

命 令 書

申立人 福岡医療労働組合

被申立人 医療法人財団みどり十字

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員X1に対する平成5年4月21日付けの基本給及び年次有給休暇日数の改定措置を撤回し、同人に対して、その措置がなければ同人が支給を受けたであろう賃金と同人が既に支給を受けた賃金との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員X1及び同X2に対する平成5年6月11日付け配置転換命令を撤回し、主文第4項による原職復帰後は、同人らを配置転換前に従事していた業務に就けなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の組合員に対して、直接にまたは就職時の紹介者を通じて組合脱退を働きかけたり、あるいは不利益が及ぶことを暗示する発言を行うことにより、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員X3、同X4、同X5、同X6、同X1、同X2及び同X7に対する平成5年7月1日付け懲戒解雇処分を撤回し、同人らに対して次の措置をとらなければならない。
  - (1) 原職または原職同等職に復帰させること。
  - (2) 懲戒解雇処分がなければ同人らが受けたであろう賃金相当額を支払うこと。
- 5 被申立人は、平成5年7月16日付けで行った副主任制度廃止の措置を撤回し、申立人組合員X8、同X9、同X10及び同X11を原職に復帰させるとともに、副主任制度廃止の措置がなければ同人らが受けたであろう役職手当相当額を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、次の文書を縦55センチメートル、横40センチメートル（新聞紙1頁大）の白紙に明瞭に記載し、被申立人の経営する行橋厚生病院の入り口等従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

医療法人財団みどり十字が行った下記の行為は、福岡県地方労働委員会によって不当労働行為と判断されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 平成5年4月21日付けで、福岡医療労働組合の組合員X1の基本給及び年次有給休暇日数の改定を行ったこと。
- 2 平成5年6月11日付けで、福岡医療労働組合の組合員X1及び同X2

を配置転換したこと。

- 3 福岡医療労働組合の組合員 X12 に対して、直接にまたは同人の就職時の紹介者を通じて組合脱退を働きかけたり、同組合員 X 8 及び同 X13 に対して不利益が及ぶことを暗示する発言を行ったこと。
- 4 平成 5 年 7 月 1 日付けで、福岡医療労働組合の組合員 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 1、同 X 2 及び同 X 7 を懲戒解雇したこと。
- 5 平成 5 年 7 月 16 日付けで、副主任制度を廃止し、副主任であった福岡医療労働組合の組合員 X 8、同 X 9、同 X10 及び同 X11 を降格したこと。

平成 年 月 日

福岡医療労働組合行橋厚生病院分会

分会長 X 3 殿

医療法人財団みどり十字

理事長 Y 1

- 7 その余の申立てについては、棄却する。

## 理 由

### 第 1 申立人の請求する救済内容

- 1 主文第 1 項と同旨
- 2 被申立人は、申立人組合員 X 1 及び同 X 2 に対する平成 5 年 6 月 11 日付け配置転換命令を撤回し、配置転換前に従事していた業務に戻さなければならない。
- 3 主文第 3 項と同旨
- 4 被申立人は、申立人組合員 X 3、同 X 4、同 X 5、同 X 6、同 X 1、同 X 2 及び同 X 7 に対する平成 5 年 7 月 1 日付け懲戒解雇処分を撤回し、同人らを原職に復帰させるとともに、同人らに対して同処分がなければ受けたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 主文第 5 項と同旨
- 6 被申立人は、上記第 1 項ないし第 5 項並びに下記第 7 項及び第 8 項について、福岡県地方労働委員会において不当労働行為と判断された行為を今後繰り返さない旨記載した文書を申立人組合に手交するとともに、病院内に掲示しなければならない。
- 7 全職員集会において「組合のいう民主的経営は非常識・無責任経営だ」などと中傷したり、組合の春闘・秋闘の方針や闘争のあり方を非難したりすることにより、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 8 被申立人は、申立人組合の申し入れる一時金に関する団体交渉を拒否しながら非組合員にのみ一時金を支給することにより、申立人組合の運営に支配介入してはならない。

### 第 2 認定した事実

- 1 当事者
  - (1) 申立人

申立人福岡医療労働組合（以下「組合」という。）は、福岡県内の医療機関で働く労働者により組織された労働組合で、平成5年（以下「平成」を略す。）6月本件申立時の組合員数は95名、上部団体は福岡医療労働組合連合会である。

被申立人に勤務する組合員らは、組合の下部組織として行橋厚生病院分会（以下「分会」という。）を構成しており、本件申立時の分会員数は85名である。

## (2) 被申立人

被申立人医療法人財団みどり十字（以下「病院」という。）は、医療法に基づき設立され、肩書地において行橋厚生病院を経営する法人である。

その理事会は、6年2月現在、Y1理事長兼行橋厚生病院長（以下「Y1院長」という。）、同院長の妻であるY2常務理事、同院長の兄で病院の顧問税理士であるY3理事（以下「Y3理事」という。）、病院の顧問弁護士であるY4理事（以下「Y4理事」という。）及び他2名の計6名で構成されている。

行橋厚生病院は、精神科185及び内科44の病床を備えており、本件申立時の従業員数は、125名（うち看護職約80名）である。

## 2 全理事の交代

### (1) 全理事交代の経過

行橋厚生病院は、当初個人経営であったが、昭和55年に前理事のY5（以下「Y5前理事」という。）がこれを買収し、法人を設立した。この法人は、昭和63年に約10億円を銀行から借り入れ、行橋厚生病院への設備投資を行った。

2年4月にY6（以下「Y6前院長」という。）が病院の理事長兼行橋厚生病院長に就任したが、この頃から分会員数が増大し、分会は活動を強化するようになった。

4年4月、春闘賃上げ交渉において、組合が病院の一次回答に対して上乗せを要求すると、病院は、Y6前院長、Y5前理事をはじめとする全理事の辞任を表明し、Y6前院長の後任となるべき医師を探してくるよう組合に要請する旨の回答を行い、一次回答を受け入れるかあるいは理事の辞任を受け入れるかについて選択を迫った。組合は、当初辞任表明を撤回するよう求めたが、病院側が応じないため、結局一次回答の受け入れを拒否し、後任の理事長となる医師探しを始めた。

同年6月頃、組合が熊本県所在の菊陽病院のX14院長（以下「X14院長」という。）の紹介により、岡山県所在の林道倫精神医学研究所附属林精神病院（以下「林病院」という。）のX15理事長（以下「X16理事長」という。）に相談したところ、同理事長は、当時林病院に勤務していたY1院長を組合に紹介した。

同年7月、Y1院長、Y3理事、X16理事長、組合の書記長X17（以

下「X17書記長」という。)及び分会長X3(以下「X3分会長」という。)らは、全理事交代の交渉のため病院の実質上のオーナーであったY5前理事を訪ねたが、同人が理事交代を拒否したため、交渉はいったん中断した。

その後、同年10月になって、Y1院長は、X16理事長及び組合の同意を得たうえで、両者を除いた形でY5前理事と折衝し、以後、同院長にY3理事、Y4理事が加わって折衝を継続した。

最終的には、当時病院の銀行からの約10億円の長期借入金についてはY5前理事が社長をしていた会社が保証人となっていたが、この保証債務をY1院長夫妻が肩代わりすること及び当該会社の病院に対する融資残額約4千2百万円を即時返済することなどを条件に合意が成立し、これにより同年12月25日付けで理事が全員辞任し、代わってY1院長をはじめ、1(2)記載の各理事らが就任した。

(2) Y1院長の組合に対する言動

Y1院長は、前記の経過で病院の理事長に就任するまでの間、組合やその役員に対して、次のような内容を記載した文書を発した。

ア 4年8月5日付けX3分会長宛て

「……近代的な病院の有り方とは、理事会・医師・組合員が、公の場では、対等の権利と発言権を有し、お互いが、それぞれの立場と意見を尊重し、病院運営が行われるものだと私個人は考えております。又、こうした健全な病院運営こそが、そこで働く人々への一定の生活と権利の保証をすることとなると共に、ひいては、病院機能と医療レベルを高める事につながり、最終的には、その利益は患者さん達に返って来るものだと思います。今回の貴院における、団交への理事会の対応を見ると、こうした健全さには全く欠けており、その中で働く、組合員以下、貴院職員の皆さん達、そして、貴院に入院されている患者さん達の苦勞が忍ばれ、一刻も早く、こうした不健全な事態が、貴組合の望まれる様な健全な型で解決され、今後の病院の再建の為に、私で良ければ、行橋厚生病院全職員と団結して、尽力させて頂きたいと、心待ちにしております。……」

イ 4年10月22日付け「行橋厚生病院組合員の皆さん」宛て

「……この度は、X3様以下、貴院組合と福岡医療労働組合X17様の取り計らいのおかげで、行橋厚生病院の経営の正常化・病院運営の民主化の為に、私の様な、未熟な者が、院長・理事長と言う要職に就くと言う大任を頂き、光榮に思うと共に、この間の皆さんの、一糸乱れぬ団結の強さと、より良き医療の為への闘いに敬意を表します。……皆さんと協力・団結して、患者さんと全ての職員が、平等に医療に参加出来る、民主的病院造りに、私も行橋厚生病院の一員として、加われる事の幸せを実感しております。……」

ウ 4年11月20日付け「行橋厚生病院全組合員」宛て

「……当面、病院運営の民主化・正常化の為、以下の提起をしたいと思えます。

- 〔1〕医療体制の整備と強化（省略）
- 〔2〕病院運営・経営の改善と民主化
  - (1) 運営会議の開催：(略)
  - (2) 評議員会の開催：(略)
  - (3) 全職員一体化による経営改善：(略)
  - (4) 作業療法点数化・十分な診療行為の遂行による医療収入の増収と財源確保
  - (5) 働き易い合理的な労働環境の整備、業務の合理化・不必要な経費の削減
  - (6) 経営協の開催：病院運営の民主化・正常化の為には、組合と理事会との緊密なコミュニケーションは不可欠と考えます。定期的に、組合一理事会間で会議（経営協）を開催し、それぞれの立場で意見を交換しあい、病院の抱える多くの問題を民主的に解決して行く場としたいと思えます。
- 〔3〕組合活動と生活・健康の保証
  - (1) 5年計画による経営の改善と平行して、賃金の適正化・給与体系の明確化を図りたいと考えます。
  - (2) 職員の健康と生活を守る為の、福利・厚生の実施。休日の確保。
  - (3) 組合活動への保証と、組合一理事会の協力関係の確立：一般企業はもとより、病院でも、かつての「労使関係＝対立」と言う図式はすでに過去の遺物であり、組合（労働者）と経営者（理事会）が、馴れ合いに陥る事なく、互いを尊重しあい、一定の生産的関係を維持する事が、激動する現代社会で、病院が繁栄し、そこで働く全ての人々が豊かになる最良の方法であると考えます。

特に、病院の主役は患者さん達であり、患者さん達に如何により良い医療を提供するかと言う課題は、労使関係を超越した普遍的課題であり、この点において、組合と理事会は円滑な労使関係を確立する接点を有しているものと考えています。

行橋厚生病院で治療を受ける全ての患者さん達の為、そして、そこで働く全ての人々の為、組合事務所の確保を始めとする、組合活動の保証を行い、絶えず、組合と緊密なコミュニケーションを持つ事により、労使が互いを尊重し、独善に陥る事なく、新理事会は、組合一理事会の双方の合意のもとで、民主的病院運営・経営をする所存です。

エ 4年12月19日付け「行橋厚生病院組合役員の皆さん」宛て

「……Y5氏も理事辞任となり、会長室も不要の長物と化しました。

本日の役員会は、堂々と会長室を使われればと思います。……」

### 3 全理事交代後の労使関係

#### (1) 組合事務所の提供

4年12月22日、Y1院長は組合の4年度秋闘要求に対し、「組合事務所を院内に設置」する旨回答した。同月25日、分会は、病院3階の院長室に隣接する10畳程度の部屋を組合事務所として提供され、使用を始めた。

#### (2) 病院職員補充についての支援要請

理事会の交代に際して、病院の総婦長、事務長等の幹部職員も退職し、病院の医療・管理体制が不十分な状態であったため、Y1院長は、X17書記長の提案を受けて、福岡県民主医療機関連合会（以下「福岡県民医連」という。）に対し、4年12月24日付け文書で内科常勤医師及び事務系幹部等の補充について支援を要請した。

