

命 令 書

申立人 回春荘病院労働組合
同 X 1
同 X 2
同 X 3
同 X 4
同 X 5

被申立人 医療法人光風会

主 文

- 1 被申立人医療法人光風会は、別表1の氏名欄記載の申立人回春荘病院労働組合の各組合員に対し、同人らの平成4年5月28日支給の給与から控除した金額のうち同表の金額欄記載の金員をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人医療法人光風会は、申立人X1に対する平成4年6月9日付け通達による配置転換命令を取り消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人医療法人光風会は、申立人X2、同X4、同X5、同X3及び同X1に対する平成4年9月17日付けの文書による嚴重注意処分を取り消し、この処分が行われなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人医療法人光風会は、本命令受領後7日以内に、申立人回春荘病院労働組合に対して下記の誓約書を手交するとともに、同誓約書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に明瞭に記載し、従業員の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

回春荘病院労働組合

執行委員長 X 2 殿

医療法人光風会

理事長 Y 1

誓 約 書

当会が、貴組合員らに対して行った次の行為は、茨城県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当会は、ここにその責任を認め、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

- (1) 貴組合が平成4年4月22日にストライキを行ったことを理由として、貴

- 組合員の同年5月28日支給の給与から、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当、通勤手当及び精勤手当を控除したこと。
- (2) 貴組合のX 1に対し、平成4年6月9日付け通達により配置転換を命じたこと。
- (3) 貴組合の執行委員長X 2、同副執行委員長X 4、同副執行委員長X 5、同書記長X 3及び同書記次長X 1に対して、ストライキ指導を理由とした文書による厳重注意を行ったこと。
- 5 申立人回春荘病院労働組合らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人光風会（以下「被申立人」という。）は、昭和39年10月に設立された医療法人で、肩書地において内科、理学診察科、胃腸科、呼吸器科、循環器科、整形外科、精神科、神経科等の診察科目を備える回春荘病院（以下「病院」という。）を開設しており、平成4年11月5日現在、その病床数は428床で、従業員数は約170名である。

なお、病院は、昭和16年3月に個人病院として開設されたものである。

- (2) 申立人回春荘病院労働組合（以下「申立人組合」という。）は、昭和34年10月1日、病院の従業員により結成された労働組合で、平成4年11月5日現在、組合員数は108名であり、組合員には、被申立人のY 1理事長（以下「Y 1理事長」という。）が代表取締役を務める芙蓉物産株式会社（以下「芙蓉物産」という。）の従業員も含まれている。

なお、申立人組合は、当初、上部団体として茨城県医療福祉労働組合協議会（以下「医福労協」という。）に加盟していたが、平成4年9月5日の臨時大会の決定により、医福労協を脱退し、茨城県医療労働組合連合会（以下「医労連」という。）に加盟した。

- (3) 申立人X 2、同X 4、同X 5、同X 3及び同X 1（以下それぞれ「X 2」、「X 4」、「X 5」、「X 3」、「X 1」という。）は、いずれも申立人組合の組合員であり、本件申立時の役職は、X 2が執行委員長、X 4及びX 5が副執行委員長、X 3が書記長、X 1が書記次長である。

2 平成2年度申立人組合定期大会前の労使関係

(1) Y 2事務長の就任

昭和63年8月1日付けで、Y 2は、病院のY 3院長（以下「Y 3院長」という。）の院長秘書として採用され、その後、同年9月21日付けで、職制改正により総務課長となり、平成2年9月21日付けで、事務長に就任した（以下Y 2を「Y 2事務長」という。）。

(2) 三級職問題

- ① 被申立人は、病院及び芙蓉物産の従業員の一部の者の給与が勤続年数、年齢、職種が同じである他の従業員と比較して、理由がないのに

増額され支給されていたことが昭和63年9月ごろ判明したとして、一部の従業員を理由なく優遇するという差別的措置を放置することは、不当労働行為を構成するおそれがあるとし、その是正を申立人組合に申し入れた（以下「三級職問題」という。）。そして、平成元年1月27日、被申立人は、申立人組合に対し、給与及び諸手当の調整を内容とする「給与・賞与支給改正（案）」を提示した。

② 平成元年3月18日、申立人組合と被申立人は、三級職問題について協議した結果、給与の調整については「光風会の責任で本人と直接行うものとし、組合執行委員会には一切迷惑をかけないことを約束する」旨の合意書を締結した。

③ 上記②の合意書に基づき、平成元年3月22日ごろから、病院の対象者については個別にY2事務長（当時は総務課長）及びY4庶務課長が面接を行い、この面接にはY3院長も立ち合ったことがあった。また、芙蓉物産の対象者については個別に芙蓉物産のZ1総務課長が面接を行った。そして、被申立人及び芙蓉物産は給与の調整について、その対象とした従業員から同意書を徴した。

この同意書に基づき、被申立人及び芙蓉物産は、給与の調整を同年4月分給与から実施したが、その結果、給与調整の対象者28名のうち4名が基本給の増額となり、残り24名が基本給の減額となった。

なお、被申立人は、面接に際し、対象とした従業員に資料の提示や同期の従業員との比較は行わなかった。

④ しかし、その後、平成元年12月4日付けで医福労協のX6議長、X7事務局長（後に医福労協の議長となる。以下「X7事務局長」又は「X7議長」という。）及び当時の申立人組合のX8委員長（以下「X8委員長」という。）が連名で、また、同月8日には申立人組合がX8委員長名で、被申立人に対し、前記第1・2・(2)・②の合意書の給与改正部分の撤回を文書で要求した。

なお、申立人組合は、この要求についての処理をX7事務局長に一任していたため、交渉は、X7事務局長と被申立人とで行われた。その結果、平成2年1月30日、「調整手当に移行した額の2.6カ月分を一時金として支給する」、「この問題については以後一切異議申し立てを行わない」という内容の覚書がX7事務局長名で被申立人との間で締結された。

(3) 新給与規程移行問題

病院の従業員の給与は、従来、昭和49年8月30日施行の給与規程（以下「旧給与規程」という。）に基づき定められていたが、被申立人は、平成元年5月21日、新たに職能給を取り入れた給与規程（以下「新給与規程」という。）を施行し、管理職及び新規採用者に適用した。このため、病院には二つの給与体系が存在することとなり、従業員は、旧給与規程の適用を受ける者と、新給与規程の適用を受ける者とに分かれるこ

とになった。

その後、被申立人は、新給与規程を旧給与規程適用者にも適用しようとし（以下「新給与規程移行問題」という。）、平成2年3月7日、被申立人はこの新給与規程についての説明会を行うなどしたが、申立人組合は、X1が中心となり、旧給与規程適用者に対する新給与規程の適用に反対した。

3 平成2年度申立人組合定期大会後の労使関係

(1) 新執行部の結成

平成2年4月27日、申立人組合のX8委員長、X9副委員長（以下「X9副委員長」という。）らは、前記第1・2・(3)の新給与規程移行問題に対する申立人組合執行部内の意思統一ができなくなったことなどから、組合役員を辞任し、同年5月1日、暫定執行部としてX2委員長、X1副委員長、X10副委員長（以下「X10」という。）、X3書記長及びX4書記次長が選任され、同年9月19日の平成2年度定期大会で正式に執行部（以下「新執行部」という。）として選出された。

(2) 給与検討委員会

新給与規程移行問題に関し、被申立人と申立人組合とで給与検討委員会が設置され、平成2年9月14日以降、両者は給与体系についての協議を続けてきたが、意見の一致がみられないまま、同委員会における協議は、平成4年1月22日の申立人組合からの申出により中断されている。

(3) X10及びX11の主任登用

① 従来、申立人組合は、主任に登用された者が組合を抜けるかどうかについては、本人の意思で決めることとしてきた。

② 平成2年9月、申立人組合は、同月19日に予定されていた平成2年度定期大会のための議案書を作成した。この議案書では、X10が申立人組合の副委員長となっていたが、被申立人は、X10の適性を理由に主任昇格を打診し、同月21日、X10を主任に登用した。このため申立人組合は、Y2事務長にX10をなぜ引き抜いたかを尋ね、また、X10の気持ちも聞いたが、X10は、役職になりたいという意思表示をし、その後、申立人組合を脱退した。

なお、Y3院長及びY2事務長は、主任登用時、X10が申立人組合の副委員長であることを知っていた。

③ 平成3年9月、申立人組合は、同年10月16日に予定されていた平成3年度定期大会のための議案書を作成した。この議案書では、X11（以下「X11」という。）が申立人組合の会計となっていたが、被申立人は、検査科の責任者であるY5（以下「Y5」という。）から、臨床検査技師のX11を主任にしてほしいと推薦があったことなどを理由に、X11に主任への昇格を打診した。

これに対し、X11は、Y2事務長に、主任は受けたいが組合は脱退したくない旨述べたが、Y2事務長は、X11に対し、主任に登用され

た者は、病院の経営者側にあること、主任会議にも出席し、検査料の採用、昇進、昇格、人事異動などの際意見を聴取されること、また、検査料の器具、備品等の購入について相談される等管理職としての権限があることを説明し、Y5から強く推薦されたことも伝えた。その結果、X11は、申立人組合を脱退し、被申立人は、同年11月21日、X11を主任に登用した。

- ④ 申立人組合は、X11の主任登用が、平成2年度のX10と同様に大会議案書作成後になされたため、平成3年11月29日、茨城県地方労働委員会（以下「当地労委」という。）に、「主任X11を組合員として認める事」を調整事項とするあっせんを申請した。

このあっせん申請を受けて、当地労委は、調整を行った結果、平成4年1月20日、次のあっせん案を提示した。

「今次争議については、下記により労使双方誠意をもって円満解決するよう努められたい。

記

労働組合と病院とは、今後、非組合員の範囲に関しての協約締結に向けて、誠意をもって協議すること。その場合、非組合員の範囲に関する労使協議においては、労働組合法第2条但書第1号及び同法関連通達「昭24.2.2労働省発労第4号」の趣旨を十分に尊重すること。」

- ⑤ このあっせん案を双方受諾したが、その後も、申立人組合は、主任が機密事項を知る特別な地位にはないとし、主任も組合員資格を有するのが当然であると主張した。これに対し、被申立人は、引き続き主任に登用した者を非組合員として扱うとしたため、当事者間において非組合員の範囲について合意するには至らなかった。

(4) 平成2年の賃上げ交渉

- ① 平成2年3月22日、申立人組合は、被申立人に対し、一律20,000円プラス諸手当10,000円の平成2年の賃上げ要求をした。その後、申立人組合と被申立人は、同年4月27日に申立人組合のX8委員長、X9副委員長らが辞任するまで数回団体交渉を行ったが妥結するには至らなかった。

