

命 令 書

再審査申立人 社会福祉法人 大阪暁明館

再審査被申立人 大阪暁明館職員組合

主 文

- 1 中労委昭和57年（不再）第55号事件初審命令主文第2項の(1)、(2)及び(5)を次のように改める。
 - (1) 昭和54年6月4日から同年10月13日までの間に貴組合が要求した事項について、誠意をもって団体交渉に応じなかったこと及び同年10月26日から同年11月14日までの間正当な理由がなく団体交渉を拒否したこと。
 - (2) 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。
 - (3) 昭和54年9月15日、貴組合の懸垂幕を持ち去り、3日間その返還に応じなかったこと。
- 2 その余の本件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

- (1) 再審査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、本件再審査結審時、その従業員は約230人である。
- (2) 再審査被申立人大阪暁明館職員組合（以下「組合」という。）は、昭和35年7月17日病院の従業員で組織された労働組合で、本件再審査結審時、その組合員は77人である。

2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 35年7月に病院の従業員によって組合が結成されてから53年夏頃まで、組合の要求する賃上げ、労働条件の改善問題については、あらかじめ日時、場所などを決めることなく、必要に応じ適時、院長室、事務長室等で組合側三役と病院側院長、事務長とで話し合いが行われてきた。
- (2) 病院が新館病棟を建設した51年ごろから病院の経営状態が悪化し始め、理事会と院長（理事）のB1（以下「B1院長」という。）との間に経営責任をめぐって対立が生じ、53年8月、理事会は、病院再建のため理事として労務コンサルタント業を営むB2（以下「B2理事」という。）を迎え入れた。同年10月6日、理事会は、病院の経営悪化はB1院長のワンマン経営によるものであるとして、同人の院長職及び理事を解任し、それと前後して理事、院長、事務長、総婦長、検査科長、人事係長などの入替えを行った。
- (3) 11月20日、B2理事は、組合三役、総婦長などを集め「明日、病院は資金繰りができず倒産する。倒産した場合、職員間に混乱が起き大騒ぎとなるので、できるだけ混乱を避けるよう努力してほしい」旨述べるとともに、B1院長解任の理由を説明した。病院の状況を知らされた組合は、その後、B2理事と話し合いを行い、倒産という事態を避け

るように要望した。

- (4) 11月24日ごろ、職員集会が開催され、これに出席したB 2理事は、病院の経営状態の悪化を訴え再建への協力を依頼するとともに、「経理内容は公開ガラス張りにする、病院の再建のために労働組合や地域の代表者を含めた再建委員会を発足させる」旨述べた。一方、約250人の職員は、11月27日、病院再建を最優先事項と考え尽力されるよう希望する旨の「主意表明書」を理事会に提出した。

なお、組合は、その後、再三にわたり病院に対し、経理内容のガラス張り公開、再建委員会の発足の件を実行するよう申し入れたが、病院は、本件再審査結審時においてもこれを実行していない。

- (5) 12月17日ごろ、B 2理事は、組合の要求していた53年年末一時金の件について、組合役員に対し、「病院は倒産騒ぎで資金繰りが苦しいが、職員の越年資金として1.2カ月分平均15万円を支払う、また、年度末の3月に一時金としてではなく手当金として1.2カ月分、さらに経営が上向いたらプラスアルファの話しをする、この手当金は3月に支払うことを約束する、これでなんとか納得してほしい」旨述べた。組合は、これに応じ53年年末一時金は1.2カ月分で妥結した。

なお、この話合いの場には後記(6)のB 3も同席した。

- (6) 54年2月14日、組合は、53年年末一時金交渉時に約束していた同一一時金の追加支給について事務長のB 3（以下「B 3事務長」という。）と話し合った。しかし、B 3事務長は「そんな約束などするはずがない」などと発言したことから、上記(4)のような病院の態度もあって、組合は病院に対して不信感を抱くようになった。

- (7) 5月9日、組合は、54年夏季一時金（〔基本給＋家族手当〕×2カ月分）を要求し、同月16日B 3事務長と話合いを行ったが、同事務長は「銀行と交渉中」と答え具体的な回答をしなかった。

- (8) 5月24日、組合は、病院に対して6月1日に夏季一時金の交渉を行いたい旨申し入れた。これに対し、病院は交渉直前になって「事務長不在」、「行き先はわからない」としてこれを断った。

