

福岡、平元不6、平3.10.9

命 令 書

申 立 人 福岡医療労働組合

被申立人 医療法人山水会

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、人事考課に関する評価基準を示す等して誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A1を平成元年3月31日当時と同等に処遇しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A2を看護師として病棟勤務へ戻さなければならない。
- 4 被申立人は、本命令交付後1週間内に次の文書を縦60センチメートル、横40センチメートルの白紙に明瞭に記載して、被申立人従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

医療法人山水会が行った次の行為は、福岡県地方労働委員会により不当労働行為と判断されました。

今後かかる行為のないよう留意します。

- 1 福岡医療労働組合の組合員に対し、平成元年夏季一時金の仮払いを拒否したこと。
- 2 福岡医療労働組合の組合員A1に対し、平成元年2月、3月にかけてB1院長が看護長の職責と組織図を書いて提出するよう命じ、同年3月31日B2理事長が役職を降りるよう申し入れ、もって同人の承諾を余儀なくさせた行為。
- 3 福岡医療労働組合の組合員A2を看護師として病棟勤務へ戻さなかったこと。

平成 年 月 日

福岡医療労働組合

執行委員長 A1 殿

医療法人山水会

理事長 B2

- 5 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人組合員に対し平成元年度夏季一時金を非組合員に支

給した率で仮に支払わなければならない。

- 2 被申立人は、前項の一時金仮支給について、遅延損害金を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、一時金への人事考課導入を申立人組合と合意した後に実施しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員A2に対する昭和62年8月17日付書庫室への配転を撤回し、看護師として病棟勤務に復帰させなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員A1に対する平成元年4月1日付降格を撤回し、原職に復帰させなければならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員A1に対する平成元年3月31日まで行われた病院長による個人攻撃について謝罪しなければならない。
- 7 上記各事項にかかる陳謝文の掲示。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人福岡医療労働組合（以下「組合」という。）は、福岡県内の病院等に勤務する労働者により組織された労働組合で、その下部組織3分会に約80名の組合員を擁しており、また、福岡県医療労働組合連合会に加盟している。組合の下部組織の一つである香椎療養所分会は被申立人医療法人山水会の従業員9名で組織されている。
- (2) 被申立人医療法人山水会（以下「病院」という。）は、精神科、神経科を診療科目とする医療法人で、入院ベッド数は180床、職員数は70余名である。

2 A2の書庫室への配転

(1) A2の組合活動歴等

申立人組合員A2（以下「A2」という。）は、昭和34年7月病院職員として採用され、准看護師、その後正看護師として病棟に勤務してきた。昭和62年8月16日、当時病棟係長の地位にあったA2は、一人職場である書庫室勤務を命じられた。他方、同人は、分会結成時以来の組合員で分会長や組合の県本部等の執行委員を歴任し、本件申立時（平成元年9月14日）は分会書記次長の地位にあった。

(2) A2の残薬服用

昭和62年6月24日午前0時過ぎ、当直勤務中のA2は、仮眠時間（午前0時から同6時）になっても眠れなかったため、看護婦詰所に置いてある残薬（患者の外泊や飲み忘れ等で残った薬）のベンザリン錠（睡眠誘導剤、抗痙攣剤）、ベゲタミンA錠（鎮静睡眠剤）を服用した。午前2時頃A2は酩酊状態になって、当直中のB1院長に面談したが、院長はA2の動作や言語に異常さを認め、業務遂行は不可能と判断し、理事長と諮ってA2を当直勤務から外し帰宅させた。

(3) A2に対する出勤停止処分及び書庫室への配転

ア 昭和62年6月25日A2は、佐賀県所在の国立肥前療養所で受診した

ところ、「過労、自律神経失調症にて約1カ月間の静養を要する」という診断が下されたため、病院を欠勤してその後同療養所に通院して療養した。

イ 昭和62年7月21日上記療養所の院長名（同院長は従前被申立人病院に勤務し、A2の上司であった。）により、A2は「自宅療養中であったが、寛解し、就労しても支障はないと考えられる。」との診断が下り、同日A2はこの診断書を提出して就労を申し入れたが、病院は特に理由も告げずに自宅待機を命じた。

ウ 昭和62年8月8日病院は、A2を同人の6月24日の薬物服用行為に関し、就業規則第22条第1項「職員は病院の公共的使命を自覚し、公平誠実を旨として全力を挙げて職務に専念しなければならない。」、第23条第5号「許可を受けないで業務以外の目的で病院の施設、設備、車輛およびその他の物品を使用すること。」及び第23条第3号「許可を受けないで勤務時間中みだりに職場を離れ、もしくは業務に関係のない集会、その他これに類する活動を行うこと。」に該当するとして、第54条により1週間（昭和62年8月10日から同月16日まで）の出勤停止処分とした。

エ 上記出勤停止処分期間中の昭和62年8月10日A2は、病院の指示により福岡県精神衛生センターの心理検査（クレペリンテスト、ロールシャッハテスト）を受けたが、その結果についての病院の疎明はない。

オ 上記出勤停止処分期間の切れる昭和62年8月16日病院は、A2に翌17日から書庫室勤務を命じた。その際、理事長は、残薬服用事件を起こした者を患者と接する看護業務につけることはできないこと、これまで書庫室業務に携わる適任者がいなかったこと等を説明し、A2の書庫室勤務の期間についての質問には返答しなかった。

病院就業規則第10条には「職員は業務の都合により勤務の変更を命ぜられることがある。この場合においては、職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。」との規定が置かれている。

また、昭和49年4月25日付の本件労使間で締結された労働協約には「配置転換の場合、理事会、職場長、組合で協議し転換後の賃金は保障する。」との条項が存するが、本件配転に際し、同条項に基づく協議の申入れが病院からなされることなく配転が命じられた。

カ 前記配転命令によりA2は8月17日から一人職場である書庫室に勤務しているが、書庫室の主な業務は、患者の治療の経過、症状の推移の要約等のカルテの整理であって、A2の配転前は書庫室に専属勤務する職員はおらず、手すきの者が従事していた。また、書庫室勤務には、当直勤務がないことからA2の給与は月額3万円程度減少した。

(4) 配転後の団交

昭和62年8月27日の団体交渉で組合は、A2の配転理由の説明を求めると共にA2を病棟勤務に戻すよう要求した。以後も組合は、昭和63年

春闘、秋闘、平成元年春闘の交渉で上記要求を重ね、A 2 配転が異職種配転であり不当であること、昭和49年4月25日付の労働協約書に違反すること、合理的理由がなく、不当労働行為であること等を主張した。これに対し病院は、A 2 の配転理由乃至は元へ戻さない理由については言えないとして説明せず、書庫室業務は病院として必要なものであって無資格者ではできない旨説明するに留まり、病棟勤務へ戻すことについては拒否し続け、平成元年5月27日の団交で、これ以上A 2 問題に関する団交には応じない旨回答した。

