

平成 21 年 2 月 18 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 19 年(行ウ)第 680 号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
(口頭弁論の終結の日 平成 20 年 11 月 14 日)

判決

原 告 医療法人光仁会

被 告 国  
裁 決 行 政 庁 中央労働委員会

被告補助参加人 全国一般労働組合長崎地方支部

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によるものも含めて原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が中労委平成 18 年(不再)第 39 号事件について平成 19 年 9 月 19 日付けでした命令を取り消す。

#### 第 2 事案の概要

1 事案の要旨本件は、原告が、①その経営する光仁会病院(以下「本件病院」という。)の看護助手であって、補助参加人の下部組織である光仁会病院分会の分会長に対して、本件病院施設内に組合旗を設置したことを理由として停職 3 か月(停職期間の賃金は不支給とされる。)の懲戒処分としたこと、②補助参加人からの平成 16 年 10 月 12 日付け団体交渉(以下「本件事前団体交渉」という)の申入れに応じなかったことが、いずれも中労委によって、不当労働行為(上記①が労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 3 号、上記②が同条 2 号所定のもの。)に当たるとされ、バックペイ及び文書手交を命ずる内容の救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発せられたことから、本件救済命令を不服として、その取消しを求めた事案である。

2 前提となる事実(証拠等を掲げた事実以外は、当事者間に争いがない。)

##### (1)当事者等

ア 原告は、肩書地において、精神科を主な診療科とする本件病院を設置運営する医療法人であり、後記(4)アの本件初審申立てがされた平成 16 年 10 月 18 日当時、その病床数は 561 床、従業員数は 271 名であった。原告の理事長は、平成 14 年 12 月、Y2 から当時副理事長であった Y1 に交替した。

イ 補助参加人は、主に長崎地区の中小企業で働く労働者によって組織された労働組合であり、本件初審申立時の組合員数は 221 名であった。また、本件病院には、補助参加人の下部組織である光仁会病院分会(以下「分会」という。)が存在し、本件初審申立時の分会の組合員数は 61 名であった。

X2は、原告の従業員(本件病院の看護助手)であり、平成18年11月30日まで、分会の分会長であった。

#### (2) 本件組合旗設置

ア 原告と補助参加人との間では、平成16年7月5日以降、平成16年度夏季一時金に関する団体交渉が継続していたが、双方の主張が折り合わずに、交渉が膠着状態に至った。そのような状況において、X2ら補助参加人の組合員は、同月24日、原告の許可なく、本件病院施設内に組合旗4本を設置した。

イ さらに、補助参加人は、平成16年8月6日、本件病院施設内に組合旗1本を追加して設置した。(以下、上記ア及びイの組合旗設置を「本件組合旗設置」という。)

#### (3) 本件懲戒処分

ア原告は、X2に対し、平成16年10月22日、内容証明郵便により懲戒処分通知書を送付し、停職3か月の懲戒処分に付した(処分時における組合旗設置期間は91日であった。)(以下「本件懲戒処分」という。)。その内容は、①同人が分会長として、同年7月24日朝から原告の許可なく本件病院施設に組合旗を掲揚し、原告からの撤去要求に応じなかったことは、原告の施設管理権及び所有権を侵害する違法な行為であり、原告は、上記違法行為により、多大な損害を受けた、②上記違法行為は、就業規則95条3号、7号、10号、12号及び14号に該当するので、同人に対し、就業規則95条及び94条に基づき3か月の停職処分に処し、その間の賃金を支給しない、③停職中(処分通知書には「出勤停止期間中」と表示されている。)(は、本件病院敷地内への同人の立入りを禁止するというものであった。

イ 原告の就業規則には、以下の規定がある。

94条 懲戒の種類は次の通りとする。

(5) 停職始末書を取り、6ヶ月以内の期間を定めて停職を命じ、その期間中の賃金の一部または全部を支給しない。

95条 職員が次の各号の一に該当するときは譴責・減給・出勤停止・降格または停職処分をする。ただし、2種類を併せ行うことができる。

(3) 職場の秩序・規律または風紀を乱す行為があったとき

(7) 病院の許可なく病院の施設を業務以外の目的に使用したとき

(10) 業務上の指示または命令に対し、正当な理由なく従わなかったとき

(12) 病院の名誉または信用を傷つける行為があったとき

(14) 病院または所属長の許可を受けなければならない事項について、これを受けないで行ったとき

96条 職員が次の各号の一に該当するときは、諭旨解雇または懲戒解雇処分とする。

(1) 第95条の規程に該当し、その情状が特に重いとき

(12) 違法の争議行為をなし、病院に損害をおよぼしまたは信用を害したとき

(15) その他、前各号に準じる行為のあったとき。

#### (4) 本件救済申立て

ア 補助参加人は、長崎県地方労働委員会(以下、長崎県労働委員会と併せ、「長崎県労委」という。)(に対し、平成16年10月18日、原告を被申立人として、不当労働行為救済申立てをした(平成16年(不)第9号事件。以下「本件初審申立て」という。)(。同申立て

において、補助参加人は、①原告が、X2 に対し、本件懲戒処分を行ったこと、②原告が、本件懲戒処分に関し、補助参加人が行った平成 16 年 10 月 12 日付け団体交渉(本件事前団体交渉)申入れに応じず、同様に補助参加人が行った同年 11 月 16 日付け団体交渉申入れにおいて誠実に交渉しなかったこと、③原告が、補助参加人が設置した組合旗を撤去するよう要求等したことが、いずれも不当労働行為(上記①が労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号及び 3 号、上記②が同条 2 号、上記③が同条 3 号所定のもの。)に当たる旨主張した。

