

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
支部長 A 1

被申立人 独立行政法人Y
理事長 B 1

上記当事者間の福岡労委平成28年(不)第1号Y(B2病院)不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年9月26日第2013回、同年10月7日第2014回及び同月14日第2015回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員南谷敦子、同大坪稔、同五十君麻里子、同井上智夫、同山下昇及び同所浩代が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人独立行政法人Yは、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人X労働組合に交付しなければならない。

	平成 年 月 日
X労働組合 支部長 A 1 殿	
	独立行政法人Y 理事長 B 1
当法人B2病院が、貴組合による平成27年10月30日付けの「調理業務に就いている再雇用・非常勤職員について来年度も調理師として雇用し、調理職場の委託拡大を行なわないこと」との議題での団体交渉申入れに対し、義務的団体交渉事項に当たらず団体交渉の対象とはならないなどと回答し、団体交渉に応じ	

なかったことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このようなことを行わないよう留意します。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）が、平成（以下「平成」の年号は略す。）27年10月30日付けで、「調理業務に就いている再雇用・非常勤職員について来年度も調理師として雇用し、調理職場の委託拡大を行わないこと」との議題（以下「本件議題」という。）で団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたところ、被申立人独立行政法人Y（以下「法人」という。）が運営するB2病院（以下「本件病院」という。）が、本件議題は義務的団交事項に当たらず団交の対象とはならないなどと回答し、団交に応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 組合が27年10月30日付けで申し入れた本件議題に係る団交に誠実に応じること。
- (2) 上記(1)に関する文書を掲示すること。

3 本件の主な争点

組合が27年10月30日付けで申し入れた本件議題について、本件病院が、義務的団交事項に当たらず団交の対象とはならないなどと回答し、団交に応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、本件病院の職員により組織される労働組合であり、A2労働組

合の下部組織である。申立時（28年1月25日）の組合員数は183名である。

（2）被申立人

法人は、16年4月1日、独立行政法人Y法及び独立行政法人通則法に基づき設立された独立行政法人である。法人は、肩書地に主たる事務所を置き、国の機関であった国立病院及び国立療養所等を承継し、全国で143の病院を運営している。本件申立時の法人の常勤職員数は約59,000名である。

なお、本件病院は、法人が北九州市小倉南区において運営しており、申立時の職員数は642名である。

2 法人の中期目標管理法への移行と人事施策

（1）法人は、16年4月1日の設立当時は、特定独立行政法人であり、その職員に関する労働関係については「特定独立行政法人等の労働関係に関する法律」が適用されていたが、27年4月1日に「独立行政法人通則法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備に関する法律」が施行されたことに伴い、中期目標管理法に分類され、その職員に関する労働関係については、労組法が全面的に適用されることとなった。

（2）法人が運営する病院では、その前身である国立病院及び国立療養所の時代から、調理師等の技能職員の採用抑制と民間委託への切替えが進められており、現在も法人は、厚生労働大臣が定める中期目標に基づき、中期計画等により、技能職の常勤職員が離職した後は職員を採用せずに、業務を外部委託することで職員数の削減を図る方針を定めている。

（3）法人の「独立行政法人Y非常勤職員就業規則（平成27年4月1日施行版）」においては、1事業年度を超えない任期を定めて非常勤職員を採用することができる」とされている。

また、法人の「独立行政法人Y職員就業規則（平成27年4月1日施行版）」によれば、常勤職員の定年退職後は、1年を超えない範囲内で任期を定め、再雇用することができる」とされている。

なお、26年度末に定年退職した職員については、1年間は再雇用職員として、その後は非常勤職員として65歳まで雇用継続が可能であった。

3 本件病院の調理職場の状況及び団交申入れ

(1) 本件病院の調理職場では、前記2(2)の方針により業務委託の範囲の拡大が進められ、26年4月時点において、同職場で勤務していたのは、常勤調理師5名、非常勤調理助手4名の計9名の職員と委託業者の調理師11名であった。

(2) 27年2月、本件病院は、調理業務委託の範囲を拡大するとして、非常勤調理助手4名のうち3名に対し、27年度以降は雇用しない旨を、また、他の1名に対して、28年度以降は雇用しない旨をそれぞれ通知した。

