

命 令 書

申立人 富山県地域合同労働組合
執行委員長 X 1
申立人 X 2
申立人 X 3
申立人 X 4
申立人 X 5
申立人 X 6

被申立人 医療法人社団川岸会

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 2、同X 3、同X 4及び同X 6に対する昭和61年3月4日付けで行った減給処分並びに同X 5に対する同日付けで行った停職処分をそれぞれ取消し、処分がなされなかったならば受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 4及び同X 5を昭和61年3月4日に同人らが所掌していた業務に就かせなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X 2、同X 3、同X 4、同X 5及び同X 6を昭和61年3月4日における就業時間及び就業形態において就労させなければならない。
- 4 被申立人は、申立人X 2、同X 3、同X 4、同X 5に対する昭和61年6月26日付けで行った停職処分を取消し、処分がなされなかったならば受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人医療法人社団川岸会（以下「社団」という。）は、肩書地において万葉病院（以下「病院」という。）を運営し、その病床数は102床で、申立時の従業員数は62名である。

なお、社団理事長B 1は、病院の院長（以下「B 1院長」という。）も兼ねている。

(2) 申立人富山県地域合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和60年2月17日に富山県内で働く労働者で組織された個人加盟とする労働組合であり、申立時における組合員は78名である。

申立人X 2（以下「X 2」という。）、同X 3（以下「X 3」という。）、同X 4（以下「X 4」という。）、同X 5（以下「X 5」という。）、同X 6（以下「X 6」という。）は、いずれも申立人組合の組合員である。

(3) 病院には、申立人組合のほかに、昭和61年2月24日に結成された万葉病院職員組合（組

合員数不明、以下「職員組合」という。)がある。

2 本件発生に至るまでの労使関係

(1) 組合支部の結成

昭和60年3月1日、組合高岡支部(以下「支部」という。)が結成された。支部結成と同時期に給食課に勤務するX2が加盟したが、組合はこれを公然化していなかった。

(2) 配転、出向の内示

ア 昭和60年8月頃、給食課には、栄養士X4主任、同X5主任、同C1(以下「C1」という。)、調理師C2(以下「C2」という。)、調理員X2、同X3、同X6の7名の職員が配置され、就業時間は、早出勤務(午前5時から午後1時まで)と通常勤務(午前9時から午後6時まで)とに分かれていた。

イ 8月9日午後6時頃、社団は、給食委員会(病院長、事務長、婦長、栄養士、調理師、院長が特に必要と認める職員等で構成され、給食業務運営上の諸問題を協議する。)を開催し、X4、X2、X3に出席を求めた。会議の初めに、B1院長は、「最近、患者給食に煮腐れが発生したが、この改善案について協議したい」旨述べて、意見を求めた。この委員会において、煮腐れが発生した原因は、朝食が前日に作られていることによるものであるから、朝5時に出勤して直ちに着手するかまたは宿直制を採用するなどの提案がなされた。この提案に対し、X4らは、「前日にある程度準備し、当日朝5時から出勤して現行の午前6時20分の配膳時間に間に合わせているので、朝5時から朝食作りに着手しては時間的に無理であり、深夜から出勤しなければならないことになるから、配膳時間を繰り下げてほしい」旨の意見を述べた。また、宿直制については、家庭をもつ婦人としては無理であるなどの理由をあげ、反対した。

ウ 8月10日、給食委員会における提案について、給食課員が話し合った結果、全員で病院のB2事務長(以下「B2事務長」という。)及びB3看護婦長(以下「B3婦長」という。)に対し、前記イと同様の理由をあげ提案に反対である旨申し出た。これに対し、B3婦長は院長命令であるとして受けつけず、物別れになった。

エ 8月14日、社団は、改善案に積極的に協力しない給食課員を給食担当から外し、B1院長が経営する川岸内科医院(以下「川岸内科」という。)から職員を補充することとし、調理員として不適格であるとしてX2及びX3を看護助手に、給食課のリーダーとしての資格に欠けるとしてX4を川岸内科の栄養士に、他の職員との折り合いが悪くとしてX5を同内科の事務員に、それぞれ8月20日付けで配転、出向させる内示をした。