- (9) 6月2日、B 3事務長は、組合長に対し、「支払い努力をしているのに、度々交渉の申入れをしてくるのは交渉権の乱用で非常に不愉快だ」などと言った。

組合は、B 3事務長のこの発言は組合の団体交渉権を否認するものであるとして態度を硬化させ、従来は病院と話合いをする場合、組合側三役と病院側院長、事務長のみが出席して行う話合い方式であったものを、今後は正式に組合側三役と全執行委員、病院側理事代表者らが出席して行う団体交渉方式によることにした。

3 団体交渉について

- (1) 54年6月4日から同年年末までの団体交渉について

ア 54年6月4日、組合は、病院に対し、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、B 3事務長は、病院の財政状況を説明した後、夏季一時金として（基本給＋家族手当）×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、一致点を見い出すことができず、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、①団体交渉ルールの確立、②組合文書の掲示手続、③組合文書の配布手続、④組合による病院施設の利用手続、⑤時間内組合活動の取扱いに関する提案（以下「労使正常化提案」という。）を行うとともに、19日に夏季一時金と合せてこの労使正常化提案を議題とする団体交渉を行うよう申し入れた。翌19日、団体交渉に先立ち組合と病院との間で事務折衝が開催され、労使正常化提案の取扱い方、団体交渉手続について協議が行われたが、組合は、この労使正常化提案は組合が自主的に決定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、また、交渉人員については双方が譲歩しなかったため、結局、事務折衝は物別れに終り、当日予定された団体交渉は開催されなかった。

ウ 6月21日、組合と病院との間で交渉人員、交渉場所について一応の合意をみたため、団体交渉が開催された。席上、病院は、組合に対し、病院の再建のために必要であるとして、上記イの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（以下「再建三提案」という。）を行い、労使正常化提案及び再建三提案の先議を主張した。これに対し組合は、この再建三提案は労働条件の改悪を狙ったものであるとして上記労使正常化提案に対すると同様に反対の意思を表明し、早急に夏季一時金の審議を行うよう主張し両者間で議論が交されたが、双方の主張は平行線のまま合意に至らず、結局、同日の団体交渉では夏季一時金について具体的な話合いが行われなかった。

エ 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三提案を先議したいとして譲らず、夏季一時金に関しては6月26日、0.1カ月分の上積みを回答したものの具体的根拠を示さず、また、7月3日には更に0.5カ月分の上積みをやる旨回答し、支給方法、支給期日については答えず、業績いかんによっては不支給とする旨回答した。

オ 7月2日、病院は、西野田労働基準監督署から労働基準法第36条に基づく協定（以下「三六協定」という。）が未締結であり、同法第61条の制限を超える時間外労働及び休日労働が行われているとして是正勧告を受けた。

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、翌5日、病院に対し、同月6日に夏季一時金について団体交渉を病院の大会議室で開催するよう申し入れ、さらに、団体交渉日の6日、当日の団体交渉に大阪医労協の役員も出席する旨通知した。これに対し病院は、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とも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、組合は大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に対し、夏季一時金及び無条件団体交渉の即時開催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、同一時金及び無条件団体交渉の即時開催については、8月3日、大阪地労委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、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な各種試薬を常置すること、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、組合の要求した上記項目のうち②について、㉞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、㉟看護婦は病人の看護度に応じて必要人員を配置する、㊱組合が看護婦の労働条件の即時改善を迫るのであれば病棟閉鎖及び部内異動もあり得る旨回答し、組合の要求した上記項目のうち、①は病院の経営権ないし人事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、検査科長の人事撤回について、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人を採用する予定である旨のみ回答した。
- サ 8月21日、病院は、上記オ認定の是正勧告に対処するため、組合に対し三六協定締結に関する申入れを行い、これに対する回答を求めた。これに対し組合は、同月24日、この件については団体交渉において協議し締結したいとして団体交渉の開催を申し入れたところ、病院は、団体交渉において行うのは不適切であるので事務折衝で組合の見解を聴きたいとして事務折衝を申し入れた。しかし、組合がこれを拒否したため、結局、病院は団体交渉に応じ、同月31日に開催されることになった。同月31日、組合は団体交渉に先立ち、①時間外労働は1カ月に25時間を超えないこと、②時間外労働の割増賃金を3割とすること、③時間外労働・休日労働を指示する場合には本人の意向を尊重して行うこと、④休憩時間中の就労を時間外労働として取り扱うこと、⑤時間外労働の実績を組合に通知すること等6項目の要求書を提出したが、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、具体的な回答をしなかった。
- シ 9月5日、組合は、病院に対し、①三六協定の締結、②労働条件の改善、③チェック・オフの実施を議題とする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。病院はチェック・オフ問題は交渉議題から外す、残業は業務命令で行う旨の主張を繰り返し具体的進展はなかった。

