

命 令 書

再 審 査 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

再審査被申立人 医療法人光仁会

主 文

初審命令主文を次のとおり改める。

- 1 再審査被申立人医療法人光仁会は、X2 に対する平成16年10月2日付け懲戒処分がなかったものとして取り扱い、同懲戒処分がなかったならば支払ったであろう賃金総額と既に支払った賃金総額との差額を同人に対し支払わなければならない。
- 2 再審査被申立人医療法人光仁会は、再審査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に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国一般労働組合長崎地方本部長崎地区合同支部

執行委員長 X1 殿

医療法人光仁会

理事長 Y1

当法人が、貴組合の組合員 X2 氏に対する懲戒処分に関して平成16年10月12日付けで貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、中央労働委員会によって、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認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないように致します。

3 その余の本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、再審査被申立人医療法人光仁会（以下「法人」という。）が、①平成16年10月7日、その設置運営する医療法人光仁会光仁会病院（以下「光仁会病院」という。）に勤務する従業員（看護助手）であり、再審査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。）の下部組織である光仁会病院分会（以下「分会」という。）の分会長 X2（以下「X2 分会長」という。）に対し、同人が16年度夏季一時金交渉中に、法人の許可なく光仁会病院施設に組合旗を設置し、法人からの撤去要求に応じることなく組合旗の設置を続け、法人に損害を与えたこと（以下「本件組合旗設置等」という。）を理由に、就業規則に基づき懲戒処分を付す前提としての弁明を求めたこと、②上記①の懲戒処分に関して同月12日付けで組合から申入れのあった団体交渉（以下「本件事前団交」という。）に応じなかったこと、③上記①の組合旗設置に対し、撤去するよう組合に要求し、

理事長名のビラを配布し、日の丸、横断幕及び立看板を設置したこと（以下「本件組合旗撤去要求等」という。）がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、組合が同月18日、長崎県労働委員会（以下「長崎県労委」という。）に救済を申し立てた事件である。

本件救済申立て後の同月22日、法人がX2分会長に対し停職3か月（賃金不支給）の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）をしたので、組合は、上記①の申立ての内容を「本件懲戒処分に付したこと」に改めた。また、同年11月11日、法人と組合との間で、本件懲戒処分に関する団体交渉（以下「本件事後団交」という。）が行われたが、組合は、本件事後団交における法人の対応が不誠実であるとして、追加申立てをした。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

(1) 本件懲戒処分がなかったものとしての取扱い、バックペイ（停職期間中の賃金、16年度冬季・17年度夏季一時金の減額支給差額及び17年4月分以降の昇給差額。年6分加算）及び本件懲戒処分を理由とする不利益取扱いの禁止

(2) 本件懲戒処分に関する誠実団体交渉応諾

3 長崎県労委は、18年6月5日、組合の申立てに係る法人の行為はいずれも不当労働行為に当たらないとして、救済申立てを棄却することを決定し、同月15日に命令書を交付した。これを不服として、組合は、同月26日、再審査を申し立てた。

4 本件の争点は、次のとおりである。

(1) 本件懲戒処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に当たるか。

(2) 本件事前団交不応諾及び本件事後団交における法人の対応は、それぞれ労働組合法第7条第2号に当たるか。

(3) 本件組合旗撤去要求等は、労働組合法第7条第3号に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 本件懲戒処分について

(1) 組合

ア 初審命令は、本件組合旗の設置は法人の施設管理権の侵害であり、正当な組合活動ではないから、救済の対象にはならないという。

しかしながら、正当な組合活動であるか否かは、個々の行為の法的な評価としてではなく、労使関係全体の流れの中で判断されるべきである。本件労使関係では、法人は、分会員2名に対する師長から主任への降格人事に関して、16年2月18日に組合から申し入れた団体交渉を拒否し、これに対し、組合は、同年3月22日、長崎県労委に不当労働行為の救済を申し立てた。また、法人は、組合に対し、同年6月9日付けで、「労働協約解約予告書」を送付し、労働条件の変更に関する事前協議条項を含む労使協定について、同年9月15日をもって解約する旨一方的に通告した。このような状況の中、組合は、同年6月4日、法人に対し、16年度夏季一時金要求を行い、7月5日から22日までに4回の交渉を行ったが、法人の不誠実な対応により、一致点が見い出せず、やむにやまれず24日から本件組合旗を設置し、増額回答を要求したのである。

以上のような本件労使関係からすれば、本件組合旗の設置は正当な組合活動であると評価すべきであり、上記初審判断は失当である。

イ 法人の就業規則には、懲戒処分として、出勤停止処分（10日以内）に加えて、本来公務員に適用されるべき停職処分（6か月以内）が規定されているが、そもそも私企業である法人において停職処分が存在すること自体疑問であり（全国一般労働組合長崎地方本部に加盟する60近くの労働組合の組合員が所属するすべての企業の中で、停職処分が規定されている企業は皆無である。）、本件懲戒処分は公序良俗に反する違法で、無効な処分である。また、本件組合旗の設置は、X2 分会長個人が

行ったことではなく、組合が機関決定して取り組んだ行動であり、しかも、その主体は組合であって分会ではない。それにもかかわらず、法人は、X2 分会長個人に対し、一従業員として就業規則を適用して停職 3 か月の懲戒処分を付した。

以上から、公序良俗に反してまで停職処分を強行した法人の不当労働行為意思は明らかであり、本件懲戒処分は X2 分会長に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入である。

(2) 法人

ア 組合は、単に 16 年度夏季一時金 0.25 か月分の増額回答を要求して、本件組合旗を設置したものであり、本件組合旗の設置を約 3 か月間にわたり継続する組合活動上の必要性は全く認められないのに対し、本件組合旗の設置により法人が受けた損害は甚大である。かかる利益衡量的観点からも、組合による本件組合旗の設置が違法であることは明らかである。

イ 本件懲戒処分は、本来ならば、懲戒解雇か普通解雇が相当であったが、温情をもって罰を減じて停職処分としたものであり、処分内容の相当性を欠くとはいえない。仮に、停職 3 か月の処分が懲戒権の濫用に該当するとしても、法人は、処分に当たって何ら反組合的意図はなかったのであるから、本件懲戒処分が民事上無効であるからといって、直ちに不当労働行為が成立するものではない。また、法人としては、組合内での X2 分会長の地位や意思決定への関与の態様等については関知しておらず、X2 分会長自らが本件組合旗の設置を実行し、度重なる撤去要求にも応じなかった行為そのものが就業規則に違反する行為であるので、本件懲戒処分を付したものである。

