

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56年6月24日及び同月25日ごろ自力撤去した組合の横断幕及び立看板を条件を付することなく組合に返還しなければならない。
- 2 被申立人は、被申立人病院（新館及び旧館）の正面玄関の従業員が見やすい場所に、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2週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 A 1 殿

社会福祉法人大阪暁明館
理事長 B 1

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56年4月27日付け理事会決議に基づいて、貴組合組合長A 1氏及び同副組合長A 2氏に対する懲戒処分の実行を示唆し、貴組合の弱体化をはかったこと
 - (2) 昭和56年6月24日及び同月25日ごろ、貴組合が設置した横断幕及び立看板について、施設管理上特に支障がないにもかかわらずこれらの撤去を貴組合に要求し、かつこれら自力撤去し、その後もこれらを貴組合に返還しなかったこと
 - (3) 昭和56年6月26日午後5時から同8時ごろまでの間、薬局前ホールの照明を消して貴組合臨時大会の開催を妨害したこと
 - (4) 昭和56年6月25日以降同年7月ごろまでの間、業務運営上特に支障がないにもかかわらず貴組合員の腕章・ワッペンを着用就労を妨害したこと
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人社会福祉法人大阪暁明館（以下「病院」という）は、肩書地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240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あり、その組合員は、本件審問終結時約80名である。

2 本件に至る労使関係の事情

(1) 昭和35年7月病院の従業員は、組合を結成し、以後53年ごろまでは円満な労使関係が続いていた。

(2) 病院が新館を建設した47年以降、病院の経営状態は悪化し、その後①多数の医師の退職による小児科の一時閉鎖等の診療体制の縮小②検査業務の縮小及び外注化等、により患者数及び医療収入が減少し、多額の赤字が累積する状態が続いている。

(3) 53年10月病院は、前記(2)の経営の赤字が理事であり院長である医師B2（以下「B2院長」という）の責任であるとして、同人の理事及び院長の職を解任した。これに対してB2院長は、経営悪化の原因は理事長B1らの放漫経営にあるとして、大阪地方裁判所（以下「裁判所」という）に地位保全の仮処分申請を行った。ところで従来病院では、院長が法律上の管理者の地位を有していた。

その後病院は、上記仮処分事件の係属中である54年6月ごろ、医師B3を病院管理者に任命した。

55年3月31日に至り裁判所は、同院長の理事及び院長の職を保全する旨仮処分決定を行った。この決定に対して病院は、直ちに異議申立てを行ってこれを争った。

同年4月15日病院は、理事会において「従来院長に付与していたすべての権限は、先に任命している病院管理者B3に与える」旨決議した。

(4) 社会福祉法人の精神に則り、労使一体となって病院の再建をはかろうと主唱するB2院長の意見に賛同した組合は、同院長を支援し、病院の再建とそれに伴う労働条件の変更等について組合と話し合う姿勢を見せない病院の態度に対抗して、病院創設以来の精神である地域住民に奉仕する病院として再建をはかるための組合活動であることを、地域住民に理解を求めるため、54年7月から病院周辺でビラ配布を行った。組合は、同年7月から同年10月まで数回にわたり病院の廊下、壁、窓、エレベーターホール等に理事の退陣、病院の民主的再建、世間並の賃金と労働条件の確保等を訴えた縦35cm×横25cm大のビラ約100枚を貼付した。また同年7月ごろ「職員を増員し、住民に良い医療を取り戻せ」との旨の縦6m×横90cm大の懸垂幕を病院新館正面の4階から3階にかけて設置した。

これに対して病院は、病院施設へのビラ貼付や懸垂幕の設置等の組合活動を禁止し、当初は裁判所にビラ貼り禁止の仮処分を申請したりしたが、その後は自力で組合のビラや懸垂幕を撤去した。また病院は、55年4月8日及び9日に病院の会議室で行われていた組合の会議を拡声器等を使って妨害したり、更に56年4月14日には懸垂幕撤去の際これに抗議した組合員に暴行したこともあった。

また組合は、55年8月には「働きやすく安心してかかれる病院を」との主旨で患者や此花区民約3万5千名の署名を集め、翌56年8月には同じく約4万1千名の署名を集めたりして病院の再建運動に取り組んでいた。

