

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  
幸病院分会  
同 X  
被申立人 医療法人財団石心会

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xの昭和59年2月29日の不就労を年次有給休暇として取り扱い、同年3月2日付けで同人に対して発した戒告処分を撤回しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Xに対する昭和59年4月28日付けの配置転換命令を撤回し、同人を原職に復帰させ、同人に対する同年5月2日付け出勤停止処分を撤回しなければならない。
- 3 被申立人は、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幸病院分会が申し入れる団体交渉を同分会が作成した組合ニュースの内容の撤回及び自己批判がないことを理由に拒否してはならない。
- 4 被申立人は、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幸病院分会が作成した組合ニュースの内容の撤回及び自己批判を団体交渉開催の前提条件として、同分会の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令交付後速やかに、下記文書を縦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て、被申立人川崎幸病院の職員食堂内の職員の見易い場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当財団が行った次の行為は、いずれも不当労働行為である旨神奈川県地方労働委員会により認定されました。当財団は、ここに深く反省するとともに、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約致します。

1. 当財団が、貴組合員Xの昭和59年2月29日の年次有給休暇に対して時季変更権を行使し、同日の不就労を欠勤扱いとし、かつ、これを理由に同年3月2日付けで同人に対して戒告処分を行ったこと。
2. 当財団が、貴組合員Xに対して、昭和59年4月28日付けで配置転換命令を発し、かつ、これに応じないことを理由に出勤停止処分を行ったこと。
3. 当財団が、貴組合作成の組合ニュース第44号の内容の撤回と自己批判に貴組合が応じないことを理由に団体交渉を拒否したこと及びそれによって組合の運営に支配介入したこと。

年 月 日

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 A 1 殿  
総評全国一般労働組合神奈川地方連合川崎地域支部

幸病院分会

執行委員長 A2 殿

医療法人財団石心会

理事長 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 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「上部組合」という。)は、川崎市及びその周辺地域の労働者を組織したいわゆる地域合同労組であって、申立て時には川崎地域労働組合と称していたが、昭和59年12月、総評全国一般労働組合神奈川地方連合(以下「神奈川地連」という。)に加盟したことに伴い、前記名称に変更したものである。

(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幸病院分会(以下「組合」という。)は、昭和48年7月に川崎幸病院労働組合として、被申立人医療法人財団石心会が経営する川崎幸病院の従業員のほぼ全員で結成され、その後昭和57年8月31日に、上部組合に加盟して、川崎地域労働組合幸病院支部と改称したが、更に昭和59年12月、上部組合の神奈川地連加盟とともに前記名称に変更したものである。なお、本件申立て時、組合員は4名でいずれも被申立人の従業員であるが、うち3名は昭和薬品株式会社(以下「昭和薬品」という。)幸薬局に出向している。

(3) 申立人X(以下「X」という。)は、昭和49年9月17日被申立人に採用され、医事課に勤務したものであり、昭和49年10月ころ組合に加入し、昭和52年8月ころ組合書記長に就任している。

(4) 被申立人医療法人財団石心会(以下「財団」という。)は、肩書地において川崎幸病院(以下「病院」という。)を開設し、他に川崎クリニック、相模原クリニックをも経営する医療法人である。病院は、内科、外科、整形外科、産婦人科等9つの診療科目を備え、ベッド数は昭和59年4月28日までは81床、同月29日から150床であり、従業員は約130名である。また、川崎クリニック、相模原クリニックはいずれも人工透析を中心とする医療業務を行い、従業員は合計約50名である。

なお、財団は、病院内薬局のほかに、昭和52年3月以降第二薬局として川崎幸薬局を設置していたが、昭和58年7月18日に別会社化され、昭和薬品が経営する形がとられている。

(5) 病院には、昭和52年7月ころ、組合と同一名称の川崎幸病院労働組合(以下「別組合」という。)が、組合員の解雇問題に起因して組合を脱退した者によって結成されたが、昭和59年3月をもって解散している。

