

大阪、平 7 不41、平10.2.27

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同
申立人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

被申立人 医療法人南労会

主 文

- 1 被申立人は、申立人ら組合員 X 3 に対し、平成 7 年 6 月 2 日付けで行った懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、同日から就労させるまでの間、同人が就労しておれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人南労会（以下「医療法人」という）は、労働災害や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、肩書地に本部を置き、大阪市港区において松浦診療所（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経営しており、その従業員数は本件審問終結時診療所約60名、紀和病院約190名である。
- (2) 申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「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で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (3) 申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部（以下「支部」という）は、組合の下部組織であって、医療法人で働く従業員で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約30名である。支部には、下部組織として、診療所に診療所分会（以下「分会」という）、紀和病院に紀和病院分会がある。なお、支部は、診療所の職員らが昭和60年1月に結成した南労会労働組合が平成3年9月28日に組合に加入し、支部となったものである（以下、南労会労働組合も「支部」という）。
- (4) 医療法人には、支部のほか、紀和病院に紀和病院労働組合があり、その組合員数は本件審問終結時約60名である。

2 勤務時間の変更等について

- (1) 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、労働条件の変更を伴う事項については、事前に診療所と分会は協議し、双方の合意の上実施することを確認する」との条項を含んだ協定（以下「事前協議合意協定」という）を、

総評大阪地評港地区協議会立会いの下で締結した。

- (2) その後、診療所の運営を巡り、医療法人と支部の間で意見の対立を生じていたが、平成3年8月5日、医療法人は、支部の同意を得ることなく、診療所の診療時間及び職員の勤務時間の変更を実施した。しかし、支部は、従来どおりの勤務時間を主張し、支部組合員は、支部の主張する勤務時間に従った就労を続けた。

支部は、上記勤務時間の変更等が不当労働行為であるとして、同月20日当委員会に救済申立て（平成3年（不）第35号）を行ったほか、これに関連して生じた諸問題について、組合及び支部（以下「組合ら」という）は、同4年2月17日及び同7年7月10日に当委員会に救済申立て（平成4年（不）第3号及び平成7年（不）第50号）を行った。これらの事件について、当委員会は、本件審問終了後の同9年7月30日、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等を命じる一部救済命令を発している。

- (3) 平成4年6月10日、医療法人は組合らに対し、診療所における課長職の新設を通告した。このとき、医療法人が提示した職種職制表には、看護部門には課長職として婦長を置くこととされていた。

これに対し、組合らは、医療法人がその必要性を説明せず一方的に課長職を導入したことは前記事前協議合意協定に反するとして、以後一貫して課長職導入反対の姿勢を示し、抗議行動を繰り返した。

- (4) 平成7年2月1日、医療法人は、診療所看護科の婦長（課長職）としてB（以下「B婦長」という）を採用した。これに対し、組合らは医療法人に強硬に抗議するとともに協議を申し入れ、数回にわたり協議が行われたが労使の意見は対立したままに終わった。この協議の中で、医療法人は、婦長職導入の理由の一つとして、「支部組合員に、組合らの主張する勤務時間に従うのをやめさせるためである」旨も述べた。

同年4月19日、組合らは、婦長職導入が不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立て（平成7年（不）第33号）を行ったが、本件審問終了後の同9年11月18日、当委員会は、同申立てを棄却した。

- (5) 平成7年2月3日、B婦長が着任した。同日、組合らは同婦長に対し、「申し入れ書」と題する文書（以下「2.3申入書」という）を手交し、婦長職導入は医療法人が組合攻撃のために実施したものであり、同婦長の役割は組合攻撃の手先となることだ、などとして、組合らとの話し合いを行うように求めたが、同婦長は応じなかった。

同日以降、支部組合員はB婦長に対し、誹謗し、あるいは診療所から排斥するような言動を繰り返した。

3 組合らのC医師に対する申入れ等について

平成7年4月、医療法人は、診療所医師C（以下「C医師」という）が診察を担当する診療単位を新設した。これに対し、同月18日、組合らはC

医師に「抗議申入書」と題する医療法人及びC医師あての同日付け文書（以下「4.18申入書」という）を手交するとともに、「①医療法人は、組合つぶしのため、申立外有限会社メック（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で診療所内調剤を廃止し、支部組合員である薬剤師を解雇したが、同社代表取締役であるC医師はこのことに関する団体交渉（以下「団交」という）に応じなかった。②医療法人とC医師は、同医師の診療単位新設に当たり、診療所職員の労働条件に重大な影響があるにもかかわらず、団交や現場職員との話し合いを一切行わなかった。」との趣旨の抗議をし、話し合いに応じるように求めた。これに対し、C医師は何も返事をしなかった。

4 婦長職導入等に関連して行われた抗議行動及びこれに対する懲戒処分について

(1) 平成7年2月20日付け懲戒処分

ア 平成7年2月10日、診療所所長D（以下「D所長」という）は、診療所看護科の支部組合員X4（以下「X4組合員」という）、同X5、同X6（以下「X6組合員」という）及び同X7（以下この4名の支部組合員をX4組合員ら4名」という）に対して、「今日は、B婦長に私の診療の介助の研修をしてもらおう」旨述べた。これに対し、X4組合員ら4名がB婦長の研修方法について大声で異議を述べたので、D所長は、「B婦長に対する研修は自分の責任です」と旨答えたところ、X4組合員ら4名は、そのうちの誰かが診療介助に当たることとなっていたにもかかわらず、全員診察室を出て処置室に行ってしまった。

