

命 令 書

申立人 X3組合

代表者 執行委員長 X1

被申立人 Y4法人

代表者 理事長 Y1

上記当事者間の令和5年(不)第69号及び同年(不)第70号併合事件について、当委員会は、令和6年11月6日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、令和5年2月28日付けで申立人から申入れのあった基本給の昇給に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員X2に対し、令和5年12月1日付け出勤停止処分がなかったものとして扱い、出勤が停止された期間に勤務していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X3組合

執行委員長 X1 様

Y4法人

理事長 Y1

当法人が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 令和5年9月26日の団体交渉において、基本給の昇給に関する協議に誠実に応

じなかったこと（2号該当）。

(2) 令和5年12月1日付けの貴組合員X2氏に対する出勤停止処分（1号及び3号該当）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 分会長に対する懲戒処分の撤回
- 3 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、団体交渉における対応と分会長に対する懲戒処分が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人Y4法人（以下「法人」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、診療所を運営する医療法人である。

法人は、本件審問終結時において、大阪市北区内にて、Y5大阪（以下「大阪院」という。）を、名古屋市中村区内にて、Y5名古屋（以下「名古屋院」という。）を、運営している。なお、法人は、大阪院と名古屋院以外にも「Y5」を冠した診療所を運営している（以下、Y5を冠した診療所を「Y5」ということがあり、これらの診療所を併せて「Y5グループ」ということがある。）。なお、法人が設立されたのは令和2年9月1日である。

イ 申立人X3（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約300名である。

また、組合の下部組織として、法人の従業員で組織されたX4分会（以下、「分会」といい、組合と分会を合わせて「組合」ということがある。）が存在する。

ウ 申立外Y6会社（以下「Y6」という。）は、法人からの委託により、法人の業務の一部やコンサルティング業務を行う株式会社である。法人とY6との間では、令和3年3月1日付けで業務委託契約が締結されており、この契約の委託の範囲には、ドクター・スタッフの研修・人事評価及び技術指導等が含まれている。

なお、Y6は、法人以外にも複数の医療法人と業務委託契約を締結しており、こういった医療法人の全部又は一部を組合に対してY7グループであると述べ

ることがあった。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 法人の就業規則や各院について

(ア) 令和3年12月1日改定のY5グループの職員の労働条件等を定める就業規則には、別紙1の定めがある。

(イ) Y5グループにおける就業規則に基づく服務規程(以下「服務規程」という。)が定められており、令和4年1月1日改定の服務規程には、別紙2の定めがある。

(ウ) 大阪院は、地上9階建の建物の地下1階に存する。なお、当該建物の地上部分はホテルである。

(エ) 名古屋院は、地上8階建の建物の3階に存する。

イ 本件申立てに至る経緯等について

(ア) 令和5年2月28日、組合は法人に対し、同年4月度賃金から基本給を5%一律昇給すること等を要求事項とする同日付け文書(以下「2.28団交申入書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(イ) 令和5年3月23日、同年4月12日、同年5月11日、同年6月20日、同年8月7日及び同月10日、組合と法人との間で団交(以下、これらの団交をそれぞれ「3.23団交」、「4.12団交」、「5.11団交」、「6.20団交」、「8.7団交」、「8.10団交」という。)が開催された。

これらの団交において、法人は、基本給を一律昇給させるとの回答は行わなかった。

(ウ) 令和5年8月19日、組合は、大阪院において指名ストライキ(以下、ストライキを「スト」という。)を行い、同院入口付近で、別紙3-1のビラを配布した。

(エ) 令和5年8月27日、組合は、大阪院において指名ストを行い、同院入口付近で、別紙3-1のビラと別紙3-2の「ストライキにあたり患者様の皆様にはご迷惑をおかけして申し訳ございません。」と題する文書を配布した。

(オ) 令和5年9月2日、組合は、大阪院及び名古屋院において指名ストを行い、大阪院の入口付近や同院が入居している建物の1階階段前と名古屋院が入居している建物の1階エレベーターホールで、別紙3-1のビラと別紙3-2の文書を配布した。

(カ) 令和5年9月15日、法人は組合に対し、同日付け申入書(以下「9.15法人申入書」という。)を提出した。

この文書には、①名古屋院が入居しているビルの管理会社から警告があった

ため、名古屋院のビル共用部分でのビラ配布を行わないように申し入れる、②大阪院についても、今後、ビル共用部分でのビラ配布について同様の警告をする可能性がある、③ビラの内容には正確でない点があり、誤解を与える可能性が高いため、修正を申し入れる旨の記載が含まれていた。

(キ) 令和5年9月23日、組合は、大阪院において指名ストを行い、同院が入居している建物の1階のホテルの入口付近で、別紙3-3のビラを配布した。

(ク) 令和5年9月26日、組合と法人との間で団交（以下「9.26団交」という。）が開催された。

この団交において、組合は、今後は敷地内でビラは配布せず、敷地外で配布することにする旨述べ、9.15法人申入書によるビラの修正申入れについて、組合の見解を述べた。

また、法人は、ベースアップや全員一律の支給は、額の大きさにかかわらず、考えていない旨述べた。

(ケ) 令和5年10月7日、組合は、大阪院及び名古屋院において指名ストを行い、それぞれの院が入居している建物の入口付近で、別紙3-4のビラと別紙3-5の「患者様へ」と題する文書を配布した（以下、別紙3-1から3-5のビラ及び文書を併せて「本件ビラ」という。）。

その際、大阪院と名古屋院が入居している建物の法人の専用部分及び共用部分ではビラは配布されなかった。

(コ) 令和5年11月27日、組合は、当委員会に対し、9.26団交における法人の対応が不誠実団交に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和5年(不)第69号事件）を行った。

(サ) 令和5年12月1日、法人は分会長であるX2（以下「本件分会長」という。）に対し、就業規則第125条第2項(7)、第6項(3)、第126条第3項(2)、第4項(6)、(9)、第6項(4)及び服務規程第9条(11)、第10条(1)に該当する行為があったとして就業規則第11章の懲戒の定めに従い出勤停止処分を行う旨記載した同日付け懲戒処分通知書（以下「本件処分通知書」という。）を交付し、出勤停止処分を行った（以下、この処分を「本件分会長処分」という。）。

この通知書の処分理由には、本件ビラの配布に関する事項が含まれていた。

(シ) 令和5年12月4日、組合は、当委員会に対し、本件分会長処分は不利益取扱い及び支配介入に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和5年(不)第70号事件）を行った。

第3 争 点

- 1 令和5年9月26日の団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。

- 2 X 2分会長に対する令和5年12月1日付けの出勤停止処分は、労働組合の正当な行為をした故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（令和5年9月26日の団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 法人は、9.26団交において、昇給が困難である理由を説明したとはいえ、かかる対応は不誠実団交に当たる。

法人の団交における説明は、利益は出ているが経営判断で労働者には配分できないということを繰り返しているだけである。組合がストの構えを見せた6.20団交で、法人は突然、ゼロ回答ではない旨発言し譲歩の姿勢を示したが、結局は組合の要求に対して、全て対応しないという結論を述べ、なぜ対応できないかについてはご理解くださいと述べるのみであった。

9.26団交においても、組合は、一律昇給はしないとする法人の判断の根拠を問うなどしたが、法人は、「そういう会社」、「社風ですから」、「哲学」、「利益が上がったからベースアップしますっていう会社ではない」、「一律で上げるという考え方を持っていない」、「会社の方針」等と回答するのみで、なぜ、労働者に配分できないのかについて合理的な説明はなされていない。

イ 法人は、9.26団交において、Y7グループで歩調を合わせているとする従来の回答とは整合性のない回答をした。

それまでの団交において、法人は、Y7グループに所属することに繰り返し言及し、Y7グループであることを前提とした説明を行ってきた。説明のために便宜的にY7グループであると称したのではなく、サービス規定や賃金の統一といった対内的にも、賃貸借契約書の連帯保証人がY7グループの創設者であるといった対外的にも、法人は、Y6が業務委託を受けている他の医療法人と同様に、実質的にはY6の傘下法人の一つであった。さらに、本件分会長処分についての事情聴取に当たって、本件分会長は当然にY6本社に出向いている。

このような状況下で、9.26団交において、突然、その前提を覆し、法人はY7グループではないなどと述べたことは、不誠実である。

ウ 以上のとおり、9.26団交における法人の対応は、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 9.26団交前の団交において、法人は、賃上げができない理由として、以前は売上が好調であったが、その後直近まで売上が大きく下がり続けていることや、財務基盤も脆弱であることを、必要に応じて資料も提示して丁寧に説明している。

その上で、9.26団交においても、売上が大きく下がり続けていることや、財務基盤も脆弱であること、一律の昇給ではなく貢献度に応じた昇給をするよう考えていることから、一律の昇給には応じられない旨回答している。

法人は、このように賃上げをしない理由を丁寧に誠実に説明しており、不誠実団交に当たる余地はない。なお、組合は、法人が、一律の賃上げをできない理由として、考え方、哲学、社風等と言っただけであると主張するが、一部を切り取った曲解である。

イ 8.7団交にて、法人は、Y6が業務委託契約に基づきコンサルティングを行っている医療法人のことをY7グループと説明した。しかし、Y7グループのホームページで公開されているプライバシーポリシーの記載から、法人がY7グループでないことは明らかである。そして、団交において、組合も、医療法人ですからグループ法人などない旨発言したことから、組合も法人がY7グループでないことを認識していたとすら考えられる。法人は、Y5はY7グループではないものの、説明の便宜上、Y7グループでと説明したにすぎない。

仮に、法人の対応が従前の回答と整合性がないと評価できるとしても、9.26団交の際に、組合が法人をY7グループであると認識していた旨伝えられたため、法人は、誤解を招いたかも知れないが法人はY7グループではないと丁寧に、誠実に説明をしている。

