

平成 20 年 4 月 21 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 18 年(行ウ)第 583 号 不当労働行為再審査申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 18 年 12 月 17 日

判決

原告 全国金属機械労働組合港合同
(以下「原告組合」という。)
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。)
被告 国
処分をした行政庁 中央労働委員会
(以下「中労委」という。)
被告補助参加人 医療法人南労会
(以下「参考人」という。)

主文

- 1 原告らの請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分を含め、原告らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中労委が中労委平成 9 年(不再)第 48 号事件,同第 49 号事件について平成 18 年 2 月 1 日付で発した命令を取り消す。

第 2 事案の概要

原告らは,平成 7 年 4 月 19 日から同年 10 月 13 日にかけて,大阪府地方労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に対し,参加人を被申立人とする 4 件の不当労働行為救済命令の申立てをした。大阪府労委は,これらを併合し,平成 9 年 11 月 18 日,原告らの申立ての一部を容れる救済命令を発した(以下「初審命令」という。)。これを不服とした原告ら及び参加人は,それぞれ中労委に再審査を申し立て,中労委は,平成 18 年 2 月 1 日,初審命令が救済を命じた部分の一部を取り消す内容の再審査命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は,原告らが,本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

1 争いのない事実等

(1) 当事者等

ア 参加人は,大阪市に本部を置く医療法人で,同市港区で松浦診療所(以下「診療所」という。)を,和歌山県橋本市で紀和病院を経営しており,初審審問終結時点の従業員数は,診療所で約 60 名,紀和病院で約 190 名である。

イ 原告組合は,主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で,初審審問終結時点の組合員数は,約 800 名である。

ウ 原告支部は,参加人で働く従業員による昭和 60 年 1 月結成の南労会労働組合を前身とする労働組合であり,平成 3 年 9 月 28 日に原告組合に加入して下部組織となった。初審審問終結時点の組合員数は約 30 名であり,下部組織として,診療所に診療所分会(以下「分

会」という。)紀和病院に紀和病院分会がある。

エ 参加人には、原告支部のほか、紀和病院に紀和病院労働組合があり、初審審問終結時点の組合員数は、約 60 名である。

(2) 診療所看護科への婦長職導入

ア 診療所では、昭和 62 年 8 月以来、参加人と原告支部との間の合意により、診療所の組織体制を部長・主任体制としており、勤務割の作成、勤怠状況の把握等の人事管理、業務計画立案等の業務管理及び部長からの指示伝達等の情報管理は主任職の権限とされていた。

イ 参加人は、平成 4 年 6 月 10 日、原告らに対し、同年 4 月から紀和病院及び診療所の組織体制を変更したことを通告した。新しい組織体制では、看護部門には課長職として婦長職を置くこととされた。これ以後、原告らは、参加人との団交の席で、婦長職導入について再三協議、説明を申し入れたが、参加人はその方針を変更せず、平成 7 年 2 月 1 日、婦長として X1 を就任させ、同月 3 日から診療所に勤務させた。

ウ X1 婦長就任後も、原告らは参加人に対し婦長職導入等についての抗議や協議の要求等を繰り返した。参加人は、原告支部組合員が X1 婦長を排斥する言動を理由として、平成 7 年 2 月 20 日、診療所看護科の X2 主任、X3、X4 及び X5 の 4 看護婦(以下「X2 ら 4 名」という。)ほか 1 名に、同年 4 月 12 日、X4 ほか 3 名に、同年 5 月 25 日、X2 ら 4 名ほか 3 名に懲戒処分を発令した。原告らは、これらの処分が不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し救済申立てをした。

(3) 原告支部組合員らへの配転命令

ア 参加人は、平成 7 年 4 月 15 日、X2 に対し、同年 5 月 1 日に紀和病院近隣で開業する訪問看護ステーションウエルビー(以下「ウエルビー」という。)への同月 8 日付け配転を通告した。原告らは参加人との間で上記配転の必要性等について団交を行ったが、交渉は決裂し、同年 6 月 8 日、参加人は X2 に対し、同月 15 日付けで診療所看護科主任を免じ、ウエルビー勤務を命ずる旨の配転を発令した(以下「本件第 1 配転」という。)

イ 原告らは、平成 7 年 6 月 12 日、参加人に対し、X2 に対する本件第 1 配転を撤回するよう文書で申し入れ、同月 13 日、本件第 1 配転の撤回を求めるとして、X2 が同日から全日指名ストライキに入る旨通告した。X2 は、これ以降、同年 8 月 19 日まで連日ストライキを行った。

ウ 診療所看護科では、平成 7 年 7 月 3 日から、看護婦である X6 が家庭の事情から勤務に就かなくなり(X6 は同月末日付けで退職した。)、X2 のストライキや X1 婦長の自宅待機もあって、実働する看護婦は、原告支部組合員である X3、X4、X5 及び X7 の 4 名だけとなった。また、診療所看護科では、勤務時間をめぐって参加人と原告支部との間で争いがあり、看護科の原告支部組合員は、X2 が作成する勤務割に基づき勤務をしていた。こうした状況下で、参加人は、勤務する看護婦の不足に対応するため、同年 7 月 7 日には X5 に、同月 29 日には X3 に出勤を求めたが、両名とも求めに応じなかった。

