

大阪、昭 48 不 37、昭 49. 8. 17

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 被申立人は、健康祝金金 5,000 円を申立人組合の組合員である互助会員各人に支給しなければならない。
- 2 被申立人は、互助会会費についてチェック・オフを行なわなければならない。
- 3 被申立人は、昭和 48 年度賃金引上げ相当分として、申立人組合の組合員に対し金 60,000 円を支給しなければならない。
- 4 被申立人は、A に対して、次の措置を含め、昭和 48 年 6 月 15 日の主任解任処分を行なわなかったものとして取扱わなければならない。
 - (1) 同人を主任として取扱うこと
 - (2) 昭和 48 年 7 月以降、同人が受けるはずであった主任手当および控除された加給手当上積分（月割 500 円、9 ヶ月分）相当額を支給すること
- 5 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、食堂内にある被申立人の掲示板に 1 週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人組合代表者あて

被申立人病院代表者名

当病院は、当病院が行なった下記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します。

記

- 1 貴組合の組合員である互助会員に健康祝金として金5,000円を支給しなかったこと
 - 2 貴組合の組合員に対し、昭和48年度賃金引上げを行なわなかったこと
 - 3 昭和48年度夏季一時金の支給に際し、貴組合員に対し病院提案を一方的に押しつけたり、支給を遅延させたりしたこと
 - 4 互助会会費のチェック・オフを廃止したこと
 - 5 貴組合の組合員A氏の主任解任処分を行なったこと
- 以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人医療法人微風会浜寺病院（以下「病院」という）は、肩書地において精神病院を開設する医療法人で、本件審問終結時における従業員は約250名である。
- (2) 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、看護婦など病院従業員約30名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に加盟している。

2 互助会および新互助会について

- (1) 従来、病院従業員の賃金制度は日給制であったが、昭和37年10月20日、労使は、日給月給制を採用することで合意に達し、翌21日、実質的に月給制を保障する方策として、理事等を除く従業員が加入する互助会を設立して、私病、出産等による休業中の賃金補償および勤務中の事故による休業中の賃金補償として、賃金月額相当額およびそれ以上の金員の給付（以下これを「休業補償金」という）を実施することになった

た。

- (2) その後組合は、病院が互助会を通じて行なう福利厚生事業を重視し、40 年ごろから互助会運営委員会に多数の組合活動家を送り込むとともに、病院との団体交渉で上記補償期間の延長や保育所の設置などを要求し、これらを病院に認めさせるなど活発に活動した。
- (3) 互助会は、設立以来病院が各会員の賃金に上積みした額（各会員の賃金月額に 100 分の 4 を乗じた金額で、実質的には病院負担分）と各会員が直接負担する月額 50 円を同会会費として、これらを各会員の毎月の賃金からチェック・オフしたものを原資として、上記休業補償金の給付等を行なっていたが、これらの互助会の会計事務は病院の会計担当者が兼ねて担当していた。一方、38 年年末から 41 年年末までの間、互助会会計に相当な余剰金がでたため、半年に 1 回ずつそれぞれ会員 1 人当たり 3,000 円程度の金員を健康祝金として、休業補償金受給者以外の会員に対しても均衡上、支給した。40 年に互助会が運営する事業として保育所が設置されたが、その保母への賃金支払いが増加した 42 年ごろには互助会の財政は赤字に転じたため、その後健康祝金は支給されなくなった。この結果、同年以後、互助会財政支出のほとんどは、休業補償金給付および保育所保母への賃金支払いにあてられた。
- (4) 46 年にいたり、組合はかねて要求していた保育所の病院直営化を、互助会運営委員会がこの旨決議をすることを条件に病院に認めさせたが、47 年 7 月、互助会運営委員会に組合推薦の者が過半数を占めるや、病院は、多数会員を互助会から脱退させ、新互助会の設立を工作し、同会への加入を勧誘したり新互助会の保育所（以下「新互助会保育所」という。同保育所は、48 年 1 月病院直営の保育所となった）ならびに従来その収入が組合財政の一部となっていた組合経営の売店とは別に、新互助会員が運営する売店（のち病院直営となる）の各設置について援助等を行なった。このような病院の行為の結果、互助会分裂前には約 200 名を数えた互助会員は、48 年 6 月ごろには約 40 名に減少し、その構成員は組合員のみとなった。一方、新互助会には組合の脱退者を含む従業員の大多数が加入し、同会は休業補償金の給付等の事業を継続した。なお、

