

命 令 書

申 立 人 社会保険鳴和総合病院労働組合

被申立人 社団法人全国社会保険協会連合会

被申立人 社会保険鳴和総合病院

主 文

- 被申立人社団法人全国社会保険協会連合会及び被申立人社会保険鳴和総合病院は、以下の行為により、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
 - 申立人組合員並びに社会保険鳴和総合病院、同売店及び社会保険鳴和看護専門学校の新規採用者に対して組合加入は自由である旨殊更説明し、組合不加入又は脱退を慫慂すること。
 - 春闘の時期において、申立人組合が病院正面玄関屋上に組合旗を掲揚する場合、これに対して撤去を申し入れ、あるいは被申立人自ら撤去を行うこと。
- 被申立人社団法人全国社会保険協会連合会及び被申立人社会保険鳴和総合病院は、申立人組合に対して、速やかに下記の文書を交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

社会保険鳴和総合病院労働組合

執行委員長 X1 殿

社団法人全国社会保険協会連合会

会長 Y1

社会保険鳴和総合病院

病院長 Y2

この度、当連合会らの行った下記の行為は、不当労働行為に該当すると石川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為のないよう留意します。

記

- Y3 副院長が、昭和 56 年 4 月 2 日、X2、X3 から新規採用の医師 3 名に対し、勤務時間や当直の説明をした際、特に質問がなかったにもかかわらず、組合

- 加入は自由である旨説明し、貴組合に加入しないよう懇願したこと。
- 2 昭和 56 年 4 月、X3 医師について非組合員協定を締結したい旨の貴組合からの申し入れを拒否したこと。
 - 3 昭和 56 年 5、6 月ごろ、X4 ほか 8 名の医師らを貴組合から懇願により脱退させたこと。
 - 4 昭和 57 年 3 月以降採用の従業員について、新規採用者各人からの申し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。

- 3 被申立人社団法人全国社会保険協会連合会及び被申立人社会保険鳴和総合病院は、昭和 57 年 3 月以降に採用した従業員について本人からの申し出の有無にかかわらず、組合費をチェックオフしなければならない。但し、申立人組合の規約において非組合員とされている者及び特に申立人組合に対して組合に加入しない旨又は組合を脱退する旨の明確な意思表示のあった者については、この限りでない。
- 4 被申立人社団法人全国社会保険協会連合会及び被申立人社会保険鳴和総合病院は、申立人組合員 X5 に対する昭和 57 年 3 月 9 日及び同年 5 月 7 日本件調査出席のための外出時間相当分の賃金カット措置及び申立人組合員 X6 に対する同年 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措置を撤回し、それぞれ同人らに賃金カット相当分の金員を支払わなければならない。
- 5 被申立人社団法人全国社会保険協会連合会及び被申立人社会保険鳴和総合病院は、申立人組合員の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申立人と協議しなければならない。
- 6 被申立人社団法人全国社会保険協会連合会及び被申立人社会保険鳴和総合病院は、1 項から前項までの履行状況を当委員会に文書で履行後速やかに報告しなければならない。
- 7 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人社会保険鳴和総合病院労働組合(以下「組合」という。)は、被申立人社会保険鳴和総合病院(以下「鳴和病院」という。)、同売店及び社会保険鳴和

看護専門学校(以下「看護学校」という。)に勤務する従業員で組織された労働組合であり、本件申立時における組合員数は約 200 名である。また、申立人組合は、昭和 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。)及び石川県医療労働組合協議会に加盟しており、本件結審時における被申立人鳴和病院、同売店及び看護学校の唯一の労働組合である。

- (2) 被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面接委託を受けている三つの病院がある。
- (3) 被申立人鳴和病院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)が買収し、昭和 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、同 33 年 9 月 1 日、全社連に経営委託替えとなり、爾来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。上記国と全社連との間には健康保険法施行令第 2 条の規定により石川県知事が介在しており、全社連への経営の委託は直接的には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、同 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、同 57 年 3 月 1 日現在内科ほか 14 の診療科目を有しており、同日現在の職員数は 239 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看護学校があり、同 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て以来現在に至っている。

2 申立人適格に関する事項

- (1) 現在の組合規約第 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、昇進の意見具申等人事に関する権限を有している。
- (3) 看護学校の教務主任は、看護学校の日常的運営につき、事実上統轄し、学生の中から卒業後鳴和病院の看護婦を採用する場合に、鳴和病院の事務長、総婦長と共に面接を行っている。
- (4) 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 鳴和病院における運営の実情

(1) 全社連と鳴和病院の関係

全社連と石川県知事との間には、鳴和病院の経営の委託について締結した昭和35年4月1日付けの契約書があり、同契約は同第26条により本件申立てに至るまで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、同第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充てるものとする。」旨規定されている。この間の経緯について全社連職員部の職員課長補佐 Y4 証人(以下「Y4 証人」という。)は、「法人格を持っているのは全社連でありますので、全社連の一部組織として各病院に事務の一部を委任している。」と証言している。また、全社連ではその経営に係る各病院の経営・運営上の指導・監査、職員の研修・教育等を行っている。但し、監査は経営改善の必要があるときなど特段の事情が認められる場合に行われる。

(2) 鳴和病院院長に関する事項

ア 鳴和病院院長は、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」(昭和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性な運営を図らなければならない。」と規定されている。

(3) 職員の任免に関する事項

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、医掌資料室、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。但し、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。

(エ) 基幹職員等病院長の任命に係る職員の採用の際に交付される辞令「人事異動通知書」には、従来任命権者欄に病院長名のみが記載されていたが、昭和56年1月以降は病院長名に加えて全社連の名称も記載されるようになった。この間の経緯について鳴和病院事務長Y5(以下「Y5事務長」という。)は「管理職員以外については、全社連の会長から職員の任免権を病院長に委任しておるということのでございますので、その経緯をはっきりするために社団法人全国社会保険協会連合会というような名称と、それと現実に任命に当たる鳴和総合病院の院長名を書いている。」と証言している。

(4) 職員の昇給・昇格等に関する事項

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、同昇給については都道府県協会長の承認を得たうえで、それぞれ病院長が決定する。

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」(昭和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」(昭和41年4月1日施行)に基づいて行われている。但し、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。この協定についてY5事務長は、「全社連の諸規程からすれば、労務、一般技術職員は、10年ごとに特別昇給ということにはなっていない。」と証言している。

(5) 職員の勤務条件の決定等に関する事項

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(昭和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、諸規程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(昭和35年10月1日施行)も全社連会長の定めた就業規則準則(昭和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についてY6前病院長の制定した給与規程内規(昭和35年10月1日施行)等があり、同規程はY5事務長が鳴和病院に着任した昭和55年10月まで適用されていた。

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職場交渉がある。中央交渉と職場交渉の関係について全社連職員部のY4証人は、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」で、これらの事項については「各病院さんと各単組の間で話し合うということはないことになっている。」と証言している。また、同証人は中央交渉の具体例として「週休2日制の制度化の問題」と「諸手当の改善

