

命 令 書

再審査申立人 大星ビル管理株式会社

再審査被申立人 日本化学産業労働組合連盟大星ビル管理労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人大星ビル管理株式会社（以下「会社」という。）が、平成5年度春闘に際し、再審査被申立人日本化学産業労働組合連盟大星ビル管理労働組合（以下「組合」という。）の行った①ストライキ（以下「スト」という。）について、不就労日数分を参加組合員の同年度上期臨時給与からカットしたこと、②怠業（管球取替え・環境測定・冷房熱源発停の拒否）について、当該業務を社外の業者らに委託したことに伴う費用分を参加組合員の6月ないし9月分月例賃金からカットしたこと、及び③適法と認められない通年スト権に基づくストの実施、労働協約第48条に違反する不公正争議の実施、就業時間中のワッペン着用、会社の取引先への抗議行動の実施について、その指導責任を問うとして、執行委員長X1（以下「X1委員長」という。）ら組合三役5名を出勤停止処分に付したことが不当労働行為であるとして、①並びに②のうち6月分月例賃金からのカットについては同年8月3日に、②のうち7月ないし9月分月例賃金からのカットについては同年10月21日に、それぞれのカット分相当額の支払いを求めて、また、③については同年9月1日に、出勤停止処分の取消しを求めて、東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に救済を申し立てたものである。
- 2 初審東京地労委は、同9年4月9日、会社の上記①、②、③の行為はいずれも不当労働行為に当たるとして、①、②についてはカット分相当額の支払い、③については出勤停止処分がなかったものとしての取り扱い、及びこれらに関する文書掲示と文書手交を命じた。
- 3 会社は、これを不服として、同月21日、初審命令を取り消し、救済申立てを棄却するよう求めて、当委員会に再審査の申し立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用した部分中、「申立人」を「再審査被申立人」に、「被申立人」を「再審査申立人」に、「本件申立」を「本件初審申立」に、「審問終結」を、「初審審問終結」に、「当委員会」を「東京地労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(2)の「組合役員の変更があり執行委員長にX2が就任したが」の部分「組合役員の変更があり、本件発生当時、書記長をしていたX2が執行委員長に就任したが」に改め、末尾に「また、本件発生当時、執行委員長をしていたX1及び副執行委員長をしていたX3は、同9年4月1日付の人事異動で新潟営業所の所長代行及び日比谷管理部のチーフになり、部長代理に相当する管理職となったことから組合員資格を喪失した。」を挿入する。
- 2 2を削除し、以下の標題番号を一つずつ繰り上げる。
- 3 3の(1)②の第50条及び第52条中の「懲戒解雇」を「懲戒解職」に改める。
- 4 3の(2)①イ中の「東京地裁」の部分「東京地方裁判所」に改め、「東京高裁に控訴している(8年12月5日、原告の請求の一部を認容する旨の高裁判決があった。)」の部分「東京高等裁判所に控訴したが、平成8年12月5日に出された高裁判決も原告の請求の一部を認容したことから、会社は更に上告し、現在最高裁判所に係争中である。」に改める。
- 5 4の(2)①中の「また組合は、数年来」の部分「また組合は、組合の上部団体である日本労働組合総連合会と合成化学産業労働組合連合の方針が3月中の賃金交渉決着を目指すものであり、その方針が組合の考えとも一致していたこと及びここ数年来」に改める。
- 6 4の(2)③中の、「しかし、会社は、事務処理の都合上、3月30日に回答すると答えた。」の部分「しかし、会社は、会社の昇給・昇格の確定手続きを説明し、事務処理の都合上、回答は3月30日に行いたいと答えた。」に改め、「また会社は、昇給、昇格の」の部分から「最終確定するというものであった。」までを削除する。
- 7 4の(2)⑧の末尾に「なお、会社は回答を1日早めたこともあり、28日の午後に常務会を開いて回答内容を決定したが、同日中に組合には回答しなかった。」を加える。
- 8 4の(2)⑨の末尾の「これを拒否した。」の部分「これを拒否し、ストを継続した。」に改める。
- 9 6の(2)③ア及びイ中の「起動スイッチを入れる行為」の部分「起動スイッチを押す(入・切)行為」に改める。
- 10 7の(1)②中の「管球取替拒否を行った」部分「管球取替拒否を、行う予定の」に改める。
- 11 7の(1)⑦中の「なお書き」の部分「なお、『事故欠勤』とは就業規則上(第18条)、『私事による欠勤』と定義されている。」に改める。
- 12 7の(2)①中の「同協定によれば、カットの対象はストに参加した場合