(5) 54年6月4日から55年10月30日の間組合は、病院に対し、54年夏季一時金、看護婦の勤務状態改善、労働基準法第36条に基づく協定の締結、チェックオフの実施、54年年末一時金及び55年年末一時金等について団体交渉を申し入れた。これに対して病院は、責

任ある回答ができる者の団体交渉出席を拒否する等してこれに誠実に応じなかったため、組合は、54年10月1日、11月9日及び56年1月8日、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て〔昭和54年（不）第66号、第76号及び同56年（不）第1号事件〕を行い、57年9月2日当委員会は、病院が誠意をもって団体交渉に応じなければならない旨命令した。

3 和議手続開始申立てについて

- (1) 56年3月病院は、不渡手形を出し、その後5月19日裁判所に和議手続開始申立てを行った。
- (2) 裁判所は、病院の前記和議手続開始申立てについて、57年1月12日その申立てを認可する決定を行った。

4 組合長らに対する懲戒処分の理事会決議について

- (1) 54年7月以降組合は、病院が前記2(4)・(5)のとおり組合活動に対する妨害や団体交渉において不誠実な態度を繰り返しているため、前記2(4)のとおりビラ貼付や懸垂幕の設置等活発な活動を行ってこれに対抗した。
- (2) これに対して病院は、これらの活動を違法な組合活動であるとして再三組合に抗議を申し入れ、56年4月27日の理事会において「組合は、就業時間中の無許可組合活動等違法な組合活動を行っており、その責任者として組合長A1及び副組合長A2（以下「A1ら」という）に対し解雇を含む懲戒処分を行うべきである」旨決議した。
- (3) その後A1らは、「理事会においてA1らを懲戒解雇する旨決定した」との旨を一理事から聞きおよび、56年4月30日裁判所に解雇差止めの仮処分申請を行った。また組合も、そのころ病院に対し上記理事会決議が不当であると抗議した。上記仮処分事件の審尋において病院は、「A1らを懲戒処分に処する際においても、就業規則に準拠するつもりである。しかし、懲戒処分をするには制裁委員会の決定を経なければならないところ、その制裁委員会はまだ開かれていない」旨陳述したので、同年5月21日同人らは、上記仮処分申請を取り下げた。

なお当時の病院の就業規則には「職員に対する懲戒処分は、院長が主宰する制裁委員会の決定を経る」旨の規定があったが、その後57年3月ごろ「制裁委員会は病院管理者が主宰する」との旨改正された。

- (4) その後病院は、56年6月24日ごろから後記5(1)・(2)のとおり、組合による横断幕・立看板の設置及び薬局前ホールの使用に対し、組合の機関責任を追及するとの旨警告を発した。
- (5) 57年3月3日病院は、「裁判所により和議が認可されたので全職員の一致した協力が必要であるから、過去の一部職員の違法行為について本日をもって赦免する。しかし不問に付するわけではなく、今後も繰り返されるなら、以前の行為と併わせ処分する」旨告示し、前記(2)の理事会決議による処分がありうることを示唆した。

なお副組合長A2は、同年5月15日副組合長を辞任し、退職した。

5 横断幕の設置等について

(1) 横断幕及び立看板の設置について

ア 組合は、和議手続開始申立てが出されるやいなや、病院に対しこの申立てにかかる事業計画について団体交渉を開催するよう要求した。これに関して56年6月4日開催された団体交渉の席上、組合は「和議に関して組合と協議し、労使一体となって和議

による病院再建をはかる気持はないか」との旨質問したところ、病院は「和議に関しては組合と協議しない」旨回答するだけで、以後団体交渉には応じなかった。これに対抗して組合は、再建中の病院であることを配慮して、ストライキ等の強行な争議行為をとらず、横断幕及び立看板の設置による争議行為をとることを決定した。

イ 6月24日正午ごろ組合は、病院の新館4階の病室の窓から3階にかけての外壁に「患者、地域住民のための医療と再建を」と記載した縦80cm×横8m大の横断幕1枚を紐でくくって取り付けた。

ウ 同日午後2時ごろ病院は、組合に対し「横断幕設置は違法行為であり、即刻撤去すること。組合が撤去しないときは病院が撤去する。また設置行為実行者の処分と組合の機関責任の追及を考えている」旨文書で警告し、同日午後3時ごろ病院は、横断幕を自力撤去した。

エ 翌25日組合は、病院が前記アのとおり和議に関する団体交渉に応じないため、病院新館の正面及び裏の玄関付近に、「患者、職員に十分な医療と生活権を保障しろ」「医療の向上、労使一体の真の和議再建をめざせ」等と記載した縦1m82cm×横92cm大の立看板各1枚をそれぞれの玄関付近の外壁にもたれかけさせて設置した。

オ 同日病院は、組合に対し「立看板設置は無許可であり違法な行為であるので、即刻撤去すること。組合が撤去しないときは病院が撤去し、違法行為に対する組合の機関責任の追及を考えている」旨文書で警告した。その後間もなく病院は、これら立看板のうち裏玄関に設置された分を自力撤去した。

カ その後病院は、これら自力撤去した横断幕及び立看板について、組合に対し「今後一切同様の違法行為は行わない」旨の誓約書を持参して引き取りに来よう申し入れたが、組合がそのことに応じないため、組合が返還を要求したにもかかわらず、本件審問終結時に至っても返却されていない。

(2) 薬局前ホールの使用について

ア 56年6月ごろ組合は、病院に対し同年夏季一時金について要求していたが、病院から誠意ある回答が得られなかった。そのため組合は、同月20日B2院長に対し、同年夏季一時金に関するストライキ権確立を議題とした臨時組合大会開催のため、同月26日午後5時から同8時までの間、病院新館1階にある薬局前ホール（以下「ホール」という）の使用許可願を提出し、同院長はこれを許可した。従前組合は、病院の施設を使用する場合、人事課長あてに使用許可願を提出し、その許可を得たうえで使用していたが、前記2(3)の仮処分決定以後は、人事課長が病院施設の使用を許可しなくなったので、同院長あてに使用許可願を提出していた。これに対して病院は、病院管理者に使用許可願を出すよう求めていた。従来からこのホールは、夜間診療が行われない日には、午後4時以降患者もいなくなるため、午後5時ごろ消灯されていたが、組合大会のために夜間の利用が認められていた。なお当日26日は、夜間診療が行われない日であった。

イ 同月24日病院は、「組合のホールの使用は、病院管理者に使用許可願が提出されないかぎり無断使用であり、その場合使用を厳禁し、組合が無断使用を行ったときは組合の機関責任を追及する」旨組合に文書で警告した。これに対して組合は、ホールの使用についてはB2院長の許可を得ているとして病院に抗議した。

ウ 同月26日午後5時ごろ、組合が臨時大会を開催しようとしたところ、病院はホールの照明を消した。このため組合は点灯するよう病院に要求したが、病院はこれに応じず、結局組合は蛍光灯スタンドを数個集め、その明りの下で午後8時ごろまで大会を続けた。

(3) 腕章・ワッペンの着用就労について

ア 54年8月ごろから組合員は、病院が前記2(5)のとおり54年夏季一時金等に関する団体交渉について不誠実な態度に終始しているとして、就業時間中に「団結」と記載した腕章をしばしば着用し、56年春闘時から、同じく就業時間中に腕章着用と併行して、ほとんどの組合員が「福祉の病院を守ろう、世間並定昇、賃上げ、一時金を」と記載した直径7cm大の円型のワッペンを着用して就労した。

イ 56年6月25日人事課長代理B4らは、病院内を巡回し、腕章・ワッペンを着用して就労している組合員に「腕章・ワッペンをはずすこと。今後も着用する者には処分を行う」旨の文書を一人一人手渡し、その際「はずさないと処分する」等述べたりした。更に同日以降翌7月ごろまで病院は、腕章・ワッペンを着用して就労を続ける組合員の自宅に「就労中の腕章・ワッペンの着用は違法な行為であり、今後も続けるならば、病院は相応の処置をもって対応する」旨の文書を郵送した。その数は、組合員一人当たり十数回、組合員全員で2,000通以上にものぼった。

第2 判断

1 組合長らに対する懲戒処分の理事会決議について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、病院が和議手続開始申立ての直前に、理事会において組合の指導者であるA1らを懲戒解雇に付する旨決議し、もって同人らを懲戒解雇しようとしたのは、組合壊滅を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対して病院は、A1らに対して懲戒処分を行うべきであると理事会で決議したのは、組合が就業時間中の無許可組合活動等違法な組合活動を行ったことが理由であり、そのように決議したことは、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。
よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

54年7月以降組合は、病院が団体交渉等において不誠実な態度をとり続けているため、これに対抗して懸垂幕設置等の活発な組合活動を行っていたこと、これに対して病院は、組合に対しこれらの活動を違法な組合活動として再三抗議を申し入れていたこと、このような状況下において病院が就業時間中の無許可組合活動等を理由にA1らを解雇を含む懲戒処分に付すべきであると理事会で決議したことは、前記第1、4(1)・(2)のとおりである。

これらの事実を総合して考えると、病院の理事会における本件決議は、これらの組合活動を対象としてなされたものであることは明らかである。

ところでこのような組合活動は、その後も行われた前記第1、5のような横断幕の設置等の活動と同質の組合活動であることは、本件審問の全趣旨に徴し、容易に推認でき、したがって後記2のとおり、このような活動は、正当な組合活動の範囲内にあるものと認められるものであるから、結局本件理事会決議は、正当な組合活動を違法視するもの

であり、当を得ていないものと思料する。

これに加えて本件理事会決議は、組合長及び副組合長という組合の指導者を処分の対象にしていることから判断すれば、病院のこのような理事会決議は、組合の活動を違法組合活動として嫌悪した病院が、組合の指導者であるA1らを懲戒処分に付することによって、組合の活動を妨害しようとしたものであるとみるのが相当である。

また病院は、同人らを懲戒処分に付していないが、①組合から抗議があったにもかかわらず、依然として本件理事会決議をそのまま存続せしめていること②制裁委員会を主宰する権限を前記第1、4(3)のとおり病院管理者に移譲させ、いつでも制裁委員会を開くことができる状態に置いていること③その後も前記第1、4(4)のとおり横断幕等の設置及びホールの使用に関して組合役員に対する懲戒処分の実行をほのめかしていること④57年に至っても前記第1、4(5)のとおり懲戒処分の実行をにおわす告示をしていること、更に審問の全趣旨を併せ勘案すれば、病院は、同人らを懲戒処分に付する意図を持ち続け、それがため理事会決議を維持することによって組合執行部を処分でもって脅し、暗に組合活動を抑止しようとしているとみるのが相当である。よって病院のこれらの行為は、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言わざるを得ない。

2 横断幕の設置等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、病院が①組合が設置した横断幕及び立看板の撤去を要求し更にこれらを自力撤去し、これらを返還しないこと ②ホールの使用を禁止し組合大会を妨害したこと ③腕章・ワッペンの着用就労を妨害したことは、それぞれ職場における正当な組合活動を制限する不当労働行為であると主張する。

イ これに対して病院は、組合の病院施設への横断幕・立看板の設置及びホールの使用は、病院の許可がない限り違法な行為であり、就業時間中の腕章・ワッペンの着用も違法な組合活動ないし争議行為であり、特に裁判所で和議手続について審理中であるから労使紛争を表ざたにしないよう配慮を要する時期でもあり、①施設管理権に基づき横断幕及び立看板の撤去を求めこれらを自力撤去し、保管したこと並びにホールの使用を禁止したこと ②腕章・ワッペンの着用就労を禁止したことは、いずれも何ら不当労働行為には該当しないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず横断幕及び立看板の設置について検討するに、前記第1、2(5)のとおり、これまで病院が組合の申し入れた団体交渉について不誠実な態度に終始していたという事情のもとで、前記第1、5(1)のとおり①病院が和議に関する団体交渉にも応じていなかったこと ②横断幕等の記載内容も「病院の再建」「患者に対する医療の保障」「職員に対する生活権の保障」等特に不穏当なものではなかったこと ③更に横断幕等の大きさ、設置場所及び設置方法についてもそれぞれ妥当な態様であったことから判断すれば、本件横断幕及び立看板の設置は、いずれも争議中の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。

ところで争議中の正当な組合活動の範囲内の行為であっても、使用者の許可を得ていない場所に設置された横断幕等については、使用者は、施設管理上必要があるとき

は、組合に対しそれら設置物の撤去を求め、組合がこれに応じないときは、相当の手續と方法をもって自力撤去することも許されると言わなければならない。

しかし本件の場合、横断幕等の設置が上記のとおり病院の施設管理上特に支障があったとは認められないのみならず、前記第1、5(1)ウ・オのとおり、①横断幕等の撤去を要求した後十分な余裕を与えることなく自力撤去を行い、撤去通告が形式的に行われているに過ぎないこと②撤去を求める通告書の中で処分をもって威嚇するが如き文言を使用していること③撤去した横断幕等を「将来設置行為を繰り返さない旨の組合の誓約がないこと」を理由に、組合が返還を要求したにもかかわらずこれらを返還していないこと、更に前記第1、2(4)・(5)によって認められる病院における労使関係等を総合して勘案すれば、組合の横断幕及び立看板の設置行為に対してなされた病院の前記各行為は、病院が組合の活動を嫌悪し、その活動を妨害するためになされたものとみるのが相当である。

イ 次にホールの使用について検討するに、前記第1、5(2)のとおり①従来から夜間の組合大会がホールで行われていたこと②病院がホールの使用を許可しないことについて合理的な理由が認められないこと③組合は、ホールの使用についてB2院長の許可を得ていたことが認められ、更に前記第1、2(4)・(5)のとおり病院が組合の活動を嫌悪していたことを併せ勘案すれば、病院管理者への使用許可願が提出されていないことを理由に、病院が本件ホールの使用を妨害したその真意は、施設管理に藉口して本件組合の重要な活動の一つである臨時組合大会を妨害するところにあったとみるのが相当である。

ウ 次に腕章・ワッペンの着用就労について検討するに、これらの活動は、組合が団結を誇示しその要求を貫徹するために、就労中の組合活動として通常とられている方法である。ところで本件の場合は、前記第1、5(3)アのとおり、①これまで病院が組合の申し入れた54年夏季一時金等に関する団体交渉について、不誠実な態度に終始していたため、組合がやむなくこれに対抗するためになされたものであること②腕章等の内容が「団結」「福祉の病院を守ろう」「世間並賃上げ」等組合活動として特に咎められるものではないことから判断すれば、本件腕章・ワッペンの着用就労は、いずれも正当な組合活動の範囲に属するものと思料する。

ところで腕章等の着用就労が正当な組合活動の範囲に属する場合であっても、使用者は、業務運営上支障をきたす等特別な事情が認められるときには、組合に対しその事情を告げてそれらの着用就労の中止を求めることができるものと解される。

しかし本件の場合、それらの着用就労が上記のとおり病院の業務運営に支障をきたしたとの事実が認められず、却って前記第1、5(3)イのとおり病院は、①個々の組合員に対し口頭及び文書でその中止を求め、処分の実行をほのめかし、かつ警告書を組合員らの自宅に郵送したこと②また郵送回数も一人十数回にも及ぶこと、更に前記第1、2(4)・(5)のとおり病院が組合の活動を嫌悪していたことを併せ勘案すれば、病院がこれらの着用就労の中止を求めたのは、組合を嫌悪した病院が組合の活動を妨害するところにあったものとみるのが相当である。

エ 以上要するに、病院の前記各行為は、組合の活動を嫌悪した病院が組合の弱体化を企図して行ったとみるのが相当であり、このような行為は、いずれも労働組合法第7

条第3号に該当する不当労働行為である。

オ なお組合は、前記横断幕・立看板の設置、ホールの使用及び腕章・ワッペンを着用就労に関して、病院が組合員ないし組合役員を処分に付するおそれがあるため、誓約文の掲示に加え、かかる処分行為の禁止をも求めているが、これについては本件審問終結時においてもそのおそれがあるとは認められず、その必要を認めない。

3 その他の申立てについて

組合は、「病院は、前記和議手続をするにあたり、裁判所に提出した同和議手続開始申立書に、その理由として『組合がビラ貼付等の組合活動を行ったため、患者数が激減し、収入が減少した』との記載をしたが、これは、事実を反し、組合を誹謗、中傷するものであり、不当労働行為である」と主張する。

よって検討するに、上記申立書には組合主張のような記載があることが認められる。しかしながら前記第1、2(2)とおり、病院が経営不振に陥ったのは、診療体制の縮小や検査業務の縮小及び外注化等のため患者数が減少し収入が減少したことによるものであって、病院の上記記述は、事実を反するものと言わざるを得ない。

しかしそもそも和議手続開始申立書自体は、直接組合又は組合員らに働きかける意図のもとに作成されたものではなく、裁判所へ提出すべき文書として作成されたものであり、その内容の真偽は、裁判所において証拠をもって判断されるものである。したがってその記述が事実と相違し、組合の行為を非難するものであったとしても、これをもって直ちに組合の弱体化を企図した不当労働行為であるとはいえず、この点に関する組合の申立ては、棄却せざるを得ない。

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58年8月11日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