



命 令 書

申立人

X組合
執行委員長 A₁

被申立人

Y₁法人
理事長 Y₂

被申立人

Y₂

上記当事者間の三労委平成25年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年4月14日第586回公益委員会議において、会長松本英雄、公益委員向山富雄、同小西正史、同三浦敏秀、同藤本真理出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y₂ が、平成24年8月20日、被申立人 Y₂ を債権者とし
申立人及び申立人の A₂分会 を債務者として争議行為禁止の仮処分

を津地方裁判所に申し立てたことが、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ことを確認する。

- 2 被申立人 Y₁法人 は、本命令書受領の日から7日以内に、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、縦90センチメートル×横60センチメートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人 Y₁法人 が経営する B₁病院内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X組合

執行委員長 A₁ 様

Y₁法人

理事長 Y₂ 印

B₁病院 こと Y₂ が、平成24年8月20日、Y₂ を債権者とし貴組合及び貴組合 A₂分会 を債務者として争議行為禁止の仮処分を津地方裁判所に申し立てたことが、三重県労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないように留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人らが、非組合員6名に対し、年俸制及び給与規程に基づかない賃金の増額支給等を行ったことに係る申立てを却下する。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 請求する救済の内容

- 1 賃金に係る差別的取扱いの禁止
- 2 第二組合設立勧奨による支配介入の禁止

- 3 争議行為禁止の仮処分申立てによる支配介入の禁止
- 4 謝罪文の交付及び掲示
- 5 賃金に係る差別的取扱いによる差額の支払い

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、

- (1) 被申立人 Y₁法人 (以下「被申立人法人」という。)及び被申立人 Y₂ (以下「被申立人 Y₂」という。)が、①本件救済申立ての時点で数年来、申立人の組合員でない特定の従業員4名に対して、年俸制や給与規程に基づかない賃金及び手当の増額を行う一方、申立人の組合員にはそのような増額をしなかったこと、また、②2名の薬剤師の採用に際して、初任給加算等を行う一方、申立人の組合員にはそのような措置をしなかったことが、それぞれ労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとして、
 - (2) 被申立人 Y₂ が、平成24年4月頃及び平成25年4月頃、申立人 A₂ 分会 (以下「分会」という。)の執行委員であった A₃ 精神保健福祉士 (以下「A₃ 組合員」という。)に対して第二組合の設立を勧奨したことが労働組合法第7条第3号に該当するとして、
 - (3) 被申立人 Y₂ が、平成24年8月20日、被申立人 Y₂ を債権者とし申立人及び分会を債務者とする争議行為禁止の仮処分を津地方裁判所に申し立てたことが労働組合法第7条第3号に該当するとして、
- 当委員会に対して救済申立てがあった事案である。

2 前提事実 (文末に記載する証拠又は審査の全趣旨により容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置き、主として三重県内の事業所で就労する労働者で組織されているいわゆる合同労組である。本件申立て時の組合員数は約600名であった。

申立人には被申立人法人の経営する B₁病院（以下「本件病院」という。）の従業員で組織されている分会があり、本件申立て時の分会員数は135名であった。

なお、分会は、平成3年2月に申立人 A₄分会として設立されたが、平成4年4月の病院の名称変更に伴い、分会名を申立人 A₂分会に変更した（甲31）。

イ 被申立人ら

被申立人 Y₂は、平成14年4月に、三重県 C市で精神科及び内科を診療科とする本件病院の院長に就任し、爾来、本件病院を経営していた。

平成25年3月15日、被申立人法人が設立され、被申立人 Y₂が理事長に就任し、同年7月1日からは、被申立人法人が本件病院を経営している。本件申立て時の本件病院の従業員数は、166名（常勤医師6名、非常勤医師7名、管理職2名、常勤一般職144名、非常勤一般職7名）である。

なお、本件病院は、昭和58年に B₂病院として開設されたが、平成4年4月、名称を B₁病院に変更した。また、被申立人 Y₂が本件病院を経営する以前にも本件病院の経営者は何度か交替している（甲31）。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 賃金差別

管理職であり非組合員である B₃ 事務長（以下「B₃ 事務長」という。）及び同 B₄ 医事課長（以下「B₄ 医事課長」という。）並びに一般職で非組合員の B₅ 経理係長（以下「B₅ 経理係長」という。）、同 B₆ 運行管理主任（以下「B₆ 運行管理主任」という。）、同 B₇

薬剤師（以下「B₇薬剤師」という。）及び同 B₈ 薬剤師（以下「B₈ 薬剤師」という。）について、賃金の増額支給が行われた（甲 2 2 の 4・2 2 の 5・2 3 の 2・2 4 の 1～2 4 の 3・2 5 の 1～2 5 の 3・2 6・4 5 の 3）。

イ 第二組合の設立勧奨

平成 2 5 年 4 月頃、被申立人 Y₂ は、本件病院の第 2 診察室内で、分会執行委員であった A₃ 組合員に「第二組合を作ったらどうか」などと告げた（証人 A₃ 6～9 頁、申立人 A₁ 1 3～1 4・2 3～2 6 頁）。

ウ 争議行為禁止の仮処分申立て

被申立人 Y₂ は、平成 2 4 年 8 月 2 0 日、被申立人 Y₂ を債権者、申立人及び分会を債務者とし、入院患者の生命・身体の安全を被保全権利として、争議行為禁止の仮処分を津地方裁判所に申し立てた（津地方裁判所平成 2 4 年（ヨ）第 5 2 号争議行為禁止仮処分命令申立事件）（甲 1 1）。

エ 本件救済申立て

申立人は、平成 2 5 年 8 月 1 2 日、当委員会に、前記 1 (1) から (3) の不当労働行為があったとして、被申立人法人を被申立人とする不当労働行為の救済を申し立てた。

オ 当事者の追加

平成 2 6 年 2 月 2 4 日、申立人は、被申立人 Y₂ を当事者とする追加申立てを行った。当委員会は、同年 3 月 2 4 日開催の第 5 7 8 回公益委員会議において、労働委員会規則第 3 2 条の 2 第 1 項の規定に基づき、被申立人 Y₂ を当事者として追加することを決定した。

3 争点

(1) 争点 1（申立期間）

ア 争点 1 (1)

被申立人Y₂に係る不当労働行為救済申立日は、当事者の追加申立日（平成26年2月24日）となるか。

イ 争点1(2)

賃金差別による不利益取扱い及び支配介入に係る不当労働行為救済申立ては、労働組合法第27条第2項に定める申立期間内になされたか。

(2) 争点2（使用者性）

被申立人法人は労働組合法上の使用者にあたるか。

(3) 争点3（賃金差別による不利益取扱い）

ア 争点3(1)

被申立人らは、組合員でない従業員には賃金を増額し、組合員には賃金を増額しなかったか。

イ 争点3(2)

争点3(1)が認められる場合、それは申立人の正当な組合活動等の故をもって行われたか。

(4) 争点4（賃金差別による支配介入）

ア 争点4(1)

被申立人らは、組合員でない従業員には賃金を増額し、組合員には賃金を増額しなかったか。

イ 争点4(2)

争点4(1)が認められる場合、それが申立人の組合運営に対する介入にあたるか。

(5) 争点5（第二組合設立勧奨による支配介入）

ア 争点5(1)

被申立人Y₂は、第二組合の設立を勧奨したか。

イ 争点5(2)

争点5(1)が認められる場合、それが申立人の組合運営に対する介入にあたるか。

(6) 争点6 (争議行為禁止の仮処分申立てによる支配介入)

被申立人Y₂が争議行為禁止の仮処分を申し立てたことが申立人の組合運営に対する介入にあたるか。

4 争点に関する当事者の主張

(1) 争点1(1)

(申立人の主張)

追加されるべき当事者に係る救済申立期間について、当該事件の当初の申立ての時を基準として判断すべきであり、被申立人Y₂の当事者追加に係る労働組合法第27条第2項所定の「前項の申立て」は、平成25年8月12日になされた本件申立てである。

(被申立人Y₂の主張)

ア 平成26年2月24日、申立人は、被申立人Y₂を被申立人とする当事者の追加申立てを行い、同年3月24日、三重県労働委員会は、被申立人Y₂を被申立人として追加する決定を行った。よって、被申立人Y₂との関係では、早くとも、同年2月24日が不当労働行為救済の申立日となる。

イ 本件は、申立人が被申立人の追加申立てを行った事案であり、追加される被申立人の立場からすれば、問題とされる行為のときから長期間経過した時点で、突如として、不当労働行為救済手続きに巻き込まれるのであるから、被申立人側において、主張・立証すべき証拠の収集、実情把握は困難であるうえ、命令を出すことが労使関係の安定を阻害すると言わざるを得ない。よって、申立人が被申立人の追加を求めた事案の除斥期間は、被申立人の追加が申し立てられた時点から1年以内とすべきである。

