

大阪、平 3 不36、平 4 不 9、平 4 不28、平11.10. 6

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、申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部書記長Dに対し、平成4年6月30日付けで行った懲戒解雇がなかったものとして取り扱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「南労会」という）は、労働災害や職業病などの労働者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、その従業員数は本件審問終結時、診療所で約60名、紀和病院で約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、組合の下部組織として、南労会で働く従業員により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30名である。支部には、更に下部組織として、診療所に松浦診療所分会、紀和病院に紀和病院分会（以下「紀和分会」という）があり、その分会員数は本件審問終結時それぞれ約30名及び1名である。なお、支部は、その前身である南労会労働組合の所属組合員らが組合に加入したことに伴い、平成3年9月28日に南労会労働組合からその名称を変更したものである。
- (4) 南労会には、支部のほかに労働組合として、紀和病院に紀和病院労働組合（以下「紀和労組」という）があり、その所属組合員数は本件審問終結時約60名である。

2 平成2年12月25日の事務折衝における事件について

- (1) 紀和病院は、南労会労働組合紀和病院分会（以下、同分会も「紀和分会」という）との間で看護婦の賃金改定問題について数か月にわたり協

議を行った後、平成2年12月20日、同分会と合意に至らないまま、同分会からの協議継続の要求を拒否して賃金改定を行った。

- (2) 平成2年12月25日、紀和病院事務長E（以下「E事務長」という）と紀和分会執行委員長F（以下「F分会長」という）及び紀和分会書記長で南労会労働組合書記長でもあったD（以下「D書記長」といい、また、同人は南労会労働組合が支部に名称変更した後も支部書記長兼紀和分会書記長の任にあったので、支部に名称変更後も「D書記長」という）は、看護婦の賃金改定問題に関する団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）再開等に関する事務折衝を行った。

この席上、E事務長が、「看護婦の賃金改定について謝罪はしない。実施内容も変更しない」と述べたところ、D書記長は激しく抗議し、テーブル上にあったガラス製灰皿を持ち上げ、その後、足でテーブルの天板を踏みつけて壊した（以下、この事件を「12.25事件」という）。

事務折衝後、F分会長はE事務長のところへ1人で戻り、「D書記長の行為は行き過ぎであり謝りたい。壊したテーブルは弁償し、D書記長にも謝らせる」と述べた。

その当日あるいは後日、D書記長は、E事務長に電話したが同人が不在であったため、紀和病院総務部長G（以下「G総務部長」という）に対し、壊したテーブルの賠償額について尋ねたところ、G総務部長は、自分で調べて賠償すべきものである旨述べた。

- (3) 平成2年12月28日、紀和分会は南労会に対し、「12月25日の事務折衝において、南労会は、『看護婦の賃金等を一方的に変更したことは謝罪しない。これを前提とするなら団交を行う』等との不誠実な回答を行っている」旨の「抗議並びに団交申入書」と題する文書を提出した。この際、紀和分会は南労会に対し、12.25事件について、「D書記長の行為は遺憾である。しかし、その背景事情も考えるべきである」と述べた。

同日、紀和病院は紀和分会に対し、12.25事件の謝罪と今後このようなことが起こることのない旨の見解表明を求め、これが提出されない間は団交開催を留保するとの申し入れを行った。

- (4) 平成2年12月29日、紀和病院院長H（以下「H院長」という）は、12.25事件のD書記長の行為は懲戒に価すると判断し、経営側から選任される賞罰委員（以下「経営側賞罰委員」という）2名と労働組合側から選任される賞罰委員（以下「労働側賞罰委員」という）2名で構成する賞罰委員会に付議し、同3年1月15日までに結果を報告するように求める旨表明し、これを受けて、紀和病院は紀和分会に対し、労働側賞罰委員2名を選任するように申し入れた。

賞罰委員会は、職員に表彰及び懲戒事由が発生したときに開催されるもので、紀和病院就業規則（以下「就業規則」という。別紙参照）第12条に、「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病院が決定する、②賞罰委員会の設置及び運営は別に定める」と規定

されている。しかし、同条を受けた別の定めは、当時、存在していなかった。

なお、紀和病院においては、同日以前においても、経営側賞罰委員2名と労働側賞罰委員2名による賞罰委員会が開催されたことがあった。

- (5) 平成3年1月7日、紀和分会は南労会に対し、「12.25事件が起きた背景には紀和病院による団交拒否があり、同事件は暴力行為、衝動的な行為の類ではない。しかし、紀和病院は12.25事件を利用して団交開催を留保しようとしている。重ねて団交開催を求める」と申し入れた。
- (6) 平成3年1月10日、紀和分会は南労会に対し、賞罰委員会の開催に関して、「12.25事件の背景には団交拒否があり、同事件については労使の話合いにより解決すべきである。また、諮問の段階で既に懲戒を行うとの結論を示している上に、賞罰委員会の位置付け・権限等が不明であるから、労働側賞罰委員は選任できない」と回答した。
- (7) 平成3年2月6日、紀和病院は紀和分会に対し、前記(6)記載の分会回答に反論する見解とともに、再度、12.25事件に係る賞罰委員会の労働側賞罰委員を選任するように申し入れた。
- (8) 平成3年2月14日、紀和分会は紀和病院に対し、口頭で、「12.25事件に関する見解表明を出すつもりはない、労働側賞罰委員についても選任しない」と回答した。これに対し、同年3月7日、紀和病院は紀和分会に、このまま放置できないと判断していること、並びに、経営側賞罰委員として紀和病院診療技術部長J（以下「J部長」という）及びG総務部長を選任したことを通知した。

