

命 令 書

再 審 査 申 立 人 医 療 法 人 南 労 会

再 審 査 被 申 立 人 全 国 金 属 機 械 労 働 組 合 港 合 同

同 全 国 金 属 機 械 労 働 組 合 港 合 同 南 労 会 支 部

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人医療法人南労会は、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に対し、下記文書を速やかに手交しなければならない。

記

平成 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2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

貴組合員 X3 氏に対する平成9年7月14日付け及び同月28日付けの業務内容を変更する旨の業務指示について、貴組合と十分協議を行うなど誠意ある対応をしなかったこと。

2 その余の救済申立てを棄却する。

II その余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、再審査申立人医療法人南労会（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 再審査被申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という。）及び同組合南労会支部（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）組合員 X3 （以下「X3」という。）に対し、平成9年7月14日付け及び同月28日付けで8月4日から業務内容を変更する旨の業務指示（以下「7.14業務指示等」という。）を発令したこと。

（平成9年8月29日申立て。大阪府労委平成9年（不）第39号）

② X3に対し、7.14業務指示等に従わなかったことを理由として、賃金カット・減給の懲戒処分等・警告書の交付を行ったこと。

（平成10年1月5日申立て。大阪府労委平成10年（不）第1号）

③ 組合らが申し入れた7. 14業務指示等に関する団体交渉（以下「団交」という。）に誠実に応じなかったこと。

（平成10年1月5日申立て。大阪府労委平成10年（不）第1号）

2 請求する救済内容の要旨

(1) X3に対する7. 14業務指示等違反を理由として行った賃金カットの明細の開示、同業務指示が撤回された平成10年1月8日までの間に同業務指示がなかったならば得られたであろう金員と既に受け取った賃金との差額及びこれに年率5分を乗じた金員の支払い

(2) X3に対する平成9年9月30日付けの減給の懲戒処分がなかったものとしての取扱い、同人の賃金から減給分として控除した金員及びこれに年率5分を乗じた金員の支払い

(3) X3に対する7. 14業務指示等違反を理由とする警告書がなかったものとしての取扱い及び一時金減額等の不利益取扱いの禁止

(4) 下記についての謝罪文の手交及び掲示

ア 7. 14業務指示等に関して誠実に団交しなかったこと。

イ 7. 14業務指示等によりX3を不利益に取り扱い、もって組合らの弱体化を企図したこと。

ウ 7. 14業務指示等が撤回されるまでの間、X3から労務の提供を受領しているにもかかわらず、勤務の一部を不就労とみなして賃金カットし、その計算方法を説明しなかったこと。

エ 7. 14業務指示等違反を理由に、X3に減給処分したこと。

オ 7. 14業務指示等違反を理由に、X3に対して警告書を手交し、一時金に関する減額等の不利益取扱いをしようとしたこと。

3 初審大阪府労委は、上記各事件を併合して審査し、平成13年5月10日、上記1の①ないし③はいずれも不当労働行為に該当するとして、南労会に対し、(i) 7. 14業務指示等がなかったものとしての取扱い等、

(ii) 平成9年9月30日付けの減給の懲戒処分がなかったものとしての取扱い等、(iii) 7. 14業務指示等違反を理由とする警告書がなかったものとしての取扱い、(iv) 7. 14業務指示等によりX3を不利益に取り扱ったこと、7. 14業務指示等が撤回されるまでの間、X3の賃金カットをし、計算方法を明示しなかったこと、7. 14業務指示等違反を理由にX3に警告書を交付したこと及び7. 14業務指示等について誠意ある対応をしなかったことに関する文書手交を命ずる旨の救済命令を発出した。

南労会は、同月16日、これを不服として、上記救済命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、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) 7. 14業務指示等について

ア 7. 14業務指示等の業務上の合理性等について

(ア) ① 初審命令は「Y2課長に請求業務を集中させる必要性及び合理性について、十分疎明されているとは言い難く、専門性の高い請求業務について長年の知識と経験を有するX3から、Y2課長に再配分を行ったことは合理的であるとは認められない」という。

しかしながら、南労会は、診療所の医事課業務の効率化を進める必要から、健診部 X4 (以下「X4」という。)の休業の穴を埋めるためのベテラン X5 (以下「X5」という。)の健診部配転を契機に、医事課職員に対する分担業務の見直しを行い、医事課業務の再配分を検討することとした。すなわち、7. 14業務指示等は、X4の病気休業とこれに伴うX5の配転を必要とし、これに伴い医事課内の業務の再配分の必要性から生じた

ものであるのに、これすら否定する初審命令の認定・判断は社会通念上からも是認できるものではない。7. 14業務指示等にかかる観点から実施されたもので、同業務指示の合理性、必要性は十分あったといわねばならない。

- ② 初審命令は「X5の健診部への配転内示の前から、X3の業務を受付業務だけにする旨示唆するY3事務長の発言があったことからすれば、Y2課長に請求業務を集中させる7. 14業務指示等については、X5の配転に伴う医事課内部の業務の再配分を企図したものであるとは認め難い」という。

しかしながら、当時の診療所事務長Y3（以下「Y3事務長」という。）はこの発言そのものを否定し、初審命令も「示唆した」というに止まり、上記発言の事実は明確にされていないことに加え、とりたてていうほどの事実との関連性もないのに、これが、「X5の配転に伴う医事課内部の業務の再配分を企図したものでない」として、南労会の主張を否定する根拠とするのは、あまりにも不当な判断である。