(2) 争点1(2)

(申立人の主張)

ア B₃ 事務長ら6名に係る賃金の増額支給の有無

次のとおり、B₃ 事務長及びB₄ 医事課長には年俸制に基づかない賃金の増額支給が、B₅ 経理係長、B₆ 運行管理主任、B₇ 薬剤師及びB₈ 薬剤師には給与規程に基づかない賃金の増額支給が行われた。

(ア) B₃ 事務長

- a 平成22年4月、基本給5,000円、役付手当5,000円及び特別手当5,000円が増額された。
- b 平成22年9月、aに加え、特別手当100,000円が増額され、職務手当200,000円が新設された。
- c aないしbの基本給及び手当の増額支給は現在まで行われている。

(イ) B₄ 医事課長

- a 平成22年4月、役付手当5,000円及び特別手当5,000円が増額された。
- b 平成22年9月、aに加え、基本給30,000円及び特別手当100,000円が増額され、職務手当150,000円が新設された。
- c aないしbの基本給及び手当の増額支給は、平成25年2月まで行われた。

(ウ) B₅ 経理係長

- a B₅ 経理係長は、平成3年9月4日、本件病院に採用され、初任給が7号俸(28,200円)加算された。
- b 平成20年8月、aに加え、特別手当30,000円が新設された。
- c 平成21年6月、bに加え、特別手当25,000円が増額された。
- d 平成22年9月、cに加え、特別手当150,000円及び職務手当100,000円が増額された。
- e aないしdの初任給加算及び手当の増額支給は、平成25年1月まで行われた。

(エ) B₆ 運行管理主任

- a 平成20年8月、特別手当30,000円が新設された。
- b 平成21年6月、aに加え、特別手当10,000円が増額された。
- c 平成22年9月、bに加え、特別手当150,000円及び職務手当100,000円が増額された。
- d aないしcの手当の増額支給は現在まで行われている。

(オ) B₇ 薬剤師

- a B₇ 薬剤師は、平成22年2月16日、本件病院に採用され、本来初任給は15号俸であるべきところ、15号俸加算され初任給は30号俸支給された。
- b aの15号俸の初任給加算は、平成25年1月まで行われた。

(カ) B₈ 薬剤師

- a B₈ 薬剤師は、本件病院を定年後、1年間の勤務延長を行い、平成21年11月1日からは、被申立人Y₂との間で時給2,200円とするパートタイム契約を締結した。なお、通常、勤務延長後に雇用を継続する場合は、嘱託として再雇用契約を締結することとなるが、B₈ 薬剤師には異なった取扱いがなされた。

時給2,200円で正規職員並みに月150時間稼働すると33万円となり、嘱託と比べ月額約6万円余の増額となる。

- b aのとおりB₈ 薬剤師と被申立人Y₂は時給2,200円とするパートタイム契約を締結し、現在まで時給2,200円とする取扱いがなされている。

イ 賃金差別に係る申立ては、申立期間内になされたか

上記アのB₃ 事務長ら6名に対する賃金の増額支給は、不当労働行為意思の単一性、行為の形態、種類の同一性時間的連続性が認められることから、上記アのすべてが「継続する行為」として審査の対象となる。

(被申立人Y₂ の主張)

ア B₃ 事務長ら6名に係る賃金の増額支給の有無

B₃ 事務長ら6名への賃金の増額支給については、次のとおりである。

(ア) B₃ 事務長

B₃ 事務長は、管理職であり、組合には加入できず、給与規程の適用もない。B₃ 事務長は年俸制であり、被申立人らとB₃ 事務長間の合意で年俸の総額だけを決めている。

このように、被申立人らは、B₃ 事務長に対し、一般職員とは異なる給与体系に基づき、一般職員とは異なる額の給与を支払っているだけに過ぎず、組合員でない従業員の賃金を増額したという関係ではない。

(イ) B₄ 医事課長

B₄ 医事課長は、管理職であり、組合には加入できず、給与規程の適用もない。B₄ 医事課長は年俸制であり、被申立人Y₂ とB₄ 医事課長間の合意で年俸の総額だけを決めている。

このように、被申立人Y₂ は、B₄ 医事課長に対し、一般職員とは異なる給与体系に基づき、一般職員とは異なる額の給与を支払っているだけに過ぎず、組合員でない従業員の賃金を増額したという関係ではない。

(ウ) B₅ 経理係長

B₅ 経理係長が、給与規程の基準を超える賃金を受け取っていた時期はあるが、当該賃金は、B₅ 経理係長が本件病院に就職したときに、当時の事務長であったB₉ 事務長の独断で決定されたものであった。

したがって、被申立人Y₂ の意思で、組合員でない従業員には賃金を増額し、組合員には賃金を増額しなかったわけではない。

(エ) B₆ 運行管理主任

B₆ 運行管理主任が、給与規程の基準を超える賃金を受け取っていた時期はあるが、当該賃金は、B₆ 運行管理主任が本件病院に就職したと

きに、当時の事務長であったB₉、事務長の独断で決定されたものであった。

したがって、被申立人Y₂の意思で、組合員でない従業員には賃金を増額し、組合員には賃金を増額しなかったわけではない。

(オ) B₇ 薬剤師

B₇ 薬剤師が、給与規程の基準を超える賃金を受け取っていた時期はあるが、B₇ 薬剤師のみが、個別に、当該賃金を受け取っていたものである。被申立人Y₂がB₇ 薬剤師に対し、当該賃金を支払ったのは、薬剤師の配置基準を満たすためであり、組合員でない従業員には賃金を増額し、組合員には賃金を増額しなかったわけではない。

(カ) B₈ 薬剤師

B₈ 薬剤師のパートタイム契約の時給が2,200円であったことは事実であるが、賃金の増額ではない。

イ 賃金差別に係る申立ては、申立期間内になされたか

被申立人らによる給与の支払いは、毎月の給与の支払いがそれぞれ独立した行為であり、「継続する行為」にはあたらない。

不当労働行為救済申立ての除斥期間は、1年であることから、申立人が主張する事項のうち、平成25年2月24日以前の賃金支払いについては、不当労働行為救済申立ての除斥期間を経過した事項である。

(3) 争点2

(申立人の主張)

被申立人法人には次のような事実が認められる。①被申立人法人が本件病院の経営を開始した、平成25年7月1日前後において本件病院の運営実態に何らの変化もない、②被申立人Y₂が被申立人法人の理事長に就任しており、最高責任者が同一である、③被申立人法人は、被申立人Y₂が経営していた個人病院と同じ敷地、建物、設備をそのまま引き継いで使用している、

④被申立人法人は、平成25年7月1日以降も、被申立人Y₂ が個人病院で雇用していた従業員をそのまま引き継いでおり、労働関係に変動はない、⑤平成25年7月1日の後も、未だに被申立人Y₂ の個人病院の時と同じ書類等が使われている、⑥健康保険被保険者証の番号が同一である、⑦全国健康保険協会三重支部も、被申立人法人が経営を開始した平成25年7月1日の前後において、本件病院を同一のものとして扱っている。

なお、被申立人法人は、「被申立人法人と被申立人Y₂ との間で、労使関係に関連して、債権譲渡契約、債務引受契約などを締結した事実はない」と主張するが、それ自体、被申立人Y₂ と被申立人法人の混同ないし同一性を自白したに等しい。

以上のように、被申立人Y₂ と被申立人法人は、形式的な違いはあるものの、その実態において変動はない。

その上、被申立人法人が、平成25年7月1日に本件病院を開設したのであれば、現在の分会組合員の労働契約における使用者は被申立人法人としか考えられない。

それゆえ、被申立人法人は、労働者の労働関係に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にあり、本件不当労働行為に対する責任を負うべきであって、労働組合法第7条にいう「使用者」に該当する。

(被申立人法人の主張)

ア 被申立人Y₂ は、被申立人法人に対し、病院として使用していた不動産・動産等を基金として拠出した上で、開設者としての本件病院の運営を一旦終結させて、理事長に就任した。被申立人法人と被申立人Y₂ との間で、労使関係に関連して、債権譲渡契約、債務引受契約などを締結した事実はない。被申立人Y₂ と本件病院の従業員との雇用関係は、被申立人Y₂ が本件病院の経営を終結させた際、黙示に雇用関係が終了した。そして、

被申立人法人が本件病院を開設した際、上記従業員と被申立人法人との間で、黙示の雇用契約が新たに締結されたものである。

イ 被申立人法人は基金拠出型法人であり、被申立人Y₂には持分がない。また、被申立人Y₂は、退職時には拠出額を上限として払戻しを受けることができるのみで、残余財産分配を受けることができない。したがって、被申立人Y₂の財産と被申立人法人の財産は、形式的にも実質的にも完全に別個のものである。