エ 診療所の Y1 所長は、平成 7 年 7 月 31 日、X3 に対し、同月 29 日の欠勤を無断欠勤として取り扱い、今後診療所の指示に従わず診療に影響を及ぼすような違法な勤務を続けるならば厳しく対処する旨文書で申し渡した。Y1 所長は、同年 8 月 1 日、X5 に対し、参加人の事務長である Y2 の指示に反して同年 7 月 31 日に事前の連絡なく出勤しなかったとし、今後診療所の指示に従わず診療に影響を及ぼすような違法な勤務を続けるならば厳しく対処す

る旨文書で申し渡した。

オ Y2 事務長は、平成 7 年 8 月 2 日夜間から深夜に、X3、X4 及び X5(以下「X3 ら 3 名」という。)の自宅に電話をかけ、X3 は診療所健診部へ、X4 は紀和病院看護部へ、X5 はウェルビーへの配転をそれぞれ内示した。

カ 参加人は、平成 7 年 8 月 3 日、原告らとの団交において、X3 ら 3 名に対して同月 21 日付で配転を実施する旨の内示をしたことを明らかにした。それによると、X5 の配転先は、上記電話による内示と異なり、紀和病院看護部であった。参加人は、その配転理由について、X3 ら 3 名が勤務時間に関する業務命令に従わずに違法勤務をし、婦長導入に反対して X1 婦長いじめを行っており、このような者が看護科に固まっているのは困るので、別のところで働いてもらう旨述べた。

キ 参加人は、平成 7 年 8 月 15 日、X3 に診療所健診部勤務を、X4 及び X5 に紀和病院看護部勤務を、いずれも同月 21 日付けで命じる辞令を交付した(以下「本件第 2 配転」という。)

(4) X2 ら 4 名に対する懲戒解雇

ア 原告らは、平成 7 年 8 月 19 日、本件第 1、第 2 配転は診療所看護科からの原告支部組合員の排除を目的とした不当なものである等の理由により、同月 21 日以降も X2 ら 4 名を従来どおり診療所看護科で就労させる方針を決定した(以下、X2 ら 4 名が同日以降も診療所看護科で就労し続けた行為を「就労闘争」という。)

イ X2 ら 4 名は、平成 7 年 8 月 21 日午前 7 時ころ、原告らの方針に基づき、診療所看護科で就労するため処置室及び事務室に入った。参加人は、X2 ら 4 名に対し、同日午前 7 時 30 分ころ~午後 2 時ころの間、7 回にわたり、配転された者が診療所で就労することは違法であるとして、すぐ退去するように命じる警告書を発した。また、Y2 事務長らが、X2 ら 4 名を処置室から強制的に排除しようとしたが、診療開始時刻の午前 9 時に排除をあきらめ、結局、X2 ら 4 名は終日診療所で就労した。

ウ X2 ら 4 名は、平成 7 年 8 月 21 日以降、診療所の医師らの指示を受けながら処置業務を続けていたが、同月 26 日にかけて、参加人は X2 ら 4 名に対し就労闘争をやめるように求める警告書を日に数回発した。また、同月 25 日、原告支部に対し、X2 ら 4 名が配転命令に従わず、同月 21 日から勝手に診療所処置室に入り込み、再三の警告にもかかわらず就労闘争を連日続けているとして、賞罰委員会に付議する旨通告した。

エ 参加人は、平成 7 年 8 月 28 日、処置指示書と題する文書を新たに作成し、同日以降、同指示書により指示を受けた看護婦以外は処置業務を行ってはならない旨警告した。同指示書は、同日及び同月 29 日の 2 日間だけ使用され、その文面には、「医師が処置実施を命ずる看護婦氏名」として、X1 婦長(同月 23 日に診療所看護科に復職した。)、X7 ほか 3 名の姓が記載され、X2 ら 4 名については記載がなかった。この警告以降、X2 ら 4 名は処置業務は行わなかった。

オ 参加人は、平成 7 年 8 月 28 日、賞罰委員会を開催した。その答申には、出席委員 4 名中 3 名が、参加人就業規則の減給又は出勤停止の事由及び懲戒解雇事由に該当する旨(うち 1 名は上記各号に加えて譴責事由にも該当する旨)の意見を述べ、1 名は意見を述べなかったと記載されている。

カ Y2 事務長は、平成 7 年 8 月 30 日、X2、X3 及び X5 に対し解雇通知書を手交し、欠勤し

ていた X4 に対し解雇通知書を内容証明郵便で送付し、X2 から 4 名を懲戒解雇にした(以下「本件懲戒解雇」という。)。同通知書には、X2 から 4 名が配転命令に従わないこと及び同月 21 日以降診療所処置室において就労闘争を繰り返す、Y1 所長の再三の注意、警告を無視し、医師の指示に基づかない医療行為を続けたことが、就業規則 17 条 3 号、4 号、6 号、18 条 1 号、19 条 7 号及び 20 条 2 号の各号に該当するので、同月 30 日付けで懲戒解雇とする旨記載されていた。

