



命 令 書

宇和島市柿原 1280 番地

申 立 人 全国一般正光会労働組合宇和島分会
執行委員長 X 1

宇和島市柿原 1280 番地

被 申 立 人 財団法人正光会
理事長 Y 1

上記当事者間の愛媛労委平成 21 年（不）第 1 号正光会事件について、当委員会は、平成 22 年 6 月 4 日第 1180 回公益委員会議において、会長公益委員白石喜徳、公益委員山下泰史、同宇都宮純一、同青山保子、同桐木陽子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成 21 年 7 月 1 日から実施した給食業務の変更に係る団体交渉を申立人が申し入れた場合は、給食業務の変更は業務区分の変更に過ぎないなどとして説明を怠ったり、申立人から業務内容の変更に関して具体的に記載した資料の提示を求められた際に、これを拒否するなど、不誠実な対応をすることなく、申立人からの質問に対し、被申立人の回答の根拠を裏付けるに足りる資料を提示するなどして、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員を個別に呼び出し、組合加入に関して威嚇的效果を与える言動を用いるなどにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、給食業務の変更内容や変更時期に関して、申立人への説明前に、頭越しに申立人の組合員らに説明し実施するなど、申立人の運営に支配介入してはならない。

い。

- 4 被申立人は、本命令書の写しの交付の日から7日以内に、縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で、下記のとおり明瞭に記載し、被申立人宇和島病院内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。（注：年月日は掲示した日を記載すること。）

記

平成 年 月 日

全国一般正光会労働組合宇和島分会
執行委員長 X 1 様

財団法人正光会
理事長 Y 1 ㊟

当財団法人が行った下記の行為は、愛媛県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、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 貴組合から申入れのあった給食業務の変更に係る団体交渉において、給食業務の変更は業務区分の変更に過ぎないなどとして説明を怠ったり、貴組合から業務内容の変更に関して具体的に記載した資料の提示を求められた際に、これを拒否するなど、不誠実な対応をしたこと。
- 2 貴組合の組合員である X 2 を個別に呼び出し、組合加入に関して威嚇的效果を与える言動を用いたこと。
- 3 給食業務の変更内容や変更時期に関して、貴組合への説明前に、頭越しに貴組合の組合員らに説明し実施したこと。

以上

- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、①被申立人財団法人正光会（以下「被申立人」という。）が、愛媛労働局の是正指導を契機とした給食業務の変更（以下「本件業務変更」という。）について、業務区分の変更に過ぎないなどとして、申立人全国一般正光会労働組合宇和島分会（以下「申立人」という。）に説明することなく、申立人の組合員らに説明したこと及び申立人が申し入れた本件業務変更に係る団体交渉に誠実に応じず、実質的に拒否したことは、労働組合法第7条第2号ないし第3号の不当労働行為に該当するとして、②被申立人の副総看護長らが、申立人の組合員である X 2（以下、組合加入の前後を通じて、「X 2 組合員」という。）を業務命令で総看護長室に呼び出し、組合加入の理由等を聴取し、同時に、進学の意向を確認する言動を用いたことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、平成21年6月30日（以下、特に元号の記載のない場合は平成とし、元号及び年の記載のない場合は平成21年とする。）に申立人から救済申立てがあった事件である。

2 申立人の請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人から申入れのあった団体交渉に誠実に応じ、かつ誠実な交渉をすること及び団体交渉に誠実に応じなかったことにつき謝罪し、謝罪文を作成・掲示すること。
- (2) 被申立人は、申立人に加入したX 2 組合員を個別に呼び出し、同人に対して精神的苦痛を与えたことにつき申立人に謝罪し、謝罪文を作成・掲示すること及び今後はおかかるとする行為を一切行わないこと。
- (3) 申立人を飛び越えて給食業務の変更を組合員らに通告し、強行実施しようとすることは、申立人内部を動揺・混乱させる行為であり、被申立人は、かかる行為を一切行わないこと（12月7日第3回調査）。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置く、被申立人宇和島病院（以下「宇和島病院」とい

う。)の従業員で組織する労働組合であり、22年3月15日の本件審問終結時(以下「本件審問終結時」という。)における組合員数は34名である。上部団体は、全国一般正光会労働組合(以下「正光会労組」という。)である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本部事務局を置き、宇和島病院、今治病院及び御荘病院の三つの精神病院のほか宇和島看護専門学校等の経営を行っており、本件審問終結時の従業員数は591名である。

2 従前の労使関係

(1) 愛媛労委平成6年(不)第5号事件

6年9月9日、申立人の上部団体である正光会労組は、被申立人役員が団体交渉の席上で、労働組合の執行委員長・書記長との交渉を忌避する発言をして正光会労組の役員交代を要求するなどしたことは、労働組合法第7条第1号ないし第3号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った。

10年5月8日、正光会労組は、「1 正光会は、組合に対し、今回不当労働行為であるとの疑いを招いたことにつき遺憾の意を表明し、今後不当労働行為と疑われるような行為は行わない」ことなどを定めた和解協定を被申立人と締結し、本件は終結した。

【甲第A28号証】

(2) 愛媛労委平成8年(不)第1号事件

8年11月21日、申立人は、「適時適温給食の実施」を交渉議題とする団体交渉申入れに対し、団交ルールがないことなどを理由に、宇和島病院が団体交渉を拒否したことは、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、当委員会に救済申立てを行った。

9年6月24日、申立人は、和解協定及び団体交渉事項に関する協定(以下「本件協定」という。)を被申立人と、宇和島分会団体交渉に関する協定を宇和島病院と締結し、本件は終結した。本件協定には、宇和島病院と申立人が行う団体交渉事項は別表2のとおりとすることが定められており、その内容は次のとおりである。

別表2 分会団体交渉事項

1 賃金及び一時金のチェックオフ協定に関する事項

- 2 時間外労働・休日労働・深夜労働に関する緊急時の取扱いに関する事項
- 3 早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項
- 4 各事業所における休憩の時間帯及びその取得方法に関する事項
- 5 職員の欠員補充に関する事項
- 6 組合員の院内異動に関する事項
- 7 安全衛生委員の選任に関する事項
- 8 福利厚生（職員駐車場、更衣室、休憩室、入浴室等職員が使用する設備の改善など）に関して各事業所で対処すべき事項
- 9 勤務表に関する事項
- 10 各部署の配置人員と最低人員に関する事項(増員要求に関する事項を除く。)
- 11 ストライキに伴う保安要員に関する事項
- 12 労働基準法により 36 協定及び就業規則の変更等に伴い必要とされる過半数代表者の選任に関する事項
- 13 本部団体交渉で決定された事項の具体的な取扱い及び各事業所において発生した問題の処理に関する事項

【甲第A1号証、甲第A2号証、甲第A27号証、乙第1号証ないし乙第3号証、X1尋問調書、Y4証人尋問調書】

(3) 愛媛労委平成9年（不）第1号事件

9年8月6日、正光会労組は、被申立人が組合員に対して賃金を据え置くなど不当に差別したことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った。

同年12月12日、正光会労組は、調停による解決を求めて当委員会に調停申請を行い、同時に上記申立てを取り下げ、本件は終結した。

(4) 遅出勤務の時間等に係る協定締結

9年9月29日、適時適温給食に伴う労働条件に関して、申立人は、遅出勤務の時間等に係る協定を宇和島病院と締結した。

【甲第A22号証】

(5) 愛媛労委平成12年（不）第1号事件

12年2月4日、正光会労組は、被申立人が正光会労組組合員に対して、11年度末一時金を支給しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行

為に該当するとして、当委員会に救済申立てを行った。

同年10月18日、当委員会は、全部救済命令を発し、本件は終了した。

【甲第A29号証】

(6) 愛媛労委平成13年調整第2号調停事件

ア 本件協定の解釈を巡って労使紛争が起こったことから、13年9月26日、申立人は、「労働協約違反に関する労働争議解決」を求めて、当委員会に調停申請を行った。

本件協定の解釈につき、申立人は「本件協定の交渉事項は決定事項を一方向的に通告するのではなく、労使合意にむけ交渉で具体的に提案して説明し、合意をはかるとりくみをするべきである」と主張し、宇和島病院は「事前に組合と協議し合意する必要はない」と主張した。

イ 13年11月16日、当委員会の勧告により、団体交渉が行われた。

その中で、申立人の書記長である X 1（当時。以下、書記長である場合については「X 1 書記長」という。）が「平成9年6月24日付の「団体交渉事項に関する協定書」についてですが、病院としては、交渉事項は労使合意に向け交渉で具体的に提案して説明し、合意してから実施することは当然のことだと。これが基本なんだというご回答だったと思います。それを基本として、中には合意しなくても実施するケースがあるが、この場合においても、法令及び労使間の契約は誠実に履行することを前提条件として実施するというのを回答されたと思いますけども、この内容が病院の回答ということで我々は理解してよろしいんでしょうか」と協定の解釈について確認をした。

