

命 令 書

申 立 人 X 1
執行委員長 A 1

申 立 人 X 2
分会長 A 2

被申立人 松戸市
病院事業管理者 B 1

上記当事者間の都労委平成30年不第18号事件について、当委員会は、令和3年10月5日第1779回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵眞理子、同三木祥史、同野田博、同石黒清子、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成28年4月1日、被申立人松戸市（以下「市」という。）が事業を行っている国保松戸市立病院（29年12月27日に松戸市立〇〇〇〇に名称を変更したが、以下、時期にかかわらず「病院」という。）は、病院における再任

用短時間勤務職員のうち週3日勤務する職員（以下「再短週3日職員」という。）の勤務時間の運用を変更した。すなわち、病院における再短週3日職員は、従前は1か月当たり12日（年144日）勤務（以下「月12日勤務」という。）していたが、この変更によって4週間を単位として12日（年156日）勤務（以下「4週12日勤務」という。）することとなった。

申立人X1（以下「組合」という。）及び同X2（以下「分会」といい、以下、組合と分会とを併せて「組合ら」という。）は、上記変更が組合員の勤務条件の不利益変更に当たり組合らとの合意がない限り受け入れることはできないとして、28年度中に再三にわたって上記変更抗議等をし、病院との団体交渉も複数回行ったが、病院は上記変更を撤回しなかった。

29年度を通じて、さらに30年度に入ってから、組合らは、病院に対し、上記変更に関連する団体交渉を再三にわたって申し入れたが、病院は、既に説明済みであるなどとして団体交渉に応じなかった。

30年11月21日、病院は、組合らに対し、31年4月1日から再任用短時間勤務職員の週当たりの勤務時間数を見直す案（以下「本件提案」という。）を提案するに当たって、病院内で本件提案を正式決定するまでは組合員以外の職員に対してその内容について秘密を保持することについての同意書（以下「本件同意書」という。）の提出を依頼した。

本件は、病院が、組合らに対し、本件提案に当たって本件同意書の提出を求めたことが組合運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 本件結審時における請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件提案及び再任用短時間勤務職員の勤務時間を議題とする団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、関東地方の各種産業に従事する労働者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は70名である。

- (2) 申立人分会は、主に病院に勤務する看護師で組織された組合の下部組織たる労働組合であり、本件申立時の組合員数は少なくとも2名である。
- (3) 被申立人市は、肩書地に本庁舎を置く地方公共団体で、松戸市病院事業の設置等に関する条例を制定して病院事業（病院のほかにも2つの施設がある。）を行っており、同条例により財務規定等を除く地方公営企業法の規定の全部を病院事業に適用している。

市の病院事業には、地方公営企業法第7条の規定による病院事業管理者が置かれ、同管理者は、同法第9条により病院事業職員の任免、給与、勤務時間その他の勤務条件に関する事務を担当する。

なお、市において、市長が直接、職員の任免等を行う部局のことを市長部局という。

また、市の病院事業に従事する一般職の職員（以下「病院職員」という。）には、地方公営企業等の労働関係に関する法律が適用されるが、同法において、同法に定めのないものについては、一部の規定を除き、労働組合法及び労働関係調整法の定めるところによるとされている。

- (4) 病院には、申立人分会のほかに病院職員が結成した労働組合として、Z1組合及びZ2組合の2つが存在している。Z1組合は、市長部局にある組合本部（市職員と公営企業職員との混合組合）の支部であり、大多数の病院職員が加入している。

平成29年4月1日時点における病院における看護師、准看護師及び助産師の人数は合計577名、再任用短時間勤務の看護師及び准看護師の人数は病院とほかの1施設を合わせて11名である。

2 病院における再任用短時間勤務職員の勤務形態

本件申立時の病院における再任用短時間勤務職員（定年退職者を従前の勤務実績等に基づく選考により1年以内の任期を定めて再任用するものであり、1週間当たりの通常の勤務時間がフルタイムの場合（38時間45分）よりも短い者のことである。再任用期間の上限は満65歳となる年度の末日までである。）の勤務形態は次の2つであり、いずれも給料月額は同じである。

- (1) 週3日勤務

1日当たり7時間45分を勤務時間として、1週間のうち週休日を除いて病院に勤務日として指定された3日間を勤務する。週当たりの勤務時間は、23時間15分である。

(2) 週5日勤務

1日当たり5時間を勤務時間として、1週間のうち週休日以外の5日間を勤務する（以下週5日勤務の再任用短時間勤務職員を「再短週5日職員」という。）。週当たりの勤務時間は、25時間である。

3 再任用短時間勤務職員の勤務時間及び給料月額に関する規定

(1) 松戸市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例

「第3条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。）とする。ただし、任命権者は、再任用短時間勤務職員及び任期付短時間勤務職員については、これらの日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間において、週休日を設けることができる。

2及び3（略）」

(2) 病院企業職員就業規則

「第4条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き1週間当たり38時間45分とするものとする。

2 地方公務員法第28条の5第1項に規定する短時間勤務の職を占める職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の勤務時間は、前項の規定にかかわらず、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、管理者が定める。

3 （略）

第8条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日（以下「祝日法による休日」という。）には、特に勤務することを命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。）についても、同様とする。」

(3) 病院企業職員の給与に関する規程

「第12条の2 地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第28条の4第1項又は第28条の5第1項の規定により採用された

職員（以下「再任用職員という。」）の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額のうち、その者の属する職務の級に応じた額とする。

2 法第28条の5第1項に規定する短時間勤務職員（以下「再任用短時間勤務職員」という。）の給料月額は、前項の規定にかかわらず、同項の規定による給料月額に、規則（病院企業職員就業規則のこと。）第4条第2項の規定により定められたその者の勤務時間を同条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする。」

4 平成26年度及び27年度の再任用短時間勤務職員に係る動き

(1) 病院における再短週3日職員の勤務

分会書記長のA3（以下「A3」という。）は、病院に看護師として勤務し、25年度末に定年退職した後、26年4月1日、病院から「松戸市再任用職員を命ずる」、「勤務日は、週3日（週23時間15分勤務）とする」と記載された辞令を交付され、任期1年の再短週3日職員として看護局看護科における勤務を開始した。A3は、26年度を通じて月12日勤務し、27年度も同じ勤務条件で任期を更新した上で同じように勤務した。病院におけるほかの再短週3日職員も、A3と同じように勤務していた。

(2) 28年度からの再任用短時間勤務職員の勤務時間等

28年3月30日、病院は、所属長に対し、再短週3日職員の28年度の勤務日数は156日であり、休日（病院においては、祝日法による休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日である1月1日を除く。）を「休日」としている。以下「休日」をこの意味で用いる。）があることで週3日のローテーションが組めない場合、その週を含む4週間の単位期間の中で勤務日数が12日となるようにローテーションを調整するように通知した。4週間の単位期間とは、4月1日から翌年3月31日までを連続する4週間（28日間）ごとに区切ったものであり、一年度（52週間）は13の単位期間に区切られる。

また、再短週5日職員には、再短週3日職員との年間勤務（実労働）時間の均衡を図るため、週休日と同じように勤務時間が割り振られない指定公休を1日及び1時間（年間合計6時間）付与することとした。

上記変更によって、再短週3日職員の年間勤務（実労働）時間は、年1,116時間（144日）から年1,209時間（156日）に増加することとなったが、再短週3日職員と再短週5日職員との年間勤務（実労働）時間は均衡することとなった。

5 28年度における組合らと病院とのやり取り

(1) A3及び組合らの反応

28年4月22日、A3は、上司から再短週3日職員がこれまで月12日勤務していたのは誤りであった、正しくは4週12日勤務することであるとの説明を受けた。組合らは、病院に対し、これは勤務条件の不利益変更にあたると抗議した。

