中労委、昭47不再３、昭48．６．６

命　　令　　書

再審査申立人　社団法人全国社会保険協会連合会

再審査被申立人　健康保険星ヶ丘病院労働組合

主　　文

本件再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者

⑴　再審査申立人社団法人全国社会保険協会連合会（以下「全社連」という。）は、昭和27年12月、各県の財団法人社会保険協会を会員として、社会保険事業の運営のため設立され、昭和33年９月より、事業の一つとして厚生省（直接的には、厚生大臣より事務を委任された各都道府県知事）より委託を受けた全国約66ヶ所の社会保険および健康保険の病院、診療所の経営にあたっている。そして各病院の主要管理者（病院長、副院長、事務局長、総婦長）の人事権を直接掌握し、その「業務運営規程」を通じて各病院従業員の賃金、労働時間等の労働条件につき決定権限を有している。

⑵　星ヶ丘厚生年金病院（以下「病院」という。）は、全社連が経営する病院の一つであり、結核診療および脊髄損傷、脳卒中等のリハビリテーションを専門とする病院で、本件紛争のあった昭和44年６月当時644床（うち結核病床444床）を有し、その従業員数は242名であった。

⑶　再審査被申立人健康保険星ヶ丘病院労働組合（以下「組合」という）は、病院に勤務する従業員をもって組織する労働組合で、本件昭和 44 年６月当時の組合員数は 188 名であり、看護部門では 126 名中 11 名が、給食部門では 28 名中１名がそれぞれ非組合員であった。

なお、組合は、総評全国一般労働組合大阪地方連合会および健康保険病院労働組合連合会（以下「健保労連」という。）の２つの上部団体に加盟している。

２　病院における昭和 44 年６月ごろまでの労使関係

⑴　組合は、昭和 35 年 12 月に結成されて以来、昭和 42 年頃までは、健保労連の指示による賃金闘争において時限ストライキの統一行動に参加するなどのことがあったほかには、特に労使間には激しい対立が生ずることもなく、比較的円満な労使関係にあった。

⑵　組合と病院との団体交渉は、三役および執行委員のみによって行なわれる以外に、組合員の職場、職種が多岐に分れており、かつ組合員の大半を占める看護婦の勤務体制が三交代ないし二交代制などもあるため、団体交渉に出席できない執行委員もあること、病院の診療が結核主体であり、午後の安静時間（１時から３時まで）には比較的勤務にゆとりがあり病棟を離れる場合も主任看護婦にその旨伝えれば自由に離れられることなどから勤務時間中であっても手の空いている組合員が、組合の呼びかけに応じて、勤務に支障を及ぼさない程度において、団体交渉を傍聴することも、組合結成以来行なわれていた。そして、このような形態の団体交渉について、従来病院から喧噪にわたるとか、無断職場離脱であるなどとして問題にされたことは格別なかった。

なお、団体交渉は病院幹部の都合により昼の勤務時間に行なわれることが多かった。

⑶　昭和 42 年２月頃、Ｂ１院長は、全従業員に対し、病院が健康保険病院から厚生年金病院に移管される旨説明した。これに対して組合は、移管された場合労働条件に低下をきたすものであるとして、問題視し、病院に対し、移管に伴う身分および労働条件の変化について 32 項目にわたる質問状を提出するとともに、同年４月頃から活発に移管反対運動を行なった。この問題は、同年６月、参議院社会労働委員会でとりあげ

られ、社会保険庁の医療保険部長は、移管にあたっては労働条件を低下させない旨答弁した。

結局、この移管問題は、昭和43年1月1日付で病院の資産を健康保険勘定から厚生年金勘定へ振り替え、経営は従来どおり全社連が行なうというきわめて異例な形（通常、厚生年金病院は「厚生団」という財団法人が経営している。）をとることになり、病院の名称も「健康保険星ヶ丘病院」から「星ヶ丘厚生年金病院」に改められた。

⑷ 昭和 43 年年末一時金について、病院と組合との間に団体交渉が行なわれたが、12月 12 日頃病院は全従業員に対して年末一時金の支給日として全社連が定めている 12月 14 日（全社連の給与規程では年末一時金の支給日は 12 月 15 日であるが当日が日曜日なので、その前日が支給日にあたっていた。）に、給与規程所定の支給額（以下「規定額」という。）2.7ヵ月分を支給する旨発表したため、組合は、これは組合を無視するものであるとして強く反発し、12日の団体交渉は翌日午前3時頃まで行なわれた。

また、この交渉には、組合側からは交渉委員のほか傍聴者も含め計約 40 名が出席し、病院側からはＢ1院長が上京中であったため、Ｂ2副院長、Ｂ3事務局長らが出席した。

13日の団体交渉も翌日午前3時頃まで行なわれたが話し合いがつかず、組合の要請によりＢ3局長は全社連と折衝するため14日午前6時頃上京した。この折衝の結果をもとに同日午後6時頃から団体交渉が再開されたが、交渉は難航し、午後11時半頃Ｂ3局長は休憩を申し入れた。しかし、組合はこれを認めず交渉が続行され、結局、規定額を上まわる2.85ヶ月プラス9,500円（前年は2.85ヵ月プラス9,000円）で妥結した。

また、この一時金交渉の過程で、病院から組合に対して、組合が従来から闘争中病院の玄関前広場に立てている赤旗の撤去を要求したり、上記のとおり交渉が妥結していない段階で規定額を支給するとの態度を打ち出したりするなどのことがあったので、組合は病院に対し強く抗議した結果、病院は、一時金交渉妥結の直前、「一時金

の支給については、労働組合と妥結した後で全員に支給します。」「赤旗撤去については、今後一切要求しません。」とそれぞれ記載したＢ2副院長名の誓約書２通を組合に差し出した。

⑸　全社連さん下の病院の一時金の支給については、全社連は、経営が赤字の病院については規定額かそれ以下、黒字の病院についてはその経営の状況に応じて規定額を越えて支給してもよいという方針で臨んでいたが、規定額を越えて支給する場合にはあらかじめ各病院長は全社連の承認を必要としていた。そして昭和 43 年当時、病院の経営は赤字であり、前記妥結額はＢ3局長が全社連の承認なしに妥結したものであったため、妥結後同局長は全社連に呼ばれて強い注意を受けた。また、その後、Ｂ1院長から進退伺が、Ｂ3局長からてんまつ書が全社連に対して提出され、Ｂ1院長は自主的に俸給の１割を２ヶ月間にわたって返上し、Ｂ3局長は昭和 44 年１月１日付で病院を退職した。

なお、病院においては、昭和 41 年以降次第に経営が悪化し、赤字経営が続いていたが、一時金については組合との交渉により規定額以上で妥結していた。

⑹　昭和 43 年１月以降、同年４月事務局次長、同年９月経理課長、44 年２月事務局長、同年３月庶務課長の人事異動があって、事務局幹部は全く一新された。

⑺　昭和 44 年２月 15 日、空席となっていた病院の事務局長にＢ4が就任した。同局長の就任にあたって全社連は、多数傍聴者の参加を認める従来の団体交渉の形態を改め、10 名内外の交渉委員のみにとどめるようにと指示した。

