

大阪、平4不23、平5.12.3

命 令 書

申立人 泉州地方労働組合連合会
申立人 せんしゅうユニオン
申立人 紀泉病院労働組合

被申立人 医療法人 白水会

主 文

- 1 被申立人は、申立人各組合に対し、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

泉州地方労働組合連合会
執行委員長 A 1 殿
せんしゅうユニオン
執行委員長 A 2 殿
紀泉病院労働組合
執行委員長 A 3 殿

医療法人白水会
理事長 B 1

当病院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

平成4年4月14日の団交において、医師を組合代表として交渉のうえ、「理事及び監事以外の非組合員の範囲については、病院と組合が協議、決定する」旨の確認書を締結しているにもかかわらず、せんしゅうユニオン紀泉病院分会結成からまだ日の浅い同年5月12日、組合員の範囲について、「労組法第2条第1号により、管理職、監督の地位にある者、企業の機密に関与する者は組合員となることがおかしいとされていますが、当病院もそのように考えます。次回の団交で、このことを組合側に示し、現実に主任以上の者は組合員とはなれないとの申入れをするつもりです」と記載し、就業規則第4条（管理職及び機能の規定…理事者、事務員、部長、課長、医師）などを引用した理事長名の文書を、団交に先立って、医局以外の各職場に配布したこと。

- 2 申立人ら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

- (1) 被申立人医療法人白水会（以下「病院」という）は、肩書地において、精神科、内科、歯科を有する紀泉病院を経営し、その職員は、本件審問終結時約100名である。
- (2) 申立人泉州地方労働組合連合会（以下「泉州労連」という）は、泉州地方の中小企業で働く労働者及び同労働者によって組織された単位労働組合をもって構成される労働組合で、本件審問終結時の組合員数は約2,000名である。
- (3) 申立人せんしゅうユニオン（以下「ユニオン」という）は、泉州地方の労働者及び労働組合により構成される労働組合で、本件審問終結時の組合員数は約200名である。なお、ユニオンは泉州労連に加盟している。
- (4) 申立人紀泉病院労働組合は、病院の職員によって組織されている労働組合で、ユニオンに加盟しており、本件審問終結時の組合員数は数10名である。

2 労使交渉の経緯について

- (1) 平成4年4月9日、ユニオンの下部組織として、せんしゅうユニオン紀泉病院分会が、病院の医師を中心に結成された。同分会は、同年8月27日、単位組合に組織改編のうえ、「紀泉病院労働組合」と改称し、ユニオンに単位組合として加盟した（以下せんしゅうユニオン紀泉病院分会及び紀泉病院労働組合のいずれも「組合」という）。

同年4月9日、組合は、病院理事長B1（以下「理事長」という）に対し、泉州労連、ユニオンと連名で組合結成の通知を行うとともに、全職員一律3万円以上の賃上げ、職員の増員等に関する要求書（以下「要求書」という）を提出し、団体交渉（以下「団交」という）を申し入れた。また、同日、組合は、組合結成を知らせる文書を職員に配布した。

- (2) 平成4年4月14日、第1回団交において、泉州労連、ユニオン及び組合（以下あわせて「組合ら」という）は、同年度賃上げについて、要求書の説明を行い、理事長に対し回答を求めたが、理事長は、「今すぐ回答するには検討する時間がない。もう少し議論してから回答させてほしい」、「次回の団交で一つひとつ検討したい」旨述べた。

次いで組合らは、病院に対し、労使関係の円滑化のために暫定協定書案（以下「暫定協定書案」という）を提示した。暫定協定書案においては、非組合員の範囲を、「①理事、②その他病院と組合が協議、決定し認めたもの」としており、これについて理事長が、「監事、事務長、看護婦長、病棟主治医はどうか」と質問したところ、ユニオン執行委員長A2（以下「A2」という）は、「『その他病院と組合が協議』とあるのだから、この文章でいいのではないか」と答えた。しかし、暫定協定書案は、当日初めて提示されたもので、非組合員の範囲以外の事項についても規定されていたので、理事長は「内容について、各部署責任者と検

討したい」として、暫定協定書案には調印しなかった。

なお、この日の団交の終了にあたって確認書（以下「確認書」という）が作成された。確認書には「B 1」「A 4」の署名がなされ、「暫定協定書案については、検討する」とされたほか、「組合は次の各号に該当するものを組合員としない。(1)理事・監事(2)その他、病院と組合が協議、決定し認めたもの」とされた。

