

平成24年6月25日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成22年(行ウ)第429号 不当労働行為再審査命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成24年4月16日

## 判決

原告 全国金属機械労働組合港合同  
原告 全国金属機械労働組合港合同南労会支部  
被告 国

処分行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 医療法人 南労会

## 主文

- 1 原告らの請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は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14年(不再)第34号及び同第38号併合事件について平成22年1月20日付けでした命令のうち、同第38号事件に係る命令を取り消す。

### 第2 事案の概要

#### 1 事案の要旨

被告補助参加人医療法人南労会(以下「補助参加人」という。)は、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。)組合員X1(以下「X1組合員」という。)に対し平成4年12月5日付けで譴責処分を行い(以下「本件譴責処分」という。)、原告支部組合員X2(以下「X2組合員」という。)に対し同月19日付けで懲戒解雇処分を行った(以下「本件懲戒解雇」という。)

原告らは、同月15日及び同月25日、大阪府地方労働委員会(現大阪府労働委員会。以下「大阪府労委」という。)に対し、①X2組合員及びX1組合員の懲戒処分を対象とする賞罰委員会に関する団体交渉(以下「団交」という。)における補助参加人の対応が労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号の不当労働行為に当たり、②本件譴責処分が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たり、③本件懲戒解雇が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとして、救済申立てをした(大阪府労委平成4年(不)第55号,同第57号。以下「本件救済申立て」という。)

大阪府労委は、団交拒否についてのみ不当労働行為の存在を認め、平成14年7月24日付けで救済命令を発した(甲1。以下「初審命令」という。)

原告ら及び補助参加人は、いずれも初審命令を不服として、補助参加人は同月30日に、原告らは同年8月7日に、中労委に対し、それぞれ再審査申立てをした(補助参加人の申立てにつき中労委平成15年(不再)第34号,原告らの申立てにつき同第38号。以下「本件各再審査申立て」という。)

中労委は、平成22年1月20日付けで本件各再審査申立てを棄却した(甲2。以下「本件命令」という。)

本件は、原告らが、本件命令のうち中労委平成15年(不再)第38号に係る命令を

不服としてその取消しを求めた事案である。

2 前提となる事実(争いのない事実に加え、該当箇所掲記の証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告全国金属機械労働組合港合同(以下「原告組合」という。)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によって組織された労働組合である。

イ 原告支部は、原告組合の下部組織として、補助参加人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、松浦診療所(以下「診療所」という。)に松浦診療所分会(以下「分会」という。)、紀和病院に紀和病院分会(以下「紀和分会」という。)がある。

ウ 補助参加人は、労働災害や職業病等の労働者を対象とする医療を行うことを主たる目的として設立された医療法人で、肩書住所地に本部を置き、大阪市港区において診療所を、和歌山県橋本市において紀和病院、みどりクリニック等をそれぞれ経営している。

(2) 本件事前協議合意協定の締結と解約予告

ア 補助参加人(診療所)と分会(当時・南労会労働組合松浦診療所分会)は、昭和61年3月13日、同日付け確認書(乙205)により、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に協議し、双方合意の上実行する旨の協定を締結した(以下「本件事前協議合意協定」という。)。同確認書には、協定当事者である上記両名が記名押印したほか、総評大阪地評港地区協議会も記名押印しており、次のとおりの記載がされている。

「医療法人南労会松浦診療所(以下経営という)と、南労会労働組合松浦診療所分会(以下組合という)とは南労会の経営・運営を巡る団体交渉の結果、総評大阪地評港地協立合の上次の如く合意したので確認する。

#### 記

1. 今回の交渉事項については、86年3月5日組合より提出の労使関係の「正常化」についての主旨及び経営側表明に示された如く、労災職業病闘争の一層の発展、地域の労働者、住民の生命と健康を守るよりよい医療の提供、そのために地域労働者の共有財産である診療所を維持し、医療法人南労会を発展させていくという共通の目標を再確認し、今後も努力を尽すことを双方約束する。

2. 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。また、南労会の運用に関しても同様の精神で努力する。」

イ 補助参加人は、平成4年4月25日、原告支部及び分会に対し、理事長及び診療所長連名の同日付け通告書(乙206)により、本件事前協議合意協定は、締結から6年が経過し、この間に大きく変化した労使関係の現状にそぐわなくなっているとして、労働組合法15条3項、4項に基づき、同通告書到着日から90日後に破棄する旨を予告した(以下「本件解約予告」という。))。

(3) 診療所の勤務時間変更

ア 補助参加人は、診療所の診療時間及び勤務時間の変更について、数か月にわたり原告支部と協議を続けてきたが、平成3年8月5日、原告支部との合意に至ることなく診療時間及び勤務時間を変更した(以下「3年変更」という。)

イ これに対し、原告支部は、本件事前協議合意協定に反する一方的実施であるとして強く反発し、3年変更前の勤務時間により勤務を続けることを決定し、分会組合員は、原告支部の決定に基づき各科の主任等が作成した勤務割(以下「原告支部勤務割」という。)により勤務を続けた。

ウ また、原告支部は、3年変更等が不当労働行為であるとして、平成3年8月20日、大阪府労委に対し、救済申立てを行ったほか(大阪府労委平成3年(不)第35号)、これに関連して生じた諸問題について、原告らは、平成4年2月17日及び平成7年7月10日に、大阪府労委に対し、救済申立てを行った(大阪府労委平成4年(不)第3号及び平成7年(不)第50号)。これらの事件について、大阪府労委は、当該勤務時間の変更等がなかったものとして取り扱うとともに、診療所における勤務時間等についての労使間での協議を命じる一部救済命令を発した。(乙59)

補助参加人は、中労委に対し、この命令について再審査を申し立て(平成9年(不再)第37号)、中労委は、平成17年9月21日、初審命令を一部変更し、補助参加人は原告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、勤務時間変更等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。

補助参加人は、この再審査命令の取消しを求めて、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に行政訴訟を提起し、東京地裁は、平成20年3月5日、再審査命令のうち、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。

中労委及び補助参加人は、これを不服として、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴し、東京高裁は、平成21年7月28日、補助参加人の敗訴部分を取り消したほか、中労委が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部分を取り消すとともに、中労委の控訴を棄却した。

中労委は、上告及び上告受理申立てを行い、同事件は、本件再審査審問終結時(平成21年8月6日)において最高裁判所(以下「最高裁」という。)に係属中であつた。

(4) X2組合員の8.6発言

ア 診療所医事科職員で分会執行委員であつたX2組合員は、平成3年8月6日、診療所に鍼灸治療のため来院した補助参加人理事のY1(以下「Y1理事」という。)が治療を終えて受付窓口に来た際、6ないし7名の患者がいる前で、前日の3年変更に関して、発言した(以下「8・6発言」という。なお、その具体的な発言内容については、争いがある。)

イ 当時、補助参加人は、この8.6発言に対し、特に措置を行わなかつた。

(5) X2組合員のP K 0等ビラ掲示

ア X2組合員は、平成4年1月前後から、診療所1階待合室掲示板に関西反戦共同行動委員会及び関西労組交流センターなどの作成名のあるP K 0（国連平和維持活動）反対等のビラを掲示していた（以下「P K 0等ビラ掲示」という。）。これに対し、補助参加人は、診療所の許可を得ていないとして、P K 0等ビラ掲示を止めるよう数度にわたり注意したが、X2組合員は、表現の自由であるなどとしてこれを聞き入れず掲示を続けた。

なお、診療所1階待合室掲示板には、診療所発足以来、原告支部のビラのほか、住民運動、労災被災者の支援運動などに関するビラ、ポスターが掲示されてきたが、それまで補助参加人は、これらの掲示について、特に許可を得るよう求めてはいなかった。また、原告らは、当時P K 0反対運動を行っていた。

イ 補助参加人は、平成4年3月14日、X2組合員に対し、診療所長名の同日付け申し渡し書(乙1)を手交した。同申し渡し書には、「あなたは、診療所の許可なく無断で、一階待合室に掲示物を数度にわたり貼っており再三の注意にも関わらず、同じ行為を続けている。この事は、就業規則第30条3項に違反しており、嚴重に注意をする。」と記載されていた。

ウ 補助参加人の診療所事務次長であったY2（以下、平成4年4月の事務長就任前も含めて「Y2事務長」という。）は、平成4年3月26日、X2組合員に対し、診療所長名の同日付け申し渡し書(乙2)を手交した。同申し渡し書には、「あなたは、3月14日付けの申し渡し書による忠告にも関わらず、現在に至るもなお同様の行為を続けている。この事は、就業規則第16条4項に違反していることは勿論のことであり、今後もこの様な行為をとり続けるならば、賞罰規程に基づいた判断をせざるを得ない事を申し渡す。」と記載されていた。この際、X2組合員は、「内容が問題か。」と尋ねたが、Y2事務長は「内容ではない。許可を取っていないことが問題である。」と述べた。X2組合員は、その後も、同年5月末頃まで度々P K 0等ビラ掲示を行った。