また、同年3月末をもって、常勤調理師のうち1名は他施設へ異動し、2名は定年退職した。

なお、退職した2名は、翌月から同じ職場で再雇用されることとなった。

(3) 27年4月時点において、本件病院の調理職場で勤務する職員は、A3調理師(同人は、同年7月1日付けで調理師長に任じられた。以下「A3調理師長」という。)、A4調理師、再雇用職員であるA5調理師及びC1調理師(以上4名が常勤調理師)、非常勤調理助手であるC2調理助手の計5名となり、委託業者の調理師は20名となった。また、同年4月以降、調理職場の上記5名の職員は、栄養成分等に制限が必要な患者用の特別食の調理のみを行うこととなった。

なお、組合に加入していたのは、A3調理師長、A4調理師、A5調理師及びC2調理助手(27年8月頃組合を脱退)の計4名であった。

(4) 27年6月23日、法人と、組合の上部組織であるA2労働組合は、下記内容の「団体交渉の方式及び手続に関する協約」(以下「本件協約」という。)を締結した。

団体交渉の方式及び手続に関する協約

独立行政法人Y(以下「甲」という。)とA2労働組合(以下「乙」という。)は、団体交渉の方式及び手続に関し、次のとおり協約を締結する。

(交渉の場と当事者)

第1条 甲乙間における団体交渉は、双方誠意をもってこれを円滑に行うため、次表の区分により行うこととする。

交渉の場	交渉当事者
------	-------

中央交渉	甲の本部と乙の本部
地方交渉	甲のグループ担当理事部門とこれに対応する乙の地方協議会
施設交渉	甲の病院とこれに対応する乙の支部

2 【略】

第2条 【略】

(窓口)

第3条 甲乙双方は、団体交渉の円滑な運営を図るため、窓口担当委員を同数指名し、誠意をもって窓口機能の充実に努めるものとする。

2 窓口担当委員を指名したとき又は窓口担当委員に変動があったときは、その旨速やかに相手方に通知するものとする。

3 窓口においては、団体交渉に関するもの以外の労使間の問題についても、整理・調整を行うこととする。

(手続き)

第4条 団体交渉を行おうとする場合は、あらかじめ交渉申入書により、交渉議題、交渉委員の数、交渉日時を記載し、提出するものとする。

2 前項の交渉申入書の提出があった場合は、窓口において交渉要求の趣旨等を踏まえ、前項の事項等についてあらかじめ調整し、取り決めて行うものとする。

3 前項の調整については、甲乙双方が誠意をもって速やかに対応するものとする。

第5条 【略】

第6条 【略】

(5) 27年9月頃、C1調理師は、本件病院に対し、27年度末での退職を申し出た。本件病院は、28年度の調理職場の職員がA3調理師長、A4調理師及びA5調理師の3名となることから、27年10月頃から、調理職場の職員とともに、3名でできる業務内容の検討を開始した。

なお、C1調理師は、予定を早め、同年12月末に退職した。

(6) 27年10月30日、組合は本件病院に、本件議題について団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

4 本件団交申入れ後の経過

(1) 27年11月10日、組合と本件病院は、本件協約第3条に定めるそれぞれの窓口担当委員による協議（以下、窓口担当委員により行われた協議を「窓口協議」という。）を行い、組合は、本件議題の要求趣旨として、A5調理師とC2調理助手の2名は翌年4月以降も調理職場で働く意思があるので、両名の雇用を継続すれば、A3調理師長とA4調理師と合わせて4名で調理職場を維持できる旨を説明した。

(2) 27年11月12日、組合は、本件病院に対し、本件議題の要求趣旨を追加し、調理業務委託の範囲の拡大により常勤調理師の部下数が減るため、その昇格・昇任に不利益が生じる旨を説明した。

なお、A4調理師は、職務の級が2級であったが、法人の定める昇格基準では、2級の調理師は部下(週30時間以上勤務の非常勤職員等を含む。)が1名以上いなければ、3級には昇格できない旨規定されていた。

(3) 27年11月26日、窓口協議が行われ、本件病院は、「業務委託をどのように実施するかは、病院運営上の必要から病院長の責任において判断し決定する事項であり、義務的団交事項にはあたらず団交の対象とはならない。」と回答した。これに対し、組合が、業務委託の範囲の拡大で、A4調理師の部下がいなくなり昇格に不利益を被ること等から、本件議題については明らかに勤務条件性がある旨主張したところ、本件病院は、業務委託の範囲の拡大により昇格できないというのは結果であり、本件議題については勤務条件性がない旨回答した。

