

平成20年3月26日判決言渡 同日原本領収

平成18年（行ウ）第194号 不当労働行為救済命令申立棄却処分取消等請求事件

口頭弁論の終結の日 平成19年12月12日

### 判 決

原 告	全国金属機械労働組合港合同
原 告	全国金属機械労働組合港合同南労会支部
被 告	国
裁決行政庁	中央労働委員会
被告補助参加人	医療法人南労会

### 主 文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加により生じたものを含めて、原告らの負担とする。

### 事実及び理由

#### 第1 請求の趣旨

中央労働委員会（以下「中労委」という。）が平成11年（不再）第39号及び第40号事件につき平成17年8月29日付けでした命令を取り消す。

#### 第2 事案の概要

使用者である補助参加人が労働組合法（以下「労組法」という。）7条に違反した旨の原告らの申立てにつき、大阪府地方労働委員会（現大阪府労働委員会。以下「府労委」という。）は、その申立ての一部を容れて補助参加人に救済を命じ、その余を棄却したため（以下「初審命令」という。）、原告ら及び補助参加人が再審査を申し立てたところ、中労委は、初審命令のうち、補助参加人に救済を命じた部分を取り消してこれを棄却し、また、原告らの再審査申立てを棄却する命令を発した（以下「本件命令」という。）。  
本件は、原告らが本件命令の事実誤認・評価の誤りなどを主張して、その取消しを求める事案である。

- 1 前提となる事実（当事者間に争いがなければ弁論の全趣旨により認められる。）
  - (1) 補助参加人は、大阪市港区に松浦診療所を置くほか、和歌山県橋本市に紀和病院を開設する医療法人である。
  - (2) 平成3年9月以前、補助参加人には職員により組織された労働組合として南労会労働組合があり、紀和病院にはその下部組織として紀和分会（以下「南労会労組紀和分会」という。）が存在した。  
平成3年9月28日、南労会労働組合は、原告全国金属機械労働組合港合同（以下「原告港合同」という。）へ加入して原告全国金属機械労働組合港合同南労会支部（以下「原告支部」という。）となった。他方、平成3年10月、南労会労組紀和分会に属していた者を含む紀和病院の職員は、紀和病院労働組合（以下「紀和労組」という。）を結成したため、南労会労組紀和分会は原告支部の下部組織である紀和病院分会（以下「港合同紀和分会」という。）と紀和労組に分裂した。
  - (3) X1は、紀和病院で勤務する補助参加人の職員であった。また、X1は原告支部及

び港合同紀和分会の書記長である。

(4) 本件で問題となる事件・事象の経緯は次のとおりである。

ア 平成3年5月、紀和病院は、未消化の有給休暇の繰越しの取扱いを変更することとし、その旨を掲示したところ、X1はこの取扱変更は労働組合との協議を経していないとして、当時の紀和病院事務長 Y1 に抗議した上、院内での部門連絡会議に向かおうとした Y1 事務長等の前に立ちはだかつて、同事務長の会議出席を妨げた（以下「本件阻止事件」という。）。

イ 平成3年8月21日、南労会労組紀和分会の分会長であった X2 は、補助参加人を退職した。

ウ 南労会労組紀和分会は、補助参加人から、紀和病院敷地内にある建物2階部分に組合事務所（以下「本件組合事務所」という。）を貸与されていたところ、南労会労組紀和分会が分裂した後は（前記(2)）、港合同紀和分会が本件組合事務所を使用していた。

平成3年11月14日の深夜から翌15日の未明にかけて、本件組合事務所の入口ドアのガラスなどが何者かにより破壊されるという事件が発生した（以下「本件組合事務所破壊事件」という。）。

補助参加人は、原告らの求めに応じて、その内部に本件組合事務所破壊事件調査委員会（以下「調査委員会」という。）を設置して、本件組合事務所破壊事件の調査（以下「本件調査」という。）を行うこととした。

エ 平成4年2月2日、調査委員会が実地調査のため本件組合事務所周辺に赴いた際、本件組合事務所内にいた X1 と同調査委員会のメンバーであった紀和病院事務長 Y2 とが本件組合事務所前の階段踊り場（2階）で小競り合いとなり、Y2 事務長が階段下方へ転落しかかるといふ事件（以下「本件転倒事件」という。）が発生した。

オ 平成4年3月14日、補助参加人は原告らに、本件調査を終了する旨伝えた（以下「本件調査打ち切り」という。）。

カ 補助参加人は、平成4年6月30日、本件転倒事件、本件阻止事件に係る X1 の行為が懲戒解雇事由に当たるとして、同人を懲戒解雇した（以下「本件懲戒解雇」という。）。