同日以後6回にわたり、経営側賞罰委員2名のみで12.25事件に係る賞罰委員会が開催され、賞罰委員会は事情聴取を行うため3回にわたりF分会長及びD書記長の出席を求めたが、同人らはこれに応じなかった。
- (9) 平成3年5月22日、12.25事件に係る賞罰委員会はH院長に対し、「D書記長の行為は、業務上の重大な過失による行為でなく激昂にかられて器物を損壊し、それをもって自己の見解に相手を屈服させようとする意識的な行為であるから、譴責処分を定めた就業規則第16条第4号『重大な過失により業務に支障を来たし、又は設備、機材、器具を破損したとき』よりは情状として重いが、一方、懲戒解雇処分を定めた同規則第19条第7号『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』とまでもいえないため、同規則第17条第1号『前条各号に該当し、情状特に重きとき』に該当するものとして、D書記長を出勤停止5日間とし、壊したテーブルはD書記長が同一のものを購入し賠償するのが相当である」旨の答申を行った。
- (10) 平成3年5月25日、紀和病院はD書記長に対し、12.25事件については就業規則第17条第1号に該当するが、同人にとって初めての処分であることから同規則第20条第1項の規定により処分を軽減し、譴責処分として始末書の提出及び壊したテーブルの賠償を命じる旨の「申渡書」を手

渡した。しかし、D書記長は、始末書の提出及び壊したテーブルの賠償を行わなかった。

3 平成3年5月15日の事件について

- (1) 平成3年5月14日、紀和病院において、従来40日を限度に過去の未取得分すべてを繰越しできることになっていた有給休暇の取扱いを前年度分のみを繰越しできることに変更する措置を同年4月に遡及して実施する旨の業務通達が、従業員向け広報紙である紀和通信に掲載されるとともに、当該紀和通信が南労会の掲示板に張り出された。
- (2) 平成3年5月15日、D書記長は、前記(1)記載の有給休暇の取扱いの変更が労働条件の一方的変更であるとして、紀和病院に無断で当該紀和通信を掲示板から剥がすとともに、E事務長に対して抗議した。また、その席上、D書記長はE事務長及び同席していたG総務部長に対し、同日予定されていた各部署の連絡会議（以下「部署連絡会議」という）において有給休暇の取扱いの変更を周知しないように求めたが、G総務部長が、「経営が判断することで、あなたに言う必要はない」と述べたため、D書記長は、「問題になるではないか」と述べ、E事務長らの前に立ちただかり部署連絡会議への出席を阻止し、同人らと小競り合いとなった。このため、E事務長は部署連絡会議に出席できず、G総務部長のみが同会議に出席した（以下、この事件を「5.15事件」という）。

なお、D書記長は、E事務長との話合いの結果、剥がした紀和通信を同日中に元の掲示板に戻した。

- (3) 平成3年5月18日、紀和病院は、5.15事件に関して、D書記長に対し嚴重注意の上謝罪文の提出を求める旨記載した「注意警告書」を手渡すとともに、紀和分会に対しても文書で抗議し、文書による謝罪を求めたが、D書記長及び同分会は、謝罪文を提出しなかった。
- (4) 平成3年5月18日付け業務通達で、紀和病院は主任及び婦長に対し、前記(1)記載の有給休暇の取扱いの変更により、従業員8人の有給休暇表が従前の計算方法により取得できる日数より減少することが明らかになったが、今年度に限り変更前の計算による日数を適用するように指示した。
- (5) 平成3年8月5日、南労会は、南労会労働組合と合意に至らないまま、診療所の診療時間及び勤務時間を変更した（以下、この変更を「3年変更」という）。南労会労働組合はこれに強く反発し、3年変更前の勤務時間により勤務を続けるなどしたため、労使関係は極めて悪化した。同労働組合は、同月20日、当委員会に対し、3年変更は不当労働行為であるとして救済申立て（平成3年（不）第35号）を行い、その後、同労働組合の後身である支部も、同4年2月17日、3年変更前の勤務時間により勤務を続ける組合員に対して賃金カットを行ったことは不当労働行為であるとして救済申立て（平成4年（不）第3号）を行った。これらの事件について、同9年7月30日、当委員会は、3年変更がなかったものと

- しての取扱い、勤務時間等に関する労使協議、賃金カットに係るバック・ペイ等を命じる命令を発した。この命令に対し、南労会は再審査を申し立て、同事件は本件審問終結時中央労働委員会に係属中である。
- (6) 平成3年8月20日、H院長は同年7月1日に紀和病院事務長となったK（以下「K事務長」という）に対し、5.15事件に係る賞罰委員会を経営側賞罰委員2名と労働側賞罰委員2名により構成し、開催するよう指示した。
 - (7) 平成3年8月21日、紀和病院は紀和分会に対し、5.15事件に係る賞罰委員会を同月26日に開催するが、D書記長が12.25事件に関する始末書の提出及び壊したテーブルの賠償を行っていないため、これも併せて判断するとして、労働側賞罰委員の選任及び出席を要請した。
 - (8) 平成3年8月26日、紀和分会が労働側賞罰委員を選任しなかったため、5.15事件に係る賞罰委員会が経営側賞罰委員のみで開催された。
 - (9) 平成3年8月26日、紀和分会は南労会に対し、「D書記長に対する懲戒処分策動問題」を議題とする団交開催を申し入れたが、南労会はこれに応じなかった。
 - (10) 平成3年8月27日、紀和病院は紀和分会に対し、改めて労働側賞罰委員の選任を要請するとともに、労働側賞罰委員が出席しなくとも賞罰委員会の審議は継続する旨通知した。
 - (11) 平成3年8月30日、紀和分会が労働側賞罰委員を選任しなかったため、5.15事件に係る賞罰委員会が経営側賞罰委員のみで開催された。賞罰委員会は事情聴取を行うためD書記長の出席を求めたが、同人は出席しなかった。
 - (12) 平成3年9月10日、5.15事件に係る賞罰委員会はH院長に対し、「5.15事件は、就業規則第16条第2号、同条第4号、17条第1号及び同条第2号に該当し出勤停止処分相当と考えられるが、D書記長が、12.25事件に関する始末書の提出及び壊れたテーブルの賠償に応じていないこと、賞罰委員会による事情聴取に応じなかったことを加え考慮すると、就業規則第20条第2項の規定により、同人を一等重い諭旨解雇処分とすることが相当である。」旨の答申を行った。
- 4 平成4年2月22日の事件及びそれに至る経過について
- (1) 平成3年9月28日、南労会労働組合は、名称を変更し支部となった。この南労会労働組合が組合の下部組織となることを巡り、紀和病院の組合員間に意見の対立が生じ、同年10月12日、支部の運営方法に反対するL（以下「L」という）らを中心に紀和労組が結成され、これ以降、組合及び支部（以下「組合ら」という）と紀和労組は激しく対立することとなった。また、同月14日、支部は南労会に対し、支部に対して団交拒否を続け紀和労組結成に加担したとして、断固たる闘争に突入することを通告した。
 - (2) 平成3年11月14日の深夜から15日の未明にかけて、南労会から貸与を

