

命 令 書

再審査申立人 医療法人直源会

同 株式会社藤沢医科工業

再審査被申立人 神奈川県医療労働組合連合会

同 相模原南病院労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、①再審査申立人医療法人直源会(以下「直源会」という。)が、再審査被申立人相模原南病院労働組合(以下「組合」という。)の組合員であるX1、X2、X3、X4、X5及びX6(以下「X1」、「X2」、「X3」、「X4」、「X5」及び「X6」といい、6名を併せて「X1ら6名」という。)に対し、配置転換命令拒否、服務規律違反等を理由に解雇としたこと(以下「本件解雇」という。)、②直源会及び再審査申立人株式会社藤沢医科工業(以下「藤沢医科工業」という。)が、組合員X7(以下「X7」という。)に対し、同人の直源会職員への発言を一方的に退職の意思表示ととらえて退職取扱とし、就労と賃金支払いを拒否したこと(以下、「退職取扱」といい、「本件解雇」と併せて「本件解雇及び退職取扱」という。)、③直源会が再審査被申立人神奈川県医療労働組合連合会(以下「県医労連」といい、組合と併せて「組合ら」ともいう。)及び組合からの、X1の配置転換問題及び本件解雇問題を交渉事項に含む団体交渉申入れを拒否し、あるいは誠実に応じなかったことが、不当労働行為に当たるとして、①及び③については平成6年12月28日に、②については同7年1月17日にそれぞれ救済申立てがなされた事件である。
- 2 初審神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)は、平成10年12月3日、上記申立てが不当労働行為に当たるとして、①直源会に対して、X1ら6名に対する解雇がなかったものとして取り扱い、X1、X4、X5及びX6を配置転換命令前の職種に、X2を原職に、X3を原職相当職に復帰させるとともに、解雇日から原職または原職相当職に復帰するまでの間、同人らに支給さ

れるべきであった賃金相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと、及び誠実に団体交渉に応じること、並びにX1から6名の解雇と団体交渉拒否に係る文書の掲示を命じ、②藤沢医科工業に対して、X7に対する退職取扱がなかったものとして取り扱い、退職取扱がなかったならば支給されるべきであった賃金の額と現に支払った賃金の差額相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと及びX7の退職取扱に係る文書の掲示を命じ、組合らのその余の申立てを棄却した。

直源会及び藤沢医科工業は、これを不服として、同年12月18日、連名で再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるのでこれを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「審問終結時」とあるのは「初審審問終結時」と、「当委員会」とあるのは、「神奈川県労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)中「神労委平成6年(不)第14号」から「被申立人」までを「再審査申立人」に改める。
- 2 1の(2)中「7年1号事件の被申立人」を「再審査申立人」に改め、「Y1」の後に「(以下「Y1」という。)」を加える。
- 3 1の(3)中「6年14号事件及び7年1号事件の申立人」を「再審査被申立人」に改める。
- 4 1の(4)中「6年14号事件及び7年1号事件の申立人」を「再審査被申立人」に改め、「6年14号事件の申立時16名、」を削除する。
- 5 2の(1)のエ中「さらに、Y1は、」の後に「X1、X2及びX8に対して」を加える。
- 6 2の(2)のオ中「同月24日」を「同6年9月24日」に改める。
- 7 3の(2)のイの末尾に、次の段落を加える。

同日、相談室に在室していたのはX1のみであったところ、Z1主任看護婦から、「患者甲に付添いを付けたいので家族に連絡をして下さい。」との連絡があった。X1は、従前患者甲の担当であり、患者甲が乙医師の親戚であったことから、常々何かあったら乙医師に連絡するよういわれていたため、「乙医師が7日には出勤してくる予定なので、乙医師と相談してから家族に伝えてもらったらいかがでしょうか。」と返答したところ、Z1主任看護婦は「そうですね。」と応えた。

- 8 3の(2)のうち「そのうち、」を削除した後に「「1 X1さんを直ちにケースワーカーの職務に戻すこと」はそのまま要求項目として記載されていたが、」を加える。
- 9 3の(3)のア中「提出していたものであり、X2に対する上記業務

命令後も引き続き記録し、」を削除する。

- 10 3の(4)のキ中「さらに、最下段に」の後に「「相模原南病院の良い医療を目指す労組を支援する会」の連絡先として、」を加え、同項の末尾に、次の段落を加える。

