

平成 20 年 11 月 27 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 20 年（行コ）第 201 号 不当労働行為救済命令申立棄却処分取消等請求控訴事件
（原審・東京地方裁判所平成 18 年（行ウ）第 194 号）
（口頭弁論終結日 平成 20 年 9 月 16 日）

判決

控訴人 全国金属機械労働組合港合同
控訴人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部
被控訴人 国
裁決行政庁 中央労働委員会
被控訴人補助参加人 医療法人南労会

主文

- 1 本件控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用は、補助参加により生じたものを含め、控訴人らの負担とする。

事実及び理由

第 1 当事者の求めた裁判

1 控訴人ら

- (1) 原判決を取り消す。
- (2) 中央労働委員会（以下「中労委」という。）が平成 11 年（不再）第 39 号及び同第 40 号事件につき平成 17 年 8 月 29 日付けでした命令（以下「本件命令」という。）を取り消す。
- (3) 訴訟費用は、1,2 審とも被控訴人の負担とする。

2 被控訴人及び補助参加人

主文同旨

第 2 事案の概要等

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り、かつて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、平成 3 年 9 月 28 日、南労会労働組合は、控訴人全国金属機械労働組合港合同（以下「控訴人港合同」という。）へ加入し、控訴人全国金属機械労働組合港合同南労会支部（以下「控訴人支部」という。）となった。本件は、控訴人らが使用者である補助参加人に対し、①南労会労組紀和分会の分会長 X1 の退職が強要によるものであり、②紀和病院敷地内の建物 2 階部分にある組合事務所（以下「本件組合事務所」という。）が破壊された事件（以下「本件組合事務所破壊事件」という。）の調査委員会による調査（以下「本件調査」という。）を打ち切ったこと及び③平成 4 年 6 月 30 日付けの X2 書記長への懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）は、いずれも控訴人らを弱体化させるために行われたとして、労働組合法 7 条 1 号、3 号の不当労働行為にあたりと主張し、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。）に救済命令を申し立て、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、その余につき控訴人らの申立てを棄却する命

令(以下「初審命令」という。)を発し、控訴人ら及び補助参加人が再審査を申し立て、中労委が上記③についての初審命令を取り消して、控訴人らの申立てを棄却した上、控訴人らの再審査申立てを棄却する本件命令を発した。控訴人らは本件命令を不服として、本訴を提起したが、原審は、X1 分会長の退職が補助参加人により強要されとは認められない、本件懲戒解雇、本件調査打切りが不当労働行為に当たるとは認められないとして、本件命令の認定判断に違法はないと判断し、控訴人らの請求をいずれも棄却した。控訴人らは、これを不服として控訴をした。

2 本件の前提となる事実は、原判決事実及び理由「第 2 事案の概要」の 1 に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 争点及び争点に関する当事者の主張は、次項において当審における主張を付加するほか、原判決事実及び理由「第 2 事案の概要」の 2,3 に記載のとおりであるから、これを引用する。

4 当審における主張

(控訴人ら)

(1) 原判決は、以下のような、平成元年以前の、補助参加人の設立の経緯や、南労会労働組合の結成、その後の労使関係の推移が極めて重要な事実であるにもかかわらず、これについて一切事実認定を行わず、本件不当労働行為についての判断をし事実を誤認したものである。

ア 補助参加人の前身である南大阪労働者診療所は、昭和 51 年 7 月、労働者の立場に立った医療機関として、労働組合が主体となり、Y2 医師の個人診療所という形で開設され、昭和 55 年 1 月に医療法人となり補助参加人となったものである。補助参加人は、設立の趣旨から、経営計画・人員問題・労働条件等は、全職員が参加する職員会議で民主的に決定するという運営がされていた。

イ 昭和 59 年には、紀和病院が開設されたが、職員会議による民主的な運営が十分に機能せず、労働者数が飛躍的に増大し、開設直後の多忙さのため過酷な労働条件が課せられたこと等から、労働組合結成の機運が高まり、昭和 60 年には南労会労働組合が結成され、下部組織として南労会労組紀和分会と南労会労組松浦診療所分会(以下「南労会労組松浦分会」という。)があり、現在の控訴人支部となった。しかし、補助参加人は、労働組合は必要がないとして、労働組合を嫌悪し、組合事務所の貸与等の基本的要求に応えようとしなかった。

補助参加人は、昭和 60 年 12 月、昭和 61 年から労働災害の診療報酬単価が 2 分の 1 に切り下げられることにより松浦診療所の経営状態の悪化が見込まれるとして、経営合理化を目的に、1 日に 8 時間を超える勤務時間となる「通し勤務」と呼ばれる変形労働時間制を提案し、その実施に固執し、南労会労働組合と対立した。大阪地評港地区協議会(以下「港地協」という。)は、南労会労組松浦分会と補助参加人との仲介に乗り出し、補助参加人と南労会労組松浦分会は昭和 61 年 3 月 13 日、港地協立会いの下、事前協議合意協約を締結した。

ウ 平成元年の春闘においては、補助参加人と南労会労組紀和分会との間で、理学療法士の需要調整給の問題が懸案となっていた。昭和 62 年に補助参加人内部に諮ることもなくこの調整として 2 万円の引上げが内密に行われたことが昭和 63 年に発覚し、南労会労組紀和分会は、補助参加人が重要な労働条件について労働組合を無視して決定したことを非難し、南労会労組紀和分会との間でも事前協議同意協約に当たる労働協約の締結を求め、理学療法士以外の職員との間について 2 万円の給与差を是正する措置を求めた。

しかし、補助参加人は、需要調整給の問題での金銭的是正措置はできないが、松浦診療所と紀和病院とで労働時間に格差があるから、これを是正するため、紀和病院の職員に対してのみ金銭的是正措置をとる旨新たな提案を行い、南労会労働組合は、松浦分会と紀和分会の分断を図ってきたものと受け取った。その後も、この問題について団体交渉が行われたが、平成元年 9 月 21 日、補助参加人は団体交渉を打ち切り、以後、団体交渉を拒否し、南労会労働組合と紀和分会の対応を非難し、同年 10 月 20 日には、賃金変更を一方的に実施した。

平成 2 年 2 月 8 日、需要調整給の問題及び松浦診療所と紀和病院との労働時間格差の問題については、労使間で合意が成立したが、南労会紀和分会との事前協議同意協約に当たる労働協約については、紀和病院が口頭では約束をしていたのに、協約締結には至らず、同年 3 月 27 日の団体交渉で、紀和病院が将来締結できるよう努力する旨の回答をしたことを受けて、南労会紀和分会がこれに同意したが、同月 30 日には、紀和病院はこの約束さえ破棄するに至った。

補助参加人は、以上のとおり明らかに反労働組合的な姿勢を露呈しており、このような意思が本件当時も続いていたものであり、このことを前提に本件における不当労働行為の判断がされるべきである。

