

命 令 書

平成9年(不再)第48号
再 審 査 申 立 人 医療法人南労会
平成9年(不再)第49号
再 審 査 被 申 立 人

平成9年(不再)第49号
再 審 査 申 立 人 全国金属機械労働組合港合同
平成9年(不再)第48号
再 審 査 被 申 立 人

同 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

上記当事者間の中労委平成9年(不再)第48号及び同第49号事件(初審大阪府労委平成7年(不)第33号、同年(不)第35号、同年(不)第55号及び同年(不)第67号併合事件)について、当委員会は、平成18年2月1日第27回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同林紀子、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

1 平成9年(不再)第48号再審査申立人・同第49号再審査被申立人医療法人南労会(以下「南労会」という。)は、平成9年(不再)第49号再審査申立人・同第48号再審査被申立人全国金属機械労働組合港合同及び全国金属機械労働組合港合同南労会支部(以下「組合ら」という。)に対し、下記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 X1 殿

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

執行委員長 X2 殿

医療法人南労会

理事長 Y1

当医療法人が行った下記の行為は、中央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

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 その余の本件救済申立てを棄却する。

II 南労会のその余の本件再審査申立てを棄却する。

III 組合らの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、医療法人南労会(以下「南労会」という。)の次の行為が不当労働行為であるとして、それぞれ大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てがあった事件である。

① 全国金属機械労働組合港合同(以下「組合」という。)及び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。また、組合及び支部を併せて以下「組合ら」という。)と協議することなく南労会が経営する松浦診療所(以下「診療所」という。)看護科に婦長職を導入し、新たに婦長として Y2(以下「Y2 婦長」という。)を採用して、支部組合員で看護科主任の X3(以下「X3 主任」という。)から勤務割の権限を剥奪したこと、Y2 婦長に診察室にテープレコーダー等を持ち込ませて組合員の会話を録音させようとしたこと及び X3 主任に退職を促す発言をさせたこと。

(平成7年4月19日申立て 平成7年(不)第33号事件)

② 平成7年6月8日付けで X3 主任に対し、主任を免じ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。)に配置転換(以下「配転」という。)を命じたこと。

(平成7年4月20日申立て 平成7年(不)第35号事件)

③ 平成7年8月15日付けで支部組合員で診療所看護科の看護婦 X4(以下「X4 組合員」という。)、同 X5(以下「X5 組合員」という。)及び同 X6(以下「X6 組合員」という。また、この3名を併せて「X4 組合員ら3名」という。)に対し、X4

組合員には診療所健診科へ、X5 組合員及び X6 組合員には南労会の経営する紀和病院看護部への配転を命じたこと、また、夜間から深夜にかけて電話で X4 組合員ら 3 名に対する配転の内示を行ったこと。

(平成 7 年 8 月 7 日申立て 平成 7 年(不)第 55 号事件)

- ④ 平成 7 年 8 月 30 日付けで 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。)を懲戒解雇としたこと。

(平成 7 年 10 月 13 日申立て 平成 7 年(不)第 67 号事件)

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 診療所看護科で平成 7 年 2 月から実施した婦長職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) X3 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がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させること。
- (3) X4 組合員ら 3 名に対する平成 7 年 8 月 15 日付け配転命令がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させること。
- (4) X3 主任ら 4 名に対する同年 8 月 30 日付け懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、原職に復帰させること。
- (5) 平成 7 年 8 月 21 日から原職復帰までの間についての X3 主任ら 4 名に対するバック・ペイ
- (6) 婦長職導入、X3 主任に対する主任降格・配転命令、X4 組合員ら 3 名に対する配転命令及び X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇並びに婦長職の導入についての団交で具体的に必要性を説明しなかったこと、Y2 婦長のテープレコーダー等の携帯、同婦長の X3 主任に対する退職を促す発言及び X4 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。

- 3 初審大阪府労委は、上記各事件を併合して審査し、平成 9 年 11 月 18 日、上記 1 のうち、(ア)X3 主任に対する配転命令は労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である、(イ)X4 組合員ら 3 名に対する配転命令は労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である、(ウ)X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇は労組法第 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して、南労会に対し、これらの措置がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイを命じ、その余の申立て(婦長職の導入、Y2 婦長のテープレコーダー等の携帯、X3 主任に対する退職を促す発言及び X4 組合員ら 3 名に対する夜間の電話による配転の内示)は棄却した。

- 4 これを不服として、南労会は、平成 9 年 12 月 1 日、上記初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、また、組合らは、同月 3 日、上記初審