- ② 同年5月1日、X2らを暫定執行部とした申立人組合は、労働関係調整法第37条の規定に基づき、茨城県知事及び当地労委に、争議行為の予告を通知した。

- ③ 同月8日、申立人組合は、組合員の86パーセントの支持でストライキ権を確立した。

- ④ 同月14日、申立人組合は、午前8時30分から9時30分まで、就業時間に1時間くい込む全体集会を行った。

その後、申立人組合と被申立人は、平成2年の賃上げについて、一律7,000円で妥結した。

なお、前年の妥結額は800円であったため、組合員は、この妥結額

を喜んで受け入れた。

(5) 平成2年の下半期一時金交渉

- ① 平成2年10月31日、申立人組合は、被申立人に対し、3.5か月プラス一律50,000円という平成2年の下半期一時金の要求をした。
- ② 同年11月7日、申立人組合は、ストライキ権を確立した。投票結果は、賛成123名、反対1名、棄権4名であった。
- ③ 同月19日、栄養課の朝のミーティングで、Y6 栄養課長（以下「Y6 栄養課長」という。）は、「ストをしたら皆さん全員解雇ですからね」等の発言をした。
- ④ これに対し、申立人組合は、同月26日、被申立人との団体交渉において、Y6 栄養課長の発言について謝罪文の提出を求め、Y6 栄養課長も提出すると回答した。

しかし、その後も謝罪文の提出がなかったため、申立人組合は、被申立人に対し、Y6 栄養課長の謝罪文の提出を申し入れた。この申し入れに対し、被申立人は、Y6 栄養課長に代わりY2 事務長名で謝罪文の提出を検討しているとの回答をしたが、申立人組合は、現場を管理する長であるY6 栄養課長自らの責任として謝罪文を提出するよう申し入れた。

- ⑤ 同年12月7日、申立人組合と被申立人は、平成2年の下半期一時金について、旧給与規程適用者については、2.9か月プラス一律3,000円、新給与規程適用者については、2.7か月プラス一律3,000円で妥結した。
- ⑥ 申立人組合は、その後もY6 栄養課長から謝罪文の提出がなかったことから、被申立人に対し、Y6 栄養課長の謝罪文の提出を申し入れていたところ、平成3年3月18日付けでY6 栄養課長から申立人組合に対し、ストライキについての発言の中で一部不当労働行為的な発言があり、組合員に多大の動揺と不安を与えたことを詫びる旨の謝罪文が提出された。

(6) 平成3年の賃上げ交渉

- ① 平成3年3月5日、申立人組合は、被申立人に対し、一律30,000円の平成3年の賃上げ要求をした。
- ② 同月13日、申立人組合は、ストライキ権を確立した。投票結果は、賛成115名、棄権5名で反対する者はなかった。
- ③ 同年4月30日、申立人組合と被申立人は、平成3年の賃上げについて、一律7,000円で妥結した。

(7) 平成3年の下半期一時金交渉

- ① 平成3年10月23日、申立人組合は、被申立人に対し、3.5か月プラス一律50,000円という平成3年の下半期一時金の要求をした。
- ② 同年11月、申立人組合の執行委員として被申立人との平成3年の下半期一時金についての団体交渉に出席していたX12（以下「X12」という。）は、国民平均年収500万円の時代であるのに、病院との差、高

額納税者としてY3院長及びY1理事長の名前が新聞に載っている事実、内科病棟における勤務の大変さ、人手不足の問題等について発言した。

これに対し、翌日、Y2事務長からX12の直属の長である病棟婦長に、「X12は、大分不平不満があるようなのでほかの病院へ行ってしまう」という内容の電話があったが、病棟婦長は、「自分からは言えないので直接本人に言ってください」と断った。

- ③ 申立人組合は、被申立人から、平成3年の下半期一時金について、同年12月11日15時までに妥結しなければ、同月20日に支給できず、また、給与も同月28日に支給できないと言われた。このため、申立人組合は、同月20日、被申立人との団体交渉において2.9か月プラス一律3,000円で妥結した。

4 平成4年の賃上げ等の交渉

(1) 要求書の提出からストライキまでの経過

- ① 平成4年3月6日、申立人組合は、被申立人に対し、回答日を同月21日までとする次の内容の平成4年の賃上げ等の要求書を提出し、団体交渉を行った。

ア 賃上げについて（一律30,000円プラス看護料2割アップ40,000円合計70,000円 但し定期昇給については別枠とする。）

イ 夜勤について（月8回以内、それ以上の夜勤については1回増える毎に2,000円の手当を支給すること。）

ウ 組合事務所の設置について

エ 育児休暇について

オ あっせん案（非組合員の範囲）について

カ 夜勤手当について

キ 祝祭日休について

- ② 同月17日、申立人組合は、労働関係調整法第37条の規定に基づき、茨城県知事及び当地労委に、争議行為の予告を通知した。

- ③ 同月18日、申立人組合は、組合員の98パーセントの支持でストライキ権を確立した。

- ④ 同月21日、被申立人は、申立人組合に対し、次の内容の回答書（第1回目）を交付した。

ア 賃上げについては、現時点では見通しがつかないので今しばらく回答はできない。

イ 夜勤については、勤務体制を変えることを考えている。

ウ 組合事務所の貸与については、検討中である。

エ 育児休業については、育児休業規定で実施する。

オ あっせん案（非組合員の範囲）、夜勤手当、祝祭日休については、充分検討していきたい。祝祭日休については、本年は6日としたい。

申立人組合は、この回答を誠意ある回答とは受けとめず、同日、被

申立人に団体交渉を申し入れ、同月28日、団体交渉を行ったが、被申立人の主張は変わらなかった。

- ⑤ 同年4月1日、申立人組合と医福労協は連名で、被申立人に対し、賃上げ等の要求について誠意がみられないとして、同月9日に、始業時より第一波の24時間ストライキを実施する旨文書で通告した。
- ⑥ 同月2日、被申立人は、申立人組合に対し、次の内容の回答書（第2回目）を交付した。
 - ア 夜勤手当について、深夜勤6,500円、準夜勤5,000円、看護助手4,000円とする。
 - イ その他の要求については検討中である。
- ⑦ 同月6日、申立人組合と被申立人は団体交渉を行った。また、申立人組合は、被申立人に対し、同月9日のストライキを同月22日に延期する旨を文書で通告した。
- ⑧ 同月18日、被申立人は、申立人組合に対し、次の内容の回答書（第3回目）を交付した。
 - ア 賃上げについては、一律7,000円。看護職員（有資格者）に対しては、別途に手当を検討中。
 - イ 夜勤については、今回は考えていない。
 - ウ 組合事務所については、敷地を貸与する。建物については話し合いで決めていきたい。
 - エ 夜勤手当については、深夜勤6,500円、準夜勤5,300円、看護助手4,000円とする。
 - オ あっせん案（非組合員の範囲）については、副主任体制（組合員）を考えている。現在の非組合員の範囲は変更できない。
 - カ 祝祭日休については、要求どおり本年は7日とする。
- ⑨ 同日、被申立人は、申立人組合の前記第1・4・(1)・⑤のストライキ通告に対し、次の内容の申入書を交付した。
 - 「平成4年4月1日付スト通告に対し申し入れます。
 - 1. スト中の保安・安全要員の確保について
各職場休日、祝祭日に準ずる人員は入院患者の安全のため確保すること。上長より指名する。
 - 2. スト中であっても患者の容態急変で組合員の手が必要な場合は、各職場の上長の命に従うこと。
 - 3. スト中の不就業に対する賃金は、日割または時間割り計算で賃金をカットする。
 - 4. スト中不就業の者及び外部の者の病院施設内の立入りを禁止する。
 - 5. しかし最後まで誠意を持って話し合いでの解決をしたい。」
- ⑩ 同月20日、申立人組合は、被申立人に対し、改めて、同月22日始業時より24時間のストライキを実施する旨文書で通告した。

- ⑩ 同月21日、午後6時ごろから午後9時過ぎまで、申立人組合と被申立人は、断続的に団体交渉を行った。なお、団体交渉には医福労協のX7議長も出席していた。この交渉で、被申立人は、夜勤手当及び看護婦手当の増額回答をしたが、賃金回答は変えなかったため団体交渉は決裂した。

この団体交渉の決裂直後、組合三役が席を立とうとした時、Y2事務長から、突如として、「保安要員の件はどうするんだ」という発言があった。これに対し、席を立っていたX7議長がこの発言を耳にし、戻ってきて、「そういう話はいつまでもしなくともいい」と発言したため、組合側は退席した。

なお、前記第1・4・(1)・⑨の申入書の1に関しては、これまで両当事者間での話し合いは行われたことはなかった。

(2) 平成4年4月22日のストライキ

- ① 平成4年4月22日、申立人組合は、病院内に保安要員を待機させることなく、始業時（午前8時30分）から翌23日の午前8時30分までの24時間ストライキに入った（以下「本件ストライキ」という。）。22日午前8時30分から午前9時まで、病院の通路で行われた集会には、95名の組合員が参加した。その後、申立人組合は、病院外に場所を移して集会を行い、執行部から組合員に対し、今後の闘いについての説明がなされた。

一方、同日午前10時30分から約30分間、申立人組合と被申立人は団体交渉を行い、被申立人から、看護婦手当の増額分を基本給に組み込むとの回答があったが、妥結には至らなかった。

同日午後1時30分ごろ、申立人組合の役員約20名は、今後の対応について話し合うために病院の当直室に集まったが、他の組合員は帰宅した。Y2事務長は、当直室にいるX2に対し電話で、「保安要員について全く協議にすら応ぜず、一体組合は患者に緊急事態が発生したらどうするのか」と質問した。これに対し、X2は「そうした事態が起きたら自分の家へ電話してくればよい。電話を受けたら自分が病院へ出向き、患者の容態を確認して、必要と認めたら保安要員を出す」と答えた。その後、午後4時30分ごろには、当直室にいた役員も全員帰宅した。

なお、X2の自宅は水戸市にあり、自宅から病院までは自動車です約30分の距離にある。

- ② 本件ストライキ中の各病棟における入院患者の状況は次のとおりであった。

ア 第1病棟は、主に内科系の患者を収容しており、入院患者は65名であった。入院患者のうち自力歩行ができず介助を必要とする者は57名（特に重症の要監視者20名、摂食や服薬に介助を必要とする者13名、中心静脈栄養法、点滴注射、酸素吸入等を施されている者8

名、床ずれに対する処置を施されている者21名)であり、また、排泄介助等を要する者は44名であった。

イ 第2病棟は、主に内科系の患者を収容しており、入院患者は65名であった。入院患者のうち自力歩行ができず介助を必要とする者は62名(特に重症の要監視者23名、摂食や服薬に介助を必要とする者は40名、中心静脈栄養法、点滴注射、酸素吸入等を施されている者5名、床ずれに対する処置を施されている者21名)であり、また、排泄介助等を要する者は47名であった。

ウ 第3病棟は、精神病患者を収容しており、入院患者は66名であった。入院患者のうち自傷他害のおそれのある者19名、不穏状態の者6名、重症者で介護を要する者6名であった。

エ 第5病棟は、精神病患者を収容しており、入院患者は112名であった。入院患者のうち自傷他害のおそれのある者15名、不穏状態の者3名、重症者で介護を要するもの8名(全員食事介助を要し、うち鼻腔食3名)であった。

オ 第6病棟は、精神病患者を収容しており、入院患者は65名であった。入院患者のうち自傷他害のおそれのある者5名、不穏状態の者4名、重症者で介護を要する者21名(食事介助を要する者6名)であった。

カ 第7病棟は、精神病及び結核の合併症病棟であり、入院患者は35名であった。入院患者のうち自傷他害のおそれのある者2名、不穏状態の者2名、重症者で介護を要する者23名(食事介助を要する者17名)であった。