(2) 原判決は、補助参加人が労働組合の分裂を工作してきた経緯を認定していない。

ア 補助参加人は、長年にわたり労働組合を嫌悪し、分裂工作を行ってきたものであり、紀和労働組合が結成される平成 3 年 10 月以前から、控訴人らとの団体交渉を拒否し、補助参加人の従業員に対し、控訴人港合同は企業をつぶすことを目的とする暴力的な団体であると同時に、補助参加人の理事を出している御用組合でもあるなどと虚偽の宣伝工作を行った。Y3 は、紀和病院のワープロと印刷機を使って作成したビラを配布して、上記の虚偽の主張を宣伝し、南労会労働組合と紀和分会の臨時組合大会への不参加を訴える活動をした。また、Y2 理事長が作成した書面では、経営再建策を進める上で、南労会労働組合松浦分会と同紀和分会とで別に対策を立て、同紀和分会に関し、「管理体制強化」「具体的事項の決定推進」として「X2 処分」「2 組キャンペーンへの反撃」が記載され、これは補助参加人に分裂工作の意図があったことを歴然と示すものである。

イ 紀和病院事務長 Y4 は、補助参加人が強引な機構改革・合理化を強行しようとして、深刻な労使紛争を招いたことから、労働組合を攻撃し弱体化させ、局面を打開する目的から招聘した人物であり、いわゆる「労務屋」であって、かつて組合つぶしを手がけたことを手柄話として語っていた人物である。また、Y4 事務長は、控訴人港合同が団体交渉に同席することに露骨な嫌悪感を示し、繰り返し反対である旨、南労会労働組合の組合員が控訴人港合同に個人加盟することはまずいこと、内部で解決すべきことを外部の人に頼むのは組合員に対する裏切りである旨発言し、誰が加盟したかを聞き出そうとし、南労会労働組合と紀和分会では X2 だけだろうと発言し、露骨な支配介入を行った。

ウ Y3 が中心的な役割を果たし、平成 3 年 10 月、補助参加人の全面的な援助を受けて紀和労働組合が結成され、以後、組合財産の帰属、組合掲示板・組合事務所の使用をめぐる控訴人支部と紀和労働組合との間で激しい対立が生じた。Y4 事務長は、紀和労働組合は別組合であるとの見解を否定し、「港合同から紀和分会が組織離脱し、紀和病院労働組合と名称変更したと聞いており、旧紀和分会は消滅したと理解している」旨、紀和労働組合と同一の主張をし、紀和労働組合を擁護する発言をした。

エ 本件組合事務所破壊事件について

(ア) 補助参加人は、紀和労組に約束していた平成 3 年度賃上げの遡及払いを延期するにあたり、平成 3 年 11 月 14 日、「港合同から圧力がかかったため」と虚偽の理由を説明し、紀和労組の控訴人らに対する反感を煽り、そのため紀和労組は激しく反発し、「経営・港合同と聞きます。」と記載したビラ(乙 127)を配布した。

(イ) 同日深夜ないし翌 11 月 15 日未明に、上記事件が発生した。

破壊されたドアに残された靴跡が「エアマックス」という商品名の靴の跡であり、紀和病院で働く労働者中に「エアマックス」を所持している者は Y3 だけであった。

(ウ) 同月 15 日午前 8 時ころ、Y3 は X2 に対し、「遡及払いを止めやがって」と大声を出して掴みかかり、一方的に暴力を振るって、X2 を投げ倒して負傷させた。

原判決は「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」と認定するが、Y3 が一方的に暴力を振るい、X2 を負傷させ、誘導灯カバーを破損させるという暴行を行ったものである。X2 は手を出していないことを Y3 も認めている。

(エ) 以上のとおり、補助参加人が虚偽の説明をし、紀和労組を煽り、上記事件を発生させたものである。

(3) 本件転倒事件における X2 の行為等について

ア 本件調査の目的及び本件調査の打切り

(ア) 控訴人らは、平成 3 年 11 月 27 日の団体交渉において、補助参加人に上記(2)エ(イ)の事実を指摘し、Y3 から事情を聞くように求めた。補助参加人も Y3 に対する事情聴取の必要性を認め、実施を約束した。

(イ) しかし、補助参加人は、Y3 や紀和労組が不利な立場に立つことを回避するため、上記の靴跡が残された事実を Y3 に伝え、Y3 は、紀和病院に納入した店に出向き、店主の Z1 に虚偽の日付の入った納品書(以下「本件納品書」という。)を作成させ、遅くとも平成 4 年 1 月には、補助参加人のもとに提出していた。原判決は、平成 4 年 2 月 22 日、Y3 に対する事情聴取が行われ、同人は、証拠として本件納品書を提出した旨の認定をするが、同年 1 月ころ、補助参加人代理人の Y5 弁護士が本件納品書につき補助参加人から電話で相談を受け、「手を突っ込むな」とアドバイスした旨を述べており、遅くともそのころには補助参加人に提出されていたものである。

(ウ) 補助参加人は、事件後 3 か月も経過した平成 4 年 2 月に本件調査をする旨の申出をしたが、その目的は、事実関係の究明ではなく、Y3 を庇い、Y3 が犯人ではないという結論を導くための手順とすることにあつた。そのため、Y3 ら関係者への事情聴取は行わず、まず、控訴入支部の本件組合事務所へと出向いたのである。

原判決が「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」と認定するのは誤りである。

また、本件調査打切りは、補助参加人が本件納品書の問題性を認識した上で、Y3 を擁護するため一方的に行ったものであった。

イ 原判決は、X2 が Y4 事務長の体を押したと評価している。しかし、このように評価することは誤りである。

すなわち、Y4 事務長は、突然集団的に押しかけてきて、「組合に用はない」などと暴言を吐いて押し通ろうとしたのに対し、X2 が組合を防衛しようとして口論ともみ合いの状態と

なり、Y4 事務長が偶発的に後方に足を踏み外し転倒するという不測の事態が生じたものである。X2 には意図的な意味での故意はなく、結果を認容するものでもなかった。

また、もみあいという双方の行為の中で起きた事態であって、X2 の行動のみによって事態が生じたのではない。Y4 事務長の行動、攻撃的言動によって現出したものである。X2 に過失はなく、Y4 事務長にこそ大きな過失があった。

ウ 原判決が Y4 事務長の行為が挑発的なものであったとは認められないとするのは、証拠を無視する経験則に反する判断である。

Y4 事務長が事前に控訴人支部に連絡しておけば、このような事態は避けられた。また、現場でも Y4 事務長が X2 と本件調査につき打ち合わせる姿勢を示していれば回避できたのに、上記のように押し通ろうとしたものであり、挑発であることは明らかである。

エ X2 の行為は正当な組合活動である。

(ア) 使用者は、事務所を労働組合に貸与した場合、格別の必要性・合理性がない限り、管理者である労働組合の了解なしに、組合事務所に立ち入ることはできない。使用者において不当な情報収集等の目的で組合事務所内への立ち入りや周辺の徘徊等がしばしば行われるものである。労働組合は、上記のような行為が行われた場合やそれが疑われる場合は、労働組合の独立性や正当活動の防衛のため、必要な手段として、誰何・質問・阻止・退去要求行動等を取りうるものである。