4月26日、病院は、5月分の勤務日の指定に当たって、A3については月12日勤務としたが、病院におけるほかの再短週3日職員は4週12日勤務とした。

6月以降、病院はA3も含めて4週12日勤務を指定したが、A3は所属長に対して抗議し、所属長が同人の勤務表を訂正して一部の月を除いて月12日勤務を継続させた。しかし、11月及び12月は、病院が勤務表の訂正に応じなかったため、A3には病院が指定した勤務日に勤務しなかった日が生じ、病院は、これを正当な理由なく勤務を欠いたものとして取り扱わざるを得ないと組合らに通知した。

(2) 組合らと病院とのやり取り

28年5月2日、組合らは、病院に対し、協議が整うまで再短週3日職員に月12日勤務させることを要求した。

5月16日、病院は、組合らに対し、①再任用短時間勤務職員の勤務時間については、病院企業職員就業規則第4条第2項（前記3(2)）により「休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から31時間までの範囲内で、管理者が定める。」とされているところ、A3に対しては週23時間15分（週3日勤務）と明記した辞令を交付していること（前記4(1)）、②月12日勤務から4週12日勤務への変更は週3日（週23時間15分）勤務を変更するものではなく、勤務条件の不利益変更には当たらないこと、③休日があることでA3の勤務時間を週3日（週

23時間15分) 確保することができない週が生じたときは、その週を含む4週間を超えない単位期間の中で1週間当たり3日(23時間15分)勤務するように勤務日数を調整することを書面で回答した。

その後、組合らは、病院に対し、組合らとの合意なく再短週3日職員の月12日勤務を変更しないように要求して団体交渉を申し入れた。これに対し、病院は、再短週3日職員の月12日勤務を変更することは再短週3日職員の勤務時間の運用の誤りを是正するものにすぎないので、組合らの主張する勤務条件の不利益変更には当たらないなどと書面で回答するとともに、このことについて組合らとの団体交渉も行った。

以下では、病院が再短週3日職員の勤務時間を月12日勤務から4週12日勤務に変更したことに対し、組合らとその撤回ないし変更を目的として、種々の要求、質問、抗議又は申入れを行う交渉事項をまとめて「再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項」という。

(3) 29年2月7日の団体交渉

2月7日、組合らと病院とは、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について団体交渉を行った。

組合らは、病院が再短週3日職員の勤務日を月12日勤務から4週12日勤務に変更したことを受け入れられない理由として、主に次のことを挙げた。

月12日勤務を4週12日勤務に変更したことで増加する年間勤務日数に対応するためには、休日があることで週3日勤務できない週が生じたとき、①当該週又は別の週で週4日勤務することがある、これは「週3日」勤務と記載されているA3の辞令(前記4(1))に反する、②休日分の勤務日を当該週又は別の週に追加するのでは再短週3日職員には実質的に休日が付与されないことになり病院企業職員就業規則第8条(前記3(2))に反する。

これに対し、病院は、組合らの上記指摘が当たらない根拠として、①病院企業職員就業規則第4条第2項では、再短週3日職員の勤務時間は、4週間を超えない期間につき1週間当たり週15時間30分から31時間(1日7時間45分勤務するとして週2日ないし4日)の範囲内で管理者が定

めるとされている（前記3(2)）、②松戸市職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する条例第3条第1項において、再任用短時間勤務職員には日曜日及び土曜日に加えて、月曜日から金曜日までの5日間にも週休日を設けることができるとされている（同(1)）ことから、再短週3日職員の場合、休日を週休日として取り扱っていることを説明した。

そして、病院は、再短週3日職員の勤務条件として辞令に明記されているのは、「週3日（週23時間15分）勤務」することのみであり、①月12日勤務から4週12日勤務に変更したからといって、「週3日（週23時間15分）勤務」を変更したわけではない、②再短週3日職員と再短週5日職員とは給料月額が同じであり、再短週3日職員が4週12日勤務することで再短週3日職員と再短週5日職員との年間勤務（実労働）時間が均衡する旨を説明し、病院が再短週3日職員の勤務日を月12日勤務から4週12日勤務に変更したことに組合らの理解を求めた。

(4) 3月15日の団体交渉

3月15日、組合らと病院とは、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について団体交渉を行った。

組合らは、国家公務員の再任用短時間勤務職員の勤務時間の運用方法を例に挙げながら、再短週3日職員の場合、土曜日及び日曜日に加えて平日のうち2日間を週休日とする必要があるから、再短週3日職員に週4日勤務させる週は週休日の数が不足するのでおかしいと述べた。また、組合らは、平日のうちA3の勤務日及び週休日とする曜日を固定し、その曜日を固定した勤務日に休日が当たった場合、その日は病院企業職員就業規則第8条（前記3(2)）のとおり勤務時間が割り振られても勤務することを要しない日として取り扱うこととし、当該週又は翌週以降の曜日を固定した週休日に休日分の勤務日を指定しない（再短週3日職員の年間勤務（実労働）時間を引き下げることになる。）ことを要求した。

これに対し、病院は、平日のうちA3の勤務日及び週休日とする曜日を固定すること自体は構わないが、曜日を固定した勤務日に休日が当たった場合の対応については明言しなかった。

この団体交渉の後、組合らは、病院に対し、①A3の29年度における

勤務日は、月曜日、水曜日及び木曜日に固定して、土曜日及び日曜日並びに火曜日及び金曜日を週休日とすること、②それらの曜日を固定した勤務日に休日重なった場合、その日は就業規則どおり勤務時間は割り振られているが勤務を要さない日とする（火曜日及び金曜日に休日分の勤務日を指定しない。）ことを書面で要求した。

これに対し、病院は、①A3の勤務日及び週休日の希望については、所属長が職場のほかの職員とも調整して勤務表を作成する中で考慮する、②A3については、従前から休日を勤務日として指定していないが29年度も同様である、休日によって週3日（週23時間15分）の勤務日を確保することが困難な週が生じた場合は、その週を含む4週間の単位期間の中で勤務日が12日になるように調整すると書面で回答した。

(5) 3月29日の団体交渉

3月29日、組合らと病院とは、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について団体交渉を行った。

病院は、組合らに対し、再短週3日職員の勤務日数は年156日（週3日×52週）であり、これに1日当たりの勤務時間数の7時間45分を掛けると年間勤務（実労働）時間数は1,209時間となる。一方、再短週5日職員は、28年度の場合、年間の勤務（実労働）日数は243日（365日－週休日104日－休日日数18日）であり、これに1日当たりの勤務時間数の5時間を掛けると年間勤務（実労働）時間数は1,215時間となる。再短週3日職員と再短週5日職員との年間勤務（実労働）時間数を均衡させるため、再短週5日職員には、28年度の場合は年間6時間分の勤務時間を割り振らない指定公休を付与している（すなわち、1,215時間－6時間＝1,209時間）などと説明した。

また、病院は、A3の勤務する曜日を固定するという要求について、例えば月曜日、水曜日及び木曜日に勤務日を固定することは構わないが、それらの曜日に休日重なった場合は、その分の勤務日を当該週又は別の週に指定して勤務日数を調整すると回答した。

組合らは、再短週3日職員の年間勤務（実労働）時間は単純に年間52週に週3日を掛けて156日勤務することとするのは、再短週3日職員に

病院企業職員就業規則第8条（前記3(2)）で認められた休日を与えないことになるためおかしいなどと述べ、これに対し、病院は、再短週5日職員と再短週3日職員とに同じように病院企業職員就業規則を当てはめることはできないなどと応じた。

組合らと病院とは、同様の趣旨の議論を繰り返し、組合らは病院の回答が変わらないならば、この議題については決裂であるとして、病院を労働基準監督署に通報するなどと述べた。