48 年 12 月 6 日、当委員会は、昭和 47 年（不）第 73 号および 48 年（不）第 19 号併合事件において、病院のこれらの行為は組合に対する支配介入であると認め、また、病院が新互助会を通じて、47 年 12 月に同会会員に健康祝金 2,000 円を支給したことについて、組合員に対する不利益取扱いおよび支配介入であるとして、病院に対し、同額金員を組合員に支給することを命じた。また当委員会は、上記事件において、48 年 1 月 17 日に病院が組合に行なった従来の協定・慣行等を一切破棄するとの通告を不当労働行為と判断し、その撤回を命じた。

- (5) 48 年 4 月、病院は、37 年 10 月の互助会設立以来実施してきた互助会会費のチェック・オフを協定がないことを理由に廃止した。一方、病院は新互助会の設立以来、同会会費をチェック・オフしていたが、同月 21 日、従業員代表 C₁との間にチェック・オフ協定を締結し、同月分以降同会会費のチェック・オフを従来どおり継続した。
- (6) 48 年 6 月、休業補償金の給付を受けない新互助会員は、同会資金に大幅な余剰金があったとして、1 人当たり 5,000 円の健康祝金の支給を受けた。

3 昭和 48 年度賃上げおよび同年度夏期一時金について

- (1) 48 年 2 月、新互助会は、同会会員を対象に、必要な融資事業を行なう松風貯蓄組合（以下単に「貯蓄組合」という）を設立し、この事業の原資とするために、同会会長である病院事務次長 B₁（以下「B₁次長」という）ら同会会員である課長、婦長など病院の職制は、最高 200 万円に達する多額の預金を貯蓄組合に行なった。

一方、一般の新互助会員は、貯蓄組合から貸付けを受ける条件として、同組合に 1 万円の出資預金を行なうことになっており、同年 3 月 5 日までに過半数の者が出資預金を行なった。

なお、病院には、従来から従業員の退職金相当額以内で貸付けを行なう制度があり、同貸付制度は貯蓄組合が行なう貸付制度とほぼ同一内容であった。

- (2) 貯蓄組合は、48 年 3 月 6 日以降、新互助会員に対して貸付けを開始し、貸付けを受けた者は、3 月に約 120 名、4 月、5 月（中旬までの間）はそれぞれ約 10 名であった。この貸付けに際して婦長など病院の職制は、部下である新互助会員に対して、「今

年の春闘では、組合がガタガタしているので賃上げは遅くなる。みなさんに迷惑をかけるから借用の形をとって渡します」などと述べ、借用証用紙を渡して貸付けを受けるよう働きかけた。また、病院理事長B₂（以下「B₂理事長」という）は、貸付けを受ける気持のない者を理事長室に呼び出し、「今年の賃上げは11,000円ぐらいになるが、一応6万円貸付ける」、「これは返さなくてもよろしい金です。利子もいりません。支給するという形をとれば、組合が差別というから借用の形をとる」と述べて、貸付けを受けるよう働きかけた。この際、B₂理事長は、貸付け金について、半年分として渡す、あと半年分は暮に渡すとの旨述べたりした。

- (3) 前記期間中に、新互助会員が貯蓄組合から貸付けを受けた金額は、①有資格者（正看護婦）らと、無資格の従業員で約4年以上勤続の者は6万円、②その他の従業員は3万円～5万円であった。また、これらの者の中には、出資預金の納入を貸付けを受けた金員の中から出す者もあった。