3 A 1 に対する看護長職責・組織図の提出命令と役職を降りることの申入れ

(1) A 1 の組合活動歴等

申立人組合員A 1（以下「A 1」という。）は、昭和30年8月病院に職員として採用された者で、准看護師の資格を有している。同人は、分会結成時からの組合員で、分会長、分会書記長のほか、組合の役員を歴任し、本件申立時は組合の福岡地域支部執行委員長の地位にあり、平成2年には組合の執行委員長に就いた。

(2) 看護長の発令と職責の形骸化

ア 昭和36年A 1は、当時理事長であったB 3から口頭で看護長（看護課男子職員の長で婦長と同格）に任命され、昭和44年8月1日付で「2級職技師に叙し看護長兼外来係長ならびに男子看護職場長」の辞令を受けた。

看護長の主な職務内容は、①看護スタッフの指導、②勤務表の作成、③行政官庁への対応、④主任者会議の主宰、⑤患者全体の把握等であった。

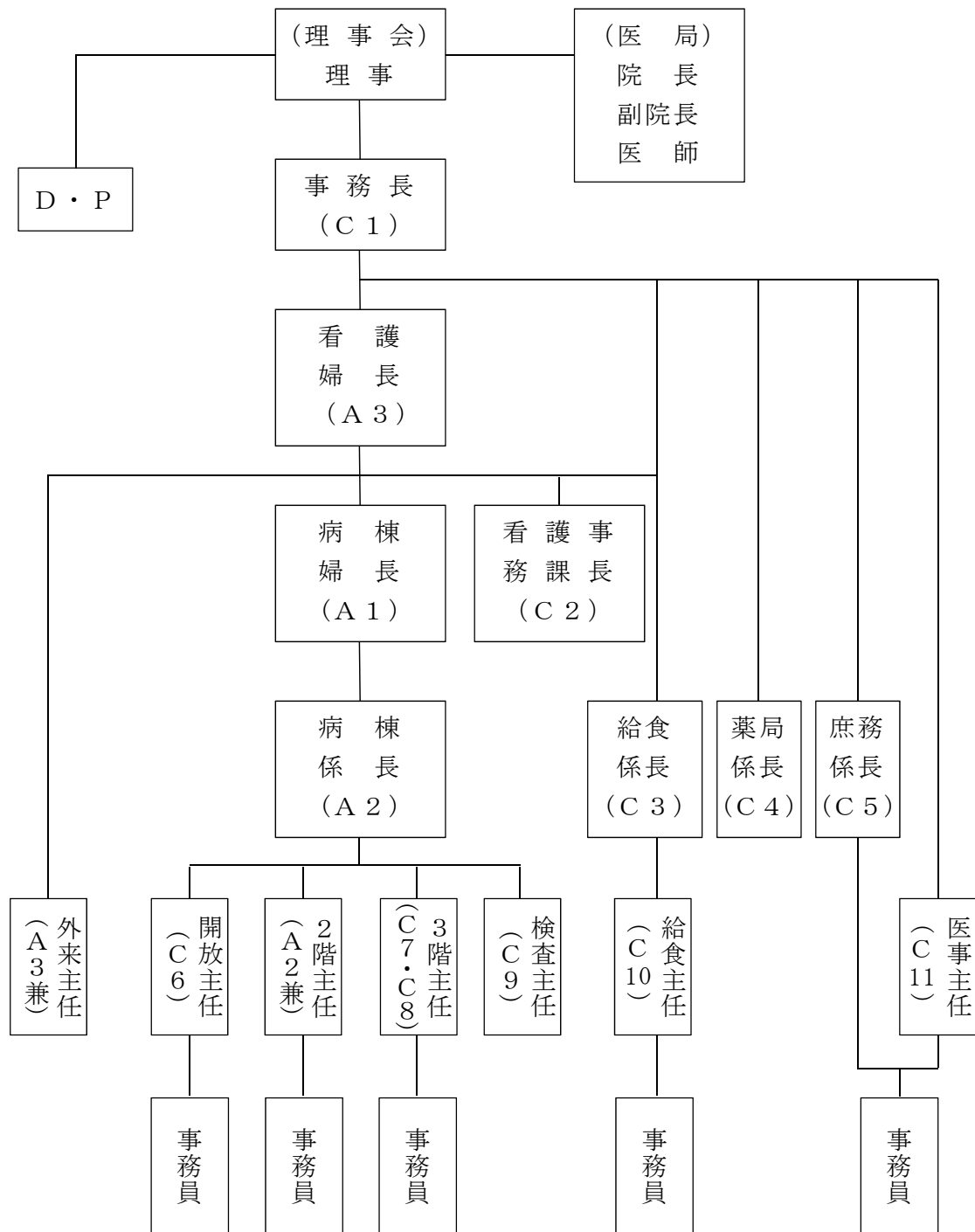
イ 病院就業規則第4条は「この規則で管理監督の地位にある者とは各職場長及びそれ以上の職にある者をいう。」と規定している。同規則上、職場長は、職員の欠勤、遅刻、早退、勤務時間中の私用職場離脱、年次有給休暇届の受付、時間外勤務の承認を行うとされ、また、同規則所定の労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用は受けないとされている。この職場長のほかには上記条項の「それ以上の職にある者」と解される事務長を除いては就業規則上、役職と権限を結びつけた明確な定めは置かれていないが、次のとおり本給に関する等級区分表が置かれている。

一級 (特一級を含む)	医局長、出納長、その他相当する者
二級	各課長（看護長、婦長）その他相当する者、及び医師
三級	各係長、薬剤師、学院卒正看、その他の技師

四	級	検定正看、准看、大学卒、短大卒者、その他相当する者
五	級	高卒者、(事務員、補助看護員)調理士、その職にある者
六	級	中卒者、(事務員、補助看護員)炊事婦(夫)、雑役婦(夫)
七	級	特別に作業訓練の指導を受ける者

ウ 昭和54年6月28日病院と組合との間で組合の春闘要求に関し協定書が締結されたが、その中で「病院組織の改善は暫定的に別紙添付図の様にし、それに伴う給与、手当の是正は次のとおりとする。」との条項に付帯して、本給の格付(部長—1等級、課長—2等級、係長—3等級、主任—4等級)、職務手当(部長—10,000円、課長—5,000円、係長、主任—3,000円)、役付手当(事務長—30,000円、部長—25,000円、課長—15,000円、係長—10,000円、主任—6,000円)に関する条項が置かれたほか、第1図の組織図が添付されている。同図によればA1は病棟婦長とされているが、口頭、文書を問わず同職の発令及び看護長の解任の辞令が出された形跡はない。また、当時A1の職責や給与上の処遇は何ら変更されず、なお看護長と呼ばれてきた。