これに対し、宇和島病院の副総看護長である Y 2（当時。以下「Y 2 副総看護長」という。）は「基本的には団体交渉を重ねていって、そこで合意をしていくということが団体交渉のありかただとっております」と、宇和島病院の団体交渉に対する基本姿勢を述べた。

それに続く、X 1 書記長の「今、私が言った部分ですけれども、これはこれで間違いはないということですね」との問いに対し、Y 2 副総看護長は「基本姿勢としては」と回答した。

また、被申立人が6年2月25日に解約した事前協議協定及び合意約款の話題になった際、宇和島病院の事務長である Y 3（当時。以下「Y 3 事務長」という。）は

「あまり深くそこには入りたくないんですけども」と述べている。

同日の団体交渉において合意した事項については、申立人と宇和島病院との間で、次回の団体交渉で内容を確認のうえ、労働協約を締結することを確認した。

ウ 13年11月30日、労働協約の締結に至らず、団体交渉は不調に終わったことから、同年12月5日、申立人は調停申請を取り下げた。

エ その後、14年2月26日、「文書化しなくても合意し順守する事項の確認」等を交渉議題とする団体交渉が行われた。

その中で、X1書記長が「平成9年6月24日付の地労委立会の団体交渉に関する協定書についてですが、これも交渉事項は労使合意に向け、交渉で具体的に提案して説明し合意してから実施することは当然のことであるというな病院の姿勢だということでこれも確認出来てますので、ただこれを基本として中には合意に至らなくても云々というふうに言ってましたけども、これは具体的にまだそういうことがないと、いうことで具体性がないんじゃないかというようなご意見だったと思うんですよ。ですから、当然のことであるという所までは確認が出来ているということですのでよろしいですよ」と協定の解釈を再確認した。

これに対し、Y3事務長は「こちらとしては合意に至らなくても実施するケースもありますよということは付け加えていっとったと思います」と回答した。

同日の団体交渉において、申立人と宇和島病院間で、協定の解釈について書面で協定は締結しておらず、本件審問終結時においても書面で協定は締結していない。

【甲第A3号証ないし甲第A6号証、甲第A17号証、甲第A27号証、乙第4号証、乙第5号証、乙第8号証、乙第15号証、X1尋問調書、Y4証人尋問調書】

3 愛媛労働局からの是正指導を理由とする給食業務の変更

(1) 被申立人及び被申立人から業務委託を受け給食業務を行っていた A

株式会社（以下「A社」という。）は、20年6月4日に、宇和島病院の厨房で一酸化炭素中毒事故を起こし、それぞれが労災認定の申請を行った。

この申請を受けて、宇和島労働基準監督署がA社を調査した。この調査の際に、A社の担当者が業務の説明をしたところ、宇和島労働基準監督署は、宇和島病院とA社との間の給食請負業務に問題があると判断し、愛媛労働局

に報告をした。

これを契機として、3月13日に、愛媛労働局が宇和島病院に対する調査を行ったところ、A社との請負契約に基づく調理業務の実態は適正な請負ではなく、労働者派遣に該当すると判断されたことから、愛媛労働局は、3月13日付け是正指導書を同月25日に交付し、是正措置を講ずるよう求めた。

被申立人は、是正指導に沿って給食業務の内容を変更する必要性が生じ、その内容を検討することとなった。

【甲第A27号証、乙第15号証、Y4証人尋問調書】

(2) 宇和島病院の事務長であるY4（以下「Y4事務長」という。）らは、給食職員から業務内容の実態を聴くなどの調査を行うことなく、5月8、13及び14日に、組合員4名を含む給食職員6名を各日2名ずつ呼び出し、「業務委託をしていた

Aが監督署の監査で委託の仕事ではないと指摘されたので、業務を変更することになった。本年6月1日より早出勤務の回数を減らし遅出勤務は廃止する。従来の業務内容を副食調理のみに変更する」、「役割分担を決める」との説明を行った。

5月13日に説明を受けた申立人の組合員であるX3（以下「X3組合員」という。）及びX4（以下「X4組合員」という。）は「組合の方との兼ね合いもあるので文書で下さい」、「仕事の事なんで組合との話でお願いしたい」とY4事務長に伝えた。

これに対し、Y4事務長は「労働条件の変更ではない。今やっている業務の改善、区分変更ですので組合の方は関係ないです」、申立人と「あらかじめ団体交渉をして内容を決める必要のある事項ではない」、「法を守ることでやっていることで、労働条件の変更ではないと考えている。趣旨をわかっていただくことが大事だと思っている」と述べた。

Y4事務長の「労働条件の変更ではない」との発言に対し、X3組合員は「早出勤務の回数が減るんだったら、労働条件の変更ではないですか」と述べた。また、X4組合員は「適時適温給食の導入時に、Y5さん（当時の栄養科科长）から早出は月7回から8回、遅出が2回ですと言われた」と述べ、両名とも労働条件の変更である旨異議を唱えた。

【甲第A27号証、乙第15号証、X1尋問調書、Y4証人尋問調書】

4 本件業務変更に係る第1回団体交渉申入れから本件申立てまでの経緯

(1) 第1回団体交渉申入れから第1回団体交渉開催前までの経緯

ア 5月15日、申立人は「抗議及び分会団体交渉申入書」と題する書面にて、被申立人に対し、本件業務変更は本件協定の別表2「3 早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項」であって、業務内容の変更に随伴する労働条件の一方的変更の通告は本件協定に違反するばかりか、分会を無視し、分会を飛び越えて組合員らの労働条件を一方的に変更し強行しようとしていることを指摘し抗議するとともに、6月の勤務割表が発表される前の5月21日を開催日として団体交渉を申し入れた。

イ 5月19日、被申立人は、申立人には伝えることなく、給食職員に対し、A社からの要請で業務内容の変更は7月から実施する旨伝えた。

ウ 5月20日、被申立人は「回答書」と題する書面にて、申立人が申し入れた団体交渉開催日は、病院運営会議及びその後に事業計画に係る会議（事務長・副総看護長・総務課長・外来看護長出席）がすでに予定されているとして、同月21日での団体交渉応諾を拒否し、6月1日を代替日とする旨回答した。この回答書には、同日以外の開催可能な日は記載されていなかった。

なお、同日は、当初予定されていた業務変更日であり、申立人は、本件業務変更が7月1日に延期されたことを被申立人から知らされていなかった。

エ 5月21日、申立人は、被申立人の回答に対し「抗議及び申入書」と題する書面にて、本件業務変更を実施すると組合員らに通告した6月1日に、被申立人が団体交渉を設定したことにつき、申立人の抗議を無視するものであることを指摘し、重ねて抗議をするとともに、以下の点について被申立人の釈明を求めた。

(ア) 本件は、本件協定の別表2の「3 早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項」であるにもかかわらず、何故、当分会に提案・説明も一切せず、当分会を飛び越えて当分会員らに「業務内容の変更に付随する労働条件の変更」を一方的に通告できるのか、その根拠。

(イ) 当分会員らの労働条件の変更に関する分会団体交渉は、労働条件の変更後に開催しても良いという趣旨なのか否か。

(ウ) 又は、本年6月1日実施の業務内容の変更を撤回し、労使合意の上、実施す

るという趣旨なのか否か。

(エ) 上記(イ)及び(ウ)の理由によるものでないのであれば、その理由。

オ 5月25日、被申立人は「回答書」と題する書面にて、申立人の求釈明(ア)に対し「現場の混乱を招かぬよう業務内容の変更の事前連絡を行ったつもりです。貴分会員方のみに一方向的に通告した覚えはありません」と回答し、その余については「団体交渉は、労使双方で調整するものと考え、結果、拒否ではなく、6月1日までに開催できなかったためです」と回答した。

カ 5月27日、申立人は「抗議及び通知書」と題する書面にて、被申立人に対し「貴病院の上記回答は、全くの失当で実質的に当分会の求釈明に対する回答を拒否している」として抗議し、本件業務変更については労使合意のうえ実施することを前提条件として、被申立人が回答した開催日での団体交渉開催を受諾する旨通知した。

