

盛岡地裁、昭和五〇年（行ウ）第一号、五五・六・二六判決
（判 決）

原 告	財団法人総合花巻病院
被 告	岩手県地方労働委員会
参加人	花巻病院労働組合
参加人	X 1

（主 文）

- 1 被告が岩労委昭和四五年（不）第五号不当労働行為救済申立事件（申立人花巻病院労働組合、同X 1、被申立人原告）について、昭和五〇年二月一九日なした命令中、第1項「被申立人は、申立人X 1に対する昭和四五年一月六日付解雇を取消し原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職復帰にいたる間同人が受ける筈であった賃金及び諸手当相当額を支払わなければならない」の全部及び第3項中、記の文書に「(イ)当時花巻病院労働組合副委員長であったX 1を解雇し」とある部分をいずれも取消す。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用はこれを二分し、その一を原告の負担とし、その余は被告、参加人らの負担とする。

（事 実）

第一 当事者の求めた裁判

一 請求の趣旨

- 1 被告が岩労委昭和四五年（不）第五号不当労働行為救済申立事件（申立人花巻病院労働組合、同X 1、被申立人原告）について、昭和五〇年二月一九日なした命令を取消す。
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- 二 請求の趣旨に対する答弁
- 1 原告の請求を棄却する。
 - 2 訴訟費用は原告の負担とする。

第二 当事者の主張

一 請求原因

1 参加人X 1（以下X 1という）は、もと原告財団法人総合花巻病院の従業員であったものであるが、同参加人と参加人花巻病院労働組合（以下、参加組合又は単に組合という。）が昭和四五年一二月一二日、被告岩手県地方労働委員会（以下、被告又は被告委員会という。）に対し、不当労働行為救済の申立をしたのに対し、被告委員会は、昭和五〇年二月一九日、別紙命令書のとおり、概ね、被申立人（原告財団法人総合花巻病院、以下、原告又は病院という。）は

（一） 申立人X 1に関し、

昭和四五年一月六日のX 1に対する解雇（以下、本件解雇という。）を取消し、以後の給与を支払うこと

（二） 申立人組合に関し、

- (1) 施設利用を拒否しないこと
 - (2) 前記解雇、組合の上部団体加入に対する妨害及び施設利用拒否について謝罪の掲示をなすことを骨子とする救済命令(以下本件命令という)を発した。
- 2 しかしながら、本件命令には、事実を誤認し、かつ、法律上の判断を誤った違法があるから、その取消を求める。
- 二 請求原因に対する被告及び参加人らの答弁
請求原因1の事実は認め、同2の主張は争う。
- 三 被告及び参加人らの主張
- 1 本件命令は、労働組合法二七条、労働委員会規則四三条に基づき適法に発せられた行政処分であって、次の2及び3の主張を加える外、処分の理由は別紙命令書の第一認定した事実、第二判断及び第三法律上の根拠に記載のとおりであり、本件命令には原告主張のような違法はない。
 - 2 X1に対する本件解雇は不当労働行為である。
 - (一) X1が浴場管理をするに至った経過は、原告が新たなボイラーを設置するにあたり、人事配置に何らの措置もとらず、Z1が操作方法の説明を不十分にしか聞いていなかったうえ、「腕が痛いし、背も低いし、そんな高い所へとどかない」とボイラーの操作を回避し、Z2ボイラーマンに「お前がやったら」と言われたりしたのでボイラー焚きを担当することになったもので、女患者の入浴日である火、木、土を担当したのは、火、木、土にボイラーを焚くことになっていた結果である。
 - (二) X1が浴室に立入った理由は温水タンクの湯を出すため、また温水タンクの湯を出している際浴室の水蛇口を開放されると空焚きの危険があるので、湯を出している最中に患者が水蛇口を開放しないようにするためであって、不純な目的からではない。また、温水タンクの湯を全部放出するのに約七、八分かかるが、その間、湯の下の方に錆が水で溶けたようなものがあるので、それを浮きあがらせ、浴槽外に排出するために浴槽を攪拌したのであり、この行為が患者に迷惑感を与えたとしても、X1としてはサービスのつもりであったのであって、配慮の足りなさを指摘しうるとしても、主観的には全く善意であったのであるから解雇理由にはなりえないものである。
 - (三) また原告の指摘する穴は存在するが、X1は、その穴を自らセメントでふさごうとしたり、ボイラー室の穴の部分に布をかけてふさいだりしているのであって、のぞき見はしていない。
 - (四) X1は従来信頼し、個人的にもつくしてきた病院長から切崩を受け、その後の数か月に及ぶ賃上げ闘争の際の病院側の態度に強い不信感を持つに至ったうえ、一〇月二二日に手渡された通知書に事情聴取の目的が懲戒免職と記載されていたことと、他の者から「首にするいい材料ができたな」と聞かされていて、調査に対し極度の警戒心を持っており、また、X1は副委員長の調査の進め方にも不信を持ったのであるから、X1が反抗的、戦闘的な態度に出たとしてもやむをえない面がある。
 - (五) 解雇の真因は、同人が、岩手医労協の指導を受けた組合の賃上げ闘争において、