第1図



エ 昭和57年4月、看護婦長の上に新たに看護部長職が設けられ、外部から登用されたC12が昭和62年頃までその地位にあった。

昭和61年6月B1が院長に就任した（同人は昭和58年5月副院長として病院に着任した。）。

C12看護部長の就任後、上記A1の看護長の業務内容は、A1に対しその変更指示が格別になされることなく、次第にC12看護部長にとって代わられた。また、これまでは看護長であるA1が主宰して開催

していた主任会議は、B 1 院長就任後、運営会議と称して同院長の主宰の下に開催されるようになったが、A 1 や組合員である病棟係長の A 2 に対しては同会議への出席が求められなくなった。

後記認定のとおり、平成元年 2 月、3 月 A 1 が院長から看護長の職責と組織図を書いて提出するよう命じられた当時、前記看護長の職責のうち、A 1 が務めていたのは勤務表の作成だけであり、實際上 A 1 は一准看護師として勤務していた。

一方、A 1 には、看護長就任以来、課長相当職としての役付手当が支給され、職員や患者からは「看護長」或いは「元看護長」と呼ばれてきたが、同人は当直勤務にも就いてきた（管理業務に携わる婦長等は、当直すれば翌日が休みとなって管理業務に支障を来たすから当直はせず、常日勤していた。）。

(3) 職責・組織図の提出命令

平成元年 2 月 13 日の朝礼（A 1 は欠席）で B 1 院長は、「そもそも病院組織にない看護長なる職務の実態を調査し、事柄をはっきりさせる。」旨発言し、その後、病院 2 病棟で職員に対し「A 1 さんを看護長と呼んできた人、呼んでいる人にその理由を知らせて貰うが、簡単な組織図でそれを示して欲しい。」旨指示した。

同年 3 月 1 日同院長は、A 1 に「A 1 准看護師が看護長であるなら、看護長の位置付けのわかる看護課の組織図と、過去に遂行していたという看護長としての業務内容を具体的に書いて早急に提出して貰いたい。」旨指示し、以降同様の指示を繰り返したが、A 1 はこれを院長の嫌がらせと受け取り提出しなかった。

なお、同時期に院長は、A 2 に対しても配転前の病棟係長の業務内容を具体的に書いて提出するよう指示した。

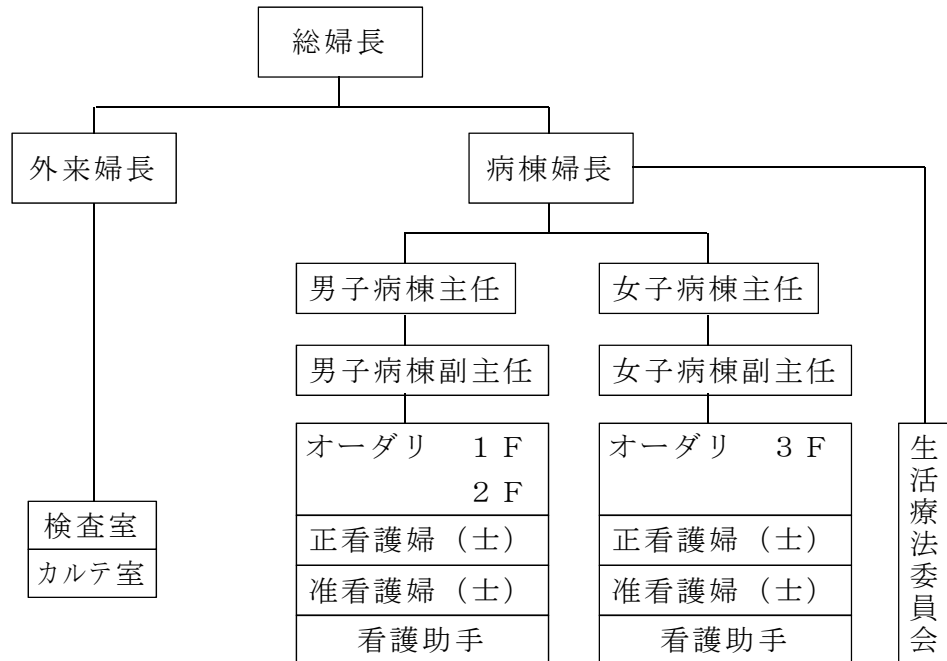
(4) 役職を降りることの申入れ

ア 平成元年 3 月 31 日理事長から呼ばれた A 1 は上記 B 1 院長の指示について善処して欲しい旨訴えた。しかし、理事長は、これにはとり合わず、翌 4 月 1 日に看護部門の組織変更を実施するので協力して欲しいこと、役職を降りてもらうこと、その場合、給与上の処遇はこれまでどおりとすること等を申し入れた。これに対し、A 1 は、現に自分に嫌がらせをしている院長の下では役職を務めたくないので、新たな看護部門の組織変更には敢えて反対しない等と述べてその時は理事長の申入れを受け入れた。

イ 平成元年 4 月 1 日病院は第 2 図のとおり看護課組織を改編した。同日以降 A 1 は一准看護師として勤務しているが、A 1 に対する看護長降任の辞令は出されていない。一方、A 1 の平成元年 4 月以降の給与から役付手当（15,000 円）がなくなり、これと同額がコンピューター処理の都合で「正月手当」の名称で毎月支給されているが、前者が基準内賃金であるのに対し、後者が基準外賃金であることから一時金等

の算定基礎から外れ、その分賃金の減額を来した。

第2図



(5) 院長命令に関する団交

平成元年3月28日付要請書で組合は、病院に上記院長のA1に対する命令は嫌がらせであるとしてその中止と院長の謝罪を要求したが、4月になって行われた交渉で、理事長は、嫌がらせであるとの指摘は否定し、「院長のキャラクターの問題である。4月1日以降はそういう事態はなく、解決している。」等述べるに留まった。しかし、当時組合が上記平成元年3月31日のA1に対する理事長の申入れを問題化したことはなかった。

4 一時金に関する人事考課の再開

(1) 人事考課制度とその中止

ア 病院給与規則第80条によると、賞与は基準内給与（本給＋職務手当＋役付手当＋作業手当）×支給率×出勤率×成績率により算定、支給すること、「支給率は原則として前項による基準内給与の上半期は10割、下半期は20割とするが、病院の業績ならびに一般の社会状況を参考にしながらその都度定めるものとする。」こと、成績率は各半期毎に各人の勤務成績を考課し、A（1.04）、B（1）、C（0.96）、D（0.92）に分け、Bを基準1としそれぞれ4%ずつ増減すること、出勤率は各半期の所定労働日数から休業日数を差引いた日数を、当該半期の所定労働日数で除した数とすること等と定められている。