なお、病院地域保健部主任C1は、別組合執行委員長代行を歴任し、別組合解散の時は執行委員長であった。

2 本件に至る労使事情

(1) 昭和58年5月13日の団体交渉で、財団のB2事務局長が「厚生省の指導で県から第二薬局の経営を法人石心会から分離するよういわれたので、別法人昭和薬品を同年5月21

日に設立し、その後昭和薬品が薬局開局の許可申請を出し、7月4日より開局し、同時に現在の川崎幸薬局を廃止する。そこで、現在第二薬品に勤務している薬剤師A3、A4、A5と医事課1名には石心会をやめてもらいたい。その後、別法人昭和薬品と雇用契約してもらいたい。」と発言したのに対し、組合は、A3、A4、A5の3組合員が財団をやめて昭和薬品と雇用契約することは組合の分断になるとして、財団の職員として働き続けることを主張した。

同年6月20日の団体交渉において、財団と組合は、「川崎幸薬局を廃止するにあたり、現在川崎幸薬局で働く労働者について、石心会との雇用は確保する。人員配置問題については、双方で協議する。」との覚書をかまし、雇用保障を確認した。しかし、同団体交渉において財団は、川崎幸薬局の薬剤師（主任）であるA5に対し、「現在の主任のままでもいいならば、石心会をやめて別会社へ行ってもらいたい。石心会を継続したいのならば、別の管理薬剤師を雇用するので、主任をやめてもらいたい。」と提案した。

同年6月14日の団体交渉で、財団は、A5に対し、「薬局の存在そのものが不安定であり、今後閉鎖や人員整理があった場合は、石心会との雇用の継続を約束するので今は昭和薬品と雇用契約してほしい。」と迫ったが、組合は別会社へ行かなければ降格させるとおどしをかけているとの考えから、これを拒否した。このため、財団は代案として「4人は石心会からの派遣とするが、管理薬剤師を他に雇うので、A5は主任をおりるよう」との提案をした。しかし、これにも組合が反対したため、結局、A5は管理薬剤師の補佐として、主任の仕事をすることで落ち着いた。

同年7月8日、「川崎幸薬局を廃止するにあたり、現在川崎幸薬局で働く労働者について石心会との雇用は確保する。労働条件は川崎幸病院と同じとする。」との協定書が結ばれた。

同月18日、昭和薬品幸薬局は業務を開始し、組合員で薬剤師のA5、A4、A3（同年11月ころ組合を脱退）と組合員で医事課職員であったA6と非組合員のC2の5名の出向者と財団を退職した上で昭和薬品雇用となった非組合員のC3とが、その業務に従事することになった。

- (2) 昭和58年5月13日、組合は、昭和56年11月からパートタイマーとして第二薬局に勤務していた組合員のA4を常勤として雇用するよう財団に要求した。

同年7月8日、組合と財団との間で、「A4さんについては、1984年1月1日より常勤とする。ただし、その間欠員があれば、その時点で常勤とする。」との協定を締結した。

しかし、同年12月に、財団は、夕方診療に伴う業務と残業をしなければ常勤にしないという新たな条件を付けたが、結局、昭和59年2月24日、A4が残業する旨の誓約書を提出し常勤問題は落ち着いた。

### 3 本件に係わる事実の経過

- (1) Xの年次有給休暇と戒告処分

昭和59年1月24日、Xは、1月26日、27日の2日間の年次有給休暇の届を財団に提出した。これに対し、上司のB3事務長補佐（以下「B3」という。）は、同26日に他の医事課職員2名からも有給休暇の申請がでていたため、同月25日に、Xに対し、休暇を1日にしてくれないかと要請した。しかし、Xは、親類の不幸を理由にあげ両日とも休暇をとりたいと答え、2日間の年次有給休暇をとった。

