

命 令 書

再審査申立人	医療法人 恒昭会
再審査申立人	北摂興産株式会社
再審査申立人	藍陵園病院
再審査被申立人	全国一般労働組合大阪地方本部 全藍野病院労働組合

主 文

- 1 初審命令主文第1項を取り消し、この部分に係る再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文第2項中「被申立人」を「再審査申立人」に、「別表」を「それぞれ、その従業員である初審命令別表」に、「申立人」を「再審査被申立人」に改め、同項を同第1項とし、同項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
- 3 初審命令主文第3項を次のとおり変更し、同項を同第2項とし、同項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。

再審査申立人医療法人恒昭会、同北摂興産株式会社及び同藍陵園病院ことB1は、それぞれ、本命令を受けた後速やかに、再審査被申立人に対し、下記の文書を手交しなければならない。ただし、下記の文言中「医療法人恒昭会理事長B1」及び「医療法人恒昭会」とあるのは、再審査申立人北摂興産株式会社にあつては「北摂興産株式会社代表取締役B2」及び「北摂興産株式会社」と、再審査申立人藍陵園病院ことB1にあつては「藍陵園病院ことB1」とする。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪地方本部全藍野病院労働組合  
執行委員長 A1 殿

医療法人 恒昭会  
理事長 B1

医療法人恒昭会が貴組合の組合員に対して行った昭和61年12月19日付け戒告処分は、中央労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第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 初審命令主文第4項を同第3項とする。
- 5 その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 再審査申立人医療法人恒昭会（以下「恒昭会」という。）は、肩書地に事務所を置き、病院経営を目的とする医療法人であり、大阪府茨木市に精神科及び神経科を主体とする藍野病院並びに老人専門病院である藍野花園病院を経営するほか、大阪府下に3病院を経営している。理事長はB1（以下「B1理事長」という。）であり、従業員数は、初審審問終結時、藍野病院約540名、藍野花園病院約170名など併せて約1,000名である。

(2) 再審査申立人北摂興産株式会社（以下「会社」という。）は、日用雑貨品の販売及び病院施設の保守管理の部門を恒昭会から分離して設立された法人であり、藍野病院に近接した肩書地に事務所を置き、恒昭会の各病院及び後記(3)記載の藍陵園病院への物品販売及び病院施設の保守管理を行うほか、後記2の(3)記載のとおり、初審審問中に身分が変更されるまでは藍野花園病院で勤務する看護補助婦の雇用を行っていた。その従業員数は、初審申立時約80名、初審審問終結時約15名である。

会社の代表取締役は、初審審問終結時は藍野病院の事務長でもあるB3（以下「B3」という。）であったが、再審査申立時には恒昭会の関連会社の協立薬品株式会社の取締役でもあるB2（以下「B2」という。）となった。

なお、会社の大株主は、会社の取締役でもあるB1理事長の経営する株式会社コヤマである。

(3) 再審査申立人藍陵園病院ことB1は、昭和52年に藍野病院の一部門であったアルコール症専門病棟を分離して設立された精神科及び神経科を診療科目とするアルコール症専門病院の藍陵園病院を個人経営している。同病院は、藍野病院に隣接する肩書地に所在し、その従業員数は、初審審問終結時約50名である。

(4) 再審査被申立人全国一般労働組合大阪地方本部全藍野病院労働組合（以下「組合」という。なお、組合は、全国一般労働組合大阪地方本部全藍野労働組合と称していたが、平成2年3月27日、その名称を全国一般労働組合大阪地方本部全藍野病院労働組合と変更した。）は、藍野病院、藍野花園病院、藍陵園病院及び会社の従業員で組織され、その組合員数は、組合結成時約320名、初審審問終結時約50名である。

なお、組合には、藍野支部、藍野花園支部及び藍陵園支部がある。

(5) また、恒昭会には、組合のほかに藍野病院の従業員で組織されている全藍野病院職員組合（以下「別組合」という。）があり、その組合員数は、初審審問終結時約50名である。

#### 2 再審査申立人三者の関係について

(1) 恒昭会には、①B1理事長、②藍野病院副事務長であるB4（以下「B4」という。）、③藍野花園病院事務長であるB5（以下「B5」という。）、

- ④藍陵園病院事務長であるB 6（以下「B 6」という。）、⑤B 2の5名からなる法人本部と呼ばれる組織があり、その事務所は、藍野病院の2階にある。この法人本部において、B 5は労務を、B 6は経理を、B 2は財務をそれぞれ担当していたが、昭和61年12月1日付けでB 1理事長名により、B 5を法人本部付労務担当兼任、B 6を法人本部付経理担当兼任、B 2を法人本部付財務担当兼任に命ずる辞令が発令された。
- (2) 前記(1)記載の法人本部構成員の5名は、毎朝会議を開き、恒昭会の各病院、会社及び藍陵園病院の労務、経理、財務等経営全般について協議していた。この会議には、B 3や恒昭会の各病院の院長や藍陵園病院の院長も必要に応じ出席を求められることがあった。
- (3) 恒昭会の各病院及び藍陵園病院に勤務する事務員、薬剤師、栄養士、放射線技師等の各種従業員の募集及び採用事務は藍野病院で一括して行われ、そこで採用が決まった者が各病院の従業員として振り分けられていた。