また、同日、分会副委員長X8（以下「X8副委員長」という）は、医事科の事務員にカルテの記入方法を確認していたB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 同月20日、医療法人は、前記ア記載のX4組合員ら4名及びX8副委員長の行為に関して、X4組合員ら4名及びX8副委員長に対し、それぞれ減給1回の懲戒処分を行った。

(2) 平成7年4月12日付け懲戒処分

ア 平成7年2月28日午後2時45分頃、分会長X9（以下「X9分会長」という）とX8副委員長は、診療所に入ろうとしたD所長とB婦長に対し、同婦長の研修方法等について支部と話し合うことを求めた。D所長らがこれに取り合わなかったところ、X9分会長らは、診察室まで後をついて行き、D所長らに、話し合いに応じるように求める発言を続けた。

同日午後3時頃、B婦長は、診療所事務長E（以下「E事務長」という）の指示に従い、支部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

で勤務した。これに対し、支部組合員らは、「患者さんのプライバシーを秘密裏に録音している」などと抗議した。

イ 同年3月6日、X4組合員が、B婦長の研修のためのマニュアル作りを命じられていることに関して、「あれもしろこれもしろと無理を言われている」と述べたところ、B婦長は、「X4さん、辞めたら」と述べた。これに対し、X4組合員は、「そちらのほうこそ辞めたらどうか」と言い返した。

同日、B婦長が更衣室で着替えをしていたところ、分会執行委員X3（以下「X3執行委員」という）は、更衣室のドアをたたきながら「X4さんに辞めろと言ったことを謝罪すべきだ」、「B出てこい」などと叫んだ。また、同日、X6組合員はB婦長に対し、「くそばばあ出ていけ」と発言した。

ウ 同月10日午前、B婦長が患者を診察室へ招き入れるためアコ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ったX3執行委員は同婦長に対し、「X4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。

エ 同年4月12日、医療法人は、X3執行委員に対して上記イ及びウ記載の行為に関して減給2回、X9分会長及びX8副委員長に対して上記ア記載の行為に関して減給1回、並びにX6組合員に対して上記イ記載の行為に関して減給1回の懲戒処分をそれぞれ行った。

(3) 前記(1)及び(2)記載の懲戒処分に対して、組合らは、これらの処分が不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（平成8年（不）第8号）を行い、同事件は、本件審問終結時現在係属中である。

5 本件懲戒処分について

(1) 平成7年5月19日午後零時40分頃、午前からの診察を終えたC医師とB婦長が、1階から3階へ上がるためエレベーターの前で待っていたところ、X9分会長、X8副委員長及びX3執行委員が同医師らに対し、口々に大声で2.3申入書及び4.18申入書に対する回答を求めた。C医師とB婦長がこれに答えず階段を上って行くと、X9分会長らは、執拗に回答を要求しながら同医師らの後をついて行ったが、2階あたりまで上がったとき、B婦長を引き止めようとしたX8副委員長の手が同婦長の右臀部周辺に当たった。B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、診療所事務次長F（以下「F事務次長」という）に対し、「今ここでX8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かぎを掛けた。

B婦長の言葉を聞いて事務室から出てきたF事務次長は、X8副委員長に対し、「B婦長のお尻に触れたんだって。いい加減にしないか」と注意したが、同副委員長は、そのことについては何も答えずに、F事務次長の右肩をこぶしでたたいた。

X9分会長、X8副委員長及びX3執行委員は、F事務次長を押し

けるようにして事務室に入って行き、C医師に対し、同医師を取り囲むようにして、「メックについての申入書に対する返事をせよ」などと大声で詰め寄ったが、同医師は何も返事をしなかった。その後、分会副委員長X10（以下「X10副委員長」という）、X4組合員、支部組合員X11（以下「X11組合員」という）及び同X12（以下「X12組合員」という）もX9分会長らの抗議行動に加わり、他方、E事務長、F事務次長及び診療所医事課長Gが組合員らを排除しようとしたため、両者間でもみ合いが始まり、騒然とした状況になった。午後1時前になり、F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支部組合員X13（以下「X13組合員」という）を含め組合員らは解散した。

- (2) 平成7年5月20日午後零時40分頃、B婦長が患者を呼ぶため診察室から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X3執行委員と一瞬視線が合った。B婦長は第一診察室に患者を招き入れ、アコーディオンカーテンを閉め、A理事長の診療の介助に就いたが、その直後、B婦長の態度が挑発的であると感じたX3執行委員は、アコーディオンカーテンを開け、診療介助中の同婦長の右臀部上部を背後から右手でたたいた。B婦長は悲鳴をあげ、X3執行委員に対し、「なぜお尻をたたくの」と大声で抗議したが、X3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。

A理事長は診察を中断し診察室から出て、X3執行委員に対し、「何をするんだ。私は見たぞ。厳重に処分する。あなたは診療所に必要ない人間だ。解雇するぞ」と述べた。このときX3執行委員の周りにいたX4組合員ら4名及び支部組合員である診療所看護科のX14（以下「X14組合員」という）らは、A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どうそをつかないで」などと抗議した。

B婦長が、第一診察室で診察を再開したA理事長の診療介助を続けようとしたとき、隣の第二診察室にいたX3執行委員が同婦長に対し、「なんなら外で話をしようか」と挑発的な発言をしたため、これを聞いた同婦長は涙を浮かべながら第一診察室から出て行き、F事務次長に対し、「X3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。診察を終えたA理事長は、B婦長の様子を見るために3階の更衣室に向かったが、このとき同理事長は「処分してやる」、「解雇だ」などと発言しながら上がって行った。

