

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合長崎地方本部長崎地区合同支部

被申立人 医療法人光仁会

上記当事者間の長崎地労委平成 16 年(不)第 4 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 9 月 21 日第 907 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同富田みどり、同前田信行、同堀江憲二出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合所属の X1 に対する降格人事に関し、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

本件は、被申立人医療法人光仁会が、申立人全国一般労働組合長崎地方本部長崎地区合同支部の組合員 2 名に対し、被申立人が開設する光仁会病院の師長から降格する旨通告したことについて、申立人組合が団体交渉の開催を申し入れたところ、被申立人病院は「法的な手続きでしており、交渉する考えはない」として、これに応じなかったことは労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であり、また、申立人組合が病院の対応を批判するビラを配布したところ、病院が組合を誹謗中傷するビラを配布したことは労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 16 年 3 月 22 日救済申立てがあった事件である。

第 2 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人病院は、申立人組合所属の 2 名の師長に対する降格人事に関し、直ちに団体交渉を開催しなければならない。
- 2 被申立人病院は、2 名の師長に対し 3 月 15 日付けで発令した辞令を撤回し、上記団交結果に基づき対応しなければならない。
- 3 被申立人病院は、この間、申立人組合に対して行った不当な誹謗中傷を反省し

申立人組合に謝罪するとともに、下記の文章を、去る 3 月 18 日に被申立人病院が「従業員の皆様へ」なる印刷物を配布した同じ枚数と対象者に、同じ方法で配布しなければならない。

記

従業員の皆様へ

当病院は、師長の人事を巡り、当事者並びに労働組合、さらには従業員の皆さんへ多大な迷惑をおかけいたしました。ここに関係者のみなさんへ深くお詫び申し上げますとともに、今後、かかる誤りを起こさないよう十分配慮し努力していく所存であることを表明します。

当病院が犯した誤りは以下の諸点です。

- 1 師長の降格人事が、あたかも社会保険事務局からの勧告に基づく対応であるかの如く説明したことは事実無根でありました。
- 2 当病院と労働組合とは、組合員の労働条件の変更が伴う人事については、事前に組合と協議する、との協定書が存在していたにもかかわらずこれを無視し、組合から再三にわたる交渉の申入れも拒否し、一方的に強行しようとしたこと。
- 3 にもかかわらず去る 3 月 18 日に配布した病院のビラでは、「春闘団交の席上で説明するように返答した」などと事実と異なることを公言したこと。
- 4 さらに、同ビラでは組合の正当な活動を誹謗中傷したこと。

これらの言動は、当事者、労働組合の人権を侵害する重大な違法行為であったことを率直に認め衷心より謝罪いたします。

年 月 日

光仁会病院 理事長・Y1

以上

第 3 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全国一般労働組合長崎地方本部長崎地区合同支部(以下「組合」という。)は、主に長崎地区の中小企業等で働く労働者によって組織される労働組合であり、申立て時の組合員数は 221 名である。

組合は、事業所ごとに分会を設けており、被申立人が開設する光仁会病院には光仁会病院分会(以下「分会」という。)が組織され、申立て時の分会員数は 60 名である。X2(以下「X2」という。)及び X1(以下「X1」という。)は、分会に所属する組合員である。

- (2) 被申立人医療法人光仁会(以下「病院」という。)は、肩書地において精神病床 561 床を有する光仁会病院を開設しており、申立て時の従業員数は 276 名で

ある。

理事長は Y1 (以下「理事長」という。) で、平成 14 年 12 月から就任している。

2 本件労使紛争の経過

(1) 本件申立てまでの経過

ア 組合及び病院は、平成 3 年 6 月 20 日付けで協定書を締結し、その第 6 項において「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組合と事前に協議し実施する。」こととした。

イ X2 は平成 6 年 1 月、X1 は平成 9 年 1 月にそれぞれ第 3 病棟及び第 5 病棟の師長に就任した。

ウ 平成 16 年 2 月 4 日、病院は総師長を通じて、X2 及び X1 を師長から降格させる旨の通告を行った。

エ 同年 2 月 18 日、組合は、理事長あての「申入書」を提出し、「1. 組合への協議申し入れをしなかった理由を明らかにされたい。2. 両名を降格する理由(法的理由も含め)を明らかにされたい。3. 仮に、降格となった場合、両名の処遇をどのように考えているのか明示されたい。」との申入れを行うとともに、団体交渉を早急に開催するよう求めた。