したがって、9.26団交において、法人がY7グループで歩調を合わせているとの従前の回答と整合性のない回答をしたことが不誠実団交に当たるとの組合の主張に理由はない。

2 争点2（X2分会長に対する令和5年12月1日付けの出勤停止処分は、労働組合の正当な行為をした故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 正当な組合活動に対して懲戒処分を科すことは違法である。その上、本件ビラは組合が作成したもので、本件分会長個人が作成したものでも配布したものでもない。したがって、本件分会長処分は、まさに組合活動を理由とした懲戒処分である。

イ 本件ビラの配布は、憲法により保障された労働組合の活動の一環として行われたものであるから、正当性が認められれば刑事的にも民事的にも免責されることから、これに対して懲戒処分を科すことも許されない。そして、組合活動としての批判活動は、労働者の経済的地位の向上や労働組合の強化という目的のもとに行われるものである。したがって、役員や管理職などの名誉毀損や企業の信用失

墜が問題となる場合であっても、その正当性の判断に当たっては、配布されたビラの片言隻句に拘泥する態度を取るべきではなく、全体として真実性が認められれば足りる。また、仮に、内容に誤りが含まれていたとしても、使用者も一般的に言論による反論が可能であるから、使用者が反論可能性を持つ限り、組合活動の正当性が否定されるものではない。また、批判に当たる部分に誇大な表現が用いられていたとしても真実性の問題とは区別されるものであり、組合活動の正当性が否定されるものではない。

ウ 占有権、施設管理権を持つ建物内で本件ビラが配布、掲示されたとされるものは、結局、診察室の一つのチラシ立てに別紙3—1のビラが挟まれていた、または立てかけられていたにすぎない。しかも、本件分会長が行ったものではなく、組合員が行ったものかどうかも不明である。さらに、法人からの連絡を受けて、すぐに本件分会長が回収している。

法人が主張する建物の共用部分についても、ホテルや商業施設も入所しており、一般の利用者も自由に通ることができ、そのような場所でビラを配布することは組合活動として社会的相当性を欠くものではなく、ここに法人の施設管理権が及ぶとするのは法人の独自の主張である。また、組合は、法人からの申入れを受けて、紳士的な判断として、その後、共用部分でのビラの配布は行っていない。

エ 本件ビラの各表現についての法人の主張に対する、組合の反論は別紙4のとおりであり、それぞれに理由がある。本件ビラの配布は極めて限定的な抑制されたもので、組合は、法人からの本件ビラに関する申入れについても対応している。

オ 本件分会長処分は、分会長を見せしめにし、組合員を威嚇し、組合活動を萎縮させ弱体化させるためのもので、本件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に当たる。本件ビラの配布から3か月も経過した後に本件分会長処分を行ったことやその後、他の組合員に対し繰り返し懲戒処分を行ったこと等からみても、本件ビラの配布の態様や内容は口実にすぎず、組合をつぶすことが主眼であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件分会長処分は、法人の名誉・信用を毀損する本件ビラを作成し、院内に掲示したり、共用部分で配布したことを主たる理由として行ったものである。

本件ビラの内容や配布態様、法人に与えた影響等を鑑みれば、本件ビラを作成・配布は正当な組合活動の範囲を超えている。

イ 本件分会長は、組合の分会長として、本件ビラを作成や配布に中心になって関与しており、本件ビラの内容に符合する内容が記載された非組合員あてのビラが本件分会長の個人名義で作成・配布されていることから、このことは明らかで

ある。

したがって、本件分会長個人に対して、懲戒処分を行ったことは不当ではない。

ウ 本件ビラにより、法人の名誉・信用が毀損されたことは明らかで、その詳細は別紙4のとおりである。

エ 本件ビラは法人の許可なく専有部分である診察室内に掲示されており、これが法人の賃借権ないし施設管理権を侵害することは明らかである。

また、本件ビラは法人や賃貸人の許可なく、法人の共用部分や建物1階の入口という共用部分に接している場所で配布された。法人や賃貸人の許可なく共用部分で配布することは、賃貸人から賃貸借契約を解除されるリスクのある行為であり、現に、賃貸人から抗議を受けた。さらに、共用部分に接する場所での配布も、共用部分の使用を妨害しかねないもので、善管注意義務違反として法人が賃貸人から抗議を受ける可能性のある行為で、やはり賃貸人から賃貸借契約を解除されるリスクがあり、賃借権を脅かすものである。

したがって、本件ビラの配布は、法人の賃借権ないし施設管理権を侵害するものである。

オ 本件ビラの配布・掲示により、インターネット上に、法人に対するネガティブな投稿がなされるに至り、患者の信用を大きく損なうことになった。なお、Y5には精神的に不安的な患者も多いため、インターネットの口コミによる影響は通常よりも大きいと考えられる。

インターネット上の多くの人が見る投稿サイトの大阪院のページに、本件ビラがアップされ、「人の診察する前にガバナンスを修正した方がいい。もう2度と来ません。」、「文面を読むと、全国展開しているY7はブラックっぽい。従業員を大切にしないY7の美容外科は受けない方がいいだろう。」といった法人がY6に支配されて不当に利益追求に走っているかのようなビラの影響を受けたと思われる投稿がなされた。かかる口コミを見れば、Y5での検査・治療を控える患者が大多数であると考えられる。

本件ビラにより、現実に重大な不利益が生じている。

カ 以上のことから、法人はやむを得ず、本件分会長処分に踏み切ったのであって、反組合的意図によるものではない。仮に、本件ビラの配布等が正当な組合活動であると評価できたとしても、法人には不当労働行為意思はなく、不利益取扱いには当たらない。

キ また、本件ビラの配布等は正当とはいえない組合活動であるのだから、本件分会長処分は支配介入に当たらない。本件分会長処分が客観的に組合弱体化の効果があつたとしても、支配介入の不当労働行為が認められるには、支配や介入とい

う概念それ自体に行為者の関与・干渉の意思を示す主観的な認識を含んだものであること、使用者の認識とは全く無関係に行為の結果のみから不当労働行為性を肯定することになると使用者の行為を過剰に制限することから、支配介入意思が必要であるところ、法人には不当労働行為意思はない。

ク 以上のとおり、本件申立ては、いずれも棄却されるべきである。

第5 争点に対する判断

1 争点1（令和5年9月26日の団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるか。）及び争点2（X2分会長に対する令和5年12月1日付けの出勤停止処分は、労働組合の正当な行為をした故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 分会結成通告からスト実施通告に至る経緯

(ア) 令和4年10月12日、組合は法人に対し、同日付け文書にて、分会が結成されたことを通知するとともに団交を申し入れた。

この時交付された文書には、分会長は本件分会長である旨記載され、要求事項には、同年12月分賃金より、調整金の変動と称し実質的な減給が行われるとの説明を受けたが、減給を撤回し現在の支給額を維持することを求めるとの事項が含まれていた。なお、本件分会長は、大阪院で勤務する臨床工学技士である。

また、同年6月27日、法人が使用するビジネス用チャットツール上に、Y5グループの各院の部門リーダーあての文書が掲示されており、①現在まで、多面評価と尺度評価により等級・能力給を決定してきた、②このほど、「Y7」と運営方法を統一していくことになり、等級表記・目標とクリニック実績に合わせたインセンティブ制度を導入する、③年内は移行期間とし、新等級に合わせた給与額との差額については調整金として対応する旨記載されていた。

(イ) 令和4年12月1日、組合と法人との間で団交（以下、この団交は「12.1団交」という。）が開催された。この団交には、組合側は組合執行委員長のX1（以下「組合執行委員長」という。）、本件分会長等が、法人側は弁護士2名とY2（以下「Y2氏」という。）及びY3（以下「Y3氏」という。）が出席した。なお、これらの出席者は、その後の団交にも出席した。

この団交において、以下のやり取りがあった。

a 出席者やY6についての説明

法人はY2氏及びY3氏について、①Y6という管理組織みたいな組織があり、「労働関係の上限の設定」はY6で設定し、現場に具体的な実行を任

せている実態がある、②Y6の者の方がきっちりとした話ができるので、Y6の者で法人で「出向の立場」を持っているY2氏及びY3氏が出席する旨述べた。また、法人は、出席している弁護士について、Y6の顧問弁護士であるが、団交については法人からの委任を改めて受けて参加している旨述べた。

組合は、法人とY6の関係について尋ね、法人は、Y6は法人を含めた複数の医療法人と業務委託契約を締結し、バックオフィス全般の業務を請け負っている旨述べた。組合は、事務委託みたいな形なのかと尋ね、法人は、①実態としては、Y7グループという形で運用している、②グループ代表のA氏が法人以外の医療法人の理事長を兼ねており、Y6にはA氏が全額出資している、③Y7グループは、実態はA氏が統括するグループである、④法人の理事長は、A氏ではないが、この理事長はY6にもかかわっており、実態は、グループ一体である旨述べた。

b 調整金問題について

組合は、①説明もなく、給与明細で減給になることを知った、②経営上の理由で人件費を削減しているのであれば、人件費以外のコストをどの程度減らしているのか説明を求める旨等を述べた。法人は、①調整金について説明を受けていないということは想定外であった、②大阪院及び名古屋院でも、早急にきちんと説明をする、③今月分以降の賃金について持ち帰って確認する、④法人の令和4年2月の決算が赤字になっており、コストの見直しをする必要があった旨述べた。

(ウ) 令和4年12月13日、法人は組合に対し、同日付け文書を提出した。

この文書には、同年12月分以降の調整金の変動は撤回する旨の記載が含まれていた。

(エ) 令和5年2月28日、組合は法人に対し、2.28団交申入書にて団交を申し入れた。

この文書の要求事項には、①本年度決算について説明をすること、②同年4月度賃金から基本給を5%一律昇給すること、③年間の一時金として合計基本給の2か月分を支給することが含まれていた。

