

写

## 命 令 書

大阪府中央区

申立人 Z 1  
代表者 執行委員長 X 1

大阪府西成区

被申立人 Z 2  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成30年(不)第40号事件について、当委員会は、令和元年10月9日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人との間の Z 3 と Z 4 の療養棟型病棟の看護師の夜勤手当の差額を議題とする団体交渉に、議題に関する十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権を有する者を出席させ、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

Z 1

執行委員長 X 1 様

Z 2

理事長 Y 1

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成30年4月4日及び同年6月20日の団体交渉における Z 3 と Z 4 の療養棟型病棟の看護師の夜勤手当の差額についての協議において、不誠

実な対応を行ったこと。

(2) 平成30年6月20日の団体交渉における Z 3 のヘルパーの資格手当についての協議において、不誠実な対応を行ったこと。

(3) 平成30年1月29日、同年4月4日及び同年6月20日の団体交渉に、議題に関して十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権が付与された者を出席させなかったこと。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 看護師の夜勤手当の病院による差についての誠実団体交渉応諾
- 2 責任ある理事等の団交への出席
- 3 謝罪文の掲示及び手交
- 4 組合に対する金員の支払

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、団体交渉における被申立人の対応が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 Z 2 （以下「法人」という。）は、肩書地に本部を置き、病院事業と介護老人保健施設などの介護事業を運営する医療法人であり、その従業員数は本件審問終結時約700名である。

法人は、Z 3 （以下「Z 3」という。）と Z 4 （以下「Z 4」という。）ほかを運営している。

イ 申立人 Z 1 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、福祉、介護、医療関連職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約50名である。また、組合は、法人の病院と介護事業部の職員で組織する Z 5 を置いている。

##### (2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成29年2月16日、組合は法人に対し、同日付けの団体交渉申入書（以下、「29.2.16団交申入書」といい、団体交渉を「団交」という。）を提出し、病院勤務の介護職（以下、病院の介護職を「ヘルパー」ということがある。）の資格手当の件等を議題とする団交を申し入れた。

(甲23)

イ 平成29年3月16日、組合は法人に対し、同日付けの団交申入書（以下「29.3.16 団交申入書」という。）を提出し、 Z 3 と Z 4 の療養棟型病棟（以下「療養棟」という。）の看護師の夜勤手当の差の件等を議題とする団交を申し入れた（以下、療養棟の看護師の夜勤手当のことを単に「夜勤手当」ということがある。）。

（甲1）

ウ 平成29年3月21日、同年4月25日、同年8月30日、同年10月31日、同年12月4日、同30年1月29日、同年4月4日及び同年6月20日、組合と法人との間で、団交が開催された（以下、これらの団交を「29.3.21団交」、「29.4.25団交」、「29.8.30団交」、「29.10.31団交」、「29.12.4団交」、「30.1.29団交」、「30.4.4団交」、「30.6.20団交」という。）。

（甲4、甲9の1、甲9の2、甲10の1、甲10の2、甲11の1、甲11の2、甲12の1、甲12の2、甲13の1、甲13の2、甲14の1、甲14の2、甲14の3、甲15の1、甲15の2、甲16の1、甲16の2、甲16の3、甲25、甲26、乙1、乙2、乙4、乙5、乙6、乙7、乙8、乙9、証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 2 、証人 Y 3 ）

エ 上記ウの団交に、法人からは、介護事業部に所属し、代表交渉員とされている Y 2 （以下「Y 2 交渉員」という。）、介護事業部の介護施設の総務課長で、書記とされている Y 3 （以下「Y 3 書記」という。）及び弁護士1名（以下「法人側弁護士」という。）が出席した（以下、この3名を併せて「法人側出席者」という。）。

（乙1、乙2、乙4、乙5、乙6、乙7、乙8、乙9、乙12、乙13、証人 Y 3 ）

オ 平成30年6月29日、組合は本件申立てを行った。

### 第3 争 点

- 1 平成30年4月4日及び同年6月20日開催の団体交渉における Z 3 と Z 4 の療養棟型病棟の看護師の夜勤手当の差額に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 2 平成30年6月20日開催の団交における Z 3 のヘルパーの資格手当に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 3 平成30年1月29日、同年4月4日及び同年6月20日開催の団交における団交出席者に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（平成30年4月4日及び同年6月20日開催の団体交渉における Z 3 と Z 4 の療養棟型病棟の看護師の夜勤手当の差額に係る法人の対応は、不誠

実団交に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 組合は、当初から一貫して、 Z 3 と Z 4 で夜勤手当に差がある理由を明らかにするための実態調査を求めてきた。 Y 2 交渉員は、調査の必要性を認識していたが、法人の理事は、調査をするまでもなく、格差是正をしないという考えであった。しかし、組合があくまでも調査を行うよう求めた結果、調査が行われ、最終的には資料が提示された。

法人が提示したこの資料によると、 Z 4 の方が稼働率は高いが、 Z 3 の方が重症度は高いというようなもので、法人から、実態として Z 4 が厳しい状況にあるとの明白な説明はなされなかった。

また、法人側出席者は、提示した資料に関し少し専門的な質問をされれば答えることができず、組合に対し、質問を書面で提出するよう求めるという対応をした。このように対応されれば、仮に組合が書面で質問を提出し、法人が回答を用意しても、団交で、組合が法人の回答に対し再質問をして、法人側出席者がわからなければ、組合は、さらに質問を提出しなければならないという非効率な状況に陥る。

さらに、法人は、 Z 4 への異動を優先的に行うとの姿勢を示したが、通常、そのような個人的な希望で配置を変更するものでないことからすれば、これは、組合に対する説明を拒否し、裏技でごまかそうとしたものである。

結局のところ、法人は、団交において夜勤手当の差がなぜ生じたかをはっきりさせないまま、そして、現状についての分析もないまま、格差是正はしないとの結論を伝達するのみといった対応をしており、これは不誠実団交に当たる。

イ 本件において、組合は金員の支払を求めているが、2号違反の場合、組合の申立てが数年後に認められても、肝心の議題は、通常、既に実施され、実効が失われていることがほとんどである。肝心の時期に、団交が阻害されることによる組合活動への悪影響は巨大である。また、不当労働行為の立証のために時間と労力がかかっている。

これらのことを考えれば、違法行為による取り返しのつかない損失に対して、金員で補償することは当然のことである。

また、本件において、組合は謝罪文の掲示及び手交を求めているが、労働委員会の使命は、不当労働行為をやめさせ、労使関係を正常化することであり、そのためには、不当労働行為を行った経営者には、真剣にそのことを反省してもらわなければならない。しかし、やりたい放題の不当労働行為を行い、労働委員会で救済命令が出れば命令どおりの文書を手交すれば足れりとしている経営者は多

く、その後も同様の紛争が継続し、本当の解決には、その後も組合の粘り強い闘いが必要である。真剣に不当労働行為を止めさせるには、経営者自身が不当労働行為をしたことを認めた上で謝罪することを命令する必要がある。

## (2) 被申立人の主張

ア 法人は、団交において、Z3 と Z4 の夜勤手当に関し、診療内容の比較について説明している。

29.12.4団交において、法人は、重症度や点滴の件数等を適示して、Z3 を上げる必然性、必要性がないことを説明し、資料を示して、診療内容からするとZ4の方が負担が大きいと説明している。むしろ、診療内容の格差は歴然としており、一読すれば容易に読み取れるにもかかわらず、説明をしりと繰り返すのみで何ら具体的な質問をしない組合の態度こそ不誠実である。

また、法人は、団交において、看護師の夜勤手当に関し、夜勤の配置人数の比較について説明をしている。

イ 法人は、組合に、上記のように説明をした上で、資料から診療内容の比較を読み取ってほしいと説明し、内容について専門的な用語が記載されており、その場では十分な説明が困難であったため、組合に対し、書面で質問書を出すよう申し向けているのであり、説明を拒否したものではない。法人は、自身の説明の不十分さを自覚し、これを補うための建設的な方策として、資料を提出し、組合に対し、その資料から読み取った範囲での質問事項の提出を求めたのである。しかし、組合は資料を読み取ろうともしない不誠実な態度に終始し、法人が資料を読み取った上での質問を受け付けると申し向けても、真摯に検討しようともせず、法人からの説明がなければ一步も動こうとしなかった。

