

山形、昭62不1、平元.3.20

命 令 書

申 立 人 清風会光ヶ丘病院労働組合

被申立人 医療法人清風会

主 文

- 1 被申立人は、団体交渉に際し、理事長が出席し、または、団体交渉権限を有する代理人を出席させ、申立人と誠意をもってその交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和62年5月25日付けで行ったA1に対する平均賃金の半日分の減給処分を取消し、控除した2,755円を同人へ支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人医療法人清風会（以下「病院」という。）は、肩書地に本拠を置き、精神病院である医療法人清風会光ヶ丘病院（以下「光ヶ丘病院」という。）を経営する医療法人である。

なお、光ヶ丘病院の許可病床数は315床であり、本件申立時の従業員数は約148名であった。

(2) 申立人清風会光ヶ丘病院労働組合（以下「組合」という。）は、病院に雇用された従業員並びに病院の関連会社である酒田メディカルサービス株式会社（以下「メディカル」という。なお、申立当時B1理事長はメディカルの代表取締役を兼ねていた。）からの出向者で組織する労働組合で、本件申立時の組合員数は71名であり、うち何名かはメディカルからの出向者であった。

2 組合結成以後、昭和62年春闘までの労使関係

(1) 組合結成の状況

組合は、昭和60年9月3日に結成され、同時に当時の山形県医療労働組合協議会（以下「県医労協」という。）に加盟した。

(2) 組合結成直後の状況

ア 組合及び県医労協は、昭和60年9月19日病院に対し次に記載する要求書を提出した。同時に、組合は団体交渉の申入れを行った。

「 1985年9月19日

医療法人清風会光ヶ丘病院
理事長 B1 殿

山形県医療労働組合協議会

議長 A 2

清風会光ヶ丘病院労働組合

執行委員長 A 3

要 求 書

- 1 憲法第28条に基づく労働基本権を尊重し、労働組合及び組合員に対する解雇、差別、干渉等不当労働行為は行わないこと。
 - 2 労働組合法第7条第3項但し書きに基づき、組合事務所を貸与すること。
 - 3 施設内での掲示板の設置を認めること。
 - 4 集会、会議等の施設利用を認めること。
 - 5 就業規則を職場に備付けること。また、就業規則の一方的変更は行わないこと。
 - 6 年次有給休暇の勤務年数に応じた、繰越し日数を与えること。
 - 7 年次有給休暇の取得による、賞与からの引去りを行わないこと。
 - 8 年次有給休暇の申請は繁忙を理由に拒否しないこと。
 - 9 第5病棟、第7病棟及び炊事に職員を増やすこと。
 - 10 第3病棟から第5病棟、第7病棟への「流動勤務」をやめること。
 - 11 産休代替要員、病休代替要員を確保すること。
 - 12 昼休みの休憩は交替で取れるようにすること。
 - 13 県の指導にそった三交替制勤務を早急に実施すること。
 - 14 特別休暇（結婚休暇）を6日間確実に与えること。
 - 15 基本賃金を県医労協加盟の病院並に引上げること。
 - 16 1万円以下の給与の端数について、一方的な引去り預金は行わないこと。
 - 17 賞与の支給日は6月30日及び12月10日とし、年5カ月分支給すること。
 - 18 宿直、日直手当は就業規則に記載された「1回2,500円」を支給すること。
 - 19 事務の日直者には、希望により代休を与えること。
 - 20 家族手当を大幅に引上げること。
 - 21 退職金については、基本賃金に勤続年数を乗じたものとする。
 - 22 「退職年金規定」を明示すること。
 - 23 各病棟に休憩室を確保すること。
 - 24 労働基準法を遵守し、法に満たない労働条件については、直ちに改善すること。
- イ 昭和60年9月24日、組合結成後初めての団体交渉が開催された。病院からB1理事長及び事務員2名が出席したが、組合の団体交渉出席人数等いわゆる団交ルールについての当事者の主張が異なることから、上記要求事項の交渉はほとんど行われなかった。

後日、組合の交渉員を5名にすることで合意に達し、団体交渉が同年10月7日及び10月18日に行われたがほとんど進展しなかった。

なお、B1理事長はこの3回の団体交渉に出席したが、以後の団体交渉に出席していない。

ウ 組合及び県医労協は、同年11月5日、次に記載する秋闘要求書を病院へ提出した。

「

1985年11月5日

医療法人清風会光ヶ丘病院

理事長 B1 殿

山形県医療労働組合協議会

議長 A2

清風会光ヶ丘病院労働組合

執行委員長 A3

要 求 書

山形県医療労働組合協議会及び清風会光ヶ丘病院労働組合は、下記のとおり要求します。

なお、下記に対する回答は、11月15日までに具体的資料を添えて山形県医療労働組合協議会及び当該労働組合に文書で行われたい。

記

1 冬季賞与について

- (1) 月給者には、基本賃金の30割プラス50,000円を支給すること。
- (2) 日給者には、日額×75日プラス50,000円を支給すること。
- (3) 年休取得日数は、実働日数に加算すること。
- (4) 産前産後の特別休暇は、実労働日数に加算すること。
- (5) 支給日を12月10日とすること。

2 日給者全員を12月1日付けで月給者に発令すること。

3 年末年始休暇を12月29日から1月3日までとし、特別有給休暇とすること。

4 祝祭日（振替休日を含む）を特別有給休暇とすること。

5 労働組合法第7条第3号の但し書きにもとづき、組合事務所を貸与すること。

6 施設内での掲示板の設置を認めること。

7 集会、会議等の施設利用を認めること。 以上」

エ 組合は、県医労協の協力を得て街頭でチラシを配付する一方、昭和60年11月8日、新聞折込みチラシを配り、組合の主張を酒田市民に訴えた。

オ 組合は、病院が同年11月15日の回答期限まで有額回答しないことに抗議し、同月19日に1時間、同月28日に2時間のストライキを実施した。

カ 病院は、同年11月30日、職務上の有資格者25割、その他の者20割と

する冬季賞与の回答をした。

キ 組合は、同年12月6日、病院に対し、職務上の資格の有無で差別した回答に抗議し同月10日から5日間のストライキを行う旨通告するとともに、団体交渉を要求した。

ク 組合及び病院は同年12月9日に当委員会へ、団体交渉ルールの確立及び冬季賞与等をあっせん事項とするあっせんの申請をした。同月11日、当委員会によるあっせんが行われ、同月14日に当委員会事務局が立会い団体交渉を行うこととなり、組合はかねて予定していたストライキを同月16日に延期した。

