

命 令 書

新潟県新潟市中央区

申立人 X組合
執行委員長 A 1

新潟県新潟市中央区

被申立人 Y会
代表理事理事長 B 1

上記当事者間の新労委平成 26 年（不）第 4 号、同 27 年（不）第 2 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 30 年 1 月 17 日、第 1,664 回公益委員会議において、会長 公益委員 兒玉武雄、公益委員 櫻井英喜、同 櫻井香子、同 中村稚枝子、同 田中恒彦が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人の B 2 病院のリハビリテーション科技師長が、平成 26 年 5 月初旬に申立人の組合員に対して、申立人からの脱退を勧奨する文書を配布したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為であることを確認する。
- 2 被申立人は、申立人との間の「人事に関する協定」に基づき、従業員を採用する場合、当該従業員が配置される被申立人の施設を管轄する申立人の組合支部に対し、採用日前に当該採用を通知しなければならない。
- 3 被申立人は、以下の内容の文書を、本命令書受領の日から 1 週間以内に、申立人に交付するとともに、A 2 版の白紙に楷書で明瞭に黒い文字で同一内容を記載した文書を、被申立人の全ての事業所において従業員が見やすい場所に、10 日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会

代表理事理事長 B 1

本会のB 2病院のリハビリテーション科技師長が平成26年5月初旬に貴組合の組合員に対し貴組合からの脱退を勧奨する文書を配布したこと及び本会が「人事に関する協定」に基づく採用予定者氏名の事前通知をしなかったことが、新潟県労働委員会において、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認定されましたので、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 救済申立てのうち、被申立人が申立人を批判する文書等の配布に関与したとする部分については却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、主に医療、福祉施設の運営を行っている被申立人Y会（以下「会」という。）が、会の職員を組合員とする申立人X組合（以下「申立人組合」という。）に対して労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号に規定する支配介入を行ったとして申し立てられた不当労働行為救済申立事件である。

会の職員により、新たな労働組合としてC 1組合（以下「申立外組合」という。）が設立されたところ、申立人組合は、平成26年10月30日（以下「平成」の元号を省略する。）、会が①申立人組合の組合員に対し脱退勧奨等を行ったこと、②申立人組合を誹謗中傷する文書等の配布に協力したこと及び③「人事に関する協定」（以下「本件協約」という。）に違反し、申立人組合の組合員勧誘活動を妨害したことが労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った。

（新労委平成26年（不）第4号事件）

また、申立人組合は、27年6月23日、会が職員採用試験において、申立人組合及び申立外組合の組合活動に言及したこと並びに新採用職員研修会において、申立人組合及び申立外組合の組合活動に言及したことが労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った。(新労委平成27年(不)第2号事件)

本件は、上記2つの事件を併合した事件である。

2 請求する救済内容

- (1) 申立人組合の組合員への組合脱退勧奨等を行わないこと。
- (2) 申立人組合を批判する文書等の同組合員への配布に関与しないこと。
- (3) 本件協約に基づき、採用予定者氏名を申立人組合へ事前通知すること。
- (4) 職員採用試験において、受験者に対して、申立人組合及び申立外組合の活動について言及しないこと。また、新採用職員研修会において、新採用職員に対して、申立人組合及び申立外組合の活動について言及しないこと。
- (5) 申立人組合に対する謝罪文の交付及び掲示

3 本件の争点

- (1) 会が、申立人組合の組合員に対して、同組合からの脱退を勧奨し、又は、同組合からの脱退届の提出に協力したことはあったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。
- (2) 会が、申立人組合を批判する文書などの同組合員への配布に関与したとの申立ては、労組法第27条第2項に規定する期間内に行われたといえるか。当該申立てに係る事実があったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。
- (3) 会が、新規採用者への申立人組合の組合加入勧誘活動を妨害したことはあったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。
- (4) 会が、職員採用試験個人面接試験の実施前に、受験者に対して、申立外組合に加入するよう誘導したことはあったか。また、新採用職員研修会において、新採用職員に対して、申立外組合に加入するよう誘導したことはあったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、昭和27年5月に会の従業員によって結成され、26年8月末時点の申立人組合の組合員数は4,020名である。

(争いのない事実)

- (2) 会は、肩書地に本部事務所を置き、新潟県内に18医療施設、8介護老人保健施設、2看護専門学校などの施設を経営しており、26年3月末時点の会の従業員は、6,051名である。

(争いのない事実)

- (3) 会本部には、専務理事及び常務理事がおり、基本的組織区分は、監査部、管理部、企画部、事業部、総務部及び人事部である。

(甲B56の1)

- (4) 部には部長が置かれ、必要により所管業務区分ごとに課長及び主任を置くことができる。主任は、直属上級役付の指令を受けて、その主任業務を処理する。

(甲B56の1)

- (5) 必要に応じ、部に副部長を置くことができる。

(甲B56の1)

- (6) 病院の基本的組織区分は、診療部（診療各科、放射線科、検査科、栄養科及びリハビリテーション科）、薬剤部、看護部、事務部、診療所、健診センター、福祉連携センター、介護老人保健施設及び看護専門学校である。

(甲B56の1)

- (7) 病院の事務部には総務課、医事課その他業務処理に必要とする課を設けることができる。

(甲B56の1)

- (8) 病院業務の統括責任者としての病院長のもとに、部、科及び課にそれぞれ長が置かれ、診療各科、放射線科及び検査科の長は科部長、事務部の長は事務長、看護部の長は看護部長という。

(甲B56の1)

- (9) 本件に関係する役付の主な職務権限等は以下のとおりである。

本部／施設	役名	役割	職務権限
-------	----	----	------

本部	人事部副 部長	部長が事故又は不在のときは、その職務を代行する。	要員計画や職員の採用計画について立案を行う。 職員、地域職員、嘱託職員及び定時職員の採用、異動、退職について立案を行う。 臨時職員の異動について立案を行う。
病院	副院長	医局を指揮、統括するとともに、診療部門を所管し病院事業の円滑化を図る。	各病院の職員の採用、出向、退職及び解雇に係る合議に参加する。 各病院の臨時職員の採用及び退職に係る合議に参加する。
病院	事務長	病院の運営管理全般を所管し、事務部員を指揮監督して分掌業務を適正に処理する。	各病院の職員の異動、昇進、出向及び解雇について立案を行い、採用、出向、退職及び解雇について検証を行う。 各病院の臨時職員（医師）の採用及び退職について立案を行い、各病院の臨時職員（医師以外）の採用及び退職について決定を行う。
病院	技師長	副院長の一般的指揮監督のもとに与えられた特定業務を担当し、必要があれば主任又は科員を指揮監督して担当業務を遂行することによって副院長を補佐する。	各病院の職員及び臨時職員（医師以外）の採用及び退職について立案を行う。
病院	看護部長	看護部門を統括し、所管業務について分掌業務を適正	各病院の職員の異動、昇進、採用及び退職について立案を行

		に処理することで、病院の事業と運営管理に参画する。	う。 各病院の臨時職員（医師以外）の採用及び退職について立案を行う。
病院	栄養科長	副院長の一般的指揮監督のもとに与えられた特定業務を担当し、必要があれば主任又は科員を指揮監督して担当業務を遂行することによって副院長を補佐する。	各病院の職員及び臨時職員（医師以外）の採用及び退職について立案を行う。
病院	看護師長	看護部長の指令を受け、主任を指揮監督しながら担当業務を処理して看護部長を補佐し、看護部長、副看護部長が事故もしくは不在のときは、所管業務についてこれを代行する。	各病院の職員及び臨時職員（医師以外）の採用及び退職について立案を行う。

(甲 B56 の 1、甲 B56 の 2)

2 本件救済申立ての経緯、労使事情

(1) 組合員の範囲に関する協定について

ア 申立人組合と会との間には、いわゆるユニオンショップ協定が締結されており、同協定によると、会本部では室長、部長、副室長、副部長、次長、課長及び調査役を、病院、診療所、看護専門学校、健診センター及び老健施設では、医師、事務長、看護部長、薬剤部（科）長、総務課長、副学校長、事務部長、事務次長及び教務主任をそれぞれ非組合員としている。

(争いのない事実、甲 2、乙 18)

イ 同協定では、会の職員（試用を含む）、介護職員及び定時職員以外の従業員には組合加入、非加入の自由を認めている。

(争いのない事実、甲 2、乙 18)

(2) 申立外組合等について

ア 25年8月29日、C2、B3及びC3の3名により申立外組合が結成された。
同月30日付で同3名が申立人組合を脱退した。

(甲6、乙20、乙B129)

イ 同年9月2日付で申立外組合から会に対し、申立外組合の結成通知が送付された。同月5日付で会が申立人組合に対し、申立外組合の結成について通知した。

同月6日、C2、B3及びC3の3名の連名で、申立人組合に対し申立外組合設立を告げるはがきが送付された。

(甲8、乙20、乙22)

ウ 申立外組合の設立は、労使関係の悪化により、職員の生活が脅かされているとの認識のもと、闘うこと自体が目的ではなく、職員の生活を守ることを目的とした労働組合が必要であるとの趣旨により行われた旨、申立外組合の設立趣意書に記載されていた。

(乙B136)

エ 同月5日付で会の代表理事理事長から全施設長宛に、「各施設におかれましても従前からの労働組合と同様に対応いただきますようお願い申し上げます。」などと記載された「新たに結成された労働組合への各施設での対応について」という文書が発出された。

(乙B164)

オ 同月19日、会の管理担当常務から全施設長宛てに、「従業員による労働組合結成に伴う事務取り扱いについて(その1)」との通知が発出された。

同通知には、

- ・ユニオンショップ協定締結組合ではないが、申立外組合加入者は就業規程に定める解雇要件に該当しないこと。
- ・いわゆるチェックオフは、申立外組合と会との間に有効な協定がないため行うことができないこと。
- ・労働基準法第36条に規定する協定の適用は、少数組合に加入する労働者にも及ぶこと。
- ・9月以降の新規採用職員の取扱いについて、自由意志による選択により労働組

合への加入を要し、新規採用者にはこの旨説明しなければならないこと。
などの旨が、記載されていた。

(乙 23)

カ 同年 9 月 30 日、B 4 病院の組合員のうち、少なくとも 261 名が申立人組合を
脱退した。

(甲 B116)

キ 同年 10 月 2 日、申立人組合から、会に対して「不当労働行為を止めること（申
し入れ）」という文書により申し入れがあった。

同文書には、「いくつかの病院で、看護部長室に師長が集まった業務の場に、
C 1 組合の組合員が参加し、X 組合からの脱退と C 1 組合への加入を依頼するこ
とを認めたり、病院管理者が X 組合の組合員に対して、C 1 組合への加入を強要
しているところもあります。こうした行為は、「不当労働行為」に当たります。
ただちに、不当労働行為を止めるように申し入れます。」と記載されていた。

(乙 27)

ク 同月 7 日、会から申立人組合に、同月 2 日付の文書に対する回答として、「不
当労働行為を止めること（申し入れ）に対する回答」という文書が発出された。

同文書には、「…具体的にどのような言動によりなされたものか、文書持参時
に貴組合 A 2 書記長に確認するも具体的な事実説明は一切ありませんでした。し
たがって、本会として貴組合の申し入れにかかる事実の有無については確認でき
ません。いずれにしても、本会は C 1 組合の発足以来、本会管理職に対し、複数
組合併存下においては、各組合はそれぞれ独自の存在意義が認められ、固有の団
結権や交渉権が保障されている、いずれの組合との関係においても中立態度を保
持し、平等に取扱うように指導しておりますところ、今後とも本会及び本会管理
職はこの方針を堅持する所存です。」と記載されていた。

(乙 28)

ケ 同月 24 日、会の管理担当常務から全施設長宛てに、「従業員による労働組合結
成に伴う事務取り扱いについて（その 2）」との通知が発出された。

同通知には、

- ・いわゆるチェックオフについて、申立人組合との協定に基づき申立外組合の組
合費を控除することは制限されないこと。

・申立人組合との協定に基づく転勤異動発令などの内示後通知、発令文書通知等は申立人組合に対しては、申立人組合のみが対象となり、申立外組合の組合員は含まれない。申立外組合には、加入組合に関係なく通知は不要となる。などの旨が記載されていた。

