中労委、昭46不再79・80、昭47.12.13

命　　令　　書

昭和46年（不再）第79号事件再審査申立人
昭和46年（不再）第80号事件再審査被申立人　　財団法人聖路加国際病院

昭和46年（不再）第80号事件再審査申立人　　東京医療労働組合
昭和46年（不再）第79号事件再審査被申立人　　X

主　　文

初審命令主文第２項を次のとおり変更する。

１　財団法人聖路国際病院は、東京医療労働組合および東京医療労働組合聖ルカ分会と団体交渉を行なう場所について、聖路加国際病院労働組合と差別してはならない。

２　各再審査申立人のその余の申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　昭和46年（不再）第79号事件再審査申立人、同（不再）第80号事件再審査被申立人財団法人聖路加国際病院（以下「病院」という。）は、従業員約600名を雇用する病院である。

⑵　昭和46年（不再）第80号事件再審査申立人東京医療労働組合（以下「組合」という。）は、東京都および隣接県の医療関係事業所に勤務する労働者の個人加盟による労働組合であり、組合員は約500名である。病院には、組合の下部組織として昭和38年９月

に結成され昭和42年６月に当時の分会長Ａ１の配転問題を契機に公然化した聖ルカ分会（以下「分会」という。）があり、昭和47年７月現在公然化している分会員は11名である。

⑶　昭和46年（不再）第79号事件再審査被申立人Ｘは、昭和42年４月病院の看護研究員に採用されたが、その際研修期間を１年間とする旨の契約書に署名した。さらに翌43年４月この契約は更新されたが、後記のとおり昭和44年３月29日病院から看護婦への採用を拒否された。なおＸは、昭和42年８月分会に加入し、昭和44年１月13日分会書記次長として公然化し、同年３月当時も同職にあった。

⑷　病院には、分会が公然化した直後の昭和42年７月に医師、主任看護婦らを中心に結成され当時聖路加国際病院互助会（以下「互助会」という。）と称していた聖路加国際病院労働組合がある。その組合員は約400名である。

２　看護研究員制度と看護婦採用の実情

⑴　病院は、昭和28年、わが国における看護の一般的水準を高めるため、全国の看護短期大学および高等看護学校の卒業者ならびに医療機関勤務者で看護婦、保健婦および助産婦の資格を有する者を対象とした看護研究員制度を開設した。この制度は、臨床教育を主体とする看護教育（以下「研修」という。）を２年間行なうというもので、病院は毎年30名前後の看護研究員（以下「研究員」という。）を採用し、これら研究員を外来を除く各病棟に配属し、正規の看護婦と同様、看護業務に従事させるとともに研修を行なってきた。なお、昭和42年度採用者の必須講義時間は、１年目50時間、２年目25時間となっている。

⑵　研究員は、２年間の研修終了後は原則として出身校や出身病院に帰ることになっていた。しかし病院は、これら研究員に例年12月頃から研修終了後の身の処し方について意向を打診し、引き続き病院に勤務することを希望した者を全員看護婦に採用してきた。なお、研究員の募集要項には、２年間の研修終了後希望する者にはさらに１ヵ年の主任看護婦養成課程のある旨付記されていた。

⑶　研究員の給与は、看護婦と同一給与体系の中で高等看護学校または短大卒の給与を

支給されていた。研修終了後看護婦に採用された場合は引き続き学卒３年目の給与を支給され、勤続年数も通算されていた。

一方病院は、研修を終了し出身校、出身病院または他に就職する者には退職願を出させ、退職金を支給していた。

⑷ 病院は、昭和42年４月以降後記のような紛争を生じ、翌43年度より研究員の募集を中止し、これにかえ看護婦を募集するとともに翌44年度より看護研究員制度を廃止した。

⑸ それまでの病院における看護婦採用の実情をみると、聖路加短大専攻科卒業者と同校卒業者で２ヵ年以上他の病院で勤務した者は最初から看護婦として採用したが、その他はすべて前記研修を終了した研究員から採用していた。

