

富山、平6不3、平7.11.9

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合富山合同支部  
申立人 X 1  
  
被申立人 医療法人社団正啓会

主 文

- 1 被申立人医療法人社団正啓会は、申立人全日本運輸一般労働組合富山合同支部の仁泉メディケア分会所属の組合員に対し、申立人組合を誹謗中傷し、組合からの脱退勧奨を行うなどして、申立人らの組合活動及び運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人医療法人社団正啓会は、平成6年5月21日付け辞令で命じた申立人X1の成和病院看護助手職（辞令上の記載は介護職）への配置転換命令を取り消し、配置転換前の老人保健施設仁泉メディケアの介護職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人医療法人社団正啓会は、この命令書交付の日から1週間以内に、下記の文書を申立人全日本運輸一般労働組合富山合同支部に手交しなければならない。  
(手交文の大きさは、B4版とすること。)

記

当会が行った次の行為は、富山県地方労働委員会から労働組合法第7条第1号、第2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ので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

- 1 平成5年の年末一時金、平成6年の賃金引上げについて、貴組合との団体交渉を拒否して、当会が一方的にこれを決定したこと。
- 2 貴組合仁泉メディケア分会所属組合員に対して、同分会から脱退するよう勧めたこと。
- 3 貴組合仁泉メディケア分会所属の組合員X2氏に対し、
  - (1) 貴組合が加入する富山県労働組合総連合は、政治色が強い上部団体であって、組合員の利益を考えていないなどと批判する言動
  - (2) 貴組合に所属することにより当会内で出世できなくなる等の不利益が及ぶ旨を示唆する言動を行ったこと。
- 4 貴組合仁泉メディケア分会所属の副分会長X1氏に対して行った、当会成和病院看護助手職への配置転換  
平成 年 月 日（年月日は、文書を手交する日を記入すること。）  
全日本運輸一般労働組合富山合同支部

執行委員長 X 3 殿  
同支部仁泉メディケア分会  
分会長 X 2 殿

医療法人 社団正啓会  
理事長 Y 1

- 4 被申立人医療法人社団正啓会は、前記第2項及び第3項を履行したときは、当委員会に文書で速やかに報告しなければならない。
- 5 申立人X 1に対する介護職主任手当の支給を求める申立ては、これを却下する。
- 6 申立人全日本運輸一般労働組合富山合同支部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正啓会（以下「正啓会」という。）は、病院及び老人保健施設の経営等を目的として平成2年9月11日に設立され、現在、富山市針原中町において成和病院と老人保健施設仁泉メディケア（以下「仁泉メディケア」という。）を経営しており、その職員数は本件審問終結時、成和病院約80名、仁泉メディケア約50名である。

(2) 申立人全日本運輸一般労働組合富山合同支部（以下「申立人組合」という。）は、富山県内の運輸、医療、情報等一般の中小企業労働者で組織する労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は約55名である。

仁泉メディケア分会（以下「分会」という。）は、仁泉メディケアで働く介護職員らによって申立人組合の分会として、平成3年12月4日結成されたもので、分会の組合員数は結成時19名で、その後、一時増加したが、平成5年1月以降脱退が相次ぎ、本件申立て当時8名、本件審問終結時には、6名までに減少した。

(3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、介護職の仕事に生きがいを感じていたことから、仁泉メディケアのケアスタッフ募集に応募し、平成3年4月26日に正啓会に採用された。X 1は、仁泉メディケアが開設された同年5月22日から仁泉メディケアの介護職員として働き始めたが、平成6年5月21日、成和病院へ配置転換（以下「配転」という。）され、現在、同病院の看護助手として勤務している。

X 1は、正啓会に採用される以前、富山市の城南病院で老人の世話をする看護補助の仕事に従事していた。また、X 1は分会結成時に副分会長に就任し、現在に至っている。

#### 2 正啓会の経営状況と分会結成について

(1) 正啓会は、平成3年10月頃に経営危機に陥ったことから、平成4年2月富山地方裁判所に和議の申立てをした。同年11月に和議認可の決定が

確定したことにより、正啓会は、その和議条件に沿って、現在、経営の再建中である。その経営改善の一環として、正啓会は成和病院を一般病院から特例許可老人病院へ移行した。

- (2) 仁泉メディケアの介護職員らは、正啓会が経営危機にあった平成3年12月4日、仁泉メディケアの経営再建、介護職の社会的地位及び労働条件の向上、入所者の介護の保全を目的として分会を結成した。申立人組合X3執行委員長（以下「X3」という。）と分会三役らは、分会結成の翌日に、当時正啓会の事務長であったY2（以下「Y2」という。）に労働組合の結成を通知し、翌々日にはY3理事長（以下「Y3」という。）に、今後、健全な労使関係を構築するため互いに協力していきたい旨を申し入れた。

### 3 団体交渉の経緯について

- (1) 分会結成から平成6年4月までの団体交渉の経緯

ア 申立人組合及び分会（以下、両者を含む意味で単に「組合」という。）は、平成3年12月5日に正啓会に団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れ、翌6日、不当労働行為・不当差別を行わないこと、組合掲示板の設置、労働条件決定にあたっての事前協議等労使間の基本的な対応について団交をもったが、この団交においては、今後お互いに協力していくということで一致した。

イ 組合は、平成3年12月17日、平成3年の年末一時金の要求書を提出して団交の申入れを行った。同月20日にY3、Y2の両名が出席して団交が行われ、その際、正啓会側から年末一時金の支給基準が明らかにされた。

ウ 正啓会は、平成3年12月25日と26日にかけて上記支給基準に基づき年末一時金を支給した。

エ 組合は、上記支給基準に満たない一時金しか支給されなかった介護職員がいたことから、この問題について、平成3年12月27日、正啓会と団交を行ったところ、Y2は「事務に聞いてみる時間をくれ。調べてから返答する。」旨答えた。

オ 組合は、平成3年12月28日、年末一時金差額支給についての要求書を提出し、団交の申入れを行った。平成4年1月17日、団交がもたれ、Y2は「一時金の差額金については事務の単純ミスだった。3月の給料で支払う。」旨答えた。