- (イ) 初審命令は「南労会は、請求業務について知識と経験があるX5を医事課から健診部に配転しているが、同人の配転についても、その必要性及び合理性は、必ずしも、明らかではない」という。

しかしながら、X5はベテランで医事課のみならず診療所の業務に精通しており、X4の代わりに健診業務を担当するのはX5が適任であり他にはいなかった。X5配転の必要性と合理性は十分あり、組合もX5配転を承知している。また、診療所管理職待遇である専任職のX6（以下「X6」という。）は、長年歯科の受付業務に従事し経験を積んでおり、患者を捌くことが巧みでありX5の後任として適任であった。

(ウ) 初審命令は「南労会の主張するように、診療所における外来患者数の減少が見られたとしても、X3の疾病が悪化する恐れもあながち否定できず、X3の労働条件に影響を与えるものではないとする南労会の主張は、十分疎明されているとは言えない」というが、この判断は明らかに誤っている。

すなわち、当時、診療所の外来患者数は平成5年当時の一日平均182名から平成9年当時123名へと大幅に減少し、医事課職員の数に変化がなかったから、受付業務・請求業務（初審命令6頁）を問わず総業務量は次第に減少する状態にあった。しかも、初審命令指摘のように、受付業務が請求業務に比し拘束性が高いことはなく、初審命令が判断している「X3の疾病が悪化する恐れもあながち否定できない」というような、健康上の問題が生ずる恐れは全くなかった。

また、上記のとおり、外来患者数の減少、受付業務・請求業務等の総業務量の大幅減少の事実は明らかであり、7.14業務指示等は、医事課内部で、どのように合理的かつ公平に業務分担を図るのかの問題であって、X3の労働条件に関し重大な影響をもたらすものではない。

(エ) 初審命令は、7.14業務指示等の約4か月後に1.5業務指示（初審命令13頁）が出されたことについて、「後に労使合意とは言え、7.14業務指示等が事実上撤回され、業務量及び業務内容について、再配分されたところである」という。

しかしながら、12.29交渉（初審命令13頁）によって労使合意をしたのは、X3の7.14業務指示等拒否に対し、医事課長Y2（以下「Y2課長」という。）が医事課業務を遂行していくことは無理であり、ストレスに耐え切れなかった同課長の判断によ

りX3 と話し合いを行い、診療所としてもやむなく事態收拾を図らざるを得なかったからである。組合との力関係からみて、医事課現場は7. 1 4 業務指示等拒否闘争に耐えられないと判断し、1. 5 業務指示によりやむなく妥協せざるを得なかった。

イ 7. 3 0 命令違反について

初審命令は、3年変更及び7年変更（初審命令4頁、6頁）を不当労働行為であるとの前提で、7. 1 4 業務指示等が前提とする週休2日制の中での勤務時間等については変更の可能性があるなどという。

しかしながら、3年変更及び7年変更がなかったものとして取り扱えとする7. 3 0 命令（初審命令6頁）が誤っており、7. 3 0 命令に基づく初審命令の判断が誤っていることはいうまでもない。

ウ 結論

以上のとおり、7. 1 4 業務指示等は、X3 の受付枠の拡大により同人の業務負担が増加することを考慮して、同人の請求業務を当面の措置としてY2 課長に引き継ぐことを指示したもので、医事課職員の減員に伴う医事課内部の合理的かつ具体的業務分担を図るためのものであったに過ぎない。

したがって、7. 1 4 業務指示等を不当労働行為であるとする初審命令の判断は明らかに誤っているといわねばならない。

(2) 7. 1 4 業務指示等違反を理由とする賃金カット、懲戒処分等及び警告書の交付について

初審命令は「7. 1 4 業務指示等は不当労働行為に該当するのであるから、7. 1 4 業務指示等違反を理由とする①賃金カット、②懲戒処分等、③警告書のいずれもX3を不利益に取り扱い、組合及び支部の弱体化を企図した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である」と判断する。

しかしながら、そもそも7. 1 4業務指示等が不当労働行為に該当するとの判断が誤っており、初審命令はこの誤った判断を前提として、7. 1 4業務指示等違反を理由とする賃金カット、懲戒処分等、警告書が不当労働行為に該当するとの結論を示すが、誤りというほかなく、初審命令は取消しを免れない。

(3) 7. 1 4業務指示等に関する団交について

初審命令は「X3の請求業務をY2課長に引き継ぐことについて、南労会は7. 2 2団交で交渉事項でないとして説明しておらず、7. 3 1団交では一応説明しているものと認められるものの、請求業務をY2課長に当面集中させる理由等について十分説明していると認めることはできない」というが、この判断は以下のとおり誤りである。

すなわち、7. 2 2団交（初審命令11頁）のほとんどは、松浦分会副執行委員長 X7（以下「X7副執行委員長」という。）の懲戒処分にかかる問題について質問が集中し、7. 1 4業務指示の業務上の必要性及び合理性に関する質問なるものは団交を利用してつけ足しただけのおざなりな質問で終わっており、南労会が、X3に関するこの程度の業務変更の問題は団交事項には当たらないと返答し、組合から何の反論もなく終わった。