なお、病棟に勤務する看護婦は、研究員を含め、常時約130名であったが、看護研究員制度が行なわれていた昭和41年当時にはそのうち約70名が研究員であった。

３ 病院と研究員との紛争およびＸの採用拒否

⑴ 昭和42年２月25日研究員は、研究員一同の名で、研修内容が制度の趣旨と相違しているとして、①研究員を当初から看護婦として募集し本職員として採用してほしい、②カリキュラムを充実してほしい、との要望書を病院長に提出した。

これに対して病院は、翌26日、27日の両日研究員を１人づつ呼び、要望書に賛同か否か、要望書を出すまでの会合数、出席者および招集者は誰か、などと質問し、さらに３月１日研究員の代表者と、同月７日研究会員全員と話し合うなどした。

３月14日研究員は、現在のカリキュラムの充実だけで満足するから個人的に呼び出すなど病院側の行なっているイヤガラセを中止してもらいたい、との要望書を提出した。ところが翌15日病院は、２年間の研修を終える研究員に、３月23日の研修終了式後の25日までに寮を出るように通告した。そこで研究員は16日に所轄の労働基準監督署に実情を訴え、同監督署長の助言を受けたりしたが、結局研究員13名は同月23日までに退職届を提出した。

病院は、残余の研究員３名を看護婦に採用したが、その際同人らに前年まで提出さ

せなかった採用願を提出させた。また病院は、同年４月研修２年目になる研究員および同年新規採用のＸら研究員に、前年まで徴していなかった研修期間を１年間とする旨の契約書に署名させた。

⑵　翌43年１月病院は、就業規則を改正しとの理由で、研修終了後も引き続き勤務を希望する研究員はあらかじめ採用願を提出するよう求めた。これに対して分会員であるＡ２ら研究員３名は､病院と研究員との法律関係は期間の定めのない雇用契約であり、研修終了後の４月以降も病院の看護婦である筈であるので、形式的に採用願を提出するとの趣旨の文書を付して、２月５日採用願を提出した。病院は４月、採用願を提出したＡ２ら３名を含む10名全員を看護婦に採用した。しかし病院は、正式の辞令を事務手続きが遅れているとの理由で交付せず、分会および本人らからの辞令交付の要求に対し、７月にいたり、新就業規則により６ヵ月間は見習期間である、と告げて10月１日に同人らに辞令を交付した。

なお新就業規則は、同年１月１日より実施されたが、旧就業規則にも見習期間の規定はあったものの、病院は、すでに看護婦としての資格を有している者についてまで見習期間をおくのは適当でないとして、研究員から正規の看護婦になる者についてはそれまでこの規定を適用していなかった。

分会は、このような病院と研究員との紛争に際して、採用願の提出および見習期間をおくことについて反対した。

⑶　昭和44年１月29日Ｂ１教育主任は、研修クラスの席上研究員に、４月以降も引き続き勤務を希望する者は２月10日までに採用願を提出するようにと言い、さらに見習期間が６ヵ月間ある旨を付け加えた。

２月１日ＸとＣ１は、Ｂ１教育主任に採用願を提出させる理由等について質問したところ、同主任は就業規則が変ったためであると答えた。そこでＸ、Ｃ１の両名は、同月３日、引き続き勤務を希望している研究員と話し合い、就業規則を検討したところ、新就業規則の採用に関する規定は旧規則と変っていなかったので、同人らはこのことを研究員全員の問題とすることを決めた。

⑷　同月５日研究員は、Ｘらの呼びかけで全員集会を開き、①採用願の提出を拒否し、残る者は団結して同一行動をとること、②病院長に直訴して話を聞いてもらうこと、を決めた。