これに対し、長崎県労委は、平成 18 年 6 月 5 日、別紙 1 のとおり、上記救済申立てを棄却した。

イ 補助参加人は、平成 18 年 6 月 26 日、中労委に対し、再審査を申し立てた。

中労委は、平成 19 年 9 月 19 日、別紙 2 のとおり、前記ア①が労組法 7 条 3 号の、前記ア②のうち本件事前団体交渉拒否が同条 2 号の不当労働行為に当たるとして本件救済命令(①につきバックペイ、②につき文書手交)を発し、その余の救済申立てについては棄却した。

### 3 争点

#### (1)争点 1

本件懲戒処分が労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるか。

#### (2)争点 2

本件事前団体交渉拒否が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。

4 争点に関する当事者の主張(1)争点 1(本件懲戒処分が労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるか。)について

#### 【原告の主張の要旨】

ア 本件組合旗設置について

補助参加人は、平成 16 年度夏期一時金に関する団体交渉において、原告が極めて厳しい経営状況の下、可能な限り夏期一時金を支払う努力をしていたにもかかわらず、原告にダメージを与えることにより夏期一時金の上乗せを得るという悪質な動機で本件組合旗設置に及び、原告の施設管理権を侵害しており、本件組合旗設置は、高度の違法性を有する行為である。補助参加人は、原告の補助参加人に対する態度が不誠実であったことから、これに対抗する補助参加人の本件組合旗設置が正当である旨主張するが、原告は常に誠実に対応しており、補助参加人の目的が上記のとおり一時金の上乗せにあったことは明らかであって、本件組合旗設置がその目的から正当化される余地はない。

しかも、本件組合旗設置は、長期間にわたり、外部に対し、病院経営者と職員との間に軋轢が生じている印象を与え、原告の病院経営に致命的・決定的な打撃を与えるおそれの強いものであり、実際に、金融機関、医療関係者及び行政機関等における原告の信用が害されたものである。本件組合旗設置の当時、原告は病院存亡の危機にあり、金融機関の著しい不審を招くことで必要な融資が受けられなくなれば、病院経営は確実に破綻していた。

イ 不当労働行為の成否について

(ア)本件懲戒処分の手続及び内容の相当性について

前記アのとおり、本件組合旗設置は正当な組合活動とはいえないのであるから、これに対して懲戒処分を科すことは相当であり、これが支配介入に当たる余地はない。

X2 は、本件組合旗設置の実行者であってその責任は重く、本件組合旗設置以前にも、患者に対する不適切な対応等、様々な問題を起こしてきており、原告からの組合旗撤去の要請を無視する業務命令違反に出たばかりか、原告が弁明の機会を与えたのにこれを無視するなど、情状が極めて悪かった。

原告の就業規則上、本件組合旗設置については、懲戒解雇を含む厳しい処分が予定されていた。原告の理事会でも、解雇を含む処分が議論されたが、最終的に、X2 及びその家族の生活を考慮し、もう一度チャンスを与えるために、停職処分の最長期間である 6 か月の半分である停職 3 か月の温情的処分としたものである。

なお、停職期間中、X2 は給料を得られないほか、原告の服務規律に拘束されることにはなるが、給料の点は、解雇と比較すれば経済的不利益は小さく、服務規律の点は、X2 に退職の自由があることから、いずれも問題にはならない。

また、原告は、過去の労使紛争において、組合旗等の設置に対して処分をしていなかったが、これは、その都度抗議や自力収去等で対応しており、組合旗等の設置を容認していたものではなく、過去に懲戒処分の対象としていなかった違法行為に対して以後懲戒処分を行い得ないものでもない。Y1 理事長以前の経営陣は、法律に則った適切な対応を行う知識がなかったために、懲戒処分等を行うことができなかったが、現在の経営陣は、違法な組合活動に対して断固たる態度で対応する方針を明確にし、それを実行しただけである。さらに、X2 は補助参加人の機関決定に基づいて本件組合旗設置を実行したものであるが、個別的労働関係において懲戒処分の判断をするに当たり、組合の機関決定に従った活動であることは処分の軽減要素とはならない。

本件組合旗設置の違法性とこれにより原告が被った損害、X2 の責任の重大性等を勘案すれば、本件懲戒処分は、使用者の裁量を逸脱した著しく過重なものとも不合理なものともいえるのではなく、不当労働行為に該当しない。

(イ) 不当労働行為意思について

原告は、補助参加人に対し組合旗撤去を求め、団体交渉や組合旗撤去の仮処分申請等の対応をする間、法令に則り問題を処理する意図から、X2 に対する懲戒処分等を含め、何ら組合活動に対する支配介入と取られかねない行為を行っていなかった。そして、組合旗が撤去されたのを機に、法令に則って、X2 に対する懲戒処分及び補助参加人らに対する民事上の損害賠償請求を行うことを検討し始めたものである。本件懲戒処分においては、顧問弁護士の立会いの下、理事会を開催し、処分を決定しており、あえて補助参加人に打撃を与えるために処分を決定したとは考えられない。

X2 は、補助参加人の分会長という立場にはあったが、補助参加人の幹部や実力者といえる者ではなく、原告と補助参加人との団体交渉においては補助参加人の X1 が主導権をもって交渉し、X2 はほぼ傍聴をするばかりであった。したがって、X2 に対してあえて厳しい処分を行ったとしても、組合活動にさしたる不利益を与えるものではなく、原告に不当労働行為意思はない。

中労委の審理手続においては、本件懲戒処分の私法上の有効性を審理しただけで、原告の支配介入の意思の有無について事実上争点とはされず、この点に関する原告の主張・立証がほとんどなされないまま、不意打ち的に不当労働行為の判断がされた。

【被告の主張の要旨】

中労委の発した本件救済命令は、労組法 25 条、27 条の 17 及び 12 並びに労働委員会規則 55 条の規定に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は別紙 2 の本件救済命令書記載のとおりであり、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告の主張には理由がない。

