

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

再審査被申立人 医療法人大寿会

上記当事者間の中労委平成22年（不再）第7号事件（初審大阪府労委平成20年（不）第19号及び同50号併合事件）について、当委員会は、平成23年3月2日第115回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

医療法人大寿会（以下「医療法人」）においては、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」）の大寿会分会（以下「分会」）が存在する。本件は、医療法人が、①分会のX1分会長（改名前は「X2」。以下、改名前及び組合加入前も含め「X1分会長」。）の喫煙区域外での喫煙を理由に、同人の平成18年7月分賞与を6,000円減額したこと、②X

3 組合員（以下「X 3 組合員」）の勤務条件について組合に回答を求め、また同人に係るパート雇用契約の締結を求めたこと、③病気欠勤していた X 4 組合員（以下「X 4 組合員」）が同20年 2 月 1 日付けで復帰した際、療養病棟でなく一般病棟に配置したこと、④X 5 組合員（以下「X 5 組合員」）を勤務時間中の職場離脱等を理由にけん責処分に付し、賞与を減額したこと、⑤同19年 5 月14日から同20年 3 月27日までの計12回の団体交渉（以下「団交」）において不誠実な対応をしたこと、⑥X 5 組合員への懲戒処分を議題とする同20年 4 月24日から同年 7 月16日までの計 4 回の団交において不誠実な対応をしたことが労働組合法（以下「労組法」）第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるとして、組合が、同 20年 4 月21日及び同年 8 月12日に、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立てをした事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- （1）X 1 分会長に対する平成18年 7 月分賞与未払分6,000円及びそれ以降の賞与に影響を及ぼしている金額の支払い
- （2）X 3 組合員についてパート雇用契約書を求めることなどの禁止
- （3）X 5 組合員に対する平成20年 3 月19日付け懲戒処分の撤回及び同年 7 月分賞与等について懲戒処分がなかったものとしての取扱い
- （4）組合の平成20年 2 月 2 日付け団交要求事項（14項目）に係る誠実団交応諾
- （5）X 5 組合員に対する懲戒処分に係る誠実団交応諾
- （6）謝罪文の掲示（上記 1 の①ないし⑥が不当労働行為である旨）

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

- （1）大阪府労委は、上記 1 の①及び②に係る申立てを却下し、その他の申立てについては棄却することを決定し、平成22年 1 月25日に命令書（以下「初審命令」）を交付した。
- （2）組合は、これを不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての

容認を求め、平成22年2月8日に再審査を申し立てた。なお、組合は、本件再審査手続において、上記1の②、④及び⑥について不服の申立てを行わない旨陳述した。したがって、本件再審査の対象は、上記1の①、③及び⑤である。

4 本件再審査における争点

(1) X1分会長に対する平成18年7月分賞与の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。

徒過していないとした場合、上記医療法人の行為は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。

(2) 平成20年2月1日に病気欠勤から復帰したX4組合員の配置について、療養病棟ではなく、病気欠勤開始当時の一般病棟に戻したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。

(3) 平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交における医療法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるといえるか。

第2 当事者の主張要旨

当事者の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第3「争点」1(1)及び(2)、3(1)及び(2)並びに5(1)及び(2)記載のとおりであるから、これを引用する。

1 本件再審査における争点(1)(X1分会長に対する平成18年7月分賞与の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、上記医療法人の行為は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。)

組合の主張

賞与の支払い自体は一回限りの行為であるとしても、平成18年7月分賞与の差別的減額は、その後も賞与の支給に当たって維持されているから、一回限りの行為とはいえない。

2 本件再審査における争点(2)(平成20年2月1日に病欠から復帰したX4組合員の配置について、療養病棟ではなく、病欠開始当時の一般病棟に戻したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。)

(1) 組合の主張

平成20年1月28日に行われたX4組合員の復帰に際した面談における本人への聴取は、身体の状態に対する調査ではあっても、本人の意向聴取などではない。したがって、面接で同人から特に復職先等を求めていることを理由に、不当労働行為に当たらないとすることはできない。

