

命 令 書

申 立 人 X 1

被申立人 Y 1 法人
代表理事 B 1

上記当事者間の都労委令和 3 年不第42号事件について、当委員会は、令和 7 年 8 月 5 日第1870回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立人 X 1（以下「X 1」という。）は、平成21年から被申立人

Y 1 法人（以下「法人」という。）の運営する B 2 病院（以下「病院」という。）の看護部で看護補助者として就労している非正規職員である。X 1 は、申立外 A 1 組合（以下「組合」という。）に所属し、28年から執行委員長を務めている。

法人は、24年度から希望する非正規職員に対し、正職員への転換試験（以下「転換試験」という。）を実施している。X 1 は、24年度からほぼ毎年この試験を受けているが、全て不合格であった。

本件は、法人が令和２年度（２年８月実施）、３年度（３年８月実施）、４年度（５年２月実施）の各転換試験においてX１を不合格としたことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否かが争われた事案である。

２ 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

① X１を２年度、３年度又は４年度に実施された各転換試験に合格した正職員として取り扱うこと。

② 文書交付

第２ 認定した事実

１ 当事者等

(1) 申立人X１

ア X１は、法人が運営する病院の看護部で平成21年８月17日から就労している非正規雇用の看護補助者である。X１は、法人と、就労当初から有期の労働契約を更新していたが、31年４月19日、非正規雇用として雇用期間の定めのない労働契約を締結した。

非正規職員の給与は、日額9,000円に出勤日数を乗じた額であり、正職員と異なり、毎年の昇給はない。そのほか、一時金の額や、夜勤、遅出、日祝日及び年末年始の出勤に係る手当の有無、慶弔休暇以外の休暇の有無などの点で、正職員との差異があった。

イ 看護補助者は、看護が提供される場において、看護チームの一員として看護師の指示の下、看護の専門的判断を要しない看護補助業務を行う者とされ、看護師の指示の下、看護師長及び看護職の指導の下に、療養生活上の世話（食事、清潔、排泄、移動等）、病室内の環境整備やベッドメイキングのほか、病棟内において、看護用品及び消耗品の整理整頓、看護職員が行う書類・伝票の整理及び作成の代行、診療録の準備等の業務を行うこととされ、また、看護補助者には自ら役割や責任の範囲を明確に理解し、看護師の指示を受け、安全に看護補助業務を実施する責任があるとされている。

(2) 申立外組合

組合は、病院に勤務する職員で構成される労働組合であり、病院には他

の労働組合はない。組合の組合員数は、本件申立て当時、45名ないし50名程度である。

X 1 は、就労開始日に組合に加入した。

(3) 被申立人法人

法人は、精神医学に関する診療・研究・教育を行い、もって精神医学・医療の向上に貢献することを目的とし、昭和18年に設立され、肩書地において病院を運営している。病院の職員数は、令和3年7月1日現在で582名である。

2 労使関係の推移等

(1) 過去の組合による不当労働行為救済申立て

平成21年10月21日、組合は、当委員会に対し、当時の副委員長の雇止め通知の取消しなどを求める不当労働行為救済申立て（都労委平成21年不第90号。以下「21不90事件」という。）を、また、看護の二交代制勤務導入問題に係る労働協約の締結に関する団体交渉に誠実に応じることを求める不当労働行為救済申立て（都労委平成21年不第91号。以下「21不91事件」という。）をそれぞれ行った。21不90事件及び21不91事件は、いずれも23年7月29日に和解で終結した。

24年9月3日、組合は、組合員Z 1の雇止めを撤回することなどを求める不当労働行為救済申立て（都労委平成24年不第61号。以下「24不61事件」という。）を行った。24不61事件については、26年5月7日に、当委員会が申立てを棄却する命令書を交付した。

(2) X 1の組合における活動等

21年12月2日、X 1は、組合と法人との団体交渉に初めて出席した。

22年10月、X 1は、組合の執行委員兼青年部書記長となった。

X 1は、24年頃から、組合の指名ストライキに積極的に参加するようになった。

28年10月、X 1は、組合の執行委員長に就任した。29年には、一部の病棟で看護補助者の夜勤をなくすという法人の方針に対し、組合は、看護補助者の減収や夜勤者の労働強化につながるなどとして、ストライキを行うなどした。

なお、29年7月に行われた労働者代表選挙では、X1以外の立候補者がなく、信任投票により同人が選出された。

(3) 近年の労使関係

ア 団体交渉

例年、組合と法人とは、春闘、夏季賞与及び冬季賞与に係る団体交渉を行っている。令和元年冬季賞与では、一律支給部分の額について、1回目の団体交渉での法人の回答は2万円だったところ、4回目の団体交渉で前年と同水準の4万円となり、組合と法人とは妥結した。また、6年には、法人は、定期昇給に加え、ベースアップも実施した。