ス 9月18日、組合と病院との間で、上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のB4（以下「B4係長」という。）が持ち去った件（後記6認定のとおり。）についての激しいやりとりのために紛糾し、結局、上記議題について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、上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、病院は三六協定の締結のみを議題とすることを主張し、また、三六協定の締結についての交渉もほとんど進展しなかった。

ソ 10月13日、組合は、病院に対し、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、④三六協定締結等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、B3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」と答えた。

タ 10月19日、組合は、病院に対し、上記ソの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B4係長は、同人らに「勤務時間中だから職場に帰れ」などと発言したため、口論となった。翌23日及び24日の昼休みには、20人ないし30人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」などと口々に強く抗議したが、B4係長は、「事務長に会わずことはできない」、「団体交渉の席上で見解を述べる」などと答えたため、両者間で激しいやりとりが行われた。

なお、24日にはこれとは別に20人の組合員が総婦長室に赴き、A1婦長の任命を撤回するよう総婦長のB5（以下「B5総婦長」という。）に抗議を行ったが、B5総婦長は「理事長名で出したものは撤回できない」、「組合との交渉は人事課が窓口になっているから出ていきなさい」と応答した。

ツ 翌25日の昼休み、再びA2副組合長を中心に約20人の組合員が総婦長室に行き、A1婦長の任命を撤回するようB5総婦長に抗議したが、応対に出た人事課長の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。

その後、B5総婦長は、組合の上記大衆行動に際し監禁されたとして、11月29日、A2副組合長を此花警察署に告訴した。55年1月15日、同警察署は、組合事務所の強制捜査を行い、A2副組合長ら2名を逮捕し、他の組合員も取り調べ、この2名を含む取り調べた全員を大阪地方検察庁に書類送検したが、同検察庁はこれらの者を起訴

猶予とした。

テ 10月26日、病院は、同月23日以降の組合の大衆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。これに対し組合は、病院の申入れに反対して団体交渉の開催を求める要求書を提出したが、B3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「組合が大衆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、今後大衆行動を行わないことを確的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、上記ト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、11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上記テ及びトと同様の理由を挙げ、これに対し組合は、病院が回答拒否、団体交渉拒否を続ける限り組合としての抗議は続けざるを得ないと反論し、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。そこで、同月9日、組合はこの団体交渉拒否について大阪地労委に本件救済申立てを行った。

同日、病院は組合と事務折衝を行った結果、同月15日に上記ソの組合要求事項について団体交渉が行われることとなった。

ニ 同月15日開催された団体交渉において、病院は、上記ソの組合要求について、①年末一時金は資金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。これに対し組合は、病院回答は現状の労働条件の後退であり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。

ヌ その後、上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。

ネ その後、組合と病院との間においては、組合の要求した上記ア、ク、ケ、サ、シ及びソの議題について団体交渉は行われていない。

(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、年末一時金（〔基本給＋家族手当〕×3.5カ月分＋一律50,000円）等を内容とする要求書を提出し団体交渉を申し入れた。この団体交渉は11月18日に開催されたが、冒頭、病院は、組合の要求書のうち、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の要求項目について「これは政治的要求だから協議できない、まずこの要求を取り下げよ」と迫ったため、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、結局、年末一時金については、病院は「銀行から全額借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」旨回答した。

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18日の団体交渉と同趣旨の回答をした。

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、場内はやや騒然となり、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、大阪地労委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 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の申入れを受けた。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。

その後、病院は再三にわたり組合に対し団体交渉の再開を求めたが、組合は「一発回答で妥結を強要するような団体交渉は団体交渉ではない」として、これに応じなかった。

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、年末一時金を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、一部の組合員も含む約110人の職員が1.3カ月分の年末一時金を受領した。

4 組合費のチェック・オフについて

(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「チェック・オフ協定書」という。)が締結され、54年6月まで病院は同協定書に基づき組合費として基本給の0.5% (10円未満は切捨て) 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が、病院はこの申し入れを聞き入れることなく、その後も初審命令の交付 (57年9月2日) 直前まで、基本給の変動があったにもかかわらず、54年4月現在の基本給額を対象として従来どおり基本給の0.5%のチェック・オフを行っていた。

