

青森、平 6 不 2、平 8.10.23

命 令 書

申立人 老人保健施設鳥井野荘労働組合

被申立人 医療法人佐藤胃腸科内科

主 文

- 1 被申立人は、この命令書の写しの交付の日から 7 日以内に、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日	
老人保健施設鳥井野荘労働組合 執行委員長 A 殿	医療法人 佐藤胃腸科内科 理事長 B ㊞
当法人が経営する老人保健施設鳥井野荘の副施設長 C、事務長 D、営繕主任 E 及びデイケア主任 F が貴組合の組合員に対して平成 6 年 8 月 1 日に行った組合脱退工作は、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と、青森県地方労働委員会に認定されました。	
よって、当法人は、今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓います。	

- 2 申立人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

- (1) 被申立人医療法人佐藤胃腸科内科（以下「法人」という。）は、肩書地において佐藤胃腸科内科を、青森県中津軽郡岩木町において老人保健施設鳥井野荘（以下「鳥井野荘」という。）を営む法人である。
- (2) 申立人老人保健施設鳥井野荘労働組合（以下「組合」という。）は、鳥井野荘の従業員により平成 6 年 7 月 23 日に結成された労働組合で、本件申立て時の組合員数は 32 名である。

2 本件申立てに至る経緯

- (1) G の解雇までの経緯について

ア 平成 4 年 6 月 4 日、G（「以下「G」という。）は、鳥井野荘開設準備室の副室長として採用され、平成 5 年 4 月 1 日、鳥井野荘が開設されると同時に看護長に就任した。

イ 同年11月から、Gは、勤務成績不良を理由として、給与を5万円減額された。

ウ 平成6年4月1日、Gは、看護長から看護主任に降格となった。

エ 同月20日にH（以下「H」という。）が、同月28日にI（以下「I」という。）が副施設長C（以下「副施設長」という。）の面接を受け、両名は老人訪問看護ステーション（以下「訪問看護ステーション」という。）の要員として採用されることになった。訪問看護ステーションの発足は同年9月の予定であったため、それまでは、両名は鳥井野荘のパート勤務の看護婦として就労することとなった。

両名には小さい子供がおり、夜間勤務並びに土曜日、日曜日及び祝祭日の勤務（以下「夜勤等」という。）ができないため、夜勤等の必要がない訪問看護ステーションでの勤務を希望したものである。

オ 同年7月8日、副施設長がGに対し、「明日から出勤しないでください。解雇の予告手当として、1か月分の給料を支払いますから。」と告げた。

カ 翌日及び翌々日は土曜日及び日曜日で休みであったため、同月11日、Gは、解雇に納得できず、鳥井野荘に出勤したところ、副施設長から施設外に退去するように言われたので、解雇通知を文書でほしい旨を返答した。また、Gは、副施設長からGが出勤しているという連絡を受けた理事長B（以下「理事長」という。）から電話で「解雇通知は、速やかに郵送します。あなたはもう、うちの職員ではないので、施設内に立ち入らないでください。」と言われた。

キ 同月12日、Gは、同月8日及び同月11日の件で青森県医療労働組合連合会（以下「医労連」という。）に相談に行き、同月12日医労連に個人加盟した。

ク 同月14日、医労連は、法人に対し、「G氏の解雇撤回について」を案件として団体交渉を申し入れた。

ケ 同月15日、Gに対して法人から同月8日付けの解雇通知書が発送され、同月15日午後、Gはこれを受領した。その解雇通知書には、「辞令 G殿 就業規則第17条と18条の規定により解雇します。尚、平均賃金30日分は、貴口座に振り込みます。」と記載されていた。

コ 同月18日、法人は、Gの預金口座に解雇予告手当を振り込んだ。

(2) 組合結成後の経緯について

ア 平成6年7月23日、弘前市内にある、医労連、中弘南黒地区労連及び健生病院労働組合の共用事務所の2階で、組合の結成大会が開かれ、同日、組合は医労連に加盟した。また、医労連に個人加盟していたGは、同日組合に加入したことにより、医労連からは脱退した。

イ 同月28日、医労連側から医労連の副執行委員長J（以下「J」という。）及び書記長K（以下「K書記長」という。）並びにGが、法人側から理事長及び事務長D（以下「事務長」という。）が出席し、Gの

