

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合愛知地方本部

被申立人 医療法人 一草会

主 文

- 1 被申立人は、昭和 41 年春季賃上げおよび夏季一時金について申立人組合半田合同支部第八班(一の草班)所属の組合員に対して、別紙 1 記載のとおり、春季賃上げについては、その差額金額の賃上げを昭和 41 年 4 月に遡って実施し、また夏季一時金については、その差額金額を支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の請求は、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国一般労働組合愛知地方本部(以下「本部組合」という)は、昭和 31 年 4 月 22 日愛知県下における各種の事業所に勤務する労働者で組織されたいわゆる合同労働組合であつて、本件申立て当時の組合員数は、3,550 名である。
- (2) 被申立人医療法人一草会一の草病院(以下「病院」という)は、昭和 27 年 3 月設立された精神病院であつて、本件申立て当時の従業員数は、65 名、定床数は 291 である。
- (3) 病院には、昭和 36 年 10 月に結成された本部組合傘下の半田合同支部(以下「支部組合」という。)に所属する支部組合第八班(以下「第一組合」という)と、昭和 37 年 4 月に結成された企業内労働組合である一の草病院労働組合(以下「第二組合」という。)の二つの労働組合があり、本件申立て当時の組合員数は、第一組合が 15 名、第二組合は 48 名である。

2 当直制の実施と就業規則の改正について

- (1) 昭和 40 年 3 月、病院は、看護婦の不足と患者数の増加のため、従来の患者 6 名について看護婦 1 名という基準看護を維持することが困難となり、愛知県から基準看護を解くようにとの勧告を受けるにいたつた。そこで、病院は、看護

婦の勤務を従来の三交替制から当直制に変更することによって、事態の解決をはかろうと考え、主任会議において、当直制の実施についての趣旨説明を行なうとともに、従業員の協力を要請した。ここに、主任会議とは、院長、管理部長および役職者と、南、中、東(上)、東(下)ならびに女子の各病棟ごとに1名ずつおかれている5名の主任(うち第一組合員2名)をもつて構成され、病院と従業員との意思伝達機関である。

- (2) 従来、病院が、採用していた三交替制勤務とは、従業員の勤務を午前8時から午後5時(うち、休憩1時間)までの昼間勤務、午後4時30分から午前0時30分(うち休憩45分)までの準夜勤務および午前0時20分から午前8時20分(うち休憩45分)までの深夜勤務の三段階に分け、準夜および深夜勤務については、全看護者が順次交替して、各病棟ごとに1日1名ずつ勤務するというものであった。

また、今次、病院が、実施しようとした当直制勤務とは、午前8時から午後5時(うち休憩1時間)までの昼間勤務に引き続いて、午後5時から翌日の午前8時(うち午後10時から翌日午前6時30分までは仮眠)までの当直勤務を行ない、さらに続いて、午前8時から午後5時までは、通常の昼間勤務を行なうというものであった。

- (3) それにともなつて、病院は、就業規則の就業時間についての規定を改正することとし、その旨を両組合に通知するとともに、両組合の意見を求め、その協力かたを要請した。

これに対して、第二組合は賛成し、病院の提示した当直勤務についての労働条件に同意したが、第一組合は、組合の内部決定に基づき、当直制は労働者に対する労働の強化であり、勤務の能率も低下し、事故も多くなることが予想されるとして、これに反対した。その後、第一組合は、当直勤務についての労働条件について話し合いを進めるため、病院側に対して、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れたが、結局話し合いはつかなかつた。こうした状況の中で、事態が一向に進展しないため、ついに、昭和40年6月17日病院は、第一組合の反対にもかかわらず第二組合の協力のもとに就業規則を改正して、当直制を断行することを決定し、同年6月20日改正した就業規則を、当時、従業員の過半数を占めていた第二組合の賛成意見と第一組合の反対意見を、意見書として添付し、労働基準法所定の届出手続きを了した。

- (4) その後、第一組合と病院との間での当直勤務に関する労働条件についての話し合いは、それのみを問題とする団交としてはもたれたことはないが、それ以外の団交の席上で、しばしばとり上げられ、それについての話し合いがもたれたが、

