

京都、昭52不13、昭54. 11. 29

命 令 書

申立人 京都民間医療労働組合連合会

申立人 X 1

申立人 X 2

申立人 X 3

被申立人 宮崎神経科嵯峨病院ことY

主 文

- 1 (1) 被申立人は、X 1 に対する昭和52年 6 月24日付解雇及びX 3 に対する同月30日付解雇を取り消し、それぞれ原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職復帰までの間同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、X 2 に対する昭和52年 6 月25日付解雇を取り消し、解雇の日から昭和53年 3 月末日までの間同人が受けるべきはずの諸給与相当額支払わなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、病院内の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

宮崎神経科嵯峨病院病院長Yは、さが互助会の結成に対し、同会の解散を強要したり、X 1、X 2、X 3 を解雇したり、同人らの解雇撤回等を求める団体交渉の申入れを拒否したことはすべて不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

年 月 日

京都民間医療労働組合連合会

議長 A 1 殿

X 1 殿

X 2 殿

X 3 殿

宮崎神経科嵯峨病院

病院長 Y

3 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人宮崎神経科嵯峨病院（以下病院という）は、病院長医師Y（以下院長という）の個人経営にかかる病院で主要診療科目は神経科、精神科である。病院の法定病床数は252床で、従業員は本件申立当時87名である。
- (2) 申立人京都民間医療労働組合連合会（以下民間医労連という）は、主として京都地方の医療サービス事業に従事する労働者によって組織された労働組合の連合体であり、組合員数は本件申立当時317名である。
- (3) 申立人X 1（以下X 1という）は、昭和51年10月（以下年号の昭和は省略する）、病院に看護助手として採用された。
- (4) 申立人X 2（以下X 2という）は、51年3月5日、大学卒業までとの条件で病院にパートタイマーの看護助手として採用された。
- (5) 申立人X 3（以下X 3という）は、50年8月21日、病院に看護助手として採用された。

2 さが互助会結成までの経過

- (1) X 2、X 3は、病院の患者に対する処遇の悪さや、職員不足を患者の使役で補ったり当直勤務が1か月6・7回から多い人で10数回行われていたり、従業員間の話合いが余り行われていないこと等改善を要することを痛感していたところ、51年9月頃、看護助

手のA 2（以下A 2という）から、個々人で要求するよりも組合を作ったほうが要求もしやすいので一諸にやらないか、との呼びかけを受け、同人と共に組合結成に向けて学習会をもつようになった。また、A 2の紹介で病院に就職したX 1も同年10月から学習会に参加するようになった。

- (2) 岩倉病院に勤務し、民間医労連の書記で京都精神病院労働組合協議会を担当しているA 3（以下A 3という）は、A 2から組合結成について相談を受けた。A 3は、A 2に民間医労連に加盟している京都医療従事者労働組合（以下従事者労組という）に加入することを勧めた。

A 2、X 2、X 3は、同年9月、X 1は、同年10月、従事者労組に加入した。

- (3) X 1、X 2、X 3は、A 2を中心にその後も学習会を重ねてきたが、52年2月A 2が個人的な事情で退職したため、以後X 1ら3名が中心となって学習会を行い、また、病院の従業員に学習会への参加を呼びかけた。

- (4) X 1、X 2、X 3は、同年5月10日、A 3を訪ね組合結成の具体的方策等について相談した。A 3は、X 1らから、「病院では院長の独裁的性格が強く、院長に逆う者はやめさせられたり、従業員が集って話したりする機会もない」等というようなことを聞き、すぐ組合結成にもっていくのはむづかしい、従業員が相互の意見の交流ができるよう互助会組織を作り、その活動を通じて労働組合に移行してはどうか、と提案した。

- (5) 病院では、従業員間の慶弔については看護長や事務長から順に名前を書いた回覧板が回されていたが、慶弔費用の徴収に当っては基準も不明確で、また必ずしも全員に徹底していなかった。

- (6) そこで、X 1、X 2、X 3は、A 3の提案に従って互助会組織の結成を病院の従業員に呼びかけることを決め、同月11日から看護助手のC 1（以下C 1という）、同C 2（以下C 2という）、栄養士のC 3（以下C 3という）ら10数名に働きかけた。

- (7) 同年6月2日夜、X 1、X 2、X 3とC 1、C 3、給食係のC 4ら約10名が勤務終了後焼肉店「晋州館」で互助会組織の結成について話し合った。また、同月6日頃、X 1ら3名と栄養士のC 5、同C 6ら数名が集り、互助会組織の結成と、結成に伴う病院の

介入を予想してその対策等について話し合った。

(8) 同月9日、X1、X2、X3は、「仮称さが互助会」と題した「職員間の親睦と助け合いを目的として互助会めいたものをつくりたい……これは親睦と助け合いが目的で直接病院との交渉をにないきれものではありません」との呼びかけ文と、互助会の内容と目的、細則及び共済項目を記載した結成趣意書を作成し、翌10日、上記話合いに出席した人達を含む20名から30名の従業員に対し、これを配布した。

(9) X1らは、運転手のC7（以下C7という）、看護婦のC8（以下C8という）、看護助手のC9に結成趣意書を渡し説明した。C7らは、趣旨はいいことだが院長が同意してくれないのではないかと言った。

(10) 同月10日昼頃、看護婦のC10はX1の勤務している詰所に行き、「かげでござそ何してるのや。こんなことが院長に知れたら大変や。私は入らないけど」と言い、X1に対し結成趣意書を見せるよう要求した。

(11) 同月13日頃、看護婦のC11はX1の勤務している詰所に行き、「年寄を排除して若い者だけで何かやろうとしている。こんなことしてただですむと思うのか」と言った。

その場に居合せた看護長のB1（以下B1看護長という）は、「趣旨はいいことだ。病院の問題でもあるので事務長なり院長に話を通したほうがよい。事務長のところへ行くのは一人でなく、誰か一諸に行ったほうがよい」と言った。

(12) 同月15日夜、X1らは、さが互助会の発足を開く予定であったが、当日患者の入退院問題で時間がかかり延期した。

同日夜、院長から電話があり、当直勤務中のX2が応答した。院長は入退院患者の状況をたずねた後、「組合ができて断固たたかう。いま病院は色々な問題をかかえ重大な時期である。皆に協力してもらわないと困る」と言った。X2は、その場に居合せたX1とX3に院長の話を伝えた。