**【補助参加人の主張の要旨】**

平成 14 年に Y1 理事長が就任して以降、平成 16 年春ころの組合員の降格事件を契機に、同年夏期一時金交渉では形式だけの団体交渉を開催するという不誠実な態度に出たり、組合との事前交渉なくファックスで労働協約を破棄通告したり、組合旗設置をめぐる団体交渉でも Y1 理事長が一切出席せずに不誠実な態度に出たり、電話及びファックスで法的手段を行使する旨通告してきたり、仮処分申請・損害賠償請求訴訟を提起したりと、Y1 は態度を変遷させてきている。

組合の活動が正当な組合活動に当たるか否かは、使用者のとした具体的な言動との関係で判断されるべきものであり、前記のとおり、原告代表者が補助参加人を憎悪し、不誠実な対応に及んでいたことを考慮すれば、補助参加人による組合旗設置は正当な組合活動に当たるといふべきである。

仮に、補助参加人による組合旗設置が正当な組合活動といえない場合でも、不当労働行為制度の趣旨が、使用者が労働組合を対等な交渉相手として承認尊重し、これと団体交渉を営むべきであるとの労使関係の基本的ルールの擁護にあり、正常な労使関係を歪めたものを除去して将来の安定した労使関係を確立するところにあるということに鑑みると、正当とはいえない組合活動に対抗する使用者の行為であっても、組合員であるが故に過重な処分がなされたような場合には、不当労働行為が成立する可能性があるといふべきである。

(2)争点 2(本件事前団体交渉拒否が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。)について

**【原告の主張の要旨】**

団体交渉の日時は、合理的な範囲で使用者が設定できると解されるどころ、原告は、理事会を開催しておらず、X2 に対する処分も決まっていないのであるから、処分決定後に団体交渉を行うとして、誠実に団体交渉に応じている。懲戒処分にあたって事前協議を行う旨の労働協約がない本件においては、団体交渉の前に懲戒処分を行うことは何ら問題ではないのであって、本件事前団体交渉の申入れに対する原告の対応は不当労働行為に当たらない。

**【被告の主張の要旨】**

前記(1)における【被告の主張の要旨】と同旨。

**【補助参加人の主張の要旨】**

前記【被告の主張の要旨】と同旨。

**第 3 当裁判所の判断**

**1 認定事実**

前記第 2 の 2 の前提となる事実並びに証拠(甲 1 ないし 3、17、乙 A1 ないし 5、7 ないし 10、12、14、15、17 ないし 19、21、24、27、乙 B1、2 の 1、2、3 の 1 ないし 3、4 ないし 10、13、15 ないし 17、18 の 1、2、19 ないし 24、25 の 1 ないし 10、26、乙 C1、2 の 1、2、3、4、の 1、2、乙 D2 ないし 4、丙 2、8、9、10、原告代表者。ただし、甲 3、17、

乙 A17、乙 B16、17、20、23、乙 C2 の 2、4 の 2、丙 8、原告代表者については、後記認定に反する部分を除く。)及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。(1)本件組合旗設置に至る経緯

ア 平成 16 年度夏季一時金交渉以前の原告及び補助参加人の交渉経緯

(ア)平成 14 年 3 月 29 日及び同年 6 月 25 日の団体交渉

本件病院においては、平成 13 年ころから Y2 と経営コンサルタントとの間で原告の経営権をめぐる紛争が生じていたが、分会の協力などもあって、最終的に経営コンサルタントは本件病院から撤退した。その後、Y1(当時は本件病院の副院長)は、平成 14 年 3 月 29 日の賃金引き上げに関する団体交渉において、組合の協力を謝意を示し、同年 6 月 25 日の夏期一時金交渉においては、再び組合の協力を言及した上、「今までは働かない者が多く持っていき、働く者への還元が少なかった。これからはそんなことがないようにしたい。」などと発言した。

(イ)平成 15 年 5 月 21 日の団体交渉

原告と補助参加人は、平成 15 年 5 月 21 日、平成 15 年度賃金引上げに関する第 4 回団体交渉を開催し、平成 15 年度賃金引上げについて 1250 円の引上げとし、平成 15 年度夏季一時金については 1.45 か月分とすることで妥結した。その際、原告の Y4 は、「有限会社慈愛会(本件病院の建物の所有者で、Y2 から土地を賃借し、同土地に建物を所有していた。その代表取締役は Y2 である。以下「慈愛会」という。)と Y2 の破産手続をして、原告の再建を図ることにした。取引銀行との話はついている。従業員の労働条件が下がるとか、雇用に問題が生じることはない。賃金も心配ない。破産手続は夏季一時金を支払った後、すぐ開始し、2 か月ほどで済むと思う。」などと発言した。

しかし、当時、原告は、再建のための融資を銀行から受けられるような状況にはなっておらず、「取引銀行との話はついている。」との説明は、Y4 の独断によるものであった。

(ウ)平成 15 年 12 月 9 日の団体交渉

原告と補助参加人は、平成 15 年 12 月 9 日、平成 15 年度冬季一時金に関する団体交渉を開催した。原告は、2.05 か月分という提案をし、補助参加人は更に上乘せするよう要求したが、Y1 が、「来年は労働条件の改善に努力する」と述べたことにより、最終的に 2.06 か月分(平成 14 年度冬季一時金は 2.15 か月分であった。)で表結した。

(エ)平成 16 年 5 月 20 日の団体交渉

原告と補助参加人は、平成 16 年 5 月 20 日、平成 16 年度賃金引上げについて団体交渉を開催し、原告が賃金引上げ 1000 円の回答に終始したため、補助参加人も同金額で妥結した。