病院が、第一組合の、①拘束時間 27 時間を 23 時間にすること、②基準看護に戻す時期を明確にすること、という要求に対して、これに応ぜず、結局は、話し合いがつかなくなかったため、現在にいたるも、第一組合員は全員昼間勤務についているのみで当直勤務は行なっていない。しかし、第二組合員は、病院と合意した当直勤務の労働条件に基づいて、就業規則で定められた当直勤務に従事している。

- (5) 第二組合員が、就労している当直勤務の実情は、午前 9 時から午後 5 時まで昼間勤務、それまでに前任者の申し送りを受け、午後 5 時から当直勤務に入り、患者確認のために病棟内を巡回、午後 10 時までに病棟および患者の異常の有無を確認のため巡回、午後 10 時当直医の巡回に同伴し、その後、翌日の 6 時 30 分まで仮眠(ただし、その間 2 回の病棟内巡回)、起床後患者の異常の有無を確認、午前 8 時日勤者と交替、そして正午までその日 1 日の昼間勤務を行ない。正午に帰宅するという勤務となつてることが認められる。なお、当直者の月平均当直回数は、女子で 5 回ないし 6 回、男子で 6 回ないし 7 回である。
- (6) 病院が、第一組合員に対し、当直勤務を命じたことは、数回にわたる当直以外の事項を内容とする団交の席上で、病院側出席者が「当直についてほしい、旨を発言したことや、昭和 41 年 3 月 8 日付の「就業規則の一部変更実施に伴う協力方要望について」と題する支部組合支部長 X1(以下「支部長」という。)あての文書でもつて、第一組合の協力を求めたこと以外には認められず、また、現在まで病院が第一組合員の当直拒否の行為を就業規則違反として取り上げ、これに対して、就業規則第 62 条以下の規定による懲戒処分を加えた事実も認められない。

3 静脈注射拒否について

ある病院で医師の指示により静脈注射(以下「静注」という。)を行なつた看護婦が誤まつて患者を死にいたらしめた事件につき、裁判所が、看護婦に対して、業務上過失致死罪を認めた判決を言渡した事例があつたことを契機として、昭和 38 年の暮れ頃から、第一組合は、看護婦の静注は法律に違反しており、看護婦に静注を命じることは法律違反を強要することであつて、もし誤まつて患者に傷害を与えた場合には、看護婦がその責任を問われることになるとして、以後、第一組合員たる看護婦は静注を拒否することを決め、一斉に静注の拒否を行ない始めた。ただし、すべての静注を全く拒否したものではなく、特に危険率の多いと思われる全身麻酔の注射(精神病院における静注は、全身麻酔注射が多い)に重点をおき、その他の静注等については必ずしもこれを拒否していない。

しかしながら、こうした第一組合員の静注拒否という行為に対して、病院が現

在まで就業規則第62条以下の規定による懲戒処分を加えた事実は認められない。

4 昭和41年春季賃上げおよび夏季一時金と考課査定について

- (1) 病院は、昭和37年4月の第二組合の結成を契機として、賃上げおよび一時金の算定に考課査定制度を採り入れた。その査定方法は、医局の医師、所属長および看護長の意見を聴取して、管理部長が第1次査定を行ない、それに基づいて、院長がその立場から第2次査定を行ない、それを最終案として理事会に諮り、理事会の決定を経て、最終的に確定するというものである。理事会は、理事長と4名の理事で構成されており、院長は理事を兼ねている。査定の項目については、全部で10項目からなり、各項目ごとに1点から10点の範囲内で、各評定者が査定を行なうものであり、その考課査定率は、その都度、組合との協定により定められ、また、査定の前提となる原資や対象については、従来から組合別、組合単位としてではなく、全従業員を対象としてなされてきていることについては、両当事者間に争いはない。

なお、病院と支部組合との間の考課配分については、昭和38年5月28日に妥結調印された春季賃金引き上げに関する認定書で、「考課査定率は出勤率10パーセントおよび成績率20パーセントの計30パーセントとする。ただし、そのうちの15パーセントは保障する。」と定められて以来、この取決めがその後の春季賃上げ、夏季および年末の一時金交渉における団交の中でも、また、その都度の協定書の中においても、「考課配分については、従来どおりとする。」として、上記の取扱いが再確認されてきていることが認められる。

