

平成 21 年 1 月 14 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 18 年（行ウ）第 584 号 不当労働行為救済再審査申立棄却処分取消請求事件  
（口頭弁論の終結の日 平成 20 年 10 月 8 日）

判 決

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。）

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  
裁決行政庁 中央労働委員会  
補助参加人 医 療 法 人 南 労 会

主 文

- 1 原告らの請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によるものも含めて原告らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第 1 請 求

中央労働委員会（以下「中労委」という。）が中労委平成 10 年（不再）第 11 号及び第 12 号事件について平成 18 年 1 月 18 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事 案 の 概 要

原告らは、補助参加人による① X1 原告支部松浦診療所分会（以下「分会」という。）執行委員の平成 7 年 6 月 2 日付け懲戒解雇処分、② X2 副委員長の平成 7 年 7 月 7 日付け出勤停止及び譴責の各処分、③ X3 分会長、X4 副委員長、X5 組合員、X6 組合員及び X7 組合員の同日付け減給及び譴責の各処分につき、いずれも不当労働行為に当たるとして、大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に救済を申し立てた（大阪地労委平成 7 年（不）第 41 号事件）。

大阪地労委は、平成 10 年 1 月 14 日、補助参加人に対し、X1 執行委員に対する懲戒解雇は不当労働行為に該当するとして、懲戒解雇の撤回とバックペイを命じ、その余の救済申立てを棄却する旨の一部救済命令を発した。このため、原告ら及び補助参加人は、中労委に対し、再審査を申し立てた。

中労委は、平成 18 年 1 月 18 日、前記救済部分を取り消して原告らの救済申立てを全部棄却するとともに、原告らの再審査申立てを棄却する旨の命令（以下「本件命令」という。）を発した。

本件は、原告らが本件命令の取消しを求めた事案である。

- 1 前提となる事実（証拠等を掲げた事実以外は、当事者間に争いがない。）

(1) 当事者等

ア 補助参加人は、労働災害及び職業病を扱うことを主たる目的として設立された医療法人で、大阪市港区に松浦診療所、和歌山県橋本市に紀和病院を設置しており、理事長は Y1 である。初審審問終結時点の従業員数は、松浦診療所が約 60 名、紀和病院が約 190 名である。

平成 7 年 5 月当時、松浦診療所の事務長は Y2、事務次長は Y3、看護科婦長は Y4 であった。また、そのころ、松浦診療所には、Y5 医師が在籍していた。

イ 原告港合同は、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あり、初審審問終結時点の組合員数は約 800 名である。原告支部は、補助参加人の職員が昭和 60 年 1 月に結成した南労会労働組合が、平成 3 年 9 月 28 日に原告港合同に加入し、その下部組織となったもので、初審審問終結時点の組合員数は約 30 名である（以下、南労会労働組合も含めて「原告支部」という。）。

(2) 就業規則等

ア 補助参加人の就業規則（以下「就業規則」という。）には、以下の条項がある。

第 1 2 条 1 表彰、懲戒は、その公正を期するために、賞罰委員会の議に付し、診療所所長が決定する。

2 賞罰委員会は、診療所管理職及び職員代表それぞれ 2 名の委員をもって構成する。

3 賞罰委員会の運営は別に定める。

第 1 5 条 懲戒は次の 5 種とする。

1. 譴責：始末書を提出させ、将来を戒める。

2. 減給：始末書を提出させ、減給する。(略)

3. 出勤停止：始末書を提出させ、7 日以内の出勤を禁止する。

なお、その期間の賃金は支給しない。

4. (略)

5. 懲戒解雇：即日解雇する。(略)

第 1 6 条 職員が次の各号の 1 に該当したときは、譴責に処する。

(略)

4. 正当な理由なく上長に反抗し、又はその指示に従わなかったとき。

(略)

8. 職場規律を乱したとき。

(略)

第 1 7 条 次に掲げる各号の 1 に該当するものは、減給もしくは出勤停止に処する。

(略)

2. 職員として品位、診療所の名誉、信用を失墜するような言動を行ったとき。

(略)

第 1 8 条 職員が次の各号の 1 に該当する時は、論旨解雇に処する。

1. 前条各号の1に該当し、情状特に重きとき。

(略)

第19条 職員が次の各号の1に該当するときは、懲戒解雇に処する。

1. 前条各号の1に該当し、情状特に重きとき。

(略)

7. 故意による行為で業務に重大な支障を来たし、又は重大な損害を与えたとき。

8. その他各号に準ずる事由のあるとき。

第20条 (略)

2. 職員が前条に定める懲戒事由に該当し、懲戒に処された後、同一懲戒事由に該当する行為をなし、もしくは異なる懲戒事由に該当する行為を重ねたときは、一等重い懲戒に処することがある。

イ 就業規則第12条3項所定の賞罰委員会運営規程では、松浦診療所の所長が賞罰委員及び賞罰委員長の名指し・任命を行い、賞罰委員会は診療所所長から諮問された事項に関して、就業規則を基準として、調査、審議し、同所長に答申を行うものとされ、賞罰委員長は、賞罰委員会を招集し、必要と認めるときは、本人又は関係者の意見を口頭又は文書で求めることができるものとされている。

### (3) 事前協議合意協約

ア 補助参加人は、遅くとも昭和60年ころから、松浦診療所の業績悪化に伴い、経営改善のために新規の変形労働時間制を導入することとし、原告支部に対し、同診療所の診療時間及び職員の勤務時間の変更を提案したが、これに反対する原告支部との間で、意見の対立を生じることとなった。

イ その後、補助参加人（松浦診療所）と分会とは、総評大阪地評港地区協会（現在の名称は港地区平和人権連帯会議である。以下「港地協」という。）の仲介により、昭和61年3月5日、分会が、補助参加人が重大な経営危機にあること、一定の合理化・労働条件の悪化は不可避であること及び労働組合も既得権に固執することはできないことを認識し、労使の正常な対話に基づいて危機を乗り越える体制を早急に確立する必要があるとする「労使関係の『正常化』について」と題する書面（丙1）を差し入れたことを受け、同月13日、「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（松藤診療所）と組合（分会）は協議し、双方の合意の上実行することを確認する」との条項を含んだ協約（以下「事前協議合意協約」という。）が記載された書面を作成し、同書面に記名押印した。

なお、同書面には、松浦診療所と分会とは、南労会の経営・運営を巡る団体交渉の結果、港地協の立会いの上、合意をした旨の記載がされており、港地協も、同書面に記名押印した。

### (4) 事前協議合意協約の破棄及び婦長職の導入

ア 補助参加人は、平成3年8月、原告支部の同意を得ることなく、松浦診療所の診療時間及び従業員の勤務時間の変更を実施した。

しかしながら、原告支部は、この変更に対抗し、組合員である各科の主任が従前どおりの勤務割を作成し、これを従って勤務するなどして、補助参加人の指示に従わなかった。

その後、補助参加人は、勤務時間の変更指示に従わない原告支部組合員の賃金をカットする措置をとるようになった。

イ 補助参加人は、平成4年4月25日付けで、原告支部及び分会に対し、事前協議合意協約締結後6年を経過しており、その間に变化した労使関係の現状にそぐわなくなっているとして、通知到着日より90日後をもって同協約を破棄する旨の通告書を送付した。

これに対し、原告らは、補助参加人に対し、破棄通告に抗議し、理由を問いただすなどしたが、補助参加人からは返答がなかった。

ウ 補助参加人は、原告らに対し、平成4年6月、課長職（看護部門では婦長職）を導入する組織変更を実施することを通告した。

これに対し、原告は、補助参加人に対し、課長職の導入に抗議した。

エ Y4 婦長は、平成7年2月1日、補助参加人に松浦診療所看護科婦長として採用され、同月3日から松浦診療所に着任した。

#### (5) 本件各懲戒処分

##### ア X1 執行委員に対する懲戒解雇

補助参加人は、補助参加人の健診部職員であった X1 執行委員に対し、平成7年6月1日付けで、「貴殿は、1995年5月20日午後0時45分頃、Y1 理事長が患者を診察中、突然、診察室入口のアコーディオンカーテンを開けて診察室に入り込み、診療介助に当たっていた婦長の腰部を右手で殴打するという暴行をおこない、診療を一時中断せざるを得ない事態を生じさせた。貴殿の行為は就業規則第17条2号、第18条1号、第19条1号、7号及び8号、第20条2号に各該当するので、6月2日をもって第15条5号の懲戒解雇とする。」旨通知し、同人を懲戒解雇した。

