

命 令 書

大阪市西区

申立人 X10
代表者 執行委員長 X1

大阪府枚方市

被申立人 Y7
代表者 理事長 Y1

上記当事者間の平成20年(不)第19号及び同年(不)第50号併合事件について、当委員会は、平成21年11月25日及び同年12月9日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人組合分会長 X2 に対する賞与減額分等の支払及び申立人組合員 X3 に対するパート雇用契約締結等の要求の禁止に係る申立ては、却下する。
- 2 その他の申立ては、いずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人組合分会長 X2 に対する賞与減額分等の支払
- 2 申立人組合員 X3 に対するパート雇用契約締結等の要求の禁止
- 3 申立人組合員 X4 に対する懲戒処分の撤回及び同処分による賞与減額分の支払
- 4 誠実団体交渉応諾
- 5 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員に対し、賞与減額や懲戒処分を行ったり、パート雇用契約を求めたり、病気欠勤からの復帰に際し療養病棟でなく一般病棟に配置

するなど、申立人組合員を不利益に取り扱うとともに、組合活動に支配介入したこと、
②申立人との団体交渉において不誠実な対応を続けていること、がそれぞれ不当労働
行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y7 （以下「医療法人」という。）は、肩書地において Y
8 病院及び介護老人保健施設 Y9 （以下「老健施設」という。）等を経営す
る医療法人であって、その従業員数は本件審問終結時約350名である。

イ 申立人 X10 （以下「組合」という。）
は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県において、セメント・生コン
クリート産業、トラック輸送、医療業等の業種で働く労働者で組織されている労
働組合であって、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

なお、医療法人には、組合の下部組織として、医療法人で勤務する者によって
組織された X11 （以下「分会」という。なお、以下、組合及び分会を
併せて「組合ら」という。）があり、その分会の組合員数は本件審問終結時11名で
ある。

（2）分会の結成と団体交渉の経緯

ア 平成18年5月9日、組合らは、医療法人に対し、「労働組合加入通知書」（以
下「18.5.9加入通知書」という。）、「団体交渉申入書」（以下「18.5.9申入書」
という。）及び「分会要求書」（以下「18.5.9分会要求書」という。）を提出し、
分会長 X2 （その後、「X2」に改名する。改名前及び組合加入前も含め、
以下「X2分会長」という。）、組合員 X5 （以下「X5組合員」という。）
ら4名の組合加入と分会の結成を通知するとともに、団体交渉（以下、団体交渉
を「団交」という。）の開催を申し入れた。18.5.9申入書には、組合らの要求事
項（以下「組合基本要求」という。）として、次のとおり記載されていた。

「 （略）

- （1）会社は、労働基準法・労働組合法等の諸法律を遵守されること。
- （2）会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認められること。
- （3）組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、
会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。
- （4）会社は、次の組合活動については、就業時間内であってもこれを認め、
平均賃金を保証されること。

ア、 X10 の正規の機関会議へ

の出席

イ～エ（略）

オ、緊急必要性のある連絡用務や、労務の提供に影響を及ぼさない短時間での組合活動。」

また、18.5.9分会要求書には、①就業規則等の組合への提示と全従業員に対する周知、②有給休暇の付与等が要求事項として記載されていた。

（甲2、甲3、甲4）

イ 18.5.9申入書の提出以降、平成20年2月2日までの間、組合らと医療法人との間で、次のとおり団交が開催された。

（ア）平成18年5月23日 第1回団交（以下「18.5.23第1回団交」という。）

（イ）平成18年6月5日 第2回団交（以下「18.6.5第2回団交」という。）

（ウ）平成18年6月29日 第3回団交（以下「18.6.29第3回団交」という。）

（エ）平成18年7月24日 第4回団交（以下「18.7.24第4回団交」という。）

（オ）平成18年8月31日 第5回団交（以下「18.8.31第5回団交」という。）

（カ）平成18年9月28日 第6回団交（以下「18.9.28第6回団交」という。）

（キ）平成18年10月26日 第7回団交（以下「18.10.26第7回団交」という。）

（ク）平成18年11月16日 第8回団交（以下「18.11.16第8回団交」という。）

（ケ）平成18年11月30日 第9回団交（以下「18.11.30第9回団交」という。）

（コ）平成19年1月18日 第10回団交（以下「19.1.18第10回団交」という。）

（サ）平成19年2月22日 第11回団交（以下「19.2.22第11回団交」という。）

（シ）平成19年4月19日 第12回団交（以下「19.4.19第12回団交」という。）

（ス）平成19年5月14日 第13回団交（以下「19.5.14第13回団交」という。）

（セ）平成19年5月28日 第14回団交（以下「19.5.28第14回団交」という。）

（ソ）平成19年6月15日 第15回団交（以下「19.6.15第15回団交」という。）

（タ）平成19年6月28日 第16回団交（以下「19.6.28第16回団交」という。）

（チ）平成19年8月30日 第17回団交（以下「19.8.30第17回団交」という。）

（ツ）平成19年10月4日 第18回団交（以下「19.10.4第18回団交」という。）

（テ）平成19年11月30日 第19回団交（以下「19.11.30第19回団交」という。）

（ト）平成19年12月19日 第20回団交（以下「19.12.19第20回団交」という。）

（ナ）平成20年1月16日 第21回団交（以下「20.1.16第21回団交」という。）

（甲38、甲47、乙2、乙3、乙4、乙5、乙9、乙12、乙14、乙15、乙17、乙19、乙20、乙29、乙33、乙39、乙41、乙42、乙44、乙48、乙49、乙52、乙53、乙80）

ウ 平成20年2月2日、組合は、医療法人に対し、同月14日に予定されている第22

回団交の交渉議題14項目を記載した文書（以下「20.2.2議題文書」という。）をファックスで送信した。20.2.2議題文書には、次のとおり記載されていた。

「08年2月14日 Z3 にて19:00～より開催される第22回団体交渉の交渉議題は、次の通りです。

1. 組合基本要求の回答（詳細に）
2. 労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結
3. 06年8月22日、X5組合員に対して行った不当労働行為について
4. X2分会長の賞与減額6,000円の根拠
5. X5組合員の配置転換及び転換後の取扱い（08年2月1日以降）
6. 配置転換を行う際の根拠（人選・場所・通知など）
7. X3組合員の賃上げ（昇給）
8. 互助会の会計報告
9. 互助会を脱退した際の労働者の身分
10. 2007年冬期一時金の根拠
11. X6組合員・X7組合員の配置転換後の取り扱い
12. 55歳以降の一時金が、毎年2%づつ(ママ)減額する根拠
13. 08年1月1日の就業規則改定に伴う、看護師・介護助手の始業時間・手当の変更
14. 団体交渉の日時・場所についての一方的指定をなくすこと

X11 は、 Y7

に対して誠意ある回答を求めます。 以上」

20.2.2議題文書の送付以降、平成20年4月21日までの間、組合らと医療法人との間で、次のとおり団交が開催された。

(ア) 平成20年2月14日 第22回団交（以下「20.2.14第22回団交」という。）

(イ) 平成20年3月7日 第23回団交（以下「20.3.7第23回団交」という。）

(ウ) 平成20年3月27日 第24回団交（以下「20.3.27第24回団交」という。）

（甲5、甲36、甲38、甲47、乙54、乙55、乙56、乙58、乙80）

エ 平成20年4月21日、組合は、当委員会に対し、①X2分会長に対する賞与減額分の支払、②X3組合員に対するパート雇用契約締結等の要求の禁止、③誠実団体交渉応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成20年(不)第19号。以下、同申立てを「20-19事件」という。）を行った。

オ 平成20年4月4日、組合らは、医療法人に対し、「申入書」（以下「20.4.4申入書」という。）を送付し、組合員 X4 （以下「X4組合員」という。）に対する懲戒処分に係る団交を申し入れた。

20.4.4申入書の提出以降、組合らと医療法人との間で、次のとおり団交が開催された。

(ア) 平成20年4月24日 第25回団交（以下「20.4.24第25回団交」という。）

(イ) 平成20年5月21日 第26回団交（以下「20.5.21第26回団交」という。）

(ウ) 平成20年6月18日 第27回団交（以下「20.6.18第27回団交」という。）

(エ) 平成20年7月16日 第28回団交（以下「20.7.16第28回団交」という。）

（甲38、甲43、甲46、乙59、乙63、乙64）

カ 平成20年8月12日、組合は、当委員会に対し、① X4 組合員に対する懲戒処分
の撤回及び同処分による賞与減額分の支払、② X4 組合員に対する懲戒処分
についての誠実団体交渉応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成20年（不）
第50号。以下、同申立てを「20-50事件」という。）を行った。同年10月8日、20-50
事件は、20-19事件に併合された（以下、20-19事件及び20-50事件を併せて「本件
申立て」という。）。

(3) 本件申立てに至る経緯

ア X2分会長に対する賞与減額について

(ア) 平成18年2月16日、老健施設の介護士であるX2分会長は、同月の夜勤中に施
設内の喫煙場所以外の所で喫煙していたことを認め、師長 Y2 （以下「Y
2師長」という。）の指示を受け、医療法人に反省文を提出した。

（甲48、乙71、乙74）

(イ) 平成18年7月10日、医療法人は、X2分会長に対し、就業規則違反を理由とし
て、前年7月分の賞与金額34万6,000円から6,000円を減額して支給した。

（甲28、甲48）

(ウ) 平成19年7月にX2分会長に支給された同年7月分の賞与は、34万6,000円であ
った。

（甲28、甲48、乙71）

イ X3組合員に対してパート雇用契約等を求めたことについて

(ア) 18.8.31第5回団交で、組合らは、風呂清掃等に従事している組合員 X3 （以
下、組合加入前も含めて「X3組合員」という。）の仕事の項目を一覧にして文
書で示すよう求め、平成18年9月8日、医療法人は、組合らに対し、「X3氏
に関する件」と題する文書（以下「18.9.8勤務条件文書」という。）をファック
スで送信し、X3組合員の勤務条件について検討の上、回答することを求めた。

（甲15、甲38、甲50、乙9、乙10、乙71）

(イ) 18.10.26第7回団交において、医療法人は、組合らに対し、X3組合員の「パ
ート雇用契約書」（以下「本件パート雇用契約書」という。）を案として手渡し

た。

(甲16、甲38、乙11、乙14)

(ウ) 18. 11. 30第9回団交において、組合らは、パート雇用契約書を拒否したらどうなるのか尋ね、医療法人は、組合らに対してパート雇用契約書の返還を求めたところ、本件パート雇用契約書は医療法人に返還された。

(甲38、乙17)

ウ X 5 組合員の病欠欠勤からの復帰について

(ア) 平成17年3月、看護助手であるX 5 組合員は一般病棟から療養病棟に異動した。

(甲49、乙71、証人 X 5)

(イ) 平成18年11月1日、X 5 組合員は療養病棟から一般病棟に異動した。

(甲49、乙13、乙71)

(ウ) 平成19年3月19日から同年5月31日まで、X 5 組合員は、腰椎間板ヘルニアのため欠勤し、同年6月1日、一般病棟に職場復帰したが、夜勤にはつかず、軽作業を行っていた。その後、同年11月、X 5 組合員は頸椎症のため入院し、同20年1月31日まで欠勤した。

(甲49、乙27、乙50、乙71)

(エ) 平成20年1月28日、医療法人は、X 5 組合員に対し、職場復帰に当たっての面接を行った。

(乙70、乙71)

(オ) 平成20年2月1日、X 5 組合員は、一般病棟に職場復帰した。

(甲49、乙71)

エ X 4 組合員に対する懲戒処分等について

(ア) 平成20年3月15日、8階病棟に勤務する看護助手であるX 4 組合員は、勤務時間中、8階病棟詰所に行き、看護師長 Y 3 (以下「Y 3 師長」という。) に対し、 Y 10 (以下「互助会」という。) の役員選出に係る署名について抗議を行った。(以下、これらのX 4 組合員の言動を「20. 3. 15言動」という。)

(甲51、乙71、乙77、乙78)

(イ) 平成20年3月19日、医療法人は、X 4 組合員の20. 3. 15言動について、懲戒委員会を開催の上、譴責処分とすることを決定し、同日、X 4 組合員に対し、懲戒処分通知書(以下「20. 3. 19懲戒処分通知書」という。)を手渡した。

(甲41、甲51、乙71、乙78)

(ウ) 平成20年7月9日、医療法人は、X 4 組合員の同年7月分の賞与について、

前年7月分の賞与金額から6,000円を減額して支給した。

(甲45、甲51、乙71)

第3 争 点

- 1 ①X2分会長の平成18年7月分賞与の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているか。②X2分会長の平成18年7月分賞与の減額は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 医療法人は、平成18年2月にX2分会長が喫煙場所以外の所で喫煙したことについて、分会が結成される以前に、所属長であるY2師長が、「理事長も（ボーナスを）減額しないというふうに言っている」とX2分会長に説明し、解決していたにもかかわらず、同18年5月に分会が結成されてから直後の賞与に当たる同18年7月分で、X2分会長の賞与を6,000円減額した。

医療法人は、従業員の各年の賞与の支給金額について、前年の賞与の支給額を基準に決定しており、他の従業員の賞与が上がっていることから、同18年7月分の賞与の減額は、これが是正されない限り、以後の各年の賞与の支給額に影響し続けることになり、これに係る申立ては、申立期間を徒過していない。

また、X2分会長の基本給は、平成17年5月、同18年5月及び同19年5月にそれぞれ1,000円ずつ増額してきており、賞与も前年度より増額すべきものである。したがって、本来なら同18年7月分賞与は同17年7月分賞与額の34万6,000円に幾らかの増額があり、同19年7月分賞与はさらに増額されているはずであった。ところが、同18年7月分賞与が6,000円の減額を受けて34万円になったため、同19年7月分賞与も、同17年7月分賞与と同額の34万6,000円にとどまった。すなわち、同18年7月分賞与の減額は、同19年7月分賞与にも影響を及ぼすものとなっており、「継続する行為」に当たるといえる。

イ 医療法人は、19.2.22第11回団交の時に示した、賞与減額の理由となる就業規則の違反条項を、後日改めるなど、就業規則の違反条項を確認しないまま賞与減額を行っており、このことは、X2分会長の行為にどのような就業規則違反があったかが問われて賞与が減額されたのではなく、X2分会長がしたことだから減額されたことを示している。

平成18年7月4日に、組合らは新たに1名の組合加入を医療法人に通知したばかりであり、医療法人は組合員がこれ以上増えるのを恐れて、同月10日、X2分会長の賞与を説明なく減額支給し、不利益取扱いを行うとともに、組合弱体化を図った。

なお、医療法人は、平成17年6月6日付け「警告」なる書面で、施設内での喫

煙を理由に賞与の大幅カットをする旨記載していると主張するが、同年6月6日当日時点では、まだ施設内喫煙は禁止されておらず、この書面は、後日、日付を遡って作成されたものである。

(2) 被申立人の主張

ア X2分会長の賞与が減額されたのは、平成18年7月のことであり、行為の日から既に1年を経過している。なお、大阪府労働委員会も、昭和63年3月22日付けで交付された事件の命令書において「一時金の支払は、それ自体で完結する1回限りの行為であり、継続する行為とは認められない」と判示している。

組合は、医療法人は前年度同期の賞与の支給額を基準に、賞与額を決定しており、平成18年7月の賞与支給時には他の職員には一律に、前年度同期より増額があったことを根拠に、「継続する行為」に当たると主張する。しかしながら、平成18年7月賞与支給時に、医療法人は前年度より職員一律に増額を行ったが、X2分会長は就業規則違反のため増額の対象とならず、同月の賞与の支給額は、前年の賞与34万6,000円から、就業規則違反による6,000円を減額した34万円が正しい。翌19年7月の賞与支給時は、職員一律の増額は実施されておらず、かつ、賞与の支給金額は前年の支給額を基準に決定されるため、前年の減額分6,000円を回復した34万6,000円が正しい。

また、組合は、基本給の増額に伴い賞与も増額する旨主張するが、基本給の増額に伴って必ず賞与にも増額があるものではなく、賞与の額は、医療法人の内務規定に基づいて、期間ごとに決定されるものであり、組合の主張は失当である。

したがって、X2分会長の平成18年7月賞与減額はその後の賞与に影響していないといえる。

以上のことから、X2分会長の平成18年7月賞与の減額は、行為の日から1年を経過しており、かつ「継続する行為」にも当たらないため、申立期間を徒過しているというべきである。