(6) 29年度再任用職員の勤務時間等

29年3月31日、病院は、再任用短時間勤務職員に対し、「平成29年度再任用職員の勤務時間等について（通知）」を配布し、次のとおり通知した。

ア 再短週3日職員の勤務日数

再短週3日職員は、29年4月1日から30年3月31日までの間で156日の勤務をすることになる（週3日×52週＝156日）。

ゴールデンウィーク等、同一週内に祝日が続き、週3日の勤務日が確保できない場合は、4週間の単位期間の中で勤務日数が12日となるように調整する。

勤務日の割振りは、所属内の調整や業務等の状況を総合的に勘案し、所属長が決定する。

イ 再短週5日職員の勤務形態

再短週5日職員の1日の勤務時間は5時間とする。

ウ 指定公休

29年度は、再短週3日職員との年間勤務（実労働）時間の均衡を図るため、再短週5日職員には指定公休として1日及び1時間（合計6時間）を付与する。

6 29年度における組合らと病院とのやり取り

(1) A3と病院とのやり取り

A3は、3月15日の団体交渉（前記5(4)）において、同人の勤務する曜日を固定化することについて病院と合意したことを前提として自らの勤務日を月曜日、水曜日及び木曜日に固定して勤務することを所属長に対して通知した。そして、29年度中、A3は、この通知に基づき月曜

日、水曜日及び木曜日のいずれかに休日が当たった場合、病院がその代わりとなる勤務日を当該週又は別の週の火曜日又は金曜日に指定しても、それらの曜日は自らの週休日であると主張して病院が指定した出勤日に出勤しなかった。その結果、A3は、29年度を通じて、病院が指定した勤務日に少なくとも8日間出勤しなかった。このような対応に対し、病院は、その都度、出勤しなかった日を正当な理由のない欠勤に当たるとして、その日分の給与を減額したり、文書で改善を求めたり、訓告を行ったりした。

(2) 組合らと病院とのやり取り

ア 組合らは、病院に対し、4月中に書面により数回にわたって、再短週3日職員に年156日勤務させる法令上の根拠について説明を求めて団体交渉を申し入れたり、病院がA3の5月の勤務について「週3日・週23時間15分」を超える週4日（週31時間）勤務を命じたことは労働契約違反であると主張したり、A3の勤務日が休日に当たった場合にその分の勤務日を別の日に指定することは病院企業職員就業規則第8条（前記3(2)）に違反して休日を剥奪しているなどと抗議したりした。

イ 5月2日、病院は、次のとおり書面で回答した。

再短週3日職員の辞令に「勤務日は、週3日（週23時間15分勤務）」と定めているのは、4週間につき週3日（週23時間15分）勤務するという意味として解釈するものである。その根拠は、①病院企業職員就業規則第4条第2項において、再任用短時間勤務職員の勤務時間については「4週間を超えない期間につき」1週間当たりの勤務時間を定める旨を規定していること（前記3(2)）、②29年3月31日付「平成29年度再任用職員の勤務時間等について（通知）」において、「ゴールデンウィーク等、同一週内に祝日が続き、週3日の勤務日が確保できない場合は、4週間の単位期間の中で勤務日数が12日となるように調整する」とあること（前記5(6)ア）、③このような内容について、再任用短時間勤務職員は、28年度中に行われた再任用意向調査の際に説明を受けており、それを踏まえて再任用短時間勤務職員の意向を表明してい

ることなどである。そして、実際の運用に当たっても、病院は、再短週3日職員の勤務日を原則週3日としつつも休日の影響から週3日の勤務日を割り振れない場合には4週間につき1週間当たり3日となるよう勤務日を割り振っているのであるから、A3を含めて病院の再短週3日職員の勤務日は「週3日」（その意味は、4週間につき1週間当たり3日勤務すること。）であり、1年間につき156日勤務することである。

ウ 5月17日、病院は、組合らの団体交渉申入れ（上記ア）は、結局のところ、再短週3日職員の勤務時間を減少させることを交渉事項とするものである、A3のみにこのような変更を行う理由はなく、組合らの要求には応じられないと書面で回答した。また、A3の勤務時間が週3日（週23時間15分）であること、同人の勤務日を月曜日、水曜日及び木曜日に常に固定することができないことについては、28年度から団体交渉を行うとともに、書面による回答を行うなどして繰り返して説明しているところであり、事情の変更が生じない限りこれ以上の交渉の余地はなく、これ以上団体交渉を行うことは無意味であるから再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉申入れには応じられないと回答した。

エ その後、29年度を通じて、組合らは、病院に対し、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について、団体交渉申入れを行ったが、病院は、組合らの質問等に文書で回答を行ったものの、上記事項についての団体交渉には応じなかった。

7 A3の再任用更新拒否

30年2月14日、病院は、A3に対し、29年度中の同人の勤務実績（前記6(1))を理由として30年度における再任用の任期の更新を行わないことを通知した。

2月19日、団体交渉において、組合らは、病院に対し、A3の再任用の任期の更新を行わなかった理由について質問し、病院は、同人に対する対応の経過を始めとした病院の考え方について説明を行った。

3月6日、20日及び23日、組合らは、病院に対し、A3の再任用の任期

の更新を行わなかったことに対して書面で抗議するとともに、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について、団体交渉を申し入れた。3月20日の書面による抗議の中で、組合らは、再短週5日職員との年間勤務（実労働）時間の均衡を図るために再短週3日職員の年間勤務日数が年156日とされ、再短週3日職員は休日を付与されなくなったが、再短週3日職員と再短週5日職員との給料月額が同額であるならば、本来、週の勤務時間数も同一でなければならない、国家公務員の再任用制度の例にあるように再短週5日職員の週当たりの勤務時間数である25時間を再短週3日職員の週当たり勤務時間数である23時間15分に減少させる（週のうち4日を5時間勤務として、残り1日を3時間15分勤務とする。）ことで均衡を図るべきであるとも主張した。

8 本件申立て

3月7日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。本件申立ての時点では、請求する救済内容を、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉に誠実に応ずること、A3の再任用の任期の更新を行うことなど5項目としていた。

9 30年4月から11月中旬までの組合らと病院とのやり取り

(1) 4月6日、病院は、組合らに対し、「回答書」と題する書面により、組合らの抗議（前記7）に対し、次のとおり回答した。

再任用短時間勤務職員の給料月額は、その者に適用される給料表の再任用職員の項に掲げる給料月額（再任用フルタイム勤務職員の給料月額のこと。）に、病院企業職員就業規則第4条第2項（前記3(2)）の規定により定められた「その者の1週間当たりの勤務時間」を38時間45分で除して得た数を乗じて得た額とされている。再短週5日職員の場合、その年間勤務（実労働）時間から指定公休を減じた時間数（1,209時間）を52週で除した時間（週当たり23時間15分）が、「その者の1週間当たりの勤務時間」である。よって、再短週5日職員についても病院企業職員の給与に関する規程第12条の2第2項（前記3(3)）に基づき給料月額を決定しており、再短週3日職員との給料月額に差はない。

(2) その後も、組合らは、4月から11月中旬までの間に再三にわたって、

これまで組合らが病院に対して主張してきた趣旨と同様の見解（再短週3日職員の休日の取扱いが問題であること及び再短週5日職員の週当たりの勤務時間が25時間であることは、給料月額が同じ再短週3日職員の週当たりの勤務時間が23時間15分であることとの関係で問題があることなど。）を書面により示すとともに、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について団体交渉を申し入れた。

病院は、組合らの見解に対して書面による回答を行ったが、上記事項についての団体交渉には応じなかった。

10 本件同意書に関するやり取り

(1) 30年11月初旬、病院は、市の市長部局と調整して31年度から施行する案として本件提案を策定した。

(2) 11月21日、組合らと病院とは、事務折衝を行った。

病院は、組合らに対し、「平成30年11月26日付けで、松戸市病院事業が行なう提案については、松戸市立総合医療センター管理局総務課からの決定連絡が行われるまで、貴組合以外の者に他言しないことを依頼いたします。」と記載した書面とともに、これに組合らが同意したことを示すひな形として本件同意書を渡した。