2 本件事前団交及び本件事後団交について

(1) 組合

ア 初審命令は、懲戒処分に関す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、法人が本件事前団交に応じなければならないものではないという。

しかしながら、組合は、本件懲戒処分が分会員に対する初めての懲戒事例であったことから、懲戒処分を行うに当たっての基準や手続に関する事項について協議が必要であることを指摘した上で、本件事前団交の開催を申し入れたものであり、かかる事項が義務的団交事項であることは明らかである。また、賃金不支給を伴う停職3か月という処分は本人にとって労働条件の不利益変更であり、たとえ組合員個人にかかわる問題であったとしても、労働条件の変更を伴うものであれば、事前に組合に提案し、協議すべきである。法人は、事前提案もせず本件事前団交を拒否したものであり、法人のかかる対応は不当労働行為に当たり、上記初審判断は失当である。

イ 初審命令は、本件事後団交における法人の対応について、本件組合旗の設置による損害や本件懲戒処分の理由などについて説明を行っているから、不誠実ではないという。

しかしながら、法人により一方的に本件懲戒処分がなされたのであるから、本件事後団交においては、処分そのものの是非をめぐる協議があつてこそ意味がある。また、法人は、本件懲戒処分実施直後に、光仁会病院内の掲示板に「X2の懲戒処分」と大きく掲示し、門前にはX2分会長の立入りを阻止するためガードマンを配置した。このような中での団体交渉が全くの形式にすぎず、「説明」にもなっていないことは明らかであり、上記初審判断は失当である。

(2) 法人

ア 法人は、①懲戒処分は、法人の専権事項であること、②処分前に弁明の機会を与えたが、組合側はこれを拒否したこと、③いかなる懲戒処分

を行うかも決定していない段階での団体交渉は無意味であることから、本件事前団交に応じなかったものである。

イ 法人は、本件事後団交において、Y1 理事長が出席して、組合に対し、本件組合旗の設置により法人は多大な損害を受け、そのことを考慮するなら停職3か月でもむしろ軽すぎる処分であることなどを説明した上、本件懲戒処分は撤回しない旨通告した。本件事後団交は尽くされており、何ら不当労働行為が成立する余地はない。

3 本件組合旗撤去要求等について

(1) 組合

初審命令は、法人が行ったビラ配布及び日の丸・横断幕・立看板設置について、法人自らが良好な医療・療養環境にふさわしくないことを行うことにほかならず、これらの行為に疑問がないわけではないとしながら、結論としては、必ずしも非難されるものでもないという。

しかしながら、上記初審判断は独善的であるというほかに、また、仮に、本件組合旗の設置が法人の施設管理権を侵害する違法行為であったとしても、その間に法人が行った不当労働行為である上記措置が許されるべきものではないから、上記初審判断は失当である。

(2) 法人

ビラ配布及び日の丸・横断幕・立看板設置は、すべて組合による違法な本件組合旗の設置に起因するものであり、法人としては違法な本件組合旗の設置による影響を少しでも減らそうとして行ったものである。上記措置には組合を誹謗中傷するような反組合的な内容は一切含まれておらず、組合が不利益を受けることはないから、不当労働行為は成立しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 法人は、肩書地において、精神科を主な診療科とする光仁会病院を設置運営する医療法人であり、初審申立時、その病床数は561床、従業員数は271名であった。14年12月、理事長が、Y4（以下「Y4 前理事長」という。）から Y1 に交替した。
- (2) 組合は、主に長崎地区の中小企業で働く労働者によって組織された労働組合であり、初審申立時、組合員数は221名（うち、分会員61名）であった。本件再審査中の18年11月30日、分会長の交替があり、X2分会長は副分会長となった。

2 本件の経緯

- (1) 15年5月21日、法人と組合との間で、15年度賃金引上げに関する第4回団体交渉が行われた。

法人は、15年度賃金引上げについて1250円（14年度妥結額3000円）の回答を行った後、団交事項となっていなかった15年度夏季一時金についても1.45か月分（14年度妥結額1.45か月分プラス1万円）とする旨を表明した。組合は、15年度夏季一時金について要求書を提出していない段階で法人が上記提案をした理由を尋ねたところ、出席していた交渉担当者のうち Y5 経理部長は、資金繰りの関係もあり早く支給したいとした上で、「有限会社慈愛会（光仁会病院の建物の所有者、その代表取締役はY4 前理事長の Y4 。以下「慈愛会」という。）と Y4 前理事長の破産手続をして、法人の再建を図ることにした。取引銀行との話はついている。従業員の労働条件が下がるとか、雇用に問題が生じることはない。賃金も心配ない。破産手続は夏季一時金を支払った後、すぐ開始し、2か月ほどで済むと思う。」などと説明した。組合は、この法人再建策に同意するとともに、15年度賃金引上げ・夏季一時金について、法人の上記提示案で妥結した。

しかし、当時、法人は、再建のための融資を銀行から受けられるような

状況にはなっておらず、「取引銀行との話はついている。」との説明は、Y5 経理部長の独断によるものであった。

(2) 慈愛会は、Y4 前理事長から土地を賃借し、その地上の光仁会病院の建物を法人に賃貸していたが、慈愛会及びY4 前理事長は、15年7月に破産宣告を受けた。

16年当初、法人は、慈愛会及びY4 前理事長の破産管財人から、光仁会病院の今後について、①土地・建物を買い取るのかどうか、②倒産するのか、自主廃院にするのか、③競売してよいのか、法人が転売先を探すのかなどと方針の決定を迫られていた。

(3) 16年2月4日、法人は、分会員2名に対し、師長から主任へ降格する旨通告した。

そこで、組合は、同月18日、法人に対し、上記降格人事に関する団体交渉を申し入れたが、法人がこれを拒否したので、同年3月22日、長崎県労委に対し、不当労働行為救済申立てをした（以下「前件団交拒否事件」という。）。

なお、この事件について、長崎県労委は、17年9月21日付けで、法人に対し、分会員1名に対する降格人事に関する誠実団体交渉応諾を命じ、その余の申立てを棄却した。当委員会は、18年9月6日付けで、法人の再審査申立て（17年（不再）第67号）を棄却し、東京地裁も、法人の提起した取消訴訟（18年（行ウ）第556号）につき、19年8月29日、その請求を棄却した。

