成8年3月25日、病院評議会と病院局は、嘱託職員の労働条件に関する就業規則の制定と労働協約の締結について団体交渉を行った。この中で、労働条件に関する就業規則の制定等に向けて、病院評議会役員と病院

局側の実務担当者による意見交換会（以下「意見交換会」）を3か月に1回程度開催することを確認した。これによる意見交換会が、同年4月、同年7月、同10年4月、同年7月、同11年5月に各1回、同15年10月に3回の計8回実施された。

- (4) 平成14年6月27日の組合結成後、組合と病院局との間で行われた同15年10月28日（下記5(1)）及び11月20日（下記5(2)）等の団体交渉の中で、X2は、嘱託職員に関する就業規則が未制定であることについて、病院管理者の管理能力を批判する発言をしたり、また、病院局の交渉担当者が団体交渉中に述べた発言を非難したり、門司病院の内科医師が1日に20人の患者に転医書（患者に別の病院の医師を紹介する紹介状）を書いて、転院させたことを取り上げ、その医師の行為を問題にするとともに、病院管理者の管理能力の欠如を非難する発言をしたことがあった。
- (5) 病院局と組合間では、団体交渉前に双方の実務担当者が団体交渉の準備のための話し合いをオフレコで行う慣行があったが、平成15年11月の同15年度の賃金改定交渉の際のこの話し合いの中で、当時病院局の交渉窓口であったY3総務課長は、組合書記長のX4（以下「X4」、同17年当時も書記長の職に就いていた。）に対し、X2さんの発言をどうにかしてくれなどと述べた。これに対し、X4は、組合としてはそんなことできないなどと述べた。その後、組合からこの発言に対して抗議等は行われなかった。
- (6) 平成16年6月、門司病院の内科医師が同15年と同様多数の患者に転医書を書いていたことが判明し、X2は、同16年度の夏期一時金交渉の際、病院局に対して、上記(4)の転医書に関する発言と同趣旨の発言を行ったことがあった。

## 5 嘱託制度改正を巡る労使関係

- (1) 病院局と組合は、平成15年10月ころからの3回の意見交換会と同月21日の団体交渉において、同15年度の給与改定交渉を行っていたが、同月28日の団体交渉の際、病院局は、「病院局の嘱託制度の改正について」と題する文書（以下「制度改正文書」）を提示し、嘱託制度の同18年度からの改正を提案した。

制度改正文書には、嘱託制度を同18年4月1日から改正することが記載されており、主な改正点は、①報酬額を改定すること、②勤続年数による報酬の加算制度を廃止すること、③嘱託職員の任用は、「年度毎に期間を限って委嘱する。なお、勤務成績が特に良好な者に限り再委嘱することができる。再委嘱する場合の上限は、有資格の職（看護師、准看護師、栄養士等）については5年度以内とし、無資格の職（看護補助者、医療相談員、一般事務補助員）については3年度以内とする。ただし、原則として、60歳に達した日の属する年度を超えての委嘱は行わない。」というものであった。

そして、同文書には、経過措置として、(i)有資格の職について、同15年11月20日に嘱託員として在職する者が、同18年4月1日以後に在職し、委嘱の上限に達する場合は、当該委嘱の上限に達する年度において実施する当該年度の翌年度に委嘱するための選考に限り受けることができること、(ii)無資格の職（看護補助者及び医療相談員は除く。）について、同15年11月20日に嘱託員として在職する者が、同18年4月1日以後に在職する場合の委嘱の上限は5年度以内とすること、(iii)経過措置期間中においても、原則として60歳に達した日の属する年度を超えての委嘱は行わないことが記載されていた。

なお、病院局が上記制度改正文書中の③の「ただし書」で「原則として」を加えたのは、病院局側の事情で60歳を超えた嘱託職員の委嘱が必要となることがあるためであった。

(2) 平成15年11月20日、組合と病院局は、第3回団体交渉を行い、その中で、病院局は、嘱託職員に関する就業規則の制定について、同18年4月1日までに作成することを提案した。また、病院局は、改めて制度改正文書を組合に示した。

(3) 平成15年11月20日、門司病院の看護師長は、制度改正文書に、「病院局の嘱託員の皆さんへ（お知らせ）」と題する通知文を添付して、同病院の嘱託職員全員に配付した。