【甲第A7号証ないし甲第A11号証、甲第A27号証、乙第15号証】

(2) 第1回団体交渉

6月1日、第1回団体交渉が開催された。概要は次のとおりである。

ア 申立人が、本件業務変更の理由につき釈明を求めた。

これに対し、A社への給食部門の業務委託が実態は労働者派遣であるとして、愛媛労働局より是正を求められたため是正する必要がある旨をY4事務長は述べ、本件業務変更の理由を初めて明らかにした。

イ 申立人は、被申立人に対し、なぜ申立人に提案なり説明をせず、申立人の頭越しに申立人の組合員らに通告したのか釈明を求めた。

これに対し、Y4事務長は、本件業務変更については本件協定の交渉事項であることを認めながら、本件協定に記載された交渉事項について、すべて団体交渉で合意を求めることではない旨述べた。

また、申立人とは「事前協議はしない」、本件業務変更は「業務手順の内容が変わったということで、労働条件の大幅な変更をしたというふうには捉えてない」ので、本件業務変更について「労働協約を締結する目的で団体交渉をする必要はない」と述べた。

さらに、Y4事務長は、申立人に本件業務変更の内容を説明していない状況にもかかわらず、「問題点があったら当然そちらが出してもらわないといけないこと

である」と述べた。

ウ 申立人が業務の変更内容について説明を求めた。

これに対し、Y4事務長は、従来の調理全般にわたる業務が、現在の人員で勘案すると「基本的には副食を作る」、「朝の2階の配膳」、「下ごしらえ」だけになるなどと説明した。

また、申立人は、現行の業務内容と変更後の業務内容の対比表の提示を被申立人に求めた。

これに対し、Y4事務長は「そこまで出す問題ではない」、「それを出すということはもう同意を求めるときに出すことであって、そういうふうな判断してない部分でっていうのは出さない」、「資料っていうのは一人歩きする」と述べて、業務内容の変更に関する資料の提示を拒否した。

【甲第A12号証、甲第A27号証、乙第15号証、X1尋問調書】

(3) 第1回団体交渉後から本件申立てまでの経緯

ア 6月10日、申立人は「要求書」と題する書面にて、被申立人に対し「貴病院が当分会を無視し、当分会を飛び越えて、当分会員たる調理師に対して通告した一方的な業務内容の変更と実施につき、地労委立会で締結した「団体交渉事項に関する協定書」(平成9年6月24日付)に基づき、当分会との団体交渉によって労使合意のうえ実施すること」、「貴病院の給食委託業務に関して、請負契約でありながら実態は派遣であったため、愛媛労働局が貴病院に対し是正勧告を行っている。よって、その勧告文書を全職員に開示し貴病院の是正措置を明らかにすること」を求めた。

イ 6月17日、被申立人は「回答書」と題する書面にて、申立人の要求に対し「平成21年6月1日の分会団体交渉にてお答えした通りです」、「開示並びに公開する必要はないと考えます」と回答した。

ウ 6月30日、申立人は「通告書」と題する書面にて、給食職員の業務内容の変更に関する労働条件などの一方的変更を承諾したものではなく異議があり、この是正に関する法的な権利行使を留保する旨通告した。

エ 6月30日、申立人は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

【甲第A13号証ないし甲第A15号証、甲第A27号証】

5 Y 8副総看護長らとX 2組合員との面談に至る経緯等

(1) 申立人の組合員数の推移及びX 2組合員の組合加入に係る経緯

ア 申立人の組合員数の推移

申立人と被申立人との間で、昭和51年7月15日にユニオンショップ制の労働協約が締結されていたところ、6年3月22日に同協約は被申立人により解約された。

申立人への加入は9年10月1日以降なかったが、19年3月12日、20年1月17日、同年3月12日及び同年7月11日に、それぞれ1名ずつ加入した。同年7月11日の加入者は、申立人の書記長である X 5（以下、組合加入の前後を通じて、同人を「X 5書記長」という。）である。

イ X 2組合員の組合加入に係る経緯

X 2組合員は、10年9月1日に被申立人に准看護師として入職し、12年頃から申立人が主催する忘年会や慰労会に参加していた。

X 2組合員は一人で組合に入ることに抵抗があったが、X 5書記長の申立人への加入とその後の活動を見ることで、組合への加入をより強く考えるようになっていった。

4月25日、X 2組合員は、申立人の書記次長である X 6（当時。以下「X 6書記次長」という。）に組合加入の意思を伝え、X 6書記次長は、X 2組合員の組合加入意思を申立人の執行委員長である X 1 に報告した。

同月29日、X 2組合員は申立人に加入した。

【甲第B12号証、甲第B13号証、X 2証人尋問調書】

(2) X 2組合員とY 6看護長との言争い及びY 8副総看護長らによる面談に至る経緯

ア X 2組合員とY 6看護長との言争い

4月22日午後6時過ぎ、宇和島病院の7病棟看護長である Y 6（以下「Y 6看護長」という。）からX 2組合員に電話があったが、X 2組合員は気付かなかったため、電話に出ることができなかった。

同月23日午前8時10分ころ、X 2組合員は、Y 6看護長に「すみません。昨日の電話の用、なんでしたか」と声をかけた。

これに対し、Y 6看護長は素っ気ない態度を取った。

仕事に戻ったX 2組合員に対し、Y 6看護長は「ちょっと二人で話さんかな」

と言ってX 2組合員を呼び出そうとしたが、この時のX 2組合員の対応が気に障り怒鳴ったため、X 2組合員も怒鳴り返し、言争いとなった。

イ 職員友の会

職員友の会は、平成8年9月10日に設立された被申立人の職員互助会であり、対象者は被申立人で働くすべての職員、会長は各病院長又は副病院長で、経費は会費及び職員友の会本部会計から繰り入れられた会費総額と同額の拠出金によって賄われている。

入会及び脱会する場合は、所定の用紙を提出することになっている。

なお、申立人に加入した者は、いずれも職員友の会を脱会しており、申立人及び職員友の会のどちらにも加入していない者は8名である。

ウ 職員友の会への加入の経緯

X 2組合員は被申立人に入職した当日に、宇和島病院の総務課長である Y 4（当時）から事務所に呼ばれ、就業規則の説明を受けた。その際に「友の会に職員のほとんどが入つるので、X 2君も入ってもらわんといけん」と言われ、職員友の会に加入した。

エ 職員友の会脱会申し出からY 8副総看護長らによる面談に至る経緯

(ア) X 2組合員は、申立人に加入したことを契機として職員友の会を脱会するため、4月30日、職員友の会役員である Y 7（以下「Y 7主任」という。）に対して、友の会の脱会届の用紙をもらいたい旨伝えたが、その場ではもらえなかった。

なお、職員友の会では、脱会届の用紙を提出するだけで自由に脱会することができる。19年3月12日以降に申立人に加入した、X 2組合員を除く組合員は、担当者が失念していたため申し出た日には交付されず、後日催促した当日に受け取った1名を除き、申し出た当日に用紙を受け取っている。

(イ) Y 7主任は、4月30日に、X 2組合員がY 6看護長と言争いをしたこと及び職員友の会脱会を希望したことを、宇和島病院の看護部門を統括する副総看護長である Y 8（以下「Y 8副総看護長」という。）及び Y 9（以下「Y 9副総看護長」という。）に報告した。

Y 8副総看護長はY 7主任からの報告を受け、X 2組合員及びY 6看護長から事情を聴く必要があると考え、Y 9副総看護長及び宇和島病院の副総看護長

代行である Y10 と相談のうえ、5月7日にX2組合員と面談を行うこととした。

Y8副総看護長が面談前に、Y4事務長にX2組合員と面談をすることを報告したところ、Y4事務長から「慎重にせよ」との指示があった。

また、被申立人理事長兼宇和島病院の院長である Y1（以下「Y1理事長」という。）にも面談前に、X2組合員と面談をすることを報告したところ、Y1理事長から「うん、分かった」という返事があった。

(ウ) Y8副総看護長は、5月7日以前に、総看護長室に来たY6看護長からX2組合員との言争いについて事情を聞いた。

(エ) 5月7日午後5時、Y8副総看護長は、準夜勤務（午後4時50分から午前0時50分）のX2組合員を、業務命令で総看護長室に呼び出した。

X2組合員は、総看護長室に呼ばれるのが初めてだったことから、同じ病棟に勤務する副執行委員長である X7（以下「X7副執行委員長」という。）にアドバイスを求め、X7副執行委員長は「メモをきちんととっておくように」とアドバイスした。

X2組合員は、Y7主任から「脱会届を総看護長室で渡したいそうです。私がおの間（病棟に）残っておきますので、すみませんが行ってもらえませんか」と言われ、総看護長室に向かった。X2組合員が総看護長室に入ったところ、Y8副総看護長とY9副総看護長（以下兩名を併せて「Y8副総看護長ら」という。）が待っていた。

