

命 令 書

申立人 社会保険神戸中央病院労働組合
被申立人 社会保険神戸中央病院
被申立人 社団法人全国社会保険協会連合会

主 文

- 1 被申立人らは、申立人組合になした昭和53年4月10日付「スト決行に対する賃金カットについて」と題する書面による通告を撤回しなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人組合の組合員である別表1（末尾添付）記載の64名に対して、それぞれ同表記載の金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人らは、申立人組合になした昭和53年4月28日付「地域住民を対象とする民家等に対するビラ貼付について」と題する書面による通告を撤回しなければならない。
- 4 被申立人らは、本命令書受領後、速やかに、下記内容の文書を申立人組合代表者に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日
社会保険神戸中央病院労働組合
執行委員長 A1 殿

社会保険神戸中央病院
病院長 B1
社団法人 全国社会保険協会連合会
会 長 B2

当病院及び当連合会は、貴組合が社会保険神戸中央病院付近の民家等に貴組合名義で貼った健康保険改悪反対等と記載したポスター及びステッカーを撤去したことは、兵庫県地方労働委員会の命令により、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判断されましたので、今後、かかる行為を行わないことを誓約致します。

- 5 被申立人らは、申立人組合員に対し、申立人組合からの脱退を示唆ないし勧奨したり、反組合言動をしたりして、組合に対する支配介入をしてはならない。
- 6 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者

- (1) 被申立人社会保険神戸中央病院（以下「病院」という。）は、健康保険法及び日雇労働者健康保険法によって設置され、肩書地（編注、神戸市）に所在する病院で、従業員数は約400名である。

(2) 被申立人 社団法人全国社会保険協会連合会（以下「全社連」という。）は、都道府県知事から、被申立人 社会保険神戸中央病院のほか全国に52の社会保険病院、4の診療所を受託経営し、肩書地（編注、東京都品川区）に本部事務所を有している。

なお、被申立人 病院については、昭和35年4月1日、兵庫県知事が全社連に対して、病院の経営を委託している。

(3) 申立人 社会保険神戸中央病院労働組合（以下「組合」という。）は、病院の従業員中約190名で組織された労働組合で、健康保険病院労働組合連合会及び兵庫県医療労働組合協議会に加盟している。

2 社会保険病院の権限

(1) 全社連の定めた健康保険病院組織規程によると、社会保険病院長は、全社連会長の指揮監督を受け、院務を総理し、職員を指揮監督して、社会保険病院の適切な運営を図ることになっている。

(2) 全社連の定めた健康保険病院業務運営規程によると、各社会保険病院は独立採算制が採用されている。

(3) 全社連の昭和35年6月2日付「健康保険病院等の職員の任免権の委任等に関する件」の通達によると、社会保険病院長は、職員の任免（副院長、事務長、総看護婦長を除く）の権限を有している。

(4) 社会保険三島病院長から全社連会長あてに、全社連会長と社会保険病院長の権限についての照会がなされ、これに対する昭和36年11月8日付「健康保険病院職員給与規程等に対する院長権限について」の回答によると、一般職員の給与の格付、昇格の決定、及び勤労手当等の支給は、社会保険病院長の権限としている。

(5) 全社連会長から健康保険病院長あて、昭和35年5月3日付「就業規則等の制定について」によると、就業規則は全社連の準則に則り、社会保険病院長が定めることとなっている。

3 当事者適格について

(1) 当事者の主張

組合は、各社会保険病院は経営上独立採算制を採用しており、就業規則の制定権限も各病院（長）が有し、実質上の使用者であると主張する。これに対し、病院及び全社連（以下「病院ら」という。）は、次のとおり主張する。①病院は経営主体性を有しないのみならず、本件賃金カットは、就業規則第5条及び第6条に関係するもので、就業条件の基本的事項に関するものであるところ、全社連会長から病院に対する通達によると、就業条件の基本的事項については、病院長限りで変更する権限を有しないものである。したがって、病院は当事者適格を有しない。②本件は、当初、病院のみを被申立人として申し立て、審査中に全社連を被申立人に追加したものであるが、申立自体が違法であって、当事者適格を有する者を後に被申立人に追加しても、その申立てが適法なものになるものではない。

