

命 令 書

申 立 人 相模更生会従業員組合

執行委員長 X 1

被申立人 社会福祉法人ワゲン福祉会

理事長 Y 1

上記当事者間の神労委令和3年（不）第25号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年7月28日第1750回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畠弘孝、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、令和3年3月2日に行われた団体交渉において申立人が提出した告発書に関する調査について、その経過及び内容を示し説明しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員のうち被申立人に在籍している職員が1名であることを理由に、申立人が申し入れた団体交渉を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

当法人が、令和3年3月2日に行われた団体交渉において、貴組合から提出された告発書に関して不誠実な説明をしたことは労働組合法第7条第2号に、同年3月26日及び4月28日に行われた団体交渉において、貴組合の成立要件に言及したことは同条第3号に、同年4月28日に行われた団体交渉において、貴組合員のうち当法人に在籍している職員の人数を理由に団体交渉を打ち切ったことは同条第2号に、同年7月5日付け文書で、貴組合の同年6月15日付け刊行物の内容に虚偽記載があるとして同文書に対する貴組合の回答次第で貴組合の執行委員長に対する懲戒手続を行わざるを得ない旨通知したことは同条第3号に、令和4年5月9日付け文書で、当法人の職員以外の貴組合員が今後、当法人の運営する病院の敷地及び建物に立

ち入った場合には、会議室の貸与を行わないとしたことに加えて、貴組合の執行委員長に対する懲戒処分を検討する旨通知したことは同条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

相模更生会従業員組合

執行委員長 X 1 殿

社会福祉法人ワゲン福祉会

理事長 Y 1

4 その他余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人相模更生会従業員組合（以下「組合」という。）が、被申立人社会福祉法人ワゲン福祉会（以下「法人」という。）に対して、法人におけるパワーハラスメント及び不適切な医療行為（以下「パワハラ等」という。）を議題とする団体交渉を申し入れたところ、法人が、①団体交渉において、組合への加入を公然化したX2組合員（以下「X2組合員」という。）の定年後再雇用を拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、②令和3年3月2日に行われた団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）で、組合が提出したパワハラ等に関する告発書（以下「本件告発書」という。）に対して、同年3月26日に行われた団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）、同年4月28日に行われた団体交渉（以下「第3回団体交渉」という。）及びその後において、誠実に対応しなかったことが同条第2号に、③第2回団体交渉及び第3回団体交渉において組合の成立要件に言及したことが同条第2号及び第3号に、また、第3回団体交渉において組合員のうち法人に在籍している職員の人数を理由に団体交渉に応じなかったことが同条第2号に、④同年6月15日付け組合刊行物に組合が虚偽の記載を行ったとして、X1執行委員長（以下「X1執行委員長」という。）に対する懲戒処分を示唆したことが同条第3号に該当する不当労働行為である

として、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

その後、組合は、⑤法人の職員以外の組合員が、今後、法人が運営する総合相模更生病院（以下「本件病院」という。）に立ち入った場合には、会議室の貸与を行わないとしたことに加えて、X 1 執行委員長に対する懲戒処分を示唆したことが労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、令和 4 年 6 月 1 日付けで追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）を行った。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 誠実団体交渉の実施
- (2) 支配介入の禁止
- (3) 組合員を懲戒手続対象とする旨の文書の撤回
- (4) 組合員に対する定年後再雇用拒否の撤回
- (5) 謝罪文の掲示

3 争点

- (1) 法人が、X 2 組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。（争点①）
- (2) 第 2 回団体交渉、第 3 回団体交渉及びその後の経過における、法人の本件告発書に対する説明は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。（争点②）
- (3) 第 2 回団体交渉及び第 3 回団体交渉において、法人が組合の成立要件について言及したことは、不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。また、第 3 回団体交渉において、法人が組合員のうち法人に在籍している職員の人数を理由に団体交渉を打ち切ったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点③）
- (4) 法人が、組合に対し、令和 3 年 7 月 5 日付け文書で、組合の同年 6 月 15 日付け刊行物の内容に虚偽記載がある旨及び同文書に対する組合の回答次第で X 1 執行委員長に対する懲戒手続を行わざるを得ない旨通知したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点④）
- (5) 法人が、組合に対し、令和 4 年 5 月 9 日付け文書で、法人の職員以外の組合員が今後、本件病院の敷地及び建物に立ち入った場合には、会議室の貸与を行わないとしたことに加えて、X 1 執行委員長に対す

る懲戒処分を検討する旨通知したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑤)

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人等

ア 組合は、本件病院の職員が結成した組合であり、本件結審日（令和5年3月1日）現在の組合員数は、5名である。

イ X2組合員は、平成29年3月1日から法人に雇用され、本件病院において、産婦人科での勤務を経て、令和2年4月から外来部門（以下「外来」という。）で勤務し、令和3年3月31日に定年を迎え退職した。

(2) 被申立人

法人は、肩書地で本件病院等を運営している社会福祉法人であり、令和5年1月1日現在の従業員数は、476名である。

法人は、平成27年12月に、法人名を社会福祉法人相模更生会から社会福祉法人ワゲン福祉会に変更した。

2 就業規則・組合格約

(1) 法人の就業規則には、次の規定がある。

「第22条第2項（定年）

1（略）

2 法人は、定年に達した職員のうち、業務上の必要性など法人経営の観点から引き続いての雇用が必要と判断した職員については、以下の各号のいずれかの申し入れをすることができ、当該職員がこれを承諾した場合には定年後も雇用する（この定年後の雇用を総称して「再雇用」とする）。