Xが年次有給休暇をとった同年2月1日の翌日、B3は、医事課職員に対し、「これからレセプト期間（毎月末日から翌月9日までの10日間）はのんびきならない理由がない限り年休は認められない。」旨告げた。

同年2月27日、Xが同月29日一日の年次有給休暇の届を財団に提出したところ、同月28日の医事課の朝礼の際、B3は、「レセプト期間中なので、のんびきならない理由がない限り、年休は認められない。」旨言い渡した。Xは、「年休をとるのに理由を言う必要はないはずである。」として、これに抗議し「健康上の理由で休みます。」と告げて、翌29日午前中を休み、午後から出勤して、5時から9時までの残業に従事した。

同年3月2日、医事課の朝礼で、B3は、Xの2月29日の不就労を欠勤扱いにするとともに、以前にレセプト期間中の年休は認められない旨告げていることを理由に、Xに対し戒告処分を通告した。

なお、Xは、B3が前任者のC4から仕事を引継いだ同年1月7日以前の昭和58年4月7日に、翌8日一日の年次有給休暇の届を財団に提出し、認められている。

また、国保、健保等レセプト業務はコンピューター処理の関係で毎月3日から9日までの間で行っていたが、生保レセプト業務は手書きのため月末から翌月2日までを目途に行われていた。

## (2) 組合ニュース第44号と団体交渉の拒否

昭和59年3月27日組合は、Xに対する欠勤の取消しと、戒告処分の撤回を求めて、財団に団体交渉を要求した。これを受けて開催された同年4月3日の団体交渉において、組合は、「Xへの欠勤扱いと処分の撤回」を要求したが、財団は、「有休の理由を何故いわなかったのか。」と反論した。

同日組合は、「レセプト期間中は病院にも行けない 妊婦健診に行った組合員に処分」と記載した組合ニュース第44号を発行した。

同月11日の団体交渉では、組合は、Xへの欠勤扱いと処分の撤回を要求し、財団の扱いは時季変更権の濫用であると主張した。他方、財団は、組合ニュース第44号を撤回し、自己批判することを要求し、理事会の結論として結果的に理由を明示しないで休んだことが戒告処分の対象となったのであり、事後に理由を明示されても処分の撤回の余地がないと反論した。組合は、組合ニュース第44号については組合として検討し、次回団体交渉で答えると述べ、次回団体交渉前に春闘要求書を提出するのでともに団体交渉議題にすることを提案した。そして最後に次回団体交渉の日時を、B3とXとで決めることを双方が確認した。

同月14日、組合は、「基本給の10%＋2万円」の賃上げと医事課の欠員を補充することを求める春闘要求書を財団に提出し、同月20日までに回答するよう要求した。

同月23日、B3とXとの間で団体交渉の開催期日を同月26日と決めた。

同月25日、B3は、「組合がうそのチラシをまいたので、石心会と組合とのパイプが切れた。」として団体交渉をする意思のない旨、組合に伝えた。

同月26日、B3が「4月26日を団交といったのは小生の不注意であった。組合ニュースの問題が解決しないかぎり団交はしない。」と発言し、予定されていた団体交渉は開催されなかった。

同月28日、組合は前日Xに対し配置転換命令が出されたのを受けて、「Xさんの配置換

えについて、春闘問題について、その他」を議題とする「団交申し入れ書」を財団に提出した。

一方、財団は、同日付けで「この内容の撤回と自己批判を要求したにもかかわらず、これを無視し、4月14日付で新たに要求書を提出し、今日に至るも何ら誠意ある対応がみられません。従って当法人は、貴組合が著しく誠意を欠き、団体交渉を行う相手としてふさわしくないと考え、先に口頭にて伝えた通り、今後一切の団体交渉を拒否致します。」との通告書を組合に送付した。

組合は、同年5月2日付けで、「団交拒否に対する抗議及び団交申し入れ書」を提出し、そのなかで、ピラ問題と春闘、処分、配転問題は別のことであり、春闘、処分、配転問題で団体交渉をするよう要求した。

