

大阪、平 6 不78、平8.12.27

命 令 書

申立人 大阪医療労働組合

被申立人 財団法人大阪労働衛生センター第一病院

主 文

- 1 被申立人は、申立人との間で締結された平成 6 年 7 月 12 日付けの確認書の次の事項を速やかに履行しなければならない。
 - ア 賃金表を未配布の就業規則附属細則も含め各職場に配布し、組合（分会）にも一部配布すること。
 - イ 退職年金規約を各職場に配布し、組合（分会）にも一部配布すること。
 - ウ パートタイム制職員の就業規則を早急に整備し、労働基準法に則った運用ができるように努力すること。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

大阪医療労働組合

執行委員長 A 殿

財団法人大阪労働衛生センター第一病院

理事長 B

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 1 号、第 2 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。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) 平成 6 年 7 月 12 日付けで貴組合と締結した確認書について、賃金表及び未配布の就業規則附属細則の配布、退職年金規約の配布並びにパートタイム制職員の就業規則の整備に係る各項目を履行しなかったこと。
 - (2) 貴組合員 C 氏の検査科長の職を解くに当たって、同氏を一般科員にまで降格したこと。
- 3 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) 被申立人財団法人大阪労働衛生センター第一病院（以下「第一病院」

という)は、肩書地において病院を経営する財団法人であって、本件審問終結時、理事長B(以下「B理事長」という)、病院長D(以下「D院長」という)の下に診療部、診療技術部、看護部、事務部、健康管理部の5部があり、その常勤従業員数は、医師18名を含めて約160名である。

- (2) 申立人大阪医療労働組合(以下「組合」という)は、病院関係職員で組織する個人加盟の労働組合で、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件審問終結時約150名であり、上部団体として大阪医療労働組合連合会(以下「大阪医労連」という)に加盟している。

組合の下部組織として、第一病院に勤務する職員等で組織する大阪医療労働組合第一病院分会(以下「分会」という)があり、公然化している分会員数は、本件審問終結時4名である。

2 分会結成前の経過について

- (1) 平成3年9月、D院長が着任した。当時、第一病院は、常勤従業員数が約200名であり、営業損益で1億2,300万円の赤字を計上していた。この赤字額は、平成元年度が3,600万円、同2年度が9,500万円と拡大してきたものであった。

この頃に発行された第一病院従業員の親睦団体「よつ葉会」の機関誌上で、B理事長は、病院が経済的に危機的局面にあるとして、病床稼働率を高める工夫、救急・急病患者的の積極的受入れ、疾病予防・健康増進・健康教育の積極的な取組みを推進しなければ経営は行き詰まる旨を述べていた。

- (2) 平成4年4月、院長の諮問機関として連絡会議が発足した。これは、従前からあった連絡運営会議を改組したもので、院長、事務長及び医局会、看護部会等8つの部会から互選された連絡委員17、8名が構成員となり、月に1回の割合で各職場から出された問題を自由に討論する会合である。臨床検査科主任E(以下「E主任」という)は、この連絡会議の連絡委員であった。

- (3) 平成4年9月1日、第一病院は、D院長名で「第一病院再建にからむ今後の各自の方針についての御伺い」と題する文書を、医師及び科(課)長補佐以上の職にある者全員に送付した。この文書の内容は、翌年度の病院規模決定の参考にするとして、院長に協力して経営改善に協力するか、個人の意思その他の都合で退職するかの各人の方針を明記した上、提出するよう依頼したものであった。

これに対し、臨床検査科長C(以下「C科長」という)は院長に協力する旨の文書を提出した。

なお、D院長就任1年後の同月頃から、第一病院の従業員数は徐々に減少し、同7年7月までには、医師を除く課(科)長以上のポスト約19のうち、定年退職を含め10余名が退職した。