なお、募集の際に、各種保険の加入、従業員寮、給食等の福利厚生及び労働時間、有給休暇等の労働条件が一括して提示されていた。

また、昭和59年に藍野花園病院が老人専門病院として藍野病院の老人専門病棟を分離して設立された際、当該病棟の看護補助婦約50名はそのまま藍野花園病院に勤務することとなったが、身分は会社の従業員とされた。これ以降、藍野花園病院は、同病院で勤務する看護補助婦の募集、採用面接等を行ったが、同病院で勤務することとなった看護補助婦は身分的には会社の従業員とされた。しかし、その後、更に、初審審問中にこれらの看護補助婦の身分は藍野花園病院の従業員に変更された。

- (4) 藍野病院、藍野花園病院、会社及び藍陵園病院の間での人事交流は活発に行われており、その場合、給与の額、年次有給休暇の日数、退職金の額等について労働条件が引き継がれている。
- (5) 藍野病院、藍野花園病院、会社及び藍陵園病院の賃金台帳は、藍野病院の総務課において管理され、賃金計算も一括して行われている。
- また、藍野病院、藍野花園病院及び藍陵園病院の就業規則は労働時間、休日、休暇等全般にわたり内容的に同一であり、また、会社の就業規則もほぼ同じ内容となっている。
- 3 本件懲戒処分に至るまでの経緯

- (1) 昭和61年7月7日、賃金等の労働条件の向上と改善を求めて藍陵園病院に勤務する従業員が中心になって組合を結成し、A 2（以下「A 2」という。）が執行委員長に、A 3（以下「A 3」という。）が書記長に就任した。同日、組合は、恒昭会に対し、組合の結成通知を行った。

なお、A 2は藍陵園病院の従業員であり、A 3は、恒昭会の藍野病院に所属しながら藍陵園病院の業務に従事していたが、昭和62年1月から藍陵園病院の従業員になった。

- (2) 組合は、組合の結成通知を行った当日に、労働基準法遵守に関する件、

労働条件改善に関する件、労働組合活動に関する事項などについての要求書を恒昭会に提出するとともに、団体交渉の申入れを行った。第1回の団体交渉は昭和61年7月14日に行われ、以後、同年10月末まで、計10数回の団体交渉が行われ、組合掲示板の設置、通勤交通費の増額、特別休暇日数の増加等について妥結した。そして、恒昭会と組合との団体交渉により妥結した内容は、恒昭会のほか、会社及び藍陵園病院の従業員にも実施された。

なお、団体交渉出席メンバーは、恒昭会側は、B1 理事長、B7 藍野病院院長、B8 藍陵園病院院長、B3、B4、B6、B5等であり、組合側は、A2、A3、組合の副委員長等であった。

(3) 昭和61年8月8日、藍野病院の管理職及び恒昭会関連会社の役員らが発起人及び世話人となり、別組合が結成された。

(4) 昭和61年11月7日、組合は、恒昭会に対し要求書を提出した。同要求書の内容は、正職員について3.35ヵ月プラス10万円の支給等を求める同年年末一時金要求や年末年始勤務の労働条件等についての要求（以下これら要求を「11.7要求」という。）を行い、これについて同月14日までに文書回答をするとともに、団体交渉を同月18日又は19日に開催することを求めるものであった。

また、同日、組合は、昼の休憩時の12時20分ころから約30分間、藍野病院の玄関横の前庭で組合の組合員約150名が参加して11.7要求の報告と団結を目的とした第1回目の職場集会を開いた。集会では、最初に組合役員から携帯用拡声器を用いて経過報告や演説が行われた後、組合役員の先導により、11.7要求実現に向けてのシュプレヒコールが10回程度行われた。集会が行われた場所から藍野病院の病棟までは、一番近い所で10数メートルの距離であった。

なお、後記(9)、(11)及び(15)記載の職場集会は、いずれも同じ場所で行われた。

(5) 組合は、この職場集会をはじめ、後記(9)、(11)及び(15)記載の職場集会をいずれも就業規則に基づく許可申請を行わず、許可を得ないまま開催した。

なお、組合は、病院内の施設利用について就業規則により許可制がとられていることは承知しており、藍野病院及び藍陵園病院の各病院内にある部屋を集会等のため使用する場合には、就業規則に基づく許可申請を行い、病院側は、許可申請があれば許可していた。

(6) 昭和61年11月7日に職場集会が開催されて以降、同月28日の職場集会が開催されるまでの間、恒昭会は、組合に対し、口頭で、数回、患者に対して治療上の悪影響があることを理由に、病院敷地内での職場集会を中止するよう申し入れた。

(7) 昭和61年11月7日、組合は、11.7要求に関するスト権投票の開票を行ったが、85%の賛成によりスト権を確立した。

(8) 昭和61年11月12日か13日、組合の役員が、恒昭会側の担当者に対し、11.7要求に対する回答について状況を聞いたところ、回答の期日は、はっきりしないということであった。