(4) 16年6月4日、組合は、法人に対し、16年度夏季一時金（本俸の3か月分要求）に関する団体交渉を文書で申し入れた。

(5) 16年6月9日付けで、法人は、組合に対し、「労働協約解約予告書」を送り、下記労使協定について、同年9月15日をもって解約する旨通告した。

① 3年6月20日付け協定書第6項（事前協議について）

「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。」

② 6年11月26日付け確認書第2項

「病棟や厨房等の職員を採用する場合は、正規職員を採用することを基本とする。」

③ 7年7月24日付け協定書の付記事項

「各病棟の勤務割作成に当たっては、毎月協議の場を設け、業務の円滑な運営を図ることとする。」

④ 7年12月26日付け協定書第2項の（2）

「栄養科（厨房）に男子職員採用の比率を高めるよう努力する。」

⑤ 12年4月3日付け協定書第3項

「栄養科の病院認定の調理師に欠員が生じた場合は、内部から登用する。」

上記①の労使協定については、前件団交拒否事件（上記（3））の争点の一つとなったものであり、当委員会は、「師長から主任への降格によって、役職手当及び特別手当の合計が月額3万2千円の減額となること（基本的労働条件の変更）が認められるところ、法人は、上記労使協定の存在を知らなかったことを殊更強調するが、本件降格人事に関することについては、上記労使協定の締結がなくても義務的団交事項に当たることは疑問の余地がなく、その存在を知らなかったということが、何ら本件団体交渉不応諾を正当化するものではない。」（17年（不再）第67号事件命令）と判断している。

（6）16年7月5日、組合と法人との間で、16年度夏季一時金に関する第1回団体交渉が行われた。

その後3回にわたり行われたこの交渉（下記（7）ないし（9））には、

毎回、組合側からはX2 分会長、X3 組合書記長らが、法人側からは、交渉責任者であるY2 総務部長ほかが出席していたが、Y1 理事長は出席していない。また、当時、法人は、極めて厳しい経営状況にあり、Y1 理事長らが破産管財人から光仁会病院の土地・建物を購入すべく資金調達に奔走していたが、融資の取付け等は難航していた。

第1回団体交渉で、Y2 総務部長は、組合に対し、法人の経営状況について、①光仁病院の土地・建物が破産管財人の管理下にある、②法人には担保物件がなく、借入れが困難である、③16年4月の診療報酬の改定による減収が続いている、④薬の仕入れにダブル発注等が繰り返あったため、経営が圧迫されている、⑤一般管理費が対前年比で増えた旨説明したが、具体的な金額や資料は提示しなかった。そのため、組合は、薬のダブル発注等による損害額等について、具体的な金額を明らかにするよう求めたが、同総務部長は何も答えなかった。

また、Y2 総務部長は、「Y1 理事長は、土地・建物の購入資金が調達できるかどうか分からず、光仁会病院の先が見えないので、光仁会病院の売却ということも考えて、売却先を探しに大阪、福岡、沖縄に行ってきた。売却されれば、光仁会病院は精神科に特化され、ベッド数が200床減るから人員整理がある。いったん全員解雇されると思う。」などと発言した。

(7) 16年7月12日、16年度夏季一時金に関する第2回団体交渉が行われた。

Y2 総務部長は、上記一時金について、1.2か月分の回答を行った。これに対し、組合は、上記(1)のとおり、前年度賃金引上げに関する第4回団体交渉時に、Y5 経理部長から「取引銀行との話はついており、破産手続をしても労働条件が下がることはない。」などと説明を受けていたことから、前年度並みの支給を確保したいとして、1.45か月分の支給を要求したが、同総務部長は、「Y1 理事長の指示であり、変更できない。」

としか答えなかった。組合は、要求額と法人回答額の差額（0.25か月分）について、分割払いでもよいので支給して欲しい旨要求した。

(8) 16年7月20日、16年度夏季一時金に関する第3回団体交渉が行われた。

Y2 総務部長は、「破産管財人から、建物に関する消費税として数千万円の追加請求があり、資金繰りが大変である。資金が工面できたとしても夏季一時金には回せない。」などと説明した。これに対し、組合は、「数千万円」とは具体的にいくらかと尋ねたが、同総務部長は何も答えなかった。また、組合が銀行の融資状況について質問すると、同総務部長は、Y1 理事長が単独で銀行と折衝しており、自分はその折衝に関与していないとしか答えなかった。組合は、銀行と交渉して、分割払いでもよいので前年度並みの支給をするよう求めた。

(9) 16年7月22日、16年度夏季一時金に関する第4回団体交渉が行われた。

Y2 総務部長は、組合に対し、資金調達が難航しており、光仁会病院の土地・建物を購入できるかどうか分からない状況である旨説明した上で、1.2か月分以上は支給できない旨回答した。

組合は、同月20日に開催した執行委員会で、交渉決裂の場合には組合旗の設置などの抗議行動に移ることを決定していたことから、X3 組合書記長は、同総務部長に対し、組合旗を設置する旨発言した。

(10) 16年7月24日、X2 分会長及び組合員数名は、16年度夏季一時金に関する法人の回答（1.2か月分）に抗議し、前年度並みの支給（1.45か月分）を確保すべく0.25か月分の増額回答を求めため、法人の許可なく、組合旗を光仁会病院施設の正門左右両側に2本ずつ、計4本設置した。組合旗の竿の長さは3ないし4メートル、旗の大きさは縦85ないし145センチメートル・横135ないし200センチメートルであ

り、赤地に白抜きで「団結」、「全国一般」、「長崎地本」などと記載されていた。

(11) 16年7月27日、法人は、組合に対し、組合旗の設置を許可しておらず、これを同日午後5時までに撤去し、撤去しない場合にはその理由を同日中に文書で回答するよう求める旨の警告文書を送付した。

(12) 同日、組合は、上記(11)の警告に対し、回答文書を法人に送り、組合旗の設置は正当な組合活動の範囲を逸脱して光仁会病院の業務を阻害するものではなく、組合は節度をもって16年度夏季一時金回答への抗議を表しているなどとする見解を示した。

(13) 同日、法人は、Y1 理事長名で、「従業員の皆様へ 夏季賞与（ボーナス）について」と題するビラを作成し、従業員に配布した。

上記ビラには、法人の経営状況や16年度夏季一時金について、①光仁会病院は、慈愛会及びY4 前理事長の破産に伴い、破産管財人から土地・建物を借りて運営されているが、資金調達が難航し、土地・建物を購入できるかどうか微妙な時期である、②16年4月の診療報酬の改定により、入院患者が増えているのに法人の収益は毎月500万円ないし1000万円の減収を続けている、③法人には担保物件がないため、16年度夏季一時金のための資金は、Y1 理事長の兄弟姉妹の土地・建物を担保に工面している、④精一杯努力して工面した額が1.20か月分であるのに、組合は前年度の1.45か月分に固執して譲らない旨などが記載されていたほか、組合旗に関して、「組合は主張が通らないとみると、…赤旗さまのご登場です。…施設長の許可も得ず、自由堂々と押し立てられたのであります。同じことなら、赤旗さまをもう少し高く掲げ、へんぼんと翻させた方が、道行く人々に感銘を与えたでしょうにと残念です。…赤旗さまは、病院にとっても、皆さまにとっても、大変ハタ迷惑なのです。…光仁会病院の品位が損なわれ、風評が一段と悪化することになるのです。…」などと