(イ) 本件の場合、本件組合事務所につき労働組合の責任者である X2 が現在しているのであり、その了解を不必要とするだけの必要性・緊急性・その他の合理性がなかったことは明らかである。

X2 は、(ア)でいう必要な手段を取ったものであり、その行為は組合活動そのものであった。また、上記のような行為の態様からすれば、正当な組合活動であった。

(ウ) なお、原判決は、本件転倒事件が「紀和病院の敷地内」での事故であるから、私的領域で発生したものと性格を異にするという。

しかし、就業規則は、組織的な労働指揮をなすために設けられたもので、時間外の勤務に関係のない領域での行動についてまで規制するものではなく、これに使用者の懲戒権が及ぶ道理はない。この点で、最高裁判所は、①関西電力事件(最高裁判所昭和 58 年 9 月 8 日判決)において、労働者は、「その職場外における職務遂行に関係のない行為について、使用者による規制を受けるべきいわれはないものと解するのが相当である。」と判示し、②富士重工業事件(最高裁判所昭和 52 年 12 月 13 日判決)において「労働契約を締結して企業に雇用されることによって、企業に対し、労務提供義務を負うとともに、これに付随して、企業秩序遵守義務その他の義務を負うが、企業の一般的な支配に服するものということとはできない」と判示しており、X2 の上記行為に対し就業規則の懲戒処分規定を適用することは誤りである。

(エ) 本件懲戒解雇は、上記のようにして生じた事態につき、X2 にのみ責任を問い、これを一方的に重い懲戒事由とするものであり、明らかに偏頗で不当な措置である。

また、原判決は、「本件転倒事件と Y3 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」と判断した。しかし、本件転倒事件は偶発的の事故であるが、別件事件は明らかな故意行為であったにもかかわらず、賞罰委員会の構成などの手続及び結果とも大きな差異が存し、両者を比較すると、本件懲戒解雇が

不当であることは明らかである。

本件懲戒解雇は不当労働行為に当たるものである。

(4) X1 分会長への退職強要について

ア X1 分会長は、その後、南労会労組紀和分会を脱退し、非正規の職員として復職している。脱退強要は、攻撃の裏で、一定の利益の提示がされ、懐柔が行われ、それらがセットとしてなされるのが常である。

イ X2 は組合をやめるという X1 分会長を必死で説得したが、応じようとしなかった。頑なな態度の端々に補助参加人との取引の存在する事実が窺われた。復職ないし就職斡旋は、労働者が不本意でも誘導される利益の典型である。間接事実からの合理的な推認として、脱退が強要されたと認めるべきである。

(5) テーブル破損事件について

ア 上記事件について、X2 は非を認め、謝罪し、破損したテーブルの費用の弁済を申し出た。これに関する懲戒処分の申し渡し書は、損害の賠償を命じながら、具体的な弁済額の記載がなかった。補助参加人には、この問題を解決していくという姿勢は見られなかった。

イ 上記事件の当日、X2 が紀和病院に対し激しく抗議したことには事情があった。補助参加人は、組合の要求には団体交渉を拒否しながら、自らが早期に進めたいとする紀和病院の保育所のパート労働者配転問題については早期の団体交渉開催を南労会労組紀和分会に求めるという、開き直りともいえるべき不誠実な対応をとっていた。

ウ 使用者が労働者の団体交渉中の行為を理由として就業規則の懲戒権を行使することは許されない。紀和病院が X2 に対し損害賠償を請求できるだけである。

エ 賞罰委員会の X2 に対する事情聴取には手続上重大な瑕疵があった。

補助参加人は、上記事件から 2 か月近くが経過した平成 3 年 5 月に賞罰委員会が「事情聴取通知書」により、X2 らに対し 2 回目の出頭要請をした旨を主張するが、X2 は同書面を見たことがなく、この通知を受けていなかった。補助参加人によって、当時、連続的に行われた南労会労組紀和分会に対する支配介入の一環として、X2 に対する懲戒処分を秘密裏に実行するため、形式的にこの事情聴取が設定されたものである。

(6) 本件阻止事件について

ア 本件阻止事件は、X2 が、有給休暇の繰越方法の違法な本件運用変更について抗議した際に発生し、X2 は Y1 総務部長の前に立って、部署連絡会議への出席を制止しようとしたにすぎないものであり、上記事件は懲戒事由に該当しない。

(ア) 補助参加人は、平成 3 年 4 月、年次有給休暇の具体的な日数を各労働者にすでに通知していた。しかし、補助参加人は、同年 5 月 14 日、「同年 4 月に遡って繰越日数を減ずる」という違法な本件運用変更をする旨の業務通達を出した。しかし、従業員にいったん付与された権利を奪うことができないのは当然であり、補助参加人は、同月 18 日付けで、これを是正する経過措置の業務通達を出した。

(イ) X2 は、同月 15 日、違法性を持つ変更が周知されると混乱が拡大するだけであると考え、部署連絡会議でこれを周知させないよう Y1 総務部長及び Y6 事務長に日頭で求めたにすぎない。X2 は、Y1 総務部長と押し問答になっただけで、Y1 総務部長は X2 を無視してそのまま進んでいったものであり、X2 は何ら有形力を用いていない。

(ウ) Y1 総務部長は、部署連絡会議で同変更にふれるつもりはなかったのであるから、上記の

危惧を抱いている X2 に対し、今日その予定はない旨を伝え、紛糾を避けることができたのに、「あなたに言う必要はない」などと挑発的な言動をとったことから、トラブルが生じたものである。

イ また、本件阻止事件に関する懲戒手続には重大な瑕疵がある。

(ア) 補助参加人は、この懲戒手続について、南労会労組紀和分会との団体交渉を拒否していた。

(イ) 補助参加人は、平成 3 年 5 月 18 日付けで、X2 に対し注意・警告文書を出し、南労会労組紀和分会に対しては抗議ならびに申入れ書を出したが、これらには本件阻止事件を X2 個人の行為として懲戒処分する旨の記載はない。同月 27 日の非公式折衝では、Y2 理事長は懲戒処分の対象としないことを明らかにしていた。

(ウ) 補助参加人が、懲戒処分の手続を開始したのは、3 か月後の同年 8 月で、「91 年変更」をめぐって労働争議が発生した時期にあたり、X1 分会長への攻撃と同時期である。

賞罰委員会は、わずか 20 日で、諭旨解雇相当の審議結果を答申している。しかし、補助参加人は、約 10 か月も懲戒処分の実行を留保した。この留保に客観的・合理的事情はなく、このような戦術的考慮による留保は許されないし、処分を留保されていた本件制止事件を本件懲戒解雇の事由に加える必要があったとの客観的・合理的事情は何ら見出せないのである。

(被控訴人)

(1) 控訴人らは、原判決は、不当労働行為事案としての重要な事実の認定を欠落させているとして、平成元年以前の紀和病院等における労使関係、補助参加人による労働組合分裂工作、Y4 事務長及び Y3 に関する事実関係やその言動に関する事実等について、事実認定の欠落を主張する。