受けていた紀和分会組合事務所（紀和病院敷地内の建物の外付け階段を上った2階部分。以下「分会事務所」という）の入口ドアのガラス部分が何者かの手により割られ、アルミ部分に穴が開けられるという事件（以下「分会事務所破壊事件」という）が発生した。

破壊された分会事務所の入口ドア（以下「破壊されたドア」という）には靴跡が残っており、同事務所外壁面にある電灯スイッチ及び窓の網戸には血痕が付着していた。また、その後、血の付いたボールが見つかった。

なお、分会事務所の入口ドアは、その後、紀和病院により修復され、紀和分会は同事務所を元のとおり使用している。

- (3) 平成3年11月15日午前8時15分頃、D書記長は、Lが顔を洗っているのを見掛けたので、Lに対して、「昨日泊まったのか」と尋ねたところ、Lは、これに答えず、D書記長に対して、組合が賃上げの遡及払を止めたとして抗議し、D書記長を投げ倒し、その際廊下の誘導灯を破損するという事件（以下「11.15事件」という）が発生した。

なお、南労会と紀和労組は、未解決であった平成3年春闘に係る賃上げについて妥結し、同年11月20日に同年4月に遡って支払う旨の協定書を締結していたが、同年11月14日、南労会は紀和労組に対し、南労会理事会に理事を出している関係労働組合の執行委員長等の要請により、その支払を延期したいと通知したため、紀和労組はこれに反発していた。

- (4) 平成3年11月16日、組合らは南労会及び紀和病院に対し、分会事務所破壊事件及び11.15事件について、南労会の責任で調査し、その結果を報告するように申し入れた。
- (5) 平成3年11月27日の団交において、組合らは南労会に対し、「分会事務所破壊事件に関する調査が遅れている。誰が犯人であるか明確ではないか」と述べたところ、南労会は、「犯人は誰か分からない」と述べた。これに対し、組合らは、「破壊されたドアに残されていた靴跡はエアマックスというマニア用ジョギングシューズであり、特殊な靴の所有者及び手をけがしている者が犯人である」として、Lが行為者であることを示唆した。

なお、同月18日の紀和病院の朝礼において、D書記長は、Lが右手親指付け根を負傷していることに気付いていた。

- (6) 平成3年12月2日、紀和病院は紀和分会に対し、分会事務所破壊事件及び11.15事件に関する紀和病院独自の調査委員会（K事務長、J部長及びG総務部長で構成）を発足させること及び同月4日に紀和分会からの事情聴取の日程調整等の事務折衝を行いたいことを申し入れた。

これに対し、同月3日、支部は紀和病院に対し、分会事務所破壊事件の調査が遅れていると抗議し、同事件については南労会本部として対処すべきである旨を申し入れた。

- (7) 平成3年12月21日、H院長はK事務長に対し、11.15事件に係る賞罰委

員会を開催するように指示した。同日、紀和病院は紀和労組に対し、11.15事件に係る賞罰委員会を開催するので労働側賞罰委員を選任するように通知し、紀和労組は、労働側賞罰委員の選任に応じた。なお、同4年4月8日、11.15事件に係る賞罰委員会は、「Lを譴責処分とし、始末書の提出と誘導灯の修理費として2,369円の賠償を求めるべきである」との答申を行った。

(8) 平成4年2月5日、南労会は支部に対し、本部として改めて分会事務所破壊事件に関する調査委員会（南労会総務部長M（以下「M法人総務部長」という）、K事務長、J部長及びG総務部長を調査委員として構成されたもの。以下、「調査委員会」という）を設置し、調査を開始すること及び組合の保管している証拠物件等について説明と意見を聞く場を設けることを申し入れた。

(9) 平成4年2月14日、調査委員会が開催された。

この席上、組合らは、調査の進め方として、南労会と支部との合同の委員会の設置を提案したが、調査委員らは、「組合らは独自に結論を出している。経営側は独自で調査委員会を設置し、その調査結果を掲示したい」と回答した。また、調査委員らは、「①分会事務所破壊事件に関する組合保管の証拠物件を同月21日に見に行き、組合らの事情聴取を行いたい、②同日までに、破壊されたドアの破損状態を見ているG総務部長及び紀和病院営繕部従業員N（以下「N」という）の事情聴取を行いたい、③その後、南労会としての態度を決定する」と提案し、組合らもこれを了承した。

(10) 平成4年2月21日、第2回調査委員会が開催された。この席上、組合らは調査委員らに対し、組合が保管している靴跡及び血痕の写真、その靴がエアマックスという靴であることを証するカタログ、破壊されたドア、ボール、血の付いた網戸を示し、これらに対する論評を求めたが、調査委員らは、「コメントは控えたい。後で南労会として責任を持って結論を出し、団交で報告させてもらう」旨述べた。

また、組合らは南労会に対し、「南労会がLの事情聴取を2か月以上も行わず、Lをかばっている。組合らが立会いの上でLの事情聴取を行うよう」申し入れた。

なお、同日までに実施しておくことになっていたG総務部長とNの事情聴取は、行われていなかった。

(11) 平成4年2月22日、第3回調査委員会が開催され、Lに対する事情聴取が行われた。この席上、Lは、「①右手親指付け根の負傷は、グラスを割ったときに切ったものである。②エアマックスは、分会事務所破壊事件当時修理に出していて、同3年11月16日に戻ってきた。納品書もある。③問題となっている靴の種類がエアマックスであることは、もっばらの噂となっており、知っていた」と述べ、調査委員会に証拠として納品書を提出した。