命令の棄却部分の取消し及び上記 2 の請求する救済内容を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

第 2 当事者の主張要旨

1 南労会の主張

(1) 婦長職導入について

組合らは、婦長職の導入及びこれに関連した Y2 婦長のテープレコーダー等の携帯、Y2 婦長の X3 主任に対する退職を促す発言について、これを不当労働行為とはいえないとした初審命令の判断は誤りであると主張する。しかしながら、この点に関する初審命令の認定・判断は正当であり、組合らの再審査申立てには理由がなく棄却されるべきものである。

(2) X3 主任に対する配転命令について

X3 主任に対する配転命令については、ウエルビーは、配転当時は着々と成果を挙げ、南労会の今後の展開にとって重要な意義をもつものであり、ウエルビーの当時の実態こそが配転の必要性を示す重要な要因であって、業務上の必要性は十分に存在し、一方配転に本人の同意を要するとする慣行などは存在しなかった。また、主任を外れても身分上の降格ではなく、待遇上何の不利益も被らないのであり、このような気分的なものは身分上の不利益を課すものとはいえない。さらに X3 主任には配転を拒否する個人的理由も見あたらない。

したがって、上記配転命令は、X3 主任の組合活動を嫌悪し、同人に対する不利益取扱いであり組合らの運営に対する支配介入であるとし労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為であるとの初審命令は明らかに誤りである。

(3) X4 組合員ら 3 名に対する配転命令について

ア X4 組合員ら 3 名の配転についても、診療所には本人の同意に基づいて配転を実施する慣行は存在しない。また、上記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ことは、平成 7 年 7 月 7 日以降の同人らの業務に支障を生ぜしめることを狙いとした出勤状況からも明らかである。さらに、X4 組合員ら 3 名の婦長職導入に対する行動は、単なる抗議行動ではなく、著しい業務妨害を行ったものであり、これが嵩じて、診療所を困惑させるため事実上共謀して欠勤する事態となったのである。

イ 初審命令は、これら組合員の行為については、別途懲戒処分が行われていること、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南労会と組合らの間の軋轢の中で生じたもので、南労会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、南労

会が主張する配転理由は合理性に乏しいとするが、これら組合員の業務妨害によって診療が維持できない状況に陥り、やむを得ず配転を行ったのである。南労会としては診療所内の秩序を回復し診療体制を維持することを目的として、無秩序の状況を打開するため配転の方法をとったのであって、配転理由が合理性に乏しいと判断される理由はない。

ウ なお、組合らは、X4 組合員ら 3 名に対する夜間の電話による配転内示についての初審命令の判断は誤っているというが、これを不当労働行為とはいえないとした判断は正当であり、組合らの再審査申立てには理由がなく棄却されるべきものである。

エ 上記からすれば、X4 組合員ら 3 名の配転が、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、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとする初審命令の判断は誤りである。

(4) X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇について

ア X4 組合員ら 3 名に対する配転は診療所における看護体制の確立の上からは必要欠くべからざるものであり、X3 主任も業務上の理由及び必要性に基づきウエルビーに配転を命じられたものであって、これらの配転拒否に対する懲戒処分が不当労働行為であるということはできず、初審命令の判断は誤りである。

イ X3 主任ら 4 名は、正当な理由なく配転命令に従わないばかりか、平成 7 年 8 月 21 日以降連日診療所処置室において、いわゆる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により懲戒解雇になったものである。

ウ 本件関連の裁判所の本案判決(別件高裁判決)は、X3 主任に対する配転命令は、人選の合理性を欠くとして認めなかったが、X4 組合員ら 3 名に対する配転については、診療所外に配転しないという慣行を否定し、業務上配転の必要性を認めて有効とし、X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇は、懲戒解雇の理由があるとしてこれを認めている。これらの判決はいずれも確定し、同人らの南労会に対する労働契約上の地位がないことについて既判力が生じているから、確定判決に反する命令は取消しを免れず、もはや争う余地はない。

2 組合らの主張

(1) 婦長職導入について

ア 初審命令は、本件は、管理職である課長職の婦長を設定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、事前協議合

意協定にいう事前協議等の対象外の事項であると判断する。しかしながら、本件課長職制度の導入は、支部組合員である主任等を賃金が大幅に上がる課長とすることにより非組合員化することを狙っていたのであり、診療所の組織体制全般の変更であるから、組合員の労働条件そのものに係わることは明らかである。また、組合員である主任から勤務時間を指示する権限である勤務割の権限をなくすことは、主任権限の縮小という従事すべき業務に関する直接的な労働条件の不利益変更であり、そのこと自体が主任に対して不利益を課すものである。

