

命 令 書

申立人 南埼玉病院労働組合

被申立人 医療法人 南埼玉病院

主 文

- 1 被申立人は、昭和59年3月30日付けでなした申立人の組合役員A1に対する「昭和59年4月21日から同年5月20日までの1か月間基本給の5%を減ずる」との懲戒処分を撤回し、減額した基本給の5%に相当する金額を速やかに申立人の組合役員A1に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合役員A1と被申立人の管理職B1との間のいわゆる暴力事件について、申立人の組合役員A1に対して懲戒処分（減給1か月間基本給の5%）をするなどして、申立人の組合運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記文書を本命令書交付の日から5日以内に手交しなければならない。

（年月日は手交する日を記載すること。）

記

昭和 年 月 日

南埼玉病院労働組合

執行委員長 A2 殿

医療法人 南埼玉病院

代表理事 B2

病院が、南埼玉病院労働組合の組合役員A1に対してなした昭和59年3月30日付けの懲戒処分（減給1か月間基本給の5%）は、埼玉県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 4 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人である南埼玉病院労働組合（以下「南埼玉労組」という。）は、被申立人に雇用される従業員によって昭和54年5月15日に結成された労働組合であり、組合員数は本件申立て時において14人である。なお、申立人は、埼玉県医療労働組合協議会及び春日部地区労働組合協議会に加入している。

(2) 被申立人は、昭和25年11月7日に朝倉記念埼玉病院として発足し、昭和27年5月6日に医療法人朝倉病院となり、昭和41年9月6日に医療法人南埼玉病院と名称を変更して現

在に至っており、肩書地において精神科及び内科を診療科目とする医療施設である南埼玉病院（以下「病院」という。）を経営し、本件申立て時において約50人の従業員を雇用している。

- (3) A 1（以下「A 1」という。）は、昭和53年3月被申立人に雇用され、危険物取扱者としての業務のほか営繕一般の業務に従事しており、本件申立て時において68歳である。また、A 1は、南埼玉労組結成時からの組合員であり、本件申立て時において、南埼玉労組の書記次長である。
- (4) B 1（以下「B 1」という。）は、昭和56年4月被申立人に雇用され、業務部門担当（ただし組合対策が重要な業務）の事務員として勤務している。なお、B 1は、本件申立て時において47歳である。
- (5) 被申立人に雇用される従業員が組織する労働組合としては、申立人のほか、昭和54年5月17日に20数人によって結成された親睦会南埼玉病院労働組合（その後、南埼玉病院第一労働組合と名称を変更したが、以下「親睦会労組」という。）が存在している。

2 本件のいわゆる暴力事件までの労使関係

- (1) 申立人は、昭和54年8月25日、当委員会に対し、医療法人南埼玉病院及びその前理事であるB 3を被申立人として、①南埼玉労組の執行委員長であるA 3（以下「A 3」という。）が同年8月7日に親睦会労組の組合員である看護婦のC 1（以下「C 1」という。）に暴行を働いたことを理由としてなされたA 3に対する同年8月13日付け解雇の撤回 ②南埼玉労組の組合員に対する親睦会労組の組合員を通じての脱退懲遷の禁止等を請求内容とする不当労働行為救済申立てを行い、埼地労委昭和54年（不）第9号事件として係属した。

一方、親睦会労組は、昭和54年10月15日、当委員会に対し、医療法人南埼玉病院を被申立人として、①南埼玉労組の書記長である薬剤師のA 2（以下「A 2」という。）が同年8月7日にA 3とともにC 1に暴行を働いたことを理由としてA 2を解雇することを要求する ②従業員の過半数を代表する親睦会労組と優先的に団体交渉を行うこと 等を請求内容とする不当労働行為救済申立てを行い、埼地労委昭和54年（不）第11号事件として係属した。

当委員会は、南埼玉労組及び親睦会労組（以下「両労組」という。）の対立状態を解消し、協力して病院の再建に当たらせることを最優先して、被申立人病院及び両労組による和解を勧め、昭和55年1月11日、次の内容を骨子とする和解が成立した。

