

盛岡地裁、昭和五一年(行ウ)第四号、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 本件請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

(事 実)

第一 当事者の求める裁判

一 請求の趣旨

- 1 被告が原告に対し、昭和四八年(不)第二号不当労働行為救済申立事件について、昭和五一年一〇月一二日付でなしたX 1に対する不当労働行為救済命令を取消す。
- 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

主文同旨

第二 当事者の主張

一 請求の原因

- 1 原告病院(以下、病院ともいう。)は、昭和四七年四月一三日、従業員の参加人花巻病院労働組合書記長参加人X 1に対し、左記(一)(二)の理由によりけん責処分にした。
(一) 新たに准看護婦の資格を取得したX 2外七名の看護職員の処遇について事実
に反する申立をなし、人事面において病院に迷惑をかけた。
(二) 著しく病院の信用を失墜し、かつ原告病院長個人を人格的に非難し、名誉を
傷つける内容の組合ニュースを病院内外に配布した。
- 2 右けん責処分に対し、参加人X 1及び同労働組合は、昭和四八年四月一二日、不当労働行為救済申立をなし、被告は同五一年一〇月一二日これに対し、別添命令書のとおり右けん責処分の取消及び不利益回復等を内容とする救済命令(以下、本件命令という。)をなした。
- 3 しかし、本件命令は、被告の事実誤認又は判断の誤りによるものであり、違法であるからその取消を求める。

二 請求原因に対する認否及び主張

請求原因第1項、同第2項は認め、同第3項は争う。

本件命令は、労働組合法第二七条及び労働委員会規則第四三条に基づき、別紙命令書の第一認定した事実及び第二判断の記載のとおり理由により発せられたものであり、本件命令は適法である。

第三 証拠

- 2 同年二月二日付ビラ花病労組ニューを配布して、原告病院を「ドレイ病院」と誹謗し、さらに、一教師の言葉として、あたかも実在の人が言っているかの如き表現をつかい、特に県立花巻南高等学校定時制の教師が述べているかの如き印象をあたえる文章の中で、Y1 病院長を「人権じゅうりんする鬼の顔と高村光太郎や宮沢賢治を言う文化人の顔をもった二重人格者」と誹謗したり、原告病院を「タコ部屋」と誹謗した。
 - 3 同月一七日早朝市内に配布したビラにおいて、開業医に勤務することが「ドレイ的扱いである」と言って、開業医及びそこに勤務している従業員に対して重大な侮辱をなし、そのような発言が原告病院職員から出たことで、病院の信用が失墜された。
 - 4 同月二五日付ビラ花病労組ニュースを配布し、職業の斡旋は学校長の場合は可能であり、しかも何ら強制を行わなかったにもかかわらず、「全く人権を無視したやり方である」と断定し、「憲法違反、職業安定法違反」と事実と反する悪宣伝を行った。
- 三 原告は右けん責処分に何ら不法の点がないのに被告がこれを不当なものとして本件命令を発したのは違法であるから取消されるべきであると主張する。しかし、本件証拠を総合評価すると、別添命令書記載の被告の認定事実はおおむね正当であり、それにもとづく判断も相当なものとして是認することができる。以下、便宜その主要な点のみを摘記すると、
- (一) 一月三十一日付ビラについて。

成立に争いのない乙第六号証ないし第一〇号証によれば、原告病院長Y1が、昭和四七年一月一二日、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X2、X10、X11の九名の准看護婦に対し、「他の病院で働いてもらいたい」と言って、他の病院で働くよう要請したこと前記のとおりである。(尤もその後、右のうちX4、X6、X2の三名に対しては院長から引き続き病院に勤務してほしい旨の要請がなされた。)が、同月二五日に開かれた花巻病院労働組合の執行委員会において、右九名の准看護婦らは、全員退職の意思のないことを明確にし、翌二六日、院長に面会し、X2が代表して全員退職の意思のないことを表明したことが認められる。そうしてその後彼女らがその意思を撤回したことを組合に伝えたりした痕跡は全くないから同月三十一日時点に至るまでの同女らの最終的な意思表示は組合の知る限り全員退職しないというものであり、なかには内心必ずしも残留を希望しないものもいたのではないかというようなことはなんらその存在を確知しえる資料が組合側にはないのであるから、組合が准看護婦の全員に退職の意思がないことを前提に種々の行動を起したからといってそれを誤った事実認識にもとづくということは出来ない。組合が逆に准看護婦らに働きかけてその意思を拘束した形跡も証拠上全く存在しない。