(12) 平成4年2月22日午後、第4回調査委員会が開催され、Nに対する事情聴取が行われた。この席上、Nは、「破壊されたドアの足跡については、記憶がない。網戸には血が付いていた。ボールについては、機械室からなくなっていることを後になって気が付いた。網戸はどこにあったか覚えていない」旨述べたので、Nの記憶喚起のため、M法人総務部長、K事務長、G総務部長及びNの4人が分会事務所入り口辺りを実地調査した。

K事務長がNにたいし、建物2階の分会事務所入口の横にある電灯スイッチを指し、「ここに血痕があったのを知っているか」と聞いていたところ、在室していたD書記長が同事務所から出て来て、「何をしに来た。分会事務所に入るな」と述べたので、K事務長は、「分会事務所破壊事件の調査に来た。分会事務所には入らない。この段階は病院の管理下にある」と答えた。これに対し、D書記長が、「調査に立ち会わせろ」と要求したが、K事務長は、「経営独自の調査であるから労働組合に用はない。分会事務所に入っていてくれ」と答え、両者による押し問答が続き、その際、D書記長が外付け階段の上部踊場でK事務長を押し、そのため同事務長がのけぞり、転倒しかけた。階段の数段下の段にいたG総務部長がK事務長を支えたが、同事務長の足が階段と階段の間に挟まるという事件（以下「2.22事件」という）が発生した。これにより、K事務長は、左肘擦過傷及び左背部打撲を負い、H院長により全治約5日間との診断を受けたが、D書記長は、南労会に非があるとして謝罪しなかった。

なお、外付け階段は、コンクリート建物の外壁面に取り付けられたもので、鉄骨製、幅90センチメートル、手すりの高さ84センチメートル（外側にのみ設置）で、同事件の際、K事務長は階段を上り切ったところの踊場（約90センチメートル四方）で階段を背にしてD書記長と向い合っており、踊場の数段下の段にM法人総務部長及びG総務部長が立っていた。

(13) 平成4年2月29日、第5回調査委員会が開催され、破壊されたドアを修理した修理会社の従業員に対する事情聴取が行われた。この席上、修理会社従業員は、「①破壊されたドアに穴が開いていたことはよく覚えているが、靴跡が付いていたかについては見た覚えがない。また、破壊されたドアをふいたことはない。②サッシや壁には血が付いていたことは覚えている。②破壊されたドアを組合の人が取りに来たのは作業を終えた直後で、紀和病院の敷地内で手渡した」旨述べた。

(14) 平成4年3月7日の団交において、支部は南労会に対し、分会事務所破壊事件に関する中間報告をしてほしいと要求したが、南労会は拒否した。

(15) 平成4年3月11日、支部が南労会に対し、分会事務所破壊事件に関する調査が遅れており問題であると申し入れ、同月14日に団交を開催して、南労会が調査結果を報告することとなった。

(16) 平成4年3月13日、南労会は、分会事務所破壊事件に関する被害届を

和歌山県橋本警察署（以下「警察」という）に提出した。同時に、K事務長は、2.22事件に関する被害届を警察に提出した。なお、D書記長は、2.22事件に関して和歌山地方検察庁に書類送検されたが、その後不起訴処分となった。

- (17) 平成4年3月14日の団交において、南労会は組合らに対し、「①破壊されたドアに残っていたとされる靴跡は存在しない。何人もの証人に聞いたが、誰も見ていないと言っている。②靴跡として残っていたとされるエアマックスをLが当時手元に置いていなかったとの証拠がある。③分会事務所破壊事件については、素人ではこれ以上の調査ができないので、昨日警察に被害届を出した。④また、2.22事件についても、同時に、K事務長は警察に被害届を出した」との調査報告を行った。これに対し、組合らは、「本日団交の予定であるのに、なぜ警察に被害届を提出したのか」と抗議した。

なお、本件申立て後、組合らは当委員会に対し、Lが2.22事件に係る賞罰委員会に提出した前記(11)記載の納品書は、同人がその記憶に基づき後日に靴店に日付を記載してもらったものであること、及びエアマックスは同3年11月16日より前に既に納品されていたことを内容とする組合ら独自の調査結果を提出している。

- (18) 平成4年3月18日、組合らは南労会に対し、分会事務所破壊事件に関する団交開催を申し入れるとともに、Lが修理に出していた靴の写真、修理箇所、納品書の原本及び同人に対する事情聴取に係る議事録を提出するように求めた。
- (19) 平成4年3月27日の団交において、組合らは南労会に対し、靴跡等の写真を示し、これに対する見解を求めるとともに、調査を続行すべきであると主張した。また、「同月14日に団交が予定されていたにもかかわらず、なぜ警察に被害届を提出したのか」と質した。これに対し、南労会は、「2.22事件は由々しき問題であり、被害届提出は同月12日の紀和病院管理会議の決定によるものである。分会事務所破壊事件は、2.22事件の説明のため被害届を提出した」と答えた。さらに、南労会は組合らに対し、証拠物件として、Lの所有する靴の写真及び納品書の写しを示し、靴の修理の理由として靴底が破れていた旨説明したが、納品書の原本及びLに対する事情聴取に係る議事録の提出を拒否し、「経営側として調査は行った。これ以上の調査はできないので、以後この問題に関する団交申入れがあっても応じられない」と回答した。
- (20) 平成4年3月30日、H院長は、既にG総務部長を賞罰委員長に選任していた2.22事件に係る賞罰委員会の賞罰委員について、主任以上のメンバーで賞罰委員を選任するものとし、経営側賞罰委員にJ部長、労働側賞罰委員に紀和労組組合員である主任2名を指名したが、支部にはこの旨を通知しなかった。
- (21) 平成4年4月2日、組合らは南労会に対し、分会事務所破壊事件を議

とする団交開催を申し入れたが、南労会はこれに応じなかった。

- (22) 平成4年4月13日、2.22事件に係る賞罰委員会はD書記長に対し、「同月14日に事情聴取を行うので出席を求める。出席できない場合は文書を提出されたい」と通知したが、D書記長は、当日は警察に出頭する必要があり、出席できないと回答した。

