

長野、平13不1、平14.5.8

命 令 書

申立人 稲荷山医療福祉センター労働組合

同 長野県医療労働組合連合会

被申立人 社会福祉法人信濃整肢療護園

主 文

- 1 被申立人は、次の行為をして申立人の運営に支配介入してはならない。
  - (1) 申立人稲荷山医療福祉センター労働組合の活動を非難すること。
  - (2) 同組合の幹部を誹謗し、中傷すること。
  - (3) 申立人が提出した要求書の受領を先延ばしすること。
- 2 被申立人は、下記の文書を縦55センチメートル、横40センチメートル(新聞紙1頁大)の白紙に楷書で明瞭に記載して、稲荷山医療福祉センターの全職員の見やすい場所に、き損することなく7日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

稲荷山医療福祉センター労働組合

執行委員長 X9 様

長野県医療労働組合連合会

執行委員長 X10 様

社会福祉法人信濃整肢療護園

理事長 Y6

稲荷山医療福祉センター

所長 Y1

当センターが行った次の行為は、この度、長野県地方労働委員会により、不当労働行為と認定されました。法人及び当センターは、今後、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

- (1) 稲荷山医療福祉センター労働組合の活動を非難したり、同組合の執行委員長を誹謗し、中傷したこと。
- (2) 稲荷山医療福祉センター労働組合及び長野県医療労働組合連合会が提出した要求書の受領を先延ばしして、同組合の活動を阻害したこと。
- (3) 組合員に対する懲戒処分を議題とする団体交渉を拒否した

こと。

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

#### 理 由

#### 第1 請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人が要求する団体交渉について交渉人員数や時間を制限するなどして、団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、申立人の自主的な活動を妨害したり、口頭により労働組合及び労働組合員を誹謗・中傷したり、職員に対して労働組合員であるかどうか追求するなどして申立人の運営に関して支配介入してはならない。
- 3 前記1及び2並びに組合員の懲戒処分撤回を議題とする団体交渉拒否に係る謝罪文の手交及び掲示

#### 第2 認定した事実

##### 1 当事者等

##### (1) 被申立人

被申立人 社会福祉法人信濃整肢療護園(以下「法人」という。)は、昭和32年6月1日に開園し、肩書地において信濃医療福祉センター(以下「信濃センター」という。)を、更埴市において稲荷山医療福祉センター(以下「稲荷山センター」という。)及び稲荷山太陽の園の3施設を経営し、平成13年2月1日現在の職員数は250名である。信濃センターは肢体不自由児施設、重症心身障害児施設を、稲荷山太陽の園は身体障害者療護施設を運営している。また、稲荷山センターは肢体不自由児施設、肢体不自由児通園施設及び重症心身障害児(者)通園A型施設(以下「重心A型施設」という。)を運営しており、本件申立時の職員数は90名である。

##### (2) 申立人

ア 申立人長野県医療労働組合連合会(以下「県医労連」という。)は、保健や医療・福祉に従事する労働者で構成する労働組合が加盟し、昭和43年11月17日に結成された連合団体である。本件申立時には、17団体、8,028名が加盟している。

イ 申立人稲荷山医療福祉センター労働組合(以下「稲荷山労組」という。)は、稲荷山センターの職員で構成する労働組合であり、昭和51年4月10日に結成された。本件申立時の組合員数は30名である。

稲荷山労組は、上部団体である県医労連に加盟している。

なお、信濃センターにも、同じく県医労連を上部団体とする信濃医療福祉センター労働組合(以下「信濃労組」という。)がある。

##### 2 従前の団体交渉の状況

従前、稲荷山センターでは、稲荷山労組から年数回程度の団体交渉の申入れがあり、団体交渉が行われることもあったが、稲荷山センターの文書回答で決着し、団体交渉が行われないこともあった。

X9(以下「X9執行委員長」という。)が執行委員長に就任した平成5年は団体交渉が1回開催され、平成6年は12月12日までに2回開催されたのみで、その日以降、平成12年11月30日までは団体交渉は開催されなかった。また、稲荷山労組からの団体交渉の申入れも、平成9年9月22日以降、平成12年11月20日までは全くなかった。

団体交渉出席者については、稲荷山センター側はY2事務長(以下「Y2事務長」という。)1名だけが出席していたが、昭和58年以降は、稲荷山センター側は数名程度が出席し、稲荷山労組側は、数名から10名程度が出席して行われていた。また、これまで稲荷山センターは稲荷山労組に対して、交渉人員数について言及するようなことはなかった。

交渉時間については、概ね1時間から3時間程度であった。

なお、信濃センターでは、信濃労組との間で行われる団体交渉において、交渉人員数や時間の制限は特段なく、いわゆる大衆交渉方式で実施されている。

### 3 重心A型施設の開設

(1) 平成12年1月1日、稲荷山センターは長野県から委託を受けて既存の施設内に重心A型施設を開設した。この施設は在宅の重症心身障害児(者)に対し通園の方法による日常生活動作、運動機能にかかわる訓練、指導などの療育を行う施設である。また、長野県内で初めての通園施設である。

(2) 職員の配置基準は旧厚生省が定めた「重症心身障害児(者)通園事業実施要綱」により決められている。

開設当初、稲荷山センターは職員の増員は行わず、肢体不自由児施設の生活指導部門から5名、非常勤看護婦1名、訓練部門から1名、メディカルソーシャルワーカー1名の計8名を配置転換して充てていた。

(3) 事業開始後、長野県社会部障害福祉課から配置人員を他の施設と明確に区別できる形で運営するようにとの指導があったため、同年4月3日に当該8名に対し、さかのぼって同年1月1日付けの辞令を交付した。