なお、病院局は、この嘱託制度の改正内容について、嘱託職員に説明を行うことはなかった。

(4) 平成15年12月17日、組合は、病院局が示した制度改正文書の内容は、これまで労使間で合意して実施してきた内容を一方的に改悪するものであるとして、年限を決めた「雇止め」を廃止し、「雇用更新」について特別の理由がない限り雇用継続を行うこと、今回の病院局提案は労使合意がなされるまでの間は一時保留することなどを文書で要求した。

同日以降、組合は、団体交渉や要求書において、上記(1)の制度改正文書中の③の委嘱職員の任用に期限を限って委嘱することについては抗議等を行ったが、「ただし書」や「経過措置」中の60歳に達した日の属する年度を超えての委嘱を行わないとの点についての抗議等は行われず、病院局との協議も行われなかった。

## 6 本件雇止めに至る病院局とX2の応接

(1) 門司病院では、毎年1月末から2月末にかけて、翌年度の職員確保との関係から、総看護師長が60歳に達していない嘱託職員の全員に対して、翌年度の委嘱希望を確認するために意向調査を行っていた。

これに対して、60歳に達している嘱託職員に対しては、上記のような意向調査は遅くとも平成8年度ころまでには行われなくなっており、代わりに1月末から2月ころに、各病院の総看護師長が本人に対して新年度の委嘱はない旨告げていた。

(2) Y4 は、平成15年4月から門司病院の総看護師長となったが、同17年2月9日にX2と面接し、「60歳になりますが、4月からの計画はどうされてますか。」と尋ね、更に同人に対して、現在60歳に達しており、今年の3月で辞令が切れるので4月から更新はしない意向である旨伝えた。これに対しX2は、①嘱託職員には定年制はなく、60歳以上でも働いてよいと言われており、それは団体交渉時の約束であること、②医療センターでは同15年3月に2人が61歳で辞めており、この人達が60歳で再委嘱されているのに、自分は再委嘱されないのは理解できないこと、③同年11月20日に定年制導入を知らされているが、それは同18年4月1日からの導入なので、あと1年は働けるはずであることなどから、翌年度も勤務したい旨要望した。これに対し、Y4総師長は、何も答えなかった。その後、同総師長は、Y5事務長に対し、X2との応答について報告した。

(3) 平成17年2月10日、Y5事務長とY4総師長は、X2を呼び出し、Y4総師長は、X2に対して、前日と同じく、慣行としてパート職員も一般職員と同様60歳となっているので、今年の3月いっぱいまで終わりであり、61歳という話はない旨告げた。これに対し、X2が、正規職員と同じというなら、再任用はないのか、退職金はないのかなどと問うと、Y5事務

長は、パート職員も一般職員と同様60歳となっており、61歳という話はない旨述べた。

- (4) 平成17年2月14日、Y5事務長とY4総師長はX2と面接した。その際、X2が、かつて病院評議会と病院局との団体交渉でY2総務課長が60歳以上でも働いてよいと約束した旨述べたところ、Y5事務長は、60歳定年は正規職員と同じである旨述べ、話合いは物別れに終わった。
- (5) 平成17年2月18日、X2は、門司病院に所属する組合役員とともに、Y5事務長とY4総師長を訪れ、X2が再委嘱されないことについて抗議するとともに、同人に対する再委嘱を要請した。
- (6) 平成17年3月1日、Y5事務長とY4総師長は、X2に対して、委嘱期間満了をもって更新しない旨記載した「委嘱期間満了について(お知らせ)」と題する「平成16年4月1日から、貴方に病院局の嘱託員として業務を委嘱しておりますが、平成17年3月31日の委嘱期間満了をもって、更新いたしませんので、念のため通知いたします。」との文書(同17年2月25日付け病院局長名)を交付した。その際、Y5事務長は、X2のパート嘱託の件については今年3月末で終了ということ伝えていたが、X2は納得できないとのことだったので、確認のため文書を渡す旨説明したところ、X2は、検討する旨述べて上記文書を受け取った。
- (7) 平成17年3月2日、X2は、門司病院の組合員8人とともに、Y5事務長とY4総師長を訪れ、同人らに対して、X2が再委嘱されないことについて抗議するとともに、同人に対する再委嘱を要請した。その際、同人は、再委嘱を希望する理由について、年寄りを抱えて介護費用がかかるなどと述べた。