B婦長の言葉を聞いて、F事務次長はX3執行委員に対し、「B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、X3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X4組合員ら4名及びX14組合員は、F事務次長に対し、「帰れ。関係ない」などと口々に声を掛けた。

しばらくして、X9分会長とX3執行委員は、同年4月15日に内示さ

れたX 4組合員の配置転換（以下「配転」という）の撤回を求める署名簿の受取を求めるとして、かぎが掛かっていた更衣室のドアをたたき、室内のA理事長とB婦長に向かって、「A出てこい」などと叫んだ。

さらに、X 8副委員長がX 9分会長らの行動に加わり、署名簿の受取を求め続け、他方、B婦長から電話連絡を受けて駆けつけた医療法人常務理事H（以下「H常務理事」という）、E事務長及びF事務次長が組合員を排除しようとしたため、両者の間でもみ合いが始まり、騒然とした状況になった。このとき、X 8副委員長は、E事務長の体を突き飛ばしたり、F事務次長の左腕をひねるなどの行為を行った。

しばらくして、E事務長はX 8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手交した。支部組合員らは、同日午後1時頃、X 9分会長の指示により解散した。

- (3) 医療法人はB婦長に対し、今後も支部組合員らから危害を加えられる可能性があるとして、平成7年5月22日から当分の間自宅待機するように命じた。これを受けてB婦長は自宅待機に入ったが、同婦長が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。
- (4) 平成7年5月23日、医療法人は支部に対し、①同月19日、X 8副委員長がB婦長の臀部につかみ掛かり下に引きずり降ろそうとした件（以下「5.19 X 8副委員長のB婦長に対する件」という）、②同月20日、X 3執行委員が診療介助中のB婦長の腰部をたたくという暴行を行った件（以下「5.20 X 3執行委員のB婦長に対する件」という）、③同月19日、X 9分会長、X 8副委員長、X 8副委員長、X 10副委員長、X 11組合員、X 3執行委員、X 4組合員及びX 12組合員がC医師を取り囲み暴言を吐いた件（以下「5.19 X 9分会長らのC医師に対する件」という）、④同日、X 8副委員長がF事務次長の右肩を殴った件（以下「5.19 X 8副委員長のF事務次長に対する件」という）、⑤同月20日、X 9分会長、X 8副委員長及びX 3執行委員が、A理事長及びB婦長がいる更衣室のドアをたたき、「A出てこい」などと暴言を吐くなどした件（以下「5.20 X 9分会長らのA理事長らに対する件」という）、⑥同日、X 8副委員長がE事務長を突き飛ばしたり、F事務次長の腕をひねり上げるなどの暴行を行った件（以下「5.20 X 8副委員長のE事務長らに対する件」という）、を付議事項として賞罰委員会を開催する旨、及び賞罰委員長にE事務長を、賞罰委員にF事務次長、X 13組合員及び診療所職員J（以下「J職員」という）をそれぞれ指名した旨文書で通知した。なお、同文書には賞罰委員会の開催日時の記事はなかった。

診療所就業規則（以下「就業規則」という）第12条は、賞罰委員会は診療所管理職及び職員代表各2名の委員をもって構成すると規定している。当時、診療所においては、E事務長とF事務次長以外の事務系管理

職は、総務課長及び医事課長であった。また、医療法人は組合らに対し、本賞罰委員会について、職員代表の賞罰委員の推薦を求めなかった。なお、懲戒に関する就業規則の規定及び同規則第12条に基づき平成6年に制定された賞罰委員会運営規程は、別紙1及び2のとおりである。

同日、賞罰委員長であるE事務長は、X8副委員長及びX3執行委員に対し、賞罰委員会への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に求めたが、両名以外の付議対象者には意見の提出を求めなかった。

- (5) 平成7年5月25日、前記(4)記載の賞罰委員会（以下「5.25賞罰委員会」という）が開催されたが、その開催直前に、X9分会長ら組合員約20名が賞罰委員会の会場前に集合した。組合らは、同日付けの「抗議並びに団交申入書」と題する文書（以下「5.25申入書」という）を持参し、医療法人に対し、賞罰委員会開催の中止及び団交の開催を要求した。これに対し、H常務理事は、今すぐ団交を開催するのは無理であるから後日団交に応じる旨答えた。組合員らは、しばらくの間、会場の扉をけったりたたいたりしながら、今すぐ団交に応じるように求める発言を続けた。5.25申入書には、①5月19日、X8副委員長がB婦長に暴行を行った事実はなく、また、C医師に対し4.18申入書についての回答を求めた際、E事務長らが、X9分会長らを突き飛ばすなどの暴行を行った、②同月20日、A理事長に対しX4組合員の不当配転に反対する1,266名の署名簿を手交しようとした際、E事務長らは、X9分会長らを押し返すなどの暴行を行った、③事件の当事者であるE事務長らが賞罰委員に選任されることは公平性を欠く、旨の記載があった。

- (6) 賞罰委員会の審議では、同日提出されたX8副委員長及びX3執行委員の意見書並びに同月19日及び同月20日の事件の写真帳が回覧され、また事件の当事者ないし目撃者であるA理事長、H常務理事、F事務次長、C医師、B婦長及び診療所看護科での応援勤務を命じられていた紀和病院婦長K（以下「K看護婦」という）の報告書のコピー等が配布された。X8副委員長及びX3執行委員の意見書の内容の要旨は以下のとおりである。