また、同月7日付けで、組合は、「再度団交をすみやかに開催する様」要求する「申し入れ書」を財団に提出した。

同月15日、申立人らは、本件不当労働行為救済申立てを行ったが、その後も、組合は、同月19日「配転」について「団交申し入れ」、同年6月5日「春闘、配転、処分」について「団交申し入れ」、同月19日「春闘、配転、処分、組合掲示板」について、「団交要求書」を財団に提出している。

これに対し、財団は、同月14日、23日と団体交渉には応じたものの春闘等に係わる具体的回答はしなかった。

同年7月2日の朝、組合が、「夏期一時金要求書」を提出し、団交を申し入れた。これに対し、財団は、同日午後「業務連絡会議」を開催し、賃上げと一時金の金額提示を行い、同月10日には一時金を支給し、同月25日には、賃金を支給した。

### (3) Xの配置転換と出勤停止処分

Xは、川崎南職業安定所で財団の「医療事務従事者募集」の求人票をみて、面接試験を受け、財団に採用され、昭和49年9月17日から、医事課での勤務についた。

昭和59年4月27日、XはB4事務長から「明日から地域保健部で働いて下さい。」と告げられた。しかし、Xは「私は医事課で働きたい。私は組合員だから組合と話してください。」と述べた。

同月28日、組合は「配転、春闘問題」についての「団交申し入れ書」を財団に提出した。

同日、Xは、配置転換に応ずることなく、医事課に出勤した。

これに対し、財団は、同年5月2日付けでXに対し7日間の出勤停止処分を言い渡した。

同月7日、組合は、事態をこれ以上こじらせないためにXをとりあえず地域保健部に就労させ、配転及び処分の不当性を訴え続け、団交で詰めていこうとの方針のもとに、「組合潰しに対する斗いは長期化する可能性があるので、Xさんは、とりあえず、本日より地域保健部へ行き働きます。その上で、理事会の配置転換命令、それにまつわる処分の不当性を訴え続けると共に再度団交をすみやかに開催する様」要求する「申し入れ書」を提出した。その上で、Xは同月12日から地域保健部に出勤している。

なお、財団と組合の間には昭和57年12月27日付けで「甲（財団）が乙（組合）の組合員の労働条件の変更を為す場合、本人及び乙が不同意の意思表示を為した場合には事前

協議の対象とする。」との条項を含む協定書が締結されている。

また、組合員のA7に、相模原クリニックに配置転換する話があった際に、昭和58年2月23日の団体交渉でB2事務局長は「組合員の配転については、事前にするという事になっている。」と発言している。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 年次有給休暇の取扱いと戒告処分について

申立人らは、Xの不就労に対する財団の措置について、非組合員であるC5にはレセプト期間中でも年休を認めていることを例にあげ、組合員と非組合員とで財団の取扱いが異っており、業務に何の支障も及ぼさなかったのにXに対して戒告処分までしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、書記長として組合の中心的立場にある者を攻撃することによって組合を弱体化しようとした支配介入行為であると主張する。

これに対し、財団は、レセプト期間中C5が年休をとった時には同人は前月の15日ころ請求し、自ら残業あるいは日曜出勤によってレセプト期間中に業務を完成することを申し出ているのに対し、Xはそれをしていない。Xの年休申請は、労働基準法第39条第3項但書の「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当し、使用者の適法な時季変更権の行使によって、休暇の時季指定の効果は消滅した。よって、Xの昭和59年2月29日の年次有給休暇は成立せず、労働義務は消滅していない。Xはこの労働義務に違反したので、戒告処分は適法正当であると主張するので、以下判断する。

財団は、Xが本件有給休暇届の提出の際、C5と同様にはしていないと、主張するが、財団は同年1月25日及び2月2日においても、年休による業務の補てんの仕方について特にXに申し出るよう要請をしておらず、また、Xが前年の4月8日の年休を取得するに際し、前日に届を提出したにもかかわらず、財団はこれを認めている例もあるところからみれば、財団がXの年休の取り方について、C5がしたのと同じ措置をとっていないことと対比してXを非難することは、必ずしも当を得た主張とはいえない。

