

徳島、平10不2、平10.10.30

命 令 書

申立人 徳島県厚生連労働組合
申立人 X 2

被申立人 徳島県厚生農業協同組合連合会

主 文

- 1 被申立は、申立人 X 2 に対する平成10年4月1日付け健康管理部健康管理課勤務を命ずる辞令がなかったものとして取り扱い、同人を阿南共栄病院の原職に復帰させるとともに、平成10年4月1日から原職に復帰するまでの間に同人が原職で勤務していれば受けるはずであった給与及び賞与（不就労控除額を含む。）に相当する額と既に支給した給与及び賞与の額との差額を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立は、申立人徳島県厚生連労働組合に対し、速やかに次の文書を手交しなければならない。

当連合会が、貴組合の阿南共栄病院支部長 X 2 に対して、健康管理部健康管理課勤務を命じたことは、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徳島県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成 年 月 日

徳島県厚生連労働組合
執行委員長 X 1 殿

徳島県厚生農業協同組合連合会
代表理事会長 Y ㊞

(注) 年月日は、文書を手交する日を記載すること。

- 3 申立人のその余の請求は、棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済の内容（主旨）

- 1 被申立人は、申立人 X 2 に対する平成10年4月1日付け健康管理部健康管理課への配転命令を撤回し、同人を阿南共栄病院11病棟勤務の看護婦として復帰させること。
- 2 被申立人は、申立人 X 2 に対し、平成10年4月4日から同年8月16日までの賃金について、平成10年1月分から3月分までの1か月平均賃金支給総額32万5,031円の割合で支払うこと。

3 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人徳島県厚生農業協同組合連合会（以下「連合会」という。）は、肩書地に本部を置き、昭和22年12月15日に施行された農業協同組合法に基づき設立された。本部には、管理部門と健診部門を置き、医療施設として、徳島県那賀郡羽ノ浦町内に阿南共栄病院、徳島県麻植郡鴨島町内に麻植協同病院及び徳島県阿波郡市場町内に阿波病院の3病院を設置し、経営している。本件申立時の職員数は、本部61名、阿南共栄病院451名、麻植協同病院384名、阿波病院192名、計1,088名である。

(2) 申立人徳島県厚生連労働組合（以下「組合」という。）は、連合会の従業員により組織されている労働組合であり、徳島県農業協同組合連合会労働組合から昭和56年8月に分離、独立して結成された。組合員数は、本件申立時で856名であり、その内訳は、本部が28名、阿南共栄病院が355名、麻植協同病院が315名、阿波病院が158名である。組合の組織は、単一組合であり、独立した支部規約はないが、各病院と本部に支部を設けている。各病院の支部には、執行委員会があり、支部長が置かれている。

申立人X2（以下「X2」という。）は、昭和56年4月に准看護婦として連合会に採用され、昭和59年に看護婦資格を取得して、同年より看護婦として勤務している。採用時から平成10年3月末までは阿南共栄病院に勤務していたが、同年4月1日付けで本部の健康管理部健康管理課勤務を命ずる辞令（以下「本件配転命令」という。）を交付された。結審時においても、組合の書記長及び阿南共栄病院支部（以下「共栄病院支部」という。）の支部長を務めている。

なお、同年5月12日、X2は、当委員会に当事者の追加の申立てを行い、同月28日、当委員会は、同人を本件当事者として追加することに決定した。

2 本件発生までの労使関係

(1) 夜勤協定の締結とその後の状況

連合会と組合は、長い間協調的な労使関係にあり、組合が争議権を行使することはほとんどなかった。

病棟に勤務している看護婦の勤務体制は、三交代制であり、日勤が午前8時30分から午後4時45分まで、準夜勤務が午後4時30分から翌日の午前0時45分まで、深夜勤務が午前0時30分から午前8時45分までである。これらの勤務のうち、準夜勤務と深夜勤務を「夜勤」と称している。

多いときで月に12回から15回の夜勤を行う看護婦もいた。

平成3年、組合と連合会の間に夜勤協定が結ばれた。これは、看護婦の夜勤を1人につき月8回以内とするというものであった。同協定は平成5年4月から発効したが、発効直前になっても看護婦の配置状況が十分ではなく、発効後も看護婦1人当たり月9回の夜勤が日常的に続いていた。組合は、同協定発効と同時期に看護婦の労働条件を改善するため看護委員会を組織し、夜勤協定遵守に向けての取組みを行った。その結