(3) 組合からの脱退懲憑

ア 8月16日、X4、X5、X3の3名は、社団が従来勤務体制の変更をすすめようとしている新しい労働環境に不安を抱き、組合に加盟した。

イ 8月17日、A1支部書記次長(以下「A1書記次長」という。)らは、病院に出向き、B2事務長、B3婦長に対し、組合員4名の組合加盟の通知を行うとともに、組合員の異職種への配転問題について団体交渉の申し入れをした。

ウ 同日午後、組合に加盟したX2、X4、X5、X3は、院長室に呼ばれた。B1院長、B2事務長、B3婦長と同席していた社団のB4常務理事は、「組合は、あなたたちのために本当に親身になって、どこまでやってくれるかわからない。」「組合のもの

と話し合う気持ちはない。」などと言って、組合脱退を懲慥した。

エ 8月19日、組合は、社団に対し、同月20日予定していた配転出向の実施について、団体交渉で解決したいので現状のままとするよう申し入れたところ、社団も組合と十分協議をつくすとして要請に応じ、延期することとした。

オ 8月20日、B1院長、B2事務長、B3婦長らは、X4を院長室に呼び出し、帳簿記帳業務の遅れや給食課のリーダーとしての責任を執拗に追及しながら、暗に組合脱退を懲慥した。

なお、X4は、かつて帳簿記帳事務に関し、社団幹部の前で説明を求められたことはなく、その時が初めてであった。

カ 8月29日、第1回団体交渉が行われ、組合は配転出向問題について、白紙撤回を要求したところ、社団は、組合と交渉して解決していきたい旨、回答した。

キ 9月13日、第2回団体交渉が行われたが、社団は、配転出向を撤回する意思がない旨表明したので、組合は、8月29日の交渉の結論と違うと追及して、交渉は具体的に進展しなかった。

ク 9月24日、B3婦長は、B1院長の許しを得て、診療のため来院したX4の実父を院長室に呼び入れ、X4が組合に加入したことなどを持ち出し、同人を通じて、X4の組合脱退を懲慥した。

(4) 配転、出向の発令及び撤回

ア 9月26日、社団は、翌27日付けでX2とX3を看護課に、X4とX5を川岸内科の栄養士と事務員に、配転・出向の人事発令をした。

イ 9月27日、A2組合書記長、A3支部委員長、A4支部書記長及びA1支部書記次長は、B1院長、B2事務長及びB5総務部長（以下「B5総務部長」という。）に対し抗議文を手交して、団体交渉を行い、組合員の配転問題について解決をはかるため、9月30日に団体交渉を行うことを確認した。ただし、異動発令のあった組合員はとりあえず発令前の職場で勤務することになった。

なお、9月30日にB1院長が出張のため団体交渉は延期された。

ウ 12月9日、団体交渉が行われ、社団が労使交渉の仲介を依頼したC3を立合人として、社団と組合は、協定書を締結し、9月27日付け人事発令は、白紙撤回された。

3 煮焦がし事件

(1) 煮焦がし事件

ア 昭和61年2月18日、午後0時15分頃から、X4、X5、C1、X2、X3、X6の6名は、厨房で、昼食の食器洗浄などの後片付け及び夕食の準備等の作業を行っていた。この作業中、C1は、夕食用の魚の煮付けをするため煮鍋にガスを点火したが、これを失念したまま作業終了後、X5、X2、X3及びX6と共に厨房を出た。X4は、栄養士業務のため厨房事務室へ行った。この間に、煮鍋（直径約28cm）の中の煮物が焦げつき、厨房に煙が立ち込めた。

午後0時45分頃、X5が厨房事務室から翌日の献立表を厨房に置きに戻ったところ、これに気づき、火を消し止め、焦げた魚を煮鍋に入れたまま流し台へ運び水につけ、窓を全部開け、換気扇を回した。

厨房には、煙探知器などの警報装置が設置されていたが警報器は鳴らなかった。ま

た、厨房に隣接する売店に煙や臭いが流入した様子はなかった。

B 5 総務部長は、この事件を知り、B 2 事務長と共に午後 0 時50分頃、厨房に入ったところ、給食課員が見当たらないうえ、焦臭く煙っており異常な状態であったので、厨房休憩室に居た C 1、X 5 らに現場説明を求めたところ、C 1、X 5 らは、「夕食用の魚の煮つけをしたまま食器の洗浄をしているうちに焦がしてしまった。」と述べた。

