

愛知、昭50不22、昭52.9.30

命 令 書

申立人 愛知医療労働組合

同 X

被申立人 医療法人社団同潤会

主 文

- 1 被申立人医療法人社団同潤会は、申立人愛知医療労働組合に対し、下記の陳謝文を命令書交付の日から7日以内に手交しなければならない。

記

社団同潤会が、昭和50年12月に貴組合に対して、従業員以外の者が団体交渉に加わらないよう強要したこと及び貴組合を誹謗中傷したことは、不当労働行為であることを認め、ここに深くおわびします。

昭和 年 月 日

愛知医療労働組合

執行委員長 A 1 殿

医療法人社団同潤会

理事長 B 1

- 2 申立人らの昭和49年12月24日以前の申立部分は却下する。
- 3 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人愛知医療労働組合（以下「組合」という。）は愛知県下の医療機関の従業員をもって組織された単一組織の労働組合であり、愛知県医療労働組合協議会及び日本医療労働組合協議会に加盟している。

なお、昭和44年10月組合の分会として、被申立人医療法人社団同潤会の経営する眼科杉田病院の従業員で組織する杉田分会〔以下「分会」という。〕が結成され、本件申立時（昭和50年12月24日）の分会員は5人であった。

- (2) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和40年3月被申立人医療法人社団同潤会の経営する眼科杉田病院に一般従業員として採用されて以来、昭和48年12月14日院長補助へ配置転換（以下「配転」という。）されるまで、弱視室で視能訓練の業務に従事する一方、昭和44年5月組合に加入し、分会の結成と同時に分会長となった。

なお、Xは、昭和46年11月視能訓練士法に基づく視能訓練士の資格を取得したが、被申立人医療法人社団同潤会との間に、視能訓練士の業務に従事する旨の特約は結ばれていない。

- (3) 被申立人医療法人社団同潤会（以下「同潤会」という。）は、昭和31年7月15日眼科杉田病院（以下「病院」という。）を開設し、現在肩書地（編注、名古屋市）で経営しており、病院長（以下「院長」という。）は、同潤会理事長のB1である。

なお、本件申立時における病院の従業員は約120人であった。

- (4) また、病院には、組合のほかに、病院の従業員で組織された杉田眼科病院労働組合（以下「杉田労組」という。）があり、本件申立時の組合員は約100人であった。

2 分会の公然化

昭和44年10月の結成以来、非公然に活動を行ってきた分会は、昭和48年6月、秋から始まる冬季一時金闘争を契機に活動を公然化することに決定した。

そして、同年10月3日同潤会に分会が実在することを通知し、同時に、病院の治療体制と労働条件の改善に関する団体交渉（以下「団交」という。）を申入れた。

なお、これより先の昭和48年9月11日病院の従業員を構成員とする職員部会の結成大

会が開かれ、大会の議長を務めた C 1 保険課長は、病院に労働組合が結成されると、院長との間に摩擦が生じやすいので、これを回避するため、職員部会を結成したい旨の開催の趣旨を述べた。これに対して X は、労使対等の関係を維持する意味から労働組合を組織する必要がある旨の意見を述べた。

また、公然化の直前である昭和48年 9 月25日病院の従業員を構成員とする杉田労組が結成され、職員部会の会長である C 1 保険課長が、同労組の委員長に選出された。

3 X の配転

(1) 昭和48年12月11日 X は、病院の B 2 事務長（以下「事務長」という。）から、弱視室の勉強が不足していること、院長が命じた学会用の資料を期限までに提出しなかったこと及び部下の教育が悪いことを理由として、同月14日付で院長補助へ配転する旨命じられた。

これに対して、同月13日 X は、事務長の挙げた配転理由は単なる名目にすぎず、真の意図は別にあるとして事務長に抗議するとともに、配転命令の撤回を求めたが、即座に拒否された。

この時、X は、同月11日から産前産後の休暇（以下「産休」という。）に入ることとなっていたため、産休明け後に再度撤回を求めることとし、同月14日から産休に入った。

(2) 昭和49年 3 月 8 日産休の明けた X は、再度院長から院長補助に就くことを命じられた。抗議しても拒否されると判断した X は、団交を通じて配転の撤回を要求することにして、院長の命令に応じ、昭和49年 7 月20日まで同業務に従事したが、その仕事は、院長の診療補助、研究用資料の収集整理などであった。

なお、組合は、X の配転について昭和49年11月26日まで数回の団交を行ったが、それ以降はこの件について団交はしていない。

(3) 昭和49年 7 月21日 X は、突然院長から診療補助業務に替えて、新しく院長の研究補助の仕事として院長が洋書を翻訳した録音を反訳することを命じられ、昭和50年 8 月4日までこれに従事したほか、昭和50年 4 月26日から同年 9 月27日まで病理組織標本

作りの作業に、昭和50年5月21日から同年10月初旬まで角膜知覚テストの作業に、昭和50年6月18日から同年12月3日までトキシプラズマテストの作業にも従事した。

