

命 令 書

再 審 査 申 立 人 東京地方医療労働組合連合会

同 根岸病院労働組合

同 A

再 審 査 被 申 立 人 医療法人社団根岸病院

主 文

本件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

本件は、医療法人社団根岸病院（以下「病院」）が、①根岸病院労働組合（以下「組合」）の書記長Aに対し、平成11年12月28日（以下、

平成の元号は省略する。)をもって嘱託雇用契約を更新しなかったこと(以下「本件不更新」)が労働組合法第7条第1号及び第3号に、②本件不更新に関する組合の同月7日付の団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、12年1月21日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」)に救済申立てがあった事件である。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 病院は、Aを11年12月28日付けで嘱託として雇用したのとして取り扱い、同人が従前従事していた准看護師の職務に就かせること。
- (2) 病院は、上記(1)の措置によってAが受けるべき賃金相当額を同人に支払うこと。
- (3) 病院は、組合が同月7日付で申し入れた本件不更新に関する団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 陳謝文の掲示

3 初審命令の要旨等

東京都労委は、18年5月23日、①本件不更新に関する団体交渉に応じなかったことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、病院に対し、誠実団体交渉応諾、文書掲示及び文書報告を命じ、②その余の救済申立てを棄却することを決定し、同年6月27日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合、東京地方医療労働組合連合会(以下「東京医労連」)及びA(以下「組合ら」)は、18年7月7日、初審命令の棄却部分(上記3の②)の取消し及び上記2の(1)及び(2)の救済を求めて再審査を申し立てた。一方、病院は、初審命令につき再審査を申立てなかった。したがって、本件において再審査の対象となっているのは、上記1の①(本件不更新に係る

不利益取扱い及び支配介入)のみである。

なお、病院は、同月10日、初審命令の救済部分(上記3の①)の取消しを求めて、東京地方裁判所(以下「東京地裁」)に行政事件訴訟を提起したが、19年7月5日、東京地裁は、病院の請求を棄却し、20年1月16日、東京高等裁判所(以下「東京高裁」)も病院の控訴を棄却した。その後、病院は、最高裁判所(以下「最高裁」)に上告及び上告受理の申立てをしたが、同年5月30日、最高裁は上告棄却及び上告不受理し、初審命令の救済部分(上記3の①)は確定した。

5 本件の争点

Aの本件不更新は、同人に対する不利益取扱い、並びに組合及び東京医労連に対する支配介入に該当するか(労働組合法第7条第1号及び第3号関係)。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1(2)及び2(2)に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 組合らの主張

(1) 病院には、本人が希望すれば嘱託雇用が更新される労働慣行があり、同労働慣行がないとした初審命令の事実認定には誤りがある。

7年から16年までの約10年間に、准看護師の中で、61歳到達後、雇用を希望しながら雇用を拒否されたのは、組合執行委員であるAとBだけである。同期間中に61歳到達時点で退職した准看護師5人のうち、A、Bを除いて、C、D、Eの3人は病気理由等による自主退職であった。

なお、62歳以上で退職した准看護師は、10年5月に62歳で退職したF、10年12月に64歳で退職したG、11年7月に63歳

で退職したH、14年1月に63歳で退職したI、同年11月に63歳で退職したJであるが、Fを除きいずれも自主退職であった。ただし、Fが更新拒否されたのは、すでにBの更新拒否を決めていた病院にとって、62歳となるFの嘱託契約を更新し、その直後にBの更新を拒否することは、それが組合執行委員である故の不利益取扱いであることを自明にしてしまうに等しいからであった。

- (2) 「人員の若返りを図り、勤続年数が長い者、即ち賃金の高い者は雇用せず、条件がほぼ等しければ准看護師より正看護師を優先して雇用する」という病院主張の雇用方針に沿う嘱託雇用の傾向を認めた初審命令には事実誤認の違法がある。