なお、同日、C 2 は代休、X 4 は午後半休、X 3、X 5 は早出勤務、C 1、X 2、X 6 は通常勤務であった。X 4、X 3 は、午後 1 時 6 分頃、病院を退出し、X 5 は、B 5 総務部長の事情聴取を受け、午後 1 時24分頃に病院を退出した。

イ 2月19日朝、C 1 は、B 5 総務部長の文案に基づき、始末書を作成し、これに給食課員全員が連署押印して社団に提出した。同日午後 1 時30分頃すでに帰宅した C 2、C 1 を除く給食課員が B 1 院長に謝罪した。

ウ 2月24日午後、X 4 は、会議室で行われた管理者会議（理事長、常務理事及び病院幹部職員等で構成され病院運営上の諸問題を協議する。以下「運営会議」という。）に呼ばれ、煮焦がし事件について事情聴取を受けた。この運営会議において X 4 は、「煮焦がし事件について、こと細かく皆さんにわかるように説明しなさい」と釈明を求められたが、X 4 は当時、現場にいなかったとして明確に答えなかった。また、この事情聴取の最中、X 2、X 3 及び X 5 が X 4 を呼びに来たため、X 4 は約束があるとして、制止を振り切り退出した。この運営会議において、社団は、煮焦がし事件に関係した一人ひとりの当時の行動について、真相がはっきりしない状態ではあるが、火事になっておれば大変なことであり、相当慎重な検討を要するものの、処分止むなしとの結論に達した。

エ 2月25日、B 2 事務長、B 5 総務部長は、厨房へ出向き、その場に居合わせた給食課員に対し、事情聴取をするため会議室へ来るよう求めたが、煮焦がし事件については、もう終わったことであるとして、これに応じなかった。

なお、当日、X 4 は代休のため出勤していなかった。

オ 2月26日、組合は、電話で煮焦がし事件に関して団体交渉を申し入れたところ、社団は、3月3日に行くことを承諾したが、当日になって社団は都合により、3月8日に延期する旨、組合に申し入れた。

(2) 懲戒処分

ア 3月4日、社団は、2月18日に発生した厨房の煮焦がし事件に関し、給食課全員に対し、懲戒処分をした。処分理由は、いずれも、火元管理上重大な過失が認められるとして、組合員の X 4、X 2、X 3 及び非組合員の X 6、C 2 の 5 名に対し、就業規則第63条（懲戒の種類。以下同じ）第 2 項の規定により減給（半日分）処分に、組合員 X 5 及び非組合員 C 1 に対し、同条第 3 項の規定により停職（出勤停止）15日間（3月5日から同月19日まで）の処分に付した。なお、社団では、本件に至るまで、始末書提出以外の処分例はなかった。

イ 3月5日、組合は、B 2 事務長、B 5 総務部長に抗議するとともに団体交渉を行い、処分事由の説明と処分の撤回を求めたが、社団は、就業規則第64条（懲戒の事由）の規定のいずれに該当するか明確に答えなかった。なお、同日、X 6 は組合に加盟した。

ウ 3月10日、組合及び組合員らは、当委員会に対し、本件懲戒処分の取消し等の不当

労働行為救済申立てをした。

4 栄養士業務からの排除

ア X4、X5、C1の3名は、昭和57年12月1日に栄養士として社団に採用され、本件懲戒処分が行われるまで病院給食における献立、調理などの栄養管理業務に携わってきた。

懲戒処分により、C1及びX5が昭和61年3月5日から出勤停止となったので、同日から給食課の栄養士はX4だけとなった。当時、献立表の作成や仕入発注などの栄養士業務は、上記3名が10日ごとに交互に担当し、同月1日から同月10日まではX4が、同月11日から同月20日まではX5が担当することになっていた。

イ 3月10日、社団は、給食材料の発注は、経理の方でやるので厨房事務室の外線の電話は不要であるとして切った。しかし、同日、X4がB2事務長に、この件について尋ねたところ「故障の届出をしてあります。」と答えた。

ウ 同日、社団は、川岸内科のC4栄養士に翌11日分の献立表を作成させ、これ以後、X4、X5らはC4栄養士作成の献立表に従って給食作業を行うこととなった。

なお、その後、6月23日、組合及び組合員らは、当委員会に対し、X4、X5を栄養士の業務に就かせるよう不当労働行為救済の追加申立てをした。

5 就業時間の変更

(1) 就業規則の改正

ア 昭和61年4月1日、社団は職員組合と万葉病院労働協約を締結した。

イ 5月2日、社団は就業規則の改正を行い、従業員代表として職員組合長の同意書を添えて高岡労働基準監督署に届出した。この就業規則は労働協約の標題を「万葉病院就業規則」と書き換えただけのもので、その内容は、職員組合と締結した労働協約と全く同様のものであった。