被申立人法人の最高の意思決定機関は、社員総会であり、社員は1人1個の議決権を有する。そして被申立人法人の業務の決定は理事会が行う。理事会も1人1個の議決権を有する。したがって、被申立人Y₂の一存で被申立人法人の意思決定を行うことはできない。

上記のように、医療法人は、株式会社などの法人とは大きく異なる性質を有する。個人病院を経営していた医師が、ひとたび基金を拠出し、医療法人となったときは、当該医師は、当該医療法人を独占的に支配できなくなる。

従って、被申立人Y₂と被申立人法人を同一視することはできない。よって被申立人法人は、労働組合法第7条の「使用者」にあたる余地はない。

(4) 争点3(1)

(申立人の主張)

前記(2)(申立人の主張)アのとおり、B₃事務長、B₄医事課長、B₅経理係長、B₆運行管理主任、B₇薬剤師及びB₈薬剤師には年俸制や給与規程によらない給与や手当が支給されたが、組合員にはそのような取扱いはなかった。

(被申立人らの主張)

ア 給与規程を下回る給与の支給は、給与規程違反となるが、給与規程を上回る給与の支給自体は、給与規程に反するものではない。また、被申立人

らは、組合員であることを理由に、組合員と非組合員との間で給与額に差を設けた事実はない。

イ 本件病院の A₅ 看護師は、平成24年8月に分会の組合員となったが、被申立人 Y₂ が A₅ 看護師に対し支払っていた各種手当のうち、A₅ 看護師が組合員となった後に支払われなくなったものはない。

(5) 争点3(2)

(申立人の主張)

分会組合員でない従業員には、前記(2) (申立人の主張) アのような給与や手当が支給された一方で、労働組合の正当な行為である団体交渉やストライキに参加している分会組合員にはそのような措置は一切なく、分会組合員は、分会組合員でない労働者に比べて不利益な取扱いを受けている。また、このような不利益取扱いは、被申立人らの不当労働行為意思によることはこれまでの労使関係から明らかである。

よって、労働者が分会組合員であること、分会に加入したこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者に対して不利益な取扱いをすること (労働組合法第7条第1号) にあたる。

(被申立人らの主張)

ア 「申立人の正当な組合活動等の故をもって」とは、「組合員であることを理由として」という意味である。被申立人らは、「組合員であることを理由として」、組合員と非組合員を賃金で区別したことは一切ない。

イ 本件病院では、組合員全員に支給しないが、非組合員全員に支給するといった何らかの手当が存在していたなどの事情はなかった。B₅ 経理係長、B₆ 運行管理主任及びB₇ 薬剤師については、給与規程を超える賃金が支払われていた時期はあったが、「組合員であることを理由として」、組合員と非組合員の賃金に区別をつけたものではなかった。

よって、被申立人らが、賃金差別による不利益取扱いをしたことはない。

(6) 争点4(1)

(申立人の主張)

申立人の主張は、前記(4)記載のとおりである。

(被申立人らの主張)

被申立人らの主張は、前記(4)記載のとおりである。

(7) 争点4(2)

(申立人の主張)

分会組合員ではない従業員には給与規程や年俸制に基づかない給与の増額がなされた一方、分会組合員にはそのような措置がないという差別的な取扱いをすることは、分会組合員に対して分会からの脱退を懲罰していることになる。また、非組合員に対して組合に入らないことによる利益を与えることは、組合への加入を防止する効果を有するのは明らかである。したがって、これは、分会組合員たる労働者が分会を運営することに介入すること（労働組合法第7条第3号）にあたる。

(被申立人らの主張)

B₅ 経理係長及びB₆ 運行管理主任が受け取っていた給与規程の基準を超える賃金は、B₅ 経理係長及びB₆ 運行管理主任が本件病院に就職したときに、当時の事務長であったB₉ 事務長の独断で決定されたものであり、被申立人らは把握していなかったものであるから、組合運営に対する介入にあたらぬ。

また、被申立人Y₂ がB₇ 薬剤師に対し、給与規程の基準を超える賃金を支払ったのは、薬剤師の配置基準を満たすためであるから、組合運営に対する介入にあたらぬ。

(8) 争点5(1)

(申立人の主張)

ア 平成24年4月、被申立人Y₂は、分会組合員であったA₃組合員に対し、本件病院の院長室内において「組合が、きちんと話せる組合だったらいいのに。あなた作ったらどう。」などと発言し、第二組合の設立を勧奨した。

イ 平成25年4月、被申立人Y₂は、分会組合員であったA₃組合員に対し、本件病院の第2診察室内において「経営のことも考えられる組合だったらいいのに。話せる組合をあなた作ったらどう。」などと発言し、第二組合の設立を勧奨した。

ウ A₁執行委員長は、2013年春闘に係る団体交渉において、団体交渉の要求事項には入っていなかったが、上記イの第二組合設立勧奨について、使用者側を追求した。

(被申立人Y₂の主張)

ア 被申立人Y₂が、A₃組合員に対して、第二組合の設立を勧奨したことは一切ない。

イ 本件不当労働行為救済申立事件の手続きの開始前に、申立人から被申立人Y₂に対し、第二組合設立を勧奨したとして、抗議されたことはなかった。

(9) 争点5(2)

(申立人の主張)

被申立人Y₂は、ケースワーカーという職種では、A₁執行委員長が退職した後は、勤務期間が最も長くなるA₃組合員に対し、第二組合の設立を勧奨したのであり、A₃組合員が第二組合を設立したとなれば、申立人組合員に対するインパクトは大きく、A₁執行委員長が退職したばかりの申立人の組合活動の弱体化につながりうるのは明らかであり、A₃組合員に対し、第二組合の設立を勧奨したことは、労働組合法第7条第3号にあたる。

(10) 争点6

(申立人の主張)

被申立人Y₂は、津地方裁判所に対し、平成24年8月20日、申立人及び分会は平成24年8月17日付けストライキ通告書に基づく争議行為を行ってはならないとの仮処分申立てを行った。

この申立ては、申立人及び分会の憲法上の権利である労働組合の争議権(憲法第28条)を不当に制限するものであり、違憲かつ違法である。そして、ストライキは、労働組合の根幹をなす重大な運営事項であることから、当該仮処分申立ては、組合員たる労働者が申立人及び分会を運営することに介入すること(労働組合法第7条第3号)にあたる。

(被申立人Y₂の主張)

被申立人Y₂が行った、平成24年8月20日付け仮処分申立ては、次の理由により不当労働行為にあたらぬ。

ア 本件仮処分申立てが不法行為にすらなり得ないものであったこと

本件争議の目的とした事項は義務的団体交渉事項ではなかったこと、被申立人Y₂には、入院患者の生命・身体の安全という被保全権利と、保全の必要性があったことから、本件仮処分申立ては、事後的、法律的根拠を欠くようなものではなかった。ましてや被申立人Y₂が事後的、法律的根拠を欠くことを知りながら又は通常人であれば容易にそのことを知り得たのに、あえて本件仮処分申立てを行った事情はない。本件仮処分申立てが裁判制度の趣旨目的に照らして著しく相当性を欠く場合にあたらぬことは明らかであり、本件仮処分申立ては、不法行為上、違法ではない。

イ 本件仮処分申立てが客観的に支配介入にあたらぬこと

支配介入とは、労働組合の結成、内部運営及び活動に対する干渉・妨害である。この点、本件仮処分申立ては、裁判所に対し、本件ストライキ禁止の仮処分を求める裁判にすぎず、何ら労働組合の結成、内部運営及び活動に対する干渉・妨害ではない。

また、仮に、上記干渉・妨害にあたったとしても、本件仮処分申立ては、上記アのとおり、不法行為にすらなり得ない適法なものであり、憲法上認められた権利の正当な行為であって、違法な支配介入とならない。

ウ 支配介入の主観的要件を満たさないこと

支配介入は、有意的な行為である以上、支配介入の成立には、主観的要件として、支配介入の意思が必要である。

前記アのとおり、本件仮処分申立ては適法なものであった。被申立人Y₂は、本件仮処分申立てにつき、被保全権利・保全の必要性があると信じて、本件仮処分申立てを行い、津地方裁判所の裁判官ですら、本件仮処分を認めた。仮に、本件仮処分申立てが支配介入にあたり、かつ、違法なものであったとしても、本件仮処分申立て時の事情に鑑みれば、被申立人Y₂に支配介入の意思を認めることができない。