(5) 補助参加人が定める紀和病院就業規則（以下「就業規則」という。）は、紀和病院の職員の表彰等につき、「紀和病院就業規則」のとおり定めている。

(6) 原告らは、①補助参加人は X2 分会長に退職を強要したため、同分会長は退職した（前記(4)、イ）、また、補助参加人がした②本件調査打ち切り（前記(4)、オ）及び③本件懲戒解雇（前記(4)、カ）はいずれも原告らを弱体化させるために行われたとして、府労委に労組法所定の救済を求める申立てをし（府労委平成3年（不）第36号事件、同4年（不）第9号及び第28号事件）、府労委は、上記③につき不当労働行為の成立を認めて補助参加人に救済を命じたものの、その余につき原告らの申立てを棄却する命令（初審命令）を発した。そこで、原告ら及び補助参加人が中労委に再審査申立てをしたところ（中労委平成11年（不再）第39号及び第40号事件）、中労委は、上記③についての初審命令の命令を取り消して、原告ら

の申立てを棄却した上、原告らの再審査申立てを棄却する命令（本件命令）を発した。

## 2 争点

- (1) 本件懲戒解雇が労組法 7 条 1 号、3 号に該当するか否か。
- (2) 本件調査打切りが労組法 7 条 3 号に該当するか否か。
- (3) 補助参加人が X2 分会長に退職を強要したか否か。

## 3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)・本件懲戒解雇の不当労働行為該当性

(原告らの主張)

ア 本件当時、南労会労働組合及びこれを承継した原告支部と、補助参加人との間で労使対立が激化しており、原告支部及び港合同紀和分会の書記長であった X1 に対する補助参加人の嫌悪の意思、態度は明らかであった。

イ 本件転倒事件は、調査委員会が組合側に事前の連絡をすることなく、本件組合事務所と一体となる部分に突然立ち入ってきたことから、X1 が退去を求めたにもかかわらず、Y2 事務長ら調査委員会のメンバーがこれに応じなかったため、X1 と Y2 事務長との間で揉み合いとなり、その結果、たまたま、後方へ後退した Y2 事務長が階段から足を踏み外して倒れたというにすぎない。

このように、同事件は偶発的なものであったのであるから、これにつき X1 には故意・過失はない。また、仮に X1 に何らかの落ち度があったとしても、Y2 事務長に重大な傷害結果が生じたわけではないばかりか、Y2 事務長側の行動も挑発的なものというべきで、大きな落ち度があった以上、X1 の行為はこれに対抗する正当なもので、懲戒解雇事由に当たらないというべきである。

ウ 仮に、X1 の行為が懲戒解雇事由に当たるとしても、上記イで指摘した諸点や、本件組合事務所破壊事件の直後に発生した、紀和労組組合員の X1 に対する暴力事件につき、補助参加人は同組合員を懲戒としては最も軽い譴責に処したことと比べると、本件懲戒解雇は重きに失し相当性を欠く。

エ さらに、補助参加人は、本件懲戒解雇をなすに当たり、就業規則第 12 条所定の賞罰委員会の委員の選任方法を、原告らに通知しないで突如変更した。また、原告らと補助参加人との間には、人事権の行使につき、事前に組合との協議を経るという取り決めが確立していたところ、補助参加人は、本件懲戒解雇を行うに際し、原告らとの事前の協議を経なかった。このように、本件懲戒解雇には手続的な瑕疵が存する。

オ 以上のとおり、本件懲戒解雇は、原告らの弱体化を企図してされたものであるから、労組法 7 条 1 号、3 号の不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

その要旨は次のとおりである。

ア 本件転倒事件の経緯は、X1 と Y2 事務長が小競り合いとなった際、X1 が、本件組合事務所入口前の階段踊り場で階段を背にして同人と対峙していた Y2 事務長を押ししたため、同事務長は階段下方に転倒し、数段下の階段に居た調査委員会のメンバーであった紀和病院総務部長 Y3 により支えられたというものである。

このように、X1 の上記行為は重大な人身事故を発生させる危険性を有し、到底正当な組合活動ということとはできない。また、本件阻止事件に係る X1 の行為も、有給休暇の取扱変更に抗議すること自体は妨げないとしても、Y1 事務長が会議に出席することを妨害することまでも正当化できるものではない。

イ 本件転倒事件や本件阻止事件に係る X1 の行為の態様やその情状、さらに、X1 は平成 2 年 1 2 月に Y1 事務長と労使協議中に同事務長の対応に激昂して、紀和病院事務長室のテーブルを踏みつけて破損させた事件につき譴責処分を受けていることを考慮すると、本件懲戒解雇には相当の理由が存する。よって、同解雇が、原告らの中心人物として活動してきた X1 の組合活動を嫌悪し、本件転倒事件を奇貨として行われた不利益取扱いとはいえない。

ウ 原告らは、紀和労組組合員による暴行事件に対する懲戒処分が譴責にとどまったことを指摘し、これと本件懲戒解雇とを比較して、均衡を失するなど主張するが、上記暴行事件と本件転倒事件とでは事実関係等を異にするため、両者の処分間に著しい不均衡があるとはいえない。また、本件懲戒解雇については、賞罰委員会による議を経るなど所定の手続を経てされているから、同解雇に手続上の瑕疵はない。

エ よって、本件懲戒解雇は労組法 7 条 1 号、3 号には当たらない。

(2) 争点(2)・本件調査打ち切りの不当労働行為該当性

(原告らの主張)