これ以降、組合は人事異動発表日までの間、6 回ないし 10 回程度口頭で交渉を申し入れたが、病院はこれに応じなかった。

オ 同年 3 月 4 日、組合は、春闘団交に関する要求書を提出し、病院と指定回答日について同月 19 日ということで合意した。

カ 病院は降格人事に関する団交に応じることなく、同年 3 月 15 日、X2 及び X1 の降格を含む同月 26 日から実施予定の人事を発表した。

同日、組合が、Y2 事務長(以下「事務長」という。)を介して理事長の真意を質したところ、「法的な手続きでしており、交渉する考えはない。」との回答がなされた。

キ 同年 3 月 17 日、病院から「春闘団交は、19 日は病院の都合で開催できない」旨の意向が表明され、組合もこれに同意し、団体交渉は延期されることとなった。

ク 同年 3 月 18 日、組合は、降格人事に関する団交に応じない病院の対応を批判する「光仁会病院ニュース」2004 年 3 月 18 日付け第 134 号(以下「組合ビラ」という。)を、病院内で配布した。

光仁会病院ニュース

～組合からあなたへ、あっちからこっちへ、ニュースを届けます団交拒否は
労組法違反、不当労働行為である。

=師長降格問題に関する組合の考え、=

《経過について》

1、2/4 日、X2(3 棟)、X1(5 棟)両師長に対して、4/1 日付けでの師長降格の
「通知」が突然行われた。

降格の理由は、社会保険事務局からの「准看の師長はおかしい」と言っ
た話があった為、ということのようだった。

この数日後に開かれた感染対策委員会で Y1 理事長は、「この病院にはい
まだに准看の師長がいる」、などと准看師長を侮辱する発言をしている。

2、これに対し組合は、2/18 日に理事長宛てに次の事項に関しての団交開催
を申し入れ、一方的実施をしない事を要請した。

① 両師長が組合員と知りながら、組合に交渉申し入れをしなかった理由
を明らかにして貰いたい。

② 両名を降格する理由(法的理由があればそれも)を明らかにして貰いた
い。

③ 仮に降格となった場合、その処遇をどう考えているのか明らかにして
貰いたい。

3、組合(分会)はこの間、病院側に対して組合の意向を説明すると共に交渉
の開催を幾度となく申し入れた。また、理事長との面談を打診したが、結
局理事長は「回避」を続けて、3/15 日には 2 名の降格人事を発令し、組合
との交渉を拒否してきた。

《組合員の処遇変更は交渉事項である》

1、光仁会分会は、組合員(従業員)の労働条件向上と職場の諸問題の解決を
目的に、1988 年に結成し活動を続けてきた。

この間、組合は抗議看板の設置や組合旗掲揚あるいは不当労働行為で長
崎県地方労働委員会への提訴など様々な事を実行してきたが、組合の方か
ら好んで紛争を起こした事はない。

病院側の理不尽な行為に対しては、合法的な方法で組合運動をしてきた
ものであった。

2、労働組合法7条2項は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を禁じている。

今回の組合員師長の降格問題は、明らかに組合員の処遇・条件の変更に該当する事であり、団交を拒否する事は、不当労働行為そのものと言える。又、今回の降格は当人たちの師長としての力量に問題があったわけではなく、まさに病院の都合にほかならない。病院(理事長)は知っているにもかかわらず敢えて、組合を無視してきたと受け止めている。

3、今後、組合は団交の開催と一方的な降格人事の撤回を要求しながら、抗議行動を行っていく。

ケ これに対し病院は、同18日、理事長名で「従業員の皆様へ」(以下「病院ビラ」という。)を作成し、従業員に配布した。

当時、病院は経営が極めて苦しい状況にあり、理事長らは銀行回り等で非常に多忙な状態であった。

従業員の皆様へ

去る2月18日、全国一般長崎地方本部長崎地区合同支部X3執行委員長より、従業員(X2、X1 両名)の役職変更について、申入書を受けました。この件は、春闘団交の席上で説明をするように返答していたところ、3月18日突然ビラが配布されましたので、従業員の皆様へ実情を説明します。