(4) 27年12月1日、窓口協議が行われ、組合は、業務委託の範囲の拡大で労働条件が大きく変わることを、業務内容や年休取得にも影響が出る可能性があり、本件議題は義務的団交事項に当たること、A5調理師及びC2調理助手を翌年度も雇用すれば、業務委託の範囲の拡大は必要ないこと等を主張した。

本件病院が、業務委託の範囲の拡大後に職員が行う業務内容については検討中であると説明したことに對し、組合が、検討中の業務内容については勤務条件性があるのではないかと質したところ、本件病院は次回に回答すると答えた。

また、組合が業務委託の範囲の拡大により部下がいなくなり昇格に不利益を被ると主張したところ、本件病院は、昇格のために部下を付けているわけではないと回答した。

さらに組合が、C2 調理助手については、組合が雇用継続を申し入れているので交渉議題になると指摘したところ、本件病院は、任用更新はないことをあらかじめ説明しているので雇用は継続しないと回答した。

(5) 27年12月15日、窓口協議が行われ、本件病院は、業務委託をするかしないかは、病院長の責任において判断し決定する事項であり、そのこと自体について労働条件性はなく、結果として業務量の増減や超過勤務等が問題となるのであって、本件議題では団交を実施することにはならない旨回答し、今回の業務委託の範囲の拡大によって常勤調理師の業務内容の変更は発生するが、調理業務以外を命じられるということではないため調理業務を行うという労働条件が変わるものではない旨説明した。

(6) 28年1月6日、A5 調理師は、28年度以降の雇用を希望しないとの書面を、本件病院に提出した。

(7) 28年1月15日、本件病院は、A3 調理師長とA4 調理師に対し、28年度から調理業務を外部の業者に全面委託すること、同人らの処遇については、本件病院では調理業務がなくなるため、看護助手に職種変更をするか、調理師として他施設に転勤するかのいずれかになること等を説明した。

同日行われた本件病院内の会議において、本件病院は、「今年度末で職員の退職予定があり、調理師が2名となってしまいました。そのため、来年度からの体制について検討してきたところですが、調理業務の適正化と安定した体制を確保するために、病院として平成28年4月1日から調理業務を全面委託する方針に決定致しました。」と報告し、全職場へ周知を図った。

(8) 28年1月18日、本件病院の事務部長及び管理課長は、組合の副支部長及び書記長に対し、同年4月1日から調理業務を全面委託する方針を決定したこと、A3 調理師長及びA4 調理師に対し、同人らの処遇として、看護助手へ職種変更するか、調理師として他施設へ転勤するかを選択肢として提案したことを説明した。

これに対し組合は、退職する2名の代わりに非常勤調理師を雇えば調理業務は続けられる旨述べ、本件議題での団交応諾を求めた。

本件病院は、業務委託の範囲を拡大するかしないかは病院長の責任で判断することだから団交議題にはならないが、職種変更又は配置換え後の勤

務条件であれば団交議題となる旨回答した。

- (9) 28年1月20日、窓口協議が行われ、組合は、本件病院に対し再度本件議題での団交に応じるよう求めたが、本件病院は、業務委託の範囲を拡大するかしないかは病院長の責任で判断し決定することだから団交はできないが、職種変更の議題なら可能である旨回答した。
- (10) 28年1月25日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

5 本件救済申立て後の経過

- (1) 28年2月22日、本件救済申立て事件の第1回調査が行われた後、同月29日、組合は、「現在、調理業務に就いている常勤調理師について28年度も引き続き調理業務に携われるようにすること」を議題として本件病院に団交を申し入れた。
- (2) 28年3月10日、窓口協議が行われ、本件病院は、組合に対し、「業務委託をどのように実施するかは、病院運営上の必要から病院長の責任において判断し決定する事項であり、義務的団交事項にあらず団体交渉の対象とはならない。」と主張し、また、本件議題については、A5調理師及びC2調理助手から27年度末での退職の意思表示がなされていることで申入れの原因がなくなっており、本件議題と上記(1)の議題とを合わせ、「調理部門の業務委託に伴い調理師の勤務環境に配慮すること」という議題で団交を行うことを提案した。