イ 初審命令は、Y2 婦長が現実に南労会の指示する勤務割の権限を行使した事実は認められないから、婦長職の導入は不当労働行為ということとはできないと判断する。しかしながら、勤務時間の争いをめぐる労働争議が継続する中で、組合員である主任から勤務時間を指示する権限である勤務割の権限を取り上げ、非組合員の婦長職にその権限を付与することだけで、組合活動に介入する目的は十分果たすことができることは明らかである。

ウ 初審命令は、南労会が支部組合員らの抗議行動等への対抗策として Y2 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と判断するが、このような非常識な行為に、南労会の不当労働行為性が如実に表れているといわざるを得ない。

また、初審命令は、Y2 婦長の X3 主任に対する発言についても不当労働行為とはいえないと判断するが、Y2 婦長の発言は、個人的反発から出たものではなく、南労会の意を体した退職勧奨であり、あからさまな不当労働行為発言である。

(2) X3 主任に対する配転命令及び X4 組合員ら 3 名に対する配転命令について

ア 本件の配転及び懲戒解雇に関連して、X3 主任ら 4 名の本件懲戒解雇を有効と判断する判決が確定しているが、本件判決(別件高裁判決)の判断は誤りである。

すなわち、南労会は、懲戒処分によって対処するだけでは企業秩序を維持できないとし、労働組合嫌悪を動機として、業務上の必要性がないにもかかわらず労働者を特定の職場から排除することのみを目的に X4 組合員ら 3 名に対し配転を命じたのであり、業務命令権に基づく使用者としての権能を逸脱したものである。こうした配転命令が権利の濫用であると同時に信義則違反であることは明らかである。

イ 初審命令は、配転内示を深夜に行うことをもって直ちに不当労働行為とはいえないとするが、夜間から深夜にかけての配転等の電話通知には業務上の

必要性も合理性もなく、その目的は組合員に対する嫌がらせと脅しによる不当労働行為にあることは明らかである。

(3) X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇について

ア 別件高裁判決は、X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇を権利濫用とする事情はないと安易に判断する。しかしながら、南労会は、混乱が生じることを十分認識しながら、婦長職制度を導入して様々なトラブルを生じさせ、その上で、職場秩序を維持するためとして診療所看護科から X3 主任ら 4 名を排除することを目的に同人らに配転を命じたのである。こうした事情を考慮せず、X3 主任ら 4 名のみにも全面的に責任を負わせ、同人らを一挙に最も苛酷な懲戒解雇処分とすることは、社会通念上是認される客観的妥当性を明らかに欠いている。

イ X3 主任ら 4 名の解雇通知書において、南労会が主張する同人らに対する懲戒解雇事由は、①配転拒否、②就労闘争及び無指示医療行為だけである。ところが、別件高裁判決は、「就労闘争」による混乱や業務への重大な支障という、南労会が主張しておらず、また実際にも発生していないことを懲戒事由と認定しており、当事者が申し立てていない事項についての判決を禁じた民事訴訟法第 246 条の趣旨に反する。

ウ 労働者が、配転が不当であると主張し、配転命令に従わずに配転前の部署への就労を要求することは、これまでの労働運動でごく普通に行われてきた活動であり、労働組合の正当な行為であることは明らかである。また、X3 主任ら 4 名が配転前の部所に就労した際、医師の指示に基づかない医療行為を行っていないことは、別件高裁判決も認めるどころであり、同人らが配転前の部所に就労したことによって、診療所における秩序が乱れたり、業務に重大な支障を与えたことなど一切なく、混乱なく診療業務が遂行されている。

第 3 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 のうち、その一部を次のとおり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、当該引用部分中「医療法人」を「南労会」に、「当委員会」を「大阪府労委」に、「審問終結時」を「初審審問終結時」にそれぞれ読み替えるものとする。

1 第 1. 2. (4) 中「一部救済命令を発している。」を「一部救済命令を発した。」に改め、その後に改行して次のとおり加える。

「南労会は、これを不服として平成 9 年 8 月 14 日、初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた(平成 9

年(不再)第 37 号事件)。当該事件について、当委員会は、平成 17 年 9 月 21 日、初審命令の一部を変更し、その余の申立てを棄却した。」

- 2 第 1. 4. (12) 中「②同月 20 日、X7 組合員が同婦長の臀部に触った」を「②同月 20 日、X7 組合員が同婦長の腰部を叩いた」に、「本件審問終結時現在係属中である。」を「平成 10 年 2 月 27 日、一部救済命令を発した。」に改め、その後に行して次のとおり加える。

