

# 命 令 書

札幌市

申 立 人 X 組 合

上記代表者 執行委員長 A 1

札幌市

被 申 立 人 医療法人社団 Y

上記代表者 理 事 長 B 1

上記当事者間における平成25年道委不第11号 Y 事件について、当委員会は、平成28年12月26日開催の第1818回公益委員会議、同29年1月13日開催の第1819回公益委員会議、同月30日開催の第1820回公益委員会議、同年2月24日開催の第1822回公益委員会議、同年3月24日開催の第1824回公益委員会議及び同年4月14日開催の第1825回公益委員会議において、会長公益委員浅水 正、公益委員加藤智章、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同朝倉 靖及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた①賃上げ、②特別休暇制度、③サービス残業を交渉事項とする団体交渉において、自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して申立人の納得を得るよう努力して、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、前記1に係る団体交渉において不誠実な対応をすることにより申立人の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載して、被申立人が経営するC1病院及び介護老人保健施設「C2」の

正面玄関のいずれも見やすい場所に、本命令書写し交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当法人が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合から、①賃上げ、②特別休暇制度、③サービス残業、④大規模改修工事を交渉事項として申し入れられた団体交渉において自らの主張に固執し、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して貴組合の納得を得るよう努力せず、誠実な対応をしなかったこと。
- 2 貴組合から、A2組合員に対するハラスメント問題を交渉事項として申し入れられた団体交渉において、訴訟係属を理由として応じなかったこと。
- 3 当法人が、前記1及び2の行為並びに日常生活用品費に係る協議において不誠実な対応をしたことにより、貴組合の運営に支配介入したこと。

平成 年 月 日（掲示する日を記載すること）

X 組合

執行委員長 A1 様

医療法人社団 Y  
理事長 B1

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 本件は、申立人X労働組合（以下「組合」という。）から、被申立人医療法人

社団Y（以下「法人」という。）による後記(2)から(4)までの行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、北海道労働委員会（以下「当委員会」という。）に救済申立てがなされた事案（以下「本件申立て」という。）である。

(2) 組合が、平成25年2月28日付け（以下平成の元号を省略する。）及び同年4月16日付けで申し入れた各交渉事項（次の①から⑥までの交渉事項。以下「本件交渉事項」という。）に係る団体交渉（以下「団交」という。）において、法人は、いずれの交渉事項についても誠実に応じなかった。

（本件交渉事項）

- ① 賃上げについて
- ② 日常生活用品費について
- ③ 特別休暇制度について
- ④ 休憩（仮眠）時間について
- ⑤ サービス残業について
- ⑥ C1病院（以下「病院」という。）及び介護老人保健施設「C2」（以下「老健」という。）に係る増改築工事（以下「大規模改修工事」という。）

(3) 組合が申し入れたA2組合員（以下「A2組合員」という。）に対するハラスメント問題を交渉事項とする団交について、訴訟係属等を理由としてこれに応じなかった。

(4) 本件団交において、法人側交渉担当者はあらかじめ回答内容を記載した書面を読み上げることを繰り返す等して実質的な交渉を行わなかったことから、組合は法人の最高経営責任者である院主B2（以下「院主」という。）の出席を求めたが、法人はこれに応じなかった。

## 2 請求する救済内容

- (1) 法人は、組合から、25年2月28日付けで申入れのあった正職員、準職員及びパート職員の賃上げの要求に対し、経営状況がわかる資料の開示を求められた際、これを拒否したり、具体的な根拠を示さないまま要求を拒否したり、再検討しないことを明言する等自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して組合の納得を得るよう努力して、誠実に団交を行わなければならない。
- (2) 法人は、組合から、同日付けで申入れのあった日常生活用品費について、札幌市との協議を理由にして交渉を拒否する等、不誠実な対応をすることなく、誠実に団交を行わなければならない。
- (3) 法人は、組合から、同日付けで申入れのあった準職員及びパート職員の特別休暇制度について、準職員及びパート職員が有給で特別休暇を取得した場合の弊害について何ら示さず自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して組合の納得を得るよう努力して、誠実に団交を行わなければならない。
- (4) 法人は、組合から、同年4月16日付けで申入れのあった休憩（仮眠）時間について、法律上の人員配置基準を満たしていることを根拠に要求を拒否する等自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して組合の納得を得るよう努力して、誠実に団交を行わなければならない。
- (5) 法人は、組合から、同日付けで申入れのあった老健の職員のサービス残業について、組合の調査の要求に対し現場の労働者に対し一切の調査をしない旨明言する等自らの主張に固執することなく、要求事項に対して自らの見解の内容や根拠を具体的かつ明確に示して組合の納得を得るよう努力して、誠実に団交を行わなければならない。
- (6) 法人は、組合から、同日付けで申入れのあった大規模改修工事について、組合以外において説明会を開催する等説明を行うことが可能であるにもかかわらず

わらず、組合に対しその内容や職員の配置について説明しない等、不誠実な対応をすることなく、誠実に団交を行わなければならない。

(7) 法人は、A2組合員に係るハラスメント問題について、訴訟係属等を理由として交渉を拒否する等、不誠実な対応をすることなく、誠実に団交を行わなければならない。

(8) 法人は、組合から同日付けで申入れのあった団交について、最高経営責任者である院主を出席させなければならない。

(9) 謝罪文の掲示

### 3 本件の争点

(1) 本件交渉事項に係る団交での法人の対応は、不誠実な交渉態度として法第7条第2号に該当するか否か（争点1）。

(2) A2組合員に対するハラスメント問題を交渉事項とする団交を、法人が訴訟係属等を理由として拒否した事実があるか。また、法人が拒否をしたとする場合、その行為は正当な理由のない団交拒否として法第7条第2号に該当するか否か（争点2）。

(3) 法人が、団交への院主の出席を拒否していることは、不誠実な交渉態度として法第7条第2号に該当するか否か（争点3）。

(4) 前記(1)から(3)についての法人の行為は、組合に対する支配介入であるとして、法第7条第3号に該当するか否か（争点4）。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 賃上げについて

##### ア 組合の主張

法人では、正職員には定期昇給があるのに対し、準職員は長期にわたって雇用され、期間の定めのない雇用と同視できる状態となっているにもか

かわらず、賃上げがない。組合は、組合員の労働条件を改善するため、法人に対し、準職員及びパート職員の賃上げを繰り返し要求し、19年及び20年には当委員会に対しあっせんの申請を行った。その結果、法人は、組合に対し、経営状況がわかる資料を提示して経営状況を説明する等誠実に対応する旨のあっせん合意が成立した。

しかし、法人は、22年に若干の賃上げをしたのを除き、準職員及びパート職員に対する賃上げを拒否し続けており、その理由として、専ら日本全体の一般的経済状況を述べるのみで、法人の個別事情を示すことがない上、経営資料の開示要求に対しては、北海道庁（以下「道庁」という。）で公開しているものを閲覧せよとの回答である。そのため、組合は、法人の前年度から当該年度における経営状態の基礎資料を欠いたまま団交を行うことを余儀なくされている。また、賃上げの可否の判断をするために、勘定科目内訳表を提示してほしいとの要求をしているが、これにも応じてくれない。

このような法人の態度は不誠実団交に該当する。

#### イ 法人の主張

準職員及びパート職員と正職員の間には、職務内容、責任の度合等に差があり、そのことを組合に対し繰り返し説明している。賃上げ要求時には、その時々全国的経済状況に加え、札幌市内の同種施設の賃金との均衡、消費者物価の動向、その他生計費、法人の経営状況などの個別の事情についても説明し理解を求めている。

資料の開示は、道庁で公開されているかどうかにかかわらず、組合の要求事項に係る交渉に必要かどうかを吟味した上で、その都度、個別具体的に判断してきた。21年の交渉時に、貸借対照表及び損益計算書を組合に提出し詳細に説明したので、以降は道庁で公開されている資料の閲覧を促し、収入、費用及び純利益の数字を毎年組合に提出している。

27年度以降は、原則として貸借対照表及び損益計算書を組合に開示す

る予定であり、現実に直接交付を開始している。勘定科目内訳表についても、柔軟に開示の可否を検討するつもりであるが、勘定科目内訳表を交付しなければ不当労働行為が成立するとはいえない。

よって、法人の対応は不誠実団交に当たらない。

また、法人は、本件申立後、各年度の貸借対照表及び損益計算書を組合に交付すると表明し、勘定科目内訳表についても機密性や風評被害等の諸要素を考慮した上で柔軟に開示を検討すると表明しているので、組合の救済利益は失われた。

## (2) 日常生活用品費について

### ア 組合の主張

法人は、法人が経営する病院及び老健の利用者等から、タオル・被服・日用品関連等の日常生活用品につき費用を徴収しているが、実際に提供されている日常生活用品と一致しておらず、過剰な金額を徴収している。そこで、組合は、法人に対し、徴収する金額を実際に提供されている日常生活用品の金額と一致させることや、過剰に徴収した分を利用者等に返還すること等の改善を求めてきた。

日常生活用品費に係る交渉事項は、厚生省通知に対する重大な違反の疑いがあり、違反の程度によっては病院及び老健の許可が取り消されるおそれがあり、法人の経営の存立に重大な影響を及ぼす事項であるとともに、弱者である利用者の権利を擁護するということからも、使用者に誠実な団交が義務付けられる対象（以下「義務的団交事項」という。）に当たる。

また、法人は、この問題について団交の意義を認めてこれに応じてきているから、信義則上、団交応諾義務がある。

これに対し、法人は、所管行政庁である札幌市との協議の時間を要している等と述べて、団交に応じておらず、このような態度は不誠実団交に該当する。

### イ 法人の主張

日常生活用品費の単価等の確定は、経営者と利用者等との契約により決められるものであり、団交にはなじまないため、義務的団交事項には当たらない。義務的団交事項に当たらないことは組合も認めている。

義務的団交事項に当たらないと考えているなかにあつて、法人は、組合の意見に耳を傾け、質問にも回答するといった姿勢で、任意に交渉に応じたものであつて、その都度相当の回数交渉を行い、理解と努力を求めてきた。

仮に義務的団交事項に当たると解される余地があるとしても、誠実に団交に応じてきた。時間を要しているのは、所管行政庁の窓口が北海道から札幌市に移管されたというやむを得ない事情によるものである。

よって、法人の対応は不誠実団交に当たらない。

### (3) 特別休暇制度について

#### ア 組合の主張

法人では、以前から正職員に対しては、本人及び親族の結婚・死亡の場合等に有給による特別休暇を与えていた。しかし、準職員及びパート職員は、有給による特別休暇が与えられておらず、無給で欠勤しなければならなかった。そのため、法人に対し、準職員及びパート職員にも正職員と同一内容の有給による特別休暇を付与するよう求めて交渉してきた。

組合は、20年に当委員会にあっせんの申請をし、同年12月15日、法人との間で、「法人は、特別休暇について、正職員との待遇の均等を実現するための具体的な措置を講じるものとする」等のあっせん合意が成立し、法人は、22年4月から、準職員及びパート職員に対し、正職員の約半分の有給による特別休暇を付与するようになった。

前記あっせん合意の「待遇の均等」とは、文字どおり、同一待遇を実現することを意味するので、その後、組合は、準職員及びパート職員に対し、正職員と同じ日数の有給による特別休暇を与えるよう求めてきたが、法人は、業務に支障を来す等と述べ、支障の内容や資料を明らかにしないま



ま、正職員と同一にする取扱いを否定している。法人が提出した資料は、特別休暇を取得した正職員と準職員及びパート職員の数が確認できるだけのもので、勤務調整が困難になった具体的事例について説明したものではない。

このような法人の態度は不誠実団交に該当する。

また、法人は、審問において、あっせん合意の趣旨につき、特別休暇の条件を正職員と同一にするとの解釈をとって努力していく所存を明らかにしたので、組合の救済利益がないと主張するが、審問で今すぐの実現は無理であると述べており、法人の不当労働行為でできた歪みが是正されたとはいえない。

よって、組合の救済利益は失われていない。

#### イ 法人の主張

準職員及びパート職員に対する有給の特別休暇は当然付与されるべき性質のものではない。短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（5年法律第76号。以下「パート労働法」という。）では、短時間労働者と正職員の均衡待遇の確保について、賃金の決定、教育訓練の実施については努力義務などが課されているが、それ以外の慶弔休暇等については配慮義務も努力義務も課せられていないことを丁寧に説明している。20年12月15日のあっせん合意の趣旨は、パート労働法の趣旨にのっとって正職員との均衡を図っていくということである。

22年4月から正職員の約2分の1の特別休暇を与えたことで現状でもぎりぎりの調整となっており、それ以上の付与をすると必要な人員を確保できず、現実的に業務に支障を来す旨の説明を調査検討の結果に基づいて十分にしてきたし、団交において資料も提示してきた。

よって、法人の対応に不誠実な点はない。

また、審問において、特別休暇の条件を正職員と同一にするという意味で努力していく所存を明らかにしたので、組合には救済利益がない。

#### (4) 休憩（仮眠）時間について

##### ア 組合の主張

病院及び老健における看護師及び介護職員の夜勤時間帯（16時間30分）は、法人の就業規則により休憩時間が4時間と定められ、その時間が労働から解放されることになっている。そのことは、法人も、17年7月6日に開催された団交において認めている。しかし、実際に労働から解放されているのは1時間のみで、残り3時間は労働から解放されておらず、就業規則と抵触している。それなのに、法人は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）上の休憩時間は1時間であり、残り3時間の仮眠時間は実労働時間であるから、何ら違法でないとの立場に固執している。また、労働から解放されていない3時間は労働時間に算入されておらず、賃金が支払われていないのに、法人は、仮眠の3時間分は有給で給与が支払われていると主張する。