ア Aの更新拒否の適否は、更新拒否のあった11年当時までの事実によって判断されるべきであり、仮に更新拒否から5年後の人員構成が病院の主張に沿うものになっていたとしても、Aの更新拒否を正当化するものではない。

イ 11年に嘱託雇用契約を更新した4人の准看護師のうち3人は19年9月時点でも勤務継続中であり（19年9月現在、Kは70歳・勤続17年、Lは71歳・勤続14年、Mは68歳・勤続28年）、65歳を過ぎてなお、長期にわたり勤務している。

ウ 12年当時と19年の雇用状況を比較すると、①61歳以上で、勤続年数を問わなければ、12年当時は正看護師10人、准看護師8人であったが、19年には正看護師7人、准看護師10人である、②60歳以上・勤続15年以上でみると、12年当時は正看護師5人、准看護師2人であったが、19年には正看護師3人、准看護師3人である、③60歳以上・勤続13年以上でみると、12年当時は正看護師5人、准看護師4人であったが、19年には正看護師4人、准看護師5人である。

(3) 病院がAの更新拒否の根拠とした、同人の給与が高いとの唯一の主張は、以下の事実からすると、根本的に崩れたのであって、Aの本件不更新の理由は同人が組合の中心的活動家であったこと以外にない。

ア 10年12月に64歳で退職したGは、退職時勤続年数が45年とAよりはるかに長く、当然、Aよりも給与が高かったはずである。しかしながら、病院は給与が高額であることを理由として更新拒絶することなく、同人は自主退職した。

イ Mは、19年9月時点で68歳で、病院に勤務中である。61歳当時は勤続21年ほどであり、61歳当時の給与はAとそれほど変わらず高額であったはずであるが、病院は更新拒絶していない。

ウ Nは、61歳時点で勤続年数25年余であり、Aとほぼ同じ勤続年数であったが、病院は給与が高額であることを理由として更新拒否をしなかった。

(4) Aの給与が比較的高額であったとしても、それはAの経験と技術の積み重ねの反映であり、熟練した資格者の確保は病院経営にとって重要であるので、Aの給与が高額であるという更新拒否の理由は、単なる後付の言い訳に過ぎない。

(5) 就業規則第23条が規定する嘱託雇用の要件は本人の希望と病院の必要性であり、本人の意向確認が前提のはずであるのに、Aには意向確認をせず拒否している。

2 病院の主張

(1) 病院は、毎年数億円に上る経常赤字を計上している赤字法人であって、その財務状況をみると、人件費の割合が70%超であり、他の病院と比べて極めて高い。そのような危機的経営状況にあるにもかかわらず、准看護師の10年度平均年俸が494万円（平均年齢45歳）の中で、Aに対し、750万円を超える高額な給料を支払って嘱託雇

用を更新していく特別な理由は見出し難い。

- (2) 組合は、再雇用を希望しながら、雇用されなかったのはB、Aしかいないと主張するが、B、A以外の退職者については再雇用を希望していたか否かを病院は知ることができなかつたのであり、病院の知、不知に関わらず遡及して再雇用の希望なしとして扱おうとすることは相当性がない。組合は、退職に異議を留めた者はB、Aだけであつたことから、再雇用を希望しながら拒否された者も2人だけだとすりかえている。
- (3) 組合は、Aの経験と技術の積重ねにより高額な賃金が形成されたというが、病院に査定制度はなく、勤続年数のみによってかかる異常に高額な賃金が形成されたにすぎない。
- (4) Nの給与は、61歳時点での再雇用につき大幅に減額されており、再雇用の時点での給与はAと明らかに条件が異なっていた。
- (5) 再雇用されている准看護師は、組合が指摘しているMやNを含め、その多くが組合員であり、このことは既に初審命令が認定するところである。

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、初審命令理由第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「当委員会」を「東京都労委」、「本件申立て」を「本件救済申立て」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1(4)の第2段落中「現在に至るまで書記長を務めている。」を「本件再審査結審時まで書記長を務めており、病院との団体交渉や事務折衝にはほぼすべて出席していた。」に改める。

