大阪、昭 47 不 73・昭 48 不 19、昭 48.12. 6

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合

被申立人　医療法人微風会浜寺病院

主　　文

1　被申立人医療法人微風会浜寺病院は、昭和 47 年 12 月８日づけ「確認書」記載の事項を条件とすることなく、申立人総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合と誠意をもって団体交渉を行なわなければならない。

2　被申立人は、新互助会会員に対し、健康祝金として支給した金 2,000 円を申立人組合の組合員各人に対し、支給しなければならない。

3　被申立人は昭和 48 年１月 17 日に申立人に対して行なった協定書等の破棄に関する通告を撤回しなければならない。

4　被申立人は、縦１メートル、横２メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、食堂内にある病院掲示板に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合

執行委員長　A_1　殿

医療法人微風会浜寺病院

理事長　B_1

病院は、病院が行なった下記の行為は労働組合法第７条第１号、第２号および第３号

に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

1　貴組合との団体交渉につき、離席届の提出、交渉委員人数の制限等の条件を付し、団体交渉を拒否してきたこと

2　新互助会の設立、新互助会保育所等および新売店の設置を通じて組合活動に支配介入したこと

3　新互助会設立総会で土鍋セット等を提供し、また、同会を通じて健康祝金を支給し、さらに、ミカン狩りの実施について貴組合員を差別的に取扱ってきたことならびに私病等補償金および労災補償金を支給しなかったこと

4　昭和48年1月17日に、労働協約等の全面破棄の通告を行ない、組合活動に支配介入したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

5　申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第1　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人医療法人微風会浜寺病院（以下「病院」という）は、肩書地において開業する精神病院で、本件審問終結時における従業員は約250名である。

⑵　申立人総評全国一般大阪地連浜寺病院労働組合（以下「組合」という）は、病院の看護婦および一般職員等で組織する労働組合で総評全国一般労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟し、本件審問終結時における組合員は42名である。

2　本件紛争にいたるまでの経緯について

⑴　組合は、昭和33年に病院の看護婦、一般職員等で企業内組合として組織されたが、36年11月に地連に加盟し、同月、病院との間にユニオン・ショップ協定を締結した。

ついで 37 年 10 月 20 日には、組合はかねてより病院に要求していた日給制から月給制への移行について病院と合意に達し、翌 21 日、従業員の月給制を実質的に保障する手段として浜寺病院互助会（以下「互助会」という）を設置し、私病、出産等によって欠勤した場合の賃金の補償（以下「私病等補償」という）や勤務中の事故によって欠勤した場合の賃金の補償（以下「労災補償」という）を行なう旨協定した。さらに 39 年 12 月には、病院と組合は従業員が勤務中にその幼児を預ける保育所の設置について、病院が翌年６月までに実施するという協定書を締結した。翌 40 年、病院は組合に対し、保育所の運営を互助会が行なう形をとりたい、また互助会が保育所の運営で赤字となる場合は病院が互助会に資金援助する旨の提案があり、組合はこれを了承して保育所が病院敷地内に設置された。

その後、42 年に、組合内部で組合費の使途をめぐって対立が起り、当時執行部にいた組合員を含め約 60 名が脱退するという事態があったが、組合は本件審問終結時まで病院内での唯一の労働組合として、諸活動を行ない、結成以来多くの協定書、確認書、覚書を交し、また就業時間中の一定の活動等に関する慣行を確立してきた。

⑵　一方、互助会による保育所の運営は、保育所勤務に雇用した保母４名に対する賃金の支払いのために、次第に赤字が累積し、組合は 43 年ごろから保育所の病院直営を要求するようになったが、これに対し病院は今後話し合いにより検討するといいながらも、病院直営化には難色を示した。しかし、組合は 47 年春闘要求および同年夏期一時金要求をめぐる団体交渉（以下「団交」という）の過程で、保育所の病院直営化について、病院から①互助会が保育所運営を返上するならば病院としては前向きに検討する、②病院直営としても保育所の関係では支障はない、③この問題については１ヵ月以内に解決する、との回答を引き出した。

⑶　一方、47 年春闘要求や新たに発生した井戸水飲用問題（47 年６月ごろ、病院は井戸水の一部を患者の飲用にも供していたが、汚濁がひどく、組合は保健所に調査を依頼するとともに、病院に飲用の中止方を要求した）など多くの懸案をかかえたまま開催された夏期一時金要求をめぐる団交では、この当時、非常勤から常勤になった病院理

事長Ｂ1（以下「Ｂ1理事長」という）は、同人が第２回団交に出席する条件として、①料亭で開催すること、②組合側交渉委員は６名以内とすること、等を提案したため、組合が反発し流会になるなど、労使関係は険悪になった。

なお、この当時の団交には、病院人事部長Ｂ2（以下「Ｂ2部長」という）と事務長Ｂ3（以下「Ｂ3事務長」という）が病院側交渉委員として、組合との交渉にあたっていた。

３　新互助会の設立、新互助会保育所等および新売店の設置について

⑴　新互助会の設立について

ア　昭和 47 年７月、組合は保育所の病院直営化を実現するために、互助会運営委員会に保育所の互助会運営を返上するように働きかけた。その結果、同会運営委員会は、互助会会長であるＢ2部長を除き、返上の方向に固まり、その最終決定を互助会総会で行なうことにした。

