

# 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 9 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 6 月 5 日第 919 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、同前田信行、同堀江憲二、同服部悦子出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

## 第 1 事案の概要

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。)が、被申立人医療法人光仁会(以下「病院」という。)との間で行っていた平成 16 年度夏季一時金交渉中に、病院の敷地内に組合旗を掲揚したため、病院は当該組合旗の撤去を求めたが、組合はこれに従わなかった。

このため病院は、組合旗の掲揚などを理由に、組合の分会である光仁会病院分会(以下「分会」という。)の分会長 X1 を、就業規則に基づき処分する旨通告した。組合が団体交渉を申し入れたところ、病院は、団体交渉開催については、懲戒処分を行った後、組合からの申入れがあれば応じるとしてこれを拒否した。

その後、病院は同分会長に対し、停職 3 か月の懲戒処分を実施した。

組合は、平成 16 年 10 月 18 日、病院のかかる行為は、労働組合法第 7 条第 1 号ないし第 3 号に該当する不当労働行為であるとして救済申立てを行った。

## 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の X1 分会長に対する 3 ヶ月の停職処分を撤回し、次の不利益取り扱いを是正しなければならない。

- ① 停職期間の賃金、減額支給した 2004 年冬季一時金と 2005 年夏季一時金及び 4 月からの昇給の差額に、年 6 分の割合による利息を加算して支払うこと。

- ② 上記停職処分を行ったことを理由として、X1 分会長に対し、将来にわたって、一切の不利益な取り扱いをしないこと。
- 2 被申立人病院は、申立人組合の団体交渉申し入れについて、直ちに誠実に交渉に応じなければならない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 組合は、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(いわゆる「合同労組」)であり、申立て時の組合員数は221名である。

光仁会病院には組合の分会が組織されており、申立て時の分会員数は61名である。分会長はX1であり、光仁会病院に看護助手として勤務している。

- (2) 病院は、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271名である。

#### 2 本件労使紛争の経過

- (1) 本件申立てまでの経過

ア 平成16年6月4日、組合は、2004年度夏季一時金について本俸の3か月分を支給すること等の要求書を提出し、団体交渉の開催を求めた。

イ 同年7月5日、一時金に関する第1回団体交渉開催。病院側の交渉委員Y1総務部長(以下「総務部長」という。)は、①土地建物が前理事長の破産管財人の管理下にあること、②担保がなく借入れが困難なこと、③平成16年4月に診療報酬の改正があり収入減があったこと、④薬局の仕入れに問題があり経営が圧迫されていること、⑤一般管理費が対前年比でかなり上がったことなど、病院が置かれている状況や経営状況について説明を行った。また総務部長は、「理事長は病院の売却先を探しに大阪、福岡、沖縄にいったきた」、「売却されれば、精神科に特化され、現在のベット数より200減らし、人員整理がある。皆もいったん全員解雇になると思う」などと話した。

当時、病院は経営が極めて苦しい状況にあり、また理事長らは、病院の存続を図るため、前理事長の破産管財人から土地・建物を買取るべく、資金調達に奔走していた。

ウ 同年7月12日、第2回団体交渉開催。総務部長は、夏季一時金については1.2か月と回答した。組合は昨年並みの1.45か月を要求したが、総務部長は、「1.2か月以上は不可能、これ以上の回答の指示は受けていない」、「自分は、理事長の指示通りの事を言っている」旨答えた。組合は、今年の支給額との差額について、分割でもいいので支給して欲しいと要請した。

エ 同年7月20日、第3回団体交渉開催。組合が一時金に関する銀行の融資状

況について質問したところ、総務部長は、理事長が一人でしており、自分は銀行との話には出ていない旨回答した。

また、総務部長は、破産管財人から建物にかかる消費税分について追加の請求があり、資金繰りが大変である旨組合へ説明した。

組合は総務部長に対し、銀行と交渉して昨年並みの支給をするよう求めた。  
オ 同年7月22日、第4回団体交渉開催。病院は、昨年並みの支給要求について、銀行と交渉の結果、応じられない旨回答した。組合のX2書記長(以下「書記長」という。)は、旗を掲げる旨発言した。

