

命 令 書

申立人 福岡医療労働組合

被申立人 重藤外科病院

主 文

- 1 病院は、昭和52年度賃金問題等に関する団体交渉については、資料の提出又は事情の説明を十分に尽くすなど誠意をもって交渉に応じなければならない。
- 2 病院は、誓約保証書の提出を要求するに際して、申立て組合に所属していることを理由に、不穏当な言辞を弄するなど組合の運営に介入してはならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

申立人福岡医療労働組合（以下「組合」という。）は、昭和41年2月福岡県内に所在する医療機関及びそれに関連する業務に従事する労働者により結成されたもので、本件申立てがなされた昭和52年11月20日当時、組合員数は約760名である。

被申立人重藤外科病院（以下「病院」という。）は、肩書地（編注、福岡県山門郡）に所在し、従来の診療所から昭和49年9月その規模が拡大されて病院となったもので、本件申立て当時、従業員約30名を雇用している。

なお、病院には、本件申立て当時、11名で組織された組合重藤外科病院分会（以下「分会」という。）と15名からなる職員組合がある。

2 分会結成後の労使関係

- (1) 昭和50年5月、病院では看護婦らがレントゲン撮影業務に反対するなど労働条件の改善を目指して従業員約25名が組合に加入し分会を結成するに至った。しかし、その直後から院長及びその夫人が分会員の個々に組合脱退を慫慂する等のことがあり、組合を脱退する者が続出した。このため組合は、病院に対し団体交渉（以下「団交」という。）を求め院長を追及した結果、6月3日の団交の中で、院長は、①不当労働行為のあった事を認め、今後一切行なわないこと、②今後の団交には診療に支障のない限り出席する、という趣旨の文書を分会長あてに提出した。

ところが、労使間のこの種のトラブルはその後も引続き起り、当委員会に対し、組合から同年7月4日に不当労働行為の救済申立てがなされた。

しかし、この件は組合から同年8月7日、別途、夏期一時金及び院長出席の団交を求めたあっせん申請がなされ、当委員会が翌月4日に示したあっせん案の中で同時に解決し、申立ては取下げられた。

この間の7月頃、病院では組合を脱退した従業員らが職員組合を結成している。

- (2) 労使間では、昭和50年度賃上げ問題及び同年末一時金並びに昭和51年度年末一時金、その他労働条件に関する問題等が、院長自らが団交に出席せずに外部の者に交渉を委任する等のこともあって容易に決着を見ず、いずれも組合申請による当委員会のあっせんにより解決するなど労使間の問題が自主的な話し合いで解決することは少なかった。

3 昭和52年度の賃上げ等に関する団交について

- (1) 組合は、昭和52年3月、賃上げ2.5万円、定期昇給2千円等を内容とする要求書を病院に提出した。労使間では翌月27日第1回団交が持たれたがその席で病院は、病院建設費の返済のため経営が赤字であるとして、定期昇給分を含めて賃上げはできないと回答した。その後、同年8月頃までの間に5回程度交渉が行なわれ、組合は、赤字の根拠を具体的に示すよう要求したが、病院はその必要はないとして、ただ赤字だから賃上げできないという回答を繰り返すのみで、組合の要求には必ずしも応えようとしな

かった。

- (2) 組合は、病院が賃上げどころか定期昇給（800円）さえも実施しないため労働基準監督署に改善勧告を求めた結果、病院は、同年9月に定期昇給分800円を4月に遡って従業員に支給した。しかし、この賃上げ問題については、その後、年末一時金に関する団交の中で併せ交渉されたが、未解決を主張する組合と賃上げ問題は解決済みであるとする病院の主張は現在まで対立している。

この間の団交は、病院の指定する場所、時間に行なわれ、病院からはB 1 事務長（昭和51年1月就任、昭和53年1月退職）、B 2 相談役（昭和51年10月就任）の2名が出席し、昭和52年11月からは後述のB 3 秘書長（昭和53年1月事務長に就任）がこれに加わったが、組合から再三出席を求められていた院長は多忙を理由に一度も出席していない。

なお、前年度の賃金交渉においては、病院は、新患、再来、入院の各患者数及び手術件数等の推移を示した表を組合に提示し、その理解を求める等の努力をした結果、昭和51年6月7日、その他の労働条件も併せ合意に達し、労使間で期間の定のない協定書が締結された経緯があったが、本年度は、前年度に比して特に患者数等の減少は認められず、むしろ、増加の傾向にあったことが窺われる。