病院は、11月26日に病院にある3つの労働組合（分会、Z1組合及びZ2組合のこと。以下同じ。）に提案したいことがある、その内容が病院内部の関係で労働組合員以外の者に漏れると良くないので、本件提案の内容を労働組合の中にとどめておくことについて本件同意書を提出してほしい、本件同意書を提出した労働組合には本件提案について記載した書面を送るとともに交渉して、12月中に正式に決定したいと述べた。

組合らは、本件提案の内容が分からないにもかかわらず本件同意書の提出を求めるのはおかしい、本件同意書を提出した労働組合には提案して、提出しなかった労働組合には提案しないのは組合間差別であると述べ、病院は、3つの労働組合に対して同じ依頼をしている、組合間差別ではないと述べた。

組合らは、「テープ切っておいてください。こういうことなんですけどねということは労使の中でできる」とも述べたが、病院は、組合らが本

件提案の内容を組合員以外の者に話してしまうことに懸念を示し、組合からは、本件提案の内容によっては黙っていないなどと述べた。

組合らが、3つの労働組合の同意がない場合、本件提案はどうなるのか、組合らは勤務条件が良くなればいいが悪くなる時は絶対反対するから大概合意しない、その場合病院は一方的に本件提案を決定するのではないか、ほかの2つの労働組合が合意したらどうするのかと述べたところ、病院は、本件提案を交渉していない段階で組合らとの合意が成立しなかったらどうするのかと聞かれても答えようがないと述べた。組合らが、本件提案は勤務条件の変更に関するものかと質問したところ、病院は肯定した。

上記のようなやり取りを始め、組合らと病院とは、本件提案及び本件同意書についてのやり取りを重ねたが、結局、組合らは本件同意書を提出するか否かを持ち帰って検討することとした。

(3) 病院は、11月22日にZ1組合に対し、同月26日にZ2組合に対し、組合らと同じように本件同意書の提出を求めた。Z1組合のみは、11月26日に病院に対して本件同意書を提出し、病院は、同日、Z1組合に対してのみ本件提案の内容が記載された文書を交付した。

(4) 11月26日、組合らは、病院に対し、「抗議ならびに申し入れ」と題する書面により、病院が本件同意書の提出を求めたこと自体が組合間差別であるとか、組合らの団体交渉権の否認であるとか抗議するとともに、要旨以下アないしウの質問及び要求を行った。

ア 本件提案を組合員以外に秘密にするように依頼する理由は何か。

イ 本件同意書を提出しなければ本件提案を提案しないのか、本件提案についての団体交渉も行わないのか。

ウ 本件提案について、正式決定前に組合らと誠実に協議することを確約し、ほかの労働組合との合意によって実施しないこと。

(5) 11月27日、病院は、組合らに対し、要旨以下アないしウのとおり回答した。

ア 本件提案は、病院において検討段階のもので正式決定は未了であることから、その内容について情報管理の依頼を行った。

イ 組合らが本件提案に関する口外禁止に同意しない場合には、組合らへの本件提案は留保せざるを得ず、情報管理の解除後に改めて本件提案と同趣旨の提案を行う予定である。

ウ 本件提案について、組合らが口外禁止の同意をした後又は病院が情報管理を解除した後であれば、組合らとの合意に向けた団体交渉を行うことにやぶさかではないが、ほかの労働組合との合意によって実施しないことという要求について約束することはできない。

(6) 11月28日、組合らと病院とは、団体交渉を行った。

組合らは、病院に対し、本件提案の内容及びそれについて情報管理が必要な理由を質問した。

病院は、本件提案の内容について、病院の人事の基本方針に関するものである、管理運営事項にも病院職員の勤務条件にも当たる、現在は検討中であり正式決定されるまで情報管理の必要があるから本件同意書の提出を依頼した、本件同意書を求めたのは病院にある3つの労働組合である、本件提案について今後交渉していくに当たって組合らの中に納めておいて、(労働組合に所属しない)病院職員には時期がくるまで口外しないでほしい、このような同意書を求めることは初めてであるが御理解いただきたいなどと述べた。

組合らは、病院の説明を理解したが、病院の人事の基本方針が病院職員に直接関係することならばできるだけ早く伝えるべきである、秘密にしておく必要はないなどと述べて、本件同意書なしで本件提案の内容を伝えるよう要求した。

病院は、本件提案の内容が組合らと継続してやり取りしている再任用制度に関するものであり、これについての方針を出すことになると明かした。

組合らは、再任用制度についての提案を情報管理の対象にする必要はない、組合らがこれまで問題としてきた再任用制度について、秘密にしてくれれば交渉するという病院の対応は不当労働行為である、病院は再任用制度をこれまで問題としてこなかったZ1組合には既に11月26日に本件提案を提案しており、組合間差別である、3つの労働組合を一緒

にして本件同意書を依頼したのは組合らとの交渉経過を無視した差別である、組合らに対して病院は今すぐに無条件で本件提案を提案すべきである、病院はZ1組合と本件提案を合意することで組合らとの再任用制度についての交渉経過を全部否定しようとしているなどと述べた。

この後、病院の求めにより団体交渉は休憩に入った。休憩後、病院の管理局長（団体交渉の病院側の責任者）は、「それ（本件同意書）は、まあ色々ありますから。（本件提案の）内容はお話をします。私がここで読みますし、次の議題もありますので。」と述べた。

組合らは、この申出を押しとどめ、（病院が）再任用制度について要求もしていないZ1組合に先に提案して交渉を始めたことを「どのように私たちは考えるかについて組合としての検討をしますので、今日のところはそこまで」、病院は間違っていることを反省してほしい、そして、早急に（団体交渉を）入れてくださいということになったら入れてほしいなどと述べた。また、「今までの交渉経過をきちっと踏まえ誠実に合意に達するまで交渉しますというその姿勢になれば既にやったことが不当労働行為だと我々は思わざるを得ない。」「いまこれから提案しますって言ったってもう遅いよ。」などと述べた。

- (7) 組合らは、11月30日、12月13日及び17日に書面で本件提案の内容及び再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について、団体交渉を申し入れた。

12月12日、病院は、組合らに対し、改めて本件同意書の提出に理解を求めた。そして、病院は、次回の団体交渉を12月26日に開催することを打診するとともに、団体交渉の議題の整理をするため、事務折衝を開催することを提案した。

12月20日、組合らは、病院職員に対し、病院がZ1組合との先行合意によって本件提案を実施しようとしているなどと病院の対応を非難するビラを配布した。

- (8) 12月21日、組合らと病院とは、事務折衝を行った。

病院は、本件提案は、来年度の人事の基本方針として31年1月4日に定めるものである、人事の基本方針は組合らと交渉してきた再任用制度

に関係することに限られない、病院内で正式に周知されていない段階であるため本件同意書がなければ情報管理期間である1月4日まで本件提案は行えない、本件提案について組合らと交渉しないというわけではないなどと述べた。

また、病院は、本件同意書の提出がなければ再任用制度に係るこれまでの議題についての交渉に入れない、30年12月26日の団体交渉においては、本件提案を最優先の議題とさせていただきたいと述べ、また、本件提案を議題とすれば、組合らとこれまで交渉してきた再任用制度についての質問等を受ける意向を示した。

組合らは、病院のこうした説明に納得せず、26日の団体交渉において病院は本件同意書なしで本件提案を行うべきであると述べ、その上で再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項を議題とするように要求した。