##### イ X2 副委員長らに対する出勤停止ないし減給処分等

(ア) 補助参加人は、X2 副委員長に対し、平成7年7月7日付けで、「貴方の行った下記の行為は、いずれも就業規則第16条4号、同条8号、第17条2号に該当するので、出勤停止処分7日とし、早急に始末書を提出するよう申し渡す。」旨通知し、同人を出勤停止及び譴責の各処分とした。

「 記

1. 1995年5月19日午後0時40分頃、Y4 婦長が午後の診療を終えて Y5 医師と共に3階に行くために階段を上っている途中、後から婦長の臀部に掴みかかり下に引きずり降ろすという破廉恥な暴行を行った貴方の行為。

2. 1995年5月19日午後0時40分頃より1時00分頃まで、診察を終えた Y5 医師を取り囲み暴言を吐き、制止したにも関わらず止めなかった貴方の行為。

3. 1995年5月20日午後1時頃から1時10分頃まで、診察を終了して3階にあがってきた Y1 理事長を追い掛け、理事長、婦長が更衣室にいるのを承

知で、外からドアをたたいたり、大声で『Y1 出てこい』などと暴言を吐き、制止しても止めなかった貴方の行為。同日午後1時5分頃、事務長を突き飛ばしたり、事務次長の腕をひねり上げた貴方の行為。」。

- (イ) 補助参加人は、X2 副委員長に対する処分と同じく平成7年7月7日付けで、X3 分会長に対し、「貴方の行った下記の行為は、就業規則第16条4号、同条8号、第17条2号に該当するので、減給処分2回とし、早急に始末書を提出するよう申し渡す。」旨通知し、X3 分会長を、2回の減給及び譴責の各処分とした。

「 記

1. 1995年5月19日午後0時40分頃より1時00分頃まで、診療を終えたY5 医師を取り囲み暴言を吐き、制止したにもかかわらず止めなかった貴方の行為。

2. 1995年5月20日午後1時頃から1時10分頃まで、診察を終了して3階にあがってきたY1 理事長を追いかけ、理事長、婦長が更衣室にいるのを承知で、外からドアを叩いたり、大声で『Y1 出てこい』などと暴言を吐き、制止しても止めなかった貴方の行為。」。

また、補助参加人は、X2 副委員長及び X3 分会長に対する各処分と同じく平成7年7月7日付けで、X4 副委員長、X5 組合員、X7 組合員及び X6 組合員に対し、それぞれ「貴方の行った下記の行為は、就業規則第16条4号、同条8号、第17条2号に該当するので、出勤停止処分7日とし、早急に始末書を提出するよう申し渡す。」旨通知し、各1回の減給及び譴責の各処分とした（以下、X3 分会長、X4 副委員長、X5 組合員、X7 組合員及び X6 組合員を併せて「X3 分会長ら」という。）。

「 記

1995年5月19日午後0時40分頃より1時00分頃まで、診療を終えたY5 医師を取り囲み暴言を吐き、制止したにもかかわらず止めなかった貴方の行為。

- (6) 本件救済申立て及び再審査申立て

原告らは、大阪地労委に対し、補助参加人による前記(5)の各懲戒処分（以下「本件各処分」という。）がいずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとして本件各処分の撤回、バック・ペイ及び謝罪文の掲示を内容とする救済申立てをした（大阪地労委平成7年（不）第41号事件）。

大阪地労委は、平成10年1月14日、別紙1のとおり、X1 執行委員の懲戒解雇について労組法7条1号及び3号の不当労働行為と認めて、補助参加人に対し、X1 執行委員の懲戒解雇撤回及びバックペイを命じたものの、その余の申立てを棄却する旨の一部救済命令を発した。このため、原告ら及び補助参加人は、中労委に対し、再審査を申し立てた（原告らの再審査申立日は平成10年3月16日であった。）。

中労委は、平成18年1月18日、本件各処分についていずれも不当労働行為とは認めず、X1 執行委員の懲戒解雇に関する前記救済部分を取り消して原告らの救済

申立てを全部棄却するとともに、原告らの再審査申立てを棄却する旨の命令（本件命令）を発し、同命令書の写しが同年4月27日に原告らに送付された。

## 2 争点

- (1) 本件各処分 of 不当労働行為性（労組法7条1号、3号）
- (2) 本件命令の手続的違法性

## 3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)(本件各処分 of 不当労働行為性)について

### 【原告らの主張】

#### ア 不当労働行為の判断方法

- (ア) 不当労働行為の成否の判断に際しては、個々の事象の正確な把握はもちろん、そのような事象が発生した経過、事情、理由、結果、使用者の主観等、諸般の事情を周到に観察し、憲法28条及び労働組合法の精神に則った判断をしなければならない。

労働者は、使用者が利潤本位の経営政策を強行したような場合、必然的に団結して使用者に対抗しなければならないことになり、使用者との間に衝突も起こりがちである。その場合に、使用者に違法な行為や不当な態度等があつて、これへの労働者の対抗行為がされたときは、その対抗行為が憲法28条及び労働組合法による法的保護に基づき、その趣旨目的に沿ってされていること、したがって一般的な非違行為ないし服務規律違反行為とは次元を異にするものであることにかんがみ、労働者の当該対抗行為は広く正当なものと判断されるべきである。

他方、このような場合に使用者が労働者に懲戒処分を科すときは、いわゆる「動機の競合」の問題が生じるが、懲戒制度の趣旨が集团的労働関係を規正するための服務規律維持にあることから、そこに使用者の不当労働行為意思が介在したのであれば、不当労働行為の成立が認められるべきであり（因果関係説）、仮に不当労働行為意思と懲戒処分との間に相当因果関係が必要であるという見解によつたととしても、不当労働行為意思が処分がなされる経過において機能し発現する状況を慎重に考慮し、当該労働者が労働組合員でなければ問題とされなかつた場合や、問題とされたとしても懲戒処分までされなかつたような場合等には、相当因果関係が存するものとして不当労働行為の成立を認めるべきである。

- (イ) 本件では、後記イないしオの事情が認められるのであるから、本件各処分は、X1執行委員らの行為を奇貨として、原告らに対する嫌悪を動機として行われたと認められるものである。

#### イ X1執行委員に対する懲戒解雇

- (ア) X1執行委員に懲戒事由は存在しない。

X5組合員がY4婦長の着任直後に業務マニュアルを交付したことから分かるとおり、原告支部組合員がY4婦長を誹謗し、あるいはY4婦長を松浦診療所から排斥しようとするような言動をした事実はなく、X1執行委員は、Y4婦長がX5組合員に退職を勧奨する等、組合に対立的な態度を取っていたY4

婦長に対し、日頃からの挑発的態度をたしなめようとして、Y4 婦長の掌を軽くはたいてしまっただけのことであり、特段の業務の支障も発生しなかったものである。

(イ) X1 執行委員の懲戒解雇は、相当性が認められない。

補助参加人は、原告支部の破壊を目的に自ら勤務時間等の変更を強行したことにより激しい労働争議が継続する中、混乱が生じることを充分認識しながら、原告らの強い反対を無視して、労働組合対策としてあえて婦長職制度を導入して婦長を採用、就労させ、そのことにより補助参加人ないし Y4 婦長と原告支部組合員との間で様々なトラブルを生じさせたものであり、X1 執行委員の懲戒事由について X1 執行委員にのみ責任を負わせ、最も苛酷な懲戒処分である懲戒解雇とすることは、客観的妥当性を欠き、社会通念上肯認できないものである。

X1 執行委員の行為は、上記のとおり、診療妨害をする悪意から出たものではなく、傷害の結果も、特段の業務の支障も生じていない。また、X1 執行委員の懲戒解雇に関する地位確認仮処分事件及び中労委の審問において、X1 執行委員は、反省の態度を示していた。

ウ X2 副委員長及び X3 分会長らに対する懲戒処分

X2 副委員長及び X3 分会長らに懲戒事由は存在しない。

X2 副委員長及び X3 分会長らの懲戒事由は、いずれも口頭での要請行動にすぎず、時間的にも休憩時間中や勤務時間外の短時間の行為であったことから、正当な組合活動の範囲内の行動であった。要請行動が紛糾したのは原告支部に対して署名簿の受取りすら拒否する Y1 理事長らの頑なな態度と、Y2 事務長及び Y3 事務次長の実力による組合員排除に起因するものである。補助参加人側の対応を考慮すれば、X2 副委員長及び X3 分会長らの行為は、正当な組合活動を逸脱するものでもない。

