

# 命 令 書 (写)

申立人 群馬県高崎市中室田町5989  
榛名荘病院医師労働組合  
執行委員長 X1

被申立人 群馬県高崎市中室田町5989  
財団法人 榛名荘  
理事長 Y1

上記当事者間の群労委平成22年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年3月17日第728回公益委員会議において、会長公益委員尾関正俊、公益委員清水敏、同藤井良昭、同小暮俊子及び同新井博が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人財団法人榛名荘(以下「財団」という。)が、団体交渉において、申立人榛名荘病院医師労働組合(以下「組合」という。)の要求に対する明確な回答を行わなかったこと等が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に当たり、財団のY1 理事長(以下「理事長」という。)が、団体交渉において組合に対する威嚇発言を行ったこと等が同条第3号に当たるとして、平成22年2月12日(以下、平成の元号は省略する。)に救

済申立てがなされた事件である。

また、財団が組合員医師と非組合員医師の待遇を差別したことが同条第1号に当たるとして、同年5月21日付けで追加申立てされた。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 財団は、組合が団体交渉を申し入れたときは、義務的団交事項ではない等の理由で拒否せず、誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 財団は、組合との間で団体交渉を行うときは、組合の要求する具体的な資料を用意したり、団体交渉に適する責任者を参加させる等して、誠実に対応すること。
- (3) 財団は、団体交渉に関する労働協約書、財団の施設利用に関する労働協約書、医師の人事に関する労働協約書の締結を拒否しないこと。
- (4) 財団は、組合員とその他の者との間で、労働契約上の差別的取扱いを行わないこと。
- (5) 財団は、解雇を暗示したり、組合員の範囲について根拠のない発言をし、組合を誹謗中傷するなどして、組合の組織・運営に支配介入しないこと。
- (6) 財団による告知文の掲示

## 第2 争点

### 1 組合の不当労働行為救済申立資格について

- (1) 財団の評議員を組合員として含む組合は、労組法第2条に適合する労働組合か否か。
- (2) 財団の Y4 理事（以下「Y4理事」又は「Y4医師」という。）を交渉代理人として団体交渉に出席させた組合は、労組法第2条に適合する労働組合か否か。

### 2 組合員医師の労働条件について

- (1) 組合員医師と非組合員医師の間で労働条件の差があったか否か。

- (2) 組合員医師と非組合員医師の間で労働条件の差があった場合、財団がそうした差を付けたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。
- 3 20年度及び21年度に組合員医師の労働契約の更新手続がとられなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。
- 4 組合の財団に対する要求事項及び質問事項は、義務的団交事項に該当するか否か。
- 5 21年11月20日に開催された第1回団体交渉（以下「第1回団交」という。）に係る財団の以下の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。
- (1) 財団が21年11月10日付け組合要求書（以下「21年11月10日付け要求書」という。）等に対する回答を準備していなかったとされること。
- (2) 財団が第1回団交において労使合意した事項（病棟管理体制の改善及びそれに係るY4医師との話し合いを実施すること。）を履行しなかったとされること。
- (3) 財団が第1回団交において組合が求めた事項（団交議事録を作成すること。）を履行しなかったとされること。
- (4) 理事長が事実と異なる説明（A12医師の院長採用についてY4医師及び理事会の承認を得ていること。）を行ったとされること。
- 6 21年12月28日に開催された第2回団体交渉（以下「第2回団交」という。）に係る財団の以下の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。
- (1) 財団が21年11月25日付け組合要求書（以下「21年11月25日付け要求書」という。）に対する回答を準備していなかったとされること。
- (2) Y2専務理事（以下「Y2理事」という。）が出席しなかつ

たこと。

7 22年1月7日に開催された第3回団体交渉（以下「第3回団交」という。）に係る財団の以下の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。

- (1) 財団が22年1月4日付け組合要求書（以下「22年1月4日付け要求書」という。）に対する回答を準備していなかったとされること。
- (2) Y2理事が組合の質問に対し無回答あるいは無視するなどの対応をとったとされること。
- (3) 理事長が事実と異なる説明（外来診療体制についてY4医師の承諾を得ていること。）を行ったとされること。
- (4) 財団が第3回団交において労使合意した事項（A2医師の勤務実態に係る調査を実施すること。）を履行しなかったとされること。
- (5) 財団が第3回団交において組合が求めた事項（組合要求書等に対する文書回答を行うこと。）を履行しなかったとされること。
- (6) 第3回団交において労使合意した労働協約の締結について、財団が22年1月22日に開催された第4回団体交渉（以下「第4回団交」という。）で文書化を拒否したとされること。

8 第4回団交に係る財団の以下の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。

- (1) 理事長が第3回団交で組合が求めた文書回答を行わず、解決済みなどと回答したこと。
- (2) Y2理事が出席しなかったこと。
- (3) 理事長が事実と異なる説明（はるな脳外科及び群馬脊椎脊髄病センター（以下「脊椎センター」という。）の院外薬局化（以下「分院の院外薬局化」という。）に係る委員会を設置済みであること。）を行ったとされること。
- (4) 財団が第4回団交において労使合意した事項（榛名荘病院の院外薬局化（以下「本院の院外薬局化」という。）に係る委員会を

設置すること。)を履行しなかったとされること。

9 第1回団交及び第3回団交において、理事長が人事は自分の専権であるなどと発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。

10 第4回団交において、理事長が組合員の範囲について発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 申立人

申立人は、21年10月26日に財団が設置する病院の常勤医師で結成された労働組合であり、執行委員長は X1 (以下「X1 執行委員長」という。)である。本件申立時(22年2月12日)の組合員数は8名であり、結審時(22年12月24日)の組合員数は7名である。

##### (2) 被申立人

被申立人は、群馬県内で榛名荘病院、脊椎センター、はるな脳外科のほか、介護老人保健施設等を経営する財団法人であり、理事長は昭和60年10月4日に就任した Y1 である。

なお、本件結審時の財団の従業員数は543名であり、そのうち常勤医師は16名である。

##### (3) 関係者等

###### ア Y2 理事

Y2 理事は、20年4月1日に財団の専務理事及び事務局長に就任し、20年度及び21年度の財団医師及び看護師等に係る労働契約を担当していた。また、労使交渉などの労務管理も担当していた。その後、21年10月1日から涉外担当専務理

事に就任し、労働契約及び労務管理の担当からは外れた。

また、Y2理事は、はるな脳外科の病院化について、群馬県等の関係機関と交渉を行う責任者であった。

Y2理事は、22年1月末をもって財団を退職した。

#### イ Y3理事

Y3理事（以下「Y3理事」という。）は、21年10月から財団の専務理事及び事務局長となり、財団医師及び看護師等の労働契約及び労務管理の担当者となった。

#### ウ Y4理事

Y4理事は、14年2月に財団に雇用され、同時に財団の理事及び脊椎センターのセンター長に就任した。

#### エ 他組合

財団には、組合のほかに看護師や事務職員等で構成された榛名荘労働組合（以下「榛名荘労組」という。）が存在する。

なお、榛名荘労組の本件申立時の組合員数は179名である。

## 2 事実関係

### (1) 財団の評議員について

#### ア 評議員の選出

財団の評議員は、理事会で選出され、理事長から委嘱されることとなっていた。

【乙第2号証】

#### イ 評議員の権限

評議員は、財団の理事を推薦することとなっていた。

また、評議員は評議員会を組織し、財団の寄附行為に定める事項のほか、理事会の諮問に応じ、理事長に対し必要と認める事項について助言することとなっていた。

評議員会に付議される事項として、次のとおり定められてい

た。

- ① 事業計画及び収支予算を認定すること。
- ② 事業報告及び収支決算を認定すること。
- ③ 理事会より提出された議案の議決に関する事項
- ④ その他理事長が諮問した議案に関する事項

【乙第2号証】

#### ウ 評議員の構成等

財団の評議員には、財団の職員から選出された内部評議員と財団外から選出された外部評議員が存在する。外部評議員は無報酬で交通費のみが支給され、内部評議員も職員としての賃金のみが支給され、評議員としては無報酬であった。

22年2月1日現在、財団には15名の評議員がおり、中には脊椎センターの常勤医師である X2 組合員(以下「X2」という。)が含まれていた。

なお、X2は16年4月1日から脊椎センターの副センター長に就任している。

【審査の全趣旨、乙第3号証、審問速記録(4)43、44頁 理事長証言】

### (2) 財団の理事について

#### ア 理事の選出

財団の理事は、評議員の推薦により、理事長から委嘱されることとなっていた。

【乙第2号証】

#### イ 理事の権限

理事は理事会を組織し、財団の業務を議決することとなっていた。

理事会に付議される事項として、次のとおり定められていた。

- ① 事業計画及び収支予算を議決すること。
- ② 事業報告及び収支決算を議決すること。

- ③ 評議員会に提出すべき議案の議決決定に関する事項
- ④ 財団の運営に関する審議決定並びにこれが実施に関する事項
- ⑤ その他理事長が必要と認めた事項

【乙第2号証】

#### ウ 理事の構成等

財団の理事には、財団の職員から選出された常勤理事と財団外から選出された非常勤理事が存在する。非常勤理事は無報酬で交通費のみが支給され、常勤理事も職員としての賃金のみが支給され、理事としては無報酬であった。

22年2月23日現在、財団には理事長のほか11名の理事がおり、その中にはY4医師が含まれていた。

【乙第1号証、証言速記録(4)43、44頁 理事長証言】

#### エ 常勤理事会

財団寄附行為に基づき設置されている理事会のほかに、5名の常勤理事で構成される常勤理事会が開催されていた。

【乙第2号証、乙第13号証】

#### オ 理事長の権限

財団の職員の任免は、専務理事及び常務理事の意見を徴し理事長がこれを行う旨、財団寄附行為に規定されていた。

【乙第2号証】

### (3) 医師の労働契約締結状況等について

#### ア 医師の労働契約締結方法等について

財団における医師に係る労働契約の締結方法は、まず、財団が医師に対し、年度末に次年度の年俸額等の労働条件を記載した労働契約書を配付する。その後、医師がその内容を了解すれば、同書に押印の上、財団へ返却する。最後に財団が医師から返却された同書に押印し、正式に労働契約が締結されるもので



あった。

なお、財団から示された労働契約書の内容に納得できない場合、医師は同書を財団へ返却せず、年俸額等の労働条件について、財団と個別に交渉することとなるが、契約が締結されない間は、暫定的に前年度と同額の賃金が財団から支払われていた。

【審査の全趣旨、乙第 12 号証、証言速記録(3)3 頁 Y 2 理事証言、乙第 18 号証の 9、証言速記録(4)3 頁 理事長証言】

イ 医師の年俸制について

財団の看護師や事務員の賃金は、月給制が採用されていたが、医師の賃金は、年俸制が採用されていた。

【甲第 33 号証、乙第 9 号証の 1～16、乙第 18 号証の 1～11】

ウ 18 年度及び 19 年度の財団の常勤医師の労働契約締結状況について

(ア) 18 年度

18 年度の財団の常勤医師 10 名に係る労働契約の締結状況は、9 名が労働契約を締結し、A 6 医師 1 名が未締結であった。

後に組合を結成し組合員となった医師 5 名は、全員労働契約を締結した。

【審査の全趣旨】

(イ) 19 年度

19 年度の財団の常勤医師 12 名に係る労働契約の締結状況は、8 名が労働契約を締結し、他の 4 名は未締結であった。

後に組合を結成し組合員となった医師 6 名のうち、4 名は労働契約を締結し、2 名は未締結であった。

【審査の全趣旨、甲第 74 号証 (別表)、乙第 17 号証、証言速記録(4)45 頁 理事長証言】

エ 20 年度から 22 年度について

(ア) 20年度から22年度における財団の常勤医師の労働契約締結状況及び年俸額等は表のとおりであった。(ただし、年俸額については、当直、時間外手当等の変動手当は含んでいない。また、提示年俸額が不明の場合は、賃金支払予定額を記載している。)

(単位：万円)

	種別	医師名	20年度 契約状況・ 提示年俸額 ・主な役職		21年度 契約状況・ 提示年俸額 ・主な役職		22年度 契約状況・ 提示年俸額 ・主な役職	
1	非組合員	A 1	済	1,300	済	2,000	済	2,000
					榛名荘病院 病院長		榛名荘病院 病院長	
2	非組合員	A 2	—	—	済	2,000	—	—
3	非組合員	A 3	済	1,200	済	1,200	済	1,200
4	非組合員	A 4	—	—	—	—	済	2,000
5	非組合員	Y 4	済	2,460	未	2,460	未	2,460
				脊椎センター センター長		脊椎センター センター長		脊椎センター センター長
6	非組合員	A 5	—	—	—	—	済	800
7	非組合員	A 6	済	2,304	未	2,304	未	2,304
				はるな脳外科 院長		はるな脳外科 院長		はるな脳外科 院長
8	非組合員	A 7	済	1,920	済	1,940	済	1,940
9	非組合員	A 8	—	—	済	1,500	済	1,500
					あけぼの苑 苑長		あけぼの苑 苑長	
10	非組合員	A 9	済	1,200	済	1,200	済	1,200
				あけぼの苑 高崎苑長		あけぼの苑 高崎苑長		あけぼの苑 高崎苑長
11	組合員	X 1	未	1,680	未	1,680	未	1,680
12	組合員	X 2	未	1,890	未	1,890	未	1,890
13	組合員	X 3	未	1,800	未	1,800	未	1,780
14	組合員	X 4	未	1,800	未	1,800	未	1,760

15	組合員	X 5	未	1,710	未	1,710	未	1,710
16	組合員	X 6	未	1,300	未	1,300	未	1,300
17	組合員	X 7	済	1,200	済	1,400	未	1,400
18	組合員	X 8	—	—	済	800	—	—
平均年俸額		非組合員 (A)		1,730		1,825		1,711
		組合員 (B)		1,625		1,547		1,645
		A / B		106.4%		117.9%		104.0%

【審査の全趣旨、甲 74 号証（別表）、乙第 19 号証】

(イ) 20 年度の財団の常勤医師 13 名に係る労働契約の締結状況は、7 名が労働契約を締結し、他の 6 名は未締結であった。後に組合を結成し組合員となった医師 7 名のうち、X 7 医師（以下「X 7」という。）のみが労働契約を締結し、他の 6 名は未締結であった。

【乙第 19 号証】

(ウ) 21 年度の財団の常勤医師 16 名に係る労働契約の締結状況は、8 名が労働契約を締結し、他の 8 名は未締結であった。未締結者のうち、6 名が 21 年 10 月 26 日に結成された組合の組合員で、2 名が非組合員であった。なお、組合員 8 名のうち、労働契約を締結した組合員は、X 7 及び X 8 医師（以下「X 8」という。）の 2 名であった。

【乙第 19 号証】

(エ) 22 年度の財団の常勤医師 16 名に係る労働契約の締結状況は、7 名が労働契約を締結し、他の 9 名は未締結であった。未締結者は、組合員 7 名全員と非組合員の 2 名であった。

【乙第 19 号証】

(オ) 21 年度、非組合員である A 2 医師は、榛名荘病院病院長補佐及び顧問として週 36 時間勤務の労働契約を財団と締結

し、契約内容が年度途中に変更されることはなかった。

また、22年度、A2医師は、非常勤医師として財団と契約した。契約内容は、週2回勤務、1回当たり8時間で8万円、年収換算すると約832万円であった。

【甲第52号証、甲第54号証、乙第13号証】

オ 労働契約担当者及び年俸額の決定方法等について

(ア) 18年度

18年度の財団の常勤医師に係る労働契約の締結は、A10院長が担当していた。

A10院長は、Y4医師と相談の上、各医師の資格等を考慮し年俸額を決定していた。

【証言速記録(2)4、5頁 Y4理事証言】

(イ) 19年度

19年度の財団の常勤医師に係る労働契約締結担当者及び年俸額の決定方法等については、18年度と同様であった。

【証言速記録(2)4、5頁 Y4理事証言】

(ウ) 20年度

20年度の財団の常勤医師に係る労働契約の締結は、前年度まで担当していたA10院長から事務を引き継ぎ、Y2理事が担当した。

Y2理事は、A10院長が算出し引き継いだ各医師の年俸額に基づき労働契約書を作成し、各医師に配付した。

【乙第12号証、証言速記録(3)2頁 Y2理事証言】

(エ) 21年度

21年度の財団の常勤医師に係る労働契約締結は、Y2理事が担当していた。

Y2理事は、理事長と協議し、各医師の年俸額を決定した。

Y2理事は、決定した年俸額に基づき労働契約書を作成し、

各医師に配付しようとした。しかし、後に組合を結成し組合員となったX4医師（以下「X4」という。）ら整形外科及び麻酔科の医師の一部は、理事長との話合いが先である旨主張し、契約書を受け取らなかった。

その後、21年10月にY2理事からY3理事に担当が変更となった。

【乙第12号証、証言速記録(3)3頁、19頁 Y2理事証言、証言速記録(4)10頁 理事長証言】

(オ) 22年度

22年度の財団の常勤医師に係る労働契約締結は、Y3理事が担当していた。

【争いのない事実】

カ 医師の昇給について

(ア) 21年度

21年度に財団が常勤医師に提示した年俸額について、前年度よりも年俸額が増加した医師は、16名の常勤医師のうち非組合員のA1医師、A7医師及び組合員のX7の3名であった。各医師の増加額は、A1医師が700万円、A7医師が20万円、X7が200万円であった。

なお、A7医師の増額については、A7医師が財団に年俸の増額を要求し、財団と交渉した結果、22年4月12日に契約締結に至ったものである。

【審査の全趣旨、乙第18号証の9、乙第19号証】

(イ) 22年度

22年度に財団が常勤医師に提示した年俸額について、16名の常勤医師のうち、新規採用者2名及び提示額が不明の8名を除く6名全員が前年度と同額であり、年俸額が増加した医師はいなかった。

【乙第19号証】

キ 宿舍の賃料について

21年度及び22年度、財団は、A2医師には月5万円の家賃を負担し、無償で医師住宅を提供していた。

これに対し、財団は、X7から医師住宅の家賃として月8千円を徴収していた。また、X8からも在職中の21年7月から22年6月の期間、X7と同額の家賃を徴収していた。

【甲第74号証、乙第9号証の13】

#### (4) 組合結成に至る経緯

ア 組合結成前の労使交渉経過等について

(ア) 榛名荘病院医師有志とY2理事の第1回話し合い

21年4月27日に、後に組合を結成し組合員となった医師を含む榛名荘病院医師有志（以下「医師有志」という。）とY2理事が、21年度の労働契約更新及び中央病棟1階の管理体制と当直のバックアップ体制等について話し合いを行った。その際、Y2理事は医師有志に対し、21年度の年俸額を前年度据置きでお願いしたい旨申し入れた。

また、同日付けで、医師有志が財団に対し質問事項・要求事項・要望事項（以下「21年4月27日付け医師有志質問事項等」という。）を提出し、21年度の事業計画の内容、病棟の管理体制、外来の体制、病院人事等について質問等を行った。

なお、医師有志のメンバーには、後に結成された組合のX1執行委員長のほか、X4、X2、X3医師（以下「X3」という。）、X5医師（以下「X5」という。）、X6医師（以下「X6」という。）及びX7の6名の組合員が含まれていた。