(6) X1組合員の人事マスター取寄せ

ア X1組合員は、平成4年3月18日午後2時前頃、全国労働者共済生活協同組合連合会（以下「全労済」という。）への支払額の確定作業の途中で、補助参加人の医療法人本部（以下「本部」という。）職員へ電話し、「X3の人事マスターと紀和病院の職員でもう1名誰か比較できる人の人事マスターがほしい。ファックスで送ってもらいたい。」と依頼した。

しかし、本部職員は、本部常務理事Y3（以下「Y3常務」という。）及び本部総務部長Y4が団体交渉に出席のため不在であり、Y3常務から人事関係等の書類は許可なく出さないように指示されていたため、これに応じなかった。

なお、人事マスターとは、補助参加人が職員の給与支払等のため、職員個人の給与明細（基本給、超過勤務手当等）・取引銀行・保険関係・家族構成・扶養家族等の個人情報について、コード番号を付して登録しているものであり、X1組合員が本部職員に送付依頼したものは、その登録されている人事マスターの中から特定個人に係る諸情報を一覧表にしたものである（以下、この一覧表も「人事マスター」という。）。

X1組合員は、同日午後3時頃、再度本部に電話し、本部職員に「急ぐので、至急人事マスターを送ってもらいたい、上司が戻るまで待てない」と強く依頼した。

このため、本部職員は、人事マスターを送ることとし、X1組合員に対し具体的に誰の分が必要かと尋ねたところ、同人が原告支部書記長のX3(以下「X3書記長」という。)と紀和病院看護婦で別組合委員長であったX4(以下「別組合委員長」という。)のデータを要求したので、本部職員はこの2名の同年1月分の人事マスターをファックスで送った(以下、この件を「人事マスター取寄せの件」という。)

同日午後4時過ぎに本部に戻ってきたY3は、本部職員から人事マスター取寄せの件の報告を受けたが、疑問を抱いたため、Y2に調査を行うよう指示した。

なお、同日午後4時30分頃、X1組合員は退所し、翌19日の診療所の給与支払日には休暇をとった。

イ 診療所長Y5とY2事務長は、平成4年3月22日、X1組合員を呼び出し、人事マスター取寄せの件について事情聴取を行った。

その後、Y2事務長は、上記事情聴取に基づく報告書(乙3。以下「Y2報告書」という。)を作成し、X1組合員に見せて内容を確認した上、同月26日、Y2事務長とX1組合員連名によるY2報告書を本部に提出した。その、内容は、概要、次のとおりである。

「3月18日午後、X1組合員が、本部事務職員に対し紀和病院の職員2名の人事マスターを取り寄せた件については、以下のような経過であったことを報告します。

1. 当日、X1組合員は、翌日に労働金庫に支払う全労済の支払額を確定する作業をしており、その中で紀和病院の職員で全労済以外の生命保険に加入しているにも関わらず、給与集計表では区別がつかないことが判明した。
2. そこで、全労済の合計額を確定する必要があるため、そのためには、全労済のみに加入している職員と、他の生命保険にも加入している職員の人事マスターの控除欄をみれば判断できると考えた。
3. 紀和病院のX3書記長は全労済のみに加入しており、看護婦は他の保険にも加入している可能性があったので例として別組合委員長の人事マスターと2名の分を本部に問い合わせ、取り寄せたものである。
4. 本部には、原則として上司を通して資料等の取寄せをすることになっていたが、当日午後は診療所、本部とも上司が団交に出席しており不在であった。しかしながら、翌日労働金庫に全労済の支払いをするため、当日中に金額を確定することが必要であり、緊急であると判断した。
5. なお、全労済の業務は診療所と紀和病院の両方にまたがっているにもかかわらず、以前よりの経緯でX1組合員が担当しているが、両院所にまたがる業務を診療所職員が担当することは適切でないと考えます。」

ウ 補助参加人に紛ける職員の生命保険については、診療所においては全労済のみを取り扱い、紀和病院においては全労済と3社の民間保険を取り扱っていたが、全労済の加入者は診療所の職員が多かったことから、X1組合員が紀和病院職員

の分を含め、全労済への支払業務を担当し、毎月全労済から送付されてくる請求書に基づいて、給与支払日に労働金庫を通じて支払を行っていた。

上記事務に関連して、紀和病院は個人ごとの全労済加入金額を記載した全労済損害保険料控除名簿(生命保険・交通共済・火災共済に区分されている。以下「保険料控除名簿」という。)を毎月作成し、本部に送付していたが、本部は、X1組合員に対し、保険料控除名簿を渡さず、給与集計表(診療所と補助参加人全体の分)のみを渡していた。給与集計表には、給与の合計金額、基本給合計、超過勤務手当合計及び生命保険料合計等職員全体の総額が記載されていたが、全労済及び民間保険ごとの内訳、職員個人ごとの金額は記載されていなかった。

なお、全労済の生命保険は、1年間の契約で、退職、病気休暇等がある場合を除き補助参加人が毎月支払う保険料に変動はない。平成4年2月から3月にかけては、紀和病院職員の退職、病気休暇等はなく、補助参加人が全労済に支払った同職員に係る同年2月分と同年3月分の保険料は同額であった。また、X3書記長は全労済の生命保険には加入しておらず、別組合委員長は民間の生命保険に加入していたものの全労済の生命保険には加入していなかった。

X1組合員は、上記Y2報告書の項目1における全労済の支払額確定作業に際し、紀和病院の経理担当者へ照会したり、本邦職員に調査を依頼したりしたことはなかった。

エ Y2事務長は、平成4年4月15日、X1組合員に対し、Y2報告書の内容について疑義が生じたとして、本部の事情聴取に応じるよう指示した。X1組合員は疑義の内容を尋ねたが、Y2事務長は「本部が全労済のことで話がある。」と言っているので事情聴取に応じるようにと述べ、これに対し、X1組合員は「誰か組合の人と一緒に行く。全労済に詳しい組合員のX5氏と行く。」と述べた。

原告らは、同日又はその数日後、Y2事務長に対し、人事マスター取寄せの件に関して生じているとする疑義を明らかにし、X1組合員に対する事情聴取は原告らの立会いの下で行うよう申し入れたが、Y2事務長はこれらを拒否した。

オ Y2事務長は、平成4年4月20日、X1組合員に対し、「人事マスター取寄せの件について、Y2報告書の内容に疑義が生じたため4月15日に事情聴取に応じるように指示したところ、これを拒否した。拒否理由は、労働組合立会いではなければ事情聴取に応じられないとのことであるが、そもそも自らの業務内容に関することであり、業務に責任を持つならば自ら積極的に疑義を正すことが当然の姿勢である。再度、事情聴取に応ずるよう指示する。これ以上拒否し続けるならば、疑義が疑惑となり、貴殿にとっても不利になる。」旨記載した伺日付け申し渡し書(乙4)を渡した。

これに対して、原告らは、疑義や疑惑の内容について質し、事情聴取に原告らの立会いを求めたが、Y2事務長は回答せず、拒否した。

#### (7) 第1回賞罰委員会の開催及びこれに至る経緯

ア 補助参加人は、平成4年6月10日、原告らに対し、団交の席上で、「①人事マスター取寄せの件は、就業規則19条2号に抵触する疑いがあり、X1組合員に対し事情聴取に応じるよう指示したが拒否した。これは、就業規則16条4号

に該当する行為であると判断し、賞罰委員会を開催する。②X2組合員は、3月26日付けの「申渡書」にもかかわらず、現在に至るも同様の行為を続けているため、賞罰委員会を開催する。③賞罰委員会の委員については、委員長は理事のY6、理事会代表の委員(以下「理事会代表賞罰委員」という。)はY3常務、紀和病院事務長Y7(以下「Y7事務長」という。)、紀和病院長Y8(以下「Y8院長」という。)、職員代表の委員(以下「職員代表賞罰委員」という。)は組合員X6(以下「X6組合員」という。)、組合員X7(以下「X7組合員」という。)、組合員X8(以下「X8組合員」という。)及び組合員X9(以下「X9組合員」という。)となる。」旨記載した診療所長Y9名(ただし、理事長印が押印されている。)の通知書(乙6,7)を渡した。なお、職員代表賞罰委員の選出については、原告らと協議されたものではなかった。