そのほか、組合と法人は上記以外の点についても、組合から申入れがあった場合には、団体交渉を行っていた。

また、法人は組合からの要求に応じ、HER-SYS（新型コロナウイルス感染者等情報把握・管理支援システム）療養証明書を診断書に代用することを認めたり、食堂閉鎖に伴い会議室を休憩室として開放すること、職員駐車場の路面の整備、駐輪場の木の剪定、防犯カメラの管理及び運用に係る規程の整備等を行うなどした。

イ 組合の機関紙「〇〇〇〇」を巡る労使のやり取り

組合は、団体交渉やその他の職場の問題等について、機関誌「〇〇〇〇」により、情報を発信していた。X1は、多い週は二、三回、多い年は年間で100号ほどこの機関誌を発行するとしている。

2年1月31日、法人は、組合が掲示板に掲示するとともに、職員に配布した機関紙「〇〇〇〇」20号「ワクチン接種続報2 ついにワクチン接種の内訳が明らかに」の記載内容を問題視し、組合掲示板からの撤去を要求した。これに対し、組合は、同号の撤去には応じたものの、法人の理事長宛てに、抗議文を送付し、法人が組合に機関誌の撤去を繰り返して要求したことは支配介入に当たるなどと抗議した。

また、組合は、2月12日にも「〇〇〇〇」21号「ワクチン接種続報3 理事会「〇〇〇〇」に追い詰められ、労組に支配介入!？」を組合掲示板に掲示するとともに、職員に配布したが、法人は、これに対しても、掲示板からの撤去を要求した。組合はこの要求を拒否した。

組合は、年末一時金要求の団体交渉について報告した4年11月9日付けの「〇〇〇〇」10号で、見出しに『ギャーギャー言わないでもう少し待て』!? これが理事会の本音なのか!?』と記載した。この見出しについて、法人の事務長は、組合に対し、品がないなどと申し入れたが、事務長は掲示板からの撤去を直接求めることはなく、組合はそのまま掲示を続けた。

3 正職員への転換制度

(1) 制度の概要等

ア 法人では、平成24年度から、非正規職員のうち、同じ部門において正職員への転換を希望する者に対して転換試験を実施することになった。転換試験は、原則として毎年1回実施される。試験の内容は、当初、筆記試験と面接試験であったが、27年度実施の転換試験から、所属長評価、面接試験及び適性試験となり、また、原則として毎年2回実施されることとなった。

所属長評価は、所属長が、受験者の業務態度や業務能力、業務状況等を踏まえ、態度・意欲評価（理解力、責任感、協調性、柔軟性、業務態度や業務能力・規律、自己啓発・向上心が評価項目となっている。）と、業務評価（報告・連絡・相談、業務の遂行状況と結果、患者への対応、業務への積極性・自主性、目標達成意識、安全管理が評価項目となっている。）の両面から評価を行っている。

イ 転換試験が制度化される前は、正職員への転換を希望する非正規雇用の職員は、所属長の推薦及び法人の承認があれば、正職員になることができ、16年に非正規雇用の看護補助者として入職したZ2は、19年4月13日に組合に加入したが、20年に正職員になった。

(2) これまでの受験者数、合格者数等

令和3年7月6日（答弁書提出日）現在、転換試験の受験者数は、延べ49名であり、合格者は17名である。

組合員で受験した者は、X1と調理補助者であったZ3であり、Z3は平成27年度の転換試験に合格した。

4 X1の元年度までの受験に係る経緯等

(1) X 1 は、平成24年度、25年度、27年度、28年度、29年度、30年度、令和元年度の転換試験を受けたが、いずれも合格しなかった。

(2) 上記各試験のうち、少なくとも平成27年度以降の転換試験において、X 1 が不合格となった理由について、法人はX 1 に対し、規律性、協調性、マナー、判断、報告・連絡・相談、業務の遂行状況と結果、安全性への配慮、接遇、他の職員への模範などの項目について低い評価であるとの説明を行った。上記各評価に関連する事情は、以下のとおりである。

ア 22年12月、X 1 の上司であるB 3 看護師長（以下「B 3 師長」という。）

は、X 1 との面談において、首元のボタンを外したり、外来で裾を上げたまま患者を送迎するなどのX 1 の服装の乱れについて度々指摘していること、看護部長からも同様の指摘があったことを伝え、X 1 は「つい、暑くて。」「気を付けます。」などと述べ、B 3 師長は接遇の一環として改善を求めた。当時、B 3 師長は、X 1 について、業務改善の提案など病棟全体の改善事項については消極的な言動が強い、病院の方向性や病棟の方向性に組織人として協調しようとする姿勢は乏しいなどと評価していた。

イ 27年8月、B 3 師長は、X 1 との面談において、2名体制の業務の中、始業後間もない時間にX 1 が休憩室でソファに座りコーヒーを飲んでいたことについて、救急病棟であるし、もう1名の職員は入浴介助業務に行っている、必要以上の休憩は好ましくなく、水分補給であれば立位で行い、すぐに病棟業務に戻るべきであると指導した。

ウ 27年度の転換試験では、X 1 は、赤茶色に染めた頭髪で、絵柄の入ったTシャツとシャツを着て面接試験に臨んだ。法人は、転換試験の後、X 1 に対し、「マナー・身だしなみ」が低評価であったことを説明した。