補助参加人は、本件調査打ち切り後、原告らの団体交渉を拒否し、しかも、原告らが証拠を提出して新たな事実を明らかにしたにもかかわらず、一切の調査を拒否している。この補助参加人の態度の実質は、本件組合事務所破壊事件の犯人である紀和労組組合員ひいては紀和労組を擁護し、原告らの弱体化を企図することにあるから、本件調査打ち切りは労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たる。

(被告の主張)

本件の問題は、平成 4 年 3 月 1 4 日にされた本件調査打ち切りが、原告らの組織・運営に対する支配介入となるか否かということであるが、その当否は別としても、本件調査打ち切り自体が原告らの弱体化を企図したものとまではいえない。

(3) 争点(3)・X2 分会長に対する退職強要の有無

(原告らの主張)

補助参加人は、X2 分会長を退職に追い込むことを企図して、同会長の学習塾経営問題を殊更に取り挙げて、退職に追い込んだ。よって、この行為は労組法 7 条 1 号、3 号に当たる。

(被告の主張)

X2 分会長は自らの意思で退職したものと判断するのが相当である。

### 第 3 当裁判所の判断

#### 1 争点(1)・本件懲戒解雇の不当労働行為該当性

##### (1) 認定した事実

当事者間に争いのない事実、後掲の証拠並びに弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 平成2年5月ころ、紀和病院は、看護婦の人員不足を解消するための一方策として看護職の賃金を引き上げることとし、同年7月11日、南労会労組紀和分会に対してこれを提案した。以後、紀和病院は南労会労組紀和分会と交渉を重ねたが妥結に至らず、結局同年11月29日、紀和病院は南労会労組紀和分会に対し、看護職の初任給を同年5月に遡って引き上げる旨通知し、同年12月20日よりこれを実施した。

イ 平成2年12月25日、上記の看護職初任給問題及び同問題についての団体交渉の再開に関し、紀和病院事務長室において、Y1事務長と、X2分会長及び同分会の書記長であったX1との間で事務折衝の場が設けられた。その席上、組合側はY1事務長に初任給の引上げ措置を強行したことについての病院側の謝罪及び実施内容の変更を求めたが、Y1事務長は、謝罪はしないし、初任給引上げ措置の内容も変更しない旨応答したため、X1は、これに激しく抗議して、興奮したまま立ち上がってテーブルの上にあったガラス製の灰皿を持ち上げたほか、テーブルの天板を足で踏みつけて破損させた（以下「テーブル破損事件」という。）。

平成3年5月25日、補助参加人は、X1に対し、テーブル破損事件に係る他人の行為が就業規則第17条1号に該当するが同第20条1項により処分を減じるとして、譴責処分とするとともに、破損したテーブルの弁償を命じた。しかし、X1は始末書を提出せず、また、破損したテーブルの弁償もしなかった。

ウ(ア) 従前、紀和病院は、職員の年次有給休暇につき、40日を限度に過去の未消化分すべての繰越しを認めていたが、平成3年5月、これを当該年度に発生した未消化分のみを次年度にのみ繰越すことを認める運用（以下「本件運用変更」という。）に改めることとし、同月14日、その旨を職員向け広報誌に掲載して掲示した。翌15日に上記掲示に気づいたX1は、掲示物を剥がして事務長室に赴き、Y1事務長に本件運用変更は組合との協議を経ていないと抗議した。また、X1は、Y1事務長に対し、同日午後1時30分から予定されている紀和病院各部署の連絡会議で本件運用変更を周知しないよう求めたが、その場に居合わせたY3総務部長は「経営が判断することで、あなたにいう必要はない」旨述べ、Y1事務長及びY3総務部長が会議へ向かおうとしたことから、X1はこれを阻止するべく、Y1事務長及びY3総務部長の前に立ちはだかり、同人らと小競り合いとなった。以上のことから、Y3総務部長は上記会議に出席したものの、Y1事務長は同会議に出席できなかった。また、以上の紛争が生じたため、連絡会議の開始時刻は10分程度遅れた（本件阻止事件）。

(イ) 平成3年5月18日、紀和病院は、X1に対し、本件阻止事件に係る言動を厳重に注意した上、謝罪文を提出するよう求めた。また、紀和病院は、南労会労組紀和分会に対しても抗議し、文書による謝罪を求めたが、X1及び南労会労組紀和分会は謝罪文を提出しなかった。

(ウ) 平成3年8月20日、紀和病院院長Y4は、同年7月1日にY1事務長の後任として事務長となったY2事務長に対し、本件阻止事件についての賞罰委員会を開催するよう指示した。なお、紀和病院は、就業規則第12条2項