ケ 同年12月14日、当委員会事務局の立会いによる団体交渉が開催されたものの進展なく、組合は同月16日、延期していた5日間のストライキを開始した。

コ 当委員会は、同年12月17日、再びあっせんを行い、同日、次に記載する内容のあっせん案を提示した。翌18日に双方からあっせん案受諾の回答があり当該あっせんは解決した。

「1 冬季賞与の支給額は組合員平均36万円とする。配分については、36万円のうち4万円は一律支給とし、32万円は基本賃金に比例し支給する。

日給者は1カ月25日として月給者に準じて支給する。

支給日は昭和60年12月20日とする。

2 雇用期間を定めずに雇用されている日給者のうち、3カ月以上勤務した者は、昭和61年1月1日付けをもって月給者として発令する。

3 組合事務所の貸与については、本あっせん成立後近い将来に無償貸与する方向で双方協議するものとする。

4 昭和60年11月5日付け要求事項のうち未解決事項については、双方誠意をもって交渉を継続し解決を図るものとする。

5 双方が本あっせん案を受諾してあっせんが成立した場合、組合は直ちにストライキを解除するものとする。」

サ 組合は、昭和60年11月頃から昭和61年7月頃までの間、光ヶ丘病院正面近くの交差点に、表面に組合の主張の外、顔はB1理事長を模し尾部から札束を排泄している糞虫の絵を描いた横4～5メートル縦2～2.5メートルの立て看板を立てた。

(3) 組合員洗濯婦2名の配転

ア 病院は、昭和61年1月10日、共にメディカルからの出向者で組合員であるA4洗濯婦及びA5洗濯婦（以下「A4及びA5」という。）を清掃業務へ配置換えすると発表した。組合は、当該配転について団体交渉の申入れをして、何度か団体交渉が行われた。

イ 病院は、同年2月7日、A4及びA5に対し解雇予告をした。

ウ 同年2月13日に上記の解雇問題を含めて団体交渉が行われた。病院

からはB 2 事務長が出席した。団体交渉の結果①洗濯婦は清掃業務の外除雪も行うこと②夜勤 1 回につき夜勤手当2,000円を支払うこと③今後の配置転換については組合と協議する等の内容で合意した。しかし、B 1 理事長が調印を拒み協定書の作成までには至らなかった。

結局、A 4 及びA 5 は、同年 2 月14日から上記合意を受け清掃業務に移行した。

(4) 昭和61年春闘及び夏季賞与等要求をめぐる労使関係

ア 組合は、昭和61年 3 月12日付け春闘要求書を病院へ提出し、回答期限を同年 4 月 1 日とした。要求内容は、基本賃金を他の県医労協関係医療機関並の198,876円とすべく81,000円以上の引上げ等八大項目の要求であった。

イ この前後、病院は鉄製の頑丈な門扉、守衛室及び監視カメラを光ヶ丘病院の正面入口に設置した。

また、病院は、各病棟のドアに新たに錠を取付けた。病院は、非組合員に新しい鍵を保有させ、ストライキ中は新しい鍵を使用した。

ウ 病院は、昭和61年 4 月 1 日、基本賃金の9,100円引上げを回答した。組合は同月 2 日低額回答であるとして、1時間の抗議ストライキを実施した。

エ 同年 4 月 5 日団体交渉が行われた。病院の出席者は、B 3 理事（以下「B 3 理事」という。）B 4 事務長（同年 2 月 B 2 事務長辞任後就任）及びB 5 事務次長であったが進展なく、組合は同月11日に半日のストライキを実行した。

オ 同年 4 月12日及び16日に団体交渉が行われたが進展しなかったため、組合は同月19日、当委員会へあっせん申請を行った。同月22日、病院があっせんを拒否したためあっせんは不開始となった。

カ 上記あっせん申請前の同月17日、組合は全一日のストライキを実行した。病院は、同日、組合のストライキに対抗して翌朝にかけて、労働関係調整法第37条に違反したロックアウトを行ったので、当委員会は、病院に対し同年 7 月26日付け書面により嚴重注意した。

キ 同年 4 月24日団体交渉が行われ、病院は組合の妥結を前提に基本賃金の9,200円引上げを提示した。

ク 同年 5 月 6 日団体交渉が開催され、病院の出席者はB 3 理事及び事務員 1 名であり、組合は 7 名の出席であった。

同月 8 日団体交渉が行われた。病院の出席者は、B 3 理事の外当時労務部長であったB 6（以下「B 6 部長」という。）が初めて出席した。組合は 7 名が出席した。

ケ 団体交渉の進展がなかったため、組合は、昭和61年 5 月 9 日から同月18日までの10日間にわたるストライキを開始した。当該ストライキ中、次の出来事があった。

(ア) 組合が光ヶ丘病院正門に宣伝カーを置いたため、正門が開閉でき

ない状態になった。

- (イ) 組合は、正門横の守衛室で写真を撮っていた男女3名を見つけ、守衛室を取囲み、中にいた3名を閉じ込めた。
- (ウ) 組合が光ヶ丘病院の薬局に入り込んだため、薬局業務が一時中断した。
- (エ) 組合は、同月10日、新聞に折込みの教宣チラシ約35,000枚を配った。
- (オ) 同月10日、光ヶ丘病院敷地に隣接しメディカルが経営していた託児所「子供の園分園」が、ストライキ中で子供の情操教育上好ましくないとして一時的に閉鎖された。「子供の園分園」には9名の園児がおり、3名が従業員（いずれも組合員）の子供であった。

なお、「子供の園分園」は、以後経営も思わしくないとして完全閉鎖された。

- (カ) 同月12日、昭和61年春闘に係る第7回目の団体交渉が開催されたが、進展は一切みられなかった。
- (キ) 病院は同月13日、組合の教宣チラシに反論する新聞折込みチラシを配付した。その後、組合及び病院は互いに何度もチラシを配った。
- (ク) 当委員会は、同月14日、実情調査の後に職権あっせんを行い、同月15日に基本賃金の14,200円引上げ等のあっせん案を提示し、回答期限を同月16日正午とした。同月16日に組合は受諾する回答をしたが、病院は回答期限の延長を要請し、同月17日に拒否の回答をした。