イ　当時、互助会は、運営委員の改選にあたっていたが、病院は病院の意向に沿う立候補者 11 名を推薦するＢ2部長の推薦ビラを配布したり、投票当日の公休者に出勤してＢ2部長が推薦する立候補者に投票せよ等と指示するなどの選挙運動を行なった。これに対して組合も組合員７名の立候補者を立て推薦し、選挙運動を行なった。８月４日の開票の結果、運営委員定員 12 名のうち、組合推薦にかかる者７名が全員当選したのに反し、Ｂ2部長が推薦した者は５名の当選にとどまった。

ウ　翌５日、互助会会長Ｂ2部長、病院会計担当者である互助会会計（いずれも無投票で就任していた）とＢ2部長の推薦を得て当選した５名の運営委員は、同人らが互助会役員を辞退する旨記載したビラを掲示するよう同会選挙管理委員会に申し入れた。しかし、同委員会は辞退ビラの掲示は認められないとして拒否したところ、Ｂ2部長らは一方的に辞退ビラを掲示し、また、組合からの互助会運営委員会復帰の呼びかけに応じなかった。８月 25 日、Ｂ2部長や互助会員である病院の課長、看護婦長（以下「婦長」という）ら職制 21 名は連名で、①互助会を脱退し、新互助会を設立して互助会と同様の事業を行なう、②組合は保育所の病院直営化を要求して保育所の設

備改善を妨げた、等を内容とする脱退声明書を発表し、従業員の間に配布した。

エ　この互助会脱退声明後、Ｂ1理事長やＢ2部長は組合員である互助会員のＡ2に対して、「新互助会に入れ」「病弱だからＢ1にかわいがってもらわないかん」などといって互助会脱退を迫ったりした。また、同人らはすでに互助会を脱退していた婦長や、病院の職制を通じて新互助会への加入工作を進めた。その中にはＢ4婦長や検査技師Ｂ5（以下「Ｂ5」という）が組合員である准看護学生のＡ3やＡ4に対して、「准看学校の奨学資金は返還しないでいいようにＢ1にいってやるから入れ」との旨述べたり、定年が近い組合員のＡ4、Ａ6に対して、「退職のとき新互助会に入っていれば退職金がよくなる」などと述べて新互助会への加入を勧誘した。さらに、病院は９月以降 12 月にかけて互助会が補償していた私病等補償や労災補償についても、互助会に加入していた組合員への支払いを停止したりして、互助会からの脱退、新互助会加入への工作を進めたりした。

オ　一方、組合の推薦を受けて互助会運営委員に当選した組合書記長Ａ7（以下「Ａ7書記長」という）ら６名（うち１名は組合を脱退した）は、Ｂ2部長の互助会会長辞任を認めないとして、同部長に再三運営委員会の開催を要求したが、同部長は運営委員会の開催に応じようとはしなかった。その結果、互助会は 47 年９月以降は事業を停止したままとなった。

カ　９月８日、病院の就業時間中に新互助会の設立のための準備委員会が病院の経費負担により料亭で開催された。ついで、９月 22 日に新互助会設立総会が開催され、その席上、Ｂ1理事長はあいさつを行ない、同会長にはＢ2部長が就任した。

キ　前述の脱退工作や私病等補償金および労災補償金の支給の拒否および後述する事態により、一部の組合員や非組合員の大多数が互助会を脱退した結果、互助会分裂前には約 200 名いた同会会員は、48 年２月ごろには約 70 名に減少し、その構成は組合員とごく一部の非組合員となった。一方、新互助会は、同会設立当時、あやめ会（同会については後述する）会員を中心とする組合未加入の看護婦らおよび病院職制等を中心に約 120 名を数えた。また、組合員は互助会分裂前は約 80 名であっ

たが、47 年 12 月ごろには約 60 名となり、本件審問終結時には約 40 名に減少した。

ク　互助会は、37 年設立以来、次の方法で運営されていた。

①会員は病院理事等を除き、従業員全員が加入していた。②会費は各会員の賃金月額に 100 分の４を乗じた金額（病院負担）に月額 50 円（会員負担）を加算したものとされ、それを唯一の財源として会計が設けられた。③運営は歴代の病院人事部長等が会長に就任し、会員の中から選出された運営委員が諸問題を密議し、その会計事務は病院の歴代会計担当者がこれにあたるという方法で行なわれた。④互助会の主たる事業である私病等補償金および労災補償金の支払いについては、会員の申請に基づき、互助会が同会規程等に基づく金額を立替えて支払い、その後、還付された法定の休業手当金等をその立替え分に充当する方法で行なわれていたが、その立替え資金は病院が負担していた。

⑵　新互助会保育所等の設置について

ア　昭和 47 年９月はじめ、高石市内の高師浜にあるＢ１理事長の別荘の敷地内に、病院は、職員と患者を使って、プレハブ作りの保育所を建設し、それまで互助会の保育所に預けられていた互助会脱退者の幼児４名は同保育所に移された。そして、これら幼児の世話は、同保育所に保母が雇用されるまでの間、同別荘に居住していたＢ５の妻が行なった。（なお、同保育所は新互助会設立後、同会の運営となったので、以下同保育所を「新互助会保育所」という。）