その後も、X2は、同月14日に門司病院の組合員7人及び組合役員6

人とともに、Y5 事務長と Y4 総師長を訪れ、同人らに対して X 2 が再委嘱されないことについて抗議するとともに、同人に対する再委嘱を要請した。

なお、X 2 は、配偶者の母親が病気のため施設に入っており、その介護費用を負担していた。

- (8) 平成17年3月31日付けで委嘱期間が満了した嘱託職員のうち、その期間中に60歳に達した者はX 2 以外に4人（医療センターに1人、八幡病院に2人、若松病院に1人）いたが、病院局は、その全員に「委嘱期間満了について(お知らせ)」と題する文書を交付し、同17年度の委嘱を行わなかった。これら4人（うち2人は組合員）は、いずれも再委嘱の希望をしていなかった。組合は、組合員の1人から来年で辞める旨の連絡を受けたが、他の1人からは連絡がなかった。組合は、この連絡のなかった組合員に対して再委嘱の希望の有無を確認することはしなかった。

なお、Y4 が総看護師長になった同15年4月ころ、病院局の職員間では、嘱託職員は60歳で退職するものと思われており、また、当時、下記8表1の59歳の嘱託職員（看護職）の人数欄の者で次年度の委嘱を希望する者はいなかった。

- (9) 平成17年4月1日から同月18日までの間の11日間、X 2 は、門司病院に出勤し、白衣を着て、午前8時から午後1時30分まで待機し、委嘱を行うよう要請した。
- (10) 平成17年4月、病院局は、新たに3人の嘱託職員を任用し、1人を医療センターに、2人を八幡病院に配置した。

なお、X 2 は、同16年11月1日付けで眼科外来から内科外来エコー室に異動となったが、この異動は、眼科外来に X 2 と同年齢の60歳にな



る正規職員がいたため、この2人が翌年同時に退職すると引継ぎなどに支障を来すことから行われたものであった。この異動により、X2の後任には40歳代の嘱託職員が配置された。また、内科外来は、同17年4月1日から嘱託職員の定数が1名減となり、X2の後任の補充はなかった。

## 7 本件団体交渉の経緯

- (1) 平成17年3月18日、組合は、病院局に対して、「貴職は、これまで永年にわたって反復更新の慣行に反して、3月1日に突然60歳を超えた嘱託職員に対し、平成17年4月からの雇用契約を更新しない旨の文書を配布し、一方的に解雇を強行しようとしています。解雇問題は労働条件の重大な変更であり、労働者にとっては死活のかかった問題であり、法的にも合理性が求められています。早急に団体交渉を開催し、事態を解決することを求めます。」とし、併せて雇用契約書又は就業規則に60歳定年制が明記されているかどうかなどの質問事項を記載した文書で団体交渉の開催を要求した。これに対し、病院局は、地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の嘱託職員については期間の満了により当然に身分を失うもので、再委嘱をしないことは解雇問題には当たらないと判断して、これに応じなかった。

なお、この申入れに際して、X2が、同14年度に60歳以上で再委嘱された医療センターの2人の嘱託職員について再委嘱した理由などを質したところ、病院局の団体交渉員であったY6主幹は、特例で任用したものであり、X2の場合は職員と同じ60歳である旨述べた。

- (2) 平成17年4月15日、組合と病院局との賃金交渉の際、X2が再委嘱されなかったことが問題とされ、組合は、同14年度に60歳以上で再委嘱された医療センターの2人の嘱託職員について再委嘱した理由などを質したところ、Y6主幹は、特例で任用して働いてもらった旨述べ、話し合いは平行線のままであった。

後日、X 2 は、この回答を確認するため、上記 2 人に再委嘱の際の事情を聞いたところ、1 人は、介護費用のため、あと 1 年働かせて欲しいと総看護師長に願い出たら、そういうことだったらいいですよと言われた旨述べ、もう 1 人は、家庭の事情でお金が必要だった旨述べた。

なお、病院局は、同 18 年度から嘱託制度の改正が行われるので、その直前に例外を設けるのは適切でない判断して、X 2 を再委嘱しなかったものである。

- (3) 平成 17 年 4 月 20 日及び翌 21 日、組合及びその上部団体である福岡自治体労働組合総連合は、病院局に対して、「不当解雇撤回・労働協約締結の早期団交開催」を要請した。病院局は、要請に対して、60 歳で再委嘱しなかったことについては、正規職員の定年制との均衡である旨回答し、平行線のまま終了した。

