

秋田、平5不1、平6.12.16

命 令 書

申立人 中通病院労働組合

被申立人 医療法人明和会

主 文

1. 被申立人は、社内報で申立人をことさらに批判したりして、申立人の組織運営に支配介入してはならない。
2. 被申立人は、申立人と書面による協約を締結のうえ、申立人が提出した組合員名簿記載の組合員につき、組合員名簿のみにもとづいて、本件命令後すみやかにチェックオフを再開しなければならない。
3. 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人医療法人明和会（以下「法人」という。）は、昭和30年に開設された中通診療所（同32年、「中通病院」に改組）をもととして、同33年4月28日に発足し、秋田市に本部・事務局、中通病院（現在は「中通総合病院」）、中通リハビリテーション病院、中通歯科診療所、中通健康クリニック及び港北中通診療所の各医療機関並びに看護婦養成機関である中通高等看護学院を、大曲市に大曲中通病院及び大曲中通歯科診療所の各医療機関をそれぞれ置き、本件申立時（平成5年1月28日）の従業員数は約1,000名である。前記各医療機関は、それぞれ全日本民主医療機関連合会（以下「民医連」という。）に加盟している。

(2) 申立人中通病院労働組合（以下「労組」という。）は、法人に勤務する従業員及び労組専従者で組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は916名である。

労組は、昭和31年10月16日に中通診療所労働組合として結成され、同32年9月26日、現行のとおり名称変更し、秋田県医療労働組合連合会、秋田県労働組合総連合、秋田中央地域労働組合総連合及び大曲仙北地方労働組合総連合に加盟している。秋田県医療労働組合連合会は、日本医療労働組合連合会（以下「医労連」という。）に加盟している。

(3) 法人に勤務する従業員で組織する労働組合としては、労組のほか明和会労働組合（以下「明和会労組」という。）があり、同労組は平成5年2月26日、法人に勤務する従業員26名によって結成され、同6年3月31日現在の組合員数は68名である。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 昭和58年労使紛争までの労使関係

ア 昭和34年4月1日、労組と法人（以下「労使」という。）は、初めて労働協約を締結した。同協約（以下「34年協約」という。）第1条、第2条及び第6条は、「別紙1」の(1)のとおり規定していた。

イ 昭和39年10月1日、「別紙1」の(2)のとおり、労使は34年協約を全面的に改定した労働協約を締結した。同協約（以下「39年協約」という。）は、数次の改定を経て更新されたが、基本的な条項は改定されることなく、平成5年3月31日まで施行された。

ウ 労組結成から昭和40年代まで、労使間の交渉は、大部分の議題につき団体交渉の形態をとらず、運営協議会（34年協約第13条及び第14条、39年協約第43条及び第44条）の場で行われていた。

(2) 昭和58年労使紛争

ア 昭和58年5月、労使間において、青年医師会の独自要求を契機に、法人の社内報による労組無視の問題をめぐって労使紛争が発生し、同月、『運営協ニュース』の記事をめぐる労組無視、慣行無視の問題をめぐって、また、同年6月には団体交渉ルールをめぐって、それぞれ労使紛争が発生した（以下「昭和58年労使紛争」という。）。

同年8月、労使は、この紛争を解決するため民医連及び医労連（当時は「日本医療労働組合協議会」）に指導と援助を求めた。

イ 昭和58年10月24日、民医連及び医労連は、『明和会における労使矛盾の激化を正しく克服し秋田での民医連運動をいっそう発展させるために提言』（以下『提言』という。）と題する文書で提言をし、翌25日、労使はこれを受諾した。『提言』では、労使関係につき、労使の協力共同の関係を強化することは今後の民医連院所（経営体）にとって欠くことのできない重要な課題であり、労働者の基本的な権利を尊重する立場で、必要な協約、協定、規則を整備し、長期計画、建設計画、年間予算などの策定には十分な事前の協議を行い、ルールに基づく相互信頼、相互尊重の確立をめざすべきであるとし、昭和58年労使紛争の具体的解決策については、『提言』の「口頭報告」で次のとおり提言をした。

(ア) 法人の態度は、労組否認の態度をとり始めたと誤解を与えたものと指摘せざるを得ず、その経過に意見の不一致があったとしても、労使双方の粘り強い努力が尽くされるべきである。

(イ) 運営協議会はその性格、内容から団体交渉と同一視したり、同一のものとして扱うことはできず、その運営ないし協議内容の報道については慎重であるべきである。労使双方で、再度同協議会の運営及び協議された内容の報道につき協議し、その確認のうえで再出発されることを期待する。

(ウ) 団体交渉は、労働基本権の中での位置づけと、労使紛争解決の最

も重要な手段であるという目的からすれば、必ずしも画一的なルールが必要であるとは思われない。労使双方の必要に応じてその都度、日時、場所、交渉員等を決めることとし、その協議が合意できないために団体交渉が行われたいということがないように労使双方が誠意をもって努力すれば十分である。

ウ この提言を受け、労使は、団体交渉においては労使双方の交渉員を登録することを取り決め、その他については特段の取決めをすることなく団体交渉を行ったが、必要に応じて、労組側は、上部団体の役員、執行委員及び分会の代表者約50名で構成される交渉員が法人側交渉員と交渉するに当たり、多数の組合員がこれを傍聴する「大衆団交」（集団交渉）、労組側交渉員が執行委員及び分会代表者である「代表団交」、労組側交渉員が執行委員である「執行部団交」、労組側交渉員が労組の執行委員長、副執行委員長、書記長及び書記次長である「四役団交」の形態で団体交渉を行った。これら各形態の団体交渉の交渉員については、労使双方とも交渉員の数を含め自主的に決めていた。

春闘及び秋闘にかかる団体交渉については、労組からの要求書提出から約2週間後に、当該要求に対する法人回答が出され、回答日に団体交渉が開催されたが、労使においては、昭和63年春闘から平成3年春闘までは大衆団交を基本として代表団交が併用され、同年秋闘及び同4年春闘では代表団交の形態だけで団体交渉が行われた。

(3) 昭和58年紛争以後の労使関係

ア 昭和58年11月、法人から職域生活協同組合に出向していた3名の職員が本人の同意なく法人から退職扱いされていたことをめぐって紛争が発生したが、同年7月、退職扱い以前の状態に復する旨の協定書を締結して解決した。