解雇撤回について団体交渉が行われ、医労連から、Gの解雇理由を尋ねられた理事長は、Gの解雇理由をリストラだと説明した。この日は交渉がまとまらず、同年8月1日に再度交渉することとなった。

ウ 同年8月1日午後零時過ぎ、J、K書記長及びGは団体交渉のため、執行委員長A（以下「A」という。）ほか3名は組合結成通告及び団体交渉申入れのため、連れ立って鳥井野荘に赴き、理事長室に通された。そのとき理事長は、まだ鳥井野荘に到着していなかった。携帯電話で副施設長から組合側の出席者が7名であることを聞いた理事長は、鳥井野荘に採用される前の職場で組合経験のある鳥井野荘の営繕主任E（以下「E営繕主任」という。）も法人側出席者として団体交渉に出席させるよう副施設長に指示をし、副施設長からE営繕主任にその旨が伝えられた。

エ 理事長が遅れることを聞いたAは、事務長に、組合の結成通告書、団体交渉申入書並びにGの解雇撤回、組合員L及び組合員Mの賞与減額撤回等を記載した要求書を手渡した。

オ Jらがいた理事長室に副施設長、事務長及びE営繕主任が入室したところ、Jが、E営繕主任に委任状の有無を尋ねたことから、JとE営繕主任との間で口論となり、Jが交渉決裂を宣言し、Jらは鳥井野荘より退去した。

カ 同日午後零時30分過ぎ、組合員Nは、E営繕主任から組合加入の有無を尋ねられたが、加入していない旨返答した。

キ 同日午後零時30分過ぎ、同年6月に鳥井野荘に就職し、試用期間中であつた組合員Oは、E営繕主任から組合加入の有無を聞かれ、加入していると返答した。同日午後零時40分過ぎ、Oは、E営繕主任から事務室へ呼ばれて行ったところ、理事長、副施設長、事務長及びE営繕主任がいた。Oは、E営繕主任から「今すぐ抜けるのなら大丈夫だから、今すぐ撤回しなさい。後で届を作るから、それにハンコを押せ。」と言われ、また、理事長から「家族が悲しむから、組合を辞めなさい。」「3か月間の試用期間中だから、辞めろと言われれば、ここを辞めさせられるんだ。」と言われた。

ク 同日午後1時30分ころ、副施設長は、L及びMに対し、解雇を通告した。解雇理由について、Mに対しては入所者をいじめぬいているとの説明があつたが、Lに対しては一切説明がなかった。

ケ 同日午後1時30分ころ、休憩時間を終え勤務に就いた組合員Pは、デイケア主任F（以下「F主任」という。）から組合に入っているかと聞かれ、入っていると返答した。同日午後2時過ぎ、P及び組合員Qは事務室に呼ばれて行ったところ、事務室には副施設長、事務長及びE営繕主任がいた。P及びQは、事務長から「組合を撤回する気はあるか、あるんだったら医労連のKに電話して。」と言われ、副施設長から「あなたたち、何も知らないではいったのよね。」と話しかけ

られた。P及びQは、言われたとおり医労連に電話をかけたが、K書記長が不在であったため、Pは電話に出た女性に「組合のことは撤回します。」とのK書記長あての伝言を伝えた。

コ 同日午後2時30分ころ、組合員Rは、F主任から組合加入の有無を聞かれ、加入している旨返答した。またRは、F主任から後で事務室へ呼ぶから来てくれと言われたが、実際には呼ばれなかった。

サ 同日午後2時から3時ころ、同日の勤務がなかった組合員Sは、「組合ができたようだけでも、君は入っているのか。」と事務長から電話で聞かれ、「入ってないし、そういうことは知りません。」と返答した。事務長は、「それならいいです。」と答えた。

シ 同日午後3時ころ、組合員Tは、事務長から電話で組合に加入しているかどうかを尋ねられ、加入していると返答した。また、同日午後4時ころ、Tは、夜間勤務に就くため鳥井野荘に出勤したところ、事務長から「組合を辞めないか、どうしても辞めないのであればクビになる。」と言われ、「じゃ、辞めます。」と返答した。

ス 同日午後4時ころ、組合員Uは、外出先から自宅に戻ると、事務長から電話があったことを家族から伝えられた。Uは、折り返し事務長に電話を入れたところ、事務長から組合加入の有無を聞かれ、入っていると返答した。さらに、Uは、組合を脱退しない旨を事務長に伝えたところ、事務長から「それじゃあ、解雇になります。」と言われた。

