

命 令 書

申立人 紫雲会横浜病院労働組合

被申立人 財団法人 紫雲会横浜病院

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の執行委員会や集会等のため病院施設の使用許可の申請があった時は、業務上著るしい支障がある等合理的な理由のないかぎりこれを拒否してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合のアンケート用紙を回収するなどの抑圧的方法により組合の運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合に対し本命令受領後1週間以内に下記の陳謝文を縦1メートル横2メートル以上の白紙に墨書し、これを病院職員用食堂の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

陳 謝 文

病院は、昭和54年7月16日以降、貴組合の病院施設の利用を一切拒否しました。また、貴組合が昭和54年11月2日に実施した年末一時金要求に関するアンケート用紙を貴組合の反対にもかかわらずB1事務部長をして回収させました。これらの行為は、このたび神奈川県地方労働委員会により病院の貴組合に対する支配介入行為として不当労働行為であると認定されました。よって、病院は、これにより貴組合に御迷惑をかけたことを陳謝するとともに、今後、このような行為をしないことをここに誓約いたします。

昭和 年 月 日

紫雲会横浜病院労働組合殿

財団法人紫雲会横浜病院

理事長 B2

- 4 申立人組合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

- (1) 被申立人財団法人紫雲会横浜病院（以下「病院」という。）は、肩書地において精神医療を業としており、3病棟、定床352床に患者を収容している。現在の従業員は約140名である。
- (2) 申立人紫雲会横浜病院労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人病院の従業員をもって昭和54年7月14日に結成された労働組合で、上部団体としての神奈川県医療労働組合協議会（以下「神奈川医労協」という。）に加盟しており、現在の組合員は約20名である。なお、病院内には、本件審理中の昭和55年5月17日に、申立人組合に所属しない病院従業員によって紫雲会横浜病院職員組合が結成され、病院側と協定書等を締結して

いる。

2 団体交渉について

(1) 組合結成後本件申立時までの団体交渉の経過

昭和54年7月14日の組合結成から本件申立時までに病院と組合の間で計4回の団体交渉が行われているが、その交渉内容はほぼ次のとおりである。即ち同年7月16日の第1回及び7月26日の第2回の交渉では、賃金の引き上げ、各種手当、勤務時間、福利厚生、組合事務所、組合掲示板等をめぐる12項目の要求事項について、同9月17日の第3回の交渉では組合活動および夜勤体制等について、同11月26日の第4回の交渉では54年度年末一時金、有資格看護婦の増員、組合の院内活動の保障及び病院側によるアンケート回収問題等について交渉が行われた。

上記の団体交渉においては、交渉の出席人員及び交渉場所の制限について労使間に争いがあったが、その経過は次のとおりである。

(2) 団体交渉の出席人員について

団体交渉の出席人員については、当初から労使間に意見のくい違いがあり折衝が行われていたが、病院は第2回の団体交渉に際して、事前に会場の都合上双方とも5名程度とすることを文書で組合に伝え、当日はこの範囲内の人員で交渉が行われた。ついで、病院は、同日（7月26日）付けの組合に対する「申入書」の中で、「団体交渉にあたる代表者は病院、組合とも原則として各10名以内とし、病院の代表者は役員及び非組合員たる職員から選出し、組合の代表者は組合員から選出する。」ことを申し入れた。第3回の団体交渉に際しては、病院は出席人員について病院側は理事長、常務理事、事務局長、事務部長（本件では通称で事務長という場合がある。）及び労務担当係の5名とし、組合側は予め提出されている名簿による執行委員6名とすることで交渉が行われた。第4回の団体交渉においては、組合は組合側出席者として組合執行委員6名の外に上部団体である神奈川医労協の役員の出席を求めたが、病院は組合執行委員、上部団体（神奈川医労協）代表を含めて合計6名以内とするよう文書により回答し、結局、組合側の出席者は神奈川医労協代表を含めた6名で団体交渉が行われた。

(3) 団体交渉の場所について

組合は当初から団体交渉の場所につき理事長室とするよう申し入れているが、理事長室で行われたのは第3回の団体交渉だけで、その他はすべて病院外の県社会福祉会館、神奈川区役所、ハマボール、塩野義製薬等の会議室を借りて行われている。