イ 医療法人は、賞与は各自の勤務成績を勘案して年2回支給することとし、7月分賞与については、その算定期間を「12月1日から5月31日まで」と定め、その「期間内における各人の勤務の総べてに関する評価をもって」賞与の支給額を最終決定すると給与規定に定めている。また、就業規則違反については、1回につき、賞与額を賞与算定期間中の所定労働日数で除したものに1日～10日を掛けた金額を減額することを一応の目安としていた。

医療法人は、就業規則（平成18年5月の改正前）において、所定の場所以外での喫煙の禁止を定めており、平成18年2月のX2分会長の喫煙行為が就業規則違反に当たることから、X2分会長の同17年7月の賞与額を賞与算定期間中の所定労働

日数130日で除した日額2,661円を基準に、同18年7月分賞与を6,000円減額することとした。就業規則違反と賞与の査定についての医療法人の考え方は、組合員であるか否かにかかわらず一律であり、実際、X2分会長と同じく、喫煙を理由に同月の賞与を減額された看護職員が他にもう1名いた。

平成17年1月1日から実施された、所定の場所以外での敷地内禁煙について、医療法人は、同16年12月3日及び同17年1月4日の法人内の全体会議で取り上げるとともに、その議事録を回覧し、すべての職員が目にしてしているほか、同月18日にも、全職員の喫煙場所は喫茶室のみで、勤務時間外に限る旨の文書を病院と老健施設の掲示板に掲示し、同年6月6日には、施設内で喫煙した従業員に対して嚴重注意と賞与の大幅カットを通告し、また、施設内での禁煙の徹底を呼びかける旨記載した警告文書も掲示していた。

X2分会長と同じく、平成18年2月に施設内での喫煙行為が発覚した介護職員1名に対しても、Y2師長が嚴重に注意をしている。

以上のとおり、医療法人は、病院や老健施設に寝たきりの老人が多く入院・入所しており、火の取扱いについては特に注意が必要であることから、職員の施設内での喫煙に対して厳しく臨んでおり、X2分会長だけが賞与の減額を免れることができるなどということは考えにくい。実際、医療法人の理事長 Y1（以下「Y1理事長」という。）も、Y2師長に対し、X2分会長のボーナスを減額しない旨述べていないし、Y2師長から、X2分会長に対してそのような説明をした覚えはない旨の報告を受けている。

以上のことから、X2分会長の平成18年7月賞与の減額は正当なものであり、組合員であるが故の不当労働行為でもなく、組合に対する支配介入となるものではない。

- 2 ①医療法人が、X3組合員に対し、勤務条件についての回答及びパート雇用契約をすることを求めたことに係る申立ては、申立期間を徒過しているか。②医療法人が、X3組合員に対し、勤務条件についての回答及びパート雇用契約をすることを求めたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 医療法人は、組合ら及びX3組合員に対し、勤務条件についての回答及びパート雇用契約の締結を求めたままであり、その後、医療法人から撤回された事実がないことから、現在まで継続する不当労働行為であり、申立期間を徒過していない。

イ 医療法人は、X3組合員に対し、18.9.8勤務条件文書及び本件パート雇用契約

書を示した理由について、労働契約の内容を明らかにする趣旨であったかのように述べるが、X3組合員に対して示される以前には、常勤職員に対しても非常勤職員に対しても、このような雇用契約書の作成が求められることはなかった。

しかも、18.9.8勤務条件文書には、X3組合員が医療法人が示した条件を受け入れなければ退職となる旨記載されており、医療法人が締結を求めた本件パート雇用契約書には、X3組合員は期間の定めのない労働契約であったにもかかわらず、「パート」と記載され、従前支給されていた賞与が「なし」と記載されるなど、従前の労働条件をそのまま書面化したものではなく、不利益に変更するものであった。

いずれも、X3組合員が組合に加入したことを嫌悪して、一方的に労働条件の変更を強要するような書面を示し、X3組合員に苦痛を与えるとともに、他の従業員に対し、見せしめ的に労働組合に加入しないよう仕向けたものであり、組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 医療法人がX3組合員及び組合らに対して18.9.8勤務条件文書を提示してから、1年を経過しており、かつ「継続する行為」にも当たらないため、申立期間を徒過しているというべきである。

また、本件パート雇用契約書についても、18.11.30第9回団交以降、労使間で問題とされたことはなく、本件パート雇用契約書自体も返還されており、行為の日から1年を経過しており、かつ「継続する行為」にも当たらないことから、申立期間を徒過しているというべきである。

イ 平成16年1月、医療法人は、清掃委託先の従業員であったX3組合員を、老健施設の風呂の清掃要員として雇い入れた。医療法人とX3組合員とは、雇用契約書を取り交わしていなかったが、勤務時間、時給額及び月額手当は取り決められていた。

風呂設備の縮小に伴ってX3組合員の仕事も減ったため、医療法人は、X3組合員に対し、空き時間に、館内設備点検や退所後の部屋の整頓等の諸雑務をするよう指示していた。平成18年7月、組合らは、X3組合員の組合加入を通知し、X3組合員が団交で自分の仕事の範囲について確認したい旨申し出たため、医療法人は、具体的な仕事内容を回答したところ、組合らは文書にしてX3組合員に手渡すよう要求した。そこで、医療法人が作成したのが18.9.8勤務条件文書である。18.9.8勤務条件文書に記載した仕事は、基本的にそれまでX3組合員が行っていた仕事内容を整理したもので、新たに付け加えたものはない。18.9.8勤務条件文書自体は、基本的にそれまでどおりの条件でX3組合員に働いてもらうこと

を確認するものにすぎず、X3組合員の労働条件を著しく不利に変更するものではなく、不利益取扱いに当たるものではないし、組合に対する支配介入にも当たらない。

続いて、医療法人は、X3組合員から何ら回答がなかったため、X3組合員の雇用契約書の案として本件パート雇用契約書を作成し、18.10.26第7回団交時に、組合らに手渡した。これは、X3組合員の仕事内容の明確化に伴い、医療法人とX3組合員との雇用契約の内容を文書化して取り交わしておくことが必要であると考えたためである。

ところが、18.11.30第9回団交で、組合は、この本件パート雇用契約書に対して異議を述べ、本件パート雇用契約書は調印されることなく医療法人に返還された。組合らは、本件パート雇用契約書の賞与欄に「なし」と記載されている点について異議を述べたが、他の正規職員と異なり時給制で働いているX3組合員はパートとして取り扱わざるを得ず、その場合、他のパートとの均衡上、賞与の支給はなくさざるを得ない。そもそもX3組合員は、雇用契約書の案を提示する以前からパートであったのであり、組合加入を理由にパートにしようとしたという組合の理解は正しくない。また、賞与がなくなるということも、あくまで医療法人の雇用契約書の案として提示しただけで、結局のところ合意に至らずに本件パート雇用契約書は返還されている。したがって、X3組合員に対する不利益取扱いとなるものではないし、組合に対する支配介入となるものでもない。

3 平成20年2月1日に病気欠勤から復帰したX5組合員の配置について、療養病棟にしないで一般病棟にしたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

一般病棟と療養病棟とでは、患者の重症度が違い、一般病棟には重症の患者が多く、機械をつけていて作業がしにくい上、患者対看護助手の配置が、一般病棟では6対1、療養病棟では4対1（平成17年3月当時。）であるため、看護助手にとって、一般病棟と療養病棟とでは身体への負担が大きく異なる。また、介護のために休む必要があっても、看護助手の人員配置の違いから、一般病棟では療養病棟よりも休みがとりにくい。

X5組合員は、平成17年3月に腰痛を理由に一般病棟から療養病棟に異動しており、これはX5組合員が総師長と師長に希望して認められたものであった。その後、同18年5月、組合加入を明らかにしたX5組合員に対して、直属の上司から「組合員だから仕事がやりにくい」と言われたり、新人指導について、他の職員と同様であったにもかかわらず、執拗に始末書を求められるなどの不当労働行為が行われた。

平成18年11月、X 5 組合員は腰痛が続き、その上、母親の介護の必要が生じており、医療法人は、療養病棟へ異動した理由や介護のことを知っていたにもかかわらず、何ら合理的な必要性もなく、X 5 組合員を一般病棟に戻しており、その理由はX 5 組合員の組合加入以外には考えられない。

その後、X 5 組合員は病気のため、2回休職し、2回目の休職後の平成20年2月に復帰した際も、X 5 組合員は腰痛が続いており、療養病棟への復帰を要求していたにもかかわらず、医療法人はあえて一般病棟に配置した。これはX 5 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであるとしか考えられない。

(2) 被申立人の主張

X 5 組合員は、平成17年3月に一般病棟から療養病棟に異動となり、同18年11月にまた療養病棟から一般病棟に異動となっているが、いずれも通常のローテーション人事の一環として行ったものである。同月の一般病棟への異動の際も、X 5 組合員の腰痛が続いているとか、母親に介護の必要が生じていたなどという事情を医療法人は知らされていなかった。

X 5 組合員は、平成19年3月から5月に腰椎間板ヘルニアで欠勤し、復職に当たって、医療法人は、X 5 組合員とX2分会長の立会いの下、主治医からも話を聞いた。復職後2週間程度は午前中のみの出勤とし、X 5 組合員は従前どおり一般病棟に復帰した。復帰に際して、一般病棟ではなく療養病棟に復帰したいというX 5 組合員からの申入れはなく、19. 5. 28第14回団交及び19. 6. 15第15回団交でも議題にされなかった。

その後、X 5 組合員は、一般病棟で軽作業のみ行っていたが、平成19年11月に腰痛を理由に欠勤し、その後、頸椎症との診断書を提出した。医療法人は、同20年2月1日より復帰したいとX 5 組合員から電話連絡があったため、同年1月28日、X 5 組合員と面談を行い、体調について確認し、本人から従前の職場への復帰は大丈夫であるとの返答を得ており、また、療養病棟に復帰したい旨の申出もなかった。同年2月1日、X 5 組合員は一般病棟に復帰することとなったが、その際にも、組合からもX 5 組合員からも療養病棟に復帰したいという申入れは一切なかった。20. 2. 14第22回団交では、X 5 組合員の職場復帰の経緯が議題となったが、組合らにはもっぱら同18年11月の療養病棟から一般病棟への異動のことを問題にしており、同20年2月の職場復帰についての話は一切なかった。

なお、組合は、一般病棟より療養病棟の方が負担が軽いことを前提に、X 5 組合員が復職した際に療養病棟ではなく一般病棟へ復職させたことをもって、医療法人がことさらにX 5 組合員を不利益に取り扱う意図があったかのごとく主張するが、そもそも一般病棟と療養病棟のどちらかが負担が軽いということはない。実際の患

者対看護助手の配置（平成20年1月1日現在）は、一般病棟では3.35対1であるのに対し、療養病棟では4.1対1であり、むしろ療養病棟より一般病棟の方が1人の看護助手が担当する患者数は少なかった。また、一般病棟には軽症の患者が入ってくることや、重症の患者もある程度の治療が済めば療養病棟へ移っていくため、一般病棟の患者の方が重症であるともいえない。看護助手の仕事自体は一般病棟も療養病棟もほとんど変わらないことから、むしろ一般病棟の方が療養病棟に比べて看護助手の人数面で余裕があるため、重いものを持つ仕事を免除できるなど、X5組合員が復職するに適した職場であったというべきである。

以上のことから、平成20年2月1日にX5組合員を一般病棟に復職させたことは、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらない。

4 X4組合員に対する懲戒処分及び平成20年7月分の賞与減額は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 懲戒理由

X4組合員の20.3.15言動は、平成20年3月15日午前8時50分頃、Y3師長はじめ他の看護師の始業時間前、勤務時間外に行われたものであり、他の看護師の業務を妨げたものではない。その際、病棟詰所にいたのは、Y3師長のほか看護師ら2名だけで、看護師らのミーティングはまだ行われていなかった。

イ 手続

就業規則には「懲戒委員会を行なうにあたっては懲戒委員会の会議を経て決定する。尚、委員会の構成ならびに運営方法については別に定める」とあるが、懲戒委員会の構成及び運営法に関して、別に定められているのかどうか、組合らには明らかにされていないし、そもそも懲戒委員会が開かれた例もない。医療法人は、就業規則の巻末に懲戒委員会規程が添付されており、いつでも閲覧可能だったと主張するが、組合員の誰も懲戒委員会規程を見た者はおらず、組合が懲戒処分の撤回を求めた以降に作成されたものとしか考えられない。医療法人は、手続として、就業規則上に根拠のある懲戒委員会の議を経ていない。

また、懲戒委員会の場において、X4組合員に対し、弁明・発言の機会は与えられなかった。

ウ 組合差別

平成20年3月、Y3師長は、数回にわたり、業務中にもかかわらず、看護助手に対して半強制的に互助会役員選出に係る署名集めを行っている。勤務時間中に署名集めを行った側の、組合員以外の者については、医療法人は、就業規則違反の事実があるかないかについて、本人に確認する以外の事情聴取をせず、何ら処

分に問うことはなかった。よって、X4 組合員がその署名活動について質問したことについても問責されるべきではない。

エ 以上のことから、医療法人が、懲戒処分を行う根拠がないにもかかわらず、上記役員選出に係る署名について、Y3 師長に質問及び抗議をした X4 組合員に対して、その質問と抗議の後、直ちに懲戒処分を行い、平成20年7月分の賞与を減額しているのは、X4 組合員が組合員であること以外に理由が考えられず、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 懲戒理由

平成20年3月15日午前9時頃、病棟詰所で、Y3 師長が、看護師9名とミーティングを行っているところへ、自らも勤務中であった X4 組合員がやってきて、自分の互助会役員への立候補が却下されたことに逆上し、署名について大声でまくし立て、威圧的に大きな声を出して、約5分間にわたりミーティングを妨げた。このような X4 組合員の行為は、就業規則に違反しており、譴責、減給、昇給停止、出勤停止又は役職の解任処分のいずれかの処分を科せられるべきものである。

なお、X4 組合員は、懲戒委員会の席上で、自分自身は勤務時間中であるとの認識があったことは認めたが、現場にいた看護師の数は9名ではなく3名だったと指摘することもなく、時間についても「はっきりとは覚えていない」と答えた。

イ 手続

医療法人では、就業規則により、懲戒処分を科すに当たっては懲戒委員会の会議を経て決定することとされているが、懲戒委員会の構成や運営方法については平成19年7月11日に制定された懲戒委員会規程で定められている。

医療法人は、平成20年3月19日に懲戒委員会を開催し、X4 組合員からの弁明を聞き、X4 組合員本人が就業規則違反の事実を認めていることから、最も軽い処分である譴責処分に処することが適当であるとし、それを踏まえ、医療法人理事長が、X4 組合員を譴責処分に処することとし、懲戒処分通知書を X4 組合員に手渡した。

医療法人では、就業規則違反については、1回につき、賞与額を賞与算定期間中の所定労働日数で除したものに1日～10日掛けた金額を減額することを一応の目安としており、X4 組合員の就業規則違反については、平成19年7月の X4 組合員の賞与額を賞与算定期間中の所定労働日数130日で除した日額3,323円を基準に、同20年7月賞与を6,000円減額することとした。就業規則違反と賞与の査

定についての医療法人の考え方は、組合員であるかと否とにかかわらず一律であった。

なお、懲戒委員会規程は各所属の就業規則の巻末に保存されており、職員であればいつでも閲覧可能な状態にある。

ウ 組合差別

互助会の役員選出に係る署名活動は、基本的に休憩時間を利用して行われており、職員に対して理由を説明した上で、納得した人だけに署名してもらっており、組合の主張するような勤務時間中の署名活動は行われていない。また、医療法人は、Y3師長らに対し、いつ署名を集めたのかという調査を行っている。

エ 以上のことから、X4 組合員に対する懲戒処分は、就業規則違反を理由としたもので、賞与の減額も正当なものであり、いずれも、組合員であるが故の不利益取扱いであるとか、組合に対する支配介入となるものではない。

5 平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交における医療法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交において、医療法人は、20.2.2議題文書に記載された14項目の団交事項について、中心的な争点については予め用意された書面を読み上げるだけで、それ以上は全く答えなかったり、合理的・具体的な説明を行わない、明確な回答をしない、医療法人の意向を伝えるだけで組合員の要求に対応する態度を全く示さないなど、不誠実な態度であった。このような医療法人の対応は、不誠実団交であり、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。

以下、14項目の団交事項ごとに申立人の主張を述べる。

ア 組合基本要求的回答（議題①）

医療法人は、組合基本要求的について、20.2.14第22回団交及びそれに至る団交において一貫して、「法的義務がないから」という理由で拒否し続け、それ以上の回答をしない。