これに対して、組合は、本件議題と上記(1)の議題とを切り離し、上記(1)の議題での団交を開催するよう求めた。

- (3) 28年3月14日、本件病院は、A3調理師長が看護助手への職種変更及び調理師としての他施設への異動のいずれにも応じなかったことから改めて検討したとして、A3調理師長及びA4調理師の2名に対し、同年4月以降の業務内容について、調味料の管理及び計量業務、食材等の検収業務、食品庫の棚卸業務、調理着等の回収・運搬・仕分業務、検収室・食品庫の清掃業務とすることを提案した。
- (4) 28年3月15日、本件病院が組合に対し、上記(3)の内容を説明したところ、組合は、同年2月29日に団交申入れをしているにもかかわらず、調理師2名を直接呼び出して新たな提案をするのは不当労働行為であ

ること、本来このような提案は団交で示すべきであると述べ、本件病院に対して抗議を行った。

(5) 28年3月29日、組合と本件病院は、「調理師の労働時間、業務内容の変更について勤務環境に配慮すること」という議題で団交を実施し、同月31日、「調理師の労働時間、業務内容の変更にあたっては勤務環境に引き続き配慮するよう努力する。」という内容で確認書を締結した。

(6) 28年4月以降、A3調理師長は上記(3)のとおり同年3月14日に本件病院が提案した業務を、A4調理師は看護助手の業務を行うこととなった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 本件議題は義務的団交事項に当たるか

本件病院の調理職場における業務について、外部の業者に委託する範囲を拡大することは、組合員の昇格・昇任、業務内容の変更のみならず、職場や職種の変更など、労働条件に重大な影響を与える事項であるから、本件議題は義務的団交事項に当たる。組合は、組合員の労働条件と無関係に業務委託の範囲の拡大に反対しているわけではなく、業務委託の性質上、その範囲拡大により、組合員の労働条件に様々な影響を及ぼすことが不可避であるからこそこれに反対し、団交の議題としているのである。

(2) 本件病院の対応と不当労働行為の成否

本件病院が、義務的団交事項についてこれを団交事項と認めないという態度に固執したために、窓口協議において交渉議題の整理ができなかったのであり、結果として本件病院が団交に応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

2 被申立人の主張

(1) 本件議題は義務的団交事項に当たるか

組合は、個々の職員の労働条件とは別に、「調理職場の委託拡大を行わないこと」という業務委託の範囲拡大の是非そのものを議題とした団交を求めているところ、業務委託を行うか否かについては、本件病院運営上の必要から本件病院病院長の責任において判断し決定する経営事項であり、

義務的団交事項には当たらない。

(2) 本件病院の対応と不当労働行為の成否

組合から団交の申入れがあった場合には、団交事項の範囲等について、窓口協議を開催し、労使間の協議を行うことが交渉の前提ルールとされているため、当該交渉ルールに従って議題を整理し、回答したところであるが、組合が交渉議題の文言を変えないということで、団交が実施できなかった。本件病院は、業務委託の範囲の拡大によって派生する調理師の労働条件に関する議題であれば、団交に応じる旨を複数回にわたって組合に伝えており、適切な議題が提示されれば交渉に応じる用意はあるのであって、本件病院の対応には正当な理由があり、労組法7条2号の不当労働行為には該当しない。

3 当委員会の判断

(1) 本件議題は義務的団交事項に当たるか

ア 義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、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解される。

被申立人は、本件議題のうち、業務委託の範囲拡大の是非は経営事項であり、義務的団交事項には当たらないと主張する。しかし、事業譲渡や業務の下請け化のような経営に関わる事項は、労働者の労働条件と密接に関連することが多い。したがって、少なくとも、そのような経営に関わる事項の実施が、労働者の現在又は将来の労働条件に影響を及ぼす具体的な可能性がある場合には、これも義務的団交事項となると解することが相当である。