#### (3) 経営協議会の設置

5年1月20日、分会と病院は、経営協議会運営規定を定めた。

同規定においては、経営協議会は理事会及び分会がそれぞれ指名した5名ずつの者を中心に構成され、事業計画、予算遂行状況、賃金・労働条件に関する事項、人事及び管理・運営に関する事項等を協議する旨定められている。

経営協議会は、同日を第1回として、同年4月頃まで少なくとも計7回開催された。

なお、病院は、同年2月頃に行われた経営協議会において、人件費等の内容も含め経営内容を説明した3ページ程の資料を組合に提示した。

#### (4) 2月1日付け人事異動

病院は、東、西、女子及び内科の4つの病棟を有している。各病棟の職制は、従来、婦長あるいは看護長（以下これらを「病棟長」ともいう。）の下に副主任が置かれ、この2名で一般の看護職員を指導・監督するという体制であった。

5年2月1日、病院は、各病棟に職制2名を配置するという従来の体制では、その2名が夜勤と休みの場合、日勤時間帯に職制が不在となり病棟運営に支障が生じるとして、組合からの要求であった主任職を新たに設け、病棟長と副主任の間に置いた。この組織変更に伴う人事異動（以下「2月1日付け人事異動」という。）後の人事配置の状況は、後掲図1のとおりである。

#### (5) X1の採用

3(2)に記載した全理事交代後の病院幹部職員らの退職に引き続いて、事務職員の中で数名の退職者や退職予定者が出た。そのため、X17書記長は、病院事務ができ、組合活動の経験もあるということで、組合の書記次長であり、当時福岡市にある千鳥橋病院で事務主任として勤務していたX1（以下「X1」という。）を病院で採用するようY1院長に申

し入れた。

同院長は、これを容れて、5年2月21日、X1を事務部門の課長として採用した。

X17書記長は、X1の採用に当たって、同人の病院での処遇について、同人が千鳥橋病院において受けていた処遇を保障するようY1院長に申し入れ、同院長はこれを了承した。これを受けて、X1の処遇条件及び同人の課長職への格付けについて、採用時、Y1院長、事務部長Y7（以下「Y7部長」という。）とX1との間で確認され、同人は、病院賃金表第2号表第26号俸（月額183,000円）の基本給と20日の有給休暇を付与されることになった。

病院の給与規定第9条（基本給の決定）には、「職員雇入れの際の初任給は本人の学歴、能力、経験、技能、年令等勘案して、各人ごとに決定する。」と規定されているが、職歴を有する者については、労使間の合意により、基本給の決定に当たって経験年数の7割を換算する取扱いがなされている。

また、年次有給休暇については、就業規則において次のとおり規定されている。

#### 第44条

- 1 1年間継続勤務し、全勤務日数の8割以上出勤した職員には、継続又は分割して8日間の有給休暇を与える。
- 2 2年以上勤務した職員は、1年を超える毎に前項の休暇日数に1日を加算する。但し最高20日を限度とする。
- 3 年次有給休暇の計算期間は、毎年4月1日より起算する。
- 4 採用1年未満の者は、4か月経過後2か月毎に1日を付与する。

X1の上記労働条件は、病院が他の採用者に対してこれらの規定等に従って行う通常の処遇を上回るものであった。

なお、同人は、同年3月4日に開催された分会臨時大会において分会書記長に選出された。

#### (6) 平成5年春闘交渉

5年3月10日、組合及び分会は、連名で、全員2万円以上の賃上げ、基本給の2.5月分プラス一律5万円の夏季一時金支給等を内容とする「93春闘要求書」を理事会に提出した。理事会は、同年4月6日の第1回団体交渉の後、同月8日に、次のような「院内報」を出した。

職員各位殿

#### 院内報

平成5年4月4日～5日にわたり、理事会を開催し、以下の理事会決議がなされ、その内容をもとに、平成5年4月6日の団体交渉を行ったので、全職員に理事会報告を致します。

- (1) 当財団は、前理事会の経営的失敗により、長期債務9億7000万円、事実上の累積赤字約2億5000万円をかかえ経営的に非常にきびしい

状況にある。

- (2) 前理事会の経営的失敗は、疑いなき事実であるが、前理事会が、慎重に検討した結果、前理事会に不正行為等は、認められない。
- (3) 当財団の経営の再建は、全職員の協力があれば5年以内に十分可能であるが、現在の厳しい経営状況を見越した過大な賃上げ等を行えば、再建困難といわざるを得ない。
- (4) 理事会及び組合との経営における協力関係と経営状況の公開は、理事会としては、これを拒むものではないが、その為には、以下の条件が必要である。この条件は、平成5年4月6日の団体交渉で、組合側にも十分に報告しているものである。

① 現在、当財団内では、試算書・決算書の作成能力はなく、理事であるY3公認会計士に依存せざるを得ない。

② 現在、当院内で常時、試算書・決算書の作成を読む能力を有するのは、院長・Y7事務部長の2名のみであり、少なくとも組合役員には存在しない。

③ 経営責任とは、財政破綻を来した時に発生するものであり、当財団では、院長（理事長）・常務理事（Dr. Y2）の2名が9億7000万円の債務保証を2名で負うという型でなされている。当財団理事会では、組合への試算書・決算書の公開は、これを拒むものではないが、その公開を要求する事は、組合も経営責任を負うとの理解をしており、9億7000万円の長期債務の連帯保障に組合が加わるものであれば、試算書・決算書の公開を拒否するものではない。

（この点は平成5年4月6日の団体交渉で、理事長・常務理事より、組合役員には、十分に説明済である。）

- (5) 現在の当院の賃金水準は、国公立病院を中心とする医労連系組合の病院の平均からすれば、低いと認めざるをえないが、当地域に於いては、平均水準には十分に達していると言える。

医労連系組合が基準とする、特に国立病院では、高賃金水準を維持する為、〈人べらし〉〈統廃合〉が行われており、この点を加味すると、病院に働く者すべてを大切にす賃金体系とは言いがたい。当院で組合がモデルとする賃金体系を導入すれば、当然、国立病院に於ける様なく人べらし〉を認めなければならず、これは当院の為に、日夜、努力している全職員の為に、理事会としては、到底承服しかねるものと言わざるを得ない。

- (6) 以上、当院に働く全職員の生活を保障する為に行われた理事会決議を報告し、全職員の理解と協力を求めます。

疑問点は、理事長に問い合わせいただければ、納得出来るまで説明します。

平成5年4月8日 理事長 Y1



その後、同月15日の団交を経て、同月27日、3回目の団交が開催された。組合は、当日病院の回答が出される予定であったこと、また、以前から、組合幹部に対する発言内容が一般組合員に正確に伝わっていないとの指摘を院長から受けていたことなどから、できるだけ多くの組合員を団交に出席させるため、院長の了解を得たうえで、65名の組合員を出席させた。病院側からは、院長、Y3理事及びY2常務理事の3名が出席した。

団交において、病院は、定昇込み月額2千円の一律賃上げを行うこと、能力給制度を導入すること及び夏季一時金については昨年度実績の基本給の2.2か月分を支給することを文書で回答（以下「第1次回答」という。）した。

団交の当初、Y3理事がX1を指して、「お前何者や。」「お前は職員として認めてねえ。」などと発言し、また、組合が経営状況を公開するという約束はどうなったのかと問いただしたのに対して、Y3理事は、組合員らの前で院長に対して、「そんな約束をしたのであれば撤回しろ。」と求め、院長がこれに応じて、「撤回する。」と発言する一幕もあった。

この日の団交は、賃上げ回答が、組合の期待に反して、実質的には定期昇給分にも満たず、前理事会のときにもなかったほど非常に低額であったこと、また、病院側出席者が上記のような言動を行ったことなどから、X17書記長が机をたたいて憤慨したり、組合員の中から「理事やめろ。」という発言が飛び出すなどして紛糾した。組合は、上記回答の受取りを拒否し、再回答を行うよう病院に要求し、団交は終了した。

同月30日、病院は、賃上げについて月額5,000円の上積みをした外に、Y3理事の病院への個人融資1千万円を原資とした賃上げ分としての月額5,100円を合わせて、定昇込みで月額10,100円の賃上げを行うこと、また、夏季一時金については、第1次回答と同様基本給の2.2か月分を支給することを文書で回答（以下「第2次回答」という。）した。

また、病院は、この回答書の中で、第3回団交において主としてX17書記長が行った行為を非難し、このような行為の行われる団交を是認することはできないこと、また、第3回団交までに十数時間に及ぶ団交がなされており、それ以上団交に応じる法的義務はないとして、第2次回答をもって最終回答とし、以後の団交要求には応じない旨表明した。

#### (7) 分会員X12に対するY1院長らの言動

5年4月10日に自衛隊を定年退職したX12（以下「X12」という。）は、自衛隊の就職援護担当者Y8の紹介を受けて翌11日に営繕係として病院に就職し、同日組合に加入した。

同人は、同月28日の組合集会において、前日の団交において病院が行った第1次回答内容について報告を受け、理事会を批判する発言を行った。

その二、三日後、Y8が来院し、Y7事務部長と同席の上で、X12に

対して、「院長が『自衛隊の退職者だから組合に加入しないと思っていたのに裏切られた。』と私に電話してきた。今後自衛隊の退職者の就職斡旋に支障をきたす。だから、君から『組合活動にはついていけない、自主的に脱会する』と言いなさい。」「ここの労働組合にこのまま入っていて、もし君が解雇されても組合は助けてくれないよ。」などと言った。

その翌日、Y 7 部長は、X 12 に対して、「集会であんな過激な発言をしたことは、もう院長の耳に入ってますよ。いまさら弁明は通じませんよ。自分のことは自分で判断して対応を決めなさい。」と言った

同年 6 月 19 日、X 12 が一人で事務所にいたところに Y 1 院長と Y 3 理事が訪れた。その際、両人は、X 12 に対して、次のようなことを言った。

Y 3 理事：「労働組合に入って安全を守ってもらっているつもりだろうが、これは共産党の集まりで、自衛隊とはまったく反対の組織だ。」

Y 1 院長：「自衛隊の上司から、『どうして共産党に引き入れたのか』と怒られちゃったよ。」

Y 3 理事：「今後は自衛隊からは採用しないよ。でも君が組合を脱会するなら採用を考えてもいいよ。そうすれば、両方成り立つんだからよく判断して決定しなさい。」

#### (8) X 1 の基本給・有給休暇日数の改定

5 年 5 月 8 日、Y 1 院長及び Y 3 理事は、X 1 を呼び出し、他の職員の給与体系に合わせるとの理由で、同人の基本給及び有給休暇日数を改定することを通告した。

その際、Y 1 院長及び Y 3 理事は、X 1 が同年 4 月 30 日付け「院内報」をファックスで X 17 書記長に送付したことについて叱責し、降格をほめかした。

X 1 は、同人の基本給及び有給休暇日数の改定通告については、その場で異議を唱え、その後、文書により、改定の具体的内容を明らかにするよう求めた。

これに対して、病院は、同月 19 日、同人宛てに文書回答を行った。この回答書においては、5 年 4 月 21 日付けで、基本給を同日より 151,700 円（病院賃金表第 2 号表第 12 号俸相当）に、有給休暇日数を同月 1 日より、就業規則に基づき 2 か月毎に 1 日、年間 6 日に改定すること、また、その理由として、当初の条件は、X 17 書記長の要請に基づくもので病院の規定外のものであり、4 年 12 月 25 日以降の病院入職者と比較して著しく公平性に欠けることが記されていた。

#### (9) 全職員集会における病院の文書配布

5 年 5 月 10 日及び 11 日に、病院は全職員集会を開催した。Y 1 院長は、この席上、次のような文書を参加者に配布し、X 1 を非難するとともに、同人の基本給及び有給休暇日数を改定することを報告した。さらに、Y 1