なお、院長や副院長は、病院に不在の場合や帰宅後に、患者の容態や入退院状況等について夜間ときどき電話で事情を聞くことがある。

(13) 同月16日、X1とX3は、事務長B2（以下B2事務長という）に会い、結成趣意書

を渡し意見を求めたところ、B 2 事務長は、「事務所はどこにおくのか。この程度の会費でパンクしないか」、「院長にみせておく」と言った。

3 さが互助会の結成と病院の対応

(1) 52年6月18日、病院近くの喫茶店「あだしの」に、X 1、X 2、X 3と、給食係のC 12（以下C 12という）、事務のC 13（以下C 13という）、C 2、C 3が集りさが互助会の発足会をもち、役員として代表責任者にX 1、幹事にC 12、会計にC 3を選出した。なお、当日出席できなかった11名から委任状が提出され、加入者は18名となった。

(2) 同月20日、X 1は医局へ呼ばれて行ったところ、院長、B 1看護長、副看護長のB 3（以下B 3副看護長という）、事務長代理のB 4（以下B 4という）がいた。院長は、結成趣意書を手にしながらか、「これは一体何事だ。C 14ケースワーカーが後で糸を引いているのではないか。本当におまえが作ったのか」と詰問した。X 1は、さが互助会結成の趣旨を説明したところ、院長は、「三聖病院に聞いたところ互助会から組合になってしまったというようなアドバイスを受けた」、「これは組合以外のなにものでもない」、「君はコレラ菌保菌者と同じで危険の少いうちに隔離すべきだ」等と言った。

また、院長は、結成趣意書に記載されている「経営者、管理職を除く」との文言について質問し、「こういうこと自体組合に間違いない」、「1か月の猶予をやるからその間に始末せよ」等と言った。これに対し、X 1は、皆と相談して決めると答えた。

X 1は、同日夜、A 3に電話で上記院長の発言内容を報告し、当面の対策について相談した。

(3) 同月21日朝、X 1は、C 12から、さが互助会を脱会するとの申出を受け、入会金の返還を求められた。X 1が脱会の理由をたずねたところC 12は、「院長や事務長から叱られ、すぐX 1のところへ行って入会金を返してもらおうように言われたからだ」と答えた。

その後、X 1が、院長に呼ばれ院長室へ行ったところ、B 1看護長、B 3副看護長、事務のB 5（以下B 5という）が同席していた。B 3副看護長から結成趣意書を見せられ、それを病院の機械を使ってコピーしたのではないかと詰問されたX 1は、文房具店でプリントしたと説明した。

同日午後、X 1 と X 3 は、B 3 副看護長に呼ばれ、さが互助会の名簿を提出するよう求められた。

- (4) 同月23日、X 1 と X 3 が、院長に呼ばれ院長室に行ったところ、B 3 副看護長と B 2 事務長が同席していた。院長は、「君たちはうそつきだ。B 2 事務長は互助会のことは了解していないし、その際 X 3 と一諸にきたというが X 3 はいなかった」、「3 人とも首だ」と言った。X 1 は、「この前 1 か月の猶予をやると言われたので皆と相談している。それを撤回するのか」と質した。院長は、「そんな猶予はできない。すぐ首だ」と言い、X 3 に向って、「面倒をみているのかみつくとは何事だ」、「すぐ親に引取ってもらう」と言って、X 3 の父親に電話するよう事務員に指示した。

また、B 2 事務長は、「さが互助会のことは承認していない。病院には共済的なことは以前からあり、今更作る必要もないと思い、X 1 がきたときもあまり関心を示さなかった」と言った。これに対し X 1 は、「そうじゃない。承認を受けた」と言い双方の主張が対立した。

- (5) 院長との話の後、B 3 副看護長は X 1 を呼び、さが互助会の名簿を提出し、入会金を返還して院長の判断を待つようにと言った。X 1 は、18名分の入会金18,000円を立替えたうえ B 3 副看護長に見せ、これを預ってほしいと申し出たところ、同人は、院長に報告しておくと言った。

- (6) 同月24日午前、X 1 は、B 3 副看護長に呼ばれて再びさが互助会の名簿を提出するよう言われた。

- (7) 同日午後、X 1 は院長から査問委員会に出席するよう命じられた。そこには B 1 看護長、B 3 副看護長、看護婦長の B 6（以下 B 6 婦長という）がいた。B 3 副看護長は、「事務長に了解をとったと言って皆から金を集めたことは詐欺横領で訴えられてもしかたがない」と言った。また、B 6 婦長は、「趣旨はいいが院長を怒らせたのはまずかった。お金を返し、会を解散して院長の怒りがとけるのを待つべきではないか」と言った。その後、出席した院長は、「詐欺横領で告発することに決めた」と言って、その部屋にいた C 13に、「入会金を払っているならすぐ返してもらうように」と言った。C 13はその場で、

X 1 に脱会するから金を返してほしいと申し入れた。

(8) 同日夕刻、B 2 事務長は、B 1 看護長、B 3 副看護長立会の下に X 1 に対し「就業規則第83条 3 号により解雇する」と通告し、辞令を渡そうとした。X 1 は、「辞令は受取れない。解雇理由について納得のいく説明をしてほしい」と言った。B 2 事務長は、「自分の胸に聞け」と言うのみであった。

その後、X 1 は、B 5 から病棟の鍵の返還を求められた。X 1 はすぐ A 3 に連絡したところ、A 3 は「鍵は返還してもよい。民間医労連の常任書記 A 4（以下 A 4 という）に相談するように」と言った。

(9) 同日 X 3 は、父親から、「院長に電話したところ、X 3 は他の 2 名の思想に感染している。とんでもないことをしているから手を引かすのが賢明である。そういう看護人は解雇に値すると言われた」と聞かされた。

(10)① X 1、X 2、X 3 の呼びかけでさが互助会に加入した18名中、C 12、C 13に続き C 1 も脱会した。

なお、C 1 は、同年 7 月 16 日付で、「B 2 事務長承認とのことで加入したが、その後承認の件について了解を得ていないとのことで不明瞭な点もあり不審を抱き、種々の情勢を考慮判断した結果、脱会を決意した」との書面を X 1 に送付した。

また C 4、C 15、C 16、C 17 も本件申立後の 53 年 3 月から 4 月にかけて、「さが互助会を脱会したのは、B 2 事務長の承認を得たと聞いたが得ていなかったことや、一部の人のみで全職員が加入していなかったことのためである」との書面を院長に提出している。