2 2(1)①の第3段落中「組合らは、これを」を「東京医労連、組合、O及びB（以下「東京医労連ら」）は、8年9月10日及び10年6月12日、それぞれ」に、「(平成8年不第80号事件)」を「(平成8年不第70号事件)」に改める。

3 2(1)②の第2文中「組合ら」を「東京医労連ら」に改める。

4 2(1)②の第3文を次のとおり改める。

「東京医労連ら（Oは除く。以下同じ。）と病院の双方は、この中労委命令を不服として、東京地裁に行政訴訟を提起したが、19年4月18日、同地裁は、東京医労連らと病院のいずれの請求も棄却し、20年7月10日、東京高裁も、東京医労連らと病院のいずれの控訴も棄却した。東京医労連ら及び病院の双方は、これを不服として、上告及び上告受理の申立てを行い、現在最高裁で審理中である。」

5 2(2)①中「組合らは、これを」を「組合は、11年4月21日、これを」に改める。

6 2(2)②の第3文を次のとおり改める。

「病院及び組合は、この中労委命令を不服として、東京地裁に行政訴訟を提起したが、18年12月18日、同地裁は、中労委命令主文第3項（上記（ア）の部分及び謝罪文掲示を命じた部分）を取り消し、組合の請求（上記（イ）の部分及び謝罪文の内容を変更した部分）を棄却した。国（中労委）及び組合は、これを不服として控訴したところ、19年7月31日、東京高裁は、同地裁判決中の国（中労委）敗訴部分を取り消し、組合の控訴を棄却した。20年3月27日、最高裁は上告棄却及び上告不受理とし、結局、中労委命令は確定した。」

7 3(1)②の第1段落の末尾に行を改めて次を加える。

「病院では再雇用の可否の判断において、賃金、健康、能力・勤務態度の3要素を基本的要素として考慮し、これに人員の充足状況、年齢構成

等を加味して判断していた。」

8 3 (1)に次の④を加える。

「④ 病院においては、8年度に約1.5億円、9年度に3億円強、10年度に2億円強の損失を計上し、多額の累積赤字を抱える一方で、8年度から10年度にかけて医療費収入は減少しており、財政の健全化が急務になっていた。また、人件費比率（医療費収入に対する人件費支出の比率）はいずれの年度も70%を超えていた。」

9 3 (1)の証拠の摘示部分に「甲 21,22,24~26、乙 7,11,38~41、初審①P 22,24,25、初審②P 26,31,34 頁、当審①Q 43,50,51」を加える。

10 3 (2)に次の⑧を加える。

「⑧ 11年9月ごろ、病院は、嘱託雇用契約を結ぶ職員に対し、各人との面接の場で個別に賃金等の労働条件の交渉をした。組合は、組合を通さずに労働条件の交渉を行うのは問題である旨申し入れたところ、病院は、個別交渉を行う方針を撤回し、組合に謝罪した。」

11 4を次のとおり改める。

「4 嘱託雇用契約更新の状況

(1) 嘱託職員の退職状況

① 61歳以上退職者の退職年齢及び退職時勤続年数

8年9月から19年9月までの間に退職した准看護師は、13人おり、各人の退職時年齢、退職年月日、退職時勤続年数はのとおりである。

② 嘱託雇用の更新希望

8年9月から19年9月までの間で、61歳以降の嘱託雇用について更新を希望しながら、更新されなかった准看護師は、B、Aの他にもいた。例えば、8年10月に61歳でCが、10年5月に62歳でFが、希望に反して更新されなかった。

(2) 嘱託職員の在職状況

60歳以上の在職准看護師の人数、年齢及び勤続年数を、11年9月と19年9月で比較すると、人数は6人から11人に増え、平均年齢は61歳から66歳へと高まり、平均勤続年数は15年から13年へと短くなっている。

