

命 令 書

平成 10 年(不再)第 11 号
再 審 査 申 立 人
平成 10 年(不再)第 12 号
再 審 査 申 立 人

医療法人南労会

平成 10 年(不再)第 12 号
再 審 査 申 立 人
平成 10 年(不再)第 11 号
再 審 査 被 申 立 人

全国金属機械労働組合港合同

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 10 年(不再)第 11 号及び同第 12 号事件(初審大阪府労委平成 7 年(不)第 41 号事件)について、当委員会は、平成 18 年 1 月 18 日第 26 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、同林紀子、同廣見和夫出席し、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 10 年(不再)第 11 号再審査被申立人ら・同第 12 号再審査申立人らの本件救済申立てを棄却する。
- 2 平成 10 年(不再)第 11 号再審査被申立人ら・同第 12 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。)が、①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」といい、組合と併せて「組合ら」という。)診療所分会(以下「分会」という。)執行委員 X1(以下「X1 執

行委員」という。)を平成7年6月2日付けで懲戒解雇としたこと、②同年7月7日、分会副委員長 X2(以下「X2 副委員長」という。)に対して、7日間の出勤停止処分を行ったこと、③同日、分会長 X3、分会副委員長 X4、組合員 X5、同 X6 び同 X7(以下「X3 分会長ら5名」という。)に対して減給処分を行ったこと、④上記各懲戒処分は、事前の団体交渉を誠実に行わないまま、公正さを欠いた手続で行われたことが不当労働行為であるとして、平成7年5月29日、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。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) X1 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(年5分加算)
- (2) X2 副委員長に対する平成7年7月7日付け出勤停止処分の撤回及びバック・ペイ
- (3) X3 分会長ら5名に対する平成7年7月7日付け減給処分の撤回及びバック・ペイ
- (4) 次のアないしエについての謝罪文の掲示
 - ア ①正当な組合活動を暴力事件にでっちあげ、事前の団体交渉を拒否し、組合に賞罰委員の推薦を求めないまま、当事者である松浦診療所事務長 Y1(以下「Y1 事務長」という。)・同事務次長 Y2(以下「Y2 事務次長」という。)を賞罰委員長・賞罰委員に選任したこと、②組合に開催日時を通知することなく賞罰委員会を開催し、7名の組合員に解雇等の懲戒処分を行ったこと。
 - イ X1 執行委員の懲戒処分の口実とされた件について、南労会理事長 Y3(以下「Y3 理事長」という。)が嘘をつき、同氏に対して、「もう、おまえは診療所にいらぬ人間だ」などと発言したこと。
 - ウ X1 執行委員に対する懲戒解雇、X2 副委員長に対する出勤停止処分及び X3 分会長ら5名に対する減給処分
 - エ 支部組合員 X7(以下「X7 組合員」という。)には減給処分の事前通知をしなかったこと。

3 初審大阪府労委は、平成10年2月27日、上記1のうち、①の X1 執行委員に対する懲戒解雇は労働組合法第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、同人の懲戒解雇がなかったものとしての取扱い及びこれに伴うバック・ペイを命じ、その余の救済申立てを棄却した。

これを不服として、南労会は、平成10年3月12日、上記初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、また、組合らは同月16日、上記初審命令の棄却部分の取消し、上記2の請求する救済の内容に加えて X2 副委員長及

び X3 分会長ら 5 名のバック・ペイに年率 5 分を付加することを求めて、それぞれ再審査を申し立てた(なお、再審査申立期間の最終日は 3 月 16 日(月)である。)

第 2 当事者の主張要旨

1 南労会の主張

(1) X1 執行委員に対する懲戒解雇について

ア X1 執行委員の行為は、診療所看護科婦長 Y4(以下「Y4 婦長」という。)に対する粗暴な行為に止まらず、重大な暴行であること、X1 執行委員は Y3 理事長が Y4 婦長に介助させ年少の患者の診療中であることを知っていたから、単に Y4 婦長に対する粗暴な行為ではなく診療妨害となることを認識しており、その責任は重大といわざるを得ない。その後の診療継続は Y3 理事長ほか診療所職員の努力によるもので、初審命令のように診療が継続したから懲戒解雇としたのは重すぎるというのは、懲戒解雇を無効とする何の理由にもならない。

また、診療所勤務者であるにもかかわらず、診療を暴力によって直接妨害し、患者にも影響をもたらした X1 執行委員を、初審命令が挙げる「他の被処分者の懲戒処分」と同日に論ずることの誤りは明白である。

