

平成 23 年 12 月 12 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 21 年(行ウ)第 629 号不当労働行為再審査棄却命令取消請求事件(第 1 事件)

平成 22 年(行ウ)第 280 号不当労働行為再審査命令取消請求事件(第 2 事件)

口頭弁論終結日 平成 23 年 8 月 22 日

判 決

第 1 事件原告兼第 2 事件被告補助参加人 医療法人南労会

第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告 全国金属機械労働組合港合同

第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

第 1 事件被告兼第 2 事件被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

主 文

- 1 第 1 事件原告の請求を棄却する。
- 2 第 2 事件原告らの請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用(補助参加費用も含む。)は、第 1 事件について生じた部分は第 1 事件原告の負担とし、第 2 事件について生じた部分は第 2 事件原告らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

(第 1 事件)

中央労働委員会が、平成 14 年(不再)第 25 号及び同第 29 号併合事件について、平成 21 年 11 月 4 日付けでなした命令主文 I の 1 を取り消す。

(第 2 事件)

中央労働委員会が、平成 14 年(不再)第 25 号及び同第 29 号併合事件について、平成 21 年 11 月 4 日付け(同月 27 日交付)でなした命令主文のうち、「全国金属機械労働組合港合同南労会支部松浦診療所分会副委員長 X1 に対し平成 11 年 11 月 10 日付けで行った懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱わなければならない」とした初審命令主文 1 項を取り消した部分を取り消す。

第 2 事案の概要等(以下、平成の元号は省略し、年月日について特に断りがないときは 11 年のことを指す。)

1 事案の概要

大阪地方労働委員会(現大阪府労働委員会。以下「府労委」という。)は、第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件原告全国金属機械労働組合港合同(以下「原告組合」という。)及び第 1 事件被告補助参加人兼第 2 事件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」といい、原告組合と併せて「原告組合ら」という。)が、第 1 事件原告兼第 2 事件被告補助参加人(以下「原告南労会」という。)が行った別紙 1 の行為が不当労働行為に当たると主張して救済を申し立てた(以下「本件初審事件」という。)のに対して、平成 14 年 5 月 28 日、別紙 2 の命令(以下「本件初審命令」という。)を発した。

本件初審命令を不服とする原告組合ら及び原告南労会が、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対して再審査を申し立てた(以下「本件再審査事件」という。)のに対して、中労委は、平成 21 年 11 月 4 日、別紙 3 の命令(以下「本件命令」という。)

を發した。

本件は、原告南労会が本件命令の一部の取消しを求める事案(第1事件)と、原告組合らが本件命令の一部の取消しを求める事案(第2事件)が併合された事件である。

2 前提事実(当事者間に争いが無い事実並びに掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

(1) 当事者等

ア 原告南労会は、診療所及び病院を経営し科学的で且つ適正な医療を普及することを目的とする医療法人で、肩書地に主たる事務所を置き、大阪市港区において南労会松浦診療所(以下「診療所」という。)を、和歌山県橋本市において紀和病院をそれぞれ経営し、その従業員数は、診療所で約60名、紀和病院で約200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を中心に働く労働者で組織された労働組合である。

ウ 原告支部は、原告組合の下部組織として原告南労会で働く従業員等によって組織された労働組合である。原告支部には、下部組織として、診療所に支部診療所分会(以下「分会」という。)、紀和病院に紀和病院分会がある。なお、原告支部は、診療所の従業員らが昭和60年1月に結成した南労会労働組合が3年に原告組合に加入し、支部となったものである。

エ 診療所に勤務し、理学療法士の資格を有するX1(以下「X1副委員長」という。)は、理学療法科に所属し、理学療法を行っていた。X1副委員長は、昭和60年の原告支部結成以来の組合員であり、原告支部の執行委員で、分会の副委員長である。

(2) デイケア事業の開設に関する団体交渉(以下「団交」という。)の開始

ア 原告南労会からの情報提供

原告南労会では、11年初め頃から、診療所においてデイケア(高齢者が在宅のまま施設に通所してリハビリテーション等の介護サービスを受けること)事業を実施するための準備を進めており、8月までに事業計画を策定するとともに、10月1日に実施することを予定していた。

原告南労会は、6月9日、同月22日及び30日、11年の夏季一時金に係る団交が開催された際、診療サービスを改善するため、診療所2階の鍼灸治療室を縮小し物療室を拡張する予定である旨告げ、これに対して、原告組合らは、鍼灸治療室の縮小について引き続き協議していくよう申し入れた。

なお、診療所2階には、理学療法を行う物療室と鍼灸治療を行う鍼灸治療室の2室があり、鍼灸治療室内には、一人一人の患者に鍼灸治療を施す個室(以下「鍼灸個室」という。)が7室あった。

イ 9.3 団交

原告組合らと原告南労会は、9月3日、鍼灸治療室の縮小及びデイケア事業の実施について、団交を行った(以下「9.3 団交」という。)

ウ 10.4 団交

病院等の保険医療機関がデイケア事業を行う際には、「厚生大臣が定める施

設基準に係る届出書」(以下「本件届出書」という。)を都道府県知事に届け出る必要があり、本件届出書には、業務に従事する理学療法士の免許証の写し等を添付することになっており、免許証の写しについてはその原本と照合することになっていた。

診療所は、9月30日、X1副委員長に対し、再三上記免許証(同人の免許証を以下「本件免許証」という。)の提出を指示及び警告したにもかかわらずX1副委員長がこれを拒否したことから、懲戒処分の対象として賞罰委員会で審議する旨を原告支部及びX1副委員長に通知した。

原告組合らは、10月1日、原告南労会及び診療所に対し、賞罰委員会の開催に対し抗議し、開催の撤回を求めるとともに、原告南労会が団交で協議することなくデイケア事業の実施や鍼灸治療室の縮小を強行しようとしている等として、これらの事項に係る団交を要求し、同月4日午後1時前頃から団交(以下「10.4団交」という。)が約1時間行われた。

エ 10.22 団交

原告組合らは、10月21日、原告南労会及び診療所に対して、デイケア事業の実施、鍼灸治療室の縮小問題について団交を申し入れ、翌22日、団交が行われた(以下「10.22団交」という。)。団交の冒頭、原告南労会は、診療所の所長名で、X1副委員長に関するデイケア事業の担当業務の内容と勤務時間とを指示した「業務指示書」(以下「10.22業務指示書」といい、これによる業務指示を「10.22業務指示」という。)及び「鍼灸・物療間仕切り工事の実施及びデイケア関連についての通知」(以下、「10.22通知」という。)を原告組合らに手渡した。

原告組合らは、原告南労会の対応が一方的であると抗議するとともに、デイケア事業の実実施計画や収支計画を原告組合らに示すなどして具体的に説明するよう求め、原告南労会の説明に納得しなかった。

しかし、原告南労会は、デイケア事業の実施に関しては、経営側の専権事項であり、団交事項ではないと述べて説明を拒否した。

オ その後の経過

原告支部は、10月30日、原告南労会に対し、文書で抗議を申し入れるとともにデイケア開設に伴う問題及び鍼灸治療室縮小問題について団交の開催を要求したが、原告南労会は、追って回答するとして、団交に応じるか否かを回答せず、結局、団交は開催されなかった。

(3) 懲戒に関する就業規則の定め

診療所の就業規則の中には、従業員(職員)の懲戒等に関し次のような条項がある。

- 第12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 (省略)

第 17 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。

1 及び 2(省略)

3 正当な理由なく、業務命令諸規則に従わないとき

4 ないし 7(省略)

第 18 条 職員が次の各号の 1 に該当する時は、諭旨解雇に処する。

1 前条各号の 1 に該当し、情状特に重きとき

2 ないし 5(省略)

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 ないし 6(省略)

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 (省略)

第 20 条 1 (省略)

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、一等重い懲戒を処することがある。

(4) X1 副委員長長の解雇

原告南労会は、11月10日、X1 副委員長が 10.22 業務指示を拒否したこと及びこれを拒否したことによって診療所の業務に支障を与えたことは、就業規則第 19 条 7 号に該当するとして懲戒解雇処分(以下、「本件懲戒解雇処分」という。)にした。

(5) 救済申立ての経緯

ア 本件初審事件

(ア) 申立て

原告組合らは、原告南労会を被申立人として、11月5日、原告南労会が行った別紙 1 の(4)記載の行為が原告組合らに対する不当労働行為に当たると主張して、また、同月 19 日、原告南労会が行った別紙 1 の(1)ないし(3)記載の行為が原告組合らに対する不当労働行為に当たると主張して、府労委に対し、救済申立てを行った(前者の申立てに係る事件は大阪府地労委平成 11 年(不)第 93 号事件、後者の申立てに係る事件は大阪府地労委平成 11 年(不)第 96 号事件)。府労委は両事件を併合した。

