

命 令 書



大阪市
申立人 Xユニオン

兵庫県西宮市
被申立人 Y法人

上記当事者間の兵庫県労委平成29年（不）第8号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年12月24日第1593回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員米田耕士、同大原義弘、同岡秀次、同関根由紀、同林亜衣子出席し、合議の上、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、Y法人が、Y法人の経営する病院に勤務するXユニオンの組合員を、団体交渉での合意に反し正看護師（看護師資格を有し、看護師業務全般を行う者を、当事者の用例に従い正看護師と表記する。）として扱わなかったこと、及び上記組合員を病棟会議に出席させたいえ追い詰め、退職させる狙いでつるし上げたことが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、また、上記病院の職員に対しXユニオンに加入するよう勧誘して

いた上記組合員を病棟会議においてつるし上げたこと、及びXユニオンのサポーターに対しXユニオンの執行委員長のブログの閲覧を制限したり書き込みについて追及したりしたことが、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、Xユニオンから不当労働行為救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 謝罪文の掲示及び交付
- (2) 慰謝料の支払

第2 本件の争点

1 争点1

Y法人が、平成28年12月26日開催の団体交渉で、その経営するY2病院（以下「Y2病院」という。）において、申立人Xユニオン（以下「Xユニオン」という。）の組合員であるA1（以下、Xユニオンへの加入の前後を通じて「A1組合員」という。）を正看護師として扱うことを受け入れていたにもかかわらず、A1組合員を正看護師として取り扱わなかったという事実は認められるか、この事実が認められる場合、それはY法人によるXユニオンの組合員に対する不利益取扱いに該当するか。（別紙審査計画書における争点一覧表の1及び2）

2 争点2

A1組合員が、同人と親しい約10人のY病院の職員に対してXユニオンへの加入を勧誘した事実、及びその事実を察知してY病院の看護部長のB1（以下「B1部長」という。）及び同看護師長のB2（以下「B2師長」という。）がA1組合員に平成28年11月28日頃退職を強要したという事実は認められるか、これらの事実が認められる場合、それはY法人によるXユニオンに対する支配介入に該当するか。（同3及び4）

3 争点3

B2師長が、平成28年12月28日に病棟会議（A1組合員が配属されていた3階病棟を担当する看護師の会議）を開催し、A1

組合員をつるし上げた、すなわち B 2 師長が出席した職員をして A 1 組合員に、味方はおらず、孤立無援であることを思い知らせ、退職に追い込む狙いで言葉による精神的暴力をしかけたという事実は認められるか、この事実が認められる場合、それは Y 法人による X ユニオンの組合員に対する不利益取扱い又は X ユニオンに対する支配介入に該当するか。(同 5 及び 6)

4 争点 4

平成 29 年 2 月頃、B 1 部長及び B 2 師長が、X ユニオンの執行委員長のブログ(以下「ユニオンブログ」という。)を見ないように Y 病院の職員に周知した事実、及び X ユニオンのサポーターを呼び出し恫喝したという事実は認められるか、これらの事実が認められる場合、それは Y 法人による X ユニオンに対する支配介入に該当するか。(同 7 及び 8)

第 3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

X ユニオンは、X ユニオンの規約に賛同する労働者で平成 12 年 10 月 29 日に設立された労働組合であり、審問終結時の組合員数は 75 人、うち、Y 病院の従業員である組合員は 1 人である。

(2) 被申立人

Y 法人は、病院、老人保健施設及び訪問看護センターを経営する医療法人財団であり、兵庫県西宮市において Y 病院を開設している。

Y 病院の 2 階には一般病棟が、3 階には一般病棟と療養病棟がある。

審問終結時の Y 病院の従業員数は 214 人であり、うち看護師は 62 人、准看護師は 4 人である。

また、Y 病院において、看護部運営基準職務規定により、看護部長は、「病院長の命を受け管理者として社会・看護の動向を捉

え、病院管理・運営に参画しながら、看護管理全般の監督・統括を行う」と定められ、同じく、看護師長は、「看護部長の命を受けて、病棟における看護業務を統括する」とされ、人事管理、業務管理、教育等の業務を行うものと定められている。

本件当時、B 1 部長及びB 2 師長が、上記規定に基づき、採用、配置などに関する人事権限を行使し、団体交渉にY 法人側の立場で出席するなどしていた。

2 A 1 組合員の入職、勤務及び研修の状況

(1) Y 病院への入職

A 1 組合員は、平成 2 5 年 4 月に看護師免許を取得した後、申立外病院での勤務を経て、平成 2 6 年 2 月に Y 病院にパートタイムの看護師として入職した。

(2) 勤務場所

A 1 組合員は、同月から平成 2 8 年 4 月までは Y 病院 2 階の一般病棟で、同年 5 月からは 3 階の療養病棟で勤務した。

(3) 勤務及び研修の状況

ア A 1 組合員は、Y 病院への入職時の面接において、B 1 部長らに対し、療養病棟での勤務を希望する旨伝えたが、当時は療養病棟の人員が足りていたため、2 階一般病棟の看護師として勤務することとなった。

また、A 1 組合員の希望により、パートタイム勤務となった。

イ Y 病院では、プリセプターと称する新人教育担当者による看護師の研修体制がとられているが、2 階一般病棟の看護師長の B 3（以下「B 3 師長」という。）は、A 1 組合員の実務経験から新人と位置づけ、経験年数 2 0 年以上の B 4 看護師（以下「B 4 看護師」という。）をプリセプターとして付け、新人チェックリストに沿った実技指導と、同看護師の指導・監督下での患者の受持ちを行わせた。

ウ Y 病院では、看護師を対象とした各種の院内研修を実施しており、A 1 組合員は平成 2 6 年度には 1 7 回、同 2 7 年度には 1 1 回、同 2 8 年度には 5 回参加した。

エ B 3 師長は、A 1 組合員が 2 階一般病棟に配属された当初、患者 6 人（病棟の大部屋 1 室）の受持ちをさせたが、力量を超えると判断し、受持ち患者を順次減らして 1 人にまで減らした。しかし、A 1 組合員は受持ち患者の病態の全体像を把握することができず、日々のフィジカルアセスメント（問診や聴診等により患者の全身の状態を系統的に査定すること）も難しいと判断された。このため、B 3 師長は A 1 組合員に 1 人の患者を「ケース」として見る訓練を行った。

オ 平成 26 年 8 月、B 3 師長は、A 1 組合員に看護助手及びフリー業務担当者という位置付けで夜勤を始めさせた。

なお、Y 病院において、看護助手の業務は、おむつ交換、体位変換、経管栄養の準備、配茶、移動介助、配膳、下膳、ゴミ捨てなど看護師業務のうち医療行為を除く業務の一部補助であり、フリー業務は患者の受持ちはせず、点滴の準備・施行、口腔ケア、酸素物品の交換、入浴後の処置など、患者を受け持つ看護師を補佐する業務である。

カ 同年 9 月頃、下記ケ②の問題を受け、B 3 師長、B 4 看護師らが A 1 組合員の業務の状況について検討した結果、患者の生命に危険を及ぼすとの評価で一致したため、A 1 組合員に患者の受持ち業務をさせることを一時的に中止し、フリー業務を中心に行わせることとした。

キ 平成 27 年 4 月、Y 病院は、A 1 組合員について、目標管理（到達目標・成果目標を設定し、達成内容について自身と上司が評価する。）を取り入れ、看護師として患者の受持ちができるようにすることを計画し、患者を受持ちさせた。