(乙 26)

コ 同月 28 日、会本部で時間外に申立外組合の説明会が行われ、配布された資料には、「国が、増えすぎた医療費を公然と削減しようとしているこの時代、医療機関で働く私たちが労使紛争など繰り広げている場合ではありません。一刻も早く、本会とそこで働く私たちが同じ方向を向いて前進しなければならないと私は思うのです。」と記載されていた。

(乙 B110)

サ 同年 11 月 1 日、会と申立外組合が労働基本協約を締結した。

(乙 19)

シ 同年 12 月 10 日、申立人組合が会に対し、「労働組合への対応について（申し入れ）」という文書で申し入れを行った。

同文書には、「組合共済の取り扱いについて、C 1 組合は総務課が取り扱うとの表明、掲示をしています。これに対して会は、便宜供与にあたり 2 つの組合は均等な取扱いをすとの回答を 12 月 9 日に行いました。現地に対してその旨、指示徹底するよう申し入れます。」と記載されていた。

(乙 29)

ス 26 年 3 月 12 日、会の管理担当常務から全施設長宛てに、「従業員による労働組合結成に伴う事務取り扱いについて（その 4）」という通知が発出された。

同通知では、4 月に行われる新採用職員オリエンテーション時の労働組合からの活動に関する説明時間の設定について、

- ・一方の労働組合のみからの設定依頼であった場合は、結果として業務時間中に一方の労働組合のみに説明の機会を与えることになるので、設定許可しない。
- ・複数の労働組合から設定依頼があった場合、説明準備時間も含め一労組あたり、15 分の範囲内で説明時間の設定を許可し、説明順番は申し込み順とする。

旨が記載されていた。

また、使用者からの労組加入に関する説明について

- ・労働組合が2つ組織されていることに併せ、いずれかの労働組合に加入しなければならないこと、4月中旬までに加入手続きを実施しなければならないことのみを説明する。
 - ・労働組合による説明が設定されていない施設については、それぞれの労働組合の窓口を紹介して労組加入の必要性を説明する。
- 旨が記載されていた。

(乙30)

セ 同年10月、会は、地域職員制度を導入した。

地域職員は、転勤義務を負わない職員であり、その賃金は正職員より低額なものとなっている。

(争いのない事実、審査の全趣旨)

ソ 同年10月30日、申立人組合は、会が、申立人組合の組合員に対し脱退勧奨を行ったこと、誹謗中傷文書等の配布に協力したこと及び本件協約に違反し、申立人組合の組合員勧誘活動を妨害したことが、労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

タ 27年6月23日、申立人組合は、会が、職員採用試験において、申立人組合及び申立外組合の組合活動に言及したこと並びに新採用職員研修会において、申立人組合及び申立外組合の組合活動に言及したことが労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

チ 同年8月7日時点の、申立外組合の組合員数は1,626名である。

(甲B87)

ツ 申立人組合は、申立外組合の結成には会が関与していると考えており、会が申立外組合と一体となって、申立人組合を弱体化させようと画策しているとの認識を持っている。

(審査の全趣旨)

(3) 労使間における新潟県労働委員会係属事件について

近年、当委員会に係属した事件は以下のとおりである。

- ア 23年9月29日、申立人組合が従業員預り金と共済会の支出をめぐり、労働関係調整法（以下「労調法」という。）の規定によるあっせん（平成23年（調）第4号）申請（23年12月21日あっせん成立）
 - イ 23年11月10日、申立人組合が誠実団交の実施、支配介入の禁止などを求め、不当労働行為救済（新労委平成23年（不）第5号）申立て（25年2月5日取下げ）
 - ウ 24年4月19日、申立人組合が深夜勤務手当の引き上げを求め、労調法の規定によるあっせん（平成24年（調）第5号）申請（24年8月31日あっせん打切り）
 - エ 24年12月14日、申立人組合が12月特別手当支給内容を不服として、労調法の規定による調停（平成24年（調）第9号）申請（24年12月19日調停成立）
 - オ 25年7月23日、以下のとおり、申立人組合が労調法の規定による調停及びあっせん申請
 - (ア) 従業員預り金協定の効力について調停（平成25年（調）第4号）申請（同年12月26日調停成立）
 - (イ) 本件協約の解釈、運用について調停（平成25年（調）第5号）申請（同年10月21日調停成立）
 - (ウ) 深夜勤務手当引き上げと選択定年制度廃止協議の分離調整についてあっせん（平成25年（調）第6号）申請（同年12月26日あっせん取下げ）
 - カ 新労委平成27年（不）第1号事件について
 - (ア) 27年3月25日、申立人組合の支部長に対する転勤命令について、申立人組合が不当労働行為救済申立て
 - (イ) 28年11月16日、棄却命令発出
 - (ウ) 同年11月30日、申立人組合が中央労働委員会へ再審査申立て
- (乙8、乙9、乙13、当委員会に顕著な事実)

3 争点1に係る事実

(1) B5病院での申立外組合説明会におけるB6の発言

ア 26年2月6日、B5病院で申立外組合の説明会があった。

(争いのない事実)

イ 同説明会で、申立外組合副執行委員長のB 6が、「技師会の僕副会長ですけど」、「Y会の中の、あのリハの人事の調整を僕が一手に引き受けて全部やってるんですが」などと発言した。

(甲 13)

ウ B 6は、B 2病院のリハビリテーション科技師長であり、リハビリテーション技師会の副会長である。

(審査の全趣旨、乙B124)

エ リハビリテーション技師会は、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士及びマッサージ師の4職種からなるリハビリテーション専門職の協議会であり、規程等により設置根拠が定められた組織ではなく、任意に組織されている団体である。

(甲 1、乙B104、乙B124)

(2) B 6による申立外組合勧誘文書の配布

ア 26年5月初旬、B 6は、「B 2病院 リハビリテーション科技師長 (C 1組合副執行委員長)」との肩書で「C 1組合入会のお願い」という申立外組合への加入を勧誘する文書を作り部下である申立人組合のリハビリ科の組合員に郵送で配布した。

(争いのない事実、甲 14、乙B124)

イ 同文書には、「B 6的にはなんとか今の理事長が在籍しているうちに(協力的なので…)、様々な案件を解決できる体制を作りたいと考えています。」、「B 6の趣旨に賛同していただける方は、可能であればC 1組合に入会していただきたいと考えています。せめてリハ職種だけでも全員がC 1組合に入会していただければ、全員が同じC 1組合に所属しているので、一括して均等に人事や待遇などをリハ科職場長が職制を通した中で検討できるようになるからです。」などの記載があった。

(甲 14)

ウ 同年6月9日、申立人組合から会に「職制の職務について(照会)」という文書が発出された。

同文書には、「C 1組合入会のお願い」について、

- ・技師長の名を冠した文書内容及び科員への配布が組織規程に照らして適正なものかどうか明らかにすること。
- ・「リハビリテーション技術者協議会という職種制度を使った場で、希望人事を組み立ててきた」との文中の記述について、事実かどうか、また、事実の場合は、業務分掌などの規程上の明記はどこでされているのか明らかにすること。
- ・「全員がC 1 組合に入会すれば、一括して均等に人事や待遇などをリハ科職場長が職制をとおした中で検討できるようになる」との文中の記述について、会の業務分掌並びに業務権限書における技師長の職務上、こうしたことができるのかどうか明らかにし、できるのであればこれを定めた規程を示すことを求める旨が記載されていた。

(甲 15)

エ 同月 16 日、会から申立人組合に対し、同月 9 日付の「職制の職務について（照会）」に対する回答として「職制の職務について（回答）」という文書が発出された。

同文書には

- ・「C 1 組合入会のお願い」に記載された内容は、会組織の職制機構を通じてなされたものではなく、会が関知するところがない。
- ・業務指示に基づかず、組織規程に定める職制身分を利用したかのような書面作成については、看過できることではないため、以後、かかることのなきよう当事者に厳重な注意を促した。

旨が記載されており、B 6 は口頭にて、B 7 事務長から厳重注意を受けた。

(甲 16、乙 124)

オ 同月 20 日、申立人組合から会に、同月 16 日付の「職制の職務について（回答）」という文書に対して、「職制の職務違反に関して（照会）」という文書が発出された。

同文書には、会が「C 1 組合入会のお願い」の配布について「看過できることではない」、「当事者に厳重な注意を促した」と回答したことに触れ、「就業規程第 2 節 懲戒 第 57 条（懲戒該当事項） 1. 会の諸規定及び協約に違反し、専断過失、怠慢の行為のあったとき。」等の事項がありますが、規程上の該当事項について文書で明らかにされたく申し入れます」と記載されていた。

(甲 17)

カ 同月 25 日、会から申立人組合に対し、同月 20 日付の「職制の職務違反に関して (照会)」への回答として「職制の職務違反に関して (回答)」という文書が発出された。

同文書には、「本件は、職場秩序に係る Y 会の専権事項であることから、貴組合の申し入れについては応じかねます。」と記載されていた。

(甲 18)

(3) B 8 病院栄養科の状況

ア 25 年 12 月 20 日付で B 8 病院の B 9 栄養科長及び部下の C 4 が申立人組合に対し連記式の脱退届を提出した。

(甲 25-1、甲 25-2、乙 B 123)

イ C 4 が B 10 病院に転勤した。

(争いのない事実)

ウ B 8 病院栄養科での話合いにおける発言

26 年 6 月 12 日、B 8 病院で栄養科の話合いがあった。

(争いのない事実)

(4) B 11 病院の状況

25 年 12 月 27 日付で、B 11 病院の C 5 栄養科主任及び総務課職員 5 名が申立人組合を脱退した。

(甲 26、甲 27-2、乙 B 128)

(5) B 12 病院の状況

ア 26 年 1 月 30 日付で、B 12 病院の C 6 栄養科主任が申立人組合を脱退した。

(甲 28-1、乙 B 126)

イ 同年 4 月、C 6 が B 13 病院に転勤した。

(争いのない事実)

(6) B 4 病院の状況

ア B 4 病院では、育児休業又は産前産後休業中の職員は、住民税等の控除額不足分を納付するために来院し、総務課を訪れる。

(甲 B116、甲 B121、甲 B122、甲 B123、乙 B110、B 3 証言 162 項)

イ B 4 病院の B 3 総務課主任は、21 年の 10 月から、育児休業者や産前産後休業者に係る事務手続を担当していた。

(B 3 証言 12 項、533 項)

ウ B 3 総務課主任は、来院した育児休業者や産前産後休業者に対して、新しい組合ができたこと、自分で労働組合を選択できること、復帰する頃までには加入する組合を決めてもらいたいこと及び 2 つの組合の組合費に差があることを伝えていた。

(乙 B110)

エ B 3 総務課主任は、申立外組合の設立時から 28 年 3 月末まで申立外組合の書記長をしていた。

(乙 B110、B 3 証言 11 項、150 項)

オ B 4 病院では、25 年 9 月から 26 年 5 月までの間に、育児休暇中又は育児休暇明けに申立人組合から脱退した者が複数いた。

(甲 B116、乙 B116)

カ 同年 5 月 12 日、申立人組合の A 3 支部支部長と A 1 書記次長が、B 4 病院の B14 事務長と面談し、育児休業からの復帰者が申立外組合に変わっており、総務課が関わっているのが問題である旨及び申立外組合は組合活動を就業時間中に行っているようであるから、自分たちにも許可してほしい旨を申し入れた。

(争いのない事実、乙 B116)

キ B14 事務長が、B 3 を含む総務課員に確認したところ、就業時間中の勧誘活動はしていないとのことであったため、A 1 書記次長に対し、総務課職員が組合活動を行っている事実は把握できなかった旨及び就業時間中の組合活動はいずれの労働組合に対しても許可できない旨を回答した。

(乙 B110、乙 B116)