4 労働協約の破棄通告及び就業規則の改訂について

病院は、昭和52年10月21日、B 1 事務長が前記3の(2)で認定した昭和51年6月7日に合意に達した労使間の協定書の一部を不合理な点があるとして、一方的に解約し、この部分を就業規則に盛り込むという考え方の「労働協約一部解約に関する予告書」を分会長に提示したが、その内容は次表の左欄のようなものであった。

「労働協約一部解約に関する予告書」の内容	現 行 と の 比 較
<p>① 精勤手当</p> <p>ア 皆 勤 者 3,000円</p> <p>イ 1日欠勤 2,000円</p> <p>ウ 2日欠勤 1,000円</p> <p>但し、遅刻、早退3回で欠勤1日とする。</p> <p>遅刻、早退4回～6回で欠勤2日とする。</p> <p>生理休暇は出勤扱いとしない。</p> <p>② 食事代補助 1,000円</p> <p>③ 産前産後休暇</p> <p>健康保険扱いとする。</p> <p>④ 育児時間取扱</p> <p>給与規程第4条第1項を準用する。</p> <p>⑤ 夜勤者の食事</p> <p>各人持参とする。</p>	<p>現行どおり</p> <p>〃</p> <p>〃</p> <p>新設されたもの</p> <p>〃</p> <p>現行は出勤扱い</p> <p>現行は3,000円</p> <p>現行…職員の産前、産後休暇は無給とする。</p> <p>但し、病院は、産前、産後の休暇期間は欠勤1日につき標準相当日額の40%相当額を出産祝儀金として別途支給する。</p> <p>現行…日勤者は昼休み1時間を中心に前後30分、計2時間（有給）、夜勤者は出勤時、退勤時各30分を利用し、その一方の30分を有給、他方を無給とする。</p> <p>現行…病院が、おにぎり等を支給している。</p>

また、翌11月初旬、B1事務長は、当日勤務の分会員及び職員組合員らに上記労働条件の変更、さらには懲戒規程の減給、出勤停止の項に「正当な理由なく月に4回以上遅

刻した場合」等を盛りこんだ新たな就業規則を示し、労働協約の一部が昭和53年1月20日付で失効するとして、同日以降について実施すると通告し、組合及び職員組合に意見書の提出を求めた。これに対し、職員組合は「異議なし」の意見書を提出したが、組合は就業規則の一方的変更には応じられないとして「異議あり」の意見書を分会長名で提出した。病院は、その後11月中旬にこれらの意見書を付して所轄の労働基準監督署に届け出ている。

これらの問題は、その後年末一時金の団交の中で、組合は白紙撤回するよう要求したが、病院は、不合理だから改正したとして組合の要求を一蹴し、以後その態度を固執して不合理であるという内容についての説明を一切行なわないまま、昭和53年3月に至り食事代補助等変更後の就業規則を適用し支給している。

なお、同年末一時金については、労使間で11月から12月にかけて3回程度交渉がなされ、病院は当初基本給の0.5箇月分、その後上積みして1箇月を回答したが、組合はこれを不満として現在まで妥結するに至っていない。しかし、分会員以外の従業員には、すでに基本給の1箇月分を支給している。

5 誓約保証書の提出について

病院は、昭和52年11月に某運輸会社の労働組合員であったB3を秘書長という新設のポストに採用した。同秘書長は、採用された直後から、就業規則で採用後10日以内に誓約保証書の提出を義務づけているにもかかわらず殆んどどの従業員が提出していない実態であったため、分会員らを個別に院長室に呼び提出を求めて説得した。分会員らは、同保証書の内容が就業規則その他諸規程、命令を遵守するというものであり、労働協約及び就業規則の一方的変更を病院が強行しようとしている現状では、その提出には応じられないと拒否した。B3秘書長は、個々の分会員に対し、「両親を呼出して書かせますよ」「誓約書を出さないのなら何に基いて仕事をするのか」「組合を分裂させるには差別したらいい」等の発言をなし、また、黙秘している分会員に対しては、大声で「お前がそういう態度なら俺にも考えがある」と威嚇するなどの言動を執拗に繰返し、相手によっては2時間程度にも及んで説得したが、分会員らは、「組合に一任している」「今