記載されていた。

- (14) 16年7月28日、法人は、上記(10)の組合旗設置箇所付近に日の丸6本を掲げるとともに、公道に面した病棟に、「夏季賞与1.20ヵ月は不満、1.45ヵ月を支給せよ」と記載された横断幕(縦70センチメートル・横10メートル)1枚を設置した。この横断幕は、「ほかの病院の人たちは赤旗が異様に立てば、一体何事かと大騒ぎしているでしょう。心配しているでしょう。…だから、(組合が)赤旗を立てるのはこういうことですよという説明を(法人が)したんですよ。」(初審④Y1 供述37～38頁)との趣旨で、設置された。

その後、法人は、この横断幕を見た従業員から「組合が白旗を出しましたね。あれ、組合の文章ですよ。」などと言われ、組合が設置したものであると誤解されたため、これを三、四日のうちに撤去し、同じ場所付近に新たな横断幕3枚と立看板1枚を設置した。新たな横断幕には「夏季賞与組合側は1.45ヵ月分を要求、病院側は1.20ヵ月分が限界です。光仁会病院」と記載され、また、立看板には次のとおり記載されていた。

「市民・関係者・職員の皆様へ

当院は厳しい経営状況の中、借金をして1.2ヵ月分の夏季賞与を支払うことを決定し、その理由も再三にわたり説明してきました。しかし、組合は1.45ヵ月の支給に固執して譲らず、組合旗を立てるなどの団体活動を開始しました。

皆様には、ご迷惑をおかけいたしますが、本件紛争の実態をご理解いただき、引き続き当院に暖かいご支援を賜るようお願い致します。

光仁会病院 』

- (15) 16年8月5日、法人は、例年7月下旬には夏季一時金を支給していたことなどから、組合との合意がないまま、全従業員に対し、1.20ヵ月分の16年度夏季一時金を支給した。これに対し、組合は、同日、今回の

行為も師長降格問題や労働協約の一方的破棄通告に続く、組合敵視の表れといわざるをえないなどとする抗議文書を法人に送付した。

(16) 同日、Y2 総務部長は、取引銀行本店の担当課長から、光仁会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ない旨言い渡された。

(17) 16年8月6日、組合は、光仁会病院施設の公道に面した箇所に組合旗1本を新たに設置し、同施設に設置された組合旗は合計5本となった。

(18) 同日、卒業生の就職先としての説明を受けるため光仁会病院を訪れた熊本県所在の医療技術者養成学校の関係者は、組合旗を見て、説明を受けずに帰った。

(19) 16年8月7日、法人は、上記(15)の抗議に対し、「抗議文に対し」と題する文書を組合に送付した。同文書には、「多くの従業員は、病院側の経営事情を理解し、夏季賞与の早急な支給を希望していたのである。…(法人は)再三にわたって違法性を指摘し赤旗の撤去を申し入れているにもかかわらず、組合側は、これを無視し続けている。ここに、この違法行為を中止するように、さらなる強い警告を表明する。…」などと記載されていた。

(20) 16年8月19日、9月8日及び同月24日、組合と法人との間で、上記(5)の「労働協約解約予告書」に関する団体交渉が行われ、16年度夏季一時金及び組合旗設置問題についても協議された。この交渉には、毎回、組合側からはX2 分会長、X3 組合書記長らが、法人側からは、交渉責任者であるY2 総務部長のほか、顧問弁護士と、依頼を受けた相談役3名が出席したが、Y1 理事長は出席していない。

8月19日の交渉では、労使関係の正常化に向けた交渉を続けることが確認された。

9月8日の交渉では、組合は、組合旗をいったん降ろしてもよいので、

16年度夏季一時金に関する組合要求と法人回答の差額(0.25か月分)について同年度冬季一時金で考慮してほしい旨要望したが、Y2 総務部長は、「ちょっとそういったことを決めるような段階じゃない。まず、最初に旗を降ろしてくれ。」などと答えた。

同月24日の交渉では、法人の顧問弁護士は、組合に対し、「Y1 理事長の説得は、これ以上無理である。Y1 理事長は、話合いで解決する考えは持っていない。」と告げた。もともと、交渉の最後の段階で、相談役の一人は、「自分がもう一度Y1 理事長と話をしてみる。」と発言した。

(21) 16年9月18日、法人は、上記(14)の日の丸、横断幕及び立看板をいずれも撤去した(設置期間53日)。

(22) 16年9月28日、法人は、組合に対し、「組合旗撤去の最終要求」と題する文書を送り、組合旗の設置は、再三にわたって通告してきたとおり法人の施設管理権を侵害する違法なものであり、翌29日午後2時までに撤去しない場合は法的手段を行使する旨通告した。

(23) 16年9月30日、法人のY3 事務局長は、長崎市保健所の要請で出頭したところ、同保健所から、組合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、その際、理事長の交替という行政指導もあり得る旨告げられた。

(24) 同日、法人は、破産管財人から光仁会病院の土地・建物を購入した。

(25) 同日、法人の顧問弁護士は、組合に対し、Y1 理事長の翻意の可能性はなく、今後は法的手続に則って解決を図る旨電話で伝えた。

(26) 16年10月7日、法人は、X2 分会長に対し、同人が法人の許可なく光仁会病院施設に組合旗を掲揚し、法人からの撤去要求に応じることなく組合旗の掲揚を続け、法人に損害を与えたこと(本件組合旗設置等)に関し、就業規則第95条第3号、第7号、第10号、第12号及び第14号により一定の懲戒処分を科すことを検討しているので、弁明の機会を与え