Xは、C6の退職に際しB3から退職の前日に生保の事務を引継ぐよう要請されているので、同人が生保の本来の担当でなかったことが認められる。Xは、医事課においてレセプト業務の95パーセントを占める国保、健保のレセプト担当として、3日から9日までの繁忙期を避け、月末の年次有給休暇の届を提出しているところからすれば、同人が必ずしも故意に月末を選んだものということとはできない。財団は、「レセプト期間中はのんびきならない理由がない限り年休は認められない。」として、毎月10日間のレセプト期間すべてが時季変更権の対象になるとの見解を發表しておきながら、非組合員の場合には年休の理由を明らかにはしていない。また、Xが2日前に年休の届を提出しているにもかかわらず、自ら代替要員確保のための努力を何ら講じることもしていない。そして、Xの不就労に対し、翌々日には欠勤扱いとし現に業務に何の支障も及ぼさなかったのに戒告処分までしている。これらの事情を総合判断すれば、財団は、Xの年休の取扱いにつき、非組合員と差別して特別の対応をしたものと判断せざるを得ない。

よって、財団がXに対し不当に時季変更権を行使し、同人の年休を年休として認めずその不就労を欠勤扱いとし、戒告処分までしたことは、Xが組合の中心的活動家であり、現在病院に残っている唯一の組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであり、また、そのことによって組合の弱体化をはかったものとして労働組合法第7条第1号及び同条第

3号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 2 組合ニュース第44号と団体交渉の拒否について

申立人らは、財団が組合ニュース第44号について通常の批判の範囲にとどまらず、組合に対して「自己批判」と撤回を要求し、それを団体交渉開催の前提条件として、団体交渉を拒否したことは、団体交渉拒否と組合運営に対する支配介入行為であると主張する。

これに対して、財団は、Xが妊婦健診であったことを知らせず、財団がこれを知らないことを逆用して、財団の名誉をそこねる組合ニュースを意図的に発行しておきながら、この非を詫びない態度こそ不当であり、団体交渉も財団において拒否したことはないと主張するので、以下判断する。

財団は、昭和59年4月14日に組合が春闘の要求書を提出し同月20日に回答を求めたのに対し、指定日に回答し団体交渉を行うという従来慣行にもかかわらず、同月26日に予定されていた団体交渉を自己批判及び撤回がないことを理由に拒否し、同月28日に組合がXの配置転換及び春闘の問題について団体交渉を申し入れたにもかかわらず、組合ニュース第44号の内容を不当としてその撤回と自己批判を組合に求め、組合がこれに応じないことを理由に、それ以降の団体交渉に応じていない。

財団は、春闘等の要求について団体交渉に応じたのは、本件救済申立て後の同年6月14日であり、同月23日の団体交渉においても何ら具体的回答を示していない。

以上のとおり、財団が組合に対し組合ニュース第44号の内容の撤回と自己批判を求め、それを団体交渉開始の条件として実質的に交渉を拒否し続けたことは明白である。

組合ニュース第44号の「レセプト期間中は病院にも行けない、妊婦健診に行った組合員に処分」の文言は、財団が妊婦健診に行くのを知りながら年休を拒否し、処分したとは書かれてはいないが、きわめて誤解を招きやすい表現であり、単に結果を書いたものとは認め難い。しかしながら、組合が、次の団体交渉において組合ニュースについて見解を述べることを約しているのであるから、財団が団体交渉に応じていれば、この問題は別途解決を見たと思われる。本来、組合ニュースに何を書くかは、組合が自主的に決定すべき問題であって、使用者が不当にこれに介入することは許されない問題である。財団が組合にその撤回と自己批判を、使用者に応諾義務のある団体交渉と引換えに求めたりすることは行き過ぎであって許されないところであり、合理性のあるものとはいえない。