(2) 医療法人の主張

ア 初審命令も指摘するとおり、一般に病欠等から職場復帰した際には、特段の理由がない限り、元の職場に復帰させるのが自然なのであって、復帰先の希望を聴取することは本来不要であるところ、医療法人は、組合の組合員1名も同席の上で、約30分間にわたりX4組合員と面談を行っているものであり、復帰に当たってのX4組合員の希望を聴取する機会は実質的に保障されていたというべきである。

イ また、医療法人は、X4組合員の職場復帰の前後において、X4組合員の体調には常に配慮を払ってきたところであるので、組合の主張は、いずれも事実と反する。

3 本件再審査における争点(3)(平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交における医療法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるといえるか。)

(1) 組合の主張

ア 平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交を通じた医療法人の対応について

初審命令は「協議が行われた」というが、医療法人は、あらかじめ

協議を拒否することを決めている議題については用意された書面を読み上げるだけで、合意達成の可能性を模索するような協議はなかった。

団交は説明会ではない。したがって、説明があったかなかったかをもって、誠実団交義務がつくされたかどうかを判定しようとする初審命令は、団交の意義を知らないというべきである。

イ 14項目の各団交議題について

(ア) 組合基本要求の回答（議題①）について

初審命令は「便宜供与の可否等、具体的な回答をしている」というが、可否以外の結論を示す以外に具体的な回答はない。医療法人は、事務所及び掲示板の貸与について拒否する理由を、法的に義務がないからとするが、これはまさに、合意達成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度である。

(イ) 労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結（議題②）について

法律遵守に関する協定を締結する約束までしたとは認められないとする初審命令は誤りであり、医療法人は協定を締結する約束をしている。協定化する合意がないのであれば、組合が協定書案を提出することはなかったはずであり、一旦法律遵守の書面化に応じることに合意して文案を示すよう求めながら、前言を翻すのは不誠実というほかない。

(ウ) 互助会の会計報告（議題⑧）及び互助会を脱退した際の労働者の身分（議題⑨）について

初審命令が「組合に対する説明の内容が適切であった否か、回答した内容が十分であったか否かは別として」と述べざるを得ないように、医療法人の「説明」は説明としても極めて不適切、不十分である。

互助会を脱退することにより身分上の不利益を被るか否かは組合

員にとって重大な関心事であるのに、その点について不合理あるいは曖昧な回答を繰り返すことは、誠実団交義務を尽くそうとする態度とはいえない。

(エ) 団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと（議題⑭）について

日時及び場所については、医療法人が組合に対して一方的に指定してFAXで送信してくるだけであり、それを組合が受け入れないと団交が大幅に遅れてしまう。そのため、もともと予定していたスケジュールを全て変更して医療法人の指定に合わせていた。また、2時間を超えて行われたのは一回だけである。

(オ) 組合が申し入れた14項目の議題のうち、上記（ア）ないし（エ）以外（議題③、④、⑤、⑥、⑦、⑩、⑪、⑫及び⑬）の各議題について

初審命令は「説明している」というが、医療法人から説明があったとしても、組合の要求に対して合意達成の可能性の模索に向けた協議はない。

（２）医療法人の主張

ア 平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交を通じた医療法人の対応について

組合は、協議を拒否することを決めている議題については、用意された書面を読み上げるだけであった旨主張するが、あらかじめ書面を用意していたことはあったものの、協議を拒否することを決めて団交に臨んだことなど一度もない。あらかじめ書面を用意したのは法律적인見解を示す必要がある場合などに限られ、実際の団交では組合からの質問について可能な限り回答してきたものである。

イ 14項目の各団交議題について

（ア）組合基本要求の回答（議題①）について

医療法人は、単に「法的義務がない」と回答しただけではなく、医療法人としての見解を述べ、便宜供与の可否等、具体的に回答していたものである。

(イ) 労使双方で確認・合意に達した組合基本協約の締結（議題②）について

組合は、法律遵守についての協定書を締結することが合意されていた旨主張するが、平成18年11月16日に開催された第8回団交では、組合が、これまでに8回、団交が行われているが、文書による確認が出来ていない旨述べたのに対し、医療法人が、協定書案は組合が作成すると言っていた旨回答し、これを受けて組合が、初めは医療法人が応じられるような軽い内容にする旨述べたものに過ぎず、ここでは、どのような内容が盛り込まれるのかすら明らかにされていないのであって、法律遵守について協定書を締結することが合意されたものとは到底いえない。