イ 昭和58年11月から同59年2月頃、診療部長の組合員資格をめぐって紛争が発生したが、同年7月、診療部長を組合員とする旨の協約を締結して解決した。

ウ 昭和60年3月、労組執行委員Aが港北中通診療所婦長に配転発令されたことをめぐって紛争が発生したが、同年8月、労組役員の配転には労組の合意を必要とする旨の協定書及び覚書を締結して解決した。

(4) 地方労働委員会への申立て

ア 平成4年5月22日、労使双方は、当委員会に対し、賃上げ、週休二日制の実施及び夜勤協定の改善を調整事項とするあっせんを申請したが、当委員会は、同年6月19日にあっせんによる解決は困難としてあっせんに打ち切った。

イ 平成4年7月2日、労組は、当委員会に対し、賃上げを調整事項とする調停を申請し、当委員会の調停案を法人が同月16日に、労組が同月17日に受諾して終結した。

ウ 平成5年1月28日、労組は、法人が、法人の発行する広報紙に労組

の方針や活動を非難、中傷する文章を掲載して法人の従業員に配布すること、同広報紙の作成及び配布を労組組合員に行わせること、労組組合員に対して、労組への加入の有無及び賃金からの組合費控除（以下「チェックオフ」という。）への同意の有無を調査し、労組組合員の大部分のチェックオフを中止することは、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に本件救済を申し立てた。

3 社内報について

(1) 社内報の概要

ア 本件不当労働行為事件の審問の結審日（平成6年7月13日）現在、法人は、社内報として『日報めいわ』および『みんなのこえ』を、他方、労組は、機関紙として『労組ニュース』を発行している。

『日報めいわ』は、昭和44年に創刊され、休日と土曜日を除く毎日発行されている。同紙は、主として法人の各種行事、従業員及び職場の紹介並びに法人の主張などを従業員に伝えるもので、法人広報課担当職員が企画立案をして原案を作成し、担当部長の決裁を経て発行され、印刷されたものは広報課担当職員によって各職場毎に配布されている。

『みんなのこえ』は、平成4年11月12日に創刊された『めいわ新報』を同5年1月16日に改題したもので、従業員の投書を掲載することを目的に発行されている。

イ 本件事件の審問に提出された『日報めいわ』のうち、平成4年11月4日から本件申立てのあった同5年1月28日までのものは、「別表1」のとおり47件であり、他方、本件の審問に提出された『労組ニュース』のうち、同4年11月2日から同5年1月28日までのものは、「別表1」のとおり42件である。（以下「別表1」の番号欄「法1」の『日報めいわ』を「法1」という。以下同じ。また、「別表1」の番号欄「労1」の『労組ニュース』を「労1」という。以下同じ。）

また、『めいわ新報』で最終の第26号までに掲載された文章は、「別紙2」の(1)ないし(26)のとおりであり、また、同5年1月28日の『みんなのこえ』第12号までに掲載された文章は、「別紙2」の(27)ないし(38)のとおりである。これらの文章はいずれも投書形式をとっている。

(2) 団体交渉についての掲載記事

ア 平成4年10月22日、労組は、法人に対して、平成4年秋季年末要求として、「92年秋季年末要求書」と題する文書を提出した。その文書の概要は、「別表2」の(1)の番号1のとおりであり（以下「別表2」の文書を引用する場合、「別表2」の(1)の番号1の文書を「別表2(1)1の文書」という。以下同じ。）、これに対して法人は、同年10月31日、別表2(1)2の文書で回答をした。

その後、労使は、平成4年秋季年末要求、団体交渉ルール、チェックオフ等につき、別表2(1)3の文書ないし同2(1)26の文書、同(2)の文書、同(3)の文書及び同(4)の文書のやり取りをしたが、団体交渉ルールの設定を議題とした団体交渉は行われなかった。

イ 平成4年11月2日、労組は、労1に抗議文を掲載し、以後、同年12月9日までの間、平成4年秋季年末要求及び団体交渉ルールに関する記事を、労2ないし同7、同9ないし同11、同13、同14、同16、同20、同21及び同22に掲載した。

ウ 平成4年11月4日から同年12月25日までの間、法人は、平成4年秋季年末要求及び団体交渉ルールに関する記事を、それぞれ法1ないし同3、同6、同8ないし同10、同12ないし同19、同21、同22、同25、同27、同28及び同32に掲載した。

エ 平成4年12月25日、労使は、団体交渉ルール及び社内報等について協議をしたが、協議は整わず打ち切りとなった。

オ 平成4年12月26日、労使は、欠員補充及び週休二日制の実施等について協議し、法人は、検討委員会を設置して検討することを労組に提案した。

(3) チェックオフについての掲載記事

ア 平成5年1月8日から本件申立てのあった同月28日までの間、法人は、組合員のチェックオフに関する記事を、法33ないし同43、同45、同46及び同47に掲載した。

イ 平成5年1月8日から同月19日までの間、労組は、チェックオフに関する記事を、労30ないし同37に掲載した。

(4) 従業員の声及び投書の掲載記事

ア 平成4年11月7日、法人は、法4の「みんなの声」欄に、『『日報めいわ』では、職員の皆さんのご意見を募集しています。』とする記事を掲載した。

イ 平成4年11月9日、法人は、法5に、「みんなからいろんな声が出ています」と題して、投書形式の7件の文章等を掲載した。これは、下段に医師、看護婦、事務職員等と思われる十数名の人物のイラストが描かれ、それらの人物が、上段に記載された各文章を発言しているという構成がとられていた。

同月12日以降は、この投書形式の文章は、基本的には、『めいわ新報』及び『みんなのこえ』に掲載されることになり、その構成も踏襲されたが、掲載するにあたって、法人による事実関係の確認等はなされなかった。

ウ 平成4年11月9日、労組は、法人に対して、別表2(2)1の文書で、「法人は、『日報めいわ』において「声」を紹介する形式をとりつつ、労組への干渉や攻撃を行っているが、理事会が編集する機関紙でこのような報道をすることは不当労働行為である」として、その中止を申