X2組合員が脱会届の用紙の交付を申し出たところ、Y8副総看護長らは総看護長室の奥にある個室に入るよう促し、同個室で同組合員と面談を行った。

本位面談では組合加入、職場の人間関係及び業務の改善などが話題となった。

Y8副総看護長は「X2さん、どうしたの」、「組合にどうして入ったの。もうここでは、ぶっちゃけてもかまわんのよ」などと、組合加入の経緯や理由について聞いた。

これに対し、X2組合員が「自分の意思で入りました、それだけですが、何か」と回答すると、Y8副総看護長は「しんどかったの、職場の雰囲気がいけないの。人間関係のことでゴタゴタあったの。うまくいかないの」などと、職場の人間関係について聞いた。

X2組合員は「それは看護長のことですか」と尋ねたが、Y8副総看護長はそのことには答えず、「職場内の人間関係はどうなの」と聞いた。

続けて、「業務がやりにくいとか。業務上で問題があったら改善しないといけないと思っておりますので、何でも話してください」と述べた。

職場の人間関係及び業務の改善についての話が終わると、再度組合加入についての話となり、Y8副総看護長は次のように聞いた。

「組合にいつ頃から入ろうと考えてたの」

これに対し、X2組合員は「うーん、いつ頃と言われても、覚えてないです」と回答した。

この直後、突然話題が変わり、Y8副総看護長は「それはそうとX2さん、学校はどうするんですか」と聞いた。

これに対し、X2組合員は「10年経ったし、行こうと思っております」と回答した。

その後、Y8副総看護長は、X2組合員に脱会届の用紙を渡し面談は終わった。

面談の間、X2組合員は口数も少なく緊張していた。

面談において、Y8副総看護長らは、4月23日のX2組合員とY6看護長との言争いについて具体的な内容を聴取しなかった。また、言争いから面談時までのX2組合員の様子についても具体的な内容を聴取しなかった。さらに、Y6看護長から事情を聴取したこと及び聴取した内容をX2組合員に伝えることはなく、本件言争いに係る業務改善のための具体的な指導、提案等もなかった。

また、面談後においても、Y8副総看護長らはX2組合員のその後の様子について具体的な状況等は確認しなかった。

(オ) X2組合員は19年4月の目標面接フィードバックにおいて、通信制学校への進学希望の意思を示しており、20年9月に通信課程受験資格を取得していたが、20年10月の希望調査の際には、進学希望の意思を示さなかった。

Y8副総看護長は同調査の際に、X2組合員が19年4月の時点では進学を希望していたという話を聞いた。

准看護師として通算10年以上の職務経験がある場合、2年課程の通信制学校

に進学し、看護師国家試験受験資格を得ることができる。この通信制学校では学校指定の実習病院での実習等があり、進学については、勤務病院での勤務シフト上の配慮が必要となる。宇和島病院では、これまでに4名の職員が通信制学校に進学している。そのうち2名が組合員であり、うち1名は3月に看護師国家試験に合格した。

【甲第B 1号証、甲第B12号証、甲第B13号証、乙第13号証、乙第14号証、X 1尋問調書、X 2証人尋問調書、Y 8証人尋問調書、Y 9証人尋問調書】

(3) Y 8副総看護長らによる面談後の状況

本片面談後の5月13日、X 2組合員は、Y 8副総看護長らによる呼出し等の行為に関する解決を申立人に一任した旨、被申立人に通知した。

申立人は、同月14日、被申立人に対し、X 2組合員を呼び出した根拠及び組合加入の理由や進学の意味等を質問した理由について、同月22日までに回答するよう文書で釈明を申し入れた。

被申立人からの回答がないため、同月25日、申立人が被申立人に対し釈明を求めて再度の申入れをしたところ、被申立人は、同月27日、何か業務改善の必要があるかと思い呼び出したこと、業務の状況を聴く流れの中で組合加入の話が出たに過ぎないこと、応援する意味で進学するのかを聴いた旨の回答をした。

【甲第B 2号証ないし甲第B 5号証】

6 本件申立て後の状況

(1) 本件業務変更実施

7月1日、本件業務変更が実施された。

主な変更点は次のとおりである。

ア 業務内容

変更前は、主食・副食・特別食調理等を A 社の職員とともにローテーションで行っていた。

変更後は、宇和島病院担当分と A 社担当分を完全に分離し、宇和島病院の給食職員は副食調理のみを担当することになり、調理時間自体は減ったが、清掃業務の時間は少なくともそれまでの2倍程度には増加した。その内容は、被申立人が「10日間に一度」「月に一度」と指示している清掃箇所を二度三度と行っ

たり、一室のうち「副食」を調理する区画のみを清掃するといったものである。

イ 必要最低人員の設定

変更前は、副食調理担当人員は、平日・土曜日3名、日祝祭日2名であった。

変更後は、宇和島病院の給食職員6名は副食調理だけを行うこととなり、そのための必要最低人員が設定された。その結果、必要最低人員が平日・祝祭日4名、土・日曜日は3名（いずれも早出勤務者1名を含む。）となった。

ウ 勤務形態

変更後は、遅出勤務を必要とする調理部門は A 社が行うこととなったため遅出勤務はなくなり、なおかつ早出勤務回数も減少した。

エ その他変更等

勤務シフトを6人で組まざるを得なくなったため、勤務日の融通がつきにくい状態となった。現に9月15日、X4組合員の有給休暇取得申請に対し、宇和島病院は時季変更権を行使した。宇和島病院において、時季変更権の行使は初めてのことであった。

【甲第A27号証、乙第15号証、X1尋問調書、Y4証人尋問調書】

(2) 第2回団体交渉に至る経緯

ア 8月19日、申立人は「分会団体交渉申入書」と題する書面にて、同月26日又は同月28日を開催日とし、「早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項」を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。併せて、本件業務変更前後の対比表を同月25日までに文書で提示するよう求めた。

イ 8月25日、被申立人は「回答書」と題する書面にて、同月26日の団体交渉を応諾するとともに、対比表については団体交渉の場で口頭で説明する旨の回答をした。

ウ 8月26日、第2回団体交渉が開催された。

同交渉においてY4事務長は、本件業務変更前後の対比表の提示を拒否した理由について、「文書で出すと、やっぱその解釈っていう部分が全然違ってくるっていう恐れもあると。いうのは1日に話をしとると思うんですよ。まあ一人歩きっていう表現してますけど」などと説明した。また、「業務の区分が変わるっていう言い方でしているんですけど」、「労働条件の変更とはとらえていないので、事前の団体交渉で合意して決めるべき問題ではない」などと、第1回団体交渉での説

明と同様の説明を行った。

申立人は、申立人で作成した対比表を被申立人に渡し、内容を確認するよう申し入れ、Y4事務長は、最終的には「検討する」と回答した。

【甲第A19号証、甲第A20号証、甲第A23号証、甲第A27号証、乙第15号証】

(3) 第3回団体交渉に至る経緯

ア 第2回団体交渉で、Y4事務長が「検討する」と回答した対比表について、10月2日になっても被申立人から提示はなかった。同日、別件での団体交渉において、申立人が検討結果について質問したが、被申立人から明確な回答はなかった。

同月6日、申立人は「分会団体交渉申入書」と題する書面にて、同月21日を開催日とし、「早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項」を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。併せて、次の資料を同月16日までに書面で提示するよう求めた。

(ア) 貴病院が「検討し提示する」旨を回答された副食業務の変更前と変更後の業務内容の対比表

(イ) 貴病院が部署（給食）に掲示し持ち出しを禁止している以下のa～fの資料（以下「持出禁止資料」という。）

- a 4月ないし10月の勤務表
- b 作業工程表（業務日課表）
- c 作業書
- d 業務フロー
- e 厨房平面図
- f 7月より実施の清掃・点検実施記録表①ないし④

(ウ) 貴病院が、7月以降において、平日・土曜日・日曜日・祝祭日に配置を必要とする最低人員数

(エ) 7月以前の「御飯」「副食」「特別食」の業務内容及び日課表

イ 10月16日、被申立人は申立人からの書面提示要求に対し、業務変更後に配置を必要とする最低人員数（前記ア(ウ)）については回答書で回答し、業務変更前後の対比表（前記ア(ア)）及び変更前の作業工程表（前記ア(エ)）については回答書に添付して交付した。