(ウ) 互助会の会計報告（議題⑧）及び互助会を脱退した際の労働者の身分（議題⑨）について

医療法人は、口頭の回答に加えて、必要に応じて文書を提出し、具体的な経緯や根拠について一定の説明をしているのであって、誠実交渉義務を尽くしたものであるべきである。

(エ) 団交の日時・場所についての一方的指定をなくすこと（議題⑭）について

初審命令も認定するとおり、団交の日時及び場所については、双方で協議の上、組合が候補日を示し、医療法人が決定していたのであるから、これがためにスケジュールを全て変更する必要などないはずである。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令「事実及び理由」第2の2「前提

事実」（ただし、(2)オ、(3)イ及びエを除く）及び第4「争点に対する判断」1(1)、3(1)及び5(1)のうち、その一部を次のとおり改め、または付加するほかは、当該認定事実と同一であるから、これを引用する。

この場合において、「申立人」を「再審査申立人」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「当委員会」を「大阪府労委」と、それぞれ読み替えることとする。

1 前提事実について

(1) 第2の2(2)ウ中「20.2.2議題文書の送付以降、」の前に行を改めて次を加える。

「（上記1ないし14の各議題については、以下、それぞれ議題①ないし⑭と表示する。）」

(2) 第2の2(2)エの末尾に行を改めて次を加える。

「なお、上記③の申立事実については、初審における調査において、上記イ(ス)ないし(ナ)及びウ(ア)ないし(ウ)の団交を対象とする旨の整理が行われた。」

2 本件再審査における争点(1)(X1分会長に対する平成18年7月分賞与の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、上記医療法人の行為は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。)

(1) 第4の1(1)ア(ア)の末尾に行を改めて次を加える。

「なお、X1分会長は、当時、医療法人が喫煙場所以外の喫煙を禁止していたこと及びこれに違反した職員が前年度に賞与を減額されたことを知っていた。」

(2) 第4の1(1)ア(エ)を削除し、同(オ)を(エ)に改め、これにより改められた(エ)中「発覚したとして」を「あったとして」に改める。

(3) 第4の1(1)エ(ウ)を、次のとおり改める。

「医療法人は、賞与の支給に当たっては、基本給ではなく前年同期の

賞与支給額を基準に、毎期ごとに新たに支給金額を決定しており、平成18年7月分賞与では、前年同期よりも一定額を増額して支給することを決定したが、X1分会長については、就業規則違反を理由に前記ア(ウ)のと通りの減額査定を行うとともに、上記の増額を行わなかった。なお、翌年の7月分賞与については、医療法人は、前年のような増額を行わなかったが、X1分会長に対しては前年の減額査定分6,000円を回復させて、34万6,000円が支給された。

(甲28、甲48、乙71、証人X1、当事者Y1) 」

- 3 本件再審査における争点(2)(平成20年2月1日に病気欠勤から復帰したX4組合員の配置について、療養病棟ではなく、病気欠勤開始当時の一般病棟に戻したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。)

- (1) 第4の3(1)ア(キ)中「及び18.11.16第8回団交」を削除し、末尾に行を改めて次を加える。

「 また、18.11.16第8回団交において、X4組合員が、腰を痛めており一般病棟への異動は納得できない旨述べたのに対し、医療法人は、同人から異動についての不服がなく、師長に対しお世話になった旨の挨拶もあったことから了承されたと思っていた旨述べた。」

- (2) 第4の3(1)ア(ク)の末尾に行を改めて、

「 19.4.19第12回団交において、組合は、X4組合員の了解をとらずに一般病棟への異動を行ったことは労働基準法違反である旨述べた。」

を、証拠摘示欄に「甲38」及び「乙29」をそれぞれ加える。

- (3) 第4の3(1)ア(ケ)中「その後、同年11月、」の前に「なお、職場復帰に当たって、同人は、療養病棟で復帰したいなどの希望を述べることはなかった。また、」を加える。