また、南労会は少なくとも7. 3 1団交（初審命令11頁）では初審命令のいうような一応の説明ではなく、十分に説明しており、初審命令の認定及び判断は極めて杜撰であるといわざるを得ない。そもそも医事課内の業務割振りに伴う業務の引継ぎは、X3の労働条件の変更にも当たらず、団交事項ではない。

2 組合らの主張

(1) 7. 1 4業務指示等について

ア 本件業務指示等の合理性等について

(ア) 平成9年8月1日付けのX5の健診部への配転についてみると、健診部には平成9年5月以前にも長期にわたって病気休業した職員がいたにもかかわらず、同人を補充するための配転等を行われていないし、そもそも、診療所において、病気休業者の休業期間が長期になることが予想されるとして、他の部署から補充のため配転したという事例は存在しない。また、X5の配転に当たって、補充先の健診部の業務を行っていた職員(X6)をわざわざ医事課専属にして健診部の人員体制を減少させているのである。以上のとおり、南労会が7.14業務指示等を出した理由とするX5の配転は極めて不自然であり、その業務上の必要性は疑わしい。むしろ、7.14業務指示等の理由のためX5の配転を行ったと疑わざるを得ないのであり、当時医事課の支部組合員がX5及びX3の2名であったこと及び7.14業務指示等が同時に出される等の経緯を考えると、南労会がX5を配転した真の理由は、医事課の支部組合員をX3一人にして、7.14業務指示等を出すことにあったといわざるを得ない。

(イ) 平成9年5月2日午後6時30分頃、Y3事務長は、X3に対し、「ここでやるならY2の指示に従っていくしかない。従ってもらえないなら、受付だけをやってもらうこともありうる。」「私が交替するのを知っているやろ。向こうで会うかもしれんな。」などと述べ、7.14業務指示等を示唆する内容やX3の紀和病院への配転をほのめかしていた。

(ウ) 医事課職員が減少して、医事課常勤職員一人当たりの受付入力業務が増加するからといって7.14業務指示等を出してX3のレセプト作成関連業務をY2課長に集中させる必要など全く発生しない。また、7.14業務指示等は単なる業務の割振りの変更などという

ものではなく、医事課職員にとって根幹をなす業務であるレセプト作成関連業務を取り上げてしまうということに特徴があるのであり、X3の労働に対するやりがい、職業上の利益、労働能力に関する利益といったものを奪うものである。

(エ) 南労会は、7.14業務指示等の必要性について、説得力ある説明を何ら行わなかった。7.14業務指示等が後に破綻してしまい、1.5業務指示により南労会自らが7.14業務指示等を事実上撤回せざるを得なかったということが、7.14業務指示等に業務上の必要性が全くなかったことを端的に示している。

イ 7.30命令違反について

7.14業務指示等は、7.30命令に違反する内容を含むものであり、かかる業務指示は、業務命令としての効力を有しないというべきである。

ウ 結論

以上のとおり、南労会は、7.14業務指示等が業務上の必要性がないことを知りながら、X3に対する嫌がらせとして7.14業務指示等を出し、X3が7.14業務指示等に従わないことをあらかじめ想定していたのであり、こうした行為によって、組合らの方針に基づいて組合活動を行うX3を不利益に取り扱い、組合らの弱体化を企図したものであり、南労会が7.14業務指示等をX3に対して出した行為自体が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 7.14業務指示等を理由とする賃金カット、懲戒処分等及び警告書の交付について

上記(1)のとおり、7.14業務指示等自体が不当労働行為であり、X3を拘束する効力を持たない。また、かかる不当労働行為に対し、X

3 が、組合の指示に基づき 7. 1 4 業務指示等に従わずに従来どおりの業務を続けたことは、労働組合の正当な行為に該当するから、これを理由に不利益な取扱いをすることは労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為となり許されない。

(3) 7. 1 4 業務指示等に関する団交について

ア 7. 1 4 業務指示等により、X3 にとっては、業務の柱の一つであるレセプト作成関連業務がほとんどなくなってしまうのであり、また、7. 1 4 業務指示等による業務変更の問題が、使用者が明示すべき労働条件として労働基準法施行規則第 5 条第 1 号の 2 に規定されている「従事すべき業務に関する事項」に該当することは明らかである。さらに、組合ら及び X3 は、7. 1 4 業務指示等により X3 の受付入力業務が時間にして約 1. 6 倍に増加し、頸肩腕障害等 X3 の健康状態に悪影響を与える旨指摘しているが、南労会側からこの点については何ら説明がない。すなわち、7. 1 4 業務指示等は、X3 の業務内容の根幹を変更するものであり、また、同人の健康状態に悪影響を及ぼす恐れがあるのであり、重大な労働条件の変更である。したがって、7. 1 4 業務指示等による業務内容の変更が、単なる業務の割振りに過ぎないとか、使用者の裁量の範囲内の変更に過ぎないということはいできない。

イ 7. 1 4 業務指示等には、7. 3 0 命令違反の内容が含まれていたものであり、7. 3 0 命令に反する業務指示を出すことが経営側の裁量の範囲とは到底認められない。かかる観点からも 7. 1 4 業務指示等が経営側の裁量の範囲の問題であるということはいできない。

