

# 命 令 書

申 立 人 全済生会労働組合

申 立 人 全済生会労働組合中央病院支部

被申立人 社会福祉法人恩賜財団済生会

被申立人 社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会中央病院

## 主 文

- 1 被申立人社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会中央病院は、申立人全済生会労働組合中央病院支部に対して発した昭和50年4月5日付、同月16日付および5月10日付(2通)「警告書並びに通知書」を撤回しなければならない。
- 2 被申立人病院は、職制を通じて申立人支部組合員に対して同組合からの脱退を勧誘してはならない。
- 3 被申立人病院は、申立人支部から対象者名簿を添えてチェック・オフの請求を受けたときは、同組合の対象者全員についてチェック・オフしなければならない。但し、被申立人病院において、対象者のうち組合員資格の有無について疑義を生じた者があるときは、当該対象者に限り、チェック・オフを留保することができる。この場合は、その理由を明確にして同組合に申し入れ、直ちに同組合と協議しなければならない。
- 4 被申立人社会福祉法人恩賜財団済生会および被申立人病院は、本命令書受領後1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル(新聞紙2頁大)の白紙に、下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人病院の従業員の見易い場所に、10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全済生会労働組合

中央執行委員長 X1 殿

全済生会労働組合中央病院支部

委員長 X2 殿

社会福祉法人恩賜財団済生会

代表理事 Y1

社会福祉法人恩賜財団済生会支部

東京都済生会中央病院

院長 Y1

社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会中央病院が、

- (1) 全済生会労働組合中央病院支部に対し、集会及び争議通知並びに争議行為について昭和50年4月5日付、同月16日付、同年5月10日付(2通)の「警告書並びに通知書」を交付したこと
- (2) 同支部組合員に対するチェック・オフを中止したこと
- (3) 同支部組合員に対し脱退を勧誘したこと
- (4) 病院全従業員に対し、支部の争議権確立手続についての警告を内容とする「違法ストには処分」と題する同年4月16日付「労務情報」を配布したこと
- (5) 支部と昭和50年春季賃上げ交渉中、病院全従業員に対し、新賃金を交際する旨の「お知らせ」を配布したこと

は、いずれも貴支部に対する不当労働行為であると、東京都地方労働委員会で認定されました。今後はこのような方法で貴組合の運営に支配介入することはいたしません。

この掲示は同地方労働委員会の命令によって行うものであります。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること)

- 5 被申立人は、第2項を除く前各預を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実と判断

#### 1 当事者等

- (1) 申立人全済生会労働組合は、被申立人社会福祉法人恩賜財団済生会関係の従業員が組織する28の労働組合をもって構成する連合体の労働組合であり、申立人全済生会労働組合中央病院支部(以下「組合」という。)は、被申立人病院およびその付属施設の従業員約120名(本件結審時)が組織する労働組合である。
- (2) 被申立人社会福祉法人恩賜財団済生会(以下「本部」という。)は、医療機関等を設置して社会福祉事業を行うことを目的としているものであり、全国各地に支部において、事業経営を分担せしめ、本部は各支部の運営事業について、企画、指導、連絡の任に当たっている。被申立人社会福祉法人恩賜財団済生会支部東京都済生会中央病院(以下「病院」という。)は、本部の一支部である東

京都済生会が経営する病院であり、独立採算制による事業体であって、その責任において従業員約 500 名を雇用し、労務管理をなしているものである。

(3) なお、病院の従業員で組合に属さない約 260 名は、申立外済生会中央病院労働組合(以下「新労」という。)を結成している。

2 集会についての「警告書並びに通告書」交付について(申立人が救済を求める具体的事実その 1 およびその 2)

(1) 認定した事実

① 昭和 50 年 4 月 5 日付「警告書並びに通告書」交付について

(ア) 病院は、従前から急患室の看護婦不足を補うため、外来看護婦を充てていたが、その不足が甚だしくなったため、昭和 50 年 3 月 27 日、外来看護婦全員を対象として深夜勤を含む急患室勤務表を作成した。