イ 上記に基づき病院は賞与（以下「一時金」という。）を支給してきたが、昭和47年分会が結成され、これに当時看護長で上記成績率の査定権者であったA1及び同じく婦長であったA3が加入したため、公正な人事考課が期待できないとの考えから、以後人事考課を中断（上記

の一時金算定方式から成績率を除外)してきた。

ウ 昭和63年2月A3は自己都合で退職した。

エ 昭和63年の春闘団交において病院は一時金について人事考課を再開したい旨申し出たが、組合の強い反対によりこれを見送った。

(2) 人事考課再開と交渉経緯

ア 平成元年3月23日組合は、賃上げ、一時金を含む春闘要求書を病院に提出し団体交渉を申し入れた。

同年4月27日春闘要求に関する第1回団体交渉が開催されたが、同日の団交は組合が先に申し入れた同年3月28日付要請書におけるA1に対する院長命令に関する問題で終始し、春闘要求に対する病院回答は次回団交期日までに検討することとされた。同年5月18日に開催された第2回団体交渉で、病院は春闘回答については現在検討中であるが、前年並みで努力したい旨回答するに留った。

イ 平成元年5月27日の第3回団交で病院は、賃上げ3.2パーセント、平均5,739円、夏季一時金支給率1.5ヵ月を回答した。また、同時に病院は、一時金について、給与規則に基づく人事考課を再開する旨表明し、査定ランクは同規則に明示しているA乃至Dの4ランクであること、査定者は副主任、各部門の長、院長、理事長の順で行い最終的には理事長が責任をもって査定すること、査定の方法は一般に行われているものを参考にして行うこと及び真面目に働いている者とそうでない者とは一定の格差をつけることが公平であること等の説明を行った。これに対し組合は、回答額の上積みを要求する一方、人事考課の再開については、客観的に評価できるものであればよいが、そうでない限り絶対反対であると主張した。

ウ 平成元年6月13日の第4回団体交渉において、病院は、賃上げ3.55パーセント、平均6,283円及び夏季一時金支給率1.6ヵ月との上積み回答を行い、また、人事考課については勤務態度、熟練度、協調性等を考慮すること、考課の結果については公表する意思はないこと等の説明を行った。これに対し組合は、回答額の更なる上積み及び人事考課再開の撤回を要求した。

エ 平成元年6月21日第5回団体交渉が開かれたが、賃上げ、一時金とも合意には至らなかった。この席で、病院は、人事考課について、①考課項目は9項目で、それぞれが更に数項目に分かれること、②各項目の評価は1乃至5の5段階であり、全体の評価はA乃至Dの4段階であること等と説明し、今や人事考課の体制上の条件が整ったので実施すると発言した。この病院の説明に対し組合は、人事考課が導入されると職場でものが言えなくなること、査定者の主観により評価が左右されること等の意見や不安を述べて、より具体的な説明を求めたが、病院はこれに応じなかった。

オ 平成元年6月30日の第6回団体交渉において、人事考課に関する病

院のこれまで以上の説明乃至回答が示されないなかで、労使の人事考課再開に関する一致点が見出されないまま、病院は、これ以上団交しても進展の余地はなく、これまでの回答が病院の最終回答である旨述べて退席した。

カ 平成元年7月5日組合は、当委員会に対し、①賃上げ、②一時金に対する人事考課導入の撤回の2点についてあっせんに申請した（平成元年（調）第15号事件）。同月12日の第1回あっせんにおいて、あっせん員会は、7月15日が夏季一時金の支払日であることから「労使双方は、賃上げ、夏季一時金に対する人事考課及び夏季一時金の支払形態に限定して、早急に団体交渉を行い、解決に努力すること」を内容とする口頭勧告を行った。

キ 平成元年7月13日組合は、病院に対し上記勧告に基づいて同日又は翌日に団体交渉を申し入れたが、病院の理事長は、福岡地方裁判所に係属していた別件解雇事件の第1回期日が同月18日に予定されており、その準備のために時間がとれないとしてこの申入れには応じず、同月19日以降なら団体交渉に応じる旨回答した。しかし、同月15日に夏季一時金の支給が予定されていたため、組合はその支給予定日以前に交渉したいので19日以降では困る旨告げると、理事長は、検討したうえで同日午後4時頃にまた連絡すると答えた。その後組合は理事長からの連絡を待っていたが、連絡がなかったため、再度組合は電話を入れたが、理事長は不在で結局連絡は取れなかった。また、翌14日も同様であった。

ク 平成元年7月15日病院は、同年6月30日の病院側の最終回答に基づき夏季一時金を準備して全職員に支給する体制をとった。非組合員50余名はこの一時金を受け取った。

他方、同日組合は、病院に対し合意のない一方的支給であるとして抗議するとともに、賃上げ及び夏季一時金については、病院の最終回答のままでは組合としては合意できないので、受取りを拒否する旨表明し、組合員は受領しなかった。

なお、この夏季一時金についてはA（1.04）及びB（1）の査定が行われ、マイナス査定は行われていない。

ケ 平成元年7月20日第7回団体交渉が開催され、人事考課について、病院は、①査定項目は「勤務態度」、「協調性」、「向上心」等の9分野に分かれ合計34項目であること、②人事考課は人事権に基づくもので法に触れるものではないこと、③評価の具体的結果は明らかにするつもりはないこと等を組合に説明した。これに対し、組合は、人事考課の査定項目及び具体的な考課の結果について検討したいので査定項目等の詳細を明らかにするように要求したが、病院は、人事に関することであるのでこれ以上の詳細な査定項目を説明する必要はないし、結果の公表はできない旨回答したため、同日の交渉も物別れに終わった。

コ 平成元年7月21日当委員会の平成元年（調）第15号香椎療養所あっせん事件の第2回あっせんが行われたが、人事考課再開に関する本件労使の主張は決定的に対立し、あっせん打ち切りとなった。

サ 平成元年7月24日組合は団体交渉を申し入れたが、病院は、賃金、夏季一時金及び人事考課について最終回答を変更する意思はなく、団体交渉をしても進展する余地がないので、今後団体交渉を行う予定はない旨回答し、組合の申入れを拒否した。平成元年7月25日、組合は再度文書で団体交渉を申し入れたところ、病院は、病院側には譲歩する予定がないので、組合の方が譲歩して解決する意向があるならば交渉に応じる旨文書で回答した。