るとして、組合旗の掲揚への関与の有無等につき回答・弁明を求める「求弁明書」を手交した。就業規則（関係条文）は、別紙のとおりである。

(27) 16年10月8日、法人は、全国一般労働組合長崎地方本部を債務者として、組合旗の撤去を求める仮処分を長崎地方裁判所に申し立てた。

(28) 16年10月12日、組合は、上記(26)の「求弁明書」に対し、回答文書を法人に送り、①本件組合旗の設置は、組合として16年度夏季一時金交渉をめぐる労使攻防の中で決断したものであり、まさに労使間の問題であって、X2分会長個人の問題ではない、②仮に、処分するとしても、その基準や手続の決定は義務的団交事項であり、その運用に当たっても厳格・公正でなければならないが、何らの取決めもない、③これまでの交渉経過を無視している旨を理由として挙げ、X2分会長による弁明の必要性は認められないなどの組合見解を表明するとともに、本件事前団交を申し入れた。

(29) 16年10月16日、法人は、上記(28)の回答に対し、①X2分会長に対する懲戒処分は、個別的労働関係の問題であり、組合と法人との団体的労働関係とは全く別の問題である、②弁明はないということであるから懲戒処分を検討・実行する、③懲戒処分を行った後、組合から申入れがあれば団体交渉に応じる旨の回答文書を組合に送付した。

(30) 16年10月18日、組合は、本件救済申立てをした。

(31) 16年10月22日、法人は、X2分会長に対し、内容証明郵便により懲戒処分通知書を送付し、本件懲戒処分に付した（処分時における組合旗設置期間91日）。その内容は、①同人が分会長として、同年7月24日から法人の許可なく光仁会病院施設に組合旗を掲揚し、法人からの撤去要求に応じなかったことは、法人の施設管理権及び所有権を侵害する違法な行為であり、法人は、上記違法行為により、多大な損害を受けた、②上記違法行為は、就業規則第95条第3号、第7号、第10号、第12号及び

第14号に該当するので、同人に対し、就業規則第95条及び第94条に基づき3か月の停職処分に処し、その間の賃金を支給しない、③停職中(ちなみに、処分通知書には「出勤停止期間中」と表示されている。)は、光仁会病院敷地内への同人の立入りを禁止するというものであった。

その直後から、法人は、X2 分会長の立入りを監視・阻止するため、ガードマン(当初1週間は6名、その後は3名)を雇い、光仁会病院施設正面に配置した。このため、X2 分会長は、一連の経過を分会員に説明するためX3 組合書記長と同施設に赴いた際、立入りを阻止された。法人は、ガードマンを配置した1か月後には、X2 分会長が入院したことを知り、これを取り止めた。

(32) 16年10月25日、Y1 理事長を除く光仁会病院の常勤医師6名全員が、Y1 理事長に対し、赤旗が並んでいる職場へ出勤することは異常感と不快感を覚え、赤旗が並ぶ病院には勤務したくないなどとして、組合旗の撤去を求める請願書を連名で提出した。

(33) 16年10月26日、組合は、法人に対し、「組合活動にかかわる申し入れ」と題する文書を送り、上記(31)の懲戒処分通知書に、停職中は光仁会病院敷地内へのX2 分会長の立入りを禁止するとあるが、一職員としての就労を拒否したとの意味での禁止措置か、それとも分会長としての組合活動に関しても一切の立入りを禁止し認めないということか回答するよう求めた。

(34) 16年10月27日、法人は、上記(33)の申し入れに対し、法人は、光仁会病院の土地・建物の所有権及び施設管理権を有しており、この権限に基づき、X2 分会長のいかなる資格・立場においても光仁会病院敷地内への一切の立入りを禁止し認めないなどとする回答文書を組合に送付した。

(35) 16年11月8日、組合は、上記(10)及び(17)の組合旗をいずれも撤去した(設置期間108日)。これを受け、法人は、上記(27)の仮処

分の申立てを取り下げた。

(36) 16年11月11日、本件事後団交が、Y1 理事長も出席して行われた。

法人は、組合に対し、法人の経営状況や組合旗の設置による損害、本件懲戒処分の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あるから本件懲戒処分を撤回するよう求めたが、法人は、撤回には応じられない旨回答した。

(37) 17年1月22日、X2 分会長は、職場に復帰した。

3 組合旗等設置及び懲戒処分の事例等

(1) 組合旗等設置事例

組合は、法人との労使紛争に関して、次のとおり組合旗等を設置したことがあるが、法人は、分会員らに対し、これらの組合旗等の設置を理由に何らの処分もしたことはない。

① 元年11月22日から29日までの8日間、組合は、検査助手に対する配転問題で、組合旗2本と看板1枚を光仁会病院施設内の正門近くに設置した。

② 2年8月29日から10月29日までの62日間、組合は、分会員への脱退強要及び病棟内立入り禁止問題で、組合旗3本を光仁会病院施設内の正門近くに掲揚した。なお、法人は、組合旗が設置されると、その日のうちに日の丸4本を設置し、組合旗が撤去された後もこれを撤去しなかった。

③ 3年5月29日から6月19日までの21日間、組合は、賃金引上げ及び職員の異動問題で、組合旗4本と看板27枚を光仁会病院施設内の正門近く等に設置した。なお、法人は、組合旗等が設置されると、その日のうちに業者に頼んで組合旗等を撤去したが、組合は、直ぐに設置し直した。

④ 6年4月18日から6月1日までの45日間、組合は、賃金引上げ

問題で、組合旗3本と看板2枚を光仁会病院施設内の正門近くに設置した。

⑤ 9年4月26日から7月7日までの73日間、組合は、賃金引上げ及び夏季一時金問題で、組合旗3本と看板5枚を光仁会病院施設内の正門近く等に設置した。

⑥ 9年12月24日から29日までの6日間、組合は、冬季一時金問題で、組合旗2本と看板2枚を光仁会病院施設の正門近く等に設置した。

⑦ 10年8月21日、組合は、職員の降格・解雇問題で、組合旗1本を光仁会病院施設内の正門近くに設置した。

(2) 懲戒処分事例

法人が、就業規則第94条に規定する懲戒処分に関し、当委員会の求積明に回答した事例は、次のとおりである。

① 8年1月、総婦長Aは、理事長が経営コンサルタントに不信を抱き辞めさせようとしたため、職員の連判状を作り、コンサルタントを辞めさせないよう理事長に直訴した。これに対し、法人は、Aを出勤停止とした。

② 16年9月、准看護師Bは、検温巡回中、入院患者と性行為を行った(入院患者から被害届を受けた警察は、事件性はないと判断した。)。これに対し、法人は、Bを懲戒解雇とした。

③ 17年2月、准看護師Cは、娯楽室でテレビのチャンネル争いをしていた入院患者の一人を、止めに入った際暴行し、眼球に全治3週間の傷害を負わせた。これに対し、法人は、Cを懲戒解雇とした。

