

神奈川、平 9 不12、平11.5.25

命 令 書

申立人 神奈川県厚生農業協同組合連合会労働組合  
執行委員長 A

被申立人 神奈川県厚生農業協同組合連合会  
代表理事会長 B

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に脱退を勧奨し、あるいは組合役員選挙や教宣活動に干渉するなどして、申立人組合の運営に介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 C に係る平成 9 年 4 月 1 日付け配置転換がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人専従者が出席することを理由に申立人相模原支部との団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白色木板にかい書で明瞭に墨書し、被申立人の横浜本所、厚木本所、相模原協同病院及び伊勢原協同病院それぞれの従業員出入り口付近の見やすい場所に、毀損することなく 10 日間掲示しなければならない。

記

当会が、貴組合員に脱退を勧奨し、組合役員選挙や教宣活動に干渉し、あるいは貴組合員 C を平成 9 年 4 月 1 日付けで伊勢原協同病院薬局長から資材部資材課長に配置転換するなどしたことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であり、また、貴専従者が出席することを理由に貴相模原支部との団体交渉を拒否したことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

神奈川県厚生農業協同組合連合会労働組合  
執行委員長 A 殿

神奈川県厚生農業協同組合連合  
代表理事会長 B

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

ア 被申立人神奈川県厚生農業協同組合連合会（以下「会」という。）は、

昭和24年3月9日に設立認可を受けた医療、保健及びこれらに付帯する事業を営む農業協同組合であり、肩書地に主たる事務所(以下「横浜本所」という。)を、厚木市に従たる事務所(以下「厚木本所」という。)と健康管理センターを置き、また、相模原市に相模原協同病院(以下「相模原病院」という。)、伊勢原市に伊勢原協同病院(以下「伊勢原病院」という。)を開設しており、平成10年8月1日現在の従業員数は、1,444名である。なお、横浜本所と厚木本所を併せて「本所」と称している。

イ 本件に関わる会の組織は、次のとおりである。

(ア) 役員として会長、常務理事等が置かれ、また、業務を統括する職として参事が置かれている。

(イ) 相模原病院及び伊勢原病院には、それぞれ病院長及び副院長が置かれ、その下に診療部、看護部及び事務部が置かれている。

a 診療部には、各診療科、薬局、検査室、放射線室等が置かれ、薬局には薬局長が、検査室以下には室長が置かれ、それぞれ、その下に次長、主任及び薬局員又は室員が配置されている。

b 看護部には、総婦長及び副総婦長が置かれ、その下に手術室、中央材料室等の各部門及び病棟各フロアにそれぞれ婦長(士長)が置かれ、婦長(士長)の下に主任看護婦(士)及び看護婦(士)、看護動手らが配置されている。

c 事務部には、事務長及び事務次長(相模原病院に限る。)が置かれ、その下に総務課、健康管理課等が置かれ、それぞれ課長(室長)が置かれ、その下に次長、主任及び課(室)員が配置されている。

会では、病院勤務者のうち、薬局長、室長、婦長(士長)及び課長を「所属長」としている。

(2) 申立人

申立人神奈川県厚生農業協同組合連合会労働組合(以下「組合」という)は、その前身である相模原協同病院職員労働組合(昭和41年5月結成。以下「相模原病院労組」という。)と伊勢原協同病院職員労働組合(昭和43年6月頃結成。以下「伊勢原病院労組」という。)とが合併して、昭和54年11月24日に設立された労働組合であり、組合員数は、平成9年3月当時、約1,050名、平成10年8月1日現在、1,008名である。組合には、相模原病院の勤務者で組織する相模原支部、伊勢原病院の勤務者で組織する伊勢原支部及び健康管理センター勤務者で組織する厚木支部がある。

2 本件発生までの労使事情

(1) 平成元年頃までの労使事情

ア 組合は、その結成以来、平成元年頃まで、賃金改定等を巡って団体交渉を行った実績はあるが、争議行為を行ったことはなかった。

イ 相模原病院及び伊勢原病院の勤務者のうち、所属長(総務課長を除

く。)以下の職員及び伊勢原病院の副総婦長は、従来から全員が組合に加入していたが、労使間にユニオンショップ協定が締結されたことはなかった。一方、会は、相模原病院労組、伊勢原病院労組との間にそれぞれ締結された昭和47年2月23日付け「給与控除協定書」及び昭和48年1月13日付け「労働組合費徴収依頼書」に基づき、医師、総婦長、事務長、事務次長以外の職員について、組合費のチェック・オフを行っていた。

病院勤務者のうち病院長、事務長、総務課長、総婦長、医師、相模原病院の副総婦長等については、非組合員とされ、また、本所勤務者については、非組合員とする慣例があった。

ウ 本件に関する事務長等の権限は、概略以下のとおりである。

(ア) 事務長は、事務部を統括するとともに、病院全般の管理業務に参画し、院長を補佐するもので、次長、主任及び一般職員の人事考課に関しては、最終評価者である

(イ) 総婦長は、院長を補佐するとともに看護部を統括するもので、看護系職員の人事考課に関しては、最終評価者である。また、看護婦の勤務割の決定を行う。

(ウ) 副総婦長は、総婦長を補佐し、事故あるときは職務を代行する。

(エ) 所属長は、所属職員を指揮監督し、所管業務を処理するもので、次長、主任及び一般職員の人事考課に関しては、第一次評価者である。婦長は、前記の権限に加えて、看護婦の勤務割の立案を行う。

(オ) 次長は、所属長を補佐するとともに、その不在時には職務を代行する。

## (2) 看護委員会の設置

組合は、平成元年8月、本部、相模原支部及び伊勢原支部に専門部として看護委員会を設置した。この項から、組合は、看護委員会を中心に、看護婦夜勤問題への取組を開始し、平成3年1月7日に会と「夜勤協定書」を締結した(平成5年4月1日から施行)。同協定の締結に前後して、看護婦の外来当直の2人態勢化、夜間勤務手当の増額などが行われた。看護委員会は、夜勤協定の遵守状況チェック(個人別の夜勤日数、間隔の確認等)などの活動を行っている。

## (3) D常務の要求

平成6年1月7日開催の団体交渉の際、E総務部長は、組合に対し、常務理事のD(以下「D常務」という。)の「組合員の中には労組に所属しては困る管理職が入っている。そこで主任以上を組合員から抜いてほしい」との意向を伝えた。

## (4) 組合費の値上げ等

組合は、平成6年3月25日開催の臨時大会において、組合費の値上げ、夏季・冬季一時金からの組合費徴収などを決定した。また、専従者の採用を可能とする規約改正を行った。

(5) 婦長らの脱退の意向

平成6年の夏季一時金支給後、両病院の婦長らの間では、組合費が高額である、勤務割に看護委員のチェックが入るなどの不満が示され、組合を脱退したいという意見も出た。これらの状況については、総婦長を通じて本所に報告された。

(6) 組合費チェック・オフ協定の締結

組合と会は、平成6年8月31日付けで、「労働組合費チェック・オフに関する協定」を締結し、この協定に基づいて、会は、平成6年10月の給与から組合費チェック・オフを行った。

(7) 会議資料「労組との打合せ結果について」の配布

ア 組合と会は、平成6年12月以降、労働協約検討委員会を設けて、組合員の資格や範囲に関する協約案について検討していたが、合意が得られず、打ち切られた。その後、平成7年5月24日に団体交渉を行ったが、合意に至らなかった。

イ 会は、上記アの団体交渉について、平成7年6月22日開催の伊勢原病院の病院連営会議、同月23日開催の相模原病院の同会議において、「労組との打合せ結果について」と題する資料を配布して説明した。この資料中、「6. 組合員の範囲について」の項には、「結果：組合への加入脱退は会が関与することでないので、組合員の自由意志とする。チェック・オフについては、組合員が会に組合を脱退した旨を言ってきた場合、会は組合に確認し組合より脱退の通知があった者だけをチェック・オフしないこととする。」などと記載されていた。

なお、病院運営会議は、事業運営のための協議機関として、毎月1回開催されており、その構成員は、病院長、事務長、総婦長ら幹部や医師の代表者に加えて、所属長(薬局長、室長、婦長、課長)である。同会議では、労使問題が取り上げられることもあり、平成8年頃からは、ほぼ毎月のように、団体交渉の内容や経過などが報告されている。

(8) 婦長らの脱退表明

伊勢原病院副総婦長のF(病棟婦長を兼ねる。以下「F副総婦長」という。)及び婦長(士長)10名は、平成7年7月10日付けで組合に脱退届を提出した。その内容は、「私は7月31日付けをもって貴組合を脱会いたします。」などというものであった。また、同病院管理課長は同年8月2日付けで、同病院検査室長は同月4日付けで、それぞれ組合に脱退届を提出した。

相模原病院のG婦長ら14名の婦長は、平成7年8月31日付けで組合に連名の「脱会届」を提出した。その内容は、「私たち14名は、平成6年度をもって神厚労を脱会いたしたく、届け出いたします。」というものであった。

なお、脱退については、組合規約に規定がなく、脱退の申し出があったときは、その都度、大会決議により承認する取扱いとしていたが、こ

れまでに承認されたのは、いずれも組合員が総務課長等管理者的な職に異動したケースであった。

(9) 脱退届の留保と婦長らの発言

ア 組合は、伊勢原支部では平成7年9月4日、相模原支部では同月18日に説明会を開催し、脱退表明した婦長らを説得したところ、婦長らは脱退を留保することになった。

イ 相模原支部での説明会で、婦長らは、脱退表明した理由について、「加入、脱退は自由と病院運営会議の文書に出たでしょ。」などと述べた。また、その中のG婦長は、平成7年7月13日に開催された相模原支部の大会に意見を付した委任状を提出し、その意見中に「組合員になるか否かは、本所の方からは本人の自由意志であると聞きおよんでいます。」と記述していた。

(10) 組合専従者の採用

平成7年8月1日開催の団体交渉は、組合が同年7月21日、初の専従者として採用したH(以下「H書記」という。)の出席を巡って対立し、D常務が同書記の退席を求め、「よそ者に発言してもらっては困る。」と述べるなどし、これに対し、組合が「専従者を抜けというのが条件なら、交渉は行えない」としたため決裂した。以後、H書記は、翌平成8年3月まで、本部団体交渉に出席はしたが、筆記をとるのみで、発言を認められなかった。

(11) 組合専従者採用に伴う経費負担

ア 組合は、平成8年8月5日開催の定期大会で、専従者の配置と選任方法等に関する規定の新設等の規約改正を行い、H書記は、同年10月以降、役員となった。

イ 平成4年8月以降、組合執行委員長となっていたA(以下「A委員長」という。)は、平成8年3月末をもって会を退職し、同年4月から2人目の専従者となった。その結果、専従者の経費は、組合の1996年度(平成8年8月から平成9年7月まで)予算では、収入約5,699万円(うち組合費は約4,720万円)に対し、約1,405万円となっていた(決算も同額)。

なお、組合の1995年度(平成7年8月から翌年7月まで)予算では、収入約5,014万円(うち組合費が約4,500万円)に対し、専従者の経費は約900万円であった(決算ではパート事務費を併せて約572万円)。組合の予算及び決算は、例年、大会議案書に掲載されている。

(12) 平成7年度36協定の締結交渉

平成7年度の36協定は、同年4月以降も締結されず、団体交渉が重ねられたが、会幹部の発言を巡って紛糾したほか、組合からも各種の要求が加えられたため、合意に至ったのは、同年12月20日であった。

3 平成9年組合大会前の労使事情

(1) I室長の脱退表明と総務部長の発言

- ア 相模原病院のI放射線室長は、平成8年6月1日付けで、組合に脱退届を提出するとともに、会に「神奈川県厚生連労働組合脱退に伴い組合費の給与からの天引中止願い」と題する文書(以下「I中止依頼書」という。)を提出した。その内容は、「平成8年6月1日をもって神奈川県厚生連労働組合に脱退届を<sup>(ママ)</sup>程出致しました。よって給与からの労働組合費の天引を中止して頂きたいお願い申し上げます。」というものであった。
- イ 平成8年6月4日開催の労働協約検討委員会で、I中止依頼書の取扱いが取り上げられ、その際、総務部長のJ(以下「J部長」という。)は、「俺だったら、とっくに裁判に訴えてしまう。」と発言した。
- (2) 婦長らの再度の脱退表明と関連発言
- ア 相模原病院のK婦長ら11名は、再度、平成8年6月10日付けで組合に脱退届を提出した。その内容は、「再度通告します」として、「1. 平成8年6月10日をもって組合を脱退する。2. 脱退にともなって組合費は納めない」というものであった。また、同日付けで会にチェック・オフ中止依頼書を提出した。
- イ 平成8年6月13日、伊勢原病院事務長のL(以下「L事務長」という。)は、婦長の一人に対し、相模原病院で再び脱退表明があったことを告げた上、「個人が脱退したと言ってきたなら、チェック・オフしないつもりだ。組合を抜けるのは自由だから」と述べた。
- ウ 平成8年6月15日、相模原支部・M書記長は、脱退表明したN婦長から「私、また、出したのよ。組合から何も返事が来ないから。」と話しかけられ、これに対し大会を待たなくては脱退できないはずだと言ったところ、同婦長は、「大会なんて待たなくても脱退できると聞いたから。」と述べた。
- エ 平成8年8月6日、相模原支部長のO(以下「O支部長」という。)らが脱退表明したP婦長と面談した際、同婦長は、「総婦長さんのほうから『脱退したら、会は組合費の天引はしない』と言われたから、ああ、脱退届を出せばそれでイコール脱退になる、と単純に思っただけ。」と述べた。
- (3) Q職員の脱退表明
- 相模原病院総務課員のQ(以下「Q職員」という。)は、平成8年6月24日付けで、組合に脱退届を、会にチェック・オフ中止依頼書を提出した。この依頼書は、I中止依頼書とほぼ同じ文面であった。
- (4) チェック・オフ中止依頼に関する組合と会のやり取り
- ア 組合は、会に対して「チェック・オフ手続きに関する申し入れ」と題する平成8年6月11日付け文書で、チェック・オフに関しては、従来の労使慣行を踏まえて対応するよう求めた。
- イ 会は、組合に対して「組合費のチェック・オフ(給与天引き)について」と題する平成8年6月13日付け文書で、I室長、K婦長ら12名の

