

命令書

再審查申立人 Y₁法人

再審査被申立人 X組合

上記当事者間の中労委令和５年（不再）第２８号事件（初審神奈川県労委令和３年（不）第２５号事件）について、当委員会は、令和７年７月２日第３７回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿土眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文第１項ないし第３項を次のとおり変更する。

再審査申立人 Y₁ 法人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を再審査被申立人 X 組合に交付しなければならない。

記

当法人が、貴組合から提出された告発書に関して令和3年3月26日に行われた団体交渉、同年4月28日に行われた団体交渉及びその後の経過における貴組合への説明について不誠実な対応をしたことは労働組合法第7条第2号に、同年3月26日及び同年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、それぞれ該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会及び中央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

X組合

執行委員長 A₁ 殿

Y₁法人

理事長 B₁

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）は、再審査申立人Y₁法人（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。）等を議題とする団体交渉を申し入れ、令和3年3月2日（以下「令和」の元号は省略する。）

の団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）において、当時法人に助産師として勤務していたA₂（以下「A₂組合員」という。）が組合に加入したことを公然化するとともに、A₂組合員が作成したパワハラ等に関する告発書（以下「本件告発書」という。）を提出した。

本件は、①法人が3年3月31日に法人を定年退職したA₂組合員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同月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。）及びその後の経過における、法人の本件告発書に対する説明が同条第2号に、③第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、法人が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、④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が同条第2号に、⑤法人が、組合に対し、同年7月5日付け文書（以下「3. 7. 5要求書」という。）で、組合の同年6月15日付け刊行物（以下「本件ビラ」という。）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A₁執行委員長（以下「A₁執行委員長」という。）に対する懲戒処分を行わざるを得ない旨通知したことが同条第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、組合が、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対し、同年9月16日に救済申立て（以下「本件当初申立て」という。）を行った事案である。

その後、組合は、⑥法人が、組合に対し、4年5月9日付け文書（以下「4. 5. 9警告書」という。）で、法人の職員以外の組合員が今後、法人が運営するY₂病院（以下「本件病院」という。）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、A₁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、4年6月7日に追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）を行った（以下、本件当初申立てと本件追加申立てを併せて「本件申立て」という。）。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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 初審命令の要旨

初審の神奈川県労委は、5年7月28日付けで、本件申立てのうち、上記1の②及び④の行為は労組法第7条第2号の不当労働行為に、③、⑤及び⑥の行為は同条第3号の不当労働行為に該当するとして、法人に対し、団体交渉において、本件告発書に関する調査の経過及び内容を説明すること及び組合の組合員のうち法人に在籍する職員が1名であることを理由に団体交渉を拒否しないことを命ずるとともに、②ないし⑥の行為に係る文書交付を命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、同年9月6日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

法人は、5年9月14日、初審命令の認容部分を不服として、初審命令の認容部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

なお、組合は、再審査を申し立てていない。

5 本件の争点

- (1) 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当たるか。（争

点1)

- (2) 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当たるか。(争点2-1)

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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点2-2)

- (3) 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A₁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当たるか。(争点3)

- (4) 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、A₁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当たるか。(争点4)

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1 (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当たるか。) について

(1) 組合の主張

組合は、法人との間で3年3月2日から団体交渉を行った。同日の第1回団体交渉では、組合は、A₂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、法人は、調査すると述べたが、第2回団体交渉では、本件告発書に記載された項目すべてに回答する必要はないと

態度を翻した。調査の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法人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かった。組合は、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。

本件告発書が100頁にのぼるものであることは調査を先送りにする理由になるものではないし、非常に読みにくいことも理由にならない。具体的にどのような点が読みにくく理解できないか指摘すれば足りる話である。緊急事態宣言の最中であったこともなんら理由にならない。また、本件告発書の記載内容が医学的に突飛な内容であるというのであれば具体的にそれを指摘すればよいし、到底あり得ない内容であるというのであればそれを指摘すればよいのであるが、そのようなことは一切なく、法人側は勝手にすべてに回答する必要はないと考えて回答しなかったのである。本件告発書について組合が回答を求めていることは明確であり、まだ調査を続けることが許容されていると考えて正式な調査を事実上先送りにした態度こそ、法人の回答拒否の姿勢と指摘せざるを得ない。

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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 法人の主張

本件告発書は、100頁にものぼる大部なものであり、その内容も非常に読みにくく、しかも法人は新型コロナウイルス感染症の患者を受け入れており、当時は緊急事態宣言の最中であったことからこれへの対応を最優先事項としており、調査及び回答について時期を明示することが

できなかった。

また、第1回団体交渉後に本件告発書の内容を法人が閲読したところ、医療行為について告発する部分については、医学的に突飛な内容及び職員間の人間関係から想像するに到底あり得ない内容が記載されていたことからA₂組合員の曲解や認識違いが想像され、したがって、それらの事項について取り扱うことは困難であるように感じられたため、第2回団体交渉で、すべてに回答する必要はないと発言するに至ったものである。

法人からは団体交渉を申し入れてはいないが、これは第3回団体交渉以降、組合から団体交渉の申入れはなく、特段、回答時期についての団体交渉申入れもないことから、法人としてはまだ調査を続けることが許容されると考えて正式な調査が事実上先送りとなった。

このように、法人の説明は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

- 2 争点2（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当たるか。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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

法人が、第2回団体交渉において、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いるとして、組合員名簿を提出するよう発言したこと、及び、第3回団体交渉において、組合が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にもかかわらず、法人を退職したA₂組合員を組合員として認めず、組合員はA₁執行委員長1人しかいないから団体交渉は成立しないと述べたことは、組合の自主性を損なう支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

また、第3回団体交渉で、法人が、組合員の人数が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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

法人は、平成9年頃の労働協約書を持ち出して、これはそもそも「無効」であると主張しながら、一方で、それには現役職員だけが組合員である旨が記載されていることから、退職者は組合員に当たらないと主張しているが、その第2条は「この協約は会（注：法人のこと）の従業員中組合員のみに適用される。」というものであって、「現役職員だけが組合員である。」という趣旨ではない。また、法人は、組合は法律の理解が不十分であると主張するが、法律の理解が不十分なのは、組合ではなく法人側である。

(2) 法人の主張

組合員1名の労働組合が労組法に適合する組合たり得るのかについて、同法第2条では、労働組合の定義として、「団体又はその連合団体」であることが規定されている。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、平成9年の日付が記載されている（成立要件を欠いていたため無効ではあるものの）「労働協約書」と題する文書があり、その第2条では現役職員だけが組合員である旨が記載されており、これまで団体交渉に出てきたのは現役の職員だけだったので、当然に現役の職員だけが組合員であると考えていたこと、及び、ここ数年間、組合活動をしている職員がA₁執行委員長だけであり、春闘も行わない年があるなど、A₁執行委員長以外に組合員がいなかったのではないかと考えていたことから、A₂組合員が退職した3年3月末以降は、再び組合員はA₁執行委員長だ