セ 同日午後4時20分ころ、鳥井野荘のデイケアの部屋で、組合員Vは、事務長から「V君はもう入ったの。」と聞かれ、「何のことですか。」と返答した。事務長は、「入ってないならいいけど、だめだからね。」と言い、部屋を出て行った。

ソ 同日午後、組合員Wは、F主任から「あなたは、組合に入っていますか。」と聞かれたが、入っていない旨返答した。

タ 同日午後、組合員Xは、外出から家に戻ったところ、同人の母から、留守中に事務長から電話があったことを聞いた。

チ 同月2日、組合機関紙「やすらぎ」（以下「やすらぎ」という。）第2号が発行されたが、当該機関紙には、次のように記載されていた。

事務長が非番の人に電話をし、「組合に入っているのか、みんなに確認している。」「入っているかどうか、言わないとダメなんだ」「組合を辞めなければ解雇する」「解雇になっても良いのか」などと脅してきました。また、営繕係のE氏等が「お前、組合に入っているのか」と入所者がいる前で、大声を出したり、「組合に入ったら、解雇される」「第二組合に入れ」と脅してきました。又、副施設長等は、LさんとMさんに「今すぐ、荷物をまとめて出て行きなさい」と言い、解雇しました。こうした行為は全て「労働者が労働組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことを理由に、その労働者を解雇したり不利益な扱いをしてはならない」とする「労働組合法第7条1

項」に違反しており、法的には処分される行為です。ところで営繕係のE氏は、誰の許可を得て時間内に組合つぶしの違法な行為をしているのでしょうか？営繕係の主任の立場で、理事長以上の横暴な振舞いをするのが、どこの施設で許されるのか、組合は本日、県庁に行つて確かめるつもりです。

ツ 同日、組合は当委員会に対し、Gの解雇撤回等を求めて救済申立てを行った。

テ 同月8日、「やすらぎ」第6号が発行された。当該機関紙には、「ビラ（ニュース）をまくことは組合活動として保証されています」との見出しの次に、「一般的に、施設内でのビラの配布を就業規則等で禁じたり、許可制にすることは、施設管理権の乱用であり、不当労働行為となるとされています。さすがに、鳥井野荘の就業規則でも、ビラの配布について禁じてはいませんし、管理者が配布をやめるよう妨害したこともありません。ところが、E氏は、ビラまきをしている人に「就業規則をよく見たか」など、ビラまきに干渉するような発言を何回かしています。E氏が作ろうとしている第二組合は、ニュースは配布しないのでしょうか。組合の方針や考えをオープンに発表することのない組合を作ろうとしているのでしょうか。疑問が湧いてきます。」と記載されていた。

なお、鳥井野荘の就業規則第48条及び第50条には、次のとおり規定されている。

（禁止行為）

第48条職員は次の各号に掲げる行為をしてはならない。

(1)～(7) 略

(8) 施設の構内外において、施設長の許可をなくして掲示、貼紙、あるいは集会、演説または放送およびこれに類する行為をすること。

(9)及び(10) 略

(11) その他、本規則、その他の規則に違反する行為をすること。

（制裁）

第50条 職員が、次の各号の一に該当するときは、次条の規定により制裁を行う。

(1)～(12) 略

(13) 施設内において許可なく文書の配布、貼付を行ない、または集会を行ったとき。

(14) 略

ト 同月10日、組合と法人との間で、Gの解雇撤回等について団体交渉が行われ、組合側はJ、K書記長、Aらのほか一般組合員約20名、法人側は理事Y、副施設長及び事務長が出席した。

ナ 同月12日、法人は、組合に対して「ビラ・チラシ無許可配布に関す

る嚴重抗議」と題する文書（以下単に「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」という。）を交付するとともに、当該文書に加筆した「お知らせとお願い」と題する別記1の文書（以下単に「お知らせとお願い」という。）を職員に配布した。

ニ 同日、介護員Z、F主任及び訪問看護ステーションの主任に予定されていた主任相談指導員aが退職届を鳥井野荘に提出した。退職届の退職事由欄には、Zについては「組合活動の仕打ちに絶えかねず退職致します」と、F主任については「1 体調不良の為（組合活動の圧力にたえかねて不眠のため）、2 組合活動に参加できないし、これ以上職員との交流がもてない」と、aについては、「1 体調不良の為、2 組合活動に参加できないのとこれ以上の職員との交流がもてないことの理由」と記載されていた。