ア X8副委員長の意見書

- ① 平成7年5月19日、私は、B婦長の臀部につかみ掛かり下に引きずり降ろすという行為は行ってないし、同婦長からそのような行為をされたと指摘されたこともなかった。また、F事務次長は、私の胸をこぶしで殴っておきながら、「X8が暴力をふるった」と騒ぎ出した。私は、F事務次長に暴行を行っていない。
- ② 同月20日、E事務長らは、私を突き飛ばすなどの暴行を行ったが、私が同人らを突き飛ばしたり、腕をひねり上げるなどの暴行を行ったことはない。

イ X3 執行委員の意見書

- ① 平成7年5月19日、私はC医師に対し、暴言を吐いたことはない。
- ② 同月20日、私はA理事長に対し、暴言を吐いたことはない。また、同日のB婦長に対する暴行については、私には全く身に覚えがない。
- (7) 平成7年5月29日、賞罰委員長であるE事務長は、5.25賞罰委員会の答申を行ったが、その内容は以下のとおりである。
- ア 5.19X8副委員長のB婦長に対する件及び5.19X8副委員長のF事務次長に対する件について
- 「B婦長に対する行為は、就業規則第16条第4号、第8号及び同17条第2号に該当し、同様の行為を繰り返してきているから同18条第1号に該当し、諭旨解雇に相当する」とした委員2名、「B婦長に対する行為は、階段で行われた危険な行為であるから懲戒の対象とすべきであり、F事務次長に対する行為は、譴責が相当だが再発を防ぐようにしてほしい」とした委員1名、「事実が明らかでないから判断できない」とした委員1名であった。
- イ 5.19X9分会長らのC医師に対する件について
- 「就業規則第16条第4号及び第8号に該当し、同様の行為を繰り返してきているから同17条第1号及び第3号に該当し、減給若しくは出勤停止に相当する」とした委員1名、「行き過ぎた行為であり、就業規則第16条第8号に該当し、譴責に相当する」とした委員1名、「労働組合の正当な活動とは認められず、就業規則第16条第4号、第8号及び同17条第2号に該当し、減給若しくは出勤停止に相当する」とした委員1名、「C医師は組合の申出に答えるべきであり、懲戒の対象にならない」とした委員1名であった。
- ウ 5.20X3執行委員のB婦長に対する件について
- 「診察中背後から突然行うという悪質な行為であり、就業規則第19条第7号に該当し、懲戒解雇に相当する」とした委員1名、「再発を防止しないと医療事故の可能性もあり、厳罰に処すべき行為であるから、就業規則第19条第7号に該当し、懲戒解雇に相当する」とした委員1名、「普通の会社であれば重大な処分に相当する。所長の判断に任せたい」とした委員1名、「事実が明らかでないので判断できない」とした委員1名であった。
- エ 5.20X9分会長らのA理事長らに対する件及び5.20X8副委員長のE事務長らに対する件について
- 5.20X9分会長らのA理事長らに対する行為については、「就業規則第16条第4号及び第8号に該当し、同様の行為を繰り返しているから同17条第1号及び第2号に該当し、減給若しくは出勤停止に相当する」とした委員1名、「就業規則第16条第4号及び第8号に該当し、エスカレートしているから、同17条第1号及び第2号に該当し、減給若しくは出勤停止に相当する。所長の判断に任せたい」とした委員1名、「就業規則第16条第4号、第8号及び同17条第2号に該当し、減

給若しくは出勤停止に相当する」とした委員1名、「労使の話合いで争議を解決してほしい。懲戒の対象にならない」とした委員1名であった。

また、5.20 X 8 副委員長のE事務長らに対する行為については、「就業規則第17条第2号に該当し、また、同様の行為を繰り返しているから同18条第1号に該当し、論旨解雇に相当する」とした委員1名、「就業規則第16条第4号、第8号及び同17条第2号に該当し、同様の行為を繰り返しているから同18条第1号に該当し、論旨解雇に相当する」とした委員1名、「普通の会社であれば相当厳しい処分になる行為であり、厳罰に処すべき。所長の判断に任せたい」とした委員1名、「懲戒の対象にならない」とした委員1名であった。

オ なお、賞罰委員長のE事務長が各委員に、特に意見があれば述べるように求めたところ、「争議中ということだが、組合員でない職員が巻き添えにされている」、「ルール不在のため事件が起こっている。厳正な処罰をして規律を確立することが必要だ」、「診療秩序の確保のため、繰り返されている行為は重い処分とすべきであり、特にX 8 副委員長とX 3 執行委員の行為は厳重に処罰する必要がある」との意見が出された。

- (8) 同日、組合らは、5.25賞罰委員会開催について抗議し、懲戒処分を行わないように文書で医療法人に申し入れたが、この文書の中で、組合らは、「J職員の『よく分からないので理事長に任せる』との発言が、答申書の中では、「通常の企業では考えられない行為であり、断固とした処分を望む」と改竄されていた」旨主張した。
- (9) 平成7年5月30日、5.25賞罰委員会に諮問された支部組合員の懲戒に関する団交が開催された。組合らは、懲戒の対象である事実関係について誤認があると指摘したが、医療法人は、賞罰委員会の内容にかかわることであるから団交では答えられないとして回答しなかった。
- (10) 平成7年6月1日、医療法人はX 3 執行委員に対し、次のとおり懲戒解雇処分を通告した。