(オ) 令和5年3月23日、組合と法人との間で3.23団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a 本年度決算について

法人は、話ができるのは4月末になると思うが、売上が下がっており厳しい状況である旨述べた。

b 基本給の昇給について

組合は、①各社ベースアップを検討している状況で自分たちだけ昇給がないのは納得し難い、②本日の回答が難しいことは理解するが、4月上旬頃には回答願いたい、③必ずしも5%でなくてもよいが、ゼロ回答は厳しい旨述べた。法人は、①決算が出ないと判断できず、持ち帰って検討する、②現時点で、業績は低迷しており、現在議論を重ねているが、人件費率を一律上げるといふ議論にはなっていない旨述べた。

c 一時金について

組合は、決算の結果、利益があるのであれば支給を求める旨述べた。法人は、決算の状況から応じることはできない旨述べた。

(カ) 令和5年4月12日、組合と法人との間で4.12団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a 本年度決算について

法人は、①正確な数字は出ていないので5月の段階できちんとした説明をする、②現段階で把握している令和5年2月期決算の数字そのものは悪くないが、(i)前半の数字がよく、後半に向けて悪化している、(ii)令和5年2月は損益分岐点を割っており、3月と4月も赤字である、(iii)業績悪化の主因はドクター不足である、③採用努力によりドクター不足が解消され売上が回復すれば、職員への還元を考えることができるが、現段階では、賃上げ要求に応じるのは難しい旨述べた。

b 賃上げについて

組合は、①本日、説明を受けた決算についての数値は、正確でなくても大きく変わることはないと思うので、そこまでの利益があれば、一定程度の利益配分が可能ではないか、②昨年の一時的額が少なかったことも、利益につながっていると思う、③前期の利益から全く払えないというのは理解できない旨述べた。法人は、①正確な数字ではないので、現時点では回答できない、②3月と4月の数字だと現状では難しい、③令和4年2月期で4億円の赤字を出しており、この補填で精一杯である、④過去の推移とこれからの予想を出して話し合っていきたい旨述べた。

(キ) 令和5年5月11日、組合と法人との間で5.11団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

法人は、①令和5年2月期決算について、前期のマイナスを補填し、マイナスをぎりぎり解消した、②今期も財務の改善は必須のため人件費に回すことは難しい、③ベースアップと一時金支給はできない旨述べた。

組合は、マイナスの補填の意味を尋ね、法人は、①当院では当初、一括で支払われた複数回分の代金を支払時に売上に計上していたが、本来は消化分のみを計上すべきことが判明し、未消化分の売上を削除したところ、令和4年2月期が4億円の赤字になった、②令和5年2月期の3億円の利益で解消したが、依然、財政状態はよくない、③今期の3月と4月は、昨年同時期と比べ、売上はほぼ半分になっている、④ドクター数は復活傾向にあるので、去年の売上を目指したい旨述べた。組合は、ドクター数について尋ね、法人は、去年3月は22名であったが去年の8月をピークに減少し、今年4月は19名で20名を目指している旨述べた。組合は、①一時的にドクターが減ったことは分かったが、3月頃でみると差はなく、売上が半減していることは理解しづらい、②現場の感覚としては、来院数は去年と比べて差はなく、契約率が落ちているように思う、③利益が出ている中で、ベースアップがないことは納得できない旨述べた。

(ク) 令和5年5月23日、組合は法人に対し、同日付けの「要求書並びに団体交渉申入書」と題する文書を提出した。

この文書には、次回団交においては賃金についてのみ協議を求めるとする記載とともに、組合として再検討した結果、要求事項として、①令和5年4月度の賃金より遡及して、基本給の5%を一律に昇給すること、②年間の一時金として合計基本給の2か月分を支給すること、③交渉に当たって、3期分の決算書を手交すること等が挙げられていた。

(ケ) 令和5年5月23日、組合は法人に対し、同日付けの「同盟罷業執行権の確立の通知」と題する文書を提出した。

この文書には、スト権を確立したことを通知する旨の記載とともに、争議に係る議題として、①今年度の年度末手当に関する要求、②本年4月以降の賃金改定要求が挙げられていた。

(コ) 令和5年6月20日、組合と法人との間で6.20団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。また、法人は組合に対し、令和3年2月期、同4年2月期及び同5年2月期について、売上高、営業利益、経常利益、総資産、負債合計、純資産等の数値を記した資料を交付した。

a 法人は、決定権限を有する者の出席を求める組合からの要望に対し、①Y2氏が最終的な責任者に当たる、②最終的な決裁権限は法人理事長にあるが、出席してもらっても話合いで実質的に役に立つかは不明である旨述べた。

b 法人は、①基本給の5%昇給と一時金として基本給の2か月分という組合要求の根拠を書面で示すよう求める、②根拠を提示してもらえれば、法人上層部で検討する旨述べた。組合は、これまで法人の財政状況がわからなかつ

たため、組合の上部団体の方針の数字を挙げていたが、本日、決算について説明してもらえれば、改めて具体的に考える旨述べた。法人は、①これまで法人の業績面での厳しい状況は伝えているが、一方的に要求を突っぱねるものではなく、ゼロ回答ではない、②書面で根拠を示してもらえれば検討できる旨述べた。

- c 法人は、①令和4年2月期については、会計処理において、契約時に支払われた代金を全額売上に計上していたのを修正した結果、コースの消化が進んでいなかったこともあり、最終的に営業損失が4億3,000万円、純資産が2億9,000万円の赤字になった、②令和5年2月期については、(i)夏場までの売上が非常によく、営業利益が2億7,000万円、経常利益が3億4,000万円になった、(ii)営業利益と経常利益の差は、PCR事業の営業外収支によるものである、(iii)利益が上がったので、純資産が約2,200万円の黒字に戻った、③令和5年2月期だけをみれば、比較的良好な決算ではあるが、前期の債務超過の埋め合わせがされただけであり、健全な状態になったとはいえない、④今期については、前期と比べて6割程度の売上で推移しており、このままだと前期よりかなり低く着地すると予想できる、⑤賃金規程上、賞与を必ず支給するとはなっていないが、売上の波がある中で、賞与を継続して支払っており、安定性ということでは配慮してやってきた旨述べた。

- d 組合は、決算についてさらなる説明を求め、法人は、①令和4年2月期のコストは約12億円で、内訳は、給与手当が約6億円で、続いてY6への業務委託費の約1億8,000万円、地代家賃の約1億5,000万円である、②計上方法を修正すると、同期の売上は8億4,000万円になり、売上よりコストが多くなった旨述べた。組合は、現場の体感としては、令和4年と同5年でそんなに変わらない旨述べた。

組合は、業務委託費の変化について質問し、法人は、①令和5年2月期の業務委託費は大幅に増えている、②法人とY6の関係はY7グループとして運営している以上調整が効くというか、同4年2月期は、大きな赤字が出ているので、Y6が業務委託費を上げるによりコストを大きくする必要性がおそらくなかったため、逆に調整が入っている可能性がある旨述べた。

組合は、法人とY6は決まった金額で契約をしているわけではないのかを尋ね、法人は、令和4年2月期については調整が入り、令和5年2月期は普通に業務委託費が取れるようになった可能性はある旨述べた。組合は、業務委託費の額を尋ね、法人は、令和4年2月期が1億8,000万円、同5年2月期が4億6,000万円である旨返答した。

組合は、流動負債の増加について質問し、法人は、主に未払金が増えており、令和5年2月期は11億4,700万円であり、業務委託費の未払分が多く占めている旨述べた。

- e 組合は、人件費に関するドクターとそれ以外の職員（以下、ドクター以外の職員を「スタッフ」ということがある。）の割合等について質問した。法人は、今、正確にはわからない旨回答し、後日、Y3氏は組合に対し、令和5年3月のスタッフの一人当たり平均給与額は234,682円であること等を記載した電子メールを送信した。

(サ) 令和5年7月5日、組合は法人に対し、第2次要求と題する文書（以下「7.5 組合要求書」という。）を提出し、昇給等に関する要求の対象からドクターを外し、スタッフについて、①決算一時金として基本給の2か月分を支給すること、②基本給を一律5%昇給すること、③同年度夏季賞与として追加で、一律5万円を支給することを要求する旨通知した。

この文書には、法人の業績、決算一時金及び昇給について、以下の記載があった。

a 法人の業績

当初、赤字であり経営が困難であったため、給与や賞与がカットされていたと思っていたが、会計上の問題で実際の営業利益が上がっていないわけではないと理解した。売上は上がっており、それに伴い現場スタッフも多くの業務をこなしており、会計処理上の赤字を理由に本年度の昇給がなされないのであれば、経営上の問題を現場に押し付けているという印象である。損益計算書を見る限り、10億円もの前受金があり経営は安定していると思え、令和5年2月期の純資産が約2,000万円となっているのは、業務委託費が前期の約2.5倍の4億6,000万円になっているところが大きいと考える。

b 決算一時金

令和5年3月時点のスタッフの正社員は125名であり、一人当たり平均給与額は23万4,682円であるのだから、基本給の2か月分の一時金の原資は5,867万0,500円になる。これは、昨年度の営業利益の5分の1程度であり、従業員に対する利益配分として過大なものではない。

c 昇給

前年度より昇給がなされておらず、消費者物価の上昇により、実質的な所得は減少している。賃金構造基本統計検査によると勤務先の平均年収は企業規模によってある程度差はあるが、臨床工学技士は420万円から500万円程度、受付は307万円から400万円程度となっている。一足飛びには難しいとしても、