後記イのとおり、医療法人は、組合らの要求のうち、本来的に法的義務のある事項については「法的義務があるから」とのみ答え、また、法的義務のない事項については「法的義務がないから」とのみ答えて、その締結を拒否し続けているのであり、団交におけるこのような応答は、明らかに不誠実な態度というしかない。

イ 労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結（議題②）

18.11.16第8回団交において、諸法律遵守について協定化（文書化）すること

で労使合意に達していたにもかかわらず、それ以降、医療法人は「当たり前だから」という理由で協定化を拒否し、20. 2. 14第22回団交においても、「協定になじまない」、「組合と合意に達していない」などという回答に終始した。いったん合意が成立して、医療法人から組合らに対して文案の提案を求めていながら、その後、合意そのものまで否定するのは、不誠実な態度というしかない。

法律遵守の協定書の締結を求める組合らの要求に対して、法的義務があるから、「法律を守るのは当然である」という理由で、これを拒否し続ける医療法人の交渉態度は不誠実である。

ウ 平成18年8月22日、X 5組合員に対して行った不当労働行為（議題③）

医療法人は、X 5組合員の新人への指導に対する始末書の件について、「不当労働行為には当たらない」とのみ記載した平成18年8月24日付け書面をもって回答し、20. 2. 14第22回団交においても、合理的な根拠を示すこともなく、不当労働行為に当たらないとのみ述べた。論拠を示すこともなく結論を示すだけの医療法人の態度は不誠実である。

エ X2分会長の賞与減額の根拠（議題④）

19. 5. 14第13回団交において、医療法人は、Y 2師長とX2分会長との確認事項について「当事者に確認する」と回答したままであるほか、20. 2. 14第22回団交において平成19年4月26日付け文書で回答しているとしか答えず、同文書には、6,000円減額の根拠は全く明らかにされていない。この回の団交に至るまでの、医療法人の回答も合理的な説明がなく、医療法人の交渉態度は不誠実である。

オ X 5組合員の配置転換及び転換後の取扱い（議題⑤）

20. 2. 14第22回団交で、組合らが療養棟に戻すよう要求しているのに対して、医療法人は「（休む以前の）同じところ（一般病棟のこと）に戻っている」とのみ回答し、組合らの要求に回答していない点において、医療法人の交渉態度は不誠実である。

カ 配置転換を行う際の根拠（議題⑥）

組合らが、労働者の意向確認のないまま配置転換を決定し、一方的に掲示板に貼り出すことによって通知される配置転換のあり方を見直すよう医療法人に求めたのに対し、医療法人は、合理的な理由を示さずに、「事前に意向確認することはしない」、「通知の方法についても変えない」と回答している点において、医療法人の交渉態度は不誠実である。

キ X 3組合員の賃上げ（議題⑦）

医療法人は、19. 5. 14第13回団交でX 3組合員の賃上げはないと回答し、19. 6. 28第16回団交でも、X 3組合員の賃上げしない理由について、「パート扱いだから」

と答えるのみであった。しかし、X 3 組合員はパートではない。20. 2. 14第22回団交でも、医療法人は「世間一般に比較して上げる必要はない」と抽象的な回答を続け、客観的・合理的な理由を述べなかった。組合らの求める数字を示した合理的な説明を行わなかった医療法人の対応は、誠実な交渉態度とはいえない。

ク 互助会の会計報告（議題⑧）

医療法人は、19. 11. 30第19回団交及び19. 12. 19第20回団交において、互助会の5年分の会計報告をすることを約束しながら、20. 2. 14第22回団交において、約束を反故にする回答をし、組合らが求めた過去5年分の会計に関するすべての記録である会計報告書、監査報告書、財産目録、現金出納帳、収支内訳簿、預金通帳、その他互助会会計に関する何らの書類も明らかにせず、以後も全く明らかにしていない点において、医療法人の交渉態度は不誠実である。

20. 2. 14第22回団交で、組合らが、医療法人から報告のあった経理上のミスについて説明を求めても、「互助会と相談する」と答えるのみで未だに回答がない。医療法人は、互助会費を組合員の給料から天引きしていることから、団交で合理的な回答をする義務があるのは当然のことである。

ケ 互助会を脱退した際の労働者の身分（議題⑨）

19. 11. 30第19回団交において、組合らからの「互助会をやめるとどうなるのか」という質問に対し、Y 8 病院の院長 Y 4 （以下「Y 4 院長」という。）は「私に決められない」と答え、後日、「常勤職員たるのままで(マ)互助会を脱退することはありえない」と文書回答したが、これは組合らの質問に端的に答えるものではなかった。さらに、19. 12. 19第20回団交で、組合らが「非常勤や退職になるなら不利益だ。脱会したいなら退職してもらおうということならば、互助会に経営側が介入している」と述べ、回答文書はおかしいと指摘したのに対しても、「文書のとおり」と答え、文書の作成者を尋ねると、「弁護士」と答え、互助会の脱退の自由の有無については明確な回答がないままであった。このような医療法人の交渉態度は不誠実である。

コ 平成19年冬期一時金の根拠（議題⑩）

19. 12. 19第20回団交において、組合らが平成19年の冬期一時金の算出根拠を尋ねたのに対し、医療法人は「昨年の冬の計算式と同じである」と答え、さらに組合らが「では昨年の冬の計算式はどのようなものか」と尋ねたのに対し、「先代の時の考え方が基礎になっていて、なかなか分かりにくい」などと答えて、具体的には回答しないままであった。このような医療法人の交渉態度は不誠実である。

サ X 6 組合員・X 7 組合員の配置転換後の取扱い（議題⑪）

組合らは、団交において、組合員 X 6 （以下「X 6 組合員」という。）及び

組合員 X7（以下「X7組合員」という。）の賃金減額につながる異動について、労使合意に基づいて配置転換するよう求めた。

組合らが、X6組合員を元の職場に戻すよう、戻せないなら賃金減額分について配慮するよう求めたのに対し、医療法人は「組合とは話し合えない、Y5次長がX6から話を聞く」と答えた上、X6組合員には、元には戻さないなど、医療法人の意向を一方的に伝えるだけで、組合らとX6組合員の要求に対する態度を全く示さなかった。このような医療法人の交渉態度は不誠実である。

シ 55歳以降の一時金が、毎年2%ずつ減額する根拠（議題⑫）

20.2.14第22回団交において、医療法人は「内務規定による」としか答えず、組合らが数字で根拠を出すよう求めたのに対しても、「数字以前のことはなかなか難しいですな」としか答えなかった。このような医療法人の交渉態度は不誠実である。

ス 平成20年1月1日の就業規則改定に伴う、看護師・介護助手の始業時間・手当の変更（議題⑬）

医療法人は、平成20年1月1日の就業規則改定により、夜勤の看護師の送り時間を拘束時間として認めた。組合らは、介護助手及び老健施設の介護士についても、同様の送り時間が存在するところから、始終業時刻及び夜勤手当の同様の変更を要求したところ、「介護助手には送りの必要がない」などと事実と反する回答をして要求に応じなかった。このような医療法人の交渉態度は不誠実である。

セ 団交の日時・場所についての一時的指定をなくすこと（議題⑭）

医療法人は、第1回の団交以来、約1か月毎に、毎回2時間に限ってしか団交に応じず、一方的にファックスで団交の日時・場所の決定について指定してくる。また、理由を明らかにせず、病院内での団交を拒否し、最初から月に1回くらいでいいと決め付け、医療法人側の都合のみを述べて譲ることがなく、組合らの都合は容れられない。このため、次々と解決されないままの継続審議議題が重なることとなった。このような医療法人の態度は誠実な交渉態度とはいえない。

(2) 被申立人の主張

医療法人は、平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交において、組合らからの質問や要求に対して、その場で回答できるものは回答し、持ち帰って検討したものについても次回以降に回答し、必要に応じて、詳細な文書を作成するなどして回答の根拠も示し、組合らに理解を求めてきた。

組合らは、20回以上も団交してきたのに何ら成果もないから、医療法人の対応が不誠実であるかのごとくいうが、本来、使用者には組合らの要求や主張を容れる義務までではないのであって、双方の主張が対立し、意見の一致をみないまま、結果的

に合意に至らなかったからといって誠実交渉義務に違反するものではない。また、X5組合員の療養病棟への異動など、組合らの問題提起をきっかけに一定の成果を挙げた例も存在する。

また、組合らは、団交で医療法人が回答する際に持参した文書を読み上げることがあったことをもって不誠実と主張するが、これは、法律の専門家でない医療法人側出席者が、団交の都度、弁護士に相談して、組合らからの質問の法的意味を確認し、回答を整理した上で団交に臨むこととしていたものにすぎず、むしろ誠実な交渉態度というべきである。実際、医療法人が用意した文書は、弁護士に相談した上で医療法人自身が作成していたものであり、弁護士に作らせた文書を棒読みしていたのではない。

14項目の団交事項が記載された20.2.2議題文書が、組合から医療法人に送られてから、最初に開かれた20.2.14第22回団交の冒頭において、医療法人は、14項目の団交事項のうち、議題①から議題⑫までの12項目については、これまでの団交で回答済みであったことから、従来 of 回答に沿って回答したほか、残る2項目、就業規則改定に伴う看護師・介護助手の始業時間等の変更（議題⑬）及び団交の日時・場所の一方的指定をなくすこと（議題⑭）についても、次のとおり回答した。

以下、団交事項ごとに被申立人の主張を述べる。

ア 組合基本要求の回答（議題①）

組合基本要求については、詳細な説明責任を果たしており、不誠実との謗りを受けるものではない。18.5.9申入書に記載され、その後団交で取り上げられたものの、18.9.28第6回団交以降、一切取り上げられておらず、本件申立ての1年以上前に交渉が途絶えていた議題であって、本来、申立期間を徒過していたというべきである。

また、20.2.14第22回団交において、医療法人は、組合が主張するような「法的義務がないから」という回答をしたこともない。

イ 労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結（議題②）

組合が作成した平成18年11月20日付け協定書(案)の内容が労使関係に係る法律を遵守する旨にとどまるもので、労働協約にはなじまないため、締結に至らなかったものであり、不誠実との謗りを受けるものではない。同19年1月16日付け文書で、医療法人は、その旨回答している。その後、19.4.19第12回団交で若干の確認がされたほかは、特に団交議題として取り上げられておらず、本件申立ての1年以上前に交渉が途絶えていた議題であり、本来、申立期間を徒過していたというべきである。

また、20.2.14第22回団交において、医療法人が「協約になじまない」とだけ繰

り返して協約の締結を頑なに拒んだということもない。

ウ 平成18年8月22日、X5組合員に対して行った不当労働行為（議題③）

医療法人は、平成18年8月24日付け回答書で、同月22日に理事長らがX5組合員に対して行った事情聴取は、不当労働行為に当たらないと考える旨回答し、その1週間後に開催された18.8.31第5回団交で一度取り上げられたきりの議題であり、本件申立ての1年以上前に交渉が途絶えていた議題であって、本来、申立期間を徒過していたというべきである。

エ X2分会長の賞与減額の根拠（議題④）

19.4.19第12回団交に至るまで、医療法人は、X2分会長の賞与減額の理由等について団交の場で繰り返し説明を行い、平成19年4月26日付け文書で、X2分会長の賞与減額6,000円の根拠について回答した。その後は、19.5.14第13回団交で1度取り上げられたきりの議題であり、医療法人は、減額査定の理由を二転三転させたことはなく、説明は一貫している。

オ X5組合員の配置転換及び転換後の取扱い（議題⑤）

18.11.16第8回団交において、医療法人が、平成18年11月1日付けの人事異動についての考え方やX5組合員の配置転換について回答して以降、取り上げられることのなかった議題であり、本件申立ての1年以上前に交渉が途絶えていた議題であって、本来、申立期間を徒過していたというべきである。

また、20.2.14第22回団交において、医療法人は、組合に対し、平成20年1月28日にX5組合員と面談して体調につき確認し、本人から従前の職場への復帰は大丈夫であるとの返答であり、復職後も所属長を通じて状況を確認していることを伝えている。

カ 配置転換を行う際の根拠（議題⑥）

18.11.16第8回団交において、医療法人が、平成18年11月1日付けの人事異動についての考え方を回答して以降、取り上げられることのなかった議題であり、本件申立ての1年以上前に交渉が途絶えていた議題であって、本来、申立期間を徒過していたというべきである。

なお、医療法人は、19.5.28第14回団交で、配置転換を揭示後、異動日までの間に本人の都合があれば言ってもらえれば、と回答しているし、配置転換について団交の対象たり得ないという回答はしていない。一般に、人事権の行使について使用者が労働組合と事前に協議する義務などなく、医療法人の対応は何ら不当労働行為に該当するものではない。

キ X3組合員の賃上げ（議題⑦）

19.6.28第16回団交及び20.2.14第22回団交において、医療法人は、X3組合員

は時間給で計算されていること、時間給の人は昇級していないことを回答し、X3組合員だけを差別するものではない旨きちんと説明している。

ク 互助会の会計報告（議題⑧）

19.11.30第19回団交で、互助会に関する組合らの質問に対し、医療法人は答えられる範囲で回答した上、平成19年12月7日付けで文書回答を行った。19.12.19第20回団交でも、組合らは互助会の5年分の会計報告を求めたが、医療法人は、前回の団交でもその旨は約束しておらず、そのことを指摘した上で、互助会の会計報告をすることは団交の議題にはなじまず、毎月の会計報告は組合員らも見ているはずである旨回答した。20.1.16第21回団交では、組合らに会計報告を提出することについて互助会が難色を示したため提出できない旨説明したが、組合らは納得しなかった。20.2.14第22回団交で、年度会計報告を提出すべく持参したが、組合らはその受取りを拒否した。

医療法人は、文書回答を行うとともに、本来、義務的団交事項とはいえない互助会の諸問題についても可能な限り回答しており、誠実交渉義務違反となるものではない。

ケ 互助会を脱退した際の労働者の身分（議題⑨）

19.5.14第13回団交において、組合らから互助会を脱会する自由があるかという質問に対し、医療法人は、互助会会則では退職すれば脱会することになっているが、脱会した場合については想定したことがない旨回答し、持ち帰って検討することとした。19.11.30第19回団交でもさらに質問があり、答えられる範囲で回答した上、平成19年12月7日付けで文書回答を行った。19.12.19第20回団交では「相談する人はいる」と答えたにすぎず、文書の作成者が弁護士とは答えていない。20.1.16第21回団交で、組合らから、組合員だけでも互助会からの脱退を認めてほしいとの要求があり、医療法人はこの点を持ち帰って検討することとした。

医療法人は、文書回答を行うとともに、可能な限り回答しており、誠実交渉義務違反となるものではない。

コ 平成19年冬期一時金の根拠（議題⑩）

19.12.19第20回団交で、組合らが賞与の計算方法について質問したのに対し、医療法人は、①査定期間内に早出・遅出の時間変更があったこと、介護福祉士の資格の有無、勤務年数による差も加味していることから、簡単には答えられないこと、②昨年に比べ収益は落ち込んでいるが、賞与は下げずに昨年と同額を基本としたこと、を回答するとともに、賞与支給の対象人数についても持ち帰り、20.1.16第21回団交で回答した。医療法人は組合らの質問に、可能な限り回答しており、誠実交渉義務違反となるものではない。

サ X 6 組合員・X 7 組合員の配置転換後の取扱い（議題⑪）

19. 6. 15第15回団交、19. 6. 28第16回団交、19. 8. 30第17回団交及び19. 10. 4第18回団交での議論を通じ、組合員の立ち会いの上でX 6 組合員と医療法人との間で話し合いを持つことで合意し、20. 2. 14第22回団交において、X 6 組合員を元の通所リハビリに戻せないか考えること、また、X 7 組合員の夜勤の回数についても検討することを回答した。

医療法人は、X 6 組合員の家庭の事情にも配慮しつつ、配置転換前の賃金との差額を小さくできるよう、何度も提案を行っており、不誠実との謗りを受けるものではない。

シ 55歳以降の一時金が、毎年2%ずつ減額する根拠（議題⑫）

19. 6. 28第16回団交、19. 8. 30第17回団交及び19. 11. 30第19回団交において、医療法人は、前会長のときから慣習として、全員について55歳以降の一時金を2%減額していること、及び給与規定第8条第2項の内務規定による旨回答しており、既に議論は尽くされていたところであった。

ス 平成20年1月1日の就業規則改定に伴う、看護師・介護助手の始業時間・手当の変更（議題⑬）

20. 2. 14第22回団交において、医療法人は、平成20年1月1日の就業規則改定は、看護師の送り時間を勤務時間に入れるよう改定したものである旨説明し、組合らが、介護助手についても引継ぎの時間が要ると指摘してきたのに対し、介護助手については勤務時間が重なる時間帯がある旨説明した。