同月13日、組合は南労会に対し、「①2.22事件に係る賞罰委員会の開催について、組合に一切連絡がなく、H院長が一方的に労働側賞罰委員を指名していることは従来の就業規則・労使慣行を破棄するものである。②2.22事件について、警察が事情聴取を行っている段階であり、団交拒否を続けながら一方的に賞罰委員会の開設及び事情聴取の通知を行うことは、懲戒処分をねらったものといわざるを得ない」と抗議するとともに、「賞罰委員会の開設とD書記長に対する事情聴取の通知」を議題とする団交を同月18日に開催するよう申し入れたが、同月16日、南労会は組合に対し、賞罰委員会の問題については、経営内部の手續の問題であるので交渉事項ではないとしてこれを拒否した。

- (23) 平成4年4月22日、組合らは当委員会に対し、前記(21)及び(22)記載の団交申入れに南労会が応じないことは不当労働行為であるとして、救済申立て（平成4年（不）第18号）を行い、同5年4月15日、当委員会は南労会に対し、これら団交に応じなかったことが不当労働行為であるとする救済命令を発した。

この命令において、当委員会は、分会事務所破壊事件に関する団交に関して、「南労会は、同（分会事務所破壊）事件の調査について消極的な態度に終始する一方、中間報告拒否等不誠実な対応をとっていたものと判断せざるを得ない」、「証拠等を示して組合らが主張しているのに対し、南労会は応えることなく、組合らの主張が一方的であるとして、団交を拒否している」、また、賞罰委員会の開設について、「従前より労使の共通の認識となっていた労働側賞罰委員の選出方法をあえて主任以上の職制に一方的に変更するという合理的根拠は見当たらない」との判断を行った。この命令に対し、南労会は再審査を申し立て、同事件は本件審問終結時中央労働委員会に係属中である。

- (24) 平成4年4月23日、2.22事件に係る賞罰委員会は、D書記長に対する事情聴取を行った。この席上、D書記長は、「2.22事件については、労使関係上の問題であり、団交で解決を図るべきである。事実関係についても団交の場で話をする」と主張した。

- (25) 平成4年5月7日、2.22事件に係る賞罰委員会は、「2.22事件は、就業規則第19条第8号に該当する行為であり、D書記長を懲戒解雇処分とすることが相当である」との答申を行った。

答申書には、「D書記長の行為は、故意によるものかは明らかではないが、狭くて危険な場所で詰め寄り両手で押すことがどのような結果を招くかは認識し得たと考えるのが妥当であること、D書記長が直後に反省

し謝罪した事実は認められず、その後、自己の行動を組合活動として正当化しK事務長に非があるとの主張をしていること等の事実から、就業規則第19条第7号『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』等に準ずる行為として規定されている同規則第19条第8号『その他各号に準ずる事由のあるとき』に該当する。また、同規則第20条第2項では一等重い処分に処することができる旨の規定があるが、D書記長は、12.25事件について処分を軽減され譴責処分を受けている経緯もあり、この点については院長の判断に委ねることが相当である旨記載されていた。

- (26) 平成4年6月30日、紀和病院は、2.22事件については就業規則第19条第8号に、また、5.15事件については同規則第17条第2号及び第20条第2項にそれぞれ該当するとして、D書記長を懲戒解雇した。

同日、紀和病院は、11.15事件について、前記(7)記載の賞罰委員会の答申に基づき、Lを譴責処分とし、始末書の提出及び誘導灯の修理費として2,369円の賠償を命じた。

5 F分会長の学習塾の活動について

- (1) 平成元年10月、紀和病院は、当時パート従業員として働いていたFを常勤として雇用した。この際、E事務長は、Fが学習塾を運営していたことに関して、同人に対し同2年3月までに学習塾の活動を整理しておくように伝えた。
- (2) 平成2年4月、FはE事務長に対し、学習塾の活動について、「私の名前で学習塾は残すが、別の人に運営してもらい、私は収入を得ずにボランティアのような形で続けるということで整理したい」と報告し、E事務長は、Fが実態的に学習塾の運営を行わないと理解し、これを了承した。

Fは、同年10月に紀和分会執行委員長に就任した。

その後、同3年8月に至るまで、F分会長の学習塾の活動が紀和病院から問題にされたことはなかった。

- (3) 平成3年7月中旬頃、指導者としてF分会長の名前が載っている学習塾の生徒募集の折り込みチラシを持ち込んだ紀和病院従業員からK事務長に対し、就業規則の兼業禁止規定に抵触するのではないかとの疑問が寄せられた。

これを受けて、同年8月19日、K事務長はF分会長に対し、「学習塾の活動は就業規則第19条に規定する懲戒解雇事由に該当する可能性がある。学習塾の活動について報告書を提出してもらいたい」旨述べた。

なお、就業規則第19条第4号には、懲戒解雇事由として「職員があらかじめ病院の承認を受けることなく、営利を目的とする他の会社、団体の役員又は従業員となり、あるいは営利を目的とする業務に従事するとき」と規定されている。

- (4) 平成3年8月21日、紀和分会は南労会に対し、「F分会長の学習塾の活

動は、同2年4月にE事務長に報告して了承を得ており、F分会長は学習塾から収入を得ていない。1年以上も問題にされなかったにもかかわらず、突然問題にするのは極めて不可解であり、嚴重に抗議する」として抗議書を提出した。

- (5) 平成3年8月31日、F分会長は自ら申し出て紀和病院を退職したが、約1か月後にパート従業員として再雇用された。

6 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成4年6月30日付けD書記長の懲戒解雇がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイ
(2) 分会事務所破壊事件の調査の打切りがなかったものとして、南労会による誠実な調査の続行
(3) 前記(1)、(2)及びF分会長の退職に関する謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 D書記長の懲戒解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