ク 同年 9 月、B 3 師長は、A 1 組合員を中間評価した結果、安全管理上から患者の受持ちをさせることは難しいと判断し、担当業務をフリー業務へ戻すとともに、その理由を A 1 組合員に説明し、今後も一般病棟で正看護師として働きたいのであれば、もっと努力が必要であると指摘した。

ケ 平成 26 年 7 月から同 28 年 3 月までの間に A 1 組合員において次のような問題が相次いだ。

①白内障で手術予定の患者の術前点眼を間違えて実施した、②酸素の加湿器の水を入れるボトルに誤って吸入液を入れた、③受持ち看護師の許可を得ずに配薬を行い、投薬すべき患者を誤認した、④配薬ミスに気づいた患者からの確認に対して、服薬しても大丈夫と回答し、本来とは違う薬を内服させた、⑤患者がC Vルート（中心静脈カテーテル）を自ら抜去してしまうことが、担当業務中に2件起きた、⑥経管栄養をつなぐ際に、食前薬を入れ忘れた上に、チューブの蓋を閉じなかったため大量の経管栄養を布団に漏れさせた。

コ 平成28年3月、Y病院は、上記の事情から、A1組合員は、教育、指導を行っても一般病棟で看護師として勤務することは難しいと評価し、同月中旬、B3師長がA1組合員との面接において、目標管理の最終評価及び正看護師として自立して業務に当たることができていないという内容の能力評価を説明した。

B3師長はA1組合員に対して、A1組合員が一般病棟で働くのであれば、患者の安全を守るためにフリー業務及び看護助手の業務以外を行わせることができないこと並びにA1組合員がそれで納得できるのであれば頑張ってもらいたいことを伝えた。

サ 上記コの面接で使用されたA1組合員の「目標管理シート」の「上司に支援してほしいこと。」の欄には、「フリーでの業務をしていますが、来年もフリーだけが続くようでしたら、退職を考えております。間に合いましたら、3月でお願いできますでしょうか。」との記載がある。

シ 同年4月、A1組合員はB1部長に対して、3階の療養病棟に異動したい旨希望し、その理由として、療養病棟であれば正看護師として勤務できるのではないかと思うと述べた。

B1部長は、同年4月に看護専門学校の教員から3階病棟の看護師長として着任したB2師長と相談し、A1組合員に改めて半年間を目途に新人教育をすることとし、同年5月から3階の療養病棟に異動することを認めた。

ス 同月以降、Y病院は、A1組合員にプリセプターを付け、

3階療養病棟の日勤を2か月で、夜勤を3か月で一人立ちさせることを目標として指導した。また、並行してA1組合員に看護助手の業務も行わせた。

B2師長は、A1組合員に対し、業務開始前に観察すべき内容や処置の内容、判断すべきこと、注意しないといけないことを確認し、報告・連絡・相談を忘れず、思い込みで動かないようにすることを繰り返し指導した。

セ B2師長は、日勤業務においてA1組合員の受持ち患者の人数を少しずつ増やしたが、A1組合員は同じ手技で何回も指導を受けたり、患者の看護や対応のポイントがずれていたため、同じ指導や注意を再三繰り返さなければならなかった。また、A1組合員と一緒に勤務になった看護師も、A1組合員と一緒に考え指導するなど業務の時間を割いて関わった。

ソ 同年7月ないし8月には、A1組合員とともに日勤を行う看護師からB2師長に対し、A1組合員と一緒に働くのがつらいという相談が増えた。その内容は、A1組合員は一つ一つの作業に時間がかかり過ぎる、報告・連絡・相談が少ないか、遅いためフォローし切れない、患者の安全が守れないのではないかという危機感を抱く、A1組合員と一緒に勤務に入るときはフォローの必要があるため残業時間が増え、終業時間が遅くなり困る等というものであった。

タ B2師長は、A1組合員に看護師の業務で二人体制の日勤を行わせるとA1組合員とともに日勤を行う看護師の負担が大きくなるため、A1組合員には看護助手の業務を行う勤務を増やすことで対応した。

チ Y病院は、看護助手の業務についても、A1組合員は状況を見ながら優先順位を判断することが苦手であり、他の看護助手が説明や注意をしても、何かと理由をつけ、伝えたとおりに行動しないことが多いと評価した。

(4) 退職の意思表示

ア 平成28年5月の異動から5箇月が経過した同年9月29日、B1部長がA1組合員との面談において、今の状態では

直接的な医療行為はさせられない、それでもいいのであれば看護助手の業務を頑張ってもらいたいこと、それに納得できないのであればY病院での勤務の継続は難しいことを伝えたところ、A1組合員が翌30日に退職するとの意思を示し、B1部長はこれを受け入れた。

イ 同月29日、B2師長は、同年10月の勤務予定を既に決めていたことから、勤務予定が決まっている同月末まで勤務してほしい旨、A1組合員に伝えた。

これを受けて、A1組合員は、同月15日まで勤務すると述べたため、B2師長は、同月の勤務予定表を16日以降A1組合員が退職することを前提としたものに変更した。

ウ 同年9月30日、A1組合員は、看護部長室を訪れB1部長に3階病棟では親切に指導してもらっており、同年12月末か、平成29年2月まで退職の時期を延ばしてほしいという内容の手紙を手渡した。

エ この頃、A1組合員はB2師長に対しても、平成28年12月か平成29年2月まで勤務を継続したいという希望を伝えた。

このときB2師長は、退職することが分かっているA1組合員を指導する看護師の気持ちを考えると、これまでのように看護師として丁寧な指導を受けることができないと思われたため、A1組合員に看護助手の業務をすることになるがそれでもよいかと確認したところ、A1組合員は、これを了承した。

オ 平成28年11月中旬、B2師長は、同年12月の勤務予定表を作成するに当たってA1組合員と面談し、A1組合員の同月末で退職するという意向及び退職までに有給休暇を消化するという意向を受け入れ、有給休暇を消化できる勤務予定表を作成した。

カ 同年11月28日、A1組合員は、B1部長に退職の意思表示を撤回したい旨伝えた。

キ 同日夕方、B2師長は、A1組合員から12月末で退職す

るとの申出を受けた際に、提出するよう伝えていた退職願が提出されていなかったため、B1部長が管理している退職願の用紙を看護部長室に取りに行き、3階詰所でA1組合員に手交した。

ク 同年11月30日、下記3(2)アの「団体交渉の申し入れ」とともに、A1組合員からY病院を辞めるつもりはない旨の内容証明郵便がY病院に届いた。

ケ B2師長は、A1組合員について、同年12月24日から有給休暇を消化するシフトにしていた同月の勤務予定表〔前記オ〕を、同月24日及び25日を日勤、28日ないし30日を遅出勤務に改めた。

3 団体交渉等

(1) A1組合員のXユニオンへの加入

平成28年11月26日、A1組合員は、Xユニオンに加入した。

(2) 団体交渉

ア 同月30日、前記2(4)クの郵便とともに、A1組合員への退職強要・パワハラの停止、雇用の継続又は退職に伴う解決金の支払等を議題とする団体交渉を申し入れる内容証明郵便が、XユニオンからY法人に届いた。

また、このことによって、A1組合員がXユニオンに加入していることが公然化した。

イ 同年12月26日、団体交渉が実施された。

Y法人の団体交渉責任者として病院長、B1部長及び事務長が出席し、その他の出席者としてB2師長、総務課長及び顧問弁護士が同席した。

ウ 団体交渉で、Xユニオンは、平成29年1月以降、A1組合員に正看護師の業務を行わせることを求め、Y法人は、A1組合員を正看護師の業務に従事させることを検討すると回答し、Xユニオンはこれに異議を述べなかった。