同月10日研究員代表は「……私達は２年間看護研究員の名のもとに、病棟にあっては看護婦として責任を任されてきた……この事実は貴病院が私達を本職員として認めると否とに拘らず、すでに法律上からも本職員として認められており、私達もその自覚を持つものです。従って今回の採用願提出の要請には応じられない……」との研究員23名全員が署名した直訴文を病院長に手交した。

これらに対して病院は、同月25日研究員全員を集め、研究員は本採用ではないなどの理由を説明し、引き続き勤務を希望する者は採用願を提出するよう促した。

⑸　３月10日研究員代表は、Ｂ２労務課長に合い、病院はすすんで研究員と話し合いをしてもらいたい、採用願を提出することは筋が違うから病院に残る者が継続して勤務するという文書ならば書いてもよいと申し入れた。しかし同課長は、２月25日の話合いが病院と研究員の最後の話合いであり、今後は職制などを通じてでなければ話合いに応じられない、採用願はあくまでも提出してもらうと言った。

そこで、研究員は、同月14日分会および互助会に支援を依頼した。

⑹　分会は、２月１日以降「聖ルカ分会ニュース」で、これらの問題をとりあげ、再三にわたり研究員はもともと本採用の身分であるのに、病院はこれら研究員に採用願の提出を求めていると病院の言動を非難し、２月19日にはこの問題で病院に団体交渉を申し入れ、３月８日に団体交渉を行なった。また研究員の支援依頼にも応じ、病院に再度団体交渉を申し入れるなどした。

⑺　他方、互助会は、２月15日付「互助会ニュース」で採用願の件で専門家に法解釈を依頼した結果従来のいきさつ、前年以降の経過等からみて「法廷斗争になった場合、看護研究員側の見解が必ずしも有利になるとはかぎらないとの意見でした。」と述べ、研究員の支援依頼に対しては「研修生一同というかたちでは互助会は取扱うことができません。」と、これを拒否した。

⑻　３月22日Ｃ２互助会会長らは、同会に加入している研究員を呼び、すでに或る人の採用願をあずかっている、提出期限は過ぎているが、互助会に一任すれば面倒をみる、と言った。

⑼　ここにいたり研究員は、採用願を出すことに意思統一し、別個に出すという互助会員２名は、同月24日互助会を通じて採用願を提出した。この時点で引き続き勤務を希望する研究員は８名であったが、残るＸ、Ｃ１（非組合員）、Ｃ３、Ｃ４およびＣ５（以上互助会員）の５名は、２年間働らいてきた者が、あらためて採用願を提出し、しかもこれにより選考されることおよび採用後６ヵ月間の見習期間を付されることには、いまだ納得できない、という趣旨の連名の意見書を付して、同日内容証明郵便をもって、直接病院に採用願を提出した。

⑽　３月26日互助会は、互助会員のＣ３、Ｃ４およびＣ５を呼び、採用願の提出期限が過ぎていることを強調し、互助会の方針に従い同会に依頼するように説得した。これに対してＣ３ら３名は、翌27日同会に依頼する旨回答した。

⑾　同月27日Ｂ２労務課長は、Ｃ３ら３名を個々に呼び、意見書と採用願は両立しないのでいずれかを取り消すようにと言った。

その際Ｃ３は、どちらか取り消せというのであれば、意見書を撤回するがなお病院の措置には納得できないと答えた。なおＣ３ら３名は、翌日意見書を撤回する旨の文書を提出した。

翌28日Ｂ２労務課長は、Ｃ１を呼んで意見書の撤回を求めたが、Ｃ１は撤回する意思はないと答えた。また同課長はＸを呼んだが、ＸがＡ２ら分会員を同行してきたため、意見書のことについては何も聞かずに終った。

