

兵庫、平11不3、平13.2.20

命 令 書

申立人 全国一般労働組合兵庫地方本部

被申立人 医療法人社団兼誠会

主 文

- 1 被申立人は、申立人と協議することなく組合員に対し一時金を一方的に決定して支給したり、申立人及び申立人杉安病院支部役員を誹謗中傷する文書を杉安病院内に掲示したり、申立人杉安病院支部の支部ニュースを組合掲示板から取り外すよう要求したり、あるいは、申立人が当事者間の協定書及び謝罪文を脅し取ったとして申立人に謝罪を要求したりするなどの方法で、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、本命令書写し交付の日から7日以内に、縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙に下記の文を楷書で明瞭に墨書して、被申立人の経営する杉安病院の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国一般労働組合兵庫地方本部

執行委員長 X 1 殿

全国一般労働組合兵庫地方本部杉安病院支部

委員長 X 2 殿

医療法人社団兼誠会

理事長 Y 1

当社団が、貴組合と協議することなく組合員に対し平成11年度夏季一時金を一方的に支給したこと、貴組合及び貴組合杉安病院支部役員を誹謗中傷する内容の文書を病院内に掲示したこと、貴組合杉安病院支部ニュースを組合掲示板から取り外すよう要求したこと、平成8年6月1日付け協定書及び同月3日付け謝罪文を組合が脅し取ったとして貴組合に対し謝罪を要求したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると兵庫県地方労働委員会によって認定されました。

よって、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

## 1 当事者

(1) 被申立人は、肩書地において、杉安病院(以下「病院」という。)を経営するほか、訪問看護センター及び老人保健施設など5つの事業所の経営を行っており、審問終結時の従業員数は194名である。

病院は被申立人の理事長であるY 1(以下「理事長」という。)が病院長に就任しており、審問終結時の従業員数は86名である。

(2) 申立人は、県下の一般中小企業労働者で組織する個人加盟方式の労働組合で、審問終結時の組合員数は約2,250名である。

(3) 申立人の下部組織である杉安病院支部(以下「支部」という。)は、病院の従業員で組織され、審問終結時の組合員数は6名である。

## 2 本件に至るまでの労使関係

(1) 病院の従業員約80名は、平成6年11月16日、X労働組合を結成し、執行委員長にA(以下「A」という。)を、副執行委員長にB(以下「B」という。)を、それぞれ選出した。

同組合が結成されると、被申立人は、Aを同月28日に、Bを同年12月3日に、それぞれ解雇したため、両名は同月16日神戸地方裁判所尼崎支部に不当解雇の撤回を求めて、労働仮処分申請を行った。

そして、X労働組合は、上部団体に加盟して組合運営を強化するため、同月17日いったん解散して、即日同組合に所属していた従業員全員が申立人に加盟した上で、支部を結成した。

(2) 同月27日、申立人の要求により団体交渉が開催され、協議の結果、申立人と被申立人は、A及びBの解雇を撤回することに合意して協定を締結し、両名は仮処分申請を取り下げた。

(3) それ以降、労使関係は比較的安定していたが、平成8年の春闘で賃上げ額をめぐる協議が調わなかったため、申立人は同年5月15日当委員会に団体交渉の開催促進と賃上げについてあっせんを申請した。当委員会は、同月29日、労使双方は誠意をもって団体交渉を行うこと、そのために労使双方のトップによる話し合いを行うことなどのあっせん案を提示し、労使双方はこれを受諾した。

(4) このあっせん案を受けて、同年6月1日、申立人のC書記長と理事長との間にてトップ交渉が行われ、労使双方は、次のとおり合意し、同日付けで協定書(以下「本件協定書」という。)を取り交わした。

① 平成8年度の賃上げについては、各人の基本給の2.81パーセントを引き上げる。

② 被申立人は、組合員の身分に関する事項及び労働条件、諸

規定の改廃・変更について事前に申立人と協議し、合意の上決定する。

③ 被申立人は、団体交渉拒否などの不当労働行為について謝罪文にて謝罪する。

(5) そして、被申立人は、申立人に対し同月3日上記協定に基づいて、「この度、わたくしの認識不足により・・・不当労働行為によりみなさまに大変ご迷惑をおかけしました。深くお詫びいたします。」旨記載された謝罪文(以下「本件謝罪文」という。)を交付した。