また、団体交渉において、Xユニオンは、ヒヤリハット報告についての考え方などY法人に対する質問事項を書面にして、

後日提出することになった。

(3) Y法人の対応

平成28年12月27日、Y法人は、病院長、事務長、B1部長及びB2師長が協議を行い、以下のア及びイの内容を決定した。

ア 患者の安全確保の観点から、A1組合員を正看護師の業務に単独で従事させることは困難であるが、団体交渉においてXユニオンにA1組合員を正看護師の業務に従事させることを検討すると回答したことから、これを実現する方法として、平成29年1月以降A1組合員に3階療養病棟の看護師のシャドーとして勤務（他の看護師の「影」となって同行し、1日の終わりに自己の立てた行動計画やアセスメントと当該看護師の行動とを比較し、当該看護師の意図や考えを振り返るという形態の勤務）をさせる。

イ A1組合員にシャドー勤務をさせるためには、平成29年1月の勤務予定表（以下「1月勤務予定表」という。）の変更に加えて、他の看護師の協力が必要となることから、平成28年12月28日に開催予定の病棟会議において、療養病棟の看護師らに説明し、協力を依頼する。

4 病棟会議等

(1) 病棟会議の前のやり取り

ア 平成28年12月28日午後1時30分、B2師長は、1月勤務予定表を変更するために、A1組合員に夜勤が可能かどうか尋ねたところ、A1組合員は、夜勤はせず日勤だけする旨を回答した。

イ B2師長はA1組合員に対し、平成29年1月の勤務について、正月期間中は変更ができないこと及び看護師業務に戻るため他の看護師のシャドー勤務をさせる方針であることを伝え、A1組合員はこれらを了承した。

このとき、A1組合員はシャドー勤務を行うことについて、「それをこの間の話合いで言ってほしかったです。」と述べた。

ウ B2師長はA1組合員に対し、シャドー勤務をするに当たり、

シャドー勤務のペアになった看護師の指示の下、一人では動かないことを求めるとともに、これまでの看護師業務を振り返ったり、優先順位の判断を他の看護師から学んでほしいと考えていることを説明し、A1組合員はこれを了承した。

エ B2師長はA1組合員に対し、病棟会議において、A1組合員がシャドー勤務をすることを他の看護師に知らせて、理解を求め、支えてもらえるように説明することを伝えた上で、「2時から詰所会するのですけど」「A1さんは出ますか。」と尋ねたところ、A1組合員は「はい。一応。」と答えた。

オ A1組合員は、B2師長と別れて病棟のトイレからXユニオンに電話し、執行委員長のA2（以下「A2委員長」という。）に対して「シャドーとして他の看護師の見学からもう一回やってもらいます。受持ち再開のために。」と言われたこと及び病棟会議でA1組合員の今後について話合いが行われることを伝えたところ、A2委員長は、「断ってもらえ」と指示したが、A1組合員がこのことをB2師長に伝えないまま病棟会議が行われた。

(2) 病棟会議

平成28年12月28日午後2時、病棟会議が開催され、B2師長は、業務に関する説明をした後、療養病棟の看護師らに対して、A1組合員に日勤をさせ、受持ち看護師のシャドーを行わせるので協力をしてほしい旨説明した。

また、病棟会議ではA1組合員がシャドー勤務をすることになった経緯とそれに対する意見として以下のような発言があった。（以下のア、イ、ウ及びエに記載した発言中の（ ）書き部分は、当委員会が補った。）

ア B2師長の発言

- ① 「労使トラブルというか、いうようなところが、えーっと、このところずーっと色々あってます。」
- ② 「労使トラブルの中でパワハラや言われたりだとか」
- ③ 「(看護師の)免許持ってるのに、助手業務(で、正看護師の仕事)を)させないって言うことがパワハラではないか

って」

④ 「皆さんには、振り回した感じがあるんでね、申し訳ないと思うんですけども、また、(A1組合員を)看護師として、お願いしたい。」

⑤ 「(A1組合員に)療養スタッフのなかで日勤をしてもらって、受持ちの看護師の誰かに、シャドーをしようということになりました。」

イ 看護師らの発言

① 「そなんん(シャドー)して働きに来ているのに、何か、私でも給料減らされてるぐらいなのに、そなんんズルイ」

② 「(シャドー勤務を行うA1組合員の賃金が看護師の時給であることについて)それは、おかしいわ、それはちょっと、どうかと思いますね。そんな、同じ、パートさんなんかの立場にしてみたら、どういうことやって言いたなる。言ったもん勝ちかって、なるん違います。」

③ 「パワハラを、違うよって説明したいために、やってみようってことですか。」

ウ A1組合員の発言

① 「2階にいた時に、助手さんとか看護師のフリー業務ばかり(させられていた。)」

② 「あなたが受持ちの業務をすると、人数も足りないし、病棟まわらないし、皆から苦情が来る」、「助手の業務や看護師のフリーの業務をする人がいなくなるから(と言われて助手の業務やフリー業務をさせられていた。)」

エ 上記アからウまでを受けた発言

① 「(A1組合員は、)被害者・被害者みたいな考え持ってるよね。」(看護師発言)

② 「(A1組合員に仕事を)まかせることができなかったからじゃないの」、「それは誰が評価してんの」、「何かね、ちょっと、大分話がかい違う」、「感じ方がちがうわ、そういった気持ちをまだ持ってるわけね。」(看護師発言)

③ 「こっちは戦力になってもらいたいから、いっぱい教え

るし」(看護師発言)

- ④ 「シャドー付くのも、もう期間を決めて」、「ずっとだと、本当に療養の人の負担が」との看護師の提案に対し、B2師長は「はっきりこの先がどうなるかっていうところへんがね。まだ解決しきってないから」と述べた。

(3) 病棟会議の後の対応

ア B2師長は、平成28年12月中旬までに作成していたA1組合員を看護助手の業務に従事させる内容の1月勤務予定表を、病棟会議後、同月10日以降、A1組合員にシャドー勤務をさせる内容に変更した。また、A1組合員の希望どおり夜勤は入れず日勤のみとした。

イ B2師長は、A1組合員が平成28年12月29日に出勤する予定であったため、1月勤務予定表を変更するので確認しておくようにA1組合員に病棟会議の開始前と終了後に伝え、同日の朝までに1月勤務予定表を上記アのとおりの内容に変更し、詰所の所定の場所に置いた。

しかしながら、A1組合員は同日以降、欠勤を続けたため、変更後の1月勤務予定表を確認していない。

5 A1組合員の出勤状況等(病棟会議の翌日以降)

- (1) 平成28年12月29日及び30日 欠勤
- (2) 平成29年1月2日以降 無断欠勤
- (3) 同月10日以降 休職
- (4) 同日、A2委員長は、「Aさんがつるしあげの後休んでいるのはユニオンの指導か」というユニオンブログへの書き込みに気づき、Y法人の代理人弁護士に電話をして、A1組合員が休んでいることについて調査することを求めた。
- (5) Y法人の代理人弁護士は、上記(4)に対し、同月16日付け「ご回答」で病棟会議の様子を説明した。
- (6) 同年1月2日以降同月17日までの間に、B1部長とB2師長が、A1組合員に電話をしたがつながらなかったため、A1組合員が緊急連絡先としてY病院に届けていた母親に電話したところ、母親は、A1組合員とさっき会った、元気にしていた

等と述べた。

(7) 同月 1 9 日 A 1 組合員がうつ状態である旨の診断書が Y 病院に到達した。

(8) 同年 8 月 8 日 労働審判で A 1 組合員と Y 法人との間の労働契約が合意解約された。

6 ユニオンブログへの書き込み

Y 病院に関して、以下のような書き込みがある。

(1) 平成 2 9 年 1 月 1 1 日付け「実は私は年末に A さんから『吊し上げ会』つまり『詰所会』の様子をきいていました。」「それはそれはひどい内容でした。誰がどのような事を言ったか詳しくきいています。」