ヌ 同月13日、法人は、組合に対して「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」と題する文書（以下単に「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」という。）を交付するとともに、当該文書に加筆した「お知らせとお願い(2)」と題する別記2の文書（以下単に「お知らせとお願い(2)」という。）を職員に配布した。

ネ 同月16日、組合と法人との2回目の団体交渉が行われ、この席上で法人は、L及びMの解雇を撤回した。出席者は、組合側はJ、K書記長、Aら約15名、法人側は理事Y、副施設長及び事務長であった。

ノ 同年9月1日夜9時過ぎ、H及びIは、副施設長から電話で、訪問看護ステーションを開設しないことになったので解雇する旨を通告された。なお、Hについては、同人が不在であったため、同人の義母に対して伝えられた。

ハ 同月3日、I、H及び組合の執行委員bは、H及びIの解雇撤回要求書を佐藤胃腸科内科に持参した。その際、副施設長から、夜勤等ができれば再度採用する旨の発言があった。

ヒ 同月5日、法人は、H及びIに対して解雇通知書を発送した。その通知書には、以下の文面が記載されていた。

ご通知

当法人は貴方には平成6年9月1日以降発足予定の「老人訪問看護ステーション」業務にご協力いただくべく、先々月より時間給職員として勤務いただきましたが、当該業務に必要な中核スタッフの確保難などの事情から当該業務の発足は無期限延期となりましたのでまことに残念に思いますが貴方との雇用関係を解約することにいたしました。

右のことについては、平成6年9月1日に口頭でお伝い申し上げたところでございますが、8月21日以降本書が到達するまでの間の賃金、休業手当及び労働基準法第20条に基づく予告手当金1ヶ月分はいつでも支払うべく左記に用意してありますのでお受取り下さい。

記
(以下省略)

- フ 同月 6 日、H 及び I は、上記解雇通知書を受領した。
- ヘ 同月 20 日、組合は当委員会に対し、H 及び I の解雇撤回を救済内容として追加する等の変更申立てを行った。
- ホ 同年 10 月、東奥日報社が青森スバル自動車(株)から寄託を受けたスバルレガシー「北斗号」の贈呈先に鳥井野荘が選ばれた。「北斗号」の寄贈は、法人が訪問看護ステーションのサービスカー及び通所者の送迎車として利用するとして東奥日報社に申請していたものであり、申請手続は、同年 9 月 1 日付けで採用された鳥井野荘の事務局長 C が行った。
- マ 同年 10 月 25 日、組合は当委員会に対し、同年 9 月 20 日付けの救済内容の変更申立ての補足・修正を内容とする変更申立てを行った。
- (3) 本件申立ての救済内容について
- 組合は、本件申立てにおいて、法人が G、L、M、H 及び I を解雇したことは労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であり、また、法人が組合員に対する組合脱退工作を行ったこと並びに「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」及び「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」を組合へ交付し、かつ、「お知らせとお願い」及び「お知らせとお願い(2)」を全職員に配布したことは労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、次のような救済を当委員会に求めている。
- ① G の解雇を撤回し、原職に復帰させること。
 - ② 組合に対して「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」及び「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」を撤回する内容の文書を手交するとともに、全職員に配布したことに対する謝罪文を手交すること。
 - ③ 「お知らせとお願い」及び「お知らせとお願い(2)」の配布が不当労働行為であったことを全職員に文書で知らせること。
 - ④ H 及び I の解雇を撤回し、原職に復帰させること。
 - ⑤ G、L、M、H 及び I を解雇し、並びに組合脱退工作を行ったことについて、今後このような不当労働行為を繰り返さない旨の誓約文を掲示すること。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 G の解雇について

(1) 組合の主張の要旨

ア 法人は、平成 6 年 7 月 8 日及び同月 11 日の二度にわたり G に対して退職を強要したが、同月 14 日に医労連から団体交渉の申入れを受けたことから、G の即時解雇を決意し、同日夜、G に解雇を通告したものであり、G の解雇は、G の医労連への加盟を原因としてなされたもの

である。

イ Gの解雇通知書は、同月15日に発送されており、また、Gの解雇予告手当は同月8日及び同月11日にGが出勤したときには支払われておらず、同月18日にGの預金口座に振り込まれていることからしても、同月8日には法人にはGを即時解雇する意思は未だ形成されておらず、法人がGの即時解雇を決意したのは、同月14日に医労連から団体交渉の申入れを受けた後であることは明らかである。

(2) 法人の主張の要旨

ア 法人が平成6年7月8日にGに即時解雇を通告したところ、Gは同月12日に医労連に加盟し、法人は同月14日に医労連からGの解雇撤回について団体交渉の申入れを受けたのであるから、組合が主張するように法人が医労連から団体交渉の申入れを受けたためGを解雇したということはありません。

イ また、組合は、Gが解雇された後の同月23日に結成され、Gは結成と同時に組合に加入したと主張しているのだから、Gの解雇により組合の団結権を侵害することはあり得ず、Gの解雇についての申立ては却下されるべきものである。

(3) 当委員会の判断

ア 法人は、Gの解雇についての申立てを却下すべきであると主張しているため、まず組合の申立適格について判断する。

組合が結成されたのはGが解雇された後であることは、法人が主張するとおりであるが、本件申立て時においてGは組合員であり、また、組合はGの解雇撤回を法人に対する要求事項の一つとして活動をしているのであるから、組合には被救済利益があり、申立適格を有するものと認められる。

イ 次に、Gの解雇が不当労働行為に該当するか否かについては、次のように判断する。

組合は、法人がGに対して即時解雇を通告したのは平成6年7月14日であり、同月8日及び同月11日は退職を強要したに過ぎないと主張する。

これに対し、法人は、同月8日にGに対して即時解雇を通告したと主張する。

この点につき、当委員会の審問におけるGの証言と副施設長の証言とは大きく食い違っている。

しかしながら、Gが同月12日以降は鳥井野荘に出勤しておらず、また、同月14日に医労連が法人に申し入れた団体交渉の申入書には案件として「Gの解雇撤回について」と記載されていることから勘案すれば、前記第1の2の(1)のオで認定したとおり、法人がGに即時解雇を通告したのは同月8日であると認めるのが相当である。

したがって、Gの解雇は、Gの医労連への加盟を原因としてなされ

たものとは認められない。

2 L及びMの解雇について

(1) 組合の主張の要旨

L及びMの解雇は、両名の賞与の減額支給の撤回を組合が要求したためになされたものである。

(2) 法人の主張の要旨

L及びMの解雇については、両名に不都合な行為があったために賞与を減額し、たまたま組合の結成通告がなされた当日の平成6年8月1日に解雇を通告したものであり、両名の解雇は組合の結成とは関係がなく、法人は両名が組合に加入していることも知らなかったものである。

(3) 当委員会の判断

L及びMが組合の要求書が提出された後に解雇されていることは、前記第1の2の(2)のエ及びクで認定したとおりであるが、組合が要求書を提出したために両名が解雇されたと認めるに足りる組合の疎明がなく、両名の解雇が組合員であることを理由としてなされたものとは認められない。

3 組合脱退工作について

(1) 組合の主張の要旨

理事長、副施設長、事務長、E営繕主任及びF主任は、組合員に対して組合加入の有無を確認し、加入していると答えた組合員に対して組合からの脱退を強要する等の組合脱退工作を行った。これは、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為である。

(2) 法人の主張の要旨

組合脱退工作を行ったとされる事務長、E営繕主任及びF主任は、施設の責任者の立場に就いており、その立場上、Gの解雇撤回闘争が行われた場合に、業務遂行に支障が出るのを心配し、組合加入の有無を確認しただけであり、法人の意思とは無関係に自らの判断で行ったものである。

組合脱退工作が行われたと記載された「やすらぎ」第2号には理事長及び副施設長が組合脱退工作に加わったとは記載されていないことからしても、理事長及び副施設長が組合脱退工作なるものに加わっていないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 法人は、事務長、E営繕主任及びF主任は組合加入の有無を確認しただけであると主張している。しかしながら、前記第1の2の(2)のキで認定したとおり、E営繕主任は、Oに対して「今すぐ抜けるのなら大丈夫だから、今すぐ撤回しなさい。後で届けを作るから、それにハンコを押せ。」と発言し、同人に対して組合からの脱退を強要していることが認められる。また、前記第1の2の(2)のケ、シ、ス及びセで認定したとおり、事務長は、Pに対しては組合を脱退するとの電話を