果3病院で100人以上の看護婦が増員され、平成8年ころから同協定はほぼ守られるようになった。

(2) 組合活動の活発化

上記看護委員会が組織されてから組合活動は活発化し、平成5年春闘時には初めての白衣のデモ行進を行い、翌平成6年春闘時には白衣のデモ行進及び宿日直拒否を実施した。平成7年の春闘では、腕章の着用、日直拒否などを行い、初めて30分間のストライキを行った。また、組合は当委員会に対し、賃上げ等について調停申請を行い、調停案が提示されたが、連合会が受諾しなかったため不調に終わった。平成8年春闘でも、30分間のストライキや白衣のデモ行進等を行った。平成9年春闘においては、同年4月17日と同月23日の2回、半日ストライキを行った。同月23日のストライキについては、組合が連合会に、同月22日に団体交渉に応じるよう申し入れたが受け入れられなかったため、同月21日、団交応諾を求めて当委員会にあっせんを申請した。翌22日のあっせんにおいて、労使は合意に達し、団体交渉が開かれたが、交渉は進展せず、又ストライキは実施された。

(3) 組合のストライキに対する連合会の対応

組合の半日ストライキが行われた平成9年4月17日、連合会は、麻植協同病院内に「患者さん皆様へのお願い」と題した文書を張り出した。同文書には、「昨今の一般労働情勢に比して過剰とも思われる要求もあり、その交渉には難航を極めております。」「仕事の性格を考えたとき、誠に安易な判断としか思われぬような争議行為を行っております。」等と記載されていた。

また、同月21日、連合会は代表理事専務名で、「病院管理職各位」と題して、「23日の半日ストは中止すべきであると会は考えております。もし、これが行われるようなことがあれば、それは労働組合の患者さんへの思慮を欠いた、一方的な思い上がった行為といわなければなりません。管理職の皆さんには、こうした状況をよく把握し、患者さんに迷惑をかけないよう、部下の労働組合員に対して医療に関わる職域に身を置く者としての自覚を再確認するよう働きかけに努めて下さい。」等と記載した文書を、管理職に配布した。管理職の中には、これに従って、組合員にストライキを中止することを働きかけた者がいた。

(4) 組合事務所の明渡し要求

平成7年8月ころ、連合会は、阿南共栄病院の改築に伴い書類の保管場所にしたいという理由で、組合に対して供与していた共栄病院支部の事務所を明け渡すよう要求した。連合会が代書の部屋を用意しようとしなかったため、組合は要求に応じなかった。

平成9年12月17日にも、連合会は、連合会本部の事務室が狭くなり書類等の保管場所がないという理由で、文書により、組合の本部事務所の明渡しを要求した。この時も連合会が代替の部屋を用意しなかったため、

組合は要求に応じなかった。

3 X 2 の組合活動等

(1) X 2 の組合活動

X 2 は、昭和56年7月、組合に加入した。昭和59年から執行委員を3年間務め、昭和62年に副執行委員長を1年間務めた後はしばらく組合活動から遠ざかっていたが、平成5年に再び副執行委員長に就任した。同じころ、X 2 が中心となって組合に看護委員会が組織され、各病院にもその支部が置かれた。X 2 は看護委員長に就任し、夜勤協定遵守に向けての活動において指導的な役割を果たした。

看護委員会は、委員会を開催して、夜勤の実態及び人員等の点検活動、各部署の問題の洗い出し、学習会の実施、機関紙の発行などの活動を行っていた。

阿南共栄病院では、平成6年に入っても9日夜勤が日常的に続いていたため、共栄病院支部看護委員会は「9日夜勤業務命令拒否の闘争」を開始するとともに、夜勤点検委員会を組織して協定が守られているかどうかを毎月チェックし、守られていない場合は総婦長に交渉を申し入れ、追及するなど他病院と比べても非常に活発な活動を行った。

