

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 社 団 法 人 全 国 社 会 保 険 協 会 連 合 会

再 審 査 被 申 立 人 健 康 保 険 病 院 労 働 組 合 鳴 和 総 合 病 院 支 部

## 主 文

- 1 本件初審命令主文第1項及び第2項を取り消す。
- 2 本件初審命令主文第3項ないし第6項中「及び被申立人社会保険鳴和総合病院」を削る。同第3項中「本人からの申出の有無にかかわらず」を「従前の取扱いにより」に改め、ただし書を削る。同第5項中「組合活動に係る賃金の取扱いについて申立人と協議しなければならない」を「組合活動を理由とする外出に係る賃金の今後の取扱いについて変更しようとする場合は、申立人と協議をつくさなければならない」に改める。

同第3項を第1項とし、同第4項ないし第7項を2項ずつ繰り上げる。
- 3 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 当委員会の認定した事実

- 1 当事者等
  - (1) 再審査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、健康保険法第23条の規定に基づいて設置された健康保険病院及び健康保険診療所の経営について、同法施行令第2条により社会保険庁長官から委任を受けている各都道府県知事と受託契約を締結し、上記病院、診療所(病院50、診療所4)の経営に当たっている社団法人である。

なお、全社連の経営する医療施設としては、このほかに厚生年金保険法に基づいて社会保険庁長官から直接委託を受けている三つの病院がある。

社会保険鳴和総合病院(以下「鳴和病院」という。)は、もと日本電気冶金株式会社鳴和診療所であったものを、国(厚生省)が買い上げ、22年4月に社会保険鳴和病院として発足させ、経営を財団法人社会保険協会(石川県支部)に委託していたものであるが、33年9月1日全社連に経営委託替えとなり、じらい全社連の経営する病院の一つとして現在に至っているものである。全社連への鳴

和病院の経営の委託は、健康保険法施行令第2条の規定により委任を受けている石川県知事と全社連との間に締結された契約に基づくものである。鳴和病院は、38年5月に総合病院の承認を受け、社会保険鳴和総合病院に名称を変更し、57年3月1日現在内科ほか14の診療科目を有しており、再審査審問終結時の職員数は約250名である。なお、鳴和病院には付属施設として同敷地内に併設された社会保険鳴和看護専門学校(以下「看護学校」という。)があり、37年4月1日に全社連が石川県知事から経営の委託を受け以来現在に至っている。

- (2) 再審査被申立人健康保険病院労働組合鳴和総合病院支部(以下「支部」という。)は、鳴和病院、同売店及び看護学校に勤務する職員で組織された労働組合であり、本件再審査審問終結時における組合員数は約220名である。

同支部の前身である社会保険鳴和総合病院労働組合(以下「組合」という。)は、25年7月10日に結成された後、健康保険病院労働組合連合会(以下「健保労連」という。)に加盟したが、健保労連が本件再審査審問終結後の62年7月10日をもって健康保険病院労働組合(以下「健保労組」という。)に組織変更することに伴い、これに先だつ同年6月23日、臨時組合大会を開催し、同年7月10日をもって、支部に組織変更することを決定したものである。

## 2 申立人資格に関する事項

- (1) 再審査審問終結時の組合親約第3条には、次のとおり規定されている。

第3条 この組合は社会保険鳴和総合病院、同売店、社会保険鳴和看護専門学校(以下「病院等」という。)に勤務する者、及び労働組合専従職員(以下「職員」という。)で組織する。

但し、次の者を除く。

- 1 病院長、副院長、事務長、総婦長、庶務課長、経理課長。
- 2 非常勤嘱託の者。
- 3 組合と病院で協議して定めた者。
- 4 パートタイマーで、自分の意志で組合に加入しない者。

- (2) 鳴和病院の診療科、検査部、放射線部等の各部長は、求人、採用面接、配置、昇進等人事に関して意見を具申する権限を有している。
- (3) 看護部の各婦長は、看護婦関係の求人、配置・配転、昇進等人事に関して意見を具申する権限を有している。
- (4) 副総看護婦長は、総看護婦長を直接補佐する。また技師長は、検査部、放射線部、理学診療部の各部長の下で、部長を直接補佐し、技師関係の求人、採用、配置・配転、昇進等人事に関して意見を具申する権限を有している。
- (5) 看護学校の教務主任(61年3月13日「教務部長」に改称。)は、看護学校の

日常的運営につき事実上統轄し、看護学校の専任教員及び事務員の選任に当たり、意見具申を行い、また、学生の中から卒業後鳴和病院の看護婦となる者を採用する場合、事務長、総看護婦長と共に面接を行っている。

- (6) 鳴和病院の庶務係長、経理係長は、庶務課長、経理課長を直接補佐し、課長の指示により業務の企画立案をし、業務の機密に接することがある。

### 3 被申立人適格に関する事項

#### (1) 全社連と鳴和病院との関係

石川県知事と全社連の間には、鳴和病院の経営の委託について締結した 35 年 4 月 1 日付けの契約書があり、これは同契約書第 26 条に基づき自動延長により効力を有してきている。

上記契約書第 1 条には、鳴和病院の経営を全社連会長に委託する旨規定されており、また、同 8 条には、独立採算制の原則として鳴和病院の経営については「特別会計を設け、原則として、それぞれの病院の収入をもってその支出にあてるものとする。」と規定されている。

なお、全社連は、各病院に対して、経営・運営上の指導・監査、職員の研修・教育等を行っており、またその事務の一部を委任している。

#### (2) 全社連と鳴和病院院長との関係

ア 鳴和病院病院長は、全社連会長によって任命される。

イ 全社連は、鳴和病院病院長の任にある者をして医療法第 10 条にいう病院管理者としてきた。したがって、鳴和病院病院長の任にある者は病院管理者としての地位において医療法第 15 条第 1 項に規定される「医師、歯科医師、薬剤師その他の従業者」の監督及びその業務遂行に係る注意義務を有している。

ウ 全社連がその経営する病院等の組織、事務分掌について定めた「健康保険病院組織規程」(35 年 7 月 1 日施行、以下「組織規程」という。)の第 2 条第 2 項には、病院長は「院務を総理し、職員を指揮監督して病院の適正な運営を図らなければならない。」と規定されている。