「貴方は、平成7年5月20日午後零時45分頃、診療介助中のB婦長の腰部を右手で殴打する暴行を行い、診療を一時中断させた。貴方の行為は、就業規則第17条第2号、同18条第1号、同19条第1号、第7号、第8号及び同20条第2号に該当するので、同年6月2日付けで同15条第5号の懲戒解雇とする。

なお、労働基準法第20条に従い解雇予告手当として金26万1,726円を支払う。」

- (11) 平成7年6月8日、医療法人は、診療所看護科主任であり、同科において組合らの主張する勤務時間に従った勤務割を作成していたX 4 組合員に対し、診療所看護科主任を免じ、同月15日付けで和歌山県橋本市の訪問看護ステーション・ウェルビー勤務を命じたが、同人はこれに従わ

ず、同月13日以降、抗議の指名ストライキに入った。

- (12) 平成7年7月、医療法人は、X8副委員長に対して出勤停止処分を、X9分会長、X10副委員長、X11組合員、X12組合員及びX4組合員に対して減給処分をそれぞれ次のアないしウのとおり行った。同月7日、医療法人は、X8副委員長、X9分会長、X10副委員長、X11組合員及びX12組合員には処分通知書を手交したが、X4組合員に対しては、同人が前記(11)記載のとおり指名ストライキに入っていたため、処分通知書を手交しなかった。

ア X8副委員長に対する出勤停止処分

5.19 X8副委員長のB婦長に対する件、5.19 X9分会長らのC医師に対する件、5.20 X9分会長らのA理事長に関する件及び5.20 X8副委員長のE事務長らに対する件は、いずれも就業規則第16条第4号、第8号及び同17条第2号に該当するので、平成7年7月17日から同月25日まで7日間の出勤停止処分とし、併せて早急に始末書を提出するように求める。

イ X9分会長に対する減給処分

5.19 X9分会長らのC医師に対する件及び5.20 X9分会長らのA理事長に対する件は、いずれも就業規則第16条第4号、第8号及び同17条第2号に該当するので、減給処分2回とし、併せて早急に始末書を提出することを求める。

ウ X10副委員長、X11組合員、X12組合員及びX4組合員に対する減給処分

5.19 X9分会長らのC医師に対する件は、就業規則第16条第4号、第8号及び同17条第2号に該当するので、減給処分1回とし、併せて早急に始末書を提出することを求める。

医療法人は、同年7月20日支給の給与において、X9分会長に対して減給処分2回、X10副委員長、X11組合員、X12組合員及びX4組合員に対して減給処分1回をそれぞれ実施した（この5名に対する減給処分を、以下「X9分会長ら5名に対する減給処分」という）。

- (13) 平成7年8月11日、B婦長は、婦長就任以来支部組合員から嫌がらせ等の人権侵害を受けているとして、大阪弁護士会人権救済委員会に救済申立てを行った。

その後、B婦長は、同年10月14日に医療法人を退職し、その際にこの人権侵害救済申立てを取り下げた。

- (14) X3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い、平成7年12月8日、同裁判所は、同申立てを認容する仮処分決定を行った。

6 組合らの請求する救済の内容

組合らの請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) X3執行委員に対する平成7年6月2日付け懲戒解雇の撤回及びバッ

- ク・ペイ
- (2) X 8 副委員長に対する同 7 年 7 月 7 日付けの出勤停止処分の撤回及びバック・ペイ
- (3) X 9 分会長、X 10 副委員長、X 11 組合員、X 12 組合員及び X 4 組合員に対する同 7 年 7 月 7 日付けの減給処分の取消し
- (4) 次のアないしウについての謝罪文の掲示
- ア ① 正当な組合行為を暴力事件にでっちあげ、事前の団交を拒否し、賞罰委員の組合推薦を求めず、懲戒の対象となる事件の当事者である E 事務長と F 事務次長を賞罰委員長及び賞罰委員に選任したこと、② 組合らに開催日時を知らせることなく、賞罰委員会を開催し、これに基づき懲戒処分を実施したこと。
- イ A 理事長が X 3 執行委員に対し、「おまえは診療所に要らない人間だ」、「処分してやる」などと発言したこと。
- ウ 前記(1)ないし(3)に記載する事項
- エ X 4 組合員に対する減給処分の事前通知をしなかったこと。

第 2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合らは、次のとおり主張する。

ア X 3 執行委員の懲戒解雇について

B 婦長は、就任以来、X 4 組合員に退職勧奨を行うなど支部を敵視した言動を繰り返していた。

平成 7 年 5 月 20 日、X 3 執行委員は、B 婦長が挑発的な目付きで同執行委員をにらんだ後、殊更大きな音をたててアコーディオンカーテンを閉めたため、これをたしなめる気持ちで診察室のアコーディオンカーテンを開け、後ろ手に組んでいた同婦長の掌を右手の指先で軽く一回たたいた。これに対して、B 婦長は悲鳴をあげ、「X 3 にお尻をたたかれた」と叫び、また、A 理事長は X 3 執行委員に対し、「俺は見た」、「おまえは診療所に要らない人間だ。処分してやる」などと発言し、当初から懲戒処分の意思を固めていたことを明言した。

したがって、懲戒解雇理由である X 3 執行委員が診療室に入り込み、B 婦長の腰部を殴打する暴行を行い、診療を一時中断させた」という事実はなく、診療の一時中断の主たる原因は、B 婦長と A 理事長が X 3 執行委員の行為に過剰反応したことにある。