副委員長として重要な役割をはたすなどして活発な組合活動を行ったために、原告がその報復として本件解雇を強行し、また、同時に組合の中心となっているX1を解雇することによって、組合内部に動揺を生じさせ、ようやく闘う姿勢を固めつつあった組合の団結を破壊させることを意図して強行されたものであり、本件解雇は労働組合法七条一号、三号に該当する不当労働行為である。

- 3 施設利用については、全国の医療関係の労働組合は大部分病院内に事務所をもち、病院内で集会等種々の組合活動を行い、集団交渉を含む団体交渉を病院内で行っている。岩手県内の各病院においても同様である。昭和三八年二月二八日に参加組合が発足して以来、参加組合は病院内の講堂、図書室などを原告から借りて使用し、原告は問題なく右施設利用を認めてきたのであって、参加組合が岩手医労協に加入した後である昭和四五年六月ころから原告の態度が急変し、一切の施設利用を合理的な理由もなく、専ら、参加組合の組合活動の弱体化を意図して拒否してきたのである。若し、参加組合が岩手医労協に加入さえしなければそのまま施設利用を認めつづけたであろうことは明らかであり、かかる施設利用に関する労使関係を専ら組合活動を弱体化させるために一方的に破棄する行為は不当労働行為以外のなにものでもない。

四 被告及び参加人らの主張に対する原告の答弁

- 1 X1に対する本件解雇は、同人が病院職員としての適格性に著しく欠けるためであって、同人の組合活動と本件解雇との間には因果関係がない。すなわち

- (一) 同人は、昭和四一年三月一七日労務員として雇用されたもので、その職務内容は院内外の清掃、その他の軽作業であったが、昭和四五年五月の始めごろから、事実上入院患者の浴場を管理するようになった。

すなわち、本来浴室用ボイラーの担当は女子労務員のZ1でX1の職務外のことであったのに、たまたま昭和四五年五月初めころ、浴場のボイラーを新しくつけかえた際、同人が立会ってボイラー屋から、その操作方法を聞いたことから、このボイラーは女子労務員でも操作できるものであるにも拘わらず、新しいボイラーの操作は女子には困難だとして病院に無断で勝手にボイラー焚きをするようになり、火、木、土の女子患者の入浴日を担当するようになった。月、水、金の男子入浴日は他から蒸気を送ってよこすためボイラーを焚かなくてもよいからということで、従前どおりZ1に担当させた。かように女子のZ1に男子の入浴日を担当させ、男性のX1が女子の入浴日を担当すること自体常識に反することである。その上、同人はボイラー室と浴場の水道栓に通じる穴から入浴中の女子をしばしばのぞいていたまた、約一五分間も浴場に立ち入り、入浴中の女子患者が嫌がるのを無視して浴槽をかきまわしたり、「いっしょに入って背中を流してやろうか」などとからかったりした。同人は、浴場に立ち入ったのはボイラーが空になるのを防ぐためとか、患者に気持ちよく入浴してもらうため浴槽をかきまわしたとがいうが、まったくその必要がないものであり、浴場の管理に名をかりて長時間女子患者の入浴中みだりに立ち入り、女子患者の嫌がるのを難視して強引に居すわって女子患者に羞恥と屈辱を与えたものである。同人のこれらの行為に対しては、六月二七日ころ、女子患者から苦情

