



Y法人

理事長 B 1

当法人が行った下記の行為は、高知県労働委員会において、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認められましたので、今後は、このような行為を繰り返さないようにします。

#### 記

- (1) 団体交渉が行われているにもかかわらず、平成30年10月10日、当法人が、貴組合員A 2氏に対し、退職勧奨を行ったこと。
- (2) 団体交渉が行われているにもかかわらず、平成30年10月17日、当法人が、「A 2看護師の処遇に関して」と題する文書を掲示し、同日以降、当該文書に基づき貴組合員A 2氏について当法人の職員に対して調査を行ったこと。

3 申立人のその余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA 2（以下、組合加入前を含めて「A 2組合員」という。）は、平成28年6月24日に被申立人Y法人（以下「法人」という。）に採用され、法人が運営するB 2病院で准看護師として業務に従事していたところ、平成30年9月26日、法人の理事長B 1（以下「B 1理事長」という。）等から、医師等に対する言動を理由とする退職勧奨を受けたことから、同月27日に組合に加入した。

組合は、同日中に、法人に対し、A 2組合員が組合に加入した旨を通知

し、今後、A 2 組合員の労働条件及び身分に関する一切の件については組合と話し合うよう求めるとともに、A 2 組合員は今後も継続して働く意思があるとして、A 2 組合員に対する退職勧奨の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。

当該申入れを受けた法人は、A 2 組合員を看護補助者の業務に充てる方針を決定した。

同月29日、第1回団体交渉が行われ、組合が、A 2 組合員を准看護師の業務に戻すよう求めたところ、法人は、当面は医師と接触する職種には戻さず、看護補助者の業務をしてもらうこととし、今後については、法人内で話し合って結論を出す旨を回答した。

その後、同年11月9日までに6回の団体交渉が実施されたが、A 2 組合員は准看護師の業務に戻されることなく、その間、同年10月10日にA 2 組合員に対しB 2 病院の顧問B 3（以下「B 3 顧問」という。）から退職勧奨が行われ、同月17日に「A 2 看護師の処遇に関して」と題する文書（以下「処遇文書」という。）が掲示され、以降、処遇文書に基づきA 2 組合員の患者等に対する不適切な接遇態度等について法人の職員に対する調査（以下「処遇文書に基づく調査」という。）が行われた。

組合は、法人の団体交渉における対応が不誠実なものであることのほか、上記の法人の一連の行為は、労働組合法（以下「法」という。）第7条第1号から第3号までに規定する不当労働行為に当たるとして、同年11月28日付けで本件救済申立てを行った。

## 第2 請求する救済の内容（要旨）

- 1 法人は、A 2 組合員に対する看護補助者の業務への配置転換を取り消し、准看護師の業務に復帰させること。
- 2 法人は、処遇文書の掲示を中止し、組合及びA 2 組合員に損害賠償金と

してそれぞれ50万円を支払うこと。

- 3 法人は、今後、組合の活動に対し、支配し、又は介入しないこと。
- 4 法人は、組合との団体交渉を誠実に行うこと。
- 5 謝罪文の手交、掲示及び新聞広告欄への掲載

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、主として高知県に居住する労働者を対象とした個人加盟方式の労働組合であり、申立時点における組合員数は240名で、法人にはA 2組合員以外に在籍していた者はいなかった。

(2) 法人は、肩書地において、精神科等を診療科目とするB 2病院を運営する医療法人で、平成30年10月時点の従業員数は、医師3名以下約50名であった。

なお、B 1理事長は、B 2病院の院長を兼ねている。

#### 2 事実

(1) 平成28年6月24日、A 2組合員は、法人に採用され、以降、B 2病院で准看護師の業務に従事した。

(2) 平成29年11月、A 2組合員は、法人における看護計画等の改善を図る目的で、現行のカンファレンスとは別に新たに病棟会を設置することを提案するため、病棟会設置に関する提案書（以下「提案書」という。）を法人に提出した。

(3) 平成30年1月10日付けで、法人は、病院長B 1（以下「B 1理事長」という。）名で、「病棟会開催の建議について」と題する書面により、提案書に対する回答をした。当該書面には、A 2組合員の改善の意

欲や着眼点については評価するものの、現行のカンファレンスが不十分であれば、その機能の充実や有効化の議論を行うことこそが建設的であり、新たな機関を設置することは不合理であるとして、今後、病棟会の設置の建議等はしないよう求めた。

また、法人は、当該書面において、医師への報告は結果が重要であり、それまでのプロセスは現場職員で立案・評価したほうが効率的であるとのA2組合員の提案書中の意見について、報告に至ったプロセスが報告内容よりも重要な場合が多々あり、このプロセスを聞かないと最終責任者としての医師の責任を負っていることにはならないとして否定した。

(4) 同年9月26日、A2組合員は、B1理事長、引き続いてB2病院の事務長B4（以下「B4事務長」という。）それぞれから、医師を含めた職員に対する言動を理由とした退職勧奨（以下「9月26日退職勧奨」という。）を受けた。

B4事務長とのやり取りの中で、A2組合員が、いつまでに辞める必要があるのか問うたところ、B4事務長は、残りの年次有給休暇を消化した上で同年10月4日付けでの退職となる旨を答え、A2組合員は、明日、退職する旨の書面を持ってくる旨を述べた。

(5) 同年9月27日、A2組合員は、組合に加入した。組合は、同日中に、法人に対し、A2組合員が組合に加入した旨を通告し、今後、A2組合員の労働条件及び身分に関する一切の件については組合と話し合うよう求めるとともに、A2組合員は今後も継続して働く意思があるとして、9月26日退職勧奨の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れた。

当該申入れを受けた法人は、A2組合員を看護補助者の業務に充てる方針を決定した。

(6) 同月29日、第1回団体交渉が開催されたが、その概要は、以下のと

おりであった。

ア 組合側は組合長A1（以下「A1組合長」という。）、組合顧問A3（以下「A3組合顧問」という。）及びA2組合員が、法人側はB4事務長が出席した。

イ B4事務長から、A2組合員は医師の指示に対し異を唱え、反抗的であったこと等が9月26日退職勧奨の理由である旨の説明があった。

ウ 組合は、9月26日退職勧奨は明確な理由がないので認められないとして、撤回を要求した。

エ 組合が、A2組合員を准看護師の業務に戻すこと（以下「原職復帰」という。）を求めたところ、B4事務長は、既に勤務シフトが同年10月3日まで組まれているため、当面は医師と接触する職種には戻さず看護補助者の業務をしてもらうこととし、同月4日以降については、B1理事長、B4事務長、看護師長、B3顧問等と話し合って結論を出す旨を回答した。

(7) 同月3日、第2回団体交渉が開催されたが、その概要は、以下のとおりであった。

ア 組合側はA1組合長、A3組合顧問及びA2組合員が、法人側はB4事務長が出席した。

イ B4事務長は、まだA2組合員を原職復帰させることはできず、当面、指導を行いその結果を見て判断することになる旨を述べた。

ウ 組合は、B4事務長に対し、准看護師の業務から看護補助者の業務への変更に伴う経済的な不利益をA2組合員に与えないよう要求した。

(8) 同月5日、第3回団体交渉が開催されたが、その概要は、以下のとおりであった。

ア 組合側はA1組合長、A3組合顧問及びA2組合員が、法人側はB

4 事務長が出席した。

イ B 4 事務長は、第 2 回団体交渉において組合から要求のあった A 2 組合員の経済面の措置についてのやり取りの中で、夜勤手当の額をこれまでどおり准看護師の夜勤手当の額とすることを検討する旨を述べた。

ウ 組合が、A 2 組合員の原職復帰はいつになるのかと問うたところ、B 4 事務長は、医師サイドで今後の指導のあり方を検討中である旨を回答した。

(9) 同月10日、B 1 理事長及びB 3 顧問は、A 2 組合員に対して、言葉づかい、患者への態度等に関する指導（以下「10月10日指導」という。）を行った。

なお、B 3 顧問は、その職が法人の定款等には規定されておらず、いわゆる外部コンサルタントという位置づけである。

(10) 同日、10月10日指導後、B 3 顧問からA 2 組合員に対し、「配置換えして、別の仕事をして、思い知ってもらって、改心してもらえばいい。A 2 組合員の勤務年数であれば、本来退職金は支払われないが、5 年分の退職金でこの件から手を引いてくれないか。金額では40万円くらいになる。退職金が出れば、職安にもすぐ行けるし、次の仕事もすぐに見つけることができる。このことは、B 1 理事長もB 4 事務長も知っている。これは、強要ではなく、提案である」という旨の発言（以下「10月10日退職勧奨」という。）があった。

(11) 同日、第 4 回団体交渉が開催されたが、その概要は、以下のとおりであった。

ア 組合側はA 1 組合長、A 3 組合顧問及びA 2 組合員が、法人側はB 4 事務長が出席した。

イ B 4 事務長は、同日、B 1 理事長及びB 3 顧問が、A 2 組合員に対

し10月10日指導を行った旨を述べるとともに、今回がA 2組合員に対する1回目の指導であるため、原職復帰については今後の様子を見て再度返事をする旨を述べた。

ウ 組合が、A 2組合員に対し、10月10日指導はどのような内容であったか確認したところ、A 2組合員は、研修として呼ばれたいきさつや研修の内容を説明し、10月10日退職勧奨があったと述べた。

エ 組合は、組合加入の通告の際に、A 2組合員の労働条件及び身分に関する一切の件については組合と話し合うよう求めているにもかかわらず、10月10日指導及び10月10日退職勧奨がなされたことについて抗議するとともに、10月10日退職勧奨におけるB 3顧問の発言を確認したところ、B 4事務長は当該発言があった事実を認めた。

オ このような経緯から、組合は、B 1理事長及びB 3顧問の団体交渉への出席を求めたが、B 4事務長はこれを拒否した。

(12) 同月15日、第5回団体交渉が開催されたが、その概要は、以下のとおりであった。

ア 組合側はA 1組合長、A 3組合顧問及びA 2組合員が、法人側はB 4事務長が出席した。

イ B 4事務長は、目下指導中であり、A 2組合員を原職復帰させることはできない旨を述べた。

ウ 組合が、指導中であれば一定のめどが必要である旨を述べたのに対し、B 4事務長は、退職勧奨が我々の基本的な考え方である以上、原職復帰を求められても、指導の経過を見ないと期限を答えることはできない旨を述べた。

エ 組合がB 3顧問の団体交渉への出席を求めたところ、B 4事務長は、B 3顧問は外部業者であり、交渉は自らが対応する旨を述べた。

オ 組合及びB 4事務長は、A 2組合員の当面の労働条件に関し、合意

に至った内容について、文書で確認することとした。

カ 組合が、A 2 組合員の原職復帰という要求は残っており、なんらかのめどを示すよう求めると、B 4 事務長は、B 1 理事長が異なったテーマでの指導を検討中であり、それがひととおり終わるのにおそらく2週間程度はかかると思うと述べた。

(13) 同日付けで、組合及びB 4 事務長は、A 2 組合員の当面の労働条件について合意し、以下の内容の確認書（以下「確認書」という。）を締結した。

「1） 異動によって労働条件の変更は行わない。

2） 夜勤手当、就労時間は従来通りに行うものとする。」

(14) 同月17日、法人は、職員詰所にある、職員間で諸々の事項の申し送りに利用される連絡ノートに、処遇文書を貼り付けた（以下、当該行為を「掲示」という。）。

なお、当該連絡ノートの表紙には、記載開始年月日が記載され、「読まれた方は必ずサインをお願いします。」と記載されている。

処遇文書の作成者はB 1 理事長で、宛て名は病棟各位であり、その内容は、以下のとおりであった。

ア A 2 組合員は、かねてから勤務中に患者及び同僚職員に対する対応が独善的で敬意に欠ける点と、職場内の規則を遵守する意識の低さが目立ち、幾つかの点で注意したこともあるが、改善は見られなかった。

イ そのような中で、過日、医師の出した指示に対する不満を医師、看護師だけでなく、患者にも聞こえるよう発言する事態となった。

ウ これは、単なる不規則発言で済まされることなく、指示命令を無視する意思や他の者を扇動する意図があるとも取れ、職場の秩序を大きく乱しかねない。

- エ また、患者の前で医師の指示を根拠なく批判する言葉を公言することは、医師個人のみならず、B 2 病院全体の名誉を棄損するものである。
- オ 以上の理由から指導を強化すべく、予備的調査をしたところ、患者に対する不適切な処遇がある可能性も分かった。
- カ こういった経緯で、A 2 組合員には、患者にじかに接する業務、医師の指示を受けて行う業務から外れてもらうこととした。
- キ 今回の一連の外部労組との交渉の中で、B 2 病院の職員指導の在り方の不十分さに気づかされた。
- ク 今後は、重要な案件に関する教育指導に関しては、一定の様式で行い、内容を书面化し、対象職員にも内容を確認の上署名してもらうこととし、公正で内容の浸透しやすい指導に改めていきたい。
- ケ また、案件によっては、関係職員を始めとして事実関係の調査を行い、偏りのない、公正な判断ができる仕組みを構築したいと考える。
- コ 手始めに今回のA 2 組合員の案件に関して調査を行いたいと考えているので、調査の対象として聴取の依頼を受けた職員は、事実の解明と職場の改善のため協力してほしい。
- (15) 同月17日に処遇文書が掲示されて以降、上記(14)のコに記載されているとおり、処遇文書に基づく調査が、B 1 理事長、B 3 顧問及び看護師長により、職員及び患者の合計20名弱に対して聴き取る形で実施された。
- (16) 同月23日、組合は、法人に対し、処遇文書の内容に抗議するとともに、即時撤去を要求し、翌24日には、A 2 組合員に対する処遇文書に基づく調査は、団体交渉の場で行うよう申し入れた。
- (17) 同月27日、第 6 回団体交渉が開催されたが、その概要は、以下のとおりであった。

ア 組合側はA 1 組合長、A 3 組合顧問及びA 2 組合員が、法人側はB 4 事務長が出席した。

イ 組合が処遇文書を掲示した趣旨を問うたところ、B 4 事務長は、病棟の職員に対し、A 2 組合員の件に関して何が起きているのかを説明するとともに、段階を踏んだ教育指導が必要であるというB 1 理事長の意向により、調査への協力を求めたものである旨を回答した。

ウ 組合は、処遇文書には事実でないことが書かれており、A 2 組合員の人権の問題にも関わる内容であるとし、処遇文書において、A 2 組合員について「独善的」、「職場での規則を遵守する意識が低い」、「扇動する意図があるとも取れる」とされていることは、具体的にどのような事柄を指しているのか問うたところ、B 4 事務長は、カンファレンス時に「ばかばかしい」と捨てぜりふを残して出て行ったこと、無断で持ち場を離れてたばこを吸う行為があったこと、医師の指示について当該医師等に聞こえるように不服を示すような発言をしたことであるとそれぞれ回答した。

また、組合が、「患者に対する不適切な処遇がある可能性も分かった」とはどういうことか問うたところ、B 4 事務長は、申し上げる段階ではないと回答した。

エ 組合は、処遇文書の作成者であるB 1 理事長に作成の趣旨を説明してもらう必要があるとし、団体交渉への出席を求めた。

オ 組合が、処遇文書に基づく調査と同様の調査をこれまで行ったことがあるか問うたところ、B 4 事務長は、ないと回答した。

カ 組合が、なぜA 2 組合員の件だけ調査をする必要があるのか問うたところ、B 4 事務長は、今回は団体交渉にきちんと整理したものを提出したいと考えており、今までも職員に関する問題はあったが、今後は問題があればきちんと記録したものを残そうと考えていると回答し

た。

キ 組合が、A 2 組合員の原職復帰については、いつどうなるのか問うたところ、B 4 事務長は、指導の結果をみて判断するとし、今研修のテーマの準備をしており、来週中に一つのテーマに絞った指導等を計画していると回答した。

ク 組合は、法人がA 2 組合員に対する処遇文書に基づく調査のほか研修や指導（以下「A 2 組合員に対する調査等」という。）を行う場合は、団体交渉の場で組合も参加した上で行うよう申し入れたところ、B 4 事務長は了承し、同年11月 5 日の週にB 1 理事長も出席してA 2 組合員に対する調査等を行う機会を設けることを双方で確認した。

(18) 同月 9 日、第 7 回団体交渉が開催されたが、その概要は、以下のとおりであった。

ア 組合側はA 1 組合長、A 3 組合顧問及びA 2 組合員が、法人側はB 4 事務長が出席した。

イ 組合が、今日はB 1 理事長は出席しないのか問うたところ、B 4 事務長は、団体交渉は自らが担当すると回答した。

ウ 組合が、今日は、A 2 組合員に対する調査等はどのように行うのか問うたところ、B 4 事務長は、組合が立ち会う形でのA 2 組合員に対する調査等は行わないと回答した。

エ 組合が、処遇文書に基づく調査は、法人の誰が担当し、何人の職員に対して実施しているのか問うたところ、B 4 事務長は、処遇文書に基づく調査はB 1 理事長、B 3 顧問及び看護師長が行い、これまで18 人くらいの職員に対して実施したと回答した。

オ 組合が、処遇文書に基づく調査において、威嚇や恫喝といったことが行われていると述べたところ、B 4 事務長は、そのようなことがあったとは聞いていないと述べた。

- カ 組合が、処遇文書に基づく調査を行っている B 1 理事長、B 3 顧問及び看護師長の団体交渉への出席を要求したところ、B 4 事務長は、交渉は自らが対応すると述べた。
- キ 組合が、A 2 組合員に対する処遇文書に基づく調査は、いつ、どのような方法で行われるのか問うたところ、B 4 事務長は、検討中であると回答した。
- ク 組合が、10月10日退職勧奨についてどのように考えているか問うたところ、B 4 事務長は、A 2 組合員の生活のことを考えての提案であると回答するとともに、10月10日退職勧奨については、組合と A 2 組合員との間で金銭交渉には応じないという申合せをしたと聞いたので、以前の団体交渉の場で撤回している旨を述べた。
- (19) 同年11月13日、組合は、法人に対し、処遇文書を撤去するよう再度求めるとともに、威嚇や誘導が行われているとして、処遇文書に基づく調査の中止を求める抗議文を提出した。

#### 第4 当委員会の判断

本件における争点は、①法人が A 2 組合員を看護補助者の業務に配置転換し、現在も原職復帰させないことが法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか（争点①）、②10月10日退職勧奨が同条第 1 号又は第 3 号の不当労働行為に該当するか（争点②）、③処遇文書の掲示及び処遇文書に基づく調査が同条第 1 号又は第 3 号の不当労働行為に該当するか（争点③）並びに④ B 1 理事長、B 3 顧問及び看護師長の団体交渉への出席拒否をはじめとする法人の団体交渉における対応が不誠実であり、同条第 2 号の不当労働行為に該当するか（争点④）である。

##### 1 争点①について

## (1) 当事者の主張

### ア 組合の主張

- (ア) 提案書に対するB1理事長の回答は、偽悪感（ママ）をむき出しにして、「提案には飛躍がある」などとA2組合員の提案を切っ捨てたもので、皮肉ともとれる内容も付け足されていた。
- (イ) A2組合員は、医師に意見を言ったことはあるが、問題となる発言をした覚えはないし、まして、カンファレンス終了時にB1理事長の発言について「ばかばかしい」などと言ったこともない。また、医師に対して意見を言ったことについて、医師や上司から注意を受けたこともない。
- (ウ) 法人は、A2組合員が患者に鼻腔チューブをちらつかせて水を飲むよう迫っていたと主張するが、そのような事実はない。鼻腔チューブを使う場合は、必ず医師の指示の下で行ってきた。
- (エ) 9月26日退職勧奨は、突然で、しかも、役職者2名から怒った口調で言われたため、A2組合員は、辞めなければならないのかと思ひ、退職する旨の書面を明日持ってくるかとB4事務長に答えてしまったが、その後思い直して組合に加入した。
- (オ) 組合が同月27日にA2組合員の組合への加入通知及び団体交渉の申入れを行い、A2組合員の労働条件及び身分に関する一切の件については組合と話し合うよう求めたにもかかわらず、その直後に、法人は、A2組合員が組合に加入したことを知った上で、准看護師から看護補助者の業務に配置転換し、医療業務に携わらせないで掃除洗濯やどぶさらいをさせるなどして、肉体的・精神的苦痛を与えている。また、その後再三にわたり組合から原職復帰を要求しても、そのめどが立たないとして、原職復帰を拒んでいる。

このような法人の対応は、法第7条第1号に該当する不利益取扱

いである。

## イ 法人の主張

(ア) 病棟会設置の提案は、診療報酬の入院基本料の施設基準に抵触する危険性があるので、受け入れられない。

また、A 2 組合員は、提案書を作成するに当たって、上司に相談もなく、無断で同僚にアンケートをとり、同僚に不安を生じさせ、混乱を招いたことにより、B 3 顧問から口頭で注意され、指導を受けている。

(イ) 同月18日、病棟において、A 2 組合員に、患者への外科的処置に関する医師の指示に対して不服を唱える言動があった。

当該医師から報告を受けたB 1 理事長は、かねてから、A 2 組合員が、カンファレンス終了時にB 1 理事長の発言に対して「ばかばかしい」などと捨てぜりふを残して立ち去るといったことも経験していたことから、これらのA 2 組合員の言動は、医師や正看護師の指示を受けて看護業務に当たるべき准看護師としてあるべき態度ではなく、安全な医療を提供するためには、これ以上一緒に仕事を続けることはできないと判断するに至った。

(ウ) B 1 理事長の判断に基づき、法人として、A 2 組合員に対し退職を勧奨する方針を決定した上で、同月25日、B 3 顧問が職員に対し、A 2 組合員についてその他に問題事例がなかったか確認したところ、A 2 組合員が病室で患者に対して鼻腔チューブをちらつかせて水を飲むよう迫っていたとの情報が寄せられた。

また、処遇文書に基づく調査においても同様の情報が確認された。

このことは、職場での服務規律に関わる問題を超えて、医療の安全を確保する医療関係法規、患者の権利を守る精神保健福祉法等に

関わる問題である。

(エ) 9月26日退職勧奨を行い、残りの年休を消化した上で同年10月4日付けで退職することを打診したところ、A2組合員も了承したことから、A2組合員の退職を踏まえて勤務割表の変更を行った。

(オ) A2組合員が、組合に加入し、退職の意思がないことを表明したことから、医療の安全性や適正な患者の処遇を確保し、職場の秩序を維持するため、A2組合員の「従事する業務内容と担当する職種の変更をした」ものであり、組合に加入したから配置転換をしたわけではなく、法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

また、A2組合員を原職復帰させないのは、准看護師としての適性を欠き、医療従事者としての人道に外れているからであり、法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

## (2) 当委員会の判断

ア 上記第3の2の(2)及び(3)の提案書のやり取り並びに当該やり取りに関する上記(1)のアの(ア)の組合の主張及び上記(1)のイの(ア)の法人の主張からすると、A2組合員が組合に加入する前からA2組合員と法人との関係は、良好ではなかったことがわかる。

イ また、9月26日退職勧奨は、組合加入前に行われており、9月26日退職勧奨の理由及び経緯の当不当は別として、法人は、A2組合員が組合に加入する前から、A2組合員を法人から排除したいと考えていたことがわかる。

ウ 組合は、A2組合員が組合に加入したことを法人が知った上で配置転換をしたことは、法第7条第1号に該当する不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、法人としては、組合からの申入れに応じ、それまでのA2組合員を排除したいとの方針を転換し、継続雇用を受け入れて

いるのであって、このことは法人が譲歩する姿勢を見せたものと評価することができる。

その上で、法人としては、継続雇用に応ずる以上は、医療の安全及び患者処遇の適正を確保するため、医師の指示を受けて行う業務及び患者とじかに接する業務に従事させることはできないという法人の方針（以下「医療の安全等を確保するための方針」という。）に基づき配置転換をしたものとするのが自然である。

したがって、上記ア及びイの状況も併せ考慮すると、法人が反組合的な意思を有していたとまではいえず、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

**エ** また、組合は、再三にわたる要求にもかかわらず、A2組合員を原職復帰させないことは、法第7条第1号に該当する不利益取扱いであるとも主張する。

しかしながら、上記のとおり法人は、医療の安全等を確保するための方針に基づき配置転換をしたものであるとすると、医療の安全等を確保できると判断できるまでは、原職復帰させることはできないという考え方に基づいて原職復帰を拒んでいるものと考えられるのであって、組合員であるが故をもって原職復帰を拒んでいるとまではいえず、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

**オ** もっとも、医療機関における安全性の確保を踏まえた配置転換については、当該医療機関として責任ある判断が求められるところ、法人が今後のA2組合員の業務態度等を評価することにより原職復帰させる考えがあったのか、原職復帰させる考えが全くなかったのかについては必ずしも明らかではない。

いずれにせよ、原職復帰が団体交渉事項となっている状況にあっては、法人は、団体交渉において医療機関の立場から必要とされる原職

復帰のための具体的な条件や今後の見通し等を明らかにする必要があると考えられるが、当該観点からの不当労働行為該当性については団体交渉に関わるものであるため、4の争点④で検討することとする。

## 2 争点②について

### (1) 当事者の主張

#### ア 組合の主張

(ア) 10月10日指導後、B 3 顧問から、上記第3の2の(10)のとおり、10月10日退職勧奨があった。

(イ) 組合が、A 2 組合員の労働条件及び身分に関する一切の件については組合と話し合うよう申し入れているにもかかわらず、法人が、組合員であることを承知の上でA 2 組合員に対して金額を提示して一方的に退職を勧めたのは、組合破壊を策したものであり、かつ、組合員の生活を脅かすものであることから、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

#### イ 法人の主張

(ア) 改めて10月10日退職勧奨を行ったのは、A 2 組合員の職場での立場や私生活の経済問題を考えて温情の意味でしたことであり、組合員の職場からの排除や組合の壊滅などを狙ったものではなく、法第7条第1号に該当する不利益取扱いではない。

また、組合の運営に対する干渉や組合の自主性を損なう可能性がある行為は行っておらず、法第7条第3号に該当する支配介入はない。

(イ) なお、10月10日退職勧奨については、第4回団体交渉において、B 4 事務長が撤回している。

### (2) 当委員会の判断

ア 組合は、10月10日退職勧奨は、組合破壊を策し、組合員の生活を脅かすものであると主張する。

イ 10月10日退職勧奨を行ったB3顧問は、上記第3の2の(9)のとおり、いわゆる外部コンサルタントに位置づけられる者であるが、10月10日退職勧奨において、上記第3の2の(10)のとおり、B3顧問から「このことはB1理事長もB4事務長も知っている」という発言があったことからすると、10月10日退職勧奨は、B3顧問により法人の意を体して行われたと考えられる。

ウ 退職勧奨の態様についてみると、10月10日退職勧奨の際に、強迫等があったり、その後も執拗な退職勧奨があったなどという事実は認められないし、10月10日退職勧奨の際のB3顧問の発言は、上記第3の2の(10)のとおりであり、その発言から反組合的な意思をうかがうことはできず、9月26日退職勧奨の延長線上のものとみることもでき、組合員であるが故の退職勧奨とは考えがたい。

また、10月10日退職勧奨が行われた直前の同月5日の団体交渉において、法人は、上記第3の2の(8)のイのとおり、組合からの要求に関し、A2組合員の夜勤手当の額について検討する旨発言し、結果として、上記第3の2の(13)のとおり、同月15日にA2組合員の当面の労働条件について確認書を締結しており、10月10日退職勧奨の前後において、法人の反組合的な意思をうかがわせる事実は認められない。

これらの点を考慮すると、10月10日退職勧奨は、組合員であるが故をもってなされたとはとはいえず、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

エ しかしながら、雇用継続を求めて組合に加入し、原職復帰を求めた団体交渉も行われている最中の退職勧奨は、A2組合員に、将来に対する不安感を持たせたことは想像に難くない。

このように団体交渉が継続している最中に、団体交渉の経緯を無視した形で退職勧奨が行われたことは、組合の団体交渉権を形骸化させるだけでなく、A 2 組合員の組合に対する期待を喪失させ、ひいては組合の弱体化を招くおそれがあるものといわざるを得ず、法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

### 3 争点③について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 組合の主張

(ア) 処遇文書に記載されているような医師の指示に従わなかったことなどなく、A 2 組合員が患者に鼻腔チューブをちらつかせて水を飲むよう迫ったというような事実はない。

(イ) このように、処遇文書には法人の一方的な思い込みによる虚偽の事実が記載され、A 2 組合員の人権と名誉を侵害し、おとしめる内容となっており、長期間掲示されることによって、A 2 組合員は、著しい精神的苦痛を受け、また、組合としても、円滑な労働組合活動が妨げられている。

(ウ) また、処遇文書に基づく調査においては、職員一人一人に対し、「A 2 組合員の職場での行状はどうか」、「うそをついたら A 2 組合員と同罪である」などの詰問や、「A 2 組合員は重大な法律違反をしている」、「(法人内のある職員と比べて) A 2 組合員の方がずっと悪いと思う」といった悪罵中傷が行われており、法人は、A 2 組合員の職場における名誉と地位をおとしめるとともに、処遇文書に基づく調査を通じて職員に脅しをかけることにより、他の職員の組合への加入を妨げようとした。

(エ) 法人においては、これまで職員について問題が生じて、今回

のようにその案件を記した文書を病院内に掲示したこと等はないということが団体交渉において明らかになっているが、今回の件で、A 2 組合員を殊更大きく扱うのは、組合員であるが故である。

(オ) 以上のように、法人による処遇文書の掲示及び処遇文書に基づく調査の実施は、法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たる。

## イ 法人の主張

(ア) 処遇文書に記載している内容は、全て事実に基づいている。A 2 組合員については、上記 1 の(1)のイの(イ)及び(ウ)のとおり、医師の指示に対して不服を唱える言動のほかにも、患者に対して鼻腔チューブをちらつかせて水を飲むよう迫っていたとの情報が確認された。

(イ) このことは、医療の安全性や適正な患者の処遇に関する問題であり、医療機関として、事実を調査し、対応を図った上で記録を残す必要があったため、処遇文書を掲示することにより、職員に対し協力を依頼したものである。

(ウ) 処遇文書に基づく調査において、職員を威嚇するような調査を行った事実はない。処遇文書に基づく調査として、患者及び複数の職員に対する聴取を平成30年10月24日から同月31日にかけて3回に分けて行った結果、A 2 組合員が患者に対して鼻腔チューブをちらつかせて水を飲むよう迫ったという事実のほかにも、注意・指導が必要と思われる不適切な言動が確認された。

なお、処遇文書に基づく調査の結果を踏まえ、A 2 組合員に対する書面による注意・指導を検討したものの、同月10日の団体交渉において、10月10日指導に係る覚書へのA 2 組合員の署名捺印が議論になった際に、組合からA 2 組合員に対し「法人が準備した書面に

サインをしてはいけない」という指導が行われていたことを考慮し、注意・指導は見送った。

(工) 過去10年において、A 2 組合員以外の職員の業務上の不適切な行為に対しては、当該職員を解雇するなどして対応してきた。

(オ) 以上のように、処遇文書の掲示及び処遇文書に基づく調査は、医療の安全性や患者処遇の適正を確保するために行ったものであり、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

## (2) 当委員会の判断

ア 法人は、医療機関として、医療の安全等を確保するために必要な措置を講ずることができるし、また、講じなければならないが、当該措置を講ずるに当たっては、その手続及び内容が妥当なものであることが求められる。

イ 法人は、処遇文書に記載されている内容は全て事実に基づいていると主張するが、A 2 組合員本人に対し当該事実について確認をしたという事実は認められない。

このように、A 2 組合員本人に対する事実確認を行わないままに、あたかも問題行為があったかのような前提で職員に対し処遇文書を掲示したことは、A 2 組合員の職場における名誉を一方的におとしめるものであり、不適切な行為というべきである。

しかしながら、処遇文書中にはA 2 組合員の言動を非難する内容の記載があるものの、上記1の(2)のアのとおり、A 2 組合員が組合に加入する前から、A 2 組合員と法人との関係は良好ではなかったこと、上記1の(2)のイのとおり、法人は、A 2 組合員が組合に加入する前から、A 2 組合員を法人から排除したいと考えていたことを考慮すると、組合員であるが故の記載であると断定することはできない。

また、処遇文書中には、組合に言及したものとして「今回の一連の

外部労組との交渉の中で、B2病院の職員指導の在り方の不十分さに気づかされた」という記載が見られるが、この記載自体には反組合的な意思は認められないし、他に組合を嫌悪したり、敵視したりする類いの記載は見られない。

併せて、処遇文書に基づく調査の目的は、「偏りのない、公正な判断をできる仕組みを構築したい」というもので、一定の合理性が認められること、処遇文書が掲示された2日前には、団体交渉において労使双方が合意に至った労働条件について確認書が締結されていることなどを考慮すると、法人が反組合的な意思を有していたとまでは認められない。

ウ 組合は、処遇文書に基づく調査において、職員に対し「うそをついたらA2組合員と同罪である」といった発言やA2組合員に対する悪罵中傷があったと主張する。

法人は、当該発言を否認しており、このような発言があったかどうかは明らかでないが、仮にこのような発言があったとしても、その真意は、処遇文書に基づく調査において真実を語らないと、医療上の問題行為に加担することになるという意味だと解釈することができるのであって、A2組合員の組合加入や組合活動を非難するものとは認められない。

A2組合員に対する悪罵中傷についても、その内容は、組合によると、B3顧問らが他の職員を調査した際に「A2組合員は重大な法律違反をしている」、「(法人内のある職員と比べて)A2組合員の方がずっと悪いと思う」という発言をしたというものであるが、その発言の適否は別として、そこに反組合的な意思までは認められない。

エ また、組合は、法人においてこれまで業務上問題のある職員に対して処遇文書の掲示等と同様の措置がとられたことはなかったにもかか

ならず、殊更A2組合員を問題視するのは組合員であるが故であると主張する。

しかしながら、近年法人においては、その適否は別として、問題のある職員は解雇等により職場から排除する措置をとってきたという法人の主張を踏まえると、A2組合員については継続雇用としたが故に、過去の他の問題のある職員とは異なる対応がとられたとみることもできる。

**オ** これらの点を総合的に考慮すると、処遇文書の掲示及び処遇文書に基づく調査は、組合員であるが故をもってなされたとはとはいえないことから、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

**カ** しかしながら、団体交渉が継続している最中に、団体交渉の経緯を無視した形で処遇文書の掲示及び処遇文書に基づく調査が行われたことは、組合の団体交渉権を形骸化させるだけでなく、A2組合員の組合に対する期待を喪失させ、ひいては組合の弱体化を招くおそれがあるものといわざるを得ない。

また、これまで法人において本件のような調査手法がとられたことがないにもかかわらず、A2組合員を対象とした処遇文書の掲示及び処遇文書に基づく調査が行われたという事実は、他の職員にとって、組合に加入したり、組合活動をすることをちゅうちょさせる可能性があることは否定できない。

これらの点を考慮すると、処遇文書の掲示及び処遇文書に基づく調査は、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### **4 争点④について**

##### **(1) 当事者の主張**

##### **ア 組合の主張**

(ア) 団体交渉の担当者であるB 4 事務長は、9月26日退職勧奨、10月10日指導、10月10日退職勧奨及び処遇文書の掲示等に関して肝心のことになると、当事者本人に聞かないと分からない、調べておくなどと回答するだけで、事実を明らかにしようとししない。事実を明らかにするため、当事者であるB 1 理事長、B 3 顧問及び看護師長の団体交渉への出席を求めてきたが、法人は拒否している。

また、B 4 事務長は、確認書の締結に際し個人印で対応しており、このことは、話し合いにおける法人の代表者としての自覚が欠けている証左である。

(イ) B 4 事務長は、第6回団体交渉において、団体交渉の場で組合立会いの上でB 1 理事長も出席してA 2 組合員に対する調査等を行う旨を了承したにもかかわらず、第7回団体交渉にB 1 理事長は出席せず、組合立会いの上でのA 2 組合員に対する調査等を一方的に中止した。

(ウ) また、法人は、組合の要求や問いに対して抽象的な説明を繰り返し、具体的な説明を行っておらず、A 2 組合員の原職復帰に関する交渉は全く前進していない。

(エ) このような団体交渉における法人の対応は、不誠実であり、法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## イ 法人の主張

(ア) 法人としては、事務管理者たるB 4 事務長に団体交渉に係る一切の任に当たらせているが、B 4 事務長が承知しきれていない事柄について、その場で回答できないこともある。

(イ) 団体交渉の場で組合立会いの上でB 1 理事長も出席してA 2 組合員に対する調査等を行うことについては、法人内で協議した結果、そもそも団体交渉とは両立しないと判断し、中止したものであ

る。

(ウ) 団体交渉の申入れは一切拒否することなく、合意に至った内容については確認書を締結するなど誠実に対応しており、法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

## (2) 当委員会の判断

ア 団体交渉における交渉担当者については、必ずしも代表権のある者が出席することを要するものではなく、責任ある応答ができる者が出席していれば足りる。

この点、A2組合員の当面の労働条件について合意に至り、上記第3の2の(13)のとおり確認書を締結していることからすると、B4事務長は、一定責任ある応答をする権限を有していたものと判断することができる。

なお、組合は、確認書においてB4事務長がその個人印を使用していることをもって法人の代表者としての自覚が欠けていると主張するが、B4事務長が個人印を使用した意図は不明であるものの、確認書で合意した事項について履行が滞っている事実は確認できないことに照らしても、当該合意においてB4事務長が責任ある応答ができていないとまではいえないことから、B1理事長等の出席が必須であったとまではいえない。

イ 組合は、第6回団体交渉において、B4事務長は、B1理事長も出席して団体交渉の場でA2組合員に対する調査等を行うことを了承したにもかかわらず、一方的に中止したと主張する。

組合立会いの上でのB1理事長の出席によるA2組合員に対する調査等については、法人が、組合からの申入れを了承した以上、中止するに当たっては、組合の理解を得るよう努力すべきであるにもかかわらず、代替案の提示はおろか、今後の調査方針等すら明らかにしない

ままであった。

- ウ 一般に、労働契約の締結の際に、又はその展開の中で、当該労働者の職種が限定されている場合は、この職種の変更は一方的命令によってはなし得ないとされている。

上記1の(1)のイの(オ)のとおり、法人が、A2組合員の「従事する業務内容と担当する職種の変更をした」というのであれば、その目的、必要性等をより丁寧に説明することが求められるところ、7回にわたる団体交渉において、この点について丁寧な説明があったとは認めがたい。

- エ また、法人は、団体交渉において、A2組合員の原職復帰について、一貫して検討中であるとし、具体的な原職復帰の条件、今後の見通し等を一切明らかにしていない。

仮に、法人にA2組合員を原職復帰させる意思が全くなかったとしても、その方針について組合と議論するために、その方針を団体交渉の場で明らかにすべきであったと考えられる。

このような法人の対応により、組合は、A2組合員の原職復帰の見通しが立たないことはもとより、原職復帰に向けてどのような取組が必要になるのかさえ判断できない状態に留め置かれた。

- オ 以上のとおりであり、団体交渉にB1理事長等を出席させなかったことは不誠実とまではいえないものの、一旦了承した組合立会いの上でのB1理事長の出席によるA2組合員に対する調査等を一方的に中止し、今後の調査方針等も示さず、また、A2組合員の具体的な原職復帰の条件、今後の見通し等を一切明らかにしないなど、法人の対応は不誠実なものといわざるを得ず、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## 5 救済の方法について

本件における救済方法は、主文に掲げるものとするをもつて足りると考える。

## 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12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。

令和元年11月12日

高知県労働委員会

会長 下元 敏晴