

大阪、平 7 不33・35・55・67、平9.11.18

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同
申立人 全国金属機械労働組合港合同南分会支部
被申立人 医療法人南労会

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 3 に対してなした、平成 7 年 8 月 30 日付け懲戒解雇及び同年 6 月 8 日付け通知による主任を免じて被申立人訪問看護ステーション・ウェルビー勤務を命じる配置転換がなかったものとして取り扱い、同年 8 月 21 日から就労させる日までの間、同人が同松浦診療所看護科で就労していれば得られたであろう賃金相当額（既に払われた分を除く）及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X 4 に対してなした、平成 7 年 8 月 30 日付け懲戒解雇及び同月 15 日付け通知による被申立人松浦診療所健診部勤務を命じる配置転換がなかったものとして取り扱い、同月 21 日から就労させる日までの間、同人が同松浦診療所看護科で就労していれば得られたであろう賃金相当額（既に支払われた分を除く）及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員 X 5 及び同 X 6 に対してなした、平成 7 年 8 月 30 日付け懲戒解雇及び同月 15 日付け通知による被申立人紀和病院看護部勤務を命じる配置転換がなかったものとして取り扱い、同月 21 日から就労させる日までの間、同人らが同松浦診療所看護科で就労していれば得られたであろう賃金相当額（既に支払われた分を除く）及びこれに年率 5 % を乗じた金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国金属機械労働組合港合同
委員長 X 1
全国金属機械労働組合港合同南分会支部
執行委員長 X 2

医療法人南労会
理事長 Y 1

当医療法人の行った下記の行為は、大阪府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められ

ました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成7年6月8日付け通知により、貴組合員X3氏に対し、主任を免じて訪問看護ステーション・ウェルビー勤務を命じたこと。
 - (2) 平成7年8月15日付け通知により、貴組合員X4氏に対し松浦診療所健診部勤務を、同X5氏及び同X6氏に対し紀和病院看護部勤務をそれぞれ命じたこと。
 - (3) 平成7年8月30日付けで、貴組合員X3氏、同X4氏、同X5氏及び同X6氏を懲戒解雇したこと。
- 4 申立人らのその他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) 被申立人医療法人南労会（以下「医療法人」という）は、労働災害、職業病を扱うことを主たる目的として設立された医療法人で、肩書地に本部を置き、大阪市港区において松浦診療所（以下「診療所」という）を、和歌山県橋本市において紀和病院を経営しており、その従業員数は本件審問終結時診療所で約60名、紀和病院で約190名である。
 - (2) 申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という）は、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
 - (3) 申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部（以下「支部」という）は、組合の下部組織であって、医療法人で働く従業員で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約30名で、下部組織として、診療所に診療所分会（以下「分会」という）、紀和病院に紀和病院分会がある。
 - (4) 医療法人には、支部のほか、紀和病院に紀和病院労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員数は本件審問終結時約60名である。
- ##### 2 婦長職導入以前の医療法人の組織体制等について
- (1) 昭和60年1月、診療所の職員らは、南労会労働組合を結成した（なお、南労会労働組合は、平成3年9月28日に組合に加入し、支部となったが、以下、加入前も「支部」という）。
 - (2) 昭和61年3月13日、分会と診療所は、「今後の労使双方の信頼関係確立のために、今後、経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を伴う事項については、事前に診療所と分会は協調し、双方の合意の上実施することを確認する」との条項を含んだ協定（以下「事前協議合意協定」という）を、総評大阪地評港地区協議会立会いの下で締結した。同協定には、有効期間の定めはなかった。
 - (3) 昭和62年8月、医療法人と支部は、診療所の組織体制を部長・主任制

とし、主任職の権限は、勤務割の作成、勤怠状況の把握等の人事管理、業務計画立案等の業務管理及び部長からの指示伝達等の情報管理とすることで合意した。また、このとき、①組織体制変更後も今まで同様、労使の合意を診療所運営の基本とすること、②主任手当は設けないこと、③主任職は組合員資格を有すること、等についても労使間で確認された。

- (4) 平成3年8月5日、医療法人は、支部の同意を得ることなく、診療所の診療時間及び職員の勤務時間の変更を実施した。これに伴い、医療法人は各部署の主任に対し、変更後の勤務時間での勤務割の作成を指示したが、看護科のX3（以下「X3主任」という）ら支部組合員の主任はこれに従わず、各職員に対し、従前どおりの勤務の指示を行った。なお、医療法人は、この勤務時間変更に当たり、就業規則の変更を行わなかった。

同日以後、支部組合員らは支部の主張する変更前の勤務時間に基づく勤務割によって就労した。

支部は、上記勤務時間の変更等が不当労働行為であるとして、同月20日、当委員会に救済申立て（平成3年（不）第35号）を行い、その後、診療所における勤務時間問題に関して、組合及び支部（以下「組合ら」という）は、同4年2月17日及び同7年7月10日に当委員会に救済申立て（平成4年（不）第3号及び平成7年（不）第50号）を行った。これらの事件について、当委員会は、本件審問終了後の同9年7月30日、当該勤務時間等の変更がなかったものとして取り扱うとともに、診療所における勤務時間等について労使間で協議を行わなければならない旨等を命じる一部救済命令を発している。

- (5) 平成4年3月19日、当時紀和病院院長であったY2は、別組合に対し、新たに課長職を設置し、課長職は非組合員とする旨通告したが、組合らには通告しなかった。
- (6) 平成4年4月25日、医療法人は組合らに対し、事前協議合意協定は、締結後6年を経過し労使関係の現状にそぐわなくなっているとして、90日後にこれを破棄する旨通告した。組合らは、同年7月1日、この破棄通告が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（平成4年（不）第27号）を行い、同事件は本件審問終了時現在係属中である。
- (7) 平成4年6月10日、医療法人は、夏季一時金に関する団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）の中で、組合らに対し、課長職の新設等、紀和病院及び診療所の組織体制を同年4月から変更したと通告した。組合らは、この組織体制の変更につき協議を申し入れたが、医療法人はこれに応じなかった。新しい組織体制においては、看護部門には課長職として婦長職を置くこととされていた。また、医療法人が組合らに示した職種職制表における部、科等の組織体制は、当時の診療所における実際の組織体制とは異なっているところがあった。なお、この数日後、医療法人は組合らに対し、課長職は非組合員とすることを通告した。

- (8) 平成4年7月1日、医療法人は、Y3（以下「Y3課長」という）を診療所歯科部の課長に就任させた。これに対し、組合らは、支部組合員に「Y3課長を認めないぞ」と記載したワッペンを着用して勤務させるなどの抗議活動を行った。
- (9) 平成4年11月11日の団交で、医療法人は、診療所の医事課、薬局及び看護料に課長職を導入することを通告した。組合らは、課長職導入の必要性を説明するように求めたが、医療法人はこれに応じなかった。
- (10) 平成4年11月13日、組合らは医療法人に対し、前記(9)記載の課長職導入について、その必要性が説明されていないとして、団交を開催するように求めた。
- (11) 平成4年11月以降、診療所事務長Y4（以下「Y4事務長」という）は、医事課のX7、薬局のX8、X3主任ら支部組合員である主任に対し、それぞれ課長職に就くように促す発言をした。
- 3 看護科での婦長導入の経過について
- (1) 平成6年12月29日、組合らは医療法人及び診療所に対し、看護科の常勤職員である支部組合員X9が同7年1月末日付けで退職することに伴う欠員補充について、団交を開催するように求めた。
- (2) 平成7年1月12日、欠員補充について第1回団交が開催された。団交において、医療法人常務理事Y5（以下「Y5常務理事」という）は、「基本的には常勤を入れる。ただし課長職である婦長として入れる。既に人選に入っており、2月最初から入れたい」と述べた。組合らは、婦長導入については団交で協議を尽くすべきである旨主張し、争議対策、労働組合対策として管理体制を強化することに反対する旨述べるとともに、婦長導入の必要性について医療法人に問いただした。これに対し、医療法人は、①婦長を導入するかどうかは人事権の問題である、②世間で病院に婦長がいるのは通常のことであり、紀和病院でも外来部門に婦長を入れている、③松浦診療所で患者のために親切で良い医療をするためには、管理体制の強化が必要であり、経営側の意思が末端にまで貫徹できる体制が必要である旨回答した。組合らは、協議が調うまで婦長の募集作業を中止することを求めたが、医療法人はこれに応じなかった。
- (3) 平成7年1月24日、欠員補充について第2回団交が開催された。組合らは、前回の団交での主張に加え、①医療法人が婦長募集作業を中止しないのは、労働組合の団交権の否定である、②婦長導入により組合員の労働条件に影響を与える可能性があり、取り分けX3主任の主任としての権限が剥奪される可能性がある、③勤務時間の問題は婦長を導入して解決する問題ではない、と指摘した。これに対し、医療法人は、①医療法人の考え方、政策として外来部門に婦長が必要である、②組合員の違法勤務をやめさせるために婦長が必要である、③既に2月から採用するめどが立っており、婦長導入は撤回しない、旨回答した。
- (4) 平成7年1月25日、欠員補充についての第3回団交が開催された。組