(9) 昭和61年11月14日、組合は、大阪府知事及び大阪府地方労働委員会に対して、労働関係調整法第37条に基づき、同月25日以後11.7要求の解決に至るまで争議行為を行う旨通知した。

また、同日、組合は、日勤者の勤務時間終了後の午後5時20分ころから約30分間、藍野病院の前庭で組合の組合員約100名が参加して11.7要求についての第2回目の職場集会を開き、第1回目の集会と同様に携帯用拡声器を用いて報告や演説を行い、11.7要求実現に向けて10回程度のシュプレヒコールを行った。

一方、同日、別組合は、恒昭会に対して、正職員について3.25ヵ月プラス3万円の支給等を求める同年年末一時金に関する要求書を提出した。

(10) 昭和61年11月20日、恒昭会は、組合と別組合に対し、11.7要求のうち同年年末一時金について正職員は3.10ヵ月とするなどの回答を行った。

また、同日、別組合と恒昭会との間で同年年末一時金について第1回目の団体交渉が行われた。

なお、組合への恒昭会の回答は午後5時過ぎに行われたが、組合と恒昭会との間の団体交渉は当日には行われず、後述のとおり、翌21日の組合主催のボーリング大会、22日から24日までの土曜日、日曜日及び振替休日を経た後の同月25日に行われた。

(11) 昭和61年11月21日、組合は、昼の休憩時に12時20分ころから約30分間、藍野病院の前庭で組合の組合員約100名が参加して11.7要求についての第3回目の職場集会を開き、これまでの集会と同様に携帯用拡声器を用いて報告や演説を行い、シュプレヒコールを行った。

その後、集会に参加した組合の組合員は、その場から約150メートルほど離れたB1理事長宅までの住宅街を携帯用拡声器を用いて11.7要求についてのシュプレヒコールを繰り返しながらデモ行進した。理事長宅には、理事長は不在で、理事長の妻が在宅していたが、その前で11.7要求についてのシュプレヒコールを行った後、再びシュプレヒコールを繰り返しながら、来た道をそのまま引き返し、集会を行った場所に戻った。B1理事長宅までの往復に要した時間は約10分であり、この後、組合員はシュプレヒコールを行い、解散した。

なお、組合は、このデモ行進について警察への届出等の手続きはとっていない。

(12) 昭和61年11月25日、組合は、恒昭会との間で同年年末一時金について第1回目の団体交渉を行い、恒昭会に前記(10)記載の回答に上積みするよう求めたが、恒昭会は同記載の回答の内容を主張し、妥結には至らなかった。

(13) 昭和61年11月26日、組合は、同年年末一時金についての恒昭会の回答

を不満として藍野病院、藍野花園病院及び藍陵園病院の入口付近等に、「団結—全藍野労働組合」、「要求貫徹—全藍野労働組合」等と記された組合旗を併せて10数本掲揚した。

これらの組合旗は、年末一時金について妥結した同年12月3日まで掲揚されていた。

なお、これらの組合旗の掲揚は、就業規則に基づく許可を得ていなかった。

(14) 昭和61年11月28日、組合は、恒昭会に対し、同年年末一時金の回答を不満として同日より同年年末一時金の解決に至るまでの間、藍陵園病院看護課において組合の組合員である看護婦及び看護師(以下「看護婦等」という。)による静脈注射及び点滴注射(以下「静脈注射等」という。)の業務を拒否する旨の通告を行い、当該争議行為を開始した。

(15) 昭和61年11月28日昼ころ、恒昭会は、組合に対し、患者に対して治療上の悪影響があることを理由に、病院内の施設を利用して集会その他の大衆行動を行うことを禁止し、これに違反した場合は就業規則に基づき懲戒する旨書面をもって警告するとともに、病院施設内の組合旗を撤去するよう書面をもって通告した。

また、同日、藍野病院及び藍野花園病院は、それぞれの院長名で各職員に対し、組合の静脈注射等の業務を拒否する争議行為に関し、「(略)この争議行為はお預かりしている患者さんの生命・身体に多大の危険を及ぼすことはまちがいありません。(略)職員の皆さんも尊い人命を預かる医療人としての自覚をもって行動されるようお願いいたします。(略)違法な争議行為に対しては、病院としては就業規則にもとづき断固処分いたします。くれぐれも職員の皆さんは付和雷同せず、良識ある医療人としての職責をはたされるよう希望いたします。」と書面で通告した。

同日、組合は、日勤者の勤務時間終了後の午後5時20分ころから約40分の間において、藍野病院の前庭で組合の組合員約80名が参加して第4回目の職場集会を開き、携帯用拡声器を用いて報告や演説を行った後、組合の組合員は、携帯用拡声器を用いて11.7要求についてシュプレヒコールを繰り返しながら、デモ行進を行った。デモ行進は、集会場所を出発して藍野病院と藍陵園病院の間にある駐車場を半周ほど回って、藍野病院の病棟前、玄関前を通り、元の集会場所に戻るというコースで2周ほど行われた。デモ行進中には、藍陵園病院の病室に4～5メートルの距離に接近することもあった。