平成7年9月、X 2 は共栄病院支部の支部長に就任し、平成9年8月には組合の書記長に就任した。共栄病院支部においては、執行委員会を年間30回程度開催し、春と秋には支部の要求をまとめ病院側に提出するとともに、これに基づいて病院との間で交渉を年間5、6回行うほか、打合せや機関紙の発行等の活動を行っている。X 2 はこれら支部活動の中心的存在であった。

(2) 共栄病院支部と阿南共栄病院との交渉の状況

支部と病院間の交渉は、春と秋の定例的なもののほか、問題があれば支部の要求に基づいて随時もたれており、要求書は組合の執行委員長と支部長との連名で提出されている。

病院長の権限は、30万円の範囲内での経費の執行権、病院内の職員の配置換え、1年以内の非常勤職員の採用等であるが、共栄病院支部は、人員配置、休暇、増員、施設及び設備の改善等に関する要求を病院に提出し、活発に交渉を行っていた。

(3) X 2 の組合活動に対する管理職の言動

平成7年ころ、X 2 の親戚であり、当時の連合会本部の資材課長から、「親戚という立場で心配なので話がしたい。」との申入れがあった。X 2 が、叔父夫婦の家で資材課長と約1時間面談したところ、同人から、「本部の中でしょっちゅうX 1 とX 2 の名前があがっているのを耳にする。このまま活動をしていけばX 2 さんのために良くないと思う。」「以前組合をしていたが。もっと上手にやっていた。今のようなやり方では怒らすだけで何もならんでよ。」「どんな目的でやっているのか。」という内容の話があった。

4 看護婦の人事異動

連合会においては、毎年4月1日付けで人事異動が行われている。人事異動について特に制度化・明文化された選考基準といったものはなく、看護婦の異動は、病院内においては総婦長の権限により行われており、本部と病院間又は病院間の異動は本部において行われている。病院内の異動は、全員についておおよそ一定の期間ごとに行われるが、本部と病院間又は病院間の異動は、定期的には行われておらず、かつ、その数は僅少であり、特に本部と病院間の異動は非常に少ない。

人事異動について本人の希望を聞く制度はなかったが、本部又は他病院への異動の希望がある場合は、本人が婦長に申し出るなどし、病院の管理職を通じ本部にその意向が伝えられるほか、私的なつながりから本部へ申し出る者もいた。

異動の決定にあたっては通勤距離が主要な考慮要素とされており、過去において、本部と病院間又は病院間で異動した者は、異動の希望を申し出ていたものがほとんどであった。平成10年度の阿南共栄病院の看護婦の人事異動で、転入又は転出したX2以外の2名のうち、1名は麻植協同病院から阿南共栄病院への転入、もう1名は阿南共栄病院から阿波病院への転出という病院間の異動であったが、いずれも結婚により住所を変更したため異動したいとの本人の希望に応じたものであった。

また、本部への異動については、結婚による住所の変更や後述する本部における勤務の実態などから本部への異動を希望する者は多く、現に、阿南共栄病院の看護婦で、本件配転命令以前から本部への異動を希望し、管理職に申し出ていた者がいたが、その希望はかなえられていない。

5 健康管理部健康管理課の業務等

(1) 健康管理部の組織等

健康管理部は、健康管理課及びセンター業務課の2課から成っている。

健康管理課は、連合会本部に置かれ、主に健診車により県内の単位農協等を回って巡回健診業務を行い、センター業務課は、阿波郡阿波町内に設置されている徳島県農村健康管理センター内に置かれ、日帰り人間ドック等の施設健診を行っている。

健康管理課の看護婦の業務は、主に、医師による診療の補助のほか医師の指導の下での受診者の血圧測定及び採血、受診者に対する保健指導等であり、他に健診データの電算による管理やそのデータを基に学会発表を行うためのデスクワーク等である。

また、健康管理課の看護婦は、夜勤がなく、時間外勤務もほとんどない。

(2) 健康管理課の人員配置

結審時において、健康管理課には、看護婦6名、事務職5名、非常勤医師1名、放射線技師1名、運転手1名の計14名が配置されている。

看護婦は、平成5年度から平成9年度までは5名が配置されていたが、

平成10年度には1名増員された。平成6年度から平成7年度にかけて1名が産休及び育休のため欠員となり、また、平成9年11月18日から平成10年11月29日まで同理由のため1名欠員となっている。

