

大阪、昭61不86・昭62不10・11、平元. 10. 26

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労働組合
大阪地方本部全藍野労働組合

被申立人 医療法人 恒昭会
被申立人 北摂興産株式会社
被申立人 藍陵園病院ことY

主 文

- 1 被申立人藍陵園病院ことYは、申立人組合員A 1 及び同A 2 に対して、昭和61年12月19日付けで行った2日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人らがある間に受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人医療法人恒昭会、同北摂興産株式会社及び同藍陵園病院ことYは、別表記載の申立人組合員に対する昭和61年12月19日付け戒告処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人医療法人恒昭会、同北摂興産株式会社及び同藍陵園病院ことYは、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般労働組合
大阪地方本部全藍野労働組合
執行委員長 A 1 殿

医療法人 恒昭会
代表理事 Y
北摂興産株式会社
代表取締役 B 1
藍陵園病院ことY

医療法人恒昭会、北摂興産株式会社又は藍陵園病院ことYが行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員A 1 及び同A 2 の両氏を昭和61年12月19日付けで2日間の出勤停止処分にしたこと
 - (2) 貴組合員を昭和61年12月19日付けで戒告処分にしたこと
- 4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人恒昭会（以下「恒昭会」という）は、肩書地に事務所を置き、病院経営を目的とする医療法人であり、大阪府茨木市に藍野病院及び藍野花園病院を、そのほか大阪府下に3病院を経営し、その職員は本件審問終結時約1,000名である。
- (2) 被申立人北摂興産株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、藍野病院、藍野花園病院及び後記(3)記載の藍陵園病院（以下3病院を併せて「藍野病院等」という）へのヘルパーの派遣並びにこれら病院施設内での物品販売、病院施設の維持・管理を業としており、その従業員は本件審問終結時15名である。
- (3) 被申立人藍陵園病院ことYは、藍野病院から分離・独立したアルコール専門病棟を藍陵園病院として個人経営している。また、同人は恒昭会の代表理事であり、会社の取締役でもある（以下「Y理事長」という）。
- (4) 申立人総評全国一般労働組合大阪地方本部全藍野労働組合（以下「組合」という）は、本件申立て時藍野病院等及び会社の従業員で組織し、その組合員は約320名であり、本件審問終結時藍野病院等の従業員50名で組織している。

なお、組合には、藍野支部、藍野花園支部、藍陵園支部がある。

- (5) また、恒昭会には、組合のほかに全藍野病院職員組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時58名である。

2 被申立人三者の関係について

- (1) 恒昭会には、①Y理事長、②藍野病院副事務長であるB2、③藍野花園病院事務長であるB3（以下「B3」という）、④藍陵園病院事務長であるB4（以下「B4」という）、⑤B5（以下「B5」という）の5名からなる法人本部と呼ばれる組織があり、その事務所が藍野病院の2階にある。

この法人本部において、B3は労務を、B4は経理を、B5は財務を、それぞれ担当している。

- (2) 前記(1)記載の法人本部構成員の5名は、毎朝会議を開き、藍野病院等の経理内容など病院経営全般について協議している。

この会議には、会社の代表取締役B1（以下「B1」という）や恒昭会の各病院の院長や藍陵園病院の院長も必要に応じ出席を求められることがある。なお、B1は藍野病院事務長も兼ねている。

- (3) 藍野病院等に勤務する薬剤師等の各種従業員は、恒昭会藍野病院名で募集、採用され、藍野病院等の各病院に振り分けられている。なお、藍野花園病院では、ヘルパーを募集しているが、その身分は会社の従業員として取り扱われている。

(4) 恒昭会、会社及び藍陵園病院の間では、従業員の異動は転籍という形で身分、勤務実績を引き継ぎながら行っている。

3 本件処分等に至るまでの経緯

(1) 昭和61年7月7日、賃金等の労働条件の向上と改善を求めて藍陵園病院に勤務する従業員が中心となって組合を結成し、A1（以下「A1」という）が執行委員長に、A2（以下「A2」という）が書記長に就任し、組合は、恒昭会に対し、組合の結成通知を行った。以後、恒昭会が組合との間の団体交渉に応じていた。なお、A1及びA2の両名は藍陵園病院の従業員である。

(2) 昭和61年8月8日、管理職が中心となって別組合が結成された。

(3) 昭和61年11月7日、組合は、恒昭会に対し、正職員について3.35か月プラス10万円の支給を求める同年年末一時金要求や年末年始勤務の労働条件等に関する要求（以下これら要求を「11.7要求」という）を提出し、これについて同月14日までに文書回答をするとともに、団体交渉を同月18日又は19日に開催することを申し入れた。