原告組合らが請求した救済内容の要旨は下記のとおりである。

記

① X1 副委員長に対する本件懲戒解雇処分がなかったものとしての取扱い、並びに懲戒解雇された日から就労する日までの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額、及びこれに対する年率 5 分を乗じた額の支払

② X1 副委員長に対する 10.22 業務指示がなかったものとしての取扱い

③ X1 副委員長が就労する鍼灸治療室の縮小措置がなかったものとしての

取扱い

④ 診療所のデイケア事業の実施、鍼灸治療室の縮小、及び 10.22 業務指示に関する誠実な団交応諾

⑤ 上記①ないし④に係る謝罪文の手交及び掲示

(イ) 本件初審命令

府労委は、14 年 5 月 28 日、本件初審事件について、別紙 2 記載のとおり、X1 副委員長に対する本件懲戒解雇処分は労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為であるとして、本件懲戒解雇処分がなかったものとしての取扱いを、デイケア事業の実施等に関する団交(以下「本件団交」という。)における原告南労会の対応は労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であるとして、誠実な団交応諾を、並びにこれらに関する文書手交を命じ、その余の申立ては棄却する旨決定した。

イ 本件再審査事件

(ア) 申立て

原告南労会は、14 年 5 月 29 日、本件初審命令の救済部分の取消し及び救済部分に係る申立ての棄却を求めて、原告組合らは、同年 6 月 11 日、本件初審命令の棄却部分の取消し及び要旨下記のとおり救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた(前者の申立てに係る事件は中労委平成 14 年(不再)第 25 号事件、後者の申立てに係る事件は中労委平成 14 年(不再)第 29 号事件)。中労委は両事件を併合した。

記

① 10.22 業務指示がなかったものとしての取扱い

② 本件懲戒解雇処分がなかったものとしての取扱い及びバックペイ

③ 鍼灸治療室の縮小措置がなかったものとしての取扱い

④ 本件団交の誠実な応諾

⑤ 謝罪文の手交及び掲示

(イ) 本件命令

中労委は、21 年 11 月 4 日、本件再審査事件について、別紙 3 記載のとおり、本件団交における原告南労会の対応は労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であるとして、これに関する文書手交を命じ、その余の原告組合らの救済申立て並びにその余の原告南労会及び原告組合らの再審査申立てを棄却する旨決定した。

ウ 本訴提起

原告南労会は、同年 12 月 22 日、第 1 事件の訴えを、原告組合らは、22 年 5 月 24 日、第 2 事件の訴えを、当裁判所に提起した。

3 争点

(1) 本件団交における原告南労会の対応は労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。

(2) 本件懲戒解雇処分は、労組法 7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為に該当するか。

第 3 争点に対する当事者の主張

1 争点(1)について

【原告南労会】

(1) デイケア事業の実施，鍼灸治療室の縮小，10.22 業務指示は，義務的団交事項に該当しないこと

デイケア事業の実施，鍼灸治療室の縮小，10.22 業務指示は，いずれも原告南労会の経営権の範疇に属し，義務的団交事項に該当しない。したがって，本来であれば団交に応じる必要のないものである。

ア デイケア事業の実施について

原告南労会は，デイケア事業の実施により，必ずしも原告支部組合員ら（以下「組合員ら」という。）の配置転換や業務分担の変更が生ずると認識していたのではなく，デイケア事業の実施により配置転換や業務分担の変更が生ずることがあるかもしれない場合を慮って，8月26日，原告組合らに協議申し入れをただけである。しかし，デイケア事業を実施したものの，実際に配置転換や業務分担の変更が生じなかったため，これらについて原告組合らと協議する必要がなかった。デイケア事業の実施に伴って事実上業務の変更や配置転換が生じたとしても，それらは，極めて小幅かつ軽微なもので通常業務の範囲内の変更にとどまり，原告南労会の労務指揮権の範疇に属するものであり，労働条件の変更にあたらず，義務的団交事項ではない。

イ 鍼灸治療室の縮小について

鍼灸治療室の縮小とこれに伴う物療器具の設置は，診療所の業務上の必要から派生した日常的な些細な事柄であって，本件命令が指摘するように鍼灸治療室で働く鍼灸師の労働環境に影響するということがあり得ない。

原告南労会では，デイケア事業の実施に伴い，物療室を拡張するため，鍼灸患者の減少に対応して，鍼灸個室を7室から5室に減らしたが，鍼灸個室の広さは以前と変わらず，狭くなったわけではないから，鍼灸個室で働く鍼灸師の労働環境に影響することはない。

鍼灸個室が減少することで患者の待ち時間が長時間化するということもない。当時，患者数は1日当たり多くても20名程度であり，診療所における鍼灸師の数は患者数に対応したものであって，患者の待ち時間の長時間化が生じることはないし，仮に待ち時間の長時間化が生じたとしても，予約を調整することで対応できる問題であり，鍼灸師の施療作業態様の変更が求められるような状況は生じない。

ウ 10.22 業務指示について

原告南労会が，デイケア事業の開始に際し，10.22 業務指示をもって X1 副委員長に指示した業務は，X1 副委員長が従来から行っていた業務と関連しており，業務内容自体に違いはなく，デイケアによる業務内容につき理学療法士の資格を有する X1 副委員長にことさら説明する必要はなかったし，勤務場所も診療所の他の階（5階と7階）であり，デイケアにより当該日の勤務時間が変更又は延長されることはなく，従来指示していた勤務時間内でデイケア業務を行うことを指示したにすぎない。

このように原告南労会が行った 10.22 業務指示は、X1 副委員長の業務内容や実際に就労すべき勤務時間に変更をもたらすものではないから義務的団交事項には該当しない。

(2) 原告組合らの要請行動により団交開催の必要性はなくなったこと

労使双方が自己の主張を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがなく、団交が行き詰まった場合には交渉を打ち切ることができる。

原告組合らは、9月10日、保険医療機関がデイケア事業を行う際の行政側窓口である大阪府福祉部国民健康保険課(以下「国保課」という。)を訪れ、原告南労会によるデイケア事業の実施を認めないよう要請行動を行った(以下「9.10 要請行動」という。)だけでなく、X1 副委員長は、10月14日、国保課を訪れ(以下「10.14 訪問」という)、担当者に対し、原告南労会の業務命令に従わずデイケア事業の担当業務につかない意思を表明した。その結果、原告南労会は、国保課に本件届出書の受理を拒否された。こうしたことからすれば、原告組合ら及び X1 副委員長がデイケア事業を拒否する意思は明確であり、これ以上団交を重ねても進展する見込みはなかったものであり、原告組合らの団交申入れは、問題解決を図った真摯なものと考えすることはできず、団交開催の必要性はなかった。

(3) 原告南労会が団交において十分な説明をしていること

原告南労会は、8月26日、原告組合らに対して、デイケア事業の実施や鍼灸治療室の縮小等に関し、団交を申し入れ、9.3 団交、10.4 団交、10.22 団交で、デイケア事業を行う必要性や鍼灸治療室の縮小の理由、デイケア事業実施による X1 副委員長の勤務体制について十分に説明している。

【被告】

(1) デイケア事業の実施、鍼灸治療室の縮小、10.22 業務指示は、労働条件に関わる限度において義務的団交事項になること

使用者が労組法7条2号により団交を行うことを義務づけられている義務的団交事項とは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇等を指すとされるが、ここでいう労働条件とは、「労働者が労働を行ううえでの契約上の条件ないし約束事」であり、「労働の報酬(月例賃金・一時金・退職金・一部の福利厚生給付)、時間(労働時間)、休息(休憩・休日・休暇)、安全性(安全衛生)、補償(災害補償)、訓練(教育訓練)などが労働条件(場合により「その他の待遇」)、の代表的なもの」であり、「労働の内容・密度・方法・場所・環境も原則として労働条件となる」とされる。

ア デイケア事業の実施について

デイケア事業の実施により、組合員らの配置転換や業務分担の変更が生じることは原告南労会自身が自認しており、そうした配置転換などが生じるとすればそれらは労働条件その他の待遇に関する事項であり、その限度においてデイケア事業の実施は「その他の待遇」に関する事項であり、その限度においてデイケア事業の実施は義務的団交事項に当たる。