これに対し、原告らは、「X2組合員及びX1組合員に関する賞罰委員会開催は団交事項である」と述べたが、補助参加人は、「賞罰委員会に付議するかどうかは診療所長の決定により行う」旨述べた。

また、補助参加人が、課長職及び婦長職の導入など診療所の組織体制変更を内容とする職種職制表(乙128)を渡したところ、原告らは「課長職も含め、責任と権限を明確にすべきだ。管理職手当が大幅に上がっているのではないか」と質したが、補助参加人は「説明する必要がない」と述べた。

賞罰委員会については、就業規則12条に規定されており、同条3号において、賞罰委員会の運営は別に定めることとされているが、当該規定を受けた賞罰委員会の運営細則等は存在せず、また、診療所において過去に賞罰委員会が開催された例はなかった。

このため、診療所は、紀和病院における賞罰委員会の前例に準ずるとして、診療所長が主任以上の職員の中から職員代表賞罰委員を指名する方法をとることとし、上記通知書のとおり、X6組合員、X7組合員、X8組合員及びX9組合員(以下、この4名を「X6組合員ら4名」という。)を指名した。

なお、紀和病院においては、3年変更前において、補助参加人から選出された賞罰委員と原告支部から選出された賞罰委員により賞罰委員会が開催された前例があり、X3書記長に係る賞罰委員会開催に当たっても、紀和病院は紀和分会に対し、職員代表賞罰委員の選出を求めていたが、紀和分会が賞罰委員の選出をしなかったこと、別組合が結成され組合が2つになったこと等から、紀和病院は、X3書記長に係る賞罰委員会につき、病院長が主任以上の者の中から賞罰委員を指名する方法に変更して開催したことがあった。

これに関連して、原告らは、平成4年4月22日、大阪府労委に対し、X3書記長に係る賞罰委員会の開催等を議題とした団交を補助参加人が拒否したことが不当労働行為であるとして救済申立てを行い(大阪府労委平成4年(不)第18号)、大阪府労委は、平成5年4月15日、賞罰委員会の開催等を議題とした団交に応じなかったことが不当労働行為であるとし、謝罪文の手交を命じる命令を発した。補助参加人は、中労委に対し、この命令について再審査を申し立て(中労委平成5年(不再)第25号)、中労委は、平成17年7月20日、再審査申立

て後、補助参加人が初審命令が命じるとおりの文書を原告組合に送付しており、初審命令は履行されたと認められることから、当該部分を取り消した。

イ 診療所は、平成4年6月20日、X6組合員ら4名に対し、職員代表賞罰委員を委嘱するとともに、同月24日にX2組合員及びX1組合員に関する賞罰委員会(以下「第1回賞罰委員会」という。)を開催する旨通知した(乙8,9)。

ウ 原告らは、補助参加人に対し、①原告らが第1回賞罰委員会開催は団交事項であると主張しているにもかかわらず、一方的に賞罰委員会開催を通知している、嚴重に抗議すると同時に、団交の中でしか解決はあり得ないことを態度表明しておく、②診療所開設以来、賞罰委員会が設置された例はなく、また、就業規則にも「賞罰委員会は別に定める」とあるが、別の定めが決定された経過がない、③組合員を賞罰の対象としている以上、団交に応じるのは自明の理である、④職員代表賞罰委員の指名についても全員が組合員であるにもかかわらず、原告らに一切事前に話がなかった、⑤速やかに団交を開催し、その中で結論を見出す努力をすべきであるなどと記載した平成4年6月22日付け抗議ならびに団体交渉申し入れ書(乙10)を提出したが、第1回賞罰委員会開催までに団交は行われなかった。

エ 平成4年6月24日、第1回賞罰委員会は、職員代表賞罰委員が全員欠席のまま、理事会代表賞罰委員のみで開催され、概要、次のとおりの答申が行われた(乙46,107)。

「①X2組合員のP K 0等ビラ掲示について

就業規則30条3号により、18条3号及び19条1号を適用し懲戒解雇相当という意見(2名)、16条4号及び17条1号を適用し出勤停止という意見(1名)、18条3号を適用し諭旨解雇という意見(1名)に分かれた。

19条1号及び17条1号の適用については、6月になっても申渡書を2度出し、また、X2組合員は、6月になってからも同様の行為を行つているとのY2事務長の報告に基づくものである。

②X1組合員の人事マスター取寄せの件

就業規則16条4号に当たるとして譴責相当との結論に達した。」

#### (8) Y10課長の就任

ア 補助参加人は、平成4年6月27日の団交において、「歯科部は管理職が1名で、そのY11部長が医療部門と管理部門を一手に担って多忙であるため、Y10を同年7月1日付けで歯科部課長としたいので、説明したい」と述べたが、原告らは「後に日程が入っている」と述べ具体的な内容を聞かずに退席した。なお、Y10は非組合員であり、前記(7)ア記載の職種職制表には歯科部に課長を設置するとの記載はなかった。

イ 補助参加人は、平成4年7月1日、Y10に歯科部課長職を発令した(乙121。以下、Y10を「Y10課長」という。)。同日、原告らは、補助参加人に対し、「Y10課長の就任について、抗議し団交を申し入れる。現在の診療所の組織体制は人事に関しても労使協議を尽くすことを労使で確認の上整備されたもので、各科とも部長一主任構成であり、課長なるポストは存在しない。6月10日の団交で職



種職制表が一方的に示されたが組合に一切説明がなされていない。破棄通告してきた事前協議合意協定は、現在も有効であり、重大な協定違反である。」旨の同日付け抗議ならびに団体交渉申し入れ書(乙11)を提出した。

(9) X2組合員の7. 1 1 揭示

ア X2組合員は、平成4年7月11日(土曜日)午前9時30分頃から、診療所3階で勤務するY2事務長に対し、数度にわたり、「原告支部勤務割では、Y2事務長は医事科の担当になっているから降りて来なさい。降りて来ないなら患者向けにそのことを揭示する。」旨電話をかけたが、Y2事務長は「常勤職員でやって下さい。」と述べ、降りて来なかった。

イ そこで、X2組合員は、同日午前10時30分頃、「本人の会計業務は担当のY2事務長が業務拒否を行なっているためにとどこおっています。誠に御迷惑おかけして申し分けありませんが、支払いは次回にして頂く場合もありますので、悪しからず御了承下さい。」と記載した揭示物(乙94、以下「本件揭示物」という。)を診療所1階受付カウンターの診察券入れの前に垂らすようにして揭示した(以下「7. 1 1 揭示」という。)。本件揭示物中のY2の名前の部分は朱書きされており、「業務拒否を行なっている」及び「支払いは次回にして頂く場合もありますので悪しからず御了承下さい」の部分は、赤で下線が引かれていた。(乙175)

ウ Y2事務長は、同日午前11時頃、看護婦から「受付が混乱しているので1階に降りて来てほしい。常勤職員がいなくてX2組合員だけである。」との電話を受け、受付に行ったところ、組合員X10(以下「X10組合員」という。)は針治療受診のため、組合員X11(以下「X11組合員」という。)は休憩のため不在であり、当日のコンピュータに入力すべき診察カルテがたまっていた。

エ X2組合員は、Y2事務長がコンピュータ入力業務に就いた後、本件揭示物を受付カウンターから取り外したが、廃棄せずに受付内の壁面に貼っていた。なお、同日の外来患者数等については、通常の土曜日と比べて多くなく、その他特段の事情もなかった。

オ 診療所の勤務体制については、基本的には各曜日ごとに決められており、同日の配置は、原告支部勤務割では、Y2事務長がコンピュータ入力、X2組合員が窓口受付、X10組合員がデスクワーク、X11組合員が受付窓口の補助業務に従事することになっていたのに対し、補助参加人が指示する診療所の勤務割では、X2組合員及びX11組合員が医事科の窓口受付の業務を担当し、X10組合員は事務作業をしつつ臨機応変に窓口受付にも対応することとなっていた。

なお、補助参加人と原告らは、平成4年4月末に退職した医事科主任の欠員補充をめぐる対立し、欠員が補充できなかったこと等から、原告らは、この医事科主任の欠員部分の業務については肩代わりしないとの方針決定を行い、同年5月から6月にかけて、残業拒否闘争を展開していた。このため、Y2事務長は、業務上の必要から、窓口業務等に従事していたが、業務処理が間に合わないことが多く、同年6月3日、診療所は、退職した当該医事科主任の後を引き継いで、医事科における原告支部勤務割を作成していたX10組合員に対し、「業務に支障と

混乱を与えている。同月8日より新たな勤務体制を厳重に指示する。」旨記載した申渡書(乙87, 88, 124, 125)を手交し、新たな勤務割(以下「新勤務割」という。)による勤務を指示した。原告らは、これに反発し、Y2事務長の窓口業務等については肩代わりしないとの方針決定を行っていた。