コ 組合は、昭和61年5月18日に10日間のストライキを終了した。その間、報道機関の報道も多数なされた。

サ 当委員会は、同年5月21日第830回総会で申立人申請に基づく調停開始を決定し、第1回同月24日、第2回同年6月9日並びに第3回同月30日調停を行い、平均10,200円の基本賃金引上げを含む4項目からなる調停案を提示し、同時に次に記載する調停委員長談話を発表した。

「 調停委員長談話

清風会光ヶ丘病院における今次春闘の賃上げをめぐる紛争について、5月17日組合から調停申請があり、これまで3回にわたり調停委員会を開催した。

その後、労使双方から、その主張を裏付ける資料の提出を求めながら事情聴取を行うなどして調停作業を進めてきたが、病院側から十分な協力を得られなかったため、作業は順調には進められなかった。

しかしながら、調停申請があつて以来、すでに6週間も経過しており、問題の早期解決のため調停案を提示することとした。

調停案の内容については、労使双方に不満があることは思われるが、当委員会としては、慎重に審議した結果、回答額以上の金額は経営上困難であるとの病院側の主張はあるものの、他の同類病院

の賃金ベース、人件費率など諸般の事情を考慮し、調停案の内容で解決されることがもっとも望ましいと判断した。

当委員会としては、労使双方がこの案により紛争を解決し、労使関係を安定化することにより、病院の公益的責任を一日も早く果たされるよう特に希望する。」

なお、当該調停案に対し、同年7月7日組合は受諾する旨回答したが、病院は拒否する回答を行い調停は不調となった。

シ 組合は、昭和61年6月16日、病院へ昭和61年夏季賞与等の要求書を提出した。これに対し、病院は同月21日調停中であり新賃金決定次第組合と協議したい旨文書で回答した。

同年7月25日に至り団体交渉が開催された。病院の出席者はB3理事及びB6部長であった。病院は、基本賃金を9,400円引上げる旨回答し、妥結するための条件を次のとおり提示した。

(ア) 組合は、争議行為の際、光ヶ丘病院長及び看護長の請求のとおり
の保安要員を配置すること

(イ) 組合は、争議行為の通知を48時間前に病院へ通知すること

(ウ) 組合は、病院の誹謗中傷を行わないこと

(エ) 組合は、違法ストライキを指導し病院を誹謗中傷したことなどについて、病院が示す謝罪文を提出すること

なお、当該団体交渉は物別れとなった。

ス 同年8月21日、団体交渉が開催され、基本賃金の引上げ額を平均9,400円夏期賞与を新基本賃金の15割とすることで双方合意に達し、組合とB3理事間にその旨の協定書が作成された。

同日、組合は次に記載する謝罪文を提出し、組合及び病院の間で次に記載する覚書が交わされた。

「

昭和61年8月21日

医療法人清風会光ヶ丘病院
理事長 B1 殿

清風会光ヶ丘病院労働組合
執行委員長 A3

謝 罪 文

昨年9月3日、清風会光ヶ丘病院労働組合結成以来今日に至るまで、当組合は病院当局に対し賃上げ及び労働条件改善要求を提出し、要求実現のため数次長期にわたる争議行為を行いました。この間、組合側に不穏当な言動等がありました。

清風会光ヶ丘病院労働組合は、これらの言動に不適切かつ不穏当なものがあつたことを深く反省し、言動に十分注意することを申添え陳謝いたします。

つきましては、今後かかることのないよう慎重を期する所存であります。

以上」

「 覚 書

医療法人清風会光ヶ丘病院と清風会光ヶ丘病院労働組合は、次のとおり覚書を取交わす。

- 1 同盟罷業中における保安要員の配置等については、労使で継続して審議するものとする。
- 2 組合は、争議行為の通知を24時間前に相手方に通知する。
- 3 組合は、病院の公益性を十分認識し、誹謗中傷をせず、イメージアップに努力し、労使は協調し合い病院の健全な発展を図るものとする。

以上

昭和61年8月21日

医療法人清風会光ヶ丘病院
理事長 B 1
清風会光ヶ丘病院労働組合
執行委員長 A 3」

セ B 1 理事長は、B 3 理事が前記協定書調印を独断で行ったとして、翌22日 B 3 理事を叱責した。

また、病院には、非組合員との協定書は作成するが、組合との間では合意しても文書化しない方針があるため、当該協定書が組合と締結した最初で最後のものである。

ソ 結局、病院は、同年9月18日夏季賞与を支給し、同月25日に基本賃金引上げを実施した。

(5) A 6 の解雇

ア A 6 (以下「A 6」という。)は、昭和37年8月病院にボイラー技士として雇用された。A 6 は組合結成の当初から組合に加入していた。病院はA 6 に対し、昭和61年10月7日に同年11月6日付けで解雇する旨通知した。解雇理由は①昭和59年に停年に達していたこと②ボイラーの性能向上等のためボイラー技士が余剰となったこと③A 6 の勤務状況等であった。組合は、A 6 が解雇されれば3人いたボイラー技士が2人となり労働過重になる等の理由から解雇に反対した。

イ 解雇予告当日、B 1 理事長は、A 6 に対し「入社以来ずっと面倒をみてきたが、赤い鉢巻を締めてストライキに参加し、寒中の最中にボイラーを止められ非常に迷惑した。」と発言した。組合は、B 1 理事長の当該発言からA 6 が組合員であるがゆえに解雇するものと主張した。病院は、上記発言は長年A 6 を面倒みてきたB 1 理事長がA 6 に抱いた感懐を述べたものであると主張した。

ウ 同年11月6日解雇されたA 6 は、同年11月14日山形地方裁判所酒田支部に対し地位保全仮処分申請した。しかし、A 6 は健康上の理由もあり裁判による係争を止めることとし、かつ、依願退職とすることの

話し合いもついたので地位保全仮処分申請を取下げた。

(6) A 4 及び A 5 の早朝出勤

ア 病院では、従前、配膳車を雨天及び降雪時は厨房から診療課の廊下を通し、第5病棟及び第7病棟へ運んでいた。しかし、その方法では配膳車が診療室及び脳波室等の横を通ることとなり、診療及び検査等に支障が出ていた他、床が濡れた場合患者が床ですべって危険であった。