イ 鍼灸治療室の縮小について

鍼灸治療室の広狭はそこで就労する従業員の労働環境に直接に関わる問題で

あるから、鍼灸治療室の縮小は日常的な些細な事柄ではない。また、鍼灸個室数が減少することにより生じる施術の効率性確保の必要性や患者の待ち時間の長時間化により、従前と異なる施療作業態様等が求められることとなる可能性もあることから、その限度において鍼灸治療室の縮小は、そこで就労する鍼灸師の労働条件その他の待遇に関わるものであるから、義務的団交事項に当たる。

なお、原告南労会は、鍼灸治療室の縮小は組合員らの業務に多大の変更を生じる余地はないと主張するが、就労条件等が多大の変更になるかどうかを義務的団交事項該当性の判断要素にすることは、団交開始時に使用者に拒否の口実を与え、円滑な団交を損なうから妥当でない。

ウ 10.22 業務指示について

原告南労会が、10.22 団交において、原告組合らに手渡した X1 副委員長あての業務指示書は、X1 副委員長の業務内容や実際に就労すべき勤務時間の変更をもたらすものであるから、義務的団交事項に当たる。

- (2) 原告組合らの要請行動により団交開催の必要性はなくなったとはいえないこと
- 原告南労会は、原告組合らの 9.10 要請行動や X1 副委員長の 10.14 訪問をもって、原告組合らがデイケア事業を拒否していたと判断しているが、かかる判断は短絡に過ぎる。原告組合らは、9.10 要請行動、10.14 訪問の後に開催された 10.22 団交においても、原告南労会に対し、デイケア事業の実施計画や収支計画を示すなどして具体的に説明するよう求めていたのであり、原告組合らとしても、原告南労会との合意を模索していたと考えられる。

したがって、原告組合らの要請行動と団交における交渉態度とは直接関係がなく、原告組合らの要請行動により団交開催の必要性はなくなったとはいえず、原告南労会の主張は失当である。

- (3) 団交における原告南労会の対応は正当とはいえず、誠実とは認められないこと
- 原告南労会は、9.3 団交において原告組合らからのデイケア事業の実施に伴う組合員らの労働条件変更問題に関する協議の要求に対し、「この問題は団体交渉の議題ではない」として団交を一方向的に打ち切っている。原告南労会は、10.22 団交において、業務指示書等を原告組合らに手渡したものの、これに関して特段の説明を行っておらず、また、原告組合らがデイケア事業の実施計画や収支計画を原告組合らに示すなどして具体的に説明するよう求めたにもかかわらず、原告南労会はデイケア事業の実施に関しては団交事項ではないと述べて説明をしていない。原告南労会は、10月30日、原告組合らがデイケア事業の実施等に係わる団交の開催を要求したにもかかわらず、追って回答すると述べて、団交に応じる可否かを回答せず、結局団交自体が開催されていない。

以上からすると、原告南労会は、デイケア事業の実施等に伴う組合員らの労働条件変更に関して説明を行ったものとはいえないのは明らかであり、その対応は誠実なものとはいえない。

【原告組合ら】

- (1) 鍼灸治療室の減少がそこで就労する支部組合員らの労働環境に及ぼす具体的影

響について

ア 鍼治療においては、鍼を施術した後、一定の時間、刺したままの状態を保つ方法(置鍼)が取られる。鍼灸治療は、一人の施術者が多数の鍼灸治療室を同時に使用して複数の患者の治療を平行して行うことが通常である。鍼灸治療室の数が減少した場合、鍼灸治療の効率性に悪影響を及ぼし、待ち時間の長時間化や患者数の減少につながる。

イ 鍼灸治療室のベッドは、患者が横臥して安息を得ながら治療を受ける場として重要な意義を有するものであり、ベッド数は、鍼灸治療の体制に大きな影響を及ぼす。

(2) 10.22 業務指示は X1 副委員長の労働条件変更を伴うこと

10.22 業務指示は、X1 副委員長に対し、7階デイケア室という新たな場所で、デイケア関連リハビリ業務という新たな業務を行うよう指示したものであり、10.22 業務指示書にも「貴殿の業務を以下のように変更します」と記載されている。

2 争点(2)について

【原告組合ら】

(1) 本件命令の事実認定の誤り

本件命令には原告南労会が度重なる救済命令の不履行を繰り返していること、違法な第二薬局を開設したこと等の事実認定が欠けており、また、本件懲戒解雇処分に関する重要な事実認定の欠落もしくは誤りがある。

(2) 本件命令の判断の誤り

ア 本件懲戒解雇処分について、懲戒事由が存在しないこと

(ア) 本件懲戒解雇処分の懲戒事由

本件懲戒解雇処分の懲戒事由は、X1 副委員長が 10.22 業務指示を拒否したこと及びこれを拒否したことによって診療所の業務に支障を与えたことが、就業規則第 19 条 7 号に該当するというものである。

10.22 業務指示書には、「本年 11 月中旬を目途にデイケア事業を開始しますが、業務開始に伴い貴殿の業務を以下のように変更しますので、遵守してください。」と記載されている。そして、原告南労会は、X1 副委員長が 10 月 29 日付け業務命令応諾書の提出に応じなかったことをもって、10.22 業務指示を拒否したものとして懲戒事由に該当するとしている。

(イ) 本件懲戒解雇処分時には 10.22 業務指示で定めた期限が到来していないこと

本件懲戒解雇処分時(11 月 10 日)において、X1 副委員長の業務内容を変更する期日(11 月中旬)が到来していない。

(ウ) X1 副委員長が 10.22 業務指示を拒否していないこと

X1 副委員長は、10 月 13 日、本件免許証を原告南労会に提出し、10.22 業務指示書に結果的には従うことも含めて原告組合らと方針を検討していた。

また、X1 副委員長は、10.14 訪問の際、国保課に対し、デイケア事業の業務に就かないとは告げておらず、団交を求めている原告組合らの姿勢を説明しただけである。

したがって、X1 副委員長は、10.22 業務指示を拒否したわけではなく、本件懲戒解雇処分については、懲戒事由が存在しない。

(エ) 10.22 業務指示は不当なものであり、これに従わないことには正当な理由があること

X1 副委員長は、診療所に対し、デイケア事業問題及びこれに伴う X1 副委員長の労働条件の変更問題について、原告組合らとの誠実な団交を求めてきたが、診療所は「団体交渉事項ではない。労働条件の変更ではない。」として団交拒否を続けた。10.22 業務指示は、こうした徹底した団交拒否の上で、出された不当なものである。

また、10.22 業務指示は、労使間で根本的な争いとなっていた X1 副委員長の勤務時間等の変更を求めるものであり、不当なものであった。

さらに、10.22 業務指示は、後記第 4 の 1(1)イ、ウ認定に係る 3 年変更、7 年変更、11 年変更を前提とするもので、これらに対する府労委、中労委の救済命令に反する業務への従事を指示するものであったから、X1 副委員長が 10.22 業務指示書に従う旨の誓約書を提出しなかったのは、不当労働行為救済命令という行政処分の存在が根拠となるものであって、正当なものである。

以上からすると、X1 副委員長が 10.22 業務指示に従わなかったのは正当である。

(オ) デイケア事業の開始が遅れた原因は、X1 副委員長の行為によるものではないこと

原告南労会は、国保課が X1 副委員長の発言を理由として本件届出書を受理しないとしたことにより診療所の業務に支障が生じたことと主張している。

しかし、国保課によれば、当時、原告南労会は本件届出書を提出できるような段階にはなかったとのことであり、原告南労会が予定した期日にデイケア事業を開始することができなかったのは、原告南労会の準備不足によるものであり、X1 副委員長の行為や発言によるものではない。

イ 本件懲戒解雇処分は事前協議合意協定に反していること

本件懲戒解雇処分についても、後記第 4 の 1(1)ア認定に係る事前協議合意協定の「労働条件の変更をとまなう事項」に該当し、当然、分会と事前協議、合意の上で実施すべきものである。本件懲戒解雇処分は、事前協議合意協定に違反するものであり、極めて強固な不当労働行為意思に基づくものである。

【被告】

(1) 本件命令の事実認定について

ア 原告組合らは、① X1 副委員長の本件免許証提出を巡る事実関係、②大阪地方裁判所における和解期日でのやりとり、③ 10.14 訪問における X1 副委員長の言動、④ Y1 理事(以下「Y1 理事」という。原告南労会理事であり、診療所事務長)と国保課とのやりとりについて、本件命令の事実認定に誤りがあると主張しているが、いずれも理由がなく、本件命令の事実認定に誤りはない。