【争いのない事実、甲第35号証、甲第36号証、甲第37号証】

(イ) 医師有志とY2理事の第2回話し合い

21年5月15日に医師有志とY2理事が、中央病棟1階のバックアップ体制等についての話し合いを行った。この話し合いの際、21年4月27日付け医師有志質問事項等について、財団から医師有志に対し、時間外勤務手当に係る要求額と支払額の差額を記載した書類が配付された。

【争いのない事実、甲第36号証、甲第37号証、甲第42号証、乙第8号証】

(ウ) 第1回意見交換会

21年8月31日に医師有志と理事長、Y3理事等がA2医師の勤務に起因する中央病棟1階の管理体制問題について話し合いを行った。

【争いのない事実】

(エ) 21年度榛名荘労組第1回団体交渉

21年9月2日に榛名荘労組と財団による21年度第1回団体交渉が開催され、榛名荘労組が財団に対し、中央病棟1階の管理体制について改善要求を行った。

【争いのない事実】

(オ) 第2回意見交換会

21年9月7日に医師有志とY3理事等が中央病棟1階の管理体制についての話し合いを行った。

【争いのない事実】

(カ) 第3回意見交換会

21年9月25日に医師有志と理事長及びY3理事が中央病棟1階の管理体制についての話し合いを行った。

【争いのない事実】

イ 安全管理委員会等の休止について

(ア) 各種委員会委員長等辞退の申し出

21年5月28日に、後に組合を結成し組合員となった脊椎センター及び麻酔科の常勤医師を代表し、X4が総務部のA13係長に対し、「当直及び各種委員会における委員長辞退の申し出」を手渡し、現状のままでは病棟管理体制に問題があり、医療安全管理委員会及び院内感染対策委員会の委員長、医療機器安全管理責任者並びに当直の業務を自信を持って務めて行くことができないため、辞退する旨伝えた。

**【争いのない事実、甲第1号証】**

(イ) 当直業務の辞退

後に組合を結成し組合員となった脊椎センター及び麻酔科の常勤医師は、21年5月28日付け「当直及び各種委員会における委員長辞退の申し出」に基づき、同年6月16日以降の当直業務を辞退した。

**【甲第1号証】**

(ウ) 各種委員会委員長等の辞任

21年9月1日に後に組合を結成し組合員となった脊椎センター及び麻酔科の常勤医師を代表し、X5がA1院長に対し、21年5月28日付け「当直及び各種委員会における委員長辞退の申し出」に基づき、医療安全管理委員会委員長、院内感染対策委員会委員長及び医療機器安全管理責任者を正式に辞退する旨報告した。

**【争いのない事実】**

(エ) 各種委員会の休止

21年10月26日に医療安全管理委員会、院内感染対策委員会及び医療機器安全管理委員会（以下「3委員会」という。）の各副委員長から財団に対し、責任者が不在のため3委員会を休止する旨の報告書が提出された。

**【甲第2号証】**



## ウ その他

### (ア) 院外薬局化に係る話合い

21年6月29日及び同年7月15日に院外薬局化の問題について、理事長、A6医師らで話合いを行い、医薬分業タイムテーブルを作成し、経費のシミュレーションをデータを用いて行う等の検討を行った。

#### 【審査の全趣旨】

## (5) 組合結成から第1回団交に至る経緯等

### ア 組合の結成

21年10月26日に財団が設置する病院の常勤医師が組合を結成した。

組合員は、麻酔科医であるX1執行委員長のほか、脊椎センターの医師で構成されていた。

なお、脊椎センターのセンター長であるY4医師は組合員の上司に当たるが、組合員ではなかった。

【争いのない事実、甲第50号証、甲第74号証（別表）、証言速記録(2)6頁 Y4理事証言】

### イ 第1回団交申入れ

21年10月26日にX1執行委員長がY3理事に第1回団体交渉申込書を提出した。

同書には、以下のような記載があった。

- ① 団交日時として、21年11月9日から12月18日までの期間において、労使双方が合意しうる日時を指定
- ② 団交場所として、病院内会議室等を指定
- ③ 出席者として、組合側は組合員及び執行委員長が参加を認めた者、財団側は理事長及びY2理事を指定
- ④ 交渉事項は、同年11月第1週までに財団に文書で提出する。
- ⑤ 同書に対する財団の回答を同年11月9日までに組合執行委員長あて文書で行うこと。

【争いのない事実、甲第3号証】

ウ 第1回団交に係る要求書の提出

21年11月10日に X1 執行委員長が Y3 理事に第1回団交に係る21年11月10日付け要求書を提出した。

同書には、以下のような記載があった。

(ア) 第1項「組合活動に関する基本的要求」

- ・ 組合事務所の無償貸与。机、イス、書棚の提供等
- ・ 院内掲示板への組合ニュースの掲示
- ・ 勤務時間内の組合活動の保障
- ・ 医局庶務業務担当者による組合庶務業務
- ・ 院内LANの利用
- ・ 21年4月27日付けで提出した質問事項及び今回提出した要求書に対する文書回答等

(イ) 第2項「賃金に関する要求」

- ・ 22年度給与の賃上げ及び基本給の賃上げ
- ・ 時間外勤務手当の単価改正
- ・ 当直料金の改正

(ウ) 第3項「労働時間、休日、休暇に関する要求」

- ・ 組合員が当直業務に復帰した場合の当直明け代休の取得

(エ) 第4項「経営、病院運営に関する要求」

- ・ はるな脳外科経営問題について、21年度前期決算報告の提出及び再建計画の具体的説明
- ・ 本院外来の縮小について、経営陣への問責及び外来黒字化のための具体的再建策の提示等
- ・ 中央病棟1階の管理体制整備について、A2医師の解雇要求及び理事長等に対する問責
- ・ Y2理事の業務遂行能力の欠如について、Y2理事の職務等に係る書類の提示
- ・ A12医師の院長採用問題について、経緯等の説明及び経営責任に係る説明
- ・ 一般財団法人への移行について、タイムスケジュールの

提示

- ・ 臨時理事会・評議員会の開催

(オ) 本文「要求書に対する21年11月16日までの文書回答要求」

【争いのない事実、甲第4号証の1、2】

エ 質問事項等の提出

21年11月10日に X1 執行委員長が Y3 理事に21年11月10日付け要求書と併せて、21年4月27日付け医師有志質問事項等を再提出し、質問事項等に対する財団の回答を文書で同年11月16日までにするよう求めた。

同書には、以下のような記載があった。

(ア) 質問事項

- ① 21年度予算について、内科・外科外来診療日の拡大による収入の予定、外科外来拡大の目的等
- ② A2 医師について、低い売上の理由、雇用継続理由等
- ③ 外来収入見込みについて、目標に達しなかった場合の対応及び人件費の総額等
- ④ 外来診療体制の拡充について、患者数増加のための具体的取組
- ⑤ はるな脳外科の病院化について、進捗具合及び理事の経営責任等
- ⑥ A10 医師について、再雇用しなかった理由等
- ⑦ 看護師長について、60歳を超えた人材を登用した理由等

(イ) 要求事項

- ① 医師当直室ベッドの改装及び日曜日のシーツ交換
- ② 36協定の締結について
- ③ 断続的な宿直又は日勤勤務許可申請書及び許可書の開示
- ④ 時間外労働等に対する割増賃金の単価計算の是正
- ⑤ 宿日直勤務時の通常勤務に係る割増賃金の支払い
- ⑥ 基本給の値上げ

⑦ 当直明け及び休日出勤時の振替代休

(ウ) 要望事項

- ① 昨年度センター一同から出された質問に対する返答について
- ② 昨年度の労働契約の更新について
- ③ 次年度の労働契約の更新について
- ④ 労働契約更新に係る医師全体と理事長等との交渉について

【争いのない事実、甲第4号証の1、甲第37号証】

オ 財団の回答

21年11月10日付け要求書に対して財団は、組合が求めた期限までに文書回答しなかった。

【争いのない事実】

カ 群馬県による医療監視の実施

21年11月18日に群馬県による榛名荘病院の21年度医療監視が行われた。

【争いのない事実】

(6) 第1回団交

ア 開催日

21年11月20日に組合と財団の第1回団交が開催された。

【争いのない事実、甲第5号証の1、2】

イ 出席者

第1回団交の出席者は、組合側は X1 執行委員長、X5、X3、X4、X6、X7、X2及びX8、財団側は理事長及びY3理事であった。

【審査の全趣旨、甲第5号証の2】

## ウ 主な議題

第1回団交で話し合われた主な議題は、以下のとおりであった。

- ・ 組合事務所の無償貸与等、組合活動に関する基本的要求について
- ・ 賃金に関する要求について
- ・ 労働時間、休日及び休暇に関する要求について
- ・ はるな脳外科の経営問題について
- ・ 本院の外来の縮小について
- ・ 中央病棟1階の管理体制整備について
- ・ Y2理事の業務遂行能力の欠如について
- ・ A12医師の院長就任問題について

【甲第5号証の1、2】

## エ 交渉の概要

### (ア) 組合要求に対する財団の回答

第1回団交において、財団は組合に対し、21年11月10日付け要求書に対する回答を同月17日付け「榛名荘病院の運営について」という文書（以下「21年11月17日付け財団作成文書」という。）で用意し、理事長が団交の席上で読み上げ、後に配付した。

同書には、以下のような記載があった。

- ・ 医師の採用について全力投入する。
- ・ 今後の病院運営については、Y4理事からの提案をベースにしてA1院長の意見を参考にしつつ実現させる。
- ・ A11医師については、22年3月末日をもって契約解除する。
- ・ A2医師については、22年3月末日をもって非常勤採用とし、外来部門担当とする。
- ・ かねてより医師団・労働組合から要求のあった諸課題については、協議を積極的に行い、優先順位をつけて対応する。

- ・ 21年冬期の賞与支給を速やかに行う。
- ・ 財団と医師団の労働契約締結を早急に実現する。
- ・ 今後、諸課題協議の窓口はY3事務長とする。

なお、理事長が同書を読み上げた際、組合から財団に対し、医師の人事について、より具体的な説明を求める質問が出されたが、21年11月10日付け要求書第1項の「組合活動に関する基本的要求」から第3項の「労働時間、休日、休暇に関する要求」について、異議や要望等が出されることはなかった。

【甲第5号証の2、甲第26号証、乙第13号証】

(イ) A2医師の中央病棟1階管理不備について

組合からA2医師が勤務時間を守らない等の理由で中央病棟1階管理に問題があるとの指摘を受け、理事長は、「今初めて話を聞いて、そんなにひどかったんかって」と発言した。

また、組合からのA2医師の解雇を求めるかのような発言に対して理事長は、「おっしゃるとおりですね。また、Y4先生とも相談して。」と発言した。

【甲第5号証の2】

(ウ) 団交議事録の作成について

組合は財団に対し、団交議事録を作成し、理事長と執行委員長の2名による署名を行い労使1部ずつ保管するよう求めた。これに対し財団側出席者は、特に異議や同意する旨の発言をしなかったが、議事録作成前に退席した。

なお、組合が署名を求めようとした団交議事録には、主に以下の内容が書かれていた。

- ・ 役・職員から提案されている諸改善案に係る対応について
- ・ 医師の採用について
- ・ 医師との労働契約について
- ・ 組合の文書回答要求に対する財団の対応について

- ・ はるな脳外科の経営について
- ・ 本院の外来体制、中央病棟 1 階の管理体制整備について
- ・ Y 2 理事について
- ・ 医師の人事について
- ・ A 12 医師の院長就任問題について
- ・ 理事長が考える榛名荘の経営上の最大の懸念事項

【争いのない事実、甲第 5 号証の 1、2】

(エ) 組合事務所の無償貸与等、組合活動に関する基本的要求について

組合活動に関する基本的要求として組合が求めた、組合事務所の無償貸与や院内掲示板の利用等について、理事長が「組合の事務所や机やイスなどの提供、掲示板など、そういうものはどういうものかなと」と発言したのに対し、X 1 執行委員長が「使用者側は、組合活動が円滑にできるように協力する義務があります」と異議を述べた。

その後、財団は、次回団交までに一般的な組合活動等について確認する旨回答した。

【甲第 5 号証の 2、証言速記録(1)5 頁 X 1 執行委員長証言】

(オ) A 12 医師の院長採用について

理事長は、A 12 医師を院長として迎えることについて、Y 4 医師及び理事会の承認を受けた旨発言した。

【争いのない事実、甲第 5 号証の 2】

(カ) Y 2 理事の第 2 回団交への出席について

Y 3 理事が「Y 2 専務に必ず次回の団交に出ていただき説明してもらいたい。」と発言した。

【争いのない事実、甲第 5 号証の 2】

(キ) 人事に係る理事長の発言

理事長は、A 2 医師の採用を理事長が独断で決定したとの組合からの指摘に対し「人事については理事長の特権だよ。」と回答した。理事長のこの回答に対し、組合は「人事については、理事長が全責任を負うということですね。」と発言した。

また、A 12 医師を院長に採用することについて、理事長が理事会の決議を経ずに決定したとの組合からの指摘に対し、理事長は「人事は合議制では決めない。」と回答した。

【争いのない事実、甲第 5 号証の 1、2】

(ク) 21 年 4 月 27 日付け医師有志質問事項等に対する回答について

組合は財団に対し、21 年 11 月 10 日に再提出した 21 年 4 月 27 日付け質問事項等について回答を求めたが、財団からの回答はなかった。

これに対し、X 1 執行委員長が「誠実交渉義務違反になりますよ。法律違反になります。誠意をもって対応するという態度が見られません。」と異議を述べた。

その後、理事長は、同書は提出者の名前が医師有志となっており、責任のある文書ではないので回答する必要がない旨発言した。

【甲第 5 号証の 2】

(ケ) はるな脳外科の経営問題について

財団が、はるな脳外科の病院化が難しい場合には、根本的にはるな脳外科のあり方を再検討する旨説明したのに対し、組合は、抜本的な改革の具体的な内容について、再度説明を求めた。

また、組合は、はるな脳外科の経営改善案に含まれた職員削減について、具体的な実施時期を示すよう要求した。

【甲第 5 号証の 2】



(7) 第1回団交後から第2回団交に至る経緯等

ア A2医師に係る理事長とY4医師との話合い

第1回団交で協議された、中央病棟1階管理の改善に向けたA2医師に係る理事長とY4医師との話合いは、実施されなかった。

【甲第5号証の2、証言速記録(2)2頁 Y4理事証言】

イ 第2回団交に係る要求書の提出

21年11月25日にX1執行委員長がY3理事に第2回団交に係る21年11月25日付け要求書を提出した。

同要求書には、以下のような記載があった。

(ア) 第1項「団体交渉議事録の作成」

- ・ 第1回団交議事録への理事長の署名要求

(イ) 第2項「はるな脳外科の経営問題」

- ・ 病院化できない場合の改革内容の提示
- ・ 21年度前期の決算報告書の提出
- ・ 22年度の黒字化達成のための行動計画書の提出
- ・ 改善案による事務員削減及びA6医師による説明の要求
- ・ A6医師及びA7医師の時間外手当への削減額の提示
- ・ Y2理事が運営に関わる事となった経緯の説明

(ウ) 第3項「本院外来の経営問題」

- ・ 21年度前期の決算報告書の提出
- ・ 収益改善のための具体的再建策の提示
- ・ 4月に採用した医師の契約打ち切り

(エ) 第4項「中央病棟1階の管理体制」

- ・ A2医師が常勤医師の要件を満たさないまま勤務していたこと等について、団交の場における本人による説明
- ・ A2医師との雇用契約の今年度限りの打ち切り
- ・ 現状を知らず放置してきた理事長の問責

(オ) 第5項「Y2理事について」

- ・ 渋川市長選挙に立候補した選挙期間中に行った財団業務

の詳細な説明及び賃金返還

- ・ 病院監査の準備会議に参加しなかった理由の説明等
- ・ 寄附行為に規定のない渉外担当専務理事の廃止及びY2理事の降格
- ・ 市長選挙のマニフェストで病院経営健全化を掲げるが、財団理事就任以降赤字の中で榛名荘病院での経営健全化の経験の説明
- ・ 市長選挙で渋川総合病院の4年での黒字転換を公約しているが、その手腕を榛名荘病院で発揮しない理由の説明
- ・ 市長選挙で渋川総合病院の常勤医増員を公約しているにもかかわらず、榛名荘病院で常勤医を確保できない理由の説明
- ・ 市長選挙では市長の給与20パーセントカット等を公約しているにもかかわらず、財団において選挙期間中に勤務実態がないのに賃金を全額受け取った理由の説明

(カ) 第6項「医師の人事」

- ・ 医師の人事は理事長が独断で判断せず、常勤医師の意見を聴き理事会で決議すること

(キ) 第7項「A12医師の院長就任問題について」

- ・ 問題が生じた経緯の説明
- ・ A12医師を名誉毀損で告訴していないことに関する説明
- ・ 問題で生じた賠償責任は理事長とY2理事で負うこと

(ク) 第8項「最大の懸案事項」

- ・ 脊椎センターが赤字であるとの理事長発言の裏付け資料の提出及び発言の根拠の説明

(ケ) 本文「要求書に対する団交当日までの文書回答要求」

**【争いのない事実、甲第6号証】**

ウ 第2回団交申入れ

21年12月21日に X1 執行委員長がY3理事に第2回団体交渉申込書を提出した。

同書には、以下のような記載があった。

- ① 団交日時として、同年12月28日を指定
- ② 団交場所として、病院内会議室等を指定
- ③ 出席者として、組合側は組合員及び執行委員長が参加を認めた者、財団側は理事長及びY2理事を指定
- ④ 交渉事項は、21年11月25日付け要求書に対する質疑応答
- ⑤ 21年11月25日付け要求書に対する文書回答を詳細な資料を添えて同年12月25日までに組合執行委員長に提出すること。

【争いのない事実、甲第8号証】

エ 財団の回答

21年11月25日付け要求書に対して財団は、組合が求めた同年12月25日までに文書回答を行わなかった。

【証言速記録(1)4頁 X1 執行委員長証言】

オ 榛名荘労組の21年度第2回団体交渉

21年12月21日に榛名荘労組と財団の21年度第2回団体交渉（以下「榛名荘労組第2回団交」という。）が行われ、組合も参加した。

同団交において、理事長は組合について、「医局の労組は今日はいないわけだろ。」と発言した。また、理事長は、渋川市長選挙の選挙期間におけるY2理事の勤務状況に係る組合からの質問の中で「立場が違うだろ。そんなことを言える立場にあるのか。」と発言した。

【争いのない事実、甲第7号証】

(8) 第2回団交

ア 開催日

21年12月28日に組合と財団の第2回団交が開催された。

【争いのない事実、甲第10号証の1、2】

## イ 出席者等

第2回団交の出席者は、組合側は X 1 執行委員長、X 5、X 3、X 4、X 6、X 7、X 2 及び X 8、財団側は理事長及び Y 3 理事であった。

また、Y 4 理事が組合から依頼されて出席し、発言したが、これについて、財団から特に疑義は示されなかった。

【審査の全趣旨、甲第 10 号証の 2、証言速記録(2)2 頁 Y 4 理事証言】

## ウ 主な議題

第2回団交で話し合われた主な議題は、以下のとおりであった。

- ・ 榛名荘労組第2回団交における理事長の発言について
- ・ 第1回団交議事録への署名について
- ・ Y 2 理事の団交欠席について
- ・ はるな脳外科の病院化について
- ・ 院外薬局化について
- ・ 夏のボーナスについて
- ・ 事務員減員について
- ・ 理事会での決定事項の改ざんについて
- ・ 21年冬のボーナスについて