合らは医療法人に対し、①医療法人の言う「患者のための親切で良い医療」と婦長導入との関係、②勤務時間を巡る労使の争いと婦長導入との関係、について質問した。これに対し、医療法人は、①労務管理を強化し、組合員の違法勤務をやめさせ、日常の診療業務を適正に運営するために婦長が必要である、②婦長はもう既に採用しており、2月6日から診療所で婦長として仕事をしてもらおう、旨述べた。

- (5) 平成7年2月1日、医療法人は、組合らに予告せず、Y6（以下「Y6婦長」という）を婦長として就任させ、同月3日から診療所に勤務させた。同日、Y6婦長は支給組合員らに対し、就任のあいさつをしようとしたが、支部組合員らはこれを無視した。また、支部組合員らはY6婦長に対し、診療所に婦長は要らない旨の発言をした。

Y6婦長は、同日午前の勤務を終えた後は、同月7日午前に至るまで診療所に出勤しなかった。

- (6) 平成3年8月以降、医療法人が診療所において看護婦を採用する場合、X3主任が採用時の面接に立ち会ってきており、選考に当たっては同主任の意見が尊重されていたが、同7年1月の非常勤看護婦Aの採用時を最後に同主任は立会いを求められなくなり、Y6婦長の採用時にも同主任は立会いを求められなかった。

4 Y6婦長就任後の経過について

- (1) 平成7年2月6日午前8時頃、組合員ら約30名が診療所玄関前で、婦長導入阻止の集会を実施し、シュプレヒコールを行いながらY6婦長の出勤を待っていたが、同婦長は、紀和病院で研修を受けるため、診療所には出勤しなかった。
- (2) 平成7年2月7日、支部組合員である看護科のX4（以下「X4組合員」という）及び同X5（以下「X5組合員」という）は、Y6婦長に対し、「ここは、あなたの来るところではない。金目当てで来たのか」などと発言した。同日以後、X3主任、X4組合員、X5組合員、支部組合員である看護科のX6（以下「X6組合員」という）ら支部組合員は、Y6婦長に対し、誹謗中傷ないし診療所から排斥するような言動を繰り返した。
- (3) 平成7年2月8日、Y6婦長が出勤しなかったため、翌9日、X3主任が、Y6婦長がいつ出勤するかについてY4事務長に尋ねたところ、同事務長は、Y6婦長は2週間研修に入る旨回答した。
- (4) 平成7年2月10日午後3時前、X3主任、X4組合員、X5組合員及びX6組合員（以下「X3主任ら4名」という）が診察の準備のため診察室に赴いたところ、Y6婦長が出勤しており、診療所所長Y2（以下「Y2所長」という）と話をしていた。Y2所長はX3主任に対し、「今日は（Y6婦長には）診察介助の研修をしてもらおう。協力してほしい」と述べた。これに対して、X3主任ら4名が、Y6婦長の研修方法について大声で異議を述べ始めたので、Y2所長は、「診察時間も来ている

んだから、自分の責任で彼女の研修はさせる」と答えた。同日は、看護婦のうち1名が診察介助の担当で他の者は処置室業務の担当であったが、X3主任ら4名が全員処置室に行ってしまったので、Y6婦長が診察介助に就いた。

同日には、Y6婦長が初診患者のカルテの記入方法について他の看護婦に尋ねたが、教えてもらえないなどの出来事があった。

- (5) 平成7年2月16日、X3主任ら4名及び分会副委員長X10(以下「X10副委員長」という)が同月10日にY2所長及びY6婦長に対して行った行為が懲戒事由に該当するとして、診療所就業規則(以下「就業規則」という)第12条に基づき賞罰委員会が開催された。

医療法人は、同月20日、X3主任ら4名及びX10副委員長に対し減給等の懲戒処分を行った。これに対して、組合らは、同8年2月6日、この懲戒処分が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て(平成8年(不)第8号)を行い、同事件は本件審問終結時現在係属中である。

なお、就業規則における賞罰委員会及び懲戒に関する規定は別紙就業規則(抜粋)のとおりである。

- (6) 平成7年2月20日、Y2所長はX3主任に対し、Y6婦長に看護科業務全体についての引継ぎができるように、看護科業務のマニュアルを作成し提出することを指示したが、同主任はこれに従わなかった。そこで、Y2所長はX3主任に対し、同月21日付け文書で、同月25日までにマニュアルを作成するように再度指示したが、同主任はこれにも従わなかった。
- (7) 平成7年2月23日、組合ら及び分会は医療法人に対し、「抗議並びに要求書」と題する文書を提出し、この中で、①団交において婦長職の必要性に関する組合の質問に答えようとせず、労務管理強化のため同月3日に婦長職導入を強行した、②Y6婦長の研修内容について看護科との相談・協議を拒否した、③X10副委員長がY6婦長に対し、「現場が忙しいのに、研修と称して2週間も仕事をしないのは無責任ではないか」と反省を促したことをもって、暴言あるいは業務妨害であるとでっち上げた、等として抗議するとともに、Y6婦長の研修の進め方についてX3主任及び現場と協議することを要求した。
- (8) 平成7年2月27日、Y2所長はX3主任に対し、「28日午後3時からの診察時間帯に婦長の診察介助に関する研修を行います。貴方ないし常勤看護婦が業務として診察介助につき、それを婦長が見学研修するというやり方で行います。翌3月1日は医療法人理事長Y1(以下「Y1理事長」という)の午前診察で同様の研修を行いますので、上司の指示をよく守り、誠意をもって対応するよう指示いたします」と文書で業務指示を行った。
- (9) 平成7年2月28日午後2時45分頃、分会長X11(以下「X11分会長」という)とX10副委員長は、Y2所長とY6婦長が診療所の職員通用口

から入ろうとした際、同婦長に対し、「X3主任らはあなたに業務の引継ぎをしているのに、一切教えてもらっていないとの虚偽の報告をY4事務長にした」などと発言した。同婦長はこれに取り合わず、正面玄関に回って診療所内に入ったがX11分会長らは、なおもついて行き、同婦長が更衣室のドアの前に立ち、同婦長が診察室に入るまでついて行って同旨の言葉を掛け続けた。

同日午後4時半頃、診療所事務次長Y7（以下「Y7事務次長」という）が、診察介助見学の研修のため診察室に入ろうとしたY6婦長に、マイクロカセットテープレコーダーと集音マイク（以下「テープレコーダー等」という）を手渡した。Y6婦長がテープレコーダー等を携帯していることに気付いたX4組合員ら支部組合員の看護婦らが、同婦長に抗議したところ、同婦長は、「言いたいことがあるなら、これに向かって話してください」とマイクを突き出した。これに対し、X4組合員は、「患者さんのプライバシーを秘密裏に録音している」と叫び、待合室まで出て同じことを叫んだ。これを知ったY4事務長とY7事務次長が診察室に来て、「処分するぞ」「解雇するぞ」などと発言した。なお、同日診察を受けていた患者の中には、Y4事務長に対してテープレコーダー等の持込みについて抗議する者もいた。この件について、後日、Y4事務長はX4組合員及び抗議をした患者に対し、テープレコーダー等の携帯をY6婦長に指示したことについて謝罪した。

なお、X4組合員及びX5組合員は、同日以降も数回、Y6婦長に対してテープレコーダー等の携帯について非難する発言をしたり、同婦長の身体を手で押すなどの行為をした。

- (10) 平成7年3月6日午前、X5組合員はY6婦長に対し、患者がいる前で「くそばばあ出ていけ」などと発言した。同日午後5時30分頃、Y6婦長が更衣室で着替えをしていたところ、診療所事務員である支部組合員X12（以下「X12組合員」という）がドアをたたきながら、「Y6出てこい」などと叫んだ。

X3主任に対する看護科業務のマニュアル作成の指示に関する同主任とY6婦長とのやり取りの中で、同主任が、「自分は主任手当ももらっていないのに、あれもしろこれもしろと無理を言われている」と述べたところ、Y6婦長は、「X3さん、辞めたら」と発言した。これに対し、X3主任は、「そちらの方こそ辞めたらどうか」と言い返した。

- (11) 平成7年3月30日、医療法人は、①同年2月28日、X11分会長及びX10副委員長が、Y2所長及びY6婦長に対し業務妨害をした、②同年3月6日、X5組合員が、同婦長に対し患者の前で暴言を吐いた、③同日X12組合員が、同婦長に対し暴言を吐いた、④同月10日X12組合員が、同婦長に対し暴言を吐いたとして、賞罰委員会を開催した。

医療法人は、同年4月12日X12組合員に対し減給2回、X11分会長、X10副委員長及びX5組合員に対しそれぞれ減給1回の懲戒処分を行っ

- た。これに対し、組合らは、これらの懲戒処分が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（前記(5) 記載の平成8年（不）第8号事件）を行った。
- (12) 平成7年5月25日、医療法人は、①同月19日、X10副委員長がY6婦長の臀部につかみかかった、②同月20日、X12組合員が同婦長の臀部に触った、③同月19日、X11分会長、X12組合員、X3主任らが診療所医師Y8を取り囲んで暴言を吐き、X10副委員長がY7事務次長の右肩をこぶしで殴った、④同月20日、X11分会長、X10副委員長、X12組合員らが、Y1理事長と同婦長が更衣室にいるのを知って外からドアをたたいたり、「Y1出てこい」などと暴言を吐いたりし、X10副委員長がY4事務長に暴力をふるったとして賞罰委員会に付議した後、X12組合員に対し懲戒解雇、X10副委員長に対し出勤停止7日、X11分会長に対し減給2回、X3主任らに対し減給1回の懲戒処分を行った。同月29日、組合らは、これらの処分等が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（平成7年（不）第41号）を行い、同事件は本件審問終結時現在係属中である。
- (13) 医療法人はY6婦長に対し、今後も支部組合員らから危害を加えられる危険性があるとして、平成7年5月22日からの自宅待機を命じた。Y6婦長は、医師の診察を受けたところ、1か月間の休養を要する自律神経失調症と診断された。
- (14) 平成7年8月8日午後5時頃、X3主任とX12組合員は、Y6婦長の自宅付近の家々に、「経営側の組合つぶしの意思を汲み、婦長の地位と金に執着するY6」等と記載したビラを配布するとともに、街頭宣伝用車両で診療所における労働争議について宣伝活動を行った。
- (15) 平成7年8月11日、Y6婦長は、婦長就任以来支部組合員らから嫌がらせ等の人権侵害を受けているとして、大阪弁護士会人権擁護委員会に救済申立てを行った。
- 5 X3主任に対する配転命令について
- (1) 平成7年3月23日の団交において、組合らは、①同月末に雇用期限が切れる看護婦2名の退職後の看護科の人員体制、②Y6婦長が、常勤看護婦の欠員補充の役割を果たしていないこと、の2点について、医療法人の考えを明らかにするように求めた。これに対しY5常務理事は①常勤1名を補充すること、②定員外として1名雇用すること、③育児休業中である看護科の支部組合員X13（以下「X13組合員」という）が4月11日から職場復帰するので、その後異動を行うこと、④具体的に常勤ないし非常勤看護婦の募集作業に入ること、の4点を回答した。
- (2) 医療法人は、組合らに事前連絡することなく、常勤看護婦としてB（以下「B看護婦」という）を採用し、平成7年4月3日から診療所に就労させた。
- (3) 平成7年4月11日X13組合員が、職場に復帰した。

- (4) 平成7年4月15日、Y4事務長及びY7事務次長は、X3主任に対し、「和歌山県橋本市の紀和病院の近隣に建設中の訪問看護ステーション・ウェルビー（以下「ウェルビー」という）が5月1日にオープンする。5月8日付けで、X3さんはそちらの方へ行ってもらおう」旨配置転換（以下「配転」という）を通告した。これに対し、X3主任が配転を拒否できるのか尋ねたところ、Y4事務長は、就業規則に基づくものなので拒否できない旨答えた。

この配転通告の際、医療法人はX3主任に対し、配転の必要性及び同主任が選ばれた理由ないし基準については説明しなかった。

- (5) 平成7年4月18日の春闘についての団交で、医療法人は組合らに対し、同月3日からのB看護婦の雇用について報告し、X3主任の配転についても通告した。この際、医療法人は、①X3主任が訪問看護をすべきであること、②ウェルビーは通勤可能な範囲内であり、寮を準備することも考えていること、③X3主任に紀和病院で3週間の研修を受けさせること、について説明した。これに対し、組合らは、配転の必要性について説明が尽くされていないとして、団交で再度協議することを申し入れた。
- (6) 平成7年4月27日、団交が開催されたが、X3主任の配転問題について協議する時間がなかったため、医療法人は、配転時期を一週間延期し同年5月16日とする旨述べた。
- (7) 平成7年5月8日の団交で、医療法人は組合らに対し、X3主任の配転について、「2、3年後をめどに、法人全体として弁天町等のおおの地で在宅医療に取り組む方針である。X3さんにも是非スタッフになってほしい」と述べた。しかし、組合らが、なぜX3主任に配転通告する際にその事情を説明しなかったのか質問したところ、Y4事務長は、「今回の人事異動と、診療所等で在宅医療、訪問看護を行っていくことは別問題である」と回答した。

また、組合らが、①配転の内示に当たって、X3主任の希望や家庭の事情を聞いたのか、②なぜ約100名いる紀和病院の地元在住の看護婦の中から、ウェルビーに配転しなかったのか、③診療所で新たに常勤看護婦を募集するならば、むしろウェルビーで看護婦を新規採用すべきでないか、④X3主任は自動車運転免許を持っていないが、訪問看護をする上で支障があるのではないかと質問したところ、医療法人は、①X3主任の希望は聞いていない、②法人として取り組むものだから、紀和病院からも診療所からも配転する必要がある、③どこでどういう人を入れるかは人事権の問題であり、答える必要はない、④ウェルビーの看護婦6名のうち5名は運転免許を持っていて、重症患者の場合、必ず2人で行くから支障はない、旨回答した。

さらに、組合らは、X3主任は診療所で看護業務を行う旨の雇用契約を締結しており、診療所以外の事業所に転勤を命ずる場合があるとの説

明は受けていない旨主張したが、医療法人は、配転を命ずるのは企業として当然である旨述べた。

- (8) 平成7年5月18日の団交で、医療法人が、X3主任が配転により被る不利益を具体的に挙げるように求めたところ、組合らは、①主任から降格になること、②診療所の患者と離れること、③近所に住む孫の世話ができなくなること、④大阪市内から和歌山県橋本市への通勤になることを挙げた。

また、組合らが、現在ウェルビー勤務である看護婦の住所地について尋ねたところ、医療法人は、全員橋本市ないしその近辺である旨回答し、さらに、X3主任の配転に関する説明は十分尽くしたので、後は文書で配転命令を出すかどうかを決める旨述べた。

- (9) 平成7年6月7日の団交で、医療法人は、「3年後には大阪市内の弁天町かその周辺で訪問看護をやる。その時にX3さんに戻ってきてもらう」旨述べた。これに対し、組合らは、将来の大阪での訪問看護には診療所の患者との接点を持ち続けることが必要であるなどの主張をしたが、医療法人はこれに回答せず、同日の団交は決裂した。

なお、同日の団交で、医療法人はX3主任に対し、翌8日午後6時30分から個人面談に応じるように命ずる業務指示書を手交したが、同主任は組合らの方針に従いこれに応じなかった。

- (10) 平成7年6月8日、医療法人はX3主任に対し、「診療所看護科主任を免ずる。平成7年6月15日をもってウェルビー勤務を命ずる」との辞令を交付した。なお、X3主任は、紀和病院が未開設であった昭和58年11月7日に診療所看護婦として医療法人に採用されたが、X3主任の採用時以降今回の配転に至るまで、診療所職員の配転はすべて本人の同意に基づき実施されており、また、そのうち診療所から紀和病院への配転は1名のみで、その他はすべて診療所内での配転であった。

- (11) 平成7年6月12日、組合らは、X3主任の配転について、医療法人が事前説明もなく主任を免じる一方的な配転を実施したとして、抗議するとともに配転命令を撤回するように文書で申し入れた。

翌13日、組合らは医療法人に対し、不当な配転命令の撤回を求めるとして、X3主任が同日から全日指定ストライキ（以下「指名スト」という）に入る旨通告した。これ以降同年8月19日まで、X3主任は連日指名ストに入った。

- (12) 平成7年6月20日の団交で、医療法人は、X3主任の主任職を免ずることについて、同年4月から法人全体に適用されている職務職能給制度上の同人の位置付けは変更していないので、降格ではなく配転に伴う単なる措置であると主張した。これに対し、組合らは、主任職を免じられることにより主任権限がなくなるので、降格である旨主張した。

- (13) 平成7年7月18日の団交で、医療法人は、大阪での訪問看護事業について、診療所を実施場所とし、3年後から実績づくりのための在宅医療

に取り組む旨述べた。

6 X 4 組合員、X 5 組合員及びX 6 組合員に対する配転命令について

- (1) B 看護婦は、平成 7 年 7 月 3 日から家庭の事情のため勤務に就かず、同月末日付けで医療法人を退職した。この間の診療所看護科の人員体制は、X 4 組合員、X 5 組合員、X 6 組合員、X 13 組合員に B 看護婦、Y 6 婦長を含めた 6 名であったが、Y 6 婦長が同年 5 月 22 日から出勤していないため、実際に勤務に就いていたのは X 4 組合員ら 4 名だけであった。
- (2) 平成 7 年 7 月 7 日（金曜日）、診療所看護科における午前の勤務者が X 13 組合員 1 名のみとなる事態が生じた。同 3 年 8 月 5 日以降、前記 2 (3)記載のとおり、医療法人と支部との間で勤務時間について争いがあり、看護科の組合員の勤務体制は X 3 主任が作成する勤務割に基づいていたが、この勤務割による同日の体制は、X 4 組合員が午前 8 時 30 分から、X 13 組合員が午前 9 時から、X 6 組合員が午後 1 時 30 分から、X 5 組合員が午後 5 時からの勤務であった。他方、医療法人側の勤務時間によると、X 6 組合員が午前 8 時 30 分から、X 13 組合員が午前 9 時からの勤務であり、X 4 組合員及び X 5 組合員は週休日に指定されていた。組合らは、X 4 組合員の同日午前からの勤務を認めるように要求し、併せて全日指名スト中の X 3 主任の勤務をも認めるように求めたが、医療法人が拒否したため、結局 X 4 組合員及び X 3 主任は勤務しなかった。医療法人は、出勤していなかった X 6 組合員に電話連絡し、同日午前の勤務をするように求めたが、同人は、X 3 主任の勤務割に従うとしてこれを拒否した。

なお、X 4 組合員は、医療法人の主張する勤務割では同日以前から金曜日が週休日に指定されていたが、X 3 主任の勤務割に従って、医療法人の承認を得ずに金曜日に就労していることがあった。

- (3) 平成 7 年 7 月 8 日、Y 2 所長は X 4 組合員及び X 5 組合員に対し、当分の間、週休日に指定した金曜日に一週間交替で午前 8 時 30 分から午後零時 30 分まで就業をするように文書で業務指示を行った。また、同文書には、「正当な理由なく業務指示に従わないことは、就業規則第 17 条第 3 号に該当する違法行為となります」との記載があった。
- (4) 平成 7 年 7 月 10 日、医療法人は、紀和病院の婦長であった C（以下「C 看護婦」という）を診療所の常勤看護婦とする配転を実施した。
- (5) 平成 7 年 7 月 29 日（土曜日）、X 5 組合員と X 6 組合員が急病を理由として欠勤し、X 4 組合員が急用を理由として同日朝に有給休暇の申請をし、また、X 13 組合員が子どもの病気を理由として出勤せず、この結果、出勤予定の 4 名の看護婦全員が出勤しない事態が生じた。医療法人は、X 4 組合員に事情を説明し出勤するように依頼したが、同人が急用のやりくりがつけられないとしてこれに応じなかったため、B 看護婦及び C 看護婦に出勤依頼した。B 看護婦らはこれに応じ、同日午前 10 時過ぎに診療が開始された。同日午前 10 時頃、組合らは指名スト中の X 3 主

任を就労させるように医療法人に申し入れたが、医療法人はこれを拒否した。さらに、組合らは、医療法人が十分な人員配置を怠っていると、この日の事態及び今後の人員体制の方針について同日午前11時30分から団交を開催するように申し入れたが、医療法人はこれに応じなかった。

なお、X 6 組合員は、同日午前 8 時30分頃、欠勤する旨診療所に電話で連絡した後、自宅付近の医院で診察を受けたところ、急性胃腸炎のため同月31日まで自宅療養するように指示された。また、X 5 組合員は、同月29日朝欠勤する旨診療所に電話で連絡したが、同日は通院できないほど具合が悪かったとして、翌週月曜日である同月31日になって診察を受け、急性咽頭気管支炎のため4日間の安静、加療を要する旨診断された。

- (6) 平成7年7月31日、Y 2 所長はX 4 組合員に対し、同月29日の同人の欠勤に関して、文書で次の内容を申し渡した。

「① 同月29日、Y 7 事務次長が電話で出勤要請をしたが、看護婦が一人も出勤していない状況を知りながら出勤を拒否したので、同日の欠勤は無断欠勤として取り扱う。どうしても出勤できなかった緊急な理由があれば、文書にして事務長まで提出するべきである。

② 今後、診療所の指示に従わず、診療に影響を及ぼすような違法な勤務を続けるならば、診療所として厳しく対処せざるを得ない。」

- (7) 平成7年8月1日、Y 2 所長はX 5 組合員に対し、同年7月31日の同人の欠勤に関して、文書で次の内容を申し渡した。

「 同年7月29日、事務長が、31日には出勤するように指示し、病気で出勤できない場合は事前に連絡するように指示したにもかかわらず、一切連絡せずに出勤しなかった。今後、診療所の指示に従わず、診療に影響を及ぼすような違法な勤務を続けるならば、診療所として厳しく対処せざるを得ない」

- (8) 平成7年8月2日、Y 4 事務長は、夜間から深夜にかけて、X 4 組合員、X 5 組合員及びX 6 組合員（以下「X 4 組合員ら3名」という）の各人の自宅に電話をかけ、X 4 組合員については診療所健診部、X 5 組合員については紀和病院看護部、X 6 組合員についてはウェルビーへの配転をそれぞれ内示した。

- (9) 平成7年8月3日の団交で、医療法人は組合らの質問に答えて、X 4 組合員ら3名に対し同月21日付けで配転を実施する旨の内示をしたことを明らかにした。それによると、X 6 組合員の配転先については、前記(8)記載の内示と異なり、紀和病院看護部であった。

同日の団交で、医療法人は、X 4 組合員ら3名の配転理由について、①勤務時間に関する業務命令に従わず違法勤務をしている、②婦長導入に反対してY 6 婦長いじめを行っている。このような者が看護科に固まっているのは困るので、別のところで働いてもらう、旨述べた。また、

組合らは配転先での労働条件について尋ねたが、医療法人は答えなかった。

- (10) 平成7年8月15日、医療法人は、X4組合員に対し診療所健診部勤務を、X5組合員及びX6組合員に対し紀和病院看護部勤務を、いずれも同月21日付けで命じる辞令を交付した。
- (11) 平成7年8月17日、組合らは医療法人に対し、同月15日に一方的に配転を命じたとして抗議するとともに、X3主任ら4名の配転、看護科の人員不足問題等について、同月19日に団交を開催するように申し入れた。
- (12) 平成7年8月19日、団交が開催された。

医療法人は、X3主任の配転に関して、「弁天町近辺で訪問看護ステーションをやるとは言っていない。訪問看護は診療所でやる。3年後から実績づくりを始める」旨述べたところ、組合らは、医療法人が本当に訪問看護をやる気があるのか疑問である旨述べるとともに、やる気があるならば今すぐ準備を始めるべきである旨述べたが、医療法人はこれに回答しなかった。組合らは、訪問看護ステーションをやらないのであればX3主任の配転は必要ないし、配転の理由として挙げられていた看護科の人員余剰もなくなっている旨指摘したが、医療法人は、あくまでも橋本市の訪問看護ステーションを成功させることが目的である旨述べた。

また、組合らは、X4組合員ら3名の配転理由に関して、①Y6婦長は同年5月22日から休業しており、X4組合員ら3名は一切同婦長と接触しておらず、いじめや業務妨害をなし得ない、②医療法人が主張する勤務時間に従わないのは、看護科の支部組合員に限らず、支部組合員全員である、③X4組合員ら3名の病欠欠勤等は無断欠勤ではなく、診療に支障が生じたのは人員補充をしない医療法人に責任がある、旨述べ、配転を撤回するように主張したが、医療法人はこれに応じなかった。さらに、組合らは、配転実施後の診療体制、勤務体制について尋ねたが、医療法人は答えなかった。

- (13) 平成7年8月19日、組合らは、X3主任ら4名に対する配転は診療所看護科からの支部組合員の排除を目的とした不当なものであるとして、同月21日以降も同人らを従来どおり診療所看護科で就労させる方針を決定した。

7 X3主任ら4名に対する懲戒解雇について

- (1) 平成7年8月21日午前7時頃、X3主任ら4名が、組合らの方針に基づき、診療所看護科で就労するため処置室及び事務室に入った。医療法人はX3主任ら4名に対し、同7時30分頃から午後2時頃にかけて7回にわたり、配転された者が診療所で就労することは違法であるとして、すぐ退去するように命じる警告書を発した。また、Y5常務理事、Y4事務長、紀和病院事務長Y9らが、X3主任ら4名を処置室から強制的に排除しようとしたが、診療開始時刻の午前9時になったので排除することをあきらめ、結局同日X3主任ら4名は、終日診療所で就労した。

なお、X 4 組合員及びX 5 組合員は、Y 5 常務理事らによる排除行為の際それぞれ右肩及び左膝に傷害を負ったとして、翌22日、医師の診察を受けたところ、それぞれ約 7 日間の安静加療を要する旨診断された。

- (2) 平成 7 年 8 月 23 日午後、Y 6 婦長が復職し、診療所看護科で勤務に就いた。
- (3) 平成 7 年 8 月 21 日以降、X 3 主任ら 4 名が診療所の医師らの指示を受けながら処置業務を続けていたところ、同日から同月 26 日にかけて、医療法人は X 3 主任ら 4 名に対して、就労闘争をやめるように求める警告書を日に数回発した。

同月 25 日、医療法人は支部に対し、X 3 主任ら 4 名が、①配転命令に従っていない、②同月 21 日から勝手に診療所処置室に入り込み、再三の警告にもかかわらず就労闘争を連日続けている、として、賞罰委員会に付議する旨通知した。

- (4) 平成 7 年 8 月 28 日、医療法人は、「処置指示書」と題する文書を新たに作成し、同日以降、同指示書により指示を受けた看護婦以外は処置業務を行ってはならない旨警告した。処置指示書には、「医師が処置実施を命ずる看護婦氏名」の欄があり、Y 6 婦長、C 看護婦、D、E 及び X 13 組合員の 5 名の姓が記載されていた。医師の指示に基づかない処置実施を禁止する旨の警告はこれが初めてであり、この警告以降、X 3 主任ら 4 名は処置業務は行わなかった。なお、処置指示書は、同日と翌 29 日の 2 日間のみ使用された。

- (5) 平成 7 年 8 月 28 日の団交で、組合らが、同月 21 日以降の X 3 主任ら 4 名の就労は組合らの指示に基づくものであるのに、個人の非違行為を対象とする賞罰委員会に付議するのはなぜかと質問するとともに、賞罰委員会の開催を中止するように求めたところ、医療法人は、業務命令に違反すること自体が重大な懲戒理由である旨回答した。また、組合らが、X 3 主任ら 4 名の就労によって医療上の問題が発生したのかと尋ねたが、医療法人は具体的な回答をしなかった。

さらに、組合らが、同月 21 日から同月 26 日までの間、他に看護婦がいないため、診療所の医師らが X 3 主任ら 4 名に対し、その就労を受け入れて業務指示をしていた旨を指摘したところ、医療法人は、別に看護婦を待機させていたと述べたが、具体的に誰をどこに待機させていたかは答えなかった。

- (6) 平成 7 年 8 月 28 日午後 1 時 5 分から同 40 分まで、賞罰委員会が開催された。この賞罰委員会の答申には、X 3 主任ら 4 名が就業規則第 17 条第 3 号、第 4 号及び第 6 号並びに第 19 条第 7 号に該当するとした委員は 2 名それらに加え第 16 条第 8 号にも該当するとした委員は 1 名及び意見を述べなかった委員は 1 名であると記載されていた。

- (7) 平成 7 年 8 月 30 日、Y 4 事務長は、X 3 主任、X 3 組合員及び X 6 組合員に解雇通知書を手交し、欠勤していた X 5 組合員には解雇通知書を

書留内容証明郵便で送付した。

同通知書には、X 3 主任ら 4 名が、配転命令に従わないこと及び、同月 21 日以降、診療所処置室において就労闘争を繰り返し、Y 2 所長の再三の注意、警告を無視し、医師の指示に基づかない医療行為を続けたことが、就業規則第 17 条第 3 号、同 4 号、同 6 号、第 18 条第 1 号、第 19 条第 7 号及び第 20 条第 2 号の各号に該当するので、同月 30 日付けで懲戒解雇とする旨記載されていた。

