

命 令 書

再審査申立人 医療法人光風会

再審査被申立人 回春荘病院労働組合

同 X 1

同 X 2

同 X 3

同 X 4

同 X 5

主 文

- 1 初審命令主文第1項中、「別表1」とあるのを「本命令別表2」と改め、「金額欄」とあるのを「支給すべき額欄」と改める。
- 2 初審命令主文第4項記(1)中、「保育手当、通勤手当及び精勤手当」を「保育手当及び通勤手当」に改める。
- 3 初審命令別表1及び2を削除する。
- 4 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 回春荘病院労働組合（以下「組合」という。）は、医療法人光風会（以下「光風会」という。）が、①組合の行った平成4年4月22日の始業時（午前8時30分）から翌日の午前8時30分までのストライキ（以下「本件ストライキ」という。）に対し、ストライキに参加した組合員の同年5月分給与について、基本給以外の調整給及び諸手当から、更に一部の者については、同年7月支給の賞与（上半期一時金）からもカットを行ったこと、②同年6月21日、組合の書記次長X1（以下「X1」という。）を受付事務（一般事務職）から看護助手へ配転したこと、③本件ストライキの実施に対し、同年9月17日付けで、執行委員長X2、組合員X4、同X5、同X3（以下それぞれ「X2」、「X4」、「X5」、「X3」という。）及び同X1に対し嚴重注意処分をしたことがいずれも不当労働行為であるとして、同年11月5日、茨城県地方労働委員会（以下「茨城地労委」という。）に対し、救済申立てを行った。
- 2 初審茨城地労委は、組合の救済申立てに対し、光風会に対して、①組合員X6他57名について同人らの平成4年5月28日支給の同年5月分給与から控除した金額のうち一部の金額（諸手当相当分）をそれぞれ支払うこと（総額で155,532円）、②組合員X1に対する同年6月9日付け通達による

配転命令を取り消し、同人を原職に復帰させること、③執行委員長 X 2、組合員 X 4、同 X 5、同 X 3 及び同 X 1 に対する同年 9 月 17 日付けの嚴重注意処分を取り消し、同処分が行われなかったものとして取り扱うこと、④これらに関する文書の手交及び掲示を命じ、組合のその余の救済申立てを棄却した。

3 光風会は、これを不服として、平成 7 年 3 月 24 日、再審査を申し立てた。

第 2 認定した事実

当委員会の認定した事実は、次のとおり改めるほかは、初審命令理由第 1 「認定した事実」と同一であるので、これを引用する。なお、引用した部分中「被申立人」を「光風会」に、「申立人組合」を「組合」に、「当地労委」を「茨城地労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

1 1・(3)中「(以下それぞれ「X 2」、「X 4」、「X 5」、「X 3」、「X 1」という。)」を削除する。

2 2・(2)・①中「被申立人は、病院及び芙蓉物産の従業員の一部の者の給与が勤続年数、年齢、職種が同じである他の従業員と比較して、理由がないのに増額され支給されていたことが昭和 63 年 9 月ごろ判明したとして、一部の従業員を理由なく優遇するという差別的措置を放置することは、不当労働行為を構成するおそれがあるとし、その是正を申立人組合に申し入れた(以下「三級職問題」という。)」を次のとおり、改める。

「被申立人は、病院及び芙蓉物産の従業員のうち三級職の一部の者の給与が他の大多数の従業員と比較して、理由がないのに増額され支給されていたことが昭和 63 年 9 月ごろ判明したので調整する必要があるとして(以下、この問題を「三級職問題」という。)、被申立人の責任においてその給与の是正を行うことを申立人組合に申し入れた。」

3 4・(1)・⑤の末行の次に次のとおり加える。

光風会は、この通告を受けた時点で、各病棟の保安要員の必要人数について格別の検討をしなかった。

4 4・(1)・⑨の末行の次に次のとおり加える。

なお、休日、祝祭日における第 1 病棟から第 7 病棟までの病棟の勤務者は、平成 4 年 3 月 22 日から同年 4 月 19 日までの 5 日間の休日については 1 日平均 56.0 名であり、同年 2 月 11 日及び同年 3 月 20 日の祝日については 1 日平均 58.5 名であった。

5 4・(1)・⑩中「これまで両当事者間での話し合いは行われたことはなかった。」を「申入書の交付後両当事者間で話し合いが行われたことはなく、ストライキ時の保安要員について労使間の協定は存在しなかった。」に改め、また、⑩の末行の次に次のとおり加える。