また、60歳以上の在職正看護師の人数を、11年9月と19年9月で比較すると、22人から7人に減少しており、パートを除いても、13人から5人へと減少している。

(3) 長期勤続者の賃金、退職時年齢等

① A及びB

Aは、11年12月28日に61歳となり、勤続26年で、退職した。Aの11年の年収は757万円で、准看護師の職種では最高レベルの額であり、Bとほぼ同額であった。また、Bは、10年6月2日に61歳となり、勤続29年で退職した。

なお、Aが退職した11年に、I、K、L、Mの4人の准看護師が61歳以上で嘱託雇用を更新されたが、これら4人の中には組合員が含まれていた。

② G

Gは、7年4月10日に61歳となり、勤続41年ないし42年であった。Gは、61歳以降も嘱託雇用を更新され、10年12月に64歳で退職し、退職時勤続年数は45年であった。

なお、病院には男性の准看護師はほとんどおらず、8年9月から19年9月までに退職した准看護師、ないし同月において未だ現職である准看護師の合計29人のうちGを含めて3人のみであった。

③ N

Nは、14年1月8日に61歳となり、勤続25年7か月で、嘱託雇用を更新された。ただし、Aの場合とは異なり、年度毎に給与額が決められる（減額が可能な）年俸制で病院と契約した。加えて、病院は、Nに対し、高年齢雇用継続給付（60歳時の賃金と比べて61歳～65歳の賃金が下がった場合に、雇用保険からその差額を補填する制度）を受給するよう勧め、Nはこれに合意した。その結果、病院がNに支払った給与の年額は、60歳時の754万円から、61歳時には679万円に減額され、差額は雇用保険からNに支払われた。なお、679万円は夜勤手当を含む額であり、契約された年俸自体は620万円（60歳時の給与年額754万円の約82%）であった。Nは、62歳以降は、体力的な問題等から、週3日のパートとして勤務し、18年12月に65歳で退職し、退職時勤続年数は30年であった。Nは組合員であった。

なお、病院が高年齢雇用継続給付を活用し、年俸制契約を結んだのは、14年のNが初めてであり、それ以前に同給付の活用が病院において検討されたことはなかった。

④ M

Mは、11年10月31日に61歳となり、勤続20年であった。Mは、61歳以降も嘱託雇用を更新され続け、19年9月現在でも、68歳、勤続28年で在職している。 」

第4 当委員会の判断

Aの本件不更新が、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか、以下検討する。

(1) Aは組合の中心的活動家であったか

Aは、昭和51年以降組合の書記長を務めており、病院との団体交渉や事務折衝のほぼすべてに出席していたし、また、上部団体である東京医労連の役員をしていたこともあった（前記第3で改めた上で引用した初審命令理由第2の1(4)）。したがって、長きにわたり組合の中心的活動家であったものと認められる。

(2) 労使関係は悪化していたか

8年以降、タイムレコーダーの導入、職員食堂の食費の値上げ等をめぐり労使が対立するようになり、8年9月にはOの嘱託雇用の不更新について、10年6月にはBの嘱託雇用の不更新について、11年4月には初任給引下げについて不当労働行為の救済申立てがなされるなど（同2(1)）、労使関係が悪化していたことが認められる。

(3) 病院は本件不更新の理由を説明していたか

病院は、Aに対し、再雇用の希望を確認せずに不更新を通知し、しかも、同通知に際してAが不更新の理由を問うたのに対し、就業規則第23条によるとだけ回答し、その他の説明は一切しなかった（同3(2)②）。

また、病院は、組合がAの本件不更新に関して団体交渉を申し入れたのに対し、Aの本件不更新は雇用契約の満了によるものであること、本件不更新については団体交渉で取り扱わないこと等を述べるのみで団体交渉に応じようとせず（同3(2)）、前記第1の4のとおり、病院の同対応は不当労働行為に当たるとした本件初審命令が最高裁で支持されている。