院長と組合幹部との度重なる協議における同院長の発言内容が、前後の脈絡を作為的にカットしたり、言葉尻だけをとらえた形で組合集会で報告されたり、組合機関紙に掲載されるなど、一般組合員に正確に伝えられていない旨、あるいは不安をあおるようなデマ宣伝を行っている旨を指摘するなどして、X17書記長や分会の三役等幹部を一部名指しで非難した。

院内報——真実を伝えます！！！！——

(前略)

(3) 院内報漏洩問題に付いて

前回、院内報で御知らせした様に、当院院内報が、公表とほぼ同時に外部団体である福医労本部（X17福医労書記長）に漏洩した問題に付いて、理事会で調査した結果、X1課長が病院の業務用回線を使い情報漏洩していたと判明。X1課長に管理職として不用意である事を口頭で注意を行ったが、本人は、「自分には非はない」と管理職としての自覚に著しく欠ける発言しか無く、以後は、理事の質問に対しても、無言のまま何らの反論も無く、従って、今後、早急にX1課長の処遇に付いて理事会で決定する事を確認した。

(4) X1課長の給与・有給の特別待遇是正に付いてと、理事長よりのおわび

福医労本部X17福医労書記長より、「財団の再建・テコ入れの為、X1君を、事務課長として雇用して欲しい。それに当たっては、行橋厚生病院給与規定外の高額の賃金支払いと、有給20日を認めて欲しい」との申し入れがあり、理事長の独断で福医労本部X17福医労書記長の要請を受け入れ、著しく、他職員と不平等な特別待遇で採用した事は、組合役員の一部も御承知の事ですが、今回理事会で、こうした条件は、「職員の公平・平等」と言う民主的経営の根幹を揺るがすものであるとの指摘が理事一同よりありました。つきましては、福医労本部X17福医労書記長の要求の「特別待遇でのX1課長の採用」を、認めた理事長の非を全職員におわびすると共に、平成5年5月より、当院職員の一般の雇用規定に是正する事を報告します。

尚、X1課長より「理事会の決定に承服しかねる」との発言がありました。又、「職員の平等・公平の原則」を徹底する為、X1課長雇用開始時にさかのぼり、給与を改正すべきとの意見がY3理事より出されましたが、この点に関しては、Y1理事長の恩情により否決されました。

(中略)

(6) 組合事務所移転に付いて

(中略)

職員の皆さんに、真実を伝える為、理事会一同、頑張っています。  
真実は一つ、それは「院内報」！！

[\*] 院内報の愛称を募集します。

現在、数理事より、「赤い首輪」との案が出されていますが、皆さんの応募をお待ちしています。

(1) 応募期日：平成5年5月末日

(2) 提出先：X1課長（院内報担当）まで当面は届けてください。公正な審査の上、採用された方には、理事会より粗品進呈致します。

平成5年5月10日

理事会一同

全職員の疑問に答えます！！

平成5年5月10日 理事会一同

この頃、「組合員になっていないと解雇される。」とか「院長が病院を私物化する」とかと言ったウワサをよく耳にします。全組合員集会等で色々な説明がある事と思いますが、組合に入っている人も、入っていない人も、平等に正しい事実を知り、判らない事、疑問な事は率直に質問出来るのが本当の民主主義だと思います。そこで、今日は、民主主義を尊重する立場から皆さんの様々な疑問に御答えし、多くの質問を受けたいと思います。

[1] 組合の言う「民主的経営」って何に？

当院の組合が、団交などの席上で、しばしば口にする「民主的経営」とは何でしょうか？93春闘第3回団交で御配りした理事会資料で、「民主商工会議所（民商）」のビラがあります。民商は、日本共産党に協力・支持する税理士達が集まってつくられています。当院の組合の顧問税理士もこの民商系の税理士（X18氏）です。X18氏の指導のもと、当院の組合は「民主的経営」を勉強している様ですが、その主張を簡単にまとめてみます。

(1) 賃金を上げれば、必ず、収入が増えて、経営は好転する。「人は石垣・人は城だ」。（「人は石垣・人は城だ」とは、戦国の武将の格言ですが、この武将は不合理な戦術で、織田軍勢に挑み、大敗、沢山の犠牲者をだしました。）

(2) 賃金を上げて、収入が増えず、経営が厳しくなるのなら、「職員・患者・患者家族などから金を病院に出資してもらえば大丈夫」。（これを、「大衆資本の導入」と呼ぶようです。）

(3) それでも駄目なら、倒産・自己破産すれば怖くない。「赤信号、皆で渡れば怖くない」のZ1的発想。

何という、無責任な経営感覚でしょうか！！私達、理事会・経営陣は、絶えず、「病院を倒産させる事なく、永久に全職員に給料を

支払い続ける事」が一番の責任と考えています。又、患者さん・患者さんの御家族には、「医療サービス」を提供するのが当然で、職員の方々には、賃金を支払うのが当然なのに、その方々から、「大衆資本の導入」の名のもとに、金を頂くなど、もっての他だと考えています。

組合の言う、「民主的経営」って正しいのでしょうか？理事会は答えます。

組合の言う「民主的経営」は「非常識・無責任経営」です。！！

[2] 財団の債務返済と賃上げについて

(中 略)

9億7000万円は今まで通りの返済。ローン地獄に陥って、病院を倒産させない為に、2億5000万円の赤字を3年でなくす。3年たてば、経営も安定、賃上げも可能！！

[3] 組合員でないと人減らし・首切りにあうって本当？

(中 略)

「常識・健全経営」で、理事会は組合員・非組合員を問わず、病院の為に働く人々の人減らし・首切りはしません！！！！

[4] 院長が病院を私物化するって本当？

(中 略)

「院長が病院私物化」は、法律的に不可能で、真っ赤なデマです！！  
(こんなデマ、流さないで下さい)

[5] これからの病院の在り方——〔闘争〕か、「和」か

組合は、再三、色々の場で、「理事会・組合の協力共同」と言いますが本当でしょうか？御存知の通り、理事会は「春闘」も「秋闘」もしません。「春闘」・「秋闘」をするのは組合です。字の如く、「春闘」・「秋闘」の「闘」は「闘争」の「闘」です。「闘争」とは、すなわち「戦い＝戦争」です。理事会は、「戦争」は望みません。平成3年春の「Y6前理事長辞任表明」以来、何と、1年以上に渡って、組合の「戦争」は続けられています。本来、病院、特に、私達の様な「精神科」は、心の病んだ人々の休息の場であるべきです。その休息の場が、「闘争の場＝戦場」と化して、患者さん達に安らぎを与えることが果たして出来るのでしょうか？世界も、ソビエト・東欧社会主義諸国が崩壊、「東西冷戦」から、「東西の協調と和」へと大きく変換しています。戦い・闘争などの無い平和な職場からこそ、本当の民主主義と、患者さんの為の良い医療が生まれるのではないのでしょうか。そこで、理事会は提案します。

病院は「戦場・闘争の場」では無く、「安らぎの場」であり患者さんを中心とした全職員「協調と和」をつくろう！！！！

[\*] 当院組合が加盟する日本医労連は、「患者の為の良き医療」・戦争の無い平和な世界」と言っていますが、本当ですか？当院組合の

「闘争」の在り方を見て、全職員の良識ある判断と行動を理事会一同、期待しています。

今、必要な物、それは、「協調と和のある職場作り」！！！！

平成5年5月10日

文責：理事長

(20) 公開討論会

前記(9)の全職員集会の後、職員の中から、理事会と組合執行部のどちらが本当のことを言っているのか分からないとの意見が出たことから、組合は、Y1院長が「経営資料の公開」とか「組合との協力による病院運営」などに関して就任前に組合と約束したか否か等の点について職員の前で真偽を明らかにするために公開討論会を計画した。組合は、5年5月27日に開催する予定で、Y1院長、Y3理事、X14院長、X16理事長及び前理事会の辞任表明以降組合の相談を受けていたX18税理士（以下「X18税理士」という。）に出席を要請した。しかし、Y1院長及びY3理事は応じなかったため、組合は、同日17時45分から職員食堂でX14院長、X16理事長及びX18税理士出席のもと病院の許可を得ず説明集会を行った。

(21) 非組合員への一時金支給と24時間スト

5年5月19日、組合は、病院が前月30日に行った93春闘要求に対する最終回答以後団交に応じないため、当委員会に対して、団交開催と賃上げ及び夏季一時金の早期決着を目的としてあっせんを申請した。

同月24日、病院は、同日付け「院内報」に次のとおり記載した。

(1) 夏季一時金支給について：

非組合員の方に限り、例年どおり、平成5年6月11日（第2金曜日）に、賃上げ分を含む基本給の2.2月分を支給します。

(2) ベース・アップ、定期昇給について：

定昇込みベア10,100円回答に従い、非組合員の方に限り、6月分の給料より、賃上げを実施します。4月・5月の賃上げ差額は、6月分の給料に加算します。

(3) 前記の通り、非組合員に限定した賃上げは、労働省・顧問弁護士に、違法性が無い事を理事会で確認していますので、非組合員の方は御安心下さい。又、組合員・非組合員の秘密は厳守致しますので、御安心下さい。

同年5月28日、組合は、賃上げ及び団交開催を要求して、病院に対して、6月4日の午前9時から24時間のストライキを行う旨通告し、5月31日にあっせん申請を取り下げた。

また、組合は、春闘交渉が長引き、一時金支給予定日までに妥結でき

ない見込みとなったため、スト通告とあわせて病院に対して一時金の仮払いを要求したが、病院はこれを拒否した。

なお、病院においては、以前は交渉が一時金支給予定日に間に合わない場合には、交渉妥結までの間仮支給の措置が採られたことがあった。

同年6月1日、病院は、分会長宛て文書で、第3回団交におけるX17書記長の行為や組合が機関紙において病院に対する誹謗・中傷にあたる「財団私物化」との記載を行ったことなどについて、文書で陳謝し、それを全組合員に周知させることなど7項目にわたる団交再開の条件を示した。

組合はこの条件を拒否したが、同月3日、病院に対してストライキ回避のための交渉を申し入れ、妥協案を提示するとともに、保安要員の配置を提案した。院長がこれらの提案を拒否し、この日の交渉も決裂したため、組合は、翌日通告どおりストライキを実施した。

このストライキの際、組合は、院内のグラウンドで抗議集会を行い、行橋市内でストライキに対する市民の理解と支援を求めるためビラを配布した。

ビラの内容は次のとおりである。

医療と職員の生活を守るために頑張ります。！！

私たちのストライキにご理解とご支援を

私たちは、行橋厚生病院で働く看護婦をはじめとした職員で作っている労働組合です。

「良い医療や看護」、「患者さんの立場に立った医療」をめざして、毎日の医療サービスを行っています。

看護婦の賃金は、他産業で働く労働者よりも平均で2万円も低いというえに、長時間におよぶ夜勤も多く、過酷な労働実態をしいられています。

私たちの働く行橋厚生病院は、それ以上に劣悪で、看護婦さんの35才のポイント賃金では、月に4～5万円も低く年間では100万円近くに及ぶ格差となっています。私たちはこれを寝たきり賃金と呼んでいます。病院の中では、数も多く直接患者さんのお世話をする大切な看護婦ですらこういう状況ですから、他の職種はもっとひどい状況です。

私たちは、今年の春、職員の待遇改善を求めて、経営者に対し賃金労働条件の改善要求書を提出しました。しかし、Y1院長は労働組合とまともな話し合いもせず、賃上げ額を一方的にきめ、以後話し合いを拒否し続けています。

しかも、夏期一時金を非組合員だけに支払うという差別支給“組合つぶし”を強行しようとしています。

そのため私たちは、本日、春闘の要求の前進、待遇改善とY1院長の経営姿勢の改善を求めてやむなくストライキで立ち上がりました。

行橋地域住民のみなさん！

私たちのストライキの趣旨をご理解頂き、ご支援をよろしくお願ひいたします。

1993年6月4日

福医労 行橋厚生病院分会

上記ビラの配布後、Y1院長は、ビラの記載内容等について地域の医師会及び病院の取引銀行から説明を求められた。

#### (12) 夜勤スト

組合は、上記24時間スト後も病院が団交に応じないため、同年6月9日、病院に対して、同月11日から病棟勤務の夜勤者のストライキ（以下「夜勤スト」という。）を行うことを通告した。