組合は、残り3時間についても業務から解放されて睡眠を取ることができるとする人員の配置及び環境の整備を求め、休憩及び仮眠の状況について調査を要求したが、法人は、人員の配置が法律上の要件を満たしていることを根拠に拒否している。

よって、法人の対応は不誠実団交に該当する。

##### イ 法人の主張

法人の就業規則には、夜勤の休憩時間として病院4時間、老健3時間と定める条項が存在する一方、実働時間が8時間以上の場合は休憩時間を1時間と定める条項もある。後者の条項が一般的な意味での休憩時間を定めたものであるのに対し、前者の条項は休憩時間を取れる時間の幅を表しており、4時間（老健3時間）の枠の中で1時間の休憩を取得することを表示したにすぎない。現実には休憩1時間、残りは仮眠時間（病院3時間、老健2時間）として労使双方が認識して運用してきた。雇用契約（労働条件通知書）においても休憩時間は60分と明記されている。

法人が、同日開催の団交において、就業規則上、夜勤の休憩時間として4時間が労働から解放される定めになっていることを認めた事実はない。仮眠時間は有給として給与が支払われているから（深夜割増しを含む。）、この時間帯に一時的に仮眠が取れないとしても、特段の問題は生じない。

法人は、組合に対し、以上のとおり説明してきたが、この点を明確にする目的もあって、26年4月1日より、休憩1時間、仮眠時間3時間（病院・老健とも）とするタイムスケジュール基準を職場に掲示する等して全職員に周知させたが、誤解を招かないよう、就業規則の改定を予定しており、改正案を検討中である。

また、組合が、仮眠3時間についても業務から解放されて睡眠を取ることができるような人員の配置及び環境の整備を求めていることについて、法人は、国が定める人員配置基準は満たしており、総体的に基準以上の人員を確保している旨回答し、仮眠時間は給与が支払われているし、福祉医療施設という性質上、患者の体調等状況に応じて弾力的な勤務を求められるのは当然のことであると回答した。また、法人としては、男性仮眠室の設置等、積極的に労働環境改善に向けて努力してきている。

このような法人の対応に不誠実な点はない。

#### (5) サービス残業について

##### ア 組合の主張

組合は、老健におけるサービス残業の有無について調査を求めてきたが、法人は、サービス残業があったことを認めながら、同施設の管理者のみに調査を行い、職員に対しては調査を行わないと明言し、要求を拒絶している。

このような法人の対応は不誠実である。

##### イ 法人の主張

法人では時間外残業は事前に管理職に申請し許可を得ることを原則としているので、申請許可のない残業は原則として認めていない。緊急時その他特別な事情がある場合で現に残業を行い管理職が認めた場合は、当然に

時間外労働と認定している。

法人は、サービス残業があったことを認めたことはない。サービス残業の実態について、現場管理職（師長）から聴き取り調査を行い、一部職員が始業時間前に早出している事実を把握したが、本人の自由意思に基づく法人の指揮命令下でない早出であることが分かったことから、「ない」と回答した。また、現場の調査については、個別に出退勤時間、人数、早出した時間の過ごし方などについて調査できたので、現場の個々人について調査する必要性はないと判断した。

その後、本人の自由意思に基づく法人の指揮命令下でない早出出勤は職場の規律を乱すことにもつながりかねないので、厳に慎んでいただきたい旨強く注意した結果、実態は改善された。また、残業しない者は早期に帰るよう指示している。

よって、法人の対応に不誠実な点はない。

#### (6) 大規模改修工事について

##### ア 組合の主張

組合は、大規模改修工事に関し、工事期間、工事内容、それに伴う組合員及び他の従業員に係る勤務内容の変更について、事前に説明し交渉することを求めた。それに対し、法人は、工事中の職場環境や組合員の労働条件の変更につき、成案がまとまったら説明すると述べた。

しかし、法人は、法人の管理職及び利用者の家族には大規模改修工事の説明会を開催して説明したのに、組合には説明せず、その理由について説明するタイミングを逸したと述べて、適切な説明がなされないまま工事が行われた。

このような法人の対応は不誠実である。

##### イ 法人の主張

大規模改修工事により労働者の職務内容に変更はなく、医療施設では随時様々な患者の対応を求められるのが通常であり、場所の変更についても

ごく短期間同じ院内を一時的に移動するだけであること等から、当該交渉事項に係る事項は基本的に義務的団交事項には当たらない。

法人は、23年から25年にかけて、それぞれの時点において、説明可能な事項について最大限の説明を行ってきた。その後も、再三、組合との団交に応じてきており、最終的に26年3月28日の事務折衝において、組合に資料を提供し、詳細に説明を行った。

よって、法人の対応に不誠実な点はない。

## 2 争点2（A2組合員に対するハラスメント問題）について

### (1) 組合の主張

A2組合員に対する院主及びB3（看護部次長。以下「B3」という。）のハラスメント問題について、25年2月6日の団交において、組合が両名の出席を求めたところ、法人は、両名がハラスメントをした覚えがないことを理由に出席を拒んだ。

また、法人は、同年4月30日の団交で、A2組合員が北海道労働局雇用均等室（以下「雇用均等室」という。）に対し申し立てた紛争解決援助制度で話合いが継続しているので、当該事項を団交の交渉事項にしないと返答し、交渉を拒否した。

さらに、法人は、同年8月19日の事務折衝において、A2組合員がこの件に関し訴訟を提起したことを理由に、当該事項の団交を拒否した。

このような法人の対応は、いずれも団交拒否に当たる。

### (2) 法人の主張

A2組合員に対するハラスメント問題は、義務的団交事項ではない。

同年2月6日の団交における法人の交渉担当者は、院主及びB3から事情を聴いた上で交渉に臨んでいたため、両名の出席が必要でない旨述べたにすぎず、団交拒否には当たらない。

法人は、同年4月30日の団交で、雇用均等室の紛争解決援助制度で話合

いが継続しているので団交の交渉事項にしないと述べたことはない。

同年8月19日の事務折衝での法人の発言は、A2組合員が裁判を提起し、訴訟係属しているので、事実関係は裁判で明らかにしていきたいという趣旨で「コメントを差し控えさせてほしい」と希望を述べたにすぎず、団交を拒否したのではない。

よって、法人の対応は、いずれも団交拒否に当たらない。

また、裁判手続は相当前に終了しているし、A2組合員が復職してから相当期間が経つが、法人は復職するに当たって十分な配慮をしていることに加え、同組合員に対するハラスメント問題が再燃している等の事実はないので、組合の救済利益はない。

### 3 争点3（院主の団交への出席問題）について

#### (1) 組合の主張

法人の最高経営決定権者である院主が団交に出席せず、出席している法人の交渉担当者は単独で交渉事項を決定する権限を持たないから、事前に用意した回答内容を読み上げるだけとなり、全ての団交について実質的交渉ができず、進展もない。

そのような法人のやり方自体が不誠実であり、不誠実団交に該当する。

#### (2) 法人の主張

院主は、最高決定権者でなく、理事長を補佐する者である。

なお、法人の交渉担当者は決定権を有しており、現に今日まで多くの要求事項について交渉し、妥結させ、解決を図ってきている以上、理事長の職務を補佐する院主が交渉担当者にならなくても、交渉の形骸化にはなっていないし、実質的交渉をすることができない状況にもないので、院主が出席しなくても不誠実団交に該当することはない。

### 4 争点4（支配介入該当性）について

### (1) 組合の主張

前記1から3までの法人の対応は、誠実な交渉を通じて合意達成の可能性を模索する義務（以下「誠実交渉義務」という。）に違反すると同時に、団交を形骸化させることを通じて、組合を弱体化させる意図を持って行われたものであって、支配介入に当たる。

### (2) 法人の主張

前記1から3までの法人の行為について、不誠実団交あるいは団交拒否と評価される事実はない。また、組合を弱体化させる意図はみじんもなく、支配介入と評価し得る事実もない。

よって、支配介入に当たらない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人である組合は、12年8月28日に結成された労働組合であり、上部団体であるA3組合連合会及びA4地区労働組合総連合に加盟している。

#### (2) 被申立人

##### ア 法人の概要等

被申立人である法人は、昭和62年9月1日に設立された医療法人社団であり、病院及び老健のほかに、訪問看護ステーション「C3」、ホームヘルプサービス「C4」、指定居宅介護支援事業所「C5」及び札幌市中央区介護予防センターC6を経営している。

##### イ 法人の業務執行体制

(ア) 法人の業務執行機関である理事会は、医師で医療関係を担当する理事長、理事長を補佐し経営全般を担当する院主、労務関係を担当するB4理事、法人の施設全般を担当するB5理事の4名の常勤理事（以下「院内理事」という。）と、非常勤理事2名の計6名で構成されている。

理事会では、経営に関わる重要事項、予算決算に関する事項などについて決定している。

(第2回審問調書4 1頁B 2証言、審査の全趣旨)

(イ) 理事会は、少なくとも23年頃から、年2回の定期的な開催をしているが、それ以外は必要に応じて臨時理事会が開催されるという体制にはなっていない。

(第2回審問調書3 2～3 3頁B 4証言、審査の全趣旨)

(ウ) 院主は法人の理事の1人であって代表権はないが、法人の業務執行について最終的な決裁権を有しており、その意味で法人の実質的な最高責任者である。

(甲2 2、2 3、2 4、6 5、審査の全趣旨)

ウ 法人に勤務している職員の区分、待遇等

法人に勤務する職員は、正職員、準職員及びパート職員に区分けされている。

正職員には毎年定期昇給が行われるのに対し、準職員及びパート職員に定期昇給はない。

(甲2、審査の全趣旨)

(3) 本件救済申立てに至るまでに、当委員会に係属した当事者間の不当労働行為申立事件及び労働争議(調整)申請事件

11年以降本件申立てに至る前までに、当委員会に係属した当事者間の労使紛争事件は、不当労働行為申立事件が3件、労働争議(調整)申請事件が7件あった。

(当委員会に顕著な事実)

2 本件交渉事項に係る団交の経過等

(1) 賃上げについて

ア 12年8月に結成されて以来、組合は、組合員の労働条件改善を目的として、法人に対し、賃上げについて繰り返し要求してきた。



(甲7の1ないし7の22、審査の全趣旨)

イ 18年に行われた団交の経過等

(ア) 18年5月30日に開催された団交において、法人は、準職員及びパート職員の賃上げ要求に関しては現段階では引上げを考えていない旨述べたが、経営状況等について具体的数値をもって説明することをしなかった。

(甲8の2)

(イ) 同年8月8日に開催された団交において、法人は、病院建物の大幅な増改築が避けられない見通しなので、23年度までは人件費を見直すことについては慎重にならざるを得ず、したがって、準職員及びパート職員の賃上げについても見送らざるを得ないとの見解を表明し、その増改築費用について10億円単位の金がかかる可能性があるとして述べたが、それ以外には経営状況に関する具体的な説明をしなかった。

(甲8の3)

ウ 19年に行われた団交の経過等

(ア) 19年5月15日に開催された団交において、法人は、医療業界を取り巻く環境について述べた上、賃上げ要求については引上げを考えていないことを表明したが、経営状況を示す具体的な数値につき開示をしなかった。

(甲8の4)

(イ) 同月30日に行われた団交においても、法人は、前記(ア)と同様、経営状況に関する資料や具体的数値を示すことに消極的な意向を示した。

(甲8の5)

(ウ) 同年6月21日、組合は当委員会にあっせんの申請をし、組合と法人は、同年7月12日、次の内容のあっせん案を受諾した。

a 組合と法人は、賃上げについて速やかに団交を開催し、法人は、経営状況がわかる資料を提示するなど、誠実に対応するものとする。

b 組合と法人は、団交においては誠実に協議し、成果のあがるものになるよう努力する。

(甲10の1、10の2)

エ 20年に行われた団交の経過等

(ア) 20年6月17日に行われた団交において、法人は、日本の経済状況や

景気動向、物価動向等について述べ、賃金を引き上げる情勢にないとの見解を示した。これに対し、組合から、経営状態につききちんとした根拠を示してほしいとの要望が出されたが、法人は、具体的な説明を行わなかった。

(甲 8 の 6)

(イ) 同年 9 月 24 日に開催された団交において、法人は、前記(ア)と同様のことを述べ、賃金の引上げには応じられないと表明し、経営状況を示す資料の開示はできないが、前年度から道庁で貸借対照表及び損益計算書が公開され、閲覧が可能な状態になったので、それを利用して閲覧してほしいと述べた。

(甲 8 の 7、乙 1)

(ウ) 同年 11 月 4 日、組合は、当委員会にあっせんの申請をした。

(当委員会に顕著な事実)

(エ) 同年 12 月 3 日に開催された団交において、法人は、19 年度の貸借対照表及び損益計算書を組合に対し交付すると発言した。

これに対し、組合は、経年的にどうなっているのかを知りたいので、過去 5 年分を出してほしい旨申し入れた。

(甲 8 の 8)

(オ) 同月 15 日、組合及び法人は、当委員会が提示した次の内容のあっせん案を受諾した。

a 法人は、準職員の賃金を決定するに当たっては、パート労働法の趣旨を踏まえ、準職員の職務の内容、経験等を勘案して、改善を図るものとする。

b 法人は、賃上げ等に係る団交に当たっては、経営状況がわかる具体的な数値の入った資料（経年にわたる推移を含む。）を示し、経営状況を説明するなど、誠実に対応するものとする。