しかし、初審命令交付直後の57年9月度賃金から、組合の要求どおり基本給の1%をチェック・オフするようになった。

5 病院の文書掲示について

(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良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のでしょうか、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B3事務長、C1主治医、C2婦長、B7保安課長、B8次長、B9総務課長、B4人事係長、C3用度課主任らに知らされ、これらの者で患者を捜していた。

また、当日、組合長A3は、B4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。

6 懸垂幕の持ち去り等について

(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階の組合事務所前から倉庫入口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B4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、B4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。これに対し組合は、同月17日、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。

第2 当委員会の判断

1 団体交渉について

(1) 54年6月4日から同年年末までの団体交渉について

病院は、初審命令が、病院の上記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言えず不当労働行為に当たると判断したことを争い、次のように主張するので、以下、これらの主張について順次判断する。

- ① 病院は、54年6月4日から同年7月4日までの団体交渉について、正常な団体交渉を行うため組合の団体交渉ルール無視、無許可労働時間内組合活動等異常な状況を正そうとして労使正常化提案を行ったものであり、さらに、病院の財政窮状の打開を図るために組合の協力を求める再建三提案を行ったものである。また、病院は、初審命令がというような上記2提案を先議しなければ54年6月4日の組合要求について協議しないと断ったこともなく、組合と協議し、54年夏季一時金の増額回答を行うなど誠実に団体交渉を行っている旨を主張する。

しかし、病院は、前記第1の3の(1)のイ認定のとおり54年6月18日に労使正常化提案を行い、さらに同月21日には前記第1の3の(1)のウ及びエ認定のとおり再建三提案を行い、それらの先議を主張しており、病院の主張は事実と反するもので採用できない。また、病院は、同一一時金について増額回答をしたものの、その支給方法、支給期日については回答しておらず、かつ、具体的な交渉に入っていない。かかる病院の態度は、団体交渉に誠意をもって応じているものとは認め難く、これと同一の初審判断は相当である。

- ② 病院は、54年7月27日及び同年8月13日の組合の要求事項に関する団体交渉について、総婦長及び検査科長の人事撤回問題を除き看護婦の時間外労働等の問題については、要求の具体的内容の説明を求めるなど議題として取り上げ誠実に団体交渉に応じており、初審命令が言うような団体交渉に不当な制限を課したことはない旨を主張する。

病院においては、前記第1の3の(1)のオ認定のとおり西野田労働基準監督署からは是正勧告を受けているように、現に労働基準法第61条の制限を超える看護婦の時間外労働及び休日労働が行われており、組合は、その改善を求め、同年7月27日及び同年8月13日に病院に対して団体交渉を申し入れた。しかし、病院は、これら組合が要求した事項のうち総婦長及び検査科長の人事撤回問題だけでなく、その他の多くの事項についても、それらが人事権ないし経営権に属するか、医療の問題であるとして交渉議

題から外すことを提案し、同年8月17日の団体交渉でも、55年度新卒看護婦33人を採用する予定である旨を回答しただけで労働条件の改善に関し何ら具体的な回答を示していない。このような病院の態度は誠意をもって団体交渉に応じたものとは言えず、しかも、病院が交渉議題から外すことを提案した組合要求事項の多くは、直接、間接に労働条件に関係するものであるから、団体交渉に不当な制限を課したものとする初審判断は相当である。

- ③ 病院は、54年8月24日及び同年9月5日の組合要求に関する団体交渉について、両日の組合要求に係る三六協定の締結及び同年8月31日の組合要求を議題とする団体交渉には誠実に応じており、むしろ組合が過大な財政負担を強いる賃上げを含む多項目にわたる要求を行い、交渉の進展を妨げているものである旨を主張する。

なるほど、病院は、前記第1の3の(1)のサ認定のとおり病院にとって緊急を要する三六協定の締結を申し入れたものであるが、従来、病院では看護婦不足による労働基準法第61条の制限を超える時間外労働及び休日労働が行われており、西野田労働基準監督署から是正を勧告され、初めて三六協定を締結しようとしたものである。