イ　病院は互助会保育所に勤務する保母４名に対し、同年８月、９月の賃金の支払いを停止したり、９月 27 日、28 日にはこれら保母に一せいに有給休暇をとらせたりした。ついで 10 月に入り、Ｂ２部長はこれら４名の保母と自宅で会い、10 月 10 日づけで全員が互助会を退職することを約束させ、同日づけで退職させた。このうち、主任保母であった者を、退職後２、３日を経て新互助会保育所へ勤務させた。

ウ　この結果、互助会の保育所には、同年 10 月ごろ８名の幼児が残されたが、これらの親はすべてＡ７書記長など組合幹部ないしその経験者のみとなった。保母の退職後は互助会保育所に幼児を預けて勤務を続けることが不可能となり、やむなく、こ

れらの組合員は同日以降、交替で欠勤し幼児の世話をすることとなったが、このような欠勤者について、病院は組合に対して、文書で 10 月 19 日までは特別休暇として扱うと通告し、この間の賃金を補償したが、以後 12 月３日までの間は、これらの欠勤者に対して賃金カットした。なお、組合は 12 月４日からはアルバイトとして無資格保母を採用した。また、組合は病院に対して保母の採用を再三要求したが、病院は互助会の問題だとしてこれを拒否した。このため、結局組合はアルバイト保母の賃金をみずから負担しなければならなかった。

エ　47 年 12 月 25 日、病院は新互助会保育所に預けられている幼児の母親からの要請に基づき病院直営の保育所（以下「直営保育所」という）を設置して新互助会保育所を引継ぐこととなり、病院広報紙「そよかぜ」（以下「そよかぜ」という）に掲載して入所応募者を募り、また、ビラを掲示した。しかし、「そよかぜ」には直営保育所の運営方法、設置の場所、保母の資格の有無等については一切記載がなかった。そこで組合は直ちに病院に対してこれらのことについての公開質問状を発したが、病院は応募締切日の同月 29 日にいたるも組合に回答を与えなかったので、組合員は応募しなかった。その結果、応募者は、新互助会保育所に幼児を預けていた７名の母親のみとなった。

オ　直営保育所は、48 年１月 10 日に開所した。この保育所には無資格の保母３名が採用され、その運営は病院人事部長Ｂ６（以下「Ｂ６部長」という）と入所した幼児の母親代表等であたり、その保育料は月額 10,000 円（互助会保育所保育料は月額 4,000 円であった）となった。また、設置場所は病院結核病棟の約２メートルに近接する位置にあった。

カ　組合は、直営保育所開所後も同保育所が結核病棟に近接しているために幼児に結核感染の不安があることなどを理由に応募せず、同年１月 11 日に大阪地方裁判所堺支部（以下「大阪地裁堺支部」という）に対して、病院が互助会保育所に保母を雇用するまでの間のアルバイト保母の賃金の支払いを求める仮処分の申請を行なった。ところが、同仮処分事件決定前の２月８日、病院は突然無資格の保母２名を採

用し、互助会保育所に勤務させた。

⑶　新売店の設置について

ア　昭和 39 年以来、組合は病院との協定により、組合の福利厚生事業として病院敷地内で、入院患者、外来者、従業員の日用品を販売する売店を経営してきた。ところが、47 年９月に入り、突如、病院は売店が取扱う衣料品、果物について病院の購入を中止し、ついで９月 18 日には、10 月１日からは一切の商品の購入を取り止めると組合に通告した。これに対して、組合は９月 21 日Ｂ3事務長に抗議したところ、同事務長は労使関係が悪化し、井戸水飲用問題を持ち出すようなところからなぜ買う必要があるかとの旨述べて、これを拒否した。

イ　９月 20 日ごろ、組合の売店に隣接して、病院の職員と患者の作業により新売店が建設された。同売店は組合未加入の者のみが加入している親睦会であるあやめ会が経営する形をとって、10 月１日に正式に営業を開始した。この新売店の開設にさいして、病院は机、椅子、電話、倉庫等を提供するとともに新売店の建設にかかる経費を負担した。

なお、あやめ会は、47 年７月、42 年の組合脱退者である非組合員のＢ7らが、後述するう飼見物の行事への参加募集をした機会に、組合未加入の看護婦を中心に約 50～60 名が参加して結成された。

ウ　その後、新売店を管理していたＢ7らは、組合の売店管理を担当していた組合員Ａ8にＢ1理事長が同人に新売店にきてくれるようにいっていると述べ同売店へくるよう要請した。また、11 月９日の団交で病院が、組合経営の売店からの購入を中止したことについての組合の抗議に対し、Ｂ1理事長は「売店ということは一つの商行為であり、一般には、いつ取引を停止しようとそれは自由であり、取引停止理由を相手方に述べる必要はない」と述べた。

エ　48 年２月、新売店は病院直営として経営されることとなり、今日にいたっている。

オ　新売店が開設されるまでの間、病院敷地内には組合経営の売店があるのみで、患者、外来者および従業員は、同売店で日用品を購入してきたが、患者が購入する場

合、病院が患者に代って購入するよう決められていた。

カ　組合経営の売店では、商品は市中の小売店より安いが、スーパーマーケットよりは高い程度の価格で販売されており、新売店設置までの間、毎月数万円の利益をあげ、その一部を組合の活動費に充当しており、組合にとっては重要な財源となっていた。