組合らと病院とは、本件同意書について上記のようなやり取りを重ねたが、結局、組合らは本件同意書を提出するか否か、26日の団体交渉まで検討することとなった。

事務折衝の終了後、病院は、組合らに対し、本件同意書を25日までに提出しなければ26日の団体交渉を開催しないと連絡した。

なお、組合らと病院とは、事務折衝で団体交渉の議題の確定を行うこと、事務折衝で確定していない議題を当日の団体交渉の議題としないことなどを含む団体交渉ルールに関する12年4月13日付けの覚書を締結している。

- (9) 30年12月25日、組合らは、病院に対し、26日の団体交渉の議題を再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項とするよう申し入れた。

病院は、組合らに対し、「団体交渉の日時について」と題する書面により26日の団体交渉の開始時間及び場所を通知するとともに、団体交渉の議題を「再任用制度について（提案）」とするよう依頼した。また、25日17時までに組合らから本件同意書の提出がない場合、上記団体交渉は延期し、情報管理の解除後に組合らに対して本件提案を提案した上で、改めて団体交渉の日程調整をすると通知した。

組合らは、病院に対し、「通知書」と題する書面により上記団体交渉の冒頭で病院から改めて本件同意書について説明を受け、組合らが納得できれば本件同意書を提出すると通知した。

結局、組合らは、25日17時までに本件同意書を提出しなかった。

病院は、25日18時頃、組合らに対し、書面により「再任用制度について（提案）」を議題とする上記団体交渉は延期し、情報管理の解除後に本件提案を提案した上で、改めて団体交渉の日程を調整すると通知した。

11 松戸市病院事業平成31年4月1日付人事異動基本方針

31年1月4日、病院は、「松戸市病院事業平成31年4月1日付人事異動基本方針」（以下「本件基本方針」という。）を正式に決定した。本件基本方針の中には、「1 配置替」、「2 昇任・昇格」という項目に続き、「3 その他」の項目として、次の記載がある。

①再任用フルタイム勤務を導入する、②再短週5日職員の勤務時間を週25時間から週23時間15分に変更する、その内訳として週のうち4日は勤務時間を5時間として、残り1日は3時間15分（短縮日）とする、祝日がある週については、当該祝日の日を短縮日とする、③再短週3日職員と再短週5日職員との週当たりの勤務時間が均衡（いずれも23時間15分となる。）するため、再短週5日職員に付与していた指定公休は廃止する、④給料月額は現行どおりとする。

本件基本方針は、病院における上位職層のみに示され、病院職員は各所属長を通じてその内容を知ることとなっており、4月1日に病院に勤務予定の者は、1月以降に各所属長との面談の中で本件基本方針の内容が伝えられるとともに、4月1日以降の勤務に当たっての希望を各所属長に伝えるものとされていた。

12 本件提案の組合らへの提示

1月7日、病院は、組合らに対し、「再任用短時間職員の勤務時間の見直しについて（提案）」と題する書面を送付した。そこには、本件基本方針に基づき再任用短時間勤務職員の勤務時間の運用を4月1日から見直すことが記載されている。具体的には、①再短週5日職員の週の勤務時間数を23時間15分に減少させること、②その内訳として、週のうち4日を5時間

勤務として残り1日を3時間15分勤務（短縮日）とし、祝日がある週については、当該祝日の日を短縮日とすること、③これにより再短週3日職員と再短週5日職員との週当たりの勤務時間は同じとなることなど、「現行」の再短週3日職員と再短週5日職員との勤務時間の考え方とその「改正案」について詳細に比較する表が記載されている。

13 組合らへの本件提案提示後のやり取り

(1) 1月25日、組合らと病院とは、事務折衝を行った。

組合らは、病院に対し、本件提案の内容である再短週5日職員の勤務時間の見直しは、組合らがこれまで要求してきたものであり、これについて組合らが団体交渉を申し入れてきたにもかかわらず、病院は団体交渉を拒否し続けてきた、病院はこれまで組合らが質問してきたことに回答すべきである、再短週5日職員の勤務時間の見直し、再短週3日職員が月12日勤務から4週12日勤務となったこと及び再短週3日職員には休日が付与されないことは一体の問題であるなどとして、団体交渉を申し入れた。

(2) 2月1日、病院は、組合らに対し、「回答書」と題する書面により、これまでの組合らの書面による質問に回答する中で、再任用短時間勤務職員の勤務時間及び運用の見直し理由を説明した。具体的には、令和2年4月1日に施行される予定の会計年度任用職員制度を始め、定年延長に伴う定年前再任用短時間勤務職員の任用等、地方公務員制度の改正に向けた検討や準備が進められている中で、それらの制度設計において国家公務員の再任用短時間勤務職員の勤務条件等を考慮して進められることが想定されているところ、病院においても今後見込まれる制度改正を円滑に行うため、国家公務員に準じた勤務時間に見直すものであるとした。また、病院は、1月4日に決定した本件基本方針については、4月1日付けの人事異動全般に関する方針であり、この方針に基づいて病院職員から再任用の希望を事前に把握するための面談を実施する必要がある、この面談を延期することはしないが、本件提案について、組合らとの合意に向けて団体交渉を行うことにやぶさかではないと回答した。

(3) 31年2月4日、組合らと病院とは、団体交渉を行った。

組合らは、本件提案の内容は組合らがこれまで問題にしてきたことであるとして、病院が組合らの指摘に対して問題ないとしていたにもかかわらず、それを変えなければならないと思った理由を質問した。

病院は、本件提案について、松戸市の再短週5日職員の勤務時間は、1年間の実労働時間数から週の勤務時間を割り返して算出するという運用であった（前記9(1)）が、これは国とは違った松戸市独自の運用であった、令和2年度から施行される会計年度任用職員とか、定年延長等に伴う定年前再任用短時間勤務職員とかの任用についての制度設計をするときに円滑に対応できるように国に準じて見直しをするということである、これまでの再任用短時間勤務職員の勤務時間の運用に問題があったから変えるというわけではない、再短週5日職員の勤務時間について、①今後は週の勤務時間を給料月額算出の基準として考える、②国で行っている考え方に合わせる、③再任用制度及び短時間勤務について国が最初に制度を作るので、その考え方に準じていた方が速やかな対応ができるだろうということで見直しする、そのための提案である、平成31年4月1日から年度切り替わりのところで、新たに再短週5日職員の週当たり勤務時間を23時間15分としたい、そこを目指してお願いしたいなどと述べた。

組合らが、本件提案の内容であれば本件同意書の提出は必要なかったと指摘したところ、病院は1月4日になれば今まで閉まっていた「ふたが開いた」ので、本件同意書の提出を求める必要がなくなったと述べた。組合らは、本件同意書の提出を求めたのは、事前に本件提案を組合らに知らせておきたかったということかと質問したところ、病院は肯定した。

組合らが、本件提案による再短週3日職員の休日の取扱いについて、31年度（令和元年度）における4月下旬から5月上旬にある10連休を例に挙げて質問したところ、病院は、10連休に当たって、これまでの休日の取扱い（該当期間を含む4週間に12日勤務を確保すること）ができるのか確認しないと何ともいえない、今検討中であると述べた。

組合らは、本件提案は、再任用短時間勤務職員の勤務時間について、組合らがこれまで問題としてきたことについての回答だと思っている、

持ち帰って検討してまた団体交渉を早急に入れていただきたいなどと述べた。

この団体交渉の後、組合らと病院とは、3月中に2回団体交渉を行ったが、それらの中では再任用短時間勤務職員の勤務時間とは別の議題が主に議論された。

- (4) 2月8日、組合らは、当委員会に対し、病院が本件同意書の提出を求めて本件提案及び再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入に当たるとする不当労働行為救済申立てを追加した。そして、その後の本件審査手続の過程で、本件の請求する救済の内容は、本件提案及び再任用短時間勤務職員の勤務時間を議題とする団体交渉に誠実に応ずることなどに整理されるとともに、本件の争点は、病院が、組合らに対し、本件提案に当たって本件同意書の提出を求めたことが組合運営に対する支配介入に当たるか否かとなった。