【甲第 10 号証の 1、2】

## エ 交渉の概要

### (ア) 第2回団交に係る追加要求書の提出

第2回団交開始時に、X 1 執行委員長が理事長及び Y 3 理事に第2回団交に係る 21年12月28日付け要求書を提出した。

同書には、以下のような記載があった。

#### a 第1項「団体交渉の参加者について」

- ・ 榛名荘労組第2回団交における理事長の組合からの出

席者に係る発言の撤回及び謝罪要求

b 第2項「組合員に対する威嚇的な発言」

- ・ 同団交における理事長の組合員に対する威嚇的な発言の撤回及び謝罪要求

c 第3項「役員の人件、経営問題」

- ・ 財団役員の人件、経営問題に係る要求

【争いのない事実、甲第9号証】

(イ) 榛名荘労組第2回団交における理事長の組合参加者に係る発言について

組合は理事長に対し、榛名荘労組第2回団交において理事長が「今日は榛名荘労組の団交で、医局の労組はいないわけだろ。」と発言したことは、組合活動を妨害しようとする支配介入であるとして、発言の撤回と謝罪を要求した。

これに対し理事長は、榛名荘労組第2回団交の労働者側参加者についてはあらかじめ指定しており、榛名荘労組の執行委員長から正式に交渉人として依頼を受け参加したとしても、理事長が指定していない組合の組合員が参加していることは不当であることから、発言の撤回及び謝罪はできない旨回答した。

【甲第10号証の1、2】

(ウ) 榛名荘労組第2回団交における理事長の組合に対する発言について

組合は理事長に対し、榛名荘労組第2回団交において理事長が、渋川市長選挙の選挙期間におけるY2理事の勤務状況に係る組合からの質問の中で「立場が違うだろ。そんなことを言える立場にあるのか。」と発言したことは、組合の弱体化を意図した支配介入であるとして、発言の撤回と謝罪を要求した。

これに対し理事長は、経営者、理事長の立場として意見を言っただけで、威嚇的な発言と考えていない旨回答した。

**【甲第 7 号証、甲第 10 号証の 1、2】**

(エ) 第 1 回団交議事録の署名について

組合は理事長に対し、第 1 回団交議事録への署名を要求した。

これに対し理事長は、組合が作成した議事録の内容が一方的であるため署名できない旨及び議事録に署名するには財団からも書記を出し、内容をすり合わせてから署名したい旨回答した。

**【甲第 10 号証の 1、2】**

(オ) Y 2 理事の団交欠席について

理事長は組合に対し、Y 2 理事の団交欠席理由について、第 1 回団交の欠席理由は不幸があったためであり、第 2 回団交の欠席理由は年末のあいさつ回りのためである旨説明した。

**【甲第 10 号証の 1、2】**

(カ) 団交における経営問題等の話合いについて

理事長は組合に対し、役員的人事、経営問題についてはどうしても公開できない問題もある旨発言した。また、経営問題について団交で議論することに疑問がある旨発言した。

**【甲第 10 号証の 2】**

(キ) A 12 医師の院長就任問題に係る経緯説明等について

理事長は組合に対し、A 12 医師の院長就任について、理事会で決議した旨説明した。

**【甲第 10 号証の 2】**

(ク) はるな脳外科の経営問題について

財団は、はるな脳外科の経営問題について、外来患者数が増加し、業務改善が進んでいる旨説明した。

また、病院化については、様々な問題があり、すぐに実現することは難しいため、今後の対応策について検討する旨回答した。

【甲第 6 号証、甲第 10 号証の 1、2】

(9) 第 2 回団交後から第 3 回団交に至る経緯等

ア 質問事項の提出

22 年 1 月 4 日に X 1 執行委員長が Y 3 理事に 21 年 1 2 月 29 日付け質問事項（以下「21 年 1 2 月 29 日付け質問事項」という。）を提出した。

なお、同書は第 1 回団交において理事長が、21 年 4 月 27 日付け医師有志質問事項等は、提出者が医師有志名となっており、責任のある文書ではないので回答する必要がない旨回答したのを受け、組合が 21 年 4 月 27 日付け医師有志質問事項等のうち、質問事項のみを X 1 執行委員長名で再提出したものである。

同書には、主に以下のような記載があり、内容については、21 年 4 月 27 日付け医師有志質問事項等のうちの質問事項と概ね同様であった。

- ① 21 年度予算について、内科・外科外来診療日の拡大による収入の予定、外科外来拡大の目的等
- ② A 2 医師について、低い売上の理由、雇用継続理由等
- ③ 外来収入見込みについて、目標に達しなかった場合の対応及び人件費の総額等
- ④ 外来診療体制の拡充について、患者数増加のための具体的取組
- ⑤ A 10 医師について、再雇用しなかった理由等
- ⑥ 看護師長について、60 歳を超えた人材を登用した理由等

【争いのない事実、甲第 5 号証の 2、甲第 11 号証、甲第 37 号証】

イ 第3回団交に係る要求書の提出

22年1月4日に X1 執行委員長が Y3 理事に第3回団交に係る22年1月4日付け要求書を提出した。

同要求書には、以下のような記載があった。

(ア) 第1項「21年12月28日の団体交渉について」

- ・ Y2 理事が第2回団交に欠席したことについて、あいさつ回りの方が重要だと判断した根拠の説明
- ・ あいさつ回りの場所、相手及び財団にとっての意義の説明

(イ) 第2項「理事長の答弁について」

- ・ 要求書の質問に従って誠実な文書回答

(ウ) 第3項「質問事項に対する返答」

- ・ 21年12月29日付け質問事項に対する文書回答

(エ) 第4項「21年11月20日の団体交渉議事録」

- ・ 事実と異なるとして理事長が署名を拒否した第1回団交議事録について、その箇所及び異なる内容の説明

(オ) 第5項「21年12月28日団体交渉議事録への署名」

- ・ 第2回団交議事録への署名
- ・ 理事長による第3回団交議事録の作成

(カ) 第6項「理事会議事録の開示」

- ・ A12 医師の採用に関する理事会議事録の開示

**【争いのない事実、甲第12号証】**

ウ 第3回団交申入れ

22年1月4日に X1 執行委員長が Y3 理事に第3回団体交渉申込書を提出した。

同書には、以下のような記載があった。

- ① 団交日時として、同月7日又は8日を指定
- ② 団交場所として、病院内会議室等を指定
- ③ 出席者として、組合側は組合員及び執行委員長が参加を認めた者、財団側は理事長及び Y2 理事を指定
- ④ 交渉事項は、「第2回団交議事録への署名」、「21年12



月 29 日付け質問事項及び 22 年 1 月 4 日付け要求書に対する質疑応答」、「労働協約の締結」

⑤ 組合要求書に対し、詳細な資料を添えて文書で組合に提出すること。

【争いのない事実、甲第 13 号証】

エ 労働協約書案の提出

22 年 1 月 4 日に X 1 執行委員長が Y 3 理事に組合の作成した「財団の施設利用に関する労働協約書（案）」、「医師の人事に関する労働協約書（案）」、「団体交渉に関する労働協約書（案）」（以上 3 つの労働協約書案を合わせ、以下「3 協約案」という。）を提出した。

【争いのない事実、甲第 13 号証、甲第 14 号証】

オ 財団の回答

22 年 1 月 4 日付け要求書に対して財団は、文書回答を行わなかった。

【争いのない事実】

(10) 第 3 回団交

ア 開催日

22 年 1 月 7 日に組合と財団の第 3 回団交が開催された。

【争いのない事実、甲第 15 号証】

イ 出席者等

第 3 回団交の出席者は、組合側は X 1 執行委員長、X 5、X 3、X 4、X 6、X 7、X 2 及び X 8、財団側は理事長、Y 3 理事及び Y 2 理事であった。

また、Y 4 理事が組合から依頼されて出席し、発言したが、これについて、財団から特に疑義は示されなかった。

【審査の全趣旨、甲第 15 号証、証言速記録(2)2 頁 Y 4 理事証言】

## ウ 主な議題

第3回団交で話し合われた主な議題は、以下のとおりであった。

- ・ Y2理事の第2回団交欠席理由等について
- ・ 財団の21年度上半期決算等について
- ・ 団交議事録への署名について
- ・ 理事会議事録の開示について
- ・ はるな脳外科の病院化について
- ・ 本院外来の経営問題について
- ・ 院外薬局化問題について
- ・ 医療監視について
- ・ 当直体制について
- ・ 看護師の人事について
- ・ 中央病棟1階の管理体制及びA2医師の処遇について
- ・ 労働契約の更新について
- ・ 労働協約の締結について
- ・ Y2理事の業務内容等について

【甲第15号証】

## エ 交渉の概要

### (ア) Y2理事の第2回団交欠席理由について

Y2理事は組合に対し、第2回団交を欠席した理由について、理事長に指示され、年末のあいさつ回りに行ったためである旨説明した。

【甲第15号証】

### (イ) 財団の21年度上半期決算等について

Y3理事から組合に対し、21年度上半期決算に係る資料が配付され、説明が行われた。

【甲第15号証、甲第21号証、甲第22号証、甲第23号証、証言速記録(1)18頁、25頁 X1 執行委員長証言】

(ウ) 団交議事録の署名について

組合は理事長に対し、第2回団交議事録への署名を要求したが、理事長は、議事録の内容に問題があるため、署名を拒否する旨回答した。

これに対し組合は、第2回団交における理事長の回答に基づき、財団からも書記を出し、組合側だけでなく財団側も第3回団交議事録を作成し、すり合わせるよう提案した。しかし、財団はY3理事が書記として出席している旨回答したのみで、第3回団交議事録を作成しなかった。

【甲第15号証、甲第74号証】

(エ) 理事会議事録の開示について

組合は理事長に対し、A12医師の院長採用に係る理事会議事録の開示を要求したが、理事長はこれを拒否した。

【甲第15号証】

(オ) はるな脳外科の病院化について

Y2理事は組合に対し、はるな脳外科の病院化に係る県の医療審議会の結果等について説明した。

【甲第15号証】

(カ) 人事に係る理事長の発言

理事長は、看護師の人事を理事長が理事会の決議を経ずに決定したとの組合からの指摘に対し「人事は俺の専権」と回答した。

【甲第15号証】

(キ) 中央病棟1階の管理体制及びA2医師の処遇について

組合は、A2医師の勤務状況が常勤医の週32時間勤務の基準を3か月間満たしていない旨理事長に指摘した。これに対し理事長は、「そんなことはない。」と発言した後、「確か

めてみますよ。」と発言した。

また、組合からのA2医師の労働契約打切要求に対し理事長は、非常勤で雇用する旨回答した。

【甲第15号証】

(ク) 労働契約の更新について

組合は財団に対し、組合員医師の労働契約更新手続を進めるようY2理事に指示することを要求した。

これに対し理事長は、Y2理事に更新手続を進めるよう指示をしたが、Y2理事は「契約の当事者ではない」と述べ、応じなかった。

【甲第15号証】

(ケ) Y4理事の発言

第3回団交に出席したY4理事は、医師確保の問題に関して「今までの質問、要求に対して文書で回答ができれば、理事長との話し合いに応じます。」と発言した。

【甲第15号証】

(コ) 労働協約の締結について

組合は財団に対し、22年1月4日付けで財団に提出した3協約案の締結を要求した。

X1 執行委員長が、財団の交渉窓口であるY3理事と交渉の上、合意できた場合には協約を締結したい旨発言したのに対し、理事長は締結前に自分へ報告するよう求めた。

また、Y3理事は理事長に「理事長、この労働協約、私の考えでは締結して結構だと思います。」と発言した。

【甲第15号証】

(サ) 組合のY2理事に対する質問事項及びそれに対するY2理事の回答

組合が第3回団交において、Y2理事に対し質問した主な

事項は以下のとおりであった。

- ・ 病院外来の新体制について
- ・ 医師確保について
- ・ 医師との労働契約更新について
- ・ 渋川市長選挙に立候補した選挙期間中の業務について
- ・ 脊椎センターの今後の経営方針について
- ・ はるな脳外科の経営について
- ・ 院外薬局化について
- ・ 医療監視について
- ・ 当直体制について
- ・ A 2 医師との契約内容等について
- ・ 病院経営の改善策について
- ・ 渋川市長選挙立候補時に掲げた渋川総合病院を4年で黒字経営へ転換するマニフェストについて

Y 2 理事は、これらの組合の質問に対し、病院経営の改善策やマニフェスト等について、一部回答しなかった。

【甲第 15 号証】

(シ) 外来の診療体制について

理事長は組合に対し、外来の診療体制について Y 4 医師が承諾済みである旨説明した。

【争いのない事実、甲第 15 号証】

(ス) 組合要求書等に対する財団の文書回答について

組合は財団に対し、過去に組合が提出したすべての要求書及び質問事項について、文書回答を要求した。

これに対し財団は、その要求に応じる旨の回答を行わなかった。

【甲第 15 号証】

(11) 第 3 回団交後から第 4 回団交に至る経緯等

ア 第 3 回団交議事録について

組合は、第3回団交で話し合われた内容を記載した議事録を作成した。

同議事録の最終行には、「合意できた事項は一つもなく交渉決裂」と記載されていた。

【甲第15号証】

イ A2医師の勤務実態調査の実施について

第3回団交において話し合われたA2医師の勤務実態調査は実施されなかった。

【甲第74号証】

ウ 第4回団交に係る要求書の提出

22年1月18日にX1執行委員長がY3理事に第4回団交に係る22年1月18日付け要求書を提出した。

同要求書には、以下のような記載があった。

(ア) 第1項「雇用契約の更新」

- ・ Y2理事との契約更新の交渉の要求

(イ) 第2項「出張届けの管理状況」

- ・ 第3回団交における出張届けに係る理事長発言についての謝罪要求

(ウ) 第3項「分院の院外薬局化のための委員会設置」

- ・ 委員会の早急な設置及び院外薬局化の推進の要求

(エ) 第4項「安全管理委員会の再開」

- ・ 医療安全管理委員会の再開要求
- ・ 同委員会が存在しないことに関する病院監査委員への説明内容の説明等の要求

(オ) 第5項「経営改善計画に基づく本院外来の診療体制」

- ・ 来年度の外来診療体制についての説明要求等
- ・ A2医師を非常勤で残すことに関して、組合として断固反対であるとの意見表明

(カ) 第6項「本院の院外薬局化」

- ・ 院外薬局化に係る試算の提出

(キ) 第7項「中央病棟1階の医師管理体制」

- ・ 中央病棟1階を管理するA2医師の勤務実態調査結果の報告要求等

(ク) 第8項「公正な人事、採用の遂行を要求する」

- ・ 公正な人事、採用の要求等

**【争いのない事実、甲第16号証】**

エ 第4回団交申入れ

22年1月18日にX1執行委員長がY3理事に第4回団体交渉申込書を提出した。

同書には、以下のような記載があった。

- ① 団交日時として、同月22日を指定
- ② 団交場所として、病院内会議室等を指定
- ③ 出席者として、組合側は組合員及び執行委員長が参加を認めた者、財団側は理事長及びY2理事を指定
- ④ 交渉事項は、「Y2理事との20年度及び21年度の労働契約の更新」、「労働協約の締結」、「提出済みの組合要求書等に対する質疑応答」
- ⑤ ④について、第4回団交前日までに組合執行委員長に文書回答すること。

**【争いのない事実、甲第17号証】**

オ 組合要求書等に対する財団の文書回答について

第3回団交において、組合が財団に対し要求した、過去に組合が提出した要求書等（21年11月10日付け要求書、21年11月25日付け要求書、21年12月29日付け質問事項及び22年1月4日付け要求書）に対する文書回答について、財団は、一部文書回答を行ったが、一部は行わなかった。

**【審査の全趣旨】**

(12) 第4回団交

ア 開催日

22年1月22日に組合と財団の第4回団交が開催された。

【争いのない事実、甲第19号証】

#### イ 出席者等

第4回団交の出席者は、組合側は X1 執行委員長、X5、X4、X7、X2 及び X8、財団側は理事長及び Y3 理事であった。

また、Y4 理事が組合から依頼されて出席し、発言したが、これについて、財団から特に疑義は示されなかった。

【審査の全趣旨、甲第19号証、証言速記録(2)2頁 Y4 理事証言】

#### ウ 主な議題

第4回団交で話し合われた主な議題は、以下のとおりであった。

- ・ 労働契約の更新について
- ・ 分院の院外薬局化のための委員会設置について
- ・ 医療安全管理委員会の再開について
- ・ 経営改善計画に基づく本院外来の診療体制について
- ・ 本院の院外薬局化について
- ・ 労働協約の締結について
- ・ 組合要求書等に対する財団の文書回答について

【甲第19号証】

#### エ 交渉の概要

(ア) 第4回団交に係る追加の要求事項の提出

第4回団交開始時に、X1 執行委員長が Y3 理事に22年1月22日付けの追加の要求事項を提出した。

同書には、以下のような記載があった。

a 第9項「Y2 理事の財団法人榛名荘に対する背任行為」

- ・ 理事在職のまま市長選挙に出馬し、選挙期間中も財団から賃金を受け取った等の背任行為があったこと



- b 第10項「Y2理事に対する処遇」
  - ・ 背任行為について全職員への謝罪
  - ・ 選挙期間中に支給された賃金の返還等
- c 第11項「理事長のY2理事任命責任及び経営責任を問います」
  - ・ Y2理事にかかる任命責任及び経営責任について理事長への問責

【争いのない事実、甲第18号証】

(イ) 組合要求書等に対する財団の文書回答について

組合が、過去に提出したすべての要求書等に対する文書回答を財団に求めたところ、理事長は「これは解決済み、説明済み、終わったこと。」と発言した。

【争いのない事実、甲第19号証】

(ウ) 医師労働契約の更新について

20年度及び21年度の医師労働契約更新について、Y2理事から医師に話を聞いてもらえないとの説明を受けたと理事長は発言した。

【甲第19号証】

(エ) 分院の院外薬局化のための委員会設置について

理事長は、分院の院外薬局化について、A6医師を中心に既に委員会は設置済みである旨説明した。

【甲第19号証、甲第74号証】

(オ) 本院の院外薬局化のための委員会設置について

組合からの本院の院外薬局化に係る委員会の設置要求に対し理事長は、委員会を設置する旨発言した。

しかし、その後同委員会は設置されなかった。

【甲第19号証、証言速記録(4)40頁 理事長証言】

(カ) 労働協約の締結について

財団は組合に対し、組合が示した3協約案とは異なる、組合員資格等に係る基本的な労働協約の締結交渉を優先的にやりたい旨提案し、3協約案の締結を拒否した。

この提案の際、理事長は組合に対し「役員も入ってるしさ。課長以上の管理者は入る資格はないんですよ。」と発言した。

【争いのない事実、甲第19号証】

(13) 第4回団交後の経緯等

ア 不当労働行為救済申立て

組合は、22年2月12日付けで当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

イ 当直業務の再開

組合員医師は、22年2月21日から、当直業務を再開した。

【争いのない事実】

ウ X8の退職について

X8は22年6月30日をもって財団を退職し、それに伴い組合も脱退した。

これにより、組合の組合員数は、結成時の8名から7名となった。

【乙第9号証の13、第3回審問調書3頁】

第4 当委員会の判断

1 争点1（組合の不当労働行為救済申立資格）について

(1) まず、財団の評議員を組合員として含む組合は、労組法第2条に適合する労働組合か否かについて検討する。

## ア 当事者の主張の要旨

### (ア) 組合の主張

評議員であるX2は、他の現場医師とまったく同じ勤務内容、勤務時間、勤務条件で就労している。また、X2に現場医師に対する業務上の命令権はなく、監督的地位にない。実際にX2に対し管理職手当などの金銭的裏付けもなく、時間外勤務手当も支給されていることから、財団がX2を管理職つまり監督的地位にあると認めていないのは明らかである。

財団の寄附行為の規定では、役員の中に評議員は含まれておらず、「第4章役員、評議員及び職員」と記されていることから分かるように、役員と評議員が明確に区別されている。

また、評議員には医師を含めた職員の雇入、解雇及び昇進に直接の権限はなく、現場医師の人事案件が評議員会に諮られた事実もなく、補助的・間接的な決定参画権さえない。

さらに評議員会の職務は、理事会で決定された事業計画案、事業報告、収支報告などの承認であり、この中には現場医師との労働関係についての計画と方針に関する機密事項は含まれていない。

以上のことから、X2が使用者の利益代表者であるとはいえず、組合は労組法第2条に適合する労働組合である。

### (イ) 財団の主張

評議員の人選は、財団内部からはいずれも財団各部署の管理責任者又は副管理責任者が選ばれ、また、専務理事及び事務長であるY3理事も評議員となっている。そして評議員会での議案書と添付資料は理事会で配付されるものと同じである。理事会と評議員会では、理事会が事業計画及び収支予算等を「議決」し、評議員会がこれらを「認定」という違いがあるが、事実上評議員会が認定しない事業計画及び収支予算を執行することなどできず、評議員会での議決は財団の

運営に大きな影響を与えるものである。

また、評議員の地位・権限等を具体的にみていくと、評議員は財団の利益のために財団をどのように運営していくか考え、また、監視する組織であり、単純に労働者個人の労働条件のみを考えるのではなく、財団を運営する立場から意見を述べなければならない地位にあるのである。そのため、評議員は使用者の利益代表者といわざるを得ない。

さらに、実際に議事録を見れば明らかなように、評議員会で検討する事項は経営事項全般に及んでおり、労組法第2条第1号の機密事項に当たることは明白である。

以上のことから、評議員が同条同号にいう「役員」ないし「使用者の労働関係について計画と方針とに関する機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にある労働者」に当たることが明らかである。

よって、評議員であるX2が在籍している組合は、同法上の労働組合には当たらず、本件不当労働行為救済申立ては不適法なものであり、却下されなければならない。

#### イ 当委員会の判断

組合が21年10月26日に財団が設置する病院の常勤医師で結成された労働組合であること（認定事実1（1））、また、組合員に財団の評議員が含まれていること（認定事実2（1）ウ）は前記認定のとおりである。

なお、20年12月1日に施行されたいわゆる公益法人制度改革関連3法により、従前の公益法人制度の見直しが行われ、これら3法の施行から5年以内に新制度に移行することになっている。この新制度で設立される一般財団法人は、評議員会を設置することが法律上義務付けられており、評議員会は理事・監事の選任・解任等の法律及び定款で定めた事項を決議する権限を有している。しかし、財団は、いまだこの移行のための手続きを行っていないため、その評議員会は、寄附行為により設

置されたものであり、その権限は寄附行為により決められる。

(ア) これを前提とした上で、まず財団の評議員が「役員」に当たるか否か検討する。

「役員」とは、一般的に株式会社の取締役・監査役、公益法人の理事・監事など団体の執行機関及び監査機関の構成員をいうとされている。

本件における財団の評議員会についてみると、理事の推薦のほか、財団の事業計画案、事業報告、収支予算等についての認定や理事会の諮問に応じ理事長に対し助言を行う機関である（認定事実2（1）イ）。

財団は、財団の評議員会での議決が、経営方針等を決定する理事会（認定事実2（2）イ）の議決と同様に財団の運営に大きな影響を与えると主張する。しかし、評議員会での議決は、一般的に諮問機関である評議員会の権限として想定されている範囲内のことであり、財団の評議員会が想定範囲を超えた決定権限を有しているような事実が見受けられない以上、あくまでも諮問機関としての要素が強いと評価すべきである。

よって、評議員会を構成する財団の評議員は「役員」とはいえない。

(イ) 次に、財団の評議員が「使用者の労働関係について計画と方針とに関する機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にある労働者」に当たるか否か検討する。

財団は、評議員会での議案書と添付資料が理事会のそれとほぼ同じであり、評議員会で検討する事項は経営事項全般に及んでいることから、労組法第2条第1号の機密事項に当たると主張する。確かに、評議員会の議案に財団の機密事項が含まれている可能性はあり得るが、この点について、財団が

らの具体的疎明はない。仮に機密事項が含まれていたとしても、同条同号は、「機密事項に接する」だけでなく「そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触する」場合、すなわち機密事項に接することにより、労働組合の自主性等に影響を及ぼす場合を除外しているものである。この点についても、財団から具体的疎明はないことから、評議員であるX2が財団の機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任とに直接抵触するとはいいがたい。

(ウ) 小括

以上のことから、評議員であるX2が「役員」又は「使用者の労働関係について計画と方針とに関する機密事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意と責任とに直接抵触する監督的地位にある労働者」に当たるとはいえず、財団の主張は採用できない。

(2) 次に、財団のY4理事を交渉代理人として団体交渉に出席させた組合が、労組法第2条に適合する労働組合か否かについて検討する。

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

Y4理事が団体交渉に組合の依頼により出席したことはあるが、組合としては、理事長とY4理事との発言に食い違いが多いため、団体交渉を円滑に進めるためにY4理事の参加が必要と判断し、X1執行委員長から参加を要請したものである。しかし、Y4理事が実際に団体交渉を行っているわけではなく、発言は団体交渉の全過程を通して非常に少ない。

また、労組法第2条第1号は「同号掲記の労働者の参加を許せば組合の自主性を損なうおそれがあるとの見地からであ

る」との趣旨であり、Y 4 理事は形式上も、実質的にも組合の組合員ではなく、Y 4 理事が団体交渉に参加することで組合の自主性が損なわれたことはまったくない。

(イ) 財団の主張

財団の理事である Y 4 理事が組合の交渉代理人として団体交渉に参加し、積極的に発言を行っている。Y 4 理事は形式上は組合員ではないと思われるが、第 3 回及び第 4 回団交において、自身の理事としての立場及び組合員の上司としての立場を背景とした影響力のある発言をしており、同人の組合の中で果たす役割、活動内容からして、実質的な組合員といわざるを得ない。

労組法第 2 条第 1 号に定められているような使用者の利益代表者が交渉代理人となることは、組合の自主性を損なうのみならず、使用者側にとっても団交の場が、取締役会の代理戦争の場と化すなど問題が生じるため弊害が多い。同条同号に規定する者である Y 4 理事が、組合の交渉代理人となっているというような法がまったく想定していない事態がなぜ起こったのかは、結局、組合が労働組合としての自主性を有していない組織であるからである。したがって、組合は労組法第 2 条に適合する労働組合とはいえない。

イ 当委員会の判断

(ア) Y 4 医師が財団の理事であること（認定事実 2（2）ウ）に争いはなく、財団が主張するとおり、Y 4 医師が労組法第 2 条第 1 号の規定する「使用者の利益を代表する者」に該当すると判断される可能性はある。

(イ) ただし、労組法第 2 条第 1 号の規定により「使用者の利益を代表する者」の「参加を許す」団体は、労組法上の組合としては扱われず、「参加を許す」とは組合に加入していることが典型例であることは明らかである。Y 4 理事は組合員で

はないこと（認定事実2（5）ア）に争いはない。

しかし、形式上の組合員としての加入手続きの存否だけでこの判断をするのは相当ではなく、この点につき、財団が「交渉代理人」又は「実質的な組合員」といった主張を根拠として、その適用を求めることは理解できる。

（ウ）そこで、その適否について判断すると、Y4理事は、本件で開催された団体交渉のうち第2回、第3回及び第4回に出席し発言している（認定事実2（8）イ、同（10）イ、同（12）イ）。そして、組合が作成した団交議事録（甲第15号証及び甲第19号証）によれば、組合はY4理事の肩書として「交渉代理人」と表示しており、これだけを見ればY4理事と組合との間の密接な関係を示すものといえる。

しかし、団交におけるY4理事の発言内容を吟味すると、その発言は主として理事会での議事内容の説明をするもののほか、組合の利害とは直接関係しない財団の運営方針に対して個人的な意見を述べるものばかりであって、それらの言動には、組合のためにその代理人として交渉したと評価できるものは含まれていない。

この点については、Y4理事自身も代理人としての認識はなく、オブザーバーという立場で発言したと述べている（証言速記録(2)9頁 Y4理事証言）。

さらに、財団もこのことについて特に異議を述べたり、問題点を指摘するようなことは、まったくしていない（認定事実2（8）イ、同（10）イ、同（12）イ）。これは、財団も、当時Y4理事が組合の代理人として行動していたとは認識していなかったからと判断するのが合理的である。したがって、組合とY4理事の間に「交渉代理人」と表現されるような法律関係があったとは判断できない。

また、Y4理事が「実質的な組合員」であったという主張については、財団は、Y4理事の組合活動への関与や参加状況など実質的な組合員かどうかの判断基準となるべき事実に



ついてまったく触れておらず、その根拠とするものは上記の「交渉代理人」の主張に関する Y 4 理事の団交での発言のみである。

しかし、その発言の内容は上記のとおりであり、これだけで Y 4 理事が「実質的な組合員」であったと認定することはできず、労組法第 2 条第 1 号の適用を検討すべき状況にあったとは考えられない。

#### (エ) 小括

以上のことから、Y 4 理事に関して、労組法第 2 条第 1 号が適用されるという財団の主張は採用できない。

#### (3) 結語

前記判断（第 4 の 1 (1) イ及び同 (2) イ）のとおり、組合は使用者の利益代表者を含んでおらず、労組法第 2 条に適合する労働組合といえる。

よって、組合が不当労働行為救済申立資格を有しないとする財団の主張は採用できない。

### 2 争点 2（組合員医師の労働条件）について

組合員医師と非組合員医師の間で労働条件に差があったか否か及び仮に労働条件に差があった場合、財団がそうした差を付けたことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか否かについて検討する。

#### (1) 当事者の主張の要旨

##### ア 組合の主張

財団は、組合員と同じ職員であり常勤医師に過ぎない A 2 医師に対して組合員医師とは比較にならない破格の厚遇をしている。しかし、A 2 医師の勤務態度は明らかに悪く、病棟看護師からも多数のクレームがあり、理事長もそのことは十分に承知

していた。これに対し組合員は誠実に勤務をこなし、看護師からのクレームもない。

それにもかかわらず、A 2 医師は財団から 2,000 万円という法外な年俸、宿舍の無償提供、常勤の専属秘書の配置、専用の個室の提供などの優遇を受けており、契約交渉さえ拒否されている組合員医師とは雲泥の差である。

これは組合員に対する差別であり、不利益取扱いである。

#### イ 財団の主張

財団の常勤医師の労働条件の違いは、各医師の業務内容、役職、医師としての経験などの違いによるものであり、組合員であることを理由として差を設けていることはない。

A 2 医師が常勤医師として勤務していた 21 年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの労働条件は、同人が常勤医師として勤務を始めた 21 年 4 月 1 日時点で財団と A 2 医師との間で合意した内容であり、組合結成前に労働条件を決めたものであるから、組合員であることを理由とする不利益取扱いを行っていないことは明らかである。

A 2 医師に対する労働条件は、同人の経歴とそれに基づく経験と人脈を病院経営のノウハウや医師の紹介に生かしてもらうことを期待してのものであり、不当ではない。

また、組合が A 2 医師と比較して不利益取扱いであるとする主張は、要は A 2 医師が与えられた待遇に見合う働きをしていないという個人攻撃の主張であり、これは組合員であるか否かとはまったく関係ない事情である。

#### (2) 当委員会の判断

ア 組合員医師と非組合員医師の労働条件に差があったことについて争いはない。

イ そこで、組合員医師と非組合員医師の労働条件の差が、組合員であるがゆえの不利益取扱いか否かについて検討する。

21年度の財団の常勤医師の年俸額を比較すると、非組合員医師の平均は、1,825万円であり、組合員医師8名の平均1,547万円より18パーセント程度高くなっている（認定事実2（3）エ（ア））。しかし、非組合員医師の中には財団の施設長の役職を務めている者が含まれており（認定事実2（3）エ（ア））、年俸額の差が役職の違いによるものとも評価できることから、組合員医師と非組合員医師の年俸額の差をもって、一概に組合員であるがゆえの不利益取扱いであるとはいえない。

また、組合が主張するように、個別に労働条件を比較すると、非組合員であるA2医師の労働条件は、組合員医師の年俸額よりも高額であり、宿舍が無償提供される（認定事実2（3）キ）など、組合員医師と差があったことは認められる。

しかし、非組合員であってもA3医師やA9医師のように、組合員医師の平均年俸額より少ない医師も存在すること（認定事実2（3）エ（ア））や、組合員医師の間においても、800万円から1,890万円まで年俸額が異なる（認定事実2（3）エ（ア））ように、個人の業務内容、役職及び経験等によって労働条件に差が生じることは、通常どの組織においても見られることであり、A2医師の労働条件と組合員医師の労働条件との差が、組合員差別によるものとはいえない。

さらに、A2医師の労働条件が、組合結成後に向上した事実はなく、かえって22年4月からは、常勤契約から非常勤契約へと変更されたのに伴い年収が2,000万円から約832万円へと減少していること（認定事実2（3）エ（オ））からも、財団が組合員差別のためにA2医師の労働条件を向上させていたとは認められない。

以上のように、財団が組合員と差別するために非組合員医師の労働条件を向上させた事実は見受けられないことから、労組法第7条第1号には該当しない。

3 争点3（20年度及び21年度に組合員医師の労働契約の更新手続きがとられなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

非組合員医師の労働契約の更新がほとんど済んでいるのに対し、財団は組合員医師の労働契約の更新を放置し続けている。財団では通常、新年度開始前に労働契約の締結が完了しない場合には、暫定的に前年度分の額で賃金が支払われていることから、財団は労働契約の更新を行わないことにより、組合員医師の年俸を永遠に据え置こうとしている。これは組合員に対する明確な不利益取扱いである。

イ 財団の主張

20年4月に財団の理事に就任し、労働契約の担当者となったY2理事は、常勤医師に対し個別に20年度の労働契約書を交付したが、労働契約書に押印し提出しない医師については、契約締結に至らなかったものである。従来から労働契約書を提出しない医師もあり、労働契約書の不提出は特段珍しいものではない。

また、21年度の労働契約についても、Y2理事がX4に対して個別に労働契約書提示の申入れを行ったが、後に組合となる団体（医師の有志団体）が、申入事項に対する回答が先だと主張し、労働契約の条件提示すらできなかったものである。つまり、財団が組合員医師に対してのみ更新手続きをとらなかったのではなく、組合員医師が更新手続きに応じなかったものである。

以上のことから、20年度及び21年度の組合員医師の労働契約の更新が済んでいないことは、不利益取扱いには該当しない。

(2) 当委員会の判断

ア 一部の組合員医師は、20年度及び21年度の労働契約が未更新であったことが認められる（認定事実2（3）エ（ア））。

イ そこで、一部の組合員医師に係る20年度及び21年度の労働契約が未更新であったことが、組合員であるがゆえの不利益取扱いか否か検討する。

組合は、財団が組合員医師との労働契約の更新を行わず、賃金を据え置いていることが組合員であるがゆえの不利益取扱いであると主張する。

しかし、本件における医師と財団との労働契約の締結方法は、財団が医師に対し、年度末に次年度の年俸額等の労働条件を記載した労働契約書を配付し、医師がその内容を了解すれば、同書に押印の上、財団へ返却するものであり（認定事実2（3）ア）、財団は組合員医師に対し、20年度の労働契約書を配付している（認定事実2（3）オ（ウ））。また、21年度について、財団は医師に対し労働契約書を配付しようとしたが、後に組合を結成し組合員となった一部の医師は、労働契約書を受け取らなかった（認定事実2（3）オ（エ））。しかし、その後財団は、これらの医師によって構成される医師有志に対し、年俸額を前年度据置きでお願いしたい旨の申入れを行っている（認定事実2（4）ア（ア））。よって、財団が労働契約の更新手続を放置していたとはいえない。

また、財団から提示された労働契約書の年俸額等の労働条件の内容に不服がある場合、医師は同書に押印せず、財団と個別に労働条件について交渉を重ねることとなり、労働契約が締結されるまでの間、前年度と同様の労働条件で賃金が医師に支払われていた（認定事実2（3）ア）。このように、たとえ労働契約の更新に係る労使交渉が合意に達しなかったとしても、労働契約が更新されなかった医師が、そのことによって重大な不利益を被っていたとまでは評価できない。この点については、労働契約が未更新の医師の中に非組合員医師も存在すること（認定事実2（3）エ（エ））や、組合結成以前から労働契約

が更新されていない常勤医師が存在すること（認定事実2（3）エ（ア）、同（イ）、同（ウ））から、仮に労働契約が更新されないことが医師にとって不利益であったとしても、組合員であるがゆえの不利益取扱いとは認められない。

さらに、財団との交渉次第では、財団が当初提示した労働条件よりも年俸額等が向上する場合もあった（認定事実2（3）カ（ア））にもかかわらず、組合及び組合員医師が、財団に対し、賃金増額等の具体的な提案を行ったとの疎明もないことから、本件において、組合員医師の労働契約の更新手続が滞っていたことは、いずれか一方に責任を課すべき問題ではない。

以上のように、財団は組合員医師との労働契約の更新手続に着手しており、意図的に組合員医師の賃金を据え置いている事実は見受けられないことから、財団の行為は、労組法第7条第1号に該当しない。

#### 4 争点4（組合の財団に対する要求事項及び質問事項は、義務的団交事項に該当するか否か。）について

##### （1）当事者の主張の要旨

###### ア 組合の主張

病院の収入は主に医師による医療行為で得られる診療報酬により成り立っており、医師の労働条件というのは直接病院経営に結びつくものであるから、病院の経営と医師の労働条件とは一体をなすものである。財団の経営が危機的な状況下にあっては、単に労働条件のみを交渉の場に上げるだけでは問題は解決しない。まず、職場自体を守るためには経営破たんを回避しなければならず、その責任を医師が負っている。

また、労働条件に係る要求については21年4月27日付け医師有志質問事項等の中で時間外勤務手当や当直明けの代休など詳細かつ具体的に要求している。

さらに、財団が経営事項であり義務的団交事項に当たらない

と主張する中央病棟 1 階の管理体制不備問題やはるな脳外科の病院化及び院外薬局化の問題は、組合員の労働環境に様々な影響を与える問題であり、使用者は当然団体交渉に応じる義務がある。