しかし、その3月にも差額金の支給は行われず、その年の7月の夏期一時金の支給時によろやく、その差額金が支給された。

カ 組合は、平成4年4月13日及び16日、新年度賃金の引上げ等について団交の申入書をY2に提出した。Y2は、「今は時間が取れないので、3日待ってほしい。要求内容は検討する。」旨回答した。

キ X3は、平成4年4月22日、団交の日程を決めるため、Y2に会い、4月末までに文書で回答するよう要請した。Y2は「今見てのとおり

忙しい。文書で回答する。」旨答えた。

ク X3は、平成4年5月14日、Y2に電話をかけて、4月22日に約束した文書による回答を求めたが「忙しい。」と一方的に電話を切られた。X3は、同日午後5時頃、Y2を訪ねたが不在であったため、団交申入書をY2に渡してくれるよう、受付の職員に依頼した。

ケ X3は、平成4年5月15日、Y2と面会し、文書回答について尋ねたところ、Y2は「忙しくてかまっておれない。家宅不法侵入で訴えてやる。」などと言った。Y2は、同日午後5時半頃、X3に謝罪電話を入れたうえ、16日に団交に応ずると回答した。

コ 組合は、平成4年5月16日、Y2の出席を得て、団交を行った。組合は、この中で「4月16日に賃金引上げ要求を出して、団交を要求していたにもかかわらず、団交を開催もせず、Y2が職場で『今年度の賃金引上げについて5%引き上げる。』と言っているようだが、賃金引上げについては、事前に組合と協議してから発表していくことが大切である。誠意をもって組合と話し合い、解決して欲しい。」旨抗議した。この抗議に対して、Y2は終始無言であった。

サ 組合は、平成4年6月26日、夏期一時金要求書・団交申入書を提出した。7月10日午前中にX3がY2に電話で団交期日を確認したところ、「忙しいから団交はやれない。」と返事があった。

X3は、同日午後、分会の組合員から夏期一時金として賃金の2カ月分が支給されるとの発表があったことを知らされたため、同日午後5時半頃、Y2に面会し、団交を拒否したうえ、一方的に夏期一時金支給の発表をしたことについて、抗議した。この抗議に対し、Y2は「忙しい。邪魔しないでくれ。早く帰ってくれ。疲れている。」と言った。

シ X3は、平成4年12月21日、年末一時金等について団交を申し入れたところ、受付の職員からY2が病気で入院したことを聞かされたため、その職員に団交申入れの書類をY3に渡してくれるよう依頼して帰った。

しかし、正啓会は、団交の開催について組合に回答せず、結局、団交を開催しないまま、年末に平成4年の年末一時金を支給した。

ス 組合は、平成5年1月7日、一時金の一方的支給等に対し、抗議するため、団交申入書を提出した。同月12日、Y3が出席し、団交が開催された。

セ 組合は、平成5年春闘について、Y2が平成5年4月末日頃まで入院治療中であったため、団交の申入れを自重していたところ、正啓会は、その間に組合と交渉することなく一方的に賃金引上げを行った。

なお、Y2は平成5年5月、病気を理由に退職し、Y4（以下「Y4」という。）が後任の事務長に就任した。

ソ X3は、平成5年6月29日、夏期一時金要求書及び団交申入書を提

出するため、Y 4を訪ねたが不在であり、受付の職員に上記書類をY 4に手渡してくれるよう依頼した。

タ X 3と富山県労働組合総連合事務局長であるX 4は、平成5年7月13日、Y 4と会い、要求書を手渡したうえ「組合結成から今日まで正啓会は、組合との話し合いには不誠実なことが多かったが、貴方は、誠実に対応してほしい。夏期一時金については、経営側と組合とがよく話し合って解決していきたい。」旨話したが、Y 4は、忙しくて組合と話し合う時期ではないとの趣旨の返事をした。

その後、正啓会は、組合との団交を開催することなく、一方的に夏期一時金額を発表し、同月20日に夏期一時金を支給した。

チ 組合は、平成5年11月9日及び29日、平成5年の年末一時金要求書及び団交申入書をY 4に手渡して団交の申入れをしたが、正啓会は、組合との団交を開催することなく、同年12月20日過ぎに一方的に年末一時金を支給した。

ツ X 3は、平成6年4月6日、Y 4に春闘要求書と統一要求書を提出した。X 3は、同月9日、Y 4に会い、「何故、団交を拒否するのか、健全な労使関係を確立していくためにも、話し合うことが必要である。」と話したところ、Y 4は、「私は、今一介の職員にすぎず、権限はないので、上には伝えておく。」と述べた。その後、Y 4からなんの回答もなく、また、団交も開催されないまま、正啓会は、一方的に賃金引き上げを行った。

## (2) 平成6年5月以後の団体交渉の経緯

ア Y 5（以下「Y 5」という。）が、平成5年10月1日、正啓会の管理部長に就任した。Y 5は、就任当初、従来勤務していた医療法人社団大沢野診療所の事務長を兼務していたが、平成6年4月頃から、正啓会のほぼ専従となり、同年5月26日より正啓会の常務理事に就任した。

イ X 3は、平成6年5月16日、健全な労使関係樹立にむけた手続き方法、同日実施されたX 1の仁泉メディケアから成和病院への配転問題、賃金規定問題等について、同月18日に団交を開催したい旨の申入書をY 5に手渡した。正啓会は、これを了承し、同月18日に団交が開催された。この団交においては、今後良い労使関係を築いていくということでは一致したものの、他の問題については両者の間に見解の相違があった。

ウ X 3は、平成6年6月2日、健全な労使関係樹立にむけた手続き方法、X 1の配転問題等について、同月3日に団交を開催したい旨の申入書をY 5に手渡したが、正啓会から団交の開催について返答がなかった。そこで、X 3は、同月9日、Y 5に通告書を手渡したうえ、抗議するとともに再度団交の開催の申入れを行った。正啓会は、同月15日、X 1配転問題を削って、同月24日に団交に応ずる旨回答し、当日