1) 平成13年7月社会保険事務局医療係へ、当院の看護基準5対1を4対1体制へ変更申請した際、担当者より当院は保健師助産師看護師法第一章第六条(准看護師とは都道府県知事の免許を受けて、医師、歯科医師又は看護師の指示を受けて、傷病者もしくはじょく婦に対する療養上の世話又は診療の補助を行うことを業とする者をいう)条項へ違反しているので、この点を是正して、再度申請するように指示を受けました。

平成14年7月、Y3前統括本部長が、婦長(士長)は必ず看護婦(士)へ変更就任させることを確約をし、申請を受理してもらいました。Y3部長は直ちに該当する准看護婦(士)を呼び、事情を説明し、各人より諒承を得たと、当時のY4副院長は報告を受けています。

2) しかし、業務が通常どおり展開しているのであれば、急激な役職変更を行うのは得策ではないと判断し、その後の監督官庁の警告を無視してきました。しかし、監査などで警告がたび重なり、4対1体制が取り消される事態に陥る可能性も出て来ました。

3) もし、5対1体制へ逆戻りすれば、次のような重大な事態が発生します。

- ① 4対1体制で必要であった人員のうち、5対1体制になれば余剰人員20数名の人員整理を行う必要が生じます。
- ② 4対1体制で得られていた月500万の交付金が抹消され、当院の運営上重大な危機が発生します。
- 4) 当院の従業員就業規則には、一度役職に就任した場合、終身同じ地位へ留まるような規程は存在しません。
- 5) 女性の看護職での役職変更は、日常茶飯事に行われているのに、男性の役職変更が問題となるのは、如何なる理由なのか、理解できません。
- 6) 役職変更が不服であるのなら、自らが監督官庁(社会保険事務局、県医師会、県看護協会)へ出向き、不服の事情を説明し、許可を得るべきです。
- 7) 以上のとおり、危機的な当院の再建および、正常運営のため、法律を順守する役職変更を行った措置なのです。それなのに「この病院にはいまだに准看の師長がいる」「准看護師長を侮辱する発言をしている」など、筋ちがいな理屈をセンセーショナルな語句であおっています。春闘団交の際、役職変更の件を説明すると返答しているのに、団交拒否は労組法違反、不当労働行為であるとあおっています。
- 8) 過去いかなる事情があったにせよ、光仁会病院分会が当院の抗議看板の役置や組合旗掲揚等行った後遺症の被害はまことに甚大です。市民の間で当院の風評を悪くしている大きな原因となっています。

当院の地元民の間では、「いつも赤旗が林立して恐ろしか、中がゴタゴタしてろくな治療もしてくれんやろ、あぶなかばい」と敬遠されています。(直接地元民から聞いた話)。その為受診者が減り、当院の収益に影響しています。

また看護職員を除く医療従事者(医師、薬剤師その他)の間では、当院は労働争議が多発して、荒れている職場である、診療に専念できない、楽しく勤務できないなどの評価が定着しています。(直接、長崎大学医学部関係者や多数の地元医師より聞いた話)。したがって、地元の医師は当院へ誰も応募してくれません。止むを得ず、全国へ破格ともいわれる高額な報酬を提示して募集しても、応募医師が居ません。今年2月、東京より精神科医が「破格な条件なので調べたところ、光仁会病院は労働争議が多発して荒れている病院だと聞いたが、現況はどうなのか」と問合せを受けた時、今だに後遺症の大きさに愕然としました。このように、看護職員を除く医療従事者の異例とも思われる高額な報酬のため、人件費が高騰し、経営が

大きく圧迫されています。

現在、病院の再建および正常化運営に懸命に取り組んでいる重要な時期に、院内を混乱させ、運営を阻害し、ひいては病院を崩壊させるような組織の在り方に疑問を提します。

平成 16 年 3 月 18 日

医療法人光仁会 光仁会病院

理事長 Y1

コ 同年 3 月 22 日、組合は当委員会へ本件救済申立てを行った。

(2) 本件申立て後の経過

ア 本件申立てについての当委員会からの通知を受けた病院は、直ちに顧問弁護士に相談し、同年 3 月 24 日、降格人事に関する団体交渉の開催を組合へ申し入れた。

なお、病院は、3 月 15 日に発表した同月 26 日からの人事異動を一旦凍結した。

イ 同年 4 月 1 日、第 1 回団体交渉が開催され、病院から、同年 2 月 18 日の組合の申入れに対する回答、すなわち、「誰が組合員であるか知らないし、二人が組合員であることは知らなかった」、「組合員がいるというのは風の噂で知っている程度、係長以上は管理職と考えている」、「協定書があることも知らなかった」、団体交渉が開催されなかったのは「組合とは春闘交渉の時に説明することにしていたが、担当者が連絡ミスをしてしまった」ためなどとの説明がなされた。

この後、組合から降格人事撤回の要求があり、病院が、第 2 回団体交渉の開催と、それまでに組合の要求について検討することを約したことで第 1 回交渉を終了した。

ウ 同年 4 月 8 日、病院は理事会を開催し、本件問題について審議を行い、保健師助産師看護師法の規定に従い「法体制に沿った病院体制作り」を進め、措置入院を受けられるための指定病院となるためにも、人事を遂行せざるを得ないとの結論に至った。

エ 同年 4 月 9 日、第 2 回団体交渉開催。病院から、理事会での検討の結果、保健師助産師看護師法に違反するので、降格人事は撤回することはできない旨の回答がなされた。その際、理事長は「法を遵守した病院にしたい」、「指定病院にしたい」、「だから発表した人事を実行したい」旨、組合へ訴えた。第 1 回団体交渉での、降格人事の撤回について検討するとの理事長の発言に期待を寄せていた組合は、「保助看法は根拠にならない。不当労働行為だ」と

反駁し、交渉は荒れた状態となった。やり取りの中で、理事長は「組合は法令違反をしろというのか」、「組合は金がないのに賃金を上げろというのか」、「自分は何時やめてもいいんだ、組合が賃金を払うのか、今まで胸襟を開いてきたがこれからはそれはできない」などと発言した。結局、第2回交渉は、組合が「地労委に差し戻す」と発言し決裂して終わった。

オ 同年4月26日、病院は、X2及びX1の両名を師長から主任へと降格する人事を実施した。

なお、師長の役職手当及び特別手当の合計は6万円、主任の役職手当及び特別手当の合計は2万8千円である。

カ 同年6月9日、病院は「労働協約解約予告書」を組合へ送付し、事前協議に関する労使協定等を、同年9月15日をもって解約する旨予告した。

キ X2は、平成17年4月30日付けで病院を解雇された。

第4 当事者の主張及び当委員会の判断

1 降格人事と団体交渉について

本件降格人事を巡る労使紛争には、組合の団交申入れに対し、病院がこれに応じなかったとして救済申立てがなされ、その後、病院からの申入れにより団交が開催されたという経過がある(前記2の(1)のエ、カ及びコ並びに(2)のア、イ及びエ)。

そこで、この経過に即し、本件申立て前及び申立て後における病院の対応が、労働組合法第7条第2号違反の団交拒否の不当労働行為であるか否かについて判断する。

なお、本件においては、病院が、平成16年2月4日、X2及びX1に対し師長から主任へと降格させる人事異動の通告を行ったこと、これを受け組合が、同月18日に病院に対し団体交渉の申入れを行ったこと、また、団体交渉が開催されないまま、同年3月15日に病院が当該人事異動の発表を行い、同日、組合からの申入れに対し、病院が「法的な手続きでしており、交渉する考えはない。」として、団体交渉が行われなかったことについては争いがない(前記2の(1)のウ、エ及びカ)。

(1) 降格人事と団体交渉事項

ア 組合と病院との間では、平成3年6月20日付けの「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組合と事前に協議し実施する。」という、組合員の人事異動についての事前協議に関する労使協定が、本件申立て時点においても存在している(前記2の(1)のア)。

イ ここで、本件人事異動が、労使協定に定める労働条件の変動を含むものと

して団体交渉事項に当たるか否かについて検討する。

X2 及び X1 の両名は、病棟の看護部門の責任者である師長として、役職手当等月額 6 万円の支給を受けていた。降格により主任となった場合、役職手当等は月額 2 万 8 千円となり、師長のときと比較して月額 3 万 2 千円の減額となる(前記 2 の(2)のオ)。