イ 原告組合らは、本件懲戒解雇処分の背景事情となる原告南労会による違法な

「第二薬局」開設に関する事実認定が欠落していると主張して、その開設に関する事実経過を縷々主張しているが、原告組合らが主張する事実は、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ず、または的確な証拠がなく直ちに認定できない事実であるから、その主張には理由がない。

ウ その他、原告組合らは、本件命令では重要な間接事実が欠落しているとか、重要関連事項を含めて正確に認定されるべき事実があるとして、種々の事実を主張しているが、いずれも本件の争点に関係しない、あるいは的確な証拠がなく直ちに認定できない事実であるから、その主張には理由がない。

(2) 本件命令の判断に誤りはないこと

ア 本件懲戒解雇処分には相当の理由があること

X1 副委員長が、10.22 業務指示を拒否したことは明らかであり、これによってデイケア事業の開始が遅れ、同事業に支障が生じたものであり、原告南労会が、このような X1 副委員長の行為を就業規則第 19 条 7 号の懲戒事由である「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」に該当するとしたことには相当な理由がある。

原告組合らは、X1 副委員長が 10 月 13 日には 10.22 業務指示書に従うことも含めて原告組合らと方針を検討していた等と主張し、その旨 X1 副委員長の陳述書でも述べられている。しかし、証人尋問では、X1 副委員長は、10.22 業務指示に従うことについて、具体的な検討までには至っていなかったと証言するに止まっており、X1 副委員長の陳述書の内容は信用できず、原告組合らの上記主張には根拠がない。

イ 本件懲戒解雇処分が不当労働行為意思に基づくものとはいえないこと

原告南労会の事前協議合意協定の解約予告が不当労働行為に当たるか否かは、別件として中労委で再審査係属中であり別途検討を要するところである。

しかしながら、事前協議合意協定の解約予告と 10.22 業務指示書による業務内容の変更及び本件懲戒解雇処分の実施との関連性は認められないから、事前協議合意協定の解約予告をもって、10.22 業務指示書による業務内容の変更及び本件懲戒解雇処分が、強固な不当労働行為意思に基づくものであると推認することはできない。特に本件懲戒解雇処分の不当労働行為性を判断するに当たっては、本件懲戒解雇処分の直接的な理由、経緯、当時の労使間の事情に対する評価・判断こそが重要であり、その上で本件懲戒解雇処分が組合活動などを理由とする不利益取扱い(労組法 7 条 1 号)か否か、また、組合の運営に支配介入したもの(同条 3 号)か否かを検討すべきものである。事前協議合意協定に基づく合意の不存在をもって、本件懲戒解雇処分が不当労働行為意思に基づくものであるということとはできない。

【原告南労会】

(1) X1 副委員長の行為が懲戒事由に該当すること

ア X1 副委員長は、デイケア事業の実施に必要な本件免許証の提出指示に当初、従わず、10 月 13 日になってようやく従ったものの、翌 14 日の 10.14 訪問で、国保課に対し、デイケア事業について原告南労会が団交に応じない限り、その担

当業務に従事しないとの意思を明確に表明し、本件届出書を事実上受理しないよう働きかけ、その結果、ダイケア事業の実施が当初の予定から2か月遅れた。こうしたX1副委員長の要請行動の態様、内容からすると、その目的は労働条件の改善や団交の促進というよりも、ダイケア事業の実施を意図的に妨害することにあつたと評価されてもやむを得ないものであり、労働組合の正当な行為とは評価できない。

仮にダイケア事業の実施に伴う団交に関する原告南労会の対応が、労組法7条2号の不当労働行為に該当するものだとしても、上記のX1副委員長の行為は、明らかに行きすぎたものであり、正当化することはできない。

イ 原告組合らは、10月29日に本件届出書が受理されなかったのは、原告南労会のダイケア事業の実施準備ができていなかったことに原因があり、X1副委員長の行為が原告南労会の業務に重大な支障を与えたとはいえないと主張する。

しかし、もともとダイケア事業の開始は10月1日を目途とし、これに向けてX1副委員長に本件免許証の提出を求めたが、これに応じなかったこと、そのためダイケア事業の開始予定時期は11月中旬まで延びたが、同事業のための改装工事はそのときまでに完了していること、X1副委員長が大阪市環境保健局に施設変更届を許可しないよう働きかけたことから「構造設備の概要の変更」の許可手続は後にずれ込んでしまったことが認められるのであり、X1副委員長が原告南労会の業務に重大な支障を与えたことには違いはない。

(2) 本件懲戒解雇処分について事前協議合意協定に基づく協議が不要なこと

本件懲戒解雇処分について、事前協議合意協定に基づく協議は行われていないが、事前協議合意協定は「経営計画、組織の変更等、労働条件の変更を伴う事項」について事前の協議を行うとされていることからすると、事前協議合意協定は、組織変更等によって生じる全体の労働条件変更を対象としたものと考えられ、本件懲戒解雇処分のように個別案件にかかる個別の労働条件の変更についてまで協議の対象としたものと解することは疑問であるし、本件懲戒解雇処分の処分理由には相当性が認められることから、本件懲戒解雇処分について事前協議合意協定に基づく協議が行われていないことをもって、本件懲戒解雇処分が不当労働行為に当たるとはいえない。

第4 争点に対する判断

1 認定事実(以下の事実については、当事者間に争いがなく、掲記の証拠及び弁論の全趣旨によって認めることができる。)

(1) 労働条件の変更等を巡る労使対立

ア 事前協議合意協定を巡る紛争

診療所では、昭和60年頃から労働条件等をめぐって厳しい労使対立が続いていたが、昭和61年3月13日、分会と診療所は、「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」との条項を含んだ事前協議合意協定を締結した。事前協議合意協定には有効期間の定めはなかった。

しかし、事前協議合意協定が締結された後も労使の対立は激化し、4年4月25日、原告南労会は、原告支部及び分会に対し、事前協議合意協定を破棄する旨通告した。これに対し原告組合らは、同年7月1日、上記協定の破棄は不当労働行為であるとして府労委に救済申立てを行い、府労委は、20年12月16日、原告南労会が行った上記協定の解約通告は不当労働行為に当たるとして、これに関する文書手交を行うことを内容とする一部救済命令を発した。この命令に対し、原告南労会及び原告組合らは、同月22日及び26日、中労委にそれぞれ再審査を申し立て、同事件は、本件口頭弁論終結時、中労委に係属中である。

イ 労働条件の変更(3年変更,7年変更)を巡る紛争

原告南労会は、3年8月5日、診療所の診療時間及び勤務時間の変更について、数か月間にわたり原告支部と協議を続けてきたが、合意に至ることなく、また、就業規則の変更を行わないまま、診療時間及び勤務時間を変更した(以下「3年変更」という。)。これに対して原告支部は直ちに、事前協議合意協定に違反するものであるとして抗議するとともに、組合員らは3年変更前の勤務時間で勤務を行った。これに対し原告南労会は、原告南労会が指示する勤務時間に勤務していない従業員の時間相当分の賃金をカットした。原告組合らは、原告南労会が事前協議合意協定に違反して3年変更を行ったのは不当労働行為であるとして、府労委に救済申立てを行った。

また、診療所は、診療所に週休2日制を導入するとともに就業規則を改定して勤務時間の変更を行い、7年5月2日から新しい勤務体制に踏み切った(以下「7年変更」という。))が、原告組合らは、7年変更は、不当労働行為であるとして、府労委に救済申立てを行った。

府労委は、上記3年変更に7年変更に関する原告組合らの救済申立ての事件を併せて審理した上で、9年7月30日、原告南労会に対し、3年変更及び7年変更がなかったものとして取り扱うとともに、診療所の勤務時間等について労使間で協議を行うこと等を内容とする一部救済命令を発した。

この命令に対し、原告南労会は、中労委に再審査を申し立て、中労委は、17年9月21日、初審命令の一部を変更し、原告南労会は原告組合らと診療所における診療時間、勤務時間等の今後の取扱いについて速やかに労使協議を行うこと、勤務時間変更を理由として行った賃金カット分を支払うことを命じた。

原告南労会は、中労委の上記救済命令の取消しを求めて東京地方裁判所に行政訴訟を提起した。同裁判所は20年3月5日、上記救済命令のうち、勤務時間等に関し労使協議を命じた部分を取り消し、その余の請求を棄却した。中労委及び原告南労会は、これを不服として東京高等裁判所に控訴し、同裁判所は21年7月28日、原告南労会の敗訴部分を取り消し、中労委の控訴を棄却した。(同判決に対して中労委は、上告及び上告受理申立てを行ったが、22年2月4日、最高裁判所において上告棄却、上告不受理決定された。)