同月10日、組合とY1院長との間で、ストライキ回避のための協議がもたれた。その中で、同院長は、同月1日に示した団交再開の条件を撤回し団交を再開すること及び夏季一時金を仮支給することを提示した。しかし、他方、診療報酬請求業務の外部委託について、院長が同月14日から実施することを明らかにしたことから、この問題を巡って交渉が紛糾し、結局ストライキ回避に向けての協議は決裂した。

病院は、第2、3(21)の5月24日付け「院内報」記載どおり、6月11日に非組合員にのみ夏季一時金を支給した。

組合は、通告どおり、同月11日から22日まで夜勤ストに入った。

夜勤スト期間中非組合員だけで夜勤業務を行ったため、病棟によっては、日勤者が不足する事態が生じた。そのため、総婦長が日勤業務中の組合員に対して、他病棟に応援に行くよう指示した。組合は、これに対して、ストライキに関連する配置替えであり事前に組合と交渉すべきであるとして、組合員に対して指示に応じないよう指令し、組合員は指令に従い婦長の指示を拒否した。

その後、Y1院長は、組合に対して、夜勤スト中の日勤看護婦の病棟応援体制・業務分担の変更を総婦長及び総看護長の職務権限として行うこと、組合がこれに対して妨害等の工作を行えば、嚴重に抗議し法的措置を採る旨を文書で通告した。

#### (13) 事務委託

前記(8)のとおり、5年5月8日、Y1院長及びY3理事がX1を呼び出した際、Y3理事は、「事務所は委託、外注してはどうか。」と発言し、Y1院長もこれに同意した。

同月24日、診療報酬請求業務（以下「レセプト業務」という。）の委託先会社の職員がY1院長を訪問した。

5年6月3日、事務所の組合員がY7部長に、レセプト業務の外部委託（以下「事務委託」という。）の噂について尋ねたところ、同部長は、「Y9婦長からは聞いたが、院長からは聞いていない。」と返事した。

同日の昼過ぎ、レセプト業務の担当課長であったX1は、翌日に24時間ストが予定される一方、同業務の締切が同月5日土曜日の午前中に迫



っていたことから、上司のY7部長に対して、同業務の処理をどうするのかY1院長に相談するよう求めた。Y7部長は、Y1院長と相談し、「院長がレセプトの点検を16時までにはします。」「Y10係長がレセプトの総括をしてくれます。」などと答え、X1に対して特に業務上の指示は行わなかった。

同日、レセプト業務の担当であるX1、分会書記次長のX2（以下「X2」という。）及び組合員X19の3名は、レセプト業務の総括ができるところまでの業務を行ったうえ、非組合員のY10係長に引継ぎをして帰った。

同月8日、事務委託先会社の職員等がY1院長を訪問した。同日、X1は、Y7部長に事務委託について尋ねた。これに対して、同部長は、詳細は知らないが事務委託が行われること、それについて同人は当日初めて聞いたこと、同月10日頃にY1院長から事務委託について直接話がなされる予定であること、委託の理由について、24時間ストライキの時のように診療報酬請求ができないと困るからとY1院長が言っていること、などを説明した。

同月10日、Y7部長をはじめ事務職員らは、勤務終了後Y1院長に対して、事務委託反対を申し入れた。これに対して、同院長は、同月14日から事務委託を行うと答えるとともに、同月3日のレセプト業務の取扱いに触れ、X1課長は、ストライキの前に課長として自分の仕事の責任を果たすべきであったと同人を非難した。

この点について、X1が、自分はY1院長の指示を求めたのになぜ指示をしなかったのかと反論すると、Y1院長は、課長という立場からすれば指示がなくても、同月3日の夜は残業してでも診療報酬請求を行えるようにすべきであったと応じた。

また、同院長は、事務委託に伴い、レセプト業務担当の3名を事務所の管轄内で異動させること、その異動については、同職種内であれば何の問題もない旨述べた。

#### (14) X1、X2の配転

5年6月11日、Y1院長は、X1とX2を院長室に呼び、同日付けの辞令で、同月14日より、前者に対して病歴室における病歴管理業務を、後者に対して午前中に売店業務及び午後からの3階管理部門の管理業務を命じた（以下「配転」という。）。

同日、組合は、事務委託の撤回を求めてY1院長と話し合った。その中で、同院長は、「5月のレセプトは不安があったし、腹立たしかった」と述べ、レセプト業務に不安があるから事務委託を行うと説明した。

組合は、ストライキの場合でもレセプト業務については期日に間合おうよう行うことなどを条件に、事務委託の保留と配転の撤回を求めたが、折り合いがつかなかった。

同月14日、X1が出勤すると同人の机が1階の事務所から3階の病歴室に移動されていた。

同日、X17ら組合役員は、病院に一人で来た事務委託先会社の女子社員を取り囲んだり、Y1院長に一方的配転の強行であるとして抗議するなどした。

X17らは、Y1院長への抗議の際、配転者に対して具体的業務指示を行うことを要求し、X1及びX2も、同日をはじめとして以後再三、Y7部長を通じてY1院長に対し業務指示を求めたが、後記のとおり、7月1日に両人が解雇されるまでの間、両人に対して具体的業務指示は行われなかった。

同日以後解雇されるまでの間、X1は病歴室で待機した。また、X2は、午前中は、従来から従事していたパート職員と2人で売店業務に従事したが、午後からは、医局で一人で待機した。

なお、病歴管理業務及び3階管理部門の管理業務については、両名が命じられるまで担当職員は置かれていなかった。

職員の異動については、病院の就業規則に次の規定がある。

#### 第10条

- 1 業務上必要がある時は、職員に異動を命ずることがある。
- 2 前項の異動とは、配置換え、職務変更及び人事上の異動をいう。但し職務を変更する場合は事前に本人と協議する。
- 3 職員は正当な理由なくして異動を拒んではならない。

#### (15) 組合役員による総婦長宅訪問

5年6月16日21時30分頃、X17書記長及びX5副分会長（以下「X5副分会長」という。）は、Y9総婦長（以下「Y9総婦長」という。）を自宅に尋ね、夜勤ストの回避に向けて同総婦長からY1院長へ働き掛けてもらえないかと要請した。これに対して、同総婦長が、「Y1院長のやり方についていけないところもある……しかし、自分の立場から仕方なくやらざるを得ない状況にある。」「自分はいつも辞表を持ち歩いている。」「院長にも辞めさせてほしいと言ったことがあったが断られた。」などと言ったことから、X17書記長は、「そこまで考えていて、辞表を持ち歩いているのならはっきり辞めると言ったらどうですか。」と発言した。同総婦長は、これに対して、「自分は辞めてもいいが、今の病院の状況では、辞めるに辞めれない。自分を慕ってくれている人もいるし、今自分が辞めるといっても院長は辞めないし、何も解決しない。」と応じた。

#### (16) 分会役員X8に対するY1院長らの言動

5年6月19日、西病棟で勤務していた分会役員X8（以下「X8」という。）は、夜勤ストが続いていたことを憂慮して、同病棟を訪れたY9総婦長に、「どうにかしてほしい。」と言った。

その後、同病棟にY1院長とY3理事が来た際、同病院がX8をY3理事に紹介したところ、同理事は、「知っているよ。団交で野次った奴の顔は忘れない。」と発言した。

また、Y 1 院長が、「X 8 君、総婦長にどうにかならないかと話したろう。」と言ったのを受けて、Y 3 理事は、「どうにかなるよ。もうすぐバツサリやるからな。」と発言した。

(17) 分会員 X 13 に対する Y 1 院長の言動

5 年 6 月 21 日、Y 1 院長は、分会員 X 13 を総婦長室に呼び、次のような発言を行った。

「先日、うちの兄が病院に来た際、『X 13 という奴は、事務所でどんな仕事をしているのか。』と聞かれたんで、『会計の仕事をしている。』と言うと、『会計の仕事をしている人間が、赤い腕章や旗をもって働いているなんてのはおかしい。』と言ってたけどね。(中略) まあ、うちの兄は、『身の振り方を考えておけとあいつに言うように』と書いていたけどね。」

(18) 春闘団交の再開と賃上げ・夏季一時金問題の妥結

5 年 6 月 21 日、X 16 理事長をあっせん人として、組合と病院の間で協議を行い、ア 夜勤ストライキの中止、イ 春闘要求についての団交再開、ウ 夏季一時金の仮支給、エ 異職種配転の原則不実施、オ 事務委託及びそれに伴う人事異動問題についての春闘解決後の協議実施と組合による地労委への申立て、カ 院長公約についての春闘解決後の協議実施、キ 労使関係の正常化に向けた双方の努力等を内容とする確認書を取り交わした。

この協議を受けて、組合は同月 23 日から夜勤ストライキを中止し、同月 25 日本件申立て（但し、第 1 記載の請求する救済内容のうち 4 項及び 5 項については 5 年 7 月 29 日追加申立て）を行い、さらに同月 26 日に春闘要求について病院と団交を行った。この団交において、労使双方は、賃上げ及び夏季一時金について妥結し、これに上記エないしキ及びストライキの賃金カット方法を継続協議とする旨を加えた協定書を締結した。

その結果、病院は、各組合員に対して、7 月 7 日頃に夏季一時金を支給した。

(19) 分会 4 役 7 名の懲戒解雇

5 年 7 月 1 日、病院は、X 3 分会長、X 4 学副分会長（以下「X 4 副分会長」という。）、X 5 副分会長、X 6 副分会長（以下「X 6 副分会長」という。）、X 1、X 2 及び X 7 書記次長（以下「X 7 書記次長」という。）の分会 4 役 7 名全員に対し、同日付けで懲戒解雇を通告した。

被解雇者のうち当日休暇の X 2 を除く 6 名については、Y 1 院長が Y 4 理事、Y 3 理事同席のうえ、同人らと呼び集め通告したが、その際、被解雇者らが解雇理由を尋ねると、Y 4 理事は、全員就業規則第 22 条 1 項、2 項、8 項に該当すると説明し、いずれ裁判になるだろうから今はこれ以上は言えない旨述べた。

また、組合が、上記協定書に労使関係の正常化がうたわれている旨を指摘すると、Y 3 理事は、「正常化のためにやったことだ。6 月 30 日ま

では行なったではないか、今日は7月だ。カレンダーぐらい見てこい。」などと発言した。

Y1院長は、Y4理事に対して、同年7月22日付け文書により、解雇理由は後記第3、4(2)に記載したとおりである旨報告した。

なお、Y1院長は、本件審問廷において、当該解雇理由のうち、(2)に「就業規則第22条(禁止行為)2項」とあるのは、「3項」の打ち間違いであるかもしれないと述べた。

(禁止行為)

第22条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 1 病院の名誉を毀損し又は、利益を害すること。
- 2 業務上知り得た秘密を他にもらすこと。
- 3 所属長の許可を得ないで、みだりに自己の職場を離れ又は、勤務時間の変更又は勤務の交替をすること。
- 4 職場における賭博等の不法行為又はケンカ、飲酒行為その他著しく風紀を乱すような行為をすること。
- 5 院長又は所属長の許可を得ないで外部の者を施設内に立ち入らせること。
- 6 正当な理由なくして勤務の交替、出張、宿泊を拒否すること。
- 7 病院の許可を得ないで業務以外の目的で病院の施設車輛及びその他の物品を使用すること。
- 8 病院の許可を得ないで病院の施設内において集合、演説、勧誘放送をし又文書、図書を配布すること
- 9 定められた場所以外において火気を使用し又規定外の電気器具を使用すること。
- 10 業務上の地位を利用して自己の利益を図ること。
- 11 許可なく他の業務につくこと。

(懲戒)

第65条 懲戒は次の5種類とする。

(中略)

- ⑤ 懲戒解雇 即時懲戒解雇する。解雇予告手当は、監督署長の認定を受けた場合は支給しない。

(減給)

第67条 職員が次の各号の一に該当したときは減給に処する。

- ① 第22条3号、5号、6号、7号、8号、9号に違反したとき。

(後略)

(出勤停止)

第68条 職員が次の各号の一に該当したときは出勤停止に処する。

- ① 前条各号に該当し、とくに情状重きとき。

(後略)