#### 8 60 歳に達した嘱託職員に対する再委嘱の状況

病院局全体では、昭和 59 年度末に正規職員の定年退職制度が導入されて以降、平成 16 年度までの間、60 歳を超えて委嘱された嘱託職員の延べ人数は、表 1 の「60 歳を超えて委嘱された嘱託職員(看護職)の人数」欄のとおり 25 名である。そのうち、延べ 14 名が委嘱時においてパート嘱託部会の組合員であった。

なお、X4 は、同 14 年に 60 歳を超えて再委嘱された 2 人が 60 歳で委嘱が切れる前に、同人らから再委嘱について相談され、総婦長（当時）に再委嘱の希望を出すようアドバイスしていた。

表 1

---

委嘱された年度	60歳を超えて委嘱された嘱託職員数 (看護職)		59歳の嘱託職員数 (看護職)	嘱託職員総数 (看護職)
	年齢	人数		
昭和60年度	60	1	2	171
	64	2		
	65	1		
昭和61年度	60	2	4	171
昭和62年度	60	1	4	170
昭和63年度	60	3	6	163
平成元年度	60	3	2	173
平成2年度	60	2	4	165
	61	1		
平成3年度	60	2	3	179
平成4年度	60	3	1	216
平成5年度	—	—	2	213
平成6年度	60	1	1	219
平成7年度	61	1	0	239
平成8年度	—	—	3	242
平成9年度	—	—	2	244
平成10年度	—	—	0	242
平成11年度	—	—	2	240
平成12年度	—	—	4	245
平成13年度	—	—	2	249
平成14年度	60	2	2	234
平成15年度	—	—	2	206
平成16年度	—	—	5	207

注 年齢は、該当年度の4月1日における年齢である。

人数は、該当年度の3月における人数である。

#### 9 門司病院の経営状況

門司病院における1日の外来患者数の推移をみると、平成15年度は約230名、同16年度は約200名、同17年度は約170名と漸減傾向にあり、これらの年度には毎年赤字を計上していた。同病院では、同17年度に正規職員及び嘱託職員について、それぞれ1名を削減した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件雇止めが労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか（前記第1

の3の本件争点(1)について)

(1) 地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の嘱託職員について

X 2 は、前記第3の2(1)イ及び3(2)認定のとおり、地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の地方公務員であり、平成4年度から同16年度まで、毎年4月1日から翌年3月31日までの委嘱期間等を明記した病院局長名の委嘱書が交付されて、委嘱が繰り返されてきたが、同17年3月末に本件雇止めをされた。

この本件雇止めについて、病院局は、X 2 の特別職非常勤の嘱託職員としての勤務関係は公法上の任用関係であり、その法的性格については東京地裁の同18年6月8日付け判決の判示するとおりであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する余地はないと主張する。

しかしながら、上記のとおりX 2 は、地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の地方公務員であって地公法の適用はなく（地公法第4条第2項）、したがって、同人には労組法の適用を除外する同法第58条第1項の適用もない。その結果、X 2 には労組法が適用されるから、病院局が同人の所属する労働組合との労使関係において、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の故に、「解雇その他の不利益な取扱い」を行った場合には、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する。以上のことは、上記地方公務員に適用される法規に関する地公法の規定上明らかである。

また、病院局の上記主張は、非常勤嘱託職員に対して再任用をしないことは労組法第7条第1号の「解雇その他の不利益な取扱い」には該当しないとの趣旨とも解される。確かに、非常勤嘱託職員に対する委嘱はその任期の満了により終了し、また職員の任用は任命権者の裁量に属する行為ではあるが、非常勤嘱託職員であっても、再任用が反復されて任用関係が相当の期間継続した後に再任用を求めてこれを拒否された場合においては、その再任用の拒否は、実質上、継続的な任用関係についての「免職」（解雇）と同視できるような措置となるので、組合員であるが故にそのような措置

が行われた場合には、それは「解雇その他の不利益な取扱い」に該当すると解すべきである。

なお、病院局の主張には、たとえ委嘱期間の満了後任命権者が再任用しなかったことが不当労働行為に該当するとしても、X 2 が再任用されたのと同様の地位を有することにはならないから、再任用については不当労働行為の観念を入れる余地はない、との主張も含まれていると解される。確かに、労働委員会において、任命権者が再任用しなかったことに労組法第7条第1号を適用して同号違反と判定したとしても、病院局が主張するように、そのことの故に「X 2 が再任用されたのと同様の地位」が発生するわけではない。しかしながら、前述のとおり、上記地方公務員については労組法第7条第1号が適用されるのであるから、労働委員会は、使用者である当該地方公共団体の行為に同条第1号に違反する行為が認められる場合には、適切な救済方法により当該不当労働行為を排除し、正常な労使関係秩序を回復するための命令を発する行政救済の権限を有する。その場合、上記地方公務員は任用行為によって法的な地位を取得する法律関係にある以上、救済方法においては一定の制約を課されることが考えられるが、そのことの故に、同条第1号の適用が排除されたり、労働委員会による救済の可能性が排除されたりするいわれはない。