しかし、本件の争点は、補助参加人が、①平成 4 年 6 月 30 日にした X2 に対する本件懲戒解雇、②本件組合事務所破壊事件についての本件調査を打ち切ったこと、③南労会労組紀和分会の X1 分会長に退職を強要したことに関する不当労働行為の成否であって、これらの争点の判断に必要な事実については、本件命令ないし原判決の認定をもって必要かつ十分である。

なお、控訴人らが指摘する各証拠の多くは推測、評価にわたるものであって、これらによって控訴人らが上記において主張する各事実、とりわけ、補助参加人が、南労会労働組合の結成当初からこれを嫌悪していたとか、南労会労働組合の分裂に関与していたとか、本件組合事務所破壊事件に関与し事実を隠蔽しようとしていたとかいう事実を認めることはできない。

(2) 控訴人らは、原判決は、平成 3 年 11 月 15 日に Y3 が X2 に行った行為、Y3 が本件納品書を提出した時期に関して事実誤認がある旨を主張する。

ア しかし、X2 は、Y3 が顔を洗っているのを見掛けたので、Y3 に対して、「昨日泊まったのか」と尋ねたところ、Y3 は、これに答えず、X2 に対して、組合が賃上げの遡及払いを止めたとして抗議し、X2 を投げ倒したものである。このような X2 と Y3 との間のやりとりについて、原判決の認定に事実誤認があるということとはできない。

イ また、本件納品書は、平成 4 年 2 月 22 日に開催された第 3 回調査委員会で Y3 に対する事情聴取が行われた際に、同人から調査委員会に証拠として提出されたものであるから、原

判決の認定に事実誤認はない。

控訴人らが指摘する補助参加人代理人の Y5 弁護士の発言は、府労委における初審第 9 回審問における組合側証人(X3 証人)の本件納品書に関する証言内容を訂正、補足するためになされたものであって、同弁護士は平成 4 年 1 月の時点で本件納品書の現物を見たとは発言していない。

(3)控訴人らは、本件転倒事件つき、X2 に故意・過失はなく、結果発生危険性のある事態を現出しているのは、Y4 事務長自身の言動であったとして、原判決が、X2 が Y4 事務長の体を押したと評価し、Y4 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はない、X2 の行為は「正当な組合活動であると評するのは困難である」と判断したことは誤りである旨を主張する。

しかし、本件転倒事件の発生時の状況をみると、本件命令が認定するとおり、①本件転倒事件は第 4 回調査委員会が実施した本件組合事務所入口辺りの実地調査の際に発生したこと、②実地調査の際に、X2 が「調査に立ち会わせろ」と要求したが、調査委員会のメンバーであった Y4 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。」と答え、X2 が抗議を続けて両者間で押合いとなったこと、③その際、Y4 事務長は階段の上部踊場で階段(鉄骨製で階段は 10 数段あり、手すりは外側にのみ設置されている。)を背にして X2 書記長と向かい合って立っていたこと、④ X2 は、③で示した位置に立っていた Y4 事務長を押したため、同事務長は頭から転倒し、その結果、同事務長は左肘擦過傷及び左背部打撲の傷害を負ったことが認められる。

上記の各事実によれば、Y4 事務長の転倒、負傷は、組合の要求をいれて補助参加人が設置した調査委員会の案地調査の際に、調査委員会とのやりとりを巡って始まった口論の中で、X2 が外付け階段の上部踊場の端の階段に近い部分に立っていた Y4 事務長を押したことによって生じたものであること、階段の形状や同事件の際の Y4 事務長の立っていた位置(上記③)からすると、X2 の行為は粗暴で、転落等による重大な人身事故を発生させる危険性を有していたことが認められる。X2 の上記行為は、正当な組合活動ということはできず、職場規律に反するものであり、個人責任を免れることはできない。Y4 事務長の「経営独自の調査であるから労働組合に用はない」等の言動(上記②)は挑発とまではいえず、X2 の行為に対する上記の判断を左右するものではない。

したがって、原判決の上記各判断に誤りはない。

(4)控訴人らは、原判決が「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と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」と判示した点について、たとえ非違行為であっても、使用者の支配に服することを約した時間の範囲外で、職場外の行為については使用者の懲戒権が及ぶ道理はない旨を主張する。

ア しかし、X2 の行為は、Y4 事務長の職務遂行中に行われたものであり、また、その現場は紀和病院敷地内にある建物の外付け階段 2 階部分であるから、補助参加人の事業場内の施設において行われたものである。X2 は、本件調査の調査委員として本件組合事務所入口辺りの実地調査を行っていた Y4 事務長を、その事務所外付け階段の上部踊場において押したため同事務長は転倒し負傷した。このような X2 の行為は、Y4 事務長の職場内における職務遂行を妨げるものであって、職場規律に直接関わる行為である。したがって、X2 の行為は職

場規律に違反するものとして懲戒処分の対象となるものであって、同人にとっては勤務時間外の行為であるからといってその非違行為に就業規則が適用されないということはない。

イ また、控訴人らは、原判決は最高裁の判例にも反するとして、①関西電力事件(最高裁判所昭和 58 年 9 月 8 日判決)において、職場外でされた職務遂行に関係のない労働者の行為であっても、企業の円滑な運営に支障を来すおそれがあるなど企業秩序に関係を有する「行為をも規制の対象とし、これを理由として労働者に懲戒を課することも許される」との判示部分に続く、このような場合を除き、労働者は、「その職場外における職務遂行に関係のない行為について、使用者による規制を受けるべきいわれはないものと解するのが相当である。」と判示する部分を援用し、②富士重工業事件(最高裁判所昭和 52 年 12 月 13 日判決)において「労働契約を締結して企業に雇用されることによって、企業に対し、労務提供義務を負うとともに、これに付随して、企業秩序遵守義務その他の義務を負うが、企業の一般的な支配に服するものということとはできない」と判示する部分を援用して、X2 の上記行為に対し就業規則の懲戒処分規定を適用することが誤りである旨を主張する。

しかし、上記のとおり、X2 の行為は、Y4 事務長の職場内における職務遂行中に、当該職務を妨げるべく行われたものであることは明らかであるから、上記判旨にいう「その職場外における職務遂行に関係のない行為」には該当しない。また、本件は、転落等による重大な人身事故を発生させる危険性を有する行為について職場規律違反を問うものであって、上記判例に反するとの主張は失当である。

(5)控訴人らは、原判決が本件転倒事件と Y3 による別件事件とを比較することはできないと判断した点について、本件転倒事件は偶発的事故であるが別件事件は明白な故意行為であったにもかかわらず、懲戒の手續及び結果において差異があり、原判決の上記判断は失当である旨を主張する。

しかし、処分の公平性の見地から本件懲戒解雇をみても、①本件転倒事件における X2 の行為は重大な人身事故を発生させる危険性を有し、現に傷害事故を発生させていること、また本件阻止事件においても紀和病院の業務上の支障を生じさせていること、一方、② Y3 の処分については、別件事件は組合所属の違いに起因する従業員間のトラブルであること、これによっていずれかが負傷したこともないことに照らせば、両者の処分の間に著しい不均衡があるとはいえない。