⑻　同年３月中句頃Ｂ4局長は、組合三役に対して、上記趣旨の提案を行なったところ、組合は同月 20 日、この提案について組合員に説明してほしい旨病院に申し出た。

Ｂ4局長は、次長、庶務課長とともに、同日開かれた組合の臨時大会に出向き、これまでの多数の出席者による団体交渉は必ずしも円滑に運んでいない。一般に行なわれているようにそれぞれの代表者の間でやろうとの説明をしたが、病院の提案は受けいれられなかった。

３　昭和 44 年夏期一時金闘争

⑴　夏期一時金要求から 48 時間ストライキまでの経過

①　昭和 44 年５月 21 日組合は、病院に対して、夏期一時金として前年の要求額と同じ 2.5 ヵ月分プラス一律１万円を書面により要求した。

さらに組合は、同月 31 日病院に対して、(ｲ)夏季休暇を７、８月中に３日間与えること(ﾛ)病院新設に備え、本館内に組合事務所を設けることの２項目を追加して要求するとともに、これら諸要求の貫徹を目的として、６月 11 日以降要求貫徹までの間連日または少時間にわたり争議行為を行なう、但し救急患者および入院中の重症患者のための保安要員は若干名別に確保する旨を通知し、さらにこの旨を労働関係調整法第 37 条の規定に基づき大阪府知事および大阪府地方労働委員会（以下「地労委」という。）に通知した。

②　６月２日病院は、一時金に関する団体交渉を６月５日午後２時より午後４時まで第８病棟の看護婦休憩室で行ないたい、交渉人員は組合側は執行委員、病院側は副院長、事務局長、次長、各課長とする旨書面により組合に通知した。

③　６月３日組合は、組合ニュース「星労」で組合員に対して「一時金団交、２日病院側より団交の日時について返答ありました。皆さん時間の都合をつけて職場の仲間をさそい団交に出席し、病院側の誠意ある回答を聞こう。」と呼びかけた。

④　６月５日組合は、午後１時 45 分から職員食堂で職場集会を開催し、集まった組合員に対して組合役員らが、団体交渉の人員制限の問題が病院側から出されているが慣行が無視されるようなことは是認できない旨説明して、午後２時からの団体交渉に臨んだ。この団体交渉は病院からの申入れどおり約４坪ばかりの看護婦休憩所で開かれ、病院側からＢ₂副院長、Ｂ₄局長ら８名が出席し、組合側から組合役員ら約 10 名が交渉委員として出席したほか、組合員約 30 名が勤務に支障のない程度において入れかわり立ちかわり傍聴に来ていたが、その大半は部屋に入りきれず廊下で傍聴していた。席上、Ｂ₅庶務課長は、いま勤務時間中であるし、交渉委員以外の者が来ては困る、団体交渉は少人数でやろうとの発言をしたが、組合員が退出しようとしなかったので、さらに、職場に帰らない場合は、賃金カットの対象となり、処

分することもある旨警告した。これに対し組合は、従来からこういう形で団体交渉をやっている、勤務に支障のないような状態で傍聴に来ているのだからこのまま傍聴させてほしいと述べるとともに、一時金の内容を説明してほしいと主張した。しかし病院側は、こういう状態のなかでは団体交渉を続けるわけにはいかないと主張し、結局、約２時間交渉人員をめぐってやりとりがあり、病院は、一時金の回答として1.7ヵ月プラス1,000円を用意していたが、あらかじめ申し入れた時間が経過したとの理由で、一時金の交渉に入らないまま午後４時ごろ交渉を打ち切った。なお､この交渉において､傍聴者が組合役員の背後から発言するなどのこともあった。

このような病院の態度に対し、組合役員および組合員計40名は、院長室（約10坪）へ赴き、一時金交渉の進め方について協議中のＢ2副院長、Ｂ4局長らに対して「とにかく団体交渉を開こう。一方的退場はおかしい。」と抗議した。これに対してＢ4局長は､先程のような団体交渉を続けることはできない､勤務時間中であるので職場へ帰るようにと答えた。しかし、組合員らは帰ろうとせず、午後４時半ごろから午後６時頃まで抗議を続け、この間組合員らは院長室の床や廊下にござやむしろを敷いて座り込み、野次をとばす者もいた。

⑤　６月６日､組合三役とＢ4局長らは､団体交渉の出席人員について話し合ったが、双方の意見は対立したまま物別れに終った。

⑥　６月９日組合は、病院に対して、三役による団体交渉の開催を申し入れ、同日午後３時頃から双方各４名が出席して団体交渉が行なわれた。席上、Ｂ4局長は、今後３年間ぐらいこのような少人数で団体交渉をするのであれば、こんどの一時金についての団体交渉も今ここで行なう旨提案し、これに対して組合は、一時金の回答内容いかんによっては集団で来ることもあるし来ないこともあるがそれは約束できない旨答えた。そこで病院側は、少人数による団体交渉を約束してもらえないとの理由で、一時金の回答をしないまま交渉を打ち切った。

翌10日も、組合三役とＢ4局長らとの団体交渉が行なわれたが、前日同様物別れに終った。

なお、このころ全社連のさん下にある大半の病院ではすでに一時金の回答がされていた。

⑦　6月 11 日午後２時頃、組合役員および組合員計約 40 名は、事務局長室に行き、Ｂ4局長らに対して、「団体交渉の人員を制限するな。どうして一時金の回答をしないのか。」などと約２時間にわたり抗議した。

なお、この抗議中、組合員から野次がとぶなどのことがあった。

⑧　6月 12 日、組合三役と病院との団体交渉が行なわれたが、組合の一時金回答要求に対し、病院は交渉人員の制限についてのみ主張し、何ら金額回答しなかった。そこで組合は、このような病院の態度は実質的な団体交渉拒否にあたるとして、同日地労委に不当労働行為の救済申立てを行なった。

⑨　6月 13 日午後２時ごろ、組合役員および組合員計約 20 名は、Ｂ1院長と話し合おうとして院長室に行ったところ、Ｂ5課長が出てきて「これから地労委へ行くことになっている。短時間の話ならできるが、長時間はだめだと思う。とにかく一応院長に取次ぐから、医局で待ってくれるよう。」にと告げた。そこで、組合役員らが院長室の隣にある医局で待っていたところ、その間にＢ1院長、Ｂ4局長、Ｂ6次長ら３名は地労委に出向いて行った。その後組合役員らは、病院に残っているＢ2副院長、Ｂ5庶務課長に対して「早く団交を開き一時金の回答をしろ。」などと約１時間抗議を行なったところ、Ｂ2副院長らは、地労委に出頭しているＢ1院長らと電話で連絡をとり、午後５時頃組合に対して午後 11 時から団体交渉を開くので院長室で待ってくれるようにと伝えた。そして地労委から帰ってきたＢ4局長、Ｂ6次長を加えた病院幹部と組合側から組合役員および組合員計約 45 名のほか上部団体のオルグ約５名が出席して、予定どおり午後 11 時頃から院長室で団体交渉が開かれた。席上病院側は、６月 14 日（夏期一時金支給日は、全社連の給与規程によると６月 15 日であるが、当日は日曜日なので、その前日が支給にあたっていた。）に一時金を支給したい旨発言し、これに対して組合は、一方的支給には応じられないとして強く反発した。