(2) 同年 2 月 1 6 日付け「Y 病院の職員は全員このブログを読んでいます。読むなど指導されていますが、」

(3) 同月 2 2 日付け「見てはいけないブログここですか？ Y 病院の職員が見てはいけないブログとは『Y 病院』で検索して見つけました。」

(4) 同月 2 3 日付け「『無断欠勤だから解雇でいいやん』と A さんを解雇すべきと話しているのを、私聞いてしまいました。」

(5) 同月 2 6 日付け「看護師のラダー面接を利用して、情報集め。『A さんのことどう思う。』ブログへの書き込みの犯人探しと、駆け引きに使用する情報集め。」

7 ユニオンブログの Y 病院への影響

(1) ユニオンブログの前記 5 (4) の書き込みなどに関して、ユニオンブログを閲覧した看護師らの間に動揺が生じていた。このため、平成 2 9 年 1 月 1 7 日頃の夕方、3 階病棟の詰所において、B 1 部長が職員に対し、A 1 組合員の母親と電話で連絡をとったところ、A 1 組合員と先ほど会った、元気にしていると母親が述べたこと及びユニオンブログの記載には事実無根のことが書いてあり、見ると気分が悪くなるので見ないほうがよいとの考えを伝えた。

(2) 同年 2 月、B 2 師長がラダー面接においてベテランの看護師 1 名に対し、A 1 組合員についてどう思うかという質問をした。

なお、ラダー面接とは、看護師の能力開発を段階的に進めるために実施される個別面接のことをいう。

8 労働審判及び労災保険給付申請

- (1) 平成29年6月2日、A1組合員は、Y法人を相手方として、病棟会議の開催によって人格権を侵害されたことなどを理由に慰謝料等220万円の支払を求める労働審判の申立てを行い、同年8月8日、同日をもって労働契約を合意解約すること、Y法人がA1組合員に解決金として40万円を支払うこと等の審判がなされ、同月22日に確定した。
- (2) 上記(1)とは別に、A1組合員は病棟会議で非難されたことが原因でうつ病を発症したとして、西宮労働基準監督署に労災保険給付の申請を行ったが、業務起因性がないとして不支給決定がなされた。

第4 判断

- 1 Y法人が、平成28年12月26日開催の団体交渉で、Y病院において、Xユニオンの組合員であるA1組合員を正看護師として扱うことを受け入れていたにもかかわらず、A1組合員を正看護師として取り扱わなかったという事実は認められるか、この事実が認められる場合、それはY法人によるXユニオンの組合員に対する不利益取扱いに該当するか。(争点1)

(1) 申立人の主張

ア Y法人は、団体交渉で、B1部長が「日勤でフォローを付けざるを得ないですね」と答えているとおり、A1組合員を事実上正看護師として扱うことを受け入れていたにも関わらず、正看護師の業務をさせなかった。

イ Y法人は、団体交渉の後も、A1組合員を正看護師として取り扱う考えがなかった。その根拠は以下のとおりである。

- (1) Y法人は、開催する必要のない病棟会議を開催し、A1組合員を出席せざるを得ない立場に立たせて出席させ、その場で、B2師長がシャドー勤務という他の看護師に負担が

かかり実現不可能な提案をすることにより、病棟会議の参加者の発言を誘導し、多くの参加者が敵意のこもった目で睨みながら、A1組合員をつるし上げることとなったこと。

なお、Xユニオンとしては、団体交渉でY法人がXユニオンに対し質問等を書面で提出するよう求めたため、Xユニオンが質問等の書面を提出した後、再度団体交渉が行われると考えていたが、Y法人は、再度の団体交渉を実施する前に病棟会議を開催することやA1組合員にシャドー勤務を行わせると決めたことをXユニオンに連絡しないまま、病棟会議を実施し、A1組合員にシャドー勤務をさせようとした。

(i) B2師長が作成した1月勤務予定表に看護助手の業務を行うことを示す「遅」の表示が、平成29年1月2日から連続して入れられていること。

ウ 不当労働行為意思に関して、以下のとおり主張する。

(7) Y法人は、A1組合員がXユニオンに加入するまでは、退職を申し出ても慰留していたにもかかわらず、A1組合員がXユニオンへの加入をY病院の職員に打診していたことを認識した後は、B2師長が突然退職願の書面をA1組合員に手渡して退職を強要した。

(i) 団体交渉においてXユニオンから提出することとなった質問等の書面を待たずに先手を打って病棟会議を行い、B2師長が、「労使トラブル」という明らかにXユニオンへの反発を誘導した発言をして説明するなどした。

(7) 上記(ア)及び(i)から、A1組合員に対する不利益取扱いが、組合員であることを理由としてなされたことは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉で、B1部長が「日勤でフォローを付けざるを得ないですね。」と発言したことは認めるが、Y法人がA1組合員を正看護師として扱うことを団体交渉において受け入れて

いたということはない。

団体交渉での合意内容は、Y法人が、A1組合員に正看護師として業務をさせる方法について持ち帰って検討するということである。

イ 平成28年12月27日、病院長、事務長、B1部長及びB2師長が協議を行い、A1組合員を正看護師の業務に単独で従事させることは患者の安全確保の観点から困難であると認められるものの、正看護師の業務に従事することを要望していることから、かかる要望を実現する方法として、平成29年1月から3階療養病棟の看護師のシャドー勤務をさせることが相当であるとの判断に至った。

ウ 上記イの協議では、A1組合員にシャドー勤務をさせる上で、1月勤務予定表の変更や他の看護師らの協力が必要であり、看護師らに予め説明しておくことが不可欠であることから、病棟会議において、もともと予定されていた議題に加えて、A1組合員にシャドー勤務をさせることを他の看護師に説明し、協力を依頼するとの方針も決定した。

エ 平成29年1月からA1組合員にシャドー勤務をさせること及びそれを病棟会議で他の看護師に説明することについてXユニオンに連絡しなかったのは、シャドー勤務をさせることについては、団体交渉において示された正看護師の業務を行いたいというA1組合員の意向を尊重するものであり、XユニオンないしA1組合員に異存があるとは考えられなかったからであり、また、病棟会議で説明することについては、同月からシャドー勤務させるためには時間的に極めて切迫しており、A1組合員の意思を確認すれば足りると考えたためである。

オ 病棟会議へのA1組合員の出席については、病棟会議前に、B2師長がA1組合員に出席する意思を確認しており、A1組合員は、自らの意思により出席した。

カ 1月勤務予定表のA1組合員の欄に、看護助手としての勤

務を示す「遅」が記載されているのは、平成28年10月上旬頃、A1組合員がB2師長に、同月15日まで勤務するとのそれまでの申出を変更して、同年12月末あるいは平成29年2月末まで勤務したいと申し出たことに対して、B2師長が、他の看護師に退職を控えたA1組合員への正看護師としての指導を引き続き行わせることはできないとの考えから、A1組合員を看護助手の業務に従事させることとし、その旨、A1組合員に確認したところ、それでよいとA1組合員が回答したため、A1組合員に看護助手の業務をさせることを前提に、平成28年10月16日以降の勤務予定表を作成していたところ、B2師長は、1月勤務予定表についても平成28年12月中旬頃までに、それまでと同じくA1組合員に看護助手の業務をさせる前提で作成していたからである。しかしながら、病棟会議後1月勤務予定表を変更している。