組合は翌 28 日午後 3 時半から 4 時まで、外来勤務員 20 名余を、もと空腹時血糖室に集め、集会を開き上記勤務表に反対し、病院に抗議した。病院は 4 月 1 日同勤務表を撤回した。

組合は、上記の経過報告と爾後の対策協議のため翌 2 日および 3 日の午後 3 時 40 分から 4 時まで前同室で集会し、急患室に、三交替に必要とする看護婦の増員を要求することを決定し、その旨を病院に要求した。

(イ) 病院は同月 5 日組合に対し、上記集会について、「このような集会を勤務時間中に行なうことは、労働協約第 9 条(就業時間中組合活動の禁止)ならびに就業規則第 23 条(職務専念義務)、第 24 条(規則を守る義務)に違反する不当な行為であります。……今後かかる行為を絶対に繰返さないようにここに嚴重に警告しておくとともに責任追及の権限を留保しておく……」との「警告書並びに通告書」を交付した。

(ウ) なお上記集会に参加した外来勤務員は勤務の性質上、外来業務が終了する午後 3 時過ぎに昼休みに相当する休憩時間を取りうるようになっており、各種の会合もおおむねこの時間帯に行なわれ、本件集会も、業務のない者が急患室隣の部屋に集まり、急患室に業務が発生すれば直ちに対応できるよう配慮され、現実に業務に差支えがあったことは具体的に認められない。また、従来病院がこの時間帯に行なわれた組合の集会について上記のような警告書を発した例も認められない。

② 同年 5 月 10 日付「警告書並びに通知書」交付について

(ア) 組合は 3 月 3 日病院に対し、4 月 1 日より基本給の 25%プラス一律 1 万円の賃上げその他を要求し、同月 20 日までに回答を求めた。

病院は、右回答期限の延期を求め、同要求について、組合からの 4 月 1

日より17日まで5回にわたる団体交渉の申し入れに対し、検討中等を理由にこれに応じなかったが、同月21日病院発行の「労務情報」を全従業員に配付して、24日に有額回答をなす旨を公表し、同24日組合と団体交渉をなしたうえ、賃上げについて、平均11,268円、賃上率10.41%を「最初にして最後の回答」として組合に提示した。

組合は、同回答を不満とし、同月30日の団体交渉において、これを拒否したところ、病院は5月6日の団体交渉において、組合が争議行為をしないことを条件として、上記回答に一律2,000円の上積みと看護婦の夜勤手当の増額を認めたが、組合はなお不服とし、同日午後6時から時間外勤務・宿日直拒否闘争に入ることを病院に通知したので、病院は上記上積回答を撤回し、翌7日「労務情報」を全従業員に配付して、「平和的解決の条件拒否さる」との見出しのもとに上記経過を公表した。

組合は同月8日団体交渉を行なったが、病院より前記上積回答の再提案を受けたのみで交渉は進捗しなかった。同日組合は翌9日に予定していたストライキを回避して、交渉を続け、結局同月28日上記上積回答を承認して受諾するに至った。

(イ) この間、組合は、5月6日、7日、9日の各12時30分から病院構内で春闘集会を開いたが、いずれも就業時間の午後1時を過ぎ、6日29分、7日11分、9日5分を超過した。病院は、5月10日組合に対し、上記集会について「……業務を放棄し、……多数の組合員を対象に……集会を行なったことは、労働協約第9条並びに就業規則第23条、第24条に違反する不当な行為である。……この件については、4月5日……病院見解を明らかにしたように責任追及の権限を留保する」との「警告書並びに通告書」を交付した。