就業規則第23条に嘱託再雇用の要件として「本人の希望」が規定されていることからすると、Aの更新希望を確認せず、不更新の理由も説明しようとしないう病院側の上記対応は、労使関係の安定上問題があった。

(4) Aの本件不更新は異例のものか

ア 組合らは、「病院には希望すれば嘱託雇用を更新される慣行があるのに、准看護師の中で61歳到達後雇用を希望しながら拒否された者は組合執行委員であるAとBだけである」旨主張する。

しかし、掲げる13人の退職した准看護師のうち、嘱託雇用の更新を希望したが不更新となった者は、A、Bのほかにも、C、Fがいることから（同4(1)②）、希望すれば嘱託雇用が更新される慣行があったとまでは言い難い。

なお、組合らは、Fに関して、「すでにBの更新拒否を決めていた病院にとって、Fの嘱託契約を更新し、その直後にBの更新を拒否することは、組合執行委員であるが故の不利益取扱いであることを自明にしてしまうに等しいからであった」旨主張し、Aは、本件初審第1回審問において組合らの主張に沿う証言をしているが、同証言は、あくまでFの推測を伝え聞いたものにすぎない。他に組合の上記主張を認めるに足りる証拠はない。

イ そうすると、Aの本件不更新が異例のものであったとまではいえない。

(5) Aが嘱託雇用を更新されなかった理由は給与が高額であることによるものか

組合らは、「病院がA更新拒絶の根拠とした、同人の給与が高額であるとの唯一の主張は、Aの給与よりも高額ないし同等程度であったG、M及びNの嘱託雇用が更新されていたことによって、根本的に崩れたのであって、Aの本件不更新の理由は同人が組合の中心的活動家であったこと以外にない」旨主張する。

ア 病院においては、定年までは、年功序列賃金体系のため、勤続年数が長いほど賃金が高い。一方、定年後の嘱託雇用の給与は、65歳ま

では定年時の賃金（昇給はないがベースアップは実施）とされ、65歳以降は65歳到達時の基本給の80パーセントに諸手当を加えて支給される（同3(1)②）。

イ Aは、11年12月に61歳となり、勤続26年で退職した。Aの11年の年収は757万円で、准看護師の職種では最高レベルの額であった。（同4(3)①）。

ウ Gは、7年4月に61歳となり、当時の勤続年数は41年ないし42年であった。Gは、61歳以降も嘱託雇用を更新されたが、10年12月に64歳で退職した。Gの退職時勤続年数は45年であり、Aの退職時勤続年数である26年と比べて16年も長かった（同4(3)②）。Gの給与が何らかの事情によって切り下げられたと認められる証拠はないから、上記勤続年数からすると、組合らが主張するとおり、Gの給与は相当高く、Aよりも高額であったと考えられる。

しかしながら、病院の男性看護職員が極端に少なく（同4(3)②）、病院が精神病院であることを併せ考えると、Aの本件不更新の理由を考える際の比較対象とするのは相当とはいえない。

エ Nは、14年1月に61歳となり、当時の勤続年数は25年7か月であった。Nは、61歳時に嘱託雇用を更新されたが、Aの場合とは異なり、年度毎に給与額が決められる（減額が可能な）年俸制で病院と契約した。加えて、Nは、高年齢雇用継続給付により減額分が補填されることを前提に、給与の減額に合意し、その結果、病院とNが契約した同人の61歳時の年俸額は620万円となり、60歳時に病院がNに支払った給与の年額である754万円と比べて約18パーセント低かった。また、Nは、62歳以降は、体力的な問題等から、週3日のパートとして勤務していたので（同4(3)③）、その給与は相当程度減額されていたものと推測できる。

オ Mは、11年10月に61歳となり、勤続20年で嘱託雇用を更新された。一方、Aは、その2か月後の同年12月に61歳となり、勤続26年で嘱託雇用を不更新とされた（同4(3)④）。11年当時のMの給与額を認めることのできる証拠はないが、上記勤続年数からすると、Aよりはある程度低い額であったと推測される。