⑽　同月29日午後５時頃病院は、Ｘ、Ｃ１およびＣ３を個々に呼び、看護婦に採用しない旨通告した。

同日分会は、病院と団体交渉を行ない、Ｘの不採用理由を質したところ、病院は、不採用の理由は不採用であるというのみであった。

なお、Ｘはその後現在にいたるまで病院の看護婦宿舎に居住しているが、病院は同

人を就労させていない。

4　分会公然化後の労使事情

⑴　昭和42年７月15日組合は、Ａ１分会長の配転問題等について病院と団体交渉を行なった。この団体交渉には病院側からＢ３院長補佐、Ｂ４事務長およびＢ２労務課長らが出席し、問題の解決にあたった。

⑵　昭和43年１月26日組合は、一律7,000円の賃上げを骨子とする要求書を病院に提出し団体交渉を申し入れた。

これに対して病院は、３月28日に至りようやく団体交渉に応じたものの、組合から要求の説明を聞くのみに終った。

他方病院は、同日賃上げ要求を提出した互助会と経営協議会を開き、その後４月18日に第１次回答を行ない、さらに５月１日の第２次回答をもって即日妥結した。

⑶　５月８日病院は、組合との第２回団体交渉で、互助会との妥結内容と同一の回答を行なった。病院と互助会との妥結内容は、従来の年２回賃上げを、年１回とすることを前提としたものであった。組合は、金額については了解したが、賃上げを年１回とすることに反対し、その後同月17日、24日と団体交渉を行なったが妥結するに至らなかった。

⑷　６月12日病院は、組合との夏期一時金問題の第１回団体交渉の席上、未解決の賃上げおよび当期一時金については労働組合法第17条を適用し、互助会との妥結内容を分会員にも適用する旨通告し、実施した。

その後病院は翌44年冬期一時金まで、上記同様、労働組合法第17条を適用し、互助会との経営協議会での妥結内容を分会員に適用実施してきたが、45年度の賃金改定からは組合と協定書を締結している。

⑸　団体交渉の場所については、当初病院と組合との申合せにより、病院がホテル、会館等を指定し団体交渉を行なっていたが、そのため交渉時間も午後６時頃から９時頃までに制限され、また組合としては病院外での団体交渉では病院の従業員に対する影響も制約されると考えて、組合はこれら団体交渉を互助会と同じく病院内で開くよう43

年11月29日に抗議して以来再三にわたり病院内で団体交渉をもつよう要求してきたが、現在まで病院内では１度ももたれていない。

また、団体交渉における病院側の交渉委員は、前記Ａ１分会長の配転問題以後、院長補佐や事務長は出席せず、Ｂ２労務課長が出席し交渉の任にあたっている。

⑹ 昭和43年５月31日、互助会員である外来会計係長Ｂ５は、給食課職員の分会員Ａ３を半蔵門会館ロビーにつれて行き、分会を脱退するよう説得した。

⑺ 昭和44年10月２日病院は、外部から講師を招き、「日本共産党の実態と企業内活動について」と題する講演会を行なった。さらに翌45年３月27日同一の講師を招き、新採用者を対象として「新しく職業人となるにあたって」と題する講演会を行なった。講演の中で同講師は、病院には二つの組合があるが10名位では組合とはいえない、彼等は破壊的な考えを持っている、との趣旨の話をした。

⑻ 昭和45年４月、同年採用のＡ４は、同人所属セクションのＢ６主任看護婦らから、互助会に入っていた方が無難であり、互助会に入らないと分会に加入しているとみられるとの話をされ、互助会に加入するよう勧められた。

⑼ 昭和45年８月15日組合は、映画「広島・長崎」を上映のため、会議室の使用を病院に申し入れたところ、病院は「今後とも病院構内において、かかる政治的色彩のある事柄については禁止する。」として、これを拒否した。

以上の事実が認められる。

第２ 当委員会の判断

１ Ｘの不採用について

病院は、Ｘら３名の不採用理由とされている研修期間中の成績不良および就業規則に関する意見書の撤回拒否等は真の理由であったとは認められず、病院の不採用措置は、研究員の集団的行動に対する報復的措置であり、研究員斗争を全面的に支援してきた分会の存在と活動を抑制する意図をもって行なった分会運営に対する支配介入であるとした初審判断を争うので、以下判断する。