(ウ) なお、過去の闘争時に若干就業時間に食い込む昼休み集会が開かれていたが、これに対して病院が警告や注意をしたこともなく、さらに病院は、この集会の超過時間を厳格に3日にわたって測定しながらその間一度も注意をしていなかった。また、集会参加者は業務に差支えある者は自由に退出し、現実業務に支障があったことは具体的に認められない。

## (2) 当事者の主張

申立人は、本件職場集会は業務上の具体的支障は一切なく、逆に開催する合理的な理由があり、慣例上も他の職場においても認められているものであるから、本件警告は、組合の正当な活動に対する介入であり、殊に、上記昼休み集会についての警告は争議行為に入った組合の団結にひびを入れることを目的と

してなされたものであると主張し、被申立人は、就業時間中は職務に専念すべき義務があり、具体的な業務の支障の有無に拘らず、使用者の意思に基づく許容がない限り、組合活動を正当になしうる根拠はないと主張する。

### (3) 判断

病院が上記各「警告書並びに通告書」に引用している労働協約、就業規則によれば、就業時間中の組合活動は許されていないものというべきである。しかし、病院が同協約、規則を適用するに当っては公正妥当でなければならないことはいうまでもないところである。

本件の上記集会について、これをみるに、前記①の集会は、病院が突然提起した問題について、応急に対処するための集会であって、集会の時期、内容並びに上記結果などから考えれば、同集会の緊急性と必要性を認めることができる。前記②の昼休み集会は、春闘中、大詰の段階であって、組合員の結束、討議等のため時間を費やし、思わず上記認定のように就業時間内に多少の時間が食い込んだものとする。

以上の判断と上記認定事実(①②の各(ウ))を合せ考えると、就業時間中の集会であったからといって、病院が上記のような処分を前提とする嚴重な警告をなしたことは行過ぎであって、組合活動に対する介入というべきである。

## 3 争議通知及び争議行為に対する各「警告書並びに通告書」交付等について(申立人が救済を求める具体的事実その3およびその4)

### (1) 認定した事実

#### ① 争議通知に対する昭和50年4月16日付「警告書並びに通告書」交付及び同日付「労務情報」の配付について

(ア) 組合は前記(2)の(1)②(ア)の春闘において、要求貫徹のため、4月8日臨時大会を開いて、ストライキ権確立を付議し、翌9日病院及び官公署に対し、所要の争議通知をなした。

(イ) 病院は、同月16日組合に対し、上記通知はスト権確立手続に問題があるから労働組合法第5条第2項第8号に違反し、労働関係調整法第37条に抵触するとして、「4月9日付争議通知が不当かつ違法なものであることをここに明らかにしておくとともに、かかる不法不当な行為をいかなる形にせよ行なう場合は、貴組合並びに組合員に対し、その責任追及(処分)することは勿論のこと、それによって生ずる一切の損害に対し、その損害賠償を請求することを事前に通告しておく」との「警告書並びに通告書」と題する文書を交付し、「違法ストには処分！組合に対して警告」と題し「警告書並びに通告書」と同一内容の「労務情報」を全従業員に配布した。

② 争議行為に対する昭和 50 年 5 月 10 日付「警告書並びに通告書」交付について

(ア) 組合は前記春闘要求を貫徹するため、4 月 22 日と 23 日の両日、ストライキ権行使について、無記名投票を行ない、過半数の賛成を得たうえ、5 月 6 日時間外勤務・宿日直拒否闘争に入った。

(イ) 同月 10 日病院は、上記争議行為は、前記のストライキ権確立に関する手続上の不備に基づくものであって不法であるし、「直ちにその不法かつ不当な行為を中止しなければ、貴組合並びに貴組合員に対し、その責任追及(処分)することは勿論のこと、それによって生ずる一切の損害に対し、その損害賠償を請求することを予告しておく」との「警告書並びに通告書」を組合に交付した。