団交が開催された。この団交においては、今後、健全な労使関係を維持していくということでは一致をみたものの、X 1 の配転問題については、対立したままであった。

エ X 3 は、平成 6 年 7 月 22 日、富山県地方労働委員会（以下「地労委」という。）への提訴と X 1 配転問題等について、団交申入書を Y 5 に手渡した。しかし、申立人らが同月 27 日、X 1 配転問題等につき、正啓会には不当労働行為があるとして、地労委へ本件申立てをしたことにより、団交は行われなかった。

オ 組合は、平成 6 年 11 月 9 日、平成 6 年の年末一時金及び分会の組合員 X 5（以下「X 5」という。）が朝礼の場で Y 1 理事長（以下「Y 1」という。）に叱責された問題等について、同月 15 日に団交を開催したい旨を申し入れた。

組合は、同日、団交の場所に出向いたが、正啓会は、事前の連絡もないまま欠席した。そこで、X 3 は、当日、電話で「今、現場に来ているけれども今日は無いのか。」と Y 5 に抗議し、また、翌 16 日に団交拒否に対する抗議申入書を Y 5 に手渡した。

正啓会は、同月 17 日に X 5 の問題を議題とせず、年末一時金について、団交に応ずる旨を文書で回答した。

組合と正啓会は、同月 28 日及び 12 月 5 日の両日の団交において、年末一時金として基本給の 2 カ月分を支給するとの合意に達し、同月 19 日に協定書を作成した。

カ 組合は、平成 7 年 3 月 30 日、X 1 の原職復帰、平成 7 年春闘要求等について、団交を申し入れた。

正啓会は、4 月 3 日、X 1 の原職復帰については、地労委で審査中であることを理由に団交事項から外し、その他の事項については、同月 6 日に団交に応ずる旨回答した。

組合と正啓会は、同月 6 日、7 日、14 日の団交により、賃金引上げ及び付帯要求等について合意に達し、協定書を作成した。

キ 組合は、平成 7 年 5 月 19 日、X 6 副分会長（以下「X 6」という。）の配転について、団交申入書を提出し、同月 22 日に正啓会と団交を行った。

ク 組合は、平成 7 年 6 月 22 日、平成 7 年の年間（夏期及び冬期）一時金の要求書を提出し、同月 29 日の団交の開催を正啓会に申し入れた。

正啓会は、同月 25 日、一時金については一賞与期間ずつの検討としたため、冬期一時金を団交事項から外し、夏期一時金についてのみ、同月 28 日に団交に応ずる旨回答した。組合と正啓会は、同月 28 日の団交で夏期一時金を 2 カ月分とすることで合意した。

なお、Y 5 は同月 23 日に理事長、病院長、総婦長、婦長、介護職責任者、リハビリ責任者等が集まった会議の席上で、夏期一時金についての職員への答え方として、夏期一時金の支給時期は 7 月 10 日頃で、

支給額は平年並みとしてほしいとの趣旨の発言をしたことから、一般職員にもこの発言が伝わり、団交前に夏期一時金は、平年並みとするとの話が職場で出ていた。

#### 4 分会の組合員に対する理事長らの言動について

##### (1) 分会の組合員数の推移

分会の組合員数は、平成3年12月の分会結成時19名で、平成4年6月には23名と最大数となった。その後、加入、脱退があったが、中でも、平成4年12月から平成5年1月にかけて6名の、また、平成6年6月に8名の大量脱退があった。平成7年5月には、分会結成以来、分会書記長として組合活動をしてきたX7（以下「X7」という。）が脱退し、本件審問終結時、分会の組合員数は、6名となっている。

なお、X8・X9・X10の3名の、X11・X12の2名の及びX13・X14の2名のそれぞれの脱退届は、連名による脱退届であった。

分会結成以来の分会の組合員数の推移は次のとおりである。

時 期	加入	脱 退	分会員数	備 考	
平成3年	12月	19名		19名	12月4日分会結成
4年	1月	1名		20名	
	2月	1名	1名	20名	
	4月	1名		21名	
	6月	2名		23名	
	10月		1名	22名	
	11月	1名		23名	
	12月		1名	22名	
5年	1月		5名	17名	
	4月		1名	16名	
	9月	1名	1名	16名	
6年	6月		8名	8名	5月21日X1副分会長配転
	8月		1名	7名	7月27日地労委へ申立て
7月	5月		1名	6名	5月21日X6副分会長配転

##### (2) 分会の組合員に対する理事長らの言動

ア Y6事務長代理（以下「Y6」という。）は、平成4年1月頃、レクリエーション室でX6とX7に「あんたたち何で労働組合を作ったんだ。共産党の組合だ。あんたたちそういうものをしていると、どんなの出世にも響くし、息子の就職もできないよ。」などと言った。

イ X1が平成4年8月8日に取得する予定であった半日休暇を一日繰上げ同月7日に取ったことに関し、Y2が同月8日、X1に「昨日の半日休暇は職場放棄である。昨日の医務会でこのことが問題となり、理事長もX1をすぐに解雇しろと言っていた。以前は、あなたのことを高く評価し、信頼もしていたが、これからは違う。」と言った。

X 1 は、同月10日、このY 2の発言をY 6に報告し、X 1が「私を辞めさせたい気持ちはわかるけど」と言うと、Y 6は、「そうだ。だが、何故だと思うか。」と問いかけたので、X 1が「労働組合をやっているからでしょう。」と答えると、Y 6は「そうだ。」と同意した。

ウ 平成5年2月に定年を迎える分会の組合員X 15（以下「X 15」という。）が、平成4年12月頃、「定年後も働かせてほしい。」とY 7婦長（以下「Y 7」という。）に申し出たところ、Y 7は「労働組合を辞めれば使ってあげる。」と言った。