8 X 3 主任ら 4 名の懲戒解雇後の状況について

- (1) 医療法人は、X 3 主任を懲戒解雇処分にした後、診療所の別の看護婦に対し、ウェルビーへの配転を命ずることはなかった。
- (2) 平成 7 年 10 月 14 日、Y 6 婦長が診療所を退職した。また、同人は、前記 4 (5) 記載の大阪弁護士会人権擁護委員会に対する救済申立てを取り下げた。
- (3) X 3 主任ら 4 名は、医療法人の行った配転命令及び懲戒解雇が無効であるとして、大阪地方裁判所に雇用契約上の地位保全等を求める仮処分の申立てを行い、平成 7 年 12 月 8 日、同裁判所は、同人らが雇用契約上の権利を有する地位にあること等を仮に認める決定を行った。

9 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 診療所看護科で平成 7 年 2 月から実施した婦長の導入がなかったものとして取り扱い、従来の主任体制を継続すること。
- (2) X 3 主任に対する平成 7 年 6 月 8 日付け主任降格及び配転命令通知がなかったものとして取り扱うこと。
- (3) X 4 組合員ら 3 名に対する平成 7 年 8 月 15 日付け配転命令通知がなかったものとして取り扱うこと。
- (4) X 3 主任ら 4 名に対する平成 7 年 8 月 30 日付け懲戒解雇がなかったものとして取り扱うこと。
- (5) 平成 7 年 8 月 21 日から原職復帰までの間についての X 3 主任ら 4 名に対するバック・ペイ
- (6) 上記(1)ないし(4)の事項、並びに婦長導入についての団交において具体的な導入の必要性を説明しなかったこと、Y 6 婦長のテーブルリーダー等の携帯、同婦長の X 3 主任に対する退職勧奨発言及び X 4 組合員ら 3 名に対して夜間に電話で配転を内示したこと、に関して謝罪文を掲示すること。

第 2 判断

1 婦長職導入について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

- (ア) 医療法人は、平成 4 年 4 月から組織変更を実施し新たな管理職である課長職を導入したとして、同年 6 月になって組合らに通告した。

この組織変更は、事前協議合意協定に違反するもので、支部組合員らをして、支部の主張する勤務時間に基づく勤務をやめさせ、医療法人の主張する勤務時間に従わせることによって、勤務時間変更問題に係る組合活動を妨害する支配介入行為を行うためのものである。この目的のため、医療法人は、課長職に勤務割の決定等の権限を付与し、支部組合員である主任からこれを剥奪するという不利益取扱いを行った。

- (イ) 平成7年1月、医療法人は、前記組織変更に基づくとして、欠員補充を口実に診療所看護科にも課長職である婦長を導入すると通告し、これに抗議する支部との団交においても誠実な対応をしないまま、同年2月、Y6婦長導入を強行した。
- (ウ) 支部としては、Y6婦長に対し、支部の立場とその主張を理解してもらおうように説得する方針を取ってきており、医療法人が主張するような同婦長に対する業務妨害やいじめなどを行った事実はない。
- (エ) Y6婦長は、就任後、看護科の業務をまともにしようとせず、支部組合員に対する見張りや挑発行為を行った。すなわち、Y6婦長はY4事務長に対し、「X3さんとX4さんは問題ですね」、「辞めさせない限り無理です」などと支部組合員である看護婦を中傷したり、診療所から排除するように要求し、また、「X3さん、辞めたら」とX3主任の退職を促す発言をした。さらに、Y6婦長は、Y7事務次長から受け取ったテープレコーダー等を身につけて勤務し、支部組合員を挑発した。これらの行為は、Y6婦長が医療法人の意を体して不当労働行為を実行したものである。以上のとおり、医療法人が診療所看護科への婦長職導入を強行したことは、不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

- (ア) 医療法人においては、診療所及び紀和病院の設備拡張に伴う職員数の増加により管理体制の整備が必要となり、また、賃金についても能力重視型人事管理制度の確立を図るため職能給を設定することが必要となった。そこで、医療法人は、平成4年4月から部長職及び課長職が中心となる制度を整備し、職種職制表を作成の上、まず紀和病院でこれを実施し、診療所においても同年6月10日の団交で同職制表を示して説明し、その実施を通知した。
- (イ) 診療所においては、課長職として総務課長、医事課長及び婦長を設置することとし、平成7年1月の団交で、看護科の常勤看護婦退職に伴う欠員補充と併せて、業務の円滑な運営と効率的な人員配置のために婦長を設置する旨説明した。これに対し、組合らは全く理解を示さず、「どのような看護婦を採用するかも含め合意が前提である」として婦長設置反対に終始した。
- (ウ) 平成7年2月1日にY6婦長を採用したところ、組合らは、婦長

設置により従来の野放図な組合活動が規制されることを嫌って、Y 6 婦長を退職させることをねらい、同婦長に対する業務妨害や嫌がらせ等の違法行為を繰り返した。

Y 6 婦長にテープレコーダー等を持たせて勤務させたのは、組合らによる業務妨害等から身を守るための正当な対抗手段である。また、Y 6 婦長がX 3 主任に対し退職を促す発言をした事実はない。

(エ) 組合らは婦長導入の撤回を請求しているが、婦長職を設けたことは診療所の診療体制の確立を図ったものであり医療法人の専権に属する事項であって、そもそも救済の対象となる事項ではない。以上のとおり、医療法人が婦長を導入したことに不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 組合らは、医療法人が平成7年2月に診療所看護科に婦長職を導入したことが不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

前記第1、2(2)、(3)、(6)、(7)及び(9)認定のとおり、事前協議合意協定において、「経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を伴う事項については、事前に協議し、双方合意の上で実施する」旨確認されていたこと、昭和62年に、医療法人と支部との合意により部長職及び主任職が中心となる制度が発足したこと、平成4年4月25日に、医療法人は事前協議合意協定を90日後に破棄する旨を組合らに通告したこと、また、同年6月10日に医療法人は組合らに対し課長職の新設等の組織変更を行う旨通告し、これについての労使協議に応じなかったこと、等が認められる。

しかしながら、管理体制の変更及び管理職員の採用は、使用者の専権に属する経営事項であり、それが濫用に当たると認められるような特段の事情がない限り不当労働行為を構成することはない。

組合らは、課長職の導入には事前協議合意協定により組合らの同意を要する旨主張するが、事前協議合意協定の文言は、経営計画、組織の変更等が組合員の労働条件の変更を伴う限りにおいて事前協議及び合意を要する旨を定めたものと解され、経営計画、組織の変更すべてに事前協議及び合意を要する旨を定めたものとは解されない。本件は、管理職である課長職の婦長を設置するというものであるから、直接組合員の労働条件に関するものとは認められず、同4年4月25日の破棄通告によって事前協議合意協定が失効したか否かにかかわらず、そもそも同協定にいう事前協議等の対象外の事項であると判断されるから、組合らのこの点の主張は採用できない。

イ また、組合らは、この組織変更は支部組合員である主任から勤務割の権限を剥奪する不利益取扱いであると主張する。前記第1、2(3)及び(4)認定のとおり、診療所では主任が勤務割を行う合意があったこと及び看護科においてはX 3 主任が支部組合員の勤務割を作成していたことが認められる。

しかしながら、管理体制として診療所の主任にどのような権限を与えるかは本来医療法人の経営事項であり、主任から勤務割の権限をなくすこと自体は直接労働条件の不利益変更をもたらすものではない。

ウ 次に、組合らは、本件婦長職導入が組合らに対する支配介入を目的としたものであると主張する。前記第1. 2(4)、3(3)及び(4)認定のとおり、平成3年8月に医療法人は勤務時間の変更を実施したが、組合らはこれに従わず、支部組合員は組合らの主張する勤務時間に基づいて勤務していたこと、及び医療法人は、Y6婦長の採用、配置は支部組合員らを医療法人の主張する勤務時間に従わせることが目的である旨述べていることが認められる。

