

東京、平元不66、平4.7.7

命 令 書

申立人 国鉄労働組合東京地方本部
申立人 国鉄労働組合東京地方本部中央支部
申立人 国鉄労働組合東京地方本部中央支部
東京総合病院分会

被申立人 東日本旅客鉄道株式会社

主 文

- 1 被申立人東日本旅客鉄道株式会社は、申立人国鉄労働組合東京地方本部中央支部東京総合病院分会の組合員A1に対して行った平成元年4月1日付事務部医事課（課員）勤務を命ずる発令がなかったものとして取り扱い、同人を視能訓練士の業務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関およびJR東京総合病院の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

国鉄労働組合東京地方本部
地方執行委員長 A2 殿
国鉄労働組合東京地方本部中央支部
支部執行委員長 A3 殿
国鉄労働組合東京地方本部中央支部
東京総合病院分会
分会執行委員長 A4 殿

東日本旅客鉄道株式会社
代表取締役 B1

当社が貴組合所属の組合員A1氏に対して行った平成元年4月1日付事務部医事課（課員）勤務を命ずる発令は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東日本旅客鉄道株式会社（以下「新会社」または「会社」という。）は、後記のような経緯で昭和62年4月1日、「日本国有鉄道法」および「旅客鉄道株式会社及び日本貨物鉄道株式会社に関する法律」に基づいて、日本国有鉄道（以下「国鉄」という。）が経営していた旅客鉄道事業のうち、東日本地域（本州の青森県から静岡県の一部まで1都16県）における事業を継承して設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は本件申立時（平成元年9月22日現在）約82,000名である。

そして会社は、本社直営の病院として「JR東京総合病院」（以下「病院」という。）を置いている。病院は明治44年に開設され、国鉄時代は「中央鉄道病院」という名称で国鉄本社直轄の病院として、専ら国鉄職員とその家族のために運営されていた。その後、病院は、62年4月の国鉄の分割・民営化に伴い、上記のとおり新会社の本社直営となると同時に保険医療機関の指定を受け、地域医療機関として一般に開放されるようになり、翌63年4月、現在の名称となった。

- (2)① 申立人国鉄労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、申立外国鉄労働組合（以下「国労」という。）および会社の前記事業地域に対応した国労の下部組織である申立外国鉄労働組合東日本本部（以下「東日本本部」という。）に所属する労働者のうち、東京を中心とする地域で勤務する者等で組織する国労および東日本本部の下部の労働組合であり、本件申立時の組合員数は約11,500名である。
- ② 申立人国鉄労働組合東京地方本部中央支部（以下「中央支部」という。）は、東京地本の下部組織である東京電気支部、施設支部、本社支部および東京支部など技術系職場の労働者を中心に構成される4支部が、62年11月15日に組織統合して結成された労働組合であって、本件申立時の組合員数は約470名である。
- ③ 申立人国鉄労働組合東京地方本部中央支部東京総合病院分会（以下「病院分会」または「分会」という。）は、病院に勤務する者で組織する中央支部の下部の労働組合であって、本件申立時の組合員数は24名である。

なお、本件においてその配転が争われる組合員A1（以下「A1」という。）は、後記のとおり63年3月2日以降平成3年3月29日まで分会執行委員長（以下「分会長」という。）であった。

- (3) なお、会社には、国労の他に全日本鉄道労働組合総連合会傘下の東日本旅客鉄道労働組合（以下「東鉄労」という。なお、東鉄労は元年6月以降略称を「JR東労組」とした。）および日本鉄道産業労働組合総連合（以下「鉄産総連」という。）傘下の東日本鉄道産業労働組合（以下「鉄産労」という。）などがある。そして、病院における東鉄労の組合員数は

約200名、鉄産労の組合員数は数名である。

2 国鉄改革（分割民営化）と労使関係の推移

(1) 国鉄改革の経緯

57年7月の臨時行政調査会（第2次）による国鉄の分割民営化の答申を受け、58年6月、日本国有鉄道再建監理委員会（以下「再建監理委員会」という。）が設置され、同委員会は、60年7月26日、「国鉄改革に関する意見」を政府に提出した。そして、61年11月28日成立の「日本国有鉄道改革法」等により、従来の国鉄の各事業は、62年4月1日をもって6旅客鉄道会社等11の新事業体に引き継がれ、残りは日本国有鉄道清算事業団に移行し、新会社の設立委員は、国鉄を通じて新会社に就職を希望した職員の中から採用候補者を選び、これを採用した。

(2) 国鉄当時の労使関係

① 国労は、57年頃から、分割民営化に反対する立場を明らかにし、再建監理委員会の上記「国鉄改革に関する意見」に抗議するとしてストライキなどを実施した。また、国労は、国鉄が59年6月5日に発表した余剰人員調整策に反対し、ワッペン着用闘争、順法闘争などを実施したため、大量の処分者をだした。

さらに、61年1月13日、国鉄は各組合に対し、「安定輸送の確保」等を内容とする4項目の「労使共同宣言（案）」（第1次）を提示したが、国労はこれを拒否した。引き続き3月4日、国鉄は、余剰人員対策として広域異動を実施する旨各組合に協力を求めたが、国労は、広域配転の一方的実施に抗議するなどして、ワッペン着用闘争を実施した。

こうした国労の闘争に対し国鉄は、5月30日、29,089名に処分通告を行った。

そして国鉄は、61年7月以降、全国の駅、区等に人材活用センターを設置し、国労の抗議にもかかわらず逐次余剰とされる職員を配置していった。

以上のように国鉄の分割民営化に向けた経緯において、国鉄と国労は、終始激しい対立関係にあった。

② 61年2月25日、国鉄総裁公館で開催された国鉄と鉄道労働組合（以下「鉄労」という。）、国鉄動力車労働組合（以下「動労」という。）および全国鉄施設労働組合（以下「全施労」という。）との労使懇談会の席で、B2総裁は、「・・・皆さん、親の手に負えなくなった兄貴を、ひとつ導いて欲しい。三兄弟のますますの発展を・・・」などと発言した。

また、同総裁は、同年7月、鉄労の定期大会に来賓として出席し、鉄労を賞賛するとともに、ほぼ同時期に開催された動労の定期大会に出席し、「・・・国鉄の組合のなかにも『体は大きいが、非常に対応が遅い組合』があります。・・・あらためて動労のみなさんに絶大な敬意と賞賛の言葉を申し上げます。」などと挨拶した。

- ③ 以上のような事態の推移のなかで、61年4月13日、国労組合員約1,400名が国労を脱退して真国鉄労働組合を結成し、7月18日、動労、鉄労および全施労とともに「国鉄改革労働組合協議会」を結成し、8月27日、同協議会は国鉄との間で、「今後の鉄道事業のあり方についての合意事項」（第2次労使共同宣言）を締結した。

一方、10月9日、国労執行部は第50回臨時大会（修善寺大会）において、「雇用の安定に関する協約」の締結を進めるための方針を提案したが否決されたため総辞職した。これに代わった新執行部は、引き続き分割民営化反対の方針を維持することとした。総辞職した執行部らの旧主流派は、その後62年2月28日、鉄産総連を結成した。

こうして国労は、61年4月1日時点で組合員165,403名を擁する国鉄内最大組合であったが、7月以降毎月10,000名以上が脱退し、62年2月1日までに、組合員62,165名となった。ちなみに、同年2月2日、前記国鉄改革労働組合協議会を中心として結成された鉄道労連は組合員約126,000名を擁する国鉄内最大組織となった。