#### (3) 職員の任免

ア 全社連の組織規程第 11 条第 3 項には「職員は、会長がこれを任免する。ただし、病院長、副院長、事務長及び総看護婦長を除く職員の任免については、会長は、病院長にその権限を委任することができる。」と規定されており、また、同条第 5 項には「第 3 項の病院長の任免する職員のうち、別に定める職の職員を任免する場合には、病院長は、その都度会長の承認を受けなければならない。」と規定されている。

イ 鳴和病院における職員の任免は、次のように行われている。

- (ア) 病院長、副院長、事務長及び総看護婦長(以下「管理職員」という。)並びに看護学校の教務主任については全社連会長がこれを任免する。
- (イ) 診療科の部長、公衆衛生科・リハビリテーション科の部長及び技師長、診療協助機関(薬剤、検査、放射線、理学診療、手術、医学資料室、S・M・I 室等各部室)の部長、室長及び技師長、副総看護婦長並びに事務局の次長及び課長(以下これらの者を「基幹職員」という。)については、全社連会長の承認を得て病院長がこれを任免する。ただし、基幹職員中診療・公衆衛生・リハビリテーションの各科部長の任免については、本件係争時においては、承認を要せず報告のみとされている。
- (ウ) 上記管理職員及び基幹職員を除く他の職員(以下「一般職員」という。)については、医師、歯科医師も含めて病院長がこれを任免し、その都度全社連会長に報告する。
- (4) 職員の昇給・昇格等
- 鳴和病院における職員の初任給、昇給及び昇格の決定は、次のように行われている。
- ア 管理職員の初任給、昇給及び昇格は、全社連会長が決定する。
- イ 基幹職員の初任給及び昇格は全社連会長の承認を得たうえで、また、同昇給は財団法人石川県社会保険協会長の承認を得たうえで病院長が決定する。
- ウ 一般職員の初任給、昇給及び昇格は、病院長が決定し、事後全社連会長に報告する。
- エ 上記イ及びウに係る病院長の決定は、全社連の定めた「健康保険病院職員給与規程」(35年7月1日施行)及び「健康保険病院職員の初任給・昇格・昇給等の基準」(41年4月1日施行)に基づいて行われている。ただし、鳴和病院においては、上記規程によらないものとして、労務職員及び一般技術職員の特別昇給について組合との間に締結された協定がある。
- (5) 職員の勤務条件の決定等
- ア 勤務条件に係る諸規程の制定改廃
- 全社連が健康保険病院等の業務運営の大綱について定めた「健康保険病院業務運営規程」(35年7月1日施行、以下「運営規程」という。)の第13条には、健康保険病院に関する諸規程の制定について次のように規定されている。
- 第13条 会長は、健康保険病院が、その業務を円滑に運営するため必要な諸規程を制定し、又は健康保険病院において制定する諸規程の準則を制定する。

- 2 健康保険病院においては、前項後段に定める準則に従い諸規程を制定するほか、必要に応じ、諸規定を制定することができる。
- 3 病院長は、前項の規定により諸規程を制定したときは、会長に報告しなければならない。

鳴和病院の「就業規則」(35年10月1日施行)も、全社連会長の定めた「就業規則準則」(35年5月3日制定)に沿って制定されたものである。鳴和病院には、このほかに超過勤務手当の算定方法等について制定した給与規定内規(35年10月1日施行)がある。

#### イ 団体交渉等

- (ア) 団体交渉には、全社連と各病院の労働組合の上部団体である健保労連とが中央(東京)で行う中央交渉及び各病院と健保労連の単位組合とがそれぞれの地域で行う単組交渉がある。中央交渉における交渉事項は、「勤務条件の基本にかかわること全般」であり「主として実態としては給与体系にかかわる事項」が対象となるが、その具体例として「週休2日制の制度化の問題」と「諸手当の改善の問題」などがあり、これらの事項については、全社連に勤務する職員の勤務条件を画一的に管理していく必要があるために中央で行うということになっている。一方、単組交渉の具体例としては、「職場環境の改善」と「年2回の勤勉手当の上積み交渉」などがあり、特に、後者については、健康保険病院職員給与規程にその病院の経営状態が良好な際は会長の承認を得て上積みできる旨定めてあり、これに基づき、病院長は単位組合と団体交渉をすることとなっている。
- (イ) 全社連会長が各健康保険病院病院長にあてた通知「労働協約の締結にかかる事前協議について」(36年1月25日通知)によると「正規の労働協約の締結について組合から要求が行われる場合、病院長は、その権能に属する事項について労働協約の締結に応ずることは当然」としつつ、「病院長の権限に属する事項を内容とする労働協約の締結に当たっては、事前に、その協約案を添えて、本会に対して協議するものとする。」となっている。
- (ウ) 鳴和病院病院長と組合との間には、48年4月26日付けで締結された通勤手当に関する協定と49年12月4日付けで締結された早出手当に関する協定がある。

前者は中央交渉で決められた通勤手当の支給限度額に3,000円の上積みをすること等を内容とするものであり、後者は給食現場等早朝出勤をすることとされた職員に対する手当を内容とするものである。上記早出手当は、

全社連の制度上はないものであるが、55年当時全社連の医療施設中26～27施設において行われていた。

#### 4 組合脱退しょうよう等

- (1) 組合規約第3条、第8条及び第9条には、施行当時の25年7月10日から30年ごろまで、次のように規定されていた。

第3条 この組合は社会保険嶋和病院に勤務する試用期間中のものを含めたすべての従業員で組織する。

但し左の者を除く

- 1 院長、副院長、事務長
- 2 病院で一定期間を限って雇入れた者で勤続2ヶ月以内のもの
- 3 病院と組合で協議して定めた者

第8条 従業員は病院に勤務すると同時に組合員となるものとする。

第9条 組合員は左の各号の一に該当するに至った場合は脱退したものと見なされる。

- 1 退職
- 2 死亡
- 3 除名
- 4 第3条但書各号の一に該当する様になった場合。

- (2) 嶋和病院病院長は、30年11月2日付け文書をもって、組合に対し、組合員のX1を医務部長に任命するので同人の組合脱退を承認せられるよう申し入れた。

- (3) 嶋和病院庶務課長Y2(以下「Y2課長」という。)は、31年4月に嶋和病院の職員となったが、組合加入申込書を提出する等特別な手続を経ることなく組合の組合員となった。