(2) 当事者の主張

申立人は、本件警告書交付および労務情報配付は、組合の争議準備行為に水をかけ組合員と執行部の離反を狙ってスト権確立手続という組合内部の問題につき使用者が容喙するもので組合運営に対する介入であると主張し、被申立人は、スト権行使という直接病院に向けられた行為の手続について、組合に対し、法律、規約の遵守と違法行為についての反省を求めたに過ぎないと主張する。

(3) 判断

組合が、本件ストライキ権確立手続を、適式に行ったことについての疎明は十分ではない。しかし、同手続は組合の民主性を担保するための内部的な運営と責任に関する事項であって、外部からこれに容喙することは差控えるべきである。従って、たとえ手続上の不備があったとしても、病院が上記①(イ)のようにその責任を追及するとか損害賠償の請求などを警告し、また同一内容の「労務情報」を従業員に配布したことは、病院が主張するように単に組合に反省を求めるためだけでなく、組合の争議行為を封ずるためになした介入行為である。

上記②の組合の時間外勤務・宿日直拒否行為は、上記のようにストライキ権行使について、過半数の賛成を得ているので、実質上、組合の統一的意思に基づいて、その要求貫徹のためになされた争議行為というべきであるから、これに対してなされた上記②(イ)の警告は、正当な組合の争議行為に対する介入である。

4 脱退勧誘(申立人が救済を求る具体事実その 5)

(1) 認定した事実

① 5 月 12 日昼、新労は、発起人による「結成宣言」を病院内に公表して組織

活動を始め、同月 23 日には 110 名の従業員が参加して結成大会を開き役員を選出した。

② 上記 5 月 12 日から同月 22 日までの間、Y2 看護婦長他 4 名の者が下記のような言動をなした。

③ 組合からの脱退が始める直前の 5 月 8 日時点では組合の組合員は 347 名であったが、本件申立て直前の 6 月 7 日には 203 名となった。

(2) 当事者の主張

行為者 (氏名、役職)	相手方(特に 断らない場 合は組合員)	日時	場所	行為内容
(ア) Y2 看護婦 長  (i)   (ii)	看護婦 X3   看護婦 X4 お よび同 X5(両 名とも非組 合員)	5 月 12 日 勤務時間 中  同月 20 日 夜	勤務場所   寄宿舍の X4 の部屋	「圧力がかかるから 第一組合を脱けなさい。 すぐに第二組合に入ら なくてもよい」といっ た。  両名に対し「中立で いると、上の人から 圧力がかかっていら れなくなる。組合(新 労)に入って私を助 けてほしい」といっ た。
(イ) Y3 医科長  (i)   (ii)	当日の日勤 者 7 名  看護婦 X6 某	同月 14 日 正午すぎ  同月 22 日 午後 4 時 40 分頃	7 階病棟   勤務場所	新労の規約を配り、 「ストをやるのに反 対し、組合を脱退し た者と医師違で新し い組合を作った。今 の組合はひもつきで ある」といった。  「ぼくも組合員(新 労)だから説明しよ うか」といって、後 記同日付病院「お知

				らせ」(組合の組合員には新資金を支給できないとの趣旨)について説明した。
(ウ) Y4 医科長	看護婦 X7	同月 12 日 以降 1 週 間以内	電話	「きみはまだ脱退しないのか」といった。その結果同人は脱退した。
(エ) Y5 副医科 長(新労の 発起人で 5 月 23 日執行 委員長就 任)	看護婦 X8	同月 12 日 午後	新労の組 合事務所 前	新労の「結成宣言」をみていた同人に対し、「あちらの組合へ脱退届を出して、こちらに入れよ」といった。
(オ) Y6 副医科 長 (新労の発起人)	看護婦 X9	同月 12 日 午後 1 時	勤務場所	新労への加入届を出して、「君も入らないか」といった。

申立人は、病院がその職制を使って、組合の組合員に対し、前表記(ア)ないし(オ)の脱退勧誘を行なったと主張し、被申立人は(ア)ないし(ウ)についてはその事実を否定し、(エ)(オ)はいずれも新労の組合員によるものであるから、被申立人の関知するところではないと主張する。

