大阪、昭 48 不 27・46、昭 49. 8 . 17

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合

被申立人　医療法人微風会浜寺病院

主　　文

1　被申立人は、申立人組合の組合員Ａ1、同Ａ2、同Ａ3、同Ａ4および同Ａ5に対し、次の措置を含め、昭和 48 年５月 21 日実施の配置転換および同年６月 23 日づけ解雇がそれぞれなかったものとして取扱わなければならない。

⑴　原職に復帰させること

⑵　昭和 48 年５月 21 日以降、原職に復帰するまでの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（大阪地方裁判所堺支部昭和 48 年（ヨ）第 158～162 号従業員地位保全仮処分申請事件の決定によってすでに支払われた額を除く）を支払うこと。

2　被申立人は、縦１メートル、横２メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、食堂内にある被申立人の掲示板に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

申立人組合代表者あて

被申立人病院代表者名

当病院は、当病院が行なった下記の行為は、労働組合法第７条第１号、第２号および第３号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

⑴　貴組合の組合員Ａ1、同Ａ2、同Ａ3、同Ａ4および同Ａ5の各氏に対し、昭和48年５月21日実施の配置転換および同年６月23日づけの解雇を行なったこと

⑵　貴組合との間に、上記各氏の配置転換に関し事前協議を開催しなかったこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

３　申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人医療法人微風会浜寺病院（以下「病院」という）は、肩書地において精神病院を開設する医療法人で、本件審問終結時における従業員は約250名である。

⑵　申立人総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合（以下「組合」という）は、病院の看護婦等の従業員約 30 名で組織する労働組合で、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟している。

２　配置転換に関する労使関係の経緯について

⑴　昭和37年、労使は労働条件等について諸協定を締結したが、そのひとつとして、同年６月26日、組合員の配置転換について、労使は事前協議を行なう旨の協定を締結した。

⑵　その後、労使は43年に生じた配置転換について新たに事前協議協定を締結したが、46年11月にいたり、病院が突如、大幅な配置転換を発表したため、組合は、病院が事前協議を行なわなかったとして抗議し、これを撤回させたうえ、病院との間に「今後、賃金、労働条件、配置転換、解雇については、昭和37年６月26日の協定書第４項のうえにたって､労組と事前協議してその諒解のうえ行なう」との協定を締結した。なお、上記昭和37年６月26日の協定書第４項は「今後、労働条件について労使の事前協議を諒解し慣行を守る」というものである。

⑶　病院が行なう配置転換については、次の方法で行なわれていた。すなわち、①婦長

会議等に配置転換の内容を発表し、②各病棟の婦長はこれを各病棟に持ちかえり、各所属の看護婦または看護人（男性の場合）の詰所で口頭ないし掲示によって、配置転換しようとする各人に伝達し、③これら該当者は同人らの病棟での就労日時（病院では３交替勤務である）および公休日を明らかにする勤務表に記入し、④それにしたがって配置転換実施日以降の就労を行ない、あるいは公休をとることとなっていた、⑤また、該当者の新病棟への就労は配置転換発表後、１週間ないし 10 日を経て行なうことになっており、その間、配置転換に不服の者および組合は病院と協議に入ることとなっており、この協議が事前協議と称されていた。

⑷　47 年春闘以降、組合の保育所直営化要求を中心に労使の対立が激化し、同年７月、病院は組合の事前協議要求や抗議にかかわらず、組合員を中心とする配置転換を実施した。

次いで同年８月、互助会運営委員（定員 12 名）の改選に際して、病院の推薦する者が５名、組合の推薦する者が７名当選したため、病院は組合に互助会運営の主導権をとられることを嫌い、病院が推薦した上記５名の当選者に運営委員を辞退させ、さらにこれを契機として互助会を分裂させ、新互助会の設立について工作を行なった。また、48 年１月、病院は組合との間の一切の協定や慣行等を破棄することを予告し、その予告期間が終了した同年４月には組合活動を大幅に制限する内容を含む就業規則の改訂を行なった。48 年 12 月６日、当委員会は、昭和 47 年（不）第 73 号および同 48 年（不）第 19 号併合事件においてこれらの病院の行為は組合に対する支配介入であると判断した。