② さが互助会結成前の話合いに参加した C 5 は、52 年 8 月 31 日付で、C 6 は、同年 10 月 20 日付で、C 3 は、同月 31 日付でそれぞれ退職した。

③ さが互助会は、C 12、C 1 らが脱会した後次々と脱会者がふえ、結局 X 1、X 2、X 3 のみとなった。

(11) 同年 6 月 25 日、X 1、X 2、X 3 は、A 4 を訪ね、さが互助会結成から解雇言渡しに至るまでの経過を報告し、病院との解雇撤回交渉を同人に一任した。

同日、X 2 は、B 2 事務長に電話し、「前日は学校へ行っていたので解雇の事情を直接聞きたい」と言ったところ、B 2 事務長は、「君はやめてもらうことになった」と言うのみで、それ以上の説明をしなかった。X 2 は、「一方的な通告でやめる意思は全くない。今日は休みます」と伝えた。

X 2 は、数日後再びB 2 事務長に電話し、「やめてくれというのは解雇通告か」とたずねたところ、「解雇とは言わない、やめてほしい」との返事であった。

なお、病院の供託通知書によれば、X 2 は同月25日就業規則第83条3号により解雇されたことになっている。

(12) X 1、X 2、X 3 は、A 4 と協議の結果、「解雇は互助会結成に起因していると思われる……懲戒解雇の取消しと職場復帰を希望する……解雇問題で心身とも疲労しており円満解決まで休養したい」との書面を同月25日病院に郵送し、病院はこれを受領した。

なお、同日、X 1、X 2、X 3 は、従事者労組嵯峨病院支部（以下嵯峨病院支部という）を結成し、支部長にX 1、会計にX 3、書記にX 2 を退任した。

(13) 同月26日、レントゲン技師のC 18は、B 2 事務長の依頼でX 3 の自宅へ行き、同人の母親に早く病院へ出るよう伝えてほしいと要請した。

(14) A 4 は、X 1、X 2、X 3 の解雇問題について、知人の医師C 19（京都府保険医協会理事で、院長とも知人である。以下C 19医師という）に病院との話合いの仲介を依頼した。

同月27日、午後2時からC 19医師宅で、同人が立会ってA 4 と院長、B 2 事務長、B 1 看護長、B 3 副看護長との間で話合いが行われた。

その際、A 4 は、「民間医労連常任書記A 4」と記した名刺を院長に手渡した。

病院側からX 1らの解雇の経過及び理由の説明があり、A 4 から、「解雇はおかしい。取消してほしい」と申し入れた。C 19医師の円満解決が望ましいとの意見もあり、A 4 は、解決内容として、①X 1ら3名の復職（ただし民間医労連の保証書と、X 1、X 2 X 3 の念書を病院に提出する）、②さが互助会は解散し、会費は各人に返還する、③改めて全職員で職員団体をつくる、④円満解決後は全職員を公平に扱う、⑤3名の復職日は

7月1日とする、との提案をした。

(15) 同年6月27日、X1、X2、X3は、A4から解雇撤回について病院との間で合意に達したとの報告を受けた。

(16) 同月28日、X1、X2、X3は、A4から合意事項を病院が破棄した、との報告を受けた。その際A4は、「X1については、51年12月患者のC20を殴ったこと、そのことでX1が告訴されたこと、X3については学業成績が悪く、退学させてはどうかとされていること、X2については、病院がパートタイマーを使用しないことに方針をかえたこと、を病院が解雇理由としている」と言った。

(17) 52年7月1日、A4、X1、X2、X3は、6月27日にA4の提案した事項を病院との合意事項として記載した書面、民間医労連の保証書及びX1、X2、X3の連名による念書を提出するため病院に赴いたところ、病院の入口通路に病院所有の自動車（ライトバン型）が置かれ立入り禁止の貼紙がなされていた。A4らは院長に面談を求めたが、B3副看護長、B2事務長らにより院内への立入りを阻止された。また、A4らが手渡そうとした前記書面の受取りも拒否された。

X1らは引揚げる途中、B2事務長に電話し、6月分給与の支給を要求し、再び病院へ行った。B2事務長は法務局に供託したと言い、X3のみを院内に呼び入れて、解雇通告書を読み上げ、「就業規則第83条3号により6月30日付で解雇する」と申し渡した。

(18) 民間医労連は、同年7月4日、X1、X2、X3の解雇取消と団交拒否について当委員会にあっせんの申請をしたが、病院は事情聴取にも応ぜず、あっせんは打ち切りとなった。

(19) 同月5日、X1らは、同月1日病院が受取りを拒否した保証書、念書等を内容証明郵便で送付したが、病院は受取りを拒否した。

(20) 同月15日、民間医労連と嵯峨病院支部は連名で、「X1、X2、X3の解雇撤回、謝罪文の提示と掲示、准看護師学院長の退任」を交渉事項とする団交申入書等を病院に送付した。

なお、交渉事項中の准看護師学院とは、京都府准看護師学院（以下准看学院という）

のことで、院長が学院長をしており、当時X3が通学していた。

(21) 同月20日、病院は、「嵯峨病院支部がどのような組合資格を有するか不明である。解雇撤回については現在京都府地方労働委員会で審理中であり、漸次明らかにされるものとする。准看護学院長の退任については、本件と関係のない人事問題であり交渉事項に該当しない」と回答した。

(22) 同月21日、従事者労組は、交渉事項は民間医労連の申入れと同様であるとしたうえで、病院の回答に対する反論として、(あ)当組合は労働組合法（以下労組法という）第2条にいう個人加盟の合同労組で、嵯峨病院支部は被解雇者で組織する企業別支部である、(い)准看護学院長の退任を求めるのは、今回の解雇に当って学院長として公私混同不相当の行為があり、被解雇者の1名は不利益を余儀なくされたからである、等をあげて団交申入書を病院に送付した。