- ① 被申立人病院は、病院を閉鎖するとの通告を撤回する。
- ② 被申立人病院は、両労組の組合員に対し不当労働行為をしないことを確認する。
- ③ 被申立人病院は、両労組に対し病院の再建について資料を提出し、協議をする。
- ④ 両労組は、昭和55年6月末日まで昇給を留保することを承認する。
- ⑤ 被申立人病院は、昭和55年7月初旬に、両労組に対し、同年1月1日から同年6月30日までの経理概要の資料を提出して説明し、昇給及び夏期一時金等について協議する。

これにより、南埼玉労組は申立ての一部を、親睦会労組は申立ての全部を、それぞれ取り下げた。

ところが、被申立人病院は、南埼玉労組の再三の要求にもかかわらず、上記③の資料を南埼玉労組に提供せず、再建策について南埼玉労組と協議しようとしなかった。また、被申

立人病院は、昭和55年7月初旬になっても南埼玉組に対して上記⑤の資料を提供せず、同月3日、被申立人病院に同調する親睦会労組と団体交渉を行い、被申立人病院の希望する額により夏期一時金の支給を約定し、同月7日親睦会労組の組合員にこれを支給した上で、南埼玉組に対しては、親睦会労組との妥結額以上の夏期一時金の支給はできない旨を強調し、結局、同月22日親睦会労組との妥結額と同額で妥結することをやむなくさせて、支給するという方法をとるなど、誠意を示さなかった。

また、埼地労委昭和54年（不）第9号事件のうち和解が成立しなかったA3に対する解雇の問題等については、昭和57年12月23日、当委員会は、①A3の原職復帰 ②親睦会労組を結成させることによる南埼玉組の運営に対する支配介入等の行為を繰り返さない旨の文書を手交すること等を内容とする救済命令を発した。

この命令については、被申立人病院から中央労働委員会に再審査申立てがなされ中労委昭和57年（不再）第71号事件として係属し、さらに、B3から中央労働委員会に再審査申立てがなされ中労委昭和57年（不再）第72号事件として係属した。なお、中央労働委員会からの当委員会に対する事件終結通知によれば、昭和60年12月5日、中央労働委員会の立会いのもとに、被申立人病院、B3及び申立人の三者の間で、①被申立人病院及びB3と申立人とは、相互に協力して正常な労使関係の確立に努める ②被申立人病院に、A3に対する解雇を撤回し、A3は、昭和60年12月末日をもって任意退職する等を内容とする和解が成立している。

- (2) A2が調剤過誤等を理由として昭和55年6月10日付けで解雇された事件については、東京高等裁判所に昭和56年（ネ）第1077号事件として係属したが、昭和58年3月25日、被申立人はA2に対する解雇を撤回し、A2を同年4月1日から事務職員として一般事務職員と同じ室内で就労させることを保証することを主な内容とする訴訟上の和解が成立した。

ところが、被申立人は、A2の復職に当たって、A2の就労すべき場所をそれまで使用していなかった別棟と定めたため、申立人は、昭和58年4月9日A2を従来の事務室で就労させることを求めて、当委員会にあっせん申請を行い、埼地労委昭和58年（調）第6号事件として係属した。そして4回のあっせんが行われ、結局、被申立人は、従来の事務室をベニヤ板で仕切り、そこをA2の就労すべき場所としたため、申立人は同年7月12日あっせん申請を取り下げた。

また、被申立人は、A2の復職は再雇用であるから支給要件に該当しないとして、A2に対し昭和58年夏期一時金を支給しなかったため、A2は支給を求める訴えを提起し、浦和地方裁判所越谷支部に昭和58年（ワ）第365号事件として係属し、昭和59年5月14日、被申立人はA2に対し請求どおりの金員を支払え、という内容の判決が下された。しかし、被申立人はこれを履行しなかったため、浦和地方裁判所越谷支部において昭和59年（執イ）第536号事件として同年5月31日に差押えが行われた。