ウ 南労会は、7. 1 4 業務指示等は、本来、団交の対象事項ではないと主張して、団交で誠実に対応せず、まともな説明はほとんど行わなかったのである。したがって、7. 1 4 業務指示等に関する南労会の

団交の対応は、誠実団交応諾義務違反であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

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、本件初審命令理由第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、「申立人ら」を「組合ら」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の2(2)中「松浦分会と診療所は」を「総評大阪地評港地区協議会、松浦分会及び診療所は」に改める。
- 2 第1の2(11)中「当該事件は本件初審審問終結時において中労委に係属中である。」を「中労委は、平成17年9月21日付けで、3年変更及び7年変更は不当労働行為に該当するとした上で、7.30命令の上記主文を「松浦診療所における診療時間、勤務時間等に関する今後の取扱いについて速やかに組合らとの間で労使協議を行わなければならない」旨に一部変更した救済命令(平成9年(不再)第37号事件)を発した。南労会はこれを不服として取消訴訟を提起し、当該行政訴訟事件は再審査審問終結時において東京地方裁判所に係属中である。」に改める。
- 3 第1の3(1)中「診療報酬明細書等の作成に関する専門知識と経験が必要である。」の次に「また、請求業務は、病院の収入源であり資金繰り等に関する業務であることなどから、診療所では医事課の重要な業務であると認識されていた。」を加える。
- 4 第1の3(3)中「非常勤の嘱託員である X8 (以下「X8」という。)と診療所の管理職待遇である専任職の X6 (以下「X6」と

いう。)も受付入力業務を行っていた。」の次に「Y2課長は昭和62年頃に紀和病院に採用され、紀和病院では請求業務を担当し、平成8年以降、診療所医事課長として主に「外来」を担当していた。」を加える。

5 第1の3(5)を次のとおり改める。

「(5)平成9年5月中旬から、健診部に所属する支部組合員X4は病休に入り、同年11月19日から休職となった。」

6 第1の3(7)を次のとおり改める。

「(7)平成9年5月2日夕刻、Y3事務長はX3に対し、同人が提出した時間外勤務届を返ししながら、Y2課長の指示に従って仕事をするよう求め、支部組合員X9(以下「X9」という。)の懲戒解雇処分を有効とする判決の話を持ち出して、Y2課長の指示に従えないなら受付だけをやってもらうこともありうる、向こう(Y3事務長の配転先の紀和病院)で会うことになるかもしれない旨述べた(以下「Y3発言」という。))。

なお、X9は、平成4年12月19日付けで理事に対する暴言等を理由に懲戒解雇され、平成9年4月30日、大阪地方裁判所は、上記懲戒解雇を有効とする旨の判決を下している。」

7 第1の3(12)中「X6が9単位」の次に「(うち受付業務7単位、入力業務2単位)」を加え、「X3が担当していた請求業務の一部をY2課長に引き継ぐことを求めるものであった。」の次に「また、X5が行っていた労災の保険請求業務は概ねY2課長が引き継ぐことになった。」を加える。

8 第1の3(15)中「組合」を「組合ら」に改め、末尾に行を改めて次のとおり加える。

「これに対し、組合らは、そうであるならば、請求業務をX3から取り上げる理由は全くなく、Y2課長が同業務に精通する必要があるならば、X3と共同して行えばよいことを指摘したが、診療所はこれに回答しなかった。」

- 9 第1の3(18)ないし(26)を(19)ないし(27)に繰り下げ、繰り下げた(23)中「後記(23)記載」を「後記(24)記載」に改め、新たに(18)として次のとおり加える。

「(18)平成9年8月26日、組合らと南労会は団交(以下「8.26団交」という。)を開催した。組合らが、7.14業務指示等の根拠を質したところ、Y4事務長は業務命令権である旨回答した。また、組合らは、請求業務をX3から取り上げてY2課長に集中させた業務上の必要性及び合理性の説明を求めたが、最終的にY4事務長は、この程度の変更は経営の裁量の範囲であり、これ以上の説明をする必要はないとして協議を打ち切った。」

- 10 第1の3(27)の次に(28)として次のとおり加える。

「(28)平成13年3月頃、X3は医事課から総務課に配転となり、同人の業務は物理療法及び診療所の院内広報誌を作成することとされた。しかしながら、同広報誌の発行は実行されることはなく、その後、歯科部門の受付業務を行うこととなったが、請求業務には従事していない。」

- 11 第1の4を削る。

第4 当委員会の判断

1 7. 14業務指示等について

(1) 7. 14業務指示等の業務上の必要性・合理性

ア 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、7. 14業務指示等の経緯・内容に関して次の事実が認められる。