(7) B15 病院の状況

ア 26年8月、B15病院でB16事務長がC7調理師を事務長室に呼び出し、2、3回面談を行った。

(甲B72、乙B106、B16証言62項、113項、114項、124項)

イ 同月13日、申立人組合のA4支部長がB16事務長に対し、C7調理師に対して申立外組合に入らないと地域職員にはなれないと発言することは不当労働行為である旨の抗議が口頭で行われ、B16事務長は抗議を受け入れなかった。

(甲B124、甲B125、B16証言51～53項、268項 A1証言30～32項)

ウ 同月27日、A4支部長とA1書記次長が、B16事務長に抗議を申し入れ、「…事務長がその立場を利用して、「C1組合に加入すれば地域職員で雇用する。X組合から脱退しなければ地域職員での採用枠が会からももらえない。いつ脱退するのか」と人事権を使ってX組合からの脱退を強要することがありました。病院管理者が、X組合からの脱退を強要することは、明らかな不当労働行為であり、嚴重に抗議し、謝罪を求めます。」と記載された「不当労働行為について(抗議)」という抗議文を渡し、B16事務長は書かれている事実はないと否定した。

(甲19、甲B124、甲B125、B16証言55～58項、A1証言37項、38項)

(8) B17病院の状況

ア 26年4月、B18が、看護部長としてB17病院に異動した。

(乙B120)

イ 26年8月31日、B17病院の職員12名が8月31日付で申立人組合を脱退した。

(甲30-1～3、甲30-4、5)

ウ 同年9月1日、申立人組合のA5執行委員長がB17病院を訪れ、B18看護部長と面談した。

(争いのない事実)

(9) B19病院の状況

26年8月25日、B19病院で総務課事務員2名が申立人組合を脱退した。

(審査の全趣旨、甲31)

(10) B20病院の状況

26年4月の異動で申立外組合の組合員であるB21看護師長がB4病院からB20病院に転勤した。B21看護師長は、第3南病棟の責任者であり、約20名の部下がいる。

(争いのない事実)

(11) 申立人組合からの脱退届提出に対する会の関与について

ア 申立外組合の組合員であるB22総務課職員が、B11病院において総務課のパソコンの中に脱退届を入れている。

(甲B58、甲B113、甲B115、甲B119)

イ 病院の封筒やゴム印は、総務課や医事課、病棟などに置かれている。

(甲B58、甲B113、乙B104、乙B106、乙B107、乙B113、乙B114、乙B115、乙B117、乙B124、審査の全趣旨)

ウ 以下の脱退届に関し、病院の封筒やゴム印が利用されていた。

脱退届の年月日			病院名	脱退届又は封筒の別	状況	脱退届又は封筒の数	証拠
年	月	日					
25	9	4	B2病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲34-3、4
25	9	25	B23病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲39-1~3
25	9	27	B5病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲33-3、4
25	9	30	B24病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲35-1、2
25	9	30	B4病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	13通	甲B116
25	10	10	B10病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲32-1、2
25	10	18	B4病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲B116
25	10	29	B12病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲43-1~3
25	10	31	B4病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲B116
25	11	22	B4病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲B116
25	12	27	B4病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲B116
25	12	27	B11病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	3通	甲26~27-2
26	1	23	B23病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲39-4~6
26	2	19	B10病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲32-3、4
26	2	24	B23病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲39-10~12
26	2	26	B20病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲40-1
26	2	26	B20病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲40-1~3
26	2	27	B23病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲39-13~15
26	2	28	B17病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲36-1、2
26	3	19	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲42-1、2
26	3	31	B15病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲37-1
26	3	31	B15病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲37-1、2
26	4	28	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲42-3、4
26	7	7	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲29-1、2
26	7	17	B15病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲37-3、4
26	7	25	B8病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲29-3
26	7	25	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲29-3、4
26	8	4	B17病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲36-3、4
26	8	7	B8病院	封筒	病院の印鑑及び封筒が使われている。	1通	甲29-5~7
26	8	25	B19病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲31
26	8	25	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲29-8~10
26	8	29					
26	8	29	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲29-11、12
26	8	29	B20病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲41-1~7
26	8	29	B20病院	封筒	病院の印鑑が使われている	1通	甲41-8~10
26	8	31	B17病院	脱退届	病院の印鑑が使われている	1通	甲30-1
26	9	5	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲29-13、14
27	9	4	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲B68
27	9	7					
27	10	2	B8病院	封筒	病院の封筒が使われている	1通	甲B71
27	10	7					

4 争点2に係る事実

- (1) 25年9月13~17日頃、X組合維新の会という構成員不明の組織名で、申立人組合を誹謗中傷する文書がB10病院、B23病院ほか複数の病院で配布された。

(甲 9、甲 B115、審査の全趣旨)

- (2) 同月 17 日、申立人組合 A 6 支部の A 7 書記長が、B23 病院のパスボックスから各職場宛の郵便物を持ち去った。

(争いのない事実)

- (3) パスボックスとは、病院内の各部署や職場に文書を配布するための連絡棚である。

(B25 証言 79、審査の全趣旨、争いのない事実)

- (4) 同月 18 日、B23 病院の B26 病院長が申立人組合に対し、「当院宛郵便物の返還について」と題する文書により当該郵便物の返還を求め、返還を受けた郵便物を各職場に配布した。

(争いのない事実、甲 10)

- (5) 同年 10 月 23 日、B23 病院の総務課パスボックスを使って各職場宛てに申立人組合と申立人組合役員を誹謗する文書が配布された。

(争いのない事実)

- (6) 同月 24 日、申立人組合は、会に対して、「パスボックス等のリスク管理について」と題する書面により、差出人不明の封書配布はリスク管理上問題がある旨を指摘し、組合を誹謗中傷する文書であることを承知の上での配布はしないようにと申し入れた。

(争いのない事実、甲 11)

- (7) 同月 30 日、「パスボックス等のリスク管理に関する申入れについて」と題する書面により、会が、申立人組合に対して「総務課では内容物を確認する作業を行っていませんので、貴組合の指摘は当たりません。各部署宛の信書は宛先に配布するのが当然であり、総務課はその業務を遂行したに過ぎません。」などと回答した。

(甲 12)

5 争点 3 に係る事実

- (1) 17 年 4 月 1 日、会と申立人組合の間で以下を内容とする本件協約が締結された。
「第 1 条 会は次にかかげることを行うときは、その氏名を事前に組合支部に通知する。

1. 従業員の任免
2. 組合員の転勤異動・休職

3. 従業員の退職

- ② 前項2にかかげる組合員の転勤異動を行う場合は、本人に対して原則発令日の40日前までに内示し、組合本部・転勤者所属の各組合支部長に対して速やかに通知を行うものとする。

ただし、やむを得ない事情により上記期日までに通知を行うことができない場合は、会は転勤者所属の組合支部長に対して、当該転勤異動を行う旨、口頭または書面をもって連絡をする。

第2条 会は組合員を解雇しようとする場合は、組合と協議する。

第3条 本協定の有効期間は、平成17年4月1日から平成18年3月31日までとする。

ただし、期間満了の1ヶ月前までに、会及び組合のいずれから何等の意思表示がないときは、更に1年間自動更新するものとし、以後も同様とする。」

(甲45、乙39)

- (2) 本件協約締結後、26年10月30日の本件救済申立てまでの間、本件協約第3条の規定に基づき、本件協約は、自動更新されてきた。

(審査の全趣旨)

- (3) 23年5月27日、会の管理担当常務から全施設長宛に、「人事に関する協定に基づく労働組合への事前通知の取り扱いについて(通知)」と題する通知が発出された。

同通知では、本件協約における従業員の任免に係る組合支部への事前通知の取り扱いについて、「ここでいう任免事項については、その明確な範囲基準が確認されていないところです。今後任免事項の範囲を労使で明確に確認し、その取り扱い運用を確認する必要を認識しています。当面、各施設での従前からの運用に準じて取り扱い願います。」などと記載されている。

(乙B101)

- (4) 同年10月31日、会の管理担当常務から全施設長宛に、「人事発令文書の労組支部通知の取り扱いについて」と題する文書が発出された。

同文書では、組合支部への通知文書について以下のように記している。

「1. 人事に関する協定に基づき組合支部への通知を行い、人事発令文書に支部長印の押印を受ける運用が必要なもの

- 1) 従業員の任免
 - 2) 組合員の転勤異動・休職
 - 3) 従業員の退職
2. 前記1. の運用が不要なもの。(支部通知を実施してはならないもの)
- 1) 前記1. 以外の発令文書すべて
例. 等級移行、特別昇給、復職など
 - 2) 非組合員の人事発令にかかる一切の文書

*取り扱いが不明なものは随時、人事部へ照会願います。]

(甲 44)

- (5) 26年度初めにB23病院に採用された従業員25名のうち、会は、申立人組合に加入した6名について申立人組合に通知した。この通知は、事後通知であった。

(争いのない事実)

- (6) 申立外組合結成前後における、職員の試用又は採用に係る組合への通知の状況は以下のとおりである。

病院名	申立外組合結成(25年8月29日)前						申立外組合結成後							
	採用又は 試用の年月日			申立人組合に 通知があった年月日			証拠	採用又は 試用の年月日			申立人組合に 通知があった年月日			証拠
	年	月	日	年	月	日		年	月	日	年	月	日	
B8病院	23	4	1	23	4	5	乙B96	26	4	1	26	4	16	乙45の2
B4病院	25	3	21	25	3	11	甲B100	26	4	1	26	4	14	乙45の10
B5病院	25	4	1	25	3	27	甲B98-1、2	26	4	1	26	4	7	乙45の6
B24病院	25	4	1	25	3	29	甲B99-1~5	26	4	1	26	4	9	乙45の9
B20病院	25	4	1	25	3	27	甲B101-1、2	26	4	1	26	4	11	乙45の11
B11病院	25	4	1	25	3	18	甲B102-1	26	4	1	26	4	7	乙45の12
	25	4	1	25	3	22	甲B102-2~5							
	25	9	1	25	8	14	甲B106							
B17病院	25	4	1	25	3	29	甲B103-1~7	26	4	1	26	4	14	乙45の13
B23病院	25	7	1	25	6	27	甲B104	26	4	1	26	4	9	甲B107-1、2
								26	4	1	26	4	10	乙45の8
B2病院	25	7	12	25	7	5	甲B105	26	5	1	26	5	12	乙45の5
B12病院								26	4	1	26	4	1	乙45の3
B10病院								26	4	1	26	4	25	乙45の4
B13病院								26	4	1	26	4	11	乙45の7
B15病院								26	4	1	26	3	31	乙45の14
B27病院								26	4	1	26	4	7	乙45の15
B19病院								26	4	1	26	4	11	乙45の16
B28介護老人保健施設								26	4	1	26	4	17	乙45の17

6 争点4に係る事実

- (1) 会は、看護職員、医療技術職及び一般職(事務全般)の職員採用試験を毎年7月

頃実施している。医療技術職は、一次試験で適性試験が行われる。その合格者に対して二次試験として最初に集団面接が行われ、次に、その合格者について個人面接試験が行われている。

(争いのない事実)

- (2) 26年7月9日、会は、医療技術職の職員採用に係る一次試験として適性試験を実施した。

(争いのない事実)

- (3) 同月29日、会は、会本部の大会議室で、同月9日の試験の合格者を4～5人のグループに分けて、集団面接試験を実施した。

(争いのない事実、甲B132、甲B157、B29証言14項)

- (4) 集団面接試験の設問の中に「権利と義務」について、どちらを大事にして働きますかとの趣旨の設問があった。

(争いのない事実)

- (5) 「権利と義務」の設問は、B29人事部副部長が考えたもので、23年の試験から使用している。

(B29証言25項、26項)

- (6) 26年8月12日、会は、会本部の大会議室で、集団面接試験の合格者について、個人面接試験を実施した。

(争いのない事実、甲B132、甲B157)

- (7) 個人面接が開始される前に、集まった二次試験合格者全員に対して、B29人事部副部長が話をした。

(争いのない事実)

