京都、昭44不17、昭48.６.15

# 命　　令　　書

申 立 人　京都医療労働組合

被申立人　社会福祉法人宇治病院

## 主　　文

１　被申立人は、申立人に対し、就業規則の変更に関する事項を交渉事項とする団体交渉を拒否するような方法で、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

２　被申立人は、つぎの内容の文書を申立人に提出するとともに、同内容の文章を縦１メートル、横1.5メートルの大きさの模造紙に墨書して、命令交付の日から10日間、被申立人社会福祉法人宇治病院の食堂内病院掲示板に掲示しなければならない。

記

病院が、貴組合からの就業規則の変更についての昭和 43 年１月の団体交渉の申入れを拒否したこと、および昭和 44 年７月の同規則変更時においても団体交渉をしない態度をとり続け、もって貴組合の団体交渉権を否定することにより、貴組合の運営に支配介入したことは、労働組合法第７条３号に該当する不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和　年　月　日

京都医療労働組合　組合長　A1　殿

社会福祉法人宇治病院理事長　B1

３　申立人のその余の請求を棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　申立人京都医療労働組合（以下「組合」という）は、京都地方の医療および関連事業に就業する労働者で組織する個人加盟の産業別労働組合で、昭和 44 年８月１日（以下年月日の場合の年はいずれも昭和である）、本件申立当時組合員約 1,000 名を擁していた。

⑵　申立人組合宇治病院支部（以下「支部」という）は、42 年５月 17 日、社会福祉法人宇治病院の従業員 28 名により結成され、本件申立当時、同支部の組合員は 38 名であった。

⑶　被申立人社会福祉法人宇治病院（以下「病院」という）は、肩書地において内科、外科など８診療科目を有する宇治病院（以下「宇治病院」という）を経営している。

２　支部の結成

⑴　42 年２月初めごろ、宇治病院の１病棟と２病棟（以下「病棟」というのはいずれも宇治病院のものである）の婦長、主任を除いた看護婦たちは集会を開いて労働条件について話し合った。席上人手不足に対する不満など多くの意見が出されたので、当時准看護婦であったＡ₂（以下「Ａ₂」という）らが中心となり、これらの意見を 19 項目の要求にまとめ三交替勤務者一同の名前で病院に提出した。その後、Ａ₂らはＢ₂病院長（以下「Ｂ₂院長」という）らと話し合ったが、一項目だけ解決し他の項目は未解決のままであった。

⑵　同年３月ごろ、宇治病院の従業員であった准看護婦Ｃ₁（以下「Ｃ₁」という）は若年性高血圧で同病院に入院したが、「病院の寮で静養するほうが良い」との主治医のＣ₂医師（以下「Ｃ₂医師」という）の意見に従い、同年４月から同病院の寮で静養していた。ところが、Ｃ₁は、Ａ₂に「先生にいろいろ相談するけれどもしんみになって相談できる雰囲気ではない。Ｃ₂先生にはもうみてもらいたくない」と言っていたので、

Ａ２はＣ１に南病院を紹介し、Ｃ１は同月 19 日同病院に移った。

⑶　同月 28 日、Ａ２はＢ２院長に呼ばれ、「Ｃ１を病院に相談せずに他の病院に紹介したことで病院の体面をつぶした。担当のＣ２医師が心証を悪くし進退伺いを出しているので君も進退伺いを出してくれ」と言われた。そこで、Ａ２は事務室のＢ３主任（以下「Ｂ３主任」という）に相談したところ、上記Ｃ１の件で解雇などになるはずはないと言われ、また、Ａ２自身もそのように思ったので、言われたままにＢ２院長に進退伺いを出した。

⑷　病院は、上記Ａ２とＣ１の件に関し理事会で検討した結果、両人に退職を勧告することを決定した。

⑸　同年５月８日、Ａ２は院長室に呼ばれ、Ｂ２院長から「進退伺いを出してもらっているのだし、今日限り病院をやめてほしい。君が退職願いを出すなら希望退職にし、そのことを院内通報に載せ、退職金も支払う。しかし、退職願いを出さないなら退職金も支払わないし、解雇ということになって君の履歴書も汚れることになり、縁談にもさしさわることになる」というようなことを言われたが、Ａ２は了承せず、「しかるべき人に相談します」と言って退室した。その後、Ａ２が上記Ｂ２院長の言ったことについて１病棟と２病棟の看護婦に相談したところ、ことは個人の問題ではない、今後も同じようなことが起こるかもしれないから労働組合をつくったほうがよいということになった。そこで、Ａ２は以前から知っていた組合に電話し、同月 14 日、組合の上部団体である京都医療労働組合連合会の書記局員であったＣ３（以下「Ｃ３」という）に会い、労働組合の結成について指導をうけた。

⑹　一方、Ｂ２院長は病棟の看護婦に前記Ａ２とＣ１の件の経過を説明し、両人に依願退職の勧告をしたことを伝えた。ところが、同月 10 日、婦長以下の看護婦や給食室の従業員約 50 名から、Ａ２とＣ１に対する退職勧告の撤回を要請する嘆願書が出されたので、翌 11 日、病院は理事会を開き、50 名もの誠意にこたえてＡ２およびＣ１に対する依願退職の勧告を撤回する、別に両人を出勤停止３日間の処分に付する、との決定をした。