- (2) 昭和41年の春季賃上げについて、昭和41年6月22日、病院と支部組合との間で交渉の結果、「給与改訂の金額(定期昇給を含む)として、基本給一律500円、基本給平均600円、暫定手当平均500円とする。」旨の協定が成立した。また、この協定には、「給与改訂の金額についての考課配分(20パーセント)の今次取扱い金額は最高60円とする。ただし、欠勤等による計数上明確となる事項は含まない。」との覚書がつけ加えられている。なお、この協定書の中には、第2項諸手当の改訂の第6号に、「女子宿直手当1回(満勤)につき700円とする。」との条項がみられる。そして、病院は、その協定内容に基づいて、第一組合員に対して賃上げを実施したが、現実に行なわれた賃上げ額は、別紙2のとおりである。これによれば、第一組合員全員が、考課査定において、妥結内容による平均額以下のマイナスに評価されており、しかも、そのマイナスの査定は、病院の主張自体により、また、証人Y1、同Y2の各証言によるも、第一組合員が当直を拒否し、あるものは静注を拒否していることが、業務に対する非協力的態度であると評価され、考課のうえにおいて、次のとおりマイナスに査定さ

れたものであり、しかもマイナスの査定が病棟ごとに一律になされていることが認められる。

病棟名	第一組合員数	差額(妥結額－支給額)
女子	71名	50円
南	4名	30円
中	2名	40円
東	1名	30円

5 夏季一時金交渉への院長の出席要求と病院の措置について

- (1) 昭和41年夏季一時金について、支部組合は、昭和41年6月2日病院に対して要求書を提出して以来、7月2日および同7日と病院との間で交渉を重ねてきたが、7月13日病院と第二組合との間に。「①現行基本平均1.3ヵ月分＋アルファ、プラスアルファは一律1,200円とする。(2)配分方法は従来どおりとする。」との内容で協定が成立したため、病院は、同日の支部組合との団交において、第二組合との協定内容を最終回答として支部組合に提示したが、支部組合はこれを拒否したため、交渉はまとまらず、もの別れに終わった。
- (2) その後、第一組合は、理事者から交渉権限の委任を受けた団交の病院側出席者たる労務担当者、Y1およびY3(以下「Y1」および「Y3」という。)は、実質的な権限を有しておらず、交渉も一向に進展しないとして、交渉の早期妥結のために、院長Y2(以下「院長」という。)の団交出席を要求した。そして、7月16日から8月3日までの間に回数にして8回ないし9回にわたって、院長が在室する医局、診察室または自宅へ多いときで7、8名少ないときで4、5名の第一組合員が、昼の休憩時間を利用して、院長に対し面会を求め、団交への出席を要求した。
- (3) たび重なる第一組合員のこうした行動に対して、病院は、第一組合班長X2あての「通告」と題する文書(以下「通告文書」という。)を院長名で第一組合に交付した。その後、夏季一時金に関する支部と病院との交渉は、院長欠席のまま、8月10日および同13日と続けられたが、病院は、7月13日の第二組合との妥結内容を固執したため、なんらの進展もなく終わった。
- (4) ここに至って、病院は、労働組合法第17条の一般的拘束力の規定に基づき、第二組合との妥結内容を支部に対して適用することに決し、8月23日支部長あての、「今期賞与一時金に対する措置について」と題する理事長名の文書(以下「通知文書」という。)を支部組合に交付した。

これによつて、病院は、支部組合との夏季一時金交渉は終了したものとして取扱い、さらに、同日付でもつて、第二組合との協定内容にしたがつて計算した金額を、夏季一時金妥結額として支給する旨の支給通知書を第一組合員全員に送付した。

しかし、第一組合員が、全員その受領を拒否したため、病院は、8月26日第一組合員全員に対する支給金額を名古屋法務局へ供託した。その供託金額については、第一組合員からの異議の申立てにより、病院が、その供託金額に1人一律1,200円プラスするという事態も生じたが、結局、その後、第一組合員全員が供託金額—1,200円を受領している。夏季一時金について、病院が提示し、第一組合員が受領した金額は、別紙2のとおりであるが、それによれば、第一組合員全員が、考課査定において、第二組合との妥結内容により計算した平均額以下のマイナスに評価されていることが認められる。

第2 判 断

1 春季賃上げおよび夏季一時金の差別について

(1) 本部組合は、第一組合員に対する昭和41年春季賃上げおよび夏季一時金の額について、考課査定において、全員が平均以下のマイナスに評価され、支給されたことは、第一組合員であるがゆえの不当な差別であり、第一組合員と第二組合員とを差別することによつて、第一組合をつぶそうとするものであつて、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である、と主張し、病院は、第一組合員全員がマイナスになつたのは、就業規則に違反して、当直を拒否し、担当医師の指示に従わずに静注を拒否している第一組合員の企業に対する非協力的態度に基づくものであり、その額は、支部との協定に定められた範囲内において、客観的公正な判断により勤務考課査定を行なつた結果生じたものであつて、何ら組合活動とは関係がない、と答弁するので、以下この点について判断する。

(2) まず、第一組合員が行なつた当直および静注拒否という行為が、正当な理由に基づくものであるか否かについて考察する。当直勤務を実施するにあつて、病院は、第一組合の反対にもかかわらず、第二組合の賛成協力を得たことをもとにして就業規則を改正し、従来之三交替制勤務を当直制勤務に変更したのであり、また、当直勤務の労働条件についても、第二組合とは合意に達したが、第一組合とは意見の一致を見るに至らなかつた。そのために、病院は、当直勤務に反対している第一組合員に対して改正した就業規則に甚づき、第二組合と合意した当直勤務の労働条件をそのまま第一組合員にも適用して、当直勤務を命じたのである。そもそも、労働者の勤務時間については、それが、使用者と

労働者との間の労働契約の内容をなすものである限り、使用者が一方的に就業規則を改正したとしても、それをもつて、それに同意しない労働者の個々の労働契約の内容が、直ちに就業規則の改正どおりに変更されるものとは言えない。

したがって、本件の三交替制勤務から当直制勤務への変更は、個々の労働者にとっては、労働条件の変更となり、労働契約の重大な変更となるものというべきであるから、たとえ第二組合の同意があつたとしても、これに同意しない第一組合員に対して、改訂した就業規則に基づく業務命令によつて直ちにこれを強制し得るものとは考えられない。

また、前に認定した支部と病院間での昭和 41 年春季賃上げに関する協定書に、「女子宿直手当 1 回(満勤)につき 700 円とする。」旨の条項があることについては、昭和 40 年末定年退職し、その後、病院に臨時雇いの雇用されている第一組合員 X31 人についてのみ適用させるため締結されたものであることが認められ、これをもつて、第一組合が当直制に全面的に同意したものと判断することはできない。

- (3) 次に、看護婦による静注については、医師の不足や患者の増加等の人的、物的な施設の不備、不足等に基因している実情の問題はともかくとして、法上静注は、原則として医師がこれを行なうべきものとされており、看護婦に行なわせることは、業務上の必要に基づく例外的な場合に限られ、また、たとえ業務上の必要から看護婦に行なわせることがやむを得ない場合であつても、あくまでも、それを命じる担当医師の正確な判断と指示に基づいて行なわれるべきであり、さらに、これを行なうか否かは命ぜられた看護婦の自発的な意思判断に委ねられているというべきである。

したがって、看護婦が、担当医師の指示命令があつた場合、自己の判断に基づいてこれを拒否したとしても、業務命令違反として、その責任を追及し得べきものではない。

- (4) また、第一組合員が、病院の命ずる当直および静注を拒否しているのは、組合員としての統一的な意思決定に基づいてなしている統一行動と認められるから、組合員の組合活動行為としてその正当性を認めねばならない。

- (5) 次に、病院が、第一組合員の当直および静注拒否行為を、昭和 41 年春季賃上げおよび夏季一時金の考課査定において、病院業務に対する非協力勤務態度として考課の対象としたことが、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不利益取扱いとなるか否かについて考察する。

上記認定の如く、第一組合員の当直拒否および静注拒否は、組合活動としての統一的な行為であり、拒否についての正当理由も認められる以上、病院が、

これを業務命令違反として、病院に対する非協力態度と判断し、通常時の勤務態度を対象とする考課査定において、この組合活動行為を対象として、非協力勤務態度と評価し、減額査定したのは適正妥当とは言い難い。

ことに、病院は、考課査定の方法、項目分類、基準を明示せず、一方的にかかる方法をとるに至つたものと思料される。

また、一面静注拒否は、昭和 38 年暮れから、当直拒否は、昭和 40 年 6 月からなされているが、病院は、これに対し、就業規則に基づく業務命令違反を云々したことはなく、不問に付してきたことがうかがわれる。

さらに、昭和 41 年春季賃上げの考課査定において、第一組合員全員が、別紙 2 のとおり、病棟毎に一律同額のマイナスに査定されていることは、当事者間に争いのないところであるが、この点について、病院は、この考課査定は、組合と関係なく、病院に従事している全従業員個々を対象に日常勤務態度、成績、能力、技量、協力性、誠実等予め定められた査定項目に従つて各評定者により客観的公正な立場で判断されているものであつて、画一的評価はしていない、と主張しているが、上記各推定事実からしてにわかに措信し難いところである。

以上の各事実および諸般の状況を総合して考察すると、病院は、第一組合員の組合活動としての統一行動である静注ならびに当直拒否行為を、昭和 41 年春季賃上げおよび夏季一時金の考課配分に関する協定条項に藉口して、考課査定によつて、第一組合員の組合活動を抑止せんとする意図のもとになされたものと推認せざるを得ないすなわち、第一組合員なるが故にかかる考課配分のもとに不利益な減額査定をなしたものと言うべく、かかる病院の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

よつて、病院が、昭和 41 年春季賃上げおよび夏季一時金の考課査定において、第一組合員の当直および静注拒否行為を考課の対象とし、それを病院に対する非協力勤務態度として評価したことは不当であり、したがつて、それにより第一組合員が受けた不利益は、病院にその差額の支払いを命ずることによつて回復されなければならない。しかるに、両当事者から、第一組合員を除く他の従業員の査定率、査定内容等について、何らの立証疎明もなされていないため、救済内容の差額支払いを命ずる基準額は、春季賃上げについては、第一組合との妥結平均額。夏季一時金については、第二組合との妥結平均額をもつて妥当と判断する。

2 院長の団交出席要求について

- (1) 本部組合は、団体交渉への病院側の出席者について、理事者から委任を受けた労務担当者との交渉では交渉の実質的な進展はないとして、院長の団交出席

を要求し、これに対し、病院は、理事者から交渉権限を委任された労務担当者との交渉には、いつでも応ずる旨を通知してあり、実質上も団交に支障は生じておらず、したがって、院長に団交への出席義務はない、と反論するので、以下この点について判断する。

- (2) 本来、団交の出席者としては、その団交が、協約の締結を目的とする場合には、その協約締結の権限を有している者、具体的には使用者、団体の代表機関もしくは使用者の委任を受けた者が出席していればよいと考えられ、団交の席にだれを出席させるかは当事者が自主的に定めるべき固有の権限に属する事柄であつて、いやしくも、相手方の団交への出席者の選定に関し、それに介入することは、団交権の範囲を越えた行為であると言わざるを得ない。

本件において、支部との団交は、理事者から権限の委任を受けた Y1、Y3 の両名が出席して行なわれ、さらに、支部の団交開催要求等においても、病院は、権限委任者との交渉には、いつでも応ずる旨を明言していることから判断するに、たとえ、本部組合の主張する如く、病院において、実質上の権限を有しているのが院長であり、また、現実の団交において、権限を委任された Y3、Y1 の両名との交渉が、実質的にはほとんど進展しないことがあつたとしても、それが、病院側の団交拒否に等しいと考えられる場合つまり誠意ある団交とはい難い程度のきわめて形式的な名目上だけの団交と認められない限り、労働組合法第 7 条第 2 号に規定する病院の団交義務違反は認められないので、この点に関する本部組合の主張は、これを採用することはできない。

3 「通告文書」および「通知文書」について

- (1) 本部組合は、昭和 41 年 8 月 5 日付の「通告文書」は、労働組合の正当な行為に対する不当な文書であつて、組合に対する支配介入であるとし、また昭和 41 年 8 月 23 日付の「通知文書」は、昭和 41 年夏季一時金の交渉妥結前に、第二組合との協定内容を一方的に押しつけることを記載したものであつて、組合を無視した不当な文書であるとして、両文書の撤回を要求し、これに対し、病院は、「通告文書」については、第一組合員の一部の行き過ぎた行動に対して、他の従業員や患者に与える心理的影響を考慮し、院内の秩序を維持する必要から、病院の基本的な考え方を表示したものであつて、何ら不当ではないとし、また、「通知文書」については、第一組合との交渉が長期化し、妥結が困難視されるに至つたため、第二組合との協定内容を労働組合法第 17 条の規定に基づいて、第一組合にも適用する旨を通知したものにすぎず、何ら不当な点はない、と答弁するので、以下この点について判断する。

