

# 命 令 書

申 立 人 井之頭病院労働組合

被申立人 財団法人井之頭病院

上記当事者間の都労委平成 14 年不第 118 号事件について、当委員会は、平成 17 年 1 月 18 日第 1386 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人財団法人井之頭病院は、病院長及び事務部長をして、申立人井之頭病院労働組合の執行部に対する不信感を煽るような発言をさせることによって、同労働組合の組織・運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人財団は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

## 記

年 月 日

井之頭病院労働組合  
執行委員長 X1 殿

財団法人井之頭病院  
理事長 Y1

当財団が、病院長及び事務部長をして、貴組合執行部に対する不信感を煽るような発言をさせたこと及びチェックオフを一方的に中止したことは、不当労働行為であると東京都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留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人財団は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 平成 13 年 10 月 12 日の管理職会に係る申立てを却下する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

被申立人財団法人井之頭病院の病院長、事務部長らは、管理職会、職場連絡会など同財団の職場会議において、申立人井之頭病院労働組合の執行部の活動、役員選挙の方法、組合費の使途、組合民主主義のあり方などについて意見を述べ、これらの発言を会議の議事録である会報に掲載して、全職員に回覧した。

また、被申立人財団は、平成元年から申立人組合との合意の下に、書面による労使協定を結ばずに実施してきたチェックオフを15年3月をもって中止した。

本件は、これらの被申立人財団の行為が、申立人組合の組織・運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 管理職らを通じて行った申立人組合の組織・運営に対する批判、誹謗などの言動を今後一切しないこと。さらに、チェックオフを一方向的に中止する等して組合の運営に介入しないこと。
- (2) 謝罪文の掲示
- (3) 履行報告

### 第2 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人財団法人井之頭病院(以下「病院」という。)は、肩書地に井之頭病院を置き、精神障害者に対して医療及び社会復帰のための各種訓練を行う財団法人であり、平成16年3月時点の職員数は438名である。
- (2) 申立人井之頭病院労働組合(以下「組合」という。)は、病院の職員で組織された労働組合であり、16年3月時点の組合員数は196名である。組合は、結成当時、職員180名中150名を組織しており、昭和43年から48年まで別組合が組織されていた時期には過半数を割った時期もあったが、少なくとも平成元年から15年3月までの間は、一貫して病院職員数の過半数を組織していた。

なお、組合脱退者は、12年に3名、13年に4名であったが、14年には27名と急増した。

組合は、東京地方医療労働組合連合会(以下「東京医労連」という。)に加盟している。

#### 2 病院の行ったアンケート調査について

- (1) 平成13年9月5日から、病院は、「職員提案の募集」として、正規職員を対

象に、経営・職場、病院施設、患者の処遇等に関するアンケートを行った。アンケートの質問項目は、①建物劣化補修について、②当院の経営・運営全般にわたる改善について、③患者の処遇改善について、④明るく働き甲斐のある職場づくりのために、⑤地域と共存する病院づくりのために、⑥その他、の6項目で、それぞれの項目について自由に意見を記入するものであった。

- (2) 10月12日の管理職会(課長・科長以上の管理職と役員が出席して行われる病院の職場会議)において、Y2事務部長(以下「Y2部長」という。)は、「比較的問題意識を持っている職員による提案が多かったと感じている。」「今回の集計が全てを言い表しているとは思わないが、良識派の考えを相当部分言い表していると考えている。」「全ての面での叱責・激励に対し、謙虚に受け止め努力しなければならないと自戒している。」などとコメントした上で、上記アンケートの集計結果を配布した。

この集計結果において、病院は、「組合に関する意見・提言」の項目を設けて、「組合に関する意見・提言は、特に質問項目として設定しなかったが、『第2問 経営・運営全般にわたる改善』、『第4問 明るく働き甲斐のある職場づくり』、『第6問 その他』等の項目の中で、多くの回答がよせられた(30件)ので、独立して示すことにした。」との説明を記載した上で、「現執行部の言っていることを信じている人ばかりではない。」「組合の運動方針、書記局ニュースの出し方に疑問がある。そのため嫌気がさして辞めていった職員も多数いる。」「組合費は組合幹部の飲食費になっているのではないか、そんな組合には組合費は払いたくないが、払わないとどのような仕打ちをされるかわからないので怖い。」などの意見を掲載した。

上記のY2部長の発言とアンケートの集計結果は、第10回管理職会会報として、管理職会終了後に各職場で回覧された。ちなみに、病院では、管理職会の記録は管理職会報として、職場連絡会(管理職会のメンバーに副主任以上を加えて月1回行われる病院の職場会議)の記録は職場連絡会報として、各職場に回覧され、各職員が回覧文書に押印する扱いとなっていた。

### 3 組合の発行したパンフレット及び組合の行ったアンケートについて

- (1) 組合は、14年1月11日付け及び2月14日付けでパンフレットを発行し、1月11日付パンフレットでは、①病院の医療状況・財政状況は順調に推移しているが、職員の確保が困難になってきていること、②病院側がこれまでの病院運営や労使関係を強引に変えようとしていることから、職員の病院に対する信頼が失われてきていること、2月14日付パンフレットでは、①明るく生き生き楽しく働ける院内の雰囲気は失われてきていること、②職員の確保が困難になっ