(5) 不当労働行為救済申立て

ア 原告らは、平成 7 年 4 月 19 日から同年 10 月 13 日にかけて、4 回にわたり、参加人の下記①~④の行為が不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し救済申立てをした。

①参加人が原告らと協議することなく診療所看護科に婦長職を導入し、新たに X1 婦長を採用して、X2 から勤務割の権限を剥奪したこと、X1 婦長に診察室にテープレコーダー等を持ち込ませて原告支部組合員の会話を録音させようとしたこと及び X2 に退職を促す発言をさせたこと(同年 4 月 19 日申立て。大阪府労委平成 7 年(不)第 33 号事件)。

②参加人が X2 に対し本件第 1 配転を命じたこと(同月 20 日申立て。大阪府労委平成 7 年(不)第 35 号事件)。

③参加人が X3 から 3 名に対し本件第 2 配転を命じたこと及び本件第 2 配転の内示を夜間から深夜にかけて電話で行ったこと(同年 8 月 7 日申立て。大阪府労委平成 7 年(不)第 55 号事件)。

④参加人が、X2 から 4 名を本件懲戒解雇にしたこと(同年 10 月 13 日申立て。大阪府労委平成 7 年(不)第 67 号事件)。

イ 原告らが、上記申立てにより請求した救済の内容は、次のとおりである。

①診療所看護科で平成 7 年 2 月から実施した婦長職の導入がなかったものとして取り扱い、従来の主任体制を継続すること。

②本件第 1 配転がなかったものとして取り扱い、X2 を原職に復帰させること。

③本件第 2 配転がなかったものとして取り扱い、X3 から 3 名を原職に復帰させること。

④本件懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、X2 から 4 名を原職に復帰させること。

⑤ X2 から 4 名に対する平成 7 年 8 月 21 日から原職復帰までの間についてのバック・ペイ

⑥婦長職導入、本件第 1、第 2 配転及び本件懲戒解雇並びに婦長職導入について団交で具体的に必要性を説明しなかったこと、X1 婦長のテープレコーダー等の携帯、X2 に対する退職を促す発言及び X3 から 3 名に対し夜間に電話で配転を内示したことに關して謝罪文を掲示すること。

ウ 大阪府労委は、上記各事件を併合して審査し、平成 9 年 11 月 18 日、原告らの申立事項のうち、本件第 1 配転は労働組合法 7 条 1 号、3 号に、本件第 2 配転は同条 3 号に、本件懲戒解雇は同条 1 号、3 号に各該当する不当労働行為であるとして、参加人に対し、これらの措置がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイ並びに上記各不当労働行為を繰り返さないようにする旨の文書手交を命じ、その余の申立てを棄却した。

エ 参加人は平成 9 年 12 月 1 日に、原告らは同月 3 日に、上記命令を不服として中労委に対し再審査の申立てをした。

オ 中労委は、平成 18 年 2 月 1 日、原告らの申立事項のうち、本件第 1 配転のみ労働組合法 7 条 1 号、3 号に該当する不当労働行為であるとして、参加人に対し当該不当労働行為を

繰り返さないようにする旨の文書手交を命じる一方、参加人の再審査申立てに基づき、初審命令のうち、本件第 2 配転及び本件懲戒解雇が不当労働行為であるとして救済を命じた部分を取り消した。本件命令は、同年 4 月 27 日、原告らに送達された。

カ 原告らは、本件命令を不服として、平成 18 年 10 月 23 日、本件訴訟を提起した。なお、参加人は、本件命令につき取消訴訟を提起していない。

2 争点

(1) 婦長職導入についての不当労働行為の成否

ア 原告らの主張

婦長職の導入は、原告らと参加人との間で激しい労働争議が継続する中で、一方的に非組合員とされる管理職(課長職)を導入し、原告支部の組合員である X2 を昇任させて非組合員化することを狙う原告らの切り崩し攻撃の手段であった。そのことは、参加人が X2 から 4 名を排除した後、婦長職が長らく空席の状態となり、婦長職制度自体が形骸化し廃止された状態になったことからして明らかである。

したがって、参加人の婦長職導入は不当労働行為に該当する。

イ 被告及び参加人の主張

婦長職の導入自体は、原告支部の組合員である X2 にとって労働条件の不利益変更や新たな不利益を課すものではなく、原告らの運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

(2) 本件第 2 配転についての不当労働行為の成否

ア 原告らの主張

参加人は、配転先の業務上の必要性がないにもかかわらず、労働組合嫌悪を動機として、原告支部組合員を診療所看護科から排除することのみを目的に X3 から 3 名に対し本件第 2 配転を命じた。これにより X3 から 3 名は組合活動上も大きな不利益を受けた。

また、参加人、総評大阪地評港地区平和連帯会議(原告組合も加入している大阪市港区の労働組合の連合団体。以下「港地協」という。)及び分会の 3 者の間では、昭和 61 年 3 月 13 日付けで、経営計画、組織の変更等、労働条件の変更をとまなう事項については事前に経営と組合は協議し、双方の合意の上実行することを確認する旨の協約(以下「事前協議合意協定」という。)が締結され、これは現在に至るまで有効であるから、本件第 2 配転は、事前協議合意協定違反により無効である。

