

命 令 書

申立人 東京地方医療労働組合連合会  
申立人 東京医療生協労働組合  
  
被申立人 東京医療生活協同組合

主 文

- 1 被申立人東京医療生活協同組合は、①申立人東京医療生協労働組合に対し、解雇した同組合所属の組合員を除名しない場合には、ユニオン・ショップ協定を破棄し、組合費のチェック・オフを中止する旨通告したり、②管理職をして、または「院内ニュース」を用いて、申立人組合所属の組合員に対し、同組合からの脱退を慫慂したりして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領後、1週間以内に、下記内容の文書を、申立人両組合に手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

東京地方医療労働組合連合会

執行委員長 A 1 殿

東京医療生協労働組合

執行委員長 A 2 殿

東京医療生活協同組合

理事長 B 1

当生活協同組合が、①貴東京医療生協労働組合に対し、昭和56年4月14日付および同年同月25日付で解雇した、貴組合所属の組合員兩名を除名しない場合にはユニオン・ショップ協定を破棄し、組合費のチェック・オフを中止する旨通告したこと、②昭和56年11月12日頃管理職をして、また同年同月21日付「院内ニュース」を用いて、貴組合所属の組合員に対し、貴組合からの脱退を慫慂したことは、いずれも不当労働行為であると、東京都地方労働委員会において認定されました。今後このようなことをくり返さないよう留意いたします。

(注、年月日は手交した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前項を履行したときは、すみやかに、当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東京医療生活協同組合(以下「生協」という。)は、消費生活協同組合法にもとづく協同組合であり、肩書地で中野総合病院(以下「病院」という。)を経営するなど、

地域住民のための医療活動を行っており、その従業員数は約370名（うち、同病院の従業員数は約330名）である。

- (2) 申立人東京地方医療労働組合連合会（以下「東京医労連」という。）は、東京地方における医療関係労働者で組織する労働組合の連合体であり、加盟組合数は約80組合、組合員数は約8,000名である。
- (3) 申立人東京医療生協労働組合（以下「組合」という。）は、生協の従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件申立て当時255名であったが、現在は約80名である。組合は、昭和47年4月以降、東京医労連に加盟している。
- (4) なお、生協には、申立人組合のほか、後記のとおり、56年12月、生協の従業員約40名で結成された東京医療生協職員労働組合がある。

## 2 組合員の解雇と除名問題等

### (1) 組合員A、K両名の懲戒解雇

- ① 病院の衛生検査技師・Aは、49年4月以降、職業病（頸肩腕症候群）を患い、リハビリテーションを行いながら病院勤務を続けていた。また、病院の看護婦・Kは、51年10月以降、腰痛症を患い休職療養をした後、52年10月からは事務職の業務に従事していたが、54年10月頃、棚から落下した空箱が首にあたり頸椎捻挫を起こし、病院を休んでいた。
- ② ところが生協は、56年3月17日、Aに対し、症状はすでに固定しているとの診断にもとづき、同年4月1日以降通常勤務に就くよう命ずるとともに、不服のある場合は他の専門の医療機関の診断書を提出するよう通告した。その後、生協は、Kに対しても同じような理由で同趣旨の通告を行った。
- ③ しかし、AおよびKの両名は、いずれも上記通告に従わなかったため、生協は、内容証明郵便でAに対しては同年4月14日付で、Kに対しては同年4月25日付で、それぞれ上記就労命令拒否、暴行脅迫による業務妨害（55年10月24日頃、院長室に入り、長時間にわたって交渉を要求したこと等を指すものとみられる。）、職場秩序紊乱（56年3月23日頃、病院玄関前で外部支援者約30名とともに集会を行ったこと等を指すものとみられる。）等を理由に懲戒解雇した。