なお、本件ストライキ中、各病棟において、緊急事態は発生しなかった。

③ 本件ストライキ当日の病院の従業員数は医者14名、看護職109名、事務職12名、その他(レントゲン助手、検査助手等)32名であった。

このうち、本件ストライキ当日、各病棟で勤務した看護職員の状況は次のとおりであった。

ア 第1病棟(職員総数22名)では、本件ストライキ当日の勤務予定者は18名であったが、非組合員の3名(婦長1名、主任1名、試用期間中の者1名)が配置された。

イ 第2病棟(職員総数25名)では、本件ストライキ当日の勤務予定者は18名であったが、非組合員の9名(婦長1名、主任1名、試用期間中の者1名、パート2名、看護学生1名、嘱託3名)が配置された。

ウ 第3病棟(職員総数13名)では、本件ストライキ当日の勤務予定者は11名であったが、非組合員の3名(看護長1名、主任2名)が配置された。

エ 第5病棟(職員総数25名)では、本件ストライキ当日の勤務予定

者は23名であったが、非組合員の7名（婦長1名、主任2名、試用期間中の者1名、パート2名、嘱託1名）が配置された。

オ 第6病棟（職員総数14名）では、本件ストライキ当日の勤務予定者は11名であったが、非組合員の5名（看護長1名、婦長1名、主任1名、試用期間中の者1名、パート1名）が配置された。

カ 第7病棟（職員総数10名）では、本件ストライキ当日の勤務予定者は6名であったが、非組合員の1名（婦長）が配置された。

- ④ 病院には通常、当直医として精神科系1名、内科系1名の医者が在院しているが、本件ストライキ当日にも、精神科系及び内科系の医者が各1名当直していた。同日午後7時ごろ、当直医2名のうち精神科系の医者1名が飲酒し、トイレの入口ですべり、転んで、大腿骨を骨折するという事故が起こった。この結果、当直医が1名欠けることとなった。

(3) 本件ストライキ後の経過

- ① 平成4年5月8日付けの文書で、被申立人は、申立人組合に対し、次の内容の回答書（第4回目）を交付した。

ア 賃上げについては、定昇一号相当、第二基本給を第一基本給へ移行、ベア7,000円、看護婦1,100円、准看護婦700円、看護助手350円、その他の職種200円を基本給に加算する。

イ 月8回以上の夜勤料加算については、今回は考えていない。

ウ 組合事務所については、敷地を貸与する。

エ 夜勤手当については、深夜勤6,700円、準夜勤5,500円、看護助手4,000円とする。

オ あっせん案（非組合員の範囲）については、現在の非組合員の範囲は変更できない。今後の範囲については継続審議としたい。

カ 祝祭日休については、本年は7日とする。

- ② これに対し、同日、申立人組合は、被申立人に対し、次の内容の申入れを行った。

ア 組合事務所、祝祭日休については一応了承する。

イ 賃上げ、夜勤手当、あっせん案（非組合員の範囲）については、全く誠意は見られない。したがって、同月18日以降はあらゆる争議行為を行使する。

- ③ 同月15日、申立人組合は、被申立人の前記第1・4・(1)・⑨の申入書に対し、次の内容の申入書を提出した。

「 1. 病院当局より保安要員の要請が4月18日づけで当組合に提出されましたが、当労働組合も患者さんの安全を守る為には、当然最低の保安要員は必要と判断する。

2. 保安要員の原則は、患者さんの安全をまもる事である。患者さんの安全を守る事は病院当局の義務である。その理由を明確にし、最低必要人員を組合に提出されたい。その内容に依り団

体交渉にて決定する事が常識である。

ただし保安要員の件については、組合はいつでも交渉に応ずる用意がある。保安要員に対する責任は病院当局にある、しかし合意しないので保安要員については組合の判断によって対応する。」

- ④ 同月19日、被申立人は、申立人組合に対し、ストライキ中の保安・安全要員として「第1・5病棟 各4名、第2・3・6・7病棟 各3名（各有資格者）、営繕係 1名、保育所 2名、栄養課 5名」を確保すること等を内容とする申入書を提出した。
- ⑤ 同月20日、申立人組合は、賃上げ等について妥結に至らなかったため、被申立人に対し、同月28日始業時から無期限ストライキを行う旨の文書を提出した。
- ⑥ 同月21日、被申立人は、申立人組合に対し、「無期限ストに対し申し入れる」という文書を提出した。その内容は、「栄養課、受付事務、保育所、検査科、営繕係」の職場を外部委託し、また、「スト終了後の職場復帰は必ずしも同職場とは限らない」というものであった。

なお、Y2事務長は、この文書を提出する前の同月17日午前7時ごろ、X2の自宅に電話をし、同人に対し、「委員長は、こういった職場に戻れない人の就職口まで考えてやっているのか」と話をした。
- ⑦ 同月24日、申立人組合は、同月28日の始業時からの無期限ストライキについては中止すること、賃上げ及び組合員の範囲については調停とすること、組合事務所については、労使双方で話し合いをすること等の内容の文書をY2事務長に提出した。
- ⑧ 同年6月4日、申立人組合は、当地労委に、次の4項目を調整事項とするあっせんを申請した。
 - ア 賃上げ
 - イ 非組合員の範囲について
 - ウ 組合事務所の貸与について
 - エ 本件ストライキの賃金カットについて

なお、このあっせん申請については、同年11月5日の本件不当労働行為救済申立ての日に取下げとなった。
- ⑨ 同年6月29日、申立人組合と被申立人は団体交渉を行い、賃上げ等について概ね次の内容で妥結した。
 - ア 賃上げについては、看護婦8,100円、准看護婦7,700円、看護助手7,350、その他7,200円とする。
 - イ 夜勤手当については、深夜勤6,700円、準夜勤5,500円、看護助手4,000円とする。
 - ウ 祝祭日休については7日とする。
 - エ その他については、今後の継続審議とする。
- ⑩ 同年8月3日、被申立人は、申立人組合に対し、ストライキ中の保

安・安全要員として「第1・5病棟 各3名、第2・3・6・7病棟各2名、営繕係 1名、保育所 1名、栄養課 4名」を確保すること、この提案に関する回答を同月15日までに文書で提出すること、期限内に回答のないときは、異議なきものとみなし、病院は、これに従って対応すること等の内容の申入書を提出した。

⑩ 同月11日、申立人組合は、上記⑩の申入書について、被申立人に対して次の内容の回答書を提出した。

ア ストライキ実施の際の保安要員は労使双方の団体交渉で決めるものであって病院側の一方的な判断に依り決めるものではない。

イ 保安要員についての協定書は組合がストライキを通告した際そのつど現場状況を見ながら決めたい（平成4年5月15日すでに申し入れた通りである）。

5 本件ストライキ後の労使関係

(1) 組合事務所の貸与について

① 前記第1・4・(1)・⑧のとおり、平成4年4月18日、被申立人は、申立人組合に対し、組合事務所の敷地については、これを貸与し、建物については話合いで決めたいと文書で回答した。

② しかし、その後、同年5月28日の申立人組合との団体交渉において、被申立人は、申立人組合が本件ストライキを行ったことを理由にこれを白紙にすると回答した。

(2) 団体交渉人員の制限

① 平成2年5月にX2、X4、X3、X1らが暫定執行部に選出されて以来、申立人組合は、被申立人との団体交渉を基本的に役員（約20名）が出席して行ってきたが、平成4年5月28日の団体交渉において、Y2事務長は、人手不足であること及び申立人組合が本件ストライキを行ったことを理由に挙げて、今後の団体交渉は組合三役（5名）とだけの交渉にすると発言した。

② 平成4年6月29日、申立人組合は、役員全員及び医福労協のX7事務局長とともに被申立人との団体交渉に出席しようとしたが、Y2事務長は組合三役とだけとの交渉にしか応じない、人数が多すぎると述べ、X7事務局長の出席も拒否した。そのため、申立人組合は、組合三役だけで団体交渉に臨んだ。

なお、その後も申立人組合は役員全員が入ることなく組合三役だけで被申立人との団体交渉を行っている。

(3) 臨時大会開催に際しての職員食堂の利用拒否

平成4年8月21日、申立人組合は、被申立人に対し、同月24日に開催が予定されていた臨時大会のため、職員食堂の利用を申し入れた。これに対し、被申立人は、同月24日の臨時大会の当日に、申立人組合に対し、理由を説明することもなく、職員食堂の利用は認められないと通告した。このため、申立人組合は、日立市内のレストランで臨時大会を行った。

なお、従前、申立人組合は組合活動に職員食堂を利用していた。

(4) Y 2 事務長らの X 2 の実家訪問

- ① 平成 4 年 8 月 28 日、Y 2 事務長は、医福労協を訪ねた際、申立人組合が医福労協を抜けるかもしれないこと、第二組合もできるかもしれないということを聞いた。そこで、同月 31 日、Y 2 事務長と Y 7 総務部長（以下「Y 7 総務部長」という。）は、X 2 の話を聞くため、同人の自宅を訪ねた。しかし、X 2 が留守であったため、近くにある X 2 の実家を訪問し、父親に、組合関係のビラを見せた。
- ② 同年 9 月 1 日、申立人組合は、Y 2 事務長らが X 2 の実家を訪問した問題について、被申立人と団体交渉を行った。この中で Y 2 事務長は、「X 2 君は執行委員長をやっているし、行く必要があったので行ったが、もう行きません」と述べた。

6 本件ストライキに対する賃金カット

(1) 賃金体系等

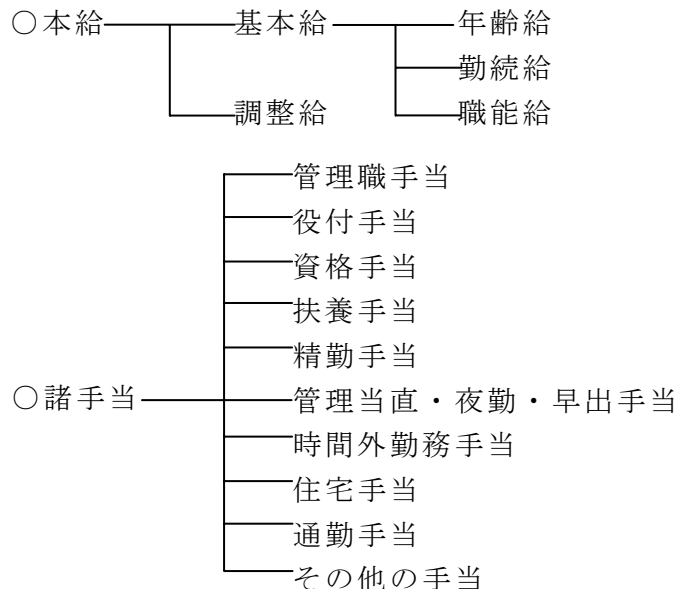
病院の従業員の賃金に関しては、前記第 1・2・(3)及び第 1・3・(2)のとおり、旧給与規定及び新給与規定により定められている。