氏名を示して、「本人よりこのような要望書が提出された以上組合費の天引きを中止せざるを得ないと考えます」と述べた上、組合の対応について回答を求めた。これに対して組合は、平成8年6月19日付け文書で、組合の見解は同月11日付け文書で伝えたとおりであると述べるとともに、会が行おうとしていることは組合への内部干渉であると抗議した。

ウ 組合は、会に対して「抗議文」と題する平成8年6月15日付文書で、「会は折りに触れ、意識的に『組合脱退の自由がある』という見解を述べ、結果として事実上脱退を教唆しています。今回の問題も同様のものです。」と抗議した。また、同月19日、当委員会に対して、ユニオンショップ協定の締結及び組合員範囲の確定を求めて、あっせんを申請した。

エ 会は、組合に対して「『チェック・オフ手続きに関する申し入れ』に対する見解について」と題する平成8年6月24日付け文書で、チェック・オフ中止依頼書の提出者については、「チェック・オフを中止しないと労働基準法第24条に会が抵触しかねないので、早急に処理をいたしたい」と述べるとともに、「組合費のチェック・オフ(給与天引)の取扱いについて」と題する平成8年7月2日付け文書で、チェック・オフ中止依頼書提出者の取扱いについて回答を求めた。この文書には、「チェック・オフ協定が締結されている場合でも、組合員が使用者に対しチェック・オフの中止を申し入れたときは、使用者は当該組合員に対するチェック・オフを中止すべきである。」との平成5年3月25日最高裁判所判決が引用されていた。

オ 組合は、会に対して「神厚連総発第49号文書への回答」と題する平成8年7月9日付け文書で、慣行に基づくチェック・オフの継続等を求めた。

(5) 相模原病院における管理職の動き、事務系職員の脱退表明等

相模原病院においては、平成8年7月下旬から同年8月下旬にかけて次のような状況があった。

ア R主任に対するS課長等の働きかけと組合の対応

(ア) 平成8年7月下旬、健康管理課長のS(以下「S課長」という。)は、勤務時間中に同課主任のR(以下「R主任」という。)を自席に呼び、「Rさん、組合を抜けませんか。」と声を掛けた。R主任が、「どうやって抜けるんですか。」と尋ねたところ、S課長はQ職員に対して「例のものを持ってくるように。」と指示し、これを受けて同総務課員が、「私、コピーとってあるんですよ。」と言って差し出した同総務課員の脱退届の写しを示しながら、「こうやって書くんだよ。」と説明した。これに対し、R主任は、何も答えずに自席に戻った。

(イ) R主任はS課長らの言動について、夫で伊勢原病院薬局長のC(以

下「C」という。)に説明した。これを受けて、Cは、平成8年8月7日、相模原病院の事務部門で脱退勧奨の動きがあると組合に報告した。

(ウ) 平成8年8月9日、A委員長は、S課長と面談し、脱退工作等に関して確認を求めた。これに対して、S課長は、「組合の言っていることもわかるけれども、僕は会側の人間なので、労働組合側の立場には立てないよ。」などと述べた。

(エ) 1996年8月17日付け組合機関紙「紙厚労ニュース」には、「某氏が『組合脱退教唆をして回っている』との複数の確かな証言を得ることができ」、「某氏は『たしかに複数の人に脱退を勧めた』という事実をはっきり認めました。」などの記事が掲載された。この「某氏」とは、S課長を匿名化したものであった。

(オ) 平成8年8月21日、事務長のT(以下「T事務長」という。)は、勤務時間中に、S課長を通じて、R主任を別室に呼び出し、面談した。席上、同事務長は、Cについて、「最近、組合活動をだいぶ熱心にやっているようだ。」、「これ以上、より一層、活動に力を注ぎ頑張るということは、事務長としての職責上、自分も体を張って対抗する。牙を剥き出しにしても闘う。それはRさんの旦那であっても闘うから承知しておいてくれ。」、R主任について、「病院内で見たり聞いたりしたことが、組合に情報として流れる。筒抜けになっている。」などと発言した。

#### イ 新任看護婦に対する総婦長らの発言

平成8年8月1日付けで採用されたU看護婦は、同月初め頃、V副総婦長から、「組合から、組合の説明か何かあった。」と尋ねられ、これに対し「まだ、ありません」と答えた。また、同月19日にW総婦長から電話で、同じ件について「どうなったの。」と尋ねられ、これに対して加入した旨を答えると、同総婦長は、「なんで、そんなに簡単に返事しちゃったの。あなた、もっとよく考えればよかったのに。」と述べた。

#### ウ S課長らの脱退表明

S課長は平成8年8月21日付け、医事課主任のX(以下「X主任」という。)は同月22日付け、医事課員のY(以下「Y職員」という。)は同月23日付け、健康管理課次長のZ(以下「Z次長」という。)は同月29日付けで、それぞれ会にチェック・オフ中止依頼書を提出した。これら4通のチェック・オフ中止依頼書は、I中止依頼書とは、ほぼ同じ文面であり、そのうちY職員の依頼書には、I中止依頼書と同様、「程出」という文言があった。

なお、Y職員は、S課長が厚木市内で開いている少林寺拳法道場の門下生であり、病院内においても、ほぼ毎朝、始業時前後にS課長の席まで挨拶に来ていた。



(6) チェック・オフ中止及び継続の通告

ア 会は、組合に対して「組合費のチェック・オフ(給与天引)の中止について」と題する平成8年8月28日付け文書で、チェック・オフ中止依頼者のうち、I室長(病気のため欠勤中)を除く12名について、意志に変わりはないことが確認されたとして、翌9月の給与から、チェック・オフを中止すると通告した。また、前記(5)のウの4名についても、「組合費のチェック・オフ(給与天引)の中止について」と題する同月30日付け文書で、9月からのチェック・オフ中止を通告した。

イ 会は、組合に対して「組合費のチェック・オフについて」と題する平成8年9月12日付け文書で、当委員会のあっせんの決着がつくまでチェック・オフを継続すると通知した。

ウ 組合と会は、平成8年10月から11月にかけて、ユニオンショップ協定の締結及び組合員範囲の確定について、団体交渉を行ったが、合意に至らなかった。また、当委員会のあっせんが、平成9年3月27日、不調となったことを受け、組合は、同年4月25日、当委員会に不当労働行為救済の申立てをした。会は、チェック・オフについては、あっせんの決着がつくまでとしていたが、上記申立て後も、引き続き行っている。

(7) Q職員らの組合費返還要求文書と訴訟の提起

ア Q職員と相模原病院の11名の婦長ら(主任2名を含む。)は、会に対して平成9年3月17日付けでチェック・オフ中止依頼書を提出した。このうち、当委員会に提出された9通は、いずれも平成8年6月以降にチェック・オフされた組合費の返還を求める文言があり、「中止下さる」と「中止して下さる」、「中止される」等の相違はあるが、ほぼ同一の文面である。また、Q職員は、組合に対して「組合費徴収中止について」と題する文書を提出して、平成8年6月以降にチェック・オフされた組合費の返還を求めた。

なお、組合は、平成10年7月頃、相模原病院図書室内に置かれていた「事務長専用」とラベルに記されたフロッピーディスクの中に、「労働組合の脱退について」と題する平成9年3月19日付け文書が収められているのを発見した。その文書には、「脱退願を提出した時点にさかのぼりチェック・オフされた金額の返還を求めると同時に組合からの脱退を切望するものであります。」などの記述があった。このフロッピーディスクには他に同病院に関連する訴訟、患者とのトラブル等に関する文書が収められていた。

イ 平成9年7月11日、Q職員、X主任及びZ次長の3名は、組合を被告として、横浜地方裁判所相模原支部に組合費の返還等を求める民事訴訟を提起した。請求の原因は、原告らは、平成8年6月から8月にかけて脱退届を提出するとともに、チェック・オフ中止を依頼したことにより、組合費支払義務は存在せず、組合も受領の権限を有しない

というものである。請求額は、Q職員が43,580円、X主任が58,560円、Z次長が53,650円である。

(8) 平成9年組合大会

ア 組合は、平成9年8月2日開催の定期大会において、組合員資格に関して、「婦長(士長)は自由意思に委ねる層とする。」との規約改正を行い、併せて、同年4月以降、改めて脱退届を提出していた婦長(士長)らについて、承認の決議をし、また、Q職員及びY職員を除名処分、Z次長及びX主任を除籍処分に付した。この脱退の承認により、相模原病院では12名中11名の婦長、伊勢原病院では11名中6名の婦長(士長)が組合を脱退するに至った。

イ 上記大会の議案書には、1997年度予算案として、収入が約6,245万円(うち組合費は約5,489万円)、支出のうち専従者経費が約1,476万円計上されていた。

4 平成9年組合大会後の労使事情

(1) 会による組合費相当額のプール

会は、組合に対して「組合費のチェック・オフについて」と題する平成9年9月9日付け文書で、「職員から貴組合への訴訟提起を契機に」、チェック・オフ中止依頼書を提出している職員で組合から中止要請のない者については、「平成9年9月分給与よりチェック・オフに相当する金額を本会でプールさせて頂き、裁判所の一審判決の内容等を勘案し、その処理の結論を出してまいりたい」、また、同年8月25日付けでチェック・オフ中止を依頼してきた者についても、同じ取扱いとし、今後についても同様とする旨、通知した。

なお、当時、I室長は既に死亡し、婦長(士長)は脱退を承認され、Q職員ら4名は除名・除籍となり、また、S課長は、平成9年4月、本所へ異動していたため、上記通知の時点で、会にチェック・オフ中止依頼書を提出し、かつ、組合費をチェック・オフされている者は、平成8年9月9日、平成9年8月25日及び同年9月6日付けでチェック・オフ中止依頼書を提出した3名の事務系職員であった。

(2) 事務系職員の脱退表明とa課長の働きかけ

ア 平成9年8月以後、同年末までに、脱退表明した事務系職員(現業職員を含む。)は、相模原病院では9名、伊勢原病院では7名、健康管理センターでは2名の計18名となった。これら脱退表明者は、1名を除いて、いずれも会にチェック・オフ中止依頼書を提出している。

このうち、相模原病院総務課及び医事課の事務系職員計4名が1997年8月20日付け、同年9月12日付け、同月29日付け及び同年11月7日付けで組合に提出した脱退届は、Q職員の脱退届とは、語順に入れ替えのある点、挿入句のある点に相違はあるが、ほぼ同じ文面である。

イ 相模原病院総務課長のa(以下「a課長」という。)は、平成9年9月から10月にかけて、同病院総務課及び管理課の複数の女子職員に対

し食事の際や茶の支度をしているときなどに、「T事務長が困っているの。助けてくれないかしら。」と話しかけ、脱退を約束したと言って他の女子職員の名前を挙げて、「あなたはいつ脱退してくれるの。」「脱退のしかたはQさんとY君に聞けばわかるから。」などと述べた。

(3) 相模原病院検査室職員の脱退表明

ア 検査室次長のb(以下「b次長」という。)は、組合に平成9年10月6日付けで「脱会届け」を提出した。

イ 検査室員14名は、組合に平成9年10月31日付けで連名の「脱会届け」を提出した。これら14名は、検査室では、「生理系」(心電図、脳波検査等、患者に接触して行う検査)の業務にあたっている者で、b次長が生理系を担当する次長であった。当時、同室の生理系には、b次長を含め17名が勤務していた。

ウ 検査室のc室長は、組合に平成9年11月4日付けで「脱会届」を提出した。

エ 上記アないしウの「脱会届け」又は「脱会届」は、いずれも内容照明郵便によるものである。また、脱退表明者は、いずれも会にチェック・オフ中止依頼書を提出した。

(4) 伊勢原病院検査室職員等の脱退表明、

ア 検査室次長のd(以下「d次長」という。)、検査室員10名及び看護部のe主任看護婦の12名は、組合に内容証明郵便により、平成9年11月17日付けで連名の「脱退届」を提出した。室員10名は、うち9名が生理系に属しており、d次長は生理系を担当する次長であった。また、全員が会にチェック・オフ中止依頼書を提出した。

なお、このときの脱退表明者には、下記イの「脱退届」に署名・押印のあった者のうち、f室員は含まれているが、2名の室員は含まれていない。

イ 平成9年12月8日、組合が、d次長は脱退勧誘をしているとして審査の実行確保の措置勧告を申し立てたことに関して、d次長が平成9年12月12日付けで、会に提出した書面には、別紙1ないし3として、内容証明郵便の用紙を用いた「脱退届」と題する書面の写しが添えられていた。

このうち、別紙1には、「左記 名」(1字分空白)と記載した次に、同室の女子室員2名と同病院のe主任看護婦の署名・押印が1行毎にあり、2行を置いて、「平成九年十月二十 日」(1字分空白)と記載されていた。別紙2には、d次長と同室の男子室員4名の署名・押印があり、「平成九年十月二十七日」と記載されていた。男子室員4名のうち、f室員は、同月1日付けで本採用となった者であった。別紙3は、上記アの脱退届の写しであった。

上記書面の中で、d次長は、別紙1及び2と同3を対比して、「脱退者全て自分の意思で行ったものであり私の指示ではありません。」「私

はサインをする一人一人に自分の意思でサインするんですねと確認を  
しました。」「1度サインをした者のうち2名が取消しをしましたが、  
私はそれに関して本人たちが決めた事ですから何も申ししておりません。」  
などと述べた。

(5) 審査の実効確保の措置勧告の申立てに伴う部内指導

ア 組合は、平成9年11月10日及び同年12月8日、会はa課長ら管理職  
をして組合員に脱退勧誘をさせてはならないとの勧告を求めて、当委  
員会に審査の実効確保の措置を申し立てた。会は、平成9年12月末の  
病院運営会議において、この申立てについて報告するとともに、脱退  
工作等と誤解を招くような言動のないよう留意を求めた。

イ 上記アの申立てに対して、審査委員は、平成10年1月20日、「被申立  
人においては、少なくとも本件審査の終了まで、職場において管理職  
員らが脱退勧誘と疑われるような行為をとらないよう、厳正に指導さ  
れることを要望いたします。」との口頭要望をした。会は、平成10年  
1月21日付けの部内宛文書で、審査委員の要望があったので重ねて留  
意するよう求めるとともに、同月末の病院運営会議においても説明し  
た。

(6) 伊勢原病院放射線室職員の脱退表明

ア 放射線室のg室長、次長2名及び室員3名は、平成10年5月25日付  
けで組合に「脱退届」を提出した。これら6通の「脱退届」は同じレ  
イアウトであり、そのうち1通には、本文中に「貴労組の活動等が理  
解しがたく」とワープロ打ちされており、他の5通には、同じ箇所に  
脱退表明理由が手書きされていた。

イ 放射線室員1名は、平成10年6月27日付けで「脱退届」を提出した。  
この「脱退届」は、前記アの6通とレイアウトは異なるが、脱退表明  
理由の部分を除いて同じ文面であった。

ウ これらの脱退表明者は、前記イの1名を除いて、会にチェック・オ  
フ中止依頼書を提出した。

5 脱退表明者のまとめ

(1) 平成9年組合大会前の脱退表明者

平成7年7月から平成9年8月2日の組合大会までに、脱退届又はチ  
ェック・オフ中止依頼書を提出することにより脱退表明した組合員は、  
看護系職員28名(うち婦長・士長以上26名、主任看護婦2名。主任看護婦  
2名は脱退表明直後に婦長に昇格。)、現業職員を含む事務系職員7名(う  
ち課長2名、次長1名)及び技術系職員2名(いずれも室長)の合わせて37  
名である。このうち、平成8年6月以降に脱退表明した22名については、  
1名を除いて、会にチェック・オフ中止依頼書を提出しており、また、  
2名が伊勢原病院勤務者、20名が相模原病院の勤務者である。

(2) 平成9年組合大会後の脱退表明者

平成9年8月2日の組合定期大会から平成10年8月までに、脱退届又

はチェック・オフ中止依頼書を提出することにより脱退表明した組合員は、看護系職員14名(うち婦長3名)、現業職員を含む事務系職員25名(うち課長4名、次長4名)及び技術系職員34名(うち室長2名、次長4名)の合わせて73名である。これらの脱退表明者は、5名を除いて、いずれも脱退届とチェック・オフ中止依頼書の双方を提出している。

(3) まとめ

以上により、平成7年7月、最初に伊勢原病院の婦長らから脱退届が提出されて以来の脱退表明者は、看護系職員42名(うち婦長・士長31名)、事務系職員(現業職員を含む)32名及び技術系職員36名の合わせて110名となった。

なお、組合は、上記の脱退表明者のうち、婦長(士長)らについては、脱退を承認し(上記の大会以前に退職又は副総婦長に昇格した者を除く)、Q職員ら4名については除名又は除籍としたが、それ以外の者については、本件結審時においても、組合員として取り扱っている。

6 Cの資材課長配転

(1) 経歴

Cは、昭和50年8月に、会に採用された薬剤師であり、昭和58年以降、伊勢原病院に勤務し、薬局次長、薬局長心得を経て、平成3年4月1日、薬局長となった。平成8年当時、同薬局には、薬剤師、助手ら24名が勤務していた。

(2) 平成8年組合大会以前の事象

Cは、昭和51年7月から1年間、相模原病院労組の執行委員長を務め、現組合結成後は、昭和58年7月から1年間、伊勢原支部執行委員を務めた。その後は、平成8年11月、中高年対策専門委員に就任するまで、組合役員となったことはなく、団体交渉に出席することもなかった。一方、平成7年7月に伊勢原病院の婦長らから脱退表明があったときは説得にあたった。なお、伊勢原支部の組合員は、平成10年8月1日現在、約470名である。

また、平成8年以降は、検査・給食の外注化に関して、会に反対意見を述べたことがあった。

(3) 組合大会議長への就任

Cは、平成8年8月10日、組合の定期大会において議長を務め、挨拶の中で「相模原病院の方で婦長さんたちが先頭に立って脱退を促しているということを知って、これは大変だと思い、議長を引き受けようと決心しました。」と述べ、また、相模原病院長にはセクハラの問題がある旨発言した。上記挨拶の要旨は、1996年8月17日付け「神厚労ニュース」に掲載された。

(4) L事務長との面談

ア Cは、平成8年8月14日、L事務長から呼出しを受け、事務長室で面談した。L事務長は、セクハラ問題発言について、「外部の人間の

いるところではまずいのでは。」と述べ、また、組合が給食の外注化に反対していることを挙げて、「組合なんか、そのうちどうなるかわからないよ。」などと述べた。

なお、L事務長とCとは、昭和50年代に共に相模原病院に勤務していた頃から付き合いがあり、車に同乗して雑談しながら通勤したこともあった。

イ 組合は、会に対して「申し入れ書」と題する平成8年9月24日付け文書で、L事務長の発言について、「支配・介入と思われる重大な言動」であるとして、会が承知してのことなのかどうかについて回答を求めた。

(5) 本部専門委員への就任

ア Cは、平成8年11月21日の本部執行委員会において、専門委員(中高年対策担当)に選任された。専門委員は、組合規約上の役員の一つであり、当時の規約では、執行委員会が任命するものとされていた。

また、Cは、平成8年11月28日、伊勢原支部執行委員会において、同支部の特別執行委員・相談役に選任された。この職は、支部執行部を補佐するため特に設けられた職であった。

イ 組合は、役員を改選したときは、会に文書で通告しているが、Cの専門委員就任については、文書通告しなかった。Cは、専門委員就任後、団体交渉や労使協議に出席したことはなかった。

ウ 1996年12月16日付け「神厚労ニュース」に、「伊勢原のC薬局長を中高年対策専門委員に任命」との見出しで、同人の中高年対策専門委員及び支部特別執行委員・相談役就任を伝える記事が掲載された。その配布直後、伊勢原病院のh院長は、病院内でCに出会った際、「今度は、組合の中高年対策委員なんだってな」と声を掛けた。

エ 神厚労ニュースは、全組合員に配布され、両病院の掲示板に貼り出されるほか、伊勢原支部では、院長、事務長、役員室等にも配布している。一方、会は、病院で神厚労ニュースを入手した際には、本所へコピーを送付する取扱いとしている。

平成7年8月16日開催の団体交渉の際、「神厚労ニュース」が話題となり、D常務は、「私に見ろって置いてあるんでしょ、あそこに。だから、よく見えますよ。」と述べた。

(6) 半日直勤務への対応

ア 会の規程では、土曜日午後の救急患者に対応するための時間外勤務(半日直勤務)には、定額の日直勤務手当の半額を支給することとされていたが、伊勢原病院の薬局等では、日直勤務の域を超えているとして、従来から、実労働時間に応じた時間外勤務手当が支給されており、Cが薬局長となってからも、同人の判断により、この取扱いが継続していた。会は、内部監査でこのことを知り、平成7年9月頃から10月頃にかけて、規程のとおりにするよう指示したが、組合の反対により、

引き続き同じ扱いがなされていた。

イ 平成9年1月11日開催の団体交渉で、半日直勤務の問題が取り上げられた際、J部長は「薬局なんかは具体的な話をすると、5時まで全部時間外付けちゃってますよ。果たしてこれは、どうなのか。」と、また、T事務長は「実態としてやってた所属長は責任問題だね。」などと発言した。

(7) i 参事への申し出

平成9年3月6日、Cは、伊勢原病院内で参事のi(以下「i参事」という。)相模原病院薬局長のj(以下「j薬局長」という。)らと業務上の打合せをした際、資材部長のk(以下「k部長」という。)の退職が話題となり、Cは、組合役員をしているので異動はさせないでほしい旨述べたが、i参事は返答しなかった。

(8) 配転の内示と組合への事前通知

ア 会は、平成9年2月末、k部長(資材課長を兼務)から同年3月末をもって退職したいとの意向が示されたのを受け、後任の資材課長にCを内定した。

なお、薬局長と資材課長は同格職であり、また、当時、会に在籍する薬局長は、C(50歳、勤続21年8月)、j薬局長(43歳、勤続21年)の2名で、現職への主任期間はともに6年であった。

イ 平成9年3月中旬、J部長は、A委員長に対して電話で、異動対象者は、平成8年度の組合役員名簿に掲載されている者のうちでは、財政部長を務める1名のみで、他にはない旨を通知した。会は、平成6年4月の伊勢原支部長の配転を契機に、執行委員の配転に当たっては、本人への内示前に組合に口頭で通知する取扱いとしていた。

組合は、平成8年4月の異動で厚木支部長(本部執行委員を兼ねる。)が本所へ配転となる旨を会より通知された際、慣行により同人が非組合員となることには同意したが、同年3月30日付け文書で、「今後は組合役員の人事に関しては事前協議約款の締結を含めて、このようなことがありませんように」と申し入れていた。

ウ 平成9年3月21日、会は、Cに対して資材部資材課長への同年4月1日付け配転(以下「本件配転」という。)を内示した。

(9) 資材部の構成

ア 資材部は、昭和58年4月、横浜本所内に薬剤部として発足し、初代部長にはI(薬剤師。以下「I部長」という。)が相模原病院薬局長から昇格した。薬剤部は、薬局長から降格された薬剤師が配属され2人態勢となっていた昭和61年2月から昭和63年3月までの期間を除いて、職員は部長1人であり、2人態勢の間、I部長は相模原病院薬局長を兼務し、1人態勢に戻った後も平成2年3月の退職まで兼務が続いた。平成2年4月、k部長(薬剤師)が伊勢原病院薬局長から昇格し、薬剤部長となった後も、1人態勢であった。

イ 平成6年4月、薬剤部は資材部と改称されるとともに、資材課が置かれ、薬品のほかに医療材料も扱うようになり、部長は引き続きk部長で、資材課長がm(事務職員)の2人態勢となった。平成7年4月、m課長の転出に伴い、k部長が資材課長を兼務し、また、n(事務職員)が資材課次長(課長の次位職)となった。

なお、本件配転当時、資材部は、2人態勢であり、平成9年4月以降、厚木本所内に移転することが予定されていた。

(10) 資材部の業務

ア 資材部の主な業務は、薬品類及び医療材料の購入価格の交渉である。会では、年間40億円以上の薬品類を購入しているが、この場合、保険請求することのできる厚生省所定価額と実際の購入価格との差額が、いわゆる薬価差益として会の利益となる。ただし、本件配転当時、厚生省が薬価を定めるという制度は、平成12年を目途に改正が検討されていた。

イ 会は、薬品類のうち相当数の品目の価格交渉(薬価交渉)については、関連団体である日本文化厚生農業協同組合連合会(以下「文化連」という。)に委託しており、資材部において薬価交渉が行われるのは、それ以外の薬品類についてである。委託品目は年々拡大されており、平成3年度頃は7割程度だったものが、平成8年度には約8割、平成9年度には約9割となっており、本件配転当時、更に拡大が予定されていた。また、会は、平成11年度には院外処方箋の導入を予定しており、この場合、会が購入する薬品類は大幅に減少することが見込まれる状況にあった。

(11) 本件配転に関する団体交渉

組合は、「伊勢原支部および県連役員・C氏の配転に関する申し入れ」と題する平成9年3月22日付け文書で、本件配転の撤回を申し入れ、また、前年の厚木支部長が非組合員化された例を挙げて、労使間の信義を損なうことのないよう申し入れた。これに対して会は、「『配転に関する申し入れ』に対する回答について」と題する同月25日付け文書で、本件配転は業務上の必要に基づくものであり、また、C本人及び組合が望むならば、本所においても組合員とすることに異議はない旨を回答した。

Cは、会に対して「人事異動内示に関する申し入れ」と題する平成9年3月26日付け文書で、本件配転の撤回を求め、また、同月29日開催の団体交渉において、辞令には従うが撤回を求めて争うと述べた。

(12) 本件配転の発令

平成9年4月1日、本件配転を含む人事異動が発令され、資材部は、i参事が部長(兼務)、その下にC資材課長とn次長の態勢となった。また、j薬局長が伊勢原病院薬局長となった。

なお、本件配転当時、両病院とも、薬剤師について法定の人員を欠いているとの指摘を保健所から受けており、会はパート職員でその不足を



補っていた。

(13) 本件配転後の状況

ア Cは、資材部では主に薬価交渉を担当しており、また、その勤務地は厚木本所であるが、価格交渉、薬局業務の指導等のため、毎週、相模原病院に3回、伊勢原病院に2回出張している。この出張に関し、平成10年6月頃、i参事からCに対して、週1回とするようにとの意見があった。

イ Cは、本件配転後も組合員資格が継続されたため、伊勢原支部所属の組合員として、引き続き中高年対策専門委員及び同支部特別執行委員・相談役を務めている。資材部に勤務する組合員はCのみであるが、隣接する健康管理センターには、厚木支部所属の組合員が勤務しており、平成10年8月1日現在、同支部組合員は10名である。

ウ Cは、本件配転の日に定期昇給を受けたほかには、その前後で給与等に変動はない。通勤時間は、伊勢原病院勤務のときより約10分長くなった。

7 相模原支部における平成8年度組合役員選挙

(1) i参事の発言

平成8年6月下旬、i参事は、相模原病院内で、検査室次長のp(以下「p次長」という。)及びb次長に、別個に、「いまの組合をなんとかしてもらいたいと思って」、「役員選挙に立候補しないか」などと述べた。これに対して、b次長は、「こういうことは下から勧められて出るものですから、私にはできません。」と答えた。

(2) 選挙の経過

ア 組合役員は支部・部門毎に選出されることになっており、平成8年7月8日に公示された相模原支部パラメディカル部門(事務・技術系職員)では、定数2名に対して、副執行委員長代行(当時)で現副執行委員長のo(以下「o副委員長」という。)、p次長及びS課長の3名が立候補した。

イ 組合は、3名の立候補者に対し、「労使関係について」など6項目の質問をし、その回答を1996年7月9日付け「神厚労ニュース」に掲載した。このうち、p次長の回答には、「立候補のきっかけは現在の執行部体制に強い不安と慣れを感じ」などの記載があり、S課長の回答には、「管理職として、会側に立って、業務を遂行する人間に対しては、組合からの脱退を促すことが本来の労働組合の形を取り戻すために望ましい。」、「現在の様な一部執行部の独走を排除し」などの記載があった。

ウ 平成8年7月15日から17日にかけて投票が行われ、o副委員長及びp次長が当選し、S課長は落選した。

(3) a課長及びq婦長の働きかけ

ア 選挙期間中、a課長は、勤務時間内に総務課及び管理課共同の事務

室内で、「みんな、組合選挙では、pさんかSさんに入れるのよ。」と述べた。

イ 平成8年7月10日、相模原病院職員出入口付近で、婦長のq（以下「q婦長」という。）が配布していた文書は、上部に「今度の選挙ではp氏、S氏をよろしくお願いします」と記され、本文は、「立候補にあたって、私自身の考え方というより一組合員としての意見を述べさせていただきます。」という書出しで始まり、それ以下の記述は、(2)のイのp次長の回答とほぼ同文であった。

(4) 当選後のp次長の行動

p次長は、平成9年3月13日、「労働組合関連諸問題について(報告)」と題する資料をo副委員長に示し、また、同月19日の執行委員会に、「名前は言えないが、ある組合員から渡された。」と言って提出した。この資料には、「現在加入している労働組合から、脱退することは可能であるか？」との問いに対し、「可能」との答えやその根拠などが示され、「労働組合は、結成・解散は自由です。一定の要件さえ満足すれば、少人数で労働組合を結成することも可能です。」「仮に、今加入している労働組合が気に入らなければ、自分で労働組合を起こすという手もありますが、でも実際は、自分の業務との兼ね合いを考えても、それはとるべき手段ではないと思います。」などの記載があった。

8 平成9年の春闘行動

(1) 春闘行動の通告

組合は、「争議行為に関連する春闘行動の予定について」と題する平成9年3月10日付け文書で、会にデモ行進や職場集会等を含む同月11日以降の行動予定を通告した。

(2) 会の要望等

ア 会は、「門前集会に対する申し入れについて」と題する平成9年3月12日付け神厚連総発第170号文書(以下「170号文書」という。)で、組合に「集会の中止を要望いたします。」「病院敷地内での集会は許可いたしません。」「会が貸与している白衣等のユニフォームの着用は禁じます。」などと申し入れた。

イ 会は、「要望書」と題する平成9年3月13日付け神厚連総発第172号文書(以下「172号文書」という。)で、組合に、前記(1)通告事項に対する要望として、デモ行進等一連の行動については、「自粛されるよう再度要望いたします。」と通知した。

(3) 組合の対応

ア 組合は、平成9年3月14日、172号文書には170号文書にあった「許可いたしません」、「禁じます」との文言がなく、題名も「要望書」であることから、予定どおりデモ行進等を行っても問題はないとの結論に達し、同日、会に要望を受けることはできないと回答した。

イ O支部長は、a課長に対して170号文書は効力を失っており、予定ど

おりの行動をとる旨通告した。

(4) 文書の提示

平成9年3月14日、会は、両病院内の掲示板に172号文書と「職員各位」宛ての「春闘行動について」と題する神厚連総発第172号文書(以下「173号文書」という。)を掲示した。同文書には、「労働組合に対し別紙のとおり一連の春闘行動について自粛されるよう要望書を郵送いたしましたので、ここにその要望書(写)を掲示いたします。」と記載されていた。相模原病院では、170号文書も併せて掲示した。

(5) T事務長の発言

平成9年3月15日、相模原支部のデモ行進の開始前、T事務長は、O支部長に電話で(会の第170号文書は生きているからな。そのとおりにやってくれよ。)と述べた。

(6) デモ行進とその撮影

ア 平成9年3月15日午後、相模原支部は、相模原病院から橋本駅前を往復するデモ行進を行った。このとき、病院のロビー、玄関付近には、a課長ら管理職が配置されていた。

イ デモ隊列が橋本駅前にさしかかったとき、Y職員が歩道橋上からビデオカメラで隊列を撮影しており、A委員長の抗議で中止した。隊列が相模原病院に戻ったところ、Y職員は、玄関付近で隊列の写真を撮影しており、抗議の声が起こると病院内に走りこんだ。なお、当日は土曜日で、Y職員が上記のビデオ・写真撮影をしたのは、退勤後のことであった。

ウ Y職員は、「ビデオ撮影は私の趣味」、「私の取った行動は、誰かの指示を受けての行動ではありません。」との書面を会に提出した。

エ 平成9年3月末頃、Y職員は、前記イのデモ行進撮影に関して、組合役員らから抗議を受けた際、「pとq婦長なんて、脱退者の有志を集めて、それに他の人を加えて、第二組合を作ろうと動いてるよ。」と述べた。

9 組合の教宣活動に関する総婦長らの発言

(1) 組合アンケートに関する発言

ア 平成7年11月、相模原支部看護委員会は、看護婦不足問題などに関するアンケート調査を行い、その集計結果を同年12月5日、組合の教宣部会議で資料として配布した。その資料中には、報告事例として、看護婦の手が足りなかったため医療事故につながるおそれがあったというものがあった。

イ 平成7年12月6日、r総婦長は、o副委員長を呼び出し、前記アの資料を手にしながらか、「機関紙だけじゃなく、世間に公表して何か要求をとる手段にでもするというんじゃないでしょうね」と述べ、これに対してo副委員長がそのような心配はないと説明したところ、「機関紙には載せない」と約束できるのね。」と述べた。また、同支部看護

委員会の正副委員長を呼び出し、「病院の生き死にに関することを院外にもらした」、「看護部の問題、看護婦個人の問題としてとらえなさい」などと述べた。

(2) 伊勢原支部「看護委だより」に関する発言

ア 伊勢原支部看護委員会は、1996年1月31日付け機関誌「看護委だより」に、全国的な「申し送り」（看護婦が交替時に行う打合せ）廃止の動きに関して、『外の流れがそうだから』というような理由で簡単に廃止の結論に走っていいのでしょうか。』との記事を掲載した。

イ 伊勢原病院総婦長のs（以下「s総婦長」という。）は、平成8年3月14日、支部看護委員と同総婦長との想談会の席上、看護委員らに上記「看護委だより」を示しながら、「毎月、集まっては、こんな低劣なことしかしていないのですか。」、「婦長に反対することしか考えていないじゃないの」などと述べ、また、記事を示して、「ここは誰が書いたんですか。」、「『出席者』とはいったい誰ですか。」などと問い質した。

(3) 「神厚労ニュース」に関する発言

ア 組合は、平成8年1月29日に伊勢原病院で開催された看護部教育委員会主催の研修に関連して、講話の中で人を「どうしても、いないと困る人」から、「どうしても、いなくなっしてほしい人」までの5段階に分けた例が出されたことを取り上げ、「話し手の意図は、別のところにあったのでしょうか」として、『いなくなっほしい人』などという言葉が平気で飛び出すあたりに、会が現在進めている『人事考課』の思想的な影響を見てとれます。」などの記事を1996年2月27日付け「神厚労ニュース」に掲載した。

イ 平成8年3月18日、上記「神厚労ニュース」の内容を知ったF副総婦長（教育委員長を兼ねる。）が、s総婦長に、A委員長のもとに抗議に行く旨を話すと、s総婦長は、「始末書でも書いてもらいたいぐらいね。」と笑いながら答えた。F副総婦長が、A委員長に「書いた人に謝ってもらいたいです。」と申し入れたところ、総婦長は承知かと尋ねられ、「もちろん知っています。始末書でも書いてもらいたいぐらいだわねって、おっしゃってました。」と答えた。

(4) 組合機関紙に関する発言

ア 組合と会とは、平成8年5月以降、4週8休制導入について交渉を重ねていたが、合意は成立せず、組合は、同年2月、当委員会のあつせん事項に4週8休制導入の件を追加した。

イ 平成9年3月28日、伊勢原病院手術室の朝礼の際、同室婦長のt（以下「t婦長」という。）は、前日の病院運営会議では、「4週7休より始めて、1年以内位に4週8休に行くのではないか」とのことだったと伝達した。同年4月18日の朝礼の際、同室看護婦で組合執行委員のuが、「組合としては、4週7休から始めるとしても、1年以内に

移行してくれるという確約を取れば妥結してもいいんじゃないか、その方向で検討していく」と報告したところ、t 婦長は「会が4週7休で始めて、1年以内に4週8休にする予定だということを運営会議で聞いて、発表しているのに。」と述べ、これに対し、u 看護婦は、「そんなことは労使間で全然話し合われたことはないし、まだ地労委にあっせんにかけている最中です」、「そういうことは現場に発表してはいけないのではないですか」と述べた。

ウ 朝礼後、t 婦長は、u 看護婦を休憩室に呼び出し、「みんなを扇動して。組合は、新聞でなんでも組合が要求を勝ち取ったかのように宣伝しているけど、既に事前に決まっていたことだって多い。だいたい、組合の新聞は嘘が多い。」などと述べた。

(5) 伊勢原支部機関紙に関する発言

ア 伊勢原支部は、平成10年3月31日付け機関紙「すくらむ」に、「看護委員会より」と題して、w 准看護婦による「人員不足のマンネリ化現象、補充を期待しているが、なかなか実現せず苛立ちを覚える。」などの記事を名入りで掲載した。

イ 平成10年4月9日、支部看護委員会でw 准看護婦は司会を務め、その中で上司のx 婦長(以下「x 婦長」という。前年8月、脱退を承認され非組合員。)から、4月は冠婚葬祭や学校関係以外の休暇は控えるようにとの要望があったことを取り上げた。同支部は、この要望は休暇を取る権利を抑圧するものだとして、同月10日、総婦長に申入れをした。

ウ 平成10年4月11日、x 婦長は、w 准看護婦を面談室に呼び出し、「看護委員のみんなに話す前に、どうして私に話してくれなかったのか。」「あなたのあの文章を見て、総婦長もとてもあきれていたわ。あれは、いったいどういうことなの。」などと述べた。

10 相模原支部における団体交渉

(1) 専従者の団体交渉出席の通告

組合は、会に対し、平成8年3月30日付け「執行部役員の一部変更について」と題する文書で、A 委員長及びH 書記は、今後、専従役員として、団体交渉に参加し発言する旨を通告した。また、同年8月10日開催の執行委員会で、今後は支部の団体交渉にも原則的に専従者が参加すると申し合わせた。

(2) H 書記に関する T 事務長の発言

ア 平成8年8月21日、T 事務長は、R 主任と面談した際、H 書記について、「専従に入って組合が強化された。」などと述べた。

イ 平成9年3月27日、T 事務長は、y 医師と面談した際、専従者のことが話題となり、「いまリードしているのは済生会にいたらしいんだけど」、「何やってたかって言うと、守衛やってて、それでなんか闘争やってるらしいんだね」、「闘争をやってね。その組織を潰したなって

ことが勲章になっていく人たちですから、難しいですよ。」などと述べた。

なお、H書記は、横浜市内の済生会病院で派遣労働者として勤務していたことがあり、昭和55年から3年間、同病院の派遣労働者で組織する労働組合の執行委員長を務めていた。

(3) z配転問題に関する支部交渉

ア 平成9年1月27日、相模原病院検査室助手のzは、T事務長らから呼出しを受け、同年4月1日をもって病棟の看護助手に配転することを告げられた。この配転により、zは、業務は受診者の受付から患者の介護となり、勤務は早番・遅番が加わり、技能・特殊勤務手当も減額することになった。

イ 平成9年2月18日、O支部長はo副委員長とともに、T事務長に、zの配転問題で相模原支部との団体交渉(以下「支部交渉」という。)を口頭で申し入れ、同月24日には、文書で申し入れた。

ウ 平成9年2月26日、支部交渉が行われたが、合意は成立せず、O支部長は、あらためて支部交渉をもちたいと申し入れた。それまで支部交渉の組合側出席者は、支部長、副支部長、相談役(o副委員長が兼務。)等で、専従者であるA委員長およびH書記が出席したことはなかった。

平成9年3月3日、O支部長が支部交渉には専従者を出席させたいと申し入れたところ、T事務長は、これまで支部交渉に専従者は出席しておらず、今回も特に専従者を入れなければ話し合いができないとは考えない旨を回答した。

エ 組合は、平成9年3月6日付け文書で、相模原病院長及び事務長に対し、組合には前記(1)の申合せがあることを通告するとともに、同年3月12日に予定されている支部交渉には専従者が出席することを通知した。

(4) 外注化問題に関する支部交渉

ア 会は、平成9年4月から相模原病院中央材料室の業務(医療器具や材料の滅菌、洗浄、保管等)を外注化することとし、同年3月初旬頃、同室勤務の組合員5名に対し、外注が決定したので病棟などに異動することになると通告した。

イ 組合は、会及び相模原病院に、「3月12日の支部団交における追加議題の申し入れ」と題する平成9年3月8日付け文書で、外注化問題を同月12日の支部交渉の議題に追加すること、専従者の参加を拒否しないことなどを申し入れた。これに対してT事務長は、O支部長に、「職員とは話し合うが、職員でない専従とは話し合うつもりはない。」と述べた。

ウ 組合は、会に、「団交事項の追加と上部団体からの団交参加の申し入れ」と題する平成9年3月11日付け文書で、外注化問題について本部

での団体交渉(以下「本部交渉」という。)を申し入れ、会も了承した。同月17日以降、本部交渉が行われているが、本件結審時において、合意には至っていない。なお、これに伴い、外注の実施は延期されている。

(5) 3月12日の支部交渉

ア 組合は、平成9年3月11日付け相模原病院長及び事務長宛て文書で、同月12日の支部交渉への専従者の参加を飽くまで拒否するのか、また、前記(4)のイのT事務長発言は基本姿勢なのかについて、文書回答を求めた。

イ 平成9年3月12日、T事務長は、O支部長に対し、総務課員を通じて、予定の団体交渉については、専従者を入れない交渉としたい旨を回答した。相模原支部は、支部だけの交渉は控えるようにとの本部の指示を受け、この日の交渉を見送りとした。

(6) z配転問題の本部交渉への移行

ア 相模原支部は、平成9年3月22日付け文書で、z配転問題はそのまま放置できないとして、早期に支部交渉を行うよう相模原病院に申し入れた。

イ 平成9年3月24日、z配転問題に関して、支部交渉が行われたが、合意に至らなかった。その席上、T事務長は、「こういう形で終わらせていただくということになる可能性が高い。」と述べた。会は、zに対して、同日、配転の内示をし、同月28日、T事務長は、zに対し「最後のお願いと同時に、これは会の命令を伝えるものである。」と告げた。

ウ 組合は、平成9年3月27日、z配転問題に関する本部交渉を申し込み、組合と会は、同月29日から4月1日にかけて本部交渉行い、配転先は内科外来とすることなどで合意した。

11 本件申立て

組合は、平成9年4月25日、当委員会に本件不当労働行為の救済を申し立てた。請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 会は、Cに対する平成9年4月1日付けでなした資材課への配置転換を取り消し、同人を原職に復帰させること。

(2) 会は、管理職等をして、組合員に対する脱退勧誘及び第二組合作りの支援をしないこと。

(3) 会は、管理職等をして、組合の教宣活動や役員選挙などに介入しないこと。

(4) 会は、団体交渉のメンバーに専従者が入ることを理由に支部交渉を拒否しないこと。

(5) 会は、陳謝文を手交及び掲示すること。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、平成6年1月頃から組合員の範囲を狭めるための干渉を始め、平成7年6月には労使間の合意が成立したかの如き文書を発表し、平成8年6月以降は組合員に組合費チェック・オフ中止依頼書を提出させ、平成9年には脱退表明者に組合費返還請求訴訟を提起させ、さらに脱退表明者の組合費相当額をプールすることにより脱退表明を促すとともに、申立人の財政を逼迫させようとし、一方では、被申立人及びその意を体した管理職らは、脱退勧奨及び第二組合の結成を行い、申立人の組合役員選挙、教宣活動及び春闘行動にも妨害を加えた。

また、Cについて本件配転を行ったことは、同人の組合活動を嫌悪し、組合活動の困難な職場に異動させたものである。

イ 被申立人が、相模原病院において、今日まで一貫して支部交渉に専従者の出席を拒否し続けていることは、団体交渉を拒否するものである。

(2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、不当労働行為意思はなく、支配介入に及んだ事実もない。申立人において脱退勧奨等を行ったと主張する課長、婦長らは、労働組合法にいう「使用者」ではなく、当時は組合員であった。なお、本件申立て時、行為のときから既に1年間を経過したものについては、却下されるべきである。

また、被申立人は、Cについては、組合大会議長を務めたこと以外は、その組合活動を承知しておらず、本件配転は適正な人事権の行使であり、配転後も組合活動に支障は生じていない。

イ 被申立人は、相模原病院での支部交渉を拒否した事実はなく、従来の慣行に照らして専従者の出席を遠慮してくれるよう要望したに過ぎず、誠意をもって支部交渉に応じている。

2 一部却下の主張について

(1) 被申立人の主張

被申立人は、申立人が不当労働行為を構成する事実として指摘する事実のうち、本件申立て時、行為のときから既に1年間を経過したものについては、却下されるべきであると主張する。

(2) 当委員会の判断

確かに、前記第1の2の(3)、(7)及び(8)並びに9の(1)、(2)及び(3)で認定したとおり、D常務が組合員の範囲について発言したのは、平成6年1月7日であり、会が「労組との打合せ結果」を配布し、その後両病院の婦長らが脱退表明をしたのは、平成7年6月22日から同年8月31日にかけてであり、r総婦長が組合アンケートに関して発言したのは、平成7年12月6日であり、s総婦長が「看護委だより」に関して発言したのは、平成8年3月14日であり、F副総婦長が「神厚労ニュース」に関して発



言したのは、同年3月18日であり、いずれも、本件申立て時においては、行為の時から1年以上が経過している。

しかしながら、上記の行為については、後記3の行為との関連性を直ちに否定できるものではなく、一見して明らかに却下事由に該当すると言ふことはできないので、申立人の主張は認められない。

### 3 脱退勧奨、Cの配転等による支配介入の有無について

#### (1) 脱退勧奨等の有無について

##### ア 課長、室長、婦長、次長らの使用者性

被申立人は、所属長(総務課長を除く。)、次長、伊勢原病院の副総婦長らについては、組合員であって、これらの者の行為について、被申立人に不当労働行為は成立しないと主張するので、以下、判断する。

申立人が脱退勧奨、教宣活動への干渉等を行ったと主張するS課長、b次長、c室長、d次長、g放射線室長、F副総婦長、t婦長らについて、申立人は、問題とされる行為時においては、組合員としていたところである。しかし、組合員であっても、使用者から指示を受け、又はその意を体することにより支配介入を行うことは可能なのであるから、組合員であることのみをもって、被申立人の使用者としての不当労働行為責任が否定されるものではない。

次に、前記第1の2の(1)のウで認定したとおり、所属長は、部下の人事考課に関しては、第一次評価者であるとともに、日常の業務に関する指揮・監督権を有している。次長は、所属長の職務を補佐するとともに、不在時には代行する。また、副総婦長は、総婦長を補佐し、事故あるときは職務を代行するものである。

以上のとおり、所属長、次長及び副総婦長は、部下に対する関係においては、使用者から一定の権限を付与されているのであるから、これらの者がその権限を用いて支配介入に当たる行為を行った場合、被申立人は使用者として不当労働行為責任を免れないものである。

##### イ チェック・オフ中止依頼による脱退表明

###### (ア) チェック・オフ中止依頼に至る経過

###### a D常務の要求

前記第1の2の(1)、(2)及び(3)で認定したとおり、D常務が主任以上の非組合員化を要求した平成6年1月当時、病院では、一部の管理者と医師以外は、所属長も含めて全員が組合員であり、会においても、組合加入を確認することなく組合費をチェック・オフするという取扱いが、申立人の前身組合の時代から継続しており、病院勤務者については、全員が組合員であることを前提とした労使関係(以下「全員加入の慣行」という。)が形成されていたと考えられる。平成元年頃まで労使関係は平穩に推移してきたが、同年8月、看護委員会が設けられ、夜勤問題への取組を開始し、平成5年4月には夜勤協定が施行され、以後も同委員会を中心に

組合活動が活発化する中で、次第に労使対立は顕在化していた。一方、所属長は組合員であるとともに、病院運営会議の構成員として、労使問題にも関わるという状況があったことから、会は、全員加入の慣行を問題視し、組合員範囲を狭めることを要求するに至ったものであり、所属長の非組合員化がその意向であったと考えられる。

b 「労組との打合せ結果」の配布

前記第1の2の(5)、(8)及び(9)のイで認定したとおり、平成7年の脱退表明者については、「組合員になるか否かは、本所の方からは本人の自由意志であると聞きおよんでいます。」との文言や、「加入、脱退は自由と病院運営会議の文書に出たでしょ。」との発言から見て、「労組との打合せ結果」にいう脱退の自由及び脱退表明者のチェック・オフ中止が、会の見解として意識されていたことが窺われる。また、婦長らには、組合費などへの不満があった。

以上から、会が同資料を配布したことが、不満を抱きながらも組合に留まっていた婦長らを脱退表明に踏み切らせたと考えられる。しかし、当時、他に際だった労使対立はなかったこと、同資料にいう「結果」とは、会が内部検討した結果と解されることから見て、直ちに会が脱退を促すために合意が成立したかの如く装ったとまで言うことはできない。

(イ) チェック・オフ中止依頼書の提出

前記第1の3の(1)のア、(2)、(3)及び(5)のウで認定したとおり、平成8年6月から8月にかけてのI室長、婦長、事務系職員らの脱退表明では、全員が組合費チェック・オフ中止依頼書を提出している。「チェック・オフ協定が締結されているときでも、労働者からチェック・オフ中止依頼があれば中止すべきである」との法理は、平成5年3月25日最高裁判所判決によって確立したものであり、一般には馴染みのないものである。それにもかかわらず、全員が同時期に、一致してチェック・オフ中止依頼書を提出したことは、偶然とは考え難い。

(ウ) 会の指示の有無について

a 脱退及びチェック・オフに関する会の見解

前記第1の3の(2)で認定したとおり、平成8年6月に再度脱退表明した婦長らからは、「大会なんて待たなくても脱退できると聞いたから。」、「総婦長さんのほうから『脱退したら、会は組合費の天引きはしない』と言われたから」との発言があり、また、脱退表明の後も、I事務長は「個人が脱退したいと言ってきたらチェック・オフしないつもりだ。組合を抜けるのは自由だから。」と述べていることからして、脱退の自由及び脱退表明者のチェッ

ク・オフ中止との見解は、一貫して会から示されていることが窺われる。

前記(ア)のbのとおり、前年、「労組との打合せ結果」を配布したことが集団脱退表明の契機となったことから見て、会には、脱退の自由と脱退表明者のチェック・オフ中止を併せ示すことには、脱退表明を促す効果のあることが認識されていたと考えられる。

以上から、平成8年に至っても、会が脱退自由とチェック・オフ中止の見解を示し続けたことは、婦長らの疑義に答えるというに留まらないものがあつたと言わざるを得ない。

b 所属長非組合員化の意図

前記第1の2の(8)及び(9)のAで認定したとおり、組合規約には脱退に関する規定がなく、平成7年の脱退表明も、結果として留保となったことから、脱退届を提出したとしても、承認には曲折を伴うことが予想される場所である。一方、前記(ア)のaのとおり、会には、平成6年頃から所属長を非組合員化したいとの意向があつた。婦長らの脱退の動きは、このような会の意向に沿うものであり、会には、婦長らにチェック・オフ中止依頼書提出を指示し、事実上の脱退を実現しようとする意図があつたと推認される。

c 組合専従者の存在

前記第1の2の(10)及び(11)並びに10の(2)で認定したとおり、平成7年7月に組合が他病院の労働組合で執行委員長経験のあるH書記を専従者としたことに関して、D常務が「よそ者に発言してもらっては困る。」、T事務長が「専従に入って組合が強化された」と発言したこと、同書記の加入後の36協定締結交渉が難航したことが認められる。平成8年4月には、A委員長も専従者となった結果、平成8年6月当時の組合予算(1995年度)では組合費収入の約20%であつた専従者経費が、翌年度は増大することが予測され、現実に1996年度予算では約30%となった。このことは、大会議案書などから、会には容易に認識し得るところであつた。

以上のことからすると、会には、専従者の導入により、組合執行部が整備されたとの認識があり、脱退表明者のチェック・オフ中止により、その財政的負担から組合が今後、専従者を置くことを断念せざるを得ない状況もあり得るとの認識があつたものと推認される。

d チェック・オフ中止に対する会の認識

会から組合への文書を見ると、前記第1の3の(4)のイ及びエで認定したとおり、平成8年6月13日付け文書には、「要望書が提出された以上組合費の天引きを中止せざるを得ない」との文言があり、同月24日付け文書では、「労働基準法第24条に会が抵触し

かねない」との表現に変わり、さらに、同年7月2日付け文書では、最高裁判所判例が引用されている。

平成8年6月13日付け文書の文言は上記最高裁判所判例を使用者の視点で解釈したものと解されること、前記aのとおり、婦長らには脱退表明者にはチェック・オフを中止することが事前に知らされていたと見られることから、会には、当初から同判例の法理が念頭にあり、チェック・オフ中止は使用者が単独で行い得ることをも考えると、チェック・オフ中止依頼書の提出があれば、組合の関与し得ないところでチェック・オフを中止し、事実上の脱退が可能であるとの認識があったことが窺われる。

さらに、前記第1の3の(5)のウで認定したとおり、事務系職員4名のチェック・オフ中止依頼書は、I中止依頼書とほぼ同文であり、Y職員のもは誤字(程出)までが同じであって、これら4名はI中止依頼書を見本としていたことが窺われる。

以上から、会には、H書記の加入により組合執行部が強化されたとの認識があり、警戒していたところ、専従者の経費が組合予算の相当部分を占めること、婦長らが組合費のことなどで不満をもっていたことに着目して、婦長らを非組合員化することにより、全員加入の慣行を変容させるとともに、組合に財政上の不安を与えることを意図して、平成8年6月以降、まず、I室長、続いて婦長ら、更に事務系職員らにチェック・オフ中止依頼書を提出させたものと推認せざるを得ない。

#### ウ 組合費返還要求と組合費相当額のプール

##### (ア) 組合費返還要求文書

前記第1の3の(7)で認定したとおり、Q職員及び婦長らから平成9年3月17日付けで会に提出された文書には、組合費の返還を求める文言が加わっており、Q職員から組合に提出された文書にも、同様の文言があった。「労働組合の脱退について」と題する文書も、脱退表明以後の組合費返還を求める内容で、Q職員及び婦長らの文書の2日後の日付である。これ以前、チェック・オフされた組合費の返還要求がなかったにもかかわらず、1日を置いただけの間に、上記のとおり組合費返還要求文書が作成されていたことから見て、これらの文書の提出は相互に連携したものと見ざるを得ず、平成9年3月当時、相模原病院では、チェック・オフ中止依頼の動きが組合費の返還を求める動きに進んでいたことが窺われる。

また、「労働組合の脱退について」は、機密事項に関わる文書と同じフロッピーディスクに収められていたことからして、T事務長又はその指示を受けた人物によって作成されたものと考えられ、上記のQ職員及び婦長らの文書と連携が認められるのであるから、組合費返還要求の動きには、T事務長が関与していたと推認せざるを得ない。

得ない。

前記第1の3の(6)、8及び10で認定したとおり、組合費のチェック・オフは前年(平成8年)9月以降も継続されていたが、平成9年3月当時、相模原病院では、春闘行動や支部団体交渉を巡って激しい労使対立が生じており、これらの組合費返還要求文書は、チェック・オフ中止に代わる、一歩進んだ手段として、会によって準備されたものと推認される。

(イ) 組合費返還請求訴訟の提起

本件審問において、J部長は、Q職員、X主任及びZ次長の3名が組合費返還請求訴訟を提起したことに会は関与していない旨を証言している。しかし、前記第1の3の(7)のイで認定したとおり、返還請求額は一人につき数万円であることや、時間と費用の負担を考えた場合、Q職員らが訴訟を提起したことは、極めて不自然であると言わねばならない。

前記第1の3の(1)のイで認定したとおり、平成8年6月4日、J部長は、チェック・オフ中止依頼の取扱いが話し合われた際、「俺だったら、とっくに裁判に訴えてしまう。」と発言しており、会には、当時から、司法判断により組合脱退問題に結論を出すことが意識されていたと考えられる。前記第1の6、8及び10で認定したとおり、平成9年3月以降、労使間には、春闘行動、相模原支部団体交渉などの問題に加えて、Cの配転問題が生じており、同年4月25日には本件救済が申し立てられ、更に対立を深めていた。また、前記イ及び(ア)のとおり、前年(平成8年)6月のチェック・オフ中止依頼書の提出及び平成9年3月の組合費返還要求が会の関与の下、行われたと解されることをも考えると、組合費返還請求訴訟は、組合費返還要求文書から更に一歩を進めた手段として、会の支援のもと提起されたと推認されるものである。

(ウ) 組合費相当額のプール

前記第1の4の(1)で認定したとおり、会が組合費相当額のプールを通告した平成9年9月9日当時、チェック・オフ中止依頼書の提出者で現にチェック・オフが継続していた者は3名に過ぎず、この程度の人数であれば、労使で協議の上、個別対応が可能であったと考えられる。また、組合費相当額のプールという方法は、チェック・オフ自体は継続されるのであるから、脱退表明者の不満に比べ得るものではない。以上から、帰長らの脱退問題に決着の付いた直後に、会が組合費相当額のプールを決定したことは不自然であると言わざるを得ない。

前記第1の3の(8)のイで認定したとおり、当時の組合予算(1997年度)でも、専従者の経費は組合費収入の約27%に及んでいた。また、会には、組合費返還請求訴訟を支援したものの、判決の確定に

は年月を要することから、判決が確定しない段階で、組合費が組合に入金されることを阻止する必要があったと考えられる。以上から、組合費相当額のプールは、脱退表明者らに組合費返還要求文書を提出させ、更に組合費返還請求訴訟を支援するなどの行為とは一連のものであって、組合に財政上の不安を与える意図の下、チェック・オフ中止依頼書提出から、更に歩を進めた手段として、会により準備されたものと推認される。

また、組合費相当額のプールが決定された直後、相模原病院の事務系職員や両病院の検査室職員から相次いで脱退表明が行われており、会には、婦長らの脱退により全員加入の慣行の一角が崩れたことから、事務系職員や技術系職員の脱退が次の関心事となっていたと推認せざるを得ないものである。

エ 管理職らによる脱退の勧奨等

(ア) S課長による脱退勧奨

a R主任に対する脱退勧奨

S課長は、前記第1の3の(5)の(ア)の(ア)で認定したとおり、平成8年7月下旬、R主任に「組合を抜けませんか。」と声を掛け、Q職員に脱退届の写しを提示させている。勤務時間中、課長席に呼び出して行われていることは、R主任が部下であることを考えると、上司の地位を利用した脱退勧奨と言わざるを得ない。

前記第1の3の(5)及び7の(2)のイで認定したとおり、S課長は、平成8年7月から8月にかけて上記の脱退勧奨を行い、自らもチェック・オフ中止依頼書を提出した。この時期は、前記イのとおり、会が脱退表明者にチェック・オフ中止依頼書の提出を指示した直後である。また、A委員長には「僕は会側の人間なので」と述べており、組合役員選挙の際には、会側に立って業務を遂行する者には組合脱退を促すのが望ましい旨の主張をしている。会には所属長を非組合員化し、全員加入の慣行を変容させる意図があったことを考えると、S課長の行為は、所属長に加えて、事務系職員をも脱退表明させようというものであり、会の意向を反映したと推認されるものである。

b a課長の関与

前記第1の3の(5)の(ア)の(ア)及び7の(3)の(ア)で認定したとおり、Q職員は、勤務時間中に持ち場を離れ、S課長の下で脱退勧奨を補助しており、S課長が「例のものを」と言い、Q職員が直ちに脱退届の写しをもってきたことから見て、同様の行為は他にも繰り返されていたと考えられるが、上司であるa課長からQ職員に注意があった形跡はない。a課長が、組合役員選挙の際、S課長を支持する発言をしていることをも考えると、S課長による脱退勧奨は、a課長の了解の下行われていたと推認せざるを得ない。

(イ) a 課長による脱退勧奨

前記第1の4の(2)で認定したとおり、a 課長は、平成9年9月から10月にかけて、相模原病院総務課及び管理課の複数の女子職員に、「あなたはいつ脱退してくれるの。」などと述べている。また、同病院では、上記発言と前後して、事務系職員4名から脱退表明があった。前記ウの(ウ)のとおり、会は、同年9月9日には、組合に財政上の不安を与える意図で、組合費相当額のプールを決定していたことを考えると、a 課長の行為は、上記の会の意図を反映するもので、所属長の非組合員化から進んで、管理部門から組合員を排除する目的で脱退勧奨をしたと推認せざるを得ない。

(ウ) T 事務長の主導

a S 課長の脱退勧奨への関与

前記第1の3(5)のアの(ウ)で認定したとおり、平成8年8月21日、T 事務長はR 主任を呼び出し、「病院内で見たり聞いたりしたことが、組合に情報として流れる。」などの発言をしたことが認められる。本件審問において、T 事務長は、上記発言を否定し、面談の目的は、C と L 事務長の対立が深刻な労使紛争に発展するおそれがあると考え、円満解決への口添えを求めるためだったと証言している。

L 事務長については、前記第1の6の(4)で認定したとおり、平成8年8月14日、「組合なんか、そのうちどうなるかわからないよ。」など発言したことが認められる。しかし、この発言はC との20年以上の仲でのもので、組合が初めて抗議したのは、R 主任との面談から1か月以上後の同年9月24日であることから見て、同年8月21日当時、組合及びC に、L 事務長発言を組合活動への干渉と見る意識はなかったと解され、この時点で深刻な労使紛争をおそれていたとのT 事務長証言は信用し難い。

むしろ、前記第1の3の(5)のアの(イ)、(ウ)及び(エ)で認定したとおり、前月以来のS 課長らによる脱退勧奨は、R 主任からC を通じて組合に報告されており、このことを報じる記事が「神厚労ニュース」に掲載された4日後にR 主任との面談が行われていることから見て、T 事務長が面談をした目的は、脱退勧奨情報の流出元がC 夫妻であることを察知した上で、上司の地位を利用してR 主任を威圧するためであったと推認される。このことは、S 課長の脱退勧奨については、T 事務長が主導していたことを窺わせるものである。

b 婦長及び事務系職員らの脱退表明への関与

前記イの(ウ)及びウの(ア)のとおり、平成8年6月のI 室長、婦長らからのチェック・オフ中止依頼書提出については、会の指示があったと考えられ、このときの脱退表明者が相模原病院の勤務

者に限られていること、ほぼ同じメンバーによる平成9年3月の組合費返還要求文書提出には、T事務長が関与していることを考えると、指示をしたのはT事務長であったと推認せざるを得ない。

また、前記イの(ウ)のdのとおり、平成8年6月から8月にかけての相模原病院の事務系職員5名のチェック・オフ中止依頼書提出についても、I中止依頼書が見本として示されており、上記I室長、婦長らの脱退表明と時期が連続していることから考えて、T事務長の主導によるものと推認せざるを得ない。

c 組織的な脱退勧奨

前記第1の3の(5)のウ及び4の(2)のイで認定したとおり、a課長は脱退勧奨の際、「脱退のしかたはQさんとY君に聞けばわかるから」と発言しており、名前の出た2名のうち、Y職員には、S課長と少林寺拳法の師弟関係があり、前記(ア)のaのとおり、S課長は脱退勧奨をしている。また、Q職員は、前記(ア)及び(イ)のとおり、a課長の了解の下、S課長の脱退勧奨を補助し、a課長自身も脱退勧奨をしている。そして、S課長の脱退勧奨や、婦長、事務系職員らへの脱退勧奨はT事務長が主導していることは、前記a及びbのとおりである。

以上から、平成8年6月以降、相模原病院においては、T事務長に主導され、a課長、S課長らの管理職、更にY職員、Q職員らを交えた一団により、組織的な脱退勧奨が行われていたと推認せざるを得ない。

(エ) 総婦長らによる組合加入への干渉

前記第1の3の(5)のイで認定したとおり、平成8年8月、相模原病院の総婦長及び副総婦長は、採用直後の看護婦に対して、組合からの説明の有無を尋ねるなどし、加入したことを知ると「なんで、そんなに簡単に返事しちゃたの。」と非難と解される発言をしている。前記(ウ)のcのとおり、平成8年6月以降、同病院では組織的に脱退勧奨が行われていることを考えると、非組合員である総婦長及び副総婦長が新規入職者の組合加入に関心を示したことは、脱退勧奨から更に進んで、新規入職者の組合加入に干渉しようとの意図があったと推認される。

(オ) 検査室職員らの脱退表明

a 相模原病院検査室における脱退表明

前記第1の4の(3)で認定したとおり、相模原病院検査室においては、平成9年10月以降、1か月弱の間に、b次長、室員14名、c室長の順で、「脱会届け」(c室長のものは「脱会届」。)が提出されている。これらの「脱会届け」は、標題が共通していることから見て、一連の過程で作成されたものと見られる。また、室員らの「脱会届け」の場合、同室生理系室員のうち、2名を除く全



員から提出されたものであること、連名であることから見て、職場で署名・押印が集められたと考えられ、c室長、b次長らが関与しており、ことに生理系担当で、最初に脱退表明したb次長の役割が大きかったと考えられる。

職場ぐるみ、しかも上司の関与の下、行われる集団脱退表明を部下が拒むことは困難であって、加わらなかった者が、2名いるからといって、加わった全員の署名・押印が自己の自由意思によるものだったかどうかは疑問である。

以上から、室員らの集団脱退表明は、c室長やb次長らの地位利用による脱退勧奨の結果と言わざるを得ない。

b 伊勢原病院検査室における脱退表明

前記第1の4の(4)で認定したとおり、平成9年11月、伊勢原病院検査室のd次長、生理系室員(検体系室員1名を含む。)及びe主任看護婦の12名からは、連名の「脱退届」が提出されており、会に経過を説明した文書を提出していることから見て、d次長が脱退表明の中心人物だったと考えられる。

次に、組合に提出されたものと同文の「脱退届」が別に2通作成されており、このうち別紙1の「脱退届」については、「左記名」と人数を記載すべき部分が空白となっており、署名、押印と日付との間に2行の空行があることから見て、更に脱退表明者を募ることが予定されていたと考えられる。別紙1及び2の「脱退届」が組合には提出されなかったことからすると、d次長は同年10月中から室員らに集団脱退表明を働きかけていたが、人数が揃わなかったため一旦中止し、11月に再開したものと考えられ、このことは、脱退意思のなかった者にも、同次長から働きかけがあったことを意味する。同次長は、全員に自由意思であるとの確認をしたと述べているが、室員らの回答は、同次長から面前に脱退届を示された上でのものであることを考えると、組合に提出された「脱退届」に加わらなかった者が2名いるからといって、他の署名・押印した室員全員が真に自由意思だったか疑問と言わざるを得ず、むしろ、当時、本件審問が開始していたことをも考慮すると、d次長の確認は、後日、任意性が争われることを意識した上でのものと推認せざるを得ない。