(3) 労使関係についての新会社の態度

- ① 62年5月25日、会社のB3常務取締役（当時）は「昭和62年度経営計画の考え方等説明会」において、「・・・会社の方針派と反対派が存在する限り、とくに東日本は別格だが、おだやかな労務政策をとる考えはない。反対派はしゅん別し断固として排除する。」などと述べた。
- ② 同年8月6日、鉄労、動労などが組織統一した東鉄労は、定期大会で、完全単一組合への移行を決定した。また、この大会に来賓として出席した会社のB1社長は、挨拶のなかで「・・・東鉄労以外にも二つの組合があり、その中には今なお民営分割反対を叫んでいる時代錯誤の組合もあります。・・・皆さんがこういう人に呼びかけ、話し合い、説得し、皆さんの仲間に迎え入れて頂きたいということで、名実共に東鉄労が当社における一企業一組合になるよう・・・」などと話した。

3 JR東京総合病院における労使関係

(1) 病院の組織の概要

- ① 病院は、診療科目23科、病床数602床（現在一部閉鎖等のため運用数403床）を擁し、本件申立時の従業員数は約400名（医師約70名、看護婦および技師約300名、事務職約30名）である。
- ② 各診療科には、医師、看護婦、視能訓練士等技師職がおり、医師および看護婦の指揮命令系統は、次のとおりである。

（医師）

院長—副院長—主任医長—医長—副医長—医師

なお、副医長以上の職にある者は、労働協約により組合加入資格はないこととされている。

(看護婦)

院長—副院長—総婦長（1名）—副総婦長（5名）—看護婦長（25名）—看護婦（約240名）

なお、総婦長および副総婦長（一部）の職にある者は、労働協約により組合加入資格はないこととされている。

（注）会社は、2年7月1日から主任医長、総婦長、副総婦長等の職名を一部変更した。

- ③ 病院には、診療関連部門として事務部が設けられ、総務課（庶務等6係）と医事課（診療受付、診療料金の収納・管理、「病歴管理」等の業務）が置かれている。

なお、事務部の指揮命令系統は、次のとおりである。

院長—事務部部长—事務部次長—課長—担当課長—課長代理—係長—課員

ただし、医事課（病歴管理業務）は、実際には課長のもとに課員（新会社設立時2名）および委託社員が配置されていた。

なお、労働協約により課長代理以上の職にある者と人事、労務、経理の係長等特に指定する者は、組合加入資格はないこととされている。

- ④ 各診療科に必要な看護体制は、原則として1病棟16名定員の看護婦が配置され、日勤・準夜勤・深夜勤の三交替制の勤務形態をとっている。また、総婦長は、看護婦業務の最高責任者として看護婦業務全般の管理運営等にあたり、看護婦長が管理している看護婦の人事上の記録等を基礎にして（第1次）勤務評定を行っている。

- (2) 病院における要員配置の見直しと医事業務の外注化

国鉄は、会計検査院および総務庁からの指摘を契機として、57年4月から「直営医療機関の新体制」を検討してきたが、59年12月、東京地本との間で「中央鉄道病院の再編成について」（以下「再編計画」という。）合意に達した。この再編計画の具体的施策の内容は、①病院の要員配置は既定定数（512名）を60年4月1日から視能訓練士等技師職11名減などを含む477名の定数とすること、②医事業務は専門的分野であり業務の効率化等の観点から要員需要等実態を踏まえ、62年3月末を目途に段階的に外注化を実施すること等であった。

- (3) 新会社移行直前における病院の労使関係

① 61年11月当時、病院には、国労および鉄労の下部組織であるそれぞれの分会が併存し、国労分会の組合員数は、組合員有資格者約300名中約180名であり、一方、鉄労分会の組合員数は約40名であった。

②ア 同月25日、国労分会の三役であるT a 分会長（臨床検査技師、以下「T a」という。）、K e 書記長（臨床検査技師、以下「K e」という。）、T u 書記次長（看護婦、以下「T u」という。）の3名は、修善寺大会の決議に従うとの分会執行委員会の決定に反対して国労を脱退した。T a およびK e の脱退理由は、「看護婦は過員でない

からいいが、我々は過員だから国労に残っていたらJRに採用されない。」というものであった。そして、同人らは、同日夕方、新組合結成準備会を開催し、その後数日間にわたって国労組合員を集め、「新しい組合を作るから入って欲しい。」などといって国労からの脱退を働きかけた。

イ 12月3日、前記国労分会旧三役を中心に病院の看護婦や技師等によって鉄道医療協議会（以下「鉄医協」という。）が組織された。

その後、鉄医協は、63年8月1日に東鉄労と組織統一し、東鉄労医療部会となり、国労分会を脱退したT a、T uが常任委員となった。

なお、同日、統一大会後続いて行われた東鉄労医療部会結成大会において、会社のB 4 人事部長（当時）および病院のB 5 副院長（当時）が出席しそれぞれ祝辞を述べた。

ウ 新会社移行直前の61年11月から62年3月にかけて、上記のとおりT aら国労分会旧三役が中心となって国労分会員に対し、国労脱退・鉄医協加入の働きかけがなされる一方、職場では、「国労に残っていたら、新会社に採用されない」との噂が広まったこともあり、国労組合員約120名が脱退した。

エ こうしたなか、主要役員が不在となった国労分会は、残った執行委員4名が中心となって、分会役員経験者等を含めた拡大執行委員会の開催や分会ニュースの発行、職場懇談会を通じての新会社発足に向けての要求案作りなどを行いながら、分会の立直しを図り、62年5月12日の再建大会を開くまでになった。

③ア ところで病院では、看護婦が年間30名～40名退職しており、慢性的欠員状態にあることから、62年2月25日、分会は、新会社移行に伴う就業規則や看護婦の欠員問題および閉鎖病棟の再開に伴う看護体制等を取り上げ、「新事業体移行に伴う要求」を書面にして病院に提出した。しかし、病院は「新会社の労働条件についての要求は、新会社が対応するもので担当が決まっていない。」として、同要求書を受理しなかった。

イ 同年3月19日、上記要求について、中央支部および分会は、病院と事実上の話し合いを行ったが進展はなく、同月26日、再度病院と分会との間で、主に「勤務時間の変更・病棟数と看護体制」等の問題について話し合いが行われた。

(4) 新会社移行後の労使関係

① 新会社移行直後の国労分会の組織状況

前記のとおり、61年11月以降国労分会からの大量脱退者が生じたため、62年4月1日新会社発足時の国労組合員数は、43名（看護婦41名、事務職1名、視能訓練士1名）にまで減少していた。

② 新会社移行後の分会活動

新会社発足直後、国労と会社間は無協約状況にあったが、63年3月頃までは、病院は正式な団体交渉には応じられないとしながらも、折衝といった形で分会長あるいは分会三役とB6人事係長（国鉄時代には、分会との交渉の病院側メンバーであった。以下「人事係長」という。）らとが事実上の話し合いを行ってきた。

ア 62年5月29日、分会は、本件配転で問題となる視能訓練士の定数が60年4月から1名とされていたため、視能訓練士2名を定員化すること等を含む、30項目の要求を中央支部に提出した。この要求をもとに、同年11月15日、1回目の団体交渉が東日本本部と本社間で開催され、病院分会からの要求に関しては、看護婦の欠員問題が中心的に交渉された。その後会社は、前記30項目の要求の一つである「夜勤手当の増額」について、分会への回答という形をとらず、手当の改善要求をしていない東鉄労へ提案した後、一方的に分会に対し提示した。

イ 62年6月24日、病院から分会に対して、入院患者に対する給食時間を改めたいとする「18時給食について」の提案があり、分会との間で話し合いが持たれた。分会は、この提案が患者にとって望ましいことで反対ではないが、病院が提案する時差出勤による対応では食事介助ができないとして、看護婦の増員による要員配置を要求した。