- (3) ところで、A1に関する業務上の指揮系統として、B4（以下「B4」という。）はA1の直属の上司であり、次いでB1はB4の上司であり、B5（以下「B5」という。）はB1の上司である。したがって、B1はB4を通じてA1に対し業務上の命令を発する立場にあった。しかしながら、このことについてA1に対する説明が行われたこともなく、A1は、自己の上司としてB4がおり、B4の上司としてB5がいるという認識は

あったものの、B 1が自己の上司であるとは認識していなかった。実際に、A 1はB 4に業務を命ぜられることが多く、B 1から命令されたことはなかった。

(4) B 1は、労働組合に関係のある裁判、たとえば、C 1が昭和54年8月7日に受けた上記(1)の暴行を理由としてA 3に対し損害賠償を請求した浦和地方裁判所の昭和55年(ワ)第453号事件やA 3が雇用関係確認等を請求した浦和地方裁判所の昭和58年(ワ)第223号事件に関し、理事代行であるB 6(以下「B 6」という。)の業務命令により、裁判所へたびたび傍聴に行っている。

(5) 被申立人は、昭和54年9月ごろから数年間にわたり、親睦会労組の組合長であるC 2(以下「C 2」という。)ら一部の看護婦が夜勤をした場合、手当として南埼玉労組の組合員である看護婦より多い額、すなわち1回につき14,000円ないし16,000円をC 2らに支給していた。なお、南埼玉病院就業規則(以下「就業規則」という。)第37条によれば、看護婦に支給される夜勤手当の額は、1回につき7,000円と定められている。

(6) 昭和59年2月23日午後4時45分、病院事務室において、B 1はA 2に対し、些細なことで激昂して湯のみ茶わんを投げつけ、その茶わんがこなごなになるという粗暴な行為を働いた。

(7) C 2及びB 1らは、責任者の住所・氏名、団体の事務所の所在地・連絡先等を明記せずに、「庄和町を明るくする青い鳥の会」の名で、昭和59年1月ごろから少くとも2回にわたり、『A 3・A 2が背任・横領を行っている』などを内容とするビラを作成し、病院の自動車を使って町内全域に配布した。この費用は被申立人が負担した。

B 1が上記のビラを配布しているところをA 3に見られた後は、郵便による配布に変更した。この郵便による配布は少くとも2種類のビラについてなされ、また、このビラは、埼玉県春日部保健所へも送られた。さらに、B 1は、この封筒のあて名書きを行った。

(8) このほか、「南埼玉労組を支援する会」の名で作成され電柱に貼られていたビラを、昭和59年4月4日、B 1及び被申立人の従業員であるB 7(以下「B 7」という。)がスプレーで塗りつぶしているところを、同会の会員が目撃している。

3 本件のいわゆる暴力事件発生当日の経過

昭和59年2月25日における本件のいわゆる暴力事件に関するA 1及びB 1の行動等は、次のとおりである。

(1) 午前8時45分ごろ、A 1は、いつものとおり自己の業務である病院地下タンクの油量の確認を行った。

(2) 午前8時50分ごろ、A 1は、B 4から病院敷地内の入口付近にある私道の一部を補修することを命ぜられた。その作業は、補修すべき場所(以下「作業現場」という。)から約30メートル離れたB 1の使用している車庫の近くにある土砂を一輪車で運び、その土砂をまいて鍬で地ならしをする、というものであった。

(3) 午前9時少し前、A 1は、作業現場へ行き、作業を開始した。午前9時5分ごろ、ゴミ収集車が来て、それに乗っていた人が、作業中のA 1に対し「おはよう。」と声をかけて行った。