- (3) 平成4年4月15日、組合は、第1回団交について「組合の要求事項についての具体的な回答は避けられ、確認書の内容の確認のみに止まった。賃上げ等の具体的な話し合いを次回の交渉で行う」旨記載した「くみあいNEWS第1号」を、確認書の写しを添付したうえで病院の各部署に配布した。

また、同月18日、組合は、「第2回団交は同月22日に決定した」旨記載した「くみあいNEWS第2号」を配布した。

- (4) この当時、組合員の中には、病院に組合員であることを知られるのを躊躇する者があり、医師4名を除いては組合員の氏名は病院に明らかにされておらず、医師4名が組合の中心となって、組合結成の通知、要求書の提出及び団交などの組合活動を行っていた。
- (5) 平成4年4月20日、病院は診療会議を開催し、その冒頭、院長は、同年度の賃上げを平均5.67%、14,405円とする旨発表した。

なお、診療会議は、医師を含む病院各部署の主任以上の者が参加し、主に、診療方針や各病棟での問題等の検討、その他事務連絡を行うものである。

- (6) 平成4年4月22日、第2回団交が開催され、賃上げ問題についての交渉が行われた。この団交には、病院の経営状態を説明するため、公認会計士のB 2（以下「B 2」という）が参加した。

団交の冒頭、B 2は、「組合そのものが実際に組合として成立しているものかどうか疑義があり、第1回団交が、団交であったかどうかについても疑わしい。確認書も組合が組合として認定されているとの錯誤によりサインした可能性があるので白紙に戻してほしい。組合ならば登記簿謄本があるはずだ。見せて証明してほしい」など発言した（以下「B 2発言」という）。このため、団交は紛糾し、2時間と予定されていた団交時間のうち1時間以上をこの問題の討議に費やしたが、理事長は「B 2氏に委任している」旨述べて、この発言については制止しなかった。

その後、賃上げに関する話し合いが行われ、組合は、診療会議での賃上げ発表は一方的であると抗議したが、病院は、発表した方針どおりでいく旨回答するにとどまった。

- (7) 平成4年4月23日、組合は、第2回団交について「賃上げについて、平均5.67%、14,405円との回答があったが、今後も交渉する」旨記載した「くみあいNEWS第3号」を病院の各部署に配布した。
- (8) 平成4年4月28日、組合らは病院に対し、「抗議並びに団交申入れ」と

題する文書を提出し、第2回団交におけるB2発言について抗議し、発言の撤回及び組合らに対する謝罪を求めるとともに団交を申し入れた。

(9) 平成4年5月12日、病院は、理事長名で「紀泉病院職員の皆様へ」と題し、「既に、“くみあいNEWS”と称した文書が出ているようですが、組合側の作成にかかるもので、病院側としても病院の考え方をここに申し上げたいと存じます。」という前文のもとに、組合員の範囲について、以下のように記載した文書（以下「5.12付文書」という）を、医局以外の各職場に配布した。