医労連にかけさせ、Tに対しては組合を脱退しない場合は解雇する旨の発言を行って同人から組合を脱退する旨の発言を引き出し、Uに対しては同人が組合を脱退しないことを確認した上で解雇を告げ、Vに対しては同人が組合に加入していないことを確認した後に「入っていないならいいけど、だめだからね。」と発言していることが認められる。以上の認定に反する法人の主張は、これをみとめるに足りる疎明がない。

以上認定したところによれば、事務長及びE営繕主任の前述の発言は、組合脱退工作であったと認めるのが相当である。

次に、F主任は、前記第1の2の(2)のケ及びコで認定したとおり、Pに対しては組合加入の有無を尋ね、Rに対しては組合員であることを確認した上で、後で事務室へ呼ぶから来てくれと発言していることが認められる。前述したように、事務室内において事務長及びE営繕主任による組合脱退工作が行われていたことから考えると、F主任は、事務長及びE営繕主任とともに組合脱退工作を行う意図のもとに組合加入の有無の確認をしたものと判断するのが相当である。

イ 法人は、事務長、E営繕主任及びF主任の行動は法人の意思とは無関係に自らの判断で行われたものであると主張している。しかしながら、前記第1の2の(2)のキで認定したとおり、E営繕主任のOに対する発言は理事長及び副施設長の面前で行われ、理事長はOに対して「家族が悲しむから、組合を辞めなさい。」「3か月間の試用期間中だから、辞めろと言われれば、ここを辞めさせられるんだ。」と発言していることが認められ、また、前記第1の2の(2)のケで認定したとおり、事務長のPに対する発言は副施設長の面前で行われ、副施設長はPに対して「あなたたち、何も知らないで入ったのよね。」と発言していることが認められる。以上の認定に反する法人の主張は、これを認めるに足りる疎明がない。

以上認定したところによれば、前述した事務長、E営繕主任及びF主任による組合脱退工作は理事長及び副施設長の関与の下に行われ、また、理事長及び副施設長の前述の発言は、両名が自ら組合脱退工作を行ったものであると認めるのが相当である。

ウ 理事長、副施設長、事務長、E営繕主任及びF主任が行った組合脱退工作が組合を弱体化しようとする攻撃であることは明らかであり、これは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」、「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」、「お知らせとお願い」及び「お知らせとお願い(2)」について

(1) 組合の主張の要旨

法人が組合に交付した「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」及び「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」は、その内容が組合

活動を禁止するものであり、また、法人がこれらの文書を全職員に配布した行為についても、組合の活動に介入し、組合の弱体化を狙った極めて不当なものであり、いずれも不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張の要旨

ア 「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」及び「お知らせとお願い」について

鳥井野荘の就業規則では施設内でのビラ配布を許可制としているにもかかわらず、組合は、平成6年8月1日以降、鳥井野荘の施設内において、連日のように「やすらぎ」を無許可で配布していた。法人は、組合の無許可ビラ配布に対しては目にとまり次第注意を与えていたが、組合は、法人の注意を無視して無許可ビラ配布を続けていた。しかも、同月8日に配布された「やすらぎ」第6号において、組合は、ビラ配布を許可制にすることは施設管理権の濫用であり不当労働行為となる、鳥井野荘の就業規則でもビラ配布を禁止していないなどと虚偽の記載をして不当な教宣活動を行い、さらに、法人の指示を受けてビラ配布を注意したE営繕主任に対して不当な非難・攻撃を加えてきた。そこで、法人は、組合に対して「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」を交付して嚴重に抗議するとともに、この不当な教宣活動によりミスリードされた組合員及び一般職員の認識を改めるために「お知らせとお願い」を職員に配布したものであり、その内容と目的が正当なものである以上、組合の正当な組合活動に何ら介入するものではない。

イ 「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」及び「お知らせとお願い(2)」について

組合の不当な組織化活動により、看護婦2名及び介護員1名が退職するに至った。そのため、法人は、これ以上の退職者が出るのを防ぐため、組合に対して「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」を交付して不当な組織化活動を中止するように申し入れるとともに、そのことを組合員及び一般職員に周知させるために「お知らせとお願い(2)」を職員に配布したものであり、その内容と目的が正当なものである以上、組合の正当な組合活動に何ら介入するものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 「ビラ・チラシ無許可配布に関する嚴重抗議」及び「お知らせとお願い」について