そこで、病院は、診療棟を通らず、中庭を歩いて第5病棟及び第7病棟へ配膳車を運べば弊害もなくなるとして、時期をみて運搬路を変更することを決めていた。

イ 病院は、昭和62年1月2日の朝突如雪が多量に降ったため運搬路変更を行うこととし、中庭の除雪が必要であるため前述2(3)で述べたA 4 及び A 5 に対して、25分早く出勤するようそれぞれの自宅へ出勤前指示した。

ウ 組合は、清掃員の業務の中に除雪作業は含むと認めていたものの、労働条件の変更は団体交渉事項であると主張した。

(7) 病院給食委託

ア 病院は、昭和62年2月1日、合理化の一環として、従来病院自らが行っていた給食業務を、同月10日から株式会社月見（以下「月見」という。）へ委託し、これに伴い、病院の給食部員11名を「月見」に移籍させる提案を組合へ行った。

イ 組合は、給食部員11名のうち7名が組合員であり組合破壊につながる等として問題化した。

当該問題については、病院からB 3 理事及びB 6 部長が出席し団体交渉が行われた。

結局、病院は給食委託を取りやめた。

ウ 病院は同年3月11日、給食業務を同年4月1日から委託する旨発表した。同年3月23日、当該給食委託及び後述3(1)で述べる昭和62年春闘についての団体交渉が開催された。

結局、病院は給食委託を行っていない。

(8) 盗聴器設置

ア 病院は昭和62年3月8日、光ヶ丘病院建物内の玄関前ホール、ボイラー室前ホール、第1病棟更衣室、第3病棟更衣室及び応接会議室等約10カ所に、いわゆるナースコール器（ナショナルV H 558）を取付けた。

イ 光ヶ丘病院の玄関前ホールでは、ナースコール器が公衆電話の斜め右上に設置され電話の会話が聞ける仕組みになっており、A 3 組合執行委員長（以下「A 3 委員長」という。）が当該公衆電話で電話すると、ナースコール器からプツツとスイッチが入る音がした。

また、ボイラー室前ホールは組合が集会を行い、第1病棟更衣室は

組合が職場委員会等を開く場所であった。

なお、第3病棟更衣室でも昼休み時間等にプツッとスイッチが入る音がした。A1組合執行委員は、第3病棟更衣室においてスイッチが入るのを確認してから「理事長くたばれ。」と言ったことがある。

ウ 病院は、組合が本件不当労働行為救済申立を行った同年8月18日、当該装置を取り外した。

3 昭和62年春闘及び夏季賞与等要求をめぐる労使関係

- (1) 組合は、昭和62年3月17日、県医労協との春闘統一要求書及び独自の要求書（以下「春闘要求」という。）を病院へ提出した。県医労協との統一要求書は、基本賃金を30,000円以上上げる賃金要求等4大項目からなるものであり、独自の要求書は①基本賃金の引上げ（組合と県医労協の賃金格差是正分一人平均72,214円に県医労協統一要求分30,000円を加え、基本賃金を102,214円引上げ）②医療改善③労働条件改善④職員の福利厚生⑤その他の要求（組合事務所貸与、病院内での集会等の自由、組合掲示板の設置及び団体交渉に決定権のある者を参加させる誠実団交等）の5大項目からなっており、回答期限は同年4月1日とした。

組合は、組合員の基本賃金につき、県内他の県医労協加盟組合員に比較し低い状況にあると主張している。ちなみに、春闘要求資料によれば年齢が28歳、准看護婦（士）、勤続6年の組合員の基本賃金が114,200円であり、同年齢及び同職種の県医労協加盟組合員平均167,000円に比較すれば52,800円の差がある。

- (2) 組合は、同年4月1日、春闘要求に関する回答等についての団体交渉を同月2日に行うよう申入書を病院へ提出した。これに対し、病院はまだ決算が未了で回答できないとして団体交渉に応じなかった。
- (3) 病院は、同年4月3日から、光ヶ丘病院第3病棟の夜勤体制を三人から二人に変更することとした。夜勤体制の変更は同月1日に決定されたもので、第3病棟の従業員は実施する前日に知らされた。

病院は当該変更の理由として①第3病棟は病床数約110の比較的軽度の患者が入っている病棟であるので夜勤といっても内科や外科病棟と異なり重労働でないこと②昭和60年11月、当時の光ヶ丘病院副院長が二人体制を三人体制にしたものであり元の体制に戻すだけであること③病棟婦長から二人体制でも十分対応できるとの返答があったことをあげて、不都合な事態は生じないとした。

- (4) 組合は、医療サービスの低下及び労働強化等の点から夜勤体制の変更に反対し夜勤ストライキを構える一方、昭和62年4月25日から同年12月までの約9カ月間にわたり自主ダイヤを組み、二人体制の場合一人を補充して勤務させた。しかし、同年12月21日から老人病棟で内科の合併症が多い患者のいる第7病棟が開設され、自主ダイヤを組める人数がなくなったこと等の理由から、組合は自主ダイヤによる勤務を中止した。
- (5) 組合は、昭和62年4月4日、病院が前述(3)の夜勤体制を変更したこと

並びに春闘要求について何らの回答も示していないことに抗議し、1時間のストライキを実施した。ストライキ終了後、組合は同月7日に団体交渉を行うよう申入れた。しかし、これに病院が応じなかったため、同月7日に同月11日の団体交渉を申入れた。これに対し病院は、同月7日夜勤体制に関する事項に限定して同月8日に団体交渉に応じる回答をした。

- (6) 同年4月8日団体交渉が午後6時から酒田市総合文化センターで行われた。組合は6名が出席し、病院はB6部長及び事務員2名が出席した。主に夜勤体制について交渉が行われたが、春闘要求について組合が病院へ回答を要求したところ、B6部長は「今週は出せない。来週あたりに出さなくてはならないかなあ。」と述べた。
- (7) 組合は同月14日、病院へ春闘要求についての回答を交渉事項とし、同月16日に団体交渉を行うよう団体交渉申入書を提出した。これに対し病院は翌15日に交渉事項を賃金引上げのみに限定し、同月17日に団体交渉に応じると回答した。
- (8) 昭和62年4月17日午後6時から午後8時20分までの間、酒田市総合文化センターで、組合は7名、病院はB6部長及び事務員2名が出席し団体交渉が行われた。B6部長はこの団体交渉の中で、春闘要求のうち基本賃金引上げについて「基本賃金の3%引上げとしたい。平均賃金が131,146円であるから、平均引上げ額は3,934円となる。」旨の回答をし、同時に「これは一発回答であり、これ以上出せない。」と述べた。組合が3%の引上げの理由を問うと、同部長は「経営が大変だ。」「病院として今回ベースアップのできる限界だ。」と答えた。さらに組合が、経営資料を提出するよう求めると、同部長は「資料も何も出せない。経営内容は理事長しか分からない。」と答えた。