なお、損害賠償請求訴訟の控訴審判決においても、被申立人Y₂には、単なる過失しか認定されていない。

第3 当委員会の判断

1 認定事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 労使関係の状況

ア 平成22年の団体交渉等の状況

平成22年4月28日、分会及び被申立人Y₂は、2010年春闘に係る団体交渉を開催した。

団体交渉で、被申立人Y₂は、分会に対し、3年後の医療法人化に向け短期債務の返済を優先し人件費率を抑えることを理由として、手当の増額等要求には応じられないことを回答した。分会は、被申立人Y₂に対し、職員に痛みを強いる以上、4月の賃金改定時に年俸制が適用される医師及

び管理職の賃金を減額改定したか否か問い質したところ、被申立人Y₂は、若干のプラス改定を行ったが、2006年春闘以降に大幅な賃金カットを行っていることを回答した（甲31）。

分会は、被申立人Y₂に対し、当該賃金カットの真偽を確かめるため、医師、管理職及び一般職員についてそれぞれの過去5年分の年間賃金総額を開示することを求めたが、被申立人Y₂が医師の賃金が経営上の極秘事項であることを理由に応じなかったことから、管理職の賃金に限定して開示することを求めたが、被申立人Y₂はこれにも応じなかった（甲31）

イ 平成23年の団体交渉等の状況

分会は、2011年春闘に係る団体交渉においても管理職の賃金を開示することを求めたが、被申立人Y₂はこれを拒否した（甲31）。

ウ 平成24年の団体交渉等の状況及びストライキの通告

(ア) 平成24年6月21日、申立人及び分会並びに被申立人Y₂は、2012年春闘に係る団体交渉を開催した。

団体交渉で、申立人及び分会は、事前に入手していた資料に基づいて、B₃ 事務長及びB₄ 医事課長にはお手盛りの賃金が支給され、B₅ 経理係長及びB₆ 運行管理主任にはヤミ手当が支給されている（以下、B₃ 事務長ら4名に支給されたお手盛り賃金及びヤミ手当を「本件増額支給」という。）として、被申立人Y₂を問い質したが、被申立人Y₂が本件増額支給を認識していない旨回答したことから、賃金台帳を確認するよう求めた（甲31・33・44）。

(イ) 平成24年6月22日、申立人代表者 A₁ 執行委員長（以下「A₁ 執行委員長」という。）が、被申立人Y₂に対し、本件増額支給の解明を求めたところ、被申立人Y₂は、賃金台帳を確認したが不正は認められなかったと回答した（甲31・44）。

(ウ) 平成24年6月27日、申立人及び分会は、被申立人Y₂ に対し、「4項目要求並びに団交申入書」において、次のとおり4項目を要求するとともに団体交渉申入れを行った。

1. 定期昇給、夏季一時金の早期実施
2. 病棟夜勤手当の増額
3. 1病棟トイレの改修
4. 管理者のお手盛り賃金、一部非組へのヤミ手当支給事件の解明

また、同申入書において、申立人及び分会は、被申立人Y₂ に対し、4項目要求及び団交申入れについて、同月28日正午までに文書回答することを求め、回答期限までに回答がない場合は、同年7月2日からストライキを実施することを通告した（甲11）。

(エ) 平成24年6月29日、当委員会であっせんが開催され、申立人及び被申立人Y₂ は、夏季一時金を基本給の2.1か月分とすること及びストライキを回避することを内容とする協定書を締結した（甲8・11）。

(オ) 平成24年7月11日、申立人及び分会及び被申立人Y₂ は、団体交渉を開催した。

団体交渉で、申立人及び分会は、被申立人Y₂ に対し、本件増額支給の解明を求めたが、被申立人Y₂ から納得のいく説明はなかった。

そこで分会は、B₁₀看護師長（以下「B₁₀看護師長」という。）によるパワハラ問題の解決と併せて、同日から同月18日までストライキ権投票を行い、ストライキ権を確立した（甲31・34・44）。

(カ) 平成24年7月23日、申立人及び分会は、労働関係調整法第37条第1項の規定により、三重県知事及び当委員会に対し、「①不正経理（管理職のお手盛り賃金、一部非組合員へのヤミ手当）＝背任横領事件の院長自身による解明、関係者の処分、組合への開示及び再発防止、②パワハラを繰り返すB₁₀看護師長へ厳正処分と再発防止策の確立」を争議行

為の目的として、同年8月3日0時から問題解決の日時まで、本件病院の全職場又は一部の職場において争議行為を行う旨の通知を行った（甲9・10・31・44）。

(キ) 平成24年8月9日及び同月16日、申立人及び分会並びに被申立人Y₂は、本件増額支給の解明及びB₁₀看護師長によるパワハラ問題について団体交渉を開催した。

団体交渉で被申立人Y₂は、本件増額支給の存在を否定し、またB₁₀看護師長を降格することを回答した。

申立人及び分会は、被申立人Y₂から納得のいく回答が得られなかったことから、同月16日、被申立人Y₂に対し、団体交渉の席上でストライキを通告するとともに、被申立人Y₂が努力しても、患者の生命・身体の安全確保が不十分にならざるを得ない場合、分会から保安要員を提供する用意があることを告げた。

これに対し、被申立人Y₂は、分会に対し、保安要員配置の必要性を明示しないまま看護師2名の提供を求めた（甲11・31・44）。

(ク) 平成24年8月17日、申立人及び分会は、被申立人Y₂に対し、分会長名で次の内容のストライキ通告書（以下「本件ストライキ通告書」という。）を提出した（甲11・31・44）。

a ストライキの目的

(a) お手盛り賃金（横領）を行ったB₃事務長、B₄医事課長の賃金台帳、関連帳簿を組合に開示すること。

(b) 上記両名が横領した金員を病院に返還させた上で、厳正に処分すること。

(c) ヤミ手当を受領していたB₅経理係長、B₆運行主任の賃金台帳、関係帳簿を組合に開示すること。

- (d) 上記兩名が横領した金員を病院に返還させた上で、厳正に処分すること。
- (e) 不正経理事件の再発を防ぐため、監査への組合への関与を受け入れること。
- (f) B₁₀看護長のパワハラ事件に対して、厳正に処分するとともに、処分を公開すること。

b ストライキの形態

夜勤帯ストライキ 参加者は、2病棟（なお、2病棟とは第2病棟の意。）の夜勤者、遅番勤務者、早番勤務者

c ストライキの日時

8月20日（月）から（同月）24日（金）の午後4時半～翌日午前9時

以降、解決するまで、組合が指定する日の午後4時半～翌午前9時

d 保安要員の提供

今回のストライキについては、患者さんの生命・身体の安全確保に配慮し、時限的部分ストといたしました。そのため、管理職、医師、及び非組合員が対応すれば、患者さんの生命・身体の安全確保は充分可能と判断しています。

しかし、病院側の努力にもかかわらず、患者さんの生命・身体の安全確保が不十分にならざるを得ない場合、病院側より要請があれば、組合より保安要員を提供する用意があります。その場合の人員配置などについては、具体的な要請があればご提示下さい。

なお、ご承知とは存じますが、保安要員はあくまでも患者さんの生命、身体の安全確保のため、最低限の看護りと、万が一の時、緊急対応するために組合が特別に提供するものであり、通常の看護業務を行うものではありません。よって、ストライキ中の夜勤業務に従事する

職員の確保は、病院側の責任にて行っていただくこととなりますので、誤解のなきようお願いいたします。

エ 仮処分申立て

(ア) 平成24年8月20日、被申立人Y₂は、津地方裁判所に対し、申立人及び分会を債務者として、本件ストライキ通告書に基づく争議行為禁止を求める仮処分を申し立てた（同裁判所平成24年（ヨ）第52号争議行為禁止仮処分命令申立事件、以下「本件仮処分申立て」という。）（甲11）。

(イ) 平成24年8月20日午後3時頃、申立人及び分会が、ストライキ実施時の保安要員の必要性について臨時労使協議会の開催を提案し、同日午後3時45分頃に開催された。

臨時労使協議会で申立人及び分会は、被申立人Y₂が保安要員の必要性について具体的な説明をしなかったことから、保安要員の必要性を確認するためスト対応勤務シフトの提示を求めたが、被申立人Y₂がシフトを提示しなかったことから保安要員の提供を拒んだ（甲31・35）。

(ウ) 平成24年8月20日午後4時30分から申立人及び分会は、2病棟の夜勤者2名、中出勤務者1名、遅出勤務者1名、翌日の早出勤務者2名の計6名のストライキを実施し（以下「本件ストライキ」という。）、その際、組合員らは病院内の組合事務所で待機していた（甲32・44）。

(エ) 平成24年8月20日、被申立人Y₂は2病棟の保安要員として外部の看護師2名を手配し、同日午後5時40分頃、この2名が2病棟の休憩室に現れた（甲11・32・36）。