であり、カットされるのは月例賃金からのみであり、臨時給与のカットは行わないことになっている。」、の部分で「同協定には、ストに参加した場合の月例賃金のカットについては明文の規定が設けられていたが、臨時給与のカットについては触れられていなかった。」に改め、「なお、同協定は、」の部分で改行して、「なお、この62年協定の合意に先立ち、組合は、同5月21日から管球取換拒否等、同年6月19日から冷房及び給湯設備運転拒否等という形で初めて怠業を実施しているが、怠業後の事務折衝で組合が『怠業の賃金カットをどうするのか。』と尋ねた際、会社は『金額計算ができないのでカットはしない。』と答えている。62年協定は、」に改め、「そして現在、上記62年協定の内容は労働協約の付属協定として存続させている。」の部分で「そして62年協定の内容は、平成4年10月1日の労働協約改定の際に、付属協定として存続させる協定が結ばれている。」に改める。

- 13 7の(4)④の表の上から2人目のS Tの発生日に「12、14、20～23、26、28(計9日)」を加え、上から6人目のT Kの発生日に「16」を加え、上から7人目のS Eの発生日の「28」を削除して「16、18」を加える。
- 14 8の(2)①中の「撤回、」及び8の(4)中の「撤回・」を抹消する。
- 15 9の(1)③中の「職員の自営化」の部分で「病院職員による自営化」に改める。
- 16 9の(2)②の末尾の「これに対する病院からの回答はなかった。」の部分で「病院は、それに対して回答も抗議も行わなかった。」に改める。
- 17 9の(2)④の第1段落中の「12名」の部分で「12名」に改め、(a)中の「聖路加病院ビルがオープンして1年この間」の部分で「聖路加病院ビルがオープンして一年」に改め、「労働組合」の部分で、「労働組合員」に改め、(b)中の「1年」の部分で「一年」に改める。
- 18 9の(2)⑤の文頭に「組合の聖路加病院に対する抗議のビラ配布に関し、同病院は組合に抗議をしなかったが、会社に対して、『そうしたことをしてもらっては困る。』と苦情を述べ、Y1部長は同病院に陳謝した。」を挿入する。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 会社の主張

- (1) スト参加者に対する臨時給与のカット及び怠業参加者に対する月例賃金のカットについて

労働協約第52条には争議行為を行った組合員に対し、争議中の賃金は一切支払わない旨が規定されているが、ここでいう賃金には基本給、臨時給、家族手当、通勤手当など、規定に基づき会社が支払う全ての金員が含まれるものである。したがって、臨時給与の支給対象期間中に争議行為が行われた場合それをカットできるのである。また、争議行為の一つである怠業についても、債務の本旨に従った労務の提供がなされていないのであるから、当該労務提供がなされなかった部分について月例賃金からカットすることは許されるというべきである。

組合は、ストに対する臨時給与のカット及び怠業に対する月例賃金のカットについてはその方法が労使間で合意されておらず、過去にカットがなされていないこと、会社が組合と協議交渉することなく一方的にカットを実施したことなどを問題にしているが、こうした事情は労務不提供部分について賃金カットが許されない根拠となり得るものではない。

また、会社はこうしたストや怠業がなされた場合に、賃金カットを行わなければ経費援助として不当労働行為に当たるおそれがあり、それを避けるために、賃金カットをしたものである。

(2) X1 委員長ら組合三役5名に対する懲戒処分について

- ① 組合による通年スト権の確立は、労働争議の具体的発生を前提にしないものであり、労働組合法第5条第2項第8号に違反する違法なものである。組合は通年スト権確立の理由として、「組合員の職場が200近く散在している」、「各人の勤務シフトが異なる」といった点を主張しているが、これらは通年スト権の確立を正当化する理由とはならない。

