

神奈川、昭61不10、昭62.7.15

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部
同 総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部
高津中央病院分会

被申立人 医療法人社団亮正会

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1及びA2兩名に対し、A1については昭和61年2月19日以降、A2については昭和61年3月3日以降、同人らの同期採用者たるナースコンパニオンと同一の時間給により算出した賃金相当額から同人らが現に支給を受けた金額を控除した金額に年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A1及びA2兩名に対し、直接又は職場の責任者らをして、仕事上の差別的扱い及びナースコンパニオンのミーティング、研修、健康診断などについて事前に出席の指示ないしは伝達をしないなどの行為をさせてはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後速やかに下記陳謝文を、縦1メートル、横2メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書し、被申立人の経営する食堂内の従業員の見やすい場所に、見やすい状態で10日間掲示しなければならない。

陳 謝 文

当社団の次の行為は、神奈川県地方労働委員会によりいずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。当社団は、ここに深く陳謝するとともに、今後このような行為を再び繰り返さないことを誓約いたします。

- (1) 昭和61年春季賃上げに関する貴組合との団体交渉において、賃上げ額の回答根拠などについて十分に説明をすることなく、不誠実な対応をしたこと。
- (2) 貴組合員A1及びA2兩名に対し、賃金差別、仕事上の差別的扱い及び嫌がらせを行って不利益を与えるとともに、貴組合に対する支配介入を行ったこと。

昭和 年 月 日

医療法人 社団亮正会
理事長 B1

総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部
執行委員長 A3 殿
同 高津中央病院分会
執行委員長 A4 殿

理 由

- 第1 認定した事実
1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人社団亮正会（以下「社団」という。）は、肩書地において内科、外科など約10の診療科目を有する総合高津中央病院（以下「病院」という。）、中央調剤薬局及び高津看護専門学校を経営している。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部（以下「支部」という。）は、昭和55年12月、川崎地域労働組合の名称により結成された、いわゆる地地的合同労組であって、その後、昭和59年11月10日の第4回定期大会において総評全国一般労働組合神奈川地方連合（以下「本部」という。）に加盟することを決定し、その後規約を改正して現在の名称に変更した。支部の本件救済申立て時の組合員数は88名である。
- (3) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部高津中央病院分会（以下「分会」という。）は、昭和56年1月25日、総合高津中央病院及び中央調剤薬局の従業員により川崎地域労働組合高津中央病院支部の名称で結成された労働組合であり、当初は、川崎地域労働組合の下部組織でもあったが、その後、川崎地域労働組合が本部に加盟したことに伴い、昭和60年1月28日、規約を改正して正式に現在の名称に変更した。分会の組合員数は、結成当初200名を超えていたが、本件救済申立て時は8名に減少している。

2 本件発生前の労使事情

これまで、当委員会は、分会らの救済申立てを認めて、社団に対し次のとおり救済命令を発している。

① 昭和57年（不）第48号（昭和57年12月20日申立て）

昭和57年年末一時金についての団体交渉を拒否し、一時金の解決を遅延させたこと、ストライキ参加者に対する警告書の交付、組合脱退工作などをめぐり争われた事件で、昭和58年9月16日付けで救済命令。

② 昭和58年（不）第2号（昭和58年1月21日申立て）

組合員であるA5助産婦の定年後の嘱託不採用をめぐり争われた事件で、昭和58年9月16日付けで前記①と併せ救済命令。

社団は、上記①及び②の救済命令について再審査を申し立てたが、昭和62年5月8日、中労委は、再審査被申立人のA5が不利益取扱いの救済申立てについての救済利益を放棄したと解される文書を提出したこと（その後同人死亡）などから初審命令を一部変更した再審査命令を発した。

③ 昭和59年（不）第17号（昭和59年7月5日申立て）

昭和59年夏季一時金の交渉において、パートタイマーなどの一時金は「社団の決定に委ねる」ことに固執してその支給を遅らせ、非組合員には先に支給したことをめぐり争われた事件で、昭和60年3月2日付けで救済命令。社団は行政訴訟を提起したが、昭和61年4月24日、横浜地方裁判所は、当委員会の命令を支持し社団の請求を棄却。社団は、更に控訴を提起し、本件結審時、東京高等裁判所に係属中。

④ 昭和60年（不）第3号（昭和60年2月27日申立て）

ナースコンパニオン（患者の身の回りの世話と簡単な医療事務を行い、看護婦を補助するパートタイムの看護助手）の昭和60年の雇用契約更新に際し、分会など組合の組織事情が不明確であるとして団体交渉を拒否する一方で、年次有給休暇の廃止など雇用条件の変更を提案し、これに同意しなかったパートタイマーのA1（以下「A1」という。）及びA2（以下「A2」という。）の2名の組合員を、A1に対しては昭和60年2月18

日をもって、A 2 に対しては同年 3 月 2 日をもってそれぞれ雇止めにしたことをめぐり争われた事件で、両名の原職復帰・バックペイ、復帰に伴う諸問題についての誠実団体交渉応諾及びポストノーチスを昭和60年12月13日付けで命令。

本件に関する当委員会の命令主文の第 1 項及び第 2 項は、次のとおりである。

主 文

「 1 被申立人は、申立人組合員 A 1 及び A 2 に対し、次の措置を含め、雇止めがなかったと同様の状態に回復させなければならない。

(1) 同人らを原職に復帰させること。

(2) A 1 に対しては昭和60年2月19日から、A 2 に対しては昭和60年3月3日から原職に復帰させるまでの間、同人らが就労していたならば得たであろう賃金相当額に、年 5 分相当額を加算して支払うこと。

2 被申立人は、申立人組合員 A 1 及び A 2 に係る原職復帰に伴う諸問題につき、申立人組合と誠意ある団体交渉を行わなければならない。 」

なお、本件命令の「判断及び法律上の根拠」の箇所においては、主文の趣旨について次のようにふれている。

「 本件の申立人らに対する救済方法としては、A 1、A 2 両名に対する本件雇止めが不当労働行為である以上、当委員会としては、それがなかったと同様の状態に回復させるため、主文第 1 項のとおり命ずることが相当と考える。

これによって、A 1、A 2 両組合員は、引き続き社団に雇用されることになるが、復職後の両名の賃金改定、次期以降の労働契約の更新等については、申立人組合との誠意ある団体交渉による解決を期待して主文第 2 項のとおり命ずる必要があると思料する。 」

社団は、本件について再審査を申し立てたところ、昭和61年4月17日、中労委は、社団に対し、初審命令主文第 1 項及び第 2 項を履行するよう勧告した。本件結審時、中労委に係属中。

⑤ 昭和60年（不）第15号（昭和60年7月4日申立て）

分会の交渉当事者適格に疑義があるとして団体交渉を拒否し、パートタイマーなどの昭和60年夏季一時金についての具体的回答を拒んでその解決を遅延させ、非組合員にのみ一時金を支給したことをめぐり争われた事件で、昭和61年2月27日付けで救済命令。社団は、再審査を申し立て、本件結審時、中労委に係属中。

⑥ 昭和60年（不）第30号（昭和60年12月19日申立て）

当初は分会の交渉当事者適格を問題とし、次には交渉員数を 3 名以内とする交渉ルールの提案に固執して昭和60年冬季一時金に関する団体交渉を拒否し、非組合員についてのみ一時金を支給したことをめぐり争われた事件で、団体交渉の応諾、冬季一時金の支払い、ポストノーチスなどを昭和61年5月19日付けで命令。

本件に関する当委員会の命令主文の第 1 項は、次のとおりである。

主 文

「 被申立人は、組合側が交渉員数を 3 名以内にしないことを理由に、申立人らの申し入れる団体交渉を拒否してはならない。 」

なお、社団は、本件について再審査を申し立てたところ、昭和61年7月3日、中労委

は、社団に対し、初審命令主文第1項などを履行するよう勧告した。本件結審時、中労委に係属中。

3 団体交渉の経緯

(1) 昭和60年12月26日、横浜地方裁判所川崎支部は、前記A1及びA2両名の雇止め問題に係る地位保全等仮処分決定を行ったが、その主文の要旨は、次のとおりである。

① A1及びA2両名が社団に対し雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。

② 社団は、A1に対し、昭和60年2月19日から昭和61年2月18日まで毎月28日限り1か月金9万9,086円の割合による金額を仮に支払え。

③ 社団は、A2に対し、昭和60年3月3日から昭和61年3月2日まで、毎月28日限り1か月金9万8,160円の割合による金額を仮に支払え。

なお、上記の金額は、上記両名の雇止め前3か月間の平均賃金額（交通費を除く）と同一となっている。

昭和60年12月27日、社団は、上記両名に対し、従業員としての仮の地位を認め就労するよう命じる旨書面で通知したが、同通知書には、仮就労は、A1については昭和61年2月18日まで、A2については同年3月2日までのそれぞれの期間とすることが記載されていた。

(2) 分会は、社団に対し、前記両名が就労するに際しての労働条件に関する団体交渉の開催を求める昭和60年12月30日付けの申入書の送達をはじめとして申入れを数回行った。昭和61年1月7日、社団は、分会に対し、両名の労働条件は、仮処分決定どおりであり、A1については昭和59年2月17日付け「パートタイマー雇用契約書」、A2については昭和59年3月3日付け「パートタイマー雇用契約書」とそれぞれ同一内容である旨書面で回答し、それ以上の内容は説明する必要がないとした。

なお、上記パートタイマー雇用契約書には、職務、雇用期間、勤務時間、休憩時間及び給与（時間給）の事項の外、本契約に定めるもののほかはパートタイマー就業規則によるものとなることが記載されている。同パートタイマー就業規則には、労働基準法に定められている年次有給休暇を付与する旨記載されていたが、昭和60年12月の時点ではその部分は削除されていた。

(3) 昭和61年1月11日に団体交渉が開催され、前記両名の労働条件問題などについて2時間弱交渉が行われたが、社団は、賃金については仮処分決定どおりであり、年次有給休暇は与えないなどの回答を繰り返すだけで、その理由などについて具体的に説明はしなかった。なお、この団体交渉に出席した分会側の交渉人員は、最終的に7名となった。

(4) 分会が、社団に対し、前記両名の労働条件などに関する団体交渉の開催を求める申入れを1月13日をはじめとして同月17日には両名の嫌がらせ問題の交渉議題をも追加するなど数回行ったところ、同月24日、社団は、同月30日に交渉員双方3名以内で団体交渉の開催に応じる旨書面により回答した。同月29日、分会が、上記30日の団体交渉に出席する9名の名簿を提出したところ、同月30日、社団は、分会側が9名を出席させるとのことなので本日の団体交渉の開催には応じられない旨書面により回答し、同日に予定された団体交渉の開催には応じなかった。

(5) 1月30日、更に分会が、社団に対し、前記両名の労働条件、嫌がらせ問題などに関す

る団体交渉の開催を申し入れたところ、2月4日、社団は、同月12日に交渉員双方3名程度で団体交渉の開催に応じる旨書面により回答した。同月6日、分会が上記12日の団体交渉に出席する8名の名簿を提出したところ、同月10日、社団は、分会側が8名を出席させるとのことなので12日の団体交渉の開催には応じられない旨書面により回答し、同月12日に予定された団体交渉の開催には応じなかった。その後も、分会が、団体交渉の開催を申し入れたところ、2月21日と3月6日に団体交渉は設定されたが、社団は、分会側の交渉員として2月21日は6名、3月6日は7名が出席していることを理由として予定された議題について実際に交渉することなく、その場を引き上げることを繰り返した。

3月17日、分会が、社団に対し、昭和61年春闘（①賃上げ ②夏季休暇 ③冬季休暇 ④週休2日制 ⑤有給休暇）の要求書を提出し、その回答は団体交渉で行うことを求め、更に、同月28日、前記兩名の労働条件、嫌がらせ問題、昭和61年賃上げなどに関する団体交渉の開催を申し入れたところ、4月1日、社団は、同月10日に交渉員双方3名程度で団体交渉の開催に応じる旨回答し、同日の団体交渉は設定されたが、社団は、分会側の交渉員として6名が出席していることを理由として予定された議題について実際に交渉することなく、その場を引き上げた。

(6) 4月22日、分会が、社団に対し、昭和61年賃上げなどに関する団体交渉の開催を申し入れたところ、同月26日、社団は、同月30日に交渉員双方3名程度で団体交渉の開催に応じる旨回答した。同月30日に設定された団体交渉には、分会側は、その内部事情からたまたま4名だけが出席したため、昭和61年賃上げ問題、A1及びA2兩名の賃金格差問題などについて交渉が2時間弱行われたが、社団は、賃上げ額についての説明はしたが、その根拠について説明することはせず、兩名の賃金格差についても既に雇用契約を締結しているから是正するつもりはない旨の回答を繰り返した。

(7) 5月13日、分会が、社団に対し、前記兩名の労働条件、賃金格差、嫌がらせ問題、昭和61年賃上げなどに関する団体交渉の開催を申し入れたところ、同月17日、社団は、同月26日に交渉員双方3名程度で団体交渉の開催に応じる旨回答し、同月26日、団体交渉は設定されたが、社団は、分会側交渉員として6名が出席していることを理由として予定された議題について実際に交渉することなく、その場を引き上げた。

5月30日、分会が、社団に対し、昭和61年夏季一時金に関する要求書を提出し、その回答は団体交渉で行うことを求め、更に6月5日にも団体交渉の開催を申し入れたところ、同月11日、社団は、同月12日に交渉員双方3名程度で団体交渉の開催に応じる旨回答し、同月12日、団体交渉は設定されたが、社団は、分会側の交渉員として7名が出席していることを理由として予定された議題について実際に交渉することなく、その場を引き上げた。

その後も、分会が、社団に対し、6月13日をはじめとして前記兩名の労働条件、賃金格差、嫌がらせ問題、昭和61年賃上げ、夏季一時金などに関する団体交渉の開催を申し入れたところ、社団は、交渉員双方3名程度で団体交渉の開催に応じる旨回答し、同月18日及び7月2日に団体交渉は設定されたが、社団は、その都度分会側の交渉員として7名ないし8名が出席していることを理由として予定された議題について実際に交渉することなく、その場を引き上げた。

(8) 7月9日、分会は、昭和61年賃上げ、夏季一時金などについての協定を社団と締結したが、同協定第1項は昭和61年賃上げ、同第2項は昭和61年夏季一時金にそれぞれ関するものであり、同第3項には「その他の分会要求事項については、現行通りとする」(原文のまま)と記載されている。分会は、社団に対し、同協定の締結と同時に「社団が団体交渉を拒否することによって春闘及び夏季一時金の話し合いが進展していない。分会との団体交渉を拒否し、一方で非組合員に対し賃上げ及び夏季一時金を支給するという社団のやり方は悪らつであり、神奈川地労委命令の精神にも反している。春闘及び夏季一時金とも妥結するが、社団が行った不当労働行為については別途その責任を明らかにしてもらおう」旨の抗議文を提出した。

その後も、社団は、分会からの11月13日付け昭和61年冬季一時金に関する団体交渉開催の申入れをはじめとして前記兩名の労働条件、賃金格差、嫌がらせ問題などに関する団体交渉開催の申入れについても前記と同様の対応に終始している。

なお、分会は、社団に対し、昭和60年11月22日、団体交渉のルールについては、交渉の出席者は双方7名以内とすることなどを内容とする当委員会の昭和60年(不)第15号事件に関する和解案に沿う旨の意思表示を行っている。

4 A1及びA2の賃金上の取扱い

(1) 昭和60年12月26日、横浜地方裁判所川崎支部が、A1及びA2兩名の地位保全等仮処分決定を行ったことについては、前記3の(1)で認定したとおりである。同月27日、社団は、上記仮処分決定に従い、A1については昭和60年2月から同年12月分までの金額を、A2については昭和60年3月から同年12月分までの金額をそれぞれ兩名の銀行口座に振り込んだ。

なお、昭和60年(不)第3号事件についての当委員会の命令主文は、前記2の④で認定したとおりであり、社団が上記兩名の雇止め前の昭和60年2月に雇用契約の条件として提示した時間給は、A1が5円昇給の日勤750円、A2が5円昇給の日勤730円、準夜勤(18時~22時)830円であった。

(2) A1は、昭和54年2月19日に雇用されたナースコンパニオンの第一期生であり、契約期間満了の都度、雇用契約を反復更新されてきており、昭和60年2月18日の雇用契約終了時の時給額は日勤745円であったが、昭和61年2月19日からの雇用契約による時給額は745円、昭和62年2月19日からの雇用契約による時給額は755円であった。

他方、A1のナースコンパニオン同期生の、昭和60年更新による時給額は750円、昭和61年更新による時給額は765円、昭和62年更新による時給額は775円となっている。

(3) A2は、昭和55年3月3日に雇用されたナースコンパニオンの第二期生であり、契約期間満了の都度、雇用契約を反復更新されてきており、昭和60年3月2日の雇用契約終了時の時給額は日勤725円、準夜勤825円であったが、昭和61年3月3日からの雇用契約による時給額は日勤725円、準夜勤825円、昭和62年3月3日からの雇用契約による時給額は日勤735円、準夜勤835円であった。

他方、A2のナースコンパニオン同期生の、昭和60年更新による時給額は日勤730円であり、昭和61年更新による時給額は日勤745円、昭和62年更新による時給額は日勤755円となっている。

なお、昭和60年以降においては、A2のナースコンパニオン同期生に準夜勤をしてい

る者はいないが、A 2 の昭和57年から同59年までの3年間の時給額は、準夜勤825円であり、同人のナースコンパニオン同期生の準夜勤の時給額も同額であり、準夜勤額は、日勤時給額に100円加算した扱いがなされていたことから、昭和60年以降も準夜勤をしている同人の同期生がいると仮定すれば、その時給額は、昭和60年更新では830円、昭和61年更新では845円、昭和62年更新では855円となる。

- (4) 社団は、昭和61年2月ないし3月にA 1 及びA 2 とそれぞれ雇用契約を締結したが、両名は、社団が雇用契約書を提示すると、同契約書を一旦持ち帰り分会役員らと相談のうえ署名押印をして社団に返却した。また、昭和62年2月ないし3月の雇用契約の締結に際しても、両名は時給額に異議のあることを申し出てはいないが、その際、社団のB 2 総務部長は、A 2 に対し、理由も示さずに来年度の雇用契約はしない旨通告した。

なお、社団の、分会からの上記両名の労働条件及び賃金格差に関する団体交渉申入れへの対応については、前記3で認定したとおりである。

- (5) 前記両名の時給額の推移をまとめると別表1及び2のとおりであり、同人らと同期採用のナースコンパニオンとの間に現在、時給額でそれぞれ20円の格差が生じている。社団の職員課長代理であるB 3 証人は、この格差について、両名が職場から10か月間ほど離れていたこと以外には、特に理由はない旨証言している。

なお、社団は、両名を除くナースコンパニオンについては、昭和60年以降、1週間程度の無契約期間を置いて雇用契約を更新しているので、別表の同期生の時給額の期間は同人らの期間と若干ずれている。

別表 1 (A 1)

期 間	A 1	同期生
59. 3. 15～60. 2. 18	745円	745円
60. 2. 19～61. 2. 18	仮処分決定額	750
61. 2. 19～62. 2. 18	745	765
62. 2. 19～	755	775

別表 2 (A 2)

期 間	日 勤		準 夜 勤	
	A 2	同 期 生	A 2	同 期 生
59. 3. 15～60. 3. 2	725円	725円	825円	825円
60. 3. 3～61. 3. 2	仮処分決定額	730円	仮処分決定額	(830)
61. 3. 3～62. 3. 2	725	745	825	(845)
62. 3. 3～	735	755	835	(855)

5 A 1 及びA 2 の仕事上の取扱い

- (1) 昭和60年12月26日の横浜地方裁判所川崎支部のA 1 及びA 2 両名に対する仮処分決定から同61年1月7日までの経緯については、前記3の(1)及び(2)で認定したとおりである。

社団のB 2 総務部長は、昭和61年1月8日、支部のA 3 委員長との事務折衝において、団体交渉を同月11日に開催するという意思を示したので、同日、同委員長は「両名は明日9日から就労する。就労するに際しては、明日9時にB 4 総婦長が両名の職場まで付

き添って事情説明を行い、職場に混乱が生じないよう配慮してほしい」旨を申し入れ、同部長は、これを了承した。

しかし、9日の当日、病院看護部の責任者であるB4総婦長は、上記両名の職場まで付き添うことに難色を示し、分会側の説得により両名に付き添いはしたが、両名のそれぞれの職場の責任者に上記申入れの配慮方を指示することはしなかった。

- (2) 社団は、前記両名が就労した初日である1月9日に、同人らの出勤簿及び勤務割表を職場に用意せず、また従来、両名が出勤するとそれぞれの職場の責任者は仕事の段取りなどについて指示していたが、同日は、何らの作業指示もしなかった。

同日、病院整形外来勤務のA1は、同人の職場の責任者であるB5副主任に仕事上の指示を仰いだところ、指示はなく、更にレントゲンの整理など具体的な仕事について自分がやることを申し出ても同副主任に制止をされ、一日中職場に立ち尽くしていたが、同副主任は座るようにとも言わなかった。

なお、両名は雇止めから10か月間ほど経過していることから職場見学の指示をされたわけでもなかった。

同日、病院四西病棟勤務のA2に対しては、同僚のコンパニオンが「命令してもいけないし、ハイと言ってもいけない。困ったわ」と愚痴をこぼした。なお、社団は、日勤をしているときのA2に対しては、同日以降も仕事の指示を与えていないが、同人は自主的に雇止め以前の仕事を処理した。また、同日以降現在に至るまでも、両名と同僚との間には通常の対話はできていない。

- (3) 同月13日、A2の職場の責任者であるB6婦長は、A2に対して、同日以降の準夜勤については、患者の身の回りの世話などの通常の業務以外に、従来日勤でやっていた看護婦室内医療用家具の清掃などを内容とするチェックシート（作業表）を渡しそれに基づく作業も指示したので、同人は、その作業をも行ったところ、同月15日の休日には、疲労による目まいと嘔吐のため寝ていることを余儀なくされ、翌日も出勤できなかった。

なお、同婦長は、A2に対し、チェックシートに基づく作業はその日のノルマではないこと、追加した従前になかった作業についても時間的余裕があるときに行えばよいことなどの説明はしなかった。

その後も、社団による準夜勤についてのチェックシートによる仕事の指示は1か月半ほど続いたが、同人は、1月17日以降については、自主判断により、チェックシートによる仕事の指示をその日の内に全部処理することなく可能な範囲内で処理をした。なお、同病院においては、従来、従業員に対してチェックシートにより仕事をさせたことはなかった。

- (4) B5副主任は、A1に対し、1月11日以降、同人が雇止め以前に従事していた患者の介助、フィルム整理、伝票類の提出、薬品の受領、洗たく物の提出、滅菌物の提出などの作業に従事することを申し出ても拒絶し、再生包帯巻きや綿球作りなどの単調な仕事しか与えられない状態が3か月間ほど続き、その間、同人は朝起きたときに手がこわばったり、工作中でも首から後頭部にかけて不快を覚えたりした。同副主任は、A1に対し、1月11日午前9時から午後零時30分まで再生包帯巻きの作業を診察室の作業機のカーテンを開けた状態で行うよう指示し、A1はその指示に従ったので、その作業は同僚たちから見られた。

(5) B 5 副主任は、A 1 に対し、1 月14日の午後、患者を乗せて運ぶストレッチャーなどを整形外来の中央受付前で磨くよう指示し、同人はその作業に従事していたところ、病院のB 7 副総婦長は、患者の邪魔にならないよう奥の方で作業することを指示した。

(6) 社団においては、ナースコンパニオンのミーティングを隔週の木曜日に朝 9 時から約30 分位行っているが、社団は、前記両名が就労した1 月 9 日以降は、両名に対してそのミーティングに出席するよう事前に指示は出さなかった。なお、従来、社団は、出席するよう指示していた。

社団は、ナースコンパニオンの研修を昭和61年 4 月24日、6 月17日、同月19日、9 月 9 日及び11月 4 日に行ったが、そのことをA 2 に対しては事前に伝達をせず、A 1 に対しても11月 4 日の研修しか事前に伝達はしなかった。なお、従来、社団は、従業員の研修会予定表を掲示するのみならず、該当者に口頭でも伝達していた。

社団は、従業員の健康診断を昭和61年 4 月初旬に実施したが、そのことを前記両名に対して事前に伝達はしなかった。なお、従来、社団は、健康診断日を両名に事前に伝達していた。

(7) 社団は、前記両名が昭和61年 1 月 9 日の就労以降 2 か月の間に数回年次有給休暇を行使したところ、社団は、それについての賃金控除を行ったが、労働基準監督署の指導によりそれを取り消した。

その後も、A 2 が、年次有給休暇を申し出る度に、同人の職場の責任者である B 8 婦長（前記 B 6 婦長の後任者）は「年休、あなたはもう年だからだめね」「仕事をやめてもらわなくちゃね」とか、年休は 1 か月前に申請してくれなくては困る旨言った。

A 1 が、職場の離席届を出して昭和61年 4 月30日の社団との団体交渉に出席したところ、B 5 副主任は勤務表を欠勤扱いにした。しかし、分会の組合員が社団との団体交渉に出席する場合は離席を認めるという協定があり、社団は、その旨の分会の抗議があったので欠勤扱いを訂正した。

なお、社団の、分会からの上記両名の嫌がらせ問題に関する団体交渉申入れへの対応については、前記 3 で認定したとおりである。

6 本件救済申立て

昭和61年 7 月 3 日、申立人らは、社団が、①団体交渉を拒否していること ②A 1 及び A 2 両名に対して賃金差別をしていること ③上記両名に対して仕事上の差別や嫌がらせなどを行っていることはそれぞれ不当労働行為に該当すると主張し、①交渉人員 3 名程度制限に応じないことを理由とした団体交渉拒否の禁止 ②賃金差別に伴う格差額の支払い（年 6 分）③仕事上の差別扱い、嫌がらせなどの禁止 ④ポストノーチスを社団に対して命じるよう当委員会に救済申立てをした。なお、その後、申立人らは、上記申立てを一部変更した。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 申立人らの団体交渉申入れに対する社団の対応について

申立人らは、社団が、分会からの A 1 及び A 2 両名が就労するに際しての労働条件や昭和61年の賃上げ、夏季一時金などに関する団体交渉開催の申入れに対して、分会側が交渉人員を 3 名程度とする社団の一方的要求に従わないことを理由に団体交渉の開催を拒否していること、並びに分会側の交渉人員がたまたま少なかったため開催された昭和61年 1 月11

日及び同年4月30日の団体交渉において不誠実な交渉態度に終始していることは、分会の弱体化を図るために様々な口実を設けて団体交渉を拒否しているものであり、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主張する。

これに対して、社団は、団体交渉の交渉人員を提案したことはあっても、交渉人員の制限を一方的に設定した事実はないし、交渉人員3名以内との提案を3名程度と変更するなど柔軟な態度を取って対応してきているが、申立人らは、あくまでも交渉人員は無制限とする態度を取り続けているのであり、かつ本件団体交渉ルール問題のみならず上記両名の労働条件などの問題に関する申立人らの要求については、昭和61年7月9日付け協定書において「その他の分会要求事項については現行どおりとする」ことですべて解決済みであると反論するので、以下判断する。

(1) 前記第1の3の(2)ないし(4)で認定したとおり、社団は、分会からの昭和60年12月30日をはじめとするA1及びA2両名の労働条件などに関する団体交渉開催の申入れに対し、昭和61年1月11日に開催した団体交渉を除いて分会側が交渉人員を3名以内に制限しないことを理由として団体交渉に応じていない。

また、前記第1の3の(5)ないし(8)で認定したとおり、社団は、昭和61年2月4日以降、分会からの上記両名の労働条件、嫌がらせ問題などに関する同年1月30日付け、昭和61年春季賃上げなどに関する同年3月17日付け、昭和61年夏季一時金に関する同年5月30日付け及び昭和61年年末一時金に関する同年11月13日付け団体交渉開催の申入れに対し、同年4月30日に開催した団体交渉を除いて分会側が交渉人員を3名程度に制限しないことを理由として団体交渉に応じていない。

(2) 社団は、交渉人員を一方的に制限をしたことはなく、柔軟な態度で対応していると主張する。

確かに、社団が交渉人員の制限を従来の3名以内から3名「程度」に変更していることは認められる。しかしながら、分会は、社団に対し、昭和60年11月22日、団体交渉の出席者は双方7名以内とする当委員会の和解案に沿う旨の意思表示を行い、交渉ルール作りについて前向きの姿勢を示し、昭和61年2月21日以降に設定された団体交渉にはほとんどが7名以下の人員しか出席していないにもかかわらず、社団の主張する交渉人員をわずか2名ないしは3名オーバーしていることを理由として予定された交渉議題について交渉することなく、その場から退席することを7回も繰り返している社団の対応にはその主張する「柔軟な態度」をみることはできない。

(3) さらに、前記第1の2の④ないし⑥で認定したとおり、昭和60年（不）第3号事件においては分会などの組織的關係が不明確であるとして、昭和60年（不）第15号事件においては分会の交渉当事者適格に疑義があるとして、昭和60年（不）第30号事件においては交渉人員を3名以内とする交渉ルールなどに固執して、それぞれ団体交渉を拒否してきており、本件における社団の対応も、これら一連の対応の延長線上にあることを窺わせるに十分なものがある。

したがって、社団の「3名程度」という条件は、団体交渉を円滑に行うための柔軟な提案というものではなく、これに分会が同意しなければ団体交渉に応じないという一方的条件の設定という性格を帯び、分会がこの条件に同意しないであろうことを見越して団体交渉を拒否するための口実として使用されており、それは昭和60年（不）第30号事

件において交渉人員を3名以内と制限したときの条件と実質的に変わらないというべきである。

- (4) 前記第1の3の(3)及び(6)で認定したとおり、団体交渉は2回開催されているが、昭和61年1月11日の団体交渉においては、社団は、前記兩名の労働条件について賃金は裁判所の仮処分決定どおりとし、年次有給休暇は与えないなどの回答を繰り返すにとどまり、その理由について具体的に説明はせず、また同年4月30日の団体交渉においても、社団は、昭和61年賃上げ額についての説明にとどまり、その根拠について説明することはせず、上記兩名の賃金格差についても既に雇用契約を締結しているから是正するつもりはない旨の回答を繰り返しているだけである。

したがって、社団には、団体交渉において、分会に対して上記回答の何らかの根拠、理由を説明し、分会を納得させる努力をしているという態度が認められず、その交渉態度は、誠実に分会と交渉しようという意思に欠けており、正当な理由のない団体交渉拒否に等しいと判断せざるを得ない。

- (5) ところで、社団は、本件について分会との昭和61年7月9日付け協定において解決済みであると主張する。

しかしながら、前記第1の3の(8)で認定したとおり、協定の締結当日に分会が社団に提出した抗議文では「春闘及び夏季一時金とも妥結するが、社団が行った不当労働行為については別途その責任を明らかにしてもらおう」旨表現しており、同協定書第3項の「その他の分会要求事項」とは、前記第1の3の(5)で認定した昭和61年春闘要求のうちの賃上げ以外の夏季休暇などに関するものを指していることは明白である。

加えて、前記兩名の労働条件、賃金格差及び仕事上の嫌がらせ問題について実質的な協議がなされた経緯がないことから、「その他の分会要求事項」に団体交渉のルール問題をはじめとする上記の問題すべてが含まれていると解釈することは到底できず、社団の主張は採用できない。

- (6) 以上のことから、社団が、分会からの前記兩名の労働条件、昭和61年春季賃上げ・夏季一時金・年末一時金、前記兩名の嫌がらせ問題などに関する団体交渉開催の申入れに対し、分会側が交渉人員を3名程度に制限しないことを理由に拒否したこと及び社団の不誠実な交渉態度は、正当な理由なく団体交渉を拒否しているものであり、これにより分会の弱体化をも意図したものと判断する。

2 社団のA1及びA2に対する賃金上の取扱いについて

申立人らは、社団が、A1及びA2兩名を職場に復帰させたものの、昭和61年2月ないし3月の雇用契約の更新に当たっても、その賃金額は昭和60年2月ないし3月の雇止めをした時点における時給額に据え置いたまま改定をせず、さらに昭和62年2月ないし3月の雇用契約の更新においても時給額は昇給したが、同人らと同期採用の非組合員であるナースコンパニオンとの賃金の格差はそのままにしており、このような賃金の格差をつけていることは、同人らに対する組合員であることを理由とした不利益取扱いであるとともに、申立人分会らに対する弱体化攻撃であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、社団は、上記兩名の賃金について、昭和60年2月ないし3月からの1年間については裁判所の仮処分決定に従って仮払いしているのであり何ら問題はないし、昭

和61年2月ないし3月からの1年間については同人らと新規雇用契約を締結しているが、その契約について同人らは納得し、申立人らも了知しており、賃金額についても何ら不満もなく留保もなかったのであり、契約締結の後で同契約内容の変更を申し出るとは法律関係の安定を著しく損なう不当な行為であり認められるべきではないと反論するので、以下判断する。

- (1) A 1 及び A 2 両名は昭和61年1月9日以降病院に就労し、社団は、横浜地裁川崎支部の仮処分決定に従って、両名の昭和60年2月ないし3月の雇止め時から1年間は、雇止め前3か月間の平均賃金を支払っているが、同雇止めと同時期に両名の同期生の時給額を5円昇給させていること、また同雇止めから1年経過後の昭和61年2月ないし3月に両名と1年間の雇用契約を締結し雇止め前と同一額の賃金を支払っているが、同時期に両名の同期生の時給額を15円昇給させていること、さらに1年経過後の昭和62年の2月ないし3月に両名と1年間の雇用契約を締結し、時給額は両名の同期生と同様に前年より10円昇給させたが、両名は過去2年間昇給がなかったので同人らと同期生との間に現在、時給額でそれぞれ20円の格差が生じていることについては当事者間に争いはない。なお、A 2 の準夜勤の時給額についても、前記第1の4の(3)で認定したとおり、同様に解釈することができる。
- (2) 前記両名と他のナースコンパニオンとの間に賃金の格差をつけた理由については、社団の職員課長代理である B 3 証人も、同人らが職場から10か月間ほど離れていたこと以外には特に理由はない旨証言しており、また昭和60年（不）第3号事件において当委員会が不当労働行為と認定した社団の雇止めにより両名を10か月間ほど職場を離れさせたことをもって賃金に格差をつけていることを正当化するに足る疎明はない。
- (3) ところで、社団は、新規雇用契約について前記両名は納得して契約しており、賃金額について留保もなかったのであるから契約後に同契約内容の変更は認められないと主張するので、雇用契約前後の事情についてみる。

確かに、前記第1の4の(4)で認定したとおり、両名は、昭和61年の雇用契約について分会役員らと相談のうえ契約書に署名押印をし、昭和62年の雇用契約においても社団提示の時給額に異議のあることを申し出てはいない。

しかしながら、両名は昭和60年に雇用条件の変更に同意しないことを理由に雇止めされており、昭和61年以降の雇用契約においても、契約条件に異議の申出をすれば契約更新を拒否されるおそれがあったこと、昭和62年の雇用契約の際に時給額に異議のあることを申し出てはいないにもかかわらず、社団は、A 2 に対し、理由も示さずに来年度の雇用契約はしない旨通告をしていること、さらに前記1で判断したとおり、分会からの両名の労働条件などに関する団体交渉申入れに対する社団の拒否ないしは不誠実な対応をみるならば、同人らが上記雇用契約の時点において時給額に異議のあることを申し出ることができなかつたことにはやむを得ない事情が認められる。したがって、この点に関する社団の主張は採用することができない。

- (4) 以上のことから、社団が、前記両名の労働条件などに関する分会との団体交渉を実質的に拒否しながら、同人らと昭和61年2月ないし3月の雇用契約及び昭和62年2月ないし3月の雇用契約により、同時期以降、同人らと同期採用のナースコンパニオンとの間に賃金の格差をつけていることは、昭和60年に雇止めにしたにもかかわらず裁判所の仮

処分決定などにより職場に復帰した同人らを嫌悪してなした不利益取扱いであり、かつこれを通じて同人らを動揺させることにより組合の弱体化をも意図した支配介入行為であると判断する。

3 社団のA 1 及びA 2 に対する仕事上の取扱いについて

申立人らは、社団が、A 1 及びA 2 両名に対して、職場に復帰をさせたものの、直接又は同人らの職場の責任者らをして、①両名の就労初日には、同人らの出勤簿などを用意せず、仕事上の指示もしなかったこと ②準夜勤のときのA 2 に対しては、チェックシートを渡し、過重な労働を強いたこと ③A 1 に対しては、単調な仕事しか与えず、他の従業員へのみせしめになるような作業方法を強いたこと ④ナースコンパニオンの朝のミーティングへの出席の指示や研修及び健康診断についての事前の伝達をしなかったことなどの仕事上の差別扱い及び嫌がらせ行為は、自らの就労権を追求し続けて職場復帰を果たした同人らへの報復として肉体的苦痛や職務上の不都合を与えるのみならず精神的苦痛を与える性格をもった不利益取扱いであるとともに、申立人分会らの弱体化をも意図したものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、社団は、①上記両名の就労が明らかになったのはその前日のことであり、出勤簿などを用意する手続が遅れただけであること ②同人らは約10か月間も仕事から離れていたため、そのブランクを取り戻すために当初の期間は見学をして早く職場に馴染むよう指示しただけであること ③準夜勤のときのA 2 に対してチェックシートにより仕事の指示をしたのは、その時間帯には指示を行う婦長などが不在となるためであり、その内容も通常の業務の範囲内であること ④A 1 に対して命じた再生包帯巻きなどはナースコンパニオンとしての通常の仕事であること ⑤申立人らの主張するそのほかの事項も、職場における同僚、上司との不和といったものであり社団が意図してやらせたものではないことなどを挙げ、申立人らは事実を歪曲し誇張していると反論するので、以下、順次判断する。

(1) 出勤簿などの用意問題について

前記両名の就労初日に、社団が同人らの出勤簿及び勤務割表を用意しなかったことについては当事者間に争いが無いので、その事情についてみると、分会らが社団に対し両名の就労を通知したのは就労前日であり、社団が時間的余裕のなさからそれらを用意できなかったとしても、そのこと自体を一概に責めることはできない。

(2) 仕事の指示問題

前記両名の就労初日、及び日勤時のA 2 に対しては現在に至るまでも、両名の職場の責任者であるB 5 副主任及びB 6 婦長らが、同人らに対し、仕事の指示をしなかったことについて、社団は、同人らが仕事から遠ざかっていたことから見学をして早く職場に馴染むよう指示をしただけであると主張する。

確かに、両名には就労後の一定の期間、そのような配慮も必要であったと思われる。しかしながら、それならば、社団は、両名に対し、具体的な見学などを指示し、またその必要性についての説明を行って然るべきであるのに、社団がこのような対応をした事実は認められない。日勤時のA 2 については、社団は現在に至るまでも仕事の指示をしていないことが認められる。

さらに、前記第1の5の(1)及び(2)で認定したとおり、就労日の朝、B 4 総婦長は両

名のそれぞれの職場の責任者に混乱を生じないよう指示をするなどの配慮をしなかったこと、A 1については仕事の指示がなく、一日中、職場に立ち尽くしていたが、同人の職場の責任者であるB 5副主任は座るようにとも言わなかったこと、A 2の同僚が「命令してもいけないし、ハイと言ってもいけない。困ったわ」と愚痴をこぼしていることなどからみて、社団は、同人らに対し、職場の責任者を通じて兩名の同僚に仕事の指示をさせないように仕向けていたとさえ窺われる。したがって、この点に関する社団の主張は採用できない。

(3) チェックシートによる指示問題

前記第1の5の(3)で認定したとおり、A 2が、準夜勤の際、通常の業務の外にB 6婦長からチェックシートにより指示された作業をも行って倒れたことは、準夜勤の労働過重による肉体的疲労のみならず、就労初日からの社団の仕打ちによる精神的疲労をも重なったことと考えられる。

社団は、準夜勤には仕事の指示を行う婦長などが不在となるためにチェックシートによる指示をしたと主張するが、B 6婦長は、A 2に対し、チェックシートによる指示をする際に同作業はその日のノルマではなく、時間的に余裕のあるときに行えばよいことの説明をしていないこと、同病院においては従来、チェックシートにより仕事をさせた例はないことなどからみると、社団の主張は採用できない。

(4) 単調な作業指示問題

前記第1の5の(4)で認定したとおり、B 5副主任は、A 1に対し、昭和61年1月11日から3か月間は再生包帯巻きなどの単調な作業しか与えていない。

社団は、再生包帯巻きなどの作業はナースコンパニオンとしての通常の仕事であると主張するが、A 1が雇止め前に従事していた患者の介助などの具体的な作業を申し出ても、同副主任は拒絶をしていることからみると、再生包帯巻きなどの作業はナースコンパニオンとしての通常の仕事の一部であることをもって同作業だけに従事させたことを正当化することはできない。

前記第1の5の(4)で認定したとおり、同副主任は、A 1に対し、1月11日、上記作業をカーテンを開けた状態で行うよう指示し、同作業は同僚たちから見られる状態で行われている。

申立人らは、それは、単調な作業しか与えられていない状態のA 1を同僚たちの眼にさらすことを目的としたものであると主張するが、カーテンを開けた状態での同作業は半日程度であることからすれば、申立人らの主張は認め難い。

(5) ストレッチャー磨き問題

前記第1の5の(5)で認定したとおり、B 5副主任は、A 1に対し、ストレッチャーを整形外来の中央受付前で磨くよう指示している。

申立人らは、それは、前記作業と同様に同作業に従事しているA 1を患者たちの眼にさらすことを目的としたものであると主張するが、同人が中央受付前でその作業に従事していたところ、B 7副総婦長は患者の邪魔にならないよう奥の方での作業を指示していることが認められるので、申立人らの主張は認め難い。

(6) ナースコンパニオンのミーティングなどの指示問題

前記第1の5の(6)で認定した、社団が兩名に対し、朝のナースコンパニオンのミーテ

ィング、ナースコンパニオンの研修及び健康診断について事前に出席の指示ないしは伝達をしなかったことについては、確かに、社団の過失による業務連絡上のミスと考えられないでもない。しかしながら、社団は、従来、いずれも事前に指示ないしは伝達をしており、雇止め後も従来の方法、慣行などを変更してはいないのであるから、このように業務連絡ミスが重なることには不自然さが認められる。

(7) ところで、前記第1の3で認定したとおり、社団が、分会からの昭和61年1月17日をはじめとする嫌がらせ問題に関する団体交渉開催の申入れを拒否していることは、社団が、直接ないしは前記両名のそれぞれの職場の責任者らによる嫌がらせがあることを知りつつもこれを容認しているものと認められ、本件問題について誠意をもって解決しようという姿勢のなかったことを物語っており、たとえ社団直接の指示に基づかない嫌がらせがあったとしても、本件に関する責任を免れることはできない。

(8) 以上のことから、社団が、直接ないしは前記両名の職場の責任者らの行為を容認するなどして、同人らに対し昭和61年1月9日の病院就労初日、及びA2に対しては現在に至るまでも仕事の指示をしなかったこと、A2に対し同年1月13日以降1か月半の間チェックシートにより労働過重となる作業の指示をしたこと、A1に対し同年1月11日以降3か月間再生包帯巻きなどの単調な作業しか与えなかったこと、並びに両名に対しナースコンパニオンの朝のミーティング、ナースコンパニオンの研修及び健康診断について事前に出席の指示ないしは伝達をしなかったことは、いずれも、前記賃金差別と同様、昭和60年に雇止めにしたにもかかわらず裁判所の仮処分などにより職場に復帰した同人らを嫌悪してなした仕事上の差別的扱い、ないしは嫌がらせ行為であり、かつこれを通じて同人らを動揺させることにより組合の弱体化をも意図した支配介入行為であると判断する。

4 総括

以上のとおり、当委員会は、社団の、分会の団体交渉申入れに対する対応及び交渉態度は、労働組合法第7条第2号及び第3号に、社団のA1及びA2両名に対する賃金差別、仕事上の差別的扱い及び嫌がらせ行為は同法第7条第1号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認定する。

なお、団体交渉の交渉人員3名以内制限問題と前記両名の労働条件についての団体交渉問題については、当委員会としては、既に、前者に関しては昭和60年（不）第30号事件で、後者に関しては昭和60年（不）第3号事件でそれぞれ団体交渉応諾の命令を発している。したがって、本件において、社団が、分会が交渉人員を3名程度に制限しないことを理由に団体交渉を拒否していること、並びに前記両名の労働条件に関する事項について団体交渉を拒否ないしは不誠実な交渉態度を取っていることは、中労委の上記初審命令履行勧告にも従わず、同命令不履行の継続であると認めざるを得ない。

また、前記両名の昭和60年の雇止め問題については、前記第1の2の④で認定したとおり、当委員会としては、既に昭和60年（不）第3号事件で原職復帰・バックペイ、復帰に伴う諸問題についての誠実団体交渉応諾などの命令を発しており、それは同人らの雇用契約は1年間であることを前提として次期以降の更新、賃金改定は団体交渉による解決を期待しているので、そのバックペイの期間は、雇止めから昭和61年2月ないし3月の雇用契約までの1年間であり、その金額は、同人らの同期採用者と同額の雇止め時の改定提示額

となる。したがって、社団は、上記期間について兩名に対し裁判所の仮処分決定に基づいて賃金を支払っているとはいえ、同人らと同期採用者との間に賃金の格差をつけていることについては、中労委の上記初審命令履行勧告にも従わず、同命令不履行を継続しているものと認められる。

以上のことから、当委員会は、既に発した救済命令と重なる救済措置を命じる特別の必要はないので、主文の救済を与えることをもって相当と考える。

また、社団の不当労働行為について、当委員会は、前記第1の2で認定したとおり、既に6件の命令を発しているところであり、社団は、これらは一切顧慮することなく本件不当労働行為事件を引き起こしている事情にかんがみ、主文第3項のとおり陳謝文の掲示を命じることを相当と考える。

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

昭和62年7月15日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋 田 成 就