また、脱退届にはf室員が加わっているが、本採用となつて間もない者が管理者からの脱退の勧めを拒むことは極めて困難と考えられ、同人の脱退表明の任意性は大いに疑わしいものである。

以上から、d次長の行為は、管理職の地位を利用した脱退勧奨と言わざるを得ない。

c 脱退表明の共通性

前記第1の4の(3)及び(4)で認定したとおり、両病院検査室の脱

退表明には、主に生理系室員からであること、生理系担当の次長を中心人物とすること、連名であること、内容証明郵便によることなどの共通点がある。また、相模原病院検査室で相次いで「脱会届け」が提出されたのと同じ頃、伊勢原病院検査室でも集団脱退表明が準備されていることから見て、両病院検査室の動きは連携しており、相模原病院が先行し、伊勢原病院が後を追う形で進化したものと推認せざるを得ない。

b次長については、前記第1の7の(1)で認定したとおり、前年、i参事から組合役員選挙への立候補を勧められており、上層部との結びつきが窺われ、前記(ウ)のcのとおり、相模原病院では、前年来、組織的脱退勧奨が行われていることを考えると、b次長の行為は、その延長戦でとらえざるを得ないものである。また、d次長は、b次長の動きを知つて同調したと見られ、前月には組合費相当額のプールが開始していることを考えると、両次長の行為は、このような会の動きに呼応したものであり、会の意を体した脱退勧奨であったと言わざるを得ない。

なお、前記bのe主任看護婦について、申立人からは、L事務長の指示の下、脱退勧奨を行ったとの主張がある。検査室員の集団脱退表明に一人だけ看護婦が加わっているのは、不自然ではあるが、脱退勧奨の指示があったかが明らかでない以上、管理職ではないe主任看護婦に脱退勧奨の有無を論じる余地はないものである。

(カ) 会の部内への指導

前記第1の4の(5)で認定したとおり、本件審問開始後、申立人からは、審査の実効確保の措置の申立てがあり、会は、平成9年12月末、病院運営会議において、管理職らに誤解を招く言動のないよう説明し、平成10年1月末の病院運営会議では、審査委員から注意のあった旨を伝達している。

しかし、これ以前に遡ると、会が管理職らに支配介入と疑われる行為を慎むようにとの明確な指導をしていたとは認め難い。前記第1の3の(4)のウ及び(5)のアの(エ)で認定したとおり、組合は、平成8年6月には、脱退教唆が行われているとして抗議し、同年8月の「神厚労ニュース」には、S課長の脱退勧奨に関する記事が掲載されている。組合が平成8年6月頃から既に幹部職員、管理職らの脱退勧奨を問題にしていることは、会においても認識し得たところであるにもかかわらず、審査委員から注意があるまで、会が適切な対応をしていたとは言い難い。

しかも、前記第1の4の(6)で認定したとおり、平成10年5月から6月にかけて、伊勢原病院放射線室では、相次いで脱退届が提出されており、このうち室長、次長2名及び室員3名からのものは、同

ーレイアウト、同日付けであった。このように、口頭注意以後も、管理職の関与なしには考えられない集団脱退表明が行われているのであるから、会は、管理職らの脱退勧奨について責任を負わねばならないものである。

オ 役員選挙に対する干渉

前記第1の2の(1)並びに7の(1)、(2)のイ及び(3)のアで認定したとおり、i 参事はp 次長及びb 次長に組合役員選挙への立候補を勧めている。また、p 次長及び同時に立候補したS 課長は、いずれも現執行部批判を掲げており、a 課長は、この2名への投票を勧める発言をしている。

平成8年4月以降、組合では、H書記に加えてA委員長も専従者となり、執行部の体制が整備されていたことを考えると、「いまの組合をなんとかしてもらいたい。」とのi 参事発言からは、このような状況に会が危機感を抱いていたことが窺われ、会には、組合執行部に現執行部への対抗勢力を送り込もうとの意図があったと推認せざるを得ない。

なお、申立人はq 婦長は被申立人の指示を受けて特定の候補を支援したと主張する。前記第1の7の(3)のイで認定したとおり、同婦長は、p 次長及びS 課長への投票を勧める作成者不明の文書を配布している。しかし、同文書の配布は、q 婦長個人の意思によるものとも考えられ、このことのみをもって被申立人からなんらかの指示があったとは判断できない。

カ 教宣活動に関する総婦長らの干渉

(ア) 総婦長らの発言

前記第1の9の(1)及び(2)で認定したとおり、平成7年12月6日、r 総婦長はアンケートの件で、o 副委員長、さらに相模原支部看護委員会の正副委員長を呼び出し、事情を聴取したこと、また、平成8年3月14日、s 総婦長は、「看護委だより」の記事に関して、看護委員らに「こんな低劣なことしかしていないのですか。」などと発言し、執筆者、出席者等の名前を明かすよう求めたことが認められる。いずれの場合も、総婦長の発言は、機関紙の内容に止まらず、看護委員会の活動そのものに向けられたものと解される。前記イの(ア)のaのとおり、看護委員会が活動を開始したことが、労使対立の遠因となったことを考えると、総婦長らには、看護委員会への嫌悪があり、活動を牽制しようとの意図があったと考えられる。

次に、前記第1の9の(3)で認定したとおり、平成8年3月18日、F副総婦長は、「神厚労ニュース」の記事に関して、A委員長に謝罪を要求したことが認められる。この記事には、「話し手の意図は別のところにあったのでしょうか」とあり、研修を批判するものでないことは明らかであるにもかかわらず、F副総婦長が謝罪要求を

したのは、組合が教宣活動を通じて会や病院上層部を批判することへの嫌悪があったと解される。

(イ) 伊勢原病院・t 婦長の発言

前記第1の9の(4)で認定したとおり、平成9年4月18日、t 婦長は、u 看護婦に「みんなを扇動して」、「組合の新聞は嘘が多い」等発言したことが認められる。

上記発言の時点では、4週8休制導入については、労使の合意が成立しておらず、あっせんが進行中だったのであるから、t 婦長が決定事項であるかの如く伝達したことにu 看護婦が反論したのには、理由があったと言うべきである。それにもかかわらず、t 婦長が上記の発言をしたのは、u 看護婦が会と対立する見解を公表することを抑圧しようとの意図によるものと推認せざるを得ない。

(ウ) 伊勢原病院・x 婦長の発言

前記第1の9の(5)で認定したとおり、平成10年4月11日、x 婦長はw 准看護婦に、「あの文章を見て、総婦長もとてもあきれていたわ。」などと述べたことが認められる。

x 婦長が勤務割りに苦慮していたことは推察されるが、組合に抗議するのではなく、執筆者個人を呼び出したことは、上司の地位を利用して、部下が機関紙活動に携わることを威圧したものとわざるを得ない。また、x 婦長の発言は、看護委員会におけるw 准看護婦の発言を前提にしており、背景には、前記(ア)のとおり、総婦長らの看護委員会への嫌悪感があったと推認せざるを得ない。

以上から、会は、組合に看護委員会が設けられて以来、看護婦が活発な組合活動を行うことを嫌悪していたものであり、上記のt 婦長、x 婦長らの発言は、このような会の意を体して、組合員の活動を牽制しようとしたものである。

(2) Cの配転について

ア 組合活動に対する会の認識

被申立人は、平成8年の組合大会議長を務めたこと以外には、Cが組合活動をしていたこと及び組合役員であったことは知らなかったと主張するので、以下、検討する。

(ア) 組合活動への関心の有無

前記第1の6の(3)及び(4)の(ア)で認定したとおり、L 事務長が大会議長発言の件でCと面談したのは平成8年8月14日で、同事務長は、「神厚労ニュース」に大会の記事が載る3日前に発言内容を承知していたことから見て、Cが大会議長を務めたことには、関心を抱いていたことが窺われる。

次に、前記第1の3の(5)の(オ)で認定したとおり、平成8年8月21日、T 事務長はR 主任と面談した際、Cについて、「最近、組合活動をだいぶ熱心にやっているようだ」と発言しており、勤務

地を異にするにもかかわらず、Cの組合活動の内容を承知していることが窺われる。

以上から、組合大会議長を務めて以来、会は、Cの組合活動には、関心を抱いていたと推認される。

(イ) 組合役員であることについての認識

前記第1の6の(5)のイで認定したとおり、Cの専門委員就任は、会には文書通知されておらず、また、Cは本件配転の内示以前、団体交渉等に出席したことはなかった。

しかし、申立人のように1,000名を超す組合員を擁する大規模労働組合で大会議長を務めたことは、組合内で相当の地位にあることを意味するものであり、しかも、前記第1の3の(5)で認定したとおり、平成8年の組合大会は、チェック・オフ中止を巡って労使対立のあった直後に開催されており、このような時期に大会議長を務めた者に対しては、使用者は、有力な活動家として注目するのが一般である。また、使用者は、自ら組合情報の収集が可能なのであるから、通知がなかったからといって、そのことのみをもって役員就任を知らなかったとは言えない。

前記第1の6の(5)のウ及びエで認定したとおり、「神厚労ニュース」には、Cの専門委員等就任の記事が掲載され、その直後、伊勢原病院長はCに声を掛けている。また、L事務長とCには長年の付き合いのあることをも併せて考えると、少なくとも、伊勢原病院内では、Cの専門委員就任は上層部にも認識されていたと見ざるを得ない。

次に、「神厚労ニュース」は組合員に配布されるだけでなく、伊勢原病院では事務長、役員室等にも配布されており、D常務は「よく見てますよ。」と発言している。本件審問において、J部長は、組合の情報は第一に病院の事務長や総務課長らから得るが、総務課長らは「神厚労ニュース」を情報源とすることが多い旨を証言している。また、病院では、本所へ「神厚労ニュース」のコピーを送付する取扱いとしている。以上から、会が「神厚労ニュース」を組合に関する有力な情報源と位置付けていることが窺われる。

Cが専門委員に就任した平成8年11月当時は、前記第1の3の(5)及び(6)で認定したとおり、同年9月までチェック・オフ中止をめぐって労使対立があり、以後も、従来からの懸案であった組合員の範囲等に関して団体交渉が行われており、使用者が組合の情報を最も必要としている時期にあたる。これに加えて、前記(ア)のとおり、会は、同年8月の組合大会以来、Cの組合活動に注目していたことを考えると、専門委員就任の情報を見落としていたとは考え難い。

さらに、前記第1の6の(7)及び(8)のアで認定したとおり、Cは、平成9年3月6日、i参事に組合役員をしているので異動させない

でほしい旨を述べている。当時、会は平成9年の定期異動案を検討中であり、Cの要望は、同人の組合活動を会に再確認させるものだったと考えられる。

(ウ) 脱退勧奨の通報についての認識

前記第1の3の(5)の(イ)及び(ロ)で認定したとおり、平成8年8月21日、T事務長からは、Cについて、「体を張って対抗する」、「牙を剥き出しにしても闘う」などの発言があった。この時期、相模原病院ではT事務長の主導による脱退勧奨が行われており、このことを組合に通報したのがCであったことから見て、上記の発言からは、T事務長は、Cを脱退勧奨を告発した人物とみなして、相当の敵意を抱いていたことが推認される。

(エ) その他の活動についての認識

前記第1の6の(2)及び(6)で認定したとおり、Cは、検査や給食の外注化に反対意見を述べたことがあり、また、半日直勤務に時間外勤務手当を支給するよう措置していた。

これらは、組合活動というより、薬局長の職務の中で行われた面が強いと考えられる。しかし、L事務長は、Cに、組合が給食の外注化に反対していることを挙げて、「組合なんか、そのうちどうなるかわからないよ。」と発言しており、同人が外注化に反対していたことを組合活動との結びつきでとらえていることが窺われる。また、半日直勤務への時間外勤務手当支給に関するJ部長やT事務長の発言は、団体交渉の席で組合役員らになされたものであることを考えると、当時、会は、Cを管理職でありながら組合側に立つ人物と認識していたと考えられる。

以上から、会は、Cの組合活動については、大会議長を務めて以来、関心を抱いており、同人が組合活動を行っており、専門委員だったことを認識しており、さらに、T事務長、L事務長、J部長らには、Cが脱退勧奨を組合に通報し、組合寄りの態度をとる人物であるとの認識があったと推認される。

イ 組合活動への影響

被申立人は、本件配転により、組合活動に支障は生じていないと主張するので、以下、検討する。

(ア) 組合活動の機会

前記第1の6の(3)の(イ)で認定したとおり、資材部には、組合員は他におらず、近接する厚木支部の組合員も平成10年8月現在10名で、伊勢原病院当時と比べ、組合員と接触する機会は減じたというべきである。確かに、Cは、曜日を定めて両病院に出張しているが、この場合も、組合活動は時間に余裕があれば可能というに過ぎず、また、出張は使用者が必要を認めない限り命じられないのであるから、これをもって組合活動の機会が保障されているとは言えない。むしろ

ろ、i 参事からは、出張は週 1 回程度とするよう意見が出ており、活動の機会は、不安定となったと言うべきである。

また、前記第 1 の 6 の(8)のイ、(11)及び(13)のイで認定したとおり、本件配転後も、C は組合員資格を継続しているが、このことは、組合が前年の厚木支部長の例を挙げて申し入れた結果と考えられる。むしろ、前年には、支部長を務める執行委員であっても、組合は非組合員に依っていたことから見て、会には、C についても、非組合員化されることが意識されていたと推認される。