① 賃金体系

ア 旧給与規程では、賃金は、基本給、職務手当、扶養手当、住宅手当、時間外勤務手当、交替勤務手当、精勤手当、宿直・日直手当、通勤手当及び賞与から構成される。

なお、同規程には規定されていないが、保育手当が、労使間の協定により支給されている。

イ 新給与規程における賃金体系は次のとおりである。



○賞与

② 支払形態及び計算方法

旧給与規程及び新給与規程は、給与の支払形態及び計算方法としてそれぞれ次のように規定している。

ア 旧給与規程

「第十五条 給与の計算については次の基準による。

- (一) 日給は月給基本給を一ヶ月の平均就業日数で除して得た額とする。
- (二) 時給は日給を所定実就業時間で除して得た額とする。
- (三) 遅刻、早退等により所定就業時間の一部を休業したときは合計八時間をもって一日の欠勤とする。
- (四) 扶養手当及び住宅手当は当該給与計算期間中の就業日数が平均就業日数の二分の一に満たない場合は各手当の額を二分の一とし、就業日が無い場合は支給しない。

イ 新給与規程

「第六条 職員の給与の支払形態はノーワーク・ノーペイの月給制とする。

- 2. 遅刻、早退、欠勤等により、所定勤務時間の全部または一部を休業した場合においては、その対応する日および時間分をカットする。
- 3. 就業規則第31条（年次有給休暇）、第32条（特別休暇）のうち、生理休暇および出産休暇を除き、通常の給与を支払う。
- 4. 第2項および第3項の不就労による計算方法は、つぎの計算式による。

① 日の計算方式#

$$\text{給与期間中の本給} \times \frac{\text{不就労日数}}{\text{1ヶ月平均所定勤務日数}} \quad \#$$

② 時間の計算方式

$$\text{給与期間中の本給} \times \frac{\text{不就労時間数}}{\text{1ヶ月平均所定勤務時間}} \quad \#$$

③ 計算期間及び支払日

旧給与規程及び新給与規程とも、給与の計算期間は、給与支給前月21日から当月20日までとし、支払日は当月28日と規定している。

(2) 基本給以外の賃金の規定

病院の従業員に支給される基本給以外の賃金については、旧給与規程及び新給与規程において次のように規定されている。

① 調整給

新給与規程

「第十四条 職務の困難、責任の度合い、在職間のアンバランス、初任給決定の差額、職能給移行による差額、ベースア

ツブ等の場合は調整給で処理する。

なお、調整給は、旧給与規程にはない。

② 資格手当

新給与規程

「第16条 資格手当は、正規の資格を有する職員で現にその業務に従事する者に支給する。

2. 資格手当は月額とする。ただし給与計算期間中の就業日数が平均就業の1/2に満たない場合は、手当の額を1/2とし、就業日が無い場合は支給しない。

資格（免許）手当額一覧

免許の種別	資格手当
薬剤師	10,000円
看護婦（士）	15,000
准看護婦（士）	10,000
放射線技師	20,000
臨床検査技師	10,000
理学療法士	10,000
作業療法士	10,000
管理栄養士	7,000
栄養士	4,000
保母	3,000
調理師	2,000

なお、資格手当は、旧給与規程にはない。

③ 職務手当

旧給与規程

「第五条 職務手当は管理、監督の職責にある副主任補以上に任用されている職員に支給する。

二、職務手当は月額とする。ただし給与計算期間中の就業日数が平均就業日数の二分の一に満たない場合は、手当の額を二分の一とし、就業日が無い場合は支給しない。

なお、職務手当は、新給与規程にはない。

④ 扶養手当

ア 旧給与規程

「第六条 扶養手当は、扶養親族のある職員に対して月額支給する」

「第十五条

（四） 扶養手当及び住宅手当は当該給与計算期間中の就業日数が平均就業日数の二分の一に満たない場合は各手当の額を二分の一とし、就業日が無い場合は支給しない。」

イ 新給与規程

「第17条 扶養手当は、扶養家族を有する職員に支給する。

7. 支給額

イ) 配偶者 14,000円

ロ) 扶養家族 1人目 5,000円

〃 2人目 4,500円

(配偶者がいない場合にあっては、子のうち1人は、8,000円)

ハ) その他の扶養家族

1人につき1,000円

⑤ 住宅手当

ア 旧給与規程

「第七条 住宅手当は、病院が管理する宿舎に入居している職員を除き、月額をもって次の区分により支給する。

(一) 借家の世帯主

(二) 前項以外の職員」

「第十五条

(四) 扶養手当及び住宅手当は当該給与計算期間中の就業日数が平均就業日数の二分の一に満たない場合は各手当の額を二分の一とし、就業日が無い場合は支給しない。」

イ 新給与規程

「第18条 住宅手当は、病院が管理する宿舎に入居している職員を除き、月額をもって次の区分により支給する。

(1)借家の世帯主 14,000円

(2)持家の 〃 4,000円

2. 前(1)項の場合は、本人の申請によるものとし、支給は認定された日から、停止はその事由が発生した翌月からとする。

3. 前(1)項の場合は、家賃が手当の額に達しないとき家賃の額とする。」

⑥ 保育手当

旧給与規程及び新給与規程には、保育手当の規定はないが、旧給与規定の適用者には、概ね年齢が1歳半以上になり、院内保育所を卒園した子供が、病院と提携している近隣の保育所に移った場合、労使間の協定により支給されている。

⑦ 通勤手当

ア 旧給与規程

「第十二条 通勤手当は通勤のため交通機関を利用し、または自動二輪車、自動車等を使用する職員に支給する。

二、通勤手当の支給は次の各項の条件による。

- (一) 通勤手当は本人の申請により支給し、または停止する。申請事項の変更も同じく、いずれも遅滞なく届出なければならない。
- (二) 通勤手当は月額を基準とし所得税法の免税額範囲に於いて実費を支給する。 」

イ 新給与規程

「第22条 通勤手当は通勤のため交通機関等を利用し、または自動二輪車、自動車等を使用する職員に支給する。

2. 通勤手当は本人の申請により支給し、または停止する。

申請事項の変更も同じく、いずれも遅滞なく届出なければならない。

3. 支給額の限度額を24,000円とする。

4. 定期券を購入している場合を除き出勤日数が21日に満たない場合は日割計算とする。 」

⑧ 精勤手当

ア 旧給与規程

「第十条 精勤手当は月給制の適用をうける職員が、一ヶ月間の就業日数二十一日を超えているとき、超えた就業日数に対して支給する。 」

なお、本件ストライキ当時の1日当たりの精勤手当の支給額は、基本給の額によって次の3段階に分かれていた。

基本給	精勤手当
159,100円未満	1,600円
191,100円未満	1,900円
191,100円以上	2,200円

イ 新給与規程

「第19条 精勤の時、月額7,000円を支給する。

但し ① 遅刻、早退等の合計1時間以内は精勤と見做す。

② 欠勤1日のとき月額5,000円とする。

③ 欠勤2日のとき月額3,000円とする。

④ 欠勤3日のときは支給しない。 」

⑨ 賞与

ア 旧給与規程

「第十四条 賞与は毎年三月及び六月、十二月に病院の業績を考慮した上、職員の勤務成績等を勘案して支給する。」

なお、平成4年においては、賞与は年2回支払われており、6月

(申立人組合の組合員については7月)に支払われた賞与(上半期一時金)の支給率は2か月であった。

また、賞与の算定基礎は、基本給、扶養手当及び職務手当であった。

イ 新給与規程

「第32条 賞与は原則として、6月および12月に病院の経営業績・支払能力に応じて支給する。」

「第33条 賞与の支給条件は、当該期間における職員の勤務成績、出勤率、貢献度を考慮して決定する。

2. 略

3. 賞与の支給基準および支給期日は、6月20日・12月20日とする。」

「第34条 賞与の算定期間は6月賞与においては前年11月21日より、当年5月20日までとし、12月賞与においては、当年5月21日より、11月20日までとする。」

なお、平成4年6月(申立人組合の組合員については同年7月)に支払われた賞与(上半期一時金)の支給率は1.7か月であった。

また、賞与の算定基礎は、基本給及び扶養手当であった。

(3) 賃金カットの通告

- ① 被申立人は、前記第1・4・(1)・⑨の平成4年4月18日付けの申入書の第3項で「スト中の不就業に対する賃金は、日割または時間割り計算で賃金をカットする」と通告していたが、その後同年5月15日付けで、本件ストライキに対し、「4月22日スト中の賃金カットについて」という次の内容の文書を提出した。

「1. 賃金カットをする具体的計算は、基本給、調整給、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当、通勤手当等の合計額で行う。

1時間当りの賃金は、所定労働時間(実働時間)で除したものとする。

2. スト中の賃金を控除する時期

5月分給与で行う。但し、ベア及び夜勤手当の増額分についての差額は妥結後、その月に支払う給与にて行う。

3. スト前後の代替勤務は認めない。(勤務表に予定されていない勤務をしても賃金の支払いはしない)

以上」

- ② これに対し、申立人組合は、同月21日付けで次の文書を提出した。

「4月22日当組合が実施した24時間のストについての争議労働者の賃金債権について一般に直接日々の労働と無関係に支払われている賃金部分(例えば住宅手当、家族手当、保育手当、交通費)等は生活補助費と考えるので、今回の病院側が提示した賃金カットの部分について

てはこれを控除しないよう強く申し入れます。尚、病院側として上記部分をカットする場合には、これからにもとづき県労働委員会及び法廷の場に移行することを併せて申し入れます。」

(4) 賃金カットの実施

- ① 被申立人は、申立人組合からなされた上記(3)・②の申入れについて、申立人組合と協議等を行わなかった。そして、平成4年5月28日、同年5月分給与の支給に当たり、前記第1・6・(3)・①の5月15日付け文書に基づき、本件申立てのなされている58名の本件ストライキ参加者について、基本給、調整給、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当の合計額から、本件ストライキによる不就業日数及び時間に対応して、日割り又は時間割り計算で賃金をカットのうえ支給した。

また、被申立人は、精勤手当についても、次により手当額を不支給とした。

ア 旧給与規程適用者

本件ストライキによる不就業日数及び時間が1日から1日と1時間15分までの者のうち8名が1,600円、13名が1,900円、15名が2,200円の不支給、6時間15分の者のうち1名が1,600円、2名が1,900円の二分の一相当額の950円、2名が2,200円の二分の一相当額の1,100円の不支給、また、4時間の者3名が1,600円の二分の一相当額の800円の不支給となっている。

イ 新給与規程適用者

本件ストライキによる不就業日数及び時間が1日と1時間の者2名が4,000円、1日の者5名及び4時間の者2名が2,000円、また、1時間の者1名についても2,000円の不支給となっている。

- ② 本件申立てに係る申立人組合の組合員の平成4年5月分給与からの賃金控除金額は、別表2「組合員別賃金控除額一覧表」のとおりである。

なお、カット額については、上記①の方法によりカットが行われていることから、当委員会は、次の方法により、それぞれ日割り又は時間割りの額を算出し、日割り及び時間割りによりカットが行われている者については、それらの額を合算した。

資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当については「諸手当」とした。

$$\text{基本給カット額} = \text{カット合計額} \times \frac{\text{基本給支給額}}{\text{基本給支給額} + \text{諸手当支給額} + \text{調整給支給額}}$$

$$\text{手当カット額} = \text{カット合計額} \times \frac{\text{手当支給額}}{\text{基本給支給額} + \text{手当支給額} + \text{副産金支給額}}$$

$$\text{副産金カット額} = \text{カット合計額} \times \frac{\text{副産金支給額}}{\text{基本給支給額} + \text{手当支給額} + \text{副産金支給額}}$$