- (8) 会は、27年3月17日に看護職130名を対象に、また、翌18日には医療技術職34名を対象に、それぞれB23病院講堂において「新採用職員研修会」を実施した。

(争いのない事実)

- (9) 「新採用職員研修会」では、両日とも同じ講義が行われ、①B30組織におけるY会の役割、Y会の組織概要、②コンプライアンスについて、③勤務に関する基本的規程などの講義が午前中に行われた。

(争いのない事実)

- (10) 同年3月18日には、B31人事部職員が、講義を行った。

(乙B130、B29 証言 49 項、116 項)

- (11) B31 人事部職員の講義は、パワーポイントの資料をスクリーンに映して行われ、そのうち「賃金控除 (組合関係)」という項目のスライドは、

「・組合費

①X組合

(本棒+調整手当) ×15/ 1,000

*参考額 約 2,700 円/月

②C1組合

本棒 ×12/1,000

*参考3年制新卒看護師: 1,900 円/月

職員はユニオンショップ協定に基づき、どちらかの労働組合に加入します。」と記載されていた。

(乙B95、乙B111、乙B130)

- (12) 人事部のB31 職員から、「Y会の経営が悪いので、経営のことも考えて働いてもらいたい」などと説明が行われた。

(争いのない事実)

第3 当委員会の判断

- 1 会が、申立人組合の組合員に対して、同組合からの脱退を勧奨し、又は、同組合からの脱退届の提出に協力したことはあったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。(争点1)

- (1) 「B8 病院栄養科におけるB9 栄養科長の発言」、「B11 病院におけるB32 企画推進部長の発言」、「B12 病院におけるB33 事務長の発言」、「B15 病院におけるB16 事務長の発言」、「B15 病院におけるB34 事務長の発言」、「B17 病院におけるB34 事務長の発言」、「B19 病院におけるB35 事務長の発言」、「B20 病院におけるB21 看護師長の発言」、「B17 病院におけるB18 看護部長の発言」、「B23 病院におけるB36 看護師長の発言」及び「B23 病院におけるB1 常務の発言」について

ア 申立人組合の主張の要旨

- (ア) B8 病院栄養科におけるB9 栄養科長の発言について

a B8 病院栄養科におけるB9 栄養科長のC4に対する発言について

25年12月、B8病院のB9栄養科長とC4前執行委員ら3名の脱退届が連名で出された。脱退理由を申立人組合支部が調べたところ、B9栄養科長が、部下に対して「C1組合に移ると転勤できる。人事を考慮してもらえ」と説明していた。その後、26年4月の人事異動で、C4前執行委員は通勤距離が短いB10病院に転勤になった。B9栄養科長のこの説明は、会人事部の意向による申立人組合からの脱退勧奨であり、会の不当労働行為である。

b B8病院栄養科での話合い等におけるB9栄養科長の発言について

(a) B8病院では毎月1回程度、職場の話合いがもたれているが、26年6月12日の話合いのときに、会本部で行われた調理師会の「調理師の主任制導入」という報告事項について、B9栄養科長は、「地域職員になるにしても、主任になるにしても、C1組合に入らないと会には推せない」と申立人組合所属の組合員を差別する発言を行った。

(b) 栄養科長には昇格、採用の権限はないが、部下の昇格、登用について意見を述べる権限はあり、部下としては、上司の意見、評価が大変気になるところ、職場の責任者からこうした発言があれば、地域職員に登用されることや主任に昇格することを期待している者にとっては、申立人組合にとどまっていたは希望が叶えられないと感じて組合を脱退しようと思うことは当然である。

(c) B9栄養科長は、他にも部下である栄養科職員に対して、「組合とは関わるな」、「組合活動で仕事を休んでほしくない」などと発言をしていることが組合の調査で明らかである。

(イ) B11病院におけるB32企画推進部長の発言について

25年12月、B11病院のC5栄養科主任は、B32企画推進部長から直接電話を受け、申立人組合にいと「将来のためにはならない」と転勤異動を匂わせられ、申立人組合からの脱退を勧奨された。その後、C5栄養科主任は、申立人組合を脱退した。B32企画推進部長の発言は、会の不当労働行為である。

(ウ) B12 病院における B33 事務長の発言について

25 年 12 月、B12 病院の B33 事務長は、同年度の申立人組合本部役員の C6 栄養科管理栄養士に対して、「これから上に上がっていくのならば執行部は降りたほうが今後のためだ」と発言した。C6 は、その後申立人組合を脱退して申立外組合に加入し、26 年 4 月、自宅から通勤できる B13 病院に転勤した。B33 事務長の発言は、申立人組合の組合活動を妨害するものであって、不当労働行為である。

(エ) B15 病院における B16 事務長の発言について

- a 26 年 8 月、B15 病院の B16 事務長が 2 回にわたって C7 調理師を事務長室に呼び出し、「X 組合を脱退して C1 組合に移らないと地域職員になれない。X 組合に入っていると会から地域職員の枠がもらえない。この先どうなるかわからない。8 月 13 日の 13 時までに返事を聞かせてほしい。」と脱退勧奨を行った。
- b 同月 13 日の午前中、C7 調理師から相談を受けた申立人組合の A1 書記次長は、「返事をもう少し待ってもらうように」とだけ言うように伝えた。また、同日の昼、A4 支部長が B16 事務長に口頭で抗議を行ったところ、B16 事務長は脱退勧奨の事実を否定した。
- c 同日夕方、C7 調理師から、A1 書記次長に電話があった。C7 調理師は、同日昼休みに事務長室に行き、組合のことはまだ決めていないと B16 事務長に言ったとのことで、B16 事務長は、開口一番「C1 組合に異動しろと強制はしていない」と言いつつも、地域職員が導入されたときに申立外組合のほうが有利になる、申立人組合だと地域職員採用の面接すらしてもらえないような可能性もあるなどという発言もした。
- d 同月 27 日、A1 書記次長及び A4 支部長が、B16 事務長に抗議の申入れを行ったが、興奮した様子で C7 調理師への脱退勧奨発言を否定し、労働組合に関しては「どっちでもいいんだ」と言ったと話した。
- e 事務長には人事権がないにもかかわらず、採用問題を悪用して、脱退勧奨を行っているのであり、極めて悪質な行為である。

(オ) B15 病院における B34 事務長の発言について

25 年 12 月、B34 事務長が、入職して約半年の組合員を勤務時間中に事務長室に呼び、申立人組合からの脱退、申立外組合への加入を勧奨した。

(カ) B17 病院における B34 事務長の発言について

26 年 8 月 31 日付で A 8 支部組合員の事務員 2 名と定時職員 7 名が申立人組合から脱退したため、支部が調査したところ、B34 事務長が、「C 1 組合に加入すれば転勤はない。X 組合にいと遠くに飛ばされる」と発言し、人事権を使って申立人組合からの脱退を勧奨したことがわかった。

(キ) B19 病院における B35 事務長の発言について

26 年 8 月頃、B19 病院で、B35 事務長が、総務課事務員に対して「2 つ組合があるけどどっちがいいかよく考えな」と言って脱退勧奨し、同年 8 月 25 日付で、2 名の総務課事務員を申立人組合から脱退させた。

(ク) B20 病院における B21 看護師長の発言について

26 年 4 月の異動で B20 病院の第 3 南病棟の責任者に転勤した B21 看護師長は、約 20 人の部下である看護師に対し、朝礼で「X 組合をやめなさい」、また「主任以上は C 1 組合に入ることになっている」と頻回に言い、強制するかのように脱退を勧奨した。また、同師長は、年休について「X 組合の活動には年休を与えない」と公言していた。さらに、公的な場ではないが、ある病室のところで、その場にいた申立人組合の組合員である看護師に対して「X 組合に入っている病院はつぶしてしまえ、つぶればいい」、「X 組合のやり方だと病院はつぶれる。C 1 組合なら大丈夫、つぶれない。C 1 組合のやり方だとつぶれないから一度話を聞いた方がよい」と話したこともあった。その後、同年 8 月 29 日付で 18 名の看護師を含む 41 名の脱退届が出された。

(ケ) B17 病院における B18 看護部長の発言について

a 26 年 9 月 1 日、B17 病院で、看護師長の組合からの脱退が続いているた

め、A 5 執行委員長が、B 18 看護部長に事実確認を行った。同人は、申立人組合からの脱退について、会側の人間や自分が関与していないと言っていた一方で、部下である申立人組合の組合員の看護師や師長に「あんたたちもよく考えてどちらに行くか決めなさいよ」、「B 11 病院の時も言っているし、師長たちにも同じことを言っている」、「どっちに入るかは自由だからね。そこらへんはね」と発言したことを認めている。

b 部長が部下に対してそのような発言をすることは、表面的には中立公正であったとしても、それを聞いている部下は申立人組合の組合員であるから、自分が申立人組合に入ったままでいいかどうかを検討しなさいという趣旨になるので、やはり脱退勧奨にあたるというべきである。

(コ) B 23 病院における B 36 看護師長の発言について

約 30 人の部下がいる B 23 病院 8 階東病棟責任者の B 36 看護師長は、26 年 3 月 31 日付で申立人組合を脱退した申立外組合の組合員である。同年 9 月下旬ごろ、申立人組合の A 9 支部組合書記に対して、B 36 看護師長が、病棟休憩室において、師長の立場を利用して自らの部下である申立人組合の組合員に対して、申立外組合と申立人組合の組合費の比較表を示し「こんなに組合費が安いよ。だから C 1 組合にはいりなさい」と言って申立人組合からの脱退勧奨を行っているとの報告があった。職場の責任者が部下に対して組合脱退を働きかけることは許されない。それらは事務長らの行為とあいまって被申立人の意向に基づいて行われるものであるから、被申立人の不当労働行為として評価されるものである。

(ク) B 23 病院における B 1 常務の発言について

26 年 6 月ないし 7 月頃、会本部から B 23 病院に出向して申立人組合の組合員であった C 8 電算課長に対して、会の B 1 常務が、「いつまでそっち (X 組合) にいるんだ？まだ C 1 組合に入らないのか」と言って脱退勧奨をした。これは、同年 10 月 20 日に、C 8 電算課長から申立人組合本部に脱退の電話連絡があり、翌 21 日に A 5 執行委員長が慰留のための面談をした際に、C 8 電算課長が B 1 常務の上記発言を話したことにより発覚した。

イ 会の主張の要旨

(ア) B 8 病院栄養科における B 9 栄養科長の発言について

a B 8 病院栄養科における B 9 栄養科長の C 4 に対する発言について

C 4 の申立人組合からの脱退が、B 9 栄養科長から、申立外組合に移れば転勤できる、人事を考慮してもらえる、との説明を受けてなされたとの事実はない。C 4 本人が、B 9 栄養科長の当該発言を明確に否定している。C 4 の転勤については、同人の申立人組合からの脱退前から内定しており、転勤と申立人組合からの脱退が引換えであったという事実はない。

b B 8 病院栄養科での話合い等における B 9 栄養科長の発言について

(a) 「地域職員になるにしても、主任になるにしても、C 1 組合に入らないと会には推せない」との発言について、A10 陳述書別紙に記載はあるものの、そもそもこの記載自体の信用性が定かではなく、また、話の前後関係等も一切明らかでないことから、かかる記載のみから B 9 栄養科長が申立外組合への加入と人事を結びつけた発言をしたとは認められない。

(b) 当該発言が行われたとされる「話合い」は、いかなる性質のものか不明であり、また、当該「話合い」は、会が就業時間内に実施し、参加を強制してなされた業務上のものでもないことから、そこでの B 9 栄養科長の発言については会の関知するところではない。栄養科長は、人事権を持たず、地域職員や主任への登用についてその個人的な意向を反映させる権限を有しないことから、B 9 栄養科長が当該発言をしたとは到底考えられないし、会が B 9 栄養科長に確認したところによれば、本人が当該発言を否定している。