エ 不当労働行為意思の介在

(ア) 補助参加人による原告組合員排除

補助参加人は、平成3年8月の労働争議以降、原告支部組合員について、他の労働者と差別して、一時金の不払や定期昇給の不履行、原告支部との勤務時間に関する紛争を理由とする多額の賃金カットを行っており、莫大な賃金の未払を累積させながら、X1 執行委員を含む13名もの原告支部組合員を解雇している。

また、補助参加人は、Y4 婦長と原告支部組合員とが激しい対立関係となることを想定しながら Y4 婦長を採用し、婦長を診療所に定着させるために組合員である看護師を退職させることを企図しており、Y4 婦長への私語を禁じて組合員を監視し、圧迫を加えていた。そして、組合員である看護師を解雇した後は、婦長職制度は形骸化し、実質的に制度が廃止された状態となった。

このように、補助参加人は、原告支部の組合活動を嫌悪し、原告支部組合員を松浦診療所から排除しようとしていたのである。

(イ) 事前協議合意協約の無視等

港地協、補助参加人（松浦診療所）及び分会の3者は、事前協議合意協約を締結しており（港地協が同協約の書面に記名押印したのは、補助参加人が分会に対してだけでなく、地域の労働組合の連合団体である港地協との間でも協約を締結してその実効性を高めるためであり、実際に、事前協議合意協約締結後、補助参加人の解約予告があるまでの間、松浦診療所においては、組合員に対する懲戒権の行使は一切されていない。）、同協約は、事前協議及び合意の対象を「経営計画、組織の変更等、労働条件の変更をとまなう事項」として、補助参加人（松浦診療所）の行う組織変更のほか、解雇権や人事権の行使にも強力な制約を設けるものであり、本件各処分もこれに該当する。

そして、補助参加人（松浦診療所）は、原告支部及び分会に対しては労組法15条3項の解約予告をしているものの、港地協に対してはこれをしていないから、同協約が解約されているとはいえず、本件各処分の当時も事前協議合意協約は有効に存在するものとして、本件各処分の際し、事前に分会と協議し、同意を得なければならなかった。

ところが、補助参加人（松浦診療所）は、一方的に、事前協議合意協約は解約されたなどとして、分会との間で一切の協議を行わずに本件各処分を実施したのである。このような補助参加人の態度は、平成3年8月に原告支部との労働争議が発生したこと、原告らの同協約の解約についての抗議等を見無視し一切返答しなかったこと、解約後に組合員の懲戒解雇を始めとして、人事権・解雇権を無制約に行使して原告らへの不当労働行為を繰り返すようになっていったことを踏まえるときは、激化する労働争議を補助参加人に有利に進めようとする不法な目的のもと、人事権等の行使についての根本的制約を解いた上、原告ら弱体化の意思をもって、原告らとの合意を見無視したものである。

(ウ) 懲戒手続の不当性

補助参加人は、労働争議の中で、懲戒処分手続を定める診療所就業規則や賞罰委員会運営規程を一方的に変更、新設した。

その上で行われた賞罰委員会では、X1 執行委員らの懲戒処分の審議には、事件の当事者であり、補助参加人側の立場の人物である Y2 事務長及び Y3 事務次長が賞罰委員会の委員長及び委員に任命され、懲戒処分の対象者のほとんどに弁明の機会が与えられなかった。

(エ) Y6 補助参加人常務理事の発言

補助参加人の Y6 理事は、当時の補助参加人理事であった Y7 元理事に対し、X1 執行委員を懲戒解雇する2か月以上前の平成7年3月ころから、「X1 はもうあかん。解雇せなあかん。Y4 婦長への抗議行動が激しいので。」と何回も訴えていたほか、同年5月未ころ、X1 執行委員の解雇を告げた際には、X1 執行委員が「何もしない、行動しないのなら」解雇回避があり得る旨を示唆していた。このことから、補助参加人が、X1 執行委員の組合活動を嫌悪し、口実を設けて X1 執行委員を解雇したことは明らかである。

(オ) まとめ

このように、補助参加人は、原告組合員に不利益な措置を講じるなどして原

告組合員を松浦診療所から排除しようとしていたのであり、Y6 理事の発言や、事前協議合意協約の無視、不当な懲戒手続からして、(仮に本件各処分に懲戒事由があるとしても、) 原告らの組合活動に対する嫌悪の意思 (不当労働行為意思) を決定的動機として本件各処分をしたものであるというべきである。

**【被告の主張】**

ア 【原告らの主張】 全般について

中労委の発した本件命令は、労組法 25 条、27 条の 17 及び 27 条の 12 並びに労働委員会規則 55 条の規定に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は本件命令書記載のとおりであり、中労委の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告らの主張には理由がない。

イ 原告らの主張工 (イ) について

事前協議合意協約による協議及び合意の対象である「労働条件の変更を伴う事項」に個別組合員の懲戒処分が含まれるのかは文言上必ずしも明らかではなく、その運用の実態も明らかではない。原告らは、労働委員会における審査手続において、本件各処分が事前協議合意協約違反であるとの主張をしておらず、本件訴訟に至って初めてその主張を始めたものである。

また、事前協議合意協約による協議や合意がされなかったとしても、そのこと自体は、本件各処分が不当労働行為であることを推認させる事実ではない。

ウ 【原告らの主張】 エ (ア)、(エ) について

(ア) 原告らが主張する他の不当労働行為の存在等については、本件の争点との関係において重要な事実であるとはいえないから、原告らの主張には理由がない。

(イ) 原告らが主張する Y6 理事の発言の時期・内容等について、Y7 元理事は曖昧な証言に終始しており、原告らの主張は採用できない。

**【補助参加人の主張】**

ア 【原告らの主張】 全般について

【被告の主張】 アと同旨。

イ 【原告らの主張】 エ (イ) について

事前協議合意協約の事前協議合意条項は、「経営計画、組織の変更等、労働条件の変更をともなう事項」とあるにすぎず、組合員の懲戒処分の場合には事前協議及び合意は必要ない。

原告らは、補助参加人の解約通知が港地協に対してされていないから、解約は不成立であると主張しているが、港地協が立会人であることは、協約書冒頭の文言から明らかである。港地協の議長らが補助参加人に送付した文書にも、港地協が立会人である趣旨の記載がある。

原告らは、事前協議合意協約違反の主張を、X1 執行委員の解雇後 10 年近く経過した後になって初めて主張しており、補助参加人は、平成 4 年から平成 13 年までの間に 10 名の組合員を懲戒解雇としているが、その際あるいはその解雇無効確認請求訴訟等の際に、組合員ら及び原告らから一度として事前の協議及び合意が必要であることを主張されたことはない。

ウ 【原告らの主張】 エ (ア)、(エ) について

(ア) 【被告の主張】ウ(ア)と同旨。

(イ) 原告らの主張するY6理事の発言については、Y6理事が、平成7年5月29日ころ、X1執行委員が謝罪をすれば情状酌量の余地がある旨伝えに行ったことはあるが、同年3月ころに、X1執行委員を解雇しなければならない旨伝えたことはない。

(2) 争点(2)(本件命令の手続的違法性)について

【原告らの主張】

中労委は、本件再審査申立てから約7年4か月が経過する平成17年7月13日に至るまで審問を開催せず、約8年1か月が経過する平成18年4月27日に至るまで本件命令の写しを交付しなかった。そして、この間、X1執行委員に対する懲戒解雇は有効である旨の民事上の裁判の判決が確定した。これを受けて、中労委は、初層命令の事実認定をそのまま踏襲しながら、独自に不当労働行為の成否を判断することなく、前記判決の判断に迎合して、X1執行委員の懲戒解雇が不当労働行為であるという初審(大阪地労委)の判断を全面的に覆した。

こうした中労委の対応は、迅速に不当労働行為の救済を図るという労働委員会の役割に反するばかりでなく、労働委員会の独自の機能による不当労働行為の救済という役割を放棄するもので不当である。

【被告の主張】

争う。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の1の前提となる事実並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 婦長職の新設