### (2) 解雇された組合員A、K両名の除名に関する問題

- ① 生協には、かつて、「東京医療生活協同組合中野組合病院職員組合」と称する労働組合が存在し、同組合は、36年12月、生協との間で「職員は原則として組合員とする。非組合員になろうとする者は、乙（注、同労組）に書面をもってその理由を申出るものとする。但し、乙がその理由が不相当と認めたときは、乙と甲（注、生協）とその者との三者が協議の上定める。」（以下、同条項を「ユニオン・ショップ協定」という。）、「甲は、乙の組合員の毎月の賃金から、経常的組合費を控除し、3日以内に乙に一括して手渡す。」（以下、「チェック・オフ協定」という。）との条項を含む労働協約を締結した。なお、同協約の有効期間は「締結の日から起算して2年とする。期間満了の日から1ヶ月前までに当事者の何れからも改訂の申入れがないときは、更に1ヶ年有効とする。」と定められていた。

その後、生協内に上記組合のほか「東京医療生活協同組合新労」が結成されたが、46年8月、両組合とも解散したうえ、新たに現在の申立人組合を結成し、その旨を生協

に文書通告した。その際申立人組合は、同文書のなかで「貴生協との協定事項については、職員組合（注、上記「東京医療生活協同組合中野組合病院職員組合」）より引継ぎます。」との意思を表明したところ、生協は、文書で「職員組合との協定を引継ぐことに異議ありません。」と申立人組合に通知した。

ところで、本件において、組合は、上記「ユニオン・ショップ協定」および「チェック・オフ協定」は今日まで協約として有効に存在していると主張するのに対し、生協は、両協定は協約としてはいずれも失効しているけれども事実上慣行として存在していることは認めるという。そのいずれなるやはさて措き、本件労使間でこの両協定の内容がひきつづき現実に機能していたことについては、当事者間に争いが無い。

② 生協は、56年4月18日、組合に対し、「同月15日、生協は、組合員Aを懲戒解雇した事実を組合に通告したが、生協としては、その時点でAの労組員たる資格は自動的に消滅したものと解釈している（注、後記④の解釈にもとづくものとみられる。）、これで間違いはないか確認を求める」旨、文書で申し入れた。

③ これに対し組合は、同月21日、組合としては、Aの懲戒解雇の決定の経過に疑義があり、またAから解雇撤回の要請も受けているとしたうえ、組合員の資格問題は組合が独自に判断し得るものであり、Aの組合員たる資格は、現在、保全されており、また、Aの解雇問題の対応については、現在、検討中であるので、見解の表明は留保する旨、生協に文書回答した。

翌22日、生協は、被解雇者Aをひきつづき組合員として認める旨の上記組合の回答は、ユニオン・ショップの趣旨に反するもので、労使間の信頼関係に違背するものであるから、そのような態度を改めない限り、生協としては、組合費のチェック・オフのとりやめを含む措置を検討せざるを得ない旨の警告書を、組合に発した。

④ ついで生協は、同月24日、「A、Kらの重大な業務妨害に対する理事会の決意と見解」と題する文書を全職員に配布し、そのなかで、「当生協と労組間には事実上の『ユニオン・ショップ』があります。ユニオン・ショップというのは、当生協に採用した正規職員は組合員となる、その代り生協職員の身分を喪失すれば組合員資格を喪失するというものです。Aは懲戒解雇により職員の身分を失ったわけですから当然労組員ではなくなるということになります。」と述べ、Aをまだ組合員として認めている組合の態度を非難した。

⑤ 同月28日、組合が同日予定した職場委員会（執行部と職場委員で構成し、大会につぐ決議機関）にAを出席させるため、同人の構内立入りの許可を求めたところ、生協は、Aが病院業務の妨害を続けていること、組合が上記のようにAをひきつづき組合員として処遇していることなどを理由に、これを認めなかった。