カット額の算出は、円未満を四捨五入して行った。ただし、端数処理の関係で円未満を切り捨て又は切り上げている場合もある。

- ③ 平成4年7月の賞与（上半期一時金）の支給については、次のとおりとなっている。

ア 旧給与規程適用者

X2及びX13（以下「X13」という。）の賞与の算定基礎（X2については、基本給205,800円及び扶養手当33,500円の合計額239,300円、X13については、基本給173,700円）に賞与の支給率2か月を乗じて算出した額は、それぞれ478,600円及び347,400円となる。X2及びX13の賞与の支給額は、それぞれ477,403円及び346,531円であり、これらとの差額は、それぞれ申立人らがカットされたと主張する額と同額の1,197円及び869円となっている。

X2及びX13以外の旧給与規程が適用されている本件申立ての45名について、同様に、賞与の算定基礎に支給率を乗じて計算し、その算出額と支給額とを比較すると、算出額と支給額が同額となる者が13名、支給額のほうが少ない者が32名となっている。

イ 新給与規程適用者

新給与規程が適用されている本件申立ての11名について、賞与の算出基礎に支給率1.7か月を乗じて計算し、その算出額と支給額とを比較すると、算出額と支給額が同額となる者が6名、支給額のほうが少ない者が5名となっている。

(5) 不労について賃金カット

申立人組合が行ったストライキは、平成4年4月22日が初めてであり、過去に被申立人がストライキに対し、賃金カットしたという例はなかった。また、被申立人においては、ストライキに対しての賃金カットについて定めた労働協約等もなかった。

なお、申立人組合は、平成2年の賃上げ交渉において、前記第1・3・(4)・④のとおり、平成2年5月14日午前8時30分から9時30分まで、就業時間に1時間くい込む全体集会を行ったが、申立人組合が、時間内の集会の場合は、賃金カットを行わないよう被申立人に申し入れ、被申立人は、今回に限り賃金カットはしない旨の回答をし、賃金カットは行わなかった。

(6) 賃金カット後の経過

- ① 平成4年6月4日、申立人組合は、前記第1・4・(3)・⑧のとおり

り、当地労委に、本件ストライキに対する賃金カットについてあっせんを申請したが、その後被申立人は、同年8月10日付けの文書で、申立人組合にストライキ中の賃金カットの取扱いについて協定の締結を申し入れ、同年10月8日、これについて団体交渉が行われた。

- ② この団体交渉のなかで、申立人組合は、「最高裁判決にも反してカットの範囲が生活補給金までになっているのはおかしい。欠勤の時のカットの範囲にすべきだ」と主張した。これに対し、Y2事務長は、「判例では別のものもあり、不当とは考えていないし、再検討する意思はない。ストは闘争で、いわば喧嘩を仕掛けられている状態だから欠勤とは同一にはできない。しかし、今後のストライキでは、保安要員協定で合意できる時には賃金カットの基準も再検討し、組合と協議、協定してもよい。本件ストライキの賃金カットの基準については協議する意思はない」旨述べた。
- ③ この団体交渉の結果、平成4年10月13日付けで、被申立人と申立人組合及び医労連は、今後の争議時の保安要員の配置については、次の交渉において、協定化を前提に協議すること、また、ストライキ時の賃金カットの範囲等についての基準について、保安要員協定とセットで協議し、協定化するという内容を含む合意書を締結した。

7 X1の配置転換

(1) X1の組合活動等

- ① 昭和50年9月22日、X1は、病院の歯科助手として採用された。なお、採用は歯科助手であったが、実際は歯科の一般事務の仕事もしていた。
その後、昭和60年、歯科が廃止されたことに伴い、一般受付事務に配属された。
- ② 昭和50年12月21日、X1は、3か月の試用期間が終わり、被申立人の正職員となると同時に申立人組合に加入した。
- ③ 平成元年3月初めごろから、X1は、体調が思わしくなかったため、同月20日、水戸市内の病院に入院した。そして、同月23日、手術を受け、同年4月8日に退院した。この入院中に、X1は、見舞いに来た同僚から、被申立人が前記第1・2・(2)の三級職問題について、賃金調整を進めていることを知り、賃金調整は大変な問題であり、自分の身にもふりかかってくると考えた。
- ④ X1は、組合員の支持を受け、平成元年10月3日の大会で書記次長に選出され、その後、三級職問題について医福労協のX7事務局長に相談するなど、この問題について積極的に取り組んだ。
- ⑤ X1は、前記第1・2・(3)の新給与規程移行問題についても精力的な活動をし、平成2年3月7日、病院の食堂においてY2事務長から新給与規程についての説明を受けた際は、その説明会（申立人組合の組合員約50名のほか管理職が出席）のなかで、人事考課をして職員

の活性化を図る段階ではないこと、旧給与表と新給与表を比較した場合、新給与の方が下回るデータが出ていること、年齢給、勤続給にもっとウエイトを置いてほしいこと、給与表の作り方に問題があること等を発言し、旧給与規程適用者に対する新給与規程の適用に反対した。

その結果、同月21日からの新給与規程への移行は行われなかった。

- ⑥ 平成2年3月下旬ごろ、栄養課において同課のZ2は、Y2事務長が、当時の申立人組合のX9副委員長に対し、「X1さんは役員をやめてもらいたい、X1さんが役員を降りるということで話をもってもらいたい」旨の話をしているのを聞いた。
- ⑦ 同年4月9日、申立人組合は、X1が中心となって計画した労働組合についての学習会を実施したが、学習会の行われる3日前の同月6日の夜、Y2事務長から自宅にいたX1に、「執行委員長を差し置いて勝手な行動をとっているのではないか」との電話があった。
- ⑧ 同月14日、申立人組合と被申立人は、新給与規程移行問題について検討会を行うことになっていたが、当日の午前10時30分ごろ、Y2事務長が受付に来て、X1に「X1さんは、忙しいでしょうから、出席しなくてもよいでしょう」と発言した。これに対し、X1は、「組合の役員ですから、そんな無責任なことはできない」と発言し、検討会に出席した。
- ⑨ 同年5月1日から平成2年9月まで、X1は暫定執行部の副委員長を務め、同月9月19日の大会で新執行部の書記次長として再び選出され、平成3年、平成4年の大会でも引き続き書記次長に選出され、各年の賃上げ交渉などに積極的に取り組んだ。

(2) 配置転換の経緯

- ① 平成4年3月28日、賃上げ等の団体交渉において、X1は、Y2事務長と夜勤手当についてやり取りをするなかで、夜勤の状況について、「とにかくやってみなければわからないのではないかと」言われ、「夜勤をやってもいいですよ」と述べたが、Y2事務長は、「X1さんには無理ですよ、体が続きませんよ」とX1の言葉を笑いながら打ち消した。

なお、病院では、一般事務職の夜勤は男子のみで女子にはなく、また、通常、夜勤という表現は看護職に使われている。

- ② 同年6月1日の午前中、X1はY2事務長に応接室に呼ばれ、この時初めて、「看護助手が不足しているから看護助手になってくれないか」と言われた。
- ③ これに対し、X1は、同月6日、Y2事務長に、病棟勤務には応じられないと回答したが、Y2事務長は、「病院の方針であるから、とにかく命令に従え」と述べただけでX1の適性の問題、健康状態の問題、仕事がきつくなるということについての話はなかった。

この当時、被申立人から看護助手への配転を打診された者はX 1 だけであった。

- ④ 同月 8 日付けで、申立人組合は、被申立人に対し、配転について「事前に本人の同意を得てほしい」、「円滑を計る為に組合役員に配転者案を提出してほしい」、「異職種への配転については職場内で話し合いを持ち労使共に納得の上本人合意に依る配置転換をしてほしい」等の要望書を提出したが、このことについての話し合いは行われなかった。
- ⑤ 同月 9 日、被申立人は、病院の看護師、看護婦、准看護師、准看護婦及び看護助手を対象とした27名の人事異動を同月21日付けで行う旨の通達を出した。なお、この人事異動対象者のうち22名は、申立人組合の委員長、書記長、書記次長、執行委員 3 名を含む組合員であった。
- ⑥ 同月21日、被申立人は、上記⑤の人事異動を行い、この人事異動により、X 1 は、受付事務（一般事務職）から職務内容の異なる第 5 病棟の看護助手へ配転になった。

被申立人は、X 1 の後任には、パートの職員である Z 3 を配置した。

- ⑦ 被申立人は、病院が基準看護実施の保険医療機関であることから、毎年 7 月 1 日現在で基準看護実施状況を茨城県生活福祉部保険課長あてに報告することになっていたが、平成 4 年 6 月 9 日に人事異動の通達が出される前において、基準看護 1 類を維持するためには、看護婦 4 名、看護助手 3 名が不足していた。しかし、この人事異動で X 1 が看護助手に配転になった結果、看護職員の不足数は、看護婦 4 名、看護助手 2 名となった。
- ⑧ その後、被申立人は、看護婦 5 名（産休明けの職員及び 9 月10日採用予定者各 1 名を含む。）、准看護婦 2 名、看護助手 2 名を採用し、配置した旨を平成 4 年 9 月 1 日付けで茨城県生活福祉部保険課長あてに報告した。

(3) 受付事務の職務内容等

- ① 平成 4 年 6 月当時、受付には 4 名の職員がいたが、すべて申立人組合の組合員であった。運転手を除く職員の経験年数は、一番長い人が 18 年、短い人が 3 年、X 1 が 7 年であった。その職務内容は、電話の交換、郵便物の収受・区分け、来客時の対応等であった。
- ② 電話は手が空いてる者がとるが、比較的 X 1 はとる方であった。また、来客時の対応についても、X 1 は比較的勤務年数が長く、顔見知りも多いので患者の家族が来た場合などにも積極的に対応していた。
- ③ X 1 は、申立人組合の書記次長を務めていたこともあり、上部団体との面識もあったことから、上部団体からの電話を取り次ぎやすかった。また、申立人組合あての郵便がきた場合なども速やかに対応できた。

(4) 看護助手の職務内容等

- ① X 1 が看護助手として配転になった第 5 病棟は、開放病棟と閉鎖病

棟とに分かれ、いずれも女性の精神病患者が入院している。

X 1 は、主に、症状の重い患者が入院している閉鎖病棟を担当しているが、職務の内容は、重症者で介助が必要な入院患者については、おむつ交換、食事、入浴の介助などを行っている。

入院患者の入浴介助については、毎週 2 回、延べ180人の介助を行っている。

なお、第 5 病棟は、建物の 2 階にあるが、風呂は 1 階にあるため、歩けない人については背負って 1 階の風呂場まで連れて行っている。

そのほか、病棟、病室、トイレの掃除、ベッドのシーツ交換、取り込んだ洗濯物のチェックなども行っている。

また、昼休み時間においても、入院患者が看護室に出入りするたびに監視したり、閉鎖病棟のため、呼び鈴が鳴るたびに鍵の開け閉めを行っている。

なお、看護助手としての業務を行う上でのオリエンテーションなどは全くなされなかったため、X 1 は見よう見まねで仕事を覚えた。

- ② X 1 は、この配転で慣れない仕事を行うようになり肉体的に疲労したことなどから、背骨の矯正等のため、平成 5 年 2 月ごろから頻繁に治療院に通うようになった。