3 組合事務所の貸与及び病院施設の組合活動のための利用拒否について

(1) 組合は、組合結成から2日後の昭和54年7月16日付けの病院に対する要求書の中で「組合事務所を設置し、中に電話を置き自由利用できるようにすること」を要求し、その後、第4回の団体交渉においても同様の要求をしているが、病院側は現実に貸す場所がない等の理由でこれを受け入れず、交渉は不調に終わっている。なお、組合が、7月16日付け上記要求書をB2理事長に手交した際同理事長は「組合事務所は貸してあげたい。3階ホール隣の控室なら空いている。」旨答えているが、その後の団体交渉では、B3常務は「病院は法律上貸す義務はないし、現実に貸す場所もない。」として組合の要求を拒否している。

(2) 組合事務所以外の病院施設の組合活動のための利用については、病院は組合が7月14

日の結成大会を開催するため、3階ホールの施設使用許可を申請した際はこれを承認し貸与したが、その後、7月16日に予定された組合執行委員会については、いったん申請書に「右承認します」と書きながら、後にこれを訂正し、「業務上支障があるので右承認しません」として許可せず、以降、組合活動に対しては職員食堂の掲示板以外の一切の病院施設の利用を許可していない。なお、病院は従来から職員親睦団体である丘友会や病院付近の住民の自治会であるむつみ会等の会合には年1回程度病院施設を利用させてきており、また、今後もその方針であることを言明している。

4 アンケート用紙配布をめぐる紛争について

- (1) 組合は昭和54年7月14日の組合結成から同年11月2日までの間に病院内で昼休み休憩時間中に7～8回にわたり、「組合ニュース」その他のビラを従業員に配布している。これについては組合は病院側から特に事前の承認手続きを求められたり、また、注意や警告を受けたことはなかった。
- (2) 病院は組合に対し、同年7月26日付けの前掲「申入れ書」をもって、「標記について精神医療という特殊な性格上、下記事項を厳守されるよう申し入れます。なお、下記事項は就業規則で定められ、また慣行となっているものであります。その他の事項については、就業規則及び従来からの慣行を守ること。また就業規則に違背する行為があった場合は、その規定に従って処理する方針であります。記1. 組合活動は就業時間中には一切行わないこと。2. 組合活動を名として次の行為をすることを慎むこと。(1)病院の正常な業務を阻害する行為、但し争議行為の場合を除く (2)患者及び学生、生徒利用施設内における宣伝活動 (3)病院施設及びその構内における政治活動 3. 本会は組合が教宣活動に必要な掲示版を設置することを認める。承認を得た場所以外の個所については掲示に類する行為を一切行ってはならない。なお、次の各号の一に該当する事項を掲示することはできない。この場合、病院の要求によってその掲示を撤去しなければならない。(1)私行につき個人を誹謗するもの (2)政治目的を有するもの (3)事実を歪曲したものの 4. 組合関係者の立入については、一般外来者であっても本会施設内に立入る場合は管理者の承認を得る事となっているのでこれに従うこと。5. 組合活動は原則として本会の管理する施設及び設備は使用しないこと。6. 組合が発行する機関誌、チラシ、ビラ等に事実と相違する部分がある場合には、すみやかに当該機関紙等に訂正記事及び事実を記載し、再発行配布すること。(以下略)」を通達している。
- (3) 同年11月2日、組合は、病院の承認を受けることなく、下記「年末一時金要求アンケート」用紙を、昼休みの休憩時間中、組合員から病棟の詰所等において組合員を含む病院従業員に手交し、不在者に対しては机の上に置くという方法でこれを配布し記入を求めた。

「 年末一時金要求アンケート

1979年11月

紫雲会横浜病院労働組合

労働組合は結成後はじめての冬のボーナス期を前にして組合員だけに限らず広く紫雲会に働く皆さんの意向を参考にしながら、ボーナスの交渉をすすめていきたいと思っております。アンケートにぜひご協力下さい。