- (4) 平成4年9月21日、第一病院は、E主任に対し、前記(2)記載の連絡会議については、議事録を作成して配布しないとの暗黙の了解があったに

もかわらず、同人が議事録を作成し、担当科以外にも配布したとして、
譴責処分を行った。

同年10月2日、この譴責処分により、E主任は始末書を提出した。

- (5) 平成5年9月11日、E主任は、「今、あらゆる職場を無視した問題が起こっている、多くの人々がやめざるを得ない状態に追い込まれている、経営をあずかる者はその方針も出せず責任を職員になすりつけている。そうした中でごまかしの「4週6休」が強行されようとしている。このムリ難題付きの『4週6休』では決して病院は良くならない。手話サークルも活動できない。再検討するべきだ」と記載した「ごまかしの「4週6休」反対！」と題する文書を「手話サークル代表者：文責E」として「よつ葉会」の掲示板に掲示した。また、同月13日、E主任は、手話サークルの機関紙「ゆびっこニュース」で「『4週6休』による休憩時間の短縮は、手話サークル活動への障害であり、重ねて再検討されるべきです」等と記載したビラを従業員に配布した。
- (6) 平成5年12月、C科長は、同年9月頃から労働組合結成を呼びかけていた第一病院警備員Fから組合長になってほしい旨依頼されたが、同人は力量がないことを理由にこれを断り、個人で組合に加入した。この当時、C科長は第一病院に組合加入通知を行わなかった。
- (7) 平成5年12月25日、就業規則が改正された。この改正により、普通解雇の事由として「事業の縮小・閉鎖、業務の変更等により剰員となったとき」が追加されたほか、懲戒の種類に「降格は、役職を免じ、もしくは下げ又は資格を下げる」、「論旨解雇は、論旨の上自己退職の形式で解雇する」との項目が追加された。また、懲戒事由として「正当な事由なしに侮辱し、他人に対して暴行脅迫を加え、又は上長に反抗もしくはその指示命令を守らなかったとき」、「病院内において、病院長又は事務長の許可なく広告宣伝に関する絵画文章を掲示したり、病院経営の経営政策・経理・労務・人事の実情などの真相を、ゆがめて宣伝・流布しようとしたとき」等がそれぞれ追加された。
- (8) 平成6年1月、「よつ葉会」は、従業員全員参加の親睦団体「厚生会」に移行することを決定し、幹事長名で掲示板に「よつ葉会」を解散する旨の文書を掲示した。なお、「よつ葉会」は、第一病院から約600万円の補助金を受けていたが、任意参加制であったので当時の従業員約1,710名のうち約70名が加入していた。
- E主任は、よつ葉会会員有志会名で、「よつ葉会」から「厚生会」への移行に関連してD院長と「よつ葉会」幹事長の間で裏取引がある旨記載した同年3月28日付けビラを「よつ葉会」会員に配布した。
- (9) 平成6年3月31日、第一病院は、臨床心理士G（以下「G」という）を解雇した（以下「G解雇問題」という）。解雇の理由は、同人がこれまで約20年間隔日勤務でありながら常勤職員に準じた処理を受けていたので、第一病院が常勤に移行するか、あるいは隔日勤務のままであれば他

のパート職員と同等の処遇を受け入れるよう申し入れたところ、同人がいずれも拒否し、従前どおりの勤務と処遇を主張したためであった。

なお、Gは、この解雇に対し、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）に地位保全等仮処分申立てを行った。

- (10) 平成6年4月1日、第一病院は、E主任に対し、臨床検査科主任の職を解き、臨床検査科員を命ずる降格処分を行った（以下E主任を「E」という）。

この降格処分の理由は、①前記(4)記載の始末書提出後もその趣旨に反した行動をしていること、②サークル活動等に便乗して配布紙上で病院経営を公然と批判していること、③職務に関係ない事柄等を記載した文書を多くの職員に何回も郵送したり、無許可で院内に掲示して経営政策等の実情をゆがめて伝え職員及びその家族に不快な思いをさせているとするものであった。

- (11) 平成6年6月8日、第一病院はEに対し、前記(10)記載の降格処分後改悛の情が認められないばかりか、院長を始め上長を侮辱するにとどまらず、脅迫する行為が続いているとして、就業規則を遵守するよう文書による注意を行った。

この文書には、「①4月1日付けで『降格』処分を受けた後5月20日頃まで、院長室へ10数回にわたり、予告もなく出向き、その都度退去を命じたが聞き入れず、院長室の入口の扉を自分で開放し、『処分撤回』をとるだけでなく、病院経営上の問題等に関して大声を出しD院長を罵倒した。②6月3日（金）の昼頃、総務課内に於て、H次長と会話中、公共の場所である第一教室に、手話サークルの『本・テープ類』を放置している件につき、これらを自主的に、第一教室外に移動するように臨床検査科の責任者に働きかけていることで、「病院は手話サークルが活動出来ないように圧力をかけている。これからも続けるのなら、手話の団体、身障者の団体からH次長をターゲットにして圧力をかけてやる」とH次長を脅した。」と記載されていた。