A1組合員の1月勤務予定表を変更した点は、年始は他の職員の予定が既に決まっていたため、平成29年1月9日までの勤務変更はせず、同月10日以降を日勤（当該時間帯に看護師としてシャドー勤務することを意味する。）に変更したところにある。

キ 平成28年11月28日、A1組合員は、B1部長に対し、退職の意思表示を撤回したが、B2師長は、B1部長からその旨の連絡を受けるより前に、A1組合員が12月末をもって退職するものとの思いから退職願の用紙を手渡したもので、退職を強要したものではない。

なお、B2師長は、A1組合員に対し、同年12月中旬頃までに1月勤務予定表を作成する必要上、平成28年12月末に退職するのであれば遅くとも同月初旬までには退職願を提出する必要があることを伝えていたにもかかわらず、A1組合員は退職願を提出していなかった。

ク Y法人は、団体交渉の結果を受け、A1組合員の希望に沿って正看護師として取り扱うことを検討したものであり、組

合員であることを理由に正看護師の業務をさせないという不利益取扱いをした事実はない。

ケ 病棟会議におけるB2師長の「労使トラブル」という発言は、いったん退職の意思表示をしたA1組合員にシャドー勤務をさせることについて、3階療養病棟の看護師の理解と協力を求めるに当たって、A1組合員が退職を強要されたあるいはパワーハラスメントを受けたと主張し、団体交渉が開催されるに至ったという経緯を説明したものであり、Xユニオンへの反発を誘導しようとしたものではない。

(3) 当委員会の判断

ア Y法人が、A1組合員を正看護師として取り扱わなかったという不利益取扱いを認めることができるか、以下判断する。

(1) 平成28年12月27日、Y法人は、病院長、事務長、B1部長及びB2師長が協議を行い、A1組合員を正看護師の業務に単独で従事させることは患者の安全確保の観点から困難であると認められるものの、団体交渉においてXユニオンからA1組合員を正看護師の業務に従事させることを要求されたことから、かかる要求を実現する方法として、平成29年1月から3階療養病棟の看護師のシャドー勤務をさせることが相当であるとの判断に至った〔第3の3(3)〕。

そして、A1組合員にシャドー勤務を行わせるに当たり、他の看護師の理解と協力を得るための説明を、もともと予定されていた平成28年12月28日の病棟会議の場で行った〔第3の4(2)〕。

病棟会議を経て、B2師長は直ちに1月勤務予定表を変更しており、変更後の1月勤務予定表には、A1組合員にシャドー勤務をさせることを示す「日」の表記がある。

以上から、Y法人がA1組合員を正看護師と取り扱うと決め、実施しようとしたことが認められ、Y法人がA1組合員を正看護師として取り扱わなかったという事実は認められない。

(イ) 病棟会議の前に、B 2 師長から平成 29 年 1 月からシャドー勤務をさせる方針であることを聞いた A 1 組合員が、「それをこの間の話合いで言ってほしかったです。」と述べている〔第 3 の 4 (1)イ〕ことから、シャドー勤務を行うことは、A 1 組合員の当時の希望にかなっていたと認められる。

(ロ) このように、Y 法人は、A 1 組合員を正看護師として取り扱うことを決め、実施しようとしており、それが A 1 組合員の希望にかなった処遇であったことからすると、Y 法人が A 1 組合員に不利益取扱いを行ったと認めることができない。

確かに、A 1 組合員が、現実にシャドー勤務に就くことはなかったが、その理由は、同人が病棟会議の翌日から出勤しなくなったためである。

イ 上記アのとおり、Y 法人が、A 1 組合員を正看護師として取り扱わなかったという不利益取扱いを認めることができないことから、Y 法人の不当労働行為意思の存否を判断するまでもなく、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号の不当労働行為は認められない。

ウ 争点に関する判断は上記イのとおりであるが、X ユニオンの主張について、念のため、以下判断する。

(1) X ユニオンは、Y 法人が A 1 組合員を病棟会議に出席せざるを得ない立場に立たせたと主張する。

病棟会議の前のやり取りにおいて、B 2 師長は A 1 組合員に対して、病棟会議でシャドー勤務について他の看護師の理解と支援を得るために説明することを伝えた上で、出席の意向の有無を質し、A 1 組合員が出席の意思を示したことが認められる〔第 3 の 4 (1)エ〕。

確かに、その後、A 1 組合員は、X ユニオンに連絡し、「断ってもらえ」、すなわち A 1 組合員の話をしてないようにしてもらえと A 2 委員長から指示を受けたものの、B 2 師長にそのことを伝えないまま、病棟会議が始まったことが認められる〔第 3 の 4 (1)オ〕。以上の経緯から、X ユニオンの主

張は認めることができない。

- (i) Xユニオンは、B 2 師長がシャドー勤務という実現不可能な提案をすることで、病棟会議の参加者の発言を誘導したと主張する。

シャドー勤務は、Y 法人が患者の安全確保を前提としつつ、Xユニオンの要求やA 1 組合員の希望を実現する方法として判断したことが認められる。

病棟会議における他の看護師の発言〔第 3 の 4 (2)エ〕は、3 階病棟の看護師らが多大な負担を感じながら A 1 組合員を指導してきたにもかかわらず、A 1 組合員が看護師として自立できなかったことに対する率直な意見とみることができ、A 1 組合員にシャドー勤務を行わせることが実現不可能なものであるが故になされたものではない。そうすると、B 2 師長が A 1 組合員にシャドー勤務を行わせると説明することで、病棟会議の参加者の発言を誘導したということとはできない。

- (ii) Xユニオンは、A 1 組合員にシャドー勤務を行わせると決めたこと及びそれを病棟会議で他の看護師に説明することを、Y 法人が Xユニオンに連絡しなかったことを問題視する。

団体交渉では、Y 法人が A 1 組合員を正看護師の業務に従事させることを検討することとされたが、Y 法人が A 1 組合員の業務のあり方について検討後、改めて団体交渉を行うことが合意されていたとは認められず、Y 法人が A 1 組合員にシャドー勤務を行わせることを決定したことなどを Xユニオンに連絡すべきであったとまではいえない。

また、Y 法人が Xユニオンに連絡しなかった理由として挙げる、A 1 組合員にシャドー勤務を行わせることが A 1 組合員の意向を尊重するものであり、Xユニオン又は A 1 組合員に異存があるとは考えられなかったこと、及び平成 29 年 1 月から A 1 組合員にシャドー勤務を行わせるについて時間的に極めて切迫しており、A 1 組合員の意思を確認すれば足りるものと考えたことについては、いずれも首肯できるもの

で、Y 法人が X ユニオンの活動を阻害しようという意図のもとに連絡をしなかったことの疎明はない。

したがって、Y 法人が X ユニオンに対して、A 1 組合員にシャドー勤務を行わせること、及びそれを病棟会議で他の看護師に説明することを予め連絡しなかったからといって、不当労働行為は認められないとの判断に影響を及ぼすものではない。

- (イ) X ユニオンは、本件審問において、変更後の 1 月勤務予定表が A 1 組合員に交付されていないことを指摘する。

Y 病院における勤務予定表は個々の看護師に交付されるものではなく、詰所の所定の場所に置くこととなっており、各看護師はそれを見てそれぞれの勤務を確認していたのであって、B 2 師長は A 1 組合員に、1 月勤務予定表を変更すること、及び変更後の 1 月勤務予定表を確認しておくように伝えていたのであり、A 1 組合員は、自らが欠勤したために変更後の 1 月勤務予定表を確認していなかったのであるから〔第 3 の 4 (3)イ〕、Y 法人が A 1 組合員に変更後の 1 月勤務予定表を交付しなかったからといって非難されるものではない。