⑫ 同日の昼間、光風会は、翌日に予定されていたストライキに関する保安要員を確保するために、非組合員に対し、極力翌日に出勤するよう指示し、同日午後 9 時半ごろ、翌日の保安要員として 28 名を確保した。

6 4・(2)・①中「24 時間ストライキに入った(以下「本件ストライキ」と

いう。)を「本件ストライキに入った」に改め、「妥結には至らなかった。」の後に、次のとおり加える。

また、この団体交渉においては保安要員に関する話し合いは行われなかった。

7 4・(2)・③中「看護職109名」を「看護職113名」に、「看護職員の状況は次のとおりであった。」を「看護職員は28名であったが、その状況は次のとおりであった。」にそれぞれ改める。

8 4・(2)・④中「当直医が1名欠けることとなった。」を「当直医が1名欠けることとなったが、光風会は、その補充を行わなかった。」に改める。

9 4・(3)・④中「栄養課5名』」の次に「計28名(うち病棟関係20名)」を加える。

10 4・(3)・⑩中「栄養課4名』」の次に「計20名(うち病棟関係14名)」を加える。

11 6・(2)中「旧給与規程及び新給与規程において次のように規定されている。」の次に改行して、次のとおり加える。

なお、平均就業日数は、24日である。

12 6・(4)・①・イ中「本件ストライキによる不就業日数及び時間が1日と1時間の者2名が4,000円、1日の者5名及び4時間の者2名が2,000円、また、1時間の者1名についても2,000円の不支給となっている。」を次のとおり改める。

「本件ストライキによる不就業日数及び時間が、1日と1時間の者2名(組合員X7及び同X8(以下それぞれ「X7」、「X8」という。))が4,000円、1日の者5名及び4時間の者2名が2,000円、また、1時間の者1名(組合員X9(以下「X9」という。))についても2,000円の不支給となっている。

なお、組合員が同年5月分給与の計算期間である同年4月21日から5月20日までの間に出勤した日数は、別表1「組合員別出勤日数一覧表」のとおりである。

出勤日数の算出方法は、次のとおりである。

新給与規程の適用者について

出勤日数=24日-精勤手当の支給額から算出した就業日数

旧給与規程の適用者について

出勤日数=21日+精勤手当の支給額から算出した就業日数

新給与規程の適用者、旧給与規程の適用者ともに、出勤日数の算出において、1日に満たない端数が生じた場合には、切り上げて1日とした。

なお、出勤日数には、本件ストライキによる不就業の日数は、含まれていない。

② 本件申立てに係る申立人組合の組合員の平成4年5月分給与からの資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当(これらの手当を合わせて以下「諸手当」という。)の控除金額は、別表2の不

支給額欄の金額のとおりである。」

- 13 7・(1)・①中「X 1」の次に「(昭和15年3月20日生)」を加える。
- 14 7・(1)・⑤中「その説明会(申立人組合の組合員約50名のほか管理職が出席)のなかで、人事考課をして」を「その説明会(申立人組合の組合員約50名のほか管理職が出席)のなかで、司会を務めるとともに、組合執行部の意見をまとめて、人事考課をして」に改める。
- 15 7・(2)・⑦及び⑧をそれぞれ⑧及び⑨と改め、7・(2)・⑦として次のとおり加える。

⑦ 病院における看護職の人事異動は、後記(6)・②の看護委員会で協議される。同委員会では、平成4年の異職種間の人事異動計画において事務部門から看護部門への異動が、4月初旬に計画されていたが、その時点では具体的な対象者名は、挙げられていなかった。この異動計画の対象にX 1が挙げたのは、本件ストライキ後であった。

- 16 7・(4)・①「X 1は、主に、症状の重い患者が入院している閉鎖病棟を担当しているが、職務の内容は、重症者で介助が必要な入院患者については、おむつ交換、食事、入浴の介助などを行っている。

入院患者の入浴介助については、毎週2回、述べ180人の介助を行っている。」を次のとおり改める。

「X 1は、主に、症状の重い患者が入院している閉鎖病棟を担当しているが、職務の内容は、重症者で介助が必要な入院患者については、おむつ交換、食事、入浴の介助などを行っている。配転当時、自分で自分のことができない全面介助の患者がおよそ18名いた。