したがって、X 2 の本件雇止めに関しても、再任用の拒否に係る病院局の行為が同条第1号の不当労働行為と認められる場合には、労働委員会は、当該不当労働行為を排除し、正常な労使関係秩序を回復するために、適切・妥当な救済命令を発することができるというべきである。

(なお、市の病院事業には、地方公営企業法第2条第2項により、同法の定める「財務規定等」は強制適用されるが、同条第3項に基づく同1(1)認定の市条例第3条により、同法の他の規定も適用され、同法第36条によってその職員には地方公営企業等の労働関係に関する法律が適用される。しかし、同法第3条第4号により、同法の適用される職員は一般職の地方公務員に限定されていることから、結局本件のような特別職の地方公務員

については、同法の適用はない。)

- (2) 60歳に達した嘱託職員を再委嘱する慣行ないし労使合意の有無について

そこで、本件雇止めが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか否かであるが、これについては、まず、組合は、60歳に達した嘱託職員で再委嘱を希望した者については全員再委嘱されるという労使合意又は慣行があったと主張し、病院局は、それらの嘱託職員は原則として再委嘱しないとの運用を行ってきたと主張するので、以下この点について判断する。

ア 再委嘱の運用状況について

(ア) 平成16年度以前の病院局における再委嘱の取扱い状況をみると、同8表1認定のとおりであり、昭和60年度から平成16年度までの間に、昭和60年度から平成7年度までは60歳以上で再委嘱された者が延べ23名いるのに対して、同8年度以降については僅かに同14年度に医療センターの2名の者が再委嘱されているにすぎず、同8年度を境に再委嘱の取扱いに著しい差がある。

(イ) 平成7年度以前の再委嘱の取扱いについては、同4(2)認定のとおり、当時のY2総務課長は、昭和60年度から平成元年度までの間の賃金交渉の際に、嘱託職員については60歳の定年制はなく、退職金制度を導入するつもりはない旨回答しており、実際に同8表1にあるとおり、昭和60年度から平成元年度までの間に60歳に達して再委嘱された者が延べ13名存在し、Y2総務課長の発言を裏付ける事実があること、その後も同7年度までの間に延べ10名の者が再委嘱されていることを併せ考えると、当時の病院局においては、60歳に達した嘱託職員についても希望があれば再委嘱を行うという運用が行われていたものと推認される。

(ウ) これに対し、病院局における嘱託職員の平成8年度以降の再委嘱の取扱いについては、以下のとおりである。

- ① 同7(1)、(2)及び8表1認定のとおり、同14年度に60歳に達し

た2名の嘱託職員が再委嘱されているが、同8年度以降同17年度までの10年間にわたっては、再委嘱が行われたのはこれのみであって、他には60歳を超えた嘱託職員の再委嘱は行われていない。

なお、この点につき、組合は、その間の対象者が再委嘱を希望しなかったからと主張するが、当時の嘱託職員間には下記③のように、60歳に達した後は再委嘱されないとの理解が広まっていたことから、再委嘱の希望を出す者もいなかったものと推認するのが相当である。

② 同3(3)及び6(1)認定のとおり、60歳に達していない嘱託職員には毎年意向調査が行われていたが、60歳に達している嘱託職員にはそのような意向調査は遅くとも平成8年度ころまでには行われなくなっており、それらの嘱託職員については各病院の総看護師長から新年度の委嘱はない旨告げるなどの運用がなされていた。

③ 同6(8)認定のとおり、Y4が総看護師長となったころには、門司病院の職員の間では嘱託職員は60歳で退職するものと思われており、同8表1認定の59歳の嘱託職員(看護職)の人数欄の者から次年度の委嘱を希望した者はなかった。

