

京都、平6不3、平6.10.13

## 命 令 書

申立人 北山・第二北山病院労働組合  
申立人 京都民間医療労働組合連合会  
  
被申立人 医療法人三幸会

## 主 文

- 1 被申立人は、下記事項について申立人との団体交渉に応じなければならない。

## 記

- A 1 に対する懲戒休職・自宅謹慎処分問題に関すること
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人医療法人三幸会（以下「病院」という。）は、肩書地等において北山病院、第二北山病院及び老人保健施設紫雲苑を経営する法人である。
- (2) 申立人北山・第二北山病院労働組合（以下「北山労組」という。）は、平成4年2月に病院の従業員によって結成された労働組合であり、申立時の組合員数は43名である。
- (3) 申立人京都民間医療労働組合連合会（以下「民間医労連」という。）は、昭和51年10月設立の、医療従事者が主体となって組織された連合体としての労働組合であり、申立時の加盟組合数は6組合で、北山労組の上部団体である。

#### 2 第1回団体交渉申入れまでの経過

- (1) 平成5年12月10日、A 1 北山労組副執行委員長（以下「A 1」という。）は、午後9時頃勤務を終えてB 1 理事長（以下「B 1」という。）の父が経営者である株式会社マック所有のマンションの自室で午後10時から翌11日午前0時の間に水割り2～3杯を飲み、同日午前1時頃就寝した。同人は水割りを飲みながら煙草を吸っていた。
- (2) 同月11日午前5時頃、A 1 は布団が焦げていることに気付いて目覚め、慌てて布団に水をかけた。同人はその時、消火できたものと思い、焦げた布団を木張りの床に移して再び就寝した。午前6時頃煙に気付いて起きると、布団の火は完全には消えずに再燃しており、その際、火災報知器が鳴り、この騒ぎを聞きつけて集まったマンションの入居者らに消火

活動に携わってもらった結果、今度は完全に消火した（以下「本件失火問題」という。）。その時、株式会社マックのC1専務が駆けつけ、同日朝出勤後、改めて病院に報告するようA1に言い渡した。

(3) 同日午前7時50分、A1は早出勤務に出て、B2看護長（以下「B2」という。）に昨夜の件を報告したところ、同人からB1にも報告するよう言われた。そこでA1がすぐにB1に報告すると、同人は、本件失火問題についての顛末書を書くこと、及び、火災報知器が鳴り、A1が入居しているマンションの居住者に多大の迷惑をかけたことについて、居住者全員に口頭で謝罪することを命じた。

(4) A1は同月11日付けで顛末書を書いてB3人事部次長（以下「B3」という。）に提出したが、宛名が書いてなかったため、書き直しを命じられた。

(5) 平成6年1月14日、B3はA1を呼び出し、A1の提出した顛末書によれば、本件失火問題の原因について、「消し残された煙草の火が灰皿より布団の上に落ちたことが、7～8割方想像される。」などとされていたことから、反省が十分でないと言った。

一方A1は、失火原因が煙草だとは断定できないが、反省していることに変わりはない旨答えたところ、B3は、後日何らかの処分があるかもしれないとA1に言った。

(6) 同月17日、A2北山労組書記次長（以下「A2」という。）及びA3同労組会計担当は、病院のB4労務担当者（以下「B4」という。）及びB3に対し、A1の本件失火問題は北山労組に委任されているので、今後は当組合を通じて話を進めるよう口頭で申し入れたところ、同人らは、A1の件はプライベートなことであり、労務のことではないから、同組合と話す必要はないと述べた。

(7) 同月25日、B1、B3及びB2は、A1を理事長室に呼び、自宅謹慎及び始末書提出を内容とする2日間の懲戒休職（以下「本件懲戒休職」という。）を口頭で言い渡した。これに対し、A1は文書により処分理由を明らかにすることを求めたが拒否された。さらに同人は、業務外のことであることでのこのような処分を受けることには納得がいかない旨述べたが聞き入れられなかった。

(8) 同月28日、A1はB2から、就業規則に基づく「表彰及び懲戒規則」により、懲戒休職の日を1月29日及び30日にすると言われた。

この「表彰及び懲戒規則」には次の内容が規定されている。

第12条 職員が懲戒処分を受けるのは次の場合とする。

1～7 略

8 職員としての体面を汚し、又は信用を失う行為があったとき

9 略

第13条 職員が懲戒処分を受けるのは次の方法による。

1 及び 2 略

3 懲戒休職 始末書をとり、10日以上60日以内の休職を命じる

4 略

なお、同月30日はすでにA 1の公休日として確定していたが、病院はこれを出勤日に振り替えて懲戒休職の日とした。

- (9) 同月28日、北山労組は、A 1に対する本件懲戒休職について2月の第1週に団体交渉を行うよう第1回目の団体交渉申入書を内容証明郵便で病院宛送付し、同申入書は同日到達した。
- (10) 同月29日、A 1は本件懲戒休職の日が一方的に決められたことに抗議して出勤した。
- (11) 同月30日は、本件懲戒休職の日であると言いつ渡されていたが、A 1は、すでに公休日として確定していたものであると考えていた。
- (12) 北山労組が第1回目の団体交渉申入れの回答期限とした同年2月の第1週の終わりまでに、病院からの回答はなかった。
- (13) 同年2月4日、A 2が改めて北山労組及び民間医労連の連名で、同年1月28日付け団体交渉申入書に対する回答及び団体交渉日時の設定を要求する内容の申入書をB 4に手渡しに行ったが、受取りを拒否された。