イ 初審命令は、X1 執行委員の暴行を目撃した Y3 理事長が、X1 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」と発言したと認定し、これが南労会の不当労働行為意思を表明したもので X1 執行委員懲戒解雇を不当労働行為としているが、この認定は根拠のない誤りで、判断も論理的でなく極めて不当である。

ウ 初診命令は、X1 執行委員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というが、懲戒事案が異なるのに、処分の軽重のみを対比し、X1 執行委員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たとの判断が、正当として成立する余地はない。初審命令が何をもって懲戒処分の相当性の範囲を超えたというのか納得できない。

以上のおり、本件において不当労働行為該当性は全くない。

(2) X2 副委員長に対する出勤停止処分、X3 分会長ら 5 名に対する減給処分及び本件懲戒処分の手続等について

初審命令の事実認定ならびに判断は、いずれも正当である。

2 組合らの主張

(1) X1 執行委員に対する懲戒解雇について

ア X1 執行委員は、Y4 婦長に対する「暴行」だけで先行的に最も重い懲戒解雇処分を受けたのである。しかも、X1 執行委員に対する懲戒解雇の懲戒事由のひとつは、減給もしくは出勤停止相当から論旨解雇をへて懲戒解雇にまで引

き上げられているのである。同人に対する懲戒解雇は他の懲戒処分と比べると著しく均衡性を欠いていた。

また、Y3 理事長は、X1 執行委員の懲戒解雇事由の発生直後に同人を解雇する旨発言していたことなどから、南労会は、X1 執行委員を最初から懲戒解雇にすると決めていたのである。

イ 支部は Y4 婦長に話を求めており、支部組合員も Y4 婦長の不当労働行為発言等に抗議したに過ぎず、Y4 婦長個人を誹謗中傷したり、診療所から排斥することを目的にした言動をなしてはいない。大阪地方裁判所の仮処分決定も、Y4 婦長は、採用直後から組合に対立する姿勢を鮮明にし、特に X7 組合員に対し、退職を示唆するような発言をするなどの態度をとっていたと認定している。

ウ 初審命令は、X1 執行委員が Y4 婦長の右臀部上部を背後から右手でたたいたと認定しているが、誤りである。X1 執行委員は、右手で Y4 婦長の後ろ手に組まれている右手のひらを、平手ではたく動作をなし、X1 執行委員の手の指先が Y4 婦長の手のひらに当たったに過ぎない。初審の審問においては、被害者及び目撃者とされる Y4 婦長及び Y3 理事長はいずれも証人として証言しておらず、初審命令の事実認定の根拠を疑わざるを得ない。

(2) X2 副委員長に対する出勤停止処分について

ア Y4 婦長は、平成 7 年 5 月 19 日に X2 副委員長から受けたとされる同一の行為に関して、Y4 婦長の報告書において「お尻を触られた」と表現する一方で、「右臀部を掴み、私を引きずり下ろそうとした」とも述べており、同報告書の内容は極めて不自然であった。事実は、X1 執行委員の手が Y4 婦長のスカートに引っかかったのである。Y4 婦長がその際、X2 副委員長に「お尻を触らないで。痴漢行為だ」と言った事実もない。

イ また、初審命令は、X2 副委員長が Y2 事務次長の右肩をこぶしでたたいたと事実認定しているが、事実は Y2 事務次長が興奮して X2 副委員長をこぶしでたたいたのである。

ウ さらに、初審命令は、X2 副委員長が Y1 事務長の体を突き飛ばしたり、Y2 事務次長の左腕をひねるなどの行為を行ったとしているが、こうした事実もない。

エ X2 副委員長の懲戒処分の事由に係る上記 5 月 19 日及び 20 日の要請行動は、いずれも口頭での要請行動にすぎず、休憩時間や勤務時間外の短時間の行為である。しかも、これが紛糾したのは、Y3 理事長らの署名受取拒否等のかたくな態度と Y1 事務長や Y2 事務次長ら南労会側の実力による組合員排除の

行動に起因している。

(3) X3 分会長ら 5 名に対する減給処分について

ア X7 組合員に対して事前通知なしに賃金を減額することは、労働基準法にも反する行為であり、こうした違法行為の有無が不当労働行為性の判断に影響しないとする初審命令の判断は理解し難い。

イ また、上記(2)エと同じく、X3 分会長ら 5 名に対する懲戒処分の事由とされた平成 7 年 5 月 19 日及び 20 日の行為は、いずれも、口頭での要請行動に過ぎず、休憩時間や勤務時間外の短時間の行為である。しかも、要請行動が紛糾したのは、Y3 理事長らの署名受取拒否等のかたくなな態度と Y1 事務長や Y2 事務次長ら南労会側の実力による組合員排除の行動に起因している。