(甲 11)

オ 21 年に行われた団交の経過等

21 年 3 月 24 日に開催された団交において、法人は、準職員の賃金日額を 6,100 円から 6,130 円に増額する旨の意向を表明するとともに、

20年度の決算見込みとして、収入32億800万円、支出32億600万円、当期純利益200万円という概数を示した。

(甲8の9)

カ 22年に行われた団交の経過等

法人は、22年4月1日付けで、準職員の賃金日額を6,100円から6,160円に改定し、同日付けでパート職員についても準職員に準じた賃金改定を行った。

(甲12、第1回審問調書5頁A1陳述)

キ 23年に行われた団交の経過等

(ア) 23年4月27日に開催された団交において、法人は、前年度に一定の賃上げを行ったので、引き続き引き上げることは考えていない旨表明し、経営状況に関する資料については、19年度から情報公開になり、貸借対照表及び損益計算書は道庁で閲覧できるようになっていると述べて、資料の提示をしなかった

(甲8の13)

(イ) 23年7月5日に開催された団交において、法人は、医療業界を取り巻く環境、他の同種医療機関との均衡、消費者物価の動向、その他経営状況、生計費、賃金の適正な管理等から総合的に考慮し、賃上げする状況にないと述べた。また、経営状況がわかる資料の提示については、道庁の情報公開制度があるので、それを活用してもらいたいと発言し、経営資料の提示をしなかった。

(甲8の14)

(ウ) 同年12月6日に開催された団交において、法人は、22年度の決算について、損益計算書及び貸借対照表を含めて提示することについて、情報公開制度があるのでそれを活用してもらいたいと述べ、また、本年の経営の収支がどうであろうと、そのことがストレートに直接賃金に影響を与えるものではないと発言して、経営資料の提示をしなかった。

(甲8の15)

ク 24年に行われた団交の経過

(ア) 24年3月14日に開催された団交において、法人は、賃金については、

基本的に引上げをする社会経済状況にないと考えており、経営資料については19年度から道庁で公開閲覧できるようになっているので、それを利用して閲覧してほしいと発言した。

(甲8の16)

(イ) 24年4月26日に開催された団交において、法人は、23年度の決算見込みについて、収入33億3,000万円、支出32億8,000万円、当期純利益は5,000万円と見込んでいると説明し、その数字を記載した資料を提示した。また、法人は、他施設の準職員・契約社員の賃金調査を行った結果として、法人が運営する施設における数字は、25施設中6番目であることが示されたとし、貸借対照表及び損益計算書については、道庁の公開制度の中で十分閲覧できる等と述べて、資料を渡すことをしなかった。

(甲13、56)

(ウ) 24年11月7日に開催された団交において、法人は、経営状況の説明について、何度も道庁で公開されている資料を見てほしいと回答しているし、最小限の資料は組合に提示して誠実に説明しているものと考えている旨発言した。

(甲8の17)

ケ 25年2月28日付け申入れにより行われた団交の経過

25年2月28日付けの春闘要求書によって、組合から法人に対し、賃金値上げを交渉事項とする団交の申入れがなされた。なお、同要求書により、準職員については日給1,000円、パート職員については時給200円の賃上げが求められた。

前記申入れを受けて同年3月13日に開催された団交において、法人は、冒頭に自己の見解を読み上げ、基本的に賃金を引き上げる社会情勢ではないと判断した旨述べ、団交の中で、その理由として、介護報酬の改定、診療報酬の改定、トータル的な賃金水準、他業種との比較、当該年度の決算状況、大規模改修工事等の諸状況を総合しての判断であるとの見解を示した。

そして、経営状況に基づいた説明を求める組合に対し、法人は、24年度の決算見込みについて、決算の数字はまだ固まっていないので、出すような

状況ではないが、出せるタイミングが来たら出すことは可能であると述べ、具体的数値には言及しなかった。また、法人は、決算見込みそのものをもって、賃金を上げるかどうか判断するわけではない旨述べた。さらに、組合からの経営資料の求めに対し、法人は、「うちの貸借対照表だとか損益だとか、みんな閲覧すればわかる通り」と述べ、団交の場で貸借対照表及び損益計算書を提示することはなかった。

また、組合は、法人に対し、春闘賃金要求額はともかく、多少でも賃上げを再検討する余地はないのかと尋ねたが、法人は、今の時点では再検討はしない旨述べた。

(甲7の22、8の19、乙3)

コ 本件申立(25年8月29日)以降の団交の経過等

(ア) 26年3月12日に開催された団交において、法人は、社会経済状況や医療業界を取り巻く状況等について言及した上で、法人の収支はしかるべき時期に明らかにするが、25年度の6,000万円強の赤字に引き続き、26年度も空床が非常に多く、更に赤字になると予想しているため、賃金を上げる諸情勢にはないと考えている旨述べた。

また、経営資料の提示について、今後は提出するのかと組合が質問したのに対し、法人は「しません。」と回答し、「なぜしないんですか。」という質問に対しては、「閲覧できる状況にあるからです。」と答えた。

(甲33)

(イ) 26年5月26日に開催された団交において、これに先立って法人が組合に対し提供した19年度以降の収入、費用及び当期純利益に関する資料の内訳の開示が議論になった。組合は、口頭での説明ではなく、後日、資料として提供するよう求め、法人は、これを了承する旨の発言をした。

(甲62、乙9)

(ウ) 26年8月28日に開催された団交において、経営資料の提示について、法人は、道庁で貸借対照表及び損益計算書を公開しており閲覧できるので、それを見てほしいと発言した。

(甲48の2、乙17)

(エ) 同年9月19日に行われた事務折衝において、法人は、経営資料の提示

につき、23年度及び24年度に関しては道庁で公開しているのでそれを確認してほしい旨述べ、また、25年度に関しては道庁で26年10月頃公開予定なので、それを確認してほしい旨述べた。また、25年度決算における約4億3,300万円の赤字の原因に関し、組合が「具体的なその赤字、その4億だったりってというのは、その公開されている物で判断してくれという回答だという事なんですね。」と確認したところ、法人は「そういう事になりますね。」と回答した。

(甲49、乙18)

(オ) 26年9月30日に開催された団交において、組合は、法人に対し、「(2期にわたる法人の赤字について) これについても根拠となるのが一切提示がされていませんので、理由としては私たちは事実を認識できないので、これについては賃上げが出来ないという理由としては確認が出来ないという事ですので、これについて賃金が引き上げられない理由だという事で主張されるのであれば、私たちがそれが合理的に理解できるような資料を提示して頂きたいという事を改めて求めるものという事であります。」、「それから賃金の交渉に関わって、労働委員会での斡旋合意事項として賃上げに関わる団体交渉にあたっては、経営状況が分かる具体的な数字の入った資料を示し経営状況を示し、経営状況を説明するなど誠実に対応するものとする。このように合意をしていますので、それに基づいて経営状況が分かる資料を提示して頂きたい。」などとして、経営資料の提示を求めた。

これに対し、法人は、「特に今日は用意しておりません。今、言われた事を踏まえて次回の時も回答させていただきます。」と答えた。

(甲50の2、乙19)

(カ) 同年10月29日に開催された団交において、同年9月30日の団交において組合から質問のあった赤字の原因に関する説明及び経営資料の提供に関し、法人は、「赤字であったことは北海道への報告資料で明らかであり内容的に団交で説明した通りであるという事であります。」、「法人としては9月19日の事務折衝でも若干触れたように斡旋案の主旨に沿って実施してきた物<sup>ママ</sup>と考えている。即ち経営状況の分かる具体的な数字の入った資料により、経営状況を説明するなどという斡旋案を受けて、以降、毎

年収入、費用、当期純利益の数字を組合に示してきているし、特に19年度の決算については、貸借対照表、損益計算書を提示して具体的に資料の見方を説明している。斡旋案における資料の提示という意味は、法人が提示可能と判断した物という主旨であって、何でも組合が要求した物全てを提示するという主旨では無い。」と述べた。

(甲52、乙20)

(キ) 27年3月11日に開催された団交において、法人は、組合に対し、道庁で閲覧に供されている25年度の法人の貸借対照表及び損益計算書を資料として提示すること、26年度の決算見込みについても4月以降に提示することを約束した。

(甲64)

(ク) 28年4月21日に行われた審問手続において、法人は、組合から要求のある勘定科目内訳表等の経営資料についても、その開示を全面的に拒絶するものではなく、機密性や風評被害などの諸要素を考慮した上で、柔軟に開示の可否を検討する旨の意向を表明した。

(第2回審問調書6頁B4証言)

## (2) 日常生活用品費について

### ア 日常生活用品費

(ア) 法人は、法人が経営する病院及び老健の利用者等と契約を交わし、定められた「品目」(タオル関連、被服関連、日用品関連、教養娯楽関連など)及び「価格」に基づいて、日常生活用品費を受領している。

(甲14、審査の全趣旨)

(イ) 法人及び法人が経営する病院及び老健は、所管行政庁から設置の許可を受けている。

24年3月31日までは北海道が所管行政庁であったが、同年4月1日から札幌市に変更になった。

(審査の全趣旨)

(ウ) 所管行政庁は、介護保険法(9年法律第123号。以下「介護保険法」という。)及び日常生活用品費に係る厚生省通知に基づき、法人に対して指導(助言等)を行うことができ、法人がその指導に従わない場合には、

最終的に、病院及び老健の許可を取り消すことができる。

(審査の全趣旨)

(エ) 法人による「日常生活用品費」の受領については、介護保険法によって規律され、詳細については、「通所介護等における日常生活に要する費用の取扱いについて」(12年3月30日付け老企第54号厚生省老人保健福祉局企画課長通知)によって下記のとおり定められている。また、「介護保険施設等における日常生活費等の受領について」(12年11月16日付け老振第75号・老健第122号厚生省老人保健福祉局振興課長・老人保健課長通知)は、日常生活費等の受領に係る同意についてより具体的に指導している。

#### 記

##### a 「その他の日常生活費」の趣旨

「その他の日常生活費」は、利用者、入所者又は入院患者(以下「利用者等」という。)又はその家族等の自由な選択に基づき、事業者又は施設が通所介護等の提供の一環として提供する日常生活上の便宜に係る経費がこれに該当する。

##### b 「その他の日常生活費」の受領に係る基準

- ① 「その他の日常生活費」の対象となる便宜と、保険給付の対象となっているサービスとの間に重複関係がないこと。
- ② 保険給付の対象となっているサービスと明確に区分されないあいまいな名目による費用の受領は認められないこと。
- ③ 「その他の日常生活費」の対象となる便宜は、利用者等又は家族等の自由な選択に基づいて行われるものでなければならず、事業者又は施設は「その他の日常生活費」の受領について利用者等又はその家族等に事前に十分な説明を行い、その同意を得なければならないこと。
- ④ 「その他の日常生活費」の受領は、その対象となる便宜を行うための実費相当額の範囲内で行われるべきものであること。
- ⑤ 「その他の日常生活費」の対象となる便宜及びその額は、当該事業者又は施設の運営規程において定められなければならないこと。



た、サービスの選択に資すると認められる重要事項として、施設の見やすい場所に掲示されなければならないこと。

(甲28、29)

イ 20年に行われた団交の経過等

(ア) 組合は法人に対し、20年3月6日付けの春闘要求書を提出して、「入院患者様の自己負担となっている日用生活用品代で、実際に使わなかった分については返金するようにすること。過去の分について調査し、直ちに返金すること。」を要求した。

(甲7の9)

(イ) 同年6月17日の団交において、法人は、「当院としては常日頃、日用生活用品について支給基準と実態に乖離がないよう管理しているところで十分留意していきたい。今後とも日常業務の中で問題のあるケースがあれば、その都度指摘して欲しい。」などと述べ、組合に協力を要請した。

(甲8の6)

(ウ) 同年12月13日の団交において、法人は、「日常生活用品費について、今後も利用者に誤解が生じないよう適正な管理を行い、職員に迷惑がかからないよう十分留意していく。」等と回答した

(甲8の8)

ウ 23年に行われた団交の経過等

(ア) 23年2月23日、組合は、法人に対し、春闘要求書を提出して、「患者様の日用生活用品費について、何度も要求しているが、実際に使わなかった分については、返金すること。過去の分についても調査し、返金すること。」を求め、さらに17項目の質問をした。

(甲7の13)

(イ) 同年4月27日の団交において、法人は、組合要求に対し、契約していない物の分まで費用を徴収することはしていない等と回答した。

(甲8の13)

(ウ) 同年5月13日、組合は、法人に対し、春闘追加要求書を提出して、「①4月27日団体交渉において、日常生活用品費について調査すると答えたことについて、要求した17項目と交渉のなかでの質問事項、全て回答を

行うこと。②日常生活用品費について、実際に使わなかった物については全て患者様に返金すること。③たとえ日常的に必要な物品であっても、患者様が本当に必要とする物のみの費用徴収であって、頻回にご家族が来院する場合は、持ち込みできるような物を費用徴収するのを止めること。④客観的にみても、異常なほどの高額な金額をあらためること。(ティッシュ1個250円×5個/月など)⑤最初から無い物をリストに載せて、あるかのように説明して、お金を徴収していることを止めること。⑥靴下について、寝たきりの重患は、離床時もベッドでの移動になり、月に一度も使用していない患者様ばかりです。離床の回数も少なく、患者様個々の離床の回数は、法人の離床データをもって確認できることなので、返金すること。⑦保険適用外の日常生活用品の費用徴収は、実費が原則である。生活用品費のリストにそって、現在の購入価と患者様に請求している単価を示されたい。⑧入院時、相談員が患者様・ご家族様にどういった説明をするのか。その中身、システムを説明すること。また、システム上での誤りがあると考えるが、その場合速やかに是正すること。」を求めた。

