

# 命 令 書

中労委昭和 52 年(不再)第 25 号事件

再審査申立人

社会福祉法人 恩賜財団済生会

中労委昭和 52 年(不再)第 26 号事件

再審査被申立人

中労委昭和 52 年(不再)第 25 号事件

再審査申立人

社会福祉法人 恩賜財団済生会支部東京都

中労委昭和 52 年(不再)第 26 号事件

済生会中央病院

再審査被申立人

中労委昭和 52 年(不再)第 25 号事件

再審査被申立人

全済生会労働組合

中労委昭和 52 年(不再)第 26 号事件

再審査申立人

中労委昭和 52 年(不再)第 25 号事件

再審査被申立人

全済生会労働組合中央病院支部

中労委昭和 52 年(不再)第 26 号事件

再審査申立人

主

文

本件各再審査申立てを棄却する。

理

由

## 第 1 当委員会が認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 昭和 52 年(不再)第 25 号事件再審査申立人、同第 26 号事件再審査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、医療機関等の社会福祉施設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、全国各地に支部を置いて事業経営を分担させ、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。

同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、本部の支部である東京都済生会が設置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、労務管理を行っているものである。

- (2) 昭和 52 年(不再)第 25 号事件再審査被申立人、同第 26 号事件再審査申立人全済生会労働組合(以下「全済労」という。)は、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る。

同全済生会労働組合中央病院支部(以下「組合」という。)は、病院及びその附属施設の従業員約 120 名(初審結審時)が組織する労働組合である。

- (3) なお、病院には上記組合のほか、本件申立外済生会中央病院労働組合(以下「新労」という。)があり、その組合員は約 260 名である。

## 2 新労の結成

- (1) 昭和 50 年 5 月 11 日、病院の一部従業員が、組合の指導方針並びにその行動に基本的に全く賛同し得ないので、組合と袂をはっきり分つことを決意したという趣旨の新労結成宣言を作成し、翌日病院に新労を結成した旨を通告し、病院内での組織活動を始めた。
- (2) 5 月 12 日、病院は新労から上記通告を受け、同時に組合事務所貸与の申入れがあったとして同日から病院内の一室を新労に組合事務所として貸与した。
- (3) 5 月 23 日、新労の第 1 回定期大会が 110 名の従業員の参加を得て開かれ、役員選出等が行われた。
- (4) 新労結成直前の 5 月初旬から組合の脱退者が出始め、新労結成直前の 4 月には 347 名いた組合の組合員が 6 月には 203 名、12 月には 180 名となり、本件初審結審時には約 120 名となった。

## 3 職場集会に対する警告

- (1) 昭和 50 年 4 月 5 日付「警告並びに通告書」交付について

- ① 病院は、従来から急患室の看護婦不足を補うため、アルバイト勤務と称して外来看護婦の応援を求め、毎月末に翌月の勤務表を作成して当該外来看護婦の合意の下にその勤務表に従った勤務を割当てていた。
- ② ところが、看護婦不足が甚だしくなった昭和 50 年 3 月には、従前の勤務態様では看護婦のやりくりがつかず、いつもは毎月 25 日頃に作成される勤務表がこの月は 27 日に作成された。その内容は、外来看護婦に対して、従来なかった深夜勤を導入し、また夜勤回数を増やすものであった。

- ③ この勤務表に基づく外来看護婦の勤務は、本来アルバイトであったから、事前に申出れば勤務しないことができる建前のものであったが、勤務表がいったんできあがれば大体その通り勤務していた。
- ④ 3月28日午後3時半から4時までの間、外来勤務員20余名が急患室に隣接した元空腹時血糖室に集まり、上記勤務表に関する事情調査のための集会を開き、その結果、組合は病院に対して同勤務表について抗議した。
- ⑤ 4月1日、病院は同勤務表を修正した。
- ⑥ 組合は上記の経過報告とその後の対策協議のため、翌2日及び3日の午後3時40分から4時までの間、前記元空腹時血糖室で集会を行い、三交替に必要な急患室の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。
- ⑦ 4月5日、病院は組合に対し、上記⑥の集会について「このような集会を勤務中に行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)に違反する行為であります。……今度かかる行為を絶対に繰返さないよう、ここに厳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「警告並びに通告書」(以下「警告書」という。)を交付した。
- ⑧ なお、上記⑥の集会に参加した外来勤務員は、その勤務の性質上、一斉に昼休みをとることはできず、各職場の繁忙及び各勤務員によって異なるが、外来業務の終了する午後3時過ぎになって昼休み相当の休憩時間がとれる場合が多く、各種集会も従来から概ねこの時間帯に行われていた。本件集会も、この時間に業務のない者が集まり、急患室に業務が発生すれば直ちに対応できるよう急患室に隣接する元空腹時血糖室で行われ、現実には業務に差支えがあったことは具体的に認められない。