「労組法第2条第1号により、管理職、監督の地位にある者、企業の機密に関与する者は組合員となることがおかしいとされていますが、当病院もそのように考えます。

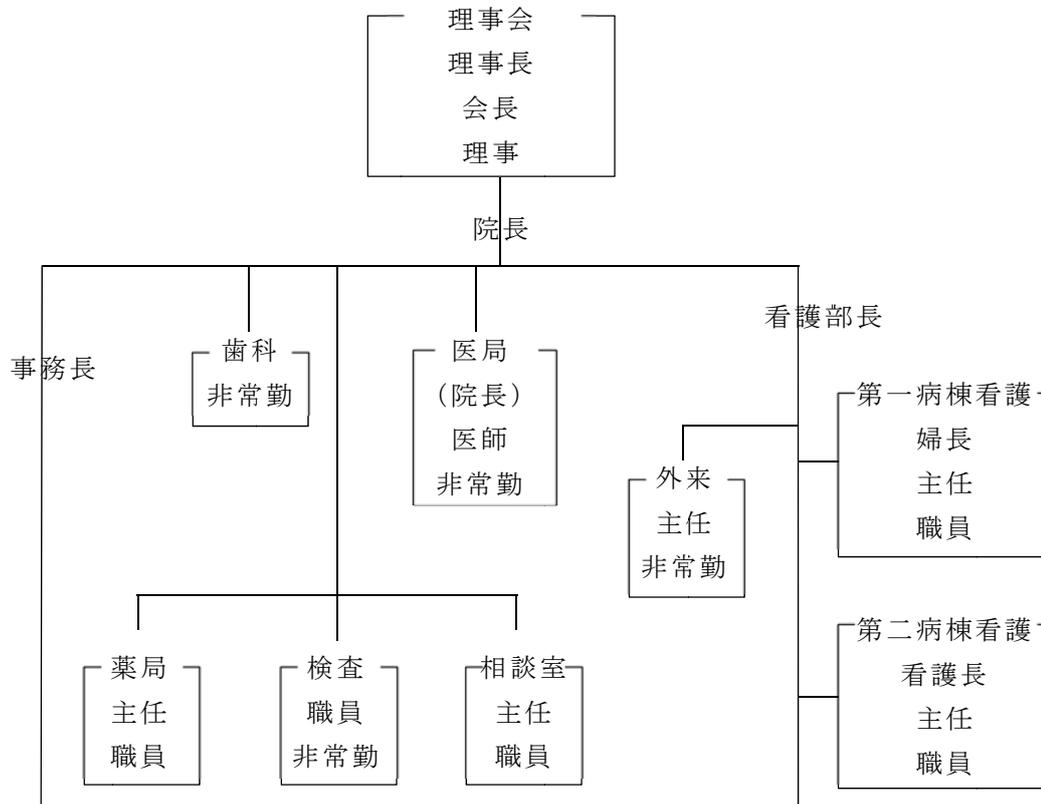
今回の団交でこのことを組合側に示し、現実に主任以上の者は組合員とはなれないとの申入れをするつもりです。

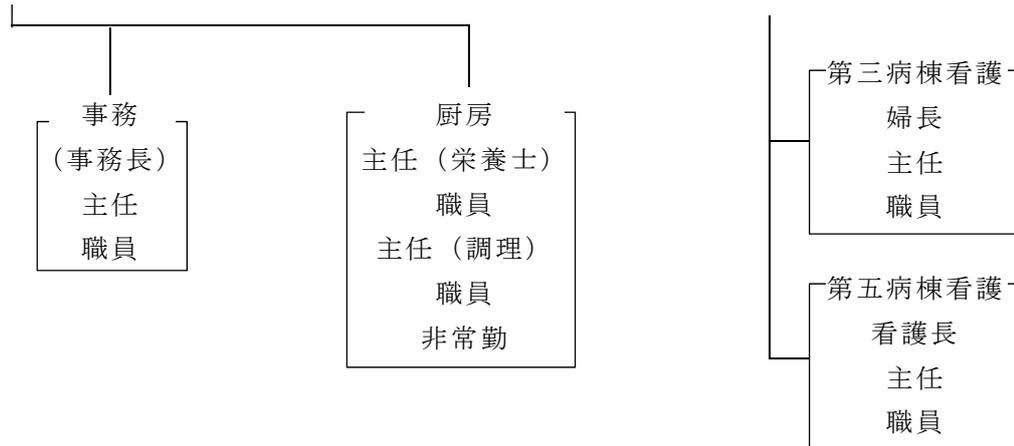
当院就業規則：第4条（管理職及び機能の規定…理事者、事務長、部長、課長、医師）

第5条（監督の地位者、機密事項取扱者…看護婦長、看護長、主任看護者、主任、その他別に定める安全衛生保安管理担当者。人事労務、企画または会計に関する機密事項の担当者。常勤の嘱託員で前記に該当するもの）

また、団交時に組合側から当然のこととして回答のあった『組合加入を希望しない者』も明記、確認してもらおうと考えています。」

なお、病院の組織は、およそ次表のとおりである。





(10) 平成4年5月13日、組合は5.12付文書に対し、「労働組合法第2条で管理職、監督の地位にある者などが組合に入れないということだが、これは、経営者側の息のかかった者が組合に入るのを防ぐための条文である。したがって、あまり広い範囲に解釈すべきでなく、また職制上の名称にとらわれないようにすべきであるとされている」旨の文書を各職場に配布した。

また、同月18日、組合は、事務長を通じて、理事長に対し、5.12付文書について、「団体交渉中の案件について、十分な話し合いがなされていないにもかかわらず、理事長の一方的な考えを申し述べたものとなっている。その内容は、管理職の組合加入について、誤った法律解釈を基に、その加入を妨害している。これは、組合への誹謗中傷と考えられ、組合に対する支配介入とみなし得る」旨の抗議文を提出し、5.12付文書の撤回と組合に対する謝罪を求めた。