なお、給食課の勤務時間及び休憩時間は、次のとおり改正されたが、職員組合に加盟している給食課員はいなかった。

勤務種別	勤務時間	休憩時間
通常勤務	11時～19時30分まで	12時～12時45分までと 18時～18時15分まで
早出勤務	5時～13時30時まで 4時30分～13時まで	7時～7時15分までと 12時～12時45分まで

(2) 夕食時間の繰下げ

ア 5月17日、組合は、賃金引上げの団体交渉の席上、社団が実施を計画している給食課の就業時間の変更について、事前に速やかに組合に提示をし、交渉するよう申し入れた。

イ 5月22日、社団は、給食委員会において、夕食を午後6時とする適時給食の実施について提案した。この会議には給食課からX4及びC2が出席した。

その後、同月28日、B5総務部長は、厨房休憩室において、給食課員に対し、適時給食の内容及びその実施について説明し協力を求めた。

ウ 6月4日、給食委員会において、夕食時間を繰り下げたときの問題点について討議された。X4は、午後7時30分までの就業時間では、家庭の主婦が多い組合員らとし

ては、自宅の家庭での夕食の準備などが不可能になるなどの理由をあげ、午後5時30分以後の勤務はパートにさせるべきであると主張し、社団の提案に反対した。

エ 6月9日、団体交渉が行われ、社団は、組合に対し、同月26日から適時給食を実施する旨説明し協力を求めたが、合意は得られなかった。

オ 6月17日、社団は、組合に対し、パート3名を入れて適時給食に係るテストランを翌18日から実施したいと申し入れた。組合は、給食課の就業時間は、従来どおり、通常勤務（午前9時から午後5時30分まで）の時間帯であるとの理解のもとに、テストラン実施の結果をみて団体交渉をしようと考え、社団の申し入れを承諾した。

カ 6月18日朝、社団は、午前8時から11時までパート3名を勤務させ、給食課員に対し、厨房の入口など3カ所に次のとおり告示したうえ、入室を禁止した。

昭和61年6月18日
告 示
給食課員 殿
万葉病院
業 務 命 令
本日より午後6時給食のテストランにはいますので 午前11時まで入室しないで下さい。この業務命令に違 反しますと就業規則に抵触することになりますので厳 重に注意いたします。

(3) 実効確保の措置勧告

ア 6月23日、組合及び組合員らは、当委員会に対し、同月26日から申立人組合員の就業時間を変更しないよう措置勧告を求める申立てと併せて同趣旨の不当労働行為救済の追加申立てをした。

しかし、社団は、同月26日から給食課の就業時間を就業規則どおり実施した。

イ 7月3日及び同月23日、当委員会において、実効確保の措置勧告申立てに関する調査が行われ、審査委員長から当事者双方に対し、円満な労使関係を回復し、審理中は紛争を拡大させないよう要請がなされた。

ウ 7月10日、社団は、運営会議において、方針どおり、適時給食を実施するため、病院給食の外部委託を決定し、関係業者と委託契約を締結した。

なお、X4ら4名は、6月26日に停職処分を受け、X4、X2及びX3の3名は、翌27日から7月11日まで、またX5は、翌27日から7月16日まで出勤停止となっていた。

エ 7月12日、社団は、停職期間が満了し出勤した組合員らに対し、病院給食を外部委託したので、今後は職員用の麺類を作るよう指示した。

しかしながら、社団は、その後、組合員らに対し、具体的業務指示をなさず、職員食堂で待機させた。

オ 8月5日、組合及び組合員らは、上記アの措置勧告申立てに追加して、申立人組合員らに具体的業務命令指示をなさず職員食堂で待機させ給食業務に就かせないなどの不利益取扱いをしないこと、及び、午後5時30分以降就業していないことを理由として賃金カットをしない旨の措置勧告を求める申立てをした。