### 3 本件紛争の経過

#### (1) 平成11年度の賃上げ交渉経過等

ア 前記協定の成立により、労使関係は正常化に向かい、しばらくの間、賃上げ、一時金及び労働条件などについて、労使間で協議して妥結する状況が続いた。しかし、平成10年8月、被申立人の事務局長にD(以下「D事務局長」という。)が就任し、申立人との交渉を担当するようになると、次のとおり、労使双方は、再び激しく対立するに至った。

イ 申立人が、平成11年2月26日、15,000円の賃上げなどの春季諸要求を行ったところ、被申立人は、同年3月18日、4月分賃金は、被申立人が提示する新賃金体系に基づいて算出し支給する旨回答した。なお、被申立人が提示した新賃金体系とは、本人給表及び各職種別の職能給表を表示して、その表による定期昇給を行い、併せて人事考課による昇給も加味する程度のものであった。

ウ 同月29日、申立人の申入れにより、団体交渉が開催され、申立人が新賃金体系について具体的な説明を求めたところ、申立人側交渉委員の発言に不満を抱いたD事務局長は、「あんまり人をばかにせん方がいいよ」と言って途中で席を立ち、団体交渉を打ち切った。

エ そのため、申立人は、同月31日付け文書をもって、被申立人に対し、誠意ある団体交渉の実施と新賃金体系に関する資料の提示とを求めたが、被申立人は、文書で申立人に対し、団体交渉の申入れにも新賃金体系に関する資料の提示にも応じられない旨回答するとともに、「今後一切の労働条件に関する事柄は、団体交渉ではなく、県当局による行政指導の強制又は司法手続きによって、これを行うよう求めます。」との意味不明な回答をした。

オ そのような回答を行いながら、被申立人は同年4月21日申立人の求めた団体交渉には応じたものの、新賃金体系についての話し合いは進展せず、やむなく、申立人は同月23日付け文書をも

って被申立人に対し組合員各人の4月分賃金については仮に受領する旨通知した。

翌日、被申立人は、未妥結のまま新賃金体系を適用し、4月分賃金を支給した。

カ その後、同年6月8日に開催された団体交渉においても、被申立人から新賃金体系の十分な説明はなく、交渉は物別れに終わったため、同月14日、申立人は、当委員会に対し、新賃金体系の採用について申立人の主張を取り入れることを求めて、あっせんを申請した。当委員会は、同月24日「労使双方は、今後不穏当な発言を行わないよう充分留意し、誠意をもって団体交渉を行うこと。」というあっせん案を提示し、双方は、これを受諾した。

(2) 平成11年度夏季一時金について

ア 申立人は、前記あっせん申請の前に、平成11年6月8日付け文書をもって、被申立人に対し、(基本給+調整給)×2.5か月の平成11年度夏季一時金要求を行ったところ、被申立人は、同月19日付け文書をもって、「当社団の監督機関である兵庫県知事にその権限を行使させ、組合員の夏季一時金を決定されたい。」との前回同様の意味不明の回答を行い、誠実に対応しなかった。

イ 労使双方が当委員会のあっせん案を受諾した2日後の同月2月6日、被申立人は、「職員の皆様へ」と題するD事務局長名の文書を病院の各休憩室など6か所に掲示した。この掲示文書には、次のとおり記載されていた。

「当職は、このような組合とは夏の一時金も交渉して決定する気持ちは一切ありません。夏の賞与は、人事考課で決定し、本年7月12日(月)に支給します。この支給にあたり各セクションの管理職が承諾書を各人に配りますので、異存のない方は署名捺印して下さい。署名捺印された方のみ賞与を支給しますので念の為お知らせします。」

それ以降、D事務局長らは、承諾書を提出しなかった組合員を含む従業員と順次個人面談を行い、新賃金体系に基づく一時金の支給を了承して、承諾書に署名捺印するよう求めた。

ウ 前記あっせん案を受けて、同年7月7日団体交渉が開催されたが、交渉の冒頭でD事務局長が突然、申立人の交渉委員に対し、支部が発行する委任状の提出を要求し、委任状の提出を拒否する申立人と対立したため、結局、具体的な交渉に入らないまま団体交渉は打ち切られた。

エ その後、被申立人は、同月10日付け文書をもって、申立人に対し、最低1.2か月、最高1.7か月、平均1.65か月分の夏季一

時金を人事考課の上、同月12日に支給する旨通知し、同月12日、承諾書提出の有無に関係なく、組合員を含む全従業員に夏季一時金を支給した。支部委員長のE(以下「E」という。)と前支部委員長のF(以下「F」という。)に対しては最低額の1.2か月分が支給されたが、このように最低額が支給されたのは上記兩名だけであった。