イ Y2 らの破産及び本件病院の資金難

(ア)本件病院は、病院施設の土地建物を慈愛会から賃借していたが、慈愛会及び Y2 は、平成 15 年 7 月、破産宣告を受けた。

(イ)これに伴い、原告は、平成 16 年初めころから、慈愛会及び Y2 前理事長の破産管財人から、本件病院の今後について、①土地建物を買い取るのかどうか、②倒産するのか、自主廃院にするのか、③競売してよいのか、原告が転売先を探すのかなどの方針の決定を迫られることになり、その後、Y1 理事長ら原告関係者は、破産管財人から本件病院の土地建物を購入すべく資金調達に奔走したが、融資の取付け等は難航し、大口債権者からは、

同年9月30日までに約5億円の支払がされなければ、本件病院の明渡しが必要となる旨通告を受けるなど、原告は、極めて厳しい経営状況にあった。

#### ウ 組合員に対する降格処分問題及びこれをめぐる団体交渉等

(ア) 原告は、分会の組合員2名に対し、平成16年2月4日、看護師長から主任へ降格する旨通告し、同月18日付けでなされた補助参加人からの団体交渉申入れに対し、これに応じないまま、同年3月15日、上記降格人事を発表した(以下「前件団体交渉拒否事件」という。)。補助参加人は、長崎県労委に対し、同年3月22日、不当労働行為救済申立てをした(長崎県労委平成16年(不)第4号)。長崎県労委は、原告に対し、平成17年9月21日付けで、分会員1名に対する降格人事に関する誠実団体交渉応諾を命じ、その余の申立てを棄却した。中労委は、平成18年9月6日付けで、原告の再審査申立て(平成17年(不)第67号)を棄却し、東京地裁も、原告の提起した取消訴訟(平成18年(行ウ)第556号)につき、平成19年8月29日、その請求を棄却し、東京高裁も、原告の提起した控訴(平成19年(行12コ)第306号)を棄却した。

他方、原告は、平成16年3月22日の不当労働行為救済申立てを受けて、顧問弁護士に相談したところ、人事を凍結して団体交渉を行うようアドバイスを受けたため、同年4月1日及び同月9日に補助参加人との間で団体交渉を開催したが、妥結に至らず、結局、同月16日、上記降格処分が決裁され、同月26日に同処分が実施された。

#### エ 原告の補助参加人に対する労働協約解約予告書の送付

原告は、補助参加人に対し、前件団交拒否事件に関する団体交渉開催後の平成16年6月9日付けで、「労働協約解約予告書」を送付し、下記労使協定(いずれもY2が理事長時代に締結されたもの。)について、同年9月15日をもって解約する旨通告した。

##### ①平成3年6月20日付け協定書6項(事前協議について)

「病院は経営上人事権を行使するが、その際、労働条件に変動があるものにおいては補助参加人と事前に協議し実施する。」

##### ②平成6年11月26日付け確認書2項

「病棟や厨房等の職員を採用する場合は、正規職員を採用することを基本とする。」

##### ③平成7年7月24日付け協定書の付記事項

「各病棟の勤務割作成に当たっては、毎月協議の場を設け、業務の円滑な運営を図ることとする。」

##### ④平成7年12月26日付け協定書2項(2)

「栄養科(厨房)に男子職員採用の比率を高めるよう努力する。」

##### ⑤平成12年4月3日付け協定書3項

「栄養科の病院認定の調理師に欠員が生じた場合は、内部から登用する。」

#### (2)平成16年度夏期一時金に関する団体交渉

補助参加人は、平成16年6月4日、原告に対し、平成16年度夏季一時金につき、本俸の3か月分を要求して、団体交渉を申し入れた。

同団体交渉は、下記アないしエのとおり、平成16年7月5日から同月22日まで、合計4回にわたり行われ、いずれの交渉にも、補助参加人側からは、X2、X3 補助参加人書記長らが、原告側からは、交渉責任者である Y5 ほかが出席したが、Y1 は、資金調達のため繁忙であるとして出席していない。

#### ア 第1回団体交渉

原告と補助参加人は、平成16年7月5日、平成16年度夏季一時金に関する第1回団体交渉を開催した。

同団体交渉において、Y4 総務部長は、補助参加人に対し、原告の経営状況について、①本件病院の土地・建物が破産管財人の管理下にある、②原告には担保物件がなく、借入れが困難である、③平成16年4月の診療報酬の改定による減収が続いている、④薬の仕入れにダブル発注等が繰り返しあったため、経営が圧迫されている、⑤一般管理費が対前年比で増えたなどと説明した上、平成16年度夏季一時金について、1.0か月分とする回答を行った。しかし、Y4 総務部長は、具体的な金額や資料は提示しなかったため、補助参加人が、薬のダブル発注等による損害額等について、具体的な金額を明らかにするよう求めたが、同総務部長は何も答えなかった。また、Y4 総務部長は、「Y1 理事長は、土地建物の購入資金が調達できるかどうか分からず、光仁会病院の先が見えないので、光仁会病院の売却ということも考えて、売却先を探しに大阪、福岡、沖縄に行ってきた。売却されれば、光仁会病院は精神科に特化され、ベッド数が200床減るから人員整理がある。いったん全員解雇されると思う。」などと発言した。

#### イ 第2回団体交渉

原告と補助参加人は、平成16年7月12日、平成16年度夏季一時金に関する第2回団体交渉を開催した。

Y5は、同一一時金について、1.2か月分とする回答を行った。これに対し、補助参加人は、前年度賃金引上げに関する第4回団体交渉時に、Y4から「取引銀行との話はついており、破産手続をしても労働条件が下がることはない。」などと説明を受けていたことから、前年度並みの支給を確保したいとして、1.45か月分の支給を要求した。しかし、同総務部長は、「Y1 理事長の指示であり、変更できない。」としか答えなかった。補助参加人は、要求額と原告回答額の差額(0.25か月分)について、分割払いでもよいので支給して欲しい旨要求した。