なお、以上の業務は、いずれも院長の研究補助業務であり、この専従者となったのはXが初めてであったが、病院には他の業務を担当しながら一時的に院長補助に従事する従業員もあり、Xを含めこれらの者は必要の都度院長の命じる業務に従事するのが通例であった。

- (4) また、Xは、昭和50年12月4日から同月24日まで全く仕事のない日が続いたが、これは、この間、院長の体調が思わしくなく、洋書の翻訳ができなかったことにより翻訳の業務がなくなったからであった。

しかし、Xは、昭和51年1月8日から再び病理組織標本作りの作業に従事し、本件審問終結時には、録音の反訳及び超音波テストの作業に従事している。

4 昭和49年の組合に対する院長の発言

- (1) 3月28日院長室において、分会員に対し、組合の性格及び従業員以外の者が団交に参加する理由を問うとともに、分会の活動状況を分会員の親に伝える旨発言した。
- (2) 4月17日院長室において、Xに対し、従業員以外の者が団交で病院の経営に言及することは納得できないから、分会から団交に出席しないよう伝えて欲しい旨要請した。
- (3) 5月17日分会員A2の配転について分会が抗議したとき、団交に従業員以外の者を出席させる分会員は従業員とは思えないこと、配転の理由は、院長の要請を受けなかったためである旨発言した。
- (4) 5月20日熊本空港において、分会員A3の両親に対し、A3の組合活動の状況を伝え、また、このことにより病院は困っている旨発言した。
- (5) 5月24日娯楽室において、分会員に対し、分会発行の機関紙に病院の初任給が他の病院に比べ低額である旨記載されている点を指摘して、その内容を非難した。
- (6) 8月14日会議室において、全従業員に対し、分会は外部の指令によって動かされており、分会員の増加は病院の衰退につながる旨発言した。
- (7) 8月中旬全従業員に対し、従業員が活発な組合活動を行ったため経営が行き詰った

病院の例を挙げて、病院においても同様の可能性があるが、その原因は組合にある旨発言した。

5 昭和50年の覚書作成の経過

(1) 昭和49年末から翌年の12月中旬までの約1年間、労使の間には、何ら特記すべき紛争もなく推移したが、12月15日に至り院長は、午後5時ころ、全従業員を会議室に招集し、従業員以外の者が団交に出席しない旨の書面を提出するよう、組合及び杉田労組に対して要請した。これに対して、杉田労組は応じる旨回答し、組合にも応じるよう働き掛けた。しかし、組合は、これに異議を唱え、一週間後に返事する旨答えたところ、院長が強く即答を迫ったため、分会員だけで協議したが、結論を出すことはできなかった。再開後、組合は、翌朝改めて回答することを約束し、この日の話し合いは終わった。

(2) 翌16日Xは、組合員一同再検討した結果、不本意ながら団交は分会役員を中心にして行う旨記載した書面を院長に手交した。ところが、同日午後5時ころ、医局に分会員を招集した院長は、事務長及び杉田労組役員を同席させ、組合の回答は、病院が強要したとの観がうかがわれ好ましくない旨発言し、事務長の書いた覚書（案）の文面に従い、再回答するよう迫った。その覚書（案）の内容は、組合の団交出席者は病院の従業員に限ることとし、組合がこれに違反すればいかなる処分を受けようとも異議を申立てない、というものであった。これに対して組合は、一週間後に回答することを約束した。

(3) 12月23日朝Xは、院長に対し、組合は、先に示された覚書（案）には同意できない旨答えた。ところが、院長は、午後5時ころ全従業員を招集し、黒板に書かれた16日の組合の回答文を示しながら、組合の病院に対する姿勢についての意見を求めた。

次いで、覚書（案）の件について話しが移ると、杉田労組は、病院の要請に応じる旨答えたが、組合は、応じ難い旨回答し、覚書（案）に関する院長と組合の議論は、平行線のまま推移した。

この間、院長は、従業員以外の者を団交に出席させる分会員は職員とは思わない、

院長の目の黒いうちはXを弱視室へ戻さない旨発言した。

- (4) なお、本件審問終結時までに、組合と同潤会は、従業員以外の者を出席させて団交を行っている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 Xの配転

組合及びXは、Xの弱視室から院長補助への配転は、本件申立日以前1年以上前の行為であるが、配転とこれに続く院長補助業務を命じたことは、共にXの組合活動を嫌って、Xを視能訓練士の業務から排除しようとする同一の不当労働行為意思に基づくものであり、しかも、配転と院長補助業務を命じていることとは、複合的な不当労働行為であって不可分性があるから、両行為は継続する行為である、一方、Xの配転は、不当労働行為であるから、同潤会は、Xの配転を撤回する義務を負っているにもかかわらず、今なおこの義務を履行していないのであるから、同潤会のこの行為は、不作為による継続する行為でもあると主張し、また、仮に、配転と院長補助業務を命じていることとが継続する行為でないとしても、同潤会の院長補助に配転したXに対するその後の行為は、明らかに不当労働行為であるとも主張する。これに対して、同潤会は、Xの配転は、本件申立日以前1年以上前の行為であり、かつ、院長補助に配転するということは、院長補助の仕事を与えるということであり、また、視能訓練士の業務をはずすということを必然的に含んでいるのであるから、Xが視能訓練士以外の業務に従事していることは、配転の結果にすぎないのである、したがって、両行為は継続する行為であるとは言えず却下すべきである、また、配転が、不作為概念によることなく作為としては握できることは社会通念上明らかであり、更に、そもそもXの配転は、業務上の必要から行ったものであり、かつ、また、Xの職種は、労働契約上特定されていないのであるから何ら不当性はないと主張するので、以下判断する。