(オ) 平成24年8月22日、津地方裁判所は、被申立人Y₂に対し、申立人及び分会にそれぞれ50万円の担保を立てさせたうえで、本件仮処分申立てを認容する仮処分決定をした（甲12）。

(カ) 平成24年8月22日、被申立人Y₂は、申立人及び分会に対し、津地方裁判所から本件仮処分申立てが認容された旨知らせたうえで、ストライキを継続するか否かの回答を求めた。

これに対し申立人及び分会は、弁護士と相談した結果、ストライキを中止した(甲31・44)。

(キ) 平成24年8月29日、津地方裁判所は、申立人及び分会の申立てに基づいて、被申立人Y₂に対し、本件仮処分申立てに係る本案の訴えを提起するとともに、既に本案の訴えを提起しているときはその係属を証する書類の提出を命じる決定(同裁判所平成24年(モ)第1080号)をしたところ、同月30日、被申立人Y₂は、本件仮処分申立てを取り下げた(甲13~15・31・44)。

オ 損害賠償請求訴訟

(ア) 被申立人Y₂が本件仮処分申立ての取下げを理由として担保取消し決定の申立てをしたことから、津地方裁判所は、平成24年8月30日、申立人及び分会に対し、本件仮処分申立事件の執行により損害を受けた場合に担保権利者として、訴え提起等の裁判手続きにより権利を行使することを催告した(同裁判所平成24年(モ)第1081号)(甲16)。

(イ) 申立人及び分会は、津地方裁判所からの上記催告を受け、平成24年9月12日、被申立人Y₂を被告として津地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起(同裁判所平成24年(ワ)第485号損害賠償請求事件)した(甲17)。

カ 損害賠償請求訴訟提起後の団体交渉等の状況

平成24年10月15日、申立人及び分会並びに被申立人Y₂は、臨時労使協議会を開催した。

臨時労使協議会において被申立人Y₂は、本件増額支給の存在を認め、またB₃事務長らへの賃金増額分についてはB₃事務長らから返還を受けて被申立人Y₂がプールしていたという説明をした。

また、被申立人Y₂は、早期の医療法人化を目指していることも言明した(甲37・44)。

キ 三労委平成25年(あ)第3号 B₁病院 争議等の状況

(ア) 平成25年6月10日、被申立人Y₂は当委員会に対しあつせんを申請し、同月24日、当委員会は三労委平成25年(あ)第3号 B₁病院 争議としてあつせんを開始した。

(イ) 平成25年7月1日、当委員会においてあつせんが開催され、被申立人Y₂は、本件病院の院長として出席した。

(ウ) あつせんの調整事項は、平成25年度夏季一時金等について等、7月1日の本件病院の法人経営移行後の事項であった。

(エ) あつせんの際、被申立人Y₂を含め、どの出席者からも、7月1日に被申立人Y₂の立場が、本件病院の個人経営者たる院長から、法人経営となった本件病院の経営法人の代表者たる理事長であり本件病院の院長であることに変わったことについて、何ら言及されなかった(甲29)。

(2) 平成25年7月1日前後の本件病院の運営状況及び労働契約関係

ア 被申立人法人は、平成25年3月1日に設立認可され、同月15日に設立登記された(甲29)。

イ 平成25年7月1日、被申立人法人は、同年6月30日まで被申立人Y₂が経営していた本件病院の敷地、建物、設備を使用して本件病院の経営を開始した。

被申立人Y₂は、同年7月1日に被申立人法人の理事長に就任したが、同日より前も同日以後も代わらず本件病院の院長を務めている。「B₁病

院 』という名称、電話番号、ファクシミリ番号、eメールアドレス、入院誓約書等の事務書類及び領収書に押印するゴム印「C市

B₁病院 院長 Y₂ 』も代わることなくそのまま使用されている。

なお、本件病院の経営者が被申立人Y₂ から被申立人法人に代わるに際して、被申立人Y₂ の経営していた本件病院の入院患者が被申立人法人の経営する本件病院にそのまま引き継がれるなど、病院事業は中断することなく継続して行われた。

また、診療科の増減等、本件病院の事業内容に変化はなかった（申立人代表者A₁ 26頁）。

ウ 被申立人Y₂ に雇用されていた本件病院の従業員は、本件病院の経営者が被申立人法人になった平成25年7月1日以降も引き続き本件病院で就労を継続した。

なお、本件病院の経営者が被申立人Y₂ から被申立人法人に代わるに際して、被申立人Y₂ は当該従業員に対し解雇の意思表示をしたことはなく、また被申立人法人と当該従業員との間で労働契約書が作成されることはなかった。

そして、就業規則は廃止若しくは新設又は改定されることなくそのまま使用され、従業員の就労場所、職務内容、職位、賃金、勤務時間といった労働条件に変動はなかった。

給料は毎月20日締め当月末日払いのままであり、同年6月21日から同年7月20日までの給料は、分割されることなく一箇所から支払われた。年次有給休暇の付与日数や繰越日数は、6月30日以前の期間が通算され、退職金算定に係る勤続年数も同様に通算された。

また、被申立人法人成立後に交付された健康保険被保険者証の記号、保険者番号は、被申立人Y₂ が経営していたときに交付されたものから変更

はなかった（甲1・38の1～40、申立人代表者A₁ 26～27頁）。

(3) 被申立人らの賃金体系及びB₃ 事務長らへの賃金の増額支給

ア 被申立人らの賃金体系

平成6年3月、申立人及び分会と当時の本件病院経営者は、賃金表を導入して賃金体系を確立することについて合意に達し、これ以降、年俸制が適用される医師及び管理職以外の従業員に対しては、給与規程（賃金表を含む）による賃金体系が適用されていた（申立人代表者A₁ 26頁）。

申立日現在、本件病院の職員の給与については、就業規則第36条により定められた給与規程と給与規程付票に規定されており、その中に各種手当や俸給表も規定されている（甲1・2）。

また、給与規程第20条第1項により、「昇給は原則として毎年4月に行う。その額は本人の勤務成績・責任の度合・職務の内容及び病院の実績を考慮して決定する。ただし、採用後1年に満たない者は、採用後1年に達した月まで昇給は延期する。なお、翌年からは4月に昇給とする。」とされている（甲2）。

ただし、給与規程第1条で、「病院が定めた医師及び管理職の給与は、この規程の他別に定めるところによる」とされているが、管理職の給与について別途規定した規程は存在しない（甲2、被申立人Y₂ 5頁）。

なお、本件病院の就業規則及び給与規程は、本件病院の経営者が被申立人Y₂ から被申立人法人に代わった平成25年7月1日前後で改定されることはなかった（甲1・2）。

イ B₃ 事務長らへの賃金の増額支給

管理職であり非組合員であるB₃ 事務長及び同B₄ 医事課長並びに一般職で非組合員のB₅ 経理係長、同B₆ 運行管理主任、同B₇ 薬剤師及び同B₈ 薬剤師について、後記(ア)ないし(カ)のとおり賃金の増額支給が行われた。（なお、B₈ 薬剤師については、分会組合員であったが、後記(カ)のと

おり被申立人Y₂とパートタイム契約を締結する際、分会を脱退し、非組合員となった。)

(ア) B₃ 事務長の賃金

- a 平成22年4月、基本給5,000円、役付手当5,000円及び特別手当5,000円が増額された(甲22の4)。
- b 平成22年9月、aに加え、特別手当100,000円が増額され、職務手当200,000円が新設された(甲22の4)。
- c a及びbの基本給及び手当の増額支給は、少なくとも平成23年5月まで行われた(甲22の5)。
- d B₃ 事務長は管理職であることから、給与規程は適用されていなかった。

(イ) B₄ 医事課長の賃金

- a 平成22年4月、役付手当5,000円及び特別手当5,000円が増額された(甲23の2)。
- b 平成22年9月、aに加え、基本給30,000円及び特別手当100,000円が増額され、職務手当150,000円が新設された(甲23の2)。
- c a及びbの基本給及び手当の増額支給は、少なくとも平成22年12月まで行われた(甲23の2)。
- d B₄ 医事課長は管理職であることから、給与規程は適用されていなかった。

(ウ) B₅ 経理係長の賃金

- a 平成20年8月に特別手当30,000円が新設された(甲24の1)。
- b 平成21年6月、aに加え、特別手当25,000円が増額された(甲24の2)。

- c 平成22年9月、a及びbに加え、特別手当150,000円及び職務手当100,000円が増額された(甲24の3)。
- d aないしcの手当の増額支給は、少なくとも平成22年12月まで行われた(甲24の3)。
- e aないしdの基本給及び手当の増額支給は給与規程に基づくものではなかった。