(懲戒解雇)

第69条 職員が次の各号の1に該当したときは、懲戒解雇に処する。

ただし、症状によって諭旨退職にすることがある。

- ① 第22条1号、2号、4号、10号、11号に違反したとき。
- ② 正当な理由なくしばしば又は引き続き14日以上無届欠勤をしたとき。
- ③ 職務上怠慢又は監督不行届きによって災害事故その他重大な事故を発生させたとき。
- ④ 病院の信用を失墜し又は名誉を傷つけるような行為があったとき及びその他病院に経済的損失を与えるような行為があったとき。
- ⑤ 職務を利用して不当に自己又は他人の利益を図り又は金品その他を授受したとき。
- ⑥ 重要な経歴を偽り、その他不正な方法を用いて採用されたとき。
- ⑦ 病院の承認を得ないで在籍のまま他に雇い入れられたとき。
- ⑧ 業務上知り得た秘密を他にもらしたとき。
- ⑨ 前各号の1に該当する行為を教唆し又は幫助したとき。
- ⑩ 前各号に準ずる事由のあるとき。

(20) 組合事務所移転問題

病院は、組合との協議を経ることなく、5年5月10日付け院内報において、組合事務所移転についてと題し、「現在、理事会・理事執務に3階応接室を使用していますが、デスクも無く理事業務に多大な不都合が生じています。つきましては、現組合事務所を『理事・幹事・評議員執務室』に変更、別途組合事務所を早急に設置する事をお知らせします。」と記載し、職員に配布した。

5年7月1日、病院は、組合に対して、事務作業の増加により事務室が手狭となっていることから、それまで組合事務所として使用されていた室を役員及び電算室として使用するとの理由で、組合事務所を同月5日に病院駐車場に設置する新事務所に移転する旨文書で通知した。

同月7日、Y1院長は、同日11時までに組合事務所を出ていかなければ作業員を入れて荷物を運び出す旨組合に通告した。翌日19時頃、Y1院長、Y11事務長、総看護長Y12（以下「Y12総看護長」という。）は、4名の若い男性を伴い組合事務所を訪れ、居合わせたX4副分会長ら分会員に通告どおり移転するよう告げるとともに、強制的に室内の備品を持ち出そうとした。そのため、Y1院長らと分会員らとの間で押問答になったが、分会員らの通報により行橋警察署員が到着し、騒ぎは治まった。

同年10月頃、Y1院長は、Y11事務長に指示して、組合事務所の電気、電話を使用不能にさせた。この件について、組合は、Y1院長らを威力業務妨害罪で告訴した。

(21) 副主任制度の廃止

病院は、5年7月1日付け院内報において、同月16日付けで病棟勤務

交代と役職人事を行う旨発表したうえ、同月16日付けで各病棟の副主任職を廃止するとともに、病棟部門における人事異動（以下「7月16日付け人事異動」という。）を行った。これに伴う各職制への人事配置の状況は、図2のとおりである。

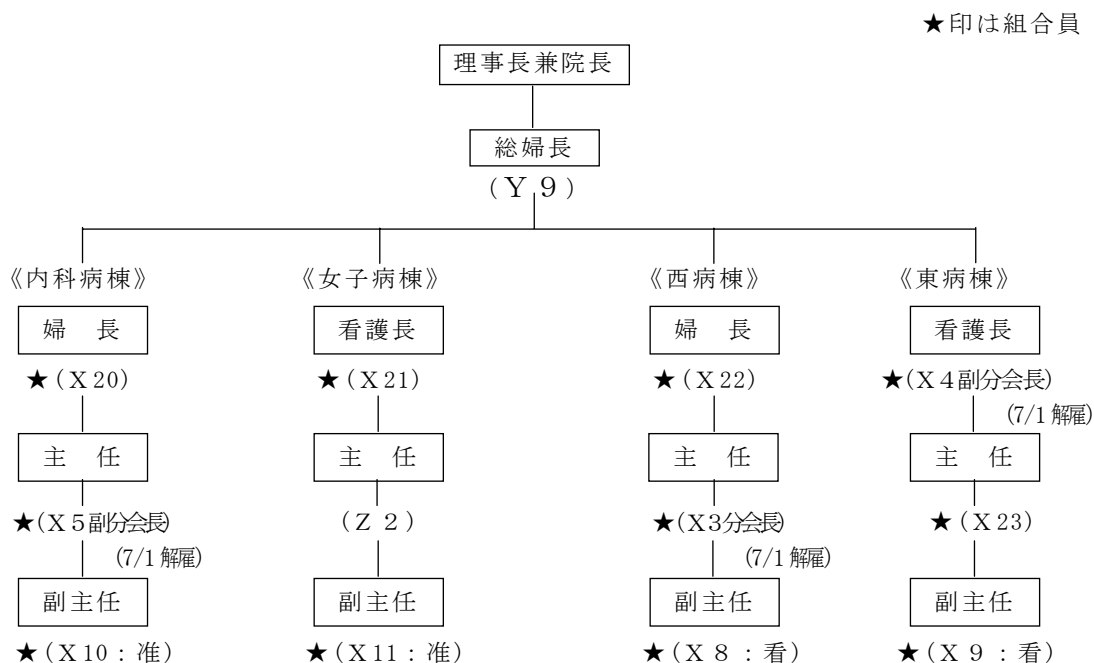
副主任職廃止により、病棟の職制は、それまで婦長若しくは看護長、主任及び副主任の3人体制であったのが、婦長若しくは看護長及び主任の2人体制となった。同職の廃止により、分会役員X8、同X9、同X11及び同X10（以下「X8ら4名」という。）は、職制から外れ一般職員となった。

このうち、X8とX9は看護師の資格を、X11とX10は准看護婦の資格を有している。

病棟部門の職制に対して支給される役職手当の額は、次のとおりである。

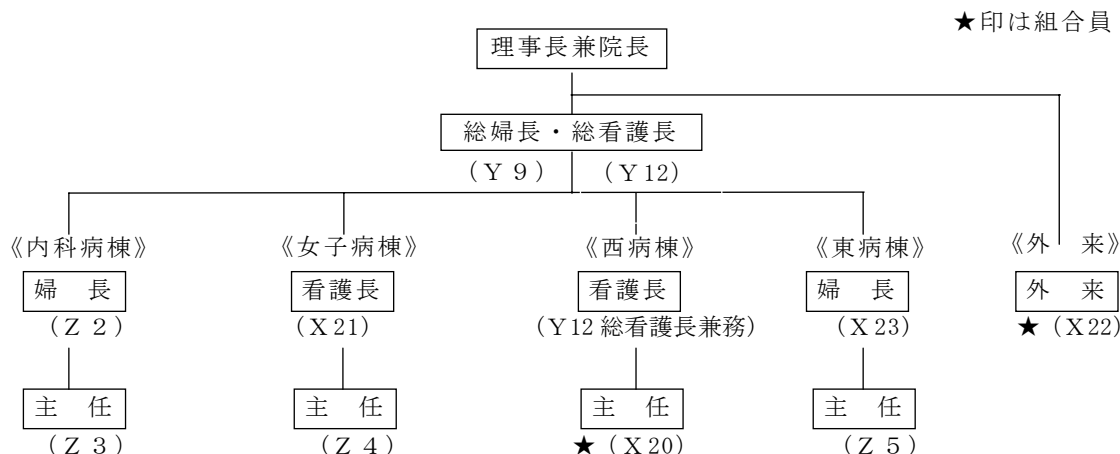
婦長若しくは看護長	50,000円
主任	30,000円
副主任	25,000円

図1：看護部門職制配置図（5年2月1日～同年7月15日）



※ 「准」は、准看護師（婦）、「看」は、看護師（婦）を表す。

図 2 : 看護部門職制配置図 ( 5 年 7 月 16 日 ~ )



### 第 3 当委員会の判断

#### 1 請求する救済内容の 1 ( X 1 の基本給及び有給休暇日数の改定) について

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張した。

病院が、X 1 の基本給及び有給休暇日数を一方的に切り下げたのは、同人が組合員で、しかも本部書記長で分会書記長という要職にあったからであり、なおかつ、組合を弱体化させようという意図があったからである。

よって、このような病院の行為は、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。

イ 被申立人は、申立てについて棄却を求めた。

##### (2) 当委員会の判断

ア X 1 の基本給及び有給休暇日数改定の合理性について

##### (ア) X 1 の採用時の基本給及び有給休暇日数の決定について

Y 1 院長は、本件審問において、X 1 の採用については、同人の基本給及び有給休暇について前勤務先の水準を保障しなければ、組合として院長の病院経営に協力できないとの脅迫に近い申入れを、当時の諸事情から止むなく受け入れたものであり、かつ契約書も存在しないのであるから正式な雇用契約とは言えない旨述べた。

そこで、まずこの点について判断する。

X 1 採用の事実経過については、前記第 2、3 (5) のとおりである。

確かに、同人の病院での労働条件については、同人の採用を申し入れた X 17 書記長が、Y 1 院長に対して、X 1 が病院に採用されるまで勤務していた千鳥橋病院において受けていた給与及び有給休暇の条件を保障するよう求め、同院長がこれを受け入れる形で決定したという経緯が認められる。しかし、X 17 書記長が X 1 の採用を申

し入れる際、脅迫的言辞を弄した事実は認められないのみならず、前記第2、2ないし3(4)のとおり、病院は、当時職員の補充を要する状況にあったこと、また、全理事交代前後は協調的な労使関係が保たれていたと認められることからすると、X17書記長の脅迫に近い申入れに止むを得ず応じたとのY1院長の証言は、採用できない。

また、X1の基本給の格付け及び有給休暇の付与日数については、その後、病院の代表者であるY1院長とX1本人との間で確認され、病院が5年4月21日付けで改定を行うまでの2か月間、その確認に基づく基本給（賃金表第2号表第26号俸、月額183,000円）、有給休暇（20日）が付与されたものである。

この経過からすれば、X1の基本給及び有給休暇は、同人と病院との合意により決定されたものであり、契約書が存在しないから正式な雇用契約とは言えないとの証言も採用できない。

(イ) X1の基本給及び有給休暇日数改定の合理性について

その後、病院は、上記のとおり病院とX1との合意により決定された同人の基本給を月額183,000円から151,700円（賃金表第2号表第12号俸相当）に、また、有給休暇日数については20日から6日に改定した。

そして、その理由については、前記第2、3(8)のとおり、5年5月19日付けの同人あての文書において、同人の当初の基本給及び有給休暇日数は、病院の規定に反し、他の職員と比較して公平性に欠ける旨記載されている。

しかし、X1の当初の基本給及び有給休暇日数については、上記のとおり、病院と同人との合意により決定されたものである以上、病院が、このような理由のみをもって、X1の同意を得ず一方的に改定することは俄に容認しがたい。

病院がX1の当初の基本給及び有給休暇日数を改定した措置については、他にこれを認めるに足る特段の事情も認められないところであり、結局その措置は、合理性に欠けるものであったと言わざるを得ない。

イ 不当労働行為の成否

病院がX1の基本給及び有給休暇日数を改定した措置が合理性に欠けるとの評価を免れないことは、先に述べたとおりである。

その一方で、病院の行ったその措置に関して、次の事実が認められる。

すなわち、①理事交代後の労使関係は、第2、3(1)～(4)に記載のとおり、しばらくは良好に推移していた。ところが、5年の春闘交渉の頃から悪化しはじめ、同年4月30日には、病院が、その後の団交を拒否する旨表明するに至ったのであるが、X1の基本給及び有給休暇



日数の改定は、その直後に病院側から通告され、②しかも、同人の基本給及び有給休暇日数については、当初組合のX17書記長の提案を受け、それにY1院長が同意を与えるという形で成立したにもかかわらず、その改定にあたってはX17書記長やX1本人に何ら相談することもなく一方的に通告されている。

以上のことを総合して考えると、病院が行ったX1の基本給及び有給休暇日数の改定は、分会の書記長として組合活動の中心的存在であったX1の正当な組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、かつ、それによって組合員の団結を阻害することを意図した支配介入であり、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言わねばならない。