ウ 労働条件の変更(11年変更)を巡る紛争

原告南労会は、11年4月22日及び同月28日、3年変更前の勤務時間で勤務を行う診療所の組合員らを含む従業員に対し、勤務時間や業務内容の変更の指

示を行った(以下「11年変更」という。)。これに対し、原告組合らは、11年変更とこれによる賃金カットは不当労働行為であるとして、同年5月27日、府労委に救済申立てを行った。また、同年8月1日、診療所は、就業規則を改定し、同月20日には、個々の従業員に対して業務指示を出すとともに、新しい就業規則を守り業務を行うよう指示した。これに対し原告組合らは、12年4月7日、この業務指示は不当労働行為であるとして府労委に救済申立てを行った。

府労委は、これらの救済申立てを併合して審理し、17年10月5日、11年4月及び同年8月の勤務時間変更がなかったものとして扱うとともに、勤務時間に関する業務指示がなければ得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額を支払うこと等を内容とする救済命令を発した。

この命令に対して、原告南労会は、17年10月7日、中労委に再審査を申し立て、本件口頭弁論終結時、同事件は中労委に係属中である。

(2) デイケア事業の開設に関する団交の開始

ア 原告南労会では、12年4月から介護保険制度がスタートすることから、11年初め頃から、診療所においてデイケア事業を実施するための準備を進めており、8月までに事業計画を策定するとともに、10月1日に実施することを予定していた。

原告南労会は、6月9日、同月22日及び30日、11年の夏季一時金に係る団交が開催された際、診療サービスを改善するため、診療所2階の鍼灸治療室を縮小し物療室を拡張する予定である旨告げ、これに対して、原告組合らは、鍼灸治療室の縮小について引き続いて協議していくよう申し入れた。

イ 原告南労会からの団交の申入れ

原告南労会は、8月26日、原告支部に対し、鍼灸治療室の縮小及びデイケア事業の実施について文書で説明及び協議を申し入れた。

上記文書には、診療所の物療機能を充実させるため、現在みどりクリニックに設置してある機器を診療所に新たに導入することから物療室を拡張する必要があること、物療室を拡張することにより、鍼灸治療室は縮小され鍼灸個室が現行の7室から4室となること、鍼灸治療室を縮小しても大きな支障は出ないこと、上記改装工事は10月1日までに実施すること、原告支部から意見があれば団交や事務折衝等で協議することなどが記載されていた。

また、デイケア事業の実施については、10月1日を目途として事業を開始する予定であること、7階の運動療法室をデイケア事業のスペースとして使用すること、これにより理学療法Ⅱの施設基準は返上することとなるが、収支面及び需給状況から判断してデイケア事業開始が妥当であること、デイケア事業の実施に伴い一部の組合員らの労働条件について変更の可能性が生じることから団交を行い、事業計画の説明も含め、労働条件等について協議したいと記載されていた。

ウ 9.3 団交

原告南労会は、デイケア事業を実施することについて、大阪市港区にはデイケア施設が一つしかなく施設の数足りないこと、10月1日を目途として開始

すること、実施に当たっては、患者のための弁当の外注、入浴施設、車での送迎が必要となること、当初は専属スタッフ2名でスタートすること、デイケア室を7階に設ける予定であり改装工事が必要となること等を説明し、また、鍼灸治療室の縮小については、鍼灸治療を受ける患者が長期的に減少していることもあり、物療室を拡充するために必要であると告げた。

これに対し、原告組合らは、デイケア実施の事業計画や収支計画等を提示し、それらについて詳細に説明するよう求めたが、原告南労会はこれを拒否した。また、原告組合らはデイケア事業の実施に伴い組合員の労働条件が変更される可能性はないのか質したが、原告南労会は答えなかった。原告組合らは、新たな事業開始に伴う労働条件の変更問題として原告組合らとの協議を十分尽くすよう求めたが、原告南労会は、「この問題は団体交渉の議題ではない」と述べ、団交を打ち切った。

原告組合らは、鍼灸治療室を縮小する理由として原告南労会が説明する物療室に機器を導入することについては、みどりクリニックでも利用されていなかった機器の移設であり、医療的及び経営的な側面から必要がない旨指摘したが、原告南労会は反論しなかった。

エ 9.10 要請行動

原告組合らの組合員数名は、9月10日、国保課や大阪府労働部等に赴き、要求書を提出して、原告南労会は、長期間にわたって紛争を継続させ8名もの組合員を解雇するなど悪質な不当労働行為を重ねているとして、また、社会保険料を滞納していることなどから、原告南労会が診療所で実施を予定しているデイケア事業を認めないこと等を要請した。

(3) 本件免許証の提出を巡る紛争

ア 口頭での提出指示

(ア) Y1理事は、9月13日午前9時過ぎ、X1副委員長に対し、10月1日に予定しているデイケア事業の申請に必要なことを理由に、本件免許証を提出するよう口頭で指示した。しかしながら、X1副委員長は、原告組合らと原告南労会との紛争が長期間続いており、まず紛争を解決すべきであり、デイケア事業も協議を尽くすべきであると述べ、これに応じなかった。

(イ) この点、原告組合らは、原告南労会がX1副委員長に対し同人のデイケア事業への関わり等について一切説明せずに、本件免許証の写しを提出するよう求めたという事実が正確であると主張する。

確かに、原告南労会が9月13日当時X1副委員長に対し、同人のデイケア事業への関わり合いについて具体的にどの程度、説明していたのかは定かでない。

しかしながら、原告南労会がX1副委員長に対して本件免許証を提出するよう求めたのは、X1副委員長に対してデイケア事業にある程度関わることを前提にしていたとみるのが相当であり、デイケア事業への関わり等について一切説明がなかったとは考え難い。

また、X1副委員長のデイケア事業への関わり合いについて具体的な説明

がなかったとしても、Y1 理事からデイケア事業の申請に必要であることを理由に本件免許証を提出するよう指示されたにもかかわらず、X1 副委員長が同免許証を提出しなかったという事実自体に変わりはない。

したがって、原告組合らの主張するような事実の有無により、本件の争点に関する判断が左右されるものではないから、原告組合らの主張は失当である。

イ 文書による提出指示

(ア) Y1 理事は、9月13日午前11時、改めてX1副委員長に対し、同月17日までに本件免許証を提出すること、もし提出しないときは業務命令違反となる旨を記載した文書を持参し、机の上に置いたが、期限になっても同免許証は提出されなかった。

診療所は、同月20日、X1副委員長に対し、再度、本件免許証を同月22日午前11時までに診療所管理室まで届けるよう文書で指示し、もし同免許証を提出しない場合は、業務命令違反となり処分を行うことも書き添えたが、X1副委員長は期限内に提出しなかった。

(イ) なお、原告組合らは、「X1副委員長は、このまま本件免許証ないしはその写しを原告南労会に提出した場合、行政当局に対する虚偽の届出等の不正な行為に利用される疑いがあるとの不安を感じ、原告組合らの指示に基づき、本件免許証ないしはその写しを提出しなかった。」という事実が正確であると主張する。

しかしながら、原告南労会は、下記ウ、キで述べるように9月13日以降もX1副委員長に本件免許証の提出を求め、10月6日の大阪地方裁判所での和解期日においても、X1副委員長に対してデイケア事業に従事するよう求め続けていたことからすれば、X1副委員長の感じていた不安は根拠に乏しいものであって、本件免許証提出の指示に従わなかったことを正当化できるものではない。

ウ 警告書の交付

診療所は、9月28日、X1副委員長に対し、原告南労会が10月初旬にデイケア事業を実施するための申請を行うには本件免許証が必要であり、9月30日午前11時までに提出するよう警告書を交付するとともに、提出がない場合は就業規則に基づく処分を行う旨警告した。

これに対して原告組合らは、デイケア事業の実施について団交で十分説明することが先決であると主張し、X1副委員長も本件免許証の提出には応じなかった。

エ 賞罰委員会の開催通知

診療所は、9月30日、X1副委員長に対し、再三本件免許証の提出を指示及び警告したにもかかわらずX1副委員長がこれを拒否したことから、懲戒処分の対象として賞罰委員会で審議する旨を原告支部及びX1副委員長に通知した。