(2) 判断

ア 先ず最初に、当事者双方は、被申立人について「病院長」と述べている箇所が見受けられるが、審査の全趣旨からすれば、これを病院の代表者として述べているものと解すべきものである。

イ 社会保険病院の権限は、第1の2で認定したとおりで、本件病院ももとよりその例外でなく、①病院が独立採算制を採用していること、就業規則の制定及び病院職員の給与の決定は病院長の権限であること、更に、後記第1の4(1)イで認定のとおり、ストライキ時の賃金カットについては、従来、組合と病院との間で話し合いによって、解決を図ってきていることから、賃金カットは、病院長の権限に属する事項と言うべきである。②病院付近の民家等に貼付したポスター、ステッカーの撤去及び看護婦への組合脱退勧奨問題は、後記第1の5(1)イ及び6(1)で認定のとおり、病院の職制によって行われたものであり、その職制を指揮監督するのは、病院長の権限に属する事項である。

よって、病院は事実上、自主、独立かつ統一的に管理運営される一つの社会的存在であり、また、不当労働行為救済制度は、現実の労使関係に即して、事実上救済することを目的とするものであるから、病院は、本件における当事者適格を有するものと認めるべきである。故に、病院らの主張は採用できない。

4 賃金カットについて

(1) 認定した事実

ア 申立以前の賃金カットの実績

一般職員、外来勤務看護婦（以下「一般職員等」という。）及び炊事従業員（炊事事務員を除く）第3組（以下「栄養課職員」という。）の昭和35年12月9日以降のストライキ実施年月日、通告時間、賃金カット時間等は、別表2（末尾添付）のとおりで、本件A2外63名の賃金カット金額は、別表1（末尾添付）のとおりであったものと認められる。

イ 本件賃金カットに至る経過

(7) 昭和28年制定の就業規則第2条によると、一般職員の就業時間は平日午前8時30分から午後5時15分まで、休憩時間は正午から45分間、土曜日は午後0時30分までとなっている。

(4) 当時から現在に至るまで病院の診療開始時間は午前9時であり、一般職員はストライキ時以外は、診療開始時間に間に合えば、誰からも注意されることもなく、遅刻扱いもされなかった。

(7) 昭和35年5月3日付全社連病発第499号「就業規則の制定について」という通知が、全社連会長から健康保険病院長、診療所長あてになされたので、組合は、病院にこの通達に関して団体交渉を申し入れ、団体交渉が行われた。その結果、昭和35年11月25日に、次の確認書が交わされるに至った。

確 認 書

・ 1 週の勤務時間

病院は拘束44時間制（実働39時間45分）の原則を認める。実施の細部にわたっては病院と組合で協議して決定する。

・ メーカー（5月1日）への参加について

参加者は全員有給休暇の取扱いとし業務に支障のない程度で参加する事を認める。参加人員その他細部については病院と組合で協議して決定する。

右2項目について団体交渉の結果病院側、組合側、双方妥協点に達した事を確認し、

後日協定書を作成し交換する事を確約する。

昭和35年11月25日

院 長 B 3

組合長 A 2

- (エ) 上記確認書が交わされて後、従来、各職場に置かれていた出勤簿は、通用門のところに午前9時まで置かれるようになり、午前9時から、遅参簿が置かれるようになったが、昭和38年ごろには、再び、出勤簿は各職場に置かれるようになった。
- (オ) 組合は、昭和36年2月3日付要求書により、病院に対して、上記確認書に基づき、細部にわたる事項を含めた労働協約を締結するよう申し入れたが、病院は応じなかった。
- (カ) 就業規則は、昭和37年7月改正されたが、その第5条には、職員の勤務時間は、1週間について休憩時間を除き44時間とする。また、第6条には、一般職員及び外来勤務看護婦の就業時間は、平日午前8時30分から午後5時15分まで、休憩時間午後0時15分から午後1時まで、土曜日午前8時30分から午後0時30分まで、炊事従業員（炊事事務員を除く）の就業時間は、第1組午前5時30分から午後1時30分まで、第2組午前7時から午後3時20分まで、第3組午前10時から午後6時20分まで各休憩時間は随時1時間とすると定められており、病院は、同年12月21日、神戸東労働基準監督署にこれを提出し、受理された。
- (キ) 37年7月ごろから現在に至るも、外来勤務看護婦は、ストライキ時以外は一般職員と同じように午前9時までに出勤すれば、遅刻扱いされていない。
- (ク) B4事務長は、入院していたA2組合長に面談を求め、1週間実働39時間45分の勤務時間の取扱いについては、運用上何ら変更しないという説明をした上、対外的には、就業規則を否認しないという形にしておいて欲しい、という依頼をした。それに対し、A2組合長は、病院の立場を考え、病院が作成した次の文書に記名押印した。