「南労会及び組合らは、これを不服としてそれぞれ平成 10 年 3 月 12 日及び同月 16 日、南労会は初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を、組合らは初審命令の棄却部分の救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた(平成 10 年(不再)第 11 号・第 12 号事件)。当該事件について、当委員会は、平成 18 年 1 月 18 日、初審命令を取り消し、組合らの救済申立てを棄却した。」

- 3 第 1. 6. (2) 中「X3 主任の勤務割に従うとしてこれを拒否した。」の次に「このため、Y3 事務長は健診部看護婦の応援を手配し、患者の待ち時間は長くなったものの事故もなく診療は終了した。」を加える。

- 4 第 1. 8. (3) の次に、(4) として次のとおり加える。

「(4)ア X3 主任ら 4 名は、上記(3)の仮処分事件の本案訴訟を大阪地方裁判所に提起し、同裁判所は、平成 12 年 5 月 1 日、X3 主任ら 4 名の懲戒解雇は有効であるとして、労働契約上の地位確認に関する請求を棄却した(大阪地裁平成 8 年(ワ)第 634 号)。

この大阪地裁の判決では、①X3 主任のウェルビーへの配転命令は効力を有さない、②X4 組合員及び X6 組合員の配転命令は有効である、③X5 組合員の配転命令は効力を有さない、④X3 主任ら 4 名は度重なる警告を無視して就労したのであり、診療所の秩序を甚だしく乱し、業務に重大な支障を与えたものであって、就業規則の懲戒解雇事由に該当すると判断している。

- イ X3 主任ら 4 名は、これを不服として大阪高等裁判所に控訴したが、平成 15 年 1 月 21 日、同高等裁判所は、控訴を棄却した(大阪高裁平成 12 年(ネ)第 216 号)。

この大阪高裁の判決では、X5 組合員の配転命令については、大阪地裁判決判断を変更してこれを有効であるとした上で、X3 主任ら 4 名の控訴を棄却している(以下、この大阪高裁判決を「別件高裁判決」という。)

- ウ X3 主任ら 4 名は、これを不服として最高裁判所に上告及び上告受理の申立てを行ったが、最高裁判所は、平成 15 年 11 月 7 日、上告を棄却し、上告審として受理しない決定を行った(最高裁平成 15 年(オ)第 736 号・

同年(受)第774号)。」

5 第1.9を削り、新たに9として次のとおり加える。

「平成18年2月1日現在、南労会と組合らとの間には、本件の外に別添「事件一覧表(再審査)」のとおり20件の再審査が当委員会に係属中である。」

第4 当委員会の判断

1 婦長職導入について

(1) 組合らは、本件婦長職導入は不当労働行為に当たらないとした初審命令を不服として再審査を申し立て、前記第2.2.(1)のとおり主張する。

ア まず、組合らは、初審命令が、本件は直接組合員の労働条件に関するものとは認められず、事前協議合意協定の対象外の事項であると判断したことに対して、本件は組合員の労働条件そのものに係わることは明らかである旨主張する。そこで、本件婦長職導入は事前協議合意協定の対象事項といえるか否かについて検討する。

前記第3でその一部を改めて引用した初審認定事実(以下「初審認定事実」という。)によると、事前協議合意協定等に関して次の事実が認められる。すなわち、①昭和61年3月13日に労使間で締結された事前協議合意協定においては、「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ことを確認する」とされていたこと(初審認定事実第1.2.(2))、②昭和62年8月、診療所の組織体制を部長・主任制とすること等が労使間で合意されていること(同2.(3))、③平成4年4月25日に至って、南労会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(同2.(6))が認められ、このような状況のもとで、④同年6月10日、南労会は、夏季一時金に関する団交の中で、組合らに対し課長職の新設等の組織体制の変更を行う旨通告し、⑤その後の平成7年2月1日、管理職である課長職として本件婦長職導入を行ったものである(同3.(5))。

ところで、南労会が行った課長職の新設等の組織変更(④)及び本件婦長職導入(⑤)は、いずれも診療所の業務管理体制をどのようにするかという意味での経営に関する事項であり、かつ、本件婦長職導入そのものが、直接労働条件に関係するものとはいえないから、本件婦長職導入は、平成4年4月25日の破棄通告(③)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、事前協議合意協定の対象外の事項であるとする初審判断は相当である。

イ 次に、組合らは、本件婦長職導入により組合員である主任から勤務割の権限をなくすことは労働条件の不利益変更ないし主任に不利益を課すものである旨主張するので、この点について検討する。