(c) 「組合とは関わるな」、「組合活動で仕事を休んでほしくない」との発言については、漠然としており抽象的に過ぎる。

(イ) B 11 病院における B 32 企画推進部長の発言について

25 年 12 月、B 32 企画推進部長が、B 11 病院の C 5 栄養科主任に直接電話

をし、申立人組合にいと「将来のためにはならない」と転勤異動を匂わせ、申立人組合からの脱退を勧奨したとの事実は一切ない。人事権を持たない企画推進部長が転勤をほのめかす発言をすることなどあり得ない。

(ウ) B12 病院における B33 事務長の発言について

B12 病院の B33 事務長が、C6 栄養科管理栄養士に対して、「これから上に上がっていくのならば執行部は降りたほうが今後のためだ」と発言した事実はない。

(エ) B15 病院における B16 事務長の発言について

a 本件については、申立人組合から 2 回の抗議を受けているが、B16 事務長は、いずれも申立人組合が主張する発言の事実を否定している。

b B16 事務長が、26 年 8 月頃に C7 調理師と事務長室で話をした事実はある。同人については、26 年 10 月の地域職員制度の移行に合わせて地域職員として採用するというので、前任の B34 事務長から引き継ぎを受けていた。面会は、改めて本人の意向を確認する目的で行ったものである。当時、B16 事務長は、地域職員への移行に際し、面接試験があるものと理解しており、面会では、本人を鼓舞するために、本人の意思を確認し、試験を受けて是非地域職員になってほしいと述べたところ、C7 調理師も地域職員になる意向を示した。

c 面会の雑談の中で、職場環境の話をする中で、C7 調理師から「X 組合に入っている。」という話があり、B16 事務長は、嘱託職員で労働組合に入っているという例があまりなかったため、軽い気持ちから、どちらの組合かという程度の話をした。それに対し、C7 調理師の方から「X 組合に入ったと言っていたが、X 組合に入ると不利ですか。」というような話をしてきたので、B16 事務長は、「それはない。」と話をした。申立人組合からの抗議後に C7 調理師と話をした際も、B16 事務長は、「あの時も話したけど、どちらの組合に入るのも自由だし、C1 組合に移らないと地域職員になれないとは言ってないよ。」と改めて話をし、C7 調理師は理解した様子であった。

(オ) B15 病院における B34 事務長の発言について

25 年 12 月、B34 事務長が、入職して約半年の看護師を事務長室に呼んだ際、申立外組合への加入を勧誘したとの事実は一切ない。

(カ) B17 病院における B34 事務長の発言について

B34 事務長が、B17 病院で、事務員や定時職員に「C1 組合に加入すれば転勤はない。X 組合にいと遠くに飛ばされる。」と人事権を用いて申立人組合からの脱退を強要したとの事実は一切ない。そもそも定時職員は、契約上、就業場所について、転勤はあり得ない。

(キ) B19 病院における B35 事務長の発言について

26 年 8 月頃、B19 病院で、B35 事務長が、総務課事務員に対して「2 つ組合があるけどどっちがいいかよく考えな」と言って脱退勧奨し、同月 25 日付けで 2 名の総務課事務員を申立人組合から脱退させたとの事実はない。

(ク) B20 病院における B21 看護師長の発言について

B21 看護師長が、申立人組合主張の、「所属部署のスタッフや部下の看護師に対して、朝礼で「X 組合をやめなさい」、「主任以上は C1 組合に入ることになっている」と脱退を強制し、また、「X 組合の活動には年休を与えない」と言って、不利益な対応を繰り返し、公的な場ではないが、「X 組合に入っている病院はつぶしてしまえ、つぶれればいい」、などの発言と態度を継続してきた」などの点については、そのような事実はない。朝礼時間は概ね 5 分程度しかなく、組合加入について話題に挙がること自体なく、そのようなことを話す時間もない。なお、看護師長は、両組合において組合員資格を有しているため、所属する組合の立場に立って組合活動をすること自体は自由であり、会に関わりはない。

(ケ) B17 病院における B18 看護部長の発言について

a 26 年 9 月 1 日、B17 病院で、B18 看護部長が A5 執行委員長と面談し

た際、看護師や師長に「あんたたちもよく考えてどちらに行くか決めなさいよ」、「B11 病院の時も言っているし、師長たちにも同じことを言っている」と発言したことを述べた事実はない。

- b 当該面談では、A5 執行委員長から、「部長さんは、脱退を勧めるようなことはしていませんか。」などと聞かれたため、B18 看護部長は、「ありません。」、また「していませんよ。」と答えた。これに対し、A5 執行委員長は「それなら良いです。」と述べていた。申立人組合の発展のために良好な労使関係を築いていかなければならないという会話の流れで、「看護師長たちには常日頃よく考えて行動するようという事はB11病院のときから言っている」と話したことはあっても、それは「患者に対するサービスなど業務上のことについてはよく考えて行動するよう指導している」という意味であり、それ以上に「どちらの労働組合にすべきかよく考えなさい。」などと発言したものではない。

(コ) B23 病院における B36 看護師長の発言について

- a B36 看護師長が、病棟休憩室において、師長の立場を利用して自らの部下である申立人組合の組合員に対して、申立外組合と申立人組合の組合費の比較表を示し「こんなに組合費が安いよ。だからC1組合にはいりなさい」と言って申立人組合からの脱退勧奨を行っているとの事実はない。
- b B36 看護師長によると、時期ははっきり覚えていないが、就業時間外に、8階東病棟休憩室に入ると、スタッフが5～6人集まって組合費の表を見てざわざわしていた。そして、同人らからB36 看護師長に対し、「組合費ってこんなに違うのですか。」、「こんなに安いのですか。」と話しかけてきた。突然の話しかけであり、B36 看護師長は、「そうみたいね。」と応答はしたが、それ以上は何も言わず、自分の用が済んだので部屋を出た。

(ク) B23 病院における B1 常務の発言について

26年7月ないし8月頃、会本部で検査委員会の会議があった際、休憩時間に喫煙室でC8 電算課長が他の人と組合関係の話をしていたところへ、B1 常務が喫煙室に入って来た。C8 電算課長が、B1 常務に雑談として、「会本

部職員でX組合の組合員は私一人だけで、組合の情報も入ってこない。」と言ったので、B 1 常務は、「組合はX組合なのか」という意味で「まだX組合にいるのか。」と述べたに過ぎない。単純に「現状、X組合組合員であるのか」という趣旨であり、それ以外に「いつまでそっちにいるんだ。」とか「まだC 1 組合に入らないのか。」などの脱退勧奨のような発言は一切していない。

ウ 判断

上記について、以下まとめて検討する。

- (ア) いずれも、申立人組合から、会の職員の発言が具体の不当労働行為事実として主張されているところ、当該主張されている発言については、発言の事実を認定するに足る十分な立証があったとはいえず、認定することはできない。
- (イ) したがって、申立人組合の主張は認められず、不当労働行為は成立しない。

(2) B 5 病院での申立外組合説明会における B 6 の発言について

ア 申立人組合の主張の要旨

- (ア) 26年2月6日、B 5 病院の申立外組合説明会で、申立外組合の B 6 副執行委員長は、「自分は、リハビリ技師会の副会長をしており、職場の異動、配転の取りまとめ役をしている」と同人に会の人事権について大きな影響力があることとして、参加者に対し、申立人組合からの脱退を進めた。
- (イ) リハビリテーション技師会などの各技師会は、会の公的な組織であり、旅費規定に定める講習会、研修会に当たりその主催する会議には、会の役員等があいさつをするものである。そうしたことから上記発言は参加者を誘引する十分な効果があった。
- (ウ) リハビリテーション科技師長は、直属医長の指揮監督下にあり、「管理職」ではないが、管理職に近い立場にあつて、相当の職務権限を有している。それ故、技師長が部下に対して、その職務権限を用いて脱退勧奨することは、使用者である会の明示ないし黙示の指示による行為として評価されるものであり、不当労働行為にあたるというべきである。

イ 会の主張の要旨

- (ア) B 6の発言は、就業時間外に、申立外組合の説明会においてなされたものであるから、申立外組合の組合員としての正当な組合活動としてなされたものであることは明らかであって、本来、会の関知するところではない。
- (イ) リハビリテーション技師会は、会の規程等により設置根拠が定められた会の公的な組織ではなく、会に所属するリハビリテーション技師らが任意に組織している職能団体であって、職能団体の長に人事権は一切ない。
- (ウ) 職能団体の長等により、職員の配転希望等の情報提供がなされることはあるが、これはあくまでも施設基準に関する事項や技術の習熟等に関する客観的な情報提供であって、職能団体の長の個人的な意見や組合加入如何が人事において評価されることは一切ない。
- (エ) B 6の陳述書によれば、当該発言については、人事権があるという趣旨で話したのではなく、業務上責任ある立場にあり、いい加減な発言をしないことを信じてもらいたいとの考えがあったとのことであり、当時、申立外組合の説明会において威圧するような態度をとっていた申立人組合専従者らに左右されることなく、自由意思で組合加入を選択してほしいとの意図で述べたものとのことである。

ウ 判断

- (ア) 前記認定事実第2の3(1)エのとおり、リハビリテーション技師会は会の公式の組織ではなく、その副会長に人事異動に係る具体的な権限が与えられている事実も認められない。
- (イ) 本件発言に関しては会から具体的な指示や要請があったとの立証はなされていないところ、リハビリテーション技師会の副会長たるB 6の発言であるということをもって、本件発言に係る責任を会が負うべきとは認められない。したがって、この点において、申立人組合の主張は採用できない。
- (ウ) 他方、B 6は、会の組織上リハビリテーション科技師長であるところ、前記認定事実第2の1(9)のとおり、リハビリテーション科技師長は、各病院の職員の採用等の立案を担当するとともに一般的指揮監督権を有する副院長を補佐する立場であり、必要に応じて主任又は科員を指揮監督するのであるか

ら、使用者の利益代表者であるとはいえないものの、使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にあるとすることができる。

- (エ) ところで、前記認定事実第2の2(2)キ、コ及びツ並びに(3)のとおり、会と申立人組合の間には、継続的な労使紛争の発生が認められる。また、申立外組合の結成後においては、会が申立外組合とともに申立人組合の弱体化を画策しているとの認識のもと、申立人組合から会に対し、会が申立人組合からの脱退を勧奨しているとの抗議の申入れが行われるなどの状況があった。こうした状況の中で申立外組合は、労使紛争を繰り広げるよりも、労使で前向きな議論をすることを志向していたと評価できる。
- (オ) これらのこと及び審査の全趣旨を踏まえると、会は、少なくとも申立人組合と比して、申立外組合を好ましく思っていたことが推認される。
- (カ) このような状況の中で、会の利益代表者に近接する地位にある者による、一方の組合を勧奨し、又は否定するような行為が、上司としての立場で行ったとみられる要素を含んでいる場合には、使用者の意を体した行為と事実上推認されるのであって、使用者に不当労働行為の責任が帰属すると判定されるべきである。
- (キ) しかし、本件においてB6が発言をしたのは、前記認定事実第2の3(1)ア及びイのとおり、申立外組合の説明会の場であり、その会場は、B6が所属しているB2病院ではなく、B5病院であった。また、本件説明会においてB2病院リハビリテーション科技師長としてのB6の部下がいた等の事実については、立証されていない。
- (ク) これらのことを踏まえると、B6の本件発言内容の適否は別にして、本件発言が会の職名に基づき上司としての立場からなされたものと認めることは相当ではなく、本件発言に対して会に責任が帰属すべきとは認められない。
- (ケ) 以上より、申立人組合の主張は認められず、不当労働行為は成立しない。