が出て病院側に発覚した。

- (二) およそ男性が女性が裸体になっているところに立ち入らないようにすることは当然のことで、同人の行為は頗る常識に反し病院の秩序を乱し、その信用と権威を失墜するものであり、とくに病院は入院患者が家庭を離れて病院に身柄を委託しているものであることにかんがみ、その信頼に答えて迅速適切な医療方法を講ずると共に、男女の別により病室を別にし、患者が平静な気持で安心して医療を受けられるよう配慮しなければならない。人の生命身体を預る病院において特にその社会的信用が重視されなければならないゆえである。それには医師及び病院職員の患者に接する態度が大切であり、医療従業者は他の職業に比較して、より高い品性が要求されるのである。X 1 は、本件事件発覚後、一度も陳謝反省の意を表わしたことなく、副院長 Y 1 が後に事情聴取をした場合の態度は尊大、横柄をきわめ、全く喧嘩腰で、自己の正当性を強弁するのみで反省の態度がみられなかった。結局、X 1 に医療従業者としての高い品性、清潔感、常識ある行為を要求することは無理でありもはや反省を促すような処分をもってはならず、病院職員としての適格性に欠けるものとして病院は同人の解雇にふみきらざるを得なかったものであり、右処分は正当なもので、X 1 が当時労働組合副委員長の地位にあったことは、いささかも関係がない。

2 次に施設利用の問題については

- (一) そもそも使用者に施設を提供するなどして便宜を供与する義務が本来的にあるわけではない。
- (二) 被告は別添命令書第二判断第四項において、昭和四五年六月以前においては病院施設を組合活動のために貸与する労使慣行があった旨認定しているが、その認定の具体的根拠が明らかでない。地労委における証人前委員長 X 2 は目磨工室やザール(地下の手術室)を利用したことがある旨述べているが、これは無断で事実上使用したにすぎないし、また講堂、図書室を利用したことがあるとしても、これをもって直ちに施設利用の労使慣行が成立しているとみるべきではない。むしろ組合事務室の貸与を申出て拒否されている事実、昭和四四、五年ころに市内の料理屋を借りて組合の総会を開いておる事実を重視すべきである。

一般に、労使慣行は、労使間の暗黙の合意がそこに存在すると認められるが故に、その拘束力が承認されるものと考えられるのである。つまり相当長期間同種の行為を反覆することにより労使間の合意が認められねばならないのであるが、本件施設利用の具体的事実をみた場合に、そのような合意を認定するに足る長期間の具体的事実の積み重ねがないのである。それなのに安易に原告の施設管理権に対する制約を認めることは失当である。

- (三) また病院の特殊性にも配慮が払われるべきである。

病院は、病気治療のため通院又は入院により身柄を病院に委託している患者を心身共に安静ならしめ、安心して治療を受けさせる場であり、その目的を達するためには患者が安心して医療を受けられるような雰囲気を持たせることが必要であり、労使紛争にみられるとげとげしい空気は病院にそぐわないものである。それならばこそ、院内の平穩を維持するため病院では団交においても病院外の場所

を借りて行っているのであって、病院においては最小限の広さの事務所の供与(労組法二条二号)もなく、まして組合活動の各種の集會に施設を貸与することを義務づけることは許されない。

第四 証拠

原告

- 一 甲第一号証ないし第九号証
- 二 乙号各証、丙号各証の成立はいずれも認める。

被告

- 一 乙第一号証ないし第二四号証、第二五号証の一ないし二一、第二六号証の一ないし三六、第二七号証
- 二 甲号各証の成立は認める。

参加人ら

- 一 丙第一号証ないし第五号証
- 二 証人X 3、同X 4、参加人本人X 1
- 三 甲号各証の成立は認める。

(理由)

- 一 請求原因1の事実は当事者間に争いがない。
- 二 原告は本訴において被告委員会のなした本件命令書が違法なものであるから取消されるべきであると主張し、被告及び参加人らは、原告病院がX 1に対してなした本件解雇及び組合に対してなした病院施設利用拒否等はいずれも不当労働行為であって本件命令は適法であると主張するので、以下、これについて判断する。
 - 1 成立に争いのない甲第三号証、第五号証、乙第六、第七号証、第一〇号証、第一二(但し、検証調書部分を除く。)ないし第一四号証、第一六号証、第二五号証の一、五、七ないし一六、一八、第二六号証の一、二、七ないし一一、一四ないし一六、二四、二六、ないし三一、三四ないし三六、丙第二、第三号証、証人X 4、同X 3の各証言および参加人X 1本人尋問の結果によれば次の事実が認められ、右認定に反する証拠はない。