本件ビラを配布した数日後、南病院に「不正をやっているのは病院がやっているのだろう。」との電話が1件あった。

- 11 3の(5)のア中「服務規程違反」を「服務規律違反」に改める。
12 3の(6)のア中「X 6の3名であり、」の後に「医療事務職及び薬局助手から」を加える。
13 3の(12)のキの後にク及びケとして、次のとおり加える。

ク 東京高等裁判所は、平成10年12月10日、X 1ら6名に係る地位保全確認等、一時金支払請求控訴事件について、一時金の扱いについては、その請求権を否定しつつも、X 1ら6名は解雇されたことにより一時金支給を受けるべき期待権を侵害されたものとして、同額の損害賠償の支払いを命じる判決を言い渡し、その余の各控訴を棄却した。

ケ 最高裁判所は、平成11年6月11日、X 1ら6名に係る地位保全確認等、一時金支払い請求事件について、直源会の上告を棄却した。

- 14 3の(13)の「その後の団体交渉の状況」を「平成8年以降の団体交渉の状況」に改める。
15 3の(13)のイ中「同年9月25日付け「団体交渉再申入書」」の後に「及び11月6日付け「団体交渉再申入書」」を、「「団体交渉開催の条件整備に関する件」で、」の後に「直源会及び藤沢医科工業の代理人に」を加え、「これに対して直源会及び藤沢医科工業の代理人は、」を「これに対して同代理人は、」に改める。
16 「4 本件申立て」を「4 組合らの要求する救済内容」に改め、(1)の全文と(2)を削除し、削除した(2)の冒頭「申立人ら」を「組合ら」に改め、同項のア、イ、ウ及びエを、(1)、(2)、(3)及び(4)にそれぞれ改める。
17 上記16項で改めた4の(4)中「ア及びイ」を「(1)及び(2)」に、「ウ」を「(3)」にそれぞれ改める。

第3 当委員会の判断

1 本件解雇及び退職取扱について

- (1) 直源会及び藤沢医科工業は、次のとおり主張する。

初審命令が、本件解雇及び退職取扱について、X 1らが組合を結成したことのみを理由としてなした旨判断していることは誤りである。

本件解雇及び退職取扱は、X 1らが解雇されても全く不思議ではなかったところ、病院が生き残りをかけて推進しようとして

いた定額制の導入に真っ向から反対する言動を取ったためになしたものである。すなわち、組合活動のレベルだけを理由に解雇及び退職取扱としたのではなく、下記のとおり個別的労働問題のレベルでも解雇せざるを得なかったのであり、これらが不当労働行為に該当するものではないことは明白である。

ア X 1 の解雇について

本件協定書には、「相談室業務を従来 of 体制に戻すこと」及び X 1 の配置換え問題について、「看護課勤務から相談室付けとしたうえで、今後、労使双方で話し合って解決すること」と明記し、労使の話合いがつくまで X 1 は相談業務に従事しないことが条件とされていた。ところが、平成6年10月5日、相談室にいた X 1 は、Z 1 主任看護婦からの連絡に返答をして、相談業務を行い、本件協定書に違反した。また、同月17日の時点で、X 1 は同人の配置換えについて話し合いによる解決の意思は認められなかった。

X 1 は、本件協定書締結の際の条件に違反して相談業務に従事し、その対応について患者の家族から苦情を寄せられて南病院の信頼を失墜させ、しかも配置転換命令を拒否する意思を明示したことは服務命令に違反するものであり、直源会がこれらを理由に X 1 を解雇したことは相当というべきである。

なお、X 1 は、就職時の面接の際、特別の資格がないので、ヘルパーでもかまわないから採用してほしいと申し出たのであり、ナースアシスタントへの配置転換を拒否できないものである。

さらに、X 1 は、入院していた患者を担当医師の許可を得ずに退院させたり、医師に無断で患者を転院させたことがあり、患者や同僚とのトラブルも多く、相談室のケースワーカーとして解雇されてもやむを得ない理由があったのである。

イ X 2 の解雇について

平成6年8月25日頃、石川事務局長は、X 2 に対し、週1回、業務報告及び渉外日報を提出するよう指示したにもかかわらず、X 2 は、解雇前日の同年11月7日まで業務報告及び渉外日報を提出しなかった。このように、X 2 が、直源会の運営にとって重要な文書である業務報告及び渉外日報を、何の理由もなく提出しなかったことは業務命令違反であり、その程度は解雇理由として相当というべきである。