同月10日、これに対し、Eは、回答書と題する文書をD院長に提出した。同文書には、D院長罵倒や事務次長H（以下「H次長」という）脅迫は事実と反しており、混乱を招いた責任はD院長にあるとして、同院長に問題解決意思があるか否かの返答をするよう求める旨記載されていた。

3 分会結成及び団体交渉等について

- (1) 平成6年6月18日、分会が結成され、Eは分会長となった。
- (2) 平成6年6月22日、Eは第一病院に対し、大阪医労連、組合、分会（以下3者をまとめて呼称するときは「組合等」という）連名の「労働組合結成通知書」及び「要求書」（以下「6.22要求書」という）をD院長に提出した。

6.22要求書には、次の要求項目について同月27日までに団体交渉（以

下「団交」という)を行い文書で回答するよう記載されていた。

「

1. G組合員への一方的な身分変更を撤回し、直ちに正職員に戻すこと。
2. E組合員の降格を撤回し、直ちに主任職に戻すこと。
3. 組合事務所及び組合掲示板を無償貸与すること。
4. 病院経営・運営を民主化すること。(就業規則の改正など)
5. 賃金体系(表)を作成し、不公正・不明朗な賃金を是正すること。
6. 94年度の賃金改定は全職員一律1万円の引き上げを行うこと。
7. 退職年金制度の中身を明らかにし、規約を職員に配布すること。
8. 労働基準法(労働基準法施行規則)に則り、パートタイム労働者に対しても規定の年次有給休暇を与えること。
9. 十分な看護ができるために看護婦(准看護婦)を増員すること。」

また、分会員ら7、8名は、分会結成後の同月22日から同月27日までの間に数回、第一病院の玄関前の舗道上及び第一病院裏側の職員入り口で、分会結成及び組合への加入を呼びかけるビラを従業員及び患者に対して配布した。

- (3) 平成6年6月27日、第一病院は組合に、団交の開催までに時間的猶予を与えるよう文書で申し入れた。

この文書には、分会結成通知後に分会が行ったビラ配布について、「貴労働組合のビラ配布は、既に呼びかけの目的を達成されたと思います。現状では、あたかも労使紛争が継続しているかのごとき印象を、患者の皆さんや地域の方々にあたえかねませんので、直ちにやめていただきますよう要望いたします。」との記載があった。

- (4) 平成6年7月12日、第1回団体が開催され、第一病院からは交渉委員として事務長J(以下「J事務長」という)及びH次長が出席した。

同日の団交において、6.22要求書について一定の合意に達し、その合意事項について翌13日、第一病院側はB理事長及びD院長連名で、組合側は組合執行委員長A及び分会会長E連名で確認書(以下「7.12確認書」という)を作成し調印した。

7.12確認書の内容は、次のとおりである。

『

- 1、「G組合員を直ちに正職員に戻すこと」を主旨とした組合の主張が、病院の意思決定機関に反映されるよう、病院側交渉委員(J事務長・H事務次長)は努力する。
- 2、「E組合員を直ちに主任職に戻すこと」を主旨とした組合の主張が、病院の意思決定機関に反映されるよう、病院側交渉委員(同上)は努力する。
- 3、組合事務所及び組合掲示板の貸与については、検討し、次回の団交(7月27日)で回答する。

- 4、賃金表は、3カ月を目途に未配布の就業規則附属細則も含め、各職場に配布する。また、組合（分会）にも一部配布する。
- 5、退職年金規約は、各職場に配布する。また、組合（分会）にも一部配布する。
- 6、病院は、パートタイム制職員の就業規則を早急に整備し、労働基準法に則った運用ができるよう努力する。（病院の文書回答の通りで労使合意）
- 7、看護婦の勤務実態と今後の看護婦確保対策等について、資料の提出と合わせ次回の団交で回答する。
- 8、次回の団体交渉（7月27日）において、上記項目の回答と合わせ、未討議の事項（6月22日要求書 第4項及び第6項）について継続交渉を行う。
- 9、次回の団体交渉は、7月27日午後6時より、第一病院内で行う。

以上』

なお、第一病院の意思決定機関は、B理事長、D院長、総婦長K、J事務長及びH次長の5名で構成されている。

また、第一病院は、この団交で、賃金表及び退職年金規約については従業員の要望があれば閲覧させる旨を回答し、後日、第一病院は、臨床検査科主任L（以下「L主任」という）及びGに対し、賃金表及び退職年金規約を閲覧させた。