- (1) 第1、1、(1)及び第1、3、(1)で認定したとおり、Xに対する配転は、本件申立日以前1年以上前の行為であり、また、配転は、一回限りの行為とみるべきものである。

しかも、Xが院長補助業務に従事していることは、単に配転の結果にすぎないものと

解すべきであるから、配転と院長補助業務を命じていることとは継続する行為であるとの組合及びXの主張は採用することができない。したがって、Xの配転の当否については、労働組合法（以下「労組法」という。）第27条第2項により審査の対象とすることができない。

(2) 不当労働行為であるXの配転を撤回していない同潤会の義務不履行は、配転が不当労働行為であるとの判断をまっしてはじめて論及し得るものであるところ、前記(1)のとおり、Xの配転の当否については、審査の対象とすることができないのであるから、この点に関する組合及びXの主張は採用し難い。

(3) 第1、1、(2)で認定したとおり、労働契約上の身分が一般従業員であるXに対して、第1、3、(3)で認定したとおり、事実上院長補助業務に従事している間、院長がその後命じたすべての業務は、その形態が他の従業員に比して特殊であるとしても、院長補助業務の範囲外に属するものとは認め難い。また、Xは、一時的に業務のない日もあったが、これは、第1、3、(4)で認定したとおり、同潤会に正当な理由があつてのことと認めるのが相当である。したがって、組合及びXのこの点に関する主張は理由がない。

2 院長の発言及び覚書の作成

組合は、昭和49年3月28日から同年8月中旬までに院長が組合を誹謗中傷したこと、昭和50年12月15日、16日及び23日に院長が組合に対し、団交出席者の制限に関する覚書の作成を強要したこと並びに昭和50年12月23日に院長が組合を誹謗中傷したことは、分会組織の破壊を意図した支配介入であり、しかも、これらの行為は、同一の不当労働行為意思に発するものであつて、密接不可分性があるから継続する行為であると主張する。これに対して、同潤会は、昭和49年3月28日から同年8月中旬までの組合に対する院長の発言は、本件申立日以前1年以上前の行為であるから却下すべきであり、また、昭和50年12月の覚書作成に関する院長の行為は、団交の席に従業員以外の者が出席しないようにとの希望を述べたにすぎず、決して強要したものではないから支配介入に当たらないと主張するので、以下判断する。

- (1) 第1、4及び5で認定したとおり、昭和49年の院長の発言は、本件申立日以前1年以上前の行為であり、かつ、その発言と昭和50年12月の院長の言動までの約1年間には、両者と同種・類似の行為が行われていないので、両者の間には時間的連続性がなく、継続する行為とは認められないので、昭和49年の院長の発言の当否については、労組法第27条第2項により審査の対象とすることができない。
- (2) 第1、5で認定したとおり、昭和50年12月15日院長の組合に対する覚書作成の要請に対して、組合が一週間後に返事する旨回答したにもかかわらず即答を迫ったこと、翌16日組合の回答を不満として独自の覚書（案）を提示し、組合に再回答を迫っていること及び同月23日組合が覚書（案）には同意できない旨回答したにもかかわらず再度応じるよう働き掛けていることなどの院長の言動から判断すると、院長の組合に対する覚書作成の要請行為を、単に希望を述べたものにすぎないとはとうてい認められず、これは、組合に対して強要したものといわざるを得ない。
- (3) 第1、5、(3)で認定したとおり、昭和50年12月23日午後病院の全従業員を前にして、従業員以外の者を入れるような分会員は職員と思わない旨及び院長の目の黒いうちはXを弱視室へ戻さない旨の院長の発言は、組合が覚書の作成に関する院長の要請を拒否したが故に組合を嫌悪し、更には、組合を屈服させんがための発言であると認めるのが相当である。
- (4) したがって、院長の①組合に団交出席者の制限などを内容とする覚書の作成を強要した行為及び②昭和50年12月23日の組合に対する誹謗中傷行為は、いずれも労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

更に、本件申立日以降審問終結までの間に、前記①及び②と同種・類似の行為が繰り返されているとの事実が何ら疎明されていないことからみると、将来、再び繰り返されるおそれがあるとは認められないので、その救済として、主文第1項のとおり命令するのが相当である。

3 その他

組合及びXは、謝罪文の掲示を求めているが、主文第1項のとおり命ずることにより、

救済の目的を達し得るものと判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

昭和52年 9 月30日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一