

命 令 書

申立人 花巻病院労働組合

申立人 X1

被申立人 財団法人 総合花巻病院

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X1 に対する昭和 45 年 11 月 6 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。
- 2 被申立人は、従来の労使慣行を無視して特段の理由もなく申立人花巻病院労働組合の被申立人病院施設の利用を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、本命令交付の日から 7 日以内に申立人花巻病院労働組合に対して下記内容を記した文書を交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

花巻病院労働組合

執行委員長 X1 殿

財団法人 総合花巻病院

理事 Y1

財団法人総合花巻病院は、岩手県地方労働委員会の命令により

(イ) 当時花巻病院労働組合の副執行委員長であった X1 を解雇し

(ロ) 花巻病院労働組合が上部団体に加入することを妨害しようとしたり

(ハ) 従来の労使慣行を無視して特段の理由もなく花巻病院労働組合の病院施設利用を拒否したり

などした行為がいずれも不当労働行為であったことを認め、今後この種行為を繰返さないことを誓約します。

以上

- 4 申立人等のその余の申立は、これを棄却する。

第 1 認定した事実

- 1 当事者

- (1) 被申立人財団法人総合花巻病院(以下「病院」という。)は大正 12 年花巻共立病院として設立され、昭和 26 年ごろ財団法人となり、昭和 46 年 2 月当時の従業員数は 146 名で、入院患者約 170 名を収容している。
- (2) 申立人花巻病院労働組合(以下「組合」という。)は、病院の従業員をもって昭和 39 年 2 月末頃に結成された労働組合で、本件申立の昭和 45 年 12 月当時における組合員は 87 名であり、岩手県医療労働組合協議会(以下「医労協」という。)及び日本医療労働組合協議会に加盟している。
- (3) 申立人 X1(以下「X1」という。)は、昭和 41 年 3 月上旬、病院の従業員となり、昭和 42 年 5 月組合の書記次長に、昭和 43 年 6 月以降同副執行委員長に就任していたところ、昭和 45 年 11 月 6 日病院を解雇になった。

その後 X1 は、本件申立当時の組合の執行委員長 X2 が昭和 46 年 3 月病院の経理課長に登用され非組合員になったので同人の後を受け継ぎ組合の執行委員長に就任して現在にいたっている。

2 組合結成の事情と労使関係

- (1) 昭和 39 年 1 月頃医労協の指導のもとに病院の従業員が中心となって花巻地区医療労働組合が結成され、結成時同組合に加入した組合員 76 名は全て病院の従業員であった。

同組合が結成された直後、病院の内部においては医師を中心に企業内組合結成の動きが起り、かつ、病院長の働きかけもあって、同組合は短期間のうちに多数の脱退者を出し、同年 2 月には事実上組合組織は壊滅状態となり、新たに企業内組合として本件申立組合が医労協とは無関係に結成された。

しかし、結成された組合に前記医師は 1 人も加入しなかった。

- (2) 組合結成後組合が昭和 45 年医労協から再度指導を受けるに至る頃までの間における労使交渉は、病院側は病院長 1 人、組合側は執行委員長等幹部役員 3 名程度という構成で行われ、その交渉の状態は、組合側が病院長にお願いするという姿勢で行われており、いわゆる実力行使を背景として行われる対等の立場に立っての交渉と認められるものではなかった。

昭和 45 年 5 月 19 日病院の副院長であり理事であった Y2(以下「副院長」という。)が労務担当理事になってからは、病院における労務関係は一切副院長が担当することとなった。

- (3) 昭和 45 年 3 月栄養士 X3 の配置転換問題が発生し、その対処に窮した組合は医労協に応援を求め、同問題に関する交渉権限を同医労協の X4 議長、X5 事務局長、X6 常任幹事の 3 名に委任した。

これにより、医労協と病院の組合側との関係が復活し、同年 4 月頃組合は医

労協に加盟した。組合は医労協に加盟の当初は病院側に対して加盟の事実を明らかにしなかった。

3 病院長の X7 と X1 に対する金銭提供について

(1) 病院長は、かねがね病院の労働組合が医労協に加入することは好ましくない旨を意思表示しており、昭和 45 年組合が医労協に加盟した前後を通じては、当時の組合三役である X2(執行委員長)、X1(副執行委員長)、X7(書記長)等に対して、医労協への加盟はできるだけ阻止するようにと、上部団体には加入しないようにとの趣旨のことを話した。

(2) 病院長は、昭和 45 年 4 月中旬頃院長室において給食係の X8(給食係主任)、同 X9、同 X10、同 X11、同 X12 等に組合が医労協に加入しないようにしてほしい旨の話をした。

当時給食係職場従業員は 12 名で、上記 5 名は男子従業員の全員であったし、病院内では比較的年輩者の集まりであった。

(3) 昭和 45 年 4 月下旬当時の組合書記長 X7(以下「X7 書記長」という。)は、院長室において病院長から現金のはいつている封筒の受領を求められ、同書記が現金供与を受ける理由が明らかでないとしてこれを固辞しているところへ他の従業員が入室してきたので同書記長は、同封筒を受取らないで退室した。

同年 5 月 20 日頃、X7 書記長は院長室において病院長から「お祝い」と記されている封筒の受領を求められ、同年 5 月 5 日出産した同書記長の妻の出産祝等の趣旨であるとする金 1 万円を受領した。X7 書記長は、このとき以前にも妻の出産はあったが、その時は病院及び病院長から祝金の供与を受けていない。

(4) 昭和 45 年 4 月下旬、当時組合の副執行委員長であった X1 は、病院長から X1 の住居新築祝等の趣旨であるとする金 2 万円の金員提供を受けた。

X1 は昭和 44 年 12 月に自宅を新築し、その際病院長から清酒、病院長夫人から花びんを贈られている。

当時 X1 の賃金月額は 28,000 円程度であった。

4 X8、X13 等の組合脱退工作

(1) 昭和 45 年 5 月 23 日午後 5 時を過ぎた頃、前記 X8 主任は、当日まだ給食の職場に残っていた前記 X9、X11、X12 の 3 人に対して組合からの脱退を条件とする花巻病院を守る会(結成準備中との前提で)への加入をすすめていたところ、その場に労務員で病院の農場主任をしている X13 が来て「一杯やりながら話したい」との持ちかけがあり、X12 を除く 4 人はその場から料亭「みどり」に場所を変えて飲食しながら会談した。

この会談には上記 4 名のほかに給食の X10、労務の X14、同 X15 及び病院の農

場勤務についている X16 が参加した。

(2) 労務の X15 は、同日 5 時半過ぎ自家の田植作業中であつたところ、前記 X13 が来て、組合を脱退すれば 1 万円出すという趣旨のことをいわれて、誘われ、X13 の運転する車で前記「みどり」に案内され会合に加わつたものである。

(3) 会談の様子は、X13 から「組合を脱退すれば 1 万円ずつ出す」との趣旨の話があつた後、若干の質疑応答がなされ一部反対意見も出たが、結局同会合では結論が出るまでにいたらず、約 2 時間飲食して解散した。

このときの飲食費用について、X15 は誰からも請求を受けなかつたし、また、その費用を誰が負担するのかというような話もこの会合の前後を通じて聞かなかつた。

(4) 上記会合に参加した X8 等 8 名及び X12 は当時いずれも組合の組合員であつたところ、農場主任であつた X13 は、X1 が病院を解雇になる直前に組合を脱退した。

このことについて、X13 は、父の代から病院の世話になっていること等でいわれる主従関係を重視するとの自己の考えを述べている。

なお、X15 は昭和 46 年 4 月に組合を脱退した。

5 病院の施設利用拒否

従来組合が大会や執行委員会を開催するについては、その都度病院の許可を得て講堂など病院の施設を利用していたが、病院は、昭和 45 年 6 月頃から、組合活動に病院の施設を提供する義務はないとして、組合の施設利用を拒否している。

団体交渉についても、その会場は花巻デパートの貸室を使っている。

6 X1 の解雇について

(1) X1 と病院長の関係

X1 は昭和 43 年市営住宅に入居したが、約 3 カ月ほど居住しただけで病院長のすすめにより病院長宅の敷地内にある空屋に病院の費用で修理を加えた上で同年秋頃入居し、その後昭和 44 年 12 月自宅を新築して転居するまで家賃を払うことなく同家屋に居住していた。従つてこの間の X1 が、病院長の雑用を足すのは常で、病院長からは、X1 に対して贈りものすそわけや入学、進学、卒業祝等金品の贈与がなされ、病院長と X1 との間は一般の従業員のそれとは異なる特殊な雇傭関係にあつた。

また X1 は、後記のように巡回日誌をつけて病院長の検閲を受けていたので職務上も院長室に再々出入りしており、その際に病院長と業務上の外雑談を交す機会も多かつた。

(2) X1 の病院における職名と職務内容

X1 は昭和 41 年 3 月初旬労務員として病院に就職した当初は、病院建物の外廻りの清掃等に従事していたが、病院長の命により同月下旬頃には建物内部の清掃等の労務に従事することとなり、あわせて女子労務員 4 名と男子労務員 1 名の指導的監督的立場にあつて適宜病院内を巡回し、病室を除く廊下、階段、風呂場、トイレ等の清掃、清潔状態を日誌に記録し、病院長の検閲を受けていた。

昭和 43 年か 44 年の 2 月頃 X1 は病院長からあらたに病室の管理係を命じられ、以後上記の仕事の外ハウスキーパー的仕事に従事するようになった。

また、昭和 42 年頃から同じく病院長に命じられて 7 つの特室に付属している浴室の管理もしていた。

さらに X1 は、昭和 45 年 5 月初旬から同年 6 月末にかけて、当時一週間のうち火木土に限って新設の重油ボイラーでわかしていた一般入院患者用の風呂をわかす仕事にも従事した。

(3) ハウスキーパーの名札と白衣着用について

X1 がハウスキーパー的仕事をするようになってから病院の総婦長 Y3(以下「総婦長」という。)は病院長の了解を得た上で、これを付けて病室を歩くようにとの趣旨のことを言って「ハウスキーパー」と記した名札を X1 に渡した。その後、X1 は医師用若しくは医療技術者用の着ふるした白衣を着用し、併せてハウスキーパーの名札も付けて病室等を巡回した。X1 が着用した白衣は最初は総婦長から給付を受けたもので、同婦長から 2 着と病院の労務課長 Y4(以下「Y4 労務課長」という。)から 1 着給付を受けている。

なお、当時病院内では X1 に対して「ペヤッコな院長さん」(小さな院長さんの意)というあだ名が付けられていた。このことについて、当時病院建物の外廻り掃除等に従事する労務員の責任者格であつて後に X1 解雇後のハウスキーパー的仕事について労務員 X18 は、X1 が病院長のいうことをみんなに忠実に守らせようとするから、同僚から煙たがられ「ペヤッコな院長さん」というあだ名を付けられた、という趣旨のことを述べている。

昭和 45 年組合が賃上闘争中の 6 月 15 日以前に、X1 は X17 前事務長から、白衣の袖を引っ張られて「それはだめですよ」といわれ、またその後の別の日には同人から「医師も闘争に参加しているように思われるから脱いでくれ」といわれ、さらに同年 9 月か 10 月にも病院長から白衣を脱ぐよう注意され、以後 X1 は白衣を着用しなかった。

X1 が X17 前事務長から、それはだめですよと注意されたときは組合がリボン闘争中で X1 も白衣の上にリボンをつけていたし、同前事務長からその後の別の

日に注意されたときは、白衣の上に闘争のワッペンを付けていた。

(4) X1 と Y4 労務課長との口論について

X1 がハウスキーパー的仕事をしていた当時、Y4 労務課長の管理にかかる紙類を入れていた倉庫をあけ渡し、そこへ看護の方の衛生材料を入れるという倉庫の移転に際し、同課長からあけ渡された倉庫が掃除されないままの状態であったところ、X1 は同課長に対して「きれいにして返せ」と怒鳴り、同課長は「おれがぞうきんかけすればいいのか」と言い返し、互いにエキサイトして「前の事務長さんであればトイレの便器まで手を入れて洗ったそうさ」というような発言まで出て口論したことがあった。

(5) 一般入院患者用風呂の運営状況と同風呂わかし用重油ボイラーについて

病院では一般入院患者用の風呂を従来週 2 回わかしていたが昭和 44 年 12 月頃から週 6 回わかすようになり、同時に月水金を男、火木土を女の入浴日とした。月水金の男子入浴日には病院に 7 つある特室付属の風呂をわかすのに暖房用若しくは炊事用の熱源を使用していたので、一般入院患者用風呂にもこの熱源を使用していた。火木土の女子入浴日における一般入院患者用風呂の熱源は同浴室備付の重油ボイラーを使用しており、同風呂をわかすのは労務員 X19 の担当であった。

この当時の同重油ボイラーは、操作も簡単であったから女子労務員でも容易に取扱えるものであった。

昭和 45 年 4 月頃、病院は従来の重油ボイラーを廃し、新たに重油ボイラーを設置した。(以下「新設ボイラー」という。)新設ボイラーは、その操作について労働基準法上の有資格者を必要とするものではなく、女子労務員による操作も可能ではあったが膨張タンク、温水タンク、温水罐(ボイラー)等を装置したもので従来のものより複雑な操作を必要とした。

(6) X1 が新設ボイラーによる風呂わかしを担当するにいたった経緯

新設ボイラーが設置された際に工事を担当した株式会社鈴木鉄工所の係員は男女労務員 3~4 人にその操作方法を説明した。X1 と X19 もこの説明を聞き、X1 は操作方法を会得したが X19 は充分には会得しなかった。このことについて X19 は「鈴木鉄工の係員は、おって詳しく説明にいきますと言ったがいつきたのかわからなかった。その後 X1 から、あなたはただ掃除をすればいいといわれ安心した。」という趣旨のことを述べている。

操作方法の説明を聞いた X1 は、新設ボイラーは女子労務員が操作するのは無理であると考えたとして、誰からも命じられたり、依頼されたりはしなかったが、自ら同ボイラーによる風呂わかしを担当するにいたった。X1 が新設ボイラ

一による風呂わかしをしていることは Y4 労務課長も当時これを目撃していた。

(7) 新設ボイラーによる給湯操作

新設ボイラーによる給湯の順序は、水道管(市水道または自家水道)から膨張タンクに水を揚げ、その膨張タンクから温水罐と称する重油ボイラーに、給水され、加熱された温水は温水罐から温水タンクへ押し揚げられ、設定された一定の温度に達するまで温水罐と温水タンクの間を循環し、一定の温度に達したら温水タンクから給湯管を通じ浴室内にある給湯蛇口のcockを開いて浴槽に給湯を開始し給湯し終れば同cockを閉じて1回の給湯を終る。

温水タンクの容量は約 270 リットルであり、浴槽の満配容量は約 1,000 リットルであるから、入浴できる状態まで浴槽にお湯を満たすには上記により3回の給湯をすることとなる。1回分の給湯に要する時間は約1時間、cockを開けて閉じるまでの1回の注湯時間は7~8分間であった。

1日の給湯回数は、患者の入浴時間までに3回と入浴開始後1~2回の計4~5回であった。

(8) X1の給湯操作について

一般入院患者用風呂の入浴時間は通常午後1時から同4時までとなっており、X1は火曜、木曜の両日は午前10時頃から、土曜日のみは午前8時半頃から同風呂たきにかかっていた。

浴室内蛇口のcockを開閉するには、浴室内の脱衣場を通過して浴槽まで行かなければならないが、X1が給湯操作をするに当っては、女子患者が脱衣中ないし入浴中であっても自ら浴室には行ってcockを開閉し、注湯中の7~8分間は浴槽をかくはんしていた。

X1は某日給湯操作のため浴室に入った際に、入浴中の女子患者に対して、私はいってくるのは嫌ですかと問い、同患者が嫌だという旨答えると、東京では三助がいて男でも、女でもあんまをしたり、背中を流したりしている、という趣旨のことを話した。

上記X1の行動について、昭和45年6月27日病院の総婦長が女子患者3名から事情を聞いたところ同患者等は「私達でできるのに、蛇口をひねったり板でかきまわして、少しでも長くいようと思うんだか」とか「わざとはいってきて、熱いかぬるいかなんて……」とか「いっしょには行って背中流してあげるかっていう……」とか「ときどきわざと変なことを言う……」等の趣旨のことを述べた。

(9) のぞき見について

浴室とボイラー室は鉄網入りモルタル塗り片側タイル張りで、完全に仕切ら

れているが、いつ頃からか水道蛇口を新たに通した際に穴があけられ、そのすきまが埋められないままになっており、その穴はボイラー室の方からのぞけば浴室に立っている人の下半身が見える程度のものであった。後記患者からの苦情の中には、このすきま穴から浴室をのぞかれているとのこともあり、病院側の調査に対して X1 は、ボイラー室で腰を掛けて休んでいると浴槽に入っている人がばくぜんと見えるので、このすきま穴をふさごうとして白セメントで修理を試みたが失敗したので布をぶらさげておいた、と述べている。

(10) X1 の給湯操作に関する病院側の調査

一般入院患者用風呂たきに勤務中の X1 の行為につき患者側から苦情が出て、昭和 45 年 6 月 24 日総婦長からの報告でこれを知った副院長は、総婦長と Y4 労務課長に事実の調査を命じた。

総婦長は同月 27 日女子患者 3 名から事情を聞き、Y4 労務課長は X1 から事情を聞くとともに浴室現場についても調査した。

この当時病院労使間では賃上交渉が行われており、同年 10 月地労委の調停案が出て解決するまで争議状態であったが、同争議の終了した時点で副院長は同年 10 月 27 日、29 日及び同年 11 月 4 日の 3 回 X1 自身から事情を聞いた。

(11) 副院長の X1 に対する調査

副院長が X1 から事情聴取するに際しては、昭和 45 年 10 月 22 日付、労務課長 Y4 名による労務 X1 へ「通知書」と題して下記内容を記した文書通知により第 1 回目の調査を開始している。

(通知書の内容)

かねて口頭で通知致しましたが、下記の件につき裁定を行うための事情聴取を昭和 45 年 10 月 27 日(火)午後 2 時より花巻病院応接室で行いますので定刻に応接室に出頭して下さい。尚後見人として花巻病院従業員のうちから貴殿が随意に選任した方を 1 名同道しても差しつかえありません。

記

女子患者入浴時の猥褻等の行為により女子患者数名より要求された懲戒免職の件について

副院長の 3 回にわたる調査は、Y4 労務課長立会いで、当時組合の執行委員長であった X2 が X1 に付添って行われた。X1 はこの調査中副院長に対して反抗的態度に出ることも再々であった。

11 月 4 日に行われた第 3 回目の調査において副院長が X1 に、X1 が Y4 に、私よりももっと悪いことをしている奴がいると言ったそうだが、との趣旨の問いをしたのに対して X1 は「うん、まあ、私のような状態のことがあったって

いうことは言いました。」と答え、日時は不明だが病室に痴漢があらわれてさわがれた事件(強姦未遂事件)について、おんなじような状態の、そういうものを調べたらいいのではないかと言ったのである、という趣旨のことを答えた。これに対して副院長が「おんなじような状態とはどういうことかと」の質問に X1 に付添っていた X2 が「X1 のやった行為が犯罪価値があるとすれば、痴漢の方も同じ犯罪価値があると認めていいんじゃないか、調べるとすれば、X1 のことを調べると同時に、そういう事例も調べたらいいじゃないか。不公平なしの処置ということで」との趣旨の説明を加え、副院長が「そういう意味ですか、あなたのいうことは」との問いに X1 は「そういう話をしました」と答えている。

上記 11 月 4 日の調査について副院長は「のぞいて見た、あるいは立入っていやがらせをしたということについて、反省がないうえに、強姦未遂事件もそれが当然のことと、犯罪価値はないと思っていたからこそ、同じ程度に犯罪価値があるなら調べろと言ったんだと思ひまして、実は、その時点になって、この状態では、この人は病院の従業員としてはふさわしくないというふうに考えるにいたったのでございます」と述べている。

第 2 判 断

1 病院長の X7 書記長と X1 に対する金銭提供について

病院長が X7 書記長に対して昭和 45 年 5 月 20 日頃出産祝等の趣旨であるとして金 1 万円を提供したこと、並びに、X1 に対して同年 4 月下旬新築祝等の趣旨であるとして金 2 万円を提供したことは争いのない事実であるところ、X7 書記長の場合は、同年 4 月下旬に院長室において病院長から趣旨不明の現金の受領を求められたが、X7 書記長は一旦その受領を固辞し、その後同書記長の妻が同年 5 月 5 日出産したところ、同月 20 日頃に出産祝金として提供されたのでこれを断る理由がなく受領したものと認められる。そうだとすれば、従前には供与された事例のない出産祝金を提供されたのであるから、前記第 1 の 3 の(1)に認定の、組合結成の前後を通じて病院長が X7 書記長を含む組合の三役に医労協への加入を阻止するように話した事実にてらし勘案すれば、X7 書記長に金 1 万円を提供した病院長の行為は、利益誘導をもって X7 書記長に働きかけ組合の医労協加盟を阻止しようとした意図に基づくものであると認められる。次に、X1 の場合においても、X1 が住宅を新築したのは昭和 44 年 12 月で、その際に病院長夫妻から祝の品を贈与されているのであり、4 カ月を経過した翌年 4 になって再び新築祝金であるとして、当時の X1 の賃金月額が 2 万 8 千円程度であったのに対して 2 万円という祝金にしては多額に過ぎる金員提供をした病院長の行為は、前記第 1 の 6 の(1)

に認定の X1 と病院長との特殊な雇傭関係を考慮に入れてもなお相応の理由が認められず、結局、X7 書記長の場合と同旨の行為というべきである。

ところで、病院長は上述のように利益誘導をもって両名に働きかけ組合の医労協加盟を阻止しようとしたのであるが、結果において組合は医労協に加盟したのであり、また、X7 書記長の場合は組合が医労協に加盟した後の金銭供与であったわけで、結局、病院長の本件行為は組合の運営に介入はしたがこれを支配するまでには至らなかったものである。病院はこの結末だけをとらえて組合は既に上部団体に加入しており病院はこれに対する妨害はしない、と主張するが、その趣旨は病院長の行為は結果として組合の運営を支配し得なかったのであるから言論の自由の範囲内である、との主張とも受取れる。しかし、組合の運営を支配するまでにいたらなくても介入すること自体不当労働行為であることはいうをまたず、しかも、上述病院長の行為は利益誘導を用いて組合の運営を支配しようとした介入行為であるから明らかな労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

2 組合の上部団体加盟阻止のために病院長が働きかけた発言について

病院は、病院長が組合の医労協加盟を好ましくないものとして働きかけたことは言論の自由の範囲内であって不当労働行為ではない、と主張するが、前記認定のように昭和 45 年 4 月頃組合が医労協に加盟した前後において、病院長は当時の組合三役に対して医労協への加盟を阻止するようとか、上部団体には加入しないようにとの趣旨の話をし、同月中旬頃には、比較的年輩者の集まりであった給食係職場の男子従業員全員である 5 人に対して院長室において、医労協に加入しないようにしてほしい旨の話をしたのであるから、病院長のこれらの発言の趣旨は、組合内部における指導的立場にある組合三役のその立場と指導力に期待し、また、給食係の 5 人については、それらの者が年輩者である故の発言力を期待し、さらには、院長室において話をすることにより病院長たる地位のもたらす無形の圧力をも考慮にいれて、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、組合の運営を支配介入する意思のもとになされた発言であり、明らかに言論の自由の範囲を越えたものである。従って、これら病院長の発言もまた労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

3 X8、X13 等の組合脱退工作について

昭和 45 年 5 月 23 日給食係主任 X8 が就業時間後の給食係職場において、同職場従業員 X9 等 3 名に対し組合からの脱退を条件とする花巻病院を守る会への加入を勧めていたこと、及び、その場に来た農場主任 X13 の主唱により引続き料亭「みどり」において X8 等 8 名の組合員が集まって開催された会合で、上記 X13

から「組合を脱退すれば1万円ずつ出す」との趣旨の話があり討議の行われたことは前記認定のとおりである。申立人は、上記 X8 と X13 の行為は病院長の指示によるもので、「みどり」での会合は病院長の財政的支援も加わって開催されたものであり、病院の支配介入行為責任は免れない、と主張するが、花巻病院を守る会の結成をすすめていた上記 X8 が病院の指示を受けたと信ずるに足る裏付けはなく、また、「みどり」における会合費用が病院または病院長から財政的支援を受けたかどうかについて、なるほど同料亭において8人の者が2時間飲食したその費用を誰が支弁したか明らかでなく、参加した者のうち費用の負担を求められなかった者がいること、X13 個人が負担することは無理であると思われること、及び、X13 の話の中で脱退すれば1万円ずつ出すというその資金の出所の説明がなされなかったこと等不審な点は認められるが、これらの財政的支援が病院または病院長によってなされたとの疎明も得られなかったし、かつ、同会合では一応反対意見も出されて討議が行われた事実も認められるので、同会合が会合者の自主的に開催したものではないと断定することにも無理がある。従って、この件に関する申立人の主張は認められない。

4 施設利用拒否について

病院が昭和45年6月頃から病院の施設を組合活動のために提供する義務はないとして、組合の病院施設利用を拒否していることは争いのない事実であるが、このとき以前の病院における労使慣行としては、組合の執行委員会、大会開催の用にその都度病院の許可のもとに施設を利用させていたことが認められる。このように病院は従来の労使慣行を無視して昭和45年6月頃以降組合に対して病院施設貸与の態度を改めたのであるから、その真意を検討する。

上記のように病院が態度を改めた時期は、従来病院の労使関係において前記第1の2の(2)前段に認定のようにワンマン的存在であった病院長から副院長が労務担当理事になって労務関係一切を受継いだ直後であるが、これは、最初医労協指導のもとに結成された組合を嫌った病院長等病院側の働きかけにより新たに企業内組合が結成され、以後数年間は病院長の意に副った労使関係が続いていたところ、再び昭和45年3月医労協が介入することとなり、遂には同年4月頃組合は再度医労協に加盟し、同年5月頃これを知った病院は、対組合態勢を整えるとともに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企図したものと認められることの外病院の施設を組合に利用させることの出来ないとする特段の事情変更は認められない。

よって、従来の労使慣行を無視し、組合活動に病院施設を提供する義務はないとして、特段の理由もなしに組合の病院施設利用を拒否する病院の行為は、組合

の運営に対する支配介入行為であって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

5 X1の解雇について

- (1) X1が上司の指示、命令を受けることなくX19の担当であった一般患者用浴場の管理を、新設ボイラーが更改設置された後の昭和45年5月初旬から約1ヵ月間担当したこと、同ボイラーによって同浴場の湯をわかしていたのは1週間のうち火木土の3日間で女子患者の入浴日であったこと、及び、X1が女子患者入浴中に浴室にはいって給湯操作をしたことは争いのない事実であり、X1が新設ボイラーによる風呂わかしを担当するに至った経緯、新設ボイラーによる給湯操作、X1の給湯操作状況及び浴室とボイラー室を仕切っている壁に水道管を通した際に開けられた穴のすきまが塞がれておらず、のぞけば浴室内が部分的に見えることは前記認定のとおりであるところ。被申立人は、X1が病院職員としての適格性を欠くので解雇した、と主張するので以下判断する。
- (2) 先ず、病院が解雇事由として主張する事実について検討する。

- (イ) X1が上司からの指示・命令のない浴場の管理の仕事をしたとの事由について

一般入院患者用浴場のボイラーが更改新設された当時、X1は前記認定のように、労務員として、病院建物内の清掃等に従事している女子労務員等の指導的・監督的立場にあつてハウスキーパーの仕事をし、特室付属の浴室管理をしていたのであるが、これらの仕事はいずれもX1が病院長から直接命じられた仕事であり、巡回日誌についても直接病院長に提示して検閲を受け、かつ、指示を与えられていたことが認められる。すなわち、X1と病院長との特殊なつながりは、前記第1の6の(1)に認定の範囲に限らず仕事の上でもX1と病院長とは直結した労使関係ともいふべき実情であつたと認められる。

以上のように病院長から特別の扱いを受けていたが故にX1は自己の立場を誤認し、本来であれば直属上司である筈のY4労務課長に対してさえも前記認定の事実にみられるような態度を示したり、X17前事務長の注意をも聞き入れようとしなかつた高慢な態度を示すようになったものと認められる。その反面前記認定のX18証言にもみられるように、X1が職務を行うに当っては病院長の意に副うよう忠実に努めていたであろうことも容易に推認される。

X1が新設ボイラーの操作説明を聞き、女子労務員が担当することは無理であると判断し、自らその操作を担当するに至ったことは上述のような労務管理のもとにおいて自己の立場を誤認していたX1がその職務を全うしようとの善意から出たものであることと理解するに難くない。ただ、従来例から

みて少くとも病院長の指示を受けるのが至当であったのにその手続をとらなかつたことの非難は免がれない。しかしながら、病院長の X1 に対する特別の扱いが X1 をして自己の立場を誤認せしめ、その誤認が上記のような多少の非難を免れない結果を生ぜしめるに至ったのであるから、これらはいずれも病院の労務管理の欠陥に起因するといえるのであり、これが責を一方的に X1 のみ負わせるのは適当でない。

- (ロ) 新設ボイラーは女子労務員が操作することを前提として設計したもので、事件発覚後 X19 が従前どおり担当しているがなんら支障はない、との事由について

新設ボイラーの設置に当たった株式会社鈴木鉄工所の社長の証言によれば、新設ボイラーは女子労務員が操作しても差支えないという程度の趣旨の証言はあったが、取替え前のボイラーより複雑な操作を要することは前記認定のとおりであり、X19 の証言によっても、X1 から、新設ボイラーによる風呂わかしは X1 が担当するからあなたは掃除だけすればよい、という趣旨のことをいわれ安心した、と述べているとおりであって、病院のこの点に関する主張は必ずしも当を得たものではない。

- (ハ) 女子患者入浴中の浴室に出入りして管理しなければならないとする理由はなく、医師が患者を診察治療するために裸体ならしめる場合にもこれを最少限度にとどめて患者に無用の羞恥心を与えることのないよう配慮しているので、X1 の行為は病院の従業員として著しく非常識であり、病院の名誉を傷つける行為であったとの事由について

X1 が新設ボイラーによる風呂わかしを買って出たそのことは全くの善意からであると認められること前述のとおりであるが、その作業に実際従事するに及び女子患者が入浴を開始した後も入浴開始前と同様に浴室に出入りして業者から説明を受けたとおりの給湯操作をしたことについて、X1 が入浴中の女性の身になって考えたならば当然浴室に立入らなくても給湯操作をすることは可能であったのに職務上の措置であると言訳ができると意識しこれを奇貨として不必要に女子患者入浴中の浴室にとどまって作業をし、前記第 1 の 6 の (8) に認定のような女子患者に対するざれ言を言ったりしたこともあったと認められること、及び、浴室とボイラー室を仕切っている壁にできたすきま穴についても、X1 は修理を試みたが失敗したので布をぶらさげておいた、と述べているが、ハウスキーパー的仕事をしていた X1 が布をぶらさげただけですきま穴を塞ぐために適当な措置をとらなかつたことについては納得できるものではなく、女子患者ののぞき見されたとする苦情は真実と認められる

ので、これら2点に関する限りX1に弁明の余地はないものと認める。

ところで、X1が一週のうち火木土の女子患者入浴日における一般入院患者用浴場の管理を担当していたことは、前記認定のとおりY4労務課長の知るところであり、X1と病院長との特殊な従属関係からしてもX1の同風呂管理を病院長が1カ月にもわたり関知しなかったとは到底認められない。しかるに、病院はこれを女子患者から苦情が出るまで放置していたのであるから、この件に関しては病院にも労務管理の面で重大な手落ちがあったというべきで、責任のすべてをX1にのみ負わせるのは適当でない。

- (3) 病院は、前記各事由のほかに、X1は自己の行為について理解も反省も全く見られなかったと主張するが、X1の給湯操作等について女子患者からの苦情申出があつてX1が病院側から調べられたのは、同苦情申出のあつた昭和45年6月の時点でY4労務課長に事情を聞かれ、その後4カ月経過した10月にいたり再び副院長が調べるということで前記認定のようにX1に出頭を求める通知書が出され、その通知書には「懲戒免職の件」という字句が使用されていたから、前記認定のX1とY4労務課長との口論にもみられるように直情経行的な性格の持主であるX1が、懲戒免職という字句に反発し、副院長の調査に対して不信の念でその場に臨み、調査の過程で反抗的態度を示したことは、病院の姿勢にも問題がなかったとはいいい得ない。また、このこととその後もX1が謝罪しようとしないうしてX1に全く反省がみられないという点については、本件審問の際にX1が、今になって考えれば自己の配慮が足らなかつたと思う、と述べていることからみても、当時反省がなかつたというよりはX1の性格として反省の態度を示し得なかつたものとするほうが自然である。X1を重宝して数年にわたり身近かに雇傭してきた病院長としては当然X1の性格を了知していたであろうから、病院の側に多少とも思いやりがあつたならX1の態度について理解できる面があつたのではなかつたかと思われる。

次に、X1は自己の行為を理解していないという点であるが、これは、副院長がX1に対する調査を実施した第3回目昭和45年11月4日の調査において、X1が副院長に述べたことを、副院長は「女子患者から苦情の出たX1の行為と強姦未遂事件は同程度の犯罪価値であり、ともに犯罪価値はない」という趣旨に受取つたとし、X1は自己の行為を理解していないと判断した、というのが病院の主張の根拠と認められる。ところで、X1が上記11月4日の調査において述べた事実は前記第1の6の(11)中段に認定のとおりであり、同発言の趣旨が「病院内で起きた患者に対する強姦未遂事件については調べなかつたのに、なぜX1の行為についてのみ再三にわたり調べるのか」との詰問の意味であることは容

易に理解できるのであるから、病院の方こそ X1 の発言の趣旨を曲解しているのであって、この点に関する病院の主張には理由がない。

- (4) 以上のとおりであるから病院の主張する解雇事由は全体をとおしてみてもと解雇に価するとは認められない。

ところで、病院が X1 の解雇を決意したことについて副院長は、本件審問において「のぞいて見た、あるいは立入っていやがらせをしたということについて、反省がないうえに、強姦未遂事件もそれが当然のことと、犯罪価値はないと思っていたからこそ同じ程度に犯罪価値があるなら調べろと言ったんだと思ひまして、実は、その時点になって、この状態では、この人は病院の従業員としてはふさわしくないというふうに考えるにいたったのでございます。」と述べているとおり、病院が最終的に X1 の解雇を決意したその趣旨が、X1 のこの種所業の再発をおそれたが故であるとするなら、それは病院の曲解に基づく誤った認識である。すなわち、もともと本件 X1 の所業は、新設ボイラーが病院主張のように女子労務員が操作することを前提としたものであり、病院における労務管理が普通に行われていさえすれば、X1 をして女子患者入浴日の浴場担当の業務に就かせることもなく、本件問題となった X1 の所業も起り得なかったわけであるし、将来のことについては X1 をその業務に就かせないことによって本件同種の所業は未然に防止できるわけである。ただ、X1 が真実強姦未遂も本件 X1 の所業も同一程度の犯罪価値でともに犯罪価値がないと認識しているとするれば職場を変えても同種の所業を繰返すおそれがあるということもいえないわけではないが、この点については前述認定のとおり病院の曲解であるからその懸念は無用というべきである。

そもそも、労働者に対する解雇処分は、当該労働者にとってその履歴が再就職にも影響し引いては当該労働者のみならずその家族を含めた者の生活の手段を奪うに等しい重い処分であるから、使用者はその雇傭する労働者を解雇するについてはより慎重でなければならない。一般に企業がその従業員を当該企業の従業員として不適格であるとして企業外に排除しようとする場合でも、先ず減給、休職等の処分により警告を与え、なおかつ反省の色が見えない場合でなければ解雇処分に付するということのないのが通常である。しかるに本件の場合、X1 の所業が病院の主張とおりであったとしても、使用者側としての責任については全く省みることなく、また他の手段をとることもせずいきなり解雇処分に付したことは、あまりにも酷に過ぎるというべく病院の措置は尋常とは思われない。そうだとすれば、病院が X1 を解雇したについては別に理由があったと認めるのが相当である。

よって按ずるに、本件 X1 解雇の真の理由は、前記第 1 の 1 の(3)、同第 1 の 2 の(1)乃至(3)及び同第 1 の 3 の(1)、(2)並びに(4)の各事実と本項における上述認定とを総合して考察すれば、X1 が、X1 を重宝して特別に目をかけてきた病院長の意図に反して、組合の医労協加盟阻止の努力をしなかつたり、病院の嫌悪する医労協加盟下の組合副執行委員長として組合活動することを嫌い、X1 を排除することによって組合の活動力を弱めようと図った故であると認めるに十分である。よって、病院が昭和 45 年 11 月 6 日 X1 を解雇したことは労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

- 6 なお、申立人は、本委員会が認定した不当労働行為について、主文同旨の救済のほかに、組合の上部団体加入を妨害しないことの不作為命令及び誓約文の掲示を求めているが、不作為命令については現実に組合が上部団体に加盟していることから、誓約文の掲示については被申立人が病院であるという事情により患者に与える心理的影響が治療効果に及ぶ可能性も配慮すべきであるとの見地も含め、主文のとおり命ずることによって十分であると判断した。

第 3 法律上の根拠

上述の事実認定及び判断に基づき労働組合法第 27 条並びに労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 50 年 2 月 19 日

岩手県地方労働委員会

会長 青 山 金一郎 ㊟