(甲7の15)

(エ) 同年7月5日、組合と法人は団交を行い、法人は、「日常生活用品の種類、単価、使用数については様々な理由により一部実態にそぐわないものもあったので、今後種類の削減、追加するもの、単価の値下げ、値上げするもの、更に使用枚数の見直しを含めて、今後総合的に検討してまいりたい。」等と説明した。

(甲8の14)

(オ) 同年12月6日の団交で、法人は、「未だ結論を出すに至っておりませんので、今後早急に検討を行い、結論が出次第患者様と法人との間の契約内容に関わる内部については当然お話しできませんが、考え方の基本的な内容については、お話をさせていただきますので、いま少し時間を頂きたい。」等と述べた。

(甲8の15)

エ 24年に行われた団交の経過等

(ア) 24年3月14日、組合と法人は団交を行い、法人は、日常生活用品費

について価格の見直しを検討していることを明らかにした上で、「5月から6月を目標に終了させたいと考えております。」「ある程度北海道との協議、及び仕入れ業者との折衝、最終的な単価が煮詰まった段階で、その基本的な内容について話をしたいと考えております。」と述べ、さらに「組合の方から、要求があつてそれ（日常生活用品費）について我々は総合的に見直していくということで、この場でも回答いたしました。」「患者様の家族と法人側との契約事項と認識しております。」「価格の中身だとかそういう細部にわたることについては私どもの方から組合にお話することはございません。」「基本的な考え方の骨格的なものはこれはやっぱり説明することはしなければ駄目だと、そのように思っております。」「いちいち価格全ての事項について、組合と交渉しながら日常生活用品について決定していくというプロセスは考えておりません。」等と説明した。

(甲8の16)

(イ) 同年4月1日、所管行政庁が北海道から札幌市に変更になった。

(審査の全趣旨)

(ウ) 同月26日の団交において、法人は、「前々回これは3／14の交渉ですけれども、作業を最終的に5月か6月には終了させたいと、申し上げました。なんとかその時期までには、関係官庁の興味、あるいは仕入れ業者との折衝、最終的な単価を決めたいと思っておりますが、実は関係官庁の所管が、この4月に北海道から札幌市に変わった。協議がまだ整っておりませんので、もう少し待つて頂き、全体的な枠組みが決まれば、どんな改正をするか骨格的なお話をしていきたい。」等と話した。

(甲56)

(エ) 同年6月1日の団交において、法人は、所管が北海道から札幌市になって、4月以降協議が振り出しに戻った、札幌市も一から勉強するので相当時間がかかる、組合と協議をして決めていくということではなくて意見は賜る、それを参考にする、契約内容のことまで回答はしない、札幌市と大枠が決まればそれが骨格、患者さん家族との契約であるのであくまでも組合と協議して決めるものではない、組合とは協議しない、意見は聞く旨回答した。

(甲58)

(オ) 同月28日の団交において、法人は、日常生活用品費について項目30品目前後にしぼっている、札幌市との協議が進んでいない、老健と(病院の)介護病棟は札幌市、医療病棟は保健所と窓口が分かれている、値上げる、値下げする、廃止する項目などできるだけ早急に全体の骨格について組合に話したい、札幌市との協議中であっても日常生活用品費については組合と事務折衝していく旨話した。

(甲59)

(カ) 組合は、同年10月15日付けで秋闘要求書を提出し、法人に対し、「患者様の日常生活用品費について、その後の進行状況を説明すること。」を要求した。

同年11月7日に開催された団交において、法人は、読上回答を行い、「組合に言われるまでもなく、とにかく早期に整理をしなければと思っている。」、同年4月1日から「札幌市に窓口が変更し、かなり緻密に対応してもらっている事もあって時間が掛かっている。」、「札幌市と単価・使用・頻度について、協議を行う予定であるが、ご説明出来る時期が来ましたら適時行います。」、「内部的には、老健の対応策、患者様と契約事務を並行していくつもりである。」等と回答した。

(甲7の21、8の17)

オ 25年2月28日付け申入れにより行われた団交の経過等

組合の25年2月28日付けの春闘要求書により開催された同年3月13日の団交において、法人は「品目ごとの単価について、もう一歩で札幌市との協議が整いますので、早期に皆様方と変更点とその理由について、説明して理解をして頂きたい」等と回答した。

(甲7の22、8の19、乙3)

カ 本件申立(25年8月29日)以降の団交の経過等

(ア) 組合は、代理人弁護士を通じて、札幌弁護士会に対し、札幌市と法人との日常生活用品費に関する協議の進捗状況について弁護士法に基づく

弁護士会照会を申請し、札幌弁護士会は、26年3月20日付けで札幌市に対し弁護士会照会を行ったところ、同年4月8日付けで札幌市から回答を受けた。それによると、日常生活用品費については最終的には法人が決定する事項であり、札幌市と協議した上で承認を受けなければならないというものではなく、同市の助言は25年6月に既に終了しているとのことであった。また、札幌市からの回答には、法人が作成して同市に提出した「日常生活用品価格改定案資料」（25年5月30日付け）が添付されており、これには「分類」、「項目」、「新単価」、「交換・使用頻度」、「旧価格」のほか、「日常生活用品新価格根拠表」も添付されていた。

（甲60、61、審査の全趣旨）

(イ) 26年5月9日開催の団交において、法人は、組合に対し、日常生活用品費についての札幌市との協議が25年6月20日に終了していた旨述べるとともに、改定案を資料として提出したが、前記(ア)で述べた法人から札幌市に提出した資料に比べると不十分なものであった。

（乙12、13、16）

(ウ) 26年5月26日開催の団交において、法人は、同年7月1日から新しい内容で実施したいので、遅くとも同年6月中旬頃には患者の家族も含めて関係者に説明し進めていきたいと考えていること、組合の考えがあれば今後の参考にしたいので事務折衝で教えてほしいこと等を述べた。それに対し、組合からは、改定案の内容につき質問して回答を求めるとともに、法人では25年5月くらいから改定案を作っていたようだが、組合に案を出すのが26年の5月9日になったのは調査をしていたからかと聞いたのに対し、法人は、仕入業者との価格を含め大幅に変わったので1年を要したと回答した。

（甲62）

(エ) 26年7月1日、法人は、同年5月26日の団交で組合がした質問に

対し回答しないまま、日常生活用品費の改定を実施した。

(審査の全趣旨)

(オ) 同年7月14日に開催された団交で、法人は、組合に対し、改定案の単価・金額の設定と分類・品目の決定方法等に関する基本的考え方を説明した。

(甲63)

(カ) 同年9月30日に開催された団交で、法人は、組合に対し、日常生活用品費は義務的団交事項でないので、組合の意見は聞く場は持つが、組合との交渉で決めていく考えはないこと等を述べた。

(甲50の2、乙19)

### (3) 特別休暇について

ア 法人は、以前から正職員に対し、本人又は親族の結婚・死亡等の場合において有給の特別休暇制度を与えていた。他方で、準職員及びパート職員にはそのような制度はなく、無給で欠勤することを余儀なくされていた。そこで、組合は、法人に対し、20年春闘において、準職員及びパート職員に対し正職員と同じ有給の特別休暇の付与を求めた。

(甲1、7の9)

イ 20年11月4日、組合は、当委員会にあっせん申請し、同年12月15日、組合と法人は、当委員会が提示した内容のあっせん案を受諾した。特別休暇に関連する項目は、次のとおりであった。

(ア) 法人は、特別休暇について、正職員との待遇の均等を実現するための具体的な措置を講じるものとする。

(イ) 組合と法人は、団交において、当該団交事項について必要な資料を提示するなど、誠実に協議する。

なお、前記あっせん案には、特別休暇のほかに、準職員の賃金の改善に関する条項も含まれており、それには「法人は、準職員の賃金を決定するに当たっては、パート労働法の趣旨を踏まえ、準職員の職務の内容、経験等を勘案して、改善を図るものとする。」と記載されていたが、特別休暇について

は、「パート労働法の趣旨を踏まえ」という文言はなかった。

(甲 1 1)

ウ 20年12月15日の当委員会におけるあっせん受諾以降の経過

(ア) 組合は、法人に対し、21年春闘及び22年春闘において、準職員及びパート職員について、正職員と同一の有給による特別休暇の付与を求めた。

(甲 7 の 1 0、7 の 1 2)

(イ) 22年4月1日、法人はこの日から、準職員及びパート職員に対し、有給特別休暇を一部認める制度を導入した。有給とする期間は、正職員の約2分の1とされた。

(甲 1 2)

(ウ) その後も、組合は、法人に対し、組合員の労働条件改善を目的として、準職員及びパート職員の有給による特別休暇について、正職員と同一にすることを繰り返し要求した。

(甲 7 の 1 3、7 の 2 2、審査の全趣旨)

エ 22年4月1日の有給特別休暇一部導入以降の経過

(ア) 23年4月27日の団交の席上、法人は、22年4月1日から同年9月30日までの6か月間についての実態調査の結果を報告した。そこで、法人は、大きな支障がなかったことを確認したと述べて、1年間の調査を行った上で、今後どう取り扱っていくか判断したいとの意向を示した。

(甲 8 の 1 3)

(イ) 23年12月6日の団交の席上、法人は、22年4月1日から23年3月31日までの1年間の実態調査の結果を提出し、この1年間は職員間の協力により大きな支障はなかったものと考えているが、どう取り扱っていくかは今後判断したいと述べた。法人が同日提出した調査結果は、22年4月1日から23年3月31日までの1年間に、有給で特別休暇を取得した準職員及びパート職員の人数及び取得日数を記したものであった。

(甲 8 の 1 5、1 6)

(ウ) 24年3月14日の団交において、法人は、調査の結果として、例えば忌引きによるものは突然休むことになり、特に夜勤途中の訃報による特別休暇の取扱いには業務に影響があること、また夜勤者が不足した場合、遅

番の勤務の介護員にそのまま勤務の延長をしてもらった例もあることから、管理職にとっては、勤務の調整が相当負担になっているとして、これらを含めて休務に伴う勤務態勢の対応を今後見極めて判断したいと表明した。

(甲 8 の 1 6)

(エ) 同年 4 月 2 6 日に行われた団交において、法人は、今でもぎりぎりのシフト調整をしており、今後も夜勤加算の取得を前提にすれば、夜勤 3 名体制で 1 人でも勤務者が欠けると夜勤加算が取れなくなることを、当分の間有給特別休暇を正職員と同一にできない理由として示した。また、法人は、21 年度から 23 年度までの正職員、準職員、パート職員による有給・無給の特別休暇の取得状況に関する資料を交付した。これに対し、組合から、23 年度における準職員の有給による特別休暇の取得が延べ 17 日であったことに関連して、8 つある病棟で 12 か月平均しても 1 に満たないが、業務に支障があることの具体的なデータがあるかどうか質問したところ、法人は、特定の病棟で有給特別休暇の取得が重なっているケースが極めて多いと答える一方、具体的な資料については常時取っているわけではないと答えた。

(甲 1 7、5 6、乙 6)

(オ) 24 年 1 月 7 日の団交で、法人は、「(特別休暇のデータについて) 出すものは出してる」、「検討するものは検討するって回答してるわけですよ。」と述べた。

(甲 8 の 1 7)

オ 25 年 2 月 2 8 日付け申入れにより行われた団交の経過

25 年 2 月 2 8 日付けで、組合から法人に対し、当該交渉事項を議題とする団交の申入れがなされた。

同年 3 月 1 3 日の団交において、法人は、準職員及びパート職員に対する有給特別休暇の問題については検討中であり、検討結果は後日回答する旨述べた。

(甲 7 の 2 2、8 の 1 9)



カ 本件申立（25年8月29日）以降の団交の経過等

(ア) 26年5月26日に行われた団交で、法人は、特別休暇に関するデータについて、同月9日の交渉で、時間を貸してほしいと申したけれど、いま少し時間を要する、同年6月12日の前までには提出したい旨回答した。また、法人は、特別休暇の取得状況について、制度導入当初は無給の分を含めて特別休暇を取得するケースもあったが、最近では無給部分について取得されていないことから、無給部分を有給とするとシフト調整が困難になると述べた。法人はさらに、パート労働法上、特別休暇制度の制定は実施義務はおろか努力義務ともされておらず、あくまでも法人側の福利厚生の一環として付与したものであり、パート労働法の改正があれば、それに対応して検討すると表明した。

(甲62)

(イ) 同年8月28日の団交において、法人は、パート労働法の今後の動向を見極めて対応したいと述べた上、有給の特別休暇の取得によってシフトの設定が困難であった事例についての調査は実施していないし記録も取っていないが、有給特別休暇を取得することによって休む人が出てくるから、その分シフト調整がより困難になると述べた。また、法人は、有給特別休暇に関する20年12月のあっせん案の趣旨は、パート労働法の趣旨にのっとって行うということであり、正職員と同一の取扱いにしなければならないということではないとの見解を示した。

(甲48の2、乙17)