事務職は、平成5年度から平成9年度までは6名が配置されていたが、平成10年度には1名減員された。事務職でも平成7年度には、育休のため1名の欠員があった。

平成6年度、7年度及び9年度には、これらの欠員に対して補充されなかった。

健康管理課の平成10年度の要員計画は、保健婦及び臨床検査技師各1名の増員、事務職2名の減員となっていたが、結局平成10年度は、看護婦1名（X2）が増員され、事務職1名が減員された。

(3) 健康管理課の平成10年度の事業計画等

健康管理課の平成10年度の事業計画においては、前年と同じく、巡回での「成人病健診」「婦人検診」「骨粗鬆症検診」等が計画されており、実施面においても前年と変わるところはみられない。

6 阿南共栄病院における教育委員会の活動

教育委員会は、看護婦の資質の向上を目的として設置され、主な活動としてコース別学習会及び特定課題別学習会を行っている。コース別学習会は、指名された者のみが勤務時間内に参加する。一方、特定課題別学習会は、阿南共栄病院でのみ開催されており、任意参加で、午後5時から約1時間行われる。

X2は、コース別学習会は参加していたが、特定課題別学習会には、平成9年度に19回開催されたものの、勤務時間や組合活動の都合により一度も出席しなかった。平成9年度における阿南共栄病院11病棟のX2以外の看護婦の同学習会への出席状況は、婦長、主任、臨時雇、パート及び育休中の者を除く21名中、1回出席の者が4名、2回出席の者が5名、3回出席の者が4名というものであった。

X2は、同学習会へ一度も出席しなかったことについて管理職から注意を受けたことはなく、出席しないことにより業務上支障がある旨の指摘を受けたこともなかった。

7 本件配転命令の経過

平成10年3月中ころ、X2が本部へ配転させられるとの噂が流れたため、同月18日、組合は連合会に対し、文書により「X2は阿南共栄支部の支部長として約370名の組合員を統率する役割を2年間務め現在も任務を遂行中で、支部にとっては欠かせない人物です。もし、X2が本所（本部）に配転となれば、阿南共栄支部の活動に多大な支障をきたすことは一目瞭然です。」等とX2を配転しないよう申し入れた。翌19日、組合は連合会に対し、「1、労働組合執行委員または支部の役員の任期中には、労働組合との合意なしに人事異動を行わないこと。2、全ての人事異動の際には、少なくとも内示の3日前までに本人に通知すること。」との要求書を提出し、同月

23日までに団体交渉に応じるよう申し入れたが、同日までには団体交渉は開かれなかった。

同日24日、X 2 に対して、本部の健康管理課への配転が内示された。

翌25日、組合は、連合会に団体交渉申入書を提出し、団体交渉の開催を求め、同月30日、組合と連合会の間で団体交渉が開かれた。その団体交渉において、連合会は、X 2 の人事異動は適切であり、撤回はしない旨回答した。

平成10年4月1日、連合会はX 2 に対し、本部の健康管理勤務を命ずる辞令を発令した。

8 X 2 人選の経過

連合会は、健康管理課の平成10年度の要員計画が保健婦及び臨床検査技師各1名の増員となっていたことから、まず、保健婦資格を持つ者を選考しようとしたものの、保健婦資格と共に助産婦資格を持っている者は助産婦業務についているため異動できないとして人選の対象から除外し、残りの保健婦資格を持っている看護婦2、3名を病院の総婦長に打診したのみで、保健婦を配属することをあきらめ、保健婦資格を持っていない看護婦をあてることとした。この人選は、病院に照会することなく、本部の人事担当者及び役員において、早くからX 2 を候補者とし、通勤の可否を検討の上、同人を適任者として選出した。

X 2 以外の看護婦については、異動対象者として詳細に検討した形跡はない。

9 本件配転命令による労働条件の変更

X 2 は、この配転により、今まで片道5分程度で通勤できていたものが、45分ないし60分かかるようになった。また、給与の面では、今まで毎月平均で約3万円支給されていた夜勤手当が支給されなくなり、約2万円支給されていた時間外勤務手当がほとんど支給されなくなった。しかし新たに、月1万2,000円程度の出張手当が支給されることになった。