4　団体交渉について

⑴　47年年末一時金要求までの団交について

ア　昭和47年9月27日、組合は、当時紛糾の主要内容であった互助会問題、保育所問題等について団交の開催を申入れた。これに対し、病院は翌28日に、これらの問題は、互助会に関するものであり、病院とは直接関係がなく、団交の対象事項とはならないとの旨の回答をした。

イ　10月3日、組合事務所の床下から盗聴機が発見されたが、10月6日組合は病院に対し、①病院の一連の組織破壊問題（盗聴機問題、互助会・保育所・売店問題）、②春闘未解決事項（完全月給制、退職金増額、定年延長問題）、③病院の施設改善等を内容とする要求書（以下「10･6要求書」という）を提出した。

ウ　この要求に基づき、10月9日に団交が開催されたが、病院はこの団交では、当時発生した盗聴機問題やかねてから懸案の保育所直営化問題については、いずれも病院とは無関係である旨回答したため、組合は誠意ある回答でないとして激しく抗議した。

エ　10月17日、地域の労働組合などによって結成された組合支援のための共闘会議が主催して病院による一連の組合組織破壊に抗議するための集会が、病院正面玄関前の道路上において約50名の参加で開催された。開会間もなく、B_1理事長が現われ、玄関に貼付したビラをはがし、組合旗を引き倒した。集会参加者14～15名はB_1理事長を追って理事長室に押入り、理事長に強く抗議した。病院は翌18日、組合に対し理事長室へ押入った暴力的な態度は話し合いで事態を解決しようという誠意が認められない旨記載した文書を手交し、19日に予定されていた団交の開催を拒否

した。

オ　その後、11 月 9 日団交が開催されたが、10･6 要求書についての進展はみられなかった。なお、就職後初めて団交に出席したＢ6部長は、席上、今後の団交については病院側交渉委員として、同人とＢ2理事（Ｂ6部長就任後、理事に就任した）のみが出席する旨発言した。

⑵　団交に関する諸条件の提示について

ア　昭和 47 年 11 月 17 日、組合は 47 年年末一時金に関する要求書を提出し、同月 24 日団交が開催された。交渉の冒頭、病院は団交に参加する組合側交渉委員には職場を離席するにあたって、あらかじめ所属主任（婦長等）に離席届を提出するよう要求し、ついで組合員は従業員中少数であるから、組合の要求は意見としてききおくとの旨述べたため､団交は紛糾し､年末一時金等の論議に入らないままに終了した。

イ　11 月 27 日、病院は全従業員へ向けて年末一時金支給金額等と支給日を同月 29 日とする旨を記載した文書を掲示した。翌 28 日、団交が開催されたが病院側は①組合は少数組合だから回答しない、②10･6 要求書についてはすでに回答済である、などと述べたので、年末一時金に関しては協議はなされないままに終った。

ウ　12 月８日、団交が開催され、席上、病院側は、「①離席届は自筆・捺印のうえ、予め職場責任者に届出ること、②交渉人員は必ず５名以内とすること、③予め、議題順序等を決め、順序よく発言すること、④喧噪、中傷、威圧、暴力等にわたる場合は何時でも交渉を打切ることができること」、を内容とする確認書（以下「12･8 確認書」という）を提出し、この確認書の調印がない限り団交はできない旨述べた。このため、当日の団交は紛糾したままに終った。

年末一時金については、すでに病院は従業員に対し、一方的に支給を 11 月 29 日から開始していたが、12 月 12 日、未受領の組合員に対しても郵送した。その後も、組合は再三、団交を申し入れたが、病院は、12･8 確認書等に関する予備交渉が先決である旨繰り返し主張した。12 月 14 日、病院は 11 月 27 日に掲示したと同一内容の年末一時金の回答書を組合に手交したまま、48 年３月８日にいたるまで団交を開

催しなかった。

エ　48 年３月８日、団交が開催されたが、席上、Ｂ6部長は組合側交渉委員として地連役員Ｃが出席していたのを認め、上部団体役員は出ていってほしい旨発言したので紛糾し、約 10 分で解散した。３月 12 日、組合は 48 年春闘要求書を病院に提出し、文書で回答するよう要求した。これに対し、病院は３月 15 日および４月２日にそれぞれ即日団交を開催したい旨組合に申し入れたが、いずれも突然の申入れであり、組合の執行委員長Ａ1（以下「Ａ1委員長」という）が公休日で出勤していないため組合は応じることができなかった。また、組合が文書回答を求めていた諸要求については病院は何ら回答せず、結局、本件審問終結時にいたるまで団交は開催されなかった。

⑶　協定等の破棄について

ア　昭和 47 年 12 月 14 日、病院は前記のとおり、年末一時金に関する回答書を組合に手交したが、その中で「永年にわたる労使関係のなかで、図らずも作られた労使間の悪慣行についてはそれぞれ法律法規等に照らして時期をみて法的な手続をもって、破棄する決意をここに表明します。」と述べ、その例として①多数交渉委員による威圧と暴言、②組合活動のための有給休暇の全廃、③団交中の賃金保障の全廃、④チェック・オフの全廃をあげていた。