すなわち

(一) 昭和三八年二月ころ、原告病院の職員は、花巻地区医療労働組合を原告病院外に結成し、岩手県医療労働組合協議会(以下、医労協という。)を上部団体とした。原告は、右組合及び職員が医労協の影響下にあることを嫌い、その頃原告病院長(理事)自らが、右組合員を個別に院長室に呼んで、右組合からの脱退を要求するほか、原告病院内に別個の組合を作るように働きかけた。そのため、間もなく原告病院内部に花巻病院労働組合(参加組合)が結成され、それに伴って前記組合から多数の組合員が脱退し参加組合に加入したため、前記組合は壊滅した。原告病院は、新しく結成された参加組合に対しては、好意的な態度をとり、組合も争議行為など行わずに活動していた。

ところが、昭和四五年三月ころに至り、栄養士の配置転換問題が発生し、組合が右配転反対闘争を行なうに際し、医労協の指導を受け、それとともに同年四月ころ医労協に加盟した。右加盟に前後して、原告病院長は、参加組合の医労協加

盟を懸念し、病院長自ら院長室において、組合委員長 X 2 に対し、上部団体とのつながりを持たないように説得し、また、そのころ組合書記長 X 5 に対しても数度にわたり、医労協に加盟しないように加盟推進者を説得するよう依頼し、その際同人に現金を供与しようとして拒否されたが、その後の同年五月には出産祝という名目で同人に現金一万円を供与し、更に同じころ組合副委員長 X 1 を院長室に呼び組合が医労協に入らないようにしてくれ等と説得し、その際同人に新築祝の名目で現金二万円を供与し、またそのころ、病院給食係主任の組合員 X 6、同僚の組合執行委員 X 7 外三名(いずれも病院内では年輩者であった。)を院長室に呼び、医労協に入らぬように要求した。その後の同年六月ごろから、賃上げをめぐる原告と組合との対立が激しくなり、同年一〇月三日に地方労働委員から出された調停案を原告は同月一三日に受諾したが、その調停案の解釈をめぐる再び紛糾し、同年十一月一六日に同委員会から右解釈について説明があったが、紛糾はなおも続き、同年一二月には組合はストライキの体勢を取った。こうした中で、原告は、以前は、組合の大会・執行委員会等の集会における講堂等の病院施設利用については、使用許可願書を提出させるが、これを不許可にすることなく、組合に使用させていたのに、組合の活動が原告に対立的となった同年六月以降、病院施設を利用させる義務はないとしてその利用を拒否するようになった。その後も、原告病院長は、昭和四六年度新規採用者に対する就業規則説明の際、組合に入らないようになどと発言し、新規採用者で組合に加入した者は、ほとんどなかった。そこで遂に、昭和四六年三月二九日組合から組合員に対する差別や組合への支配介入を絶対にやめること等を要求する要求書が原告に出され、原告は同年六月一七日支配介入をしない旨の誓約書を組合に出すなどし、更に同年十一月原告は、組合が配布したビラの内容などを問題にして、同年五月から組合書記長の地位にあった X 8 に対しけん責等の懲戒処分をした。

(二) 組合の副委員長 X 1 の解雇問題が発生したのもあたかもこの時期に当る。すなわち同人は、昭和四一年三月、原告に労務員として採用され、同四三年病院長宅敷地内の家屋を無料で借りて住み、院長の個人的な雑用もたしながら、病棟内の清掃、清掃状況点検調査、病室管理、特等病室付設浴室管理等の業務に従事して勤務し、他方、同四二年六月組合の書記次長、同四三年六月副執行委員長に就任して活発に組合活動を行っていたところ、昭和四五年六月下旬、後記 2 (二) に認定した同人の浴室立入り等の言動が被害者たる女子患者の申出により発覚し、同月三〇日、同年一〇月二七日、二九日、同年十一月四日、右の点につき原告病院は X 1 に対し事情聴取を行いその結果、同月六日原告は同人を(通常)解雇(本件解雇)するに至ったものである。

2 本件解雇について

(一) X 1 の解雇の理由は、成立に争いのない乙第二五号証の一七、一九、第二六号証の一、二、一七ないし二〇によれば、要するに、同人は昭和四五年五月ころから六月ころにかけて原告病院内一般入院患者浴室において、女子患者が入浴中、浴室に立入り、女子患者に恥しい思いをさせ、原告病院の名誉を傷つけたがかかる行為をなした同人は原告病院従業員としての適格性を欠くということであるこ

とが認められる。

(二) 成立に争いのない甲第三、第六、第七号証、乙第九、第一〇、第一二号証、第一四(後記信用しない供述記載部分を除く。)ないし第一六号証、第二一号証、第二五号証の四、第二六号証の三、五、六、一二、二二、丙第一、第三、第四号証、参加人X1の本人尋問の結果の一部によると次の事実が認められ、乙第一四、第一五号証、丙第一号証、第三、第四号証、右参加人本人尋問の結果中、右認定に反する各供述(記載)部分はた易く信用できないし、他に右認定を左右するに足る証拠はない。

すなわち、

X1は昭和四五年五月から、原告病院の一般入院患者用風呂を同浴室付設の新設ボイラーでわかす業務にも従事していたが、同年六月二三日(火曜日)の女子患者入浴日に、Z3(当時高校二年生)、Z4の両名が入浴のため裸になって右浴室の湯蛇口を前にしてかがみ込んでいたときに、X1は、右浴室に入り込み、同女らが恥しさの余り浴槽に入り込んだところ、同女らの胸元の給湯蛇口に手をのばしてその栓をひねって湯を注ぎ足し、浴槽の湯を板で何回もかき回したり、一緒に入って背中を流してやろうかなどと話しかけ、数分間右浴室内に止まり、その間、たまりかねた同女らの一人から湯をかけられたこと、また、別の機会に、しばしば女子患者が裸になっている右浴室内に立入り、湯を出すのを見守ったり、浴槽の湯を板でかき回したりし、また、女子患者が入浴しようとする時に、その後を追って浴室に入るなどし、女子患者をして羞恥、困惑させ、その非難を買うことがあったことが認められる。

はたして然らば、右入浴中の女子患者らがX1の右各言動により多大の不快感を覚えたであろうことは容易に想像することができるから、原告病院における患者の入浴は、温泉ないし銭湯等における入浴とは自ら異なり、娯楽・休息を目的とするものではなく、患者に対する治療の一環として行われていることを考え併せると、右認定のごときX1の女子患者らに対する言動は、病院従業員として不謹慎、非常識であると評価されてもやむをえないところであり、X1の右言動は、原告病院の名誉を毀損する行為というほかはない。

これに対し参加人らは、X1の女子入浴日における浴室管理は病院了解の下でのやむをえない業務であったとか、浴室立入りは空焚きの危険防止のためであり、浴槽のかき回しはその浄化のためである旨主張するが、証拠上納得し難いのみならず、仮に、空焚きの危険や浴槽浄化の必要が認められたとしても、その危険防止や浴槽浄化のためには必ずしも浴室に立入ることを要しない方法・措置(証拠上も明らかである。)が容易に考えられたものといわざるをえず、参加人らの右主張はX1の前記言動を正当づけたり、前判断を左右したりするものではない。

(三) 尤も前記1認定のごとき組合の医労協加盟をめぐって示された原告のこれに対する嫌悪、賃上及びその調停案をめぐる原告と組合との対立、原告の組合による施設利用拒否、組合書記長X8に対する懲戒処分など本件解雇の前後における原告の一連の行為と組合との対立状態及びX1の組合における地位、役割あるいは医労協加盟前におけるX1と院長との個人的な関係等の各事実と照らすと、原告