- (5) 4月1日、病院は、本件基本方針を施行した。

また、病院は、各所属長に対し、「平成31年度再任用職員の勤務時間等について（通知）」と題する書面により、再任用短時間勤務職員の勤務時間等について次のとおり取り扱うように通知した。

①再短週3日職員の勤務日数について、ゴールデンウィーク等の連休により週3日のローテーションが組めない場合は、4週間の単位期間の中で勤務日数が原則12日となるように調整を行う。②ただし、31年度（令和元年度）については、ゴールデンウィーク期間中の4月28日（日曜日）から5月4日（土曜日）、年末年始の12月29日（日曜日）から1月4日（土曜日）の期間は週3日の勤務が割り振られているもの（正規の勤務日であるが、勤務を要しない日）として取り扱う。③再短週5日職員の勤務形態は、1日の勤務時間を5時間（短縮日においては3時間15分）とする。

第3 判 断

1 申立人組合らの主張

病院が、組合らに対し、本件提案に当たって本件同意書の提出を求め、

組合らの団体交渉申入れに対して本件同意書の提出を団体交渉開催の前提としたことは、以下(1)ないし(4)のとおり、組合らの組織運営に対する支配介入に当たる。

- (1) 下記ア及びイのとおり、病院が、情報管理が必要であるとして本件同意書の提出を求めたことに合理的な理由はなく、本件提案に当たり、本件同意書の提出を求める必要があったとは認められない。

ア 本件同意書の提出を求めた際の病院の対応は、本件同意書の提出を組合らに求めるに当たって、団体交渉議題を明らかにせず、また、平成30年11月21日の事務折衝において、本件同意書についての組合らの質問に回答せず、「提出するのか、しないのか」の結論を迫るばかりであるなどの問題があった。

イ これまで、病院において、決定していない案の段階であっても口外禁止の対象になったことはなく、組合らは、団体交渉における協議内容を機関紙に掲載したり、職場で口頭報告をしており、それによって職場が混乱した事実もない。

- (2) 病院は、本件提案の内容及び再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項を議題とする組合らの30年11月30日、12月13日及び17日の団体交渉申入れに対し、本件同意書の提出を求め、その不提出を口実に、同意議題についての団体交渉経過を無視して、団体交渉を拒否した。

A 3の再任用の任期の更新拒否は、もともと再短週5日職員の勤務時間が不当に長く設定されているにもかかわらず、それとの均衡を図るために再短週3日職員の年間勤務（実労働）時間が増加したことを組合らが是正させようとしてきたことに端を発している。そのため、組合らは、病院が本件提案によって実施しようとした再短週5日職員の勤務時間の是正を一貫して要求してきた。病院が組合らとの間で本件提案についての団体交渉を行えば、これまで再任用制度の不備を放置してきた病院の責任も明らかになる。病院は、本件同意書の提出を求め、それを団体交渉開催の前提とすることにより、組合らを本件提案の団体交渉から排除することを意図したのであり、このような病院の対応は、再任用制度全体の是正に取り組んできた組合らへの嫌悪に貫かれた支配介入に当

たる。

- (3) 病院が、組合らに対し、再任用短時間勤務職員の勤務時間の運用の変更という勤務条件の変更に当たることを提案ないし団体交渉を行うとき、既にそれが正式決定されているとしたら、そのこと自体が組合らを無視することである。病院は、本件提案について、組合らと協議した上で正式決定することが当然であり、本件同意書の提出を団体交渉開催の前提とすることにより、組合らとの交渉前に本件提案を正式決定したことは、組合運営に対する支配介入に当たる。
- (4) 病院は、本件同意書を提出したZ1組合に対しては、11月26日に本件提案を行っている。病院は、Z1組合との団体交渉で本件提案を議題としたのは31年2月14日が初めてであると主張しているが、病院とZ1組合とは、正式な団体交渉を経なくても合意する関係ができていたことを踏まえるとにわかに信じ難い。また、病院が唯一本件提案を行ったZ1組合との間で合意することなく、本件提案を正式決定することはあり得ないので、病院はZ1組合との先行妥結をもって本件提案を正式決定したと考えるべきである。

つまり、本件同意書を組合らとの団体交渉開催の前提にしたのは、組合らを本件提案の団体交渉から排除して、Z1組合との合意による本件提案の決定を正当化するためであったといえることができる。こうした行為は、Z1組合を優遇し、組合らを差別的に取り扱う支配介入に当たる。

2 被申立人市の主張

病院が、本件提案に当たって本件同意書の提出を求めたことには、以下(1)ないし(4)のとおり、正当な理由があり、また、病院は3つの労働組合を平等に取り扱っていたのであるから、病院の対応は、組合らに対する支配介入には当たらない。

- (1) 病院は、組合ら、Z1組合及びZ2組合に対し、本件提案を正式決定及び公表する前に情報提供することとし、それに当たって本件同意書の提出を3つの労働組合に求めたのである。その理由は、本件提案の内容を3つの労働組合に提供することにより、病院において正式決定及び公表するより前に労働組合を通じてそれが病院職員に公表されると、本件

提案の内容が独り歩きし、その内容が正式決定されたものであるかのような誤解を与えかねず、病院職員の間で混乱が生じるおそれがあったためである。

- (2) 組合らは、病院が本件同意書の提出を団体交渉開催の前提としたことが、組合らを本件提案の団体交渉から排除する支配介入に当たるかのごとく主張するが、本件提案は病院から組合らに対する提案であり、病院が組合らに対して本件提案と同趣旨の提案（再任用短時間勤務職員の勤務時間の見直し）を行ったのは31年1月7日であるから、組合らは、同日に提案を受けるまで、その具体的な内容を知らなかったといえる。そうすると、組合らは、同日に本件提案を受けるまで、病院に対し、本件提案を交渉事項とする団体交渉の申入れを行うことはできなかったのであるから、このような団体交渉の申入れを観念できないことは明らかであり、病院が本件提案を行うに当たって本件同意書を求めたことが支配介入に当たるなどとはいえない。

また、組合らが、従前から団体交渉を申し入れていたA3の勤務日を中心とする再任用短時間勤務職員の勤務時間等を議題とする団体交渉については、29年3月29日の団体交渉が終了した時点で、これ以上交渉を重ねても進展する可能性がない段階に至っていたため、その後は当該議題に係る団体交渉は開催されなかった。本件提案は、31年4月1日以降の再短週5日職員の勤務時間の見直しに関するものであり、29年度におけるA3の勤務日を中心とする再短週3日職員の勤務時間等の運用を変更するものではないから、病院が本件提案を行ったことにより、本件提案とは関連しないA3の勤務日を中心とする再任用短時間勤務職員の勤務時間等について団体交渉を再開する必要性が生じる事情の変更があったとはいえない。

さらに、31年1月7日付けの本件提案について、病院は、2月4日、3月7日及び28日に、組合らとの間で団体交渉を行っている。

- (3) 本件提案の内容の正式決定とは、病院によって内部の所定の手続を経たものという意味であって、正式決定後であっても団体交渉等を通じてそれが変更される余地は十分にある。そして、病院は、組合らに対し、

本件提案を行った上で団体交渉等を通じて本件提案の内容について協議を行おうとしていたものである。したがって、病院が、組合らに対し、正式決定が未了の段階で本件提案を行おうとしたことをもって組合無視などと評されるいわれはない。

- (4) 本件提案は、病院が、市の市長部局と連携を取りながら検討し、30年11月初旬頃に市長部局と基本的に同内容の案として策定した。

Z 1 組合には市長部局に組合本部があり、Z 1 組合は、市長部局における組合本部を通じて、病院が本件提案の内容を正式に公表する前に再任用短時間勤務職員の勤務時間の見直しに関する情報を入手する可能性があった。