また、控訴人らは、本件転倒事件に係る賞罰委員会の構成を問題視するが、X2 自身、平成 4 年 4 月 23 日に開催された賞罰委員会の事情聴取において、本件転倒事件について「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。」として、賞罰委員会において自己の立場を積極的に主張しなかったのであるから、賞罰委員会の労働側賞罰委員に紀和労組の組合員が指名されたことによって、賞罰委員会が具体的に X2 に対し不当な取扱いをしたとまではいえない。

(6)控訴人らは、本件調査打切りについて、補助参加人は本件納品書の問題性を認識した上で、Y3 を擁護するためにした一方的なものであった旨を主張する。

しかし、控訴人らが主張する時期に補助参加人が本件納品書をすでに受け取っていたことを示す証拠はなく、また、本件証拠をみても、本件組合事務所破壊事件の犯人を断定することはできず、したがって、本件調査が Y3 の犯行を隠蔽することを目的としたものとはいえない。

ない。

(7)控訴人らは、X1 分会長の退職について、退職後に非正規職員として復職していることを指摘し、X1 分会長は退職を強要された旨を主張する。

しかし、本件命令が維持した初審命令は、「Y4 事務長は X1 分会長に学習塾の活動に関する報告書の提出を求めたにすぎず、一方、X1 分会長はこのことについて争うこともなく自ら申し出て退職しているのであるから、X1 分会長は自らの意思で退職したものと判断することが相当である」と判断し、再審査における証拠及び審問の全趣旨からみても、不当労働行為でないとした初審命令の上記判断を覆すに足りなかったのである。また、X1 分会長が退職後に非正規職員として復職していることが事実であったとしても、そのことから直ちに補助参加人が X1 分会長に対し退職を強要したということはできず、自らの意思で退職したことに変わりはない。

(8)控訴人らは、テーブル破損事件について、①上記事件に関する懲戒処分の申し渡し書において損害の賠償を命じながら具体的な弁済額の記載をしなかったこと、②上記事件の当日、X2 が紀和病院に対し激しく抗議したことには事情があること、③使用者が労働者の団体交渉中の行為を理由として就業規則の懲戒権を行使することは許されず、賞罰委員会の事情聴取に手続上重大な瑕疵があること等を主張する。

しかし、本件の争点は、補助参加人が本件転倒事件及び本件阻止事件に係る X2 の行為について同人を懲戒解雇したことに關する不当労働行為の成否である。そうすると、テーブル破損事件における懲戒処分の当否が上記争点の判断に直接関連するものとはいえず、上記③の主張は本件の判断に影響を及ぼすものではない。また、X2 がテーブルを破損した行為そのものについての事実の存否には争いがなく、上記②の事情をもってしても、X2 の上記行為を正当なものとすることはできない。なお、このような X2 の行為からすると、原判決の判示するように「労使紛争の場における X2 の言動には、有形力の行使を伴う傾向が認められる」といわざるを得ない。

(9)控訴人らは、本件阻止事件について、抗議そのものは正当であって、上記事件が懲戒事由に該当しない旨を主張する。

しかし、本件阻止事件における X2 の行為に関しては、① X2 が紀和病院における年次有給休暇の取扱いの変更について抗議した際に発生したこと、② X2 が部署連絡会議においてこの取扱い変更を周知しないように求めたのに対して、Y1 総務都長が「経営が判断することで、あなたに言う必要はない」と発言したこと、③これに対して、X2 は、「問題になるではないか」と述べ、Y6 事務長らの前に立ちはだかり部署連絡会議への出席を阻止したこと、④このため、Y6 事務長は部署連絡会議に出席できず、また、同会議の開始は 10 分程度遅延したことが、それぞれ認められる。

上記の各事実からすると、X2 が有給休暇の取扱いの変更抗議すること(上記①)自体は妨げないとしても、Y6 事務長らが部署連絡会議に出席することを、同人らの前に立ちはだかり妨害すること(上記③)まで正当化できるものではない。現実に上記④の業務上の支障が生じた。なお、Y1 総務部長の「経営が判断することで、あなたに言う必要はない」との発言(上記②)は、表現に配慮を欠く面はあるとしても、経営側の立場からの発言であり、この発言があったからといって、X2 の上記行為の非違性が弱まるものではない。本件阻止事件における同人の行為が論旨解雇処分に値するとされたことには理由がある。

また、控訴人らは、本件阻止事件は、平成 4 年 6 月 30 日の本件懲戒解雇から 1 年以上も前のことであり、しかも、同事件に対する懲戒処分の手続としては一旦保留状態にされ長期間経過していたのであるから、上記事件の懲戒手続には重大な瑕疵がある旨を主張する。

しかし、平成 3 年 5 月 27 日に Y2 理事長が控訴人らに対し本件阻止事件を懲戒処分の対象とする意思がないことを明らかにしたとする X3 証人の証言を措信することはできず、また、本件阻止事件の発生から 1 年以上経過しているとはいえ、労使関係の推移を見守るとした補助参加人の対応は、労使関係に配慮したものとみることもでき、不自然な対応ということもできない。控訴人らが主張する上記の重大な瑕疵を認めることはできない。

第 3 当裁判所の判断

1 当裁判所は、本件懲戒解雇、本件調査打切りが不当労働行為に当たるとは認め難く、X1 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ず、控訴人ら主張のような不当労働行為を認めなかった本件命令の判断は相当であり、控訴人らが主張する取消事由となる違法事由を認めることができないから、控訴人らの請求は理由がなく、いずれも棄却すべきものと判断する。その理由は、次のとおり補正し、次項において当審における控訴人らの主張につき判断を補究するほか、原判決事実及び理由「第 3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

原判決 11 頁 23 行目の「X2 を」から同頁 25 行目の「破損した」までを「他方、X2 も「組合事務所のガラスを割ったのはおまえやろ。」などと Y3 に向かって発言したことから、Y3 は、これに激高し、X2 の襟首等を掴み、X2 を 2,3 回投げ倒し、X2 の体が当たって誘導灯カバーを破損させた」と、同 12 頁 17 行目の「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。」を「調査委員会を設置して、本件調査を行うことを通知した。」と、同 14 頁 16 行目の「就業規則第 19 条 8 号に該当し、」を「就業規則第 19 条 7 号の「故意による行為で業務に重大な支障を来し、又は重大な損害を与えたとき」に準ずるものとして、同条 8 号に該当し、」と、同 15 頁 8 行目の「就業規則第 19 条 8 号に当たる」を「就業規則第 19 条 7 号の「故意による行為で業務に重大な支障を来し、又は重大な損害を与えたとき」に準ずるものとして、同条 8 号に当たる」と、各改める。

2 控訴人らは、本件懲戒解雇、本件調査打切り及び X1 分会長の退職強要が不当労働行為に該当する旨を主張するが、判示の事実(原判決を引用。)及び掲記した証拠によれば、次のとおり判断することができる。