### 3 第2回団体交渉申入れの経過

- (1) 平成6年2月8日、北山労組は、A 1に対する本件懲戒休職についての第2回目の団体交渉申入書を内容証明郵便で病院宛送付し、同申入書は同日到達したが、開封されず、その後病院からA 4北山労組執行委員長（以下「A 4委員長」という。）宛返送された。
- (2) 北山労組が第2回目の団体交渉申入れの回答期限とした同月12日までに、病院からの回答はなかった。

### 4 第3回団体交渉申入れの経過等

- (1) 平成6年2月14日、北山労組は、A 1に対する本件懲戒休職についての第3回目の団体交渉申入書を内容証明郵便で病院宛送付し、同申入書は同日到達したが、開封されず、その後病院からA 4委員長宛返送された。
- (2) 同月16日、A 2がB 4に対し、団体交渉を申し入れた事実を確認したところ、B 4はA 2に対し団体交渉申入れを受けた事実を否定した。
- (3) 同月18日午後0時20分頃、A 4委員長及びA 2は、北山労組及び民間医労連の連名で、同月14日付け団体交渉申入書の回答及び団体交渉日時の設定を要求する内容の申入書をB 4に手渡しに行ったが、同人は、「A 1氏の件は労務外のことだから組合とは話に応じられない。」として団体交渉を拒否し、持参した申入書を受け取らなかった。
- (4) 同月24日、B 3、B 5事務長（以下「B 5」という。）、B 6管理室長代理（以下「B 6」という。）及びB 7総婦長はA 1に対し、1月29日及び30日の懲戒休職処分に従わなかったことを理由に、改めて、2月27日

及び28日両日の自宅謹慎並びに始末書提出を内容とする2日間の懲戒休職（以下これも「本件懲戒休職」という。）を命じた。A 1はB 3らに処分理由を記載した文書の交付を求めたが拒否された。

- (5) 同月25日、A 1及びA 2は、B 5及びB 3に再度処分理由の説明を求めたが拒否された。
- (6) 北山労組が第3回目の団体交渉申入れの回答期限とした同月27日までに、病院からの回答はなかった。

#### 5 第4回団体交渉申入れの経過

- (1) 平成6年2月25日、北山労組は、A 1に対する本件懲戒休職についての第4回目の団体交渉申入書を内容証明郵便で病院宛送付し、同申入書は同日到達したが、開封されず、その後病院からA 4委員長宛返送された。
- (2) 同月27日、B 6は出勤したA 1に対し、「今日は懲戒休職日なのに、命令違反やな。」と発言した。  
また、A 2がB 4に団体交渉を申し入れた事実を確認したところ、B 4はA 2に対し、団体交渉申入れを受けた事実を否定した。
- (3) 北山労組が第4回目の団体交渉申入れの回答期限とした同月27日までに、病院からの回答はなかった。
- (4) A 1は同月28日も本件懲戒休職を言い渡されていたが、通常どおり出勤した。
- (5) 本件懲戒休職を受けたことを理由とするA 1に対する同年2月分の給与の減給はなかったが、同年3月、毎年通常支給されている期末手当は支給されなかった。

## 第2 判 断

被申立人がA 1に対して本件懲戒休職を行ったこと及び被申立人が団体交渉を行っていない事実については当事者間に争いがなく、争点はあくまで被申立人が、申立人の行った団体交渉申入れの事項が団体交渉事項に該当しないことを理由に団体交渉を拒否していることが不当労働行為に該当するかどうかにかきるので、以下この点について判断する。

### 1 被申立人の主張

A 1に対する本件懲戒休職の原因となった行為は、勤務時間外のものであり、かつ、A 1の居住する部屋におけるものであるから、その処分についての不服その他については、A 1本人と被申立人が話し合えばすむことであり、申立人が関与する必要はなく、また、申立人の行った団体交渉申入れの事項は団体交渉事項に該当しないものであるから、団体交渉を拒否する正当な理由がある。

### 2 申立人の主張

- (1) A 1に対する本件懲戒休職は、当該組合員の労働条件に関するものであり団体交渉事項である。
- (2) 業務と関係のない事項につき懲戒処分をされることは当該組合員個人

の問題に留まらず、他の組合員にとっても将来の被害者になり得るなど利害関係があるものであり、団体交渉事項となるものである。

- (3) 本件失火問題は業務と関係がなく、本人が十分反省を示し、現に入居者に対して謝罪したにもかかわらず病院が懲戒処分を強行したことは、A 1 が北山労組の副執行委員長であることに着目し、北山労組を弱体化するためになした処分である。その意味で、本件懲戒休職はA 1 個人の利害を超え、申立人自身の利害に関わるものであり、団体交渉事項に当たる。

したがって、北山労組及び民間医労連からの上記団体交渉事項につき団体交渉を拒否する被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 当委員会の判断

申立人が主張する団体交渉事項は、A 1 に対する本件懲戒休職に関するものであり、これは、前記第1の2(8)で認定したとおり、就業規則に基づく「表彰及び懲戒規則」による懲戒処分であって、当該組合員の労働条件であり、また、使用者の処分可能な事柄であるから、これらを交渉事項として団体交渉が申し入れられたときは、被申立人は団体交渉を行う義務がある。

したがって、A 1 に対する本件懲戒休職が団体交渉事項に該当しないことを理由として団体交渉を拒否している被申立人の態度は是認することができず、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

なお、申立人は謝罪文の掲示を求めているが、当委員会は主文のとおり  
の救済を命ずることで必要かつ十分であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成6年10月13日

京都府地方労働委員会  
会長 前堀克彦