し入れた。

エ 平成4年12月3日から同月15日までの間、法人は、投書形式の文章及び投書に関する記事を法23、同24、同26及び同30に掲載した。

(5) 施設利用その他についての掲載記事

ア 平成4年11月5日頃、労組は、中通病院玄関前に、数本の立て看板を設置したが、この設置にあたり法人の使用許可を受けていなかったことから、同月24日、法人はこれを撤去した。労使は、このことをめぐり、同月19日以降、別表2(4)1の文書、同(4)3の文書ないし同(4)5の文書及び同(4)7の文書でやり取りを行った。

イ 平成4年11月11日から同5年1月21日までの間、法人は、法7、同11、同20、同29、同31及び同44を発行した。

4 チェックオフについて

(1) 労組加入手続き及びチェックオフ手続き

ア 昭和31年の労組結成から同34年に労働協約が締結されるまでは、法人の新入職員を含む従業員は、役員、病院長、診療所長、事務長等の一部の従業員を除き、労組加入申込書を提出する等の手続きをすることなく労組の組合員となり、また法人は、チェックオフすることについて、組合員個人毎に同意の有無を確認する等の手続きをとることなく、チェックオフしていた。

イ 34年協約及び39年協約締結後も労組加入手続き及びチェックオフ手続きは従前どおり取り扱われていたが、昭和61年以降の新入職員については、一部の中途採用者を除き、法人主催の新入職員オリエンテーションにおいて配布された労組加入申込書を提出し組合員となった。労組加入申込書は人事課職員が取りまとめ、一括して労組に渡す取扱いになっていた。

ウ 法人は、組合費のチェックオフの外、「労蓄」(労働金庫への預貯金、借入返済金、全労災及び医労連の共済掛金等の総称)、各種保険の掛金、友の会費、駐車場使用料金を、組合との間で特段の協約等を締結することなく、組合員の賃金から控除していた。

(2) 法人幹部の発言等

ア 昭和53年7月、労組発行の『中通病院労働組合結成二十周年記念誌』(以下『二十周年記念誌』という。)に、B中通病院長の「中通病院二十周年を祝して」と題する次のような趣旨の文章が掲載された。

「医療法人明和会の職員が多くなり、理事や事務長、部長以外の職員すべてが組合員になるというシステムだから、数として多くなるのは当たり前のことで、各企業で第一、第二組合などがある所や、職員全員を組合に組織できない所等と比べれば、大変活動し易い事は事実であります。」

イ 法人主催の新入職員オリエンテーションにおいて、昭和50年代後半から同63年頃まで用いられた『明和会の紹介』と題する法人発行の文

書では、労組につき次のような趣旨の記述がされていた。

「明和会はユニオンショップ制をとっており、職員全員が加入することになっています。上部団体としては日本医療労働組合協議会（日本医労協）に加盟しています。職員の生活向上をはかるとともに運営協議会を通じて理事会との協力関係を強化し明和会の運営を守り発展させることを任務としています。」

(3) チェックオフの中止にいたる状況

ア 平成4年12月21日、労組の本部・事務局分会から労組執行部に対して、「中通病院労働組合への加入申込書の確認について」と題する文書で、当該分会に所属する20名の組合員の労組加入申込書の有無を確認する照会がなされた。

イ 平成4年12月24日、労組のC書記長は、本部・事務局分会のD分会長に対して、同分会からの照会につき、「昭和60年以前は、明和会がユニオンショップ制であることから労組加入申込書は出されておらず、同61年以降は労組加入申込書を提出してもらっている」とする趣旨の回答をした。

ウ 平成4年12月25日、労組の本部・事務局分会は、同分会に所属する組合員に対して、「本部・事務局の職員の皆さんへ」と題する文書で、労組執行部の回答の内容を伝えた。

エ 平成5年1月5日から同月14日の間に、労組の本部・事務局分会所属のE外14名から、それぞれ法人に対して、労組加入申込書を提出していないことを理由に組合員であることを否定し、チェックオフの中止を求める趣旨の申入れが文書でなされたが、法人は、この申入れがあったことを労組に連絡しなかった。

オ 平成5年1月7日、法人は、労組に対して、別表2(3)1の文書により、個々の組合員がチェックオフに同意している旨を証明するもの(以下「同意書」という。)の提出を求めた。

カ 平成5年1月8日、労組は、法人に対して、別表2(3)2の文書で、チェックオフについて、従前どおりの取扱いをするよう求めた。

キ 平成5年1月9日、法人は、労組に対して、別表2(3)3の文章で、再度、同意書の提出を求めた。

ク 平成5年1月11日、労組は、法人に対して、別表2(3)4の文書で、別表2(3)3の文書について、不当労働行為であり認められないとした。

ケ 平成5年1月13日、労組は、組合員に対して、「法人から『組合費引き去りに関する同意書』の記入を求められた場合にはそれを拒否する」「同意文書が配布された場合には、回収する」とする趣旨の労組執行委員会決定の緊急指示をした。

コ 平成5年1月14日、法人は、従業員に対して、次の趣旨の文書を配布した。

職員のみなさまから要請のありました労働協約を配布致します。

[注]

1. 病院と組合の権利・義務は、第3条に記載されております。
2. 「ユニオン・ショップ」と言っている人もおりますが、これは誤りです。
労働協約は、ユニオン・ショップになっておりません。
3. 組合員からの組合費の天引きは、本人の同意が必要のようです。
4. 組合に入っている人には不利益な条項がある、など問題点があります。

サ 平成5年1月14日、労組は、法人に対して、別表2(3)5の文書で、前記コの文書において、法人がユニオンショップ制を突然否定したことは、労組の分裂を企図する悪質な組織破壊攻撃であるとして、このような労組破壊攻撃を直ちにやめるよう求めた。

シ 平成5年1月15日、法人は、従業員に対して、労組加入を確認する書面（以下「労組加入確認書」という。）を添付した次の文書を送付したが、労組はその大部分を回収した。