前記第 1 の 6 の(2)及び(5)のアで認定したとおり、C は、昭和 50 年代に役員を務めたことがあり、脱退表明した婦長らの説得に当たったこと、伊勢原支部の特別執行委員・相談役という職が同人のために特に設けられた職であることから見て、同人の専門委員就任は、組合員や組合役員らの相談相手としての役割を期待されてのものと考えられる。所属長の非組合員化が進んだことにより、経験豊富な組合員が少なくなっていく中で、C の存在は、組合にとっては、内部の動揺を抑える上で、一定の役割を果たしていたと考えられるにもかかわらず、本件配転により、C は病院の現場から切り離され、更には非組合員とされる可能性もあったものである。

(イ) 組合役員配転の取扱いへの影響

前記第 1 の 6 の(8)のイで認定したとおり、役員配転は事前通知する取扱いとなっていたにもかかわらず、会は本件配転を組合に通知しなかった。前記アのとおり、会は、C の専門委員就任を承知していたと考えられるのであるから、就任の通知がなかったことを奇貨として、組合に本件配転を秘匿していたとも見られる。このような措置は、組合役員配転に関する従前の取扱いに反するものと言わざるを得ない。

(ウ) 他組合員への影響

前記第 1 の 6 の(1)、(9)のア及び(12)で認定したとおり、C は伊勢原病院薬局長当時は 23 名の部下を有していたが、資材課での部下は 1 名である。部下の人数は必ずしも役職の格付けと比例するものではないが、これまで薬局長から資材部への異動者は、2 名とも部長に昇格しての異動であった。これを一般組合員の視点で見ると、本件配転は、同格職への異動とはいえ、前任者との比較では降格と意識されるものである。薬局長でありながら組合活動に熱心だった C が、降格人事ともいえるべきかたちで配転となった事実を目前にすれば、他の組合員にとって、今後の組合活動は萎縮したものとなるを得ない。前年以來、所属長の非組合員化が進行している中で、本件配転は、一般組合員、ことに管理職である組合員には、組合の側に立てば不利になるとの不安を抱かせるものであったと解される。以上から、組合にとって、本件配転は、C の活動の機会を制約され

たのみでなく、同人が非組合員とされる可能性もあったのであり、組合役員の配転に関する従前の取扱いにも反していた。また、他の組合員に与えた心理的影響も無視できず、組合活動に支障は生じていないとの被申立人の主張には理由がない。

#### ウ 正当事由の存否

被申立人は、本件配転は、諸般の事情を勘案した適正な人事権の行使であったと主張するので、以下、検討する。

前記第1の6の(8)のア、(9)及び(10)で認定したとおり、Cの主たる業務である薬価交渉については、いわゆる薬価差益が存在し、その成果は会の損益に直結するものであるから、会には、薬品の専門的知識をもつ人物を資材部に配置する必要があったと認められる。また、歴代の資材（薬剤）部長はいずれも薬局長経験者という先例からすると、2名の薬局長のうち年長者で、勤続年数も長いCを資材課長に異動させたことには、一応の根拠があったと言うべきである。

しかし、本件配転当時の状況を考えると、薬価交渉は、8割以上の品目については、文化連に委託されており、以後も品目の拡大が予定されていた。また、院外処方箋の導入や薬価制度の見直しにより、平成12年前後には、薬価差益の減少、更には消滅も予想されていたのであり、資材部の業務は縮小過程にあったと言わざるを得ない。

また、本件審問において、J部長は、本件配転以前から、両病院とも、薬剤師には少なくとも3名程度の欠員がある旨を保健所から指摘されていた旨証言している。本件配転時よりも文化連への委託が少なく、しかも1人勤務であった昭和63年4月から平成2年3月にかけてさえ、I部長は相模原病院薬局長を兼務しながら薬価交渉にあっていた例があることを考えると、公的機関の検査により欠員が問題とされている状況で、あえて業務縮小中の資材部に専任の薬剤師を1名配置する必然性があったかは疑わしい。

#### エ 本件配転の要因

本件配転の前年（平成8年）6月以降、婦長、事務系職員らが次々と脱退表明していく中で、こうした動きに抗するように、管理職でありながら大会議長を務め、脱退勧奨を告発し、日常の業務においても組合寄りの姿勢をとるCの行動は、周囲の注目を集めるものであり、また、所属長の非組合員化という会の意向とは正面から対立するものであった。このような状況を受けて、会は次第に同人を要注意人物と意識し、嫌悪するようになり、20名を越す部下に影響力をもつ薬局長の地位に置き、また、病院で多数の組合員と接触させることを問題視していたと解される。

本件配転に相当の必要性があったことは、前記ウのとおりであるが、このような事情を考慮しても、会がCを嫌悪していたことの重大性は無視し得ないのであって、本件配転は、資材課長が欠員となったこと



を好機として、同人を現場から切り離すことを意図して行われたものと推認せざるを得ない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上から、会は、組合に対しては、平成元年以降、看護委員会を中心に活動が活発化したことから、次第に警戒を深め、また、全員加入の慣行により、所属長が組合員であることを懸念していた。そこで、婦長らには組合費などへの不満があり、組合には専従者の人件費が負担となっていたことに着目して、平成8年6月以降、組合員らにチェック・オフ中止依頼書の提出を指示し、平成9年には、脱退表明者らに組合費返還要求文書を提出させ、組合費返還請求訴訟を支援し、さらに、脱退表明者の組合費相当額のプールを開始した。このような動きと並行して、平成8年6月以降、相模原病院ではT事務長の主導により組織的な脱退勧奨の動きが始まり、さらに両病院検査室の集団脱退表明へと発展した。以上は、組合に財政上の不安を与えるとともに、組合員に脱退を促し、全員加入の慣行を変容させることを意図したものと推認される。

また、会は、上記の会の意図に抗し、脱退勧奨を告発したCを現場から切り離すことを目的として、本件配転を行った。

一方では、会は、組合役員選挙を通じて、組合の執行部に現執行部への対抗勢力を送り込む企てを行い、教宣活動においても、組合員の活動を抑圧しようとしたものである。

これらの行為は、いずれも被申立人が申立人組合の運営を支配し、介入するためになされた一連の行為の一環として行われたもので、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。

(4) その他の不当労働行為を構成する事実の主張について

ア 第二組合の結成について

申立人は、被申立人はp次長ら管理職をして第二組合を結成させようとしていると主張するので、以下、検討する。

前記第1の7の(4)で認定したとおり、「労働組合関連諸問題について」と題する文書には、第二組合の結成が可能である旨の記載があった。しかし、上記文書は、作成者やp次長に渡った経路が明らかでなく、しかも、第二組合の結成には、「とるべき手段ではないと思います。」等の記載があることから見て、被申立人がp次長の第二組合結成を援助するために渡したものとまでいうことはできない。

また、前記第1の8の(6)のエで認定したとおり、Y職員はp次長やq婦長らが第二組合結成を計画している旨発言している。しかし、このことから、管理職らを中心に第二組合結成が一つの可能性として話し合われていることは窺われるものの、被申立人の指示又は援助によるものかは明らかでない。

以上から、被申立人が管理職らをして第二組合を結成させているとまでは認められないものである。

#### イ 平成9年春闘行動について

申立人は、被申立人は、平成9年の春闘行動において、組織的な抑圧を加え、特に相模原病院の対応は異常であったと主張するので、以下、検討する。

##### (ア) 門前集会等の禁止について

申立人は被申立人が門前集会、白衣等貸与物の着用を禁止したことを問題にしているが、前記第1の8の(2)で認定したとおり、被申立人の対応は文書による申し入れに止まっており、格別威圧的なものであったとは解されない。

##### (イ) 職員宛文書の掲示等について

申立人は173号文書の掲示、T事務長の「170号文書は生きているんだからな。」との発言等が威圧的であったと主張する。しかし、前記第1の8の(2)、(3)及び(4)で認定したとおり、170号文書は内容を門前集会に限定したもので、次に送付された172号文書が組合からの行動予定通告に対応したものであるから両者は性格を異にし、170号文書は172号文書により変更されたとの解釈には理由がない。また、173号文書は、組合への要望を再確認したに止まり、格別威圧的なものとは解されない。

##### (ウ) デモ行列の撮影について

申立人は、Y職員によるビデオ・写真撮影は、デモ行進を抑圧するものであると主張する。前記第1の8の(6)で認定したとおり、Y職員は撮影は自己の趣味である旨の文書を会に提出しているが、退勤後の職員が駅前でビデオ撮影をした後、病院に戻って写真撮影をしていたというのは、いかにも不自然である。その上、写真撮影は会の施設内において、a課長ら管理職が配置されている場所で行われていること、前記(1)のエの(ウ)のcのとおり、Y職員はT事務長に主導された脱退勧奨グループの一員であることを考えると、Y職員の行為は同病院上層部の指示によるものと推認される。しかし、当日の状況は、至近距離で行うなどの威圧的、嫌がらせ的なものではなかったと解される。

以上から、平成9年春闘行動における被申立人の対応は、デモ行列の撮影をY職員個人の趣味として処理した点に疑問は残るものの、全体としては、管理者に認められる権限行使の範囲を超えるものではなかったと考えられる。

#### 4 相模原支部における団体交渉について

##### (1) 専従者不出席の慣行について

被申立人は、相模原病院においては、支部交渉に専従者は出席しないとの慣行があったと主張するので、以下、検討する。

前記第1の10の(1)並びに(3)のイ及びウで認定したとおり、T事務長が支部交渉に専従者の出席した例はない旨の発言をした平成9年3月3日

以前、A委員長及びH書記が支部交渉に出席したことはなかった。

しかし、H書記以前、組合に専従者が置かれたことはなく、組合が今後は専従者が団体交渉に出席することを会に通告したのは平成3年3月30日で、それ以後、上記T事務長発言まで、1年足らずの間に、専従者不出席の慣行が成立していたと見ることはできない。この間に、労使間で専従者の支部交渉出席が話し合われた形跡はなく、かえって、組合は、平成8年8月、専従者の支部交渉出席を申し合わせているのであるから、支部交渉に専従者が出席しなかったのは、組合が必要を認めなかった結果に過ぎず、T事務長が専従者不出席の慣行を唱えたのには、別に理由があったと考えられる。

前記第1の10の(2)で認定したとおり、H書記については、他病院の労働組合で委員長の経験があること、T事務長から「専従に入って組合が強化された。」「組織を潰したなっことが勲章になっていく人たち」などの発言があったことが認められ、T事務長は、組合活動経験豊富なH書記が支部交渉に出席すれば不利になるとの判断から、それまで専従者の出席がなかったことに着目して、専従者不出席の慣行なるものを主張したのであって、存在しない慣行を根拠に組合側の出席者に制約を加えることは、団体交渉権を無視するものと言わざるを得ない。

(2) z配転問題・外注化問題への対応について

被申立人は、団体交渉には誠実に対応しており、本部交渉において、z配転問題は解決し、外注化問題は話し合いが続いていると主張する。しかし、申立人が問題にしているのは、支部交渉への対応なのであるから、以下、その内容を検討する。

ア z配転問題

前記第1の10の(3)及び(6)で認定したとおり、組合は平成9年2月18日から同年3月22日にかけて、再三にわたり、支部交渉を申し込んでおり、このうち3月3日、同月6日及び同月11日には専従者の出席を申し入れているが、T事務長は一貫してこれを拒んでいる。同月24日、T事務長から「こういう形で終わらせていただくことになる可能性が高い」との発言があり、同月28日、zに最終的な通告が行われていることから見て、会は、支部交渉の進行に関わりなく、予定どおり同年4月1日をもって異動を実行する意思であったと解される。

イ 外注化問題

前記第1の10の(4)のイで認定したとおり、同年4月からの外注化実施を前にした平成9年3月8日、相模原支部が支部交渉を申し込み、併せて専従者の出席を求めた際、T事務長は「職員でない専従とは話し合うつもりはない。」と発言しており、ここでも専従者の出席は拒否されている。以上から、z配転問題、外注化問題とも、本部交渉への移行は、時間切れを目前にして、T事務長が専従者の出席を拒否し続けたことに起因しており、専従者の出席を理由に支部交渉を拒否し

ているという実態は変わらないものである。

(3) 不当労働行為の成否について

支部交渉における会の対応は、組合側の団体交渉出席メンバーに制約を加えることにより、組合を不利な状況に置き、もって支部交渉の形骸化を意図したものと推認せざるを得ず、正当な理由を欠く団体交渉拒否にあたり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為というべきである。

5 救済の方法について

(1) 支配介入について

会が、組合に対し、組合費のチェック・オフを手段として支配介入を行ったこと、脱退を勧奨し、役員選挙や教宣活動に干渉するなどの支配介入を行ったことは前記3の(1)及び(3)において判断したところである。会の一連の行為を見ると、それぞれを別個の偶発的な行為ということはできず、会は、これらの行為を相互に関連付けながら、巧妙な支配介入を企てたと言うべきである。また、これらの行為は、本件申立て以後も引き続き行われており、今後も同様の行為が繰り返されるおそれなしとしない。以上から、主文第1項及び第4項のとおり命ずることとする。

(2) Cの配転について

会がCを資材課長に配転したことが、組合に対する支配介入にあたることは前記3の(2)及び(3)において判断したところである。本件配転はなかったものとして取り扱われるべきものであるから、主文第2項及び第4項のとおり命ずることとする。

(3) 団体交渉拒否について

会が相模原支部における団体交渉を専従者が出席することを理由に拒否したことが団体交渉拒否に当たることは、前記4において判断したところである。この団体交渉拒否は、本件申立て以後、結審時においても引き続いており、今後も同様の行為が繰り返されるおそれなしとしないことから、主文第3項及び第4項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成11年5月25日

神奈川県地方労働委員会  
会長 榎本 勝則 ㊟