- (4) 組合は、32年2月1日付け文書をもって、嶋和病院病院長に対し、労働協約を締結するため、労働協約案を提示するので検討を願う旨申し入れており、同協約案第2条には、次のとおり記載されていた。

(ユニオン・シヨヨップ)

第2条 病院の従業員は組合員でなければならない。

但し、次の各号の一に該当するものは、この限りでない。

- 1 院長、副院長、事務長
- 2 臨時試用期間中のもので2ヶ月以内のもの
- 3 病院と組合と協議して決定したもの

上記申入れに対して、同病院長は、同年2月12日付け文書をもって、目下検

討中の病院案が成案を得次第協議をしたい旨回答している。

- (5) 組合は、33年7月8日付け文言をもって鳴和病院病院長に対し、労働協約案を提示して、労使関係の基本原則と緊要と認める問題について協約を締結することを申し入れた。同協約案の第4条及第5条には、次のとおり記載されていた。なお、これらの条項中の「甲」は鳴和病院を、「乙」は組合を指している。

第4条 社会保険鳴和病院に勤務する職員はすべて組合員でなければならない。

但し左の者を除く

- 1 院長、副院長、事務長、婦長
- 2 甲と乙とで協議して定めた者

第5条 甲は乙から除名された者を解雇する。

- (6) 鳴和病院病院長は、33年7月21日付け文書をもって、組合に対して、現在は互いに意見のそごを来たしている諸懸案のあること、病院としても現状を分析して管理運営上改善を要するものは再検討したいこと、組合においても医局員全員の組合脱退に関する問題も早急に解決を必要としていると思われることなどの理由により、労働協約締結のための団体交渉の延期を申し入れた。
- (7) 鳴和病院病院長は、33年10月7日付け文書をもって、組合に対し、総務課長及び会計課長は労働組合法第2条ただし書第1号に該当するものと見なされるので、両名の脱退につき考慮されるよう申し入れた。
- (8) 33年11月ごろは、鳴和病院の事務員、看護婦、医師などで、組合に加入していない者はなく、また、46年には職員で組合に加入していないのはパートの者ぐらいであった。
- (9) 鳴和病院の医師であるX2(以下「X2医師」という。)は、37年2月27日に同病院の職員となったが、組合加入申込書を提出する等特別な手続を経ることなく組合の組合員となった。
- (10) 鳴和病院の診療放射線技師であるX3は、44年4月1日に同病院の職員となったが、組合加入申込書を提出する等、特別な手続を経ることなく組合の組合員となった。
- (11) 鳴和病院病院長は、45年10月19日付け文書をもうて、組合に対し、保安要員及び非組合員について、協定を締結するよう申し入れた。
- (12) 鳴和病院病院長は、46年11月16日付け文書をもって、組合に対し、X4副総看護婦長を給看護婦長職務代行者として発令するので、同人を非組合員とされるよう通知した。
- (13) 鳴和病院病院長は、47年10月16日付け文書をもって、組合に対し、下記

の者を非組合員とする協定を締結するよう申し入れた。

ア 診療科の部長

イ 公衆衛生科、リハビリテーション科の部長及び技師長

ウ 診療協助機関の部長、室長及び技師長

エ 副総看護婦長

オ 看護婦長

カ 事務局の次長及び課長

- (14) 鳴和病院においては、48年4月1日、医師の職務手当として「副院長待遇」手当が新設された。
- (15) 52年11月11日開催の52年度第1回臨時組合大会において、庶務課長の非組合員化及び一定の範囲の者の自由加入制を内容とする議案が提出され、そのうち、庶務課長及び経理課長の非組合員化については可決され、一定の範囲の者の自由加入制については保留とされた。
- (16) 鳴和病院病院長は、組合の執行委員長代行との間において、53年8月31日付けで、庶務課長及び経理課長を非組合員とする旨の協定を締結した。
- (17) 鳴和病院においては、同病院創立以来30余年にわたって病院長の地位にあったY1が退職し、同人の退職に伴い、54年3月10日、それまで同病院の副院長であったY3が全社連によって病院長に任命された。
- (18) 54年4月1日、鳴和病院に病院運営評議会が設置された。同評議会の規程第1条、第2条及び第8条には、次のとおり規定されている。

(目的)

第1条 病院運営評議会(以下「評議会」という。)は社会保険鳴和総合病院の運営、管理全般について、建設的な意見の交換を行ない病院の向上発展に寄与することを目的とする。

(構成)

第2条 評議会の構成はつぎのとおりとする。

院長、副院長、副院長待遇、事務長、総婦長、事務次長

なお、必要に応じ担当責任者等の出席を求めることができる。

(機密の保持)

第8条 この会議で得た病院の機密事項及び個人の機密は他に漏らしてはならない。

- (19) 鳴和病院病院長は、55年3月19日、同月24日及び5月7日付け文書をもって、組合に対して常勤医師及び歯科医師についての非組合員協定締結を申し入れた。また、この期間に行われた団体交渉において、鳴和病院は、上記申入

れに付随して、副院長待遇医師だけでも非組合員化したい旨、組合に対して要望した。

- (20) 55年5月、X2医師は組合に脱退届を提出した。
- (21) 鳴和病院においては、46年4月1日以来鳴和病院事務長の地位にあったY4が退職し、同人の退職に伴い55年10月1日、それまで高松市に所在する社会保険栗林病院の事務長であったY5が全社連によって事務長に任命された(以下同人を「Y5事務長」という。)
- (22) Y5事務長は、55年11月ごろから団体交渉において組合に対し、鳴和病院にはユニオン・ショップ慣行は存在しない旨述べ、また、オリエンテーションなどの場において職員に対し、組合へ入るか否かは自由である旨説明した。
- (23) 56年4月から58年3月31日に至るまでの間、鳴和病院は全社連によって経営改善指定病院に指定されていた。同指定は経営の困難な病院に対して財政上あるいは運営上の指導を行うためのものであり、指定を受けた病院は全社連から資金の貸付けを受けるほか、文書や電話等の照会により全社連から運営上の指導を受けることができる。この場合は、勤勉手当の上積み支給については、全社連内部の取決めにより、できないものとされている。