## 2 請求する救済内容の2（X1及びX2の配転）について

### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張した。

X1、X2に対する配転命令は、組合活動を嫌悪する病院が、組合役員である上記両名を不利益に取り扱うことによって組合の弱体化を図ったものであり、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。

イ 被申立人は、申立てについて棄却を求めた。

### (2) 当委員会の判断

ア X1及びX2の配転の必要性について

Y1院長は、本件審査の過程で、X1及びX2の両名を配転した理由は、次の2点である旨述べた。

① 組合の24時間ストが行われたのは、5年5月分の診療報酬請求期限の末日であったが、両名は、それを承知の上で、スト前日、「ストの準備がある」との理由でレセプト業務を途中で放棄し、定刻で、帰宅した。そのため、レセプト業務はスト当日に非組合員のY10係長がX1の担当業務を代行することで辛うじて締切に間に合った。

この経緯から、いつストで業務放棄をするかもしれない両名を病院経営上重要な業務であるレセプト業務から外し、同業務ひいては経営の安定を確保するために同業務を外部委託したものである。

② 両名は、診療報酬請求書作成上のミスが極めて多いため、院長のチェックに10時間以上を要し、それでも診療報酬請求書の減点が毎月40万円以上あった。これを業者委託することにより、院長のチェックに要する時間も診療報酬請求書の減点も減少するので、委託料を考慮しても十分採算ベースに合う。現に、委託後は、チェック時間は4時間程度となり、診療報酬請求書の減点も毎月3～5万円に減少した。

まず、②の点について検討するに、事務委託の撤回を求める組合との話し合いの際にこのことが持ち出されたことはなく、本件審査の最終

段階である最後陳述の際初めて述べられたものであり、また、病院は、その内容について具体的疎明を行っていない。さらに、両名のレセプト業務に極めてミスが多いとすれば、当然その点について両名を指導したり、あるいはその上司である事務部長を含めて対策を考えることなどがなされて然るべきところ、そのようなことが行われた形跡もなく、却って、本件事務委託は事務部長をはじめ事務職員らに相談すら行われずになされたことが認められる。

これらのことからすると、病院がX 1及びX 2の両名を配転したことについてY 1院長が挙げる上記②の理由を採用することはできない。

次に、①の理由について検討する。

Y 1院長は、両名がスト前日レセプト業務を途中で放棄し、定刻で帰宅した旨述べているが、レセプト業務の担当課長であったX 1は、スト前日の勤務時間中に、翌日はストにより同業務ができないことを見越して上司で非組合員のY 7事務部長を通じてY 1院長に対して同業務の処理について指示を求めている。ところが、病院側から具体的指示がなかったため、X 1らは、同人ら組合員に代わってレセプト業務の総括をすることになっていた非組合員のY 10係長に引継ぎをして帰宅したものであり、レセプト業務の完了に向けて一定の配慮を行っていたものと認められる。しかも、結果的にも、診療報酬請求は期日に間に合っており、病院に具体的損害は発生しなかった。さらに、組合は、事務委託の撤回を求めて行ったY 1院長との交渉の中で、撤回の条件として、レセプト業務についてはストライキの場合にも期日に間に合わせる旨を提案している。

これらのことからすると、レセプト業務の安定的確保を図るために同業務を外注化することに、それほど差し迫った必要性があったかについては疑問を禁じることができない。

結局、Y 1院長が挙げる上記の理由からは、X 1及びX 2の両名を病院が配転する必要性を直ちに認めることはできない。

#### イ 不当労働行為の成否

以上に加えて、本件配転について、次のことが認められる。

(ア) 5月8日にY 1院長、Y 3理事が、X 1に対して同人の基本給・有給休暇日数の改定を通告した際、X 1の前でことさらの如く「事務所は委託・外注したらどうか」との発言を行っていること。

(イ) Y 1院長は、本件審査の過程で、両名の配転先の業務は、病院にとって必要性の高いものであると述べているが、同人らの配転先の業務である病歴管理業務、3階管理部門の管理業務については、いずれも従来それを担当する者がいなかったことから、当該業務を命じられた同人らが具体的な業務指示を求めることは自然なことと思われるにもかかわらず、病院は配転後何ら具体的指示を行わず、その結果、同人らは、後に懲戒解雇されるまで待機状態を余儀なくさ

れたことからすれば、両名の配転先の業務の必要性が疑わしいものであること。

(ウ) X 1 の配転先である病歴室、X 2 が結果的に待機することになった医局には、他の職員がいないところであり、また、X 2 が午前中に勤務した売店もパート職員が 1 名しかいない職場であったこと。

(エ) 就業規則には、「職務を変更する場合は事前に本人と協議する。」旨の規定があり、また、経営協議会運営規定では、賃金・労働条件に関する事項、人事及び管理・運営に関する事項等を協議する旨定められているにもかかわらず、病院には、これらの手続きを履行した形跡が見られないこと。

むしろ、本人や組合の反対や、ストの際も診療報酬請求は期日に間に合わせるとの組合の提案にもかかわらず、配転日当日には、X 1 の出勤前に同人の机が配転先へ移動されるなど、本件配転がかなり強行に実施されていること。

(オ) 配転された両名は、分会の書記長及び書記次長であり、組合活動の中心的メンバーであったこと。

特に、X 1 は、本件配転以前に、前記のとおり不当労働行為と目される基本給及び有給休暇日数の改定措置を受けるとともに、それが通告された 5 月 8 日には、Y 1 院長及び Y 3 理事から、「院内報」を X 17 書記長にファックスで送付したことについて叱責され、降格を仄めかされており、病院が特に同人の組合活動を嫌悪していたことが窺われること。

これらのことを合わせ判断すれば、病院が、事務委託を行うことによりレセプト業務担当の X 1 と X 2 の両名を配転したことは、組合の活動の中心的メンバーであった両名の担当業務を取り上げ、事務所から 1 人職場に移すことによる精神的な不利益取扱いであるとともに、これにより組合内部に動揺を生じさせ、ひいては組合の団結を阻害することを意図して行った支配介入として、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言わざるを得ない。

#### ウ 救済の方法

両名は、本件配転後懲戒解雇処分を受けたが、後記判断のとおり同処分も不当労働行為であり、その救済との関連を考慮して、主文第 2 項のとおり命じる。

### 3 請求する救済内容の 3（分会員に対する言動）について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張した。

Y 1 院長、Y 3 理事が申立人組合分会員 X 12、同 X 8 及び同 X 13 に対して脱退勧奨や脅迫じみた言動を行ったことは、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。

イ 被申立人は、申立てについて棄却を求めた。

(2) 当委員会の判断

ア Y 1 院長及びY 3 理事のX 12に対する言動について

第2、3(7)に記載したX 12の病院就職時の紹介者であるY 8及びY 7部長の言動からすると、Y 1 院長は、X 12が組合集会で理事会を批判する発言をしたことを知り、Y 8に対して、「自衛隊の退職者だから組合に加入しないと思っていたのに裏切られた」旨電話したことが認められる。Y 1 院長のその発言は、X 12の組合脱退を働きかけることを直接Y 8に依頼あるいは指示するものではない。しかし、自衛隊の再就職者の受入先であるという病院のY 8に対する優越的地位からすれば、再就職受入れの決定権限をもつY 1 院長のこの発言は、Y 8に対して以後の再就職の受入れについての不安感を抱かしめるに足る内容である。これに加えて、現実はその発言を受けたY 8が、その二、三日後来院し、X 12に対して組合脱退を働きかけるに至ったこと、しかもその際同席したY 7 事務部長がY 8のそのような行為を黙認していたことを考えれば、結局、Y 1 院長が、X 12の病院就職時の紹介者であるY 8にわざわざ電話してかかる発言をしたことは、Y 8がX 12に対して組合脱退を働き掛けることを企図して行ったものと解さざるを得ない。

また、6月19日のY 1 院長及びY 3 理事の発言についても、自衛隊からの再就職者の受入れを左右できる地位にある同人らが、以後再就職者の受入れを行わない旨を示唆することによりX 12が自ら組合脱退することを企図してなされたものである。

イ Y 3 理事のX 8に対する言動について

Y 3 理事がX 8に対して行った、「団交で野次った奴の顔は忘れない。」「どうにかなるよ。もうすぐバツサリやるからな。」との言動は、処分を暗示するものと受け取れる威嚇的言動である。

ウ Y 1 院長のX 13に対する言動について

第2、3(17)におけるY 1 院長の発言においては、X 13に対して、Y 3 理事がX 13の組合加入を非難する言辞が伝えられた後、同理事の「身の振り方を考えておけとあいつに言うように。」との発言が告げられている。

これは、X 13にとっては、同人が組合に加入していることを理由に将来何らかの処分等不利益が課せられることを危惧させられるような威嚇的言動というべきである。

エ 不当労働行為の成否

以上のとおり、Y 1 院長が、就職紹介者を通じてX 12の組合脱退を働きかけた行為並びにY 1 院長及びY 3 理事が、X 12、X 8及びX 13に対して行った言動は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 請求する救済内容の4（分会役員7名の懲戒解雇）について

(1) 申立人の主張要旨

病院がX3分会長ら7名を懲戒解雇処分にしたのは、分会役員である同人らを解雇することによって組合の弱体化を狙ったものに外ならず、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。

(2) 被申立人の主張要旨

病院がX3分会長ら7名を解雇した理由は、同人らが以下の就業規則、違反等を再三画策し、一般職員を扇動し、これを行ったためである。

ア 就業規則第22条（禁止行為）1号：「病院の名誉を毀損し又は、利益を害すること。」

5年6月4日の24時間ストにおいて、街頭で、病院及び院長を誹謗・中傷するビラを一般市民に許可なく配布し、そのため、京都医師会・福岡シティ銀行より院長が事情の説明を求める呼出しにあう等の不利益を被った事実。

イ 就業規則第22条（禁止行為）3号：「所属長の許可を得ないで、みだりに自己の職場を離れ又は、勤務時間の変更又は交替をすること。」

(ア) 再三、自己の職場を放棄し、業務時間内に他の職場を訪れ、組合宣伝活動・情報交換等を行った事実。

(イ) X1及びX2の配転に際し、事務職員を扇動し、業務時間内にその職場を放棄し、総婦長室に押し掛け、一方的な抗議を行い、その職務を怠った事実。

ウ 就業規則第22条（禁止行為）8号：「病院の許可を得ないで病院の施設内において集会、演説、勧誘放送をし又文書、図書を配布掲示すること。」

(ア) 春闘開始以来、ほぼ連日にわたり、病院内で、病院・理事会を誹謗・中傷する内容の組合機関紙COSMOSを許可なく一般職員に配布した事実

(イ) 許可なく公開討論会を画策し、一般職員を扇動し2度にわたり院長室・総婦長室等に押し掛け「出席嘆願書」を渡し、その出席を強要し、さらに、他法人理事長ら（X16理事長、X14院長及びX18税理士）を院内に呼び入れ、公開討論会を行った事実。

(ウ) 春闘開始以来、再三にわたり許可なく組合員集会を呼び掛ける全館放送を行い、ほぼ連日にわたり、一般職員を扇動し、組合員集会を開催し、病院・院長を誹謗・中傷する内容の宣伝活動を行った事実。

(エ) 「悪質な病院乗っ取りは直ちにやめよ。」という、病院及び院長を誹謗・中傷する電報を組合加盟の他労働組合に打たせ、これを組合機関紙COSMOS紙上で、「他労働組合からも激励の電報」等の作為的報道を行い、これを許可なく、病院内で一般職員に配布した事実。

(オ) 事務委託施行日（5年6月14日）の朝、一般職員を扇動し、委託

業者が病院に入ることを阻止しようとし、その後も、事務所内で、抗議の名目で、X17書記長、X3分会長、X5副分会長が院長に詰め寄り、業務妨害を行い、院長が警察通報し、警察官の制止により、漸く退去した事実。

(カ) 夜勤スト期間中に、組合機関紙COSMOSで、「夜勤スト中は、日勤時間の業務の変更も、組合との協議が必要」との法的根拠に欠ける報道により管理業務妨害を教唆する宣伝を行い、また、それに基づき、日勤時間中の業務命令を無視、妨害を行った事実。