X 15は、平成4年12月25日付けで脱退届を組合に提出し、平成5年1月6日に組合を脱退した。

エ 組合が平成5年2月頃、組合が介護技術の向上のため、正啓会のレクリエーション室で学習会を開催しようとしたところ、正啓会はこれを拒否したうえで、Y 3は、「労働組合には、余所の施設を借りる場合でも、無断で仁泉メディケアの名前を使うことは許さない。」と分会長のX 2（以下「X 2」という。）に言った。

オ X 1は、平成5年12月20日頃、欠勤1日2,000円の控除の扱いなのに、5,000円控除されていたことから疑問に思い、Y 4にこのことを問いただしたところ、Y 4はその話の中で「あんたらどうして労働組合を作ったんだ。われわれは運輸一般なんか認めていないよ。医労連なら関連しているから、何で医労連の組合じゃないのか。」などと言った。

カ 正啓会は、平成6年5月21日、本人の同意のないまま、X 1を仁泉メディケア介護職から成和病院看護助手職（辞令上の記載は介護職）へ配転した。

キ Y 4は、平成6年5月31日午前1時半頃、夜勤に就いていた分会の組合員X 14に対し「あなたは、組合に入っているのか。」と聞いたのをはじめ、分会の組合員X 11、X 16にも同様に組合加入の有無などを聞いた。

ク Y 1は、平成6年6月1日、正啓会全体の朝礼で、仁泉メディケアの職員に対して「仁泉メディケアの人で県の高齢福祉課に行ったものがある。正啓会はただでさえ県のブラックリストに載っているのに、このようなことをしてもらっては困る。」と発言した。この発言を受けて、平成5年に組合を脱退したX 17らがX 6に「それは組合員か。」と説明を求めた。

ケ Y 1は、平成6年10月、朝礼の場でX 5の個人名を挙げて態度を叱責した。このように朝礼の場で、理事長が名前を挙げて態度を叱責するのを聞くのは、Y 5としては初めてであった。

コ Y 5は、平成7年2月21日、仁泉メディケアの家族相談室にX 2、X 7を呼び出し「あなたがたの上部団体は、団体交渉ひとつにしても、組合員がどうというよりも、いくらで妥結したのかという実績のほう



が大事なのだ。」「君達は県労連の宣伝に使われている。」「県労連は政治色が強い。連合だったら、僕はいいのだが。」「今のところ組合員の異動はない。異動をしないというのは、かえって損ではないのか。なぜなら、本院の方への栄転もないし、本院へ行くという経験もないから、出世しないということですよ。」と言った。

サ X 2、X 6 及び X 5 の 3 名は、平成 7 年 4 月 19 日、国家試験である介護福祉士の試験に合格して介護福祉士の資格を取得した。正啓会は、同年 5 月 21 日、X 6 に仁泉メディケアから成和病院への配転を命じた。

#### 5 仁泉メディケアにおける X 1 の担当業務について

- (1) X 1 は、採用時、Y 2 から「あなたを老人保健施設・仁泉メディケアの介護職として採用いたします。施設の開設までの間は仁泉病院の方で研修という形で勤務してもらいますが、開設後は仁泉メディケアで働いてもらいます。」と言われ、平成 3 年 4 月 26 日、正啓会に採用された。同年 5 月 22 日、仁泉メディケアが開設されたことにより、X 1 は、仁泉メディケアで介護業務に従事した。
- (2) X 1 は、本来の介護業務の外、他の介護職員に対する指示・指導、勤務表の作成、申送りの改善などの業務も行った。
- (3) 正啓会は、平成 4 年 9 月 10 日、新たに班長（3 名）制度を導入し、Z 1（以下「Z 1」という。）と当時いずれも分会の組合員であった X 18（以下「X 18」という。）及び X 19（以下「X 19」という。）を班長に任命し、X 1 を勤務表の作成等の業務から外した。

#### 6 X 1 の配転の経緯について

- (1) X 1 は、平成 5 年 9 月 2 日、家族面談室で Y 4、Y 8 総婦長（以下「Y 8」という。）、Y 7 より同月 21 日からの成和病院への配転を指示された。
- (2) X 1 は、平成 5 年 9 月 6 日、Y 4 に、「私は老人保健施設の介護職員として働きたいと思って勤めてきた。まもなく 3 年間勤務し、介護福祉士の受験資格が生じる時であるし、また、労働組合の役員もしており、成和病院への配転をお断りする。」と返事した。
- (3) X 1 は、平成 5 年 9 月 7、Y 4、Y 8、Y 7 に呼び出され、Y 7 から介護福祉士の受験資格のこともあるから、来年の 5 月に成和病院に異動してもらおうとの趣旨の話がされた。
- (4) X 1 は、平成 6 年 5 月 9 日、Y 7 から同月 21 日付けで成和病院への配転を言い渡されたが、X 1 は態度を保留した。
- (5) X 1 は、平成 6 年 5 月 12 日、Y 5 より、再び同月 21 日付けの成和病院への配転を言い渡された。
- (6) X 1 は、平成 6 年 5 月 13 日午前、Y 4 に成和病院への配転を拒否する旨を伝えた。同日午後、X 1 は、Y 5 から呼出しを受け、本人の意思を別として業務命令であるから辞令を週明けに出すと通告された。
- (7) Y 4 は、平成 6 年 5 月 16 日、X 1 に成和病院の介護職を命ずる旨の辞令書を交付した。X 1 は、この辞令書を受領したものの、同時に、配転

について異議申立書をY4に手渡した。

- (8) 組合は、平成6年5月18日の団交で、X1の配転問題については、仁泉メディケアの介護職という雇用契約時の条件と異なる異職種配転であり、本人の同意が必要であること、X1が分会の副分会長であること、労働組合と話し合いが十分されていないこと等から配転は認められないとして、辞令の撤回を求め、辞令書をY5に返したところ、Y5は、組合役員の配転について、法的な問題がないかどうか調査することを前提として、これを受領した。
- (9) Y5は、平成6年5月20日、法的な問題がないとして、再度、辞令書をX1に交付した。
- (10) X1は、平成6年5月21日成和病院の勤務に就いたが、同日、Y4に改めて異議申立書を手渡した。