なお、経営改善指定病院の指定は、全社連の経営する各病院からの申請により全社連内部の経営改善委員会が行うもので、指定についての具体的基準等は特に定められていない。鳴和病院における収支は、55年度において赤字を示したが、経営改善指定病院となって、全社連から資金の貸付けを受けて累積債務の返済等を行ったため、56年度、57年度とも単年度の収支では黒字となった。

- (24) 56年4月2日、鳴和病院副院長Y6(以下「Y6副院長」という。)は、新規採用の医師X5(以下「X5医師」という。)、X6(以下「X6医師」という。)及びX7(以下「X7医師」という。)の3名に対し、勤勉時間や当直の説明をした際、組合加入は自由であり、現在ほとんどの医師は加入しているが、加入していない医師もいる旨説明した。

なお、Y6副院長は、54年及び55年の新規採用の医師に対するオリエンテーションの場でも同様の説明をしている。

- (25) 56年4月、X6医師は、鳴和病院の庶務課の職員に留学生の身分だから組合運動はできないので組合に加入しない旨申し入れた。そこで、Y2課長は、組合の執行委員長にその旨連絡したところ、組合は、執行委員会です承し、同月中旬の団体交渉において、そのような特殊な事情であればX6医師について非組合員協定を締結したい旨申し入れたが、鳴和病院は外国人だからということ

で他の医師等と区別していないという理由で協定締結を拒否した。

(26) 56年4月中ごろ、X5医師はY2課長に組合に加入する意思のない旨伝え、その後、Y5事務長がその意思を確認し、その旨組合の執行委員長に連絡した。

なお、同年4月、X7医師は組合に加入した。

(27) 56年5月下旬、鳴名病院の医師であるX9(以下「X9医師」という。)ほか8名の医師が組合に脱退届を提出した。

(28) 58年4月1日、X6医師(57年10月帰化し、日本名X8となった。)が鳴和病院を退職した。

(29) 再審査審問終結時の組合規約第7条及び第8条には、次のとおり規定されている。

第7条 病院等に勤務する者は病院等に勤務すると同時に組合員となり、職員は組合大会の任命承認決議と同時に組合員になるものとする。

第8条 組合員は左の各号の一に該当するに至った場合は、脱退したものとみなされる。

1 退職。

2 死亡。

3 除名。

4 第3条但書に該当するようになった場合。

#### 5 組合費チェック・オフの中止

(1) 鳴和病院においては、組合発足当初から、組合費は毎月支払われる賃金からチェック・オフされてきた。

なお、新たに職員となったものは、組合規約で定められている特定の者を除き労働契約締結と同時に、組合加入申込書の搬出等特別な手続きを経ることなく組合員となっており、同時に組合費は第1回支払いの賃金分からチェック・オフされてきた。

(2) 鳴和病院は、56年4月1日付けで採用されたX5医師については、労働協約締結時から組合費のチェック・オフを行っていない。

(3) 56年4月10日ごろ、X2医師は、Y5事務長に、去年組合を辞めたので組合費のチェック・オフを止めるよう申し出、Y5事務長は、X2医師の組合費チェック・オフを同月分から中止する旨組合の執行委員長に通知し、そのとおり実施した。

(4) 56年6月、鳴和病院は、X9医師ほか8名の医師から組合費チェック・オフを止めるよう申出を受けたため、組合の執行委員長に対して、X9医師らから中止の申出のあったこと及び中止する旨を通知した上、これらの者の組合費チェック・オフを中止した。

- (5) 57年1月25日、組合は、鳴和病院が行った上記(2)ない(4)の組合費チェック・オフの中止等は合理的な理由なく、組合費チェック・オフ慣行を破棄せんとするのみならず、チェック・オフの中止等について、組合と事前協議することなく一方的になされたもので不当労働行為であるとして、石川県地方労働委員会(以下「石川地労委」という。)に救済申立て(昭和57年(不)1号)を行ったが、石川地労委は、本件初審命令において、これを棄却した。
- (6) 鳴和病院病院長は、57年4月13日付け文書をもって、組合に対して、新規採用者の組合費チェック・オフについては、書面による組合からの加入組合員の氏名連絡又は書面による本人からの申出がない限り行わない旨の通知をした。  
これに対し、組合は、同月14日付け文書をもって病院に対し、上記通知はこれまでのユニオン・ショップ慣行と組合費チェック・オフ慣行を否定したもので容認できないこと、及び新規採用者の全員が組合員であることを回答した。
- (7) 鳴和病院病院長は、57年4月19日付け文書をもって、組合に対し、組合費等チェック・オフについては従来から問題があり、組合から石川地労委に不当労働行為救済申立てがなされ係争事件となったので、今後チェック・オフを行うためには、協定を締結したうえで行いたいと基本的に考えているが、現在石川地労委に係属中であるから、当分の間、既に病院の職員としてチェック・オフを行ってきたものについては、従来どおりの扱いとするが、同年以降の新規採用者については、組合から組合員の氏名の通知を受け、かつ、本人の文書による申出を得たうえでチェック・オフを行う旨の通知をした。  
これに対し、組合は、同月22日付け文書をもって鳴和病院に対し、この件についての組合の見解は同月14日付け文書で回答しており、それにもかかわらず病院が従来慣行を廃止する内容の文書を再度通知してきたことに抗議した。
- (8) 鳴和病院は、上記(7)について組合の協力が得られず、また新規採用者本人ら各人からの組合費チェック・オフの申出もなかったとして、57年3月以降採用の職員について組合費チェック・オフを行っていない。
- (9) 鳴和病院においては、組合費チェック・オフに並ぶものとして、医局会費や看護婦会費の給与からの控除も行われているが、57年3月新規採用者の医局会費等については、医局会等の依頼により、58年度からは本人の届出をさせ給与から控除している。
- (10) 57年10月ごろ、X6医師が日本に帰化した。鳴和病院はその後も同人について組合費をチェック・オフしていない。