なお、病院は同日、組合に対し基本賃金引上げ、医療改善及び労働条件改善については前述B6部長回答と同趣旨の、また職員の福利厚生及びその他の要求（組合事務所貸与、病院内での集会等の自由、組合掲示板の設置及び団体交渉に決定権のある者を参加させる誠実団交等）については病院として受入れ難いとする回答書を提出している。

翌18日組合は回答に抗議して半日ストライキを実行した。

- (9) B6部長は、昭和62年4月17日の団体交渉に先立ち、B1理事長から、組合からの春闘要求について「病院の経営が思わしくない。したがって今年のベースアップは3%で皆さんから我慢してもらわなければいけないので、組合の団体交渉で3%の回答してもらいたい。これは一発回答であって、理事長が出たから上げるとか、出ないから上げないとか、そういうことじゃなしに、これだけで今年はずいぶん我慢してもらおう。」旨回答するよう指示を受けた。しかし、B1理事長はB6部長に対し「病院の経営状況については、昭和60年度に比べて入院患者が減って収入が落ちた。」と説明するだけであり、具体的に数字をあげてどの程度不振である

のか、これ以後も説明していない。

なお、B 6 部長は、同月17日の団体交渉の後、光ヶ丘病院の入院患者数の動向を独自で調べた結果、昭和60年度に比較し昭和61年度の入院患者数は15%の減少であることを知った。しかし、入院患者の減少で病院の収入がどの程度減少したか並びに基本賃金3%の賃上げでどの程度病院の負担増となるかは知らないでいた。

- (10) 同月17日の団体交渉では、B 6 部長は次に記載する委任状を持参し団体交渉に臨んだ。

「 委 任 状

昭和62年4月17日午後6時よりの清風会光ヶ丘病院労働組合との団体交渉の交渉権を委任します。

昭和62年4月17日

医療法人清風会光ヶ丘病院
理事長 B 1

B 6 殿

」

B 6 部長は、同月17日の団体交渉以降の団体交渉でも同様の委任状を常に持参しており、組合の要求に応じて組合へ提出又は提示した。

しかし、B 6 部長がB 1 理事長から与えられた団体交渉権限は、理事会で決定された回答内容を組合へそのまま伝え、組合を説得して組合の反論に反論し、決定しなければならない事項があった場合は当該問題を持ち帰り理事会へ報告するというものであった。

そして、B 6 部長には団体交渉の場で妥結する権限は与えられておらず、B 6 部長個人がその場で決めてはいけないとされていた。

なお、病院では、組合からの要求はB 1 理事長が中心となって当該要求事項を検討し、理事会で理事長が最高責任者として回答内容を決定することになっていた。

- (11) B 6 部長は、病院に昭和61年5月8日から雇用され、当時労務部長であったが、昭和62年3月から人事労務部長となった。B 6 部長は、B 3 理事が病気になる昭和62年2月末までは団体交渉にB 3 理事と共に出席しており、以後B 3 理事に代わり病院の団体交渉の主席交渉員となった。しかし、B 6 部長は理事会へ出席したことはなかった。B 6 部長の職務は、人事労務の全般的なこととされていたが、具体的に関係した職務について例示すると次のとおりである。

ア 新規採用については、B 1 理事長に面接の感想を進言する程度で特別の決定権はない。

イ 看護婦の充足等病棟のことには関係しない。

ウ 前述2(6)の昭和62年1月のA 4及びA 5の早朝就労問題ではB 6 部長は相談を受けず、決定はB 1 理事長及びB 3 理事が行った。

エ 前述2(7)の昭和62年2月の病院給食の委託問題では、「月見」が包括継承するという程度の概要を知る状態であった。

- オ 前述(3)の昭和62年4月の第3病棟夜勤体制の変更については、三人体制から二人体制にするとの結論をB1理事長から告げられただけであり、B1理事長から相談を受けなかった。
- カ 後述5(1)で述べる就業規則改正の際、盆休みを新しく設けよとB1理事長へ進言したものの実現はしていない。
- キ 後述5(2)のA7解雇の件では、資料をB1理事長から見せられただけであり特別に意見を求められなかった。
- ク 非組合員で結成している病院の親睦会について、詳細は知らないでいた。
- (12) 病院は、昭和62年4月24日非組合員と基本賃金3%の引上げで妥結し協定書を作成して、昭和62年4月25日の給料日から実施している。
- (13) 春闘要求についての団体交渉は、昭和62年4月17日の団体交渉の後、同月24日、同年5月14日、同月22日、同月29日及び同年6月11日に行われた。組合は役員が交替で毎回6～8名出席し、病院はB6部長の他事務職員が1～2名出席した。B6部長は、3%の引上げ回答を変更しないまま、概ね「理事長は、どんなことがあっても3%より上げないといっている。」「理事長は団体交渉には出ない方針である。」「賃金をもっと上げるとかの権限はない。病院は苦しいので、今年は3%しか上げられない。」という発言を繰り返した。
- B6部長は、3%を引上げる理由について、上記以上の説明をせず、組合を説得するための説明も資料の提供もせず、この間の団体交渉では妥結した事項はなかった。
- なお、B1理事長が団体交渉に出席しない理由について、B1理事長はB6部長に対し「組合に回答を伝える権限はB6部長に与えているから私が出るまでもない。私が出席したからといって3%に上積みはない。」等言っている。
- (14) 組合及び山形県医療労働組合連合会（県医労協が昭和62年5月改組）は、昭和62年6月1日病院に対し、昭和62年夏季賞与等の要求書を提出した。内容は「①夏季賞与25割プラス5万円以上支給すること②夏季休暇を一週間とすること」についての要求で、回答期限は同月11日であった。夏季賞与についての団体交渉は、同年7月3日、同月10日及び同月29日に行われ、B6部長は「理事長は、ボーナスは、ベースアップが決まらない限り決められないと言っている。」等の回答を繰り返した。
- なお、上記3回の団体交渉では春闘要求についても団体交渉事項とされた。
- (15) 組合は、昭和62年6月13日、当委員会に対し、春闘要求に関する団体交渉の促進をあっせん事項とするあっせん申請をした。組合は、同月23日あっせん事項を賃金引上げとする変更申請をなした。当該あっせんは、病院があっせんを拒否したため同年7月3日、不開始となった。
- 組合は、同年7月7日賃金引上げを調停事項として当委員会に調停の