⑺　同月 17 日の昼休み、組合は宇治病院の前庭で支部結成の集会を開いた。組合は直ち

に支部結成通知書、団体交渉申入書、ならびに「A2、C1の解雇処分の撤回。A2、C1に対していっさいの処分を行なわない。A2の進退伺いの返却。将来の労使問題については必ず組合と話し合うこと」との要求書を病院に提出した。病院は理事会を開き協議した結果、両人に対する依願退職の勧告、３日間の出勤停止処分などすべて処分を白紙撤回することに決定し、その旨を同日午後５時すぎに開かれた団体交渉（以下「団交」という）で組合に伝えるとともに、A2の進退伺いを返還した。

３　支部結成後の労使間係

支部結成後の病院と組合との間には一時金、ベースアップ、団交ルールの問題、就業規則の問題などをめぐってかなり紆余曲折が存在したが、このうち最後の後記４に摘示の就業規則の問題以外の他の主な事実としてはつぎのようなことがあげられる。

⑴　42 年９月、組合は年末一時金とそれまで交渉していた職場待遇改善要求の未解決事項について、同月 13 日団交を行ないたいと病院に申し入れた。病院はこれに対し出席者については病院側３名、組合側４名としたいと回答した。同日、支部および組合の組合員 24、5 名が団交の会場に行ったところ、７名分の椅子しか用意されていなかったので全員が坐れるように並べかえた。団交のためそこに入ってきたB4事務次長（43 年 12 月より事務長。以下事務長就任前はB4事務次長、就任後はB4事務長という）が大声で「誰が一体椅子の場所を変えたのか」とどなり、元の状態に戻すよう言ったので組合と対立したが、組合員が元の状態に戻したので団交が始まった。冒頭、病院側が病院の申し入れた条件でやりたいと主張、これに対し組合は、今までどおり大勢と一緒にやる交渉でなんら支障がないはずだ、今までどおりの方式でやるべきだと反論し、対立したため団交は決裂した。さらに、同年 11 月８日の年末一時金の団交の席上、病院は団交の時間、交渉人数等につき協定を結びたいと組合に申し入れたが、組合がこれを拒否したため団交は決裂した。同月 10 日、組合は前記病院の申入れを団交拒否として、当委員会に団交再開のあっせんを申請し、同月 20 日、あっせんの結果、交渉人数については原則として病院側５名以内、組合側９名以内とする等のあっせん案を双方が受諾したので団交は再開された。

⑵　42 年 11 月、組合の年末一時金の要求に対し、病院は、その支給については出勤率による勤務査定を行なうと回答した。組合はこれに反対し団交をもったが、同年 12 月９日の給与支給日までに妥結に至らなかったため、同日病院は、病院の計算方法に基づき一方的に一時金を支給した。支部の組合員はその受領を拒否したが、結局同月 12 日、病院の回答と同じ内容で妥結した。

⑶　43 年の春の賃上げ交渉においても、まだ妥結に至らない同年４月 25 日、病院は病院の計算方法に基づき賃金を支給した。しかし、支部の組合員は受領を拒否し、同月 27 日には１時間の時限ストライキを行ない、さらに、当委員会にあっせんの申請を行なったが、結局、同年５月 16 日、やはり病院の回答と同じ内容で妥結した。なお、同年４月当時の病院の給与支給対象者は約 110 名であったが、同月 25 日賃金を受けとったのは 75、6 名であった。

⑷　前記 43 年賃上げの交渉時において、組合が宇治病院の廊下にビラを貼付したところ、病院は、これは病院の施設管理権の侵害であるとして組合に抗議した。

4　就業規則変更の経過

⑴　病院は、23 年７月上旬、就業規則を制定し、京都南山城労働基準監督署（現京都南労働基準監督署、以下監督署という）に届け出たが、当時のこの就業規則は、事業所の名称、場所、就業時間、休憩時間、賃金、退職に関する事項等についてだけ定めた簡単なものであった。

⑵　35 年９月ごろ、監督署から病院に対し就業規則の内容が実施されている事実と非常に違うので訂正せよとの是正勧告がなされたので、病院は新たに就業規則案を作り、また監督署の指導をうけたところ、従業員代表者の意見を添えて提出するよう指示されたため、従業員に対し説明会をもったのち、当時宇治病院の事務長であったＢ５（以下Ｂ５事務長という）が従業員代表となっている意見書を付し前記就業規則案とほぼ同じ内容の就業規則を監督署に提出した。同規則は、36 年４月 11 日、監督署に正式に受理された（以下同規則を 36 年規則という）。さらに、病院は従業員に同規則を周知徹底させるため、事務所に同規則一部と、「よく読んで承知して下さい」と書いた紙