また、交渉の途中で、Ｂ6次長が全社連と健保労連との間に一時金に関する協定書があるということに固執したことなどもあって交渉は長びき、翌朝午前６時頃まで続けられ、一旦休憩の後、９時半頃から正午頃まで行なわれた。

しかし、病院より、６月 14 日には一時金の支給をせず、６月 16 日の団体交渉が終わるまで支給を延期する旨回答があったのみで、金額回答も行なわれず、何ら進展がみられなかった。

なお、この団体交渉に傍聴者として参加した組合員らは、室内や廊下にござや新聞紙を敷いて座っていたが病院幹部らが所用のため院長室から出入りすることに格別支障はなかった。

⑩　組合は、６月 13 日付書面により、６月 18 日始業時（午前９時）から 48 時間ストライキを実施する旨病院に通知した。

なお、それには「保安要員の必要についての団交の申入れがあれば、その要否ならびに人員等について交渉の用意があるので申し入れられたい。」との文言が記載されていた。

⑪　６月 16 日午後６時頃から職員食堂で団体交渉が開かれ、組合側は組合役員および組合員に上部団体のオルグらも加わって約 100 名が出席し、病院側は全社連のＢ7職員課長を加え、７名が出席した。

従来、組合、病院間の団体交渉に全社連からの出席は一度もなかったので、席上組合側から全社連のＢ7課長に「なぜ来たのか。」と質問したところ、同課長は「団交のルールを決めにきた。一時金の交渉権限については、あくまで病院長に権限がある。従って一時金についての話はできない。」と答えた。交渉は夜中の１時ごろまで行なわれたが、病院側の主張する交渉人員および交渉時間の制限に関する団体交渉ルールについてのやりとりがあり、一時金の内容には入らなかった。

⑫　６月 17 日朝病院は、組合に対して書面で一時金の回答を行なった。その回答額は前年の夏期一時金の妥結額（1.7 ヵ月プラス 10,500 円）を下まわる 1.7 ヵ月プラス 1,000 円であった。また、その書面には６月 17 日午前 10 時に支給する旨記載され

ていたが、組合がこれを拒否したので病院は非組合員に対してのみ同日、1.7 ヵ月分を支給した。

また同日、地労委において午後３時半頃から７時半頃まで前記申立事件について和解が行なわれ、次の内容により和解が成立した。

イ、病院は、組合の団体交渉の申入れに応じ、すみやかに団体交渉を行なうこと。

ロ、団体交渉は紛争解決の場として、労使双方誠意をもって解決するよう努力すること。

なお、その際審査委員は、口頭により次のような趣旨の要望を労使双方に対して行なった。

イ、病院は、組合の団交申入れに、人員制限を理由に団交を拒否しないこと。

ロ、組合は、団交の場に多人数の組合員を動員しても紛争解決にならないので、平静に話し合いの場を作るよう。また、就業時間中交渉員以外の組合員が団交に参加した場合は、賃金カット、処分の対象になるので注意すること

⑬ 同日、和解成立後、午後 11 時頃から職員食堂で団体交渉が開かれ、組合側から組合役員および組合員に上部団体のオルグを加えて約 80 名が出席し、病院側はＢ４局長ら幹部に全社連のＢ７課長およびＢ８調査課長を加えて８名が出席した。

席上、Ｂ４局長は一時金の回答内容について説明し、それについて約１時間の質疑応答があり、団体交渉は比較的平静であった。その後、翌 18 日の午前１時から午前２時半頃まで組合側 12 名、病院側７名による団体交渉が開かれたが、進展はみられなかった。

なお、同日病院は、組合に対して、18 日からの 48 時間ストライキについての保安団交を書面により申入れたところ、組合は話し合う用意があるので、日時について早急に返事するよう要請するとの旨を書面により回答した。

⑵ ６月 18 日、19 日の 48 時間ストライキ

① ６月 18 日午前３時頃、Ｂ４局長らが事務室で休憩していたところへ、組合のＡ１書記長と健保労連のＣ１書記次長が来たので、Ｂ４局長が「早く保安団交をやろう。」

と言ったところ、C1は「保安要員なんか出さない。保安団交なんかやらない。」と答えた。B4局長は、このC1の発言と６月 17 日付「星労」の記事の中に「保安要員は絶対配置しない。」の文言が記載されていたことなどから、保安要員は提供されないものと判断して、急きょ病院幹部を集めて対策を協議した。そして、看護関係 12 名（本件被処分者である婦長A2、同A3を含む）、給食関係 10 名、電話、ボイラー、施設関係各１名計 25 名に対して業務命令を出すことを決め、その準備にとりかかるとともに、６月 13 日付のスト通告以来万一の事態に備えて用意していた応援の看護婦や調理師に病院に来てもらうための手配を始めた。病院がこのような準備をしているところへ、組合から、午前６時から保安団交に応じる旨病院に連絡があった。しかし、病院は、保安要員が出されない場合を想定して、上記 25 名に対し午前５時半頃電報で、就労するよう業務命令を出した。

なお、病院は、６月 19 日にも書面で前記 25 名のうち、保安要員であるボイラー１名を除く 24 名に対して業務命令を出したが、それには「若し業務命令に従わない場合には、就業規則第 53 条により処罰される事もありますので、念のため。」との文言が記載されていた。

② 組合からの申し入れによる保安団交は、午前６時 20 分頃から事務局長室において開かれ、組合側から組合役員および上部団体のオルグ計約 15 名、病院側から全社連のB7課長、B4局長ら９名が出席した。

冒頭、B5課長は各勤務場所および職種毎の保安要員を口頭で発表した。その内容は、看護婦 43 名（１日分）、給食関係 10 名、電気技師、ボイラー、電話交換手、施設係各１名計 57 名であった。これに対して組合は、57 名の保安要員は多すぎる、日曜勤務体制以上の要求であり、ストライキの効果を減殺するものであるとして反対するとともに、その具体的根拠や非組合員の配置などについて追及したが、病院側からの説明は何らなされなかった。