- (2) まず、「通告文書」についてみるに、それが、前に認定した如く、昼の休憩時

間を利用したとはいえ、前後 8 回にもわたって、医局、診療室または自宅において院長に面会を求め、院長の夏季一時金交渉への出席を強く要請するという第一組合員の一連の行為に対して、病院が、その管理運営上の必要から、他の従業員や患者に与える影響を考慮し、院内の秩序を維持するため、病院の基本的な考え方、意思を表明するために出されたものであることは明らかである。一般の企業における場合はもちろん、精神病患者の診療看護をその本来の業務とする精神病院という特殊な事業においては特に、病院が、上記の如き組合の一連の行動に対してその管理運営上の必要から、やむを得ず院内の秩序維持、混乱の防止を図るため、組合に対して、自己の所信を表明することは、それが組合に対する支配介入と認められない限り、病院の管理者に認められた行為であると言ふべきである。しかも、その内容においても、労使関係の原則的な事項に関する病院の基本的な考え方が述べられているにすぎないこと等から判断するに、何ら病院に組合の運営に支配介入する意図は見受けられず、また、そのために、その文書が、第一組合の組合活動に具体的な影響を与え、もつて、現実の組合活動に支障をきたしたという事実も認められない。

- (3) 次に、「通知文書」については、本部組合が、何が故にその文書の撤回を求めているかについて明確な理由を挙げていないため不明であるが、その文書が、組合の運営に対する支配介入に当たるとの主張とすれば、その文書は、一見して明らかなように、昭和 41 年夏季一時金交渉において、支部組合との交渉が進展しないため、第二組合との協定内容を労働組合法第 17 条の規定により、第一組合にも適用する旨の単なる病院の意思を通知した文書にすぎず、この点から判断すれば、何らその文書が、組合の運営に支配介入したものと認めることはできない。

また、その文書に、「……(前略)……今期賞与一時金に関する交渉は病院の今回の措置によつて意義をなさなくなつた……」との字句があることから、その文書が、昭和 41 年の夏季一時金交渉についての支部組合の団交権を侵害し、したがつて、それが病院の団交拒否に該当するものである、との主張とすれば、労働組合法第 17 条の適用の当否は別として、病院が、その後、その文書に基づいて支部組合からの団交申し入れを拒否した事実もなく、また、現に 9 月には、両当事者間において夏季一時金についての団交が開かれていること等から判断するに、その文書の内容の一部たる字句をとらえて、それが、組合の団交権を侵害し、また、その文書を出したこと自体が、病院の団交拒否に該当するものとの主張はとうていこれを認めることはできない。

したがつて、以上述べたところから明らかな如く、「通告」および「通知」両

文書の撤回を求める本部組合の主張は、いずれもこれを採用しない。

4 その他の業務上の差別について

- (1) その他、本部組合は、病院の第一組合員に対する差別的取扱いの事実として、第一組合との団交の順序、期間および場所が、第二組合と差異があること、第二組合員は、新しい病棟に配置されているのに、第一組合員は、古い木造の病棟に配置されていること、第一組合員のいる病棟へは、院長の出入りが少ないこと等を挙げ、病院は、これらはすべて業務上の必要に基づいて行なっていることであつて、組合とは無関係である、と答弁するので、以下この点について判断する。
- (2) 病院内に二つの労働組合が存在する場合に、使用者が、両組合と団交を行なうに際し、組合別に、両当事者の合意に基づいて、適宜、その順序、時間を別にし、異なつた場所で団交を行なうことは、けだし当然のことであつて、何ら不当な差別であるとは言ひ難く、また、それによつて、第一組合が具体的に不利益を蒙つた事実も認められず、したがつて、この点に関する本部組合の主張は、理由がない。
- (3) また、本部組合の主張する従業員の配置および院長の回診回数的事实については、病院の管理運営上の問題であつて、病院が、その業務上の必要に基づいてなしたものであり、また、第一組合がそれによつて具体的に不利益を蒙つたという事実も認め難く、これをもつて、第一組合であるがための不利益取扱いであると判断することはできない。

したがつて、これらの点に関する本部組合の主張は、いずれもこれを採用しない。

5 法律上の根拠

よつて、以上の認定事実および判断の結果、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によつて主文のとおり命令する。

昭和 43 年 6 月 17 日

愛知県地方労働委員会

会長 大 畑 政 盛 ㊞

「別紙 略」