オ 同月14日、再び団体交渉が開催され、申立人が、継続協議となっている新賃金体系及び夏季一時金の支給について説明を求めたのに対し、被申立人が具体的な説明をしなかったことなどから、協議は進展せず、団体交渉は打ち切られた。

(3) 被申立人による文書掲示

ア ところで、病院内に掲示された前記「職員の皆様へ」と題する文書には、次の記載もなされていた。

「本院に労働組合が結成されたいきさつも、G先生、その妻の「H」等が、当時の産婦人科医長のI先生と謀議(はかりごと)して作られ、それに騙されて協力したのが、組合員の元委員長Aさん、Bさん等です。」、「組合に入っていれば条件がよくなるなんてすべて嘘です。」、「FもEも裏では分院のG先生の利益のために働いているのです。」、「F、Eの2名は組合役員の地位を利用して病院の管理職と病院の費用で何回も食事をしているのです。こんな組合役員てありますか?」、「悪党が病院の職員として病院の中を大手を振って歩いているのを皆さんはどう思われますか?(一体だれから給料をもらっているのでしょうか)」

イ この掲示文書の背景として、平成7年10月ころ、被申立人の経営するY病院が、被申立人から、理事長の弟で、被申立人の副理事長をしていたGが設立した医療法人財団Z(以下「Z」という。)へ寄附されたが、平成10年7月ころになって、被申立人は上記寄附は違法になされたものであるから無効であると主張して、Zを被告として、神戸地方裁判所尼崎支部に民事訴訟を提起し、同訴訟が係属中であるという事情があった。そして、D事務局長は、ことあるごとに、支部役員はGの利益のために活動していると非難していた。

(4) 被申立人による謝罪要求

ア 平成11年6月24日、被申立人は、当委員会に対し、申立人が組織的に被申立人内部に対する調査活動を行い、Z及びその関係人と接触してZからの便宜供与を受け、被申立人に対する敵対行為を行っているとして、その取りやめを求めるあっせんを申請し、同年7月7日には、申立人が、本件謝罪文を脅迫により強制的に交付させたとして、新聞への謝罪文掲載を求めて、あ

っせんを追加申請した。これに対し、当委員会は翌8日両申請について申請事項があっせんになじまないとして、あっせんを打ち切った。

イ 他方、被申立人は、同年7月5日付け文書をもって、申立人に対し、本件協定書の成立は認めない、本件謝罪文は申立人の脅迫により作成されたものであると主張し、両文書の作成経過及び謝罪文作成の際の脅迫の態様を明示するよう申し入れ、1週間後には、さらに、脅迫・恐喝行為に対する謝罪文の提出を要求した。

ウ 申立人は、本件協定書は、平穏なトップ交渉で合意された内容を文書化したものであり、本件謝罪文も同協定書に基づき被申立人が提出したものであるから、両文書の作成にあたって、申立人が脅迫・恐喝行為をした事実はない旨通知した。

(5) 支部ニュースの掲示と取り外し要求

ア 申立人は、平成11年7月14日、病院の職員食堂入口に設置された組合掲示板に、「夏季一時金の低額支給と差別支給は認めない！」と題する支部ニュースを掲示した。その支部ニュースには、「『賃上げや夏季一時金などの労働条件について、組合とは交渉せずに、病院側が一方的に決める』ということが無理やり押し進めて、『組合があってもなかつても同じ』という風潮をみんなに持たせようとしている」、「組合とY病院とを強引に結びつけることによって、組合や支部役員を悪者にしたて、執拗な個人攻撃を続けることで組合をつぶそうとしている」、「尚、当初は理事長とD事務局長は連携して事にあたってきていましたが、現段階ではもはや理事長の手を離れ、D事務局長独断で様々な手を使って私たちの組合をつぶそうとしているようです。」と記載されていた。

イ 同月16日、理事長は、Eを呼び出し、支部ニュースの内容について、「D事務局長は、病院の指示のもとに動いており、記載されているように、病院の手を離れて組合潰しをやっているようなことはない。」と述べたうえ、直ちに支部ニュースを取り外すよう要求した。Eは、この要求に従い、支部ニュースを組合掲示板から取り外した。