(3) B6による申立外組合勧誘文書の配布

ア 申立人組合の主張の要旨

- (ア) 26年5月初旬、申立外組合のB6副執行委員長は、「B2病院リハビリテーション科技師長(C1組合副執行委員長)」との肩書で申立人組合からの脱

退を勧奨する文書を作り、部下である申立人組合のリハビリテーション科の組合員に配布した。

- (イ) 同文書の内容は、「現在のB37 理事長に交代してから、リハ職種の人事等について部分的ではありますが、格段に改善されていることをご存じでしょうか。率直な話し合いで、現実的に可能な希望人事を組み立ててきました。」「せめてリハ職種だけでも全員がC1組合に入会していただければ、全員が同じC1組合に所属しているので、一括して均等に人事や待遇などをリハ科職場長が職制を通した中で検討できるようになるからです」というものであった。これは、自分が転勤や人事に関する大きな影響力を有していることを誇示して申立人組合所属の組合員に脱退を勧奨したものである。
- (ウ) リハビリテーション科技師長は、直属医長の指揮監督下にあり、「管理職」ではないが、管理職に近い立場にあつて、相当の職務権限を有している。それ故、技師長が部下に対して、その職務権限を用いて脱退勧奨することは、使用者である会の明示ないし黙示の指示による行為として評価されるものであり、不当労働行為に当たると言うべきである。
- (エ) 申立人組合は、同年6月9日付で、上記の文書が、会の組織規程による施設の職制である「技師長」という肩書での書面であり、こうした内容、及び部下に対する配布は、組織規程に照らして適正なものかどうか明らかにするよう会に求めた。これに対して会は、同月16日付書面により「業務指示に基づかず組織規程に定める職制身分を利用したかのような書面作成については、看過できることではない」、「当事者に厳重な注意を促した」と回答した。
- (オ) 申立人組合は、上記回答を受けて同月20日に改めて処分内容について確認を求めたが、同月26日には「職場秩序に係る会の専権事項」として処分したかどうかさえ明らかにしなかった。
- (カ) すなわち、会においても、当該文書配布は、申立外組合の活動というよりも、職制身分を利用した許されないものであることを認識していたにもかかわらず、B6をかばって何の処分もしなかったのである。これは、会が当該文書配布を容認していたことを示している。

イ 会の主張の要旨

- (ア) 当該文書配布は、B 6 が申立外組合の組合員（副執行委員長）として組合活動のために作成したものであって、もとよりその内容については会の関知するところではない。リハビリテーション科技師長は、当該職種の職員について転勤希望を人事部に伝達する窓口とはなり得るものの、規程上も事実上も人事権はない。
- (イ) B 6 によれば、リハビリテーション科技師長に人事権があると考えたことは一度もなく、人事権があるかのようにして勧誘活動をすることなどあり得ないと述べており、当該文書の記載が B 6 の人事権を全面に押し出したものと解釈することはできない。
- (ウ) B 6 によれば、当該文書記載の職制上の肩書は、同じリハビリテーション科の職員に一番分かりやすい役職を記したに過ぎないとのことである。そもそも、申立外組合結成以前から、申立人組合の組合員が、その組合活動において職制上の肩書を使用することがあったが、申立人組合がこれを問題視することはなかった。
- (エ) 会としては、業務と組合活動の混同は是正されるべきとの考えに基づき、B 6 に対して、職制身分を利用したかのような誤解を受けることのないように注意するよう、病院事務長から口頭で厳重に注意しており、適切に是正措置を講じている。このことから、会による不当労働行為の事実がないことが明らかである。

ウ 判断

- (ア) 前記判断(2)ウで判断したとおり、B 6 は、使用者の利益代表者に近接した地位の者であると認められ、また、会は、少なくとも申立人組合と比して、申立外組合を好ましく思っていたことが推認される。
- (イ) このような状況の中で、会の利益代表者に近接する地位にある者による、一方の組合を勧奨し、又は否定するような行為が、上司としての立場で行ったとみられる要素を含んでいる場合には、使用者の意を体した行為と事実上推認されるのであって、使用者に不当労働行為の責任が帰属すると判定されるべきであるところ、以下検討する。
- (ウ) 前記認定事実第 2 の 3 (2)ア及びイのとおり、B 6 による本件文書配布は、

「リハビリテーション科技師長」との職制名を付して、部下を含むリハビリテーション科職員に対して行われたものであった。また、本件文書には「B6的にはなんとか今の理事長が在籍しているうちに（協力的なので…）、様々な案件を解決できる体制を作りたいと考えています。」「全員が同じC1組合に所属しているので、一括して均等に人事や待遇などをリハ科職場長が職制を通した中で検討できるようになるからです。」等の記載が含まれていた。

- (エ) このような記載は、文書を読む者に対して、B6に人事に影響を及ぼす権限があり、かつ、所属する労働組合と人事や待遇などが関連することを推測させ得る表現であり、上司としての立場で、申立人組合からの脱退を促し、申立外組合への勧誘を行ったものと言わざるを得ない。
- (オ) すなわち、B6は、当時申立外組合の副執行委員長であり、当該文書配布が申立外組合の組合活動として行われた側面を有することは否定できないとしても、本件文書の記載には職場長としての立場を前提とした記載が含まれているのであり、上司としての立場からされた記載と見ざるを得ないものが含まれているのである。
- (カ) したがって、B6による当該文書の配布は、上司としての立場で行ったとみられる要素を含んでおり、会の意を体した行為と事実上推認されるため、その行為に対しては、会が責任を負うべきである。よって、会による労組法第7条第3号の支配介入が成立する。

(4) B4病院におけるB3総務課主任の発言等について

ア 申立人の主張

- (ア) 育児休業、産前産後休業中の職員は、毎月1回、給与支払日前後に住民税などを納付するために総務課に顔を出す。26年4月、B4病院の申立人組合の組合員の育児休業、産前産後休業者から申立人組合支部のA11書記に対し、総務課に行くたびに、B3総務課主任から、「組合が2つ出来た。どちらか選んでくれ。みんなはこっち（申立外組合）に移った」と言われるという話があった。同支部では、育児休業者の多くの者が育児休業中ないし育児休業明けに組合を脱退している実態が分かった。
- (イ) B3総務課主任は、他の必要な書類を書いてもらうのと同時に、一緒に申

立外組合の加入届を書いてもらっていることも認めており、業務文書を渡すとともに脱退勧奨を行っているのである。B3は、昼休みに行くようにしていたとして、業務ではないと言いたいようであるが、総務の仕事として必要書類を渡すことは昼休みであっても業務であることに変わらず、辻褄の合わない弁解である。

- (ウ) 総務課長は自分のすぐ近くで業務をしているB3総務課主任のこうした言動を容認していることは間違いがなく、B3の行為は総務課の業務として行われていたことを示している。

イ 会の主張の要旨

- (ア) B3総務課主任は、あくまで総務課の業務として、住民税の支払いの引き受けや配布文書の配布とともに病院の近況報告の一環として、新しく申立外組合ができたことも説明していたに過ぎない。組合費の差についても、お金に関わることであって、後から聞いていないと言われないう、ある産前産後休業、育児休業取得者からの問い合わせをきっかけに、それ以後伝えるようにしたものである。
- (イ) B3総務課主任が、総務課に住民税等の支払いに来た育児休業、産前産後休業取得者に、「新しい組合ができてB4病院のほとんどの職員がC1組合に加入したから、その用紙にサインしてくれますか」と勧誘したのは、申立外組合の組合員として、昼休み等の就業時間外に行ったものであり、就業時間外の組合活動については、もとより会において関知するところではない。
- (ウ) 会は、昼休憩や就業後であっても、B3総務課主任が業務上の連絡と同時に申立外組合の勧誘を行うことにより、当該勧誘活動が会の指示に基づく業務の一環として行われているかのような誤解を与える行動は、厳に謹んでもらわなければならないとの考えを持っている。しかし、会として指示した事実はなく、会においてもかかる事実を具体的に把握し得なかったのであり、会の支配介入があったとは言えないことは明らかである。

ウ 判断

- (ア) 本件において行為者として主張されているB3は、総務課主任であるところ

ろ、前記認定事実第2の1(4)及び(9)のとおり、総務課主任は、直属上級役付の指令を受けて、その主任業務を処理するのであって、特段の権限が認められない。このような立場の職員の行為については、当該行為にあたり会の指示又は要請があった場合に、会が責任を負うべきである。しかし、B3総務課主任の行為に対して、会の指示又は関与があったことについて、具体的な事実の立証はされておらず、かかる事実は認定できない。

(イ) したがって、不当労働行為は成立しない。

(5) 申立人組合からの脱退届提出に対する会の関与について

ア 申立人組合の主張の要旨

(ア) 申立人組合からの脱退届の管理について

B11病院の総務課B22の業務用パソコンには、申立人組合からの脱退届が入っており、総務課員が申立人組合からの脱退に関与していることが確認されている。脱退届の提出に各病院総務課が協力していることは疑いなく、正に組織的な不当労働行為そのものである。B4病院においても、B3総務課主任が、総務課のパソコンを使って脱退届を業務として他の病院に送っている。

(イ) 脱退届提出における病院の封筒やゴム印等の使用について

申立人組合からの脱退届は、連名式のものが各病院の封筒やゴム印を使って申立人組合に郵送されている。会の病院の院外宛の郵便物は、総務課がその管理している切手を貼って出すところ、各病院の総務課は、労働組合に関する文書が入っていることを知りながら、会の切手を貼って出しているのであるから、本件脱退届の提出に各病院総務課が協力していることは疑いがない。これは、正に組織的な不当労働行為である。

(ウ) B4病院総務課における脱退手続きへの関与について

B4病院においては、育児休業者が署名押印した連名方式の組合脱退届は、総務課が保管して、その次に対象者が来所した都度、同じように勧誘をして脱退届を書かせているという実態であり、それを一定程度集まった段階で総

務課から申立人組合に送付、提出しているのである。こうして、B 4 病院総務課が業務として、育児休業者に対し、申立人組合からの脱退勧奨、協力、申立外組合への加入勧誘をしていたことは明らかである。

イ 会の主張の要旨

(ア) 申立人組合からの脱退届の管理について

会において、B 11 病院の総務課のパソコンの中に脱退届のデータを保存するようにとの指示をしたことはなく、そのような事実を一切把握していない。仮に万一、B 11 病院の総務課のパソコンの中に脱退届のデータが保存されていたとしても、それは会の指示に基づくものではなく、申立外組合の各組合員による業務と組合活動の混同に過ぎない。B 4 病院に関しては、B 3 総務課主任がメールで脱退届を送付する際、個人のパソコンを使用することも可能であり、総務課のパソコンを使用したとは限らない。

(イ) 脱退届提出における病院の封筒やゴム印等の使用について

会が脱退届の提出に協力したとの事実はなく、申立人組合の主張は、何ら具体的な根拠に基づかない憶測に基づく主張である。脱退届の郵送に使用された切手についても、脱退届を作成した者が貼ったか、総務課職員が貼ったかどうかは、会としては把握し得ないところであり、また、各証拠においても客観的に明らかではない。

(ウ) B 4 病院総務課における脱退手続きへの関与について

B 4 病院の総務課において、連名方式の組合脱退届を所持ないし預かり、産前産後休業、育児休業者が来所した都度、同じように勧誘をして脱退届を書かせているという事実はない。産前産後休業、育児休業者は総務課だけに立ち寄るわけではなく、従前勤務していた職場に立ち寄ることもままあり、そこで脱退届に署名することもあるのであって、申立人組合が主張するような事実関係がなくても脱退届の途中に産前産後休業、育児休業者の名前が記載されることはあり得るのである。

ウ 判断

- (ア) 申立人組合の主張のうち、B 4 病院総務課における脱退届の管理及び脱退手続きへの関与については、これらを示す具体的な事実が立証されておらず、認められない。また、脱退届の提出にあたり、総務課がその管理する切手を貼って郵送したとの主張についても、事実を認定するに足る十分な立証があったとは認められない。
- (イ) 他方、前記認定事実第 2 の 3 (11) ア及びウのとおり、B11 病院総務課において業務で使用するパソコンの中に脱退届が保存されていた事実及び脱退届の提出にあたり病院の封筒やゴム印が使用されていた事実は認められる。
- (ウ) しかし、これらの行為が、会の利益を代表する者や会の関与のもとで行われていたとの点について、具体的な事実の立証はされておらず、認定した事実のみをもって、会が脱退届の提出に関与していたとの申立人組合の主張を採用することはできない。
- (エ) 以上より、不当労働行為は成立しない。

(6) 小括

以上(1)から(5)までのとおり、争点 1 においては、B 6 による申立外組合勧誘文書の配布について、会による申立人組合に対する支配介入が認められる。

2 会が、申立人組合を批判する文書などの同組合員への配布に関与したとの申立ては、労組法第 27 条第 2 項に規定する期間内に行われたといえるか。当該申立てに係る事実があったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。(争点 2)

(1) 申立人組合の主張の要旨

ア 「すべての組合員の皆様へ」と題する文書の配布について

- (ア) B 2 病院の B 6 が作成した「すべての組合員の皆様へ」と題する文書は、申立人組合の執行部を批判しつつ自身が役員選挙の立候補をし、他の組合員にも立候補を促す内容である。
- (イ) 25 年 7 月 10 日、申立人組合の執行委員会当日の午前中に、B13 病院では B38 総務課長が同文書を A12 支部支部長に渡し、B19 病院では総務課パス

ボックスによって同文書が配られ、B23 病院ではB39 事務長がA6 支部支部長に自分のパソコンの画面で同文書を見せるなど、いくつかの病院で同文書が、会の管理職から申立人組合支部役員に提示、手交された。また、申立人組合A13 支部のC2が、病院内で同文書を配布していたとの報告が支部からなされた。同文書の配布に会が関与しているのならば、会の支配介入による不当労働行為であることは明らかである。

イ 「ひとりの「職員」からのお願いです」と題する文書の配布について

- (ア) 25 年 7 月 11 日の業務時間中、申立人組合執行部を中傷し、役員交代を求める「ひとりの「職員」からのお願いです」の文書が、会本部のB35 人事課長からB27 病院及びB19 病院の総務課にファックス送信された。同文書の送信元は、会本部の人事課及び企画推進部のある3階に設置されたファックスの番号であり、送信は午前10時55分という業務時間であって、会の職員の意味により行われたことは明らかである。
- (イ) 同文書は、送信票を省いて、会本部人事課から送信されたものであり、送信の前後に病院総務課職員に指示があったことが推認できる。このようなことができるのは、非組合員の幹部職員に限られる。同文書は会人事部の意思によって送信されたものである。

ウ パスボックスを利用した申立人組合批判文書の配布について

- (ア) 申立外組合の結成後の25年9月13日から、申立外組合が作成したと思われる、申立人組合や申立人組合役員を誹謗、中傷する差出人の記載がない文書が各病院に郵便で届くようになり、病院は、総務課パスボックスをつかって、これらを各職場に配布した。
- (イ) B23 病院では、同月17日、パスボックスに同様の郵便があり、申立人組合A6 支部のA7 書記長が同郵便物を預かることにした。翌18日、同病院B26 病院長、理事から同郵便物の返還を命ずる文書が発出され、返還したところ、同人の指示により同郵便物は職場に配布された。
- (ウ) 同月24日、B2 病院で行われた申立外組合説明会で、申立人組合を誹謗、中傷するビラを誰が書いたのかとの質問に対し、申立外組合のB6 副執行委

員長が、「僕は知っていますが、某地位のある方なので言えない」と発言し、会が関与していることをほのめかした。

- (エ) 同年 10 月 23 日、B23 病院の総務課パスボックスを使って、各職場宛に、申立人組合と申立人組合役員を誹謗する文書が配布された。翌 24 日、申立人組合は、会に対して「差出人不明の封書配布はリスク管理上問題があること、組合を誹謗中傷する文書であることを承知の上で配布はしないように」申し入れた。しかし、会は同月 30 日、「各部署宛の信書は宛先に配布するのは当然である」と開き直った。
- (オ) 総務課が管理するパスボックスを利用し、会が申立人組合を誹謗、中傷する文書を各職場に配布したとするならば、支配介入の不当労働行為に当たることは明らかである。

エ 申立期間の徒過について

- (ア) 文書配布に係る本件申立てにおいては、申立人組合内の反執行部派である B 6 及び申立外組合が、それぞれ作成した申立人組合を誹謗、中傷する文書の配布に、会が、申立人組合を弱体化するために協力した一連の行為を不当労働行為として主張するものであり、当該一連の行為は、労組法第 27 条第 2 項の「継続する行為」に該当する。
- (イ) 25 年 10 月 23 日に B23 病院の総務課パスボックスを使って、各職場宛に申立人組合と申立人組合役員を誹謗する文書が配布された件について、配布から翌 24 日の申立人組合による会への申入れ、同月 30 日の会の回答までの一連の行為は、同時期において継続して行われたもので、その全体が不当労働行為にあたるのである。これらの行為がいつまで継続されたかについては把握できていないが、同日までは継続されていたのであり、これは申立期間の 1 年以内のことである。

(2) 会の主張の要旨

ア 「すべての組合員の皆様へ」と題する文書の配布について

25 年 7 月 10 日の当該文書配布に、会の病院管理者が関わった事実はない。

イ 「ひとりの「職員」からのお願いです」と題する文書の配布について

B35 人事課長は、当該文書の送信について明確に否定しており、同人によるファックス送信の事実はない。当該文書に記載されているファックス番号は、会本部3階にあるファックスの番号であるが、同ファックスは人事部のほか、企画推進部も共同で使用しており、25年7月10日当時は、本部事務所内にも申立人組合の組合員が21名いたため、申立人組合の組合員の中の一人が送信したと考えるのが合理的である。

ウ パスボックスを利用した申立人組合批判文書の配布について

(ア) 25年9月17日にB23病院に届いた差出人不明の封書について、申立人組合は、会が、その中身が申立人組合ないし申立人組合執行部を誹謗中傷する内容であることを知りながら、あえて総務課のパスボックスを使って各職場に配布したかのように主張する。しかし、各病院宛の郵便物は、明らかに不審な点がない限りは、総務課では中身の確認は行わず、宛名とされている部署又は職場のパスボックスに極めて事務的に入れられる。当該封書についても、会は、内容を一切認識していなかったのであるから、内容を知りながらあえて配布したという事実はない。

(イ) 当該封書の作成者について、同月24日にB2病院で行われた申立外組合説明会で質問があったとの事実はない。B6は、「ひとりの「職員」からのお願いです」と題する文書について、誰が作成したかは知らなかったものの、同文書に申立人組合内部の事情が含まれていたことから、「このようなことが書けるのは本部専従を経験された方なのではないだろうか。本部専従経験者であれば立場のある方もいるだろうし、氏名も明かせないのだろう。」といった内容を自らの推測に基づき発言した。

(ウ) 25年10月23日にB23病院に届いた差出人不明の封書について、会が、申立人組合を誹謗中傷する文書が入っていることを知りながらあえてパスボックスを利用して当該文書を配布させた事実はないことから、翌24日の申立人組合からの申入れに対して、同月30日に発出した回答書面にもその旨記載した。会が、当該文書の作成に関与した事実はなく、また当該文書配布に加担した事実も一切ない。

エ 申立期間の徒過について

ア～ウの文書配布に関する事実は、本件救済申立てがなされた26年10月30日の1年以上前に行われたものであって、申立て時において既に除斥期間を経過している。申立人組合の主張に係る行為は、いずれも一回限りで完結するものであるから、労組法第27条第2項の「継続する行為」には該当しない。

(3) 判断

ア 申立期間の徒過が本件の争点となっているところ、本件において行為が終了した日、すなわち、申立人組合を誹謗中傷する文書配布が最後に行われた日は、前記認定事実第2の4(5)のとおり、25年10月23日であり、本件文書配布に係る救済申立てがなされた26年10月30日までに既に1年を経過している。

イ 申立人組合は、25年10月30日の会による文書回答までの行為を一連の行為として、労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当すると主張するが、本件において具体の不当労働行為として主張されている行為は、申立人組合を誹謗中傷する文書配布であり、これは、25年10月30日の会の回答とは、性質を異にするものである。したがって、当該回答までの事実を一連の「継続する行為」とはいえず、申立人組合の主張は採用できない。

ウ 以上より、本件文書配布に係る救済申立ては、労組法第27条第2項の申立期間を徒過していることが明らかであり、申立人組合の主張する事実等その余を検討するまでもなく、却下するのが相当である。

3 会が、新規採用者への申立人組合の組合加入勧誘活動を妨害したことはあったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。(争点3)

(1) 申立人組合の主張の要旨

ア 申立外組合の状況について

申立外組合の世話人は総務課主任や総務課員が当たっており、総務課主任や総務課員は業務として採用者の氏名や職種、採用を知ることができる立場にあるため、その立場を利用して申立外組合説明会や申立外組合の組合員拡大を行うことが可能な状況にある。

イ 「事前の通知」について

本件協約は、従業員の任免、組合員の転勤異動、休職、従業員の退職の各事由が生じた場合、事前に「会はその従業員の氏名を組合支部に通知する」こととなっている。申立外組合結成前は、1週間くらい前に同通知がなされていた。しかし、申立外組合結成後は、会は、申立人組合全支部において、申立人組合に従業員の任免、退職の「事前通知」をせず、新採用者（中途採用を含む）の組合の加入を妨害してきた。

ウ 本件協約の解釈について

(ア) 「従業員」の解釈について

26年度初めに、B23病院では新採用者が25名いたが、そのうち会から通知を受けたのは申立人組合に加入した6名のみであり、しかも採用日後の通知であった。異動に係る26年12月16日付の人事発令通知においても、通知内容が申立人組合の組合員に限られている。

(イ) 新採用者について

新採用者は、本件協約の「従業員の任免」に含まれており、会がこれと異なる解釈を主張したことは一度もない。本件協約は、昭和50年4月9日に締結された協定が、現在まで更新されているものであり、従業員の採用に係る通知は、少なくとも40年間に渡って行われてきた。

(ウ) 「個人情報保護」について

会は、職員の採用にあたって、その個人情報の利用、提供について包括的な同意をとっており、労働組合に対し、採用者の配属職場名と氏名を通知することは、会が労働協約に定めた義務に基づいて行う正当な理由のあるもので、当該包括的な同意の中に含まれることは明らかである。仮に、当該包括的な同意に含まれないものであり、本件通知のために個別の同意が必要であれば、会として同手続をとる必要が生じるだけである。

(2) 会の主張の要旨

ア 申立外組合の状況について

会において、申立外組合の組合員である総務課職員が、就業時間中に勧誘活動を行っている事実は一切把握していない。また、会は、両労働組合を平等に取り扱っており、4月の新採用者については、4月1日の出勤初日に行うオリエンテーションで行う組合加入説明が最初の説明の機会であり、中途採用職員についても、各自で各労働組合の担当者に説明を聞きに行くように説明している。

イ 「事前の通知」について

通知日については、病院毎に規模や職員数が全く異なるため、全病院で統一的な取扱いを行っておらず、その時々各病院の人事担当者により通知日が異なり、特に、職員数が多く、急な人事異動や臨時職員の採用の多いB23病院等においては、4月定期異動の配置が固まるのが4月に入る直前になりやすいことから、通知については、従前から4月以降にされている例もある。申立外組合結成前においても採用日後に通知がなされている事例は多くあり、そのことについて、当時申立人組合からの抗議等は一切なかった。申立人組合においては、それまで採用者に関する通知を採用日の一週間前に行うとの統一的な取扱いを何ら求めていなかったにもかかわらず、本件救済申立てに至って突如としてかかる主張をなしたものである。

ウ 本件協約の解釈について

(ア) 「従業員」の解釈について

申立人組合主張の26年4月のB23病院の件については、会において統一的な取扱いを定めていたわけではなく、当時、通知文書には労働組合支部長の押印を求めることになっていたため、同病院担当者の判断で、申立人組合に加入した職員についてのみ通知を行ったものであるが、その後、通知文書の様式を変更し、支部長印を不要としたため、以後は、同病院においても全採用者について通知を実施している。会においては、現在も病院ごとの運用に任せ、基本的には従前どおり事前に全採用者について通知を行っているが、個人情報保護法との関係においては、職員の採用後、当該職員の加入組合に