なお、申立人組合の組合員はすべて勤続4年以上であった。

- (4) 一方、組合は、48年3月12日、病院に対して、同年度賃金引上げとして「一律2万円プラス本給の15%を本給に加算し、3月度より実施すること」をはじめとする春闘要求書を提出した。組合は、同日以降再三にわたって団体交渉の開催ないし文書回答を求めたが、病院は、同月中には実質的な団体交渉は行なわず、また、4月以降本件審問終結時にいたっても、団体交渉の開催および文書回答に応じなかった。
- (5) 組合員の中には、貯蓄組合の前記貸付けを受ける者が数名いたが、これらの者は組合の実施する諸活動には参加することはなかった。
- (6) 貯蓄組合の会計担当者は従来病院会計であり、新互助会会計でもあるB₃某（以下「B₃」という）であったが、48年5月16日、B₄某（以下「B₄」という）が貯蓄組合の会計担当者に就任した。貯蓄組合は同月下旬より同組合員に対して新たな貸付けを実施し、同月26日にC₂某、同月30日にC₃某がそれぞれ10万円の貸付けを受けたのをはじめとして6月には約130名、7月は約10名がそれぞれ10万円内外の貸付けを受けた。

(7) この貸付けに際して、婦長らは、昨年夏のボーナスと同額ぐらいを無利子で貸すとの旨述べて、部下の新互助会員である従業員には借用証用紙を渡した。

また、貸付金の交付にあたっては、B₄はあらかじめB₃から渡されていた貸付け金額を記入した書類をみて借用証を差入れた新互助会員に、いくらになるとの旨述べB₃から現金を受取って渡す方法で貸付けた。

(8) 48年6月12日、組合は、「本給の2ヵ月プラス1律3万円」を内容とする同年度夏期一時金要求書を提出した。しかし病院は、8月1日に団体交渉を開催するまで何ら回答をしなかった。

(9) 同年7月26日、労働条件等委員会（後述）が開催され、同委員会は、①夏期一時金は支給しないが臨時賞与を支給する、②支給内容は昨年の夏期一時金の15%～20%増とする、③8月2日に支給する、などの病院提案の5条件（以下単に「5条件」という）を了承した。

なお、労働条件等委員会は、48年4月に病院が就業規則を改訂する際に従業員の意見を聞くために、従業員の中から選出された者、および病院人事部長B₅（以下「B₅部長」という）ら病院側代表者等を構成員として同年5月に設置された病院の機関で、従業員の労働条件等について審議することになっていたが、組合は、就業規則の改訂に反対しており、同委員会には参加しなかった。また病院には、病院の運営方針を協議決定するために病院理事等で構成する管理委員会がある。

(10) 48年8月1日、団体交渉が開催された。席上B₅部長は、病院側としては、管理委員会と労働条件等委員会において臨時賞与を支給する旨決定したので報告すると述べ、5条件を提示しただけで組合の質問には一切答えず退席した。

翌2日、組合員以外の従業員に対して臨時賞与が支給された。同日、組合三役は組合員全員の委任状を明示して上記金員の受領を申し出たが、病院側は5条件を承認し調印することを要求したので、組合三役はこれを拒否し、結局、上記金員は受領できなかった。しかしその後、8月10日、15日、23日と団体交渉が開催され、組合は5条件を若干修正して了承し、組合員は同月23日に臨時賞与名義の夏期一時金を受領

した。

- (11) 48年5月下旬以降7月までの間に、貯蓄組合から貸付けを受けたほとんどの新互助会員は貯蓄組合に対して同貸付け金額を8月を中心に10月にかけて利子を添えて返済した。

- (12) 48年10月5日、労働条件等委員会が開催され、席上病院側は、病院理事、医師を除く全従業員を対象に、従業員の雇用関係について、従来の終身雇用制をやめ、1年契約の嘱託契約制度を採用する旨の提案を行ない、同委員会は、これを了承した。