なお、X 2 は、業務終了後、部下を強引に酒を飲みに誘う悪癖があり、若い男子職員の中には頻繁な誘いを断れず、遅刻、欠勤を繰り返して退職した例もあり、懇親会の席で暴言を吐き、他の従業員 of 輦蹙を買うなど、もともと解雇されてもやむを得

ない理由があったのである。

ウ X 3 の解雇について

X 3 と組合は、相模大野駅付近及び南病院周辺で配布した平成6年11月26日付けの本件ビラの記事内容において、南病院及び石川事務局長をして「労働基準法違反、ウソつき」呼ばわりするなど、故意に真相を歪め、事実と反する内容を公然と宣伝、流布し、その信用、名誉を傷つけたものであり、また、本件ビラに「相模原南病院の良い医療をめざす労組を支援する会」の「事務所・連絡先」として、X 3 の勤務先である「病院内、歯科・X 3」と指定し、X 3 の業務用の電話番号等を掲載したことは、南病院の施設管理権を侵害し、ないしは正常な業務運営を阻害する危険性を有し、しかも南病院の施設を私的に使用する蓋然性を内包する行為である。このようなX 3 の行為は、いずれも労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したものであって、解雇の理由として相当というべきである。

なお、X 3 は、自らの職場であった歯科を私物化し、気に入らない医師には患者を回さないで、歯科は出来高制であったことから医師の不満が絶えず、また、X 3 から命令されながら患者の治療に当たるのは嫌だと言って病院を去った医師もいた。さらに、患者からの苦情の電話も後を絶たないほどであり、もともと解雇の対象となっていたのである。

エ X 4、X 5 及びX 6 の解雇について

直源会は、平成7年3月に付添婦が廃止されることに伴い、南病院においても定額制に移行することを決定し、同6年7月及び8月の朝礼において、定額制移行のためには人事異動が必要であると説明しており、病棟のナースアシスタントの増員が必要であることは南病院の従業員も理解していたのである。また、ナースアシスタントの業務が患者の介護であることから、その選定基準として「豊富な生活経験者」としたことには合理性がある。

このような基準で人選した結果、平成6年12月1日付けの人事異動において医事課医療事務職X 4、同X 5 及び薬局事務職X 6 (以下「X 4ら3名」という。)に対してナースアシスタントに発令したものである。ところが、X 4ら3名がこの人事異動発令を拒否したため、直源会は、同日付けで業務命令違反を理由に同人らを解雇処分としたものであり、同処分は相当というべきである。

なお、直源会の就業規則には職種の変更を伴う人事異動を命ずることがある旨が規定されており、そもそもX 4ら3名は、職種を特定して採用されたものではないから、本件のような人

事異動を拒否できないのである。

また、X 4ら3名の従事していた事務職とナースアシスタントの職務は、ともに同じ程度の生活知識、経験があれば対応できるものであって、この程度の職種の変更が許されない理由はない。

さらに、① X 4は、動きが鈍く若いスタッフから相手にされないため、一緒に作業をさせることができない状態であったこと、② X 5は、意志が弱く、とても仕事をまかせられる状態ではなかったこと、③ X 6は、普通の人のおよそ3分の1程度と仕事が遅く、労働力としては評価できない状態であったことから、X 4ら3名はこれらの理由で解雇されてもしかるべきものであった。

オ X 7の退職取扱について

X 7は、平成6年8月3日 Y 1 に対して退職の意思表示を行い、それに対して Y 1 が同年9月22日に同意をしたことにより退職の合意が成立し、藤沢医科工業の従業員としての地位を喪失したものであり、藤沢医科工業が X 7を退職したものとして取り扱ったことには正当な理由がある。

なお、X 7は、勤務時間にしばしば職場に来ず、同僚に迷惑をかけ、タイムカードを不正に打刻するなど、同人の勤務態度は解雇に相当する理由があったのであり、本件退職取扱がなかったとすれば解雇されていたものである。

(2) よって、以下判断する。

ア 本件解雇及び退職取扱の正当理由の存否について

(ア) 前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の3の(2)のア認定のとおり、X 1の配置転換問題は、神奈川県労働委員会のあっせん員立合いの団体交渉において直源会が配置転換命令を撤回し、本件協定書が締結されて解決に至っているのであるから、配置転換命令拒否の適否を論ずるまでもなく、これを服務命令違反に当たるとして X 1の解雇の正当理由とすることは許されない。