申請をした。当委員会は、同年7月22日、同年8月5日及び同月6日に調停委員会を開催して基本賃金を一人平均6,000円引上げる旨の調停案を提示した。また、同時に記載する調停委員長談話を発表した。

「
調停委員長談話

清風会光ヶ丘病院における今次春闘の賃上げをめぐる紛争について、7月7日組合側から調停申請があり、これまで3回にわたり調停委員会を開催して、鋭意調停作業を進めてきた。

その間、労使双方から、その主張を裏付ける資料の提出を求めながら事情聴取を行ったが、病院側からは病院の経営状況並びに賃上げにかかわる一切の資料の提出が得られず、また、調停委員会における病院側出席者からの意見聴取においても、その主張の根拠が一切明らかにされないなど、使用者側の本件についての誠意ある対応が全く見られなかったことは、まことに遺憾であると言わざるを得ない。

このような使用者側の協力が得られない状況下で、調停作業は非常に困難を伴ったが、この紛争が約4カ月の長期に及び、また、調停申請があつて以来、既に1カ月を経過しようとしており、紛争の早期解決のため、ここに調停案を提示することとした。

調停案については、当委員会において慎重に審議した結果、回答額以上の金額は経営上困難であるとの病院側の主張はあるものの、酒田税務署の公示による病院の申告所得額の推移、他の同類病院の賃金ベース、同春季賃上げ平均妥結結果など諸般の状況を勘案したものであり、この内容で解決されることがもっとも望ましいと判断した。

当委員会としては、春季賃上げに絡む調停申請が昨年を引き続き出され、これに対する当委員会の調停案が示されたという事実について、使用者側が事柄の重みを充分留意し適切に対応することを要望するとともに、労使双方がこの案を受諾して紛争を解決し、労使相互の立場を尊重して、正常な労使関係の回復に努め、病院の公益性を認識して、今後の健全な発展のため協力し合うことを特に希望する。」

また、調停案に対する回答期限の同年8月12日正午までに組合は受諾の回答をしたが、病院は回答期限を過ぎても回答せず、当委員会からの電話による回答要求により拒否の回答を行った。

(16) 病院は、昭和62年8月12日、非組合員とのみ協定書を締結して、同日夏季賞与として基本賃金の15割を支給した。

(17) 組合の春闘要求及び夏季賞与についての団体交渉は、以後昭和62年8月24日、9月2日、10月2日、同月23日、11月19日、12月14日及び同月18日行われた。

組合は、同年11月16日基本賃金の引上げ及び夏季賞与要求の外、昭和62年冬季賞与として基本賃金の35割プラス5万円以上の要求等を行った。上記の団体交渉開催日のうち、同年11月19日以降は冬季賞与も議題とされた。

なお、病院は、昭和62年12月19日非組合員に対してのみ協定書を締結して、同日冬季賞与として基本賃金の25割を支給した。

- (18) 山形地方裁判所酒田支部は、昭和63年6月27日、組合員が提訴した賃金等仮払処分申請について決定を出した。それを契機に病院は同年7月1日、組合員に対して、昭和62年の3%基本賃金引上額として合計約290万円支払った。

組合は、昭和63年7月4日付けで病院に対し、昭和62年4月以降の基本賃金引上額、昭和62年夏季賞与及び冬季賞与並びに昭和63年4月以降の基本賃金引上額について、病院が組合に提示した額で妥結する旨の受諾通知書を提出した。その際の付帯事項は①昭和62年夏季賞与15割及び冬季賞与25割は7月8日まで支払うこと②昭和62年の基本賃金引上額3%に係る本年5月、6月分の差額並びに昭和63年の基本賃金引上額3.5%に係る本年4月～6月分の差額を7月25日に支払うことであった。

- (19) 昭和63年7月8日、酒田市勤労福祉センターで組合は6名、病院はB6部長及び事務員2名が出席し、団体交渉が開催された。病院は、昭和63年夏季賞与を基本賃金の10割とする提案をした。組合が10割とする理由について説明を求めたが、B6部長は具体的説明は行わず、前述(18)で述べた受諾通知書記載の昭和62年夏季及び冬季賞与の支払い時期についても明確な回答をしなかった。

また、昭和63年7月20日にも団体交渉が行われ、B6部長は、昭和62年夏季賞与等の未払い分について7月中に支払うと答えた。しかし、組合が文書による回答を求めたのに対し、同部長は「文書化しないのが病院の方針である。」と述べた。さらに、組合は昭和63年夏季賞与を10割とした理由を求めたが、同部長は「よくわからない。」と答えるばかりであった。

- (20) 病院は、組合が要求した支払い期日からは遅れたものの、昭和63年8月5日に昭和62年冬季賞与の残金を支払い、昭和62年基本賃金引上げ等について解決をみた。

昭和63年8月8日団体交渉が開催されたが、B6部長は残金の支払いが遅れた理由について組合が納得のいく回答はしていない。

- (21) 春闘要求等についての団体交渉は、昭和62年3月23日以降約21回行われ、いずれの場合も病院からはB6部長及び事務員が出席し、光ヶ丘病院以外の場所で2時間から3時間程度行われた。

しかし、組合が病院に対し回答理由について説明を求めても具体的な説明がなく、資料の提供もなく、病院側の対応は前述(8)の回答の繰返しであった。

4 本件申立にかかるA1の減給処分

- (1) 病院従業員A1(以下「A1」という。)は、昭和57年4月1日准看護師として就職した。A1は組合に組合結成以来加入し、当初から組合執行委員であった。

(2) 病院は、昭和62年4月20日、当時第3病棟に勤務していたA1に対し「4月20日より、第5病棟勤務を命ずる」との同月18日付けの辞令書を交付した。A1は、当該辞令に従い同日に第5病棟へ異動した。