他方、組合にとっても三六協定の締結自体直接労働条件に関する問題であるから。同年8月31日の要求も三六協定の内容及びそれに関連する問題について前記第1の3の(1)のサ認定のとおり要求しているものであり、これに対し、病院はなんら具体的な回答をしていないのである。

したがって、病院の提案した三六協定案に対し、組合が過大な財政負担を強いる賃上げを含む多項目にわたる要求を行い、交渉の進展を妨げているとする病院の主張には理由がなく、具体的に回答しない病院の態度は誠意あるものとは言いがたい。

- ④ 病院は、54年10月23日から同年11月14日までの間、組合の申し入れた団体交渉を拒否したことについて、警察による組合事務所の強制捜査及び副組合長2名の逮捕という事実からも明らかなように、組合の一連の大衆行動は、団体交渉の場を無視し、数を頼む集団示威行動であって、組合活動の範囲を超えたものであり、自ら団体交渉を放棄したものと見てよく、かかる行動の中止が確約されるまでは団体交渉に応じないとしても不当ではない旨を主張する。

たしかに、前記第1の3の(1)のツ認定のとおり54年10月25日の昼休みに組合員約20人が総婦長室においてB5総婦長及びB6課長に対し、A1婦長の任命問題について大衆行動を行っており、その大衆行動についてB5総婦長が監禁事件として告訴し、55年1月15日監禁容疑により組合事務所について警察の強制捜査が行われ副組合長2名が逮捕されている。

このような組合の大衆行動は、同ツ認定のとおり休憩時間中に約40分間、組合員とB5総婦長及びB6課長との間で押問答が繰り返されたものであり、これについて大阪地方検察庁は全員を起訴猶予にしている。こうした事実からみて上記大衆行動が行き過ぎた行動であったことはこれを認めることができ、また、前記第1の3の(1)のチ認定のとおり54年10月23日及び同月24日の大衆行動においても労使間に激しいやりとりがあったこともこれを認めることができる。しかし、これら行き過ぎた大衆行動があったことをもって、団体交渉において交渉委員の生命、身体に危害を加えられる恐れがあるとは直ちに言えず、これをもって以後の団体交渉を拒否する理由とすること

は妥当ではない。しかも、組合の上記大衆行動が病院の態度にその原因の一端があると認められることも併せ考えると、少なくとも、本件の場合には団体交渉を拒否する正当な理由とすることはできず、病院の主張は採用できない。

(2) 55年年末一時金に関する団体交渉について

病院は、初審命令が、55年年末一時金に係る団体交渉に関し、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と判断したことを争い、病院は毎月の運転資金にも事欠き、一時金の資金についても金融機関に頼らざるを得ない事情を説明し、誠意をもって団体交渉に応じている旨を主張する。

そこで、同一時金の団体交渉の経過についてみると、病院は、前記第1の3の(2)のA認定のとおり一時金は金融機関の融資いかにかかっており、交渉の余地がないとして交渉を行っていない。

このような、銀行と話し合いがつくまでは団体交渉の余地がないと回答するにとどまる病院の態度は誠意あるものとは認め難く、これと同一の初審判断は相当である。

(3) 以上のとおり、病院の主張はいずれも理由がなく、初審命令が、病院の団体交渉における一連の対応を不当労働行為に当たると判断したことは相当である。

2 55年年末一時金の一方的支給について

病院は、初審命令が、組合と協議をしないまま病院が55年年末一時金の支給を強行したことは、組合の存在を無視し、かつ、同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であると判断したことを争い、次のように主張する。

すなわち、病院としては、一時金の資金調達が困難であり、組合が要求する上積みは全く考えられず、もし交渉を続行すれば支給自体越年は避けられない状況であった。54年年末一時金の支給が越年したときに多数の看護婦が退職した事実があり、今回、また、越年支給ということになれば同様の事態が予想されるのでやむを得ず支給したものであって、組合の組織の弱体化を図る意思など全くなかったものである。

しかし、上記1の(2)で判断したとおり、病院の組合に対する説明は不十分でいまだ協議が尽くされていないにもかかわらず、前記第1の3の(2)のA認定のとおり、突然、55年12月30日に年末一時金1.3カ月分を支給するとし、これに対し組合が「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、今後の交渉で病院が具体的な資料を提出し、納得がいけば1.3カ月分で妥結することもあり得る」としているにもかかわらず、病院は「妥結するかしないのか、年内の支給を遅らすのか」として退席し、その後、病院は資料等を準備することもなく、結局交渉を行わなかった。