３　本件配置転換について

⑴　昭和 48 年５月 12 日、病院は看護婦ないし看護人である組合員A_1（以下「A_1」という）、同A_2（以下「A_2」という）、同A_3（以下「A_3」という）、同A_4（以下「A_4」という）、同A_5（以下「A_5」という、なお、A_1、A_2、A_3、A_4、A_5を以下「A_1ら５名」と総称する）、ならびに組合に加入していないC_1（以下「C_1」という）ほか２名の配置転換を同月 21 日から実施する旨発表した。A_1ら５名に対する配置転換

の状況は下表記載のとおりである。

資　　格	氏　　名	原　職　場	配置転換先職場
正 看 護 婦	A1	本館２階病棟	新館１階病棟
准 看 護 婦	A2	〃	〃
〃	A4	５号館病棟	〃
補助看護人	A5	〃	〃
准 看 護 婦	A3	新館１階病棟	新館２階病棟

⑵　上記配置転換の内容を知った組合は、同日、執行委員会を開催し病院に事前協議を行なうよう申し入れることを決定し、翌 13 日が日曜日であったので 14 日にこの旨文書で申し入れた。しかし病院は即座にこれを拒否し、次いで同月 16 日、「定期異動に関する告示」と題し、①定期異動に関しては、従来から組合と協議して実施したことはない、②今回の定期異動は職場の変更であり、職種、労働条件等の変更を伴うものでない、③今回の定期異動の実施は絶対に変更することはない、④組合とのすべての協定書等は名実ともに失効し、病院内における最高規範は就業規則であるなどとの旨を内容とする文書を組合に手交した。

⑶　A1ら５名は、５月 21 日以降、従前の勤務場所での勤務表がすでに抹消され、組合の事前協議要求が病院によって拒否され、事態が進展をみないままでは同日以降の就労日時および公休日が不明確になり、勤務に支障をきたすことを懸念し、組合の指示のもとに同月 16 日から同月 18 日にかけて配置転換先の職場に出向き、勤務表に就労日時および公休日を記入した。

⑷　その後も組合は再三病院に事前協議の申し入れを行なったが、病院は一切応じず、また、A1ら５名が配置転換先で就労しない場合は処分するとの態度を明らかにした。

⑸　５月 21 日、A4およびA5はもとの職場で就労した。しかし、６号館病棟の婦長は病院の業務命令書を提示し、配置転換先職場で就労するよう求めたが、同人らは応じなかった。その後、A1ら５名は、後述するように配置転換先職場で就労しなかった。

⑹　A1ら５名の配置転換前の職場等における組合活動等は次のとおりである。すなわ

ち、

ア　A_1は、46 年ごろ、７号館病棟に勤務していたが、当時病院は同病棟を３号館病棟に併合することにしたので、A_1は組合員および組合未加入の看護婦等とともに上記病棟併合が労働強化につながるとして反対した。

ついで同人は、47 年７月、本館２階病棟に配置転換されたが、同病棟においても、同病棟における組合の執行委員であったA_2とともに、病院の仮眠所の設置を要求し、それを実現させるなど活発な職場活動を展開した。A_1は、このような活動を行ない、また、看護婦として有能であったため、組合員の団結の中心となり、さらに、組合に加入していない看護婦等の信頼も得ていた。

ィ　A_2は、本館２階病棟において執行委員としてA_1とともに活動し、組合員の団結の中心として職場要求の実現に努めた。なお、48 年３月、病院はA_2を新館１階病棟に配置転換しようとしたが、同人および組合がこれに抗議し、中止するということがあった。

ウ　A_3は、新館１階病棟において執行委員として活動していたが、同人の配置転換先の職場である新館２階病棟では、従来いた組合員はすべて脱退していたため、同人のみが組合員となることになった。