② 同5(1)認定のとおり、病院局は、同15年10月に、同18年度から委嘱期間に上限を設けることや、原則として60歳を超えての委嘱は行わないことなどの嘱託制度の改正案を組合との団体交渉において提案していたのであるから、この提案がそれまで運用されてきた60歳に達した者に対する再委嘱の取扱いを変更しようとするものとして問題があるとすれば、組合は病院局に対して抗議や交渉を申し入れるなどの対応をしているはずである。しかしながら、同5(4)認定のとおり、当時組合がこの提案の中で問題としていたのは、委嘱について期限を区切った上限を設けることについてであって、60歳に達した者の再委嘱に関する提案については、特に問題として取り上げた形跡がなく、むしろ、60歳に達した者は原則として再委嘱されないという方針それ自体はやむを得ないものとして受け止めていた節がある。

⑤ 同5(1)認定のとおり、同改正案では、経過措置として、「経過措置期間中においても、原則として60歳に達した日の属する年度を超えての委嘱は行わない。」とされており、このことと経過措置に関する他の記述とを併せ考えると、同15年11月20日から同18年3月31日までを経過措置期間として、その期間における取扱いについて、上記のような記載をしたものと考えられる。したがって、同認定のとおり病院局は、同15年10月の団体交渉において組合に対し「制度改正文書」を呈示し、当時から、病院局の事情で60歳を超えた嘱託職員の委嘱が必要となる場合を除いて、60歳を超えた者の再委嘱は行わないとの方針を示していたのであるから、同7(2)認定のようにその前年の同14年度に家庭の事情等を考慮して特例として2名の者を再委嘱したこととX2を再委嘱しなかったこととは事情を異にするものであって、病院局が、同18年度からの嘱託制度の改正の直前に例外を設けるのは適切でない判断したことも頷けるものである。

⑥ 同5(3)認定のとおり、病院局は、同15年11月20日に「病院局の嘱託員の皆さんへ（お知らせ）」により、全嘱託職員に対して嘱託制度改正を通知したが、それ以降、本件雇止めが問題となるまでの間、嘱託職員らがこのことを問題としたことを示す的確な証拠がない。しかも、同6(8)認定のとおり、同17年3月31日付けで60歳に達して委嘱期間が満了する者で、X2を除く4人のうち2人が組合員であるところ、そのうちの1人からは組合に何の連絡もなかったが、組合はその者に再委嘱の希望の有無を確認していない。

以上の①ないし⑥を総合すると、病院局では、同8年度ころから、60歳に達した嘱託職員について、上記(イ)のような運用の仕方を変更し、原則として再委嘱を行わないとの運用がされていたものと推認される。

イ 本人が希望すれば再委嘱されるという労使合意の有無について  
組合は、本人が希望すれば再委嘱されるという取扱いの合意があった



と主張し、このことを初審においては X3 ノートと X3 証人によって、当審においては同ノートを X3 から預かったとされる当時の病院評議会議長の X5 証人によって立証しようとした。他方、同 4 (1) 認定のとおり、病院局は、合意の存在を否認し、当審において、X3 ノートに記載された昭和 48 年 3 月 27 日の団体交渉議事録概要を証拠として提出した。

これらの証拠によれば、同年 3 月の団体交渉においては、組合が病院の嘱託職員の再委嘱について、再委嘱を自動的に行うことを求めたのに対し、病院局の側もこの要求に基本的な理解を示したことは認められるが、その旨の合意が成立したとまでは認められない。

そして、同 4 (1) 認定のとおり、X3 ノートに記載された事項は、嘱託職員の雇用についての重要な取扱いに関するものであるから、組合は、組合員に対して、このような重要な事項について機関紙等で情宣していてもおかしくないのに、そのような情宣をしていたことをうかがわせる事実がなく、わずかに雇用の更新を自動的に行うとの要求内容を個人のノートにメモ書きしたというにすぎない。そして、他にも合意の存在と内容を示す的確な証拠の提出がない。

また、同年 3 月の団体交渉以降、嘱託制度の改正のための交渉が行われた平成 15 年までの間において、何らかの労使間の折衝で組合主張の合意が成立したことを裏付けるに足りる事実も認められない。

したがって、病院局と組合間において、本人が希望すれば再委嘱されるという取扱いの合意があったとの組合の主張を認めることはできない。

### (3) その余の組合の主張について

組合は、病院局が X2 を嫌悪し組合から排除しようとしたことは、① 60 歳に達した嘱託職員が希望すれば再委嘱されるという労使合意又は慣行があったという組合の指摘に対して、病院局は過去の事例の調査をせず、不誠実な対応をしていること、② X2 が団体交渉で門司病院の病院管理者等の言動について批判し、その責任を追及してきたこと、③ 平成 15 年の話合いの中で、当時の総務課長が X2 の発言をやめるよう求めていたこと