(11) 平成4年5月20日、第3回団交が開催された。

組合が、5.12付文書における組合員の範囲の問題について、「病院側からこのような形で出されるのは支配介入である」旨申し入れたところ、理事長は、「見解の相違である。自分が組合員の範囲について書いたのは言論の自由であって、支配介入にはあたらない」旨述べた。

また、病院は、非組合員の範囲について、「①理事・監事、②事務長、③部長・課長、④医師、⑤看護婦長・看護長・主任看護者・主任・その他別に定める安全衛生保管理担当者、⑥人事労務、企画、又は会計に関する機密事項の担当者、⑦運転手、⑧組合に加入を希望しない者」とする協定書案（以下「病院側協定書案」という）を提示したが、組合との合意には至らなかった。

なお、席上、理事長は、第2回団交におけるB2発言について、「不測の事態であった」と陳謝しており、また、第2回団交の後、B2は団交に出席していない。

(12) 平成4年5月28日、病院は理事長名で「紀泉病院職員の皆様に」と題し、「平成4年5月20日の団交において、病院は労働組合の要求事項その

他について下記の如く説明を行っていますので、お知らせいたします」として、第3回団交における病院側の提案内容や見解について記載する文書（以下「5.28付文書」という）を職員食堂に掲示した。5.28付文書では、非組合員の範囲について、「病院内のどのような者について、組合員としないかということを経営側に了解を頂きたいかということで提案し、説明した。病院提案は、法的見解に基づくものではなく、業務の必要性から行ったものである」として前記(11)①ないし⑧を記載していた。

- (13) 平成4年5月29日、病院は、医師を除いて各部署の主任以上の職員を会議室に集め、ドアを施錠のうえ、スタッフ管理会議（以下「スタッフ管理会議」という）を開催した。スタッフ管理会議において理事長は、「団交の経過について組合が言っていることは事実とは異なる」として、組合との団交の経過について報告し、組合員の範囲に関する病院の見解として5.28付文書と同趣旨のことを述べた。

なお、医師を除く主任以上の職員が参加する会議はこのスタッフ管理会議が初めてである。また、これまでの診療会議では、ドアを施錠して、会議が行われるということにはなかった。

同年6月3日、組合は、5.28付文書の掲示及びスタッフ管理会議の開催は組合活動に対する経営側の支配介入であるとして、抗議文を理事長に提出した。

- (14) 平成4年7月7日、団交が開催され、同年度賃上げについては、同年4月20日の診療会議において院長が発表したとおりの平均5.67%、14,405円で妥結した。
- (15) 平成4年8月20日、団交が開催され、非組合員の範囲についての協議が行われたが、合意には至らず、現在もその状態が続いている。

3 申立人らの請求する救済内容

申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 病院は、組合に対する誹謗中傷、職員の組合加入の妨害、組合員に対する脱退勧奨などの組合の組織運営に対する支配介入を行わないこと
- (2) 上記事項にかかる陳謝文の掲示及び手交

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合らは次のとおり主張する。

ア 組合員の範囲に属する事柄は、組合が自主的に決定すべき組合の内部問題である。

組合と病院が、医師、主任等について、組合員とするか否かを協議する旨合意した事実はない。確認書においては、組合員になれない者について、組合が主体的に設定し、それを病院との間で確認する旨合意したにすぎない。したがって、使用者が組合員の範囲について、職員や組合員にその意見を表明することはもちろん、団交の場に持ち出すことも、特に本件のように執拗に主張することは、組合の自主性に

対する干渉として支配介入を構成する。

イ 仮に、協議について合意があったとしても、団交の場で行うことを前提としているものであって、病院がこれについて5.12付文書の配布及び5.28付文書の掲示を行ったことは、使用者からの一方的な意見を主張するものであり、組合員や組合員となろうとする者に動揺を与える行為であって、組合に対する支配介入にあたる。

なお、前記言動が、理事長の法の無理解に起因するものであり、また、組合に対する対応の不慣れから、組合員の範囲について、使用者も自由に意見を述べることができるとの誤解に基づき行ったものであったとしても、不当労働行為の成否に影響を及ぼすものではない。

ウ スタッフ管理会議は、病院が、組合の主要メンバーである医師を除いて主任以上の職員を招集し、ドアを施錠して、組合員の範囲等について「報告」するとして、病院側の意見を一方的に主張したものであり、このことは、組合運営及び組合の内部組織に対する支配介入行為である。なお、会議室のドアを施錠するような習慣はない。