(4) 本件懲戒処分の手続等について

初審命令は、懲戒処分手続を定める診療所就業規則や賞罰委員会運営規定が、労働争議の中で、南労会により一方的に変更、新設された経過を全く考慮していない。さらに、懲戒処分の審議に当たり、事件の一方の当事者であり、南労会側の立場の人物である Y1 事務長及び Y2 事務次長を賞罰委員長及び賞罰委員に任命し、懲戒処分の対象者のほとんどに弁明の機会を与えなかったことを認めている。しかし、労使が対立し、事件の当事者の言い分も全く対立する中では、弁明の機会を設けることは懲戒処分手続の公正さを担保する上で極めて重要であり、事件の一方の当事者が賞罰委員長及び賞罰委員とされていればなおさらである。

以上のように、初審命令は懲戒処分の手続等に関する判断も誤っている。

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、「医療法人」を「南労会」に、「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 1.2. (1) 中、「分会と診療所は、」を「診療所、分会及び総評大阪地評港地区協議会の 3 者は、」に改め、「総評大阪地評港地区協議会立会いの下で締結した。」を「締結した。」にそれぞれ改める。

2 第 1.2. (2) 中、「一部救済命令を発している。」を「一部救済命令を発した。」に改め、その後に改行して、次のとおり加える。

「南労会は、これを不服として平成 9 年 8 月 14 日、初審命令の救済部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた(平成 9 年

(不再)第 37 号事件)。当該事件について、当委員会は、平成 17 年 9 月 21 日、初審命令の一部を変更し、その余の申立てを棄却した。」

3 第 1.5. (1) 中、「午前からの診察を終えた Y5 医師と Y4 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るところ、」を「午前からの診察を終えた Y5 医師と Y4 婦長が、3 階へ上がろうと 1 階のエレベーター横のドアを開けようとしたところ、エレベーターの前にいた」に、「Y5 医師と Y4 婦長がこれに答えず階段を上って行くと、」を「Y5 医師と Y4 婦長がこれに答えず階段を上って行くと、」にそれぞれ改める。

4 第 1.5. (1) 中、「Y4 婦長の言葉を聞いて事務室から出てきた Y2 事務次長は、X2 副委員長に対し、『Y4 婦長のお尻に触ったんだって。いい加減にしないか』と注意したが、」を「Y4 婦長の言葉を聞いて事務室から出てきた Y2 事務次長は、X2 副委員長に対し、『何ということをするんだ。いい加減にしないか。Y4 婦長のお尻に触ったんだって。』と指をさして注意したが、」に改める。

5 第 1.5. (1) 中、「両者間でもみ合いが始まり、」の次に「また、X2 副委員長は書類を入れる紙製の箱で机をたたき、」を加える。

6 第 1.5. (2) 中、「午後零時 40 分頃」を「午後零時 45 分頃」に、「患者」を「中学生の患者」に、『なぜお尻をたたくの』を『何するの。お尻を叩くなんて。何で叩くの。』にそれぞれ改める。

7 第 1.5. (2) 中、「Y1 事務長及び Y2 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、」の次に「X2 副委員長は両手で抱えられるぐらいの大きさの、消毒用の脱脂綿の入っていた円筒状の金属製の缶をたたいて威嚇するなど」を加え、「このとき、X2 副委員長は、Y1 事務長の体を突き飛ばしたり、Y2 事務次長の左腕をひねるなどの行為を行った。」を「このとき、X2 副委員長は、更衣室の隣の部屋に入り、これに気付いた Y1 事務長が部屋の外へ出るようにさせたところ、X2 副委員長は、Y1 事務長の体を突き飛ばしたり、X3 分会長及び X1 執行委員が Y6 常務理事及び Y1 事務長に抗議している間に更衣室に向かおうとしたので、それを Y2 事務次長が制止しようとしたところ、X2 副委員長が Y2 事務次長の左腕をひねるなどの行為を行った。」に改める。

8 第 1.5. (12). ア中、「5. 19 X2 副委員長の Y4 婦長に対する件、5. 19 X3 分会長らの Y5 医師に対する件」を「5. 19 X2 副委員長の Y4 婦長に対する件、5. 19 X2 副委員長の Y2 事務次長に対する件、5. 19 X3 分会長らの Y5 医師に対する件」に改める。

9 第 1.5. (14). の末尾に改行して次のとおり加える。

「また、X1 執行委員は、上記仮処分事件の本案訴訟を大阪地方裁判所に提起し、

同裁判所は、平成 12 年 5 月 1 日、X1 執行委員の懲戒解雇は有効であるとして、労働契約上の地位確認に関する請求を棄却した。X1 執行委員はこれを不服として大阪高等裁判所に控訴したが、平成 15 年 1 月 21 日、同高等裁判所は控訴を棄却し、さらに上告・上告受理申立てを行ったが、平成 15 年 11 月 7 日、最高裁判所は上告棄却・上告不受理決定とした。」

10 第 1.6 を削り、新たに 6 として次のとおり加える。

「平成 18 年 1 月 18 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(再審査)」のとおり 20 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 X1 執行委員に対する懲戒解雇について

(1) X1 執行委員の懲戒解雇事由について

ア 前記第 3 でその一部を改めて引用した初審認定事実(以下「初審認定事実」という。)のとおり、南労会は、X1 執行委員に対して、平成 7 年 5 月 20 日、X1 執行委員が診療介助中の Y4 婦長に暴行を行い、診療を一時中断させた行為は、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 号に該当する懲戒解雇事由に該当するとして、平成 7 年 6 月 2 日付けで懲戒解雇としたことが認められる(初審認定事実第 1.5.(10))。

南労会は、上記懲戒解雇を不当労働行為であるとした初審命令は誤りであるとして、①X1 執行委員の行為は重大な暴行であり、Y4 婦長に対する診療妨害となることを認識しており、その責任は重大である、②Y3 理事長の嚴重に処分するなどの発言が南労会の不当労働行為意思を表明したものと認定・判断は不当である、③初審命令が何をもって懲戒処分の範囲を超えたというのか納得できないと主張する(前記第 2.1.(1))ので、これらの主張の当否について検討する。

イ(ア) X1 執行委員に対する平成 7 年 6 月 2 日付け懲戒解雇は、同年 5 月 20 日の同人の Y4 婦長に対する行為を理由とするものであるが、この行為に関して、次の事実が認められる。すなわち、①平成 7 年 5 月 20 日午後零時 45 分頃、Y3 診療所において Y4 婦長は第一診察室に中学生の患者を招き入れ、アコーディオンカーテンを閉め、Y3 理事長の診療の介助に就いたこと、②その直後、Y4 婦長の態度が挑発的であると感じた X1 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こと、③Y4 婦長は悲鳴をあげ、X1 執行委員に対し、「何するの。お尻を叩くなんて。何で叩くの。」と大声で抗議し、

診療介助が一時中断したこと、④X1 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ことが、それぞれ認められる(初審認定事実第 1.5.(2))。

上記の各事実によれば、①X1 執行委員の Y4 婦長に対する行為は、X1 執行委員が、その職務上の必要がないにもかかわらず、医師である Y3 理事長が患者に対して現に診療を行い Y4 婦長がその介助をしている診察中に閉まっていたアコーディオンカーテンをわざわざ開けて、Y4 婦長の背後から突然たたいたものであること、②このような行為は患者の安全にも関わり、中学生の患者にも動揺を与え、その結果、診察を一時中断せざるを得なくし、Y4 婦長の就業を困難にしたものであると認められ、しかも、③5.25 賞罰委員会に提出した X1 執行委員の意見書では、Y4 婦長に対する暴行については全く身に覚えがないなどと主張しており(同 5.(6).イ)、これをみても何ら反省するところが認められない。このような行為は、当然に環境の静謐性や患者の安心感の確保が要求される医療機関において、患者の面前でなされたものであり、医療機関に勤務する者としてその非違性は大きいといわなければならない。よって、X1 執行委員の上記行為は職場規律に反するものであり、南労会の主張にあるとおり、その責任は重いといわざるを得ない。

(イ) また、Y3 理事長の X1 執行委員に対する「何をするんだ。私は見たぞ。嚴重に処分する。あなたは診療所に必要ない人間だ。解雇するぞ」との発言(同 5.(2))については、表現はともかくとして、この理事長発言は X1 執行委員の職場規律に反する行為に対して、とっさになした発言であって、このような状況下の発言を捉えて不当労働行為の成否を論ずるべきではない。

(ウ) 上記のとおりであるから、南労会が X1 執行委員の上記の行為について、就業規則所定の懲戒解雇事由に該当するとしたことには、一応の合理性があると認められる。

ウ さらに、懲戒処分としての相当性の程度如何について検討する。

まず、X1 執行委員においては、平成 7 年 5 月 20 日の行為に至るまでの間、初審認定事実第 1.4.(2)、5(1)にみられるとおり、①同年 3 月 6 日、同人は、更衣室のドアをたたきながら、更衣中の Y4 婦長に対して同婦長が X7 組合員に退職を促す発言を行ったとして、更衣室から出て、謝罪するよう求めたこと、②同月 10 日には Y4 婦長が患者を診察室に招き入れようとしたとき X7 組合員に退職を促す発言をしたこと、組合らの同婦長への嫌がらせの発言を

録音するためにカセットテープレコーダーを携帯したことを非難する発言をしていること、③5月19日には、休憩時間中にX3分会長、X2副委員長とともに要求書への回答を執拗に要求し後を追いかけたことなどY4婦長を誹謗中傷するなどの言動を繰り返していたことが認められる。そのような状況の下で、上記イ(ア)の平成7年5月20日の行為に及んだものであり、その直後にY4婦長においては5月22日から自宅待機に入り自律神経失調症と診断されるに至っている(同5(3))。

また、X1執行委員の行為は診療中の行為であって、他の処分事案のように分会の要請行動の際の行為とは場面が異なることから、これらの事案と同一の範疇で処分の相当性如何を論ずることはできない。よって、X1執行委員に対する懲戒解雇が懲戒処分としての相当性を欠くとまではいえない。

なお、X1執行委員の行為については、組合としては事前協議合意協定(初審認定事実第1.2.(1))に反する婦長職導入に対する抗議行動の一環とするようであるが、そもそも上記各行為は労働組合の正当な行為の範囲を逸脱しており、また婦長職導入が直ちに組合員の労働条件変更に係わるともいえないから、これが事前協議合意協定に反するともいえず、いずれにしても上記行為は正当化されるものではない。

エ 上記判断のとおりであるから、仮にX1執行委員の行為が診察自体の妨害を意図したものといたえないとしても、同人の行為について、南労会が就業規則の所定の条項に該当するとして懲戒解雇としたことは、無理からぬものがある。

(2) 組合らの主張(前記第2.2.(1))について

ア 組合らは、X1執行委員に対する懲戒解雇は他の者の懲戒処分と比べると著しく均衡性を欠いていた旨を主張する。しかしながら、この点に関する判断は上記(1)のとおりであり、X1執行委員に対する懲戒処分は他の処分事案と同一の範疇で論ずることはできないものである。

次に、組合らは、Y3理事長は、X1執行委員の懲戒解雇事由の発生直後に同人を解雇する旨発言したことなどから最初から懲戒解雇すると決めていたと主張するが、この点については上記(1)イ(イ)判断のとおり、Y3理事長の発言をもって上記主張のようにはいえない。

イ 組合らは、支部組合員はY4婦長個人を誹謗中傷したりする言動をなしてはならず、大阪地方裁判所の仮処分決定もY4婦長は、特にX7組合員に対し、退職を示唆するような発言をするなどの態度をとっていたと認定している旨主張する。

しかしながら、初審認定事実第 1. 4. (2) 認定の言動をみると、支部組合員らが Y4 婦長に対し誹謗中傷を繰り返している事実が認められることから上記主張は採用できない。

ウ 組合らは、X1 執行委員の Y4 婦長に対する行為に関する認定は誤りであるとし、初審の審問においては、被害者及び目撃者とされる Y4 婦長及び Y3 理事長はいずれも証人として証言しておらず、事実認定の根拠を疑わざるを得ないと主張する。しかしながら、Y4 婦長が悲鳴をあげたことは、X7 組合員、X8 組合員も聞いたと認めているところであり、また、Y4 婦長は、X1 執行委員の行為に対して大声で抗議したことからすると、Y4 婦長の報告書にあるとおり X1 執行委員が Y4 婦長の右臀部上部をたたいたことは、明白に認めることができる。

(3) 当時の労使事情について

本件発生当時における労使関係をみると、①平成 3 年 8 月に南労会が支部の同意を得ることなく実施し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、それ以後長期にわたって労使の対立が続いていたこと(初審認定事実第 1. 2. (2))、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、活発な抗議行動等を展開していたこと(同 2. (3) (4))などからみて、組合ら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、X1 執行委員はこれらの抗議行動等に積極的に参加していたことが認められる(同 4. (2)、5(1) (2))。

(4) 不当労働行為の成否について

上記判断のとおり、本件発生当時における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、南労会が組合らの方針に従って活発な抗議行動等を展開していた X1 執行委員を嫌悪していたであろうことは推認できる。他方、上記(1)に判断したとおり、X1 執行委員の行為は、当然に環境の静謐性や患者の安心感の確保が要求される医療機関において、患者の面前でなされたものであり、診療所の診療体制及び秩序の維持に多大な影響を及ぼしたといえるのであって、医療機関に勤務する者としてその非違性は大きいといわなければならないことからすると、本件懲戒解雇は相当性の範囲を超えるとまでは言えない。

以上の点を併せ考えると、本件懲戒解雇の直接の原因は、X1 執行委員の上記の行為にあったと判断され、かつ、同人の行為は労働組合の正当な行為の範囲

を逸脱したものというべきであり、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、本件懲戒解雇が、X1 執行委員のこれまでの組合活動を嫌悪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、X1 執行委員に対する懲戒解雇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 X1 執行委員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 X2 副委員長に対する出勤停止処分について

(1) X2 副委員長の出勤停止処分事由について

ア 前記認定のとおり、平成 7 年 7 月 7 日、南労会は、X2 副委員長に対して、5. 19 X2 副委員長の Y4 婦長に対する行為、5. 19 X2 副委員長の Y2 事務次長に対する行為、5. 19 X3 分会長らの Y5 医師に対する行為、5. 20 X3 分会長らの Y3 理事長に関する行為及び 5. 20 X2 副委員長の Y1 事務長らに対する行為は、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たことが認められる（初審認定事実第 1. 5. (12)）。

組合らは、南労会が X2 副委員長に出勤停止 7 日間の懲戒処分を行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は誤りであるとして、前記第 2. 2. (2) のとおり主張するので、以下検討する。

イ 初審認定事実第 1. 5. (1) (2) のとおり、X2 副委員長の行為に関し、次の事実が認められる。すなわち、①5. 19 X2 副委員長の Y4 婦長に対する件については、平成 7 年 5 月 19 日午後零時 40 分頃、Y5 医師と Y4 婦長が階段で 3 階に上がっていたところ 2 階あたりで、両名に 2. 3 申入書及び 4. 18 申入書に対する回答を求め、後を追って階段を上ってきた X3 分会長、X2 副委員長及び X1 執行委員のうち、Y4 婦長を引き止めようとした X2 副委員長の手が同婦長の右臀部周辺に当たったこと（初審認定事実第 1. 5. (1)）、②5. 19 X2 副委員長の Y2 事務次長に対する件については、上記①に引き続き、上記①の行為を注意した Y2 事務次長の右肩を無言のままこぶしでたたいたこと（同）、③5. 19 X3 分会長らの Y5 医師に対する件については、上記②に引き続き、3 階の事務室において、X3 分会長、X2 副委員長及び X1 執行委員は、Y5 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、同医師は終始無言であった、その後、X4 副委員長、X7

組合員、X5 組合員及び X6 組合員も X3 分会長らの抗議行動に加わったこと(同)、④5. 20 X3 分会長らの Y3 理事長に対する件については、平成 7 年 5 月 20 日午後零時 45 分頃からしばらくして、X3 分会長と X1 執行委員は、同年 4 月 15 日に内示された X7 組合員の配転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 Y3 理事長と Y4 婦長に向かって、「Y3 出てこい」などと叫び、さらに、X2 副委員長が X3 分会長らの行動に加わり、両手で抱えられるぐらいの大きさの、消毒用の脱脂綿の入っていた円筒状の金属製の缶をたたいて威嚇するなど署名簿の受取を求め続けたこと(同 51(2))、⑤5. 20 X2 副委員長の Y1 事務長らに対する件については、上記④に引き続き、駆けつけた Y6 常務理事、Y1 事務長及び Y2 事務次長が組合員を排除しようとしたため、X3 分会長らと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、X2 副委員長は、Y1 事務長の体を突き飛ばしたり、Y2 事務次長の左腕をひねるなどの行為を行ったこと(同)が、それぞれ認められる。

上記の各事実によれば、①の X2 副委員長の行為は、Y4 婦長を引きとめようとして手を伸ばしたところ、偶然に同人の右臀部周辺に当たったというものとも考えられるが、②の行為は、Y2 事務次長から注意されたことに対して釈明することもなく、暴行に及んだものであり、許されない行為である。③、④の行為についても、南労会の対応に頑なな面のあることも認められるが、事務室内で 1 名の医師を他の 6 名の支部組合員とともに囲んで大声で詰め寄ったもの、また、更衣室のドアをたたき、「Y3 出てこい」と大声で叫んだものであり、これらの行為は粗暴な行為といわざるをえず、⑤の X2 副委員長の行為に至っては、行き過ぎた組合員らの行動を制止しようとした Y1 事務長らを突き飛ばしたり、腕をひねるなどの暴行に及んだものであり、これらの行為を正当な組合活動ということはできない。

ウ 上記判断のとおりであることから、X2 副委員長の行為について、南労会が、就業規則第 17 条第 2 号の出勤停止事由(「職員として品位、診療所の名誉、信用を失墜するような言動を行ったとき」)に該当するとして出勤停止処分としたことには、相当の理由があったというべきである。

(2) 組合らの主張(前記第 2. 2. (2))について

ア 組合らは、Y4 婦長の報告書の内容は極めて不自然であったとして、X2 副委員長の Y4 婦長に対する行為に関する初審命令の事実認定を争っている。しかしながら、X2 副委員長の Y4 婦長に対する行為はとっさのものであって、Y4 婦長が自律神経失調症によって療養することとなったことから、Y4 婦長は細

部についてまで、正確な事実を把握できなかつたとしてもやむを得ないところであり、このことをもって、X2 副委員長の手が同婦長の臀部に当たったという認定を覆すに足るものではない。また、組合らは、Y4 婦長が、X2 副委員長に「お尻を触らないで。痴漢行為だ」と言った事実もないと主張するが、この点に関する初審命令の認定を覆すに足る疎明はない。

イ 組合らは、X2 副委員長の Y2 事務次長に対する行為に関する初審命令の事実認定を争い、事実は Y2 事務次長が興奮して X2 副委員長をこぶしでたたいたのであると主張する。

この点については、初審認定事実第 1. 5. (1) のとおり、平成 7 年 5 月 19 日、X2 副委員長に臀部を触られたことを Y4 婦長から聞き、X2 副委員長を追及しようとしていた Y2 事務次長と Y4 婦長を追いかけてきた X2 副委員長との間で争いがあり、Y2 事務次長が「何ということをするんだ」と指さして X2 副委員長に注意したことが認められる。上記事実によれば、申入書の回答要求のために Y5 医師及び Y4 婦長を追いかけてきた X2 副委員長らは Y2 事務次長の「何ということをするんだ」と指さして注意したことを組合らの申入書の回答拒否と誤解し、Y2 事務次長をこぶしでたたいたものと推認され、初審命令の認定に誤りはない。

ウ 組合らは、初審命令は、X2 副委員長が Y1 事務長の体を突き飛ばしたり、Y2 事務次長の左腕をひねるなどの行為を行ったとしているが、こうした事実もないと主張する。

しかしながら、当時の状況に関しては、Y6 常務理事の報告書及び Y2 事務次長の初審における証言や報告書は詳細かつ具体的であり、十分な信頼できるものであって、初審認定事実に誤りはない。

エ 組合らは、X2 副委員長の懲戒処分の事由に係る要請行動が紛糾したのは、Y3 理事長らの署名受取拒否等のかたくなな態度と Y1 事務長や Y2 事務次長ら南労会側の実力による組合員排除の行動に起因していると主張する。しかしながら、大勢で Y5 医師を取り囲んで大声で詰め寄ったり（初審認定事実第 1. 5. (1)）、Y3 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行為（同 5. (2)）は、いずれも粗暴な行為であって、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。

また、南労会が組合員らを排除しようとした行為（同 5. (1) (2)）は、X2 副委員長らの上記の粗暴な行為に起因するものであって、南労会の行為によって、X2 副委員長らの行動が紛糾したとは認められず、この点に関する組合らの主張は採用できない。

(3) 不当労働行為の成否について

以上総合すると、本件労使関係は極めて悪化していたところであるが、この点を考慮しても南労会が X2 副委員長に対して行った出勤停止処分を不当労働行為とはいえないとする初審命令は相当である。よって、この点に関する組合らの再審査申立てには理由がない。

3 X3 分会長ら 5 名に対する減給処分について

(1) X3 分会長ら 5 名に対する減給処分事由について

前記認定のとおり、平成 7 年 7 月 7 日、南労会は X3 分会長に対し、同行った 5.19 Y5 医師に対する行為及び 5.20 Y3 理事長に対する行為がいずれも就業規則第 16 条第 4 号、第 8 号及び第 17 条第 2 号に該当するとして減給処分各 1 回(計 2 回)を行い、併せて、始末書の提出を求めた。また、X4 副委員長、X5 組合員、X6 組合員及び X7 組合員に対して同人らが行った 5.19 Y5 医師に対する行為が就業規則第 16 条第 4 号、第 8 号及び同 17 条第 2 号に該当するとして各人につき減給処分を行い、併せて始末書の提出を求めた。以上の事実が認められる(初審認定事実第 1.5.(12))。

組合らは、南労会が X3 分会長ら 5 名に減給の懲戒処分を行ったこと、X7 組合員には減給処分の事前通知をしなか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は誤りであるとして、前記第 2.2.(3)のとおり主張するので、以下検討する。