(1) 1年以内の期間を定めて嘱託職員としての有期雇用

(2) （I種職員及び医師の職種の職員に対してのみ）新たな定年を定めての無期雇用

3（略）

「第71条（懲戒事由）

職員が、次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒する。

(1)～(12)（略）

(13) 法人が定めている服務規程及び作業手順等に反したとき。

- (14) 法人の施設、備品等の利用方法及び利用規則に反したとき。
- (15)及び(16) (略)
- (17) 法人内において窃盗、横領、傷害等、刑法犯その他の刑罰法規に該当する行為をしたとき。
- (18) 法人内外で行った前号所定の行為、又はその他の非行行為によって、法人の名誉若しくは信用を損ない、又は法人に損害を及ぼした場合、若しくは法人の秩序を乱したとき。
- (19)及び(20) (略)
- (21) 法人の業務上重要な秘密を外部に漏えいしたとき、又は法人に関する事実についてこれを歪曲して法人内外に流布等を行ったとき。』

- (2) 組合規約には、次の規定がある。

「第2条 構成

この組合は、社会福祉法人相模更生会で雇用される者、及び雇用関係にあった者で構成します。」

3 X2組合員の組合加入が公然化するまでの経緯

- (1) 平成30年から令和2年までの間、X2組合員は、産婦人科におけるパワハラ等を問題視して、本件病院の医療安全管理者及び看護部長に、複数回相談した。
- (2) 令和2年7月、X2組合員は、産婦人科でのパワハラ等について法人に訴えるため組合に加入した。
- (3) 法人の経営会議は、法人の理事長、業務執行役員、経営管理本部長、法人事業本部長、法人本部事務局長により構成され、月1回開催されており、同会議において職員の採用や再雇用を含む法人全体の経営に関する審議、決定が行われている。

法人は、令和2年12月10日に、経営会議（以下「2.12.10経営会議」という。）を行い、同会議において、本件病院の人事担当者から、新型コロナウイルス感染症が拡大している中、人員配置の必要性が流動的であるため、定年退職者を再雇用するか否かについては保留とし、X2組合員については、「あまり評判の良くない」ため、適性及びこれまでの勤務評価を踏まえ、人員が不足する場合には再雇用する旨の報告を受け、これを承認した。

- (4) 組合は、法人に対して、令和3年3月1日付け「要求書」と題する

文書を送付した。同文書には、正規職員の賃上げのほか、本件病院内でのパワハラ等が団体交渉の議題として記載されていた。

- (5) 令和3年3月2日、組合と法人は、正規職員の賃上げのほか、本件病院内でのパワハラ等を議題として、第1回団体交渉を行った。

組合側の出席者は、X1執行委員長及びX2組合員であり、法人側の出席者は、Y2事務長（以下「Y2事務長」という。）及びY3事務次長（以下「Y3事務次長」という。）であった。

団体交渉で、X2組合員は自らが組合に加入した旨を法人へ伝えた。

組合は、法人に対して、X2組合員が作成した本件告発書を提出した。本件告発書には、平成29年から令和2年まで、X2組合員が、本件病院の産婦人科で勤務した時期において、同人が経験したパワハラに関するもののほか、特定の看護師が患者の出産及び新生児の取扱いに関して不適切な行為を行っていることや分娩経過の記録を改ざんしていることなど、X2組合員が問題だと考える本件病院内の業務について、本文合計94ページにわたって記載されていた。法人は、本件告発書の内容を調査し、結果を組合に伝える旨回答した。

4 X2組合員の雇止めから第3回団体交渉までの経緯

- (1) 法人は、令和3年4月から新しく本件病院外来のパート職員を採用することとした。本件病院外来で勤務している職員数は、令和3年3月時点で30人程度であり、同年4月時点で同数程度であった。

- (2) 令和3年3月11日、法人は、経営会議（以下「3.3.11経営会議」という。）を行った。

法人は、同会議において、本件病院の人事担当者から、パート職員を確保したため、X2組合員を再雇用しない旨の報告を受け、同人を再雇用しないことを決定した。

- (3) 令和3年3月17日、Y3事務次長は、X2組合員に対して定年後の再雇用はしない旨を伝えた。

- (4) 組合は、法人に対して、令和3年3月18日付け「X2さんの再雇用を求める要求書」と題する文書を送付した。同文書には、法人が同年2月時点では、X2組合員を再雇用する意向を示していたにも関わらず、第1回団体交渉において、同人が組合員であることを法人が認識した直後に再雇用を拒否したことが、不当労働行為に当たること、再雇用の拒否には、客観的、合理的な理由が必要であり、法人は組合に

対してそれを示すよう要求する旨が記載されていた。

- (5) 組合は、法人に対して、令和3年3月22日付け「ストライキ予告及び団交要求書」と題する文書を送付した。同文書には、X2組合員の再雇用拒否及び本件告発書への不誠実な対応について、問題解決がなされない場合、同月30日にストライキを決行する旨、併せてこのことについて、団体交渉を求める旨が記載されていた。
- (6) 法人は、本件告発書の内容について、弁護士に法律的な判断を依頼したが、調査のスケジュールや依頼に係る期限を伝えていなかった。
- (7) 令和3年3月26日、組合と法人は、X2組合員の再雇用及び本件告発書への対応を議題として、第2回団体交渉を行った。