また病院が、従来からこの時間帯に行われていた組合の集会について、上記のような警告書を発した例は認められない。

(2) 昭和50年5月10日付「警告書」交付について

- ① 昭和50年3月3日、組合は病院に対し、4月1日から基本給の25%プラス一律一万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ところ、病院は回答期限の延期を求め、さらに同要求について組合からあった4月1日から17日までの5回にわたる団体交渉の申入れに対しても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」を全従業員に配布して24日に有額回答を行う旨を公表し、同24日組合と団体交渉を行ったうえ、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。

- ② 組合は同回答を不満とし、4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行わ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、組合はこれをなお不服とし、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告したので、病院は上記上積回答を撤回し、翌7日「労務情報」を全従業員に配布して「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。
- ③ 組合は5月8日団体交渉を行ったが、病院から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5月28日上記上積回答を承認して受諾するに至った。
- ④ 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日は29分、7日は11分、9日は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。かかる行為を今後も繰返し行った場合は、病院として重大な決意をもって臨むことをここに正式に通告しておく。」との「警告書」を交付した。
- ⑤ なお、過去の闘争時に若干就業時間にも食い込む昼休み集会が開かれたことがあるが、これに対して病院が警告や注意をしたことはなかった。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る場合は自由に退出し、現実に業務に支障があったことは認められない。

#### 4 争議に対する警告

- (1) 昭和50年4月16日付「警告書」交付及び同日付「労務情報」配布について

- ① 組合は前記3の(2)の①のとおり春闘要求貫徹のため、4月8日臨時大会を開いてストライキ権確立を決議し、翌9日病院及び官公署に対する所要の争議通知をした。
- ② 当時の組合員数は前記2の(4)認定のとおり347名であったが、上記大会に出席したのは、そのうち約100名であり、他に約100名の委任状と併せて同大会は成立したものである。

また、ストライキ権投票の結果、賛成は66票であったが組合規約によれば、

ストライキ権は出席者の過半数をもって確立するとされている。

なお、実際にストライキ権を行使する場合は、その時点で再度全員投票を行って決めるということが同大会であわせて確認された。

- ③ 上記大会の成立事情及びストライキ権投票の実情を数名の出席者から聞いた病院は、組合に当該事情を確認することなく、4月16日組合に対し、上記①の通知はストライキ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」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」と同一内容の「労務情報」を全従業員に配布した。

(2) 昭和50年5月10日付「警告書」交付について

- ① 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行い、過半数の賛成を得たうえ5月6日から同月12日までの間、時間外勤務、宿日直拒否闘争に入った。

なお、この投票結果が賛成多数であったことは病院も知っていた。

- ② 5月10日、病院は上記争議行為はストライキ権確立に関する手続上の不備があり、4月23日以降は正式な争議通知を受けていないから不法であるとし「直ちにその不法かつ不当な行為を中止しなければ、貴組合並びに組合員に対し、その責任追求(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」を組合に交付した。