セ 団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと（議題⑭）

組合らは、団交の日程を医療法人が一方的に決定して通告してきたかのごとくいうが、実際には、ほとんどの団交は、終了する都度、次回日程について組合らと協議して決定していた。場所については、労使双方が納得の上、医療法人側の負担で設定したものにすぎず、20. 2. 14第22回団交で組合らから提案があったため、20. 3. 27第24回団交をそれまでと別の場所で開催した経緯もある。

団交の開催時間についても、組合らは、2時間と決められていて超えることができなかつたとか、その後議題が増えていったのに、全然話ができないことが積み残しになっていったかのごとくいうが、実際には、事前に設定された2時間という枠を超えて交渉が行われたこともあったし、大抵は途中で交渉の材料がなくなり、早く終了していた。

6 平成20年4月24日から同年7月16日までの計4回の団交における、X 4 組合員への懲戒処分についての医療法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

X 4 組合員に対する懲戒処分については、団交の中でしか検証できない。しかし、医療法人は、計 4 回の団交の中で、懲戒処分についての意義、法的根拠、基本原則などについての、組合らの質問に対して曖昧な回答に終始し、さらに組合らの質問に対して、弁護士が作成した文書を読み上げるだけで、それ以上のことは答えなかった。これらは、誠実な団交とはいえず、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。

(2) 被申立人の主張

医療法人は、20. 4. 24 第 25 回団交、20. 5. 21 第 26 回団交及び 20. 6. 18 第 27 回団交のいずれにおいても、X 4 組合員に対する懲戒処分の理由、法的根拠をはじめ、組合らからの質問には、ほぼすべて、回答できる範囲で回答しており、誠実に団交に応じていたというべきである。また、20. 7. 16 第 28 回団交においては、組合らから何度も同じような質問をされていたため、医療法人としての考えを法的に整理したものを用意しておく必要があると考え、弁護士と相談して予め用意しておいた文書を読み上げた。その内容は、それまでの医療法人側の回答を集約しつつ、法的な観点での説明を加えたもので、組合らからの問題提起に網羅的に応えたものであった。組合らから質問があれば、答えられる範囲で答えるつもりであったが、組合らは、何の質問もしなかったのである。以上のとおり、医療法人は計 4 回いずれの団交においても、誠実に団交に応じていた。

第 4 争点に対する判断

- 1 争点 1 (①X2 分会長の平成 18 年 7 月分賞与の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているか。②X2 分会長の平成 18 年 7 月分賞与の減額は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X2 分会長の賞与減額について

(ア) 平成 18 年 2 月 16 日、X2 分会長は、同月の夜勤中に施設内の所定の喫煙場所以外で喫煙していたことを認め、Y 2 師長の指示を受け、医療法人に反省文を提出した。

(甲 48、乙 71、乙 74、証人 X 2、当事者 Y 1)

(イ) 平成 18 年 5 月 9 日、組合らは、医療法人に対し、18. 5. 9 加入通知書、18. 5. 9 申入書及び 18. 5. 9 分会要求書を提出し、X2 分会長ら 4 名の組合加入と、分会の結成を通知するとともに、団交の開催を申し入れた。

(甲 2、甲 3、甲 4、甲 48、証人 X 2)

(ウ) 平成 18 年 7 月 10 日、医療法人は、X2 分会長に対し、就業規則違反を理由として、前年 7 月分の賞与金額 34 万 6, 000 円から 6, 000 円を減額し、同年 7 月分賞与

として34万円を支給した。

(甲28、甲48、証人 X 2 、当事者 Y 1)

(エ) 平成19年7月にX2分会長に支給された同年7月分の賞与は、34万6,000円であった。

(甲28、甲48、乙71、証人 X 2 、当事者 Y 1)

(オ) 平成18年2月に所定の喫煙場所以外での喫煙行為が発覚した職員は、X2分会長の外に介護職員1名がいるが、Y2師長は同介護職員に対しても注意をしている。なお、同介護職員は同年3月に退職している。また、看護職員1名についても、所定の喫煙場所以外での喫煙行為が発覚したとして同年7月分の賞与が減額されている。

(乙71、当事者 Y 1)

イ X2分会長の賞与減額に係る団交の経緯

(ア) 18.7.24第4回団交及び18.8.31第5回団交において、組合らは、医療法人に対し、X2分会長の賞与減額の根拠について回答を求め、18.9.28第6回団交において、医療法人は、賞与減額の根拠は就業規則第89条第5号による旨回答した。

(甲8、甲38、甲48、乙5、乙9、乙12、証人 X 2)

(イ) 18.10.26第7回団交において、X2分会長の賞与減額について交渉が行われ、19.1.18第10回団交において、組合らは、賞与減額の基準を文書で回答するよう求めた。19.2.22第11回団交において、医療法人は、「貴組合員X2氏の賞与減額6,000円の根拠について」と題する文書(以下「H19.2.22賞与減額根拠文書」という。)を組合らに手渡した。H19.2.22賞与減額根拠文書には、次のとおり記載されていた。

「第一に安全に関する就業規則第89条⑤『事業所内での喫煙してはならない』とありますが、X2氏はこの安全遵守事項に違反しています。ご承知のとおり当病院、施設には多くの寝たきりの方が入院、入所しておられます。特に安全には注意が必要であり本件は許されるべきものではないと考えます。本来であれば表彰・懲戒に関する第81条⑥に基づき懲戒処分すべきところですが、本人も反省文を提出され十分反省していると思料し、したがって当方としては懲戒処分はしなかったものです。

第二に給与規定の賞与に関する第8条5にあるように『支給する額については、それぞれの期間における各人の勤務の総べてに関する評価をもって最終決定する』としています。今回は上記就業規則違反は処分まではしなかったものの喫煙という就業規則違反の事実は消えるものではないと考え、この規則に基づいて減額査定しました。減額の金額については処分のあるなしに

拘らず就業規則違反の事実一回につき、

$$\text{賞与} \times \frac{1 \text{ 日} \sim 10 \text{ 日}}{\text{期間中の所定労働日数}}$$

の金額を一応の目安としております。今回の査定はその3日分以下に留めており、合理性、相当性があると考えています。」

(甲8、甲9、甲38、甲48、乙14、乙19、乙20、乙21、証人 X 2)

(ウ) 平成19年3月7日、組合らは、医療法人に対し、「X 2 組合員の賞与減額6,000円の根拠について」と題する文書を提出して、再度、その根拠と明確な説明を求め、同年4月2日、医療法人は、組合らに対し、H19. 2. 22賞与減額根拠文書を撤回し、次のとおり回答する旨を記載した文書（以下「H19. 4. 2賞与減額根拠文書」という。）を提出した。H19. 4. 2賞与減額根拠文書では、次のとおり訂正されていた。

「第一に安全に関する就業規則第89条⑤『喫煙は所定の場所ですること』とありますが、X 2 氏はこの安全遵守事項に違反しています。」

(甲8、甲10、甲48、乙23、乙28、証人 X 2 、当事者 Y 1)

(エ) 19. 4. 19第12回団交において、組合らは、就業規則を全職員に周知徹底していたかどうかを尋ね、医療法人は、各部署に就業規則を置いていた旨回答した。平成19年4月26日、医療法人は、組合らに対し、「貴組合員X 2 氏の賞与減額6,000円の根拠について」と題する文書を組合らに手渡した。（以下「H19. 4. 26賞与減額根拠文書」という。）H19. 4. 26賞与減額根拠文書には、①就業規則は閲覧できる状態にあったこと、②X2分会長が喫煙を認めた日より以前に、医療法人は、所定の場所以外での禁煙を公表、職員に周知し、掲示板に掲示していたこと、③今回の賞与減額査定は、就業規則違反の認識の有無に関わりなく、現実的に就業規則に違反した勤務状況を考慮して決定されたものである旨、記載されていた。

(甲11、甲38、甲48、乙29、乙30、証人 X 2)

(オ) 19. 5. 14第13回団交において、組合らは、X2分会長の喫煙行為があった当時、所定の場所以外での喫煙を禁じた就業規則が周知されていなかった旨述べたのに対し、医療法人は、就業規則は所属部署に置いてあり、閲覧できる状態にあった旨回答した。また、医療法人は、X2分会長に対する賞与減額は処罰ではなく、査定である旨述べた。

(甲38、甲48、乙33、乙80、証人 X 2)

(カ) 20. 2. 14第22回団交において、組合らは、団交の冒頭で、14項目の団交事項について尋ねたのに対し、医療法人は、X2分会長の賞与減額についてはH19. 4. 26

賞与減額根拠文書のとおりである旨回答した。

(甲38、甲48、乙55、乙80、証人 X 2)

ウ 禁煙に関する掲示

(ア) 平成16年12月3日及び同17年1月4日に開催された全体会議において、医療法人は、同月1日から、院内喫茶室を除いて敷地内禁煙を実施する旨通知し、同月18日、「職員の喫煙場所・時間について」と題する文書を病院と老健施設の掲示板に掲示して、全職員の喫煙場所は喫茶室のみで、喫煙時間は勤務時間外に限る旨周知した。

(乙31、乙71、乙72、乙73、当事者 Y 1)

(イ) 平成17年6月6日、医療法人は、「警告」と題して、①施設内で喫煙した従業員がおり、本人に対して嚴重注意と賞与の大幅カットを通告したこと、②今後もし違反した場合、非常に重い処分を課さざるを得ないと考えていること、③施設内での禁煙に協力を求める旨記載のある文書を掲示して、施設内禁煙を職員に周知していた。

(乙32、乙71、証人 X 2 、当事者 Y 1)

エ 賞与に係る規定及び就業規則等

(ア) 医療法人は、給与規定において、賞与について次のとおり定めている。

「第8条 (賞与)

1. 賞与は各自の勤務成績を勘案し年2回支給する。但し、事業成績によっては支給しないことがある。
2. 支給の基準は内務規定に基づいて、それぞれの比率により支給する。
3. 賞与の算定期間を6月1日から11月30日と12月1日から5月31日までとする。
4. (略)
5. 支給する額については、それぞれの期間内における各人の勤務の総べてに関する評価をもって最終決定する。
6. (略)
7. (略) 」

(甲8、乙71、乙75)

(イ) 平成18年5月20日から施行された就業規則第89条には、次のとおり定められていた。

「第89条 (安全遵守事項)

職員は次の事項を遵守しなければならない。

(中略)

⑤事業所内での喫煙してはならない。(マ) 」

なお、平成18年5月に改正される前の就業規則では、第89条第5号は、「⑤喫煙は所定の場所ですること」と規定されていた。

(甲8、当事者 Y1)

(ウ) 医療法人は、賞与の支給に当たって、前年同期の支給額を基準に金額を決定しており、平成18年7月には前年同期よりも職員一律に増額が行われたが、就業規則違反のあった職員については、増額は行われなかった。同19年7月賞与の支給に当たっては、医療法人は一律の増額を行わなかった。

(乙71、証人 X2、当事者 Y1)

(2) ①X2分会長の平成18年7月分賞与の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているか、②X2分会長の平成18年7月分賞与の減額は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 労働組合法第27条第2項は、労働委員会は、不当労働行為救済申立てが、行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から1年を経過した事件にかかるものであるときは、これを受けることができない旨定めている。

そこで、本件申立てにおける賞与の支払時期をみると、前提事実及び前記(1)ア(ウ)認定のとおり、X2分会長に対する平成18年7月分賞与の支給日は、同年7月10日であることが認められるところ、本件申立日は同20年4月21日である。したがって、X2分会長の賞与に係る申立ては、賞与の支払日から1年を経過した後の申立てである。

イ 組合は、医療法人は前年の賞与の支給額を基準に、賞与の支給額を決定しているから、平成18年7月分賞与の減額が是正されない限り、同18年7月分賞与の減額は以後の賞与の支給額に影響し続けることになり、同19年7月分賞与にも影響を及ぼすものとなっているのであるから、「継続する行為」に当たり、申立期間を徒過していない旨主張する。

しかしながら、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合をいい、行為の結果としての状態が継続している場合を指すものではない。このことを、本件申立てについてみるに、賞与の支払は、その査定に基づく支払をもって完結する一回限りの行為というべきであり、X2分会長に対する平成18年7月分賞与の支払も、その支払をもって完結したものであり、同18年7月分のX2分会長の賞与に係る申立ては、申立期間を徒過したものといわざるを得ない。

よって、その余を判断するまでもなく、X2分会長に係る組合の申立ては却下する。

2 争点2（医療法人が、X3組合員に対し、勤務条件についての回答及びパート雇用契約をすることを求めたことに係る申立ては、申立期間を徒過しているか、②医療法人が、X3組合員に対し、勤務条件についての回答及びパート雇用契約をすることを求めたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成16年1月21日、医療法人は、老健施設を開設し、それに伴い風呂の清掃のために、病院の施設の清掃を委託していた業者の従業員であったX3組合員を、清掃要員として雇い入れた。X3組合員と医療法人の間では、文書による雇用契約書は取り交わされず、1日の勤務時間は午前9時から午後5時までの7時間とし、時給1,000円に加え、月額15,000円の手当を支給することが決められ、X3組合員は、病院及び老健施設の風呂の清掃を担当した。

その後、医療法人は、老健施設の各階に設けられた浴槽を、4階の特殊浴場を除いて使用しなくなり、X3組合員が清掃を担当していた風呂設備も少なくなったことから、X3組合員に対し、風呂の清掃以外の空き時間を使って、蛍光灯のチェック等の館内設備点検や、退所後の部屋のチェックや整頓等の諸雑務をするよう指示していた。

(甲50、乙66、乙67、乙68、乙69、乙71、証人 X8、当事者 Y1)

イ 平成18年7月27日、組合らは、医療法人に対し、「労働組合加入通知書及び要求項目」(以下「18.7.27要求項目」という。)を提出するとともに、X3組合員ら2名の組合加入を通知した。18.7.27要求項目には、要求事項として、①組合基本要
求等について早急に合意、協定化するよう、②X3組合員の職種を明確にされるよう、記載されていた。

(甲14、甲29、甲50、乙71、証人 X5)

ウ 18.8.31第5回団交で、組合らは、X3組合員の仕事の範囲について確認したい旨述べ、医療法人は、使用する風呂の数が減少したため、X3組合員の仕事が少なくなり、代わりの仕事を考えたので、今後ともお願いしたいとして、具体的な仕事内容を提示した。組合らは、医療法人に対し、それら仕事の項目を一覧にして文書で示し、X3組合員に渡すよう求めた。

(甲38、甲50、乙9、乙69、乙71、証人 X8、当事者 Y1)

エ 平成18年9月8日、医療法人は、18.9.8勤務条件文書を作成し、X3組合員に渡すとともに、組合らに対してファックスで送信し、X3組合員の勤務条件についての検討と回答を求めた。18.9.8勤務条件文書には、次のとおり記載されていた。

「 X 3 氏に関して、平成18年8月31日の団体交渉で回答致した通り、雇用する時点では、すべての風呂を清掃する予定であったが、使用する風呂を縮小したためにその結果X 3氏の仕事が少なくなったので、代わる仕事を下記の通りと致します。

- (1) X 3氏が下記の業務を全面的に受け入れて、勤務を希望されるのか
- (2) 当初の風呂の清掃だけで短時間労働を希望されるのか
- (3) 上記の(1)及び(2)とも受け入れをされないで退職を希望されるのか

X 3氏本人がどれを選ばれるかにかよって(マ)、雇用条件が異なることとなりますので、ご本人がよく検討されご返答ください。

記

大浴場および露天風呂の清掃

デイケアA併設の浴場の清掃

4階特殊浴場の清掃

病院露天風呂の清掃

それぞれの脱衣所の清掃

療養棟の清掃

退所後の部屋チェック、清掃

館内設備点検

Y 9 出入り口付近の清掃

各浴槽の塩素濃度点検

社員食堂床面の清掃

その他法人が必要と認めた業務については臨時に命じることがある

以上」

なお、18.9.8勤務条件文書に記載されている仕事は、それまでX 3組合員が従事していた仕事とほぼ同じである。

(甲15、甲50、乙10、乙14、乙71、証人 X 8 、当事者 Y 1)