(4) 一方、B 1は、午前8時55分ごろ、病院に勤務する医師を送るため病院を自動車で出発した。

- (5) B 1 は、その用務を終えた後、病院の敷地内へ入らず、病院の前の公道をC 2 の自宅の方へ自動車で行って行った。土砂を5回運び終えた後地ならしをしていたA 1 が、午前9時36分ごろ、これを目撃した。
- (6) 午前9時40分ごろ、A 1 は、作業現場から約150メートル離れた第2病棟の第1・第2・第3の各部屋の石油ストーブに、いつものとおり灯油を補給するため、作業を中断した。そして、A 1 は、鍬を作業現場の道端に、一輪車及び自転車を車庫の横に置いて、第2病棟へ向かった。
- (7) B 1 は、その後、病気で休んでいたB 7 の家に立ち寄った。午前9時45分ごろ、住民からB 7 へ電話で、A 1 以下何人かがビラを貼っており汚いから早く処理してほしいという趣旨の通報があった。なお、病院からビラ貼り現場と称する場所までの距離は、約5キロメートルである。
- (8) B 1 は、この話を聞くやいなや病院へ向かい、午前9時50分ごろ病院に到着し、すぐに病院の敷地内でA 1 を歩いて探したが、A 1 を見つけることはできなかった。
- (9) 午前9時55分ごろ、B 1 は、作業現場が土を運び終わった状態であり、鍬が道端に置いてあり、また、一輪車及び自転車が車庫の横にあることに気づいた。B 1 は、鍬、一輪車及び自転車(以下「作業用具等」という。)を車庫の中に入れて、車庫に鍵をかけた。
- (10) そして、B 1 は、車庫付近に立ってA 1 が来るかどうかを見ていた。この場所は、作業現場付近を見通すことはできないが、病院入口方向とゴミ焼却場を見ることのできる位置にある。
- (11) A 1 は、灯油の補給を終えて作業現場に戻ると、作業用具等がそれぞれを置いた場所になくことに気づいた。
- (12) 午前10時少し過ぎに、A 1 は、作業用具等を探すため、ゴミ焼却場の方へ歩いて行った。
- (13) その直後、B 1 は、B 1 から約30メートル離れたゴミ焼却場付近にいるA 1 を発見した。
- (14) A 1 が、ゴミ焼却場付近から事務室のある方向へ通路を約10メートル歩いて行く間に、B 1 はビラ云々(意味不明)、と言いながらA 1 に走り寄った。
- (15) B 1 が、「今までどうしていたんだ。」と聞くと、A 1 は、「仕事やりました。」と答えた。B 1 が、「嘘をつけ。」と言い、A 1 は、「仕事があるから。」と言って、B 1 から離れようとした。B 1 は、その両手でA 1 の右腕の手首とひじとの間をつかみ、「こっちへ来い。」と言いながらA 1 を引きずって行った。A 1 は、体を後方へそらすようにして、「痛いから放して下さい。」「私が何をしたんですか。」と言うと、B 1 は、「何をいうか。」「職場離脱だ。」「B 5 さん、B 5 さん。」と言いながら、旧第2病棟の入口付近までA 1 を約20メートル引きずって行った。A 1 は、B 1 が険しい表情をしていたため危険を感じ、自ら事務室のB 5 の方に行こうと考え、B 1 の前に体を移動させた。B 1 は、「逃げる気か。」と言い、手を放して、右手でA 1 の左胸を突いた。A 1 は、そのため突かれた場所でおお向けに倒れた。その場所は、コンクリートの通路であって、その上には雪が15センチメートルほど積もり、凸凹のある状態で固くなっていた。A 1 は、この転倒のため、腰及び背中を打ち、しばらくして体を反転させながら立ち上がり、事務室の方へ向かった。

(16) 本件のいわゆる暴力事件後における当日の主な経過は次のとおりである。

- ① 上記(15)のとおり事務室へ向かったA1は、その途中A2に出会い、「今、B1さんにいきなり何んの理由もなく突飛ばされたので、ころんで背と腰を打ったのです。」と言って背中を見せた。その後、A1、B1及びA2は、A1が転倒した場所へ状況を確認に行った。次いで、A1とA2は、B5のところへ行き、この事件について説明をした。
- ② A1は、町内にある館浦整形外科医院へ行って診察を受け、背部挫傷・腰部挫傷により約2週間の安静及び治療を要する見込みである旨の昭和59年2月25日付け診断書の交付を受け、後に被申立人へ提出した。なお、A1は、その後、疼痛残存により約2週間の安静及び継続治療を要する見込みである旨の同年3月7日付け診断書の交付を受け、これも被申立人に提出した。
- ③ 午後零時30分から事務室において、B5・A3・A1・B4・A2により、この事件についての話し合いが行われた。
- ④ 午後零時50分から旧薬剤室において、B5・A3・A1・B4・A2・B1・B7により、この事件についての話し合いが行われた。この間、「何故A1さんの仕事の確認もしないで、自分の推測でそうしたのですか。」というA3の質問や、A1がB1を蹴ったというB1の主張についての「逃げようとする人がけれるはずないでしょう。」というA3の反論に対し、B1は何も答えなかった。
- ⑤ 午後2時ごろ、B1はB4に車庫の鍵を渡し、作業用具等を車庫から出させた。
- ⑥ なお、B1は、町内にある愛知医院から、左大腿部捻挫により1週間の治療を要する旨の昭和59年2月25日付け診断書及び左大腿部をかばったため腰痛を併発し今後10日間の安静・加療を要する旨の同年3月12日付け診断書の交付を受け、被申立人に提出した。