- (5) 平成6年7月12日付けで、第一病院は、D院長名で「職員の皆さんへ」と題する文書を病院掲示板に掲示した。

この文書には、病院の経営状況・経営改善についての記載に続いて、「今私達に最も必要なのは、経営の立て直しであり、病院の新しい体制への体質転換であり、私達一人一人が現状を理解することです。然るに一部の人達は、こうした考えを批判し、ルール違反・虚偽の宣伝、時には幹部の個人攻撃など非常識な行動を繰り返し、更に今回その人達が中心になって組合を組織し要求を提出されました。」との記載があった。

翌13日、Eが7.12確認書の調印後、上記掲示に気付き、組合等は第一病院に文書で抗議するとともに、掲示を撤回し、かつ謝罪の文書を全職員に配布するよう申し入れた。

- (6) 平成6年7月12日、大阪地裁は、前記2.(9)記載のGの地位保全等仮処分申立事件について、Gの従業員としての地位と月13万円の支払を命じる仮処分決定を行った。この仮処分決定後、第一病院は、Gを非常勤のパートタイム職員として勤務させている。
- (7) 平成6年7月18日、第一病院はD院長名で、「職員の皆さんへ」と題する文書を職員に対し配布した。

この文書には、組合等が行った前記(5)記載の病院文書に対する抗議についての説明、7.12確認書の内容についての説明、Gに関する仮処分決定の内容とこれに対する病院の対応についての説明等が記載されていた。

同月22日、分会は、「裁判所の決定をねじ曲げる病院側―赤字経営の犠牲を職員に押し付けるな!―」と題するビラを従業員に配布した。

また、同日、組合等は、第一病院に文書で、上記「職員の皆さんへ」の撤回を申し入れるとともに、Gの解雇撤回等を再度要求し、同月26日までに文書で回答するよう申し入れた。

さらに、次回団交には「病院を真に代表する者（理事長・院長・総婦長・事務長）」が出席するよう要求した。

- (8) 平成6年7月27日、第2回団交が開催された。第一病院からはJ事務長及びH次長が出席した。

第一病院は、①組合事務所はレイアウト変更がしばしばあるので貸与できない、組合掲示板については検討中、②一律1万円の賃金引上げは検討する、③退職年金規約の配布は検討中と回答したが、G解雇問題については明確な回答を行わなかった。

- (9) 平成6年8月11日、分会は当委員会に対し、7.12確認書の履行及び理事長・院長が出席した団交の開催を求めて、あっせん申請（平成6年（調）第34号事件）した。しかし、第一病院が自主的に団交を開催し問題解決を図るとして辞退したため、同年10月20日、分会は当該申請を取り下げた。

- (10) 平成6年9月8日、第3回団交が開催され、第一病院からはJ事務長及びH次長が出席した。

第一病院は、組合事務所については貸与できない旨述べるとともに、組合掲板貸与については次の条件を提示した。

- ①組合掲示板以外の病院施設内には文書、ビラなどを一切掲示または配布しないこと。
- ②掲示文書の内容については個人を誹謗・中傷しないこと、事実をわい曲しないこと、病院の不都合事項を掲示しないこと。
- ③掲示文書に分会長の押印をすること。

これに対し、組合は、分会長の押印には応じるが、これ以外の条件は受け入れられないとしてこの提示を拒否した。

- (11) 平成6年9月20日、J事務長が第一病院を退職した。翌21日、Mが院長室長として就任し（以下「M室長」という）、組合交渉の窓口となった。

4、C科長の降格等について

- (1) 平成6年10月21日朝、C科長は病院の職員通用門前で組合のビラを配布した。H次長は、ビラを配布中のC科長に対して、「あなたは科長ですね。いいんですね」と述べた。

C科長は、分会結成当初から分会員であったが、同日のビラ配布をするまでは、公然化した組合活動を行っていなかった。しかし、C科長は、J事務長から同人の組合加入約1か月後には組合加人事実を知っていたと聞かされていた。

- (2) 平成6年10月25日午前10時頃、C科長は、総務課から午後1時半頃D

院長室に来るようにとの電話連絡を受けたが、用件は告げられなかった。C科長は、組合書記長N（以下「N書記長」という）に電話でD院長から呼出しを受けた旨告げたところ、N書記長は弁護士に相談してみる旨答えた。

同日午前10時半頃、C科長は、D院長室を訪れ、「処分があるなら話し合いたい」と述べたところ、D院長は、「病院側の態度は決まっているが自分一人しかいない場ではいけない」と答えた。この席で、D院長は科長がビラを配布することについての考えをただしたのに対し、C科長は、「配置転換は避けたい、解雇を免れるなら科長を降りてもよい」と述べた。

同日午前10時50分頃、C科長は、いったん臨床検査科の部屋へ戻って「此の度、一身上の都合により臨床検査科長職を降ろさせて戴きたいと思っております。宣敷くお願い申し上げます」という内容の降格願を書いた。

同日午前11時頃、C科長は、再びD院長室を訪れ、上記の降格願を提出した。D院長は、慰留したり、提出理由を聞いたりすることもなくこれを受け取った。その場にはH次長が同席していた。

同日昼休み、C科長は降格願を提出した旨N書記長及びEに報告した。

同日午後1時20分頃、C科長は院長室を訪れた。同人と共に訪れたN書記長、組合役員Pと遅れてやってきたEが院長室に入ろうとしたが、D院長は入室を断った。C科長一人が入室し、途中、H次長及びM室長を加え、4名で話し合いが行われた。この席上、D院長は、処分という考えはなかったが、科長職がビラ配布をしてもらっては困る、病院に来る患者にビラ配布をしていたら患者も減少する旨発言した。

同日午後1時45分頃、N書記長はB理事長に対してC科長の件について善処を申し入れたが、B理事長はC科長個人の問題だからとしてこれを拒否した。

同日、第一病院は、臨時の管理者会議を開催し、C科長の降格を決定した。

- (3) 平成6年10月25日夕方、C科長の後任に予定された臨床検査科科長補佐Q（以下「Q科長補佐」という）の希望により、この間の事情を説明するため、D院長、H次長、M室長、臨床検査部に所属する副部長R（以下「R副部長」という）、C科長、Q科長補佐、臨床検査科科長補佐Sが出席した会合がもたれ、C科長が科長を降りること及び後任にQ科長補佐が就くことに異存がないか確認された。C科長は降格について「結構です」と述べた。
- (4) 平成6年10月26日午前11時頃、第一病院はC科長に対し、「依頼により検査科長を解く」との辞令及び一般科員の給与額を記載した給与辞令を交付した。これにより、C科長は、一般科員となった（以下C科長を「C」という）。

また、同日、第一病院は、Q科長補佐に対し、科長の辞令を交付し（以

下Q科長補佐を「Q科長」という)、Cは、Q科長に対し事務引継ぎを行った。

同日夕方、R副部長は、臨床検査科の会議で、Cの降格理由について、「Cさんは科長の立場でああいうことをしたので」と説明した。

第一病院の臨床検査科では、臨床検査科長、科長補佐、主任及び一般科員の4つの職階があり、検査科長には3万5,000円、科長補佐には2万2,000円、主任には1万5,000円の職階手当がそれぞれ支給されている。

なお、臨床検査科長の職務は、科職員の有給休暇の第一次的な許可及び仕事の分担の指示、一般科員を主任に昇任する際の意見具申、試薬・機器等購入の意見具申等であり、職員の勤務評定や昇任等に関する権限はない。

- (5) 平成6年10月27日、第4回団交が年末一時金等を議題として開催され、第一病院からはH次長及びM室長が出席した。この席でH次長は、7.12確認書のうち、賃金表及び未配布の就業規則附属細則の配布、退職年金規約の配布並びにパートタイム制職員の就業規則の整備（以下賃金表及び未配布の就業規則附属細則の配布、退職年金規約の配布並びにパートタイム制職員の就業規則の整備を「賃金表の配布等」という）の各項目について、現時点では履行できない旨を述べた。また、この団交では、前記(4)記載のCの検査科長の降格に関することは話題に上らなかった。
- (6) 平成6年11月8日、Cは、降格願の撤回及び降格理由書の交付並びに原職復帰を要求する「降格願撤回ならびに申入れ書」と題する文書を第一病院に提出した。
- (7) なお、平成4年11月13日、Cは、健康上の問題を理由として科長からの降格願を第一病院に提出したが、慰留されたことがある。

5 本件申立て後の経緯

- (1) 平成6年11月28日、組合は、当委員会に本件申立てを行った。
- (2) 分会は、平成6年11月28日、当委員会に年末一時金の上積み及び退職年金規約の全職員への配布等を求めるあっせんを申請（平成6年（調）第42号事件）したが、同年12月13日、年末一時金問題は自主交渉によって解決したと申請を取り下げた。
- (3) 平成6年12月21日、分会は、前記2.(9)記載のG解雇に係る地位保全等仮処分申立事件で第一病院が大阪地裁に書証として提出した退職年金規約を各職場に配布した。
- (4) 平成7年2月18日、H次長が死亡した。
- (5) 平成7年4月14日、第一病院はEに対し、懲戒解雇を行った。これに対し、Eは大阪地裁に対し、地位保全等仮処分を申し立てたが、同地裁は同年12月11日、同申立てを却下する決定を行った。
- (6) 本件審問終結時現在、組合掲示板の貸与、賃金表の配布等は行われておらず、Cは一般科員である。

6 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 組合掲示板の貸与
- (2) 7.12確認書に基づく賃金表の配布等の履行
- (3) 上記(1)及び(2)並びにCの不利益取扱いに対する謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 組合掲示板の貸与条件について

第一病院が、組合掲示板貸与の条件として提示した、組合掲示板以外の病院施設内での文書・ビラなどの掲示・配布を禁止するとの条件は、組合の正当な宣伝活動を封じ込める極めて不当なものである。また、掲示物の内容について付した条件は、自らの見解を明らかにしたり使用者に対して批判する組合の当然の権利を不当に制限するものであり、正当な組合活動に対する不当な介入である。

以上のとおり、第一病院が付した条件は不当労働行為に当たる。

イ 賃金表の配布等の不履行について

7.12確認書において定められた賃金表の配布等を実施しないことは労働協約の不履行であり、不当労働行為に当たる。

ウ Cの降格について

第一病院は、Cを検査科長から一般科員に降格した。Cの降格願は、第一病院が極端に組合活動を敵視したため、これを提出しなければ解雇されるのではないかと追い詰められて提出したもので同人の真意ではない。また、仮に、この降格願が有効であっても、同人を検査科長から、科長補佐又は主任ではなく一挙に一般科員に降格する合理的理由はなく、この降格は、組合活動を理由とした不利益取扱いであり、不当労働行為である。

- (2) 第一病院は、次のとおり主張する。

ア 組合掲示板の貸与条件について

組合掲示板を貸与するか否かは使用者の専権に委ねられている事柄であり、労使間で貸与の合意が成立していない以上、貸与しないことが不当労働行為であるとはいえない。また、第一病院が付した貸与の条件は極めて一般的なものであり、仮に、組合がこの条件について事実上貸与しないというに等しいものであると受け止めたとしても、貸与の条件を付したことが不当労働行為であるとはいえず、いずれにしても、組合掲示板に係る本件申立ては理由がない。

イ 賃金表の配布等の不履行について

賃金表及び就業規則付属細則並びに退職年金規約の配布が実施されていないのは事実である。確認書に調印した時点では、各職種の賃金体系間のバランス等を3か月程度で整備する予定であったが、J事務長の退職、阪神・淡路大震災の発生、H次長の死亡という事態が相次

ぎ、整備し得なかったため、賃金表はもとより賃金と運動している退職年金規約等も配布していないものであり、不当な意図によるものではない。なお、退職年金規約は、その後、組合側により職員に配布されているから、救済を求める利益は失われている。

パートタイム制職員の就業規則の整備も、上記と同様の理由で進んでいないものであって、不当な意図に基づくものではない。

ウ Cの降格について

第一病院が「臨床検査科長を解く」との辞令を発したのは、同人の降格願に基づくものである。同人が自らの意思に基づいて上記降格願を作成提出したものであることは、当日午後の院長室での話合いや夕刻の会議の席でも科長の職を降りる意思を重ねて表明していること、翌日の後任科長に対する事務引継ぎも円滑に行われていることからみて明らかである。

なお、一般科員として取り扱うことにした理由は、本人が管理者としての自身を失い不適任であると自ら申し出てきたため、管理者としての職責を放棄したものと受け止めたことによるものである。

2 不当労働行為の成否

(1) 組合掲示板の貸与条件について

組合は、第一病院が組合掲示板貸与に関して付した条件は、正当な組合活動に対する不当な介入である旨主張するので検討する。

前記第1. 3(10)認定のとおり、平成6年9月8日の第3回団交において、組合掲示板の貸与に関して、第一病院は、①組合掲示板以外の病院施設内で文書、ビラなどを一切掲示・配布しないこと、②掲示文書の内容については、個人を誹謗・中傷しないこと、事実をわい曲しないこと、病院の不都合事項を掲示しないこと、③掲示文書に分会長の押印をすること、の3つの条件を付す旨を回答し、これに対し、組合は、3つの条件のうち、③の条件には応じるが、他の条件は受け入れられないとして拒否したことが認められ、組合と第一病院との間では、組合掲示板貸与に関する合意は成立していない。