(イ) B₆ 運行管理主任の賃金

- a 平成20年8月、特別手当30,000円が新設された(甲25の1)。
- b 平成21年6月、aに加え、特別手当10,000円が増額された(甲25の2)。
- c 平成22年9月、bに加え、特別手当150,000円及び職務手当100,000円が増額された(甲25の3)。
- d aないしcの手当の増額支給は、少なくとも平成22年12月まで行われた(甲25の3)。
- e aないしcの賃金の増額支給は給与規程に基づくものではなかった。

(ロ) B₇ 薬剤師の賃金

- a 平成22年2月から、平成23年1月まで給与規程の俸給表の30号俸である307,000円が支給されていた(甲26)。
- b B₇ 薬剤師に係る初任給決定は給与規程に基づくものではなかった(被申立人Y₂ 9~12頁)。

(ハ) B₈ 薬剤師の賃金

- a B₈ 薬剤師は、被申立人Y₂との間で、平成20年11月1日、定年後1年間の勤務延長契約を締結し、また、勤務延長終了後の平成21年11月1日、被申立人Y₂との間で、期間1年(更新あり)とす

るパートタイム契約を締結した。時給は2,200円であった。(甲45の1～45の3、証人B₃ 8頁)。

b したがって、平成21年11月1日から平成22年10月31日までは、時給が2,200円であった。

c パート従業員であった期間のB₈ 薬剤師には給与規程は適用されていなかった。

ウ B₃ 事務長ら以外の非組合員の賃金の増額支給の有無

A₅ 看護師は、平成24年8月に分会の組合員となったが、その前後の賃金を比較すると、基本給及び職務手当に増減はなかった。また、特別手当は組合員となる前後ともに支給されておらず、さらに、組合員となった後に支給停止された手当等はなかった(丙2、申立人代表者A₁ 16頁)。

(4) 第二組合設立勧奨

ア 2012年春闘に係る団体交渉が未だ妥結していなかった平成24年4月に、被申立人Y₂ は、本件病院の院長室内で、A₃ 組合員から患者のことについて書類の提出を受け、相談を受けていた。その際、雑談の中で、話題が患者の入退院や分会との団体交渉等、本件病院の経営状況に関わる事柄に及び、被申立人Y₂ はA₃ 組合員に、「きちんと経営のことが話せるような組合だったらいいのに。あなたが作ったらどうか。」などと発言した。これに対し、A₃ 組合員は、「それは現実的に難しいです。」と回答したが、それに対して被申立人Y₂ は、特に何も言わなかった。

その後それほど日を空けずに、A₃ 組合員は、本件病院内において、A₁ 執行委員長に、被申立人Y₂ から組合を作ったらどうかと言われたことを告げた。

これに対し、A₁ 執行委員長は、特段、団体交渉や抗議等の行動は行わなかった(甲44、証人A₃ 3～6頁、申立人代表者A₁ 11～13頁・23頁、被申立人Y₂ 2～4頁・25～30頁)。

イ 2013年春闘に係る団体交渉が未だ妥結していなかった平成25年4月に、被申立人Y₂は、本件病院の第2診察室内で、A₃組合員から患者のことについて書類の提出を受け、相談を受けていた。その際、雑談の中で、話題が患者の入退院や分会との団体交渉等、本件病院の経営状況に関わる事柄に及び、被申立人Y₂はA₃組合員に、「ちゃんと経営のことも考えられる組合だったらいいのに。あなたが作らないのか。」などと発言した。これに対し、A₃組合員は、「言われても困ります。」と回答したが、それに対して被申立人Y₂は、特に何も言わなかった。

その後それほど日を空けずに、A₃組合員は、本件病院内において、A₁執行委員長に、被申立人Y₂から組合を作ったらどうかと言われたことを告げた。

A₁執行委員長は、2013年春闘に係る団体交渉において、団体交渉の要求事項には入っていなかったが、上記第二組合設立に関する発言について、使用者側を追求した（甲44、証人A₃ 6～10頁、申立人代表者A₁ 11～14頁・23～26頁、被申立人Y₂ 2～4頁・25～30頁）。

(5) 本件申立て後の経過

(当委員会に顕著な事実)

ア 損害賠償請求訴訟の経過

(ア) 平成25年11月1日、損害賠償請求訴訟における被申立人Y₂の本人尋問において、被申立人Y₂は、B₃事務長らに本件増額支給をしたうえで、増額分を被申立人Y₂に返還してもらったのは、黒字額を圧縮し申立人及び分会からの過大な請求を抑えることが目的であったなどと供述した（甲21・28）。

(イ) 損害賠償請求訴訟は平成26年2月28日に判決言渡しがあり、申立人及び分会は被申立人Y₂による違法な本件仮処分申立てにより、正当

な争議権が侵害されたものであり、被申立人Y₂には申立人及び分会の争議権の侵害につき故意あるいは重過失があるというべきであるから、被申立人Y₂による本件仮処分申立ては申立人及び分会に対する不法行為に該当するというべきであるとして、損害賠償を認容する判断がなされた(甲28)(労働判例第1103号89頁)。

(ウ) この判決を不服として、被申立人Y₂が控訴し、申立人及び分会が附帯控訴した控訴事件(名古屋高等裁判所平成26年(ネ)第283号、同第511号 損害賠償請求控訴、同附帯控訴事件)の判決言渡しが平成26年11月27日に行われ、被申立人Y₂には申立人及び分会の争議権の侵害につき過失があるというべきであるから、被申立人Y₂による本件仮処分申立ては申立人及び分会に対する不法行為に該当するというべきであるが、申立人と分会の損害が評価において同じとはいえないとして、同じとしていた原判決の部分を変更し、被申立人Y₂の分会に対する控訴並びに申立人及び分会の附帯控訴をいずれも棄却した(甲42)。

(エ) この判決を不服として、被申立人Y₂が上告提起及び上告受理申立てをした事件(最高裁判所平成27年(オ)第316号、同(受)第392号)は、平成27年5月19日に上告棄却及び上告不受理との決定がなされたことから、上記(ウ)の名古屋高等裁判所判決が確定した(甲47)。

2 争点1に対する判断

(1) 争点1(1)

労働委員会規則第32条の2による当事者の追加は、すでに申立てによって開始された救済手続中に、当事者その他の関係者から申立てがあったとき又は労働委員会の会長が必要と認めたとき公益委員会議の決定によりなされるものであるが、いずれの場合も当該事件開始後の状況、審理の経過、事情の変更等により事件の解決に予定される救済命令の実効性を期するため

その命令の効力を直接に受けてその履行を実現すべき地位にある者を申立人又は被申立人たる当事者として確保するとともに、この者にも当該手続きにおいて陳述、立証等の機会を保障する必要があるところから定められたものと解される。従って上記当事者の追加があったとしても、もとよりあらたに別個の救済申立事件が追加開始されるものではなく、当該事件の同一性は前後変わらないものというべきであるから、追加されるべき当事者の関係で、労働委員会規則第34条第1項第3号の救済申立期間すなわち行為の日から1年以内であるかについては、当該事件の当初の申立ての時を基準として判断すべきであり、申立て又は職権による追加決定の時を基準として判断すべきではないと解するのが相当である（東京高等裁判所昭和51年5月27日判決・判例タイムズ342号208頁）。

これを本件について検討すると、前記第2の2(2)エ及びオのとおり、新たな別個の不当労働行為救済申立事件が追加開始されたものではなく、事件の同一性は、当事者（被申立人）の追加前と追加後において変わらないものというべきである。

そうすると、本件において、被申立人Y₂に係る不当労働行為救済申立日は当初の申立日である平成25年8月12日であり、被申立人Y₂との関係では、早くとも、追加申立日である平成26年2月24日が不当労働行為救済の申立日となるとの被申立人Y₂の主張は失当である。

(2) 争点1(2)

前記1(3)イのとおり、B₃事務長ら6名に対し、賃金の増額支給が行われたことは認められる。

しかし、申立人は、B₅経理係長に初任給加算が行われたこと及びB₃事務長ら6名に対し前記1(3)イで認定した期間以後も継続して賃金の増額支給が行われた旨主張するが、これらを認めるに足る疎明はないことから、申立人の主張は採用できない。

そうすると、本件申立ては、前記1(3)イで認定した、増額支給が行われていた期間の終了した日から1年以上経過した後になされたと認められる。

以上から、B₃ 事務長、B₄ 医事課長、B₅ 経理係長、B₆ 運行管理主任、B₇ 薬剤師及びB₈ 薬剤師への賃金の増額支給に係る申立ては、いずれも申立期間を徒過したものとして、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により却下するのが相当である。

3 争点2に対する判断

不当労働行為制度は、契約責任を追及するものではなく、労働者が団体交渉その他の団体行動のために労働組合を組織し運営することを擁護すること等を目的とするものであるから、労働組合法上の使用者とは、労働組合法が助成する団体交渉を中心とした団体的労使関係の当事者としての使用者であって、労働契約上の使用者に限定されず、これと同視しうる者も含まれると解される。

被申立人Y₂ が経営していた本件病院と被申立人法人が経営している本件病院との関係をみると、前記1(2)のとおり、①従業員が全く同じで、指揮命令系統の変更もないこと、②事業内容が全く同じで、入院患者もそのまま引き継がれ、かつ、同じ土地、建物、機器・設備等を使用していること、③就業規則等の労働条件が全く同じで、かつ、有給休暇付与日数、退職金に係る勤続年数も通算されていること、④被申立人Y₂ 個人が経営していた本件病院の院長であった被申立人Y₂ が、被申立人法人理事長に就任し、法人経営に移行した後も本件病院の院長であることが認められる。

また、前記1(1)キのとおり、三労委平成25年(あ)第3号 B₁病院
争議では、被申立人Y₂ は、平成25年6月7日、当委員会に対し当該あつせんを申請し、同年7月1日、本件病院の院長として出席している。当該あつせんの調整事項は、平成25年度夏季一時金等について等、同日の本件病院の法人経営移行後の事項であり、さらに、あつせんの際、被申立人Y₂ を含め、どの出席者からも、同日に被申立人Y₂ の立場が、本件病院の個人経営者たる

院長から、法人経営となった本件病院の経営法人の代表者たる理事長であり本件病院の院長であることに変わったことについて、何ら言及されていない。

以上の事実と労働組合法第7条の趣旨に鑑みれば、被申立人Y₂が経営していた本件病院の労働関係は、被申立人法人にそのまま引き継がれているとみるのが相当であり、被申立人法人は、使用者として、本件不当労働行為に係る責任を負い、本件救済命令の名宛人たり得ると判断するのが相当である。

4 争点3に対する判断

申立人は、B₃事務長らに対し、年俸制や給与規程に基づかない給与や手当の支給を行い、組合員にはそのような取扱いがなかったことが、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いにあたりと主張するが、上記2(2)のとおり労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下することとし、この点については判断しない。

なお、B₃事務長ら6名以外の非組合員で賃金の増額支給がなかった者が、前記1(3)ウで認定したA₅看護師のほかにも、複数存在することが推認できることから(申立人代表者A₁ 15～17頁)、上記却下を免れたとしても、組合員のみならず不利益な取扱いがあったと認めることは困難である。

5 争点4に対する判断

申立人は、B₃事務長らに対し、年俸制や給与規程に基づかない給与や手当の支給を行っているが、組合員にはそのような取扱いがなかったことは、分会組合員に対して分会からの脱退を懲罰することになり、ひいては分会組合員たる労働者が分会を運営することに介入することになり労働組合法第7条第3号にあたりと主張するが、前記2(2)のとおり労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下することとし、この点については判断しない。

なお、B₃事務長ら6名以外の非組合員で賃金の増額支給がなかった者が、前記1(3)ウで認定したA₅看護師のほかにも、複数存在することが推認でき

ることから（申立人代表者A₁ 15～17頁）、上記却下を免れたとしても、組合員のみにも不利益な取扱いがあったと認めることはできず、したがって不利益取扱いの結果、脱退懲憑となり、それが分会運営への支配介入となったと認めることは困難である。

6 争点5に対する判断

(1) 争点5(1)

前記1(4)で認定したとおり、平成24年4月に、被申立人Y₂がA₃組合員に対し本件病院の院長室内において、「きちんと経営のことも話せる組合だったらいいのに。あなたが作ったらどうか。」などと発言したこと、及び平成25年4月に、被申立人Y₂がA₃組合員に対し本件病院の第2診察室内において、「きちんと経営のことも考えられる組合だったらいいのに。あなたが組合を作ったらどうか。」などと発言したことが認められる。

(2) 争点5(2)

使用者の言論は、労働者の団結権との関係において一定の制約を免れないが、原則的には使用者にも言論の自由は保障されている。しかし、使用者の言論が、労働組合の結成、運営に対する支配介入にわたる場合は、不当労働行為として禁止の対象となる（労働組合法第7条第3号）。

労働組合に対する使用者の言論が支配介入に当たるか否かについては、当該言論の内容や発表の手段、方法、その意図や動機のみならず、発表者の地位や身分、発表の時期や状況、当該言論の発表が労働組合の運営や活動に及ぼし得る影響を総合考慮し、労働組合を懐柔し、弱体化したり、組合員に対し威嚇的效果を与えたり、労働組合の運営や活動を妨害したり、労働組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきと解されている（最高裁判所昭和57年9月10日第二小法廷判決・労働経済判例速報第1134号5頁等）。

A₃ 組合員は、本件病院において、精神保健福祉士として、患者及びその家族と医師あるいは諸機関とをつなぐ役割を担っていた（証人A₃ 10頁、被申立人Y₂ 2頁）。

A₃ 組合員は、上記のような職責上、患者及びその家族のために役立つと思ひ、本件病院の院長であり医師である被申立人Y₂ とは、業務上の報告、相談の折には、普段から積極的に雑談や世間話をする事により、何でも話ができる関係になるように心がけていた（証人A₃ 11頁、被申立人Y₂ 3頁）。

平成24年4月は2012年春闘に係る団体交渉が未だ妥結しておらず、そのような中で、A₃ 組合員は被申立人Y₂ と上記のように何でも話せる関係を築いていたこともあり、被申立人Y₂ が団体交渉等、申立人及び分会とのやり取りの大変さについて、A₃ 組合員に愚痴をこぼすように前記1(4)アの会話をを行った（証人A₃ 9頁・11頁、被申立人Y₂ 26～28頁）。

平成25年4月も2013年春闘に係る団体交渉が未だ妥結しておらず、そのような中で、A₃ 組合員は被申立人Y₂ と上記のように何でも話せる関係を築いていたこともあり、被申立人Y₂ が団体交渉等、申立人及び分会とのやり取りの大変さについて、A₃ 組合員に愚痴をこぼすように前記1(4)イの会話をを行った（証人A₃ 9頁・11頁、被申立人Y₂ 30頁）。

前記1(4)の会話において、平成24年4月及び平成25年4月の2回とも、A₃ 組合員が「それは現実的に難しいです。」又は「言われても困ります。」と拒否の姿勢を見せても、被申立人Y₂ はA₃ 組合員に再度要請することもなく、第二組合の設立についてそれ以上触れることはなかった（証人A₃ 5・8～9頁）。

また、平成14年4月に被申立人Y₂ が本件病院院長に就任して以来、平成24年4月及び平成25年4月の被申立人Y₂ によるA₃ 組合員に対する上記発言以外に、被申立人Y₂ をはじめ、本件病院の使用者側から従業員

らに対して第二組合設立について発言を行ったという事実は認められない（申立人代表者A₁ 13頁）。

以上の事実からすると、被申立人Y₂の発言は、本件病院の経営者として、管理職ら使用者側の従業員らをも動員し組織的に本格的に第二組合設立を勧奨して申立人及び分会の弱体化を図る等、申立人及び分会の運営、活動の妨害を企図してなされたと推認することはできず、むしろ、申立人及び分会と団体交渉で厳しいやり取りを行っている時期に、何でも話を聞いてくれるA₃組合員と二人で話しているうちに、いかに申立人及び分会とのやり取りが大変かをつい愚痴としてこぼしてしまったものと推認することができる（A₃ 11頁、被申立人Y₂ 30頁）。

その後、前記1(4)のとおり、A₃組合員は、A₁執行委員長に被申立人Y₂による第二組合設立に関する発言の事実を告げ、申立人及び分会は2013年春闘に係る団体交渉において、第二組合設立に関する発言について追求を行った（申立人代表者A₁ 13～14頁）。

しかし、この第二組合設立に関する発言により、実際に第二組合設立の動きがあったとか、申立人又は分会の組合員が申立人又は分会を脱退した等、申立人及び分会の運営や活動に具体的に影響が及んだとする事実は認められない（申立人代表者A₁ 13頁）。

労使間に対立の見られるような時期に、使用者が労働者と個別的に接触し、労使関係上の具体的問題について発言をすることは、一般的にあって公正さを欠くものとの非難を免れず、場合によっては是正のための救済措置を必要とする事態に至ることも十分考えられるところである。被申立人Y₂の発言も、2013年春闘に係る団体交渉が未だ妥結していない時期において、診察室で特定の組合員に対してなされたもので、その妥当性が疑われることは否定できない。しかしながら、上記事実関係に照らせば、上記発言をもって

申立人及び分会の運営に対する支配介入に当たるとまでいうことはできない。

(3) 小結

よって、平成25年4月頃、被申立人Y₂が、A₃組合員に対して、第二組合設立に関する発言を行ったと認められるが、申立人の組合運営に対する支配介入にあたるまでとはいえず、労働組合法第7条第3号にはあたらない。

7 争点6に対する判断

(1) 本件ストライキの正当性

ア 争議行為の目的

(ア) 憲法第28条は団体交渉を中心とした労使の自治に法的基礎を与えることを本旨とし、団体交渉を機能させるための権利として争議権を保障しているので、争議行為が争議権保障の範囲に入るためには、それが団体交渉上の目的事項のために遂行されなければならないから、争議行為の目的は使用者が団体交渉を行うことを労働組合法によって義務付けられている事項（義務的団交事項）にあたる必要があると解される。

(イ) また、義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうとされている。

(ウ) そこで、本件ストライキ通告書のストライキの目的が義務的団交事項に当たるか否かをそれぞれ検討する。

前記第3の1(1)ウ(ク)a(a)ないし(e)については、前記認定の団体交渉の経緯からすると本件増額支給の解明及び是正に係るものといえることができる。

本件病院では労使合意により年俸制が適用される医師及び管理職以外の職員に対しては、給与規程による賃金体系が適用されていたところ、被申立人Y₂が一般職であるB₅ 経理係長及びB₆ 運行管理主任に対し、

給与規程に基づかない手当の増額支給を行ったことは労使合意に反するものであることから、組合員との関係でも賃金制度の基準・枠組みに関するものということができる。そうすると、本件増額支給の解明及び是正を求めることは組合員の労働条件に関する事項ということができ、使用者に処分可能なものということができる。

また、損害賠償請求訴訟における尋問において、被申立人Y₂がB₃事務長らに本件増額支給をしたうえで、増額分を返還させ、黒字額を圧縮し組合からの要求を免れることが目的であったなどと陳述している（甲21、被申立人Y₂18～19頁）ことからすると、被申立人Y₂は申立人及び分会からの賃金の増額要求等を免れるため本件増額支給を行っていたものと判断するのが相当であるから、本件増額支給の解明及び是正は組合員の労働条件に関するものということができる。

本件増額支給の解明及び是正は組合員の労働条件に関する事項であり、使用者に処分可能なものであるから義務的団交事項にあたる。

次に、前記第3の1(1)ウ(ク)a(f)のB₁₀看護師長の処分については、B₁₀看護師長の下で働く労働者の労働環境の改善を求めるものといえるから、組合員である労働者の労働条件に関する事項であり、使用者に処分可能なものであることから義務的団交事項にあたる。

イ 争議行為の開始時期・手続き

平成24年6月21日、申立人及び分会は、被申立人Y₂に対し、本件増額支給について問い質したが、被申立人Y₂が平成20年8月以降本件増額支給を行っていたにもかかわらず、本件増額支給を認識していないと回答し、その後の団体交渉等においても本件増額支給があったことを認めず、申立人及び分会の本件増額支給に係る調査要望に応じなかったことから、申立人及び分会が本件ストライキを実施したことが認められる。

ウ 争議行為の手段・態様

申立人及び分会はストライキ期間中も非組合員によるシフトが組めるように配慮して2名の非組合員看護師が所属する2病棟の夜勤帯に限定して本件ストライキを実施することにした上、被申立人Y₂に対し、平成24年8月17日に提出した本件ストライキ通告書において、本件ストライキ期間中の保安要員の提供を申し出ているのであるから、患者の生命・身体安全確保に相当の配慮をしている。申立人及び分会は、被申立人Y₂から要請を受けた保安要員の提供を拒否しているものの、これは被申立人Y₂が本件ストライキ期間中の2病棟のシフト表を開示せず、保安要員の必要性について具体的な説明をしなかったためであるから、保安要員の提供拒否について申立人及び分会に主たる責任があるということとはできない。そして、被申立人Y₂は、2病棟の本件ストライキ期間中の臨時のシフトを組むことができた上、本件ストライキが実施された平成24年8月20日及び同月21日には保安要員として外部の看護師2名を手配することもできていたのであるから、本件ストライキにより患者の生命・身体に具体的な危険が生じたというものではない。

エ 以上のことからすると、本件ストライキは正当な争議行為であったといえることができる。

(2) 支配介入該当性

上記(1)のとおり、本件ストライキによる入院患者の生命・身体安全に対する客観的危険性があったとは認められず、被申立人Y₂が主張する被保全権利はないこととなるから、本件仮処分申立てには客観的に相当な理由はなく、被申立人Y₂が本件仮処分申立てに相当な理由があると誤信したとしても、そのことにやむを得ない事情が認められるわけではない。

また、前記1(1)エのとおり、被申立人Y₂は、8月20日のストライキ当日に津地方裁判所へ本件仮処分申立てを行った上、外部の看護師2名を手配して待機させた。これは、ストライキを止める手段を講じた上で、仮にスト

ライキが実行されても支障のないように準備を整えることにより、申立人及び分会のストライキの効果を大幅に減じさせるものである。このため、同日に申立人及び分会が提案して開催されたストライキ実施時の保安要員に係る臨時労使協議会において、保安要員の必要性について具体的な説明をせず、保安要員の必要性を確認するためのストライキ対応勤務シフトの申立人及び分会への提示を拒むなど、不誠実な対応に終始した。そして、同月22日に本件仮処分申立てを認容する仮処分決定がなされ、同日にストライキは中止されることとなったが、同月29日に津地方裁判所において民事保全法第37条第1項による起訴命令の決定がなされると、即、翌30日に本件仮処分命令申立てを取り下げた。

このように、被申立人Y₂は、申立人及び分会との関係で、入院患者の生命・身体の安全を確保するための真摯な努力をしたとはいえない上、上記のとおり、本件ストライキによる入院患者の生命・身体の安全に対する客観的危険性があったとは認められないにもかかわらず、本件仮処分申立てに及んだものであり、良好な労使関係では到底見られないような不自然さや手続きの異常さがみられる。

また、上記第3の1ウで認定したとおり、被申立人Y₂は、申立人及び分会から本件増額支給の事実を問いただされても「認識していない」「不正は認められなかった」などと回答したうえ、申立人及び分会から繰り返し本件増額支給の調査・解明の要請がされたにもかかわらず、本件増額支給の事実を否定する回答や不誠実な対応を続けたものであり、申立人及び分会から本件ストライキの通告を受けた際にも、本件増額支給について事実を明らかにすることなく、本件仮処分申立てに及んだものであるから、かかる経緯に鑑みれば、被申立人Y₂は、申立人及び分会による本件増額支給問題の追及を封じるための手段として本件仮処分申立てに及んだといえることができる。

以上のことから、本件仮処分申立ては、入院患者の生命・身体の安全を確保するためというよりも、正当な争議行為である本件ストライキの阻止そのものを欲しての申立てであると推認することができ、正当な争議行為に対する妨害行為と評価することができることから、労働組合法第7条第3号にあたる。

8 救済方法

被申立人Y₂が、争議行為禁止の仮処分申立てを行ったことが労働組合法第7条第3号にあたることは前記7のとおりである。また、前記3のとおり、被申立人Y₂が院長として個人経営していた本件病院の労働関係は、被申立人Y₂が代表者である理事長に就任した被申立人法人に引き継がれているが、被申立人Y₂は、法人経営に移る前も後も、本件病院の「院長」として団体交渉等に臨み、申立人及び分会との交渉等において主導的立場を担っている。これらの点を勘案すると、現時点における救済方法としては、正常な集团的労使関係秩序を構築、確保するという観点から、被申立人Y₂に対しては、本件不当労働行為に関する責任を明確にし、今後の労使関係の運営において考慮させることをもって足りると判断される。

以上のとおりであるから、被申立人Y₂の本件不当労働行為に関する責任を確認する旨の命令を発することが相当である。

また、前記3で判断したとおり、被申立人Y₂が経営していた本件病院の労働関係は、被申立人法人にそのまま引き継がれているとみるのが相当であり、被申立人法人は、使用者として、本件不当労働行為に係る責任を負い、本件救済命令の名宛人たり得ると判断するのが相当であることから、被申立人法人に対し、主文第2項のとおり文書手交及び謝罪文の掲示を命じることが相当と判断する。

なお、申立人は、被申立人法人が申立人及び分会に対して争議行為禁止の仮処分を申し立てることにより、申立人及び分会の組織、運営に支配介入するこ

との禁止をも求めているが、本件の救済としては主文第2項をもって足りると考える。

第4 結論

以上の次第で、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則第43条第1項の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年4月14日

三重県労働委員会

会 長 松 本 英 雄 