5 脱退勧誘

- (1) 昭和50年5月12日から同月22日までにかけて、Y1看護婦長外2名の者が下記のような言動を行った。

行為者 (職名、氏名)	相手方 (特に断らない 場合は組合員)	日時	場所	行為内容及び発言の要旨
看護婦長 Y1	看護婦 X1	5月12日 勤務時間中	勤務場所	「圧力がかかるから、第一組合(組合)を脱けなさい。すぐに第二組合(新労)に入らなくてもよい。」と言った。
	看護婦 X2 同 X3 (両名とも非組合員)	5月20日夜	寄宿舍の X2 の部屋	両名に対し、「中立でいることはできない。必ず上の人から弾圧がかかってきて、いられなくなる。」「組合(新労)に入って私を助けてほしい。」と言った。
医 長 Y2	当日の日勤者 7 名	5月14日 正午すぎ	7階病棟	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達で新しい組合を作った。今の組合はひもつきである。」と言った。
	看護婦 X4	5月22日 午後4時40 分頃	勤務場所	「ぼくも組合員(新労)だから説明しようか。」と言って、後記6の5月22日付「お知らせ」(組合の組合員には新賃金を支給できないとの趣旨)について説明した。
医 長 Y3	看護婦 X5	5月12日 以降、1週 間以内	電 話	「きみはまだ脱退しないのか」と言った。その結果、X5は組合を脱退した。

(2) 看護婦長は、看護婦に対してその業務を指揮監督する立場にある職制である。

(3) 医長という職位は、診療各科に属する医師の中に置かれた一種の院内資格であって当該科内における医師の代表者である。

Y2は内科の医長であり、Y3は小児科の医長であるが、同時に両名は病院経営全般にわたる審議機関である運営会議の構成員となっている。なお、この運営会議は院長、副院長、看護科長、事務長のいわゆる病院における管理スタッフと医長で構成されているものである。

## 6 「お知らせ」の配布

(1) 病院は、昭和50年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日及び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) 5月22日、病院は「お知らせ」と題する文書を全従業員に配布した。その内容は①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、

㊤組合に所属する職員には、組合から署名・捺印した覚書(上記(1)の病院提示文書)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㊤と同様に取扱うというものであった。同日組合は病院に対し、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。

## 7 新賃金の支給遅延

組合は、昭和 50 年 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前記「お知らせ」どおり同月 31 日に、組合の組合員には 6 月 3 日に新賃金との差額をそれぞれ 4 月に遡及して支給した。

## 8 チェック・オフの中止

- (1) 病院は、組合との間に明文の協定をすることなく、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・オフを行ってきたが、昭和 50 年 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。
- (2) 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、6 月分給与から 5 月分及び 6 月分のチェック・オフを申入れたが、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、病院はこれに具体的には答えず、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。組合は、その協定書(案)第 1 項ただし書の「資格等について控除に異議または疑義あるときは控除を行わないことがある。」という文言が一名でも疑義者がいれば全員に対してチェック・オフを停止すると解釈するものかどうかについて病院が確答を避けたため調印には応じず、まずチェック・オフ中止という不自然な状態を長い間の慣行になっている本来の姿に戻すのが先であるとして、8 月 15 日に組合員名簿を添えてチェック・オフの再開を求めたが、病院はこれに応じなかった。
- (3) その後も組合は、5 月以降 12 月までの各月に控除すべき組合員名簿を添付してチェック・オフを申入れたが、病院は組合員名簿の疑義を理由として全員についてチェック・オフを拒否した。

## 9 過払手当金返還問題

- (1) 病院は昭和 50 年 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該当者に知らせ、その返還を請求した。
- (2) これに対し組合は、過払手当金返還は賃金問題であるとして、8 月 9 日及び 14 日に団体交渉を申入れたが、病院は、この問題は労働条件の変更ではなく、該当者個人と病院との民事上の問題であるから労使間で協議すべき事項ではないとして、これら申入れを拒否した。組合はその後も数回にわたり団交を申入れたが、病院は後記年末一時金に関する第二次回答時まで上記立場を固執し、返還問題についての団交には応じなかった。
- (3) 10 月 20 日、組合は年末一時金要求を病院あてに出した。これに対し、病院は 11 月 11 日に第 1 次回答を行ったが、妥結には至らなかった。
- (4) 11 月 21 日、病院は年末一時金について新労と妥結した。その翌日、組合に対しても新労と妥結した内容と同一の第二次回答を提示したが、病院は其中で年末一時金については増額したものの、第一次回答では全然触れていなかった「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に同意すること。また、具体的返還方法が 11 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。
- (5) 12 月 8 日、病院は新労に対して年末一時金を支給したが、12 月 27 日の団体交渉においても組合は年末一時金の額については了解したものの、過払手当金返還問題は年末一時金とは切離して考えるべきであるとして病院側の条件を受諾しなかったので、合意不成立で年末一時金が支給されないまま年が明けた。
- (6) 当時の組合員数は 180 名であったが、このうち過払手当金を受けていた者は看護婦を中心にした 48 名であった。このため組合内部で非看護系組合員の中から動揺が生れ、病院の第二次回答以降年末までの間に 10 数名が組合を脱退し、またそれと同じ期間内に退職した者の中でいったん組合を脱退して年末一時金を受け取った後に退職した者が 20 数名あった。
- (7) こうした中で、組合は、翌年 1 月 28 日に病院と折衝した結果、年末一時金支給と抱合せて過払手当金を返還することに同意したので、病院は同月 31 日年末一時金を支給した。

