

大阪、昭54不66・76、昭56不1、昭57.9.2

命 令 書

申立人 大阪暁明館職員組合

被申立人 社会福祉法人大阪暁明館

主 文

- 1 被申立人は、昭和54年6月4日、同年7月27日、同年8月13日、同年8月24日、同年9月5日及び同年10月13日に申立人の要求した事項（既に解決した事項は除く）及び昭和55年年末一時金について、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、被申立人病院の職員食堂の従業員の見やすい場所に、2メートル×1メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

大阪暁明館職員組合
組合長 A1 殿

社会福祉法人大阪暁明館
理事長 B1

当病院が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 昭和54年6月4日、同年7月27日、同年8月13日、同年8月24日、同年9月5日、同年10月13日に貴組合の要求した事項及び昭和55年年末一時金について、誠意をもって団体交渉に応じなかったこと。
 - (2) 昭和54年10月26日から同年11月14日まで、正当な理由なく団体交渉を拒否したこと。
 - (3) 昭和54年7月16日のチェック・オフに関する貴組合の申入れに応じなかったこと。
 - (4) 昭和54年9月22日、事実を歪曲する内容の文書を職員食堂に掲示し、貴組合を非難したこと。
 - (5) 昭和54年9月15日、貴組合の懸垂幕を持ち去ったこと。
 - (6) 昭和55年年末一時金を貴組合と妥結しないまま貴組合の一部の者に一方的に支給したこと。
- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者

- 1 被申立人社会福祉法人暁明館（以下「病院」という）は、肩書地（編注、大阪市此花区）において医療業務を行っており、その従業員は、本件審問終結時約290名である。

- 2 申立人大阪暁明館職員組合（以下「組合」という）は、病院の従業員で組織されている労働組合で、その組合員は、本件審問終結時約190名である。

第2 団体交渉について

1 認定した事実

(1) 昭和54年6月4日から同年年末までの団体交渉について

ア 昭和54年6月4日、組合は病院に対して、同年夏季一時金及び看護婦の勤務状態改善を要求して団体交渉を申し入れた。この団体交渉は同月12日に開催され、事務長B2（以下「B2事務長」という）は、病院の財政状況を説明した後、夏季一時金として基本給の1.4カ月分を支給する旨回答したが、組合はこれでは到底納得し得ないとして上積み等を要求するなど両者間で激しく議論が交わされた。しかし、結局一致点を見出すことができず、当日の団体交渉は物別れに終わった。

イ 6月18日、病院は組合に対して、①団体交渉ルールの確立、②組合文書の掲示手続き、③組合文書の配布手続き、④組合による病院施設の利用手続き、⑤時間内組合活動の取扱いについて提案を行った（以下、この病院提案を「労使正常化提案」という）。そこで翌19日、組合と病院との間で事務折衝が行われ、この労使正常化提案について話し合われたが、組合は、この提案は組合の自主的に決定実施すべき事項について病院の干渉を許すものであるとして強く反発し、病院は、これが受け入れられない限り団体交渉は開催しないとして双方譲歩しなかったため当日の事務折衝は物別れに終わった。

ウ 6月21日、再度事務折衝が開催されたが、病院は組合に対して病院の再建のために必要であるとして、上記労使正常化提案に加え、①昼の休憩時間を現行1時間30分から1時間に短縮すること、②患者中心の医療を行うこと、③職務のムダ、ムラ、ムリを排し職務を改善することを内容とする提案を行った（以下、この病院提案を「再建3提案」という）。これに対し組合は、この再建3提案は労働条件の改悪をねらったものであるとして前記労使正常化提案に対すると同様、反対の意思を表明した。

エ しかし、同日の事務折衝で、交渉人員、場所及び時間については、両者間で一応の合意をみたため、引き続き団体交渉が開催された。その席上病院は、労使正常化提案及び再建3提案を先議しなければ夏季一時金についての交渉はできないと主張し、組合はこれに反対し両者間で議論が交わされたが、双方の主張は平行線のまま合意に至らず、結局、同日の団体交渉は夏季一時金については議論がされなかった。