出席者は、第1回団体交渉と同じであった。

第2回団体交渉で、Y2事務長は、組合の出席者のうち本件病院の職員はX1執行委員長のみであり、団体交渉に出席している組合員は1名だけであることから、組合が労働組合の成立要件を満たしているかについて疑いを持っており、組合が労働組合の成立要件を満たしていないのであれば、団体交渉を行う必要もないことから、組合員名簿を提出して欲しいと発言した。組合は、組合員はX1執行委員長のみではないと反論し、組合員名簿の提出を求めることは、組合の運営に対する支配介入に当たるとして、名簿の提出を拒否した。

また、組合が、X2組合員の雇止めの理由を尋ねたところ、法人は、同人の代替となる職員が確保できたこと及び同人の過去の勤務実績が再雇用しない理由であると述べた。

さらに、組合が、本件告発書に記載されているパワハラに関する調査状況を尋ねたところ、法人は、文書量が膨大であるため、精査に時間を要しており、結論が出ていない旨回答した。また、組合が、本件告発書に記載されている不適切な医療行為に関する調査状況を尋ねたところ、法人は、専門家に相談しており、問題が発見されれば改善すると回答した。

組合は、本件告発書に係る調査の回答はいつになるのか繰り返し質問したが、法人は、いつ回答ができるかは答えられない旨及び本件告発書に記載された項目全てに回答する必要はない旨を述べた。

- (8) 令和3年3月30日、X1執行委員長及びX2組合員はストライキを実施した。

(9) 令和3年3月30日、X2組合員は、法人からの求めに応じて、定年退職届を提出した。

(10) 組合は、法人に対して、令和3年4月13日付け「要求書」と題する文書を送付し、本件病院内でのパワハラ等への対応及びX2組合員の再雇用拒否等について、団体交渉を申し入れた。法人は、同月19日付け「回答書」と題する文書で、団体交渉に応じる旨の回答を行った。同文書には、法人の出席者は「事務長他1名」の予定である旨及び組合の出席者は「病院現役組合員同数程度でお願い」する旨が記載されていた。

(11) 令和3年4月28日、法人と組合は、X2組合員の再雇用及び本件告発書の対応を議題として、第3回団体交渉を行った。

出席者は、第1回団体交渉と同じであった。

法人は、X2組合員は退職していることから、組合員ではないとして、組合側の出席者のうち組合員は、X1執行委員長だけであると主張した。また、法人は、組合に対して、法人に在籍する組合員が他にいないか質問し、法人に在籍する組合員がX1執行委員長だけであれば団体交渉は成立しないので、法人に在籍する組合員が他にいれば明らかにするべきである旨主張した。組合は、出席しているX1執行委員長及びX2組合員の2名は組合員である旨を述べた。また、組合は、組合員の名前を明らかにした場合、X2組合員と同様に再雇用を拒否される懸念がある旨述べた。この発言に対して、法人は、話にならないと応じ、改めて団体交渉は不成立である旨述べた。

その後、組合が、本件告発書に係る調査結果の回答を求めたところ、法人は、同告発書の内容については、まだ調査中であると答えた。組合が、回答はいつになるのか質問したところ、法人は、回答時期は答えられないが、調査が終わり次第、法人から組合に対して団体交渉を申し入れる旨述べた。組合は、「それは何年後ってことですか。」と尋ね、法人は「何年もかからないですよ。」「弁護士と打ち合せしていますから。」「いつって言うのは言えませんが。」と応じた。

また、組合が、本件告発書に対する調査結果を文書で回答するよう求めたところ、法人は、これに応じる旨を述べた。

5 組合のビラ配布から本件申立てまでの経緯等

(1) 組合は、令和3年6月15日付け「団結にゅーすNo.98」と題する組合

刊行物（以下「本件ビラ」という。）を作成した。

本件ビラには、第1回団体交渉で、本件告発書について、法人は調査すると言ったにも関わらず、第3回団体交渉で、同告発書に係る調査について何らの回答も行わなかったこと、法人が第3回団体交渉を拒否し、同告発書の対応を終わらせようとしたこと、「これはパワハラや患者のためにならない『医療行為』について、なかったことにして済ます態度」であることが記載され、このような法人の態度は許されない旨が記載されていた。

- (2) 令和3年6月15日、組合は、本件病院の前で、本件病院の職員の出勤時に同職員に本件ビラ150枚程度を配布し、別途、休憩時及び退勤時に、30枚程度を配布した。
- (3) 法人は、組合の本件ビラ配布に対して、令和3年7月5日付け「『団結にゅーす (NO. 98 2021/6/15)』記載内容に対する訂正の要求及び回答を求める件」と題する文書（以下「3.7.5要求書」という。）を組合に送付した。

同文書には、①法人は、法人を退職した者は組合員の範囲に含まれていないと認識しており、組合が団体性を有しているか疑問に思っているため、組合に団体性を有していることを証明して欲しいこと、②法人は、第3回団体交渉の組合側の出席者は、X1執行委員長1名だったと認識していること、③法人は、「患者のためにならない『医療行為』」等を行っておらず、本件ビラの記載内容は、虚偽記載であると認識しているので、組合は、本件ビラの記載内容について具体的な根拠を示すべきであること、④一般的にビラに虚偽を記載することは許されず、懲戒事由となることは裁判例でも認められており、根拠もなく虚偽記載をしたのであれば、法人は、これを看過することはできず、組合の回答によってはX1執行委員長に対する懲戒処分を行わざるを得ないこと、これらの点について1週間以内に回答を求める旨が記載されていた。