- (4) 第4の3(1)ア(コ)中「組合員1名」を「副分会長」に改め、「一般病棟への復帰直後は」の前に「①今は、灯油缶や古新聞など重いものも

持っている、②体力は落ちているが復帰に不安はない、③」を、末尾に行を改めて、

「 なお、X 4 組合員や副分会長は、面談の中で、一般病棟や療養病棟への配属に関しての意向を述べなかった。」

を、証拠摘示欄に「証人 Y 1」をそれぞれ加える。

(5) 第 4 の 3 (1) ア (サ) の末尾に行を改めて、

「 同年 5 月 14 日、X 4 組合員の直属の師長が、腰の容態について X 4 組合員に尋ねたところ、X 4 組合員は「どうもないです。」と答えた。また、同年 7 月 23 日、同様に腰の容態について尋ねたところ、X 4 組合員は、腰慣らしのため少人数のおむつ交換を行っている旨述べ、師長がくれぐれも無理しないよう注意すると、X 4 組合員は、気をつけながら徐々に行っていく旨答えた。」

を、証拠摘示欄に「乙 92」及び「乙 93」をそれぞれ加える。

(6) 第 4 の 3 (1) ア (セ) 中「平成 20 年」の次に「10 月、X 4 組合員は医療法人に療養病棟への異動を申し入れた。これを受け、医療法人は X 4 組合員と面談を行い、その中で腰痛がひどいときは看護助手の数が多い一般病棟の方が勤務を交替できるので良いのではないかと、双方その思いで一致していると思っていた旨述べたが、X 4 組合員は療養病棟への異動を希望した。同年」を加える。

4 本件再審査における争点(3)(平成 19 年 5 月 14 日から同 20 年 3 月 27 日までの計 12 回の団交における医療法人の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるといえるか。)

(1) 第 4 の 5 (1) イ 中「組合らと医療法人との間で次回の団交開催日について協議し、まず組合らが候補日を示し、その後、医療法人が開催日時を決定し、組合らに対してファックスで連絡していた。」を「組合が次回の団交開催日をいつにするか質問し、医療法人が後日連絡する旨回答し、その後、医療法人が組合に対して日時、場所等をファックスで連絡し、

組合がこれを受け入れていた。なお、組合が、次回の団交開催日について概ね1週間から3週間程度後の団交開催日を提案することもあり、その場合、医療法人が組合の提案した日で了解し、決定することもあった。」に改め、証拠摘示欄に「甲38」、「乙33」、「乙41」、「乙44」、「乙49」、「乙52」、「乙53」及び「乙56」を加える。

(2) 第4の5(1)ウ中「答え、組合らが、これまでに8回、団交が行われたが、」を「答えた。これを受けて組合は、上記③の事前協議合意約款に基づく事前協議を行う必要がある旨述べたが、医療法人は、必要はないと回答した。さらに、組合が、これまでに8回に渡り団交が行われたが、」に改め、「協定書案を作成の上、」の前に「初めは医療法人が応じられるような軽い内容の」を加える。