また、交渉の席上組合は、医師の要請があれば看護婦を 10 名待機させる、ただし、救急患者に対する看護業務に限る、平常業務はやらせない、また、この要員は

院長の指揮下に入れない旨主張し、これに対して病院は、あくまで院長の指揮下に入るのが保安要員であると主張して、双方の意見は対立した。看護婦の問題について以上のような議論があった後、給食問題に移り、組合は管理栄養士で病院の給食現場の責任者であるＢ９栄養係長の出席を強く要請し、これを受けて午前８時半頃保安団交に出席したＢ９係長とその部下で調理士でもあるＡ４委員長との間に、保安要員の要否や平素の給食業務についての議論がかわされた。結局、組合は電気技師、ボイラー各１名を出すことを回答し、看護関係、給食関係については協議がととのわないまま午前９時頃時間切れとなった。

この間午前８時頃組合役員は、組合員に対し発せられた業務命令書を病院側に示し「ストライキ中における業務命令は無効だ。こういう命令に従うことはできない。絶対従わせない。」と抗議するなどのことがあった。

③　以上の次第で結局、電気、ボイラー部門以外は話し合いがつかないままストライキに突入した。しかし組合は、組合員である医師２名を勤務に就かせるとともに、職員食堂横の廊下に患者対策本部を設けて、10 名の看護婦で編成する救護班を常時待機させ、さらに患者の安全対策とあわせてスト破り対策をも目的とするパトロール班を４組（１組２～３人でその中には看護婦が最低１名は含まれていた。）編成し、配置した。

他方、病院側も代替要員として、18 日には 10 名の看護婦と５名の調理士を、19 日には９名の看護婦と４名の調理士をそれぞれ外部から確保した。これらの病院側が予め手配していた者のなかで早い者は８時半頃には病院にきていた。

④　48 時間ストライキ当時の入院患者は約 420 名で、全員に給食することになっていた。給食の種類は普通食と特別食にわかれ、特別食のなかでも高血圧、腎臓病、糖尿病患者のためのさらに厳格な配慮を要するものもあった。病院は、この特に厳格な配慮を要する約 50 名については、Ｂ９係長と応援の調理士の手により特別食を支給し、その他の患者については、かねてより手配していた仕出屋から折り詰弁当をとり、それを支給した。また、看護業務についても、前記の応援看護婦と非組合員

11 名で行なわれたが、この両部門における患者の保安業務はおおむね維持された。

⑤　18 日午前 10 時頃、患者対策委員に選ばれて待機していたＡ₂は、パトロール班から、組合員である中病棟の主任看護婦Ａ₅が中病棟の倉庫の中にいるという知らせを聞いて、組合員２名とともにＡ₅のところへ行ったところ、Ａ₅は「業務命令がきているし、婦長室に行ったら勤務しなさいと言われたのですけれども、今までこういうことは一度もなかったことでもあるし、どうしたらよいかわからない。」とＡ₂に言った。これに対してＡ₂は「いろいろ悩みがあるなら、私が聞かしてもらう。」と述べた。Ａ₂とＡ₅が中病棟の入口でこのような話をしているところへＢ₅課長がやってきて、Ａ₅に業務命令に従ってもらいたいと要請したが、Ａ₅は困惑の表情を示すのみだったので、本人の自主性に任せようということになり、Ｂ₅課長は、その後やってきたＢ₁₀医事課長とともにその場を立ち去った。結局、Ａ₅は当日の勤務に就かず帰宅した。

⑥　ストライキ中組合は、パトロール班をして午前と午後各２回ずつ安静時間を避けて、主としてそれぞれが平常担当している病棟の患者の容態等を聞きに回らせた。パトロール班の服装は白衣に「団結」と書いた赤い腕章や「パトロール班」と書いた黄色い腕章を着用し、胸にはリボンをつけていた。病棟内に入ったこれら組合員らは､患者に対してストライキ突入の経緯を説明したビラを配付して話しかけたり、あるいは病棟詰所にいた応援の看護婦に「どこから来たのか。」「なにしに来たのか。」と聞いたりするなどのこともあったが、格別トラブルは起らなかった。

なお、病院は、組合のこれらの行為に対して各病棟入口に「立入禁止」のはり紙をするとともに、組合に対して、ストライキ実施中、業務妨害をしないよう、また病院長の許可した場所（職員食堂､組合事務所）以外には絶対に立ち入らないよう、それぞれ書面をもって申し入れた。

⑦　18 日と 19 日組合は、病院玄関ロビー（外来患者の待合室でもある）で正午から１時間抗議集会を開いた。この集会には、組合員約 50 名が参加し、マイクを使用して演説をしたり、労働歌を合唱したりしたが、その場に居合せた外来患者数人との

間に何らトラブルは起らなかった。

なお、この集会について病院は、組合に中止するよう申し入れたが、組合はこれに応じなかった。

⑧　ストライキ中組合は、玄関ロビーの病客受付カウンターの側面に、上部をはりつけて、多数のビラをぶら下げた。それらのビラには「ルール、ルールといわずに回答じや」「早く一時金の回答を出せ」などと書かれていた。

また、組合は、病院の裏の通用門の扉に「スト決行中」、「ストライキ中の業務命令は効力なし。組合員全員午前 9.00 玄関前集合」とそれぞれ書かれたビラ各１枚を押しピンではりつけた。これに対して病院は、許可した掲示板以外の場所に貼付しているビラを撤去するよう組合に申し入れたが、組合はこれに応じなかった。

⑨　ストライキ中、ある患者の腹痛がひどくなり、その患者の主治医（組合員でもあった）が、直接組合に看護婦の派遣を要請し、救護班の看護婦２名が看護にあたった。

また、19 日の昼頃、外科病棟のある患者から組合に対して看護婦の要請があり、看護婦２名が外科病棟に行ったところ、その患者の主治医から「もうすんだから要らない。ストで職場放棄しているのに、なぜ入ってきたのか。」と言われ、同人らはそのまま引き返した。

⑩　48 時間ストライキについて、患者からは、組合に対して何ら苦情や注文はなかったが、病院に対しては、白衣の上に赤い腕章を巻いているのが目ざわりだから何とかしてもらいたいとか、給食について折り詰ばかりではいやだ、折り詰はやめてくれとか、また、玄関ロビーに近い病棟の１患者から集会のマイクや歌声がやかましいからやめてくれとの申し出があった。

なお、ストライキ中、医療事故や組合員と患者とのトラブルは起らなかった。

⑶　48 時間ストライキから交渉妥結までの経緯

①　６月 20 日午前９時にストライキが解除された後、午前 11 時頃から途中３回の休憩をはさみ午後６時頃まで、組合三役らと病院間の団体交渉が行なわれ、席上組合

は、今後連日の夜勤ストライキおよび６月 25 日から 72 時間ストライキを実施する旨口頭により通知した。これに対してＢ４局長は、全社連と打ち合せのため、22 日午前 10 時に次回の団体交渉を行ないたい旨回答した。そして同日上京したＢ４局長は、全社連と、72 時間ストライキ、夜勤ストライキに備えて、全国の病院に連絡して看護婦、栄養士を集め、いつでも院長の指揮下に入れる態勢をつくることを打ち合わせた。