ウ また、同月、病院からB7総婦長（国鉄時代には、分会との交渉の病院側メンバーであった。以下「総婦長」という。）を通じ「手術室の時差出勤について」の申入れがあり、これに対して分会は、超勤手当の節約を理由とする時差出勤では、手術に対応できないとして反対の態度を表明した。

エ 63年3月25日、分会は、新採看護婦が補充されることから62年に閉鎖された病棟が再開されるとの話を聞き、同年4月からの看護婦の要員状況等5項目の要求を病院へ提出し、人事係長と話し合いを行った。この話し合いのなかで同係長は「労働協約が結ばれていないなかで、病院と分会には団交権もないので話し合われたことをニュースにされたら困る。もし、ニュースにするようであれば、今後一切話し合いに応じられない。」と言った。

オ こうした分会活動のなかで、62年7月頃、手術室の看護婦3名が国労に復帰し、別に医師1名が新規加入した。

③ 63年4月新規採用の看護婦に対する朝ビラの配布

ア 病院付属の高等看護学園（3年制、以下「学園」という。）では、58、59年に学生募集を行わなかったため、61、62年の卒業生がおらず、この間、新聞広告などを使い一般公募で看護婦を10数名ずつ採用した。

ちなみに、病院の看護婦の欠員状況は、62年11月時点で約30名に達しており、パートタイマーを導入して対応していた。

こうしたなかで病院は、63年4月、3年ぶりに学園の卒業生45名

と一般公募の5名の採用を行うこととなり、これら採用者に対するオリエンテーションを、63年3月29日から同月31日まで実施した。

イ (第1回朝ビラ配布) 63年3月31日、午前7時40分から8時40分まで、A1分会長(当時)を含む分会役員4名が中央支部組合員11名の支援を受け、新採看護婦に向けて、「病院の看護の実情と欠員状況」等職場の実情を記載したビラを配布し、国労への加入を訴えた。当初、病院(B棟)の玄関前で配布していたところ、守衛から「ここでまいてもらっては困る。」と言われた。その後、人事係長から「就業規則上、構内のビラまきは禁止されているのでやめなさい。」と何回も注意を受けたため公道に出てこれを行った。また、同日夕方、人事係長はA5副分会長(当時)に対して、「就業規則で禁止されているので、これをやるんだったら、何らかの措置を考える。」と処分をほのめかした。

ウ (第2回朝ビラ配布) 4月8日、前回同様の時間帯に東京地本婦人部主催で朝ビラの配布を行った。この行動には、分会役員2名と東京地本婦人部および同地本青年部の組合員5名が参加して、看護婦の慢性的欠員状況を指摘し、国労への加入を訴えた東京地本婦人部発行のビラを構内と道路の境界線のあたりで配布した。その際、人事係長、守衛および事務の管理職数名がビラ配布をしている近くで監視していた。

エ (第3回朝ビラ配布) 4月20日、前回同様の時間帯にA1を含む分会役員3名が中央支部組合員25名の支援を受け、病院前の道路上で第1回配布ビラと同趣旨のビラの配布を行った。その際、守衛と人事係長および管理職ら計5名が、組合員に並ぶようにして監視に立った。始業時刻が迫った分会役員3名が職場に戻ったため、支援の中央支部の組合員だけでビラ配布を続けていたところ、警察官が来て「道路交通の妨害になるからビラ配布は止めるように。」と言った。組合員と警察官のやりとりのなかで警察官は「大勢で患者さんが病院に入るのを妨害し、困っているから何とかして欲しいと病院から電話があった。」と話した。

オ 4月20日以降、工事中の病院旧館の塀に「病院前でのビラ配布等の行為を禁止する」旨の警告文が貼付された。また、同日以降5月末まで、毎朝、守衛と管理職2~3名が交替で監視にあたった。

なお、病院の毎朝8時30分頃の外来患者は、100名から150名あり、管理職等は、これら外来患者の来院が妨げられないよう整理にあたったとしている。

カ 以上のような分会の勧誘活動にもかかわらず、新採看護婦は1名も国労に加入しなかった。

④ 新会社における分会組合員の脱退状況等

ア 62年の新会社発足時の分会組合員数は43名であった。その後同年

中に1名の脱退と、前記のとおり4名の分会への復帰・加入があったが、63年3月2日から元年1月17日までに8名がそれぞれ脱退し東鉄労に加入した。こうした時期の63年6月、昇進制度が導入され社内報で周知される一方、職場では国労組合員では昇進試験に受からないとの噂が流布されていた。

イ これら脱退者の主な脱退理由は、以下のとおりである。

i Aは、「一人前に仕事ができなくても東鉄労にすぐ加入したということで、62年冬の一時金が5パーセント上がった者がいる。国労にいては、一生懸命働いても認めてもらえない、将来のことを考えやめたい。」とA5副分会長（当時）に言って、63年3月25日脱退した。

ii Bは、「国労にいても、ボーナスのアップもないし、差別ばかりされている。国労にいても損だと皆に言われる。」とA1分会長（当時）に言って、63年5月26日脱退した。

iii C（元分会書記次長）は、昇進試験を気にしていたが、仕事の帰りにB8副総婦長からお茶に誘われ、「いつまで国労に入っているの、国労の時代じゃない。」と言われて、63年6月15日に脱退した。

なお、Cは、元年6月の第2回昇進試験に合格した。

iv D（元副分会長）は、母子家庭の母であるが、看護婦長（以下「婦長」という。東鉄労の組合員）から「(婦長になると夜勤回数が減るが)いつまで夜勤をあなたはやるの、子供のために夜勤をやらないようになった方がいい。」「国労にいたらだめ。」と言われて、63年6月27日に脱退した。

なお、Dは、63年9月の第1回昇進試験に合格し婦長となった。

v Eは、2か月後退職予定であったが、「少数派となった国労にはメリットがない。」と言ってDと一緒に脱退した。

vi Fは、「国労の時代ではない。」とA1分会長（当時）に言って、63年7月23日脱退した。

vii Gは、人事係長から「国労をやめたほうがいい。」と言われて、63年7月25日に脱退した。

viii Hは、昇進試験の前に、総婦長から「今回の試験はだめかもしれないけれども、がっかりしないであと頑張りなさい。」と言われて、元年1月17日脱退した。

ウ 国労分会員の昇進試験における状況は、第1回（63年9月実施）は8名が、また第2回（元年6月実施）は10名が受験したが、いずれも全員不合格であった。

⑤ 元年4月採用の看護婦に対する歓迎会

ア 元年4月初旬の入社式当日、学園から病院に採用された30名の看護婦らは、病院のオリエンテーションが終了するとそのまま病院内

食堂に案内された。食堂内の窓には東鉄労の旗が掲げられ、各人の席には弁当や東鉄労の加入書が用意されていた。そして、会場の前列には、総婦長および東鉄労病院分会の執行委員長らが座っており、総婦長はこの会合で、「よく考えて組合を選びなさい」という趣旨の挨拶を行った。

イ 同年4月20日午後6時30分から、63年度採用者（本社採用の男性社員および看護婦）と元年度採用者（看護婦）を対象とした東鉄労本部主催の「新入社員ウェルカムパーティー」が如水会館で開催され、会社の配慮で夜間勤務が予定されていた者も含め、新入看護婦が揃って参加した。