オ 18.10.26第7回団交において、医療法人は、組合らに対し、X 3組合員の本件パート雇用契約書を案として手渡した。本件パート雇用契約書には、就業時間、休息时间及び休日が記載されていたほか、「賃金」は「時給¥1,000 特別手当月額¥15,000」と記載されており、昇給、賞与、退職金及び諸手当については、いずれも「なし」と記載されていた。また、仕事の内容については、18.9.8勤務条件文書と同一の業務が箇条書きで記載されていた。

(甲16、甲38、甲50、乙11、乙14、乙71、証人 X 9 、証人 X 8 、当事

者 Y1)

カ 18.11.30第9回団交において、組合らは、本件パート雇用契約書に賞与が「なし」と記載されていたことを指摘し、今まで支給されていた賞与がなくなることについての説明を求めた。医療法人は、①X3組合員は今まで曖昧だったが、パートである、②本件パート雇用契約書は提案である旨述べた。組合らは、「パート雇用契約書を拒否したらどうなるのか」と尋ね、医療法人は組合らに対して本件パート雇用契約書の返還を求め、本件パート雇用契約書は医療法人に返還された。

(甲38、甲50、乙17、乙71、証人 X9、証人 X8、当事者 Y1)

キ 19.6.28第16回団交において、組合らは、X3組合員に昇給がない理由を尋ね、医療法人は、X3組合員については、時間給で計算しており、時間給の者は昇給がない旨説明した。

(甲38、甲50、乙42、乙80)

ク 20.2.14第22回団交において、組合らは、X3組合員は定期昇給がなく、X3組合員を差別しているのではないかと尋ねた。医療法人は、昨年、時間給の者は全員昇給しておらず、毎年上げるものではない旨回答した。

(甲38、甲50、乙55、乙80)

ケ X3組合員は、本件審問終結時、医療法人を既に退職している。

(当事者 Y1)

(2) ①医療法人が、X3組合員に対し、勤務条件についての回答及びパート雇用契約をすることを求めたことに係る申立ては、申立期間を徒過しているか、②医療法人が、X3組合員に対し、勤務条件についての回答及びパート雇用契約をすることを求めたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

前提事実及び前記(1)エ、オ認定のとおり、医療法人は組合らに対し、平成18年9月8日にX3組合員の勤務条件についての回答を求め、同年10月26日に本件パート雇用契約書の締結を求めていることが認められるところ、本件申立日は同20年4月21日である。したがって、X3組合員の勤務条件の回答及びパート雇用契約に係る申立ては、いずれも1年を経過した後の申立てである。

組合は、医療法人が勤務条件についての回答及び本件パート雇用契約書の締結を求めたままであり、その後、現在に至るまで撤回した事実がないとして、その不利益は現在まで継続しているから、申立期間を徒過していない旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ、カ認定のとおり、①組合らは、18.11.30第9回団交で、医療法人に本件パート雇用契約書を返還していること、②医療法人が18.9.8勤務条件照会文書に記載したX3組合員の仕事は、それまでX3組合員が従事してい

た仕事内容とほぼ同じであること、が認められる。したがって、その後もX3組合員の仕事内容や労働条件が変えられたとの疎明がないことを併せ考えると、少なくとも、組合らが医療法人に本件パート雇用契約書を返還した平成18年11月30日をもって当該行為は終了していたとみるべきであって、その余の判断をするまでもなく、X3組合員に係る組合の申立ては却下する。

3 争点3（平成20年2月1日に病気欠勤から復帰したX5組合員の配置について、療養病棟にしないで一般病棟にしたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X5組合員の配置に係る経緯

(ア) 平成17年3月、看護助手であるX5組合員は、一般病棟に勤務していたが、腰痛がひどく、師長と総師長に相談し、療養病棟に異動した。

(甲49、乙71、証人 X5)

(イ) 平成18年5月9日、組合らは、医療法人に対し、18.5.9加入通知書、18.5.9申入書及び18.5.9分会要求書等を提出し、X2分会長、X5組合員ら4名の組合加入と、分会の結成を通知し、団交の開催を申し入れた。なお、X5組合員は、分会結成以来、分会の会計を担当している。

(甲2、甲3、甲4、甲49、証人 X5)

(ウ) 平成18年8月21日、X5組合員は、病棟で同僚に対し「何回も同じことを言わさんとき」、「何回言ったらわかるの」と注意をし、その様子を医療法人の理事長 Y1（以下「Y1理事長」という。）が目撃した。（以下、同日の出来事を「18.8.21言動」という。）その翌22日、Y1理事長、Y4院長らは、X5組合員を総師長室に呼び出し、18.8.21言動についての事情聴取（以下、同日の事情聴取を「18.8.22事情聴取」という。）を行い、始末書を書いて提出するよう求めたが、X5組合員は始末書は書かない旨答えた。

(甲49、乙7、証人 X5)

(エ) 平成18年8月23日、組合らは、医療法人に対し、18.8.22事情聴取を不当労働行為と認め、謝罪するよう求める「申入書」をファックスで送信し、翌24日、医療法人は、組合らに対し、18.8.22事情聴取は不当労働行為には当たらない旨記載した回答書を提出した。

(甲13、甲49、乙6、乙8)

(オ) 18.8.31第5回団交において、医療法人は、X5組合員に始末書を書くよう求めたのに対し、組合らは、組合加入を理由により厳しい処置が行われるのであれば不当労働行為になる旨述べた。

(甲38、甲49、乙9)

(カ) 平成18年10月23日付けで、医療法人は、同年11月1日付けの人事異動を掲示し、X5組合員の療養病棟から一般病棟への異動等を周知し、同月1日、X5組合員は療養病棟から一般病棟に異動した。

(甲49、乙13、乙71、証人 X5)

(キ) 18.10.26第7回団交及び18.11.16第8回団交において、組合らは、X5組合員の配置転換の理由を尋ねたのに対し、医療法人は、早出と遅出の職員の勤務時間の偏りを修正するためなど、人事異動の理由について説明した。

(甲38、甲49、乙14、乙15、証人 X5)

(ク) 平成19年3月19日、X5組合員は、勤務中、腰痛を発症し、同年5月31日まで欠勤した。なお、X5組合員の病気は腰椎間板ヘルニアで、X5組合員は、後日、労働災害を申請し、認定された。

(甲49、乙27、乙71、証人 X5)

(ケ) 平成19年6月1日、X5組合員は、一般病棟に職場復帰したが、夜勤にはつかず、軽作業を行っていた。その後、同年11月、頸椎症のため入院し、同20年1月31日まで病欠した。

(甲49、乙50、乙71、証人 X5)

(コ) 平成20年1月28日、医療法人は、X5組合員に対し、組合員1名が同席の上、面接を行い、復帰に当たって日常業務ができるかどうか尋ねた。X5組合員は、一般病棟への復帰直後は以前同様の仕事は無理かと思うが、すぐに慣れる旨述べた。医療法人は、①X5組合員のために違う仕事があるわけではなく、基本的に仕事の内容は従来とは変わらない、②復帰すぐのオムツ交換は大変だと思うので、少し慣れてからオムツ交換に入ればよい旨述べ、身体の状態に注意して何かあればすぐ報告するよう求めた。

(乙70、乙71、証人 X5)

(サ) 平成20年2月1日、X5組合員は、職場復帰し、一般病棟で働き始めた。

(甲49、乙71)

(シ) 平成20年2月2日、組合らは、医療法人に対し、①X5組合員に対する不当労働行為、②X5組合員の配置転換及び転換後の取扱いを含む、14項目の団交事項が記載された20.2.22議題文書をファックスで送信した。

(甲5、甲36、乙54)

(ス) 20.2.14第22回団交において、組合らは、X5組合員を以前に配属されていた療養病棟に戻すよう求めたのに対し、医療法人は、X5組合員には、病欠欠勤前と同じ一般病棟に復帰してもらい、様子を見ながら働いてもらっている旨述べ

べた。

(甲38、甲49、乙55、乙71、証人 X 5 、当事者 Y 1)

(セ) 平成20年12月1日、X 5 組合員は、一般病棟から療養病棟へ異動した。

(甲49、乙71、証人 X 5)

イ 平成20年1月1日現在の Y 8 病院における、患者対看護助手の実際の配置は、一般病棟では、患者数57名に対して看護助手が17名(非常勤1名を含む。)で、約3.35対1であるのに対し、療養病棟では、患者数328名に対して看護助手が80名(非常勤3名を含む。)で、約4.1対1となっている。

(乙71、乙76)

(2) 平成20年2月1日に病気欠勤から復帰したX 5 組合員の配置について、療養病棟にしないで一般病棟にしたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

組合は、①一般病棟と療養病棟とでは、一般病棟には重症の患者が多く、患者の重症度が違う上、患者対看護助手の人数割合が平成17年3月当時、一般病棟では6対1、療養病棟では4対1であるため、看護助手にとって、身体への負担が異なる、②平成20年2月に腰痛による病気休職から復帰したX 5 組合員は、療養病棟への復帰を要求していたにもかかわらず、医療法人はあえて一般病棟に配置したと主張するので、以下検討する。

前記(1)イ認定のとおり、平成20年1月1日現在、患者対看護助手の人員配置は、一般病棟が約3.35対1、療養病棟が約4.1対1となっていることが認められ、一人の看護助手が担当する患者の人数は、むしろ一般病棟の方が療養病棟より少なくなっている。

一般に、病気欠勤等から職場復帰した際には、特段の理由がない限り、元の職場に復帰するのが自然であるとみられるところ、前記(1)ア(コ)認定のとおり、①平成20年1月28日、X 5 組合員の同年2月からの職場復帰に当たって、組合員1名が同席の上、医療法人が事前に行った面接において、X 5 組合員は、復帰直後は以前同様の仕事は無理かと思うが、すぐに慣れる旨述べている一方、復帰先を療養病棟とすることを特に求めていたわけではないこと、②同面接において、医療法人は、X 5 組合員に、少し慣れてからオムツ交換に入ればよい旨述べ、身体の状態に注意して何かあればすぐ報告するよう求めたこと、が認められ、X 5 組合員を復帰させるに当たって、本人の意向を聴取した上で元の職場に戻すという手順をとるとともに、業務に当たって一定の配慮をすることもうかがえることから、当該一般病棟への復帰について不合理な点はない。また、前記(1)ア(ス)認定のとおり、医療法人は、20.2.14第22回団交で、X 5 組合員には様子を見ながら働いてもらっている旨

述べたことが認められ、復帰後においても、医療法人がX5組合員の経過をみていたということができる。

以上のことからすると、平成20年2月1日に病気欠勤から復帰したX5組合員の配置について、医療法人が療養病棟にしないで一般病棟にしたことは、組合員であるが故に行われた不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点4 (X4組合員に対する懲戒処分及び平成20年7月分の賞与減額は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X4組合員への懲戒処分について

(ア) 平成20年3月1日、X4組合員は、Y8病院の総務次長Y5 (以下「Y5次長」という。) に対し、各階からそれぞれ2、3名ずつ選ばれる各部署代表となって、互助会の役員になるべく、立候補する旨書面で届けた。

(甲51、乙26、乙71)

(イ) 平成20年3月15日、午前8時からの早出でおむつ交換の仕事をしていたX4組合員は、午前9時頃、業務を中断して、同僚に断った上で、持ち場を離れ、8階病棟詰所に行き、看護師とミーティングを始めようとしていたY3師長に対し、「互助会役員のことなのですが、なんで私がいなくて署名をしているのか」、「私が立候補しているにもかかわらず、どういうことなのですか」と尋ねた。Y3師長は「いや、次はもうZ1さんにしてもらっているから、それを皆にわかってもらうというか、それで署名してもらってます」と答えた。X4組合員は「そういうやらしいことをやって、よく師長をやられますね」、「おかしいんじゃないんですか」と述べた。このとき、Y3師長のほかに数名の看護師が8階病棟詰所にいたが、X4組合員は、約5分間にわたり抗議を行った。

(甲51、乙71、乙77、乙78、証人 X4、当事者 Y1)

(ウ) 平成20年3月19日午前8時40分、医療法人は、師長室において懲戒委員会 (以下「20.3.19懲戒委員会」という。) を開催し、X4組合員の20.3.15言動について諮問した。20.3.19懲戒委員会には、Y5次長ほか数名が出席した。

X4組合員は、Y3師長に呼ばれ、20.3.19懲戒委員会において弁明の機会を与えられ、「ミーティングの始まる前だから勤務時間ではない」、「時間ははっきりとは覚えていない」、「おむつ交換をしていた時間で、同僚には断って、ミーティングの方へ行った」、「自分の勤務時間との認識はあった」、「Y3師長に

個人的に謝った」などと述べた。また、X4 組合員は、「暴言を吐いたか」という医療法人の質問に対し、「はい」と答えた。

X4 組合員が退席した後、全員一致で譴責処分（以下、この処分を「本件懲戒処分」という。）が決定され、この決定はY1 理事長に報告された。

その後、医療法人は、理事長室において、X4 組合員に対し、同日付けで20.3.19懲戒処分通知書を手渡した。20.3.19懲戒処分通知書には、次のとおり記載されていた。

「
懲戒処分通知書
処分の内容 譴責 始末書の提出を求める。
処分の理由 貴殿は、平成20年3月15日午前9時00分頃、病院8階病棟詰所において師長 Y3 が看護師9名とミーティングを行っていた際、自らも勤務中にも拘わらずその席上に現れ、
X4 「署名の件を説明して！互助会代表がやるべきことでしょ！それに何で師長が集めてんの！馬鹿にしてんの！わけわからん！」
Y3 「X4 さんの立候補があったので、既に内定している人の確認のためにやると聞いている。Z2さんは夜勤明けでいなかったなので私は頼まれて代理をした。」
X4 「私のいないときにこそこそして！師長としてはずかしくないの！」と威圧的に大きな声を出し、約5分間にわたり看護師9名のミーティング業務を妨げた。
処分の根拠 就業規則第75条第8号『他の職員の業務を妨げないこと』に違反し、第81条第4号『みだりに職務を離れたとき』、15号『就業時間中職務を怠ったとき』、25号『事業所の諸規定に違反したとき』に該当する。」

（甲41、甲51、乙63、乙71、乙78、証人 X4 、当事者 Y1 ）

(エ) 平成20年7月9日、医療法人は、X4 組合員の同年7月分の賞与について、X4 組合員が就業規則違反を行ったことから、前年7月分の賞与金額43万2,000円から6,000円を減額し、42万6,000円を支給した。

なお、医療法人は、処分の有無にかかわらず就業規則違反1回につき、前年の賞与額を賞与算定期間中の所定労働日数で除したものに1日から10日の日数を掛けた金額を、減額の目安として算出しており、X4 組合員の平成19年7月の賞与額43万2,000円を同19年12月1日から同20年5月31日までの所定労働日数130日で除した金額は3,323円である。

(甲45、甲51、乙71、証人 X 4 、当事者 Y 1)

イ 懲戒処分に係る団交等の経緯

(ア) 平成18年7月4日、組合らは、医療法人に対し、「労働組合加入通知書及び要求項目」を提出し、病棟8階の看護助手である X 4 組合員の組合加入を通知した。

(甲29、甲51、証人 X 5)

(イ) 平成20年3月27日、20.3.27第24回団交が開催された。組合らは20.3.19懲戒処分通知書の撤回を求め、X 4 組合員は「始末書を書きません」と述べた。

(甲38、甲51、乙58、証人 X 4)

(ウ) 平成20年4月2日、医療法人は、X 4 組合員に対して「指示書」を郵送し、いまだ始末書の提出がないことから、同月7日までに提出するよう指示した。

(甲42、甲51、証人 X 4)

(エ) 平成20年4月4日、組合らは、医療法人に対して「申入書」を提出し、X 4 組合員に対する20.3.19懲戒処分通知書の撤回を求め、団交の開催を要求した。

(甲43、甲51、証人 X 4)

(オ) 平成20年4月10日、医療法人は、組合らに対して「回答書」(以下「20.4.10回答書」という。)を提出し、懲戒処分についての説明と回答を行った。20.4.10回答書には、20.3.19懲戒処分通知書に記載されていた処分の内容、理由、根拠の他に、始末書の提出を求めるに至る経緯等が記載されていた。

(甲44、甲51、乙79、証人 X 4)

(カ) 20.4.24第25回団交において、組合らは、X 4 組合員に対する懲戒処分は不当労働行為であるとし、20.3.19懲戒処分通知書の撤回と謝罪を求めた。医療法人は20.4.10回答書を読み上げて、X 4 組合員に対する懲戒処分は撤回しない旨述べるとともに、①懲戒処分の理由は20.4.10回答書のとおりであること、②懲戒処分は就業規則に則って行われたもので、就業規則第79条に法的根拠があること、③懲戒処分には譴責、減給、昇給停止、出勤停止、役職の解任、懲戒解雇まで6種類あること、④平成19年7月に懲戒委員会規程が制定されたこと、⑤同20年3月19日に懲戒委員会を開催したこと、⑥その出席者、過去に懲戒委員会の適用の例があることなどを説明した。