寒気厳しいおり、ますます元気に、患者さんのために頑張っておられることと思います。

さて、皆さんの中から、「労働組合に加入の手続きをしていないのに、賃金から組合費を天引きされているのは納得できない」との強い抗議が多数寄せられています。

労働組合に加入していない方から、組合費を天引きすることは誤りです。それらの方々には、はなはだ申し訳ないと思っております。

事務を正確にすすめるため、労働組合へ、「賃金から組合費を天引きすることに同意したことを証明するもの」の提出をお願いしましたが、提出してもらえませんでした。

このような事情ですので、やむを得ず、職員のみなさんから、中通病院労働組合へ加入しているかどうか、1月15日現在でお聞きし、事務に誤りのないようにすることにしました。

つきましては、別紙に記入し、同封の返信用封筒で、1月19日までに、各院所庶務を通じて、人事第四課長まで提出して下さるようお願い致します。

(以上)

ス 平成5年1月16日、法人は、労組に対して、別表2(3)6の文書で、労働協約について、法人がユニオンショップ制であるとする根拠及び個々の組合員の同意がなくてもチェックオフできるとする根拠について回答を求めた。

セ 平成5年1月16日、労組は、法人に対して、別表2(3)7の文書で、

労組加入確認書を従業員に記入させることなく直ちに回収し、不当労働行為をやめるよう求めた。

ソ 平成5年1月18日、労組は、法人に対して、別表2(3)8の文書で、ユニオンショップ制とチェックオフの問題について、「法人が正常な労使関係を確立する立場に立ち返ることを期待する」とする趣旨の申入れをした。

タ 平成5年1月19日、法人は、労組に対して、別表2(3)9の文書で、労組執行部が、労組加入確認書を、「職員が抗議しているのに、無視して強引に持ち去った。」「無断で持ち去った。」等の声が従業員の間であがっており、労組が労組加入確認書を持ち去ったことで事務が著しく妨害され、このことは労組執行部による業務妨害であるとして、回収の中止と原状回復を申し入れた。

チ 平成5年1月25日、法人は、同月支給の賃金から、労組加入確認書を提出した者及び労組執行部役員を除いて、チェックオフを中止した。

ツ 平成5年1月25日、法人は、労組加入確認書を提出しなかった従業員に対し、1月分給与明細表に同封して、「あらためて、『労働組合に加入しているかどうか』お尋ねしますので、ご回答ください。また、労働組合に加入している方で、組合費の天引きを希望する方は、『組合費天引依頼書』をご提出ください。」とする趣旨の文書、労組加入確認書及び組合費天引依頼書を送付した。また、労組加入が確認できた職員に対しては、「加入しているとのこと返事をいただきましたので、今月の給与からは労働組合費を天引きさせてもらいましたが、組合費の天引きを希望する場合は組合費天引依頼書をご提出ください。」とする趣旨の文書及び組合費天引依頼書を送付した。

テ 平成5年1月25日、労組は、『速報NO. 4050』と題する機関紙に、「組合員の皆さんへの緊急要請」として、組合費の具体的集金方法について、「平成5年1月分については、現金により徴収する、2月分と一緒に労蓄に組合費を合算し、組合費を他の労蓄項目と一緒に引き去る、または、その他の方法のいずれかによることとし、同年2月分以降については、紛争解決まで、組合費を労蓄項目に含めて引去りする、または、その他の方法により徴収する」とする趣旨の文章を掲載した。同年1月及び2月分の組合費の大部分は、同年2月の労蓄に合算されて賃金から引去り徴収された。

ト 平成5年1月26日、労組は、法人に対して、別表2(3)10の文書で、労組への加入の有無を調査したり、組合費引去(天引)依頼書の提出を強要したりすることのないよう求めた。

5 本件申立後の労使関係

(1) チェックオフをめぐる労使関係

ア 平成5年1月30日、法人は、別表2(4)9の文書で、労働協約の改定を申し入れ、同年3月31日に労組はこれを受諾して、新たな労働協約

が締結された。

同協約では、組合員の労組加入ないし脱退についての事務処理に誤りをなくすため、組合から法人への連絡条項を設ける(第11条第5項)、「組合除名」だけを理由に従業員を解雇し、しかも退職金も支払わないというのは不相当であるとして、解雇事由の中から「組合を除名されたとき」という条項を削除する等の改正がなされた。

同6年3月31日、同協約は失効した。これ以後、法人は、就業条件等については、同年4月1日に改定された就業規則によるべきことを主張し、労組はこれを争うこととなった。

イ 平成5年3月23日、法人は、労組に対して、同年3月分の組合員の労蓄の引去りについて、労組提出のリストに記載された金額で控除せず、組合員個人毎の労蓄の引去り額は同年1月分の引去りと同額とする旨の連絡をした。この連絡につき、労組は、法人に対して、文書で抗議するとともに、労組提出リストどおりに労蓄引去り業務を行うように申し入れたが、法人は、労蓄の引去りを同月以降中止した。

ウ 平成5年3月24日、労使は、チェックオフについて団体交渉を行ったが、合意に至らず、労組はチェックオフされない者の組合費の徴収を集金代行業者に委託した。

エ 法人は、組合員のうち、組合員であると確認できた者及び労組役員については、平成5年1月から同年6月までは同意書の提出の有無にかかわらず、チェックオフしたが、同年7月からは、これらの者についても同意書未提出の場合はチェックオフを中止し、同年7月25日、組合員の全員につきチェックオフを中止した。

(2) 施設利用をめぐる労使関係

ア 平成5年2月2日、中通リハビリテーション病院長が、同月2日と同月5日、中通病院長が、それぞれ労組に対して、別表2(4)10ないし同(4)12の文書で、労組が各病院の玄関前に同月2日、数本ずつ無断で看板を設置したとして、当該看板を撤去すること、撤去しない場合は同病院で撤去することを通知した。

イ 平成5年2月9日、法人は、中通病院、中通リハビリテーション病院、大曲中通病院及び大曲中通歯科診療所玄関前に設置された労組の看板を撤去した。労組は、法人に対して、別表2(4)13の文書で、労組が設置した看板が一方的に撤去されたことは、施設管理権の乱用であると抗議した。

ウ 平成5年2月10日、法人は、別表2(4)14の文書で、撤去した看板は各院所の許可なく一方的に設置されたもので、労組が再三にわたる撤去の申入れを無視し続けたことから、法人において撤去したものであり、今後ポスターや看板を所定の場所以外に掲示する場合は、各院所管理部の許可を得るよう求める旨の回答をした。