4 本件懲戒処分及びその後の経過

(1) 昭和59年3月24日午後1時20分から、B6及び被申立人代理人である弁護士B8（以下「B8」という。）は、B5を記録者として、旧薬剤室において、A1及びB1から、この事件について事情聴取を行った。この中で、A1はB6及びB8の質問に対し、次のような回答をした。

① B8「それからどうしたの。」

A1「ウソをつけと、私の右腕を掴んで、引づって行きました。私を職場放棄をしていたと。物凄い力で引張って行きました。私が何をしたんですかと言うと、何も言わずにB5さん、B5さんと呼んで居ました。病棟の入口の所まで、約2、^(ママ)30m引張って来たが、その時の顔は物凄かった。恐しい顔をしていたので私は前の方え、出ようとした時に胸を強く突かれたので、コンクリートの上に倒れました。そこに雪氷の固りがあり、それに当って腰を痛めました。」

② B8「その時は、けっとばしたのか。」

A1「一切B1さんの体にさわっていません。」

一方、B1はB6及びB8の質問に対し、次のような回答をした。

① B8「そうするとA1さんは、断って^(ママ)離れようとした時、あなたをけっとばした言うことですか。」

- B 1 「けつとばされたと思った。」
- ② B 8 「木の根で左大腿骨を痛めたわけですね。A 1 さんはその時、手を出したのか。」
B 1 「覚えておりません。」
- ③ B 6 「突きとばした事については。」
B 1 「胸にさわったが、突きとばさない。」
- ④ B 6 「けつとばされたと思った時は、A 1 さんは居たのか。」
B 1 「わからない。」
- (2) 昭和59年3月30日午後1時20分から、被申立人は、東京都港区南青山2丁目2番15号ウイン青山401号B 8法律事務所において、臨時理事会を開催した。出席者は、代表理事であるB 2及び理事であるB 9であった。このほか、理事であるB 10は、議決権をB 2に委任した上で欠席した。

臨時理事会に、B 6及びB 8から、同年3月24日に行われた事情聴取についての説明を受け、検討した結果、就業規則第45条（職員が病院の規律及び上長の命令、指示を著しく乱し、その体面を損じたときはこれを^(ママ) 徴戒する。^(ママ) 徴戒はその程度に応じ戒告、始末書、減給、出勤停止及び解雇とする。）に基づき、次のような懲戒処分を行うことに決定した。

- 「1. B 1 に対し、昭和59年4月21日から同年同月25日迄の5日間出勤を停止し、自宅謹慎を命ずる。
2. A 1 に対し、昭和59年4月21日から同年5月20日迄の壹か月間基本給の5%を減ずる。」