病院には、従来定年退職後再雇用する嘱託制度があったが、このとき提案された嘱託契約制度の内容は同月8日および同月10日づけの病院広報紙「そよかぜ」等によれば次のとおりである。すなわち、①嘱託契約希望者は、(ア)まず「自己都合」による退職届を提出し、(イ)病院規定の普通退職金および特別退職金（後述）を受け、その計算終了後、(ウ)病院人事部と個別に話し合い嘱託契約に関する新労働条件について合意したとき、1年間の嘱託契約を締結する、②嘱託契約者の賃金は同期間中の賃上げ分、一時金分等を含む年間給とし、その12分の1を毎月賃金支払日に支払う、③再契約は、再応募者と病院が次期1年間の労働条件について合意したときに行なう、④嘱託契約者の募集期間中に前記退職届を提出した者には嘱託契約締結のいかににかかわらず、特別退職金を支給する、というものであった。

- (13) 特別退職金の計算方法は、①勤続10年以上の者に対しては3万円×(10(年)+それを上回る年数×1.5)+10万円、②勤続1年以上10年未満の者については、3万円×勤続年数+10万円等であった。

- (14) 48年10月8日、病院は「そよかぜ」等を通じ嘱託契約希望者の募集を開始したが、ほとんどの新互助会員が応募したため、病院は第1次締切日を、同月20日に短縮し、これらの者とは、同月21日から向こう1ヵ年の嘱託契約を締結し、次いで第2次締切日の同月25日までに応募した者とは同年11月21日から向こう1ヵ年間の嘱託契約を締結した。このとき、先に貯蓄組合から前記貸付けを受けた組合員らも応募し、同時に、組合を脱退した。

なお、この契約に応じた従業員の契約後の勤務は従前と変ることはなかった。

(15) これらの者が嘱託契約に応募するに際して病院は、上記のこと以外明らかにせず、単に「そよかぜ」で「応募するかどうかは自由である」、「丁度プロ野球の選手的方式」だと記載したり、また不安を抱く従業員らに対して「悪いようにはしない、理事長を信じなさい」と述べるにとどまった。これに対して組合は病院に、①嘱託契約者の賃金と労働条件を明確にすること、②再契約は必ずするのか、③希望をすれば本雇になれるのか、④なぜ不安定な従業員をつくるのか、等との旨を組合機関紙を通じて質問したり、団体交渉の開催を申し入れたりしたが、病院はこれらに一切応じなかった。そこで組合は、①嘱託は不安定な身分でいつ解雇されるかわからない、②労働条件等については個人対病院できめられることとなり、対等な立場で交渉ができない等の理由で嘱託契約制度に反対する立場をとった。

(16) 48年10月19日、新互助会は総会を開き、貯蓄組合が同年3月から同年5月16日にかけて貸付けた金員について利子を付し返済を求めることを決定し、その旨のビラを掲示した。

(17) 特別退職金は、嘱託契約応募者および、同契約に応募せず、病院を退職した者に対して、48年10月末に支給されたが、B₄はその支給の場に同席し、上記貯蓄組合の貸付金とその利子を、特別退職金の支給を受けた者から、その場で返済させた。なお、同年11月末、新互助会は、上記利子の補てん分として、新互助会員に対して、1人当たり3,000円の金員を支給した。

(18) 49年2月、病院は、第2次の嘱託契約希望者を募集し、一部組合員を含む10名の者と契約を行なったが、特別退職金の支給については、10年以上の勤続の者について、 $1.5 \text{ 万円} \times (10 \text{ (年)} + \text{それを上回る年数} \times 1.5) + 10 \text{ 万円}$ 、等と第1次応募者にくらべ減額して支給した。