また、同日組合は、昼の休憩時に藍野病院の前庭で組合員約150名が参加して上記11.7要求についての第1回目の職場集会を開き、争議権を確立するとともに、携帯用拡声器を用いて、シュプレヒコールを行った。

この集会をはじめ後記(5)、(7)及び(10)記載の職場集会はいずれも病院施設の利用の許可を得ていない。

(4) 昭和61年11月12日、13日、組合は、恒昭会に対し、11.7要求についての回答を求めたところ、恒昭会は、Y理事長に話をしていないことを理由に回答を拒否し、回答の期日も明らかにしなかった。

(5) 昭和61年11月14日、組合は、恒昭会が11.7要求についての回答を行わなかったために、大阪府知事及び当委員会に対して、労働関係調整法第37条に基づき、同月25日以後11.7要求の解決に至るまで、争議行為を行う旨通知した。

また、同日組合は、就業時間後の午後5時20分から同5時50分にかけて藍野病院の前庭で組合員約100名が参加して11.7要求についての第2回目の職場集会を開き、携帯用拡声器を用いて、シュプレヒコールを行った。

一方、同日、別組合は、恒昭会に対して、同年年末一時金に関する要求を行った。

(6) 昭和61年11月20日、恒昭会は、組合に対し、11.7要求のうち同年年末一時金について正職員は3.10か月とするなどを回答した。

また、同日恒昭会は、別組合と第1回目の同年年末一時金に関する団体交渉を行った。

(7) 昭和61年11月21日、組合は、昼の休憩時に約20分間11.7要求についての第3回目の職場集会を藍野病院の前庭で行った。

その後、集会に参加した組合員約100名は、その場から150メートルほ

ど離れたY理事長宅までの住宅街を携帯用拡声器を用いてシュプレヒコールを行いながらデモ行進した。なお、Y理事長宅までの往復に要した時間は約10分であった。

(8) 昭和61年11月25日、組合は、恒昭会との間で同年年末一時金に関する第1回目の団体交渉を行ったが、恒昭会が前記(6)記載の回答を行い、妥結には至らなかった。

(9) 昭和61年11月26日、組合は、前記(6)及び(8)記載の同年年末一時金に関する恒昭会の回答を不満として藍野病院等の入口付近に無許可で組合旗10数本を掲揚した。

一方、同日、別組合は、恒昭会と同年年末一時金に関する第2回目の団体交渉を行った。

(10) 昭和61年11月28日、組合は、恒昭会に対し、同年年末一時金の回答を不満として同日より同一時金の解決に至るまでの間、藍陵園病院看護課において組合員である看護婦及び看護師（以下「看護婦等」という）による静脈注射及び点滴注射（以下「静脈注射等」という）の業務を拒否する旨の争議通告を行い、争議状態に入った。

さらに、同日組合は、就業時間後の午後5時20分から同6時にかけて藍野病院の前庭で組合員約80名が参加して第4回目の職場集会を開き、その後、携帯用拡声器を用いてシュプレヒコールを行いながら同病院敷地内を2周ほど行進した。

(11) 一方、昭和61年11月7日以降、恒昭会は、組合に対し、藍野病院の敷地内での職場集会を、患者への影響を理由に、口頭で中止するよう数度申し入れた。同月28日、恒昭会は、組合に対し、病院施設内に掲揚している組合旗を撤去するよう通告するとともに、病院内の施設を利用しての集会その他の大衆行動を禁止し、これに違反した場合は就業規則に基づき懲戒処分にする旨警告した。

また、同日藍野病院及び藍野花園病院は、各病院の院長名で各職員に対し、組合の静脈注射等を拒否する争議行為に関し、「…患者さんの生命・身体に多大の危険を及ぼすことはまちがいありません。…職員の皆さんも尊い人命を預かる医療人としての自覚をもって行動されるようお願いいたします。…違法な争議行為に対しては、病院としては就業規則にもとづき断固処分します。くれぐれも職員の皆さんは付和雷同せず、良識ある医療人としての職責をはたされるよう希望いたします。」旨書面で通告を行った。

(12) 昭和61年11月29日、組合は、恒昭会に対し、藍野病院及び藍野花園病院の各看護課においても組合員である看護婦等による静脈注射等の業務を拒否する旨の争議通告を行い、争議状態に入った。