確かに、診療所における勤務割の作成については、①昭和62年8月に勤務割の作成は主任職の権限である旨が労使間で合意されていたこと(初審認定事実第1.2.(3))、②平成3年8月5日、南労会は、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(以下「3年変更」という。)を実施したが、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ていたこと(同2.(4))から、平成3年8月5日以降はX3主任が、支部の主張する3年変更前の勤務時間に基づいた診療所看護科の勤務割を作成していたものと認められる。

しかしながら、診療所の主任と婦長職とにどのように勤務割作成の権限を配分するかは、婦長職導入と同様に診療所の業務管理体制をどのようにするかという意味での経営に関する事項であり、婦長職を導入してこれに勤務割作成権限を与え、結果的に主任から勤務割の権限がなくなったとしても、そのこと自体が労働条件の不利益変更や新たに不利益を課すものということとはできない。よって、組合らの上記主張は採用できない。

- (2) 組合らは、組合員である主任から勤務割の権限を取り上げ、非組合員の婦長職にその権限を付与することだけで、組合活動に対する介入である旨主張する。そこで、本件婦長職導入は組合らの運営に対する支配介入であるか否かについて検討する。

本件婦長職導入に至る経緯の中で、南労会の対応をみると、①平成3年8月5日の3年変更以降、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ていたところ(初審認定事実第1.2.(4))、②平成7年1月12日の第1回団交において、南労会は婦長職導入の必要性について、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る旨回答し(同3.(2))、③同年1月24日の第2回団交においては、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旨回答し(同3.(3))、④同年1月25日の第3回団交においても、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婦長が必要である旨述べていること(同3.(4))が認められる。

上記各事実にあるとおり、南労会は各団交において、本件婦長職導入の必要性について、3年変更に従わない組合員の違法勤務をやめさせることが目的であると述べている。しかしながら、3年変更は有効であるとする南労会が、団交において上記のような回答をすること自体は、使用者側としての主張の整合性の範囲内にあると認められるところであって、組合らの弱体化を企図したものとまではいうことができず、また、南労会がY2婦長を通じて具体的に勤務割

の権限を行使した事実も認められないことからすると、本件婦長職導入が組合らの運営に対する支配介入に当たるともいえない。よって、組合らの上記主張は採用できない。

- (3) なお、組合らは、Y2 婦長にテープレコーダー等を携帯させたこと及び Y2 婦長の X3 主任に対する発言は不当労働行為に当たらないとした初審命令は誤りである旨主張する。しかしながら、初審判断にあるとおり、本件労使間の緊張関係の中で南労会が対抗策として Y2 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であり、また、Y2 婦長の発言についても、組合側の行き過ぎた行為に対する個人的発言から出たものと解するのが相当であるから、この点に関する組合らの主張は採用できない。
- (4) 以上のとおりであるから、本件婦長職導入は不当労働行為に当たらないとした初審命令は相当である。

2 X3 主任に対する配転命令について

- (1) 南労会は、X3 主任に対する配転命令は不当労働行為に当たるとした初審命令を不服として再審査を申し立て、前記第 2. 1. (2) のとおり主張する。

ア まず、南労会は、当時着々と成果を挙げていたウエルビーの実態からみて、本件配転の業務上の必要性は存在した旨主張している。

そこで、本件配転通告後の業務上の必要性等に関する説明状況をみると、①平成 7 年 4 月 15 日、X3 主任に配転を通告した際、南労会は配転の必要性及び人選の基準について説明しておらず、4 月 18 日の団交においても組合らにこれを説明していないこと(初審認定事実第 1, 5. (4)(5))、②その後、5 月 8 日、5 月 18 日、6 月 7 日、7 月 18 日、8 月 19 日の各団交において、大阪市内の弁天町等で訪問看護事業を行い、その際、是非 X3 主任にスタッフになってもらう旨の説明をしている(同 5. (7)ないし(9)(13)、6. (12))が、いずれも南労会のいう訪問看護事業計画は具体性に欠けるものというべきである。さらに、平成 7 年 8 月 30 日に X3 主任を懲戒解雇処分とした後も診療所の別の看護婦をウエルビーに配転した事実もみられない(同 8. (1))。

以上からすると、本件配転には業務上の必要性が存在する旨の南労会の主張には大きな疑問がある。また、配転の対象者として X3 主任を選任した理由についても誠意ある説明をしたとは認められず、同人にとっては、診療所からウエルビーへと通勤時間が従前より長くなる異動であること、職務内容の変更を伴うものであること、同人は訪問看護に必要と思われる自動車運転免許を有していないことからすると、人選基準の合理性にも疑問がある。