(3) 労組役員の待遇をめぐる労使関係

ア 平成5年3月24日、労組は、法人に対して、別表2(4)16の文書で、労組専従者を退職出向とする旨の同月初めの法人からの連絡につき、これまでの在籍出向を退職出向とすることは、既得権の一方的否認であり認められないと申し入れた。

イ 平成5年4月26日、法人は、労組に対して、労組専従者について、同年5月1日から、社会保険、労働保険、所得税及び住民税の源泉徴収と納付事務を法人が行わない旨通知した。

6 その他

平成5年2月26日、明和会労組が結成された。同年3月8日、同労組のF執行委員長は、労組に対して、明和会労組を結成したことから、同労組組合員は今後労組と一切の身分関係のない趣旨を文書で通知し、併せて同労組組合員名簿及びG外7名の労組脱退届けを送付した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人主張の要旨

ア 社内報について

被申立人は、『日報めいわ』、『めいわ新報』及び『みんなのこえ』において、団体交渉及びチェックオフのあり方等について、申立人及び申立人執行部攻撃を繰り返しており、これは労組の組織運営に介入するものであり、また、投書の形をとって、労働組合を通じないで直接組合員に働きかけることも、いわゆる「オーバー・ザ・ヘッド」に該当する不当労働行為である。

さらに、被申立人は、これら社内報の作成や配布を業務命令として申立人組合員に担当させているが、労組攻撃の業務を組合員に命ずること自体が不当労働行為である。

イ 労組加入手続きについて

労働協約が締結される以前、労組結成時から実態としてユニオンショップ制は実施されていたし、34年協約も39年協約も、言葉こそないが、労使双方が同制度をとる意思をもって締結したものであることは明らかである。

被申立人発行の『明和会の紹介』、『二十周年記念誌』の病院長の寄稿及びH証人の証言からしても、ユニオンショップ制であったことは明らかであり、昭和33年当時チェックオフされていない従業員がいたことをもって、ユニオンショップではなかったといえない。

労働組合への加入は、組合加入申込書の有無によって決せられるのではなく、当事者の意思こそが重要であり、とりわけユニオンショップ制が採用されている場合は、入社意思のみで労働組合への加入意思が確認されるのであり、加入手続きについては、被申込人の関知の対象ではない。

ウ チェックオフの中止について

被申立人は、後記第2の1の(2)のウのとおり、チェックオフを行うには労働協約だけでは足りず、組合員の個別の同意が必要であると主張するが、個々の組合員の同意は、労組と組合員の関係であって、被申立人の容喙すべき事柄ではない。

ユニオンショップ制のもとのチェックオフであるから、被申立人は、非組合員を除いてチェックオフを行えばよく、被申立人主張のように、一部従業員から、ユニオンショップ制やチェックオフについての問い合わせがあったならば、被申立人が労組に問い合わせをすれば済む話である。にもかかわらず、それをせずに、申立人が提出した組合員名簿の信憑性をことさらに問題として、名簿が杜撰で到底信用できないと主張するのは、本来被申立人がなすべきことを放棄したうえでの労組に対する難癖としかいいようがなく、それ自体第二組合作りの底意があったといわざるを得ない。

エ 本件の背景事情及び申立て後の労使関係について

被申立人の『提言』受諾後の申立人に対する対応は、『提言』の精神を受け入れたものとはならず、被申立人は、対等平等・相互尊重の労使関係の確立に向けた努力を放棄してきたとあって過言ではない。

被申立人は、新たなルールを一方的に持ち込む団体交渉の実質的拒否、労組看板の一方的撤去、集合場所の使用不許可及び掲示板の労組ポスター撤去など、労使慣行を否認して労組活動に対する規制を加える一方、他方で本件不当労働行為を行い、さらには、平成5年5月に労蓄の引去りの拒否、労組専従者の賃金計算事務や各種社会保健事務取扱いの拒否、平成6年に入って、不利益変更を伴う就業規則の一方的改定と労働条件を一切含まない労働協約の改定提起など、労組攻撃を行っている。これらは、被申立人の最終的な目的が、申立人と協議や合意をしないという体制を確立することにあったことを明白に示すものである。

(2) 被申立人主張の要旨

ア 社内報について

『日報めいわ』は、被申立人が申立人に対して発した文書の内容、従業員の意見、労組ニュースの一方向的に歪曲した教宣について申立人にその見解を問うたものの内容等を全従業員に紹介している。また、『めいわ新報』及び『みんなのこえ』には、従業員の悲鳴に似た切実な声従業員からみた労組幹部の問題点が掲載されている。このように、被申立人が広報紙を発行するのは、「明るく、生き生きとした民主的な職場づくり」を目的とし、さらには、申立人の被申立人への誹謗・中傷に対して、従業員に事実を伝え従業員が惑わされることのないように配慮し、もっと適正な業務を遂行しようとするからであり、必要最小限の自己防衛行為であるので不当労働行為に該当しない。

また、社内報の発行は法人の業務の一部で、その作成や配布は広報

課員の当然の日常業務であり、これらは不当労働行為に該当しない。

イ 労組加入手続きについて

被申立人は、平成4年12月までユニオンショップ制をとっているものと認識していたが、本件のチェックオフをめぐる労使紛争が発生した際に、代理人弁護士よりユニオンショップ制をとっていない旨指摘され、誤認していたことが判明した。さらに、昭和33年当時チェックオフされていない従業員がいたことから、ユニオンショップ制をとっていたものとは認められない。

平成4年12月に、20名の従業員から、正規の労組加入手続きがとられているのかという趣旨の質問が労組執行部に寄せられたが、これが単なる加入手続きに関する質問に止まるものではないことは、当時の状況からみて明白である。

ウ チェックオフの中止について

チェックオフを行うためには、労働協約における規定だけでは足りず、個々の組合員の同意が必要である。さらに、各組合員個人が雇用主に対してチェックオフの中止を申し入れた場合には、雇用主は特段の事情のない限りこれにしたがってチェックオフを中止しなければならない。

