

命 令 書

申 立 人 川崎地域労働組合
申 立 人 川崎地域労働組合高津中央病院支部
申 立 人 X1

被申立人 医療法人社団 亮正会

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員らに交付した昭和 57 年 12 月 7 日付「警告並びに通告書」による意思表示を撤回する旨の下記文書を同人らにそれぞれ交付しなければならない。

記

当社団が昭和 57 年 12 月 7 日貴殿に交付した「警告並びに通告書」は正当な争議行為を違法視するきわめて不当なものでした。ここに上記通知を撤回します。これにより貴殿を驚かせ、不安にさせ、多大な精神的苦痛を与えたことは誠に申し訳ありません。

昭和 年 月 日

医療法人社団 亮正会

理事長 Y1

殿

- 2 被申立人は、申立人 X1 を昭和 57 年 12 月 16 日付で嘱託として採用し、助産婦としての原職に復帰させるとともに、同日から原職復帰するまでの間支給されるはずであった諸給与相当額に年 5 分相当額を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合を中傷、誹謗したり、申立人組合の実施した正当なストライキを違法だなどと宣伝したり、また、申立人組合に加入していると将来不利益になるなどと申立人組合員に向かって言い申立人組合を脱退させようとするなどの支配介入行為をしてはならない。
- 4 被申立人は、本命令受領後速やかに下記文書を縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書し、2 号館入口付近の従業員の見易い場所に 1 週間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社団が行った次の行為はいずれも不当労働行為である旨神奈川県地方労働委員会により認定されました。当社団は、ここに深く反省するとともに、今後再びかかる行為をくり返さないことを誓約します。

- (1) 昭和 57 年 11 月 15 日から同年 12 月 7 日までの間、当社団は、貴組合から昭和 57 年冬期一時金の要求がないなどとして貴組合が申し入れた団体交渉に応じないで、一時金の交渉、妥結を遅延させたこと。
- (2) 当社団が、昭和 57 年 12 月 7 日貴組合のストライキに参加した組合員に対し、重大な職場規律違反行為として取扱う旨の「警告並びに通告書」を交付したこと。
- (3) 当社団が、昭和 57 年 12 月 6 日から貴組合が実施したストライキは違法なストライキだとして貴組合を中傷、誹謗する宣伝をしたり、貴組合に加入していると将来不利益になるなどと言って、貴組合員の切崩しを図ったこと。
- (4) 当社団が、貴組合員 X1 の停年退職に際し、昭和 57 年 12 月 16 日付で同人を嘱託として採用しなかったこと。
- (5) 当社団が、昭和 57 年 12 月 14 日の団体交渉で、貴組合が既に冬期一時金闘争の收拾を機関決定したことを承知のうえで、再度支給対象者の問題及び三六協定即日調印の問題を提案するなど不誠実な団体交渉態度をとって、冬期一時金の妥結を遅延させたこと。
- (6) 当社団が、昭和 57 年 12 月 18 日従業員に同意書を配布し、同意書を提出した非組合員に冬期一時金を支給し、貴組合員の動揺を図ったこと。

昭和 年 月 日

医療法人社団 亮正会

理事長 Y1

川崎地域労働組合

執行委員長 X2 殿

川崎地域労働組合高津中央病院支部

執行委員長 X3 殿

理

由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 昭和 57 年(不)第 48 号及び昭和 58 年(不)第 2 号事件被申立人医療法人社団亮正会(以下「社団」という。)は、肩書地において、総合高津中央病院(以下「病院」という。)、中央調剤薬局及び高津看護専門学校をそれぞれ経営しており、

病院は、内科、外科、産婦人科、眼科、耳鼻科等約 10 の診療科目を備え総合病院で、その従業員数は医師を除き約 330 名である。

また、中央調剤薬局及び高津看護専門学校の従業員数はそれぞれ 18 名、9 名ほどである。

- (2) 昭和 57 年(不)第 48 号及び昭和 58 年(不)第 2 号事件申立人川崎地域労働組合(以下「本部」という。)は、川崎市及びその周辺におけるいわゆる地域合同労働組合であってその組合員数は約 200 名である。
- (3) 昭和 57 年(不)第 48 号及び昭和 58 年(不)第 2 号事件申立人川崎地域労働組合高津中央病院支部(以下「支部」という。)は、病院及び中央調剤薬局の従業員により昭和 56 年 1 月 25 日結成された労働組合で、本部の一つの支部になっており、本件申立て時における組合員数は約 160 名である。
- (4) 昭和 58 年(不)第 2 号事件申立人 X1 は、昭和 53 年 3 月社団に採用され、産婦人科の助産婦として勤務していたが、昭和 57 年 12 月 15 日付で就業規則に規定する停年退職となった。

2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 昭和 56 年 1 月 26 日朝、本部及び支部は、組合結成趣意書及び基本給 3 万円アップ等 10 数項目にわたる要求事項を社団に提出し、同日午後団体交渉がもたれ、労使間の基本的条項のほか、組合事務所の貸与、組合員の時間内組合活動の取扱い、組合員の人事、労働条件の変更についての事前協議及び同意約款、その他を含む協定が成立した。

昭和 56 年度春の賃上げは、平均 21,000 円(基本給の 9%プラス 8,000 円)の大巾アップで同年 5 月妥結したほか、同時に生理休暇の 1 日を有給とし、5 月 1 日を創立記念日として休日とすることなどが協定された。

- (2) 昭和 56 年 8 月社団は、新聞広告で「人事、労務に明るい人」を募集し、応募者の中から、Y2 を同年 10 月 5 日に採用した。

支部は、Y2 の前歴からみて組合対策要員ではないかと考え、団体交渉の際、社団に対し抗議したところ、社団は Y2 を組合対策には使用しない旨説明している。

Y2 は、当初総務課(同年 11 月から総務部職員課となる)職員係に配属され、職員寮を担当したが、昭和 57 年 4 月職員課課長代理に昇格した。社団は、同年 11 月支部との事務折衝の窓口を従来の Y5 総務部長から Y2 に変更する旨支部に通告したが、支部は、これを認めず、約束違反だとして社団に抗議した。しかし、Y2 は、同年 12 月 8 日の団体交渉から支部との団体交渉に出席するようになって現在に至っている。

また、昭和 56 年秋、社団は、女子リーダー教育のため看護婦と事務職の 2 名(1 名は組合員)を外部の研修会に参加させたところ、研修から帰った両名の職場における態度が急変したことに、支部は、職場における組合活動に対抗するためのものとしてとらえ、社団に対して抗議したため、社団は、その後女子リーダー研修への参加をとりやめている。

- (3) 昭和 56 年夏期一時金問題は平穩裡に終わった。

同年 10 月 23 日支部は、秋闘の要求として、病棟における 2-8 体制(1 病棟につき夜勤者は 2 人とし、看護婦 1 人につき月間の夜勤は 8 回とすること)を昭和 57 年 4 月から実施すること等を提出し、昭和 56 年 11 月 13 日には冬期一時金要求書が社団に提出された。

2-8 体制及び冬期一時金についての団体交渉は併行的に進められ、支部は、闘争手段としてステッカーの貼布、立て看、組合旗の掲揚などを行い、社団は、これらに抗議し、撤去するなどのこともあったが、同年 12 月 5 日付で労使間に保安協定が締結され、同月 7 日支部は結成以来初めてのストライキ(時限スト及び指名スト)を実施し、冬期一時金については 12 月 8 日の団体交渉で妥結した。この頃の支部の組合員数は 200 名を超えるまでになっていた。

ところで、2-8 体制の問題は、病棟再編成の問題(従来 7 単位を 6 単位とすること)もからみ、団体交渉が重ねられ、12 月 29 日付で、昭和 57 年 4 月 16 日から 2-8 体制を実施する旨の協定が締結され、さらに、昭和 57 年 2 月の病棟再編成に伴い、夜勤回数は 1 人月間 10 回程度に減少することになった。