イ　48 年１月 17 日、病院は組合に対し文書で、

「本日づけをもって労働組合法第 15 条第３項・第４項に基づき、以下の項目について 90 日の予告をしてここに破棄することを通告します。

記

１．組合結成以来、今日に至るまでの病院との間における協定書、確認書、覚書など一切のもの。

２．組合が主張する慣行、不文律など一切のもの。」

との旨通告（以下、「1･17 通告」という）した。

ウ　２月５日、病院は団交申し入れを行なうとともに、「交渉に関する協定書」の案を

提示した。同案には、病院が調印を求めた 12･8 確認書やその他の通達の内容のほかに、①組合活動は時間外に行なうこと、②争議に関する平和条項、③病院施設内におけるリボン、鉢巻等の着用の禁止、④争議中の上部団体等の病院施設内の立入り禁止、⑤組合員、上部団体等の組合活動、争議等に関連する行為が病院の通知・通告、就業規則等に違反する場合、病院が処断することを認めること、などが記載されていた。

エ　病院はこれらのことと並行して、同年１月中旬ごろから就業規則の改訂作業を始めたが、組合には同規則案の内容および審議委員の氏名を公表することもなく、同年４月、病院は改訂した同規則を泉大津労働基準監督署長に提出したが、同署長は審議委員の選出に問題がある等の理由で受理しなかった。(後日、病院は改めて提出し、受理された。) この改訂就業規則には、前記の「交渉に関する協定書」の内容がほとんどくみ込まれていた。

オ　４月 14 日、大阪地裁堺支部は、病院と組合間の従来労働条件について労使が事前協議をする旨の労働協約があり、病院は就業規則、賃金規則の改訂等について組合と事前協議せよとの旨の決定を行なった。そこで組合は病院に対し、再三協議を申し入れたが、病院は応じなかった。

カ　４月 23 日、病院は組合に対し、90 日の予告によって労使間の一切の協定書等が失効し、４月 21 日以降は新就業規則が病院内における最高の規範となる旨の失効宣言書を手交した。

キ　病院は食堂の掲示板に 1･17 通告に関して「失効まであと〇〇日です」と大書した日めくり式の大型ポスターを作成し、1･17 通告後から４月まで掲示した。また、48 年４月ごろ、同掲示板に「総力を結集して浜寺赤軍の即時追放を要求します」と記載した約３メートルにわたる横断ポスターを掲示した。また、「そよかぜ」４月 16 日号には「労働者の敵、浜寺共産党と徹底的に闘う」、同４月 18 日号には「遂に浜寺赤軍の正体バクロ‼」と題した記事があった。

5　組合員に対する取扱いについて

⑴　新互助会、あやめ会に関連した行事について

ア　47 年９月 22 日、新互助会設立のための総会が開催されたさい、同総会に出席したＢ１理事長は、当日参加の新互助会員全員に発会記念として１セット 1,500 円相当の土鍋セットを贈り、また、１人 800 円相当の弁当を提供した。

イ　同年秋、例年全従業員を対象として病院が主催して行なってきたミカン狩りの行事が新互助会主催として開催されたが、その経費の相当額を病院が負担した。また、このころ同会は梨狩り、栗拾いの行事を、また、あやめ会は 47 年７月、う飼見物を、48 年４月には宝塚観劇を、それぞれ有志を募って行なった。

⑵　健康祝金の支給について

互助会分裂前において互助会財源に余裕ができた年に、互助会は私病等補償金および労災補償金の支給を受けない会員に対しても均衡上、健康祝金と称して一定金額の金員を支給していたが、47 年 12 月新互助会は会員１人当り 2,000 円の健康祝金を支給した。

⑶　47 年年末一時金のベーター分不支給について病院は 47 年 12 月 14 日に組合に手交した 47 年年末一時金に関する回答書に記載した金額回答のうちの査定部分であるベーター分の支給については６ヵ月の勤怠、成績、能力等を査定基準として 4,000 円、2,000 円および不支給に区分して支給した。その結果、4,000 円の支給を受けた者は、組合員では 61 名中 47 名（77％）であり、職制でない非組合員では 105 名中 60 名（57％）であった。なお、不支給ないし、減額支給された組合の執行部役員は９名中Ａ７書記長ら５名であったが、Ａ１委員長ら４名は 4,000 円の支給を受けた。

⑷　私病等補償金および労災補償金の支給拒否について

ア　昭和 47 年９月ごろ組合員Ａ９、Ａ１０は、出産のため休業し、同Ａ１１、Ａ１２は病気で休業したが、病院は互助会は病院と無関係であることを理由に、これらの者への互助会規程どおりの私病等補償金の立替え支給を行なわなかった。そこで、Ａ９らは大阪地裁堺支部に私病等補償の立替金の支給にかかる仮処分を申請し、その決定を得て同年９月、10 月の２ヵ月分の補償金の立替えを病院から受領した。

イ　労災補償については、従来、互助会員は、法定の労災給付金に加えて見舞金（月給制実施にみあう賃金の 140％に相当する金額）の支給を受けてきた。しかし、互助会分裂後、新互助会員は病院から労災補償金の立替え支給を受けたのに反し、47年 12 月に発生した組合員である互助会員A_{13}およびA_{14}の勤務中の事故による欠勤に対しては、病院は上記アと同じ理由によって労災補償金の立替え支給を行なわなかった。