② ６月 22 日予定されていた団体交渉は、Ｂ４局長の帰阪が１日遅れたため、翌 23 日午後１時から医師当直室で開かれた。この交渉に組合員側から組合役員および組合員計約 40 名が出席したので、席上、Ｂ４局長は「勤務中の者は帰ってほしい。人員は代表者だけにしてくれ。」と発言したが、組合は、これに応じなかった。また、病院の一時金の回答内容は６月 17 日の第１回目の回答と何ら変りなく、交渉の進展はみられなかった。

③ ６月 24 日組合は、地労委に対して、一時金要求および看護婦増員要求に関するあっせんを申請した。そして組合は病院に対して、２回にわたり書面で団体交渉を申し入れたが、１回目の申し入れについては業務上の都合と集団交渉であること、２回目の申し入れについては指名ストライキ対策に多忙であることを理由として、いずれも拒否された。また、組合は午後５時過ぎに「24 日午後９時から翌日の午前９時まで、看護部門の指名ストライキ（12 名）、５ヶ所の当直拒否を実施する。救急の場合、要請があれば保安要員を確保する。」と書面により病院に通告し、ストライキに入った、

なお、当日の保安業務は、病院が招集した非組合員の看護婦および応援の看護婦のほか組合から自主的に、３つの病棟に出された保安要員により維持された。

④ ６月 25 日朝、Ｂ４局長とＢ７課長は、地労委に出頭し、24 日の組合からのあっせん申請に対する事情説明を行なった。同日組合は、団体交渉を申し入れ、午後２時から医師当直室で団体交渉が開かれた。組合側から、組合役員および組合員計約 40 名のほか外部団体の者約 20 名が出席し、病院側はＢ４局長が不在のためＢ６次長ら

幹部が出席した。しかしながら、この団体交渉においても、途中で組合、病院、患者間の三者会談が行なわれるなどのこともあったため、一時金問題は何ら進展しなかった。このため組合は、同日さらに団体交渉を申し入れ、午後 10 時頃から事務局長室で数十名の組合員が出席し、病院側からＢ2副院長、Ｂ4局長らが出席して団体交渉が開かれたが、交渉は依然として進展を見ず、午前３時半頃、病院側はトップ交渉を申し入れた。組合もこれを受け、院長室でＡ4委員長ら３名が出席し交渉が行なわれたが、この話し合いも平行線に終わり、Ａ4委員長らは一旦、院長室から引き上げた。そこで病院側は、交渉を明日再開する旨組合に伝えるため、Ｂ6次長、Ｂ5課長を連絡に行かせ、その間に、Ｂ2副院長とＢ4局長の両名は、帰宅しようとして階下に降り、医師当直室前の通用門へ行ったところ、鍵がかかっていた。それで、両名が正面玄関へまわったところ、そこに居合わせた約６名の組合員のうち病院の守衛長であるＡ6ほか２名が手をひろげて「団交は終っていない。帰ってはいかん。」と制止したので、両名はやむなく院長室に戻った。そして結局、26 日の午後２時から団体交渉を持つということでこの交渉は終った。

⑤　６月 26 日午後２時と予定されていた団体交渉は、病院側から、６月 23 日および６月 25 日の交渉が集団交渉であったことを理由として、これに応じられないとの回答があり、もたれなかった。そこで組合は、再度団体交渉の申入れを行なったが、他方病院は６月 25 日の組合からの団交申入書に、６月 27 日から 72 時間ストライキに入る旨の文言が記載されていたので、このストライキのための保安団交を６月 26 日午後 10 時から行ないたい旨、組合に書面で申し入れた。そして、同日午後 10 時頃から事務局長室で団体交渉が開かれ、組合側からは組合役員および組合員のほか外部団体の者を含め約 50 名が、病院側からはＢ6次長ら５名が出席した。しかし、Ｂ2副院長、Ｂ4局長らが病院内におらず、Ｂ6次長が保安団交だけの権限を任されている旨告げて保安団交に入ろうとしたため、組合は、保安団交よりも一時金の解決が先であると主張してこれに応ぜず、Ｂ4局長ら幹部の出席を要請し、幹部が院内に居ないことについて抗議を続けた。

途中、患者２名が入ってきて約１時間傍聴した。交渉は、２回の休憩をはさみ、午前４時半頃まで続けられたが、一時金交渉には入らないまま、27 日午後２時から再度団体交渉を持つということで終った。

なお、Ｂ6次長らは、午前１時と２時頃の２回にわたり、交渉を打ち切って帰らしてもらいたいと言って席をたちかけたが、いずれもＡ6ほか若干の組合員が手をひろげて制止し、さらにＡ6はドアーの鍵をかけたりしたが、他の組合員より注意を受けすぐにそれをはずした。

また、この交渉において、傍聴者が口々に発言し、喧噪にわたるなどのことがあった。

⑥　６月 27 日、72 時間ストライキは中止となり、午後２時半頃から団体交渉が開かれ、組合側から組合役員および組合員計約 30 名のほか上部団体のオルグが出席して、一時金の内容について交渉が行なわれた。しかしながら、病院の回答は一向に変らず、何ら進展をみないので、午後７時頃から、組合側は健保労連のＣ2副執行委員長およびＡ4委員長、病院側は、Ｂ2副院長およびＢ4局長と双方各２名が出席してトップ交渉が行なわれた。席上、病院側は　(ｲ)一時金は 1.7 ヵ月プラス 1,000 円とする　(ﾛ)危険手当を月 500 円増額する　(ﾊ)年次有給休暇は採用第４年目に 20 日間とする、との回答を行ない、この回答をめぐって、午前３時頃まで論議が続けられた。

⑦　６月 28 日午前 11 時から前回と同じ交渉人員でトップ交渉が持たれ、結局、(ｲ)一時金は 1.7 ヵ月プラス 1,500 円　(ﾛ)危険手当を月 500 円増額する（44 年５月に遡及して実施する）との条件で妥結し、(ｲ)については６月 28 日付、(ﾛ)については７月１日付で、それぞれ協定書が締結された。

4　Ａ4委員長ら７名に対する懲戒処分

病院は、全社連の定める健康保険病院職員懲戒委員会規程に基づく懲戒委員会を開催するため、組合に対して懲戒委員の推せんを求めたが、組合はこれに応じなかった。その後病院は、昭和 44 年７月 23 日付でＡ4委員長、Ａ1書記長、Ａ7の３名に対して、懲戒

委員を命ずるとの発令をするとともに、委員会を７月 25 日に開催する旨の通知をしたが、同人らはこれに応じなかった。また、７月 25 日組合は、委員会開催に先立って、病院に対して懲戒委員会に関する団体交渉を申し入れたが、病院はこれに応ぜず、予定どおり午後１時から委員会が開催された。同委員会には、Ｂ2副院長、Ｂ4局長、Ｂ6次長の３名が出席して、Ａ4委員長、Ａ1書記長については６ヵ月間の昇給停止、Ａ8副委員長、Ａ9副委員長、Ａ2、Ａ3、Ａ6の５名については戒告の処分を決定し、全社連と意見調整のうえ、被処分者に対して、同日付で、この処分を知らせる人事異動通知書を送付した。その後、組合は、病院に対して処分の理由を問いただしたが、病院は何ら明らかにせず、８月上旬の団体交渉においても、Ｂ4局長は、処分理由の概要を説明したが、詳しい内容については１人ずつ聞かれたら個別に答えるが、みんなの前で言うのはさしひかえたいとして、明らかにしなかった。

なお、Ａ6は、初審審問終結時、すでに病院を定年退職し、組合を脱退している。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

全社連は、昭和 44 年夏期一時金闘争に関して、組合幹部４名および組合員３名に対して行なった懲戒処分および６月 18 日、19 日の 48 時間ストライキに際して発した業務命令は不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、組合は本件争議において、病院における争議行為として許される正当な範囲をはるかに逸脱して数多くの違法行為を行なった。本件懲戒処分は、組合幹部として右の違法行為を指導した者、または自らこれを実行した者らの責任をそれぞれ問うためのものであって、極めて正当である。また、業務命令は、病院の保安業務を確保するためにやむなく発したもので他意はなかったと主張するので、以下判断する。

１　組合幹部の懲戒処分について

⑴　団体交渉、抗議行動およびこれに伴う職場離脱について

Ａ4委員長、Ａ1書記長、Ａ8副委員長、Ａ9副委員長ら組合幹部は、７回にわたり約２時間から 11 時間におよぶ大衆団交を強要し、それに伴い約２時間から３時間にお

よぶ５回の職場離脱ならびに６月 26 日午後の団体交渉においては管理者の自由を拘束する行為を指導し、さらに６月５日、11 日、13 日と３回それぞれ約２時間にわたる集団抗議の際、自らも職場を離脱し、かつ退去命令に違反するなどの行為を実行するとともに、組合員を指導し、または阻止しようとしなかったことは、組合幹部としてその責に任じなければならないものであって、懲戒処分に価するものであると、全社連は主張するので、以下この点について判断する。

① 団体交渉およびこれに伴う職場離脱について

イ、昭和 44 年夏期一時金に関する団体交渉についてみると、同交渉にしばしば交渉委員以外の多数の組合員が傍聴者として参加し、交渉が喧噪にわたり、また交渉時間が長時間にわたるなど組合のとった行為に多少行き過ぎがあり、組合にも反省すべき点があったことが認められる。しかしながら、従来病院における団体交渉は､組合役員のみによる少人数の交渉や組合員も傍聴者として参加する交渉が、ケース・バイ・ケースによって行なわれ、かつ、この多数の傍聴者が参加する交渉について、前記第１の２の⑵認定のとおり、昭和 44 年ごろまでは、格別喧噪にわたるとか、業務に支障があるとかを理由として、特に強く病院から問題にされたことはなかった。全社連は、この点について、病院は従来から集団交渉について一貫してその非を説き正常な姿に戻すための努力をしてきたと主張する。なるほど病院が団交に際して少人数による団交の開催を申し入れたことなどがあることは認められるが、組合の納得を得るまでに至らず、その後も多数の傍聴者が参加する交渉が繰り返されており、これを是正するため病院が強い態度でのぞんだことはないのであるから「一応労使慣行として定着してきたことが認められる」とする初審判断は相当である。

また、上記一時金交渉が従来よりも多少激しさを加えたのは、全社連が団体交渉のルール設定のみに拘泥して、そのため全社連本部から課長２名を交渉の場に出席させる異例の態度に出るとともに、組合員の最大関心事である上記一時金要求については交渉に応じないのみか、給与規程に定める支給日になっても回答せ

ず、48時間ストライキの前日に至ってようやく回答したが、それも前年の妥結額を大巾に下まわるものであるなど、全社連が硬直的な態度に終始したことに起因するものと考えられる。

したがって、このような諸事情からみて、本件団体交渉において多少の行きすぎがあったとしても、これをもっていまだ組合活動の正当性の範囲を逸脱したものとは認めがたく、全社連の主張は失当である。

ロ、職場離脱についてみると、上記団体交渉に際して、組合員がこれを傍聴するため職場を離脱して参加したことは前記認定のとおりである。全社連は、この点について業務に支障がなかったとする初審判断は誤まりであると主張する。しかしながら、本件においては、従来から病院において、とくに結核病棟にあっては患者の安静時間は勤務に比較的ゆとりがあったことから組合員も勤務に支障がないような方法で離脱していたので職場離脱により業務に支障が生じたことはなく、全社連もことさらこれをとがめることもなく黙認していたことも前記認定のとおりである。従って、かかる慣行が好ましくないものであったとしても、これを是正するためには、全社連としても組合と十分協議を尽すなど格別の努力を払うべきであるにもかかわらず、本件夏期一時金交渉に際して、一方的に慣行破棄の態度に出たことは首肯しがたく、また、これらの職場離脱により何らかの具体的な業務上の支障が生じたことも認められないのであるから、これら諸事情からみて、団体交渉を傍聴するため組合員が職場離脱したことをとり立てて問題とすることはできないものと考える。

また、管理者の自由を拘束する行為を指導したとの主張については、後記のA$_6$の処分に関する判断のとおり、A$_6$らの諸行為は自発的に行なわれたものであり、組合幹部が指導したとの事実は認められず、かつ、それが正当な範囲を逸脱したものとは認めがたいので、全社連の主張は採用できない。

② 抗議行動およびこれに伴う職場離脱について

イ、本件夏期一時金交渉時における組合の抗議行動についてみると前記第１の３の

⑴の④、⑦および⑨認定のとおり、(ｲ) 6 月 5 日は、全社連が従来の慣行を無視し一方的に人員を制限しようとし、かつ、一時金について交渉に入ろうとしなかったことに対して　(ﾛ) 6 月 11 日は、9 日、10 日と組合三役による交渉を持ったにもかかわらず、全社連が今後 3 年間、少人数の団体交渉をすることを約束せよとの一方的態度に終始して、一時金交渉に入ろうとしなかったことに対して　(ﾊ) 6 月 13 日は、組合が病院長に面会を求め、B 5 課長が組合員らに医局で待機するよう求めながら、病院長らがこれを無視して病院から出て行ったことに対して、それぞれ組合が抗議したものであり、いずれをとってみても全社連の一方的な態度に起因するものと認められるばかりでなく、抗議行動の態様も格別暴行脅迫に類する行為を伴ったことも認められないのであるから、このような抗議行動をとらえて正当な組合活動を逸脱したものとする全社連の主張は採用しがたい。

ロ、職場離脱についてみると、上記抗議行動に際して、勤務時間中の組合員らがこれに参加したことは前記認定のとおりであるが、抗議行動に理由が認められることは前記判断のとおりであり、また、職場離脱により具体的に業務に支障が生じたこともないのであるから、全社連の主張は採用できない。