シ 組合は上記の病院の態度を打開する手掛りとして、已むを得ず事務折衝を申し入れ、これが平成元年7月27日に開催された。

同席上で組合は、①賃上げについては妥結する、②一時金の支給率については妥結するが、人事考課については継続協議とし、一時金は仮払いとするとの案を示し、これが組合として最大の譲歩であると主張した。この提案に対し、病院は、一時金について妥結するというのなら人事考課を受け入れて非組合員と同一条件の支払い形態で承諾すべきであり、人事考課に関し更に継続して協議するつもりはないとして組合の提案を拒否し、また、一時金について部分的に妥結することは認めないので、妥結しない以上一時金の支給はできないが、非組合員に7月15日に支払い準備をしたのと同じ条件での夏季一時金はいつでも支給する旨返答した。

(3) 夏季一時金の受領

病院は、平成元年12月15日に平成元年度冬季一時金を、平成2年7月14日に平成2年度夏季一時金をそれぞれ非組合員には支給したが、平成元年度夏季一時金についてと同様の理由で組合の仮払い要求を拒否し、組合員に対しては各一時金を支給しなかった。そのため組合は本件結審後の平成2年7月16日当委員会に対し平成元年度夏季及び冬季一時金並びに平成2年度夏季一時金の仮払いを求めてあっせん申請を行った（平成2年（調）第9号事件）。平成2年8月6日の第2回あっせんにおいて、あっせん員会は、「8月7日をもって、89夏・冬、90夏の一時金を受領するものとする。それをもって組合は元（不）6号事件の申立内容の一部を放棄するものではない。」とのあっせん案を提示したところ、労使双方とも直ちに受諾し、これにより8月7日組合員は上記各一時金を受領した。

第3 判 断

1 一時金に関する人事考課再開と仮払い拒否

(1) 申立人の主張

被申立人の本件人事考課再開は、管理強化を図るため労使合意を得ることなく強行することで申立人組合の影響力の低下、組合潰しを狙った

ものであり、また、夏季一時金の仮払い拒否により組合員にいわれなき経済的不利益を課したものである。これら被申立人の所為は、労働組合法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、平成元年春闘において申立人組合に対し就業規則に定める人事考課の再開を申し出たが、組合が人事考課再開そのものに絶対反対であるとの態度を一貫して崩さなかったため団交は平行線のまま話合いの余地もなく平成元年6月30日に決裂し、これ以上団交を続ける意味がなくなった。申立人は、人事考課の再開には申立人の同意が必要である旨主張するが、この主張はそもそも間違った考え方であり、また、本件は就業規則の変更による労働条件の変更ではなく、就業規則上の人事考課を再開しただけのことである。また、一時金について妥結に至らず、その結果組合員が一時金の支払いを受けられないことになったとしても、これは申立人の自由意思の選択の結果にほかならない。以上のとおり、被申立人には不当労働行為の意思は全くなく、申立人の主張には理由がない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人組合は、上記申立人の主張の前提として、人事考課は、その導入により一時金に格差が生じることになるので重大な労働条件の変更にあたり、労働基準法所定の労働条件対等決定の原則、労働条件明示の原則の制約を受け、病院が労働者の合意を得ずに人事考課を導入し、それに基づき一時金を決定することは許されず、組合との協議決定が必要である旨主張する。

しかし乍ら病院の給与規則第80条によると一時金に関し人事考課を実施することが記載されており、組合の主張はにわかには採用できないが、過去17年間に亘って中止されてきた人事考課を再開するについては、組合が反対してその撤回を要求し、或いは人事考課の基準等を明示することを求めて団体交渉を要求している場合、人事考課再開が労働条件に影響を及ぼすものであることは明らかであるから、これが団体交渉の対象事項であることは蓋し当然である。

イ そこで本件人事考課を巡る団交等の経緯について検討する。

本件人事考課は、平成元年5月27日の春闘要求に関する団交において病院から、同年夏季一時金についてその実施を行う旨持ち出されたのを端緒として以後、6月13日、同月21日、同月30日、7月20日、同月27日に人事考課に関し団交等が持たれた。その中で、組合は、客観的に評価できる人事考課であればともかく、そうでなければ絶対反対であるとの態度を打ち出し、考課項目や考課結果の公表を要求した。これに対し、病院は、査定項目は勤務態度、協調性、向上心、熟練度等の9分野に分かれ、各項目の評価は1乃至5の5段階であり、全体の評価はA乃至Dの4段階であること、査定は副主任、各部門の長、

院長、理事長の順で行い最終的に理事長が責任を持って査定すること等と回答したものの、組合が求めたその他の査定項目や評価基準及び査定結果の公表については人事権に属する事柄であるとして拒否し、組合の人事考課再開撤回の要求については、真面目に働く者とそうでない者との一定の格差をつけることが公平であるとの説明に終始した。

このように人事考課再開に関する労使の主張は決定的に対立したままで、6月30日の団交で病院は、これ以上団交をしても進展の余地はないとして、これまでの回答（賃上げ3.55パーセント、夏季一時金1.6ヵ月）が最終のものである旨回答した。以後7月20日の団交、7月21日の当委員会におけるあっせんにおいても労使の主張には歩み寄りがみられず、7月24日、25日病院は最終回答を変更する考えはないので、今後団交を行う予定はないが、組合が譲歩するなら交渉に応じる旨の回答を行った。7月27日の事務折衝で組合は、①賃上げについては妥結する、②夏季一時金の支給率については妥結するが、人事考課については継続協議とし、夏季一時金は仮払いとするとの案を示した。これに対し病院は、人事考課について継続協議とすることはできないこと、夏季一時金の支給率に限って妥結することは認めないこと、妥結しない以上夏季一時金の支給はできないが、7月15日（夏季一時金支給日）に人事考課を実施の上、非組合員に支払ったものと同一条件であればいつでも支給する旨回答して組合の仮払いの要求を拒否した。

ウ 以上の経緯に照らせば、組合が要求した人事考課の結果公表は、そのことによりプライバシーを侵す場合も考えられることからすれば病院が拒否したことは相応に首肯されることからすれば病院が拒否したことは相応に首肯されることである。人事考課制度再開に反対する態度を強固に打ち出した組合の対応には柔軟性に欠ける面もなくはないが、その真意は人事考課の合理性を追求したものと理解され、過去17年間に亘り中断していた人事考課が、昭和63年組合員であるA3婦長が退職し、平成元年組合員であるA1が役職を降りたことを契機として再開が持ち出されたことから、組合が、その必要性、妥当性に疑問を呈し、或いはその運用について組合員に不利に作用するとの危惧を抱いたことも相応に理解されることであり、従って、組合が人事考課の基準等についてより詳細な説明を要求したことは当然のことであって、病院は、組合の疑問を解明するに必要な限りで、資料を提示する等して説明すべきであったと思料する。