(ア) 南労会は、労使対立が激化する中で、支部の弱体化を意図して、D書記長を職場から排除するため懲戒解雇したもので、かかる南労会の行為は不当労働行為である。

(イ) 5.15事件について、南労会は、当初D書記長を懲戒処分にする旨の意思表示をしておらず、南労会理事長も懲戒処分の意思がないことを明らかにしていた。しかし、3年変更を巡る労使対立が激化する中で、南労会は、3か月以上も前の同事件を持ち出し、D書記長の解雇を目的として賞罰委員会を開催し、わずか20日後に論旨解雇相当との答申が行われたものである。

(ウ) 2.22事件は、分会事務所破壊事件の誠実な調査を行わせ、分会事務所を防衛するためにD書記長がやむを得ず行った行為及びこれに付随する偶発的な事件であり、正当な組合活動の範囲内である。同事件については、D書記長が故意にK事務長を階段から突き落とすという行為自体が存在しない。

南労会は、組合らが申し入れた団交を拒否した上で、同事件の目撃者であるG総務部長を賞罰委員会の委員長に指名し、事実関係を明らかにすることなく、D書記長を解雇するために審議を行っており、処分手続に瑕疵がある。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

(ア) D書記長の懲戒解雇は、5.15事件及び2.22事件を理由としているが、12.25事件も判断材料としたものである。

以下の経緯を踏まえて、南労会はD書記長を懲戒解雇したもので、不当労働行為ではない。

(イ) 12.25事件は、事務折衝が行き詰まるや、D書記長が大声でE事務長を怒鳴りつけてなじり、灰皿を振り上げて同人を威圧・脅迫し、足でテーブルを踏み付けて壊した事件である。F分会長が、D書記長の行為について謝罪し、D書記長個人にも謝罪させる旨表明したにもかかわらず、D書記長は、全く謝罪していない。

賞罰委員会については、紀和分会が労働側賞罰委員の選任を2回にわたり拒否して開催そのものを否定したため、やむなく経営側賞罰委員のみで開催した。また、賞罰委員会はD書記長及びF分会長に対してそれぞれ3回事情聴取の機会を設けたが、両名が事情聴取を拒否したので弁明を聞かないまま答申が行われることとなった。賞罰委員会は出勤停止処分及び損害賠償が妥当と答申したが、南労会は、D書記長にとって初めての懲戒処分であることから譴責処分とし、始末書の提出及び損害賠償を命じた。しかし、D書記長は、始末書の提出も損害賠償も行わなかった。

(ウ) 5.15事件は、D書記長が紀和通信を剥がし、さらに、部署連絡会議で有給休暇の取扱い変更に言及しないこととの要求を拒否されたことから、事務長の部署連絡会議への出席を実力で妨害し、同席していたG総務部長に対して暴力行為を行った事件である。このため、南労会はD書記長に対し、警告を発し謝罪文の提出を求めたが、同人は全く謝罪の意を示さず、既に問題は済んだとの態度を示したため、賞罰委員会を開催することとした。

賞罰委員会については、2回にわたる選任要請にもかかわらず、紀和分会は労働側賞罰委員を選任せず、また、D書記長が事情聴取の求めに応じなかったため、経営側賞罰委員のみで賞罰委員会を開催した。賞罰委員会は、5.15事件については出勤停止処分相当であるが、12.25事件に続く再犯であり、D書記長が同事件の処分に服していないという事情から、諭旨解雇処分とすることが相当である旨の答申を行った。

(エ) 2.22事件は、分会事務所入口の横にある電灯スイッチを調査した際、D書記長が階段踊場でK事務長を突き倒し、全治約5日間の負傷をさせた事件である。

このため、南労会は賞罰委員会を開催することとしたが、労働側賞罰委員については、紀和労組が結成された後には紀和分会の組合員はD書記長の他には1名が確認できる程度であったこと、及び、複数の労働組合が存在する中でいずれか一方の労働組合に労働側賞罰委員の選任を依頼するのは問題を複雑化しかねないと判断したことから、H院長が主任職の中から直接指名する方法に変更した。また、D書記長に対する事情聴取も行ったが、同人は、事実関係についての詳細な陳述を拒否し、事件は労使関係上生じたことで責任は南労会にある旨の発言を繰り返し、全く反省の意を示さなかった。

賞罰委員会は、D書記長の行為は正当な組合活動でなく、同人を懲戒解雇処分とすることが相当であるとの答申を行った。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、組合らは、南労会は団交を拒否した上、事件の目撃者であるC総務部長を賞罰委員長にして賞罰委員会を開催するなど、処分手続に瑕疵があると主張するので、検討する。

前記第1. 2(4)、4(8)、(20)及び(22)認定のとおり、①就業規則第12条において、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病院が決定する、2. 賞罰委員会の設置及び運営は別に定める、と規定されているが、当時同条を受けた別の定めは存在していなかったこと、②紀和病院は、2. 22事件については、調査委員であったG総務部長を賞罰委員長とした上で、労働側賞罰委員の選任方法を主任以上の職制に一方的に変更し紀和労組組合員2名を指名して賞罰委員会を開催したこと、③2. 22事件に係る賞罰委員会の開催及びD書記長に対する事情聴取の通知に際し、組合らは団交開催を求めたが、南労会は経営内部の手続の問題であるとしてこれを拒否したこと、がそれぞれ認められる。

このように、2. 22事件に係る賞罰委員会について、南労会は、組合らが求めた「賞罰委員会の開設とD書記長に対する事情聴取」を議題とする団交を拒否した上、労働側賞罰委員の選任方法を紀和分会所属組合員に該当者のいない主任以上とするような変更を一方的に行っているのであって、この点に限っていえば、このような方法による賞罰委員会の開催は、公正さを確保する観点から賞罰委員会の設置を定めている就業規則の趣旨からみて、必ずしも適切な方法であったとはいえない。

この点につき、前記第1. 4(23)認定のとおり、当委員会は、平成4年(不)第18号事件の命令において、賞罰委員会の開設に関し、「従前より労使の共通の認識となっていた労働側賞罰委員の選任方法をあえて主任以上の職制に一方的に変更するという合理的根拠は見当らない」と判断しているところである。