以上の事実が認められる。

## 第 2 当委員会の判断

### 1 当事者適格について

本部及び病院は、初審命令主文第 4 項の掲示の名義人が本部及び病院となって



いることは、同一法人に対する二重命令であって、少なくとも一方に対しては却下されるべきであると主張する。

なるほど、本件の使用者は、社会福祉法人たる本部であり、病院はその支部としての施設であるから、不当労働行為の責任を負うのは本部である。しかしながら、本件における病院は、独立採算のもと、本部から従業員の採用及び労働条件の決定などについて、権限を任されており、本件で争われている各種行為は、その権限の範囲内において独自の意思決定により病院がなしたものであるから、病院は、実質上の使用者というべきである。かかる事情を考慮し、本件救済の実効を確保するため、病院が本部と共同して、その責任を負うこととしたことには理由があり、本部及び病院を名宛人としていても、救済の内容は一つであるから、二重の救済というべきものではない。

したがって、本部及び病院の主張は採用できない。

## 2 職場集会に対する警告について

本部及び病院は、昭和 50 年 4 月 5 日付「警告書」交付及び同年 5 月 10 日付「警告書」交付について、就業時間中は職務専念義務があり、具体的な業務の支障の有無にかかわらず、使用者の許容がない限り、組合活動を正当になし得ない。また、「警告書」交付は使用者の表現の自由の範囲内であり、かつ、対抗行為として許されるものであり、とくに 5 月 10 日付「警告書」は、4 月 5 日付同文書で警告したにもかかわらず再度、時間内集会をもったため交付したものであり、しかも単に警告したに止まり、何らの処分もしていないのに、これを過重なものであるとした初審判断は納得し難いと主張するので、以下これについて判断する。

### (1) 昭和 50 年 4 月 5 日付「警告書」交付

同年 4 月 2 日及び 3 日の職場集会は、前記第 1 の 3 の(1)の⑥認定のとおり、就業時間中に行われたものである。しかしながら病院では、外来勤務者の勤務の特殊性から所定の昼休みが十分とれないため、従来からおおむね外来患者がいなくなる午後 3 時過ぎ頃、昼休み相当時間として休憩をとることを認めていた。本件職場集会もその時間帯に行われたものである。さらに従前からこの時間帯を利用して行われた各種集会に対して病院は、上記事情を考慮してか、格別の警告をすることなく黙認していた。してみると、本件職場集会が、就業時間中の組合活動として職務専念義務に反するとする本部及び病院の主張をそのまま採用することはできない。これに加えて、外来看護婦の勤務の変更に対処するため緊急に開催する必要があったものであること、場所も急患業務の発生に備えて、急患室の隣を選ぶなど、業務に支障をきたさないよう配慮されていることなどの事情を考え併せると、正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは

認められない。したがって、病院がこれに対して、前記第1の3の(1)の⑦認定のような「警告書」を発したことは、組合に対する支配介入といわざるをえない。

(2) 同年5月10日付「警告書」交付

同年5月6日、7日、9日の職場集会は、前記第1の3の(2)認定のとおり、組合の昭和50年度の賃金引上等の団体交渉が難航し、要求貫徹のため争議行為に入るなど、いわゆる争議時に開催されたものであること、また、当初から就業時間中に開催されたものでなく、就業時間内に多少食い込んだものであったこと、過去において闘争時に若干就業時間に食い込む昼休み集会が行われていたが、病院が、これに対して警告や注意をしたことはなかったことなどが認められる。

もっとも、組合にとって集会を開催する必要性があり、従来このような集会が黙認されていたことがあったとしても、もともと就業時間中の組合活動は使用者の了解を得て行い得るものであるから、本件のように全く了解の手続きもとらずに行った場合、使用者が再発を防止する意図で何らかの注意あるいは警告を発したとしても、これを不当とはいえない。しかし、本件「警告書」は、突然に「責任追求の権限を留保する……病院として重大な決意をもって臨む」など、処分を暗示した嚴重なものであるから、再発防止のための警告というより、春闘の大詰という労使対立のなかで、威嚇的言辞を用い組合員の動揺をねらったものといわざるをえない。

よって、上記(1)及び(2)の病院の行為は、不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

3 争議に対する警告及び「労務情報」の配布について

本部及び病院は、昭和50年4月8日の組合のストライキ権確立手続には、組合規約違反があり、ひいては、労働組合法第5条第2項第8号に違反する違法があること、さらに同年5月6日以降実施された争議行為には、労働関係調整法に定める争議通知がないことを理由に、「警告書」を交付し、「労務情報」を配布したものであり、これらは、ストライキという病院に向けられた行為に対して使用者に当然認められるべき批判、防禦の行為であると主張する。

(1) 争議に対する昭和50年4月16日付「警告書」及び同年5月10日付「警告書」交付

ところで、本部及び病院は、労働組合法第5条第2項第8号の規定を、労働組合法上の手続や救済を得るためのものだけではなくストライキ自体の適法要件でもあるとの解釈に立って前記主張をしているのであるが、同条は労働組合

の民主性確保を目的として設けられたものであり、使用者の法的利益を保障するためのものではないという制度の趣旨から考えれば、同条を本部及び病院が主張するようにストライキの適法性の要件とみることは困難である。

また、前記第1の4の(1)の②認定のとおり、4月8日のストライキ権確立は大会出席者の直接無記名投票により、投票者の過半数で決定したものであるから、直ちに上記法条違反と断定することはできない。もっとも、このストライキ権確立の手續に、組合規約違反の疑いはあるが、これは組合内部で組合規約違反の責任問題を生ずることはあっても、使用者が容かいすべき事柄ではなく、この点に関する本部及び病院の主張も認められない。

さらに、本部及び病院は、ストライキ権確立の手續に違法があるから、本件ストライキに関する昭和50年4月9日付争議予告は、同年5月6日以降に実行されたストライキの予告とはなり得ず、したがって、4月23日適法に確立された後、改めて争議予告をなすべきところ、これを行っていないのであるから、5月6日以降のストライキは、労働関係調整法違反であると主張する。しかし、同法の規定の趣旨からみて、同年4月9日の予告は、同法の手續を履践しているものと解され、本部及び病院の上記主張は、独自の見解であって、採用できない。

#### (2) 昭和50年4月16日付「労務情報」の配布

上記(1)判断のとおり、本件争議行為については、その確立手續に疑があったとしても、これは、もともと組合内部の問題であって、使用者が容かいすべき事柄でないこと、争議予告については、適法に行われていることなどからして、これが正当な組合活動である以上、これを非難するような「違法ストには処分!」と題して、責任を追求するとか損害賠償の請求などを内容とした「労務情報」を従業員に配布したことは、組合の争議行為を抑圧し、組合員を威嚇するためになした支配介入行為である。

よって、上記(1)及び(2)の病院の行為は、不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 4 組合員に対する脱退勧誘について

本部及び病院は、Y1看護婦長、Y2医長及びY3医長の組合員に対する言動は事実誤認であり、また、医長は看護婦に対して労務上の指揮命令権を持たず、かりに組合問題につき発言したとしても看護婦自身、それが職制上の権限的なものと受けとめることはあり得ないとして、初審命令が、看護婦長及び医長の管理者性を認め、それらの言動について不当に組合脱退を勧誘したものであると判断したことは誤りであると主張する。

しかしながら、看護婦長及び医長らの組合員に対する言動については、前記第1の5の(1)認定の事実からみて、事実誤認であるという主張は採用できない。ところで、本部及び病院は、医長は、看護婦に対して職制上の管理者ではないと主張するが、しかし、医長と看護婦の間に労務上の指揮命令権がないというのは制度上の建前にすぎず、現実には、医師は、看護婦に対して医療業務上の指揮命令監督権を有していて、看護婦に対する命令者的立場にあることから上司としての意識をもっており、とくに医長は、医師の代表者であることからみて、看護婦に対する上司としての影響力は大きいものと認めるに難くない。