しかるに、病院は、組合の求めるより詳細な人事考課の基準は人事権に属する事柄であるとして、その明示や説明することを拒んだままで、一方的に交渉決裂を宣し、以降の人事考課に関する継続交渉を拒否し、組合が夏季一時金と人事考課の再開とを抱き合せて一括妥結しない以上妥結しないと表明し、夏季一時金の査定を一方的に実施した。この病院の所為は人事考課に関し十分な説明を尽くさずに、一方的に自己の主張を押し付け、その既成事実化を図ろうとしたものであり、

組合との間に十分な協議が尽くされたものとはいえないので、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であると判断する。

なお、申立人は、上記病院の行為を捉えて労働組合法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である旨主張し、「被申立人は一時金への人事考課導入を申立人組合と合意した後に実施しなければならない。」旨の救済を求めているが、その事実関係に関する攻撃防禦の機会は当事者双方に十分保障され審問終結に至ったものであり、叙上の事実関係に照せば上記判断のとおり労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であると思料する。

よって、本件救済としては、主文第1項を命じることをもって相当とする。

エ 次に、組合員に対する夏季一時金の仮払い拒否についていえば、病院は、夏季一時金の支給率と人事考課再開とを一括妥結しない限り妥結しないとして、組合が一括妥結をしないことを理由に夏季一時金の仮払いを拒否した。しかし、これまでの労使間の事情からみて夏季一時金と人事考課再開とが不可分の関係に立つものとは認められない。のみならず、先に判断のとおり人事考課に関する病院の交渉態度に誠意が欠け、交渉を妥結に導くに必要な努力を尽くしたものとはいえないものであったことからすれば、組合が夏季一時金の支給率について妥結を表明している以上、病院が夏季一時金支給率と人事考課再開との一括妥結に拘泥して夏季一時金の妥結を拒否したことは、硬直的な対応であったといわなければならない。また、組合が夏季一時金について仮払いを求めたのは、既に夏季一時金の人事考課が一方的に実施され、これが非組合員に支給されていたこと、組合が本払いならば支給するとの病院の回答を受け入れることは、人事考課の再開を容認したことになり、かつ、そこに病院の狙いがあったことからすれば、組合としてみれば余儀なき要求であったと解せられ、よって、病院が本件仮払いを拒否する程の合理性、妥当性はなかったといわなければならない。

以上を要するに、本件病院の組合員に対する平成元年度夏季一時金の仮払い拒否は、一時金不支給という組合員に対する不利益取扱いであったばかりでなく、人事考課制度実施の既成事実化を図り、もって組合員にその結果を押し付けると共に仮払い拒否により組合員の動揺を来たし、ひいては組合の弱体化を企図してなしたものとして、労働組合法第7条第1、3号に違反する不当労働行為であると判断する。

しかし乍ら、本件結審後の平成2年8月16日本件夏季一時金その他の一時金の支給に関する当委員会のあっせん案を労使双方受諾し、これにより組合員に本件夏季一時金が支給されるに至っている。よって、本件救済としては、組合の仮払いを求める本件請求はその内容が満たされていることを考慮すれば、主文第4項を命じることをもって相当

と思料する。

2 A 1 に対する院長の言動及び理事長の役職を降りることの申入れ

(1) 申立人の主張

A 1 は、昭和36年看護長に任命され、以降その地位にあった。ところが平成元年2月B 1 院長は、突然、朝礼でA 1 が看護長職にあることを否認する旨の発言をなし、また、同年3月A 1 に対し看護長であることの証し立てをするよう執拗に命じ、次いで病院は同年3月31日看護長から降格した。このA 1 に対する院長の言動及び看護長降格は、人事考課の導入を目論む被申立人が、組合役員を歴任し組合幹部であるA 1 を管理職から排除することを企図してなした労働組合法第7条第1、3号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

A 1 は、看護長を命じられてから以降、昭和54年までの間に本来の看護長がなすべき職務を行えなくなり、実際は一准看護師として勤務するも、給与体系上は看護長（或いは看護長相当職）となっていた。ところが、古い職員の中にはA 1 のことを看護長と呼ぶ人がいて、それが院長の耳に入り、現実にはA 1 が看護長の職務を行っていないのに看護長と呼ばれることに疑問を抱いた院長が、A 1 に病院の組織図を書くように指示したことは、病院の管理者としてとった当然の措置である。平成元年3月31日A 1 と理事長と話し合った結果、A 1 は病院の新組織に協力することになったので、被申立人もそれまでA 1 が受領していた手当をその他の手当として出すこととし、これまでどおり准看護師として働いてもらうこととした。申立人は、上記行為を捉えて組合活動家であるA 1 を看護長から降格させる不当労働行為である旨主張するが、A 1 の勤務内容が変わったわけではなく全克的外れの主張である。

(3) 当委員会の判断

ア(ア) A 1 は、平成元年3月31日B 2 理事長から役職を降りるよう言われた。それまでの間A 1 が役職者として受けた辞令は、昭和36年口頭での看護長任命、同44年これに加えて外来係長と男子看護職場長の兼任辞令だけであって、これら各職が解任されたことはない。A 1 の男子看護職場長は就業規則第4条の職場長に該たり、就業規則上同職は労働基準法第41条第2号の管理監督的地位にある者と解されるが、A 1 が實際上そのような者として取り扱われてきたものとは認め難い。

(イ) 昭和54年の労使協定書に付属する組織図（前記認定事実第1図）によればA 1 は看護婦長の直近下位、看護事務課長と同格の病棟婦長とされている。この点病院は、昭和54年当時A 1 は既に一准看護師として勤務していたにすぎず、病棟婦長は給与処遇上とられた措置であった旨主張する。よって検討するに同協定が、本給、役付手当の格付を協定するものではあったが、付属組織図上の役職の全て

がそのようなものであったとは到底解し得ない。また、A 1 に対しては公式に病棟婦長の発令、上記(ア)の看護長その他の役職の解任辞令が出された事実はない。これらのことからすると、昭和54年当時 A 1 の役職が病棟婦長であったのか上記(ア)の看護長その他の役職のいずれとも特定できないが、A 1 が課長相当職の役職にあったものといわざるを得ない。