また、法人は、今、あえてZ3の夜勤手当を上げる積極的な理由はないと説明している。

ところで、Z4への異動を希望する人がいるならば、優先的に対応するとのY2交渉員の発言は、優先的に希望を叶えるという恩恵的な代替措置について理事の意向を伝えただけである。このような代替措置の提案も許されないとすると、組合からの要求を鵜呑みするか、全面的に拒否するしかできなくなり、柔軟な交渉が阻害される。組合の主張は、法人の交渉における選択肢を不当に拘束するものである。

2 争点2（平成30年6月20日開催の団交におけるZ3のヘルパーの資格手当に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

### (1) 申立人の主張

法人は、これまでの団交において、介護事業部の介護職の資格手当の原資は、処

遇改善加算金から充てているが、病院の介護職に充てることができない、仕組みが違ふといった説明をしてきたが、組合も、病院は医療保険が、介護事業部は介護保険が原資になり制度的に仕組みが違ふことは熟知している。

組合が要求しているのは、病院の収益により、病院のヘルパーの資格手当の是正等を行うことであって、組合は、団交において、何度も、病院の介護職の賃上げができない理由や財務資料の提示などを求めてきたが、法人は、一切回答せず、仕組みが違ふことがなぜ格差を正当化することになるかについて回答してこなかった。

このような状況下で開かれた30.6.20団交において、Y2交渉員は病院のヘルパーの資格手当の格差是正についてゼロ回答し、給料の範囲内で生活してもらえないという無責任な発言をした。

さらに、法人は、これまで理由にならない理由で組合からの資格手当の格差是正要求を拒否してきたにもかかわらず、組合に何ら通知しないまま、格差是正を行った。これは、これまでの是正できない理由が、根拠を欠くものであったことを白状したものである。

## (2) 被申立人の主張

法人は、既に、これまでの団交において、病院勤務の介護職と介護事業部の介護職の位置付けや報酬の原資となる仕組みが異なることを説明しており、その上で、30.6.20団交において、これまでの説明どおりであると回答している。

組合が問題にするY2交渉員の発言は、給与所得者に対して現在、支払われている給与の範囲内での生活を求めるという当然のことを述べただけである。労使の見解が対立する団交において、この程度の発言が不誠実と評価されるものではない。

## 3 争点3（平成30年1月29日、同年4月4日及び同年6月20日開催の団交における団交出席者に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

### (1) 申立人の主張

Z3 と Z4 の夜勤手当の差については、この差を是認する程度の業務内容の差があるかどうか問題であるところ、法人側出席者は全員門外漢であって、職場の実情をわかった現場管理職から真摯な説明がなされることはなかった。

法人は、実情をわかっている現場管理職ではなく、実情を知らない法人側出席者に適当にあしらわせておいた方が、実情に迫られる恐れがないことから、かかる対応をしたというべきである。

以上のように、法人の団交出席者に係る対応は団交を形骸化させるものであり、不誠実団交に該当する。

### (2) 被申立人の主張

法人側出席者は、Z3 と Z4 の夜勤手当の差や Z3 の資格手当に関

して、説明をした上で拒否回答をしているのであって、法人の意思が過不足なく十分に示されているのだから、出席者として不十分な点はない。

組合は、その場での説明を求めて、理事等の出席を要求するが、法人に、必ずしもその場で即答できる人員をそろえなければならない義務はなく、出席者の選定は法人の専権に属する事項である。

## 第5 争点に対する判断

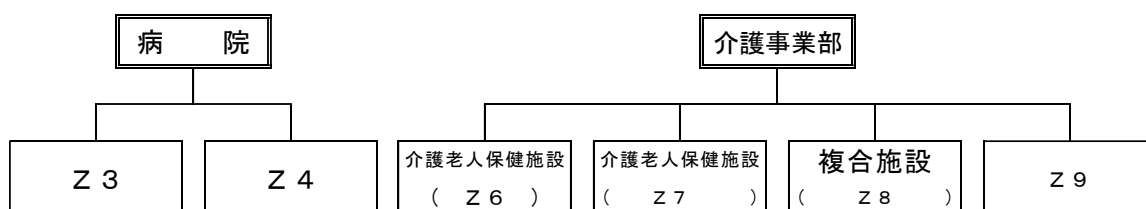
- 1 争点1（平成30年4月4日及び同年6月20日開催の団体交渉における Z3 と Z4 の療養棟型病棟の看護師の夜勤手当の差額に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）、争点2（平成30年6月20日開催の団交における Z3 のヘルパーの資格手当に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）及び争点3（平成30年1月29日、同年4月4日及び同年6月20日開催の団交における団交出席者に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 法人の施設の概要について

法人の事業は、病院事業と介護事業に大別され、下の図のような病院・施設等を運営している。

Z3 は療養棟のみであるところ、Z4 は急性期病棟、回復期リハビリ病棟及び療養棟からなる。



(乙10)

イ 平成30年(不)第5号事件申立てまでの経緯

(ア) 平成29年2月16日、組合は法人に対し、29.2.16団交申入書を提出し、団交を申し入れた。

この申入書の議題には、病院勤務の介護職の資格手当の件が含まれており、介護事業部の資格手当は、介護福祉士が2万円、ヘルパー資格者が1万円であるのに対し、病院では、介護福祉士が1万円、ヘルパー資格者が5,000円であることを指摘し、病院での資格手当の増額を求める旨記載されていた。

(甲23)

(イ) 平成29年3月16日、組合は法人に対し、29.3.16団交申入書にて要求事項を提出し、同月21日開催予定の団交での回答を要求した。

この申入書の要求事項には、Z3 と Z4 の夜勤手当の差の件が含ま

れており、看護師の夜勤手当は、Z3 は1万2,000円、Z4 は1万3,000円であることを指摘し、額の差の理由を明らかにするとともに、一律1万3,000円にすることを求める旨の記載が含まれていた。

(甲1、甲25)

(ウ) 平成29年3月21日、組合と法人との間で29.3.21団交が開催された。

この団交における、a Z3 と Z4 の夜勤手当の差、b 病院勤務のヘルパーの資格手当についてのやりとりの概要は、それぞれ以下のとおりである。

a Z3 と Z4 の夜勤手当の差

組合が Z3 と Z4 の夜勤手当の差について説明を求めたのに対し、Y2交渉員は、① Z4の方が忙しかったことからそういうふうになったということだけは聞いている、②仕事の実態からみて、これが妥当なのか否かを検討し、不适当ということであれば是正すべきであるし、妥当であるのならば現状維持であるが、看護師から不満が出てくれば、それに対し、どのように対処するかという検討は必要だと思ふ旨述べた。

組合は、妥当性を検討するのならば、医療報酬や患者と看護師の比率といった数値を挙げてもらった方がいい旨述べた。さらに、組合は、我々は、Z3 と Z4 の夜勤手当の差について合理的根拠を示してもらわなければ納得できないと言っているのであって、調査を行うよう求め、Y2交渉員は、調査を行う旨返答した。

b 病院勤務のヘルパーの資格手当

Y2交渉員は、①法的な位置付けが病院と介護事業部では異なる、②介護事業であれば、介護福祉士とヘルパー資格者の人数により介護報酬が出るが、医療報酬はそうならない、③医療報酬と介護報酬は仕組みが違っている旨述べた。これに対し、組合は、①仕組みの違いは理解しているが、同じ法人の中であり、今の状況を改善してほしい、②病院の介護職の正社員は賃金が安いと長続きせず、正社員が定着するよう手当を厚くしてほしい旨述べた。

(甲9の1、甲9の2、甲25、甲26、乙4、証人 X2、証人 X3)

(エ) 平成29年4月25日、組合と法人との間で29.4.25団交が開催された。

この団交における、a Z3 と Z4 の夜勤手当の差、b 病院勤務のヘルパーの資格手当についてのやりとりの概要は、それぞれ以下のとおりである。

a Z3 と Z4 の夜勤手当の差



組合が Z3 と Z4 の夜勤手当の差について説明を求めたのに対し、Y2交渉員は、Z4 の業務が大変だった時に、不満を解消し、モチベーションを上げるということで了解されたと聞いた旨述べた。組合は、どれくらい前の話であるかを尋ね、Y2交渉員は、ずいぶん前のことである旨返答した。