(13) 藍野病院等は、前記(10)及び(12)記載の争議行為に対し、日勤（午前8時30分から午後5時までの勤務）及び休日の業務については医師及び組合員でない看護婦をもって対応し、不測の事態に備えたが、深夜勤務

(午後11時30分から翌日の午前9時までの勤務)及び準深夜勤務(午後4時から翌日の午前0時までの勤務)の業務については特別な体制をとらなかった。

- (14) 昭和61年12月1日、別組合は、恒昭会との間で同年年末一時金について第3回目の団体交渉を行い、妥結した。
- (15) 昭和61年12月2日、組合は、恒昭会との間で同年年末一時金に関する第2回目の団体交渉を行ったが、妥結には至らなかった。
- (16) 昭和61年12月3日、組合は、恒昭会との間で同年年末一時金に関する第3回目の団体交渉を行い、別組合と同一の内容で妥結した。これにより、同日組合は、静脈注射等の拒否行動を解除した。
- (17) 昭和61年12月19日、(ア)恒昭会と藍陵園病院は連名で、A1及びA2に対し、①同年11月21日の無許可デモを指揮し、その地域の静謐を妨げ、②就業規則に違反して病院内において無許可の集会その他の大衆行動を繰り返し、無許可のまま組合旗を掲揚し続け、③同年11月28日の病院内の前庭及び周辺で行った無許可集会及び示威行為中における携帯用拡声器の使用により入院中の患者に不安、動揺を与えた、との理由で2日間の出勤停止の懲戒処分にした。

また、(イ)恒昭会、会社及び藍陵園病院は、恒昭会あるいは恒昭会と会社の連名、又は恒昭会と藍陵園病院の連名で、組合員76名に対し、同年11月21日の無許可デモに参加し、地域の静謐を妨げたとの理由で就業規則に基づき戒告処分にした。

さらに、(ウ)恒昭会及び藍陵園病院は、恒昭会名で、又は恒昭会と藍陵園病院の連名で、同年11月28日から同年12月3日までの間静脈注射等の業務を拒否した看護婦等の組合員90名に対して、同年12月分の給与から
(基本給+加給+役職手当)×1/175×勤務時間数×10%
の賃金カットを行う旨通告し、同月25日、同賃金カットを行った。

- (18) 前記(17)記載の本件戒告処分、出勤停止処分及び賃金カットについては、法人本部が、その対象者を含む具体的な処分等の案を検討した。なお、会社や藍陵園病院で行った組合員に対する処分等の通告においては、前記(17)記載のとおり、当初、会社あるいは藍陵園病院と共に恒昭会が処分権者として名を連ねていたが、組合からの抗議により、会社及びY理事長は、恒昭会の名を外した通告に改めた。
 - (19) 藍野病院等において、看護婦等にはそれぞれ看護手順(業務分担)が定められているところ、看護婦等は、同分担及び勤務時間帯に関係なく静脈注射等の業務を行っている。
- 4 病院周辺での騒音について
- (1) Y理事長は、藍野病院、藍陵園病院から至近距離にある学校法人藍野学院藍野医療技術専門学校のグラウンドでヘリコプターの発着を行ってきた。
 - (2) 毎年、恒昭会では藍野病院に隣接するグラウンドで盆踊り、運動会を行

っている。

第2 判 断

1 当事者適格について

(1) 恒昭会の主張

恒昭会は、会社の従業員である組合員に対する戒告処分や藍陵園病院の職員である組合員に対する出勤停止処分、戒告処分及び賃金カットについては、会社や藍陵園病院が行ったものであり、関係がないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 当委員会の判断

前記第1. 2 (1)ないし(4)認定のとおり、①恒昭会法人本部で毎朝開かれている病院経営に関する会議には、同法人本部の役職を兼務している藍陵園病院事務長のB 4他4名が出席し、また、会社の代表取締役であるB 1や藍陵園病院をはじめとする各病院の院長も必要に応じ出席していたこと、②会社や藍陵園病院の従業員の募集が恒昭会名で行われたこと、③恒昭会、会社及び藍陵園病院の間では従業員の異動が勤務実績を引き継ぐ転籍という形で行われていること、④前記第1. 3 (18)認定のとおり、本件各処分等の決定においては、恒昭会法人本部で具体的な処分等の案が作成され、しかも会社や藍陵園病院の従業員に対する処分等の通知にも恒昭会が当初、処分権者として名を連ねていたこと、及び⑤前記第1. 1 (4)及び3 (1)認定のとおり、組合の組合員は藍野病院等及び会社の従業員で組織されているところ、組合の恒昭会に対する要求や団体交渉の申入れに対し、恒昭会がこれに回答し、あるいは応じていることからすれば、恒昭会が、実質的には会社及び藍陵園病院を統括し、本件各処分等においても恒昭会が主体となって各処分等を行ったと判断され、したがって、恒昭会は会社及び藍陵園病院に勤務する組合員との関係で労働組合法上の使用者性を有するから、恒昭会の主張は失当である。