なお、法人は、功労金の名目で退職金相当額をCに支払った。

④ 18年8月、Dは、同人が再三にわたり駐車許可書を提示しなかったことを注意した警備員に暴言を吐いた。これに対し、法人は、Dを

譴責とした。

(3) 入院患者数の推移

光仁会病院の入院患者数は、1日平均で、元年度569人、5年度514人、10年度474人、11年度467人、12年度480人、13年度462人、14年度451人、15年度467人、16年度474人、17年度431人となっている。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

(1) 本件懲戒処分について

法人が、X2 分会長に対し、本件組合旗設置等が就業規則第95条第3号、第7号、第10号、第12号及び第14号に該当するとして、就業規則第95条及び第94条に基づき本件懲戒処分に付したことは、前記第3の2(31)に認定のとおりである。

そして、本件組合旗設置等は、16年度夏季一時金交渉中に組合活動として行われたものであり、一方、本件懲戒処分は、本件組合旗設置等が法人の施設管理権を侵害したことを理由として行われたものである。

そこで、①本件組合旗設置の経緯、②法人の業務運営上生じた支障の程度、③法人の採った措置、④本件懲戒処分の手続及び処分内容の相当性等を検討の上、本件懲戒処分が不当労働行為に当たるか否かを判断する。

ア 本件組合旗設置の経緯について

(ア) 16年度夏季一時金に関する団体交渉直前の労使関係

法人は、分会員2名に対する師長から主任への降格人事(16年2月4日通告)に関して16年2月18日付けで組合が申し入れた団体交渉を拒否し、これに対し、組合は、同年3月22日、不当労働行為

救済申立てをした（前件団交拒否事件。前記第3の2（3））。また、法人は、同事件の初審審査中であり、同年6月4日の組合の上記一時金に関する団体交渉申入れの直後である同月9日に、組合に対し「労働協約解約予告書」を送り、同事件の争点の一つとなっていた3年6月20日付け協定書第6項（労働条件の変更に関する事前協議）を含む労使協定の解約を通告した（同2（5））。

このような経過からすると、当時、法人と組合は緊張関係にあり、そのような状況の下で、組合は、上記一時金に関する団体交渉に臨んだことがうかがえる。

（イ）16年度夏季一時金に関する団体交渉の状況

16年度夏季一時金に関する団体交渉は、16年7月5日から同月22日までに4回行われた（前記第3の2（6）ないし（10））。当時、法人は、Y1 理事長らが破産管財人から光仁会病院の土地・建物を購入すべく資金調達に奔走していたが、その実現は難航していた。このような経営状況の中、法人は、第2回団体交渉で、1.2か月分の回答を行い、一方、組合は、前年度並みの支給を確保すべく1.45か月分を要求し、分割払いでもよいとの妥協案を示したが、交渉はまとまらなかった。その後、法人は、第4回団体交渉で、組合に対し、資金調達が難航しており、光仁会病院の土地・建物を購入できるかどうか分からない状況である旨説明した上で、1.2か月分以上は支給できない旨回答した。

以上からすると、当時の法人の経営状況に照らせば、法人が厳しい姿勢で交渉に臨み、組合の妥協案にも応じないという固い態度を示したことには、相応の理由があったということもできる。

（ウ）16年度夏季一時金に関する団体交渉における法人の対応

第1回団体交渉で、交渉責任者として出席したY2 総務部長は、法

人の経営状況について、光仁会病院の土地・建物が破産管財人の管理下にあること等5項目にわたって説明したが、具体的な金額や資料は提示しなかった。そのため、組合は、薬のダブル発注等による損害額等を具体的に明らかにするよう求めたが、同総務部長は何も答えなかった。(この点に関して、同総務部長は、本件初審審問において「具体的に資料を出したところですね。(分からんだろうと)私はそう思っているんです。」「あくまでも全国一般労働組合というのは、私たちから見れば従業員組合じゃありませんから、部外者には(資料は)出せません。おそらく、(Y1)理事長も許すとは思えませんよ。」(初審③ Y2 証言19～20頁)などと証言している。)

また、15年度賃金引上げに関する第4回団体交渉時に、Y5 経理部長から組合に対し、「破産手続をしても、取引銀行との話はついており、雇用に問題が生じることはない。」などと説明されていた(前記第3の2(1))にもかかわらず、16年度夏季一時金に関する第1回団体交渉で、Y2 総務部長は、光仁会病院が売却され、人員整理が行われる可能性もある旨示唆する発言をした。この発言について、X2 分会長は、「だまされたというような感じ」を抱いた(初審① X2 証言2頁)。

さらに、第2回団体交渉で、Y2 総務部長は、1.2か月分の回答を行ったが、組合からの増額要求に対し、「Y1 理事長の指示であり、変更できない。」としか答えなかった。第3回団体交渉でも、Y2 総務部長が、破産管財人から建物に関する消費税として数千万円の追加請求があり、資金繰りが大変であるなどと説明し、これに対し、組合が「数千万円」とは具体的にいくらかと尋ねたが、同総務部長は何も答えなかった。また、組合が、最も関心を持っていたと考えられる銀行の融資状況について質問したところ、同総務部長は、Y1 理事長が

単独で銀行と折衝しており、自分に関与していないとしか答えなかった。

以上のような法人の交渉態度をみると、4回の団体交渉に一度も出席しなかったことに関する Y1 理事長の「のこのこ団交に行って、そういうことをする悠長な暇はありますか。あなたは現場を知らんから、そんな言えるんだよ。」(初審④ Y1 供述 33頁)との供述や Y2 総務部長の「部外者には(資料は)出せません。」との上記証言などに象徴されるように、到底誠実に対応したものということとはできない。

(エ) 以上(ア)ないし(ウ)のような事情からすると、組合が本件組合旗を設置するまでの行動に出たのは、16年度夏季一時金に関する団体交渉における法人の回答に抗議し、0.25か月分の増額回答を求めためである(前記第3の2(10))とともに、同団体交渉において、前年度賃金引上げ交渉時に受けた説明内容とは全く異なる人員整理の可能性もある旨の示唆が法人からなされたことによって、法人に対する不信感が一層深まる中で、組合旗の設置を含めた何らかの行動を通して、前件団交拒否事件に続く法人の不誠実な交渉態度に抗議し、事態の打開を図らなければならないような状況に追い込まれたことによるものと認めるのが相当である。

このことは、本件再審査における X3 組合書記長の要旨「その年の3月には分会員の師長降格があり、これに関する団体交渉が全くされなかった。その後、今まで18年の間に締結してきた労使協定について、事前協議に関する部分の全部破棄通告があり、組合としては、これはどうにかしなくてはいけないということで、それも含めて、抗議の旗を揚げた。」(再審① X3 証言 24頁)との証言からも裏付けられる。