賞罰委員会は、就業規則に基づき設置され、従業員の表彰、懲戒等について審議を行う委員会であるが、同日付けで、Y1理事を委員長とし、従業員の中から

選出される3名(うち1名は組合員であるX2(以下「X2組合員」という。))であった。)を併せた4名が委員に任命された。

賞罰委員会の委員長であるY1理事は、10月1日、X1副委員長に対し、特に意見・釈明等があれば、同月4日午後1時までにY1理事あて文書で提出するよう通知した。

オ 10.4 団交

原告組合らは、10月1日、原告南労会及び診療所に対し、賞罰委員会の開催撤回を求めるとともに、原告南労会が団交で協議することなくデイケア事業の実施や鍼灸治療室の縮小について団交を要求した。

同月4日午後1時前頃から10.4団交が約1時間行われ、原告組合らは、デイケア事業が実施された際のX1副委員長の勤務内容について質した。

これに対し、原告南労会は、デイケア事業に係るX1副委員長の業務については、週1回程度従事する予定で大阪府知事には届け出る、ただし実際の勤務内容は未定である、この程度の勤務内容の変更では労働条件の変更に当たらない、したがって団交で協議する必要はないと回答した。

この回答に対し、原告組合らは、本件免許証の提出は、本件届出書に利用されるだけの、いわゆる「名義貸し」として使われると主張するとともに、X1副委員長がデイケア事業の担当業務に就く場合には労働条件の変更に当たるから団交を開いて誠実に説明する必要があると主張し、労使の協議を尽くさずに賞罰委員会を強行することは不当労働行為になると抗議した。

カ 賞罰委員会の開催

10.4団交の後、10月4日午後4時から賞罰委員会が開催された。賞罰委員会の開始に先立つ約1時間前、原告支部は、賞罰委員会の開催に強く抗議し、診療所の管理室に抗議文を提出した。抗議文の中で原告支部は、本件免許証の提出について、原告南労会及び診療所が団交で誠実に説明せずに、ひたすら同免許証を提出することのみに固執しており、これはX1副委員長に対する不当な業務指示であり、このような状況の下での賞罰委員会の開催の強行には反対であると主張した。また、X1副委員長も原告支部と同趣旨の意見書を賞罰委員会に提出した。

賞罰委員会において、X2組合員は、X1副委員長の行為は懲戒事由に該当しない旨発言し立ち去ったが、他の3名の委員はX1副委員長が業務命令に従っていないという事実関係については争いがなく、懲戒処分の該当条項については、2名の委員が、業務指示にもかかわらず本件免許証を提出しない行為は、就業規則第17条3号「正当な理由なく、業務命令諸規定に従わないとき」に該当し、かつ診療所が再三にわたって督促している事情が存在するので、第18条1号「前条各号の1に該当し、情状特に重きとき」の論旨解雇相当に該当するという意見であり、1名の委員は、本件免許証の提出をしないことは、診療所がデイケア事業の開始届けを阻害することになるので、第19条7号「故意による行為で業務に重大な支障を来たし・・・」の懲戒解雇相当に該当するとの意見であった。同月12日、賞罰委員長であるY1理事は、結論をつけず各委員の

意見を併記し、最終判断は所長に一任することを答申した。

キ 大阪地方裁判所における和解期日でのやりとり

原告組合らと原告南労会が当事者である大阪地方裁判所に係属中の組合員の解雇問題や賃金問題等をめぐる事件の和解期日(10月6日)において、原告南労会は、X1副委員長に対し、本件免許証の提出及び週1回デイケア事業の担当業務に就くか否かを同月13日までに回答するように求め、もし応じないときは懲戒処分はやむを得ないと伝えた。

ク 本件免許証の提出

X1副委員長及びX3分会長(以下「X3分会長」という。)は、10月13日の夕方、診療所の管理室を訪れ、本件免許証をY1理事に提出した。その際、X3分会長は、X1副委員長がデイケア事業の担当業務に従事することは労働条件の変更に当たるから、団交を開いて十分説明してほしいと述べた。

ケ 10.14訪問

(ア) X3分会長やX1副委員長らは、10月14日、国保課に赴き、原告南労会及び診療所から提出が予想されるデイケア事業に係る本件届出書を受理しないよう要請した。また、X1副委員長は同課で対応した課員に対し、デイケア事業について原告南労会及び診療所が団交に応じない限り、その担当する業務に従事しないと告げた。

(イ) この点、原告組合らは、X1副委員長は、国保課に対して、自らの窮状を訴えたに過ぎず、デイケア事業への業務拒否の意思を告げていない旨主張する。

しかしながら、X1副委員長とともに国保課に赴いたX3分会長は、10.14訪問の際、国保課に対して、X1副委員長としては、団交に応じてもらえなければ、デイケア事業に従事するつもりはないことを報告した旨証言している。また、X1副委員長は、10.14訪問の際、団交が先でデイケア業務に従事するか否かについては何も言っていない旨の供述をしているが、その供述はあいまいであり、そもそも、同人は10.14訪問自体明確に覚えていないと述べており、信用性に欠ける。

(4) X1副委員長の解雇に至る経緯

ア 原告組合らは、10月21日、原告南労会及び診療所に対して、デイケア事業の実施、鍼灸治療室の縮小問題について団交を申し入れ、翌22日、10.22団交が行われた。団交の冒頭、原告南労会は、診療所の所長名で、X1副委員長に関するデイケア事業の担当業務の内容と勤務時間とを指示した10.22業務指示書及び10.22通知を原告組合らに手渡した。

10.22業務指示書には、「診療所では本年11月中旬を目途にデイケア業務を開始しますが、業務開始に伴い貴殿の業務を以下のように変更しますので、遵守してください。」として、同年11月中旬からデイケア事業を開始する予定であること、X1副委員長はデイケア事業関連のリハビリ業務を担当すること、同業務の勤務時間は、毎週1回、木曜日の午前9時00分から午後6時30分までであることが記載されていた。

これに対し原告組合らは、原告南労会対応が一方的であると抗議するとともに、ダイケア事業の実施計画や収支計画を原告組合らに示すなどして具体的に説明するよう求め、原告南労会の説明に納得しなかった。

しかし、原告南労会は、ダイケア事業の実施に関しては、経営側の専権事項であり、団交事項でないと述べて説明を拒否した。

イ Y1 理事は、10 月 22 日、X1 副委員長に対し、10.22 業務指示書を手交し業務に就くよう命じた。これに対し、X1 副委員長は、本件免許証を提出したとダイケア事業の担当業務に就くこととは別問題であり、原告組合らとの団交を開催するよう求めた。

ウ(ア) Y1 理事は、10 月 28 日、国保課に赴き、本件届出書を提出しようとしたところ、担当課員から、X1 副委員長本人が自らの担当業務を行わないとの意思を表明しており、本件届出書を受理することはできないとの説明を受け、本件届出書は受理されなかった。

(イ) この点、原告組合らは、国保課の担当課員は、原告南労会に対して、ダイケア事業の円滑な推進を図るため労働争議の早期解決を促し、X1 副委員長がダイケア業務に従事する際の問題点を指摘し、届出受理に慎重な対応を示し、Y1 理事は、X1 副委員長の業務応諾書を国保課に提出することを提案し、国保課から了承を得たというのが事実であると主張する。

しかしながら、原告組合らの主張は、これを認めるに足りる的確な証拠がない。また、10 月 28 日に国保課に赴いた当の本人である Y1 理事の証言に反するもので採用できない。

(ウ) また、原告組合らは、11 月 2 日に国保課と交渉を行った際、国保課から「X1 副委員長が 10.22 業務指示書に従わない旨国保課に対して明確に意思表示している。」旨を原告南労会に述べた事実はないことを確認し、国保課からそのことを原告南労会に伝えても構わない旨告げられているという重要な事実が存する旨主張する。

しかしながら、上記(ア)で述べたとおり、Y1 理事は、10 月 28 日に国保課に赴き、本件届出書を提出しようとしたところ、担当課員から X1 副委員長本人が自らの担当業務を行わないとの意思を表明しているため、本件届出書を受理することはできないという説明を受けたと証言しており、原告組合らの上記主張は採用できない。

なお、原告組合らが依拠する X3 分会長の証言は、国保課が原告南労会に説明した内容を国保課から確認したというものであるが、伝聞にすぎず、かかる証拠をもって、原告組合らの主張を認めることはできない。