イ X 8 副委員長の出勤停止処分について

平成 7 年 5 月 19 日、支部が B 婦長と C 医師に対して話合いに応じるように申し入れた際、X 8 副委員長ではなく X 3 執行委員の手が同婦長のスカートに引っ掛かったことをとらえ、同婦長は、「X 8 副委員長にお尻を触られた」と F 事務次長に報告した。F 事務次長は、X 8 副委員長に事実確認をせずにいきなり同副委員長の右肩を殴り、さらに、「X 8 副委員長が私を殴った」とでっちあげる発言をした。した

がって、出勤停止処分理由である①B婦長の臀部につかみ掛かり下に引きずり降ろした、②F事務次長の右肩をこぶしで殴ったという事実はない。

同月20日、支部がA理事長にX4組合員配転に反対する署名簿を受け取るように要請した際、H常務理事らがこれを暴力的に妨害・排除しようとしたが、このとき、X8副委員長が出勤停止処分理由である「E事務長を突き飛ばし、F事務次長の腕をひねり上げた」という行為を行った事実はない。

また、医療法人は、①C医師を取り囲み暴言を吐き、制止してもやめなかったこと、②A理事長を追い掛け、「A出てこい」と暴言を吐くなどし、制止してもやめなかったこと、をも出勤停止処分理由としているが、いずれも暴言などではなく支部の正当な組合活動の範囲内の行為である。

ウ X9分会長ら5名に対する減給処分について

平成7年5月19日、支部はC医師に対し、メック問題等について話し合いに応じるように申し入れたが、同医師はこれに応じず、X9分会長ら5名、X8副委員長及びX3執行委員の申入れや抗議を黙って聞いていた。E事務長らはこれを暴力的に妨害・排除しようとしたので、X9分会長らは10分程度で引き上げた。

同月20日、支部はA理事長に対し、X4組合員配転に反対する署名を受け取るように要請したところ、同理事長はこれを拒否し、更衣室に逃げ込み中からかぎを掛けたので、X9分会長、X8副委員長及びX3執行委員は更衣室の外から要請行動を続けた。H常務理事らは暴力的にこれを妨害・排除しようとして混乱を生じさせたので、X9分会長らは、混乱の拡大を避けるためやむなく10分程度で引き上げた。

医療法人は、X9分会長ら5名の減給処分理由として、①C医師を取り囲み暴言を吐き、制止してもやめなかったこと、②A理事長を追い掛け、「A出てこい」と暴言を吐くなどし、制止してもやめなかったこと、を挙げるが、いずれも暴言などではなく支部の正当な組合活動の範囲内の行為である。

なお、医療法人は、X4組合員に対しては、事前に処分通知することなく、減給処分を実施した。

エ 本件懲戒処分の手続等について

医療法人は、5.25賞罰委員会で懲戒対象である事実を認定する際、支部組合員の言動を歪曲ないし捏造して暴力事件をでっち上げ、懲戒処分相当との答申を出させ、この答申に基づき本件懲戒処分を行った。

また、5.25賞罰委員会に当たって、医療法人は、①賞罰委員会前の団交を拒否して賞罰委員会を強行し、その後も組合らとの実質的な協議を一貫して拒否していること、②組合らに対して賞罰委員の推薦を求めていること、③X8副委員長及びX3執行委員には意見書の提

出を求めたが、それ以外の懲戒対象者には弁明の機会を与えていないこと、④懲戒の対象である事件の当事者であるE事務長とF事務次長を賞罰委員長及び賞罰委員に選任していること、⑤組合らに対して事前に賞罰委員会の日時を通知していないこと、及び⑥J職員の「自分はよく分からない。所長の判断に任せる」との発言が、答申書では「厳重な処分を求める」と改意されていたこと、からみても本件懲戒解雇は手続の公平性を欠いていることが明らかである。

オ 以上のとおり、医療法人が行った本件懲戒処分は、いずれも懲戒事由が存在せず、賞罰委員会の手続の公平さを欠いた無効なものであって、組合らの婦長職導入に抗議、反対する行動の抑止、禁圧を目的とした明白な不当労働行為である。

(2) 医療法人は、次のとおり主張する。

ア X3執行委員の懲戒解雇について

医療法人がB婦長を採用して以来、X3執行委員らは同婦長に対する就労妨害や業務中の嫌がらせを繰り返していた。

平成7年5月20日、X3執行委員は、突然診察室のアコーディオンカーテンを開け、診療介助中のB婦長の腰部を平手で殴打し、もって診察業務を中断させた。この暴力行為は診療所内の秩序を著しく乱すものであり、懲戒解雇事由に該当する。

また、同月、A理事長がX3執行委員に対し、「おまえは診療所に要らない人間だ、処分する、解雇してやる」と発言した事実はない。

イ X8副委員長の出勤停止処分について

平成7年5月19日、X8副委員長は、階段を上っているB婦長の臀部に後方からつかみ掛かり下に引きずり降ろそうとし、また、そのことを注意したF事務次長の右肩をこぶしで強く殴った。同人は、F事務次長が同人に暴行を行ったと主張するが、そのような事実はない。さらに、同日、同人は、X9分会長らとともにC医師を取り囲んで暴言を吐き、制止されてもやめなかった。

翌20日、同人は、X9分会長らとともにA理事長を追い掛け、また、同理事長とB婦長が更衣室内にいるのを知って、外からドアをたたいたり、大声で「A出てこい」などと暴言を吐き、制止されてもやめなかった。さらに、同人は、これを制止しようとしたE事務長を突き飛ばし、F事務次長の腕をひねり上げた。