(3) 第4の5(1)エ(ア)の末尾に行を改めて、

「なお、互助会は、医療法人に勤務する職員の福利厚生・親睦を目的として設立された組織であり、その会員資格等については、会則において次のとおり定められていた。

「第5条（資格）

本会の会員は、医療法人大寿会に勤務する職員（常勤職員）とする。但し、非常勤職員が入会を希望する場合、幹事がこれを決裁する。

第6条（資格取得）

入職日より自動的に新会員の資格を有する。但し、定められた会費を支払うことを条件とする。（以下、略）

第7条（会費）

会費は、毎月2,000円を給与より天引きする。

第8条（脱会）

会員が退職することにより、本会を脱会する場合は退職する日が属する月の会費は納入しなければならない。」

- を、証拠摘示欄に「乙26」をそれぞれ加える。
- (4) 第4の5(1)エ(カ)中「撤回・変更・保留は考えていない」の次に「が、さらに団交申入れがあるときはこれに応じる用意がある」を加える。
- (5) 第4の5(1)エ(キ)中「X6組合員は夜勤ができないため」の前に「①」を加え、「給与も少なくなっており、」を「給与も少なくなっている、②現在X6組合員が行っていない早番又は遅番を行うことで手当が6,500円増加する、③」に改める。
- (6) 第4の5(1)エ(ク)の第3段落中「勤務はない、」を「勤務はなく、職員が必要とされる時間に勤務して欲しい、」に改める。
- (7) 第4の5(1)エ(シ)の第1段落の末尾「平成19年12月5日頃までに回答するよう求めた。」の次に、行を改めて「平成19年冬季一時金の根拠（議題⑩）について、医療法人は、①同年12月12日に支給する、②査定は特段ないが、遅刻、早退又は欠勤等については対象となる、③支給額は昨年と同じ水準を考えている旨回答した。」を加える。
- (8) 第4の5(1)エ(セ)中「査定はなく、」の前に「平成19年冬季一時金について」を加える。
- (9) 第4の5(1)エ(チ)本文中「12項目」の次に「及び新たに議題とされた2項目」を加える。
- (10) 第4の5(1)エ(チ) a 中「遵守する」は「当然のことと考える」に、「勤務時間内なら賃金は保証する」を「勤務時間内に行うことを労使が合意したときは賃金控除をしない」に、「就業時間内の電話は業務に差し支えない程度、1分、2分程度であればよく、ファックスについては組合員から病院への発信は可能である」を「就業時間内における緊急の電話及びファックスを受けることは認める」にそれぞれ改め、「が、事前協議合意約款としては結ばない」を削除する。
- (11) 第4の5(1)エ(チ) j 中「平成17年度の収益を100とすると」を「平成

17年度を100として置いた場合の同18年度及び同19年度の各収益、経費、人件費、利益の各数値を説明し、」に改める。

第4 当委員会の判断

当委員会も、再審査における争点(1)、(2)及び(3)について、いずれも初審命令の判断は相当であると判断する。その理由は、初審命令「事実及び理由」第4「争点に対する判断」1(2)、3(2)及び5(2)のうち、その一部を次のとおり改め、又は付加するほかは、当該判断と同一であるから、これを引用する。

- 1 本件再審査における争点(1)(X1分会長に対する平成18年7月分賞与の減額に係る申立ては、申立期間を徒過しているといえるか。徒過していないとした場合、上記医療法人の行為は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。)

第4の1(2)イの第2段落の末尾「徒過したものといわざるを得ない。」の次に、行を改め次を加える。

「組合は、X1分会長の基本給が増額していることからすると同人の平成18年7月分及び同19年7月分賞与は前年度より増額されるべきところ、これがなされなかったことから、その後の賞与の基礎額が影響を受けている旨主張するが、上記(1)エ(ウ)認定のとおり、医療法人が賞与支給額を決定するに当たっては、基本給ではなく前年同期の賞与支給額(減額前のもの)を基準に新たに決定していたものであるから、組合の主張はその前提が誤っており、採用できない。

また、本件再審査において、組合は、平成18年7月分の賞与の差別的減額は、その後も賞与の支給に当たって維持されている旨主張するが、その趣旨は、職員に行われた同年7月分賞与の一定額の増額がX1分会長に対しては行われなかったことから(上記(1)エ(ウ))、これにより同人の翌年以降の賞与の基礎額が影響を受けていることを指していると思われるところ、これについては、医療法人における賞与の支給額は、

前年同期の支給額を基準としていたとはいえ、每期ごとに新たに決定されていたというのであるから、同年7月分賞与において上記増額をしないという決定が、翌年以降の7月分賞与の金額を当然に規律していたというのではない。したがって、平成18年7月分賞与の支給額の決定は、そのときにおいて完結した一回限りの行為とみるのが相当であるから、上記救済申立ては労組法第27条第2項の定める期間内にされたものということはできない。よって、同年7月分賞与についての申立ては、申立期間を徒過しているものといわざるを得ず、組合の主張は採用できない。」