⑴ 看護研修に関する契約とその実態について

病院は、看護研究員制度は看護水準の一般的向上を図るために、看護婦の卒後研修を実地修練の方法によって行なうものであって、病院業務の必要によって行なわれる通常の院内教育とは異なるものである。Ｘと病院との間の契約についても、研修目的達成のため１回に限り、その更新を認めた１年契約のものであって、期間の定めのない労働契約ではなく、研究員と正規の看護婦との間に連続性はない。また、研究員の勤務の実態については、配置、受講等について特別の配慮がなされており、その身分的性格から病院に対する義務も限定されているので、病院が研究員を正規の看護婦と同様に取扱ってきたわけではないと主張する。

① たしかに、看護研修制度の趣旨および契約の形式からすれば、Ｘが研究員として採用されたことによって、Ｘと病院との間に期間の定めのない契約が成立したものと認定することは困難であり、また、就業規則上の身分も正規の看護婦とは異なるが、研究員の勤務の実態は、㈠病棟における夜勤、準夜勤等の勤務を含め正規の看護婦と何等変るところはないこと、㈡就業規則上、従業員から除外されているにもかかわらず、就業規則が適用されていること、㈢給与についても看護婦と同一の基準により支給されていること、㈣看護業務に従事するものの過半数は研究員であったこと、などから、研究員を実質上も正規の看護婦と同様に取扱ってはいないとの病院の主張は認め難い。

② また、病院は研修制度の目的や具体的実施方法についての特徴を挙げ、院内教育との違いを強調するが、本制度には、㈠特別な予算、人員等の措置がなされていないこと、㈡研修必須時間は、年間で、１年目約50時間、２年目約25時間程度であること、㈢研修を行なうために特別な施設、器材などが設備されているわけではないことなどから、研修制度自体が雇用関係とは別に独自に実際上存在していたとはいえず、本制度は、いわば「よい看護」を自負する病院が、対外的信用を考慮して設けたものとみられる。また、前記第１の２の⑷認定のとおり、研修制度廃止のため研究員の募集を中止した後は、これにかえて看護婦を募集していることおよび看護業務に従事するものの過半数は研究員であったことなども認められ、病院が研究員

の看護婦としての労働力を不可欠のものとしていたことは明らかである。

③　研究員と正規の看護婦との間に連続性がないとの主張については、研修制度廃止前の病院の「看護婦採用条件」によれば、前記第１の２の⑸認定のとおり、聖路加短大専攻科卒業者等を除き、すべて研究員の過程を経ることが前提となっていたことおよび昭和42年の研究員斗争の前までは毎年研究員は特別の手続を経ることなく、病院はその希望者全員を引き続き正規の看護婦として勤務させてきたことからみて事実上、研究員と正規の看護婦との間に連続性がないとは認められない。

⑵　Ｘの不採用と不当労働行為の成否について

まず、病院は、Ｘら３名の不採用の決定的理由としている就業規則に関する意見書提出の件について、Ｘらは見習期間を定めた病院の就業規則を一応認めたうえでその撤回を要求するというのではなく、頭からこれを認めないのであるから、病院とＸらとの間に意思の一致がないので、労働契約成立の余地はないと主張し、さらに、Ｘの不採用理由として挙げている成績不良についても、Ｘはカンファレンス等への出席率が悪く、症例研究についても研究不足で誠意が足りず研修成績が最下位であるので、採用し得ないのは当然であると主張する。