法人においても業界の平均程度は支給してほしいというのが従業員の思いである。

物価上昇分として3.5%、純粋な昇給として1.5%の合計5%の昇給を求める。昨年度のスタッフの総人件費を前提とすれば昇給5%で年間約2,240万円の人件費増で、正社員の退職を考えるとこの額よりやや下回ると思うが、売上高が昨年並みであっても十分可能な昇給であるとする。

また、法人で新たに膝の痛みの特化したクリニックを立ち上げるということで、理学療法士を募集しているが、応募条件は月給32万円以上、想定年収426万円以上となっており、現在働いている臨床工学技士と差があると感じる。受付等その他の業務に関しても、Y6が経営するY7グループ内の同業種と比較すると、法人の給与は低いのではないかと感じる。

(シ) 令和5年8月4日、法人は組合に対し、7.5組合要求書について連絡するとして、同日付け文書（以下「8.4法人回答書」という。）を提出した。

この文書には、①賃金の改定や賞与の支給は、法人の業績を基準にその他の事情を勘案の上決定され、当然に行われるものではないことを理解ください、②法人は、既に本年の夏季賞与を支給しており、追加の支給を要求する根拠の提示を求める旨記載されていた。

この文書には、法人の業績、決算一時金及び昇給について、以下の記載があった。

a 法人の業績

法人は、給与や賞与のカットは行っていない。賃金の改定は、業績のほか、個々の能力や勤務成績、就業態度等をもって総合的に考慮して行っている。賞与の支給は、業績やその他の事情を勘案し行っており、当然のこととして金額の増減が生じ得る。事業実績の低下等により賞与を支給しない場合もあるが、少なくとも、これまで年2回継続して賞与を支給している。

7.5組合要求書には、現場スタッフも多くの業務をこなしている旨の記載があるが、団交において、組合は現場の感覚として令和4年と同5年で変わりはない旨述べている。売上の増加と工夫して作業効率を上げた、残業時間が増えた等といった因果関係を具体的に説明ください。

7.5組合要求書の10億円もの前受金があり経営は安定している旨の記載については、前受金は負債であるのだから、法人の認識だけでなく一般的な認識とも乖離があると思われる。

Y6との業務委託費の金額は契約に基づき明確に設定されており、業務委託費が純資産の少なさの大きな原因であるとの見解は妥当ではない。

b 決算一時金

営業利益の5分の1を目安とする金額を過大でないとする根拠を提示ください。

c 昇給について

法人と他企業等との経営状況等が異なるため、他との比較において、他企業の平均年収や賃金上昇状況を根拠とすることは妥当ではない。

膝の痛みに特化したクリニックについては、当初、法人が求人を行っていたが、他の医療法人での運営が決定した。

(ス) 令和5年8月7日、組合と法人との間で8.7団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a 組合は、①現場スタッフは普段どおりやっており、売上が減少したわけではないのに賞与が少なくなっている、②会計上の4億円の赤字は現場スタッフのせいではなく、それを理由に昇給がなされないのであれば納得できない、③前受金は負債の勘定科目ではあるが、借入金等とは性質が違い、最終的には売上になり資産となっていくものである旨述べた。法人は、①前受金はいずれ売上につながるとはいえ、資産としては安定したものではない、②赤字は回避されたが純資産は薄く、その中で人件費を抛出するのは経営としては危ない、③今年度の決算から安定したと確認できない状態で、昇給はできない旨述べた。

b 組合は、①業務委託費が必要に応じて生じるのは理解できるが、去年と今年で額が大きく違う理由を知りたい、②(i) Y6が実質法人を経営していることから、Y6が法人の利益を吸い上げているのではとの不安がある、(ii) 法人の職員が経営をしておらず、法人の利益を代表できる者が法人内にいないのではないかと思う、(iii) 法人の利益が法人に残らないとなると昇給につながらないのではないかと思う旨述べた。法人は、法人とY6で毎年契約をしており、契約内容は変わるが、去年と今年の売上を比較してどうとはいえない、②法人とY6は同じY7グループであるが、考え方でいうと別会社であり、実質的にY6が経営しているわけではない、③大前提として、法人の利益をなくしたいからY6に業務委託費を支払っているわけではなく、医療法人は株式会社より法人税が安く、Y6に利益を付け替える合理性はない旨述べた。

c 組合は、新たに立ち上げる膝の痛みに特化したクリニックは、Y7グループであるのかを尋ね、法人は、このクリニックも、大きく括ってY7グループであって、Y5と同じく、グループでやっている別事業と認識している旨

返答した。組合は、昨年、Y7グループで給与を揃えたとした通達を受けたが、膝の痛みに特化したクリニックの理学療法士の給与はY5の臨床工学技士の給与を上回っており、矛盾している旨述べた。法人は、①それなりの理由があってそれぞれの給与額が設定されており、議論のしようがない、②膝の痛みに特化したクリニックの理学療法士とY5の臨床工学技士は、基本的に別物であり比較すること自体おかしい、③昨年の通達は、Y7グループで給与を統一するというのではなく、評価制度を揃えるというもので、同じグループで給与が違うことはあり得る旨述べた。

d 組合は、法人の回答はゼロ回答と思われ、ストをしていいということかと問いかけ、法人は、こちらとしてはゼロ回答とっていない旨返答した。組合は、①立場が違い利益の考え方も違うのは理解できるが、本来であれば4月中に回答をもらえるはずであったし、次はない、②次回の令和5年8月10日に最終回答が欲しい旨述べた。法人は、組合の申出は一旦受け止める旨述べた。

(セ) 令和5年8月10日、組合と法人との間で8.10団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a 法人は、①7.5組合要求書の決算一時金、基本給の昇給及び令和5年度夏季賞与に関する要求について、全て対応しないという結論である、②一律の一時金やベースアップといった一律で支給する考え方には対応しておらず、貢献度に合わせて配分すると考えている旨述べた。

b 組合は、Y5を経営しているのはY6ではなく法人理事長で間違いないのかと尋ね、法人は、①経営の定義が難しいが、Y5運営部はY6であり、Y6がY5のサポートをしている実態はある、②意思決定は法人理事長が行うが、Y6が全く関係ないということはない旨返答した。

c 組合は、昇給が昨年6月から1年以上行われておらず、今のところ、運営側は昇給を復活させるつもりはないのかと尋ねた。法人は、雇用契約書上でも昇降給は評価制度により随時行うとされており、定期的に行うものではないというやりとりを前もしていた旨返答した。組合は、法人の利益が出れば、昇給の可能性はあるのかを尋ね、法人は、①可能性はあるが約束はできないとしか言えない、②利益が出れば、人材にお金をかけるのか、設備等にかけるのかという経営判断になるが、決定をしたものでないのでは答えられない旨述べた。

d 組合は、①本日のゼロ回答を持ち帰るが、おそらくストを決行することになる、②ストの決行については事前に連絡する旨述べた。

(ソ) 令和5年8月11日、13時36分、組合執行委員長はY2氏に電子メール（以下「8.11組合メール」という。）を送信し、法人が一律の昇給を拒否する理由を質問した。

(タ) 令和5年8月11日、14時55分、Y2氏は組合執行委員長に電子メール（以下「8.11法人メール」という。）を送信した。

このメールには、①Y7グループ全体として、そもそも一律ベースアップという考え方を持っていない、②創業10年弱で年商1,000億円レベルに達する成長を遂げてきた理由は、そうした画一的・定型的な処遇改善でなく、柔軟かつスピード感のある評価や処遇をメリハリをつけて実施してきたことにある旨記載されていた。

イ 組合によるビラ配布と9.26団交について

(ア) 令和5年8月19日、組合は、大阪院の組合員約8名による指名ストを行い、同院入口付近で、別紙3-1のビラを配布した。

なお、令和3年4月以降、このビラの配布に至るまでの間、法人では定期昇給やベースアップは行われていない。ただし、本件分会長については、令和4年4月に査定により基本給が3,000円増額されていた。

(イ) 天満労働基準監督署（以下、労働基準監督署を「労基署」という。）は法人に対し、令和5年8月22日付けの是正勧告書を交付した。この勧告書には、大阪院の組合員1名に対し、減給の制裁を行う際、その減給1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えていることは労働基準法第91条に違反する旨記載されていた。

(ウ) 令和5年8月27日、組合は、大阪院の組合員1名による指名ストを行い、同院入口付近で、別紙3-1のビラと別紙3-2の文書を配布した。

(エ) 令和5年9月2日、組合は、大阪院と名古屋院の組合員約13名による指名ストを行い、大阪院の入口付近や同院が入居している建物の1階階段前と名古屋院が入居している建物の1階エレベーターホールで、別紙3-1のビラと別紙3-2の文書を配布した。

(オ) 令和5年9月4日、組合は法人に対し、同日付け要求書（以下「9.4組合要求書」という。）を提出した。

この要求書の要求事項には、①同年4月度に遡って基本給を一律5%昇給するか、それに代わる提案をすること、②決算一時金として基本給の2か月分を支給するか、それに代わる提案をすること、③一律の昇給をしない理由として、Y7グループ全体の方針であるとの回答があったが、法人がY7グループの方針に従わなければならない規約やそれに類するものがあるのであれば、明示す

ることが含まれていた。

(カ) 令和5年9月6日、Y6は名古屋院が入居している建物の管理会社からの電子メールを受信した。

このメールには、①同月2日、名古屋院の従業員がビル敷地内でストとしてビラを配布し、他のテナントから苦情が入った、②賃貸人としても、ビル共用部でそのような活動は許可できないとのことである旨記載されていた。