- (4) 組合は、令和3年7月18日付け「『団結にゅーす』記載内容に対する訂正の要求および回答を求める件（2021年7月5日付）への回答」と題する文書（以下「3.7.18回答書」という。）を法人へ送付した。

同文書には、①一般的に労働組合は、誰が労働組合に加入しているかを使用者に対して明らかにする義務を負わないこと、②Y2事務長

が根拠のない憶測に基づいて、第3回団体交渉を退席したのであれば、正当な理由のない団体交渉拒否として不当労働行為に当たること、③組合は、法人を退職した者も組合員の範囲に含むと組合規約を定めていること、④第3回団体交渉には組合員2名が出席しており、組合側の出席者がX1執行委員長だけであったという法人の主張は誤りであること、⑤本件病院においては「患者のためにならない『医療行為』」等は存在しないとあるが、本件告発書を提出し、口頭でもその内容について説明しており、実際、本件病院では、かいせんをまん延させたことがあること及び⑥X1執行委員長に対する懲戒処分の予告は不当労働行為であること等が記載されていた。

(5) 令和3年9月16日、組合は、本件申立てを行った。

(6) 法人は、令和3年11月11日付け「『団結にゅーす (No98 2021/6/15) 』記載内容に対する再度の回答を求める件」と題する文書を組合へ送付した。

同文書には、法人は、3.7.5要求書で本件ビラの記載内容について具体的な根拠を示すよう求めたが、組合から具体的な回答は示されていないため、本件ビラ記載の医療行為が、どの患者に対する、どの医療行為を示しているのか、1週間以内に具体的な回答を求める旨が記載されていた。

(7) 令和4年11月16日に行われた本件申立てに係る第1回審問期日に至るまでに、法人は、本件告発書に係る調査結果を書面化しておらず、組合又はX2組合員に対して、同告発書に係る調査結果について回答を行っていない。

6 本件申立て後の事情

(1) 本件病院には、A棟、B棟、C棟があり、B棟は一般病棟等である。B棟玄関には、平成25年頃から「患者・職員及び関係業者以外立ち入り禁止」と張り紙が掲示されている。B棟地下1階にはロッカーや会議室等があり、通常、本件病院の患者や利用者が立ち入る場所ではない。

法人は、地域のボランティア団体等にB棟地下1階の会議室を貸し出しており、新型コロナウイルス感染症が拡大して以降も、同団体等に本件病院の会議室を貸し出している。

(2) 組合は、平成27年に当委員会において、法人との間で、組合事務所

の利用に関する協定を結んだものの、その後、法人と組合事務所の利用について詳細の合意に至らなかったため、本件病院のB棟屋上にある部屋を仮の組合事務所として利用している。

組合の会議は、本件病院のB棟地下1階の会議室を借りて行うことが多く、X2組合員が出席した組合の会議は、すべて同会議室で行われていた。

(3) 令和4年3月30日、組合は、本件病院のB棟地下1階の第2会議室を同年4月19日に利用するため、出席予定人数を6名と記載して、「組合活動のための会議室利用許可願」を書面で本件病院長に提出し、同病院長はこれを許可した。

(4) 令和4年4月19日、組合は、本件病院のB棟地下1階の第2会議室で、組合の会議を行った。

ア 会議終了後、X2組合員は、本件病院のB棟地下1階の更衣室前で、更衣室から出てきたY4師長と会い、令和3年度の定年後再雇用の希望者が何名であったか尋ねた。

また、X2組合員は、Y4師長に対して、本件申立てに係る審査手続において、法人が、X2組合員の本件病院外来での職務について、誹謗中傷していることにY4師長が関与しているかを質問した。

イ 令和4年4月21日に、法人は、Y4師長から、同月19日の業務終了後、X2組合員に声を掛けられ、問い詰められたため、恐怖を感じた旨報告を受けた。

(5) 法人は、組合に対して、令和4年5月9日付け「警告」と題する文書（以下「4.5.9警告書」という。）を送付した。

同文書には、次のような記載があった。

① 令和4年4月19日、X2組合員が、本件病院のB棟地下1階に立ち入り、法人職員に言いがかりをつけたという重大な事象が発生したこと。

② 法人は、法人職員と患者とその家族以外の本件病院の建物への立ち入りを禁止しているから、今回のX2組合員の同病院への立ち入りは、法人の施設管理権を侵害するものであり、建造物侵入罪に当たること。

③ 今後、X2組合員が、本件病院の敷地及び建物に立ち入った場合には、警察対応を行うこと。

- ④ 法人は、法人職員及び患者並びにその家族以外の本件病院の建物への立入りを禁止しているから、団体交渉は法人に在籍する組合員との間で行う場合のみ同病院内で行っており、会議室の貸与も法人に在籍する組合員が利用する場合に限っていること。
- ⑤ 本件病院の会議室にX2組合員など法人の職員以外の者が立ち入っていたとすると、法人としては許容できず、X1執行委員長が、第三者を同病院の建物に招き入れていたことに嚴重に抗議し、このような事態が再度発生した場合には、警察に通報することに加えて、組合に対する会議室の貸与を行わないこととすること。
- ⑥ その他、X1執行委員長にこの件について責任があることが明らかになった場合には同人に対する懲戒処分も検討すること。

(6) 令和4年6月1日、組合は、本件追加申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 法人が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。(争点①)

(1) 申立人の主張

令和3年3月末に定年退職を控えていたX2組合員は、令和2年5月に上司である看護師長から定年後も勤務してもらえないかと言われた。また、X2組合員は、令和3年2月に法人の担当者に引き続き勤務したいと伝えたところ、同担当者からその件については承知しており、手続きを進めていると返事があった。X2組合員が定年退職を迎えた同年3月末に、同人が在籍していた本件病院外来は、4人の看護師が辞め、新型コロナウイルス感染症の発熱外来の対応もあり人手不足の状態であった。X2組合員の勤務態度に落ち度はなく、同感染症対応等で業務が大変になる中、同月17日に突然再雇用を拒否されたことは、同月2日の団体交渉で同人が自身の組合への加入を告げた結果であり、組合員であることを理由にした不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

法人は、65歳定年を採用しており、法律上、X2組合員を再雇用する義務はなく、同人を再雇用するかどうかは、法人に裁量権がある。法人では、看護師の再雇用について、現場の看護師長に部下の看護師の再雇用を必要とするか意見を聞くが、看護師長の意見は、法人が再雇用を決定する際の参考としているだけである。X2組合員の直属の

上司の看護師長は、X2組合員に対し、定年後も働いて欲しいと伝えたことはない。

法人は、X2組合員の看護記録に不備が見られることや、同人が、同時に休憩に入った同僚に他の同僚の不満や以前勤務していた産婦人科病棟での不満等を延々と述べることが多く、注意指導したものの改善しなかったことなどから、看護師としての資質やチームワーク等に問題があると判断した。また、法人は、令和3年4月における、必要な人員の確保が見通せたため、X2組合員を再雇用する業務上の必要性がなくなり、同人を再雇用しなかった。

(3) 当委員会の判断

組合は、X2組合員の在籍していた本件病院外来では、令和3年3月末時点で、4人の看護師が辞め、新型コロナウイルス感染症の発熱外来の対応もあり人手不足の状態であったにもかかわらず、勤務態度に問題がなかった同人の再雇用が拒否されたことは、組合員であることを理由にした不利益取扱いである旨主張する。

前記第2の3(3)及び(5)で認定したとおり、法人は、2.12.10経営会議で、X2組合員の再雇用を保留扱いとし、人員が不足する場合には再雇用する旨の方針を決定し、その後、令和3年3月2日の第1回団体交渉において、同人が組合に加入したことを知った。そして、前記第2の4(1)及び(2)で認定したとおり、法人は、外来のパート職員の採用により人員を確保したため、3.3.11経営会議で、X2組合員の再雇用を見送ることを決定している。

以上からすれば、組合が、X2組合員の組合加入を明らかにする前に、法人は同人の再雇用について方針を決定し、その方針に従って、同人の再雇用の可否を判断したものといえる。

その他、本件申立てに係る審査手続きにおいて、X2組合員の再雇用をめぐる法人の組合嫌悪を基礎づける事情は認められない。

したがって、X2組合員が組合員であるが故に再雇用されなかったとはいえないから、法人が、同人を再雇用しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

2 第2回団体交渉、第3回団体交渉及びその後の経過における、法人の本件告発書に対する説明は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。(争点②)

(1) 申立人の主張

組合は、X 2 組合員が指摘したパワハラ等について、本件告発書にまとめて提出し、令和 3 年 3 月 2 日から団体交渉を行った。第 1 回団体交渉では、法人は、調査すると述べたが、第 2 回団体交渉では、この議題について全てに回答する必要はないと態度を翻した。結論が出ていないのは事実であるとしても、回答などすぐには出せないという Y 2 事務長の態度は不誠実である。法人は、第 3 回団体交渉においても本件告発書に係る調査内容や経過を全く説明しない。組合は、問題提起から 1 年近く最終的な結論を聞かされていないし、法人が本件告発書の調査を相談しているとする専門家が誰かも説明を受けていない。法人が実際に、本件告発書について調査しているのか、専門家に相談しているのかも疑問である。

このように、本件告発書に係る調査内容や経過を全く説明しないという法人の態度は、不誠実団体交渉である。

(2) 被申立人の主張

法人は、第 1 回団体交渉において、組合から本件告発書を渡されたため、調査する旨回答した。令和 3 年 3 月 26 日の第 2 回団体交渉の段階では、同告発書の調査は完了していなかったため、法人は、まだ調査中であると回答した。同告発書のボリュームから考えれば、第 1 回団体交渉が行われた令和 3 年 3 月 2 日に受け取った同告発書に対して同月 26 日に回答できるはずはなく、第 2 回団体交渉においてまだ調査中である旨回答したことは不誠実団体交渉とはならない。

また、令和 3 年 4 月 28 日の第 3 回団体交渉時点で、法人は、本件告発書に関して調査中であった。なお、第 3 回団体交渉以降、本件告発書について、組合から法人に対し、団体交渉の申入れはない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第 2 の 4 (7) で認定したとおり、第 2 回団体交渉で、組合が、法人に本件告発書の調査結果の回答を求めたところ、法人は、調査中である旨回答した。組合は、調査結果の回答はいつになるのか繰り返し質問したが、法人は、いつ回答できるかは答えられないと繰り返し、本件告発書に記載された項目すべてに回答する必要がない旨を述べた。また、前記第 2 の 4 (11) で認定したとおり、第 3 回団体交渉で、組合は、改めて法人に本件告発書の調査結果を回答するよう求めたが、法人は、未だ調査中であり、いつ回答できるかは答え

られない旨及び調査が終わり次第回答する旨など第2回団体交渉と同じ回答を繰り返した。

また、前記第2の4(6)で認定したとおり、法人は、弁護士に本件告発書の内容に関する法律的な判断を依頼しているものの、弁護士に対し、調査のスケジュールや依頼に係る期限を示していない。加えて、前記第2の4(7)、(11)及び5(7)で認定したとおり、第3回団体交渉において、法人は、本件告発書に関する調査が終わり次第、法人から組合に対して、団体交渉を申し入れ、同告発書に関する調査結果について、文書で回答する旨述べたにもかかわらず、本件告発書に関して専門家に相談していると組合に述べた令和3年3月26日の第2回団体交渉から本件申立てに係る第1回審問期日の令和4年11月16日まで、法人が、組合に、本件告発書に係る調査結果を回答した事実は認められない。

イ このように、法人の本件告発書に関する対応については、法人に、計画的に調査を行う意思がなかったものと認められる。また、法人が、回答する必要がないと判断した項目に係る説明を行わないと述べていることは、本件告発書について、調査し、回答すると述べたことを覆すものであったといえる。さらに、組合の再三の要求に対して、調査の経過を説明せず、回答時期を明らかにすることなく回答を引き延ばしたこと及び本件申立てに係る第1回審問期日に至るまで、本件告発書についての回答を行っていないことも認められる。

ウ 以上のことから、組合が第2回団体交渉、第3回団体交渉及びその後の経過において、本件告発書の調査に係る回答を法人に要求したことに対する法人の本件告発書についての説明は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、法人が組合の成立要件について言及したことは、不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。また、第3回団体交渉において、法人が組合員のうち法人に在籍している職員の人数を理由に団体交渉を打ち切ったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点③)

(1) 申立人の主張

ア 組合は、労組法の求める自主性、民主性等の成立要件を満たした労働組合である。法人は、組合の団体性について誤った認識を有し

ており、それにこだわり、団体交渉に誠実に応じようとしなない。そして、誤った認識を前提として組合員名簿の提出を求めたY2事務長の発言は、不誠実団体交渉と捉えられる。

イ 組合は、自らの規約により法人を退職した者を組合員として認めている。法人が、これを否定することは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

ウ 第3回団体交渉で、法人側の出席者であるY2事務長及びY3事務次長が、組合員の参加人数が1名であると決めつけ、団体交渉は成り立たないと述べ、団体交渉不成立を通告して団体交渉の場から立ち去ったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア X1執行委員長以外の主な組合員は現在までに全員退職しており、ここ数年の組合の活動は、新年度前の賃上げを議題とする団体交渉だけとなり、同団体交渉には、X1執行委員長のみが出席していた。

また、近時の組合による本件病院前でのビラ配布において、X1執行委員長以外に法人の職員を見かけなかったため、法人は、組合の団体性に問題があるのではないかと考えていた。

そこで、団体交渉が成立するのかが確認するために、組合に対し、組合員名簿を確認したい旨申し出たに過ぎない。

イ 組合員1名の労働組合が法に適合する組合たり得るのかについて、労組法第2条において、労働組合の定義として、「団体又はその連合団体」であることが記載されている。団体とは基本的に複数人の結合を意味するとともに、構成員が変わってもその団体が存続すること等が求められる。法人は、正式な組合員がX1執行委員長のみとなったと認識していることから、団体性に疑問を持ち、それについて質問することは許されるものと考えられる。また、法人が、本件告発書に関する議題はともかく、組合からの職員の待遇改善要求等に関連して、義務的団体交渉事項であるかを確認するため、X1執行委員長以外の組合員の存在を尋ねることには合理的な理由がある。

また、法人は、組合員の範囲は、法人に在籍している職員のみであり、退職者は組合員の範囲外であるという認識である。この点に

ついて、平成9年頃、法人と組合は労働協約を締結するために交渉を重ね、押印の直前まで至ったものの、締結には至らなかった。その時点の労働協約案の組合員の範囲は、法人の職員であることとなっている。この労働協約案は、押印されていないため、協約としての効力はないが、法人は、それ以降、組合から特段、組合員の範囲について変更した旨の通知を受けていない。そのため、法人として、現在、組合の正式な組合員は、X1執行委員長1名であるという認識である。

(3) 当委員会の判断

ア 第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、法人が組合の成立要件に言及したことは組合の運営に対する支配介入に当たるか否か

前記第2の4(7)及び(11)で認定したとおり、法人は、第2回団体交渉で組合が労働組合の成立要件を満たしているか疑っているため、法人へ組合員名簿を提出するよう求めており、組合は、組合員は2名以上いるので組合として成立していると反論している。それにも関わらず、第3回団体交渉で、法人は、X2組合員が退職したことを契機として、法人に在籍している職員がX1執行委員長のみの場合は、組合が成立せず、そのことを前提として、団体交渉が成立しない旨を述べている。

組合がいかなるものを組合員とするかは、組合が自主的に決定すべき事項であるところ、組合が出席者であるX2組合員は組合員であると説明しているにも関わらず、組合に対して組合員名簿を提出するよう発言したことや、組合が労働組合として団体交渉の相手方にならない旨発言したことなど組合の人数にこだわり、法人が組合の成立要件について言及したことは、組合の運営に対する支配介入というべきであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

イ 第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、法人が組合の成立要件について言及したことは、不誠実な交渉態度に当たるか否か

前記アで判断したとおり、法人が組合の成立要件について言及したことは、組合の運営に対する支配介入であり、労組法第7条第3号に該当するものの、法人が組合の成立要件について言及したことのみをもって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

ただし、第2回団体交渉、第3回団体交渉及びその後の経過にお

ける本件告発書に対する法人の説明が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当することは前記2で判断したとおりである。

ウ 第3回団体交渉において、法人が組合員のうち法人に在籍している職員の人数を理由に団体交渉を打ち切ったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か

法人は、法人の退職者は組合員ではないとの認識を前提に、組合員はX1執行委員長1名であり、組合に団体性がないと判断した旨主張する。しかし、法人を退職したX2組合員も組合員であると認められること、すなわち、組合に団体性があることは明らかであるから、法人の主張は採用できない。

したがって、法人が組合員のうち法人に在籍している職員の人数を理由に団体交渉を打ち切ったことに正当な理由は認められず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 法人が、組合に対し、令和3年7月5日付け文書で、組合の同年6月15日付け刊行物の内容に虚偽記載がある旨及び同文書に対する組合の回答次第でX1執行委員長に対する懲戒手続を行わざるを得ない旨通知したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点④）

(1) 申立人の主張

組合は、組合が何をもってパワハラや「患者のためにならない『医療行為』」があったと考えているのかについて、第1回団体交渉において、本件告発書を提出し、同告発書に基づいて、口頭で説明している。組合は、本件ビラに虚偽の記載をしておらず、X1執行委員長に対する懲戒処分を示唆することは、労組法第7条第3号の組合の運営に対する支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件ビラには、法人が「患者のためにならない『医療行為』」を行っており、それを法人が認識しながら秘匿又は放置していると解されることが記載されているが、これは事実と反するものである。法人は、組合が、本件ビラを本件病院の職員のみならず、本件病院を訪れる患者等にも渡し、さらに、近隣住民にもポスティングしていることを把握した。法人は、本件ビラが配布された令和3年6月15日時点で、本件告発書の内容について調査中であったが、信用にかかわる重大な事態と考え、組合に対し、3.7.5要求書により、どの症例について、何を

根拠に「患者のためにならない『医療行為』」があると主張するのか、具体的な根拠を示すよう求めるとともに、根拠なく虚偽記載をすれば懲戒処分の対象にもなり得る旨警告した。組合ビラに虚偽を記載し配布することは、正当な組合活動とはいえず、それに対し警告することは組合の運営に対する支配介入には該当しない。

なお、組合は、3.7.18回答書で回答はしたものの、「患者のためにならない『医療行為』」について、5年以上前に発生したかいせんのまん延について述べたのみで、何ら合理的な根拠を示さなかった。この点からも、組合は、根拠がないことを認識しながら本件ビラに「患者のためにならない『医療行為』」との記載をしたものであり、それに対する警告が組合の運営に対する支配介入に該当することはない。

(3) 当委員会の判断

ア 法人は、本件ビラに、法人が「患者のためにならない『医療行為』」を行っており、それを法人が認識しながら秘匿又は放置していると解されることが記載されていることが、事実と反するものであり、根拠なく虚偽の記載を行ったビラを配布することは正当な組合活動に当たらず、それに対し警告することは組合の運営に対する支配介入には該当しないと主張するため、本件ビラを配布したことが正当な組合活動に該当するか否か、次のとおり判断する。

イ 前記第2の4(11)及び5(1)で認定したとおり、本件ビラは、法人が、組合員のうち法人に在籍している職員の人数を理由に、第3回団体交渉を打ち切ったことから、組合が法人へ提出した本件告発書に対する調査についても法人が実施せずに終わらせようとしていると批判するものである。したがって、本件ビラの配布は、本件告発書に対する法人の対応を批判し、誠実な団体交渉の実現及び労働環境の改善等の対応を求めるものであるといえ、組合活動として正当な目的のもとに行われたといえる。

ウ また、前記第2の5(2)で認定したとおり、本件ビラは、本件病院の職員に対して、勤務時間外に、本件病院の前で配布されており、法人の業務に支障を来したり、当該配布場所の平穩を害したりするなどの事態が生じたことをうかがわせる事情は、証拠上認められない。

エ 法人は、本件ビラに、法人が本件病院で「患者のためにならない

『医療行為』」を行っており、法人がそれを認識しながら、秘匿又は放置していると解される記載があり、事実と反するものであると主張するが、本件ビラの本件病院で「患者のためにならない『医療行為』」が行われているという旨の記載は本件告発書の内容に係るものであり、同告発書はX2組合員が自身で経験したことを基に作成したものであるため、同記載には、組合が真実であると信じる相当な理由があり、不当なものとはとはいえない。

オ 以上によれば、本件ビラを配布したことは、正当な組合活動と認められるところ、法人が、3.7.5要求書において、本件ビラに虚偽記載があるとして、組合の回答次第で組合員に対して懲戒手続を行わざるを得ない旨通知したことは、正当な組合活動である組合のビラの配布に対して、今後の組合活動を委縮させ、組合の弱体化に繋がるおそれのあるものであるから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

カ また、法人は、組合に対して、本件ビラの記載内容について具体的な根拠を示すよう求めたものの、3.7.18回答書において、組合が何ら合理的理由を示さなかったことから、本件ビラにおいて、組合は根拠なく「患者のためにならない『医療行為』」があったと主張したのであり、それに対して警告することは組合の運営に対する支配介入にあたらないと主張するが、このことは、3.7.5要求書を送付した後の事情に過ぎないため、法人の主張は採用できない。

5 法人が、組合に対し、令和4年5月9日付け文書で、法人の職員以外の組合員が今後、本件病院の敷地及び建物に立ち入った場合には、会議室の貸与を行わないとしたことに加えて、X1執行委員長に対する懲戒処分を検討する旨通知したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑤)

(1) 申立人の主張

法人は、組合員であっても、法人を退職した組合員の本件病院への立入りを禁止していると主張するが、退職した組合員の本件病院への立入りを禁止する旨の通知は、4.5.9警告書以前にはなされておらず、布団や装飾品の販売業者や研修の外部講師等は、組合の会議が行われた本件病院のB棟1階に立ち入っており、同文書は組合活動を妨げようとするものであるため、労組法第7条第3号に規定す

る不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

法人は組合に対し、本件病院の衛生管理や個人情報の保護等から職員以外の立入りを禁止している旨を伝えている。外部講師等は当然、本件病院が個別に許可しているから立入りが可能なのであって、X 2 組合員が許可なく本件病院内に入れることの根拠にはなり得ない。

さらに、本件病院のB棟地下1階で、X 2 組合員が、Y 4 師長に言いがかりをつけたことは、正当な組合活動ではないことから、法人が組合に対し警告を出すのは、合理的かつ正当な理由があるものであり、組合の運営に対する支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の6(2)で認定したとおり、組合事務所の貸与について、労使間で合意に至らなかったため、組合が仮の事務所を使用していること、組合の会議のために、組合が法人施設内の会議室を複数回使用していることからすると、法人は、組合にとって、会議室の貸与が、相応の重要性を有することを認識していたといえる。

イ 前記第2の6(1)で認定したとおり、法人は、地域のボランティア団体など職員以外の者に対しても本件病院の会議室を貸与しているから、法人が、施設内の衛生管理、病院職員の安全確保又は個人情報の保護の観点から、一律に第三者の法人施設内への立入りを禁止しているとはいえない。会議室の貸出しに関する法人のこのような対応からすると、法人が4.5.9警告書を送付した理由が、もっぱら法人施設内への第三者の立入りを防ぐためのみであったとは認められない。

ウ 前記第2の6(5)で認定したとおり、4.5.9警告書は、組合の代表者であるX 1 執行委員長に対して、「責任があることが明らかになった場合には」と条件を付してはいるものの、組合活動を理由として、法人の従業員としてのX 1 執行委員長の身分にかかわる懲戒処分を行う旨を警告するものであり、同警告書を発することによって、組合活動に抑止効果を生じるおそれがあるものといえる。

エ 一方で、前記第2の4(11)、5(1)、(3)及び(5)で認定したとおり、

法人が第3回団体交渉を打ち切り、組合が本件ビラを配布し、そのことに対して法人が抗議し、組合が本件申立てを行う等、4.5.9警告書が送付された時点の労使関係の対立は先鋭化していたものと認められる。

オ 以上からすれば、法人は4.5.9警告書を組合に対して送付することによって、組合の活動が制限されることを通じて、組合の弱体化ないし反組合的な結果を生じ、または生じるおそれがあることの認識、認容があったと認められる。

したがって、法人が、組合に対し、4.5.9警告書によって、今後、法人の職員以外の組合員が本件病院の敷地及び建物に立ち入った場合には、会議室の貸与を行わないとしたことに加えて、X1執行委員長の懲戒処分を検討する旨通知したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

6 不当労働行為の成否

(1) 前記1でみたとおり、法人が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しないと判断する。

(2) 前記2でみたとおり、第2回団体交渉、第3回団体交渉及びその後の経過における、法人の本件告発書に対する説明は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

(3) 前記3でみたとおり、第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、法人が組合の成立要件について言及したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないと判断する。

第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、法人が組合の成立要件について言及したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

第3回団体交渉において、法人が組合員のうち法人に在籍している職員の人数を理由に団体交渉を打ち切ったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。

(4) 前記4でみたとおり、法人が、組合に対し、3.7.5要求書で、本件ビラの内容に虚偽記載があるとして同文書に対する組合の回答次第でX1執行委員長に対する懲戒手続を行わざるを得ない旨通知したことは労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

(5) 前記5でみたとおり、法人が、組合に対し、4.5.9警告書で、法人の職員以外の組合員が今後、本件病院の敷地及び建物に立ち入った場合には、会議室の貸与を行わないとしたことに加えて、X1執行委員長に対する懲戒処分を検討する旨通知したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

7 救済の方法

前記6で判断したとおり、第2回団体交渉、第3回団体交渉及びその後の経過における、法人の本件告発書に対する説明は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たると判断することから主文第1項及び第3項のとおり命ずることとする。

第3回団体交渉において、法人が組合員のうち法人に在籍している人数を理由に団体交渉を打ち切ったことは、同条第2号に該当する不当労働行為に当たると判断することから主文第2項及び第3項のとおり命ずることとする。

また、第2回団体交渉及び第3回団体交渉において組合の成立要件に言及したこと、法人が、組合に対し、3.7.5要求書で、本件ビラの内容に虚偽記載があるとして同文書に対する組合の回答次第でX1執行委員長に対する懲戒手続を行わざるを得ない旨通知したこと並びに4.5.9警告書で、法人の職員以外の組合員が今後、本件病院の敷地及び建物に立ち入った場合には、会議室の貸与を行わないとしたことに加えて、X1執行委員長への懲戒処分を検討するとしたことは、それぞれ、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たると判断することから主文第3項のとおり命ずることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和5年7月28日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