片をつるしておいた。

なお、同規則は７章 45 条からなっており、また、その第 45 条には「この規則の改正は病院と職員代表との協議によって行なう」と定められていた。

⑶　その後、病院は 36 年規則における賃金表や出勤時間、給与関係事項などについて 37 年、38 年、40 年と変更を行なったが、監督署へはこれらの変更の届出はなされていなかった。

⑷　39 年９月 30 日、監督署から病院に対し、就業規則の内容が事実と相違しているにもかかわらず変更の届出がなされていないなど６点について是正勧告がなされたので、病院は当時実施していた内容と相違している条文を訂正して「就業規則一部変更届」案を作り、それを監督署に提出し、「病院としては、規模の拡大に伴いベット数や人員が増加し、病棟の新築を計画しているので就業規則についても近々全面的な改正を行ないたいと考えているので、勧告のあった件についてはしばらく待ってほしい」と述べたところ、監督署もこれを了承した。なお、病院は 39 年８月より病院の新築を計画していたが、40 年 11 月、新病棟と給食棟が竣工した。

⑸　病院は、41 年２月ごろ「全日本病院」という雑誌に掲載されていた就業規則のひな形を基に 10 章 88 条からなる 36 年規則の変更案を作成し、同案の検討を病院のＢ１理事長（以下Ｂ１理事長という）、宇治病院のＢ５事務長、Ｂ６薬局長の３名よりなる就業規則改訂委員会に依頼した。同委員会の検討を経た成案を、病院は、42 年１月、理事会に提出し、理事会は、同年５月９日、同案について審議の結果、若干の条文を整理したうえ、36 年規則の変更案（以下第１次案という）として採用した。

なお、この第１次案は、後記の 44 年７月に変更された就業規則第 23 条と同趣旨の服務上の各種の禁止条項をはじめその他同規則の主な内容をなしている諸条項を含む８章 72 条からなるものであった。

⑹　さらに、同年７月 18 日、Ｂ２院長はＢ４事務次長に第１次案を渡し、就業規則について研究し、36 年規則の変更案を作るよう命じた。

⑺　同月末、Ｂ４事務次長は第１次案を基に、40 年 10 月、厚生省医務局から出されてい

た「病院の管理運営に関する指導要領」を参考にして、12 章 68 条からなる 36 年規則の変更案（以下第２次案という）を作成してＢ２院長に提出した。しかし、この第２次案も内容的には第１次案と大同小異のものであった。

⑻　同年８月中旬から 10 月にかけて、病院は 36 年規則第 45 条に基づき、病院が指名した給食のＢ７主任（以下Ｂ７主任という）、検査室のＢ８主任（以下Ｂ８主任という）、レントゲン室のＢ９主任（以下Ｂ９主任という）、事務室のＢ３主任、看護のＢ１０婦長（以下Ｂ１０婦長という）、２病棟のＢ１１主任らから、第２次案について意見を聞いた。

⑼　同年 10 月中旬、病院は理事会を開き第１次案と第２次案について討議し、第２次案を一部文章上の修正を行なったうえ、36 年規則変更案（以下第３次案という）とすることに決定した。

⑽　43 年１月 10 日、病院のＢ１理事長とＢ４事務次長は監督署に行き就業規則の変更手続について指導をうけた。席上、病院側が労働者の定義について尋ねたところ、監督署のＣ４課長（以下Ｃ４課長という）は、「院長、理事長以外は全部労働者だろう」と答え、また、変更手続について、同課長は、「管理者である院長もしくは事務長が監督者である主任たちを集め、就業規則について、これこれの理由で改正したいので意見を書き出してくれと言えばよい。代表者の選出については、労働者を代表する者を選んでもらうようにする。ただし、その選び方については病院が誰それというような指示を与えてはいけない」との趣旨の指示をした。

⑾　同月 13 日、Ｂ２院長は、「就業規則に対する意見書の提出について」と題する文章ならびに第３次案４部と当時なお適用中の 36 年規則１部を組合のＡ２支部長に手渡した。なお、前記文章には、「現行の就業規則は適当でなくなったので全面的に改正することになった。労働基準法第 90 条に基づいて手続の必要があるので、１月 26 日午後５時までに別添就業規則について意見があれば提出されたい。同日時までに意見書の提出がない場合には意見がないものとして手続する」と書かれていた。

⑿　同月 23 日、組合は文書で、就業規則の変更について団交を開きたいと病院に申し入れが、病院は翌 24 日、「就業規則改正に関する事項を議案とする団交を開く意思はな

い。組合において意見があるときは逐条ごとに具体的に記載した文書により回答して下さい」と組合に回答した。

⑬　同月 25 日、病院は組合に意見書の提出を再度促した。一方、同日、組合は、従業員のほとんどが就業規則を見ていないのでみんなが見られるようにしてほしい、と病院に申し入れた。その後、病院は各職場に 36 年規則を 1 部ずつ配布した。