### (3) 判断

(ア)ないし(ウ)の行為者は病院の管理職であり、その行為時期が新労の結成宣言直後のものであつ、その発言内容も、(ア)①、(イ)(i)および(ウ)が組合からの脱退勧誘であることは明らかであり、また二組合が対抗している状況のもとでの(ア)(ii)のような非組合員に対する新労への加入説得は、組合選択に対する干渉であり、(イ)(ii)は後記 5(3)判断のとおり、支配介入に該当する文書「お知らせ」によって、組合の組合員は新資金の支払いを受けられないことを説明し組合員に動揺を与え、暗に脱退を勧誘したものとみるのが相当であることなどからして、(ア)ないし(ウ)の行為は管理職の行為として病院の責に帰すべき脱退勧誘である。(エ)および(オ)は副医科長の行為であり、副医科長は管理職であるとの明確な定めはなく、上記副医科長らが病院の意を体し、その地位を利用して行なったとの特段の疎明もなく、むしろ言動の状況からみて新労の発起人として新労への加入を勧誘したものとみるのが相当であるから、こ

これらの行為は病院に責任を帰することはできない。

## 5 「お知らせ」の配布(申立人が救済を求める具体的事実その6)

### (1) 認定した事実

① 病院は、5月13日の団体交渉において、前回の同月8日の団体交渉で病院が提示した上積回答を冒頭に組合に手交し、これに調印して返戻することを求め、さらに同月16日および20日にも同様の要求をしたが、組合は、同月27日頃に大会を予定し、検討中であるとしてこれに応じなかった。

② 同月22日午前病院は「お知らせ」と題する文書を全職員に配布した。その内容は、(ア)組合に所属しない職員に対し、新賃金を4月に遡り5月末日に支給する、(イ)組合に所属する職員は、組合から署名・捺印した覚書の返却がないので、新賃金は支給できないが、本人から直接申出があれば(ア)と同様に取扱うというものであった。組合は、同日病院に対し、この文書配布は不当労働行為であるとして直ちに撤回を求めたが、病院はこれに応じなかった。

### (2) 当事者の主張

申立人は、本件「お知らせ」配布は、意識的に非組合員と組合員を差別取扱いすることによって組合内に動揺を与え、既に形成されつつあった新労への勧誘を狙ったものであると主張し、被申立人は、新賃金を実施すべき時期は既に到来しており、非組合員に対しこれを病院の判断で実施することは病院の自由であるから、その旨を記載した「お知らせ」を配布することに何の妨げもないと主張する。

### (3) 判断

「お知らせ」の配布された時期が、新労の結成活動および病院の脱退勧誘により組合からの脱退者が続出していたときであり、しかも新労の結成大会の前日であったことからして、「お知らせ」の配布は、組合に所属していると新賃金の実施が遅れる旨を告げるとともに、組合員中、個人的な申出があれば、非組合員同様に支給する旨を付言して組合の団結と統制に動揺を与えたものというべきである。

## 6 新賃金の支給遅延(申立人が救済を求める具体的事実その7)

### (1) 認定した事実

組合は、5月27日の大会を経た翌28日、病院交付の覚書にわずかな修正を加えて調印した。そして、病院は組合の組合員以外の従業員には「お知らせ」どおり同月31日、組合の組合員には6月3日、新賃金との差額をそれぞれ4月に遡及して支給した。

(2) 当事者の主張

申立人は、本件支給日の遅延を組合員に対する差別待遇であると主張し、被申立人は、支給日の遅延は組合が新労より数日遅く妥結したことによって生じたもので、組合の自由な選択の結果に過ぎないと主張する。

(3) 判断

組合の組合員に対しては、組合との協定の成立が遅れたため、その支給が遅れたに過ぎず、また病院が意識的に支給を遅らせたことについて特段の疎明もないから、本件新賃金の支給遅延をもって不当労働行為ということはできない。