(ウ) 26年10月29日の団交において、法人は、組合の主張と対比する形で、以下のような考え方を表明した。すなわち、組合はあっせん案につき100パーセント正職員と同一にするという趣旨であるとの主張をしているが、法人は準職員及びパート職員が慶事又は弔事に休暇を取得する際には原則として、他の多くの企業の同種雇用形態の職員同様、年次有給休暇を取得するか、又は無給で休務すべきであると考えていること、また、特別休暇については法律上無給が原則であり、パート労働法においても準職員及びパート職員の特別休暇の有給化について実施義務はおろか努力義務

にもなっておらず、事業主の判断に委ねられていること、しかしながら、法人は事業主の誠意の一環として職員の福利厚生制度の充実を図るため、法の先取りの形で一部有給化を図ったものであり、今後はパート労働法の動向を見極めて対応していきたいと考えていること、20年12月のあっせん案でいう均等とは100パーセント同じ取扱いをするという趣旨ではなく、法人は忠実にあっせん合意を履行してきていることを主張した。

(甲52、乙20)

(エ) 28年4月21日の審問の中で、法人は、準職員及びパート職員の有給特別休暇につき、あっせん案の均等の意味を正職員と同じ取扱いをするということで解釈し検討するつもりであるが、今の状況ではその実現は難しい旨表明した。

(第2回審問調書6～7頁B4証言、37～38頁B2証言)

#### (4) 休憩（仮眠）時間について

##### ア 法人の就業規則の記載等

法人の就業規則では、看護師及び介護職員の夜勤時間帯（16時間30分）の休憩時間について4時間（老健は3時間）という条項がある一方で、就業実働時間が8時間以上の場合は休憩時間を1時間とする条項もあった。また、法人の雇用契約（労働条件通知書）において、休憩時間は1時間と明記されていた。

(甲1、3、第2回審問調書8、21頁B4証言)

##### イ 17年に行われた団交の経過等

17年7月6日に行われた団交において、組合は、労基法上、休憩時間は労働から解放されなければならないのに解放されておらず、就業規則で定められた休憩が取れていないので、就業規則で定めた休憩時間を確保すること及び超過勤務分の支払をすることを求めた。これに対し、法人は、休憩時間はできるだけ協力しあって確保してほしいが、休憩が取れないことについてはあらかじめ手当を付けることにより割増分を含めて支給しているので、未払分は存在しない旨述べた。

(甲57)

##### ウ 20年に行われた団交の経過等

組合は、20年の春闘において、夜勤における介護職員1名の増員を要求した。

それに対し、同年6月17日に行われた団交において、法人は、業務実態の分析と改善に取り組んでいるので、職員の声を大切にした職場環境を目指した検討を継続していきたい旨の回答をした。

(甲7の9、8の6)

エ 23年に行われた団交の経過

組合は、23年の春闘において、看護師の夜勤体制を1名から2名に増員することと、休憩や仮眠時間が取れないときは調整して手当を付けることを要求した。

それに対し、同年4月27日に行われた団交において、法人は、人員の法定基準を満たしているので、増員することは考えていない旨回答した。

(甲7の13、8の13)

オ 25年3月13日に行われた団交の経過

25年2月28日付けの組合からの申入れにより、同年3月13日に開催された団交の席上、組合は、23年の春闘要求で、看護師の夜勤体制を1名から2名に増員することを要求した上、休憩や仮眠が取れないときには手当を付けてほしいことを求めているが、どれだけ仮眠が取れていない看護師がいるかについて法人が調査したかどうかを尋ねた。それに対し、法人は、調査していないと回答した。

(甲8の19、乙3)

カ 25年4月16日付け申入れにより行われた団交の経過等

25年4月16日付けで、組合から法人に対し、老健に勤務する看護師の夜勤の人数を増やすことを交渉議題とする団交申入れがなされた。

同月30日に行われた団交において、夜勤で看護師が1名体制だと、休憩を取れば看護師がゼロになる時間があり得るのではないかと組合が質問したのに対し、法人は、「休憩を取る時間帯であっても、法定基準は看護職員が1名いれば良い話ですから。」と回答した。

(甲7の23、乙4)

キ 25年6月12日に行われた団交の経過

同年6月12日の団交において、組合は、「仮眠取れなくて、15分くらいだけ横になったんですけど、それってお給料出ますか？」「どういう業務になっているか？ご存知なんですか。取れなくなってる理由は。」と質問した。それに対し、法人は、「仮眠取れなかった分を、残業代としてあげること、うちの制度上しております」、「我々は、取れてると思っておりますので。」と回答した。

(甲8の20)

ク 本件申立(25年8月29日)以降の団交の経過等

(ア) 法人は、26年4月1日から、病院及び老健を統一して、休憩時間1時間、仮眠時間を3時間とするタイムスケジュール基準を各ナースステーションに掲示するようになった。

(乙29、第2回審問調書8頁B4証言)

(イ) 同年11月14日の団交において、組合が、仮眠時間は勤務時間であるのかと質問したのに対し、法人は、勤務時間であると回答した。それに対し、組合は、給与明細においては、仮眠時間は労働時間から除外されると指摘したところ、法人は、詳細は給与明細書を確認した上で、次回回答すると述べた。

(甲53、乙21)

(ウ) 27年3月11日の団交において、法人は、看護師及び介護職員とも4時間の休憩及び仮眠時間があり、そのうち1時間が労基法上の休憩時間で、残り3時間が有給の仮眠時間となっており従前から説明してきていること、仮眠の3時間は全て有給の労働時間であるから、この時間に一時的に仮眠が取れない事態が生じたとしても特段問題は生じないと考えていることを回答した。それに対し、組合は、17年7月6日の団交において、就業規則に記載のある4時間が休憩時間であることが確認されているので、そこからスタートして考えないと駄目なのではないか、休憩時間であるにもかかわらず、労働から解放されずPHSの電源を切ることができないのはおかしいのではないかと主張した。それに対し、法人は、「組合の主張は分かりました。」とのみ述べた。

(甲64)

(エ) 法人は、28年4月21日の審問の中で、休憩時間1時間、仮眠時間3時間という現実の運用を就業規則上明確にするため、就業規則の改定を検討している旨表明した。

(第2回審問調書23頁B4証言、38頁B2証言)

(5) サービス残業について

ア 組合は、24年11月7日に開催された団交において、法人に対し、法人が行う労働時間管理について、知識と能力を有する労働時間管理者が適正に管理すべきことを求めた。それに対し、法人は、「管理職になった場合には、それだけの、やはり知識と能力を持ってなきゃダメな話ですから。それは我々も研修を機会に捉えて、指導して行くことになると思います。」等と回答し、労働時間管理を行う管理職への指導の必要性の認識を示した。

(甲8の17)

イ 組合は、老健においてサービス残業が行われている実態があるとの情報を得たとして、25年3月13日に開催された団交において、法人に対し、休憩時間が確保できていないことや始業時間前から働いている実態があること等を指摘し、実態調査を実施することを求めた。

これに対し、法人は、「定刻前って、本人が自分の目的をもって来ている場合もあるわけだから」、「本人がね、朝早く来てやっているってことは自分なりの、仕事を勉強して早く片付けなきゃって場合もあるだろうから、自分の判断で。」などと述べた。

(甲8の19、乙3)

ウ 組合は、同年4月16日付けで、法人に対し、サービス残業について、「老健『C2』や病院『C7』で違法な状態であることが明らかになりました。即時是正するように、下記のとおり要求します。」と記載した要求書を提出した。そして、その中で、老健の職員のサービス残業を調査し、未払時間外手当の支払をすることや、労働時間管理者が労働時間の管理ができていないのは職務怠慢であるので、直ちに指導して、サービス残業が発生しないような措置を講ずること等を求めた。

(甲7の23)

エ 法人は、前記ウの要求書を受けて、同月30日に開催された団交において、

組合に対し、サービス残業に関する実態調査を行った結果として、確かに始業時間より早目に出勤している職員はいるが、早く出勤しないように指導していること、残業しない者についてはできる限り早く帰るように指導しており、今後も指導を徹底したいと思っていること、必要な残業については時間外手当を支給していること等を説明した。

これに対し、組合は、法人に対し、誰を対象にして実態調査を実施したのかを問い質したところ、法人は、管理職である所属長に対して調査を行ったと回答した。そこで、組合は、現場の職員に対して調査を実施すべきであることを主張したが、法人は、「所属長を通じて調査をしたということで十分だと思っております。」等と述べた。

(乙4、審査の全趣旨)

オ 法人は、同年6月12日に開催された団交において、組合に対し、老健の早出出勤について、管理職に対して指導を重ね、同年5月9日に開催した看護部会議においても、法人の指揮命令に基づかない始業時間前の早出出勤は慎むよう強く注意と指導を行った結果、早出出勤等が相当程度改善されてきていると述べた。

これに対し、組合は、最近も始業時間前のサービス残業がなされているとの情報もあることを述べて、前回の団交で組合が主張した現場の職員に対する調査を行うよう求めたところ、法人は、管理職を通じて個々の職員を指導しており、改善されてきていることを述べた上、指導が徹底されていないのかについて事実確認をして再度回答する旨述べた。

(甲8の20)

カ 法人は、同年7月8日に開催された団交において、組合に対し、5月の時点で1時間以上2時間未満の例でいくと、24回あった早出につき、直前の同年6月1日から同月30日までを調査した結果として、2時間以上の早出が0回、1時間以上2時間未満の早出が7回であり、大幅に改善されてきているので、今後も引き続き0回を目指して、個人の自由意思による早出をなくすため、努力をしたいと考えている旨述べた。

これに対し、組合は、早出出勤が大幅に改善されたというのは、業務を見直した結果なのかを問い質したところ、法人は、業務を見直したのではなく、

早く出勤する必要がないということを師長が職員に伝えた結果である旨を述べた。

(甲 8 の 2 1)

キ 27年3月11日に開催された団交において、組合は、法人に対し、老健の始業時間前の早出は一定の改善がなされたものの、依然として時間外手当が支給されていない早出出勤の実態があることを指摘した。これに対し、法人は、以前は2時間以上前に出勤している職員が70～80パーセントであったが、指導の結果、現在はほぼ解消されている旨を述べた。

(甲 6 4)

ク 28年3月3日に開催された団交において、組合は、法人に対し、サービス残業についての実態調査を現場の職員に対して実施せず、管理職にしか調査していない理由を問い質した。これに対し、法人は、「組織体制でやっぱり動いてますから、そういった意味で看護部のトップがそれで大丈夫ですよってことであれば、それで私は良いと思っています。私というか、法人としてね。」「部下の方に聞く必要ない。看護部のトップがそういう風に言ってるんですから、うちとしてはそれで十分だと思っています。」等と答え、現場の職員に対しては実態調査をする必要がないとの認識を示した。

(甲 7 1)

#### (6) 大規模改修工事について

ア 22年頃の団交において、法人は、組合に対し、病院及び老健の大規模改修工事を行う予定である旨を告げた。

(審査の全趣旨)

イ 本件申立て(25年8月29日)に至るまでの団交の経過等

(ア) 組合は、法人に対し、23年2月23日付けの春闘要求書において、大規模改修工事の計画を全て公開することを求めた。

(甲 7 の 1 3)

(イ) 同年4月27日に開催された団交において、法人は、大規模改修工事について、工事期間、構造等を記した「病院・老健の増改築及び新型老健に係る概要」を配布して説明するとともに、各職種配置人員は現在検討中で固まっていないこと、職務内容は基本的に変更ないことを回答した。

(甲 8 の 1 3、 1 8)

(ウ) 同年 7 月 5 日及び同年 1 2 月 6 日に開催された団交において、法人は、組合に対し、工事期間の変更を説明した。

(甲 8 の 1 4、 8 の 1 5、 1 9、 2 0)

(エ) 2 4 年 5 月、大規模改修工事が始まった。

(当事者に争いのない事実)

(オ) 同年 6 月 2 8 日に開催された団交において、法人は、組合に対し、工事日程表、工事完了後の施設状況（変更病床数含む。）及び完成イメージ図を示すとともに、組合が労働条件はどのように変わるのか関心を持っていることは十分認識している、職員の職場環境の変更については現在関係部署で詰めている、成案がまとまった時点で、組合に提示し、組合の意見を伺いたい旨回答した。

(甲 2 1、 5 9)

(カ) 同年 8 月 1 4 日に開催された事務折衝において、法人は、「まだ話せる段階ではない、内部で詰めて、話せるときがきたら、組合にはきちっと話します。変更があった場合も話をする。」と回答した。

(当事者に争いのない事実)

(キ) 同年 1 0 月 1 5 日付けの秋闘要求書において、組合は、法人に対し、大規模改修工事に伴う具体的な内容の説明をするよう求めた。

(甲 7 の 2 1)

(ク) 同年 1 1 月 7 日に開催された団交において、法人は、具体的な体制については現在慎重に詰めており、説明できる時期がきたら適時説明する旨回答した。

(甲 8 の 1 7)

(コ) 2 5 年 1 月 2 8 日及び同年 2 月 1 4 日、A 1 委員長が、法人の総務に行き、説明を求めたのに対し、法人は、まだ説明できる段階ではないので、具体的なものができたら説明すると回答した。

(当事者に争いのない事実)

(サ) 同年 4 月 2 2 日、法人は、大規模改修工事の説明会を管理職や介護リー



ダーに対して開催した。また、その翌日、法人は、大規模改修工事の説明会を患者の家族に対して開催した。

(当事者に争いのない事実)

(シ) 組合は、法人に対し、当該交渉事項に係る同月 30 日付け要求書を提出した（なお、組合が法人に提出した同月 16 日付け要求書には、大規模改修工事に係る交渉議題は記されていない。）。