カ 8月27日、第6回審問において、審査委員長から社団に対し上記イと同趣旨の要請がなされた。

キ 9月5日、当委員長は、次のとおり実効確保の措置勧告を行うことを決定し、翌6日、社団に対し、勧告書を手交した。

- 1 給食課員の就業時間の変更問題については、現在、当委員会においてその当否をめぐって審査係属中であるから、被申立人は、審査終結に至るまで申立人組合員に対して就業時間変更による不就労を理由とする賃金カット及び新たな懲戒処分その他の不利益な取扱いを行わないこと。
- 2 被申立人は、給食課員の就業時間の変更に伴う申立人組合員の労働条件に関して、富山県地域合同労働組合と速やかに団体交渉を行い、協議を尽くして解決するよう努力すること。
- 3 被申立人は、上記団体交渉の結果を、昭和61年9月20日正午まで当委員会に報告すること。

ク 9月20日、社団は、当委員会に対し、勧告の趣旨に従い、不就労を理由とする賃金カットを中止するが、就業時間の変更問題については、組合と団体交渉を行い協議したが意見の一致を見出し得ず、今後もさらに交渉を続けていく旨の報告をした。

6 暴行事件に関する懲戒処分

(1) 暴行事件

ア 昭和61年6月9日午前10時頃、看護婦C5（以下「C5」という。）が患者の薬を取り替えるため厨房へ行った。厨房では、組合員のX4、X5、X2、X3、X6、非組合員のC2及び家政婦のC6が各自の作業をしていた。

その際、給食委員会でのC5の発言について、X2が「あんたなんでこの前あんな事言ったがいね」とC5に詰問したことからX3、X4、X5も加わり口論になった。

イ 6月21日、X5は、社団からC7医師の夕食を用意し提供するよう文書で指示を受けたが、その文書の内容を見ていなかったとして、食事を提供しなかった。

ウ 6月24日、社団は、本事件についてX2、X3、X4、X5に対し弁明を求めたが、X2らは、「大分前のことで、この話はもう終わっており、つるし上げに合うと思った」として、これに応じなかったため、同日の運営会議において懲戒処分を決定した。

(2) 懲戒処分

6月26日、社団は、X2ら4名に対し、6月9日にC5に対し配膳車を押しつけるなどの暴力行為をしたと判断して、X2、X3、X4の3名に対し、就業規則第23条第1項第6号（刑罰に触れる行為）に該当するとして、停職15日間（6月27日から7月11日まで）の処分に、X5に対し、6月21日社団の指示命令（C7医師への夕食の提供）に従わなかった行為は、就業規則第23条第1項第3号（病院の指示命令に従わない場合）に該当するとして、5日間を付加して、停職20日間（6月27日から7月16日まで）の処分に付した。ただし、この処分に当たって、当時、現場に居合わせたX6、C2、C6から事情聴取は行わなかった。

なお、その後、7月8日、組合及び組合員らは、当委員会に対し、本件懲戒処分の取消し等の不当労働行為救済の追加申立てをした。

第2 判断

1 煮焦がし事件に関する懲戒処分について

(1) 申立人らの主張

昭和61年2月18日に厨房で発生した煮焦がし事件は、煮鍋の魚を一部焦がしたため、臭いや煙が少し立ちこめた程度の軽微なもので、翌日、給食課全員の始末書を提出して落ち着いたものである。にもかかわらず、被申立人は、本件のような些細な事案に対し、同月24日に至り事情聴取をしてむしかえし、組合との交渉を無視して、3月4日に給食課全員を懲戒処分にした。処分理由は、極めて不明確で、処分の程度も不当に重い。処分対象者には、非組合員が含まれているものの組合員は全て給食課に集中していることから組合員に対する嫌がらせであり、組合に対する組織的な差別、処分攻撃である。

(2) 被申立人の主張

病院の管理者が現認した事故現場の状況は、単に鍋を焦がした程度の些細なものではなく、病院全体の火災という大惨事につながりかねない重大な事故であった。その後、事実の調査に対して関係者らは協力的でなかったが、可能な限りの調査を行い、検討の結果、懲戒処分を行った。この処分理由は、煮焦がし事件に関し、火元管理上の責めを問うたもので、今後同様の事故を防ぐためにも適切な処置であり、不当なものではない。処分を受けた者の中には組合員が多く含まれていたが、組合活動には全く無関係の問題である。