以上の行為は、到底正当な組合活動とはいえず出勤停止処分に該当する。

ウ X9分会長ら5名に対する減給処分について

平成7年5月19日、X9分会長ら5名は、C医師を取り囲んで暴言を吐き、制止されてもやめなかった。また、翌20日、X9分会長は、X8副委員長らとともにA理事長を追い掛け、また、同理事長とB婦長が更衣室内にいるのを知って、外からドアをたたいたり、大声で「A

出てこい」などと暴言を吐き、制止されてもやめなかった。

以上の行為は、正当な組合活動とはいえず減給処分に該当する。

なお、X 4 組合員に対する処分通知は、同人がストライキに入っていたため、事前に郵送している。

エ 本件懲戒処分の手続等について

事務長及び事務次長を賞罰委員長ないし管理職委員に選任したことは就業規則第12条第2項の規定上当然のことであって、事件の被害者であるかどうかは関係ない。

本件懲戒処分に係る事実認定は、A 理事長、H 常務理事、C 医師、F 事務次長、B 婦長及びK 看護婦の報告書、X 8 副委員長及びX 3 執行委員の意見書、並びに当日の状況を撮影した写真に基づき行った正確なものである。X 9 分会長ら5名の件について意見書の提出を求めなかったのは、多数の現場写真により暴行の事実が明らかであったからである。

また、診療所における賞罰委員会は諮問機関にすぎず、懲戒権を行使する意思決定機関ではない。したがって、仮に賞罰委員会の構成が組合らの意向を反映しないものであっても、そのことから直ちに懲戒処分手続が就業規則に違反するものではない。職員代表の賞罰委員を選任する趣旨は、職員代表の意見を反映させ賞罰の公正を期することにあるから、職員代表が公平な見地から選任されればよいのであり、5.25 賞罰委員会については、X 13 組合員及びJ 職員を選任しており、答申書にも賛否が公正、公平に併記されている。

したがって、本件懲戒処分の手続の公平性は十分である。

オ 以上のとおり、支部組合員らの行為が就業規則上の懲戒理由に該当することは明らかで、懲戒処分の手続も公平であり、本件懲戒処分は不当労働行為に該当するものではない。

2 不当労働行為の成否

(1) X 3 執行委員に対する懲戒解雇について

ア 本件発生当時の労使関係をみると、前記第1. 2(2)ないし(4)、3及び4 認定のとおり、①平成3年8月に医療法人が支部の同意を得ることなく勤務時間の変更等を実施したため、それ以後長期にわたり労使の対立が続いており、②支部組合員らは勤務時間変更、婦長職導入等に反対する組合らの方針に従い、活発な活動を展開している状況にあり、③X 3 執行委員自身も、前記第1. 4(2)イ、ウ及び5(1)、(2)認定のとおり、これらの活動に積極的に参加していたことが認められる。

イ X 3 執行委員に対する同7年6月2日付け懲戒解雇は、同年5月20日の同人のB 婦長に対する行為を理由とするものであるが、この行為は、前記第1. 5(2)及び(10)認定のとおり、アコーディオンカーテンを開けて、診療介助業務に従事中のB 婦長の右醫部上部を背後から突然たたいたもので、このため同婦長が診療介助を続けられなくなり診察

が一時中断したこと、また、この行為に至った理由は直前に同婦長と一瞬視線が合ったためというものであることが認められ、同人の行為は、診療介助を行っている同婦長に対する粗是な行為で、診療所職員として許される行為ではなく、懲戒事由に該当する行為である。

ウ しかしながら、X3執行委員の前記行為によって診察が一時中断したとはいえ、その後の診察は一応継続されたこと、X3執行委員の行為が診察自体の妨害を意図して行ったとは認められないこと、同時に賞罰委員会の答申が出された他の被処分者の懲戒処分は出勤停止ないし減給にとどめられているのに対し、X3執行委員のみ最も重い懲戒解雇とされたこと、を考慮すると、同人に対する懲戒解雇は懲戒処分として相当性の範囲を超えるものと認められる。

エ 加えて、X3執行委員の前記行為は、A理事長の目の前で惹起された行為であって、同理事長は正規の懲戒処分の手続を経る前にX3執行委員に対し、「厳重に処分する。あなたは診療所に必要ない人間だ。解雇するぞ」と発言したことが認められる。

オ これらを総合すると、X3執行委員に対する本件懲戒処分は、同人及び組合らの組合活動を嫌悪する余り懲戒処分の相当性の範囲を超えて懲戒解雇という最も重い処分を課したものであり、かかる医療法人の行為はX3執行委員に対する労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるとともに、組合らに対する関係では同法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断される。

(2) X8副委員長に対する出勤停止処分について

前記第1. 5(1)、(2)及び(12)認定のとおり、X8副委員長については、①平成7年5月19日の組合らの要請行動の際、B婦長らを執拗に追い掛け、同婦長を引き止めようとした手が同人の臀部周辺に当たったこと、②①の行為を注意したF事務次長の肩をこぶしでたたいたこと、③X9分会長ら6名とともに、C医師を取り囲んで大声で要請行動を行い、これを制止したE事務長らともみ合いになったこと、④翌20日、X9分会長及びX3執行委員とともに、A理事長とB婦長が更衣室内にいるときに、ドアをたたき、「A出てこい」などと大声を出しながら署名簿の受取を求め、これを制止したE事務長を突き飛ばし、F事務次長の腕をひねったことが認められ、医療法人はこれらの行為を懲戒事由として同副委員長を7日間の出勤停止処分にしたものである。