- (4) 昭和 57 年度春の賃上げ問題は、同年 4 月 3 日支部の要求書提出、数回の団体交渉の後同月 27 日に妥結した。この賃上げ闘争に際して、社団は、保安協定につき支部と協議し妥結する前に社団の案を職場に配布したので、支部は組合無視だとして協定化されなかった。この時以降、社団は保安協定につき支部と協議することはなくなった。

- (5) 2-8 体制の問題については、病棟再編成問題が先議され、昭和 57 年 2 月 16 日から再編成が実施され、同年 4 月の新規採用看護婦のオリエンテーション期間約 1 ヶ月も見込み、2-8 体制の実施は同年 5 月 16 日からと労使間で了解されたが、その間何回かの事務折衝が重ねられたにもかかわらず、結局 5 月 16 日からの実施は実現せず、また、いつから実施できるかについても社団の態度が明確にされなかったため、支部は同年 7 月 7 日社団に対して団体交渉の開催を申し入れた。これに対し、社団は、団体交渉によらず従来からの事務折衝を行いたいとの態度に終始したため、本部及び支部は、7 月 16 日当委員会に対し、2-8 体制の労働協約実施に関する団体交渉応諾命令を求めて不当労働行為救

済の申立てを行った。

ところが、7月27日社団は、同月31日に団体交渉を開催する旨支部に対し文書で通知し、同日団体交渉がもたれ、2-8体制実現のため専門委員会を設けること及び同委員会の構成、運営方法については団体交渉で決めること、等が合意されたことにより、前記不当労働行為救済の申立ては取り下げられた。

しかし、専門委員会の構成について、支部は双方10名以内、社団は双方2名とする案で対立していたので、当委員会は、調査の際、常識的には5名以内とする案を示唆したのである。その後、支部は双方5名以内とする案を社団に提示したところ、社団は当初からの2名に固執して合意できず、現在に至るまで専門委員会は設置されていない。

- (6) 昭和57年5月21日支部は、年間一時金を(新基本給+新業務手当)X6ヶ月分とする要求書を社団に提出し、回答日を同月26日と指定したが、同日社団からは回答はなかった。5月31日に第1回の団体交渉がもたれた。席上社団は、経営状態の説明をし、年間見通しが立たないので、年間一時金でなく、夏、冬分に分け、今回は夏の一時金についてのみ交渉したいと提案したが、支部は、昭和56年の冬期一時金交渉の際、社団から今後は年間一時金として出してくれと要望されたこと、及び年間分の回答ができないわけがないと主張し、夏、冬に分けることに反対して、双方の意見は対立した。6月3日、5日、9日と団体交渉は続けられたが、年間一時金とするか夏期分のみにするかの対立は続けられた。ただ、この頃の団体交渉の席上、社団のY3労務顧問から、「冬については年間の要求も出ており、冬になったら回答しますよ。」との発言もされている。

6月12日の団体交渉では、支部も社団から提示されていた夏期分の金額を不満とし、その上積みを求め、6月14日の団体交渉で社団から5,000円の上積み回答が出された。そして、社団は、支部がストライキに入れば社団の回答を白紙撤回する旨支部に警告した。

しかし、支部は、なお不満として、6月17日午後15分、18日早朝30分、19日午前中半日全面ストライキを実施した。特に、6月19日(土)について社団は、当初休日診療の掲示をしていたが、前日の18日に平日診療に変更されたこと、及び来院した患者の中には前日、主治医から薬をとりに来るようにとの電話があり、急ぎの薬ではないがとりに来たなどの事情から、外来患者がほぼ平常通り来院し、病院正面では、管理職らと組合員らの説明、誘導などでかなりの混雑を呈したが、特段トラブルは生じていない。

6月21日支部は、48時間(22日と23日)の休戦を宣し、6月23日のトップ交渉を経て、社団もさらに1,000円上積みし、結局、夏期一時金については6月

24日 2,453ヶ月分+1,000円で妥結した。

そこで、社団は、昭和57年6月29日付協定書を作成し、支部に渡したが、支部は押印しなかった。その理由は、前記6月24日の団体交渉の席上、支部が組合員に対する職制の支配介入行為等を追及したのに対し、社団のY4事務局長は、過去、現在、未来不当労働行為はしない旨を社団ニュースに掲載することを約束したのに、社団作成の協定書にその旨記載されていない、ということにあった。そして、支部は、その後の団体交渉の際Y4事務局長の当事者能力を問題にし、社団に抗議している。

夏期一時金は6月30日前記条件で全従業員に支給された。

なお、社団のY5総務部長は、6月29日付協定書に支部が調印を拒否していることにつき、7月初め頃支部に対し調印を督促したが、その後は督促しておらず、協定書未調印のまま経過した。

3 昭和57年冬期一時金問題等の経緯

- (1) 昭和57年11月15日支部は、同年5月21日支部が提出した「年間一時金要求書」に基づき冬期分についての回答を議題としての団体交渉を社団に対して文書で申し入れ、回答指定日を11月24日とした。

これに対して社団は、11月20日付文書で支部に対し次のとおり回答並びに申し入れを行った。すなわち

- ① 冬期分についての要求額が不明確であり至急文書をもって具体的に明らかにされたい。
- ② 夏期賞与について、支部は未だ協定調印していない、夏期賞与が確定しないと年末賞与を決定することはできない。従って、手渡し済みの協定書に至急捺印のうえ返却されたい。
- ③ 前記①の回答があり、②の調印があり次第追って〔冬期分の〕回答をする。というものであった。

尤も、この日前後の事務折衝で、引き算の話も出ており、Y5総務部長は、冬期分についての支部の要求額は、年間一時金要求6ヶ月分から夏期一時金妥結分2,453ヶ月分+1,000円を引き算したものであることは承知していた。

- (2) 11月25日支部は、社団から渡されていた昭和57年6月29日付協定書に調印して、社団に返却するとともに、社団に対し同日付文書で回答並びに申し入れを行い、①11月15日文書の「冬期分」とは、「夏期一時金の到達点にたったの年間6ヶ月要求」となること、②社団が11月20日付文書で求めた回答及び調印をしたので、冬期一時金についての同答及び団体交渉を11月29日までにすることを求めた。

これに対して、11月29日社団は、①5月21日要求書の年間一時金は協定書で明らかなようにすべて解決済みである、②年末賞与について支部から要求がないので、回答及び交渉のしようがない、と支部に対し文書で回答した。

なお、支部が調印して社団に返却した昭和57年6月29日付の協定書の文言は「昭和57年5月21日付要求事項について、合意をみたので、下記の通り協定する。記(以下略)」と記載されているだけで、(2,453ヶ月+1,000円)が夏期分ないし夏期一時金である旨の記載はなかったのである。

- (3) 社団の11月29日付回答書に対し、同月30日支部は、「この間のへりくつによって、冬期分の回答も、そのための団体交渉も開かれない状態」に抗議するとともに、12月1日に団体交渉を開催することを支部闘争委員会名で申し入れた。

これに対し社団は、①11月29日付回答書の通りであり再度精読されたい、②今後、社団から回答を求める文書は少なくとも7労働日前迄に出されたい、とする12月1日付回答並びに申入書を支部に渡した。

また、社団は、12月1日申入書で、①支部は、何日から争議に入ったのか、②争議行為の一環として組合旗を掲揚しているが、その目的が明らかにされていない、以上2点について本日午後5時までに文書で回答されたい、と支部に申し入れている。しかし、支部は、社団に回答していない。

- (4) 12月3日社団は、本年度の年末賞与については、12月8日に提示する旨、支部に対し文書で申し入れた。

これに対して、12月4日支部は、社団に対して、12月3日付申入書の内容は支部の団結権、団交権を無視したものであるとして抗議するとともに、12月3日付の「提示」云々の申入書の撤回と12月6日午前11時までに団体交渉を開催することを、支部闘争委員会名により申し入れたほか、社団の理事長及び各理事に対し個別に、抗議及び団体交渉開催申入書を同じく支部闘争委員会名により送付した。

12月7日社団は、支部に対し、闘争委員会名による文書には回答の限りでない、年末賞与については12月3日付申入書のとおりである旨、文書で支部に回答した。

なお、社団は、12月7日付通知書及び同日の事務折衝で、予定通り8日に団体交渉を行い、冬期一時金(年末賞与)の金額を提示する旨、支部に伝えている。

- (5) 12月3日支部は、団体交渉促進について、当委員会にあっせん申請したが、社団は、このあっせんに応じなかった。

- (6) 12月6日朝から支部は指名ストライキを開始した。6日から7日にかけての

実施状況は次のとおりであった。

(6日)	8.00～16.45	1名	14.15～18.15	2名
	8.15～17.00	1名	16.15～17.15	2名
	8.30～17.15	1名	18.00～22.00	1名
	10.30～11.00	1名	18.30～21.00	1名
	10.30～12.30	12名	19.20～22.00	1名
	14.15～15.30	2名	21.45～8.30	4名
	14.15～15.45	2名		

指名ストに入る組合員は事前に職場の責任者に対し口頭で指名ストに入る旨を告げたうえ、ストライキに参加しており、支部は、事後に指名ストを行った組合員及び時間をまとめて社団に連絡している。なお、支部と社団の間には争議協定も保安協定も締結されていない。

- (7) 12月7日午前、社団は、理事長、副理事長、病院長、事務長、総婦長、総務部長ら幹部が集合して、12月6日実施された支部のストライキについて検討した結果、違法ストであるとし、支部及びストライキ参加組合員に、警告並びに通告書を発することを決定し、職制を集めてこの趣旨を説明した後、7日のうちに実施した。

支部に対する12月7日付「警告並びに通告書」は次の内容であった。

「社団は、貴組合に対し12月1日付文書をもって、争議行為について申し入れた。にも拘らず貴組合は、この申し入れを全く無視し、且つ冬期一時金の要求書の提出もされず、12月6日突如としてストライキを行った。

かかるストライキは目的においても違法なストライキであり、極めて遺憾である。今後かかる違法なストライキを繰り返すことのないよう厳重に警告すると共に社団は、貴組合並びに実行行為者に対し、その責任追及(損害賠償、刑事告訴等を含む)の権利を留保する。

上記、警告並びに通告する。

以上」

また、ストライキ参加の組合員個人に対する「警告並びに通告書」は次の例文のとおりのものである。

「(X4に対するもの)

1. 貴殿は、昭和57年12月6日午前8時30分より午後5時00分まで社団(病院)の許可なく職場を離脱し、業務を放棄した。
2. 上記1の行為は就業規則違反であり、従業員としてあるまじき行為であって、重大な職場規律違反行為である。今後かかる違反行為を絶対繰

り返すことのないよう厳重に警告すると共に、社団は貴殿に対しその責任追及の権利を留保する。

上記、警告並びに通告する。

以上」

この警告並びに通告書は、それぞれ職場の責任者から、手交されている、交付された者は、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X4、X13、X14、X15、X16、X17、X18、X19、X20 らである。

なお、この 12 月 7 日には、後記のとおり、Y5 総務部長から X1 に対し「ご通知」と題する停年退職通知が手交されている。

- (8) 支部は、11 月 25 日頃から病院(1 号館)正面玄関前などに組合旗を掲揚したが、社団は、11 月 27 日、このような組合旗の掲揚は社団の施設管理に対する侵害行為であるとし、その撤去を申し入れ、11 月 30 日には撤去につき再申入れしており、他方、支部が貼布したステッカーや 1 号館屋上の組合旗を社団の管理職が実力行使して撤去したことは団結権、争議権に対する侵害であるとくり返している。

また、支部はしばしば、無断で病院(1 号館)地下講議室及び食堂を昼休み集會に使用していたが、社団は、無許可の病院施設利用は重大であるとして警告するとともに、支部及び使用した者に対しその責任追及の権利を留保しておくとの通告を、支部にしている。

- (9) 12 月 8 日の団体交渉は、14 時半頃から 22 時頃までもたれたが、支部は、冬期一時金問題に関する社団の態度を非難し、団体交渉も開催しなかった事態の責任を追及したほか、前記 Y2 が団体交渉の場に出席したことの問題、組合員に対する警告書手交の問題、三六協定締結問題、X1 の停年退職問題等を取り上げ、また、冬期一時金について支部の要求に対する回答としてではなく、社団が提示するという態度をも非難したが、いずれの点についても社団の考え方は変わらず、相互の応酬が続いた。そして、冬期一時金については、社団から次の案が提示され、内容の検討に入らないままに交渉は終わった。

社団案の要旨

- 冬期一時金(賞与)①一般職員 2.6 ヶ月
(平均 40 万 720 円)
②支給対象者 支給日現在在籍者
③支給日 昭和 57 年 12 月 18 日

年末賞与支給に際し、既に支部に渡されている 10 月 16 日付協定(案)により三六協定を締結すること、が条件的に付記されていた。

なお、この三六協定締結問題というのは、従来、ほぼ2ヶ月程度の協定をくり返してきていたところ昭和57年10月15日期限切れになったので社団は、10月16日以降の協定案を支部に渡したが、支部は調印しないでそのまま経過してきたものであって、支部は、協定内容につき団体交渉すべきだと主張するのに対し、社団は、団体交渉になじまない、従来通り事務折衝でよいと主張して折合いがつかないでいたものである。しかし、三六協定なしでも時間外、休日労働は従前通り行われている。

- (10) 12月11日の団体交渉で、支部は、昨年度を下回る支給率及び従前の例に反する支給対象者の範囲、並びに三六協定の締結が条件になっていること等を不満とし、また、X1問題については同人の停年退職を保留するように求めた。結局、同日の団体交渉では、支給対象者の範囲を従来通り一時金算定期間末日の11月15日現在在籍者とする事、三六協定については別途話し合うこと、X1問題については13日頃社団の態度を連絡するという事になった。

この団体交渉の結果について、支部は、13日の闘争委員会で検討した結果、冬期一時金問題は収拾すること、併せて組織防衛闘争を開始することを決定した。

- (11) 12月14日の団体交渉で、社団は、支給対象者について次年度から支給日現在の在籍者とする但し書をつけたほか、三六協定を即日締結すること、を盛りこんだ協定案を提示し、また、X1の12月15日付停年退職の措置は変更しなかった。結局、この日の団体交渉は物別れに終わった。

12月15日支部は、①無条件で一時金(冬期分)を支給すること、②X1の雇用を保障すること、③一連の組合つぶし攻撃を中止し、再びやらない誠意を示すことの3項目を文書で、社団に対し要求し、これら要求事項につき15日午後4時から団体交渉を行うことを申し入れた。

これに対して社団は、同じく15日付文書で、支部の要求にはいずれも応じられない旨回答するとともに、団体交渉については、12月8日付社団案による妥結、調印を議題として、16日11時から1時間以内、人員7名以内とする事等を回答した。

そこで支部は、団体交渉の日時、場所は了承するが、議題、人数、時間制限などは予備折衝で合意すべきもので、社団の一方的指定には同意できないとする見解書を社団に提出した。

結局、このようなやりとりに終始し12月16日には団体交渉は開催されなかった。

- (12) 支部は、12月16日以降病院の敷地内にテントを張り、ハンガーストライキ

を開始し、支部役員らが2名ずつ1日交代で実施した。また、支部の指名ストライキは前記(5)の認定のとおり12月6日に開始され、同月25日迄断続的に各職場で行われたが、特に17日以降のものは5分、10分、15分など極めて短時間で終わっている。また、これら指名ストにより病院の医療施設が停廃した事実も停廃の惧れを来した事実もない。