(16) 昭和61年11月29日、組合は、恒昭会に対し、藍野病院及び藍野花園病院の各看護課においても看護婦等による静脈注射等の業務を拒否する旨の通告を行い、当該争議行為を開始した。

(17) 昭和61年12月1日、別組合は、恒昭会との間で同年年末一時金について第3回目の団体交渉を行った。別組合は、回答額が昨年を上回っていること、正職員の間にあった差別をしないとの回答があったこと、看護

補助婦の一時金が増額されたことを評価するとして、前記(10)記載の回答の内容で妥結した。

- (18) 昭和61年12月2日、組合は、B1理事長出席の下で恒昭会との間で同年年末一時金について第2回目の団体交渉を行ったが、妥結には至らなかった。
- (19) 昭和61年12月3日、組合は、B1理事長出席の下で恒昭会との間で同年年末一時金について第3回目の団体交渉を行った。組合は、回答額が昨年を上回っていること、正職員の間にあった差別をしないとの回答があったこと、看護補助婦の一時金が増額されたことは一定の成果であるとして前記(10)記載の回答の内容で妥結した。これにより、同日、組合は、看護婦等による静脈注射等の業務の拒否を中止した。
- (20) 昭和61年12月19日、(イ)恒昭会及び藍陵園病院は、連名でA2及びA3に対し、①同年11月21日の病院外での無許可デモを指揮し、その地域の静ひつを妨げ、病院に対する近隣住民の非難、苦情の原因となり、②度々の口頭及び書面による注意、警告にもかかわらず藍野病院就業規則又は藍陵園病院就業規則第18条に違反して病院内において無許可の集会その他の大衆行動を繰り返し、同第19条に違反して病院内に無許可のまま組合旗を掲揚し続け、③特に、同年11月28日の病院内の前庭及び周辺で行った無許可集会及び示威行為中における携帯用拡声器の音量は異常に強大であり、入院中の患者に不安、動揺を与えた、との理由で、それぞれ同第89条第4号、同条第7号及び第90条第9号を適用し、2日間の出勤停止の懲戒処分にした。

また、(ロ)恒昭会、会社及び藍陵園病院は、恒昭会名、恒昭会と会社の連名又は恒昭会と藍陵園病院の連名で、組合の組合員76名に対し、同年11月21日の無許可デモに参加し、地域の静ひつ妨げ、病院に対する近隣住民の非難、苦情の原因となったとの理由で、それぞれ藍野病院就業規則第89条第4号、藍野花園病院就業規則第89条第4号、北摂興産株式会社就業規則第88条第4号又は藍陵園病院就業規則第89条第4号を適用し戒告処分にした。

さらに、(ハ)恒昭会及び藍陵園病院は、恒昭会名又は恒昭会と藍陵園病院の連名で、同年11月28日から同年12月3日までの間、静脈注射等の業務を拒否した看護婦等の組合の組合員90名に対して、同年12月分の給料から(基本給+加給+役職手当)×1/175×勤務時間数×10%の賃金カットを行う旨通告し、同月25日、同賃金カットを行った。

- (21) 恒昭会、会社及び藍陵園病院が行った懲戒処分に対する就業規則の条文(原文のまま引用)は、次のとおりである。

イ 藍野病院就業規則及び藍陵園病院就業規則

① 第18条一施設の利用

職員が病院内の施設を利用して集会その他の大衆行動を行う場合は、あらかじめ責任者が目的、日時、場所、人員等を記載した文章

を病院長に提出し、その許可をうけなければならない。

② 第19条一書類の配布および掲示

職員は、病院長が許可した以外の病院内施設を利用して、書類、幕、旗、ポスター等の貼付又は掲示等をしてはならない。

その他患者の療養に影響を及ぼす様な方法で書類の配布又は報道告知を行ってはならない。

③ 第89条一戒告、減給、出勤停止、降職（抄）

職員が下の各号の1に該当するときは戒告、減給、出勤停止、降職の処分をする。

4 病院の信用を失<sup>ママ</sup>遂し、もしくは職員としての対<sup>ママ</sup>面を汚したとき

7 正当な理由なく上長の指示に従わないとき

④ 第90条一懲戒解雇（抄）

職員が下の各号の1に該当するときは懲戒解雇をする。ただし情状によっては戒告、減給、出勤停止、降職の処分に止めることがある。

9 患者に対し重大な不都合があったとき

⑤ 第91条一懲戒の行使権

懲戒は病院長が行なう。

ロ 藍野花園病院就業規則

① 第89条一戒告、減給、出勤停止、降職（抄）

職員が下の各号の1に該当するときは戒告、減給、出勤停止、降職の処分をする。

4 病院の信用を失<sup>ママ</sup>遂し、もしくは職員としての対<sup>ママ</sup>面を汚したとき

② 第91条一懲戒の行使権

懲戒は病院長が行う。

ハ 北摂興産株式会社就業規則

① 第88条一戒告、減給、出勤停止、降職（抄）

従業員が下の各号の一つに該当する時は、戒告、減給、出勤停止、降職の処分をする。

4 会社の信用を失墜し、もしくは社員としての体面を汚した時

② 第90条一懲戒の行使権

懲戒は代表取締役が行う。

(22) 前記(20)記載の本件出勤停止処分、戒告処分及び賃金カットについては、法人本部が、その対象者、程度等について具体的な案を検討、作成した。その後、藍野病院、藍野花園病院及び藍陵園病院においては、それぞれの病院の院長、事務長等の合議により、それぞれの病院の従業員について本件処分が最終的に決定された。

なお、会社及び藍陵園病院が行った組合の組合員に対する処分等の通



知書においては、前記(20)記載のとおり、当初、会社あるいは藍陵園病院と共に恒昭会が処分者として名を連ねていたが、初審大阪府地方労働委員会における審査において組合の指摘を受けた後、会社及び藍陵園病院がそれぞれ単独で処分者として記載された通知書が改めて発出された。

#### 4 病院周辺での音声等について

(1) B 1 理事長は、学校法人藍野学院藍野医療技術専門学校のグラウンドで本件当時ころまでに10回程度ヘリコプターの発着を行ったことがあった。当該グラウンドは藍野病院及び藍陵園病院から約150メートル離れたところにあり、また、藍野病院及び藍陵園病院との間には3階建ての学校法人藍野学院藍野医療技術専門学校が建っている。なお、1回の発着に要した時間は3分程度であった。

(2) 恒昭会では、藍野病院と藍陵園病院の間にある保育所グラウンドで盆踊り及び運動会をそれぞれ毎年1回行っていた。

恒昭会は、盆踊り及び運動会を患者の参加するレクリエーションとして、また、治療上重要な年間行事として実施しており、実施の1ヵ月ほど前から職員と患者が準備と練習を行っていた。

## 第2 当委員会の判断

恒昭会、会社及び藍陵園病院ことB 1（以下「恒昭会等」という。）は、初審命令が、①恒昭会は会社及び藍陵園病院に勤務する組合の組合員との関係で労働組合法上の使用者性を有する、②A 2及びA 3に対する出勤停止処分並びに組合の組合員76名に対する戒告処分は同人らに対する不利益取扱いであり、組合の弱体化を図ったものであると判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下これらについて判断する。

### 1 恒昭会等の使用者性について

(1) 恒昭会等は、次のとおり主張する。

戒告処分を受けた組合の組合員は、恒昭会、会社又は藍陵園病院ことB 1にそれぞれ雇用されていたものであるから、その処分の取消しもそれぞれの法人と個人がなすべきものと考えられる。これら三者はグループを形成している企業ではあるが、それぞれ独立しており、恒昭会が会社や藍陵園病院に勤務する組合の組合員との関係で労働組合法上の使用者性を有することはない。

よって、以下判断する。

(2) 恒昭会、会社及び藍陵園病院は、前記第1の1の(1)から(4)まで、2及び3の(2)認定のとおり、その経営等について一体的に運営されている面があることが認められ、本件懲戒処分についても、同3の(20)認定のとおり、当初は、会社及び藍陵園病院の従業員については恒昭会と会社の連名又は恒昭会と藍陵園病院の連名でなされたことが認められる。

しかしながら、同(21)認定のとおり、北摂興産株式会社就業規則又は藍陵園病院就業規則においては、懲戒処分は、会社については代表取締役、藍陵園病院については病院長が行うこととされており、現に、同(22)

認定のとおり、藍陵園病院の従業員については同病院において本件処分  
の最終決定がなされている。なるほど、同認定のとおり、法人本部にお  
いて懲戒処分の具体的な案を検討、作成したことが認められるが、これ  
は懲戒処分の対象者の範囲、程度等について、恒昭会、会社及び藍陵園  
病院の間で調整を行ったものと考えられるのであり、法人本部において  
検討等がなされたからといって、直ちに会社における代表取締役以外の  
者、藍陵園病院における病院長以外の者が懲戒処分権者になるというこ  
とはない。しかも、同認定のとおり、会社又は藍陵園病院の従業員で、  
恒昭会と会社の連名又は恒昭会と藍陵園病院の連名で懲戒処分を受けた  
者については、その後、会社又は藍陵園病院が単独の処分者と修正をさ  
れている。その他、会社又は藍陵園病院の従業員に対して、会社の代表  
取締役又は藍陵園病院の病院長以外の者が懲戒権を有すると認めるに足  
りる疎明はない。

そうすると、本件懲戒処分については、恒昭会、会社及び藍陵園病院  
ことB1は、それぞれその従業員との関係で労働組合法第7条の使用者  
に該当するものというにとどまり、それ以上に恒昭会が、会社及び藍陵  
園病院の従業員との関係で労働組合法第7条の使用者に該当するものと  
認めることはできない。

2 A2及びA3に対する出勤停止処分並びに組合の組合員76名に対する戒  
告処分について

(1) 恒昭会等は、次のとおり主張する。

イ 昭和61年11月21日、約100名の組合の組合員は病院の中で集合し、シ  
ュプレヒコール等を行った後、病院外に出てシュプレヒコールとジグ  
ザグのデモを行いながら、B1理事長の私宅まで押しかけ、理事長夫  
人に対し集団で抗議を行った。精神科及び神経科を主体とする藍野病  
院やアルコール症専門病院の藍陵園病院には周辺の住民から患者に対  
し苦情が多発し、そのために周辺住民に対しては細心の気配りをして  
いるのであるが、職員であるデモ参加者が常日頃迷惑をかけている地  
域住民の平穏な生活を害したことは当然に懲戒の対象になるものであ  
る。

また、B1理事長私宅で夫人に対し嫌がらせをしたり、恐怖心を与  
えることは組合活動として許されないことは明らかである。

したがって、これらの行為は、正当な組合活動としての範囲を逸脱  
したものである。

ロ 恒昭会等が無許可の集会や組合旗の掲揚を禁じているのも専ら患者  
の精神状態を良くすることを使命とする病院なるがゆえに患者への悪  
影響を恐れるからである。組合は、病院内での集会については、許可  
が必要なことは熟知しており、屋内での集会については、許可を求め  
てきており、病院も快く許可している。組合が処分の対象となった集  
会に故意に許可を求めなかったのは、この場合患者に対し不都合なこ

とが起る可能性若しくは病院の業務に大きな支障の出る可能性を予測していたからと考えられる。

なお、初審命令は、無許可の職場集会や組合旗の掲揚に関し問題ありとしながらも、組合の11.7要求に対する恒昭会の回答及び団体交渉への対応が不誠実であったとして組合の行動を擁護しているが、しかし、組合の要求に対して容易に回答できなかったのは、年末一時金の額と支払い時期について、資金繰り上、慎重に検討を重ねていたからであり、また、別組合と先に交渉を始めたのは恒昭会が申し入れた期日に組合が応じえなかったのであり、単なる日程調整上の問題であって誠実とか不誠実とかは全く関係がない。

ハ 昭和61年11月28日には、午後5時過ぎから6時までという夕刻にかけて職場集会のほか、多人数によるシュプレヒコールを伴うデモ行進が藍野病院及び藍陵園病院に近接して行われた。藍野病院も藍陵園病院も精神を病んでいる人達の治療を主とする病院であり、これらの患者に対する携帯用拡声器を使用しての要求や非難、中傷の喚声は、好ましくない影響を与えたのは明らかである。特に、本件のように精神科及び神経科を主体とする病院では病院内の平穏、静ひつが要求される場所であり、一般の工場や事務所とは違った観点から判断がなされるべきである。

また、初審命令は、ヘリコプターの発着や盆踊り、運動会による音声を引き合いに出して、デモ行進による音声について、患者に重大な不都合を生じさせたと非難するのは相当でないと判断しているが、比較すべからざるものの比較による誤った見解というべきである。すなわち、わずか瞬時のヘリコプターの爆音と相当長時間にわたる要求や非難、中傷の喚声を同等の騒音とみることは不可能である。患者への影響を考えると、両者は全く異質なものである。まして盆踊りや運動会における音楽など人に快感を与える音と人に威圧感を与えるデモ行進のシュプレヒコールを同一視するに至っては、全く論外といわざるをえない。精神科病院における重要な行事である盆踊りや運動会の音楽を騒音としてとらえている初審命令の判断は、失当であるといわざるをえない。

ニ A 2 及び A 3 については、昭和61年11月7日、14日、21日及び28日の4日間職場集会やデモ行進を行い、また、多数の組合旗を病院施設内に掲揚した責任者として、組合がこのような行動を繰り返さないためにごく軽い経済的負担しか伴わず、主として注意、警告の意味を有する出勤停止2日間の処分を行ったものであり、社会的に非難されるいわれは全くない。

また、組合の組合員76名については、同月21日のデモ行進に対して将来を戒めるために戒告という極めて軽い処分を行ったものであり、正当と言うべきである。

よって、以下判断する。

(2) 昭和61年11月21日のデモ行進について

昭和61年11月21日のデモ行進は、組合が前記第1の3の(10)及び(11)認定のとおり同月20日に恒昭会から年末一時金の回答を受けとった後、11.7要求の実現に向けて、運動を進める中で行われたものである。また、デモ行進が行われたのは、同(11)認定のとおり、昼の休憩時間で、その長さも10分程度に過ぎない。さらに、デモ行進中のシュプレヒコールの音声等が地域住民の平穏な生活を害したと認めるに足りる疎明はない。

これからすると、B1理事長宅前でのシュプレヒコールは組合活動として必ずしも相当とはいえないにしても、精神科及び神経科を主体とする病院の性格及び地域住民との関係を考慮に入れても、本件デモ行進は全体としては正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認められない。

(3) 職場集会等について

イ 無許可での職場集会の開催及び組合旗の掲揚について

① 組合は、前記第1の3の(4)、(5)、(9)、(11)及び(15)認定のとおり、昭和61年11月7日に年末一時金についての要求書を提出すると、同月7日、14日、21日及び28日の4回にわたり無許可の職場集会を開き、携帯用拡声器を用いての演説やシュプレヒコールを繰り返して、デモ行進を行った。また、同(13)認定のとおり、同月26日からは、藍野病院の入口付近等に無許可で組合旗を掲揚した。