(2) 病院は次のとおり主張する。

ア 平成4年4月14日の第1回団交において、組合が非組合員の範囲を①理事、監事、②その他病院と組合が協議、決定し認めた者に限定していることに、経営者として不安を覚え、署名を逡巡していた理事長に対し、A2は、組合員の範囲については、団交で協議すればよいのだから、問題はないだろうという趣旨のことを述べて、確認書への署名を促した。また、確認書において非組合員の範囲を「病院と組合が協議、決定し認めた者」と表現しているのは、非組合員の範囲について、病院と組合との協議があり得ることを前提としているものである。病院は、この前提に基づき、非組合員の範囲についての提案をしたに過ぎず、組合に影響を与えることなど考え及ばず行われたものであり、支配介入の意思は存在しない。これらのことから、使用者が、非組合員の範囲について団交で提案することが、それ自体不当労働行為であるとする組合の主張は失当である。

イ 組合は、「くみあいNEWS」によってその意見を表明しており、病院はそれら文書配布等に何ら規制を加えていない。これに対し、病院も職員に対して、団交の経過や団交議題に関する見解を述べることは使用者の言論の自由として、当然許されるべきものである。

5.12付文書は、組合の発行する「くみあいNEWS」では、労使交渉についての情報の提供が一面的になる恐れがあり、病院の考え方が誤って伝えられた場合に病院内に無用な混乱があってはならないという考えから発行したものである。

また、5.28付文書は、平成4年5月20日の第3回団交において病院が行った説明について、職員に対する報告として当然のものであって、組合員の範囲に関する記述についても「病院内のどのような者につい

て組合員としないかということを経合に了解を頂きたいかということ
で提案し、説明した」と記載したに過ぎないものである。

ウ 病院は、スタッフ管理会議において、労使交渉の経過について、職員
に無用な動揺を与えないよう、客観的事実を報告したのみで、何ら
反組合的発言は行っていない。新しい事態が発生したときに、これに
対応するため、適切な会合を行うことに何ら問題はなく、また、労使
交渉の経過を報告するにあたり、医師の出席を求めなかったのは、医
師のほとんどが組合員であり、団交に出席しているためその経過につ
いて知らせる必要はないからである。なお、会議室のドアを施錠する
ことは、精神科病棟の患者が誤って侵入しないよう、習慣化されてい
ることである。

2 不当労働行為の成否

(1) 非組合員の範囲に関する協議について

前記第1.2(2)認定によれば、組合らが示した暫定協定書案における
非組合員の範囲について、理事長の質問に対し、A2は「『その他病院と
組合が協議』とあるのだから、この文章でいいのではないかと述べた
ため、病院は同様の記載のある確認書に同意し、調印に至ったことが認
められる。

本来、組合員の範囲は、組合内部の問題として、組合自身が判断し、
自主的に決定すべき事項で、使用者が介入してはならない領域である。
しかし、本件では、理事及び監事以外の非組合員の範囲については労使
間で協議を行う旨の確認書が作成されており、病院が、この確認書に基
づき、団交の場で、非組合員の範囲に関する意見を表明し、病院案を提
案することは許されるものと解すべきであり、それが直ちに、組合の自
主性に対する干渉として支配介入を構成するという組合らの主張は採用
できない。

(2) 5.12付文書について

しかし、団交の場で病院が非組合員の範囲について提案を行うことが
許されるということと、これに関する一方的意見を使用者である病院が、
団交に先立って発表することが許されるかということとは、別個の考察
を必要とする問題である。よって以下、病院主張イについて検討する。

前記第1.2(9)認定によれば、平成4年5月12日、病院は、「既に“く
みあいNEWS”と称した文書が出ているようですが、組合側の作成に
かかるもので、病院側としても病院の考え方をここに申し上げたい」と
して「労組法第2条第1号によれば、管理職、監督の地位にある者等は、
組合員となることがおかしいとされているが、病院もそのように考える。
次回の団交でこのことを組合側に示し、現実に主任以上の者は組合員と
はなれないとの申入れをするつもりである」旨記載した5.12付文書を医
局以外の各職場に配布したことが認められる。

病院は、職員に対して団交議題に関する見解を述べることは、使用者

の言論の自由として当然許されるべきものであり、支配介入の意思もなかったと主張するが、使用者の言論は、その対象、内容、発表の方法、時期及び発表者の地位、組合員及び職員に対する影響並びにその前後の諸状況に照らして、労働者の団結権に影響を与えた場合はもちろん、一般的に影響を与える可能性のある場合には、その言論は、言論の自由の範囲を超えるものであり、組合の結成、運営に対する支配介入として、不当労働行為が成立すると考える。