パーティーでは、B1社長や病院の総婦長が出席のうえ挨拶した後、質問コーナーにおいて、B1社長と東鉄労の執行委員長が会社あるいは組合についての質問に答えていた。

ウ 元年度に採用された看護婦は、ほとんど東鉄労に加入し、国労には1名も加入しなかった。

4 A1の職歴と組合役員歴および視能訓練士の業務実態等

(1) A1の職歴

① A1は、47年5月眼科の常勤嘱託員として中央鉄道病院に採用され、同年7月視能訓練士の資格を取得した。その後50年4月1日同人は、準職員となり、同年10月1日医療職の正職員に採用され、以来眼科で一貫して視能訓練士の業務に就いていた。

そしてA1は、新会社移行直前の62年3月16日、「事務部経理課（課員）・視能訓練士（兼務）」を発令され、職区分は事務職となったが、実際の担当業務は従来どおり視能訓練士として眼科での視機能の検査および矯正訓練の仕事に携わっていた。ついで、62年4月1日、新会社移行に伴う組織変更により「事務部総務課（課員）・視能訓練士（兼務）」を発令されたが、従前と同様に眼科での視能訓練士の業務に従事していた。A1は、こうした兼務発令に対し、JRに採用され視能訓練士の業務が従前どおり続けられることから格別異議を申し立てるようなことはしなかった。

② ちなみに、視能訓練士とは、厚生大臣の免許を受けて、医師の指示の下に、両眼視機能に障害のある者に対し、その両眼視機能の回復のための矯正訓練およびこれに必要な検査を行うことを業とする者を行い（視能訓練士法第2条）、病院における視能訓練士の業務内容は、眼科の患者に対する全般的な視機能（目の見る機能）の検査（視力検査・屈折検査・視野検査・眼位検査・色覚検査等）と視機能を回復するための矯正訓練とであった。

(2) A1の組合役員歴

A1の国鉄時代における主な組合役員歴についてみると、同人は、53年から分会の副婦人部長や執行委員を務め、61年11月25日分会婦人部長

の国労脱退に伴い婦人部長の職務を代行し、当時相次いだ看護婦の国労脱退を留まるよう説得に努める一方、組合員の諸要求の取りまとめや病院との交渉に交渉員として活動していた。そして同人は、新会社発足後の62年5月、副分会長となり分会長を補佐し上記同様の分会活動に努め、翌63年3月2日A5分会長が出産のため同職を辞任したことに伴い分会長となった。そして、A1は分会長として、①前記新採看護婦の分会加入を勧誘し組織拡大を図るための新会社となって初めての朝ビラ配布、②分会員との情報交換を図り団結力を強化するための「昼懇談会」の定例化、③分会機関紙「あゆみ」（発行責任者）等の原稿作成、記事の点検・校正および発行、④分会員はもとより他労組員や組合未加入者などを含め、病院内の社員らに対する機関紙等の配布を行うなど、大量脱退後の分会組織の立直しの中心となって積極的に活動をしてきた。しかし、後記のとおり同人は、3年3月29日頸腕症候群の治療のため副分会長となり、現在に至っている（なお、後任の分会長には再びA5が就任した。）。

(3) 眼科の診療体制と視能訓練士の業務実態等

① 眼科の医師の実数は、従前は4名であったが、その後3名となり、元年2月から2名となっている。そして、看護婦実数は、従前は常勤看護婦4名であったがその後1名となり、元年4月から2名となった。

また、視能訓練士の実数は、A1に対する本件配転命令がなされるまで2名であった。すなわち、前記要員配置の見直しにより視能訓練士の定数は、国鉄当時の60年4月1日、従来の2名を1名に減じた。

しかし、新会社発足後病院を一般に開放したことから、患者数の動向が不明のため当面定数外の1名は過員（定数以外の要員）として扱うこととし、国鉄当時と同様実数2名により視機能の検査および矯正訓練の業務を行っていた。

眼科の患者数は、62年度約9,900名、63年度約11,600名、元年度（4月から6月まで）約3,200名であったが、会社は、とくに増加していないと判断している。

② 病院の眼科では、国鉄時代に引き続き新会社移行後も、運転関係業務従事者に対する定期的な「医学適正検査（二次）」と運転手等の採用時に実施する「臨時医学適正検査」とを実施している。この医学適正検査は、社員の健康管理を専属に行う機関である中央保健管理所で一次検査を実施し、ここでの検査で視機能に異常があった者に対して二次の精密検査を眼科で実施しており、その数は、63年度約200名、元年度約300名、2年度約370名となっている。

(4) 診療録委員会の要望

ところで、前記再編計画のとおり、医事課業務の外注化が進められてきたが、63年12月、後記診療録委員会において、医師側委員は、病歴管理業務の遅れを指摘し、「(その充実のため)でき得れば、専任の資格(民間団体が認定する「診療録管理士」)を持った人の常駐が望ましい。」と

要望した。

この要望を受けて会社は、外注化の方針を変更することなく、職員の採用は困難なこと、他の病院でも診療録管理士資格を所持していない者が対処していること等から、病院内の要員配置の問題として診療録管理士の資格の有無にこだわらず対処することとした。

5 A 1 に対する配転命令

(1) 本件配転の事前通知

- ① 元年3月上旬、病院のB 9 事務部次長は、眼科の責任者であるB 10 眼科主任医長（当時）に対し、「A 1 は、事務部（課員）であり（視能訓練士）兼務で2年間経過した。60年4月当時の患者数等（と現在のそれとの比較）からみても（視能訓練士の）定数1名でよろしいですね。」「兼務を外して他の業務に就かせるのでよろしいですね。」と意向を打診した。同主任医長は「困ります。」とだけ答えたが、これに対して、同事務部次長が何故困るのか、どのような支障があるのかなどといったことを尋ねるようなことはなかった。

後日、同主任医長は院長室でB 11 院長（当時）と会い、「眼科の視能訓練士は是非2人のままで置いて欲しい。どうしても1人にするならA 1 を残して欲しい。」と意見を述べたが、これに対し同院長は、同主任医長が説明を続けようとするのを遮るように強圧的な態度に終始し、結局「貴方も管理職だから、同調してくれ。」と言った。同主任医長の意見は採用されなかった。

- ② 病院は、元年3月24日、事務部長を通じA 1 に対して、医事課勤務を命ずる事前通知書を手交した。これに対しA 1 は、「私は視能訓練士としての使命感を持っています。」と述べた。その場での内示理由は、「病歴管理が軌道に乗るまでやってもらう。A 1 はもともと事務部の課員である。」というものであった。
- ③ 同日、A 1 は、医事課勤務は承服できないとして「簡易苦情申告票」を病院に提出した。しかし、所定の提出先ではないとして病院はこれを受理しなかったため、翌25日、A 1 は、同申告票を本社人事部勤労課に提出した。

(2) A 1 の人選理由

- ① 会社は、A 1 が、ア総務課（課員）であること、イ給与上の不利益も生じないこと、ウ事務部（課員）の中では医学的知識を持っていること、エ前記認定のとおり視能訓練士2名のうち1名が過員となっていることおよびオ視能訓練士であるA 1 とM〔45年4月1日看護婦見習、同年5月1日看護婦、53年4月1日視能訓練士（51年6月資格取得）に転職、当時東鉄労分会の会計監査員〕のうちA 1 が適任であることなどから、事務部全体の要員のなかで、医事課が所管する病歴管理業務の担当としてA 1 を人選したとしている。
- ② しかし、A 1 とMの比較について、前記B 10 主任医長は、アA 1 の

方が検査データが正確であり、治療経過を観察する評価において信用ができ、イ色覚検査および斜視検査においてもA1の方が優れていると証言し、さらに、「二人の間には、明らかに力の差があるのにそれを認めてくれない、何か別の力が働いているんじゃないか。」とも証言している。