エ X 1 は、28年度の転換試験に、茶色の頭髪、ポロシャツ、ジーンズを着用して臨んだ。この転換試験での所属長評価について、法人は、X 1 に対し、態度意欲、規律、協調性及び向上心は普通の評価、自己啓発、学習意欲及び勤務態度が低い評価であったと説明した。

オ 法人は、29年度の転換試験の結果について、X 1 に対し、目標が具体的になかった、仕事に関する姿勢や患者に対する姿勢などについて低い

評価であったと説明した。

カ X 1 は、30年度の転換試験に、茶色の頭髮、カーキ色のアーミーシャツ、ジーンズを着用して臨んだ。法人は、X 1 に対し、勤務態度、報告・連絡・相談、患者への対応、所属長に対するコミュニケーションが低い評価であったと説明した。

(3) 26年1月に予定されていた26年度の転換試験は、受験を希望する者がいなかったため、実施されなかった。一方、この年、10月1日付けで、法人は、転換試験を経ずに、一部の非正規雇用の職員について、正職員への任用を行っている。

(4) 29年5月1日、X 1 は、B 4 病棟（認知症治療の専門病棟）に異動となった。

5 令和元年の転換試験後の経緯

(1) 配膳車の扉の開放

元年11月頃、X 1 が配膳車の扉を閉めずに配膳を行っていたことから、当時の副看護師長は、扉を閉めて配膳をするように注意した。

(2) 排泄介助

ア 3年1月27日、X 1 が排泄介助を行った患者Z 4 がトイレから出てきた際に左口角から出血していることに看護師が気付いた。Z 4 は、単語で発語することはあったが、自分の意思などを文章で伝えることはできなかった。また、Z 4 は、小柄な女性であるが、暴力リスク査定で危険度の最も高い「I（今すぐ暴力を起こす可能性がある）」に該当するものとされ、たたく、つねる、引っかくなどの行為を繰り返していたことから、日頃から複数人でケアをしていたところ、この時の排泄介助は、少なくとも途中からはX 1 一人で行っていた。B 5 看護師長（以下「B 5 師長」という。）がX 1 に対し、Z 4 の出血について経緯を確認すると、X 1 は、出血に気付いていなかった、どこかにぶつけた様子はなかったなどと答えた。

X 1 は、本件の審問において、この件について反省したことがあるかとの問いに、「その状況においては反省すべき状況じゃないですね。」と述べ、患者に対する観察を怠ってしまったと反省したことがあるかと

の問いには、「怠ってはいないですね。見てますから。」「発見できなかったってことですね、残念ながら。」などと証言した。

なお、X 1 は、最初から一人で排泄介助を行っていたわけではなく、担当していた看護師が途中でその場を離れたとしているが、B 5 師長は、Z 4 の担当看護師に確認したものの、当該看護師は、X 1 に排泄介助を依頼していないと述べた。

イ 2月4日、B 5 師長は、X 1 に対し、暴力リスク I の患者のケアを一人で行うことは適切ではない、自分で訴えることができない患者の異状には早期に気付かなければならないと述べ、複数人でケアを行うよう指導した。

この指導の際の X 1 の様子について、B 5 師長は、「表情に変化はなく、他人事のように聞き流している印象であった」、「B 6 病棟は急性期の後方支援もしており衝動性の高い患者もいるため、自身の行動で自分自身の安全を脅かされることもあることを伝え、気を引き締めて勤務してほしいことを伝えた。」と報告書に記している。

(3) 異動の内示

2月4日、法人は、X 1 に対し、B 4 病棟から B 6 病棟（精神科慢性期病棟）への異動を内示した。

(4) B 5 師長による報告書の作成

2月8日、B 5 師長は、「B 4 病棟 X 1 看護補助の問題行動に関する報告」と題する書面（以下「B 5 師長報告書」という。）を作成し、看護部長に提出した。B 5 師長報告書には、X 1 が初めて慢性期病棟で勤務するに当たって、B 5 師長がその心構えとともに B 4 病棟で課題と思われた行動（①夕食後に不安の高まった患者が同じ質問を繰り返した際に、突き放すような高圧的な口調で言い返したり、聞こえないふりをしてその場から離れることがあったこと、②排泄介助を一人で行い、その後にトイレから出てきた患者の口角からの出血に気付いていなかったこと、③師長会後の報告の際、途中から明らかに不自然に大きなため息を繰り返したことの3点）について、振り返りとして再指導したこと、X 1 が他人事のように聞き流している印象を受けたこと、X 1 の行動次第で自身の安全が脅かされること