しかるに、病院が前記第1の3の(2)のA認定のとおり「病院の回答に同意する者に支給する」とし、組合との間で協議が尽くされていないまま、突如、病院提案の1.3カ月分を支給したことは組合の存在を無視するものである。病院は組合員を含め110人の職員が受領したと主張するが、年末一時金が組合員にとって切実な生活資金であるということを併せ考えるならば、病院の行為は、同一時金の受領者と未受領者を離反させるなどして組織の弱体化を図ったものであると言わざるを得ない。

したがって、これと同一の初審判断は相当である。

3 組合費のチェック・オフについて

病院は、初審命令が組合費のチェック・オフを増額することを拒否したことを不当労働

行為であると判断したことを争い、①病院にはチェック・オフ協定はなく、単に慣行によって控除していたにすぎない、②組合から控除率引上げを通告されたので、組合にチェック・オフ協定等の資料の開示を求め、端数処理の方法についても申入れを行ったが、組合はそのいずれについても回答を拒否しているものであるから、病院が従来どおり0.5%相当額を控除したことは相当である旨を主張する。

しかし、たとえ病院にチェック・オフ協定がなく、病院の言うように慣行によって行われていたとしても、現実にチェック・オフが行われてきており、端数処理については10円未満を切り捨てる処理方法がとられ、また、基本給の引上げが行われる都度、引き上げられた基本給を基礎としてチェック・オフが行われてきたことは否定できないところである。

しかるに、病院が、前記第1の4の(2)認定のとおり特段の理由もなく本件初審命令交付直後までチェック・オフすべき組合費の増額を拒否していたこと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ない。

したがって、これと同一の初審判断は相当である。

4 病院の文書掲示について

病院は、初審命令が、病院が「お知らせ」と題する文書を掲示したことを不当労働行為に当たると判断したことを争い、組合幹部は本事件の発生を知っていたにもかかわらず、組合からは何らの協力の申入れがなかったものであり、また、初審命令が、組合が役員宅へのビラ貼り等の行き過ぎた行為を行っていることについて全く考慮していないのは失当である旨を主張する。

しかし、病院は、前記第1の5の(2)認定のとおり組合に事件の発生を通知しておらず、また、捜索も要請していない。したがって、組合が何らの協力を申し出なかったことをもって「患者の方々の命を守るためには何ら協力しようとしないう組合」と記載し、組合を批判することは当を得ないところである。また、病院はその主張する組合の行き過ぎた行為について何ら具体的な疎明を行っていない。したがって、病院が「役員宅へのビラ貼りによる攻撃のみには狂奔する」と記載して組合を非難することは、これまた当を得ないところである。

以上のとおりであるので、病院の文書掲示は、職員、患者に組合に対する不信感を抱かせ、もって組織の弱体化を企図したものと認めざるを得ないとした初審判断は相当である。

5 懸垂幕の持ち去り等について

病院は、初審命令が、懸垂幕を持ち去った等の一連の行為は施設管理権を口実に組合の宣伝活動を妨害した不当労働行為に当たると判断したことを争い、懸垂幕は倉庫入口の通路に置かれていたために倉庫の出入りや患者の通行の障害となった、しかし、当日は休日組合事務所も締っており、懸垂幕を組合に引き渡すこともできないために一時保管したものであって、初審命令が言うような組合の宣伝活動を妨害しようとしたものではない旨を主張する。

しかし、倉庫の出入りや患者の通行の障害になったとの具体的な疎明がないこと、この懸垂幕を病院のB4係長があえて事務室に持ち帰り保管しなければならないとする特段の事情も認められないこと、また、病院は、前記第1の6の(2)及び(3)認定のとおり54年9月17日における組合の懸垂幕の返還要求を拒否し、翌18日の団体交渉の席で組合の返還要求に対し、「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」と発言し、同月19日に至って組合長あてに書留小包をもって返送していること、前記第1の2認定のとおり理事、事務長等の役付の大幅な交替が行われた53年8月以降における本件労使事情を併せ考えると、組合の懸垂幕を持ち去り、容易に返還しようとはせず、後日書留小包をもって返送した病院の行為は、組合活動に対する妨害の意図のもとに施設管理権を口実に行われた行為であると言わざるを得ず、結局、初審判断は相当である。

以上のとおり、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61年2月19日

中央労働委員会
会長 石川 吉右衛門