手当の額は、経済的労働条件にほかならず、その額の変更は労使協定に定める労働条件の変動であり、これを内包する本件人事異動が団体交渉事項であることは明らかである。

(2) 団体交渉に応じなかった経緯

ア 病院は、組合が申し入れた降格人事に関する団体交渉が平成 16 年 4 月 1 日まで開催されなかったことは認め、その理由について、組合からの団交申入書を受領した Y2 事務長が理事長に報告したところ、理事長は「春闘と一緒にやる。」旨を組合へ伝えるように指示したが、Y2 事務長が理事長の発言を誤解してその旨を組合へ伝えなかったと主張している。

イ 理事長と事務長との間で、たとえ病院が主張するような事実があったとしても、それは内部事情によるものであり、団体交渉担当者である事務長が「法的な手続きでしており、交渉する考えはない。」と組合へ回答しているのであるから、また、同年 2 月 18 日の団交申入れからおよそ一月の間に、組合から少なくとも 6 回に及ぶ交渉申入れがなされ、病院がこれに応じていないことを考え合わせると、団体交渉が事実として拒否されたことは明らかというほかはない(前記 2 の(1)のエ及びカ)。

ウ 事前協議にかかる「協定書」についても、病院は、協定書を締結した際の理事は全て退任し、団体交渉担当者も入れ替わっているため、理事長をはじめ現経営陣は協定書の存在を知らなかった、と主張する。

しかし、これも病院内部の事情によるものであり、このことをもって団体交渉としての事前協議を怠ったことが正当化されるものではない。

エ 以上のことから、本件救済申立てがなされるまで、病院が組合からの団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する団交拒否の不当労働行為であると判断する。

(3) 救済申立て後の団体交渉

ア 組合と病院との間では、本件救済申立て後、病院からの団交開催の申入れに組合が応じることにより、平成 16 年 4 月 1 日と同月 9 日の 2 回、X2 及び X1 両名の降格人事問題を交渉議題とする団交が開催された(前記 2 の(2)のア、イ及びエ)。

4月1日の第1回団体交渉は、病院が、組合から申入れのあった団体交渉を開催しなかった理由を述べるとともに、本件人事の必要性について説明を行うことなどに終始し、組合からの人事撤回要求について次回までに病院が検討するということを約したので、実質的な交渉は2回目に持ち越された(前記2の(2)のイ)。

上記のような第1回の団体交渉の結果を受けて、病院は、第2回団交の前日の4月8日、理事会において降格人事を予定どおり実施することを確認したうえで、翌日の団交に臨んでいる(前記2の(2)のウ)。

4月9日の第2回団体交渉では、病院から、理事会の決定であるとして、保健師助産師看護師法に違反するので降格人事は撤回することはできない旨の回答がなされ、それ以上の実質的な交渉がないままに団体交渉が打ち切られた。なお、この団体交渉のやり取りの中で、理事長から、「組合は法令違反をしるのか」、「組合は金がないのに賃金を上げろなのか」、「自分は何時やめてもいいんだ、組合が賃金を払うのか、今まで胸襟を開いてきたがこれからはそれはできない」などどのような発言がなされている(前記2の(2)のエ)。

イ そこで、当委員会としては、この2回の団交が本件救済申立てにより請求した誠実な団交として、組合の被救済利益を消滅させるに足るものであるか否かについて判断する。

まず、4月1日の1回目の団交において病院は、前記のとおり団交に応じなかったということについて、「誰が組合員か知らないし、二人が組合員であることは知らなかった」、「組合員がいるというのは風の噂で知っている程度、係長以上は管理職と考えている」、「協定書があることも知らなかった」、「組合とは春闘交渉の時に説明することにしてしたが、担当者が連絡ミスをしてしまった」というように自らの過去における行動に対する言い訳を述べるにとどまった(前記2の(2)のイ)。

そして、4月1日及び9日の団交の経過を見るに、病院の主張は、X2及びX1両名を師長のままと定めることは保健師助産師看護師法に違反することになるので降格は避けられないということに終始するのみで、組合と交渉をしようというような姿勢が見受けられない。確かに、看護師の業務及び免許等を定める保健師助産師看護師法の制度趣旨からは、いわゆる正看護師が師長を務めるほうが望ましい病院の体制なのかもしれない。しかし、甲第7号証にもあるとおり、准看護師が師長となることが同法に違反するとするには疑義があり、この点についても当事者双方にとって交渉の余地があるものと