なお、組合は同年7月20日開催の執行委員会で、やむを得ない場合には、組合旗掲揚などの抗議行動をとることを決定していた。

カ 同年7月24日、組合は、一時金回答の上乗せを求め、病院の許可を得ることなく、組合旗(旗竿の長さ3~4メートル、旗の大きさ縦85~145センチメートル、横135~200センチメートル、赤字に白抜きで「団結」、「合同労組」など記載)を病院の正門の左右両側に2本ずつ、計4本掲揚した。

キ 同年7月27日、病院は組合に対して、組合旗掲揚にかかる警告をファクシミリで送信し、組合旗の撤去を、また、撤去できない場合には理由を文書で回答するよう求めた。

ク 同日、組合は病院の警告に対してファクシミリで回答文書を送信し、今回の病院施設への組合旗掲揚は、正当な組合活動の範囲内のもので、病院本来の業務を阻害するものではなく、当方は節度をもって夏季一時金回答への抗議を表しているとの見解を示した。

ケ 同日、病院は、理事長名でビラ(従業員の皆様へ「夏季賞与(ボーナス)について」)を作成し、従業員に配布した。

ビラには、病院が前理事長の破産管財人から土地・建物を借りて運営されていること、担保物件がなく一時金資金は理事長の兄弟姉妹の土地・建物を担保に工面していること、このような特殊な状況のもと苦しい経営のなかで努力し工面した額が1.20ヵ月分であることなどが記されていたほか、「組合側は主張が通らないとみると、…赤旗さまのご登場です。」など、組合旗に関する記述もあった。

コ 同年7月28日、病院は、組合旗に対抗して、6本の日の丸を組合旗付近に掲揚した。

サ 同年7月29日、病院は、公道に面した病棟に、横断幕(縦70センチメートル、長さ10メートル)一本を取り付けた。横断幕には、「夏季賞与1.20ヵ月は不満1.45ヵ月を支給せよ」と記載されていた。

病院はこの横断幕を 3 ないし 4 日のうちに撤去し、同場所付近に、新たに横断幕を 3 本と立て看板を設置した。新たに掲げられた横断幕には「夏季賞与組合側は 1.45 ヶ月分を要求。病院側は 1.20 ヶ月分が限界です。光仁会病院」と記載されていた。

なお、日の丸と立て看板は、本件救済申立てがなされた平成 16 年 10 月 18 日までには撤去された。

シ 同年 8 月 5 日、病院は、組合との合意のないまま、全従業員に対して 1.20 か月分の夏季一時金を支給した。

これを受けて組合は、病院に対して、夏季一時金の一方的支給に抗議する文書をファクシミリで送信した。

なお、この日、総務部長は、取引銀行の本店担当者から、病院の前に赤旗が立っているのを見たが、組合に経営を左右されるようであれば、支援を考えなければならぬ旨言い渡された。

ス 同年 8 月 6 日、組合は、組合旗 1 本を新たに掲揚し、組合旗は合計 5 本となった。

同日、卒業生の就職先としての説明を受けるため病院を訪れた熊本の医療技術者養成学校の関係者は、赤旗を見て、院内見学をしないで帰っていった。

セ 同年 8 月 7 日、病院は、組合の 8 月 5 日付けの抗議文に対し、文書で回答を行った。この文書で病院は、夏季一時金を支給したことについて、多くの従業員が支払いができずに困り早急な支給を希望していたことを示すとともに、組合旗の掲揚を止めるよう組合へ強く警告した。

病院では、例年 7 月下旬には、夏季一時金が支給されていた。

ソ 同年 8 月 19 日、病院が解約予告していた労働協約解約についての第 1 回団体交渉が開催され、組合旗掲揚及び夏季一時金問題についても協議が行われた。

席上、病院は組合へ、組合旗の撤去を要求した。その後行われた 2 回の団体交渉でも、病院は組合旗の撤去を求めた。

交渉には、病院の顧問弁護士と、病院から依頼を受けた相談役 3 名も参加し、労使間の正常化に向けた交渉を続けることが確認された。

なお、病院は、従来の協定事項を整理するためとして、同年 6 月 9 日付けで「労働協約解約予告書」を組合へ送付していた。

タ 同年 9 月 8 日、第 2 回団体交渉開催。組合は、組合旗を一たん降ろしてもいいので、冬の一時金において考慮してもらいたい旨の要望を行った。

チ 同年 9 月 18 日、病院は横断幕を撤去した。

ツ 同年9月24日、第3回団体交渉開催。病院の顧問弁護士は「理事長の説得はこれ以上無理である。話し合いで解決する考えは持っていない」「組合旗の問題も含め、今後は法的手続きの中で解決したい」との意向を示した。