イ そこで本件についてみると、以下の事実が認められる。

まず、27年10月30日の本件団交申入れに先立ち、本件病院は、27年2月には、「委託を拡大するため」として、28年度はC2調理助手を雇用しないことを明らかにし（前記第2の3(2)）、また、27年9月にはC1調理師が27年度限りで退職することを申し出たことから、同年10月には、A3調理師長、A4調理師及びA5調理師の3名でできる業務内容の検討を開始していた（前記第2の3(5)）。

次に、本件団交申入れ以降に開催された窓口協議において、組合は、

本件議題の趣旨として、A 5 調理師及びC 2 調理助手は28年度も働きたいという意思があり、両名の雇用を継続すれば、A 3 調理師長とA 4 調理師と合わせて4名で調理職場を維持できる旨を説明し（前記第2の4（1））、また、業務委託の範囲の拡大により常勤調理師の部下数が減るため、その昇格・昇任に不利益が生じる（前記第2の4（2））、業務内容や年休取得にも影響が出る可能性がある（前記第2の4（4））など労働条件が大きく変わることを本件病院に説明していた。

この点、常勤調理師の昇格・昇任について、前記第2の4（2）のとおり、法人の昇格基準では、2級の調理師が3級に昇格するには、部下が1名以上必要であるところ、本件団交申入れ時点において2級であったA 4 調理師は、業務委託の範囲の拡大により部下がいなくなると3級に昇格できないこととなる。また、業務内容や年休取得については、業務委託の範囲の拡大に伴い、調理職場の職員が行う業務内容の縮小や見直しが必要となり、組合員の業務量や休暇の取得などに影響が出る可能性があったといえることができる。

ウ 本件団交申入れに係る上記イの経過から見れば、本件病院の調理職場における業務委託の範囲の拡大が、組合員らの労働条件に影響を及ぼす具体的な可能性があったことは明らかである。

したがって、「調理職場に就いている再雇用・非常勤職員について来年度も調理師として雇用し、調理職場の委託拡大を行なわないこと」という本件議題は、調理業務の外部委託という経営に関わるものではあるが、義務的団交事項に当たると認められる。

なお、付言すると、本件病院は、28年1月15日頃には28年度からの調理業務の全面外部委託を決定し、A 3 調理師長とA 4 調理師に対し、看護助手に職種変更をするか、調理師として他施設に転勤するかの選択を求めた（前記第2の4（7））。このことにより、両名はその労働条件の大幅な変更を余儀なくされたことから、業務委託の範囲の拡大が、現実に調理職場の職員の労働条件に影響を及ぼすものであったことは明らかである。

（2）本件病院の対応と不当労働行為の成否

ア 本件病院は、窓口協議において、業務委託の範囲の拡大によって労働条件が変わるものではないこと（前記第2の4（5））、業務委託をど

のように実施するかは病院長の責任において判断し決定する事項であり義務的団交事項には当たらないこと（前記第2の4（3）、（5）、（8）及び（9））などの回答を繰り返し、本件救済申立時点において団交に応じていない。

このことについて、被申立人は、組合に対しては、調理業務委託の範囲の拡大によって派生する調理師の労働条件に関する議題に文言を変更すれば、団交には応じる旨を伝えており、本件議題についての団交に応じていないことには正当な理由があると主張する。

しかしながら、上記（1）で述べたとおり、本件議題は義務的団交事項に当たるのであるから、本件病院は議題を変更することなく団交に応じてべきであり、業務委託の範囲の拡大により派生する労働条件についてのみ団交すればよいとする被申立人の主張は認められない。

イ 以上のことから、組合が27年10月30日付けで申し入れた本件議題について、本件病院が、義務的団交事項に当たらず団交の対象とはならないなどと回答し、団交に応じなかったことは正当な理由のない団交拒否であり、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

4 救済の方法

本件病院が本件議題についての団交に応じなかったことが、労組法7条2号の団交拒否に該当することは、前記判断のとおりである。

その救済について、申立人は、誠実団交応諾とこれに関する文書の掲示を求めているが、前記第2の5のとおり、現時点では本件病院の調理職場の状況は、本件団交申入れ時の状況から大幅に変化したことから、本件議題での団交を命じることは適当ではないと考えられる。

しかし、将来の同種の団交において、本件と同様の団交拒否が繰り返されるおそれがあり、被救済利益が全て消滅したと見ることはできないため、主文のとおり命じるのが相当と思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年10月14日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ⑩