また、通年スト権の確立が過去8年にわたって行われていたとしても、違法なものが正当なものに転化されるものではない。

- ② 組合は上部団体の指導方針を受け、平成5年度春闘要求の回答指定日を同年3月19日にした。この回答指定日はそれ以前の年に比べ10日程早いものであり、会社が事務処理の都合上、その日に回答することが困難なことを知りながら指定したものである。会社は当初より例年並みの3月30日の回答を組合に伝えており、3月26日の団体交渉でそれを3月29日の午後1時まで早めたが、組合は3月19日、3月23日の団体交渉で有額回答が示されないとして、3月24日に3月29日始業時からのストを通告し、通告通り同日からストを行ったものである。

以上の経過から明らかなように、通告があったこのストは、会社が組合の要求に対して回答を行う前になされたものであり、争議行為は団体交渉で妥結しなかった事項に限って行うとする労働協約第48条に違反し、不公正争議となるものである。

- ③ 会社は、組合員の就業時間中のワッペン着用がビルオーナーらに誤解や迷惑をかけるおそれがあり、また、職務専念義務にも違反するなどの理由を示して、組合に着用の中止を申し入れたにもかかわらず、組合がそれを無視し着用を続けたことは、就業規則の「業務命令に不当に反抗し、職場秩序をみだしたとき」に当たるといふべきである。
- ④ 会社は、聖路加病院が会社との契約を更新しなかったことにより発生した技術職員の職場の確保と業務引継期間に関する問題に対処するため、当該職員の職場を配転で確保し、業務引継期間についても聖路加病院と交渉し、組合の希望通りに解決したものである。しかるに組合は会社の中止要請を無視して聖路加病院に抗議行動を行い、会社の信用を失墜させるおそれがあり、しかも事実誤認や誤解を与えかねな

い内容の質問状の送付やビラの配布を行ったのであるから、かかる組合活動によって生じた会社の名誉・信用の毀損に対して、会社が懲戒処分を行うことは当然である。

- ⑤ X 1 委員長ら被処分者は、いずれも上記のとおり、正当な組合活動又は争議行為の範囲を逸脱する行為、行動を指導したものであり、これらの行為が就業規則の規定に触れることは明白であるから、同人らを懲戒処分にしたことをもって、不当労働行為であるということとはできない。
  - (3) X 1 委員長及び X 3 副執行委員長の組合員資格の喪失について  
本件の被救済対象者であり、本件発生当時、執行委員長をしていた X 1 及び副執行委員長をしていた X 3 は、平成 9 年 4 月 1 日付の人事異動で管理職となったことから組合員資格を喪失した。したがって、組合員でない者に対する救済は違法と考えられるから、両名に対する救済命令はその範囲で取消しを免れない。
- 2 よって、以下判断する。

- (1) スト参加者に対する臨時給与のカット及び怠業参加者に対する月例賃金のカットについて
  - ① 前記第 2 でその一部を改めて引用した初審命令理由（以下「初審命令理由」という。）第 1 の 6 (2) 認定のとおり、スト参加者に対する月例賃金からのカットは、62 年協定ないしはこれと考えを同じくする労働協約の付属協定に基づいて従来から行われていたが、スト参加者に対する臨時給与からのカット及び怠業参加者に対する月例賃金からのカットについては、カットの基準や方法を定めた労使の合意による規定が存在しなかったこともあり、平成 4 年度春闘まで会社はこれらのカットを行っていないことが認められる。
  - ② 初審命令理由第 1 の 6 (1) ④、⑦、⑧、6 (3) 及び 6 (4) ① 認定のとおり、会社は、平成 5 年度春闘中に、組合と具体的な話し合いも行わないまま一方的にスト参加者に対する臨時給与カット及び怠業参加者に対する月例賃金カットを決め、同年 6 月 2 日に文書でこれを組合に通告した。これに対し組合は、同月 25 日の団体交渉の席上、この問題は労働協約第 26 条に定める労使の協議事項に当たるとして団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じないまま、スト参加者を就業規則の「私事による欠勤」に該当する事故欠勤として臨時給与のカット（但し、スト 1 日分に対して臨時給与の 1 日分をカット）を行い、怠業参加者には怠業によって生じた代替費用額を各人の賃金額に応じた按分比例で負担させ、月例賃金のカットを行った。
  - ③ 初審命令理由第 1 の 6 (2) ① のとおり、労働協約第 52 条には、「会社は、争議を行った組合員には理由の如何に拘わらずその期間中の賃金は一切支払わない」旨が定められているが、上記①判断のとおり、会社は平成 4 年度春闘までスト参加者に対する月例賃金のカットのみを