(19) 以上のような嘱託制度の実施によって、病院の従業員は、嘱託身分の者と従来の正従業員のままで残った組合員とに2分され、しかも、組合員は約30名に減少した。

4 Aの主任解任について

- (1) A（以下「A」という）は、大学卒業後の44年、薬剤師として病院に雇用され病院薬局に配属となり、試用期間の経過後、組合に加入した。病院では、大学卒業者は、雇用後1年を経過すると主任に昇格することとなっており、それによって同人は45年6月に主任となった。そして、同月、同人はそれまでの例にしたがい組合を脱退した。
- (2) 47年10月ごろAは、組合に再加入したが、これに対してB₂理事長らは、「組合員でおるなら主任を辞任すべきだ」などと述べて、これに応じない同人の同月分賃金から主任手当を控除した。しかし組合の抗議にあい、病院は同人の主任手当を復活した。
- (3) 48年5月23日および24日の午後0時5分ごろ、Aは同僚らとともに昼食をとるために離席した。これに対し病院は、両日とも、昼休みが午後0時30分から午後1時30分と定めてある就業規則に違反したとして、同人に警告書を手交した。なお、病院では従来、Aが属する薬局など、業務に支障のない職場においては従業員は正午ごろから午後1時半ごろまで昼食のため離席することが病院によって黙認されていた。次いで病院はAに対して、同月26日、同人が部下に対し上記就業時間中の離席を誘うという就業規則違反を助長するような言動を行なっていることを理由に、同人の主任としての適格性について、6月1日開催予定の管理委員会で審議するので同委員会に出頭せよとの旨の召喚状を、また同月4日には、理事長、院長、B₃部長などが行なう20時間の主任再研修を受けるようにとの旨の研修召喚状をそれぞれ手交した。しかし、Aがこれら召喚に応じることを拒否したので、同月15日、病院は同人の主任解任を発表した。そして、同人に対して7月分以降、主任手当（月1万円）を支給せず、また48年3月に同年度分としてすでに支給されていた加給手当についての薬剤師資格者上積分（月割では500円）相当額を48年7月以降、49年3月までの間、同人の毎月の賃金から、500円ずつ控除した。

なお、同年7月24日、正午すぎ、組合員数名が薬局に赴きAを昼食に誘ったところ、薬局長がこれを制止する発言をしたので、組合員らは薬局長に抗議するということがあった。

第2 判断

1 健康祝金の支給について

- (1) 組合は、新互助会が 48 年 6 月に同会員に対し健康祝金を支給したことは、病院が新互助会会員を優遇することによって互助会員である組合員を差別し、それを通じて組合の弱体化をはかったものであり、明らかに不当労働行為であると主張する。

これに対して、病院は、上記健康祝金の支給は従業員によって自主的に設立された新互助会が財政的余裕が生じたことにより同会が独自に行なったものであって、病院とは何ら関係がないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 互助会は、前記認定のように、病院における休業補償制度の実施の手段として設立されたもので、病院の負担金を主な財源として全従業員を対象に休業補償を行ない、さらにその財政に余裕が生じた場合、休業補償を受ける者との均衡上、休業補償を受けなかった者に健康祝金を支給すること等の事業を行なってきた。そして、このような事情が互助会分裂後変更されたとは認められず、したがって、互助会、新互助会とともに休業補償金や健康祝金の支給等のための相互扶助団体であると判断される。

ところで、前記認定のとおり従来の互助会は、病院の工作によって分裂し、新互助会が新たに設立されたものであるが、この分裂により大半の従業員は新互助会に加入し、一方、分裂後の互助会には組合員のみがとどまることとなり、しかも病院の組合を嫌悪する諸種の行為によって組合員が漸減し、互助会員は本件健康祝金支給時には約 40 名に減少した。しかし、このような事情のもとで、分裂後の互助会は相互扶助組織として機能することが甚だ困難な事態にたちいたっていることが容易に推認し得るのである。

したがって、前記のように休業補償金および健康祝金が全従業員を対象に支給されてきた経緯、互助会、新互助会とも、その財源は主として病院が負担する金員に依存していること、さらには前述のような事情にある互助会が将来の休業補償金の支給に備えて少しでも多くの資金を貯えておく必要があると考えられることなどの諸点からみて、新互助会員に本件健康祝金が支給された当時、互助会が、同会員に健康祝金