ア 補助参加人は、原告らに対し、平成4年6月10日、松浦診療所において課長職を新設し、看護部門には課長職として婦長を置く旨通告した。

これに対し、原告らは、補助参加人が一方的に管理職である婦長職を導入したのは、事前協議合意協約に反するとして、以後、一貫して婦長職導入反対の姿勢を示して抗議行動を繰り返し、補助参加人も、しばらくの間は婦長を採用しなかった。

イ 補助参加人は、平成7年2月1日、松浦診療所看護科にY4婦長を採用した。

これに先立ち、補助参加人と原告支部とは、婦長職導入について3回にわたる団体交渉を実施したが、その中で、補助参加人から、婦長職の導入は原告支部組合員が同支部の主張する勤務時間に従った違法な勤務を行うのをやめさせるために必要である旨の発言があり、原告支部からは、これは経営側の管理強化に他ならず、従来の主任体制を維持すべきである旨の意見が出され、労使の意見が対立したままに終わった。

ウ Y4婦長は、平成7年2月3日、松浦診療所に着任した。

原告支部の組合員は、Y4婦長に対し、同日、「申し入れ書」と題する文書(

以下「平成7年2月3日付け申入書」という)を手交し、松浦診療所看護科は主任である X5 組合員が統括してきており、婦長を含む課長職は補助参加人が原告支部つぶしのために導入したものである、Y4 婦長に与えられた役割は組合攻撃の手先となることであり、Y4 婦長の就職は、組合員と支援者らの苦難と怒りをさらに増大させ、闘いを長引かせることになる、現在までに何人もの「課長」が雇用されては辞めていったが、その人たちは争議と関係ないのに古くから働いている組合員よりはるかに高い賃金をもらい、組合つぶしの役割を押し付けられたことに矛盾を感じていたはずであるなどとして、原告らとの話し合いを行うように求めた。しかしながら、Y4 婦長はこれに応じなかった。

原告支部の組合員は、Y4 婦長に対し、同日以降、「ここはあなたのような者が来るところじゃないのよ。」「金目当てか。」などと言って、誹謗し、あるいは松浦診療所から排斥するような言動を執拗に繰り返すようになった。

(2) 平成7年2月20日付け懲戒処分

ア 松浦診療所所長 Y8 は、平成7年2月10日、Y4 婦長の研修として、自らの診療の介助に就かせようとした。これに対し、松浦診療所看護科の X5、X8、X9 及び X11 の4名(以下「X5 組合員ら4名」という)は、Y8 所長に対し、診療介助は処置室業務等の関連業務の研修を受け、カルテの処理の流れを理解した後に行うのが合理的であるのに、看護科に相談もせず一方的に診療介助の研修を強行しようとしている、何よりも、経営側は、常勤看護師が不足しているにもかかわらず、Y4 婦長に日常の看護業務を行わせる意思がないのではないかなどとして、Y4 婦長の研修方法について大声で異議を述べた。このため、Y8 所長が「うるさい、話はもうやめだ。自分の責任で研修させる。」と言って診療を開始したところ、X5 組合員ら4名は、本来診療介助業務にあたることになっていたにもかかわらず、「(診療介助は)あの人(Y4 婦長)にやらせたら良い。」と言って、全員が診察室から処置室に行ってしまった。

また、X2 副委員長は、同日、医事科の事務員にカルテの記入方法を確認していた Y4 婦長に対し、「現場が忙しいのに研修と称して2週間も仕事をしないのは無責任ではないか。」などと問い詰めた。

イ 補助参加人は、同月16日に賞罰委員会を開催した上、同月20日、X5 組合員ら4名及び X2 副委員長に対し、前記アの各行為について、それぞれ減給1回の懲戒処分を行った。

これに対し、原告らは、懲戒事由が存在しないなどとして抗議をするとともに、引き続き、Y4 婦長の研修に対する協力を求める補助参加人に対し、婦長職導入は補助参加人の不当労働行為意思に基づくものであって組合として是認できないこと、常勤看護師が不足している状態であるのに Y4 婦長が研修と称して仕事をしないのは無責任であること、X5 組合員や現場の看護師に Y4 婦長の研修への協力を求めるのであれば、Y8 所長の一方的な研修の強行や、Y4 婦長が日常の看護業務を行ってこなかったことについて率直に謝罪し、誠意をもって X5 組合員や現場の看護師と協議すべきであり、そうでなければ、Y8 所長が「自分の責任で研修させる」と述べたとおり、Y8 所長が全ての研修指導を行えば良いことな

ど、原告らの主張を記載した「抗議並びに要求書」及び「申入書」と題する書面を交付するなどした。

(3) 平成7年4月12日付け懲戒処分

ア X3 分会長及び X2 副委員長は、平成7年2月28日午後2時45分ころ、松浦診療所に入ろうとした Y8 所長及び Y4 婦長に対し、前記「抗議並びに要求書」及び「申入書」を手渡ししながら、Y4 婦長の研修方法等に関する原告支部との話し合いを求め、これに取り合わない Y8 所長らの後をついて、話し合いに応じるように求め続けた。

Y4 婦長は、同日午後3時ころ、勤務を行うに当たり、Y2 事務長の指示に従い、原告支部の組合員らの同婦長に対するいじめや嫌がらせの発言を録音するためとして、カセットテープレコーダーを携帯した。これに対し、原告支部の組合員らは、「患者さんのプライバシーを秘密裏に録音している。」などと叫び、Y4 婦長に抗議した。

イ 補助参加人（松浦診療所）は、X5 組合員に対し、Y4 婦長の着任後、同婦長のための看護科業務のマニュアルを作成するよう業務指示を出していた。そして、Y4 婦長は、X5 組合員に対し、同年3月6日、改めてこれを求めたところ、X5 組合員が「自分は主任といっても主任手当をもらっているわけでもないのにあれもしろこれもしろと無理を言ってくる。」などと述べたので、「X5 さん、辞めたら。」と言い、これに対し、X5 組合員は、Y4 婦長に対し、「そちらのほうこそ辞めたらどうか。」と言い返すという応酬があった。

X1 執行委員は、同日後刻、更衣室で着替えをしていた Y4 婦長に対し、更衣室の外から、更衣室のドアをたたきながら、「X5 さんに辞めろと言ったことを謝罪すべきだ。」「Y4 出てこい。」などと叫んだ。また、X9 組合員は、同日、Y4 婦長に対し、「くそばばあ出ていけ。」と発言した。

ウ X1 執行委員は、同月10日午前、Y4 婦長が患者を招き入れるため診察室のオーディオンカーテンを開けたところ、診察室前を通り掛かり、同婦長に向かって「X5 さんに退職しろと言っただろ。」「今日はテープレコーダーは持っていないのか。」などと発言した。このため、Y8 所長は、X1 執行委員に対し、「診察中だ、黙れ。」と怒鳴った。

原告ら及び分会は、Y4 婦長がテープレコーダーを持ち込んだ件に関し、同月16日付け「抗議並びに申入れ書」において、「平然とマイクロテープとマイクを診察室の中に持ち込もうとした行為は、ひとりの看護婦、人間として最低限の良識を疑わしめる」と述べていた。

エ 補助参加人は、同月30日に賞罰委員会を開催した上、同年4月12日、X1 執行委員に対し前記イ及びウの行為に関して減給2回、X3 分会長及び X2 副委員長に対し前記アの行為に関して減給1回、並びに X9 組合員に対して前記イの行為に関して減給1回の懲戒処分をそれぞれ行った。

これに対し、原告らは、補助参加人に対し、懲戒事由が存在せず、手続に重大な瑕疵があるとして抗議した。

(4) Y5 医師に対する申入れ等

ア 補助参加人は、平成7年4月、Y5医師が診察を担当する診療単位を新設した。

これを受けて、原告らは、Y5医師に対し、同月18日、補助参加人及びY5医師宛での「抗議申入書」（以下「メックについての申入書」という。）を手交し、①補助参加人が有限会社メック（以下「メック」という）を書類上の経営主体として院外薬局を設立した上、松浦診療所内調剤を廃止したこと、原告支部の組合員である薬剤師を解雇したこと、同社の代表取締役であるY5医師が原告らとの団体交渉に応じなかったことは、いずれも不当労働行為に当たる、②Y5医師の診療単位新設及びその診療介助へのY4婦長の配置は、管理職体制の強化を目的としており、なおかつ、松浦診療所職員の労働条件に重大な影響がある診療単位新設について現場職員との話し合いも団体交渉も一切行わなかったのは、医師としての良識を疑わしめるものである旨の抗議をするとともに、Y5医師に自らの責任について見解を明らかにし、話し合いに応じるように求めた。