(6) 本件申立て後の労使関係について

ア 本件申立ては、平成11年8月2日になされたが、同月15日、Fは自己都合により退職した。

同年12月、Eは支部委員長を退任し代わってX 2が支部委員長に就任した。

平成12年7月4日、Eは、申立人のJ書記次長に対し、被申立人からの誹謗・中傷及び嫌がらせの圧力に耐えきれなくなり、こ

れ以上働き続ける意欲がなくなってきたため退職したい旨相談し、同年8月15日退職した。

イ 同年6月20日ころ、組合掲示板が何者かに取り外される事件が起こり、申立人が、新たに掲示板を設置したところ、D事務局長は、同月30日掲示板を外して申立人に手渡し、さらに、申立人が病院内に掲示板を設置したい旨要求したのに対し、これを拒否した。

#### 4 請求する救済の内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) 被申立人は、申立人の組合員に対する嫌がらせや、組合脱退を慫慂ないし強要するなどして、申立人の自主的運営に支配介入してはならない。

(2) 謝罪文の手交及び掲示

### 第2 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人の主張

被申立人の次の行為は、いずれも申立人を嫌悪し、かつ、申立人の存在を無視ないし否定して、申立人の運営に対して支配介入する行為であるから、請求する救済の内容どおりの命令を求める。

ア 被申立人は、申立人が平成11年度夏季一時金について、団体交渉を求めている最中である同年6月26日に病院内に文書を掲示して、夏季一時金を申立人と協議して決定する意思はないこと、被申立人と協議して決定する意思はないこと、被申立人の提示した夏季一時金を承諾する旨の書面を提出しなければ一時金を支給しないことを告知し、その後、組合員と個人面談を行い、承諾書に署名するよう強く迫った上、申立人の団体交渉の申出を無視して、一方的に支給額を決定し、夏季一時金を支給した。

イ 被申立人は、上記掲示文書において、申立人が被申立人の内紛に関与するために設立されたかのように虚偽の事実を記載して、申立人の名誉を傷つけ、支部役員らを悪党呼ばわりするなど名指しで誹謗中傷した。

ウ 被申立人は、Eを呼び出し、支部ニュースの中身に介入し支部ニュースを組合掲示板から外すよう命令した。

エ 被申立人は、本件協定書及び本件謝罪文の成立に関し、申立人が被申立人を脅迫・恐喝し脅ったものだとして、申立人に謝罪文の提出を執拗に迫った。

オ 理事長やD事務局長が、支部役員らに対し、組合否定・組合嫌悪の発言を、日常的に行った。

(2) 被申立人の主張

申立人の主張は、次のとおり、いずれも理由がないので、本件申立てを棄却するとの命令を求める。

ア 夏季一時金は、やむなく被申立人の専決により支給したものである。6月26日付け掲示文書において、承諾書を提出しない者には夏季一時金を支給しないと表示したことは認めるが、実際は、提出しない職員にも異議なく受領するかを確認し、全職員の承諾を得て支給したものである。

イ 6月26日付け掲示文書は、申立人の名誉を傷つけることを目的としたものではなく、事実を全職員に開示したものであり誹謗でも中傷でもない。

ウ 支部ニュースの記事の中で、D事務局長個人を、事実の裏付けもないのに中傷する記述があったので、理事長が、Eに、事実がないことを記して、D事務局長を中傷するのは良くないと注意したところ、Eが自己の判断で取り外したものであり、被申立人が命令した事実は一切ない。

エ 本件協定書及び本件謝罪文の成立について、調査の結果、申立人が脅迫行為を重ねて脅し取ったことが判明したので、申立人に対し謝罪を求めたのであり、これは当然の行為である。

オ 組合否定や組合嫌悪の発言を行ったことはない。

2 当委員会の判断

(1) 不当労働行為の成否について

ア 夏季一時金の一方的支給

平成11年度夏季一時金について、申立人が団体交渉を求めていたにもかかわらず、被申立人は、申立人との交渉を拒否する旨公言し、申立人と協議することなく一方的に定めた夏季一時金を組合員に支給したことは、既に認定したとおりである〔第1の3(2)〕。

被申立人の上記行為は、団体交渉の機能をないがしろにするものであり、申立人の存在を無視して、組合員に不安と動揺を生じさせたものと認めることができる。

被申立人はやむなく専決した旨弁明するが、専決を必要とするような事情は一切認められない。また、組合員が夏季一時金を受領したとしても、それは被申立人の一方的決定に同意を与えたものとは認め難い。

イ 文書の病院内掲示

被申立人は平成11年6月26日「職員の皆様へ」と題する文書を病院内に掲示し、その掲示文の中で、被申立人の内紛に関連して支部が結成され、支部役員が理事長と対立するGの利益のために活動していること、組合に加入していれば条件が良くな