⑭　翌 26 日、組合は、「病院が団交を拒否し、文書に依る逐条ごとの意見の提出を求めたことは、36 年規則第 45 条からして組合としては納得がいかない。現存する就業規則を労働者に何ら周知させておらず、一方的に意見書の提出を求めることは重大な労働基準法違反である。病院は再度現存する就業規則を労働者に周知徹底させるとともに、組合と協議のうえで就業規則の改正文を確定されたい。組合としては、現行就業規則の周知徹底が為された以後において比較検討し病院と協議のうえ、意見を申し述べるつもりである」との申入書を病院提出した。また、組合は、同日、36 年規則を現在行なわれている事実に合致するよう変更する手続をとること、このことをしないで組合に意見を求めないことおよび就業規則変更の場合には職場代表との協議を行なうことを病院に指導してほしい、と監督署に申し入れた。

⑮　組合は、病院の企てている就業規則の変更は労働条件の悪化をもたらすものであるとして、変更案を従業員全員に徹底させること、ならびに 36 年規則を現に実施されている事実に合うよう変更の手続をとることを病院に要求するため、従業員に署名を求めたところ、支部の組合員 44 名とその他の約 10 名の署名が集まった。

⑯　病院は、宇治病院の主任に、就業規則の変更について各職場の意見を同月 26 日までに提出してもらうよう依頼していたところ、同日、各職場から意見書が提出された。

⑰　同年２月５日、監督署から就業規則の変更の問題について実情を聞きたいからということで呼出しがあったので、Ｂ$_{1}$理事長とＢ$_{4}$事務次長が同署に赴いたところ、監督署のＣ$_{5}$事務官（以下Ｃ$_{5}$事務官という）から、病院の労働者の数や支部の組合員数を尋ねられ、これに対し病院側は、「従業員は 100 名ぐらい、また組合員数については病院が再三組合に知らせてほしいと言ったが、報告がないためはっきりしたことは申し

上げられない」と答えた。さらに、病院側は、「過半数の労働者の代表が組合であるか、組合でないかを判断しにくい場合、就業規則の変更はどういう手続をとれば受理してもらえるのか」と尋ねたところ、C5事務官は「意見を出す段階で組合員以外の者からも出てくるであろうから、そのときに意見を出した者の署名、捺印をとっておきなさい。それが労働者の過半数が組合員であるか否かを監督署が判断する一つの資料になるだろう」と答えた。

⑱ 同日、組合は、36 年規則を現場で実施されている事実に合わせて変更する手続をとること、この手続をとるにあたっては36年規則第45条の協議条項を守る必要がある、との申入書を病院に提出した。

⑲ 同日、病院は、組合からの意見書の提出期限を延長し同月８日午後５時までとすると組合のA2支部長に通知するとともに、36 年規則５部を手渡した。また、やはり同日、病院は従業員各自に「就業規則改訂案」を１部ずつ配布した。

⑳ 同月７日、組合は再度前記４⑱の２点と、この２点が実施されたのちに就業規則変更についての態度を決定する、との申入書を病院に提出した。

(21) 同月９日、病院は、組合からの意見書の提出期限を再度延長して翌 10 日午後３時までとする、と組合に通知した。

(22) 翌 10 日、病院は、「就業規則の変更について」と題する文書、就業規則変更手続の経過説明書、B5事務長を労働者代表とした意見書および第３次案を内容とする就業規則を監督署に提出したが、同署は、組合のほうから苦情の申立てがあるとの理由で正式に受理できない、預っておく、ということにした。

なお、前記変更手続の経過説明書には、意見聴取の手続について、「病院における労働者数は 97 名であり、労働組合員の組合数が過半数 49 名以上占めているかどうかについて判断するに、その資料がないため正確な把握が困難であるが、旧臘９日に支給した年末賞与の受領を拒否（労働組合の指令によって）した者 28 名であり、仮に組合指令を守らず誤って受領した者を含め 30 数名であると判断できるため、労働者の過半数を占めるに至っていない。以上の観点から当院は労基法第 90 条後段を適用し、全

職員に就業規則を配布し、その意見を求めたところ、過半数の労働者を代表する者より意見書が提出されたのでこれを添付することにした」と書かれていた。

(23) 同月 13 日、病院と組合に対して監督署から来署を求める通知があったので、同月19 日、病院側からＢ2院長、Ｂ4事務次長、組合側からＣ3、Ａ2、Ａ4の３名が同署に赴いた。病院と同署との話合いの席上、同署のＣ4課長から「組合から就業規則の届出を受理しないでほしいとの苦情が出されている」との発言があったので、病院側が「どのような苦情か」と尋ねると、それは「組合の意見を聞いていない。団交に応じていない。病院が非組合員、職制を使って一方的に就業規則の改訂を行なった」というものであった。そこで、Ｂ4事務次長が「宇治病院の従業員の過半数を占めるのは組合だと考えているのですか」と尋ねたところ、Ｃ4課長は「組合としてではなく従業員として苦情が出ているので……」と答えた。さらに、病院側が就業規則の改正については監督署の指導を仰ぎ､その指導どおりやってきたのにどうして受理してくれないのか」と抗議すると､Ｃ4課長は｢なかなかむずかしい問題だ｡しばらく自分にまかしてくれ、預っておく」との回答があり、これでこのさいの両者の話合いは終った。一方、組合は監督署との話合いの席上、「36 年規則の変更された分の手続がされたあとに改訂案について手続きがなされるのが当然ではないか」､「その手続がなされないという事実の中では組合として意見を出せない」という趣旨のことを主張した。