第5病棟には全面介助の患者を含め入院患者が約90人いたが、これらの者全員が、毎週2回、水曜日と土曜日に、入浴した。X 1は、全面介助の患者の体を洗う等患者の障害の程度に応じて入浴介助を行い、2回で延べ約180人の介助を行っている。これら約90人の入浴介助には、1回につき1時間から2時間を必要とした。」

- 17 7・(5)・⑤中「被申立人は業務命令だということだけであった。」を「Y 1事務長は、業務命令の配転であると回答するだけであった。」に改める。
- 18 7・(5)・⑦中「これに対し、Y 1事務長は、『異職種間配転といっても職場を特定してはいなかったし、病院の外へのたとえば出向等とも違うし、組合との相談はいらないと考えていた』と説明したため、申立人組合及びX 1は納得しなかった。」を次のとおり改める。

「これに対し、Y 1事務長は、異職種間配転といってもX 1については採用の際、職場を特定してはいなかったし、病院の外へのたとえば出向等とも違うし、組合との相談はいらないと考えていたと説明したが、申立人組合及びX 1は納得しなかった。」

- 19 8・(1)・③を次のとおり改める。

③ X 2の社員名簿(労働者名簿)の異動事項欄には「平成4年9月17日、ストライキ決行に対する嚴重注意(内容証明にて)」と記載されている。

- 20 8・(2)中「Y1事務長の回答は、「就業規則に則り当然であり出した」というものであった。」を「Y1事務長の回答は、保安要員を1名も出さずにストライキを行ったことは、就業規則第36条第7項、8項に該当するので何らかの措置をとるのが当然であり嚴重注意としたというものであった。」と改める。
- 21 8・(3)の後に、8・(4)として次のとおり加える。

(4) 嚴重注意処分について

上記(1)・①の嚴重注意処分の通知書を送付したことについて、本件初審第5回審問において、Y2院長は、保安要員を1名も置かず24時間ストライキを行ったことは、懲戒解雇に値する問題であると強く考えていたが、種々のことを検討の末、当該寛大な処分を行った旨、また、本件再審査第1回審問においてY1事務長は、本嚴重注意処分を行うことを最終決定したのは、Y2院長であるが、自分自身、本処分が行われたことは承知しており、本処分は懲戒処分であると思う旨それぞれ証言している。

第3 当委員会の判断

1 本件ストライキについて

(1) 光風会の主張

組合は、本件ストライキを行うに当たり、1名の保安要員も置かず、あらかじめ患者の生命・身体の安全に対する配慮をしておくことを全くしなかった。したがって、本件ストライキは正当性のないものである。

一方、光風会は、ストライキを回避することを最優先にすべきことと考へ、団体交渉による賃上げ等の解決に努め、交渉が打ち切られるまで保安要員の確保を組合に提案しなかったのである。

また、光風会が、組合に行った保安要員の確保の提案も「各職場休日、祝祭日に準ずる人員は入院患者の安全のため確保すること」というものであり、組合及び組合員には、その「合理性、相当性及び具体的人員」は明らかなのであって、およそ説明を要しないものなのである。

以上のとおり、光風会の対応は、正当なものである。

(2) よって、以下判断する。

イ 病院に勤務する医師、看護職員等の従業員であっても、現行法上、団結し、団体交渉を行い、それが行き詰まった場合、所定の手続を踏んだ上で、平常の業務を放棄する争議行為をすることができることは明らかであり、病院の従業員が争議行為をしたことにより、患者の治療に支障を来す事態が発生したとしても、ただそれだけの理由で、争議行為が直ちに正当性の範囲を逸脱するとは認められないというべきである。しかし、患者の生命・身体の安全を脅かし、病状に相当の悪影響を及ぼすような行為が争議行為としても許されないことは条理上当然であり、治療の停廃もある程度の期間継続すれば、患者の病状は悪化することがあり、また、病状の変化は必ずしも予測を許さないも

のであるから、病院の従業員が争議行為を行うに当たっては、あらかじめ患者の生命・身体の保全に遺憾なきを期するとともに、患者の身体・精神の回復を図るべき病院の使命に対する管理者側の真摯な努力にもかかわらず、緊急事態発生の客観的危険性が現れた場合には、その前後措置に協力すべき義務があり、これを故なく拒否すれば、争議行為はその点においても不当になるものというべきである。

ロ 本件ストライキに至る経緯、本件ストライキについての茨城県知事及び茨城地労委に対する予告、光風会に対する通告については、前記第2でその一部を改めて引用する初審命令理由第1（以下「初審命令理由第1」という。）・4・(1)のとおりである。

ハ このように、組合は、当初、平成4年4月9日にストライキを行うことを予定しており、同月6日になって同月22日にストライキを延期する旨光風会に通告したものであるが、光風会は組合から同月1日に同月9日のストライキ実施の通告を受けた段階では、ストライキの際の各病棟の保安要員の必要人数とその確保についての具体的検討を行うことをしていない。光風会は、同月18日になって、本件ストライキの通告に対して、スト中の保安・安全要員の確保について「1. 各職場休日、祝祭日に準ずる人員は入院患者の安全のため確保すること。上長より指名する。2. スト中であっても患者の容態急変で組合員の手が必要な場合は、各職場の上長の命に従うこと。」という内容の申入書を交付したが、病院側として組合に対しどのような対応をするのかを含め、その内容を具体的に説明したようなことはなく、また、同月21日午後9時過ぎごろ、団体交渉が決裂した直後、席を立とうとする組合三役に対し、Y1事務長が、「保安要員の件はどうするんだ」と発言し、組合側は取り合わずに退席した後は、組合に対し、それ以上に保安要員についての話し合いを求めたことはない。本件ストライキに至るまで組合員に対して上記申入書にある上長からの保安要員の指名は行われておらず、本件ストライキの当日にも、午前10時30分から約30分間、団体交渉を行っているが、保安要員についての話し合いはしていない。

ニ 前記第2・5・⑫のとおり、光風会は、ストライキ前日の昼間、非組合員に対し極力翌日出勤するよう指示し、同日午後9時半ごろ、保安要員として看護職員28名を確保した。そして、本件ストライキ当日の状況は、初審命令理由第1・4・(2)のとおりであり、上記看護職員28名が病棟で勤務し、本件ストライキ中、各病棟において緊急事態は発生しなかった。

ホ このように、本件ストライキを行うに当たっては、組合としても、あらかじめ患者の生命・身体の保全に遺憾なきを期するための配慮をしておくべきものである。

しかし、光風会は、本件ストライキに至るまで、組合に対し、4月

18日付け申入書での要求以外に、各病棟の保安要員の必要人員、その確保の見込み等についての具体的な説明や要求を全く行わず、組合員に対し、同申入書で触れていた上長からの保安要員の指名も行っていない。そして、本件ストライキ当日、光風会が確保して病棟で勤務した看護職員は28名であったが、初審命令理由第1・4・(3)・④及び⑩のとおり、本件ストライキ後に、光風会が組合に対しストライキ中の保安・安全要員の必要人員として示した病棟関係の人数は、同年5月19日の申入れでは20人、同年8月3日の申入れでは14人となっている。また、本件ストライキ中に格別の緊急事態も発生しなかったのである。これらの点からすると、本件ストライキ当日、病院において必要な保安要員は確保されていたと認めるのが相当である。

以上のようなところからすると、本件ストライキが正当な争議行為の範囲を逸脱した違法なものとはいえないといわなければならない。

2 賃金カットについて

(1) 光風会の主張

光風会は、就業規則に基づき、通常の欠勤や遅刻、早退についても、基本給及び諸手当から一定の割合で賃金カットを行っている。違法な本件ストライキにより不就業となった部分の賃金をカットすることは当然である。また、光風会は、本件ストライキの実施前に書面で組合にあらかじめ申入れ、さらに、賃金カットの実施に当たっても書面で組合にあらかじめ通知した。

逆に、就業時間内に組合活動を行った従業員に対し、基本給及び諸手当の賃金カットを実施しないとすれば、通常の欠勤、遅刻、早退の場合との間に均衡を失するばかりでなく、組合に対する経費援助となり、労働組合法第7条第3号により不当労働行為に該当することになる。

(2) よって、以下判断する。

イ 光風会は、組合に対し、初審命令理由第1・4・(1)・⑨のとおり平成4年4月18日付けの申入書の3で「スト中の不就業に対する賃金は、日割または時間割り計算で賃金をカットする。」と通告し、さらに、同6・(3)・①及び(4)のとおり、本件ストライキの後、同年5月15日付けの「4月22日スト中の賃金カットについて」という文書によって具体的な賃金カットの時期及び方法を示した上、平成4年5月28日、同月分給与の支給に当たり、本件ストライキ参加者について、基本給、調整給、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当の合計額から本件ストライキによる不就業日数及び時間に対応して、日割り又は時間割り計算で賃金をカットした上、支給し、また、精勤手当についても一部の額を不支給とした。

ロ 同6・(5)のとおり、本件労使関係においては、ストライキに対する賃金カットについて、その範囲等を定めた労働協約等はなく、また、本件ストライキは組合が行った初めてのストライキであったことから、

労働慣行も存在しない。

- ハ そこで、通常の欠勤、遅刻、早退等（以下「欠勤等」という。）の場合に関する賃金カットの取扱いについてみると、同(2)・②ないし⑦のとおり、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当のうち、欠勤等の場合について、給与規程又は労使間の協定に賃金カットの規定のあるものは、新給与規程における資格手当、通勤手当、旧給与規程における職務手当、扶養手当、住宅手当のみであって、これらの規定のうち新給与規程における通勤手当を除く手当についての規定では、給与期間中に就業日数が平均就業日数の2分の1に満たない場合は、手当の額を2分の1とし、就業日がない場合は支給しない旨、また、新給与規程における通勤手当についての規定では、定期券を購入している場合を除き出勤日数が21日に満たない場合は日割計算とする旨が定められている。

しかし、平成4年5月分給与の計算期間である同年4月21日から5月20日までの間の平均就業日数は24日、組合員の出勤日数は、別表1のとおりであり、また、新給与規程における通勤手当の支給対象者であり、出勤日数が21日に満たない組合員はX11のみであるが、同人については、同人が定期券を購入していない者に当たるとの疎明はない。結局、これらの手当については、本件ストライキによる不就業を欠勤等と同一に扱うこととする場合、賃金カットの規定に該当する者はいないことが認められる。

- ニ そうすると、光風会は、資格手当、職務手当、扶養手当、住宅手当、保育手当及び通勤手当については、欠勤等に関する給与規程の定めによれば減額されない場合であるのに賃金カットを行ったものである。そして、初審命令理由第1・6・(6)・②のとおり、本件ストライキ後の平成4年10月8日の団体交渉において、組合がストライキ中の賃金カットの取扱いについて、「欠勤の時のカットの範囲にすべきだ。」と述べたのに対し、Y1事務長は、「ストは闘争で、いわば喧嘩を仕掛けられている状態だから欠勤とは同一にはできない。」と発言していることと、同8・(1)・①及び②並びに初審及び当審での光風会の主張からして、光風会がかねてから本件ストライキを違法なストライキであるとしてきたことが明らかであることからすれば、上記諸手当についての賃金カットは、本件ストライキに対する報復措置として採られたものであることが明らかである。

しかし、本件ストライキは正当なものというべきであるから、光風会がこのように本件ストライキに対する報復措置として上記諸手当について賃金カットをしたことは、組合が正当な本件ストライキを行ったことに対する不利益取扱いであるとともに、今後の争議行為の抑制を意図したものとして組合の運営に対する支配、介入に当たるといふべきであり、これを労働組合法第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の判断は相当である。

なお、これら諸手当について賃金カットを行わないで本件ストライキ参加者に支給することは、本件ストライキの実施と関係なく、給与規程の規定又は労使間の協定に基づいて支給するものであるから、労働組合法第7条第3号に定める経費援助に当たるものでないことは明らかである。

ホ また、精勤手当については、旧給与規程及び新給与規程において、就業日数又は欠勤日数に応じて支給額が決定ないし減額される旨規定されており、光風会が、本件ストライキ参加者のうち、X9、X7及びX8を除くその余の者について、これらの規定を適用し、通常欠勤と同様に労務の不提供を理由に不支給としたことについては合理性があると解される。よって、この点について、不利益取扱いとした初審判断は、失当である。

しかし、新給与規程においては、遅刻、早退等の合計1時間以内は精勤とみなすこととされているから、X7及びX8については不就労日数を1日と1時間ではなく、1日として不支給額を算出すべきであり、X9については1時間の不就労ではなく、精勤であったものとして不就労による不支給の扱いをすべきではないというべきである。したがって、X7、X8及びX9については各不支給額のうち各2,000円分の不支給の扱いは失当であり、精勤手当の不支給の扱いが不利益取扱いであるとする初審命令の判断はこの限度で正当である。

3 X1の異職種配転について

(1) 光風会の主張

X1に対する人事異動は、本件ストライキに対する報復ではなく、病院のやむを得ない業務上の必要から行ったものである。

光風会としては、看護婦や看護助手の充足が不可能の場合、再度基準看護の格下げが必要となり、病院の経営破綻につながりかねない危機的な結果をもたらすおそれがある。また、X1が団体交渉の場ではあっても、夜勤を行うことも辞さない旨の発言を行い、看護助手をやりたいとの意思を表明していたので、就業規則及び看護委員会申し合わせ事項である「人事異動基準について」に則って、X1の配転を行ったものである。

平成4年の人事異動の前の人事異動は、平成元年4月12日付けで通達され、同月21日に実施されたものであり、平成4年の人事異動の通達及び実施の時期は、平成元年の場合よりもそれぞれ約2か月遅く、また、「人事異動基準について」で交流の時期としている5月21日より1か月遅く実施されているが、これは、本件ストライキが実施され、病院内に混乱があり、その実施が遅れたにすぎない。

配転は光風会の判断においてなし得る行為であり、また、X1の配転以前にも異職種配転の事例もあることから、X1の異職種配転は、妥当

で、かつ、合法である。
(2) よって、以下判断する。

イ 光風会においては、初審命令理由第1・7・(2)・⑧及び⑨のとおり、平成4年6月9日の直前の時点において、基準看護実施の保険医療機関として基準看護1類を維持するためには、看護婦4名、看護助手3名が不足していた。光風会では、毎年7月1日現在で茨城県生活福祉部保健課長あての基準看護実施状況の報告をすることになっており、同年6月21日にX1を看護助手に配転した結果、同年7月1日の報告の際の看護職員の不足数は、看護婦4名、看護助手2名となったこと、その後、光風会では、更に看護婦5名、准看護婦2名、看護助手2名を採用、配置し、同年9月1日付けで同保健課長あてにその旨報告をしたことがうかがわれる。

このように、X1が配転されることとなった時点では、看護助手の不足人員は3名であり、X1の配転によってもなお2名が不足となっていたが、当時、光風会から看護助手への配転の意向打診がされた者はX1のみであった。

ロ そして、光風会は、X1を看護助手への配転の対象者として人選した理由は、X1が看護助手をやりたいという意思を表明していたからである旨主張する。

しかし、光風会において、X1が看護助手を希望する意思を表明したものであるとする「夜勤をやってもいいですよ」という団体交渉の際の同人の発言は、同(2)・①のような状況においてされたものであって、同人が夜勤を希望するかどうかを尋ねられての返答ではなく、X1のその発言に対しては、Y1事務長も、その場で、笑いながら、「X1さんには無理ですよ、体が続きませんよ」と応じているのである。このような場面での軽いやり取りの際の発言のみをもって、配転を希望する真摯な意思の表明があったものとして配転の理由とするなどということは、到底首肯できないことであり、当人に配転の希望があることが配転の対象者とする理由であるとすれば、改めてX1の意思を確認すべきものであるというべきである。

しかも、X1が「看護助手が不足しているから看護助手になってくれないか」というY1事務長の意向打診に対して、病棟勤務には応じられない旨回答した際、Y1事務長は、X1の「夜勤をやってもいいですよ」という発言のことは全く触れず、また、病院の全体の状況等を説明してX1の納得を得ようと努力するということもしないで、「病院の方針であるから、とにかく命令に従え」と言うだけだったのである。このようなY1事務長の対応は、光風会側が、実際に、団体交渉の際のX1の発言をもって同人が看護助手を希望する意思を表明したものと考え、本人に配転の希望があることを理由として同人を配転の対象者に選んだものとすれば、誠に理解しがたいことといわなけ

ればならない。

してみると、X 1 が看護助手をやりたいという意思を表明していたから看護助手への配転の対象者としたという光風会の主張は、にわかには採用できないというべきである。

また、X 1 の配転以前の異職種配転については、同(7)のとおり、Z 1 の配転は本人が希望したものであり、X 3 の配転は、営繕係から看護助手への配転であったことからすると光風会においては、異職種配転は一般的であったとは認められない。

ハ X 1 は、同(1)・④及び⑤のとおり、組合の平成元年度定期大会で書記次長に選任されて以来、労働組合の意義に関する学習会の開催を企画実行し、あるいは、光風会の管理職及び多数の組合員の出席した新給与規程の説明会において、司会を務めるとともに、組合執行部の意見をまとめ、同規程の適用について反対することをY 1 事務長に対して述べる等、三級職給与調整問題、新給与規程移行問題について積極的に活動していたのであり、同(1)⑥ないし⑧のとおり、Y 1 事務長は、このようなX 1 の組合活動を好ましく思っていなかったことがうかがわれる。