1. あなたは昨年の年末一時金の病院側の回答と結果(2.2ヶ月+アルファ)についてどう思いますか。

- イ 満足だった ロ まあまあ ハ 不満だった
2. あなたは今年の一時金をもらったらどの様に使おうと考えていますか。
- イ 貯金 ロ 赤字補てん ハ 知人などへのあいさつものに
ニ 田舎への仕送り ホ 帰省のための費用 ヘ その他
3. あなたは神奈川医労協の統一要求が最低30万円以上 月数にして3.5
ヶ月+アルファになっていますが、卒直なところどの位欲しいと思
いますか。
- イ 25万以上 ロ 30万 ハ 35万 ニ 40万
ホ 45万 ヘ 50万 ト 55万 チ 60万以上
4. あなたはこの冬にレジャーまたは帰省する予定ですか。
- イ 予定している ロ 予定していない
5. あなたの生活はどのような状態ですか。
- イ 楽だ ロ まあまあ ハ やや苦しい ニ 苦しい

(以下15項目まで省略)

- 」
- (4) 病院のB 1 事務部長は、同日 3 時30分頃、A 1 委員長を看護センターに呼び出し、管
理者の承認を得ていないことを理由として同人にアンケート用紙を回収するよう求めた
が、同人がこれを断わると、同事務部長は組合員非組合員の区別なく記入済のものを含
むすべてのアンケート用紙を回収し、組合の返還要求にも拘わらず返還しなかった（数
日後、理事長から組合に返還された。）。
- (5) 病院は、11月 5 日、組合の上記アンケートの配布にあたった組合員A 2 に対し、病院
長名で「昭和54年11月 2 日午後 1 時頃管理者の了承をえないで印刷物を配布したことは
誠に遺憾であります。今後かかる行為を行わないよう注意されたい。」旨の文書による注
意を行い、同時に、全職員あてに「院内において文書等の配布、掲示については従来通
り管理者の了承を得ないでは行わぬようにされたい。」と通知した。さらに11月28日、病
院長B 4、事務部長B 1 の連名で、全職員あてに「病院及び従業員は就業規則を遵守し
業務上の命令に従い自己の業務に専念し、能率の向上に努めるとともにサービスの規律を守
りたがいに協力して職場の秩序を維持しなければならない。就業時間中病院施設内にお
いては政治活動、組合活動、示威行動、その他病院業務に関係のない事由で正当な業務
を欠いてはならない。今後とも上記サービス規律を守って業務に精励されたい。」と通達して
いる。
- 5 病院の職制の組織と行動について
- (1) 病院には54年12月現在、男39名、女94名計133名の職員がおり、その外に本部役員とし
て理事長外 6 名がいる。病院職員は、医師、薬剤、心理、ケースワーカー、看護、栄養、
事務の 7 つに区分され、職制階層は、院長、理事、部長、課長、係長、病院主任、一般
職員に分かれている。

病院には、「諮問事項及び業務上の連絡方針を審議し、総意の結集を図り以って業務遂
行、病院充実改善に資する為」「基本的委員会」として常設の「業務連絡会」と「主務者
会」が置かれている。業務連絡会は、「各職場の責任者を軸とし構成は連絡会で定める」
こととなっているが、現在では係長と病院主任で構成されており、毎月 1 回第一金曜日
に開催される。主務者会は、「部長並びに部に準ずる課の長」をもって構成され、毎月 1

回第三金曜日に開催されている。なお、病院には、その外に病院主任で構成する主任会があるが、業務連絡会のような正式の病院の機関として設置されているものではない。その他、申立人組合結成後病院は「職員代表」制度を作ることを「病院だより」第1号に発表し同2号にその人選を発表した。病院は、その目的を、社内のコミュニケーションの改善あるいは労働組合員以外の職員の勤務条件について意見を聞くためと説明している。もともとこの制度は、代表者を定めただけで、その後、一回の会合も開かれておらず、病院の制度としては全く機能していない。