#### イ 財団の主張

一般に、使用者が団体交渉に義務的に応じる必要がある事項としては、「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」に限られると解されている。そして経営者・上級管理者の人事などの経営に関する事項は、通常義務的団交事項に含まれない。組合は、数回行われた団体交渉においても、団体交渉の申入れにおいても、特定の理事の罷免や、理事長を始め現経営陣の経営責任を問うものが専らで、自らの労働条件とは直接関係のない事項を主張しているのであるから、財団は、このような団体交渉に義務的に応じる必要性はそもそもなく、回答義務はない。

### (2) 当委員会の判断

#### ア 義務的団交事項について

憲法や労組法で認められている団体交渉とは「労働者の集団又は労働組合が代表者を通じて使用者又は使用者団体の代表者と労働者の待遇又は労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うこと」と定義できる。

使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務付けられている事項、つまり義務的団交事項は、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」とされている。例えば、「賃金、各種手当、退職金など金銭的な労働条件」、「労働時間、休憩、休暇など労働時間に関連する労働条件」、「昇任、配置転換、懲戒など人事に関する条件」、「安全、衛生、災害補償に関する職場環境の条件」、「福利・厚生の関係」、「その

他、時間内組合活動の許否、労使協議制の設置・運営など」労働協約の内容とすることが適切な事項である。

したがって、一般的に企業の経営方針、経営状況、今後の見通しと対策や職場編成、さらに上級管理者に関する問題など、企業の経営に関する事項については、例えば、使用者から整理解雇や大幅な賃金切下げの提案がなされるなど、労働者の労働条件や地位に重大な影響がある場合にのみ、例外的にその面から義務的団交事項となり得る。

なお、組合は、医師の労働条件は直接病院経営に結びつくものであり、病院の経営と医師の労働条件とは一体をなすものであると主張する。また、財団の経営が危機的な状況下にあっては、職場自体を守るため、経営破たんを回避しなければならず、単に労働条件のみを交渉の場に上げるだけでは問題は解決しないとも主張する。

確かに病院経営において、医師が特別な役割を担っていることは認められるところであるが、だからといって、医師の労働組合が、経営に関する事項についても義務的団交事項に当たり、特別な交渉を行えるということはない。また、仮に財団の経営が危機的な状況にあったとしても、それをもって財団の経営に関する事項が、義務的団交事項になるともいえない。

## イ 組合の個別要求事項等が義務的団交事項に当たるか否か

### (ア) 組合要求書等について

組合が財団に対し提出した要求書等は、以下の8通であった(認定事実2(5)ウ及びエ、同(7)イ、同(8)エ(ア)、同(9)ア及びイ、同(11)ウ、同(12)エ(ア))。

- ① 21年11月10日付け要求書(甲第4号証の2)
- ② 21年11月10日に再提出した21年4月27日付け医師有志質問事項等(甲第37号証)
- ③ 21年11月25日付け要求書(甲第6号証)
- ④ 21年12月28日付け要求書(甲第9号証)
- ⑤ 21年12月29日付け質問事項(甲第11号証)



- ⑥ 22年1月4日付け要求書（甲第12号証）
- ⑦ 22年1月18日付け要求書（甲第16号証）
- ⑧ 22年1月22日付け追加の要求事項（甲第18号証）

そこで、これらの組合要求書等の内容が義務的団交事項に当たるか否かについて、個々に検討する。

- (イ) 21年11月10日付け要求書（甲第4号証の2）（認定事実2（5）ウ）

21年11月10日付け要求書のうち、第1項の「組合活動に関する基本的要求」から第3項の「労働時間、休日、休暇に関する要求」まで及び本文の「要求書に対する21年11月16日までの文書回答要求」については、組合活動の根幹に関わる要求や組合員の労働条件の維持、改善に関する要求であることから、当然義務的団交事項に当たるものである。

しかし、第4項の「経営、病院運営に関する要求」については、経営方針や役員人事等に関する要求であり、財団の経営に関する事項に当たる。また、要求内容が理事長等に対し経営責任をどのようにとるのかなど、個人に対する責任追及が主で、組合員の労働条件との関係は希薄であることから、義務的団交事項に当たるとはいえない。

なお、この第4項の「経営、病院運営に関する要求」のうち、「中央病棟1階の管理体制整備」については、病棟管理体制の不備による組合員の負担軽減のために、その改善を要求するものであれば、義務的団交事項となり得るものである。しかし、同要求書において組合は、A2医師の解雇を要求し、さらに理事長等の責任追及を行っていること（認定事実2（5）ウ（エ））から、労働条件の改善に関するものであったとは評価できず、「中央病棟1階の管理体制整備」についての組合の要求は、義務的団交事項に当たるとはいえない。

- (ウ) 21年11月10日に再提出した21年4月27日付け医師有志質問事項等（甲第37号証）（認定事実2（5）エ）

21年11月10日に再提出した21年4月27日付け医師有志質問事項等は、組合が21年11月10日付けの要求書（甲第4号証の2）と併せて財団に提出したものであり、医師有志名による文書であっても、組合がその文書を援用し、財団に要求したものと評価できる。

まず、質問事項についてみると、「①21年度予算について、外科外来拡大の目的等」から「⑦看護師長に60歳を超えた人材を登用した理由等」まで、いずれも財団の病院運営方針や人事の問題であって、財団の経営に関する事項である。また、組合員の労働条件との関係も希薄であることから、義務的団交事項に当たらないものと判断する。

次に、要求事項についてみると、「①医師当直室ベッドの改装等」から「⑦当直明け及び休日出勤時の振替代休」まで、いずれも賃金や休日及び労働環境の改善についてのもの、組合員の労働条件に直接関わる内容であることから、義務的団交事項に当たるものである。

次に、要望事項についてみると、「②昨年度の労働契約の更新について」から「④労働契約更新に係る医師全体と理事長等との交渉について」までは、組合員の労働条件に直接関わる内容であることから、義務的団交事項に当たる。しかし、「①昨年度センター一同から出された質問に対する返答について」は、組合としての正式な質問に対する返答を要求するものではないことから、義務的団交事項に当たるとはいえない。

(エ) 21年11月25日付け要求書（甲第6号証）（認定事実2（7）イ）

21年11月25日付け要求書のうち、第1項の「団体交渉議事録の作成」及び本文の「要求書に対する団交当日までの文書回答要求」については、組合活動として当然要求可能な項目であり、義務的団交事項に当たる。

しかし、第2項の「はるな脳外科の経営問題」、第3項の

「本院外来の経営問題」及び第8項の「最大の懸案事項」については、いずれも経営方針や経営状況等に関する要求であり、財団の経営に関する事項に当たる。また、組合員の労働条件との関係も希薄であることから、義務的団交事項に当たるとはいえない。

また、同要求書のうち第4項の「中央病棟1階の管理体制」において組合は、A2医師との雇用契約打切りを要求しており（認定事実2（7）イ（エ））、第5項の「Y2理事について」では、Y2理事が渋川市長選挙に立候補した選挙期間中に行った財団業務の詳細な説明や貸金返還を要求している（認定事実2（7）イ（オ））。これらの組合要求の内容は、個人に対する責任追及が主であり、組合員の労働条件との関係は希薄であることから、義務的団交事項に当たるとはいえない。

さらに、同要求書のうち第6項の「医師の人事」については、財団の寄附行為で定められている理事長権限に関する要求であり、義務的団交事項になり得ないものであるし、第7項の「A12医師の院長就任問題について」も、財団の寄附行為で定められている理事長権限に関する要求である上に、組合は理事長等に対して損害賠償責任を追及するなど、組合員の労働条件との関係が希薄であることから、義務的団交事項に当たるとはいえない。

(オ) 21年12月28日付け要求書（甲第9号証）（認定事実2（8）エ（ア））

21年12月28日付け要求書のうち、第1項の「団体交渉の参加者について」及び第2項の「組合員に対する威嚇的な発言」については、組合活動として当然要求可能な項目であり、義務的団交事項に当たる。

第3項の「役員的人事、経営問題」について、組合は、同要求書において、組合員の経済的地位の向上のためであれば、役員人事に関する要求も認められるべきであると主張する

が、本件では前記第4の4(2)アで触れたような組合員の労働条件や地位に重大な影響を及ぼす状況は見受けられず、役員人事に関する組合の要求と組合員の経済的地位向上には因果関係を見いだすことはできない。

よって、同要求書のうち第3項の「役員的人事、経営問題」については、義務的団交事項には当たらないものと判断する。

(カ) 21年12月29日付け質問事項(甲第11号証)(認定事実2(9)ア)

21年12月29日付け質問事項は、第1回団交における理事長の回答を受け、組合が21年4月27日付け医師有志質問事項等のうち、質問事項のみをX1執行委員長名で再提出したものであり、その内容は概ね21年4月27日付け医師有志質問事項と同様であった。

よって、前記第4の4(2)イ(ウ)で判断したとおり、21年12月29日付け質問事項の内容は、いずれも義務的団交事項に当たらないものと判断する。

(キ) 22年1月4日付け要求書(甲第12号証)(認定事実2(9)イ)

22年1月4日付け要求書のうち、第1項の「21年12月28日の団体交渉について」、第2項の「理事長の答弁について」、第4項の「21年11月20日の団体交渉議事録」及び第5項の「21年12月28日の団体交渉議事録への署名」については、団体交渉の運用上の要求であり、義務的団交事項に当たる。

しかし、第3項の「質問事項に対する返答」については、前記第4の4(2)イ(カ)で判断したとおり、組合質問事項の内容がいずれも義務的団交事項に当たらないものであり、それに対する返答要求は、前提を欠いたものである。

また、第6項の「理事会議事録の開示」については、議事録の開示が組合員の労働条件の維持、改善等に影響するとは

認められないことから、義務的団交事項には当たらないものと判断する。

(ク) 22年1月18日付け要求書（甲第16号証）（認定事実2  
(11) ウ）

22年1月18日付け要求書のうち、第1項の「雇用契約の更新」については、労働条件に関わる問題であり、一般的には義務的団交事項に当たると考えられる。

しかし、第1項の「雇用契約の更新」の問題は、相手はだれであれ、財団から必要な回答が得られれば、その目的は達せられる問題であるにもかかわらず、組合は、労働契約の担当を外れたY2理事（認定事実1（3）ア）との交渉に固執しており、組合の要求は、「雇用契約の更新」を目的としているものではなく、Y2理事を交渉相手にすることを目的としていると評価せざるを得ない。そのため、この場合、同要求が義務的団交事項に当たるものとはいえない。

次に、第6項の「本院の院外薬局化」について組合は、本院の院外薬局化が実現すれば、薬剤師のマンパワーを病棟・手術室に回すことができ、入院患者の服薬指導や薬剤管理も十分に行え、診療の質の向上が可能となることから、組合員医師の労働の内容に大きな影響を与える問題であると主張する。

しかし、そもそも院外薬局化の問題は、組織改編という財団の経営に関する事項である。また、仮に院外薬局化が実現した場合であっても、院外薬局化による薬剤師の配置や業務の見直しにより、副次的に医師である組合員の労働条件に影響が及ぶ可能性があるというにとどまり、組合員の地位や労働条件に重大な影響を及ぼす問題とまでは評価できない。

そのため、第3項の「分院の院外薬局化のための委員会設置」及び第6項の「本院の院外薬局化」については、義

務的団交事項には当たらないものと判断する。

次に、第7項の「中央病棟1階の医師管理体制」について、組合は財団に対し、組合員や医師全員に係る勤務実態調査を求めるのではなく、A2医師個人に対してのみ勤務実態調査を要求している。また、組合は、21年11月10日付け要求書及び21年11月25日付け要求書において解雇を要求している（認定事実2（5）ウ（エ）、同（7）イ（エ））。さらに、組合は第1回団交においても、A2医師の解雇を求めるかのような発言をしている（認定事実2（6）エ（イ））。こうしたことから、組合の要求は、労働条件の改善を求めるものではなく、むしろA2医師を解雇に追い込むための手段として要求しているものと評価せざるを得ない。

よって、第7項の「中央病棟1階の医師管理体制」については、義務的団交事項には当たらないものと判断する。

それ以外の要求については、いずれも財団の経営に関する事項であり、組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす問題とも認められないことから、義務的団交事項には当たらないものと判断する。

(ケ) 22年1月22日付け追加要求事項（甲第18号証）（認定事実2（12）エ（ア））

22年1月22日付け追加要求事項は、第9項の「Y2理事の財団法人榛名荘に対する背任行為」、第10項の「Y2理事に対する処遇」及び第11項の「理事長のY2理事任命責任及び経営責任の追及」に見られるように、すべての内容が個人に対する責任追及等であり、組合員の労働条件とは何ら関係のないものであることから、義務的団交事項には当たらない。

(コ) 小括

以上のように、組合の財団に対する要求や質問内容は、大

部分が財団の経営に関する事項であり、それらについては、義務的団交事項には当たらない。

しかし、一部に組合員の労働条件に関わる要求もあり、義務的団交事項に当たるものもある。

よって、以下の争点5から争点8までについては、義務的団交事項に当たるものを中心に判断することとする。

5 争点5（第1回団交に係る財団の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。）について

(1) 財団が21年11月10日付け要求書等に対する回答を準備していなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

使用者は単に組合の要求や主張を聞くだけでなく、その要求や主張の具体性や追及の程度に応じ、自らも回答や主張をなし、時には論拠を示したり、必要な資料を提示する義務がある。

それにもかかわらず、理事長は組合が提出した要求書を十分に検討せず団体交渉に参加したため、第1回団交では、何一つ妥協が得られなかった。

このような財団の対応は、組合の要求に対する回答、説明、資料提示などの面で不十分であり、明らかに不誠実団交である。

なお、財団は21年11月17日付け財団作成文書が組合提出の要求書に対する回答であると主張するが、この文書は、Y3理事が今後の榛名荘の運営について基本的考えを理事会で述べ、その内容を団体交渉でも説明するために配付しようとしたものであり、組合要求書に対する回答として提出したものではない。

## (イ) 財団の主張

21年11月10日付け要求書を見ると、組合活動や労働条件に関する記載は、約半頁程度の簡潔な記載であるのに対し、第4項の「経営、病院運営に関する要求」は、3頁に及び、その内容は、役員の実任追及を含む、経営の根幹に関わる本来団交の対象事項でない事項が多岐にわたっている。そして、実際に第1回団交においては、ほとんど第4項の「経営、病院運営に関する要求」について、組合員の労働条件とは関連性なく話し合われている。このように、組合の要求及び質問の主眼は、経営事項そのものについて理事長ら経営陣の責任を追及するものであり、義務的団交事項に当たらない。

また、理事長は21年11月10日付け要求書を踏まえ、同月16日に理事会においてまとめた21年11月17日付け財団作成文書を第1回団交の席で読み上げている。なお、同書面は後日組合に配付されている。

組合要求書が手渡されてから第1回団交まで10日ほどしか猶予がないこと、要求書には様々な要求があり、その要求の多くが組合員の労働条件と直接結びつかない経営問題と理事長ら経営陣に対する責任追及の主張であり、すべてを団交で話し合う義務はないことからすると、第1回団交における財団の準備としては十分である。

## イ 当委員会の判断

(ア) まず、財団に21年11月10日付け要求書等に対する回答義務があったか否かについて検討する。

財団は、21年11月10日付け要求書の内容について、組合活動や労働条件に関する記載は、約半頁程度の簡潔な記載であるのに対し、第4項の「経営、病院運営に関する要求」は、3頁に及び、その内容は、役員の実任追及を含む経営の根幹に関わる本来団交の対象事項でない事項が多岐にわたっていることから、組合の要求及び質問の主眼は、経営事項そ



のものについて理事長ら経営陣の責任を追及するものであり、義務的団交事項に当たらないと主張する。

確かに、前記第4の4(2)イ(イ)で判断したとおり、21年11月10日付け要求書のうち、第4項の「経営、病院運営に関する要求」は、義務的団交事項に当たるとはいえないが、第1項の「組合活動に関する基本的要求」から第3項の「労働時間、休日、休暇に関する要求」までは、義務的団交事項に当たる。また、前記第4の4(2)イ(ウ)で判断したとおり、21年11月10日に再提出した21年4月27日付け医師有志質問事項等のうち、要求事項及び要望事項の「②昨年度の労働契約の更新について」から「④労働契約更新に係る医師全体と理事長等との交渉について」までも義務的団交事項に当たることから、これらの点について、財団には当然回答義務が発生する。

財団の対応として、経営問題であり回答義務がないと判断する組合要求事項については、その理由を示した上で回答を拒否すれば足りるものであり、経営事項が含まれるからといって、すべての項目について回答義務がなくなるものではない。

(イ) 次に、財団が21年11月10日付け要求書等に対する回答を準備していたか否かについて検討する。

確かに組合が主張するように、21年11月17日付け財団作成文書(甲第26号証)の内容は、組合要求に含まれない榛名荘労組に係る賞与支給の問題が記載されていた(認定事実2(6)エ(ア))。しかし、回答書の書式に特に定めはなく、財団が理事会で使用された資料をもって組合要求に対する回答とすることも現実的には可能である。

次に、同書の内容全般を見ると、組合要求事項に対し個々に回答した書式となっていないが、義務的団交事項に当たる医師の労働契約の締結を早急に実現する旨や、組合から要求のあった諸課題について、協議を積極的に行い優先順位をつ

けて対応する旨が記載されている(認定事実2(6)エ(ア))。また、義務的団交事項に当たらないA2医師の解雇要求についても、非常勤へ契約を変更する旨が記載されていること(認定事実2(6)エ(ア))から、同書は、財団が第1回団交に係る組合からの要求事項を含めた諸課題に対する基本的考え方を示すために準備したものと評価できる。

しかし、その内容は、21年11月10日付け要求書のうち、義務的団交事項に当たる第1項の「組合活動に関する基本的要求」から第3項の「労働時間、休日、休暇に関する要求」までについて、明確に答えていない(認定事実2(6)エ(ア))。また、21年11月10日に再提出した21年4月27日付け医師有志質問事項等のうち、義務的団交事項に当たる要求事項及び要望事項のうち「②昨年度の労働契約の更新について」から「④労働契約更新に係る医師全体と理事長等との交渉について」までについても、明確に答えていない。

そのため、たとえ第1回団交において、理事長が同書を読み上げた(認定事実2(6)エ(ア))としても、財団の21年11月10日付け要求書等に対する回答が十分であったとは評価できない。

また、第1回団交において、財団が21年11月17日付け財団作成文書を読み上げた以外に、21年11月10日付け要求書等の義務的団交事項に当たる項目について、回答を行った事実も見受けられないことから、財団の第1回団交に係る回答準備が不十分であったと判断せざるを得ない。

(ウ) 次に、第1回団交において、21年11月10日付け要求書等に対する財団の回答準備が不十分であったことが、労組法第7条第2号に該当するか否かについて検討する。

団体交渉は、双方が譲歩を重ねつつ、労働者の待遇ないし労使関係上のルールについて合意を形成することを目指して行うものであるから、使用者には、合意を求める組合の努力

に対して誠実に対応し、合意達成の可能性を模索すべき義務があり、この誠実交渉義務に反した場合には、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に当たり、不当労働行為となる。