(1) 本件懲戒解雇について

ア 控訴人らは、X2 が Y4 事務長の体を押したと評価することは誤りである旨を主張する。

X2 は、Y4 事務長が「労働組合に用はない、邪魔だというふうにかなり高圧的な態度をとられて、私を体で組合事務所の中に押し込めようとした」こと、Y4 事務長に対し「階段から突き落とすつもりで押したりはしてない」旨を供述し(X2 の本人尋問速記録)、原審本人尋問 1 においては、「Y4 は階段上部でこけたということです。」と述べ、陳述書では、階段上部で転倒したに過ぎないと述べている。

もっとも、X2 は、「Y4 さんは確かに転倒しかけて、打ってけがをされた」こと、階段を上がった平面部分から 2,3 段下に「バランスを崩して、崩れ落ちるように倒れた」ことを認め、「狭い階段のところでは押し合いになったということに関しては、それはいろいろ後から考えれば、反省すべき点はあります」とも述べている。

イ しかし、Y4 事務長は、X2 に対し補助参加人独自の調査であること、組合事務所に立ち入ることはないことを伝えたが、X2 は、組合の立会を求め、立会を認めないなら、帰れと強く要求し、突如両手を突き出して Y4 事務長の胸のあたりを強く押し、階段踊り場に立っていた Y4 事務長は、後ろ向きに倒れ、下にいた Y1 総務部長が倒れた Y4 事務長を手で受け止め、階段下(地面)への転落を免れたものの、その際に全治約 5 日間の左肘擦過傷及び左背部打撲を負ったものである。

X2 は、Y4 事務長から事務所内には立ち入らないとの趣旨の発言を聞きながら(原審における X2 の供述)、あくまでも調査への立会を求め、これに応じない Y4 事務長ら調査委員に対し退去を強く求めていたものであり、Y4 事務長の体を押す、同事務長はそのため階段踊り場から階段側へ転倒し、階段下へ転落しかかったものである。

本件転倒事件は、X2 が Y4 事務長の体を押したことによるものであり、もみあいという双方の行為の中で起きたということとはできない。

ウ 控訴人らは、本件転倒事件は Y4 事務長の行動、攻撃的言動によって現出したもので、X2 に過失はなく、Y4 事務長にこそ大きな過失があり、原判決が Y4 事務長の行為が挑発的なものであったと認めないのは誤りである旨を主張する。

しかし、補助参加人は、平成 4 年 2 月 5 日に港合同紀和分会に対し、本件組合事務所破壊事件につき、調査委員会を設置して本件調査を行うことを通知し、同月 22 日午後から、調査委員会は本件組合事務所の修復に参与した紀和病院営繕部職員の Y7 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、同人の記憶喚起のため同人を伴い、実地調査を行うため、本件組合事務所入口付近に向かったものである。Y4 事務長らは、同事務所横の外階段を昇り、同事務所入口前踊り場付近で Y7 から説明を求めていたものであり、本件組合事務所内には立ち入らないことや、補助参加人独自の調査であることを X2 に告げていたが、これに対し X2 が立会を強く求め、必要がないとして断られると、Y4 事務長ら調査委員の退去を求め、退去しないとみるや実力で退去させようとし、本件転倒事件に至ったものである。

この経緯からすれば、控訴人らの上記主張を認めることはできない。

控訴人らは、予め港合同紀和分会に対し本件調査に赴くことの連絡があれば、このような事態は避けられた旨を主張し、それが望ましいことであるといえるが、X2 において、当日の調査の趣旨は、その場で確認できたものであり、事前連絡をしなかったからといって、Y4 事務長に過失があったとか、Y4 事務長の行為が挑発的なものであったとかいうことはできない。

エ 控訴人らは、X2 の行為は労働組合の正当な活動であると主張する。

しかし、Y4 事務長において不当な情報収集等の目的で組合事務所内へ立ち入ろうとしたものではないことが明らかであり、X2 においてこのことは容易に理解できたものである。X2 の行為は調査委員会による本件調査に対する妨害というほかはなく、暴力行為であり、上記正当な活動に当たるものではないことが明らかである。

控訴人らは、本件調査の目的は、事実関係の究明ではなく、Y3 を庇い、Y3 が犯人ではないという結論を導くためのものである旨を主張するが、本件転倒事件の当日に行われた上記調査が、本来の調査目的を逸脱したものであったことを窺わせる事情は何ら認めることができない。

控訴人らは、補助参加人が本件納品書の提出を予め受け、これが真実に反することを認識しながら、犯人である Y3 を庇っていたと主張するが、平成 4 年 1 月ころ、補助参加人の府労委における代理人 Y5 弁護士が本件納品書につき補助参加人から電話で相談を受け、「手を突っ込むな」とアドバイスしたことがあり、そのころ補助参加人が本件納品書の存在について認識していたということはできるが、当時、このことから補助参加人が本件組合事務所破壊事件の犯人である Y3 を庇っていたとまで認めることはできないのであり、控訴人らが指摘する本件納品書等に関する事実を斟酌しても、当日行われた本件組合事務所での調査活動が調査目的を逸脱したものであったということとはできない。

オ また、控訴人らは、就業規則は、組織的な労働指揮をなすために設けられたもので、X2 の勤務時間外の勤務に関係のない領域での行動についてまで規制するものではなく、本件転倒事件について、使用者の懲戒権が及ぶものではない旨を主張し、X2 は、当日が土曜日で勤務終了後に本件組合事務所内にいたところ、Y4 事務長らが調査に訪れたことを知り、本件転倒事件に至ったものである。

しかし、X2 は、補助参加人が調査委員会を設置して本件調査を行っていることを知りながら、前記のような経緯でその妨害をし、Y4 事務長ら調査委員の職務遂行を妨げたものであって、その行為は職場規律に直接関わる行為というべきである。したがって、X2 の上記行為は職場規律に違反するものとして懲戒処分の対象となるものであって、同人にとっては勤務時間外の行為であるからといって、その行為に就業規則が適用されないとはできない。

カ さらに、控訴人らは、別件事件の X3 に対する懲戒処分が譴責処分であったことと比べ、本件懲戒解雇が、賞罰委員会の構成などの手続及び結果とも大きな差異が存し、重きに過ぎ、均衡を失する旨を主張する。

しかし、別件事件は、Y3 が暴力を振るい、X2 を負傷させ、そのため誘導灯カバーを破損させたものであるが、職場において労働組合活動をめぐり対立関係にあった従業員同士の口論が発展しての粗暴な行為であり、本件転倒事件に係る X2 の行為が重大な人身事故を発生させる危険が高いものであり、しかも、使用者が職場秩序の維持のためにする調査活動の妨害であって、その行為態様や結果は大きく異なるものであり、本件転倒事件を Y3 による別件事件と比べて処分の軽重を論ずることが相当ではないことは明らかである。したがって、別件事件にかかる処分が譴責処分が終わったからといって、本件懲戒解雇がこれに比して重きに過ぎ、均衡を失するというとはできない。