- ①平成8年9月、X3は、9. 5業務指示により、週4単位の受付入力業務と公害請求、自賠請求、結核予防、針保険請求、健保請求にかかる保険請求業務等を行っていたこと、また、X5は、9. 5業務指示（X5）により、週4単位の受付入力業務と労災請求等にかかる保険請求業務等を行っていたこと（初審認定事実第1の3（3））、
- ②平成9年5月中旬から、健診部のX4が病休に入ったこと（同3（5））、
- ③同年6月、診療所は、それまで無任所の状態のまま健診部と医事課の業務の手伝いをしていたX6を医事課常勤職員として配置したが、X6は請求業務を行った経験がなく、同業務を行うことができなかったため、受付入力業務を担当したこと（同3（3）（8））、
- ④同年7月14日、診療所は、X5に対し、8月1日から健診部勤務を命ずる配転辞令を発令したこと、またX3に対し、8月4日から業務内容を変更する旨の業務指示（7. 14業務指示）を発令したこと（同3（12））、
- ⑤7. 14業務指示によれば、医事課の職員の受付入力業務は、Y2課長3単位、X6 9単位、X3 7単位、X10とX8の二人で7単位を担当することとなるものであったこと、また、同指示はX3が担当していた社保・公害、自賠にかかる保険請求業務をY2課長に引き継ぐことを求めるものであったこと（同3（12））、さらに、
- ⑥同年7月28日、診療所はX3に対し、Y2課長への業務の引継ぎや月間予定表の提出について重ねて同様の指示を行ったこと（同（14））が、それぞれ認められる。

上記の各事実によると、7. 14業務指示はX5の健診部への配転発令と同日に行われており、この業務指示により、X3の業務内容については、保険請求業務はその一部（針保険請求等）を残してY2課長に引き継ぐこととされ、また、受付入力業務は4単位から7単位に増加することとされていた。

イ そこで、7. 14業務指示等は、業務上必要なものであり、かつ、合理的なものであったか否かについて、以下検討する。

(ア) 南労会は、①7. 14業務指示等は、X4の休業の穴を埋めるためのX5の健診部配転を契機として医事課業務の再配分を検討したものであって、その必要性・合理性は十分にあった旨、②X4の代わりに健診業務を担当するのは診療所の業務に精通しているX5が適任であり、X5配転の必要性・合理性は十分にあった旨主張する（前記第2の1（1）ア（ア）（イ））。他方、組合らは、X5の配転は極めて不自然であり、その業務上の必要性が疑わしく、X5配転の真の理由は、医事課の組合員をX3一人にして、7. 14業務指示等を出すことにあったといわざるを得ない旨主張する（前記第2の2（1）ア（ア））。

まず、X5の配転についてみると、上記アに摘示した各事実によると、健診部のX4は平成9年5月中旬から病休に入っており、その回復、再就労の目処が立たなかったと認められる（X4はその6か月後の11月19日から休職となっている。）ことから、南労会が健診部に人員を補充する必要性があったと主張することは、一応、首肯し得るところである。なお、組合らは、健診部には以前にも長期にわたって病気休業した職員がいたがその補充のための配転等も行われておらず、そもそも診療所にそのような補充のための配転という事例は存在しない旨主張（前記第2の2（1）

ア（ア）するが、病休者補充の前例がないということをもって、必ずしもその補充の必要性が否定されるものではない。

また、組合らは、X5 の配転に当たって、補充先の健診部の業務を行っていた職員（X6）をわざわざ医事課専属にして健診部の人員体制を減少させており、X5 配転の業務上の必要性が疑わしい旨主張する（前記第2の2（1）ア（ア））。これに対して、南労会は、X4 の代わりに健診業務を担当するのは、ベテランであり診療所の業務に精通しているX5 が適任であって他にはいなかった旨、また、X6 は長年歯科の受付業務に従事して経験を積んでおり、患者を捌くことが巧みであったからX5 の後任としては適任であった旨主張する（前記第2の1（1）ア（イ））。

この点についてみるに、前示のとおり健診部のX4 が病休に入ったことに加えて、平成9年6月にそれまで特定の部署に専属配置されず無任所の状態のまま健診部と医事課の業務を手伝っていたX6を医事課常勤職員として配置したこと（初審認定事実第1の3（3）（8））からすると、X4 とX6 の2名が健診部で行っていた業務量をカバーするためにX5 が選任されたとも考えられる（X5 が診療所の業務に精通していることについては労使間に格別の争いはない。）。他方、X6 については、初審認定事実第1の3（3）認定の同人の経歴からみて、南労会が「長年歯科の受付業務に従事して患者を捌くことが巧みである」と評価して、医事課の常勤職員として受付入力業務を担当させたものであって、この点も一応首肯できる。そうすると、X4 の後任として、医事課以外の診療所の業務にも精通しているX5 を適任であるとして健診部に配転したことには、一応の合理性はあるということができる。

上記のとおり、X5 配転についてはその人選についても一応の合理性はあるといえることができる。加えて、①前記認定のとおり、医事課常勤職員はX3、Y2課長、X5の3名と少人数であったこと（初審認定事実第1の3（3））から、特定の者を長期間特定の業務に固定化することなく、適宜、業務分担の見直しを行う必要があったことは否定できないこと、②医事課業務の全般について管理者の立場にあるY2課長に「外来」担当から比較的拘束性の弱い請求業務を配分することとしたとも考えられること、③後記（2）イ判断のとおり、必ずしも請求業務が受付入力業務に比べてより重要な業務であるともいえないことが認められる。したがって、7. 14業務指示等はX5の健診部配転を契機として医事課業務の再分配を検討した結果行われたものであり、その必要性・合理性はあったとする南労会の上記主張にはそれなりの理由があり、これをもって不合理であるとまではいえない。

(イ) 次に、7. 14業務指示等の必要性に関し、Y3発言について検討する。

南労会は、Y3事務長はこの発言そのものを否定しているし、とりたてていうほどの事実との関連性もないのに「X5の配転に伴う医事課内部の業務の再配分を企図したものでない」として、南労会の主張を否定する根拠とするのはあまりにも不当な判断であると主張し（前記第2の1（1）ア（ア）②）、組合らは、X5の配転命令や7. 14業務指示等が出される前の時点である平成9年5月2日に、Y3事務長はX3に対し7. 14業務指示等を示唆する内容や紀和病院への配転をほのめかす発言をしていた旨主張する（前記第2の2（1）ア（イ））。

まず、Y3発言に関して、X3は初審審問においてY3事務長

の発言内容を具体的に証言しており、同人のメモもさらに詳細にこの点について記載されていることから、十分に信用できる。よって、Y3 発言に関する初審認定事実に誤りはない。

上記のとおり、結局、Y3 事務長は平成9年5月2日夕刻、X3 に対し、「Y2課長の指示に従って仕事をするように求め、Y2課長の指示に従えないなら受付だけをやってもらうこともありうる」旨述べたと認めることが相当である。しかしながら、Y3 発言は、①事務長として、X3 に対し、その上司であるY2課長の指示に従うように求めたものであること、②X5 の健診部への配転内示（平成9年7月3日）の理由の1つとされたX4 の病休入りの時点（5月中旬）よりも前の時点においてなされたものであることに鑑みると、この発言がX3 に対する7. 14業務指示等を想定してなされたとするには、組合らの疎明は不十分である。したがって、この点に関する組合らの主張は採用できない。

(ウ) さらに、7. 14業務指示等の合理性に関し、南労会は、X3 の頸肩腕障害及び腰痛について、7. 14業務指示等によりX3 の健康上の問題が生じる恐れは全くなく、X3 の労働条件に関し重大な影響をもたらすものではない旨主張する（前記第2の1（1）ア（ウ））。

確かに、X3 は従前から頸肩腕障害及び腰痛に罹患していたところ（初審認定事実第1の3（2））、7. 14業務指示によれば、上記アに説示したとおり、X3 の受付入力業務は週4単位から週7単位に増加することとされ、この業務のうち入力業務の具体的な業務量は明らかでないものの一定の増加が推定される場所であり、その増加に伴って頸肩腕障害等にかかるリスクがある程度高まることは否定できないものと考えられる。しかしながら、診

療所の「健康保険受付患者数」は、逐年減少傾向にあり（初審認定事実第1の3（27））、全体的な入力業務量は減少していると認められることからすると、X3の処理すべき入力業務量の増加もそう大きなものとは考えられない。さらに、X3の頸肩腕障害及び腰痛の程度は、職員健診の結果によると「B1自己管理」であり、比較的軽度のものであったことが認められる。よって、そのリスクそのもの又はそのリスクが高まる程度はさほど大きいものではないと判断できるところである。したがって、7.14業務指示等はX3の労働条件に関し重大な影響をもたらすものではないとする南労会の主張には理由がある。

(エ) 次に、7.14業務指示等が約4か月後に労使合意により変更されたことに関し、組合らは、1.5業務指示により南労会自身が7.14業務指示等を事実上撤回したことは、そもそも7.14業務指示等に必要性がなかったことを示すものである旨主張し（前記第2の2（1）ア（エ））、これに対し、南労会は、医事課現場は7.14業務指示等拒否闘争に耐えられないと判断し、1.5業務指示によりやむなく妥協せざるを得なかった旨主張する（前記第2の1（1）ア（エ））。

平成10年1月の1.5業務指示（初審認定事実第1の3（25））についてみると、組合らは、団交において7.14業務指示等は不当な業務指示であると強く主張し、さらにX3に対して、7.14業務指示等に従う必要はない旨指示したことから、X3は7.14業務指示等を拒否し引継ぎを行わなかったこと（同3（15）（16））が認められる。よって、1.5業務指示により7.14業務指示等を事実上撤回した南労会の対応は、医事課の業務体制を立て直すためのやむを得ない措置であったということができ、1.

5業務指示によりやむなく妥協せざるを得なかったとする南労会の主張には相当な理由があると解される。組合らの、1. 5業務指示は7. 14業務指示等の必要性がなかったことを示すものであるとする主張は採用できない。

ウ 以上判断したとおり、7. 14業務指示等はX5の健診部配転を契機として医事課業務の再配分を検討した結果行われたものであり、その必要性・合理性はあったとする南労会の主張は、不合理であるとまではいえないこと等からすると、7. 14業務指示等については、総体的には概ねその業務上の必要性及び合理性を肯定し得るところである。

(2) X3の不利益の程度

ア まず、上記(1)イ(ウ)に判断したとおり、7. 14業務指示等によってX3の頸肩腕障害等にかかるリスクがある程度高まることは否定できないと考えられるものの、その程度はさほど大きいものではないといえることができる。

イ さらに組合らは、7. 14業務指示等は、①医事課職員にとって根幹をなす業務であるレセプト作成関連業務を取り上げてしまうことに特徴がある旨、②X3の労働に対するやりがい、職業上の利益、労働能力に関する利益を奪うものである旨主張する(前記第2の2(1)ア(ウ))。