前記第1. 2 (1)ないし(9)認定によれば、①5.12付文書の配布は、平成4年4月9日の組合結成からまだ日の浅い時期であったこと、②組合は病院に対し、診療会議における団交に先立った同年度賃上げ発表及び第2回団交における「組合の成立について疑義がある」旨のB2発言について抗議していたこと、③同月14日の団交において、「理事及び監事以外の非組合員の範囲については病院と組合が協議、決定する」旨の確認書が締結されているにもかかわらず、5.12付文書は、組合との団交に先立ち、理事長名で、医局以外の各職場に配布されたこと、④5.12付文書は、組合が発行した「くみあいNEWS」に対抗するものとして作成されているが、組合員の範囲については、「くみあいNEWS第1号」に確認書の写しが添付されたのみで、組合としての見解は、「くみあいNEWS」の第1号から第3号のいずれにおいても、何ら記載されていないこと、⑤組合員の中には、病院に組合員であることを知られることを躊躇する者があり、医師4名を除いては、組合員の氏名は病院に明らかにされておらず、医師が組合の中心となって組合の活動を行っていたこと、⑥5.12付文書における組合員の範囲について、病院は、労働組合法により、「管理職、監督の地位にある者、企業の機密に関与する者は組合員となることがおかしい」とし、病院就業規則第4条などを引用して、次回団交で、管理職とされている医師を含め、「主任以上の者は組合員となれないとの申入れをする」と記載していること、が認められる。

以上のことからすると、5.12付文書は、病院が、「理事及び監事以外の非組合員の範囲については病院と組合が協議、決定する」旨の確認書を締結しながら、組合との団交前に、その機先を制する形で、病院経営の最高責任者である理事長名で、組合の中心的存在であると認識されていた医師を含め、主任以上の者は組合員となれないとの見解を発表したものであって、組合員及び他の職員に対し、病院の意見を強く表明し、あたかも医師、主任の加入する組合の組織が適法なものでないかの如き印象を与えると同時に心理的圧迫を与え、結成からまだ日の浅い組合の運営に動揺を与えることを企図したものであったと評価せざるを得ない。

よって、5.12付文書を配布した病院の行為は、労使関係における使用者の言論の自由の範囲を超えたもので、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いわざるを得ず、病院の主張イは採用できない。

(3) 5.28付文書について

前記第1.2(12)認定によれば、平成4年5月28日、病院は、同月20日の団交における説明事項を知らせる形で、病院側協定書案を掲載し、非組合員の範囲について医師、主任等とすると説明した旨記載した5.28付文書を病院食堂に掲示したことが認められる。

組合らは、5.28付文書は、5.12付文書と同様、使用者の一方的な意見の開示であり、組合員や非組合員に動揺を与える行為であって、組合に対する支配介入に当たると主張するが、5.28付文書は、①全体として、団交において病院が組合に対して既に説明した内容を報告するものであること、②非組合員の範囲に関する提案につき「法の見解に基づくものではなく、業務の必要性から行ったものである」との記載がなされていること、③合意に至らなかったとしても、組合員の範囲を議題とする団交が行われ、病院と組合の主張の違いが、組合員、非組合員に認識されていたと認められること、からすれば、5.28付文書の掲示が直ちに組合に対する支配介入になるとまではいえない。

(4) スタッフ管理会議について

前記第1.2(13)認定によれば、平成4年5月29日、病院は、スタッフ管理会議を開催しており、①「団交の経過について組合の言っていることは事実とは異なる」として、労使交渉の経過報告を行うとともに、組合員の範囲についての病院の見解を述べていること、②医師を除いて各部署の主任以上の職員を集めて開催される会議はスタッフ管理会議が初めてであること、③同じ会議室を使用する診療会議ではドアが施錠されたことはなかったにもかかわらず、スタッフ管理会議は、施錠のうえ開催されたことが認められる。

スタッフ管理会議が、医師を除外して行われたこと、会議開催の際施錠していることから、同会議は、病院が主任以上の職員に病院見解を一方的に伝達することを意図して開催したものとも考えられるが、その発言内容は、5.28付文書と同趣旨のものであったと認められ、このスタッフ管理会議の開催が直ちに組合に対する支配介入であるとまではいえない。

3 救済方法

申立人らは、病院に対し、組合に対する支配介入の禁止及び謝罪文の掲示を命ずるよう求めるが、主文1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5年12月3日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊟