

岩手、昭48不2、昭51.10.12

命 令 書

申立人 財団法人総合花巻病院労働組合

申立人 X

被申立人 財団法人総合花巻病院

主 文

被申立人財団法人総合花巻病院は、昭和47年4月13日付の申立人Xに対するけん責処分を取消し、このけん責処分を理由とする一切の不利益取扱いを回復しなければならない。

また、上記けん責処分を理由に申立人Xに対し、将来にわたって一切の不利益取扱いをしてはならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 申立人財団法人総合花巻病院労働組合（以下組合という。）は、財団法人総合花巻病院に勤務する従業員をもって組織する労働組合であり、岩手県医療労働組合協議会（以下県医労協という。）に加盟し、昭和47年1月当時組合員は約20名であった。

申立人X（以下Xという。）は昭和47年当時組合の書記長の地位にあった。

また、当時組合には、副委員長は欠員となっており、委員長A1（以下A1という。）は、昭和45年病院を解雇され、当地労委に不当労働行為救済申立事件と

して係属中であつた。

- (2) 被申立人財団法人総合花巻病院（以下病院という。）は、当時従業員約150名を有する総合病院である。

2 花巻准看護婦学校

- (1) 病院は、その附属施設として花巻准看護婦学校（以下学校という。）を設けており、中学又は高校卒業者を対象として、2年間教育し、准看護婦の受験資格を附与することを目的としている。

また、希望する生徒には、奨学金を貸与（以下、この奨学金を受けるものを奨学生という。）し、奨学金の返還方法についても規定を設けているが、昭和45年卒業生の場合には、卒業後4年間院長の指定した業務に従事すれば、88,800円の奨学金の償還を免除されることになっていた。

- (2) 病院は、奨学生が一定の年限病院で働くことは、奨学生の義務であると考えていた。

- (3) 昭和47年1月頃に、昭和45年学校卒業生で病院に勤務していた准看護婦（以下准看という。）は、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10の9名で、うち、A10は、自費生であり、その他は奨学金貸費生であつた。なお、上記9名は、いずれも組合の組合員であつた。

3 准看護婦に対する院長の発言等

- (1) 昭和47年1月12日被申立人代表者B1（以下院長という。）は、前記2の(3)認定のA2外8名を院長室に呼び、「昭和47年に学校を卒業する者を採用すると人手が余るので、他の病院で働いてもらいたい」旨の発言をした。

A2らは突然のことであつたので、動転するだけで、院長に質問などすることもなく黙って退室した。

- (2) その後、B2副院長（以下副院長という。）は、A2、A8、A4の3名の准看を除く6名の准看を個別に呼び、病院を退職して、病院のあつた他の病院に勤務するように説得したが、この説得は遅くとも昭和47年1月25日以前には終了

していた。

その間、院長はA 2、A 8、A 4の3名の准看に対して、病院に残って引き続き勤務してほしい旨要請した。

4 組合の行動

(1) 昭和47年1月18日前後に、A 2は、Xに「院長に、9名呼ばれて、やめてほしいと言われた」ことと、身の振り方を相談した。Xは、これを委員長に相談し、執行委員会を開き、これに9名の准看にも出席してもらい、そこで、組合としての対策を協議することとした。

(2) 1月25日執行委員会が開催され、これにはA 2ら8～9名の准看及び県医労協A11事務局長らが参加した。

席上、出席した准看から経過が報告されるとともに、全員退職する意思がないことが表明されたので、組合では、退職強要に反対することを決定し、その実現のために、

- ① 9名の者に院長に対し、直接、退職する意思のないことを表明させること。
- ② 団体交渉を申入れること。
- ③ チラシを作成し、地域に宣伝すること。

などを決定した。

(3) 1月26日、A 2外8名の者は、院長に面会し、A 8が代表して退職する意思のないことを表明したところ、院長は「それは困る」と答えた。しかし、A 2らはそれ以上院長と話し合うことをせず、すぐに退室してしまった。

(4) 1月31日組合及び県医労協は被申立人に対し、解雇撤回及び団体交渉の申入れを行ったが、応対に出たB 3人事課長は「クビキリでなくお願いしたものです」と発言し、これに対し委員長が「それならば、やめなくてもよいのか」と問いただしたところ、同課長は、「それは困る」と答えた。

(5) 組合は、1月31日、組合名で同日付の「一方的なクビキリ通告」と題する労組ニュースを職場内及び花巻市内に配布した。

- (6) 組合は、2月2日、組合名で同日付の「定時制在学中の准看6名をクビに」と題する労組ニュースを職場内及び花巻市内に配布した。
- (7) 組合は、2月17日組合及び県医労協連名で2月2日付の「乙女を追い出す花巻病院」と題するビラを職場内及び市内に配布した。
- (8) 組合は、2月3日以降17日頃までの間に、組合及び県医労協連名で、2月2日付の「花巻病院定時制在学中の准看護婦6名に一方的首切勧告」と題するビラを職場内及び市内に配布した。
- (9) 組合は、2月26日、2月25日付の「第2回団体交渉開かれる」と題する労組ニュースを職場内及び市内に配布した。

5 第1回団体交渉について

- (1) 病院は団交に先だち、B4事務局長にその権限を一任し、2月9日、組合側はA1委員長、X書記長、A11県医労協事務局長らが出席し、病院側は、B4事務局長、B3人事課長らが出席し、組合が1月31日申入れた件につき団交が行われた。
- (2) 団交では、病院は9名の准看に対して退職の強要はせず、本人が希望するのであれば病院に残ることを認めるということが確認されたが、かかる状態で勤務を継続する場合の奨学金返還義務を免除するか否かについては意見が合わず次回団交にもちこされた。

6 第2回団体交渉について

2月21日、組合側及び病院側とも第1回団交とほぼ同じ出席者で行われ、前回団交における確認事項について、再び議論となった。しかし、結局これを再確認し、本人の希望によって病院勤務を継続する場合には、奨学金返還義務を免除しないことについては不満があったが、団交を打切り退職強要問題は解決するに至った。

- 7 昭和47年3月31日付でA8、A5、A4、A7、A3、A9の6名の准看が自ら退職した。

8 書記長Xに対する処分

- (1) 病院は、組合のビラ配布行為に対し、ビラが配布された時点から何らかの処置が必要であると考えていた。
- (2) 病院は、昭和47年3月31日付で6名の准看が退職したことについて、病院に残りたいと言っていた准看6名が結局やめていったことにより、病院の看護婦の採用や学校の生徒の募集に支障を来し、迷惑を受けたので、組合が行った同年1月、2月のビラ配布行為に対して何らかの処分が必要であると考えていた。
- (3) 昭和47年4月6日、副院長は、病院の悪宣伝をして病院に非常に迷惑をかけたことについて事情聴取するためXを呼んだ。その際、Xは、組合の書記長として呼ばれたのか、一従業員として呼ばれたのかを問いただしたが、明確な回答がなかった。

また、Xは、組合と関係のあることなら文書で組合に質問してほしいと述べ、具体的な事情聴取は行われなかった。

- (4) 昭和47年4月13日病院は、
- ① A 8外8名の看護職員（昭和45年3月卒）は、必ずしも全員が勤務を希望していたわけではないのに全員が引き続き勤務を希望していると病院に対して虚偽の申立てをしたため人事面で病院に迷惑をかけた。
- ② 病院では上記の者の一部に他医療機関への転出要望したのであるが、これを全員に対する解雇通告として虚偽の宣伝を行い、病院職員特に看護職員に対して、不安と動揺を与えた。
- ③ 花病労組ニュース1972年2月2日によれば、花巻病院を「ドレイ病院」とひぼうしている。
- ④ 一教師の言葉としてあたかも実在の人が言っているが如き表現をつかい、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、B 1病院長を「人権をじゅうりんする鬼の顔と、C 1やC 2を言う文化人の顔をもった二重人格者」とひぼうしたり、花巻病院を「タコ部屋」とひぼうしたりしている。しかも、この一教師と言うのは架空の人物であり、組合

側のねつ造である。

⑤ 開業医に勤務することが「ドレイ的扱いである」と言うことは、開業医及びそこに勤務している従業員に対する重大な侮辱である。そのような発言が花巻病院職員内から出たことは、病院の信用を失墜させる行為である。

⑥ 職業のあつ旋は、学校長の場合は可能であり、全く合法的にあつ旋をし、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かたである」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。

ことを理由にXをけん責処分にした。

9 賃金改定について

(1) 昭和47年5月6日、病院は、担当理事B2名で、組合委員長A1あて、一般職員11名について賃金改定の申入書を提出した。

この申入書は、改定の幅を平均3,800円とし、その対象者の中にXも含まれていた。ただし、各人の改定額については示されていなかった。5月14日、組合は、これに対し同意する旨の確認書を提出した。

(2) 5月15日病院は、院長名で、組合委員長A1あて11名各人の改定額を明示しこれに同意を求めた。この中でXの改定幅はゼロであった。

(3) 同日、組合は、一部異議があるが同意する旨病院に対し通知したが、組合が同意するに際し、当日午後4時までに同意しなければボーナスにも影響するのでやむを得ず同意した経過があった。

(4) Xの昇給ゼロは、4月13日の同人に対するけん責処分に伴う不利益処分であった。

第2 判 断

病院は、昭和47年1月31日から2月26日までに、組合が職場内及び花巻市内に配布したビラの内容は、事実と反し院長の80年にわたる人生に対する重大な侮辱であり、その社会的貢げんに対する冒とく、かつ、名誉を傷つけるものである。また、病院の

信用と名誉を著しくき損するものであって、組合のビラ配布行為は、正常な組合活動とは到底考えられず、このような違法な教宣活動に対しては、当然その責任は、これに関与した組合幹部が負うべきものである。

しかるにA 1 委員長は、昭和45年11月 6 日に解雇されており、病院職員としての身分を有していないので、書記長であるXに対して、今後を戒しめる意味で比較的軽い処分であるけん責の処分に付したことは正当なものであると主張する。

一方組合は、組合の行ったビラ配布行為は、正当な組合活動であり、これを理由とする処分は、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると主張する。

以下、これについて判断する。

1 けん責処分の理由について

病院が申立人Xに対し、本件けん責処分をなした理由は、およそ前記第 1 の 8 の(4)に掲記した①～⑥までの点にあると認められるので、その当否について検案するに次の通りである。

(1) 第 1 の 8 の(4)の①の処分理由について

病院は昭和47年 1 月31日付労組ニュースに記載されたA 8 外 8 名の看護職員(昭和45年 3 月卒)の勤務替えの病院長の要請に関連して、9 名全員が病院に引続き勤務を希望していると虚偽の申立をしたため、病院が人事面で迷惑をこうむったとしているが、1 月12日院長がA 8 外 8 名を院長室に呼び、他の病院で働くよう要請したのに対し、1 月25日開かれた組合の執行委員会で、上記 9 名全員、退職の意思のないことが確認された。

1 月26日A 8 外 8 名が院長に面会し、A 8 が代表して退職の意思のないことを表明したことは明らかである。1 月31日時点においては、病院が主張する「必ずしも全員が勤務を希望していたわけではない」ことについては、具体的に退職を希望する者の存在を確認し得る資料は全くない。

よって病院が虚偽の申立をしたものとし、処分の理由とすることは失当である。

(2) 第 1 の 8 の(4)の②の処分理由について

病院が1月31日付労組ニュースに記載した記事をもって、虚偽の宣伝であるとして処分の理由とする顕著な第1点は、まず病院が他の医療機関に転出の要望をした者は、A8ら9名の者のうち、その一部であって全部ではないのに、組合は全員に対する解雇の通告をしたものとして、上記組合ニュースで、うその宣伝をしたということである。

そこで、この点について判断する。

前記事実認定によれば、当初1月12日院長から「他の病院で働いてもらいたい」と言われた者は、A8ら9名全員であったが、その後1月25日までの間に、A8、A2、A4の3名を除く他の6名の者に対しては、副院長B2から個別に病院を退職して病院があつ旋する他の病院に勤務するよう説得が行われこの間、上記3名の者に対しては、院長から引続き病院に勤務してほしいと要請された事実がうかがわれ、結局、病院の転出要望の対象となった者は、A8ら9名の全員ではなく、上記3名を除く他の6名であったことが認められる。

ところで病院は、組合が労組ニュースで全員に対し解雇の通告をしたと記載して虚偽の宣伝をしたというので、ニュースの記事についてこれをみると、上記一連の経過的事実がありのままに書かれており「9名のうち、3名は残るようにと言われました」とあり、病院がいうように全員に対して解雇の通告をしたという趣旨では全くない。

故に、これについての病院の処分理由は明らかに失当である。

次に上記院長の発言内容が、単なる転職の要望にすぎないか、解雇の通告であるかについては、1月26日、A8ら全員の者が院長に面会して退職の意思がない旨表明した際、院長はこれに対し、「それは困る」と言い、1月31日、組合及び県医労協が病院に対し、解雇撤回と団体交渉の申入れをした際、応対に出たB3人事課長が「クビキリではなくお願いします」と発言したのに対し「それならやめなくてもよいのか」と問いただされると「それは困る」と答えたことのほか、格別両者間において交渉がもたれた形跡がなく、正常な労使関係では、その際組合

は更に病院の真意を確認するなどの余地もあったと思われる。

この場合、組合が院長の発言をもって解雇の通告であると認識したことは早計のそしりをまぬがれないが、それに基づくニュースの配布をしたことををもって、正当な組合活動を逸脱したものということはできず、仮にその表現が病院側内部の意思や考え方に反したとしても、これをもって組合が虚偽の宣伝をしたとすることはできない。

よって病院が1月31日付労組ニュースで虚偽の宣伝をしたとして処分理由としたことは当を得ていないものである。

(3) 第1の8の(4)の③の処分理由について

ア 病院には、その経営する准看護婦学校入学生徒に対し、本人の希望により、病院が授業料、食費、舎費を貸与する旨の奨学金規定があり、院長発言の対象となった准看8名の者が同規定による貸費生であったことは上記事実認定の通りである。

同規定によれば、「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」ものとされ、「病院長の指定する業務に就き4カ年に達した場合は貸費全額の返納を免除する」けれども、「病院長の指定する業務以外に就いた場合」及び「病院長の指定する業務に就職し満2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」ものと定められているが、上記院長の発言を機として、その解釈運用をめぐり、組合と病院間に激しい意見の対立が生じたことが認められるので、まずこれについて検案する。

組合は「右は卒業後一定期間勤務を義務づけ、途中で退職する場合には奨学金にみあう賠償金を支払わせることを内容とするものであるから、労働基準法第14条及び第16条に違反する」と主張するのに対し、病院は、「如何なる性格の奨学金であっても、その貸与は返還を前提とするものであり、一定の義務年限を勤務することによりこれを免除することは本人に有利な規定であって違法性はない」と抗争しているが、奨学金は本人の希望によってなされる貸費であ

ること、貸費は原則として返還されるべきものとされていること、一定期間勤務の義務づけは返還を免除されるための条件とみられるべきもので、免除をうけるか否かは本人の自由意思に基づくものであること、などを内容とするものであるから、指定される業務の種類、内容、義務年限、返還する金額あるいは返還方法等について特段の非違は認められず、奨学金制度そのものについては組合の主張するような違法性は認められない。

イ　ところで、本件についての組合と病院間の意見の対立は、奨学金返還免除についてのいわゆる義務年限と院長が指定する業務の範囲に関するものであり、病院側当事者は組合との交渉段階において、義務年限に達していない被貸費生に対しては、院長は他の病院に勤務することを指定することができるものとし、組合はそれははなはだしく不当な身分的拘束であるとして激しく抗争するにいたった経緯が認められる。

病院が処分理由として挙げる、「組合は花巻病院を奴隷と誹謗している」との点は、組合が昭和47年2月2日付労組ニュースで「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」といっていますが、これではまるでドレイあつかいです」と表現して記述したことを指すものであり、病院はこれをもって正当な組合活動の範囲を逸脱し、病院の名誉と信用をき損する不当な行為に他ならないと主張するので以下これについて判断する。

上記ニュースの表現について検討するに、それに用いられた「ドレイあつかい」の語句は、一般に、基本的人権が全く無視されたか、酷な処遇を印象づけるものであり、本事案の客観的内容事実からみると、はなはだ誇大に失するものであり、決して当を得たものではない。しかし、他方組合としては、その際約20名の組合員のうち6名の者がその意に反して他の病院に勤務させられ組合から脱することによって大きな打撃をうけるとの深刻な認識に立ち、上記院長の発言及び病院側当事者の態度見解に対し、激しい抗争を決意するにいたった

事情がうかがわれる。組合が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労組ニュースの表現上この程度の刺激的な語句を用いたとしても、これをもって組合が全く根拠のない事実に基づき、単に病院をひぼうしてその信用を傷つける意図から出たものとは一概には認められず、また、そのニュースの表現に対する社会的評価も、必ずしも文字通りに受けとられるとは限らないことも考慮に入れ同ニュース発行の時点における事態の推移を考察すると、病院長及び病院側当事者の言動にも全くその責がないとは認め難く、病院がこれをもって、組合は正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとしてその責任者を処分する理由とすることは当を得たものと認めることはできない。

(4) 第1の8の(4)の④の処分理由について

処分の理由として病院が指摘する労組ニュースの記載は、「タコ部屋と同じ」の見出しで、一教師談の形式がとられているものである。これについて病院は、「一教師というのは架空の人物であり、組合側のねつ造である」と断じているが、当審問廷における証人C3及びA11の証言によれば、同記事は当時組合の上部団体として団体交渉にも参画していた県医労協事務局長A11が大迫中学校の教師であるC3が述べた事実に基づき記述したものであることがうかがわれ、これを否定すべき証拠はなにもない。

よって病院の上記推断はまず処分の前提となる認識において事実を誤認したものであると言わなければならない。記事に使用された文言には適切を欠き、院長及び病院の名誉を損わせしめるきらいもないわけではないが、他方上記(3)のイにおいて、奴隸的拘束の表現について判断したと同様に解釈されるべきであり、また、同文言は第三者の言を引用したにすぎないと認められるものであるから、これをもって正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとして処分の理由とすることは失当である。

(5) 第1の8の(4)の⑤の処分理由について

病院は、昭和47年2月2日付労組ニュースに「開業医にまで拘束を拡大」との

見出しで書かれた記事をもって「開業医に勤務することが奴隷的扱いであるというのは、開業医及びそこに勤務している従業員に対する重大な侮辱である。そのような発言が病院職員内から出たことは、病院の信用を失墜させる行為である」ことを処分の理由としている。そこで同記事の内容をみると、同記事は「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2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B1病院長はどのような権限があって、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」ということにある。奴隷的拘束という表現は本事案の内容からみると誇大に過ぎることは上記(3)のイにおいて判断した通りであるが、上記労組ニュース記述の内容をよくみると、文意は明らかに「奴隷的拘束を開業医にまで広げるやり方である」というのであって、必ずしも病院が説示するように、「開業医に勤務することが奴隷的扱いである」というのではなく、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る趣旨のものとは認められない。

したがって、病院がこれをもって処分の理由とすることは文意の誤解に基づくものであるから失当である。

(6) 第1の8の(4)の⑥の処分理由について

病院は、昭和47年2月25日付組合ニュースの記事は、「学校長の場合職業あつ旋は可能であり、院長は全く合法的なあつ旋をし、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」と悪宣伝を行った。」このことををもって処分の理由としている。

そこで同記事の内容をみると、まず、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、団体交渉における病院側の主張の要領をそのまゝ摘記し、次に「全く人権を無視したやり方である」との見出しで、日本国憲法第3章第11条、第18条及び職業安定法第2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」と記されている。

その経過をみると同年２月９日行われた団体交渉において「他の病院で働いてもらいたい」との院長発言の趣旨は、退職を強要するものでなく、単に転職を希望したにすぎないのであり、本人が希望するのであれば、引続き病院に勤務してよいことが確認されている。当初組合が上記院長の発言について、その真意を充分に確認しないまゝで直ちに、解雇の通告であるとし、独自の認識で病院の名誉と信用にもかゝわるものと解されるような誇大な表現を用いたことは、そのすべてが妥当であると肯定し得るものではない。

しかし、他方団体交渉において論議の焦点となった貸費返還免除についての義務年限と、院長の指定する業務内容及び勤務の場所などの点については、本人の希望により継続して病院に勤務することになった者についても、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ものとされたことが認められる。２月２５日付労組ニュース前段の記載は、団体交渉においてなされた病院側の主張の要領をそのまゝ摘記したものとみられ、何ら非難されるべき点は認められない。

後段の記事は、「全く人権を無視したやり方である」との見出しで、憲法ならびに、職業安定法の条文を掲記しているので、それは明らかに上記病院の処置が同法条に違背していることを意味するものであり、病院はこれをもって病院に対する悪宣伝であるとして処分の理由としているので、以下その当否について判断する。

本件奨学金の貸費返還及び返還免除についての、いわゆる義務年限及び院長の業務指定に関する規定は、要するに金員貸借及び返還に関する任意契約の範ちゅうに属し、これをもって雇傭の条件とするものとは解されないのであるが、本件奨学金規定には「奨学金をうけたものは、卒業後花巻病院に勤務しなければならない」ものと明記されており、院長の指定し得る業務の内容が果たして他の病院

に勤務することまで及ぶかについては疑問がある。したがって上記病院側が他の病院転勤の要望に添わず、引続き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、貸費返還免除義務年限の適用を排除するにいたったことが果して契約上の義務違反にならないかという点、更にひいては雇傭関係の拘束としないかという点についても全く疑問がないというわけにはいかない。そうだとすれば、組合がこれに関する病院の上記処置について、更にすゝんで憲法ならびに職業安定法上その掲記する法条に違背するものと解し、人権を無視するものであるとして、その主張及び見解を表明することは、法令解釈上の当否は別として、全く理由がないということはできず、また組合活動の範囲を逸脱するものとみることもできない。

したがって、病院がこれをもって一方的に根拠のない悪宣伝であるとして、処分の理由とすることは、当を得たものと認めることはできない。

2 処分及びその内容について

病院は、当時、副委員長は欠けており、A 1 委員長は解雇されていたので、組合の最高責任者であった書記長 X に対し組合が行ったビラ配布行為は、組合活動の正当な範囲を逸脱し、不当に院長及び病院の信用と名誉をき損したことを理由として、同年 4 月 13 日けん責処分を行ったことは前記事実認定のとおりである。病院の就業規則第 75 条第 1 項によれば、けん責処分は懲戒処分のうちで最も軽いものであって、同項第 1 号において「けん責処分は始末書を取り将来を戒しめる」と定められ、同処分はこれを限度とする趣旨が明らかにされており、病院も本処分はその趣旨である旨説明しているにもかゝらず、病院は、昭和 47 年 5 月 6 日付組合に対する申入書による一般職員に対する本俸平均 3,800 円の賃金改訂に際し、申立人 X (当時 X 姓) に対する昇給額をゼロとし、同年 5 月 15 日昇給の際申入書の通りに昇給停止をしたことは、前記事実認定第 1 の 9 の (5) の通りである。してみれば、これによって病院は申立人 X に対し、けん責処分のほかに、更に、重い不利益処分を科したものと認めなければならない。

以上判断したとおり、病院が申立人 X に対して行ったけん責処分及び昇給停止は、不当な組合活動をした組合書記長であることを理由とした不利益処分であり、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると認められる。

3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 51 年 10 月 12 日

岩手県地方労働委員会

会 長 榊 原 孝