次に、X 1の業務については、同3の(2)のア、ウ及びオ認定のとおり、本件協定書第2項で、X 1を「相談室付けとしたうえで、今後、労使双方で話し合って解決することとする。」としており、また、組合は、組合ニュースNo. 4でも「ケースワーカーの職に戻すこと」を要求しており、「地労委協定にもとづく団体交渉を21日までに開催を求める再申入れ書」にも「業務について保留されていることは理解していた」旨記載されていることからすると、配置転換命令は撤回しても、同人をケースワーカーの業務に戻すか否かは今後の話合いに委ねられていたものと認められる。そして、同3の(2)のア

認定のとおり、本件協定書の締結交渉において、X 1 が相談業務に就かない旨の条項を入れるよう求める直源会の要望は退けられているのであるから、X 1 がZ 1 主任看護婦の連絡に応答したことをもって、本件協定書締結の際の相談業務に就かない旨の条件に違反したとして同人を解雇する正当な理由とすることも適当ではない。

また、上記X 1 がZ 1 主任看護婦の連絡に応答した内容に不適切なところがあったとの直源会の主張についてみると、同3の(2)のイ及びオ認定のとおり、X 1 の対応は、Z 1 主任看護婦からX 1 の担当であった患者甲について問い合わせが入ったおり、相談室に在室していたのはX 1 のみであったため、必要な範囲内で応急的な措置としてこれに対応したものと認められるから、この点に関する直源会の主張は採用できない。そして、そうである以上、結果として患者甲への処置について甲の家族から南病院に対して抗議があったとしても、南病院の信用が失墜したとまではいえないから、これをもってX 1 の解雇に正当な理由があるとまではいえない。

さらに、直源会が主張するその余の解雇の正当な理由については、これを認めるに足りる疎明はなされていないから、採用できない。

- (イ) 初審命令理由第1の3の(3)のア認定のとおり、平成6年8月25日頃、X 2 は、石川事務局長から渉外日報等を提出するよう指示されており、これらを提出していない点については当事者間に争いはない。

しかし、渉外日報については、X 2 が記録する性質の書類ではなく、同人が渉外日報等の提出指示を受けた以後の日付の渉外日報が、再審査申立人から乙第10号証として提出されていることに加え、X 2 は、渉外日報等提出指示当時は医事課に所属し、相談室の応援体制にあったにすぎなかったこと、その後は1度も提出の督促を受けたことがなかったことからすれば、X 2 に対する渉外日報等の提出の指示の必要性、合理性には疑問を抱かざるを得ない。

また、同2の(1)のエ認定のとおり、平成6年9月23日以降は全ての仕事を取り上げられていることを併せ考えれば、X 2 が、同年11月7日まで渉外日報等を提出しなかったことをもって、それが解雇の正当な理由となるような業務命令違反に当たるとは認められない。

さらに、直源会が主張するその余の解雇の正当な理由については、これを認めるに足りる疎明はなされていないから、採用できない。

(ウ) 初審命令理由第1の3の(4)のキ認定のとおり、本件ビラの内容についてみると、X 1、X 7及びX 2に対する解雇の不当性の主張と、南病院の組合嫌悪の姿勢に対する批判及び地域住民に組合活動への理解と支援を求めるものであって、南病院の信用・名誉を傷つける目的で作成されたものとは認め難く、同3の(1)ないし(4)のAないしカ認定のような労使対立の中で作成されたことを加味すれば、措辞表現等も対立当事者のものとして特に過激にわたる点もなく、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したものとまではいえない。

また、本件ビラには、組合を支援する会の連絡先として、「病院内、歯科・X 3」等の記載があるが、本件ビラ配布後、南病院に「不正をやっているのは病院側がやっているのだろう」との電話が1件あったことが認められるものの、同電話が本件ビラの配布を受けて架けられたものであったとしても、南病院に対する抗議・要請であるのか、組合あるいはX 3に連絡を取るための電話であったのかは明らかではない。そして、この電話があった以後は、南病院に対する抗議・要請や、組合あるいは組合を支援する会の連絡先としてのX 3に電話ないしFAX送信があったとの事実は認められないことからすれば、本件ビラの配布によって、南病院の正常な業務運営が阻害され、南病院の施設が私的に使用されたとまではいえない。