(5) 配転通達後の申立人組合及び X 1 の対応

- ① 平成 4 年 6 月 13 日付けで、申立人組合は、被申立人に対し、組合の中心メンバーを対象にした今回の人事異動について異議の申入れをした。
- ② 同月 15 日付けで、申立人組合は、被申立人に対し、X 1 の配転について、申立人組合と話し合う機会を設け、納得できるよう説明することを要求する旨の申入れをした。
- ③ 同年 7 月 9 日付けで、申立人組合は、被申立人に対し、X 1 の配転等を内容とする団体交渉の申入れを行った。これに基づき行われた同月 13 日の団体交渉において、X 1 は、事務職には異職種の場合の配転の取決めはないので非常に納得がいかない、希望でもない旨の発言をした。
- ④ 同年 8 月 18 日付けで、申立人組合は、被申立人に対し、X 1 の配転は明らかな不当労働行為であり、本人としても、申立人組合としても承服できないので、直ちに配置換えを撤回して元の職場に戻すこと等を要求するとともに、団体交渉の開催を求める要求書を提出した。
- ⑤ 同年 9 月 1 日、申立人組合と被申立人は、上記④の要求書についての団体交渉を行ったが、Y 2 事務長は、X 1 の配転は、正当な業務命令の配転なので元に戻さない旨の回答をした。申立人組合はなぜ正當かという説明を求めたが、被申立人は業務命令だということだけであった。
- ⑥ 同月 7 日付けで、申立人組合は、改めて、医労連と連名で、X 1 の

配転は、明らかな不当労働行為であり、直ちに配置換えを撤回して元の職場に戻すこと等を要求するとともに、団体交渉の開催を求める要求書を提出した。

- ⑦ 同年10月8日、申立人組合は、被申立人との団体交渉において、X1の異職種への配転は、労働条件の重要な変更であり、組合とも協議し、本人が納得できる説明を尽くすべきであると主張した。

これに対し、Y2事務長は、「異職種間配転といっても職場を特定してはいなかったし、病院の外へのたとえば出向等とも違うし、組合との相談はいらないと考えていた」と説明したため、申立人組合及びX1は納得しなかった。

- ⑧ 平成4年の暮れから平成5年の初めごろ、X1は、Y8総婦長から「夜勤をやってくれないか」と言われたが、配転のやり方が一方的なものであり異議を持っているとして断った。

(6) 配転に関する規定等

- ① 被申立人の従業員の配転については、就業規則第8条により、「業務の都合、本人の適性、または本人の希望により職種の変更および職場配属の転換を命ずることがある」と定められている。

- ② また、病院の看護職を対象とした人事異動基準としては、Y3院長が看護委員会に諮問し、昭和63年5月23日に作成された次の基準がある。なお、看護委員会は、Y3院長が看護面における平等運営、人事問題などについて諮問をし、また、意見を聞くために設置した常設の委員会であり、総婦長、婦長及び主任で構成されている。

「人事異動基準について（看護委員会申し合せ事項）」

1. 交流の時期

毎年5月21日より実施

理由として（看護婦資格試験の結果が4月中には判明しない、尚4月には新採用者及び退職等の異動も多い月となる為、過去の実態により5月21日が交流の時期として適当である。）

2. 人事の対象者

- ① 同一勤務場所3年以上者を対象に実施（学生も含む）

- ② 学生に関して

(イ) 准看卒業者（資格試験合格が明らかな者）

(ロ) 高看卒業者（資格試験合格が明らかな者）

3. 人事交流除外者

- ① 60才以上で採用した者

- ② 出産を控えている者（出産が明らかな者）

- ③ 定年を迎える年齢

- ④ 年齢が63才に達している者

- ⑤ その他健康上配慮しなければならない者

4. 配慮すべき原則

- ① 夜勤勤務（可・不可）のバランス
- ② 基準看護の維持上の配置

5. その他

- ① 適性、不適性は考慮に入れず交流の対象として実施
（交流後の勤務状況に於いて考慮する。）
- ② 婦長、主任の人事異動については、医局の意見も参考にする。
」

(7) 過去の人事異動の状況等

- ① 本件ストライキ当時、看護助手は24名いたが、これらの者は初めから看護助手として採用されたものである。また、X 1の配転以前に行われた異職種間での配転は、Z 4（以下「Z 4」という。）とZ 5（以下「Z 5」という。）の次の2例がある。なお、Z 4の配転については本人が希望したものであった。

○ Z 4

昭和41年1月11日	調理員（栄養課）として採用
昭和42年2月1日	看護助手（女子棟）
昭和42年6月9日	事務員（事務局）、薬局助手（薬局）、看護助手（女子棟）
昭和59年10月21日	看護助手（合併病棟）
昭和63年6月21日	看護助手（第2病棟）

○ Z 5

昭和46年4月21日	営繕係（施設係）として採用
昭和63年6月21日	看護助手（男子第2病棟）

- ② 被申立人が前回行った人事異動は、平成元年4月12日付けの通達によるもので、実施は同月21日であった。なお、この人事異動では、対象者28名中副委員長1名、書記次長1名を含む21名が申立人組合の組合員であった。

8 嚴重注意処分

(1) 嚴重注意の通知

- ① 申立人組合が行った本件ストライキに対し、被申立人は、平成4年9月17日付けで、X 2、X 4、X 5、X 3及びX 1の各人の自宅に「通知書」（内容は各通知書とも同一）と題する文書を書留内容証明郵便により送付した。
- ② 上記①の通知書は、概ね次のような内容であった。
ア 病院は、口頭及び文書にて、繰り返し、保安要員の確保について協議することを求めたにもかかわらず、申立人組合は、これに応じないまま、交渉を終結し、全病棟を通じ1名の保安要員も確保することなくストライキを行った。したがって、本件ストライキは、適正な争議権の範囲を逸脱した違法なストライキである。

イ 貴殿等が、組合の執行部として組合を指揮し、違法なストライキを決行し、病院の従業員である組合員に職場を放棄させたことは、労働契約上の重大な義務違反に該当し、かつ、就業規則第36条7、8に該当する。

ウ よって病院は、貴殿等5名を本通知書により嚴重注意する。

③ X2の社員名簿の異動事項欄には「平成4年9月17日、ストライキ決行に対する嚴重注意（内容証明にて）」との記載がある。

(2) 嚴重注意の通知に対する申立人組合の対応

申立人組合は、嚴重注意の通知に対し被申立人に抗議を行った。これに対するY2事務長の回答は、「就業規則に則し当然であり出した」というものであった。

なお、就業規則第37条の懲戒処分には、嚴重注意の規定はない。

(3) 懲戒処分に関する規定

被申立人の従業員の懲戒処分に関する就業規則の規定は次のとおりである。

「 (懲戒)

第三十六条 従業員が次の号の一に該当するときは審議の上これを懲戒処分する。

一、重要な経歴を偽りその他不正な手段で採用されたとき。

二、この規則にたびたび違反するとき。

三、素行不良で、本会の風紀、秩序を乱したとき。

四、許可なく本会の物品を持出し、または持出そうとしたとき。

五、業務上の怠慢、または監督不行届によって災害、事故をひきおこし、あるいは本会の設備器具を損壊したとき。

六、本会の名誉、信用をきずつけたとき。

七、正当な事由なく業務上の指示、命令に反しあるいは従わないとき。

ハ、前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき。」

「 (懲戒処分)

第三十七条 懲戒処分は、その情状により次の区分にしたがって行う。

一、譴責、始末書を取り将来を戒める。

二、減給、一回の額が平均給与の一日分の半額、総額が給与月額の十分の一の範囲内で行う。

三、出勤停止、七日以内出勤を停止し、その期間中給与を支給しない。

四、懲戒解雇、予告期間を設ける事なく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均給与の三十日分）を支給しない。」

第2 判断

1 本件ストライキについて

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

被申立人は、基本的かつ第一次的に保安要員を確保する責任を有しているにもかかわらず、その責任を回避し、保安要員の確保を申立人組合に申し入れた。しかし、本件ストライキでは、被申立人は、自らの責任において保安要員を確保しており、更に、患者の生命・身体の安全を脅かし、患者の病状に相当の悪影響を及ぼすような行為や緊急事態発生の客観的危険性もなかった。したがって、被申立人が、保安要員の確保を申立人組合に申し入れたことは、申立人組合の予定していた本件ストライキを敵視し、中止させる意思を持ってなされた申立人組合に対する支配介入であって不当労働行為である。

② 被申立人主張の要旨

申立人組合は、被申立人が最小限必要な保安要員の確保を求めるべく協議を求め、協力を要請したにもかかわらず、この要求を無視し、保安要員を待機させることなく本件ストライキを行ったものであり、本件ストライキは、争議権を濫用した違法なストライキである。なお、本件ストライキ当時、緊急事態は発生しなかったものの、被申立人の配置した看護職員のみをもって、緊急事態発生時、患者の生命・身体に対する適切な措置を施すことは不可能であったことから、これをもって患者の生命・身体に対する客観的危険性がなかったということはいくできない。

(2) 当委員会の判断

① 保安要員要求の妥当性

病院の争議行為に当たっては、その特殊性を考慮すべきであるが、特に精神病院においては、その業務の特殊な任務及び性格に鑑み、また、患者が通常人としての判断、行動の能力を欠くものであること、環境からする精神的影響が敏感に病状に反映するおそれがあることなどに鑑み、患者の生命・身体の安全を脅かし、患者の病状に相当の悪影響を及ぼすことのないよう安全保持の措置をとる必要があることは論をまたない。しかしながら、その責任は、第一次的には使用者側にあり、使用者側の真摯な努力にもかかわらず、保安業務が維持できず、そのために患者の生命・身体に緊急事態発生のおそれがある客観的危険性が生ずる場合に、組合側が協力すべきものであって、組合側が当然に保安要員を差し出さなければならないというものではない。

保安要員の確保については、上記のとおり、第一次的に被申立人側にその責任があるが、前記第1・4・(2)・③及び④で認定のとおり、当時、病院には14名の医者が勤務していたにもかかわらず、当直に当たったのは、このうち通常と同じ人数である2名にすぎず、しかも、

当該当直医のうち1名が飲酒し、大腿骨を骨折するという事故を起こし欠員を生じたにもかかわらず、その補充を行っていないことが認められることなどからすると、被申立人は、必要な保安要員の確保について真摯な検討や努力を行っていたとは認められない。

また、前記第1・4・(1)・⑩で認定のとおり、申立人組合は、被申立人からの保安要員の要求に応ずることなく、本件ストライキに突入した。この申立人組合の交渉態度には全く問題がなかったとは言えないが、保安要員についての交渉がまとまらないまま、申立人組合が本件ストライキに入るという事態を招いたのは、被申立人が申立人組合に対して、前記第1・4・(1)・⑨及び⑩で認定のとおり、文書で保安要員の要求をしておきながら、その提案の合理性、相当性及び具体的人員を申立人組合に説明し、納得させるよう十分な努力をせず、本件ストライキの前日の団体交渉決裂直後になって突如として保安要員の話を持ち出したという被申立人の交渉態度の不誠実さによるところも大きい。

さらに、本件ストライキ前において被申立人が要求する保安要員の人員は、前記第1・4・(1)・⑨で認定のとおり、「休日、祝祭日に準ずる」という過大なものであったが、このような通常の休日、祝祭日に準じた保安体制は、申立人組合のストライキの実効性を失わせるに等しいものであると判断される。

② 本件ストライキの影響

前記第1・4・(2)・②及び③で認定のとおり、本件ストライキ中の看護業務は、被申立人の確保していた28名の看護職員で維持され、本件ストライキ中においては、患者の生命・身体に緊急事態が生じた事実はなかった。

③ 結論

以上のことから、申立人組合の交渉態度にも全く問題がなかったとは言えないが、被申立人の申立人組合に対する保安要員の要求は、妥当性を欠いていたものと認められること、本件ストライキにより患者の生命・身体に悪影響を及ぼしたとするものは認められないことなどを総合的に判断すると、本件ストライキが争議権を濫用した違法なストライキであるとの被申立人の主張は失当である。

2 賃金カットについて

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

被申立人は、本件ストライキに対し、平成4年5月分給与について、基本給からの不労分のカットを超えて、諸手当の全体からカットを行い、また、X2及びX13については、同年7月支給の上半期一時金からもカットを行った。

特に調整給、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当・

及び通勤手当は雇用契約上の地位に伴い支払われるものであり、1日のストライキによって賃金カットされるものではない。

被申立人は、本件ストライキに対し、なり振りかまわず全面カットを行ったもので、この賃金カットは不当労働行為の不利益処分であることは明白であり、また、申立人組合の組合員に経済的犠牲を示して将来のストライキを抑圧し、申立人組合を弱体化するという不当労働行為意思に基づいて行われたものである。

よって、基本給以外の賃金カット分について、申立人組合に返還を求める。

② 被申立人主張の要旨

被申立人は、就業規則に基づき、通常の欠勤や遅刻、早退についても、諸手当等に対して一定の割合で賃金カットを行なっている。基本給を除く諸手当は、すべて労働の対価として基本給を補完する性質を有し、不就労の時間に応じて賃金カットされるのであり、支給される諸手当が実質的に労働の対価の性質を有する以上、ストライキを行った結果、これらの諸手当が賃金カットの対象となるのは当然である。組合活動下にある従業員に対し、基本給及び諸手当の賃金カットを実施しないとすれば、通常の欠勤、遅刻、早退の場合との間に均衡を失するばかりでなく、組合に対する経費援助となり、労働組合法第7条第3号により不当労働行為に該当することになる。

なお、被申立人は、X2及びX13に対する上半期一時金からの賃金カットは、行っていない。

よって、被申立人は、申立人らの請求を棄却するとの決定を求める。

(2) 当委員会の判断

① 本件ストライキに至るまでの労使関係

申立人組合と被申立人は、平成2年5月1日にX2らを中心とした暫定執行部が選任された後は急激に対立を深めていき、平成4年の賃上げ等の交渉が決裂し、申立人組合は、本件ストライキを行うに至ったが、その間の労使関係においては次のようなことが認められる。

ア 前記第1・3・(3)・②ないし⑤で認定のとおり、被申立人は、議案書に記載されていた副委員長のX10及び会計のX11を主任に登用した。その後、当地労委から非組合員の範囲に関するあっせん案が出され、このあっせん案を申立人組合、被申立人とも受諾したが、その後の交渉において、両当事者は、非組合員の範囲について合意するには至らなかった。このことから、X10及びX11の主任登用以降、非組合員の範囲について両当事者は、対立していたことが認められる。

イ 前記第1・3・(5)・③で認定のとおり、Y6栄養課長の「ストをしたら皆さん全員解雇ですからね」等の申立人組合の組合員に対する発言は、申立人組合のストライキ実施を阻止しようとする意図

でなされたものと判断できる。

また、前記第1・3・(7)・②で認定のとおり、Y2事務長の病棟婦長への、「X12は、大分不平不満があるようなのでほかの病院へ行ってしまえ」という内容の電話は、X12の平成3年の下半期一時金についての団体交渉における発言に対するものであって、その発言内容からしても、X12の組合活動を嫌悪して行った発言であると推認できる。

以上のことから、被申立人は、新執行部となった申立人組合が、X2らを中心に活発な組合活動を続けることに対し、強い嫌悪感を抱き、申立人組合の組合活動を干渉し、これを制限しようとしたことが認められる。

② 本件ストライキ後の労使関係

本件ストライキ後の労使関係においては次のようなことが認められる。

ア 前記第1・4・(3)・⑥で認定のとおり、被申立人が申立人組合に対し、職場の外部委託に関する文書を提出し、また、Y2事務長がX2に対して、「委員長は、こういった職場に戻れない人の就職口まで考えてやっているのか」と電話をしたが、これは、X2をはじめ申立人組合の組合員がストライキを行った場合に、その後、不利益な取扱いを受けることを感じさせる内容であったと判断できる。

イ 前記第1・5・(1)で認定のとおり、被申立人は、申立人組合に対し、組合事務所の貸与について、敷地について貸与し、建物については話し合いで決めたいとの文書回答をしていたにもかかわらず、申立人組合が本件ストライキを行ったことを理由にこれを撤回した。また、前記第1・5・(2)で認定のとおり、Y2事務長は、申立人組合が本件ストライキを行ったことを理由に団体交渉人員を一方的に制限した。さらに、前記第1・5・(3)で認定のとおり、被申立人は、従前から申立人組合が組合活動に利用することを認めていた職員食堂を、何ら理由を説明することもなく、臨時大会が予定されていた当日になってその利用を一方的に拒否した。

これらの被申立人及びY2事務長の行為は、申立人組合を嫌悪し、申立人組合が本件ストライキを行ったことに対する報復としてなされたものと認めることができる。

以上のとおり、これら被申立人らの行為は、いずれも申立人組合が本件ストライキを行ったことに対し、組合員を不利益に取り扱い、もって申立人組合の組合活動の弱体化を図る目的でなされたものと判断される。

③ 賃金カットの範囲

ア 賃金カットの通告

前記第1・6・(3)・①で認定のとおり、被申立人は、申立人組

合のストライキ通告に対し、一方的に、ストライキ中の不就業については「日割または時間割り計算」で賃金カットを行う旨通告をしてきた。しかも、具体的に賃金カットの範囲を示してきたのは、本件ストライキ後の平成4年5月15日になってからであった。

ところで、前記第1・6・(5)で認定のとおり、本件労使関係においては、ストライキに対する賃金カットについて、当該範囲等を定めた労働協約等はなく、また、本件ストライキが申立人組合が行った初めてのストライキであったことから、労働慣行もなかったことが認められる。このような場合に被申立人が賃金カットを行おうとするときは、申立人組合に対し、あらかじめ、賃金カットを行う範囲を開示し、これに対する申立人組合の意見を求め、協議を重ねる必要があることは労使対等の原則からして当然のことである。

しかるに、被申立人は、このような手続を踏むことなく、一方的に賃金カットを行う旨通告し、また、通告した後に、前記第1・6・(3)・②で認定のとおり、申立人組合から今回の被申立人の示した賃金カット部分については控除しないよう申入れがあったにもかかわらず、申立人組合と協議することなく賃金カットを実施した。このような被申立人の態度は、申立人組合の組合員に対し経済的な不安と動揺を生じさせたというべきである。

イ 賃金カット

(7) 資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当

被申立人においてストライキに対する賃金カットについての労働協約等や労働慣行がなかったことは上記アの判断のとおりである。

前記第1・6・(2)・②ないし⑦で認定のとおり、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当のなかには、給与規程において「給与計算期間中の就業日数が平均就業日数の二分の一に満たない場合は手当の額を二分の一とし、就業日が無い場合は支給しない」等のカットの規定が設けられているものもあるが、これらの規定は、本件ストライキのような不就業日数又は、時間については適用とならないものである。

これらのことから、被申立人がこれらの手当のカットを行ったことは、本件ストライキを行ったことに対する不利益取扱いであると認められる。

(イ) 精勤手当

前記第1・6・(2)・⑧で認定のとおり、精勤手当は、旧給与規程においては、1か月間の就業日数が21日を超えているときは、その超えた日数に対して、基本給の額に応じて1日当たりの支給額が決定され、また、新給与規程においては、精勤時の月額7,000

円の支給額を基準として、欠勤日数に応じて支給額が減額されることが規定されている。このことから、被申立人が、通常の欠勤と同様に、本件ストライキにおいても労務の不提供を理由に精勤手当を不支給としたことは一応の合理性があるとも解せられる。

しかしながら、被申立人が、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当をカットしたことは、上記(ア)のとおり本件ストライキを理由とした不利益取扱いであること、前記第2・2・(2)・①及び②並びに③・アにおいて判断したこと等を勘案すると、精勤手当の不支給についても、本件ストライキに対する報復としてなされた賃金カットの一環であると解するのが相当であり、申立人組合の組合員に対する不利益取扱いであると認められる。

(ウ) 調整給

前記第1・6・(1)・②で認定のとおり、新給与規程の第6条4. ①及び②において本給のカットについての計算方式が規定されているが、前記第1・6・(1)・①で認定のとおり、調整給は、基本給とともに本給の一部とされている。これらのことから、本給の一部である調整給は、基本給とともに、不就労日数及び時間によって賃金カットされることとなる。

したがって、本件ストライキによって、調整給がカットされたことについてはやむを得ないものと判断する。

(エ) 賞与

前記第1・6・(4)・③で認定のとおり、X2及びX13の賞与(上半期一時金)の支給額と、賞与の算出基礎に支給率を乗じて得た算出額には、申立人らが主張するカット額と同額の差額が認められる。しかしながら、X2及びX13を除く本件申立ての56名についてこの方法による算出額と支給額とを比較すると、算出額と支給額が同額となる者19名いる一方で、支給額が算出額より少ない者が37名おり、また、前記第1・6・(2)・⑨で認定のとおり、給与規程に、賞与は、「職員の勤務成績等を勘案して支給する」又は「職員の勤務成績、出勤率、貢献度を考慮して決定する」との規定があることなどを考慮すると、X2及びX13について、賞与(上半期一時金)が本件ストライキによりカットされたと判断することはできない。

④ 結論

以上のことを総合的に判断すれば、被申立人が、申立人組合の組合員の資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当、通勤手当及び精勤手当をカットした行為は、申立人組合の行った本件ストライキに対する報復としてなされた不利益取扱いであるとともに、今後のストライキの抑制を意図したものにほかならず、その争議権行使の制

約を狙うことによって申立人組合の運営に支配介入したものであり、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。

3 X 1の異職種配転について

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

被申立人は、X 1が平成元年に始まった三級職問題や平成2年5月からのX 2委員長の下で活発な組合活動を行ったことを嫌悪し、自主退職に追い込みたいという強い意思のもとに、X 1を異職種へ配転させた。したがって、本件配転は、X 1が申立人組合の中心的活動家であることを理由としてなされた不利益取扱いであり、併せて本件ストライキの対抗措置として申立人組合を弱体化しようとした不当労働行為である。

よって、X 1に対する配転命令を取り消し、原職復帰を求める。

② 被申立人主張の要旨

被申立人は、X 1が看護助手をやりたい旨の意思表示をしていたので、病院の運営上必要な看護助手の増員を図るため、同人の意思を確認したうえ今回の配転を行ったものである。また、配転は被申立人の判断においてなし得る行為であり、X 1の異職種配転は、妥当、合法的である。

よって、申立人らの請求を棄却するとの決定を求める。

(2) 当委員会の判断

① 業務上の必要性

前記第1・7・(2)・⑦で認定のとおり、平成4年6月9日に人事異動の通達が出される前において、病院では基準看護1類を維持するために、看護婦4名、看護助手3名が不足していた。このことから、被申立人が看護助手を確保する業務上の必要性は一応あったことが認められる。

② 人選の合理性

ア X 1の組合活動歴

前記第1・7・(1)・②で認定のとおり、X 1は、被申立人の正職員になると同時に申立人組合に加入した。

その後、X 1は、前記第1・7・(1)・③及び④で認定のとおり、三級職問題について医福労協のX 7事務局長に相談するなど、この問題に積極的に取り組んだことなどから、前記第1・2・(2)・④で認定のとおり、「調整手当に移行した額の2.6カ月分を一時金として支給する」ことなどを内容とする覚書が締結された。

また、X 1は、前記第1・7・(1)・⑤で認定のとおり、新給与規程移行問題についても精力的に活動し、新給与規程への移行を中止に追い込む中心的役割を果たした。そして、前記第1・3・(2)で認定のとおり、申立人組合と被申立人は、給与検討委員会におい

て給与体系についての協議を続けてきたが、意見の一致をみないまま、申立人組合の申出により中断されている。

さらに、前記第1・7・(1)・⑨で認定のとおり、X1は、申立人組合の副委員長や書記次長として積極的に組合活動を行っていたことが認められる。

これらのことから、被申立人が、申立人組合の執行部の一員として積極的に活動をしていたX1を嫌悪していたことは容易に推認できる。

イ X1の組合活動に対する被申立人の対応

前記第1・7・(1)・⑥ないし⑧で認定のとおり、Y2事務長は、平成2年3月下旬ごろ、当時のX9副委員長に対してX1が役員を辞任するよう働きかけた。また、同年4月6日には、労働組合についての学習会を中心となって計画したX1を詰問するような電話をし、更に、同月14日には、当日予定されていた新給与規程移行問題の検討会にX1が出席するのを妨げるような発言をしている。これらのY2事務長の発言は、積極的な組合活動をしていたX1を嫌悪してなされたものと推認される。

ウ X1の異職種配転希望

前記第1・7・(5)・③で認定のとおり、X1は、平成4年7月13日の団体交渉の場において本件配転は希望したものではない旨発言している。また、前記第1・7・(5)・②及び④ないし⑦で認定のとおり、X1の配転通達後、申立人組合は、被申立人に対し、X1の配転は明らかな不当労働行為であり、本人としても、申立人組合としても承服できないこと、配置換えを撤回して元の職場に戻すこと、組合とも協議し、本人が納得できる説明を尽くすべきであることなどを主張している。

これらのことから、X1が異職種配転を希望していたとは認められず、また、前記第1・7・(2)・①で認定のとおり、X1は、同年3月28日の団体交渉の席上で「夜勤をやってもいいですよ」と述べたが、これは、団体交渉という場を考えると、同人の真意に基づくものとは認められないことから、X1が看護助手をやりたい旨の意思表示をしていたとの被申立人の主張は失当である。

エ 過去の異職種配転例

前記第1・7・(7)・①で認定のとおり、X1の配転前に異職種間で配転となった者はZ4とZ5の2名がいるが、このうちZ4については、「看護助手」から「事務員、薬局助手、看護助手」の兼務となり、その後、また「看護助手」となったものであり、また、本人が希望しての配転であった。Z5については、営繕係から看護助手への配転であった。したがって、上記ウで判断したとおり、本件配転がX1の希望に基づくものでないこと、また、X1の配転が

一般受付事務から看護助手であることを考えると、Z 4 及び Z 5 の例を X 1 の配転と同様に扱うことはできないと判断される。

オ 配転に関する規定等

前記第 1・7・(6)・①で認定のとおり、就業規則第 8 条には、「職種の変更および職場配属の転換」の規定があるが、上記エのとおり、X 1 の配転前における異職種配転は 2 例のみであることを考えると、被申立人がこの規定を適用し、過去の人事異動において異職種間の配転を行ってきたとは認められない。

なお、前記第 1・7・(6)・②で認定のとおり、病院には看護委員会申し合せ事項の「人事異動基準について」があるが、これは作成された経緯及び基準の内容をみても看護職員を対象としたものであり、X 1 のような一般事務の職員は対象にならないと判断される。

カ X 1 に係わる配転手続

前記第 1・7・(2)・②で認定のとおり、X 1 に看護助手への配転について打診があったのは、平成 4 年 6 月 1 日が初めてであった。

なお、前記第 1・7・(2)・③で認定のとおり、その当時、被申立人から看護助手への異職種配転を打診された者は X 1 だけであった。

その後、前記第 1・7・(2)・③で認定のとおり、Y 2 事務長は、「病院の方針であるから、とにかく命令に従え」と述べただけで、適性、身体的負担の問題等について説明せず、X 1 の納得が得られるよう努力を尽くさなかった。

また、前記第 1・7・(2)・④で認定のとおり、申立人組合は、本件配転前、被申立人に対し、職場内で話し合いを持ち、労使ともに納得の上、本人合意による配置転換をすることなどを内容とする要望書を提出したが、この話し合いは行われなかった。このことについて、前記第 1・7・(5)・⑦で認定のとおり、Y 2 事務長は、「異職種間配転といっても職場を特定してはいなかったし、病院の外へのたとえば出向等とも違うし、組合との相談はいらないと考えていた」と説明した。

以上のことからすれば、被申立人は、本件配転の手続に関し、X 1 及び申立人組合に対する対応に誠実さに欠けるところがあったと認められる。

③ 平成 4 年の人事異動の時期

平成 4 年の人事異動は、前記第 1・7・(2)・⑤及び⑥で認定のとおり、平成 4 年 6 月 9 日に通達され、同月 21 日に実施されたが、その前の人事異動は、前記第 1・7・(7)・②で認定のとおり、平成元年 4 月 12 日付けで通達され、同月 21 日に実施されたものであった。このことから、平成 4 年の人事異動の通達及び実施の時期は、平成元年の場合よりもそれぞれ約 2 か月遅く、また、前記第 1・7・(6)・②で認定の看護委員会申し合せ事項の「人事異動基準について」で交流の

時期としている5月21日より1か月遅く実施されていることが認められる。

人事異動の発案から通達に至るまでの手続やそれに要する時間もほぼ同じであると判断されることから、平成4年の人事異動が前回の人事異動及び「人事異動基準について」と比較してもかなり遅れており、本件ストライキの約1か月半後になされたことを勘案すると、本件配転は本件ストライキを理由とした配転であると推認される。

④ 申立人らが被った不利益

前記第1・7・(4)・②で認定のとおり、X1は、本件配転により肉体的疲労が増大し、背骨の矯正等のため頻繁に治療院に通うようになった。また、前記第1・7・(3)・①及び②並びに(4)・①で認定のとおり、看護助手としての職務内容は受付事務のそれと大きく異なること、看護業務を行う上でのオリエンテーションは全くなかったこと、受付事務において長年培ってきた経験等を生かす機会がなくなったことなどに伴い、X1は、精神的苦痛をも被ったものと推認される。

また、上記③で判断のとおり、本件配転が、本件ストライキを理由としてなされたものであることからすれば、被申立人は、本件配転により、組合執行部として積極的に活動すると、その報復として不利益取扱いを受けることを示し、組合員の組合活動を萎縮させ、もって申立人組合の組合活動を制限しようとしたものであると判断される。

⑤ 結論

以上、前記第2・2・(2)も併せて総合的に判断すれば、本件配転は、X1の活発な組合活動を嫌悪し、同人を不利益に取り扱うとともに、本件ストライキの報復として申立人組合の弱体化をも企図してなされた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められる。

4 嚴重注意処分について

(1) 当事者の主張

① 申立人ら主張の要旨

申立人組合が行った本件ストライキは適法であり、違法ストライキを前提になされたX2ら5名に対する被申立人の嚴重注意処分は当然無効である。これは、明らかに申立人組合の三役に狙いをつけた不利益取扱いで、申立人組合への弱体化攻撃であって、明白な不当労働行為である。

よって、X2ら5名に対する嚴重注意処分の撤回を求める。

② 被申立人主張の要旨

本件ストライキは、労働争議権の濫用に該当する違法ストライキであることから、違法ストライキを指導、煽動した組合執行部に対し、何らかの処分をとるべきであろうと考えた。懲戒解雇処分、減給処分等も処分の候補に挙がったが、今回は初めてのストライキでもあるこ

とから、嚴重注意処分にとどめることとした。嚴重注意処分は、公表も掲示もせず、嚴重注意処分の文書を各人の自宅に郵送したもので、個人にとっても組合にとっても何ら不利益取扱いとならないものである。

よって、申立人らの請求を棄却するとの決定を求める。

(2) 当委員会の判断

① Y 2 事務長らの X 2 の実家訪問

前記第 1・5・(4)・①で認定のとおり、Y 2 事務長と Y 7 総務部長が、申立人組合と被申立人間において、X 1 の配転や職員食堂の利用拒否などをめぐって対立が深まっており、また、申立人組合が上部団体を変えようとしていた時期に、X 2 の実家を訪問し、父親に面会したことは、父親を通じて、X 2 の組合活動を抑制しようとの意図のもとに行われたものと推認される。

② 嚴重注意処分

前記第 1・8・(3)で認定のとおり、被申立人の従業員の懲戒処分については、就業規則第 36 条及び第 37 条に規定されている。しかしながら、前記第 2・1・(2)・③で判断のとおり、本件ストライキは違法であるとは認められないから、就業規則第 36 条第 7 号及び第 8 号に規定する懲戒事由に該当しないものである。しかも、就業規則第 37 条に規定する懲戒処分の区分には、文書による嚴重注意の規定がないにもかかわらず、被申立人はあえて文書による嚴重注意処分を行ったもので、準拠すべき明示の規定なくなされた本件嚴重注意処分は、X 2 ら 5 名の組合活動を嫌悪してなされたものであると言わざるを得ない。

なお、前記第 1・8・(1)・③で認定のとおり、X 2 について、この嚴重注意処分の事実が社員名簿に記載されており、このことから、嚴重注意処分を受けた X 2 以外の 4 名についても同様の取扱いがなされているものと推認されるから、X 2 ら 5 名が将来において昇給その他において不利益を受けることはないとは言いきれないものがある。

③ 結論

以上、前記 2・2・(2)及第 2・3・(2)も併せて総合的に判断すれば、本件嚴重注意処分は、本件ストライキに対する報復として行われたもので、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。

5 救済方法について

申立人らは、被申立人の不当労働行為による賃金カット分を申立人組合に返還することを求めているが、当該カット分については、申立人組合の組合員にそれぞれ支払うのが相当である。

また、申立人らは、当該カット分についての年 5 分の割合による金員の付加及び陳謝文の全従業員への配付をも求めているが、本件においては、主文の救済をもって足りると思料する。

よって、主文のとおりとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成7年3月7日

茨城県地方労働委員会
会長 山本吉人

(別表 略)