上記①の組合らの主張についてみると、確かに、診療所においては診療報酬の請求業務は経営に直結する重要な業務であり、診療所も同様の認識であった(初審認定事実第1の3(1))。しかしながら、そのことは必ずしも請求業務が受付入力業務に比べてより重要であるとか、医事課職員にとって診療報酬の請求業務のみが「根幹をなす業務」であるということの意味するものということとはできず、また、南

労会の職場や従業員間にそのような認識が存在していたことを認めるに足る疎明もない。よって、上記①の組合らの主張は、直ちには採用できるものではない。

次に、上記②の組合らの主張についてみるに、X3は長年にわたり請求業務を担当してきたことや請求業務には診療報酬明細書等の作成に関する専門知識と経験が必要であること（初審認定事実第1の2（9）、3（1））からすると、組合らの上記主張も理解できないことはない。しかしながら、上記説示のとおり、必ずしも請求業務が受付入力業務に比べてより重要であるということとはできないこと、7.14業務指示等は少人数で構成される医事課内における業務内容の変更にとどまるものであることからすると、「労働に対するやりがい」等に関する利益を奪うものであるとする上記②の組合らの主張についても、直ちに採用できるものではない。

（3）7.14業務指示等と7.30命令との関係

組合らは、7.14業務指示等は7.30命令に違反する内容を含むから効力を有しない旨主張し、他方、南労会は、3年変更及び7年変更がなかったものとして取り扱えとする7.30命令は誤っており、7.30命令に基づく初審判断は誤りである旨主張する（前記第2の2（1）イ、同1（1）イ）。よって、この点について検討する。

前記認定によれば、①平成7年4月18日、診療所は、4.18業務指示により、週休2日制を前提とした勤務時間とする業務指示を行ったこと（初審認定事実第1の2（9））、②平成9年7月14日、診療所はX3に対し、4.18業務指示と同じ時間帯の7.14業務指示により、同年8月4日より業務内容を変更する旨の業務指示を行ったこと（同3（12））、③同年7月30日、大阪府労委は、3年変更及び7年変更がなかったものとして取り扱うこと等を内容とする7.30命令を発し、

その後当委員会は、7. 30命令の上記主文を診療所の診察時間、勤務時間等の今後の取扱いについての労使協議命令に変更したこと（同2（11））が認められる。

確かに、7. 14業務指示等は、3年変更及び7年変更に基づく週休2日制の導入を前提として行われたものであるから、7. 30命令に抵触する面があるといえる。しかしながら、7. 14業務指示等は医事課内の業務分担の変更を内容とするものであって、診療所の勤務時間等の変更を主たる内容とするものではないこと、当委員会は7. 30命令の主文を労使協議命令に変更したものであることからすると、組合らの主張はその前提を欠き採用できない。また、3年変更及び7年変更は不当労働行為に該当しないことを前提とする南労会の主張も、当委員会の採用するところではない。7. 14業務指示等の不当労働行為の成否は、7. 30命令とは別個に考察すべきものである。

（4）不当労働行為の成否

ア 上記（1）ないし（3）にみたとおりに、①7. 14業務指示等については、総体的には概ねその業務上の必要性及び合理性を肯定し得るものであり、②また7. 14業務指示等によるX3の不利益は、あつたとしてもさほど大きなものではないと認められ、③さらに7. 14業務指示等の不当労働行為の成否は、7. 30命令とは別個に考察されるべきものと、それぞれ判断される。

イ 本件当時の労使事情についてみると、7. 14業務指示等が発令された当時、組合らと診療所の間では、鍼灸部門及び健診部門等の合理化やX11及びX7副執行委員長の懲戒問題に関し、頻繁に団交が開催されるなど（初審認定事実第1. 3（9）（11）（13））、労使間の対立が継続していたことが認められる。また、3年変更及び7年変更後においても、X3ら組合員は、支部の決定に基づき、週休2日制には

従わず、3年変更前の勤務を続けていたこと（同2（4）（10））が認められる。

上記各事実にあるとおり、本件当時、本件労使間において労使対立が継続していたことは認められるものの、X3は3年変更前の勤務を続けていたこと以外はとりたてて積極的な組合活動を行っていたとは認められず、7.14業務指示等がX3の組合活動あるいは組合員であることを理由として行われたものであると推認させるような特段の事情は見当たらない。

ウ 以上のことを勘案すると、7.14業務指示等は、X3の組合活動を理由とする不利益取扱いであるとはいえず、また、組合弱体化を企図した支配介入であるともいえない。

したがって、7.14業務指示等は労働組合法第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した初審命令は、これを取り消すこととする。

2 7.14業務指示等違反を理由とする賃金カット、懲戒処分等及び警告書の交付について

上記1判断のとおり、7.14業務指示等は不当労働行為には該当するものではない。

そうすると、7.14業務指示等違反を理由とする賃金カット、懲戒処分等及び警告書の交付については、いずれもX3の組合活動を理由とする不利益取扱いということはできず、また、組合弱体化を企図した支配介入であるということもできない。

したがって、7.14業務指示等違反を理由とする賃金カット、懲戒処分等及び警告書の交付を労働組合法第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した初審命令は、これを取り消すこととする。

なお、本件賃金カットにおいては、「勤怠控除」として、X3が3年変

更及び7年変更に従わず従来勤務を続けていることに対する賃金カットの額とX3が7.14業務指示等に従わなかったことによる賃金カットの額の合計額が控除されており、その内訳は明らかにされていない（初審認定事実第1.3(26)）。本件賃金カットが不当労働行為に当たらないとしても、このような取扱いは早急に改めて、賃金カットの明細を明らかにすべきであることを付言しておく。