使用者の態度が誠実交渉義務に反するかどうかは、団体交渉が双方の歩み寄りによる合意形成の場である以上、組合の態度と相関的な関係により判断されるべきであり、組合の合意を求める努力の有無、程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者の回答や反論、その具体的根拠についての説明の有無、程度等を考慮して決定されるものである。

そこで本件についてみると、義務的団交事項に当たる21年11月10日付け要求書の第1項の「組合活動に関する基本的要求」から第3項の「労働時間、休日、休暇に関する要求」までの数ある要求について、第1回団交において、組合は財団に対し、第1項の「組合活動に関する基本的要求」のうち「組合事務所の無償貸与等」の一項目について異議を唱えた（認定事実2（6）エ（エ））が、他の要求については、異議を唱えたり、明確な回答を求めたりしていない。これは、第1回団交において、理事長が21年11月17日付け財団作成文書を読み上げた際も、同様であった（認定事実2（6）エ（ア））。

また、組合が第1回団交で財団から十分な回答がなかった義務的団交事項に当たる21年11月10日付け要求書の第1項から第3項までについて、第2回以降の団交において、財団に回答を促したり、さらに説明を求めるなどした事実も見受けられない。

21年11月10日に再提出した21年4月27日付け医師有志質問事項等のうち、義務的団交事項に当たる要求事項及び要望事項の「②昨年度の労働契約の更新について」から「④労働契約更新に係る医師全体と理事長等との交渉について」までの要求について、組合は財団に対し、回答の準備がされていなかったことについて異議を唱えている（認定事実2（6）エ（ク））。

しかし、同質問事項等について、理事長が第1回団交において、提出者が医師有志名となっており、責任ある文書ではないので回答する必要がない旨発言したのを受け、組合は21年12月29日付け質問事項を再提出した（認定事実2（9）ア）が、その内容に義務的団交事項に当たる内容は含まれていなかった（第4の4（2）イ（カ））。

これに対し、義務的団交事項に当たらない21年11月10日付け要求書の第4項の「経営、病院運営に関する要求」について、組合は、財団から十分な回答がなかった事項に異議を唱えたり、実施時期を示すよう要求するなどしている（認定事実2（6）エ（ケ））。また、第1回団交において、理事長が21年11月17日付け財団作成文書を読み上げた際も、組合は財団に対し、より具体的な説明を求めている（認定事実2（6）エ（ア））。

さらに、組合は、第1回団交で財団から十分な回答がなかった義務的団交事項に当たらない第4項の「経営、病院運営に関する要求」の「はるな脳外科の経営問題」について、第2回及び第3回団交の議題に上げ、さらに詳細な説明を求めるなどしている（認定事実2（8）ウ及びエ（ク）、同（10）ウ及びエ（オ））。

21年4月27日付け医師有志質問事項等について、組合は、上記のとおり、義務的団交事項に当たらない質問事項のみを財団に再提出している（認定事実2（9）ア）。

このように、組合は財団に、義務的団交事項に当たらない要求について、様々な質問及び要望等を出しているのに対し、義務的団交事項に当たる要求については、ほとんど異議や要望を出しておらず、組合には、義務的団交事項について、財団の回答が不十分である点を追及しようとする姿勢が感じられない。

そのため、組合の要求の主眼が義務的団交事項に当たらない財団の経営に関する事項についてであったとの疑念がぬぐえず、また、義務的団交事項に当たる要求について、組合が

その合意達成に向けた努力を尽くしていたとはいいがたい。

以上のように、たとえ第1回団交に係る財団の回答準備が不十分であったとしても、そのことが労働者の待遇や労使関係上のルールについての合意形成を阻害したとは認められないことから、財団の対応が、労組法第7条第2号が禁止する団交拒否又は不誠実団交に当たるとまではいえない。

- (2) 財団が第1回団交において労使合意した事項（病棟管理体制の改善及びそれに係るY4医師との話し合いを実施すること。）を履行しなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

組合は当直を再開し賃金を上げるために、団体交渉で中央病棟1階の管理体制の整備を理事長に要求した。これに対し理事長は、A2医師の問題について全責任を負うと合意したが、実際には何も対応せずに中央病棟1階を混乱させたまま放置し続けた。

また、A2医師の勤務態度や病棟管理問題につき、理事長は交渉中に「Y4先生と相談します」と7回も約束したが、実際にはY4医師と一度も話し合いをしなかった。

以上のような財団の対応は、組合との約束事を守らない不誠実な対応である。

(イ) 財団の主張

そもそも、中央病棟1階の管理体制については経営事項であるし、組合員の労働条件と直接の関連性のない事項であり、義務的団交事項に当たらない。

第1回団交において、中央病棟1階管理に係るA2医師の問題について全責任を負うとの労使合意は成立していないが、組合がA2医師を辞めさせるよう主張したことに對し、

財団はA 2 医師を中央病棟 1 階の管理から外し、さらには 2 2 年 4 月から常勤医師ではなく非常勤医師として契約しており、できる限りの誠実な対応をしている。

また、A 2 医師の病棟管理問題等について、Y 4 医師と話し合うとともに、理事会においても話し合い、回答書を作成している。

#### イ 当委員会の判断

(ア) まず、第 1 回団交において、病棟管理体制の改善についての労使合意があったか否かについて検討する。

そもそも、中央病棟 1 階の管理体制に係る組合の要求は、管理体制の改善を提案するものではなく、A 2 医師の解雇や理事長の任命責任を問うものであった（認定事実 2（5）ウ（エ））。

このことを前提に組合作成の第 1 回団交議事録（甲第 5 号証の 2）を見ると、第 1 回団交における理事長の発言は、組合からの A 2 医師の解雇を求めるかのような発言に対し、「おっしゃるとおりですね。また、Y 4 先生とも相談して」と回答しているもの（認定事実 2（6）エ（イ））である。

確かに、理事長のこの発言は、捉え方によっては、組合の要求を財団が受け入れたともみえる。しかし、理事長のこの発言は、中央病棟 1 階の管理体制の改善のために A 2 医師を解雇することを明言したのではなく、履行を義務付けるような具体的内容を含んだ明確な合意があったとはいえない。

(イ) 次に、Y 4 医師との話し合いについては、第 1 回団交において、理事長が「Y 4 先生とも相談して」と発言していること（認定事実 2（6）エ（イ））から、中央病棟 1 階の管理体制に係る Y 4 医師との話し合いを実施することについて、労使合意があったと認められる。

そこで次に、中央病棟 1 階の管理体制に係る Y 4 医師との話し合いが行われたか否かについて検討する。

この点について、財団は、理事長がY4医師との話合いを行ったと主張するが、具体的日時についての主張はない。

また、財団は、第2回審問における理事長の証言（証言速記録(4)13頁）を根拠に、組合が執ようにA2医師の解雇を求めてくるため、理事長はY4医師に「Y4先生、どんどんエスカレートするんで、どういうんでしょうね。」と話をしたところ、Y4医師は「私からそれじゃよく話しましょう。」と答えており、相談していると主張する。

しかし、この理事長とY4医師のやり取りは、理事長がA2医師を非常勤契約へ変更すると判断した後にも、組合からA2医師の解雇要求がやまないことについての相談であり、第1回団交で労使合意した中央病棟1階の管理体制に係るY4医師との相談とは異なるものであることから、財団の主張は採用できない。

これに関し、Y4医師本人が話合いを一度も行っていないと証言している（証言速記録(2)2頁 Y4理事証言）ことから、話合いは行われなかったものと判断することが相当である（認定事実2（7）ア）。

(ウ) 次に、財団が病棟管理体制の改善及びそれに係るY4医師との話合いを実施しなかったことが、労組法第7条第2号に該当するか否かについて検討する。

病棟管理体制の改善については、確かに、理事長は第1回団交において、A2医師の処遇を検討することについて、合意があったととられかねない発言をしており、それを履行しないことは、理事長の誠実さを疑わせるものである。

しかし、前記第4の5（2）イ（ア）で判断したとおり、理事長の発言をもって、中央病棟1階の管理体制の改善について、履行を義務付けるような具体的内容を含んだ明確な合意があったとはいえない。

また、Y4医師との話合いについては、確かに労使合意があったにもかかわらず、話合いは実施されなかったが、そも

そも中央病棟1階の管理体制の改善に関する明確な合意があったとはいえない以上、それに係る話し合いを実施する旨の労使合意は、前提を欠いたものである。

さらに、使用者が労組法により、誠実交渉義務を負うのは、義務的団交事項についてであり、これに該当しない事項については、その性質上、団交に応じるか否かは使用者の自由な裁量に委ねられるべきである。そのため、義務的団交事項に当たらない事項に係る使用者の対応に多少誠実さを疑わせる点があったとしても、それが一般的非難に値するかはともかく、直ちに労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交に該当するとまではいえない。

前記第4の4(2)イ(イ)及び(エ)で判断したとおり、中央病棟1階の管理体制に係る組合の要求は、A2医師の解雇や理事長の任命責任を問うなど、その内容は個人に対する責任追及が主であり、組合員の労働条件との関係は希薄であることから、義務的団交事項に当たるとはいえないものである。

以上のことから、第1回団交において、病棟管理体制の改善については、明確な労使合意があったとはいえないこと、また、Y4医師との話し合いの実施については、労使合意が前提を欠いたものであること、さらに、中央病棟1階の管理体制に係る組合の要求が義務的団交事項に当たるとはいえないものであることを考慮すれば、同問題に係る財団の対応は、労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交とまではいえず、同法第7条第2号には該当しない。

(3) 財団が第1回団交において組合が求めた事項(団交議事録を作成すること。)を履行しなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張



組合が財団に対し、団体交渉終了時に議事録を作成し理事長と執行委員長の2名による署名を行い、労使一部ずつ保管するよう求めたにもかかわらず、理事長はこれを無視し、一方的に団体交渉を打ち切り退室した。

(イ) 財団の主張

財団は、組合作成の団交議事録に署名することに合意していないし、そもそも誠実団体交渉義務の内容として、議事録を作成することが必須であるわけではない。

また、組合作成の団交議事録は、組合に都合のいいように編集されていることから財団は議事録への署名をしないこととしたのであり、理由がある。

イ 当委員会の判断

(ア) 財団が第1回団交議事録を作成しなかったことに争いはない。

(イ) そこでまず、財団に団交議事録の作成義務があったか否かについて検討する。

団体交渉の内容ないし経過を文書化することは、労使関係において交渉内容を明確化する意義を有することがあるが、あくまで当該団体交渉における交渉内容等を記録、保存する手段の一つであるから、労使合意があった事実が見受けられない以上、使用者が当然に団交議事録を作成する義務を負うものではなく、また、組合が作成した議事録に署名する義務もない。

なお、団交における発言内容をそのまま記載したと思われる組合作成の第1回団交議事録（テープ起こし版）（甲第5号証の2）の内容と、署名用に団交内容を要約した組合作成の第1回団交議事録（要約版）（甲第5号証の1）の内容を見比べると、例えば、A2医師が看護師に対して高圧的であったこと等は不適切な対応であったと理事長も考えている旨

の記述が、要約版の団交議事録（甲第 5 号証の 1）には見られるのに対し、テープ起こし版の団交議事録（甲第 5 号証の 2）にはそのような趣旨の発言が見受けられず、要約版の団交議事録は、組合に有利な表現で作成されている部分があると評価できることから、この意味でも財団が組合によって作成された議事録に署名を拒否したことは理解できる。

（ウ）次に、財団が第 1 回団交議事録を作成しなかったことが労組法第 7 条第 2 号に該当するか否か検討する。

前記第 4 の 5（3）イ（イ）で判断したとおり、財団には団交議事録の作成義務はなかった。

また、組合作成の第 1 回団交議事録（甲第 5 号証の 2）はテープ起こし版となっており、財団は団交におけるやり取りの録音を許容しているのであるから、組合が交渉内容等の記録化や団交そのものを不当に妨げられたともいえない。

以上のことから、財団が第 1 回団交において組合が求めた団交議事録の作成を履行しなかったことは、団体交渉拒否と同視すべき不誠実な交渉態度とはいえず、労組法第 7 条第 2 号には該当しない。

（4）理事長が事実と異なる説明（A 12 医師の院長採用について Y 4 医師及び理事会の承認を得ていること。）を行ったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

（ア）組合の主張

理事長は、A 12 医師を院長として迎えることは、Y 4 医師も承諾し、理事会で承認されたと発言した。しかし、実際には理事長が独断で同人に話をし、理事会の承認を経ていなかったため、結局財団は A 12 医師との間で常勤医師としての契約を締結することができなかった。

(イ) 財団の主張

A 12 医師の院長就任問題に係る組合の要求は、理事長及び Y 2 理事の責任追及を求める内容であり、組合員の労働条件と直接関係のない問題である。

また、医師の採用については、寄附行為第 22 条に定められているとおり理事長の専決事項である。常勤理事会で理事らに諮問し、意見を徴した上で報告しているが、そもそも医師の採用について常勤理事会の承認は不要である。

A 12 医師の採用について、理事長は Y 4 医師に対し「院長とはっきり言ったわけではないけど、内科が広く分かる先生を呼ぶ。」という話をしている。また、理事長は 21 年 8 月 12 日に常勤理事会でこの問題について報告し、常勤医師らの了解を求めている。理事長は、常勤理事会内外において、常勤医師らへの了解を求め報告することを経て、常勤医師らの了承はとれたと認識したため、団交の場では「承認した」との発言に至ったものである。

以上から、理事長は事実と反する発言を意図的に行ったものではなく、誠実団体交渉義務違反には当たらない。

イ 当委員会の判断

(ア) 第 1 回団交において、理事長が A 12 医師を院長として迎えることについて、Y 4 医師及び理事会の承認を受けた旨発言したこと（認定事実 2 (6) エ (オ)）に争いはない。

(イ) そこでまず、A 12 医師を院長として採用することについて、Y 4 医師の承認があったか否かについて検討する。

この点について、財団は、理事長が Y 4 医師に対し「院長とはっきり言ったわけではないけど、内科が広く分かる先生を呼ぶ。」という話をしたと主張する。しかし、この発言内容は A 12 医師を院長にするという具体的な話ではないし、Y 4 医師がこれを承認したとの事実も認められない。

かえって、Y 4 医師本人が理事長から話を聞いていないし、承認もしていないと証言している（証言速記録(2)3 頁 Y 4 理事証言）ことから、この件に関する Y 4 医師の承認はなかったものと判断することが相当である。

(ウ) A 12 医師を院長として採用することに関する理事会の承認があったことについて、財団からの具体的疎明はない。

(エ) 次に、第 1 回団交において、理事長が A 12 医師の院長採用について、Y 4 医師及び理事会の承認を受けた旨説明したことが労組法第 7 条第 2 号に該当するか否かについて検討する。

確かに、前記第 4 の 5 (4) イ (ア)、(イ) 及び (ウ) で判断したとおり、第 1 回団交において理事長は、A 12 医師の院長採用について、事実と異なる説明をしており、これは理事長の誠実さを疑わせるものである。

しかし、前記第 4 の 5 (2) イ (ウ) でも触れたように、使用者が労組法により、誠実交渉義務を負うのは、義務的団交事項についてであり、これに該当しない事項については、その性質上、団交に応じるか否かは使用者の自由な裁量に委ねられるべきである。そのため、義務的団交事項に当たらない事項に係る使用者の対応に多少誠実さを疑わせる点があったとしても、それが一般的非難に値するかはともかく、直ちに労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交に該当するとまではいえない。

前記第 4 の 4 (2) イ (イ) で判断したとおり、第 1 回団交に係る 2 1 年 1 1 月 1 0 日付け要求書のうち、第 4 項の「経営、病院運営に関する要求」は、義務的団交事項に当たらない。同項に含まれる A 12 医師の院長就任問題に関する組合の要求も、財団の寄附行為で定められている理事長権限に関する要求であり、義務的団交事項には当たらないものである。

このように、A 12 医師の院長就任問題に関する組合の要求

が義務的団交事項に当たらないものであることを考慮すれば、第1回団交において、理事長がA12医師の院長採用について、事実と異なる説明をしたことは、労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交とまではいえず、同法第7条第2号には該当しない。

6 争点6（第2回団交に係る財団の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。）について

(1) 財団が21年11月25日付け要求書に対する回答を準備していなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

組合は財団に対し、21年11月25日付け要求書に対する文書回答を要求したが、財団は事前準備をしておらず、不誠実な対応である。

(イ) 財団の主張

21年11月25日付け要求書第1項で組合は、団体交渉議事録の作成について、理事長の署名を要求しているが、第2回団交において理事長は署名できない理由について述べ、署名を拒否しており、書面での回答は必要ない。

また、同要求書第2項において組合は、21年度前期の決算報告書の提出を求めているが、組合が甲第21号証として証拠提出していることから明らかなように、財団は組合に交付している。

その他の組合要求事項については、組合員の労働条件とは無関係であり、義務的団交事項に当たらず、財団が書面を作成する等の回答準備をする必要はないと判断した。

以上から、不誠実団交には当たらない。

## イ 当委員会の判断

(ア) まず、財団に21年11月25日付け要求書に対する回答義務があったか否かについて検討する。

前記第4の4(2)イ(エ)で判断したとおり、21年11月25日付け要求書の内容は、第2項の「はるな脳外科の経営問題」のように、義務的団交事項に当たらないものが多く含まれてはいるものの、第1項の「団体交渉議事録の作成」及び本文の「要求書に対する団交当日までの文書回答要求」のように、義務的団交事項に当たるものも含まれていた。そのため、財団には、これらについて回答義務があったといえる。

しかし、文書回答については、交渉内容等を明確化する意義を有する面もあるが、あくまで交渉内容等を記録、保存する手段の一つであるから、財団が当然に文書回答する義務を負うものではない。また、組合から、財団が組合要求書に対し文書回答を行う旨の労使合意があったとの主張もない。

(イ) 次に、第2回団交において財団が21年11月25日付け要求書に対する回答を行ったか否かについて検討する。

本来、使用者は労働組合からの要求に対し、団体交渉の中で誠実に対応する義務を負っている。そのため、財団は組合から事前に申入れがあった事項について、できるだけ回答準備をしておく必要があったといえる。

そこで第2回団交の内容を検討すると、組合作成の第2回団交議事録(甲第10号証の1)によれば、財団は、本文の「要求書に対する団交当日までの文書回答要求」について、回答していない。

しかし、21年11月25日付け要求書のうち、義務的団交事項に当たる第1項の「団体交渉議事録の作成」について、財団は明確に回答している(認定事実2(8)エ(エ))。

また、同要求書のうち、義務的団交事項に当たらない第2

項の「はるな脳外科の経営問題」について、財団は、本来回答義務はないにもかかわらず回答している（認定事実2（8）エ（ク））。

さらに、第2回団交当日に組合から提出された21年12月28日付け要求書に関し、榛名荘労組第2回団交において理事長が「今日は榛名荘労組の団交で、医局の労組はいないわけだろ。」と発言したことや、「立場が違うだろ。そんなことを言える立場にあるのか。」と発言したことについて、理事長はそれらの発言趣旨についても回答を行っている（認定事実2（8）エ（イ）及び（ウ））。