(24) その後、監督署からなんら返答がなかったので、Ｂ2院長が知人を通じてその後の経過を監督署に聞いたところ、労働者代表のＢ5事務長が好ましくないとの見解である、ということであった。なお、同年３月に入って監督署から病院に、Ｂ5事務長の身分、法人との関係について照会があった。

(25) 44 年７月２日、監督署から病院に対し、就業規則を変更しながら届出ていないなど６点についての是正勧告がなされた。

(26) 病院は、前記是正勧告に基づき就業規則の変更について主任会を通じ各職場の意見を徴することに決定し、各主任に職場の意見の提出と職場代表の選出を依頼した。また、従業員に対しても、同月 18 日、院内通報で「就業規則の変更については職員の

過半数を代表するものの意見が必要なので、代表者を決めてもらうべく職制を通じて要請した。代表者を７月 24 日中に病院に報告してほしい」と通知するとともに、前記第３次案とほぼ同じ内容の就業規則案を各職場に配布した。しかし、上記のことについて、病院は、組合に対しては支部の組合員が病院の従業員の過半数に達していないことの理由によりなんらの通知もしなかった。

なお、当時の支部の組合員数は 28 名であった。

(27) 一方、院内通報で前記就業規則変更の件を知った組合は、変更反対の署名活動を行ない、30 名ばかりの署名を集めたが、約 10 名の者からは病院に名前が知られたら困るということで署名してもらえなかった。また、組合は同年７月 21 日監督署に対して、病院から就業規則の変更に対する意見書の提出が要求されているが、現在の状態では出しようがない病院は手続として必要な現行の協議協定を守っていない、変更案が組合活動の圧殺をねらった内容である、病院は就業規則をまず現状に合うように改め、また就業規則の周知徹底をはかるよう監督署からきびしく指導してほしい等の趣旨の申入れを行なった。

(28) 組合は、夏季一時金の件で同年７月 12、3 日ごろスト権を確立し、同月 24 日、ストライキを行なったが、同月 21 日、Ｂ₂院長は支部の組合員以外の従業員と話し合うため、これらの従業員を集め演説を行なった。その集会にはＡ₅、Ａ₆の２人の支部の組合員が出席していたが、Ｂ₂院長が退場を要求したので２人とも退場した。Ｂ₂院長は、演説の中で「組合に対して毅然たる態度を維持し、将来の発展のためにこの戦いはこれを受けて立つ考えである。現在の組合のような考え方をもった人とははっきりたもとを分ち、たずさえて行くつもりはない」と述べた。この集会の件について、組合は翌 22 日文書で抗議した、また、組合は、前記夏季一時金の団交の席上で就業規則の変更について病院と話し合いたいと申し入れたが、病院から同規則変更の件について団交を行なう意思はないということで拒否されたので、その後組合は同規則変更の件に関する団交の申入れはしなかった。

(29) 同月 23、4 日ごろ、各職場で同規則変更についての意見の聴取とそれをまとめるた

めに病院が要請した代議員と称していた各職場代表の選出が行なわれた。そのさい、外来の職場では、Ｂ10婦長が意見と「就業規則」、「時間外および休日労働」について議するための代議員名を記入する用紙（以下投票用紙という）を同職場の従業員に配り、同時に、意見については、「あれば書き、ない人は代議員の名前だけを書いて印を押してほしい」との趣旨のことを述べ投票を依頼した。その結果、代議員にはＣ6看護婦とＣ7主任補佐が選ばれた。検査室（従業員３名）ではＢ8主任が入院していたので、Ｃ8助手（以下Ｃ8助手という）が支部の組合員Ａ7（以下Ａ7という）に投票用紙を渡し投票を依頼したが、Ａ7は納得がいかないとして投票を棄権した。そのため、後記の代議員会にはＣ8助手がＢ8主任の代理として出席した。また、１病棟では、同月 22 日会合を開いて投票を行なった結果、支部の組合員Ａ8、Ａ9（以下Ａ9という）の２人が代議員に選ばれた。しかし、翌 23 日、同職場のＢ12主任は「前日の選挙は納得がいかないのでやり直してほしい」と述べ、再度投票を依頼したが、皆に反対されたため実現不能に終った。２病棟では３交替勤務のため十分に討議ができないということで代議員の選出は行なわれなかった。事務室では、互選の結果Ｂ3主任とＣ9（以下Ｃ9という）の２人が代議員に選出された。他に代議員として、レントゲン室からＢ9主任、薬局からＣ10、給食からＢ7主任が選ばれた。