しかし、Y6婦長が現実に医療法人の指示する勤務制の権限を行使した事実は認められず、医療法人が行った婦長職の設置及びY6婦長の採用を不当労働行為ということはできない。

エ さらに、組合らは、Y6婦長が、テープレコーダー等を携帯して勤務したこと、X3主任に対して退職を勧告する発言をしたこと等が、医療法人の意を体した不当労働行為である旨主張するので検討する。

上記第1. 4認定の事実からすれば、婦長職導入に反対する支部組合員らは、就労中のY6婦長に対して抗議活動等を日々行っており、その中には行き過ぎた個人攻撃等もあったと認められるところ、こうした緊張関係の中で、医療法人が対抗策としてY6婦長にテープレコーダー等を携帯させたとしても、やむを得ないものと判断され、これをもって不当労働行為であるとはいえない。また、Y6婦長のX3主任に対する発言についても、前記第1. 4(10)認定のとおり、同婦長と同主任との会話の中で、組合側の行き過ぎた行為に対する個人的反発から出たものと判断され、医療法人の意を体した退職勧奨とはいえず、また、同婦長のその他の言動も不当労働行為と目することはできない。

以上のとおり、本件婦長職導入は医療法人の専権に属する経営事項であって、その濫用と認められる特段の事情も認められないから、この点に関する申立ては棄却する。

2 X3主任に対する配転命令について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

(7) 医療法人においては、配転を実施する際は、事前に本人の意向打診をし、その同意を得て行うという労使慣行が成立しており、平成3年8月の労働争議発生前は、本人の同意なくして強制的に配転を実施したことはなかった。

また、X3主任と医療法人との雇用契約は就労場所を診療所看護科に特定する内容であり、同人の勤務場所を変更するに当たっては同人の同意が必要である。

医療法人は、本人の同意を得ないばかりか、事前の意向打診すら

せず、ウエルビーへの配転を実施した。

(イ) 医療法人が挙げる配転理由は、①診療所地域での訪問看護の将来計画が具体的でないこと、②看護科の余剰人員は医療法人が故意に作り出したものであること、③配転先での人員の必要性について何ら示していないこと、④配転先での業務には自動車の運転が不可欠であるが、X3主任は運転免許を持っていないこと、⑤配転先の職員は全員橋本市在住であるのに、X3主任だけが大阪市在住で通勤に約2時間を要すること、等いずれの点からしても合理的理由は認められない。

(ウ) また、X3主任に対する配転命令は同主任の主任職からの降格を伴う不利益取扱いである上、医療法人は配転についての団交にも誠実に応じていない。

以上のとおり、X3主任に対する配転命令は、医療法人が、支部組合員である同人を診療所から排除し、婦長体制の確立及び支部の弱体化を意図して行ったものであり、不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

(ア) 今後在宅患者数が増えるにつれ訪問看護の需要が増えることが必至であり、近い将来診療所においても訪問看護専任の看護婦を配置、したいと考えている。診療所の訪問看護専任の看護婦にはウエルビーの経験者を当てる計画であり、早急に診療所からウエルビーへ看護婦を送り出す必要があった。

(イ) 診療所では、平成7年4月当時看護婦はX3主任を除いて婦長以下6名であり、当時の診療体制に対して十分な人員体制であった。

X3主任は、過去に在宅医療にかかわりたいとの希望を出していること、また、看護婦の業務として今後ますます比重の高くなる訪問看護業務に携わることが本人のキャリアアップにもつながることから、最も経験年数の多い同主任がウエルビーで技術を習得することがふさわしいと考え、配転を実施したものである。

(ウ) X3主任の個人的な事情をみても、同人は大阪市内に居住しているが、交通機関も便利で通勤は十分可能であること、また、仮に転宅する場合も同人が独身であることや、職員寮の提供や配転に伴う家賃補助等の制度もあることから、取り立てて支障となるような事情はなく、何らの不利益もない。

(エ) 配転によりX3主任は主任職から外れるが、給与上の減額は全くなく、業務内容にも職種の変更は伴わないので、同人が何ら不利益を被ることはない。

以上のとおり、X3主任に対する配転命令は、業務上の必要に基づく正当なものであり、同人に何ら不利益を課すものでもなく、かつ団交にも誠実に応じているので、不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.5(10)認定のとおり、X3主任の採用時以降、診療所職員の配転はすべて本人の同意に基づき実施されていたことが認められ、診療所においては本人の同意に基づいて配転を実施する慣行が存在しており、同人の同意を得ることなく実施された本件配転はこの慣行に反したものであったと判断される。

また、同認定のとおり、X3主任の採用時以降、診療所職員で紀和病院へ配転されたのは1名のみであり、その他の者はすべて診療所内での配転で、紀和病院への配転はまれな事例であると認められる。

イ 医療法人は、X3主任の配転には、診療所での訪問看護実施の将来計画に向けて、診療所の看護婦をウエルビーに派遣し、技術を身につけさせるという業務上の必要性がある旨主張する。しかしながら前記第1.5(4)、(5)、(7)ないし(9)、(13)、6(12)及び8(1)認定のとおり、医療法人は、配転命令を発した段階では大阪市内の弁天町近辺で訪問看護を実施する旨の説明をせず、その後の団交でも計画の具体化を明らかにしておらず、訪問看護の計画そのものが具体的でないこと、X3主任の懲戒解雇後診療所の看護婦をウエルビーに派遣した事実もないこと、からすると、医療法人が主張するX3主任配転の業務上の必要性があったとは直ちに認め難い。

ウ また、前記第1.2(4)認定のとおり、X3主任は、平成3年8月の診療所の勤務時間の変更後も看護科において組合らの主張する従来の勤務時間に基づく勤務割を作成しており、同人は、勤務時間の変更問題等に係る組合活動の中心的存在であったと認められる。

エ 医療法人は、X3主任が配転され主任を免じられても何ら不利益を被らない旨主張するが、同人は給与上の減額がないとはいえ主任職を免じられた上配転を命じられたのであるから、身分上降格されたことになり、医療法人の主張は採用できない。

以上を総合すると、X3主任に対する配転命令は、業務上の必要性がないにもかかわらず、慣行に反し、身分上の不利益を課すもので、診療所の勤務時間の変更問題等に係る組合活動の中心的存在であった同人の組合活動を嫌悪し、同人を診療所から排除する目的でなされたものと判断され、同人に対する不利益取扱いであるとともに組合らの運営に対する支配介入行為であって、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。

3 X4組合員ら3名に対する配転命令について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

(ア) 診療所においては、本人の同意を得た上で配転を実施するという労使慣行が成立しており、配転を行うには本人の同意が必要である。

しかしながら、医療法人は、本人の同意を得ないばかりか、事前の意向打診すらせず、X4組合員ら3名の配転を実施した。

(イ) 医療法人は、X 4 組合員ら 3 名の配転について、配転先の人員の必要性を全く示さず、その理由として、①勤務時間の業務指示に従わず、病気等に籍口して診療に支障を生じさせていること、②Y 6 婦長に対するいじめや嫌がらせによる業務妨害があること、③支部がこれらの行為をやめさせないため、X 4 組合員ら 3 名を排除しなければ所内秩序を維持できないことを挙げている。

しかし、①X 4 組合員ら 3 名が医療法人の主張する勤務時間に従わないのは組合らの方針に基づくものであり、また、同人らが病気に籍目して欠勤をした事実はない、②X 4 組合員らの病気欠勤等により診療に支障が生じたのは、医療法人が人員不足を認識しながらこれを放置したためである、③Y 6 婦長に対する X 4 組合員らの言動は、医療法人の意を体した同婦長の不当労働行為に口頭で抗議をしたにすぎない、また、④医療法人は支部組合員の排除が目的であることを自ら主張している、ことから、同人らの配転に合理的理由は認められない。