けになっているのではないかと考えていた。

また、組合には、労組法を初めとした法律の理解が不十分な点が従前から散見されることから、法人は、団体交渉の場で組合が退職者も組合員であると述べたのは法律を理解していないからではないかと考えていた。仮に組合が退職者も組合員である旨の組合規約の改正を行っていたとしても、法人はその通告を受けたことはなく、上記事情を踏まえれば、組合の成立要件に言及したのも無理からぬことである。

以上のとおり、組合と法人のこれまでの労使関係の経緯を踏まえると、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当たらない。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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

- 3 争点3（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A₁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当たるか。）について

(1) 組合の主張

組合は、本件ビラに、法人が本件告発書に関する団体交渉を拒否したことについて、「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という態度」であるなどと記載したが、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、A₁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。

法人は、近隣住民で本件病院に勤務している職員が、本件ビラがpostingされたことについて怖いと感想を述べたと主張するが、その証拠はない。本件ビラは、法人の誤った認識を問題にし、また、A₂組合員が自身の本件病院内での体験に基づく本件告発書の指摘を述べているものであって、組合が本件ビラの内容が真実であると信じるにつき相当な理由があり、本件ビラの記載が正当な組合活動の範囲内であることは明らかである。

(2) 法人の主張

初審の証人尋問においてB₂事務長（以下「B₂事務長」という。）が証言したとおり、組合は、本件ビラを近隣にpostingしており、近隣住民で本件病院に勤務している職員が持参して法人に怖いなどと感想を述べたという事態が発生している。組合の存在を知っている職員ですら怖いと感じたのであるから、近隣住民で法人職員ではない一般市民にとってはなおさら不穏を感じさせたであろうことは容易に想像される。

また、第1回団体交渉で本件告発書の提出を受けて、これを閲読した法人は、医療に関する部分の記載について、産科医療に関する専門的用語や取扱いに関する内容ばかりであって一般人には理解するのに困難があり、また、記載内容の大部分は荒唐無稽なのではないかと感じた。そのため、本件ビラの内容を見て、法人は、A₁執行委員長が医療職や看護職でなく看護補助者であることを踏まえると、なおさら本件告発書の内容を読み解き、真摯に検討して作成したものであるかについて疑問を感じ、3. 7. 5 要求書によって、本件ビラの配布が正当な組合活動といえるものなのかを確認したものである。

A₁執行委員長は、かつて虚偽内容を記載した組合ビラをめぐって懲戒を受けたことがあり、組合ビラの作成に関する法理を知らないはずが

ない。そのため、組合は、ビラに軽々に事実確認をしていないことを事実として記載してはいけないことを認識しているはずであるから、法人が3. 7. 5 要求書で事実確認をしたことが組合活動を萎縮させることはない。

なお、3. 7. 5 要求書に対する組合の『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。）では本件告発書とは無関係な疥癬について言及するのみであるばかりか、初審の調査手続で明らかになったことであるが、A₁執行委員長は当時、本件告発書の内容を全く理解していなかったことから、組合は、本件ビラのうち医療に関する部分について真実であると信じる相当な理由はおろか、そもそも真実であると思ってすらいなかったのである。

したがって、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A₁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は当たらない。

- 4 争点4（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、A₁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当たるか。）について

(1) 組合の主張

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階に立ち入っていたのであって、同文書は組合活動を妨げようとするものである。

法人は、A₂組合員が、本件病院のB棟地下1階の更衣室の前まで勝手に侵入したと主張するが、そのようなことはなく、同じ階にある会議室を組合の会議で利用し、トイレに行こうとしただけである。同じB棟地下1階に布団屋や宝飾品屋が立ち入っているのに、どうして組合員だけが「衛生上問題がある」のか合理的な説明を求めても法人は一切説明をしなかった。かつて、団体交渉において法人の職員以外の者は出て行くよう求められたことがあったが、本件病院内に入っていること自体は問題にされていなかったし、A₁執行委員長が抑えなかったと法人が主張するA₂組合員の突発的な行動とは何を指すのか全く不明である。

(2) 法人の主張

ア A₂組合員は、法人を退職した後も、法人が組合に貸与した会議室に侵入しているが、法人は、このことを知らなかった。退職後のA₂組合員が組合の会議に参加しているのであれば、法人は、組合に対して会議室を貸与しないか、A₂組合員の入構を拒否していた。

すなわち、法人は、地域のボランティア団体などに会議室を貸与する場合には、許可証を交付して人数管理をしており、貸与した場所以外への立入りを禁止している。

これに対し、組合に会議室を貸与した場合には、誰が利用したかを確認すること自体が支配介入に当たる可能性があるのもそれはできず、法人の側で適切な管理を行うことはできないから、組合との信頼関係に委ねるしかない。ところが、A₂組合員は既に退職後で一般人であるにもかかわらず、個人情報が集まっている本件病院の建物内に立ち入り、組合が会議をしているB棟地下1階の会議室を出て、奥にある更衣室の前まで勝手に侵入した。このような野放図な事態が生じて

は、個人情報保護や衛生管理などおぼつかず、施設管理権で適切に対処するほかない。

かつて、法人の会議室で組合と団体交渉を行った際、法人が職員以外の者に出て行くように求めると組合側はこれに素直に応じていたことから、組合も、職員以外は法人の施設に立ち入れないという点は理解していると思われる。

イ A₁執行委員長に対する警告は、当然に認識しているルールに違反し、かつA₂組合員の突発的な行動を抑えることをせず、法人の秩序を乱したことに對するものであるから、これが組合活動を抑制するような効果を生じるはずがない。

ウ したがって、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、A₁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当たらない。

5 救済利益及び救済方法

(1) 法人の主張

初審命令のうち、主文第1項及び第2項の救済命令については、既に救済の利益が存在しない。

まず、主文第1項の本件告発書の調査に関する団体交渉について、法人は、初審命令が発出される前の5年7月14日付けの組合宛ての回答書（以下「5. 7. 14回答書」という。）をもって、本件告発書に対する調査経過を回答した。また、再審査申立て後においても、法人は、組合の要求に応じて、6年6月27日に団体交渉を開催し、組合に対し、改めて本件告発書に関する調査結果を説明し、告発内容に関する法人の見解を記載した回答書（以下「6. 6. 27回答書」という。）を交付し

た。なお、この団体交渉は、組合の再三の要求に応じて、法人の敷地内に団体交渉の場所を確保して実施されたが、以降の団体交渉も同様である。その後、組合から本件告発書でイニシャル表記されている人の特定・開示がなされたため、法人は本件告発書に係る追加調査を実施した。この追加調査を経て、法人は、同年9月2日の団体交渉で、組合に対し、本件告発書に係る追加調査の結果を報告し、法人の見解を記載した報告書（以下「6. 9. 2 報告書」という。）を交付した。その際、法人として既に実施可能な事実調査を尽くし、本件告発書に関する法人の見解・回答を示したので、更なる調査や回答は予定していない旨を説明した。

また、主文第2項の救済命令に関し、法人は、団体交渉の開催条件として、法人に在籍している組合員の数を特に問題とせず、上記のいずれの団体交渉においても、組合側は、A₁執行委員長及びA₂組合員が出席した。

したがって、初審命令のうち、主文第1項及び第2項の救済命令については、既に救済の利益が存在しないことが明らかである。

(2) 組合の主張

法人から提出された本件告発書に係る5. 7. 14回答書は、誤字だらけの不誠実きわまる文書であり、真摯に検討されたものではない。

また、6年6月27日の団体交渉で組合に示された本件告発書に対する6. 6. 27回答書も、法人が組合を軽んじ、不誠実な態度をとり続けていることを表している。すなわち、回答書には署名も日付もなく、どのような調査が、いつ、どのような体制で行われたかも明示されていない。調査内容と推定される部分についても、法人側の見解を述べているにすぎず、およそ「調査」とは認められない。「回答」は納得できる内容ではなく、法人の不当労働行為意思も変わっていないことは明らかである。

さらに、同年 9 月 2 日の団体交渉で組合に交付された 6. 9. 2 報告書も調査報告足り得ない。

したがって、初審命令の主文第 1 項は維持されるべきである。実際に団体交渉が行われようと、本件告発書への報告がデタラメなものであれば、「経過及び内容を示し説明した」ことにはならない。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合等

ア 組合は、本件病院の職員が結成した組合であり、本件再審査結審日（6 年 1 2 月 3 日）現在の組合員数は 3 名である。

イ A₂ 組合員は、平成 2 9 年 3 月 1 日から法人に助産師として雇用され、本件病院において、産婦人科での勤務を経て、2 年 4 月から外来部門（以下「外来」という。）で勤務し、3 年 3 月 3 1 日に定年退職した。

また、本件病院の看護補助者として再雇用されていた A₁ 執行委員長は、6 年 3 月 3 1 日をもって雇止めとなった。

(2) 法人

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、6 年 4 月 1 日現在の従業員数は、3 7 7 名である。

法人は、平成 2 7 年 1 2 月に、法人名を Y₃ 法人から Y₁ 法人に変更した。

2 就業規則及び組合格約

(1) 法人の就業規則には、次の規定がある。

「第 7 1 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) 組合の組合規約には、次の規定がある。

「第2条 (構成)

この組合は、Y₃法人で雇用される者、及び雇用関係にあった者で構成します。」

3 A₂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2年までの間、A₂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) 2年7月、A₂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) 2年12月10日、法人は、経営会議を開いた。

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、法人事業本部長及び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が行われている。

法人は、2年12月10日の経営会議において、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、A₂組合員について、余り評判が良くないことから、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ことを決定した。

(4) 3年3月1日付けで、組合は、法人に対して、「要求書」と題する文書を送付した。同文書には、正規職員の賃上げ等のほか、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) 3年3月2日、組合と法人は、正規職員の賃上げ等のほか、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。この団体交渉の状況は、以下のとおりである。

組合側の出席者は、A₁執行委員長及びA₂組合員であり、法人側の出席者は、B₂事務長及びB₃事務次長（以下「B₃事務次長」という。）であった。

A₂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、A₂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、A₂組合員が本件病院の産婦人科で勤務した平成29年3月から2年3月までの間に同人が経験したというパワハラに関することのほか、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、A₂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。

組合は、本件告発書の内容について説明を行い、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 第1回団体交渉後から第3回団体交渉までの経緯

(1) 法人は、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、同年3月時点で30名程度であり、同年4月時点でも同程度であった。

(2) 3年3月11日、法人は、経営会議を開いた。

法人は、同会議において、パート職員を確保したため、A₂組合員を再雇用しないことを決定した。

(3) 3年3月17日、B₃事務次長は、A₂組合員に対し、定年後の再雇用はしない旨を伝えた。

(4) 3年3月18日付けで、組合は、法人に対して、「A₂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、A₂組合員を再雇用する意向を示していたにもかかわらず、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は不当労働行為に当たるとした上で、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) 3年3月22日付けで、組合は、法人に対して、「ストライキ予告および団交要求書」と題する文書を送付した。同文書には、A₂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回答期限を伝えていなかった。

(7) 3年3月26日、組合と法人は、A₂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。この団体交渉の状況は、

以下のとおりである。

出席者は、第1回団体交渉と同じであった。

B₂事務長は、組合の組合員はA₁執行委員長のみだと思っているので、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、団体交渉として成り立つかどうかを判断するために組合員名簿を提出してほしいと述べた。これに対し、組合は、組合員は2名以上いるので労働組合として成立していると反論し、組合員名簿の提出を求めることは不当労働行為に当たるとして、名簿の提出を拒否した。

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はない旨述べた。

(8) 3年3月30日、A₁執行委員長及びA₂組合員はストライキを実施した。

(9) 3年3月30日、A₂組合員は、法人からの求めに応じて、定年退職届を提出し、同月31日、法人を定年退職した。

(10)ア 3年4月13日付けで、組合は、法人に対して、「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A₂組合員の再雇用拒否等について、団体交渉を申し入れた。

イ 3年4月19日付けで、法人は、組合に対して、「回答書」と題する

文書を送付し、団体交渉に応じる旨回答した。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) 3年4月28日、法人と組合は、A₂組合員の再雇用及び本件告発書の対応等を議題として、第3回団体交渉を行った。この団体交渉の状況は、以下のとおりである。

出席者は、第1回団体交渉と同じであった。

法人は、A₂組合員は法人を退職しているから組合員ではないとして、組合の組合員はA₁執行委員長だけであると述べた。これに対し、組合は、A₂組合員について「現役の組合員である。」と述べ、法人が、元の職員が組合員というのはおかしいと述べると、組合は、「組合の規約に文句を付けてはいけない。」と述べた。その後も、法人は、組合に対し、A₂組合員は法人の職員ではなく、法人に在籍する組合員がA₁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たのであれば明らかにするべきである旨述べた。組合は、組合員の名前を明らかにすると、A₂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。すると、法人は、「話にならない。団体交渉は不成立である。」と述べてその場を立ち去ろうとし、組合がこれを引き留めようとすると、「団体交渉にならない。」などと述べて、団体交渉を打ち切った。

そこで、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、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 第3回団体交渉後から本件当初申立てまでの経緯等

- (1) 3年6月15日付けで、組合は、「団結にゅーす No. 98」と題する組合刊行物（本件ビラ）を作成した。

本件ビラには、「団体交渉で明らかになった病院の職員軽視 こんな病院でいいと思いますか？」との標題のもと、第1回団体交渉で、パワハラ等について、法人は調査すると言ったにもかかわらず、第3回団体交渉で、パワハラ等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、本件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という態度」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) 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、また、休憩時及び退勤時に30枚程度を配布した。

- (3) 3年7月5日付けで、法人は、組合の本件ビラ配布に対して、『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（3. 7. 5要求書）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ほしいこと、②法人は、第3回団体交渉の組合側の出席者は、A₁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A₁執行委員長に対する懲戒手続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) 3年7月18日付けで、組合は、「『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（3. 7. 18回答書）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、②B₂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A₁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、疥癬をまん延させたことがあること及び⑥A₁執行委員長に対する懲戒処分 of 予告は不当労働行為であること等が記載されていた。

- (5) 3年9月16日、組合は、本件当初申立てを行った。なお、同日時点で、法人は、組合に対して本件告発書に係る調査結果について回答していない。
- (6) 3年11月11日付けで、法人は、「『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。