(10) 第2回賞罰委員会の開催及びこれに至る経緯

ア 補助参加人は、平成4年7月16日、原告らに対し、「X2組合員及びX1組合員の第2回の賞罰委員会(以下「第2回賞罰委員会」という。)を開催する。X2組合員については、7.11掲示により患者に混乱と迷惑をかけた行為について併合し開催する。原告らが賞罰委員会の開催は団交の中でしか解決はあり得ないとする主張は、受け入れられない。」旨通知した(乙12)。

イ 原告らは、平成4年7月18日、補助参加人に対し、第2回賞罰委員会の開催に関し、団交の開催を申し入れるとともに、十分な協議を行うことなく処分を強行しないよう申し入れた(乙13)。

ウ 平成4年7月25日、Y10課長が治療を受けるため受付窓口へ行ったところ、X11組合員が受付時間は終了したとして受付を拒否した(以下「7.25行為」という。)

エ 分会副委員長X1(以下「X1副委員長」という。)は、平成4年8月5日、Y10課長に対し、歯科部課長就任強行に抗議する旨の署名文書(乙114。X1副委員長を含む5名が署名。以下、これと同様の署名文書を「抗議署名」という。)を読み上げた上で手交した。また、同月7日には、X9組合員ほか7名が抗議署名(乙112。X9組合員を含む8名が署名)を、さらに同月11日にも、X6組合員ほか5名が抗議署名(乙113。X6組合員を含む8名が署名)を、Y10課長に対し読み上げた上で手交した。

その後、上記抗議署名の手交について報告を受けたY2事務長は、Y10課長に対し、「抗議署名は受け取らないこと。今後このようなことがあれば私を呼んでほしい。」と指示した(乙137, 193)。

なお、抗議署名は、職場単位で集められたが、組合名は記載されていなかった。

オ X2組合員、X11組合員及び組合員X13(以下、この3名を「X2組合員ら3名」という。)は、平成4年8月21日の勤務時間外の午後5時30分過ぎに、Y10課長に対し、抗議署名(乙111。X2組合員を含む8名が署名)を手交しようと声をかけたところ、Y10課長は、受取を拒否して、食堂へ行き、Y2事務長を電話で呼び出した。

食堂にかけつけたY2事務長と同人らとの間で口論となったが、その間に、Y10課長は、その場を離れて更衣室へ行き、内から鍵をかけた。X2組合員ら3名は、Y10課長の後を追いかけて更衣室まで行き、ドアをたたいて「皆の更衣室であるから鍵をかけないように。」、「抗議署名を受け取ってほしい。」と述べるなどして、Y10課長に抗議署名を受け取るように迫った(以下「8.21行為」という。)

カ 診療所は、平成4年8月28日、X2組合員ら3名に対し、8.21行為は「刑

法上の脅迫、強要の罪に問われうる犯罪行為であるとともに、就業規則15条8号、18条4号並びに19条7号にも該当する行為であり、賞罰委員会に付すことを決定した旨通知した(乙14, 116ないし118)。なお、就業規則には15条8号は存在しない。

キ 組合員X14(以下「X14組合員」という。)ほか3名は、平成4年9月1日、Y10課長に対し、抗議署名(乙110。X14組合員を含む8名が署名)を手交しようとした。なお、これにより、最終的に分会員37名全員の抗議署名が集められた。

補助参加人は、X2組合員ら3名を除く当該抗議署名を行った分会員全員に対して、「管理職の任命は診療所の専決事項であり、Y10課長個人に対しての抗議は不当で、職場規律を乱すものである。これ以上の行為をした場合は厳しく対処する。」旨記載した同年8月28日付け警告書(乙15, 16)を送付した。

補助参加人は、同年9月1日、原告らに対し、「人事マスター取寄せの件に関するX1組合員の事情聴取拒否並びにX2組合員のPK0等ビラ掲示及び7. 11掲示が原告らの指示の下に行われているものか見解を聞きたい。」旨の申入れ書(乙17, 143)を送付した。また、補助参加人は、同月7日、原告らに対し、上記申入れ書に対する回答がないとして、同質問について、同月10日までに回答を要請する申入れ書(乙106, 144)を内容証明郵便で送付した。

ク 原告らは、平成4年9月10日、補助参加人に対し、「同月1日付け申入れ書については、単に書面のやりとりで処理できる問題ではない。原告らは、この件について同年6月22日及び同年7月18日付けで団交を申し入れており、補助参加人として先ずこの原告らの申入れに対していかなる態度をとるのが先決である。改めて団交開催を申し入れる。」旨記載した文書(乙19)を送付した。

ケ 補助参加人は、平成4年9月12日、原告らに対し、「Y10課長任命については、同年6月10日の団交において職種職制表を渡し、同月27日の団交において説明したいと述べたにもかかわらず、原告らが『この後の行動予定がある』として打ち切ったものである。しかし、職員はY10課長に対する抗議署名を集めたり、ワッペンによる威圧、いやがらせを行っている。原告らとして、正式に団交開催を求めるのであれば、同年9月16日に団交を開催する。」旨記載した文書(乙20, 120)を送付したが、原告らの日程調整がつかず、同日に団交は行われなかった(乙21)。

なお同年8月から、分会員は、「Y10課長を認めないぞ」などと手書きしたワッペンを付けて業務を行っていたが、このワッペンにも原告らの作成名義がなかった。

コ 補助参加人は、平成4年10月9日、原告らに対し、団交の席上で、「賞罰委員会の委員長をY6理事からY3常務に変更する。」旨述べた。

サ 補助参加人は、平成4年10月20日、原告らに対し、「賞罰委員会については、就業規則に従って職員代表賞罰委員を原告らにも通知しており、任命した委員について変更の要求があれば申し出るように伝えている。」旨文書(乙28)で通知した。

シ 原告らは、平成4年10月22日、補助参加人に対し、「X2組合員及びX1組

合員の行為については、原告らの指示に基づく行為ないし日常業務の範疇の問題であり、なんら処罰の対象とならないと考える。賞罰委員会に付議するか否か自体が団交事項であることを申し入れる。」旨記載した文書を提出した。

ス 原告らは、平成4年10月23日、団交の席上、「賞罰委員会に付議するか否かは団交事項である。」と述べたが、補助参加人は「賞罰委員会の内容に関連するので、回答できない。」と回答した。また、補助参加人は、「同月26日にX2組合員及びX1組合員に関する第2回賞罰委員会を開催する。原告らから職員代表賞罰委員の希望があれば出してほしい。」と述べた。これに対し、原告らは、「補助参加人が、第2回賞罰委員会は既に指名した委員で開催するとの発言を撤回すれば、原告らの選出した職員代表賞罰委員の氏名を公表する準備がある。」と述べたが、補助参加人は、「既に通知した後であり、原告らの希望は聞いておく。」として原告らの要求を拒否した。また、原告らが「人事マスター取寄せの件のどこが問題なのか。昨年8月以降、X1組合員を超過勤務計算業務から外し、本年5月以降管理職及び非組合員の給与明細表のチェック業務から外しているのはなぜか」と質したところ、補助参加人は「賞罰委員会の内容に立ち入ることになる。違法争議をやっている人間に不就労時間、超過勤務時間の管理、計算をさせられないと判断した。また、この間管理職の賃金体系など原告らが知り得るはずのない情報が漏れており、原告らが情報を盗んでいると推測している。」旨回答した。

セ 原告らと補助参加人は、平成4年10月24日、賞罰委員会開催及びこれに関連する事項を議題とした団交を開催した。この席上、原告らは、「賞罰委員会に付議するかどうかを団交で協議すべきである。X2組合員及びX1組合員の行為のどこに問題があるのか。」と述べたが、補助参加人は、「賞罰委員会は諮問機関であり、処分するのは診療所長である。中断していた賞罰委員会を再開する。賞罰委員会の中身の論議には入らない。」と述べた。また、原告らの「就業規則に規定する賞罰委員会の運営に関する別途規定がない下でどのように賞罰委員会を運営するのか。」との質問に対し、補助参加人は、「紀和病院の事例にならって運営できる。」と回答した。その後、原告らが「職員代表賞罰委員を出す。人選は原告らで決める。」と述べたが、補助参加人は、「それは困る。意見は聞くがすでに指名している。今回はこれでやる。」と述べた。これに対し、原告らは「原告らは個人名を確定している。通知しているからダメというのを撤回するなら名前を明らかにしたい。」と述べたが、補助参加人は、「聞いておく。」と述べ、原告らは、職員代表賞罰委員の名前を明らかにしなかった。(乙105)