そこで、病院は、3つの労働組合に対し、本件提案を行う旨を事前に通知した上で、本件提案の内容について情報管理を依頼し、本件同意書の提出を求めた。組合ら及びZ 2 組合は、本件同意書の提出に応じなかったが、Z 1 組合は、この要請に理解を示し、病院に対して11月26日付けで本件同意書を提出したので、病院は、同日、Z 1 組合のみに対して本件提案が記載された書面を送付した。

その後、病院は、31年2月4日、組合らとの本件提案に関する団体交渉を行った後の同月14日にZ 1 組合と本件提案を議題とする団体交渉を初めて行ったところ、合意が成立し、同月15日、Z 1 組合との間で本件提案に係る労働協約を締結した。

よって、病院がZ 1 組合との先行妥結をもって本件提案を正式決定したなどという組合らの主張は失当であるし、病院は、3つの労働組合を平等に取り扱っており、病院の対応は、支配介入には当たらない。

3 当委員会の判断

30年11月21日、病院は、組合らに対し、同月26日付けで本件提案を行うに当たり、本件提案が正式決定されるまでその内容を他言しないことに同意する本件同意書の提出を求めた（第2．10(2)）。

組合らは、このことが組合運営に対する支配介入に当たると主張するので、以下、組合らの主張に沿って検討する。

- (1) 組合らは、病院が本件同意書の提出を求めたことに合理的な理由がな

いと主張し、その根拠として、⑦本件同意書の提出を求めた際、団体交渉議題を明らかにせず、事務折衝で組合らの質問に答えないなど病院の対応に問題があったこと、⑧これまで病院の提案が口外禁止となったことはなく、それで職場が混乱したこともないことを挙げているので、これらについて検討する。

ア 本件同意書の提出を求めた際の病院の対応

11月21日の事務折衝において、病院は、組合らに対し、本件提案について、病院にある3つの労働組合に対して11月26日に提案したいことがある、その内容が病院内で正式決定される前に労働組合員以外の者に漏れると良くないので、本件提案の内容を労働組合の中にとどめておくことについて本件同意書を提出してほしい、本件同意書を提出した労働組合には本件提案について記載された書面を送るとともに交渉して、12月中にこれを正式に決定したいと述べ、本件提案の内容は組合員の勤務条件の変更に関わることでであると明かしたほか、組合らと本件提案及び本件同意書についてのやり取りを重ねている(第2.10(2))。

また、11月28日の団体交渉において、病院は、本件提案の内容について、病院の人事の基本方針に関係するものである、管理運営事項にも病院職員の勤務条件にも当たる、現在は検討中であり正式決定されるまで情報管理の必要があることから本件同意書の提出を依頼した、本件同意書を求めたのは病院にある3つの労働組合である、本件提案について今後交渉していくに当たって組合らの中に納めておいて、

(労働組合に所属しない)病院職員には時期がくるまで口外しないでほしい、このような同意書を求めることは初めてであるが、御理解いただきたいなどと説明し、本件提案の内容が組合らと継続してやり取りしている再任用制度に関係することを明かしている(第2.10(6))。

さらに、12月21日の事務折衝においても、病院は、本件同意書の提出がなければ再任用制度に係るこれまでの議題についての交渉に入れない、同月26日に開催予定の団体交渉においては本件提案を最優先の議題とさせていただきたいと述べるとともに、本件提案を議題とす

れば、組合らとこれまで交渉してきた再任用制度についての質問等を受ける意向を示し（第2.10(8)）、本件同意書の提出について、組合らとやり取りを重ねて理解を求めている。

このように、病院は、組合らに対し、団体交渉において本件提案の内容がこれまで組合らとやり取りしてきた再任用制度についてのものであることを明かし、再三にわたって組合らの理解を得るべく説明に努めている。そして、仮に、本件同意書の提出が得られなくても、情報管理の解除後には本件提案と同趣旨の提案を行うと述べており（第2.10(5)イ）、実際にそのとおりにしていること（同12）も考えれば、本件同意書の提出を求めた際の病院の対応に問題があったという組合らの主張を採用することはできない。

イ 本件提案についての情報管理の必要性

組合らは、これまで病院が決定していない案であっても口外禁止の対象になったことはなく、本件提案について本件同意書による情報管理の必要性はなかったと主張する。

確かに、病院が決定していない案について本件同意書のような形で情報管理の依頼をしたことは初めてであることは病院も認めるところである（第2.10(6)）。しかし、これまで病院が情報管理の依頼をしたことがなかったからといって、病院の内部決定前や正式発表前の事案について、秘密保持の必要性がないということとはできない。

本件提案は、11月初旬、病院が、市の市長部局と調整して31年度から施行する案として策定したものであり（第2.10(1)）、本件基本方針の一部でもある（同11、同12）。本件基本方針は、31年度の「配置替」や「昇任・昇格」など病院の人事に係る重要な方針であり、病院内部の正式決定後、上位職層に限って示した上、病院職員には各所属長を通じてその内容を知らせる（第2.11）など、周知方法にも配慮がなされていたものであるから、病院が、本件提案について、本件基本方針が31年1月4日に正式に決定されるまで、情報管理に慎重な対応を期したことは十分理解できるところである。そうすると、病院が、本件提案の内容を正式に決定するよりも前に3つの労働組合に対して

情報を提供しようとする際、病院内部における情報管理が必要であるとして、3つの労働組合に等しく本件同意書の提出を求めたことが不合理であるとはいえないし、病院がこれまで本件同意書のような形で情報管理を依頼したことがなかったとしても、今回の本件同意書による情報管理が不要であったということとはできない。

したがって、本件提案について本件同意書の提出を求めたことに合理的な理由がなかったとする組合らの主張を採用することはできない。

- (2) 組合らは、病院が、組合らの30年11月30日、12月13日及び17日の団体交渉申入れに対し、本件同意書の提出を求め、それを団体交渉開催の前提としたことは、組合らとの再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉の経過を無視したものであると主張する。

再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉の経過をみると、病院は、29年2月7日、3月15日及び29日の少なくとも3回、同議題に係る団体交渉に応じ、再短週3日職員の勤務時間を月12日勤務から4週12日勤務に変更した考え方とその根拠を説明するとともに、この変更を撤回する意思のないことを示し(第2.5(3)(4)(5))、さらに書面による回答を行った上で(同6(2)イ)、5月17日、組合らに対し、同議題については団体交渉や書面回答により繰り返し説明しているから、事情の変更が生じない限りこれ以上の交渉の余地はないと回答している(同6(2)ウ)。その後も組合らは、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉を継続的に申し入れていたが、病院は、これに応じていない(第2.6(2)エ、同7、同9(2))。上記3回の団体交渉において、病院は、再短週3日職員の勤務時間を月12日勤務から4週12日勤務に変更した考え方とその根拠を説明し、組合らとのやり取りも相当程度行った上で、この変更を撤回する意思のないことを示していたのであるから、病院が再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項について事情の変更が生じない限りこれ以上の交渉の余地はないと回答したことは、病院の対応として無理からぬことである。

30年11月28日の団体交渉において、病院が、本件提案の内容はこれま

で組合らと病院とが継続してやり取りしてきた再任用制度に関わるものであると説明したことから（第2．10(6)）、組合らは、11月30日、12月13日及び17日に、本件提案及び再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉を申し入れた（同(7)）。これに対し、病院は、改めて本件同意書の提出に理解を求めるとともに、次回の団体交渉を12月26日に行うことを打診した（第2．10(7)）。そして、12月21日の事務折衝において、病院は、本件同意書が提出されれば、同月26日に本件提案を最優先の議題として団体交渉を行い、そこで組合らとこれまで交渉してきた再任用制度についての質問等を受ける意向を示したが、組合らは、病院に対し、本件同意書なしで本件提案を行うべきであると述べ、その上で再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項を議題とするよう求めた（第2．10(8)）。結局、組合らは、12月25日までに本件同意書を提出せず、病院は26日の団体交渉を延期した（第2．10(9)）ため、これらの議題に係る団体交渉は、31年1月7日に病院が組合らに本件提案を行った（同(12)）後の2月4日に開催された（同(13)(3)）。