## 第2 判断

### 1 団体交渉について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

(ア) 申立人は、分会結成以来、被申立人に対し、毎年、年末及び夏期各一時金と賃金引上げを交渉事項とする団交の申入れをしてきたが、いずれの場合も被申立人は、誠実な団交態度を取らなかった。特に、平成4年の夏期及び年末の各一時金、平成5年の夏期及び年末の各一時金、平成6年の賃金引上げについては、組合の団交申入れに対し、被申立人はこれを拒否している。

(イ) 被申立人は、平成6年5月以後は団交に応じてきており、団交拒否の事実はないと主張している。しかし、平成6年6月24日の団交では、X1配転問題について、平成6年11月28日の団交では、Y1が分会の組合員であるX5を叱責した問題について、組合が団交事項として提示しているにも拘らず、被申立人は、いずれも団交事項から一方的に外した。

また、平成7年6月28日の夏期一時金団交では、交渉前に被申立人は、夏期一時金の支給額を昨年並みの2カ月分と決定していた経緯があり、これでは団交の実質的な意味がないに等しいと言わなければならない。

(ウ) 平成6年5月以前の被申立人の度重なる団交拒否、及びその後の団交に応じているものの不誠実な被申立人の団交態度からみて、被申立人が将来において誠実な団交態度を取るとは考えられず、団交を実質的に拒否する蓋然性は高いと言わざるを得ない。よって、申立人らは今後の夏期及び年末一時金並びに賃金引上げその他の労働条件に関する事項の決定につき被申立人が誠実に団交を行うとの救済命令を求める。

##### イ 被申立人の主張

- (ア) 申立人の分会結成以後、平成6年4月頃までの団交申入れの対応について、被申立人に不手際があったことは認める。しかし、これは、被申立人の経営行き詰まりによる和議の申立てとその処理に忙殺されたこと、それに加えて被申立人の事務長であったY2やY4が病気で入院するなどして、事務体制が整わなかったからである。
- (イ) 被申立人は、平成6年5月以後、常務理事であるY5を団交の責任者として、申立人の団交申入れに対し、誠実に対応してきている。平成6年5月16日の団交申入れについては、同月18日に、また同年6月2日の団交申入れについては、同月24日にそれぞれ団交が開催されている。

また、本件申立て後の申立人の団交申入れについても団交が開催されており、平成6年の年末一時金については、団交の結果、当事者間で合意に達して協定書を交わしている。被申立人は、今後も申立人の団交申入れに対しては、誠実に対応する意思を持っている。

- (ウ) 以上のとおり、被申立人の過去における一時期の団交申入れに対する対応の不手際は改善されており、被申立人は、今後とも誠実な団交態度をとるのであるから申立人の前記申立ては理由がなく、棄却されるべきである。

## (2) 当委員会の判断

ア 分会結成から平成6年4月頃までの組合の賃金引上げ・一時金等に関する団交申入れに対する被申立人の対応については、前記第1.3.

(1)で認定したとおりであり、誠実さに欠けていると言わざるを得ない。特に平成4年の夏期及び年末の各一時金、平成5年の夏期及び年末の各一時金、平成6年4月の賃金引上げに関する団交申入れに対し、被申立人は、この団交を拒否しているうえ、この間の被申立人の事務長であったY2の「忙しくてかまっておれない。家宅不法侵入で訴えてやる。」「邪魔しないでくれ。早く帰ってくれ。疲れている。」との発言、及びY2の後任のY4の忙しくて組合と話し合う時期ではないとの発言や、団交を受ける権限がないので上司に伝えておくと言いながら放置した態度は、組合を無視したものであり、被申立人のこれらの一連の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為にあたる。

イ 平成6年5月以後の団交の被申立人の対応については、前記第1.3.(2)で認定したとおりである。

平成6年5月以後の団交申入れに対する被申立人の対応についてみると、平成6年6月2日の団交申入れに対し、被申立人は速やかにその日時の回答をしなかったうえ、X1配転問題を団交事項としなかったこと、平成6年11月15日の団交開催予定日に被申立人は、申立人に連絡することなく出席しなかったこと、平成7年3月30日の団交申入れに対し、被申立人は、X1配転問題を団交事項としなかったこと、

平成7年6月22日の平成7年の夏・冬を含めた年間一時金の要求に関する団交申入れに対し、被申立人は冬期一時金については団交事項としなかったこと、この時の団交の開催前に夏期一時金は平年並みになるとのY5の発言が一般職員に伝わったことなど、被申立人の対応については、やや誠実さに欠ける点や軽率な発言があったことは否めないところである。

しかしながら、被申立人は、前記のとおり一部分について団交事項としないとしているものの、申立人からの団交申入れについては全て団交に応じていること、それぞれの団交において、今後健全な労使関係を維持していくことを相互に確認していること、平成6年の年末一時金、平成7年賃金引上げ・夏期一時金については、当時者間において合意に達し、協定書が取り交わされていること、シャワー室の改善や掲示板の設置などの付帯要求についても当事者間で合意に達していること等、平成6年5月以後の団交においては、一定の成果があがっていることが認められる。

また、被申立人が前記のX1配転問題を団交事項から外した件については、当地労委へこの問題を持ち出したからといって団交事項とできない理由はないと言うものの、当委員会でのこの問題の決着を図りたいとの被申立人の立場も理解できないわけではなく、かつ、団交事項としないとする被申立人の回答に対し、申立人もこの問題に固執している様子が窺えないことなどからすると、ことさらこの問題を重視する必要はないと考えられる。

さらに、交渉決着前に夏期一時金の支給額が平年並みの2カ月程度であるとのY5発言については、この発言が、例年の一時金支給時期が迫っている時に、分会の組合員以外の多数の職員から生活費として関心事のある一時金支給額を知りたいとの希望が強かったことから、管理部長であるY5が、その希望を意識したうえで被申立人の基本的な考え方を管理職が集まる会議で述べたものであることが認められ、そうであれば、団交前に既成事実を作り上げて団交を無意味なものとするためになされた発言とまでは言いがたいと考えられる。