ソ 補助参加人は、平成4年10月24日付けで、職員代表賞罰委員に指名したX6組合員ら4名に対し、「同月26日に第2回賞罰委員会を開催する。X2組合員については、7.11掲示により患者に混乱と迷惑をかけた件を併合する。」旨通知した(乙30)。

タ 第2回賞罰委員会の委員長であるY3常務は、平成4年10月26日、X2組合員に対し、PK0等ビラ掲示及び7.11掲示について、同日午後3時40分から事情聴取を行う旨の通知書(乙32)を手交し、X1組合員に対し、人事マスタ

一取寄せの件について、同日午後4時から事情聴取を行う旨の通知書(乙33)を手交した。

これに対し、原告らは、職員代表賞罰委員を出席させると態度表明しているにもかかわらず、抜打ち的に事情聴取を先行させようとするものである等として抗議を行うとともに、原告らと賞罰委員会の運営細則について協議すること及び職員代表賞罰委員と賞罰委員会の運営についてまず協議することを申し入れた(乙34)。

チ 同日、分会長X15(以下「X15分会長」という。)、組合員X5、X7組合員及びX9組合員(以下、この4名を「X15分会長ら4名」という。)は、同人らが組合側の職員代表賞罰委員である旨記載した通知書(乙35)を持って第2回賞罰委員会に出向いたが、Y3常務は「原告らに選任権、通知権はない。通知書は受け取れない。」旨述べ、同人らの出席を制止した。これに対し、X15分会長は、「就業規則上、診療所長に任命権はない。就業規則上の職員代表は過半数の職員を組織している我々の労働組合が存在する以上、原告らから代表が出るのが当然だ。」と述べたところ、Y3常務は、「就業規則上明文規定がなくても、診療所長に任命権があるのは当然であり、診療所長指名以外の者は委員として認められない。」旨述べた。また、X15分会長は、「賞罰委員長Y3と名乗るが、その根拠は何か。賞罰委員会は何名で成立するのか。」と質したが、Y3常務は「今回はすでに発令しており、委員の変更はしない。次回以降考慮してもよい。診療所長指名のX9組合員は出席してもらいたい。」旨述べたが、X9組合員は賞罰委員会へ出席しなかった。(乙36)

ツ X2組合員及びX1組合員は、原告らの指示により、同日の事情聴取に応じなかった。

テ 同日、第2回賞罰委員会が職員代表賞罰委員が欠席のまま理事会代表賞罰委員のみで開催され、概要、次のとおりの答申が出された(乙47)。

「①X2組合員のPK0等ビラ掲示について

賞罰条項の適用については就業規則19条1号を適用すべきであるとする意見が1名、18条3号を適用すべきであるとする意見が2名、17条の出勤停止に軽減すべきであるとする意見が1名であった。

②7.11掲示について

就業規則17条2号、同3号及び同6号に該当するという意見が多数を占めたが、1名が19条7号に該当するのではないかという意見もあつた。賞罰条項の具体的適用については、就業規則18条1号を適用して諭旨解雇とする意見が3名、17条を適用して出勤停止とする意見が1名あつた。

以上の意見を総合した上で、賞罰委員長はX2組合員に対しては諭旨解雇が相当と提言する。なお、X1組合員については第1回賞罰委員会で討議した内容と変わらず、諸責処分が妥当とする意見で一致をみた。」

(11) 第3回賞罰委員会の開催及びこれに至る経緯

ア 補助参加人は、平成4年11月11日の団交において、「Y10課長就任に関する抗議行動について同月18日賞罰委員会(以下「第3回賞罰委員会」という。)を

開催する。詳細については後日通知する。」と述べた。これに対し、原告らは、「誰のどの行為が問題なのか。賞罰委員会開催の必要性及び開催手続について団交の中で明らかにすべきである。」と述べたが、補助参加人は、回答しなかった。

なお、同日以降、第3回賞罰委員会までの間に、団交は開催されなかった。

イ 原告らは、平成4年11月13日、補助参加人に対し、第3回賞罰委員会開催の必要性及び開催手続について同月17日に団交を開催するよう申し入れるとともに、再度、分会の選出した職員代表賞罰委員はX15分会長ら4名であることを通知した(乙37)。

補助参加人は、同日、原告らに対し、「第3回賞罰委員会の議題については、①X1副委員長ほか36名がY10課長に対し抗議署名を手交した行為、②X2組合員ら3名の8.21行為、③X11組合員の7.25行為、④X2組合員のY1理事に対する8.6発言であり、賞罰委員会の構成については、委員長をY3常務、理事会代表賞罰委員をY6理事、Y7事務長及びY8院長、職員代表賞罰委員の構成については、Y11部長、Y12、Y2事務長及びY13とする。」旨の通知書(乙38)を提出した。X12は非組合員で元理事、Y13は診療所事務次長であり、Y2事務長及びY13は団交の際の補助参加人側メンバーであった。

ウ 診療所は、平成4年11月17日付けで、X2組合員ら3名に対し、翌18日に8.21行為等について事情聴取を行う旨通知した(乙40,41)

エ 原告らは、平成4年11月17日、補助参加人に対し、同日に指定した団交を拒否したこと、原告らが通知している職員代表賞罰委員を否定して、非組合員1名を除いて団交の際の補助参加人側メンバー等を指名したこと、分会員全員を賞罰の対象としてきたこと、第2回賞罰委員会で問題としなかったX2組合員の8.6発言を取り上げたこと等について抗議文(乙42,150)を提出した。

オ 平成4年11月18日、第3回賞罰委員会が開催され(Y11部長及びY12は欠席)、同日、概要、次のとおりの答申が行われた(乙48)。

「①X1副委員長ほか36名がY10課長に対し抗議署名を手交した行為

ア これらの行為は、労働組合の活動とはみなし得ない。なぜなら職員有志の行動として行われており、署名用紙に組合名が明示されておらず、後に団交事項として原告らから主張されたこととは別問題である。

イ これらの行為は就業規則16条4号及び同8号に該当し、15条1号の譴責の懲戒が相当である。

ウ 以上の結論は全員一致である。

②X2組合員ら3名の8.21行為

ア 原告らの指示に基づくものでなく、個人に対する脅迫行為である。事務長の制止にもかかわらず続行している。

イ 署名・捺印し抗議文を突き付けた行為より情状が重い。これらの行為は就業規則17条1号に該当し、したがって15条2号の出勤停止の懲戒が相当である。

ウ 以上は多数意見である。

エ 少数意見として、アについては一致するが、該当する条文を16条4号

とする意見があった。

③X2組合員の8.6発言

ア 理事としての業務のためではなく、受診のため来所した患者に対し「お前、理事だろうが、労働組合の言うことを聞けよ。」等の暴言は、受付業務中にある者として許されない非行である。

イ これらの行為は就業規則17条2号、18条1号及び同4号に該当し、したがって15条3号の諭旨解雇の懲戒が相当である。

ウ 以上の結論は全員一致である。

④X11組合員の7.25行為

ア 受付時間が終了していたかについて当事者間に認識の対立があり、その時間の確定が困難である。状況を全体として検討した結果、懲戒に該当しないと判断する。

イ 以上の結論は全員一致である。」

なお、X2組合員ら3名は、原告らの指示に基づき、事情聴取に応じなかった。

(12) 本件譴責処分

補助参加人は、平成4年12月5日、X1組合員に対し、人事マスター取寄せの件に対する事情聴取の拒否が就業規則16条4号に該当する禁止行為であり、譴責に処するとの懲戒処分(本件譴責処分)を言い渡し、診療所長名の同日付け「懲戒」と題する書面(乙43)を手交した。

(13) 本件懲戒解雇

補助参加人は、平成4年12月19日、X2組合員に対し、就業規則19条1号に該当する行為により同日をもって懲戒解雇する旨の診療所長名の同日付け申し渡し書(乙44。以下「本件懲戒解雇通知書」という。)を手交しようとしたが、同人は受取を拒否した。同日、補助参加人は、X2組合員に対し、本件懲戒解雇通知書を内容証明郵便で送付した。