てきていること、③健全な財政から一転して財政の不安定化が出てきていることなどを記載した。

上記のパンフレットに記載されている病院の決算額の中の収入額は、事業収入・補助金収入・雑収入のみの合計額を記載したため、実際の収入額より少なかったり、病院が借入金の金利を固定金利に替えたために金利負担が増加したとの記載箇所に、金利負担の増加額を記載すべきところを金利負担額の総額を記載するなど数字の誤りが少なからずあったほか、病院と見解を異にする記載が多数あった。その中には、事務折衝の場で病院が数字の訂正を求めたものもあった。

- (2) 2月8日の管理職会において、Y2部長は、1月11日付けの組合のパンフレットに反論した文書を配布して、「(組合のパンフレットは、)『過ちが過ちを増殖』しており、誤謬の宝庫である。反論をせずにきた経営にも相当の責任があった。…組合のように『いい加減極まり無い』見解を出す訳にはいかないのが苦労したが、退職された方々の協力も得て完成させたので全職員に読んでいただきたい。」(発言中の鍵括弧部分は、会報の中で鍵括弧に括って表記されている。以下同じ。)などと述べた。

また、Y2部長は、組合の春闘要求に回答したことを報告し、組合が勤務時間中に抗議文を持参する意向を示したことに触れて、「これは執務時間中でも『いつでも職場離脱出来ることを宣言している』に等しい。」「『真面目に働くメンバーにのみ負担が掛からないよう管理職、職場長の方々もご協力』いただきたい。」などと述べた。

- (3) 組合は、2月中旬に職場アンケートを実施し、その結果を同月15日から26日までの間に発行された書記局ニュースに掲載した。書記局ニュースには、「病院の文書を読むと、組合をつぶそうとしている感じ。コワイと思う。」「病院の経営者は、権力者ではないはずだ。独裁者と思う。病院の理念、就業規則があり、憲法や、労働基準法、労働組合法を尊重した言動をすべきだ。」「Y2事務部長は病院事務部長としての能力も資格もなく最悪の人物だ。すぐやめろ。」などといった意見が多数掲載されていた。

2月22日の管理職会において、Y2部長は、組合が実施したアンケートの集計結果に対する職員からの意見として、「羅列されている意見が全部、まともな意見ばかりではない。大体スペースは小さいし、多忙な職員はあんなに長たらしい文章を書く暇がない。いつものことながら仕事をさぼって捏造に励んでいる一部執行部がいる。」などの意見があったことを発表し、また前記の組合のパンフレットについて、「誤謬と独り善がりの内容となっている。」「病院見解でも、

パンフレットの『欺瞞と捏造』がどれほどひどいかにについて厳しく指弾しているので、組合執行部としては経営見解に対する反論を文書できちんとすべきである。」などと述べた。

- (4) 9月27日の管理職会において、Y3 病院長(以下「Y3 院長」という。)は、組合の書記局ニュースの記載内容に触れ、『『労使協調、職員一丸』は大変結構だが、その前にこの1年間の組合執行部活動を批判的に総括されてはいかががかと申し上げたい。特に組合員からも批判が多かった『悪意ある誹謗中傷と、ウソや間違いだらけの経営批判パンフレット』に関して、経営側から具体的に反論された部分についての見解を質したい。』などと述べた。また、医療労働者の労働条件が悪化すれば医療・看護に専念できなくなる旨を記載した組合のビラの内容について、「主張を煎じ詰めれば『職員の待遇を今までどおり良くしないと患者に悪影響が出るぞ』という脅迫でしかない。医療人としての良識が問われる教宣活動だと思う。このような脅迫的文言を平然と言いつつ人物がリードする組合であって本当に良いのか。」などと述べた。

- (5) 10月11日の管理職会において、Y2 部長は、組合のパンフレットの「誤り」を病院が指摘したことについて、組合が大会議案書で批判していることに言及し、「経営が問題提起しているのに『言葉を濁してウヤムヤ』にして逃げているが、経営の目の届かぬ『組合大会議案書』でコソコソと自己主張するのは『大人げ無い』と申し上げざるを得ない。」「『事実に基づく内容』なら堂々と白日の下にさらすべきものとする。」などと述べた。

#### 4 14年度の賃上げ、一時金(賞与)交渉等について

- (1) 病院では、昭和63年に現在の給与体系を作り、職員の賃金を給与体系に当てはめた際に、現給を下回る者については第一調整給を支給して現給保障したため、平成13年度においても、60数名に第一調整給が当初支給したのと同じ額で支給されていた。

病院は、第一調整給を支給されている者とそうでない者との間でアンバランスが生じており、財政的にも相当な負担であるとして、14年度の賞与について、それまで賞与計算の基礎に算入していた第一調整給を賞与計算の基礎から外し、賞与を削減する提案を行い、これに対して組合が強く反発していた。