所定の賞罰委員会の「設置及び運営」につき、その細目を定める別の規定を制定していなかったが、過去、経営側が選任する委員（以下「経営側委員」という。）2名のほか、労働組合に委員2名（以下「労働側委員」という。）の選任を求め、計4名の委員により賞罰委員会を組織したことがあり、前記イのテーブル破損事件でも同様の措置が採られた（なお、この時、南労会労組紀和分会は、紀和病院がした労働側委員選任の求めに応じなかった。）。そこで、平成3年8月21日、紀和病院は、南労会労組紀和分会に対し、本件阻止事件につき賞罰委員会を開催すること及び同委員会で前記イの譴責処分等につきX1が始末書を提出せず、また、テーブルの弁償をしていないことにつき併せて判断することを通知するとともに、労働側委員を選任し、かつ、同月26日開催予定の賞罰委員会に出席するよう求めたが、同分会はこれに応じなかった。他方、南労会労組紀和分会は、紀和病院に対し、X1に対する懲戒処分策動問題を議題とする団体交渉開催を申し入れたが、紀和病院はこれに応じなかった。

平成3年8月27日、紀和病院は、再度南労会労組紀和分会に労働側委員を選任するよう求めるとともに、労働側委員が出席しなくとも賞罰委員会における審議を継続することを通告したが、やはり同分会はこれに応じなかった（弁論の全趣旨）。また、上記賞罰委員会はX1に対し、同月30日開催予定の賞罰委員会への出席を求めたが、X1はこれに応じなかった。

平成3年9月10日、本件阻止事件に関する賞罰委員会は、Y4院長に対し、本件阻止事件に係るX1の行為は就業規則第16条2号、4号及び第17条1号、2号に該当し出勤停止処分相当であるが、X1がテーブル破損事件につき始末書の提出及び破損テーブルの賠償に応じていないこと、賞罰委員会による事情聴取に応じなかったことを加え考慮すると、就業規則第20条2項により、一等重い諭旨解雇とするのが相当であると答申した。しかし、紀和病院は、本件阻止事件自体につきX1への懲戒を行うことはせず、後記オ、(オ)のとおり、後に本件転倒事件と併せて本件懲戒解雇の懲戒事由とした。

エ 平成3年8月5日、補助参加人は、南労会労働組合との協議が調わないまま、松浦診療所の診療時間及び職員の労働時間を変更する措置を講じたため、南労会労働組合は激しく反発し、同組合員が変更前の労働時間による勤務を続けるなどし、労使関係は著しく悪化した。

そして、平成3年9月28日、南労会労働組合は、原告港合同への加入を決議して原告支部となったが（前提となる事実(2)）、この加入をめぐることは、南労会労組紀和分会でも組合員間に意見の対立が生じ、同年10月12日には、これに反対する南労会労組紀和分会の組合員X3らを中心に紀和労組が結成され、南労会労組紀和分会は分裂した。

以降、原告ら・港合同紀和分会と紀和労組は激しく対立した（弁論の全趣旨）。

オ(ア) 平成3年11月14日の深夜から翌15日の未明にかけて本件組合事務所破壊事件が発生した。

なお、本件組合事務所は事件後に紀和病院により修復された。また、港合同紀和分会は、同事件後、破壊されたドアや、犯行に使用したとみられる血痕が付着したボールなどの物品を確保したほか、事件直後のドアの形状等や網戸に付着した血痕などを写真撮影して、これらを証拠化していた。

(イ) X1 は、平成3年11月15日午前8時15分ころ、紀和病院内の洗面所で洗顔している X3 を見かけたことから、同人に「前日泊まったのか」と尋ねたところ、X3 は、紀和労組と補助参加人が合意していた賃上げ分の支払が原告らにより阻止されたなどと抗議して、X1 を投げ倒したことから両名の間で喧嘩となった。また、この騒動により紀和病院の廊下の誘導灯が破損した（以下「別件事件」という。）。

そこで、翌16日、原告らは紀和病院に対し、本件組合事務所破壊事件及び別件事件につき、補助参加人の責任において調査し、その結果を報告するよう申し入れた。

また、平成3年11月27日に行われた原告ら・補助参加人間の団体交渉で、組合側は、本件組合事務所破壊事件の「犯人は誰か分からない」と述べる補助参加人に対し、本件組合事務所破壊事件において、破壊された本件組合事務所のドアに靴跡が付着していたこと、また、この靴跡が「エアマックス」という特殊なジョギングシューズのものであり、X3 がこれを所有していることなどを指摘して、同事件が X3 による犯行であることを示唆した。

平成3年12月2日、紀和病院は港合同紀和分会に対し、院内に本件組合事務所破壊事件及び別件事件に関する調査委員会を設けて、調査を開始することを通知し、同月4日にその準備のための事務折衝を申し入れたところ、同分会は補助参加人本部で対処すべきであると申し入れた。

そこで、平成4年2月5日、補助参加人は港合同紀和分会に対し、本件組合事務所破壊事件につき、補助参加人本部総務部長 Y5、Y2 事務長、Y3 総務部長ほかをメンバーとする法人調査委員会を設置して、本件調査を行うことを通知した。