また、控訴人らは、紀和労組組合員である主任 2 名を賞罰委員会の労働側委員に選任したことから、本件転倒事件に係る賞罰委員会の構成は問題である旨を主張する。しかし、X2 は、平成 4 年 4 月 23 日の賞罰委員会で、X2 に対する事情聴取が行われた際、「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」と述べるなど、賞罰委員会による弁解の録取に応じなかったものであり、その構成のいかんにかかわらず、同様の対応を取ったものと考えられ、賞罰委員会の労働側委員に紀和労組組合員が指名されたことが、X2 に対し具体的な不利益を与えたともいえない難いのである。その当時、港合同紀和分会と紀和労組は激しく対立していたことからすれば、上記のような委員構成をとったことは相当とはいえないが、このことが本件懲戒解雇の効力に影響すべき事情であるとまでいうことはできない。

以上のとおり、本件懲戒解雇には相当な理由があり、控訴人らが主張する不当であるとする事情は認めることができない。

キ 本件阻止事件について

控訴人らは、本件阻止事件は、X2 が有給休暇の繰越方法の違法な変更について抗議した際に発生したもので、X2 は、Y1 総務部長らの前に立って部署連絡会議への出席を制止したにすぎないもので、懲戒事由には当たらないし、上記事件に関する懲戒手続には重大な瑕疵がある旨を主張する。

しかし、X2 は、紀和病院が本件運用変更を行うこととし、その旨を職員向け広報誌に掲載し、これを掲示していたところ、上記掲示に気づき、掲示物を剥がして事務長室に赴き、Y6 事務長に本件運用変更は組合との協議を経していないと抗議し、Y6 事務長に対し、同日午後 1 時 30 分から予定されている各部署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 Y1 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」旨を述べ、Y6 事務長及び Y1 総務部長が上記会議へ向かおうとしたことから、これを阻止するべく、Y6 事務長及び Y1 総務部長の前に立ちはだかつて妨害し、同人らと小競り合いとなったものであり、そのため、Y6 事務長は同会議に出席できず、同会議の開始が 10 分程度、遅れたものである。

したがって、X2 において、上記のように抗議するには相当な理由があったとしても、Y6 事務長らが各部署連絡会議に出席することを阻止することはできないのであり、X2 の上記行為が職場秩序違反と評価され、懲戒事由とされることはやむを得ないものである。

控訴人らは、いったん論旨解雇相当とした懲戒手続に瑕疵がある旨、実行を留保していたことには理由がない旨を主張するが、懲戒手続を不当に時期を遅らせて開始したとか、実行を留保していたことが不当であるとか認めるに足りる事情は見当たらないし、補助参加人と港合同紀和分会との間で個人の行為としては処分対象にしないとの約束がされていたとも認められないのであり、懲戒手続に瑕疵があったと認めることはできない。

ク 補助参加人が本件阻止事件自体につき X2 への懲戒を行うことはせず、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ことを不当とすべき事情は何ら認められない。

以上によれば、本件懲戒解雇が、補助参加人の控訴人らに対する嫌悪、弱体化を企図する意思によりされたと認めることは困難であり、不当労働行為には当たらないとの本件命令の判断に誤りがあるということはない。

ケ なお、控訴人らは、テーブル破損事件について、懲戒権を行使することは許されず、賞罰委員会の事情聴取には手続上重大な瑕疵があったと主張する。しかし、本件の争点は、本件転倒事件及び本件阻止事件に基づく X2 に対する懲戒解雇が不当労働行為に該当するか否かであるところ、テーブル破損事件については、既に別個の懲戒処分として譴責処分がなされており、同譴責処分の当否は、本件懲戒解雇に直接関連するものではない。

(2) 本件調査打切りについて

ア 控訴人らは、本件調査打切りについて、補助参加人は本件納品書の問題点を認識した上で、X3 を擁護するため一方的に行ったものである旨を主張する。

しかし、控訴人らが主張する時期に補助参加人が本件納品書をすでに受け取っていたことを示す的確な証拠はなく、前記のとおり、平成 4 年 1 月ころ、補助参加人代理人の Y5 弁護士が本件納品書につき補助参加人から電話で相談を受け、「手を突っ込むな」とアドバイ

スし、そのころ補助参加人が本件納品書の存在について認識していたということができて、このことから補助参加人が本件組合事務所破壊事件の犯人である Y3 を庇っていたとまで認めることはできない。

本件調査の経緯や内容からすれば補助参加人が本件組合事務所破壊事件の犯人を Y3 と知って、Y3 の犯行を隠蔽することを目的として本件調査を開始したと認めることはできない。

イ 調査委員会は、本件調査において、平成 4 年 2 月 21 日、控訴人らが保管している写真や物品などを見分し、翌 22 日には、控訴人らが犯人との疑いを抱いている Y3 に対する事情聴取を行い、本件納品書の提出を受け、同日午後、Y7 に対する事情聴取を行い、本件組合事務所入口付近の実地調査を行い、本件転倒事件が起き、同月 29 日、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い、控訴人支部の申入れにより、同年 3 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し、前日の 3 月 13 日には同事件の被害届を警察に出したことなどを説明し、同月 27 日の団体交渉で、控訴人らの求めに応じて Y3 が所有する靴の写真と Y3 が提出した本件納品書の写しを示し、本件調査を打ち切ったものである。

補助参加人は、上記調査によっても、控訴人らが指摘するドアに付着した靴跡の存否が確認できず、また、控訴人らが上記靴跡に対応すると指摘する靴について、Y3 が、事件当時は修理に出し、事件が判明した日の翌日に戻ってきたなどと説明し、その証拠として本件納品書を提出し、これが虚偽の証拠であるとする事情は当時明らかではなかったのであるから、同事件についてはこれ以上調査することはできないとしたこと（本件調査打ち切り）には相当な理由があったというべきである。

(3) X1 分会長の退職について

ア 控訴人らは、X1 分会長の退職について、同人が退職後に非正規職員として復職していることから、退職を強要されたことが明らかである旨を主張する。

イ しかし、X1 分会長は、かつて学習塾（公文式教室）の経営に携わっていたため、当時の Y6 事務長から、就業規則の兼業禁止規定との関係で問題があると指摘され、平成 2 年 3 月までに学習塾の活動を整理しておくよう言われ、Y6 事務長に対し、学習塾の活動につき、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とどめたい旨を報告し、Y6 事務長も了承したが、平成 3 年 7 月中旬ころ、前記の学習塾が配布した広告に橋本市内の「橋本西部」「橋本山田」の各教室の指導者名として X1 分会長が記載されており、これを知った Y4 事務長は、平成 3 年 8 月 19 日、X1 分会長に対し、同会長の学習塾の活動が就業規則に抵触する可能性があるかと指摘し、報告書を提出するよう求めたところ、X1 分会長は、同月 31 日に紀和病院を退職したものである。X1 分会長は X2 に対し、「前の事務長である Y6 さんだから認めてくれたんだろう。Y4 さんはそういう人ではないからもう辞めないと駄目だ、辞めるしかない、私は諦めます。」と話していたというのであり、X1 分会長は自らの意思で退職したものである。