(甲38、甲46、甲51、乙59、乙71、証人 X 4 、当事者 Y 1)

(キ) 20.5.21第26回団交において、組合らは、本件懲戒処分の撤回要求に対する回答を求めるとともに、①20.3.19懲戒委員会で X 4 組合員の発言・抗弁をさえぎり、抗弁の機会を与えなかったこと、② X 4 組合員の20.3.15言動は午前9時前で看護師の勤務時間前であること、③現場で大声を出す例は多くみている

こと、④平等性・相当性の点から今回の懲戒処分に問題がある旨指摘した。これに対し、医療法人は、①懲戒処分の理由は20.4.10回答書のとおりであること、②懲戒委員会の手続は適正であったこと、③ X 4 組合員の言動は午前9時頃であったこと、④業務を妨げたということで懲戒になった例はないが、過去に始末書を求める例はあったことなどを述べた。組合らは、処分を保留し、もう一度弁明の場を与え、検証・議論するよう提案した。

(甲38、甲46、甲51、乙63、乙71、証人 X 4 、当事者 Y 1)

(ク) 20.6.18第27回団交において、組合らは、本件懲戒処分を撤回するよう求め、医療法人は撤回しない旨回答した。組合らは、撤回しない理由を尋ねるとともに、①組合員であるが故に懲戒処分が出されたのではないか、②懲戒委員会は労働組合ができてから作ったのではないか、③ X 4 組合員の20.3.15言動は午前8時50分であり、業務妨害になっていないことを述べ、懲戒処分をやり直すか、証拠を示すよう求めた。医療法人は、①懲戒処分の理由は20.4.10回答書のとおりであること、②懲戒処分の理由は、大きな声を出したことではなく、ミーティング業務を妨げたことが問題であること、③懲戒委員会が機能するようになったのは分会ができてからであるが、懲戒委員会の根拠となる就業規則第86条は以前からあること、④ X 4 組合員は20.3.19懲戒委員会で、時間は覚えていないと言った旨述べ、本件懲戒処分について撤回もやり直しもしない旨回答した。

(甲46、甲51、乙64、乙71)

(ケ) 20.7.16第28回団交において、組合らは、本件懲戒処分をやり直すべきである旨要求し、医療法人は、弁護士に相談した上で、予め用意しておいた文書を読み上げ、懲戒処分は撤回しない旨述べた。医療法人が読み上げた文書の内容は、20.3.19懲戒処分通知書に記載されていた処分の理由、処分の根拠等の他に、X 4 組合員のどのような行為が就業規則のどの条項に該当するかなど、懲戒委員会における議事内容を医療法人が記録したものである。20.7.16第28回団交で医療法人が読み上げたのを組合らが録音し、反訳した記録によると、次のとおりである。

「懲戒処分の内容

平成20年3月19日付、懲戒処分通知書により譴責、就業規則第79条1項1号、相当性、上記行為に及んだ際、 X 4 氏はおむつ交換をしていた時間であったにも関わらず同僚に「ちよつとごめんね」と断って看護師のミーティングに割って入ったというのである。この行為は「みだりに職場を離れたとき」就業規則第81条4号、「就業時間中職務を怠った時」第81条15号に該

当することは明らかである。また、看護師のミーティング中であることを知りながらあえてこれに割って入り「馬鹿にしてんの！わけわからん！」、「私のいない時にこそこそして師長として恥ずかしくないの」などと威圧的に大きな声を出して約5分間にわたり看護師9名のミーティング業務を妨げた行為は、「他の職員の業務を妨げないこと」就業規則第75条8号に違反し、「事業所の諸規定に違反したとき」第81条25号に該当することは明らかである上、看護師のミーティングを妨害した時間は約5分間に及んでおり、行為の継続性、悪質性、看護師の職務に与えた影響の大きさなどが伺える。

以上を勘案すると X4 氏の上記行為は懲戒処分に充分値するものと言うべきであるが、同氏に懲戒処分歴がないことや X4 氏がその後、Y3 師長に個人的に謝罪していること等、X4 氏にとって有利に組むべき事情を考慮して就業規則に定められた懲戒処分の中で最も軽い譴責処分に処することとした。以上により X4 氏に対する譴責処分は相当ということが出来る。

手続き弁明の機会

平成20年3月19日午前8時40分懲戒委員会開催。懲戒委員会規程第2条に基づき構成。但し、Y6 総務部長が長期欠勤のためY5 総務次長が議長代理に就任。懲戒委員会規程第5条「議長は、当該職員に委員会において弁明の機会を与えなければならない」に基づいてY5 総務次長が X4 氏から弁明を聴取した。X4 氏は、時間は、はっきりと覚えていない。勤務時間との認識はありましたなどと述べる。弁明聴取後、出席した委員の全員が X4 氏を譴責処分とすることで一致した。平等取り扱い、不利益取扱いの有無、組合員、非組合員を問わずこれまでに同種事案は見あたらず、平等取扱い原則の違反や組合員であるが故の不利益取扱いと認められる事情はない。

以上をもって撤回しない。 」

(甲46、甲51、乙64、乙71、証人 X4 、当事者 Y1)

ウ 懲戒に係る就業規則について

医療法人は、就業規則第75条において、懲戒について次のとおり定めている。

「第75条（職場規律）」

職員は次の各号を守り、職場秩序の確立に努めなければならない。

(略)

⑧他の職員の業務を妨げないこと

(略)

第79条（懲戒の種類）

1. 懲戒はけん責、減給、昇級、役職の解任、懲戒解雇の6種類とし行為の内容によって二つ以上併科することがある。（ママ）

①けん責 始末書を提出させて将来を戒める。

（略）

第81条（譴責、減給、昇給停止、役職の解任）

職員が次の各号一に該当する行為を行なったときは、情状により譴責、減給、昇給停止、出勤停止、役職の解任処分のいずれかに処する。

（略）

④みだりに職場を離れたとき。

（略）

⑮就業時間中職務を怠ったとき。

（略）

⑳事業所の諸規定に違反したとき。 」

（乙1）

エ 懲戒委員会について

平成19年7月11日、医療法人は、「懲戒委員会規程（就業規則第86条関係）」を制定した。なお、医療法人は、就業規則において、懲戒委員会について次のとおり定めている。

「第86条（懲戒委員会）

懲戒を行なうにあたっては懲戒委員会の会議を経て決定する。

尚、委員会の構成ならびに運営方法については別に定める。 」

（乙1、乙65、乙71）

オ 互助会について

互助会とは、医療法人に勤務する職員の福利厚生等を目的に設立された組織であり、会長及び理事長といった役員が置かれている。互助会会則第9条において、「役員任期は2年とし、2年後選挙、立候補または互選により選ばれた各部署代表の中から新役員を選出する」と規定されており、実際には、医療法人の病院、老健施設の各階からそれぞれ2、3名ずつ選ばれた各部署代表の中から選出されることとなっており、互選により選出される慣習となっていた。

（乙26、乙71）

（2） X4 組合員に対する懲戒処分及び平成20年7月分の賞与減額は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 懲戒処分について

前記(1)ア(イ)、(ウ)、エ認定のとおり、①平成20年3月15日、午前8時からの早出であった X 4 組合員は、同僚に断った上で、おむつ交換の業務を中断し、持ち場を離れたこと、②同日午前9時頃、8階病棟詰所で看護師とミーティングを始めようとしていた Y 3 師長に対し、互助会の役員選出に関し、約5分間にわたり、抗議を行ったこと、③同月19日、懲戒委員会が開催され、X 4 組合員は弁明の機会を与えられ、自分の勤務時間との認識はあったこと、Y 3 師長に個人的に謝った旨の発言を行い、「暴言を吐いたか」という質問に対し、「はい」と答えたこと、④同日、懲戒委員会は、全員一致で X 4 組合員を譴責処分としたこと、⑤同日、医療法人は、X 4 組合員に対し、懲戒処分通知書を手渡したこと、⑥懲戒を行うに当たっては懲戒委員会の会議を経て決定する旨就業規則において定められていること、が認められる。

そこで、まず、処分の妥当性について検討する。

20.3.15言動は、午前8時からの早出であった X 4 組合員の勤務時間中であり、また、Y 3 師長ほか看護師らのミーティングの開始を妨げたこと、看護師らのいる前で Y 3 師長に、約5分間にわたり抗議するものであったこと、さらに、X 4 組合員がおむつ交換の業務を中断し、持ち場を離れたことを考えると、不適切なものであり、患者への影響という病院の特性を考えると、医療法人が懲戒処分のうち最も軽い譴責処分としたことは、妥当性を欠いたものとはいえない。

なお、組合は、20.3.15言動は午前9時前であり、ミーティングが始まっていなかった旨主張するが、何人かの看護師が集まっていたところに X 4 組合員が来て、抗議を続けたことから、少なくともミーティングの開始が妨げられたことが推認され、また、X 4 組合員もその正確な時間を懲戒委員会において証言しておらず、組合の主張は採用できない。

次に、処分の手続をみると、前記(1)ア(ウ)、エ認定のとおり、①医療法人は、就業規則に基づき、懲戒委員会規程を制定していたこと、②医療法人は、就業規則及び懲戒委員会規程に基づき、懲戒委員会を開催したこと、③懲戒委員会には、X 4 組合員が出席し、弁明の機会があったこと、④懲戒委員会の決定に基づき、医療法人が譴責処分を行ったこと、が認められ、手続的にも不備があるとはいえない。

なお、組合は、Y 3 師長が勤務時間中に職員に対して半強制的に互助会役員選出に係る署名集めを行っていたにもかかわらず、何ら処分がなかったことからして、X 4 組合員に対する懲戒処分は、組合員であるが故の不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たると主張するが、Y 3 師長の行為は、懲戒事案とし

て取り上げるべき行為であるのに、医療法人がことさらに懲戒処分を行わなかったと認めるに足る疎明はないので、組合の主張は採用できない。

以上のことから、X4 組合員に対する懲戒処分については、組合員であるが故に行われた不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ 賞与減額について

前記(1)ア(ウ)、(エ)認定のとおり、①医療法人は、X4 組合員に対し、就業規則違反を根拠に本件懲戒処分を行ったこと、②医療法人は、就業規則違反を理由に、X4 組合員の平成20年7月分の賞与を6,000円減額したこと、③医療法人は、就業規則違反1回につき、前年の賞与額を賞与算定期間中の所定労働日数で除したものに1日から10日の日数を掛けた金額を賞与減額の目安としていること、が認められる。

X4 組合員の7月分の賞与減額は、本件懲戒処分の対象になった20.3.15言動が就業規則違反に当たることを理由としているところであり、減額された6,000円は、X4 組合員の前年の賞与額を賞与算定期間中の所定労働日数で除したものの約2日分に相当し、X2分会長が就業規則違反を理由に賞与を減額されたのと同額であり、特段不合理な点も認められない。また、組合員であるが故に不当に高い減額幅になっているとの疎明もない。

したがって、X4 組合員の平成20年7月分の賞与減額は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

5 争点5 (平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交における医療法人の対応は不誠実団交に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 団交における主な議題について

組合らと医療法人が行った、平成18年5月23日から同20年3月27日までの計24回の団交における主な議題は、別紙のとおりである。

団交の議題については、組合らが事前に団交申入書等の書面に記載して、医療法人に要求事項を提示したこともあるが、大半の場合、それぞれの団交の場において、その都度、団交でどんな議題を取り上げるかについて、組合らからの問題提起に沿って医療法人が回答していくという進め方で行われていた。

Y1 理事長とY4 院長は、組合らと医療法人との間で開催された24回の団交すべてに出席した。団交の時間は2時間の枠内とされていたが、2時間以内に終わることも、2時間を超えて行われることもあった。第1回から第23回までの団交

は、 Z 4 で行われ、第24回の団交は、組合らから騒音等でうるさいとの指摘があったとして、医療法人が開催場所を変更したが、会場の駐車場の閉館時間が午後9時であり、団交を早めに打ち切らねばならないことから、第25回から第28回までの団交は元の会場で行われた。

(甲38、甲47、乙2、乙3、乙4、乙5、乙9、乙12、乙14、乙15、乙17、乙19、乙20、乙29、乙33、乙39、乙41、乙42、乙44、乙48、乙49、乙52、乙53、乙55、乙56、乙58、乙80、証人 X 9 、証人 Y 4)

イ 団交に係る日程調整について

団交の日程調整については、団交の終了時に、組合らと医療法人との間で次の団交開催日について協議し、まず組合らが候補日を示し、その後、医療法人が開催日時を決定し、組合らに対してファックスで連絡していた。

(甲33、乙80、証人 X 9)

ウ 19.4.19第12回団交までの組合基本要件に係る団交等のやり取り

組合らからの18.5.9申入書、18.5.9分会要求書の提出を受け、18.5.23第1回団交から18.6.29第3回団交にかけて、組合基本要件の回答(議題①)に関して、各項目ごとに意見交換が行われ、18.7.24第4回団交において、医療法人は、①法律遵守については、当然である、②事務所・掲示板等の貸与については、認められない、③事前協議合意約款については、組合らから申入れがあれば、団交に応じる用意はある、④就業時間内の組合活動のうち、機関会議については、医療法人の事前承認の上出席は可能だが、無給扱いであり、その他の集会は有給休暇をとってほしい、⑤就業時間内の電話は1分、2分程度なら可能、ファックスも可能である旨述べた。その後の団交においても、個々の項目についての質疑が行われた。18.11.16第8回団交において、組合らが、法律は守るのかと尋ねたのに対し、医療法人は、基本的に守っている旨答え、組合らが、これまでに8回、団交が行われたが、文書による確認ができていない旨述べ、医療法人は、文書は組合らで作成すると言われた旨回答し、組合らは、協定書案を作成の上、提出する旨述べた。平成18年11月20日、組合らは、協定書(案)を医療法人に提出した。協定書(案)には、①労働関係諸法律を遵守すること、②組合結成を認め、不当労働行為をしないこと、③誠実に団交に応諾すること、が記載されていた。18.11.30第9回団交において、医療法人は、協定書(案)の項目はいずれも、法律に決められている事柄であり、協定書になじまない旨述べた。同19年1月16日、医療法人は、組合に対して文書を送付し、同書面には、協定書(案)について、労働協約は、法律に定めのない新たな権利義務について、交渉の結果、労使間で合意が成立した場合に締結されるものであり、協定書(案)の項目は、労働組合法第7条を含め労働関

係諸法律を遵守する旨の記載に止まり、労働協約としての意味を持ち得ないこと、法律を守るのは当然であり、その確認を労使協約にするいわれはないことから、協定書(案)について協定書として締結作成しない旨記載されていた。19. 4. 19第12回団交において、組合らは、協定書(案)について尋ね、医療法人は、既に回答している旨答えた。

(甲6、甲7、甲38、甲47、乙2、乙3、乙4、乙5、乙9、乙12、乙14、乙15、乙16、乙17、乙18、乙29、証人 X9、証人 Y4)

エ 19. 5. 14第13回団交以降の、組合らと医療法人との団交等のやり取り

(ア) 19. 5. 14第13回団交において、X2分会長の賞与減額の根拠(議題④)に関して、組合らは、X2分会長の喫煙行為があった当時、所定の場所以外での喫煙を禁じた就業規則は周知されておらず、閲覧できるようになったのは労働組合ができてからである旨述べたのに対し、医療法人は、①就業規則は所属部署に置いてあり、閲覧できる状態にあった、②X2分会長に対する賞与の減額は処罰ではなく、査定である旨述べた。組合らが、X2分会長とY2師長との間に賞与のカットはないとの合意があった旨述べたのに対し、医療法人は、Y2師長に聞いたが、そんなことは言っていないとのことであり、本人にもう一度確かめる旨述べた。

互助会を脱退した際の労働者の身分(議題⑨)に関して、組合らは、「互助会を脱会する自由があるのか」と尋ねたところ、医療法人は、互助会の会則では、会員が退職すれば脱会することになっている旨述べた。組合らは「互助会をやめたら退職しなければいけないのか」と尋ね、医療法人は、そのようなことは想定したことがない旨述べた。組合らは、医療法人に対し、脱会の自由があるのかどうかについて5月中に回答するよう求めた。

(甲38、甲48、乙33、乙80、証人 X2、証人 Y4)