よって、X 3の本件ビラ配布に関する行為は、いずれも労働組合の正当な行為の範囲を逸脱したものとまではいえない以上、これをもって同人の解雇に正当な理由があるとはいえない。

また、直源会が主張するその余の解雇の正当な理由については、これを認めるに足りる疎明はなされていないから、採用できない。

(エ) ナースアシスタントの増員の必要性についてみると、初審命令理由第1の2の(1)のA認定のとおり、確かに、定額性への移行に伴い、ナースアシスタントを増員する予定であったことが認められる。

しかしながら、X 4ら3名に対する配置転換(以下「本件配置転換」という。)の必要性については、同3の(2)のA及びキ認定のとおり、本件配置転換当時、ナースアシスタントは充足していたと認められること、X 4ら3名を解雇後、他の従業員に対してナースアシスタントへの配置転換命令を行ったとの疎明もないことからすると、本件配置転換当時、X 4ら3名を配置転換する業務上の必要性があったとまではい

えない。

次に、本件配置転換の人選の合理性についてみると、同2の(2)のオ、同3の(6)のア認定のとおり、X5は年齢が若いことに加え、医療秘書技能検定3級の資格を持っていたことさらに、直源会は、①X4は、動きが鈍く、若いスタッフと一緒に作業をさせることができない、②X5は、意志が弱く、仕事を任せられる状態ではない、③X6は、普通の人の3分の1程度と仕事が遅く、労働力としては評価することもできないと自ら解雇理由として主張しながら、「豊富な生活経験者」という選定基準としての合理性はともかくとして、これを適用することによりX4ら3名をナースアシスタントに人選したことは理解し難く、その合理性には疑問を抱かざるを得ない。

ところで、同3の(6)のイ認定のとおり、南病院の就業規則には職種の変更を伴う人事異動を命ずることがある旨の規定がある。しかるところ、本件配置転換は医療事務職または、薬局助手という事務職系統からナースアシスタントという労務職系統への異職種間異動であり、このような配置転換命令にあつては、労働者の同意がある場合以外には、業務上の必要性と、当該労働者を配置転換させるべき合理性を要し、かつこれらの点について十分な説明が行われるべきであり、本規定があるからといってそのような必要性が失われるものではない。

そして、同3の(6)のア認定のとおり、直源会は、本件配置転換について、X4ら3名に対して事前に打診することもせず、同人らの同意を得ていたことの疎明はなく、また、本件配置転換の業務上の必要性が認められないことは上記判断のとおりであり、さらに、X4ら3名を配置転換させるべき合理性については、その人選の合理性に疑問があることに加えて、同3の(7)認定のとおり、X4ら3名を解雇後に医療事務等の従業員を募集していることからすれば、医事課に余剰人員がいたとは認められず、同人らを配置転換させるべき合理性があつたとはいえない。これらに加え、同3の(6)のウ認定のとおり、直源会は、X4ら3名に対し、辞令交付後においても配置転換の理由について明確な説明をしなかったことからすれば、X4ら3名が本件配置転換命令に従わなかったことをもって、それが解雇の正当な理由となるような業務命令違反に当たるとは認められない。

なお、直源会が主張するその余の解雇の正当な理由については、いずれも認めるに足りる疎明はなされていないから、

採用できない。

(オ) 初審命令理由第1の3の(1)のイ認定のとおり、平成6年8月3日、X7は、Y1に対し、「今の賃金では生活が厳しいのでなんとか方法を考えてもらえないか。でなければ辞めざるを得ない。」、「ほかでも来てくれというところはありませんよ」と述べたことが認められる。

しかしながら、同2の(2)のオ及びク、3の(1)のイ、カ、キ、ケ、コ及びサ認定のとおり、X7は、①Y1に対し、警備の回数を増やすことにより賃金を増額するよう要望していること、②組合ニュースNo.1で組合結成の呼びかけ人に名を連ねていること、③退職の意思がないことを再三にわたりY1に明言していること、④労基署に行政指導を求め、藤沢医科工業に退職の意思がない旨を通知していること、⑤直源会に対し、勤務の指示を出すよう申し入れていること、あるいは、組合が直源会に提出した「労働組合結成と要求の追加について」と題する平成6年9月26日付け書面に、X7に関して「採用時の『試用期間終了後改善する』旨の約束を信じ、」と記載されていることからすると、上記発言は、待遇改善を強く求めるためになされたものと考えられるのであり、これをもって退職の申し出と解することはできない。