本件懲戒解雇通知書によれば、補助参加人が本件懲戒解雇の根拠として就業規則19条1号に該当すると指摘したX2組合員の行為は、次のとおりである。

- ① 平成3年(1991年)8月6日、Y9診療所に受診のため、待合室に来ていたY1氏(南労会理事、全林野大阪地本組合役員)に対して、受付窓口での応対の際に、他の患者にも聞こえる大声で暴言をはいたこと
- ② 平成4年(1992年)7月11日、Y2事務長に対し、内線電話で「勤務案(組合側)ではY2が受付になっているからおりてこい」と何回も電話し「おりてこないのなら、患者向けにそのことを掲示するぞ」と言い、その後、1階の事務室の患者からよく見えるボードに「担当のY2事務長が業務拒否を行っているためにとどこおっています。」と書いた不法な掲示物を張り出したこと
- ③ 平成4年(1992年)3月14日に「診療所の許可無く無断で、1階待合室に掲示物を数度にわたり貼っており再三の注意にも関わらず、同じ行為を続けている」と文書によって、嚴重に注意を申し渡し、さらに、同月26日付け文書で「3月14日付けの申し渡し書による忠告にも関わらず、現在に至るもなお同様な行為を続けている。(中略)この様な行為を続けるならば、賞罰規程に基づいた判

断をせざるを得ない事を申し渡す。」と文書で申し渡しているが、その後も同様の行為を行ったこと

- ④ 平成4年(1992年)8月21日、Y10課長に対し、署名・捺印した「抗議文」なる文書を手渡そうとして他の2名と共に、文書の受取を拒否しているY10氏を脅迫、強要したこと

(14) 本件懲戒解雇に係る訴訟手続等

ア X2組合員は、平成5年に、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に対し、本件懲戒解雇は無効であるとして、従業員としての地位確認等を求める仮処分を申し立てた(大阪地裁平成5年(ヨ)第432号地位保全等仮処分命令申立事件)。

大阪地裁は、平成5年9月27日、本件懲戒解雇は無効であるとして、X2組合員が雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定め、同人の解雇の翌日から第一審判決言渡しに至るまでの賃金の仮払を命じた(乙54)。

イ X2組合員は、平成6年に、大阪地裁に対し、本件懲戒解雇は無効であるとして、労働契約上の地位を有することの確認及び平成4年12月以降の賃金の支払を求める訴えを提起したが(大阪地裁平成6年(ワ)第2056号労働契約関係確認等請求事件)、大阪地裁は、平成9年4月30日、本件懲戒解雇は有効であるとして、X2組合員の請求を棄却した(乙17)。

X2組合員は、これを不服として、大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)に対し控訴したが(大阪高裁平成9年(ネ)第1321号労働契約関係確認等請求控訴事件)、大阪高裁は、平成11年5月28日、X2組合員の控訴を棄却した(乙172)。

さらに、X2組合員は、最高裁に対し上告及び上告受理の申立てをしたが(最高裁平成11年(オ)第1377号、同11年(受)第1162号)、最高裁は、平成11年11月25日、X2組合員の上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した(乙173)。

(15) 就業規則の定め

平成4年当時、診療所就業規則には、懲戒等に関し、別紙のとおり規定されていた(乙45)。

3 争点及びこれに対する当事者の主張

- (1) 争点1(本件懲戒解雇が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか。)  
(被告・補助参加人の主張)

本件懲戒解雇は、本件命令の判断のとおり、その懲戒事由とされたX2組合員の行為は正当な組合活動ということとはできず、相当な理由に基づくものである。したがって、本件事前協議合意協定が失効したか否かにかかわらず、本件懲戒解雇について同協定に基づく合意がなかったからといって、直ちにこれを組合活動等を理由とする不利益取扱い(労組法7条1号)ということとはできず、組合の運営に支配介入したもの(同条3号)ということもできない。

ア X2組合員の8.6発言は、本件命令認定のとおり、「お前、理事だろうが、労働組合の言うことを聞けよ。労働組合をなめるなよ。」と述べたものであり、



このことは、Y1の陳述(乙49,136)により認定することができるから、原告ら主張の事実誤認はない。

イ 本件懲戒処分の際の懲戒事由とされたX2組合員の4件の行為をみると、①8.6発言については、患者として治療に訪れたY1理事に対して不穏当な発言により威嚇したもので、患者らの診療所に対する信用や信頼を低下あるいは失墜させる行為であり、②PK0等ビラ掲示については、掲示を中止しなかったことは診療所の命令に反したもので、診療所の施設を無断で使用したものであり、③7.11掲示については、Y2事務長を個人的に誹謗中傷するものであって、診療所の信用を失墜させるものであり、④8.21行為については、課長職の導入、任命という専ら使用者の人事権に属する事柄について、Y10課長個人に抗議し、辞任を迫るというものである。いずれの行為も診療所の信用や信頼を失墜させる行為であって、職場規律を著しく乱す行為であると評価すべきものである。したがって、補助参加人が上記4件の行為を就業規則19条1号に該当するとしたことには相当な理由があり、本件懲戒解雇が相当性の範囲を逸脱しているということとはできない。

ウ 原告らは、X1副委員長に対する懲戒処分と比較して本件懲戒解雇は不相当であると主張するが、前記イのとおり、X2組合員の行為は、いずれも診療所の信用や信頼を失墜させる行為であり、X1副委員長の行為とはそもそも内容が異なっているし、X1副委員長に対する懲戒処分は本件懲戒解雇より3年後のものであって両者は時期も異なるから、X1副委員長に対する懲戒処分と比較することは不相当であり、原告らの主張は失当である。

エ 原告らは、本件懲戒解雇が本件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、分会との事前協議及び合意形成の上で実施しなければならないことは明らかである旨主張するが、本件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考えられ、本件懲戒解雇のような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解するには疑問が残るから、原告らの主張は失当である。

(原告らの主張)

本件懲戒解雇は、次のとおり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるから、本件命令には、事実を誤認し、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか否かについての法律上の判断を誤った違法がある。

ア 本件命令は、X2組合員の8.6発言について、「お前、理事だろうが、労働組合の言うことを聞けよ。労働組合をなめるなよ。」と述べた旨認定しているが、X2組合員は「組合との話し合いをなぜ一方的に打ち切ったのか。組合を尊重すべき。」と述べたにすぎず、本件命令の上記認定は誤りである。

なお、Y1理事は、理事については治療費の窓口負担の支払を免除されていたので、受付窓口には用事はなかったにもかかわらず、わざわざ受付窓口に立ち寄ったものである。

イ 本件懲戒解雇の際の懲戒事由のうち、8.6発言は、補助参加人が原告らの同意なく3年変更を実施した翌日に、補助参加人の理事であるY1理事に対し、口頭で

苦情を言った程度であり、現に補助参加人も8. 6 発言から1年以上経過した第3回賞罰委員会において初めて問題とし、懲戒の対象となるような出来事と認識していなかったし、他の患者にどの程度影響を与えたかも疑わしいことからすると、就業規則16条8号の職場規律を乱したときにも、同17条2号の診療所の名誉、信用を失墜させるような言動を行ったときにも当たらない。仮にこれらに当たるとしても、出勤停止相当の懲戒事由である。

また、就業規則18条3号は、診療所の施設を許可なく私用に供することを診療所の物品を隠匿し又は持ち出すことと併記しているところ、P K 0等ビラ掲示は、X2組合員が許可を得ることなく、診療所所有の1階待合室掲示板にビラを掲示したというにすぎないから、就業規則18条3号の診療所の施設を許可なく私用に供したときには当たらない。そもそも昭和51年の診療所設立以来の慣行として、同掲示板には労働組合関係のビラをはじめ、さまざまな大衆団体のビラ等を診療所の許可なく貼付することができたとし、原告らは反戦・反差別・国際連帯を基調にした活動に取り組んでおり、P K 0等ビラ掲示は原告らの方針に則った労働組合としての活動である。

続いて、7. 11 掲示は、診療所医事科において、人員補充をめぐって労使間で対立が生じていたこと及びY2事務長が突然それまで従ってきた勤務配置体制を拒否してきたことを十分考慮する必要があるが、就業規則17条2号の診療所の信用を失墜するような言動を行うたときに当たらないか、仮に当たるとしても出勤停止相当の懲戒事由である。また、7. 11 掲示は、窓口業務の混乱を回避するために、事前に原告支部として確認していた対応である。

さらに、8. 21 行為は、第三者の目に触れない場所で、従業員に向けられた行為であるし、Y10課長に抗議文を手渡すことは原告らの方針であるところ、紛争の渦中にあるY10課長に抗議文の受領を説得する態様が不相当とまではいえないから、組合活動として是認されるものであり、就業規則17条2号の職員としての品位、診療所の名誉、信用を失墜させるような言動を行ったときには当たらない。補助参加人が、本件解約予告がたとえ有効であったとしても本件事前協議合意協定が存続している間にY10課長の就任を一方的に強行したことを併せ考慮すれば、なおさらである。仮に就業規則17条2号に当たるとしても、出勤停止相当の懲戒事由である。