⑥ しかし、組合は、同日、職場委員会を開催し、A、Kの両組合員が解雇になる前に、組合から両名に対し他の医療機関の診断を受けるよう要請したにもかかわらずこれを拒否し組合の統制に従わなかったことを理由に、両名不在のまま、両名の除名を決定した。そして組合執行部は、同年5月9日、生協に対し、職場委員会で両名の除名を決定した旨文書で通知するとともに、この除名については、組合規約上大会決議を必要とするので、大会以後に正式な回答をする旨付言した。

なお、これに先立って行われた同年4月24日の職場委員会では、組合執行部は、Aの

組合員としての権利を凍結してAと話し合いを進めるが、組合の統制に従わない場合は、同人に対し無期限の資格停止または除名を行うとの態度を表明していた。

- ⑦ 組合は、同年7月24日、「A、K両氏の解雇撤回要請」を議題とする臨時大会を開催したが結論を得るに至らず、同年10月20日、再び臨時大会を開催した。同大会では、A、K両名からの解雇撤回要請について、組合としてはとりあげないこととし、「両氏に対して自己批判を求める。(その自己批判が大会として受け入れられるまで、両氏の労組員としての権利は凍結する。)との決議を行った。

その後、A、Kの両名がともに上記自己批判を求める大会決議を拒否したので、組合は、同年11月19日の臨時大会で、両名に対し「労組脱退勧告」を行うことを決議した。その後における両名の対応や組合の動き等については明らかでない。

- ⑧ 他方、組合が上記同年10月20日の臨時大会でA、K両名に対し自己批判を求める決議を行った翌日の10月21日、生協は、組合に対し「……聞くとところによるとA、K両氏を除名しない決議が出されたとも云われております。……貴労組執行部は今春闘を通じて『両氏の労組除名』を推進するかの言辞を再三表明して来られました。……臨時労組大会の結論を……本日中に頂戴したいと思います。尚、結論如何によっては、理事会として重大な決意をせざるを得ない」との「申し入れ書」を發した。そして、本審問延における生協側証人の証言によれば、上記「申し入れ書」にいう“結論如何によっては、理事会として重大な決意をせざるを得ない”との趣旨は、組合が両名を除名しないとの結論に達した場合には、ユニオン・ショップ協定を破棄し組合費のチェック・オフを中止する、という内容のものであると認められる。

### 3 組合からの脱退懲憑

- (1) 上記A、K両名の除名問題をめぐり、組合と生協との対立が続いていた56年9月頃、組合からの脱退を希望する者が現われはじめ(5名程)、そのうち1名が組合を脱退した。
- (2) 同年11月12日、生協は組合に対し、最近組合員のなかから組合脱退意思の強いことを申し出る者が続出しているが、生協としてはかかる意思の表明を認めざるを得ないとの結論に達したので、組合からの「脱退希望者」については、56年11月以降、これらの者の組合費のチェック・オフを中止する旨の「通告書」を發した。と同時に、生協は、「所属長各位」宛に、同「通告書」を添え、職員の組合加入問題は、職員個々の自由意思に委ねることにしたので、今後職員より問い合わせがあった場合は、組合「加入希望者」のみ組合費をチェック・オフすると回答するようとの「事務通達」を發した。
- (3)① 同年11月12日当日の昼休みに、病院の栄養課調理給食室のB2室長(管理職)は、厨房で昼食をとっていた約10名の組合員(栄養士)らに対し上記「事務通達」を読みあげたうえ、「最近(組合からの)脱退者が続出しています。……脱退したいと思っている人はぼくの方まで申し出るように」といった。
- ② 同じ頃、第一病棟のB3婦長(管理職)は、朝の申送りの際、詰所で約8名の組合員(看護婦)らに対し上記「事務通達」の内容を口頭で説明したうえ、「病院側が労組費の天引きをやめたので、組合をやめたい人は印かんと名前を書いて私の所か人事の所に出して下さい。」といった。
- (4) 同年11月19日、生協は「労組三役の哀しいウソ」と題する「院内ニュース」を發表した。その中で、生協は『A、K』両君の職員資格喪失以来……『A、K』両君の労組員