被申立人は、この同意の有無を確認しなかったばかりでなく、労組加入の有無の確認すらせずにチェックオフを行ってきた。本件の場合、従業員から被申立人に対しチェックオフの中止の申入れがなされたのであるが、その申入書の中で申立人への加入手続きさえとっていない旨の記載もあったため、被申立人としては改めて、各従業員に対し、労組加入の有無を照会しようとしたもので、チェックオフを正しく行うために労組の対応を求めたにすぎない。被申立人としてはチェックオフを実施しようとしているが、申立人がチェックオフの同意書の提出を妨げているため、実施できずにいる。

したがって、被申立人が、従業員に対し組合加入の有無を確認したこと並びに申立人及び申立人組合員に同意書の提出を求めたことは、不当労働行為に該当しない。

エ 本件の背景事情及び申立て後の労使関係について

被申立人は、労組看板を一方的に撤去したことはなく、中通病院掲示板の労組ポスターについては、入院患者から「正月だけはあのようなポスターは止めてほしい」との苦情があったため、労組へその旨の依頼をして、正月明けには元どおりに復している。

また、明和会労組は、労組の不公正で行き過ぎた方針や活動に反対する組合員が自発的に脱退して結成したもので、申立人が自己分裂したものにすぎず、被申立人は何ら関係を持たない。

さらに、労組は、就業規則や労働協約の改定、労組専従者に対する便宜供与の否定を取り上げているが、これは本件の申立てと何ら関連

を有しない。

被申立人においては、労働組合との関係は、「車の両輪」ということで、「協力共同」「対等平等・相互尊重」をうたってきた。しかし、申立人は、「車の両輪といったことはない」と主張し、「協力共同」を根底から否定しており、その主張には誤りがある。

2 当委員会の判断

(1) 社内報について

申立人は第2の1の(1)のアのとおり主張し、被申立人は第2の1の(2)のアのとおり主張するので、以下判断する。

一般に、使用者が意見を表明することは自由であるが、その意見の対象が労働組合の組織運営に関する事柄であるときは、労働組合に対する支配介入に該当すると考えられ、それ以外の事柄についても、使用者の意見表明の中に労働組合に対する威嚇や報復、強制、利益供与等の要素が含まれるとき、ないしは、それが個々の組合員に直接、個別交渉を持つものであるときは、組合を切り崩し、組合の使命を無視するものであると認められ、特別の事情のない限り支配介入に該当すると解される。

ア 『日報めいわ』について

本件事件の審問に提出された『日報めいわ』を、法1から本件申立てのあった平成5年1月28日発行の法47までについてみると、法6、同14、同18、同19、同22、同24、同25、同28、同32、同34及び同44は、「別表1」のとおり約3ヵ月にわたって断続的に同じような労組及び労組執行部批判の文章が掲載される中で、次々に発行され、かつ同14及び同22に「中国の文化大革命のような混乱を起こさせ、白を黒といくるめようとしている」、同22に「労組をやっている人々は怖い」など穏当を欠くと認められる表現があることからすれば、これらの記事は、労組及び労組執行部を批判する等によって、組合員と労組執行部の離反を図り、労組を切り崩すことを意図したものと推認され得るが、第1の3の(2)のア認定のとおり、労使が平成4年秋季年末要求、団体交渉ルール、チェックオフ等をめぐり激しく対立していたこと、及び第1の3の(1)のイ認定のとおり、労使がそれぞれ機関紙及び社内報を発行し、労組もその機関紙で法人を激しく批判していたと認められることを斟酌すると、その内容が労組及び労組執行部を批判するものであることをもって直ちに支配介入であるとは断定し難い。

しかし、法37は「労働組合における『民主主義』は、どうなっているのでしょうか」、同38は「労組は職員の気持ちや意見を汲み上げていますか」、同41は労組執行部が非民主的な運営を続けているとする等、その他同16、同27、同30、同35及び同43も、労組執行部が非民主的に労組を運営しているとする趣旨と認められる記事を掲載しており、これらの記事は労組の組織運営が非民主的である等と指摘することに

よって、労組の組織運営に容喙するものと認められる。

さらに、法16は「明和会の外の人々を頼んでやろうということです」「労組執行部だけでは、何もできないので、混乱を起こさせ、数の力で、白を黒といいくるめ、つるしあげをやろうという意図がみえみえであります」「明和会の当事者、職員は『蚊帳』の外です」として、労組の上部団体が団体交渉に出席することについて反対する意見を掲載しているが、使用者は組合に対して統制力をもっている上部団体からの団体交渉を拒否することはできず、また団体交渉の労組側出席者を誰にするかは労組が自主的に決定する事柄であることから、これは単なる意見の表明に止まらず労組の組織運営に容喙するものといえる。

加えて、法34は「職員から、組合に加入の手続きもしていないとの抗議がある」とし、同35は「組合員でない職員から、組合費の天引きはできません」として、従業員の中に「組合員でない職員」がいるとする趣旨の記事を掲載しているが、組合加入手続きをしているかどうか、組合員であるかどうかは個々の組合員と労組との問題であるから、法人がこのような記事を掲載することは、労組の組織運営に容喙するものといえる。

以上、労組の組織運営に容喙すると認められる上記の記事を掲載したことは、第2の2の(2)のアの被申立人主張のような申立人の機関紙に対する必要最小限の自己防衛行為とは認めることができず、申立人の組織運営に対する支配介入と認められる。

イ 『めいわ新報』及び『みんなのこえ』について

法人が、読者からの投書を社内報に掲載すること自体はもとより不当とはいえないが、組合員が組合批判することを使用者が援助し広報紙等にその意見を掲載することは、組合内部の意見対立の一方に偏し、ひいては組合分裂に助力することにもなりかねないものであり、使用者には社内報の編集責任者として、労働組合法に配慮した慎重な対応が求められることからすれば、投書形式の文章は、その内容に法人が責任を負う文章として評価しなければならないと考える。

被申立人は、当委員会が本件事件の審問において、投書形式の文章のもとになった「投書」そのものを書証として提出するよう求めたのに対し、投書者に不利益が及ぶおそれがあるとしてこれに応じなかったが、このことと「別紙2」のとおり断続的に労組を批判する投書形式の文章が掲載され続けたことを併せ考えると、これらの文章のすべてが投書を掲載したものとするに疑念がないわけではなく、例えば、別紙2(26)掲載の記事等は、到底投書とは認め難く、むしろ、法人が、投書を装って、自己の意見を表明したものがかなりあると推認される。