3 7.14業務指示等に関する団交について

(1) 7.14業務指示等による業務内容の変更は義務的団交事項に当たるか否か。

この点について、南労会は、そもそも医事課内の業務の割振りに伴う業務の引継ぎはX3の労働条件の変更にも当たらず、団交事項ではない旨主張し、他方、組合らは、7.14業務指示等は、X3の業務内容の根幹を変更するものであり、同人の健康状態に悪影響を及ぼす恐れがあるのであり、重大な労働条件の変更である旨主張する（前記第2の1(3)、同2(3)）。

まず、上記1(1)アに説示したとおり、7.14業務指示等は、基本的には医事課内の業務の再配分によるものである。これにより、X3の業務内容は、専門知識と経験を要する請求業務につき一部（針保険請求等）を残してY2課長に引き継ぐこととされ、また、受付入力業務が週4単位から7単位に増加するなど、同人の従前の業務内容は変更されている。この変更はX3の従事すべき業務の内容・方法等を変更するものであり、それは、日常的な軽微な事柄であるとは認められず、労働条件の変更に当たると解すべきものである。特に、入力業務に関する変更内容は、上記1(1)イ(ウ)に判断したとおり、X3の頸肩腕障害等にかかるリスクがある程度高まることを否定できないものであると考えられる。そうすると、そのリスクそのもの又はそのリスクが高まる程度

がさほど大きいものではなくとも、そのような可能性を伴う業務の変更は労働条件の変更に当たると解さざるを得ない。

よって、7. 1 4 業務指示等を交渉事項とする団交については、南労会はこれに応ずべき立場にあると解される。

(2) 南労会の団交における態度は誠実団交応諾義務違反に当たるか否か。

この点について、南労会は、少なくとも7. 3 1 団交では十分に説明している旨主張し、他方、組合らは、南労会は団交で誠実に対応していない旨主張する（前記第2の1（3）、同2（3））。

前記認定によれば、7. 1 4 業務指示等に関する団交について、次の事実が認められる。すなわち、①7. 2 2 団交では、大半がX7 副執行委員長の懲戒処分にかかる問題に費やされたものの、7. 1 4 業務指示の必要性と合理性についての支部からなされた質問に対して、診療所は、この程度の問題は団交事項ではない旨返答していること（初審認定事実第1の3（13））、②また、7. 3 1 団交では、組合らからの（i）請求業務をX3から取り上げることの問題、（ii）Y2課長に請求業務が集中することの問題及び（iii）受付入力業務が集中することによるX3の健康問題についての質問に対して、診療所は、（i）Y2課長への請求業務の集中を固定化させることは考えていないこと、（ii）業務全体を見直して皆がオールマイティになってほしいこと及び（iii）X3の請求業務に係る能力を活かさないという思いはないことを回答していること、この回答に対して組合らはY2課長が請求業務に精通する必要があるならX3と共同して行えばよいことを指摘したが、診療所は回答しなかったこと（同3（15））、③8. 2 6 団交においても、Y4事務長は請求業務をY2課長に集中させる必要性について、経営の裁量の範囲であるとして協議を打ち切ったこと（同3（18））が認められる。

そこで、7. 1 4 業務指示等に関する団交における南労会の態度につ

いて検討する。まず、7. 22 団交についてみると、その大半が別件の問題に費やされたとしても、南労会は7. 14 業務指示について「この程度の問題は団交事項ではない」と回答したことが認められる。上記（1）判断のとおり、7. 14 業務指示等による業務内容の変更は義務的団交事項に当たるのであるから、このような南労会の態度は、最初からこの問題について回答しようとする姿勢に欠けるものであり、不誠実であるといわざるを得ない。

また、7. 31 団交における態度についてみると、7. 14 業務指示等に伴い Y2 課長への請求業務の集中化について「固定化させる考えはない」と返答するのみで、組合らの「X3 と共同して行えばよい」との指摘に対しても返答していないのであって、南労会は組合らに対して請求業務を Y2 課長に当面集中させる理由等について十分説明しているとはいえない。さらに、その後開催された 8. 26 団交においても、請求業務を Y2 課長に集中させる理由について十分説明したとはいえない。

次に、X3 の健康問題についてみると、X3 は頸肩腕障害及び腰痛に罹患しており、平成 9 年度の職員健診の結果は「B 1 自己管理」であったこと（初審認定事実第 1 の 3（2））から、7. 31 団交において、組合らは「X3 に受付入力業務が集中することによる頸肩腕障害や腰痛などの健康問題」を取り上げたものである（同 3（15））。これに対して、南労会は、受付入力業務の X3 の健康問題への影響等について何らの説明も行っていない。

上記のとおりであるから、7. 22 団交及び 7. 31 団交における南労会の態度は、7. 14 業務指示等に関して、請求業務を Y2 課長に集中させる理由等についても、また X3 の健康問題についても十分な説明をしているということはできず、誠実団交応諾義務に反するというべきである。

したがって、7. 2 2 団交及び7. 3 1 団交における南労会の態度は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

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、その余の本案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19年2月7日

中央労働委員会

第一部会長 渡 辺 章 ㊟