しかし、提示を求められた持出禁止資料（前記ア(イ)）については提示しなかつ

た。

ウ 10月21日、第3回団体交渉が開催された。

申立人が提示を求めた厨房平面図及び7月より実施の清掃・点検実施記録表①ないし④については、団体交渉の場で提示されたが、これら以外の申立人が提示を求めた持出禁止資料については提示されなかった。

申立人が、本件業務変更について、団体交渉での解決を図るよう求めたのに対し、被申立人は、団体交渉で解決を図らないといけないような疑義や問題というのは生じてない旨回答した。

【甲第A25号証ないし甲第A27号証、乙第9号証ないし乙第11号証、乙第15号証】

(4) 第4回団体交渉に至る経緯

ア 申立人は、本件業務変更に係る第4回団体交渉を申し入れた。併せて、業務委託契約書及び是正指導書の写し並びに持出禁止資料すべての交付を求めた。

イ 被申立人は、第4回団体交渉開催前に持出禁止資料をすべて交付したが、業務委託契約書及び是正指導書の写しは交付しなかった。

ウ 12月2日、第4回団体交渉が開催された。

この中で、申立人が業務委託契約書及び是正指導書の写しの提示を求めたが、被申立人はこれに応じなかった。本件審問終結時においても、被申立人は、これらの書類を提示していない。

【X1尋問調書】

第3 当事者の主張及び当委員会の判断

1 労働組合法第7条第2号（団体交渉の拒否）関係

申立人が申し入れた本件業務変更に係る団体交渉について、被申立人の対応は、正当な理由がなく実質的に団体交渉を拒んだものであったか否か。

(1) 申立人の主張要旨

ア 本件業務変更は、労働協約で定めた遅出勤務がなくなるなど労働条件を大幅に変更するものであり、本件協定の団体交渉事項に該当する。本件協定については、14年2月26日に「交渉事項は、労使合意に向け交渉で具体的に提案して説明し、合意してから実施すること…を基本と…する」との事実上の合意が成立しているため、被申立人は事前に協議し合意のうえ、本件業務変更を実施すべきである。

しかし、被申立人は、本件業務変更を行う旨の通告を申立人を飛び越え、一方的に組合員らに行い強行実施しようとしており、かかる行為は事実上の合意に反している。

イ 本件業務変更は団体交渉事項であり、被申立人は誠意をもって団体交渉に応え、意を尽くして解決する義務がある。

しかし、次のとおり、被申立人は誠実に団体交渉に応じておらず、実質的に団体交渉を拒否している。

(ア) 被申立人が申立人を飛び越えて、直接組合員らに説明を行ったことを受け、5月15日、申立人は、同月21日に団体交渉を開催するよう、団体交渉の申入れ及び抗議を行ったが、被申立人は、同日に会議が予定されているとしてその日の団体交渉応諾を拒否し、本件業務変更予定日である6月1日での開催を求めてきた。

団体交渉申入れ後の5月19日、申立人の前記抗議にもかかわらず、被申立人は申立人には何ら通知することなく、本件業務変更の実施予定日を延期する旨、直接組合員らに伝えた。

これらの被申立人の対応は、申立人の抗議を無視するものであるとして、同月21日に、申立人は重ねて抗議するとともに釈明を申し入れた。

(イ) 6月1日に開催された団体交渉において、申立人が本件業務変更の理由等について釈明を求めたところ、被申立人は、本件業務変更に至った理由が3月13日に「愛媛労働局から是正を求められたため」であることを初めて明らかにした。変更内容の説明は、「基本的には副食を作る」といった簡単なものに過ぎなかった。

また、申立人が問題点を検討するのに必要であるとして、本件業務変更前後の業務内容の対比表の提示を求めたにもかかわらず、被申立人は提示を拒否した。

申立人の頭越しに、組合員らに本件業務変更を通告したことについても、被申立人に釈明を求めたが、業務区分の変更に過ぎないとして、労働協約を締結する目的で団体交渉をする必要はないと明言した。

(ウ) 申立人は、6月10日付けで、「労使合意のうえ実施することを求める」との要求書を提出したのに対し、被申立人は「分会団体交渉にてお答えした通りで

す」と回答し、申立人の要求を拒否した。

ウ 本件申立て後も、申立人は再三にわたり、業務内容の変更に関して具体的に記載した資料の交付等を求めたが、被申立人はなかなかこれに応じず、業務委託契約書及び是正指導書の写しにいたっては、本件業務変更の契機となったものであるにもかかわらず、いまだに提示すらされていない。

こうした被申立人の対応は、申立人に問題点を十分に検討する機会を与えようとしなないものであり、不誠実団交であることは明らかである。

エ このように、申立人の団体交渉申入れに対して、被申立人が団体交渉において不誠実な対応に終始し、実質的に団体交渉を拒否したことは団体交渉権を無視するものであり、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。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 本件業務変更は、本件協定の団体交渉事項ではあるが、申立人の主張する事実上の合意は成立しておらず、事前に協議・団体交渉する義務はない。

イ また、本件業務変更は、具体的な労働条件の変更ではなく、業務区分の変更に過ぎないことから、事前に協議・団体交渉する必要はない。

なぜなら、団体交渉事項であっても、具体的な問題や項目により、事前に説明し合意してから実施するものもあるが、そうでない場合もあるなどケース・バイ・ケースであるからである。

ウ 申立人からの団体交渉申入れに対して、被申立人は団体交渉に応じている。

(ア) 被申立人は、現場の混乱を招かぬよう給食職員に対し、事前に本件業務変更の理由、経緯等を説明している。

また、申立人が申し入れた5月21日は、病院運営会議等が既に予定されており応じることができなかつたため、6月1日への変更を提案したに過ぎない。

(イ) 6月1日に行われた団体交渉において、被申立人は、本件業務変更に至った理由及び変更内容について誠実に説明をしている。

対比表の提示を拒んだのは、前記のとおり、本件業務変更は業務区分の変更に過ぎないため申立人と合意のうえ実施すべき事項ではなく、提示をすることは合意を求めることにつながるからである。

申立人の頭越しに、給食職員に本件業務変更を通告したことについては、前記のとおり、本件業務変更は業務区分の変更に過ぎないので、申立人と事前に

団体交渉をして決めることを要するものではないことをきちんと説明している。

(ウ) 6月10日付け要求書の内容は、説明済の内容であったことから「分会団体交渉にてお答えした通りです」と回答したに過ぎない。

エ 本件業務変更は業務区分の変更には過ぎないが、被申立人は団体交渉を拒否してはならず、申立人の団体交渉の申入れを応諾し団体交渉を行っている。

その中で、被申立人は、申立人の要求した資料を提示・交付するなどして、変更後の業務等についての説明を行っており、今後も、被申立人は、申立人からの団体交渉申入れに対し団体交渉を行っていく意思を有している。

オ このように、被申立人は、誠実に団体交渉に応じており、申立ては棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

本件では、申立人が本件協定の別表2分会団体交渉事項「3 早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項」について団体交渉を申し入れたこと及び申入事項が分会団体交渉事項に該当することについては争いがなく、当事者双方は、被申立人の対応は、正当な理由がなく実質的に団体交渉を拒んだものであったか否かについて争っている。その前提として、被申立人に事前に協議・団体交渉を行う義務があったか否かについて争っているため、以下、順に判断する。

ア 被申立人は、事前に協議・団体交渉を行う義務がないと主張する理由として、事実上の合意が成立していないことを挙げるので、以下検討する。

(ア) まず、労働組合法は、使用者に団体交渉申入義務があることを明記していないことから、特段の事情がない限り、使用者が団体交渉申入義務を負うとはいえない。

(イ) 次に、本件において、特段の事情として、申立人が主張する事実上の合意が成立していたかについて検討する。

前記第2の2(6)イないしエ認定のとおり、13年11月16日、当委員会の勧告により団体交渉が行われ、その中で、X1書記長が本件協定の解釈について宇和島病院の認識を確認したのに対し、Y2副総看護長は「基本的には団体交渉を重ねていって、そこで合意をしていくということが団体交渉のありかただと思っております」と、宇和島病院の団体交渉に対する基本姿勢を述べ、それ

に続く X 1 書記長からの再確認に対しても、Y 2 副総看護長は「基本姿勢としては」と、再度同内容の回答をしたことが認められる。また、14 年 2 月 26 日、「文書化しなくても合意し順守する事項の確認」等を交渉議題とする団体交渉が行われ、その中で、X 1 書記長が本件協定の解釈について再確認したのに対し、Y 3 事務長は「こちらとしては合意に至らなくても実施するケースもありますよということは付け加えていっと思ったと思います」と回答したことが認められる。