ニ そして、同(4)のとおり、X 1 は、一般事務職から全く職種内容の異なる病棟勤務となった結果、肉体的疲労が増大し、背骨の矯正等のため頻繁に治療院に通うようになった。

ホ 以上のことからすると、光風会が、X 1 に対して行った本件配転は、同人の活発な組合活動を嫌悪し、同人を不利益に取り扱うとともに、本件ストライキを契機として組合の弱体化をも企図してなされた労働組合法第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した初審判断は相当というべきである。

4 嚴重注意処分について

(1) 光風会の主張

違法な本件ストライキを指導、煽動した組合執行部に対し、何らかの処分を行うべきとの観点から減給等の処分付することも考慮したが、初めてのストライキでもあり、就業規則第37条第1号を準用して本件嚴重注意に止めることにしたものである。また、就業規則の第39条には嚴重注意処分は懲戒処分として記載されていないし、何らの不利益も伴うものではなく、現に、組合及び三役も不利益を受けたとの主張も立証していない。

(2) よって、以下判断する。

イ 初審命令理由第1・8のとおり、本件嚴重注意処分は、光風会の平成4年9月17日付けのX 2 に対する「通知書」の内容等から明らかなように、X 2 が組合の執行部として違法な本件ストライキを指揮、決行したとし、それが就業規則第36条第7号の「正当な事由なく業務上の指示、命令に反しあるいは従わないとき」及び同第8号の「前各

号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき」の懲戒事由に該当するものとして行われたものである。

しかし、前記だい3・1・(2)のとおり、本件ストライキは違法なものではないから、X2等が本件ストライキを指揮し、決行したことは就業規則第36条第7号及び第8号に規定する懲戒事由に該当するものではないというべきである。

ロ 光風会は、本件嚴重注意により、X2らは何ら不利益を受けるものではないと主張する。嚴重注意処分は、就業規則第37条所定の懲戒処分には含まれず、同規則には何ら規定がないが、初審命令理由第1・8・(1)・③のとおり、X2の社員名簿（労働者名簿）には、本件嚴重注意処分の事実が異動事項欄に記載されているのであり、このことからすると、光風会においては、本件嚴重注意処分を受けたX2以外の4名についても同様の取扱いがされているものと推認される。そして、光風会が従業員の履歴に関する記録の上でこのような扱いをしていることからすると、嚴重注意処分を受けたということは、従業員としての処遇の上で将来、不利益を受ける根拠となるおそれのある事項であると認められる。

ハ 前記第2・21のとおり、本件初審及び再審査の審問において、Y2院長は、保安要員を1名も置かず24時間ストライキを行ったことは、懲戒解雇に値する問題であると考えている旨、また、Y1事務長は、本嚴重注意処分は、懲戒処分であると思う旨証言している。

また、初審命令理由第1・6・(6)・②のとおり、Y1事務長が、本件ストライキについて「ストは闘争で、いわば喧嘩を仕掛けられている状態である。」と発言し、同5・(2)・①及び同(1)・②のとおり、光風会が、本件ストライキ後に本件ストライキを行ったことを理由として、団体交渉における人員を組合三役に限定し、一度認めた組合事務所の敷地の貸与を撤回するなどしており、これらの事実を併せ考えると、光風会は、本件ストライキを指導したX2ら5名の組合活動に対して、強い嫌悪感を持っていたことが認められる。

ニ 以上の点からすると、本件嚴重注意処分は、本件ストライキを行ったことに対する報復として、同ストライキを指導、実施した組合の幹部であるX2ら5名に対する不利益取扱いであり、また、将来のストライキを抑制するための支配介入であるというべきである。よって、これを労働組合法第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判断は相当である。

5 救済方法

前記2・(2)のとおり、光風会が本件ストライキに対し、組合員らの賃金からカットした精勤手当については同ホで判断した限度で、不支給とした扱いに合理性が認められるので、初審命令主文第1項で組合員に支払いを求める対象から除くとともに、同4項の誓約書の文書から除くこととする。

以上のとおりであるので、初審命令主文第1項及び第4項を主文のとおり変更するほかは、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11年10月6日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ⑩

「別表 略」