こうした事実経過の下で、組合らは、病院が組合らとの間で本件提案に係る団体交渉を行えば、これまで再任用制度の不備を放置してきた病院の責任が明らかになることから、病院は、組合らに本件同意書の提出を求め、それを団体交渉開催の前提とすることにより、組合らを本件提案に係る団体交渉から排除したと主張する。

しかし、上記事実経過については、病院が正式決定前に本件提案を行った上で組合らと団体交渉を行おうとして、本件同意書を提出するように調整していたとみるのが相当である。病院は、本件提案及び再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての組合らの30年11月30日、12月13日及び17日の団体交渉申入れ（第2．10(7)）に対し、本件提案を最優先の議題として団体交渉を行い、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての質問等を受ける旨を述べている（同(8)）。再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項については、29年3月29日の団体交渉が決裂したこと（第2．5(5)）を踏まえて、5月17日、病院が組合らに対し、事情の変更が生じない限りこれ以上の交渉の余

地はないと回答しているが（第2.6(2)ウ）、本件提案は再任用制度に関わるものであるから、病院が、本件提案をこの交渉事項に対して「事情の変更」をもたらすものと捉え、交渉を再開するためには先に本件提案を団体交渉の議題とすることが必要であるとの認識を持ったことがうかがえる。この認識の下、病院が、組合らに対し、本件同意書の提出及び本件提案を議題とした団体交渉の開催に向けての調整を行うとともに、本件提案を行った後の団体交渉の中で、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての組合らの質問等に応じようとしたことには相応の理由があったといえることができる。

その後、病院は、組合らから本件同意書の提出を受けられず正式決定前に本件提案及びそれを議題とする団体交渉を行うことはできなかったが、それに至るまでの病院の上記対応は、組合らと病院との間で締結されている団体交渉ルールに係る覚書（第2.10(8)）を踏まえた対応であると認められるし、結局のところ、病院は、正式決定後には本件提案を行った上で、31年2月4日に団体交渉に応じたのであるから、病院が組合らを本件提案に係る団体交渉から排除したということとはできない。

また、組合らは、病院に対し、本件同意書なしで本件提案を行うことを求めているが、前記(1)イで判断したとおり、本件提案について本件同意書による情報管理が不要であったとはいえ、また、病院が正式決定前の本件提案に当たって、本件同意書という形で一定の条件を付けることが、組合らに対して応ずることが困難な条件を強いるものであったともいい難い。一方で、組合らに本件同意書を提出することについて何らかの支障があったとも認められない。そして、病院は、3つの労働組合に等しく本件同意書の提出を求めていたのであるから、病院と組合らとの間に再任用短時間勤務職員の勤務時間に係る交渉事項についての団体交渉の経過があったことを考慮しても、病院が組合らに対し、本件同意書なしで本件提案を行うべきであったとまでいうこともできない。

以上のとおりであるから、病院が、組合らの30年11月30日、12月13日及び17日の団体交渉申入れに対し、本件同意書の提出を求め、それを団体交渉開催の前提としたことが、再任用短時間勤務職員の勤務時間に係

る交渉事項についての団体交渉経過を無視して、組合らを本件提案に係る団体交渉から排除したものであるとする組合らの主張を採用することはできない。

- (3) 組合らは、病院が本件提案及びそれについての団体交渉を行うとき、既にそれが正式決定されているとしたら、そのこと自体が組合らを無視することであるから、病院が本件同意書の提出を求め、それを本件提案に係る団体交渉の前提としたことは支配介入に当たるとも主張する。

しかし、31年1月7日に組合らに交付された本件提案は、「再任用短時間職員の勤務時間の見直しについて（提案）」と題する書面であり、そこには、再任用短時間勤務職員の勤務時間の運用を4月1日から見直すことが記載されていた（第2.12）のであるから、提案から施行日の4月1日まで約3か月の期間があり、その間に団体交渉を行うことは可能であった。そして、4月1日、病院は、「平成31年度再任用職員の勤務時間等について（通知）」と題する書面により、各職場に通知をしている（第2.13(5)）。

そうすると、病院が本件同意書で正式決定するまで他言しないよう求めたときの正式決定とは、労働組合及び病院職員に提示する前段階としての病院内部の意思決定にとどまるものであって、病院は、その後、団体交渉等の調整過程を経て、施策として確定し職場に通知（施行）することを予定していたとみるのが相当である。

実際、病院は、正式決定前に組合らと誠実に協議することを確約するよう求める組合らの申入れ（第2.10(4)ウ）に対し、本件提案について、組合らが口外禁止の同意をした後又は病院が情報管理を解除した後であれば、組合らとの合意に向けた団体交渉を行うことにやぶさかではないと回答しており（同(5)ウ）、正式決定を経て情報管理を解除した後でも合意に向けた団体交渉を行うことを説明していた。

そして、組合らと病院とは、本件提案後の2月4日に団体交渉を行い、病院は、4月1日から年度切り替わりのところで、新たに再短週5日職員の週当たり勤務時間を23時間15分としたい、そこを目指してお願いしたいと述べるなど（第2.13(3)）、4月1日に向けた合意を目指す姿勢で

対応していたのであるから、病院が、本件提案の正式決定前の開示に当たり本件同意書の提出を求め、組合らとの交渉前に本件提案を正式決定したことが支配介入に当たるといふ組合らの主張は、採用することができない。

- (4) 組合らは、病院が唯一、正式決定前に本件提案を行ったZ1組合との間で合意することなく本件提案を正式決定することはあり得ないのであるから、病院はZ1組合との先行妥結をもって本件提案を正式決定したのであり、本件同意書を組合らとの団体交渉開催の前提にしたのは、組合らを団体交渉から排除して、Z1組合との合意による本件提案の決定を正当化するためであると主張する。

しかし、病院は、2月4日の組合らとの団体交渉の後の同月14日にZ1組合と本件提案についての団体交渉を行った上で、それについて労働協約を締結していると主張しており、病院が、本件提案について、Z1組合との間で1月4日の正式決定前に合意したことを示す事実は認められない。

そして、病院は、3つの労働組合に等しく本件同意書の提出を求め、組合らに対しても、本件提案を行うに当たって、30年11月21日の事務折衝(第2.10(2))、同月28日の団体交渉(同(6))、12月21日の事務折衝(同(8))などを通じて本件同意書の提出について組合らの理解を得るべく説明し、組合らが本件同意書を提出すれば、正式決定前に本件提案に係る団体交渉を行う姿勢を示していたのであるから、病院が、組合らに対し、Z1組合と異なる取扱いをしていたということとはできない。

そうすると、病院が、組合らを差し置いて、Z1組合との合意をもって本件提案を正式決定することを正当化するために、本件同意書を団体交渉の前提条件としたといふ組合らの主張を認めることはできない。

- (5) まとめ

以上のとおり、病院が、組合らに対し、本件同意書の提出を求めたことには、相応の理由があったといふことができる。加えて、病院は、再任用短時間勤務職員の勤務時間についての交渉経過を踏まえて、本件提案を病院内部で正式決定するより前に組合らとの団体交渉の機会を持

とうとしていたとみるのが相当であり、そのような対応が、組合らを見無視したり、組合らを団体交渉から排除したなどと評価することはできない。

したがって、病院が、組合らに対し、本件提案に当たって本件同意書の提出を求めたことは、組合運営に対する支配介入に当たるということはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、病院が、組合らに対し、本件提案に当たって本件同意書の提出を求めたことは、労働組合法第7条には該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和3年10月5日

東京都労働委員会
会 長 金 井 康 雄