対してのみ通知を行う取扱いの方が法の趣旨に合致しているとも言え、今後の検討課題と考えている。

(イ) 新採用者について

本件協約の「従業員の任免」について、新採用者は、採用発令日以前は従業員ではないから、本件協約第1条第1項の「従業員の任免」に係る規定は、新採用者には適用されないものと解すべきである。また同項の「任免」の「任」は、「任命」であり、「職務を命ずること。」と解釈され、同項の「任免」は、管理職が役職に任じられ、又は免じられる際に事前に申立人組合支部に通知することを定めた規定と解するのが合理的である。そうすると、同項には「従業員の退職」の規定はあるが、「従業員の採用」の規定はなく、会は新採用者の氏名を組合支部に通知する義務を負っていないと解すべきである。

(ウ) 「個人情報保護」について

会は、職員の採用にあたって、その個人情報の利用、提供について包括的な同意はとっておらず、職員募集要領には「ご提供頂いた個人情報は採用選考以外には使用いたしません。」と明記している。また、本件協約において、会は新採用者の氏名を組合支部に通知する義務を負っていないと解釈されるのであるから、会において本件協約に基づく通知のために、各採用者に個人情報提供の個別の同意をとる必要はない。

(3) 判断

ア 通知の時期について

申立人組合は、本件協約に基づく新採用者に係る通知の時期の取扱いについて、申立外組合の結成により変更があったことを主張するところ、以下検討する。

(ア) 前記認定事実第2の5(1)のとおり、本件協約には、従業員の任免、組合員の転勤異動、休職、従業員の退職については、会が、事前に申立人組合へ通知しなければならない旨が規定されている。

(イ) 会は、新採用者に係る通知日については、全病院で統一的な取扱いを行っておらず、申立外組合結成以前から、採用日後の通知となることはあったと

主張する。確かに、前記認定事実第2の5(6)のとおり、全ての病院において、採用日前の通知が徹底されていたとは認められない。

(ウ) しかし、多くの病院で採用者について、事前の通知がなされていたことが確認できるのであり、ごく一部の病院について新採用者に係る通知が採用日後であったことを示す証拠のみをもって、通知の時期について本件協約と異なる労使慣行が成立していたとは認められない。

(エ) そして、申立外組合結成の前後における新採用者に係る通知については、多くの病院で、申立外組合結成前には採用日前に行われていた通知が、申立外組合結成後は採用日後の通知となっており、申立外組合結成の前後で取扱いに変化が生じたものと認めるのが相当である。

イ 通知の対象者を申立人組合の組合員のみ限定するとの取扱いについて

申立人組合は、本件協約に基づく新採用者に係る通知の対象者の取扱いについても、申立外組合の結成により変更があったことを主張するところ、以下検討する。

(ア) B23病院において、26年度初めに申立人組合加入者のみについて新採用者に係る通知が行われたことは、争いがないところ、会は、これが病院担当者の判断によるものであると主張する。しかし、前記認定事実第2の2(2)ケのとおり、25年10月には、申立人組合との協定に基づく通知の対象には、申立外組合の組合員は含まれないとの文書が、会の管理担当常務から全施設長宛に示されており、この取扱いは会の意向に基づくものであったと認められる。

(イ) また、会によるこうした取扱いの変更は、加入労働組合による通知対象の区別という点で、そもそも採用日後の通知を前提とした取扱いであり、前記アの取扱いの変更と併せて会により行われたものと認めるのが相当である。

ウ 取扱い変更の不当労働行為該当性について

前記ア及びイのとおり、本件においては、会が、申立外組合の結成前後において、本件協約に基づく新採用者に係る通知の取扱いを変更したことが認められるところ、その不当労働行為該当性について、以下検討する。

- (ア) 前記認定事実第2の5(1)のとおり、本件協約の規定によると、本件協約は、原則1年間の期限としつつ、期間満了の1か月前までに、会及び申立人組合のいずれからも何等の意思表示がないときは、更に1年間自動更新するものとされている。したがって、両当事者においては、期間やその内容に関し疑義が生じた場合に、意思表示及び協議を行い、その期間若しくは内容を見直し、又は本件協約を廃止する手続が確保されていたと言える。また、前記認定事実第2の5(3)のとおり、23年に発出された会の管理担当常務からの通知には、本件協約に係る任免事項の疑義について、申立人組合と調整を図る必要があると認識している旨の記載があり、会は、本件協約に係る疑義の解消に当たっては、申立人組合との間で協議が必要との認識をもっていたものと認められる。
- (イ) このような状況下においては、本件協約に基づく取扱いを変更するには、労使間でその変更について協議を行うなど、適切な手続を踏む必要がある。
- (ウ) しかし、本件においては、前記ア及びイの会による取扱いの変更にあたり、会と申立人組合の間でこの規定に基づいて意思表示がなされ、当事者間で疑義や廃止について協議がなされたとの事実は認められず、本件協約が自動更新されてきた。
- (エ) すなわち、会は、本件協約に係る疑義の解消に当たっては、労使間の協議が必要であると認識していたにもかかわらず、何ら労使間の協議を経ることなく、一方的に本件協約に基づく通知の取扱いを変更したものと認められる。これは、本件協約の趣旨を没却させ、労働組合の存在意義を無視するものであると言わざるを得ず、正当な理由がない限り、労組法第7条第3号にいう支配介入行為に当たるものと言うべきである。
- (オ) なお、会は、本件協約に関し、そもそも新採用者は本件協約に基づく通知の対象者ではない、個人情報保護法との関係でも採用前の新採用者について通知を行うことは適当ではない旨、解釈を主張する。しかし、前述のとおり、本件協約に関しては、毎年その疑義を解消すべく、意思表示を行う手続が確保されていたのであるから、これらの解釈についても労使間の協議等において合意を形成するべきであり、会の一方向的な解釈のみによって直ちに本件協約が無効になり、又は、従来慣行が否定される正当な理由と認められるも

のではない。

エ 小括

以上のとおり、本件においては、会が、本件協約に係る疑義の解消に当たっては、労使間の協議が必要であると認識していたにもかかわらず、申立人組合と何ら協議を経ることなく、申立外組合の結成を前後して、本件協約に基づく新採用者に係る通知の時期を採用日前から採用日後に変更し、その変更を前提としてさらに通知の対象者を申立人組合の組合員に限定したといえる。これらは、会の解釈の適否にかかわらず、会が本件協約を無視又は軽視して一方的に行ったものと言わざるを得ず、労組法第7条第3号の支配介入が認められる。

4 会が、職員採用試験個人面接試験の実施前に、受験者に対して、申立外組合に加入するよう誘導したことはあったか。また、新採用職員研修会において、新採用職員に対して、申立外組合に加入するよう誘導したことはあったか。仮にあった場合、当該行為は組合運営に対する支配介入に当たるか。（争点4）

(1) 申立人組合の主張の要旨

ア 職員採用試験個人面接試験会場におけるB29 人事部副部長の発言について

(ア) 26年7月29日、会の職員採用試験の二次試験として集団面接試験が行われ、その中には、権利と義務のどちらを大切にしたいか、との設問が含まれていた。

(イ) 26年8月12日に実施された会の職員採用試験の3次試験である、個人面接に際して、その開始前に、会人事部のB29副部長が、受験者に対して、二次面接試験で「権利と義務」を設問事項とした理由について説明した。B29副部長は、「Y会の経営が悪いので、権利ばかり主張する方は、今回合格を控えさせてもらいました。」、「昔からある組合の方では、権利だけを主張することが主で、経営を考えない発言が多い。」、「新しくできた組合は、会の経営のことを考えて、経営が苦しいときは我慢をして、経営者の考えを取り入れながら働いていこうとする組合です。」と発言した。

(ウ) これは、人事部の副部長という立場の人間が、公的な場において申立人組合への加入妨害を意図した発言であって、重大な不当労働行為である。

イ 新採用職員研修会におけるB31人事部職員の発言について

- (ア) 27年3月18日にB23病院で行われた医療技術職を対象とした新採用職員研修会において、講師を担当した人事部のB31主任が組合費について説明した。
- (イ) 同人は、講義の中で「組合は2つあってどちらも同じような活動をしていきますが、C1組合は組合費が安くてお得です。自分はC1組合です。」「Y会の経営が悪いので、経営のことも考えて働いてもらいたい」と発言した。
- (ウ) 同人の説明は、新採用職員をC1組合に誘導するものであることは明らかであり、採用試験におけるB29人事部副部長の発言とあいまって、申立人組合は会の経営を考えない問題の組合であるとの説明をして、申立人組合への加入を妨害しているのである。B31主任の説明が、許されない不当労働行為であることは明らかである。

(2) 会の主張の要旨

ア 職員採用試験個人面接試験会場におけるB29人事部副部長の発言について

- (ア) 「権利と義務のどちらを優先にして働きたいか」という質問は、一見相反する2つの概念を示して、その回答により論理的な思考力や調整能力などを試す意図で出題したものであって、採用試験では極めて一般的な質問として出題されたものである。したがって、当該質問に対して「義務」ではなく「権利」と答えた方が不合格になるということではない。
- (イ) B29副部長は、申立人組合が主張するような発言はしておらず、「権利と義務」の設題趣旨そのものについて説明したことはない。B29副部長によれば、細かいことは覚えていないが、医療情勢等を話す中で、就職がゴールではないこと、30年後を見据えてスペシャリストとして専門性を高めていってほしいこと、他方、医療機関の経営も厳しいことから正社員としてその点も頭に置いてほしいこと等を述べたとのことである。その趣旨は、「権利と義務のバランスを大事にして欲しい」ということにつきるのであり、かかる説明は、極めて一般的なものである。

イ 新採用職員研修会におけるB31人事部職員の発言について

(ア) 当該研修会において、B31事務員は、「みなさんはユニオンショップ協定に基づきどちらかの労働組合に加入することになります。」「組合費が給与天引きされますが、その金額は申立人組合が(本棒+調整手当)×15/1,000、申立外組合が本棒×12/1,000となります。参考までに○年目くらいの人はそれぞれ〇〇円となります。」と説明した。

(イ) B31事務員は、「Y会の経営が悪いので、経営のことも考えつつ働いてもらいたい」、「新しく出来た方、C1組合の組合費が安くてお得ですよ」「ちなみに私はC1組合です。」というような話はしていない。

(3) 判断

上記について、以下まとめて検討する。

ア いずれも、申立人組合から、会の職員の発言が具体の不当労働行為事実として主張されているところ、当該主張されている発言については、発言の事実を認定するに足る十分な立証があったとはいえず、認定することはできない。

イ したがって、申立人組合の主張は認められず、不当労働行為は成立しない。

第4 救済の理由

以上の認定した事実及び判断により、本件においては、争点1に関し、B6リハビリテーション科技師長が、部下である申立人組合の組合員に上司としての立場を利用して、申立外組合の勧誘文書を送付し、申立人組合からの脱退を勧奨したこと及び争点3に関し、会が、申立人組合と何ら協議を経ることなく、申立外組合の結成を前後して、本件協約に基づく新採用者に係る通知の時期を採用日前から採用日後に変更し、その変更を前提としてさらに通知の対象者を申立人組合の組合員に限定したことについて、会から申立人組合に対して支配介入があったものとして労組法第7条第3号の不当労働行為成立が認められる。

主文第2項について、当委員会は、会に対し、本件協約に基づき、従業員の採用にあたっては申立人組合の支部に採用日前に通知することを命ずるが、その趣旨が、本件協約に基づく取扱いを変更する場合には、一方的な解釈ではなく、労使間の協議等、正当な手続によって行われなければならないことにあるのは、前述のとおりである。

なお、申立人組合は、不作為命令の発出並びに謝罪文の交付及び掲示を求めているが、主文第1項及び第3項の程度をもって足りると考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条並びに同法第27条第2項及び同規則第33条第1項第3号を適用して、主文のとおり命令する。

平成30年1月17日

新潟県労働委員会

会長 兒玉 武雄