エ　A_4は、６号館病棟で組合員として活動していたが、配置転換当時は組合の次期執行委員に内定していた。

オ　A_5は、組合員が少人数しかいない６号館病棟で年長者として同職場での団結の中心として活動していたが、本件配置転換発表前に看護人のC_1が組合を脱退し、同人が６号館病棟に配置転換されたのといれかわりに新館１階病棟に配属されたものである。なお、C_1は、組合を脱退したものの温厚な人柄で新館１階病棟で、他の看護婦等との間に紛議を生じることはなかった。

⑺　組合は、各病棟を単位として組合の職場組織をつくり、各単位ごとに執行委員１名以上を配置しており、一方、多数の組合員がいる新館１階病棟では執行委員は３名にとどめ、３交替勤務でも執行委員全員が執行委員会に出席できるよう配慮していた。

4　本件解雇について

⑴　A_1ら５名は、昭和 48 年５月 22 日から同月 24 日までの間（ただしA_1のみは同月 25 日までの間）組合の指示により、各配置転換前の病棟の婦長に届出て年次有給休暇をとったり、また、勤務表にしたがって公休をとったりした。

しかし組合は、同月 25 日、本件配置転換が組合の組織破壊を意図するものであるとして、同日からA_2、A_3、A_4、A_5の４名が、また、同月 26 日からA_1を含め５名がそれぞれストライキに入る旨文書で病院に通告し、A_1ら５名はそれにしたがい同年６月 12 日までストライキを行なった。また、組合は５月 31 日および６月５日の両日、他の組合員若干名による指名ストライキを実施した。

⑵　６月６日、大阪地方裁判所堺支部（以下「大阪地裁堺支部」という）においてA_1ら５名が本件配置転換に関し５月 26 日に申請していた仮処分事件について審理が開始された。その席上、同事件の担当裁判官は病院に対し、仮処分事件が係属中であるので、審理の期間中はA_1ら５名を処分しないよう要望し、これに対して病院人事部長B_1（以下「B_1人事部長」という）はこれを了承する旨述べた。そこで組合は、A_1ら５名を配置転換前の職場に復帰させたとしても、処分されることはないと判断し、同人らの指名ストライキを中止することに決定した。

また、6 月 14 日、当委員会昭和 47 年（不）第 73 号および 48 年（不）第 19 号併合事件の審査委員は、病院に対し、本件配置転換に関連して処分を差しひかえることを、また、組合に対し、医療機関の特殊性からみて紛争を避けるよう努力することをそれぞれ要望した。

⑶　６月 12 日、組合はA_1ら５名のストライキを解除し、翌 13 日から同人らはそれぞれもとの職場で勤務するとの旨病院に通告したが、病院はこれを認めないと回答した。

⑷　同月 13 日、午前７時 50 分ごろ、A_4、A_5の両名はもとの職場である６号館病棟に出向き、夜勤勤務者から勤務の申し送りを受けた。そしてA_4は医師の作成する「カルテ」にしたがい、投薬、注射などの医療行為や患者の日常生活の介護行為および処方箋記入など５月 20 日までと変らぬ看護業務に従事し、また、A_5も従前と同様看護業

務の補助業務に従事した。

また、同時刻ごろ、A_1およびA_2は本館２階病棟に、A_3は新館１階病棟にそれぞれ出向き、５月 20 日までと変らぬ看護業務に従事した。しかしながら、６月 13 日以降同月 22 日までの間のA_1ら５名の看護業務によって職場が著しく喧噪になるとか、患者に影響を与えるとかいうような混乱は起こらなかった。

なお、６月 13 日、A_1ら５名がそれぞれもとの職場で看護業務に従事して間もないころ、病院理事B_2（以下「B_2理事」という）らは、A_1ら５名が就労していた各病棟に出向き、同人らに配置転換先の職場に勤務せよとの旨記載した「業務命令書」ならびに、もとの職場への立入りを禁止する、これを無視して立入った場合は処分するとの旨記載した「立入禁止業務命令書」をそれぞれ手交し、また、口頭で、もとの職場において勤務しても正当な勤務とは認められない、看護業務を行なうことは看護婦法等に違反するので行なってはならないとの旨警告した。しかし、A_1ら５名はこれを拒否し、看護業務を継続した。