このように、本件懲戒解雇の懲戒事由とされたX2組合員の行為は、いずれも就業規則所定の懲戒事由に当たらないか、仮に当たるとしても、出勤停止相当の懲戒事由に過ぎず、これらを総合勘案しても、最も過酷な懲戒解雇にすることは相当性の範囲を逸脱している。

ウ 本件懲戒解雇は、懲戒事由の有無及び程度の点において相当性を欠いているのみならず、手続的にも著しく違法・不当であり、相当性を欠いている。

まず、補助参加人は、本件解約予告がたとえ有効であったとしても本件事前協議合意協定が存続している間に、分会と事前に協議し、分会の合意を得ることなく、X2組合員の労働条件の根幹に関わるとともに、診療所で初めてとなる第1回賞罰委員会の開催を行った。第3回賞罰委員会では、分会組合員全員が懲戒の

対象となる事案を審議することを口実に、賞罰委員全員を使用者側の立場の者から選任した。

また、第1回賞罰委員会では、Y2事務長が、既にX2組合員がP K 0等ビラ掲示を止めていたにもかかわらず、同委員会を開催した平成4年6月にも2回の文書警告を行い、X2組合員がP K 0等ビラ掲示を続けている旨の虚偽の報告を行い、第3回賞罰委員会では、8. 6発言がされたのは平成3年であるにもかかわらず、敢えて発生した年を特定せず、平成4年であるかのように装い、実際には、8. 6発言は討議しておらず、Y6理事が論旨解雇の意見を述べた事実がないにもかかわらず、8. 6発言は論旨解雇相当で全員意見が一致した旨の虚偽の答申を行った。

さらに、補助参加人は、第1回賞罰委員会が平成4年6月24日付けで答申書を出し、第2回賞罰委員会が同年10月26日付けで答申書を出したにもかかわらず、懲戒権を行使せず、その間に、7. 11掲示と8. 21行為を発生させ、

また、第3回賞罰委員会には、1年3か月以上前の8. 6発言を懲戒事由に追加した。このように、補助参加人は、X2組合員を最も重い懲戒解雇にするために、懲戒事由の発生の都度、適宜、懲戒権を行使することを意図的に回避して、過去の事案も含め、懲戒事由を追加し、蓄積させていったのである。

エ 本件懲戒解雇は、平成7年2月から同年7月にかけて行われたX1副委員長に対する懲戒処分と比較して、明らかに均衡を欠き、X2組合員に過酷なものとなっている点においても、相当性を欠いている。

すなわち、X1副委員長に対する懲戒処分は、懲戒事由として女性も含めた上司に対する暴行が繰り返されているとされながら、これに対する処分は出勤停止に止まっている。また、懲戒事由が発生した都度、賞罰委員会の答申に対応して、懲戒権が行使されている。

これに対し、本件懲戒解雇の懲戒事由には暴行や有形力の行使は含まれていないにもかかわらず、これに対する処分として懲戒解雇が選択されており、また、上記のとおり、賞罰委員会の答申に対応することなく、懲戒権行使を留保し、1年以上にわたる懲戒事由を追加・蓄積させて、最も過酷な懲戒解雇を選択しており、X1副委員長に対する懲戒処分に比し、著しく不均衡であり、過度に過酷なものとなっている。

オ 本件事前協議合意協定の対象である「労働条件」には、「制裁に関する事項」（労働基準法施行規則5条1項10号）として、懲戒権行使を目的として賞罰委員会を開催することも、X2組合員に対する本件懲戒解雇及びX1組合員に対する本件譴責処分も含まれる。そして、本件解約予告は不当労働行為であり無効であるから、本件懲戒解雇は、分会と事前に協議し合意することなく賞罰委員会を開催した点においても、分会と事前に協議し合意することなく本件懲戒解雇に及んだ点においても、本件事前協議合意協定に違反している。

カ このように、本件懲戒解雇は、懲戒事由の有無及び程度の点において相当性がなく、手続的にも著しく違法・不当であって相当性がなく、本件事前協議合意協定に違反するにもかかわらず強行されたものであり、本件解約予告を皮切りに行

われた原告らの弱体化を目的とする組合員に対する労働条件の一方的不利益変更の一つとして、強固な不当労働行為意思に基づいて行われたものであるから、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

本件命令は、不当労働行為の成否の判断にあたって、深刻な労働争議の継続等の背景事情を無視し、それぞれの行為を現実の労使関係において持つ意味から切り離して孤立的・形式的に評価しており、労使対等原則を否定する使用者の行為に対抗した紛争時の団結活動に対し、正常時の職場秩序維持のための就業規則による懲戒をそのまま認めている点において、判断方法として適切でない。

(2) 争点2 (本件譴責処分が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか。)

(被告・補助参加人の主張)

本件譴責処分は、本件命令の判断のとおり、その懲戒事由とされたX1組合員の行為は正当な組合活動ということはず、相当な理由に基づくものである。したがって、本件事前協議合意協定が失効したか否かにかかわらず本件譴責処分について同協定に基づく合意がなかったからといって、直ちにこれを組合活動等を理由とする不利益取扱い(労組法7条1号)ということはず、組合の運営に支配介入したもの(同条3号)ということもできない。

(原告らの主張)

本件譴責処分は、次のとおり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるから、本件命令には、事実を誤認し、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか否かについての法律上の判断を誤った違法がある。

すなわち、前記(1)オのとおり、本件譴責処分は、分会と事前に協議し合意することなく賞罰委員会を開催した点においても、分会と事前に協議し合意することなく本件譴責処分に及んだ点においても、本件事前協議合意協定に違反しているが、これは、前記(1)カのとおり、本件解約予告を皮切りに行われた原告らの弱体化を目的とする組合員に対する労働条件の一方的不利益変更の一つとして、強固な不当労働行為意思に基づいて行われたものであるから、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

### 第3 当裁判所の判断

1 争点1 (本件懲戒解雇が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか。)について

(1) 前記前提となる事実に加え、証拠(乙49, 136)及び弁論の全趣旨によれば、X2組合員の8.6発言については、同人が鍼灸治療のために患者として来院したY1理事に対し、「お前、理事だろうが、組合の言うことを聞けよ。」と怒鳴り、同理事が「私に言っているのか。」と質したところ、X2組合員が「お前のことだ。組合を何だと思っているのか。」と再度怒鳴つたこと、これにより、待合室にいた6,7人の患者のうちの1人が立ち上がり、何事が起きたのだろうかといった怪訝そうな表情をしたことが認められる。原告らは、X2組合員は「組合との話し合いをなぜ一方的に打ち切ったのか。組合を尊重すべき。」と述べたにすぎないと主張し、X2組合員はこれに沿う供述をしているが(乙154, 186, 241)、上記認定と同旨のY1理事の供述は、X2組合員とのやりとりに加え、それを受けた待合室の患

者の行動や、その後のY3常務とY4総務部長への報告等まで具体的かつ迫真的に述べており、十分に信用することができ、これに反するX2組合員の供述は採用できない。

よって、本件命令が8.6発言の内容について事実誤認した旨の原告の主張は、理由がない。

- (2) 本件懲戒解雇の懲戒事由のうち、8.6発言は、上記認定のとおり、鍼灸治療のため患者として来院したY1理事に対し、他の患者の面前で、大声で暴言を吐いたものであり、現に待合室にいた他の患者の1人が立ち上がって様子をうかがうに至ったというのであるから、これが労使間で合意に達しないままに実施された3年変更の翌日に、補助参加人の理事に対してなされたものであることを考慮しても、職場規律を乱すとともに、職員としての品位、診療所の名誉、信用を失墜するような言動を行ったものというべきであり(就業規則16条8号、17条2号)、その情状も重いものというほかない。

また、前記前提となる事実によれば、PK0等ビラ掲示については、平成4年1月頃から、数度にわたり許可を得ないビラ掲示につき口頭で注意され、同年3月14日及び同月26日には、書面によって、2度にわたり就業規則に違反する行為である旨の指摘を受け、さらに、今後も継続する場合には賞罰規定に基づく判断をせざるを得ない旨の警告を受けていたにもかかわらず、なおも同年5月末頃まで、度々これを継続したものであり、こうしたビラが外部の患者が治療の前後に利用する診療所1階待合室の掲示板に掲示されたものであることを併せ考慮すると、従前の診療所におけるビラ掲示の実態を勘案しても、PK0等ビラ掲示は、正当な理由なく上長の指示に従わず、職場規律を乱すとともに、診療所の施設を許可なく私用に供したものであり(就業規則16条4号、8号、18条3号)、その情状も重いものといわざるを得ない。補助参加人は、その施設管理権に基づき、その所有する施設に対する原告らのビラの貼付等を制限することができるのであるから、就業規則18条3号の文言をみても、原告ら主張のように、診療所の施設を許可なく私用に供することについて、物品の隠匿又は持ち出しと同程度に財産権を侵害する行為のみに限って懲戒事由にしていると解することはできないし、PK0等ビラ掲示がたとえ原告らの方針に則った活動であったとしても懲戒事由となることが否定されるものではない。