6 本件追加申立てまでの経緯

(1)ア 4 年 3 月 3 0 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 1 9 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」を本件病院長に提出し、同病院長はこれを許可した。

イ 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 2 5 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。

ウ 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、A₂組合員が出席した組合の会議は、同人が退職した以降を含めてすべて同会議室で行われていた。

(2) 4 年 4 月 1 9 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。A₂組合員は、同会議に出席するため、同会議室に立ち入った。

会議終了後、A₂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B₄師長（以下「B₄師長」という。）と会い、本件当初申立てに係る初審の審査手続において法人がA₂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、B₄師長が関与しているかを質問した。

(3) 4年4月21日、法人は、B₄師長から、同月19日の業務終了後、A₂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。

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

同文書には、次のような記載があった。

- ① 同年4月19日、A₂組合員が、本件病院のB棟地下1階に立ち入り、法人職員に言い掛かりをつけたという重大な事象が発生したと。
- ② 法人は、法人職員並びに患者及び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、今回のA₂組合員の本件病院への立入りは、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、A₂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A₂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、A₁執行委員長が、第三者を本件病院の建物に招き入れていたことに厳重に抗議し、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。

⑥ その他、A₁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。

(5) 4年6月7日、組合は、法人が組合に対して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、A₁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が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、本件追加申立てを行った。

7 初審結審（5年3月1日）後の経緯

(1) 5年4月17日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」と題する文書を送付し、本件告発書への回答や元職員である組合員の本件病院内立入りを含む7項目の要求をした。

(2) 5年5月19日、組合は、法人に対し、団体交渉を申し入れた。

(3) 5年5月23日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」と題する文書を送付し、同月19日付け団体交渉申入れに対し、日時・場所・費用・出席者について提案し、都合がつかない場合は代替案を提示するよう回答した。

同文書には、場所については外部の会議室、費用については双方折半を提案する旨、出席者については、法人側の出席者は「事務長他2名」の予定である旨及び組合の出席者は「団体交渉の円滑な遂行のため、病院現役組合員及び元職員組合員同数程度でお願いします。」と記載されていた。

(4) 5年5月30日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」と題する文書を送付し、上記(1)の同年4月17日付け要求書に基づいて団体交渉を申し入れるとともに、法人からの上記(3)の同年5月23日付け回答書のう

ち団体交渉の日時・場所について、①期日は法人の指定する同年6月9日でもよいので同年4月17日付け要求書に基づいて団体交渉に応じること、②団体交渉の会場はこれまでどおり本件病院内の会議室で行うこと、③衛生上の理由で元職員である組合員の立入りを拒否することは合理的理由があるとは思えないのできちんと説明すること、④団体交渉を本件病院外で行う費用は法人側が支払うことを要求し、文書での回答を求めた。

- (5) 5年6月1日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」と題する文書を送付し、上記(4)の同年5月30日付け要求書に対して回答した。

同文書には、①本件告発書については団体交渉の場で回答する用意があるが、元職員である組合員が団体交渉や会議のため本件病院内に立ち入ることについては応じられない旨、②現職員である組合員だけが出席する団体交渉であれば本件病院内で行うことができる旨、③衛生上の理由とは、本件病院の職員でない以上職員に求められる衛生基準を満たしているか確認できないことであり、新型コロナウイルス感染症が市内においてまた広がりつつあることを踏まえるとなおさら本件病院の敷地内への立入りを禁止することには合理性がある旨、そもそも法人には施設管理権があるので法人施設への立入りを制限できる旨、④団体交渉を本件病院外で行う費用を法人側が支払うことは便宜供与の要求であり応じられない旨が記載されていた。

- (6) 5年6月5日付けで、組合は、法人に対し、「団体交渉について」と題する文書を送付し、上記(5)の同月1日付け回答書に返答した。

同文書には、B₃事務次長から会場料金が発生しない会場が提案されたことについて、組合からの提案に対し歩み寄ってもらえたと理解している旨、団体交渉日程は直前になってしまったので一旦延期とさせてもらいたい旨のほか、団体交渉のあり方と内容に関する質問3点が記載さ

れていた。

- (7) 5年7月14日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」と題する文書（5. 7. 14回答書）を送付し、本件告発書に対する調査結果を回答した。

同文書には、①本件告発書の5頁から8頁でA₂組合員に対するパワーハラスメントとして挙げられている言動については、当事者の記憶がやや不鮮明であり確認できない点もあるものの、おおむねそのようなやり取りがあったと認められる旨、その内容については一部不適切なものが全くなかったわけではないが、A₂組合員も師長などに申告して対応しており、ハラスメントに該当するようなことはなかった旨、②本件病院の職員による医療行為の問題点を言及する部分については、関与者の氏名が伏せられているものがあるため調査に限界があったが、確認できる範囲でも医療行為に問題があったとは確認されなかった旨、そもそも記載どおりの事実があったとしても医療過誤に当たる性格のものではないことはA₂組合員も認めているとおりである旨、記載されていた行為があったとしても、本人がその不正を強要されたものではない限り、ハラスメントとは言い難く、A₂組合員が既に退職していることから、団体交渉で扱うべき事項ではないと考える旨、③リーダーになれなかったことや担当の配分が片寄っているという主張については、いずれも適材適所に対応しているのでハラスメントとはいえない旨、④以上により、ハラスメントは確認されなかった旨記載されていた。

- (8) 6年3月2日付けで、組合は、法人に対し、「ストライキ予告および団交要求書」と題する文書を送付し、①A₁執行委員長の雇止め、②本件告発書に関する調査の体制、時期、内容等についての説明、③職員及びパート職員の賃上げ等を議題とする団体交渉を申し入れた。

- (9) 6年3月19日付けで、法人は、組合に対し、「回答書」と題する文書

を送付し、組合からの上記(8)の同月 2 日付け要求書に対して回答した。

同文書には、①A₁執行委員長の雇止めについて団体交渉を行う用意がある旨、②日程及び場所については別途連絡する旨、③本件告発書に関する調査の体制、時期、内容の説明の実施について現在検討をしているため追って回答する旨、④現職の正職員及びパートタイマー職員の労働条件について要求をするのであれば、少なくとも 1 名以上、現職の正職員及びパートタイマー職員の組合員の名前を開示してほしい旨、開示がない場合は、この要求に係る団体交渉には応じられない旨記載されていた。

- (10) 6 年 4 月 8 日付けで、組合は、法人に対し、「要求書」と題する文書を送付し、本件告発書に対する調査の経過、調査内容及びその根拠の説明を文書で提出すること等を求めて団体交渉を申し入れた。

- (11)ア 6 年 6 月 2 7 日、組合と法人は、本件告発書に対する回答について、法人敷地内の正面入り口付近のプレハブ小屋で、団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A₁執行委員長及びA₂組合員であり、法人側の出席者は、B₂事務長及びB₅事務次長（以下「B₅事務次長」という。）であった。

- イ 上記の団体交渉で、法人は、組合に対し、法人の見解を記載した「ハラスメント告発書に対する回答書」と題する文書（6. 6. 27 回答書）を交付した。

同文書には、前提として、退職した者からの追加の情報は得られないため当時調査した結果である旨、人物特定が難しく調査が困難であるものがあつた旨、当時から勤務している助産師らは本件告発書の内容に係る回答・関与を拒否しており、中立な第三者による有力な発言は存在しない旨が記載されていた。

そして、ハラスメントに係る主張に対しては、行為を行ったとされ

る人物のうち実名表記の人物2名は行為を全面的に否認している旨、イニシャル表記の人物3名は行為者の特定が困難な状況にある旨、中立の第三者からの有力な発言も存在せず、客観的資料も手元にないため、ハラスメントかどうかの評価の前提として、A₂組合員が主張している言動の存否について断定することが困難な状況である旨記載されていた。

また、実名表記の人物2名それぞれについて、補足として、事実関係の存在を断定できた場合でも、ハラスメントと評価することが困難と解される可能性もあると考える旨、特に、同人らについての業務不適格に関する主張については、個人的な意見・評価の域を出ない内容のものも数多く見受けられるため、これらは意見として承る旨記載されていた。

イニシャル表記の人物3名についても、それぞれ、事実関係の存在を断定できた場合でもハラスメントと評価することが困難と解される可能性もあると考える旨記載されていた。

医療行為に関する主張については、ハラスメントの告発とは無関係の事項であるが念のためとした上で、A₂組合員の見解に対して産婦人科部長に確認したところ、本件告発書にあるような不適切な医療はなかったと考える旨が記載されていた。

ウ 法人は、上記の団体交渉で、6. 6. 27回答書に沿って、告発内容に関する調査結果及びそれを踏まえた法人の見解を順次説明した。これに対し、組合は、3年4か月かかったのに具体的なものは全然ない旨述べたが、法人は、この報告書が最終的なものである旨回答した。

組合が、本件告発書においてイニシャル表記の人物について、その実名を明らかにしたら調べてくれるのか質問したところ、法人は、追加調査の実施を検討する旨回答した。組合は、後日人物を特定して法

人に知らせる旨述べた。

- (12)ア 6年9月2日、組合と法人は、本件告発書に関する追加調査の結果報告について、法人敷地内の正面入り口付近のプレハブ小屋で、団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A₁執行委員長及びA₂組合員であり、法人側の出席者は、B₂事務長及びB₅事務次長であった。

- イ 上記の団体交渉で、法人は、組合に対し、「ハラスメント告発書に関する追加調査報告」と題する文書（6. 9. 2報告書）を交付した。

同報告書には、組合から本件告発書においてイニシャル表記がなされていた人物の特定に関する情報提供を受け、法人において追加調査を実施した旨、3名のうち2名については、調査に応じかねる旨の回答があり、追加調査を実施することができなかった旨、1名については、同年8月21日、法人内においてヒアリング調査を実施した旨、同人からの回答の要旨、追加調査を踏まえての法人の見解として、ヒアリングの結果はハラスメント告発に係る内容を否定するものであり、同人が当日の発言を肯定しない以上、ハラスメント告発に係る内容を認定するに足る客観的証拠が存在しない状況に変わりなく、したがって、6. 6. 27回答書に記載した法人の見解に変更はない旨、法人としては既に実施可能な調査を尽くした上で、上記回答を示すに至っているので、更なる調査や回答の要望には添いかねる旨が記載されていた。

- ウ 法人は、上記の団体交渉で、6. 9. 2報告書に沿って、イニシャル記載の人物について調査を試みた旨、その結果得られた調査結果及びそれを踏まえた法人の見解を順次説明した。

組合は、ヒアリング調査について、どのような質問に対してどのように述べたのか等具体的な記載がないので、回答書とはいえない旨述べ

べ、また、いつ、どこで、誰が行ったのか質問した。これに対し法人は、同年８月２１日水曜日の午後３時から本件病院内の総務課において、Ｂ_２事務長及びＢ_５事務次長が対応した旨述べた。

組合が、調査結果に６．９．２報告書に記載された以上のものはないのか確認したところ、法人は、そうである旨述べた。組合は、そもそもパワハラ対応は迅速に行われるべきものだと思う旨、今回のように３年以上経ってから法人に報告を依頼するということはありません旨、パワハラを否定するためだけのおさなりの調査はやめて、放置したことを謝罪してほしい旨述べた。

第４ 当委員会の判断

- １ 争点１（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当たるか）について

- (1) 本件告発書に関する法人の説明について、本件当初申立てに至る経緯は、次のとおりである。

ア ３年３月２日、第１回団体交渉で、組合が、法人に対し、本件告発書を提出し、その内容について説明を行ったところ、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（前記第３の３(5)）。

イ ３年３月２６日、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、文書量が膨大であるため、精査に時間がかかっており、結論が出ていない旨回答した。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、いつ回答ができるかは答えられない旨繰り返し、本件告発書に記載された項目すべてに回答する必要はない旨を述べた（前記第３の４(7)）。

ウ 3年4月28日、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を述べるなど第2回団体交渉と同じ回答を繰り返し、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る旨述べたが、その後、本件当初申立てがされるまでの間、法人は、組合に、本件告発書に係る調査結果を回答していない（前記第3の4(11)及び5(5)）。

- (2) このように、第1回団体交渉において、本件告発書に関して調査を行いその結果を回答してほしいという組合の要求に対し、法人が調査し回答する旨述べていたことからすると、法人は、誠意をもって団体交渉に当たるためには、速やかに調査を行い回答すること、又は、回答ができないとしても、その具体的理由、その時点の調査状況及び今後の見込み等を説明するなどして、本件告発書に対して調査し回答しようとする姿勢を示すことが求められていたといえる。

しかし、法人は、本件告発書の文書量が膨大であるため精査に時間を要していることを説明したものの、本件告発書のすべての項目に回答する必要はないと述べたり、いつ回答できるかは答えられない旨繰り返し述べたりするのみで具体的な回答をせず、その後、本件当初申立てまでの間、本件告発書に係る調査結果について組合に説明をしていないのであるから、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、組合の要求に誠実に対応するという姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

- (3)ア 法人は、本件告発書は100頁にものぼる大部なものであり、その内容も非常に読みにくく、しかも法人は新型コロナウイルス感染症患者への対応を最優先事項としており、調査及び回答について時期を明

示することができなかつた旨主張する（前記第2の1(2)）。

しかし、法人は、団体交渉において、本件告発書の文書量が膨大で調査に時間を要していると説明したものの、読みにくい点を組合に確認したり、新型コロナウイルス感染症患者への対応を最優先事項としていることを伝える等組合の理解を得ようと努めていた事実は認められない。仮に、法人において調査に時間を要し、回答の時期を明示できなかったのであれば、その理由を具体的に説明すべきであるにもかかわらず、そのような説明はされなかつたのであるから、法人の対応は不誠実であるといわざるを得ない。

イ 法人は、本件告発書の内容を閲読したところ、A₂組合員の曲解や認識違いが想像されたので、第2回団体交渉で、すべてに回答する必要はないと発言するに至った旨主張する（前記第2の1(2)）。

しかし、仮に、法人において、本件告発書の内容にA₂組合員の曲解や認識違いによると思われるものがあるので、そのような事項については回答する必要はないと考えたのであれば、法人としては、その旨を組合に説明すべきであり、そのような説明をすることなく、単にすべてに回答する必要はないと発言したことは不誠実な対応といわざるを得ない。

ウ 法人は、第3回団体交渉以降、組合から団体交渉の申入れはないことなどから、調査を続けることが許容されていると考え、正式な調査が事実上先送りになった旨主張する（前記第2の1(2)）。

しかし、組合は、第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、繰り返し、本件告発書に係る調査回答の時期を法人に問い、これに対し、法人は、第3回団体交渉において、調査が終わり次第法人の方から組合に対して団体交渉を申し入れる旨回答していたのであるから、組合としては、法人が速やかに本件告発書についての調査を実施した上で

組合に連絡してくるものと認識していたものと認められ、また、法人としては、調査を遂げた上で、法人の方から組合に連絡して、調査の経緯及び内容について説明すべき状況にあったと認められる。仮に、法人において、組合からの団体交渉の申入れ等がないことから、調査の先送りが許容されたと考えたのであれば、それまでの交渉経過を軽視した対応であって、不誠実といわざるを得ない。

- (4) 以上のとおりであるから、本件告発書に関する第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関する組合への説明について不誠実な対応をしたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 2 争点2（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当たるか（争点2-1）。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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点2-2））について

- (1) 第2回団体交渉及び第3回団体交渉の経緯は、次のとおりである。

ア 第2回団体交渉にA₁執行委員長とA₂組合員が出席したところ、法人は、組合の組合員はA₁執行委員長1名のみだと思ってい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、団体交渉として成り立つかどうかを判断するために、法人へ組合員名簿を提出してほしいと述べ、組合は、組合員は2名以上いるので労働組合として成立していると反論している（前記第3の4(7)）。

イ 第3回団体交渉にA₁執行委員長と法人を退職したA₂組合員が出席したところ、法人は、A₂組合員は法人を退職しているから組合員で

はないとして、組合の組合員はA₁執行委員長だけであると述べた。これに対し、組合は、A₂組合員について「現役の組合員である。」と述べ、法人が、元の職員が組合員というのはおかしいと述べると、組合は、「組合の規約に文句を付けてはいけない。」と述べた。その後も、法人は、組合に対し、A₂組合員は法人の職員ではなく、法人に在籍している組合員がA₁執行委員長だけであれば団体交渉が成立しないので、法人に在籍する組合員が他にいたのであれば明らかにするべきである旨述べ、組合がこれを拒むと、法人は、「話にならない。団体交渉は不成立である。」などと述べて、団体交渉を打ち切った（前記第3の4(11)）。

このように、法人は、組合から、組合の規約によれば、退職した者も組合員の構成員となり得るから法人を退職したA₂組合員も組合の組合員であると説明を受けた後においても、A₂組合員を組合の組合員と認めず、法人に在籍する組合員がA₁執行委員長以外にいないか質問するなど、組合の団体性に疑問を呈する発言をし、その後、団体交渉は不成立であるなどと発言して、団体交渉を打ち切ったことが認められる。

- (2) まず、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が労組法第7条第3号に当たるか否かを検討する（争点2-1）。

ア 法人が、第2回団体交渉において、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いるとして、組合員名簿を提出するよう発言したことは、一般に公然化されていない組合員の存在を明らかにするよう求める行為であり、また、第3回団体交渉において、退職したA₂組合員も組合員であるとの説明を組合から受けた後も、それを受け入れずに、組合の団体性に疑問を呈する発言をし、団体交

渉は成立していないなどと発言したことは、組合の組合員の範囲に係る自主的決定を否定し組合の内部関係に干渉する言動であるとともに、組合のその後の組合活動を妨げるものである。

イ これに対し、法人は、現役職員だけが組合員である旨が記載された平成9年の日付の「労働協約書」と題する文書があることなどから、A₂組合員の退職以降、組合員はA₁執行委員長だけになっているのではないかと考えており、退職者も組合の組合員である旨の規約の改正の通告を受けたことはないことなどから、法人が組合の成立要件に言及したのは無理からぬことである旨主張する（前記第2の2(2)）。

(ア) しかしながら、労働組合がいかなる者を組合員とするかは、労働組合が自主的に決定すべき事項であるところ、組合の規約では、法人で雇用されている者及び法人と雇用関係にあった者が組合の構成員である旨規定されている（前記第3の2(2)）。

しかるに、第2回団体交渉が行われた3年3月26日の時点で、A₂組合員は法人に雇用されていたのであるから（同組合員が法人を定年退職したのは、同月31日である。同4(9)）、法人で雇用されている組合員として、少なくともA₁執行委員長のほかにA₂組合員がおり、組合が団体性を備えていることは明らかである。そして、法人は、第1回団体交渉で、A₂組合員から組合に加入した旨を伝えられていたのであるから（同3(5)）、組合が団体性を備えていることを認識していたか、容易に認識し得たはずである。

(イ) また、第3回団体交渉が行われた3年4月28日の時点で、A₂組合員は既に法人を退職していたが、組合の規約によれば、同組合員は依然として組合の組合員であり、組合が団体性を備えていることに変わりはない。そして、法人は、上記団体交渉において、組合からその旨の説明を受けている。

(ウ) さらに、平成9年の日付の「労働協約書」と題する文書は、成立要件を欠き、無効であることは法人も認めている上、法人の指摘する第2条は「この協約は会（注：法人のこと）の従業員中組合員のみに適用される。」というもので、労働協約の適用される従業員の範囲を定めたものであって、組合の構成員について定めたものではない。また、仮に、法人が退職者も組合の組合員であることを知らなかったとしても、上記(イ)のとおり、法人は、第3回団体交渉において、組合から、組合の規約によれば、法人を退職したA₂組合員も組合の組合員であると説明を受けたのであるから、なおも組合の団体性に疑義を持ち、団体交渉は成立していないなどと発言したことが、やむを得ない対応であったとはいえない。

(エ) したがって、法人の上記主張は採用できない。

ウ 上記ア及びイのとおり、法人が、第2回団体交渉において、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いるとして、組合員名簿を提出するよう発言したこと、及び、第3回団体交渉において、組合から退職したA₂組合員も組合員であるとの説明を受けた後も、それを受け入れずに、組合の団体性に疑問を呈する発言をし、団体交渉は成立していないなどと発言したことは、組合の組合員の範囲に係る自主的決定を否定するとともに、組合のその後の組合活動を妨げるものである。そして、上記発言の内容に照らせば、法人は、これらの発言が、本件告発書について組合が法人と団体交渉を行うことを妨げることになり、ひいては組合の弱体化をもたらすおそれがあることを認識、認容していたものと認められる。

エ 以上によれば、法人が組合の成立要件に言及したことは、組合の組織や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。

(3) 次に、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号に該当するか否かを検討する（争点2-2）。

ア 上記の点について、法人は、組合と法人のこれまでの労使関係の経緯を踏まえると正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない旨主張する（前記第2の2(2)）。

イ しかし、法人を退職したA₂組合員も組合員であり、組合に団体性があることは、上記(2)イのとおりであり、組合は、A₂組合員も組合員であることを法人に説明していたのであるから、それにもかかわらず、法人が組合員のうち法人に在籍している職員の人数が1名であることを理由に団体交渉を打ち切ったことに、正当な理由があるとは認められない。したがって、法人の主張は採用できない。

ウ 以上によれば、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。

3 争点3（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A₁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当たるか）について

(1) 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A₁執行委員長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、今後の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化につながるものである。

これに対し、法人は、組合はビラに軽々に事実確認をしていないことを事実として記載してはいけないことを認識しているはずであるから、法人が3. 7. 5要求書で事実確認をしたことが組合活動を萎縮させる

ことはない旨主張する（前記第2の3(2)）。しかし、3.7.5要求書は、単に組合に対して事実の確認を求めるものではなく、その回答いかんによってはA₁執行委員長を懲戒手続に付することを通知するものであり、かかる行為は組合の活動を萎縮させ、ひいては組合の弱体化につながるものであるといわざるを得ないから、法人の主張は採用できない。

- (2) また、法人は、本件告発書のうち医療に関する記載内容の大部分は荒唐無稽なのではないかと感じるなどしたことから、3.7.5要求書によって、本件ビラの配布が正当な組合活動といえるものなのかを確認したものである旨主張する（前記第2の3(2)）ので、以下検討する。

ア 本件ビラの配布に至る経緯は、次のとおりである。

すなわち、組合が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（パワハラ等）等を議題として団体交渉を申し入れたところ、法人は、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（前記第3の3(4)及び4(11)）。そこで、組合は、団体交渉が打ち切られたことを指摘した上、本件ビラに「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という態度」であり、このような法人の態度は許されない旨記載し（同5(1)）、本件ビラを本件病院の職員に対して配布した（同5(2)）。

イ このように、本件ビラの内容は、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について本件告発書に対する調査を実施せずに終わらせようしていると批判するものである。そして、組合は、本件ビラを配布することにより、このような法人の対応を批判し、本件病院の職員に問題の所在を知らしめ、その支持を得ることにより、法人に対して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たものと認められるから、

本件ビラの配布は、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、本件ビラの配布の態様をみると、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（前記第3の5(2)）、本件ビラの配布によって法人の業務に支障を来したり、当該配布場所の平穏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証拠はない。

これに対し、法人は、組合が本件ビラを近隣住民にもポスティングし、近隣住民に不穏を感じさせたことが想像される旨主張する（前記第2の3(2)）。

しかし、法人が上記主張の根拠とするB₂事務長の証言は、看護部長を通しての伝聞にすぎないからこれをそのまま採用することはできず、他に、組合が本件ビラを近隣住民にポスティングしたことを認めるに足りる証拠はない。したがって、法人の主張は採用できない。

以上のとおり、本件ビラの配布の態様は、正当な組合活動の範囲内のものといえる。

エ もっとも、本件ビラには、パワハラ等について法人が何らの回答も行わずに団体交渉拒否で終わらせようとしたとして、「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という態度」である旨記載されているところ（前記第3の5(1)）、この記載は、法人が「患者のためにならない『医療行為』」を行っており、それを秘匿又は放置しているという趣旨に読めることは否定し難い。そして、「患者のためにならない『医療行為』」を行っている旨の記載の根拠は、A₂組合員が作成した本件告発書であるところ、A₂組合員は自身の体験や同僚や医師から聞いたことに基づき本件告発書を作成したと述べているものの、本件告発書に記載された不

適切とされる医療行為を裏付ける客観的な証拠は認められないことからすると、本件ビラのうち法人が「患者のためにならない『医療行為』」を行ったとの部分は、真実であることは立証されていないし、組合において真実であると信すべき程度のものであるともいえない。

しかし、本件ビラは、「団体交渉で明らかになった病院の職員軽視こんな病院でいいと思いますか？」との標題及び本文冒頭の「職員 みなさん毎日お疲れ様です。」の記載からも明らかなおり、本件病院の職員を対象に作成されたもので、その内容は、法人がパワハラ等に関する本件告発書に対する回答を行わず、団体交渉を打ち切ったことを批判するものであって、本件ビラに記載された「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」との表現は、本件ビラの本文20行のうち、わずか2行を占めているにすぎず、法人において患者のためにならない医療行為が行われていることを殊更に喧伝するものとも認められない。また、本件ビラには「患者のためにならない『医療行為』」の具体的な中身は全く記載されていない上、本件ビラが、本件病院の職員以外に配布されたことを認めるに足りる証拠がないことなどからすれば、本件ビラの配布により、法人の名誉や信用が毀損されたとまでは認められない。

これらの事情に照らすと、本件ビラの主眼は、法人が団体交渉を拒否したことを批判することにあるのは明らかであるから、本件ビラの一部である、法人が「患者のためにならない『医療行為』」を行ったとの記載内容の裏付けが不十分であったとしても、組合による本件ビラの配布は正当な組合活動の範囲内のものであったというべきである。

オ 以上のとおりであるから、組合による本件ビラの配布は正当な組合活動であったと認められるので、法人の主張は採用できない。

(3) 上記(1)及び(2)のとおり、法人が組合に対して3. 7. 5要求書を送付

したことは、今後の組合活動を萎縮させ、組合の弱体化につながるものであり、法人にはそのことについての認識、認容があったと認められる。

- (4) 以上のとおりであるから、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A₁執行委員長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、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

- 4 争点4（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、A₁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当たるか）について

- (1) 法人が4. 5. 9 警告書を組合に送付するに至った経緯は、次のとおりである。

ア 4年4月19日、法人を退職したA₂組合員は、本件病院のB棟地下1階の第2会議室で開催される組合の会議のため同会議室に立ち入り、その後、会議室と同じ階にある更衣室前でB₄師長と会い、本件当初申立てに係る初審の審査手続において法人がA₂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、B₄師長が関与しているかを質問した（前記第3の6(2)）。

イ 4年4月21日、法人は、B₄師長から、同月19日の業務終了後、A₂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（前記第3の6(3)）。

ウ そこで、法人は、組合に対して4. 5. 9 警告書を送付し、A₂組合員が本件病院のB棟地下1階に立ち入り、法人職員に言い掛かりをつけたという重大な事象が発生したと指摘した上で、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、A₁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、A₁執行委員長に対する懲戒処分を検討する旨通知した（前記第3の6(4)）。

- (2)ア(ア) 法人が組合に、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通知したことは、それによって、法人の職員以外の者が参加する場合には、組合の会議を本件病院内で行うことができなくなるから、組合活動に抑止効果を生じさせるものといえる。

また、組合が本件病院の会議室にA₂組合員を招き入れたことに関し、法人がA₁執行委員長に対する懲戒処分も検討する旨通知したことは、A₁執行委員長の「責任があることが明らかになった場合には」という条件を付してはいるものの、組合の組合活動を理由として、組合の執行委員長に対して懲戒処分を行う旨を警告するものであるから、組合活動に抑止効果を生じさせるものといえる。

- (イ) これに対し、法人は、A₁執行委員長に対する警告は、当然に認識しているルールに違反し、かつA₂組合員の突発的な行動を抑えることをせず、法人の秩序を乱したことに對するものであるから、これが組合活動を抑制するような効果を生じるはずがない旨主張する（前記第2の4(2)）。

しかし、A₁執行委員長が、4. 5. 9警告書が送付されるよりも前の時点で、法人を退職した職員の本件病院への立入りが禁止されていることを明確に認識していたことを認めるに足りる証拠はなく、従来、退職者が施設内に入ったことで注意されたことはないこと、第3回団体交渉においても、既に法人を退職していたA₂組合員が団体交渉に出席していたが、法人から退職者であるから施設内に入ってはいけないとは言われなかったこと等から、A₁執行委員長

が、法人を退職した職員の立入りが禁止されているとは認識していなかったとしてもやむを得ないというべきであり、また、A₂組合員の突発的な行動を抑えることができなかったとしても無理からぬことであったというべきである。そうすると、法人の上記の主張は前提を欠くものであるし、また、法人が、個人情報保護や衛生管理の観点から、職員以外の組合員が施設を利用する場合に、許可証を交付して人数管理をしたり、貸与した場所以外への立入りを禁止するなど何らかの制限を加えるのはやむを得ない面があるが、従来、退職者が施設内に入ったことに対して特段注意がなされていなかったにも関わらず、突然4. 5. 9 警告書が送付され、その内容は、A₂組合員が本件病院B棟地下1階に立ち入り、法人職員に言い掛かりをつけたとして、A₂組合員が本件病院に立ち入ったことは建造物侵入罪に当たる、今後A₂組合員が立ち入った場合には警察対応を行う、A₁執行委員長が第三者を本件病院の建物に招き入れていたことに厳重に抗議し、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、とした上にA₁執行委員長に対する懲戒処分も検討するとされており、一方的に警察対応を行う等威嚇的な内容のものとなっており、このような事情に照らすと、A₁執行委員長に対する懲戒処分の警告には相当性が認められない。

イ 4. 5. 9 警告書を送付されるまでの組合と法人の労使関係は、次のとおりである。

すなわち、A₂組合員が定年後再雇用されず、組合の団体性に疑問を呈して法人が第3回団体交渉を打ち切ると組合は本件ビラを配布してこれに抗議した。これを受けて、法人は、組合に対して3. 7. 5 要求書を送付し、本件ビラの記載内容は虚偽であると異議を述べ、A

₁執行委員長に対する懲戒手続に言及した。そして、組合は、法人がA₂組合員を定年後再雇用しなかったこと、第3回団体交渉を打ち切ったことや3. 7. 5 要求書等に関して、本件当初申立てをし、組合と法人は、神奈川県労委において、法人の行為の不当労働行為性を争っていた（前記第3の4(9)、(11)、5(1)～(3)、(5)）。

このように、4. 5. 9 警告書が送付された時点において、組合と法人の労使関係の対立が深まっていたものと認められる。

ウ 上記ア及びイのとおり、法人が組合に対し、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入った場合には会議室の貸与を行わないとしたことや、A₁執行委員長への懲戒処分も検討する旨通知したことは、組合活動に抑止効果を生じさせるものといえる。そして、4. 5. 9 警告書が送付された時点において、組合と法人の労使関係の対立が深まっていたことからすると、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、組合が弱体化することを意図して行ったものと認められる。

- (3) 以上のとおりであるから、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、A₁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。

5 救済利益及び救済方法

- (1) 法人は、初審命令のうち、主文第1項及び第2項の救済命令については、既に救済利益が存在しない旨主張する（前記第2の5(1)）。

しかし、前記1のとおり、法人が本件告発書に関して3年3月26日の団体交渉、同年4月28日の団体交渉及びその後の経過において不誠実な対応を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、前

記2のとおり、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号に該当するところ、法人は、現時点においても、いずれも不当労働行為に当たることを否定していること、法人が本件告発書に関する調査結果を組合に回答したのは、法人が団体交渉を打ち切った3年4月28日の第3回団体交渉から2年以上経過した後の5. 7. 14回答書であり、法人が調査結果の説明を行ったのは、更にその約1年後で再審査申立後の6年6月27日の団体交渉においてであり、このような経過によれば、組合は、適切な時期に調査結果の回答を得られず、団体交渉をする機会を失ったこと、その他上記1ないし4で指摘した諸般の事情に照らすと、本件において救済の利益は失われていないものと認められるから、上記主張は理由がない。

(2) そこで、以下、救済方法について検討する。

ア 法人は、初審の結審後ではあるが、5. 7. 14回答書を組合に送付して本件告発書に対する調査経過を回答し（前記第3の7(7)）、また、再審査申立後の6年6月27日、団体交渉において、改めて本件告発書に関する調査結果を説明し、告発内容に関する法人の見解を記載した6. 6. 27回答書を組合に交付した（同7(11)）。その後、組合から本件告発書でイニシャル表記されている人物の特定・開示がなされたため、法人は、本件告発書に係る追加調査を実施し、その結果を踏まえて、同年9月2日の団体交渉で、本件告発書に係る追加調査の結果を説明し、法人の見解を記載した6. 9. 2報告書を組合に交付し、その際、法人として既に実施可能な事実調査を尽くし、本件告発書に関する法人の見解・回答を示したので、更なる調査や回答は予定していない旨説明した（同7(12)）。

組合は、本件告発書への法人の報告がデタラメなものであれば、本

件告発書に関する調査の経過及び内容を示し説明したことにはならない旨主張する（前記第2の5(2)）が、法人の報告がデタラメと認めるに足る証拠はなく、法人は、可能な範囲で調査を実施し、報告していると認められる。

以上によれば、法人は、初審の結審後ではあるものの、初審命令主文第1項の救済命令の内容の実現に向けて、本件告発書に関する調査を実施し、組合に文書を交付した上で、団体交渉において調査の経過や結果を報告するなど、本件告発書に関する調査について相応の説明を行ったものと認められるから、現時点において、初審命令主文第1項の団体交渉を命ずるまでの必要性は認められない。

イ また、法人は、6年6月27日及び同年9月2日に行われた団体交渉において、法人に在籍している組合員の数特に問題とせず、いずれの団体交渉においても、組合側は、法人を退職したA₁執行委員長及びA₂組合員が出席した（前記第3の7(11)及び(12)）。そうすると、現時点において、初審命令主文第2項の救済命令を発するまでの必要性は認められない。

ウ したがって、初審命令のうち、主文第1項及び第2項の救済命令については、現時点においては、これらを命ずるまでの必要性は存しないというべきである。他方で、上記1ないし4で指摘した諸般の事情に照らすと、本件の不当労働行為に関する法人の責任を明確にした上で、今後、本件と同様の行為の再発を防止するためには、法人に対して、本命令の主文記載の文書の交付を命ずるのが相当である。

6 結論

以上によれば、法人に対し、文書の交付のみを命ずるのが相当であるから、初審命令の主文第1項ないし第3項を本命令の主文のとおり変更することとする。

よって、労組法第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。

令和7年7月2日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