組合掲示板の貸与は労使間の合意に基づいて行われる使宣貸与の問題であり、使用者が労使交渉において組合掲示板貸与に当たって何らかの条件を付す提示をすること自体は、それが権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除き、交渉権の範囲内の事項であり許されるというべきである。そこで、次に、第一病院の提示した条件の具体的な内容について検討する。

まず、組合掲示板以外の病院施設内での文書・ビラなどの掲示・配布を禁止するとした点についてみる。

使用者側の施設内で行うビラ配布などの労働組合活動については、本来、労働組合が無制限になし得るものではない。また、本件においては、当該施設は一般患者が多数利用する病院であり、前記第1. 3(2)及び(3)

認定のとおり、分会結成後、分会は、病院の玄関前の舗道上及び裏側の職員入り口で第一病院の従業員及び患者にビラ配布を行っており、これに対して第一病院は、患者等に労使紛争が継続しているかのごとき印象を与えかねないとしてビラ配布をやめるよう要望していた経過が認められる。これらの事情を考慮すれば、第一病院が、組合掲示板貸与に当たって、病院施設内でのビラ配布を禁止する条件を提示したことを、直ちに権利の濫用とすることはできない。

次に、掲示文書の内容について、個人を誹謗・中傷しない、事実をわい曲しない、病院の不都合事項を掲示しないとした点についてみる。

組合掲示板に掲示する文書の内容は、本来的に組合が決定すべきものであり、特に不当なものでない限り掲示の自由が認められるべきである。しかし、個人の誹謗・中傷、事実のわい曲にわたるものについては、一般的にこれら文書の掲示を禁止するとの条件を提示したとしても不当、違法ということとはできない。他方、病院の不都合事項を掲示することを禁止する点については、労働組合はその立場から使用者を批判することもできるのであって、一律にこれを禁止することは正当な組合活動を制限するおそれがある。

以上のとおり、第一病院が提示した上記貸与条件は、組合活動を制限するおそれのあるものと、直ちには第一病院の権利の濫用とはいえないものとが混在しており、これらの諸条件についてはなお労使の間で上記の点に留意しつつ協議、交渉し適切な解決を図るべきものである。しかるに本件においては、上記のとおり、第3回団交において第一病院側が貸与条件を提示したことに対し、組合は、その場で分会長の押印以外の条件を拒否し、それ以降病院側に組合掲示板の貸与条件に関する話合いの申入れ等を一切行うことなく本件申立てに至ったものであって、本件掲示板の貸与の条件に関しては、いまだ労使で交渉すべき段階にとどまっていると判断するのが相当である。したがって、第一病院の組合掲示板の貸与に当たっての条件提示を不当労働行為であるとまでいうことはできず、この点についての申立ては棄却する。

(2) 賃金表の配布等の不履行について

賃金表の配布等の履行についてみると、前記第1.3(4)及び(8)、4(5)、5(6)認定のとおり、7.12確認書は、第1回団交で成立した労使合意事項を文章化し、調印されたものであり、これについて第一病院は、第2回団交において、退職年金規約の配布を検討中であると回答していたにもかかわらず、その後、おおむね3か月を経過した平成6年10月27日の第4回団交に至って、賃金表の配布等は同団交の時点では履行できない旨発言し、本件審問終結時においても、賃金表の配布等は実施されていないことが認められる。

この賃金表の配布等が履行されなかったことについて、第一病院は不測の事態によるもので不当な意図に基づくものではないと主張する。

たしかに、前記第1. 3(1)及び5(4)認定のとおり、第一病院はJ事務長の退職、阪神・淡路大震災の発生、H次長の死亡等の出来事があったことは認められるが、これらの予測せぬ事態があったにしても、それらをもってかかる長期にわたり賃金表の配布等を履行しえなかった正当な理由と認めることはできない。

そうだとすると、団交の合意事項を相当期間内に履行しなかった第一病院の行為は、団交の実効性を損ない、もって組合の弱体化を企図した支配介入行為と認めるのが相当である。