次に病院側の意思が単なる転職の要望でしかなかったのに、これを解雇の通告であるかのように扱ったという点については前記乙第六号証によれば、右准看護婦らが院長に面会して退職の意思のない旨表明した際、院長がこれに対し「それは困る」と言い、さらに、乙第七号証、第九号証、成立に争いのない乙第三〇号証によれば、同月三十一日、花巻病院労働組合及びその上部団体の岩手県医療労働組合協議会が原告病院に対し、解雇撤回と団体交渉の申入れをした際、

応対に出た原告病院Y2課長が「クビキリでないのならばやめなくてよいのか」と問いただされると、「それは困る」と答えたことが窺われる。そこでもし病院側の真意が真実乙第一〇号証中のY3の供述記載のいう如く単なる勧告以上のものではなかったのなら組合がこれをもって解雇の通告であると認識したのは、労使間に十分な意思の疎通がなかった結果でありいささか早計に失したことになるのであるが、右のごとき病院側の態度にかんがみると、組合がかく認識したこともやむをえないというべきであり、右事実解雇ととらえたことをもって、あながち事態をいたずらに曲解したということとはできない。

(二) 二月二日付ピラについて。

成立に争いのない乙第六号証ないし第一〇号証、第二二号証、第三一号証、第四〇号証、第四四号証によれば、原告病院には、その経営する准看護婦学校の生徒に対し、本人の希望により病院が授業料、食費、舎費を貸与する奨学金制度がもうけられていること前記のとおりであるが、その奨学金規定(乙第二二号証)には「奨学金を受けた者は卒業後花巻病院に勤務しなければならない」、「病院長の指定する業務に就き四ヶ年に達した場合は貸費全額の返納を免除する」、「病院長の指定する業務に就職し満二年に及ばざる時期に退職する場合は貸費の全額を即時返納しなければならない」という規定が設けられている。

ところで二月九日花巻デパート会議室で開かれた第一回の団体交渉の席上病院側を代表するY4事務局長が組合側から看護婦たちと転職を要求することの法的根拠の説明を求められて右規定にある「病院長の指定する業務」云々を持ち出したことにも窺われるように、表面化した准看護婦の進退問題の背後にはこのような奨学金制度運用の問題も潜在していたのであり、それがひいて問題の二月二日付労組ニュース(成立に争いのない乙第二四号証)の「奨学金規定では卒業後花巻病院に勤務しなければならないと書いてあります。よそで働けとは書いてありません。病院長は病院長の指定する開業医で働けと書いてありますが、これはまるでドレイあつかいです」なる記事となってあらわれたものと解せられ、その言わんとするところが、奨学金債務を負っているからといってその出处進退の自由まで拘束されてはやりきれないということにあることはその文脈上明らかである。そこでその中の「ドレイあつかい」なる語句だけを単独にとり出すといかにも度ぎついが、巷間、組織の非近代性や上司の権力性を攻撃する者が時折口にする言葉として必ずしも珍しいものではなく、社会的にもこの種ピラの表現が、常にその文字通りに受けとられるとは限らない。また、同ピラ発行の時点における事態の推移を考察すると、組合はその約二〇名の組合員のうち六名がその意に反して他の病院に勤務替えせられ、組合から脱することによって大きな打撃を受けるとの深刻な認識に立って病院の方針に激しい抵抗の構えをとっていた事情もうかがわれる。こうした事情も考えると、一般に組合員の闘争意識を昂揚し、他方社会的関心を喚起するための手段として用いられる宣伝文書たる性質の労組ニュースにおいて、この程度の刺激的な表現を用いたとしても、これをもって直ちに組合が正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは言えない。

また、同ピラには「タコ部屋と同じ」なる見出しで一教師談の記載があり、そ

の中に使用された文言中には、たしかにその使われる時と場所によっては院長及び病院の名誉を損わしめる不法行為となるおそれのあるものもないではないが、本件ビラにおいてその然らざること前同断である。因みに乙第七号証によれば、同記事は当事組合の上部団体として団体交渉にも参加していた岩手県医療労働組合協議会事務局長X3が大迫中学校の教師であるZ1が述べた事実に基づき記述したものであることが認められる。

(三) 二月一七日のビラについて。

成立に争いのない乙第二五号証によれば、問題のビラには「ところがこんどは看護婦が余ったから院長の指定する開業医で働けと言ってきました。そしてその開業医で二年間働いたら奨学金の返還を免除するというのです。いったいY1病院長はどのような権限があつて花巻病院で働いている准看護婦をやめさせて開業医で勤務させることができるのでしょうか。これは奴隷的拘束を開業医にまで広げるやり方です」と記載されていることが認められる。したがって右奴隷云々の言葉の意味するところも、使い方も前記二月二日付ビラにおけると同様と考えられ、開業医に勤務することが奴隷的扱いであるというのではないから、開業医及びそこに勤務する従業員に対して重大な侮辱を与えたものとは認められない。

(四) 二月二五日付ビラについて。

成立に争いのない乙第六号証ないし第九号証、第三一号証、第四四号証によれば、昭和四七年二月九日開かれた組合と原告病院との第一回団体交渉において病院側を代表するY4事務局長から院長が准看護婦らに他の病院への移籍を持ち出したのは前述の奨学金返還免除規定の業務の指定であるといった解釈、次いで同月二一日開かれた第二回団体交渉において同じくY4事務局長から右院長の指定に従わず継続して病院に勤務することとなった者は同規定の返還免除の対象外として残余年限に相当する貸費はこれを返還しなければならないとの解釈が示されたことが認められる。そうして成立に争いが無い乙二七号証によれば、組合の配布した昭和四七年二月二五日付ビラ組合ニュースには、「団体交渉の問題点は何といても院長が指定する業務が争点」との見出しでまず右団交において示された右病院側の解釈をそのまま摘記し、後段でそれを「まったく人権を無視したやり方である」と批判し、日本国憲法第三章一条、一八条及び職業安定法二条の条文をそのまま記載し、最後に「また職業の紹介等は労働大臣の許可がある。院長の指定する業務の権限などどこにもない」と記載してあることが認められる。

思うに右の如き病院の見解を攻撃するのに憲法や職安法の規定まで持ち出さなければならないかどうかの第三者的批判はともかくとして、前記の如き奨学金規定を楯に病院長が貸費生に他の病院に勤務することまで指定しえんとする法解釈は常識的にみても無理であろう。従って、他の病院転職の要望に添わず引き続き原告病院に勤務する者に対し、院長の指定する業務につかない者として貸費返還免除規定の適用を排除することが果して妥当かどうかもちおう問題のあるところである。そこで組合が右の如き病院の規定解釈を攻撃するに当っ

て、それを強く人に訴える方便として憲法や職安法の規定を援用して、その主張及び見解を表明したとしても、それをもって直ちに正当な組合活動の範囲を逸脱したとすることはできない。

(五) 不利益処分について。

乙第九号証、第一〇号証、第二一号証、第三三号証、成立に争いのない乙第三四号証ないし第三八号証、第四五号証によれば、病院は参加人X 1を昭和四七年四月一三日けん責処分にした後、同年五月六日付で組合に対し、申入書により一般職員の本俸平均三、八〇〇円の貸金改訂を行いたい旨表明したが、同月一五日付文書でX 1については昇給額を零とし、昇給させなかったことが認められる。そして、それが右けん責処分と無関係でないことは乙第一〇号証中の原告病院副院長Y 3の供述によっても明らかである。従って、原告病院が参加人X 1に対し、けん責処分のほかにこれを前提として不利益処分(昇給停止)を課していることには疑問の余地がない。

(六) 大要以上のとおりであるから、原告がX 1に対して行ったけん責処分に基づく不利益処分は、正当な組合活動に対して行なわれた不利益取扱いであり、労働組合法七条一号に該当する不当労働行為であると認められる。

四 従って、右けん責処分を不当労働行為であるとして取消し、右処分を理由とする一切の不利益取扱いの回復及び将来の不利益取扱い禁止の救済を命じた本件命令は適法であるから、本件命令の取消を求める本件請求は理由がないのでこれを棄却し、訴訟費用の負担につき民訴法八九条を適用し、主文のとおり判決する。

盛岡地方裁判所第二民事部