10 X 2 の指名ストライキ

平成10年4月1日、組合は連合会に対し、同年3月19日付けの人事異動に関する要求が解決されるまで、同年4月4日からX 2 を指名してストライキを行わせる旨文書により通告した。同月2日、組合は当委員会に本件不当労働行為の救済の申立てを行い、同月4日からX 2 は指名ストに入った。

その後組合は、同年8月17日にX 2 の指名ストを解き、同日からX 2 は健康管理課において就労している。

連合会は、X 2 の指名ストの期間中の基本給を同人に支給せず、同年7月の賞与についても、支給額の一部をカットした。

第3 判断

1 本件配転命令について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 申立人は、本件配転命令は、次のとおり X 2 を共栄病院支部から排除し、不利益に取り扱い、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

(ア) 健康管理課は、過去に欠員があっても補充されずにきており、今回特に欠員補充の必要性は認められない。

(イ) 健康管理部からは保健婦を配置してほしい旨の要望があり、保健婦資格を有する者がいたにもかかわらず、保健婦資格のない X 2 を選んだことは不合理かつ不自然である。

健診にあたる看護婦には健診業務拡大のための営業活動をしている暇はなく、営業拡大業務を担当するのは事務職であるにもかかわらず、事務職を減員している。事務職の補いは事務職がせざるを得ず、看護婦が 1 人増えることによって事務職の仕事を担当するのではないから、何らその点に対する対処にはならない。

連合会が、X 2 をよく知る病院側に何ら照会せず、団体交渉で知ったという極めて限られた経験、範囲において本部独自で人選し、X 2 の個性が適性があるなどというのは何ら合理的根拠がない。

教育委員会の特定課題別学習会は、参加できなければ病院の看護婦としての適性に懸念を生じさせるようなものではない。X 2 以外にもほとんど参加できていない者はかなりおり、まして教育委員会は阿南共栄病院のみにあり、他の 2 病院にはない。

連合会においては、これまで本人の希望に基づく配転を行っており、健康管理課への配転希望者は多数いたにもかかわらず、希望もしていない X 2 が配転された。

(ウ) X 2 は、夜勤協定遵守に向けての取組み以後共栄病院支部の中心としてその活動を大きく支え、組合全体のなかでも中心的役割を果たしてきた。共栄病院支部は、組合員が 350 名余りの大組織で、指導者としての責任を果たすことができる人物は限られる。X 2 の組合活動は、病院の第一線で働く組合員に密着したものであり、本部へ配転させられれば、X 2 は組合員から引き離され、組合活動の存立の基盤を失うことになる。共栄病院支部は組合の拠点であり、X 2 が組合員から引き離されれば、共栄病院支部ひいては組合全体の弱体化をもたらす。

X 2 が健康管理課勤務になれば、通勤時間を今までよりも多く要すること、夜勤手当等がなくなることから減収となり、経済的打撃を受けること、X 2 の病院の看護婦としての技術、知識、力量を喪失させ、本人の希望に反して病院の看護婦としての将来を閉ざすことになることから、X 2 個人に対しても著しい不利益を与える不当なものである。

イ 被申立人は、本件配転命令は、次のとおり業務上の必要性から適切に行われたものであって、X 2 が被る不利益の程度もたいしたもの

はなく、不当労働行為には当たらないと主張する。

(7) 健康管理課は、平成10年4月からは、看護婦1名の欠員に加え、事務職1名が減員されることとなっていた。また、平成10年度の事業計画では、健康管理部で行われている健診業務における規模及び内容の拡大充実が図られることになった。そこで、このような状況及び事業計画の目的を達成するために、健康管理課に行動力、指導力及び渉外能力を持ち、かつ、コンピューターを操作し、デスクワークもできる看護婦を補充することが必要不可欠であった。

また、従来は、育休等の欠員に対して人員の補充はしていなかったが、4月からは健診が多くなるため、欠員の補充をしなければ平成10年度の事業計画の遂行に重大な支障がでると判断した。