組合は、医療報酬や人員等について調べるという話になっていたが、どうなっているのかを尋ね、Y2交渉員は、現時点で、財務資料は、まだ整理されていない旨述べた。組合は、医療報酬は、前年度の資料でもわかるはずである旨述べた。

組合は、Z3 の夜勤手当を1万3,000円にするとの要求についての回答を求め、Y2交渉員は応じられない旨述べた。組合は、その理由を尋ね、Y2交渉員は、もう一回調べる旨述べた。

法人側弁護士は、医療報酬と夜勤手当を1,000円上げる話はどうリンクするのかを尋ね、組合は、例えば、Z4の方が報酬が多く患者数も多ければ、Z3 と Z4 に夜勤手当の差があるというのもわかるのであって、だから、我々は人員体制も確認するよう求めている旨述べた。Y2交渉員は、人員体制とは看護師の体制ということかと確認を求め、組合はそうである旨返答した。

#### b 病院勤務のヘルパーの資格手当

Y2交渉員は、介護事業部の資格手当には、処遇改善加算金が使われており、元々の原資の作りが違う旨述べた。組合は、①病院と介護事業部は、原資の作りが違うことは承知しているが、病院の介護職の正社員は、安い賃金で長時間、働いているわけだから、せめて同額にならなくても、資格手当は見直してほしい、②原資がないとするのならば、その根拠である財務資料を提出すべきである、③派遣に掛かる費用を考えれば、資格手当の増額と派遣の利用は、さほど変わらないと思われるので、この点も分析すべきである旨述べた。

法人側弁護士は、処遇改善加算金のようなお金があればそれを原資として手当の増額ができるが、病院は経営状況が右肩上がりではないので、増額には慎重にならざるを得ない旨述べた。組合は、医療報酬や稼働率は、はっきりしており、稼働率が100%に近ければそれなりに報酬があり、利益が出ているのならばそれは職員に還元すべきである旨述べ、法人に調査を求めた。

(甲10の1、甲10の2、甲25、甲26、乙5、証人 X2、証人 X3)

(オ) 平成29年8月30日、組合と法人との間で29.8.30団交が開催された。

この団交における、a Z3 と Z4 の夜勤手当の差、b 病院勤務のヘルパーの資格手当についてのやりとりの概要は、それぞれ以下のとおりである。

a Z3 と Z4 の夜勤手当の差

組合が Z3 と Z4 の夜勤手当の差について回答と資料の提出を求めたのに対し、Y2交渉員は、夜勤手当の差は、今までの経緯で Z4 に1,000円を加算したというもので、相対的に Z3 の方が忙しい時もあるだろうが、現状としては、今、変更することにならないというのが法人の回答である旨述べた。

組合は、①その回答は既に聞いているが、法人は、調査をすると断っていたはずである、②ベット数等の具体的な数値を求めているが、法人は、ずっと調べると返答している、③まず、なぜ差があるのかという説明を求めている旨述べた。Y2交渉員は、数字的なものはちゃんと把握していない旨述べた。

b 病院勤務のヘルパーの資格手当

組合が回答を求めたところ、Y2交渉員は、前にも言ったように病院と介護施設は別である、処遇改善加算金の違いである旨述べた。組合は、それについての説明の資料は持参しているのかを尋ね、Y2交渉員は、処遇改善加算金で介護施設の資格手当を増額しているのは知っているのではないかと返答した。組合は、また、同じ話だが、処遇改善加算金を使わなくても、別に原資を出したらよい旨述べた。

組合は、財務資料の提出について尋ね、Y2交渉員は、病院については提出できない旨返答した。組合は、病院は利益をあげており原資がないというのはおかしい旨述べ、Y2交渉員は、病院の施設をリニューアルしなければならない旨述べた。組合は、法人が財務資料を出さないのは、利益が積みあがっているからであって、リニューアルのため手当を増額できないというのは理由にならない旨述べた。

Y2交渉員は、①一般的にお金があるかないかではなく、必要に応じて使ったり準備するものである、②介護事業部については、処遇改善加算金を使って増額している旨述べた。組合は、① Z3 はいつも満床で赤字でないことは明らかである、② Z3 があるから、Z4 や介護施設も連携も取れてうまくいっている、③病院と介護施設の手当の格差が、定着率に響き、派遣が増えるということは何度も説明しており、お金があるならば、何年も

上がっていない手当を上げるべきである旨述べた。

(甲11の1、甲11の2、甲25、甲26、乙6、証人 X2、証人 X3)

(カ) 平成29年10月6日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出し、団交を申し入れた。

この申入書には、Z3とZ4の夜勤手当の差について、Y2交渉員は団交にて、差がある理由、ベット数、人員体制などを調査する旨約束したが、調査をしていないとして、両病院について、ベット数、過去数か月の稼働率、看護師の人員数、看護体制（日勤帯・夜勤帯）等について調査を行い文書で回答するとともに、Z3の夜勤手当をZ4と同額にすることを求める旨記載されていた。

(甲2)

(キ) 平成29年10月31日、組合と法人との間で29.10.31団交が開催された。

この団交における、a Z3とZ4の夜勤手当の差、b 病院勤務のヘルパーの資格手当についてのやりとりの概要は、それぞれ以下のとおりである。

a Z3とZ4の夜勤手当の差

組合がZ3とZ4の夜勤手当の差に関する具体的な調査についての回答を尋ねたのに対し、Y2交渉員は、調査をする予定はない旨返答した。

組合は、この前、法人側出席者は調べると言っていたのではないかと発言し、Y3書記は、法人の回答は、今のところ、増額の予定はないから調査の予定もないというものであった旨述べた。

組合は、法人は手当を変えないというならば、これだけ仕事の量の差があるのだからやむを得ないというふうに組合を説得する義務があるのに、法人は、何度も同じことを団交で繰り返している旨述べ、さらに、組合は、Y2交渉員は調査をすると言ったにもかかわらず、法人がそういうことをするならば、団交の意味があるのかと問いただした。

法人側弁護士は、Y2交渉員は調査をしようとしたが、法人は、調査をしなくてよいと言い、ベット数とか仕事量とかではなく、過去の経緯だけで上げないという結論を出している旨述べた。組合は、過去の経緯は、Z4のモチベーションというもので、Z4はそれでよかったかもしれないが、

Z3はどうなのかという問題が出てきており、組合が把握する中では業務量は大差がないわけだから、賃金に差があるのはおかしいということを言っている旨述べた。

b 病院勤務のヘルパーの資格手当

組合は回答を求め、Y2交渉員は前回回答したとおりである旨述べた。組合は、病院の派遣職員に掛かる費用を資格手当に充てれば、派遣から社員になる人が出たり、求人への応募もよくなるかもしれない、そういう努力を何もしないで今のままでいくというのがおかしいと考えている旨述べ、法人の財務資料を出す考えはないのかを尋ねた。Y2交渉員は、全体の財務資料を出す予定はない旨返答した。

組合は、資格手当の増額ができない理由を示すよう求め、Y2交渉員は、①原資があるかないとかの問題ではない、②資格手当の額の違いは介護と病院の違いである旨述べた。組合は、処遇改善加算金の話は何度も聞いたからわかっている旨述べ、経営努力で合わせるよう求めた。

(甲12の1、甲12の2、甲25、甲26、乙7、証人 X2、証人 X3)

(ク) 平成29年11月17日、組合は法人に対し、同日付け文書を提出し、法人の対応に抗議するとともに団交を申し入れた。

この文書には、Z3とZ4の夜勤手当の差について約束した調査を行い、団交での交渉を求める旨の記載があった。

(甲22)

(ケ) 平成29年12月4日、組合と法人との間で29.12.4団交が開催された。

この団交における、a Z3とZ4の夜勤手当の差、b 病院勤務のヘルパーの資格手当についてのやりとりの概要は、それぞれ以下のとおりである。

a Z3とZ4の夜勤手当の差

この団交において、法人側出席者は、書面を見ながら、Z3とZ4に関して、療養棟の夜勤者一人当たりの患者数等の数値を口頭で伝えたが、それらの数値を当委員会においてまとめると、以下の表のとおりとなる。なお、法人側出席者は、これらの数値について、4月から10月までの平均であるとしていた。