⑵　争議行為とこれに伴う諸行為について

①　48 時間ストライキと保安要員について

全社連は、従前から保安要員差し出しが慣行となっており、かつ、看護、給食両部門における代替要員配置の困難性、非組合員の割合い、ストライキの持続時間等からして患者の生命、身体の安全に関し、危険が発生する可能性があったにもかかわらず、組合が両部門に保安要員を差し出さないまま行なった本件 48 時間ストライキは、正当性を逸脱した違法な行為であると主張するので、以下この点について判断する。

医療機関の争議に当っては、患者の治療に支障なからしめ、その生命、身体の安全保持の措置をとる必要があることは論をまたない。しかしながら、その責任は第一次的には管理者側にあり、管理者側の真摯な努力にもかかわらず保安業務が維持

できず、そのために患者の生命、身体に具体的危険が生ずる場合に限って、組合側が協力すべきものというべきであって、いかなる場合においても組合が当然に保安要員を差し出さなければならないとする法律上の義務はない。本件の場合、労使間に保安協定はなく看護、給食両部門における保安要員の数につき、病院側は、日曜勤務体制をこえる数を要求しながらその具体的根拠を説明しないなど誠意をもって交渉したものとは認められず、結局労使間に協議が調わないまま時間ぎれとなりストライキが実施されたのであるが、外来患者の診療をも含め両部門の保安業務は、病院が手配した院外からの看護婦、調理士、非組合員である看護婦、栄養士によっておおむね維持され、患者の生命、身体の安全について危険が生じたとの事実は認められない。全社連は、少数とはいえ病状が悪化した者もあり、直ちに結果があらわれなかった者についても、その療養にとってマイナスであったと主張するが、これを認める具体的資料はない。

他方、組合は従前どおり保安要員について協定すべく団体交渉を行ない、電気、ボイラー両部門については保安要員の差し出しに合意しており、看護、給食両部門については病院の求める保安要員の数が日曜勤務体制を越えたものであるとして協議が調わなかったものの、救急患者につき医師の要請があれば看護婦の派遣に応ずる旨病院に伝え、かつ、ストライキ突入と同時に看護婦 10 名で編成する救護班を設置して常時待機させるとともに、緊急事態の発生を探知するため病棟内をパトロールしており、さらに医師の要請に応じて看護婦２名を看護業務のため派遣するなど組合はストライキ突入の前後を通じて、患者の生命、身体の安全につき十分配慮していたことが認められる。全社連は、病院長の指揮命令に入らない救護班は保安要員に代わり得ないと主張するが、救護班は組合がストライキ中自主的に組織したものであるから、形式上病院長の指揮命令に入らないことはやむをえないが、そのために救護班の役割りが果せない訳ではないから、安全確保について組合が非難されるいわれはない。

以上の諸事情からみて、組合が病院側の要求するとおりの保安要員を差し出さな

いまま、本件 48 時間ストライキを行なったことが正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認められず、全社連の主張は失当である。

② 組合のパトロール班の言動、集会などについて

イ、全社連は、ストライキ中組合のパトロール班が立入を禁止されていた病棟に立入ってビラを配付し、かつ、非組合員や代替要員に対して心理的な抑圧を加えたこと、組合がことさらに外来患者の目につきやすい場所にビラを貼付し、再三撤去を求めるも応じなかったこと、および病院が制止し警告したにもかかわらず玄関ホールで相当に喧噪にわたる集会を行なったことは、いずれも正当性を逸脱した違法な行為であると主張するので、以下この点について判断する。

組合のパトロール班が、ストライキ突入と同時に病院が立入りを禁止した病棟内に許可なく立入り、ストライキ突入の経緯を記載したビラを患者に配布して話しかけたこと、および病棟内を巡回していたパトロール班が看護婦詰所にいた代替要員に対し、その所属病院等について質問したことは、前記第１の３の⑵認定のとおりである。しかしながら、これら病棟はパトロール班所属の看護婦が主として平常担当している病棟であり、立入りの目的が上記ビラの配付によってストライキに対する患者の支持を得ることや、病棟内を巡回して保安に留意するとともに、スト破り対策をも実施することにあり、パトロールの時間も安静時間を避けるなどとくに行きすぎと認められる行為もない。全社連はパトロール班はその構成が看護婦に限らず調理士や清掃婦等も混じっており、療養妨害、業務妨害を行なったものであると主張するが、前記第１の３の⑵の③認定のとおり、パトロール班には各組とも看護婦１名が含まれており、また、療養妨害、業務妨害の事実は認められないのであるから会社の主張は採用できない。

また、組合は、病客受付カウンター前に多数のビラを貼付したが、その記載内容は一部にやや配慮に欠けると思われるものがみられるものの、全体としては夏期一時金問題に関する病院の態度を非難する趣旨のものであり、また、同ビラはカウンターの側面に上部のみを貼りつけた程度にとどまり原状回復が容易であり、

いちじるしく建造物を毀損しその効用を減損したものとは認められない。さらに玄関ロビーにおける集会でマイクを用いて演説や労働歌の合唱が行なわれた点についても、正午の休憩時間に行なわれたものであり、同ロビーに近接した病棟の一患者から苦情があったほかは、居合わせた外来患者との間にも何らトラブルが発生しなかったことが認められる。

したがって、組合のパトロール班が病院の許可なく病棟内に立入ったことを特に非難することはできず、また、組合がビラ撤去に関する病院の申入れに応ぜず、かつ、玄関ロビーにおける集会が病院の警告や制止を無視して行なわれ、それが多少喧噪にわたったとしても、組合活動が企業施設を利用して行なわれることが一般化している労使慣行の現状と、上記の行為が争議中になされたものであることをもあわせ考えれば、病院という特殊な職場環境を考慮に入れても、組合の前記行為をもって未だ正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認めがたい。

ロ、全社連は、組合幹部が病院の発した就労命令に対し出勤した受命者から命令書を取り上げ、業務命令を拒否するよう指導するとともに、自らもこれに応じなかったのは、本件ストライキが組合からの保安要員の提出がない違法なストライキであることからみて、正当性を逸脱した違法な行為であると主張するが、病院の要求するとおりの保安要員を差し出さないまま行なった本件ストライキが正当な組合活動の範囲を逸脱したものでないことは、前記判断のとおりである。しかも、ストライキ中の組合員に対して、全社連が就労命令を発したことは問題であり、これを拒否したからといって、業務命令違反として処分することの誤りであることは言うまでもない。

③　夜勤ストライキについて

全社連は、組合が行なった６月 24 日の夜勤ストライキは、その間際になって通告してきたものであって、病院争議として適法の限界を越えたものであると主張するので、以下この点について判断する。