(2) 業務連絡会が昭和54年7月から55年2月までの間に具体的にとりあげた議題は乙側疎明資料によれば下記のとおりである。

業務連絡会議題	
54年7月	1) 盆踊り実施の件 2) 給食棟使用開始及び本館の仮設棟への移転計画
8月	1) 敬老会の件 2) 職員食堂の使用について 3) 新病棟建築関係 4) 掲示板設置の通知 5) 給与支給時の保管の件 6) 慶弔給付額変更の件 7) 休憩時間の与え方について
9月	1) 運動会の件 2) 不在者投票の件 3) 研修の人選について 4) 業務上災害の報告について 5) 職員の健康診断について 6) 人事(会計係長発令の件) 7) 翼状針に係わる診療報酬請求の件 8) 職員再教育研修 9) 当直医の引継について
10月	1) 復帰病棟みかん狩について 2) 台風の被害について 3) 新入職員研修の件 4) 日常の業務管理について(鍵の保管、戸締と整理整頓)
11月	1) クリスマス演芸会の件 2) 特別食、老人食の変更について 3) 処方箋の発行について 4) 暫定診断の件 5) 病棟の施錠 6) 文書の配布 7) 医療監視延期の件 8) 忘年会の件
12月	1) 県下病院コーラス大会参加の件 2) 年末年始業務について 3) 新年賀詞交換について 4) 日精協技術研修会報告
55年1月	1) 節分豆撒の件 2) 夜勤体制変更の件 3) 実地指導の結果 4) 食器の衛生管理について 5) 老人食の件 6) 職員旅行の件 7) 学生の勤務時間について
2月	1) ひな祭について 2) 夜間緊急連絡について 3) 新病棟の病室名称について 4) 職員募集の件

(3) 主務者会は、54年7月14日の申立人組合結成大会の前日午後7時40分頃、組合員A2が上部団体役員A3とともに、2A勤務室に入室し、組合加入の勧誘をしたことをうけて、同16日に「勤務場所への勤務者以外の立入を禁止」するよう病院宛に要望書を提出している。

本件申立において、申立人組合が「職制の組織」と呼んでいるのは主として主務者会及び業務連絡会のことである。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

上記認定の事実につき申立人組合及び被申立人病院はそれぞれ以下のように主張する。

(1) 団体交渉の拒否について

申立人組合は、病院が上記団体交渉において組合側の参加人員を一方的に規制し、団体交渉場所を院外とすることに固執していることは、実質的な団体交渉拒否として不当労働行為に該当すると主張し、病院が人数の規制などを理由として団体交渉を拒否してはならない旨の救済命令を求める。これに対し、被申立人病院は、組合の申し入れる団体交渉を拒否したことは一度もなく、また、団交場所を院外としているのは病院の特殊性によると反論する。

(2) 組合事務所、施設の貸与の拒否について

申立人組合は、組合事務所の貸与については病院側代表者である理事が貸与の意向を表明したことがあり、実状としても病院の改築終了後は組合事務所として貸与すべき部屋の余裕があるはずであるから、病院が組合事務所やその他、組合が院内で活動するための部屋又は施設を貸与しないこと、あるいは理由なく組合にのみその利用を拒否していることは組合の運営に支配介入する不当労働行為であると主張し、これら施設利用の便宜を病院が供与すべき救済命令を求める。

これに対し、被申立人病院は、組合事務所その他施設を貸与すべき法的義務はないとし、また、今後、組合に対し貸与の意思は全くないと反論する。

(3) アンケート等の組合活動の妨害について

申立人組合は、病院側が組合のピラマキなど院内活動を規制し、とりわけ54年11月2日、組合が昼休み時間中に行った年末一時金要求に関するアンケート調査用紙を病院が強制的に回収し、組合員に警告したことは組合に対する支配介入であると主張し、非組合員による組合の院内活動に対する妨害、干渉を禁ずる救済命令を求める。これに対し、被申立人病院は、同調査が病院の承認を得ることなく行われ、また組合員の中には勤務を中止してアンケート記入をしたりする者があって病院業務の運営に支障を来たしたため、上記の措置に出たものであると反論する。

(4) 職制組織等による組合干渉について

申立人組合は、病院が職制を用いて組合脱退をすすめ、また、職制の組織である業務連絡会及び主務者会をして申立人組合の弱体化のために利用し、組合の支配介入を企図したと主張し、これら職制による不当干渉を禁止し、病院がこれら職制組織を諮問機関、交渉団体としないよう救済命令を求める。これに対し、被申立人病院は、病院としてそのような意図はないと反論する。