- (13) 12月18日朝社団は、組合員であることが明らかになっている者を除く全職員に対し、冬期一時金(賞与)について社団の提示した内容に同意する旨の「同意書」を配布し、同意する者の署名押印を求め、午前中にそれを回収し、同意した約130名ないし150名前後の者に対し、同日午後銀行振込みにより冬期一時金を支給した。

なお、上記同意書には、組合に所属する者には、組合との交渉が妥結していないので支払えない旨付記されていた。

また、11月下旬からこの頃までに、支部では約30名前後の組合員が支部を脱退している。

- (14) 12月20日日本部及び支部は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済の申立てをするとともに、同月22日付で冬期一時金についての調停申請を行った。

当委員会では、本件不当労働行為事件の調査を12月24日に行い、翌25日調停委員会を開催して労使当事者から意見聴取した結果、冬期一時金支給に関し、次の内容を骨子とする協定が成立し、同日調印を了した。なお、組合員に対する冬期一時金は12月27日に支給された。

(協 定 内 容)

- ① 社団は、昭和57年度冬期一時金(賞与)をすでに組合と合意している内容により、遅くとも12月28日午前中に現金で組合員に支給する。
- ② 組合は、闘争態勢を第1項の支給開始と同時に解除(テント、電話の撤去を含む)する。
- ③ 組合は、地裁の仮処分申請事件及び不当労働行為申立て事件の求める救済内容第1項を取り下げる。
- ④ 懸案事項について
 - 1 三六協定は双方協議のうえ、可及的速やかに締結する。
 - 2 一時金(賞与)の支給対象者の範囲は、次回一時金(賞与)支給の時期までに双方協議する。
- ⑤ 社団は、管理職か不当労働行為と疑われるような行為を行わないよう注意する。
- ⑥ 三六協定問題及びX1の問題について12月30日迄に団体交渉を行う。

4 X1の停年退職

- (1) X1は、昭和53年3月社団に採用された。同人は、看護婦志望であったが助産婦の資格、経験もあったので、望まれて助産婦として勤務してきた。

昭和57年12月7日午後5時頃 Y5 総務部長から電話で呼び出され、午後6時頃行ったところ、応接室で、Y5から12月2日付の「ご通知」と題する停年退職通知書を渡され、「お気の毒ですが、12月15日付でやめてもらいます。後進に席をゆずってほしい。」と言われた。X1は、「嘱託で残っている人がいますけど、どうなんですか。」と質ねたところ、Y5は、「これからはこういうことになります。」と言い、さらに「退職金は出ないかも知れませんよ。」と言った。

そこで、X1は、すぐ支部の方へ相談に行った。

- (2) 社団の就業規則第46条では「従業員の停年は55才とし、停年に達した日の属する給与計算期間の末日をもって退職とする。ただし、業務上特に必要があると認めるときは、期間を定めて再採用することがある。」と規定されており、X1は、昭和57年12月13日で満55歳となるので、停年退職は同月15日ということになるが、X1は、停年後も嘱託として勤められるものと考えていた。

尤も、X1は、その2ヶ月位前にY6 婦長から生年月日を聞かれており、その際Y6 婦長は、「組合が就職先を探してくれるのではないか。」と言っている。

- (3) 昭和57年12月7日当時、産婦人科には助産婦がX1を入れて9名いたが、そのうち4名は既に嘱託であった。すなわち、X1以外の助産婦はX21(59歳嘱託)、X22(55歳、昭和57年6月停年、嘱託)、X23(57歳、昭和58年2月自己退職)、X24(58歳、昭和54年7月嘱託で採用)、X25(47歳)、X26(28歳、昭和57年12月28日自己退職)、X27(24歳)、X28(24歳)である。また、X1が採用された昭和53年当時助産婦は3名で、同年2名採用されて5名となり、昭和54年に4名増員され9名となっていた。昭和57年度末には前記のとおり3名減となったが昭和58年4月には新卒の助産婦を2名採用して助産婦数は8名となった。他方、お産の件数は、10年前の昭和47～8年頃は月平均72件であったが、昭和57年には月平均49件で、逐年減少傾向にあった。

- (4) 社団は、停年退職後、嘱託として再採用しなかった例として次の3例を挙げている。

A (受付係、昭和53年6月退職)

T (検査課長、技術及び検査課をまとめるにつき問題があった。)

Y (内科医師、技術的に問題があった。)

従って、これら3例以外について、社団では、停年に達した後も本人が希望すれば嘱託として再採用しているのが通例であって、最近の例でも昭和56年及

び 57 年には、停年即嘱託となった者は各年 3 名ほど、嘱託更新した者は各年 17 名前後であるから、例年嘱託は 20 名前後いることになり、このうち数名は、満 55 歳以上になってから新規に嘱託として採用された者である。

X1 について、社団は、停年退職日の約 1 ヶ月位前に総婦長及び看護婦長に対し、停年後嘱託として採用するかどうかの意見を求め、両名は所属長、関連する医師及び病院長などの意見をきいて Y5 に対し回答してきたものであると説明する。しかし、事前に誰も X1 本人の希望を聴取しておらず、また、今回の X1 からこのような取扱いにしたことについて、支部に通告もしていない。

- (5) X1 は、採用される時、既往症として、高脂血漿、甲状腺機能低下の病歴を申告しているが、採用された後これらの病歴その他により勤務に支障を来たしたことはなく、また、X1 は、「母性衛生」「助産婦雑誌」などを定期購読していたほか、学術集会やシンポジウムには年次休暇をとり自費で参加しており、勤務に際して医療過誤を起こしたこともない。
- (6) X1 は、支部結成当初頃から支部に加入しており、支部の役職に就いたことはないが、支部の集会や全面ストなどにも参加していた。また組合ニュースに「ある助産婦(X1 ではなかった)の発言」とする記事が掲載された時など、Y6 婦長は、X1 ひとりに当りちらしたこともあり、また、Y6 婦長は、組合は共産党であるなどと X1 に対して支部の批判をするばかりでなく、X1 が休日明けに出勤したところ勤務割りの変更になっていることを連絡してくれなかったこと、等もあって、X1 は、Y6 婦長とは性格的に違う点も自覚し、なるべく逆らわないようにしていたが、Y6 婦長から嫌がらせをされていると考えていた。
- (7) 支部は、X1 が停年後嘱託として再採用されないことにつき、前記 3 の(9)及び(10)認定のとおり、団体交渉において、従来 of 取扱いに反する点、再採用しなかった理由などを質し、X1 の雇用保障を求めたが、社団は、X1 が初めての例であることは認めたが、X1 は、就業規則に規定する「業務上特に必要がある」とは認められなかったことによるものであるとし、不採用の具体的理由については特に説明せず、支部が再考を求めても、社団の考えは変わらなかった。なお、この X1 が嘱託不採用になったことにつき、X1 は組合に入っていたからだ、とする噂が従業員の間にはさやかれていたことが認められる。

5 管理職者の支部組合員に対する言動

- (1) 昭和 57 年 12 月 3 日外科系忘年会の席上、宴席を巡っていた Y7 副院長は、X29 のところへ来た時、「組合をやめたんだって」と話しかけ、X29 が、「執行部をおりただけのこと」と返答すると、Y7 は、「では執行部をおりたことに乾盃しよう。」と言って盃を挙げた。