(30)同月 24 日、午後５時 30 分ごろから病院内において前記の代議員からなる代議員会が開かれた。席上、支部組合員の代議員から、就業規則の変更は全面的に反対である、意見書の提出については検討する必要はない、代義員会を職場要求の会にしようとの意見が出されたが、結局、各職場から出されている意見をとりまとめて意見書を提出することにし、労働者代表に検査室のＢ8主任を選んで同日の代議員会は終了した。翌朝、前記代議員会の議長であったＢ3主任は、とりまとめた意見書を各代議員に渡し了解を得、かつＢ8主任の署名押印をえたうえ、病院に提出した。

(31)同月 26 日、Ｂ4事務長、Ｃ9の２人は就業規則変更の届出等をするため監督署に赴いた。監督署では、事務官から労働者代表の選び方について質問があったので、Ｃ9が前記の経過を説明した。点検の結果不備がないということで、就業規則変更届は同日付

で受理された。

この同日付で受理された就業規則（以下 44 年規則という）は 12 章 68 条からなり、その第 23 条（「禁止行為」）、第 61 条（「制裁（一）」）第 1 号、第 63 条（「制裁委員会」）、にはそれぞれつぎのように定められている。

第 23 条　職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

一、病院の名誉をき損し、利益を害すること。

二、職務上知り得た秘密、その他定められた事項についての機密を他に、漏すこと。

三、許可を受けないで病院外の他の業務につくこと。

四、許可を受けないで勤務時間中、みだりに職場を離れること。

五、許可を受けないで病院の構内において、集会その他これに類する活動を行なうこと。

六、許可を受けないで、業務外の目的に病院の施設、設備、車輌およびその他の物品を使用すること。

七、許可を受けないで病院の構内において、ビラ、文書、ポスター、幕旗の類を貼付し、または掲示すること。

八、病院の構内において、患者の療養または、職員の勤務に影響をおよぼす方法で、ビラ、ポスター、文書の類を配布し、回覧し署名を求める等の行為をすること。

九、病院の構内において静謐を乱す等の行為をすること。

十、勤務時間中病院構内において業務上で不適当な服装をすること。

第 61 条　職員が、次の各号の一に該当したときは、その情状により、戒告・減給・出勤停止の制裁を行なうことができる。

一、就業規則第 23 条および第 37 条から第 40 条までに違反したとき。

第 63 条　制裁は別に定める制裁委員会の議を経てこれを行なう。

5　就業規則変更後の状況

⑴　45年２月23日、病院は、同年１月26日の監督署からの就業規則に対する是正勧告に関する事項や制裁委員会規定等４点にわたる就業規則の変更届を労働者代表の意見書添付のうえ監督署に提出した。病院は、この就業規則の変更を行なうにあたって前回と同様従業員に院内通報で通知するとともに、各主任を通じて職場からの意見書の提出と職場代表の選出を依頼したが、それにしたがって行なわれた各職場から選出の職場代表14名のうち半数の７名が支部の組合員であった。

なお、前記制裁委員会規定第２条には、同委員会の構成員について、つぎのように定められていた。

制裁委員会は次のものをもって構成し、構成人員の指名は病院長が行なうものとする。

１　委　員　長　　１名

２　委　　員　　２名乃至４名

３　所属の上司　　１名

ただし、委員中１名は被処分対象者が院内の同僚又は友人より選ぶことができる。

⑵　同年６月26日、組合は、満足な看護がなされているか、医師の説明は十分かどうか等を内容とするアンケート用紙を入院患者に配布し、回収した。これに対し病院は、同月29日、前記組合の行為は就業規則第21条に定める服務規律をみだし、かつ、同規則第23条第８号に規定する禁止行為に違反するものであるので厳重に抗議する、との趣旨の抗議書を組合に手渡した。

⑶　これに対し組合は、同年７月４日、就業規則の違反といわれる点については労働委員会で争っているところである、アンケートの内容は適当なものである、病院が定めた就業規則は不法不当である､したがって病院の抗議はこれを受けることはできない、との回答書を病院に提出した。

⑷　病院は前記アンケートの件について管理者会議（その構成員は、44年規則第２条に管理者として定められている病院長、副院長、医局長、医長、薬局長、事務長、婦長

および理事会が指名したものである）を開き検討した結果、制裁委員会を設け、そこで処理すべきであるとの結論に達した。これに基づき制裁委員会を設置し、同月 10 日Ｂ２院長は、その委員長にＢ１３副院長（以下Ｂ１３副院長という）を指名し、同副院長はＢ２院長の委任によりさらに委員としてＢ４事務長、Ｂ８主任、Ｂ１０総婦長（婦長より 45 年に総婦長に昇格）の３名を指名した。また、病院は当時組合の支部長であったＡ４（旧姓Ａ４、以下Ａ４という）に前記制裁委員会の委員として出席するよう交渉したが、組合は、同年８月７日、制裁委員会の設置は明らかに組合弾圧であり、それに出席する意思はない、と回答した。さらに、Ｂ１３副院長は文書でＡ４に対し、制裁委員会に証人として出席するよう依頼したが、これも拒否された。