このように、Y 2 副総看護長は、一連の交渉の中で「基本姿勢としては」と再三述べ、Y 3 事務長も「合意に至らなくても実施するケースもありますよ」と合意に至らなくても実施する可能性について念押しするなど、事実上の合意の存在に否定的な見解を示す発言がなされている。

こうした発言、交渉経緯等を勘案すると、事実上の合意があったとまでは判断することはできないし、また、申立人から事実上の合意に基づいた運用がなされているとの疎明もない。

- (ウ) したがって、本件業務変更について、被申立人が事前に団体交渉を申し入れるべき特段の事情として、申立人が主張する事実上の合意があったとまでは認め難い。

また、申立人からは、その外には特段の事情の存在を認めるべき事実の疎明もなく、本件業務変更について、被申立人が事前に団体交渉を申し入れる義務があったとまではいえない。

- (エ) しかしながら、前記第 2 の 3 認定のとおり、本件業務変更は、被申立人の経営上の方針によるものではなく、愛媛労働局から業務の形態については是正措置を講ずるよう指導を受けた結果、変更せざるを得なかったという特殊な事情によるものであり、こうした事情は、被申立人からの説明がなければ申立人は知りようもない。

このような経緯に照らせば、被申立人は、申立人や申立人の組合員の協力を得て、適法かつ適正な労働環境を形成するために努力すべきであり、その出発点として、本件業務変更に至った理由及び検討している変更内容について、早急に申立人に説明すべきであったといえる。

そうであるにもかかわらず、被申立人は給食職員にさえ、愛媛労働局が是正

指導を行ってから2か月近く経過するまで、検討中である業務内容の変更を説明しなかったばかりか、申立人には何ら説明をしていない。さらには、前記第2の4(1)ア及びイ認定のとおり、被申立人は業務変更予定日が7月1日に延期になったことについても、申立人には伝えることなく、組合員らに直接伝えている。

本来あるべき労使関係から見れば、使用者に団体交渉を申し入れるべき義務はないにしても、労働条件の変更を伴う事項については、あらかじめ労働組合に説明して、労働組合から団体交渉の申入れがあれば誠実に対応し、両者で協議をすることにより妥当な結論を模索することが重要なことである。

愛媛労働局からは是正指導を受けたという特殊事情があった中で、今回の被申立人の対応は、業務内容の変更について申立人に説明することなく、組合員らに直接説明したばかりか、このことに対し申立人が抗議した直後に、業務変更予定日を延期したことを再度申立人の頭越しに組合員らに伝えたというものであって、このような被申立人の態度は、申立人を軽視したにとどまらず、無視したもので、あるべき労使関係からは程遠いものであると評価せざるを得ない。

こうした被申立人の対応については、労働組合の自主性を尊重する観点から別途検討する（後記第3の2(2)）。

イ 次に、被申立人は、本件業務変更は具体的な労働条件の変更ではなく、業務区分の変更に過ぎないとして、事前に協議・団体交渉する必要はないと主張するので、以下検討する。

まず、本件業務変更が、本件協定の別表2分会団体交渉事項「3 早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項」に該当することについては、両者に争いはない。ところが、前記第2の3(2)認定のとおり、Y4事務長らは5月8、13及び14日に、給食職員に本件業務変更について、業務区分の変更であり、申立人とあらかじめ団体交渉をして内容を決める必要のある事項ではない旨述べ、その後も同趣旨の発言を繰り返したことが認められる。

しかし、本件業務変更が、本件協定の別表2分会団体交渉事項「3 早出・遅出勤務の業務内容・時間・対象者・休憩時間に関する事項」に該当する団体交渉事項であるならば、被申立人は申立人から団体交渉の申入れがあれば、誠実に応

じる必要があることは当然である。

Y4事務長は、業務区分の変更に過ぎないことを理由として、事前に協議・団体交渉すべき事項ではない旨述べているが、事前に協議・団体交渉をすることと、団体交渉の申入れに対して誠実に応じることは全く別の問題である。

被申立人の主張は、団体交渉の申入れに対して誠実に応じたかどうかという問題と、被申立人として事前協議を行う必要があるかどうかという別の問題を混同したものであり失当である。

ウ 被申立人の対応は、正当な理由がなく実質的に団体交渉を拒んだものであったといえるか。

団体交渉権の行使を保障する労働組合法第7条第2号の趣旨に鑑みると、使用者には、自己の主張について相手方の理解、納得が得られるよう、誠意をもって団体交渉にあたるべき義務があるものと解するのが相当である。すなわち、使用者は、形式的に団体交渉の席に着くだけでは足りず、労働組合の要求や主張に対する回答及び自らの主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示したりするほか、結果として労働組合の要求に譲歩できない場合にも、その論拠を示して反論するなどの努力をするなど、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索しなければならないものと解すべきである。

このような判断基準の下に、被申立人が団体交渉に誠実に対応したか否かについて、以下、時系列に沿って検討する。

(ア) 第1回団体交渉前までの被申立人の対応

前記第2の4(1)アないしウ認定のとおり、被申立人は、申立人から6月の勤務割表が発表される前の5月21日を団体交渉日とする団体交渉の申入れを5月15日に受けた。これに対し、被申立人は同日は会議が予定されていることを理由に、本件業務変更予定日である6月1日に開催したい旨5月20日に申立人に回答したことが認められる。

また、被申立人は、本件業務変更について申立人の頭越しに組合員らに説明したことに対し申立人から抗議を受けた直後の5月19日に、業務変更予定日を7月1日に延期したことについて、申立人に通知することなく組合員らに伝えたことが認められる。

本件業務変更は、前記第2の4(1)及び6(1)認定のとおり、労働協約で定め

た遅出勤務がなくなるなど労働条件を変更するものであること、変更時期が直前に迫っていたこと及び業務変更予定日までに団体交渉を開催するよう申立人が再三抗議していることに鑑みれば、被申立人は、業務変更予定日までに日程を調整しようとする努力があつてしかるべきである。

しかし、被申立人は、申立人が申し入れた5月21日は、病院運営会議及びその後、事業計画に係る会議が予定されており応じることができず、6月1日であれば応じることができる旨文書で簡単な回答をしたに過ぎない。それどころか、申立人から団体交渉の申入れ及び抗議を受けた後にもかかわらず、申立人に伝えることなく、直接組合員らに業務変更予定日を延期する旨伝えている。このように、被申立人は本件業務変更予定日までに、他に開催可能な日がないか申立人と真摯に日程を調整しようと努力したとはいえず、被申立人の姿勢は、団体交渉に誠実に臨もうとする者の態度とは到底いえない。

また、被申立人が愛媛労働局からは是正指導を受けたことが契機となっていることを考慮すれば、被申立人は、業務変更予定日に団体交渉を開催したい旨回答したことについて、申立人が十分に理解できるよう具体的な説明をする必要がある。

この点、申立人が希望した団体交渉日を被申立人が受け入れなかった理由は、同日が都合が悪いということだけである。被申立人としては、他の日も含めて都合がつかなかったのが事実だとしても、申立人の不信感を払拭すべく、他の日を団体交渉日とすることができない理由を申立人が十分に理解できるよう具体的に説明すべきであったが、被申立人がそのような説明をしたとの疎明はない。

こうした申立人を無視する姿勢は、前記第2の3(2)認定のとおり、Y4事務長が、給食職員への説明の際に「組合の方は関係ない」と発言したことからもうかがえるものであり、第1回団体交渉前までの被申立人の対応は、極めて不誠実なものである。

(イ) 第1回団体交渉における被申立人の対応

申立人と被申立人の交渉状況についてみると、前記第2の4(2)認定のとおり、Y4事務長は、本件業務変更の理由については、①愛媛労働局からは是正指導を受け是正する必要がある旨述べたことが認められる。

また、現行業務の内容については、②「基本的には副食を作る」、「朝の2階の配膳」、「下ごしらえ」に変更するなど述べたことが認められる。

その外、③申立人から提示を求められた現行の業務内容と変更後の業務内容の対比表の提示を拒否したこと及び④本件業務変更は事前に協議・団体交渉すべき事項ではないと再三発言したことが認められる。

この団体交渉における①ないし④のY4事務長の言動には、次のような問題がある。

①本件業務変更は、是正指導を契機として行われるのであるから、愛媛労働局に指導された具体的な内容、経過、被申立人の改善策等について、申立人が説明を求めるのは当然のことであり、その説明をもとに問題点を検討したいと考えることも当然のことである。

しかし、被申立人は、それらについて申立人が十分に理解できるような説明はしていない。

②被申立人は、業務内容の具体的な変更点、業務量の増減、勤務時間に及ぶ影響、配置人員等申立人が問題点を検討するうえで重要な事項について、申立人が十分に理解できるよう説明していない。