参加人は、原告支部組合員に対し、一時金の不払い、定期昇給金額支払の不当遅延など長年にわたる賃金未払を累積させており、労働委員会から再三にわたり救済命令を受けていながら、これを放置しており、原告らに対して凄まじい嫌悪感を有していることは明らかである。

なお、X3 から 3 名は、X1 婦長が欠員の補充として採用されたのに、採用以来、仕事がないなどとして診療所看護科の業務をほとんど行っていなかったことで、X1 婦長と軋轢を生じてはいたが、いじめ、嫌がらせ、就労妨害等はしていないし、診療所の業務に支障を生じさせたこともない。

したがって、本件第 2 配転は不当労働行為に該当する。

イ 被告及び参加人の主張

参加人は、平成 7 年 2 月以降の婦長職導入に対する原告支部組合員の行き過ぎた抗議行動等及び同年 7 月の X3 から 3 名の出勤拒否等の行動により、診療所の正常な業務運営に支障

が生じたことから、円滑な診療所の運営確保と秩序回復を主目的として、X3ら3名に対して本件第2配転をしたのであって、これは不当労働行為に該当しない。

(3) 本件懲戒解雇についての不当労働行為の成否

ア 原告らの主張

X2ら4名は、参加人の退去を命ずる警告書を無視しただけであり、診療所の秩序を混乱させその円滑な業務の遂行を阻害したことはないし、むしろ参加人はX2ら4名の労務の提供を受領していた。そもそも、本件第1、第2配転は、参加人が原告支部組合員を排除するために行った違法無効な配転命令であって、X2ら4名の就労闘争は適正な争議行為である。また、原告支部は労働関係調整法37条1項の公益事業の争議行為の予告を行っており、就労闘争は適法な争議行為であるから、これを理由に懲戒処分を科すことは許されない。さらに、上記と同様に、本件懲戒解雇も事前協議合意協定違反により無効である。長年の賃金不払いの事実から、参加人の原告らに対する凄まじい嫌悪を有していることは明らかである。

したがって、本件懲戒解雇は不当労働行為に該当する。

イ 被告及び参加人の主張

X2ら4名は、本件第1、第2配転により診療所看護科からの配転を命じられたが、平成7年8月21日から、原告支部の方針に基づき、参加人の退去を命ずる警告書に従うことなく終日診療所で就労し、X2ら4名を排除しようとするY2事務長らとの間で混乱を生じさせた。同日以降も、X2ら4名は、参加人が就労闘争をやめるよう警告書を日に数回発していたのに、これを無視した。そうすると、X2ら4名は、参加人の警告書を無視することにより診療所の秩序を混乱させその円滑な業務の遂行を阻害したといわざるを得ない。こうした行為は懲戒解雇事由に当たると解され、本件懲戒解雇が相当性の範囲を超えるとまではいえず、婦長職導入や本件第1、第2配転により労使関係が悪化していたことを考慮しても、本件懲戒解雇が原告らの組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いであるとか、その弱体化を企図した支配介入であるとはいえない。

第3 当裁判所の判断

1 前提事実

前記争いのない事実等に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

(1) 婦長職導入に至る経緯

ア 分会と診療所は、昭和61年3月13日、港地協の立会いの下、「今後の労使双方の信頼関係確立のために、今後、経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を伴う事項については、事前に経営と分会は協議し、双方の合意の上実行することを確認する」との条項を含んだ事前協議合意協定を締結した。なお、同協定に有効期間の定めはなかった。

イ 参加人は、平成3年8月5日、原告支部の同意を得ることなく、また、就業規則の変更を行うことなく、診療所の診療時間及び職員の勤務時間の変更を実施した。これに伴い、参加人は各部署の主任に対し、変更後の勤務時間で勤務割の作成を指示したが、X2ら原告支部組合員の主任はこれに従わず、各職員に対し、従前どおりの勤務の指示をした。

ウ 平成4年3月19日、当時紀和病院の院長であったY1所長は、紀和病院労働組合に対し、新たに課長職を設置し、これを非組合員とする旨通告したが、原告らには通告しなかった。参加人は、同年4月25日、原告組合らに対し、事前協議合意協定は労使関係の現状にそ

ぐわなくなっているとして、90日後にこれを破棄する旨通告した。

エ 参加人は、平成4年6月10日、原告らに対し婦長職を設置する等の組織体制の変更を通告し、その数日後に、原告らに対し課長職は非組合員とすることを通告した。

オ 参加人は、平成4年7月1日、診療所歯科部の課長としてY3を就任させた。原告らは、原告支部組合員、に、「Y3課長を認めないぞ」と記載したワッペンを着用して勤務させる等の抗議活動を行った。

カ 参加人は、平成4年11月11日の団交で、原告らに対し診療所の医事課、薬局及び看護科に課長職を導入することを通告した。原告らは、職導入の必要性を説明するように求めたが、参加人はこれに応じなかった。同月以降、Y2事務長は、X2を含む原告支部組合員である主任に対し、それぞれ課長職に就くよう促す発言をした。