(23) 同月22日、病院は、従事者労組に対し、労組法第5条の資格審査を得た組合か、正当な団交の当事者は誰か、等につき文書で釈明を求めた。

なお、同日以降当事者間では文書の往復もなく、団交も行われていない。

(24) 病院の就業規則には、懲戒に関し次のように定められている。

（懲 戒）

第83条 職員が次の各号の一に該当するときは審査の上懲戒することができる

- (1) しばしばこの規則又は病院の定めた事項を遵守せず又はこれに違反したとき
- (2) 素行不良、怠慢、勤務不良等で職員としての適格性を欠くと認められたとき
- (3) 業務上の上司の命令指示に従わず又は義務に違反したとき
- (4) その他職員としての体面を汚す所為があったとき
- (5) 患者の医療看護に関し相当な過誤があったとき
- (6) 故意又は過失により病院の施設、器具等を損壊し又は災害事故を生ぜしめたとき
- (7) 病院の信用を傷つけ又は名誉を失墜する所為があったとき
- (8) 許可なくして在職のまま他に就職したとき
- (9) その他前各号に準ずる所為又は職員として不都合な所為があったとき

4 X 1、X 2、X 3の解雇理由と勤務態度

(1) X 1の場合

① 51年12月17日、当時アルコール中毒と精神分裂病の合併症状で入院していたC 20(以下C 20という)は、夜間病院内を徘徊し、大声をあげたり、収容されていた保護室内の壁(リノリウム張り)をはがしたり、看護人に唾をかけたりという状態がしばらく続いていたため、院長の指示により拘束帯(両手、足を固定するひも。中に綿状のものが入っている)を締められていた。ところがC 20は、拘束帯をはずして徘徊放歌していたので、当直していたX 1は保護室へ行き、C 20に対して、「こんなことをしてどうなる。早くよくなって退院することだ」と言ったところ、C 20は大声を出し反抗したので、X 1は、「こんなことしてどうにもならん。しっかりしろ」と言ってC 20の頬を2・3回叩き拘束帯を締め直して保護室を出た。

② C 20は、43年頃から紅葉丘病院に心因反応で4回入院し、49年頃から病院にも入院していた。その後51年12月12日に入院し、翌日退院したが、14日再び入院し、52年5月28日退院した。

③ B 3副看護長は、51年12月17日午前、患者を巡回中C 20の部屋に入ったところ、同人のシーツに血が2か所ついていたのでどうしたのかと聞いたところ、C 20は、「私が唾や痰をかけたところ通称シンガクブという若い看護人さんにカァーッとなってやられた」と言った。B 3副看護長はすぐB 1看護長に報告し相談の結果、X 1を呼び、「困ったことをやったじゃないか。今後は気をつけるように」と注意した。

B 1看護長とB 3副看護長は、協議のうえ、X 1は試用期間中でもありしばらく院長に報告することを留保することにした。

なおX 1は、同志社大学神学部を卒業し、病院内では「シンガクブ」というニックネームで呼ばれていた。

④ 52年2月4日頃、C 20がX 1の勤務する2階詰所に来て、X 1に対し、「保護室にいるとき右唇を強打され唇が切れ血が出た……………それが原因で歯ががたがたになり歯科に通院している」と大声で繰返し言っているのを1階にいた看護婦が聞きつけ、また

2階25号の患者8名が詰所付近で見っていた。

⑤ 同年6月3日、C20は、同人の妹に付添われて病院を訪れた。当日副院長のB7（以下副院長という）が診察に当たったが、C20が眠れないというので理由を聞いたところ、「シンガクブに殴られた。くやしくて顔が浮んできて寝れない」と訴えたので、副院長は入院をするよう勧め、このことを院長に報告した。

⑥ 翌4日、院長は、B1看護長、B3副看護長から事情を聞き、両名が報告しなかったことを叱責したうえ、B3副看護長に対し、事実調査をするよう命じた。

⑦ C8は、51年12月17日午前8時頃観察のためC20の部屋へ行ったところ、同人の左顔面側の敷布に血痕が2か所付着していたので、C20にたずねたところ、看護人に殴られたというので、言うことを聞かないからでしょうと言って口元を清拭し退室した。

また、同日午前10時頃、看護助手のC21（以下C21という）は、清掃のためC20の部屋に入ったところ、同人の左頬がはれていて寝具に血痕が付着していたので理由をたずねたところ、「今朝方若い看護人にゲンコツで数回殴られた」と言ったので誰かと聞くと、「シンガクブ」と答え、さらに「それは君がいくら注意されても唾をふとんに吐いたり、痰を壁に吐くからとちがうか」と聞くと、「そうです。私も言うことを聞かなかったからです」と答えたが、C20はしばらくして又殴られたことを訴えた。

C8とC21は、52年6月5日、上記の見聞内容を報告書として病院に提出した。

⑧ 院長は、同月15日、B3副看護長から調査結果の報告を受けた。

同月24日、前記3(7)の査問委員会の後、B1看護長、B3副看護長、B6婦長、B4は、X1から事情聴取した結果、X1がC20を殴打したのは事実であると院長に報告した。

院長は、上記の報告に基づき、X1を解雇することを決意し、B2事務長に手続きをするよう指示した。

⑨ B1看護長の前任の看護長であったB8（以下B8という）は、アルコール中毒の患者が外泊で飲酒して帰ってきたところ、病院玄関で殴り、出勤停止処分を受けた。しかしB8は、辞表を提出し、依頼退職となった。

⑩ 同月25日、「51年12月17日、アルコール中毒で入院加療中、X 1 が興奮して右手をかく握りしめ力強く数回にわたり左唇あたりを強く殴打した。このため左側の唇あたりが切れ血が流れ敷ふとんに2か所位ついた」とのC 20名の告訴状をB 3副看護長が京都府太秦警察署に持参し提出した。

⑪ X 1 は、この告訴の件について上記警察署から事情聴取を受けたことはなかった。

⑫ X 1 は、当初患者との対応のしかたが荒っぽかったため患者から苦情が出て注意されたり、出勤後に朝食をしたり、また昼食中の患者の監視をしなかったことがときどきあったが、詰所替えでB 1看護長の下に配属されてからは改まり、同看護長もX 1の将来を期待していた。

(2) X 2 の場合

① X 2 は、52年3月、大学卒業予定のところ取得単位不足のため留年することとなり、同月中旬、B 2事務長に対し、継続して雇用してほしいと申し入れた。

② 当時病院は、新聞紙上に「事務員若干名」の求人広告をしていたが応募者はなかった。

③ B 2事務長は、同年4月からX 2を従前どおりアルバイトとして採用することを決定した。

④ X 2 は、在職期間中は病院作成の勤務表に従って勤務し、当直勤務も月平均4・5回行っていた。

⑤ X 2 は、同年1・2月頃、結核の排菌患者の看護を拒否した。また、感染する恐れがあると言って破傷風患者の看護を拒否したこともある。

⑥ X 2 は、伝染病患者の看護について、自分はアルバイトであり、常勤者のように保障がないので健康保険に加入する等の措置を考慮してもらえないか、とB 2事務長やB 1看護長に申し入れていたが、院長に相談しておくと言われたままであった。

病院には、結核の排菌患者のように隔離を必要とする患者を収容する病室はなかった。

⑦ X 2 は、ときどき病院で朝食をとったり、遅刻することがあったが、上司から注意

を受けるようなことはなかった。

(3) X 3 の場合

- ① X 3 は、通常看護助手が行っている患者の汚物処理を同僚の看護人に任せることがあり、B 1 看護長から注意されたことがあった。
- ② 52年6月8日の病院の看護日誌には、「昨夜7時頃、夜勤の看護人X 3が患者の検温をした際、患者の右肩付近を数回強くけつたため、その付近が少し腫脹しており、サロンパスを貼用した。……別に先生に診断を要せず」と記載されていた。
- ③ X 3 はときどき病院で朝食をとったり、遅刻することがあった。

5 X 1、X 2、X 3 の勤務形態

- (1) X 1、採用時の賃金は、基本給9万円で、当時病院内ではかなり高額であった。当直勤務は1か月6・7回行っていた。

同人は解雇当時、給料手当等134,330円を得ていた。

- (2) X 2 は、大学在学中のため週3日勤務（うち1日当直勤務）のアルバイト契約で、賃金は1時間400円、当直料は2,800円で52年3月、大学留年により引続き雇用された時も同じ条件であった。

同人は、解雇当時、給料手当等66,720円を得ていた。

- (3) X 3 は、病院の費用負担で週2回准看学院に通学していた。

同人の基本給は8万円程度であったが、解雇当時は給料手当等として118,960円を得ていた。

6 解雇後の状況

- (1) X 1、X 2 及びX 3 は、解雇された後それぞれ自活するため就労している。

- ① X 1 は、52年10月から53年3月まで雑創の森学園で大工手伝い等の業務に従事し、1か月平均6・7万円の賃金を得ていた。同年4月から54年2月までMKタクシーの運転手として勤務していたが夜間勤務が多かった。同社はリース制（水揚げの中から車の借料を支払った残りが個人の収入。なお事故の場合の賠償も個人負担）を採用しているため、収入は一定しなかったが1か月平均11・2万円程度であった。同人は就

労中の追突事故によりムチウチ症となり退社した。その後、同年5月から日本ライトハウスでアルバイトの警備員として勤務し、1か月平均10万円程度の賃金を得ている

- ② X 2 は、52年8月に約2週間進々堂（喫茶部）でアルバイトとして勤務し、6万円程度の賃金を得ていた。同年9月から53年3月まで別の喫茶店でアルバイトとして週6日間勤務し、1か月平均7万円の賃金を得ていた。

同人は、同年3月、同志社大学を卒業し、同年4月から大阪労働金庫に正規の職員として採用され、月額11万円の賃金を得ている。

- ③ X 3 は、52年10月から11月まで印刷会社でアルバイトとして勤務し、1か月6・7万円程度の賃金を得ていた。

同人は、同年10月、准看学院を卒業し、准看護師試験に合格、准看護師の資格を取得した。

その後、同人は、同年12月から精神病院である第2北山病院にアルバイトの看護人として、本件解決までの条件で採用され、看護業務に従事し、月間20日の夜間勤務により、手取り15万円程度の賃金を得ている。

- (2) X 1、X 2、X 3 は、いずれも病院に復帰する意思を有している。

第2 判断

1 申立人らの主張

さが互助会は、「親睦と助け合い」を目的とし、「経営者、管理職を除く職員」を構成員とし、かつ当面の活動内容を職員に関する共済活動に限定したのであるが、労働組合は、歴史的にみれば労働者の相互扶助の運動から始まった由縁からして、同会は、労働組合であり、百歩譲って「さが互助会」即労働組合とみなしえない場合でも、労働組合結成に至る過渡的組織であることはいうまでもないので、X 1ら3名が中心となってさが互助会を結成したことに対して、病院が院長を先頭に同会を解散させるため圧力を加え、会員名簿の提出や入会金の返還を強要したりして同会を解体に追い込んだ一連の病院の行為は労組法第7条3号に該当する不当労働行為である。

また、X 1に関し、暴行事件をデッチあげたり、勤務成績が不良であると称して、また、

X 2 や X 3 に関し、勤務態度や看護態度が不良であると称して同人らを解雇したことは病院が同人らの組合活動を封ずるため院外に放逐することを目的としたもので、労働組合を結成もしくは結成しようとしたことに対する報復的措置であるからこれまた労組法第 7 条 1 号に該当する不当労働行為である。

さらに、52年 7 月 1 日、A 4 と X 1 ら 3 名が病院に赴き解雇撤回等の話し合いを求めたのにこれを拒否し、また、同月 15 日付及び 21 日付の 2 回の文書による団交申入れに対し、嵯峨病院支部及び従事者労組が組合資格を有するか否かとか交渉事項中の解雇撤回等は京都府地方労働委員会で係争中であるなどとの口実を設け団交を拒否したのであるが、この病院の態度は、労組法第 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) さが互助会について

- ① 病院における、初任給、毎年の賃上げ額、慶弔制度、福利厚生面等の労働条件は、既に慣行化していたり他の病院との比較においてなんら遜色がなかったもので、病院において労働組合を結成し、それを改善しなければならないほどの客観的条件はなかった。
- ② さが互助会は、同会の結成趣意書において交渉権を自ら放棄していること並びに同会規約において労働組合の規約に備うべき規定の多くが欠如していることなど、労働組合として認知されるのに必要な要件を満たしていない。また、互助組織から労働組合に必然的に発展するものではなく、げんに同会に参加した職員のほとんどは、同会を親睦団体と認識して加入しており、かつ労働組合組織であるならば B 2 事務長に事前了解を求めたり、X 1 が経営者、管理職を除くと規定したことに他意はないと表明したりする必要がないのにそれを行ったこと等の理由からみて、同会が労働組合結成の前段階組織であり、労働組合結成の指向性を有していたとはとうていいえない。
- ③ 病院がさが互助会の存在を知ったのは 52年 6 月 23 日であり、X 1 に問いただしたのは、当時病院には既に互助組織を有していたので同会が管理職の了解を得て発足したのかどうかという点にすぎず、同会を解散さすべく介入したこともなく、また、当然

にも同会が労働組合結成の指向性を有していたという認識もなかった。

同会が解散したのは、加入した職員が同じような互助組織が病院において併存していることに気づき自発的に脱会した結果によるものである。また、一部職制によって同会を解散させようとの行為が仮にあったとしても、その行為が病院の行為とみなしうるのは、当該職制が病院の指示に基づき介入行為を行ったか、もしくは病院が同行為による効果を享受せんとする意図の下にそれを放置していた事実が存在する場合であるが、病院がさが互助会の存在を知ったのが同月23日であったので教唆したり黙認したりすることができる余地もなく、病院が同会解散に介入した事実はなんら存在しない。

(2) X 1ら3名の解雇理由又は雇用止めの理由について

① X 1は、51年12月17日、保護室内で拘束状態下に置かれていたC20に暴行、傷害を加えたのであるが、職員間の仲間意識によるかばいあいにより、同事件の発覚が遅れ、52年6月3日になってC20が再入院した際同事件を副院長へ訴えたことにより病院は初めてその事実を察知し、直ちに調査を命じたところ、同月15日になって関係者から報告書が提出されX 1がC20に暴行を加え傷害を負わせたことが確認されたので、同月24日にX 1を呼び出し、事実確認を行ったところ、同人はC20を軽く2・3回叩いたにすぎないと弁明し、傷害の事実は否定した。しかし、病院は、全経過からみて暴行、傷害があったと判断しえたことと、X 1が幾度かの注意を受けても必要な看護を忘れ昼寝などをして監視を怠ったり、遅刻が多いうえ、就業時間中に病院の給食を朝食としてとるなど日常の勤務態度と合わせて就業規則に基づき同日付で懲戒解雇に踏み切った。

② 病院は、X 2に関し52年3月いったん退職の手続きをとったが同人から同月大学留年に伴い再雇用してほしいとの強い申し出があり後任者も決まっていなかったので同年4月から雇用期間を3か月間に限って再採用したのであるが、従前どおりのパートタイマーの身分のままなので、勤務のローテーションが組みづらく、常勤者からの苦情が絶えなかった。また、平素の勤務態度も遅刻、欠勤が多く、看護態度も積極性を

欠く等問題があったので、3か月を経過した6月25日付をもってパートタイマー契約の解除を行ったのである。

なお、同人は非常勤で保険に加入していないことを理由にして結核の排菌患者や破傷風患者の食事介助等の看護拒否を行うなど勤務態度も不良であった。

- ③ X3は、X1が解雇された真の理由を知らず、さが互助会結成が理由となって解雇されたものと邪推して52年6月25日以降無断欠勤を重ね、同月30日に至るも何の音沙汰もなかったため就労意思を喪失したものと判断し、かつ、患者の汚物処理等基本的な看護を他人に任せるなどの消極的な勤務態度や、同月7日、検温中の患者の肩を5・6回足げにするという看護人にあるまじき暴行を加えるなどの看護態度を勘案し、病院は同月30日付をもって同人を解雇した。

(3) 団交拒否について

民間医労連らから、2回にわたり、団交申入書が病院に送付されてきたが、病院は、1回目の申入れに対し、「嵯峨病院支部が組合資格を有しているか不明であること、解雇撤回等については審理中の京都府地方労働委員会で明確にされる性格のものであること、院長が准看護師学院長の職から退くべきであるとの要求は人事問題に係わるので交渉になじまないこと」と回答し、2回目において交渉申入書に記載されている申入当事者が異っていたため3項目にわたって釈明を求めるなど誠意をもって対応したのに、それについて組合側は今日まで何ら回答も行わず、病院が団交を拒否したなどと主張することは早計のそしりを免れないのであって、申立人らの主張は失当といわざるをえない。

3 当委員会の判断

(1) X1ら3名の解雇について

① 病院の主張する解雇理由の当否について

(あ) X1について

まず、病院が主張するX1がC20に暴行、傷害を加えたという51年12月17日の事件につき考察する。

前記認定4(1)⑦の、C8、C21の報告書によれば、看護婦C8や看護助手C21

が51年12月17日の巡回の際、X 1 から暴行を受けたと、C 20から訴えられながら看護人の言うことを聞かなかったからだとしなめたにとどまり、上司にこれを報告する等の処置を何らとった形跡がみられないことや、同日巡回中、C 20からX 1の暴行の訴えお直接聞いているB 3副看護長や同人から報告を受けたB 1看護長がこれを院長に報告せず、内密にことを処理したことは、看護人間でのかばいあいの結果同件が発覚しなかったというよりは病院では看護人が患者の症状により患者にある程度の物理的規制を加えてもこれを必要悪としてさほど重要視しない傾向があったことをうかがわせる。

また、上記のことや前記認定4(1)④の52年2月頃、同件に関しC 20がX 1を難詰しているところを看護婦や多くの患者が見聞していたこと等のことからして、院長ら病院の管理職が同件を同年6月以前に事柄の内容を知りうる状態にあったと考えられる。

そして、C 20や病院が主張するほどの傷害を負わせた暴行であるならば、すぐに診断し治療を加える必要があると思われるのにそのような処置がとられた形跡もなく、前記認定4(1)⑩、⑪のとおり、C 20からの告訴を受けた警察がX 1の事情聴取すら行っていないことからして、暴行の程度がC 20や病院が主張するほどのものではなかったことが推測される。要するに、X 1のC 20に対する暴行は、当時病院の看護業務の監督責任者であるB 1看護長やB 3副看護長によって、問題とする程のものではないと判断され、X 1に対する口頭の注意にとどめ不問に付されたにもかかわらず、C 20の再入院ということが契機になったにせよ、他に特段の事情もないのにこの件を半年を経過した52年6月になって、再度蒸し返して懲戒の対象としたことは不自然かつ不当であり、他に何らかの意図をうかがわせるに足りる。

次に病院が主張するX 1の勤務態度等が不良であったという点につき考察する。

前記認定4(1)⑫のとおり、採用後しばらくの間のX 1の勤務態度、看護態度が必ずしも良好とはいえない点があったが、詰所替えてB 1看護長の下に配属された後は改善され、同看護長もX 1の将来を期待していたというのであるから、52年6月