(甲 7 の 23、8 の 20)

(ス) 同年 5 月 8 日、A1 委員長が、大規模改修工事について説明を求めたのに対し、法人は、まだ説明できるほどになっていない、具体的になったら説明する、組合にはきちんと説明する、少し待つてほしい旨回答した。

(当事者に争いのない事実)

(セ) 同年 4 月 30 日付けの組合要求書により同年 6 月 12 日に開催された団交において、組合は、法人は話せる時期が来たら話をするという回答をしたにもかかわらず、組合には全く説明されないまま、人の配置が勝手に決められて、あちこち回されている、なぜ組合を無視したのかという旨質問した。これに対し、法人は、設計段階で色々と変わっていくことが結構あり、確定したときにはもう時間がなかったこと、説明を無視したのではなく、説明するタイミングを逸したこと、労働条件の変更になるようなことについてはきちんと説明していくこと等を回答した。

(甲 8 の 20)

(ソ) 同年 7 月 8 日に開催された団交において、組合が、「老健の増改築の内容について、その後、時期が来れば話をすると言っていたが、まったく話が無いまま改修工事が行われている。約束違反だ。」と質問していたことに対し、法人は、工事をする以上、全て平常と同じというわけにはいかず、ある程度の騒音や塗装等の臭いは避けられないので、工事期間中は我慢してほしいこと、ただ粉塵については業者に養生を徹底してもらおう等可能な限りの対応を取りたいこと、基本的に職務内容に変更はないこと、日程的に多忙を極めていたことや全体的に変動が多くて説明するタイミングを逸し本日に至ったがあらためて本日説明したいこと等を述べるとともに、資料により改修イメージ及び工事日程等を説明した。

(甲 8 の 2 1)

ウ 本件申立 (25 年 8 月 29 日) 以降の団交の経過等

(ア) 26 年 2 月 17 日に開催された団交において、法人は、配置人数については、説明できる時期が来ると思うので、その時点で説明したいと回答した。

(甲 3 2)

(イ) 同年 4 月までに、大規模改修工事が終了した。

(当事者に争いのない事実)

エ 大規模改修工事の実施により、組合員等の職員は、病棟ごとに就労場所が変更になったり、普段接していない患者に対する対応を求められて業務量が増加し、男性職員においては仮眠室が遠くなる不便が生じ、さらには騒音、塗料の臭い、粉塵が発生したため、労働条件及び労働環境に影響が及んだ。

(甲 6 9、審査の全趣旨)

3 A 2 組合員に対するハラスメント問題に係る団交の経過等

(1) A 2 組合員は、21 年 8 月 1 日、法人との間で、有期雇用契約を締結して介護員 (準職員) として採用され、23 年 1 月 1 日、介護員リーダーとなり、同年 4 月から正職員となった。

(甲 6 5)

(2) 同年 2 月以後、A 2 組合員は、院主及び上司である B 3 と、休日を含めて頻繁に食事等をし、院主から比較的高価な衣料品等まで贈られるようになったが、その付合いは主体的なものではなく、院主及び B 3 の誘いを断りきれずしていたことであった。同年 10 月頃、負担を感じた A 2 組合員は、院主からの電話に出ないでいたところ、その頃から食事等の誘いはなくなったが、そのような付合いがなくなったのと同じ時期から、院主及び B 3 の業務に関する注意等を嫌がらせと感じるようになった。

24 年 8 月、A 2 組合員は、病院の看護部事務に異動となり、B 3 からサクシヨン瓶 (吸入したたんが入っているガラス又はプラスチックの瓶) の洗浄等の労働を命じられたが、こうした労働は、それまで一人に集中して命じられることはなかった。

同年10月、A2組合員は老健の看護部事務に異動となったが、同年12月10日、院主に対し、妊娠を報告したところ、祝福の言葉もなく、かえって院主及びB3から想像妊娠だとか中絶を示唆するようなことを言われた上、同月13日には、院主から、老健の特浴における入浴介助を一人で行うよう命じられた。

A2組合員は、同月18日、今後3週間の休養が必要である旨が記載された妊娠15週の診断書を提出し、その後休職した。

(甲65)

(3) 同月26日頃、A2組合員は、雇用均等室に対し、法人を相手方として、紛争解決援助の申立てを行った。

(甲8の18、8の21、乙2)

(4) 25年2月6日に開催された団交において、法人は、法人が雇用均等室に対し提出した書面を読み上げて、①産休・育休後のA2組合員の身分については、同組合員の希望があれば正職員の地位を保障する、②産休に入るまでの間、軽作業に転換する、③母性の健康管理については、各部責任者を招集して周知徹底した等と回答する一方、同組合員に対するハラスメントについては、院主及びB3に確認したが、その認識がないとのことであった旨回答した。

(甲8の18、乙2)

(5) 同年6月12日に開催された団交において、組合は、法人に対し、A2組合員にサクシヨン瓶の洗浄等の作業をさせた理由や、同組合員が妊娠したことを知ってから老健における特浴の入浴介助をさせた理由等について質問したが、法人は、細かい質問については再確認しなければ返答できないと回答した。

(甲8の20)

(6) 同年7月8日に開催された団交において、法人は、A2組合員にサクシヨン瓶の洗浄等の作業をさせたのは、同組合員が他の職員を指導する上で経験が必要であると判断したためである等と回答した。

(甲8の21)

(7) 同月、A2組合員は、雇用均等室に対する援助の申立てを取り下げ、同月18日、法人、院主及びB3の三者を共同被告として、不法行為に基づく損害賠償請求訴訟を札幌地方裁判所に提起した。

(甲 3 2、6 5)

(8) 同年 8 月 1 9 日、組合及び法人は、事務折衝を行った。

この席上、法人は、A 2 組合員に対するハラスメント問題について、「訴訟を提起されているのでコメントは差し控えさせていただきたい。裁判で明らかになるので。」と述べ、組合が「交渉ではやらないということか。」と質問したのに対し、「そういうことです。差し控えたいということです。」と返答した。さらに、組合が「A 2 さんは組合員だということは分かっていますよね。」と聞いたのに対し、「分かっています。差し控えさせてほしいということです。」と回答した。

(乙 5)

(9) 同月 2 9 日、組合は、本件申立てを行った。

(10) 2 6 年 2 月 1 7 日、同年 5 月 2 6 日及び同年 1 1 月 2 1 日の団交において、A 2 組合員の職場復帰後の処遇等について協議がなされた。

(甲 3 2、5 4、6 2、乙 2 2)

(11) 同年 1 2 月 4 日、A 2 組合員は、老健における看護部事務の正職員として、職場復帰した。

(甲 5 4)

(12) 2 7 年 4 月 1 7 日、札幌地方裁判所は、前記(7)の損害賠償請求訴訟において、2 4 年 8 月の盆以降に院主及び B 3 が A 2 組合員に命じたサクシヨン瓶の洗浄等の労働は同組合員の人格的利益を侵害する違法な嫌がらせであったことを認め、法人、院主及び B 3 の三者に対する請求の一部を認容する判決を言い渡し、同判決は控訴されることなく確定した。

(甲 6 5、審査の全趣旨)

#### 4 院主の団交への出席問題について

(1) 法人の団交における権限は、院内理事 4 名の協議により、B 4 理事に全権委任されていた。そして、組合からの要求事項については、B 4 理事と交渉担当者である管理職が法人内の各部門の責任者と協議の上、これに対応していた。

(乙 2 7、第 2 回審問調書 4 0～4 2 頁 B 2 証言、審査の全趣旨)

(2) 組合は、法人に対し、1 9 年 4 月 1 0 日付け要求書及び同月 1 8 日付け書面

を提出して、院主の団交出席を求めたが、法人はこれに応じなかった。

(甲7の4、7の5、審査の全趣旨)

- (3) 組合は、法人に対し、24年2月27日付け春闘要求書を提出し、院主の団交出席を求めた。

これに対し、法人は、同年3月14日の団交において、交渉担当者である理事及び管理職に交渉権限が与えられていると回答し、組合の求めに応じなかった。

(甲7の19、8の16)

- (4) 組合は、同年10月15日付け秋闘要求書を提出して、院主の団交出席を求めた。

これに対し、法人は、同年11月7日の団交で、法人の交渉担当者は出席しているB4理事と管理職であり、交渉権限を十分に持っていると回答した。

(甲7の21、8の17、審査の全趣旨)

- (5) 25年2月6日に開催された団交において、組合が院主が出席しない理由を聞いたのに対し、法人は、B4理事及び管理職が交渉権限を委任されて出席していると回答した。

(甲8の18)

- (6) 組合は、同月28日付け春闘要求書を提出して、院主の団交出席を求めた。

法人は、同年3月13日の団交において、法人の交渉窓口はB4理事と管理職であり、交渉権限を与えられて出席していると回答した。

(甲7の22、8の19)

- (7) 組合は、法人に対し、同年4月16日付け要求書を提出して、院主の団交出席を求めた。

同年6月12日に開催された団交において、組合が院主が出席しない理由を質問したのに対し、法人は、交渉担当者が法人から交渉権限を委任されて出席している旨回答した。

(甲7の23、8の20)

- 5 25年8月29日、組合は、本件申立てを行った。

## 第4 当委員会の判断

### 1 義務的団交事項

- (1) 法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団交することを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止することで、使用者に労働者の代表者との交渉を義務付けている。これは労働条件などに関する問題について、労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進する趣旨である。
- (2) このような法第7条第2号の趣旨に照らすと、義務的団交事項は、組合員の労働条件その他の待遇（賃金、労働時間、休息、労働安全衛生など）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であるということができる。
- (3) また、日常的な軽微な事項でその性質上使用者の労務指揮権に委ねられている事項を除き、組合員の労働環境等も労働条件であり、義務的団交事項に該当する。
- (4) さらに、使用者の経営及び生産に関する事項であっても、組合員の労働条件に関連を有する事項又は労働条件に将来にわたり影響を及ぼす可能性が大きい事項については、義務的団交事項に該当する。

### 2 誠実交渉義務

- (1) 使用者は、団交において、合意達成や譲歩を義務付けられるものではないが、団交を実効的なものにするため、誠実交渉義務がある。  
すなわち、使用者は、合意を達成するよう自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない。
- (2) 具体的には、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示する等し、その論拠を示して論ずる等の努力をすべき義務がある。このような義務を果たすことなく、使用者が自己の主張に固執することは、誠意ある交渉態度とはいえず、実質的に団交を拒否したものというべきである。

(3) 使用者が誠実交渉義務を果たしたか否かは、交渉事項の内容、労働者側の態度などの具体的事情に応じて、客観的かつ具体的根拠を示して説明する等、労使間の対立を可能な限り解消させる努力を行っていたか否かという観点から判断する必要がある。

3 本件交渉事項について法人が取った対応が、法第7条第2号及び第3号に該当するか否か（争点1、4）

(1) 賃上げについて

ア 労働者にとって、賃金は最も重要な労働条件の一つであるから、当該交渉事項が義務的団交事項に該当することは論をまたず、賃上げに関する団交において、法人は、必要な資料を提示する等して、誠実な交渉を行わなければならない。

イ そして、一般論として、賃上げの要否やその程度は、法人の経営状況のみならず、社会経済全体の情勢、同種業者との均衡、消費者物価の動向といった諸要素をも踏まえて検討される事項ではあるものの、本件では、19年に「組合と法人は、賃上げについて速やかに団交を開催し、法人は、経営状況がわかる資料を提示するなど、誠実に対応するものとする。」、20年には「法人は、賃上げ等に係る団交に当たっては、経営状況がわかる具体的な数値の入った資料（経年にわたる推移を含む。）を示し、経営状況を説明するなど、誠実に対応するものとする。」という内容を含んだあっせん案が当事者双方によって応諾されている（前記第3の2(1)のウ(ウ)、エ(オ)）。

このような経過からすると、本件当事者間の賃上げ交渉において、法人の経営状況と、賃上げの要否や程度は、相応の関連性があるものとして位置付けられており、とりわけ法人の経営状況に関する資料の提示には、重要な意味が与えられているものといえることができる。したがって、本件において、法人は、賃上げに係る団交の際には、組合に対し、法人の経営状況がわかる十分な資料を提供しながら、その内容をできるだけ具体的に説明しなければならない。

ウ また、団交において、法人は、組合の要求を受け入れたり、譲歩したりする義務までは負わないものの、誠実に合意達成の可能性を模索しなければな

らず、とりわけ結論において、組合の要求を拒否する場合は、その論拠を示すなどして十分な説明を行い、組合の理解を求める必要があるというべきである。

エ 賃上げについては、25年2月28日付け申入れに基づく団交が問題とされていることから、その申入れを受けてなされた同年3月13日開催の団交を中心に検討する。

この点、当該団交において、法人は、基本的には引き上げる社会情勢ではないと述べて、その後も団交を通じて賃上げを具体的に検討する姿勢は見られず、少額の増額の余地すらないのかを問う組合に対し、再検討はできないとの対応に終始し、結論としては「ゼロ回答」であった。

しかし、「ゼロ回答」に至った論拠に関する法人の説明の大半は、社会経済情勢、診療報酬の改定、介護報酬の改定、他業種との比較等といった抽象論の域を出るものではなく、そもそも決算見込等の法人の経営状況そのものが、直接賃上げの要否及び程度に影響するものではない旨の見解を示した。