- 2 本件再審査における争点(2)(平成20年2月1日に病気欠勤から復帰したX4組合員の配置について、療養病棟ではなく、病気欠勤開始当時の一般病棟に戻したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるといえるか。)

(1) 第4の3(2)の第4段落4行目「医療法人が事前に行った面接において、X4組合員は、」の次に「今は重いものも持っており復帰に不安はなく、」を、加える。

(2) 第4の3(2)の第4段落の末尾「X4組合員の経過をみていたということが出来る。」の次に、行を改め次を加える。

「本件再審査において、組合は、職場復帰に際して行った本人への聴取は、身体状況に対する調査であっても本人の意向聴き取りではないことなどから、聴取の際にX4組合員本人が特に復帰先を求めているからといって不当労働行為に当たらないということとはできない旨主張するが、上記に述べたとおり、X4組合員は、療養病棟で復帰したい旨の意向があるのであれば聴取の際に述べることもできたにもかかわらず何も主張していないこと、同席していた副分会長も、組合としてX4組合員の復帰についての意向のフォローをしていたとは認められないこと、X4組合員が一般病棟への復帰に向けての発言をして

いたことなどの事情を併せ考えると、医療法人がX4組合員を一般病棟に復帰させたことに意向聴取上の過誤があったとはいえ、組合の主張は採用できない。

しかも、上記(1)(サ)、(ス)及び(セ)認定のとおり、医療法人は、X4組合員について一般病棟に復帰してもらい、様子を見ながら働いてもらっている旨述べていたほか、X4組合員に体の調子について尋ね、無理しないように述べるなど、X4組合員の勤務状況について相応の配慮をしていることが伺われ、実際にも、医療法人は、その後のX4組合員からの療養病棟への異動の申し出に対して、一般病棟とした理由について説明するとともに、申し出後2か月内の配置転換に際して療養病棟に異動させており、本人の意向を踏まえた取扱いを行うよう努めていると認められる。」

- 3 本件再審査における争点(3)(平成19年5月14日から同20年3月27日までの計12回の団交における医療法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるといえるか。)

- (1) 第4の5(2)アの第1段落中「一部の議題」を「議題①～③、⑤及び⑥」に、同第3段落を次のとおりそれぞれ改める。

「しかしながら、上記①～③、⑤及び⑥の議題は、20-19事件の申立日より1年以上前に行われた19.4.19第12回団交以前において取り上げられた後も、その一部(議題⑥)が同事件の申立日より1年以内の19.5.28第14回団交及び19.6.15第15回団交において取り上げられた。そして、組合が、平成20年2月2日に、上記議題①～③、⑤及び⑥を含めて、今までの議題を14項目の団交事項として整理し、医療法人に対し、20.2.14第22回団交の団交事項として送付した上、同団交において議題として一応取り上げられている。組合らと医療法人とのこのような団交の経緯からみて、上記①～③、⑤及び⑥の議題に関する団交は、19.4.19第19回団交までで終わっていたとみるのは適切ではな

く、むしろ、いまだ継続していたとみるのが相当である。よって、この点についての医療法人の主張は採用できない。」

(2) 第4の5(2)イの第3段落「次に、14項目の団交事項ごとの医療法人の対応に係る組合の主張について、以下検討する。」を、「上記のような医療法人の団交における対応に対し、組合は、本件再審査においても、組合の要求に対して合意達成の可能性を模索するような協議はなかった旨主張するので、以下においては、医療法人が、本件団交での14項目の各団交議題について、本件団交で上記主張にかかる対応をしていたか否かについて検討することとする。」に改める。

(3) 第4の5(2)イの第4段落の末尾「便宜供与の可否等、具体的な回答をしていることが認められる。」の次に、行を改め次を加える。

「 組合は、本件再審査において、医療法人からは便宜供与の可否の結論を示す以外に具体的な回答はなく、医療法人が、事務所及び掲示板の貸与について拒否する理由を法的に義務がないからとするなど、合意達成の意思のないことを明確にした交渉態度であると主張する。