もあるので、気を引き締めて勤務してほしいと伝えたことなどが書かれている。

B 5 師長は、本件の審問において、B 5 師長報告書の作成に当たり、3 名の看護師から報告を受けたとして、当該 3 名の実名を証言した。

なお、B 5 師長は、2 年度にあっては X 1 1 名について、3 年度にあっては他の 2 名について、このような報告書を作成していた。

(5) 買物代行

3 年 8 月 21 日、X 1 は、患者 Z 5 のペットボトル飲料とアイスクリームの買物の代行を看護師から指示された。

Z 5 は嚥下機能が低下しており、過去に誤嚥性肺炎を何度か起こしており、誤嚥リスクが高い患者であったことから、誤嚥予防に留意をする必要があった。

買物代行の対象となっていたペットボトル飲料は、誤嚥リスクがある品物であり、X 1 は、Z 5 は高齢で嚥下機能が低下していることを認識していた。

しかし、X 1 は、買物を行った後、看護師から特段の指示を受けていないとして、看護師に報告をせず、そのまま Z 5 に購入品を渡した。看護師が発見した時には、ペットボトル飲料は開封されていた。

なお、X 1 は本件の審問において、この買物代行の件について、誤嚥や窒息のおそれがあるとは思わなかったかとの問いに、「そうですね。」と証言した。また、購入した物をそのまま患者に渡しても患者の安全に問題がないか、看護師に相談した方がよいと思わなかったかとの問いには、「看護師から特に何の指導もなかったんで、そもそも。」と証言したり、反省したことがあると述べつつも、「指示されてなくてもちゃんと聞かなきゃいけないのかなと思いましたね。指示しなきゃいけないですけどね、本当は。」、「指示がないことが問題じゃないですか。」などと述べた。また、X 1 は、「買物は代行してますけれども、その後の患者の対応については、それぞれ患者さん、状況ばらばらですので、その都度指示がないとできません。」とも証言した。

この一件があって、買物の代行の依頼用紙には、物品を渡す前に必ず一

言報告をすることを求める旨を記載するよう、運用を改めた。

(6) 受話器の清拭

B 7 看護師長（以下「B 7 師長」という。）が B 6 病棟で X 1 と働いていた当時、新型コロナウイルス感染症の流行が深刻になっており、政府によりまん延防止等重点措置が執られるなどしていた状況にあった。

X 1 は、職員からの電話を取り次ぎ、B 7 師長の P H S に転送しようとしたがうまく行かなかったため、B 7 師長が手順を教えようと X 1 に近づいたところ、X 1 は「もういいじゃないですか。」と持っていた受話器をそのまま B 7 師長に渡そうとしたことから、B 7 師長はアルコールで清拭するよう求め、清拭させたことがあった。

6 2 年度転換試験について

2 年 8 月、X 1 は 2 年度転換試験を受験し、不合格となった。

同試験では、B 5 師長が所属長評価を行った。B 5 師長は、接遇面で繰り返し指導をしても改善がない、報告・連絡・相談が十分でないと認識し、評価を行った。

7 3 年度転換試験について

3 年 8 月、X 1 は 3 年度転換試験を受験し、不合格となった。

同試験では、3 年 3 月から 8 月までの期間が所属長評価の対象となっており、X 1 の所属長である B 7 師長がその評価を行った。その際には、買物代行の一件も評価材料となった。

また、同試験では B 8 人事課長（以下「B 8 課長」という。）が面接官を務めた。

8 4 年度転換試験について

5 年 2 月、X 1 は 4 年度転換試験を受験し、不合格となった。

同試験では B 8 課長が面接官を務めた。

なお、同試験当時、既に本件審査手続は係属しており、法人は、同手続内法人第 5 準備書面（4 年 9 月 27 日付け）において、2 年度及び 3 年度の転換試験における所属長評価の評価項目を開示しているところ、同試験の約 4 か月前の段階において X 1 は転換試験の評価項目を確知している状況にあった。そして、審問において、法人の代理人が X 1 に対し、同試験の受験につ

いて、評価項目を踏まえて心掛けたことなどがあるかと質問したところ、X 1 は、「職場での働き方について、……何か、指導を受けたりとかなく、僕も15年くらい働いてるので、……、看護師さんとかの方が全然若いわけですよ。なので、むしろ教える立場ぐらいな感じで、……。ということです、そもそも何で落ちてるのが、全く理解、分からないんですよ。」「客観的に、どういう仕組みでこの評価になってるのかということが分からないので、対応のしようがない……。」などと証言した。

9 本件救済命令申立ての経緯

3年5月31日、X 1 は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。当初の申立ては、法人に対し、X 1 を転換試験に合格した正職員として取り扱うことを請求する救済の内容としていた。

X 1 は、3年度の転換試験に不合格となったことを受け、同年度の転換試験に合格した正職員として取り扱うことを請求する救済の内容として、4年6月22日付けで本件の追加申立てを行った。また、X 1 は、4年度の転換試験に不合格となったことを受け、同年度の転換試験に合格した正職員として取り扱うことを請求する救済の内容として、5年4月10日付けで本件の追加申立てを行った。

その後、当委員会は、本件審査手続において、前記第1の2のとおり、請求する救済の内容を整理した。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人 X 1 の主張