これらの懲戒事由についてみると、①の行為については、B婦長を引き止めようとしたX8副委員長の手が同人の臀部周辺に当たったのは偶然の結果ということも考えられるが、②の行為については、F事務次長が、同副委員長が故意にB婦長の臀部を触ったと決めつけて注意をしたといった事情があったとしても、暴力をふるったことは許されないことであり、③及び④の行為については、いずれも、組合らの要請行動に対するC医師ら医療法人側の態度がかたくなであったとしても、大勢でC

医師を取り囲んで大声で詰め寄ったり、A理事長らが更衣室内にいるときにドアをたたき大声で署名簿の受取を求めるなどの粗暴な行為であつて、正当な組合活動の範囲を逸脱するものといわざるを得ない。加えて、X8副委員長は、支部組合員らを制止しようとしたE事務長らを突き飛ばすなどの行為を行っており、他の組合員と比較してその情状は重いと認められ、医療法人が同人に対して7日間の出勤停止処分を行ったことは理由があり、医療法人の組合ら及び支部組合員の組合活動に対する嫌悪を考慮したとしても、不当労働行為とはいえず、この点に関する申立ては棄却する。

(3) X9分会長ら5名に対する減給処分について

前記第1.5(1)、(2)及び(2)認定のとおり、①平成7年5月19日、X9分会長ら5名は、C医師を取り囲んで大声で要請行動を行い、これを制止したE事務長らともみ合いになったこと、②翌20日、X9分会長は、X8副委員長及びX3執行委員とともに、A理事長とB婦長が更衣室内にいるときに、ドアをたたき大声で署名簿の受取を求め、これを制止したE事務長らともみ合いになったことが認められ、医療法人はこれらの行為を理由としてX9分会長に対して減給処分2回を、X10副委員長、X11組合員、X12組合員及びX4組合員に対して①の行為を理由として減給処分1回をそれぞれ実施したものである。

①及び②については、X9分会長ら5名の行動がいずれも正当な組合活動の範囲を逸脱するものであることは前記(2)判断のとおりであるから、医療法人がX9分会長に対して減給処分2回、X10副委員長、X11組合員、X12組合員及びX4組合員に対して減給処分1回をそれぞれ行ったことは理由があり、医療法人の組合ら及び支部組合員の組合活動に対する嫌悪を考慮したとしても、不当労働行為とはいえず、この点に関する申立ては棄却する。

(4) なお、組合らは、医療法人がX4組合員に対しては事前通知なく減給処分を実施した旨主張するが、事前通知の有無は当該減給処分の不当労働行為性の判断には影響しないから、この点に関する申立ては棄却する。

(5) 本件懲戒処分の手続等について

組合らは、5.25賞罰委員会について、事前の団交を拒否したこと、J職員の発言が改竄されていると等、本件懲戒処分が手続上の公平性を欠いている旨主張するので検討する。前記第1.5(4)及び(5)認定のとおり、医療法人は、①賞罰委員会開催前には団交に応じなかったこと、②組合らに職員代表賞罰委員の推薦を求めていること、③X8副委員長とX3執行委員以外の者には弁明の機会を与えていないこと、④事件の当事者であるE事務長とF事務次長を賞罰委員に選任していること、⑤組合らに対して、開催日時を通知していないこと、が認められる。

しかしながら①平成6年に定められた賞罰委員会運営規程に基づく賞罰委員会は医療法人の内部機関であつて、事前に団交を行わなければ開

催できないものではないこと、②就業規則及び賞罰委員会運営規程上組合らに賞前委員の推薦権があるものとはされていないうえ、現実には支部組合員からX13組合員が賞罰委員に選任されていること、③弁明の機会を与える点については、賞罰委員会運営規程第4条は、賞罰委員長が必要と認めたときには弁明の機会を与えることができる旨規定しているにとどまり、弁明の機会を与えることを義務付けてはいないこと、④事件の当事者であるE事務長とF事務次長が懲戒事案を審議する立場の委員に選任されたことは、運用上好ましいこととはいえないとしても、賞罰委員会の答申は各委員の意見を併記したもので賞罰委員会として特定の懲戒処分を求めるものではなく、また、賞罰委員会は諮問機関であって、医療法人は自らの権限と責任において懲戒処分を決定するものであり、同人らを賞罰委員に選任したことが懲戒処分に直接的な影響を与えたとは認められないこと、⑤賞罰委員会の性格が前記のとおりであるとすると、組合らに開催時期を通知しなければならないとする必然性はないことを総合的に判断すると、5.25賞罰委員会の構成及び手続において必ずしも適切でない点も存するとはいえず、それが本件懲戒処分の不当労働行為性の判断に影響するほどのものであるとは認められず、組合らの主張は採用できず、この点に関する申立ては棄却する。

なお、J職員の発言が改竄されたとする点については、これを認めるに足る疎明はない。

3 救済方法

- (1) 前記2(1)判断のとおり、平成7年6月2日付けのX3執行委員に対する懲戒解雇は不当労働行為であるが、懲戒解雇事由とされた同人の行為は懲戒事由には該当する行為である。しかしながら、当委員会が懲戒解雇に代わる懲戒処分を命じることは適当でないから、主文1のとおり命じる。
- (2) 申立人らは陳謝文の掲示を求めるが、本件の諸般の事情を考慮すると、主文1の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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。

平成10年2月27日

大阪府地方労働委員会
会長 由良 数馬 ㊟

「別紙 略」