からも、明らかであると主張する。

ア 上記①については、組合が主張するとおり、病院局が組合からの指摘に対して、調査をしなかったことは認められるものの、労使合意又は慣行の有無については上記(2)のとおりであるから、上記調査をしなかったことを不当ということはできず、組合の主張は採用できない。

イ 上記②については、同4(4)、(6)認定のとおり、X2が平成15年の団体交渉の中で、当時懸案事項となっていた嘱託職員についての就業規則が未制定であったことや転医書問題に関して、病院管理者の管理能力の欠如を批判する発言を行い、また、同16年の団体交渉においても同様の趣旨の発言をしている。しかしながら、これらの発言は公式に開催された団体交渉の中でのものであるところ、団体交渉において労使双方の交渉担当者が強い調子で相手を批判する場面は往々にしてあることであり、しかも、同人が常時そのような発言をしていたというわけでもないのであるから、X2がそれらの発言をしたとの事実から、本件雇止めについて同人を嫌悪していたとの推認をすることは困難であり、組合の主張は採用できない。

ウ 上記③については、同4(5)認定のとおり、平成15年の話合いの中で、当時のY3総務課長が組合の書記長であったX4に対して、X2さんの発言をどうにかしてくれなどと述べている。この発言だけをみれば、Y3総務課長がX2の発言に手を焼き、X4にX2の言動を自粛させるように求めたものと受け取ることができる。しかしながら、このY3総務課長の発言は、組合の書記長であったX4に対して行われたものであるところ、同人らはそれぞれ労使交渉の中心的担い手である総務課長と書記長という立場において日常的に率直に意見を述べあう関係にあったと推認される。そして、X4は、Y3総務課長の発言について、組合としてそんなことはできませんと述べているだけで、この発言に対して抗議や謝罪の申入れをしておらず、Y3総務課長の発言を特に問題視していたとは認められない。以上によれば、Y3総務課長の発言から本件雇止め

に関する不当労働行為意思を推認することは困難である。

エ 以上のとおりであるから、上記①ないし③をもって、病院局がX 2を嫌悪し組合から排除しようとしたとまでは判断することはできない。

(4) その他の関連事実

同8表1及び9認定のとおり、本件雇止めの当時の門司病院では毎年赤字が続くなど経営悪化の状況にあり、その中で看護職の嘱託職員総数が平成13年度の249名をピークに同15年度には206名となり約40名減少しており、本件雇止めの当時、病院局は、経営施策として嘱託職員の削減を行おうとしていたものと推認できる。

また、同6(8)認定のとおり、同17年3月31日付けで委嘱期間が満了した嘱託職員5人のうち、2人が組合員ではなかったが、これらの者もX 2と同様委嘱されておらず、X 2が組合員であることにより再委嘱について差別されたわけではない。

(5) 不当労働行為の成否について

以上の事実を併せ考えると、本件雇止めは、看護職の嘱託職員の減員を図っている病院局が、60歳に達したX 2について原則として再委嘱しないとの方針を理由に行った措置と認められ、これを労組法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断した初審命令は相当でない。

2 本件雇止めに関する団体交渉に応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（前記第1の3の本件争点(2)について）

(1)ア 地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の地方公務員の再委嘱拒否について、労組法第7条第1号の不当労働行為の成立する余地のあることは、上記1のとおりであるが、同条第2号についても、地公法第4条第2項の規定に照らせば、上記地方公務員に適用されることは明らかである。したがって、上記地方公務員を任用し、職務に従事させる当該地方公共団体は、上記地方公務員を組織する職員団体ないし労働組合に対し、上記地方公務員の労働条件に関して団体交渉に応ずべき地位にあると解するのが相当である。

なお、労組法第7条第2号は、文言上は「その雇用する」労働者の代表者との団体交渉を命じているが、地公法の上記規定が上記地方公務員に労組法を適用することとしている以上、それらの規定は上記地方公務員の任用関係についても同条第2号の「雇用」に当たることを前提としていると解されるものである。このことは、同条第2号の団体交渉義務が労組法の定める労使関係秩序の根幹をなすことを考えれば明らかである。

イ 病院局は、X 2 が病院局に対して再委嘱(任用)を請求する権利はなく、X 2 を再委嘱しないという方針を覆す余地はないから、本件雇止めについては団体交渉事項とはなり得ず、病院局が団体交渉を拒絶したことは、不当労働行為には当たらないと主張する。

しかしながら、特別職非常勤の地方公務員の再委嘱については、再委嘱を請求する権利がないとしても、病院局は同地方公務員を再委嘱する裁量権を有しており、しかも再委嘱されるか否かは同地方公務員にとって重要な労働条件に当たることを考慮すれば、病院局は、組合の求めに応じて、裁量権を行使して再委嘱をするか否か、再委嘱しないとすればその理由について応答し説明すべきである。したがって、再委嘱を請求する権利がないからとか、再委嘱しない結論を覆す余地がないからとの理由で団体交渉事項には当たらないとするのは適切でなく、病院局の主張は採用できない。

(2) 本件団体交渉について

そこで、病院局が、本件雇止めに関して、組合から平成17年3月18日に申入れのあった団体交渉に応じなかったことが、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるか否かについて、以下に検討する。

ア 病院局の本件雇止めに関する対応をみると、同6(2)ないし(6)認定のとおり、Y4 総師長が平成17年2月9日にX 2 と面接し、同人に対して、60歳に達しており4月からは更新しないとの病院局の意向を示して以降、X 2 は過去の団体交渉での病院局のY 2 総務課長の

対応や同14年度の60歳に達した嘱託職員2人の再委嘱などについて病院局の回答を求めたが、Y5事務長やY4総師長は、パート職員も正規職員と同じ60歳までとなっているなどと述べるだけで、X2の疑問に対する回答をしていなかった。そこで、X2は、同17年2月18日、同年3月2日、同月14日に、門司病院の組合役員らを伴ってY5事務長とY4総師長を訪れ、X2が再委嘱されないことに対して抗議するとともに、同人の再委嘱を要請している。

このようなX2の再委嘱を巡る労使関係の状況の中で、組合は、同年3月18日に病院局に対して本件団体交渉を求めたものであるが、病院局は、地公法第3条第3項第3号に定める特別職非常勤の嘱託職員については期間の満了により当然に身分を失うもので、再委嘱をしないことは解雇問題には当たらないとして、これに応じていない。

しかしながら、組合は、上記団体交渉申入書において、X2が再委嘱されない点を解雇問題ととらえて、これに関する団体交渉を申し入れるとともに、併せて嘱託職員について60歳で再委嘱しないという病院局の方針につき「雇用契約書」又は「就業規則」との関係で質問を發しているのであるから、病院局は、組合からの団体交渉に応じた上で、60歳に達した者を再委嘱していない事情や60歳に達した者の再委嘱についての過去と現在の運用状況、さらにはX2を再委嘱しなかった理由を60歳に達した者の取扱い方針との関連で誠実に説明すべきであったと考えられる。これに対して、病院局は、組合の申し入れた団体交渉に全く応じようとしないのであるから、このような病院局の態度は是認することはできない。

イ　ところで、同7(1)、(2)認定のとおり、本件団体交渉申入れ後の平成17年4月15日に、病院局と組合間で賃金交渉が行われ、その席上、X2の再委嘱のことが問題とされ、組合が同14年度に60歳以上で再委嘱された医療センターの2人の嘱託職員を再委嘱した理由などについて質している。この団体交渉では、同年3月18日の組合の

団体交渉申入れ以降、X 2 の再委嘱の問題が初めて話し合われたものであったが、病院局は、医療センターの 2 人については特例で任用して働いてもらった旨述べるだけで、なぜ特例となったのか、X 2 についてはなぜ特例としないのかなどについて具体的な説明を行わないまま、従前の回答を繰り返すのみであり、X 2 を再委嘱しなかったことに関して十分な協議を行ったとまでは認めることはできない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上のとおりであるから、病院局が、X 2 の雇止めに関して、組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことを労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と判断した初審命令は相当である。

その救済方法についても、本件団体交渉の議題に係る X 2 の再委嘱は 1 年間の期間の定めがあるものであって、その期間は終了していることなどを考えると、初審と同様に、団体交渉に応じなかったことに関する文書手交を命じるにとどめることとする。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更する。

よって、労組法第 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 19 年 6 月 20 日

中央労働委員会

会 長 菅 野 和 夫 ⑩