初審認定事実第 1.5.(1)(2)のとおり、X3 分会長ら 5 名の行為に関し、次の事実が認められる。すなわち、①5.19 X3 分会長らの Y5 医師に対する件については、3 階の事務室において、X3 分会長、X2 副委員長及び X1 執行委員は、Y5 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、同医師は終始無言であった、その後、X4 副委員長、X7 組合員、X5 組合員及び X6 組合員も X3 分会長らの抗議行動に加わったこと(初審認定事実第 1.5.(1))、②5.20 X3 分会長らの Y3 理事長に対する件については、平成 7 年 5 月 20 日午後零時 45 分頃からしばらくして、X3 分会長と X1 執行委員は、同年 4 月 15 日に内示された X7 組合員の配転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 Y3 理事長と Y4 婦長に向かって、「Y3 出てこい」などと叫んだ、さらに、X2 副委員長が X3 分会長らの行動に加わり、署名簿の受取を求め続けたこと(同 1.5.(2))が認められる。

上記の各事実によれば、①、②の X3 分会長ら 5 名の行為は、前記判断 2.(1)の判断と同様であり、いずれも診療所の職員として相応しくない粗暴な行為と

言わざるを得ず、就業規則第 17 条第 2 号に該当し、南労会が X3 分会長に対し、減給処分 2 回、X4 副委員長、X5 組合員、X6 組合員及び X7 組合員に対して、それぞれ減給処分 1 回を行ったことは相当の理由があったというべきである。

(2) 減給処分の事前通知について

組合らは、事前通知なしに賃金を減額することは、労働基準法にも反する行為であり、こうした違法行為の有無が不当労働行為性の判断に影響しないとする初審命令の判断は理解し難い旨主張する(前記第 2. 2. (3)ア)。

確かに、南労会は、X7 組合員に対して、平成 7 年 7 月 7 日決定した減給処分に基づき平成 7 年 7 月 20 日支給の給与について 1 回の減給を行っているが、同人に対し、その旨を事前には通知していない(初審認定事実第 1. 5. (12))。ところで、減給処分は労働者の企業秩序に違反する行為に対し制裁として行われるものであるから、使用者が懲戒処分を行うに当たっては、労働者に対し、懲戒処分事由及び就業規則上の根拠を明らかにすることが必要であると解すべきところ、減給処分事由及び就業規則上の根拠を当該労働者に告知する以前に減給を行うことは、結局、減給処分が未だなされていないのにもかかわらず、賃金から処分額を差し引いたことになり賃金全額払い原則との関係において問題のある行為というべきである。しかしながら、事前の不通知がこのような行為であるとしても、本件の減給処分が正当な組合活動等を理由に行われたものであるとか、組合弱体化を企図したものであるとの事情は認められないから、これをもって不当労働行為であるとすることはできない。

(3) 組合らのその他の主張(前記第 2. 2. (3)イ)について

組合らは、X3 分会長ら 5 名に対する懲戒処分の事由とされた行為は、いずれも、口頭での要請行動に過ぎず、休憩時間や勤務時間外の短時間の行為であり、要請行動が紛糾したのは、南労会側の実力による組合員排除の行動に起因していると主張する。

しかしながら、上記(1)に判断したとおり、X3 分会長ら 5 名に対する懲戒処分の事由は、いずれも診療所の職員として相応しくない粗暴な行為を行ったことであるといわざるを得ない。よって、これらは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。

(4) 不当労働行為の成否について

以上を総合すると、本件労使関係は極めて悪化していたところであるが、この点を考慮しても南労会が行った X3 分会長ら 5 名に対する減給処分は、不当労働行為とはいえないとする初審命令は相当である。よって、この点に関する組合らの再審査申立てには理由がない。

4 本件懲戒処分の手続等について

この点に関する当委員会の判断は、初審命令書 24 頁 17 行目の「③弁明の機会を与える点については、」の次に「終始事件の中心において、組合の責任ある立場の X2 副委員長及び X1 執行委員から意見書の提出を受け、賞罰委員会の審議に際しコピーが配布されていること」を加えるほかは初審判断(第 2. 2. (5))と同一であるので、これを引用する。なお、組合らは、懲戒処分手続を定める診療所就業規則等が南労会により一方的に変更、新設された経過を全く考慮していない旨主張するが、これらが組合の弱体化を企図して、一方的に変更、新設されたとする疎明はない。

なお、本件労使間においては、労使紛争が長期に及んでおり、当委員会にも本件の他に 20 件の不当労働行為事件が係属している(別添 事件一覧表(再審査))。

当委員会としては、労使双方に対して、本件を含むすべての労使紛争を解決し、今後の労使関係の安定化を図るために、根本的な労使関係の改善に向けて早急に話し合いを進めることを強く要望する。

以上のとおりであるので、初審命令主文第 1 項を取り消し、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 18 年 1 月 18 日

中央労働委員会

第一部会長 山 口 浩一郎 ㊞

「別紙 略」