そこで、平成4年11月12日の別紙2(1)から同5年1月27日の同(38)までの38件についてその内容をみるに、同(3)、同(5)、同(7)、同(8)及び(36)の「外部の応援はいらない。自分たちのことは、自分たちで

決める。」とする趣旨の文章は、上部団体が団体交渉に参加することを否定するものと認められ、これは前記ア判断と同様、労組の組織運営に容喙するものといえる。

次に、別紙2(9)は「チラシ配りや集会」について、同(12)は組合討議について、同(16)はストライキ等について、同(17)はボーナスからの組合費徴収について、同(24)は組合費の金額について、同(30)は署名等について、同(32)は労組除名について、同(34)は労働組合の基本と目的について、それぞれ労組を批判する文章を掲載しているが、これらの文章はいずれも、労組の統制等組織運営に容喙するものといえる。

次に、別紙2(4)は「労働組合やっている人達は、とてもこわい。強制したり、ハジケにしたり、おどされる。」とし、同(6)は「『泥棒』とか『攻撃』とか、労働組合やっている人達は、こわい。」とし、同(11)、同(13)及び同(22)は、それぞれ労組執行部を「一部の過激な人達」「狂気のような人」「一部の過激な人」とし、同(29)は「このような暴力的で、組合民主主義を犯し、不団結にさせる執行部は許せません。暴力は組合運動とは無縁であり、もはや暴力団の幹部と同じではありませんか。」として、労組執行部をことさらに批判する文章を掲載しているが、これらの文章もいずれも、労組の組織運営に容喙するものといえる。

また、別紙2(26)、同(31)、同(35)及び同(38)に労組加入手続きに関する文章等が掲載されているが、労組加入手続きは、前記ア判断のとおり、使用者が容喙できない事柄である。

さらに、これら投書形式の文章の内容とその掲載時期を、法人の労組に対する対応との関係の中でみると、別紙2(1)、同(2)、同(3)、同(5)、同(6)、同(9)及び同(14)は、第1の3の(2)のア認定のとおり、法人が、新しい団体交渉ルールが必要であるとしたことと、その内容、時期が符合するものと認められる。同様に、同(15)、同(17)、同(21)、同(24)ないし同(33)、同(35)、同(37)及び同(38)も、第1の4の(3)のオ、同キ、同コ、同シ、同ス、同タ及び同ツ認定のとおり、法人が、労働協約のユニオンショップ制を否定し、チェックオフにつき個々の組合員の同意を求め、労組加入の有無を調査したことと、その内容、時期が符合するものと認められ、これらのことからすると、投書形式の文章は、法人の労組に対する対応と密接不可分のものと認められ、事前に労使慣行に対する批判が醸成されることを意図し、事後においては被申立人の意見が組合員に定着することを意図したものと推認される。

そもそも、投書形式の文章は、読者の意見を載せることにより、執行部と組合員に意見の相違がある印象を与えながら、被申立人は編集責任だけを負うことによりその文章の内容に対する反論の対象の枠外

に身を置いて、直接の反論対象から回避する巧妙な申立人批判の手法ともなりかねないものであり、以上を総合すると、これら『めいわ新報』及び『みんなのこえ』における投書形式の文章は、組合員を申立人から離反させ、申立人の弱体化を意図した被申立人の組織運営に対する支配介入であると判断される。

ウ 法人は第1の3の(2)のウ、同(3)のア及び同(5)のイ認定のとおりの記事を掲載しているが、法人がこれら記事を掲載したことをもって直ちにこれを労組を飛び越えて直接個々の組合員と交渉を持ったとまではいえない。

また、社内報の作成及び配布を組合員である従業員に命ずること自体は、法人業務の一環であり不当労働行為とはいえない。

(2) チェックオフについて

申立人は第2の1の(1)のイのとおり主張し、被申立人は第2の1の(2)のイのとおり主張するので、以下判断する。

ア 組合加入手続きについて

まず、第1の4の(1)のア認定のとおり、かつては、被申立人の従業員は、病院長等の非組合員の範囲とされる者を除き、労組加入申込書を提出する等の特別の手続きをとることなく従業員になると同時に労組の組合員となっていたが、昭和61年以降は、中途採用者を除き、加入申込の手続きを経て、労組に加入していたものと認められる。労働協約がユニオンショップ制をとっていたか否かは別として、従前の組合加入慣行につき、第1の4の(3)のコ及び同シ認定の文書以前には、このことにつき被申立人から申立人に対して一度も疑義が出されたり、団体交渉が申し入れられたことがないことからすれば、前記コ及び同シの通知はいかにも唐突であり、加えて、被申立人が第2の1の(2)のイで主張するとおり、従業員から労組加入手続きをしていないことを理由に組合員であることを否定しチェックオフの中止を求める申入れがあったり、弁護士から労働協約の文言につきユニオンショップ制をとっていると解釈できないとの指摘を受けたならば、その内容が労使関係に関する性格のものであることから、まずもって39年協約第44条の規定にもとづき申立人と協議すべきものと考えられるところ、被申立人は第1の4の(3)のコ及び同シ認定の文書で、申立人に協議を申し入れることもなく、しかも組合員に対して直接、労組加入手続きについての慣行を無視する意見ないし決定を伝えたものと認められる。

イ チェックオフの手続きについて

次に、第1の4の(1)のア認定のとおり、申立人結成以来ほぼ37年にわたり、組合員となった従業員は、同意書等を被申立人に提出することなくチェックオフを受けてきたものであるが、この期間、同意書等を必要とする趣旨の意見等は法人からも、組合員からも出されたことがなく、したがって、労使双方とも組合員も含めて、労働協約で規定

しているならば、チェックオフにつき手続き上の瑕疵はないものと認識していたのであり、同意書等なしにチェックオフすることは、定着した労使慣行であったのである。個々の組合員もそれを当然のことと受け止めていたと判断され、チェックオフにつき同意書という明示のものがなかったとしても、黙示の同意はあったというべきである。