⑸　制裁委員会は、同年８月８日以降６回にわたり会議を開いて協議したが、同年 12 月 22 日、「１　アンケート用紙が配布、回収されたのは事実であるが、誰が何時頃患者の誰にしたという確認ができなかった、２　参考人としてＡ４、証人としてＡ９、Ａ１０は制裁委員会の出席を拒否した、３　唯一の目撃たる某事務員に制裁委員会へ出席、証言するよう慫慂したが同人がこれを逡巡し証言が得られなかった、４　その他の従業員又は患者についても調査したが、協力を申し出る者および証言者がなかった、との理由により事実を確認することが困難と判断したので、証拠不十分として処理することになった」との報告書をＢ２院長に提出した。

⑹　病院は、前記の報告書について管理者会議を開き検討した結果、制裁委員会の意見を尊重してこれ以上追及しないことに決定し、同月 29 日組合にはその旨通知するとともに「アンケート問題に対する通知書」と「『患者さんへのアンケート』に関する注意書」と題する文書を組合に手渡した。

⑺　同年６月２日、病院は同日早朝に病院の管理棟２階寄宿舎外側手摺に組合が掲げた横断幕を同日中に組合の手で撤去すること、もし撤去しないときは組合にその意思なきものと認め、病院の施設管理権の侵害および就業規則第 23 条第７号違反として病院の手で撤去すること、を組合に申し入れた。なお、組合は、43 年３月ごろから賃上げ、夏季一時金、年末一時金の交渉時に前記と同じ場所に横断幕を掲げていたが、病

院はその都度撤去するよう申し入れていた。また、それを１、２度病院自身の手で撤去したこともあった。

第２　判断

組合はつぎのとおり主張する。

病院が 44 年７月、それまで有効に存在していた 36 年規則を、特に改訂、変更の理由がないにもかかわらず､監督署からの是正勧告の範囲を大巾に越えて全面的に変更したのは、Ａ₂の解雇問題を契機に結成された支部の活発な組合活動を嫌悪し、規制する意図によるものである。

手続上では、43 年１月、44 年７月の変更において、36 年規則第 45 条の協議条項を無視して組合となんら協議を行なわず、組合の就業規則変更についての団交申入れを拒否し、しかも病院は監督的立場にある主任を通じて意見書の提出を行なわせるなどして一方的に就業規則を変更したのであり、したがって、これら病院の行為は労働組合法（以下労組法という）第７条２、３号に該当する不当労働行為である。

さらに、変更された 44 年規則の内容は、院長の権限ならびに職員の採用任免手続を強化し、服務規律を詳細に規定し、女子のみに不利な定年制を設け、さらに同規則第 23 条にみられるように包括的な禁止条項を制定し、それに対する制裁規定を設けるなど、組合活動を制限、禁止しようとの意図によるもので、その結果は組合員が著しい不利益を受けることになり、それゆえ、これらの 44 年規則にみられる病院の行為はやはり労組法第７条１号に該当する不当労働行為である。

したがって、組合は、病院は 44 年規則（ただし、監督署からの是正勧告による部分を除く）のうち 36 年規則と著しく背ちする条項はこれを組合員に適用してはならないとの命令を求めると同時に、病院が前記不当労働行為を陳謝し、今後組合の協力と意見を積極的に求め、労使関係の正常化に努めるとの誓約書を提出することを求めるものである。

これに対し、病院はつぎのとおり主張する。

組合の就業規則の支部組合員への一部適用排除の請求は、全従業員に適用されるべき就業規則の性質から法上実現不可能であり、また、請求内容が抽象的かつ不明確であって、

事実上実現不可能であるから、却下されるべきである。病院が就業規則を変更するに至った原因は、病院の規模、業務内容の発展的変化による就業規則整備の必要という内的要因と、監督署の２度にわたる是正勧告という外的要因によるもので、組合支部の結成を動機とするものではない。

また、変更手続については、従業員の意見を求めるため、労働基準法（以下労基法という）に基づき極めて民主的な方法で意見書の提出を要請したのである。支部に対しても意見書の提出を求めたにもかかわらず、支部はその提出を怠ったのである。また、支部からは就業規則の変更についてなんら積極的に団交の申入れはなく、他の案件の団交中にも就業規則変更についてなんらの発言もなかった。以上のように就業規則変更の手続についてなんら違法、不当な点はない。

また、変更された就業規則の内容は、組合のいうごとき組合の正当な活動を規制するものでなく、現に組合にはなんらの実害も発生していないのであり、それゆえ本件は棄却されるべきである。

以下、これらの点について判断する。

１　まず、組合は、病院が 36 年規則を変更し、44 年規則を制定したのは、支部の活動の規制を意図したものであると主張するが、支部結成後病院と組合との間に前記認定３⑴～⑷のごとき経過があったことは認められるものの、前記認定４⑸のとおり、病院が 44 年規則と大体同様の 36 年規則の変更案を作成した時期は 41 年２月ごろであり、この案が就業規則改訂委員会で検討のうえ、理事会が就業規則変更案として採用したのが 42 年５月９日であって、これは支部が結成される以前であるのみならず、その内容には、組合が組合活動の規制を意図したものであるとして特に問題としている服務上の各種の禁止事項に関する規定も既に含まれており、後の第２次案、第３次案でもこの点に関しては結局は第１次案の条文の整備や字句の修正にとどまっており、さらに、その他の部分についてみても、第２次案、第３次案は第１次案と基本的に異ならないことからすれば、病院が前記 44 年規則を制定したのは支部結成を契機としてその活動を規制するためであったとみることは困難である。