(キ) 令和5年9月15日、法人は組合に対し、9.15法人申入書を提出した。

この文書には、①名古屋院でのビラ配布について、名古屋院が入居しているビルの管理会社から警告があり、ビル共用部分でのビラ配布を行わないよう申し入れる、②大阪院が入居しているビルについても、共用部分でのビラ配布は禁止事項に該当する可能性があり、今後、同様の警告をする可能性がある、③ビラの内容には正確でない点があり、誤解を与える可能性が高いため、修正することを申し入れる、④「多くの費用」や「ほぼ無い」などの抽象的であいまいな表現は、事実とは異なる印象を抱かせる可能性があるため、今後の使用は控えるよう申し入れる旨記載されていた。

また、法人がこの文書において、修正を申し入れた内容の概要は以下のとおりである。

a 「Y7グループ・Y5大阪院」の表示

法人はY7グループには属していない。

b 服務規律に関する記載

労基署から服務規律が違法であり、無効であるとの指摘を受けた事実はない。

c Y6への業務委託費に関する記載

Y6への委託費は、法人とY6との業務委託契約によって定められた正当な費用であり、「発覚」との文言の使用は「不正流用」を想起させる。法人の財務内容や経費支出については、団交において組合から要請があり協議に必要と判断して開示したものであり、ビラにて一般に公開することは容認できない。

d 昇給等に関する記載

「Y6の担当者は今後もベースアップをしない、たとえ利益がもっと増えても昇給しない、これはY7グループ全体の方針であると回答されました」との記載があるが、①法人側団交参加者は、法人理事長から権限を付与された法人の担当者であって、Y6の担当者ではない、②今後もベースアップ及び昇給を行わないといった趣旨の発言はしていない、③法人はY7グループ

には属していない。

(ク) 令和5年9月23日、組合は、大阪院の臨床工学技士約8名による指名ストを行い、同院が入居している建物の1階のホテルの入口付近で、別紙3-3のビラを配布した。

(ケ) 令和5年9月26日、組合と法人との間で9.26団交が開催された。この団交において、以下のやり取りがあった。

a 組合は、ビラの配布場所についてクレームがあったため、今後は敷地内では配布せず、敷地外で配布することにする旨述べた。

また、組合は、9.15法人申入書によるビラの修正申入れについて、①Y7グループに属していないとの申入れについては、団交で法人が何度かY7グループであると言っていたので、納得できない、②組合は労基署に問い合わせ、違法であり無効ということではなく、懲戒処分による減給として程度が大きすぎると理解したので、今後、ビラに書くならば正確に書こうと思っている、③「発覚」という言葉が不正流用を想起させるということなので、そういう書き方はしないようにする、④組合も団交で示された財務状況をそのまま外部に出すのはよくないと思っており、出さないようにしているが、多くの費用とか曖昧な書き方ではなく正確にということであれば逆に書かざるを得なくなるので、どうしたらよいかと思っている、⑤法人側の団交参加者については、法人理事長より権限を付与されたY6の職員で法人に出向されている担当者であると正確に書こうと考えている、⑥組合は、法人は、今後、ベースアップ及び昇給を行わないと言ったと受け取ったため、そのように書いたもので、ベースアップの可能性が少しでもあるならば今そう言ってもらえるとうれしい旨述べた。

b 法人は、同月23日に配布されていたビラについて、確認したい点があるとして、2年間、昇給なしとの表現は、誰も上がっていないように見え、実際には誰一人昇給していないという状況ではないので正確ではないと思う旨述べた。組合は、2年昇給なしとの記載だと、上がっている人が一人でもいたら嘘ではないかという誤解も確かに生じるので、昇給している組合員がいないかを確認して、誤解のないような書き方をする旨述べた。

法人は、昇給という言葉の意味について発言し、組合は、①普通、私たちは定期昇給やベースアップがなければ昇給がないと考えている、②全員が同時に上がるのが昇給であって、個人的に上がるのは出世したという話である、③法人が言う意味で昇給と取る場合もあり得ると思うので、より正確に表現するようにする旨述べた。

法人は、退職金が20年で30万円という記載の根拠について尋ね、組合は退職金規定に基づき組合員が計算したらそうなった旨返答した。法人は、これは実績ではなく、仮定から話をすべきではないと思う旨述べた。

法人は、組合がビラ配布をする目的を尋ね、組合は、①もともとは一番迷惑がかかっている患者さん中心に配布していた、②敷地外で配布することにより、Y5に関係がない人に渡ることになるが、そのこと自体に問題があるとは思っていない、③ビラの配布の目的は、ストに対する理解を進めるためである旨述べた。

c 組合は、5%上がらないから絶対ストをやめないとか言っているわけではなく、今年は非常に苦しく今年の昇給はできないが、例えば利益率や患者数がこの水準に達したら、必ず上げると約束してもらえれば、それで止められるかもしれないし、いろんな方法があると思うが、法人から提案してもらえないとこちらとしてはどうしようもない旨述べた。また、組合は、今回、2名の退職者が出た旨述べた。

d 組合は、①就職時には年収350万円から450万円という話で入ってきており、求人募集のサイトでも年収350万円から450万円になっているが、実際には給与は月額25万円で年額300万円であって、一時金が夏と冬で25万円ずつあるのかと期待する、②業績が伴わないという理由で実質一時金が出ないとしても、何か譲歩した部分が見えたら何か将来が見えるので、一生懸命、法人に訴えている、③それなのに帰ってくる回答は、ほぼほぼNOである旨述べた。

法人は、本件分会長の名を挙げて呼びかけ、求人サイトの年収額は、その幅で採用するという趣旨であって、個別に契約するわけではなく、そこを勘違いしていると思う旨述べ、さらに、350万円から450万円という触れ込みがあって応募したのであって、最後、雇用契約をしたのは本人である旨述べた。本件分会長は、そのとおりで、契約したのは自分である旨返答した。

法人は、求人サイトに年収350万円から450万円と書いてあったから、それにならないのはおかしいというのは違う旨述べた。組合執行委員長は、「己がハンコをついたから悪いんだって言われたそれまでなんですけど。」と言い、やっぱり信頼とか信用がある旨述べた。法人は、そこは法人側の人間からすると、全然、関係がなく、個別契約ではこれくらいが想定されるという幅を示しているだけである旨述べた。

e 組合は、①基本給を一律5%昇給すること、②決算一時金として基本給の2か月分を支給することについて、新たな提案をいただけないかと問いかけた。法人は、ベースアップや全員一律の支給は、額の大きさにかかわらず、

考えていない旨返答した。組合は、それはなぜなのかを尋ね、法人は、「会社」の方針である旨述べた。組合は、「会社」というのはY6のことなのかと尋ね、法人は、会社とは「Y4です。」と返答した。組合は、それならば、我々は方針を変えてほしいと思っている旨述べ、法人は、法人としての方針を述べている旨返答した。組合は、再度、どうして方針を変えられないのかを説明するよう求め、法人は、ベースアップにしない、一律で上げるという考え方を持っていない旨返答した。組合は、それだと話が進まないから、他に提案はないのかと尋ね、法人は提案はない旨返答した。組合は、全体として給料を上げることは考えないということでもいいのかと問いかけ、法人は、今の判断はそういう感じで、絶対にしないとは言わないが、今の段階ではその判断はしない旨述べた。組合は、どういう状態になればするのかと尋ね、法人はわからない旨返答した。組合は、患者数が昨年並みに回復したら昇給を考えると、3月の時点で利益が出ていれば期末手当を考えるとかそういう約束も何もないということなのかを尋ね、法人は、今、約束はできない旨返答した。

- f 組合は、以前、Y7グループとして一律昇給しない方針なので法人だけ上げるわけにいかない旨返答されたが、法人として独自の判断をしてもよいはずである旨述べ、法人は、独自の判断をして伝えている旨述べた。組合は、そうすると、以前、言われたことは事実と違っていたのかと尋ね、法人は、法人は、Y6がコンサルする医療法人をひとまとめでお話する際にYグループという言葉を使ったことで誤解を招いたことは申し訳なかったが、私たちの認識としても、法人はY7グループではない旨述べた。組合は、Y7グループ全体の方針でないなら、法人として、一律の昇給をしない根拠はあるのかを尋ねた。法人は、これはもう哲学というか、利益が上がったらベースアップするという「会社」ではないだけである旨述べた。組合は、法人独自でそうだとしたことなのか尋ね、法人は、法人はそうであって、Y7グループについては直接はわからないが、ベースアップしていると聞いたことはない旨返答した。組合は、これまでの説明からして、その回答を受け入れる気分にはなれない旨述べ、法人は、①Y7グループの医療法人がベースアップをバンバンやっていて法人だけがやっていないなら矛盾があるとの指摘はあると思うが、どの医療法人もやっていない、②わずかに利益は出ているが、経営判断として賃上げができる経営状況でないというのが大前提であるが、そもそもベースアップという考え方もない旨述べた。

組合は、①法律は真摯に話し合うことを求めている、②真摯な話し合いとは、

使用者の経営方針はこうだと理解してほしいと、なぜ、こういう考えに至ったかというところのことだからというもので、とにかく方針だと言われると真摯な説明とは思えない旨述べた。法人は、満足してもらえてないことはわかるが、説明は真摯に行っている旨述べ、組合は、哲学なので変えられませんかと言われると、なぜ、そのような哲学を持っているのか、どうしてそういう方針で行くのかを説明してもらいたい旨述べた。法人は、法人側の考え方なので、説明する必要はない旨述べた。組合は、説明する必要はないと言われて、お互い理解するために真摯に説明しているという状態にあるとは思えない旨述べ、法人は、そういう「会社」ですから、社風ですからと返答した。

(コ) 令和5年10月1日頃、大阪院の診察室内の患者向けパンフレットが配架されている棚に、別紙3-1のビラが1枚置かれていた。

(サ) 令和5年10月4日、16時28分、Y3氏は組合執行委員長に電子メールを送信した。

このメールには、同月1日、大阪院の診察室内に別紙3-1のビラが設置されているのを確認したので、直ちに撤去を求める旨の記載が含まれていた。

同月5日、10時00分、組合執行委員長は本件分会長に対し、この電子メールを転送するとともに、院内の掲示は以後行わないということをお願いする旨通知した。

(シ) 令和5年10月7日、組合は、大阪院と名古屋院の臨床工学技士約13名による指名ストを行い、それぞれの院が入居している建物の入口付近で、別紙3-4のビラと別紙3-5の文書を配布した。

その際、大阪院と名古屋院が入居している建物の法人の専用部分及び共用部分ではビラは配布されなかった。

ウ 本件分会長処分について

(ア) 令和5年11月10日、本件分会長は、Y6本社にて、Y2氏及びY3氏と約50分、面談した（以下「11.10面談」という。）。面談において、以下のやり取りがあった。なお、法人は本件分会長に対し、懲戒処分についての弁明のために面談を行うとする文書での通知を行わなかった。

a Y3氏は、同年8月18日等のストで配布したビラの作成者を尋ね、本件分会長は、組合員の総意で作成した旨返答した。

Y2氏は、同年9月15日付け文書で、組合に対し、ビラに嘘を書かないように申し入れたが、検討をしたかを尋ね、本件分会長は、ちょっと覚えていないがしたと思う、いっぱいやりとりをしているのでどの文書か、思い出せ

ず、見ても思い出さかどうかわからない旨述べた。Y2氏は、責任を持って出した文書を見ていないことが信じられないが、あり得るのかと述べ、本件分会長は、見ていなければ検討できないので見ていると思うが、Y6の文書なのかと尋ねた。Y2氏は、Y6として組合の文書を出すことはない旨返答した。

本件分会長は、今日は、法人理事長の代理としてY2氏とY3氏が来ているのかと尋ね、Y2氏は、これは組合活動ではなくY6として面談をしている旨返答した。Y3氏は、本件分会長が法人従業員として取った行動について、話を聞いている旨述べた。本件分会長は、聞き取りをしてどうしたいのかを尋ね、Y3氏は、聴取内容をもとに、例えば規律違反があれば懲戒処分になる可能性もある旨返答した。本件分会長は、今、そういう検討をしている事実確認をしているのかと尋ね、Y2氏は、事実確認をしている旨述べた。

Y2氏は、Y7のスタッフとかドクターと会う場合も同じであるが、法人とY6の業務委託に基づいて要請があれば、法務コンプライアンス部の担当者として会っている旨述べた。本件分会長は、法人理事長とY6が業務委託しているとお話されたと思うと言いかけたところ、Y2氏は、法人理事長個人ではなく法人である旨述べた。本件分会長は、誰が法人としての判断をしているのか知らない旨述べ、Y2氏は、法人の判断は理事会が行う旨返答し、Y3氏は、議論をする場ではないので聞かれたことに返答するよう求め、業務命令である旨述べた。本件分会長は、法人の文書によりどういう業務命令であるかを示すよう求め、Y2氏は、「業務命令、業務委託は法人と法人で結んでいて、X2さんが知る必要はない。」と言った。

b Y3氏は、同年10月7日に配布されたビラの「Y6ジェネラルマネージャーO氏は『法律的に何の問題もない、契約内容にそんなこと書いてますか？契約したあなたが悪い』と回答され」との記載について、事実を記載していると認識しているのかと尋ね、本件分会長は、事実を記載していると認識している旨返答した。

Y3氏は、求人内容と実際の雇用契約が異なっていたという話の時に、Y2氏が雇用契約書の内容を確認しなかったのかを尋ねたのに対し、組合側が反論し、組合執行委員長が「己がハンコついたら悪いんだと言われたらそれまでなんですけど。」と発言したものであって、Y2氏は、契約したあなたが悪いという回答はしておらず、この記載は虚偽だと思うが、事実を書いていると思うのかと尋ねた。本件分会長は、意味合いとしては違うということですか、受け取り方しだいということですか、そう、僕らが感じてしま

っているということが問題じゃないですかと発言した。Y3氏は、実際の言い方ではなくそのようなニュアンスのことを言われたということを表示したくて、その書き方をしたのかと尋ね、本件分会長は、僕が作っているのではないので、持ち帰って検討し、回答すればよいのかと問い返した。

Y3氏は、このビラは対外的に配布されており、もし、虚偽であった場合、その責任は誰にあると思うのかと尋ね、本件分会長は、スト中に発生したことに関する責任は、法律に則って判断すればよいと僕は思う旨返答した。

- c Y3氏は、団交において、使用者側参加者は法人の職員であると説明したが、どのような意図で、ビラに「Y6」と表記したのかを尋ね、本件分会長は、使用者側参加者はY6の者で間違っておらず、法人がY6に業務委託している事実がそのまま記載されているのにとどまると考える旨述べた。

Y3氏は、①団交での回答は、法人としての回答で、使用者側参加者は出向命令を受けて法人の職員として参加している、②このことは再三、団交で説明している、③それでもビラにY6の名前を出したいというのは、Y6の評判を貶めたいといった意図が感じられる旨発言し、実際、どういう気持ちでY6の名前を出したのかと尋ねた。本件分会長は、事実をそのまま書いただけなので、みんな何とも思っていないと思う旨返答した。

- d Y3氏は、同年10月1日に大阪院の診察室にビラが無断で設置されていた理由を尋ね、本件分会長は、①自分が設置したわけではないのでわからない、②使用者側から指摘を受け、撤去した旨述べた。Y3氏は、分会長であるのに、他の組合員がやったことを把握していなかったのかと尋ね、本件分会長は、①把握していなかった、②指摘を受けて、みんなに対し、注意をした、③誰がやったかは本当にわからない旨返答した。

- e Y3氏は、組合が配布したビラには、2年間昇給なしと書かれているが、給与明細を確認してみて、この2年間、全く昇給していなかったのかと尋ねた。本件分会長は、自分は昇給していたと思うが、他のスタッフは昇給していない旨返答した。

- (イ) 令和5年12月1日、法人は本件分会長に対し、本件処分通知書をY2氏から交付し、本件分会長処分を行った。

この通知書には、処分内容及び処分理由について、以下のとおり記載されていた。

「1. 処分内容

出勤停止処分 2023年12月2日から^(ママ)2023年1月17日までの30日間

2. 処分理由

貴殿は、2023年8月から2023年10月にかけて組合活動を行う中で、虚偽の内容を記載したビラを作成し配布することで、Y4および契約先であるY6の名誉および信用を毀損しました。また、ビル管理者より、ビル共有部分^(ママ)でのビラ配布行為を禁じられたにも関わらず、ビル共有部分^(ママ)にてビラ配布を行ったほか、法人の許可なくY5大阪院の診察室にビラを掲示しました。さらには、法人より指示された業務を疎かにする等、貴殿のかかる行為は、組合活動であるが故に正当化されるものではなく、下記就業規則等に違反するものと認められます。」

(2)令和5年9月26日の団交における法人の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、法人は、9.26団交において、昇給が困難である理由を説明したといえず、かかる対応は不誠実団交に当たる旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア(エ)認定のとおり、組合は法人に対し、2.28団交申入書にて団交を申し入れたところ、その要求事項には、令和5年4月度から基本給を5%一律昇給することが含まれていることが認められ、組合が、義務的団交事項である昇給問題について団交申入れを行ったことは明らかである。

イ ところで、使用者には、義務的団交事項についての労働組合からの要求を真摯に受け止め、応じ難い場合にも、団交において、その理由について説明を尽くし誠意をもって協議に応じる義務があり、これを果たしていなければ、不誠実団交に当たると判断される。また、使用者が説明を尽くしたか否かを判断するに当たっては、団交における一部のやり取りのみではなく、そこに至る経緯も併せて考慮する必要があるというべきである。以上のことから、2.28団交申入れ以降9.26団交までの、組合の要求に対する法人の対応について、以下検討する。

(ア) 前記(1)ア(オ) b、(カ)、(キ)、(ス) a 認定のとおり、法人は、①3.23団交において、基本給の昇給について、決算が出ないと判断できず、持ち帰って検討する旨述べたこと、②4.12団交において、(i)売上が回復すれば、職員への還元を考えることができるが、現段階では、賃上げ要求に応じるのは難しい、(ii)説明した決算についての数値は正確ではないので、現時点では回答できない旨述べたこと、③5.11団交において、財務の改善が必須のため人件費に回すことは難しい旨述べたこと、④8.7団交において、今年度の決算から安定したと確認できない状態で、昇給はできない旨述べたことが認められる。

そうすると、8.7団交までは、法人は、経営状況を理由に、組合からの昇給の要求には応じ難いと返答していたと判断される。一方、前記(1)ア(サ)、(ス) d 認定のとおり、①7.5組合要求書には、(i)基本給を一律5%昇給することを

求める、(ii)損益計算書を見る限り、経営は安定していると思える旨の記載があること、②8.7団交において、組合は、(i)会社の回答はゼロ回答と思われる、(ii)令和5年8月10日に最終回答が欲しい旨述べたことが認められ、組合は、昇給ができないほど経営状況は悪くないとして、引き続き、一律の昇給を要求していたといえる。

(イ) そこで、令和5年8月10日以降の法人の対応をみると、前記(1)ア(セ)a、(ソ)、(タ)認定のとおり、①8.10団交において、法人は、(i)基本給の昇給に関する要求について、対応しない、(ii)ベースアップといった一律で支給する考え方には対応しておらず、貢献度に合わせて配分すると考えている旨述べたこと、②一律の昇給を拒否する理由を質問した8.11組合メールに対し、8.11法人メールにて、Y7グループ全体として、そもそも一律ベースアップという考え方を持っていない旨返答したことが認められる。

そうすると、一律の昇給を要求した2.28団交申入れから約半年が経過した段階で、法人は、突然、Y7グループとして一律で昇給する考え方を取っていないことを組合の要求に応じない理由として挙げたというのが相当である。一方、組合は、前記(1)イ(オ)認定のとおり、9.4組合要求書にて、(i)令和5年4月度に遡って基本給を一律5%昇給するか、それに代わる提案をすること、(ii)法人がY7グループの方針に従わなければならない規約やそれに類するものがあるのであれば、明示することを要求したことが認められる。

(ウ) このような経緯を経て開催された9.26団交において、前記(1)イ(ケ)e認定のとおり、法人は、①ベースアップや全員一律の支給は、額の大きさにかかわらず考えておらず、これは「会社」の方針である旨回答したこと、②組合がその方針を変えられない理由を説明するよう求めたのに対し、法人は、ベースアップにしない、一律で上げるという考え方を持っていない旨返答したことが認められる。

また、前記(1)イ(ケ)f認定のとおり、組合が、Y7グループとして一律昇給しない方針なので法人だけ上げるわけにいかない旨法人が返答した等と述べたところ、法人は、法人として独自の判断をして伝えており、法人はY7グループではない旨述べたことが認められる。なお、8.11法人メールの記載以外にも、前記(1)ア(イ)、(コ)、(ス)認定によれば、12.1団交、6.20団交及び8.7団交でのやり取りからみると、法人自らが組合に対し、法人はY7グループに属することを前提とした発言を繰り返してきたことは明らかである。

さらに、前記(1)イ(ケ)f認定のとおり、組合が、Y7グループ全体の方針でないなら、法人として、一律の昇給をしない根拠を尋ねたのに対し、法人は、

これはもう哲学というか、利益が上がったらベースアップするという「会社」ではないだけである旨述べ、組合が、なぜ、そのような哲学を持っているのか、どうしてそういう方針で行くのかを説明してもらいたい旨述べたのに対し、法人は、法人側の考え方なので、説明する必要はない旨述べたことが認められる。

(エ) そうすると、それまでも法人は、組合からの昇給の要求に対して、経営状況を理由に応じ難いとした後、Y7グループとして一律で昇給する考え方を取っていないと返答するという対応をしてきたところ、9.26団交においては、要求に応じない理由として、Y7グループではなく法人として一律の昇給はしない方針である旨述べ、再度、これまでとは異なる方針を挙げたというのが相当である。さらに、組合が、その方針を採用する理由を尋ねたのに対し、法人は、哲学である等と述べるにとどまり、具体的な説明は行わなかったというべきである。

したがって、法人は、組合からの要求に応じない理由について説明を尽くしたとは到底いえず、かかる対応は、誠意をもって協議を行ったものには当たらない。

ウ 以上のとおりであるから、9.26団交における法人の対応は、不誠実団交に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断される。

(3) X2分会長に対する令和5年12月1日付けの出勤停止処分は、労働組合の正当な行為をした故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 本件分会長処分が、労働組合の正当な行為をした故の不利益取扱いに当たるかについて

(ア) 前提事実によれば、本件分会長処分は就業規則第11章の懲戒の定めに従って出勤停止としたものであるから、不利益性があることは明らかである。

(イ) 法人は、本件分会長処分の主たる理由は、本件ビラの作成及び配布であったとした上で、本件ビラの内容や配布態様、法人に与えた影響等を挙げて、本件ビラの作成及び配布は正当な組合活動の範囲外であると主張する。

そこで、本件ビラの作成及び配布が正当な組合活動といえるかについて検討する。

(ウ) 前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ウ)、(エ)、(ク)、(シ)認定によれば、令和5年8月から同年10月にかけて、組合は指名ストを行い本件ビラを配布しており、その内容を総じてみると、昇給を求めて労使協議を行ってきたが、利益が出ているにもかかわらず法人が一切妥協しようとしないうえにストに至ったとして、法人の対応を非難するとともに、組合の立場から患者を含む一般の人に、

ストに対する理解や支援を呼びかけるものということができる。

そうすると、本件ビラは、労働者の経済的地位の向上といった労働組合の活動目的に沿った言論活動の一環として配布されたものというのが相当であって、労働組合の団体行動権や表現の自由に基づくものとして、尊重されるべきものである。もちろん、労働者の経済的地位の向上を目的とした労働組合のビラの配布であっても、事実を歪曲して使用者を非難することは許されない。しかし、労働組合は、使用者の事実認識と異なることも含めて、その立場から見た事実認識や意見を表明できるというべきであって、真実とはいえなくとも真実と信じるに足る相当な理由がある場合には、これに基づく労働組合の言論活動も正当なものと認められ得る。また、一部に正確性を欠く表現があるにしても、そのことのみで正当ではないとされるものではなく、正確性を欠いたとされる内容や程度、ビラ全般の趣旨等を総合的に勘案した上で、労働組合の正当な言論活動の範囲内か否かは判断されるべきものである。

(エ) 法人は、本件ビラの内容について、事実と異なり法人の名誉・信用を毀損するもので、正当な組合活動の範囲を超えている旨主張するので、法人が問題視する別紙4記載の各表現について、上記(ウ)を踏まえて検討する。

a 「Y7グループ・Y5大阪院」との記載（別紙3-1）

前記(1)ア(イ)、(ロ)、(ス)認定によれば、12.1団交、6.20団交及び8.7団交におけるやり取りにおいて、法人自らが組合に対し、法人はY7グループに属することを前提とした発言を繰り返していることは明らかである。したがって、組合がかかる記載をしたことに相当な理由がある。

b 「2年昇給なし」等の記載（別紙3-1、3-2、3-3）

前記(1)イ(ア)認定によれば、令和3年4月以降、本件ビラ配布に至るまでの間、法人では定期昇給やベースアップは行われていないのであるから、この記載は事実というべきである。

なお、同認定によれば、令和4年4月に本件分会長の基本給が査定により増額されており、法人は、このことをもってこの記載が真実に反すると主張するが、労働組合は、集团的労使関係のもと、組合員の処遇改善を求め活動するものであり、通常、労働組合のビラにおける昇給とは定期昇給やベースアップを指すものであって、法人の主張は採用できない。

c 「現在Y5はY7グループのバックオフィスとして運営されているY6に実質的に運営経営されております」及び「Y4に人事権、決定権をもつ機関などは存在せず」との記載（別紙3-2）

12.1団交と6.20団交におけるやりとりをみると、前記(1)ア(イ)a、(ロ)

a 認定によれば、法人は、Y 6 が法人と業務委託契約を締結してバックオフィス全般の業務を請け負っているとして、Y 6 の者であるY 2 氏及びY 3 氏を団交に出席させ、組合が決定権限を有する者の出席を求めたのに対し、Y 2 氏が最終的な責任者に当たる旨返答したことが認められる。なお、同人らが法人に出向しているにしても、法人が組合に対し、同人らの法人における所属部局について説明したとする疎明はない。また、前記(1)ア(セ) b 認定によれば、8.10団交において、組合が、Y 5 を経営しているのはY 6 ではなく法人理事長で間違いはないのかと尋ねたのに対し、法人は、経営の定義が難しいが、Y 5 運営部はY 6 であり、Y 6 がY 5 のサポートをしている実態があり、意思決定は法人理事長が行うが、Y 6 が全く関係ないということはない旨返答したことが認められる。

そうすると、組合は、団交での法人の発言内容に基づいて導き出される組合側の見解としてこの記載をしたということができ、組合がかかる記載をしたことには相当な理由がある。

- d 「多くの費用がY 6 に流れていることが発覚しました」との記載（別紙3-2）

別紙3-2のビラのこの表現の直前には、組合は、昇給がないことや賞与が少ないため法人の財務状況を団交で確認した旨の記載があることが認められる。また、前記(1)ア(ク)、(コ)認定のとおり、組合は、昇給等とともに決算書の開示を求めていたところ、法人は、6.20団交において、経営状況の説明を行い、労使間で、コストの内訳としてのY 6 への業務委託費の額等が話題になったことが認められる。

そうすると、上記の記載は、組合は、団交を通じて明らかになったY 6 への業務委託費の額を、昇給がないといった労働者への処遇と照らし合わせ、多額であると受け止め、組合の主張としてその旨記載したというべきである。そして、発覚という言葉は、Y 6 への業務委託費の水準が組合の立場から見れば疑問を抱くものであることを主張する文脈で、団交により、初めて明らかになったということ表現するために使用されたというべきである。

また、法人は、団交で必要と判断して開示した財務内容を組合が一般に公表した旨主張するが、組合は、財務に係る数値そのものは記載していないのであるから、この点についての法人の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、組合の上記の記載は、正当な言論活動の範囲内のものというのが相当である。

- e 「団体交渉でY 6 の担当者は今後もベースアップをしない、たとえ利益が

もっと増えても昇給しない、これはY7グループ全体の方針であると回答」
との記載（別紙3-2）

前記(1)ア(セ) a、c 認定のとおり、法人は8.10団交において、ベースアップといった一律で支給する考えには対応していない旨述べ、組合が利益が出れば昇給を行う可能性があるのかと質問したのに対し、約束はできない旨返答したことが認められる。また、前記(1)ア(タ)認定のとおり、8.11法人メールには、Y7グループ全体として、そもそも一律ベースアップという考え方を持っていない旨記載されていたことが認められる。

したがって、組合の上記の記載は、概ね事実に沿ったものというべきである。

f 「医療従事者の退職相次ぐ」、「この状況に離職する医療従事者が相次いでおり」との記載（別紙3-4、3-5）

前記(1)イ(ケ) c 認定によれば、組合は、9.26団交において、ゼロ回答ではなく何らかの妥協案の提案はできないのかと問いかけたのに続き、今回、2名の退職者が出た旨述べているところ、法人が具体的に反論していないことが認められる。

したがって、本件審問終結時においても、この時期に、どの程度の離職者がいたかは判然としないが、医療従事者の退職が相次いでいるという記載をもって事実を歪曲しているとまではいえない。

g 「賃上げしないのは『これは会社の哲学です』との説明がなされた」との記載（別紙3-4）

前記(1)イ(ケ) f 認定によれば、9.26団交において、組合が法人が一律の昇給をしない根拠を尋ねたのに対し、法人は、これはもう哲学というか、利益が上がったらベースアップするという「会社」ではないだけである旨述べたことが認められる。なお、通常、労働組合のピラにおける昇給とは定期昇給やベースアップを指すことは明らかであることは、上記 b 記載のとおりである。

したがって、組合の上記の記載は、概ね事実に沿ったものというべきである。

h 「違法な罰金制度を改めさせるなどの成果を上げてきました」との記載（別紙3-5）

前記(1)イ(イ)認定によれば、天満労基署は法人に対し、大阪院の組合員1名について減給の制裁を行う際、その減給1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えていることは労働基準法第91条に違反する旨記載された是正勧

告書を交付したことが認められる。

したがって、組合の上記の記載は、事実を歪曲したものには当たらない。

- i 「経営者の権限を委任されたY 6 ジェネラルマネージャーO氏は『法律的に何の問題もない、契約内容にそんなこと書いてますか？契約したあなたが悪い。』と回答され」との記載（別紙3－5）

別紙3－5のビラのこの表現の直前には、組合は、団交で、求人内容と相違があることを追求した旨の記載があるところ、前記(1)イ(ケ)d認定によれば、9.26団交において、組合が、現在の年収が求人募集サイトの年収額を下回っていることを指摘し、法人に何らかの譲歩を求める旨発言したことが認められる。これに対し、法人は、①求人サイトの年収額は、その幅で採用するという趣旨であって、個別に契約するわけではなく、そこを勘違いしていると思う、②求人サイトの額の触れ込みがあって応募したのであって、最後、雇用契約をしたのは本人である、③求人サイトの額にならないのはおかしいというのは違う旨述べたこと、が認められ、法人は、当該従業員がその内容で契約した以上は年収額が求人サイトの額を下回っていても、そのことに疑問や不満を持つのは誤りである旨の発言をしたということが出来る。

したがって、この記載は、実際の発言どおりではないにしても、事実を歪曲したものとはまではいえない。

- j 「Y 4 が支払っている高額な業務委託費を指摘すると『なんの問題もない。』と、問題を指摘している会社の従業員が Y 4 従業員に対して回答するという非常に不誠実な交渉となっています」との記載（別紙3－5）

別紙3－5のビラのこの表現の直前には、団交には、Y 6 従業員が法人責任者として出席している旨記載があることが認められるところ、上記c記載のとおり、組合が、かかる記載をすることには相当な理由がある。

また、上記d記載のとおり、Y 6 への業務委託費の額と労働者への処遇を照らし合わせた結果として、組合としてはY 6 への業務委託費を多額であると受け止め、その旨記載することも、正当な言論活動の範囲内のものというべきである。

そして、前記(1)ア(コ)、(ス)、(セ)、イ(ケ)認定によれば、6.20団交以降の団交において、Y 6 への業務委託費についての組合からの追及に対して、法人側が「なんの問題もない」と実際に発言したとまではいえないが、Y 6 への業務委託費には問題はないとの態度を取ってきたことは明らかである。

したがって、この記載は、団交において、法人側として出席していたY 6 の従業員が、法人からY 6 への高額な業務委託費について問題がないと回答

しているとして、かかる対応は非常に不誠実であるとの組合の見解を表明したものである。以上を踏まえ、正当な組合活動の範囲内とみるのが相当である。

k 以上のとおりであるから、本件ビラの内容は、労働者の経済的地位の向上という活動目的に沿って、組合の立場から見た事実認識や意見を表明したものであり、法人が問題であると主張する表現を考慮しても、正当な組合活動の範囲内のものとみるのが相当である。

(オ) 次に、法人は、本件ビラの配布が法人の賃借権ないし施設管理権を侵害する旨主張する。確かに、使用者の許諾を得ることなく、組合活動を使用者の施設を利用して行うことは原則として正当な組合活動とはいえないが、職場内の秩序を乱す恐れのない態様でのビラの配布等については、なお正当な組合活動の範囲内にあるというべきである。以上により、ビラの配布態様からみて、本件ビラの配布が正当な組合活動の範囲を逸脱しているか否かについて検討する。

a 大阪院及び名古屋院の施設内については、前記(1)イ(コ)認定のとおり、令和5年10月1日頃、大阪院の診察室内の患者向けパンフレットが配架されている棚に、別紙3-1のビラが1枚置かれていたことが認められる。また、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(ウ)、(エ)、(キ)認定のとおり、①令和5年8月19日、同月27日、同年9月2日の組合の本件ビラの配布については、大阪院と名古屋院が入居している建物の共用部分で行われたこと、②法人は、9.15法人申入書により、ビルの管理会社からの警告を理由に共用部分でのビラ配布を行わないよう申し入れたこと、が認められる。

b しかし、棚にビラが1枚置かれていたこと以外に、大阪院及び名古屋院の施設内で本件ビラが配布されたり、掲示されていたと認めるに足る疎明はない。また、棚にビラが置かれていたことについて、組合や本件分会長が関与したと認めるに足る疎明はない。

さらに、前提事実及び前記(1)イ(ケ) a、(シ)認定のとおり、組合は、9.26団交において、今後は敷地内では配布せず、敷地外で配布することにする旨述べ、実際に、同年10月7日には、組合は共用部分でのビラの配布を行っていないことが認められる。また、その後、大阪院と名古屋院が入居している建物の管理会社等から法人に対し、組合のビラ配布を問題視する連絡があったとする疎明はない。そうすると、組合は、法人からの配布場所についての申入れを受け入れ、会社と賃貸人の関係が悪化するような行為を差し控えたといえる。

c 以上のことからすると、組合が本件ビラの配布または掲示という組合活動を法人の施設内で行ったとは認められない。また、共用部分での本件ビラの

配布による法人の賃借権ないし施設管理権の侵害は、それが仮に認められるとしてもそれほど大きなものではなく、かつ、法人の申入れに応じて組合が共用部分での本件ビラの配布をその後行っていないことからすると、これを理由に組合活動の正当性を否定することはできない。したがって、配布態様からみても、本件ビラの配布が正当な組合活動の範囲を逸脱しているものとはいえない。

(カ) なお、法人は、本件ビラの影響でインターネット上に法人に対するネガティブな投稿がされたことを挙げて、重大な不利益が生じている旨主張する。しかし、上記のとおり、本件ビラの内容や配布態様は正当な組合活動の範囲内にあるというべきであって、かかるビラの配布により、結果的に、使用者の名誉や信用に何らかの影響を及ぼしたとしても、そのことをもって、本件ビラの配布自体が不当とされるものではない。

(キ) 以上のとおり、本件ビラの作成及び配布は正当な組合活動に当たるのであるから、本件分会長処分は、労働組合の正当な行為をした故の不利益取扱いであると判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 本件分会長処分が、組合に対する支配介入に当たるかについて

(ア) 通常、使用者が組合員に対し、労働組合の正当な行為をした故の不利益取扱いを行えば、正当な組合活動を妨害し、組合員の組合活動を萎縮させるなどの効果をもたらすのであるから、労働組合の運営に対する支配介入にも当たるといえるべきである。本件においても、本件分会長処分が、ビラの配布による組合の言論活動等を抑制させることは明らかである。

(イ) さらに、本件ビラは組合により作成されたことは明らかであって、法人が、本件ビラに関して不適切な点があるとすれば、申入れや抗議の相手先は、本来、組合であるべきである。そして、実際に、前提事実及び前記(1)イ(キ)認定によれば、法人は組合に対し、9.15法人申入書を提出し、共用部分でのビラ配布を行わないこととビラの内容について修正を申し入れたことが認められる。しかも、前提事実及び前記(1)イ(ケ) a、b、(シ)認定のとおり、9.26団交にてビラについて協議が行われ、組合は、今後はビラは敷地外で配布する旨述べるなどし、令和5年10月7日のビラ配布は共用部分では行われず、配付されたビラには、Y7グループとの記載や2年間昇給がない旨の表現がないことが認められるのであるから、組合は、法人の申入れを受け入れたり、一定の譲歩を示すなどしていたといえる。

しかし、前提事実及び前記(1)イ(ケ)、ウ(イ)認定によれば、9.26団交から

約2か月後に本件分会長処分が行われているところ、9.26団交以降、法人が組合に対し、本件ビラについて協議申入れを行ったとする疎明はない。しかも、前記(1)ウ(イ)認定によれば、本件処分通知書の処分理由の欄には、共用部分でのビラ配布についての記載があるところ、このことについては本件分会長処分より前に既に組合が譲歩していたことは明らかである。

かかる経緯からすると、本件分会長処分は、組合との協議を著しく軽視したものであるとともに、本件ビラを口実として、ことさら本件分会長個人に懲戒処分を科したというべきもので、一層、組合員の組合活動を萎縮させ、組合の運営を阻害したというのが相当である。

(ウ) 以上のとおりであるから、本件分会長処分は、組合の運営に対する支配介入であると判断され、かかる行為は、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。

ウ なお、法人は、本件分会長処分について反組合的意図ではなく、支配介入意思もない旨主張するが、本件分会長処分は労働組合の正当な行為をした故に行われ、また、組合の運営を阻害したのであるから、不当労働行為に当たるといふべきである。

エ 以上のとおりであるから、本件分会長処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断される。

2 救済方法

組合は、誓約文の掲示をも求めるが、主文3をもって足りる。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

令和6年11月29日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