この際、業務命令等を拒否したA_1に対しB_2理事は、A_1の手首をつかんで同人をもとの職場から退去させようとし、A_1がこれに抵抗して座り込み、もみあいになり、また、A_2が同人のもとの職場へ入ろうとした際、同病棟にきていた病院理事長B_3（以下「B_3理事長」という）がこれを阻止したため、両名がもみあいになった。A_1は、このもみあいで負傷したことを理由に同月 16 日から自宅療養を行ない、また、A_2も同日から耳原病院に入院した。一方、B_3理事長も負傷を理由に入院した。

なお、翌日以降もB_2理事らは再三にわたり、A_1ら５名が勤務していた病棟に出向き同人らに、上記と同趣旨の退去要求や警告等を行なった。

⑹　６月 22 日、病院はA_1ら５名に対し翌 23 日に開催する賞罰委員会（後述）に出席するようにとの旨記載した「召換状」を手交した。同委員会は就業規則によって設置されたもので、病院側５名（院長、副院長、人事部長、事務長、総婦長）と、従業員側５名（婦長、一般看護婦、事務関係者など）の委員で構成されていた。

組合は、この召換について、①賞罰委員会の存在は容認できないこと、②配置転換

について事前協議を行なうこと、③大阪地裁堺支部および当委員会から不利益な取扱いをしないよう要望が出されていること、などを理由として、病院に抗議する一方、同日大阪地裁堺支部に赴き、前記事件の担当裁判官に、A1ら５名の処分を行なわないようにとの旨病院に要請するよう求めた。そこで、同担当裁判官は、病院に対して前記６月６日の場合と同様の趣旨の要請を行なった。これに対し、B1人事部長は慎重に処置する旨答えた。

⑺　６月 23 日、午前 10 時半ごろ、病院はA1ら５名に対し、賞罰委員会に出席するよう院内放送を通じ指示した。

しかしA1ら５名は、同委員会に出席しなかった。そこで病院は、A1ら５名の出席のないまま同委員会を開催し、協議の結果、①配置転換に応じなかったこと、②もとの職場に就労して職場を混乱させたこと、③A2およびA1は、B3理事長およびB2理事にそれぞれ暴行を加えたこと、を理由にA1ら５名を諭旨解雇処分とすることを決定し、引続いて開催した管理委員会（病院理事等で構成される病院方針の協議決定機関）でこのことを最終決定して、病院掲示板にその旨大書して告示した。他方、もみあいの一方の当事者であったB3理事長およびB2理事は何ら問責されなかった。その後、病院は、同月 23 日づけの解雇通知をA1ら５名に対し、手交したり郵送したりした。

⑻　なお、病院は本件配置転換の理由として、新館１階病棟はアルコール中毒患者が多く、経験の長い看護婦、看護人が必要であるとしていたが、A1ら５名の解雇後看護婦、看護人が不足した新館１階病棟に補助看護婦として、C2某、C3某という看護経験が１年に満たない者を雇用し配属した。

第２　判断

１　本件配置転換について

⑴　組合は、本件配置転換は、A1ら５名を不利益に取扱い、それを通じて、組合員の動揺および組合の弱体化を企図してなされたものであり、しかも病院と組合との間に確立された配置転換に関する事前協議制度を無視して強行されたものであって不当労働

行為であると主張する。

これに対して病院は、①組合との間に、配置転換に関し、事前協議しなければならないとの協定等は存在していない、②本件配置転換は業務上の必要に基づくものである、③しかも本件配置転換によって、A1ら５名に経済上、組合活動上等の不利益をもたらしたり、また、組合の諸活動および団結を困難にしたりするものではない、④A1ら５名は本件配置転換に同意していたものである、したがって、本件配置転換は不当労働行為に該当しない、と主張する。よって、以下判断する。