の問題」を挙げ、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全国的に統一的に、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だと思います。」と証言しており、一方職場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」を挙げ、特に後者については「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をしてよしいという規定にのっとり病院長が単組と団交をするということになる。」と証言している。

(イ) 全社連会長が各健康保険病院病院長に宛てた通知「労働協約の締結にかかる事前協議について」(昭和36年1月25日通知)は、「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、その機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」としている。

(ウ) 鳴和病院病院長と組合との間には、昭和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同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円の上積みをする事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定められた職員に対する手当を内容とするものである。前記早出手当について全社連職員部のY4証人は、全社連の制度上はないものであるが、同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と証言している。

4 病院長、事務長の交替及び経営改善指定病院の指定

(1) 鳴和病院においては、同病院創立以来三十余年にわたって一貫して病院長の地位にあったY6が退職し、同人の退職に伴い、昭和54年3月10日、それまで同病院の副院長であったY2が全社連によって病院長に任命された(以下「Y2病院長」という。)

(2) 鳴和病院においては、昭和46年4月1日以来鳴和病院事務長の地位にあったY7が退職し、同人の退職に伴い、同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。

(3) 昭和56年4月から同57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連営上の指導を受けることができる。但し、勤勉手当の上積み支給については、全社連内部の取り決めにより、できないものとされている。この経営改善指定病院の指定と職員の勤務条件との関係について、全社連職員部の Y4 証人は、「職員の勤務条件全般につきましては、健保労連さんと全社連が中央団交において決定して規程改正を進めるということでありますので、勤務条件の基本にかかわることについては、そこでは話題にならない。」「しかしながら、経営改善指定病院の主たる眼目は財政的なものを問題解決するということが目的でありますので、それに関連する場面としてはあり得るかという程度かと思えます。」と証言している。

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、同 54 年度以降同 57 年度に至るまでの間、同 55 年度のみが赤字を示すという状況であった。

5 ユニオン・ショップ慣行、組合脱退等に関する事項

(1) 組合規約第 3 条、第 8 条及び第 9 条には、施行当時の昭和 25 年 7 月 10 日から同 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鳴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 4 各号の一に該当する様になった場合。

(2) 鳴和病院病院長は、昭和 30 年 11 月 2 日付け文書をもって、組合に対し、組合員の X7 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) 鳴和病院庶務課長 Y8(以下「Y8 課長」という。)は、昭和 31 年 4 月に鳴和病

院の従業員となったが、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旨証言している。

- (4) 昭和 31 年 5 月 27 日開催の健康保険病院労働組合連合会第 3 回定期大会議案書には次のとおり記載されていた。

組合名	組合員たる有資格者	組合員数	シヨップ制	協約の有無
社会保険鳴和病院労働組合	106 名	106 男 34 名 女 72 名	ユニオンシヨップ	有

- (5) 組合は、昭和 32 年 2 月 1 日付け文書をもって、鳴和病院病院長に対し、労働協約を締結したく、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 ケ月以内のもの
- (3) 病院と組合と協議して決定したもの

上記申し入れに対して、同病院長は、昭和 32 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策協議をしたい旨回答している。

- (6) 組合は、昭和 33 年 7 月 8 日付け文書をもって、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 条及び第 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。

- (7) 鳴和病院病院長は、昭和 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齟齬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、労働協約締結の団体交渉の延期を申し入れた。

- (8) 鳴和病院病院長は、昭和 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注第 2 条但書第 1 号及び第 2 号に該当するものと見なされるので、両名の脱退方考慮されるよう申し入れた。
- (9) Y8 課長は、昭和 33 年 11 月ごろ鳴和病院の事務員、看護婦、医師などで組合に加入していない者はいなかった旨及び同 46 年同病院の職員で組合に加入していない者はパートの者ぐらいであった旨証言している。
- (10) 鳴和病院の医師である X8(以下「X8 医師」という。)は、昭和 37 年 2 月 27 日に同病院の従業員となったが、その前に鳴和病院に採用されると組合員になると聞いたことがある旨及び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旨証言している。
- (11) 鳴和病院の診療放射線技師である X6(以下「X6 技師」という。)は、昭和 44 年 4 月 1 日に同病院の従業員となったが、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旨証言している。
- (12) 鳴和病院病院長は、昭和 45 年 10 月 19 日付け文書をもって、組合に対し、保安要員並びに非組合員について協定を締結するよう申し入れた。
- (13) 鳴和病院病院長は、昭和 46 年 11 月 16 日付け文書をもって、組合に対し、X9 副総看護婦長を総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。
- (14) 鳴和病院病院長は、昭和 47 年 10 月 16 日付け文書をもって、組合に対し、非組合員についての協定締結等について申し入れた。
- (15) 鳴和病院においては、昭和 48 年 4 月 1 日、医師の職務手当につき副院長待遇による手当が新設された。
- (16) 昭和 52 年 11 月 11 日開催の昭和 52 年度第 1 回臨時組合大会議案書には、「現在の慣行上のユニオン・ショップ制を存続させて……」、「組合員の一部をオープン化(一部自由加入制—「尻ぬけユニオン制」へ移行)いたします。」などの記載があった。Y8 課長は、同大会において提案された組合員の一部加入自由制については保留ということで、その後消滅した旨証言している。
- (17) 昭和 53 年 6 月 25 日全社連発行の「全社連二十五年の歩み」の中には前全社連常務理事 Y9 の座談会における発言として次のような事項が記載されている。
Y9……根本的に全部の争議を見てみますと、医者が労働組合に協力したところは非常に強い。医者が労働争議にそっぽを向いてくれたところは、

簡単に片づいた。……

(18) 鳴和病院病院長は、昭和 53 年 8 月 31 日付けで、組合の執行委員長代行と、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。

(19) 昭和 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。

(20) 鳴和病院病院長は、昭和 55 年 3 月 19 日、同年同月 24 日及び同年 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、上記申し入れに付随して、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。

(21) 昭和 55 年 5 月、X8 医師は、組合に脱退届を提出した。この時のことについて、同人は、組合の執行委員長から脱退理由を聞かれて答えたが、その内容は思い出せない旨証言している。

(22) Y5 事務長は、昭和 55 年 11 月ごろから同人が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及び団体交渉以外の場所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) 昭和 55 年 12 月 11 日付けの Y5 事務長及び組合の執行委員長が押印している「議事録」という文書には、次のとおり記載されている。