イ 法人の業務運営上生じた支障の程度について

組合が、16年7月24日から11月9日までの108日間（10月22日の本件懲戒処分時では91日間）にわたり、本件組合旗を光仁会病院施設の正門左右両側に2本ずつ、計4本設置した（なお、8月6日から、同施設の公道に面した箇所にも1本追加した。）ことは、前記第3の2（10）、（17）、（31）、（35）に認定のとおりである。

上記本件組合旗の設置をめぐっては、①同年8月5日、本件組合旗を見た取引銀行本店の担当課長が、法人の内部状況が安定していないことを懸念し、今後の融資等の支援に消極的になる可能性を示唆したこと、②翌6日、卒業生の就職先としての説明を受けるため光仁会病院を訪れた熊本県所在の医療技術者養成学校の関係者が、本件組合旗を見て、説明を受けずに帰ってしまったこと、③同年9月30日、長崎市保健所が、法人に対し、本件組合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た際、理事長の交替という行政指導もあり得る旨告げたこと、④同年10月25日（本件懲戒処分後）、光仁会病院の常勤医師6名が、Y1 理事長に対し、異常感と不快感を生じさせるなどとして、本件組合旗の撤去を求める請願書を連名で提出したこと等の事態が生じており（前記第3の2（16）、（18）、（23）、（32））、本件組合旗を目にした金融機関、医療関係者、行政機関等における法人の信用が害されたことは否定できない。

また、本件組合旗設置後（17年度）における光仁会病院の入院患者数が設置前（15、16年度）に比べて減少していることも否定できないが、入院患者数は本件組合旗設置以前から年々減少傾向にあったこと（同3（3））等を考慮すると、本件組合旗設置後における入院患者数の減少が必ずしも本件組合旗の設置のみに起因するものとはいえない。

ウ 法人の採った措置について

法人は、本件組合旗の設置に対し、16年7月27日、Y1 理事長名

で、「従業員の皆様へ 夏季賞与（ボーナス）について」と題するビラを作成し、従業員に配布するとともに、翌28日から同年9月18日までの53日間にわたり、本件組合旗付近に日の丸6本を掲揚し、公道に面した病棟に横断幕3枚（当初1枚）を設置するなどした（前記第3の2（13）、（14）、（21））。また、法人は、X2 分会長を本件懲戒処分にした直後から、光仁会病院施設への同人の立入りを看視・阻止するため、ガードマンを同施設正面に配置する措置を採っている（同2（31））。

ところで、①上記ビラに、「赤旗さまをもう少し高く掲げ、へんぼんと翻させた方が、道行く人々に感銘を与えたでしょうにと残念です。」などと組合をやゆし、挑発する内容の記載が含まれていること、②「（組合が）赤旗を立てるのはこういうことですよという説明を（法人が）したんですよ。」との趣旨で設置された上記横断幕の内容、その大きさ（縦70センチメートル・横10メートル）、設置数、設置期間、③上記日の丸の設置数、設置期間、④X2 分会長一人の立入りを看視・阻止する目的のためだけからすると、法人が当初6名もの数のガードマンを配置したのは異常であること、⑤複数のガードマンについて、怖くて寄りつけないなどといった外来患者からの声が聞かれたこと（初審①X2 証言11頁）等を考え合わせると、法人の上記措置は、労使関係上著しく不適切な面があり、かえって混乱状態に拍車をかけ、本件紛争をいたずらに長期化させたものと評価せざるを得ない。

また、法人の上記措置は、本件組合旗の設置とあいまって、前述した法人の対外的な信用低下を招く一因ともなっていた。

エ 本件懲戒処分の手続及び処分内容の相当性について

（ア）組合が、前件団交拒否事件に続く法人の不誠実な交渉態度に抗議し、事態の打開を図らなければならないような状況にあったとはいえ、16年度夏季一時金に関する法人の増額回答を求めるため、法人の許可

なく本件組合旗を光仁会病院施設に設置し、法人の撤去要求に応じず 3 か月に及ぶ長期間にわたって本件組合旗の設置を続け、法人の対外的な信用低下の一因をなしたことからすると、本件組合旗の設置は、組合活動として行き過ぎており、その正当性の範囲を越えているといわざるを得ない。

しかしながら、本件懲戒処分の手続及び処分内容の相当性を考慮することなく、直ちに本件懲戒処分がやむを得ないものであるということとはできない。

(イ) 本件懲戒処分の手続

確かに、法人は、本件組合旗が設置された段階でいきなり本件懲戒処分を行ったわけではなく、再三にわたり本件組合旗の設置が違法である旨警告して本件組合旗を撤去するよう求め、本件懲戒処分に先立って、本件組合旗の設置を実行したX2 分会長に対し、「求弁明書」を渡して弁明の機会を与えるという手続経過を経ている（前記第3の2（10）、（11）、（19）、（22）、（26））。

しかしながら、後述するとおり、法人が本件懲戒処分を実施するに当たり、組合から申入れのあった本件事前団交に応じなかったことに正当な理由は認められないことからすると、本件事前団交に応じることなく本件懲戒処分を実施したのは、組合を軽視したものといわざるを得ない。

(ウ) 本件懲戒処分の内容

本件懲戒処分は、停職3か月（その間、賃金不支給。また、光仁会病院敷地内へのX2 分会長の組合活動としての立入りも許されない。）というものであった（前記第3の2（31）、（33）、（34））。

ところが、Y1 理事長が、「理事会を開きまして、…理事会では108日の旗揚げだから3か月の勤務停止いいんじゃないかということ

で、そういうふうな基準になりまして、3か月の勤務停止ということになったわけです。」などと供述している（初審② Y1 供述19頁、初審④ Y1 供述48～49頁。なお、法人の理事会は、Y1 理事長、その息子、Y4 前理事長の娘の3名から成る。）とおおり、処分内容の決定基準があいまいである。

その上、前述したとおおり、本件組合旗の設置に対し法人自らが採った措置にも業務運営上の支障発生の一因があるのに、本件懲戒処分は、停職3か月（賃金不支給）という、その期間中は賃金が支払われず、他方従業員として就業規則等の服務規律を解かれないという経済面及び職業生活面において、また、停職処分期間中における光仁会病院敷地内への立入り禁止措置は組合活動面において、それぞれ不利益性が相当程度に強いものである。