② 恒昭会は、前記第1の3の(6)及び(15)認定のとおり、これらの組合の行動に対して、第1回職場集会の開かれた昭和61年11月7日以降、数回にわたり、口頭で、患者に対して治療上の悪影響があることを理由に職場集会の中止を組合に申し入れ、さらに第4回職場集会が開かれた同月28日には事前に組合に対し、病院施設を利用して集会その他の大衆行動を行うことを禁止するとともに、これに違反した場合は就業規則に基づき懲戒する旨書面をもって警告した。また、同(15)認定のとおり、同日、恒昭会は藍野病院等に掲揚している組合旗を撤去するよう書面をもって通告した。

組合は、このように恒昭会から再三にわたり注意、警告を受けたにもかかわらず、恒昭会に対して何らの対応をとることもなく、これらの注意、警告を無視して無許可の職場集会の開催を続け、携帯用拡声器を用いての演説やシュプレヒコールを繰り返し、病院敷内でのデモ行進を行った。

③ また、前記第1の3の(5)認定のとおり、組合は、病院内の施設利用について就業規則により許可制がとられていることは承知しており、現に藍野病院及び藍陵園病院の各病院にある部屋を集会等のため使用する場合には許可申請の手続きをとり許可を受けていたに

もかかわらず、無許可での職場集会の開催を繰り返した。

- ④ 前記のような事情の下に無許可での職場集会の開催を繰り返した組合の態度は、精神科及び神経科を主体とする藍野病院等において病院内の秩序維持のために施設利用について許可制がとられていること自体は不当といえないことをも考慮すると、これらの病院施設内において組合活動を行う場合にとるべき態度として適当なものであったとはいえない。
- ⑤ 他方、恒昭会の側においてもただ患者への影響を理由として挙げて職場集会の中止を申し入れ、あるいは禁止するという態度をとるのみであったことについては、組合活動に対する配慮に欠けるころがあったといえなくもない。しかし、組合は、職場集会の中止を求められたことに対して、恒昭会に施設利用の許可条件等について要求し、あるいは話し合いを求めることはなかったし、恒昭会の許可を求めることが困難であったという特段の事情も認められない。また、前述のように組合が恒昭会から数回の注意、警告を受けたにもかかわらず、あるいは屋内の部屋については許可を受けて使用していたにもかかわらず無許可での職場集会の開催を繰り返したこと並びにこれらの職場集会が主として病院施設内で行われたこと、とりわけ藍野病院及び藍陵園病院が精神科及び神経科を主体とする病院であることも考慮すると、こうした恒昭会の対応を一方向的に非難することはできない。
- ⑥ また、前記第1の3の(4)及び(10)認定のとおり、組合が11.7要求に際して昭和61年11月14日までの回答を要求していたにもかかわらず、恒昭会の回答は同月20日まで遅れたことが認められる。確かに恒昭会側から組合に対して回答が遅れることや回答日について事前の連絡等をしていないことは組合に対する対応として誠意を欠いたものとみられなくもない。しかし、同(8)認定のとおり、恒昭会は組合役員の照会に対して回答が遅れることについては一応の返答をしており、また、年末一時金の支給の額、時期等については、資金繰り等の観点から慎重な検討が必要と考えられるのであるから、同月20日の回答を相当の期間を超えたものとみることはできない。さらに、同(10)認定のとおり、恒昭会の書面による回答は別組合と同じ同月20日に行われており、組合との団体交渉が年末一時金について組合より遅れて要求した別組合との団体交渉より数日遅れることとなったのも、同認定のとおり、組合の行事等による日程上の都合によるものである。その後、同(14)、(18)及び(19)認定のとおり、組合は、同月28日より争議行為を開始し、その中で更に2回の団体交渉を行い、最終的には別組合と同じく3回の団体交渉を経て、翌月3日に一定の成果が得られたとして別組合と同一の内容で妥結したのである。以上のような団体交渉等の経過からみると、組合に対

する恒昭会の対応が別組合と比べてことさら不誠実であったとは認められない。

ロ 昭和61年11月28日の職場集会における組合の行為について

前記第1の3の(15)認定のとおり、昭和61年11月28日の職場集会は、組合の組合員約80名が参加して、午後5時20分ころから約40分間行われ、その中で、携帯用拡声器を使用しての演説やシュプレヒコールが行われるとともに、藍野病院及び藍陵園病院の病棟の周辺において携帯用拡声器を使用してシュプレヒコールを繰り返しながらデモ行進が2周ほど行われたこと、この際、藍陵園病院の病室に4～5メートルの距離に接近することもあったことが認められる。このような態様によるデモ行進の音声等は藍陵園病院及び藍野病院の入院患者に一定の影響を与えたことが推測される。