これについて会社は、「上記Mが、ア医療職であること、イ視能訓練士であると同時に看護婦を兼務しており、年に数回程度であるが患者や業務が輻輳した場合視能訓練士の業務に限定されず臨機応変に、より適切な対応ができること、ウ当時東鉄労分会の会計監査員であることを知らなかったことなど周囲の状況を考慮してA1が適任であるとした。」という。

(3) 事前通知に係る簡易苦情処理会議

① 組合員は、本人の転勤、転職等についての事前通知に異議がある場合は、事前通知を受けた日の翌日までにその解決方を労使各2名の委員で構成する「簡易苦情処理会議」に請求でき、病院の場合は、本社人事部勤労課に同会議が設置されることとなっている（協約第38条ないし第48条）。

② 元年3月30日、A1からの前記苦情申告を検討するため、組合側委員の東日本本部A6業務部長および東京地本A7業務部長と会社側委員の人事部勤労課B12課長代理および同人事課B13課長代理の4名の委員により、簡易苦情処理会議が開催された。席上会社側は、A1の配転について、概略以下のとおり説明した。

ア 病歴管理業務を外注に出しているが、外注社員が変更するためカルテ回収作業が遅れているので、これを促進してもらう。

イ カルテ整理を1名補強し体制を強化するため、医学的知識を持った直轄社員を活用したい。

ウ 眼科に視能訓練士は定数1名のところ、実態として2名配置しているので、この過員を活用したい。

エ A1は、「人事部総務課（課員）・視能訓練士（兼務）」であり、以上の条件を充たし、給与上の不利益もないので病歴管理業務（医事課の事務）をやってもらう。

③ これに対し組合側は、仕事が終了した時点でA1を元に戻して欲しいと要望したところ、会社側は、人事の問題であるし、はっきりしたことは申し上げられないと返答するとともに、組合側の要望に対しては要望があったことを確認するというところで会議を終えた。

結局、本件苦情は同会議において却下された。

④ 翌31日、A1は、前記苦情処理会議の却下通知書を病院から手交されたが、同人はこの決定を納得せず、同日、視能訓練士の2名配置が必要であり、今まで培ってきた専門的知識や経験が無視された配転である旨の異議留保書を病院に提出しようとしたが受理されなかったた

め、翌日配達証明郵便で本社宛郵送した。

(4) A 1 に対する本件配転命令

元年4月1日、A 1は、事務部部长から事務部医事課（課員）配属の辞令を交付され、同人の勤務場所は、外来病棟（B棟）3階から隣接の東病棟（A棟）13階の病歴管理室とされた。

6 病歴管理室における業務

(1) 病歴管理業務について

① 患者の診療経過を記録した「診療録」の管理（以下「病歴管理」という。）は、医事課の業務の一つとされ、その具体的な業務内容は、病歴管理室の管理運営、診療管理統計、入院診療記録の整理・製本・保管、入院診療録の提供、診療録委員会等に関することとされている。

「診療録」は、患者が再診療を受ける際や病院の症例検討会、医師の学術研究等に活用され、また、診療録の病歴情報は、医療の質を客観的な指標により測定し、病院機能の現状を分析・評価し、処置を講ずるため病院経営にとって必要なものである。

② 60年以降、前記再編計画に基づき医事業務の外注化が進められていたが、その一環として病歴管理業務は、61年8月からN医療事務センター(株)に委託し、病院の職員1名と同センターの社員（以下「委託社員」という。）1名ないし2名をもってあたらせたが、62年3月この職員が退職したため、A 1が配転されるまで委託社員のみ（2名ないし3名）で対応してきた。

③ ところで、会社は、一般開放による部外患者の増加、職員数の抑制、病院管理の近代化等に対処するため、汎用コンピュータを導入し、全病棟と看護室等に端末機を設置（病歴管理室は未設置）し各部門を有機的に接続する病棟オーダーシステムが開発稼働していた。しかし、病歴管理業務については、格別改善が図られることもなく委託社員の定着性がないこともあって、カルテの回収および製本の遅れなど問題が生じていた。

こうしたことから、診療録管理の充実等を審議するために設置されている診療録委員会（国鉄時代の病歴委員会を改称したもので、その構成は副院長、診療科医師若干名、副総婦長、医事課長他1名の計8名である。）は、前記のとおり病歴管理業務に専門的な資格を持った専任社員の配置を要望した。

④ ちなみに、診療録管理士と視能訓練士とは、資格習得に必要とされる専門的な医学知識など履修科目の比較においてほとんど共通するところがない。また、委託社員は、診療録管理士の資格を取得しておらず、委託社員となった時点で病院の各診療科の病名とそれに応じた治療内容および診療報酬点数などを内容とする委託会社の内部研修を約2か月間受講して、病歴管理業務に従事している実情であった。これに対してA 1は、眼科以外の診療科の病名について詳しくもなく、格

別病歴管理に関する研修を受けたこともなかった。

(2) A 1 が従事した病歴管理業務の実態

前記病歴管理業務のうち「病歴管理室の管理運営」「診療管理統計」の業務はほとんどなく、本件配転により A 1 が実際に担当した日常の業務およびその実態は、以下のとおりであった。

- ① 入院カルテの準備業務 各診療科毎のバインダーに新しいカルテ用紙をセットしてナース・ステーションに搬送する仕事であり、毎日行っている。
- ② 入退院日報台帳作製の業務 医事課から入退院日報を受理して、退院番号を付与する仕事であり、毎日行っている。
- ③ 退院カルテの回収業務 病歴管理室(13階)から病棟の4階から12階にある10箇所のナース・ステーションを台車を用いて、週3回(1日1回)巡回する業務である。1回に回収するカルテの数は最低40冊から50冊であり、最大積載量は100キログラムに及んだ。
- ④ 製本業務 回収カルテ不要の用紙の抜去、検査記録等の添付、ホチキス止め(1冊に打ち込む数は、14箇所位となる。)等で、毎日行っていた。A 1 と委託社員による退院カルテの製本数は、元年は約6,200冊(退院患者数1名を1冊とする。)であり、厚い診療録は最高5センチメートル位あり、これらは分冊して製本していることから、上記冊数がさらに増加することとなる。

なお、2年6月頃から、厚さ1センチメートル位のホチキス止めができる自動ホチキスの導入を図り、診療録の製本を行った。しかし、A 1 は3年3月7日以降病気休職となったため、カルテの回収業務や製本作業は一切行わなくなった。
- ⑤ 退院番号・患者名等日報台帳との照合業務 回収カルテの記入漏れ、誤記の点検、ICDコード(厚生省が定めた病名分類表)の付与の仕事である。

ICDコード業務は医学的知識を要する業務であるが、副院長はA 1 らに対して「あなたたちの仕事ではない。」と言っており、また、この業務は2年9月以降、コンピュータ担当の委託社員が実施している。
- ⑥ 診療録の複写・保管業務 診療録を複写し年度末にコンピュータ入力を行うまで保管する。
- ⑦ 氏名索引カード作製業務 1患者1カードを作成し、常に新しいホルダーに整理する作業である。
- ⑧ ファイリング業務 診療録を番号順に親ホルダーに入れて棚に配架する業務である。
- ⑨ 診療録の貸出・返却業務 医師等への貸出が年間約1,400件ある。
- ⑩ 未回収カルテの督促業務 退院患者のカルテを各診療科の医師および婦長と連絡調整を図り催促する仕事である。2年6月以降は、製