- (ロ) X ユニオンは、Y 法人が X ユニオンからの質問等の書面の提出を待たずに先手を打って病棟会議を行い、B 2 師長が「労使トラブル」という明らかに X ユニオンへの反発を誘導した発言をしたと主張する。

団体交渉では、Y 法人が A 1 組合員に正看護師の業務に従事させることを検討することの他、X ユニオンがヒヤリハット報告についての考え方など、Y 法人に対する質問事項を、後日書面にして提出することが合意されたこと〔第 3 の 3 (2)ウ〕が認められるが、Y 法人が A 1 組合員の業務を検討するに当たり X ユニオンからの質問事項の提出を待つことまでは合意されていたとはいえ、Y 法人が、A 1 組合員に正看護師の業務に従事させるために必要な対応を行うことは何ら妨げられない。

また、病棟会議においてB 2 師長がA 1 組合員にシャドー勤務を行わせることを説明したことは、平成29年1月からA 1 組合員に正看護師の業務を行わせることというXユニオンの要求を実現するために、Y病院の業務上の必要からなされたものであり〔前記ア(7)〕、Y法人がXユニオンからの質問や要求の提出を待たずに先手を打って病棟会議を行ったものであるということとはできない。

さらに、B 2 師長の「労使トラブル」という発言は、団体交渉が開催された経緯を説明するためのものとするY法人の説明も首肯できることから、「労使トラブル」という発言が、Xユニオンへの反発を誘導するためのものと認めることはできない。

2 A 1 組合員が、同人と親しい約10人のY病院の職員に対してXユニオンへの加入を勧誘した事実、及びその事実を察知してY病院のB 1 部長及びB 2 師長がA 1 組合員に平成28年11月28日頃退職を強要したという事実は認められるか、これらの事実が認められる場合、それはY法人によるXユニオンに対する支配介入に該当するか。(争点2)

(1) 申立人の主張

ア A 1 組合員は、Xユニオンの指導によりY病院の職員の組織化を進め、1週間で3人の協力者を得た。

イ A 1 組合員は、信頼できると判断した人物に対して、電話番号とアドレスを書いた紙を手渡し、Y病院内での話はせず、メールや電話又は必要に応じて喫茶店において話をした。

ウ A 1 組合員は10人と接触し、その約半数とXユニオンに加入し、情報提供等で協力するとの約束がなされた。

エ 上記のようなA 1 組合員の活動によって、Y病院においてXユニオンの支部建設が可能となりつつあるときに、これをY法人が察知して、B 2 師長がA 1 組合員に突然退職願の書面を渡して退職を強要した。

(2) 被申立人の主張

- ア B 2 師長は A 1 組合員に対し、平成 28 年 1 2 月末に退職するのであれば遅くとも同月初旬には退職願を提出する必要があることを伝えていたにもかかわらず、A 1 組合員が退職願を提出しないまま、B 1 部長に退職の撤回を申し出て、当該撤回が B 1 部長から B 2 師長に伝わる前に、A 1 組合員が退職するものと認識していた B 2 師長が A 1 組合員に退職願の用紙を手渡したものであり、退職を強要したものではない。
- イ B 2 師長は同年 1 1 月 28 日の時点で、A 1 組合員が Y 病院の他の職員に対し、X ユニオンへの加入を働きかけたなどという事実は一切認識していなかった。

(3) 当委員会の判断

- ア B 1 部長及び B 2 師長が、A 1 組合員に退職を強要したとする支配介入を認めることができるか、以下判断する。

平成 28 年 1 1 月中旬、B 2 師長は、同年 1 2 月末で退職するため有給休暇を消化したいという A 1 組合員の申出を受け入れて、同月中に有給休暇を消化できる同月の勤務予定表を作成していたところ、同年 1 1 月 28 日に至っても A 1 組合員から退職願が提出されていなかったため、同日夕方、退職願の用紙を交付したこと、及び同日、A 1 組合員が B 1 部長に退職の意思表示を撤回したい旨伝えたこと〔第 3 の 2 (4) オ・カ・キ〕が認められるところ、B 2 師長は、B 1 部長から A 1 組合員が退職の意思表示を撤回した旨の連絡を受けるより前に、A 1 組合員が同年 1 2 月末をもって退職するものとの思いから退職願の用紙を手渡したとする Y 法人の主張を否定する X ユニオンの疎明がないこと、A 1 組合員が、B 2 師長からの退職願の用紙の受領と B 1 部長に対する退職の意思表示の撤回の前後関係について「思い出せない」と証言していること、A 1 組合員が、B 2 師長から退職願の用紙を手交された際に、B 1 部長に退職の意思表示の撤回を申し出たことを B 2 師長に伝えておらず、後になって B 2 師長を呼び止めて退職の意思表示を撤回したことを伝えたことが認められることから、A 1 組合員が、B 2 師長から退職願の用紙を

交付されるより前に、B 2 師長に退職の意思表示の撤回を伝えていたものと認めることはできない。

したがって、B 2 師長は、A 1 組合員が退職の意思表示を撤回したことを知らないまま退職願の用紙を手渡したとみるのが相当であり、B 2 師長がA 1 組合員に退職願の用紙を交付することで退職を強要したというXユニオンの主張を認めることはできない。

イ 上記アのとおり、B 1 部長及びB 2 師長がA 1 組合員に退職を強要したという事実を認めることができないことから、その他の事実の存否を判断するまでもなく、労組法第7条第3号の不当労働行為は認められない。

ウ 争点に関する判断は上記イのとおりであるが、Xユニオンの主張について、念のため、以下判断する。

Xユニオンは、A 1 組合員が同人と親しい約10人のY病院の職員に対してXユニオンへの加入を勧誘したことを察知して、B 1 部長及びB 2 師長がA 1 組合員に退職を強要したと主張する。

B 2 師長が退職願の用紙を手渡したのは、平成28年11月28日の夕方であるから、それより前の時点で、A 1 組合員がY病院の職員にXユニオンへの加入を勧誘し、かつ、そのことをY法人が認識している必要がある。しかし、A 1 組合員のXユニオンへの加入が公然化したのが、XユニオンからY法人あての団体交渉申入書が到達した同月30日と認められるが、それ以前にA 1 組合員がXユニオンに加入したことをY法人が知っていたこと、又は、A 1 組合員がXユニオンへ加入するようY病院の職員を勧誘したこと及びそのことをY法人が認識していたことが認められるか否かについて、A 1 組合員は、電子メール、電話又は手紙でY病院の職員にXユニオンへの加入を勧誘したと、また、退職願の用紙を受け取ったとき、Xユニオンの協力者たちに「ユニオンに入っていることがばれたら、私みたいに扱われるかもしれないから気をつけたほうがいいかもしれないと言いました。」とも証言

している。これらは、A 1 組合員が、Y 法人に知られないように、X ユニオンへの加入を勧誘していたことをうかがわせるものである。

また、Y 病院の認識の有無について、A 1 組合員は、A 1 組合員が Y 病院の職員を勧誘していたことを、Y 法人が知っていたかとの質問に、「どうか分かりません」と証言しており、他方で、B 1 部長及び B 2 師長は、平成 28 年 1 月 28 日時点で、A 1 組合員が X ユニオンに加入していたこと及び A 1 組合員が Y 病院の職員に X ユニオンへの加入を勧誘していたことは知らなかったと証言していることから、A 1 組合員が X ユニオンに加入していたこと及び Y 病院の職員に X ユニオンへの加入を勧誘していたことを Y 法人が認識していたと認めることはできない。