(ウ) 昭和57年看護婦長、看護長の上に看護部長職が置かれ、爾来 A 1 が病棟婦長或いは看護長として務めてきた職責は、C 12看護部長にとって代わられた。さらに、昭和58年5月副院長として着任し、同61年6月院長に就いた B 1 は、主任以上の役職者をメンバーとする運営会議への A 1 の出席を求めなくなった。この間、A 1 の病棟婦長或いは看護長としての職責は、格別の職務変更の指示やそれら役職の解任辞令が出されないまま、いわばなし崩し的に形骸化が推し進められてきた。他方、A 1 に対しては課長相当職と同額の役付手当が支給され、一部の職員や患者からは依然として「看護長」と呼ばれてきた。

(エ) 病院の就業規則上、職場長、事務長のほかには役職名と権限を結びつけた規定は存しない。他方、本給に関する等級区分表では、医局長、出納長、課長（看護長、婦長）、係長等、役職位を示すものと考えられる職名が規定されてはいるが、病棟婦長や看護部長の職名はない。

(オ) 以上を要すると、病院による A 1 の職責の形骸化が進められたとはいっても、その役職が公式に解任されていない以上、A 1 はいわば名目上にしろ課長相当職の役職にいまだあったとみることができる。

イ 前記認定のとおり B 1 院長は、平成元年2月の朝礼で A 1 を看護長と呼ぶことを禁止する趣旨の発言を行い、同年3月 A 1 に看護長であることの根拠や看護長を位置付けた組織図を書いて提出するよう命じた。この点病院は、看護長でない A 1 が看護長と呼ばれることに疑問を抱いた院長が、院長としての職責上とった当然の措置である旨主張する。しかし乍ら、A 1 の役職が、当時有名無実化していたとしても、その解任の手続がとられることなく、一貫して課長と同額の役付手当が支給されてきたことからすれば、A 1 自身が、看護長の地位にあると考え、一部職員から看護長と呼ばれてきたことも無理からぬものがあつた。かかる中で、院長としてはその立場上、自ら組織図を示す等して指示すべきであつたにも拘らずそのような対応をとることになされた上記院長発言や命令はその手段・方法においていささか常軌を逸し、かつ、その態様も執拗であつた。

確かに A 1 も甘受していたとはいえ、病院によって推し進められた A 1 の職責の形骸化は、昭和57年5月に開始され、以降、理事長及び

院長は、A 1 が依然として看護長と呼ばれてきた事実を知りながら、平成元年に至って何ゆえに突然院長が上記の言動に出、次いで理事長が役職を降りるよう申し入れたかについては極めて不自然の感を拭い切れないものがある。

ウ 平成元年3月31日理事長は、A 1 に対し、役職を降りるように入れた。A 1 がこれを承諾したのはA 1 自身、自己の職責と呼称の乖離化について自認していた手前、上述の如き不穏当かつ執拗な院長命令に抵抗するすべを見出せず、これをむしろ回避すべく承諾を余儀なくされたものと解される。

エ 他方、A 1 は分会結成以来の活発な組合活動家として組合の役員を歴任してきたが、前記認定のとおり昭和47年病院が人事考課を中止した理由は、A 1 看護長とA 3 婦長が組合員になったため公正な査定ができなくなったというものであった。ところが、昭和63年A 3 は退職し、A 1 が役職を降りたことを契機として病院は本件人事考課の再開に踏み切った。しかし乍ら人事考課の査定に組合員が関与することにより公正な査定が期待できないとの病院の見解自体、独自のものであって、畢竟、人事考課を実施する限り人事考課査定にかかわる管理職は組合員であってはならないというに等しい。

オ 以上を要するに、A 1 の職責の形骸化の措置は、手続的な公正さを欠く陰湿な手段・方法により推し進められてきたものであって、このことはA 1 が組合員であることを嫌悪する病院が同人を看護長或いは病棟婦長から排除してきた経過であったといわなければならない。昭和63年組合員のA 3 婦長が退職するや病院は同年の春闘団交で人事考課の再開を持ち出したが、組合の強い反対にあって撤回した。しかしなおも病院は人事考課の再開を目論み、かつ、人事考課の査定権者は組合員であってはならないとの見解に固執するあまり、平成元年に至って、既に実質的権限が剥奪されて空洞化し名目上残っているに過ぎないA 1 の役職を名実共に奪うことを企図して本件所為に出たものと解されるのである。

従って、本件院長がA 1 に対し看護長の職責と組織図を書いて提出しろと命じた行為及び理事長がA 1 をして名目上の役職を降りることを余儀なくさせた行為は、A 1 が組合員であることの故をもってなした嫌がらせであって、このことにより同人が受けた精神的苦痛は不利益取扱いであり、先に判断のとおり人事考課の再開を併せ考えると、これを組合員に動揺を与え組合を弱体化する意図に出たものとして、労働組合法第7条第1、3号に違反する不当労働行為であると判断する。

叙上のとおり、A 1 が平成元年3月31日当時、名目上とはいえ課長相当職の役職にあったことには相違なく、また、本給格付上課長相当職に格付され、課長と同額の役付手当が看護長任命以降、一貫して支

給されてきたのであるから、本件救済としては課長相当職に処遇することが適当である。よって主文第2項、第4項のとおり命じる。

3 A2の書庫室への配転

(1) 申立人の主張

A2は、同人の実姉であるA3婦長に対する院長の執拗な嫌がらせやA2本人に対する主任会議からの排除により、精神的にも不安定な状態となり、当直中に仮眠をとろうとして薬を服用した。これに対し、病院は、A2を7日間の出勤停止処分後に看護師として30年間に亘って働いてきた病棟勤務から排除し、一人職場である書庫室という部署を設け、昭和49年4月25日付労働協約の配転に際する組合との事前協議約款の手続を踏むことなく一方的に配転した。

A2は既に健康を回復し、原職に復帰しても支障がない旨の専門医の診断が出ている。他方、病院は、病気の再発防止のための配転ではない旨述べながらもA2の心理テストの結果について明らかにしない。

以上のとおり本件A2配転は、その必要性、合理性に欠ける不当なものであって、分会結成以来、常に組合の役職にあったA2を看護職場という病院の中心的職場から排除すると共に、組合をことさら軽視し弱体化させることを狙った労働組合法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

A2が当直中に患者の薬を飲むということは、重大な秩序違反であるとともに、薬の服用により異常な精神状態になって深夜当直中の医局へ押しかけるということは前代未聞の不祥事であって、これらの行為は本来は解雇事由に該当する。しかし、病院は、A2の姉で上司に当たるA3婦長がA2を十分監督していくということであったし、ちょうどカルテ整理のため書庫室勤務が必要となり、カルテの整理がそれなりに看護についての知識を要するものであったことから、A2を出勤停止1週間という最大限寛大な処分にとどめ、書庫室勤務に配転した。病院は、このような事件を起こしたA2の看護師としての適性に重大な疑問を有しており、また、心理テストの結果もよくなかったため、直接患者に接する職場に復帰させることは考えていない。組合は昭和49年4月25日付労働協約の配転における事前協議約款違反を主張するが、右約款は協約部分を構成するものではない。