イ 次に、南労会は配転に本人の同意を要するとする慣行は存在しない旨主張

する。

これについては、配転には本人の同意を要するとすることが労使慣行として一般的に意識され、確立したものとなっていたかどうかは明らかでないが、少なくとも、昭和 58 年 11 月の X3 主任の採用以降本件の配転に至るまで、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きたという事実が認められる(初審認定事実第 1. 5. (10))。

ウ さらに、南労会は、本件配転によって待遇上、身分上の不利益はない旨主張する。しかしながら、上記アに説示したとおり、診療所からウェルビーへと通勤時間が従前より長くなる異動であり、職務内容の変更を伴うものであること、さらには主任を外れることから、配転後の X3 主任の待遇、身分は明確でなく、同人が不安をいだいたのも無理からぬ点があり、南労会の上記主張は採用できない。

- (2) 他方、X3 主任は、平成 3 年 8 月の 3 年変更後も支部の主張する変更前の勤務時間に基づく勤務割を作成していたこと(初審認定事実第 1. 2(4)、同 6. (2))からすると、同人は 3 年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。
- (3) 以上の諸点を勘案すると、本件の X3 主任に対する配転命令は、同人の組合活動を嫌悪してなされた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に当たると解される。よって、本件配転は労組法第 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する初審命令は相当である。

3 X4 組合員ら 3 名に対する配転命令について

- (1) 南労会は、X4 組合員ら 3 名に対する配転命令は不当労働行為に当たるとした初審命令を不服として再審査を申し立て、要旨、次のとおり主張する。

X4 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、また、初審命令が X4 組合員ら 3 名の婦長職導入に対する抗議行動等については、別途懲戒処分が行われていること等から配転理由は合理性も乏しいと判断したことに対して、南労会としては同人らの業務妨害によって診療が維持できない状況に陥り、やむを得ず配転を行ったもので、診療体制を維持することを目的としたものである旨主張する(前記第 2. 1. (3))。これに対して、組合らは、本件においては業務上の必要性がないにもかかわらず労働者を特定の職場から排除することのみを目的に X4 組合員ら 3 名に対して配転を命じた旨主張する(前記第 2. 2. (2))。そこで、これらの主張を踏まえて配転理由の当否について検討する。

- (2)ア まず、X4 組合員ら 3 名の配転当時の診療所の状況についてみると、次の事

実が認められる。すなわち、①平成7年7月3日以降、診療所看護科の人員体制は6名であったが、実際に勤務に就いていたのはX4組合員ら3名及びX8組合員の4名だけであったこと(初審認定事実第1. 6. (1))、②同年7月7日、診療所看護科における午前の勤務者がX8組合員1名のみとなる事態が生じ、診療開始が遅れたこと、また、南労会はX6組合員に出勤を求めたが、同人はX3主任の勤務割に従うとしてこれを拒否したこと、(同6. (2))、③同年7月29日、X4組合員ら3名が急病や急用等の理由で出勤しなかったため、出勤予定の4名の看護婦全員が出勤しない事態が生じ、診療開始が遅れたこと(同6. (5))が認められる。

上記によると、2回に亘って必要な看護婦の確保ができなかったことにより診療所の業務に支障が生じたことが認められる。②のケースは、支部側の勤務割と南労会側の勤務割が相違していることが原因となって起こったものとみられ、③のケースは、看護婦の急病や急用等を理由に生じたものであり、X4組合員ら3名が業務に支障を生ぜしめるために意図的に欠勤したとか、共謀して欠勤したとまで認めるに足る疎明はないが、いずれのケースも各看護婦に対する南労会からの業務命令や出勤要請を拒否することによって生じたものである。

イ 次に、X4組合員ら3名の婦長職導入に対する抗議行動等の状況についてみると、①平成7年2月7日以降、同人らはY2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こと(初審認定事実第1. 4. (2))、②同年2月10日、同人らはY2婦長に対する診察介助の研修に非協力的であったこと(同4. (4))、③同年3月6日、X5組合員はY2婦長に対し、患者がいる前で「くそばばあ出ていけ」などと発言したこと(同4. (10))が認められる。

これらのX4組合員ら3名の行動は、3年変更や婦長職導入をめぐる労使紛争の中で生じたものであるとしても、Y2婦長を誹謗中傷する執拗なものであって、正当な労働組合活動の範囲を超えるものと認められるものも多く、こうしたX4組合員ら3名の行過ぎた抗議行動等により診療所の正常な業務運営が阻害され、患者を扱う診療機関として備えるべき秩序を欠いていたものと評価せざるを得ないものである。