## 6 組合旗の撤去

- (1) 57年3月20日、組合は鳴和病院病院長に対して賃金引上げ等要求書を提出

し、同要求に係る団体交渉が4月13日から開始された。なお、組合は同月9日石川地労委及び石川県に対する労働関係調整法第37条の規定による争議行為予告通知(以下「争議行為予告通知」という。)を行っており、Y5事務長もそのことを了知していた。

- (2) 57年4月14日、上記団体交渉がなお継続していたが、組合は鳴和病院に無断で4階建ての病院本館屋上に組合旗1本を掲揚した。病院屋上に組合旗を掲げることは、56年においても春闘時から夏の闘争に至るまで継続して行われていた。また55年以前においても行われていた。
- (3) 57年4月15日、鳴和病院は、全社連と連絡協議のうえ、組合に対して同月14日付け「申し入れ書」を手交し、掲揚されている組合旗を直ちに撤去するよう求めた。同様の申し入れは、その後も同月22日付け「申し入れ書」により、組合の病院施設無断利用及び患者の病状への影響を理由としてなされたが、組合は、それぞれ同月17日及び26日に「抗議文」を手交し、これを拒否した。組合旗の自主的撤去に関する鳴和病院の申し入れは、53年、54年ごろ事務長から組合の執行委員長に対し口頭で、また、前年の56年には4月25日及び6月4日付け文書をもって行われている。
- (4) 57年4月27日、鳴和病院病院長は、組合に対して同日付け「申し入れ書」を手交し、掲揚している組合旗を直ちに撤去するよう、また、撤去されない場合には、鳴和病院において撤去する旨申し入れた。
- (5) 57年4月28日午前11時ごろ、Y5事務長ら3人は、組合旗を撤去して保管した。鳴和病院が病院施設に掲揚されている組合旗を自力で撤去するようなことは、それ以前にはなかった。
- (6) 同日の昼休み、Y5事務長が、レントゲン技師室へ赴き、組合の書記長であるX3(以下「X3書記長」という。)に組合旗の撤去及び保管について記した「申し入れ書」を手交したところ、X3書記長は大声で抗議するとともに組合旗を返還するよう要求した。これに対してY5事務長は、上記「申し入れ書」に記載した鳴和病院の考え方を説明したが、双方とも興奮しており、近接する待合室の患者らにも聞こえるため、病院の玄関上2階にある事務長室で話をする旨告げて同室へ向かった。事務長室では、Y5事務長はX3書記長との間に4~5分にわたってやりとりをしたが、話は平行線をたどった。その後、X3書記長は、同室を離れ、間もなく十数名の組合員らとともに事務長室前に集まった。X3書記長は、そのうちの2名の者と事務長室に入り、携帯マイクを使用して、「Y5事務長は泥棒だ、鳴和病院は泥棒だ。」等と叫び10分余りにわたって抗議した。Y5事務長は、これに対して反論するとともに制止したが、休憩時間の終了近くに至り、

X3書記長らに向かって、今後無断で病院施設内に組合旗を掲揚することのないよう口頭で注意を与えたうえで、その場で組合旗を返還した。

- (7) 57年4月30日、組合は再び同じ場所に無断で組合旗を掲揚した。これに対して、鳴和病院病院長は同日付け文書をもって組合に撤去するよう申し入れるとともに、5月1日病院職員に先の組合旗撤去に至る経緯・理由を説明すべく「職員の皆様へ」と題する文書を配布した。しかし、鳴和病院による組合旗の撤去はなされず、同組合旗は同年春の賃金引上げ交渉が終了する6月2日に至るまで掲揚され続けていた。
- (8) 58年においても、同じころになると組合は無断で同じ場所に組合旗を掲揚したが、鳴和病院は、組合による自主的な撤去を文書で申し入れるにとどめ自ら撤去するようなことはしなかった。

#### 7 就業時間中の組合活動目的の外出の取扱い

- (1) 57年3月前において、鳴和病院においては、従業員が就業時間中に外出する場合、外出届の事由欄等に所定事項を記人のうえ、所属長に提出し許可を受けることとなっていた。その際、外出届の事由欄に私用と書いて出しても全く賃金カットされなかった。外出は私用目的の外出が多く、また、組合活動を目的とするものもあった。具体的には、争議行為予告通知のための外出の場合、通常昼休みを利用して外出するが、30分程度は昼休み時間をオーバーすることがあるため、その際は外出事由欄に争議行為予告通知のための外出である旨記載し、また、57年1月18日ごろ、石川地労委の労働者側委員に会いに行くためと記載したことがあるなど、組合活動を目的とする外出であることを明らかにしている。これらの場合においても賃金カットされることはなかった。
- (2) 57年3月9日、X3書記長及び鳴和病院の保健婦であるX10(以下「X10保健婦」という。)は、それぞれ鳴和病院に対し、石川地労委出席のためとの理由で勤務時間中の外出届を提出した。これに対して、Y5事務長は、組合の執行委員長を呼び、口頭で、労働委員会の出席に関する全社連の統一指導方針により、申立人1人についてのみ有給外出扱いとする旨伝えた。X3書記長は、上記事務長の発言に抗議したが、話し合いはつかなかった。同日、X3書記長及びX10保健婦は、石川地労委の本件調査に補佐人として出席した。
- (3) 57年3月15日、鳴和病院病院長は、組合の執行委員長に対して、労働委員会への出席について申立人当事者1名に限って有給外出として取り扱うが、その他の者については認めない旨を文書で通知した。
- (4) 57年3月20日、鳴和病院は、X3書記長については賃金カットしなかったが、組合の執行委員であるX10保健婦については、同日支給の賃金について、同月