第1の4の(3)のオ及び同キ認定のとおり、被申立人は申立人に対して、チェックオフを継続するにつき、組合員個々の同意書の提出を求めたが、これはこれまでの手続きに新たに組合員の同意手続きを追加するもので、チェックオフ手続きにかかる労働協約の解釈ないし運用の慣行を変更する趣旨の通知と認められる。

ウ チェックオフの中止について

そもそも、長年にわたる労使慣行の変更は一方の当事者の意思のみによってなされ得るものではなく、それが法令に違反するものでない限り、安定した労使秩序としての労使慣行は、労使相互に尊重されるべきものと判断される所、第1の4の(3)のエ認定のとおり、法人が15名の組合員からチェックオフ中止の申入れがあったことを労組に連絡しなかったこと、第1の4の(3)のオ認定のとおり、従業員からチェックオフ中止の申入れがあるとすればかりで、何時、誰から当該申入れがあったか明らかにしなかったこと、第1の4の(3)のチ認定のとおり、労組との協議手続きをとることなくチェックオフを中止したこと、並びに第1の4の(3)のシ及び同ツ認定のとおり、法人が個々の組合員に労組加入確認書及び同意書を直接送って労組加入の有無を確認し、チェックオフについての同意を徴しようとしたことを併せ考えると、被申立人は、チェックオフ手続きの変更につき、申立人とは協議することなく、申立人を無視し、一方的に被申立人の意見に従わせようとしたものと認められる。

加えて、前記イのとおり、組合員は個別的にチェックオフについて黙示の同意をしていたと判断されること、及び第1の4の(3)のエ認定の15名程度の申出者以外の者からは格別当該黙示の同意を解除する旨の意思表示があったものとは認められないことからすれば、被申立人は一部の組合員の申し出に藉口して前記イの労使慣行を一方的に変更し、もってチェックオフ全体を中止することを企図したものと判断される。

これにより平成5年3月以降は、第1の5の(1)のウ認定のとおり、組合費の徴収は集金代行業者に委託するに至ったが、このことは、申立人の財政に少なからぬ影響を与えたものと認められる。

チェックオフをするに当たり、組合員の個別の委任が必要であるとしても、前記ア判断のとおりほとんどの組合員は個別に黙示の委任を継続していたものと認められることから、組合員から個別に当該委任の解除の申入れがあったなら当該組合員についてのみチェックオフを

中止すべきであったと判断される。

以上総合すると、被申立人は、第2の1の(2)のウ主張のとおり、チェックオフ手続きを正そうとする目的で組合員の個別の同意書を徴しようとしたが、申立人が同意書の提出を妨げているためチェックオフを実施できずにいると主張するが、チェックオフ手続き変更の通知からチェックオフの中止に至る一連の被申立人の行為は、主として申立人の財政に打撃を与えることを意図し、もって申立人の組織運営に支配介入しようとしたものと認められる。

(3) 労組と法人の関係について

第1の2の(1)及び(2)並びに第1の4の(1)及び(2)認定のとおり、昭和58年労使紛争発生までの本件労使の関係は、極めて安定していたものと認められるが、第1の2の(3)認定のとおり、労使は『提言』受諾後も労使紛争を発生させ、紛争発生の都度、労使の団体交渉により自主的に問題を解決してきたものの、第1の2の(4)のア認定のあっせん事件を労使が申請する頃には、労使は自主的な交渉によっては紛争解決ができないほど、対立が深刻なものになっていたと認めることができる。

このような労使関係を背景に、第1の3の(2)のア認定のとおり、平成4年秋季年末要求に関する団体交渉につき、新しい団体交渉ルールが必要であるとする被申立人の主張と旧来の慣行にのっとり申立人の主張が激しく対立し、団体交渉が事実上開催されず、労使間の意思疎通の途が閉ざされることとなった状況において、週休二日制の実施や人員の確保といった就労条件をめぐる、労11、同12、同17、同18、同20、同23及び別表2(4)2の文書のとおり被申立人の方針に反対し、また、立て看板の設置や役員の処遇といった労組への便宜供与をめぐる、第1の3の(5)のア、第1の5の(2)のア及びイ、第1の5の(3)のア及びイ認定のとおり、被申立人の方針を批判し続けた申立人を、被申立人は嫌悪していたものと推認される。

3 結 論

第2の2の(1)のア及び同イの判断と第2の2の(3)の判断を併せ考えれば、被申立人が社内報で、労働組合の組織運営に関する事柄について批判する内容の意見を表明したり、同内容の投書形式の文書を掲載したことは、申立人が自主的に決定し運営すべき事柄に容喙するもので、組合員と執行部の離反を図り、もって申立人の弱体化を図ることを意図したものであり、これがために申立人の組織と団結に支障を生じさせたと認められ、労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為である。

次に、第2の2の(1)のウの判断のとおり、社内報で法人の意見を表明すること自体は、労働組合を無視して直接組合員と交渉しようとするいわゆる「オーバー・ザ・ヘッド」であるとはいえず、また、組合員である従業員に社内報の作成配布を行わせることも、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はいえない。

また、第2の2の(2)のウの判断と第2の2の(3)の判断を併せ考えれば、被申立人が大部分の申立人組合員についてチェックオフを中止したことは、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、付言すれば、本件事件は、団体交渉が事実上開催されず、労使間の意志疎通の途が閉ざされることになった状況において発生したことが認められ、それ故、当委員会は、労使がそれぞれの提案に固執することなく団体交渉を行い、今後の労使関係を正常化することが望ましいと考える。

4 救済の方法

社内報でことさらに批判したり、同内容の投書を掲載したりして労働組合の組織運営に関する事柄に意見表明したことは不当労働行為であるから、主文の1のとおり命ずることとする。

次に、チェックオフの中止については、実質的な原状回復を図るために、主文2のとおり命ずるのが相当である。なお、申立人組合員からチェックオフ中止の明示の申し出があった場合、当該組合員のチェックオフを中止するのは当然のことである。

また、申立人は陳謝文の手交とこれを社内報に掲載することを求めているが、主文のとおり命ずれば足る。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成6年12月16日

秋田県地方労働委員会
会長 伊勢正克 ㊞

(別紙 略、別表 略)