第5病棟は、痴呆性老人や寝たきりの老人がいる病棟で、当時、第5病棟勤務者には第5病棟手当として毎月3,000円が支給されていた。

当時第5病棟の勤務者は、管理職以外は組合員という状況であった。

(3) A1は、第5病棟にA1の専用ロッカーがなかったため、B7副婦長を通して専用ロッカーを要求した。この要求に対し、病院は「一つのロッカーを二人で使え。」と回答した。

A1は、大分汗をかくので1日に2度も着替える場合もあり、ロッカーを二人で共用すれば汗の匂いが移るとして、従前使用していた第3病棟男子更衣室内のロッカーをそのまま使用した。

なお、第5病棟では男子用更衣室はなく廊下の隅にロッカーが置いてあるだけであり、着替える際スクリーンをする必要があった。

(4) 病院は、昭和62年5月18日午前9時過ぎ頃A1を事務室へ呼んだ。その時点では病院は第5病棟にA1用のロッカーを設置していた。A1が事務室へ行くと、B1理事長とC1事務員（以下「C1事務員」という。）がいた。A1は、B1理事長及びC1事務員について来るよう指示を受け、第3病棟男子更衣室へ向かった。

(5) B1理事長は、A1に対してロッカーの物をすぐ出すよう指示し、以後約15分間にわたり次のようなやりとりがあった。

A1「昼休みに荷物を移す。」

理事長「昼休みでは困るので、今すぐ移しなさい。」

A1「理事長は全国的に有名になってしまった。」

理事長「高くついたでしょう。」

そして、A1は、B1理事長に向かって、出て行くように言っても出て行こうとしないので「出て行け。」と大声を出した。そして、A1はロッカーの移動を終えた。

(6) A1は、昭和62年5月25日B6部長から病院会議室で、減給処分のお知らせ及び半日分として2,755円減給された給料を渡された。病院は、同月29日、病院ボイラー室前の病院が従業員等に伝達するために設置してある掲示板に、A1が同月25日に受け取った処分の通知書の拡大複写したものを掲示した。組合は、病院の掲示に対抗し、抗議文をボイラー室前掲示板に掲示したが、すぐにはがされた。

(7) 病院は、同月29日、処分理由を記載した書面を病院ボイラー室前掲示板に掲示し、A1の処分理由を明らかにした。また、同日、団体交渉が行われ、組合に当該書面を提示した。

以下全文記載する。

「 制 裁 理 由

A1は4月より第3病棟から第5病棟に配転になり、これに伴ってロ

ッカーも第5病棟に移る様に指示してあったが、5月中旬に至るも移動せず、従って第3病棟に配属された職員が第3病棟のロッカーを使えないため、5月18日直ちに移動する様指示した。

A1はロッカーから荷物を出しかけたが、突然大声で「馬鹿野郎！うるさい！出て行け！」と理事長に向かってどなって反抗した。これをたしなめる理事長に対して「この病院のものは全部俺達のものだ、俺達が働いたんだから、お前の取分なんか何もない。」と更に抵抗した。理事長は「一番働いているのはこの私です。貴方がロッカーの中のものを移すまで動かない。」と強い態度でA1の反抗を押しこんだ。更にA1は「あんたなんかもう日本中に名前が知れわたってしまっただけでフン。」と下品で無気味な薄笑をし、理事長が「その宣伝は高くついたのでしょう。」と切返すと、「うん、大分金がかかったよ。」とこれまで如何に理事長に対する名誉毀損を重ねてきたかを自ら認めた。

上記事実は傍らに二人の職員が見ており、糊塗出来るものではない。

A1は以前から、理事長早く死ねばいい、理事長さえ死ねばこの病院は俺達のものだ、と公言しており、5月18日のロッカーの移動に伴う暴言と侮辱的言動が一時の興奮によるものではなく、悪質な意図に基づく抵抗であることは明らかである。その証拠に、彼は何の反省もなく、翌19日の朝、理事長に対し、「口を出すな！」と上長に対する口のききかたとは思えない言辭を浴びせた。このような言動と抵抗が今後とも行われるようであれば院内の秩序は乱され、病院の名誉は著しく毀損されることは否めない。

A1に今回の問題の重大さを自覚せしめ、強く反省を求めるとともに病院の秩序と名誉を維持するため、就業規則第17条の制裁規程を適用し、A1を減給処分とする。

適 用 条 項

第17条第3項

正当な業務命令や正当な指示に故意又は恣意を以って従わないとき。

第17条第7項

病院の名誉を著しく毀損したとき。

病棟の配転に伴うロッカーの移動という当然の措置にもかかわらず、病院の責任者である理事長に反抗し、侮辱的言動をとったことは上記各号に該当する。

よって、始末書を取り5月分賃金より平均賃金の半日分を減給する。」

- (8) A1に対する減給処分についても団体交渉が行われたが、病院は処分撤回の意向を示していない。
- (9) A1が減給処分された当時施行されていた就業規則（就業規定）では制裁の種類として3種類（譴責、減給及び解雇）規定されていたが、後述5(1)に記載した昭和62年9月4日病院が酒田労働基準監督署へ届出した就業規則では懲戒の種類として7種類（戒告、昇給延期、減給、降職、

解職、停職及び解雇) 規定された。

5 その他

(1) 三六協定締結及び就業規則の改正について

従前組合と締結していた労働基準法第36条に基づく時間外労働等の協定(以下「三六協定」という。)期限が到来していたところ、病院は、昭和62年4月14日、酒田市総合文化センターに非組合員を集め、三六協定締結のための労働者代表を選出した。当時組合員の数が従業員の過半数を割っていた。

病院は、酒田労働基準監督署へ同月14日付けで三六協定届けをしたが、同年8月に指導票を渡され労働者代表選出の手續等について指導を受けた。

そこで、病院は、就業規則を改正する意向もあり選挙を行うこととし、同年9月1日組合へ労働者代表の選出のため選挙すると通告し、同月1日から同月3日まで病院会議室で選挙を行った。候補者はA3委員長及び非組合員C2の2名で、投票方法は〇×式であった。組合は候補者の選定も含め病院主導の一方的なやり方に抗議し、結局組合員は投票しなかった。