当時同人の勤務態度、看護態度において懲戒の対象とされるような問題点があったとは認められない。

(イ) X 2 について

前記認定 1 (4) のとおり、X 2 は、51年 3 月 5 日いわゆる学生アルバイトとして大学卒業までという条件で雇用されたのであるが、52年 3 月卒業期を迎え、同人は卒業すれば病院を退職することを既定のこととしていたが、予期に反し同人の取得単位が不足し、留年せざるをえなくなったため、病院に対し雇用継続を申し入れ、病院も人手不足の折でもあり、何らの条件を付することなくこれを受け入れたと前記認定 4 (2) ①から推認できる。病院はその際、雇用期間を 3 か月と定めて再雇用したというが、何故に 3 か月という短期の雇用期間を定めたか首肯しうるに足る理由の説明がないのでこの主張は措信できず、雇用期間は従前どおり大学卒業までという約定が維持されたものと認めるのが相当である。

また、前記認定 4 (2) ⑦のとおり、X 2 の勤務態度において特に問題とすべき点は見当たらない。

さらに、X 2 の結核の排菌患者や破傷風患者の看護拒否の点については、前記認定 4 (2) ⑥のとおり、病院には患者を隔離する設備や体制が整っていなかったとみられるところ、X 2 が自己が万一感染した場合健康保険に加入していないことから十分な治療を受けられない可能性があるとして上記の看護を拒否したものであるので、同人のとった態度もあながち非難できない点がある。

そして、X 2 の勤務体制が非常勤のパートタイマーなので、勤務体制のローテーションが組みづらいという病院の主張については、病院がそれを承知のうえで雇用し、かつ、52年 4 月以降特段の事情の変更も認められないのにこのことを解雇理由にあげることは相当でない。

(ジ) X 3 について

病院は、X 3 に対し、52年 6 月 30 日に無断欠勤等を理由に解雇した旨主張するが、前記認定 3 (4)、(9) の院長が X 3 になした発言及び院長が X 3 の父親にかけた電話

の内容から、院長の真意はともかく、X 3に対しても6月23、24日頃必ずしも明示的とはいえにせよ実質的に解雇の意図が表明されたものとみるのが相当である。

それ故、X 3が解雇を言い渡されたものとして、X 1、X 2と行動を共にしたことは当然といえるのであり、そのほか、X 3の勤務態度につき、解雇に値するような問題点は見当たらない。

(え) 以上のとおり、X 1、X 2及びX 3のいずれについても病院の主張する解雇事由は相当と認められない。

② 真の解雇理由について

前記認定2(12)、3(2)のとおり、52年6月15日夜当直のX 2に対し院長が「組合ができて断固たたかう」旨述べたこと、同月20日X 1に対し、院長がさが互助会結成趣旨を問いただしたのち、「これは組合以外の何物でもない」、「三聖病院に聞いたところ互助会から組合になってしまったとアドバイスを受けた」、「君はコレラ菌保菌者と同じだ」、「1か月の猶予をやるから始末せよ」などと述べているのであるから、院長がさが互助会を労働組合ないしこれに発展する危険のある組織であることを察知し、これを危惧し、さらに20日以降も前記認定3(4)、(7)、(9)のように同会の抑圧、解体の動きを強めたことが明らかで、これがX 1を6月24日付で、X 2を同月25日付で、X 3を同月30日付で解雇した真の理由とみるのが相当である。

ところで病院は労働組合を結成し、労働条件を改善しなければならないほどの客観的条件がなかったとか、さが互助会の一般会員が労働組合への指向性の認識がなかったから不当労働行為の成否を問題にする余地がない旨主張するが、前記認定2(4)、(6)(7)、(8)、3(1)のとおり、さが互助会結成に中心的役割を果たしたX 1ら3名が主観的にせよ労働組合結成の前段階組織として従業員間の親睦を図り、組合運動を行うための仲間作りを行うことを目的にさが互助会を結成したのであるから、病院の主張する諸点は重要でなく、病院が同会を労働組合もしくは労働組合に発展する可能性のある組織として認識し、これを嫌悪し抑圧的行動をとった以上、これが労組法第7条1号にあたる不当労働行為であることは明らかである。

(2) 支配介入について

病院の院長及びその意をうけた管理職が労働組合結成の前段階組織としてのさが互助会を解散させるために行った一連の言動は、前記認定3(2)、(3)、(4)、(5)、(6)、(7)、(9)のとおりであるので、労働法第7条3号にも該当する不当労働行為であることは論をまたない。

(3) 団交拒否について

前記認定3(20)、(22)のとおり、民間医労連と嵯峨病院支部もしくは従事者労組から2回にわたり、病院に団交申入れがなされたが、病院は前記判断2(3)に記載したような種々の理由を述べ、組合に釈明を求めるなどして団交に応じていない。

しかし、病院のあげる理由のうち労組法第5条の組合資格の有無や団交事項である解雇問題が不当労働行為審査事件として労働委員会に係属中であることは団交拒否の正当事由とはならないと解すべきである。そして、そのほかの病院が拒否理由としてあげる諸点や釈明を求める事項も、団交の中で明らかにすれば足りる事柄であるから、これまた正当事由とはなりえない。

従って、病院が組合の団交申入れに応じないのは労組法第7条2号に該当する不当労働行為というべきである。

(4) 救済方法について

① 解雇取消し、原職復帰について

X1、X2、X3の解雇については前記判断3(1)のとおり、労組法第7条1号に該当する不当労働行為であるので、X1ら3名の不当労働行為の救済については、同人らの解雇をいずれも取消し、X2を除く2名につき原職に復帰させることを相当とする。なお、X2の原職復帰の点については同人が病院における雇用形態が大学卒業までであったことからもし解雇されなければパートタイマー契約の期間満了に伴い病院を退職していたとみられ、げんに53年3月大学を卒業し同年4月1日大阪労働金庫に正規職員として採用されたのであるから雇用期間が同年3月末日をもって満了したとみるほかなく、よって、同人については原職復帰を命ずる必要がないといわざるをえ