⑵　まず、病院が組合との間に配置転換に関する事前協議制度は存しないと主張する点についてみると、前記認定のとおり労使は昭和 37 年、組合員の配置転換について事前協議を行なう旨の協定を締結したこと、46 年 11 月、病院が大幅な配置転換を計画したが、組合の抗議にあい、これを撤回するとともに、37 年の協定を再確認したこと、48 年１月、病院が行なった組合との間の一切の協定等の破棄通告について、当委員会は、昭和 47 年（不）第 73 号、同 48 年（不）第 19 号併合事件において不当労働行為と判断していることなどからみて、病院の上記主張は失当であり採用できない。

⑶　次に、病院が本件配置転換は業務上の必要に基づくものであると主張する点についてみると、①まず、同僚看護婦と不和の絶えないC1と交替させたとするA5については看護婦間のチーム・ワークが必要であることはいうまでもないが、前記認定のとおりC1は新館１階病棟に勤務中、何ら他の看護婦等との間に紛議が生じていないこと、②A1ら５名の解雇後、その後任として配属された看護婦の編成はA1ら５名の配置転換に際して付された理由とは矛盾することなどを勘案すると、病院の上記主張は失当であり採用できない。

⑷　また、病院は、本件配置転換はA1ら５名に経済上、組合活動上等の不利益を与えるものではないと主張する。

ア　A1ら５名が本件配置転換によって経済上、職務上の不利益を受けるとは考えられないが、同人らが組合活動上の不利益を受けるか否かについてみると、①A1については、同人は有能な看護婦として、組合に加入していない看護婦の信頼をも得て、

本館２階病棟の組合員の団結のかなめとなり、仮眠所の設置問題等で職場闘争の中心となって活動していたのであって、本件配置転換によって、同人は、本館２階病棟でのこれらの組合活動遂行上の不利益を受けるものであるといわざるを得ないこと、②A_2については、同人は執行委員として、本館２階病棟でA_1とともに職場闘争の中心となって活動しており、本件配置転換によって、同人はこれらの組合活動上の不利益を受けるといわざるを得ないこと、③A_3については、同人は組合員が皆無の職場である新館２階病棟に配置転換されることによって、他の組合員から隔離され、執行委員として職場浩動を行なうことが著しく困難となる不利益を受けるものであること、④A_4については、同人は次期執行委員に内定しており、このことが一般に知られていたことは審問の全趣旨から推認されるのであり、本件配置転換によって、６号館病棟での執行委員として果たすべき活動をなし得なくなる不利益を受けるものであること、⑤A_5については、新館１階病棟に勤務していて組合を脱退したC_1を６号館病棟に配置転換した代替として、病院はA_5を新館１階病棟に配置転換したものであるが、そのことによって、従来から少人数の組合員しかいない６号館病棟で、同人が年長の組合員として、同病棟の組合員の団結維持の中心として活動することを阻害される不利益を受けるものであるといわざるを得ないことなど、いずれも、A_1ら５名が本件配置転換によって組合活動上の不利益を受けることは否定できない。

イ　さらに、本件配置転換により組合がその運営上受ける不利益の有無についてみても、執行委員のA_2および次期執行委員に内定していたA_4がすでに執行委員が３名もいる新館１階病棟に配置転換されることによって３交替勤務のもとでは執行委員会に新館１階病棟の執行委員全員が出席することが困難になることが認められ、また、病院の前記認定の不当労働行為によって組合員が減少したり、動揺をきたす中で行なわれた本件配置転換が組合員に一層の不安、動揺を与え、組合の諸活動や団結維持を著しく困難にするものであることが認められる。

したがって、上記、ア、イ、よりみて病院のこの点に関する主張は採用できない。

⑸　さらに、病院がＡ１ら５名は本件配置転換について同意していたと主張する点についてみると、病院が本件配置転換を発表した 48 年５月 12 日、組合は執行委員会を開催して前記認定の 46 年 11 月の協定に基づき病院に事前協議を申し入れることを決定し、同月 14 日にはこの申し入れを行なっているのであって、Ａ１ら５名がその後配置転換先の職場での勤務表に記入したとしても、それは前記認定のとおり、就労日時および公休日が不確定となることを懸念し、組合の指示に従って、とりあえず、上記勤務表に記入したにすぎないものであって､病院の上記主張は失当であり採用できない。