なお、処分理由は次のとおりである。

- 「1. B 1 は当医療法人南崎病院の業務部門を統轄する最高責任者の地位にあるものである。
2. A 1 はB 1 の統轄する業務部門の一部である営繕部門（責任者B 4）に所属し、B 1 の指揮監督のもとにあるものである。
3. 上記兩名は当病院の職員として、全職員が一致団結して、当病院の再建のため努力すべき重大な時期にあるにもかかわらず、昭和59年2月25日、当病院内において暴力事件を引き起し、双方とも診断書によれば、2週間以上の治療を要する傷害を受けていることが認められる。
4. B 1 は前記のとおり、当病院の業務部門を統轄する最高責任者の地位にありながら、自己の地位、立場、責任についての認識及び部下の者に対する配慮を欠き、軽^(ママ) 卒^(ママ) な行動に出て、当病院の風紀を乱し、職場の秩序、規律を乱したもので、同人の行動は当病院の就業規則第15条の(4)に違反したものと云わざるを得ない。
5. A 1 は、当病院の職員としてその職務を^(ママ) 逐^(ママ) 行するにあたっては、当病院の就業規則その他の諸規則、指揮命令系統を充分理解し、これに従うべき義務がある（当病院の就業規則第14条）。

しかるに同人はかかる理解、配慮を欠き軽^(ママ) 卒^(ママ) な行動により当病院の風紀を乱し、職場の秩序、規律を乱したもので、同人の行動は当病院の就業規則第14条、第15条の(4)に違反するものと云わざるを得ない。

6. 以上の理由から上記兩名に対しては当病院の就業規則第45条の制裁規定に基き、

それぞれ制裁すべきものである。」

また、就業規則第14条及び第15条（抄）は、次のとおりである。

「第14条 職員はその職務を遂行するに当っては法令及び病院の諸規則を^(つ)尊守するとともに、上長の職務上の指示、命令に従はなければならない。

第15条 職員は次の事項を守らなければならない。

(4) 病院内で喧嘩口論し暴力を振るい他の職員の仕事を妨げ或は風紀を乱すなど職場の秩序規律を破るような行為をしてはならない。」

(3) なお、被申立人の理事代行であるB6は、昭和59年11月8日に被申立人申出の証人として審問に出頭する予定であったが、妻の病気を理由として当日急拠欠席した。そこで、当委員会は、B6が出頭することの可能な日である昭和60年1月24日を審問期日として指定したが、当日、B6は出頭する意思はない、との理由により欠席した。

(4) また、中労委昭和57年（不再）第71号及び第72号事件について、昭和60年12月5日に和解が成立したことを契機として、当委員会は、その趣旨を踏まえ、本件について同年12月25日、労働委員会規則第38条に基づき、①申立人と被申立人とは相互に協力して正常な労使関係と信頼関係を確立するよう努力すること ②被申立人は申立人に対し10万円を支払うこと ③申立人と被申立人は本件に関し上記②以外相互に一切の請求をしないこと という内容の和解を勧告し、その回答期限を昭和61年1月8日と指定した。その後、申立人はその期限内に受諾する旨の回答書を提出したが、一方、被申立人は回答期限の延長を申し入れてきたため、当委員会は、同年1月22日まで回答期限を猶予することを決定し、その旨を被申立人に通知した。さらに、同日に至って、被申立人は、回答期限の再延長を申し入れてきたため、当委員会は、同年2月8日まで回答を認めることとした。しかしながら、被申立人は、同日を経過した後においても諾否の回答をせず、結局、当委員会は、同年2月27日付けで両当事者あてに、勧告和解不成立の通知を発するに至った。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人は次のとおり主張する。

① B1は、被申立人が組合対策のために雇用し、事あるごとに南埼労組に対する誹謗・中傷・挑発を行う職業的労務屋とも言うべき者であり、昭和59年2月25日の本件暴行事件は、B1が南埼労組の組合員であるA1に対し一方的に暴行を加えたものであって、それ自体が不当労働行為である。

② 被申立人は、A1が一方的被害者であるという事件の真相について、明確な認識をもっていたにもかかわらず、A1に対する懲戒処分を行ったものであり、その手続は調査・審議が十分でなく、処分対象事実の指摘ができないなど処分理由が不明確で、かつ、その内容において不当であって、本件懲戒処分は、A1が労働組合の組合員であることを唯一の理由とする不利益取扱いであり、あわせて当該処分を通じて労働組合を支配することを狙った労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人は次のとおり主張する。

① 昭和59年3月30日に被申立人の代理人弁護士のB8法律事務所において開催した臨

時理事会で協議した結果、B 1・A 1の両名が南埼玉組のこととは無関係に「けんか」と言うべき暴力事件を引き起こし、診断書によれば双方とも2週間以上の治療を要する傷害を与えた事実があったものと認めたのであって、本件暴力事件は不当労働行為ではない。