(2) 昭和 57 年 12 月 22 日 X29 と X30 某が、当日の日勤を終えて、詰所の裏で休んでいたところへ、Y7 副院長が来合せ、3 人で雑談していたところ、そのうち Y7 は、ストライキやハンストをやる支部のあり方を批判し、「穏やかに話し合いで解決するような組合を作ったほうがいい。」と言ったので、X29 が、「二組のことですか」と聞いたところ、Y7 は、「そうだ、そのほうが良い労使関係ができるだろう、……お互いに病院のことを考えてある程度の線で話をまとめなければダメよ。今のような、何でも要求すればいいんだなんてやっていたら病院がつぶれてしまう。」などと言った。

(3) 昭和 57 年 9 月 20 日頃、X31 は、Y7 副院長が呼んでいると Y8 主任に言われ、同人と副院長室へ行ったところ、Y8 主任同席のうえ、Y7 から、「今の組合をどう思う、組合というものが分って入ったの、このままだと病院はつぶれてしまいかも知れない。これから病棟をまとめていくには、X31 さんは組合員でないほうがいいだけだと」等と言われた。

さらに、同年 12 月 20 日、X31 は、この前の返事を聞きたいということで Y7 副院長に呼び出され、ナイルの 3 階で Y8 主任同席のうえ、Y7 から、「この前の返事だけれど、組合は続けていくの」と聞かれ、X31 が、期待にそえない旨答えたところ、Y7 は、「今の組合は共産党系なんだ」とか、「今のままだと今後就職先はない」とか、「今は上部によって動かされている組合だから、組合員も本当の事を知って動いている人は少ないんじゃないの」等と言ったのに対し、X31 が、「組合は必要で、今やめることは考えてない」旨答えると、Y7 は、なお、「あきらめない」旨、X31 に向かって言っている。

(4) 昭和 57 年 12 月 7 日朝各病棟巡回中の総婦長 Y9 は、午前 9 時から同 30 分頃 4 東病棟の申送りの際 Y10 婦長と前日の夜勤看護婦のストライキの状況について報告及び談話を交わし、Y10 から、「これはどういうことなのですか、何の為のストライキなのですか、全くひどいものですね。病院の中で保安要員の話し合いもないまま、突然ストライキを打つなんて許せませんよ、こんなストライキは聞いたことがありませんね。」という話しが出され、Y9 は、「あの組合のやっているストは違法なのよ」というやりとりがあり、同室の看護婦が聞き耳を立てていけば聞こえる程度の会話がなされている。また、別の機会に Y10 婦長は、看護婦らに対し、「社団はいま組合をこらしめるために組合の要求をのまないのよ」というような事も話している。

(5) 前記 5 の (3) に認定した Y7 副院長と X31 の話し合いに同席していた Y8 主任は、同人も前の職場で組合をやっていたことを看護婦らに話した際、話しの続きとして、「組合をやっていると次の職場を探すのに苦労する」ということを話して

いる。

- (6) なお、Y7 副院長は、病院管理の最高責任者である院長の業務を補佐し、必要に応じて院長の権限を分担する立場にあり、また、Y9 総婦長は、病院の医療業務における人事の決定権を有し、病院管理会議にも出席するほか、12月7日の前記幹部会議にも出席しており、病棟関係問題が議題となる団体交渉にも出席する立場にある。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件発生に至るまでの労使事情について

申立人らは、支部結成後約1年余り経過した昭和57年春闘時以降社団は、支部に対する攻撃を開始し、協定不履行、約束違反、不誠実団交、団交拒否、不合理な要求固執、ストライキの切崩し、組合脱退勧奨、等々の事実を重ねてきたが、そこに昭和57年度冬期一時金問題が発生したものであると説明する。

申立人らが協定不履行として社団を非難する事案は、前記第1の2の(3)及び(5)に認定した昭和56年12月29日付の2-8体制実施の協定が未だ実施されていないことである。この2-8体制については協定後、事務折衝が重ねられたが、具体的に進展せず、社団は、支部の団体交渉申入れを拒否し、本部及び支部が不当労働行為の申立てまでして漸くもたれた団体交渉で、専門委員会を設置することに合意しながら、社団は、専門委員会の構成、運営の方法について社団の案に固執して未だ設置されないでいるのである。

このほか、約束違反として挙げる事実は、前記第1の2の(2)に認定したY2の件で、団体交渉の中で社団は、同人を組合対策要員として使用しないと約束したにもかかわらず、支部との事務折衝の窓口とする旨一方的に通告したり、団体交渉に参加させるなどしていることで、Y2採用後1年以上も経過した後の事なのであるから、社団としては支部に対し、納得するだけの説明をすべきであったと考える。また、前記第1の2の(6)後段認定のとおり、昭和57年6月24日の団体交渉で、支部は、社団の幹部が組合員の家族を通じて支部脱退を勧奨し脱退させたことを追及したのに対し、社団は、社団ニュースに、過去、現在、未来社団は不当労働行為をしない旨掲載することを約束しながら、言を左右にしてこれを実施しなかった事等を、申立人らは約束違反であり、不誠実団交だと非難する。

次に、申立人らは、前記第1の2の(4)認定のとおり、昭和57年春闘時に社団が保安協定の社団案を職場に流してしまい結局、協定締結できなかったこと、それ以後は、支部が申し入れても社団は、保安協定は必要ないとする態度で協議もしなくなったことは、支部を無視したものであると非難し、また、昭和57年6月19日のストライキ実施に際して、当日は休日診療の掲示を出していたのに、

前日になって平日診療の掲示に切り替えたばかりでなく、電話で患者集めまでしていることは、支部のストライキ切崩しであると非難する。

さらに、前記第1の2の(6)認定のとおり、昭和57年の夏期一時金問題については、年間一時金か夏期分だけにするかでかなりもめて、結局夏期分として妥結をみたのであるが、社団が作成し支部に調印を求めた6月29日付協定書案には、支部の年間一時金要求に対して「夏期分」の協定である旨の記載が洩れていたのである。この協定書案について支部は前記社団ニュース掲載の件が入っていないこと等を理由に調印を拒否したままに経過し、本件冬期一時金問題に関連して支部は11月25日に調印して社団に返したところ、社団は、年間一時金要求は解決済みであることは6月29日付協定書の文言から明らかであると主張するに至ったのである。

社団がこの協定書案に夏期分だとする常識的な記載を故意に落したものとすれば、後に何らかの口実にしようとしたのではないかと疑われることにもなるわけである。

以上、申立人らが主張する社団の協定不履行、約束違反、不誠実な団体交渉、事務折衝を口実とした団体交渉拒否等々の問題が昭和57年春闘時以降次々と起こり、問題が重畳化していることが認められ、これらの問題を個別的にみれば支部の対応の未熟さもあるが、より注目されるのは、社団の支部に対する対抗的姿勢が漸次顕在化してきた点であって、このような労使事情の中で本件昭和57年冬期一時金問題をめぐる紛争が発生したとすることができる。

2 昭和57年冬期一時金問題の団体交渉及びその支給をめぐる社団の態度、措置と不当労働行為の成否について

申立人らは、社団の支部攻撃の姿勢はこの冬期一時金をめぐる要求、交渉、対立の中で一層明確かつ強力に現れるに至ったもので、全体としても部分的にも不当労働行為に該当すると主張するのに対し、社団は、これを否定し反論する。

前記第1の3認定のとおり、昭和57年冬期一時金問題は、同年11月15日支部が冬期分についての団体交渉を申し入れてから、同年12月27日支部組合員に支給されるまでの間に、いろいろな問題が起こり、これらが因となり果となって事態が進展しているため、時系列的に順を追って判断してゆくこととする。

- ① 11月15日から12月7日までの団体交渉がもたれなかった経緯について
- ② 12月6日の支部の指名ストライキ開始と同月7日社団が「警告並びに通告書」を交付したことについて
- ③ 12月8日以降の団体交渉の経緯について
- ④ 12月18日非組合員に対する冬期一時金(年末賞与)支給について