交渉において、相談役の一人が「自分がもう一度理事長と話をしてみる」と発言した。

これまでの7回の団体交渉に理事長は出席していない。

テ 同年9月28日、病院は組合に対し、組合旗撤去の最終要求と題する文書をファクシミリで送信し、「組合旗掲揚は、病院の施設管理権を侵害するものとして違法なものであり、9月29日午後2時までに組合旗を撤去しない場合は、法的手段を行使する」旨通告した。

ト 同年9月30日、病院の顧問弁護士は、X4執行委員長に電話し、「理事長の翻意の可能性はない。今後は、法的手続きに則って解決を図る」旨伝えた。

また、この日、病院のY2事務局長は、長崎市保健所からの要請にもとづき出頭し、旗が立ち労使紛争が続いていることについて説明を求められた。

ナ 同日、病院は、前理事長の破産管財人から土地・建物を購入した。

ニ 同年10月7日、病院は分会長に対し、組合旗を許可無く掲揚したこと、撤去要求にも応じなかったことなどに関し、就業規則第95条(3)、(7)、(10)、(12)、(14)号により処分するに先立ち、弁明の機会を与える旨の求弁明書を手交した。

なお、病院の就業規則第95条の規定は、つぎのとおりである(該当部分抜粋)。

#### 就業規則第95条

職員が次の各号の一に該当するときは譴責・減給・出勤停止・降格または停職処分をする。ただし、2種類を併せ行うことができる。

(3) 職場の秩序・規律または風紀を乱す行為があったとき

(7) 病院の許可なく病院の施設を業務以外の目的に使用したとき

(10) 業務上の指示または命令に対し、正当な理由なく従わなかったとき

(12) 病院の名誉または信用を傷つける行為があったとき

(14) 病院または所属長の許可を受けなければならない事項について、これを受けないで行ったとき

ヌ 同年10月8日、病院は、長崎地方裁判所に組合旗の撤去を求めて仮処分の申立てを行った。

ネ 同年10月12日、組合は、病院の求弁明書に対し、文書により、「弁明の必要性を認めない。今回の組合旗掲揚は、合同労組として夏季一時金交渉を巡

る労使攻防の中で決断し、掲揚したものであり、まさに労使間の問題であって、X1 個人の問題ではない」旨回答し、団体交渉の開催を求めた。

ノ 同年 10 月 16 日、病院は、組合の求弁明書に対する回答に対し、文書により、「懲戒処分は個別的労働関係の問題であり、貴組合と当法人との間の団体的労働関係とは全く別の問題である。X1 に対する懲戒処分を検討・実行する」旨回答するとともに、団体交渉開催については、懲戒処分を行った後、組合からの申入れがあれば応じる旨回答した。

ハ 同年 10 月 18 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 同年 10 月 22 日、病院は、X1 に対し、懲戒処分通知書を内容証明郵便により送付した。処分内容は、就業規則第 94 条、第 95 条に基づく 3 か月の停職処分(その間の賃金を支給しない)で、出勤停止期間中は病院敷地内への立ち入りを禁止するというものであった。

就業規則第 94 条の規定は、つぎのとおりである(抜粋)。

### 就業規則第 94 条

懲戒の種類は次の通りとする。

(5) 停職 始末書を取り、6 ヶ月以内の期間を定めて停職を命じ、その期間中の賃金の一部または全部を支給しない。

イ 同年 10 月 24 日、X1 分会長は、書記長とともに、組合員への説明のための病院敷地内への立ち入りを求めたが、病院はこれを認めなかった。

ウ 同年 10 月 25 日、病院に勤務する医師 6 名が理事長に対し、組合旗の撤去を求める請願書を連名で提出した。

エ 同年 10 月 26 日、組合は病院に対し、懲戒処分通知書における「出勤停止期間中の病院敷地内への立ち入り禁止」は、分会責任者としての組合活動に関しても、一切の立ち入りを禁止し、認めないということなのか、病院の見解を求める文書をファクシミリで送信した。

オ 同年 10 月 27 日、病院は、組合からの文書に対し、病院の土地・建物については、病院が所有権及び施設管理権を有しており、X1 については、いかなる資格・立場にいても、病院敷地内への一切の立ち入りを認めない旨の回答を、ファクシミリにより送信した。