(4) さらに、同年10月6日付けで、長野県社会部長から法人の理事長あてに出された平成12年度事業承認通知書では、事業の実施に当たり、常勤職員8名以上の職員配置に努めるようにとの記載があった。

### 4 平成12年11月2日のX1への異動内示から同年末までの状況

(1) X1の経歴及び職種

X1(以下「X1」という。)は、昭和55年4月、稲荷山療育園(現稲荷山センター)に就職し、児童指導員として児童の生活指導を担当していた。その間、一時期産休代替として言語療法部門を経験した。昭和57年3月、言語療法士として配置転換され、平成11年に新設された言語聴覚士(以下「ST」という。)の国家資格制度導入に伴い平成12年の国家試験に合格し、STとして勤務していた。

(2) 11月2日の異動内示

ア 重心A型施設に配置された職員8名のうち、メディカルソーシャルワーカーのAは開設当初から病気療養中であり、平成12年9月に逝去した。また、看護婦及び運転手が非常勤であったため、それらの欠員等を同年10月末までに補充して常勤の8名体制にするよう、長野県社会部障害福祉課から同年10月10日に指導があった。そこで、稲荷山センターは肢体不自由児施設から職員を充足することにした。

稲荷山センターのY3所長(以下「Y3所長」という。)は、同センターのY4副所長(以下「Y4副所長」という。)の推薦を受け、所長、副所長、事務長、看護婦長及び事務次長で構成する管理会議において、X1を補充要員とすることに決めた。

イ 稲荷山センターは同年11月2日にX1を所長室に呼出し、同年12月1日付けで重心A型施設へ配置転換する旨内示した。

この際、X1が重心A型施設での自分の職種がSTか否かをY3所長に尋ねたところ、Y3所長は「訓練士。」と回答した。続いてX1の「STをやるということではないのですか。」との問いに、Y3所長は「ないです。」などと答えた。さらに、X1が具体的な仕事内容を尋ねると、Y3所長は重心A型施設への通所者がどんな訓練が必要かを判定する仕事を中心になると回答した。また、Y2事務長は肢体不自由児施設でのSTの業務を兼任として行ってはならない旨述べた。

これを受け、X1は考えさせてもらいたい旨述べて、所長室を退出した。

ウ 同年11月10日、X1は同僚とともに所長室を訪ね、Y3所長に対し、現職場である肢体不自由児施設での仕事をそのまま続けたい旨伝えた。

Y3所長らは異動を了承するようX1に説得をしたが、物別れとなった。

(3) 11月14日の辞令交付

ア 平成12年11月14日、稲荷山センターは通例よりも早い同月14日付けの人事通知書(以下「辞令」という。)をX1に交付し

ようとしたが、X1は受取りを拒否した。

なお、辞令の宛名は、「言語聴覚士X1殿」、内容は「平成12年11月2日内示したとおり、平成12年12月1日付けで稲荷山医療福祉センター重症心身障害児(者)通園事業A型施設勤務を命ずる」というものであった。

イ 翌15日、稲荷山センターは、X1に受領されなかった辞令をX1の自宅に配達証明付き郵便で送付した。

(4) X1の異動をめぐる団体交渉の申入れ

ア X1は、内示後、稲荷山労組や県医労連、弁護士等にこの異動問題について相談していたが、平成12年11月17日に稲荷山労組に加入した。

イ 同月20日、稲荷山労組及び県医労連は、X1の異動問題などを議題とする団体交渉を同月27日に行うように、法人の理事長及び稲荷山センターの所長あて団体交渉申入書を提出した。

ウ 同月22日の昼頃、X9執行委員長及びX2副執行委員長(以下「X2副執行委員長」という。)は、団体交渉日程について回答を得るため所長室に出向いたが、Y3所長からは日程に係る返答が得られなかった。

エ 同月24日の朝、X9執行委員長が団体交渉の日程を確認するため、Y3所長に内線電話をかけると、Y3所長は、「外来診療前の忙しい時間に人の命を守る仕事をしている私に電話してくるとは何事だ。自分の主張ばかり言うてくる。執行委員は誰だ。」などと発言した。その質問に対し、X9執行委員長は、自分の名前とX2副執行委員長の名前を告げた。Y3所長は、後刻来るよう述べて、電話を切った。

オ 同日午後1時、X9執行委員長、X2副執行委員長及びX3書記(以下「X3書記」という。)の3名が所長室へ出向いたが、Y3所長に2名だけの入室が許され、X9執行委員長とX2副執行委員長が入室した。Y3所長は大事な仕事の前に電話をかけてくるとは無礼ではないかなどと咎めた。その後、Y3所長から回答書を出す旨の発言があった。

カ 同月27日午後1時15分に、X9執行委員長は医局にいるY3所長のところへ回答書を受け取りに行った。Y3所長からは、回答書はY2事務長に任せてある旨の返答があった。

同日午後1時20分にX9執行委員長は事務室に出向くが、Y2事務長が休憩中で回答書を受け取ることができなかった。

午後2時、X9執行委員長はY2事務長に会ったが、午後5時15分過ぎに来るようにY2事務長から言われた。

午後5時25分、X9執行委員長、X4副執行委員長(以下「X4」

という。)、X3書記、県医労連のX10執行委員長及びX5書記長(以下「X5書記長」という。)の5名がY2事務長のところへ出向いたところ、Y2事務長は、団体交渉申入れに対する回答書を渡した。

回答書には、各交渉事項に対する回答が記載されており、さらに当日の27日は日程的に無理なので相互に日程調整してから団体交渉に応じたい旨の記載があった。そこで、X9執行委員長らは団体交渉を早く行うよう再度開催を要請した。