そして、団交において、法人の経営状況を示す資料は一切提示されず、これを求める組合に対しては、従前どおり、道庁において公開されている貸借対照表及び損益計算書を閲覧してほしい旨を発言し、法人の経営状況に関する具体的数値については、口頭でもほとんど説明されることはなかった（前記第3の2(1)のケ）。

オ 以上からすると、団交における法人の態度は、資料の提供、説明の実質的な内容、いずれの観点からも、不誠実なものといわざるを得ない。

まず、資料の提示の点について、2度にわたるあっせんで経営資料を提示すべきことが明示的に合意されているにもかかわらず、法人は、閲覧手続によって、道庁に提出している経営資料を確認するように述べるにとどまった。閲覧手続を取れば確認できるものであるとしても、法人はこれら経営資料を保持しており、かつ、公の閲覧に供している以上機密性の問題はないのであるから、組合の求めに応じてこれを交付すればよいだけのことであって、わざわざ組合に閲覧手続を取るよう求める理由も必要もない。にもかかわらず、閲覧せよというのみで、経営資料の交付を拒む態度は、賃上げ交渉に関する法人の姿勢を象徴するものといわざるを得ない。



次に、実質的な説明内容に関しても、25年3月13日に開催された団交を通じて、結局、法人の経営状況について、具体的数値を示した説明はほとんどなされなかったばかりか、24年決算見込等の法人の経営状況が賃上げの要否及び程度に直接影響するものではない旨が述べられており、このような法人の態度は、2度のあっせんによる合意を軽視するものと言わざるを得ない。

よって、前記法人の交渉態度は、極めて不誠実なものであり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

カ 法人は、本件申立後、各年度の貸借対照表及び損益計算書を組合に交付すると表明したこと（前記第3の2(1)のウ(キ)）や、勘定科目内訳表等のその余の経営資料についても機密性や風評被害などの諸要素を考慮した上で柔軟に開示を検討すると表明したこと（前記第3の2(1)のウ(ク)）をもって、組合の救済利益が失われていると主張するため、この点についても検討する。

キ 前記のとおり、法人の団交における態度が法第7条第2号に該当すると判断した理由は、法人が経営資料を開示しなかったこと（とりわけ容易に交付できる貸借対照表及び損益計算書について、わざわざ組合に対し道庁での閲覧を求めたこと）や、「ゼロ回答」であるにもかかわらず、その説明が社会経済情勢などの一般的抽象論の域を出るものではなかったことによる。

とすると、年度ごとに貸借対照表及び損益計算書の組合への交付が実行されるようになり、それ以外の経営資料についても必要性及び相当性を勘案の上開示が検討されるようになれば、今後の団交が実質的かつ具体的なものになることも期待でき、法人の態度は、外形的には、ある程度改善したと評価することもできないではない。

ク とはいえ、法人が、貸借対照表及び損益計算書を交付する旨の意思を表明したのは、本件申立てから1年半以上も経過した27年3月11日の団交においてであり（前記第3の2(1)のウ(キ)）、本件申立後、同日までに行われた複数回の団交では、経営資料は道庁で閲覧できるので開示しないというかたくなな態度が貫かれており（前記第3の2(1)のウ(ア)(ウ)(カ)）、また、口頭での説明についても、法人の経営状況に関して、十分な説明があったとまでは評価できない。さらに、前記のとおり、法人は、貸借対照表及び損益計

算書以外の経営資料についても開示を検討する余地がある旨を表明しているものの、どういった場合に、どういった資料が提示されるのかは不分明であり、かかる意向の表明が実際にどれだけ団交の実質化に資するかは、現時点では流動的であるといわざるを得ない。

これらに加えて、組合結成以来の長期にわたる団交における法人の態度や、当委員会におけるあっせん合意が履践されてこなかったこと等の諸事情に鑑みると、本件申立後に改善された法人の態度を踏まえてもなお、組合の救済利益が失われたと判断することはできない。

ケ 以上述べたとおり、賃上げを交渉事項とする法人の対応は、法第7条第2号の不誠実団交に該当するとともに、組合の存在を軽視し、組合を弱体化するものであるから、法第7条第3号の支配介入行為に該当する。

## (2) 日常生活用品費について

ア 法人は、日常生活用品費は患者と経営者の契約により確定するものであり、単価などの変更については団交になじまないが、任意に団交を継続してきたのであって、義務的団交事項ではないと主張する。

この点、日常生活用品費は、法人と、法人が経営する病院及び老健の利用者等との間で、定められた品目及び価格に基づいて交わす契約事項であるから（前記第3の2(2)のア(ア)）、労働条件その他労働者の待遇に関する事項に該当せず、また、労使関係の運営に関する事項にも該当しないので、義務的団交事項に当たらないと解するのが相当である。もっとも、そのような事項であっても、労働者の労働条件に関連する場合や労働条件に将来にわたり影響を及ぼす可能性が大きい場合は、義務的団交事項に当たると解する余地があるが、本件では患者から職員及び法人に対するクレームが多数寄せられたり、法人の存立に重大な影響が及んでいる等、労働条件に関連することや労働条件に将来にわたり影響を及ぼす可能性が大きいことについての立証がされていない。

よって、当該交渉事項を義務的団交事項に当たると認めることはできない。

そうすると、法人は、組合の要請に応じて、あくまで任意に団交及び事務折衝に応じてきたというべきであるが、そのような対応をしてきたからといって、法人に信義則上の団交応諾義務が生じると解することはできない。

- 以上のとおり、法人の対応は、法第7条第2号の不誠実団交に当たらない。
- イ もっとも、組合は、利用者等から徴収する日常生活用品費を実際に提供する用品と一致させ、実際に提供されなかった費用については返金すること等を求めて、20年3月以来、法人との間の団交及び事務折衝の交渉議題としてきたこと（前記第3の2(2)のイ、ウ、エ、オ、カ）、法人も組合の指摘について調査することを複数回にわたって表明し、日常生活用品費の取扱いについても説明することを約束していたこと（前記第3の2(2)のウ(ウ)、エ(ア)(ウ)(ウ)(カ)、オ）、当該交渉事項については、組合は法人に要求書を提出し、法人も当該要求を受諾した上で交渉事項となっており、組合と長期間にわたって協議を継続していたこと（前記第3の2(2)のイ(ア)(イ)、ウ(ウ)(エ)、エ(カ)、オ）が認められる。
- ウ また、当該交渉事項に係る団交において、法人が日常生活用品費の総合的見直しに向け、所管行政庁である札幌市と協議を行っている旨表明し、時間的猶予を求めていたこと（前記第3の2(2)のエ(ウ)(エ)(オ)(カ)、オ）、法人が札幌市からの助言と「あくまで相談であって協議の上承認を得なければならぬものではない」との回答を得た25年6月には札幌市との協議は終了していたこと（前記第3の2(2)のカ(ア)）、札幌市との協議が終了したことは法人から説明されず、組合が所管行政庁である札幌市に対し弁護士会照会を行った結果、26年4月8日付けで同市からなされた回答によって初めて組合に明らかになったこと（前記第3の2(2)のカ(ア)）、札幌市との協議が終了していた旨の法人による組合に対する説明は、同市との協議が終了して約1年経過した同年5月9日の団交でなされたこと（前記第3の2(2)のカ(イ)）、法人は25年5月30日付けで既に改定案を作成し、その頃札幌市に資料として提出していたこと（前記第3の2(2)のカ(ア)）が認められる。
- エ 以上の事実関係からすれば、法人は、組合との約束に基づいて、札幌市との協議が終了した後速やかに、日常生活用品費に関する調査の経緯と取扱いについて組合に対して説明すべきであり、かつそれが可能であったにもかかわらず怠り、約1年にわたって放置していたといわざるを得ない。
- オ 以上からすれば、日常生活用品費に関して、組合との約束を守らず、札幌市との協議の終了後速やかに説明を行わなかった法人の行為は、組合を軽視

し、組合を弱体化させるものであるといわざるを得ず、法第7条第3号の支配介入に該当する。

(3) 特別休暇について

ア 当該交渉事項は、準職員及びパート職員に対し、正職員と同等の有給特別休暇の付与を要求するものであるから、組合員の労働条件その他待遇に関する事項と認められ、義務的団交事項に該当する。

イ 法人は、現状でもぎりぎりのシフト調整をしてきており、正職員と同等の特別休暇を付与することは困難であること、パート労働法上、特別休暇の有給化は実施義務はおろか努力義務にもなっておらず、事業主の判断に委ねられているが、同法の先取りの形で一部有給化を図ったこと、20年12月の当委員会のあっせん案でいう均等の趣旨は、正職員と準職員及びパート職員を100パーセント同じ取扱いにするものではないこと等を述べて、不誠実な対応をしていないと反論する。

ウ 同月に当委員会であっせん合意が成立した後、法人は、22年4月1日から、準職員及びパート職員に対し、正職員の約2分の1の有給による特別休暇を付与するようになった（前記第3の2(3)ウ(イ)）。

23年12月6日の団交において、法人は、一部有給制度の導入後1年間の経過を見ると大きな支障はなかったと考えているので、どう取り扱っていくかは今後判断したいと述べ（前記第3の2(3)エ(イ)）、24年3月14日の団交では、特別休暇の取得に伴うシフト調整が管理職の負担になっているので、今後見極めて判断したいと述べた（前記第3の2(3)エ(ウ)）。

さらに、同年4月26日の団交になると、シフト調整の困難さに加えて、夜勤者3名体制では1人でも欠けると夜勤加算が取れなくなるとして、正職員と同一日数の特別休暇の付与が困難であると回答するようになった（前記第3の2(3)エ(エ)）。

それに対し、組合が、同日の団交で、準職員及びパート職員の有給特別休暇の取得により業務に支障が出たことの具体的なデータがあるかどうか質問すると、法人は、その点についての調査をしておらず、記録も取っていないと回答し（前記第3の2(3)エ(エ)）、その後行われた同年11月7日及び25年3月13日の団交では、検討中なので後日答えるとして回答を先延ばし

にした（前記第3の2(3)エ(オ)、オ）。

そして、本件申立（25年8月29日）以降に開催された計3回の団交では、シフト調整の困難さの他に、パート労働法では準職員及びパート職員に対する有給特別休暇の付与は実施義務はおろか努力義務とさえされていないことや、当委員会の20年12月のあっせん案でいう正職員との待遇の均等とはパート労働法の趣旨にのっとり行うことであるとして、組合の要求を拒否した（前記第3の2(3)カ）。

エ 前記ウで述べたとおり、法人は、シフト調整の困難さに加え、パート労働法の趣旨、さらには当委員会のあっせん案の趣旨を組合の要求を拒否する主な理由としていることが認められる。

しかし、シフト調整が困難であることについて、法人は、その主張の論拠となる調査をしていないし、資料の提供もしていない。

また、当委員会のあっせん案は、「法人は、特別休暇について、正職員との待遇の均等を実現するための具体的な措置を講じるものとする。」とのみ記載され、パート労働法の趣旨にのっとり待遇の均等を図るとはされていないことからすると（この点、前記あっせん案では、準職員の賃金の改善について「パート労働法の趣旨を踏まえ」と記載されているのと対比すると明らかである（前記第3の2(3)イ）。）、この点に関する法人の主張はその根拠を具体的に説明しているとはいえない。

以上からすると、法人の対応は、準職員及びパート職員に対し、正職員と同じ内容の有給の特別休暇を付与することができない理由として、具体的根拠の説明及び資料提出のいずれの面でも不十分であるといわざるを得ない。

オ よって、法人の前記交渉態度は、不誠実なものであり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

カ 法人は、当該交渉事項につき、審問において、特別休暇の条件を同一にするという意味で準職員及びパート職員に対し付与するよう努力していく所存を表明したので、組合の救済利益が失われたと主張する。

この点、これまで法人が前記ウのような態度を取ってきたことに加え、審問において均等の意味を同一の取扱いにするという趣旨で検討していきたいと表明はしたものの、今の状況では実現は難しいとも述べていること（前記

第3の2(3)カ(エ)からすれば、かかる表明がどれだけ団交の実質化に資するかは現状では不明であるといわざるを得ず、組合の救済利益が失われたと判断することはできないから、同種又は類似の不当労働行為に及ぶことを防止する限度で、組合の救済利益を認めるのが相当である。

キ 本件交渉事項に関する法人の不誠実な交渉態度は、組合を軽視し、組合の弱体化を招く行為であるといわざるを得ず、法第7条第3号に該当する不当労働行為が成立する。

#### (4) 休憩（仮眠）時間について

ア 休憩（仮眠）時間は、労働時間の問題であり、重要な労働条件であるから、義務的団交事項であり、法人は、誠実な交渉を行わなければならない。

イ 組合は、法人の就業規則で夜勤の休憩時間が4時間と定められ、その時間は労働から解放されなければならないのに、実際に労働から解放されるのは1時間で、残り時間（仮眠時間）は労働から解放されておらず、就業規則と抵触すること、仮眠時間は労働から解放されていないのに労働時間に算入されておらず、賃金が支払われていないこと、仮眠時間についても業務から解放されて睡眠を取ることができるような人員の配置及び環境の整備を求め、休憩及び仮眠の状況について調査を要求したのに対し、人員の配置が法律上の要件を満たしていることを述べて拒否していることを理由に、法人の対応が不誠実であると主張する。

ウ たしかに法人の就業規則には、夜勤の休憩時間として病院4時間、老健3時間とする条項があるが、他方で、休憩時間につき「実働時間が8時間以上の場合は1時間」と定める条項もあり（前記第3の2(4)ア）、夜勤で労働から解放される時間が一体何時間なのか、就業規則上不明瞭であったことが認められる。