これに対し、Y5医師は何も返事をしなかった。

イ 補助参加人は、X5組合員に対し、同月15日付けで、和歌山県橋本市所在の訪問看護施設への配置転換を内示（以下「X5組合員への配転内示」という。）した。

ウ 原告らは、大阪地労委に対し、同月19日、婦長職導入が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（大阪地労委平成7年（不）第33号事件）。

(5) 本件各懲戒処分

ア Y5医師及びY4婦長は、平成7年5月19日午後0時40分ころ、午前からの診察を終え、3階へ上がろうと1階のエレベーター横のドアを開けようとしたところ、エレベーターの前にいたX3分会長、X2副委員長及びX1執行委員が、Y5医師らに対し、口々に大声でメックについての申入書に対する回答を求めた。

Y5医師及びY4婦長が、これに答えず、らせん階段を上って行くと、X3分会長らは、回答を要求しながらその後をついて行き、2階あたりまで上がったとき、X2副委員長が、Y4婦長の身体（臀部）を捕まえ、引き留めようとした。Y4婦長は、「お尻を触らないで。痴漢行為だ。」と言い、3階の事務室に駆け込み、Y3事務次長に対し、「今ここでX2副委員長にお尻を触られた。」と述べ、すぐに更衣室へ入り内側から鍵を掛けた。

Y3事務次長は、Y4婦長の言葉を聞いて事務室から出て行き、X2副委員長に対し、「何ということをするんだ。いい加減にしないか。Y4婦長のお尻に触ったんだって。」と注意したが、X2副委員長は、何も答えずに、Y3事務次長の右肩をこぶしでたたいた。

さらに、X3分会長、X2副委員長及びX1執行委員は、Y3事務次長を押しつけるようにして事務室に入り、Y5医師に対し、「メックについての申入書に対する返事をせよ。」などと大声で迫り、行き場をなくしたY5医師が椅子に座ると、それを取り囲むようにして、同医師を威圧し、その人格を傷つけるような発言も繰り返して騒ぎ立てた。

その後、この抗議行動に、X4副委員長、X5組合員、X6組合員及びX7組合員が加わり、組合員らを追い出そうとするY2事務長、Y3事務次長及び松浦診

療所医事課長 Y9 との間でもみ合いが始まって、X2 副委員長が書類を入れる紙製の箱で机をたたくなど、騒然とした状況になった。午後 1 時前になり、Y3 事務次長が、「もう午後 1 時だぞ、解散しろ。勤務に就く時間だ。」と言ったため、その場に居合わせた原告支部組合員 X10 を含め、組合員らはようやく解散した。

イ Y4 婦長は、翌 20 日午後 0 時 45 分ころ、診察室に中学生の患者を呼び入れるためアコーディオンカーテンを開けて廊下へ出たところ、その場に居合わせた X1 執行委員と目が合ったが、そのまま患者を招き入れ、アコーディオンカーテンを閉めて、Y1 理事長の診療の介助に就いた。

しかしながら、X1 執行委員は、Y4 婦長の態度が挑発的であるとして、Y4 婦長が閉めたアコーディオンカーテンを開け、診療介助のため患者の後方の入口付近に控えていた Y4 婦長の背後から、右手で同婦長の腰部（右臀部上部）をたたいた。Y4 婦長は、悲鳴を上げ、X1 執行委員に対し、「何するの。お尻を叩くなんて。何で叩くの。」と大声で抗議したが、X1 執行委員は無言でアコーディオンカーテンを閉めて立ち去った。

Y1 理事長は、診察を中断して X1 執行委員を追いかけ、同人に対し、「何をするんだ。私は見たぞ。嚴重に処分する。あなたは松浦診療所に必要ない人間だ。解雇するぞ。」と述べた。このとき X1 執行委員の周りにいた X5 組合員ら 4 名らは、Y1 理事長に対し、口々に、「何を見たんですか。お尻をたたいたなどと嘘をつかないで。」などと抗議した。

Y1 理事長は、すぐに診察室に戻り、患者に「びっくりさせて申し訳ない。」と謝罪して、診察を再開し、Y4 婦長も診療介助を続けようとした。

しかしながら、X1 執行委員が、今度は隣の診察室から、Y4 婦長に対し、「何なら外で話をしようか。」などと言って挑発したため、Y4 婦長は、「あんたと話すことはない。」と言って涙を浮かべながら診察室を出て行き、Y3 事務次長に対し、「X1 執行委員にたたかれた。こんな状況の中で仕事はできません」と述べ、更衣室に入って行った。

その後、Y1 理事長は、診察を終えて、Y4 婦長の様子を見るために 3 階の更衣室に向かったが、このとき、「処分してやる。」「解雇だ。」などと発言していた。

一方、Y3 事務次長は、X1 執行委員に対し、「Y4 婦長をたたいたということだが、どういうことだ。」と尋ねたが、X1 執行委員は何も答えなかった。このとき、同人の周りにいた X5 組合員ら 4 名及び X3 組合員は、Y3 事務次長に対し、「帰れ。関係ない」などと口々に声を掛けた。

ウ その後、X3 分会長と X1 執行委員は、更衣室に向い、同室内で Y4 婦長の話聞いていた Y1 理事長に対し、X5 組合員への配転内示の撤回を求める署名簿の受取を求めるとして、鍵が掛かっていた更衣室のドアをたたき、「Y1 出てこい」などと叫んだ。そして、X2 副委員長が X3 分会長らに加わる一方、Y6 理事、Y2 事務長及び Y3 事務次長が Y4 婦長から電話連絡を受けて駆けつけ、遅くとも同日午後 1 時ころには、組合員との間でもみ合いが始まった。このとき、X2 副委員長は、消毒用の脱脂綿を入れる金属製の缶で机をたたいて威嚇するなどした。

このような騒ぎの中、X2 副委員長は、更衣室に向かおうとしたのを Y3 事務

次長から制止され、同事務次長の左腕をひねったほか、さらに、更衣室の隣の部屋に入り込んだ上、X2 副委員長を部屋から追い出した Y2 事務長の体を突き飛ばした。Y2 事務長は、X2 副委員長に対し、同日午後 1 時 5 分ころ、「暴力的行為、暴言はやめなさい。直ちにやめないと処罰の対象になります」と記載した警告書を手交した。

その後、X2 副委員長らは、同日午後 1 時 10 分ころ、X3 分会長の指示により解散した。

エ 補助参加人は、同月 22 日、Y2 事務長を賞罰委員長に任命するとともに、Y4 婦長が今後も原告支部の組合員らから危害を加えられる可能性があるとして、Y4 婦長に対し、同日から当分の間自宅待機するように命じた。

Y4 婦長は、自宅待機中に医師の診察を受けたところ、1 か月間の休養を要する自律神経失調症と診断された。

オ 補助参加人は、原告支部に対し、翌 23 日、Y2 事務長を賞罰委員長、Y3 事務次長、X10 組合員及び松浦診療所職員 Z1 を賞罰委員に指名して賞罰委員会を構成し、本件各処分に関する賞罰委員会を開催する旨通知した。

賞罰委員長に指名された Y2 事務次長は、X2 副委員長及び X1 執行委員に対し、同日、付議事項に関する意見を翌 24 日中に文書で提出するよう求めたが、両名以外の付議対象者には意見の提出を求めなかった。

これに対し、X1 執行委員及び X2 副委員長は同月 24 日付け意見書を提出した。X1 執行委員の意見書には、同月 20 日の Y4 婦長への暴行について、「全く知りません。」「何の関係もない私を懲戒処分の対象にしてくることは、盗人猛々しいにも程があると言わざるを得ません。」などと記載されていた。また、X2 副委員長の意見書には、同月 19 日の Y4 婦長の臀部をつかみ引きずり降ろそうとした行為及び Y3 事務次長への暴行、同月 20 日の Y2 事務長らに対する暴行を否認する旨記載されていた。

カ 賞罰委員会は、同月 25 日に開催された。

原告ら組合員は、補助参加人に対し、同日、賞罰委員会会場前に集結し、賞罰委員会の開催の中止と団体交渉の開催を要求した。これに対し、Y6 理事は、原告ら組合員に対し、その場で、今すぐ団体交渉に応じるのは無理であるから後日応じる旨回答した。