Mは、62歳以降も嘱託雇用を更新され続け、19年9月現在も68歳、勤続28年で在職しているが、65歳、勤続25年以降は、上記アのとおり、65歳到達時の基本給の80パーセントに諸手当を加えた額が支給されていたはずである（同3(1)②）。Aが嘱託雇用を不更新とされたのは勤続26年時であるが、Mが勤続26年を迎えたときには同人は既に66歳に達しており、同人の基本給は20パーセント減額され、Aの勤続26年時給与よりも相当程度低かったと考えられる。

カ また、組合らは、「病院主張の雇用方針（人員の若返り、勤続年数が長く給与の高い者の削減、正看護師の優先）に沿う嘱託雇用の傾向は認められない」旨主張する。

確かに、「人員の若返り」及び「正看護師の優先」との方針が存在したことを認めるに足る証拠はないが、以下の事実からすると、少なくとも、「給与の高い者は更新しない」という雇用方針は存在していたものと認められる。

すなわち、11年以前から、病院の経営状況は厳しく、財政の健全化、人件費の抑制が急務になっていたところ（同3(1)④）、8年から19年の嘱託雇用の状況をみると、勤続25年を超えるような長期勤続者はN、Mを除いて10年から11年に既に退職しており、N、Mは上記エ、オのとおり給与が減額されていた。そして、19年9月現在の60歳以上在職准看護師は、65歳以降に雇用された者、65

歳以上となり基本給が20%減額されている者（同3(1)②）、パートの者等が大半で、賃金がAのように高い者はいない。

キ 以上述べたところからすると、Aの本件不更新の理由には、その給与が高額であったことがあると認められる。

(6) 給与が高額であることを理由として嘱託雇用を更新しないことに合理性はあるか

病院では8年度から10年度にかけて、毎年億単位の損失を計上し、多額の累積赤字を抱える一方で、医療費収入は減少しており、財政の健全化が急務となっていた（同3(1)④）。したがって、病院が経営改善のために、勤続年数が長く給与の高い者の嘱託雇用を更新しない方針をとったとしてもやむを得ない。

(7) 不当労働行為の成否

以上の事実を併せ考えると、Aの本件不更新は、同人の給与が高額であったことを理由としてなされたものと認められ、同人の組合活動を理由としてなされた不利益取扱いとは認められない。また、Aの本件不更新は、組合の中心的人物を排除して組合を弱体化することを企図したものとも認められない。

以上の次第であるから、Aの本件不更新は、労働組合法第7条第1号及び第3号いずれの不当労働行為にも該当しない。

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20年9月17日

中央労働委員会

別表1. 61歳以上退職者の退職年齢及び退職時勤続年数
(平成8年9月～平成19年9月に退職した准看護師)

名前	退職時年齢	退職年月日	退職時勤続年数
C	61	8.10.31	16
D	61	9.1.2	7
F	62	10.5.10	25
B	61	10.6.1	29
G	64	10.12.20	45
H	63	11.7.31	12
A	61	11.12.28	26
E	61	12.3.31	16
I	63	14.1.15	12
J(パート)	62	14.11.30	7
R1	66	18.12.9	15
N(パート)	65	18.12.15	30
R2	61	19.8.30	16

※乙48から作成

別表2. 60歳以上在職准看護師の年齢及び勤続年数

平成11年9月(計6名)			平成19年9月(計11名)		
名前	年齢	勤続年数	名前	年齢	勤続年数
L	63	6	R3	72	6
K	62	9	R4	71	5
I	61	10	L	71	14
M	60	20	K	70	17
A	60	26	M	68	28
E	60	16	R5(パート)	67	13
			R6(パート)	65	11
			R7	62	7
			R8	61	11
			R9	60	19
			R10	60	14
平均	61	15	平均	66	13

※乙48、49から作成。