(4) 人選においては、人事内部において一定の基準のもとにまず複数名をピックアップし、その中でX2が最も健康管理課に適任であると判断された。X2は優れた行動力と指導力を持ち、健康管理事業における看護婦業務に適している。一方、X2は、平成9年度中、教育委員会の特定課題別学習会に全く参加しておらず、阿南共栄病院の看護婦としての姿勢・適性には問題がある。

連合会では、本人の希望に基づく配転は行っておらず、本人の希望を聞く制度や慣例はなかった。

(ウ) 支部長という役職は組合規約にもなく、そう重要な役職ではない。病院長には団体交渉の当事者能力はなく、共栄病院支部と病院の間に行われていた交渉は、単なる事務折衝に過ぎない。

健診業務は、各病院と連携して行われるので日常的な組合員との交流が絶たれることはない。本部は組合活動の中心であり、健康管理課は時間外勤務も少なく、X2が本部に配転されても、組合の書記長としての活動を行うにはむしろ利益のほうが大きい。

X2の住所地と本部は十分通勤可能で、もっと遠い所から通勤している者はたくさんいる。

また、将来の人事異動によって、X2が再び病院における看護婦業務に復帰する可能性はあるから、同人の病院の看護婦としての道を閉ざすことにはならない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件配転命令の業務上の必要性について

前記第2の5の(2)で認定したとおり、平成10年度の健康管理課は、看護婦及び事務職各1名の計2名の欠員となり、従来の健診体制を維持することが難しくなることは想像され、何らかの人員補充をする必要性があったであろうことは否定できない。

ただ、被申立人は、平成10年度の事業計画において健康管理課の規模及び内容の拡大充実が図られることになったというが、前記第2の5の(3)で認定したとおり、同年度において新規事業の実施や健診内容

の充実など具体的な事業計画等はない。健康管理課の規模及び内容の拡大充実という方針の具体化は、前記第2の5の(2)で認定したとおり、事務職2名の減員を伴う保健婦及び臨床検査技師各1名の増員という要員計画にのみうかがわれるが、その要員計画にしても結局は保健婦、臨床検査技師ともに増員は行われず、保健婦のかわりに看護婦であるX2を配属しただけである。健康管理課の事業計画を実現するために必要であったのは保健指導の専門的な資格を有する保健婦であったのであり、その資格をもたない看護婦が健康管理課の規模及び内容の拡大充実のために必要不可欠であったとする被申立人の主張は採用しがたい。

イ X2の人選の合理性について

(ア) 被申立人は、X2の人選はまず人事担当者において一定の基準の下に候補者をピックアップしたと言うが、通勤の可否以外の基準については明らかにされず、前記第2の8で認定したとおり、本部に通勤可能な多数の看護婦の中からX2を選定した過程は明らかでない。

(イ) 被申立人は、本人の希望に基づく配転は行っておらず、本人の希望を聞く制度や慣例はなかった旨主張する。

しかし、前記第2の4で認定したとおり、これまで病院から本部へ異動した看護婦は非常に稀であった上に、この場合においても、結婚による住所の変更により勤務地が遠くなったことや健康管理課の看護婦業務は夜勤がなく、かつ、時間外勤務も少ないといったことから異動を希望していた者であった。

X2については、本部への異動を希望しておらず、かつ、別記第2の4及び9で認定したとおり、通勤時間も今まで片道5分程度だったものが45分から60分かかるようになるなど、連合会のこれまでの異動の実態からすると、非常に異例なものである。

また、別記第2の8で認定したとおり、今回の異動にあたり、保健婦資格を有する看護婦については病院へ照会しているにもかかわらず、同じく看護婦として勤務しているX2については病院に照会せずに人選を行っている。

(ウ) 被申立人は、X2が優れた行動力と指導力、あるいは渉外能力を持っており、健康管理課に適任であると言うが、これらの能力は、X2の組合活動家として見せる能力であると考えられる。前記第2の5の(1)で認定したとおり、健康管理課の看護婦の主な業務は医師による診療の補助や保健指導その他で、組合活動家として見せる行動力、指導力等が直ちに健康管理課の看護婦業務に適しているというのは疑問である。