ない。

② バックペイについて

病院はX1ら3名が本件解雇後他で就労し、収入を得ているから、これをバックペイの金額から控除すべきものと主張する。

(あ) 不当労働行為による労働者の団結権への侵害は、解雇の場合を例にとれば、解雇により当該労働者の雇用関係上の権利ないし諸利益を剥奪し、あるいはその者の労働組合活動上の参加を困難にし、もしくは断ち切るなどによって、当該労働者の組合活動への参加を制約するのみならず、そのことによって他の労働者らの組合活動への参画意思を萎縮させ、労働者らの組合活動一般を制約するとともに、労働組合自体としても、被解雇者が事業所から排除されることにより労働組合としての組合活動一般が抑制される効果を伴うものであって、不当労働行為たる解雇に対する救済内容は、これら総体としての使用者の団結権侵害行為をその対象としなければならない。従って、被解雇者の解雇期間の賃金相当額の支払いを命ずるいわゆるバックペイは、必ずしも解雇によって蒙った被解雇者の個人的な経済的損失を補償するためにのみあるのではなく、上記のごとき団結権侵害の回復是正という救済目的をよりよく実効あらしめる一つ的手段としての意味をもつのである。それ故に、バックペイを認めるか否か、その額、範囲をいかにするかは、不当労働行為制度の救済目的に照らして、使用者の団結権侵害行為からの保護にとって、十分に効果的な手助けとなりうるかどうかによって判断すべきものである。このことは、中間収入の控除の是非を伴断する場合にも妥当するものと解する。

(い) 解雇により従前の雇用関係を絶たれることは、当該労働者にとってそれなりに安定していた生活基盤を全面的に覆されることを意味する。このことは、単に経済的側面や賃金によって支えられる私生活の面だけでなく、その者の日常労働生活を含めた人間としての生活全般において考えられなければならない。そして、解雇後の収入を得る途を見出すのが容易でなく、再就職先の労働の性質、内容がその労働者にとってより重い肉体的、精神的な負担を伴ったり、賃金額が従前に比して低い場

合などには、解雇がその労働者に対して与える打撃は倍加する。そこで、X 1ら3名に中間収入をもたらした就労状況を個別にみることにする。

㊸ X 1、前記認定6(1)①のとおり、52年10月以降、雑創の森学園や日本ライトハウスにおいて大工手伝い等のアルバイトに従事したり、MKタクシーの運転手をしたりして解雇期間中の生活費を稼いでいたのであるが、その賃金額は従前の病院におけるそれを大幅に下回り、かつ、いずれの仕事も地労委救済命令による原職復帰までを目途とした生活のため止むをえず行っていた一時的なアルバイトの類のもので、病院における精神病患者の看護業務とは労働の種類、性質、内容、労働環境等において全く異なるものと認められる。

㊹ X 2は、前記認定6(1)②のとおり、53年3月まで喫茶店等でアルバイトに従事していることが認められるものの、賃金額は、病院で得ていたそれをやや下回るうえ、いずれの仕事も病院における労務内容と全く異っていることはX 1の場合と同様である。

㊺ X 3は、前記認定6(1)③のとおり、しばらく印刷会社のアルバイトを行った後、52年12月から精神病院である第2北山病院で看護人として就職したが、これも正規採用でなく、本件の解決までという臨時雇的なものであるうえ、そこで得た賃金額が病院におけるそれを上回るの1つには、解雇後同人が准看護師の資格を取得したこともあるが、主たる理由は、月間20日もの夜間勤務によって得た割増賃金のためであることが認められるので、その労働内容は病院における勤務に比べより重い肉体的、精神的負担を伴うものと考えられる。

このように、本件解雇によりX 1ら3名は、単に雇用関係上の諸利益等を奪われるという不利益を受けただけでなく、その後の就労が臨時的なものであったり、低賃金であったり、あるいはより重い肉体的、精神的労苦を伴うものであったりした結果、甚大なる打撃を受けたものといわなければならない。

(j) 次に、前記認定3(1)のとおり、互助会は52年6月18日18名の会員の参加を得て発足したが、会員に対する病院側の時には威嚇を伴う脱会工作により会員が大きく

動揺し、次々に脱会の意思を表明する者が現れるなかで、同月23・24日頃X 1ら3名に対して解雇の意図が表明され、これに続き同月24日X 1に対し、25日X 2に対し、30日X 3に対し、それぞれ解雇が申し渡された。これが他の会員に与えた威嚇的効果は絶大であったと考えられ、その結果互助会はこの時点で事実上壊滅した。X 1ら3名は同月25日嵯峨病院支部を結成し、病院内における組合活動を盛り上げようとしたが、前記認定3(17)のとおり、同人らは解雇後病院から排除され、立入りを阻止されていたことと、病院側の互助会に対する上記干渉行為とX 1ら3名に対する解雇の威嚇力により、病院の他の労働者らの組合活動意思が萎縮しきっていたため、同人らの他の労働者に対する働きかけは全く効を奏さず、結局、同人らの意図した病院における組合結成の意図はその芽を完全に摘みとられてしまう結果になったのである。

(え) 以上のように、病院のX 1ら3名に対する解雇は、同人らへの加害として、同人らの個人的経済的利益を喪失させ、これを補うために、従前とは異なる内容や態様の労働で収入の途を開かざるを得ず、しかも組合結成への努力を無にされるほどのものであったし、他方、病院の他の労働者らの組合結成ないしは組合活動への参加に対して重大な抑圧的効果を与えたものと認められるのであって、病院のX 1ら3名に加えた加害が加害としての効果をもちえなかったと認められるような具体的な効果を形成するためには、バックペイに関しては、病院に対し、X 1ら3名の中間収入を控除することは相当でなく、解雇されなかったならば同人らが受けたであろう諸給与相当額全額の支払いを命ずべきものとする。

ただし、X 2に関しては、病院における雇用形態が前記判断4(1)のとおり、53年3月末日をもって雇用期間が満了しているため同人のバックペイはこれ以前の期間に限るのが相当である。

③ 団交拒否について

前記判断3(3)のとおり、病院の団交申入れに対する対応は労組法第7条2号に該当する不当労働行為であるが、主文1、2項のとおり、組合の団交要求にかかる要求事

項が本命令により実施されることになるのであるから、上記不当労働行為に対し、特に救済措置を講ずる必要はないと考える。

④ 陳謝文について

前記判断 3 (1)、(2)、(3) のとおり、さが互助会結成をめぐる諸問題において、病院は労組法第 7 条 1、2、3 号に該当する不当労働行為をなしているので、X 1、X 3 が原職復帰したとしても、同種の支配介入行為等が将来において繰り返しこれが行われる可能性もあるので、主文掲記の措置が必要と認められる。

3 結論

よって、当委員会は、X 2 の原職復帰とバックペイの一部及び団交拒否の点を除くほか本件救済申立を認容することとし、労組法第 27 条、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54年11月29日

京都府地方労働委員会

会長 黒瀬 正三郎