しかしながら、賞罰委員会の本来の性格が、基本的には使用者内部の処分手続であり、かつ、前記第1. 2(6)ないし(8)、3(7)、(8)、(10)及び(11)認定のとおり、それまでの12. 25事件及び5. 15事件の賞罰委員会において、南労会からの要請にもかかわらず、紀和分会が労働側賞罰委員の選任に応じなかったという一連の経過等も併せ考慮すれば、2. 22事件の賞罰委員会の構成に適切さを欠いていた点があったとしても、総合的にみて、D書記長に対する紀和病院の処分を無効とするほどの手続上の瑕疵があったとまではいえない。

イ そこで、D書記長の懲戒解雇事由について検討する。

D書記長は、前記第1. 3(12)、4(25)及び(26)認定のとおり、5. 15事件

及び2.22事件における同人の行為が就業規則第17条第2号、第19条第8号及び第20条第2項に該当するとして懲戒解雇されたものであるが、5.15事件に係る賞罰委員会及び2.22事件に係る賞罰委員会は、12.25事件及びこれに係る処分に対する同人の対応を判断に加えて答申を行っており、南労会も12.25事件を考慮して処分したとするので、以下、12.25事件、5.15事件及び2.22事件に係る処分についてみることにする。

(ア) 12.25事件に係る処分についてみると、前記第1.2(1)ないし(3)認定のとおり、同事件は、紀和病院が、紀和分会からの協議継続の要求を拒否し同分会と合意に至らないまま看護婦の賃金改定を行い、この問題についての団交再開等に関する事務折衝の中で起こったものであるが、団交拒否等に至る経緯及び事務折衝席上でのE事務長の発言内容のいかんにかかわらず、交渉相手に対して灰皿を持ち上げ、その後、足でテーブルの天板を踏みつけて壊すというD書記長の行為は、到底許されるものではなく、これを正当な組合活動ということはできない。

また、F分会長は同事件の直後に紀和病院に対して口頭で遺憾の意を表明してはいるが、D書記長自身は、何ら反省の意を表明していない。

これらの事実からすると、紀和病院が、D書記長を譴責処分とし、始末書の提出及び壊したテーブルの賠償を命じたことについて、不当とするのは当たらない。

にもかかわらず、D書記長は、その後紀和病院が命じた始末書の提出及び壊したテーブルの賠償には応じていない。

(イ) 5.15事件についてみると、前記第1.3(1)及び(2)認定のとおり、同事件は、D書記長が紀和病院における有給休暇の取扱い変更について抗議した際に発生し、同書記長がE事務長及びG総務部長の前に立ちはだかり部署連絡会議への出席を阻止し小競り合いとなり、E事務長の部署連絡会議への出席を妨害したものである。D書記長の抗議は、紀和病院が紀和分会と協議することなく組合員の労働条件に大きくかわる有給休暇の取扱いの変更を一方的に周知しようとしたことに対するものであるから、この抗議そのものは紀和分会として当然の対応であると解される。また、部署連絡会議への出席妨害については、D書記長が部署連絡会議において有給休暇の取扱い変更を周知しないように求めたのに対して、G総務部長が「経営が判断することであなたに言う必要はない」と労働組合の抗議を無視する発言を行ったことが引き金となったものであり、その態様も小競り合いの範囲にとどまり、特段の暴力行為を行ったものでなく、この責めをD書記長のみに戻すことは相当とはいえない。

さらに、前記第1.3(2)、(3)、(5)及び(6)認定のとおり、D書記長

は、紀和通信を南労会の掲示板から無断で剥がしたが、その後、E事務長との話し合いにより元の掲示板に戻していること、また、紀和病院は、当初賞罰委員会開催の意思を示すことなくD書記長に対して「注意警告書」を渡して処理しようとしていたにもかかわらず、5.15事件から3か月経過した後、3年変更を巡り労使対立が激化した時期に賞罰委員会の開催を決定したことが認められる。

以上の事実からすると、5.15事件におけるD書記長の行為については、「注意警告書」を超える懲戒に該当するものとは解されない。

(ウ) 2.22事件に係る処分についてみると、前記第1.4(12)認定のとおり、同事件は、調査委員会の現場調査に関連して起こったものであるが、D書記長が外付け階段の上部でK事務長を押し、同事務長をのけぞらせ、転倒させかけた行為は、階段の形状からみて重大な人身事故を引き起こす危険性を含むものであり、それに至る理由がいかなるものであろうとも許されるものではなく、到底正当な組合活動といこうとはできない。

したがって、2.22事件におけるD書記長の行為については何らかの懲戒事由に該当することは明らかである。しかしながら、前記第1.4(12)及び(16)認定のとおり、事件に至る経過として、K事務長らが行っていた分会事務所破壊事件に係る現地調査はそもそも組合らが行っていた実施を求めていたものであること、D書記長が立会いを求めたのに対してK事務長が「労働組合に用はない」などとして取り合わなかったこと、K事務長が受けた傷害の程度は結果的に全治約5日間の挫傷で済んだこと、D書記長は2.22事件について和歌山地方検察庁に書類送検されたが不起訴処分となったこと、がそれぞれ認められる。

以上を併せ考えると、2.22事件におけるD書記長の行為については、12.25事件における行為を加味したとしても、懲戒処分として最も重い懲戒解雇処分（就業規則第19条第8号の適用）とすることは、懲戒処分として相当性の範囲を超えるものといわざるを得ない。

ウ 他方、前記第1.3(5)及び4(1)認定によれば、3年変更に対し、南労会労働組合の所属組合員らは、その後南労会労働組合が名称変更して支部となった前後を通じて、3年変更前の勤務時間により勤務を続けるなど、組合ら（南労会労働組合当時を含む）と南労会の労使関係は極めて悪化しており、また、D書記長は組合ら（南労会労働組合当時を含む）及び紀和分会の中心的人物であったことが認められる。

エ 以上を総合すると、南労会が行ったD書記長の懲戒解雇処分は3年変更等を巡り対立状態にあった組合らを嫌悪する余り、12.25事件、5.15事件及び2.22事件を奇貨として懲戒処分の相当性の範囲を超えて懲戒解雇のという最も重い処分を課したものと判断するのが相当であり、かかる南労会の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当