(イ) 平成19年5月15日、医療法人は人事異動表を掲示し、そこには、「6月1日付けで人事移動(マ)を命ずる」と記載され、X6組合員が「デイケア」から「老健4・5F」へ、X7組合員が「病院6F」から「病院2F」へ、それぞれ異動することが記載されていた。

(乙35、乙80)

(ウ) 平成19年5月21日、組合らは、医療法人に対し、X6組合員及びX7組合員両名の「労働組合加入通知書及び要求事項」(以下「19. 5. 21申入書」という。)を送付し、同組合員らの組合加入通知を行った。19. 5. 21申入書には、要求事項として「2007年6月1日付で行われる配置転換について早急に団体交渉を開催されること。尚、実施については組合及び本人の同意を前提として行われるこ

と。」と記載されていた。

(甲25、乙36)

(エ) 19.5.28第14回団交において、組合らは、X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い(議題①)に関して、X6組合員及びX7組合員の異動の経緯及び理由についての回答・説明を求めるとともに、配置転換を行う際の根拠(議題⑥)についての回答・説明を求めた。医療法人は、X6組合員がデイケアから老健療養棟4・5階に異動したのは、退職者が多く、常勤スタッフが少なくなったためであり、また、X7組合員が病院6階から2階に異動したのは、2階は夜勤回数が多いためである旨述べた。組合らは、人事異動について医療法人との協議を求めたのに対し、医療法人は、①掲示日から異動まで16日間あり、本人が不都合を申し立てた場合は、内容によっては再考する、②配置転換及び人事については交渉することではなく、医療法人で決めることであり、交渉では解決しない旨述べた。組合らは、5月末までにX6組合員及びX7組合員の異動についての回答文書を送るよう求め、医療法人はこれを了承した。

(甲38、乙39、乙80、証人 Y4)

(オ) 平成19年5月30日、組合は、医療法人に対し、「通知書」(以下「19.5.30通知書」という。)を送付した。19.5.30通知書には、同年6月1日付けで行われる予定のX6組合員及びX7組合員の配置転換について、組合は、反対であり、今後の団交で継続して医療法人の姿勢を正し、責任を追及する旨記載されていた。

(甲26、乙37)

(カ) 平成19年5月31日、医療法人は、組合らに対し、「X6さんの人事異動について」と題する文書(以下「19.5.31人事異動説明文書」という。)を送付した。19.5.31人事異動説明文書には、組合の19.5.30通知書に対する回答として、X6組合員及びX7組合員の人事異動掲出後の組合等と医療法人とのやりとりが記載されていたほか、①医療法人は、組合から人事異動について団交申入れがある時は、これに応じることとなるが、団交で本人及び組合の同意がなくても、そのことだけのために人事異動を撤回・変更・保留することはない、②しかしながら、団交の経過等を見て、医療法人の判断によって人事異動を撤回・変更・保留することがあるのは当然である、③X6組合員に対する同年6月1日付け人事異動については、現在のところ医療法人として撤回・変更・保留は考えていない旨記載されていた。

(甲27、乙38)

(キ) 19.6.15第15回団交において、組合らは、X6組合員・X7組合員の配置転換

後の取扱い(議題⑩)についての説明を再度求め、医療法人は、再度、配置転換の理由を含めて説明を行った。組合らが、配置転換を行う際の根拠(議題⑥)について、何年も異動していない人がいるのは合理性がない旨述べたところ、医療法人は、4か月で異動した人もおり、長い目でみてほしい旨述べた。組合らがX7組合員の夜勤の回数が減ったことについて話を求めたのに対し、医療法人は担当の師長と調整してほしい旨述べた。続いて、組合らは、X6組合員について、異動前の部署のデイケアにおける2万円の手当が異動によりなくなったことに伴い、X6組合員の給与が下がっている旨述べた。医療法人は、X6組合員は夜勤ができないため労働時間が少なくなっている分、給与も少なくなっており、X6組合員本人と話したい旨述べ、後日、他の組合員が同席の上、Y5次長がX6組合員から話を聞くことになった。

平成19年6月28日、医療法人は、X2分会長同席の上で、X6組合員に対して面談を行った。

(甲38、乙41、乙80、乙81、証人 Y4)

(ク) 19.6.28第16回団交において、組合らが、X3組合員の賃上げ(議題⑦)に関して、X3組合員に賃上げがない理由を尋ねたのに対し、医療法人は、①X3組合員はパートだからであり、②時間給で雇用している人は、今回、賃上げしていない旨述べた。

組合らは、55歳以降の一時金が毎年2%ずつ減額する根拠(議題⑫)について説明を求めたところ、医療法人は、①開院以来、減額を行っており、給与規定の第8条第2号に記載されている内務規定によるものである、②職員も55歳以上になると子どもも大きくなり、一番費用が掛かる時期が過ぎるという配慮があったのではないかと思う旨述べた。組合らは、状況も変わっており、検討するよう求めた。

X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い(議題⑩)について、組合らは、①X6組合員の給与が異動により2万円減ったこと、②X6組合員は夜勤はできないが、午前8時30分から午後6時までの勤務ならできる、旨述べた。医療法人は、①今の老健施設に、午前8時30分から午後6時までという勤務はない、②本日、Y5次長が、他の組合員同席の上、X6組合員と話したので、これから検討するが、プライベートな話もあるので、X6組合員本人だけと話したい旨述べた。

(甲38、乙42、乙80、証人 Y4)

(ケ) 19.8.30第17回団交において、組合らは、X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い(議題⑩)に関して、X6組合員の勤務時間についての調整を求めた。

医療法人は、①話合いをしているが、折合いが見つからない、②勤務時間の早番・遅番のローテーションに入ってもらえたら、1か月6,800円、給与が多くなる、③全体に関わることなので、一人に対してだけ、午前8時30分から午後6時までという勤務にはできない、④X6組合員本人と話し合いたい旨述べた。

55歳以降の一時金が毎年2%ずつ減額する根拠(議題⑫)に関して、組合らは、「やめられないのか」、「全員なのか」と尋ねたのに対し、医療法人は、①やめることはできない、②全員に対し、過去からやってきている旨述べた。

(甲38、乙44、乙80、証人 Y4)

(コ) 平成19年9月11日、医療法人は、組合らに対し、「 Y10
について」(以下「19.9.11互助会説明文書」という。)と題する文書を送付した。19.9.11互助会説明文書には、互助会の目的、構成、事業内容、会費、役員の選出方法、会計報告等について記載されていた。

(甲20、乙45、証人 Y4)

(サ) 19.10.4第18回団交において、X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い(議題⑪)に関して、医療法人は、X6組合員と医療法人との間の話合いで、具体的な話の中身に入れられない状態で終わっており、プライベートな話もあるので、X6組合員本人と話し合いたい旨述べた。組合らは、X6組合員本人も了解しており、第三者が入って、日程を決めたい旨述べ、平成19年10月12日に双方1名ずつ同席の上、面談を行うことで、当事者双方とも了承した。

(甲38、乙48、乙80、証人 Y4)

(シ) 19.11.30第19回団交において、互助会の会計報告(議題⑧)及び互助会を脱退した際の労働者の身分(議題⑨)に関して、組合らは、互助会をやめるとどうなるのか尋ねたところ、医療法人は、それに関しては、20年前につくった会則には載っていない旨述べた。組合らは、①互助会は任意団体であることの確認、②給与から会費を引くことの正当性、③医療法人が運営又は事業的関与を行っている状況、④脱退することによる不利益の有無、⑤会計の明朗化について、平成19年12月5日頃までに回答するよう求めた。

55歳以降の一時金が毎年2%ずつ減額する根拠(議題⑫)に関して、組合らは、減額の廃止を求めた。医療法人は、以前から内務規定で決まっていることであり、今すぐ改善というわけにはいかない旨述べた。

(甲38、甲47、乙49、乙80、証人 Y4)

(ス) 平成19年12月7日、医療法人は、組合らに対し、「 Y10
について(その2)」と題する文書(以下「19.12.7互助会説明文書」という。)を送付した。19.12.7互助会説明文書には、互助会が任意団体であること、給与

から会費を引くことの正当性、医療法人が互助会の運営又は事業的関与を行っている状況、脱退することによる不利益の有無等について記載されていた。

19. 12. 7互助会説明文書には、脱退することによる不利益の有無について、次のとおり、記載されていた。

「 互助会は当法人に勤務する常勤職員全員を対象としている。したがって、当法人を退職した時は自動的に脱退（脱会）となる。

したがって、当法人の常勤職員たるのままで互助会を脱退することはあり得ない。

もつとも、非常勤職員が入会を希望する場合、幹事がこれを決裁する（第5条但書）と定めていることから、自らの意思により Y10 会員たるを希望しない非常勤職員として当法人に勤務することはあり得る。

もし『明日脱退したい』とする職員がおれば、当法人を退職する意思か、非常勤職員として勤務する意思かを確かめて、本人の意思（自己決定権）により処理されることとなる。 」

（甲23、乙51、当事者 Y 1 ）

(セ) 19. 12. 19第20回団交において、平成19年冬期一時金の根拠(議題⑩)について、組合らは、査定の内容や根拠について尋ね、医療法人は、査定はなく、病院の収益が落ち込んでおり、昨年冬の賞与と同額にと考えた旨述べた。組合らは、賞与の計算方法についての説明を求め、医療法人は、期間の途中で早出・遅出と変更になり、計算が複雑になっている旨述べた。

互助会の会計報告(議題⑧)に関して、組合らは、過去5年分の会計報告を求めた。医療法人は、今、調べているところであり、分かり次第出す旨述べた。

互助会を脱退した際の労働者の身分(議題⑨)に関して、組合らは、19. 12. 7互助会説明文書を示し、脱会により非常勤や退職になるのはおかしい旨述べた。医療法人は、弁護士と相談して、19. 12. 7互助会説明文書を作成した旨、互助会の脱退希望については、職員は互助会会則に則って会員になったのだから会則によってほしい旨述べた。

（甲38、甲39、乙52、乙80、証人 Y 4 ）

(ソ) 20. 1. 16第21回団交において、平成19年冬期一時金の根拠(議題⑩)について、組合らは、賞与の算出基礎についての説明を求め、医療法人は、収益は下がっているが、一時金は昨年を下回らないように出した旨回答した。

55歳以降の一時金が毎年2%ずつ減額する根拠(議題⑫)に関して、組合らは、55歳の条件を撤廃してほしい旨述べるとともに、一時金の算出基礎についての開示を求めた。医療法人は、一時金の算出基礎については経営上の理由で開示

できない旨述べた。

互助会の会計報告(議題⑧)に関して、組合らは、会計報告の提出を求めた。医療法人は、①互助会の3年間分を精査した結果、ミスがあることが判明し、訂正の上、互助会定例会議に報告し、了承された、②互助会定例会議で、互助会の会計報告を組合らに対して提出することについて、難色を示す意見が多く出たため、会計報告を提出できない旨回答した。

互助会を脱退した際の労働者の身分(議題⑨)に関して、組合らは、組合員だけでも互助会からの脱退を認めてほしい旨述べた。

(甲38、乙53、乙80、証人 Y 4)

(タ) 平成20年2月2日、組合は、今までの議題を整理し、医療法人に対し、同月14日に予定されている第22回団交の交渉議題として、14項目の団交事項を記載した20.2.2議題文書をファックスで送信した。

(甲5、甲36、甲47、乙54、乙80、証人 X 9)

(チ) 20.2.14第22回団交において、組合は、14項目の団交事項についての回答を求めた。医療法人は、これまでの団交で既に議論されてきた12項目について、順次回答した。

(甲38、甲47、乙55、乙80、証人 Y 4)

a 組合基本要求の回答(議題①)に関して、医療法人は、①法律遵守については、遵守する、②事務所・掲示板等の貸与については、法的に義務がないから認められない、③事前協議合意約款については、組合らから、身分・賃金・労働条件に係る団交申入れがあれば、団交に応じるが、事前協議合意約款としては結ばない、④就業時間内の組合活動のうち、機関会議については、医療法人に届け出て、事前承認の上出席は可能だが、無給扱いであり、その他の集会は有休で出席してほしい、⑤就業時間内の団交については勤務時間内なら賃金は保証する、⑥就業時間内の電話は業務に差し支えない程度、1分、2分程度であればよく、ファックスについては組合員から病院への発信は可能である旨述べた。

(甲38、乙55、証人 X 9)

b 労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結(議題②)に関して、医療法人は、①労働組合法の遵守については、新たな権利義務を設定するものではないから、協約になじまない、②組合らの基本 requirement についていまだ合意に達していないので協定を締結できる段階ではない旨述べた。

(甲38、甲47、乙55、証人 X 9)

c 平成18年8月22日、X5組合員に対して行った不当労働行為(議題③)に

ついて、医療法人は、不当労働行為に当たらないと考える旨述べた。

(甲38)

d X2分会長の賞与減額の根拠(議題④)について、医療法人は、H19.4.26賞与減額根拠文書のとおりである旨述べた。

(甲38、証人 X 2)

e X 5 組合員の配置転換及び転換後の取扱い(議題⑤)について、医療法人は、①X 5 組合員には、復職前に体調について聴取を行い、平成20年2月1日から、病気欠勤前と同じ一般病棟に復帰してもらい、様子を見ながら働いてもらっている、②X 5 組合員には業務命令で異動してもらった旨述べた。

(甲38、乙55、証人 X 5 、当事者 Y 1)

f 配置転換を行う際の根拠(議題⑥)について、医療法人は、①業務上の必要性、人選の合理性、本人の意向、家庭の事情等を判断して配置転換を行っており、これらの要件を満たした配置転換を行っているつもりである、②定期的な異動は年に1、2回行う旨述べた。

(甲38、乙55)

g X 3 組合員の賃上げ(議題⑦)について、医療法人は、①X 3 組合員は時間給で計算しており、時間給の人は昨年、昇給しておらず、世間一般に比較して、上げる必要はないと判断した、②時間給は毎年上げなければいけないものでもない旨回答した。

(甲38、乙55、証人 X 8)

h 互助会の会計報告(議題⑧)について、医療法人は、互助会定例会議で外部の人に見せるのは断るということになったが、理事長が互助会の顧問として、年度会計報告の提出を用意している旨述べた。組合らは、互助会の会計報告として組合らが提出を求めているのは、年度毎の会計報告書、監査報告書、財産目録、現金出納帳、年度毎の収支の内訳、預金通帳、帳票・伝票である旨述べ、医療法人が用意していた年度会計報告書を受け取らなかった。医療法人は、組合の求める会計報告の提出については互助会と相談しなければならず、次回に相談したい旨述べた。

(甲38、乙55)

i 互助会を脱退した際の労働者の身分(議題⑨)について、医療法人は、19.12.7互助会説明文書のとおり、脱退したいという職員がいれば、①当法人を退職する意思なのか、②非常勤職員として勤務する意思かを確かめて、本人の意思により処理されることとなる旨述べた。

(甲38、乙55)

j 平成19年冬期一時金の根拠（議題⑩）について、医療法人は、平成17年度の収益を100とすると年々収益は減少しているが、一時金の支給は同水準を維持している旨述べた。組合らは、年功によって差があるのかどうか、その内訳を教えてほしい旨述べ、医療法人は、そこまでは教えられない旨述べた。

（甲38、乙55）

k X 6 組合員・X 7 組合員の配置転換後の取扱い（議題⑪）について、医療法人は、X 6 組合員の配置転換前の手当分については夜勤の回数が増えれば、それ以上の収入が入る旨述べた。組合らは、X 6 組合員は夜勤ができず、異動に際して医療法人に配慮がない旨述べたところ、医療法人は、考える旨述べた。続いて、組合らは、X 7 組合員は配置転換のために夜勤の回数が減っている旨述べ、医療法人に対して検討を求めたところ、医療法人は検討はする旨述べた。

（甲38、乙55）

l 55歳以降の一時金が毎年2%ずつ減額する根拠（議題⑫）について、医療法人は、内務規定に従って行っている旨述べた。組合らは、減額の撤廃を要求するとともに、減額を変更しない数字的根拠を示すよう求めた。医療法人は、①減額を変更しない、②もし、変更したら今、60歳の人から文句が出ると思われる、③数字以前の問題であり、数字的根拠を示すのは難しい旨述べた。

（甲38、乙55）

m 平成20年1月1日の就業規則改定に伴う看護師・介護助手の始業時間・手当の変更（議題⑬）は、20.2.14第22回団交で初めて取り上げられた議題である。医療法人は、平成20年1月1日の就業規則改定は、労働基準監督署の指導に従い、看護師の送り時間を勤務時間に入れるよう改定したものである旨述べた。組合らは、看護助手についても送りの時間がある旨述べたのに対し、医療法人は、看護師と看護助手とは業務が異なっており、看護助手の場合は、勤務時間が重なる時間帯があるほか、送りノートに記入する方法をとっている旨述べた。