①　就業規則に関する意見書提出の件については、前記第２の１の⑴判断のとおり、研究員は事実上、正規の看護婦と同様に取扱われ、研修終了者のうち希望者については連続して勤務することとなっていたので、改めて見習期間を付す余地はなかったものと認められる。また、２年間の勤務を経てきたものに対して見習期間を付すことは、前記第１の３の⑵認定のとおり、就業規則制定当初から規定されていたにもかかわらず、病院自ら、研究員は看護婦の資格を有する者を対象としているので、これらの者についてまで見習期間をおくのは適当でないとして昭和42年までは適用していなかったものであり、その後、それを必要とする特段の事情が生じたとも認められない。したがって、病院が就業規則の画一的適用の必要があると主張しても、その主張は余りに形式的に過ぎて採用できず、Ｘらが意見書を提出したのも無理からぬものと認められ、同人らを不採用とした真の理由は他にあったものと推認せざ

るを得ない。

② 成績不良の点については、初審の段階で初めて主張されたものであるが、Xがカンファレンス等への出席率が悪かったとしてもそれはXの看護婦勤務のスケジュールの関係によるものもあり、症例研究の結果など研修成績が他の研究員に比較して著しく劣ると客観的に認めうる資料はなく、これらのことについて病院が注意を与えた事実も認められず、これも同人を不採用とする真の理由であったとは認め難い。

③ してみると、Xの不採用は、同人に対する不利益取扱いと認めざるをえず、これは同人が研究員中ただ一人の公然化した分会員として研究員の中心となり、研究員斗争を通じて行なった組合活動を病院が嫌悪し、Xと同調するC３、C１とともに、看護婦への身分切換え時期にあることを好機として、同人らを病院外に排除することにより分会の存在と活動を抑制する意図をもってなしたものと認めざるを得ない。

したがって、病院のX不採用措置は不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

2 病院の分会脱退工作、団体交渉における差別取扱いなどについて

組合は、病院の分会に対する組合脱退勧奨、分会との団体交渉における不誠意な態度および団体交渉の時間、場所、その他施設利用についての分会と互助会との差別取扱いについては、いずれもこれを肯定する事実は認められず、組合の主張は採用できないとした初審判断を争うので、以下判断する。

⑴ 互助会の結成と分会脱退工作について

組合は、互助会が結成されたのは、その目的および結成の経緯からみて、病院の意を受けてなされたものであり、このことは互助会結成後、病院が分会と互助会との間に徹底した差別取扱いを行なっていることや分会破壊と互助会の育成を指示、勧奨していることからも明白である、その具体的な例としては、外来会計係長B５は、分会員A３に対して分会脱退の説得をしており、分会員A４は、昭和45年４月就職時に所属の主任から互助会への加入勧奨をうけていると主張する。

前記第１の１の⑷認定のとおり、互助会が分会公然化直後の昭和42年７月に医師、

主任看護婦らを中心に結成されたことは認められるが、この互助会が病院の指示ないし意をうけて結成されたものと断定しうる資料はない。また、前記第１の４の⑹および⑻認定のとおり、Ａ３およびＡ４に対する病院の下級職制による分会脱退、互助会への加入勧奨が行なわれたことは認められるが、それらが病院の意をうけて行なわれたとする具体的な疎明はなく、これら下級職制の言動をもって直ちに病院の分会に対する支配介入行為とまで断定することはできない。

⑵　団体交渉について

①　組合は、㋑団体交渉の場所について分会から再三の申入れにもかかわらず、病院がホテルや会館等を一方的に指定し、病院内では開催しないのは、交渉時間を制限する口実にするためおよび分会の影響力が拡大するのを避けるためである、㋺病院は、互助会との交渉は勤務時間内にも行ない、徹夜の交渉にも応じているが、分会とは交渉場所の関係で常に午後６時から９時頃までに制限している、また、㋩病院の団体交渉担当者は、互助会との経営協議会には院長補佐、事務長らを出席させているが、分会とは処分、かつ、代表権限が与えられていないとみられるＢ２労務課長を出席させている、と主張する。