以上のとおり、X 4 組合員ら 3 名に対する配転命令は、医療法人が支部組合員である同人らの診療所あるいは看護科からの排除と支部の弱体化を意図して行った不当労働行為である。

なお、医療法人が X 4 組合員ら 3 名に対して、夜間から深夜にかけての時間帯に電話で配転を内示したことは、組合員に対する威嚇行為であり、不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

(ア) X 4 組合員ら 3 名が、診療所の勤務時間に関する業務指示に従わず、病気等に籍目して欠勤し、いつ出勤するか分からない状態を続けたため、診療に支障が出ていた。また、同人らは、診療所の再三の注意・警告を無視し、Y 6 婦長に対する嫌がらせ等による業務妨害を行い、このような状況はもはや放置することが許されない状態であった。

(イ) X 4 組合員ら 3 名の上記の行為に対し、医療法人は、その都度所内秩序維持のため懲戒処分を行ってきたが、同組合員ら 3 名及び支部は、これを無視し、就労状況及び勤務態度を改めようとしなかった。したがって、医療法人としては、円滑な診療の実施及び所内秩序維持のため、やむを得ず配転を実施したのである。

(ウ) X 4 組合員については、診療所健診部への配転であり場所的移動はなく、労働条件の変更は一切ない。また、X 5 組合員及び X 6 組合員については、紀和病院看護科への配転であるが、同人らはいずれも大阪市内に居住しており交通機関も便利で通勤は十分可能であること、また、独身であることから、仮に転宅する場合も困難な事情がなく、職員寮の提供や配転に伴う家賃補助等の制度もあることから、配転について取り立てて支障となるような事情はなく、何ら

の不利益もない。

以上のとおり、X 4 組合員ら 3 名に対する配転命令は、業務上の必要性に基づく正当なものであり、同人らに何ら不利益を課すものでもないから、不当労働行為に当たらない。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記 2 (2)判断のとおり、診療所においては、本人の同意に基づいて配転を実施する慣行が存在していたことが認められ、X 4 組合員ら 3 名の同意を得ることなく実施された同組合員らに対する配転は、この慣行に反している。

また、同判断のとおり、診療所から紀和病院への配転はまれな事例であったことも認められる。

イ 医療法人は、X 4 組合員ら 3 名の配転理由について、同人らが勤務時間に関する業務指示に従わず、病気等に籍口して欠勤し業務に支障を生ぜしめた旨主張する。前記第 1. 6 (1)、(2)及び(5)認定のとおり、平成 7 年 7 月 3 日以降、看護科の人員体制は 6 名であったが、うち 2 名が長期欠勤中であったこと、同月 7 日、午前の勤務者が X 13 組合員 1 名となる事態が発生し、診療開始が遅滞したこと、同月 29 日、X 4 組合員ら 3 名が急病等の理由で欠勤するなど、勤務予定の者が全員出勤しなかったこと、が認められる。しかし、X 4 組合員ら 3 名が共謀して診療所の業務に支障を生ぜしめる意図をもって病気等を理由に欠勤したとまで認めるに足る疎明はない。

ウ また、医療法人は、X 4 組合員ら 3 名が Y 6 婦長に対して業務妨害等を行ったことが配転の理由であると主張する。前記第 1. 4 認定のとおり、X 4 組合員ら 3 名は婦長導入に対し抗議行動を行い、この抗議行動が Y 6 婦長を誹謗中傷する執拗なものであったことは認められる。しかしながら、これら組合員の行為については、上記認定のとおり、その当否は別として、別途に懲戒処分が行われている。また、基本的には、これら組合員の行為は平成 3 年の勤務時間の変更に端を発する医療法人と組合らとの間のあつれきの中で生じたもので、医療法人がその主張する勤務時間を強行しようとしたために自ら招いた面があることを併せ勘案すると、医療法人が主張する配転理由は合理性に乏しいといわざるを得ない。

エ 次に、配転についての労使交渉についてみると、前記第 1. 6 (9)及び(12)認定のとおり、医療法人は、平成 7 年 8 月 3 日の団交で初めて組合らの質問に答えて配転内示の事実を明らかにしたが、配転先での労働条件については説明しなかったこと、及び同月 19 日の団交で、組合らが配転後の看護科の診療体制ないし勤務体制について質問したがこれに答えなかったことが認められ、医療法人は組合らに対し、X 4 組合員ら 3 名の配転について何ら説明していなかったものといえる。以上のとおり、X 4 組合員ら 3 名の配転は、同人らの行為に行き過ぎ

は認められるものの、業務上の必要性も乏しく、慣行に反し本人の同意を得ずに実施されたもので、診療所の勤務時間の変更問題等に係る組合活動を行っていた同人らの組合活動を嫌悪し、同人らを診療所看護科から排除する目的でなされたものと判断され、組合らの運営に対する支配介入行為であり、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。

なお、組合らは、X4組合員ら3名に対して夜間から深夜にかけて電話で配転を内示したことが不当労働行為であると主張するが、配転内示を深夜に行うことは常識を欠く行為ではあるが、このことをもって直ちに不当労働行為であるとはいえず、この点の組合らの申立ては棄却する。

4 X3主任ら4名に対する懲戒解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

医療法人は、配転命令に従わないこと、平成7年8月21日以降、就労闘争を繰り返し、診療所所長の再三の注意・警告を無視し、医師の指示に基づかない医療行為を続けたことを理由にX3主任ら4名を懲戒解雇処分にしたが、①同人らに対する配転命令は不当労働行為であること、②就労闘争は、不当な配転命令に対抗する正当な行為であること、③無指示医療行為の事実もないこと、からして懲戒理由は存在せず、懲戒解雇は組合員である同人らの排除を意図して行われた不当労働行為である。

イ 医療法人は、次のとおり主張する。

X3主任ら4名に対する配転命令は、業務上の必要性から実施された正当なものである。

X3主任ら4名は、配転命令に従わず、平成7年8月21日以降連日、診療所処置室において違法な就労闘争を繰り返し、診療所所長の再三の注意・警告を無視し、医師の指示に基づかない医療行為を続けた。これらの行為は、診療所の業務ないし職場秩序を混乱させることをねらった重大な非違行為であり、就業規則の懲戒理由に該当する。したがって、X3主任ら4名を懲戒解雇にしたことは不当労働行為ではない。

(2) 不当労働行為の成否

医療法人は、X3主任ら4名が配転命令に従わないことを懲戒解雇の理由として挙げているが、前記2(2)及び3(2)判断のとおり、同人らに対する配転命令は不当労働行為であり無効であるから、当該配転命令に従わないことを理由に懲戒解雇することは正当とは認められない。

なお、医療法人は、X3主任ら4名が行った違法な就労闘争により診療に混乱を来したこと、X3主任ら4名が警告を無視して医師の指示に基づかない医療行為を続けたことを懲戒理由として主張するが、医療法人が、上記判断のとおり、の不当労働行為たる配転によってX3主任ら4

名を順次排除しようとしたことが診療業務の混乱を招いた面があること、前記第1. 7(4)認定のとおり、就労闘争は平成7年8月21日から始まっており、医療法人は、そのことに対して警告は行っていたものの、医師の指示に基づかない処置業務を行っているとして警告を発したのは同月28日が初めてであること、それ以後、X3主任ら4名は処置業務を一切やめていること、また、同日以前について、X3主任ら4名が医師の指示に基づかずに処置業務を行ったと認められる事実はないことを考えると、医療法人の主張は採用できない。

以上のとおり、医療法人がX3主任ら4名を懲戒解雇にしたことは、正当な理由がなく、同人らに対しその組合活動を嫌悪した不利益取扱いであるとともに同人らを診療所から排除することにより組合の勢力削減を企図した支配介入行為であって、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。

5 救済方法

組合らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文4の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成9年11月18日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟

「別紙 略」