このように、財団は、義務的団交事項について一部回答し、さらに義務的団交事項ではないが、組合が最も関心があると思われる内容についても、回答しており、組合要求事項に対するすべてが回答されなかったとしても、これらの事情を考慮すれば、財団の回答をもって必ずしも準備が不十分であったとまではいえない。

#### （ウ）小括

以上のことから、第2回団交において財団は、21年11月25日付け要求書に対する最低限必要な回答を準備していたことが認められ、財団の対応は、労組法第7条第2号に該当しない。

### （2）Y2理事が出席しなかったことについて

#### ア 当事者の主張の要旨

##### （ア）組合の主張

第1回団交において、次回団交ではY2理事を参加させ、はるな脳外科の諸問題について詳しく説明すると労使合意したが、Y2理事は年末のあいさつ回りを理由に第2回団交に出席しなかった。

はるな脳外科の病院化については、Y 2 理事しか詳細を知らないため、団交に出席する義務があった。実際に第 2 回団交において、理事長では満足な回答ができず、はるな脳外科の病院化とその後の病棟再編という、組合員の労働条件や労働環境に極めて重要な事項についての話し合いができなかった。これは、明らかな団体交渉拒否である。

#### (イ) 財団の主張

第 1 回団交において、Y 3 理事が「Y 2 専務に必ず次回の団交に出ていただき説明してもらいたい」と発言したが、これは Y 3 理事の希望を伝えたに過ぎず、組合と財団が合意したということではない。

Y 2 理事は、2 1 年 1 0 月から渉外担当専務理事に就任し、労務管理については、同月から Y 3 理事が担当していた。第 1 回団交で読み上げた 2 1 年 1 1 月 1 7 日付け財団作成文書にも「諸課題協議の窓口は Y 3 事務長とする」とあるとおり、団体交渉の財団側担当者は Y 3 理事であった。

第 2 回団交が行われた 2 1 年 1 2 月 2 8 日は官庁・大学の仕事納めの重要な日であったため、Y 2 理事は病院を代表してあいさつ回りを行い、団交に出席しなかったものである。

そもそも、団体交渉の使用側代表者につき組合が指定し、それに応じる義務は使用者側にはない。

#### イ 当委員会の判断

(ア) Y 2 理事が第 2 回団交に出席しなかったことに争いはない。

(イ) そこでまず、財団が第 2 回団交に Y 2 理事を出席させる義務があったか否かについて検討する。

組合は、はるな脳外科の病院化については、Y 2 理事しか詳細を知らないため、団交に出席する義務があったと主張するが、これは、財団が団交に Y 2 理事を出席させるか否かの問題であるので、それについて検討する。



前記第4の4(2)イ(エ)で判断したとおり、第2回団交に係る21年11月25日付け要求書のうち、第2項の「はるな脳外科の経営問題」は、財団の経営に関する事項であり義務的団交事項に当たらず、本来、財団に回答義務のない事項である。

また、Y2理事は21年10月から渉外担当専務理事に就任し、同月から財団の労務管理は、Y3理事が担当していた(認定事実1(3)ア及びイ)ため、第2回団交時にY2理事は労務管理の担当を外れていた。このことは、第1回団交で財団が読み上げた21年11月17日付け財団作成文書に「今後、諸課題協議の窓口はY3事務長とする」と記載されており(認定事実2(6)エ(ア))、組合にもその事実は伝わっていた。

よって、財団が第2回団交にY2理事を出席させる義務はなかったものといえる。

(ウ) 次に、第1回団交において、財団が第2回団交にY2理事を出席させる旨の労使合意があったか否かについて検討する。

この点について、組合は、第1回団交において、次回団交にY2理事を参加させる旨の労使合意していると主張する。

しかし、組合作成の第1回団交議事録(甲第5号証の2)を見ると、第1回団交において、財団が第2回団交にY2理事を参加させる旨合意したと評価できるやり取りは見受けられない。

確かに、第1回団交において、Y3理事が「Y2専務に必ず次回の団交に出ていただき説明してもらいたい」と発言している(認定事実2(6)エ(カ))が、この発言をもって財団と組合との間に第2回団交にY2理事を出席させる旨の労使合意があったとはいえない。

よって、第1回団交において、財団が第2回団交にY2理事を出席させる旨の労使合意はなかったものと判断する。

(エ) 小括

以上のことから、第2回団交にY2理事が出席しなかったことは、労組法第7条第2号に該当するとはいえない。

7 争点7 (第3回団交に係る財団の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。) について

(1) 財団が22年1月4日付け要求書に対する回答を準備していなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

組合は財団に対し、22年1月4日付け要求書を提出するに際し、団交を効率よく進めるために文書回答を要求した。しかし、財団は事前に回答をまとめることもなく、理事長がその場で思いついたことを虚偽を交えて話すため、第3回団交の交渉はまったく進展しなかった。これらの財団の行為は、いたずらに交渉を長引かせる不誠実な対応である。

(イ) 財団の主張

22年1月4日付け要求書は団交の方法についての要求書であり、義務的団交事項に当たらない。

同要求書第1項については、Y2理事の出席義務がないこと、また、同要求書第3項については、要求書の内容が義務的団交事項に当たらないことから、いずれも回答書を用意する等の準備はしなかった。

同要求書第4項で組合は、団交議事録について事実と異なる点を文書で説明するよう求めているが、本来労使交渉の労働者側の目的は、労働組合員の労働条件の向上にあり、労使合意した内容が重要で、合意に至るまでの団体交渉における

ささいな発言まで逐一正確に記録しておくことは必要はない。そのため財団が団交議事録の事実と異なる部分を文書で回答する必要はない。

さらに第3回団交においてY3理事から組合に対し、甲第21号証から23号証までの経営資料を示しながら経営状況について説明しており、組合の要求に可能な限り準備し答えている。

#### イ 当委員会の判断

(ア) まず、財団に22年1月4日付け要求書に対する回答義務があったか否かについて検討する。

財団は、22年1月4日付け要求書は団交の方法についての要求書であり、義務的団交事項に当たらないと主張するが、前記第4の4(2)イ(キ)で判断したとおり、同要求書には、要求書に対する文書回答や、団交議事録の署名を要求するものなど、義務的団交事項に当たるものも含まれていたことから、財団には、それらについての回答義務があったといえる。

しかし、文書回答については、前記第4の6(1)イ(ア)で判断したとおり、財団が当然に文書回答する義務を負うものではない。また、組合から、財団が組合要求書に対し文書回答を行う旨の労使合意があったとの主張もない。

(イ) 次に、第3回団交において財団が22年1月4日付け要求書に対する回答を行ったか否かについて検討する。

本来、使用者は団体交渉の中で誠実に対応する義務を負っている。そのため、財団は組合から事前に申入れがあった事項について、できるだけ回答準備をしておく必要があったといえる。

そこで、第3回団交の内容を検討すると、22年1月4日付け要求書のうち、第2項の「理事長の答弁について」及び第4項の「21年11月20日の団体交渉議事録」について

は、財団が組合に回答したやり取りは見受けられない。

しかし、財団がすべて無回答だったわけではなく、同要求書のうち、義務的団交事項に当たる第1項の「21年12月28日の団体交渉について」及び第5項の「21年12月28日団体交渉議事録への署名」については、部分的に回答している（認定事実2（10）エ（ア）及び（ウ））。

また、義務的団交事項に当たらないものについて、本来回答義務がないにもかかわらず、Y3理事が財団の経営状況について決算資料等を提示の上説明し（認定事実2（10）エ（イ））、また、理事長が、A2医師の処遇について、非常勤とする旨回答している（認定事実2（10）エ（キ））。

このように、財団は、義務的団交事項について一部回答し、さらに義務的団交事項ではないが、組合が最も関心があると思われる内容についても、回答している。また、22年1月4日付け要求書が財団に提出されてから、第3回団交開催まで中2日しかなかったこと（認定事実2（9）イ及び同（10）ア）等の事情を考慮すれば、組合要求事項に対するすべてが回答されなかったとしても、財団の回答をもって必ずしも準備が不十分であったとまではいえない。

#### （ウ）小括

以上のことから、22年1月4日付け要求書に対する財団の対応は、労組法第7条第2号に該当しない。

### （2）Y2理事が組合の質問に対し無回答あるいは無視するなどの対応をとったとされることについて

#### ア 当事者の主張の要旨

##### （ア）組合の主張

使用者は、組合の要求や主張に対して誠意を持って回答や説明をし、その論拠を示したり、必要な資料を提出する義務

がある。しかし、第3回団交でY2理事は、誠意をもって回答するどころか無視したり、具体的な説明もなく一方的な主張を繰り返すだけであった。合意を求める組合の努力に対して極めて不誠実な態度をとり、合意達成の可能性を模索する努力を一切行わなかった。明らかに不誠実な対応である。

#### (イ) 財団の主張

Y2理事は、本来出席義務がないにもかかわらず、組合から執ように出席を要求されたため出席した。

組合作成の第3回団交議事録によれば、組合はY2理事に対して、「在職したまま選挙に出たことの正当性の説明」や「院外薬局がどのくらい話が進んでいるか」や「経営赤字をどうするか」等の質問をしており、義務的団交事項に当たる質問は一切していない。また、労働契約更新の話についても、Y2理事に労働契約の更新を担当させよと迫るのみで、具体的な労働条件の話は一切出ていなかった。

このように、Y2理事が第3回団交で組合の質問に答えなかったのは、回答義務がないことについて質問されたため拒否したに過ぎない。

#### イ 当委員会の判断

(ア) まず、第3回団交において、Y2理事が組合の質問に対し無回答あるいは無視するなどの対応をとったか否かについて検討する。

この点について、財団は、Y2理事が第3回団交で組合の質問に答えなかったのは、回答義務がないことについて質問されたため拒否したに過ぎないと主張しており、無回答であった項目が存在することに争いはない。また、組合作成の第3回団交議事録（甲第15号証）によれば、Y2理事が組合の質問に対し無回答であったところが数か所見受けられることから、その事実が裏付けられる。

なお、Y2理事が意図的に無視したか否かについては、こ

れを判断するに足る疎明がない。

(イ) 次に、第3回団交において、Y2理事が組合の質問に対し無回答とした対応が労組法第7条第2号に該当するか否かについて検討する。

組合作成の第3回団交議事録（甲第15号証）によれば、第3回団交における組合のY2理事に対する質問の多くは、義務的団交事項に当たらないはるな脳外科の経営問題や病院経営の改善策を尋ねるなど、財団の経営に関するものであった（認定事実2（10）エ（サ））。そのため、Y2理事には、それら義務的団交事項に当たらない組合の質問に対する回答義務はなかったといえる。

また、第3回団交において、組合がY2理事に行った質問の中で、唯一義務的団交事項に該当する組合員の労働契約の更新に係る質問についても（認定事実2（10）エ（サ））、Y2理事は、第3回団交時に労働契約更新の担当を外れており（認定事実1（3）ア）、組合に回答できる立場にはなかった。

さらに、同議事録（甲第15号証）によれば、第3回団交においてY2理事は、組合の質問に対し何らかの回答をしたり、回答義務がない等の発言をした上で、同じ内容の組合からの質問に回答しなかったものが数多く見られる。

以上のことから、第3回団交において、Y2理事が組合の質問に回答しなかったことは、不誠実な対応とはいえ、労組法第7条第2号には該当しない。

(3) 理事長が事実と異なる説明（外来診療体制についてY4医師の承諾を得ていること。）を行ったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

第3回団交において理事長は、「具体的にY4先生から話しがありました。」などと述べ、外来の診療体制はY4医師の承諾済みであると説明したが、Y4医師は、そんな話はまったくないと証言している。理事長の組合に対する虚偽の説明であり、不誠実な対応である。

(イ) 財団の主張

理事長は、理事会で外来診療体制について説明しており、これをその場でY4医師も聞いているため、Y4医師も承諾したと述べたものである。

イ 当委員会の判断

(ア) 第3回団交において、理事長が外来の診療体制についてY4医師が承諾済みである旨説明したこと（認定事実2（10）エ（シ））に争いはない。

(イ) そこでまず、外来診療体制について、Y4医師の承諾があったか否かについて検討する。

この点について、財団は、理事会で外来診療体制について説明し、Y4医師もその説明を聞いていたため、理事長は第3回団交においてY4医師も承諾したと述べたと主張するが、理事会の開催日時や説明内容等についての具体的主張はないし、仮に理事長が理事会で説明していたとしても、そのことでY4医師の承諾を得たということにはならない。

これに関し、承諾したとされるY4医師本人が、理事長から外来診療体制についての話がまったくなかったと証言していること（甲第73号証）から、財団からY4医師に対し、外来診療体制についての明確な説明等はなく、その問題についてY4医師が承諾した事実はなかったものと判断することが相当である。

(ウ) 次に、第3回団交において、理事長が組合に対し、外来の

診療体制についてY 4 医師が承諾済みである旨説明したことが、労組法第 7 条第 2 号に該当するか否かについて検討する。

確かに、前記第 4 の 7 (3) イ (ア) 及び (イ) で判断したとおり、第 3 回団交において理事長は、外来の診療体制について、事実と異なる説明をしており、理事長の誠実さを疑わせるものである。

しかし、前記第 4 の 5 (2) イ (ウ) でも触れたように、使用者が労組法により、誠実交渉義務を負うのは、義務的団交事項についてであり、これに該当しない事項については、その性質上、団交に応じるか否かは使用者の自由な裁量に委ねられるべきである。そのため、義務的団交事項に当たらない事項に係る使用者の対応に多少誠実さを疑わせる点があったとしても、それが一般的非難に値するかはともかく、直ちに労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交に該当するとまではいえない。

前記第 4 の 4 (2) イ (カ) で判断したとおり、外来診療体制に関する組合の要求は、財団の経営に関する事項であり、義務的団交事項には当たらないものである。

このように、外来診療体制に関する組合の要求が義務的団交事項に当たらないものであることを考慮すれば、第 3 回団交において、理事長が外来の診療体制について、事実と異なる説明をしたことは、労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交とまではいえず、同法第 7 条第 2 号には該当しない。

(4) 財団が第 3 回団交において労使合意した事項 (A 2 医師の勤務実態に係る調査を実施すること。) を履行しなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

A 2 医師は、常勤医師として最低限満たさなくてはならな



い勤務時間に達していない時期があった。A 2 医師の勤務実態を次回団交までに調査し、理事長が報告すると労使合意したが、その後調査はされずに、組合への報告も一切なかった。

このような行為は、労使合意を実行しない不誠実な対応である。

(イ) 財団の主張

財団は、A 2 医師の勤務実態を調査し報告することについて、合意していない。

また、甲第 5 7 号証によれば、組合は A 2 医師の勤務状況について詳細に把握していたことがうかがえることから、財団が重ねて A 2 医師の勤務実態を調査することは必要ない。

このように、組合は A 2 医師を解雇に追い込む一資料とするために A 2 医師の調査報告を求めたのであり、組合員の労働条件の向上のために調査を求めたのではない。

イ 当委員会の判断

(ア) まず、第 3 回団交において、A 2 医師の勤務実態に係る調査を実施することについて、労使合意があったか否かについて検討する。

確かに、第 3 回団交において、理事長が A 2 医師の勤務実態に係る調査を実施するような発言をしている（認定事実 2 (10) エ (キ)）が、この発言をもって、履行を義務付けるような具体的内容を含んだ明確な合意があったとはいえない。このことは、組合作成の第 3 回団交議事録（甲第 15 号証）最終行に、組合自ら「合意できた事項は一つもなく交渉決裂」と記載しており（認定事実 2 (11) ア）、組合も A 2 医師の勤務実態に係る調査の実施について労使合意があったとは認識していないことが明らかである。

(イ) 次に、A 2 医師の勤務実態調査が実施されたか否かについて検討する。

この点について、理事長は、第2回審問において、事務方が調査を実施したと思うと証言している（証言速記録(4)41頁 理事長証言）が、自身の陳述書（乙第13号証）では、理事長がY3理事に調査を指示したがY3理事が実行しなかったとしており、証言が矛盾している。また、財団から調査日時や調査結果等も示されていない。

よって、A2医師の勤務実態調査は実施されなかったものと認定する（認定事実2（11）イ）。

(ウ) 次に、財団がA2医師の勤務実態調査を実施しなかったことが、労組法第7条第2号に該当するか否かについて検討する。

確かに、第3回団交において理事長は、A2医師の勤務実態調査を実施する旨の合意があったととられかねない発言をしており、それを履行しないことは、理事長の誠実さを疑わせるものである。

しかし、前記第4の7（4）イ（ア）で判断したとおり、理事長の発言をもって、履行を義務付けるような具体的内容を含んだ明確な合意があったとはいえない。

また、前記第4の5（2）イ（ウ）でも触れたように、使用者が労組法により、誠実交渉義務を負うのは、義務的団交事項についてであり、これに該当しない事項については、その性質上、団交に応じるか否かは使用者の自由な裁量に委ねられるべきである。そのため、義務的団交事項に当たらない事項に係る使用者の対応に多少誠実さを疑わせる点があったとしても、それが一般的非難に値するかはともかく、直ちに労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交に該当するとまではいえない。

前記第4の4（2）イ（イ）及び（エ）で判断したとおり、中央病棟1階の管理体制に係る組合の要求は、A2医師の解雇や理事長の任命責任を問うなど、その内容は個人に対する責任追及が主であり、組合員の労働条件との関係は希薄であ

ることから、義務的団交事項に当たるとはいえない。そのため、それに関連するA2医師の勤務実態調査についても、義務的団交事項には当たらないものである。

以上のように、第3回団交において、A2医師の勤務実態調査を実施する旨の明確な労使合意があったとはいえないこと、また、A2医師の勤務実態調査に係る組合の要求が義務的団交事項に当たらないものであることを考慮すれば、同問題に係る財団の対応は、労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交とまではいえず、同法第7条第2号には該当しない。

(5) 財団が第3回団交において組合が求めた事項（組合要求書等に対する文書回答を行うこと。）を履行しなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

第3回団交において、組合は財団に対し、過去に組合が提出したすべての要求書及び質問事項について文書回答するよう要求したが、財団は一度も文書回答を行っておらず、不誠実な対応である。

(イ) 財団の主張

理事長は適宜書面を作成して読み上げる、あるいは配付するなどして、最大限の配慮を行っているのであり、文書回答を行っている。

そもそも、労働者側から書面による回答要求があった場合に、使用者側に逐一書面で回答する義務がないことはいうまでもない。

イ 当委員会の判断

(ア) 第3回団交において、組合が財団に対し、過去に組合が提

出したすべての要求書等について文書回答するよう要求したこと（認定事実2（10）エ（ス））に争いはないが、財団が文書回答を行ったか否かについては争いがあるので、まずこの点について検討する。

前記第4の5（1）イ（イ）で判断したとおり、21年11月17日付け財団作成文書は、内容が不十分であったとはいえ、21年11月10日付け要求書等に対する回答であったと評価できる。しかし、これは21年11月10日付け要求書等に対する財団の回答としてのみ評価できるものであり、その後、新たに組合が財団に提出した要求書等に対して、財団が文書回答を行ったことにはならない。

よって、過去に組合によって提出されたすべての要求書等に対する文書回答要求について、財団は、一部文書回答を行ったが、一部は文書回答を行わなかったものと判断する（認定事実2（11）オ）。