2　さらに、組合は、病院が 36 年規則を変更するにあたり、これを、同規則第 45 条の協議条項を無視し、病院の下級職制たる主任クラスを使って一方的に行なったと主張するが、前記認定４⑼～(30)の就業規則変更の経過をみれば、このような組合の主張はあたらない。もっとも病院が労基法第 90 条の労働者代表の意見を聞くにさいし、監督者である主任クラスを通じて各職場の意見の提出を求めたごときことは好ましい方法といえないにしても、このときの主任の役割は代議員選出の世話とか各職場の意見を取りまとめた程度のものとみられるのであり、病院が特にこれらのこと以上の行動を主任クラスに命じた事実はうかがわれない。また、現に選出された代議員は主任クラスだけでなく、それには支部の組合員も含まれていたことからして、従業員の意見として出されたものが主任クラスだけのものであったとも思われない。しかも、43 年における 35 年規則変更手続に関しては、病院は、当初支部の組合員が従業員の過半数を占めるか否かをつかみかねるような状態のもとで支部にも意見の提出を求めたのであって、病院と組合との間に就業規則変更についての見解の相違があったことから支部は意見書を提出するに至らなかったものの、かかる事情からみても、病院が 44 年規則の制定を従業員の意見を開くことなく、単に主任クラスを通じて一方的に強行したとはいい難い。また、全立証を通じて病院が 36 年規則の変更、44 年規則制定に対する組合の反対活動を押えた事実はこれを確認し難い。したがって、これらの就業規則変更、制定の過程において組合に対する病院の支配介入があったとする組合の主張は認められない。

3　病院は、上記就業規則の変更、制定の過程において支部から積極的に団交の申入れはなく、したがってこれを拒否した事実もないというが、前記認定４⑿、(28)のとおり、病院は 43 年には組合からの就業規則の変更についての団交の申入れを「就業規則改正に関する事項を議題とする団交を開く意思はない」として拒否したのであり、44 年にもこの態度に変りがないことを夏季一時金の団交の席上明らかにしているのである。この病院の 43 年および 44 年の 36 年規則変更に関する団交拒否の行為は、同一事項についての団交拒否であるから継続する行為というべきである。

元来、就業規則の変更は労働者の労働条件に影響を及ぼすものであるから、就業規則

の制定権が使用者にあるという理由で、その制定、変更について使用者が組合との団交を拒否することは正当とはいえない。労働組合の組合員が従業員の過半数を占めるか否かにかかわらず、それゆえまた、労基法第 90 条の手続き問題とは別に、就業規則の変更が前述のように労働者の労働条件に影響を及ぼすものである限り、それについて労働組合は団交権を有するものといわなければならない。

したがって、前記認定の就業規則変更に関する病院の団交拒否は労組法第７条２号に該当する不当労働行為といわなければならない。ところが、36 年規則変更についての組合の団交要求は、44 年規則の制定により団交の目的を失うに至ったものであるから、上記団交拒否については、救済の利益を喪失したものといわざるを得ない。その後 44 年規則の変更を目的とする団交は、これを要求し得るところであるが、この点を交渉事項とする団交の申入れはなされていない。しかし、組合は前記団交拒否について労組法第７条３号の救済を求めているので、この点について考察するに、労組法第７条２号の団交拒否も団結権侵害の一態様と解すことができるのであり、この点に着眼すれば、病院が組合の就業規則変更についての団交権を否定し続けることにより組合の団結権を侵害し、もって組合の運営に支配介入したものと解するのが相当である。よって、病院の上記団交拒否については、組合に対し労組法第７条３号の救済を容認することが必要にして十分な措置といわなければならない。

4　さらに組合は、44 年規則の内容は主として組合活動を規制すること意図したものであるから、かかる内容を有する 44 年規則自体組合員に対する不利益扱いである、と主張するが、元来就業規則は組合員、非組合員を問わず全従業員各人に画一的に適用されるものであり、そして、その個々の条項の具体的適用にあたり組合員なるがゆえに差別的な取扱いがなされた場合に、初めて労組法第７条１号の不利益扱いの問題が生ずるのであって、特に組合員を差別し、あるいは組合活動を規制するような特別の条項があれば別とし、そうでなければ、就業規則自体をとらえて組合員に対する不利益扱いをうんぬんすることはできない。

そこで、本件についてみると、44 年規則第 23 条がそれ自体特に組合員を差別し、組

合活動を規制することを目的とするものと認めるのは困難であり、また、前記５⑵、⑺に認定した上記 44 年規則適用事例も、組合員に対しことさら同規則を差別適用したものとは認められない。

以上のとおりであるから、44 年規則をもって組合員に対する不利益扱いとする組合の主張はやはりこれを認容することができない。

よって、当委員会は、労組法第 27 条、労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月 15 日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良