第２　判断

１　新互助会の設立、新互助会保育所等および新売店の設置について

⑴　組合は、新互助会の設立、新互助会保育所等および新売店の設置についての病院の一連の行為は、組合を切崩し、壊滅するために行なった支配介入であると主張する。

これに対して、病院は、次の理由によって不当労働行為にあたらないと主張する。すなわち、

①　互助会の分裂は、同会員の一部が自主的意思により互助会から脱退し、新互助会を設立したことによって生じたものであり、互助会分裂や新互助会設立に病院は何ら関与していない。

②　新互助会保育所は新互助会が設置し運営するもので、病院とは無関係であり、直営保育所設置後も、病院はすべて従業員に差別なく入所募集を実施している。

③　新売店はとかくの批判のあった組合経営の売店に対して、あやめ会が患者等が安心して購入できるようにと考え設置したもので、病院とは無関係であり、また病院が組合の売店から商品を購入しなければならない義務はない、と。

よって以下判断する。

⑵　昭和 47 年８月の互助会からの一部会員の脱退、ついで９月の新互助会の設立が保育所直営化問題に端を発していることは、前記認定のように、47 年春闘要求および夏期一時金要求に関する団交の経緯や、同年８月 25 日の互助会脱退声明書等により明らかである。

この保育所直営化に関する組合の要求は、①互助会は、37 年に労使の月給制移行に

関する協定に基づいて、実質上病院が従業員の月給制を実現する手段として設立されたものであること、②保育所は、39 年の労使協定により設置が決定されたものであること、③今後、互助会が保育所運営で赤字となる場合は資金援助するという病院の提案により、互助会が保育所の運営を病院に肩代りして引受けたこと、④その結果、互助会が保育所の保母に対する賃金の支払いのために赤字を累積したこと、などの経緯からみて、組合がなしうる当然の要求であることが認められる。したがって、病院は、47 年春闘要求および夏期一時金要求に関する団交の中で回答した前記認定の内容を、誠実に協議し履行すべき立場にあることはいうまでもないことである。

ところが前記認定のように、①互助会運営委員の改選の結果、組合推薦の者が多数を占めるや、当時の会長Ｂ₂部長らは、同委員の辞任を通告し、②ついで職制 21 名の互助会脱退声明書が配布され、③Ｂ₁理事長らによって互助会脱退工作が行なわれたこと、④また、病院は新互助会設立のための準備委員会を開催し、その経費を負担し、同会総会にはＢ₁理事長が出席してあいさつしたり、出席者に土鍋セット等を提供したことなどと、その後多数会員が互助会と組合から脱退したことをあわせ考えると、互助会運営委員の改選の結果、同会運営委員の多数派となった組合を嫌悪した病院が、互助会の分裂、新互助会の設立工作を通じて組合の弱体化を企図したものというべく、これら病院の行為は、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

⑶　新互助会保育所および直常保育所の設置については、前記認定のように、病院は、①互助会分裂後間もない昭和 47 年９月に、Ｂ₁理事長別荘敷地内に病院職員や患者を使って新互助会保育所の建設にあたらせていること、②また、互助会の保育所に勤務していた４名の保母の賃金の支払いを停止し、ついで 10 月 10 日に退職させ、そのうち１名を新互助会保育所に勤務させたこと、③このような新互助会保育所への援助とは逆に、互助会の保育所へ子供を預けていた組合員が、やむなくその世話のため交替して病院勤務を欠勤すると、これらの者の賃金をカットしたこと、④組合の再三にわたる保母採用要求を 48 年２月まで拒否したこと、⑤さらに、直営保育所の諸問題につ

いての組合の公開質問状には何ら回答せず、組合員の同保育所入所の応募を事実上困難としたこと、などを勘案すると病院のこれら一連の行為は、互助会の保育所の運営を困難な状態に追い込むことによって、組合の弱体化を企図したと考えるのが相当であり、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。

⑷　新売店設置については、前記認定のように、①互助会分裂後の昭和 47 年９月、病院は売店からまず衣料品、果物の購入を中止し、ついで 10 月から一切の商品の購入をとりやめたこと、②９月 20 日ごろ、病院は売店に隣接して病院職員と患者を使って新売店を建設し、同売店の用に供する備品を提供したこと、③Ｂ７らが売店担当者Ａ８の引き抜き工作を行なったこと、④47 年９月 21 日のＢ３事務長や 11 月９日のＢ１理事長発言などをあわせ考えると、病院は 10 月１日以降物品の購入を新互助会売店に切りかえて、組合の売店経営を困難ならしめ組合財政に打撃を与えることによって、組合を弱体化せんとしたとみるのが相当であり、これら病院の行為は労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

２　団体交渉について

⑴　組合は、病院が昭和 47 年夏期一時金要求に関する団交後は、実質的な団交に応じず、とりわけＢ６部長就任後は、団交の開催に諸条件を付することによってその開催を不能としてきたと主張する。

これに対して、病院は、組合が要求した保育所の直営化や盗聴機問題などは、本来団交事項としてなじまないものであり、したがって回答できず、また組合が威圧的態度にでたために団交の開催に応じられなかったものであり、さらに団交を軌道に乗せるために、病院が諸提案を行なうのは当然であって、何ら不当労働行為にあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