(3) 判 断

被申立人は、昭和61年2月18日の煮焦がし事件は、大惨事につながる大きな事故であったとするが、抽象的危険性を指摘するのみで、その具体的火災発生の危険性については十分な疎明をしていない。当時厨房に設置されていた警報器が作動したということもなく、また、厨房に隣接する売店の方へ煙が流入した様子もないことは、前記第1の3(1)アで認定したとおりである。これに反する被申立人側の証言は、いずれも措信することができない。よって、被申立人が主張するような重大な事故であったとは認め難い。

これに対し、被申立人は、全ての組合員が所属している給食課の課員全員に、従来行われなかったような処分をしたものであり、前記第1の2で認定したような、組合を嫌悪して脱退懲慥をした被申立人の態度を考え併せると、3月4日付けの懲戒処分については、組合員なるが故に今までに例をみない処分を意図的にしたという不当労働行為意思を推認することができる。

被申立人は、今後の事故発生を防ぐためにも火元管理上の責めを問うたものと主張するが、組合員らの上司や消防法上の防火管理者等に対しては何らの処分が行われていないことからみても、組合員らに対して意図的な不利益取扱いをしたと判断せざるを得ない。

確かに、組合員らには、被申立人の事情聴取に対して必ずしも協力的でなかったり、火気を取扱う職場に勤務する者としての責務を全うしなかったという責められるべき点はある。しかしながら、被申立人が申立人らの組合加入を嫌悪して脱退懲慥をしたこと、処分内容に相当する程の事故ではなかったこと、従来は始末書を徴する程度の処分処理されていたことを総合して考えてみると、3月4日付けの懲戒処分は、全体として、煮焦がし事故を奇貨として組合員であるが故に前例のない処分をなし不利益取扱いをしたものであると認めることができる。

2 栄養士業務からの排除について

(1) 申立人らの主張

X 4、X 5の両名は、栄養士として被申立人に採用され、以後その業務に従事しており、煮焦がし事件の処分後も栄養士としての業務を自ら拒否したことなどはない。また、両名は、昭和61年3月11日以降、栄養士の業務を外されてからも、再三B 2事務長らに従来の業務への復帰を求めている。にもかかわらず、被申立人が両名を栄養士業務から排除しているのは、本件救済申立てと同時期であったこと、また、厨房事務室の外線電話を切断した異常な行動とも併せ考えると、両名への組合員故の不利益取扱いであることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

X 4、X 5の両名の採用時の辞令には、栄養士と記載されているが、両名は、栄養士の業務に限定して採用されたものでなく、調理の仕事も含まれ、従来からも調理員の作業をしてきている。

また、昭和61年3月10日頃から、両名に献立表を作成させなかったのは、X 4が献立表を作成せず、かつ、第三者に作成させるよう要求するなどの義務違反が原因である。両名に対し、献立表作成や発注をさせないのは、正当な理由によるものであって不利益取扱いでもなければ、不当労働行為救済申立てに対する報復でもない。

(3) 判 断

X 4、X 5の両名は、栄養士C 1とともに本件懲戒処分が行われるまで献立表の作成や仕入発注などの栄養士業務に携わってきていたことは前記第1の4アで認定したとおりである。

被申立人は、X 4、X 5を栄養士の業務に限定して採用したのではなく調理の仕事も業務に含まれ、従来からこの作業をしてきたと主張する。この点については、前記第1の3(1)アで認定したとおり、調理員らとともに給食作業も行ってきていたことからして栄養士としての本来的業務に附随して調理の仕事にも携わってきていたという意味においては、被申立人の主張を認めることができる。

ところで、被申立人は、X 4、X 5の両名に献立表を作成させなかった理由として、X 4に献立表作成の指示に従わなかったという義務違反があったと主張するので、以下この点について判断する。

X 4が社団の献立表作成の指示に対して、反抗的な言動を示し指示に従わなかった態度は、それだけを取り上げてみると従業員として問題があるといえる。しかしながら、昭和61年3月4日付けで、X 5、C 1が15日間の出勤停止処分に付されたため給食課の栄養士はX 4だけとなり、同課職員が2名減となってX 4の栄養士業務は調理の仕事も含めて過重になっていたこと、及び、当時は前記懲戒処分をめぐって社団と組合員らとの労使関係が甚だ険悪な状態にあったことを勘案すると、X 4が多少反抗的な態度を示したことにも酌量すべき情状があったとみることができる。したがって、X 4の前述のような背景の下における言動を口実にして、栄養士として従来行っていた本来的業務から外してしまうことは行き過ぎであり、X 4が組合員なるが故に不利益取扱いをしたと推認される。