以下判断する。

2 判断

(1) 団体交渉の拒否について

昭和54年7月14日の申立人組合の結成以後、本件申立までの労使間の団体交渉及び両者の折衝の経過は、認定した事実2に述べたとおりである。本件の労使関係の下では、申立人組合結成後日もなお浅いこともあって、団体交渉に出席すべき人員、上部団体役員参加、交渉の場所、時間等交渉の手続きについて両者間に十分に話し合いがととのわぬまま団体交渉が行われてきている。そこで申立人組合側としては、交渉人員や場所についての要求はしてきたが容れられることなく、病院側主張の線で団体交渉が行わ

れる結果になっている。しかし、病院側としても交渉手続きにつきその「一方的」主帳ないし見解をたてに組合との交渉を拒否したり、あるいは途中で打ち切ったりしたことはなく、第1回の団体交渉以後、今日まで団体交渉それ自体は支障なく行われており、交渉の結果、協定も結ばれるに至っている。また、交渉出席の総人数にわくがあるにしても、組合の求める上部団体役員も交渉の席から締め出されたことはない。従って、申立人組合が主張するように、交渉手続きについての要求を病院側が受けられないことをもって労働組合法第7条第2号にいう「団体交渉の拒否」があったとまでみることはできない。

ただ付言すれば、団体交渉における参加人員や交渉手続きはその運営上重要なことであり、このような前提条件については、当事者たる労使間で十分に話し合いが行われ、その合意に基づいて交渉が行われることが望ましいことはいうまでもない。また、本件におけるように、病院側の一方的な主張により、交渉場所が院外に設定され、しかもその都度変えることは、特に勤務の性質上時間的制約の大きい本件申立人組合の組合員にとって著るしく不便なことと推察できるから、組合側が交渉手続きについて早急に話し合いによる解決を求めているのはもっともである。このような状況は、団体交渉について両当事者の不慣れからもたらされるものと考えられ、当面やむを得ない状況があるとしても将来にわたって、病院がこの点につきかたくなな態度を持続すれば労使関係の安定にとり望ましくない事態が生ずることもあると思われるので、当委員会としても、被申立人病院が、可及的速やかに申立人組合と交渉手続について誠意をもって実効のある交渉を行うよう望むものである。

(2) 組合事務所、施設の貸与の拒否について

組合事務所の貸与は、使用者側からすれば組合活動に対する便宜供与の問題であり、たとえ病院側の代表者が貸与につき考慮してもよいとの意思を表明したとしても、その実施は、両当事者間の交渉と合意の結果にまつほかはないから、申立人組合の主張するように、病院がこれを貸与しないことをもって直ちに労働組合法第7条第3号にいう組合運営に対する支配・介入の不当労働行為を犯したものと断じえない。

その他の病院施設の組合活動のための利用についても基本的には同じことがいえる。しかし、申立人組合は、いわゆる企業内組合として病院の従業員のみをもって構成する労働組合であるのに、病院により、施設内での一切の組合活動を禁じられているため組合員の連絡や打合せ等組合活動にとって最少限必要な場所にもこと欠く状況であって、アンケート用紙配布等院内組合活動をめぐる本件紛争の一端もこれに起因していると思われる。ところで病院は職員の親睦会や部外者にも施設貸与の便宜をはかっており、また当初は申立人組合の大会にも異議なく承認していたのを、認定した事実3の(2)のとおり組合結成直後の組合活動が活発になった時期から組合の利用申請に対してのみ一切拒否するという方針に転換したことがうかがわれる。これは、病院施設の利用に業務上の理由による支障があるというよりは、むしろ申立人組合の組合活動を嫌悪したことによるものと推察せざるを得ない。よって病院が合理的な理由を明らかにせず、申立人組合の施設利用について許可しないことは、申立人組合に対する支配介入の意図があるものとして労働組合法第7条第3号の支配介入にあたるというべきである。

(3) アンケート等の組合活動の妨害について

組合が昭和54年11月2日昼休み時間に病棟詰所において組合員に年末一時金要求のアンケート用紙を配布させ、その際、事前に病院に承認を求めなかったことについては、当事者間に争いはない。病院側は、この時点においてすでに組合用の掲示板以外、病院内における組合活動を禁じ、文書等の配布、掲示についてその都度、管理者の許可を求めることとしていたのであるから、組合が病院内で同アンケートを実施するについて病院の承認を得なかったことが右規制通達に反するものであったことは否定しえない。しかし、組合が行うアンケート調査は、通常、組合が調査対象者たる組合員にアンケート用紙を手交し、その個人的回答を求めることを目的とする組合の内部的行為であって、対使用者向けに行われるものではない。本件組合のアンケートも、認定した事実4の(3)に見るようにもっぱら組合員ないし従業員の意向を調査し、組合の要求提出の資料としようとするもので、それがたとえ院内で行われたとしても配布について特に使用者の施設を利用する必要はなく、また、それが昼休み時間に手交されるものであるかぎり、それ自体が使用者の業務に支障を及ぼすものではなかったことが認められる。現に病院は、その後も組合がアンケートを実施すること自体についてはこれを容認しているところである。もとより、配布されたアンケート用紙への記入は何人も勤務時間外に行うべきものであって、もし勤務時間中に行ったものがあつたとすれば、その者が規律違反に問われることはありうるところである。しかし、申立人組合が本アンケートの記入を勤務時間内にさせようとした点はうかがわれず、かえって第2回のアンケート調査実施に際しては組合は特に勤務時間中に記入することのないように注意書きをするほどの配慮をしている。たまたま組合員の中に勤務時間に食い込んで記入した者があつたとしても、それは当人らの不注意であり、また、病院側としての監督責任の問題でもある。病院側がこれをもって直ちに組合の責任とするのは酷である。B1事務部長は、本アンケートが管理者の承認を得ていないというだけで組合委員長にその回収を命じ、それを拒否されると記入、未記入を問わず配布されたすべてのアンケート用紙を強制的に回収し、組合の返還要求にもかかわらず、これを数日間留置して組合に返還しなかった。アンケート用紙は、病院の詰所だけでなく、所々において従業員に個々に手交されているのであるから、事務部長がこのように回収を一方的に強行したことは明らかに行き過ぎであり、これによって組合員が被った心理的動揺も少くないと思われる。同事務部長は従業員の労務管理全体につき病院を代表すべき立場にあるから、同人の上記行為は病院の組合に対する支配介入行為として、労働組合法第7条第3号違反に問われるべきものである。

よって、当委員会は、病院が申立人組合に対してかかる抑圧的方法による支配・介入行為をすることを禁ずるとともに、組合に対し主文掲記の陳謝をさせることを相当と考える。なお、当委員会は、本件病院が四囲の状況により影響を受けやすい精神病患者を収容する施設であることを考慮し、命令主文の場所における陳謝文の掲示を相当と史料した。

(4) 職制組織等による組合干渉について

被申立人病院に、業務上の連絡及び諮問事項の審議のため、業務連絡会及び主務者会か置かれ、それぞれ職場の責任者及び部・課長を構成員として毎月定例の会合を開いていることは、認定した事実5の(1)のとおりである。

これらの組織は病院が「基本的委員会」として正式の業務上の制度として設置した病

院の機関であり、申立人組合が結成される以前から存在していた。業務連絡会は、おおむね病院業務に関する事項を議題としているが、時に職員の勤務条件や組合の文書配布などの問題も関連して扱われたようである。そのため、申立人組合から、申立人組合に対する職制の対抗的組織とみられ、とりわけ、その後、業務連絡会のメンバーが別組合の組織で主導的役割を果し、申立人組合に対立ないし批判的立場をとったこと、主務者が申立人組合の結成時の勧誘行為をめぐり、認定した事実5の(2)に記したような要望書を病院側に提出したこと等から、申立人組合は病院側がこれらの職制組織をして申立人組合の切崩しに利用しているとの本件申立てとなったものである。これら組織の構成員の申立人組合に対する対応にはかなり複雑なものがあり、その個々の言動から申立人組合に対する反感の念のあることを推察しえないでもないが、病院側がこれらの組織ないし職制に働きかけ、意図的に申立人組合の壊滅ないし弱体化を図ったと断すべき事実は、申立人組合の主張にもかかわらず、なお認め難い。よって、この点についての申立人組合の請求は棄却を免れない。

以上のとおりであるから、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和56年3月7日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清