ウ 以上のとおり、被申立人に前記で指摘した点において多少問題がないとは言えないものの、被申立人には団交に取り組む姿勢に努力の跡が見受けられ、団交の実績もあがっていることからすると、被申立人が将来にかけて団交を拒否する蓋然性が高いとまでは認められず、従って、当委員会としては、申立人が求めている将来の誠実団交の救済命令の必要性はないと判断する。

## 2 分会の組合員に対する理事長らの言動について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

(ア) 申立人の分会結成から続いている被申立人の理事長や職制らがし

た次の行為は、組合への加入やその活動を批判する言動、組合員であるが故のいやがらせ的行為であって、いずれの行為も組合の活動及び運営に支配介入する不当労働行為である。

- ① 平成4年1月頃、Y6がX6とX7に対し組合を結成したことを非難し、かつ組合が共産党の組合だと決め付けた発言
- ② 平成4年8月10日、X1が半日休暇を取ったことに対するY2の職場放棄だとの発言と同日のX1の労働組合をやっているから正啓会を辞めさせたいと思っているのだろうとの問いかけに対するY6の肯定発言
- ③ 平成4年12月頃のX15が組合を脱退すれば再雇用するとのY7の発言
- ④ 平成5年2月頃、労働組合には、余所の施設を借りる場合でも、無断で仁泉メディケアの名前を使うことは許さないとのY3のX2に対する発言
- ⑤ 平成5年12月20日頃、Y4がX1に組合が運輸一般であることへの嫌悪感を示す発言
- ⑥ 平成6年5月21日にX1を仁泉メディケアから成和病院へ配転した行為
- ⑦ 平成6年5月31日にY4が夜勤に従事していた組合員に組合加入の有無を問いたす発言
- ⑧ 平成6年6月1日、組合員が富山県の高齢福祉課を訪ねたことに関するY1の批判発言
- ⑨ 平成6年10月、Y1が朝礼で組合員のX5を叱責した行為
- ⑩ 平成7年2月21日にY5がX2とX7に申立人組合の上部団体（県労連）を批判した発言
- ⑪ 平成7年5月21日のX6を仁泉メディケアから成和病院へ配転した行為

(イ) 分会の結成時において、組合員数は19名であったが、その後、組合員の脱退が相次いでいる。その脱退も1回目は平成4年暮れから平成5年初頭にかけて、2回目は平成6年6月に集中しており、いずれも被申立人が組合批判を強めていた時期と一致する。また、脱退届も連署によるものがあつた。このような集団的な組合員の脱退は、被申立人の組合員に対する共通の働きかけ、即ち、被申立人による直接、間接の脱退工作を推認させるものである。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 被申立人は、申立人の主張をいずれも争い、被申立人は反組合的言動や不当な配転をした事実はないと主張する。

(イ) 分会からの大量脱退があつたとしても、このことに被申立人は関与しておらず、脱退は各組合員の自主的な判断に基づくものである。

#### (2) 当委員会の判断

ア 分会の組合員に対する理事長や職制らの言動については、前記第1.

4. (2)で認定したとおりであるが、以下で判断するとおり、被申立人の言動や行為には組合に対する批判や組合の嫌悪からくる発言があり、組合の団結権を侵害していると言わざるを得ない。

即ち、Y6は平成4年1月頃、X6とX7に「あんたたち何で労働組合を作ったんだ。共産党の組合だ。あんたたちそういうものをしてると旦那の出世にも響くし、息子の就職もできないよ。」と発言していること、Y6は平成4年8月10日、X1が「(私を辞めさせたいのは)労働組合をやっているからでしょう。」との問いに「そうだ。」と発言していること、Y7が平成4年12月頃、X15の「定年後も働かせてほしい。」との申入れに対し、「労働組合を辞めれば使ってあげる。」と発言していること、Y4が平成5年12月20日頃にX1に「あんたらどうして労働組合を作ったんだ。われわれは運輸一般なんか認めていないよ。何で医労連の組合じゃないのか。」と発言していること、Y1が平成6年6月1日、朝礼の際「仁泉メディケアの人(組合員を指す。)で県の高齢福祉課に行ったものがある。正啓会はただでさえ県のブラックリストに載っているのに、このようなことをしてもらっては困る。」と発言していること、Y5が平成7年2月21日、X2とX7に「あなたがたの上部団体は、団体交渉ひとつにしても、組合員がどうというよりも、いくらで妥結したのかという実績の方が大事なのだ。」「君達は県労連の宣伝に使われている。」「県労連は政治色が強い。連合だったら僕はいいのだが」「今のところ組合員の異動はない。異動をしないというのは、かえって損ではないのか。なぜなら、本院の方への栄転もないし、本院へ行くという経験もないから、出世しないということですよ。」と発言していることなどは、これらの発言自体が被申立人の反組合的行為であると言わざるを得ない。

また、平成6年5月21日にX1を仁泉メディケアから成和病院に配転した行為は後記第2.4で判断するとおり、被申立人が組合の弱体化の意図のもとに行ったものと認められ、さらに、X6の仁泉メディケアから成和病院への配転は、X1に続くもう一人の副分会長であるX6の配転であり、かつ、介護福祉士資格を取得した矢先の配転であることからみて、組合の弱体化を狙ったものと認められる。

なお、Y1が平成6年10月、朝礼の場で分会の組合員であるX5の個人名を挙げて態度を叱責したことについては、それ自体からは必ずしも被申立人の反組合的言動とは言えないものの、これまで認定してきた被申立人の一連の反組合的言動の経過の中での被申立人の言動であることを考え併せると、これらの発言も反組合的な意図をもってなされたものと認めざるを得ない。

イ 組合脱退者が同じ時期に集中し、あるいは連名で組合を脱退したことが被申立人の組合脱退工作によるものか否かについて判断すると、

(ア) 平成4年12月頃、Y7が、X15が組合を辞めることを再雇用の条件としたことが認められ、この被申立人からの組合脱退勧奨時期が1回目の集中脱退時期に合致していること。