むしろ、藤沢医科工業は、同3の(1)のオ認定のとおり、X7からの上記発言があったにもかかわらず、組合ニュースNo.1配布の翌日である平成6年9月22日まで、同人の退職の意思を確認することもせずに放置していたことからすれば、X7の当該発言がなされた同年8月3日の時点では、これを退職の申し出と解していたとは認め難く、加えて、同年9月22日のX7とY1との電話でのやりとりからすれば、X7と藤沢医科工業との間に退職の合意が成立していたとは認められない。

また、藤沢医科工業のその余の主張についてみると、X7が勤務時間を守らないこと等により同僚に迷惑をかけたとの疎明はなく、タイムカードの不正打刻については、X7が退社の際にタイムカードを打ち忘れたため、会社よりこのようなケースの対処法について説明を受けていなかった同人が、次の勤務者にタイムカードの打刻を頼んだものであり、いずれもX7を解雇する正当な理由とすることは適当ではない。

以上(ア)ないし(イ)判断のとおり、直源会及び藤沢医科工業があげる解雇理由等は、いずれも正当なものとは認め難い。

イ 不当労働行為の成否について

本件解雇及び退職取扱については、上記ア判断のとおり正当な理由が認められないことに加えて、次の事実が認められる。

直源会及び藤沢医科工業は、①初審命令理由第1の2の(2)のカ認定のとおり、組合結成当日に行われた臨時の朝礼において、石川事務局長が組合結成を非難する発言を行っていること、②同3の(4)のイ、ウ、オ及びク認定のとおり、県医労連及び組合からの団体交渉申入れに応じていないこと、③同3の(4)のケ認定のとおり、石川事務局長が、従業員に配布した「私の主張」という書面において組合活動等を批判していること、④同3の(8)のイ及びウ認定のとおり、石川事務局長が、従業員に配布した「私の主張(パート2)」という書面において組合活動等を非難し、また、組合員9名に対して、組合発行のビラが石川事務局長の信用と名誉を著しく傷つけたとして謝罪等を求め、X 2ら6名を被告として横浜地方裁判所に損害賠償等を求める訴えを提起したこと、⑤同3の(9)認定のとおり、平成6年冬季一時金について、組合の組合員には支給せず、一時金支給との引換にY 1からの組合脱退の働きかけに応じた者に対して支給したこと、⑥同3の(11)認定のとおり、石川事務局長らが関係病院に送付した挨拶状の中で、組合員を直源会が自ら排除した旨記載している。これらのことからすれば、直源会及び藤沢医科工業がX 1らの組合結成、組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

さらに、同2の(2)のキ、3の(1)のオ、コ及びシ、(2)のカ、(3)のイ、(5)のア及び(6)のウ認定のとおり、組合結成大会の開催が掲載された組合ニュースNo. 1を配布したその翌日には、組合結成の呼びかけ人であるX 7に退職を迫り、組合結成の平成6年9月24日以降、組合の執行委員となった同人を同月30日付けで退職取扱とし、これに引き続き、同年10月21日には会計監査であるX 1を、同年11月8日には執行委員長のX 2を、同月30日には副執行委員長のX 3を、同年12月1日及び5日には執行委員のX 4ら3名をそれぞれ解雇しているなど、短期間のうちに組合の役員を解雇等したことが認められる。

以上のことからすれば、本件解雇及び退職取扱は、準備会結成以来の組合の中心的活動家であるX 1らを嫌悪した直源会及び藤沢医科工業が、同人らを排除し、もって組合組織を壊滅あるいは弱体化しようとしたものと考えざるを得ない。

よって、本件解雇及び退職取扱について、X 1らが組合員であること及び正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び支配介入として労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断した初審命令は相当である。

2 団体交渉拒否について

(1) 直源会は次のとおり主張する。

そもそも団体交渉を拒否したことはなく、組合が正当な行為の範囲を逸脱したため、違法な行為の是正を求め、是正がなされた段階で団体交渉に応じるとの意思表示をしたものであって、直源会の対応を不当労働行為ということはできない。