オ 6月23日、26日及び7月3日に組合と病院との間で団体交渉が開催された。これらの団体交渉で組合は、まず夏季一時金の解決が先決であるとしてこれについての交渉を行うよう要求したが、病院はいずれの団体交渉においても労使正常化提案及び再建3提案を先議したいとして譲らず、夏季一時金に関しては具体的な交渉は行われなかった。

カ 7月4日、組合は、大阪地方医療労働組合協議会（以下「大阪医労協」という）に加盟し、病院に対し次回の団体交渉からは大阪医労協の役員も出席する旨通知するとともに、同月6日に病院の大会議室で団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし同月6日、病院は、①大阪医労協は協議体にすぎないから組合の上部団体とは認められない、②団体交渉は従前からR I（ラジオアイソトープ）臨床検査室で行う慣行とな

っており、大会議室の団体交渉は大衆団交となりかねないので応じられないと主張し、従前どおりR I 臨床検査室に入室して組合を待った。一方組合は、大会議室での団体交渉の開催に固執して、大阪医労協の役員と共に同会議室で病院側を待つという状態となり、結局、同日の団体交渉は開催されなかった。

なお、大阪医労協の役員は組合からの委任状を病院に提出し、病院もこれを了承して次回同月9日からの団体交渉には出席した。

キ 7月9日、12日及び14日、組合と病院との間で夏季一時金について団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結に至らなかったため、同月16日、組合は当委員会に対し、夏季一時金及び団体交渉ルールの確立についてあっせんを申請した。これによって夏季一時金については、団体交渉の議題から一応棚上げされた。なお、同一時金及び団体交渉ルールについては、8月3日、当委員会のあっせんにより解決した。

ク 7月27日、組合は病院に対して、①新館5階の病棟閉鎖及びそれに付随する5階詰所看護婦の勤務換え等の行為を即時停止すること、②看護婦の増員を行い、かつその労働条件を改善すること、③検査の外注をやめ、病院中央検査室に必要十分な各種施薬を常置すること、④賃金控除に関する協定を遵守することを要求し、団体交渉を申し入れた。この団体交渉は、同月30日及び8月7日に開催されたが、病院は、①看護婦の採用については、専任者を置いて増員に努力している、②看護婦は病人の看護度に応じて必要人員を配置する旨回答するにとどまり、組合の要求した前記項目のうち、①については病院の経営権に属する事項であり団体交渉になじまない、③は医療の問題であり団体交渉になじまない、④にある協定書なるものは存在しない、として団体交渉の議題とすることに反対した。

ケ 8月13日、組合は病院に対し、①従業員の労働条件の改善について、②病院の民主的再建及び総婦長、検査科長に対してなされた各処分の撤回について、③新館5階の病棟閉鎖及びこれに伴う看護婦の配置換えについて、④各病棟における看護婦の夜勤体制について、団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し病院は、「組合要求のうち②及び③は、経営権ないし人事権に属する事項であり団体交渉にはなじまず議題から削除されたい」との理由を付して、同月17日に看護婦の増員及び労働条件の改善のみを議題として団体交渉に応ずる旨回答した。

コ 8月17日、組合と病院との間で団体交渉が開催されたが、病院は、55年度新卒看護婦33名を採用する予定である旨回答するにとどまった。

サ 8月24日、組合は病院に対して、労働基準法第36条に基づく協定（以下「36協定」という）の締結について団体交渉を申し入れた。なお、組合は団体交渉に先立ち、時間外労働は1カ月に25時間を超えないこと及び時間外労働の割増賃金を3割とすること等6項目を要求していたが、同月31日に開催された団体交渉では、病院は組合の要求に対して検討すると述べ、具体的な回答はしなかった。

シ 9月5日、組合は病院に対し、①36協定の締結、②労働条件の改善及び③チェック・オフ実施を議題として団体交渉を申し入れ、この団体交渉は同月11日に開催されたが具体的な話し合いは行われなかった。

ス 9月18日、組合と病院との間で、前記シの議題について団体交渉が開催された。しかし、当日の団体交渉は、同月15日に組合の懸垂幕を人事係長B3（以下「B3係長」

という)が持ち去った件(これについては後述する)についての激しいやりとりのために紛糾し、結局、前記議題についてはほとんど話し合われなかった。

セ 9月19日、組合は病院に対し、前記シの議題につき団体交渉を開催するよう重ねて申し入れたところ、この団体交渉は同月26日に開催されたが、病院は36協定の締結のみを議題とすることに固執し、また、36協定の締結についての交渉もほとんど進展しなかった。

なお、このころの一連の団体交渉には、病院側は事務長、事務長付課長及び人事係長が主に交渉委員として出席していたが、組合が36協定に関連して医療に関する基礎的事項について質問しても、病院側の交渉委員は具体的に答えることができなかった。そこで同月29日、組合は病院に対し、「事務長等病院側交渉委員は、医療においては未経験者であるから看護婦らの勤務についての理解に欠け、かつ同人らの不誠実さと相俟って、これら交渉委員のみによっては団体交渉の効果を期待し得ない」として、理事長、常務理事、院長及び総婦長の団体交渉への出席を要求した。しかし病院は、これ以後本件審問終結時までその必要はないとして理事長等の団体交渉出席を拒否し続けている。

ソ 10月13日、組合は病院に対して、①54年年末一時金の要求、②看護婦の増員及び交替勤務の改善、③年次有給休暇その他の休暇増及び④36協定締結等5項目30数細目にわたる要求書を提出し、団体交渉の開催を要求した。この団体交渉は同月18日に開催され、その席上組合は、上記要求書の内容について説明を行うとともに、同月22日午後5時まで上記要求事項について文書回答するよう求めたが、B2事務長は「要求が多項目であり22日と期限を切られても回答できるかどうか分からない」と答えるにとどまった。

タ 10月19日、組合は病院に対して、上記要求事項について団体交渉を行うよう再度申し入れ、これに対し病院は、同月26日にその団体交渉に応ずる旨及び組合の前記文書回答要求については、その団体交渉の席で病院の見解を述べる予定である旨回答した。

チ 10月22日、この回答を受けて組合三役は役員室に赴き、「見解を述べるとはどのような意味であるのか」、「なぜ文書で回答できないのか」などと抗議を行ったところ、応対に出たB3係長は同人らに「勤務時間中だから職場に帰れ」など発言したため、両者間で激しい口論が交わされた。翌23日及び24日には、20ないし30名の組合員が役員室に赴き、「なぜ文書で回答できないのか」、「なぜ団体交渉を引き延ばすのか」、「事務長に会わせろ」などと口々に抗議したが、B3係長は、「事務長に会わすことはできない」、「団体交渉の席上で見解を述べる」などと答え、22日同様、両者間で激しいやりとりが行われた。

ツ 翌25日には、約20名の組合員が総婦長室に行き、B4婦長の任命を撤回するよう総婦長B5(以下「B5総婦長」という)に抗議を行ったが、人事課長B6(以下「B6課長」という)は、「婦長の任命権限は理事長にあり、総婦長にはない」、「部屋から出て行け」などと応答し、組合員とB5総婦長及びB6課長との間で約40分間押問答が繰り返された。

テ 10月26日、病院は、同月23日以降の組合の抗議行動が違法なものであり、病院幹部の生命、身体に危害を加えられる恐れがあるため、正常な団体交渉の開催は不可能で

あるとして同日の団体交渉を中止する旨組合に通知した。これに対して組合は、病院の申入れに反対して団体交渉を開催するよう要求したが、B2事務長はこの要求書の受取りを拒否し、結局、同日予定の団体交渉は開催されなかった。

ト 10月29日にも組合は、同月30日に団体交渉を行うよう申し入れたが、病院は「組合が抗議行動により病院幹部に監禁、脅迫を加える等の行為をする限り、病院側交渉委員の生命、身体の安全が保障されないから団体交渉に応ずるわけにはいかない。今後抗議行動を中止すれば団体交渉に応ずる」旨回答し、結局、30日の団体交渉は開催されなかった。

ナ 組合は病院のこのような態度を不当として、再三にわたり病院に対し団体交渉を申し入れ、これに対し病院は、前記と同様の理由でこれを拒否するといった状態が続いたが、その後労使間で事態の打開をはかるため事務折衝を行うことになり、同月5日事務折衝が行われた。しかし、この事務折衝でも病院は、団体交渉を開催し得ない理由として前記テ及びトと同様の理由を挙げ、これに対し組合も反論し、結局、両者の主張は平行線のまま何らの進展もみなかった。

ニ ところが11月6日、組合が上記抗議行動を中止したことから、病院は、11月9日、組合に対し団体交渉に応ずる旨申し出で、同月15日前記ソの組合要求について団体交渉が行われることとなった。

ヌ 同月15日開催された団体交渉において、病院は前記ソの組合要求について、①年末一時金は原資の借入れについて金融機関と折衝中であり、その他の要求はほぼ現行どおりとする、②生理休暇は現行の有給を無給としたい旨回答したが、組合は、病院回答は現状の労働条件の後退であり到底納得し得ないとして反対し、結局、同日の団体交渉は物別れに終わった。

ネ その後、前記ソの組合要求に関して、組合と病院との間で団体交渉が数回行われたが、病院は54年年末一時金以外の問題は55年度末まで凍結したいと主張し、組合はこれに反対したため、団体交渉は進展しなかった。

ノ このように組合と病院との間の団体交渉では、組合の要求した前記ア、ク、ケ、サ、シ及びソの議題について十分に交渉が行われぬまま本件審問終結時に至っている。

(2) 55年年末一時金に関する団体交渉について

ア 55年10月30日、組合は病院に対して、年末一時金として「(基本給+家族手当)×3.5カ月分」を要求し団体交渉を申し入れ、この団体交渉は11月18日に開催されたが、冒頭病院は、組合の前記要求書に、健康保険改悪反対、老人医療の有料化反対及び看護婦配置基準の改善等についての項目が記載されていたことから、「これは政治的要求だ。この要求を取り下げないと交渉を行わない」と言明したため、年末一時金に関する具体的な交渉に入る前に両者間で約2時間のやりとりが行われた。また年末一時金については、病院は「銀行から全額借り入れなければならないが、現在、銀行との話が全くついていない。銀行との話がつくまで組合といくら団体交渉を行っても無意味である」旨回答するにとどまった。

イ 11月25日、組合は大阪府と大阪市に対して、看護婦不足による過重労働及び不十分な看護について病院に適正な指導を行って欲しい旨申し入れたところ、翌26日、朝日新聞は上記事実を報道した。これを知った病院は、同月28日開催された団体交渉にお

いて組合に対し、上記26日の朝日新聞の記事につき、上記官庁に対する組合の申入れは事実と反するとして組合に謝罪を要求し、年末一時金については交渉に応じなかった。

ウ 12月9日、組合と病院との間で団体交渉が開催されたが、病院が「銀行からの借入れのめどがつき次第、団体交渉はこちらから申し入れる」旨の回答に終始したため、組合側は「有額回答をせよ」などと口々に叫んで、議場はやや騒然となり、結局、同日の団体交渉も物別れに終わった。

エ 12月19日、団体交渉が開催されたものの、病院は、年末一時金の支給額、支払期日及び借入れのめど等について一切明らかにせず、交渉は進展しなかった。

オ 12月22日、組合は、当委員会に年末一時金についてのあっせんを申請するとともに、同日、翌23日に年末一時金についての団体交渉を開催するよう病院に申し入れた。しかし病院は、組合があっせん申請を行ったことは、組合が自主解決を放棄したものであるとして団体交渉を拒否した。これに対し組合は、このような病院の態度は不誠実極まりないとして抗議したが、病院は何らこれに答えなかった。

カ ところが、12月30日午前9時30分ごろ、組合は突然病院から、今すぐに団体交渉を開催したい旨申入れを受けた。そこで組合は、同日午前10時ごろ病院との団体交渉に臨んだところ、病院は年末一時金として「(基本給+家族手当)×1.3カ月分を支給する」旨及び「11時までに1.3カ月分で妥結すれば本日の勤務時間中に支給する(なお、当日は午後1時で年内の平常業務がすべて終了することになっていた)」「組合側はよく検討して欲しい」旨述べて15分の休憩を告げて退席した。

午前10時30分ごろ団体交渉が再開され、組合は1.3カ月分の根拠や銀行交渉の経過などについて病院の説明を求めたが、病院は答えなかった。組合が更に「1.3カ月分をとりあえず誠意をもって内払いとして支払え。1.3カ月分で妥結するか否かについては、今後の交渉で病院側が具体的な資料等を提出し、納得がいけば1.3カ月分で妥結することもあり得る」旨述べたところ、病院側は「妥結するかしないのか。年内の支給を遅らすのか」と返答し、場内が騒然となって病院側は10時50分ごろ一斉に退室した。

キ 同日午後0時40分ごろ、病院は職員食堂に「本日午後0時45分から、年末一時金緊急かつ不可欠とする者で病院の回答(1.3カ月)に同意する者に支給する」旨の文書を掲示し、午後0時45分から年末一時金の支給を開始した。

なお、病院は年末一時金1.3カ月分の袋詰め作業を、同日午前9時40分ごろから開始していた。

病院は、12月31日、翌56年1月5日及び6日に年末一時金支給の窓口を開いていた。結局、一部の組合員も含めて約110名の職員が1.3カ月分の年末一時金を受領した。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、①54年6月4日から同年年末までの団体交渉につき、病院は、都合のよい日時、議題、交渉人員、交渉時間を一方的に組合に押し付け、あるいは労使正常化提案を先議したいとして組合の要求する議題の中味に入らず、また、10月23日から11月15日までは組合の再三の要求にも拘わらず全く団体交渉に応じなかった、②55年年末一時金に関する団体交渉についても、病院は、組合の要求内容が政治的であると一方的

に主張し、あるいは新聞報道についての謝罪を求め、あるいは団体交渉の席から一方的に退席し、あるいは組合が労働委員会にあっせんを申請したことを理由に自主解決の努力を放棄したなどとして、組合の要求について誠実に応じなかったと主張する。

イ これに対して病院は、①54年6月4日から10月19日までの団体交渉については誠意をもって応じてきた、②54年10月23日以降団体交渉に応じなかったのは、組合が同月22日から監禁、脅迫等を伴う抗議行動を連日のように行ったので、このような状態の下では正常な団体交渉を期待することができず、病院側の交渉委員の生命、身体に危害を加えられるおそれがあると判断したためであり、正当な理由に基づくものである、③55年年末一時金に関する団体交渉についても、病院は、病院側の事情を理解してもらおうべく誠意を尽して団体交渉に応じたと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 54年6月4日から10月19日までの団体交渉についてみると、①6月18日の事務折衝から7月4日までの団体交渉では、前記認定第2. 1. (1). イ. ウ. エ及びオのとおり病院は労使正常化提案及び再建3提案を組合に呈示し、この2提案を先議したいとして譲らず、そのために54年夏季一時金については労使間で具体的な交渉が持たれなかったことが認められる。しかし、組合にとって同年夏季一時金を早急に解決する必要がある、またその旨病院に要求していたことからすれば、同一時金についてこそ先議すべきであって、これに反し、前記2提案を先議しなければならない理由は見出し難いから、前記2提案に固執する病院の態度は、団体交渉に臨む態度として誠意あるものとはいえない。また、②7月27日及び8月13日の組合の要求については、総婦長及び検査科長の人事の撤回問題は、団体交渉にはなじまないと考えられるのでこれを除くとしても、その他の組合が要求する事項は、従業員の労働条件に直接、間接にかかわるものとして団体交渉になじむものであると考えられるから、これを議題とすることに反対し組合の交渉に応じようとしなかった病院の態度は、団体交渉に不当な制限を課したのと考えられる。
- (3) 次に10月23日から11月14日まで、病院が組合の度重なる団体交渉の申入れを拒否した理由についてみると、なるほどこのころの組合の一連の抗議行動では、組合と病院間でかなり激しいやりとりが行われたことは認められる。しかしながら組合の一連の抗議行動は、①組合と病院間で激しい口論を伴いはしたものの、病院の主張するように抗議行動を超えて組合が監禁、脅迫等違法な行為を行ったとの事実を認めることができず、また、②組合の要求は年末一時金を主とした切実な生活要求を含むものであるにも拘わらず、前記判断のとおり病院の団体交渉に臨む態度は不誠実なものであって、組合の抗議行動はこのような病院の態度に帰因するものであることを考慮すれば、組合のこれらの行動を一概に非難することはできないと考えられる。したがって、組合の前記行動を理由に交渉委員の生命、身体に危害を加えられるおそれがあり正常な団体交渉を期待することができなかつたとする病院の主張は、前記諸事情からみて首肯できない。
- (4) 次に、55年年末一時金に関する団体交渉についてみると、前記認定第2. (2)によれば、病院は、①11月18日の団体交渉では、組合の要求には政治的要求が含まれているとしてこれに応じず、②12月18日の団体交渉では、組合に朝日新聞の記事につき謝罪を要求するのみで、全く交渉に応じず、③同月22日の団体交渉では、組合が当委員会にあっせん

を申請したことをとらえ、組合が自主的な解決を放棄したとして交渉に応じず、また、④11月18日の団体交渉以降、12月30日に1.3カ月分の回答を行うまでの間、団体交渉の席上では「銀行との交渉次第」と述べるだけで、支給額、支払期日及び借入れのめど等について一切明らかにしなかった事実が認められる。

これは、病院がその窮状について真に組合の了解を得たいと願うならば、少なくとも銀行との交渉の経過や今後の見通し等について組合に説明しその理解を得るべきであったと考えられるから、病院の団体交渉に臨む態度として到底誠意あるものとは認め難い。

(5) 以上の事情及び組合の諸要求の中には、医療業務に習熟した者でなければ十分な交渉をなし得ないと解される項目も多く含まれていると考えられるが、病院は組合の再三にわたる要求に対しても理事長、総婦長等の医療に関して責任ある回答ができる者の団体交渉出席を拒否し続けていることを併せ考えると、本件にかかわる一連の病院の団体交渉における対応は、組合の要求に対して誠意をもって応じたものとはいえず、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。

(6) 次に組合は、55年年末一時金について、病院が組合と未妥結のまま従業員に一方的にこれを支給したことは、組合切り崩しを企図した悪質な支配介入行為であると主張する。これに対し病院は、組合と未妥結のままでの年末一時金の支給は、これを行わなければ看護婦が大量に退職し、よって患者の生命にかかわる事態が予想されたので、これを回避するためにやむを得ず行ったものである。また、その支給対象者は非組合員のみではなく全従業員が対象者であるから、組合の切り崩しとの主張は当を得ないと主張する。よって、以下判断する。

(7) 55年年末一時金に関する団体交渉における経緯をみれば、前記判断のとおり病院は組合と協議しないまま年末一時金の支給を強行したことが認められる。このような行為は、組合の存在を無視し、かつ同一一時金の受領者と未受領者を離反させ、もってその組織の弱体化を図ったものと言わざるを得ず、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。

第3 ユニオン・シヨップ協定と組合費のチェック・オフについて

1 認定した事実

(1) 52年5月25日、病院と組合との間で「チェック・オフに関する協定」（以下、この協定を「5.25協定」という）が締結され、54年6月まで病院は同協定に基づき組合費として基本給の0.5%（10円未満は切り捨て）をチェック・オフしていた。

(2) 54年7月16日、組合は病院に対し同月分給与から基本給の1%のチェック・オフを行うよう申し入れた（以下、この申し入れを「7.16申し入れ」という）が、病院は7.16申し入れを聞き入れることなく、その後も本件審問終結時に至るまで従来どおり基本給の0.5%のチェック・オフを行っている。また組合は、このころ病院に対し、定期昇給及び賃上げに伴う増額分をもチェック・オフの対象とするよう申し入れたが、病院はこの申し入れを聞き入れず、その後の基本給の変動にも拘わらず54年4月現在の基本給額をチェック・オフの対象としている。

なお、54年4月以降採用の職員で組合員となった者（以下「新入組合員」という）のチェック・オフについては、病院は組合に新入組合員名簿の提出を求めたが、これに対して組合が「病院と組合間にはユニオン・シヨップ協定が締結されているから新入職員

は全員組合員である」として名簿の提出を拒否した。このため病院は、「病院と組合間にはユニオン・ショップ協定は存在しない。したがって、組合が新入組合員名簿を提出しない以上、新入職員が組合員となっているか否か不明であるから誰につきチェック・オフを行ってよいかわからない」として、新入組合員からはチェック・オフを行っていない。

- (3) ところで、上記ユニオン・ショップ協定については、51年5月、組合と病院間で人事課の役職者、経理課の事務次長、医師、薬局長、総婦長、総婦長秘書、婦長、事務長、牧師、寮母、守衛、臨時職員及び日々雇用する者を非組合員とし、その他の者を組合員とすることで合意をみたが、これに関する協定書は作成されるに至らなかった。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、病院が、①54年7月以降、組合費のチェック・オフを1%に引き上げるようにとの組合の通告にも拘わらずこれを実施していないこと、②54年4月現在での基本給をチェック・オフの対象とし続け、その後の基本給上昇分を対象外としていること、はそれぞれ組合の財政運営を困難ならしめ、組合の弱体化を狙ったものであると主張する。

イ これに対して病院は、①については従前どおりチェック・オフを基本給の0.5%にとどめたのは、控除比率の引上げに伴う端数処理方法が明らかでないため控除額を確定することができなかったからであると主張し、②については何ら主張していない。よって、以下判断する。

- (2) ①については、従来は端数については10円未満は切り捨てて処理されていたことは前記認定のとおりであり、この処理について組合が異議を唱えた事実も認められないことからすれば、病院は控除比率を1%に引き上げた場合にも端数については従来どおりの方法で処理すれば足りるはずであったと考えられる。したがって、この点に関する病院の主張は失当であり、②についてはその対象となる給与額を54年4月現在の基方給のままとしている病院の行為は、組合活動に支障を及ぼし、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断せざるを得ず、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。

第4 病院の文書掲示について

1 認定した事実

- (1) 54年9月22日、病院は職員食堂に「お知らせ」と題する以下の文書を掲示した。

「 狂気の集団、又も私宅攻撃をかける！！

一昨日、病院内で不幸なでき事が起こりました。これは医療従事者として遺憾なことであります。その時患者さんの命を大切にしたい医療を行う為に戦うと公言する組合が、一片の協力的姿勢さえみせませんでした。患者の方々を大切にするという事を本当に考えるならば、どのような行動が考えられるでしょう！

患者さんの捜索には一片の協力的態度さえみせなかった組合が、昨夕方またもや病院役員の私宅に攻撃をかけました。

役員宅へのビラ貼りによる攻撃のみには狂奔するが、患者の方々の命を守るためには何ら協力しようとしなない組合の態度は狂気としか言いようがありません。そのビラの内容たるや暴露戦術と称し、組合本来の活動である労働条件の改善には何ら触れず、

それを放棄し個人のひぼう中傷に終始したものであります。

皆さん！！このような組合のやり方で本当に良い医療ができるでしょうか、冷静によく考えてみようではありませんか！！」

- (2) 上記の「不幸なでき事」とは、病院新館4階に入院中のガン末期の患者が病院を抜け出して生駒山で自殺したことを指している。当日、この事件は新館4階の看護婦と事務長以下人事課の者のみに知らされ、これらの者で患者を捜していた。

また当日、組合長A1はB3係長が忙しそうにしているのを見て、「何かあったのか」と聞いたが、同係長は何も言わず立ち去った。その後、この件に関し病院は組合に対し何の協力要請もしなかった。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、病院が職員食堂に掲示した前記文書の内容は事実と反するものであって、これは組合をひぼう中傷し、職員、患者に組合に対する不信感を与えることを狙ったものであると主張する。

イ これに対して病院は、組合員等が数回にわたり病院理事の私宅へ多数で押しかけ、拡声器で大声をあげ、あるいはビラを付近の塀に貼付する等したことは明白な事実であり、このような行為は非難されて当然であると主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 患者が病院を抜け出した事実を知っていたのは、病院新館4階の看護婦と事務長以下人事課の者のみであり、病院は組合にこれについて何らの協力要請もしなかったのは前記認定のとおりであるから、「組合は患者の命を守るために何ら協力しない」との前記「お知らせ」の文書の内容は事実と反することは明らかである。

もっとも、この「お知らせ」にあるように、組合が病院役員の私宅にビラを貼るなどの行為に出たことが事実であったとすれば、組合にも責められるべき点のあることは否めない。しかしながら、「役員宅のビラ貼りによる攻撃のみに狂奔する」とか、「患者の方々の命を守るためには何ら協力しようとしなさい」などとして事実と反することを理由に組合を非難することは許されるものではなく、結局、病院の前記行為は故なく組合を非難攻撃するものと判断せざるを得ない。

以上要するに、上記「お知らせ」は、これにより職員、患者に組合に対する不信感を抱かせ、もってその組織の弱体化を企図したものと云わざるを得ず、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。

第5 懸垂幕の撤去について

1 認定した事実

- (1) 54年9月15日、組合は「医療の良心を貫き、地域住民、患者のための病院にしよう」との幅90cm、長さ6mの懸垂幕を作成し、病院新館地下2階の組合事務所前の通路にペンキで書いたその文字を乾かすために干していたが、同日B3係長がその場を通りかかり、この懸垂幕を持ち去った。
- (2) 翌16日、組合は懸垂幕がないのに気づき、B3係長に懸垂幕の返還を要求したところ、同係長は「組合員がいなかったから保管している。受領書を出せば返す」旨答えた。これに対し同月17日、組合は病院に対し所有者が明確になっている組合名の懸垂幕を窃取

したとして抗議するとともに、その返還を要求したが、病院はこれに応じなかった。

- (3) 翌18日、組合と病院との間で団体交渉が開催され、組合は病院に対し懸垂幕の返還を要求したが、病院は「遺失物であるから施設管理権で預っている」、「大事な物なら組合事務所に入れて錠をかけておけ」などと述べて一方的に退席した。
- (4) 翌19日、病院は組合長あてに書留小包で懸垂幕を返送し、同時に内容証明郵便で「施設管理権で預っている。今後こういうことのないように」との旨の「抗議文」を送付した。これに対して組合は、同月21日、病院に所有者が明確になっている懸垂幕を窃取し、組合に同月19日まで返還しなかったことにつき謝罪を求めたが、病院はこれに応じなかった。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、病院の前記行為は組合の正当な宣伝活動を妨害するためになされたものであり、陰湿な組合攻撃であると主張する。

イ これに対して病院は、倉庫の前に放置されていた懸垂幕を偶然発見したので、事務室に持ち帰り保管したにすぎないと反論する。

よって、以下判断する。

- (2) 懸垂幕は地下2階の組合事務所の前の通路に乾かされていたものであるが、これによって職員ないし患者の通行の邪魔になるなど、病院の施設管理上支障を生ぜしめたとの事実は認められない。また、懸垂幕の乾かされている場所及びその内容から、それが組合の所有にかかるものであり、かつ、組合の宣伝活動に利用されるものであることはB3係長は十分知っていたものと考えられる。

以上よりすれば、病院の本件行為は施設管理権を口実に、組合の宣伝活動を妨害したものであると言わざるを得ず、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。

第6 その他

なお、組合は51年5月、組合と病院間にユニオン・ショップ協定が成立し、従って新入職員は試用期間が満了した後は当然組合員となるにも拘わらず、病院は、ユニオン・ショップ制に関する協定の締結はなされていないとしてこれら職員を組合員として取り扱わず、チェック・オフの対象にしないが、これは組合の弱体化を狙った悪質な支配介入行為であると主張するので、この点についてみると、本件の場合、51年当時ユニオン・ショップ協定を締結することについて組合と病院との間で合意はなされたが、労使双方の署名又は記名押印による書面での確認がなされていないことは前記認定第3. 1. (3)のとおりであり、また前記認定第3. 1. (2)のとおり病院の要求にも拘わらず、組合が新入組合員の名簿を提出しなかったのであるから、新入職員が自動的に組合員となるものでない以上、病院が新入組合員の組合費をチェック・オフの対象としなかったことを不当視することはできないと考える。したがって、この点に関する組合の主張は失当であり採用できない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和57年9月2日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