また、同月10日、被申立人は、これまで栄養士が行っていた給食材料の発注業務を経

理の方で担当させるため、厨房事務室の外線の電話は不要であるとして切りながら、X 4には故障である旨の虚偽の回答を行い、事実上栄養士の業務から排除したことも、組合員を敵視する社団の意思を窺わせるものである。

次に、X 5については、その出勤停止処分が不当であることは前記 1 で述べたとおりであり、出勤停止後の栄養士業務からの排除については、何ら正当な理由が示されていない。したがって、X 5についても、組合員であることを嫌悪した意図的な業務からの排除であると認められる。

以上のことから、被申立人が昭和61年3月4日付け懲戒処分の後、川岸内科のC 4栄養士に献立表を作成させ、それ以後X 4、X 5らにC 4栄養士作成の献立表に従って給食作業を行わせることにしたことは、組合員であるX 4、X 5をことさら嫌悪し、栄養士業務から排除しようとした意図的な不利益取扱いである、と認めざるを得ない。

3 就業時間の変更について

(1) 申立人らの主張

被申立人は、職員組合と労働協約を締結したうえで、給食課の就業時間などの就業規則の変更を行い、適時給食を口実として組合員らの同意や組合との誠実な協議もなく、一方的に終業時間を2時間繰り下げた。そして、通常の始業時間に出勤してきた組合員らの厨房への入室を不当に実力で阻止し、かつ、2時間の不就業を理由に賃金を不当にカットした。さらに組合員らを業務に就かせないのは病院からの追い出しを意図したものである。以上の事実から不当労働行為性は明白である。

(2) 被申立人の主張

就業時間の変更は、適時給食の実施に基づくもので組合員の同意を必要とするものではないし、これに関する組合との団体交渉にも誠意をもって応じている。むしろ、できるだけ組合員の事情を配慮し、協力を要請したにもかかわらず、組合は対案も示さず絶対反対を繰り返しているのである。就業規則の変更は、正当な理由がある以上不利益変更とはならない。

また、組合員らの厨房への入室を制限したのは、組合員らが病院の代替要員による給食作業を妨害したからである。

(3) 判 断

被申立人が昭和61年3月4日、煮焦がし事件により給食課員の懲戒処分を行ったため、組合は、処分の撤回を求め、同年3月10日、当委員会に救済申立てをしていた。このような状況の中で、被申立人は同年4月1日、職員組合と労働協約を締結したうえで、同協約と同一内容の就業規則の改正を行ったことは、前記第1の5(1)で認定したとおりである。

就業規則の主たる改正点は、給食課の就業時間の変更であったが、この時点における給食課員6名のうち、5名が申立人組合に所属し、他の1名は何れの組合にも所属していなかった。

このような組合加盟状況であったにもかかわらず、被申立人は、同規則改正に関する所轄官庁への届出に際し、従業員代表として職員組合長の同意書を添付するなどの手続きを行ったが、労働条件の変更について組合及び組合員らと十分協議を尽くしたとは認め難い。

それにもかかわらず、被申立人は、同年6月18日からパート3名を入れてテストランを実施したが、その際、給食課員には午前11時まで厨房への入室を禁止し、就業時間の変更を強行したことは、前記第1の5(2)オで認定したとおりである。

なお、被申立人は、組合員らが病院の代替要員による給食作業を妨害したと主張するが、具体的にどのような妨害が行われたので厨房への入室を禁止したのか疎明がない。

さらに、被申立人は、申立人との間で解決されないまま、同月26日から給食課の就業時間を改正後の就業規則どおり実施するとともに、同日、4名の組合員に対し、同月9日にC5看護婦に対する暴力行為があったとして懲戒処分を行い、翌27日から出勤を停止した。

このような被申立人の行為は、一方的であり、当初から組合及び組合員無視、敵視の反組合的な意図のもとに、就業規則、就業時間の変更を行おうとするものであったと推認される。