- ② A 1については、就業規則第14条及び第15条(4)に違反し、B 1については、就業規則第15条(4)に違反したことを理由として、それぞれ懲戒処分を行ったものであって、正当な処分事由は存在しており、また、処分の手続きは適正である。さらに、A 1に対する処分はB 1に対する処分に比して極めて軽いなど、内容においても妥当なものである。したがって本件懲戒処分は不当労働行為ではない。

2 当委員会の判断

(1) 当委員会の基本的な見解について

使用者の労働者に対する懲戒は、元来、企業経営における秩序及び生産性を確保維持するという目的に即応するため、使用者に認められたものであるが、労働基準法は、労働者保護の目的から懲戒の種類及び程度に関する事項を就業規則に記載することを要求している。そこで、使用者が労働者を懲戒処分する場合、まず就業規則（あるいは労働協約）に定める懲戒事由に該当する事実が存在しなければ懲戒処分に付すことはできない。次いで、就業規則（あるいは労働協約）に定める基準以上に重い懲戒処分をなすこともできない。要するに、懲戒規定を適用するとき、使用者は、懲戒の本質なり目的なりを十分に踏まえた上で、まず懲戒事由に該当する事実の存否について第三者が納得しうるような客観的な判断をしなければならず、次いで処分内容ないし種類についても、客観的に妥当な判断をなすべきであると考ええる。

本件のごとく被処分者が組合役員である場合には、懲戒処分が被処分者及び労働組合から労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張されないよう、使用者は恣意的判断によらず客観的に妥当な判断をなすべき義務を負っていると云っても過言ではない。使用者は慎重すぎるくらい慎重な判断及び適用をなすべきであると考ええる。

当委員会は、このような基本的な見解のもとに以下判断する。

(2) 本件のいわゆる暴力事件の不当労働行為性について

ア 昭和59年2月25日の本件のいわゆる暴力事件直前におけるA 1の行動は、認定した事実3の(1)、(2)、(3)、(5)、(6)、(11)、(12)、及び(14)のとおりであるが、特に認定した事実3の(6)から(13)までの事実から計算して、20数分間に灯油の補給を行った上で、認定した事実3の(7)の通報内容である病院から約5キロメートル離れた場所まで往復し、かつ、その場所において多数のビラを貼るということは、68歳のA 1にとってかなり困難なことであると言うべきである。

イ B 1が、認定した事実3の(15)に示した行為に及んだのは、B 1がB 7の家で住民からA 1がビラ貼りをしている旨の通報を受け、A 1の上司としてその事実関係を十分に調査すべきであるにもかかわらず、事実を十分確認することなしに、A 1がビラ貼りをしていると思い込んだことに起因すると認められる。そして、B 1がこのような思い込みをした背景として、次のことがあると言える。

- ① B 1は、「業務担当の事務員」という名目であるが、申立人の言う「職業的労務屋」

であるか否かは格別、認定した事実2の(4)及び(7)に示したように、被申立人の意を受けて、組合対策をその重要な業務としていたと認められること。

② 認定した事実2に示した本件のいわゆる暴力事件までの労使関係の経緯をかんがみると、被申立人は南埼労組の権利を尊重する意識に乏しく、B1は、その意を体して南埼労組を嫌悪しており、このため南埼労組の書記次長であるA1を「組合員である」が故に敵視していたと推認しうること。

③ B1には、認定した事実2の(6)に示したように、南埼労組の組合員に対する感情的な言動が見受けられること。

ウ 以上の事実を総合して判断すると、B1は上記イの「思い込み」をもとに、認定した事実3の(15)に示したように、A1の腕をつかんで約20メートル引きずった上、手を放してその右手でA1の左胸を突くという行為に及んだのであり、本件のいわゆる暴力事件は、被申立人の意を受けて組合対策を主な業務としていたB1が、以前から南埼労組を嫌悪しており、「思い込み」の後、A1が作業現場にいなかったことを奇貨として、暴力による威嚇によって南埼労組の弱体化を狙ったものであると言わざるをえない。