- 9日石川地労委出席のための外出時間(約1時間30分)相当分を支払わなかった。
- (5) 57年4月9日、X3書記長は、鳴和病院に対して、争議行為予告通知を行うとの理由で就業時間中の外出届を提出した。鳴和病院のY7事務局次長は、X3書記長を呼び、外出は認められないと言って外出の届出用紙を返そうとしたが、X3書記長は受け取らなかった。X3書記長は、同日上記の理由で外出した。
  - (6) 57年4月21日、鳴和病院は、X3書記長に対し、同日支給の賃金について、同月9日争議行為予告通知のための外出時間(約1時間)相当分を支払わなかった。
  - (7) 57年5月7日、X3書記長及びX10保健婦は、それぞれ鳴和病院に対し、石川地労委出席のためとの理由で勤務時間中の外出届を提出し、両人は、本件調査に補佐人として出席した。
  - (8) 57年5月21日、鳴和病院は、X3書記長については賃金カットしなかったが、X10保健婦については、同日支給の賃金について、同月7日石川地労委出席のための外出時間(約1時間30分)相当分を支払わなかった。

## 第2 当委員会の判断

再審査申立人は、初審命令が、1(1)鳴和病院に、被申立人適格を認め、また(2)組合は申立人資格を有するとしたこと、2(1)Y6副院長が56年4月2日新規採用の医師3名に対し、勤務時間や当直の説明をした際、組合加入は自由である旨説明し、組合に加入しないようしようとしたこと、(2)X9医師ほか8名の医師を組合から脱退させたこと、(3)56年4月、X6医師に関する非組合員協定の締結を拒否したこと、(4)57年3月以降採用の従業員について、申出がなかったという理由で組合費をチェック・オフしなかったこと、(5)組合が病院正面玄関屋上に組合旗を掲揚したことに対して撤去を申し入れ、あるいは自ら撤去を行ったこと及び(6)X10保健婦に対し、57年3月9日及び5月7日石川地労委における本件調査への出席のための外出時間相当分の賃金カットを行ったこと、またX3書記長に対し、4月9日争議行為予告通知のための外出時間相当分の賃金カットを行ったことが不当労働行為に当たると判断したことをそれぞれ不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

### 1 当事者等について

#### (1) 組合の申立人資格

再審査申立人は、組合は、医務局の医師である部長、薬剤部長、技師長、副総看護婦長、看護婦長、事務局の庶務係長、経理係長、看護学校の教務主任等を組合員としているが、これらの者は労働組合法第2条ただし第1号の使用者の利益を代表する者に該当するものであり、したがって申立人資格を有しない

から、本件救済申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、再審査申立人が労働組合法第2条ただし書第1号に該当すると主張する上記の医務局の医師である部長等についてみると、前記第1の2の(2)ないし(6)認定のとおり、人事に関し意見を具申する権限を有しているにすぎないこと等その職務内容からみて、同号に規定する使用者の利益を代表する者に該当すると認めるに足る具体的疎明はない。したがって、組合は申立人資格を有しないとの再審査申立人の主張は採用できない。

## (2) 鳴和病院の被申立人適格について

再審査申立人は、鳴和病院は、全社連の組織の一構成部分にすぎず、独立した法人格を有するものではない、したがって、本件初審命令のうち鳴和病院を名あて人とする部分は取り消されるべきであり、本件救済申立てのうち鳴和病院を被申立人とする部分は却下されるべきであると主張する。

本件初審命令は、全社連とともに、その組織の一構成部分にすぎない鳴和病院をも名あて人としているが、同病院を構成部分の一とする全社連において、労働組合法上の使用者に当たる者は全社連以外にはないのであるから、鳴和病院を当事者から削除し、全社連のみを当事者として表示する。

## 2 再審査申立人の行為について

### (1) 組合脱退等のしょうよう

再審査申立人は、①Y6副院長が組合加入は自由であると発言したのは、新規採用の医師に対する医局オリエンテーションの際、給与等に関する説明の中で行ったもので、ほとんどの医師が組合に加入していることも併せて説明しており不当労働行為ではない、②9名の医師に対する組合脱退のしょうようについては、初審命令は、そもそも組合脱退しょうよう行為に当たるべき事実を全く認定せずに、不当労働行為が成立するとしている、したがって、かかる違法な初審命令は取り消されるべきであると主張する。

まず、再審査申立人主張の①についてみると、前記第1の4の(24)認定のとおり、Y6副院長は、新規採用の医師3名に対するオリエンテーションの場において、勤務時間や当直の説明をした際、組合についても触れ、組合加入は自由である、現在ほとんどの医師は加入しているが、加入していない医師もいる旨説明している。

確かに、当時組合規約に定められている特定の者等を除くほとんどの職員が組合員となっている状況の中で、鳴和病院は、前記第1の4の(19)認定のとおり、組合に対して常勤医師等について非組合員協定の締結を再三申し入れ、常勤医師等の非組合員化を望んでいたこと、したがって新規採用医師についても

組合不加入を望んでいたことが推認できる。しかしながら、Y6 副院長の発言の対象となった X5 医師ら 3 名の中には組合にいったんは加入した者もみられること、他に Y6 副院長が X5 医師らに対し組合に加入しないようしようとしたとの疎明もないこと等併せ考えると、Y6 副院長が、オリエンテーションの場における種々の説明の中で、組合についても触れ、その際組合加入は自由である旨の発言をしたことをもって、直ちに支配介入に当たるとまではいうことはできない。

次に、再審査申立人主張の②についてみると、前記第 1 の 4 の(27)認定のとおり、56 年 5 月下旬、X9 医師ほか 8 名の医師が組合に脱退届を提出したことが認められる。再審査被申立人は、このことについて、再審査申立人による組合脱退しようの結果であると主張するが、再審査申立人が、これら 9 名の医師に対し組合脱退しようを行った具体的な疎明はない。

よって、上記判断と異なる初審命令は取消しを免れない。

## (2) X6 医師の非組合員協定締結拒否

再審査申立人は、鳴和病院は組合に対し、各人毎に非組合員協定を締結すべき義務を負っていなかったし、X6 医師を非組合員化することについて合意もなかったのであるから、鳴和病院が組合からの X6 医師の非組合員協定締結の申し入れを拒否したからといって鳴和病院には何ら責められるべき点はないと主張する。