上記(1)(チ)及び(ツ)認定によれば、確かに、事務所及び掲示板の貸与については、医療法人は、法的に義務がないから認められないと回答するに留まっているところであるが、一方、①事前協議合意約款については、労働者の身分、賃金等について団交申入れがあれば団交に応じること、②就業時間内の組合活動については、機関会議は無給とするがその他の集会は有給休暇を取得した上で出席して欲しいこと、③就業時間内に団交を行うことを労使で合意したときには団交時間について賃金控除しないこと、④就業時間内における緊急の電話及びファックスを受けることは認めることをそれぞれ説明しており、これら説明はいずれも組合からの要求について医療法人としての考え、方針を具体的に述べたものとみることができる。これらのことからすると、議題①に係る医療法人の対応は、組合の便宜供与の諸要求に対

し、事務所及び掲示板については応じられないとしつつ、他の要求項目については受け入れられる限度を具体的に回答しており、総体的にみて不誠実であったとまでは判断することは適切でない。」

(4) 第4の5(2)イの第5段落の末尾「書面化に応じないことが不誠実であるということとはできない。」の次に、行を改め次を加える。

「組合は、本件再審査において、法律遵守に関する協定を締結する約束までしたとは認められないとする初審命令は誤りであり、協定化する合意があった旨主張するが、18.11.16第8回団交における経緯をみると、上記(1)ウ認定のとおり、①組合が法律は守るのかと質問し、医療法人は法律は基本的に守っている旨述べたが、組合はこの医療法人の回答を受けて事前協議合意約款に基づく事前協議を行うよう求め、医療法人は認められない旨回答していたこと、②組合が、18.11.16第8回団交までの団交結果について文書による確認ができていないとしたことについて、医療法人は、協定書案は組合が作成すると言っていた旨指摘し、これを受けて組合が、初めは医療法人が応じられるような軽い内容の協定書案を作成の上、提出すると述べたことが認められる。

この経緯からすると、18.11.16第8回団交では、確かに医療法人は法律を遵守する旨回答しているのであるが、それがすなわち法律遵守に係る協定書を締結する旨を約束したとまで認めることはできず、むしろ、医療法人及び組合の間では、後日、どの内容について協定書を締結するかについて何ら特定していなかったものとみるのが相当であり、このほか、法律遵守の協定書締結についての約束がなされていたと認むべき証拠はない。

したがって、医療法人は協定を締結する約束までしたとは認められないとした初審命令の判断は相当であり、組合の主張は採用できない。」

(5) 第4の5(2)イの第7段落の末尾「事実と反する回答をした旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。」の次に、行を改め次を加える。
「 組合は、本件再審査において、上記で判断した議題④、⑥、⑦、⑩、⑪、⑫及び⑬について、いずれも、初審命令は「説明している」というが、医療法人から説明があったとしても、組合の要求に対して合意達成の可能性の模索に向けた協議はなかった旨主張する。

そこで、本件団交における医療法人の対応を改めてみると、上記(1)エ(ア)、(エ)、(カ)、(キ)、(ク)、(ケ)、(シ)、(ソ)及び(チ)認定のとおり、議題④については、組合が、X1分会長の賞与減額に関連し就業規則が周知されていない旨疑義を呈したことについて、就業規則は所属部署に置いてあること、また、同人の賞与の減額は処罰でなく査定である旨の説明をしていること、議題⑥については、配置転換に当たっては、業務上の必要性、人選の合理性、本人の意向、家庭の事情等を判断して行っており、揭示日から異動日までの16日間に本人から不都合である旨の申立てがあれば内容によっては再考すること、また、配置転換についての団交申入れには応じるものであり、その経過等から、医療法人の判断によって配置転換を撤回、変更又は保留することがある旨の説明をしていること、議題⑦のX3組合員の賃上げについては、X3組合員を含めた時間給の職員は賃上げをしなかったものであり、それは世間一般に比較して賃上げする必要はないものと判断したからである旨の説明をしていること、議題⑩の平成19年冬季一時金の根拠については、医療法人の収益や経費等について数字を示して説明した上、年々収益は減少しているが一時金の支給額は昨年と同水準を維持している旨の説明をしていること、議題⑪については、X6組合員・X7組合員の配置転換について、その配置転換の理由を詳しく説明しているほか、配置転換に当たってX6組合員の給与が下がったことについて、その理由を説明した上、同人が行っていない早番又は遅番を