⑹　よって、以上の⑵～⑸を総合して判断すると、病院は従来から進めてきた組合弱体化の一環として本件配置転換を行ない、Ａ１ら５名の組合活動を阻害する不利益を与え、それを通じて組合の諸活動および団結維持を困難にしようとしたと考えるのが相当である。さらに、このことと本件配置転換を業務命令として該当者に伝達するに際して病院が配置転換に応じなければＡ１ら５名を処分すると明言し、かつ、仮処分事件における大阪地裁堺支部の勧告および当委員会の審査委員の要望を病院がそれを明確に拒否しなかったことにより、組合員がもとの職場で勤務したのにかかわらず、本件解雇にまで発展した事情をもあわせ考えると本件配置転換はＡ１ら５名に対する不利益取扱いであり、かつ、組合運営に対する支配介入であるのみならず本件解雇を予期した行為であると判断せざるを得ない。よって、本件配置転換は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

２　事前協議拒否について

⑴　組合は、病院が本件配置転換に関し、事前協議に応じないのは不当労働行為であると主張し、これに対し、病院は配置転換についての事前協議制度は存在せず、したがって事前協議に応じなかったとしても不当労働行為に該当しないと主張するので、以下判断する。

⑵　本件労使間には前記のとおり、配置転換に関し事前協議制度が存するのであり、また、たとえそれが存在しなかったとしても、病院は組合員の労働条件、組合活動等に影響をおよぼす配置転換については誠意をもって組合との団体交渉に応じる義務があ

るといわなければならず、したがって、病院が 48 年５月 16 日の告示に定期異動の実施は絶対に変更することはない旨記載するようなかたくなな態度で組合の事前協議要求に一切応じないのは、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

なお、組合は、本件配置転換について事前協議の開催を求めるが、主文救済により十分救済の実を果たすと考えるので、事前協議の開催まで命ずる必要を認めない。

３　本件解雇について

⑴　組合は、A_1ら５名に対する本件解雇処分は不当な配置転換を契機として行なわれたもので病院から組合員を排除し、組合を切りくずすために行なわれた不当労働行為であると主張する。これに対して病院は、同人らの解雇処分は次のような正当な理由に基づくものであり、不当労働行為に該当しないと主張する。すなわち、①本件配置転換は合理性があり、A_1ら５名は業務命令に違反し、配置転換先職場で就労しなかったこと、②A_1ら５名のもとの職場での就労は職場を混乱させたものであり、しかもその行為は看護婦法等に違反すること、③A_2、A_1の両名がB_3理事長、B_2理事に対してそれぞれ暴行を働いたこと、と。

よって、以下判断する。

⑵　まず、病院が本件解雇理由としてあげる上記①については、本件配置転換が不当労働行為に該当することは前記判断のとおりであるから、A_1ら５名が本件配置転換に応じなかったことをとらえてこれを解雇理由とすることはできない。

⑶　次に上記②については、A_1ら５名がもとの職場で就労した際、各婦長は同人らに対し「業務命令書」を提示したが、同人らの勤務を阻止したり、退去を求めたりしたことはなく、A_1ら５名は通常どおりの勤務を行ない、患者に影響を与えるような混乱は生じなかったこと、しかも同人らは、医師の作成する「カルテ」にしたがって投薬、注射など従前どおりの日常看護業務を行ない、また、これによって患者に対して危険がもたらされたとは認められないことなどからみると、病院の上記主張は失当である。

また、上記③については、A_2が職場に入ろうとした際、B_3理事長が同人を阻止し

たことに端を発してもみあいが生じたものであり、また、A_1とB_2理事とのもみあいも同様であって、病院がA_2およびA_1のみにその責を帰し、このことを解雇理由とするのは失当であるといわざるを得ない。

以上総合すれば、A_1ら５名に対する本件解雇は、同人らが組合員であることを理由になされたものであり、ひいては組合の弱体化をはかるものと判断するのが相当であって、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

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

昭和 49 年８月 17 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