(イ) 平成6年5月21日、被申立人は、X1の成和病院への配転を強行したこと、同月31日、Y4が職員に組合員かどうか確認し、組合活動に影響を与えたこと、同年6月1日、Y1が朝礼で県の高齢福祉課へ行ったことを非難し、組合からの離反を促したこと等が認められ、これは2回目の集中脱退時期に合致していること。

(ウ) また、分会結成以来、労使関係は良好でなく、当委員会へ救済申立てがなされる等労使紛争の状況にあった中で、平成4年11月には23名であった組合員数が、その後、組合脱退者が相次ぎ、平成6年7月の本件申立て時には8名となったが、1年余りの短期間にこれだけ激減することは、通常考えにくいこと。

等の事実からみて、被申立人が労使紛争の状況の中で、一部組合員に対し、組合脱退勧奨や組合から離反させる反組合的言動をしたことが推認できる。

ウ 以上のとおり、前記で認定した被申立人の一連の言動等は、申立人の組合活動及び運営に対する支配介入にあたり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 X1の介護職主任の解任及び主任手当の未払いについて

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

(ア) X1は、平成3年6月1日、被申立人の初代理事長Y9から仁泉メディケアの介護職主任に任命されると同時に主任手当として月1万円支給する旨言われた。それ以降、X1は主任として、一般の介護職員の仕事の指示・指導、勤務表の作成等の仕事に従事してきた。

ところが、分会結成後まもない平成4年1月13日、被申立人はX1が分会に加入し、かつ分会の役員をしていることを理由に介護職主任の資格を奪った。

しかし、X1は班長制度が新設された同年9月頃まで主任としての仕事をしてきた。また、主任手当については、同年2月の給料支払いの際に平成3年12月分を支給されたのみで、その余の主任手当は未払いとなっている。

(イ) 以上、被申立人がなしたX1に対する主任の解任及び主任手当の未払いは、X1が分会役員であることを理由になされたものであって、これは労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

なお、主任の解任は前記のとおり平成4年1月であって本件申立ての日から1年以上前の行為にあたるが、主任の解任及び主任の仕事をしてきた期間に発生した主任手当の未払いという状況が現在ま

で継続しているのであるから労働組合法第27条第2項に抵触しない。

イ 被申立人の主張

(ア) 被申立人に職制として確立した主任制度は当初からないのであるからX1が主任に任命されたことはなく、従って主任としてX1に1万円支給するとの約束もなかった。仮に主任制度があったとしても、申立人の主張によってもX1が主任を解任されたのは平成4年1月13日（主任としての仕事をしていたのは同年9月頃まで）であり、これは本件申立ての日から1年以上前の行為であって明らかに労働組合法第27条第2項に抵触し、本件の不当労働行為の救済の申立ては却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人は、不当労働行為にあたる介護職主任の解任を被申立人がX1に伝えたのは平成4年1月13日であると主張するところ、この日は、本件申立ての日から約2年半前のことであって、既に行為の日から申立てまでに1年以上経過していること、及び解任行為は、その都度完結する1回限りの行為と解すべきであること等に鑑み、申立人がこの解任の不当性を理由として不当労働行為の救済を求めることができないことは、労働組合法第27条第2項の趣旨に照らして明らかである。

また、申立人は、X1の主任手当について、主任に就任した平成3年6月以後の分（平成3年12月分を除く。）が未払いとなっていると主張するが、この主任手当は、主任の地位から生ずる派生的な権利であるところ、前記のとおり主任の解任の不当性を主張できない以上、解任された時期にあたる平成4年1月13日以後の主任手当未支給の不当性を論ずる余地はない。

なお、平成4年1月13日前の主任手当については、前記の解任行為の不当性を主張できない理由と同様な理由により、その支払いを求めることができないことは明らかである。

イ ところで、申立人は、X1が介護職主任を解任されている状態及び主任の仕事をしてきたことにより発生した平成3年6月から平成4年9月頃までの主任手当が現在まで支払われていない状況は、いずれも現在まで継続しているのであるから、主任の解任と主任手当の未払いを理由とする本件申立ては前記法条に抵触しないと主張する。

しかし、解任されているという状態や、主任手当の未支給の状況が客観的に存在することをもって継続する行為と解釈しては、前記法条を規定した趣旨が失われてしまうと当委員会は判断する。よって、申立人のこの主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、上記申立ては、労働組合法第27条第2項に該当するので労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

4 X1の配転について

(1) 当事者の主張



ア 申立人の主張

X 1 の仁泉メディケアの介護職から成和病院の看護助手職への配転は、異職種・異事業場配転であるうえ、X 1 の介護職業務を引続き行いたいとする希望を無視し、かつX 1 の同意を得ないままなされたものである。

また、この配転は、X 1 の介護福祉士の受験資格を奪う不利益なものであり、専ら他の職員への見せしめと、分会の副会長であるX 1 を組合員のいない成和病院に隔離することによって、組合に打撃を与えるために行われたものである。

被申立人は、X 1 を配転した理由として、X 1 が老人病院で介護職の経験があること、X 1 は優秀であって一歩進んだ老人介護の知識、技能を成和病院で生かしてもらいたいと考えたからだと主張している。

しかし、この配転による成和病院におけるX 1 の職務内容は、成和病院の他の看護助手職と同一の内容であって、特にX 1 の技能や知識を生かす必要のないものであること、X 1 の技能、知識を生かすための体制が成和病院で全くとられていないことからすると、被申立人の前記主張には真実性がない。

よって、申立人は成和病院への看護助手職の配転命令を取り消し、仁泉メディケアの介護職に復帰させる旨の救済命令を求める。

イ 被申立人の主張

この配転は、経営改善の一環として成和病院を特例許可老人病院に移行するため、老人介護のスタッフを充実する必要があったことから、配転候補者を仁泉メディケアの介護職の中から3、4人を検討対象とし、老人病院での経験があることに加えて優秀なX 1を選任したものである。

被申立人は、平成5年9月に成和病院看護助手職への異動を打診したが、介護福祉士の受験資格を得たいとのX 1の希望をいれ、平成6年5月の定期異動まで猶予したものであり、本件配転の時点では、その受験資格を有していた。