組合は、上記ストライキ通告を３時間余り前にしており、その際「保安要員は、

救急の場合、要請があれば必要に応じて確保する」旨をもあわせて通知しており、また、自主的に三つの病棟に看護婦を保安要員として差し出していることも前記第１の３の⑶の③認定のとおりであって、組合が本件夜勤ストライキ中における患者の生命、身体の安全保持につき十分配慮していたことが認められる。しかも、この間の保安業務は病院がすでに用意していた代替要員、非組合員および組合が提供した上記看護婦らで維持され、かつ、患者の生命、身体の安全に危険が生じた事実もないのであるから、本件夜勤ストライキを適法の限界を越えたものとする全社連の主張は失当である。

２　組合員に対する懲戒処分について

⑴　Ａ２、Ａ３について

全社連は、保安要員を差し出さない本件 48 時間ストライキは違法であるから、ストライキ中であっても業務命令に従うべきは当然であり、ましてＡ２、Ａ３の両名は婦長として看護婦を指揮監督すべき立場にありながら、これに従わなかったのみか、ストライキ中に病院が立入りを禁止した病棟内に入り療養妨害、業務妨害を行ない、さらにＡ３については６月 27 日午後２時 30 分から約２時間大衆団交に出席して、この間職場を離脱したことは懲戒処分に価すると主張するので、以下この点について判断する。

まず、両名が業務命令に従わなかったとする主張についてみると、本件 48 時間ストライキが正当性の範囲を逸脱したものでないことは既に判断したとおりであり、監督的地位にある者といえども組合員である以上組合の決定に従って行動すべきは当然の義務であって、この点に関する全社連の主張は失当である。

つぎに、両名が療養妨害ないし業務妨害を行なったとの主張についてみると、Ａ２が組合員２名とともに病棟内に立ち入った目的は、組合員Ａ５がストライキから脱落するのを防止するため説得するにあったものと認められ、Ａ２が有形力を行使してＡ５の就労を阻止した事実も存しないのであるから、これをもって業務妨害とはいい得ず、かつ、また同人の行為によって患者の療養に支障を生じたとの疎明もないのであるか

ら、単に病院の許可なく病棟に立ち入ったことのみをもってしては、A2の行為が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認められない。なお、その他のA2およびA3が療養妨害、業務妨害を行なったとする全社連の主張は、いずれも疎明が十分でないので採用することができない。

また、A3の職場離脱についてみると、組合員らの職場離脱が正当な組合活動の範囲を逸脱したものでないことは、すでに判断したとおりであるのみならず、当日の団体交渉に参加した組合員については何らその責任を問わなかったにもかかわらず、ことさらに同人のみを懲戒処分に付することは当を得ないものと言うべきである。

⑵　A6について

全社連は、A6が６月 26 日午前２時ごろ団体交渉を打ち切って退出しようとしたB2副院長らに対し、２、３の組合員とともに前面に両手をひろげて退出を妨げ、同日午後 11 時ごろからの大衆団交に積極的に参加し、かつ、B6次長が団体交渉を打ち切って退出しようとした際に出入口を施錠するとともに同人の退出を阻止し、また、６月 13 日および６月 27 日の大衆団交を傍聴すべく、約２時間から２時間半職場を離脱したことは懲戒処分に価するものであると主張するので、以下この点について判断する。

処分理由としてのA6の諸行為についてみると、前記第１の３の⑶の④および⑤認定のとおり、イ６月 26 日午前の行為はB2副院長、B4局長の両名が団体交渉を打ち切ることについて組合の了解を未だ得ていない時点で、病院から退出しようとしたことに対して、ロ６月 27 日午前の行為はB6次長が一時金交渉に入らないまま交渉を打ち切ろうとしたことに対してそれぞれなされた行為であり、イについては、B2副院長らの性急な態度にも問題があったものであるから、これをもってA6を問責することは当を得ない。また、ロについては、多少の行き過ぎがあったことは認め得るが、組合員の最大関心事である一時金について、６月 14 日の支給日を 10 日余りも経過した時点においても、いぜんとして第１次回答に固執する病院の硬直した態度に対して、一時金交渉の早期解決を図るため団体交渉の続行を強く要求したいというA6ら組合員の気持も理解しうるところであり、A6が両手をひろげて病院側管理者の退出を制止

した行為もかかる交渉を続行してほしいとの意思表示と認められ、また、施錠については穏当を欠く行為であるがＡ6は他の組合員から注意されて直ちにそれをはずしているのであるから、かかるＡ6の行為をもって未だ正当な組合活動の範囲をいちじるしく逸脱したものとは言えず、これをとらえて処分することは必ずしも適当なものとは認めがたい。全社連は、施錠に関し他の組合員が注意した様子もなかったし、Ａ6が錠をはずした事実はないと主張するが措信しがたい。

また、職場離脱についても、前記Ａ3の職場離脱において判断したと同様の理由により、全社連の主張は採用しがたい。

以上、要するにＡ4委員長ら組合幹部４名およびＡ3ら組合員３名の懲戒処分に関する全社連の主張はいずれもこれを採用することはできず、同人らに対する懲戒処分は労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であり、初審判断を変更すべき何らの理由もみいだしがたい。

３　業務命令について

全社連は、６月 18 日および翌 19 日の２回にわたって行なった業務命令は、保安要員を差し出さない組合の違法なストライキに対処するため、患者の安全と療養を配慮してとった措置であり不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

本件 48 時間ストライキが正当な組合活動の範囲を逸脱したものでないことはすでに判断したとおりである。ところで 18 日の業務命令は、病院がすでに代替要員を手配済みであったにもかかわらず 25 名におよぶ多数の組合員に発せられたものであって、しかもその時期は保安協定に関する団体交渉の開催前にあたっていること、19 日の業務命令は前日の保安業務が病院側の非組合員、代替要員によって維持されているにもかかわらず、一方的に同命令に反する場合は処分することがあり得る旨を付加して、前日とほぼ同数の組合員に通知していることからすれば、それらが患者の安全と療養のみを配慮してとられた措置であるとは認めがたい。かえってこの間、ストライキ参加に関し組合員Ａ5が去就に迷うなど業務命令が組合員に及ぼした影響と上記諸事情を総合すれば、本件業務命令は、いずれも組合員の脱落をはかることによってストライキの効果を減殺す

るとともに、組合組織の弱体化をも企図した労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

なお、全社連は、初審命令は、18 日の業務命令は「病院がすでに代替要員を手配済みであったにもかかわらず」出されたものであり、19 日の業務命令は「前日の保安業務が病院側の非組合員、代替要員によって維持されているにもかかわらず」出されたものであると言うがその認定は事実に反し、18 日は見通しをたてるべく打診を行なったもので、あらかじめ手配していたことはないと主張するが、ストライキ突入の前に１部代替要員が病院にきていたことから納得できず、また、18 日の保安業務が維持されていたことも既に認定したとおりであって、その主張は採用しがたい。

以上のとおり、全社連の再審査申立ては理由が認められない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 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 48 年６月６日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久