行い、スト参加者に対する臨時給与カット及び怠業参加者に対する月例賃金のカットを行っていないことが認められる。これは会社が単年度協定であった62年協定をその後も尊重して対応していたことによるものである。しかし、本件のような取り扱いが慣行化している場合、その取り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、適切な手続きを踏む必要がある。

- ④ そこで、本件臨時給与カットの経過をみると、初審命令理由第1の2(2)②ウa及び6(1)⑦、⑧認定のとおり、(a)会社は、組合が労働協約第26条に基づいて申し入れた団体交渉を拒否し、労使間での話し合いを行わないまま、一方的に労働協約を解釈して臨時給与のカットを行い、賃金カットが終了した後の平成5年11月19日になって、組合に労働協約の改定を申し入れた際に、ストに対する臨時給与カット方法について提案していること、(b)東京地労委のあっせんで同5年度春闘が6月24日に妥結し、翌25日に労使間で春闘に関する協定書が結ばれたが、その中の臨時給与支給基準には、ストを事故欠勤として取り扱うこと及びスト1日に対し臨時給与の1日分をカットすることについての記載が加えられていないことが認められる。
- ⑤ また、本件月例賃金カットの経過をみると、初審命令理由第1の2(2)②ウa、6(1)⑧及び6(4)①、②認定のとおり、(a)会社は、組合が労働協約第26条に基づいて申し入れた団体交渉を拒否し、労使間での話し合いを行わないまま、一方的に労働協約を解釈して月例賃金カットを行い、賃金カットが終了した後の平成5年11月19日になって、組合に労働協約の改定を申し入れた際に、怠業に対する月例賃金のカット方法について提案していること、(b)しかも、組合員各人の怠業への参加状況やその怠業時間を把握せず、当該業務に対して履行義務のある組合員を機械的にカット対象者としていることが認められる。
- ⑥ ところで、初審命令理由第1の2(2)②認定のとおり、平成2年6月、新たに就任したY2社長は、労使関係を協調路線に修正するために強い決意で臨むことを表明した。こうしたY2社長の方針もあり、同、3年に入ると、ストの実施を契機に処分問題、損害賠償問題、労使間の言動に起因する争訟事件が連続して発生した。これらの問題は、その後の東京地労委における和解等により一応の解決がみられた。しかし、Y2社長が、同6年度春闘後に、今年の春闘が早く終わったのは「新しく執行委員になった者のお陰だと思ふ。今後はもっとどしどし執行部が交替することを強く期待する。」と述べていることは、和解以前に、同社長が、「十数年も委員長をやっているのはおかしい。委員長をやめてクニにでも帰れ。他組合との交流はやめろ、ビルメン労協の活動もやめ、企業内組合一本でやってもらいたい。」と述べていたのと相通ずる考え方を示すものであり、要求実現のためには争議行為も辞さずとする組合の方針を変更させようとする姿勢に大きな変

化はなかったものと考えられる。

- ⑦ 以上のことからすると、会社がスト参加者に対する臨時給与のカット及び怠業参加者に対する月例賃金のカットを行わない慣行を一方的に無視し、組合に対して慣行の変更について協議ないし交渉を申し入れることすらなく、一方的な労働協約解釈により臨時給与のカット及び月例賃金のカットを実施したことは、適切を欠くものである。しかもその経過には組合を軽視ないし無視する態度と、組合員の争議行為への参加を牽制し、かつ、争議行為の参加者を従来よりことさら不利益に扱う意図があったものと認められるほか、組合が本件春闘中に各種の争議行為、組合活動を活発に展開したことに對して、会社がより不快の念を強くしたであろうことは容易に推認できる。したがって、会社が実施した臨時給与カット及び月例賃金のカットは、ストや怠業に参加した組合員を不利益に取り扱うとともに、組合員に争議行為への参加を躊躇させるなどの動揺を与えることにより、組合の弱体化を企画したものと解され、これらの行為が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当である。