キ 同月28日、X9執行委員長、X3書記及びX4の3名がY2事務長のところへ出向き、団体交渉を同月30日に行いたいこと、また稲荷山労組組合員の全員が団体交渉に参加したいので、交渉委員以外の組合員の傍聴を認めるよう申し入れた。Y2事務長は書籍を見せて、労働組合の団体交渉は同数の4から5名が望ましいと書いてあるから4から5名とすることや、時間は1時間とし5時15分から6時15分までとすることを述べ、これが嫌なら同月30日には団体交渉は行わない旨回答した。X9執行委員長は、組合員と相談して返事をする旨答えた。

なお、同月30日には、Y2事務長は下諏訪町方面に行く用事があった。

(5) 11月30日の団体交渉

ア 平成12年11月30日、午後5時15分から、重心A型施設や外来等の構想、X1及び非組合員2名の配置転換、業務内容の変更並びに重心A型施設の情報公開などを議題とする団体交渉が行われた。組合側の出席者は稲荷山労組のX9執行委員長、X1、X6組合員、X7組合員(以下「X7」という。)及び県医労連のX5書記長であり、稲荷山センター側の出席者はY3所長、Y4副所長、Y2事務長、Y5看護婦長、Y1医長(以下「Y1医長」という。)であった。

イ 団体交渉は、X1の異動問題を中心に話し合われた。

なお、団体交渉では、次のようなやりとりもあった。

X1が、内示から1か月という早急な異動では混乱などがあるにもかかわらず、自分を重心A型施設に異動させるメリットは何かを尋ねたのに対し、Y2事務長は、経営権の範囲内であるから自分が答えることではなく、管理職が決めることであると答えた。また、X1が新しく職員を雇うことを検討できないかと尋ねたのに対し、Y2事務長は団体交渉の内容ではない旨回答した。さらに、X9執行委員長が、重心A型施設に勤務する専任の者が肢体不自由児施設を手伝っている実情について、Y3所長の考えを問い質すと、Y2事務長は組織の中で

回答することであって、職員には何度も説明しており、団体交渉の内容ではないから答える必要がない旨回答した。

ウ あらかじめ稲荷山センターが定めた交渉終了時刻が到来し、Y2事務長が退席したことから、団体交渉は1時間程度で終了し、他の議題については、ほとんど交渉されなかった。

なお、団体交渉の中で確認されたことは、①X1は異動後、STとしての業務を行うこと、②異動後の労働条件は全く変わらないこと、③具体的な業務内容については、12月1日の異動後に決められること、④再度交渉の場を設けることなどである。

(6) 12月12日の団体交渉の申入れ

ア 平成12年12月12日、稲荷山労組は、引き続き団体交渉を行うよう法人の理事長及び稲荷山センターの所長あての団体交渉申入書を提出した。この申入書には、稲荷山労組が団体交渉の開催を希望する日と近日中に日程を回答してもらいたい旨が記載されていた。

イ 稲荷山センターは、年内中は忙しく、指定された同月18日、19日及び20日はできないので、翌年1月4日に団体交渉に応じたい旨の回答をした。

ウ 申立人は、同日は仕事始めの日であり、仕事が忙しいので団体交渉はできない旨をY2事務長に伝えた。

5 12月7日のY3所長の発言

(1) 稲荷山センターでは週1回、ケース検討会が行われていた。平成12年11月29日のケース検討会には、X4及びX7も出席していた。X4は作業療法士の資格を、X7は理学療法士の資格をもっている。

ケース検討会の席上、X4とX7が、担当患児が服用している薬について医師に質問したことで、Y4副所長などと口論となった。

ケース検討会には、稲荷山センターの部外者である患児の担任の教師も参加していた。

(2) 同年12月7日、Y3所長は、X4とX7の2名に対し、ケース検討会の資料をもって所長室に来るよう呼出しをした。所長室には、両名の上司である訓練部の主任も同行した。

まず、Y3所長は、この場に呼び出された理由をどう考えるのか二人に質問し、続いて「社会人であるという基本的な心構え」、「職業人という意味」について、どう考えているのか、それぞれ尋ねた。X4とX7からの回答があった後、所長は、組織体の中で職業をもち、さらに資格を持っているということを踏まえる必要がある旨を述べた後、「そしてもうひとつ、二人とも組合員だよね。」と発言した。X4とX7は「はい。」と答えた。その

直後、Y3所長は、答えたくなければ、答えなくてもよい旨発言し、有資格者であるということの考え方についてX4とX7に尋ねた。X4とX7がそれぞれ答えた後、Y3所長は、二人に「責任とは何か」を答えさせた。そして、Y3所長は自分の立場というものを心得てチーム医療を主軸に未然に事故を防止する努力が必要である旨述べた。

さらに、医師からケース検討会を中止してもらいたいとの申し出があったことに触れ、X4とX7がどうしてこの場に呼び出されたのか考えるよう促した。その上で、ケース検討会で議論された患児の服薬について話が及ぶと、Y3所長は守秘義務について触れ、患児の学校の先生が参加している中で薬の話が出され、トラブルになったことが問題であり、チームプレーがとれていないことは医療機関の信頼性を失うことになるなどと述べた。

そして、X4とX7に、職業人としての社会性、有資格者としての理念を論文にして原稿用紙にまとめ、同月28日までに提出するように指示した。

その後、X4とX7の上司である主任が二人をかばう発言をした後、Y3所長は、「いろんな事、みんな頭に入れた中で、組合のことちょっと触れたけれども、組合である前に、まず、職業人であること。稲荷山医療福祉センターの職業人であるということ、それを今言ったようなことを考えて組合活動も継続してください。ここでは、組合についてはそれしか、僕の方から言わないです。組合の交渉の場で、またいろいろ言ってください。」と述べた。