事務局付 Y10 氏について社会保険鳴和総合病院は、

「業務内容は、前経理課長をし、又現在も経理に関連した業務を行なっているので労組法第 2 条第 1 項に該当すると思われる」と云った、

社会保険鳴和総合病院労働組合は、

「労組法第 2 条第 1 項に該当するならば文書にて確認すべきである」と云

った、

- (24) 昭和 56 年 4 月 2 日、鳴和病院副院長 Y3(以下「Y3 副院長」という。)は、同病院の医師である X2(以下「X2 医師」という。)、X3(以下「X3 医師」という。)ら新規採用の医師 3 名に対し、勤務時間や当直の説明をした際、特に質問はなかったが組合加入は自由であると説明した。X2 医師は、その発言によって組合に加入しなかった。
- (25) 昭和 56 年 4 月、X3 医師に、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 Y8 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 X3 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と他の医師等と別に区別していないという理由で協定締結を拒否した。
- (26) 昭和 56 年 4 月中ごろ、X2 医師は Y8 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。
- (27) 昭和 56 年 5、6 月ごろ、X4 ほか 8 名の医師らが組合に脱退届を提出した。
- (28) 昭和 58 年 4 月 1 日、X3 医師が嶋和病院を退職した。
- (29) 現在の組合規約第 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 組合員に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 条但書に該当するようになった場合

6 組合費チェックオフ慣行、組合費チェックオフ中止等に関する事項

- (1) 粗合は、鳴和病院病院長に対して、昭和 33 年 6 月 20 日、同 35 年 4 月 15 日、同 36 年 2 月 15 日、同 41 年 11 月 15 日、同 42 年 6 月 13 日、同 48 年 3 月 13 日、同 49 年 6 月 12 日、同 49 年 8 月及び同 51 年 3 月 16 日付け文書をもって、給与から控除する組合費の額の変更等をするよう申し入れた。
- (2) 組合の昭和 33 年 6 月 24 日付け覚書には、「組合費を給料の源泉で差引いているのは病院と組合との協定に基いているので」と記載されている。
- (3) 組合の昭和 33 年 7 月 8 日付け覚書には、「組合費を給料から差引いて病院か

ら一括組合に交付しているのは労使の協定により永年行われてきた慣行である」と記載されている。

- (4) 組合は、鳴和病院病院長に対して、昭和 43 年 6 月 7 日付け文書をもって、全組合員について給与から労働金庫掛金をチェックオフされるようお願い出、同病院長は、同年同月 11 日付け文書をもって、これを承認した。
- (5) 昭和 56 年 4 月 1 日付けで鳴和病院に採用された X2 医師については、労働契約締結時から組合費のチェックオフがなされていない。
- (6) 昭和 56 年 4 月 10 日ごろ、X8 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、X8 医師の組合費チェックオフを同月分から止める旨組合の執行委員長に連絡し、そのとおり実施した。
- (7) 昭和 56 年 6 月、鳴和病院は、X4 ほか 8 名の医師らの組合費チェックオフを中止した。
- (8) 昭和 57 年 1 月 25 日、組合は、当委員会に対して本件石労委昭和 57 年(不)第 1 号事件の申立てをした。
- (9) 鳴和病院病院長は、昭和 57 年 4 月 13 日付けで、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し出がない限り行わない旨の通知をした。
- (10) 鳴和病院病院長は、昭和 57 年 4 月 19 日付けで、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、組合から当委員会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、現所在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し出を得たうえでチェックオフを行う旨の文書を提出した。
- (11) 鳴和病院は、新規採用者本人ら各人からの申し出もなかったという理由で、昭和 57 年 3 月以降採用の従業員について組合費チェックオフをしていない。
- (12) 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、昭和 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、同 58 年度からは本人の届出を提出させ給与から控除されている。Y5 事務長は、協定に基づいて、医局会費や看護婦会費の給与からの控除を行っているのではないが、本人からの苦情等があれば別として、現在のところは別に変える考えを持ったことがない旨証言している。

(13) 昭和 57 年 10 月ごろ、X3 医師が日本に帰化し、日本名 X10 となった。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。

7 組合旗の撤去に関する事項

(1) 昭和 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同年 4 月 13 日から開始された。なお、組合は同年同月 9 日当委員会及び石川県に対して争議予告を行っており、Y5 事務長もそのことを了知していた。

(2) 昭和 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、同 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おり、また、同 55 年以前においても行われていた。

(3) 昭和 57 年 4 月 15 日、鳴和病院は全社連と連絡協議のうえ、組合に対して同年同月 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、その後も同年同月 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、組合はそれぞれ同年同月 17 日及び 26 日に「抗議文」を手交しこれを拒否した。鳴和病院による組合旗撤去に関する申し入れは、前年である同 56 年 4 月 25 日以降なされるようになったものと認めることができる。また、全社連には、特に組合旗の掲揚について定めた規定はなく、同問題に係る全社連と各病院との間の協議について、全社連職員部の Y4 証人は「病院さんの方で各組合さんの執行部の方に十分条理を尽くして、御自分の方で取り外しなさい、片づけなさいということは言うてあるはずでありまして、万やむを得なく一時お預かりするということについて、全社連はそういうこともあり得てよろしいということはあるわけです。」と証言するとともに「お問い合わせがあつて全社連がそれに御返事申し上げれば、病院さんはそのとおりに言動なさると思います。」とも証言しており、また、同証人は各病院が全社連に問い合わせずに独自の判断で対処することもあり得る旨証言している。

(4) 昭和 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) 昭和 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) 昭和 57 年 4 月 28 日の昼休み、Y5 事務長は上記組合旗の撤去及び保管につい

て記した文書を手交すべくレントゲン技師室へ赴いたところ、これを受け取った組合書記長 X6 技師は大声で抗議するとともに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うた。事務長室では、Y5 事務長は X6 書記長との間に 4~5 分にわたってやりとりがあったが、双方とも興奮状態にあり話は平行線をたどった。その後 X6 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り、X6 書記長はそのうち 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 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、X6 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) 昭和 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、同年 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。但し、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同年 6 月 2 日に至るまで掲揚され続けていた。
- (8) 昭和 58 年及び同 59 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。

8 就業時間中の組合活動に関する事項

- (1) X6 技師は、鳴和病院に外出届の事由の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旨及び昭和 57 年まで、組合活動を事由として外出したことが数度もあったにもかかわらず賃金カットされなかった旨証言している。
- (2) 昭和 57 年 3 月 9 日、X6 技師及び鳴和病院の保健婦である X5(以下「X5 保健婦」という。)は、それぞれ鳴和病院に対し、当委員会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 人についてのみ認める旨伝えた。X6 技師は、上記事務長の発言に抗議したが、話合いはつかなかった。同日、X6 技師及び X5 保健婦は、当委員会の本件調査に補佐人として出席した。
- (3) 昭和 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、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の文書を提出した。