また、上記①判断のとおり、会社は62年協定で定められた範囲に従い、ストの都度、賃金カットを行っていたことが認められ、組合をして経費援助を受けた組合であるということとはできない。

- (2) X 1 委員長ら組合三役5名に対する懲戒処分について

- ① いわゆる通年スト権の確立について

初審命令理由第1の3(1)①及び②認定のとおり、組合は、職場が200近く散在し、各人の勤務シフトが異なるというビル管理業務の特殊性もあり、流動的な労使関係に即応するため、スト権行使の蓋然性の高い事項に限定して大会に付議し、過去8年にわたって通年スト権の確立を行っていたことが認められ、平成4年10月2日に行われた組合の第23回定期大会においても、スト権行使の蓋然性の高い(a)同5年度春闘に関する賃金引上げ・労働条件の改善、(b)23期中の労働条件の改正、(c)合理化反対という三つの事項に限定して大会に付議し、通年スト権を確立している。

組合がこうしたスト権確立の手法を選んだ理由は、通年スト権を確立するようになる前、職場の散在や勤務シフトの相違などからスト権の確立が間に合わず、ストが実施できないことがあったこと反省を踏まえたものであり、組合の置かれている状況や業務の特殊性を考慮したものであること、スト権確立をどのように行うかは組合内部の手続き問題であり、適切を欠く部分があれば組合員自らが是正すべきものであるが、組合員からの反対や批判は全く出ないことなどの点を考え併せると、この通年スト権の確立がストの正当性に影響を与えずとまではいうことができず、この点に関する会社の主張は採用できない。

- ② 労働協約で定められたルールに反する不公正争議について

初審命令理由第1の2(1)①認定のとおり、労働協約では、第48条で争議行為の原因は団体交渉で妥結しなかった事項に限ることを定め、同第44条では紛争の自主解決努力を定め、同第47条ではこの協約に違反する争議は不公正争議とすることを定めている。したがって、会社の回答前にストを実施した組合の行為が合理的な理由なしに行われたものであれば、会社が主張するように不公正争議に当たると判断せざるを得ない。

しかし、初審命令理由第1の3(2)①ないし⑨認定のとおり、組合の平成5年度春闘の要求書提出からスト突入までの経過をみると、組合は要求書を提出した同年3月4日の団体交渉で、総枠の回答であれば回答指定日の同月19日にでも回答できるはずであると主張し、同月19日の団体交渉では定期昇給分だけでも回答するようにと迫っており、また、スト通告後の3月26日の団体交渉では、何らかの回答があれば同月29日からのストは回避する用意があるとして、同月27日又は28日の団体交渉を提案しているが、会社は3月26日に至って回答日を同月30日から29日に1日早めた以外、事務処理の都合を理由に具体的回答を行わなかったことが認められる。こうした経過からすると、組合と会社は春闘要求に対する回答時期をめぐり、双方の主張が対立して容易に歩み寄りの姿勢がみられない状況にあったということができ、こうした中で組合がスト実施に踏み切った理由があるというべきであり、これに、会社は28日中に回答すればスト回避の可能性があることを知りながら、28日に常務会で決定した回答内容を同日中に組合に伝えていないこと、スト実施までに6回の団体交渉が行われていることなどを考え併せると、このストを不公正争議や正当性を欠く行為ということとはできず、この点に関する会社の主張は採用できない。

③ ワッペンの着用について

ア 初審命令理由第1の7(1)②認定のとおり、組合が着用したワッペンは直径5.5cmの円形で、「白と緑の地の中に「TAISEI UNION」「団結」などの文字が印刷されていたが、具体的要求の記載などはなく、それ自体が格別不体裁であるとか刺激的なものであったとまではいうことができない。

また、初審命令理由第1の7(1)①、②及び7(3)認定のとおり、組合は、会社に対して、平成5年度春闘の要求書を提出した後の同年3月8日、書面で同月11日から春闘解決時まで「団結ワッペン」を着用する旨を通告した。同通告書には、保安職員、保安・技術の嘱託職員及び他社の従業員と一緒に仕事をする新宿NSビル清掃センター配属の職員はワッペンを着用しない旨、またホテルのあるビルにおいてホテル部分に入る際はワッペンを着用しない旨が記されていた。また、組合は組合員に対して、営業を担当する組合員が客と接する場合、技術職員及び事務職員が社外に出る場合は、いずれ

もワッペンを着用しなくてよい旨を指示していた。そして、組合員は組合のこうした指示に基づき、事務職の組合員は本社ないし営業所で、技術職員は勤務する各ビルで、それぞれワッペンを着用した。これに、ビルオーナー等から苦情がなかったこと、本件ワッペン着用により、会社の業務運営に支障があったとの疎明がないことなどを考え併せると、組合はワッペン着用を指示するに当たり、業務への支障や職場秩序の混乱を避けるために必要な配慮をしていたことが認められる。

イ 初審命令理由第1の7(2)①、7(3)及び7(4)認定のとおり、組合は過去20数年にわたり春闘の時期にワッペン着用を続けていたが、会社は平成元年以降、ワッペン着用の都度、ワッペン着用の中止を要請するようになった。しかし、(a) 会社は、昭和63年10月、組合が保安職員を組織化する際、保安職員がワッペンを着用しないことを組合と確認したのみで、事務職員・技術職員については何の取り決めもしていないこと、(b)平成4年度春闘の際、Y1部長がワッペン着用に理解を示すような発言をしていること、(c)管理職が就業時間中のワッペン着用に注意をしたり、取り外しを命じたりしていない事実が認められる。

ウ 上記アとイの状況を考え併せると、組合による本件ワッペン着用の指示をもって、正当な組合活動の範囲を逸脱し、就業規則第16条の「業務命令に不当に反抗し、職場秩序をみだしたとき」に当たるとする会社の主張は採用できない。

④ 聖路加病院への抗議行動について

ア 初審命令理由第1の8(1)認定のとおり、組合が聖路加病院に質問状を送付したり、同病院前の路上で通行人らにビラを配布した契機は、会社と聖路加病院との間の設備管理業務委託契約がわずか1年で更新されないことになり、会社の技術職員12名（組合員は11名）が同病院から撤退しなければならなくなったことにあると認められる。

イ 初審命令理由第1の8(2)②認定のとおり、組合が平成5年2月22日付けで聖路加病院院長宛に送付した質問状の記載内容には、「下請け企業に対する仕打ちとして、あまりにも惨いもの」、「ビルメン会社の解約と言うのは、即首切りにつながる」、「下請け企業を簡単に切るといふ雇用不安を引き起こした」などの文言が見られ、誇張した表現により、会社と合意の上で契約を更新しなかった病院を不快にさせるような部分も認められるが、全体としてはビルメン産業で働く労働者の安定した職場確保への配慮を求めるものになっており、特に過激にわたるとか病院を誹謗・中傷するものとはなっていない。

ウ また、初審命令理由第1の8(2)④認定のとおり、組合が同年3月1日に聖路加病院前の路上で配布したビラ記載内容には、「この不景

気時に、非情な下請けいじめ天下の大病院『聖路加国際病院』12名ものビル管理技術員を解約」、「聖路加病院ビルがオープンして一年仕事のミスもないのに首（解約）」等の見出しや、その内容に「下請企業軽視、下請いじめ」、「数か月（約六ヶ月）もの期間、数名が残留し仕事を教えることを強要しています」などの文言が見られ、誇張した表現が質問状より強くなっているほか、「首」、「数か月もの期間、数名が残留し仕事を教えることを強要」などの一部適切を欠く表現も認められ、事実関係を全体的に知らない病院職員や通行人が読むと誤解を招きかねないことからすると、組合のビラには不適切な点があったことは否めない。しかし、ビラの内容を全体としてみると、ビルメン産業の組合が安定した職場の確保を望んでおり、病院にそうした配慮をして欲しいという趣旨を病院及び通行人らに訴えるものになっており、特に過激にわたるとか、病院経営に影響を及ぼす目的で、病院を誹謗・中傷するものとはなっていない。

エ ただ、会社としては、初審命令理由第1の8(1)②、③及び8(2)②、④、⑤認定のとおり、聖路加病院の設備管理業務からの撤退に際し、技術職員の職場を配転によって確保し、同業務の引継期間についても同病院との交渉を通じて組合の要求通りに円満に解決したにもかかわらず、組合が質問状に続いてビラ配布を行ったこと、配布したビラの内容に一部適切を欠く表現があったこと、聖路加病院から会社に苦情があったことなどから、聖路加病院との関係が悪化するのではないかと危惧の念を抱いたであろうことは無理からぬことであり、会社が組合のこうした行動に強い不快の念を持ったことは推測するに難くない。

オ しかし、質問状の送付とビラ配布に対する聖路加病院等の反応についてみると、初審命令理由第1の8(2)②、⑤認定のとおり、聖路加病院から組合に直接抗議は行われておらず、同病院と組合員の間にはトラブルが生じた事実も認められないほか、同病院の施設管理上、あるいは業務遂行上に格別の支障が生じたという疎明もない。

また、初審命令理由第1の8(2)⑤認定のとおり、同病院から会社に、「そうしたことをしてもらっては困る。」との苦情があったことは認められるが、それにより会社が同病院から受注している契約を取消されるなど業務運営に格別の支障が生じたとの疎明はなされておらず、また、他のオーナーの信用を失ったとか、契約の取消しがあったとの具体的疎明もない。

カ これらの事情からすれば、組合が聖路加病院に送付した質問状や同病院前で配布したビラの表現には、事実を誇張した部分や適切を欠く部分が認められ、特に、組合が聖路加病院前で通行人に配布したビラは、事情を知らない第三者に誤解を与えかねない内容の表現が認められるところであって、組合活動としては、反省が求められ

る。しかしながら、上記オのとおり、それが聖路加病院の業務遂行や同病院及び他のオーナーと会社との信頼関係に及ぼした影響は軽微なものと判断され、同病院に対する抗議行動は全体としてみれば、正当な組合活動の範囲を逸脱したとまでは認められず、この点に関する会社の主張は採用できない。

⑤ X 1 委員長ら組合三役 5 名の懲戒処分について

以上の事情を総合すると、会社が X 1 委員長ら組合三役 5 名を懲戒処分に付した理由として挙げる 4 点は、いずれも処分理由として相当性に欠けるものといわざるを得ない。また、会社は、上記 2 の (1)⑥判断のとおり、要求実現のためには争議行為も辞さずとする組合の体質の変化を望んでいたにもかかわらず、組合が本件春闘中に各種の争議行為、組合活動を活発に展開したことに対して、より不快の念を強くしたであろうことは容易に推認できる。したがって、会社が X 1 委員長ら組合三役 5 名を懲戒処分に付したのは、本体春闘中にストや怠業を指導していた同人らを快く思わず不利益に取り扱ったものであり、ストや怠業に参加した組合員の臨時給与や月例賃金をカットしたにとどまらず、同人らを懲戒処分に付すことにより、組合組織の一層の動揺を誘おうとしたものと判断せざるを得ず、これが労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当である。

- (3) X 1 委員長及び X 3 副執行委員長の組合員資格の喪失について初審命令理由第 1 の 1 (2) 認定のとおり、本件の被救済対象者であり、本件発生当時、執行委員長をしていた X 1 及び副執行委員長をしていた X 3 は、平成 9 年 4 月 1 日付の人事異動で部長代理に相当する管理職になり組合員資格を喪失したことが認められる。しかし、両名は、不当労働行為からの救済を求める利益を有しており、しかも組合員資格を喪失した後も救済を放棄するとの疎明もないのであるから、組合は、なお、両名に関する救済を求める利益を失っていないというべきであり、この点に関する会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び同 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 12 年 8 月 2 日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ⑩