また、当委員会が行った実効確保の措置勧告申立てに関する調査及びその後の審問において、当該紛争が拡大しないようにとの再三の要請を行ったにもかかわらず、被申立人は、適時給食の実施を理由として病院給食の外部委託を実施し、さらに出勤停止期間が満了し出勤した組合員らに具体的な業務指示をなさず、従来職場外の食堂で待機させ、実質的に給食業務から排除したことは前記第1の5(3)で認定したとおりである。

さらにまた、同年9月6日、当委員会が被申立人に対し、給食課員の就業時間の変更問題について実効確保の措置勧告書を手交したところ、被申立人は当問題に関し、組合と団体交渉を続けていく旨の報告を行いながら、その後においても誠実な対応がみられないなどの事実を勘案すると、意図的に就業時間を変更し、組合員らに不利益を与えることを目的としたものであると考えるのが相当である。

4 暴行事件に関する懲戒処分について

(1) 申立人らの主張

被申立人は組合員らに対し、昭和61年6月9日に厨房内でC5看護婦に対する暴力行為があったとして懲戒処分を行ったが、その事実はない。

また、X5に対し、同月21日C7医師へ夕食提供という被申立人の指示命令に従わなかったことも付け加えているが、これも事実無根である。事実関係について第三者から容易に確認できるにもかかわらず、あえてC5看護婦の申立てを奇貨として組合員らを処分したもので、本件処分は不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合員らが、給食委員会での発言を根に持ち、C5看護婦に対し暴行を加えたことは事実である。組合員らはこれを否定するが、この事件について他に真相があるなら弁明するよう再三求めたにもかかわらず、これを行わなかったことから暴力行為の事実を推認できる。病院内での集団暴力行為を是認しては病院職場内の秩序は保たれ得ないので相応の懲戒処分をしたことはやむを得ない処置である。

また、X5は、被申立人から指示命令を受けていたにもかかわらず、従わなかったもので、このことも加えて懲戒処分に付したものである。

(3) 判 断

X2が、昭和61年6月9日C5看護婦に、同人の給食委員会での発言を取り上げ詰問

したことから、他の組合員らも加わりC5看護婦と口論になったことは前記第1の6(1)アで認定したとおりである。

当時、被申立人が適時給食を実施するため、給食課の就業時間の変更について組合との団体交渉で十分協議を行わないまま給食委員会に提案し、その実施について組合員らが反対するなど意見が対立していたことからトラブルが発生しやすい状況であった。したがって、組合員らとC5看護婦との口論は、単に給食委員会での発言内容や真意を問うにとどまらず、集団的、示威的な口論に発展したと推認される。しかし、暴力行為があったことを認定するに足る疎明がない。被申立人は、同月24日の運営会議において懲戒処分を行ったが、同日、暴行事件について組合員らに形式的に弁明を求めたほかは、現場に居合わせた他の給食課員らから事情聴取を行うなどの格別の調査を行ったという疎明がない。しかも、処分理由となった暴力行為の事実の確認を十分行わず、被害者と称するC5看護婦の申し立てのみを全面的に取り上げ、即日、処分決定を行った被申立人の措置は妥当と言いがたい。

結局、被申立人は、たまたま発生した組合員らとC5看護婦との口論及びX5がC7医師へ夕食を提供しなかった行為をことさら取り上げ、あえて就業時間の変更の実施を予定していた同月26日に、就業規則に基づく始末書を徴することもなく、X2、X3、X4に対し15日間、X5に5日間を付加して20日間の出勤停止処分に付したことは、組合員らを嫌悪した不利益取扱いと言わざるを得ない。

第3 救済の方法及び法律上の根拠

被申立人が、昭和61年3月4日、火元管理上重大な過失が認められるとして組合員らを懲戒処分したこと、X4及びX5の両名を栄養士業務に就かせなかったこと、組合員らの就業時間を変更するなどして従来の給食業務から排除したこと、同年6月26日、暴力行為等があったとして組合員らを懲戒処分したことは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

しかし、本件の救済としては、被申立人が行った昭和61年3月4日の懲戒処分及び同年6月26日の懲戒処分を取消し、申立人組合員らの就業時間及び所掌業務の原状回復としては、同年3月4日の時点における状態において就労させることが相当である。

なお、申立人らは、他に支配介入の禁止並びに陳謝文の交付とその掲示及び新聞紙上への掲載をも求めているが、主文の命令で救済が果たせるものと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和62年3月30日

富山県地方労働委員会
会長 吉原節夫