いうべきである。そして、仮に法の要請が上記のとおり正看護師が師長を務めるほうが望ましいということであるとしても、准看護師である兩名を師長の地位に登用したのは、ほかならぬ使用者たる病院である。兩名は、今回の降格人事に至るまでの間、X2 が約 10 年、X1 が約 7 年という間、その職を務めていた(前記 2 の(1)のイ及び(2)のオ)。このように、病院は、自らの判断で兩名を師長に登用し、しかも長期間その職にとどめておきながら、降格によって兩名が被る経済的不利益などについては、何らの考慮も払わず、組合との交渉の中で理事会の決定であるから降格人事は撤回できないという結論のみを押しつけるような態度に終始したのである(前記 2 の(2)のエ)。このような病院の交渉態度は、兩名の労働条件や処遇について誠意をもって協議したとは認められない。

さらに、審問において理事長は、兩名については、第二師長というような処遇も腹案としては持っていたが、組合の団交申入れによって公にされたため水面下での対応が出来なくなった旨証言した。これは、組合が求めていたことを、組合が自らの行動によって破綻させたと言わんばかりの、責任転嫁とも受け取れる言であり、このことから察するに、理事長には、元々、団交により本件を解決する意思はなかったものと言わざるを得ない。そして、このことは、第 2 回の団交における前記のとおり理事長の発言、態度からも窺われるところである。

ウ 以上のことから、かかる 2 回の団交は、組合が救済申立てによって求めた誠実な団交とは評価できないので、これら団交の開催をもって組合の被救済利益が消滅したとは言えない。したがって、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する団交拒否の不当労働行為が成立するものと判断し、労使関係の正常化に向けての契機として、主文のとおり命じるものである。

なお、兩名のうち X2 が既に病院を去っているのは認定のとおりであるから(前記 2 の(2)のキ)、同人については主文における団体交渉の交渉議題から除外したところである。

2 病院ビラと支配介入について

ア 組合は、本件病院ビラについて(前記 2 の(1)のケ)、「このビラは事実無根の内容を平然と並べているだけでなく、正当な組合の活動に対する悪意に満ちた誹謗中傷である。」と主張する。

一方、病院は、「組合がビラを配布したところ、従業員からも何で師長交代が順調にいっているのに今更問題になるのかとの声が上がったので、Y1 理事長が経営者としての説明責任を果たすために、従業員へ本件文書を配布した」、

「Y1 理事長による、本件文書の配布は、組合側の一方的なビラ配布に対し、従業員に対して病院側の考えを説明するという正当な目的をもってなされたもの」と主張する。

イ 一般的に、経営者が労使紛争に関して、自らの経営方針や組合に対する見解について、従業員に説明し理解を求めることは認められるものである。

ウ 本件労使紛争は、逼迫した経営状態の建て直しのため理事長自ら金融機関等との折衝に奔走していた最中に発生している(前記2の(1)のケ)。

理事長が、医師として、また多数の従業員を抱える病院の経営責任者として、病院の建て直しのため日々忙殺されている頃に、降格人事に関する団交に応じないことを批判する組合ビラが配布された(前記2の(1)のク)。このため理事長は、降格人事を行うに至った理由や経営状況等についての従業員への説明を、本件病院ビラ配布という手段によって行ったものとする。

エ ところで組合は、上記アのように主張するだけで、審査の過程では、病院ビラのどの部分が組合活動を誹謗、中傷するものであるのか、またビラ配布により組合の運営にどのような影響があったのかなどについて、積極的に主張、疎明を行うことはなかった。

オ なかんずく、分会の責任者である X4 分会長は、審問において、本件病院ビラ配布による組合活動への影響については、ない旨の証言を行っている。

カ 以上のことから、本件病院ビラの記載内容には、降格人事などについて従業員の理解を求めるという病院ビラの目的とは相容れない組合に関する記述が散見されるが、これらは組合の存在や活動そのものを否定しているものではなく、病院及び理事長が置かれていた当時の状況を勘案すると、病院ビラ自体は全体として行きすぎたものであるとまでは言い難い。

したがって、本件病院ビラの配布は労働組合法第7条第3号にいう支配介入の不当労働行為には当たらないものと判断する。

第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成17年9月21日

長崎県労働委員会

会長 國 弘 達 夫 ㊟