7 チェック・オフの中止(申立人が救済を求める具体的事実その8)

(1) 認定した事実

病院は、組合との間に特段の明文の協定もなく、過去15年余にわたって、当月の組合費を当月の給与支給日である25日に控除し、翌26日組合に交付するという方法で組合費のチェック・オフを行なってきたが、5月の給料日である5月24日(翌日が日曜日のため繰上げ)、突然組合に対して、「多数の従業員からチェック・オフを中止されるよう申し出があります。……よってチェック・オフ対象者が明確になるまで当分の間チェック・オフを中止せざるを得ません」との「通知書」を交付して、チェック・オフを中止した。そこで組合は6月7日、組合員を、4月以前からの組合員、5月までの組合員、新加入者に三分した名簿を提出して、5月分および6月分のチェック・オフを申し入れたが、病院は、同月16日、上記名簿中には、組合を脱退してチェック・オフ中止を求めている者が含まれているとして、全員についてチェック・オフを拒否した。これに対し、組合は、どの部分が不明確かを質問したが、病院は、これに答えず、7月8日、新労と協定したものと同一のチェック・オフ協定書(案)を組合に提示し、その調印を求めたが、組合は、その内容に疑義があるとしてこれに応じず、まずチェック・オフ再開が先決であるとして、8月15日組合員名簿を添えて再開を求めたが、病院はこれに応じなかった。

その後も、組合は、毎月、5月以降12月までの控除すべき組合員名簿を添付してチェック・オフを申し入れているが、病院は組合員名簿の疑義を理由として、その具体的内容を説明することなく、全員につきチェック・オフを拒否している。

(2) 当事者の主張

申立人は、チェック・オフ対象者の疑義について、病院が組合に協議の申し入れもせず、一方的に全組合員のチェック・オフを中止したことは、前日に成立した新労を育成する方針のもとに、組合に対する嫌がらせ、ひいては組織弱体

化を狙ったものであると主張し、被申立人は、チェック・オフは事実上行なってきたものに過ぎず、病院として何らそれを義務づけられているわけではなく、たまたま5月に新労の結成により、両組合の組合員および非組合員の仕分けが新たな問題となったところ、組合から提出されたチェック・オフ名簿の内容に疑義があったので、とりあえず実施を中止し、その後協定締結を求めたが、組合は、チェック・オフ再開先決をいってこれを拒否し、相変らず不正確な名簿を提出しているので、病院としては、法規に違反するおそれがあるためこれを行わないに過ぎないと主張する。

### (3) 判断

新労の結成により組合からの脱退者が出始めた以上、組合員と非組合員との区別が困難になったことは認められるけれども、上記区別は給与支給の際組合に照会または協議すれば知りうるにかかわらず、病院は何らそのような手続をとらず、一方的にチェック・オフを中止しかつその後は是正された名簿が提出された後も一部の組合員資格の疑義を理由に、全員についてこれを再開しなかったこと、さらに、病院がチェック・オフを中止した日が新労の結成大会の翌日であり、しかも病院が前記4認定のとおり、組合からの脱退勧誘をさかんに行なっていたとぎであることなどからして、本件チェック・オフ中止は組合を財政的に弱体化することを目的としたものとみるのが相当であり、組合運営に対する介入である。

## 8 過払手当金返還問題についての団体交渉拒否と同問題を一時金妥結の条件とすること(申立人が救済を求める具体的事実その9およびその10)

### (1) 認定した事実

#### ① 団体交渉の拒否について

(ア) 病院は、7月25日、看護婦の三交替病棟手当について、計算の手違いにより、過去2年間最高10万円余、平均4万円の過払いになっていたことを全従業員に知らせ、該当者を呼んだその返還を請求した。これに対し、組合は過払金返還は賃金問題であるとして、8月9日、14日と団体交渉を申入れたが、病院は、労働条件の変更ではないから、労使間で協議すべき事項ではないとして、この申入れを拒否した。