キ 賞罰委員長である Y2 事務長は、補助参加人（松浦診療所所長）に対し、同月 29 日、本件各処分に関する答申を行った。

この答申では、賞罰委員会において、概ね、いずれの件についても懲戒の対象にならない、又は事実が明らかでないので判断できないとした意見があったものの、X1 執行委員の行為については懲戒解雇とするのが相当であり、X2 副委員長らの行為については減給、出勤停止、譴責とするのが相当であるとする意見が多数を占めたことが明らかにされている。

ク 原告らと補助参加人は、同月 30 日、前記賞罰委員会に諮問された原告支部の組合員の懲戒を議題とする団体交渉をした。

原告らは、補助参加人に対し、同交渉の席上、懲戒の対象である事実関係につ

いて誤認がある旨指摘した。これに対し、補助参加人は、原告らに対し、賞罰委員会の内容に関わることであるから団体交渉では答えられないとして、具体的な回答をしなかった。

ケ 補助参加人は、X1 執行委員に対し、賞罰委員会の前記の答申を受け、同年 6 月 1 日、前記第 2 の 1 (5) アのとおり懲戒解雇処分をした。

コ 補助参加人は、X5 執行委員に対し、同月 8 日、前記 (4) イの配転内示どおり、同月 15 日付けでの配転を行うことを命じた。

サ 補助参加人は、X2 副委員長らに対し、同年 7 月 7 日、前記第 2 の 1 (5) イのとおり減給、出勤停止及び譴責の各処分をした。

シ X1 執行委員は、本件懲戒解雇が無効であるとして、大阪地方裁判所に雇用契約上の地位保全等を求める仮処分の申立てを行った。同裁判所は、同年 12 月 8 日、X1 執行委員の申立てを認容する仮処分決定を行った。

ス X1 執行委員は、前記シの仮処分事件の本案訴訟を大阪地方裁判所に提起した。同裁判所は、平成 12 年 5 月 1 日、X1 執行委員の懲戒解雇は有効であるとして、労働契約上の地位確認に関する請求を棄却する旨の判決をした。

X1 執行委員はこれを不服として大阪高等裁判所に控訴したが、同裁判所は、平成 15 年 1 月 21 日、控訴を棄却する判決をした。

X1 執行委員は、さらに上告・上告受理申立てを行ったが、最高裁判所は、平成 15 年 11 月 7 日、上告棄却・上告不受理決定をした。

## 2 争点に対する判断

### (1) 争点(1) (本件各処分の不当労働行為性) について

#### ア X1 執行委員の懲戒解雇事由の存否

(ア) 前記 1 のとおり、X1 執行委員が平成 7 年 (1995 年) 5 月 20 日午後 0 時 45 分ころ、Y1 理事長が患者を診察中、突然、診察室入口のアコーディオンカーテンを開けて診察室に入り込み、診療介助に当たっていた婦長の腰部付近を右手で殴打した事実及びこのことにより Y4 婦長が悲鳴を上げ、また、Y1 理事長が診療を一時中断して診察室を出て X1 執行委員に抗議をした事実、同理事長が診察室に戻り患者に謝罪した事実が認められる (1 (5) イ)。

このような X1 執行委員の行為は、減給もしくは出勤停止の事由である補助参加人の職員として品位、松浦診療所の名誉、信用を失墜するような言動 (就業規則 17 条 2 号) に該当する上、当然に環境の静謐性や患者の安心感が確保される必要のある医療機関において、患者の面前で現に診療介助をしている者に対して行われたこと、Y1 理事長の診察室での診療業務にも支障を来たしたことからすると、情状が重く、諭旨解雇事由 (就業規則 19 条 7 号) にも該当するものといえる。

そして、X1 執行委員は、同年 4 月 12 日付けで減給 2 回の処分を受けているところ、その処分事由は診察室にいた Y4 婦長に対する暴言等であるから (1 (3) イないしエ)、懲戒に処された後に同一懲戒事由もしくは異なる懲戒事由に該当する行為を重ねたということが出来るから、諭旨解雇より一等重い懲

戒解雇の事由があるといえる（就業規則 20 条 2 号）。

- (イ) X1 執行委員からの暴行に関する Y4 婦長の供述は、X1 執行委員の暴行を受けた部位につき、賞罰委員会へ提出された報告書では「臀部」、X1 執行委員の地位保全仮処分に提出された陳述書では「右腰部から臀部の上部」と変化しているが、わずかな表現の相違として理解し得るものであり、一方、X1 執行委員の意見書並びに X5 組合員及び X8 組合員の報告書によっても、X1 執行委員の暴行の後、Y4 婦長が悲鳴を上げ、X1 執行委員に臀部を叩かれた旨述べて、泣き出したことが認められることからしても、前記の表現の違いをもって、X1 執行委員に腰部（右臀部上部）を叩かれた事実を認定する証拠として、Y4 婦長の供述の信用性が左右されるものではないというべきである。

また、X1 執行委員の暴行後に Y4 婦長と会話したとする補助参加人理事 Y10 の報告書には、Y4 婦長が暴行部位を「背中」と表現していたとの記載があるけれども、同報告書は Y4 婦長とのやり取りをごく簡潔に記載したものにすぎないものであるから、このことをもって Y4 婦長の供述の信用性が失われるともいえない。

- (ウ) 他方、X1 執行委員の審問調書には、X1 執行委員は Y4 婦長の手を叩いた後、パイプ椅子を畳む途中であったことを思い出し、パイプ椅子を片付けていた旨の記載、あるいは、Y1 理事長が顔色を変えて「何をしたんだ。どうしたんだ」と叫んでいたことにつき、何事が起こったか分からなかった旨の記載がある。

しかしながら、X1 執行委員の暴行後に、Y4 婦長が悲鳴を上げたという状況からすれば、X1 執行委員は、当然、自己の暴行により Y4 婦長が悲鳴を上げたことを認識したはずであるから、「何事が起こったか分からなかった」という X1 執行委員の前記説明は不自然である。

そもそも X1 執行委員は、補助参加人の賞罰委員会に提出した意見書の中で、前記審問調書の供述とは異なり、Y4 婦長に対する暴行を一切否定し、「何の関係もない私を懲戒処分の対象にしてくれることは、盗人猛々しいにも程があると言わざるを得ません。」とすら述べていたのであり、前記審問調書で、「手を叩いた」と供述が変わったことについて、合理的な説明をしているところもない。

したがって、X1 執行委員の前記審問調書における供述は採用できない

#### イ X2 副委員長らの懲戒処分事由の存否

- (ア) 前記 1 のとおり、① X2 副委員長が Y4 婦長に対し平成 7 年（1995 年）5 月 19 日午後 0 時 40 分ころ診察を終えた Y5 医師と共に 3 階に行こうとして階段を上がっている途中の同婦長の臀部を捕まえ、引き留めようとした事実（1（5）ア）、② X2 副委員長と X3 分会長らが、事務室で Y5 医師を取り囲み、引き続き同日午後 1 時ころまで、同医師に対し大声で原告らの 4 月 18 日付け申入書に対する回答を迫り、Y2 事務長らが制止したにもかかわらず止めなかった事実（1（5）ア）、③ X2 副委員長と X3 分会長が同月 20 日午後 1 時ころから午後 1 時 10 分ころまでの間、更衣室にいた Y1 理事長及び Y4 婦長に対し、更衣室の外からドアをたたいたり、大声で「Y1 出てこい」などと叫び、Y2 事務長

らが制止しても止めなかった事実（1（5）ウ）、④ X2 副委員長が同日午後 1 時 5 分ころ自分の行動を制止した Y2 事務長を突き飛ばしたり、Y3 事務次長の左腕をひねり上げた事実（1（5）ウ）が認められる。

このような X2 副委員長らの行為は、少なくとも譴責の事由である正当な理由なく上長（Y2 事務長、Y3 事務次長）に反抗し、又はその指示に従わない態度であり（就業規則 16 条 4 号）、また、減給もしくは出勤停止の事由である補助参加人の職員として品位、松浦診療所の名誉、信用を失墜するような言動（就業規則 17 条 2 号）にも該当する。