上記に加え、法人は、過去の労使紛争において、組合が本件組合旗の設置（91日間）と同じ程度長期（73日間等）にわたり組合旗等を設置したことに對し、何ら処分をしなかったこと（同3（1））、また、X2 分会長は、分会の上部組織である組合の機関決定に基づき本件組合旗の設置を実行したものであること（同2（9））等の事情を考慮すると、本件懲戒処分の内容は、著しく過重、不合理であり、かつ、相当でないというべきである。

(エ) 上記のとおり、本件懲戒処分の手続及び内容を考慮すると、法人の施設管理権の侵害を理由とする本件懲戒処分がやむを得ないものであるとはいえない。

オ 組合に対する法人の嫌悪について

組合に対する法人の対応をみると、前記認定のとおり、①法人は、前件団交拒否事件に係る不当労働行為を行っていること（前記第3の2（3））、②法人は、組合に対し、労働協約を一斉に解約する旨通告した

こと（同2（5））、③法人が配布した「従業員の皆様へ 夏季賞与（ボーナス）について」と題するビラに、「赤旗さまは、病院にとっても、皆さまにとっても、大変ハタ迷惑なのです。…光仁会病院の品位が損なわれ、風評が一段と悪化することになるのです。」などと組合活動をやゆし、べつ視する記載が含まれていたこと（同2（13））、④法人は、X2分会長に対し本件懲戒処分にした直後から、異常な数のガードマンを光仁会病院施設正面に配置し、同施設への同人の立入りを看視していたこと（同2（31））が明らかである。

また、Y1 理事長は、本件初審審問において、前件団交拒否事件に話が及んだ際、「（組合のやり方というのは）黒と言ったら何でも黒だ。」（初審④ Y1 供述43頁）と供述している。

上記事実関係等からすると、理事長交替（同1（1））以降の労使関係においては、組合及び X2 分会長に対する法人の嫌悪を十分推認することができる。

カ 結論

以上総合勘案すると、法人が X2 分会長に対し行った本件組合旗設置等を理由とする本件懲戒処分（光仁会病院敷地内への同人の組合活動としての立入り禁止を含む。）は、法人が、前件団交拒否事件に係る救済申立てをし、16年度夏季一時金要求で前年度並みの支給を強く求める組合を嫌悪し、前述の組合活動の正当性の範囲を越えた本件組合旗設置等の行動を奇貨として、分会の代表者として中心となって活動していた X2 分会長に対し、著しく過重で相当でない処分により打撃を与えその活動を封じ込めることによって、組合の運営に支配介入したものと評価するのが相当であり、かかる行為は、労働組合法第7条第3号に該当する。

(2) 本件事前団交及び本件事後団交について

ア 本件事前団交

法人は、懲戒処分後に組合から申入れがあれば団体交渉に応じるとして、16年10月12日付けで組合からなされた本件事前団交に応じなかった（前記第3の2（28）、（29））。

しかし、特定の組合員に対する懲戒処分であっても、そのような問題はまさに労働者の労働条件その他の待遇に関するものであり、労働組合は組合員のためにも使用者と団体交渉をする権限を有するものであるから、本件懲戒処分に関することは義務的団交事項に当たる。そして、法人における懲戒処分には懲戒解雇等を含み（同2（26））、基本的労働条件に強くかかわるものであるところ、処分の基準も不明確で、本件のような処分の先例もなかったのであるから、懲戒処分に関して事前協議を行う旨の労使協定が存在しなくても、組合からの本件事前団交の申入れに、法人は応じなければならず、いかなる懲戒処分に付するかまだ決定していない、あるいは懲戒処分後に団交に応じることをもって団交拒否を正当化することはできない。他に、本件事前団交不応諾を正当化する理由も認められないから、本件事前団交不応諾は労働組合法第7条第2号に該当する。

イ 本件事後団交

法人は、Y1 理事長も出席して本件事後団交に応じ、組合に対し、法人の経営状況や本件組合旗の設置による損害、本件懲戒処分の理由などについて説明を行った上、組合からの本件懲戒処分の撤回要求には応じられない旨回答した（前記第3の2（36））。

これに対し、組合が、その撤回を求める以外に、交渉による解決の可能性のあることを具体的に示すなどしたことは認められない。

そうすると、法人の上記対応が不誠実であるとはいえず、労働組合法第7条第2号に当たるとは認め難い。

ちなみに、上記のように本件事後団交が不誠実であるとは認め難いものの、本件事前団交において組合が要求していた事項が実現されたわけではなく、また、法人の本件事前団交拒否によって生じた組合の被害が解消されたとも認められないから、その救済の利益が失われることはなく、上記アの判断が左右されるものではない。

(3) 本件組合旗撤去要求等について

前記認定のとおり、組合は法人の承認を得て本件組合旗等を設置したものであるから、法人がその撤去を求めることには正当な理由があるというべきである。

また、撤去要求を除く本件組合旗撤去要求等（ビラ配布及び日の丸・横断幕・立看板設置）は、法人が本件組合旗の設置に対抗する措置として行ったものであり、これらは良好な医療・療養環境を阻害しかねないものであって、その記載内容にも労使関係上適切さに欠けていた面もあるが、前述のとおり本件組合旗の設置は組合活動としての正当性の範囲を越えていたこと等を考慮すると、本件組合旗撤去要求等をもって組合の運営に支配介入したとまでいうことはできず、労働組合法第7条第3号に当たらないと判断するのが相当である。

2 救済方法

本件労使関係を考慮すると、法人に対し、本件懲戒処分についてはなかったものとしての取扱い及びバックペイを、また、本件事前団交不応諾については文書手交を命じるのが相当である。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てのうち、本件懲戒処分及び本件事前団交に係る部分には理由があるが、その余の申立てには理由がないので、初審の主文を上記趣旨に従って変更することとする。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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19年9月19日

中央労働委員会

就業規則（関係条文）

第94条

懲戒の種類は次の通りとする。

- (1) 譴責 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を取り、1回の額が平均給与日額の二分の一以内、総額が月額給与の十分の一以内の範囲で賃金を減額する。
- (3) 出勤停止 始末書を取り、10日以内の範囲で出勤を停止し、その期間中の賃金を支給しない。
- (4) 降格 (略)
- (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。
- (6) 諭旨解雇 (略)
- (7) 懲戒解雇 (略)

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。

- (1) ～ (2) (略)
- (3) 職場の秩序・規律または風紀を乱す行為があったとき
- (4) ～ (6) (略)
- (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
- (8) ～ (9) (略)
- (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
- (11) (略)
- (12) 病院の名誉または信用を傷つける行為があったとき

(13) (略)

(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

(15) ~ (16) (略)