選挙の結果、C2が選ばれ、病院は同年9月4日三六協定及び改正した就業規則を酒田労働基準監督署へ届出した。

(2) 組合員4名の解雇

本件申立以来、組合員4名が解雇された。解雇された組合員は、A8(昭和62年11月16日解雇)、A5(昭和63年3月1日解雇)、A7(昭和63年4月9日解雇)及びA3委員長(昭和63年8月29日解雇)である。

組合は、昭和63年11月4日、当該解雇された件について、当委員会に不当労働行為救済申立事件として申立てている。

第2 判 断

1 団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 申立人は次のとおり主張する。被申立人は、春闘要求等についての団体交渉にB1理事長を出席させず、何らの裁量権を有していないB6部長を出席させてきた。そして、被申立人は回答についての具体的理由の説明及び資料の提供も行わず自己の主張に固執してきた。以上の経過は正に不誠実団体交渉であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、申立人は、昭和63年7月4日付けで被申立人に対し被申立人回答案のとおり受諾通知書を提出しているものの、これまでの経過からすれば今後も同様の団体交渉拒否の不当労働行為が繰返されるのは必至である。

イ 被申立人は次のとおり主張する。被申立人は、申立人の団体交渉の要求に対してはB6部長に交渉権限を授与し、B6部長が被申立人を

代表して誠意をもって団体交渉に当たってきた。したがって、申立人が主張する不当労働行為には当たらない。

以上これらの点について、以下判断する。

(2) 当委員会の判断

ア 両当事者は、前述第1の3(21)で認定したとおり、昭和62年3月23日以降約21回の団体交渉を行っているが、これらの団体交渉に組合は組合役員等が出席しており、病院は役員の出席はなくすべてにB6部長を出席させてきた。

イ B6部長は、前述第1の3(9)で認定したとおり、B1理事長から昭和62年4月17日の団体交渉で「3%」を回答する旨指示を受けた。B1理事長は、「3%」とする理由について「病院の経営状況については、昭和60年度からみて、入院患者が減って収入が落ちた。」と説明するだけであり、以後も具体的な回答理由をB6部長に対して説明していない。

ウ B1理事長は、第1の3(10)で認定したとおり、昭和62年4月17日の団体交渉から昭和63年8月8日までの団体交渉が開催されるにあたり、委任状を出し団体交渉の交渉権をB6部長に委任した。しかし、B1理事長が実際に委任した内容は理事会で決定された回答内容を組合へそのまま伝えるだけであり、団体交渉の場で妥結する権限を与えていない。

エ B6部長は、前述第1の3(11)で認定したとおり、人事部労務部長としての特別な裁量権限は持っていない。

オ 病院は、前述第1の3(21)で認定したとおり、組合に対する「3%」の回答等について回答の根拠となる具体的説明及び資料の提供を行わず、昭和62年4月17日の団体交渉での回答に固執した。

カ 本来、団体交渉においては、十分な説明や意見の交換がなされるために、団体交渉議題に関する協議及び協定にかかる実質的な権限を有する者が交渉にあたり、自己の立場を適確に説明し必要に応じて経営資料を提供する等一致点を見いだすよう努力することを要する。しかし、病院は以上のとおり誠意をもって団体交渉を行ってきたとはいえず、当委員会は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であったと判断する。

キ 春闘要求等の団体交渉要求事項は、前述第1の3(18)で認定したとおり、申立人が昭和63年7月4日付け受諾通知書を提出したことにより、妥結し解決したことが認められる。

しかし、当委員会は、被申立人が1年以上にわたり、約21回（妥結後の昭和63年7月8日、同月20日及び8月8日も含む）に及ぶ団体交渉において、一貫して不誠実な対応をとってきたことに鑑み、今後予想される春闘要求に関する団体交渉でも、被申立人が再び不誠実な団体交渉を繰返すおそれが多分にあると判断する。

なお、当委員会は、両当事者が互いに医療という公益事業を担っているとの自覚を持ち、団体交渉ルールを確立するよう努め、信義誠実の原則に従い、平和裡に団体交渉を進めるよう希望する。

2 A 1 に対する制裁処分について

(1) 当事者の主張

ア 申立人は次のとおり主張する。被申立人が A 1 に対し正当な理由なく制裁処分した行為は、A 1 が組合結成以来の組合員で執行委員でもあり、その組合活動を嫌悪して行った労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人は、A 1 に対する制裁処分の理由となった事実関係は前述制裁理由のとおりで、当該処分は就業規則に基づき相当の理由によるものであると主張している。

以上これらの点について、以下判断する。

(2) 当委員会の判断

A 1 は、前述第 1 の 4 (2)～(5)で認定したとおり約 1 カ月の間ロッカーの私物の移動を行わず、前述第 1 の 4 (5)で認定したとおり B 1 理事長に対し「出て行け。」と大声を出し、前述第 1 の 2 (8)で認定したとおり「理事長くたばれ。」と言った事実が認められる。

しかし、上記の認定した経過の下での A 1 のこの程度の行為を減給処分とすることは妥当ではない。

また、A 1 は、前述第 1 の 4 (1)で認定したとおり組合結成以来の組合執行委員として、前述第 1 の 2 及び 3 で認定したような組合活動に直接かかわってきた。

さらに、A 1 が処分を受けた当時、労使関係が対立していた点として①第 3 病棟の夜勤体制問題（前述第 1 の 3 (3)～(6)で認定）②春闘要求（前述第 1 の 3 で認定）③三六協定締結（前述第 1 の 5 (1)で認定）が認められ、病院の反組合的態度として①不誠実な団体交渉（第 2 の 1 で判断）②盗聴器設置（前述第 1 の 2 (8)で認定）があった。

当委員会は、以上について総合的に判断し、病院が A 1 に対して行った減給処分は、A 1 が組合結成以来の組合執行委員であること及び当時の労使関係対立等から行ったものであり、病院の当該行為は労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当すると判断する。

第 3 結 論

申立人は、請求する救済の内容として誓約文の掲示を求めているが、主文の命令をもって足りると考える。

以上の認定事実及び判断にもとづき、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成元年 3 月 20 日

山形県地方労働委員会

会長 設樂作巳 ㊟