頃になって何故提出を求めるのか」「組合の人から出すなといわれた」など答え頑に拒否した。

しかし、組合は、B3秘書長のこうした言動により分会員の間に動揺が生じるのを恐れ、12月末には分会員に対し、今後提出を求められた場合は応じるよう指導した。ところがその後は病院からの要求はなく4名の分会員がいまだに未提出となっている。しかし、この間、誓約保証書の提出をめぐる労使間のトラブル等もあって分会員3名が11月末から翌年1月末までの間に退職している。

なお、誓約保証書は、従前の事務長らも、時たま、提出を求めたこともあったが、今回のように短期間に集中的に要求したことはなかった。

一方、当委員会は、この間、昭和52年12月14日に第1回調査を行なったが、その際労使双方に対し、①誓約保証書の取り扱いに関しては労使で十分協議することとし、被申立人はこの件に関し、不当労働行為と疑われるような言動をしないこと。②昭和52年度賃上げ、同年末一時金については双方誠意をもって早急に団交を行ない解決に努力すること。以上2点について勧告を行なった。しかし、その後、12月19日に団交が持たれたが、交渉は10分程度で終了し、具体的な進展を見ていない。

第2 判断及び法律上の根拠

組合は、病院が昭和52年度賃上等に関する団交において、経理上の根拠を示すことなく、赤字を主張するのみでゼロ回答に固執し、また、院長が一度も出席しなかったことは、誠意ある団交に応じたとはいえず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張し、また、労働協約の一部について一方的に破棄する旨予告し、併せて就業規則を労働条件の低下を招来させるものに改訂し、協約失効と同時にこれを実施すると通告、その後実施に踏み切ったこと、さらには、誓約保証書の提出に藉口して分会員を個別に院長室に呼びつけ、組合に対する誹謗、中傷をなし、組合からの脱退を慫慂する等の行為は、組合の団結を破壊させる意図によるもので労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

一方、病院は、昭和52年度賃上げ問題については、団交の中で、病院建設に伴う借入

金の返済等に迫われ、賃上げの原資が捻出できないため、やむなくゼロ回答したものであると主張し、労働協約については、一部に不合理な点があったことから、労働組合法上の手続に則り合法的に解約したものであり、就業規則の改訂については、労働基準法の規定に基づき組合に意見を求めていること、誓約保証書については、就業規則でその提出を義務づけており、従来から提出を求めていたもので、組合のこのような不当労働行為とは何ら関係なく、本件は棄却されるべきであると主張する。

以下これらの点について判断する。

- 1 病院は、経理上の赤字を理由に、賃上げについてゼロ回答を繰返し、結局、有額回答を行なわなかったのであるが、経営の実情によっては、これもまたやむを得ない場合があるかもしれない。また、院長が直接団交の場に一度も出席していないことについても、然るべき病院側の経理、労務の担当責任者として権限を有する者が出席することにより労使間の懸案事項の交渉が尽くされる限り、必ずしも院長自身が団交に出席しなければならないものとすることはできない。しかしながら、組合が賃上げに関する説明資料等の提示を要求したにもかかわらず、病院側は、賃上げのできない理由について組合側に対し充分の説明を怠ったものと認められ、そのことは、使用者として必ずしも誠意ある対応をしたものと言うことはできない。従ってこの点は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するものと判断する。
- 2 病院は、労働協約の一部解約、また、就業規則改訂の手続については、法の規定に基づき合法的に行なったと主張するが、病院が協約の解約を一方的に組合に通告し、解約した労働条件を労働者に不利に変更して就業規則の中に盛り込み、組合に同意を求めたこと自体の当、不当は別として、それをもって直ちに労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとは判断できない。しかしながら、病院は、この時期に併行して、従業員が採用される際に提出することになっている誓約保証書を、病院に採用された直後のB3秘書長が、分会員らを個別に院長室に呼びつけ、提出を促しているが、前記第1の5で認定したような言動をなしたことは、そのことによって、分会員の間に動揺を来たさせ、結果的に分会員3名が嫌気を起こして退職して行った事実、その後、分会組

織の崩壊を恐れた組合が、その提出に応じるよう指導した後は、病院から提出要求はなされておらず、いまだに4名の分会員が未提出となっている事実、さらに分会結成当初から病院が組合を嫌悪していた事情が窺われる等の事実を総合して判断すると、組合に対する支配介入と認められるので、この点は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものと判断する。

- 3 上記不当労働行為の救済措置としては、主文掲記の内容をもって足るものとするのでその余の申立てはこれを棄却し、労働組合法第27条及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53年7月13日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