#### ウ 第3回団体交渉

原告と補助参加人は、平成16年7月20日、平成16年度夏季一時金に関する第3回団体交渉を開催した。

Y4 総務部長は、「破産管財人から、建物に関する消費税として数千万円の追加請求があり、資金繰りが大変である。資金が工面できたとしても夏季一時金には回せない。」などと説明した。これに対し、補助参加人は、「数千万円」とは具体的にいくらかと尋ねたが、同総務部長は何も答えなかった。また、補助参加人が銀行の融資状況について質問すると、同総務部長は、Y1 理事長が単独で銀行と折衝しており、自分はその折衝に関与していないとしか答えなかった。補助参加人は、銀行と交渉して、分割払いでもよいので前年度並みの支給をするよう求めた。

#### エ 第4回団体交渉

原告と補助参加人は、平成16年7月22日、平成16年度夏季一時金に関する第4回団体交渉を開催した。

Y4 総務部長は、補助参加人に対し、資金調達が難航しており、本件病院の土地・建物を購入できるかどうか分からない状況である旨説明した上で、1.2か月分以上は支給でき

ない旨一回答した。

補助参加人は、同月 20 日に開催した執行委員会で、父渉決裂の場合には組合旗の設置などの抗議行動に移ることを決定していたことから、X3 補助参加人書記長は、同総務部長に対し、組合旗を設置する旨発言した。

(3) 本件組合旗設置及びその後の状況

ア X2 から補助参加人の組合員は、平成 16 年 7 月 24 日、原告の許可なく、組合旗を本件病院施設の正門左右両側に 2 本ずつ、計 4 本設置した。組合旗の竿の長さは 3 ないし 4 メートル、旗の大きさは縦 85 ないし 1・45 センチメートル・横 135 ないし 200 センチメートルであり、赤地に白抜きで「団結」、「全国一般」、「長崎地本」などと記載されていた。

イ 原告は、補助参加人に対し、平成 16 年 7 月 27 日、組合旗の設置を許可しておらず、これを同日午後 5 時までに撤去し、撤去しない場合にはその理由を同日中に文書で回答するよう求める旨の警告文書を送付した。

ウ 補助参加人は、原告に対し、同日、組合旗の設置は正当な組合活動の範囲を逸脱して本件病院の業務を阻害するものではなく、補助参加人は節度をもって平成 16 年度夏季一時金回答への抗議を表しているなどとする回答文書を送付した。

エ 原告は、同日、Y1 理事長名で、「従業員の皆様へ夏季賞与(ボーナス)について」と題するビラを作成し、従業員に配布した。

上記ビラには、原告の経営状況や平成 16 年度夏季一時金について、①本件病院は、慈愛会及び Y2 前理事長の破産に伴い、破産管財人から土地・建物を借りて運営されているが、資金調達が難航し、土地・建物を購入できるかどうか微妙な時期である、②平成 16 年 4 月の診療報酬の改定により、入院患者が増えているのに原告の収益は毎月 500 万円ないし 1000 万円の減収を続けている、③原告には担保物件がないため、平成 16 年度夏季一時金のための資金は、Y1 理事長の兄弟姉妹の土地・建物を担保に工面している、④精一杯努力して工面した額が 1.20 か月分であるのに、補助参加人は前年度の 1.45 か月分に固執して譲らない旨などが記載されていたほか、組合旗に関して、「組合側は主張が通らないとみると、・・・赤旗さまのご登場です。・・・施設長の許可も得ず、自由堂々と押し立てられたのであります。同じことなら、赤旗さまをもう少し高く掲げ、へんぽんと翻させた方が、道行く人々に感銘を与えたでしょうにと残念です。しかし、この赤旗さまは誰に何を云いたいのか意味が不明であります。・・・道行く人々へアピールするのであれば、病院側がお節介をやくようではありますが、少々の彩りを添えて趣旨の説明をさせて頂こうと思っております。・・・赤旗さまは、病院にとっても、皆さまにとっても、大変ハタ迷惑なのです。・・・」などと記載されていた。

オ原告は、平成 16 年 7 月 28 日、組合旗設置箇所付近に日の丸 6 本を掲げるとともに、同日ころ、公道に面した病棟に、「夏季賞与 1.20 ヶ月は不満、1.45 ヶ月を支給せよ」と記載された横断幕(縦 70 センチメートル・横 10 メートル)1 枚を設置した。

その後、原告は、横断幕を見た従業員がこれを補助参加人が設置したものであると誤解していることを知り、これを三、四日のうちに撤去し、同じ場所付近に新たな横断幕 3 枚と立看板 1 枚を設置した。新たな横断幕には、いずれも「夏季賞与組合側は 1.45 ヶ月分を要求。病院側は 1.20 ヶ月分が限界です。光仁会病院」と記載され、また、立看板には、「市

民・関係者・職員の皆様へ当院は厳しい経営状況の中、借金をして 1.2 ヶ月分の夏季賞与を支払うことを決定し、その理由も再三にわたり説明してきました。しかし、組合は 1.45 ヶ月の支給に固執して譲らず、組合旗を立てるなどの団体活動を開始しました。皆様には、ご迷惑をおかけいたしますが、本件紛争の実態をご理解いただき、引き続き当院に暖かいご支援を賜るようお願い致します。光仁会病院」と記載されていた。

カ 原告は、平成 16 年 8 月 5 日、例年 7 月下旬には夏季一時金を支給していたことなどから、補助参加人との合意がないまま、全従業員に対し、1.20 ヶ月分の平成 16 年度夏季一時金を支給した。

キ これに対し、補助参加人は、同日、労使合意していないにもかかわらず、夏季一時金を一方的に支給する今回の行為も、師長降格問題や労働協約の一方的破棄通告に続く、組合敵視の表れであるとする抗議文を原告に送付し、翌平成 16 年 8 月 6 日には、本件病院施設の公道に面した箇所に組合旗 1 本を新たに設置し、同施設に設置された組合旗は合計 5 本となった。

ク 原告は、補助参加人に対し、平成 16 年 8 月 7 日、「多くの従業員は、病院側の経営事情を理解し、夏季賞与の早急な支給を希望していたのである。・・・(原告は)再三にわたって違法性を指摘し赤旗の撤去を申し入れているにも拘らず、組合側は、これを無視し続けている。ここに、この違法行為を中止するように、さらなる強い警告を表明する。・・・」などと記載した文書を送付した。

#### (4) 本件組合旗設置による影響等

ア平成 16 年 8 月 5 日、Y4 総務部長は、取引銀行本店の担当課長から、本件病院の前に赤旗が立っているのを見たが、補助参加人に経営を左右されるようであれば、支援を考えなければならない旨言い渡された。

イ平成 16 年 8 月 6 日、卒業生の就職先としての説明を受けるため本件病院を訪れた熊本県所在の医療技術者養成学校の関係者は、組合旗を見て、説明を受けずに帰った。

ウ平成 16 年 9 月 30 日、原告の X4 事務局長は、長崎市保健所の要請で出頭したところ、同保健所から、組合旗が立ち労使紛争が続いていることについて説明を求められ、その際、理事長の交替という行政指導もあり得る旨告げられた。

エ平成 16 年 10 月、25 日、Y1 理事長を除く本件病院の常勤医師 6 名全員が、Y1 理事長に対し、赤旗が並んでいる職場へ出勤することは異常感と不快感を覚え、赤旗が並ぶ病院には勤務したくないなどとして、組合旗の撤去を求める請願書を連名で提出した。

#### (5) 本件懲戒処分に至る経緯

ア平成 16 年 8 月 19 日、同年 9 月 8 日及び同月 24 日、補助参加人と原告との間で前記(1)エの労働協約の解約に関する団体交渉が行われ、平成 16 年度夏季一時金及び組合旗設置問題についても協議された。この交渉には、毎回、補助参加人側からは X2、X3 補助参加人書記長らが、原告側からは、交渉責任者である Y4 総務部長のほか、顧問弁護士と、依頼を受けた相談役 3 名が出席したが、Y1 理事長は出席していない。

同年 8 月 19 日の交渉では、労使関係の正常化に向けた交渉を続けることが確認された。同年 9 月 8 日の交渉では、補助参加人は、組合旗をいったん降ろしてもよいので、平成 16 年度夏季一時金に関する補助参加人要求と原告回答の差額(0.25 ヶ月分)について同年度冬季一時金で考慮してほしい旨要望したが、Y4 総務部長は、「ちょっとそういったことを決

めるような段階じゃない。まず、最初に旗を降ろしてくれ。」などと答えた。

同月 24 日の交渉では、原告の顧問弁護士は、補助参加人に対し、「Y1 理事長の説得は、これ以上無理である。Y1 理事長は、話し合いで解決する考えは持っていない。」と告げた。もともと、交渉の最後の段階で、相談役の一人は、「自分がもう一度 Y1 理事長と話をしてみる。」と発言した。

イ 原告は、平成 16 年 9 月 18 日、原告が設置した日の丸、横断幕及び立看板をいずれも撤去した(設置期間 53 日)。

ウ 原告は、補助参加人に対し、平成 16 年 9 月 28 日、「組合旗撤去の最終要求」と題する文書を送り、組合旗の設置は、再三にわたって通告してきたとおり原告の施設管理権を侵害する違法なものであり、翌 29 日午後 2 時まで撤去しない場合は法的手段を行使する旨通告した。

エ 原告は、平成 16 年 9 月 30 日、破産管財人から本件病院の土地・建物を購入した。

オ 原告の顧問弁護士は、同日、補助参加人に対し、Y1 理事長の翻意の可能性はなく、今後は法的手続に則って解決を図る旨電話で伝えた。

カ 原告は、X2 に対し、平成 16 年 10 月 7 日、補助参加人が原告の許可なく本件病院施設に組合旗を掲揚し、原告からの撤去要求に応じることなく組合旗の掲揚を続け、原告に損害を与えたことに関し、就業規則 95 条 3 号、7 号、10 号、12 号及び 14 号により X2 に一定の懲戒処分を科すことを検討しているので、弁明の機会を与えるとして、組合旗の掲揚への関与の有無等につき回答・弁明を求める「求弁明書」を手交した。

キ 原告は、平成 16 年 10 月 8 日、全国一般労働組合長崎地方本部を債務者として、組合旗の撤去を求める仮処分を長崎地方裁判所に申し立てた。

ク 補助参加人は、平成 16 年 10 月 12 日、前記カの「求弁明書」に対し、今回の組合旗掲揚は合同労組として夏季一時金交渉を巡る労使攻防の中で決断されたもので、X2 個人の問題ではなく、団体交渉で論議すべき事案であり、仮に処分するとしてもその基準や手続の決定は義務的団交事項であるとして、回答の必要性を認めないとともに、本件事前団体交渉を申し入れるとの回答文書を原告に送付した。

ケ 原告は、平成 16 年 10 月 16 日、前記の回答に対し、X2 に対する懲戒処分は個別的労働関係の問題であり、補助参加人と原告との間の団体的労働関係とは全く別の問題であること、原告は X2 への懲戒処分を行った後、これに対し補助参加人からの申入れがあれば団体交渉に応じることなどを記載した回答文書を補助参加人に送付した。

コ 原告は、Y1 理事長、Y2 の子である Y5 副理事長、Y1 理事長の子である Y6 の 3 名から成る理事会を開催して、X2 に対し、平成 16 年 10 月 22 日、内容証明郵便により懲戒処分通知書を送付し、本件懲戒処分に付した(処分時における組合旗設置期間は 91 日であった。)。その内容は、①同人が分会長として、同年 7 月 24 日朝から原告の許可なく本件病院施設に組合旗を掲揚し、原告からの撤去要求に応じなかったことは、原告の施設管理権及び所有権を侵害する違法な行為であり、原告は、上記違法行為により、多大な損害を受けた、②上記違法行為は、就業規則 95 条 3 号、7 号、10 号、12 号及び 14 号に該当するので、同人に対し、就業規則 95 条及び 94 条に基づき 3 か月の停職処分に処し、その間の賃金を支給しない、③停職中(処分通知書には「出勤停止期間中」と表示されている。)は、本件病院敷地内への同人の立入りを禁止する(分会長としての組合活動に関しても一切の

立入りを禁止し認めない趣旨である。)というものであった。

X2 に対する停職処分期間の 3 か月は、前記 3 名で構成された理事会において、組合旗設置から停職処分が決定されるまでの期間が約 3 か月であるから、「3 か月の勤務停止でいいんじゃないか。」ということで決定されたものである。

その直後から、原告は、X2 の立入りを監視・阻止するため、ガードマン(当初 1 週間は 6 名、その後は 3 名)を雇い、本件病院施設正面に配置した。このため、X2 は、一連の経過を分会員に説明するため X3 補助参加人書記長と同施設に赴いた際、立入りを阻止された。原告は、ガードマンを配置した 1 か月後には、X2 が入院したことを知り、これを取り止めた。

サ補助参加人は、平成 16 年 11 月 8 日、組合旗をいずれも撤去した(設置期間約 108 日)。これを受け、原告は、前記キの仮処分の申立てを取り下げた。

#### (6) 本件以外の組合旗等設置事例

補助参加人は、原告との労使紛争に関して、本件以外に、次のとおり組合旗等を設置したことがあるが、原告は、分会員らに対し、これらの組合旗等の設置を理由にこれまで何らの処分もしたことはない。

①平成元年 11 月 22 日から同月 29 日までの 8 日間、補助参加人は、検査助手に対する配転問題で、組合旗 2 本と看板 1 枚を本件病院施設内の正門近くに設置した。

②平成 2 年 8 月 29 日から同年 10 月 29 日までの 62 日間、補助参加人は、分会員への脱退強要及び病棟内立入り禁止問題で、組合旗 3 本を本件病院施設内の正門近くに掲揚した。

なお、原告は、組合旗が設置されると、その日のうちに日の丸 4 本を設置し、組合旗が撤去された後もこれを撤去しなかった。

③平成 3 年 5 月 29 日から同年 6 月 19 日までの 21 日間、補助参加人は、賃金引上げ及び職員の異動問題で、組合旗 4 本と看板 27 枚を本件病院施設内の正門近く等に設置した。なお、原告は、組合旗等が設置されると、業者に頼んで組合旗等を撤去した。

④平成 6 年 4 月 18 日から同年 6 月 1 日までの 45 日間、補助参加人は、賃金引上げ問題で、組合旗 3 本と看板 2 枚を本件病院施設内の正門近くに設置した。なお、原告は、組合旗等が設置されると、その日のうちに組合旗等を撤去したが、補助参加人は、直ぐに設置し直した。

⑤平成 9 年 4 月 26 日から同年 7 月 7 日までの 73 日間、補助参加人は、賃金引上げ及び夏季一時金問題で、組合旗 3 本と看板 5 枚を本件病院施設内の正門近く等に設置した。

⑥平成 9 年 12 月 24 日から同月 29 日までの 6 日間、補助参加人は、冬季一時金問題で、組合旗 2 本と看板 2 枚を本件病院施設の正門近く等に設置した。

⑦平成 10 年 8 月 21 日、補助参加人は、職員の降格・解雇問題で、組合旗 1 本を本件病院施設内の正門近くに設置したが、同日中に撤去した。

## 2 争点に対する判断

以上の認定事実及び前記第 2 の 2 の前提となる事実を踏まえて判断する。

(1) 争点 1(本件懲戒処分が労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるか。)について

ア本件組合旗設置の組合活動としての正当性について

使用者の所有し管理する物的施設を利用して組合活動を行うことは、施設の利用を許さないことが当該物的施設につき使用者が有する権利の濫用であると認められるような特段の事情がある場合を除いては、当該施設を管理利用する使用者の権利を侵し、企業秩序を

乱すものであって、正当な組合活動には当たらないというべきである。したがって、本件組合旗設置につき、懲戒処分を行うことの当否は、原告がその設置を許さないことが権利の濫用と認められるような特段の事情があるか否かにかかることになる。しかして、後記イ(イ)のよう、な本件組合旗設置による原告の業務への影響に照らせば、原告が組合旗設置を許さないことは、原告の有する施設管理権の行使として正当なものであって、権利の濫用と認められるような特段の事情もなく、そのため本件組合旗設置を正当な組合活動ということではできず、原告がこれにつき懲戒処分を行うこと自体は不相当とはいえない。

この点、補助参加人は、組合旗設置に至る経緯に鑑みれば、本件組合旗設置は正当な組合活動であると主張する。しかしながら、本件組合旗設置に補助参加人の原告に対する抗議の趣旨が含まれていたとしても、後記イ(イ)のような本件組合旗設置による原告の業務への影響や、補助参加人において他の相当な手段方法による抗議が十分に可能であると考えられることにかんがみると、前記認定の本件組合旗設置の経緯を考慮しても、上記結論は左右されないというべきである。

イ不当労働行為の成否について

(ア)しかしながら、使用者の懲戒権の行使といえども、これが懲戒事由との関係で均衡を失し、社会通念に照らして合理性を欠くなど裁量の範囲を超えてなされた場合には、権利の濫用となるところ、原告は、本件組合旗設置は、補助参加人が不当な動機で原告の施設管理権を侵害し、原告の業務運営に多大な悪影響を与えた局度の違法性を有する行為であり、X2は、その実行者として責任は重く、情状も悪かったのであるから、本件懲戒処分は相当であって、懲戒権の濫用はなく、当然不当労働行為にも当たらない旨主張する。

(イ)そこで、本件懲戒処分の相当性を検討するに、本件組合旗設置は、前記1のとおり、平成16年7月24日に本件病院の正門左右両側に4本、同年8月6日以降は、同病院の公道に面する場所に更に1本が追加されて設置され、同年11月8日ころまでの約108日間という長期間にわたり、それらが設置され続けたというものである。そして、組合旗の形態も、縦横それぞれ一、二メートル前後の大きさで、赤地に白抜きで「団結」等と記載されたものであって、一見して労働組合の旗であることが明らかであり、上記のとおり、これが本件病院前の通行人等、労使紛争とは無関係の不特定多数の人目に付く場所に公然と掲げられ、本件病院内での労使対立の存在を殊更に喧伝するような態様のものであり、実際に、前記1(4)のとおり、本件組合旗設置が原告の業務に影響を及ぼした面も否定できないのであるから、本件組合旗設置は、正当な組合活動の範囲を超えた不穏当なものといわざるを得ない。しかしながら、原告は、少なくとも補助参加人の認識し得る限りでは、補助参加人との団体交渉において、賃金ないし一時金の支払に関する態度を変遷させた上、補助参加人からの団体交渉申入れに応じないまま、一方的に組合員の降格処分を公表したばかりか、補助参加人が長崎県労委に対して降格人事に関する救済申立てを行うなど、客観的に労使対立が鮮明になっている状況において、一方的に労働協約を解約し、さらに、本件組合旗設置が始まるや、補助参加人を揶揄するようなピラを作成して配布し、組合旗に対抗する形で横断幕及び立看板を設置しており、これに対して補助参加人が反発することは、事の成り行き上いわば自然といえる面がある。補助参加人が本件組合旗設置に及び、これが長期化した一因として、上記のような原告の補助参加人に対する対応に問題があったことは否定できない。また、本件組合旗設置により、原告の業務に悪影響が生じたであ

ろうことは否定できないものの、本件組合旗設置による弊害として前記 1(4) 認定の取引銀行や職員の採用先である医療技術者養成学校関係者の不審を招いた点などは、本件組合旗設置だけでなく、原告自身が設置した横断幕や立看板が相当程度寄与していることは明らかである。

加えて、本件懲戒処分は、3 か月間にわたる停職を命じ、その間、賃金支払がないという相当に重い処分である。しかも、停職期間中は、組合活動等のため本件病院の敷地内に立ち入ることも許されないというものであり、組合活動に与える影響も大きいと考えられる。他方、原告においては、Y1 理事長の就任前とはいえ、過去にも補助参加人による組合旗設置が行われていたところ、それに対して懲戒処分がされた例はなく、本件懲戒処分に先立ち、原告の理事会がその事実を検討したことは窺われない。そして、原告の理事会は、本件組合旗設置期間が約 3 か月(本件懲戒処分時まで 91 日間)であったことから停職期間を 3 か月間としたというにすぎないことは前記認定のとおりであって、停職期間の決定につき客観的に合理性を有する内容の十分な審議がなされた形跡も窺われない(原告は、理事会において、解雇を含む厳しい処分が議論されたところ、温情的処分として停職 3 か月の結論に至った旨主張し、原告代表者もこれに沿う供述をするが、そもそも本件組合旗設置に対する処分として解雇が議論されたことが、原告の理事会の審議内容が不合理なものであったことを示しており、これを上記のように組合旗設置期間に相当する期間の停職処分に減じたからといって相当な審議が行われたとは到底いえない。)

以上によれば、本件懲戒処分は、懲戒事由である本件組合旗設置に比して、著しく過重なものであるということができ、本件懲戒処分は、補助参加人及び補助参加人による組合活動に対する嫌悪を主たる動機として、その下部組織の分会長である X2 に対し、懲戒事由に比して過重な処分を科したものと認めるのが相当である。したがって、本件懲戒処分は労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるものである。

(2) 争点 2(本件事前団体交渉拒否が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。)について

原告は、X2 に対する懲戒処分の決定後に団体交渉に応じるとしていたのであるから、本件事前団体交渉の申入れに対する原告の対応は不当労働行為に当たらない旨主張する。

しかしながら、特定の組合員に対する懲戒処分に関する事項も、労働者の労働条件その他の労働者の待遇に関する基準についての事項として義務的団交事項に該当すると解されるところ、本件においては、原告における懲戒処分の基準が必ずしも明確でなかったのであって、団体交渉の必要性が高かったことに加え、懲戒処分を行う時期について特段の期限があったというものでもないのであるから、原告において、団体交渉を経た後に懲戒処分を行うことに、何らかの不都合があったことは窺われない。したがって、懲戒処分後に団体交渉を行う旨の原告の対応は、補助参加人の本件事前団体交渉申入れに対して誠実に対応したものとはいえず、本件事前団体交渉拒否は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるものである。

(3) 以上のとおり、本件懲戒処分及び団体交渉拒否はそれぞれ労組法 7 条 3 号及び 2 号に該当する不当労働行為であり、これを認めた本件救済命令が違法であるとはいえない。

### 3 結論

以上の次第であり、本件救済命令が違法であるということはできず、その取消しを求め

る原告の本件請求はいずれも理由がない。

よって、本件請求を棄却することとし、訴訟費用の負担につき、行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部