- (イ) この点、Y4 婦長の供述は、同人に対する平成 7 年 5 月 19 日の X2 副委員長の行動に關し、同人の申立書及び報告書では、「X2 が『ちょっと待て』と私の右臀部をつかみ、私を引きずり下ろそうとしました。」とする一方で、「私は『お尻を触らないで。痴漢行為だ。』と大声を出し」というやや趣きが異なる記載があるけれども、Y4 婦長が「お尻を触る」と述べたのは、男性である X2 副委員長に身体（臀部）を捕まえられそうになったため、咄嗟にそのような表現をしたものとも理解することができるし、X2 副委員長が Y4 婦長の臀部をつかみ、引き留めようとしたということは Y4 婦長の側にいた Y5 医師の現認書の記載とも合致するのであるから、前記の表現の違いをもって、X2 副委員長が Y4 婦長の臀部を捕まえて引き留めようとした事実を認定する証拠として、同人の供述の信用性が左右されるものではないというべきである。

これに対し、証拠によれば、Y4 婦長と Y5 医師が 3 階の事務所に入ってしまった後、Y3 事務次長が事務所から出てきて、X2 副委員長に対し、Y4 婦長の臀部を触ったことを強い調子で繰り返し非難した後、X1 執行委員が「あれは私だ」などと発言したことが認められるところ、前記認定のとおり、X2 副委員長は Y3 事務次長の前記非難に対し何ら回答せず同事務次長の右肩を拳でたたくという態度を示したものであり、自らの行為でないことを明確に主張していなかったのであるし、X1 執行委員も X2 副委員長の後についてらせん階段を登っていたのであるから、客観的にみて、X2 副委員長の先にいた Y4 婦長のスカートのすそに手をかけられる位置にはなかったと認められるから、前記証拠をもって、「X1 執行委員が手を伸ばしたとき、偶然指が Y4 婦長のスカートのすそに引っ掛かった」事実を認めることはできず、他に同事実を認めるに足りる証拠もない。

- (ウ) また、Y3 事務次長の報告書及び審問調書は、X2 副委員長の平成 7 年 5 月 20 日の Y2 事務長らに対する行動に關し、Y2 事務長が X2 副委員長に対し「暴力的行為、暴言はやめなさい。直ちにやめないと処罰の対象になります。」と記載した警告書を交付した事実があることを前提とした経緯を述べたものとして不自然なところはなく、その信用性を肯定できる。なお、Y3 事務次長の審問調書には、X2 副委員長が、「両手で抱えられるくらいの大きさの円筒状の金属製の缶をたたいて威嚇した」との記載があるところ（32 項）、そこでいう缶が、直径 8 センチメートル、高さ 9 センチメートル程度の小さなものであることは窺えるものの、そのような缶を上記のように表現したことのみから直ちに Y3

事務次長の供述の信用性がないとはいえない。

これに対し、X2 副委員長の審問調書では、Y2 事務長が X2 副委員長に突き飛ばされたように演じたもので、X2 副委員長が Y3 事務次長の左腕をひねったり、缶を叩いて威嚇した事実もない旨述べているけれども、同審問調書でも、X2 副委員長が Y2 事務長に更衣室から引きずり出されたとき、これに抵抗し、Y2 事務長と Y6 理事がエレベーターの消火栓の方に当たっていくような状態になった旨述べていることからすると、Y2 事務長らが「エレベーターの消火栓の方に当たっていくような状態」、すなわち倒れかかった状態になったことは X2 副委員長の抗議行動によるものであると見るのが自然であるし、前記 Y3 事務次長の供述に照らすときは、X2 副委員長の審問調書の前記供述部分を採用することはできないといわざるを得ない。

#### ウ 不当労働行為意思

(ア) 前記第 2 の 1 のとおり、補助参加人と原告らとの間では、補助参加人が平成 3 年 8 月に原告支部の同意を得ないで松浦診療所の従業員の勤務時間等の変更を実施したことを契機に対立が深まっていたところ、補助参加人が平成 4 年 4 月に事前協議同意協約の破棄を通告し（なお、事前協議合意協約は、その内容及び形式からして、補助参加人と原告支部（分会）とを当事者とし、港地協を立会人として締結されたものであると認めるのが相当であるから、補助参加人が港地協に解約告知をしていないことを理由として同協約が有効に破棄されていないということとはできない。）、その上で課長職の導入を決定している。この経緯から、補助参加人において、人事権等の行使についての制約となっていた事前協議合意協約を廃止して、原告らの意向にとらわれず、従業員の労働条件や内部の組織変更を有利に進めようとする意図があったものと推認することができる。そして、補助参加人と原告らの労使対立が激化するなか、補助参加人が松浦診療所において婦長職を導入し、Y4 婦長を採用してまもなく、補助参加人の定めた勤務割に従わない「主任」である X5 組合員に配置転換の内示をしたこと、Y1 理事長が X1 執行委員に対し（とっさの発言とはいえ）「あなたは松浦診療所に必要ない人間だ。解雇するぞ。」と述べたことなどからして、補助参加人が、新たに定めた勤務時間割等に従わず、婦長職導入に反対していた原告ら及びその方針に従って活発な活動を展開していた X1 執行委員や X2 副委員長らを始めとする原告支部組合員に対し嫌悪の意思を有していたことが推認できる（本件命令もこのことを否定するものではない。）。

また、本件各処分についての賞罰委員会の手続についても、前記労使対立の状況を踏まえるときは、その構成に配慮し、処分対象者の弁明を広く（口頭で）聴取することがより穏当であったともいい得る。

しかしながら、X1 執行委員の Y4 婦長に対する暴行については、医師と患者がいる診療室内で、現に診療の介助を行っている看護婦長に対し暴行を行い、診療を一時中断させたものであって、このような行為は、当然に環境の静謐性や患者の安心感の確保が要求される医療機関において、一般の信頼を大きく失墜させるものであり、医療機関にとって一般の信頼を喪失することはその経営

に対して決定的な打撃さえ与えかねない極めて重大な問題といえるものであるから、X1 執行委員の暴行が具体的な診療行為に与えた影響が大きくなかったとしても、診療所の名誉、信用を失墜し、診療所の業務に重大な支障を与えたというべきであって、著しい非違行為とすることができる。また、このような暴力行為が組合の正当な活動とすることができないことは多言を要しない。そして、前記のとおり、本件懲戒解雇以前に、X1 執行委員は懲戒処分（減給）を受けていたこと、X1 執行委員は、Y4 婦長に対する暴行の事実を否認しており、本件懲戒解雇の当時は非違行為に対する反省も認め難かったことからすると、同種の非違行為が再発するおそれさえあったといえる。

次に、X2 副委員長らの Y5 医師、Y4 婦長及び Y1 理事長に対する暴行等については、診療所内において、申入れと称して補助参加人関係者に対する圧迫行為を行い、補助参加人関係者の制止を聞き入れずに激しく抗議及び抵抗する中で、その一部の者が暴行にまで及んだというものであり、正当な理由なく上長に反抗し、その指示に従わず、職場規律を乱し、職員としての品位に欠ける行為をしたとしたとすることができる。また、前記のとおり、X2 副委員長は、非違行為の存在を否認しており、反省も認め難かったこと、X3 分会長らの非違行為は X2 副委員長のそれと同じく組合の婦長排斥活動の一環として行われており、X2 副委員長と X3 分会長らは同様の対応をとることが予測されたことからすると、同種の非違行為が再発するおそれさえあったといえる。

そうすると、本件各処分は、その各懲戒事由それ自体の非違性に比例してされたものであって、X1 執行委員や X2 副委員長が原告らの組合員であることやその組合活動を嫌悪していたことを決定的動機としてされたものではないというのが相当である。

- (イ) 原告らは、原告支部組合員が Y4 婦長を誹謗し、あるいは Y4 婦長を松浦診療所から排斥しようとするような言動を繰り返した事実はなく、X1 執行委員は、X5 組合員に退職を勧奨する等、組合に対立的な態度を取っていた Y4 婦長に対し、日頃からの挑発的態度をたしなめようとして、その掌を軽くはたいてしまっただけのことであり、特段の業務の支障も発生しなかったものであるし、反省の態度も示していたのであるから、これを懲戒解雇とするのは客観的妥当性を欠く旨主張する。