（甲38、乙55）

n 団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと（議題⑭）も、20.2.14第22回団交で初めて取り上げられた議題である。組合らは、①団交が月1回だけである、②病院内で団交を開けばよい旨述べた。医療法人は、他の問題もあり、毎週交渉することはできず、団交は月に1回でよい旨述べた。

（甲38）

(ツ) 20. 3. 7第23回団交において、組合基本要求(議題①)について、組合らは回答を求め、医療法人は、①回答は前回と基本的に変わらない、②前回団交で、就業時間内の組合活動のうち機関会議について事前承認の上、出席は可能だが、無給扱いである旨回答したことについて、組合らから欠勤扱いになるのかという質問があったが、欠勤扱いにはしない旨述べた。

(甲38、甲47、乙56、乙80、証人 Y 4)

(テ) 20. 3. 27第24回団交において、団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと(議題⑭)に関して、組合らは、新しく団交開催会場となった Z 5 について、午後9時までに退館しなければならないことについて苦情を述べたほか、病院でも団交が開催可能なことを指摘の上、場所の選定を医療法人と組合で順番制にしたらどうかと述べた。

X 3 組合員の賃上げ(議題⑦)に関して、組合らは、X 3 組合員に賃上げがない理由を尋ね、医療法人は、①時間給の人は賃上げしていない、②世間一般に比較して、賃上げする必要はないと判断した旨述べた。

(甲38、乙58、乙80、証人 Y 4)

(2) 平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交における医療法人の対応は不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 医療法人は、20. 2. 2議題文書に記載された14項目の団交事項のうち、一部の議題について、20-19事件の申立日より1年以上前に行われた団交において、医療法人が回答して以降、団交で取り上げられることがなかったことから、申立ての1年以上前に交渉が途絶えていた議題であり、申立期間を徒過しているというべきである旨主張するので、以下検討する。

組合と医療法人との団交は、どんな議題について交渉するかは事前に組合らが要求事項を文書で送付した場合を除き、当日、組合らからの問題提起に沿って医療法人が回答していくという進め方で行われており、14項目の団交事項のうち、長期間にわたって団交で取り上げられていない議題もあることが認められる。

しかしながら、組合は、平成20年2月2日に、今までの議題を14項目の団交事項として整理し、医療法人に対し、20. 2. 14第22回団交の団交事項として送付した上、同団交において一応の議題として取り上げられていることに加え、医療法人が、20-19事件の申立日より1年以上前に行われた団交、すなわち、19. 4. 19第12回団交までの団交において回答があり、その後の団交で議題として取り上げられることがなかったからといって、組合らと医療法人との団交の経緯からみて、当該議題に関する団交が終わっていたとみるよりも、むしろ、潜在的には、団交事項のすべてにわたり、いまだ継続していたとみるのが相当である。よって、この

点についての医療法人の主張は採用できない。

イ 次に、組合は、平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交（以下、これら12回の団交をまとめて「本件団交」という。）における医療法人の対応は、14項目の団交事項について、中心的な争点については予め用意された書面を読み上げるだけで、それ以上は全く答えなかったり、明確な回答をしなかったり、医療法人の意向を伝えるだけで組合員の要求に対応する態度を全く示さないなど、不誠実であった旨主張するので、以下検討する。

まず、前提事実及び前記1(1)イ、2(1)、3(1)ア、5(1)認定のとおり、①平成18年5月に分会が結成されて以降、同20年4月21日、20-19事件申立てまでの約2年間で、組合らと医療法人との間で合計24回の団交が開催されていること、及び、医療法人の理事長及び院長がそのすべての団交に出席していること、②医療法人は、組合らからの要求事項に係る団交を、月1回程度の頻度で開いてきていること、③団交でどんな議論をするかは、事前に組合が要求事項を文書で送付した場合を除き、当日、組合らからの問題提起に沿って医療法人が回答していくという進め方で行われたこと、④医療法人は、組合らからの求めに応じ、具体的な経緯や根拠等について書面でも回答し、説明していること、⑤20.2.2議題文書で組合が申し入れた14項目の団交事項については、20.3.27第24回団交までのいずれかの団交において、議題として取り上げられ、協議が行われたこと、⑥議題によっては、12回の団交の間に繰り返し協議されているものがあること、⑦本件団交では解決に至らなかったものの、平成20年12月1日のX5組合員の療養病棟への異動等、本件団交以降に、解決した議題もあること、が認められる。

次に、14項目の団交事項ごとの医療法人の対応に係る組合の主張について、以下検討する。

組合は、組合基本要求の回答(議題①)について、医療法人が「法的義務がないから」という理由で拒否し続け、それ以上の回答をしない旨主張するが、前記(1)エ(チ)a、(ツ)認定のとおり、医療法人は、20.2.14第22回団交及び20.3.7第23回団交において、組合基本要求の各要求事項ごとに、医療法人の見解を述べ、便宜供与の可否等、具体的な回答をしていることが認められる。

次に、組合は、労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結(議題②)について、医療法人が、法律遵守の協定化について労使合意に達していたにもかかわらず、協定化を拒否した旨主張するが、前記(1)ウ、エ(チ)b認定のとおり、団交では、医療法人が法律は遵守する旨確認したにすぎないのであって、協定を締結する約束までしたとは認められず、また、組合らが作成した協定書(案)の内容は、医療法人が労働関係諸法律を遵守するというものであるから、医療法人が

法令遵守を認めているからといって、当然に書面化が求められるものでもなく、書面化に応じないことが不誠実であるということとはできない。

また、組合は、X 5 組合員の配置転換及び転換後の取扱い(議題⑤)及びX 6 組合員・X 7 組合員の配置転換後の取扱い(議題⑪)について、組合らの要求に回答していないか、要求に対応する態度を示さなかった点において、医療法人の交渉態度が不誠実である旨主張するが、前記(1)エ(エ)、(キ)、(ク)、(ケ)、(サ)、(チ)e、k 認定のとおり、医療法人は、①X 5 組合員について、20. 2. 14第22回団交において、病気欠勤からの復帰先を療養病棟にしないで一般病棟にしたことについて説明をしていること、②X 6 組合員及びX 7 組合員の配置転換の理由について、19. 5. 28第14回団交、19. 6. 15第15回団交、19. 6. 28第16回団交、19. 8. 30第17回団交、19. 10. 4第18回団交及び20. 2. 14第22回団交において、一定の説明と回答を行い、具体的な経緯や根拠等について書面でも回答して説明していること、が認められる。

続いて、組合は、平成18年8月22日、X 5 組合員に対して行った不当労働行為(議題③)、X2分会長の賞与減額の根拠(議題④)、配置転換を行う際の根拠(議題⑥)、X 3 組合員の賃上げ(議題⑦)、平成19年冬期一時金の根拠(議題⑩)、55歳以降の一時金が毎年2%ずつ減額する根拠(議題⑫)及び平成20年1月1日の就業規則改定に伴う看護師・介護助手の始業時間・手当の変更(議題⑬)について、医療法人が、合理的な根拠を示さない、合理的な説明をしない、又は具体的に回答しない旨主張する。しかしながら、前記(1)エ(ア)、(エ)、(キ)、(ク)、(ケ)、(シ)、(セ)、(ソ)、(チ)c、d、f、g、j、l、m、(テ)認定のとおり、医療法人は、これらの各団交事項について、組合らからの求めに応じ、19. 5. 14第13回団交、19. 5. 28第14回団交、19. 6. 15第15回団交、19. 6. 28第16回団交、19. 8. 30第17回団交、19. 11. 30第19回団交、19. 12. 19第20回団交、20. 1. 16第21回団交、20. 2. 14第22回団交及び20. 3. 27第24回団交において、一定の説明と回答を行い、具体的な経緯や根拠等について書面でも回答して説明していることが認められる。なお、看護師・介護助手の始業時間・手当の変更(議題⑬)について、組合は、医療法人が事実反する回答をした旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

さらに、組合は、互助会の会計報告(議題⑧)及び互助会を脱退した際の労働者の身分(議題⑨)について、互助会会計に関する書類を明らかにしない、脱退の自由の有無について明確な回答がないままである旨主張するが、前記(1)エ(ア)、(シ)、(セ)、(ソ)、(チ)h、i 認定のとおり、①医療法人は、組合らの求める会計報告のうち、提出可能な分について検討し、互助会に諮って準備していること、②互助会を脱退した際の労働者の身分について、医療法人が、組合らからの求め

に応じ、19. 5. 14第13回団交、19. 11. 30第19回団交、19. 12. 19第20回団交、20. 1. 16第21回団交及び20. 2. 14第22回団交において、一定の説明と回答を行い、書面でも回答して説明していること、が認められる。これらのことから、医療法人の組合に対する説明の内容が適切であったか否か、回答した内容が十分であったか否かは別として、医療法人が、組合の要求に応じて一定の説明を尽くそうとしていたことが推認できる。

最後に、組合は、団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと(議題⑭)について、約1か月毎に、毎回2時間に限ってしか団交に応じず、一方的にファックスで団交の日時・場所を指定してくる旨主張するが、前記(1)イ認定のとおり、団交の日時・場所については双方で協議の上、組合らが候補日を示し、医療法人が決定していたことが認められ、また、団交の頻度についても、約1か月毎に約2時間行われており、決して少ないとはいえない。

ウ 以上のとおり、医療法人は、組合の要求に従って月1回程度行われる団交に、毎回、理事長らが出席し、団交ごとに議題を特定せず、組合の問題提起に沿って、その都度、回答していくという進め方の団交に応じていること、また、口頭の回答に加えて、必要に応じて文書を提出して、具体的な経緯や根拠について一定の説明をしていること、また、本件団交以降ではあるが、団交を通じて解決に至った議題も存することを総合すると、本件団交における医療法人の対応は全体として不誠実であったとはいえない。なお、組合基本要件等、個別の議題について、組合らと医療法人との間で意見が一致せず、最終的に合意に達することができなかったこと、及び組合要求を医療法人が受け入れなかったことは認められるが、これらのことをもって医療法人の態度が不誠実であるということとはできない。よって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

- 6 争点6 (平成20年4月24日から同年7月16日までの計4回の団交における、X4組合員への懲戒処分についての医療法人の対応は、不誠実団交に当たるか。) について
(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

X4組合員への懲戒処分に関して、組合らと医療法人との間で行われた団交等の経緯については、前記4(1)イのとおりである。なお、Y1理事長及びY4院長は、組合らと医療法人との間で開催された平成20年4月24日から同年7月16日までの4回の団交すべてに出席した。

(甲38、甲46、乙59、乙63、乙64)

- (2) 平成20年4月24日から同年7月16日までの計4回の団交における、X4組合員への懲戒処分についての医療法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

前記4(1)ア(ウ)、イ(カ)、(キ)、(ク)、(ケ)及び6(1)認定のとおり、①20.3.19懲戒処分通知書には、処分の対象となったX4組合員の行為が具体的に記載され、処分の根拠として就業規則の該当条項が示されていたこと、②20.4.24第25回団交において、医療法人は、懲戒処分には6種類ある旨述べ、懲戒委員会規程及び懲戒委員会について説明したこと、③20.5.21第26回団交において、医療法人は、懲戒委員会の手続は適正であったこと、X4組合員の言動が午前9時頃であった旨述べたこと、④20.6.18第27回団交において、医療法人は、懲戒処分の理由はX4組合員が大きな声を出したことなく、ミーティング業務を妨げたためである旨述べ、懲戒委員会について説明していること、⑤20.7.16第28回団交において、医療法人は、弁護士に相談して予め用意した文書を読み上げ、X4組合員の20.3.15言動のうち、どのような行為が就業規則のどの条項に該当するのか説明するとともに、懲戒委員会における議事内容について述べたこと、⑥平成20年4月24日から同年7月16日までの計4回の団交のいずれにおいてもY1理事長及びY4院長が出席していること、が認められる。

組合は、医療法人が曖昧な回答に終始し、弁護士が作成した文書を読み上げるだけでそれ以上のことは答えず、誠実な団交ではない旨主張するが、以上のことからすると、医療法人は第25回から第27回までの3回の団交において、懲戒処分の理由等について、一定の説明を行っており、20.7.16第28回団交で医療法人が読み上げた文書は、懲戒処分の根拠について、さらに就業規則の条文に即して説明したものであるとみることができるので、医療法人は、曖昧な回答に終始したとか、予め用意した文書を読み上げただけで、それ以上のことは答えなかったなどとはいえない。

また、医療法人は、Y1理事長、Y4院長等責任ある立場の者がすべての団交に出席していることが認められ、X4組合員を懲戒処分するに至った根拠や手続について、組合らの質問に対して一定の説明を尽くそうとしていたことが認められる。

これらのことからすると、平成20年4月24日から同年7月16日までの計4回の団交における、X4組合員への懲戒処分についての医療法人の対応は不誠実とはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成22年1月22日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

組合らと医療法人との団交議題(平成18年5月23日～同20年3月27日)

開催日	回	議 題
平成18年5月23日	第1回団交	①組合基本要求の回答
平成18年6月5日	第2回団交	①組合基本要求の回答
平成18年6月29日	第3回団交	①組合基本要求の回答
平成18年7月24日	第4回団交	①組合基本要求の回答
平成18年8月31日	第5回団交	①組合基本要求の回答 ③平成18年8月のX5組合員に対する不当労働行為 ④X2分会長の賞与減額の根拠 ⑦X3組合員の賃上げ
平成18年9月28日	第6回団交	①組合基本要求の回答 ④X2分会長の賞与減額の根拠 ⑦X3組合員の賃上げ
平成18年10月26日	第7回団交	④X2分会長の賞与減額の根拠 ⑤X5組合員の配置転換及び転換後の取扱い ⑦X3組合員の賃上げ
平成18年11月16日	第8回団交	②労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結 ⑤X5組合員の配置転換及び転換後の取扱い ⑥配置転換を行う際の根拠
平成18年11月30日	第9回団交	②労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結 ⑦X3組合員の賃上げ
平成19年1月18日	第10回団交	④X2分会長の賞与減額の根拠
平成19年2月22日	第11回団交	④X2分会長の賞与減額の根拠
平成19年4月19日	第12回団交	②労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結 ④X2分会長の賞与減額の根拠 ⑤X5組合員の配置転換及び転換後の取扱い ⑥配置転換を行う際の根拠
平成19年5月14日	第13回団交	④X2分会長の賞与減額の根拠 ⑨互助会を脱退した際の労働者の身分
平成19年5月28日	第14回団交	⑥配置転換を行う際の根拠 ⑩X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い
平成19年6月15日	第15回団交	⑥配置転換を行う際の根拠 ⑩X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い
平成19年6月28日	第16回団交	⑦X3組合員の賃上げ ⑩X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い ⑫55歳以降の一時金が減額する根拠

開催日	回	議 題
平成19年8月30日	第17回団交	⑪X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い ⑫55歳以降の一時金が減額する根拠
平成19年10月4日	第18回団交	⑪X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い
平成19年11月30日	第19回団交	⑧互助会の会計報告 ⑨互助会を脱退した際の労働者の身分 ⑫55歳以降の一時金が減額する根拠
平成19年12月19日	第20回団交	⑧互助会の会計報告 ⑨互助会を脱退した際の労働者の身分 ⑩平成19年冬期一時金の根拠
平成20年1月16日	第21回団交	⑧互助会の会計報告 ⑨互助会を脱退した際の労働者の身分 ⑩平成19年冬期一時金の根拠 ⑫55歳以降の一時金が減額する根拠
平成20年2月2日	議題送付	交渉議題(14項目)を組合が医療法人に送信
平成20年2月14日	第22回団交	①組合基本要求の回答 ②労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結 ③平成18年8月のX5組合員に対する不当労働行為 ④X2分会長の賞与減額の根拠 ⑤X5組合員の配置転換及び転換後の取扱い ⑥配置転換を行う際の根拠 ⑦X3組合員の賃上げ ⑧互助会の会計報告 ⑨互助会を脱退した際の労働者の身分 ⑩平成19年冬期一時金の根拠 ⑪X6組合員・X7組合員の配置転換後の取扱い ⑫55歳以降の一時金が減額する根拠 ⑬就業規則改定に伴う看護師・介護助手の始業時間等の変更 ⑭団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと
平成20年3月7日	第23回団交	①組合基本要求の回答
平成20年3月27日	第24回団交	⑦X3組合員の賃上げ ⑭団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと