

名古屋地裁、昭和四三年（行ウ）第三六号、四八・一二・二六判決  
判 決

原 告 医療法人一草会

被 告 愛知県地方労働委員会

被告補助参加人 総評全国一般労働組合愛知地方労本部

主 文

被告が、被告補助参加人総評全国一般労働組合愛知地方本部と原告との間における愛労委昭和四一年（不）第七号不当労働行為救済申立事件につき昭和四三年六月一七日なした別添命令書記載命令主文第一項の命令を取消す。訴訟費用のうち原告と被告との間に生じた分は被告の、原告と被告補助参加人との間に生じた分は被告補助参加人の負担とする。

事 実

第一、双方の申立

一、原告

主文第一項と同旨。

訴訟費用は被告の負担とする。

二、被告

原告の請求を棄却する。

訴訟費用は原告の負担とする。

第二、請求の原因

一、被告は、被告補助参加人（以下「参加人」という。）を申立人、原告を被申立人とする愛労委昭和四一年（不）第七号不当労働行為救済申立事件（以下「原事件」という。）について昭和四三年六月一七日別添命令書記載のとおり主文を有する救済命令を発し、右命令は翌一八日原告に到達した。

二、右命令の理由は別添命令書記載のとおりであって、要するに、原告病院が、昭和四一年春季賃上げ、および夏季一時金について、第一組合員（参加人傘下の半田合同支部を「支部組合」といい同支部組合第八班を「第一組合」という。）に対してなした考課配分が、第一組合員であることを理由としてなされた不当労働行為にあたるものと認めたものである。

更に右不当労働行為により第一組合員が受けた不利益は、原告病院にその差額の支払いを命ずることによって回復されなければならないが、救済内容の差額支払いを命ずる基準額は、春季賃上げについては、第一組合との妥結平均額、夏季一時金については、企業内労働組合である一の草病院労働組合（以下「第二組合」という。）との妥結平均額をもって妥当と判断する、としている。

三、しかしながら、本件各考課配分は不当労働行為にあたらぬことが明らかであるのみならず、仮に不当労働行為にあたるものであって、第一組合員が第一組合員であることを理由に、右各人事考課の査定において、下位に査定されたと仮定した場合でも、被告が「救済内容の差額支払いを命ずる基準額」を決めることはできないものといわ

なければならない。即ち、被告は、右命令において、第一組合員の各考課配分を妥結平均額をもって妥当としているが、労働委員会がこのような場合には公平な考課配分額を決定できる、との法律上の明文規定がない限り、被告は、本件各考課配分を不当労働行為と認定した場合でも、不当労働行為を理由として、本件各考課配分、考課査定を撤回を命ずる救済命令を出すことにとどめるべきであって、本件命令のように、「これだけの金額を支給すべし」といった具体的命令を出すことが不可能であるといわなければならない。

従って、被告の本件命令は、労働委員会としての権限を著しく逸脱してなされたものであって、失当である。

以上に明らかなように、原告病院の昭和四一年春季賃上げ、夏季一時金の考課配分は、適当妥当であって、これを不当労働行為にあたるとした被告の認定は、失当であり、加えて、救済命令の内容についても、権限逸脱の違法があるから、被告のなした本件救済命令は取消されなければならない。

### 第三、請求原因に対する被告の答弁

一、請求の原因一の事実中、原告に対する救済命令の到達日を除くその余の事実は認める。

二、同二の事実は認める。

### 第四、被告の主張

一、本件に関する事実関係は、別添命令書理由第一に記載のとおりで、命令の理由は右命令書第一および第二記載の認定ならびに判断のとおりであって、何ら違法不当な廉はないから原告の本訴請求は失当である。

二、就業規則の改正による当直制の適用について（補足的主張）

就業規則は、労基法八九条により使用者が一方的に作成変更しうるものであって何ら労働者の同意を必要としないと考えられていることからすれば、同法九三条は、就業規則に定める基準よりも不利な労働条件を定める労働契約が存在する場合にのみ、就業規則がその最低基準となり、就業規則に定める労働条件が労働契約の内容となる旨を規定したものにすぎず、就業規則で定める基準と同様またはそれよりも労働者に有利な労働条件を定める労働契約が存する場合には、就業規則と労働契約とがいずれも有効に併存すると解すべきであり、既存の労働条件が就業規則の定める基準を上まわる場合においてまでこれに変更を加える効力を有するものではない。

したがって、使用者が就業規則を改正して、労働者の労働条件を従来の労働契約の内容より不利に変更した場合においては、労働者がそれに同意したと認められる事実が存在しない限り、それによって従来の労働契約の内容が直接無条件に変更され、就業規則に定められた新たな労働条件がすべて適用されるものではなく、従来の労働契約が依然としてそれに同意していない労働者の労働契約として効力を有しているといふべきである。

本件においては、従来からの三交替制勤務が第一組合員の労働契約の内容となっていたといふべきであり、三交替制勤務から当直制勤務への変更は、その勤務時間・勤務内容・仕事量等に大きな変化をもたらすものであって、労働者の労働条件に対する重大かつ不利益な変更といふべきである。そして第一組合は、原告の右当直制への変

更には当初から反対の態度をとっており、改正した就業規則に基づく当直には一度も従事していないのである。

したがって、原告が就業規則を改正して、従来の三交替制勤務を当直制勤務に変更したとしても、それによって、当直制に反対している第一組合員の三交替制勤務が当然に変更され、第一組合員に就業規則に基づく当直勤務命令に服さねばならない義務が発生するとはいえない。

### 三、不当労働行為意思の存在について

原告が、考課査定において、第一組合員全員が平均以下のマイナスになった理由は、当直拒否等という企業に対する非協力的態度であると明言していること、原告が、第一組合員の当直拒否等をいかなる方法で、どの項目にあてはめ、どのように評価したか明確にしないこと、春季賃上げの場合には、第一組合員の考課査定配分が病棟ごとに一率同額だけ減額されていること、原告が第一組合員の当直拒否等を突然昭和四一年の春季賃上げと夏季一時金の考課査定に問題として採り上げたのかその理由が不明であること、これらの各事実は原告の不当労働行為意思の存在を認めるに充分である。

### 第五、被告の主張に対する原告の答弁

一、(一) 別添命令書理由第一、一、記載の事実中、原事件中立当時における本部組合の組合員数、原告病院の従業員数・定床数を除き認める。

(二)(1) 同二、(一)記載の事実中「昭和四〇年三月」とある点、および、主任会議の構成の点を除き認める。

(2) 同二、(二)記載の事実中、当直制勤務の勤務時間は後記のとおり争う。

(3) 同二、(三)記載の事実中、原告病院が、就業規則の改正について、両組合の意見を求め、その協力を要請したところ、第二組合は賛成したが、第一組合はこれに反対したこと、および、原告病院が当時従業員の過半数を占めていた第二組合の賛成意見と第一組合の反対意見を意見書として添付し労基法所定の届出手続をなしたことは認める。

原告病院が就業規則を改正し当直制に改めたのは昭和四〇年六月一八日である。

(4) 同二。(四)記載の事実中、第一組合員は、現在に至るも全員昼間勤務についているのみで当直勤務は行っていないが、第二組合員は、就業規則に基づいて、当直勤務についていることは認める。

(5) 同二、(五)記載の事実中、当直勤務の勤務時間がその主張のとおりであることは認める。

(6) 同二、(六)記載の事実中、原告病院が第一組合員に対し、再三にわたり団交の席上口頭によって、または被告主張の文書によって、当直勤務につくように要請したこと、および、現在まで当直拒否の行為につき就業規則上の懲戒処分をとらなかったことは認める。原告病院は第一組合員に対しその良識によって自己の非を認めて当直勤務につくことを期待していたものである。

(三) 同三記載の事実中、第一組合員が看護婦の静脈注射（以下「静注」という。）は法律違反だとしてこれを拒否していること、および、原告病院が右第一組合員の静注拒否行為に対し現在まで就業規則上の懲戒処分をしていないことは認

める。

(四)(1) 同四、(一)記載の事実中、「第二組合の結成を契機として」とある点および理事会の構成の点を除き認める。被告主張のような考課配分の原因や対象のとり方については、従来いずれの組合からも異議ないし苦情の申立はなかった。

(2) 同四、(二)記載の事実中、昭和四一年春季賃上げについて同年六月二二日に被告主張のような内容の協定が成立し協定書が作成されたこと、原告病院が、右協定内容に基づき、第一組合員に対し、別紙(二)記載のと通りの賃上げ額による賃上げをなしたこと、および、第一組合員の当直拒否、および、静注拒否が非協力的態度として第一組合員の考課査定に参酌されたことは認める（訴状四項に「基本給一率三〇〇円」「暫定手当平均三〇〇円」とあるは、いずれも「五〇〇円」の誤記と認める。）

右賃上げ額については、原告病院は、従来慣行に従って、各従業員の所属組合と関係なく全従業員個々を対象として、日常の勤務態度・成績・能力・技量・誠実、および、協力性等予め定められた査定項目につき、各評定者が公正な立場で判断した結果に基づく、理事会の決議により、前記協定により認められた範囲内における考課査定を確定し、これに基づいて賃上げ額を決定したものであり、当直拒否と静注拒否の事実のみによるものではなく、特に静注拒否はこれを度外視してもその採点に影響のない程度に参酌したにすぎない。

(五)(1) 同五(一)記載の事実中、「七月二日および同七日」との点を除き認める。

(2) 同五(四)記載の事実中、「それによれば……」以下を除き認める。供託金額にプラスした一、二〇〇円は、原告病院が源泉徴収所得税引当分として留保していたものである。

二、被告の主張二項、三項は後記のとおり争う。

## 第六、原告の主張

### 一、人事考課における査定格差の合理性

原告病院は、人事考課制度を導入した当初から、人事考課に当っては出来るだけ多人数の者を関与させ、数次に亘って査定を実施し、その都度修正を加え、予め設定せられた一〇項目の考課項目（その具体的な項目、および、内容は別表(一)記載のとおりである。）につき各一〇点を配して、素点法をもって査定するなど、方法的にも内容的にも考課の査定が主観的、恣意的に行なわれることのないように、制度的に客観性、公平性が担保される考課システムを採用しているのであって、人事考課の結果、いわゆる査定に格差が生じたとしても、それは、合理的なものであるというべきである。原告病院の昭和四一年春季賃上げ、夏季一時金の考課配分も、右の考課システムのもとに査定を実施し、それを基準に協定によって取り決められた考課原資を配分したものであって、第一組合員に対する考課の査定に格差があったとしても、それは、第一組合員の正当な、組合活動を理由としたものではなく、右考課システムに基づき、客観的かつ公平に査定をなした結果であって極めて合理的である。

### 二、本件各考課配分額算定の方法

(一) 昭和四一年春季賃上げについて、

昭和四一年春季賃上げについて、原告病院と第一組合との間に、被告主張の協定

(原事件乙第一号証、本件甲第一号証)(以下「春季賃上げ協定」という。)が成立したことは前記のとおりである。

そこで原告病院は、被告主張の別添命令書理由第一、四、(一)記載および前項記載のような方法により第一組合員の勤務考課を査定し、別表(二)記載のとおり勤務評定を確定し、ついで右勤務評定に基づいて別表(三)記載のとおり各自の賃上げ額を決定したものである(原告第一準備書面別紙(4)のX 1のB欄に「三一・七二」とあるは「三一・九二」の誤記と認める。)

右別表(三)につき若干説明を加えれば次のとおりである。

イ、考課点の平均八七点とあるのは、原告病院が前記の方法で、全従業員に対してなした勤務考課の平均点が八七点であったという意味である。

ロ、「本人得点」とは、別表(二)のように確定された第一組合員の勤務考課にかかる得点に転記したものである。そして「平均との差」とは、平均点(八七点)と各自の得点との差を示すものである。

ハ、「基本給一率五〇〇円」とあるのは、春季賃上げ協定によって定められた基本給における一率の賃上げ額が五〇〇円であったので、これを示すものである。

ニ、「基本給平均六〇〇円」および「暫定給平均五〇〇円」とあるのは、右協定において、従業員に対する賃上げ額が基本給および暫定手当において、それぞれ平均六〇〇円および五〇〇円と定められたので、各自の得点が平均点と同一であり、かつ欠勤が皆無であったと仮定した場合には、それぞれ右協定において定められた平均額(即ち基本給において六〇〇円、暫定手当において五〇〇円)だけ賃上げされることを示す仮定金額である。

ホ、基本給平均六〇〇円のうち二〇パーセント(これは従来からの慣行であり、右協定附属覚書もこれを肯定している。)が勤務考課配分の対象となるから、その金額は一二〇円である。そして一二〇円を勤務考課平均点である八七点で割ると一点当りが一円三七銭となるので、右一点単価に各自の勤務考課得点を乗じて得た金額が、各自の勤務考課配分額となるのであり、平均額一二〇円と右勤務考課配分額との差額がA制の「本人(+)(-)額」欄に記載されているのである。なお本件においては、全員の勤務考課得点が平均点以下であったので勤務考課配分額も全員一二〇円以下であった。

ヘ、暫定給平均五〇〇円のうち二〇パーセントが勤務考課配分の対象となるから、その金額は一〇〇円である。そして一〇〇円を勤務考課平均点である八七点で割ると一点当りが一円一四銭(原告第一準備書面二の(三)へに「一円一七銭」とあるのは誤記と認める。)となるので、右一点単価に各自の勤務考課得点を乗じて得た金額が、各自の勤務考課配分額となるのであり、平均額一〇〇円と右勤務考課配分額との差額がB欄の「本人(+)(-)額」欄に記載されているのである。

ト、基本給平均六〇〇円のうち一〇パーセント(これも従来からの慣行である)が出勤考課配分の対象となるから、その金額は六〇円である。そして、考課対象期間(昭和四〇年一月一日から同年一二月三十一日まで)中の就労日数を三〇〇日として、六〇円をこれで割ると一日当り二〇銭となるので、右一日単価に各自の出勤日数を乗じて得た金額が、各自の出勤考課配分金額となるのであり、平均出勤

考課配分額六〇円と右出勤考課配分金額との差額がC欄の「本人(+)(-)額」欄に記載されているのである。

チ、暫定給平均五〇〇円のうち一〇パーセントが出勤考課配分の対象となるから、その金額は五〇円である。そして、五〇円を三〇〇日で割った一七銭が一日単価であり、これに各自の出勤日数を乗じて得た金額が、各自の出勤考課配分金額となるのであり、平均出勤考課配分額五〇円と右出勤考課配分金額との差額がD欄の「本人(+)(-)額」欄に記載されているのである。

リ、そして、A、B、C、および、D欄記載の各金額を合計したのがE欄の算定額欄に記載されている。

ヌ、そして、本来ならば、E欄に記載された算定額を、そのまま最終決定額としても差し支えないわけであるが、(a)前記協定において考課配分の最高額が六〇円と定められているので、算定額が六〇円を超える者については、これを六〇円以内に調整する必要がある、(b)円未満の端数は、通貨制度の関係上、これを支給する方法がないので、これを調整する必要があると共に、一〇円未満の端数についても、今日の貨幣価値から勘案して、これを調整することは、支給者と被支給者の双方にとって、さほど大きな利害関係を生ぜしめないのみならず、源泉徴収所得税の計算上便利であり、(c)前記(a)において述べたような理由によって、算定額が六〇円を超えた者について調整をなす以上、六〇円以下の者についても、これに見合う程度の調整をなすことが公平であり、(d)前記(イ)ないし(イ)において述べたような機械的方法によって算定された金額には十分合理性の存することは勿論であるが、さらにこのような機械的基準を超えて、さらに、若干の調整をなすことが、人事管理の面から眺めて望ましい場合がある等の事情によって、すべて被支給者にとって有利に調整をなした金額がF欄の「調整額欄」に記載された金額である。

ル、そして、E欄に記載された金額からF欄に記載された金額を差し引いたものが、右協定によって定められた平均的支給額より差引かるべき金額として最終的に決定された金額である。

## (二) 昭和四一年夏季一時金について

昭和四一年夏季一時金については、原告病院が第二組合との間に成立した被告主張の協定（原事件甲第二号証の四、本件甲第二号証）（以下「夏季一時金協定」という。）を第一組合員にも適用したことは前記のとおりである。

そこで、原告病院は、春季賃上げにおけると同様の方法で、別表四記載のとおり第一組合員の勤務評定を確定し、ついで、右勤務評定に基づいて、別表五記載のとおり各自の支給額を決定したのである（原告第一準備書面別紙(5)のX 2のJ欄の「一七四・七六」とあるは「一七四・六六」の誤記と認める。）が、若干これに説明を加えれば次のとおりである。

イ、考課点の「平均八七点」、「本人得点」および「平均との差」とある意味とその計算方法は、春季賃上げについて述べたところと同一である。

ロ、A欄に「一率支給額」とあるのは、夏季一時金協定において、一率支給額と定められた金額、即ち一、二〇〇円を示すものである。

ハ、B欄に「基本給割七〇パーセント」とあるのは、各自の基本給を一・三倍した

ものの七〇パーセントの金額をいうのである。基本給を一・三倍したのは、右協定において夏季一時金の支給額が基本給平均の一・三ヶ月分と定められたからであり、その七〇パーセントの金額を算定したのは、勤務考課配分が二〇パーセント、出勤考課配分が一〇パーセントであるので、これを考課配分の対象となる部分については別途に計算する必要があるからである。

ニ、勤務考課配分二〇パーセントの計算方法について述べれば、まず各自の基本給の一・三ヶ月分の二〇パーセントにあたる金額を算出し（C欄）、ついで右金額を平均考課点八七点で割って一点当りの金額を算出した上にて（D欄）、これに平均考課点八七点と各自の考課得点との差数を乗じた金額を算定し、右金額がE欄に記載されている。従って、E欄記載の金額は、勤務考課配分額として、基本給の一・三ヶ月分の二〇パーセント額に加算し、または、これから減算さるべき金額にあたることとなる。なお、本件においては、各自の出勤考課得点が平均得点に達していないので、すべて減算額となっている。

ホ、出勤考課配分一〇パーセントの計算方法について述べれば、まず各自の基本給の一・三ヶ月分の一〇パーセントにあたる金額を算出し（F欄）、ついで右金額を、対象期間である昭和四〇年十一月二日から昭和四一年五月二〇日までの間の標準就労日数である一四六日で割って、各自の一日当り金額を算出し（G欄）、これに標準就労日数一四六日と各自の就労日数との差数を乗じた金額を算定し、右金額がH欄に記載されている。従って、H欄記載の金額は、出勤考課配分額として、基本給の一・三ヶ月分の一〇パーセント額から減算さるべき金額にあたることとなる。

へ、I欄に基本給考課として記載されている金額は、E欄およびH欄記載の各金額の合計額である。

ト、J欄に調整額として記載されている金額は、春季賃上げについて前記(一)、又、(b)において述べたところと同一の理由により、被支給者の有利のために調整をなした金額である。

チ、そして、K欄記載の決定額は、I欄の金額からJ欄の金額を差引いたものであって、各自に対する支給額の計算にあたり夏季一時金協定によって定められた平均的支給額より差引かるべき金額として最終的に決定された金額である。

(三) 右(一)・(二)において詳述したように、原告病院は、きわめて合理的かつ客観的に第一組合員の勤務考課を確定して、考課配分額を決定したのであって、その基準となったものは、別表(一)に記載されている一〇項目のすべてにわたると共にこれ以外のなものもないのである。従って、本件考課配分額の決定が、不当労働行為にあたらないことは極めて明らかである。

### 三、当直拒否の不当性

(一) 原告病院は、昭和四〇年六月一八日就業規則を改正して、看護要員の勤務形態を三交替制から当直制に変更した。この看護要員の勤務形態変更の原因は、原告病院が、増加する精神病患者に比して、慢性的な看護要員不足という状況の下で、入院患者に対する医療、看護を低下させることなく、良心的な経営の継続を企図したことであった。

けだし、精神病院という原告病院の特異性からいって看護要員の当直勤務が必要不可欠であったため、止むを得ない処置であった。右勤務形態の変更に伴い就業規則が改正されたのは極めて合理的であった。

(二) 被告は、就業規則の改正が第一組合員の就職後なされたものであるから、改正後の就業規則は原告病院と第一組合員との間の労働契約の内容にならず、第一組合員が原告病院の当直命令に従わない行為は正当であるとしている。

一般に就業規則は、労働者の自由なる契約意思を介して個別的労働契約の内容となる、換言すれば、労使間に締結された「労働条件は就業規則の定めるところによる。」という個別的労働契約に法的拘束力があるからである。

そして、右「就業規則の定めるところによる。」との労働者の意思は、労使間の実情よりみるときは、単に労働契約成立時の就業規則のみならず、使用者がその後企業運営の必要上就業規則を変更した場合には、変更された就業規則の定める労働条件による、との内容をも含むものである。

従って、就業規則の変更があれば、労働者の就職の時期如何を問わず、すべて変更後の就業規則が適用されるというべきである。

そして、原告病院が就業規則を改正し本件当直制を実施するについては、採用の時期如何を問わず、全従業員にこれを適用する意思であったのであり、その適用範囲を限定する特別の規定を設けなかったのであるから、本件当直制は右就業規則改正当時在職していた第一組合所属の全従業員に対しても適用される。

(三) 原告病院は、看護要員の勤務について、従来三交替制勤務により第三類の基準看護制をとっていた。右基準看護制とは、精神病院等の病棟において、看護を行なう看護婦、準看護婦、および、看護助手のいわゆる看護要員が、当該病棟の入院患者数が六人またはその端数を増すごとに一人以上であることを要し、かつ、右の看護要員のうち最少必要員数の八〇パーセント以上は正看護婦および準看護婦のいわゆる有資格者であって、さらに右最少必要員数の五〇パーセント以上は正看護婦であることを要するというものである。

これは昭和三三年六月三〇日厚生省告示一七八号に規定されている看護基準のうち、最下位の看護基準である。

しかるに、原告病院においては、昭和三九年ごろから入院患者がますます増加するにもかかわらず、看護要員が慢性的に不足するようになり、法令の定める基準人員をも割るに至った。そこで、愛知県衛生部医務課、および、民生部保健課の勧告もあり、不足する看護要員を有効に配置し増加する患者に対する医療サービスの低下を防ぐため、看護要員をその必要度の高い昼間にある程度集中させる勤務体制を採用せざるを得なくなり、昭和四〇年六月一八日就業規則を改正し、三交替制から当直制に改めたのである。

(四) 本件当直制では、看護要員は、当直当日の午前九時に出勤して就労し、午後五時までいわゆる平常勤務、午後五時から翌朝八時まで当直勤務、同八時から同日正午まで翌日勤務を行なうことになる。しかし当直当日の正午から午後一時までは休憩時間、午後一〇時から翌朝六時（実際には六時三〇分）までは仮眠となる外、午後五時以降夕食・入浴のため一時間の休憩時間、翌朝午前六時以降朝食・洗面のため



四五分間の休憩時間が与えられ、当直勤務日とその翌日の二日間における実働時間は合計一六時間一五分である。

原告病院は、勿論週休制を採っており、看護要員の右当直勤務は、例外的には週二回の割当てがあるが、殆んど週一回の割当てがあるにすぎず、看護要員の当直勤務以外の勤務は午前八時から午後五時までとし、正午から午後一時までを休憩時間としているから実働時間は八時間である。

原告病院は、労基法八条一三号に規定する事業を営むものであるから同法施行規則二七条一・二項に基づき、一週間について五四時間まで労働させることが認められているが、原告病院では原則的に四八時間一五分、例外的に四八時間三〇分勤務することになる。また、当直勤務の初日は一日について一時間の労働をすることになるが、これも原告病院が精神病院であることから許されている（前同規則二七条二項後段）。

このように、原告病院が採用した当直制の勤務時間の状況は、労基法、同法施行規則の上からも全く違法な点はない。

- (五) 原告病院は、各病棟の主任看等で構成されている主任会議の席上、および、昭和四〇年四月五日ならびに六月九日の二回にわたる全員会合の席上において、当直制をとらざるを得なくなったこと、基準看護制を廃止しても従業員の賃金はベースダウンしないこと、当直手当は他の病院よりも高額とすること、三交替制の場合の深夜勤務は全働制であるが当直制の場合は午後一〇時から翌朝六時三〇分までの間仮眠が許されること、および、看護要員の補充に鋭意努力し、再び基準看護制に復するよう努めること等を説明し、その了解を得た。

第二組合は、右趣旨に従い、三交替制を当直制に変更することに同意したが、第一組合はこれに異議を述べ、第一組合員の大部分は、原告病院が再三にわたり当直勤務を命じたにもかかわらず、正当な事由もないのにこれを拒否し、昭和四一年三月八日第一組合に対する文書による協力要請にも全く反応がなく、同年六月二二日には、原告病院が当直手当を一回七〇〇円に増額するよう譲歩し、第一組合もこれを了解しながら、依然として当直勤務を拒否し続けている。

- (六) ちなみに、愛知県下の精神病院のうち、約八〇パーセントの病院が、看護要員の勤務体制につき当直制を採用しており、三交替制によって基準看護制を採用している病院は僅か約二〇パーセントにすぎない。即ち、社会情勢の複雑化、多様化にともない精神病患者が増加する傾向にあるにもかかわらず、看護要員の慢性的な不足という現象から、原告病院のみならず、愛知県下の大多数の精神病院が看護要員の勤務体制については当直制を採らざるをえない実情にある。このことから、原告病院が当直制に改めたことの合理性が裏づけられる。

従って、第一組合員が前記就業規則の改正に同意しなかったからといって、右就業規則の適用を拒むことは許されず、右就業規則に基づき命令された当直勤務を第一組合員が拒否した行為は、不当であるといわなければならない。

#### 四、静注拒否の不当性

被告は、第一組合員が静注を拒否したことは、法律上の原則からみても当然である旨認定している。しかし、我が国の医療業務の現状を直視する限り、ある範囲におい

て看護要員による静注を容認しなければ医療業務が果たせられないのであり、公立私立を問わず、かつ、規模の大小を問わず、あらゆる病院において行なわれていることは、公知の事実というべきである。しかるに、担当医師の正確な判断と指示に基づき静注を命じられた場合でも、看護婦が自己の判断に基づき場当たりにこれを拒否しても業務命令違反にならないという被告の認定は、単なる形式論理を根拠とするものであって、厳然たる医療業務の実態を看過する点において失当である。

#### 五、当直拒否、および、静注拒否の労働組合の行為としての正当性の有無

(一) 労働者は、労働組合の争議行為の場合を除き、使用者の業務命令に従って労務を提供すべき義務を負担しているのであるから、第一組合員の本件当直拒否、および、静注拒否（以下「当直拒否等」という。）は業務命令違反として不当であることは勿論であるが、本件当直拒否等は労働組合の争議行為としての正当性も認められないものである。

一般にある行為が労働組合の行為と認められるためには、当該行為が労働組合の機関決定に基づき、かつ、労働組合の名においてなされることを要するものと解すべきである。本件当直拒否等は使用者の業務命令に違反して、労務の提供の一部を拒否するものであるからその実質は争議行為にほかならない。従って、第一組合が労働組合の行為として当直拒否等に出でたものであれば、組合員の過半数の決議によってスト権を確立し、かつ、この旨を使用者である原告病院に通知するほか、原告病院は公益事業にあたるために、争議行為の一〇日前までに愛知県知事ならびに被告に届出るべきである。けれども、本件当直拒否等については右スト権確立の手続は勿論、原告病院および愛知県知事ならびに被告に対するスト通告がなされておらず、第一組合員の大部分の者がその個人的意思に基づいてこれを敢行したものにほかならない。従って、労組法上の保護を受け得る労働組合の行為とはいえない。

とくに、医療機関における当直勤務は、一般事業会社における残業とは全くその本質を異にし、絶対的に必要不可欠のものである。それ故原告病院は、当直勤務を拒否する一部従業員が生じた場合には、当直勤務についている多数の従業員の協力に訴えて過重に当直を割当てざるを得ない。これがため当直拒否は、原告病院に多大の迷惑をかけ、その事業運営上大きな影響を与えることになる。従って、当直拒否をするならば、あらかじめこのことを原告病院に通知すべきである。しかるに何ら事前の予告なくなされた本件当直拒否行為は、この点においても正当性を否定されるべきものである。

(二) また、仮に本件当直拒否等が正当な組合活動であったとしても、これらの行為が一面において原告病院の業務に対する高度の非協力という性格をもっていることは否定し得ない。このように労働者の行為が二面的性格をもっている場合に、使用者が、正当な組合活動たる一面を捨象して、他の一面に対して、合理的価値判断をなし、これを労働者の考課に反映させることは許される場所である。けだし、当該行為が正当な組合活動としてなされた場合において、これに対して当該行為が組合活動としてなされなかった場合と全く同一の価値評価をなすことは、当該価値評価が妥当なものである限り、正当な組合活動を理由とする不利益な取扱いにあたらぬことはいうまでもない。

原告病院が第一組合員に対してなした本件各勤務考課評定の明細は前記のとおりであり、これと本件当直拒否等の原告病院に対する非協力性が極めて高度であることを比較対照すれば、原告病院のなした評定は妥当であったというべきである。従って、本件各勤務考課の評定は最終的には不当労働行為にあたらぬものである。

#### 第七、原告の主張に対する被告、および、参加人の答弁ならびに反論

一、原告の主張はいずれも争う。

二、労働者が、使用者の業務命令に違反して労務の提供を拒否する行為が争議行為と認むるためには、当然にその前提として、法律上または契約上使用者にそれを命ずる権利があり、命じられた労働者にそれに従うべき義務が存在していなければならない。ところが、前記のとおり、原告には当直、および、静注を正当な業務命令として第一組合員に命じ得る根拠はないから、第一組合員が原告の命ずる当直および静注命令に従わねばならない義務が存在しないことは明らかである。

従って、第一組合員の本件当直拒否等の行為は争議行為性を問題とするまでもなく正当な行為である。

なお、「労働組合の行為」の範囲は不当労働行為制度の趣旨に照して解釈すべきである。たとえ、組合における正規の機関決定に基づかずしてなされた行為でも、労働者の立場から、自主的に、労働条件の維持改善等労働者の経済的地位の向上を図るためになされた統一された活動であると客観的に認められ、また、それが各職場・各企業に所属する組合員の自発的な意思決定に基づくものであり、組合の明示または黙示の意思と明らかに反すると認められない限り、それは当然に労働組合法上保護の対象となるべき労働組合の行為というべきである。

そして本件当直拒否等は全組合的の統一的な意思決定に基づいて行なわれたものであるから、正当な組合活動というべきである。

三、そもそも労働委員会は、その準司法的な行政委員会としての性格上、不当労働行為救済申立事件の審査は当事者主義的審査手続によるもので、審査の過程において両当事者から提出された証拠のみに基づいて事実を認定し、判断するのをその基本的立場とするものである。ところが、原告主張一項の考課項目の具体的内容、同二項の本件各考課配分額算定の方法については、原事件の審査中には何ら主張・立証されず、従って、被告の判断の対象とはなっていないのであるから、右原告の主張事実の存否、および、これに対する判断は、本件救済命令の適否に何らの影響を及ぼさないものである。

#### 第八、被告、および、参加人の反論に対する原告の答弁

原告病院は、原事件の審理の段階から、第一組合員を病院所定の考課項目により査定して配分を決定した旨主張しており、当時の原告病院の職員記録に基づき第一組合員の各考課査定・各配分を便宜上一覧表に整理し、まとめたのが別表(二)ないし(五)であるが、問題の本質は右考課査定・配分という事実自体の存在であるから、右各別表の作成時期や、これが原事件の審理に際して提出されていないことは、右考課査定・配分を否定する根拠とはなりえない。

#### 第九、証拠関係

一、原告

- 1 甲第一ないし第一二号証、第一三ないし第一七号証の各一・二・三、第一八号証の一・二、第一九号証の一ないし四、第二〇ないし第二九号証、第三〇号証の一・二、第三一ないし第四二号証、第四三号証の一・二・三、第四四・第四五・第四六号証を提出。
- 2 証人Y 1。同Y 2。同Y 3の各証言を援用。
- 3 乙第二号証の一・一二、同号証の一三の一・五の各成立は不知、その余の乙号各証の成立はいずれも認める。

丙第五号証、第七号証の各成立は不知、丙第六号証の原本の存在は認めるがその成立は不知、その余の丙号各証の成立はいずれも認める。

## 二、被告

- 1 乙第一号証の一ないし一八、第二号証の一ないし五、同号証の六の一ないし一四、同号証の七の一ないし四、同号証の八の一・二・三、同号証の九ないし一二、同号証の一三の一ないし五、同号証の一四、第三号証の一ないし六、同号証の七の一・二、同号証の八ないし一五を提出。
- 2 甲第一ないし第六号証、第二四号証、第二五号証、第三五号証、第三八号証、の各成立および甲第一九号証の一ないし四の各原本の存在ならびに成立はいずれも認め、その余の甲号各証の成立はいずれも不知。

## 三、参加人

- 1 丙第一ないし第八号証を提出。
- 2 証人X 3、同X 4の各証言を援用。
- 3 甲第四・第五・第六号証の成立はいずれも認め、甲第七・第八・第九号証の成立はいずれも不知。

## 理 由

一、被告は、原事件において主張・立証されなかった事項については、本訴において採用し得ないものと主張するが、使用者が労組法二七条六項の規定に基づき地方労働委員会の命令に対して訴訟を提起した場合には、裁判所は右命令について手続上のかしの有無はもとより事実認定、または、法令の解釈適用等の当否を審査するものであって、この場合の認定は地方労働委員会のなした事実認定に拘束されることなく、独自の権限に基づいてこれをなし得るものと解すべきである。従って、裁判所は、一般の行政処分の適否を判断する場合と同様に、地方労働委員会の審査の過程で提出されなかった訴訟当事者の新らたな主張と証拠の提出をも許容すべきであり、これに基づいて命令の当否を判断し得ると解するのが相当である。従ってこの点についての被告の主張は理由がない。

二、被告が、原告主張の原事件において、昭和四三年六月一七日別添命令書記載のとおり  
の救済命令を発したこと、右命令の理由が原告主張のとおりであること、別添命令書理由第一、一、記載の事実中原事件申立当時における本部組合の組合員数、原告病院の従業員数・定床数を除くその余の事実はいずれも当事者間に争いがなく、弁論の全趣旨によれば、右命令書は翌一八日頃に原告に送達されたことが認められる。

原告は、本件命令は、原告病院が、昭和四一年春季賃上げ、および、夏季一時金について、第一組合員に対してなした考課配分が、第一組合員であることを理由としてなさ

れた不当労働行為であると認めた点において、事実の認定ならびに判断を誤ってなされた違法があると主張するので、以下この点について判断する。

### 三、原告病院における考課査定制度、および、本件各考課配分の内容

- (一)(1) 原告病院は、昭和三七年四月に賃上げ、および、一時金の算定に考課査定制度を採り入れた。その査定方法は、医局の医師、所属長、および、看護長の意見を聴取して、管理部長が第一次査定を行ない、それに基づいて院長がその立場から第二次査定を行ない、これを最終案として理事会に提出し、理事会の決定を経て、最終的に確定するものである。査定項目は全部で一〇項目あって、各項目ごとに一点から一〇点の範囲内で各評定者が査定を行ない、その考課査定率はその都度組合との協定により定められ、また査定的前提となる原資や対象については、従来から組合別・組合単位としてではなく、全従業員を対象としてなされてきた。
- (2) 原告病院と支部組合との間において右考課配分の取り扱いについては、昭和三八年五月二八日に妥結調印された春季賃金引上げに関する協定書により、「考課査定率は出勤率一〇パーセントおよび成績率二〇パーセントの計三〇パーセントとするが、そのうちの一五パーセントは保障する」旨定められて以来、その後の春季賃上げ、夏季、および、年末一時金交渉における団交の中で、または、協定書の中で右取扱いが確認されてきている。
- (3) 昭和三九年の春季賃上げについて、同年六月二二日に原告病院と支部組合との間において、被告主張のような内容の協定（春季賃上げ協定）が成立し、協定書が作成され、原告病院は、右協定内容に基づき、第一組合員に対し、別紙(二)記載のとおり賃上げ額による賃上げをなしたが、右第一組合員の考課査定については第一組合員の当直拒否等が非協力的態度として参酌された。
- (4) 昭和三九年夏季一時金について、原告病院は、第二組合との間においては同年七月一三日被告主張のような内容の協定（夏季一時金協定）が成立したが、支部組合との間においては、同年六月二〇日同組合の要求書提出以来交渉を重ね、最終的には同年七月一三日原告病院が右夏季一時金協定の内容を提示し、支部組合がこれを拒否したため、協定成立には至らず、その後原告病院は、労組法一七条に基づき、右夏季一時金協定を支部組合に対して適用することとし、同年八月二三日支部組合に対して「今期賞与一時金に対する措置について」と題する文書を交付するとともに、同日付をもって、右協定内容に従って計算した金額を夏季一時金妥結額として支給する旨第一組合員全員に通知した。しかし、第一組合員が全員その受領を拒否したため、原告病院は別紙(二)記載の金額より一率に一、二〇〇円を留保した金員を名古屋法務局へ供託し、その後第一組合員が右供託金額プラス一、二〇〇円を受領した。

以上の各事業はいずれも当事者間に争いがない。

- (二) 成立に争いのない甲第一・第二号証、第一九号証の一、第三五号証、第三八号証、乙第一号証の七ないし一二、第二号証の七の一・三・四、同号証の八の一・二・三、同号証の一三の二・三・四、第三号証の四・五・六・八・一一・一四、弁論の全趣旨により成立を認めうる甲第三九ないし第四二号証、乙第二号証の一三の一・五、丙第六号証、証人Y 1。同Y 2。同Y 3・同X 3。同X 4の各証言、ならびに、弁論の全

趣旨によれば、次の事実が認められ、以下の認定を左右するに足る証拠はない。

- (1) 原告病院の考課査定における査定一〇項目は別表(一)記載のとおりであり、その査定の実態は、まずY1 管理部長が、考課査定の対象期間内における従業員個々の勤務状況について、医局長・看護長・薬局部長・給食部長・事務長等各所属長より、メモ的な書面、または、口頭による報告を受け、これに管理部長自身の見聞に基づき、右各査定項目毎に一点から一〇点の範囲内（従って合計一〇〇点満点となる。）で第一次査定をなし、これを院長に提出すると、院長は、右点数によって表わされた第一次査定を、各賃上げまたは、一時金に関する各協定に適用して査定金額を算出し、これに院長自身の見聞に基づく評定、ならびに、当該協定における考課配分の最高額（当該協定により賃上げまたは一時金の平均額が妥結すると、前記昭和三八年度の春季賃上げ協定、または、その後の確認された取扱いによる考課査定率のうちの保障率＝勤務考課二〇パーセントのうち一〇パーセント、および、出勤考課一〇パーセントのうち五パーセント＝から具体的な最低保障額が算出されるが、各協定において右保障額について更にできるだけ査定による増減の範囲を少なくするため定められた考課配分の最高増減額。）を勘案し、かつ、一〇円未満の端数については切上げまたは切捨てるなどして調整し、これを第二次査定とし、これを理事会に提出し、その決定を経て、確定されるものである。そして右理事会は理事長と四名の理事で構成され、院長は理事を兼ねている。
- (2) 本件昭和四一年春季賃上げについての考課対象期間は、昭和四〇年一月一日から同年一二月三十一日までで、Y1 管理部長は、昭和四一年三月頃各所属長から従業員の勤務状況につき事情を聴取するとともに自己の評定を加えて前記要領により点数による第一次査定をなしたが、そのうち第一組合員については別表(二)記載のとおりである。次いで、同年六月二二日前記のとおり春季賃上げ協定が成立し、かつ、これに付加された覚書において考課配分の最高額が六〇円と決定されたので、院長は、右第一次査定に基づき査定金額を算定し、同じく前記要領により、これに調整をなし、第二次査定額を算出し（うち第一組合員については別表(三)記載のとおりである。）、これがそのまま理事会で決定された。右別表(三)記載の各査定の具体的算定の経過は前記原告病院の主張第二項(一)(イ)ないし(ウ)記載のとおりである。なお、右別表(三)記載のX5のE欄はマイナス六二・六二の誤算であるが、もしこれを誤算がないとすれば同人の査定決定額においてマイナスが増加することはあっても減少することはないのであるから、右誤算は同人の不利益にはなっていない。
- (3) 本件夏季一時金についての考課対象期間は、昭和四〇年一月一日から昭和四一年五月二〇日までであって、Y1 管理部長は、同年五月頃前同様に各所属長からの事情聴取をするとともに自己の評定を加えて第一次査定をなしたが、そのうち第一組合員については、別表(四)記載のとおりである。

原告病院は、前記のとおり昭和四一年七月一三日第二組合との間に本件夏季一時金協定を締結したが、支部組合との間においては、同年八月一三日まで五回にわたり団交を開いたにもかかわらず、協定を締結するに至らなかった。当時、原告病院の従業員中、第二組合員四八名に対して第一組合員は一四名であったので、原告病院は、前記のとおり、同年八月二三日労組法一七条に基づき支部組合に対しても右

夏季一時金協定を適用することに決し、院長は、前同様に、第一次査定に基づき査定金額の算定ならびに調整をなし、第二次査定額を算出し（うち第一組合員については別表(五)記載のとおりであり、その具体的算定の経過は前記原告病院主張第二項(ロ)(イ)ないし(ハ)記載のとおりである。なお別表四のX1の考課率および別表(五)の同人の本点得点はいずれも「66」とあるは64の誤算であり、従って別表(五)の同人のD・E・I欄も誤算となるが、前記X5の場合と同様の理由により右誤算はX1の不利益とはなっていない。また、別表(五)のX6のD欄は「五一・七九」とあるは「五一・九〇」の誤算でありE欄・I欄もそれぞれ「一・七六」少く記載されているが、前同様に同人の不利益とはなっていない。

ただ同表X2のD欄は「五四・五一」とあるは「五四・三二」の誤算であり、従ってE欄・I欄がそれぞれ「二・六」多く記載されているが、単なる計算間違いによるもので金額も僅少であり不利益取扱いによるものとは認められない。）、これがそのまま理事会で決定されたので、右同日支部組合員に対し右夏季一時金協定を適用する旨、および、右第二次査定額の決定により算出された個々の従業員の夏季一時金額より税金引当分として一率一、二〇〇円を控除した金額を支給する旨通知した。しかし、第一組合員がこれを受領しなかったため、原告病院は同月二六日右支給通知金額を名古屋法務局に供託した。

- (4) 原告病院における考課査定は、前記のとおり昭和三十七年四月以降の賃上げ、および、一時金の算定に採用され、昭和三九年度までは第一組合員の半数近くの者がプラスの査定を受け、その後昭和四〇年夏季一時金までは約三分の一の者がプラス査定を受けていたが、同年年末一時金に至ってプラスの査定は一人となり、本件昭和四一年春季賃上げ、および、夏季一時金について、遂に、第一組合員全員が平均額以下のマイナス査定を受け、かつ、右春季賃上げについては、結果的には被告主張（別添命令書理由第一、四(二)に記載）のとおり勤務病棟毎に一率減額となっている。
- (5) 原告病院における考課査定の観点とされたものは主として、①医師等上長の指示命令の徹底度、②本人の看護業務状況、③患者、または、従業員間の協調性、の三点であったが、具体的評定観察の内容となったのは、看護要員については、医師の意見、患者の訴え、患者の容態表の記載における観察度・記入回数等の記録状況、院長や管理部長等各評定者が、回診その他病院内を巡回した際における各従業員の勤務態度、出勤時間等であり、第一組合員については、その多くが容態表の記載を簡略に記入していたことや、主任看護婦については「看護者週間勤務予定（実施表）区分および配置」または月間予定表の提出をなさず、或いは提出が遅れたことが不利に評価され、また、後記当直勤務拒否行為や静注拒否行為が業務に対する非協力的態度として不利に評価された。
- (三) 以上の事実によれば、原告病院における考課査定制度は、第二組合の結成時と同じく、昭和三十七年四月より採用されたものではあるが、その査定的前提となる原資や、対象を所属組合にかかわらず全従業員としていること、その考課に際しては、予め設定せられた項目につき数次にわたって多数の評定者による査定をなすなど、方法的・内容的にも極力客観性・公平性を保持できるよう配慮されていることが窺われ、制度自体として特に不合理な点は認められない。

四、次に、前記認定の考課内容について検討する。

(一) 被告は、原告病院が第一組合員の静注拒否行為を考課の対象としたことをもって第一組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

第一組合員が、看護婦の静注は法律違反だとしてこれを拒否していること、および原告病院が、第一組合員の静注拒否行為に対して現在まで就業規則上の懲戒処分をしていないことは当事者間に争いが無い。

証人Y1、および、同X4の各証言、弁論の全趣旨、および、これにより成立を認めうる乙第二号証の一一によれば、看護婦の静注は、医療法上は疑義があるとされながらも、全国的な医師不足の現況から、公立・私立を問わず、殆どどの病院において、通常的な特に危険でない注射が行なわれており、監督官庁においても医師の監督指導下においてかつ、医師の責任において行なわれる限りやむを得ぬものと黙認の態度であること、および、昭和三八年に岩国市の病院において、医師の指示に基づく看護婦の静注の結果、患者がショック死し、当該看護婦が刑事責任を問われた事例が発生したこと、ならびに、精神病院における静注は、全身麻酔用のものが多いため、危険性が高く、原告病院においても、静注の途中で患者が暴れたため、注射針が血管に折れ込む等の事故が発生したところから、第一組合員は、昭和三八年以来静注一般についてこれを拒否してきたことがそれぞれ認められ、右認定に反する証拠はない。

ところで、看護婦は主治の医師の指示する範囲においてその診療の補助者として、傷病者に対し、診療機械を使用し、医薬品を授与し、または医薬品について指示し、およびその他の医師の行なうことのできる行為をすることが許されているものと解されるから、医師は看護婦に対し静注を命ずることも必ずしも違法であるとはいえないが、一方静注は他の皮下注射や筋肉注射に比して患者に対する生命・身体に及ぼす影響が大きく技術的にも困難であり、前記看護婦が適法に行なうことのできる診療補助行為のなかから、なお衛生上危害を生ずる虞のある行為は禁じられている趣旨から考えると、看護婦に静注を行なわせることは業務上の必要に基づく例外的な場合に限られ、一般的にこれを命じることは妥当ではないというべきである。従って第一組合員が静注についての担当医師の指示命令を拒否したとしても、その拒否理由が前記のとおりである本件においては、全く根拠のないものということもできず、形式上業務命令違反に該当するとはいえ、原告病院においてこれを考課配分の評価の対象となすことは妥当ではないというべきである。

しかしながら、前記認定のとおり、原告病院における考課査定は昭和三七年四月以来採用され、一方第一組合員の静注拒否も昭和三八年以来行なわれてきたものであるにもかかわらず、昭和四〇年夏季一時金についての査定までは、第一組合員のうちの約半数ないしは三分の一の者がプラスの考課査定を受けていたのであって、同年年末一時金についての査定に至って、はじめて一名を除いてことごとくマイナスの査定を受け、次いで、本件春季賃上げ、および、夏季一時金についての査定において全員マイナスの査定を受けるに至ったこと、および、後記認定のとおり、昭和四〇年六月一八日より当直制が実施され、第一組合員が当直拒否行為を行なうようになったことを併せ考えると、昭和四〇年々末一時金の査定以降第一組合員の殆ど全員がマイナスの査定を受けるに至った理由は、専ら当直拒否行為の評価にあったものと認められ、



静注拒否行為は、従業員個々に対する他の評価対象事由とともに、殆んど影響のない程度に参酌されたにすぎないものと推認できるから、これをもって本件考課が第一組合員であるの故をもって不利益取扱いをなしたものであるということとはできない。

(二) 次に被告は、本件春季賃上げにおける考課査定が病棟毎に一率になされたことから、原告病院の不利益取扱いを推認しているが、証人Y3の証言によれば、右は一般に、病棟毎に看護要員の勤務態度がよくまとまって良好であったり、或いは不良であったりする傾向がある外、前記のとおり第一次査定における考課点一点の単価が一円余であり、これを最終的には一〇円未満の端数を切上げ或いは切捨て調整したため、わずかな考課査定之差が消滅したためであることが認められるから、右事実のみをもって不利益取扱いと見ることも困難である。

#### 五、当直制の採用に伴う就業規則の改正と当直拒否について

(一)(1) 原告病院が、看護婦の不足と患者数の増加のため、従来の患者六名について看護婦一名という基準看護制を維持することが困難となり、愛知県から基準看護制を解くようにとの勧告を受けるに至ったので、看護婦の勤務を従来の三交替制から当直制に変更することによって事態の解決をはかろうと考え、主任会議において当直制の実施について趣旨説明を行なうとともに従業員の協力を要請した。

(2) 当直制の実施に伴ない、原告病院は、就業規則の就業時間についての規定を改正することとして、右改正につき両組合の意見を求めるとともにその協力を要請したところ、第二組合は賛成したが、第一組合はこれに反対したので、原告病院は、当時従業員の過半数を占めていた第二組合の賛成意見と、第一組合の反対意見を、意見書として添付し、労基法所定の届出手続を了した。

(3) 原告病院の当直制実施後、第二組合員は、原告病院と合意した労働条件に基づいて、就業規則で定められた当直勤務に従事しており、右当直勤務時間の実情は被告主張（別添命令書理由第一、二(五)記載）のとおりであり、一方、原告病院は第一組合員に対し、団交の席上においては口頭によって再三にわたり、また、昭和四一年三月八日付の「就業規則の一部変更実施に伴う協力方要望について」と題する文書によって、当直勤務につくよう要請したにもかかわらず、現在に至るも全員昼間勤務についてのみで当直勤務には従事していないが、右第一組合員の当直拒否行為について原告病院は就業規則上の懲戒処分はとっていない。

以上の各事実はいずれも当事者間に争いが無い。

(二) 前掲乙第一号証の七ないし一二、成立に争いのない甲第四・第五号証、第一九号証の一ないし四、第二五号証、乙第一号証の一三・一四、第三号証の一〇、丙第一ないし第四号証、右甲第一九号証の一・二により成立を認めうる甲第二〇号証、第二六号証、証人X4の証言により成立を認めうる甲第一三ないし第一七号証の各一・二・三、第一八号証の一・二、丙第五号証、弁論の全趣旨により成立を認めうる甲第七・第八・第九号証、第二二号証、第二三号証、第四六号証、証人Y1・同Y3・同X4の各証言ならびに弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められ、以下の認定事実を左右するに足る証拠はない。

(1) 昭和三年六月三〇日厚生省告示第一七八号によれば、加算料金を徴収できる基準看護制には一類から三類まであり、三類看護は、主として結核、または、精神病

の患者を収容する病棟において看護を行なう看護要員の数は、入院患者の数が六またはその端数を増すごとに一以上であること、および、右により算出された看護要員の最少必要数の八割以上は有資格者であり、かつ、看護要員の最少必要数の半数以上は看護婦であることを要し、その承認基準として看護要員の勤務形態はなるべく三交替であることとされ、これが承認されると一日一四〇円の加算料金が認められる。

一方当直制になると、医療法・同法施行規則により看護要員の数は、入院患者の数が四またはその端数を増す毎に一、および外来患者の数が三〇またはその端数を増すごとに一を標準とするが、そのうち看護婦と準看護婦との割合についての規制はない。

- (2) 原告病院は精神衛生法による指定病院であり、当初は当直制をとっていたが、精神衛生法二九条に基づく措置入院者がふえ、県の実情もあって、昭和三四年七月一日より第三類の基準看護制を採用し、日勤・準夜勤・深夜勤の三交替勤務を実施してきた。その後入院患者数の増加に伴い昭和四〇年三月には看護要員四三名に対し在床患者二六〇名となり、看護要員の人員が基準人員を割る結果となった。そこで、実情を県保健課に報告し、その行政指導を受け、労働基準監督署長の許可を得て就業規則の変更手続をなし、同年六月一八日より当直制を実施するに至った。
- (3) この間原告病院は、九回の理事会、五回の幹部会を開く外、主任会議を五回（うち一回は当直制実施後）、全員集会を二回開いて、基準看護制を維持できず当直制をとらざるを得なくなった経過を説明し、病院の収入は減少しても従業員の賃金は低下しないようにすること、再び基準看護制に復するよう看護要員の補充に鋭意努力することを約し、その協力を求めた。

右主任会議の構成および目的は被告主張（別添命令書理由第一、二(一)記載）のとおりである。

これに対して第二組合は、昭和四〇年六月一六日に可及的に人員を補充して基準看護制に復することを要望しつつ、看護要員不足の現状では暫定的に当直制に変更するも止むを得ないものとして了承する旨の意見書を提出したが、第一組合は、当直制への変更は労働条件の改悪であり、患者に対しても医療の低下となり、事故の多発を促すもので異議がある旨の意見書を提出した。

- (4) 従来原告病院が採用してきた三交替制勤務、および、就業規則の改正により当初実施しようとした当直制勤務の各勤務時間は、いずれも被告主張（別添命令書理由第一、二、(三)記載）のとおりであり（但し三交替制勤務について男子病棟のみ看護婦二名と男子一名が勤務し、男子は午後一〇時以降は仮眠が認められる。）、当直制実施後の勤務時間の実情は前記のとおりであるが、その勤務内容は、三交替制においては、準夜勤・深夜勤とも日勤業務の継続であって、最低一時間に一回は病棟内巡視が義務づけられているのに対し、当直制においては、午後一〇時までは夜勤業務と同じであるが、一〇時以降午前六時半までは仮眠が認められ、その間二回の病棟内巡視が義務づけられているのみで、翌日は正午まで（昭和四七年からは午前一時三〇分まで）の日勤で一日勤務として取扱う外、当直手当として昭和四一年春からは一回七〇〇円（昭和四三年春季賃上げからは一日八〇〇円）が支給される

こととなっている。

(5) 近年看護婦の不足は全国的に慢性化しており、昭和四六年末頃における愛知県下の医療機関における看護婦の充足状況をみると医療法上の法定必要数一八、四四八名に対し現員は一五、二六〇名で充足率は八二・七パーセントにすぎない。また愛知県下の病院約二五〇のうち、一類ないし三類の基準看護を採用しているのは約四〇にすぎず、その余は看護要員不足のため当直制を実施している。

(6) 精神病院における治療方法としては、症病の治療から社会復帰を目標とするようになってきており生活療法、作業療法、レクレーション療法がそのために有効であるとして重視され、従ってそれは昼間に集中することになり、また薬物療法の進歩によって夜間における突発的な事故も従前に比べれば防ぎ易くなっている。

原告病院においては、昭和四〇年六月中旬から昭和四六年六月までの間に死亡事故五件を含む一〇件の事故が発生し、いずれも夜間または早朝における事故であったが、一般に精神病院においては、他の病院に比べて事故の発生率は高く、原告病院においても本件当直制勤務採用前にもほぼ同様の事故が発生しており、当直制勤務採用によって特に発生率が高くなった事実がない。

(7) 第一組合は、当直制の実施に反対するとともに、昭和四四年頃からは病棟毎に二人夜勤で翌日勤務なしのいわゆる「二人当直朝帰り」を主張してきたが、原告病院において現在当直勤務についているのは第二組合員のうち二五名にすぎず、右「二人当直朝帰り」を実施するためには、第一組合員の参加を考慮してもなお七名以上の看護要員が不足することになり、現実には三交替制勤務に復すると同様に不可能である。

(三) 前記争いのない事実、および、前記認定の事実を総合すると、原告病院が従来の三交替制勤務による基準看護を廃止したことは、その経緯に照らして首肯でき、仮に本件当直制勤務への変更が医療の低下を来たすものであったとしても、すでに三交替制勤務を維持できない以上はこれに代るものとして当直制勤務の採用は必然的なものというべきである。また、本件当直制勤務の採用に伴う勤務内容の変化も、必ずしも労働条件の悪化とはいえず、労働時間の延長は否めないとしても、これに対する反対給付の存在と前記本件当直制勤務採用の高度の必要性からみて、未だ不合理なものとはいえない。その他、運用の実情においても当直制勤務の採用を不合理ならしめる事由の存在についてはこれを認めるに足る証拠はない。従って、前記認定の事情の下において当直制勤務の採用は、制約された看護要員によって最大の治療効果をあげるために合理性を有するものであり、右当直制勤務の採用に伴う就業規則の改正は合理性があるというべきである。

(四) 被告は使用者が一方的に就業規則を変更したとしても、それをもってこれに同意しない労働者の個々の労働契約の内容が直ちに就業規則の改正どおりに変更されるものではないから、本件当直制の採用に伴う就業規則の変更に同意しなかった第一組合員に対しては、改訂した就業規則に基づく業務命令により当直勤務を命ずることはできないと主張する。

一般に就業規則は、多数の労働者を使用する近代企業において、その事業を合理的に運営するため、多数の労働契約関係を集合的・統一的に処理する必要があるところ

から、労働条件についても、統一かつ画一的に決定するため、個別的労働契約における労働条件の基準として、使用者が定めたものであり、労働者は、経営主体が定める契約内容の定型に従って、附従的に契約を締結せざるを得ない立場に立たされているのが実情であって、右労働条件の定型である就業規則は、一種の社会的規範としての性質を有するだけでなく、それが合理的な労働条件を定めているものである限り、経営主体と労働者との間の労働条件はその就業規則によるという事実たる慣習が成立しているものとして、その法的規範性が認められるに至っているといえることができる。従って、当該事業場の労働者は、就業規則の存在、および、内容の知悉の有無、またはこれに対する個別的同意の有無にかかわらず、当然にその適用を受けるものというべきである。

また、就業規則は経営主体が一方的に作成し、かつこれを変更することができるとはいえ、新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないと解すべきであるが、労働条件の集合的处理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とする就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものである限り、個々の労働者においてこれに同意しないことを理由とし、その適用を拒否することは許されず、これに対する不服は団体交渉等の正当な手続による改善にまつほかはないといえるべきである（昭和四三年一月二五日最高裁判所判決参照）。

しかして、前説示のように、当直制採用に伴う就業規則の改正は合理性があるのであるから、第一組合員がこれに同意しなかったとしても、同人らに対しても当然に適用されるものであることはいうまでもないことである。

(五) 被告は、原告病院は、第一組合員に対して当直勤務を命じたことはない旨主張するが、前記争いのない事実によれば、原告病院は団交の席上口頭により、或いは、文書により当直勤務につくよう要請していたものであり、これに対して第一組合員は、前記「二人当直朝帰り」等を主張し現状のままの当直勤務に従事することを明示的に拒否し続けていたのであり、もしも第一組合員が右当直勤務に従事する旨の意思表示がなされた場合、原告病院としては直ちに当直勤務につくことを命じたであろうことは推認するに難くない。原告病院が第一組合員のかかる意思表示を期待し、或いは、当直拒否の態度を明らかにしている段階において無用な混乱を避けるために、第一組合員個々に対し具体的な当直勤務命令を発しなかったことは妥当であり、責めらるべき筋合ではない。従って、当直拒否の態度を明らかに維持している第一組合員を業務に対する非協力的態度を有するものと評価し、それを考課の対象とすることには合理的理由があるといえるべきである。

(六) 被告は、第一組合員の当直拒否行為は全組合的な統一的意思決定に基づいて行なわれたもので正当な組合活動であると主張するが、前記認定のとおり改正後の就業規則は第一組合員にも適用され、原告病院は第一組合員に対して適法に当直勤務を命じ得るのであるから、第一組合員の当直拒否行為が正当な組合活動であるか否か、或いは、争議行為に該当するか否かを論ずるまでもなく、右行為の一面において原告病院の業務に対する非協力的態度を有するものと評価することは何ら差支えないものといえるべきである。

六、以上認定説示のとおりであるから、結局原告病院の本件昭和四一年春季賃上げ、および、夏季一時金の考課配分は妥当であり、これを不当労働行為にあると認定して妥結平均額との差額の支払を命じた本件命令はその認定を誤った違法があるのでこれを取消すこととし、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法七条、民事訴訟法八九条、九四条により、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第一部

(別紙省略)