(イ) しかし、その後組合は、団体交渉の結果昭和51年1月31日、年末一時金支給と抱合わせてその返還を承諾した。

#### ② 過払手当金返還を年末一時金妥結の条件とすることについて

病院と新労が年末一時金について妥結した11月21日の翌22日、病院は、組合の年末一時金要求に対する第2次回答として新労と妥結したものと同一

内容のものを提示したが、その中で、第1次回答では全然ふれていなかった三交替病棟手当過払金について、すでに返還に同意したものについては給与から控除すること、また具体的返還方法が同月29日までに決定していない場合には、年末一時金支給の際一括返還することに同意することを妥結の条件とした。そして、病院は新労には12月8日年末一時金を支給したが、組合は金額については承知したものの、過払金返還についての病院の条件を受諾しなかったため、病院は、合意不成立として年内に支給しなかった。しかし、その後上記①(イ)のとおりこの問題は解決した。

(2) 当事者の主張

申立人は、本件過払金返還問題は労働条件にかかる問題があつて団体交渉事項であり、病院の団体交渉拒否は正当な理由を欠くと主張し、また病院が年末一時金回答に際し、過払金の返還に関する病院提案を受諾することを条件としたことは、団体交渉拒否であるとともに、組合に対する支配介入であると主張し、被申立人は、過払金の清算は不当利得の返環に過ぎず、労働条件ではあり得ず、従つて団体交渉事項ではないと主張し、また過払金返還分を年末一時金につき改善提案をなすための原資として考えていたので、これを条件とすることは正当であり、なおその後労使間の自主交渉で解決済であるから、もはや救済の利益はないと主張する。

(3) 判断

過払金返還問題はもともと病院の手違いによって生じたことであり、しかも2年も経過した後になって、にわかにその返還を求めることは、その労働者の労働条件に影響する問題であり、組合からの団体交渉の申入れがあつた場合は、病院はこれに応ずべきものであるけれども、同問題は既に解決済であるからもはや団体交渉を命ずる実益はない。

また、病院が自らの過失による過払金の清算を年末一時金妥結の条件とし、これに固執し、組合員に対し年末一時金の支払を徒過したことは問題があるけれども、既に清算の上一時金の支給がなされ解決しているから、もはや救済を与える必要はない。

9(1) 被申立人は、本件申立てにかかる事案には、本部の行為とみられるものは何一つないから、本部は被申立人としての適格を欠くと主張して、本部については却下を求める。

(2) しかしながら、前記1(2)認定のとおり、本部は、支部を通じて、その目的たる事業を行なつており、また各支部の運営、事業について、企画、指導、連絡の任に当り、目的・事業遂行の責任者であるから、各支部または支部の

経営する施設の行為については、共同して責に任ずべきものとする。

- 10 なお、被申立人は、申立人両組合は、労働組合法第5条2項の要件を欠く疑いがあるとして、本件申立てを却下すべきことを求めているけれども、上記両組合とも労働組合法第2条および第5条第2項の規定に適合しているため、被申立人の主張は採用できない。

## 第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、病院が、(1)組合に対し、集会、争議通知および争議行為に対して、警告書を交付したこと、(2)4月16日付「労務情報」を全従業員に配布したこと、(3)組合の組合員に、組合からの脱退を勧誘したこと、(4)賃上げ交渉中に「お知らせ」と題する文書を全従業員に配布したこと、(5)チェック・オフを中止したことは、いずれも労働組合法第7条第5号に該当する。しかし副医科長の脱退勧誘、組合の組合員に対する賃金の支給の遅延は同条に該当しない。

上記不当労働行為に対する救済としては主文の救済方法によるのが適当と認め、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して命令する。

昭和52年3月1日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼 ㊟