

# 命 令 書

平成 11 年(不再)第 39 号

再審査申立人

医療法人南労会

平成 11 年(不再)第 40 号

再審査被申立人

平成 11 年(不再)第 40 号

再審査申立人

全国金属機械労働組合港合同

平成 11 年(不再)第 39 号

再審査被申立人

同

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

上記当事者間の中労委平成 11 年(不再)第 39 号及び同第 40 号事件(初審大阪府労委平成 3 年(不)第 36 号、同 4 年(不)第 9 号及び同年(不)第 28 号併合事件)について、当委員会は、平成 17 年 8 月 29 日第 16 回第一部会において、部会長公益委員山口浩一郎、公益委員渡辺章、同廣見和夫、同柴田和史出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 初審命令主文第 1 項を取り消し、平成 11 年(不再)第 39 号再審査被申立人ら・同第 40 号再審査申立人らの本件救済申立てを棄却する。
- 2 平成 11 年(不再)第 39 号再審査被申立人ら・同第 40 号再審査申立人らの本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要

- 1 本件は、医療法人南労会(以下「南労会」という。)の次の行為が不当労働行為であるとして、それぞれ大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てがあった事件である。

① 平成3年8月、全国金属機械労働組合港合同(以下「組合」という。)南労会支部(以下「支部」という。また、組合及び支部を併せて「組合ら」という。)の紀和病院分会(以下「紀和分会」という。)の執行委員長であったX1(以下「X1分会長」という。)に対して退職を強要したこと。

(平成3年8月22日申立て。平成3年(不)第36号事件。)

② 平成4年3月14日、紀和分会の組合事務所破壊事件(分会事務所破壊事件)に関する調査を一方的に打ち切ったこと。

(平成4年3月27日申立て。平成4年(不)第9号事件。)

③ 平成4年6月30日、支部書記長X2(以下「X2書記長」という。)を懲戒解雇としたこと。

(平成4年7月3日申立て。平成4年(不)第28号事件。)

## 2 請求する救済の内容の要旨

(1) 平成4年6月30日付けX2書記長に対する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) 上記(1)、(2)及びX1分会長の退職に関する謝罪文の手交及び掲示。

3 初審大阪府労委は、上記各事件を併合して審査し、平成11年7月28日、上記1のうち、X2書記長の懲戒解雇処分は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、南労会に対し、X2書記長の懲戒解雇がなかったものとしての取扱いを命じ、その余の申立ては棄却した。

これを不服として、南労会は平成11年10月19日、上記初審命令の救済部分の取消し及び救済部分にかかる申立ての棄却を求めて、また、組合らは同月20日、上記初審命令の棄却部分を取り消し、上記2のと通りの救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 南労会の主張

(1) X2書記長の懲戒解雇について

初審命令は、平成3年8月5日の松浦診療所の診療時間及び勤務時間を変更した3年変更(初審認定事実第1.3.(5)参照)を巡り労使間に対立が生じていた時期にあったという漠然たる理由だけで、何の根拠もないのに、X2書記長の懲戒解雇処分は不当労働行為に該当するとうに過ぎない。X2書記長が平成2年12月25日の12.25事件(同2.(2)参照)、5.15事件(同3.(2)参照)、とりわけ2.22事件(同4.(12)参照)を引き起こし、重大な非違行為を行った事実は明白で

あり、賞罰委員会手続は適正、懲戒処分の程度も正当かつ妥当なものであって、以下のとおり誤った事実認定に基づく初審命令の不当労働行為該当性の判断は誤りである。

ア (2.22 事件)

初審命令は、「階段上部踊場で Y1 事務長がのけぞり、転倒しかけた」と認定しているが、紀和病院事務長 Y1(以下「Y1 事務長」という。)は階段上の踊場から階段下に仰向けになって転倒し、Y1 事務長本人がとっさに身体をひねったものの階段で背中や左腕、尾てい骨を打ち、下にいた紀和病院総務部長 Y2(以下「Y2 総務部長」という。)が Y1 事務長の頭部を支えたのでかろうじて頭を打たずに済んだのである。初審命令の事実認定は、極めて重要な部分において根本的な誤りを冒しており、この事実認定の誤りは、本件懲戒解雇が不当労働行為に当たるとする初審命令の結論を覆すものである。

イ (5.15 事件)

初審命令は、X2 書記長の抗議行為につき「その態様も小競り合いの範囲にとどまる」とし、「X2 書記長は特段の暴力行為を行ったものでない」との事実を認定し、ことさらに X2 書記長の暴力行為を矮小化し、懲戒処分を認めない理由としている。しかし、X2 書記長の行為は抗議行動の範囲を遥かに逸脱した行為であり、就業規則に照らし厳正な懲戒処分を行ったことは正当であり、初審命令の事実認定及び判断は誤っている。

ウ 南労会は、2.22 事件は単独でも懲戒解雇事由があるとした上で、5.15 事件に加え 12.25 事件の事実を加味し、X2 書記長に対する懲戒解雇を行ったものであり、懲戒解雇処分は正当である。初審命令は 5.15 事件及び 2.22 事件の事実認定を誤り、ひいては誤った違法な命令に至ったものであり、取り消されるべきものである。

(2) 分会事務所破壊事件の調査の打切りについて

初審命令の事実認定並びに不当労働行為の成否についての判断は、いずれも正当であって、組合らの再審査申立ては理由がない。

(3) X1 分会長に対する退職強要について

初審命令の事実認定並びに不当労働行為の成否についての判断は、いずれも正当であって、組合らの再審査申立ては理由がない。

2 組合らの主張

(1) X2 書記長の懲戒解雇について

ア (処分手続上の瑕疵)

初審命令は、X2 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と判断している。しかし、南労会が X2 書記長に対する賞罰委員会の開催等に関する団体交渉を拒否するという労働組合法違反という重大な違法行為をあまりに軽視した判断であって、上記判断は誤りである。

#### イ (X2 書記長の懲戒事由)

初審命令は、2.22 事件における X2 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と判断している。

しかし、事件に至る経過をみると、Y1 事務長らが、労使関係が極めて悪化している時期に、事前に何の連絡もなく、組合事務所の玄関ともいえる外付け階段上部に出向き、X2 書記長の立会い要求を拒否して、「労働組合に用はない」などと挑発的な発言を行っていること、Y1 事務長も X2 書記長を押ししていることなどを考慮したとき、2.22 事件の X2 書記長の行為について、X2 書記長個人に全面的な責任を負わせ、同人の個人的な非違行為として、何らかの懲戒事由に該当するとする上記判断は、X2 書記長に酷に過ぎ、誤りといわざるを得ない。

#### ウ (救済方法)

初審命令は、X2 書記長の懲戒解雇をなかったものとして取扱うことを命じていながら、バックペイを命じていない。また、謝罪文の手交及び掲示を命じていない。これらの点で、初審命令の救済方法には誤りがある。

#### (2) 分会事務所破壊事件の調査の打ち切りについて

大阪府労委は、南労会が分会事務所破壊事件を交渉事項とする団体交渉を拒否したことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとしている(平成 4 年(不)第 8 号)。南労会が、かかる団体交渉拒否という労働組合法違反を行うことを前提として分会事務所破壊事件の調査を打ち切ったにもかかわらず、これをやむを得ないものとする初審命令の判断は誤りである。

また、初審命令が南労会の調査打ち切りの有力な理由とした別組合結成の中心人物とされる X3(以下「X3」という。)が提供した納品書について、いまや、X3 自身が、分会事務所破壊事件に関する証拠とならないことを明確に認めている。調査打ち切りの有力な理由となった X3 が提出した納品書について、X3 が南労会の調査のときと全く主張を変えた以上、少なくとも、南労会は、X3 に再度事情を聞く必要があることは明らかである。

#### (3) X1 分会長に対する退職の強要について

初審命令は、X1 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としたが、X1 分会長は、Y1 事務長がこれまで問題にしてこなかった学習塾

の活動を労働争議発生直後に、突然問題にしてきたことにショックを受け、これが直接の契機となって退職したのである。

南労会が、X1 分会長の学習塾の活動を問題にしたのは、X1 分会長が紀和分会の執行委員長を務めていた故であり、もって、支部に対し支配介入を図ろうとしたものである。よって、不当労働行為に該当しないとする初審命令の判断は誤りである。

### 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

この場合において、当該引用部分中、「当委員会」を「大阪府労委」に、「審問終結時」を「初審審問終結時」にそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 第1.3.(2)中、「(以下、この事件を「5.15事件」という。)」の次に「このために同会議の開始は10分程度遅延した。」を加える。
- 2 第1.4.(12)中、「Y1事務長がZ1に対し、」から「南労会に非があるとして謝罪しなかった。」までを、次のとおり改める。

「Y1事務長がZ1に対し、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X2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、Y1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。この階段は病院の管理下にある」と答えた。これに対し、X2書記長が、「調査に立ち会わせろ」と要求したが、Y1事務長は、「経営独自の調査だから労働組合に用はない。分会事務所に入っていてくれ」と答えると、X2書記長が抗議を続けて、両者による押合いになったが、その際、X2書記長が外付け階段の上部踊場の端の階段に近い部分に立っていたY1事務長を押したため、同事務長は頭から転倒した。階段の数段下にいたY2総務部長がY1事務長の頭の辺りを支えたが、同事務長の足が階段と階段の間に挟まった。これにより、Y1事務長は、左肘擦過傷及び左背部打撲の傷害を負い、Y3院長により全治5日間との診断を受けた(以下「2.22事件」という。)が、X2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10数段あり、同事件の際、Y1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X2書記長と向かい合って立っており、踊場の数段下の段にY4法人総務部長及びY2総務部長が立っていた。」

3 第 1.4. (17)の末尾に行を改め、次のとおり加える。

「また、この点に関し X3 は、平成 9 年 6 月 13 日、別件裁判(大阪地裁平成 8 年(わ)第 636 号事件)において証人として、「エアマックスの靴跡かどうかというのは、これが大変問題になると思って、わざわざ靴屋さんに電話をかけて、11 月 16 日に自分は受け取った覚えがあるけど、その日付で納品書を書いてくれと、こう頼まれた(のだね)」及び「11 月 16 日という日付など、靴屋さんが適当にかいてただけだということだね」という尋問に対し、「そうです」、「はい」とそれぞれ肯定する旨の証言をした。」

4 第 1.6 を削り、新たに 6 として次のとおり加える。

「平成 17 年 7 月 20 日現在、南労会と組合らとの間には、本件のほかに別添「事件一覧表」のとおりの 24 件の再審査事件が当委員会に係属中である。」

#### 第 4 当委員会の判断

1 X2 書記長の懲戒解雇について

前記認定のとおりに、平成 4 年 6 月 30 日、紀和病院は、X2 書記長に対して、2. 22 事件については就業規則第 19 条第 8 号の懲戒解雇事由に該当するとして、また、5. 15 事件については就業規則第 17 条第 2 号の出勤停止事由及び第 20 条第 2 項の加重事由に該当するとして、懲戒解雇としたことが認められる(初審認定事実第 1. 4. (26))

本件懲戒解雇処分を不当労働行為であるとした初審命令を不服として、南労会は再審査を申し立て、X2 書記長の懲戒解雇処分は正当であり、初審命令の不当労働行為該当性の判断は誤りである旨主張する(前記第 2. 1. (1))。

そこで、X2 書記長の懲戒解雇事由の相当性及びこの点に関する労使の主張の当否について検討する。なお、組合らは処分手続上の瑕疵がある旨を主張する(同 2. (1))ところ、南労会が賞罰委員会開催等に関する団体交渉を拒否したことは事実であるが、賞罰委員会は所定の手続を経て処分を決定しており、団体交渉の有無が本件懲戒解雇処分の効力を左右するということはない。したがって、組合らの主張は採用できず、本件において、手続上の瑕疵がなかったとした初審命令の判断(初審命令書 21 頁参照)は相当である。

(1) 本件懲戒処分の処分事由の相当性

ア 2. 22 事件について

前記認定によると、2. 22 事件における X2 書記長の行為に関し、次の事実が認められる。すなわち、①2. 22 事件は第 4 回調査委員会が実施した分会事務所入り辺りの実地調査の際に発生したこと、②実地調査の際に、X2 書記長が「調査に立ち合わせろ」と要求したが、Y1 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、X2 書記長が抗議を続けて両者間で押合いとなったこと、③その際、Y1 事務長は階段の上部踊場で階段(鉄骨製で階段は 10 数段あり、手すりは外側にのみ設置されている。)を背にして X2 書記長と向かい合って立っていたこと、④X2 書記長は、③で示した位置に立っていた Y1 事務長を押ししたため、同事務長は頭から転倒し、その結果、同事務長は左肘擦過傷及び左背部打撲の傷害を負ったこと(前記第 3.2、初審認定事実第 1.4、(12))が認められる。

上記の各事実によれば、Y1 事務長の転倒、負傷は、組合の要求をいれて南労会が設置した調査委員会の実地調査の際に、調査委員会とのやりとりを巡って始まった口論の中で、X2 書記長が外付け階段の上部踊場の端の階段に近い部分に立っていた Y1 事務長を押ししたことによって生じたものであること(上記④)、階段の形状や同事件の際の Y1 事務長の立っていた位置(上記③)からすると、X2 書記長の行為は粗暴で、転落等による重大な人身事故を発生させる危険性を有していたことが認められる。よって、X2 書記長の行為は、到底正当な組合活動ということとはできず、職場規律に反するものであり同人自身の個人責任を免れることはできない。Y1 事務長の「経営独自の調査であるから労働組合に用はない」等の言動(上記②)は、表現はともかく挑発とまではいえず、X2 書記長の行為に対する上記の判断を左右するものではない。

以上のとおり、X2 書記長の行為は、転落等による重大な人身事故を発生させる危険性を有していたものであることから、5.15 事件(下記イ)における行為及び 12.25 事件における行為を併せ考え、2.22 事件における X2 書記長の行為について、紀和病院が就業規則第 19 条第 8 号の懲戒解雇事由(「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」(第 19 条第 7 号)に準ずる行為)に該当するとしたことには、相当の理由があるというべきである。

なお、紀和病院は本件懲戒解雇処分と同日に 11.15 事件について X3 に対して譴責処分としたことが認められ(初審認定事実第 1.4.(26))、処分の公平性の見地から、X2 書記長の処分の相当性が問われる。この点についてみるに、X2 書記長の処分については、上記説示のとおり、2.22 事件における同人の行為は重大な人身事故を発生させる危険性を有し、現に傷害事故を発生させていること、また下記イのとおり、5.15 事件においても紀和病院の業務上の支障を生じさせていること、一方、X3 の処分については、11.15 事件は組合所属の違いに起因する従業員間のトラブルであること、これによっていずれかが負傷したとの疎明もないことに照らせば、両者の処分の間に著しい不均衡

があるとはいえない。

#### イ 5.15 事件について

5.15 事件における X2 書記長の行為に関しては、①X2 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たこと、②X2 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、Y2 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」と発言したこと、③これに対して、X2 書記長は、「問題になるではないか」と述べ、Y5 事務長らの前に立ちはだかり部署連絡会議への出席を阻止したこと、④このため、Y5 事務長は部署連絡会議に出席できず、また、同会議の開始は 10 分程度遅延したこと(前記第 3.1、初審認定事実第 1.3.(2))が、それぞれ認められる。

上記の各事実からすると、X2 書記長が有給休暇の取扱い変更抗議すること(上記①)自体は妨げないとしても、Y5 事務長らが部署連絡会議に出席することを、同人らの前に立ちはだかり業務を妨害すること(上記③)までを正当化できるものではない。現実には Y5 事務長は部署連絡会議に出席できず、Y2 総務部長だけが出席し同会議の開始が 10 分間遅れるなど(上記④)業務上の支障が生じている。なお、Y2 総務部長の「経営が判断することで、あなたに言う必要はない」との発言(上記②)は、表現に配慮を欠く面はあるとしても、経営側の立場からの発言であり、この発言があったからといって、X2 書記長の行為の非違性が弱まるものではない。したがって、5.15 事件における同人の行為が、諭旨解雇処分に値するとされたこと(初審認定事実第 1.3.(12))には理由がある。

#### (2) 当時の労使関係

本件における労使関係をみると、①平成 3 年 8 月に実施された診療所の診察時間及び勤務時間の変更(3 年変更)に対し、南労会労働組合の所属組合員らは、その後名称変更をして支部となった前後を通じて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ていたこと(初審認定事実第 1.3.(5))、②平成 3 年 8 月以降、X2 書記長の 5.15 事件にかかる処分問題に関して、紀和病院と紀和分会は対立状態にあったこと(同 3.(7)ないし(11))、③平成 3 年 9 月には、支部は南労会に対し、支部に対して団体交渉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ていたこと(同 4.(1))などからみて、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、厳しい対立関係にあったと認められる。

また、X2 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人



物として活動していたことが認められる。

### (3) 不当労働行為の成否

上記判断のとおり、本件労使間の労使関係は極めて悪化しており、厳しい対立関係にあったことからすると、南労会が組合ら及びその中心人物の X2 書記長を嫌悪していたであろうことは推認できる。しかしながら、2.22 事件における X2 書記長の行為は、重大な人身事故を発生させる危険性を有するものであったこと及びその情状、さらに、既に過去において 12.25 事件について譴責処分を受け、5.15 事件について諭旨解雇処分に値するとされたことを考慮すると、本件懲戒解雇処分には相当の理由が存するといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、本件懲戒解雇処分の直接の原因は、X2 書記長の上記の各行為にあったと判断され、それら行為は、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、X2 書記長のこれまでの組合活動を嫌悪し、2.22 事件等を奇貨として行われた不利益取扱いということとはできない。また、その他に組合らの弱体化を企図したと認めるに足る特段の疎明はない。よって、本件懲戒解雇処分は不当労働行為には当たらない。

したがって、南労会が行った X2 書記長の懲戒解雇処分は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であるとした初審命令は、これを取り消すこととする。

## 2 分会事務所破壊事件の調査の打切りについて

組合らは、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には当たらないとした初審命令を不服として、再審査を申し立て、前記第 2.2. (2) のとおり主張する。

確かに、組合らの主張にあるとおり、南労会は分会事務所破壊事件に関する団体交渉を拒否しており、また、X3 が調査委員会に提出した納品書については、本件初審申立て後において、新たな事実の主張がなされているところである(初審認定事実第 1.4. (17))。しかしながら、本件の問題は平成 4 年 3 月 13 日の分会事務所破壊事件の調査打切りの時点において、この調査打切りが組合らの組織・運営に対する支配介入に当たるか否かということである。そうすると、組合らの主張する団体交渉拒否の事実や本件初審申立て後の事実をもって、分会事務所破壊事件の調査の打切りが支配介入に当たる理由とすることはできない。よって、組合らの主張は採用できない。

そこで、本件における支配介入の成否について検討する。前記認定によれば、①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関係者からの事情聴取を行っていること(初審認定事

実第 1.4. (9)ないし(13))、②第 3 回調査委員会において、X3 は事情聴取の中で分会事務所破壊事件への関与を否定する内容を述べ、その証拠として納品書を提出したこと(同 4. (11))、③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警察に提出し、翌 3 月 14 日の団体交渉において、調査報告の中で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提出した」と報告していること(同 4. (16)(17))が認められる。これら一連の事実からすると、南労会の本件調査の打切りについては、このことの当否は別として、この調査打切り自体が組合らの弱体化を企図したものとまではいえない。

よって、この点に関する初審命令の判断は相当である。

### 3 X1 分会長に対する退職の強要について

組合らは、X1 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とした初審命令の判断は誤りであるとして、前記 2.2. (3)のとおり主張する。

しかしながら、当委員会においても、上記の初審命令の判断(初審命令書 26 頁～27 頁参照)を覆すに足る疎明はなく、この点に関する組合らの主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり改め、組合らの本件再審査申立てを棄却する。

よって、労働組合法第 25 条、第 27 条の 17 及び第 27 条の 12 並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 17 年 8 月 29 日

中央労働委員会

第一部会長 山 口 浩一郎 ㊞

「別紙 略」