資格の喪失は当然なこととして理事会は扱ってきたのです。若し、労組執行部がこれを守らない場合は、当院の慣行としてのユニオン・ショップは『崩壊』すると4月以来何度も注意してきたところですよ。」と述べている。これはA、K両名が職員資格を喪失した以上組合員資格も喪失するものであるから、組合としては、当然A、K両名に対し除名の措置をとるべきであるとの考えのもとに、組合が同年10月20日開催の臨時大会でA、K両名の「自己批判を求める」決議を行ったのみで、除名の措置をとらなかったこと（第1、2(2)⑦）を生協が非難したものである。また生協はこの「院内ニュース」の中で、「……理事会は約束します。労組を止めなさいとか、どうか、理事会は職員に働きかけません。理事会と労組、どちらが職員の心をつかむのか、正々堂々とお互いの仕事、運動の領域で公明正大に競争しましょう。こういう考えが、11月12日付の考え抜いた末の理事会から、労組に通告（注、上記3(2)の「通告書」）したことです。……労組加入は職員の一人一人の自由選択制とします。……」と述べている。

組合は、即日、生協に対し、前記「通告書」以降の事態は、組合に対する分断、破壊を策するものであるとして、これらの行為をやめるよう抗議文を發した。

- (5) しかし、生協は、ひきつづき同月21日、「職員のみなさんへ」と題する「院内ニュース」を發行した。その中で生協は「最近、くしの歯を引くように、給与から労組費を天引きしないよう申し出る職員が増えています。理事会はこの問題について検討した結果、以下のように取り扱うことを決めましたので、みなさんにお知らせいたします。
- ①労組費天引きをしないよう申し込んだ職員については、その月から天引きいたしません。……②労組費天引きをことわった職員に対して、理事会は当然ながら一切の差別なく職員として処遇いたします。……③この問題については、いろいろな推測やデマが流されています。……よこしまな臆測などにまどわされず、職員一人一人が自分の判断に立って行動されるよう、理事会は呼びかけます。」と述べている。
- (6) ちなみに、同年12月24日、組合を脱退した従業員らが中心となり約40名で東京医療生協職員労働組合（以下「職労」という。）を結成した。そして職労は、翌57年1月14日組合に対し、組合脱退者47名の氏名を連記し、それらの者が職労に加入した旨、文書で通知した。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

被申立人生協が、①解雇した組合員A、K両名の除名を要求し、除名しなければユニオン・ショップ協定を破棄し、それまで行ってきた組合費のチェック・オフもやめると迫った行為、②56年11月12日、各所属長宛に「事務通達」を發した後、各職場の従業員に対し、職制をしてこれを読みあげさせるなどして、申立人組合からの脱退を呼びかけた行為、③同年同月21日付「院内ニュース」を用いて、申立人組合からの脱退を呼びかけた行為は、いずれも申立人組合の弱体化を狙った支配介入である。

#### (2) 被申立人の主張

① 生協としては、A、K両名の除名を直接要求したことはない。ただ本件におけるユニオン・ショップなるものは、職員の資格を喪失すると、労組員資格も喪失するというものであるから、組合員が職員資格を喪失した場合には、組合としては当然当該組

合員に対し除名の措置をとるべきであるとの生協の見解のもとに、生協は組合に対し組合の意思を質したところ、組合には除名の措置をとる意思のないことが判明したので、生協としては、組合に労使間の信頼関係を破る協定違反行為ありとして、ユニオン・ショップ協定の破棄およびチェック・オフの中止を警告したものであって、生協にはなんら不当労働行為意思はない。

② 「事務通達」は、生協の事務取扱いとして組合からの脱退希望者に限り、組合費のチェック・オフを中止する旨各所属長宛に申し伝えた、通常の事務連絡にすぎず、各所属長に対し、ことさら、これを読み上げるよう指示したことはない。