- (2) 14年4月26日の管理職会において、Y2 部長は、第一調整給を賞与計算の基礎から外す賞与計算方法の見直しに組合が反対していることに触れ、「今年の日本の企業(官庁を含め)がどのようにして自分の組織の存続のために苦勞しているかを目のあたりにしながら、『自分たちの我欲のためには組織存続は二の次』とのニュアンスにも取れるが厳しすぎる見方だろうか。」と述べた。

(3) 6月7日の管理職会において、Y3 院長は、賞与計算方法の見直しに組合が反対していることに触れ、「昨今の医療を取り巻く厳しい情勢・院内の議論の経過を考えれば、第一調整給に全く手を付けないという選択肢はあり得ない。仮にそのような選択をすれば、大多数の職員が経営・組合双方に不信を募らせるだけである。それは最悪の選択である。組合の大会で満足に討論もせず、執行部だけの判断で『ダブルカットは違法』、『強行すれば新たな労使紛争』などと身勝手な主張をしないようお願いしたいものである。」などと述べた。

(4) 14年度の賞与については、上記のとおり、第一調整給の段階的解消と賞与計算方法の見直しの問題をめぐって労使が鋭く対立したが、賃上げについて、病院は「定期昇給回答と賞与回答はセットで行う。賞与を0.5か月、夏季・冬季(年末)に分けて減額する。」などの条件のもとに「一人月額5,807円(2.0%)の改善を行う。」と回答し、また、賞与についても夏季・年末賞与について一括して回答し(正規職員は、夏季は1.75か月プラス一律51,000円、年末は2.2か月プラス一律80,500円で、夏季は0.1か月、年末は0.4か月それぞれ前年度より減額)、第一調整給の削減方法が確定すれば、年末賞与の削減幅を見直すことはありうると回答して、6月19日の団体交渉で合意に達した。この回答についての妥結文書はないが、7月10日付けの組合発行の書記局ニュースの中に、労使の確認事項として「一般職夏季一時金(賞与)は、一律額を除いて1.75か月とする。」、「冬季一時金(年末賞与)回答は2.6か月から0.4か月削減としているが、削減額の圧縮に努力する。」などの記載がある。

病院は、7月30日、第一調整給を6年間で段階的に削減していく案を組合に示したが、組合からの回答はなかった。

なお、年末賞与については、14年11月28日付けで、正規職員は、上記の6月時点での回答より0.2か月多い2.4か月プラス一律80,500円などの内容で協定を締結している。

(5) 9月13日の管理職会において、Y2 部長は、人件費削減の必要性に触れ、『給与体系、第一調整給、退職金制度』などの現状は、いずれも『将来に向けての分析・積算』がないままに『組合執行部に都合の良い』無理強い・恫喝に迎合してきた結果としか言いようがない。、『恫喝』に屈したとはいえ『イエスと決断し制度化したのは経営』なのだから極カソフト・ランディングしていく必要はある。」などと述べた。

(6) 9月20日の職場連絡会において、Y2 部長が「井之頭労組の選挙の仕方を見ると極めて『見えにくい選挙』であり、是非来年度に向けて改善されることを希望する。」、「事前に『何人を当選とする』というような周知がなされていない。」

『事前の執行部による候補者調整』がなされているとの話も聞く。これは『直接無記名』という組合にとって『憲法である組合規約』に抵触しないのか不安を感じる。」「選挙開票が選挙場所ごとになっているのを『改善すべき』との正論に対して、『拒否されている』とのことだが…『当然の提案』を拒否し、『旧態依然たる陋習』に固執するのは強権的、ファッショ的指導への固執と言われても全く反論の余地は無い。これは執行部が長すぎることの弊害の現れと考えるが間違いだろうか？」「現在の井之頭病院の要員構成を見ると正看護師が圧倒的に多い。しかるに、執行部には『正看護師もリハビリ部門・相談部門・事務職部門』も全く入っていない。このようなことで大多数の意見・意向集約が出来るのだろうか？」「『信頼される若手数人』にお願いして重責を任せれば『現執行部に対する金銭的不信』などは一気に消滅すると考える。『組織介入でけしからんとか相手にならないから無視する』というような議論の前に是非真剣に検討してほしい。」などと述べた。

9月26日に行われた組合の定期大会開催に先立って、9月9日に、組合員4名から、組合財政帳簿と関連資料の閲覧の要求が出されたことがあり、上記発言中『現執行部に対する金銭的不信』とはこのことを指しているとみられる。

(7) 10月11日の管理職会において、Y2部長は、組合のビラに年末賞与についての記載があることに触れ、「給与改定と夏・冬の賞与はセットで回答したものであり、『ストライキ権』を樹立しての『要求書提出』とは愕然とする。…組合もそこ(一括妥結であること)を承知され、臨時の組合(大)会を開催して妥結に至ったと考えていたが異なるのか。」「このような『全く意味のない業務』を増やしていくから、若い方々が執行部入りしないのではと人ごとながら心配する。」などと述べた。

(8) 10月18日の職場連絡会において、Y3院長は、組合大会で「有事法制反対」との議案が可決されたことに触れ、「病院の業務に無関係なことで個人の思想主義信条の自由を束縛するような手法は見直されるべきである。」「組合費がどのように使われるのか、上部団体である医労連や日本共産党には組合費の何割が上納されるのかされないのか、単組としていくら使われるのか、その内訳はどうなのか、その程度のことは組合加入の際に説明がされるべきだし、組合員には知る権利があり、執行部には説明する義務がある。何の説明もなく、『井之頭病院には組合があり、ある以上は職員は加入するのが当たり前、加入しなければ仕事ができなくなる』などの強引な勧誘、脅迫や嫌がらせで加入を迫るなどの無法行為は絶対に許されない。経営としても黙って見過ごすつもりは全くない。法の規制を受けるのは組合とて同じことであり、今後は民主的かつ公正な

運営を心がけるよう強く要求しておく。」などと述べた。

なお、11月22日の管理職会において、Y3院長は、賞与交渉の経過を見直したところ、言葉の行き過ぎがあったことは率直に認めたいとして「組合費の関連であたかも日本共産党に資金が流れているかの(ような)誤解を招くような発言をしたことは、訂正し謝罪しておきたい。」と述べた。

- (9) 10月25日、組合は、東京医労連の統一要求を基本として、年末賞与3.5か月プラス一律80,500円を要求した。

これに対して病院は、年末賞与は、夏季賞与と一括妥結済みであるとして要求書を組合に返した。

組合は、10月30日付けの書記局ニュースで、病院の対応は「前代未聞の暴挙」であると非難した。

- (10) 10月25日の管理職会において、Y2部長は、組合が年末賞与を要求したことについて、年末賞与は夏季賞与と一括妥結済みであるとして、「3、4か月前の労使合意すら反故にするような組合執行部とはまともな交渉はでき得ない。」と非難した上で、「現在のような『無責任な執行部』に『本来神聖な組合業務を丸投げ』してチェック機能を果たしていない善良なる職員にも責任無しとはし得ない。」「このような話になると、現執行部は『職場大会などで自分達が喋り捲り毎回時間切れにして一般組合員には発言させない』という意見が大多数の組合員から出されている。この問題は組合民主主義の原則に反することであり、何度も言っているが『謙虚に厳粛に執行部は受け止め反省』すべきである。真面目な組合員諸氏も『組合費は自分達が出しているのであり、最終判断は自分達が決めるのだ』という明確な視点を持つべきである。」「組合がニュースで言うところの『皆さんに同じ要求を二度にわたって討議し、お手数をおかけしましたことを執行委員会としてお詫び申し上げます』という表現は推測するに『決着済みの年末一時金(賞与)要求を執行委員会の勉強不足・物忘れのために二回にわたる討議をしてしまったことを、婉曲に自分たちのミスを隠蔽できるように詫びている』のかと思われる。そうであるならば、『やる必要の無い討論の中から、多くの組合員が支離滅裂と感じていたことを抑えて』ゴリ押しで作った要求書の方針に沿って対応させられる経営はたまったものではない。」などと述べた。

- (11) 11月1日の職場連絡会において、Y2部長は、組合が病院の年末賞与要求書受取拒否を「前代未聞の暴挙」と記載したことについて、『勉強不足・物忘れを露呈してピント外れの無駄な議論をしてしまったこと』をいかに糊塗し、『信任率の極めて低い組合リーダー』として存在を認めて貰えるか?この辺を狙っ



て『前代未聞の暴挙というような大袈裟な経営批判、事実の隠蔽と自己正当化』に努力されているように思われる。」「経営側の前代未聞の暴挙と自信をもって発言される組合三役・元三役におかれては、明確に反論をすべきである。過去何十回にわたる『捏造・欺瞞・誤謬』の数々の論証に対し『分が悪い、太刀打ちできない』となると、何の反論もせずに『黙りこくり』、次々と職場の混乱を生じさせている責任はどうとるのか？『恥じる』という言葉を知るならば、自信をもって正しい教宣に努めるべきである。厳重に警告する。」などと述べた。

- (12) 11月8日の管理職会において、Y3 院長は、組合ニュースについて「独り善がり、作り話、ウソの羅列で、辟易としている。」と前置きして、組合が「第一調整給の削減が(年末賞与の)0.4ヶ月削減幅縮小の条件ではない。」と記載したことなどを非難し、「虚偽の情報を大書して宣伝し、もって経営者への不信を煽るような教宣活動」などと述べた。

また、同日の管理職会において、Y2 部長は「書記局ニュース他の教宣文書は『捏造、欺瞞、誤謬』の宝庫であり、全く信用できないと1年ほど前から実証しつつ報告してきている。このような『暇人』の付き合いは止めたいと願っているが、書かなければ、自分たちの主張を正当化するために利用されるので今回も幾分か触れておかざるを得ない。」と前置きして、組合が年末賞与の0.4か月削減の影響を最高35万円と記載したことにつき、最高は19万円であるとして、「現・旧三役のトレードマーク『恫喝・捏造・欺瞞・誤謬、最近では隠蔽も?』」などと非難し、組合が抗議ストにより経営側の姿勢の転換を引き出したと教宣したことに対して「現・旧三役の『自己満足のストライキ』に付き合い合われる真面目な組合員の方々に同情申し上げる。…組合が『表金、裏金全てを使って』闘争を組んでも経営方針を変えるようなことはあり得ない。」などと述べた。

- (13) 11月22日の管理職会において、Y3 院長は、組合が非組合員を含む276名から年末賞与の削減幅縮小を求める署名を集めたことに触れ、「職場毎の署名なので、誰がサインしたか知らないかがすぐ分かる、言ってみれば『踏み絵』の要素も色濃くある構造の中で、敢えて署名しないという決断を下すことは、十分に賞賛されるべきである。これは署名した方を非難するものではなく、少数派の勇氣ある行動を知って欲しいので率直な感想として述べておきたい。」と述べた。

また、同日の管理職会において、Y2 部長は、書記局ニュースの記載内容について「病院は、過去から現在に至る『現・旧三役による無責任な教宣活動に

よる職場混乱の責』を明確にするために、処罰することを真剣に考えた。しかし、今後に向けての『組合執行部の良識ある対応』を期待し、今回はそれを取り止めた。」などと述べた。また、同部長は、第一調整給の解消方法について妥結した経過に触れ、病院は2週間前に病院回答で押し切ることを決めていたのであるから、2週間前に組合が決断していれば無駄な時間を割く必要はなかったとした上で、「組合現・旧三役におかれては『我執・我欲』を離れることにより、真面目な組合員諸氏に無駄な努力と心配をかけることはなかったと申し上げられる。」などと述べた。

## 5 チェックオフについて

(1) 昭和63年10月28日、年末賞与等の要求説明の際、組合はチェックオフについて病院に要求した。これに対し、Y4事務次長(当時)は、コンピューターの容量の関係で、毎月の組合費については可能であるが、賞与分については難しいと述べた。この後、年末一時金(賞与)交渉、春闘交渉などが立て込んだ関係で、チェックオフについての交渉は中断した。

(2) 平成元年6月から、チェックオフ交渉が再開され、同月23日に実施の合意がなされた。

これを受けて組合は、6月30日付けで①控除対象者名簿は7月5日までに提出すること、②控除金額の変動は年1回とすること、③控除対象者の変動については、当月控除分につき、毎月5日までに提出すること、④名簿提出後の変動に伴う過不足精算については、組合で処理すること、などを記載した組合費控除の依頼書を病院に提出し、7月25日からチェックオフが開始された。

開始に当たっては、このことに関する労使間の協定書は作成されなかった。

この後10年以上にわたって、チェックオフが行われた。この間、組合員の脱退の意思表示から執行委員会による確認までの間に時間を要したことから、チェックオフの中止が脱退の意思表示から1~2か月遅れることもあったが、返金についてトラブルが生じるなどの格別の支障は生じなかった。

また、組合は、この間何度か賞与についてもチェックオフを行うよう要求した。

(3) 13年9月4日、病院は、組合に対し、チェックオフを行うに当たっては本人の意思を最大限尊重すること、組合規約を手交してほしいことなどを申し入れた。

11月7日、年末賞与回答に当たって、病院から、第一調整給の賞与算定基礎への算入の見直しとチェックオフについて提案が行われた。

このなかでチェックオフについては、現状どおりチェックオフを続けること

を希望するならば、是非協定を結び「組合加入の本人意思の最大限の尊重」、「脱退の意思表示があった場合の速やかな処理」などについて明確にしたいこと、14年1月以降、本人より「組合を脱退したのでチェックオフを止めて欲しい」との申し入れがあった場合には、本人の意思に沿って病院はチェックオフをストップするので、了知されたいこと、組合規約を手交してほしいことなどが記載されていた。

なお、後記の経過によりチェックオフが中止されるまでの間、組合が病院に組合規約を交付したことはない。

- (4) 13年11月20日の団体交渉において、組合は、チェックオフについては、脱退者には適切に対応していると主張して、チェックオフ協定を結ぶこと、賞与についてもチェックオフを行うことを要求したが、病院は、明確な回答をしなかった。

また、12月11日の事務折衝で、組合は、病院が組合員本人からのチェックオフ中止要請を受け付けることはやめるように求めた。

- (5) 12月28日の管理職会において、Y2部長は、組合費の控除を本人が直接手続できるように「組合費控除停止依頼書」を作成したと述べた。これに対し組合は、14年1月17日付「抗議と撤回を求める申入書」により、こうした運用の撤回を求めるとともに、一時金からのチェックオフを要求した。

病院は、1月21日付「申し入れ書への回答」で、組合脱退を翻意するよう迫られて怖かったという脱退者からの情報もあり、組合が脱退について個人の意思に沿った良識的な処理をするまでの緊急避難的な処理である旨回答するとともに、組合側の論理のみで恒常的な経営批判を続けるのであれば、チェックオフ自体を中止することもありうる旨を述べた。

- (6) 5月16日の団体交渉において、組合は、チェックオフ協定を締結するよう求めたが、病院は、まず新規組合加入者の組合入会届の写し及び組合規約を交付するよう求めた。