③本件業務変更における問題点を検討し、団体交渉の促進を図るうえで、被申立人が関係資料を提示することは申立人にとって重要な手段となるが、被申立人は対比表の作成がそれほど困難であるとはいえないにもかかわらず、対比表の提示を拒否している。また、申立人からの提示要求に対して、問題があれば申立人から提起して欲しい旨回答するなど、申立人が十分に理解できるような説明は皆無であったといえる。

第1回団体交渉は、申立人にとって、本件業務変更に係る問題点等について検討すべき情報を得るきっかけとなる重要な機会であったが、これらの被申立人の不十分な対応により、この機会は奪われてしまったものと断じざるを得ない。

④さらに、第1回団体交渉においても、Y4事務長は、本件業務変更が団体交渉事項であることは認めながら、事前に協議・団体交渉すべき事項ではないと再三発言し、最初に組合員らに説明した時から一貫して同趣旨の発言を繰り返していることは、そもそも、被申立人に合意達成の可能性を模索する意思が

ないものというほかない。

(ウ) 本件申立てまでの被申立人の対応

前記第2の4(3)ア及びイ認定のとおり、申立人の要求に対し、被申立人は「分会団体交渉にてお答えした通りです」と回答したことが認められる。

しかし、被申立人の回答はあまりにも素っ気ないものであり、前記のとおり被申立人に、合意達成の可能性を模索する意思がないものというほかない。

以上の事情を総合考慮すると、申立人の団体交渉申入れに対して、被申立人は形式的には団体交渉に応じるものの、本件業務変更に関する申立人の説明要求や資料の提示要求に対して、申立人が十分に理解できるように配慮ある対応をしたとは認められず、合意達成の可能性を模索したものと解することはできない。

また、これらの被申立人の対応が、労働組合法第7条第2号にいう「正当な理由」に基づくものであったとも認められない。

よって、被申立人の対応は、極めて不誠実なものであり、正当な理由なく実質的に団体交渉を拒んだものとみるのが相当であり、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と判断する。

エ 本件申立て後の被申立人の対応について

被申立人は、申立人の要求した資料を提示・交付するなどして団体交渉に応じている旨主張するので、本件申立て後の被申立人の対応が申立人の被救済利益を消滅させるに足るものであるか否かについて、以下検討する。

前記第2の6(2)ないし(4)認定のとおり、被申立人は、次のように対応したことが認められる。

申立人は、8月19日に団体交渉の申入れを行い、併せて、変更前後の対比表を提示するよう求めたが、被申立人は対比表の提示に応じなかったこと。

申立人は、10月6日に団体交渉の申入れを行い、併せて、変更前後の対比表、持出禁止資料等を書面で提示するよう求めたところ、被申立人は、対比表及び作業工程表については書面で交付したものの、厨房平面図及び清掃・点検実施記録表①ないし④については団体交渉の場で提示しただけにとどまり、その外の資料については提示しなかったこと。

申立人は、本件業務変更に係る第3回団体交渉後に団体交渉の申入れを行い、併せて、業務委託契約書及び是正指導書の写し並びに持出禁止資料の交付を求め

たところ、被申立人は、持出禁止資料については書面で交付したものの、業務委託契約書及び是正指導書の写しについては、本件審問終結時においても交付しておらず、提示すらしていないこと。

申立人が要求したこれらの資料は、申立人が被申立人との間で団体交渉をし、具体的な問題解決案を検討・提案するうえで重要な資料である。なかでも、業務委託契約書及び是正指導書の写しは本件業務変更の契機となったものであり、その重要性はより大きいものがある。そもそも、是正指導の真偽・内容について、申立人が分からない状態のままであれば、申立人から本件業務変更の必要性自体を疑われかねないうえ、申立人は組合員に対し説明すらできない。

確かに、被申立人に、申立人が要求する資料の交付に応じることができない事情がある場合もあり得る。

しかし、すべてを交付しなくとも、概要をまとめた文書、一部黒塗りにした文書を交付するなど、被申立人において検討しうる代替手段はあるはずである。

本件業務変更が愛媛労働局の是正指導を契機としたものであるという特殊事情に鑑みると、代替手段を用いるなどして資料を交付し、本件業務変更の問題等について十分に検討する機会を申立人に与えるべきである。仮に資料を交付しないとしても、資料を交付したのと変わらない程度に具体的な説明をすべきである。そうであるにもかかわらず、被申立人は資料の交付に応じない、交付時期を引き延ばす、また、これらの理由について具体的な説明をしない。さらに、資料提供に代わる具体的な説明もしないなどの対応をし、申立人に検討する機会を与えようとしなかったのであり、申立人が十分に理解できるように配慮した対応をしたとは到底いえない。

これらの被申立人の本件申立て後の対応をみると、合意達成の可能性を模索したものと認めることはできず、誠実に団体交渉に応じたものとはいえない。

これらのことから、申立人に対する被申立人の姿勢は申立人を軽視したものであり、誠意をもって団体交渉にあたり、本件の解決に努める意思が元々なかったものというほかない。

以上のことから、本件申立て後においても、誠実な団体交渉が行われたものとは評価できないので、これら団体交渉の開催をもって、申立人の被救済利益が消滅したとは認められない。

2 労働組合法第7条第3号（支配介入）関係

(1) X 2 組合員に対する被申立人の副総看護長らの言動は、支配介入に該当するか否か。

ア 申立人の主張

Y 8 副総看護長らが、新たに労働組合に加入した X 2 組合員を業務時間中に業務命令で総看護長室に呼び出し、労働組合に加入しようとした理由や進学の意向等恫喝と疑われてもやむを得ない質問をした行為は、X 2 組合員に威嚇的效果を与えるとともに、この威嚇的效果により組合員の拡大を阻止しようとするものであって、団結権を侵害し、かつ組合運営に支配介入するものといわざるを得ない。

イ 被申立人の主張

面談は、X 2 組合員に威嚇的效果を与えるものでも組合員拡大を阻止しようとするものでもなく、また、申立人が不当であると主張する質問等は、業務上の問題の有無及び改善・対処の必要性を確認するために話を聴いた中で、X 2 組合員から労働組合加入の話が出たに過ぎず、団結権を侵害するものではなく、かつ組合運営に対する支配介入ではない。

ウ 当委員会の判断

被申立人は、Y 8 副総看護長らの言動は、支配介入に該当しないと主張するので、以下検討する。

(ア) まず、当該言動が、反組合的行為の意思の下に行われたものか否かについて検討する。

a 前記第2の5(2)エ(エ)認定のとおり、面談が行われた5月7日は、前記第3の1(3)で不当労働行為であると認定した被申立人の対応の発端となった給食業務の変更が検討されていた時期であり、正にY4事務長が、給食職員に本件業務変更の説明を行った同月8日の前日にあたる。

被申立人は、愛媛労働局からは是正指導を受け、本件給食業務の変更を早急に実施する必要があったため、申立人の影響力が増大することに敏感になっていたと推認するのが相当である。また、申立人及び正光会労組が、4度にわたり不当労働行為救済申立てを行い、多数裁判で争っていた（最後陳述書(2)42及び43ページ）従前の労使関係を踏まえると、前記第2の5(1)ア認

定のとおり、9年5か月という長期間新規加入者がいなかった申立人に、近年加入者が増加していることについて、被申立人は好ましく思っていなかったと推認するのが相当である。

- b 被申立人は、面談の目的が、業務上の問題の有無及び改善・対処の必要性を確認するためであったと主張するので、以下検討する。

この点、前記第2の5(2)エ(エ)認定のとおり、面談では職場の人間関係について触れているが、事情聴取した内容を踏まえた業務改善のための具体的な指導、提案等については全く触れていない。加えて、前提となる事実である言争いについても、具体的な事情を確認していないことが認められる。

その一方で、Y8副総看護長らは、業務改善に直接関係ないと思われる組合に加入しようとした時期・理由について確認している。

このことについて、被申立人は、X2組合員がY6看護長との関係に絡めて組合加入のことを言い出したことから、話を聴いていく中で組合加入に関して言及する結果になったに過ぎないなどと主張する。

しかし、面談前にX7副執行委員長にアドバイスを求めていることから、X2組合員は面談に対し警戒心を持っていたものと推認され、現に、口数も少なく緊張している様子だったことをY8副総看護長が認めていることから、聴かれてもいない組合加入について先に発言したと考えるのはあまりにも不自然であり、被申立人の主張は採用できない。