また、成和病院と仁泉メディケアは、場所的に近接していること、介護職と看護助手職は、実質的に業務内容が同じであること、被申立人は、成和病院と仁泉メディケアの両方を経営していることから、事業場としても同一とみることができること等からすれば、この配転はX 1の組合活動とは関係なく、専ら適材適所の観点から被申立人の判断で行ったものである。

(2) 当委員会の判断

ア 一般的に、企業が事業の活性化、人材育成、経営改善、職場の適応性等の観点から従業員を配転することは、人事権の行使として認められているところであるが、組合員であること、組合員に加入したり、正当な組合活動をしたこと等を理由に、配転を命ずることは、不利益

取扱いあるいは支配介入にあたる不当労働行為として禁止されているところである。

イ 配転が不利益取扱い・支配介入の不当労働行為にあたるかどうかは、配転の不利益性、配転の業務上の必要性、人選の合理性、配転発令時の労使関係、組合活動への影響、反組合的意図などを総合的に考慮して判断すべきである。

従って、この観点にたつて、X 1 の配転が不当労働行為にあたるかどうか順次検討する。

(ア) 配転の不利益性

申立人は、X 1 が仁泉メディケアの介護職という条件で採用されたのであるから、X 1 を介護職以外の業務へ異動させる場合は、本人の同意が必要であると主張するが、X 1 と被申立人との間でX 1 を仁泉メディケアの介護職以外の職務に就かせない趣旨の職種限定の合意があったことまでは認められない。

また、申立人は、この配転は、仁泉メディケア介護職から成和病院看護助手職への異職種・異事業場配転であるうえ、X 1 の介護職業務を引続き行いたいとする希望や介護福祉士の受験資格を奪う不利益なものであると主張するが、看護助手職には介護福祉士の受験資格が与えられない一方、介護職には3年以上従事すれば介護福祉士の受験資格が与えられることなど、看護助手職は、法制度上異なる面も認められるが、業務内容をみると、どちらも、食事、入浴、排泄その他の介護業務が中心であり、実質的な業務内容は、同様なものであると考えられること、成和病院は、仁泉メディケアと道路を挟んで近接しており、従来に比べてX 1 に勤務上不都合が生じたことと認められないこと、X 1 は仁泉メディケアでの介護職として3年間勤務し、介護福祉士の受験資格を既に得ていること等から判断すれば、この配転は、X 1 に実質的に身分上・職制上の地位等に影響を与えるものとは言い難く、X 1 に大きな配転の不利益があるとまでは考えられない。確かに、X 1 が老人保健施設の介護職の仕事に従事したいという強い希望を持っていることは認められるが、これは受忍限度を超えるものではなく、従って、X 1 の希望が入れられなかったことのみをもって、個人としてのX 1 に配転による不利益があったとは認められない。

(イ) 配転の業務上の必要性

被申立人は、再建途上の病院であり、その経営改善の一環として、一般病院から特例許可老人病院への移行を図ることとし、そのため、成和病院に優秀な看護補助スタッフの充実を進めていたものであり、この配転は業務上の必要性があったと認められる。

(ウ) 人選の合理性

人選の合理性について、被申立人は成和病院が特例許可老人病院

になったことから、老人介護の知識、技能をもったスタッフが必要であり、配転候補者として3、4人検討した結果、城南病院で老人の世話の仕事をした経験があり、かつ優秀なX1を配転したものであると主張している。

しかし、配転先である成和病院で、X1の優秀な技能等を発揮させるための体制がとられていないことをみると、配転者は、X1に限る必要はなく、もっと広く配転候補者を検討し、配転者を決定する余地があったと認められる。

(エ) 配転命令時における労使関係と組合活動への影響

最大23名いた分会の組合員が徐々に脱退し、平成6年5月頃には、16名に減っており、X1が配転を命令された頃は、分会としても組合活動の充実、組織の団結の強化を必要とする状況下にあった。

こうした状況下において、X2とともに、分会で中心的な役割を果たしていた副分会長であるX1を組合員の一人もいない成和病院へ配転したことは、職場で培った組合員間の組合活動を弱体化させるものであり、組合活動及びその運営に支障をきたしたものと認められる。

(オ) 配転の反組合的意図

前記第2.2.(2)で既に判断したように、被申立人には組合活動に対し反組合的言動が多く、申立人の組合活動に対し嫌悪の姿勢が一貫していることからみて、この配転も反組合的意図をもってなされたものであることは推認できる。

(カ) 以上検討したとおり、確かに、個人としてのX1には、配転による不利益性があるとまでは言えず、また、被申立人に業務上の必要性があったことも理解できるところであるが、他方、配転の人選について、ことさらX1にこだわる必要性があったとは認められないこと、被申立人はX1の経験や知識を成和病院で生かしてもらうことを目的に配転したと言いながら、成和病院でのX1の職務の内容は他の看護助手の職員と全く同じであること、X1の配転により組合活動に少なからず支障をきたすであろうことが推認できること、これまでの被申立人の言動や行為から、本件配転についても被申立人に反組合的意図があることが推認できること等を総合的に勘案すると、X1の配転は、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱い及び同法第7条第3号に該当する組合活動及び運営に対する支配介入の各不当労働行為であると認めることができる。

5 結論

以上のとおり、被申立人が、平成5年の年末一時金、平成6年の賃金引上げについて、組合との団体交渉を拒否し、一方的にこれを決定したことは労働組合法第7条第2号に、分会の組合員に対する理事長らの言動は同条第3号に、並びに申立人X1を成和病院看護助手職へ配置転換を命じた

ことは同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

申立人は、誓約文の交付及び掲示を求めているが、当委員会は、主文の救済をもって相当と判断する。

また、申立人X1に対する介護職主任手当の支給を求める申立ては、これを却下し、申立人組合のその余の申立ては、理由がないのでこれを棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成7年11月9日

富山県地方労働委員会  
会長 千場義秋 ㊟