	Z3	Z4
療養棟のベット数	120	81
療養棟の夜勤人員数(うち看護師数)	8(4)	4(2)
療養棟の夜勤者一人当たりの患者数	15.00	20.25
稼働率	96.5	99.2
転入・転出数	25	74
医療区分2及び3の割合	82.87	81.41

組合は、これらの数値を記載した書面を組合に交付するよう繰り返し求めたが、法人側出席者は、渡していいのかどうかは確認していない、検討すると返答するなどし、この団交では応じなかった。

b 病院勤務のヘルパーの資格手当

組合は、病院勤務の資格手当の改善を拒否する理由が財務的なものであれば、それを示すべきであるとし、改善を拒否する理由を明らかにするよう求めた。Y2交渉員は、前に言ったとおりである旨返答した。組合は、再度、同じ業種で手当の差があるので是正を求めるのは当たり前の要求であり、できないのであれば、できない理由を言わなければならない旨述べた。また、組合は、医療報酬と介護報酬とは違っているが、医療報酬の方が高く、余裕があるはずである旨述べた。

(甲13の1、甲13の2、甲25、甲26、乙8、乙12、乙13、証人 X2、証人 X3、証人 Y2、証人 Y3)

(コ) 平成29年12月13日、Y3書記は組合支部長に対し、「Z4・Z3療養病棟 診療内容比較」と題する書面を交付するとともに、Z4の人員配置が変更され、夜勤者一人当たりの患者数は、Z4は16.2名、Z3は15名となり、人員配置について、2つの病院はほとんど変わらない旨述べた。

また、「Z4・Z3療養病棟 診療内容比較」と題する書面には、別紙1の枠組みで数値が記載された表が記載されていた。

(甲7、甲25、証人 X2、証人 X3)

(サ) 平成30年1月19日、組合は、当委員会に対し、29.3.21団交、29.4.25団交、29.8.30団交、29.10.31団交及び29.12.4団交における病院勤務の介護職の資格手当に係る法人の対応が不誠実団交に当たるか否かとの争点を含む不当労働行為救済申立て(平成30年(不)第5号事件)を行った。

この事件は、既に係属中であった同一当事者間の事件(平成29年(不)第30号事件)に併合され、本件審問終了後の令和元年9月19日、当委員会は、この併合事件について、上記の争点について不誠実団交に当たるとの判断を含む一部救済命令を発した。

ウ 平成30年(不)第5号事件申立て後のZ3とZ4の夜勤手当の差に関する協議等について

(ア) 平成30年1月22日、組合は法人に対し、同日付け団交申入書(以下「30.1.22団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

この申入書には、Z3とZ4の夜勤手当の差について、①法人は、Z3とZ4の夜勤手当を同額にできない理由として、夜勤者一人当た

りの患者数が Z 4 は20.25名であるのに対し、Z 3 では15名である旨説明した、②その後、人員配置が変更され、Z 4 は16名、Z 3 は15名となったと聞いた、③このことを踏まえて、Z 4 の変更について再度調査し、Z 3 と Z 4 の夜勤手当を同額にすることを要求する旨記載されていた。

(甲17、甲25、証人 X 3 )

(イ) 平成30年1月29日、組合と法人との間で30.1.29団交が開催された。

この団交における、Z 3 と Z 4 の夜勤手当の差についてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

a 組合が、人員配置が変更され、夜勤者一人当たりの患者数が Z 3 と Z 4 でほぼ同じになったことについて調査を求めたことに対する回答を求めたところ、Y 2 交渉員は、30.1.22団交申入書の要求についてはちゃんとした調査ができていない旨述べた。組合は、調査をやっていないのはおかしい旨述べ、続いて、組合が人員の体制が変わった旨述べたところ、Y 2 交渉員は、僕は知らない旨返答し、変更があったのはいつなのかを尋ねた。組合は、12月頃と聞いている旨返答し、Y 2 交渉員は、それは確認しておく旨述べた。

b 組合は、Z 4 の夜勤手当が1,000円上がった理由を知っているかを尋ね、Y 2 交渉員は、Z 4 のモチベーションを上げるためである旨述べた。組合は、どういう条件でどういう状況であれば、Z 3 の手当が上がるのかを尋ね、Y 2 交渉員は、現状からすると、上げることにはならない旨述べた。

c 組合は、①夜勤を10回やったり、看護師が他の部署へ応援に行ったり、Z 3 ばかりがしんどい目にあっている、②我々は、Z 3 を Z 4 より高くするよう求めているのではなく同額にしてほしいと言っている、③法人が夜勤手当を上げる根拠がないと言っている、Y 2 交渉員は、局長や理事に対して、交渉の場でこれだけの根拠があると聞いてきたと伝えてほしい旨述べた。Y 2 交渉員は、言っていることは伝えている旨述べた。

(甲14の1、甲14の2、甲14の3、甲25、甲26、乙9、証人 X 2 、証人 X 3 )

(ウ) 平成30年3月15日、組合は法人に対し、同日付け団交申入書(以下「30.3.15団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

この申入書には、Z 3 と Z 4 の夜勤手当の差について、①30.1.22団交申入書にて、Z 4 の人員配置の変更について再度調査を求めたが、

30.1.29団交では、法人は、まだ、調査をしておらず、再度調査するという  
ことであった、②組合は、(i) Z4 の夜勤体制、(ii) Z3 と Z4 の  
療養棟の夜勤者一人当たりの患者数の調査結果、(iii) Z3 と Z4 の夜  
勤手当を同額にできない具体的な根拠を明らかにすることを求める、③Z3  
と Z4 の夜勤手当を同額にすることを要求する旨記載されていた。

(甲3、甲25)

(エ) 平成30年4月4日、組合と法人との間で30.4.4団交が開催された。

この団交の冒頭、Y3書記は組合に対し、文書(以下、この文書を「本件団  
交資料」という。)を交付した。本件団交資料には、別紙2の枠組みで数値が  
記載された表とともに、① Z3 は120床であるところ、看護師4名と助手  
4名で、夜勤者一人当たりの患者数は15名である、② Z4 は3Aと3Bか  
らなり、3Aは48床で、看護師2名と助手1名、3Bは33床で、看護師1名と  
助手1名であって、合計では81床に対し、夜勤者一人当たりの患者数は16.2名  
である旨記載されていた。

この団交における、Z3 と Z4 の夜勤手当の差についてのやりとり  
の概要は、以下のとおりである。

- a 組合は、一人当たりの患者数は、ほとんど変わらない旨述べたところ、Y  
3書記は、ほぼ一緒である旨返答した。
- b 組合が、夜勤手当を同額にするようにとの要求への回答を求めたところ、  
Y3書記は、手当を増やす理由がない旨述べた。組合は、さらに回答を求め、  
Y3書記は、前回出した資料の続きを2月分まで持ってきた旨述べた。組合  
は、増やす理由がないとはどういうことなのかを尋ね、Y3書記は、前回と  
同じ回答なのでと述べ、Y2交渉員は、理事は、Z3 の夜勤手当が1,000  
円少ないことで不満があるなら、Z4 への異動は優先的に行うと言っ  
ていた旨述べた。組合は、異動させれば問題が解決するのではなく、根本的な  
解決になっていない旨述べた。

Y2交渉員は、Z3 の事務長に確認した上で、異動したい人があるな  
らば、優先的に対応する旨述べ、組合は、それは、平等ではなくおかしい、  
全員が行きたいと言ったらどうなるのかと述べた。

- c 組合は、本件団交資料の表において、Z3 の方が重症度が高いことを  
指摘し、増やす理由がないというのは、この表のどこからわかるのかを尋ね  
た。Y3書記は、どこのという根拠は説明できない旨返答した。組合は、で  
きませんではないと述べ、Y3書記は、法人がこの表を見て、判断している  
旨述べた。組合は、中身の説明はないということかと尋ね、Y3書記は、で