（イ）次に、財団が組合要求に対し、一部文書回答を行わなかったことが、労組法第7条第2号に該当するか否かについて検討する。

文書回答については、前記第4の6（1）イ（ア）で判断したとおり、財団が当然に義務を負うものではない。

また、組合作成の第3回団交議事録（甲第15号証）を見る限り、組合が文書回答を要求している発言はあるが、財団が了解した旨の発言は見られないこと（認定事実2（10）エ（ス））から、労使合意があったとは認められない。

以上のことから、第3回団交において組合が求めた組合要求書等に対する文書回答を財団が行わなかったことは、労組法第7条第2号には該当しない。

（6）第3回団交において労使合意した労働協約の締結について、財団が第4回団交で文書化を拒否したとされることについて

## ア 当事者の主張の要旨

### (ア) 組合の主張

第3回団交において、理事長から今後の団交の担当責任者と指定されたY3理事が「理事長、この労働協約、私の考えでは締結して結構だと思います。」と発言し、組合が提出した3協約案の締結に合意したにもかかわらず、財団は、正当な理由なくこの3協約案の文書化を拒否した。これは、労使合意を正当な理由なく反古にする行為であり、団体交渉の意義を踏みにじる明らかな団体交渉拒否である。

### (イ) 財団の主張

第3回団交でY3理事は理事長に対して「合意して結構だと思います。」と意見を言ったに過ぎず、理事長は締結について是認していない。したがって、財団は組合作成の3協約案について締結合意していない。

## イ 当委員会の判断

(ア) 財団が第4回団交において、組合が提出した3協約案の文書化を拒否したことに争いはない。

(イ) そこで、第3回団交において、組合が申し入れた3協約案について、労働協約締結の労使合意があったか否かについて検討する。

この点について、組合は、第3回団交においてY3理事が「理事長、この労働協約、私の考えでは締結して結構だと思います。」と発言したことをもって労使合意したと主張する。

しかし、第3回団交においてX1執行委員長が、財団の交渉窓口であるY3理事と交渉の上、合意できた場合には労働協約を締結したい旨発言したのに対し、理事長は、締結前に自分へ報告するよう求めていること（認定事実2（10）エ（コ））から、理事長が労働協約締結に関する権限をY3理

事に一任していたとは考えにくい。

そのため、組合が労働協約締結に関する労使合意があった根拠とするY3理事の発言は、財団として組合と労働協約を締結する旨を明確に述べていない以上、財団が主張するように、単に理事長に自分の意見を伝えたものと評価することが相当である。

さらに、組合作成の第3回団交議事録（甲第15号証）最終行に、組合自ら「合意できた事項は一つもなく交渉決裂」と記載していること（認定事実2（11）ア）から、組合も労働協約締結について労使合意があったとは認識していないことが明らかである。

よって、組合が申し入れた3協約案について、労働協約締結の労使合意はなかったものと判断する。

#### （ウ）小括

以上のように、第3回団交において、組合が申し入れた3協約案について、労働協約を締結する労使合意はなかったのであるから、第4回団交において財団がこれを文書化しなかったことは、労組法第7条第2号に該当しない。

### 8 争点8（第4回団交に係る財団の対応は、労組法第7条第2号の団交拒否又は不誠実団交に該当するか否か。）について

#### （1）理事長が第3回団交で組合が求めた文書回答を行わず、解決済みなどと回答したことについて

##### ア 当事者の主張の要旨

##### （ア）組合の主張

組合が第3回団交において、過去に提出したすべての要求書及び質問事項に対して文書回答するよう財団に要求したにもかかわらず、第4回団交において理事長はこれを無視した

あげく、「これは解決済み、説明済み、終わったこと」と平然と言いつつ放った。極めて不誠実な対応であり、明らかな団体交渉拒否である。

(イ) 財団の主張

組合が第3回団交で要求書等に対する文書回答を要求したこと及び第4回団交における理事長の発言内容については認めるが、その余は否認し争う。

そもそも労働者側から書面による回答要求があった場合に、使用者側に逐一書面で回答する義務がないことはいうまでもない。しかしながら、理事長は適宜書面を作成して読み上げる、あるいは配付するなどして、最大限の配慮を行っている。

イ 当委員会の判断

(ア) 第3回団交において、組合が財団に対し、組合から提出したすべての要求書及び質問事項に対して文書回答するよう要求したこと（認定事実2（10）エ（ス））及びその問題について、第4回団交において理事長が解決済みなどと発言したこと（認定事実2（12）エ（イ））に争いはない。

(イ) また、前記第4の7（5）イ（ア）で判断したとおり、第3回団交において組合が求めた文書回答について、財団は、一部文書回答を行い、一部は文書回答を行わなかった（認定事実2（11）オ）。

(ウ) これらを前提に、第4回団交において理事長が、解決済みなどと発言したことが、労組法第7条第2号の団交拒否または不誠実団交に該当するか否かについて検討する。

文書回答については、前記第4の6（1）イ（ア）で判断したとおり、財団が当然に義務を負うものではない。

また、前記第4の4（2）イで判断したとおり、組合から

財団に提出された要求書等のうち、義務的団交事項に当たるものは少なく、その多くは義務的団交事項に当たらない財団の経営に関する事項であった。そのため、理事長の発言は、組合要求の大部分を占める財団の経営に関する事項について、財団として任意に答え得ることは回答済みであり、これ以上は回答できないとの趣旨の発言であったとも考えられる。

さらに、前記第4の5(1)イ、同6(1)イ及び同7(1)イで判断したとおり、第1回から第3回団交までにおいて、財団の組合要求書等に対する対応が、労組法第7条第2号が禁止する団交拒否又は不誠実団交に当たるとまではいえない以上、第4回団交において、理事長が解決済みと発言したことをもって不誠実な対応とまではいえない。

以上のことから、理事長が第4回団交において解決済みなどと発言したことは、労組法第7条第2号には該当しない。

## (2) Y2理事が出席しなかったことについて

### ア 当事者の主張の要旨

#### (ア) 組合の主張

組合は財団に対し、要求書、団体交渉申込書で労働契約締結の担当責任者であるY2理事との労働契約更新交渉を要求したが、Y2理事は、隣接する B の新年会への参加を理由に第4回団交に出席しなかった。これは正当な理由なく団体交渉を拒否するものである。

#### (イ) 財団の主張

Y2理事は、21年10月から渉外担当専務理事に就任しており、労務管理等はその担当外である。労務管理等を職責とする理事長及びY3理事が出席する以上、何ら労使交渉に影響はないし、そもそも組合が財団の団交参加者を指定する



権利はない。

組合がY2理事に団交へ出席を求める理由は、自身らの労働条件とはおよそ関係のない、選挙出馬に関する糾弾等の個人攻撃、あるいは、はるな脳外科の病院化問題という純粋な経営問題に関するY2理事の糾弾であることは明白であった。

#### イ 当委員会の判断

(ア) Y2理事が第4回団交に出席しなかったことに争いはない。

(イ) そこで、財団が第4回団交にY2理事を出席させなかったことが、労組法第7条第2号に該当するか否か検討する。

前記第4の4(2)イ(ク)で判断したとおり、第4回団交に係る22年1月18日付け要求書の第1項の「雇用契約の更新」は、相手がだれであれ、財団から労働契約更新についての必要な回答が得られれば、その目的は達せられる問題であるから、財団がY2理事を出席させなかったからといって不誠実な対応とまではいえない。

また、Y2理事は21年10月から渉外担当専務理事に就任し、同月から労働契約の更新手続等については、Y3理事が担当していた(認定事実1(3)ア及びイ)ため、第4回団交時にY2理事は労働契約更新の担当を外れており、たとえ団交に出席したとしても責任ある回答を行える立場にはなかった。

さらに、組合から、第4回団交にY2理事が出席する旨の労使合意があったとの主張もないことから、財団がY2理事を第4回団交に出席させる義務はなかったといえる。

よって、Y2理事が第4回団交に出席しなかったことは、労組法第7条第2号に該当するとはいえない。

(3) 理事長が事実と異なる説明(分院の院外薬局化に係る委員会を設置済みであること。)を行ったとされることについて

## ア 当事者の主張の要旨

### (ア) 組合の主張

第4回団交において、理事長は、分院の院外薬局化のための委員会は設置済みである旨回答したが、事実と反するものである。そのような虚偽の事実を述べることは不誠実団交に該当する。

### (イ) 財団の主張

理事長の発言について、否認し争う。

分院の院外薬局化については、21年6月29日及び同年7月15日に理事長・A6医師らで会合を持ち、「医薬分業タイムテーブル」を作成し、経費のシミュレーションをデータを用いて行う等、具体的に検討している。したがって、「委員会」という名称うんぬんは別に、少なくともグループで検討していることは間違いない。

また、財団は院外薬局開設予定地の抵当権の有無の確認、関係行政機関及びメインバンクへの相談等を行っている。

このように理事長が事実と異なる説明をしていないことは明らかである。

## イ 当委員会の判断

(ア) まず、第4回団交において、理事長が分院の院外薬局化に係る委員会を設置済みである旨説明したか否かについて検討する。

この点について、財団は、理事長の発言について否認し争うと主張しているが、組合作成の第4回団交議事録（甲第19号証）に理事長の発言内容が記載されていることから、第4回団交において、理事長が分院の院外薬局化に係る委員会を設置済みであると説明したものと認定することが相当である（認定事実2（12）エ（エ））。

(イ) 次に、分院の院外薬局化に係る委員会が設置されていたか否かについて検討する。

この点について、財団は委員会と呼ぶかはともかくとして、理事長ほか数名のグループで院外薬局化に向けた話合いを行っているとは主張しており、また、話合いが持たれた日時、内容等についても具体的に示されていることから、財団が主張するグループによる話合いは行われたものと認められる（認定事実2（4）ウ（ア））。

しかし、このグループによる話合いは、組合の設置要求（22年1月18日）より半年ほど前（21年6月29日及び同年7月15日）に2回行われた（認定事実2（4）ウ（ア））のみで、その後の定期的な開催や、話合いによって院外薬局化が具体的に進んだ等の事実は見受けられないことから、財団の主張するグループによる話合いをもって、院外薬局化に係る委員会が設置されていたとまでの評価はしがたい。

(ウ) 次に、第4回団交において理事長が分院の院外薬局化に係る委員会は設置済みである旨説明したことが、労組法第7条第2号に該当するか否かについて検討する。

確かに前記第4の8（3）イ（イ）で判断したとおり、財団の主張するグループによる話合いをもって、院外薬局化に係る委員会が設置されていたとまでの評価はしがたい。

しかし、財団が分院の院外薬局化についての検討に着手していたことは事実であり、理事長がグループによる話合いを委員会と取り違えて説明したとも考えられる。

また、前記第4の4（2）イ（ク）で判断したとおり、そもそも、組合の分院の院外薬局化のための委員会設置要求は、財団の経営に関する事項であり、組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす問題とも認められないことから、義務的団交事項には当たらない。

以上のことから、第4回団交において、理事長が分院の院外薬局化に係る委員会を設置済みである旨説明したことをも

って、直ちに労組法第7条第2号に該当するとはいえない。

(4) 財団が第4回団交において労使合意した事項（本院の院外薬局化に係る委員会を設置すること。）を履行しなかったとされることについて

ア 当事者の主張の要旨

(ア) 組合の主張

本院の院外薬局化が実現すれば、薬剤師のマンパワーを病棟・手術室に回すことができる。入院患者の服薬指導や薬剤管理も十分に行え、診療の質の向上が可能となり、組合員にとっても労働が効率化し、労働の質が向上することになる。このように本院の院外薬局化は組合員医師の労働の内容に大きな影響を与える問題である。

この問題について、財団は委員会を設置すると労使合意したが、いまだに委員の選定さえ行われておらず合意を無視している。元々、院外薬局化する気もないのに適当に合意したふりをしただけであり、団体交渉の意義を損なう悪質な不誠実団交である。

(イ) 財団の主張

脊椎センターの医師らである組合員の労働条件に本院の院外薬局化の問題が関連するはずがなく、これらは義務的団交事項に当たらないし、そもそも財団は委員会設置の合意などしていない。

本院の院外薬局化については、諸般の事情を総合的に考慮して判断する必要があるため、まだ委員会設置には至っていないものである。

イ 当委員会の判断

(ア) 第4回団交以降、財団が本院の院外薬局化に係る委員会を

設置しなかったことに争いはない。

(イ) そこで、まず、第4回団交において、本院の院外薬局化に係る委員会を設置することについての労使合意があったか否かについて検討する。

第2回審問において理事長は、第4回団交において、本院の院外薬局設置に向けて委員会を設置することを約束したと証言していること（証言速記録(4)40頁 理事長証言）から、第4回団交において、理事長がそのような発言を行ったこと（認定事実2（12）エ（オ））に疑いはない。

しかし、理事長の発言内容に、具体的な検討内容や設置時期等が含まれていたとの事実は見受けられず、この発言をもって、履行を義務付けるような具体的内容を含んだ明確な合意があったとはいえない。

(ウ) 次に、財団が本院の院外薬局化に係る委員会を設置しなかったことが、労組法第7条第2号に該当するか否かについて検討する。

確かに、第4回団交において理事長は、本院の院外薬局化に係る委員会を設置する旨の合意があったととられかねない発言をしており、それを履行しないことは、理事長の誠実さを疑わせるものである。

しかし、前記第4の8（4）イ（イ）で判断したとおり、理事長の発言をもって、履行を義務付けるような具体的内容を含んだ明確な合意があったとはいえない。

また、前記第4の5（2）イ（ウ）でも触れたように、使用者が労組法により、誠実交渉義務を負うのは、義務的団交事項についてであり、これに該当しない事項については、その性質上、団交に応じるか否かは使用者の自由な裁量に委ねられるべきである。そのため、義務的団交事項に当たらない事項に係る使用者の対応に多少誠実さを疑わせる点があったとしても、それが一般的非難に値するかはともかく、直ちに

労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交に該当するとまではいえない。

前記第4の4(2)イ(ク)で判断したとおり、「本院の院外薬局化要求」は、財団の経営に関する事項であり、組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす問題と認められないことから、義務的団交事項には当たらないものである。

以上のように、第4回団交において、本院の院外薬局化に係る委員会の設置について、明確な労使合意があったとはいえないこと、また、本院の院外薬局化に係る組合の要求が義務的団交事項に当たらないものであることを考慮すれば、同問題に係る財団の対応は、労組法が禁止する団交拒否又は不誠実団交とまではいえず、同法第7条第2号には該当しない。

- 9 争点9（第1回団交及び第3回団交において、理事長が人事は自分の専権であるなどと発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

理事長は、第1回団交において「人事については理事長の特権だよ。合議では決めない。」と明言し、第3回団交においても「人事は自分の専権である。」などと述べた。

また、理事長はかつて、本人に再雇用の意思があり、人事担当からも再雇用の要請があった看護師長を定年とって解雇したり、理事長の専権で理事会も通さず新たに看護部長を採用し、何の落ち度もない前看護部長を降格する等の措置をとった。

したがって、上記の理事長の発言は、人事権、解雇権をちらつかせた組合員に対する威嚇的発言で、組合の弱体化を意図した支配介入である。

イ 財団の主張

団交において理事長が専権と述べたのは、寄附行為第22条に「この法人の職員の任免は、専務理事及び常務理事の意見を徴し理事長がこれを行う」と規定されているため、確認として言ったに過ぎない。また、理事長が役員及び医師を解雇したことはないし、その意思もない。

## (2) 当委員会の判断

ア 理事長が、第1回団交において、人事については理事長の特権である旨発言したこと（認定事実2（6）エ（キ））及び第3回団交において、人事は自分の専権である旨発言したこと（認定事実2（10）エ（カ））に争いはない。

イ そこで、理事長のこの発言が組合活動に対する支配介入に当たるか否かについて検討する。

この点について、財団は、理事長の発言は財団寄附行為の規定を確認したものと主張する。確かに理事長の発言は、財団寄附行為の規定（認定事実2（2）オ）に即したものであるが、たとえ規定を確認するものであっても、実際の団交における前後のやり取りの状況によっては威嚇的発言と捉えられる場合も想定される。

そこで、組合作成の第1回団交議事録（甲第5号証の2）を見ると、第1回団交における理事長の発言は、A2医師の採用やA12医師の院長採用について、理事長が独断で決定したとの組合からの指摘に対し回答したもの（認定事実2（6）エ（キ））であり、組合に対する威嚇を目的とする表現とは認められない。

また、理事長のこの発言を受けて、組合は直ちに「人事については、理事長が全責任を負うということですね。」と発言し（認定事実2（6）エ（キ））、人事に関する責任の所在が理事長にあることの確認に結びつけようとしており、組合が交渉を躊躇する様子もうかがえない。

次に、組合作成の第3回団交議事録（甲第15号証）を見ると、第3回団交における理事長の発言は、看護師の人事について

て、理事会の決議を経ずに理事長が独断で決定したとの組合からの指摘に対し回答したもの（認定事実2（10）エ（カ））であり、役職者の採用に関する理事長としての人事権を強調した発言と評価できる。

さらに、第1回団交及び第3回団交において、理事長から組合に対し、不利益が生じる可能性を示唆するような発言も見受けられないことから、これらの理事長の発言が組合に対する威嚇的発言とは評価できない。

よって、第1回団交及び第3回団交において、理事長が人事は自分の専権であるなどと発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

10 争点 10（第4回団交において、理事長が組合員の範囲について発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

本来、組合員の範囲は組合が自主的に決めることであるにもかかわらず、理事長は組合員の範囲について、「役員も入っているしさ」、「課長以上の管理者は入る資格はないんですよ」と正当な組合活動に対して不当な言い掛かりを付け、組合を誹謗中傷した。当組合には役員も課長以上の管理者も1人もおらず、明らかに組合の組織、運営に対する支配介入である。

イ 財団の主張

理事長は、組合が労組法上の労働組合に当たらないのではないかという点を指摘したものであって、組合への干渉及び弱体化を意図した発言ではないから、支配介入に当たらない。

（2）当委員会の判断



ア 第4回団交において、理事長が組合員の範囲について「役員も入ってるしさ」、「課長以上の管理者は入る資格はないんですよ」と発言したこと（認定事実2（12）エ（カ））に争いはない。

イ そこで、理事長のこの発言が組合活動に対する支配介入に当たるか否かについて検討する。

この点について、組合は、理事長の発言は組合活動に対し不当な言い掛かりを付け、組合を誹謗中傷したと主張するが、理事長のこの発言だけをもって組合に対する誹謗中傷があったと評価することは難しい。

確かに組合が主張するように、組合員の範囲については、基本的には組合が自主的に決定するものである。しかし、組合員の範囲又は利益代表者の範囲について、労使が労働協約によって定めている例も存在するように、使用者が組合員の範囲について発言することがまったく許されないということではない。

また、理事長のこの発言を契機に組合員が離脱した事実は見受けられず（認定事実2（13）ウ）、組合活動には何ら影響がなかったものと評価できる。

よって、第4回団交において理事長が組合員の範囲について発言したことは、労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

## 第5 結論及び法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第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23年 3月17日

群馬県労働委員会

会長 尾関 正俊 ㊟