団体交渉の場所については、当初、両者間で申し合せをして決めたいきさつがあるにしても、その後、組合から交渉時間が制限されることなどを理由に前記第１の４の⑸認定のとおり、院内での開催を再三申し入れており、しかも組合との団体交渉を病院外で行なわなければならない特段の事情も見出しがたい本件においては、組合および分会との団体交渉開催につき互助会と差別扱いしているものと認めざるをえない。また、互助会との経営協議会での交渉は勤務時間中にも行なっているのに反し、分会との交渉は前記第１の４の⑸認定のとおり常に勤務時間外にしか行なっておらず、これも差別扱いと認められる。しかし、病院側の団交出席者の点については、初審判断のとおり、交渉権限を委任されていると認められるＢ２労務課長が出席しているのであるから、院長補佐、事務長らが出席しなくても一概に差別的取扱いとは認め難い。

② 組合は、賃上げ、一時金などの組合の要求についての団体交渉申入れに対し、病院はこれにすぐには応じようとせず、やっと開かれた第１回の団体交渉においては、組合の説明をきくのみで、それ以後の交渉は徹底的にひきのばし、他方、互助会とは要求書提出直後に経営協議会を開いて数次にわたる交渉を重ね、互助会と妥結した後でなければ分会とはその後の交渉に応ぜず、しかも、互助会と妥結し協定した内容について労働組合法第17条の拡張適用を援用するなどして実質的に団体交渉を拒否していると主張する。

病院が組合との団体交渉開催が遅延した理由として説明するところの㋑組合の団体交渉申入れが時期的に早く、病院の決算期直後で経営状態の検討中であったこと、㋺Ｘの不採用に伴なう寮からの立退き問題を先議することになっていたこと、㋩春闘の時期で組合が他の分会との関係もあって、その日程が制限されていたこと、㋥互助会との経営協議会での交渉が引き続き開催されていたこと、などの諸事情については、一応それなりに理解できないわけではない。しかし、分会員は少数で、互助会員が圧倒的多数を占めているからといって、団体交渉において組合と互助会との間に遅速の差をつけることは許されず、さらに労働組合法第17条を適用するとしたことなどは組合との団体交渉を軽視する病院の態度を示しているものといえるのであるが、その後病院は、団体交渉の開催および労働組合法第17条を適用するなどの主張についてその態度を改め、組合と協定を締結するなどしているのであるから、これらまで不当労働行為と決めつけるわけにはいかない。

⑶ 施設利用等における差別取扱いについて

組合は、互助会にはその会合のための会議室の使用やポスター掲示を許可しているが、分会には映画上映のための施設使用、ポスター掲示についてこれを許可せず、施設使用手続きについても、通常の場合と異なり、労務課でないと受付けてくれないと主張する。

しかしながら、映画上映のための施設使用、ポスター掲示については、それらの映画が就業規則で禁止されている「政治的」なものに該当するかどうかの判断は別とし

て、少なくとも病院がこれらを政治的色彩があると判断し、かつ、それが一般公開されるものであることを懸念して不許可としている以上、あながち病院の措置を不当とすることはできず、このほか分会の病院施設の使用およびポスター掲示が、すべて不許可になっているとの具体的疎明はない、また、施設使用手続についても、これは病院の事務体制の問題であって、互助会のそれが分会とは異なる取扱いをうけているとの疎明もなく、組合の主張はいずれも採用し難い。

⑷　病院の差別取扱いと不当労働行為の成否について

前記第１の４の⑺認定のとおり、病院が講演会を開催して暗に組合および分会の活動を非難する従業員教育をしていることからみると、病院が組合および分会の存在とその活動を嫌悪していたであろうことは窺われるが、前記第２の２の⑵の②判断のとおり、病院は組合に対する態度を改めていることが認められるので、組合の主張する点すべてを不当労働行為と認めることはできない。ただ、労使間の団体交渉の在り方を左右する交渉場所について差別することは許されないものと考える。

以上のとおり、病院が組合との団体交渉の場所につき互助会と差別していることを除き、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和47年12月13日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久