(3) 以上を総合して考察すると、①平成7年2月以降の婦長職導入に対する支部組合員の行過ぎた抗議行動等により診療所の正常な業務運営に支障が生じていたことに加え、②同年7月にはX4組合員ら3名の出勤拒否等の行動により必要な看護婦数の確保ができず、診療所の正常な業務運営が阻害されるという事態

が生じたところであり、南労会としては、各個人に関する業務の必要性等の考慮からというよりも、むしろ、このような状況に対応して円滑な診療所の運営を確保し、秩序を回復することを主たる目的として、X4 組合員ら 3 名を他の職場に配転させることとしたものと認められる。

この配転命令は、時間的には性急に過ぎるもの(初審認定事実第 1. 6. (6) (7) (8))があり、またその内示の方法において適切さを欠くものがある(同 6. (8))という手続面や、特に X6 組合員及び X5 組合員は紀和病院への配転であることから通勤時間が従前より長くなるという点で問題が残るものといわざるを得ない面があるものの、①基本的には、X4 組合員ら 3 名の抗議や勤務拒否等の行動により診療所の正常な業務運営や秩序が阻害されたことに対し何らかの対応策が必要であったと認められること、そして、②X4 組合員ら 3 名の抗議行動等には正当な組合活動の範囲をこえるとみられるものが多いこと、③懲戒処分等他の手段は既に講じられていること(同 4. (5) (11) (12)、6. (3))、④勤務体制のあり方をめぐって労使紛争が継続している中、支部側の勤務割と南労会側の勤務割が相違しており、このままでは必要な看護婦の確保ができないといった事態が再び生じる虞が認められること、⑤3 年変更をめぐって労使紛争が継続しているところであり、これは労使の協議により早急に解決されるべきではあるが、紛争は紛争としてそれとは別に、経営側としては正常な業務運営を確保するために勤務時間に関し必要かつ相当な業務命令を発することができるものと考えられることから、南労会が本件の配転命令を発したことはやむを得ないものがあつたと認められ、対応措置として妥当な範囲を超えるものともできない。よって、これを不当労働行為であるということとはできない。

したがって、X4 組合員ら 3 名の配転命令は労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるとした初審命令主文は、これを取り消すこととする。

なお、組合らは、配転内示を深夜に行ったことは不当労働行為であることは明らかである旨主張するが、このことをもって直ちに不当労働行為であるとはいえない。

4 X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇について

(1) 南労会は、X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇は不当労働行為に当たるとした初審命令を不服として再審査を申し立て、前記第 2. 1. (4) のとおり主張する。

まず、南労会は、本件懲戒解雇については、X3 主任ら 4 名の労働契約上の地位はないとする別件高裁判決が確定したことにより争う余地はない旨主張する。

しかしながら、現行法上不当労働行為については裁判所の民事手続による救済と労働委員会の審査手続による救済の 2 つの制度が併存しているのであるか

ら、別件高裁判決が確定していたとしても、それとは別個に労働委員会として本件懲戒解雇について不当労働行為の成否を判断できることは当然である。よって、南労会の上記主張は採用できない。

- (2) 次に、南労会は、X3 主任ら 4 名の配転拒否に対する懲戒処分は不当労働行為にならない旨主張する。この主張の趣旨は必ずしも明らかではないが、正当な理由のない配転拒否は懲戒解雇事由となし得るということはできる。

そこで、X3 主任ら 4 名に対する配転命令についてみると、上記 2 及び 3 に判断したとおり、X3 主任に対する配転命令は不当労働行為に該当するが、X4 組合員ら 3 名に対する配転命令は不当労働行為に該当しない。したがって、X3 主任の配転拒否は本件懲戒解雇事由とはなし得ず、X4 組合員ら 3 名配転拒否は解雇事由となり得ると解される。

- (3) さらに、南労会は、X3 主任ら 4 名は平成 7 年 8 月 21 日以降診療所処置室において就労闘争を繰り返し、医師の指示に基づかない医療行為を続けたことにより懲戒解雇になった旨主張する。これに対して、組合らは、X3 主任ら 4 名が配転前の部所に就労したことによって業務に重大な支障を与えたことなどはない旨主張する。そこで、これらの主張の当否について以下検討する。