一方、再審査被申立人は、組合と再審査申立人との間には、ユニオン・ショップ慣行が存在し、労使ともこの慣行を遵守しており、一定範囲の従業員を非組合員とするには、労使間の協定が必要とされ、現にかかる協定が締結されてきた、にもかかわらず、X6 医師について、非組合員協定締結を拒否することは、組合運営介入の不当労働行為であると主張する。

確かに、前記第 1 の 4 の(3)、(8)ないし(10)認定のとおり、従前、鳴和病院においては、職員となった者は組合加入申込書を提出する等特別の手続を経ることなく組合員となり、ほとんどの職員が組合に加入しており、一方、前記第 1 の 4 の(15)及び(16)認定のとおり、52 年 11 月 11 日開催された組合大会において、庶務課長及び経理課長の非組合員化が可決され、翌 53 年 8 月 31 日付けで、鳴和病院と組合間で庶務課長及び経理課長について非組合員とする旨の協定を締結している。また、前記第 1 の 2 の(1)認定のとおり、組合規約第 3 条ただし書第 3 号には、組合と鳴和病院で協議して定めた者は非組合員とする旨規定されていることなどが認められる。しかしながら、前記第 1 の 4 の(4)及び(5)認定のとおり、組合は、鳴和病院に対して、32 年 2 月 1 日及び 33 年 7 月 8 日

付け文書をもって、「ユニオン・ショップ」条項を含む労働協約の締結に関する申入れをしていることが認められるが、労使間において、このような労働協約が成立したとの疎明はない。したがって、X6 医師について非組合員とするには、労使間の協定が必要とされるとする組合の主張は採用し難く、鳴和病院が組合からの X6 医師の非組合員協定締結の申入れに対し、その必要がないとしてこれを拒否したからといって、これが直ちに不当労働行為に当たるとはいえない。

よって、上記判断と異なる初審命令は取消しを免れない。

### (3) 組合費のチェック・オフ中止

再審査申立人は、組合が、組合脱退者について本人の意思を無視して鳴和病院に組合費チェック・オフをさせようとし、それが紛争になったので、新たな紛争の発生拡大を避けるため鳴和病院が、当該紛争の存在する当分の間の暫定措置として、57 年 3 月以降の新規採用者については、組合から組合員の氏名の通知を受け、さらに通知を受けた者について、組合費チェック・オフの意思を確認した上でチェック・オフを行いたいとしたものであり、これを不当労働行為とした初審命令は失当であると主張する。

本件が問題となった 57 年 3 月前においては、前記第 1 の 2 の(1)、4 の(1)、(8)、(9)、(10)及び(29)並びに 5 の(1)認定のとおり、組合は、鳴和病院に新規採用された従業員について、採用と同時に組合加入申込書の提出等の特別な手続を経ることなく、組合員として取り扱ってきており、鳴和病院も本人からの申出の有無にかかわらず、これらの者について、組合費チェック・オフを行ってきたことが認められる。

しかし、57 年 4 月、鳴和病院は、前記第 1 の 5 の(6)及び(7)認定のとおり、新規採用者について、組合から組合員の氏名の通知を受け、かつ、本人の文書による申出を得たうえでチェック・オフを行いたいと文書をもって申し入れ、組合がこれを受け入れないとして、57 年 3 月以降の新規採用者についてチェック・オフを行っていない。

ところで、新規採用者に限るものとはいえ、鳴和病院が、その取扱いを変更するに当たっては、組合と協議があつてしかるべきところ、本件において鳴和病院は、これまでのチェック・オフの取扱いを改めるに当たり、事前に組合と何ら話し合うこともなく、一方的に申し入れ、組合がこれを受け入れないことを理由に、57 年 3 月以降の新規採用者についてチェック・オフを行っていない。このことについて再審査申立人は、組合が組合脱退者について、本人の意思を無視してチェック・オフをさせようとしたため、同様のことが起らぬよう、暫定的に新規採用者に限り、しかも一定の手続を踏んで措置したものであると主

張する。確かに、組合の態度にも組合脱退者の鳴和病院への通告等について弾力性を欠く対応がみられるなど責められても無理からぬ面もみられる。しかしながら、仮にそうだとした場合、鳴和病院としては、とりあえず組合脱退者あるいは新規採用者から組合費のチェック・オフをしないようにとの申出等があった場合に、それらの者についてチェック・オフを中止するなどの対応をすれば足りることであって、組合となんら話し合うこともなく、組合費のチェック・オフの意思確認について、鳴和病院の方から積極的にこれを求め、組合がこれを受け入れないことを理由に、57年3月以降の新規採用者全員についてチェック・オフを行わないのは穏当を欠くものといわざるを得ない。

しかも、本件が問題となったのは、組合が、石川地労委に、本件石労委昭和57年(不)第1号事件申立てを行った直後であり、また同時期に後記(5)で当委員会が不当労働行為であると判断した就業時間中の組合活動目的の外出取扱いの問題が発生した時期であること等併せ考えると、鳴和病院が57年3月以降採用の従業員について、組合費をチェック・オフしなかったことは、上記のような状況の中で組合を財政前に困窮させ、組合活動に支障を及ぼし、ひいては組合の弱体化を意図してなされたものと認めざるを得ず、これを労働組合法第7条に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、初審命令主文第3項中の「本人からの申し出の有無にかかわらず」は、表現上適切を欠いているので、主文のとおり変更し、ただし書部分については、法律上当然のことであるので削ることとした。

#### (4) 組合旗の撤去

再審査申立人は、組合は、組合旗掲揚の何らの権限がないにもかかわらず、無許可で、継続が予定されている団体交渉の開始直後に、しかも、労働関係調整法第37条の規定ないし、その趣旨に反して争議行為又は争議行為に付随する行為を行う意図のもとに、突如鳴和病院正面玄関上の4階建本館屋上に組合旗1本を立て、鳴和病院の再三にわたる自主撤去の申入れに応じないため、これを撤去したものである、また、組合が上記本館屋上に組合旗を掲揚するようになったのは、56年よりそう古いことではなく、それも毎年掲揚したわけではない、鳴和病院は、56年以降文書により、それ以前には口頭で、組合に対し、自主的撤去の申入れをしていたのであるから、組合旗掲揚を認める慣行が存在していたわけではない、仮に慣行があったとしても、再審査申立人が組合に対して自主的撤去を申し入れ、組合が応じないため自ら撤去することは、再審査申立人に許された当然の権利の行使であると主張する。