行うことで、月額の手当が6,500円ないし6,800円増額する旨の提案をし、さらに、一人だけ特別な勤務時間を認めることはできず、職員が必要な時間帯に勤務してもらいたい旨理解を求めていたこと、議題⑫の55歳以上の一時金が2%ずつ減額する件については、その根拠について説明した上、この減額を廃止することは60歳の人から文句が出るのでできない旨の説明をしていること、議題⑬の就業規則改定に伴う看護師・看護助手の始業時間・手当の変更については、労働基準監督署の指導に従い看護師の送り時間を勤務時間に入れるよう改正している、また、看護助手については事情が違うので別の方法をとっている旨の説明をしている。

これらのことからすると、医療法人は、基本的には、組合の要求に対して、譲歩できないまでも、時には対案を提示しながら医療法人としての考え方、方針を具体的に説明し、組合の理解を得ようとしていたものといえる。一般に使用者は、団交義務によって譲歩や合意そのものを強制されるものではなく、団交は、取引ないし合意によるルール形成の行為であることにかんがみても、上記医療法人の交渉態度をもって、合意達成の可能性に向けた模索をしていないなどとして不誠実であると評価することは適切ではない。したがって、この点に係る初審命令の判断は相当であり、組合の主張は採用できない。」

- (6) 第4の5(2)イの第8段落の末尾「一定の説明を尽くそうとしていたことが推認できる。」の次に、行を改め次を加える。

「 本件再審査において、組合は、互助会を脱退することにより身分上の不利益を被るか否かについては重大な関心事であるのに、不合理又は曖昧な回答を繰り返していたと主張する。

確かに、上記(1)エ(シ)、(ス)、(セ)及び(チ)認定のとおり、組合が互助会を脱退した場合の職員たる身分について質問したところ、医療法人は、20年前に作成した会則には規定していないとしながらも、団

交期日外において、組合に対し、互助会は常勤職員全員を対象としており、退職時には脱退となることから、常勤職員のままで互助会を脱退することはあり得ず、互助会会員を希望しない非常勤職員として勤務することはあり得る旨の書面を交付し、さらに団交において、職員は互助会会則に沿って会員になったのであるから会則によってもらいたいこと、脱退したいという職員がいれば退職か非常勤として勤務する意思かを確認して処理することになる旨述べていたことが認められる。

これらの医療法人の回答内容は、互助会は常勤職員全員を対象とする福利厚生・親睦の団体であって、互助会の会則に脱退に係る規定がなかったことによるものであり、医療法人は、団交でそのような性格を説明し、組合に理解を求めていたものとみることができ、法的な脱退の自由に言及しなかったからといって、そのような団交態度をもって不誠実な交渉態度であるとまで評価することはできない。よって、この点に係る初審命令は相当であり、組合の主張は認めることはできない。」

- (7) 第4の5(2)イの第9段落中「団交の日時・場所については双方で協議の上、組合らが候補日を示し、医療法人が決定していたことが認められ、また、団交の頻度についても、約1か月毎に約2時間行われており、決して少ないとはいえない。」を「次回の団交の日時・場所については、基本的には、医療法人が持ち帰り、後日ファックスで連絡するという方法をとっていたところ、この医療法人の日程提案について、組合は、不満であるか否かは別として受け入れていたことが認められる。そして、このような決定方法により、ほぼ毎月1回の頻度で毎回約2時間程度の団交が実施されており、上記決定方法により団交の開催に支障が生じていたとの事情も認められない。したがって、団交の日時・場所の設定においても、医療法人の対応が不誠実なものであったとは認められない。」

に改める。

以上のとおりであるので、組合の本件救済申立てを却下ないし棄却した初審命令は相当であり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年 3 月 2 日

中央労働委員会

第二部会長 菅 野 和 夫 .