⑵ア　病院は、昭和 47 年９月 28 日、保育所直営化問題について、保育所は互助会による運営であり、病院とは無関係であると回答し、この問題に関しては、以後一貫して、上記回答の態度を固執していることが認められる。しかしながら、この問題に

関する組合の要求については、前記判断１の⑵で述べたとおり、病院は組合との協議に応じなければならない立場にあることはいうまでもなく、また当時互助会分裂後の事態により、互助会の保育所運営が窮地に陥っていたこと、さらに盗聴機問題についても、組合がこれを重視し、その設置者の調査を強く要求したことは、当時の悪化した労使関係からみて当然の事柄であると認められる。したがって、組合の諸要求の中でも、特に重要であったこれらの問題について、病院とは無関係であるとのみ回答しつづける病院の態度には誠実さがあるとは到底認められない。

また病院は、組合が威圧的な態度をとったために団交の開催に応じられなかったと主張するが、組合の態度は前記認定のように、組合支援集会でＢ１理事長が組合旗を引き倒したり、ビラをはがしたりしたことや、上記のような不誠実な回答態度等に原因があるものと認められ、組合にその責を帰すべきものではなく、病院の主張は失当である。

イ　Ｂ６部長就任後の団交については、前記認定のように病院が行なった、①組合側交渉員数の一方的な制限、②団交開催の際冒頭での離席届の提出要求、③12･8 確認書の調印要求、④47 年年末一時金についての団交での少数組合のゆえに回答しないとの発言とその支給内容の一方的な掲示、⑤予備交渉開催の固執、⑥Ａ１委員長の公休日に行なった即日団交開催の申入れ、などいずれも、病院が誠実な団交に応じ組合との協議の中で、円満な労使関係を形成しようという姿勢を示したものとは到底認められない。

ウ　もとより団交を正常化するために、労使双方がそのルールを協定すること自体は、望ましいものであるが、それも双方納得のうえでなされなければならないことはいうまでもない。しかるに本件の場合、病院は、前記認定のように、47 年秋以降誠実に団交を行なおうとせず、そのために労使関係がきわめて悪化していたさなかに、病院が一方的に 12･8 確認書を提示して、その調印をせまることは当を得ない。

また上記確認書の件、ことに、①団交出席のための離席届の提出を要求することは、その合理的理由に乏しく、②交渉員数の制限の要求も、元来労使双方が合意の

うえで決定すべきもので、それを一方的に制限することは妥当性を欠くというべきである。したがって、病院が上記確認書の承認を固執することは失当である。

以上、総合して判断すると、本件団交に関する病院の一連の行為は、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為と断ぜざるを得ない。

３　協定等の破棄について

⑴　組合は、病院は従来労使間で締結した協定等および確立してきた慣行のすべてを一方的に破棄することにより、組合を否認し、その壊滅をはかったものであると主張する。

これに対して病院は、①労使間で締結された協定書等は、組合が従業員の大多数を組織していた当時のものであり、従業員中の少数の者のみで組織されている現状に合致しないこと、②組合が慣行と称するものは不明確なものが多いこと、③現状に相応した労使関係の確立が急務であること、の理由により労働組合法第 15 条にしたがって正当に破棄したもので、不当労働行為にあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

⑵ア　もとより変転する経済情勢や労使関係の中で、労使が現状に即応しなくなった従来の労働協約等を改訂ないし破棄することはありうべきことであるが、この場合、改訂ないし破棄の当否について、労使双方が協議を行なうことは円滑な労使関係を形成するうえから望ましいことであることはいうまでもない。しかるに本件の場合、病院は、前記判断２の⑵のとおり、団交を拒否し続ける中で一方的に一切の協定等の破棄予告をし、ついで前記認定のような従来の組合活動を著しく制限する「交渉に関する協定書」案を提案したり、就業規則を改訂したりしているのであって、これらのことを勘案すると、病院は、従来の協定等を破棄して、これによって組合を否認するにも等しい組合活動の大幅な制限を企図したものと考えるのが相当である。

イ　また、病院は、組合が慣行と称するものは不明確なものが多いと主張するが、組合は結成以来病院内での唯一の労働組合として活動し、今日にいたっており、本件紛争までの間、慣行として認めるか否かで労使が紛糾したことは審問の全過程を通

じて認められないこと、また、病院は組合が慣行と称するもので、それとは認められないものがあれば、具体的に指摘して協議を行なうことが当然であるのに、病院は、今後保持すべき慣行、あるいは改善すべき慣行ないしは慣行とは認められないものの区別なく、一方的かつ全面的に破棄するという態度にでていることは、組合に有利な慣行を否定せんとしたものといわなければならず、病院の主張は失当である。

ウ　さらに、病院は現状に相応した労使関係の確立が急務であると主張する。しかしながら、前記認定のように、予告期間終了前の昭和48年4月14日大阪地裁堺支部が就業規則等の改訂について、従来の労働協約の規定により、事前協議せよとの仮処分決定を行ない、それに基づき組合が再三団交開催の申入れを行なったにもかかわらず、病院はこれに応じず、かえって日めくり式のポスターや「そよかぜ」によって組合を挑戦的な表現をもって中傷し、打撃を与えようとしているのであって、病院が新たな労使関係の確立を急務として､そのために努力したとは考えられない。