③ 56年11月21日付「院内ニュース」は、当時問題となっていたチェック・オフの取扱いについての生協の見解を発表したまでであって、なんら組合脱退を呼びかけたものではない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 解雇された組合員の除名に関する問題について（第1、2(2)の事実）

生協と組合との間にそれが労働協約といえるかどうかは別として、ユニオン・ショップ協定および組合費のチェック・オフ協定が存在したことは当事者間に争いが無い。

生協は、このユニオン・ショップ協定では、職員の資格を失った場合には、組合員の資格も失うのであるから、組合員が解雇された場合には、組合としては当然当該組合員に対し除名の措置をとるべきであるという。しかしながら、同協定は「職員は原則として組合員とする」と定めるのみで、その中に、生協のこのような趣旨の文言は見当たらない。とすれば、本来、解雇された組合員をどのように処遇するかは、組合の内部問題であって、使用者が容喙すべき筋合いのものではないから、生協が、解雇した組合員A、K兩名を組合が除名しない場合には、ユニオン・ショップ協定を破棄し、組合費のチェック・オフを中止するというような報復的措置をとるべきことを組合に通告したことは、生協が組合の内部運営の問題に容喙したものであるとして、組合に対する支配介入というべきである。

もっとも、組合員の除名は組合規約上最終的には組合大会の決議によるとはいえ、組合執行部はかねてから自発的に組合員A、K兩名の除名を生協に約していたのであるから、生協が本件のような措置に出たことには無理からぬものがあるといえなくもないが、事柄の性質上支配介入とみざるを得ないのである。

### (2) 組合からの脱退懲憑について（第1、3(3)①③および(5)の事実）

① 56年11月12日、生協のB2調理給食室長（管理職）が、約10名の組合員に対し、同日付の上記「事務通達」を読み上げたにとどまらず、「……脱退したいと思っている人は、ぼくの方まで申し出るように」と発言したり、また同じ頃、B3婦長（管理職）が、約8名の組合員に対し、同じく上記「事務通達」を説明したにとどまらず、「…組合をやめたい人は、印かんと名前を書いて私の所か人事の所に出して下さい」と発言したりしたことは、等時の生協と組合との対立状態に照らし、生協から兩名に対し具体的な指示があったか否かにかかわらず、兩名の生協における地位からみて、いずれも生協が申立人組合所属の組合員らに対し、同組合からの脱退を懲憑したものと判断せざるを得ない。

② また、56年11月21日付「院内ニュース」の記述それ自体は、一見生協のいうように、

当時問題となっていたチェック・オフの取扱いについての生協の見解を公表したものと  
いえよう。しかしながら、この「院内ニュース」は、前記認定のように、A、K両  
組合員の除名問題をめぐって組合と生協との対立関係が続き、組合からの脱退希望者  
も出ているという状況の下で全職員に配布されたものであり、しかも、これに先立っ  
て配布された同年同月19日付「院内ニュース」には「……労組加入は職員一人一人の  
自由選択制とします。……」という記事があるのに加えて、この21日付「院内ニュー  
ス」でさらに、「労組費天引きをことわった職員に対して、理事会は……一切の差別な  
く職員として処遇いたします。」などと、いわずもがなの言動を行ったことは、「院内  
ニュース」に名をかりて、申立人組合所属の組合員に対し、暗に同組合からの脱退を  
懲憑したものと判断せざるを得ない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人生協が、①申立人組合に対し、解雇したA、K両組合員  
を除名しない場合には、ユニオン・ショップ協定を破棄し、組合費のチェック・オフを中止  
する旨通告したこと、②管理職をして、または「院内ニュース」を用いて、申立人組合所属  
の組合員に対し、同組合からの脱退を懲憑したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に  
該当する。

なお、申立人らはポスト・ノーティスを求めているが、本件の救済としては文書手交を命  
ずるのが相当と考える。

よって、労働組合法第27条およ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59年10月2日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