ア X3 主任ら 4 名の平成 7 年 8 月 21 日以降の就労状況等に関しては次の事実が認められる。すなわち、①平成 7 年 8 月 21 日、X3 主任ら 4 名は組合の方針に基づき、南労会の退去を命ずる警告書に従うことなく終日診療所で就労したこと、また、同人らを排除しようとする Y4 常務理事らとの間で混乱を生じたこと(初審認定事実第 1.7. (1))、②同年 8 月 21 日以降も南労会は X3 主任ら 4 名に対して、就労闘争をやめるよう求める警告書を日に数回発していること(同 7. (3))が認められる。

上記各事実からすると、X3 主任ら 4 名は配転命令を不服として、いわゆる就労闘争を行ったところであるが、この就労闘争においては X3 主任ら 4 名は南労会の退去を命ずる警告書を無視することにより、診療所の秩序を混乱させその円滑な業務の遂行を阻害したものと いわざるを得ない。よって、いわゆる就労闘争により上記のとおり全体として診療所の業務と秩序に重大な支障を生じさせたといえるから、この点に関して、業務に重大な支障を与えたことはないとする組合らの主張は失当である。

イ また、南労会は上記主張の中で、X3 主任ら 4 名が医師の指示に基づかない医療行為を続けたとしている。しかしながら、南労会が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行ったのは平成 7 年 8 月 28 日が初めてであり、同日以降は X3 主任ら 4 名は処置業務を一切行わなかったこと(初

審認定事実第 1.7. (4))が認められるが、同日以前においては医師のいるところで処置業務を行っており、医師の指示に基づかない医療行為を行ったと認める証拠はない。よって、この点に関する南労会の主張は採用できない。

- (4) 上記判断のとおりであるから、南労会の主張する懲戒解雇事由についてみると、X3 主任の配転拒否は懲戒解雇事由とすることはできず、また X3 主任ら 4 名について、医師の指示に基づかない医療行為を続けたことを懲戒解雇事由とすることはできない。しかしながら、組合員らの婦長職導入に対する抗議や導入後の非協力的行動により、診療所の業務遂行や秩序の維持が揺らいでいた状況の中で、配転命令に反対した就労闘争により診療所の秩序を混乱させ、その円滑な業務の遂行を阻害し、もって診療所の業務と秩序に重大な支障を及ぼしたことは懲戒解雇事由に当たると解される。よって、南労会が X3 主任ら 4 名を懲戒解雇としたことは相当性の範囲を超えるとまではいうことができない。

確かに、婦長職導入や X3 主任ら 4 名の配転問題等をめぐって労使関係は悪化していたことが認められるが、このような事情を考慮しても、X3 主任ら 4 名に対する懲戒解雇の主たる理由は、同人らの就労闘争によって診療所の業務と秩序に重大な支障を生じさせたことにあったと判断され、組合員であると否とを問わず懲戒に値するものであるから、本件懲戒解雇は同人らの組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いであるとか、組合らの弱体化を企図した支配介入であるということは相当でない。よって、本件懲戒解雇は不当労働行為に当たらない。

したがって、南労会が X3 主任ら 4 名を懲戒解雇としたことは労組法第 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した初審命令は、これを取り消すこととする。

5 救済方法について

- (1) X3 主任について、当委員会は、前記 2 及び 4 判断のとおり、配転については不当労働行為に当たるとし、当該懲戒解雇については不当労働行為に当たらないと判断するものである。

そこで、X3 主任の配転に関する救済方法については、当委員会としては、今後における同種の事件の再発防止を期するという観点から、主文 I の 1 のとおり文書手交を命ずることとする。

- (2) さらに付言するに、本件の背景には、平成 3 年 8 月 5 日付けの診療時間及び勤務時間の変更(3 年変更)及び平成 7 年 5 月 2 日付けの週休 2 日制の導入及び勤務時間の変更等(7 年変更)に関する紛争が未解決となっていることがあると考えられる。これについては、当委員会は既に命令を発しているところであり

(中労委平成9年(不再)第37号事件、平成17年9月21日付け命令)、この命令主文に従って、南労会はすみやかに組合らとの間で必要な労使協議を進めるべきである。

なお、本件労使間においては、労使紛争が長期に及んでおり、当委員会にも本件の外に20件の不当労働行為事件が係属している(別添「事件一覧表(再審査)」)。

当委員会としては、労使双方に対して、本件を含むすべての労使紛争を解決し、今後の労使関係の安定化を図るために、根本的な労使関係の改善に向けて早急に話し合いを進めることを強く要望する。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更し、組合らの本件再審査申立てを棄却する。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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18年2月1日

中央労働委員会

第一部会長 山口 浩一郎 ㊟

「別紙 略」