エ　以上を総合して判断すると48年4月ごろ病院が食堂掲示板に掲示した「総力を結集して浜寺赤軍の即時追放を要求します」との横断ポスターにみられるように、病院は、組合の壊滅を企図して、労働組合法第15条の手続きを利用し、一切の協定等の破棄を行なったものと認めるのが相当であり、病院の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4　組合員に対する取扱いについて

⑴　組合は、病院が行なった新互助会やあやめ会の各種行事への援助や新互助会による健康祝金不支給および47年年末一時金の査定部分であるベーター分の不支給等は、組合員を嫌悪して行なった不利益取扱いであり､かつ､組合に対する支配介入である、また組合員への私病等補償金および労災補償金の立替え支給の拒否は支配介入であると主張する。

⑵　これに対して、病院は、新互助会やあやめ会の行事や健康祝金の支給は、それぞれの会が独自に行なったものであり、病院は全く関与していない、47年年末一時金のベ

ーター分の不支給等は従業員の勤怠等に基づき、全従業員を対象に公平に行なったものである、また私病等補償および労災補償は互助会が行なうべきものであり、病院が立替え支給する義務はない、したがって、いずれも不当労働行為にあたらないと主張する。

よって以下判断する。

⑵　昭和47年９月の新互助会設立総会で、Ｂ１理事長が出席者に対し、土鍋セットを贈り、弁当を提供したことは前記認定のとおりであり、この病院の行為は、前記判断１の⑵で述べたように新互助会員を優遇することによって同会の拡大を図り、ひいては組合の弱体化を企図したものであるから、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であると判断される。しかしながら、組合員に対しこのような物品ないしその相当額を支給せよとまで命ずる必要は存しないと考えるので、この点に関する組合の救済請求は認めない。

⑶ア　新互助会は昭和47年秋、ミカン狩りの行事を行ない、病院がその経費の相当額を負担したことは前記認定のとおりである。この行事については、例年、病院が全従業員を対象に主催してきたものであり、当時互助会分裂という事態の中で、本来病院が行なうべき行事を、新互助会の行事として行なわしめ、相当額の経費を援助したものであるから、この行事は病院の行為と認められ、これにより互助会員である組合員を不利益に取扱い、かつ組合員に対し動揺を与えようとしたものと判断するのが相当である。よって、病院のこの行為は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

しかしながら病院からの援助額については、何ら疎明がないので、組合員に対し病院の援助相当額を支給せよとの組合の救済請求は認められない。

イ　また、このころ新互助会が梨狩り、栗拾いの行事を、さらにあやめ会が47年７月にう飼見物、48年４月に宝塚観劇の行事を、それぞれ有志を募って行なったことは前記認定のとおりである。しかしながら病院が、これらの行事に対して経費の援助を行なったと認めるに足る証拠がないので、組合の主張は採用できない。

⑷　昭和 47 年 12 月、新互助会が同会員に対し、健康祝金１人当り 2,000 円を支給したことについては、従来同祝金が前記認定のように、互助会財政に余裕があった場合に、私病等補償金および労災補償金の支給を受けない会員に対して均衡上支給されていたことよりすれば、発足後間もない新互助会が、一方で新互助会保育所を運営しつつ、健康祝金の支給を行なう余裕があったとは到底考えられず、そのため病院が同会に対し、その支給に必要な資金の援助を行なったものと推認せられる。したがって、新互助会員に対する健康祝金の優遇的支給は、互助会員である組合員を不利益に取扱ったものであり、また、これにより組合員に動揺を与えたものと認めるのが相当であり、病院の行為は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

⑸　病院が行なったＡ７書記長ら 14 名に対する 47 年年末一時金ベーター分の不支給ないし減額支給については、病院は、６ヵ月間の勤怠等を査定基準としてベーター分として、4,000 円、2,000 円ないしは不支給の３段階に区分して支給したこと、またその結果、4,000 円の支給を受けた者は、組合では、組合員の 77％、職制でない非組合員では、そのうちの 57％であったことは前記認定のとおりである。したがって組合員であるがために不支給ないし減額支給されたものとは認められず、また、組合執行部役員９名のうち５名が不支給ないし減額支給されたことについても、Ａ１委員長ら４名は 4,000 円の支給を受けていることを考えると、組合執行部役員なるがゆえに特に不利益に取扱われたとは認められず、組合の主張は採用できず、棄却せざるを得ない。

⑹　病院は、組合員Ａ９らに私病等補償金の、組合員Ａ１３らに労災補償金の立替え支給を、それぞれ行なわなかったが、その理由として、これら組合員が属する互助会は病院とは無関係であると主張する。しかしながら、前記認定のように、互助会は従業員の私病等補償金および労災補償金立替え支給の手段として設立されたものであるから、新互助会設立を機会に、病院が新互助会員に対しては補償金の立替え支給を行ないながら、その一方で互助会員に対してはその支給を拒否することは不当であり、病院のこの行為は、組合員の動揺を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といわざるを得ない。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって主文のとおり命令する。

昭和 48 年 12 月 6 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