エ X5副分会長が、夜間、X17書記長とともに、Y9総婦長の自宅に押し掛け、総婦長辞職を強要するという、職務権限を越えた行為を画策し、これを行った事実。

### (3) 当委員会の判断

ア 病院が主張する解雇理由について、以下順次検討する。

#### (ア) 就業規則第22条1号違反について

病院が問題としているビラは、第2、3(11)記載のものである。

そのビラに記載された「Y1院長は、労働組合とまともな話し合いもせず、賃上げ額を一方的にきめ、以後話し合いを拒否し続けています。」「夏期一時金を非組合員だけに支払うという差別支給、“組合つぶし”を強行しようとしています。」等の表現は、後記第3、7のとおり夏季一時金の組合員への支給の遅延が不当労働行為とまで言うことはできないことからすれば、やや穏当に欠けるものとも解される。

しかし、本件ビラは、これを全体としてみれば、組合がストライキを実施することになった経過を説明し、地域住民の理解と支援を求めるといふ趣旨のものである。しかも、本件ビラが配布された6月4日当時は、病院が団交を拒否した状態が持続していたときであることを勘案するならば、組合がこのようなビラを配布したことについては相応に理解することができる。

したがって、病院が、このビラの配布を病院の名誉を毀損し、その利益を害するものであり、就業規則にいう懲戒解雇事由に当たるとすることは、相当性に欠けるものと言わねばならない。

#### (イ) 就業規則第22条3号違反について

病院の就業規則によれば、懲戒は、戒告、減給、出勤停止、諭旨退職及び懲戒解雇の5種類とされている。

そして、同規則第22条3号違反については、同67条により減給の対象とされ、特に情状の重いつきに同68条により出勤停止の対象とされるに過ぎない。

そのことを前提として、病院が問責の対象としている事実について検討する。

まず、病院は、「再三、自己の職場を放棄し、業務時間内に他の

職場を訪れ、組合宣伝活動・情報交換等を行った事実」を挙げるが、具体的に誰がどの程度の職場離脱行為を行ったかについて疎明を行わなかった。

また、病院は、X 1 及び X 2 の配転に際して抗議行動を行った際「事務職員を扇動し、業務時間内にその職場を放棄し…職務を怠った」と述べるが、上記同様、具体的に誰がどの程度職務を怠ったかを問題としているのか明らかでなく、これが6月14日の行動を指しているのであれば前記第2、3(14)のとおり事務職員の扇動の事実は認められない。逆に、6月10日の事務職員らによる事務委託反対の申入れを指しているのであれば、前記第2、3(13)のとおり、それは業務終了後行われたものである。

加えて、この日の行動には、Y 7 部長も加わっていたが、同人がそのことで病院から問責された形跡も認められない。

以上のことからすると、病院が、このような事実を一方的に問責の対象とすることについては、疑問を呈さざるを得ない。

(ウ) 就業規則第22条8号違反について

この条項についても、上記同条3号同様、就業規則上は減給もしくは出勤停止の対象となるにとどまるものである。

そのことを前提として、病院が問責の対象としている各事実について検討する。

① 病院内で、病院・理事会を誹謗・中傷する組合機関紙を許可なく配布した行為について

病院が、病院・理事会に対する誹謗・中傷として挙げるのが、具体的に組合機関紙のどのような表現かは必ずしも明らかではないが、本件審査において提出された証拠からすれば、「現理事会の病院乗っ取り」、「理事会の病院私物化」等の表現であると解される。

これらの表現は、理事の交代にともなって何か不正行為があったかのような印象を与えかねないものであり、第2、2(1)に記載した全理事交代の経過からすると、やや穏当に欠けるものと言わざるを得ない。

② 公開討論会について

組合が公開討論会開催を計画するに至った経緯及び公開討論会に替わる説明集会の開催状況は、第2、3(10)のとおりである。

組合が無許可で外部の者を招き入れ、食堂を使って集会を行ったことには、問題がある。

しかし、当時、組合は、全職員集会の場で口頭あるいは理事会名義の文書で病院側から、Y 1 院長の組合幹部に対する発言の趣旨が一般組合員に正確に伝えられていないとの批判も含めて、組合やその役員について激しい批判を受けており、その結果、職員

の中から、理事会と組合執行部のどちらが本当のことを言っているのか分からないとの意見も出るような状況であったことが認められる。このような状況の中で、組合執行部が組合員らの疑問を解消させることによってその信頼を維持するためこのような公開討論会を企画すること自体は、止むを得ざる処置であったと解される。

一方、病院は、Y1 院長やY3 理事が公開討論会への出席要求を受ける中で、無許可で部外者を招き入れ病院内で公開討論会を行うことについて組合に中止を求める機会は十分にあったと思われるにもかかわらず、病院が集会開催前にそのことで組合役員らに注意したり、組合に開催の中止を申し入れたりした形跡も窺われない。

のみならず、17時45分から食堂で行われた集会により、病院が業務上具体的にどのような支障を受けたのかも明らかではない。

また、病院は、組合が「出席嘆願書」を渡し、出席を強要したという点も問題にしているが、Y1 院長、Y3 理事は、結局出席を断り、同人らが出ないまま、説明集会が開催されたのであり、出席要請が強要に及んだとまでは言えない。

以上のことからすれば、組合の行動にも問題はあるが、その非違の程度は低いと思われる。

### ③ 組合集会のための放送使用と集会の実施

これについても、病院の主張が抽象的で、放送や集会がどのような態様で行われたのか明らかでない。

この点について、本件審査の過程で、病院申請証人は、放送は勤務時間中に行われたが、その内容は、集会の開催を知らせるだけのものであったこと、また、集会自体は昼休みに職員食堂で開催されたことを証言したのみで、集会の中で、病院・院長に対するどのような誹謗・中傷行為があったのか等については、病院は疎明することがなかった。

これらのことからすれば、組合が集会の開催を知らせるために病院の放送設備を無許可で使用したことは問題ではあるが、非違の程度は低いと解される。

### ④ 病院・院長を誹謗・中傷する電報を他労組に打電させたこと

病院は、組合が病院・院長を誹謗・中傷する電報を他労組に打たせたうえ、そのことについて組合機関紙で作為的報道を行い、さらにそれを許可なく配布したことを問責の対象としているが、上記同様、いずれも具体的内容が明らかでなく、それらの点について病院は疎明を行っていない。

したがって、病院がこれを問責の対象とすることには疑念を禁じ得ない。



⑤ 事務委託の妨害

6月14日の組合員等の言動については、第2、3(14)のとおりである。

組合員らが、Y1院長に対してとった抗議行動は、前記のとおり、病院が行った事務委託とそれに伴うX1、X2の配転が不当労働行為と判断されることからすると組合活動として無理からぬものであったと解されるとともに、行動の態様も説得にとどまったものである。

しかしながら、レセプト業務の委託先の職員を組合員らが取り囲みその業務を妨害しようとした行為については、病院の行ったそのような行為に対する抗議の一環として行われたものであったとしてもやや行き過ぎであると言わざるを得ない。

⑥ 夜勤ストライキ中の業務命令妨害

夜勤ストライキ中、ストライキの対象から除外されている日勤の組合員については、その勤務時間中は争議行為として行わない限り病院の業務命令を拒否することはできないものであり、組合が、日勤業務中の組合員に対して、病院側の他病棟への応援を求める業務指示を拒否するよう指令した行為は、組合活動としても行き過ぎであると言わざるを得ない。

しかし、組合のこの指令によって、病院が日勤時間中の病棟運営に苦勞したであろうことは推察し得ても、病院業務に具体的な支障、損害が生じたことは認められず、非違の程度は低いと考えられる。

(エ) Y9総婦長に対する総婦長職辞任強要行為について

そもそもこの行為が就業規則上での懲戒規定に該当するのか明らかでないが、そのことを前提として、病院が問責の対象としている事実について検討する。

病院が問題にしている行為の事実経過は、第2、3(15)のとおりである。

確かに、X5副分会長は、X17書記長とともに、夜勤スト掃除に向けてY1院長への働き掛けを依頼するためにY9総婦長宅を訪問したのであるが、同総婦長に対して辞職をすすめる発言を行ったのはX17書記長である。

しかも、X17の行ったその発言についても、上記訪問の趣旨にそった話を交わす中で、「自分はいつも辞表を持ち歩いている。」などといった同総婦長の話しを受けてなされたものであり、しかも威嚇的表現の使用も認められない。さらに、同総婦長が明確にその辞職のすすめを拒否したことも考慮すると、X17の発言を、同総婦長に対する辞職の強要にあたりとまで言うことはできない。X17の発言自体はやや軽率であったとも解されるが、病院が、そのことを理由

にX5を問責することは、失当である。

以上のとおり、まず、病院が就業規則第22条1号違反として挙げる懲戒解雇事由については、違反の程度も低く、それのみでは懲戒解雇処分の対象とすることは相当性に欠けるものである。

次に、同条3号、8号違反については、これを適用して懲戒解雇処分をすることが許されないことについては先に述べたとおりである。病院が3号、8号違反として挙げた各行為については、組合活動としてもやや行き過ぎの面がみられ、何らかの問責の対象となるべき非違行為も一部存するが、大部分はその非違の程度は低く、就業規則上の他の懲戒解雇処分に関する規定を適用したとしても、これら各行為が懲戒解雇処分の対象となるとまでは解されない。

したがって、病院が主張する解雇理由については、それを全体として総合的に考量しても、分会役員のうち7名各人を懲戒解雇処分とするには不十分なものであり、結局その処分は相当性に欠けるものであったと言わざるを得ない。

#### イ 不当労働行為の成否

病院が分会役員7名を懲戒解雇したことは、相当性に欠けるものであることは、以上のとおりである。

このことに加えて、病院は、春闘以降の労使関係が紛糾する中で、前記判断のとおり、分会役員や分会員らに対して、労働条件の改定、配転、脱退勧奨等の不当労働行為を行うなど、組合を嫌悪していたことが窺われること、さらに、解雇当日、Y3理事は、被解雇者らを含む組合員に対し敵視した発言を行っていること等を合わせ考えると、分会役員7名に対する懲戒解雇処分は、病院が、分会の活動の中心であった同人らを嫌悪し、同人らを解雇することによって組合に打撃を与えるために行ったものであり、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言わねばならない。

#### ウ 救済の方法

(ア) 不当労働行為である懲戒解雇処分の原状回復の方法としては、一般的には原職復帰の救済措置が相当であるが、本件においては、懲戒解雇処分後、病棟部門における人事異動が行われたことにより、被解雇者らのうち病棟の役職者であったX3、X4、X5の原職には既に他の職員が就いている事実が認められる。

したがって、本件懲戒解雇処分により同人らが受けた不利益からの回復措置として同人らを元の役職に復帰させることについては、将来の人事異動でこれが実現されることに期待し、現時点においては、直ちに職場に復帰させ従来と同等の処遇を命じることが必要で、かつ現実的な救済であると認め、主文第4項(1)のとおり命じる。

(イ) 懲戒解雇処分がなければ被解雇者らが受けたであろう賃金相当額については、解雇後になされた賃上げ、定期昇給及び一時金等のす

べてについて考慮し計算されるべきであるが、X 1 に対する賃金相当額については、これに加えて、主文第 1 項のとおり、同人に対する基本給の改訂措置がなかったものとして計算しなければならないことを、念のため付言する。

5 請求する救済内容の 5（副主任制度の廃止）について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張した。

病院が副主任制度を廃止し、その結果、同職にあった組合員 4 名を一般職に降格したことは、病院が組合の弱体化を図るために行ったものであり、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。

イ 被申立人は、申立てについて棄却を求めた。

(2) 当委員会の判断

ア 副主任制度廃止の合理性について

病院が、病棟の職制について、従来の病棟長と副主任の 2 人制から、新たに主任職を設け、病棟長、主任及び副主任の 3 人制に変更した理由は、第 2、3 (4) 記載のとおりである。

Y 1 院長は、この 3 人制の職制のうち副主任を廃止した理由として、「実際に 3 人制で業務を行う中で、病棟長、主任の 2 人制の方が下の職員が育つのではないかとの管理職の意見が多々出たこと、その中で、副主任制度がなくても業務は回るという管理職の意見がかなり出た」旨本件審問廷で証言し、併せて、「副主任制度廃止以前は准看護婦もその職についており、その結果、資格のうえでは劣る准看護婦が看護婦を指示・指導するという、医療法上も不自然な組織形態となっていた。」旨を審査の過程で提出した書証の中で述べた。