- 3 B 2 師長が、平成 28 年 1 月 28 日に病棟会議を開催し、A 1 組合員をつるし上げた、すなわち B 2 師長が出席した職員をして A 1 組合員に、味方はおらず、孤立無援であることを思い知らせ、退職に追い込む狙いで言葉による精神的暴力をしかけたという事実は認められるか、この事実が認められる場合、それは Y 法人による X ユニオンの組合員に対する不利益取扱い又は X ユニオンに対する支配介入に該当するか。(争点 3)

(1) 申立人の主張

ア A 1 組合員の 1 月勤務予定表が変更されていない段階では病棟会議を開催する必要がなく、Y 法人が病棟会議を開催した理由として述べる「正看護師としての業務をさせる方法を検討する」というのは、口実に過ぎないものであり、また、A 1 組合員の勤務条件は、団体交渉で話し合うべき事柄であって看護師達が会議で決めることでもない。したがって、病棟会議は開催する必要がなかった。

イ 病棟会議は、A 1 組合員を正看護師として扱うことが、現状では難しいとの発言を多くの看護師達から引き出し、精神的打撃を与える機会としたもので、A 1 組合員が精神的に疲

弊していることを利用して、意図して行われた精神的暴力であり、A 1 組合員に味方がおらず孤立無援であることを思い知らせる目的で開かれたものである。

ウ A 1 組合員は、正看護師の国家試験に受かっており、4 年の実務経験もあり、Y 病院が作成した「看護技術手順」を自習しており、実務上の能力からも、看護学生や新人にさせるシャドー勤務など全く必要なかった。

Y 病院は、看護師不足で忙しく、シャドー勤務を行う余裕などなく、一方的にシャドー勤務を提案すれば、他の看護師の総反発を食らうことは明らかであった。

エ 病棟会議には、A 1 組合員を追い詰め退職させ、Xユニオンの組織を一掃する狙いがあった。

(2) 被申立人の主張

ア 病棟会議は、3 階病棟における定例の会議であって、団体交渉（平成 28 年 1 月 26 日）よりも前から、同月 28 日に開催されることが予定されていたものであり、A 1 組合員の勤務方法について話し合うために開催が決まったものではない。

また、Y 法人は、団体交渉の後、A 1 組合員に 3 階療養病棟の看護師のシャドー勤務をさせる方針を、同月 27 日の病院長、事務長、B 1 部長及び B 2 師長の協議において決定したものであり〔前記 1 (2)イ〕、A 1 組合員の勤務条件を病棟会議で決定しようとしたものではない。

イ Y 法人は、団体交渉において A 1 組合員が正看護師としての業務を要望したことを受けて、これを尊重し、その実現のための方法として、3 階療養病棟の看護師のシャドー勤務をさせることを決定し、そのためには他の看護師らの理解と協力が必要になることから、病棟会議においてその方針を説明したところ、3 階病棟の看護師から意見が出され、A 1 組合員がこれに反論したものである。

ウ A 1 組合員は、平成 26 年 2 月に Y 病院に入職した後、Y 病

院において十分な指導、教育を受けていたが、平成28年12月当時、看護師として既に4年目であったにもかかわらず、未だに自立することができない状態であった。A1組合員の新人チェックリストは平成27年末まで持ち越されていたが、結局、完成していない。Y法人は、団体交渉においてA1組合員が正看護師の業務を要望したことを受けて、従前の経緯や患者の安全確保の観点も考慮した上で、3階療養病棟の看護師のシャドー勤務を行わせることを決定し、病棟会議において、他の看護師の理解と協力を求めたものである。

(3) 当委員会の判断

ア 病棟会議後にA1組合員が欠勤し休職していること〔第3の5(1)～(3)〕から、病棟会議において、B2師長が、他の看護師に前記認定した内容の発言〔第3の4(2)イ、エ〕を許したことで、A1組合員の精神的負担になったと推認でき、それが、A1組合員が組合員であることを理由として行われたのであれば、不利益取扱いの不当労働行為に該当するので、以下、判断する。

(7) A1組合員に行わせるシャドー勤務は、他の看護師に同行し、1日の終わりに自己の立てた行動計画やアセスメントと当該看護師の行動とを比較し、当該看護師の意図や考えを振り返るという形態であることから、当該看護師の負担となることは推認でき、また、病棟会議における看護師の「シャドー付くのも、もう期間を決めて」、「ずっとだと、本当に療養の人の負担が」という発言〔第3の4(2)エ④〕はそれを証するものといえる。

このように、A1組合員にシャドー勤務を行わせることは、他の看護師の業務に影響を及ぼすこととなり、他の看護師の理解と協力は必須であると考えられることから、そのために説明を行ったことには合理性がある。

(i) 平成28年12月26日開催の団体交渉で、XユニオンからA1組合員に正看護師の業務を行わせることとする要求があり、Y法人は、翌27日にその方法をシャドー勤務

と決定し、平成29年1月から勤務を開始させなければならぬこと、また、それが年末年始の時期であることを考えると、団体交渉が実施される前から開催を予定していた平成28年12月28日の病棟会議の機会を利用して、B2師長がA1組合員のシャドー勤務について説明を行ったことには合理性がある。

- (4) 上記(ア)及び(イ)のとおり、Y法人が、A1組合員にシャドー勤務を行わせることを病棟会議で他の看護師に説明を行ったことには合理性があり、仮にA1組合員がXユニオンの組合員でなかったとしても、シャドー勤務を行わせるためには、Y法人は同様の説明を行ったものと認められることから、A1組合員が組合員であることを理由として、病棟会議での説明が行われたものとはいえない。

また、病棟会議における他の看護師の発言の内容は前述のとおりであり、その口調からしてもA1看護師に対する攻撃的なものとは認められず、3階病棟の看護師らが多大な負担を感じながらA1組合員を指導してきたにもかかわらず、A1組合員が看護師として自立できなかったことに対する率直な意見とみることができ、B2師長が発言を制止すれば、逆に、他の看護師の協力を得ることが難しくなる可能性が考えられることから、その点を配慮してB2師長が、他の看護師の発言を許したことは不合理であるとはいえない。

したがって、Y法人が、A1組合員に対する不当労働行為意思をもって、病棟会議を開催し、A1組合員のシャドー勤務について説明したとはいえない。

- イ 上記アのとおり、Y法人の不当労働行為意思が認められないことから労組法第7条第1号の不当労働行為は認められず、また、同条第3号の不当労働行為も認められない。

- ウ 争点に関する判断は上記イのとおりであるが、Xユニオンの主張について、念のため、以下判断する。

- (7) Xユニオンは、Y法人がA1組合員の精神的疲弊を利用して精神的暴力を行ったと主張する。

Y法人がA1組合員の精神的疲弊を利用したというためには、Y法人が病棟会議よりも前にA1組合員が精神的に疲弊していることを認識しているべきところ、平成29年1月19日付けの「うつ状態」と記載のある診断書は、病棟会議よりも後にY法人に届いている。病棟会議の前にA1組合員の精神的疲弊と称する状況をY法人が認識する機会としては、団体交渉においてA2委員長が、「医者にな、このまま働き続けたらうつ病になるよって言われとるからな。」と発言したことが認められるが、この発言だけでY法人がA1組合員の精神的疲弊を知り、これを利用して精神的暴力を行ったというXユニオンの主張を認めるには十分でなく、この他に、この点に関するXユニオンの主張も疎明もなく、Xユニオンの主張を事実として認めることはできない。

- (4) Xユニオンは、A1組合員の実務上の能力からシャドー勤務など全く必要なかったと主張する。

Y法人は、A1組合員に対して、2階一般病棟において、プリセプター研修による新人チェックリストに沿った実技指導及び患者の受持ちを行わせ、加えて、目標管理による評価を行っている。また、3階療養病棟において、再度プリセプター研修を行っている。