する不当労働行為である。

2 分会事務所破壊事件の調査の打切りについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

南労会は、組合らが申し入れた分会事務所破壊事件に関する団交を拒否しており、南労会が同事件に関する調査を打ち切った後、新たな事実が次々判明しているにもかかわらず、一切の調査を拒否し警察に委ねるとの態度に固執しており、このような南労会の行為はL及び紀和労組を擁護し組合らの弱体化を図るもので、不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

分会事務所破壊事件について、組合らは当初からLが犯人であるという筋書を持ってこれを南労会に認めさせようという態度に終始していた。南労会としては、南労会による同事件のこれ以上の説明は不可能であると判断した時点で警察に被害届を提出したにすぎず、不当労働行為に該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 4(4)ないし(6)、(8)、(14)ないし(19)及び(21)ないし(23)認定のとおり、①分会事務所破壊事件について組合らが速やかな調査を何度も求めたにもかかわらず、南労会は、事件発生から約3か月後になって調査を開始したこと、②南労会は、分会事務所破壊事件の調査結果を団交において組合らに報告することになっていたところ、その開催予定日の前日である平成4年3月13日に同事件に関する被害届を警察に提出したこと、③翌14日の団交において、南労会は、「分会事務所破壊事件については、素人ではこれ以上の調査ができないので昨日警察に被害届を出した」との調査報告を行い調査を打ち切ったこと、④同月27日の団交において、南労会は、「経営側として調査は行った。これ以上の調査はできないので、以後団交申入れがあっても応じられない」旨回答し、その後の組合らの団交申入れを拒否したこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、南労会が分会事務所破壊事件の調査について当初から消極的な態度をとっていたことは否めないものの、前記第1. 4(9)ないし(13)認定のとおり、平成4年2月14日以降、南労会は、5回の調査委員会を開催し、組合が保管していた証拠物件の調査及び組合らを含めた関係者の事情聴取を行い、通常考えられる調査を一応行っていること、第3回調査委員会において、Lは分会事務所破壊事件に関する自らの関与を否定し、その証拠として納品書を提出したこと（その納品書の日付に誤りがあると組合らが指摘したのは、前記1. 4(17)認定のとおり、本件申立て後のことである）が認められ、しかも、南労会が余りに執拗な調査を行うことはプライバシー侵害の問題を生じるおそれがあることを併せ考えると、南労会がこれ以上の調査は無理であると考え、警察にその調査を委ねたことも故なしとしない。

したがって、南労会が分会事務所破壊事件の調査を打ち切ったことは不当労働行為とは認められず、この点に関する組合らの申立ては棄却する。

3 F分会長に対する退職の強要について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合らは、次のとおり主張する。

就業規則では、兼業については事務長の許可制となっているところ、F分会長は、学習塾の活動について、少なくとも平成2年4月にE事務長に報告しており、それ以降、南労会がこれを問題としたことはなかった。

ところが、3年変更を巡り労使対立が激化した直後、突然K事務長がF分会長の学習塾の活動を問題とし、懲戒解雇事由であることを殊更強調して報告書の提出を求め、同人を退職に追い込んでおり、このような南労会の行為は、紀和分会を嫌悪し、その弱体化を企図した不当労働行為である。

イ 南労会は、次のとおり主張する。

南労会は、F分会長が当時私的に行っていた学習塾の活動が、就業規則で禁じられている兼業に当たる可能性があり、この問題について多数の従業員から疑問の声が寄せられたことから、同人に報告書の提出を求めたにすぎない。

K事務長はF分会長に対し、学習塾の活動は就業規則の懲戒解雇事由に該当するほど重要な問題であると指摘はしたが、具体的に懲戒になるとは言っておらず、退職を強要した事実はなく、不当労働行為は存在しない。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1. 3(5)、5(2)及び(3)認定のとおり、①平成2年4月、F分会長はE事務長に対し、学習塾の活動について、「私の名前で学習塾は残すが、別の人に運営してもらい、私は収入を得ずボランティアのような形で続けるということで整理したい」旨報告し、E事務長は、F分会長が実態的に学習塾を行わないと理解し、これを了承したこと、②その後、F分会長の学習塾の活動が紀和病院から問題とされたことはなかったこと、③同3年8月5日、南労会は南労会労働組合と合意に至らないまま3年変更を行ったことから、同労働組合はこれに強く反発し、労使関係は極めて悪化したこと、④同月19日、K事務長がF分会長の学習塾の活動を問題としたこと、がそれぞれ認められる。

以上のとおり、3年変更を巡り労使関係が極めて悪化した時期にF分会長の学習塾の活動が問題となったことは認められるものの、前記第1. 5(3)認定のとおり、K事務長がこのことを問題としたのは、同年7月中旬頃、指導者としてF分会長の名前が載っている学習塾の生徒募集の折り込みチラシを持ち込んだ紀和病院従業員からK事務長に対し、就業規

則の兼業禁止規定に抵触するのではないかとの疑問が寄せられていたためである。

また、前記第1. 5(3)及び(5)認定のとおり、K事務長はF分会長に対し、就業規則第19条に規定する懲戒解雇事由に該当する可能性があるとは述べているものの、学習塾の活動に関する報告書の提出を求めたにすぎず、一方、F分会長はこのことについて争うこともなく自ら申し出て退職しているのであるから、F分会長は自らの意思で退職したものと判断することが相当である。よって、この点についての組合らの申立ては棄却する。

4 救済方法

(1) 前記1(2)判断のとおり、当委員会は、2.22事件におけるD書記長の行為は明らかに何らかの懲戒事由に該当するが、12.25事件における行為を加味したとしても、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、不当労働行為であると判断したものである。しかしながら、当委員会が懲戒解雇に代わる新たな懲戒処分を命じることは適当でなく、また、同人に対するバックペイについては、南労会の同人に対する新たな処遇と密接なかわりを有するものであるので、主文1のとおり命じる。

(2) 申立人らは謝罪文の手交及び掲示を求めるが、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11年10月6日

大阪府地方労働委員会

会長 川合 孝郎 ㊟

「別紙 略」