エ Y1 理事は、10 月 29 日、X1 副委員長に対し、10.14 訪問で、X1 副委員長が行政当局にダイケア事業の担当業務に従事しないと拒否の意思表示を行ったことは非常識極まりない行為であるとともに、重大な業務妨害であるとして、診療所の作成した業務命令応諾書に記名・捺印の上、本日中に提出することとし、もし提出しない場合は業務命令に従わないものとして取り扱う旨文書及び口頭で通告した。

上記文書を受け取った X1 副委員長は、業務命令応諾書を提出しなかった。

オ 原告支部は、10月30日、原告南労会に対し、文書で抗議を申し入れた。この文書の中で、①10.22 団交において、原告南労会は極めて不誠実な態度をとった、②物療室に導入しようとしている物療機器は、みどりクリニックで利用されていなかったいわば廃品であり、こうした機器を導入しようとする原告南労会の説明に合理性はなく、鍼灸治療室の縮小は、不当労働行為意思に基づいたものである、③ X1 副委員長に対して 10.22 業務指示を一方的に出しデイケア事業の担当業務に就くよう強要していると抗議するとともに、鍼灸治療室の縮小、デイケア事業の実施及び 10.22 業務指示の 3 項目の撤回を求め、これらに係る団交の開催を要求した。

しかし、原告南労会は、追って回答するとして、団交に応じるか否かを回答せず、結局団交は開催されなかった。

カ 診療所は、11月2日、X1 副委員長に対し、同人が 10.22 業務指示に対する態度を曖昧にしながら、その一方で、国保課に複数回にわたり、10.22 業務指示に従わない旨意思表示し、その業務命令拒否の意思表示によりデイケア事業開始の届出が不受理となったこと、診療所の業務命令応諾書の提出命令を拒否したことから事業開始の遅延を招いたことは、従業員としてあるまじき行為であり、事業の遂行を妨げる重大な業務命令違反であるので、懲戒処分対象事項として賞罰委員会の議に付する旨文書で通知した。

そして、賞罰委員会の委員長である Y1 理事は、同日、X1 副委員長に対し、特に意見・釈明等があれば、同月 4 日の午後 5 時まで Y1 理事あて文書で提出するよう通知した。

原告組合らは、上記通知に対して直ちに抗議を行うとともに、賞罰委員会の開催に関して団交を行うよう申し入れた。

キ 11月4日、団交が開催され、冒頭で、X1 副委員長に対する賞罰委員会の開催問題を団交議題とすることが確認された。

原告組合らは、10月21日及び同月30日に、デイケア事業や 10.22 業務指示等に関わる団交を求めたが、原告南労会はこれに誠実に応じていないと批判した。また、原告組合らは、11月2日、国保課に赴き課員から本件届出書の届出の経緯を聞いたところ、Y1 理事は同課に相談に来ただけで届出ができる段階にはなかったとの説明を受けたとして、デイケア事業の実施の時期が遅れていることを X1 副委員長の責任とするのは不当であると主張し、X1 副委員長を賞罰委員会に付することに反対した。また、原告組合らが行政当局に対しさまざまな要請活動を行っているのは、原告南労会の不当労働行為をやめさせるためであり、正当な組合活動であると主張した。

ク 11月5日午後4時頃から診療所において賞罰委員会が開かれた。賞罰委員会は、上記(3)エに記載する委員と同じ委員で構成された。

賞罰委員会開始後、X1 副委員長を含めた組合員数名は、賞罰委員会会場前に集まり、X1 副委員長は、同人に対してなされた 10.22 業務指示は府労委の発した命令に違反している内容であるから従えないこと、Y1 理事は国保課に本件

届出書を提出しに行ったのではなく相談に行ったのであるから懲戒事由のねつ造であるとして、賞罰委員会の即刻中止を求めた同月4日付けの意見書を読み上げるとともにY1理事に手渡した。また、原告支部は、会場外で待機していたY2理事(以下「Y2理事」という。)に対し、原告南労会が不当な10.22業務指示を出すとともに団交を拒否する一方で賞罰委員会の開催を強行しようとしているとして、また、原告南労会が懲戒事由とするX1副委員長の国保課への発言は虚偽であるとして抗議するとともに、賞罰委員会の即刻中止を要求する抗議文を提出した。

賞罰委員会において、X2組合員は、懲戒事由があるかどうか分からないとの意見を述べたが、他の3名の委員は、X1副委員長が10.22業務指示を実質的に拒否し、診療所に正式な拒否の意思表示を行わないまま行政当局に対して拒否の意思表示を複数回行っていること、業務命令応諾書の提出を拒否したこと、その結果として11月のデイケアの開設を見送らざるを得なくなったことは、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」の懲戒解雇相当に該当するとした。同月8日、賞罰委員長であるY1理事は、結論をつけず各委員の意見を併記し、最終判断は所長に一任することを答申した。

ケ Y1理事及びY2理事は、11月10日午後4時過ぎ、X1副委員長が業務を行っている5階の運動療法室に赴き、懲戒解雇処分を記した申渡書をX1副委員長に手渡そうとした。同申渡書には、10.22業務指示を拒否したこと及びこれを拒否したことによって診療所の業務に支障を与えたことは、就業規則第19条7号に該当し懲戒解雇処分とする旨記載されていた。

ところが、5階の運動療法室には、治療中のX1副委員長と治療を受けに来ていた患者数名のほかにX3分会長や数名の組合員がおり、Y1理事やY2理事の入室を拒みもみ合いとなった。このため、Y1理事が持参したX1副委員長への申渡書は破損した。そこで、Y1理事が口頭で、本日(10日)付けでX1副委員長を懲戒解雇すると告げ、その後更に診療所の管理室からX1副委員長に電話をかけて懲戒解雇処分としたことを通告した。また、この後、Y1理事とY2理事は、従業員を集め、X1副委員長を懲戒解雇処分としたことを伝えた。

2 争点1について

(1) デイケア事業の実施、鍼灸治療室の縮小、10.22業務指示は、義務的団交事項に該当すること

ア デイケア事業の実施は、組合員の配置転換や業務分担の変更を生じさせる可能性が高く、また、鍼灸治療室の縮小は、これに伴って鍼灸治療室で就労している組合員らの労働環境に影響を及ぼす可能性が高いといえる。

また、証拠によれば、10.22業務指示によりX1副委員長の業務内容や実際に就労すべき勤務時間の変更をもたらすことは明らかである。以上からすれば、デイケア事業の実施、鍼灸治療室の縮小、10.22業務指示は、義務的団交事項に該当する。

イ この点、原告南労会は、デイケア事業の実施により、実際に組合員の配置転換

や業務分担の変更は生じなかったもので、デイケア事業の実施は義務的団交事項に該当しないと主張する。しかしながら、9.3 団交、10.4 団交、10.22 団交が開かれていた当時、デイケア事業の実施により配置転換や業務分担の変更が生じないことが確定していたわけではなく、当時において、デイケア事業の実施が義務的団交事項に当たることには変わりはない。原告南労会の主張は採用できない。

ウ また、原告南労会は、鍼灸治療室の縮小といっても、鍼灸個室の広さ自体は変わらないから、労働環境に影響することはないと主張する。しかしながら、鍼灸個室が減少すれば、置鍼によって一度に施術できる患者数が減少することは避けられず、そこで働く鍼灸師に施術の効率性が求められたり、患者の待ち時間の長時間化や患者数の減少につながるにより労働の密度が変わる可能性もあることから、労働条件に関わるものといえるから、義務的団交事項に当たる。

エ さらに、原告南労会は、10.22 業務指示は、X1 副委員長の業務内容や実際に就労すべき事項に変更をもたらすものではないと主張するが、上記したところからして原告南労会の主張は採用できない。

(2) 9.10 要請行動、10.14 訪問により団交開催の必要がなくなったとまでは言えないこと

原告南労会は、原告組合らの行った9.10 要請行動やX1 副委員長の10.14 訪問により、原告組合らやX1 副委員長のデイケア事業を拒否する意思は明確であった以上、団交を開催する必要性はなくなったと主張する。しかし、本件においては、9.10 要請行動、10.14 訪問後の10.22 団交においても、原告組合らは、原告南労会に対して、デイケア事業の実実施計画等について具体的な説明を求めており、その後の10月30日にもデイケア事業について団交を求めていた。このような状況からすると、本件においては、労使が交渉を尽くした上で、その交渉が行き詰まり状態に至ったものとまではいえない。原告南労会の上記主張は採用できない。