本作業が手一杯のため医事課長自らが受け持つようになった。

- ⑩ 診療録委員会への出席 A 1 は同委員会の正式委員ではないが委員会は第 2 回以降 7 回開催されすべて出席していた。しかし、2 年 4 月以降委員会は開催されていない。
- (3) A 1 の配転先の人員体制等
 - ① A 1 の配転後の病歴管理室の人員体制についてみると、配転時から 7 月末までは、A 1 と委託社員 3 名との 4 名体制であった。しかし、この 3 名が 7 月退職したため 8 月以降委託社員が 1 名採用され 2 年 1 月まで A 1 と 2 名体制で病歴管理業務を実施してきた。さらに 2 年 2 月頃委託社員が 1 名採用され年度末まで 2 名となり 3 名で対応した。その後、2 年度は、A 1 と委託社員が 1 名ないし 2 名となっていた。こうしたことから、A 1 の作業量は一層過重となった。

なお、委託社員 3 名が辞めることが明らかになった元年 7 月末頃、B 14 医事課長（当時）は、A 1 に対し、「新しく来る委託社員と（人間関係が）うまくいかなかったら、庶務へでもどこへでも代わって仕事をしてもよい」という趣旨の発言をした。
 - ② A 1 は、上記未回収カルテの督促の業務を除き、委託社員と同様の仕事を分担していた。

そして、A 1 は、2 年 6 月頃から、左腕がしびれる状態となったため、通院加療を行うようになり、3 年 3 月 7 日から 4 月 11 日まで、頸腕症候群（診断書名）を理由とする病気休職（欠勤）となった。
 - ③ また、元年 8 月から A 1 と一緒に病歴管理業務を行ってきた委託社員の K ○ は、2 年 10 月頃、肩がきついということで 1 週間休み、その後「とてもこういう職場では長続きしない。体をこわしてしまうようなところにはいられない。」と A 1 に言って退職した。

7 会社と東日本本部との団体交渉の経過

- (1) 前記のとおり A 1 が異議留保書を会社に提出のうえ配転に応ずる一方、分会が東日本本部に対し、病歴管理業務および視能訓練士の実体を説明するとともに簡易苦情処理会議の却下理由を質したことから、東日本本部は、会社に団体交渉の申入れを行った。その経過は、以下のとおりである。

元年 7 月 31 日、東日本本部は、会社に対し A 1 の配転撤回とカルテ整理体制の強化を内容とする「JR 東京総合病院の配転に関する申し入れ」と題する団体交渉の申入書を提出した。

同申入書によると、本件配転について、①病歴管理業務は全科の知識を必要とされるが、A 1 には眼科の知識しかなく、人選が適切でない。②外注労働者が減っており、体制の強化になっていない。同時に（A 1 が）指導すべき対象がいらない。③病歴管理業務は、終了する目途がない。④眼科の業務に支障が生じているなどを挙げ、配転前の説明と実態が異なるとして誠意ある団体交渉に応ずべきとした。

(2) 上記団体交渉の申入れについて、8月4日、会社側の交渉担当である人事部勤労課B12課長代理は、東日本本部のA6業務部長に対し電話で連絡を取り、その趣旨を確認するための折衝を行った。

折衝での概要は以下のとおりである。

- ① B12課長代理からA1の配転については、簡易苦情処理会議で労使合意に達し却下したものであり、会社側の説明と実態とに誤りがある場合等の趣旨で申し入れしたのかを質したところ、A6業務部長は「いや、そういうことではない。A1を元に戻して欲しい。」と返答した。
 - ② また、同課長代理は、眼科の業務に支障が生じているという認識ならば、視能訓練士の増員を要求すべきであり、カルテ整理の方法等の問題は、組合と交渉する用意があるとしたところ、A6業務部長は、「会社側の考え方は、取り敢えず聞きました。」という返答で終了した。
 - ③ 8月9日、A6業務部長からB12課長代理に、前回の団体交渉の申入れについて電話があり、ほぼ前回と同様の話合いがなされ、具体的な取扱いが決まらないまま電話は終わった。
- (3) その後9月22日、組合は当委員会に対し本件配転の撤回を求める申立て（元不第66号事件）を行った。

8 A1の配転後の分会の組織状況

本件配転後の元年9月時点の組合員数は、24名であったが、翌2年末までに4名（うち3名が婦長）が脱退し、組合員の中に婦長職にある者は一人もいなくなった。

なお、脱退者の主な理由は次のとおりである。

- ① Iは、「国労にいたら（第2回昇進試験に）合格するはずがない。」とA1に言って、元年11月27日脱退した。
- ② J（元支部婦人部長）は、第1婦長（通称）から「私が3月に退職するのでその後は本来は第2婦長（通称）のあなただが、国労にいたのでは望めない。あなたの後輩の婦長が当然第1婦長になるだろう。」と言われ、また、同人は「婦長職の引き継ぎや婦長の仕事を教えて貰えず、夜勤も一般看護婦と同じ回数で、婦長会議にも出席させて貰えなかった。残念だけど東鉄労に入るしかないのよ。」とA1に言って、元年12月27日脱退した。

なお、同人は東鉄労に加入し、外来の整形外科の第1婦長となった。

- ③ K（婦長）は、「今は、時代の流れに流されてしまうというふうに、自分もせざるを得ない。」とA1に言って、2年1月11日脱退した。
- ④ L（婦長）は、総婦長から「あなたは、婦長としての資格があるのですか。」と言われて、2年1月31日脱退した。

9 配転後の眼科の状況

- (1) 元年4月1日A1の配転と入れ替わりに看護婦が1名増員され2名となった。

- (2) 視能訓練士が1名のため、視力検査を必要とする患者が1～2時間待つようなケースが多くなり、斜視検査、視野検査、色覚検査を行う患者の検査の間隔を延ばしたり再度通院を依頼するなどの状況となった。また、視能訓練士が土曜日隔週休日となることなどから土曜日や平日午後の視力検査・眼底検査等の受検時間を制約するようになった。
- (3) 眼科の医師らは、視能訓練士の不足を理由に医学適正検査の返上を主張したが自動視野計の導入を条件に毎日少人数を検査することとなった。そして同年5月、自動視野計が導入され、看護婦による医学適正検査が行われるようになったが、所期の成果を挙げることができず、視能訓練士が再検査をやらざるを得ない状況が生じている。
- (4) 前記のとおり臨時医学適正検査は病院で実施していたが、2年度については事務部から眼科に要請があったにもかかわらず、眼科が視能訓練士1名の体制では一般患者にしわ寄せとなり対応できないとして、同検査の実施を断ったため、会社は、中央保健管理所において医師や視能訓練士（若干名）を臨時に雇用して、約150名に対し同検査を実施した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① 国鉄が、当時の鉄労や動労等を賛美し、国労を嫌悪してきたことは、すでに公知の事実である。そしてこのことは、新会社に移行した後も全く同様である。また、病院の場合もその例外ではなく、国鉄が分割・民営化する過程のなかで、「国労にいたのでは新会社には採用されない」といった宣伝によって、国労組合員が多数脱退させられた。
- ② しかし、病院は、分会がいまだ40名からの看護婦を組織しており、一方、病院としては毎年30～40名の看護婦が退職するなど慢性的に欠員状態にあることから、その後しばらくの間は、分会と事実上の話し合いをもっていた。
ところが、63年4月に3年ぶりで多数の看護婦が採用されるようになると、病院は、分会の情宣活動を妨害する一方で、東鉄労を優遇した。さらに病院は、「国労においては昇進できない」との脅しや一時金カットによって、再び分会員である看護婦を脱退させた。
- ③ 本件配転は、分会に対する以上のような攻撃のいわば仕上げとして、分会長であるA1を狙い撃ちにし、なんら合理的な理由を示すことなく、A1を眼科に残すべきであるとする眼科主任医長の意見を無視して、17年間従事してきた視能訓練士の仕事を剥奪し、従来の業務とは全く異なるカルテ回収・整理の仕事を「見せしめ」として強要するというものである。さらに会社は、本件配転によって、A1が頸腕症候群を発症し、精神的・肉体的苦痛を受けていることを知りながら、何らの配慮をなさず、本件配転に固執している。
- ④ 結局、本件配転は、A1に対する不利益取扱いであると同時に病院