前記第1の2の(2)のテで認定したとおり、鳥井野荘の就業規則では施設内で許可なく文書の配布を行ったときは制裁の対象になる旨規定されているところからすれば、鳥井野荘の就業規則では施設内でのビラ配布を許可制としているとの法人の主張には十分な理由があると認めるのが相当である。

これに対し、組合が平成6年8月1日以降連日のように「やすらぎ」を施設内において無許可で配布していたことは、当委員会の審問にお

けるAの証言により明らかであり、さらに、前記第1の2の(2)のテで認定したとおり、組合は、「やすらぎ」第6号において、鳥井野荘の就業規則ではビラ配布を禁じていない旨主張していることが認められる。

以上認定したところによれば、法人が組合に対して「ビラ・チラシ無許可配布に関する厳重抗議」を交付するとともに職員に「お知らせとお願い」を配布したのは、組合が施設内において無許可でビラ配布を行い、かつ、無許可のビラ配布を正当化する内容の教宣活動を行ったことに対して組合に抗議するとともに、当該抗議の内容を職員に周知せしめるために行われたものであり、その目的及び内容ともに特段不当なものとは認められない。したがって、法人の行ったこれらの行為は、組合の活動に介入するものであるとは認められない。

イ 「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」及び「お知らせとお願い(2)」について

法人は、組合の不当な組織化活動により看護婦2名及び介護員1名が退職するに至り、これ以上の退職者が出るのを防ぐため、組合に対して「施設内での不当な組織化活動に対する抗議」を交付するとともに、職員に「お知らせとお願い(2)」を配布したものであると主張している。

ところで、これらの文書の記載内容は、前記第1の2の(2)のヌで認定したとおり、組合が不当な組織化活動を行い、そのために職場内が混乱しているなどとして組合の活動を非難するものであることが認められ、仮にこれらの文書の記載内容が事実と反するものであった場合は、組合活動に対する介入行為であると認めてしかるべきものである。

しかしながら、これらの文書の記載内容が事実と認めに足りる組合の疎明がなく、法人がこれらの文書を組合に対して交付するとともに職員に配布した行為が組合活動に対する介入行為であるとは認められない。

5 H及びIの解雇について

(1) 組合の主張の要旨

ア H及びIは、訪問看護ステーションでの勤務を希望して副施設長の面接を受けたが、訪問看護ステーションの開設時期は平成6年9月という程度の漠然としたものであった。そこで、面接時に両名と副施設長との間で、同年8月一杯はパートとして勤務し、同年9月以降は、訪問看護ステーションが開設されていない場合は鳥井野荘の看護婦として平日にフルタイムで勤務し、訪問看護ステーションが開設されていた場合はその時点で訪問看護ステーションに移籍するということが合意された。

したがって、訪問看護ステーションの開設を断念したことを理由とするH及びIに対する解雇は、両名の雇用条件に反してなされたもの

である。

イ また、同月 1 日の時点では鳥井野荘の看護職員が定数を割っており、H 及び I を勤務させる必要が大きかったにもかかわらず、あえて両名を解雇したことに合理的な理由は見いだせないこと、法人は同年 8 月 29 日に両名の解雇を決定したと主張しているが、解雇予告手当の支払い及び解雇通知の発送の時間が十分にあったにもかかわらず、同年 9 月 1 日の夜に電話で解雇通告をしていることは不自然であること、訪問看護ステーションの発足を断念した理由が変遷していること及び同年 10 月に訪問看護ステーションのサービスカーとして利用する目的でスバルレガシー「北斗号」の寄贈を受けたことからすると、法人が訪問看護ステーションの開設を断念したのは、H 及び I を解雇するための口実であったことがうかがわれる。

ウ すなわち、H 及び I に対する解雇は、法人による組合の弱体化を図る手段として、両名が組合に加入していることを理由に行われたものである。

(2) 法人の主張の要旨

ア H 及び I は、訪問看護ステーションの要員として採用され、訪問看護ステーションの開設までの間、暫時、鳥井野荘のパート看護婦として雇用をつないだものである。

両名は、小さい子供がいるため夜勤等ができないが、訪問看護ステーションの訪問看護婦としては、夜勤等ができなくても平日にフルタイムの勤務ができればよいことから、訪問看護ステーションが開設された後は平日にフルタイムで勤務することになっていた。