(ウ) 平成4年2月22日午後から、調査委員会は本件組合事務所の修復に関与した紀和病院営繕部職員 Z1 から、ドアに付着していたとされる靴跡の存否や、網戸の血痕の付着状況などにつき聴取したが、同人の記憶に不鮮明なところがみられたため、記憶喚起のため、Y5 総務部長、Y2 事務長及び Y3 総務部長は Z1 と同道して、本件組合事務所入口付近の現地調査を行うこととして、本件組合事務所に向かった。そして、午後1時30分ころ、本件組合事務所に到着した上記一行は同事務所横の階段を昇り、同事務所入口前踊り場付近で Z1 から説明を求めていたところ、同事務所に居た X1 が「何をしに来た。分会事務所に入るな」と述べたことから、Y2 事務長は「分会事務所破壊事件の調査に来た。分会事務所には入らない。この階段は病院の管理下にある。」と応答した。そこで、X1 が調査に立ち会わせるよう求めたところ、Y2 事務長は「経営独自の調査であるから労働組合に用はない。分会事務所に入ってきてくれ。」と応答したことから、踊り場で階段を背にして立

っていた Y2 事務長とこれに対峙していた X1 との間で小競り合いとなり、X1 が Y2 事務長の体を押したことから、同事務長は階段側へのけぞり転倒した。しかし、階段上にいた Y3 総務部長が Y2 事務長の体躯を支えたため、同事務長は階段下（地面）への転落を免れたが（本件転倒事件）、これにより全治約 5 日間の左肘擦過傷及び左背部打撲を負った。

そして、平成 4 年 3 月 13 日、Y2 事務長は、本件転倒事件の被害届を警察に提出した。なお、同事件は書類送検されたが、X1 は起訴はされなかった。

- (エ) 平成 4 年 3 月 30 日、Y4 院長は、既に Y3 総務部長に開催を指示していた本件転倒事件に関する賞罰委員会の労働側委員を主任以上の職員から選任することとし、紀和労組組合員である主任 2 名を上記委員会の労働側委員に選任したが、紀和病院は上記の取扱いを港合同紀和分会に通知しなかった。

平成 4 年 4 月 13 日、賞罰委員会は X1 に対し翌 14 日の事情聴取への出席を求める旨通知したが、X1 は翌 14 日は警察に出頭する必要があり、出席できないと回答した。また、同日、原告らは補助参加人に対し、①本件転倒事件に係る賞罰委員会の開催は、原告らに一切連絡がなく、Y4 院長が一方的に労働側委員を指名していることは従来の就業規則・労使慣行を破棄するものである、②本件転倒事件については警察による捜査が行われている段階にあり、団交拒否を続けながら一方的に賞罰委員会の開設及び事情聴取の通知を行うことは懲戒処分をねらったものといわざるを得ないとして抗議するとともに、上記賞罰委員会の開設と X1 に対する事情聴取の通知を議題とする団体交渉を申し入れたが、補助参加人は、経営内部の手の問題であり交渉事項ではないとして、これを拒否した。

平成 4 年 4 月 23 日の賞罰委員会で、X1 に対する事情聴取が行われた。その際、X1 は「本件転倒事件は労使関係上の問題であり、団交で解決を図るべきである。事実関係についても団交の場で話をする」と述べた。

以上の経緯を経て、平成 4 年 5 月 7 日、本件転倒事件に関する賞罰委員会は、X1 の行為は故意とは明示できないものの、同人の行為がどのような結果を招くかは認識し得たと考えるのが妥当であること、X1 が直後に反省し謝罪した事実は認められず、その後、自己の行動を組合活動として正当化し Y2 事務長に非があると主張していること等の事実から、X1 の行為は就業規則第 19 条 8 号に該当し、また、テーブル破損事件についての処分に係る経緯があり、この点については院長の判断に委ねることが相当であると答申した。

- (オ) 平成 4 年 6 月 30 日、補助参加人は、本件転倒事件及び本件阻止事件に係る同人の行為が就業規則第 17 条 2 号、第 19 条 8 号及び第 20 条 2 項に当たるとして、X1 を懲戒解雇した（本件懲戒解雇）。

また、同日、補助参加人は、別件事件につき、X3 を譴責処分とし、誘導灯カバー修理費相当額の 2369 円の賠償を命じた。

## (2) 検討



ア 前記(1), オ, (ウ)によれば, X1 が踊り場で階段を背にして対峙していた Y2 事務長の体を押したことから, 同事務長は階段側へ転倒したが, 階段上部にいた Y3 総務部長が Y2 事務長の体軀を支えたため, 幸いにも転落を免れたといえる。すなわち, X1 の行為は重大な人身事故を発生させる危険の高いものであって, これを正当化することは困難というほかない。なお, 原告らは, Y2 事務長が負った傷害が前記(1), オ, (ウ)のとおり全治約5日のものにとどまったことを指摘するが, 上述したところからすると, これは結果論にすぎないから, この点が X1 の行為自体についての上記の評価を左右する要素となるものではない。したがって, 本件転倒事件に係る X1 の行為が就業規則第19条8号に当たるとした補助参加人の判断には合理的な理由がある。

また, 本件阻止事件に係る X1 の行為は, 前記(1), ウ, (ア)のとおりであるところ, 実際に Y1 事務長の会議出席を妨げ, しかも, これにより会議の開催時刻に遅れを生じさせている以上, 職場秩序違反を構成すると評さざるを得ないから, これが就業規則第17条2号に当たるとした補助参加人の判断にも合理的な理由があるといえる。そして, 上記に併せて, ① X1 はテーブル破損事件について処分(譴責及び弁償)を受けたにもかかわらず, 始末書を提出せず, また, テーブルの弁償をしていないこと(前記(1), イ), ②本件阻止事件及び本件転倒事件につき謝罪をしていないばかりか(前記(1), ウ, (イ)及び弁論の全趣旨), 特に, 本件転倒事件については, 一貫して, 補助参加人の側に非があるとの見解を堅持していること(前記(1), オ, (エ), 弁論の全趣旨), さらには, ③テーブル破損事件, 本件阻止事件及び本件転倒事件を通じて観察すると, 労使紛争の場における X1 の言動には, 有形力の行使を伴う傾向が認められることをも勘案するならば, 本件懲戒解雇が合理的な理由を欠くとはいえない。

イ(ア) 以上に対し, 原告らは, 本件転倒事件及び本件阻止事件に係る X1 の行為は, 労使紛争の過程で生じたものである以上, 組合活動として保護され, 懲戒事由には当たらないと主張するが, 前示のとおり, X1 の行為を正当な組合活動と評するのは困難であるから, 原告らの主張は採用できない(なお, 原告らは, 調査委員会による平成4年2月22日の調査につき事前に港合同紀和分会への連絡がなかったことなどから, Y2 事務長の行為が挑発的なものであったと主張するが, そのような連絡があったか否かにより, 本件転倒事件に係る X1 の行為の評価は何ら左右されず, Y2 事務長の行為が挑発的なものであったと認めるべき証拠も存在しない。)。また, 原告らは, 本件転倒事件に係る X1 の行為は勤務時間外の行為であるから, 就業規則の適用がないとも主張し, 原告代表者 X1 も同趣旨を述べるが, 仮にそうだとした場合, 本件転倒事件は紀和病院の敷地内で生じたものである以上, 私生活領域で発生したものは性格を異にするから, 就業規則の適用が排除されると解すべき根拠はない。

(イ) さらに, 原告らは, 本件懲戒解雇は, ①本件転倒事件が偶発的なものであること, ②当時の原告らと補助参加人との関係が対立関係にあったことに加え, ③別件事の X3 に対する懲戒処分と比べても重きに失し, 均衡を失す

るとして、同解雇が補助参加人の原告らに対する嫌悪、弱体化を企図する意思によりされたと主張する。しかしながら、いかに本件転倒事件が確定的故意によるものでなく(①)、原告らと補助参加人とが厳しい対立関係にあった(②)としても、本件転倒事件を始めとする看過し難い職場秩序違反行為が存在する本件においては、本件懲戒解雇が補助参加人の原告らに対する敵視的態度・意思が具現化したものとみるのは困難である。また、原告らの主張③についても、前示のとおり、本件転倒事件に係るX1の行為は重大な人身事故を発生させる危険が高いものである以上、このような本件転倒事件とX3による別件事件とが同質・同類の事件であると評するのも困難であり、単純に両者を比較することはできないというほかない。

以上の次第で、上記原告らの主張①ないし③も採用することはできない。

ウ 最後に、原告らが指摘する本件懲戒解雇の手續面での瑕疵につき判断すると、まず、懲戒解雇の効力自体が問題となるのではなく、不当労働行為の成否が問題となる本件においては、手續的な瑕疵の存否は不当労働行為の成否の判断に必ずしも直結するものではないから、上記原告らの主張も補助参加人の不当労働行為意思を推知・推定させる事情としてこれを指摘するものと解される。そこで、かかる観点から、まず、紀和病院が労働側委員の選任方法を変更した点についてみると、前記(1)、ウ、(ウ)で触れた、労働側委員の選任に関する過去の経緯や、紀和病院も、テーブル破損事件や本件阻止事件に関する賞罰委員会における労働側委員の選定を南労会労組紀和分会に求めていたこと、また、平成3年12月に組織された別件事件についての賞罰委員会において、紀和病院は紀和労組に労働側委員の選任を求めたこと(当事者間に争いが無い)をも勘案すると、前記(1)、オ、(エ)のとおり、労働者委員の選任方法を変更した紀和病院の対応は、本件懲戒解雇に関する手續につき、原告らの関与を排除しようとしたものとみられないでもない。しかしながら、そもそも、就業規則第12条1項が、表彰、懲戒につき賞罰委員会の議に付することとした趣旨は「その公正を期する」ことにあり、表彰・懲戒の被対象者の所属組合の手續参加それ自体を保障するものではない。加えて、上記のとおり労働側委員の選任方法を変更した理由として病院側が説明するところは、当時の労働組合の推移と両組合の対立状況を考慮して、労働側委員の選任を労働組合に委ねることは相当でない判断したというものであるところ、①前記(1)、エのとおり、平成3年10月以降、紀和病院内には港合同紀和分会と紀和労組の2つの組合が併存するに至り、しかも、両組合は激しく対立していたことや、②南労会労組紀和分会の分裂後、南労会労組紀和分会の組合員であった者を含めた極めて多数の職員が紀和労組に加入したこと、そして、③これら①、②の事情を勘案すると、平成4年3月当時、紀和病院における組織人員規模からみて、港合同紀和分会が職員を代表する地位にあったというのは困難であり、かえって、このような港合同紀和分会から労働側委員の選任を求めるならば、対立する紀和労組からの厳しい反発を招くであろうことは推認するに難くないこと、以上の諸点に照らすと、上記のような説明も十分な合理性を有するといえる。そして、他に、労働側委員の選任につき紀和病院がとった上記取扱いが、補助参

加人の原告らに対する敵視・嫌悪の態度によるものであったことを認めるに足りる確な証拠もない。

また、原告らは、補助参加人との間で人事権の行使につき、事前に原告らとの協議を経るとの取り決めが確立していたとも主張するが、本件全証拠によっても、これを認めるには足りない。

よって、本件懲戒解雇の手續上の問題点を指摘する上記の原告らの主張も採用することはできない。

エ 以上によれば、本件懲戒解雇が不当労働行為意思によりされたとは認めるに足りないから、同解雇が労組法7条1号、3号に当たるとはいえない。

## 2 争点(2)・本件調査打ち切りの不当労働行為該当性

### (1) 認定した事実

前記1、(1)で認定した事実に加え、当事者間に争いのない事実によれば、次の事実が認められる。

ア 平成3年12月2日、紀和病院は本件組合事務所破壊事件に関する調査委員会を発足させることを原告らに伝えたが、原告らは、補助参加人が責任をもって調査すべきであると抗議したため、平成4年2月5日、補助参加人は、改めて調査委員会を設置して同事件の調査を行うことを原告らに伝えた(前記1、(1)、オ、(イ))。

また、補助参加人は、原告らに対し、前記1、(1)、オ、(ア)のとおり原告らが確保していた本件組合事務所破壊事件に係る物品等につき、説明と意見を聴く場を設けることを申し入れた。

イ 平成4年2月14日、調査委員会の会合が開催され、同会合に原告らも出席したが、この席上、同委員会による調査の進め方が問題となった。すなわち、原告らは、補助参加人と港合同紀和分会との合同の委員会の設置を提案したのに対し、調査委員会は、原告らは既に独自に結論を出しているのに、経営側は独自に調査をし、その調査結果を提示したい旨応答した。また、調査委員会は、その後の流れにつき、原告らが保管する前記アの物件を2月21日に見分して組合側から事情聴取し、同日までに、破壊されたドアの破損状態を見ているY3総務部長とZ1の事情聴取を行った上、補助参加人としての態度を決定する旨説明し、原告らも了承した。

ウ 平成4年2月21日、調査委員会は、原告らが保管している写真や物品などを見分した。

また、翌22日、調査委員会は、前記1、(1)、オ、(イ)の調査の中で、原告らが本件組合事務所破壊事件の犯人との疑いを抱いているX3に対する事情聴取を行ったところ、同人は、事件当時、原告らから指摘されている特殊なジョギングシューズを修理に出しており、事件が判明した日の翌日である11月16日にX3の元へ戻ってきたなどと説明し、その証拠として11月16日に上記の靴がX3に納品されたことを示す納品書を提出した。

また、同日の午後、Z1に対する事情聴取が行われ、本件転倒事件が起きた(前記1、(1)、オ、(ウ))。

平成4年2月29日、調査委員会は、本件組合事務所のドアを修理した業者の従業員に対する事情聴取を行ったが、ドアに靴跡が付着していたかは「ドアに穴が開いていたことはよく覚えているが、靴跡が付いていたかについては見た覚えがない。」旨述べた。

エ そして、平成4年3月11日、原告支部の申入れにより、同月14日に団体交渉を行い、補助参加人が本件調査の結果を組合側に報告することとなった。

オ 平成4年3月14日、原告らと補助参加人との間の団体交渉が行われたが、その席上、補助参加人は、①原告らが指摘するドアに付着した靴跡の存否は確認できず、また、原告らが上記靴跡に対応すると指摘する靴についても、本件組合事務所破壊事件当日には、X3がこれを所持していなかったことを示す証拠があることから、同事件についてはこれ以上調査することはできないこと（本件調査打切り）、また、②前日の3月13日に同事件の被害届を警察に出したことなどを説明した。

これに対し、原告らは、団交の前日に被害届を出したことに抗議した。

カ また、平成3年3月18日、原告らは補助参加人に対し、本件組合事務所破壊事件についての団交を申し入れるとともに、X3が修理に出していたとされる靴の写真、修理箇所、納品書の原本及び同人に対する事情聴取に係る議事録を提出するよう求めた。そこで、補助参加人は、同月27日の団交で、原告らにX3が所有する靴の写真と前記ウのとおりX3が提出した納品書の写しを示したほか、X3が上記靴を修理した理由を説明したが、納品書の原本及びX3に対する事情聴取に係る議事録の提出を拒否した。

そして、同日、補助参加人は、原告らに対し、以後、本件組合事務所破壊事件の調査につき団体交渉に応じることはできないと述べた。

## (2) 検討

ア 前記(1)で認定した経緯によれば、調査委員会による本件調査では、原告らの指摘に沿って、通常、想定される範囲の関係者に対する事情聴取が行われたといえる。また、本件調査打切りがされた平成4年3月時点では、Z1やドアの修理業者などからはドアに付着していたとされる靴跡の存否は確認できず、また、X3からも本件組合事務所破壊事件当日には問題とされている靴を所持していなかったことを示す納品書が提出されていたという状況にあったことからすると、任意の協力を基調とする本件調査ではこれ以上の事案解明を期待することは困難であったとみるのが相当である。したがって、補助参加人が、警察などの捜査機関による調査に委ね、本件調査を終了させた（本件調査打切り）ことが不相当であったとはいえない。

イ これに対し、原告らは、X3が提出した上記納品書が虚偽のものであったとして、証拠を提出する。しかし、原告らが独自の調査をして上記証拠を提出したのは平成4年秋以降のことであり、本件調査がされた当時の状況からみて、X3が提出した納品書が虚偽のものであったことを窺わせる事情も見いだすことは困難といわざるを得ないから、上記納品書が虚偽のものであったとしても、原告ら主張の点は上記判断を何ら左右しない。

また、原告らは、本件調査が本件組合事務所破壊事件から約3か月も経過した後にはされたことを強調して、これは補助参加人が X3 による証拠のねつ造を可能にする目的で意図的に遅延させたためであるとも主張するが、かかる原告らの主張を裏付ける足りる的確な証拠は見当たらない。

さらに、原告らは、本件組合事務所破壊事件に関する団体交渉を紀和病院側が拒否したことや、前記(1)、カのとおり納品書の原本や議事録の開示を拒否したことをも指摘するようであるが、これらの点は、本件調査打切りの不当労働行為の該当性の判断を何ら左右しない。

ウ 以上によれば、本件調査打切りが労組法7条3号の不当労働行為に当たるとはいえない。

### 3 争点(3)・X2 分会長に対する退職強要の有無について

#### (1) 認定した事実

当事者間に争いがない事実及び後掲の証拠によれば、X2 分会長が補助参加人を退職するに至った経緯等につき、次の事実が認められる。

ア 平成元年10月、補助参加人は当時パート従業員として紀和病院で勤務していた X2 分会長を常勤職員として雇用したが、当時、X2 分会長は、紀和病院でパートとして稼働する傍ら学習塾経営にも携わっていたため、当時の Y1 事務長は、X2 分会長に対し、就業規則の兼業禁止規定との関係で問題があるとして、平成2年3月までに学習塾の活動を整理しておくよう伝えた。そして、X2 分会長は、平成2年4月、Y1 事務長に対し、学習塾の活動につき、学習塾運営者として自身の名を残すが、実質的な運営は別の人物に委ね、自身は学習塾から収入を得ずに、ボランティアのような地位で参加するにとどめたい旨を報告し、Y1 事務長もこれを了承した。

イ 平成2年10月、X2 分会長は紀和分会執行委員長に就任した。

ウ 平成3年7月中旬ころ、前記の学習塾が配布した広告に X2 分会長が指導者として記載されていることを知った紀和病院従業員が、Y2 事務長に対し、その旨を報告した。そこで、平成3年8月19日、Y2 事務長は、X2 分会長に対し、同会長の学習塾の活動が就業規則第19条4号に抵触する可能性があるとして指摘し、報告書を提出するよう求めた。

エ 以上に対し、平成3年8月21日、紀和分会は、補助参加人に対し、X2 分会長の学習塾の活動については前記アのとおり報告・了承を得ており、1年以上も問題にされていなかったにもかかわらず、突然問題にするのは極めて不可解であるとして、抗議した。

オ このような中、X2 分会長は、平成3年8月31日に紀和病院を退職した。もっとも、X2 分会長は、その約1か月後に補助参加人にパート従業員として再雇用された。

#### (2) 検討

X2 分会長と Y1 事務長との前記(1)、アのやりとりの後、前記(1)、ウのとおり同分会長の学習塾運営への関与が問題となるまでの間、紀和病院において、X2 分会長の学習塾に関する活動が問題とされたことはなかったことは当事者間に争いが

ない。そして、原告らは補助参加人が X2 分会長に退職を強要したと主張し、これと同旨を述べる証拠も存在するが、同分会長の退職の経緯の認定・判断につき最も重要な X2 分会長自身による事情説明はなく、また、本件全証拠によっても、その信用性を裏付けるに足りる的確な証拠も見当たらない以上、前掲の証拠を採用することはできない。

よって、X2 分会長の退職が補助参加人により強要されたことによるものであるとは認めるに足りない。

#### 4 まとめ

以上の次第で、本件懲成解雇、本件調査打切りが不当労働行為に当たるとは認めるに足りない。また、X2 分会長の退職が補助参加人により強要されたとも認めるに足りないから、やはり、この点につき原告ら主張のような不当労働行為を認めることはできない。

したがって、本件命令の認定・判断に違法はない。

#### 第4 結論

よって、原告らの請求はいずれも理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部