しかも、前記第1の5の(3)認定のとおり、Y2 医長及びY3 医長は、病院の管理スタッフを主体にした運営会議のメンバーであることからみても、管理者の一員であると認めざるを得ない。

これに加えて、①前記第1の2の(1)、(2)認定のとおり、実体の未だ備わっていたとは認め難い新労に対し、病院がその結成通告のみで直ちに組合事務所を貸与するなど病院が新労結成に好意をもっていたこと、②病院が、後記5判断のとおり、病院の支配介入に該当する「お知らせ」の配布をしたことなどの事実を併せ考えると、管理者の一員であるY1 看護婦長、Y2 医長及びY3 医長らが、病院の意を体して行った言動と認められ、これを病院の責に帰すべきであるとした初審判断は相当である。

#### 5 「お知らせ」の配布について

本部及び病院は、「お知らせ」の配布について、新賃金の支給について全従業員に周知することは病院の自由であり、その際、組合員と非組合員の範囲が不明であったため、個人申出があれば明確となるので、その旨記載したにすぎないと主張する。

しかしながら、この「お知らせ」が配布された時期はちょうど新労が結成活動を行い、組合からの脱退が相次ぎ、しかも、新労の第1回定期大会の前日であったことを考えれば、組合に所属していると新賃金の実施が遅れるという趣旨の「お知らせ」が組合の団結に動揺を与えたことは推認に難くない。また、「お知らせ」は、組合員であっても、本人から申出があれば組合とは未妥結であるにもかかわらず、新賃金を支給するというのであるから、組合員と非組合員との区別を明確にするためとの本部及び病院の主張も首肯し得ず、組合を無視し、その内部統制に動揺を与えるべく配布したものと考えざるを得ない。したがって、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

#### 6 新賃金の支給差別について

組合は、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するが、こ

の点については、初審命令の理由第 2 の 6 の(3)判断と同一であるので、これを引用する。

#### 7 チェック・オフの中止について

本部及び病院は、チェック・オフの実施について、何らの法的義務を負担していない以上、それを継続するか中止するかは病院の自由であって、制約を受けるものではない。また、チェック・オフするについて、その対象者が確定するまでの間、暫定的に中止したものであり、その後、協定締結を求めたが、組合は、チェック・オフ再開の先決を主張してこれを拒否し、相変らず不正確な名簿を提出しているのでチェック・オフの再開ができないと主張する。

たしかに、新労の結成により組合からの脱退者がはじめた以上、組合員と非組合員との区別が困難になったことは一応認められるけれども、①上記区別は、給与計算の際、組合に照会または協議すれば知り得るにもかかわらず、病院は、何らそのような手続きをとっていないこと、②使用者の便宜供与であっても、過去 15 年余にわたって実施してきたものを一時的にせよ中止するについては、事前に組合に通知し、その善後策について協議するなどのことがあってしかるべきものと考えられるところ、病院は、全く一方的に中止の通告をしていること、しかも、③その後、再三にわたり組合から組合員名簿が提出されても、一部の疑義を理由に、全員についてこれを再開しなかったこと、④協定書の締結についても、前記第 1 の 8 の(2)認定のとおり組合が、協定書(案)第 1 項ただし書に疑義があるとしているのに、病院は、この疑義について説明せず、協定を締結することが先決であるとして、未だに再開をしていないなどを併せ考えると、たとえ、本部及び病院が主張するチェック・オフの一時的中止であるとしても、突然に、本件チェック・オフを中止したことは、組合を財政的に弱体化することを目的としたとみるのが相当であり、組合運営に対する介入であるとして、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

#### 8 過払手当金返還問題について

組合は、病院が年末一時金と関係のない、しかも、かねてよりの懸案事項についての病院側見解を一時金妥結の条件として固執したことが不当労働行為であると申立てたにもかかわらず、初審判断が、結局は、病院と組合との間で交渉が妥結し、一時金が支給され、この問題はすでに解決しているから救済を与える必要はないとしたのは誤りであると主張するが、本件については、初審命令の理由第 2 の 8 の(3)判断と同一であるので、これを引用する。

以上のとおり、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条及び労働委員会規則第 55 条を適用して

主文のとおり命令する。

昭和 54 年 12 月 5 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