⑤ 不当労働行為の申立て及び調停申請と組合員に対する冬期一時金の支給について

申立人らは、X1の停年退職と嘱託不採用の問題及び違法ストの宣伝も支部攻撃の一環としてなされたものであるとしているが、これらの問題は別項で判断する。

(1) 11月15日から12月7日まで団体交渉がもたれなかった経緯について

申立人らは、11月15日から12月7日までの間、冬期一時金に関し支部は、社団に対し書面によるだけでも4回に及ぶ団体交渉を申入れをしたのに、社団はその度毎に全く理由にならない理由をつけて団体交渉拒否をくり返したと主張する。他方、社団は、支部から要求がなく、また要求額が不明確であり団体交渉の仕様がなかったと反論する。

社団は、前記第1の3の(1)及び(2)に認定した、支部の11月15日付団体交渉申入書は要求書ではないこと、及びその内容も5月21日の「年間一時金要求書に基づき冬期分」、11月25日付回答及び申入書では「夏期一時金の到達点にたったの年間6ヶ月要求」との文言では、具体的な要求額が不明確だと主張する。

しかし、前記第1の2の(6)認定のとおり経緯を経て、支部の年間一時金要求については6月24日夏期分が妥結したものであり、支部は、年間一時金6ヶ月の要求を撤回しているわけではないのであるから、冬期分は年間一時金要求6ヶ月分から夏期分の妥結額2.453ヶ月+1,000円を差し引いた額になることは容易に理解できる筈のものである。

支部の申入書に記載された文言もそのように読みとれるばかりでなく、6月段階の団体交渉の場でのY3労務顧問の発言からも、また、11月20日頃の事務折衝でも引き算の話しが出て、Y5総務部長は、冬期分は引き算したものであることを承知していたと言うのであるから、社団としては冬期分の支部の要求額が幾らになるかは分っていたと認められる。それにもかかわらず社団は分らないと言い、さらに、支部が11月25日になって6月29日付協定書に調印して社団に渡した後は、同協定書中に夏期分である旨の記載がないことから、社団は、5月21日に要求された年間一時金問題は解決済みであり、冬期分の要求がなされていないという言い分に変えているのである。

以上のような経緯をみると支部の対応の未熟さもさることながら、社団は、それが理由にならないことを承知しながら、冬期分の要求が不明確だとか、要求がないなどとして支部との団体交渉開催を故意に遅延させていたものと認めざるをえない。

そして、前記第1の3の(4)認定のとおり、12月3日社団は、年末賞与を同月8日に提示すること及び今後文書回答を要するものは7労働日前に申し入れることを支部に申し入れている。これに対し、支部は、社団が回答とせず提示ということは支部の団結権及び団交権を無視したものであること及び従前例のない7労働日前の申し入れでは、支給時期に限りのある一時金交渉をいよいよ遅延させることになるとして抗議し、その抗議行動を漸次強化して12月6日以降の指名ストライキに入ったものと見ざるをえない。

もともと冬期分の要求額などは団体交渉をすればその場で解明される筈の問題であるのに社団は、団体交渉に応ぜず、文書を往復させるだけで、支部を挑発するにも等しい不誠実な態度をとり続けて支部の団体交渉申し入れに応じなかったのであるから、このような社団の態度は正当な理由なく団体交渉を拒否したものと評価されてもやむをえない。

- (2) 12月6日支部の指名ストライキ開始と同月7日社団が「警告並びに通告書」を交付したことについて

社団は、支部の行った指名ストライキは違法であると主張し、その理由として当初は、①要求もないのに突如としてストライキを行ったもので、目的のないストライキであることにあったが、本件審査の過程ではさらに付加して、②事前通告なしの抜き打ちストであること、③12月8日に年末賞与を提示することを知らず、それを待たずに行った団体交渉不尽のストライキであること、④いわゆる病院通牒(「病院における争議行為の正当性の限界について」昭和37・5・18付労働省労政局長及び厚生省医務局長発、各都道府県知事宛)に抵触するストライキであることの4点を挙げ、このような違法なストライキを行った支部及び実行行為者に対し警告することは当然の措置であると主張する。

他方、申立人らは、支部の行った指名ストライキは正当な争議権の行使であって、如何なる観点からも違法とされるものではない、にもかかわらず社団はストライキ参加組合員に警告並びに通告書なるものを交付して、重大な職場規律違反行為と決めつけ、懲戒処分、損害賠償、刑事告訴等の脅しをかけ、精神的なショックを与えたこと及び、不利益取扱いを暗示して組合員の動揺を図ったことは不利益取扱いに相当し、支配介入行為でもあると反論する。

社団が本件指名ストライキを違法とする理由の第1点の目的のないストライキとすることについては前項(1)判断のとおり、社団の不当な言い分に過ぎないばかりでなく、団体交渉を遅延させ支部をストライキ実施にまで追いこんだ社団自体の不誠実な交渉態度を棚上げした不当な理由付けである。違法ストとする理由の第2点抜き打ちストであることについては、前記第1の3の(5)

認定のとおり、支部は、従前通りの方法で実施し、ストライキに入る際職場の責任者にその旨を告げているのである。しかも支部と社団との間に事前通告の争議協定もなく、社団は保安協定を必要としない態度をとっていたのであるから、抜き打ちストで違法だとする社団の主張は失当である。第3点の団体交渉不尽のストライキだとすることについては、支部は、冬期一時金交渉に対する社団の態度に抗議し、団体交渉の開催及び社団の回答(注：提示ではない)を求めて本件ストライキに入ったものであって、この経緯については前項(1)判断のとおりであり、社団は団交不尽のストライキと非難することはできないのである。

違法とする理由第4点のいわゆる病院通牒に抵触するという点について、社団は、病院施設の停廃は許されないとし、この施設とは単に物的なもののみならず、これを動かす人を含むとして、恰も薬剤師、看護婦等の病院従業員は争議行為としてその平常の業務を放棄することは許されないとするような主張をしているが、病院施設に病院の従業員は含まれないことは判例上(最高裁昭36(オ)第1379号、昭39.8.4判決)も明らかなことであり、しかも社団は、支部との保安協定締結の必要はないと考えていたのであり、また、本件指名ストライキにより病院の施設が停廃した事実も停廃の惧れがあった事実もなかったのであるから、支部の本件指名ストライキが、いわゆる病院通牒に抵触すると非難することはできない。

従って、本件指名ストライキを違法とする社団の主張はすべて失当である。

およそ違法なストライキが実施された場合、再度違法ストライキがくり返されないように当該組合及び実行行為者に対して使用者が警告を発することを咎めだてすることはできないものとする。しかし、社団が本件警告並びに通告書を支部及びストライキ参加組合員個別に職制の手から交付したことは、目的がないストライキだとすることを主たる理由としてなされているのであって、これが不当な言い分であることは前記判断のとおりで、社団もこれを知りながら警告を発しているものと考えられるので、このような社団の行為は支部組合員に精神的ショックを与え、不利益取扱いを暗示してその動揺をさそい支部の弱体化を図ったものと認めざるをえず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

(3) 12月8日以降の団体交渉の経緯について

前記第1の3の(9)及び(10)認定のとおり、12月8日の団体交渉で社団から冬期一時金(年末賞与)の金額2.6ヶ月分が提示されたが、支給対象者が支給日現在の在籍者とされ従前の例より狭められたほか、三六協定の締結が妥結条件

とされていたので、支部はこれら条件の撤回を求め、12月11日の団体交渉で、支給対象者の範囲は従前通りとし、三六協定については別に話し合うということでまとまった。そこで、支部は、同月13日冬期一時金闘争の收拾を決定したところ、翌14日の団体交渉で社団は、再度、支給対象者の範囲を次年度から支給日現在の在籍者とする事及び三六協定を即日締結することの条件(これらを支部は「差し違え条件」という。)を提示した。支部は、これらの撤回を求めたが、結局団体交渉は決裂し、支部の抗議申入れに対し、社団は、12月16日に社団の案で妥結調印することを議題とする団体交渉、等の申入れをしたが、支部は反発して団体交渉はもたれなかったまま、冬期一時金の支給日である12月18日になったのである。

支部は、冬期一時金の妥結につき支部が收拾を決定したことを知った社団は、再度不当不合理な差し違え条件を提示し、それに固執して、一時金交渉を紛糾させ、妥結、支給を遅延させるための組合攻撃の手段として用いたことは悪質な支配介入行為であると主張し、社団は、これを否定する。

およそ、賃金、一時金等の労使交渉に当り、妥結のための前提条件を付けることはできるが、その前提条件が賃金、一時金等の妥結、支給に直接関係のない場合には、かかる条件に固執して妥結しない当事者には別の意図の存在を疑わしめることになる。

本件についてこれをみれば、支給対象者の範囲は従前通りとすることで結着したのであるから、次年度以降の問題を持ち出すほどのことはなかったものであり、また、三六協定については前記第1の3の(9)末尾に認定したような問題なのであるから、社団が即日調印を一時金の妥結条件とすること自体失当である。しかも、支部が闘争終結を決めたことを承知のうえで差し違え条件を再度提案したこと及び社団の案により妥結調印する団体交渉なら応ずるという社団の態度は、支部の立場を無視し、冬期一時金問題につき支部を妥結しえないような状態に追い込むためになされた不誠実な交渉態度と認めざるをえず、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する。

(4) 12月18日の非組合員に対する冬期一時金の支給について

前記第1の3の(13)認定のとおり、社団は、社団の案による年末賞与の支給に同意する旨の同意書を取り、非組合員130名ないし150名に支給した。この同意書は、同日朝、組合員であることが明らかな役職者及び団体交渉メンバーの者などを除く全従業員に配布されている。

申立人らは、このような社団の行為は支部のストライキに参加し組合員であることが分っている者についても同意書を配布し、個別的同意を取り支給しよ

うとしたことであって、支給時期におのずから制限のある一時金の性格上極めて強い利益誘導策であるばかりでなく、18日に組合員には支給できない状況、すなわち支部が妥結できない状況を社団が作りあげておいて非組合員にだけ支給したものであって、明らかに組合員のあせりを誘い、その動揺を図り支部の弱体化を意図したものであると主張し、社団は、これを否定する。

社団は、従来から12月の第三土曜日(昭和57年では18日)に年末賞与を従業員に支給してきたとしても、社団内唯一の従業員組織である支部と妥結しないからと言って、個別に同意書を取り非組合員にだけ一時金を支給する措置が妥当かどうか疑のあるところ、前記(3)判断のとおり殊更支部が妥結しえないような状況を社団が作り出したものであってみれば、社団の意図は非組合員だけに一時金を支給する口実を作り、支給を実施したことにより、支部組合員を差別扱いして経済的な圧迫を加え組合員のあせりを誘い、動揺させ、支部を切崩す手段にしたものと認めざるをえず、また、支部組合員にも同意書が配布されているのであるから、支部の主張するとおり、一時金の性格上極めて強い利益誘導策となったことも否定できない。従って、このような社団の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、事実、この頃までに約30名前後の支部組合員が脱退していることは前記第1の3の(13)末尾に認定したとおりである。

(5) 不当労働行為の申立て及び調停申請と冬期一時金の支給について

前記第1の3の(14)認定のとおり、本件冬期一時金問題は、最終的には当委員会の調停で妥結し、12月27日組合員にも支給されたのである。

この調停の過程で、支部が不当、不合理な差し違え条件として反対していた①次年度の支給対象者の範囲の問題及び②三六協定即日締結の問題は、いずれも冬期一時金支給の障碍となるものではないことを社団は認め、これらを撤回することにより、最終的妥結に至ったのである。

従って、前記の差し違え条件は冬期一時金の妥結の条件とするまでのことはなかったものと考えられるばかりでなく、前記第1の3の(8)に認定した、12月3日の申立人らのあっせん申請に社団は自主解決を主張してあっせんには応じなかったのであるが、もし、社団がこのあっせんに応じていたならば、本件冬期一時金問題も本件で問題とされるような事態の推移をみることはなかったのではないかと考えられ、公益事業を営む社団として労使関係のあり方につき反省が求められるところである。

3 管理職者の支部組合員に対する言動と不当労働行為の成否について

(1) Y7 副院長の言動について

Y7 副院長が、同人の地位、職務権限等からみて労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当する社団(病院)の利益代表者であることは明らかである。

前記第 1 の 5 の(1)に認定した昭和 57 年 12 月 3 日の忘年会の席上で X29 に対してなされた Y7 副院長の言動は、酔余の放言と認められるが、この状態に籍口して自己の抱く真意を吐露する場合もあるので Y7 としても戒心すべきである。

次に、前記第 1 の 5 の(2)に認定した昭和 57 年 12 月 22 日 Y7 副院長の X29 に対する言動は、その内容において、支部のあり方を非難し第二組合を作ること示唆する趣旨のものであって、昭和 57 年 12 月当時の労使事情を背景としてなされたものであってみれば、支部組合員に対する支配介入行為に該当する。

また、前記第 1 の 5 の(3)に認定した Y7 副院長の X31 に対する 2 回にわたる言動は、支部のあり方を中傷し非難したばかりでなく、X31 に対し支部からの脱退を勧奨したものであり、X31 が断ると今後もあきらめない趣旨の発言までしているのであるから明らかに支配介入行為に該当する。

Y7 副院長は、同人の陳述書において、X29 及び X31 に対する Y7 の発言の趣旨を否定しているが、X29 及び X31 が Y7 に対し応答した部分は殆どそのまま認めており、Y7 自身の発言部分は X29 及び X31 の陳述書の内容と異なる趣旨のものとしているのであるが、このように Y7 の陳述書をみると Y7 と X29、Y7 と X31 の間の対話のつじつまが合わないのである。従って、Y7 の陳述書に記載された同人の発言部分は、X29 及び X31 の陳述書と照合して信用できない。なお、Y7 は、当委員会の証人喚問にも応じなかった。

(2) Y9 総婦長と Y10 婦長との間の会話について

Y9 総婦長は、同人の病院内における人事権を含む職務権限からみても、また同人は管理会議の一員であり、昭和 57 年 12 月 7 日午前の幹部会議にも出席して支部の指名ストライキは違法だとする決定にも参画しているのであるから、同人は労働組合法第 2 条但書第 1 号に該当する社団(病院)の利益代表者と認められる。Y10 婦長は、4 東病棟における管理職である。

前記第 1 の 5 の(4)に認定した昭和 57 年 12 月 7 日朝の Y9 総婦長と Y10 婦長の会話は、同室の看護婦らが聞き耳を立てれば聞こえる程度の声の大きさと、支部のあり方及びストライキを非難し、違法ストだなどと言っているのである。総婦長と病棟の婦長の会話に同室の看護婦らが聞き耳を立てることは極く自然のことであってみれば、両名の会話は直接看護婦らに向けられたものではないとしても、このような会話の内容はロコミとなり、その影響は無視しえないところであって、特に、社団が次々と支部に対して不当な言い分を持ち出し支部

をストライキにまで追い込んだような労使事情にある中で、社団の言い分のみをとり上げて支部を中傷、非難しているのであるから、申立人らが主張するように社団が違法ストの宣伝をしたものと評価されてもやむをえず、支配介入行為に該当する。

- (3) 前記第1の5の(4)末尾に認定したY10婦長の言動は社団の意を体してなされたものと認められ、また、同(5)に認定したY8主任の言動も暗に支部に加入していると将来不利益を被ることを暗示したものであって、Y7副院長のX31に対する脱退勧奨に立ち会ったY8が同趣旨の話しを看護婦にしたものと認められ、いずれも支部に対する支配介入行為と認められる。