- (4) 昭和 57 年 3 月 20 日、鳴和病院は、組合の書記長である X6 技師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 X5 保健婦については、同日支給の賃金について、同年同月 9 日当委員会調査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) 昭和 57 年 4 月 9 日、X6 技師は、鳴和病院に対し、石川県知事及び当委員会会長に労働関係調整法第 37 条に定める争議行為予告通知を行うとの理由で就業時間内の外出届を提出した。鳴和病院の Y11 事務局次長は、X6 技師を呼び、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、X6 技師は受け取らなかった。X6 技師は、同日上記の理由で外出した。
- (6) 昭和 57 年 4 月 21 日、鳴和病院は、X6 技師に対し、同日支給の賃金について、同年同月 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) 昭和 57 年 5 月 7 日、X6 技師及び X5 保健婦は、それぞれ鳴和病院に対し、当委員会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) 昭和 57 年 5 月 21 日、鳴和病院は、X6 技師については賃金カットしなかったが、X5 保健婦については、同日支給の賃金について、同年同月 7 日当委員会調査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 判 断

1 申立人適格について

- (1) 被申立人の主張を要約すると次のようになる。

組合の組合員には医務局の各部長等が含まれているが、これらの者は求人、採用面接、配置、昇進の意見具申等人事に関する権限を有しているので使用者の利益代表者であり申立人適格に疑義がある。そのほか、組合員には、看護学校の教務主任や鳴和病院の庶務係長、経理係長なども含まれているが、これらの者も使用者の利益代表者である。

- (2) これに対して申立人は次のように反論する。

組合は、組合規約で労働組合法第 2 条但書第 1 号の役員その他使用者の利益を代表する者の参加を許していない。医務局の各部長等は、労使関係に影響を及ぼす特段の権限を有してはいないので、使用者の利益代表者ではない。

- (3) 労働組合法第 2 条但書第 1 号は、雇入解雇昇進又は異動に関して「直接の権限」を持つ監督的地位にある労働者の参加を許すものは労働組合法上の労働組

合ではないと規定しているが、医務局の各部長等や教務主任の権限は、「直接の権限」とは認め難い。また、同号は、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが当該労働組合の組合員としての誠意とに「直接に接する監督的地位にある労働者」の参加を許すものは労働組合法上の労働組合ではないと規定しているが、庶務係長及び経理係長はこれに該当するとは認め難い。その他の者の加入によって現実に組合の自主性が損なわれているという事実もないので、当委員会は、昭和60年6月25日、第443回公益委員会議において、組合規約等の立証書類も審査のうえ、組合は労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合する旨決定した。したがって、組合は、申立人適格を有する。

2 被申立人適格について

(1) 被申立人の主張を要約すると次のようになる。

申立人は、被申立人として「社会保険鳴和総合病院右代表者 Y2」をあげているが、病院を被申立人とするのは次の理由から失当であり却下されるべきである。

ア 病院の経営主体は全社連であり、申立人組合に属する従業員との間の労働契約も全社連が締結していること。

イ 労働組合法上の「使用者」は、それが法人組織である場合には、その法人格を有する者のみを指すものであり、不当労働行為として「使用者」性が問題になる場合にも、個々具体的な行為者について「使用者」を云々するのではなく、それらの行為について、その法人格を有する者への帰責の問題として扱えば足りること。

ウ 労働組合法は、労働委員会の命令が、刑事罰、行政罰をもって強制されることを定めており、したがって、労働委員会の命令について不服を申し立てて争う方法が法的に認められている全社連のみが被申立人たり得ること。

エ 病院長の労働協約締結権は、全社連(会長)から委任された権能に属する事項についてのみであり、制限されていること。

(2) これに対して申立人は次のように反論する。

不当労働行為制度における使用者は、労働契約の当事者ないしこれに準ずるものに限られるものではなく、労働関係上の諸利益になんらかの直接的な影響力や支配力を及ぼし得る地位にある者や労働者と対向関係に立つ者をも含むと解すべきであり、病院長には次のとおり事務執行機関及び代表機関としての実体を認め得るのであるから、それによって代表される病院を被申立人とするには何ら支障がない。

ア 病院長は、地位及び権限の基本として、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ねばならない。

イ 病院長は、「病院長、副院長、事務長及び総看護婦長を除く職員」の任免(昇格・昇任を含む。)その他労働条件を決定する権限を有していること。

ウ 職員の業務上の負傷・疾病については病院が労働基準法上の責任を負担することとされていること。

エ 病院長は、全社連会長の定める「準則」に従い諸規程を制定するほか、必要に応じ諸規程を制定することができること。

オ 病院長は、病院にある労働組合との間で労働協約を締結することができること。

- (3) 全社連は、東京に本部事務所を置く社団法人であり、自ら医療施設の管理者となることのできない病院開設者として、医療法第10条の規定に基づいて医師である者を管理者として選任しなければならない地位にある。本事案に係るY6前病院長、Y2病院長は、かかる医療法の規定により全社連によって選任された病院管理者であり、同法第15条により鳴和病院に勤務する「医師、歯科医師、薬剤師その他の従業者を監督し、その業務遂行に欠けるところのないよう必要な注意をしなければならない」義務を有し、また、有していた。以上のことは当委員会に顕著な事実である。

加えて、本件鳴和病院病院長には、前記第1の3(3)から(5)までのとおり、基幹職員・一般職員の任免、初任給、昇給、昇格に係る決定権を始めとして、就業規則等諸規程の制定、団体交渉の応諾及び労働協約の締結等広範な権限が認められる。このうち一般職員の任免、初任給、昇格については、全社連の諸規程に従うとはいえ、基幹職員の場合と異なり全社連会長の事前承認が要件とされておらず、病院長が実質的な決定権を有するものと評価することができる。また、団体交渉の応諾及び労働協約の締結に関する病院長の権限についても、全社連職員部のY4証人は全社連の諸規程に羈束されるものと証言してはいるが、前記第1の3(5)イ(ウ)のとおり事実が必ずしもそうでなかったことは同証人の認めるところであり、こうした事実は早出手当や特別昇給に係る協定として鳴和病院にも認め得るところである。更に、就業規則を始めとする病院長の規程制定権についても、労働条件に影響を及ぼすものとして無視し得ないものがある。

一方、鳴和病院は、医業を行う一つの拠点として、上記のごとき権限を有する同病院長を中心に医療活動を行っており、前記第1の3(1)のとおり同病院が独立採算制によって運営されていることをも勘案すれば、同病院を事実上自主

独立の社会的存在として認めることができる。

被申立人は、労働組合法上の使用者の意義について、法人組織については法人格を有する者についてのみ考慮すれば足りるとするものようであるが、不当労働行為救済制度における原状回復の趣旨に徴すれば、必ずしも制限的に解さなければならない理由はなく、当委員会は、本件における緒行為が、専ら鳴和病院において生じたものであること及び同病院長の権限と密接な関連を有していたものであることに鑑み、全社連とともに鳴和病院にも被申立人適格を認めるものである。

3 ユニオン・ショップ慣行、組合脱退懲遷等について

(1) 申立人の主張を要約すると次のようになる。

ア 組合と被申立人との労使間には、ユニオン・ショップ慣行が存在し、今日まで労使ともこの慣行を遵守してきた。被申立人と労働契約を結んだ従業員はすべて、契約締結と同時に、組合加入申込書を提出するまでもなく組合員となってきており、被申立人による組合費チェックオフが行われてきた。この反面において、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。

イ 被申立人は、医師に職務手当を支給するため副院長待遇が設けられていることを奇貨として、副院長待遇の医師等を構成員とする病院運営評議会を設置し、副院長待遇の医師は、同評議会で得た病院の機密事項等を漏らしてはならないという立場にあるということを理由として、組合員の立場とは矛盾するのだというように仕組み、組合脱退を懲遷し出した。

被申立人は、組合に対して、常勤医師等について非組合員協定を締結するよう申し入れ、加えて、もしそれが不可能ならば、少なくとも、副院長待遇の医師だけについてでも非組合員協定を締結するよう申し入れてきた。

被申立人は、病院運営評議会において、副院長待遇の医師の立場と組合員の立場とは矛盾する旨の発言を、また、医局会において、医局員の立場と組合員の立場とは矛盾する旨の発言をそれぞれ繰り返し、これらの組合員に対して、組合脱退の懲遷を始めた。この結果、副院長待遇の医師である X8 医師が、同評議会の構成員であることを理由として、脱退届を組合に提出してきた。

次いで、全社連から派遣された Y5 事務長は、突然、ユニオン・ショップ慣行は認められないと発言し出し、Y3 副院長は、X2 医師らに対して、組合に加入しないよう懲遷した。

被申立人による組合脱退の懲遷は、それ以後もより執拗に継続され、X4 ほ

か8名の常勤医師らが、一斉に、脱退届を組合に提出してきた。

また、組合はX3 医師について、非組合員協定書の作成を申し入れたところ、鳴和病院は、これを拒否した。

昭和57年3月以降に採用された常勤医師らは、組合費を払おうとしないが、これもまた、採用時に被申立人から、X2 医師の場合と同様の言明を受けたからであると推認される。

このような被申立人の発言と取扱いが不当労働行為を構成することは、明らかである。

(2) 被申立人の主張を要約すると次のようになる。

ア 元来、ユニオン・ショップ制は、組合員の範囲に関する取り決めにおいて、労使間の明確な意思の合致と明文の協約・協定がなければ成立しないものであるところ、鳴和病院と組合との間には幾度か組合員の範囲に関する協定締結の交渉申し入れがあったが、いずれも合意に至っていない。

鳴和病院は、組合規約の認定自体には関知せず、ただ事実上、組合規約の規定を念頭において慎重な対応をとっていたことだけは明らかである。鳴和病院において昇格など人事異動の問題等が生じた場合に、その者が組合規約において組合員資格が与えられていたときは、病院は組合に対し、病院の扱いや意見を述べるとともに組合もそれに応じた組合員資格の扱いをするよう求めていたが、両者の間で、その都度協議・決定をしていた事実は見当たらない。

イ X8 医師が組合を脱退しようとしたのは、同医師が、公衆衛生科の成人病予防検査における巡回検診車の運転手の勤務時間やその手当等について、組合に鳴和病院との間の交渉を依頼したが、らちがあかず、自分が組合員であることが同問題の交渉や解決の妨げになると判断したことによるものである。

X2 医師は、Y3 副院長から勤務に関する件等の脱明を受けた際、鳴和病院には組合があること、加入は自由であることを聞き、前勤務病院等においてもいままで組合に加入したことがないので、当病院においても加入しないでおこうと考え、Y8 課長に、組合に加入しないので組合費のチェックオフはしないでほしいと申し出たものであった。

昭和56年ころ、鳴和病院は経営状態が悪化しており、全社連から経営改善指定病院に指定された。そこで医局においても、医師らがそれぞれその立場で鳴和病院の再建に努力すべきことを各自考え、あるいは話し合い、そのためには職務上当然にその地位と衝突することが十分に予想される組合との関係をどうすべきかについて、各自めいめいに判断したうえで、X4 ほか8名の

医師らはそれぞれ組合を脱退した由である。

X3 医師は、当時インドネシア国籍であったが、労働契約締結の際、組合に加入する意思がない旨自ら申し出たので、鳴和病院は組合に対し、本人の申し出及び鳴和病院としては非組合員の扱いをする旨を伝えたところ、組合から鳴和病院に対し、同医師について組合員除外の確認書を交わしたい旨の申し入れがあり、鳴和病院はこれを断ったものである。

- (3) 本件において、組合脱退懇請の有無や非組合員協定締結拒否及び組合費チェックオフ中止等についての不当労働行為の成否を判断するには、ユニオン・ショップ慣行についての判断が不可欠であると当委員会は考えるので、以下判断する。

元来、ユニオン・ショップ制は、明文の協約・協定がなければ成立しないものであるとの被申立人の主張は、労働組合を脱退した者や除名者の解雇義務を使用者が負う内容のユニオン・ショップ制については一理あると思われる。しかしながら、ユニオン・ショップ制であるということだけで当然に使用者がそのような義務を負うというものではなく、そのような義務を負う内容のものか否かに個々に具体的内容によって決められるものであるところ、後述するように本件鳴和病院と組合との間におけるような脱退者や除名者の解雇義務を使用者が負わない内容のものについては、上記被申立人の主張は理由がないと思料する。

当委員会は、次の点から被申立人と労働契約を結んだ鳴和病院の従業員は、組合規約で定められている特定の者を除き、契約締結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なる慣行があったものと判断する。

ア 前記第1の2(1)、5(1)及び(29)のとおり、昭和25年7月10日から実施された組合規約においても現在の組合規約においても、組合規約で定められている特定の者を除き、従業員は、鳴和病院に勤務すると同時に組合員となる旨の定めがあること。

イ 前記第1の5(4)、(9)及び(16)のとおり、組合規約で定められている特定の者を除き、鳴和病院の従業員全員が組合員であった旨の記載や証言があること。

ウ 前記第1の5(3)、(10)及び(11)のとおり、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旨の証言があること。

エ 前記第1の5(2)、(8)、(12)から(14)まで及び(20)の申し入れ等は、組合規約で定められている特定の者を除いたすべての従業員が契約締結と同時に組

合員となるという鳴和病院の意識のもとになされたものと見るのが相当であること。

次に、組合脱退者や除名者の解雇義務の有無についてであるが、当委員会は、次の点から被申立人にはそのような義務はないものと判断する。

ア 前記第1の5(6)の除名者の解雇義務を定めた規定を含む労働協約案が提示されたことはあるが、締結された事実は認められないなど、この点に関して少なくとも明確な合意があったものとは認められないこと。

イ 過去において組合脱退者や除名者を解雇した事実が認められないこと。

ウ 明文化されていない慣行によって使用者に解雇義務を負わせることは、ひいては従業員の憲法で定められている生存権・労働権保障の精神に反すること。

(4) 被申立人による組合脱退懲遷の有無について判断する。

X8 医師の組合脱退理由に関する被申立人の主張については、組合脱退という極めてまれな事柄について、同人が組合の執行委員長から脱退理由を聞かれてどのように答えたか思い出せない旨証言していることなどから疑問がある。

しかし、ユニオン・ショップ制がある場合にあっては、当該脱退者が解雇される、されないの問題は別として、組合脱退そのものは自由でその法的性質は形成権であるところから、脱退には組合機関の承認を要する旨の定めがあってもこれに拘束されることはないし、組合規約に脱退の定めがない場合でも可能であるとされており、当委員会もそのように判断する。したがって、X8 医師の場合、組合規約に脱退の定めはなく、また、被申立人の脱退懲遷の有無については格別、当該脱退によって組合の団結を侵害しようという本人の意図があつて脱退届を提出したものとまでは認められず、ほかに当該脱退を無効とする事由もないので、前記第1の5(21)のとおり、同人が組合へ脱退届を提出した昭和55年5月に脱退が有効に成立したものと認めることができる。したがって、このことに関して当委員会へ申立てがなされたのは同57年1月25日であり、労働組合法第27条第2項に定める不当労働行為救済申立期間を経過しており、同人の脱退については、被申立人による懲遷の有無を判断する必要を認めない。

前記節1の4(1)、5(19)及び(20)のとおり、病院長の交替後、Y2 病院長は、病院長、副院長待遇の医師等を構成員として病院運営評議会を設置し、副院長待遇の医師の使用上の利益代表的要素を高め、自覚を促し、組合に対して常勤医師等についての非組合員協定締結を再三申し入れている。これらの行為には前記第1の5(17)の「全社連二十五歩の歩み」の記載にもあるように、医師を非組合員にすれば組合が弱体化するであろうとの意図が認められ、加えて、

前記第1の4(2)のとおり、事務長が交替し、Y5事務長は、前記(3)に記載した内容の慣行があるにもかかわらず、前記第1の5(22)のとおり、ユニオン・シヨップ慣行は存在しない、組合へ加入するか否かは自由である旨の説明をしているが、このことにも病院長の交替、事務長の交替を機にそれまで形成されてきた労使間の慣行を崩し、組合を弱体化しようとする被申立人の意図がうかがわれる。このような状況において、前記第1の5(24)のとおり、鳴和病院の管理職であるY3副院長は、採用した医師に対して、質問もないのに組合加入は自由である旨述べており、X2医師はその発言によって組合に加入しなかったのであるから、Y3副院長の発言は、組合弱体化を図る支配介入の不当労働行為に該当する。X4ほか8名の医師らの脱退についても、同様の状況のもとに行われたことから、病院長の交替、事務長の交替を機に行われた被申立人の一連の行為を原因とするものと判断する。

- (5) X3医師に係る非組合員協定締結拒否についての不当労働行為の成否について判断する。

前記第1の5(25)のとおり、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という本人の申し出に甚づくとはいえ、そのような特殊事情によりX3医師を非組合員とすることについて、鳴和病院と組合間において合意が成立したものと見るのが相当である。前記(3)で判断したとおり、本人の意思にかかわらず、当然にその者を非組合員とするためには、その者について非組合員協定を締結しなければならないという意識が鳴和病院に存在していたと認められる。それにもかかわらず、X3医師について非組合員協定を締結することを拒否した真の理由は、従来慣行を崩すことにより、組合を弱体化しようという被申立人の意図にあったものと判断せざるを得ない。

4 組合費チェックオフ慣行、組合費チェックオフ中止等について

- (1) 申立人の主張を要約すると次のようになる。

ア 組合と被申立人は、組合費チェックオフ慣行を遵守してきた。被申立人は、労働契約を締結した従業員について第1回賃金支払分から組合費をチェックオフしてきた。

イ 被申立人は、本人からの申し出を理由に、事前に組合と協議することもなく、X8医師及びX4ほか8名の医師についての組合費チェックオフを中止し、X2医師について、初めから組合費をチェックオフしていない。

被申立人は、昭和57年3月以降の採用者について、組合から組合員の氏名の通知を受け、かつ、当人の組合費チェックオフの意思を確認したうえで行いたいと条件をつけ、組合費チェックオフをしていない。しかし、医局会費

や看護婦会費については、被申立人は、同 57 年度においても医局会等から口頭の依頼があったというだけで、従前どおりチェックオフをしている。もっとも、同 58 年度からは、医局会費等についても本人からの届出をとるのに改めたとのことであるが、依然として取扱いに差別があることに変わりはない。

また、被申立人は、X3 医師につき、少なくとも日本に帰化した時点から組合費をチェックオフすべきところ、未だに実施しようとしなない。

このような被申立人の行為が不当労働行為を構成することは明らかである。

(2) 被申立人の主張を要約すると次のようになる。

ア 鳴和病院が設立された直後、全職員で互助会が設けられ、全員の同意のもとに、その会費を毎月給与支給日に各人の給与から給与担当者が控除する方法を採っていたものようである。その後、組合が結成され、ついでに組合費も同様の方法で徴収されるようになったものようである。その後、互助会は解散されたが、互助会会費の徴収の方法に便乗していた組合費の徴収は事実上そのまま当時の給与担当者(組合員)によって好意的に継続されていったもようである。

イ X8 医師の組合費チェックオフ中止は、本人の申し出に基づき、組合へその旨通知のうえ行ったものであり、この問題は、脱退の当然有効に完了している者に対して組合が敢えて脱退を認めない態度をとることにより生じたものであり、その実体は組合理質の問題であり、鳴和病院の不当労働行為とは何の関係もない。

X2 医師については組合に加入していないのであるから、そもそも徴収さるべき組合費の根拠がない。

X4 ほか 8 名の医師らの組合費チェックオフ中止についても、脱退者にはもともと徴収さるべき組合費自体が存在しない。

本件石労委昭和 57 年(不)第 1 号事件の申立てがあり、組合員のチェックオフに関して従前行われていた事実上の処理方法ないし状態が問題とされるに至ったので、鳴和病院は、とりあえず当面の措置をとることとし、昭和 57 年 4 月、基本的には、今後チェックオフを行うためにはチェックオフ協定を締結したうえで行いたいと考えていること、現在本件が当委員会に係属中なので当分の間当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今までどおりの扱いとすること、同年度以降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、当人の組合費チェックオフの意思を確認したうえで行いたいこと、については組合の協力を得たいことを申し入れた。

しかし、組合の協力を得られず、また、新規採用者本人ら各人からのチェ

ックオフ申し出もなかった。そもそもチェックオフは、本来、労使間の交渉を行い、協定を締結したうえで実施すべきものであるが、上記のとおり鳴和病院が当分の間、暫定的な一定の手続のもとで実施することとするのであるから鳴和病院には何ら責められるべきいわれはなく、不当労働行為呼ばわりされる理由もない。

(3) 当委員会は、次の点から被申立人と組合との間には本人からの申し出の有無にかかわらず、組合費をチェックオフする慣行があったものと判断する。

ア 前記第1の6(1)のとおり、組合から鳴和病院病院長に対して給与から控除する組合費の額の変更等を申し入れているが、このことから被申立人が主張するような給与担当者によって好意的に継続されていたものと認めるには無理があること。

イ 前記第1の6(2)及び(3)のとおり、組合費チェックオフが労使の合意に基づき行われている旨記載されている文書があること。この文書に記載されている「協定に基づいて」という表現は、法律的にみれば、法律上の協定がなかったと思われる本件の事実と反するかのように見えるが、口頭による合意又は黙示の合意を「協定」と表現したものとみることができる。

ウ 前記第1の6(4)のとおり、組合費チェックオフの額の変更等の場合と異なり、労働金庫掛金のチェックオフ願いについて特に病院長が承認する旨の文書を提出しているが、これは、組合費チェックオフの額の変更等の場合は、組合費チェックオフそのものについては合意があるので改めて承認する文書を提出する必要を認めなかったものと判断するのが相当であること。

エ 前記3(3)で判断したとおり、特別な手続を経ることなく組合員となる慣行があり、また、組合費のチェックオフについても本人からの申し出等特別な手続を必要としていたという事実が認められないこと。

オ 本件において問題となるまで、被申立人から組合に対して組合費のチェックオフについて異議をとらえた事実が認められないこと。

(4) 前記(3)のとおり、被申立人と組合との間には本人からの申し出の有無にかかわらず組合費をチェックオフする慣行が存在すると判断するので、このことを前提として、組合費のチェックオフ中止又は不開始等について以下判断する。

ア X8 医師の組合費チェックオフ中止について、被申立人は、本人の申し出に基づき、組合へその旨通知のうえ行ったものであると主張するが、組合費チェックオフは本来的には組合と使用者間の問題であり、合理的な特別な理由がない限り、組合員個人の申し出によって中止すべきものではなく、組合の了解を得るか又は十分協議のうえ中止すべきものであると考えるので、この

このみでは、当該中止が正当な措置とはいえない。そこで、合理的な特別の理由があったかどうかについて判断する。

前記第1の5(21)のとおり、X8医師の脱退届は、昭和55年5月に提出されており、前記第1の6(6)のとおり、その後周56年4月に同人の組合費チェックオフが中止されているところから、当該措置には合理的な特別の理由があったものと認められるので、被申立人のこの行為が不当労働行為に該当すると判断することはできない。

イ 前記3(4)のとおり、X2医師やX4ほか8名の医師らは被申立人の懲憑により組合脱退者等となりたものである。それ故、これらの者について組合費チェックオフを中止し、又は開始しなかつた被申立人の行為を不当労働行為であると申立人が主張するのは無理からぬところである。しかしながら、懲憑によるものとはいえ、本人の意思により、前記第1の5(26)及び(27)のとおり、X2医師については組合に加入する意思のない旨Y5事務長から組合に連絡され、また、X4ほか8名の医師については組合に脱退届が提出され、その後当該中止又は不開始措置がなされているので、これらの者について組合費チェックオフを中止し、又は開始しなかつた被申立人の行為それ自体を、不当労働行為であるということとはできない。

なお、前記3(3)のとおり、鳴和病院の従業員は労働契約締結と同時に特別な手続を経ることなく組合員となる慣行があったものと当委員会判断するが、これは、個々の従業員の組合員となることについての明示又は黙示の同意があることを前提とするものである。それ故、X2医師のように組合に加入しない旨の明確な意思表示をした者についてまでその意思に反して組合員となるという趣旨のものではない。

ウ 同57年度新規採用者以降の者の組合費チェックオフについて、被申立人は、本件石労委昭和57年(不)第1号事件の申立てがあり、組合員のチェックオフに関して従前行われていた事実上の処理方法ないし状態が問題とされるに至ったので、病院は、当面の措置をとることとし、これらの者については、組合から組合員の氏名の通知を受け、かつ、当人の組合費チェックオフの意思を確認したうえで行うことにしたもので、鳴和病院には何ら責められるべきいわれはないと主張する。しかしながら、当委員会は次の点から、組合費チェックオフの方法を変更した被申立人の行為は組合弱体化の意図のもとに行われた支配介入の不当労働行為に該当すると判断する。

(ア) 組合費チェックオフに関して問題が起きたのは、被申立人の組合脱退又は不加入の懲憑に端を発していることと認められること。

(イ) 従業員となると同時に組合員となる慣行があり、本人からの申し出の有無にかかわらず組合費をチェックオフする慣行があるにもかかわらず、従来の方法を変更して本人からの申し出がある場合に限ることとすることによって組合脱退者等が多くなりやすくなること。

5 組合旗の撤去について

(1) 申立人の主張を要約すると次のようになる。

被申立人は、昭和 56 年 4 月及び同 57 年 4 月に組合に対して、許可なく組合旗を掲揚しないこと、現在掲揚してある組合旗を撤去すること、撤去しない場合は病院当局が撤去する旨一方的に申し入れ、同年同月 28 日には病院の正面玄関屋上に掲揚してあった組合旗を自力で撤去した。

しかし、組合と被申立人との間には、少なくとも、春闘時・夏季闘争時・一時金闘争時等において、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被申立人の行為は、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。なお、同 58 年 5 月に組合が行った組合旗掲揚に対しては、撤去要求はあったが、自力撤去はなかった。

(2) 被申立人の主張を要約すると次のようになる。

組合旗掲揚の問題については、組合との間に「慣行」といったものは存在せず、組合に対して、組合旗を立てることを許可した事実も、掲揚された組合旗について撤去を求めないと約束した事実もない。(春闘)統一要求に係る団体交渉が継続している昭和 57 年 4 月 14 日、申立人組合は鳴和病院に無断で病院正面玄関屋上に組合旗を掲揚した。鳴和病院はこれに対して同年同月 15 日には文書をもって、その後は口頭でそれぞれ撤去を申し入れたが、組合がこれに応じないため、同年同月 27 日再度文書をもって撤去及び撤去されない場合には病院が撤去する旨申し入れ、翌 28 日に Y5 事務長ら 3 人で組合旗を撤去して保管した。組合旗の撤去については以上のおりであるので、この問題についての組合の申し立ては却下されるべきである。なお、その後の組合の行った組合旗掲揚について鳴和病院は撤去することをしなかったが、これは組合腹の掲揚を黙認しているのではなく、組合及び組合員が良識ある行動をとることを期して自主的に撤去することを申し入れているものである。

(3) 本件に係る組合旗は、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昭和 57 年 4 月 14 日以降に、4 階建ての病院本館屋上に 1 本掲揚されていたというものである。春闘時における同様の形態における組合旗の掲揚は、前記第 1 の 7(2)のおり、同 56 年以前にも行われているのであり、

また、前記第1の7(3)にあるように全社連に組合旗掲揚について定めた規程がなく、その点について各病院に独自に対処する余地があったこと及び鳴和病院病院長からの組合旗撤去に関する申し入れが同56年以降なされるようになったことを勘案すれば、当委員会は鳴和病院には労使の対抗関係が顕在化する春闘時に、本件におけると同じ態様において組合旗を掲揚することが慣行として存在していたものと認めることができる。

被申立人は、組合が鳴和病院に無断で病院の施設に組合旗を掲揚したことを強調し、手続的にも数度にわたって組合に自主的に撤去するよう申し入れた旨主張するが、組合旗の掲揚について上記のような慣行が認められる以上、従前の慣行を何ら顧慮することなく一方的に書面で撤去を申し入れ、撤去されないとみるや自ら撤去行為に及んだ被申立人の態度には首肯し難いものがある。加えて、前記第1の7(3)のとおり、組合旗撤去に係る申し入れが鳴和病院にY5事務長の着任した同55年10月1日以降なされるようになったものであることをも考慮すると、前記3(4)、(5)及び4(4)で不当労働行為であると判断した組合脱退懲慥、非組合員協定締結拒否及び組合費チェックオフ方法の変更等の問題におけるのと同様、病院長の交替、事務長の交替を機に、それまで鳴和病院に形成されてきた労使間の慣行を全社連の指導を盾になし、くずし的に否定しようとする被申立人の意図を認めることができる。

よって、当委員会は、鳴和病院が組合に対して一方的に組合旗を撤去するよう申し入れ、更に組合旗が撤去されないとみるやY5事務長らをして撤去に及んだ一連の行為を、組合に対して行った支配介入行為であると判断する。

6 就業時間中の組合活動について

(1) 申立人の主張を要約すると次のようになる。

組合と被申立人との間には、従前、勤務時間中の外出については、その事由が私用であろうと組合活動であろうと認められ、賃金カットしないという取扱いが長年継続していた。ところが、突然、上記慣行を否定し、X5保健婦が本件調査期日に出頭したことに対して賃金カットし、X6技師がスト予告手続のため外出したことに対して賃金カットした。被申立人のこの取扱いが不当労働行為であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張を要約すると次のようになる。

鳴和病院の職員が外出の理由に組合活動目的の外出である旨を明確に記載してきたのに鳴和病院がこれを認めて有給外出扱いをしたということはなかった。X5保健婦からは「地労委出席のため」との理由で、X6技師からは「石川県知事及び石川県地労委会長にストライキ予告通知を行う」との理由でそれぞれ就業

時間内の組合活動目的外出願いが提出された。しかしながら、元来組合活動は無給であり、法もその立場をとっているのであるから、私用外出と同様に組合活動にも当然賃金の支払が受けられるかのごとき発想自体組合活動にとって不健全なものというべきである。

- (3) 従来、組合活動のための外出である旨を明示していたものかどうか明確ではないが、前記第1の8(1)のX6証言により、少なくとも被申立人が昭和57年3月までは、事実上、私用、組合活動の別なく、勤務時間中の外出について賃金カットをしなかったことが認められる。それにもかかわらず、本件石労委昭和57年(不)第1号事件が申し立てられた直後、従来の取扱いを変更するに当たり、組合に対して、このことについて団体交渉を申し入れる等十分に話し合う努力をもせず、X5保健婦、X6技師の外出について賃金カットしたのであるから、これらの行為も病院長の交替、事務長の交替を機にそれまで形成されてきた労使間の慣行を崩し、組合を弱体化しようとする被申立人の意図による支配介入及び報復的な不利益取扱いと判断せざるを得ない。

被申立人は、元来組合活動は無給であり、法もその立場をとっていると主張するが、法の主眼は、経理上の援助によって当該労働組合が自主性を損なうことを防止することにあるのであり、その点からみると、今後のことは別として、本件で問題となっている労働委員会の調査出席、争議行為の予告通知に係る賃金補償程度では組合の自主性に全く影響を及ぼさないことが明らかであるので、被申立人の主張は採用できない。

7 救済方法について

組合脱退懲憑、非組合員協定締結拒否、組合費チェックオフ方法の変更、組合旗撤去、本件調査出席者の賃金カット等の被申立人の行為が不当労働行為に該当することは、前記3(4)、(5)、4(4)、5(3)、6(3)で示したとおりである。そこでその救済方法についてであるが、当委員会は、以下の理由から主文のとおり命ずることとした。

- (1) 申立人は、被申立人が組合脱退等を懲憑した医師らについて組合費チェックオフを継続し、同人らの未納組合費を徴収し申立人に支払うよう命ずることを求めている。しかしながら、前記3(4)で判断したとおり、X2医師ほか9名の医師らの組合脱退等は、被申立人の懲憑によるものであると認められるが、このことのみによって、当該組合脱退等が無効となることはなく、組合脱退者等の組合費徴収問題は、最終的には組合とこれらの者との話し合いなどで解決せざるを得ないのであって、この点に関する実質的な原状回復は組合自らの説得などの努力による方法と組合脱退者等の理解を待つしかない。

- (2) 申立人は、被申立人が X3 医師について非組合員協定を締結するよう命ずることを求めている。しかし、前記第 1 の(28)のとおり、同人は既に退職しているので、この点については、救済利益が喪失していると判断し、その必要を認めない。
- (3) 申立人は、被申立人が組合費チェックオフ慣行に従い、昭和 57 年 3 月以降労働契約を締結した従業員について組合費チェックオフをするよう命ずることを求めている。しかし、本人自身の判断による組合脱退等については、これを制限することは法律上許されないと判断する。それ故、主文 3 に但書を付することとした。
- (4) 被申立人が前記(1)及び(3)のことを奇貨として再び組合脱退等を懲遷する危険があるので、これらの行為の禁止を命ずる必要がある。
- (5) 組合旗掲揚については、本件後の昭和 58 年及び同 59 年には被申立人による撤去行為は行われていないが、文書による撤去の申し入れは依然として行われており、この種の行為の再発が懸念されるので、これらの行為の禁止を命ずる必要がある。
- (6) 申立人は、被申立人が組合活動を理由とする外出について賃金カットをしないよう命ずることを求めている。しかし、今後の組合活動を理由とする外出に係る賃金カットの問題については、ことの性質上、当事者が自主的に協議して決めることが相当であると判断する。

第 3 法律上の判断

以上、前記第 2 の 3(4)、(5)、4(4)、5(3)及び 6(3)で判断したとおり、被申立人の行ったこれらの行為は、労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号、第 4 号にそれぞれ該当する。

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

昭和 60 年 7 月 12 日

石川県地方労働委員会
会長 坊 久 雄 ⑧