るといふのは嘘であることなどを摘示し、支部役員らを悪党呼ばわりしたことは、前記第1の3(3)で認定したとおりである。

上記掲示文書は、その内容自体、申立人及び支部役員をいわれなく誹謗中傷し、その名誉を著しく傷つけるものであり、それによって組合活動に対する萎縮的な効果を与えたものと認めざるを得ない。

特に、支部結成の経緯や支部役員の活動に関する誹謗は、被申立人が申立人を敵視し嫌悪していることを端的に表しているものといふことができる。

#### ウ 支部ニュースの撤去要求

申立人は、平成11年7月14日、被申立人が支部活動を内紛と結びつけたり、支部役員に対し執拗に個人攻撃したりして、支部をつぶそうとしてるなどと記載した支部ニュースを病院内の組合掲示板に掲示したこと、理事長がEに同支部ニュースを取り外すように要求したため、Eはやむなくこれを取り外したことなどの事実が認められる〔第1の3(5)〕。支部ニュースの詳細は前記第1の3(5)で認定したとおりであるが、その内容の主旨は、被申立人の労務政策に関する批判攻撃であり、事実関係を記載した部分は、前記第1の3(1)ウないしカ、(2)イ、エ、オ及び(3)で認定した事実と概ね合致しており、格別虚偽の事実を記載したと認めるべき表現もなく、また、事実関係についての申立人の批判ないし評価を記載した部分も幾分か誇張があるにしても、殊更に使用者及びD事務所及びD事務局長の信用名誉を毀損する表現ではなかったものと認められるので、支部ニュースの掲示は正当な組合活動であって、被申立人が、申立人に対し、支部ニュースの取り外しを要求したことは、組合活動に対する介入であって許されない。

#### エ 謝罪文の要求

平成8年6月1日に行われた当事者間のトップ会談の協定事項を確認するために作成された本件協定書及びその協定に基づいて同月3日被申立人から申立人に交付された本件謝罪文に関して、被申立人は、申立人の脅迫・恐喝行為によって作成されたものである旨主張し、申立人に対し謝罪を要求したことは前記第1の3(4)で認定したとおりである。

被申立人は、申立人が上記各文書を脅迫・恐喝行為によって取得したと非難するだけで、脅迫・恐喝に該当する具体的事実を主張することもなく、また、それを裏付けるに足る証拠を提示するでもなく、ただ漫然と同旨の非難を繰り返し謝罪を要求していただいただけであるから、被申立人の上記行為は申立人の弱体化を意図した嫌がらせであるとみるほかはない。

オ 組合否定・組合嫌悪の発言

申立人は、理事長やD事務局長が日常的に組合否定・組合嫌悪の発言を行っていたと主張する。被申立人が前記アないしエの各行為に及んでいた事実からみて、被申立人が組合否定・組合否認の発言を行ったことも多々あったろうと推測できないでもないが、いつ、どのような発言をしたか具体的な主張は何もなく、そのような事実に関する疎明資料の提出もないので、組合否定・組合嫌悪に関する申立人の主張は採用できない。

カ 結論

以上のとおり、前記アないしエで摘示した被申立人の各行為は、いずれも申立人の運営に対する支配介入に該当し、不当労働行為を構成するものと判断する。

(2) 命令の名宛人について

申立人は、病院を被申立人として本件救済申立てを行ったが、病院は、被申立人の一部を構成する機関にすぎず、法律上独立の権利義務の帰属主体ではないから、労働組合法第27条にいう使用者に当たらない者を被申立人としていることになる。しかし、病院は、法人である被申立人の組織の構成部分の一つであってこれと一体のものであるから、本件救済申立書の被申立人の表示を病院としているにすぎず、実質的には、法人を被申立人とし、これに対し救済を命ずることを申し立てる趣旨のものと判断することができるから、当委員会は被申立人に対して不当労働行為の救済を命ずることとする。

(3) 救済の方法について

申立人は、謝罪文の手交及び掲示を求めているので、これを検討するに、前記第2の2(1)ア、イ、ウ、エ及びカで支配介入の不当労働行為であると判断した被申立人の行為については、申立人を嫌悪し、申立人を窮地に追い込もうとしたものであると判断されるので、再発を防ぐ意味から、誓約文書の掲示を命ずるのが相当であり、これをもって足りると判断する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事項及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成13年2月20日

兵庫県地方労働委員会  
会長 安藤猪平次 ㊟