(3) 本件団交における原告南労会の対応は正当とはいえず、誠実とは認められないこと

原告南労会は、9.3 団交において、原告組合らからデイケア事業の実施に伴う組合員らの労働条件変更問題に関する協議の要求に対し、団体交渉の議題ではないとして団交を打ち切っている。その後の10.4 団交でも、原告南労会はX1 副委員長の勤務内容の変更は労働条件の変更にあたらず、団交で協議する必要はないと答えるに止まっている。さらに、10.22 団交でも、原告南労会は、10.22 業務指示書を原告組合らに手渡したものの、これに関して特段の説明を行っていない。さらに、10月30日、原告支部からのデイケア事業の実施等に係る団交の開催要求に対して、追って回答するとして団交に応じるか否かを回答せず、結局デイケア事業の実施等に係る団交は開催されていない。以上からすると、原告南労会は、デイケア事業の実施等に伴う組合員らの労働条件変更に関して説明を行ったものとはいえず、その対応は誠実なものとは認められない。

(4) 以上からすると、本件において、デイケア事業の実施等に関する団交において

原告南労会の対応は、義務的団交事項についての団交の要求に対して誠実に対応したものといえず、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

3 争点(2)について

(1) 本件命令の事実認定の当否について

ア 本件懲戒解雇処分の不当労働行為性を判断するに当たっては、本件懲戒解雇処分の直接的な理由、経緯、当時の労使事情に対する評価・判断が重要であり、その上で本件懲戒解雇処分が組合活動などを理由とする不利益取扱い(労組法7条1号)か否か、また、組合の運営に支配介入したもの(同条3号)か否かを検討すべきものである。

イ 原告組合らは、本件懲戒解雇処分の背景事情となる原告南労会による違法な「第二薬局」開設に関する事実認定が欠落していると主張して、その開設に関する事実経過を縷々主張しているが、原告組合らが主張する事実は、本件の争点との関係において重要な事実とはいえない。

ウ また、原告組合らが、本件命令では重要な間接事実が欠落しているとか、重要関連事項を含めて正確に認定されるべき事実があるなどと主張するが、上記1で認定した事実以外の事実については、いずれも本件争点の判断の結論に影響しないものであるか、これを認めるに足りる的確な証拠がないものであって、原告組合らの主張は失当である。

(2) 本件命令の判断について

ア 本件懲戒解雇処分は正当であること

上記1の認定事実からすれば、X1副委員長は、①9月13日以降原告南労会からの本件免許証の提出要請を拒み、②10月13日に同免許証を提出したものの、10.14訪問で国保課に対しデイケア事業に従事しないと意思表示を行い、③10.22業務指示に対しても応じる意思を示さず、10月29日付け業務命令応諾書の提出を拒んだことが認められる。以上の事実からすれば、X1副委員長が、デイケア事業に従事する旨の10.22業務指示を拒否していたことは明らかである。

そして、かかるX1副委員長の行為により、国保課に対して本件免許証の提出が遅れたり、もしくは10月28日にY1理事が提出しようとした本件届出書の受理が国保課に拒まれる等しており、原告南労会のデイケア事業の開始が遅れ、同事業に支障を生じさせたことは明らかである。

かかるX1副委員長の行為は、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」に該当するといえる。

このように、本件懲戒解雇処分の直接の原因は、X1副委員長が10.22業務指示を拒否したことにあり、かかる行為は、組合員であると否とを問わず懲戒に値するものであるから、本件懲戒解雇処分がX1副委員長の組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いということとはできないし、原告組合らの弱体化を企図したものということもできない。本件懲戒解雇処分は正当なものであって、不当労働行為には該当しない。

イ 原告組合らの主張について

- (ア) 原告組合らは、本件懲戒解雇処分については懲戒事由が存在しないと主張し、①本件懲戒解雇処分時に X1 副委員長の業務内容を変更する期日は到来していない、② X1 副委員長は、原告組合らと 10.22 業務指示に従うことについて方針を検討していた、③ X1 副委員長は、10.14 訪問の際、国保課にデイケア事業の業務に従事しないと告げておらず、団交を求める原告組合らの姿勢を説明しただけであるなどと主張する。

しかしながら、①の主張については、そうであるとしても、X1 副委員長が 10.22 業務指示を拒否する意思を明らかにしている以上、本件懲戒解雇処分の事由が存しないことになるものではない。②の主張については、X1 副委員長も当時、具体的な検討には至っていなかったと述べており、その他、原告組合らの主張を認めるに足りる的確な証拠はない。

また、③の主張が認められないことは上記 1(3)ケ(イ)で述べたとおりである。

- (イ) 原告組合らは、10.22 業務指示は、原告南労会の徹底した団交拒否の上で出されたものであり、不当なものであると主張する。

しかしながら、①原告南労会は、8月26日、原告支部に対し、鍼灸治療室の縮小やデイケア事業の実施について、文書で協議を申し入れ、実際に9.3団交が行われ、その後も原告組合らの求めに応じて10.4団交、10.22団交が行われていること、②10.22業務指示は、原告南労会が9月13日にX1副委員長に本件免許証を提出するよう求めたが、すぐに応ぜず、10月13日に同免許証が提出された後もX1副委員長がデイケア事業への従事を拒否したことから出されたものであること、③10.22業務指示は、デイケア事業を開始するに当たり、理学療法士の資格を有するX1副委員長にデイケア事業に従事することを指示したものであるから、使用者として必要な労務指揮を行ったもので一定の合理性を有するものであることからすれば、10.22業務指示が徹底した団交拒否の上で出された不当なものであるとはいえない。

- (ウ) 原告組合らは、10.22 業務指示は労使間で根本的な争いとなっていた X1 副委員長の勤務時間等の変更を求めるもので不当なものであると主張する。

しかし、そもそも、使用者は労働者に対して、労務指揮権を有しており、労使間で争いになっているからというだけで、およそ使用者が労働者に対して労務指揮ができなくなるとはいえない。そして、10.22 業務指示で原告南労会が X1 副委員長に指示した業務内容は、デイケア関連事業のリハビリ業務に毎週木曜日に従事するように指示したものであり、それ自体 X1 副委員長に過重な業務を負担させるものとは認められないから、原告組合らの主張は失当である。

- (エ) 原告組合らは、10.22 業務指示は府労委、中労委の救済命令に反する業務への従事を指示するもので、不当なものであると主張する。

しかしながら、そもそも、10.22 業務指示が、当時、府労委及び中労委で不当労働行為に当たるとして救済命令が出されていた、3年変更、7年変更、11年変更を、いかなる点で前提としているのか判然としない。また、10.22 業

務指示が府労委、中労委の救済命令に一義的に反していると認めるに足りる的確な証拠もない。さらに、原告南労会は 10.22 業務指示を出すに当たって、9.3 団交、10.4 団交、10.22 団交を行っており、10.22 業務指示が府労委、中労委の救済命令を無視するもので不当であるとまではいえない。

- (ウ) 原告南労会のデイケア事業の開始が遅れたのは、X1 副委員長の言動が原因ではないとの主張について

X1 副委員長が 10 月 14 日、国保課に対して、デイケア事業に従事しないという意思表示をし、そのために 10 月 29 日に Y1 理事が国保課に提出した本件届出書が受理されなかったことは明らかであり、このために原告南労会のデイケア事業の実施が遅れたことは容易に推認できるところである。原告組合らの主張を根拠づける的確な証拠はない。

- (カ) 本件懲戒解雇処分が事前協議合意協定に反しているとの主張について

確かに、本件懲戒解雇処分について、事前協議合意協定に基づく協議は行われていない。

しかしながら、事前協議合意協定の「経営計画、組織の変更等、労働条件の変更をとともう事項」との条項に照らすと、事前協議合意協定は組織変更等によって生じる全体の労働条件変更を協議の対象としたものとも考えられるから、本件懲戒解雇処分のような個別案件に係る個別の労働条件の変更についてまで協議の対象としたものであると解するには疑問が残る。また、上記アで述べたとおり、本件懲戒解雇処分については、懲戒処分に該当する事由が認められ、その判断に相当性が認められることからすると、本件懲戒解雇処分について事前協議合意協定に基づく協議が行われていないことをもって、本件懲戒解雇処分の不当労働行為性を基礎づけることはできない。

- (3) 以上からすると、本件懲戒解雇処分は正当なものであり、労組法 7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為には該当するとはいえない。

4 結論

以上のとおりであるから、本件訴えのうち、第 1 事件について原告南労会の請求は理由がないからこれを棄却し、第 2 事件について原告組合らの請求は理由がないからいずれも棄却することとし、訴訟費用の負担につき行訴法 7 条、民訴法 61 条、65 条 1 項本文、66 条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部

「別紙 略」