分会の弱体化さらには壊滅を狙った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

- ① 国鉄当時から、国労以外の組合は時代の変化や趨勢をみて、労使協調路線による雇用の確保と労働条件の改善を目指したが、国労は徹底した分割民営化反対の強硬路線を選択したため、同組合員の急激な減少を招来したことは明らかである。とくに61年10月の国労修善寺大会以降、国労の内部に分裂が生じ、翌11月には病院分会三役も国労を脱退した。同人らは直ちに鉄医協を結成して国労分会員に脱退を呼びかけ、多くの分会員が脱退したが、これは国労内部の自壊作用であり、もとより国鉄当局の関知しないところである。
- ② また、63年4月に分会が行った情宣活動が通院患者の迷惑になることから、病院として必要な措置をとったことはある。そして同年8月、鉄医協は、東鉄労と組織統一するが、この間に組合相互間で激しい組織拡大競争がなされた結果、国労からの脱退者があったとしても、それは被申立人の責任ではない。
- ③ 本件で問題となる視能訓練士の定数については、59年12月、国労との合意により1名とされ、過員1名の解消は病院の一般開放に伴う眼科の患者数の動向によることとしたが、その後患者数に変化もなく、視能訓練士は1名で十分であると判断した。

他方、病歴管理業務は外注化により対応してきたが、診療録委員会からの要望に応え、病歴管理業務に専門的知識のある専任の社員をあてることとした。

こうした事情を踏まえ、会社は新規採用は困難なことから、病院内の要員配置（視能訓練士過員）で対処することとした。そのためすでに事務職として事務部総務課（課員）となっていた（このため給与体系上の不利益はない。）A1が、医療の基礎的知識を有し、各診療科とも面識があるのでカルテの提出を催促するには適任とみられたなどのことから、同人を病歴管理業務の専任社員にあてることとしたのである。

なお、もう1名の視能訓練士Mは、看護婦の資格も有し、看護婦の業務を兼務していることから、広く臨機応変の対応が可能であるとみて、これを残したのである。

以上、本件配転の人選に不合理はない。
- ④ また、A1が本件配転を不服としたため、簡易苦情処理会議が開催されたが、組合側委員も合意のうえ、苦情申告を却下したことから本件配転の合理性は明らかである。
- ⑤ なお、組合は、本件配転によってA1が頸腕症候群を発症したことを理由に不利益性を主張するが、本件配転時にそのような発症は全く予見しえず、したがって本件配転の当否に影響はない。
- ⑥ 以上の理由により、本件申立ては棄却さるべきである。

2 当委員会の判断

- (1)① 国鉄分割民営化の経緯をみると、国鉄が推進した分割民営化の施策に関して、他組合は協力的であったのに対し、国労はこれに反対し、その結果として国鉄と国労とは終始激しい対立関係にあった（第1、2(2)①）。このような状況のもとで、国鉄は、他組合との対比において国労の方針ひいてはその存在自体を嫌悪し、国鉄を承継して62年4月に発足した新会社の国労に対する態度（同(3)）もこれと同様であったことが窺われる。
- ② 先ず当時の病院における分会の状況をみると、組合員有資格者約300名中、国労組合員が約180名、鉄労組合員が約40名といった組織状況であり、国労が圧倒的多数を占めていた（第1、3(3)①）。ところが、61年10月開催の国労修善寺大会において国労が分裂することとなり、その直後に、当時の病院分会の三役がいち早く国労を脱退した（同②ア）。そして同人らは、国労分会員に対し国労からの脱退を呼びかけたが、「国労にいたのでは新会社に採用されない」といった噂が職場に広まっていたこともあって、新会社移行直前の時期に分会員約120名が脱退し、これら旧三役を中心に鉄医協が組織された（同②イ、ウ）。鉄医協が後に東鉄労に組織統一されたことは、前記認定（第1、3(3)②イ）のとおりである。
- (2)① ところで病院では、当時年間30～40名の看護婦が退職するという事態が続き、慢性的な看護婦不足の状態にあり（第1、3(3)③）、しかも、62年4月新会社移行時は、学園の卒業生がいないため、欠員を補充する目途がつかなかった時期であった。こうした状況下にあった会社としては、分会が当時なお約40名の看護婦を組織していた事実を看過しえず、62年4月以降しばらくの間、分会要求あるいは病院提案をめぐって、分会と病院とは事実上の話し合いを行っていた（同(4)①②）。しかし63年4月、学園から看護婦多数が病院に採用されるに及んで、にわかに労使関係は緊張するようになった。
- ② 分会は、63年3月に分会長となったA1が中心となって、「昼懇談会」の定例化、分会機関紙「あゆみ」の発行、さらには他労組員等に対する機関紙の配布など、分会員の大量脱退後の分会立直しに力を入れていた（第1、4(2)）。また、分会等は、新採看護婦を対象に3年ぶりの情宣活動（朝ビラ配布）を3回にわたって行った（同3(4)③）。
- ③ 組合は、63年3月から翌年1月にかけて看護婦8名が国労を脱退したのは、会社の脱退工作によるものだという。
- 確かに「(ボーナス支給について)国労にいと、どんなに一生懸命働いても認められない・・・」、「国労にいてもボーナスでアップもない・・・」など（第1、3(4)④イのA、B、EおよびFの場合）、あるいは副総婦長や人事係長らの「いつまで国労に入っているのか・・・」、「国労をやめたほうがいい」など（同C、DおよびGの場合）とい

た言動が、脱退の動機になったことが窺われる。

とくにこれらの言動のうち副総婦長や人事係長の言動については、明らかに国労からの脱退を勧めるものであり、総婦長による「今回の試験は、だめかもしれないけれどもがっかりしないであと頑張りなさい。」(同Hの場合)との発言も、前記のように国労からの脱退者が続いていた時期における、勤務評定の査定権者からの発言だけに、不用意だけではすまされないものがある。

- ④ さらに元年4月、新採看護婦に対する東鉄労の勧誘会場において総婦長が、表現こそ慎重だが「よく考えて組合を選びなさい。」と発言したことは、その場の状況からして明らかに東鉄労への加入を呼びかけたとみられること、また、前記のとおり会社が新採看護婦の出席に便宜を図った東鉄労主催の「新入社員ウェルカムパーティー」において、同総婦長が、かねてから「一企業一組合」を標榜するB1社長と同席して挨拶していることなどが認められる(第1、3(4)⑤)。こうしたことは、会社が東鉄労に加担する姿勢を強めたことを窺わせるものである。
- (3) 以上、一連の事実経過を、国鉄および会社が国労と対立関係にあり国労を嫌ってきた事実(前記(1)①②)に照らして考えると、63年4月に新卒看護婦が多数病院に採用され、同年8月鉄医協が東鉄労に組織統一され「一企業一組合」の方向づけが確認されたことを契機として、本件配転当時における会社の意思は、国労を一層嫌悪するものであったことが明らかである。そして前記(2)②のような一連の分会立直し活動の中心であった分会長A1が、会社にとって見逃し得ない存在であったことは容易に推認することができる。
- (4) A1は、62年4月1日付で「事務部総務課(課員)・視能訓練士(兼務)」の発令を受け、従前どおり視能訓練士の業務に就いていたが、視能訓練士2名中1名が過員として措置されていたため(第1、6(3)①)、元年4月1日付配転命令をもって、事務部医事課(課員)とされ病歴管理業務に就いたことは前記認定(同5(4))のとおりである。
- 会社は、「63年12月診療録委員会から、(病歴管理に)でき得れば専任の有資格者を配置して欲しいとの要望がなされた(同4(4))ため、この要望を踏まえ、新規採用が困難なことから、病院内の要員配置で対処することとし、病歴管理業務にA1を配置した。」という。
- そして会社は、本件配転の理由として、①A1がすでに事務部総務課勤務を命ぜられているので、同じ事務職間の配転であり給与上も不利益がないこと、②A1が長年の病院勤務の実績から、病歴管理に必要な知識の習得は可能とみられること、③A1が病院内のほとんどの者と面識があり、医師に対してもカルテの提出を催促しやすいこと、④視能訓練士1名は過員であり、A1が同業務からはずれても格別眼科に支障がないことおよび⑤A1が同じ視能訓練士Mと対比すると、Mを眼科に残す