そこで、これらの点について検討する。

3 人制で業務を行う中で、2 人制の方が下の職員が育つとの管理職の意見が多々出たとの点については、前掲図 1 に明らかなように、当時病棟部門の職制の大半が組合員であり、そもそも病棟の職制の 2 人制から 3 人制への変更が組合の要請を入れてなされたという経過からすれば、管理職の中からそのような意見が多く出たということ自体疑念を禁じ得ない。

もともと、日勤時間における職制不在の事態を解消する目的で、2 人制から 3 人制へ改編されたものであったところ、その僅か数か月後に上記目的に相反すると解される 2 人制に戻すまでの緊急の必要性があったかについては、上記説明では納得し難いものがあるばかりか、また、副主任の廃止により同職にあった労働者が被る不利益については、何ら考慮が払われていないことも看過できないものがある。

次に、副主任の職に准看護婦が就いたことにより、医療法上不自然な組織形態となっていたという点については、第 2、3 (21) のとおり、

4名の副主任のうち2名が准看護婦であった事実が認められるが、それが医療法上、問題があるとは解されない。仮にそれが不自然な組織形態であるとしても、副主任職の人選によって容易に解消できるものであり、副主任職廃止の直接の理由にならないことは言うまでもない。

以上のとおり、本件審査において病院側から述べられた副主任制度廃止の理由については、いずれも理由として不十分なものであり、他に本件副主任制度廃止に関して合理的理由を見出し得ない。

イ 不当労働行為の成否

以上に加えて、本件副主任制度廃止について、次のことが認められる。

(ア) 7月16日付け人事異動の結果をみれば、非組合員については、主任のY12、X23が病棟長へ昇任し、病棟長であったX21が同職に留まっているのに対して、X3分会長、X5副分会長の懲戒解雇とY12、X23の昇格により空席となった4つの職については、病棟長から降格になった組合員X20以外は、いずれも一般職であった非組合員が副主任の職にあった組合員を飛び越すという不自然な形で就任していること。

特に、副主任であったX8及びX9については、看護師であったにもかかわらず、主任への昇任が検討された形跡は認められないこと。

のみならず、この空席となった主任職への人事について、病院は、本件審査の過程において、主任職には成績のよいものを就けたと述べるとともに、主任職に求められる一般的能力について疎明したものの、新たに主任となった非組合員3名の成績が、副主任であった組合員4名と比較した場合にどうであったかについて具体的な疎明を行わなかったこと。

(イ) 主任職の設置による病棟職制の3人体制については、組合からの要請を受けて設けたものであるのに対して、副主任職の廃止により職制を2人制に戻すことについては、組合との協議なしに行われたこと。

(ウ) 副主任職の廃止は、同職にあった4名については、労働条件の不利益変更になるにもかかわらず、同人らに何ら相談することもなく一方的に実施されていること。

(エ) 病院は、5年7月1日に、組合役員7名の懲戒解雇処分及び病院の建物内にあった組合事務所の建物外への移転通知を行ったが、副主任制度の廃止は、それらと同時期に行われていること。

(オ) 5年の春闘以降、労使が激しく対立する中で、病院は、前記のとおり、組合役員7名の懲戒解雇処分を始めとして、数々の不当労働行為を行ったことが認められること。

以上のことを総合して判断すれば、本件副主任制度を廃止し、同職

にあった組合員4名を降格したことについては、病院が、組合役員の懲戒解雇と合わせて看護部門の職制から組合員を排除する意図で行ったものと推認せざるを得ず、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。

6 請求する救済内容の7（全職員集会における病院の言動）について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張した。

病院は、全職員集会で配布したビラにおいて、

(ア) 民主商工会議所のビラを勝手に曲解して、「組合の言う民主的経営は非常識・無責任経営」と中傷し、

(イ) 病院の労働組合が春闘や秋闘を構えることは病院にはそぐわないこととして、組合の活動方針を批判し、さらに、

(ウ) 組合が加盟する日本医労連の活動方針を批判することにより、組合員に申立人組合の方針に疑問を抱かせ、もって組合の動揺を図ろうとしたものであるから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

イ 被申立人は、申立てについて棄却を求めた。

(2) 当委員会の判断

ア 上記申立人の主張(ア)について

申立人が上記主張において記載内容を問題にしているビラは、第2、3(9)記載のうち、「全職員の疑問に答えます」と題したものである。

確かに、このビラのうち、組合の言う「民主的経営」について記載した部分を見れば、組合を中傷するような表現が用いられ、その限りではやや穏当に欠けると言えなくもない。

しかし、このビラが組合との春闘交渉が難航する状況の中で全職員に配布されたものであることからすれば、この組合の言う「民主的経営」を批判した部分の記載は、その後の経営建直しと賃上げとの関係を記載した部分と相まって、経営の在り方に関する労使の見解の相違を明らかにし、病院側の見解について組合員を含め全職員の理解を得ようとする趣旨でなされたものと考えられる。

一般的に、経営者が、自らの経営に関する見解を表明し、従業員の理解を求めることは広く認められるところであり、特に、多額の長期債務と累積赤字を抱えたまま前経営陣から経営を引き継いだばかりで、非常に厳しい経営状況にあった病院の場合、経営の建直しについての見解を組合員を含め全職員に表明し、その理解を得る必要性は大きいものと思われる。

以上のことからすると、本件ビラにおいて、病院が、経営に関する自らの見解について従業員の理解を得るために、それを非難する組合の見解を批判したことは、その表現にやや行き過ぎの面があっても、止むを得ないものと言わざるを得ない。

イ 上記申立人の主張(イ)及び(ウ)について

上記ビラにおいては、確かに、病院が、組合や上部団体の活動を批判してはいるものの、活動そのものを否定しているわけではなく、全体の趣旨は、病院が賃上げ交渉等を通じて経験した組合の闘争への対抗上、自らの求める労使関係のあり方についての見解を表明したにとどまるものであり、威嚇的表現も使用されていない。

ウ 不当労働行為の成否

以上のとおりであるから、病院が全職員集会で上記ビラを配布した行為が、労働組合法第7条第3号に該当するとして、その救済を求める申立人の申立てについては、棄却を免れない。

7 請求する救済内容の8（夏季一時金の非組合員への支給）について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人は、次のとおり主張した。

病院は、5年4月27日の春闘要求に関する第3回団交において、Y1院長の公約である経営資料の公開を求める組合の要求を拒否した。病院は、その後、同月30日に、組合の要求に対して文書で再回答を行ったが、その回答につき、なぜそのような回答になるのかという根拠を示しての説明を一切することなく以後組合の団交要求を拒否し続けた。そして、病院は、夏季一時金を非組合員に対してのみ同年6月11日に支給する一方、組合員に対しては、春闘が妥結していないことを理由に支給しなかったものである。

病院が団交に応じなかったこと及び非組合員にのみ夏季一時金を支払ったことは、夏季一時金の支給につき組合員と非組合員を差別することにより、組合の弱体化を意図したものに外ならず、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。

イ 被申立人は、申立てについて棄却を求めた。

(2) 当委員会の判断

ア 春闘に関する団体交渉の経過について

5年の春闘交渉の経過は、第2、3(6)のとおりである。

病院は、第3回団交の後、4月30日の第2次回答において、以後の団交要求には応じないことを表明し、以後X16理事長をあっせん人とした6月21日の協議を経て同月26日に団交を再開するまで、組合春闘要求に関する団交を拒否した。

この拒否の理由については、病院は、第2次回答を行った文書の中で明らかにしているので、以下、その点について検討する。

まず、病院は、第3回団交において主としてX17書記長が行った行為を非難し、そのような行為が行われる団交を是認することはできないことを団交拒否の理由として挙げている。

確かに、第3回団交において行われた、X17書記長の机の殴打や他の組合員の「理事やめろ」との発言は、病院側の出席者が3名であつ

たのに対して65名もの組合員が出席して行われた中でなされたことも考慮すると、病院側出席者に対する威嚇的言動として何らかの非難の対象になる行為と言わざるを得ない。

しかし、組合側出席者のこのような言動については、

- a Y 3 理事の団交冒頭の発言や組合の経営状況の公開約束を巡って組合員らの前でなされたY 1 院長とY 3 理事との組合員らを挑発するかのようなやりとりなどがその一因をなしたものと解されること、
- b また、前2回の団交においてこのような言動が行われたとの事実も認められないこと、
- c さらに、組合が65名という多数の組合員を出席させたことについては、当日病院の回答が出される予定となっていたこともその理由のひとつになっていることなどからすると、組合が常にそのような数を参加させる方針というものではなく、しかも第3回団交における多数の組合員の参加はY 1 院長の了解を得たうえでなされたものであったこと、

等からすると、その後の団交において同種の言動が繰り返されるおそれは少かったものと考えられる。

これに加えて、上記のとおり、これらの言動の一因をなした病院側の交渉態度にも非難されるべきものが認められることからすると、第3回団交における組合員らの言動は、当日の団交を一時的に打ち切る理由としてはともかく、その後の団交を一切拒否する理由としては、不合理なものと考えられる。

次に、病院が、第3回までに十数時間に及ぶ団交がなされており、それ以上団交に応じる義務はないとしている点について考察する。

病院は、組合の申入れに対して、時間はともかく3回の交渉を行ったことが認められる。

しかし、病院が初めて回答を行ったのは、第3回目の団交であり、最終回答となった第2次回答にいたっては、文書で行うのみで、それを巡っては一切現実の交渉を行っていない。また、経営状況を公開せよとの組合の要求については、病院は、第1回団交後の「院内報」において、「試算書・決算書を読む能力を有するものは組合役員には存在しない」と組合を中傷し、「病院の9億7千万円の長期債務の連帯保障に組合が加わるものであれば、試算書・決算書の公開を拒否するものではない」との理不尽な主張を記載し、さらに第3回団交において、組合員らの面前で、「そんな約束をしたのであれば撤回しろ」と組合の存在を軽視するかのような発言をするなど、不誠実な対応に終始してきたものと言わざるを得ない。

#### イ 組合員への一時金支給の遅延について

6月9日以前の病院の対応は上記のとおり非難すべきものがある。しかし、6月11日が一時金の支給予定日とされていたところ、その前

日の10日にストライキ回避のための労使協議が行われ、同協議は、最終的には病院がレセプト業務の事務委託を打ち出したことから決裂したが、その中で病院が団交再開条件を撤回して団交を再開する、夏季一時金を仮支給する旨提示していることからすれば、組合の対応によっては夏季一時金に関する団交が再開され、あるいは夏季一時金の仮支給がなされる余地は残されていたとも考えられる。さらに、その後6月21日、X16理事長のあっせんにおいて春闘要求に関する団交再開と夏季一時金の仮支給等を内容とする確認書が結ばれ、これに基づき再開された6月26日の団交において賃上げ・夏季一時金に関して妥結し、これにより春闘要求に関する団交拒否の事態は解消されるに至った。これによって7月7日頃までに組合員に夏季一時金が支給されており、非組合員の支給時期に対する遅れは1か月程度にとどまった。これらを総合勘案すれば、病院が団交拒否した状態が一時的にあり、組合員への夏季一時金の支給が遅延したもののこれをもって労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとまではいえない。

したがって、病院が団交に応じなかったこと及び非組合員にのみ夏季一時金を支払ったことが、夏季一時金の支給につき組合員と非組合員を差別することにより、組合の弱体化を意図した不当労働行為であるとして、その救済を求める申立人の申立てについては、棄却せざるを得ない。

- 8 請求する救済内容の6（ポスト・ノーティスの掲示及び手交）について  
申立人は、前記第1、6のとおり、当委員会において不当労働行為と判断された行為を以後繰り返さない旨を記載した文書の手交及び掲示を求めるが、本件不当労働行為の救済としては、そのような文書を病院内に掲示させることで足りると判断し、主文第6項のとおり命じる。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成7年2月24日

福岡県地方労働委員会  
会長 黒田慶三