これに対し、再審査被申立人は、組合と再審査申立人との間には、少なくとも

も、春闘時等において、組合が病院本館屋上等に組合旗を掲揚することを認めるという慣行が存在しているものであり、団体交渉において誠実に交渉することもせず、一方的に撤去要求をしたり撤去した再審査申立人の行為は、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主張する。

よって判断するに、本件は、組合と鳴和病院との間に賃金引上げ等に係る団体交渉が行われていた57年4月14日以降に、4階建ての病院本館屋上に、組合が、鳴和病院に無断で組合旗1本を掲揚したというものである。ところで、組合は前記第1の6の(2)認定のとおり、56年以前においても、病院に無断で病院屋上に組合旗を掲げているが、これに対し、鳴和病院は、組合に対し、前記第1の6の(3)認定のとおり、前年には、56年4月25日及6月4日付け文書をもって組合旗の撤去を申し入れており、また、53年、54年ごろにも口頭で申し入れたことがあることが認められ、それ以外の時期に掲げられた組合旗については、特段の意思表示を行っていない。これらの経緯から判断するに、鳴和病院がこれまで組合旗の掲揚を認めていたとは必ずしもいえない。そうだとすれば、組合が本来掲揚する権利を持たないところに掲揚した組合旗に対し、鳴和病院がなんらの対策を請じえないとすることもできないのであって、相当な手続と方法をもって組合旗を撤去する場合には、許され得るといわなければならない。

これを本件についてみれば、前記第1の6の(2)ないし(5)認定のとおり、57年4月14日、組合が、病院本館屋上に鳴和病院に無断で、組合旗を掲揚したので、翌15日、鳴和病院は、組合に対し掲揚されている組合旗の撤去を文書をもって申し入れ、また、同月27日、組合旗の撤去及び撤去されない場合には鳴和病院において撤去する旨通告した上で、同月28日撤去している。

以上のような事情の下においては、鳴和病院の組合旗の撤去申入れ及び組合旗の撤去をもって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とまではいうことはできない。

よって、上記判断と異なる初審命令は取消しを免れない。

#### (5) 就業時間中の組合活動目的の外出の取扱い

再審査申立人は、①鳴和病院は、従来、就業時間中の私用外出を有給扱いとすることはあったが、組合活動目的の外出である旨明記して外出を求めたのに対し、これを有給扱いにしたことはなかった、争議行為予告通知のための外出の場合、これを有給扱いとすることについて、全社連の規定あるいは組合との取決め等もなく、鳴和病院は、本件救済申立ての前後を通じ一貫した態度をとってきた、また石川地労委出席のための外出の場合、本件救済申立て以前には、

その取扱いが問題となったことはなかった、なお、全社連は、裁判所、労働委員会における争訟事件に係る証人以外の組合側出席者の扱いを恩恵的に1事件1代表者につき有給とすることを定めており、その限りにおいて1名を有給として取り扱ったものである、したがって、本件救済申立て後、組合活動目的の外出に係る取扱いを不利益に変更したことはない、②本件の場合、組合は、いずれの外出についても、就業時間中の外出を遂げているし、そのことにより処罰は勿論、無給扱い以外に何らの不利益取扱いをしていない、③初審命令は、就業時間中における組合活動に係る賃金の取扱いについて協議を命じるが、組合の救済申立ての趣旨は、就業時間中の組合活動を理由とする外出について救済を求めるもので、組合の救済申立ての範囲を超えている、また、初審命令は、労働組合法第2条ただし書第2号の規定に反するものである等と主張する。

本件が問題となった57年3月前における就業時間中の外出の取扱い状況をみると、鳴和病院は、前記第1の7の(1)認定のとおり、争議行為予告通知を行うための外出の場合も含め、組合活動を理由とする外出であると認められる場合についても賃金カットを行っていない。しかるに、鳴和病院は、前記第1の7の(2)、(4)ないし(8)認定のとおり、同年3月9日及び5月7日のX10保健婦の石川地労委への出席のための外出並びに4月9日のX3書記長の争議行為予告通知のための外出について、当日外出した両名の外出時間相当分の賃金カットを行っている。ところで、組合活動を理由とする外出について、従来の取扱いを変更するに当たり、鳴和病院と組合との間にはなんら話し合いが行われていない。また、本件が問題となったのは、組合が、石川地労委に本件石労委昭和57年(不)第1号事件申立てのあった直後のことであること等の事情を併せ考えると、鳴和病院がX10保健婦及びX3書記長両名に対する上記外出時間相当分の賃金カットを行ったことは、両名を不利益に取り扱い、ひいては組合の弱体化を意図してなされたものと認めざるを得ず、これを労働組合法第7条に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、再審査申立人は、初審命令主文第4項は、労働組合法第2条ただし書第2号の規定に反すると主張する。確かに、就業時間中の組合活動に対して当然に賃金を支払うこととするのは相当とはいえない。しかしながら、本件は、上記判断のとおり、組合活動を理由とする外出につき従来の取扱いを、組合となんら話し合うことなく変更し、X10保健婦及びX3書記長両名に対する上記外出時間相当分の賃金カットを行ったことが不当労働行為であるとし、その救済として賃金カット相当労の金員の支払いを命ずるものであるから、労働組合法第2条ただし書第2号の規定に抵触するものではない。また、その取扱いにつ

いて、変更しようとする場合は、両当事者により協議をつくすべきものと思料するので、主文のとおり命ずることとした。

以上のとおりであるので、上記判断に基づき、初審命令主文第 1 項及び第 2 項を取り消し、同第 3 項ないし第 6 項を一部変更することを相当と認めるほか、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和 62 年 12 月 16 日

中央労働委員会

会長 石 川 吉右衛門 ㊞