は、組合が原告の嫌悪する医労協に加盟し、X 1 が院長の説得工作にもかかわらず右加盟に参画して原告と対立関係に立つに至り、また、原告と組合とを対立状態に至らしめたことから、X 1 が最早原告の意のままにならないものとして厄介視し、ひいてはこれが本件解雇の動機を形成するに寄与することがあったと推認すべき一面がないではない。被告が本件解雇を結局において不当労働行為とみたのもこのためと解せられる。しかし、およそ不利益取扱たる解雇につき、組合活動の外に解雇理由が競合して存在する場合に、使用者の主張する解雇理由が社会通念上解雇に価することを首肯せしめるに足る程度に合理性のないものであるならば、その解雇は使用者の主張する解雇理由の故になされたものではなく、使用者が被解雇者の組合活動を嫌悪する余りこれを解雇したのものとして、それを不当労働行為意思に基づく不当なものということは出来るが、解雇理由がそれ自体で理由があり社会通念上解雇が不合理といえないときには右解雇を直ちには不当労働行為といえない理由である。当裁判所の判断によれば本件解雇はこの後の場合にある。けだし、本件においては前記 1(二)および 2(二)に認定のとおり、X 1 の言動が第三者である女子患者ら多数のひんしゅくを買い、原告としては、かかる X 1 に対し、解雇以外の措置を執るのみでは、原告の社会的信用を失墜させ、原告病院の維持、存続にも少なからざる障害を及ぼすと考えたことが十分にうかがわれるのであり、弁論の全趣旨から考え、これが本件解雇の決定的理由になったとみられるからである。従って、本件解雇が不当労働行為意思に基づく不利益取扱ないし支配介入であるとの被告、参加人らの主張は採用することができない。

3 病院施設利用拒否等について

(一) 証人 X 4、同 X 3 の各証言によれば、岩手県下の多くの病院で、労働組合が病院施設を集会等に利用している事実が認められ、参加組合においても昭和四五年六月までは、組合の執行委員会、大会等の集会の用に、その都度病院の許可のもとに(許可されないことはなかった)、講堂その他の施設を利用してきていたことは前認定のとおりである。

ところが、前記 1 認定のように、あたかも組合が医労協に加盟し、原告の意に副うような労使関係が崩れた時期に、これを境として病院は従前の施設利用を拒否するようになった。原告がこの時期に従来の例を破り病院施設を組合に利用させることができないとする特段の正当な事情は証拠上認められないから、原告は病院施設を組合に利用させないことによって組合活動の弱体化を図ったものとみられても仕方なく、特段の正当な事情もなく従来の慣例を無視して、組合の病院施設利用を拒否する原告病院の行為は、組合の運営に対する支配介入にあたるから、被告がこれをもって労組法七条三号に該当する不当労働行為であるとしたことに原告所論の違法はない。

(二) そのほか、原告が、参加組合が上部団体に加入することを妨害しようとしたことが不当労働行為であるか否かについても、前記 1 に認定したとおり、組合が医労協に加盟した四月ころ、病院長が組合三役である X 2 委員長、X 1 副委員長、X 5 書記長に対して、上部団体に入らないようにとか、医労協への加盟を阻止するようにとの趣旨の説得をし、また、その際 X 5、X 1 に現金を供与し、また、

給食室の従業員に対して、院長室において、医労協に加盟しないようにしてほしい旨の話しをしたりしたことが明らかである。

病院長のこれらの行為は、組合が医労協に加盟しないことの結果を具体的に求めたものというべきであって、組合の運営を支配介入する意思のもとになされた発言及び現金供与と推認されるから、これらの行為をとらえて労組法七条三号に該当する不当労働行為にあたることとした被告の判断は正当なものとして首肯することができる。

三 以上のおりであるから、被告が、原告が組合の病院施設利用を拒否したり、組合が上部団体に加入することを不当労働行為と認めて、本件命令において原告に対し、今後組合の病院施設の利用を拒否してはならない旨を命じたこと及びこの種行為を繰返さない旨を誓約した文書の交付を命じた点は、いずれも正当であるが、X1に対する本件解雇を不当労働行為と認めてなした救済の命令は、本件解雇は不当労働行為にあたらないにもかかわらずこれを不当労働行為であると認定した違法がある。よって本件命令の取消を求める本訴請求は、右の限度において理由があるのでこの範囲で認容し、その余は失当であるから棄却し、訴訟費用の負担につき民訴法八九条、九二条、九三条を適用して、主文のおり判決する。

盛岡地方裁判所第二民事部