以上のとおり本件配転はA2の組合活動を理由とするものではなく、不当労働行為にはなじまない問題である。

また、本件申立ては既に配転から2年余を経過しており、除斥期間経過で却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 昭和62年6月24日当直勤務中のA2は、患者の残薬であるベンザリン錠、ベゲタミンA錠を服用し、酩酊状態になり深夜当直中のB1院

長に面談したが、同院長はA2の言動に異常さを認めて帰宅させた。翌25日A2は国立肥前療養所から「過労、自律神経失調症」との診断を受け、約1ヵ月間通院して加療を受けた結果、同年7月21日同療養所の「寛解し、就労しても支障はないと考えられる」との診断書を病院に提出して職場復帰を申し入れた。これに対し病院は、A2に対し自宅待機を命じ、同年8月8日A2の同年6月24日の薬物服用行為に対し、就業規則第22条第1項、第23条第3号、第5号、第54条を適用して、同年8月10日から同月16日まで出勤停止処分とした。

イ(ア) 出勤停止処分満了後の昭和62年8月17日以降病院は、昭和34年以来看護師として勤務してきたA2に対し書庫室勤務を命じた。これに対し組合は、看護師業務である病棟勤務へ戻せと再三要求してきたが、病院は一貫して拒否し続けてきた。

(イ) 病院の就業規則第10条の「職員は業務の都合により勤務の変更を命ぜられることがある。この場合においては職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。」との規定からすれば異職種配転が許されていないものとまでは解されない。書庫室の業務は、カルテの整理であって、その遂行にはそれなりの専門的知識を要するものであっても特別な資格が求められているものではなく、病棟勤務に比べ看護師としての知識、経験が十分に生かせるものではないのであるから異職種配転であると認められ、かつ、当直業務がないため、A2は月額3万円余の減収を来たしている。これらのことからすれば本件配転が不利益取扱いであることは明らかである。これまで病院においては異職種への配転が行われた形跡は認められないのみならず、書庫室業務は手すきの者が従事してきており、病院運営上この時期に専属者を配置しなければならない特別の必要性があったかについては疑問が存する。

(ウ) 本件配転に先立ち、病院から組合に協議が申し込まれたことはなかった。この点組合は昭和49年4月25日付労働協約書における「配置転換の場合、理事会、職場長、組合で協議し、転換後の賃金は保障する。」との条項に違背する旨主張する。よって、検討するに、同条項は18項目に亘る「其の他諸要求」と表記された中の一項目であるが、協約書全体の体裁、趣意および「其の他諸要求」の過半が実行されていることからすれば、同条項を含む「其の他諸要求」は労働協約と一体をなし有効に約定されたものと解され、また、同協定が期間の定めのない協定であるところ、これが解約されたとは認められない。

(エ) 昭和62年7月21日国立肥前療養所の「A2の症状が寛解し就労しても支障はない」との診断を下した医師が、以前被申立人病院に勤務し、A2の上司であったことからすれば、同診断はA2の看護師としての職務を知悉した上での就労を認める趣旨であったと解され、

他方同年8月10日福岡県精神衛生センターの心理テストの結果が良好でなかったとの病院の主張は、その疎明がない。

しかし乍ら、A2が勤務中に患者の残薬である睡眠誘導剤、抗痙攣剤等を服用し、もって異常な精神状態に落ち込んだということは、同人の業務が精神病棟に勤務する看護師であったことからすれば重大な職務違反行為であったこと、また、同人に対し自律神経失調症の診断が一旦下されたこと及び本件審問の全趣旨に照せば、本件配転は、当時同人の症状の再発を危惧する病院が、当分の間A2の症状を観察するため、患者と接する機会のない書庫室へ配転したものと認められる。

(オ) 以上を要するに病院がA2を書庫室に配転したことは配転時においてはその必要性、合理性がなかったとまではいい切れず、また、A2の組合活動を理由としたものとまでは認めることはできない。

ウ 組合は、A2配転直後の昭和62年8月27日を皮切りに、昭和63年春闘、秋闘、平成元年春闘で、A2を看護師として病院勤務へ戻すよう要求を重ね、これに関し病院と団交が持たれてきた。これに対し、病院は、組合の要求を拒否し続け、平成元年5月27日の団交において、これ以上A2配転に関する団交には一切応じない旨言明した。この間、病院は、A2を書庫室へ配転したことについて、書庫室業務は病院として必要なものであって無資格者ではできないこと、しかし、A2を書庫室に配転した理由及び病棟勤務へ戻さない理由については言えないとして、説明を拒否し続けてきた。

また、前記のとおり平成元年2月から3月にかけてB1院長がA1に対し看護長の職責と組織図の提出を命じた行為は不当労働行為であると判断したところであるが、同院長は、同時期にA2に対してもかつての病棟係長の業務内容等を書いて提出するように命じている。

本件配転がなされてから本件結審時（平成2年4月26日）までに2年8ヵ月が経過している。この間A2は真面目に勤務して何の問題も起こしておらず、かつ、自律神経失調症が再発した事実はない。そうすると、最早A2をなお書庫室へ留め置く理由は消失したものでないといわなければならない。

他方、この間組合はA2を病棟勤務へ戻すことを要求し続けてきた。これに関し開催された団交における病院の回答乃至説明は不十分なまま、平成元年5月27日の団交で病院は一方では人事考課の再開を申し入れ、他方ではA2問題に関する団交の打ち切りを言明したが、先に判断のとおり本件人事考課の再開が組合員の査定権者の排除にあったことからすれば、病院のA2問題に対する対応は、組合員であるA2を一人職場である書庫室に留め置き、もって査定権者である病棟係長へ戻すことを忌避する情に出たものと解さざるを得ない。よって、病院が本件配転後、前記経過を経て、なおA2を書庫室に留め置く理由も

消失するに至っている現状において未だ看護師として病棟勤務へ戻していないことは、同人が組合員であることを理由にするものであって同時にそれによって組合に打撃を与えることを企図してなしたものであり、その意思が病院の上記団交打切り時において顕現したものとして労働組合法第7条第1、3号に違反する不当労働行為であると判断する。

以上のおりであるので、除斥期間の徒過を理由に本件申立ての却下を求める被申立人の主張は採用できない。

よって、本件救済方法としては、本命令交付後A2を看護師として病棟勤務へ戻すことを命じるのが相当と思料され、主文第3項、第4項のおり命じる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のおり命令する。

平成3年10月9日

福岡県地方労働委員会
会長 高橋貞夫