エ 組合は、17年7月6日に開催された団交において、労働から解放される休憩時間として4時間付与していることを法人が認めたと主張する。

この点、同日の団交で、組合が、就業規則で定めた休憩時間を確保すること及び超過勤務分の支払をすることを求めたのに対し、法人は、休憩時間はできるだけ協力しあって確保してほしいが、休憩が取れない分については手当を付けて割増しを含めて支給していると述べている。すなわち、法人は、

4時間のうち労働から解放されない時間があり、その解放されない時間分の賃金についてはあらかじめ手当を付けて支払っている旨説明していることが認められる（前記第3の2(4)イ）。そうすると、同日の団交で、法人が組合に対し、就業規則で定める4時間（老健3時間）全てにつき労働から解放される時間である旨を認めたということとはできない。

オ その後、就業規則で定める4時間（老健3時間）の休憩時間のうち労働から解放されるのが何時間であるか具体的に協議されることなく経過し、組合の25年4月16日付け申入れに基づいて開催された同月30日開催の団交においても、看護師の夜勤体制の増加の件は協議はされたが、この点に関する協議はなされなかった（前記第3の2(4)ウ、エ、オ、カ）。

同年6月12日開催の団交において、法人は、組合の質問に対し、仮眠が取れない場合の給与は支払をしていると回答し（前記第3の2(4)キ）、26年4月1日からは、法人の見解を明確にするため、休憩時間1時間、仮眠時間3時間とするタイムスケジュール基準を各ナースステーションに掲示するようになった（前記第3の2(4)ク（ア））。

組合から仮眠時間分の給与を支払っているのかと質問されたのに対し、法人は、27年3月11日開催の団交において、労基法上の休憩時間1時間以外の残り3時間は有給の仮眠時間であり給与を支払っていること、その3時間は有給の労働時間であるから仮眠が取れない事態が生じたとしても特段の問題は生じないことを回答した（前記第3の2(4)ク（ウ））。

そして、法人は、就業規則に不備があったとして、28年4月21日の審問において、就業規則の改定を検討する旨表明した（前記第3の2(4)ク（エ））。

カ 前記オで述べたような法人の対応は、就業規則で定める休憩時間（労働から解放される時間）に係る議題について、法人として一通りの説明をしていて、双方の主張が平行線をたどっていたことが認められるので、不誠実であるということとはできない。

また、組合は、仮眠時間が労働時間に算入されておらず、賃金が支払われていないと主張するのに対し、法人は、仮眠時間分については給与を支払い、深夜分については割増賃金を支払っていると述べており、この点についても

両者の主張は平行線をたどっているが、未払賃金債権が存在することにつき組合の立証が十分にされていないことを考慮すると、このような法人の対応を不誠実であるということとはできない。

さらに、組合は、仮眠時間についても労働から解放されて睡眠を取ることができるような人員の配置及び環境の整備を求め、休憩及び仮眠の状況について調査を要求しているにもかかわらず、法人が人員配置につき法律上の要件を満たしていることを根拠に拒否しているとして、その交渉態度が不誠実であると主張するが、法人は、法定の人員配置要件を満たしていることに加え、仮眠時間には給与が支払われていること、医療福祉施設という性質上、患者の体調等に応じて弾力的な勤務を求められるのは当然であること等、一通りの説明をしていて、双方の主張が平行線をたどっていることが認められるので、このような法人の対応を不誠実であると評価することはできない。

キ よって、当該交渉事項についての法人の対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

ク 当該交渉事項に係る法人の交渉態度は不誠実であると評価することはできず、法第7条第3号の支配介入行為に該当するということもできない。

#### (5) サービス残業について

ア サービス残業とは、時間外労働をしているにもかかわらず、時間外手当が支給されていない状態をいうのであって、労働時間及び賃金に関する問題であるから労働条件そのものであり、義務的団交事項に該当し、使用者は当該事項に関する団交に誠実に対応する義務を負っている。

イ 組合は、老健でサービス残業が行われている実態があるとの情報を得て、法人に対し、調査を実施することを求めた。これに対し、法人は、25年4月30日に開催した団交において、組合に対し、管理職である所属長に対して調査を行ったと回答した（前記第3の2(5)エ）。法人の回答に対し、組合が直接現場の職員に対して調査を実施すべきであると主張したところ、法人は、「所属長を通じて調査をしたということで十分だと思っております。」等と述べ、組合と法人の間で、調査対象者及び調査方法についての議論が平行線のまま終わった。

そして、法人は、同年6月12日開催された団交において、組合に対し、



老健の早出出勤について、管理職に対して指導を重ねたり、看護部会議において早出出勤は慎むよう強く注意と指導を行った結果、早出出勤等が相当改善されてきていると述べ（前記第3の2(5)オ）、さらに、同年7月8日に開催された団交において、大幅に改善されているのは業務を見直したからではなく、早く出勤する必要がないということを師長が職員に伝えた結果である旨述べた（前記第3の2(5)カ）。

以上のとおり、法人の対応は、一貫して、現場の職員に対する直接の調査は不要であるとの認識に立ち、管理職への調査を行い、管理職を通じて早出出勤をしないよう注意・指導を行うことで足りるというものであった。

ウ この点、使用者としては、労働者の労働時間を適切に管理する責務を有するから、労働時間を確認・記録して、労働時間を把握する必要があるとともに、労働時間管理上の疑義が存するのであれば、調査して問題を明らかにし、どのような措置を講ずべきか検討して、問題の解消を図らなければならない。

そして、法人において、早出出勤等の原因を明らかにし対策を講じるには、その理由等につき現場の職員に対し調査をすることが労働時間の適切な管理のため重要であると考えられるところ、法人は、組合が求めている現場職員に対する調査を不要であるとする合理的理由や根拠について具体的に説明していない。また、法人は、法人が行った調査の結果として把握した早出出勤等の原因及びその解消に向けての対策・指導の内容等についても、組合に対し具体的に説明していない。

このような法人の団交における態度は、不誠実であり、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

エ この点、法人は、サービス残業の実態に関する調査及び指導を行い、改善もなされていることから、不誠実団交に該当する事実はないと主張する。

しかしながら、団交における不誠実性を判断するに当たっては、現場の職員に対する実態調査を再三求める組合の要求に対して誠実に対応したか否かが問題なのであって、法人が組合に対して誠実に説明した事実が認められない本件にあっては、管理職に対する調査及び管理職を通じた職員への指導の結果、サービス残業に関する一定の改善が見られた等という事実は、前記の法人の不誠実性に関する判断に影響を及ぼすものではないというべきであ

る。

オ なお、当該交渉事項について、法人は、本件申立以後においても、管理職に対して調査を行えば十分であるとして、一貫して現場の職員に対する実態調査の必要性はないとの主張を繰り返すばかりで、現場職員に対する調査の必要性がないと判断した理由・根拠等の具体的かつ合理的説明も行っていない以上、組合の救済利益が存在していることは明らかである。

カ 団交におけるサービス残業の実態調査についての法人の不誠実な対応は、組合の存在を軽視し、組合の弱体化を招く行為であるといわざるを得ず、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### (6) 大規模改修工事について

ア 法人が実施する大規模改修工事により労働条件や労働環境に影響が及ぶ場合には、当該交渉事項は義務的団交事項に該当し、工事に伴う組合員の労働条件の変更や労働環境の整備について、法人は、組合に対し、具体的に説明する義務がある。

イ 法人は、大規模改修工事について、労働者の職務内容には変更がなく、配置人員について変更があったとしても、医療施設では日常的に想定されることであり、一時的緊急的な措置であり、義務的団交事項に当たらないと主張する。

この点、法人が実施した大規模改修工事は、病棟ごとに就労場所が変わったり、普段接していない患者に対する対応も求められるようになるため業務量が増加したり、男性職員の仮眠室が遠くなり、仮眠室に行くことが不便な状況になる等組合員の労働条件に影響を与え、また、騒音、塗料の臭い、粉塵の発生により労働環境に影響を及ぼすものであったことが認められる（前記第3の2(6)エ）。

よって、当該交渉事項は義務的団交事項に当たる。

ウ 法人は、管理職や患者の家族には、改修工事の内容について説明会を実施したにもかかわらず、組合には、説明できる段階ではないと説明を先延ばしし、結局、改修工事終了まで、組合員の労働条件の変更や労働環境について組合に説明しなかった（前記第3の2(6)イ(イ)ないし(セ)）。

法人から組合への説明は、工事設計の変動がある度にできなくても、適宜

まとめて行うことは可能である。そうすると、具体的になれば説明すると回答しておきながら（前記第3の2(6)イ(オ)ないし(コ)）、説明しないままで終わった法人の態度は不誠実であるといわざるを得ない。

よって、大規模改修工事に係る法人の交渉態度は、法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

エ 当該交渉事項については、既に工事そのものが終了しており、当該交渉事項に係る不当労働行為と全く同一の行為が繰り返されるおそれは存在しないものの、法人が当該交渉事項について説明しないまま工事が終了したことや、義務的団交事項に該当しないと主張していること等、本件に現れた一切の事情を考慮すると、法人が同種又は類似の不当労働行為に及ぶことを防止する限度で救済利益は存在する。

オ また、大規模改修工事に係る法人の不誠実な対応は、組合の存在を軽視し、組合の弱体化を招く行為であるから、法第7条第3号の支配介入行為に該当する。

#### 4 A2組合員に対するハラスメント問題について法人が取った対応が法第7条第2号及び第3号に該当するか否か（争点2、4）

(1) セクハラやパワハラなどの防止措置や職場環境の整備も、「労働条件その他の待遇」に含まれ、義務的団交事項に含まれる。

したがって、A2組合員に対するハラスメント問題に係る交渉事項は、義務的団交事項に該当する。

(2) 組合は、25年2月6日の団交において、A2組合員に対しハラスメントを行った院主及びB3の出席を求めたのに対し、法人が両名に覚えがないことを理由に出席を拒んだことが団交拒否に当たると主張する。

この点、法人の交渉担当者は、院主及びB3から事情を聴取した上で交渉に臨んでいたことが認められるので（前記第3の3(4)）、両名が出席しなかったとしても、これをもって直ちに団交拒否に該当するということとはできない。

(3) 組合は、同年4月30日の団交において、A2組合員が雇用均等室へ申し立てた紛争解決援助制度により話し合いが継続しているため団交の交渉事項にはしない旨法人が回答したので、団交拒否に当たると主張する。

しかし、そのような事実を認めることはできないので、組合の主張は理由がない。

- (4) 法人は、同年8月19日の事務折衝において、A2組合員に対するハラスメント問題に係る団交を差し控えたい旨発言した（前記第3の3(8)）。

これに対し、法人は、前記発言について、A2組合員に対するハラスメント問題は訴訟が提起されたので、事実関係等は裁判で明らかにしていきたいという趣旨で、コメントを差し控えさせてほしいと希望を述べたにすぎず、団交を拒否したのではないと反論する。

しかし、A2組合員が訴訟提起したからといって、団交によって当該交渉事項を解決する道がなくなるものではなく、訴訟とは別に団交による解決は可能であるから、訴訟係属を理由として団交応諾義務を免れることはできず、それにもかかわらず、団交を差し控えたいと述べたことは団交拒否に該当する。

したがって、法人は、A2組合員に対するハラスメント問題を交渉事項とする団交を拒否したものであり、拒否したことに正当な理由は認められない。

よって、法人の前記行為は、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- (5) 法人は、本件申立以降に、A2組合員に対するハラスメント問題について札幌地方裁判所が一部認容判決を發し同判決が確定して裁判手続が終了したことや、同組合員の処遇について組合と法人が団交を行って職場復帰したことが認められるので、組合の救済利益がないと主張する。

この点、当該交渉事項が明らかに義務的団交事項に該当すると考えられるにもかかわらず、裁判を提起されたことを理由にして団交を拒否した法人の態度を考えると、法人の同種又は類似の不当労働行為を防止する限度で、組合の救済利益が存在すると解するのが相当である。

- (6) 当該交渉事項につき訴訟係属を理由に団交を拒否した法人の対応は、組合の存在を軽視し、組合の弱体化を招く行為であるから、法第7条第3号の支配介入行為に該当する。

- 5 法人が団交への院主の出席を拒否していることが法第7条第2号及び第3号に該当するか否か（争点3、4）

- (1) 法人は、組合との団交の交渉事項につき、B4理事に全権委任して出席させ、

同理事と交渉担当者である管理職が協議の上、これに対応していた（前記第3の4(1)）。

- (2) 組合は、法人の最高経営決定権者である院主が出席せず、出席している法人側の交渉担当者は単独で交渉事項を決定する権限を持たないから、事前に用意した回答内容を読み上げるだけとなり、全ての団交について実質的交渉ができず、進展もないので、そのような法人の団交のやり方自体が不誠実であり、法第7条第2号の不誠実団交に該当すると主張する。

しかし、前記(1)のとおり、法人は、B4理事に全権を委任して団交に出席させていたことが認められるから、院主を団交に出席させなかったことをもって、法第7条第2号の不誠実団交に該当すると評価することはできない。

よって、この点についての組合の主張を認めることはできない。

- (3) また、法人が院主を団交に出席させないことをもって、法第7条第3号の支配介入行為に該当すると評価することもできない。

## 6 救済方法について

当委員会の判断は以上のとおりであるから、組合が求める救済内容については主文の救済方法で足りると判断する。

## 7 結論

以上のとおり、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年4月14日

北海道労働委員会

会 長 浅 水 正 ㊟