## 6 X1に対する懲戒処分

- (1) 稲荷山センターは、就業規則で規定する表彰・懲戒委員会の意見具申を参考にして、X1を懲戒処分することに決め、平成13年1月16日付けの「稲荷山医療福祉センター懲戒処分通知書」をX1に交付した。
- (2) 懲戒処分の内容は、X1の平成13年度の昇給を停止するというものであり、処分事由は、①X1が平成12年11月14日に人事通知書の受け取りを拒否したこと、②人事異動に際し、後任者への引継ぎを懈怠したこと、これらが稲荷山医療福祉センター就業規則の懲戒処分条項に該当するというものである。

## 7 懲戒処分を議題とする団体交渉の申入れ

- (1) 1月24日の団体交渉申入れ

平成13年1月24日、申立人は法人の理事長及び稲荷山センターの所長あてに、X1に対する懲戒処分撤回の要求をし、これについての団体交渉を同月30日、31日、または2月1日のいずれかの日に開催してほしい旨の申入書(以下「要求書」という。)



を提出した。

(2) 要求書等に対する稲荷山センターの対応

ア 平成13年1月25日、要求書には稲荷山労組執行委員長の押印はあったものの、県医労連執行委員長の押印がなかったことを理由に、Y2事務長はX2副執行委員長に要求書を返還した。その際、Y2事務長は、稲荷山労組は労働組合交渉をどう考えるのかについての見解を記した文書(以下「見解文」という。)を提出するよう求め、提出しないと要求書は受け取れない旨述べた。Y2事務長のこれらの行為はY3所長の指示のもとに行われた。

イ 翌26日、稲荷山労組のX9執行委員長とX2副執行委員長が、県医労連執行委員長印を押印した要求書と見解文をY2事務長に提出したところ、Y2事務長は、要求書の日付が同月24日になっているので、当日の26日付けに直して提出するよう指示した。

ウ すぐに要求書の日付を直し、X9執行委員長とX2副執行委員長が再び提出しに行ったところ、Y2事務長は有給休暇を取って帰宅してしまったために提出ができなかった。その後、X9執行委員長も所用により帰宅したため、X2副執行委員長が一人で要求書と見解文をY3所長に提出しに行ったところ、Y3所長は、週明けの同月29日にX9執行委員長自身が提出するよう指示した。

エ 同月29日、X9執行委員長が再度要求書及び見解文をY2事務長に提出したところ、Y2事務長は要求書のみを受け取り、見解文についてはY3所長が要求したものであるから、Y3所長に渡すよう、X9執行委員長に指示した。

オ なお、稲荷山労組が提出した要求書には、平成12年11月30日の団体交渉において確認したにもかかわらずX1に対する懲戒処分がなされたのは不当であり、許すことができない旨の記載があった。

カ 平成13年1月31日、X9執行委員長はY3所長に対して見解文の提出を行った。その際、Y3所長らから、後記8に記載する発言があった。

キ また、同日、稲荷山センターは、稲荷山労組あてに要求書に対する回答をした。その回答書には、申立人の要求書に「確認したにもかかわらず」とあるのでこれについて文書で明らかにしてほしいとし、団体交渉は、この文書による回答があった後に応じたい旨の記載があった。

これに対し、同年2月5日、申立人は、稲荷山センターが一方的に文書の提出を求めているのであり、文書回答を行わな

ければ団体交渉に応じないという態度は許すことができないとする抗議文を提出した。

ク 同月6日、X9執行委員長及び県医労連のX5書記長は、Y3所長に対し、X1への懲戒処分に関する抗議文を再度提出するとともに、団体交渉の申入れを行った。

Y3所長は、2、3日で返答する旨回答した。

ケ 同月9日、X2副執行委員長、県医労連のX8副執行委員長及びX5書記長は、団体交渉日程についてY2事務長に回答を求めたところ、Y2事務長は地方労働委員会へあっせんを申請した旨述べた。

そこで申立人は、団体交渉を行わないつもりなのか尋ねたところ、Y2事務長は地方労働委員会の場でやりましょうなどと答えた。

コ 同月16日、申立人は当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

サ 同月27日、被申立人は当委員会に対し、同月24日付けであっせん申請をした。あっせん事項は、X1に対する懲戒処分をめぐる労使紛争の解決であった。

シ 同年3月29日、申立人は当委員会に対し、X1の懲戒処分撤回を求め、本件不当労働行為救済申立事件における追加申立てをした。

ス 同年4月12日、当委員会において、1回目のあっせんが行われたが、解決に至らず、被申立人の要請により再度あっせん日を設定して、あっせんを行うことになった。

セ 同年5月28日、被申立人はあっせん申請を取り下げた。被申立人はその理由に、①1回目の申立人の態度から再度あっせんを行っても解決する見込みがないこと、②被申立人が期待したことが、本件不当労働行為救済申立事件において実現する可能性があることをあげている。

#### 8 1月31日の見解文提出時のY3所長からの発言

(1) 平成13年1月31日、午後3時過ぎ、X9執行委員長は、医局にいたY3所長に対して、見解文を提出しようとしたところ、Y3所長はY2事務長を連れて来るようX9執行委員長に指示した。

(2) X9執行委員長が、Y2事務長を伴って、再びY3所長に見解文を提出しようとする、Y3所長は「あなた達はねえ、遊びでやっているんかもしんないけど」、「大体、あなたの顔を見て、こういう組合の話をするだけで、腹たって診療ができないじゃないか・・・」などの発言があった。