2 A 1、A 2に対する出勤停止処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

①昭和61年11月21日のデモは、就業時間外に病院の施設外で短時間行ったに過ぎず、地域の静謐を不当に妨げたとの評価を受けるものではなく、また、警察の許可を得ていないことを懲戒事由にすべきではない。②昭和61年11月28日の職場集会での音声は患者に不安、動揺を与えたことはない。③職場集会や組合旗の掲揚により病院の施設や業務の遂行に何ら支障を生じさせていない。

しかるに、被申立人らがA 1及びA 2を出勤停止処分にしたのは何ら正当理由はなく、組合及びその活動を嫌悪してなした不利益取扱いであり不当労働行為である。

イ 被申立人らは、次のとおり主張する。

組合が、①昭和61年11月21日のデモを警察の許可なしで行い、その騒音で地域の静謐を妨げたうえ、病院の信用を失墜し、あるいは職員としての体面を汚したこと、②昭和61年11月28日の職場集会の音声により患者に対し重大な不都合を生じたこと、③上長の指示に従わず、無許可で病院施設内の職場集会及び組合旗の掲揚を行ったことに対して、これらを指揮したA1及びA2を就業規則に基づき出勤停止の処分にしたのであり、同処分は正当である。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

被申立人らの主張について検討するに、

ア 昭和61年11月21日のデモについては、前記第1.3(7)認定のとおり、組合は、昼の休憩時の10分程度の間組合員約100名参加のうえ、被申立人らの病院の施設外の住宅街で11.7要求の実現のためシュプレヒコールしながらY理事長宅まで行進したものであるところ、確かにこのデモにより地域の住民にある程度迷惑をかけたことは否定できず、また、警察への届出等の必要な手続きを経していないものの、このデモはあくまで11.7要求の実現に向けて組合の統一と団結を図るために行われたものであって、そのデモの態様も組合活動としての範囲を逸脱したとまでは認められない。したがって、本件デモにより病院の信用を失墜し、あるいは職員としての体面を傷つけることがあったとしても受忍の限度を超えるものとは判断し難く、これを懲戒処分の事由とするのは相当でない。

イ 昭和61年11月28日の職場集会については、前記第1.3(10)認定のとおり、携帯用拡声器を用いて、シュプレヒコールを行いながら病院敷地内を行進したものであり、病院という施設の性格上、組合としてこれらの行動には十分な配慮を必要とするところであるが、前記第1.4(1)及び(2)認定のとおり、被申立人らも病院から至近距離でのヘリコプターの離着陸や隣接するグラウンドでの盆踊り、運動会を行うなど騒音を出していたこと等も考えると、組合の職場集会による騒音をとらえ、患者に重大な不都合を生じさせたと非難するのは相当でない。

ウ 病院敷地内での職場集会及び組合旗の掲揚については、組合が病院の施設を組合活動のために無制約に利用することは許されないところ、組合が恒昭会及び藍陵園病院に対し病院の施設の利用を申し出ることなく使用したことには問題なしとしない。

しかしながら、前記第1.3(3)、(4)、(5)、(6)、(8)及び(9)認定のとおり、恒昭会が組合の11.7要求に対する回答や組合との団体交渉を遅らせたり、後から昭和61年年末一時金の要求を出した別組合と先に交渉を始めるなどの不誠実な態度のため、組合にとって同年年末一時金交渉が思うにまかせなかった事情が認められる。また、前記第1.