また、被申立人は、X2が教育委員会の特定課題別学習会に平成9年度中一度も出席していないことをもってX2の病院の看護婦と

しての適性を問題とするが、前記第2の6で認定したとおり、同学習会への参加は看護婦の任意であり、勤務時間の都合上全員が出席することはできず、X2以外にも出席回数の少ない看護婦はたくさんいる。

さらに、管理職から同学習会に出席しないことにより業務上支障がある旨の指摘を受けたことはなく、病院の看護婦としての同人の適性を問題とするのは疑問である。

以上のことから、本件X2の人選は、合理的な手続き及び理由に基づき行われたものであると認めがたい。

ウ 本件配転命令によるX2の被る組合活動上の不利益について

被申立人は、支部長という役職はそう重要なものではない旨主張するが、前記第2の1の(2)で認定したとおり、組合の活動は病院職員が中核となって支えており、中でも最大人員を擁する共栄病院支部はその中心的な存在であって、前記第2の3の(1)で認定したとおり、X2は、その共栄病院支部の支部長として、また、看護委員長として、夜勤協定の遵守に向けての「9日夜勤業務命令拒否の闘争」等の取り組みや平成7年から平成9年のストライキを指導するなどの支部活動を行っており、支部長は重要な役職ではないとの被申立人の主張は採用しがたい。

また、被申立人は、共栄病院支部と病院との間に行われていた交渉は、単なる事務折衝で重要なものではない旨主張するが、前記第2の3の(2)で認定したとおり、交渉においては、人員配置、休暇、増員等の病院職員にとり重要な労働条件についての話し合いが行われていたのであり、被申立人の主張は採用できない。

さらに、被申立人は、X2が本部へ配転されても組合の書記長としての活動を行うにはむしろ利益の方が大きいと主張するが、上述のとおり、組合における支部活動及び支部長の役割は重要であり、支部長がその支部の組合員と切り離された環境におかれれば、支部の組合員との日常的なつながりは全く絶たれてしまい、その役割はほとんど果たせなくなると考えられる。

以上のことからすると、本件配転命令は、組合の中心的な存在である共栄病院支部におけるX2の活動を阻害し、ひいては同人の組合活動上の不利益につながるものと言わざるを得ない。

エ 被申立人の組合活動抑制の意思について

前記第2の2の(1)から(4)まで並びに3の(1)及び(3)で認定したとおり、連合会と組合は、長い間協調的な労使関係にあり、組合が争議権を行使することはほとんどなかった。しかし、看護婦の夜勤を1人当たり月8日までに制限するという夜勤協定が平成3年に締結され、平成5年に発効したものの、発効直前になっても看護婦の配置状況が十分ではなく、発効後も連合会は同協定を完全には履行しなかった。このた

め、組合は看護委員会を組織し、X2が中心となって夜勤協定遵守に向けての取組みを行い、平成5年春闘時には初めての白衣のデモ行進を実施し、その後も平成7年、8年及び9年にはストライキを行うなど、組合活動は激しさを増していった。このような状況の中で行われた、X2に対する資材課長の話、ストライキに対して批判的な文書の麻植協同病院内への貼付及び管理職への配布、代替案も示さずに行われた組合事務所の明渡し要求などから考えると、被申立人が組合活動を懸念し、これを抑制しようとする意思を有していたものと言わざるを得ない。

以上を総合して勘案すると、本件配転命令は、被申立人が、組合活動の拠点となっている共栄病院支部からX2を切り離して同支部の組合活動を抑制し、ひいては組合を弱体化させる目的の下に行った行為であり、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。

2 救済方法について

- (1) 被申立人は、X2の指名スト期間中の賃金支払請求について、同は自ら指名ストに入っていたのであり、賃金支払請求権は有していないと主張する。しかし、指名ストの前提となる本件配転命令が不当労働行為であって原状回復されるべきものであり、当該指名ストも被申立人の不当労働行為がなければ行われなかったのであるから、指名スト期間中の不就業控除額は、支払われるべきである。また、申立人は、賞与の不就業控除額及び指名スト期間外の賃金の差額払いを求めてはいないが、同様の趣旨により主文1のとおり命ずるのが相当である。
- (2) 申立人は、陳謝文の掲示をも求めているが、本件においては主文2のとおり命ずるのが相当である。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成10年10月30日

徳島県地方労働委員会
会長 田中 達也