ことの方が適当であることなどを挙げている（同5(2)①および(3)②）。
(5) そこで上記理由について、以下に検討する。

①（理由①について）本件配転発令を全く形式的にみれば、会社のいうように事務職間の配転といえよう。しかし、A1は、62年4月以降は兼務とされながらも、17年の長きにわたり視能訓練士という専門的な知識・技術を要する業務に専念してきたものである。ところが、本件配転によって、同人は、台車を用いて各病棟を回り（週3回）最低40～50冊（1日当たり）のカルテを回収したり、回収したカルテを年間6,200冊も製本するといった単純作業を主として行うこととなったのである（第1、6(2)）。この作業にはこれまでに同人が培ってきた知識・技術を活かす余地はなく、また従来の専門的業務を離れているために技術の低下を招来することは否めず、こうしたことが同人にとって過重な心身の負担であったことは（同6(3)）、容易に推認される。

したがって、本件配転は、実質的には医療職から事務職への異職種配転と同視すべきであり、不利益を伴うものであったといわざるを得ない。

結局、A1は、異議を留保しつつ配転に応じたのであるが、本件配転後は前記のとおり、各ナースステーションを回ってカルテを回収し、回収したカルテを製本する作業にほとんど専念させられ、同人にとって過重な心身の負担となっていた。とくに委託社員3名が辞め新規の委託社員1名になった頃（元年8月）から作業量は一層過重となっていた（第1、6(3)）。そこで組合は、事実が相違することなどを理由に挙げて配転撤回を求める団体交渉を申し入れたが物別れに終わり（元年8月）、止むなく本件申立てに及んだが（元年9月）、事態の進展はみられなかった（同7）。

以上のような経緯の後、看護婦4名（うち3名は婦長）が国労を脱退したため（元年11月～2年1月）、分会所属の婦長が1名もいなくなったことは前記認定（同8）のとおりである。新会社移行後、分会長として分会立直しの中心であったA1が以上のような状況におかれたまま、本件配転の解決の見通しがもてないといった事態が分会員に与えた影響は深刻であったと推認されるのである。こうした状況下で、国労においては昇進が望めないと話かけられた分会所属の婦長らが次々と国労を脱退したことは、婦長の影響力を考えると看護婦中心に組織されている分会にとっては大きな痛手であったとみられる。

②（理由②について）A1は眼科についての知識経験はあるが、病歴管理に必要とされる病気全般についての知識経験があるとはいえない。ちなみに病歴管理業務に必要とされる知識経験を、診療録管理士と視能訓練士のそれぞれの履修科目等で対比してみると、両者に共通するところはほとんどない。さらに、元年7月医事課長が、A1に対し「・・・うまくいかなかったら、庶務へでもどこへでも代わって仕

事をしてよい」旨話していることを考えると（同(3)①）、はたしてA1が病歴管理業務に適切な人選であったのか、はなはだ疑問である。

③（理由③について） 長年勤務して病院内で顔を知られている者は他にも多いであろうから、それだけでとくにA1を選ぶ適当な理由とはならない。

④（理由④について） 従前2名であった視能訓練士の定数が1名とされたことは、病院全体の要員見直しのなかで、59年12月に国労も同意して決定されたことである（第1、3(2)）。その後、視能訓練士の過員1名については、62年4月に病院が一般開放されるのに伴う眼科患者数の動向等が不明のため解消されなかったという経緯がある（同4(3)①）。62年以降、眼科患者数がとくに増加したとはいえないが、少なくとも運転関係業務従事者に対して、年1回定期的に行われる医学適性検査の被検査数だけみても、63年度約200名、本件配転後の平成元年度約300名、2年度約370名と増加している（第1、4(3)②）。そして、本件配転と同時に眼科へ新たに看護婦1名が配置されたが（同9(1)）、視能訓練士1名では対応しきれないため、眼科の各種検査が制約されたり、平成2年度の臨時医学適性検査は病院では行われず、中央保健管理所が視能訓練士（若干名）を臨時に雇って実施したなどの事実（同9(2)ないし(4)）が認められる。

したがって、眼科患者数の動向、本件配転後の眼科における各種検査の制約および臨時医学適性検査が実施できなかった状況などをみる限り、その当時の視能訓練士の過員解消が妥当であったとはみられない。

⑤（理由⑤について） 本件配転の人選につき、会社は、A1と視能訓練士兼看護婦Mとの比較のうえ、Mを眼科に残すこととしたという。そしてその理由について、Mは視能訓練士としての業務を行いうるだけでなく、看護婦として業務が輻輳したときなど適切に対応できるとしている（第1、5(2)②）。

しかし、業務の輻輳により看護婦の配置を要するとみられることは年に数回にすぎない。しかも両者の比較について、B10眼科主任医長（当時）は、本件審査において、A1の方が色覚検査・斜視検査にあたりデータが正確であるなどMより優れていると証言し、また病院長に対しては、「視能訓練士は是非2人のままで置いて欲しい。どうしても1人にするなら、A1を残して欲しい」旨訴えているのである（同5(1)①および(2)②）

⑥ 以上の次第で、会社の挙げる本件配転の理由はいずれも採用できない。

(6) なお会社は、本件配転に先立って行われた簡易苦情処理会議において、組合側委員も同意してA1の苦情申告を却下したことを、本件配転が合理的であることの論拠の一つとしている。なるほど同会議において組合

側委員が苦情申告の却下に同意したことは会社主張のとおりである。しかし、東日本本部は、その後の団体交渉の申入れで、病歴管理業務の体制が強化されていないこと、A 1 が同業務に期待される知識がないこと等を挙げ、本件配転を撤回すべきことを主張しており（第 1、7 (1)）、上記同意の前提になった理由と配転後の業務実態が違うことを指摘し、強い疑念を表明しているのであるから、同会議で組合側委員が同意したからといって本件配転が合理的であったとはいえない。

(7) 以上所述の各事実を総合考慮すれば、本件配転は、病院に新卒看護婦が採用されるようになり、鉄医協が東鉄労に組織統一され、東鉄労を軸に「一企業一組合」の環境が整ったとみた会社が、診療録委員会の要望があったことを機に、かねてから嫌悪していた国労分会の立直しの中心となって組合活動を続けていた分会長 A 1 に対し、合理的な配転理由もなく、実質的な異職種配転を行い、過重な心身の負担となる病歴管理業務に就かせることによって同人に不利益を与え、これを通して国労分会の弱体化を意図したものである。すなわちこのことは、A 1 に対する不利益取扱いであるとともに申立人らに対する支配介入にあたる。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が A 1 に対して行った平成元年 4 月 1 日付本件配転命令は、労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当する。よって、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

平成 4 年 7 月 7 日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