キ 参加人と原告らとの間では、平成7年1月12日に、原告支部組合員である看護科常勤職員1名の退職に伴う欠員補充について団交が行われた。その中で、参加人は、欠員補充のために課長職である婦長として常勤職員を採用する方針であり、既にその人選に入っていることを明らかにした。これに対し、原告らは、婦長導入に反対する旨述べ、協議が調うまで募集作業を中止することを求めたが、参加人はこれに応じなかった。その後、この問題をめぐり2回にわたって団交が行われたが、参加人が婦長職導入の方針を撤回することはなかった。

ク X2は、従前、参加人が診療所の看護婦を採用する際、面接に立ち会い、選考にあたってX2の意見が尊重されていたが、平成7年1月を最後に、採用面接への立会いを求められなくなった。

(2)原告支部組合員らのX1婦長に対する言動等

ア X1婦長は、平成7年2月3日に看護科に着任した際、原告支部組合員らに対し就任の挨拶をしようとしたが、原告支部組合員らはこれを無視した。原告支部組合員らは、X1婦長に対し、婦長職導入は組合つぶしの手段であり、X1婦長の就職が原告支部組合員の苦難と怒りをさらに増大させ、闘いを長引かせる結果をもたらすであろう等の内容を含む話合いの申入書を手渡した。X1婦長は、同日午前の勤務を終えた後、同月7日午前まで診療所には出勤しなかった。

イ 原告支部組合員ら30名は、平成7年2月6日午前8時ころ、診療所玄関前で婦長導入阻止の集会を実施し、シュプレヒコールを行いながらX1婦長の出勤を待った。しかし、X1婦長は、同日は紀和病院で研修を受けるため診療所には出勤しなかった。

ウ X3及びX4は、平成7年2月7日、診療所に出勤したX1婦長に対し、「ここは、あなたの来るところではない。金目当てで来たのか。」等と発言した。同日以降、X2ら4名は、X1婦長に対し、誹謗中傷したり、診療所から排斥するような言動を繰り返した。

エ X2ら4名は、平成7年2月10日午後3時前ころ、診察室に赴いた際、Y1所長から今日はX1婦長に診察介助の研修をしてもらうので、協力して欲しいと求められた。X2ら4名はX1婦長の研修に対して異議を述べたが、Y1所長は自分の責任でX1婦長の研修をさせると述べた。同日は、X4が診察介助の担当で、その他が処置室業務の担当であったが、X2ら4名が全員処置室へ行ったため、X1婦長が診察介助に就いた。この日、X2は、X1婦長から体温計の所在を尋ねられ、「体温計は診察室に置いてますので、Y1先生に聞かれたらどうですか。」と答えるのみで、所在の詳細を教えなかった。また、X2は、Y1所長から診察介助

として予防接種の準備作業を指示されたが、X1 婦長に行わせるよう述べて指示に従わず、結局 X4 が同作業を行った。参加人は、同月 20 日、X2 から 4 名に対し、診察介助のその業務を拒否したとして、減給の懲戒処分をした。

オ Y1 所長は、平成 7 年 2 月 20 日、X2 に対し、X1 婦長に看護科業務のマニュアルを作成し提出するよう文書で指示したが、X2 は何を書いたらいいのか具体化してほしいと述べた。Y1 所長は、同月 21 日付け文書で、看護業務の標準化のためにマニュアル作成は是非必要であるとして、内科の診察介助での注意点、特殊外来での準備及び介助での注意点、滅菌に関して等 8 項目についてのマニュアルを同月 25 日までに作成するよう文書で再度指示したが、X2 は、これらの項目は看護婦として基礎教育で備えているはずの知識で、教科書に書いてある基本的なことであること、実地で業務指導を行う予定である等の理由を構えて、これに従わなかった。

カ 本件分会の分会長である X8 及び X9 副委員長は、平成 7 年 2 月 28 日午後 2 時 45 分ころ、Y1 所長と X1 婦長が診療所の職員通用口から入ろうとした際、X1 婦長に対し、実際は X2 が X1 婦長に引継ぎをしているのに、自分は一切教えてもらっていないとの虚偽の報告を Y2 事務長にした等と発言し、原告らとの話し合いを申し入れた。Y1 所長と X1 婦長はこれを無視して診療所内に入ったが、その後も X8 分会長らは Y1 所長と X1 婦長の後ろをつけ、X1 婦長が診察室に入るまで同旨の発言を続けた。診療所事務次長の Y4 は、同日午後 4 時 30 分ころ、診療介助見学のために診察室に入ろうとした X1 婦長に集音マイクとテープレコーダーを手渡した。これに気づいた X3 から原告支部組合員の看護婦は、X1 婦長に抗議すると、X1 婦長、Y2 事務長、Y4 事務次長らとの間で口論になり、当日診察を受けていた患者から抗議を受けた。その後、Y4 事務次長は、X3 と抗議をした患者に謝罪した。

キ X3 及び X4 は、その後も、X1 婦長に対しテープレコーダーの携帯等につき非難する発言をしたり、身体を手で押すなどの行為をした。X4 は、平成 7 年 3 月 6 日ころ、X1 婦長に対し、患者がいる前で「くそばあ出て行け。」等と発言した。また、同日ころ、診療所事務員である原告支部組合員 X10 は、ドアを叩きながら「X1 出てこい。」等と発言した。