6月13日の団体交渉において、病院は、できればチェックオフをやめたい意向がある旨を述べた。

10月22日の団体交渉において、組合は、チェックオフの中止をしないよう求めたが、病院は、明確な回答はしなかった。

12月6日、組合は、本件申立てを行った。

- (7) 病院は、15年1月9日付けの文書で、組合に対して①チェックオフを3月25日をもって廃止したいこと、②賞与(一時金)計算にあたって、組合専従の扱いは15年夏季支給分から欠勤等と同じ扱いにしたいこと、③団体交渉、事務折衝、

電話連絡を1月以降録音したいことを提案するとともに、「疑問点」として①「都労委提訴」という大事を事前に組合員に相談しなかった理由、②他病院関係者が「井之頭の現状を憂えている」との記事が組合のビラにあったが、その方はどのようなルートで「井之頭の現状」を知り、井之頭病院の誰がその方が「憂えている」ことを聞き出したのか、③「提訴」で勝って何をどう変えるのか、組合員の利益にどう結び付くのか、④組合専従勤務保障は、かつて大変な金額になっていたが、これは不当労働行為にあたる経費援助ではないのか、など10点を指摘した。

翌1月10日の団体交渉においては、看護部門の勤務時間の変更問題が議題とされ、交渉の大半がこれに費やされたが、交渉の途中でY2部長が、上記1月9日付けの文書に触れ、「こっちから質問を出してあるので、その辺についてお尋ねしたいがよろしいですか。」と述べたところ、組合は、「不当労働行為で答弁書なんかでそちらも書いているし。ね、労働委員会でもたやりましょう。」などと答えた。

この後、上記の「疑問点」の①、②及び④などについてのやりとりはあったが、チェックオフについてのやりとりはなかった。

(8) 3月18日の団体交渉において、組合は、チェックオフの中止を撤回するよう求めたが、病院は、組合の情宣活動の内容が「いい加減極まりない」こと、脱退した組合員多くから脱退後もチェックオフされた分を返金してもらっていないというクレームが出ているので、撤回はできない旨答えた。

(9) 病院は、4月25日の賃金支給の時からチェックオフを中止した。

### 第3 判 断

#### 1 管理職会等での病院長、事務部長の発言について

##### (1) 申立人の主張

病院長、事務部長らの言動は、組合の自主性、自律性確保にとって最も重要なものであるが故に使用者が絶対に言及してはならない組合費の使途や組合加入方法、組合役員選挙の仕方、執行部の構成・任期、組合の経理問題、組合大会の問題やその議論の仕方にも批判的に言及するもので、組合運営への支配介入そのものである。

病院の一連の組合攻撃により、約2年間で31名もの組合脱退者が出ている。また、組合は組合費とは別に賞与で闘争費の支払いを組合員に要請しているが、14年12月から上記闘争費の不払いが37名も出ている。組合内部での執行部批判や組合費の不払いの声や組合費使途についての閲覧申請まで出ている。

このような組合攻撃が不当労働行為となることは明白である。

(2) 被申立人の主張

使用者にも言論の自由は存するのであって、仮にそれが組合の具体的方針を批判する内容であっても、原則として支配介入とはならないというべきである。

使用者にも言論の自由がある以上、不当労働行為の成否に関しては、使用者の意見表明そののみを取りあげるのではなく、それがなされた状況等に照らして全体として判断されるべきである。本件の場合、例えば、①労使の状況、具体的には組合の力が強く、長年使用者側が譲歩を余儀なくされていた状況にあったこと、②問題とされている言動が管理職会での発言であること、③内容も、事実と異なる組合の情宣についての反論、賞与交渉に関する病院見解を述べるもの等であること、④組合のニュースの内容、活動に対して、処分や不利益処遇の威嚇・示唆をしているわけではないこと、などの事情があり、これらに照らせば、病院側の発言が支配介入とされるいわれはない。

なお、病院のアンケートに関する申立てについては、申立期間を徒過している。

(3) 当委員会の判断

① 組合が問題としている病院側の発言等をみると、(ア)組合のパンフレットに記載されている内容に誤りがあり、それを批判したものであったり、(イ)第一調整給の段階的解消に反対している組合の態度を批判したものであったり、(ウ)年末賞与については、(前年度実績の)2.6 か月から0.4 か月削減とするが、第一調整給の削減方法が確定すれば、年末賞与の削減幅を見直すことはありうるとの病院回答を組合が受け入れているにもかかわらず、東京医労連の統一要求を基本として、上記内容とかけはなれた要求をしたことを批判したものであるなど、発言の内容を仔細にみれば、その多くは、理由なく組合を非難するものであったわけでない。

② しかしながら、これらの発言の中で、以下のような事実を指摘することができる。

ア 14年6月7日の管理職会において、Y3 院長は、「…組合の大会で満足に討論もせず、執行部だけの判断で『ダブルカットは違法』、『強行すれば新たな労使紛争』などと身勝手な主張をしないようお願いしたいものである。」などと述べた(第2、4(3))。

イ 9月13日の管理職会において、Y2 部長は、「『給与体系、第一調整給、退職金制度』などの現状は、いずれも『将来に向けての分析・積算』がないままに『組合執行部に都合の良い』無理強い・恫喝に迎合してきた結果としか言いようがない。」などと述べた(同4(5))。

ウ 9月20日の職場連絡会において、Y2部長は、「井之頭労組の選挙の仕方を見ると極めて『見えにくい選挙』であり、是非来年度に向けて改善されることを希望する。」「選挙開票が選挙場所ごとになっているのを『改善すべき』との正論に対して、『拒否されている』とのことだが…『当然の提案』を拒否し、『旧態依然たる陋習』に固執するのは強権的、ファッショ的指導への固執と言われても全く反論の余地は無い。これは執行部が長すぎることの弊害の現れと考えるが間違いだらうか?」「現在の井之頭病院の要員構成を見ると正看護師が圧倒的に多い。しかるに、執行部には『正看護師もリハビリ部門・相談部門・事務職部門』も全く入っていない。このようなことで大多数の意見・意向集約が出来るのだろうか?」「『信頼される若手数人』にお願いして重責を任せれば『現執行部に対する金銭的不信』などは一気に消滅すると考える。」などと述べた(同4(6))。

エ 9月27日の管理職会において、Y3院長は、「このような脅迫的文言を平然と言いつ人物がリードする組合であって本当に良いのか。」などと述べた(同3(4))。

オ 10月18日の職場連絡会において、Y3院長は、「組合費がどのように使われるのか、…その程度のことは組合加入の際に説明がされるべきだし、組合員には知る権利があり、執行部には説明する義務がある。何の説明もなく、…強引な勧誘、脅迫や嫌がらせで加入を迫るなどの無法行為は絶対に許されない。経営としても黙って見過ごすつもりは全くない。法の規制を受けるのは組合とて同じことであり、今後は民主的かつ公正な運営を心がけるよう強く要求しておく。」などと述べた(同4(8))。

カ 10月25日の管理職会において、Y2部長は、「現在のような『無責任な執行部』に『本来神聖な組合業務を丸投げ』してチェック機能を果たしていない善良なる職員にも責任無しとはし得ない。」「このような話になると、現執行部は『職場大会などで自分達が喋り捲り毎回時間切れにして一般組合員には発言させない』という意見が大多数の組合員から出されている。この問題は組合民主主義の原則に反することであり、何度も言っているが『謙虚に厳粛に執行部は受け止め反省』すべきである。真面目な組合員諸氏も『組合費は自分達が出しているのであり、最終判断は自分達が決めるのだ』という明確な視点を持つべきである。」などと述べた(同4(10))。

キ 11月8日の管理職会において、Y2部長は、「現・旧三役の『自己満足のストライキ』に付き合わされる真面目な組合員の方々に同情申し上げる。…組合が『表金、裏金全てを使って』闘争を組んでも経営方針を変えるよ

うなことはあり得ない。」などと述べた(4(12))。

ク 11月22日の管理職会において、Y3院長は、「(組合の行った署名活動は、) 職場毎の署名なので、誰がサインしたかしないかがすぐ分かる、言ってみれば『踏み絵』の要素も色濃くある構造の中で、敢えて署名しないという決断を下すことは、十分に賞賛されるべきである。これは署名した方を非難するものでは全くないが、少数派の勇気ある行動を知って欲しいので率直な感想として述べておきたい。」と述べた(同4(13))。

- ③ 以上のような発言の内容をみれば、結局、病院は、組合執行部を入れ替えることにより、組合の運動方針が転換することを希望し、組合執行部を殊更非難することによって、組合員に対して直接執行部の入替えを呼びかけているものとみざるを得ず、このような行為は、使用者に許される意見表明の範囲を超えた行為であるといわざるを得ない。

しかも、このような発言は、13年10月からほぼ間断なく続けられているのであって、こうした発言が、組合員の執行部に対する不信感を煽り、組合運営を萎縮させるものであることは明らかである。

なお、これらの発言は、いずれも管理職会、職場連絡会の場において、役職者に対してなされたものであるが、管理職会、職場連絡会の記録はそれぞれ管理職会報、職場連絡会報として、各職場に回覧され、各職員が回覧文書に押印する扱いとなっているのであるから(第2、2(2))、これらの発言は、組合員を含む全職員に対して行われたものと同視できる。

したがって、これら一連の発言は、組合の組織・運営に対する支配介入に該当する。

- ④ しかしながら、13年10月12日の管理職会で述べられた、病院のアンケートに関する申立てについては、アンケートの公表もそれに対するY2部長のコメントも本件申立てより1年以上前のことであって申立期間を徒過しているから、却下せざるを得ない。

## 2 チェックオフの中止について

### (1) 申立人の主張

病院では、書面による協定はないものの、13年8か月間にわたって何の問題もなくチェックオフが実施されていた。しかるに、病院は、15年3月25日の支給給与をもってチェックオフを一方向的に止める旨の通告を行うという暴挙に出た。

これは、既に労使慣行ともなっているチェックオフを一方向的に打ち切るものであって、組合運営への支配介入に他ならない。

(2) 被申立人の主張

チェックオフを行うためには労働基準法第24条第1項所定の労使協定が必要であるところ、井之頭病院においてはこの協定が存しない。同協定がない以上、チェックオフを中止しても、それは労働基準法違反を是正するための正当な行為であって、不当労働行為には該当しない。

また、組合を脱退してもいつまでもチェックオフが続いているとか、積立金の返還がされないなどの苦情申出が1度ならずあったことから、病院は、再三チェックオフの運用の是正を要請してきたが、組合は、一向に是正しようとしなかった。加えて、組合財政に関するトラブルがあると聞くに及んで、病院としては、24条協定もない上に、不透明な控除・経理処理がなされたのでは、賃金支払いにつき責任を有する使用者として、労働基準法違反等を指摘された時に抗弁のしようがないと判断し、チェックオフを中止したものであるから、この点でもチェックオフの中止は不当労働行為には該当しない。

さらに、組合員数は現在過半数に満たないのであって、チェックオフを要求されても、適法にこれを行う方法はない。仮に、救済命令としてであっても、チェックオフを強制することはできないというべきである。

(3) 当委員会の判断

- ① チェックオフについては、元年6月23日に実施についての合意がなされて、同年7月25日からチェックオフが開始され、この後10年以上にわたってチェックオフが行われたものであり、文書による協定こそ締結されていなかったものの、チェックオフ実施以降その中止までの間一貫して病院職員数の過半数を組織している組合との合意に基づき、格別の支障なく運用されてきたものであった(第2、5(2))。それにもかかわらず、15年1月9日、病院は、組合に対し、3月25日をもってチェックオフを全面的に中止する旨通告し、4月25日の賃金支給の時からチェックオフを中止した(同5(7)(9))。
- ② チェックオフを中止した理由として病院は、組合を脱退してもいつまでもチェックオフが続いている旨の苦情申出が1度ならずあったと主張する。たしかに、脱退の意思表示から執行委員会による確認までの間に時間を要したことから、チェックオフの中止が脱退の意思表示から1~2か月遅れることはあったが、返金についてトラブルが生じるなどの格別の支障が生じた事実は認められない(第2、5(2))。この点について、病院は、複数の組合員が、組合からの脱退を妨害された事実があるとも主張しているが、何時の誰についてのことであるのかについては明らかにできないとしているので、事実として認めることはできない。そして、病院は、本人からチェックオフ中止の意思



表明があれば、チェックオフを中止する仕組みを一方的に実施しているのであるから(同 5(5))、本人からの中止申入れの法的効果については問題がないとはいえないものの、病院がチェックオフ全体を中止した真の理由が本人からの苦情の申出であるとは考えられない。

また、病院は、チェックオフされた積立金の返還がされないとの苦情があるとも主張するが、具体的な事実の指摘がないので、そのような事実を認めることはできない。

- ③ さらに、病院は、不透明な控除・経理処理がなされたのでは、賃金支払いにつき責任を有する使用者として、労働基準法違反等を指摘された時に抗弁のしようがないと判断したとも主張している。

たしかに、14年9月26日に行われた組合の定期大会開催に先立って、9月9日に組合員4名から、組合財政帳簿と関連資料の閲覧の要求が出されたことがあったが(第2、4(6))、このことをもって「不透明な控除・経理処理がなされた」と決めつけるのは問題があるし、組合の経理処理に問題があったからといって、病院が責任を問われる事態があるとも思われない。

- ④ このように、文書による協定こそ締結されていなかったものの、チェックオフ実施以降その中止までの間一貫して病院職員数の過半数を組織している組合との合意に基づき運用されてきたチェックオフを、格別の具体的支障もないのに中止した病院の措置は、前記の病院長・事務部長の発言にみられるように、組合執行部に対する嫌悪の念から行われたものとみざるを得ない。したがって、病院がチェックオフを中止したことは、組合の組織・運営に対する支配介入に該当する。

なお、本件労使間においては、文書によるチェックオフ協定は締結されていないが、チェックオフ実施以降その中止までの間一貫して病院職員数の過半数を組織している組合との合意に基づき行われてきたものであり、この間何度か組合が書面協定の締結を求めたにもかかわらず病院が対応しなかったのであるから(第2、5(4)(6))、書面協定がないことに乗じてチェックオフを中止することは許されないものといわざるを得ない。

### 3 救済の方法について

組合は、本件全体について謝罪文の掲示を求め、チェックオフに関する救済については、チェックオフの中止の禁止をも求めているが、16年3月時点では、組合員の割合が全職員の過半数を割っており、労働基準法との関係でチェックオフを再開する要件を満たしていないことなどを考慮し、本件の救済としては主文第2項の程度とするのが相当と考える。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、病院が、病院長及び事務部長をして、組合執行部に対する不信感を煽るような発言をさせたこと、及びチェックオフを一方的に中止したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当し、13年10月12日の管理職会に係る申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び第27条第2項並びに労働委員会規則第43条及び第33条を適用して主文のとおり命令する。

平成17年1月18日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ⑩