(2) よって、以下判断する。

ア X 1 の配置転換問題に関する団体交渉申入れについてみると、初審命令理由第1の3の(2)のア及びエ認定のとおり、直源会は、本件協定書に基づき、平成6年10月21日までに県医労連及び組合とX 1 の業務内容等について団体交渉を行うべき義務を有するものであるところ、県医労連及び組合から、平成6年10月12日、15日及び17日に口頭で、さらに同月19日及び20日に文書で団体交渉を求められたのに対し、回答を行わず、あるいはX 1 が本件協定書締結の際の条件に違反して相談業務を行ったことを理由として、団体交渉に応じなかったことが認められる。

しかしながら、上記1の(2)のアの判断のとおり、X 1 が当該相談業務を行ったことが本件協定書締結の条件に違反するといえないことは明らかであるから、直源会が上記団体交渉申入れに応じないことには理由がない。

したがって、直源会がX 1 の配置転換問題に関する団体交渉申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否であり、労働組合法第7条第2号に該当すると判断した初審命令は相当である。

イ 本件解雇問題を交渉事項に含む団体交渉についてみると、①初審命令理由第1の3の(4)のイ認定のとおり、直源会の石川事務局長は、組合との団体交渉について、「上部団体役員の出席拒否、当該のみ3名出席、時間は30分」との条件を一方的に付し、団体交渉に上部団体役員が出席したところ、約束が違うとして席を立ったこと、②同3の(4)のウ及びエ認定のとおり、県医労連及び組合からの団体交渉の再開申入れに対し、時間を30分、人数を双方3名に限るなどの条件を付し、さらに、同条件に基づいて平成6年11月18日に行われた第2回団体交渉において、県医労連と組合が提示した30項の要求項目のうち、11項目については、「職員組合に回答した。」として、具体的な回答を行わなかったこと、③同3の(4)のオ、ク、(6)のエ及び(13)のア認定のとおり、直源会は、県医労連及び組合から再三にわたる団体交渉再開の申入れに対し、上部団体の排除、本件ビラ配布に関する謝罪や誓約書の提出などを開催条件とし、団

体交渉に応じていないことが認められる。

しかしながら、上記1の(2)のアの(ウ)判断のとおり、本件ビラ配布行為が正当な組合活動を逸脱した行為であるとまではいえない以上、これに対して謝罪や誓約書の提出を求めることは許されない。

また、団体交渉の組合側の交渉委員を誰にするのかは、組合が自主的に決定すべきことであり、上部団体役員の出席を理由に団体交渉を拒否することは許されず、開催時間及び出席者数は、労使間で話し合うべき開催条件であって、これを一方的に30分、3名に限るとして組合がこれを受け入れないことを理由に団体交渉を拒否することはできない。

このように上部団体の排除や謝罪等の合理性のない前提条件を提示し、あるいは開催時間及び出席者数を一方的に制限して団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否である。

上記に加えて、第2回団体交渉における直源会の対応も誠意あるものとはいえず、本件解雇問題を交渉事項に含む団体交渉について、直源会の対応は労働組合法第7条第2号に該当すると判断した初審命令は相当である。

3 初審命令の一部履行について

直源会及び藤沢医科工業は、初審命令主文第4項により命じられた文書掲示について、既に履行していると主張する。

なるほど、当委員会の調査によれば、直源会及び藤沢医科工業は、平成11年12月12日から同月21日にいたる10日間、南病院の通用口付近に、縦29.7センチメートル、横42センチメートルのB4サイズの白紙に、神奈川地労委が本件初審命令主文第4項で直源会に命じた文書1及び藤沢医科工業に命じた文書2の文面を記載し、これをそれぞれ縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白色木版に貼付した状態で掲示したことが認められる。

しかし、初審命令主文第4項は、「縦1メートル、横1.5メートルの白色木版にかい書で明瞭に墨書」すべき旨を命じ、記載すべき文字の大きさまでは指定していないものの、社会通念上、同項で命じた縦1メートル、横1.5メートルの白色木版に記載する文字の大きさとしては、50ポイント以上が相当と認められるところ、直源会及び藤沢医科工業が行った上記掲示は、同項の内容をB4サイズに納まる大きさに記載したにすぎないものであり、文書掲示という命令の趣旨からすれば、同項を履行したと認めることはできず、直源会及び藤沢医科工業の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成13年6月6日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 ⑩