ところで、労働組合に対する支配介入の不当労働行為を禁止した労働組合法第7条第3号の主体である「使用者」は、直接に労働者を雇用している労働契約の締結当事者、すなわち、雇主のみならず、本件B1のような立場の者も含まれると解すべきである。

そこで、本件のいわゆる暴力事件は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

(3) 本件懲戒処分 of 不当労働行為性について

ア 被申立人が、A1及びB1に対する懲戒処分を決定するまでの手続については、認定した事実4の(1)及び(2)のとおりであって、被申立人は、当事者であるA1及びB1だけから事情聴取を行い、本件のいわゆる暴力事件及びその前後の状況についてそれぞれ何らかの事情を知っている者として、認定した事実3の(16)に示したように、B5・B4・A2・B7らがいたにもかかわらず、これらの者から事情を聴取しなかったこと、並びに本件のいわゆる暴力事件から約1か月経過した時点で初めて事情聴取を行ったこと等から、被申立人が本件のいわゆる暴力事件の真相、換言すれば本件懲戒処分事由の存否を、解明するための措置を十分に講じたとは認めることができない。

イ また、昭和59年3月24日に被申立人が行った事情聴取におけるB1の陳述には、認定した事実4の(1)などに見られるようにあいまいな点が多く認められ、自己の特殊な体験についての記憶がこのように不明確であることは一般的に考え難く、不確かな陳述をする理由が見当たらない。被申立人は、このようにあいまいなB1の陳述を根拠にして本件懲戒処分を決定しているのであって、本件のいわゆる暴力事件の本質がいわば「けんか」であることが、被申立人にとって明らかであったとは考えられない。

ウ さらに、A1が就業規則第14条に違反したことを処分理由5に掲げていることについてであるが、本件懲戒処分を決定するに際し、

① B1のどの発言が職務命令に該当するのか

② 仮りに職務命令が存在したとしても、その内容が有効かつ適正であったか

③ A 1 のどの行為が職務命令違反に該当するのか

④ 仮りに形式的には職務命令違反に該当するとしても、職務命令違反に正当な事由が存在したか

などの点について検討が加えられたのかどうか明らかでないこと、及び認定した事実2の(3)に示したように、A 1 についての業務上の指揮系統が徹底されていなかったことを考慮すると、本件懲戒処分は、処分理由中の就業規則第14条違反であるという点についても具体性・相当性に欠けると言わざるを得ない。

エ このほか、被申立人は、本件懲戒処分の内容が妥当であると主張するが、

① 被申立人がそれまでに行った懲戒処分の事例を証拠として提出しなかったこと

② 被申立人は懲戒処分の基準を設けているかどうか、及び本件懲戒処分がその基準に照らして妥当であるかという点について疎明がなされなかったこと

から考えて、仮りにA 1 に懲戒事由が存在したとしても、A 1 に対する処分はB 1 に対する処分より極めて軽いという被申立人の主張を採用することはできない。

オ 以上述べたように、本件懲戒処分に関する被申立人の主張には理由がない。

さらに、被申立人申出の証人として呼び出したB 6 が2度の審問に出頭せず、被申立人はそれ以上立証しようとしなかった。また、中労委昭和57年（不再）第71号及び第72号事件について和解が成立したことを契機として、当委員会はその趣旨を踏まえ、昭和60年12月25日、労働委員会規則第38条に基づき和解を勧告したが、被申立人が諾否の回答をしなかったため、この和解は不成立となりたのである。

カ 以上の諸点から考えると、被申立人がA 1 に対して本件懲戒処分を行ったことは、B 1 及びA 1 から診断書が提出されたことに籍口して、B 1 ・ A 1 両名に対する一見公平な懲戒処分に見せかけて、A 1 を南埼玉組の組合役員であるが故に不利益に取り扱ったものであり、あわせて当該処分を通じて南埼玉組に対する支配介入を意図して行ったものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

第3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和61年6月5日

埼玉県地方労働委員会

会長 古 西 信 夫