続いて、前記前提となる事実によれば、7.11掲示は、患者に対して支払を次回にしてもらうことがある旨を知らせるものではあるものの、Y2事務長が原告支部の主張する原告支部勤務割に従わないことをもって、業務拒否を行っているものと断定し、これを同人の氏名を朱書し、朱の下線を引くことによって殊更に強調しているものであり、Y2事務長個人をおとしめるとともに、補助参加人の顧客である患者に対し診療所内の不和を知らしめて徒に不安を抱かせるものであって、職員としての品位や、診療所の名誉、信用を失墜するような言動を行ったときに当たり(就業規則17条2号)、その情状も重いものというべきである。

さらに、前記前提となる事実によれば、8.21行為は、課長職の導入及び任命という使用者の人事権に関する事柄について、使用者に対してではなく、課長職に

任命されたY10課長個人に対して抗議に及んだものであり、Y2事務長の制止にもかかわらず、抗議署名の受取を拒否したY10課長を執拗に追いかけて、同人が逃げ込んだ更衣室のドアをたたいて抗議署名の受取を迫ったものであって、職場規律を乱すものであり(就業規則16条8号)、その情状も重いものといわざるを得ない。

このように、本件懲戒解雇の懲戒事由とされたX2組合員の4つの行為は、個別にみても、いずれも悪質であって、その情状も重いものであるところ、X2組合員が、平成3年8月から平成4年8月までの1年程度の間、就業規則に反しており賞罰規定に基づく判断をせざるを得ないとの警告を受けたにもかかわらずP K 0等ビラ掲示を継続したり、第1回賞罰委員会においてX2組合員に対する懲戒処分が検討されたにもかかわらず7. 11掲示及び8. 21行為に及ぶなどして、4件の懲戒事由に該当する行為を重ねたことに照らすと、これらを全体としてみればその情状は特に重いものというほかはないから、この頃労使間に厳しい対立があったことなどを考慮しても、懲戒解雇事由である就業規則19条1号の「前条各号の1に該当し、情状特に重きとき」に当たるものと認められ、懲戒解雇事由の点からみれば社会通念上相当性を欠くものではないと認められる。

- (3) 前記認定のとおり、賞罰委員会について、就業規則12条は、懲戒は公正を期するために同委員会の議に付し診療所が決定すること、同委員会は理事会及び職員代表各4名により構成すること、その運営は別に定めることを規定していたが、これを受けた運営細則等は存在しなかったところ、補助参加人は、紀和病院における賞罰委員会の前例に準じて、賞罰委員会を開催したことが認められる。原告らは、罰委員会の開催について分会と事前に協議し合意を得ていないことが本件事前協議合意協定に違反する旨主張するが、賞罰委員会は、補助参加人(診療所)が懲戒するかどうか等を決定するに当たっての諮問機関であって、少なくとも公正かつ合理的な方法により開催される限りにおいては、その開催が本件事前協議合意協定にいう「労働条件の変更をとまなう事項」に当たるものということとはできず、本件懲戒解雇にあたり紀和病院における前例に準じて賞罰委員会を開催したことが、直ちに本件事前協議合意協定に違反しているとか、賞罰委員会の開催自体がなかったなどと認めることはできない。第3回賞罰委員会では、分会組合員全員が懲戒の対象となり得る事案を含む事項を審議したのであるから、賞罰委員全員を使用者側の立場の者から選任したとしても、これにより直ちに第3回賞罰委員会が開催されなかったものと評価することはできず、本件懲戒解雇が社会通念上相当性を欠くに至るものではないというべきである。

また、前記認定のとおり、第1回賞罰委員会の答申によれば、同委員会でY2事務長が平成4年6月にもX2組合員に対し2回の文書警告を行い、同人がP K 0等ビラ掲示を継続している旨を報告したことをうかがわせる記載があるものの、本件懲戒解雇通知書によれば、本件懲戒解雇は平成4年6月の2回の文書警告を前提としたものではないから、仮にY2事務長により事実と異なる報告がされたとしても、これにより直ちに本件懲戒解雇が社会通念上相当性を欠くに至るものと認めることはできない。8. 6発言の発生した年の特定についても、同様である。原告らは、Y6理事の供述(乙62, 74)に基づいて、第3回賞罰委員会の答申は虚偽の答申

である旨主張するが、同供述は、全体的に曖昧なものといわざるを得ないし、一方で第3回賞罰委員会の答申を見たことがないとしながら、他方で答申は委員長の権限で作られるものの、提出する前に各委員に見せるのが当然であるとするなど不明瞭な部分もあるし、8.6発言の報告や8.21行為の議論はあったものの、それらは懲戒事由として審議されていないなどその内容自体にわかに信じ難い部分もあり、同供述を踏まえても直ちに第3回賞罰委員会の答申が委員会における審議内容を反映していない虚偽の答申であると認めることはできない。

さらに、原告らは、補助参加人が第1回及び第2回賞罰委員会の答申を受けても意図的に懲戒権を行使せず、X2組合員を懲戒解雇にするために、懲戒事由を追加、蓄積させていった旨主張するが、補助参加人に賞罰委員会の答申の都度、懲戒権を行使すべき義務があるということとはできないし、X2組合員の行状に鑑みると、本件懲戒解雇時において8.6発言について懲戒処分を行う必要性が消滅していたということもできないから、本件懲戒解雇が懲戒事由の発生の時期や賞罰委員会の答申の時期との関係で社会通念上相当性を欠くものということとはできない。

(4) 原告らは、本件懲戒解雇が平成7年2月から同年7月にかけて行われたX1副委員長に対する懲戒処分と均衡を欠き相当性を欠く旨主張するが、本件懲戒解雇とX1副委員長に対する懲戒処分とは、診療所の顧客である患者に対する影響の有無など懲戒事由の質を異にしている部分もあるし、懲戒事由が生じた期間も3年程度離れているのであるから、X1副委員長に対する懲戒処分が出勤停止に止まったことをもって、直ちに本件懲戒解雇が相当性を欠くことにはならないというべきである。

(5) 原告らは、本件事前協議合意協定により補助参加人が本件懲戒解雇を行うには分会と事前に協議し合意を得る必要があった旨主張する。確かに、本件事前協議合意協定は、「労働条件の変更をとまなう事項」について事前協議と合意を要するものとしているが、その例示として「経営計画、組織の変更」を挙げていることからしても、これが個別具体的な懲戒権行使を対象にしているものとは解されないから、本件事前協議合意協定が存続しているか否かに関わらず、本件懲戒解雇は本件事前協議合意協定に違反するものではない。原告ら指摘の労働基準法施行規則5条1項は、使用者が労働契約の締結に際し労働者に明示すべき労働条件を定めたものであり、同項10号の「制裁に関する事項」に労働契約締結後に問題となる個別具体的な懲戒権行使が含まれるものでないことはいうまでもない。

(6) 以上によれば、本件懲戒解雇は、客観的に合理的な理由を欠くものでも、社会通念上不相当なものでもなく、X2組合員が原告らの組合員であることの故をもって、同人を解雇したものとも、原告らの弱体化を目的として支配介入したものとも認められないから、本件懲戒解雇が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たらないと判断した本件命令に、原告ら指摘の事実誤認及び法律上の判断を誤った違法は認められない。

2 争点2(本件譴責処分が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるか。)について

X1組合員が、平成4年4月15日及び同月20日の2度にわたりY2事務長から人

事マスター取寄せの件について本部の事情聴取に応じるよう指示されたものの、これに応じなかったことは、前記前提となる事実記載のとおりであり、これは、正当な理由なく上長の指示に従わなかったとき(就業規則16条4号)に当たる。そして、本件譴責処分を行うことが本件事前協議合意協定に違反しないことは前記1(5)のとおりであり、ほかに本件譴責処分が社会通念上相当でないことをうかがわせるような事情は認められない。

そうすると、本件譴責処分は、X1組合員が原告らの組合員であることの故をもって、同人に対して不利益な取扱いをしたものとも、原告らの弱体化を目的として支配介入したものとも認められないから、本件譴責処分が労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たらないと判断した本件命令に、原告ら指摘の事実誤認及び法律上の判断を誤った違法は認められない。

### 3 結論

以上によれば、原告らの請求は理由がないのでこれを棄却することとし、訴訟費用の負担について民事訴訟法61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36部