ア 労使関係

組合は、長年にわたり、労働者の労働条件の維持改善等を図るため、ストライキや団体交渉などを活発に行ってきた。組合の組織率は、医療・福祉産業の推定組織率を上回る6.1パーセントであり、組合の影響力は他の労働組合よりも大きい。

組合は、情宣活動を重視し、その中心的媒体として機関誌「〇〇〇〇」を配布し、組合掲示板にも掲示してきたが、法人が、組合の機関誌を撤去するよう要求することもあった。また、組合はこれまでに不当労働行

為救済申立ても行ってきた。

法人は組合を嫌忌してきたのであり、法人がX 1を転換試験に合格させないのも、その一環である。

イ X 1の組合活動等

X 1は、就労を開始した日に組合に加入し、その後、組合の指名ストライキにも積極的に参加するなどして、平成28年から組合の執行委員長を務めている。法人は、X 1の組合活動を嫌忌していた。また、27年には、労働者代表にも選出された。

ウ 転換試験

転換試験の可否の基準は明らかにされておらず、試験の点数も開示されていない。評価基準も不透明かつ不明確である。そして、法人では、評判が良かったために転換試験を受けずに正職員になった非組合員もいて、法人での正職員への転換プロセスがずさんであったことを示している。

また、組合員で転換試験に合格し正職員になったのは調理補助者だけである。

エ X 1の業務態度や業務能力等に問題がないこと

法人がX 1は業務態度や業務能力等において問題があるとして、例を挙げて主張しているが、各事実に係る法人の主張は、下記のとおり事実と反するものであり、X 1は業務態度や業務能力等に問題はない。

また、法人は、3年度の転換試験から4年度の転換試験までの間について、X 1の正職員としての不適格性に係る具体的事象を挙げていない。

(ア) 配膳車の扉の開放

配膳の際、配膳車から一人分ずつ食事を取り出す都度、扉を閉めてから運ぶという決まりはない。他の職員も配膳車の扉を閉めずに配膳を行っていた。

(イ) 排泄介助

X 1がZ 4の出血について気付かなかったと返答したことは確かであるが、看護師の指示に反して一人で対応していたのではない。X 1が対応するまでに当日の担当看護師が一人でZ 4の排泄介助を行

っていて、X 1 はこれに加わったが、すぐに当該看護師が X 1 を残していなくなった。B 5 師長の報告が事実であれば、事故報告書を提出すべき内容だが、X 1 は事故報告書の提出も求められていない。

(ウ) 買物代行

X 1 が買物を代行し、購入した物を Z 5 に直接渡したのは事実であるが、これは、X 1 が B 6 病棟に異動して間もない頃のことであり、買物代行の業務内容を十分には把握しておらず、かつ、看護師からは、購入品を直接渡してはならないという指示も受けていない。

(エ) 受話器の清拭

X 1 はアルコールで受話器を拭いて B 7 師長に渡している。なお、「もういいんじゃないですか。」と述べたのは、B 7 師長が外線電話の前に来たので P H S への転送が不要になったことを述べたものであり、清拭をしないことについて述べたものではない。X 1 は、マスクの着用、アルコール消毒、体温検査などの感染対策を十二分に行っている。

(オ) 報告・連絡・相談

X 1 は、看護師長等への報告・連絡・相談を十分に行っているし、法人が主張するような注意、指導は受けたことがない。

(カ) 患者への馬乗り

X 1 は、看護師の指示に従って、馬乗りのような体勢で患者の行動制御を行った。

(キ) 患者に対する態度に温かみや思いやり等がないこと

法人が主張するような、患者に対して高圧的な態度を取ったという事実はない。問題のある行動があれば、その場で指導されるべきものであるが、そのような指導はされていない。

(ク) 不自然に大きなため息

師長会の報告の際、X 1 が、法人の主張するような、周りに聞こえる明らかに不自然な大きなため息を繰り返した事実はない。

(ケ) 指摘事項について反省や改善がみられないこと

そもそも、頭髪の色や形、服装について、法人の就業規則には直接

の指定はないし、これらは個人の自己表現、自由に関わる問題である。

(ロ) 患者に対する思いや目標、向学心が欠如していること

X 1 は転換試験の面談においても、各事項について適切に応答しているものであり、患者に対する思いや目標、向上心が欠如しているなどという評価は、X 1 に対する偏見に基づいているなど、評価自体が誤っている。

オ B 5 師長報告書の信用性

B 5 師長報告書は、看護師から報告を受けた内容を直接体験した事実のように書いており、指導の日時が不明であったり、体裁も不自然である。この報告書の信用性は認められず、ここに記載された内容は事実ではない。

カ 結論

X 1 は、他の転換試験合格者と比べても、労務提供能力において差異はなく、また、X 1 の勤務態度や勤怠状況には何の問題もなかったのであるから、いまだに正職員になれないのは、法人がX 1 による組合活動を嫌悪していること以外に考えられず、法人がX 1 を転換試験で合格させないのは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人法人の主張

ア X 1 の業務態度や業務能力等に問題があること

X 1 は、その業務態度や業務能力等において、主として次のような様々な問題がみられ、法人の転換試験の所属長評価や面接試験においてX 1 が低く評価されるのは当然である。

(ア) 配膳車の扉の開放

B 4 病棟では、患者がホールで食事をする際、患者の食事を一人分ずつ載せたトレイを搭載する配膳車を用いるが、配膳車の扉を開けたままにすると食事が冷めたり、患者が手を入れる可能性がある。X 1 は、扉を全て開けたまま配膳していたので、法人は注意したが、その後もX 1 は、扉を開けたまま配膳していることがあった。

(イ) 排泄介助

X 1 は、複数人で排泄介助を行うべきZ 4 について、一人で排泄介

助を行うという不適切な行動を執っている。

そしてトイレから出てくる段階で当該患者が口角から出血していたにもかかわらず、X 1 は看護師から指摘をされるまで気付いておらず、Z 4 に対する適切な注意を払っていない。

Z 4 に対する虐待の疑いをかけられかねないケースにもかかわらず、X 1 は出血の経緯を説明することができず、また B 5 師長からの指導にも反省の様子がみられなかった。その後、B 5 師長は、2 月 8 日に X 1 に対し再指導を行ったが、なお反省の様子はみられなかった。

なお、本件審査手続において、X 1 は、排泄介助について一人で担当しておらず、他の看護師が関与していた旨を主張するが、X 1 は当時、B 5 師長が事実確認を行った際に、当日の担当看護師がいなくなって一人で排泄介助をすることになったという経緯を説明していないし、法人が担当看護師に確認したところ、同看護師は X 1 に排泄介助の依頼をしていないと述べた。X 1 は、最初から一人で当該患者の排泄介助を行っていたのである。

(ウ) 買物代行

誤嚥リスクのある患者には、飲料にとろみを付けたり、固形物を細かく切るなどの処理をする必要があるところ、当該患者である Z 5 に誤嚥リスクがあることは X 1 を含む職員間で共有されていたにもかかわらず、X 1 は、Z 5 の買物を代行した際、購入した物をそのまま Z 5 に渡した。Z 5 は、そのままペットボトル飲料を飲み、およそ 1 週間後に発熱し、9 日後に誤嚥性肺炎の診断を受けた。

(エ) 受話器の清拭

法人においては、毎週、臨時の感染防止対策委員会を開催して感染リスクのある事例を検討するなどして、感染対策に力を入れてきた。電話の受話器は不特定多数の者が触れるものであるから、他人に渡すときには消毒を行うことを徹底してきた。それにもかかわらず、X 1 は、基本的な感染対策の行動が執れなかった。

(オ) 報告・連絡・相談

これまで注意や指導をしてきたが、X 1 は、看護師長等への報告・

連絡・相談等が不十分である。

(カ) 患者への馬乗り

患者の行動を制御すべく複数名で取り押さえる際、X 1 は患者の体幹に馬乗りになることがあったため、これを制止した。看護師が馬乗りになるよう指示することは考えられない。

(キ) 患者に対する態度に温かみや思いやり等がないこと

X 1 は、夕食後に不安が高まった患者が同じ質問を繰り返した際に、「さっきも言いましたよね。そう説明していないですよ。分かるように説明したけど。」などと突き放すように高圧的な口調で言い返すなど、X 1 には、患者に寄り添う姿勢がなく、温かみや思いやり等を欠いている。

(ク) 不自然に大きなため息

X 1 は、B 4 病棟において、看護師長が病棟内の職員に対して師長会の内容を報告した際、興味のない内容になると、途中から、周りに聞こえる明らかに不自然な大きなため息を繰り返すなどしていた。

(ケ) 指摘事項について反省や改善がみられないこと

X 1 は、元年度以前から 4 年度の転換試験に至るまで、各転換試験の面接試験に、およそふさわしくない髪形や服装で臨んでいる。そして、試験後のフィードバックで、「マナー・身だしなみ」が低い評価だったことを伝えられたにもかかわらず、その後の試験でも改善がみられない。このことは、X 1 のマナー・身だしなみに対する意識の低さを示すとともに、同人がフィードバックの内容を自己の行動に反映できないことを示している。

(コ) 患者に対する思いや目標、向学心が欠如していること

X 1 は、転換試験の面談においても、患者に対する思いに言及することはなく、また適切な目標や向学心を示すこともなかった。

イ B 5 師長報告書の信用性

X 1 は、B 5 師長報告書の記載について事実であることを否定し、その信用性を否定するが、同報告書の記載内容は事実であり、信用できるものである。

ウ 労使関係

法人は、団体交渉に誠実に応じているし、組合の要求事項のうち受入れが妥当なものは受け入れている。労使関係は安定しており、敵対的なものでもない。

過去の転換試験で、組合員が合格した実績もある。

エ 結論

X 1 が転換試験に不合格となったのは、同人が組合の組合員であることによるものではなく、同人の業務態度や業務能力等に問題があるために転換試験で低い評価を受けたことによるものであり、不当労働行為には当たらない。

2 当委員会の判断

- (1) X 1 は、病院での就労開始日に組合に加入し（第 2. 1 (2)）、団体交渉への出席、役員への就任、指名ストライキへの積極的な参加等を通じて、組合活動に携わり、28年10月以降、組合の執行委員長を務めている（同 2 (2)）。

そして、組合は、過去に当委員会への不当労働行為救済申立てを21年と24年に行ったことがある（第 2. 2 (1)）。また、転換試験が始まった後の29年にも、組合は、一部の病棟で看護補助者の夜勤をなくすという法人の方針に反対し、ストライキを行った（第 2. 2 (2)）。また、令和 2 年 1 月 31 日と 2 月 12 日に、法人が、組合の機関誌の記載内容を問題視し、組合掲示板から撤去するよう要求したことがあった（第 2. 2 (3)イ）。

このように、組合は、ストライキや機関誌の発行などを通じて、活発に組合活動を行ってきたといえ、法人との間であつれきが生じたり、不当労働行為救済申立てに至ることもあった。これらのことからすると、組合と法人との間には、一定の緊張関係があったといえることができる。

- (2) 転換試験の内容は所属長評価、面接試験及び適性試験となっており、所属長評価は、所属長が受験者の業務態度や業務能力、業務状況等を踏まえ、態度・意欲評価と業務評価の両面から評価を行うというものであり（第 2. 3 (1)ア）、その内容自体については一定の合理性があるといえることができる。

法人は、X 1 が転換試験に不合格となったのは、同人の業務態度や業務

能力等に問題があるために転換試験で低い評価を受けたことによるものであり、組合の組合員であることを理由とするものではないと主張するので、同人の業務態度や業務能力等の問題として挙げられている事象について、以下検討する。

ア 排泄介助

3年1月27日、X1がZ4の排泄介助を最初から一人で行っていたかについては、必ずしも明らかではないが、看護師から指摘を受けるまで、X1は、患者が口角から出血していることに気付いておらず（第2.5(2)ア）、この件についてB5師長から指導を受けた（同イ）。

当時、X1が勤務していたB4病棟は、認知症治療の専門病棟であり（第2.4(4)）、自らの言葉で身体の状態を説明することが困難な患者が入院していることから、看護師や看護補助者には、認知症ではない一般的な入院患者に対する以上に、患者の表情や様子を注意深く観察し、その変化に敏感でいることが求められるといえる。そして、Z4は、単語で発語することはあったが、自分の意思などを文章で伝えることはできない患者であった（第2.5(2)ア）。

しかしながら、X1は、手足などではなく、顔の一部である口角からの出血に気付いていなかったのであり、法人がX1に対し、看護補助者として求められる注意力を欠いていると評価しても不相当であるとはいえない。

また、B5師長が、この指導の際のX1について、「表情に変化はなく、他人事のように聞き流している印象であった」と報告したこと、審問でX1が「その状況においては反省すべき状況じゃないですね。」と証言したこと（第2.5(2)アイ）からも、法人が、X1はこの件を深刻に捉えておらず反省を示していないと評価したことも無理からぬことである。

イ 買物代行

嚥下機能が低下している患者は、誤嚥による肺炎や窒息により、生命に危険が及ぶ可能性もあるところ、X1は、買物を依頼したZ5の嚥下機能が低下していることを認識していたにもかかわらず、看護師から特段の指示を受けていなかったためとして、購入したペットボトル飲料と

アイスクリームを、看護師に確認することなくそのままＺ５に渡し、その後も看護師に報告しなかった（第２．５(5)）。

そして、Ｘ１は、当時、既に病院での看護補助者としての勤務経験が10年を超えていた（第２．１(1)ア）ことも併せ考えると、法人がＸ１に対し、看護補助者として求められる注意力を欠いているとして看護補助者として低い評価を与えたとしても不合理であるとはいえない。

ウ 受話器の清拭

受話器の清拭に係る一件があったのは、新型コロナウイルス感染症の流行が深刻になっており、政府がまん延防止等重点措置を執るなどしていた状況下で（第２．５(6)）、とりわけ医療機関や高齢者養護施設では、院内感染を防ぐべく、様々な対策を講じていたことは周知の事実である。

このような状況下で、Ｘ１が自分の使用した受話器をそのままＢ７師長に渡そうとしたことを、法人が院内感染の危険性を軽視した軽率な行為であると評価したとしても致し方ないものといえる。

エ 指摘事項について反省や改善がみられないこと

法人においては、平成22年にＢ３師長が、Ｘ１の服装の乱れを度々指摘し、接遇の一環として改善を求めていたこと（第２．４(2)ア）、Ｂ３師長は、Ｘ１について、業務改善等に消極的である、病院や病棟の方向性に組織人として協調しようとする姿勢が乏しいと評価していたこと（同ア）、27年には、Ｂ３師長が、Ｘ１に対し、必要以上の休憩は好ましくないと指導を行ったこと（同イ）、法人は、各年度の転換試験に臨むＸ１の服装や頭髪などの身だしなみが試験を受ける立場の者としてふさわしいものではないなどと判断していたこと（同ウエオカ）が認められる。

そして、法人は転換試験において、このようなマナーや身だしなみの問題及び仕事に関する姿勢並びに患者に対する姿勢をもって、Ｘ１を低く評価したものであり、27年度から30年度までの各転換試験については当該評価内容につき、法人からＸ１に伝えられていた（第２．４(2)ウエオカ）。

また、本件審査手続において、転換試験における所属長評価の評価項目が明らかにされた（第２．８）が、その後に行われた令和４年度の転換

試験の受験についても、X 1 は、「そもそも何で落ちてるのかが、全く理解、分からない」、「対応のしようがない」などと述べている（同）。

このように、X 1 は、続けて不合格となっている転換試験で、どのような点で低い評価を受けたのかについて幾度も説明を受けている（第 2. 4 (2) ウエオカ）が、審問での X 1 の上記証言からもうかがえるとおり、低い評価を受けた点について改善を図ろうと仕事への取り組み方など勤務態度を具体的に改めていたというような事情は見当たらない。

オ 小括

上記のとおり、法人における転換試験は、所属長評価、面接試験及び適性試験となっており、所属長評価は、所属長が受験者の業務態度や業務能力、業務状況等を踏まえ、態度・意欲評価と業務評価の両面から評価を行っているところ、当該転換試験の内容については一定の合理性があるといえることができる。

そして、本件においては、法人は X 1 の業務態度や業務能力等について、上記アからエまでの事象のほかにも問題であるとするものを複数主張し、当該問題を併せて評価の対象としているが、各問題の真偽は必ずしも明らかではない。

しかし、上記アからエまでの X 1 の業務態度や業務能力に係る事象をみると、同人が看護師ではなく看護補助者という立場であることを考えても、認知症患者や高齢の患者の看護に携わる者として求められる注意力や安全に対する意識が X 1 に不足していると法人が評価しても不合理であるとはいえない（なお、X 1 は、B 5 師長報告書の信用性を争い、内容が事実でない旨を主張するが、B 5 師長報告書の信用性、内容の真実性を疑わせる事情はうかがわれないのであるから、B 5 師長報告書は一定の信用性を有し、その記載内容は大意において事実であると認められる。）。

また、X 1 は、本件の審問において、排泄介助の問題について、Z 4 の出血の件は反省すべき状況ではないと述べたり（第 2. 5 (2) ア）、買物代行について、看護師から指示があるべきだったと述べている（同(5)）ところ、このような言辞からうかがえる X 1 の仕事に対する姿勢、職場

での協調性という点からも、法人がX 1について非正規職員から正職員への転換を認めないと判断したことについて、不相当とまではいえない。

なお、X 1は各年度の転換試験において、前年度の転換試験後当年度の転換試験までの期間のみの事情をもって評価を行うべきと主張しているものと思われる。しかし、転換試験は正職員としてふさわしい業務態度や業務能力を有するかを判断するという性質上、前年度の転換試験以前の課題や問題点について改善が図られているかどうかということについて考慮することにも合理性があるというべきであるから、仮に前年度の転換試験以降何らかの新たな問題が生じていなかったとしても、法人が、従前の経緯やかつて指摘された問題点が改善されているかという点も含め総合的に勘案して評価をした結果、正職員としてふさわしい業務態度や業務能力を有しているとは認められないと判断したとしても不合理であるということとはできない。

(3) そして、労使関係についてみると、前記(1)のとおり、組合と法人の間には一定の緊張関係があったということが出来る一方で、法人は、ベースアップや一時金、コロナ禍における業務改善などで、組合の要求事項や提案を取り入れ、実現してきたこともあり（第2.2(3)ア）、現に、27年度の転換試験では、調理補助者であるが、組合員Z 3が合格し、正職員となった事例もある（同3(2)）のであって、労使双方が激しく対立を続ける敵対的な関係であったとまでは認められない。

(4) なお、X 1は、前記1(1)ウのとおり、26年10月1日付けで転換試験を経ずに正職員に任用された事例があったことを指摘するが、同年1月に実施予定だった26年度の転換試験は受験を希望する者がいなかった（第2.4(3)）のであり、また、経緯の詳細は明らかでないことから、当該事実をもって法人が組合を嫌悪しているとのX 1の主張が認められるものではない。

(5) そうすると、X 1が28年から組合の執行委員長を務め、組合と法人との間に一定の緊張関係があったことは認められるものの、前記(2)オのとおり、法人がX 1の業務態度や業務能力について問題があると考え、X 1を非正規職員から正職員への転換を認めないと判断したことに不自然なところ

は認められない。加えて、転換試験の受験者数延べ49名のうち合格者が17名であり、その17名の合格者の中に組合員がいること（第2.3(2)）も併せ考えると、法人が令和2年度から4年度までの転換試験においてX1を不合格としたことが、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとまではいうことができない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が令和2年度から4年度までの転換試験においてX1を不合格としたことは、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和7年8月5日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士