Y2事務長が見解文が理事長あてになっていること、また県医労連の執行委員長の名前が見解文の差出人として併記してあ

ることを指摘すると、Y3所長は、「あなたのバカだって言ってるのは、バカだってはっきり言うよ。なぜ上部団体の名前で動いているんかい。自分で考えることができなくて上部団体の言われたとおりに動いているんかい。」と発言した。

- (3) 話し始めて約20分後に、Y4副所長が加わり、さらに稲荷山センターの障害者歯科医が話に加わった。
- (4) Y3所長は、平成12年11月30日の団体交渉に話が及ぶと、「団体交渉って今大きな顔して言ってるけどあれはしょうがないから付いたんで、団体交渉そのものじゃないじゃないか。・・・団体交渉ということがらを知らないで来ているんだもん。それがただ顔を並べただけじゃない。それを第1回と称しているだけの話。」と発言した。
- (5) また、X1の異動問題を組合が取り上げたことについて、Y3所長は「・・・遊んでいるんだよ、あんた達は。・・・論より証拠は今までの人事異動という形があった中で、本人が不満で、でもここを辞めたくないという中でその新たな中でやっている者は事実いるんだよ。そういう者のときはこれっぽっちも動こうとしないし、そんなことを考えようもしない。ただ、わがままがズーズーしく表に出せるやつ、そしてそれがまっとうかどうかの判断力もなくて平気で委員長をやっている・・・」などと発言した。

就業時間内に見解文を持参したことをX9執行委員長が弁解すると、Y3所長は「・・・あなたの都合に合わせて管理職を刺激しているなんて、いい加減に委員長でない器っていうふうに考えなよ。そうして、組合の中に私これだけ管理職の中にボロクソに言われるんだったら、委員長やっぺられないから、そして管理職に対抗するだけの論理的なものもないから委員長やめさせていただきますというくらい教わった中でやりなさいよ。・・・」と発言した。

- (6) さらに、Y2事務長は、「僕は本当に歴代の委員長からみて貴方は丸く物事を収めようという意識がないんじゃないかと思う。」、だから僕はこんなことあなたに言っちゃ酷だけど、ここまで話を大きくしたのはねえ、組合の責任も一部あると思うよ。そういうふうに思わない。あなたが長としてやることを怠ってた。」などと発言した。
- (7) そしてY4副所長は、X1の話を一方的に聞いて組合が動いたと指摘して、「組合委員長たるものはなあ、組合員の利益のために動くんだよな。だけど確認作業やらないとすごく不利益になるよ。その確認作業やらなかったんだよ。だから今度X1 1か月の減俸、いや1年の給与昇給差止めという事態が起こったのは

あなたに責任があるんだよ。わかるそれ。」と発言した。

(8) こうした会話が、2時間弱続いた。

なお、X9執行委員長は、録音機を持参して、この会話の大部分を録音していた。

(9) 平成13年2月9日、申立人は、Y3所長らの一連の発言は申立人及びX9執行委員長に対する誹謗・中傷だとして、法人の理事長及び稲荷山センターの所長に対し抗議文を提出した。

## 9 本件救済申立て後の状況

(1) 団体交渉の状況

ア 申立人は、平成13年6月20日、同年7月6日、同月18日に団体交渉を申し入れたが、団体交渉は行われなかった。

イ その後、同年11月中に法人の事務局長が加わって、2回にわたる団体交渉が持たれた。

(2) X1の退職

同年8月16日、X1は稲荷山センターを退職した。

(3) Y3所長の退職

同年9月30日、Y3所長は稲荷山センターを退職した。

所長代行に、Y1医長が就任した。

(4) 救済申立ての一部取下げ

同年12月21日、申立人は、X1が稲荷山センターを退職し、法人とX1個人との間で和解折衝が進められることが決まったことを理由に、X1に対する懲戒処分の撤回とそれに関する団体交渉応諾について、救済申立てを取り下げた。なお、当該団体交渉拒否に係る謝罪文の手交と掲示については請求する救済内容として維持している。

(5) X1と法人との和解

平成14年1月4日、法人はX1に対する懲戒処분을撤回し、X1との和解が成立した。

(6) Y1所長代行の所長就任

Y1所長代行は、平成14年4月1日付けで所長に就任した。

## 第3 判断

### 1 団体交渉における交渉人員数や交渉時間の制限について

(1) 申立人の主張

ア 稲荷山センターが団体交渉を一方的に平成12年11月30日に引き延ばした上で、交渉人員数や交渉時間を制限することは申立人の団体交渉権に対する侵害行為である。

また、一方的に使用者が指定した交渉方式に従わなければ、団体交渉に応じないという態度は、明らかな不当労働行為である。団体交渉の交渉人員数や交渉時間について、労使の要求が食い違っている場合は、団体交渉で解決すべき問題であ

り、稲荷山センターが一方的に人数や時間を制限するのは不誠実団交となる。

イ そもそも、稲荷山センターが団体交渉において、人数や時間の制限を加えてきたのは同日の団体交渉が初めてであり、従来の労使慣行を一方的に破棄する行為である。

ウ なお、信濃労組と信濃センターとの団体交渉においては、交渉人数や交渉時間の制限は一切行われていない。同一法人内の労働組合であるにもかかわらず稲荷山労組だけに不当な制限を課するのは、合理的な理由が無く理不尽なものである。

(2) 被申立人の主張

稲荷山センターが団体交渉を引き延ばしたのではない。申立人は、平成12年11月27日に団体交渉をするよう申入れをしたが、それは稲荷山センターの都合を聞いた上でのことではなく、双方の都合が一致した日が同月30日であったため、その日が団体交渉期日になったに過ぎない。