なお、この回答において、組合が申し入れていた懲戒処分にかかる団体交渉の日時について、11 月 2 日とする提案がなされた。

カ 同年 10 月 28 日、組合は、11 月 2 日の団交開催で了承する旨回答したが、後日、病院との協議で、11 月 11 日に変更された。

キ 同年11月9日、組合は組合旗を撤去した。組合旗が撤去されたことを受けて、その後病院は、仮処分の申立てを取り下げた。

ク 同年11月11日、懲戒処分問題にかかる団体交渉開催。交渉には理事長も出席し、病院の経営状況や組合旗掲揚によるダメージ、分会長の処分理由などについて説明を行った。

組合は、組合旗を撤去したので、懲戒処分を撤回するよう求めたが、病院は撤回しない旨答えた。

ケ 平成17年1月22日、X1分会長就労開始。

#### 第4 当事者の主張及び当委員会の判断

##### 1 懲戒処分と不利益取扱いについて

(1) 組合は、病院が、組合が組合旗を掲揚したことを理由にX1分会長に対して懲戒処分を行ったことが労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであると主張する。この不利益取扱いの不当労働行為は、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、組合員に不利益な取扱いがなされた場合に成立するので、当委員会は、まず、組合が一時金交渉中に病院敷地内に組合旗を掲揚したことが、正当な組合活動として認められるか否かについて、判断する。

(2) 本件組合旗は、病院の許可を得ることなく掲揚されたことが認められる(前記第3の2の(1)のイ)。そこで、病院の施設管理権との関係が問題となる。

原則として、労働組合による企業施設の利用は、使用者の許諾を得るか、あるいは使用者との団体交渉等による合意に基づいて行われるべきものであり、これらの合意や許諾がない場合は、組合活動としてやむをえない必要性があり、かつ使用者の業務遂行に実質的支障を及ぼさないと認められるときに限り、正当な活動と認められるべきものとする。

そこで、まず、本件組合旗掲揚が、組合活動としてやむをえない必要性があったかについて、以下に検討する。

(3) 本件組合旗は、一時金の交渉中に掲揚されたものである。

一時金交渉において、病院は、組合に対し、①土地建物が前理事長の破産管財人の管理下にあること、②担保がなく借入れが困難なこと、③平成16年4月に診療報酬の改正があり収入減があったこと、④薬局の仕入れに問題があり経営が圧迫されていること、⑤一般管理費が対前年比でかなり上がったことなど、病院の経営状況や資金繰りの状況について説明し、夏季一時金は1.2か月分が限度であることを伝えている(前記第3の2の(1)のイないしオ)。

これに対し組合が、昨年並みの1.45か月分を主張して平行線をたどる中、組合は、回答の上乗せを要求するために、病院の正門左右に組合旗を掲揚した(前

記第3の2の(1)のウないしカ)。

組合が組合旗を掲揚したのは、単に組合員の意識高揚を図るというにとどまらず、病院に打撃を与えることで自らの要求を実現させるための手段としたことが窺える。

審問において分会長は、「組合としては、赤旗を立てるのは、病院にとってかなりダメージになるからやろうという認識があったんじゃないですか」と問われ、「それもあります。」と答え、また、9月8日の団体交渉に関して、分会長は「組合旗を一旦おろしてもいいから、冬の一時金に考慮してくれということ、こっちは頼みました。」と証言しているのである。

- (4) いうまでもなく団体交渉は、双方が協議を尽くして合意点を探るものであり、その結果合意が達成できなかったとしても、組合がとり得る手段は、交渉を打ち切り争議行為によって使用者の譲歩を引き出すことに限られるものとする。本件において組合は、病院が、経営状況が厳しい中、病院の存続を図るため前理事長の破産管財人から土地・建物を買収しようとしていたことを知りながら、団体交渉のさなかに、自らの要求を貫徹する手段として、組合旗を掲揚したのであり、仮に交渉が平行線を辿り行き詰まりつつあったとしても、本件組合旗の掲揚に、組合活動としてやむを得ない必要性を認めることはできない。

したがって、使用者の業務遂行上の支障について判断するまでもなく、これをもって正当な組合活動と認めることはできない。

- (5) 労働組合法第7条第1号の不当労働行為は、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、不利益な取扱いがなされた場合に成立すること前述のとおりであり、上記のとおり、本件組合旗の掲揚は正当な組合活動とは認められないのであるから、病院のX1に対する懲戒処分は、不利益取扱いの問題とはなり得ず、したがって不当労働行為と認めることはできない。