通 告 書

昭和35年11月25日附、病院と職員労働組合との間に作成された確認書中、「1週の勤務時間に関する項」について、双方の間において取扱上とかくの誤認があるやに見受けられるにつき、左記事項につき再確認のうえ組合員に対しても趣旨徹底されるよう通告する。

記

- 1 この確認書をもって健康保険神戸中央総合病院就業規則第5条及び第6条を否認するものでない。
 - 2 現行取扱いは飽くまで規則内における病院と職員労働組合との単なる運営上の申し合せに過ぎないこと。
- 以上再確認する。

昭和39年2月17日

神戸市生田区中山手通7丁目52

健康保険神戸中央総合病院長

B 5

神戸市生田区中山手通7丁目52

健康保険神戸中央総合病院職員組合

委員長 A 2

- (ケ) 上記通告書作成後も、一般職員等は、午前9時までに出勤すれば、誰からも注意されず、遅刻扱いもされなかったが、ストライキを行った時は、病院から組合に対して、下記(コ)、(ク)のような通告が行われたことがあった。
- (コ) 病院は、昭和41年11月5日付文書で同年10月21日の時限ストライキに対する賃金カットを、また、同年11月29日付文書で同年11月12日の時限ストライキに対する賃金カットについて、午前9時以前における参加人員の確認困難につき、午前9時より賃金カットを行うこととするが、これにより就業規則を否認するものでない旨を組合に通告した。
- (カ) 炊事従業員（炊事事務員を除く）の就業規則上の就業時間、第1組午前5時30分から午後1時30分まで、第2組午前7時から午後3時20分まで、第3組午前10時から午後6時20分までの規定は、有名無実化しており、実際の就業時間は、遅くとも昭和48年4月ごろから本件賃金カットを受けるまでの間、規定は無いが、栄養課職員は、始業8時45分までに出勤すれば、病院は遅刻扱いせず、何ら異議を述べなかった。
- (ク) 病院は、昭和48年6月11日付文書で、同年5月19日の時限ストライキ参加者について、一般職員等は午前8時30分から賃金カットを行う旨を組合に通告したが、組合は、昭和48年6月12日付文書で、病院の通告に対し抗議を行った。
- (ク) 組合は、昭和48年5月24日付文書で、同年5月26日に始業時から時限ストライキを行う旨を病院に通告し、時限ストライキを実施した。病院は、同年6月11日付文書で、5月26日のストライキ参加者について、一般職員等は午前8時30分、栄養課職員は午前8時45分からの賃金カットを行う旨を組合に通知した。これに対し、組合は、病院に同年6月13日付文書で抗議を行った。病院は、更に、昭和48年6月14日付文書で、病院の勤務時間は就業規則第5条に定めるところであり、一般職について、平日は午前8時30分より午後5時15分まで週44時間制を採用しており、ただ、運用面で所属長の配慮において、午前9時までに出勤すれば、遅刻の取扱いをしない場合があることは事実であるが、しかし、これによって勤務時間を変更したものではない旨を組合に回答した。
- (ケ) そこで、昭和48年5月19日と5月26日の時限ストライキの賃金カット問題につき、組合のA1執行委員長、A3書記長と病院のB6庶務課長、B7庶務係長とが話し合った結果、同年5月19日の賃金カットの通告は撤回することとし、以後、一般職員等については、午前9時開始というストライキの通告書であれば、午前8時30分から午前9時までの間は賃金カットをしないという取扱いにすることとし、今回（5月26日の時限ストライキ）だけは、午前8時30分から賃金カットを行うことになった。
- (ク) 組合は、昭和53年4月5日付文書で、同年4月6日、病棟部門午前8時30分から午前10時30分まで、その他の部門は午前9時から午前10時30分までの間、時限ストライキを行う旨の通告を病院に行い、同年4月6日ストライキを実施した。
病院はこれに対して、5月分給与より午前8時30分からの賃金カットを行った。

(ク) 病院は、昭和53年4月10日付文書で、スト決行に対する賃金カットに関して、昭和53年4月1日以降、組合の病院に対するストライキ通告時間の如何を問わず一律に午前8時30分から賃金カットの対象とする旨を組合に通告した。

(ケ) 組合は、昭和53年4月17日付文書で、同年4月19日、看護部門午前8時30分から午前10時30分まで、栄養課職員午前8時45分から午前9時まで、その他の部門は午前9時から午前10時30分までの時限ストライキを行う旨を病院に通告し、同19日時限ストライキを実施した。

病院はこれに対し、5月分給与より午前8時30分からの賃金カットを行った。

(コ) 組合は病院に対して、昭和53年4月18日付文書で、昭和48年当時ストライキ通告を午前9時からとした場合に、賃金カットを行わない旨を双方が確認し、その後労使間の慣行となっているので、同年4月10日付文書を撤回するように申し入れた。

(カ) 病院は、昭和53年4月20日付文書で、昭和48年6月14日付文書によって昭和53年4月10日付文書と同趣旨の通告をしているから、単に事務的に通告どおり賃金カットを行っていない事実をもって慣行というのは、的はずれである旨の回答文書を組合に送付した。

(キ) 組合は、昭和53年4月22日付文書で昭和53年4月25日、4月26日、看護部門午前8時30分から午後0時まで、栄養課職員午前8時45分から午前9時まで、その他の部門は午前9時から午後0時15分までの間時限ストライキを行う旨を病院に通告し、同25日、26日に時限ストライキを実施した。病院はこれに対し、5月分給与より午前8時30分からの賃金カットを行った。

(2) 当事者の主張

ア 組合は次のように主張する。

就業規則上、従業員の就業時間は午前8時30分と定められていたが、永年の労働運動の成果により、一般職員等においては午前9時から、栄養課職員においては午前8時45分から就業すればよく、賃金については午前8時30分から計算することが労使間で合意され、永年の慣習となっている。これに伴い、早朝の時限ストライキがなされても、一般職員等においては午前9時から、栄養課職員においては午前8時45分からのストライキの時間分の賃金カットをすることが労使の間で了解されており、永年このようにカットすることが慣習となっている。ところが、組合が病院に対し、時限ストライキを行う旨の実力行使通告書を、昭和53年4月5日（4月6日実施分）、4月17日（4月19日実施分）、4月22日（4月25日、4月26日実施分）に提出したところ、病院は、昭和53年4月10日、一方的に始業時からの時限ストライキについては、全て午前8時30分より賃金カットする旨の通告を行ってきた。そして、病院は、組合の抗議にもかかわらず、5月分給与から午前8時30分からの計算による賃金カットを実施した。このことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 病院らは次のように主張する。

病院においては、部門により必ずしも毎朝8時30分から就労を必要としないもの、あるいは、医師の勤務体系とのくい違いから、医師が来るまで、事実上仕事にならないものなどがあり、午前9時ごろまでに出勤すれば、遅刻扱いにはしないとの取扱いがなされているが、これは就業規則の運用を余り形式的にのみとらえることなく、あ

る程度弾力的に運用した方がよいとの病院の配慮でなされてきたもので、組合が主張するように、「永年の労働運動の成果により、一般職員等においては午前9時から、栄養課職員においては午前8時45分から就業すればよい」とのことが、「労使間で合意」されたことも「永年の慣習」として認知されているとの事実も全くない。

組合からの通告では、部門により午前9時あるいは午前8時45分から実力行使を行う旨記載されているが、同時刻は組合によれば、要するに始業時からということであって、各当日の組合の実力行使は、どの部門とも事実上午前8時30分に開始されており、本来ならば組合員も午前8時30分以降は病院の管理の下に置かれるべきはずのところ、組合の実力行使によって、同時刻以降は組合の支配するところとなり、病院の管理権が事実上排除されてしまっていた。したがって、病院の管理権が及び得たと認められるものを除き、午前8時30分以降の分について賃金カットをなし得ることは当然のことであり、不当労働行為としての不利益扱いに該当しないことは明らかである。

(3) 判断

病院は、本来ならば、一般職員等及び栄養課職員の組合員も午前8時30分以降は病院の管理の下に置かれるべきはずのところ、組合の実力行使によって、同時刻以降は組合の支配するところとなり、病院の管理権が事実上排除されているので、時限ストライキ参加者に対し午前8時30分から賃金カットをなし得ることは当然であり、また、栄養課職員の始業時間については、就業規則に始業午前8時30分と規定されていないので、病院長が、昭和46年11月1日より、始業時間は午前8時30分であることを栄養課職員に対し、口頭でもって通告したと主張する。

ア しかしながら、栄養課職員に対する始業時間に関する通告については、これを認めるに足りる疎明がなく、かえって、第1の4(1)イ(サ)で認定したとおり、栄養課職員は、遅くとも、昭和48年4月ごろから本件賃金カットを受けるまで、午前8時45分までに出勤すれば、病院は遅刻扱いをせず、何ら異議を唱えることもなく、また、第1の4(1)アで認定したとおり、組合から病院に対する栄養課職員の時限ストライキの通告は、いずれも午前8時45分であり、これに対する病院の賃金カットも午前8時30分から一度も実施されていないことから、栄養課職員の始業時間は、慣行上、午前8時45分になっていたものと認めざるを得ない。したがって、栄養課職員に対する午前8時30分からの賃金カットは理由がない。

イ 次に、一般職員等について、出勤の取扱いと賃金カットの状況を検討する。

(ア) 就業規則上の就業時間及び出勤の取扱いについて

第1の4(1)イ(ア)で認定した昭和28年制定の就業規則によると、一般職員は始業午前8時30分、終業午後5時15分、休憩45分間、土曜日は終業午後0時30分で、1週44時間勤務であり、現在まで就業規則上の就業時間は変更されていない。また、外来勤務看護婦の就業時間は、第1の4(1)イ(カ)で認定した昭和37年制定の就業規則によると、一般職員の就業時間と同一である。就業時間については、上記就業規則の規定以外に前記の確認書及び通告書が労使間で交わされているが、第1の4(1)イ(イ)(キ)で認定したとおり、ストライキ時以外は、一般職員は昭和28年ごろから、外来勤務看護婦は昭和37年ごろから、いずれも現在に至るまで、午前9時までに出勤すれば、病院は遅刻扱いせず、何ら異議を述べていなかったことが認められる。

(イ) 賃金カット状況について

- a. 第1の4(1)イ(ウ)で認定した昭和35年11月25日付確認書には、1週の勤務時間につき「病院は拘束44時間制（実働39時間45分）の原則を認める。実施の細部にわたっては、病院と組合で協議して決定する」と規定され、その後、拘束時間44時間制（実働39時間45分）の細部については、両者間で取り決めは行われなかったが、この確認書が交わされてからは、従来、職場に置かれていた出勤簿は病院の通用門のところの午前9時まで置かれ、それ以降は出勤簿が引き揚げられ、遅参簿が置かれる取扱いになったこともあり、上記確認書が交わされてから後記b記載の通告書が作成されるまでの間に、第1の4(1)アで認定したとおり、一般職員が参加した時限ストライキは9回実施されたが、賃金カットは、午前8時30分からでなく、いずれも午前9時から行われていることが認められる。
- b. 第1の4(1)イ(7)で認定したとおり、昭和39年2月17日、前記確認書中「1週の勤務時間に関する項」、即ち、1週の拘束時間44時間制（実働39時間45分）については、双方の間において取扱い上とかくの誤認が見受けられるにつき、「この確認書をもって健康保険神戸中央総合病院就業規則第5条及び第6条を否認するものでない」、「現行取扱いは飽くまで規則内における病院と職員労働組合との単なる運営上の申し合せに過ぎないこと」を再確認することを内容とする文書（通告書）が、組合と病院との間で交わされたが、以後、午前8時30分から賃金カットが行われた昭和48年5月26日のストライキまでに、第1の4(1)アで認定したとおり、一般職員等が参加した時限ストライキは、13回実施されている。このうち、病院は組合に対し、第1の4(1)イ(ウ)で認定したとおり、昭和41年10月21日及び11月12日の時限ストライキ参加者について、午前9時以前における参加人員の確認が困難につき、午前9時から賃金カットを行うものとしたが、これにより就業規則を否認するものでない旨を通告したことがあるものの、賃金カットは、いずれも午前9時からであり、午前8時30分から実施されていないことが認められる。
- c. 第1の4(1)イ(シ)(ス)(セ)で認定したとおり、昭和48年6月11日、病院は、同年5月19日、5月26日の時限ストライキ参加者について、午前8時30分から賃金カットを行う旨を組合に対し通告したが、組合はこれに対し抗議を行ったところ、病院は、同年6月14日、組合に対し、運用面で午前9時までに出勤すれば遅刻扱いしない場合があることは事実であるが、これによって勤務時間を変更したものでない旨を回答した。そこで、組合のA1委員長らと病院のB6庶務課長らとが、賃金カット問題について話し合い、5月19日の賃金カット通告は撤回することとし、以後、一般職員等については、午前9時開始というストライキの通告書であれば、午前8時30分から午前9時までは賃金カットしない取扱いになったため、今回(昭和48年5月26日の時限ストライキ)だけは午前8時30分から賃金カットを行うことになったものであることが認められ、この話し合いがあって以後、本件申立部分の賃金カットが行われる昭和53年4月6日までに、第1の4(1)アで認定したとおり、一般職員等が参加した時限ストライキは10回実施されたが、賃金カットは、いずれも午前9時からであり、午前8時30分から実施されていないことが認められる。

d. 以上のとおり、本件申立部分の賃金カットが行われるまでに、一般職員が参加した時限ストライキは昭和35年12月9日以降33回、外来勤務看護婦が参加した時限ストライキは昭和38年4月4日以降25回、それぞれ実施されたが、午前8時30分から賃金カットが行われたのは、前記の昭和48年5月26日の時限ストライキに対してだけであり、しかも、この時の午前8時30分からの賃金カットは、労使間の話し合いによって行われたものである。

しかるに、病院は、昭和53年4月10日付文書でもって、同年4月1日以降においては、組合の病院に対するストライキ通告時間の如何を問わず、一様に午前8時30分から賃金カットを行う旨を通告し、組合の抗議に対しても、午前8時30分からの賃金カットについて説明又は団体交渉を行うこともなく、また、第1の4(1)イ(セ)で認定の約束が労使間で交わされていたにも拘わらず、時限ストライキに参加した組合員に対し午前8時30分から賃金カットを行ったものである。

このように長期間にわたって積み重ねられた慣行を然るべき手順を経ることなく変更して、午前8時30分から賃金カットを実施したことは、組合活動をした故をもって、不利益な取扱いをしたものと判断すべきものである。

5 ポスター及びステッカー撤去について

(1) 認定した事実

ア 昭和53年4月26日、組合は、組合活動の一環として、組合名義の「健康保険改悪反対、薬代の患者負担案を阻止しよう」と記載したポスターを病院周辺の飲食店のほか数十カ所の民家等に了解を得て貼付した。

イ 同年4月27日、B4事務長は、組合に対し前記ポスターを撤去して欲しい旨を口頭で申し入れたが、組合が、これを拒否したので、同日午後4時ごろ部下3名を連れ、民家等の了解をとり、ポスターを撤去した。

ウ 同年4月28日、病院は、同日付「地域住民を対象とする民家等に対するビラ貼付について(嚴重注意)」の文書をもって、組合のポスター貼付に対して職員として処分の対象にする旨を組合に対して通告した。

エ 組合は、病院に対して昭和53年5月2日付文書でもって、病院のポスター撤去行為及び上記同年4月28日付書面に対して抗議を行った。

オ 昭和54年5月23日、組合は、前年に引き続き組合活動の一環として、組合又は健保労連名義で「患者労働者の負担増になる健保改悪反対」と記載したステッカーを病院周辺の民家等数十カ所に貼付した。

カ 同年5月24日、病院のB8庶務課長は、B4事務長に電話で連絡をとった上、数名の者ととともに、前記ステッカーのうち約30枚を撤去した。これに対し、同日、A1執行委員長らは、B8庶務課長に対し、ステッカー撤去に対する抗議をしたところ、同課長は、ステッカーに「健保労連、社会保険神戸中央病院労働組合」という名前がはいつていたためはずしたと説明した。

(2) 当事者の主張

ア 病院らは、①ポスターに記載された「健康保険改悪反対、薬代の患者負担案を阻止しよう」の文言及びステッカーに記載された「患者労働者の負担増になる健保改悪反対」との文言は、一つの政治的立場を表現したものであるから、このようなポスター

及びステッカー（以下「ポスター等」という。）を、しかも病院外において、一般市民に向けて民家等に多数貼付するような行為は、一つの政治活動であって労働組合活動とは全く無縁のものであり、②その上、病院は健康保険法により設立されたものであり、病院の職員は健康保険法改正について中立でなければならないから、病院が、組合のこのような行為をそのまま看過してよいはずはなく、これを阻止し、既に貼付されたポスター等の撤去を求めるのは義務とさえ言うべきであり、組合が撤去することを強硬に拒否しているのであるから、病院においてこれを撤去するに至った点に何ら違法はなく、また、前記昭和53年4月28日付書面を撤回する必要はないと主張する。

イ 組合は、現に施行されている健康保険法を維持擁護し、その改悪に反対することは、組合の活動として当然認められることであり、また、健康保険病院の職員は中立でなければならないという理由は何もないにもかかわらず、昭和53年4月28日付書面でもって、このようなポスターを貼ると職員として処分の対象にする、健康保険改悪とは如何なることか等と組合の正当な運営に介入した上、本件ポスター等を撤去して組合の表現の自由を侵害し、組合の正当な運営を妨害したと主張する。

(3) 判断

労働組合は、労働条件の維持改善、その他の方法により労働者の経済的地位の向上を図ることを主たる目的とすることにあることは言うまでもないが、その従たる機能として労働組合が政治活動を行うことが、全て正当な組合活動を逸脱しているとは解されない。第1の5(1)ア、オで認定したとおり、組合が健康保険法改正に反対の意見を持ち、ポスター等によってその見解を表明することは、仮にこれが政治活動であるとしても、組合がその従たる機能として行ったものであり、正当な組合活動の範囲にあるものと考えられる。

したがって、本件ポスター等の貼付行為は組合活動とは全く無縁のものであるとの病院の主張は採用できない。また、病院は、健康保険法により設立された病院の職員は健康保険法改正について中立的立場を維持すべきであり、病院が本件ポスター等を撤去したことに何ら違法はないと主張する。なるほど、病院の主張の如く、病院の職員は健康保険法改正について中立的立場を維持することが望ましいかも知れないが、これを強制する根拠は見当たらず、本件ポスター等の貼付は既に判断したとおり、正当な組合活動の範囲にあるものと認められる上、病院の管理権が及ばない民家等に貼付した組合名義のポスター等を、組合の承諾なく自力で撤去することはできないものと解すべきである。よって、病院の本件ポスター等の撤去行為は、正当な組合活動の運営に支配介入したものと認めざるを得ない。

6 脱退勧奨について

(1) 認定した事実

ア A4看護婦について

昭和53年9月14日、A4看護婦は、3号病棟の看護婦詰所で、B9婦長から「3号病棟の主任にならないか」と言われたので、「主任になるということは組合を降りるということですか」と聞くと、「そういうことになるね」との返事があった。また、その席上、B9婦長は、A4看護婦に対し、「全社連の方針でも、組合の役員をやっていたら主任になれない、ということを全社連の幹部講習会でも聞いてきた」と告げた。

イ A 5 看護婦について

(ア) 昭和53年9月25日ごろ、A 5 看護婦が午前9時半ごろ日勤の引継ぎが終って患者の部屋回りをしていたとき、廊下でB 10総婦長に声をかけられ、「昼休みに総婦長室に来て下さい」と言われた。そこで、昼休みに総婦長室へ行くと、同室にはB 10総婦長とB 11副総婦長がいた。その席で、A 5看護婦は「10月1日から、主任として3号棟に行って欲しい」と言われたが、A 5看護婦は「平の看護婦として勤めたい」と答えた。その時、B 10総婦長は「あなたは今組合に入っていないし、組合に入ったら一生職制になれない」と告げた。

(イ) 同年10月6日ごろ、A 5看護婦は組合に加入した。

(ロ) 同年10月10日ごろ、A 5看護婦は、総婦長室に来るように言われたので、昼の休憩時間に行ったところ、B 10総婦長とB 11副総婦長から主任昇格の説得を受けた。その際、「A 5看護婦は組合に入っている」との電話連絡があったが、B 10総婦長は、これを聞くと、「主任の話はなかったことにしてくれ」とA 5看護婦に告げた。

ウ A 6 看護婦について

昭和53年10月10日午前9時30分ごろ、A 6看護婦が日直の勤務中、外来詰所でB 12婦長と机に向いあって座っていたとき、B 12婦長から「組合をやめないか」と言われたので、A 6看護婦は「誰から言われたのか」と問い質したところ、「B 11副総婦長からそう言われている」と答えた。

(2) 当事者の主張

組合は、病院がその職制を使って、組合員に対し組合を脱退するよう勧奨したり、反組合的言動を弄したりして、組合に対する支配介入を行ったと主張し、病院はこれを否認する。

(3) 判断

B 9婦長のA 4看護婦に対する上記発言は、組合脱退を示唆したものと解せられ、B 10総婦長のA 5看護婦に対する上記発言は、組合員であれば、身分上不利益に取り扱われることを明書したものであり、また、B 12婦長のA 6看護婦に対する上記発言は、組合脱退を勧奨したものであり、いずれも組合に対する支配介入行為である。そのうち、B 10総婦長は、管理職であり、全看護婦を管理監督する立場にあるものであるから、同人の上記行為は、即ち、病院の行為と言うべく、また、B 9婦長及びB 12婦長のこれらの行為は、前記賃金カット及びポスターの撤去という不当労働行為のあった数カ月後に、しかも、上記B 10総婦長の行為とほぼ同時期に行われていることを考え併せれば、病院の意向を体して行ったものと判断せざるを得ない。

よって、これらの行為は、いずれも組合に対する病院の支配介入と認めるべきものである。

7 結論

したがって、病院が、昭和53年4月6日、19日、25日、26日の各時限ストライキに参加した別表1記載の組合員に対し午前8時30分から賃金カットを行った行為は、労働組合法第7条第1号に該当する行為であるから、病院及びその経営者である全社連に対し、昭和53年4月10日付書面による通告の撤回及び別表1記載の64名に対し同表記載にかかる賃金カット分の各金額の支払を命ずる必要がある。次に病院周辺の民家等に貼付した組合のポス

ター等を病院が撤去した行為及び病院が組合員に対し組合からの脱退勧奨等を行った行為は、労働組合法第7条第3号に該当する行為であるから、前同様病院らに対し、これらの行為の禁止及び前記昭和53年4月28日付書面による通告の撤回を命じ、かつ、ポスター等の撤去について、今後かかる行為を行わないことの誓約文の交付を命ずる必要がある。なお、組合は、病院らに対し賃金カット分について、本件申立書送達の日から完済に至るまで年5分の割合による金額の支払及び謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては以上で目的を達することができると考えられるから、この点についての組合の申立ては棄却する。

第2 法律上の根拠

よって、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57年4月9日

兵庫県地方労働委員会
会長 奥野久之

(別表 略)