なお、第一病院は、退職年金規約については、被救済利益が失われている旨主張するが、前記第1. 5(3)認定のとおり、第一病院が裁判で書証として提出した退職年金規約を、分会がコピーして各職場に配布していたとしても、団交の合意事項である退職年金規約の配布を使用者として履行したものではないから、被救済利益が失われたとみることはできない。

以上のとおりであるから、賃金表の配布等を履行しなかった第一病院の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) Cの降格について

組合は、Cの降格願は、同人の真意ではなく、第一病院がCを降格したのは組合活動を理由とした不利益取扱いである旨主張するので検討する。

前記第1. 4(1)、(2)及び(4)認定のとおり、①平成6年10月21日、Cが組合のビラを配布していたところ、H次長が「あなたは科長ですね。いいんですね」と述べたこと、②同月25日午前10時半頃、CはD院長室を訪れ、「処分があるなら話し合いたい」と申し入れたところ、D院長は、「病院側の態度は決まっているが、自分一人しかいない場ではいけない」と回答し、Cの同月21日のビラ配布について考えをただしたのに対し、Cは、「配置転換は避けたい、解雇を免れるなら科長を降りてもよい」と述べたこと、③同月25日午前10時50分頃、Cは、いったん臨床検査科の部屋に戻って自ら降格願を書き、同日午前11時頃、再びD院長室を訪れ、自ら降格願を提出したこと、④同日、第一病院は、臨時の管理者会議を開催し、Cの降格を決定したこと、⑤翌日、第一病院は、Cに対し、検査科長を解くとの辞令及び給与辞令を交付したこと、⑥Cは、辞令交付後、後任のQ科長に対し、円滑に事務引継ぎを行っていること、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、Cが降格願を提出したのは、同人のビラ配布について第一病院側が批判的態度を示したため、同人は検査科長の職責にある者が組合活動を行ったことを理由に懲戒処分や配置転換などがなされるのではないかと危惧し、それらの事態を回避するため自ら進んでこれを提出したものと認められ、第一病院側の強要、勧告等の圧迫を

受けてやむなく提出したものとまでは認められない。そうだとすれば、Cの降格願は、同人の真意に基づくものというべく、この点に関する組合の主張は採用することができない。

なお、Cはその後降格願を撤回する意思を表明しているが、前記第1.4(5)及び(6)認定のとおり、①辞令交付の翌日に開催された第4回団交ではCの降格問題は団交議題とはなっておらず、②撤回の表明は同願提出後約2週間を経過した後のことであるから、この撤回の意思表示をもっては、上記降格願の提出が同人の真意でなかったとすることはできない。

したがって、第一病院が、Cに対し検査科長の職を解いたことは、不当労働行為とは認められない。

次に、Cの検査科長を解いた後、同人を一般科員としたことについて判断する。

前記第1.4(2)ないし(4)認定によれば、第一病院は、①同月25日、Cから降格願が提出されるや即日臨時の管理者会議を開催してCの検査科長からの降格を決定したこと、②同日夕方、Cの後任にQ科長を任命することを事実上決定したこと、③翌26日、Cに一般科員としての給与辞令を交付したこと及び④一般科員は検査科長から3段階下位の職階で給与面でも相当額の差があることが認められる。

これらの事実と前記第1.4(1)及び(2)認定の事実経過、とりわけH次長がビラ配布中のCに対し「あなたは科長ですね。いいんですね」と述べたこと、同月25日、D院長が科長職がビラ配布をしてもらったら困ると述べたことを併せ考えれば、第一病院はCの組合活動を嫌悪し、同人が降格願いを提出したことを奇貨として、一挙に3段階降格の措置をとったものと判断される。

以上のように、第一病院はCからの申出により検査科長を解くに当たって、降格後の職として、同人を科長補佐又は主任に任命することも制度上可能であったにもかかわらず、あえて3段階下位の一般科員にまで降格させたものであり、かかる第一病院の行為は同人の組合活動を理由とした不利益取扱いであり、同時に組合の組合活動を抑制し、組合の弱体化を企図した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

なお、第一病院はCを一般科員としたのは本人が管理者としての自信を失い、自ら不適任者として、その職責を放棄したからであると主張するが、検査科長としての降格願を提出したことが役職一切を辞退する趣旨まで含むものとは解されず、また降格後において同人を科長補佐又は主任に任命することが不相当だとする特段の事情も疎明されていないので、第一病院の主張は採用できない。

3 救済方法

組合は第一病院に対し、謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

また、Cについて、組合は謝罪文の掲示のみを求めているから、主文2の救済をもって相当とする。

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8年12月27日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