また、被申立人は、組合加入について聴いた内容は最小限の事実確認にとどまる旨主張する。

しかし、Y8副総看護長は、一度組合加入についての話題が終わったにもかかわらず、再度組合加入の話題に戻していることが認められる。

加えて、面談後においても、Y8副総看護長らは、X2組合員のその後の様子について、具体的な状況等は確認していないことが認められる。

このように、Y8副総看護長らが行った面談は、被申立人が主張する業務上の問題の有無及び改善・対処の必要性を確認するためであったとは到底認められず、被申立人の主張は採用できない。

さらに、被申立人は、進学の意向を確認したことについては、進学の意欲を失ってしまったのではないかと心配になったためである旨主張する。

しかし、心配していたのであれば、前記第2の5(2)エ(オ)認定のとおり、進学希望の意思がないことが判明した後、遠くない時期に確認をするのが普通であると思われるが、X2組合員は、20年10月の希望調査の際に、既に進学希望の意思を示していないにもかかわらず、その後7か月も進学の意向を確認していないのは不自然であり、被申立人の主張は採用できない。

また、職場での人間関係に負担を感じ進学の意欲を失ってしまったのではないかと心配した旨主張するが、負担を感じたことが直ちに進学の意欲を失わせるものとするのは不合理であり、被申立人の主張は採用できない。

このように、面談において、Y8副総看護長らは、X2組合員が組合加入についてまだ発言していないにもかかわらず組合加入について確認したり、宇和島病院の配慮が必要となる進学問題について、唐突に進学の意向を確認したりするのは、被申立人の主張する面談の目的からするとあまりにも不自然といわざるを得ない。X2組合員が組合に加入することを察知した直後に、副総看護長ら看護部門のトップが、一准看護師であるX2組合員を総看護長室に呼び出してまで面談を行ったこと及び前記第2の5(3)認定のとおり、呼び出した根拠等について再度の釈明を求められるまで被申立人が回答をしなかったことなどを考慮すると、本位面談の真の目的は、組合に加入したことによって不利益が及ぶ可能性があることを示すためのものであり、強い反組合的意思の下に行われたものと評価するのが相当である。

- c なお、前記第2の5(2)エ(イ)認定のとおり、4月30日に、Y8副総看護長らは、Y7主任から、X2組合員がY6看護長と言争いをしたこと及び職員友の会脱会を希望したことの報告を受けている。

この点、被申立人は、Y8副総看護長らは、Y7主任から、X2組合員が職員友の会脱会を希望した理由を聞いていない旨主張する。

しかし、職員友の会役員でもないY8副総看護長らが、役員であるY7主任から、脱会理由を聞くことなく単に脱会希望の報告のみを受けたと考えるのはあまりにも不自然であるし、職員友の会脱会希望が、そもそも報告を受けるほどの内容ではない。むしろ、前記第2の5(2)エ(ア)認定のとおり、申し出れば当日にもらえる脱会届の用紙をY7主任は当日に渡さなかったこと及び不当労働行為救済申立てなどを通じて争い続けている労使関係などから

すると、Y7主任は、X2組合員から組合に加入したので職員友の会を脱会したい旨聞いたため、職員友の会脱会を希望したことと併せて脱会理由が組合加入であることもY8副総看護長らに報告したと考えるのが自然である。

仮に、職員友の会脱会を希望した理由について報告を受けていないとしても、前記第2の5(2)イ認定のとおり、宇和島病院では、申立人に加入した者は職員友の会を脱会するということが、いわば周知の事実となっている。こうした慣行に照らし考慮すると、Y8副総看護長らは、X2組合員の申立人加入の事実を承知したうえで、X2組合員と面談を行ったものと判断せざるを得ない。

(イ) 次に、Y8副総看護長らの言動は、使用者の行為であるとして、被申立人に帰責しうるか否かについて検討する。

前記第2の5(2)エ(イ)認定のとおり、Y8副総看護長らは、看護部門を統括する上級職制である。そのうえ、事務部門を統括するY4事務長にX2組合員に対し事前に面談を行う旨報告し、さらには、最高責任者であるY1理事長にも事前に面談を行う旨報告し、両者から了解を得ている。

このように、Y1理事長自身の了解の下、看護部門を統括するY8副総看護長らが面談を行っている以上、当然に被申立人に帰責しうる。

以上のことを併せ考えると、本件面談は、被申立人の反組合的行為の意思の下に行われたと判断せざるを得ず、X2組合員に威嚇的效果を与えたとともに、この威嚇的效果により組合員の拡大を阻止し、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当で、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(2) 本件業務変更について、被申立人が、申立人への説明前に、申立人の組合員らに対して説明し実施したことは、支配介入に該当するか否か。

ア 申立人の主張

申立人を飛び越えて組合員らに通告し、一方的に強行実施することは、申立人内部を動揺・混乱させる支配介入といわざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

組合員たる給食職員への連絡は、申立人内部を動揺・混乱させる支配介入ではないので、申立人の申立ては棄却されるべきである。

ウ 当委員会の判断

被申立人は、組合員たる給食職員への連絡は支配介入に該当しないと主張するので、以下検討する。

(ア) 労働組合法第7条第3号は、労働組合が団体交渉の主体であるための自主性及び組織力を使用者の行為によって損なわれないように、使用者の組合結成・運営に対する干渉行為や組合弱体化行為を禁止したものである。

例えば、弱体化行為とは次のようなものである。

使用者が団体交渉に誠実に応じないばかりか、労働組合の頭越しに、直接組合員に説明するような行為は、使用者との交渉力を担保する手段たる団体交渉権の形骸化をもたらすものであるから、労働組合の存在意義を否定するに等しく、弱体化を招くものである。なぜなら、そういった事態に至れば、構成員たる組合員は、労働組合を通じて使用者と実質的に団体交渉をすることができなくなり、組合員の労働組合に対する期待を喪失させることとなり、ひいては、組合員の脱退等労働組合の自主性に重大な影響を及ぼすことが考えられるからである。

(イ) 本件においては、Y4事務長らが本件業務変更について、申立人の頭越しに申立人の組合員らに説明したことにより、組合員の脱退といった事態は生じておらず、また、その後、申立人と被申立人間で一応の交渉が行われていることなどから、申立人の自主性及び組織力に明らかな影響を及ぼしたとまではいえないかもしれない。

しかし、愛媛労働局からは是正指導を受けたという特殊事情がある本件の経緯に照らせば、被申立人は、適法かつ適正な労働環境を形成するために、本件業務変更に至った理由及び検討している変更内容について、早急に申立人に説明する必要があったことが認められる。また、申立人は、組合員の労働条件を一方的に変更されないよう、組合員の期待に応える立場にあったといえる。

Y4事務長らは、本件業務変更が団体交渉事項であることは認めながら、業務区分の変更に過ぎず事前に協議・団体交渉をするような事項ではないなどと独自の主張をし、申立人の存在を承知したうえで、頭越しに組合員らに説明をし、意図的に申立人への説明を回避している。

加えて、Y4事務長らが、本件業務変更について申立人の頭越しに組合員ら

に説明したことに対して、申立人が抗議したにもかかわらず、これを無視し、直後の5月19日に再度申立人の頭越しに組合員らに業務変更予定日の延期を伝えている。

このようなY4事務長らの言動は、組合の存在そのものを無視したものであると評価せざるを得ず、不当労働行為救済申立てなどを通じて争い続けている労使関係に鑑みても、被申立人は、申立人に対して極めて強い反組合的意思を持っているというほかない。5月13日のY4事務長の「組合の方は関係ない」との発言は、このことを端的に表している。

こうした反組合的意思を持って行った、Y4事務長らの頭越しの説明という行為自体が強い威嚇的效果を有しており、構成員たる組合員は、団体交渉権を形骸化され、存在自体を無視される申立人に対して失望感を抱き、申立人に対する期待を喪失させることになり、このような行為を放置すれば申立人の自主性に重大な影響を及ぼしかねないと判断される。

以上のことから、本件業務変更について、Y4事務長らが申立人の頭越しに申立人の組合員らに説明したことは、申立人の団体交渉権を形骸化させるとともに、自主性を阻害することにより、組合の弱体化を図ったものとみるのが相当である。

また、事務部門を統括するY4事務長が団体交渉及び組合員らへの説明を主導していることからすれば、Y4事務長らの行為は被申立人に帰責されるべきである。

(ウ) よって、被申立人の行為は、申立人に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 救済方法

申立人は、謝罪文の掲示を求めているが、主文第4項の救済をもって足りると判断する。

第4 法律上の根拠

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及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 22 年 6 月 4 日

愛媛県労働委員会

会 長 白 石 喜 徳