そのころ、X2 と X1 婦長の間マニュアル作りに関するやりとりの中で、X1 婦長が「X2 さん、やめたら。」との発言、X2 のこれに対する「そちらのほうこそ辞めたらどうか。」という発言があった。

ク 参加人は、平成 7 年 3 月 30 日、同年 2 月 28 日に X8 分会長と X9 が Y1 所長と X1 婦長に対し業務妨害をしたこと、同年 3 月 6 日に X4 が X1 婦長に対し患者の前で暴言を吐いたこと、同日及び同月 10 日に X10 が X1 婦長に対し暴言を吐いたことを理由に、同人らに対し減給の懲戒処分をした。

ケ 参加人は、平成 7 年 5 月 25 日、同月 19 日に X9 が X1 婦長の臀部につかみかかったこと、同月 20 日に X10 が X1 婦長の臀部を叩いたこと、同月 19 日に X8 分会長、X10 及び X2 らが医師を取り囲んで暴言を吐き、X9 が Y4 事務次長の右肩を拳で殴ったこと、同月 20 日に X8、X9 及び X10 らが参加人の Y5 理事長及び X1 婦長のいる更衣室の外からドアを叩いたり、「Y5 出てこい。」等と暴言を吐くなどし、X9 が Y2 事務長に対し暴力を振るったとして、X10 に対し懲戒解雇、X9 に対し出勤停止、X8 分会長及び X2 らに対し減給の懲戒処分をした。

コ 参加人は、X1 婦長に対し、原告支部組合員らから危害を加えられる危険性があるとし

て、平成7年5月22日から自宅待機を命じた。X1 婦長は、1 か月間の休養を要する自律神経失調症と診断された。

サ X2 と X10 は、平成7年8月8日午後5時ころ、X1 婦長の自宅付近の家々に、「経営側の組合つぶしの意思を汲み、婦長の地位と金に執着する X1」等と記載したビラを配布し、街頭宣伝用車両で診療所の労働争議について宣伝活動を行った。X1 婦長は、同月11日、大阪弁護士会人権擁護委員会に対し、原告ら組合員が嫌がらせ、いじめ等により退職に追い込もうとしているとして、救済の申立てをした。

(3) 本件第2配転に至る経緯

ア Y2 事務長は、平成7年4月18日付けで、X3 ら3名及び X7、X6 に対し業務指示書により同年5月2日以降の勤務時間について指示した。その中の金曜日の勤務割では、X7 は午前8時30分~午後5時、X5 と X6 は午前8時30分~午後6時30分、X3 と X4 は週休日と指定されていた。原告支部組合員らは、一方的な指定であるとしてこれに従わず、X2 が作成した勤務割に従い就労を続けた。

イ X5 は、平成7年7月7日(金曜日)に、前週も前々週も午前8時30分から勤務していたのに、午前8時30分に出勤しなかった。X6 は同月3日から家庭の事情により出勤しなくなっていたため、参加人の勤務割によれば、同日午前中に診療所看護科に勤務すべき看護婦が X7 1名のみ状態になった。Y2 事務長は、X5 に対し出勤するよう電話で指示したところ、X5 は、X2 が作成した勤務割によれば始業時刻は午後1時30分なので出勤できない旨答えた。原告らは、出勤していた X3(参加人の指示に従えば週休日)の週休日を解除して勤務させるよう求め、さらに、本件第1配転に反対してストライキを行っている X2 を就労させるよう求めた。参加人は、原告らの求めを拒絶し、健診部で勤務していた他の看護婦1名に処置室での勤務を指示し、患者の待ち時間は若干長くなったものの、特に事故もなく診療を行うことができた。

ウ 参加人は、平成7年7月8日、X3 と X4 に対し、同年4月18日付け業務指示に従い勤務するよう重ねて指示し、当面の間、週休日である毎週金曜日に1週間交代で、午前8時30分~12時30分の間、残業をするよう指示した。また、同月10日、紀和病院婦長の X11 看護婦を診療所の常勤看護婦とする配転を実施した。

エ 平成7年7月29日(土曜日)は、参加人の同年4月18日付け業務指示によれば、X4 と X5 は午前8時30分~12時、X3 は午前9時~12時30分の勤務、X7 は週休日であった。同日午前8時前ころ~8時30分前ころの間、X3 は、急用により有給休暇を取ることを、X4 は喘息の発作のために出勤できないことを、X5 は病気により出勤できないことを伝える電話連絡を順次行った。また、X7(参加人の業務指示では土曜日が週休日に指定されていたが、X2 の勤務割に従い、毎週土曜日に出勤していた。)は、子どもの病気のため病院に行くため出勤しない旨の電話連絡が入った。以上から、看護科に看護婦が1人も勤務していない状態が生じた。Y4 事務次長は、同日午前8時35分ころ、X3 に電話で事情を説明し、勤務するよう指示したが、X3 は、急用のやりくりができないので出勤することはできないと答えた。Y2 事務長及び Y4 事務次長は、X1 婦長、X6 及び X11 に出勤を要請したところ、いずれもこれに応じたため、同日は午前10時ころから診療を開始することができた。原告らは、同日午前10時ころ、参加人に対し、ストライキ中の X2 を就労させるよう申し入れるとともに、参加人が十分な人員配置を怠っているとして、同日の事態及び今後の人員体制の方針について同日