また、同(6)及び(15)認定のとおり、組合は、同日の職場集会の開催まで、病院側から、患者に対して治療上の悪影響があることを理由に、口頭で数回、職場集会を中止するよう注意を受け、さらに同日昼ころには書面で警告を受けていたにもかかわらず、これらの注意、警告に何らの対応をとることもなく、無許可の職場集会の開催を強行し、前記のような前回までの職場集会にはなかったデモ行進を含む激しい態様の行動を行ったのである。

なお、前記第1の4認定のとおり、ヘリコプターの発着の場所は藍野病院及び藍陵園病院から約150メートル離れており、発着の回数も少なく、1回の発着に要する時間も3分程度に過ぎない。また、盆踊り及び運動会は、患者のレクリエーションであり、精神科及び神経科を主体とする病院の治療上重要な年間行事の一つとして実施されているものであるから、組合の職場集会とこれらとを比較し、盆踊りや運動会による音声が発せられることがあるからといって、直ちに職場集会による音声が許容されるべきものとはいえない。

そうしてみると、患者への影響を理由にして中止するよう再三注意、警告を受けたにもかかわらず、無許可の職場集会を開催し、携帯用拡声器を使用して演説やシュプレヒコールを行い、さらに精神科及び神経科の病棟に接近してデモ行進を行い、シュプレヒコールを行ったという組合の行為は組合活動として適当なものであったとはいえない。

ハ 以上のことからすると、無許可で開催された職場集会は組合活動として正当なものであったとは認められない。

なお、組合旗の掲揚については、無許可のまま実施したことは組合として反省すべきであるが、年末一時金要求をめぐる労使が厳しい対立関係にあった中で行われたこと及び組合旗の掲揚については書面での通告が1回行われたにとどまることを考慮すると、本件程度の組合旗の掲揚をもって正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認められない。

(4) A 2 及び A 3 に対する出勤停止処分について

恒昭会及び藍陵園病院は、懲戒処分の理由として、①昭和61年11月21日の病院外での無許可のデモ行進を指揮し、その地域の静ひつを妨げたこと、②恒昭会の度々の口頭及び書面による注意及び警告にもかかわらず、就業規則第18条に違反して病院において無許可の集会その他の大衆行動を繰り返し、かつ就業規則第19条に違反して病院内に無許可のまま組合旗を掲揚し続けたこと、③特に、無許可の職場集会のうち同月28日の病院内の前庭及び周辺で行った職場集会及びデモ行進中における携帯用拡声器の音声により、入院中の患者に不安、動揺を与えたことの3点をあげている。

このうち、①の11月21日のデモ行進及び②のうち無許可での組合旗の掲揚については、前記②及び(3)で判断したとおり、正当な組合活動の範囲を逸脱したものとまでは認められない。

しかしながら、②の無許可で開催された職場集会は、前記(3)で判断したとおり、正当な組合活動と認めることはできず、また、③の11月28日の職場集会における組合の行為は、組合活動として適当なものであったとはいえない。

さらに、本件出勤停止処分は、①無許可の職場集会の開催等に中心的役割を果たした組合の委員長及び書記長という組合幹部2名に限って行われ、②処分の程度も出勤停止2日間であり、特に過重とはいえず、③処分は書面での警告を経た上で行われている。

そうすると、A 2 及び A 3 に対する出勤停止処分は、②の無許可での職場集会の開催及びこれらの職場集会の中で行われた③の11月28日の職場集会における組合の行為を理由にして行われているのであるから、全体からみて、同人らの正当な組合活動に対する不利益取扱いとは認められず、また、組合の弱体化を図ったものとも認められない。したがって、本件出勤停止処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為とは認められない。

(5) 組合の組合員76名に対する戒告処分について

昭和61年11月21日のデモ行進は、前記(2)で判断したとおり、正当な組合活動の範囲を逸脱したものとまでは認められない。しかるに、同日のただ1回の、しかも昼の休憩時間中の約10分間という短時間の行動をとらえて、当該行動に参加した76名という多数の組合の組合員について、一律に戒告処分を課した恒昭会、会社及び藍陵園病院の態度には組合の組合活動に対する嫌悪があったものとみざるをえない。そうすると、当該デモ行進を理由とした戒告処分は、組合の組合員の正当な組合活動に対して不利益を課し、組合の弱体化を図ろうとしたものと認めざるをえず、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審命令の判断は相当である。

3 救済方法について

恒昭会等は、初審命令が救済した被戒告処分者のうちA4及びA5の2名は初審の審問終結以前に大阪府地方労働委員会に救済を必要としないとの上申を書面で行っているので救済は必要でないと主張するが、この点についての具体的疎明はなく、初審命令主文第2項のとおり退職者を除く組合の組合員48名について救済するのが相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文第1項を取り消し、この部分に係る再審査被申立人の救済申立てを棄却し、同第2項を主文のとおり改め、同項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却し、同第3項を主文のとおり変更し、同項に係るその余の再審査被申立人の救済申立てを棄却するほかは、本件再審査申立てはいずれも理由がなく、これを棄却することとする。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年12月16日

中央労働委員会  
会長 萩澤清彦 ㊟