3 (3)、(5)、(7)、(9)及び(10)認定のとおり、4回の職場集会は昼の休憩時間内あるいは就業時間後の夕方にいずれも短時間、年末一時金等の11.7要求の実現のために行ったものであり、組合旗は年末一時金交渉時に、藍野病院等に10数本掲揚されたとはいえ、これらによって病院の施設の管理上あるいは病院の業務に格別の支障を生じさせたとはまでは言えない。

したがって、このような職場集会や組合旗の掲揚は、年末一時金等の交渉時における組合員の団結を維持する組合活動としては許容される範囲のものとして判断される。

エ 以上、被申立人らの主張には合理的な理由はなく、被申立人らのA1及びA2に対する出勤停止処分は、同人らの組合活動を嫌悪して、同人らを不利益に取り扱い、ひいては組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当であり、被申立人らのかかる行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 組合員76名に対する戒告処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、昭和61年11月21日のデモは正当な組合活動であり、懲戒事由に該当せず、被申立人らが、これをもって組合員を戒告処分にするのは、正当理由はなく不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、被申立人らは、昭和61年11月21日のデモは地域の静謐を妨げ、病院の信用を失墜し、職員としての体面を汚すものであり、この行為に対する就業規則に基づく戒告処分は正当であり、また、この処分により組合員は何らの不利益も受けていないと主張する。
よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

昭和61年11月21日のデモは、前記2. アで判断したとおり正当な組合活動であるから、これに対する被申立人らの戒告処分は失当であると言わざるを得ず、被申立人らの組合員に対する戒告処分は、組合員の組合活動を制約し、ひいては組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当であり、被申立人らのかかる行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 静脈注射等の拒否による賃金カット

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、看護婦等による静脈注射等は、法律上なしえないものであるから、これらの業務をしなかったことは何ら違法ではなく、賃金カットの事由とはなりえない。また、その対象者は静脈注射等以外の業務には従事し、労務を提供しており、さらに、藍陵園病院における深夜、準深夜勤務者のような現実には静脈注射等の業務がなかったものも賃金カットの対象者に含んでいる。

このことは、被申立人らが組合を嫌悪しこれを抑圧しようとする態

度にでたものであると主張する。

イ これに対し、被申立人らは、看護婦等の行う静脈注射等は法令違反ではなく、医療機関においては看護婦等が医師の指示の下に静脈注射等を行っているのが実情である。また、組合から静脈注射等をしないという意思表示があった以上、現にそれを行ったかどうかにかかわらず、不完全な労務提供として賃金カットを行うのは正当であり、また、実際に業務上の支障があったのであるから、この面からもこの賃金カットは正当であり、しかもその額の算定も妥当であると主張する。よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

組合の主張について検討するに、前記第1. 3(10)、(12)及び(16)認定のとおり、組合は、恒昭会に対し、昭和61年年末一時金の回答を不満として静脈注射等の業務の拒否を争議行為として通告し争議状態に入り、年末一時金交渉が妥結すると、このような争議行為を解除していることから、同業務は、看護婦等の通常業務として行われていたことが認められる。この静脈注射等が法上看護婦等のなしうる業務であるかどうかは別として、組合は、今回の争議行為においてこれを拒否したことが認められる。

ところで、使用者が、組合の争議行為に参加して就労を拒否した組合員に対して、賃金カットを行うことは、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則からして本来何ら非難されるものではないと考えられる。

本件の場合について見るに、被申立人らは、前記第1. 3(10)、(12)及び(16)認定の争議期間中、具体的にどの組合員が争議行為の結果として静脈注射等の労務の提供をしなかったのか、また、それがどの程度か等を確認することなく、前記第1. 3(17)認定のとおり、看護婦等である組合員全員、一律に賃金カットしたことが認められる。

これに対し、組合は、藍陵園病院における深夜及び準深夜勤務者のように静脈注射等の業務がなかった者まで賃金カットされていると主張するが、前記第1. 3(19)認定のとおり、これらの者も静脈注射等の業務に従事する立場にあったことが認められ、他方、静脈注射等の業務に従事する立場にいなかった組合員の存在を認めるに足る疎明はない。

したがって、組合員に対する前記の賃金カットは、あくまで争議行為としての組合員の不完全な労務の提供そのものに対し行われたものと考えざるを得ず、これをもって直ちに不当労働行為であるとまでは言えず、組合の主張は棄却せざるを得ない。

5 救済方法

(1) A1及びA2の両名に対する出勤停止処分については恒昭会も関与していたことは前記1(2)判断のとおりであるが、同人らの出勤停止処分に伴う賃金カット分の支払いについては、主文1のとおり同人らの雇用主たる藍陵園病院ことYに対して命ずるのが相当である。

(2) 組合は、組合員76名に対する戒告処分がなかったものとしての取扱いを求めているが、主文2のとおり退職者を除く48名について救済するのが相当である。

(3) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成元年10月26日

大阪府地方労働委員会
会長 寺浦英太郎 ㊟

(別表 略)