しかしながら、原告支部組合員が Y4 婦長を誹謗し、あるいは Y4 婦長を松浦診療所から排斥しようとするような言動を繰り返した事実が認められることは前記 1 (1) ウで認定したとおりである。これに反する証拠は、松浦診療所において、平成 3 年 8 月に補助参加人が原告らの同意を得ずに勤務時間割等の変更を実施し、平成 4 年に事前協議合意協約を破棄するなどして、労使対立が激化する中、従前の勤務時間割等を固守する「主任」に対抗して導入した「婦長」職制度に原告らが反発していた経緯からすると、Y4 婦長を攻撃しない態度を取っていたというのはかえって不自然であることから、採用できない。

また、Y4 婦長が原告らの平成 7 年 2 月 3 日付け申入書に応じなかったこと、X5 組合員に対し「辞めたら」と告げたことがあったこと、原告支部の組合員

らの言動を録音しようとしてカセットテープレコーダーを携帯して勤務していたことが認められ、Y4 婦長らと原告らとの間に緊張関係があったとはいえるが、直ちに Y4 婦長が原告らに日頃から挑発的な態度を取っていたといえるかは疑問であるし、仮にそうであるとしても、患者の診療中の診察室内において診療介助業務に従事していた Y4 婦長の背後から同人の腰部をたたいて診療介助業務を中断させることを正当化できるものではない。

そして、X1 執行委員の Y4 婦長に対する行為により、当時診療にあたった Y1 理事長の診療業務に支障が生じたことは前記 1 (5) イで認定したとおりであるし、X1 執行委員が反省の態度を示すどころか、Y4 婦長に対する暴行の事実そのものを否定していたことは前記 1 (5) オで認定したとおりである。

したがって、廃告らの前記主張は理由がなく採用できない。

- (ウ) 原告らは、X2 副委員長らが平成 7 年 5 月 19 日に Y5 医師に対してした行為は、整然とした要請行動としての正当な組合活動であり、これを Y2 事務長及び Y3 事務次長らが暴力的に妨害したものであるとか、X2 副委員長及び X3 分会長が同月 20 日に Y1 理事長に対してした行為は、X5 組合員の配転内示の撤回を求める署名簿を手渡そうとした正当な組合活動であるところ、Y1 理事長らが署名簿の受取りすら拒否するという頑なな態度を示し、Y2 事務長、Y3 事務次長、Y6 理事が X3 分会長らを実力により排除しようとしてきたことから要請行動が紛糾したものであるから、これに対して懲戒処分をすることは正当な組合活動に対する攻撃であり、相当性を欠く旨主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、X2 副委員長らの平成 7 年 5 月 19 日の Y5 医師に対する行為は、メックについての申入書に対する回答を求めようとするものであったものの、その態様は、椅子に座った同医師に対し、大声で威圧し、その人格を傷つけるような発言も繰り返して騒ぎ立てたというものであって、X2 副委員長の審問調書によっても、Y5 医師に対する抗議行動は約 10 分間にわたって続き、その際、X2 副委員長が大声を上げたり書類を入れる紙製の箱で机を叩いたりしていたことが認められるのであるから、これが整然とした要請行動であったとは到底いいがたい。

また、前記認定のとおり、X2 副委員長及び X3 分会長が同月 20 日に Y1 理事長に対してした行為は、X5 組合員の配転内示の撤回を求める署名簿を手渡そうとするものであったものの、その態様は、鍵が掛かっていた更衣室のドアをたたき、「Y1 出てこい」などと叫んだり、消毒用の脱脂綿を入れる金属製の缶で机をたたいて威嚇するなどしたというものであり、Y2 事務長が警告書を交付するに至っていることからすると、Y1 理事長が前記署名簿を受け取ろうとしなかったことがあったとしても、X2 副委員長らの前記言動が当然容認されるべき態様のものとはいえない。そして、Y2 事務長が X2 副委員長に突き飛ばされたように演じたもので、X2 副委員長が Y3 事務次長の左腕をひねったり、缶を叩いて威嚇した事実もない旨述べている X2 副委員長の審問調書(乙 C10) が採用できないのは前記イ (ウ) のとおりであって、「Y1 理事長らが署名簿の受取りすら拒否するという頑なな態度を示し、Y2 事務長、Y3 事務次長、

Y6 理事が X3 分会長らを実力により排除しようとしてきたことから要請行動が紛糾した」ともいい難い。

そして、X2 副委員長らのこれらの行為は、労働組合活動としての使用者に対する言動が使用者に対抗する行為としていささか過度になりがちであるということを考慮しても、前記諸事情に照らして、正当な組合活動であるということとはできない。

したがって、原告らの前記主張は理由がなく採用できない。

(エ) また、原告らは、本件各処分が事前協議合意協約に反することが不当労働行為であること、懲戒手続に対する本件命令の判断が誤りであること、Y6 理事らが X1 執行委員らを排除しようとする発言していたこと等を踏まえ、本件各処分が原告らに対する嫌悪の意思に基づくものであった旨主張する。

しかしながら、原告らが労働委員会に救済申立てをした内容が本件各処分の撤回と一定の謝罪広告の掲示であったことからすると、これらの申立てを棄却した本件命令の取消訴訟においては、本件各処分が不当労働行為（不利益取扱い又は支配介入）であるといえるかどうかは審理の対象となるのであって、事前協議合意協約の破棄や懲戒手続の問題については、それ自体が不当労働行為であるかどうかは本件の判断とは直接の関連性を有せず、あくまで本件各処分が不当労働行為であるか否か（不当労働行為意思に基づくものであるか否か）を判断する上での一事情にすぎないと位置づけられるべきものである。そして、これらを含む諸事情から補助参加人の原告らに対する嫌悪の意思が推認できるものの、それが本件各処分の決定的動機であったとはいえないことについては前記（ア）で判示したとおりである。

また、原告らが指摘する Y6 理事の前記発言については、証人 Y6 がこれを否定しているし、Y7 元理事は上記発言を聞いた旨述べるものの、前記 1（3）のとおり、平成 7 年 4 月 12 日付け懲戒処分において、X1 執行委員に対する懲戒の内容が他の組合員に対するものと特段の差異はないこと（Y6 理事の証言によれば、X1 執行委員が減給 2 回の処分とされたのは、懲戒事由が 2 個存在したからであると認められる。）に照らし、補助参加人が特に X1 執行委員のみに過重な処分を科す意図を有していたと認めるに足りる証拠はないといえる。仮にそのような発言があったとしても、そこから推認できる補助参加人の原告らに対する嫌悪の意思が本件各処分の決定的動機ではないことについては、やはり前記（ア）で判示したとおりである。

さらに、補助参加人が Y4 婦長と組合員との対立を想定しながら Y4 婦長を採用し、組合員に圧迫を加えたことを認めるに足りる証拠はないし、補助参加人が就業規則及び賞罰委員会運営規程を一方的に変更したこと、本件の他に補助参加人の不当労働行為が存在することがあったとしても、それが直ちに本件各処分の不当労働行為性を根拠付けるものではなく、X1 執行委員や X2 副委員長らの各行為の非違性の大きさからすれば、補助参加人の原告らに対する嫌悪の意思が本件各処分の決定的動機であることを認めるには足りない。

したがって、原告らの前記主張は理由がなく採用できない。

## エ 小活

してみると、本件各処分については、いずれも相当な懲戒処分事由があつてされたものであり、補助参加人が原告らを嫌悪していたことを決定的動機としてされたものではないから、これらを不利益取扱い（労組法7条1号）又は支配介入（同条3号）であるとはいえないとするのが相当である。

### (2) 争点 (2) (本件命令の手続的違法性) について

前記第2の1の前提となる事実及び第3の1の認定事実のとおり、中労委の本件命令が発せられ、その命令書の写しが原告らに送付されたのは原告らが再審査申立てをしてから約8年1か月が経過する平成18年4月27日であつたのであり、この間にX1執行委員に対する懲戒解雇は有効である旨の民事上の裁判の判決が確定している。

このような発令の経緯は、労働組合法及び労働委員会規則の各規定にみられる迅速性の要請に沿うものとは決していえず、改善すべき点があるとはいえるものの、審問終結から発令まで長期間経過し、その間、関連民事事件の判決が確定し、これと中労委が結論を同じくしたからといって、直ちに、労働委員会の紛争解決機能を放棄するものとはいえず、本件命令の発令手続に本件命令を取り消すべき重大な瑕疵があるとまではいえない。

## 3 結語

以上の次第であり、本件命令が違法であるとはいえず、原告らの本訴請求は理由がないから棄却することとする。

よって、主文のとおり判決する。