また、稲荷山センターは、交渉人員数や交渉時間を制限することにより、団体交渉を拒否したことはない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、稲荷山センターが団体交渉期日を平成12年11月30日に一方的に引き延ばしたと主張する。

前記認定第2、4(4)4イ乃至キ及び(5)アによれば、申立人はX1の異動などの問題を議題とする団体交渉申入書を同月20日に稲荷山センターに提出しているが、団体交渉の開催希望日は同月27日と指定している。その後、同月22日及び24日には団体交渉期日の回答をY3所長に問い合わせたが具体的な返答はなく、同月27日の当日になって回答書はY2事務長に任せてある旨の返答があり、同日、Y2事務長から渡された回答書によって、ようやく団体交渉は稲荷山センターの日程上の都合により開催不能であると申立人が知るところとなった。翌28日、申立人は再度期日を同月30日として団体交渉を申し入れたところ、稲荷山センターは同日の開催を承諾している。

以上からすると、当初の団体交渉申入れについては、稲荷山センターは、同月27日の開催が困難である旨を速やかに申立人に対して回答すべきであったから、これら稲荷山センターの対応には誠実さを欠く部分も認められる。

イ また、申立人は、稲荷山センターが傍聴人も含めた交渉人員数や交渉時間を制限したことが労使慣行を一方的に破棄する行為であると主張する。

前記認定第2、2によれば、平成6年12月12日以前の従来の団体交渉では稲荷山労組側の交渉人員数は最大で10名程度であり、交渉時間は1時間から3時間程度であった。しかし、平成6年12月12日以降、このときまでは団体交渉は行われていなかった。

このような状況の中、前記認定第2、4(4)キのとおり、平成12年11月28日、稲荷山労組はY2事務長に対し、組合員全員を団体交渉に参加させたい旨を申し入れたが、これに対してY2事務長は互いの交渉人員数を4乃至5名とし、交渉時間を1時間とするように逆提案した。

以上から、稲荷山労組の組合員全員が参加する団体交渉が労使慣行化していたとは認められないから、申立人の主張は採用できない。

ウ さらに、申立人は、同一法人内にある信濃センターでの団体交渉方式と稲荷山センターでのそれとが異なるのは不合理であると主張する。

前記認定第2、2のとおり、信濃センターでは、いわゆる大衆交渉方式を採用している。

しかし、そもそも労働組合法において保障されている団体交渉とは、代表者を通じて行われる交渉のことであって、「大衆交渉」のことではない。

また、団体交渉はもともと、施設ごとに別々の方式で行われていて何ら支障もなかったものと認められる。

よって、信濃センターがそのような交渉方式を採用しているからといって、稲荷山センターにおいても、同様の方式を採らなければならない合理的な理由はなく、申立人の主張は採用できない。

エ 前記認定第2、4(4)キによれば、Y2事務長は稲荷山センターが示した方式でなければ同月30日には団体交渉は行わない旨述べた。

しかし、①申立人には不満があったとしても、稲荷山センターの条件に従って同日には一応団体交渉が行われ、X1の異動問題について一定の合意が得られている。また、②同日以降の申立人からの団体交渉申入れに対して、被申立人が交渉人員数及び交渉時間を制限したとの申立人の疎明もない。

以上から総合して考えると、稲荷山センターの団体交渉応募までの対応には一部誠実さを欠く部分もみられるものの、交渉人員数や交渉時間の制限が行われたのは、同日の団体交渉時に限られ、それ以降は制限に固執していたとは認められないから、不当労働行為とまではいえない。

## 2 平成12年12月7日のY3所長の発言について

### (1) 申立人の主張

Y3所長は、X4及びX7に対して組合員であることを確認した。その上で、組合員より前に職業人であれと強調した。この発言は、二人が未だ職業人としての認識が欠如しているとしてレポートの提出を求めていることと合わせ考えると、未だ労働組合活動をする資格がないということになる。

Y3所長の組合干渉の発言は執拗であって、言葉のはずみに言い過ぎたというようなものではない。Y3所長が組合とその活動を忌み嫌っていることは、X4とX7に対する一連の言動から明らかであり、申立人の運営に関する支配介入行為である。

### (2) 被申立人の主張

Y3所長の発言は、申立人に対する不当労働行為意思に基づいてなされたものではない。

### (3) 当委員会の判断

ア 本件発言がなされた状況及び内容は、前記認定第2、5のとおりであるが、次の事実が認められる。

X4とX7はケース検討会の資料を持参して所長室に来るよう呼び出されている。

両名に対するY3所長の発言は、まず、「社会人としての心構え」、「職業人という意味」について質問し、回答を受けてY3所長自身の考えを述べ、その後「二人とも組合員だよね。」という本件発言が行われた。

さらに「有資格者としての責任とは」、「チーム医療の必要性」などについての発言の後、同年11月29日のケース検討会で口論となった事情から、守秘義務やチームプレーなどの話に及んでいる。

そして、終盤では、両名に「有資格者としての理念」などを論文にして提出するよう指示をし、「組合である前に、まず、職業人であると。・・・今言ったようなことを考えて組合活動も継続してください。」などと発言している。

イ これらから、Y3所長がX4及びX7を呼び出した目的は、ケース検討会で口論の原因となった両名を戒めることにあったと推認できる。

また、発言内容は大部分がいわゆる説教ともいえるべきものであり、組合に言及した部分は発言中のごく一部に過ぎないものと認められる。

さらに、Y3所長の発言の推移をみると、Y3所長が職業人という意味などについて考えを述べ、両名に組合員であることを尋ねてから、組合と関係のない発言が長く続き、論文提出

を指示して、主任の話聞いた後に、再度組合活動に若干触れて、職業人としての自覚を踏まえて組合活動を継続してほしい旨述べている。

以上から考えると、両名が労働組合活動をする資格がないという趣旨がY3所長の発言に含まれていたとは解することはできず、申立人の主張は採用できない。また、そのほかに組合活動に影響を与える発言も認められないから、本件発言が申立人の運営に対する支配介入であるとまではいえない。

### 3 平成12年12月26日のY3所長の発言について

#### (1) 申立人の主張

主任会の場でY3所長が「組合のやっていることは常識のない行動をしている」と組合活動を非難する発言がなされ、組織的に支配介入が行われている。

#### (2) 被申立人の主張

Y3所長は、申立人の活動を非難するような発言をしていない。

#### (3) 当委員会の判断

申立人は、Y3所長が主任会において組合活動を非難する発言をしたと主張する。しかし、本件発言の具体的な事実を認めるに足りる疎明がないので、申立人の主張は採用できない。

### 4 要求書の提出について

#### (1) 申立人の主張

平成13年1月25日、Y2事務長が見解文を提出しないと要求書を受け取れない旨発言し、また同月26日、X2副執行委員長が見解文と要求書をY3所長に提出したところ、X9執行委員長自身が提出するよう指示し、受取りを拒否したことは、申立人の自主的な活動を妨害した行為である。

#### (2) 被申立人の主張

Y2事務長が見解文を提出しないと要求書を受け取らない旨述べたことは認める。しかし、同月26日、X2副執行委員長は、Y3所長から「労働組合の本来のあるべき姿」の意見を聞き、要求書及び見解文をY3所長に渡すことなく帰って行ったので、稲荷山センターがこれらの受領を拒否したことはない。

#### (3) 当委員会の判断

ア 平成13年1月26日、X2副執行委員長は持参した見解文及び要求書をY3所長に渡そうとしたか否かで、事実上争いがある。しかし、当委員会は前記第2、7(2)ウのとおり認定した。

イ そこで、見解文及び要求書の提出時の稲荷山センターの対応について検討する。

申立人が主張する前記行為に加え、前記認定第2、7(2)ア、イ及びエによれば、次の事が認められる。①同月25日、Y2



事務長は県医労連執行委員長の押印がなかったことを理由に、X2副執行委員長に要求書を返還した。②翌26日、Y2事務長は要求書の日付を直して提出するよう求めた。③同月29日、Y2事務長は要求書のみ受取り、見解文はY3所長に渡すようX9執行委員長に指示した。

以上の事実から考えると、稲荷山センターの一連の行為は、些細なことを口実に要求書の受領を先延ばしする、不誠実な行為であるといわざるを得ず、団体交渉開催を求める申立人の活動を阻害する行為であると解される。

よって、これら一連の行為は、申立人に対する支配介入であり、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。

#### 5 平成13年1月31日のY3所長らの発言について

##### (1) 申立人の主張

Y3所長らの発言は、申立人の活動を誹謗し、X9執行委員長個人の人格を執拗に誹謗・中傷するものであり、申立人の運営に介入する支配介入行為である。

また、X1に対する懲戒処分について稲荷山労組が団体交渉の申入れを行った一連の労働組合活動を敵視し、労働組合の弱体化をねらった発言である。

##### (2) 被申立人の主張

稲荷山センターはこれまで組合や組合員を不当に扱ったことは一度もなく、むしろ、組合と協調して稲荷山センターの運営を行ってきたのであり、組合を弱体化させようなどという意図は全く有していなかったのであるから、これらの発言は、申立人に対する不当労働行為意思に基づくものではない。

##### (3) 当委員会の判断

ア 稲荷山センターは、前記認定第2、2のとおり、平成9年9月22日の団体交渉申入れ以降は、平成12年11月20日までの間、団体交渉を申し込まれたことはなかった。

ところが、X1の異動問題が生じ、申立人がこの問題を取り上げることになったことは、前記認定第2、4(4)のとおりである。また、X1に対する懲戒処分が行われると、申立人はその撤回を求めて、団体交渉開催のための要求書を提出するに至ったことは、前記認定第2、7(1)のとおりである。

こうした申立人の活動に対し、稲荷山センターは前記第3、4で既述したとおり、不誠実な対応をしていることから、その活動を嫌悪していたであろうことは容易に推認できる。

イ 本件発言は、このような労使関係を背景としてなされたものであり、発言がなされた状況及び内容は、前記認定第2、8(1)乃至(8)のとおりである。

(ア) Y3所長は、X9執行委員長を「バカ」と繰り返し述べたり、「顔をみて組合の話をするだけで腹が立つ。」、「委員長の器ではない。」、「判断力もなく平気で委員長をやっている。」旨の発言をし、さらにY2事務長は「歴代委員長と比較して物事をうまく収めようとする意識がない。」旨の発言をしている。

これら稲荷山センター幹部の発言は、A個人に対する誹謗・中傷の面もあるものの、稲荷山労組を率いる執行委員長としての資質又は進退に言及した発言であると評価できる。

(イ) また、Y3所長は、組合活動を「遊び」と繰り返し述べたり、「稲荷山労組は上部団体からいわれたとおりの活動しかできない。」旨の発言をし、さらにY2事務長は「話を大きくしたのは組合の責任もある。」旨の発言をし、そしてY4副所長は「X1の話を一方的に聞いて確認作業やらなかったから、X1に不利益が及んだ。」旨の発言をしている。

これら稲荷山センター幹部の発言は、組合活動を非難するものであるとともに、組合の内部運営にも及ぶ発言であると評価できる。

ウ なお、本件発言は、申立人の代表者として一人で見解文を持参したX9執行委員長に対し、2時間近く続けられており、同人にとっての精神的な苦痛は相当なものであったと推察される。

エ 以上から、申立人の組合活動を嫌悪していたY3所長らが、稲荷山労組の執行委員長を誹謗・中傷し、また、組合活動を非難する発言を行ったものと判断される。

よって、本件発言は、不当労働行為意思に基づくものではないとする被申立人の主張は採用することができず、組合の運営に影響を与える支配介入行為であり、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。

## 6 懲戒処分に係る団体交渉拒否の正当な理由について

### (1) 申立人の主張

ア そもそも確認事項は、申立人と稲荷山センターとの間の団体交渉において確認された事項であり、不明な点があれば団体交渉の場で問い質し、再度確認し直せば良いことである。交渉を先延ばしする理由にはなり得ない。

イ ①県医労連の執行委員長の押印がないことや日付を直していないことを理由に要求書を返還したこと、②見解文の提出を要求したこと、③Y2事務長はX9執行委員長が見解文をY3

所長に提出するよう要求したことなどには、理不尽な条件を出して団体交渉に応じようとしめない稲荷山センターの態度が現れており、組合蔑視、嫌がらせである。これら行為はいたずらに交渉を先延ばしするものであり、団体交渉拒否である。

ウ X1の懲戒処分に係る団体交渉は1回も行われず、稲荷山センターは地方労働委員会へあっせん申請したことを理由に団体交渉を拒否している。

(2) 被申立人の主張

ア 平成12年11月30日の団体交渉では、X1の非違行為につき将来懲戒処分を行うことの当否について確認された事項などは全くなかった。しかし、申立人の要求書の中に「確認したにもかかわらず」という文面があった。そこで、稲荷山センターは、確認事項を明確にし、労使双方が共通の認識をもつことが、以後の団体交渉を行う上で、交渉がスムーズとなり、有益であると考え、申立人に対し確認事項について、文書回答を求めた。しかし、申立人は、当該回答を拒否している。

このような経緯から、稲荷山センターは申立人との話し合いの場が持てず、その責任は申立人にあるのであって、稲荷山センターが団体交渉を拒否したのではない。

イ Y3所長が、見解文の提出を要求したのは、以後の団体交渉をスムーズに行いたいと考えたからである。

ウ 稲荷山センターは、第三者である地方労働委員会を中に入れて話し合いをすることが、より無駄がないと判断し、懲戒処分に関する労働組合との紛争について、長野県地方労働委員会へのあっせんの申請をしたものであり、団体交渉を拒否したとは考えていない。

(3) 当委員会の判断

前記認定第2、7(2)ア乃至ケのとおり、被申立人はX1の懲戒処分撤回を議題とする団体交渉を拒否しており、その理由は前記(2)のとおりであると主張している。

よって、これらが団体交渉を拒否する正当な理由足りうるかを検討する。

ア 確認事項に係る申立人の文書回答がないこと

前記認定第2、7(2)オのとおり、申立人の要求書は、X1の懲戒処分について、平成13年11月30日の団体交渉において労使間で何らかの確認がなされたような表現をしている。

確かに、この要求書の記載は誤解を招くおそれのある表現ではある。しかし、その趣旨が懲戒処分に関する確認事項でないことは、当該団体交渉に出席していた者であれば、容易

に理解できたはずである。稲荷山センターがその確認事項を明らかにしたいと望むのであれば、申立人からの文書回答を待つまでもなく、速やかに団体交渉に応じて、団体交渉の場において、申立人にそれを問い合わせる方が合理的である。

以上から考えると、稲荷山センターが求めた文書回答は、団体交渉を行うに当たって事前に必要なものであったとは認められない。

よって、稲荷山センターは、申立人の要求書の表現上の些細なことを口実に、団体交渉を先延ばしにしたものであり、団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。

#### イ 見解文を提出させること

被申立人は、見解文を提出させることにより、以後の団体交渉がスムーズになると主張する。

前記認定第2、7(2)アによれば、見解文とは、稲荷山労組が労働組合交渉をどう考えるのか、その見解を被申立人が求めたものである。しかし、それは使用者が本来労働組合に対し要求すべき性質ものではなく、また本件団体交渉を行うにあたって申立人がこのような見解文を示さなければならない特段の事情も認められない。

よって、被申立人の主張は採用できない。

#### ウ 地方労働委員会にあっせん申請をしたこと

被申立人は地方労働委員会でのあっせんによる解決の方が、無駄がないと主張する。

しかし、前記認定第2、7(2)ケ、サ及びセによれば、平成13年2月9日、Y2事務長は申立人に対し、あっせん申請した旨の発言をしているが、実際に申請を行ったのは18日後の同月27日であった。また、被申立人の期待することが本件不当労働行為救済申立事件の係属によって実現する可能性があることなどを理由にあっせん申請を自ら取り下げている。

これらを考えると、稲荷山センターが、あっせんによって早期に紛争の解決を図ろうとする意思があったものとは認められない。

むしろ、稲荷山センターは、申立人に団体交渉を迫られて、当面の団体交渉を回避するために、あっせん申請を口実としているというべきである。

そもそも、団体交渉によって自主的に紛争を解決することは労使関係にとって望ましいことであって、地方労働委員会にあっせん申請をしたからといって、団体交渉に応ずる義務がなくなるものではないから、被申立人が団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

エ 不当労働行為の成否

以上のとおりであるから、稲荷山センターの懲戒処分撤回を議題とする団体交渉の不応諾は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、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。

7 救済方法について

申立人は、前記認定第1のとおり謝罪文の手交及び掲示を求めているが、主文第2項をもって相当であると思料される。

第4 法律上の根拠

以上事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成14年5月8日

長野県地方労働委員会  
会長 渡邊 裕 ㊟