を支給する資金を現実に有していたか否かを判断するまでもなく、病院の責任において、互助会員にも新互助会員と同額の健康祝金の支給がなされるのが当然である。よって、この点に関する病院の主張は失当であって採用することができず、互助会員すなわち組合員に本件健康祝金の支給を行わない病院の措置は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつ、そのことを通じて組合の弱体化をも企図したものと考えられるから、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いわざるを得ない。

2 互助会会費のチェック・オフ廃止について

- (1) 組合は、病院が互助会設立以来 10 年余何ら問題なく実施してきた互助会会費のチェック・オフを 48 年 4 月以降、一方的に廃止したことは、互助会員である組合員を不利益に取扱い、それを通じて組合を弱体化せんとしたもので不当労働行為であると主張する。

これに対し病院は、互助会会費についてはチェック・オフ協定がなく同会会費のチェック・オフは法で許されないものであるから本件のチェック・オフの廃止は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。

- (2) 互助会会費については、前記認定のとおり病院はチェック・オフ協定がないにもかかわらず、互助会の設立以来約 10 年間にわたってチェック・オフを行ない、さらに同会の分裂後においても互助会費、新互助会費の双方についてチェック・オフを続けてきたものであり、その間なんら紛議は生じなかったことが認められる。また、前記判断のとおり、互助会と新互助会は、ともに相互扶助団体として同一の性格を有しているから、病院が互助会費をチェック・オフすることについては、病院と従業員代表との間に新互助会費についてのチェック・オフ協定が存する以上、法的に支障がないと考えられる。したがって、以上の諸点からみて、病院の上記主張は失当であり、採用することができず、前記のように病院が組合ないし組合員を嫌悪している事情から考えると病院が互助会費のチェック・オフを廃止したのは、そのことによって互助会運

営を困難ならしめ、もって組合組織の弱体化をはかったものと判断するのが相当であって、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いわざるを得ない。

3 昭和48年度賃上げについて

- (1) 組合は、病院は新互助会員に対しては、貯蓄組合による貸付けおよび特別退職金の支給の方法により、事実上48年度の賃上げ相当分6万円等を実施したのに、組合の賃上げ要求に一切応じないのは組合員を不利益に取扱い、それを通じて組合を弱体化せんとしたもので不当労働行為であると主張する。

これに対して、病院は、48年度は全従業員に対して賃上げを行なっておらず、貯蓄組合の貸付けは同組合独自の事業であって、病院とは何ら関係がなく、また特別退職金の支給は、正従業員との対比において嘱託契約者が受ける不利益を調整する目的で支給されたものであり、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。

- (2) 貯蓄組合による新互助会員に対する貸付けは病院の職制が、48年度の賃上げは遅くなるので、借用の形をとって渡すとの旨述べて貸付けを受けるよう働きかけ、さらには、貸付けを受ける意思のない者を理事長室に呼び出して、B理事長自ら返さなくてもよい金だ、支給するという形をとれば組合が差別というから借用の形をとるなどといって貸付けを受けるよう働きかけて行なわれたものである。また一方、特別退職金については、①嘱託契約に応募しない病院退職者にも支給されていること、②嘱託契約に応募した短期勤続者に対しても支給されていること、③49年2月の第2次嘱託契約募集に際しては、減額支給されていることなど、病院の主張と矛盾する点が多く、またこれらについて納得するに足る疎明もなされていないことからみると、この点に関する病院の上記主張は採用できない。

以上を総合すれば、病院は、まず、新互助会員に対しては、貯蓄組合を通じて貸付名義によって、48年度賃上げ相当額を貸付けたが、その貸付金は前記認定のように特別退職金を支給すると同時にその場で利子をつけて同組合に返済させているのであるから、結局病院は新互助会員には特別退職金を支給することによって、上記貸付金