きない、それぞれ読み取ってほしい旨述べた。

組合側参加者の1名が、本件団交資料によると重症度の平均は Z3 が85.4%、Z4 が82.08%であることを指摘した上で、個人的には、Z3の方が重症患者を抱えていて忙しいのに、手当に1,000円の差があるのはおかしいと思う旨述べ、Y2交渉員は、必ずしも、重症度が高いと忙しいというものではない旨述べた。

- d Y3書記は、表を見て法人が判断している旨述べ、組合は、だから、それを説明しなければならない旨述べた。さらに、組合側参加者の1名が、Y3書記と言い争うつもりは全くないが、実際、現場では抗生剤の点滴をしているとか、吸引が1日8回以上必要だとかがある旨述べた。Y3書記は、今、おっしゃっていることを書面なりで出してもらったら、それをY2交渉員とともに法人に伝える旨述べ、さらに、重症度について、一個一個、どうのこうのという返答は、今はできないと言っている旨述べた。組合は、申入書に、なぜ、同額にできないかと書いており、これについて説明できるわけで、読み取ってくれというのは説明になっていない旨述べた。Y3書記は、この資料では納得できないということかと尋ね、組合は、どのポイントを取って、Z4を1,000円多くする理由があるのかを明らかにしてほしい旨述べた。Y3書記は、私は素人なのでこれを見ても1,000円の差がわからない旨述べ、組合は、この表を見てわかるZ3の事務長とか、理事とかが来てくれるとよい旨述べた。

- e Y3書記は、数値に係る説明を2、3聞いたが、素人なので、皆さんが納得する答えが言えないと思う旨、稼働率については、どっちがしんどいという問題ではない旨述べたところ、組合は、そんなに変わりばえがない旨述べた。

法人側弁護士は、理事たちは、そんなに変わりばえがないから現状維持という考えである、変えるだけのエイヤッというものがないみたいである旨述べた。組合は、理事がやる気がなく、腰が重いというのを法人側弁護士から聞くために、我々は団交しているのではなく、現場はこうだから上げてほしいとして、なぜ1,000円高いのか理由を聞いているのだから、理事たちは答えなければならず、もう一度、持ち帰って調べてきてほしい旨述べた。

- f また、組合は、1,000円欲しかったらZ4へ行ったらいいやんとのコメントはいらなかったと思う旨述べ、Y2交渉員は、いいやんとは言っていない旨返答した。組合は、言い方がどうではなく、内容はそういう言い方だった旨述べ、Y2交渉員は、撤回する旨返答した。組合は、Y2交渉員が決



めたことではないのに、なぜ、撤回するのかと述べた。

組合は、さらに、その言葉は、Y 2 交渉員が言った言葉なのか、それとも、理事からそう言えと言われたのかと発言し、Y 2 交渉員は、理事から了解を得ている旨発言した。その後も、組合はこのY 2 交渉員の発言について繰り返し質問し、法人は、最終的に、希望者は Z 4 へ行けるとするのは法人としての案である旨述べた。また、Y 3 書記は、資料はこれ以上新しいものは出ないし、説明はこれ以上できない旨述べた。

(甲 4、甲 8、甲15の 1、甲15の 2、甲25、甲26、乙 1、乙 3、乙12、乙13、証人 X 2、証人 X 3、証人 Y 2、証人 Y 3 )

(オ) 平成30年 5 月22日、組合と法人との間で事前折衝が行われ、法人側からは、Y 2 交渉員、Y 3 書記及び法人側弁護士のほか、介護事業部副部長である Y 4 (以下「Y 4 副部長」という。)と介護事業部の介護施設の事務長である Y 5 (以下「Y 5 事務長」という。)が出席した。

(甲25、証人 X 3 )

(カ) 平成30年 6 月 8 日、組合は法人に対し、同日付け団交申入書(以下「30. 6. 8 団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

この申入書には、①事前折衝に、初めてY 4 副部長とY 5 事務長が出席し、円満な話し合いができたことに鑑み、団交に、理事、副部長及び事務長の出席を求める、② Z 3 と Z 4 の夜勤手当の差について、(i) Z 3 と Z 4 を同額にすることを求める、(ii) 30. 4. 4 団交にて、法人は図表を提示したが、Z 3 の夜勤手当を上げない理由を示さず、図表から読み取ってほしいと無責任な発言をしており、理由について図表を使って説明することを求める、(iii) 30. 4. 4 団交にて、Y 2 交渉員は、夜勤手当を上げてほしければ、Z 4 へ異動すればよいとの発言をし、このことは理事が言っていることである旨発言しており、組合は、理事がこのような発言をしたのか疑問を感じているが、この発言の撤回と謝罪を求める旨記載されていた。

(甲 5、甲25、証人 X 3 )

(キ) 平成30年 6 月20日、組合と法人との間で30. 6. 20 団交が開催された。

この団交における、Z 3 と Z 4 の夜勤手当の差についてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

a 組合は、Z 3 と Z 4 の夜勤手当の差についての回答を求め、Y 2 交渉員は、これについては、何度も回答しているとおりで、できませんということは何度も言ってきた旨返答した。組合は、みんなが納得するような理由を言うよう求め、Y 2 交渉員は、「何度も言ってきた。」、「そっち

が、納得できない。」、「それを繰り返しだけや。」と発言した。組合は、できないという理由を尋ねており、今まで理由を言っていない旨述べたところ、Y2交渉員は、十分に言ったつもりである旨述べた。組合は、理由は言っておらず、図表から読み取ってほしいと言っており、そのことは認めるのかと尋ね、Y2交渉員は、「うん。」と返答した。

組合は、再度、説明を求め、Y2交渉員は、現状としてZ3を上げる理由がない旨述べた。組合は、それは理由になっておらず、同じ法人で同じ仕事をしていて、なぜ、額が違うのかの説明責任は法人にあり、図表を使って説明するよう求めた。Y2交渉員は、これ以上の説明はない旨返答した。さらに、Y2交渉員は、①こちら側が前に言ったのは、個々の数字について説明はしないが、読み取った上で質問があるならば出してほしいということである、②現状ではZ3の手当を変更する状態にない旨述べた。

b 組合は、①同じ法人の下で、同じ資格で同じ業務をしているのに建物が違うだけで額が違うのはおかしい、②団交で何度も組合員がこれだけ発言しており、図表まで出てきてほとんど変わりがなかったのだから、Y2交渉員が法人を説得する話である、③法人が言っているからとするならば、その法人の人を団交に出席させるべきである旨述べた。

c 組合は、夜勤手当を上げてほしければ、Z4へ異動すればよい旨の発言の撤回と謝罪について回答を求め、Y2交渉員は、その時は、Z4への異動を希望する人がいれば優先的に対応するということであつた旨述べた。組合は、夜勤手当が1,000円上がるなら行きたいという人を全員行かせてくれるのかと尋ね、Y2交渉員は、優先的にということでは優先的にだけど、業務上の支障が出れば、人選の話になる旨述べた。

組合は、Z4への異動で対応する旨の発言はY2交渉員ではなく理事の発言であるのかについての確認を求め、Y2交渉員は、理事の考えである旨返答した。組合は、その理事にこの発言を撤回してほしいと思う旨述べ、Y2交渉員は、「いや、それは撤回するというふうに。」と言い、組合は、これは理事の人に伝えないと、理事の人はわからない旨述べた。

d 組合は、夜勤手当を1,000円上げるにはどの程度原資が必要なのかを尋ね、Y2交渉員は、ここで即答できない、資料を持ってきていない旨返答し、Y3書記は、調べてきているが、即答できない旨返答した。組合は、説明が本来あるべきであつて、その対応が不誠実である旨述べた。

(甲6、甲16の1、甲16の3、甲25、甲26、乙2、乙12、乙13、証人X2、証人Y2)

エ 平成30年(不)第5号事件申立て後の病院勤務のヘルパーの資格手当に関する協議等について

(ア) 前記ウ(ウ)のとおり、平成30年3月15日、組合は法人に対し、30.3.15団交申入書を提出し、団交を申し入れたが、この申入書には、Z3のヘルパーの夜勤について、①組合は、賃金や処遇が悪いため、ヘルパー不足が深刻化しているとして、従前から病院のヘルパーの賃上げや資格手当のアップ等を求めてきたが、法人は前向きな回答をしなかった、②病院ヘルパーの賃上げを要求する旨の記載があった。

(甲3)

(イ) 平成30年4月4日、組合と法人との間で30.4.4団交が開催されたが、この団交における、病院勤務の介護職の資格手当についてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

a 組合は、ヘルパーの求人に応募が来ないため、看護師が夜勤の応援を行うようになり、その分当直単価が上がり、費用負担が増加している旨述べるとともに、ヘルパーの求人が集まらないのは賃金が安いせいだと思われ、看護師の応援により費用負担が増加しているならば、ヘルパーの手当を上げるために、その費用を使うことはできないかと発言した。

Y2交渉員は、①病院も介護事業部も賃金のベースは同じである、②資格手当は、介護事業部については処遇改善加算金を使っており、異なっている旨述べた。組合は、①何回も聞いたので介護報酬と医療報酬が違うことはわかっている、②医療報酬の方が高いのに、病院の方が分配は低いので、病院と介護事業部の格差是正ができない理由として、財務資料の提出を求めている旨述べ、今回は、病院の財務資料を提出するのかを尋ねた。Y2交渉員は、提出しない旨返答した。

b 組合は、①他の病院と比べても法人の病院の賃金は低いように思われるので、他の病院との比較を調査してほしい、②看護師の応援により人件費が増加しており、その人件費増加分をヘルパーに回せば現状が変わっていくかもしれない旨述べた。

(甲15の2、乙1)

(ウ) 前記ウ(カ)のとおり、平成30年6月8日、組合は法人に対し、30.6.8団交申入書を提出し、団交を申し入れたが、この申入書には、Z3のヘルパーの資格手当を上げることや賃上げを要求する旨の記載があった。

(甲5)

(エ) 平成30年6月20日、組合と法人との間で30.6.20団交が開催されたが、この

団交における、Z3のヘルパーの資格手当や賃上げについてのやりとりの概要は、以下のとおりである。

a 組合が、ヘルパーの求人に応募が来るように、ヘルパーの資格手当の増額や、資格手当にこだわらず賃上げを求めている旨述べ、法人に回答を求めたところ、Y2交渉員は、このことについては、既に説明した旨述べた。組合は、きちんと説明するよう求め、Y2交渉員は、介護事業部と病院で資格手当が違うことについての説明は何度もした旨述べた。組合は、説明になっていない旨述べ、Y2交渉員は、そちらが納得するかしらないかは別として何度も説明した旨述べた。

Y2交渉員は、組合は、介護事業部とは別に、病院のヘルパーの賃上げを求めているのか確認を求め、これに対し、組合は、そうである旨返答した。Y2交渉員は、別に要求するという事は、別に賃金体系を作るよう求めることである旨述べた。組合は、我々は別の賃金体系を作れということはない旨述べた。Y2交渉員は、同じような賃金体系になっているのだから、賃金体系を別立てにすることになるのではないかと述べ、組合は、そうは思わない旨返答し、最初の職能等級を変えろとか、ちょっとした工夫で別の賃金体系を作らなくとも十分可能である旨述べた。

b 組合は、構造を変えずにヘルパーの資格手当を上げたらどうかと言っている旨述べ、Y2交渉員は、ヘルパーの資格手当については既に回答しており、ヘルパーの賃上げを介護事業部とは別に上げることは考えていない旨返答した。組合は、病院と介護事業部では、仕組みが違っていて、介護事業部には処遇改善加算金があるから増額できるとしながら、賃上げについては、病院と介護事業部を変えるわけにはいかないというのは、矛盾している旨述べた。

組合は、賃上げや資格手当の増額ができない理由を明らかにするよう求め、Y2交渉員は、それは何度も説明している旨返答した。組合は、処遇改善加算金は介護事業部の話であって、病院は医療報酬を元にするべきで、病院のヘルパーの賃上げや資格手当の増額ができない理由を尋ねている旨述べた。

Y2交渉員は、賃上げに関して言えば、定期昇給の仕組みは共通である旨述べた。組合は、我々は、それでは生活できないし、人が集まらないと言っている旨述べ、これに対し、Y2交渉員は、そういう意味で言えば気に食わないかもしれないが、給料の範囲内で生活してもらえない旨述べた。組合は、Y2交渉員のこの発言について、繰り返し、異議を唱えた。

(甲6、甲16の2、甲16の3、甲25、甲26、乙2、乙12、証人 X3、証

人 Y 2 )

(オ) 本件申立時に至るまで、法人は、組合に対し、病院の財務資料を提示していない。

(証人 X 2 、証人 X 3 )

(カ) 本件申立後の平成31年4月1日より、法人は、病院勤務の介護職の資格手当を介護事業部と同額に変更した。この変更について、法人は組合に事前に通知しなかった。

(証人 X 3 、証人 Y 2 )

(2) 平成30年4月4日及び同年6月20日開催の団体交渉における Z 3 と

Z 4 の療養棟型病棟の看護師の夜勤手当の差額に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(イ)、ウ(ウ)認定のとおり、①29.3.16団交申入書の要求事項には、Z 3 と Z 4 の夜勤手当の差の件が含まれていること、②30.3.15団交申入書には、Z 3 と Z 4 の夜勤手当を同額にできない具体的な根拠を明らかにすることとともに、2つの病院の夜勤手当を同額にすることを要求する旨の記載があることが認められ、本件の団交議題は、看護師の夜勤手当に関するものであって、これが義務的団交事項に当たることは明らかである。

イ ところで、一般に、労働組合との団交において、使用者は組合の要求に対して回答するに当たり、その結論を示すだけでなく、組合の要求に応じられない場合には、組合に対し、その理由を十分説明し、理解が得られるよう努力すべきであると判断される。そこで、このことを踏まえて、以下、本件の団交での労使間のやりとりを検討する。

まず、法人は、① Z 3 の夜勤手当を上げる必要性はなく、組合に対し、資料を示して、診療内容からすると Z 4 の方が負担が大きいと説明している、②提示した資料から、診療内容の格差は歴然としており、一読すれば容易に読み取れる旨主張する。そして、前記(1)イ(コ)、ウ(エ)認定のとおり、①平成29年12月13日、Y 3 書記は組合支部長に対し、「Z 4 ・ Z 3 療養病棟 診療内容比較」と題する書面を交付したこと、②30.4.4団交において、法人は組合に対し、本件団交資料を交付したこと、③これら資料のいずれにも、Z 3 と Z 4 のそれぞれの病床稼働率や重症度等の数値を示した表が記載されていたこと、④本件団交資料には、これに加えて、夜勤者一人当たりの患者数について記載があること、がそれぞれ認められる。

しかし、同認定のとおり、①これら資料のいずれの表においても重症度の平均値は Z 3 の方が高いこと、②本件団交資料によると、夜勤者一人当たりの患

者数は、 Z 3 では15名、 Z 4 は16.2名であること、が認められ、法人が提示した資料から、 Z 3 と Z 4 の診療内容の格差が歴然としているとは、到底いうことができない。また、前記(1)ウ(エ) a 認定のとおり、30.4.4団交において、組合が、一人当たりの患者数は、ほとんど変わらない旨述べたところ、 Y 3 書記は、ほぼ一緒である旨返答したことが認められ、法人は、少なくとも、この点においては、2つの病院にほとんど差がないことを認識していたというべきである。

ウ 次に、30.4.4団交における法人の説明状況についてみると、前記(1)ウ(エ) b、 c 認定のとおり、①組合が、夜勤手当を同額にするようにとの要求への回答を求めたところ、 Y 3 書記は、手当を増やす理由がない旨述べ、さらに、増やす理由がないとはどういうことなのかを尋ねる組合に対し、前回と同じ回答なので述べたこと、②組合が、増やす理由がないというのは、本件団交資料の表のどこからわかるのかを尋ねたのに対し、 Y 3 書記は、どこのという根拠は説明できない、法人がこの表を見て、判断している旨返答し、中身の説明はないということかと尋ねる組合に対し、できない、それぞれ読み取ってほしい旨述べたこと、がそれぞれ認められ、法人は、団交において、本件団交資料を提示したのみで具体的な説明を何ら行わないまま、 Z 3 の夜勤手当を増額する理由はないとする結論のみを繰り返したというのが相当である。