4 X1の停年退職・嘱託不採用と不当労働行為の成否について

申立人らは、社団では停年退職後も特段の事情がない限り嘱託として継続雇用することが労使慣行となっており、X1に働く意志と能力があるのに嘱託不採用としたことは同人が組合員なるが故の不利益取扱いである。また、社団の主張する不採用理由にはいずれも合理性がなく、従来の労使慣行をX1から変更するについて支部に対し事前に何も連絡せず、労使間の対立状態が特に厳しい昭和57年12月7日に停年退職通知をしていることは、社団が支部攻撃の一つの手段として、20数名いる嘱託にショックを与えることを企図してなされた支配介入行為であると主張する。

他方、社団は、就業規則第46条によりX1は停年退職したものであって、嘱託として採用しなかったのは、業務上特に必要と認めなかったからであり、不採用の理由は、①分娩数は減少傾向にあり助産婦は3名剰員となっていたこと、②X1は新技術、知識の修得に消極的であったこと、③X1の動作は緩慢で気力、体力に劣ることにある。しかも、社団は、X1が支部組合員であることを当時知らなかったのであるから、いずれの点からみても不当労働行為には該当しないと反論する。

- (1) 社団は、X1が当時支部の組合員であることを知らなかったと主張する。しかし、前記第1の4の(2)末尾及び同(6)認定のとおり、X1の組合活動は積極的ではなかったとしても、X1は支部組合結成当初から支部に加入し、支部の行事にも出席しており、また、Y6婦長のX1に対する言動からみて同婦長は、X1が支部の組合員であることを承知していたものと認められるところ、社団は、総婦長、Y6婦長らの意見をきいたうえX1の嘱託不採用を決めたと言うのであるから、社団は、X1が支部の組合員であることを当時知っていたものと認めざるをえない。

- (2) 社団は、X1の嘱託不採用の理由として前記3点を挙げている。

第1点の助産婦3名の剰員については、他の病院の例を挙げて説明しても、

その剰員の根拠が明らかでなく、前記第1の4の(3)に認定した分娩数の減少傾向はこの10年間に約3割だというのであるから、X1が採用された昭和53年からは単純に計算すれば1割強の減少傾向にあるところ、社団は、昭和53年以降も助産婦を増員してきていることが認められ、また、昭和57年12月当時助産婦9名の中には既に停年後嘱託となっていた者及び初めから嘱託として採用された者など、嘱託は数名いたのであるから、初めてのケースとしてX1を嘱託不採用にする理由に乏しいと言わなければならない。社団は、若い助産婦に漸次代替させる方針をとったというのであるが、上記判断は変わらない。

第2点は、新技術、知識の修得に消極的であったというのであるが、前記第1の4の(5)認定のとおり、X1は、自発的にまた自費で新技術、知識の修得に努力していたものと認められるばかりでなく、そもそも、従業員の新技術、知識の修得に絶えず意を用いるのは社団の責任なのであって、社団がその為に企画し実施したことにX1がついてゆけなかったとするような事情は全くなく、またX1は医療過誤を起こした事実もないのである。

第3点は、動作が緩慢で気力、体力に劣るということである。たしかにX1は、一見したところそのような感じを受けるのであるが、前記第1の4の(6)認定のとおり、X1は、Y6婦長とは性格的に異なることを自覚し、Y6婦長の荒々しい言動や嫌がらせに対して逆らわないようにしてきたと言うのであるから、Y6婦長からX1を見るとそのような印象が強かったと考えられる。しかし、社団の説明によっても何ら具体性がなく、X1に注意し、矯正指導したこともないのである。

従って、第3点の理由はX1が勤務するに当り支障となる事由とは認められない。

- (3) 前記第1の4の(4)認定のとおり、社団は、停年後嘱託不採用になった3例を挙げているが、Aは孫の出産もあり嘱託を希望しなかったものであり、また、他の2例は課長と医師で両名とも問題があり不採用になったものであり、また、課長、医師と一般職の看護婦と比較することは適切でない。このように上記3例はX1の先例とすることはできない。

従って、社団においては停年退職後も本人が希望すればすべて嘱託として採用してきたことが認められる。にもかかわらず、社団では誰もX1本人の希望を聴取していないばかりでなく、前記第1の2の(1)に認定した人事に関する事前協議ないし同意約款の趣旨からしても、嘱託不採用の初めての事例を作ることについて社団は、支部に諮るべきであったのにそれもせず、他方前記(2)判断のとおり社団がX1を不採用とした理由の合理性も認め難いのであるから、X1を嘱託

不採用とした従前の取扱いに反する措置には社団に別の意図があったものと推認せざるをえない。

なお、社団は、使用者には採用の自由があるとも主張する。

しかし、社団では、停年退職後、1日の間隙もなく嘱託採用されるという継続的雇用関係にあった実態に即して考えると、嘱託不採用には通常解雇にも相当する合理的理由の必要性を否定することはできない。

- (4) X1に「ご通知」と題する停年退職通知が交付されたのは昭和57年12月7日の夕刻である。当日は、支部の指名ストライキ参加者に対し個別に職制から警告並びに通告書が交付されていた状況の中の事である。しかも、前記「ご通知」の日付は12月2日となっており、何故5日も遅れたのか、嘱託不採用ならば本人の為にも早く通告すべきものをこのように遅らせた理由は明らかでない。しかし、前記第2の1及び2判断の諸事情及び第1の4の(7)末尾に認定した噂等を考え併せると、支部及び現に嘱託である者並びに近く停年になる者等に対する影響の最も効果的な時期を待って、X1に交付したのではないかとする疑念を払拭できないのである。
- (5) 以上(1)ないし(4)判断の諸事情を考え併せると、本件X1に対し嘱託不採用とした社団の措置は、同人が支部の組合員であることの故になされた不利益取扱いであると同時に、X1を先例として示すことにより、支部組合員で現に嘱託である者及び停年に近い者に対し支部組合員であるが故の不利益取扱いを暗示することにより、同人らを動揺させ、支部の弱体化を企図してなされたものと認めざるをえない。従って、本件X1の嘱託不採用の措置は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断する。
- 5 以上2ないし4判断のとおり、11月15日支部が冬期一時金の団体交渉を申し入れてから12月27日に冬期一時金が支給されるまでの一連の経過の中には、個別的にみれば、支部組合員に対する精神的、経済的不利益取扱い、団体交渉拒否と不誠実な交渉態度、支配介入行為と評価すべき事態が相次いで発生しており、管理職者の言動及びX1の嘱託不採用の問題を含むこれら一連の事態は、個別的にみれば支部の対応に未熟さの認められるものもあるが、全体としてみれば、冬期一時金交渉を利用して社団は、不当な理由を主張して支部の団体交渉機能を翻弄し、支部と組合員の離反を図る一貫した不当労働行為の意図のもとに計画的に無用の紛争を起こして、支部の弱体化ないし潰滅を意図したものと認めざるをえない。従って、このような社団の行為は全体として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断する。

以上のとおり、昭和57年冬期一時金問題をめぐり、社団が支部及び組合員に

対して行った前記認定の諸行為は、全体として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為と認められ、社団の支部に対する交渉態度は同法第7条第2号に、支部の組合員に「警告並びに通告書」を交付したこと、非組合員のみ先に冬期一時金を支給したこと及びX1の嘱託不採用はいずれも同法第7条第1号にも該当する不当労働行為である。

その救済としては、①「警告並びに通告書」を撤回すること、②X1を嘱託として採用し、いわゆるバックペイすること、③支部組合員に対する差別扱い及び脱退勧奨の禁止、④いわゆるポストノーチス、を命ずることが本件事案に即して適切と考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和58年9月16日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清 ⑩