以上により、財団が、組合ニュースの記載の内容の問題だけで団体交渉の議題とされた問題について実質的に交渉に応じないことは、正当理由のない団体交渉拒否であって、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。また、財団が組合ニュースについてとった対応は、その心情において無理からぬものがあるとはいえ、結果として組合運営に過度に介入するものとして、同条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

## 3 配置転換と出勤停止処分について

申立人らは、Xの医事課から地域保健部への配置転換が、専門的職場から一般事務を主とする職場への変更であり、対立していた別組合の中心メンバーが上司として直接指揮、命令、監督する職場への配置転換である点で、その不利益性は大きく、しかも、事前協議約款があるにもかかわらず、これに反して組合と何らの協議を行わず、度重なる団体交渉要求も拒否して出勤停止処分までしていることは、Xが組合の活動家であることを理由と

した不利益取扱いであり、組合に対する支配介入行為であると主張する。

これに対して、財団は、現にXが配転先の地域保健部に勤務しているのであるから、本件の被救済利益はない。この配置転換には合理性があり、Xの勤務の面でも、組合活動の面でもなんらの不利益をもたらすものでもなく、Xに不同意かどうかたずねても不同意である旨答えていないので手続き的にも問題がない。にもかかわらず、Xが適法な配置転換命令に服さなかった以上出勤停止処分は正当であると主張するので、以下判断する。

昭和59年5月2日のXに対する出勤停止処分の後、組合は同月7日付け「申し入れ書」を財団に提出し、Xは労使関係の紛糾を回避しようとの配慮のともに、暫定的に配置先の部署に就労したものであり、これによって本件配置転換に関する争いの意思を放棄したものと認められないことから、Xが配転先である同部ですでに勤務している事実をもって、申立人らの被救済利益が失われたとする財団の主張は肯認できない。

財団は、地域保健部で生保外来のレセプトを作成することは、その作成過程で患者のカルテを見ることによる社会的側面からの把握が重要な生保外来患者の受診状況を把握することができるため、生保レセプトの担当であったXの地域保健部への配置転換には合理性があると、主張している。

しかし、前記判断のとおりXは、国保、健保のレセプト担当であって、本来生保のレセプト担当でなかったのに、Xが生保外来のレセプト担当であることを前提とした財団の本件配置転換の合理性を認めることはできない。

財団はXを医療事務従事者として採用したものであるから、地域保健部におけるようにほとんど専門的知識を必要としない事務職場への配置転換は、労働条件の不利益な変更といえる。また、対立していた別組合の中心メンバーを直属の上司とする職場への配置転換であるから、Xにとって相当の精神的負担があることは想像に難くない。

財団は、昭和58年2月、組合員A7の配置転換の話があった時の団体交渉では、組合員の配置転換は事前協議の対象となると述べているにもかかわらず、本件配置転換に際して組合と全く協議しようとしていない。そして、組合ニュースの問題から予定されていた昭和59年4月26日の団体交渉を拒否し、翌日の27日に突如、Xに対する配置転換命令を発している。また、Xは、当日、「私は医事課で働きたい。私は組合員だから組合と話してください」旨述べ、翌日は医事課で勤務しており、Xが不同意であることは明らかである。組合が、同月28日、本件配置転換問題を含めて団体交渉を申し入れたが、財団は、これも組合ニュースの内容の撤回と組合の自己批判がないことを理由に拒否し、Xに対して出勤停止処分までしている。

以上Xの本件配置転換の業務上の必要性、配転先の職場の事情、本件配置転換がなされた時期並びに事前協議を一度も行うことなく一方的に行われた事情等を総合的に勘案すれば、Xの本件配置転換は、財団が同人の組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであり、その拒否を理由とするXに対する懲戒処分とともに、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

昭和60年4月30日



神奈川県地方労働委員会  
会長 江 幡 清