また、30.4.4団交において、 Y 3 書記が前回と同じ回答である旨述べているので、念のため、前回の団交までの法人の対応についてみると、前提事実及び前記(1)イ(ウ)から(オ)、(キ)、(ケ)、(コ)、ウ(ア)、(イ)認定のとおり、①29.3.21団交において、組合は、妥当性を検討するならば、医療報酬や患者と看護師の比率といった数値を挙げてもらった方がいい旨述べ、調査を求めたのに対し、 Y 2 交渉員は、調査を行う旨返答したこと、②29.4.25団交、29.8.30団交、29.10.31団交において、組合は、調査について尋ねたのに対し、法人は調査結果を回答せず、法人が、初めて一人当たりの患者数等の数値に言及したのは、29.12.4団交であって、組合に対し、その数値を文書で交付したのは、平成29年12月13日であること、③組合は、30.1.22団交申入書により、人員配置の変更により、一人当たりの患者数が変わったと聞いたとして、再度の調査を求めたこと、④30.1.29団交において、(i)組合がこの調査について回答を求めたのに対し、 Y 2 交渉員は、ちゃんとした調査ができていない旨述べたこと、(ii)組合が、調査をやっていないのはおかしい旨述べ、続いて、組合が人員の体制が変わった旨述べたところ、 Y 2 交渉員は、僕は知らない旨返答し、逆に変更があったのはいつなのかを問い返したこと、がそれぞれ認められる。そうすると、法人は、30.4.4団交前に

においても、夜勤手当の差を是正できないとする具体的な根拠を示して、組合との協議を行っていたということとはできない。

しかも、前記(1)イ(オ)、(キ)認定のとおり、①29.8.30団交において、Y2交渉員は、現状としては、今、変更することにならないというのが法人の回答である旨述べたこと、②29.10.31団交において、(i) Y3書記は、法人の回答は、今のところ、増額の予定はないから調査の予定もないというものであった旨述べたこと、(ii)法人側弁護士は、Y2交渉員は調査しようとしたが、法人は、調査をしなくてよいといい、ベット数とか仕事量とかではなく、過去の経緯だけで上げないという結論を出している旨述べたこと、がそれぞれ認められ、組合が病院間で夜勤手当の差を設けている根拠を明示した上での協議を求めているのに対し、法人は、調査を行って現状を把握し、客観的な分析をする姿勢を欠いたまま、現状を変更しないとの方針のみを決定していたとみるのが相当である。

エ ところで、法人は、本件団交資料について、その場では十分な説明が困難であったため、組合に対し、書面で質問書を出すよう申し向けており、説明を拒否したのではない旨主張する。

しかし、本件団交資料を作成したのが法人であることからすれば、議題に関する資料についての組合からの質問や意見に対し、法人は、可能な限りその場で対応すべきであって、法人が組合に対し、一部の質問については即答できないとして後日の書面回答を申し出るならまだしも、相手方が質問書を提出しなければ、回答できないとの対応は、協議のための準備を怠り、時間を空費させる不適切なものといわざるを得ない。

そして、組合が、本件団交資料についての質問書を提出しなかったとしても、そのことが、法人の団交における対応に問題があるとする判断を左右するものではない。

オ また、前記(1)ウ(エ) b 認定のとおり、30.4.4団交において、Y2交渉員は、理事は、Z3の夜勤手当が1,000円少ないことで不満があるなら、Z4への異動は優先的に行うと言っていた旨述べたことが認められるが、上記ウ記載のとおり、法人は、この団交において、本件団交資料を提示したのみで具体的な説明を何ら行わないまま、Z3の夜勤手当を増額する理由はないとする結論のみを繰り返したと判断されるのであるから、組合が、Y2交渉員のこの発言について、説明を拒否し、ごまかそうとしたものであるとみたことには相当の理由がある。

カ さらに、30.6.20団交における法人の説明状況をみると、前記(1)ウ(キ) a 認定のとおり、組合が、Z3とZ4の夜勤手当の差について回答を求めた

のに対し、Y2交渉員は、これについては、何度も回答しているとおりで、  
できませんということを何度も言ってきた旨返答し、その後も、現状として  
Z3を上げる理由がない旨述べたことが認められ、本件団交資料以外の資料を提  
出したとする疎明もなく、法人は、この団交においても、夜勤手当の差に関して、  
具体的な説明を行おうとしたとみることはできない。しかも、前記(1)ウ(エ)f  
認定のとおりで、Y3書記は、30.4.4団交の終了前に、資料はこれ以上新しいもの  
は出ないし、説明はこれ以上できない旨述べたことが認められ、30.4.4団交終了  
時点で、法人はこれ以上の説明を行う意思がないことを明言していたといえる。  
キ したがって、30.4.4団交及び30.6.20団交において、組合が、Z3と  
Z4の夜勤手当を同額にできないとする具体的な根拠を明らかにした上で協議  
し、2つの病院の夜勤手当を同額にすることを求めていたのに対し、法人は、具  
体的な根拠を示さないまま、現状を変えないとの結論のみを繰り返したというべ  
きで、かかる対応は、協議において、相手方の理解を得ようとする努力を欠き、  
組合からの要求や主張を無視ないしは軽視した不誠実なものという他はない。

以上のとおりで、30.4.4団交及び30.6.20団交におけるZ3と  
Z4の夜勤手当の差額に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労  
働行為に該当する。

(3) 平成30年6月20日開催の団交におけるZ3のヘルパーの資格手当に係る  
法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ウ)から(オ)、(キ)、(ケ)、エ(イ)、(ウ)認定  
のとおりで、①組合が法人に対し、29.2.16団交申入書で、病院勤務の介護職の資  
格手当の件を議題とする団交を申し入れた後、この議題について数回の団交が開  
催されたこと、②組合の30.6.8団交申入書には、Z3のヘルパーの資格手当  
を上げることが要求する旨の記載があることが認められ、本件の団交議題は、病  
院のヘルパーの資格手当に関するものであって、これが義務的団交事項に当たる  
ことは明らかである。

そこで、組合の申入れに対する法人の30.6.20団交における対応についてみる  
と、前記(1)エ(エ)認定のとおりで、①組合が、ヘルパーの求人に応募が来るよう  
に、ヘルパーの資格手当の増額や、資格手当にこだわらず賃上げを求めている旨  
述べたのに対し、Y2交渉員は、このことについては、既に説明した旨述べたこ  
と、②さらに、組合が説明を求めたのに対し、Y2交渉員は、介護事業部と病院  
で資格手当が違うことについての説明は何度もした旨述べたこと、③組合が、賃  
金体系の構造を変えずにヘルパーの資格手当を上げたらどうかと言っている旨  
述べたのに対し、Y2交渉員は、ヘルパーの資格手当については既に回答してい



る旨述べたこと、がそれぞれ認められ、法人は、ヘルパーの資格手当については、既に説明したとの回答を繰り返していたというべきである。

イ そして、30.6.20団交前の法人の説明状況についてみると、前記(1)イ(ウ)、(エ)認定のとおり、①29.3.21団交において、Y2交渉員は、(i)法的な位置付けが病院と介護事業部では異なる、(ii)介護事業であれば、介護福祉士とヘルパー資格者の人数により介護報酬が出るが、医療報酬はそうっていない、(iii)医療報酬と介護報酬は仕組みが違っている旨述べたこと、②29.4.25団交において、Y2交渉員は、介護事業部の資格手当には、処遇改善加算金が使われており、元々の原資の作りが違う旨述べたこと、が認められる。

一方、組合は、29.4.25団交において、前記(1)イ(エ)認定のとおり、組合は、①病院と介護事業部は、原資の作りが違うことは承知しているが、病院の介護職の正社員は、安い賃金で長時間、働いているわけだから、せめて同額にならなくても、資格手当は見直してほしい、②原資がないとするのならば、その根拠である財務資料を提出すべきである、③派遣に掛かる費用を考えれば、資格手当の増額と派遣の利用は、さほど変わらないと思われるので、この点も分析すべきである旨述べたことが認められ、組合は、この段階で、病院と介護事業の仕組みの違いを理解した上で、資格手当の見直しを要求し、原資がないとするならば、根拠として財務資料を提出し、調査を行い、その結果に基づいた協議の継続を求めていることは明らかである。

しかし、これ以降の法人の団交での対応をみると、前記(1)イ(オ)、(キ)、(ケ)、エ(イ) a 認定のとおり、①29.8.30団交において、Y2交渉員は、回答を求める組合に対し、前にも言ったように病院と介護施設は別である、処遇改善加算金の違いである旨述べ、組合が、それについての説明の資料は持参しているのかを尋ねたのに対し、処遇改善加算金で介護施設の資格手当を増額しているのは知っているのではないかと返答したこと、②29.10.31団交及び29.12.4団交において、Y2交渉員は、回答を求める組合に対し、前に回答したとおりである旨述べたこと、③30.4.4団交において、組合が、ヘルパーの求人に応募が来ないため、看護師が夜勤の応援を行うようになったことに言及し、看護師の応援により費用負担が増加しているならば、ヘルパーの手当を上げるために、その費用を使うことはできないかと発言したのに対し、Y2交渉員は、資格手当は、介護事業部については処遇改善加算金を使っており、異なっている旨述べたこと、がそれぞれ認められ、法人が、29.3.21団交及び29.4.25団交での内容以外の説明を行っていないことは明らかである。

また、前記(1)エ(オ)認定のとおり、法人は、本件申立時に至るまで、組合か

らの提出要求にもかかわらず、病院の財務資料を提示していないことが認められ、法人が組合に対し、財務資料が提出できない具体的な理由を説明したり、それに代わる資料を提出しようとしたとする疎明もない。

したがって、30.6.20団交前において、組合が、病院と介護事業の仕組みの違いを理解した上で、病院のヘルパーの資格手当の見直しを要求していたのに対し、法人は、客観的な資料を提示することもないまま、現状を変えないという結論のみを繰り返していたというべきである。

ウ 上記のような経緯を考慮すると、30.6.20団交において、法人が、ヘルパーの資格手当について、既に説明したとの返答を繰り返したことは、組合に対し、客観的な資料を提示することもないまま、現状を変えないという結論のみを繰り返したものであるというのが相当であり、かかる対応は、協議において、相手方の理解を得ようとする努力を欠き、組合からの要求や主張を無視ないしは軽視した不誠実なものという他はない。

エ ところで、前記(1)エ(エ) b 認定のとおり、30.6.20団交において、Y2交渉員は、給料の範囲内で生活してもらえない旨述べたことが認められるが、この発言に至る労使の協議内容からすると、組合がこの発言を無責任であるとして、異議を唱えることには相当の理由がある。

オ 以上のとおりであるから、30.6.20団交における Z3 のヘルパーの資格手当に係る法人の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(4) 平成30年1月29日、同年4月4日及び同年6月20日開催の団交における団交出席者に係る法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ウ(イ)、(エ)、(キ)認定のとおり、30.1.29団交、30.4.4団交及び30.6.20団交の議題には、Z3 と Z4 の夜勤手当の差の件が含まれており、病院部門の問題が協議されたところ、Y2交渉員とY3書記はいずれも介護事業部の所属であって、病院部門に所属している者が、これらの団交に出席していないことが認められる。

イ 団交での実際のやり取りをみると、前記(1)ウ(ア)、(イ) a、(エ) d 認定のとおり、①組合が、30.1.22団交申入書にて、人員配置が変更されたと聞いたとして、Z4 の人員配置の変更について再度調査し、Z3 と Z4 の夜勤手当を同額にすることを要求し、30.1.29団交において、組合が、人員の体制が変わった旨述べたところ、Y2交渉員は、僕は知らない旨返答し、変更があったのはいつなのかを尋ねたこと、②30.4.4団交において、(i)組合側参加者の1名が、現場では抗生剤の点滴をしているとか、吸引が1日8回以上必要だとかがある旨述べたのに対し、Y3書記は、今、おっしゃっていることを書面なりで出し

てもらったら、それをY2交渉員とともに法人に伝える旨述べ、さらに、重症度について、一個一個、どうのこうのという返答は、今はできないと言っている旨述べたこと、(ii)組合は、本件団交資料のどのポイントを取って、Z4を1,000円多くする理由があるのかを明らかにしてほしい旨述べたのに対し、Y3書記は、私は素人なのでこれを見ても1,000円の差がわからない旨述べたこと、がそれぞれ認められ、法人側出席者は、議題に関して十分な知識や情報を持っていなかったというのが相当である。団交における実質的な協議のためには、議題に関する十分な知識や情報が当然に必要なことを考慮すれば、かかる対応をする法人側出席者に実質的な交渉権が付与されているということとはできない。

さらに、前記(1)ウ(エ)e認定のとおり、2つの病院の夜勤手当を同額にできないとする具体的な根拠の説明を繰り返し求める組合に対し、法人側弁護士は、理事たちは、そんなに変わりばえがないから現状維持という考えである旨述べたことが認められることからみても、法人側出席者は、組合からの指摘を理事に伝え、理事とともにその内容を吟味し、法人の方針を再検討できるような立場にあるとはいえず、理事の考えを一方向的に組合に伝達する役割しか与えられていないことが窺われる。

ウ また、組合は、30.4.4団交において、前記(1)ウ(エ)d認定のとおり、本件団交資料について説明できるZ3の事務長とか、理事とかが来てくれるとよい旨述べたことが認められ、法人側出席者以外の者を団交に出席させるべきことに言及しているといえる。しかし、30.6.20団交での法人の対応をみると、前記(1)ウ(キ)a認定のとおり、それまでの団交と変わらない法人側出席者のみを出席させ、組合が、Z3とZ4の夜勤手当の差について回答を求めたのに対し、Y2交渉員は、これについては、何度も回答しているとおりで、できませんということは何度も言ってきた旨返答し、その後も、現状としてZ3を上げる理由がない旨述べるとどまっているのだから、法人は、依然として、団交に、実質的な交渉権を付与された者を出席させないままであったことは明らかである。

エ 以上のとおりであるから、30.1.29団交、30.4.4団交及び30.6.20団交における団交出席者に係る法人の対応は、議題に関して十分な知識や情報を持ち、実質的な交渉権が付与された者を出席させなかったというべきもので、組合と実質的な協議を行う意思を欠いた不誠実なものであって、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## 2 救済方法

組合は、①謝罪文の掲示、②組合に対する金員の支払をも求めるが、主文1及び主

文2をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和元年11月1日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

## 別紙 1

Z 3 (120床)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	平均
①入院件数								12
②退院件数								12
③入退院件数合計①+②								25
④病床稼働率	各月の数値は、略							96.50%
⑤ Z 4 への転院数								6
⑥抗癌剤投与患者数								1
⑦麻薬投与患者数								1
⑧点滴実施患者数								16
⑨重症度 (医療区分 2・3)								82.87%

Z 4 (81床)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	平均
①転棟件数 (転入)								54
②転棟件数 (転出)								19
③転棟件数合計①+②								74
④病床稼働率	各月の数値は、略							99.20%
⑤退院患者数								36
⑥ Z 3 への転院数								5
⑦抗癌剤投与患者数								1
⑧麻薬投与患者数								2
⑨点滴実施患者数								57
⑩重症度 (医療区分 2・3)								81.41%

Z 3 (120床)	H29 11月	12月	H30 1月	2月	平均
①転棟件数(入院)					10.5
②転棟件数(退院)					9.5
③転棟件数合計①+②					20.0
④病床稼働率	各月の数値は、略				98.4%
⑤退院患者数					9.5
⑥ Z 4 への転院数					4.0
⑦抗癌剤投与患者数					1.5
⑧麻薬投与患者数					1.0
⑨点滴実施患者数					26.3
⑩重症度(医療区分2・3)					85.4%

Z 4 (81床)	11月	12月	1月	2月	平均
①転棟件数(転入)					56
②転棟件数(転出)					22
③転棟件数合計①+②					78
④病床稼働率	各月の数値は、略				100.30%
⑤退院患者数					34
⑥ Z 3 への転院数					4
⑦抗癌剤投与患者数					0
⑧麻薬投与患者数					0
⑨点滴実施患者数					53
⑩重症度(医療区分2・3)					82.08%