これらのことから、Y法人が主張する、A1組合員は十分な指導、教育を受けていたが、平成28年12月当時、看護師として自立することができない状態であると評価していたことには合理性があると考えられ、A1組合員に正看護師の業務を行わせる方法をシャドー勤務としたことは首肯できるものである。

一方、Xユニオンが主張する、A1組合員が看護師の国家試験に受かっていること、及びY病院の「看護技術手

順」を自習していたというのみでは、A 1 組合員にシャド
ー勤務は必要なかったというには十分でない。

4 平成 29 年 2 月頃、B 1 部長及び B 2 師長が、ユニオンブログ
を見ないよう Y 病院の職員に周知した事実、及び X ユニオンのサ
ポーターを呼び出し恫喝したという事実は認められるか、これら
の事実が認められる場合、それは Y 法人による X ユニオンに対す
る支配介入に該当するか。(争点 4)

(1) 申立人の主張

ア X ユニオンのサポーターに対する追及や組合員に関する発
言が、以下のとおりあった。

- (イ) A 1 組合員について「解雇でいいやん」との会話がなされ
れた。
- (ロ) 各職場の朝礼でユニオンブログを「見るな」という指示
が行われた。
- (ハ) A 1 組合員と親しい看護師には、A 1 組合員との関係や
ユニオンブログへの書き込みについて追及した。
- (ニ) Y 法人は、ユニオンブログを見ないよう周知し、A 1 組
合員に近いとみられた職員を呼び出し恫喝した。
- (ホ) B 1 部長や B 2 師長が個別に看護師を呼び出して問い詰
めたこと、ユニオンブログの書き込み、閲覧への圧力 (ユ
ニオンブログの荒らしが激化した。)、Y 病院の面談による
「ユニオンの手先探し」「裏切り者捜し」が激しく行われた。
- (ヘ) B 2 師長のラダー面接 (目標管理面接) で A 1 組合員に
ついてどう思うか、X ユニオンについてどう思うかを質問
した。

イ B 2 師長が「委員長のブログを見るな」と発言したことは
甲第 3 1 号証により、また、Y 法人が X ユニオンの支持者を
探っていることは 2017 年 3 月 21 日付けの手紙により明
らかである。

(2) 被申立人の主張

ア B 1 部長が 3 階病棟の職員に対し、ユニオンブログに事実

に反する内容が記載されている旨を伝達したが、それは、ユニオンブログに事実と反する内容が記載されており、攻撃的で悪意に満ちており、Y病院の職員が閲覧することにより就業意欲を喪失するおそれがあったことから、その旨を伝達したものである。

イ Xユニオンのいう「A1組合員に近いとみられた職員」が誰を指すのか不明であるが、Y法人において、職員を呼び出して恫喝した事実はない。

ウ B2師長が、ラダー面接の際に、Y病院の看護師1名に対し、A1組合員やXユニオンについてどう思うかということを探ねたのは、平成29年1月以降、A1組合員が無断で欠勤し、さらには、Xユニオンから攻撃的な内容の書面が送付されたり、ユニオンブログに、事実と反し、攻撃的で悪意に満ちた内容が記載される等、それまで経験したことのない事態に直面し、管理職としてその対応に思い悩んでいたことから、他の看護師がどのように認識しているのかについて、参考のために意見を求めたものである。

エ Y法人は、Xユニオンのいう「サポーター」が誰であるかも把握しておらず、団体交渉の後に「サポーター」を追及した事実もない。

オ Xユニオンが証拠として示すラインのやり取り及び手紙は、匿名であり、内容も極めて抽象的であり、その内容は信用性に欠けるものである。

(3) 当委員会の判断

ア 平成29年1月17日頃の夕方、B1部長が3階病棟の職員に対し、ユニオンブログに、Y病院の看護師及びY病院に関して事実と反する内容が記載されているとの認識の下に、ユニオンブログを閲覧しないほうがよいと伝えたことが認められる〔第3の7(1)〕。

イ B1部長の上記アの発言は、Y病院の3階病棟の職員に対し、「皆さんが不愉快な気分になると思いますので、私として

は見ない方が良くと思います。」「ユニオンのブログを閲覧すると、検索回数が上昇する。」というものである。このときB1部長は、A1組合員の母親から、A1組合員と先ほど会った、元気になっていると聞いたことも併せて伝えており〔第3の7(1)〕、さらに3階病棟の看護師のみに伝えていることから、病棟会議をつるし上げであったとユニオンブログに書き込まれ〔第3の6(1)〕、つるし上げの加害者のように書かれている3階病棟の看護師に対して、その動揺を抑える目的で発言したものと認められ、Xユニオンの活動を妨害する目的でなされたものではないと判断する。

ウ Xユニオンは、前記(1)ア(カ)のラダー面接に関するユニオンブログへの書き込み〔第3の6(5)〕を根拠として、Xユニオンのサポーターに対する追及がなされたと主張するものと認められる。

これは、B2師長がラダー面接において、1名の看護師に対しA1組合員について意見を求めたこと〔第3の7(2)〕に対応するものと推測されるものの、当該面接においてB2師長は、A1組合員についてどう思うかと意見を求めたというのであり、このことから当該看護師がXユニオンの組合員又はサポーターであることをB2師長が知っていたという事実は認定できないし、Xユニオンに対する言及があったとも認められないことから、B2師長の発言は、Xユニオンの活動を妨害する目的でなされたものとはいえない。

エ 上記のほか、Xユニオンが、ユニオンブログへの書き込み、LINE（スマートフォン等で利用できる通信手段）のやり取り及び手紙を根拠として主張する内容は事実として認めることができない。

オ このように、ユニオンブログに関する3階病棟の職員に対するB1部長の発言は、Xユニオンの活動に支配介入するものと認められず、また、Xユニオンが主張するサポーターへの追及、呼出し、恫喝については事実として認められないことから、労

組法第7条第3号の不当労働行為は認められない。

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、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和元年12月24日

兵庫県労働委員会 印

会長 滝澤 功治 印

審査計画書における争点一覧表

- 1 Y 法人が、平成 28 年 1 月 26 日の団体交渉で、A 1 組合員を正看護師として扱うことを受け入れていたという事実、それにもかかわらず A 1 組合員を正看護師として取り扱わなかったという事実はあったのか。
- 2 上記 1 の事実が認められる場合、それは、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。
- 3 A 1 組合員が、同人と親しい約 10 人の Y 法人の職員に対して X ユニオンへの加入を勧誘した事実、及びその事実を察知して B 1 看護部長及び B 2 師長が A 1 組合員に平成 28 年 1 月 28 日ころ退職を強要したという事実はあったのか。
- 4 上記 3 の事実が認められる場合、それは労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 5 B 2 師長が、平成 28 年 1 月 28 日に病棟会議を開催し、A 1 組合員をつるしあげた、すなわち B 2 師長が出席した職員をして A 1 組合員に、味方はおらず、孤立無援であることを思い知らせ、退職に追い込む狙いで言葉による精神的暴力をしかけたという事実はあったのか。
- 6 上記 5 の事実が認められる場合、それは労働組合法第 7 条第 1 号又は同条 3 号の不当労働行為に該当するか。
- 7 平成 29 年 2 月ころ、B 1 看護部長及び B 2 師長が X ユニオン執行委員長のブログを見ないように Y 法人の職員に周知した事実、及び組合サポーターを呼び出し恫喝したという事実はあったのか。
- 8 上記 7 の事実が認められる場合、それは労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。