## 2 懲戒処分と団体交渉について

- (1) 組合は、本件懲戒処分を行うに当たって、病院が、事前に団体交渉に応じなかったこと、及び懲戒処分後の団体交渉が誠実に行われなかったとして、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為であると主張するので、当委員会は次のとおり判断する。
- (2) まず、懲戒処分前に病院が団体交渉に応じなかったことについてであるが、一般に、組合員の懲戒に関しては、懲戒の理由、要件などの基準や、処分に当たって組合との協議あるいは組合の同意を要するか否かなどの手続については、労働条件等に関する事項として、組合が団体交渉を申し入れれば、使用者はこれに応ずべきものとする。

一方、特定の組合員に対する個別、具体的な懲戒処分については、事前協議を行うとの労使協定などがある場合をのぞき、使用者は事前に団体交渉を行わなければならないものではないと考える。本件においては、組合と病院の間に、懲戒処分にかかる事前協議を定める労使協定の存在は認められないから、病院が処分前に団体交渉に応じなければならないものではない。

- (3) 次に、処分後に開催された団体交渉についてであるが、組合は、理事長は、労使間の交渉による自主的な解決を図ろうとしなかった旨主張する。

懲戒処分を議題とする処分後の団体交渉においては、違反事実や処分の必要性などについて説明等を行うことが使用者に求められるところ、本件団体交渉において、病院は、経営状況や組合旗掲揚によるダメージ、分会長の処分理由などについて説明を行っていることが認められる(前記第3の2の(2)のク)。また、病院は、組合からの処分撤回の要求に応じていないが(前記第3の2の(2)のク)、交渉において、処分の撤回や軽減についての合意が必須となるものではない。したがって、処分後の団体交渉が不誠実であるとまでは言えない。

- (4) 以上であるから、団体交渉についての病院の対応は、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為には該当しないものと判断する。

### 3 使用者の言動と支配介入について

- (1) 組合は、組合による組合旗掲揚期間中に病院が行った行為が、組合弾圧、組合への介入に当たると主張するので、当委員会として、次のとおり判断する。
- (2) 病院が、組合による組合旗掲揚後、組合へ組合旗の撤去を要求したこと、また病院ビラの配布、日の丸の掲揚、横断幕の掲示及び立看板の設置を行ったこと、さらに分会長を懲戒処分したことは、認定のとおりである(前記第3の2の(1)のキ、ケ、コ、及びサ並びに(2)のア)。
- (3) 病院は、病院ビラの配布、横断幕の掲示などは、本件労使紛争の経緯や、病院としての主張を、従業員などに対し、経営者として説明し、周知させるために行ったものである旨主張する。

横断幕の掲示、日の丸の掲揚、立看板の設置等の行為は、紛争の原因がどうであれ、良好な医療・療養環境にふさわしくないことを病院自らが行うことにほかならない。病院は、一方では組合に組合旗の撤去を求めておきながら、自らは同様の結果をもたらしかねないことをするものであり、これらの行為に疑問がないわけではない。しかしながら、厳しい環境にあった病院の経営状況を知らながら、組合は、組合旗の掲揚という挙にでたわけであるから、そこに至る経緯や事情などについて、病院として周知を図ろうとしたことは、その想いの点について言えば、必ずしも非難されるものでもないであろう。

(4) また、前記第4の1で判断したとおり、本件組合旗の掲揚は正当な組合活動とは認められず、X1に対する懲戒処分については相当の理由があるのであるから、病院がなした組合旗の撤去要求及び分会長の懲戒処分について、支配介入の不当労働行為を認めることはできない。

(5) さらに、組合は、審査の過程では、「組合旗の掲揚は労働組合の正当な組合活動であって、その間になした被申立人の対応が、組合活動に対する不当な弾圧・介入・団交拒否であり不当労働行為そのものである」と主張しただけで、そのほか労働組合法第7条第3号に規定する支配介入の不当労働行為であるとのより具体的な主張及び疎明を行わなかった。

よってこれらを総合的に勘案したとき、本件における病院の行為は労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為であるとは認め難い。

#### 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18年6月5日

長崎県労働委員会

会長 國 弘 達 夫 ㊞