を清算させ、賃上げ相当額の支給を行なったものと判断せざるを得ない。

したがって、病院は、新互助会員には賃上げを行ないながら、組合員には、賃上げを行なわなかったものであって、この措置は組合員を嫌悪してなされた不利益取扱いであり、またそれを通じて、組合の弱体化をはかったものというべく、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。

なお病院は、組合員の中にも貯蓄組合の貸付を受け、特別退職金の支給を受けた者がいるので組合員に対する不利益取扱いには当たらないとも主張するが、これらの者は組合活動に参加せず、かつ、嘱託契約応募後は組合を脱退しているのであるから、上記判断を左右するものではない。

4 昭和48年度夏期一時金について

- (1) 組合は、病院が組合の48年度夏期一時金要求に対し団体交渉を遅延させる一方、5条件の承認を強要したことは、組合を嫌悪し、弱体化せんとしたもので不当労働行為であると主張する。

これに対して病院は、同年度夏期一時金については、組合との団体交渉が遅延したものの臨時賞与として支給を行っており不当労働行為に当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 組合は、48年6月12日、前記認定のとおり同年度夏期一時金についての要求書を提出したが、病院は、新互助会員が貯蓄組合を通じて1人当たり10万円内外の貸付けを受けるという状況の中で同年8月1日まで団体交渉の開催に応じず、同日以降の団体交渉では、労働条件等委員会が了承した5条件を組合が承認することを要求し、同月23日まで夏期一時金に相当する臨時賞与の支給を行なわなかったことは明らかであり、病院のこれら行為は、上記金員の支給を遅延させることによって、組合員の動揺を誘い、もって組合を弱体化せんとしたもの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。

5 Aの主任解任について

- (1) 組合は、病院が何ら合理的な理由もなく、Aの主任解任処分を行なったのは、同人

が組合員であることを嫌悪して行なった不利益取扱いであり、しかもこれを通じて組合員に動揺を与えようと企図した支配介入でもあると主張する。

これに対して、病院は、Aは同人と同じ職場に勤務するC₄に組合に加入するよう執拗に勧誘したり、いやがらせを行なったりして、ついには退職へ追い込んだことなど就業規則違反を繰り返したこと、また、Aは、他の組合員らとともに薬局長に詰めより暴言等を行なったことにみられるように、主任として不適格であったので、同人に管理委員会への出席、および研修参加を求めたが、Aはこれを拒否するという無反省な態度をとったので、やむなく主任解任に踏み切ったものであって、不当労働行為にあたらぬと主張する。

よって、以下判断する。

(2) まず、病院が主張するC₄に対する行為についてはそのような事実は認められない。

また、Aら数名の組合員が薬局長に抗議したことは前記認定のとおりあるが、その際、Aが病院主張のような言動を行なったことについては、明らかではないのみならず、上記紛議は、Aの主任解任後のことである。

もっとも、前記認定のとおりAが48年5月23日および同月24日の午後0時5分ごろ昼食のために離席したことはあるが、同人が所属する薬局など、業務に支障のない職場においては、従来正午ごろから、午後1時半ごろまで昼食のために離席することが病院によって黙認されており、かつ当委員会が昭和47年（不）第73号および48年（不）第19号併合事件の命令で判断したとおり、病院が行なったこれら組合との間の協定、慣行等の破棄は不当労働行為であるから、病院がAの上記離席について就業規則違反の責を問うことはできない。

よって、上記のとおりAは主任としての不適格性を問われて管理委員会への出席の指示に応じなければならない理由はなく、また、特別に研修を受けなければならない必要も認められないといわなければならない。

以上のとおり病院の主張はいずれも失当であり採用することができない。

したがって、病院がAに対し主任を解任したことは、同人が47年10月組合に再加

入したときのB₂理事長らの言動にみられるように、同人が主任のまま組合に加入していることを嫌悪したために行なわれた不利益取扱いであり、かつ、これにより組合員に動揺を与えようとしたものと考えるのが相当であって、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。

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条により、主文のとおり命令する。

昭和49年8月17日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