ウ Y4 事務長は、X1 分会長に対し兼業禁止規定に違反する可能性があることから、学習塾の活動に関する報告書の提出を求めたにすぎず、X1 分会長はこのことについて争うことなく、自ら申し出て退職しているのであるから、X1 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。これが不当労働行為には当たらないとした初審命令の判断を相当と

した本件命令の判断が不当ということとはできない。

エ X1 分会長が退職後に非正規職員として復職しているが、このことから直ちに補助参加人が X1 分会長に対し退職を強要したということとはできず、自らの意思で退職したとの上記判断に影響するものではない。南労会労組松浦分会の執行委員長の X3 は、この退職について、「Y4 はあまりに露骨な攻撃をかけたために、本人に対して一定やわらげるためにパートの再雇用の話を持ち出したのだというふうに思われます。」と供述するが、Y4 事務長は、X1 分会長が学習塾の運営にかかわっている疑いがあり、このことを質したに過ぎないのであり、上記のようにいうことはできない。

(4)控訴人らは、平成元年以前の、補助参加人の設立の経緯や、南労会労働組合の結成、その後の労使関係の推移が極めて重要な事実であり、このことを斟酌し、さらに、補助参加人は、長年にわたり南労会労働組合を嫌悪し、分裂工作を行ってきたものであり、このことも斟酌して不当労働行為の成否の判断をすべきである旨を主張する。

ア 証拠及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人の設立、その後の原判決が認定する平成 2 年 5 月に至るまでの労使関係の概要について、次のとおり認められる。

(ア)補助参加人は、南大阪地区における労働組合運動、特に職場における労働災害、職業病に対する労働者の運動が高まりを見せる中で、地域の労働運動と連帯し、労働者や住民の健康を守るとの趣旨で、労働組合が主体となり、昭和 48 年に関西労働者安全センターが設立され、労働者の立場に立った医療機関の設立が望まれ、昭和 51 年 7 月、前身である南大阪労働者診療所が、医師会との関係で Y2 医師の個人病院という形式の松浦診療所として開設され、昭和 55 年 1 月に医療法人となったものである。

(イ)補助参加人は、昭和 58 年には松浦診療所の建物を増築し、昭和 59 年には 150 床の入院設備を有する紀和病院を開設し、労働者数が飛躍的に増大し、また、上記開設等に多額の資金を要したことから、経営問題にも直面し、労働条件をめぐる対立が生じ、昭和 60 年 1 月には南労会労組松浦分会、同年 4 月に南労会労組紀和分会が相次いで結成され、本部体制によって統合された南労会労働組合が結成されたものである。

(ウ) 補助参加人は、昭和 60 年 12 月、南労会労働組合に対し、昭和 61 年から労働災害の診療報酬単価が 2 分の 1 に切り下げられることにより松浦診療所の経営状態の悪化が見込まれるとして、経営合理化を目的に、1 日に 8 時間を超える勤務時間となる「通し勤務」と呼ばれる変形労働時間制を提案し、南労会労組松浦分会は、これに反対し対案を提出し対立したことから、港地協が仲介に乗り出し、補助参加人と南労会労組松浦分会は、昭和 61 年 3 月 13 日、港地協立会いの下、事前協議合意協約を締結し、地域の労働者、住民の生命と健康を守るより良い医療の提供、そのための診療所を維持し、補助参加人を発展させていくという共通の目標を確認し、今後、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、事前に協議し、双方の合意の上実行することを確認した。

(エ) 平成元年の春闘においては、補助参加人と南労会労組紀和分会との間で、理学療法士の需要調整給(調整給は 3 万円とされていたところ、理学療法士に対し 2 万円引上げて 5 万円の支給が内密に行われていたこと。)が問題となり、南労会労組紀和分会は、補助参加人が重要な労働条件について労働組合を無視して決めたことを非難し、謝罪と事前協議同意協約に当たる労働協約の締結を求め、理学療法士以外の職員との間について 2 万円の給与差を是正する措置を求めた。しかし、補助参加人は、理学療法士を確保するために必要な措置

であったとの見解のもと、需要調整給の問題での金銭的是正措置はできないと回答し、他方、松浦診療所と紀和病院とで平均労働時間に格差があり、これを是正するために紀和病院の職員に対して手当を支給し金銭的是正措置をとる旨の提案をした。しかし、南労会労働組合は、問題のすり替えであり、松浦分会と紀和分会との分断を図ってきたものと受け取り、勤務時間の短縮をすべきであるとしてこれに反対し、団体交渉が行われたが、経営改善、経営再建をいう補助参加人と南労会労働組合との対立は解消せず、補助参加人は、平成元年 9 月 21 日の団体交渉で交渉を打ち切り、同年 10 月、賃金変更を一方的に実施した。平成 2 年 2 月 8 日、需要調整給の問題及び松浦診療所と紀和病院との労働時間格差の問題については、労使間で一定の合意が成立したが、事前協議同意協約に当たる労働協約については協約締結には至らず、同年 3 月 27 日の団体交渉で、補助参加人が将来締結できるよう努力すると回答したことを受けて、控訴人支部がこの回答を機関紙に掲載したが、同月 30 日、補助参加人は、最終回答ではないメモ回答を決定であるかのように報道したのは信義に反するとして、メモ回答であるとする回答自体を破棄するに至った。

イ このような労使間の経緯、特に、補助参加人が労働者のための医療機関として設立されながら、補助参加人が経営拡大等による経営問題をかかえ労使の対立が深まり、本件懲戒解雇がされるころまでの間も、看護職初任給問題等の労働条件等をめぐって労使の対立が続いていたこと、南労会労働組合が、後に設立された紀和労組と対立を深めていたことを合わせ考慮しても、補助参加人が、長年にわたり南労会労働組合を嫌悪し、その分裂工作を行ってきたものであるとか、そのため X1 分会長への退職強要、本件阻止事件の懲戒手続が行われ、本件調査打ち切り、本件懲戒解雇がされたとか認めることは困難である。

また、控訴人らは、補助参加人には労働組合の分裂工作の意図があり、南労会労働組合紀和分会と同松浦分会との分断を図り、その分裂を工作してきた旨を主張し、控訴人支部は労働条件の悪化に反対し、その改善を求めて運動をしていたものであり、補助参加人と対立していたことが明らかであるが、その経緯等を斟酌しても、補助参加人が上記主張の労働組合の分断、分裂を工作したとの事実を認めることはできない。

控訴人らのこの点に関する主張も理由がない

(5)したがって、控訴人らの当審における主張を検討しても、本件懲戒解雇、本件調査打ち切り及び X1 分会長の退職について、控訴人ら主張の不当労働行為を認めることはできないのであり、本件命令の認定・判断に違法はない。

3 よって、原判決は相当であり、本件控訴は理由がないからいずれも棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 14 民事部