ところで、鳥井野荘の正規の看護婦は、夜勤等を行うことが雇用条件となっており、婦長、主任等の責任者的地位に就いた場合には事実上それらの勤務から外れることもあるが、採用の際の条件として夜勤等をしないとの特別待遇を認めるような方針を法人はとっていない。

したがって、両名が平日のフルタイムの勤務へ移行することについては、訪問看護ステーションの看護婦として勤務することを前提としたものであり、鳥井野荘の正規の看護婦として勤務するとの趣旨ではない。

しかしながら、訪問看護ステーションの主任として予定していた a が退職するに至り、その後任にふさわしい看護婦を見つけることができなかったため、法人は、訪問看護ステーションの開設を無期延期せざるを得なかった。そのため、法人は、両名を解雇したものであり、これは、両名の採用の際の条件に照らし、全く当然のことである。

イ また、H 及び I を解雇すれば鳥井野荘の看護婦の定員を割ることになるのだから引き続き両名を鳥井野荘において平日にフルタイムで勤務する看護婦として雇えとの組合の要求は、組合の全く新たな要求であり、法人がこれに応じなくても非難されるべきものではない。

(3) 当委員会の判断

ア H及びIが副施設長との面接において訪問看護ステーションでの勤務を希望し、両名と副施設長との間で、平成6年9月以降に訪問看護ステーションが開設されていれば、両名は訪問看護ステーションの看護婦としてフルタイムで勤務するとの合意がなされたことについては、組合と法人の主張は一致している。

ところが、同月以降に訪問看護ステーションが開設されていない場合における両名の勤務については、組合は、訪問看護ステーションが開設されるまでは鳥井野荘の看護婦として平日にフルタイムで勤務するとの合意がなされていたと主張し、これに対して法人は、フルタイムで勤務するのは訪問看護ステーションでの勤務を前提としたものであり、鳥井野荘の正規の看護婦として勤務するとの趣旨ではないと主張する。

ところで、前記第1の2の(1)のエで認定したとおり、H及びIには小さい子供がおり、夜勤等ができないため、夜勤等の必要がない訪問看護ステーションでの勤務を希望したことが認められる。

一方、当委員会の審問において、夜勤等をしていないという特別待遇の看護婦は鳥井野荘には一人もいない旨Hが証言していることからすれば、法人が主張するとおり、鳥井野荘の正規の看護婦は夜勤等を行うことが雇用条件となっており、婦長、主任等の責任者的地位に就いた場合には事実上それらの勤務から外れることもあるが、採用の際の条件として夜勤等をしないとの特別待遇を認めるような方針を法人はとっていないことが認められる。

以上認定したところによれば、法人の主張するとおり、H及びIが同月以降にフルタイムで勤務するのは訪問看護ステーションでの勤務を前提としたものであり、訪問看護ステーションが開設されない場合には鳥井野荘の正規の看護婦として勤務するとの趣旨ではなかったと認めるのが相当である。

したがって、法人が訪問看護ステーションの開設を無期延期したことを理由に両名を解雇したことが、両名の雇用条件に反したものであるとは認められない。

イ また、組合は、法人が訪問看護ステーションの開設を断念したのは、H及びIを解雇するための口実であったと主張する。しかしながら、法人が両名を解雇した後に訪問看護ステーションの要員を新たに採用したり、訪問看護ステーションを開設した事実が認められないことからすれば、法人の主張するとおり、訪問看護ステーションの主任として予定していたaが退職するに至り、その後任にふさわしい看護婦を見つけることができなかったために訪問看護ステーションの開設を無期延期したと認めるのが相当であり、これに反する組合の主張は採用できない。

ウ よって、H及びIの解雇は、両名が組合員であることを理由として
なされたものとは認められない。

6 救済方法

以上のとおりであるから、主文のとおり命令することが適当であると判断する。なお、組合は誓約文の掲示を求めているが、本件については文書手交をもって足りると考える。

よって、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8年10月23日

青森県地方労働委員会
会長 高橋 牧夫 ㊟

「別記 略」