午前 11 時 30 分から団交を行うよう申し入れたが、参加人はいずれも拒否した。

オ Y2 事務長は、平成 7 年 7 月 29 日に X5 が病気により休んだ際、X5 に対し、同月 31 日には出勤すること、病気により出勤が無理な場合に事前に連絡するよう指示したが、X5 は同日、事前の連絡なく出勤しなかった。

カ 参加人は、平成 7 年 8 月 2 日、X3 ら 3 名に対し本件第 2 配転を内示し、同月 15 日、これを実施した。

(4) 本件懲戒解雇に至る経緯

ア X2 ら 4 名は、原告らの方針に従い、本件第 2 配転が発効する同月 21 日以降、就労闘争を行った。

イ 参加人は、X2 ら 4 名に対し、平成 7 年 8 月 21 日午前 7 時 30 分ころ～午後 2 時ころ、7 回にわたり退去を命じる警告書を発した。参加人は、同日の勤務要員として 2 名の看護婦及び看護師を勤務させることとしていたが、両名とも処置室に入ることができなかった。Y2 事務長ら参加人の理事 3 名は、X2 ら 4 名を処置室から強制的に排除しようとし、これに抵抗する X2 ら 4 名との間で混乱を生じた。Y2 事務長らは、診療開始時刻の午前 9 時を過ぎ、待合室に患者が来ている中で、準備している 2 名の看護婦らを入室させることは、非常な混乱を招くと判断し、やむなく、X2 ら 4 名を排除することをあきらめ、2 名の看護婦らは待機を続けた。結局、X2 ら 4 名は終日診療所で就労した。

ウ X2 ら 4 名は、平成 7 年 8 月 21 日以降、同月 28 日に処置指示書によって指示を受けた看護婦以外は処置業務を行えないようになるまで、連日参加人から警告書が多数発せられたが、診療所の医師らの指示を受けながら処置業務を続けていた。X2 ら 4 名は、同月 28 日、参加人に対し、今回の配転命令が違法不当であり、転勤先の労働条件について十分な説明もないため、従来どおりに勤務せざるを得ないに過ぎないこと等を内容とする意見書を各自提出した。

エ 参加人は、X2 ら 4 名が配転命令に従わず、平成 7 年 8 月 21 日から勝手に診療所処置室に入り込み、再三の警告にもかかわらず就労闘争を連日続けているとして、賞罰委員会に付議した上で、同月 30 日、X2 ら 4 名に対し本件懲戒解雇を通知した。

2 争点(1)について

原告らは、参加人の婦長職導入は、原告支部の組合員である X2 を昇任させて非組合員化することを狙う原告らへの切り崩し攻撃の手段であったから、不当労働行為に該当する旨主張する。しかし、婦長職導入それ自体は、原告ら組合員の労働条件等に不利益をもたらさない(なお、X2 の勤務割に係る権限が失われることは、X2 の労働条件の不利益とはいえない。)から、原告らに対する支配介入としての不当労働行為と認める余地はない。したがって、原告らの上記主張は、その余の点につき判断するまでもなく、理由がない。

3 争点(2)について

(1)原告らは、参加人は、配転先の業務上の必要性がないのに、労働組合嫌悪を動機として、原告支部組合員を診療所看護科から排除することのみを目的に X3 ら 3 名に対し本件第 2 配転を命じ、これにより X3 ら 3 名が大きな不利益を受けたことから、この配転は不当労働行為である旨主張する。

しかし、上記認定事実によれば、原告らは、婦長職導入を撤回させるべく、X1 婦長の就任当初から心理的に圧迫し、その業務を執拗に妨害し、私生活の平穏や名誉までも侵害、毀損する

という、組合活動としての正当性を認める余地のない排斥運動を展開し、X3ら3名は、X1婦長を金目当てで赴任したと決めつけて威迫し、患者のいる前で暴言を吐く等の誹謗中傷を行い、その研修に対し非協力的態度を取る等の上記方針に沿った行動をとったものと評価することができる。さらに、上記認定事実によれば、X3ら3名は、参加人からの再三の業務指示を無視し、X2が指定した勤務割に従って勤務を続け、X5は平成7年7月7日の勤務者不足に際しても出勤指示を無視する等、同月の勤務体制の混乱に荷担した。こうした業務混乱を考えると、参加人がX3ら3名を診療所看護科から他の部署へ配転することは、その勤務体制の混乱の切迫性、X3ら3名の上記各行為の執拗さ、継続性を考慮するならば、配転先における当該配転の業務上の必要性が乏しいとしても、また、配転に伴うX3ら3名の不利益を考慮しても、診療所の業務の正常化と秩序回復を図るための措置として十分に合理性を有するものであると認めることができるのであり、本件第2配転を、ことさら原告らに対する嫌悪を動機としてされた措置であると評価することは困難である。したがって、本件第2配転の不当労働行為該当性を認めることはできない。

(2)原告らは、本件第2配転が事前協議合意協定違反により無効であること、参加人が原告支部組合員に対し賃金未払を累積させていること等から原告らに対する凄まじい嫌悪感を有していることが明らかであることを、その不当労働行為該当性の根拠として主張するが、これらの主張事実が、本件第2配転の不当労働行為該当性の根拠事実とは考えられないのであり、これらの主張は失当なものであって、採用することはできない。

(3)以上からすると、本件第2配転が不当労働行為であるとする原告らの主張は理由がない。

4 争点(3)について

(1)原告らは、X2ら4名は、参加人の退去を命ずる警告書を無視しただけであり、診療所の秩序を混乱させその円滑な業務の遂行を阻害したことはなく、むしろ参加人はX2ら4名の労務の提供を受領していたこと、X2ら4名の就労闘争は違法無効な本件第1,第2配転に対抗する適正な争議行為であるから、これを理由に懲戒処分を科すことは許されないことから、本件懲戒解雇は違法無効な措置であり、不当労働行為に該当する旨主張する。

しかし、上記認定事実によれば、X2ら4名は、平成7年8月21日から約1週間にわたり、本件第1,第2配転に従うことなく、再三にわたる参加人からの警告、退去命令等を無視して、診療所看護科で就労を続け、これを排除しようとするY2事務長らとの間に衝突を生じたと認められる。原告らが配転の効力を争うにしても、X2ら4名が配転前の部署で就労し続ける権利を有しているわけではないから、この行為を正当化する根拠はなく、診療所の秩序を混乱させ、その円滑な業務の遂行を阻害したものと評価せざるを得ず、参加人の就業規則19条7号の懲戒解雇事由に該当する。そして、上記認定事実のとおり、婦長職導入に端を発して、一連の診療所の秩序や業務遂行が阻害されつつある状況下で、重ねて上記の正当性のない診療所の秩序混乱行為と業務遂行の阻害行為を行ったX2ら4名に対する懲戒解雇には、相当性を認めることができると評価するのが相当である。

原告らは、X2ら4名が医師の指示に従い就労していたのであり、秩序を混乱させ円滑な業務の遂行を阻害したことはないとか、参加人がX2ら4名の労務の提供を受領していたと主張する。しかし、上記認定事実によれば、参加人は、処置室から排除する動きに対しX2ら4名が抵抗する中で、診療開始時刻となったため、やむなく排除を断念し、診療を開始せざるを

得なかったに過ぎないものであり、このことを捉えて、秩序混乱や業務阻害はなかったと評価する余地はないし、その後も就労闘争を止めることを求める警告書を見做す行為を続けていたことは、上記判断のとおり、懲戒解雇事由該当行為と認めることができる。原告らの上記主張は採用できない。

また、原告らは、X2ら4名の就労闘争は違法無効な本件第1,第2配転に対抗する適正な争議行為であるとか、原告支部が労働関係調整法37条1項の公益事業の争議行為の予告を行った上での適法な争議行為であると主張する。しかし、そもそも本件の就労闘争が争議行為の範疇に属するか自体に問題なしとしないが、仮にその点を措くとしても、上記認定事実によれば、X2ら4名は、本件第1,第2配転の効力が無効であるという前提に立って従前の勤務場所である診療所看護科で勤務し続けることが当然に許されるという独自の見解に基づき行われたものであって、正当化が困難であるばかりか、この就労闘争は、原告らの方針に従ったものではあるが、一連のX2ら4名による業務指示違反行為の延長として行われ、その結果として、上記判断のとおり秩序を混乱させ、業務遂行を妨害したものであり、就労闘争に至る経緯や、その行為態様及び生じさせた結果から見て、本件の就労闘争が争議行為であったとしても、その正当性を肯定することはできない。この結論は、仮に就労闘争を争議行為とする労働関係調整法所定の通知をしていたとしても、何ら左右されるものではない。以上から、就労闘争が正当な争議行為であるとの主張は、到底とり得ないものであり、原告らの上記主張は理由がない。

(2)原告らは、本件懲戒解雇は事前協議合意協定違反により無効であること、参加人の原告らに対する凄まじい嫌悪を有していることを不当労働行為の根拠として主張する。事前協議合意協定の内容から見て、参加人が従業員に懲戒処分を科す際に原告らとの事前協議が必要と解する余地があると解し得るか自体に問題なしとしないが、仮にこの点を措くとしても、これらの主張事実が、直ちに本件懲戒解雇の不当労働行為該当性を根拠付ける事実とは解し難いから、この主張は失当なものであって、採用する余地はない。

(3)以上からすると、本件懲戒解雇は、X2ら4名の就労闘争が懲戒解雇事由に該当する行為であることを理由としてされた処分であると認めるのが相当であり、これが不当労働行為であるとする原告らの主張は理由がない。

第4 結論

以上によれば、参加人の再審査申立てに基づき、婦長職導入、本件第2配転及び本件懲戒解雇がいずれも不当労働行為に該当しないとして本件初審命令の一部を取り消し、原告らの再審査申立てを棄却した本件命令に誤りはない。よって、原告らの本訴請求は理由がないから、これを棄却することとする。

東京地方裁判所民事第36部