

埼玉、昭54不9、昭57.11.25

命 令 書

申立人 南埼玉病院労働組合  
被申立人 Y  
被申立人 医療法人南埼玉病院

主 文

- 1 被申立人医療法人南埼玉病院は、申立人組合の執行委員長A1に対する昭和54年8月13日付懲戒解雇処分を取消し、かつ、同人を原職又は原職相当職へ復帰させるとともに、懲戒解雇通知の日の翌日から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人らは、申立人組合に対し下記文書を本命令書交付の日から5日以内に手交しなければならない。

記

- (1) 当病院が南埼玉病院労働組合の結成についてこれを嫌悪し、昭和54年8月13日付で、委員長A1氏を懲戒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と埼玉県地方労働委員会から認定されました。
- (2) Yが南埼玉病院労働組合の結成について、これを嫌悪し、病院を廃止すると宣告したこと、又親睦会を結成させて組合の運営に対する支配介入を行ったことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると埼玉県地方労働委員会から認定されました。  
よって、今後は、このような行為を繰返さないよう注意します。

昭和 年 月 日

医療法人南埼玉病院  
代表理事 B1  
Y

- 3 申立人の、その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人南埼玉病院労働組合（以下「組合」という。）は、医療法人南埼玉病院に勤務する従業員によって構成する労働組合で、昭和54年5月15日結成され、組合員は本件申立て当時21名であった。  
なお、組合は埼玉県医療労働組合協議会に加盟している。
- (2) 被申立人医療法人南埼玉病院（以下「病院」という。）は、昭和25年11月7日朝倉記念埼玉病院として発足し、昭和27年5月6日医療法人朝倉病院となり、昭和41年9月6日医療法人南埼玉病院と名称変更し、肩書地（編注、埼玉県庄和町）に内科及び精神科を有す

る病院で、本件申立て当時従業員44名、入院患者95名であった。

病院は、昭和25年ごろB 2（Yの父）が設立し、その後昭和27年5月6日医療法人朝倉病院となるに伴い、Yが理事長兼病院長に就任し、同人が中心となって、その親族と共に昭和41年12月まで経営された。

なお、病院は、結核予防法、生活保護法、健康保険法、国民健康保健法などの指定医療機関として、最盛時には病床数718を有していた。しかし、法律違反等により、結核予防法の指定処分を取り消されたりなどして、現在は精神病院として病床数249になり、その規模を縮小している。

- (3) 被申立人Y（以下「Y」という。）は、昭和27年から昭和41年まで病院の理事長兼病院長であったが、昭和41年12月19日刑事事件（贈賄罪等）で逮捕されたため、同日病院を退職した。

その後、Yは、刑事事件の決着がついたため、昭和51年10月ごろ病院の理事に復職した。特に昭和53年10月ごろから直接病院の経営を担当するようになったが、組合の結成直後の昭和54年5月19日理事を辞任した。

しかし、病院の建物及びその敷地（42,900平方メートル）は、すべてYの所有であり、辞任後も病院は、事実上Yが支配していた。

## 2 組合結成前の労使関係

- (1) Yが復職して直接病院の経営を担当するようになった昭和53年10月ごろ、病院の理事は、YのほかそのいとこのB 1、B 3（両名とも三重県在住で医師資格はない。）及びB 4病院長（以下「B 4」という。）であった。

B 4は、当時71歳の高齢で難聴であり、時には心臓発作を起こすような健康状態であった。

B 4は、理事を兼任していたが、職員の人事管理権は有していなかった。

- (2) 昭和53年12月初旬ごろ、職員らは、Yから冬の賞与（従来は給与の約1ヶ月分）を支給しない旨通告された。

B 5（以下「B 5」という。）B 6（以下「B 6」という。）ら8名の看護婦は、そのことを知り、職員の代表ではなかったが、昭和53年12月8日ごろ、Yの経営する滝山病院（東京都八王子市所在）にYを訪ねた。その際、Yは「①賞与は、赤字で出せない。②病院は、閉鎖するかも知れない。」旨述べた。これに対し、B 6看護婦らは、「③高給をとっている人がいる。②病院が赤字経営なら、賞与は出さなくてもよいから、病院閉鎖だけはやめてもらいたい。」旨申入れた。

これらのことは、他の職員らには知らされなかった。

その後、前記8名の看護婦らは、相談のうえ、賞与の要請に行くのだと称して、薬剤師A 2（以下「A 2」という。）らを仲間に入れて、職員代表の形で13名が。同月中旬ごろ再度Yを訪ねた。そして看護婦ら13名は、「賞与は出さなくてもよいから、病院の閉鎖はしないで欲しい。」旨再度申入れた。これに対し、Yは、「皆で頑張ってみなさい。」と答えた。

結局、Yは、これらのことを口実として賞与は支給しなかった。

- (3) 昭和53年当時、病院の事務長は、B 7（以下「B 7」という。）が担当していたが、経理の帳簿は不備であり、会計処理は、杜撰であった。

ちなみに、B 7は、昭和54年8月ごろ、横領の容疑などを理由に解雇されている。

- (4) 昭和53年12月20日ごろ、B 8看護婦長（以下「B 8」という。）の机が、部下の看護婦らによって病棟から100メートルも離されている事務室の中に移された。これは、B 8の月給が60万円以上であったため、他の看護婦の反発をうけたものである。このような事があって間もなく、B 8は看護婦長の職を解任されたほか、月給も15万円に減額された。その後、B 8は、昭和54年3月末日付をもって病院を退職した。

一方、昭和54年1月ごろ、看護婦間の選挙によってB 5が看護婦長になった。B 5及びB 6らの看護婦は、そのころ、B 8に対するいやがらせのほかに、B 7を職場から排斥する運動も行った。

- (5) 昭和54年2月から3月にかけて、A 2を含む職員の給与の大幅な減額がなされた。すなわち、A 2は本給27万円から17万円に、そのほかA 3（以下「A 3」という。）C 1らのほか、炊事、営繕、付添関係の者を中心に約9名が減額の対象となった。以上の減額対象者に対し、その理由はなんら示されなかった。

以上のとおりの給与の減額は、Yの指示に基づき、B 7、B 5で原案を作成して、Yの承認を得て実施されたものである。

又、その際B 7の給与も43万円から28万円に減額された。

一方、A 2は、減額されたことについて、病院に対し強い抗議をしたため病院はこれを認め、同年4月分から19万円に手直しをした。

- (6) 昭和54年3月1日、B 9（以下「B 9」という。）が病院の副事務長兼会計責任者として採用された。

B 9は、庄和町役場の職員を定年で退職していたが、在職中に庄和町議会議員C 2（以下「C 2」という。）と知り合いであった。C 2はYから病院の土地、建物等の管理を依頼されていると称している者である。B 9はC 2からYが経理に明るい人を探しているので、病院に入るよう勧められ、Yに面接して採用されたものである。そして、採用当日、B 9はYとC 2に伴われて病院に出勤し、全職員に紹介された。

- (7) 昭和54年3月初旬ごろ、職員のA 1（以下「A 1」という。）は、滝山病院にYを訪ね、Yに対し、「①減額された給与を白紙に戻すべきこと。②B 5らによって減額手続きをさせたことに反対する。③Yが病院へ来て減額対象者に対し納得できる説明をすべきである。」ことなどを申入れた。

これに対し、Yは、「①B 5らに行かせたのはまずかった。②B 7、B 8らは悪いことをしている。③窓口はあくまでB 5一本にする。」などと答え、A 1の協力を求めた。

- (8) 病院には就業規則があったが、内容は病院に不都合であったため、YはB 7に指示して滝山病院の就業規則をもとに、昭和54年3月ごろ変更し、同年4月26日に春日部労働基準監督署に届出した。

この就業規則によると、看護婦の出勤時間は、午前9時から午後5時までとされたのに対し、他の職員は、午前8時から午後6時までとされた。このような看護婦と他の職員との差別は、当初の案には存在せず、従来も行われていなかった。又、従来4日認められていた夏休みが認められなくなった。

- (9) 同じころ、Yの指示によりタイムレコーダーが設置され、職員は、出退勤時と昼休み時にも打刻するよう指示された。このタイムレコーダーは、病院のいちばん奥にある病

棟に設置され、最も遠い人では約300メートル歩いて、1日4回打刻しなければならなかった。A1らは、事務室（病棟と炊事場の中間にある。）で管理するよう言ったが、B5ら看護婦の意向で病棟に置かれた。

このころになるとB7は、出退勤管理からはずされておき、事務長の権限を失っていた。

(10) 昭和54年4月20日ごろ、Yの指示により雇用契約の再契約と称しB9は履歴書、戸籍抄本等の提出を一部の職員に求めてきた。

(11) B5は、昭和54年3月分の給与を支給するに際し、病棟で職員全員に自ら交付するなど、同年3月ごろから際立って権勢を振うようになった。

更に、B5は、職員の人事にも口をはさむようになり、職員が不服であるような態度を示すと「私の言うことを聞けないなら、身の振り方を考えなさい。」などと言って職員を威圧した。

このころになると、看護婦B6、同B10（以下「B10」という。）同B11（以下「B11」という。）及び同B12（以下「B12」という。）は、B5の意向をうけ行動を共にしていた。

### 3 組合結成後の労使関係

(1) Yを中心とする病院側の経営に対する杜撰な姿勢及びB5をはじめとする看護婦らの横暴な態度に反省を求めるべく昭和54年5月15日病院の職員21名で組合が結成された。執行委員長にはA1、書記長にはA2が就任し、組合員には付添婦、炊事婦、宮繕の職員が参加したが、概して高齢者が多かった。翌日、組合は、B4とB7に対し、結成通告をした。そして、翌17日組合は、①事務長の権限の明確化②賃金引下げの復元等③53年冬の賞与の支給及び54年度の賃上げ④労働時間8時間（始業9時、終業5時）⑤出勤時及び退勤時のみタイムカード打刻⑥夏期休暇をもとどおり4日とすること⑦病院がこれまで行った理由不明の署名・捺印の目的を明らかにすること⑧疑惑を解明し、明るく働きやすい職場にすること等の要求書をB4に提出した。

(2) 組合の結成通知を受けるや、B5は、Yの指示の下に、組合に対抗して、親睦会なるものの結成を図った。そしてB5は、B10を通して5月17日午後6時ごろ、組合員A3の自宅に電話をかけて病院に呼出し、「親睦会南埼玉病院労働組合」への参加を呼びかけた。しかし、A3は、B5の勧誘を断った。

(3) 同日同時刻ごろ、組合員A4（以下「A4」という。）もB5から呼び出され病院へ行った。A4は、B5から「署名して下さい。」と言われたので、やむなく署名捺印をした。翌日、A4が勤務を終えて帰宅しようとする際、玄関でB10から封筒を手渡されたので、開封すると5,000円入っていた。更に翌19日にもA4は、B10から2,000円の入った封筒を手渡された。A4は、20日午前7時15分ごろ、B10に対し「私は組合に入っているのだけどお金を返そうか。」と言うと、B10は近くにいたB6とB12を呼んで、「組合を抜けなさい。」と答えた。

(4) そのころ、B5以下4名の看護婦は、看護婦を中心とした約23名の職員で南埼玉病院親睦会労働組合（以下「親睦会」という。）を結成し、その中心的役割りを担うB5は、組合員に対し、強引に親睦会への加入、組合からの脱退を慫慂した。病院は、B5を中心とする看護婦らをして、組合員に対し「Y先生は、親睦会にならその執務のため病院事

務室を貸すが組合には貸さない。」「組合には金がないが親睦会に入っていれば金をもらえる。」「Y先生は、組合が嫌いであり、組合が存続していれば病院経営が困難となり、閉鎖されてしまう。」などと機会あるごとに言いふらして、組合から脱退するよう強い働きかけを行った。

- (5) 組合が結成されたことによって、病院経営に嫌気がさしたYは、5月19日理事を辞任した。同月21日B3理事の代理と称して、B13（以下「B13」という。）が病院を訪れ、病院の実情調査をした。B13は、Yが理事を退いた旨及びYから病院の土地、建物の賃貸料として、1ヶ月450万円を請求されている旨組合員らの前で発言した。

しかし、Yは、同賃貸料を受領していない。なお、Yは、理事を辞任する前は、請求はしても賃貸料を受取っていないばかりでなく、辞任前数年間は請求すらしていない。

- (6) 昭和54年5月24日、組合と病院は、第1回の団体交渉を行ったが、当日病院側の出席者は、権限を失っていたB7だけであったので、団体交渉としては実らなかった。

- (7) 組合は、昭和54年6月4日、B5に対し婦長在任期間中、職務権限を逸脱した事実を指摘する公開質問状を提出した。

- (8) 昭和54年6月19日組合と病院側B4、B7とで第2回の団体交渉を行った。組合は、前記(7)の公開質問状の内容について理事会で検討するよう要求した。これに対し、B4は、B5を理事会の決定があるまで、出勤停止処分とする旨の辞令と題する文書を作成した。しかし、B4は、同日、B6、B11らに上記文書を追及され、「私が脅迫によって書かされたものであるから無効です。又、私には貴殿を処分する権限もありません。従って貴殿は、今後とも病院のために看護婦として一生懸命働いて下さい。」とするB5あて念書を書かされた。

- (9) 6月中旬から7月下旬ごろまで、B5、B6、B11、B10及びB12の5名の看護婦らは、病院を休んで、前記滝山病院へ通っていた。当時、B6らは、「病院は閉鎖になる、職さがしをしなさい。」と組合員らに言っていた。

- (10) 組合は、昭和54年6月26日団体交渉促進等4項目について当委員会に斡旋申請を行い、埼地労委（調）第12号事件として係属した。

- (11) 昭和54年7月3日病院側の申し入れにより、組合との間で団体交渉が行われた。病院側からは、B13、B7及びYとは20年来の知己と称するB14（以下「B14」という。）の、3名が出席した。病院側は、組合に対し、病院の閉鎖を回避する適当な具体的方策があれば提示するよう求めた。

- (12) 同年7月5日、当委員会において第1回斡旋が行われた。病院側からは、弁護士B15、B14、B7の3名が出席した。B15弁護士は、斡旋手続きの代理人で、B14は、その随行者であり特に権限を有するものではないと表明し、又、B13が現在の理事長代行であると述べた。B7は、④現在決定権を持っているのは誰かわからない②Y以外の理事は借物であり、実権はYが持っている旨述べた。病院は、①7月15日までに病院側の出席者を組合に連絡する②7月20日までの間に団体交渉を行う旨を表明した。

- (13) 同7月19日団体交渉が開かれ、病院側からは、B13及びB14が出席した。両名は、7月14日の病院の臨時理事会において、①理事が遠方に居住すること又、理事長高齢のため、理事長の代理として団体交渉に当たる権限を付与されていること②病院閉鎖に伴う処理及び閉鎖の事態を回避する方策があれば、これを見出すよう組合と交渉することの

権限を与えられていると表明した。団体交渉の席上、両名は、Yに対する土地、建物の賃借料等借金を返済しなければならない旨を述べた上、閉鎖を前提とした交渉であり、閉鎖を回避する方策はないと説明した。

(14) 昭和54年8月3日当委員会において第2回斡旋が行われた。病院側の出席者はB14、B13、B15弁護士であった。病院側は、総額約5,000万円の借金があると述べ、そのうちの大部分は、Yからの土地、建物の賃借料であると説明した。病院側は、組合の斡旋事項については、ゼロ回答以外にないので、斡旋を拒否する意思を表明し、斡旋は打切りとなった。

(15) 昭和54年1月16日午後0時20分ごろ、A3は、病院の食堂において、職員C3（以下「C3」という。）から暴行されて負傷した。

C3は、「おれより遅く入って余計金取りやがって」と言うなり、右手でA3の右の顎を1回殴り、更に、後ろから首を数秒間締めつけた。その時そばにいた同僚2名が制止したので、C3は手を離した。そこで、A3が起き上がったところ、C3は、再度A3の腰を蹴った。そのためA3は負傷したので、このことをB5に告げたところ、B5は、「外部に知らせないでほしい。」と言ったので、やむなく警察への届出はしなかった。本件について、病院はC3に対しなんらの処分も行わなかった。

#### 4 A1に対する懲戒解雇

(1) B5ら看護婦は、昭和54年7月31日から、組合が上部団体である埼玉県医療労働組合協議会と連絡を取り合うのを嫌って、理事会の指示と称して交替で二人ずつ事務室で執務するようになった。

(2) 昭和54年8月6日、A1は、事務室においてB10に対し、「①組合は8月3日スト権を確立していること②ストライキに入った場合、事務室に割拠している看護婦を力づくでも追い出せる。」旨述べた。

(3) 翌7日午前11時45分ごろ、A1は、事務室においてB5に対し、A2の受けた電話に関するB5との間の口論などに立腹し、いきなりB5の襟首をつかんで締めあげ、その左顔面を右平手で数回殴打する暴行を加え、そのためB5に対し治療約10日間を要する顔面打撲等の負傷をさせた。その際、A1、A2も受傷しており、A1は与野市の大宮赤十字病院で「左前腕部擦過傷」により全治3日間の診断書を、又A2は春日部市の丸山医院で「左耳介部、耳介後部打撲」により、全治7日間の診断書を得ている。B5は、8月11日上記の事件を春日部警察署へ傷害罪として告訴した。

(4) 事件当日、B14は病院に赴いてB5ら関係者から事情聴取をした。A1は、事件の翌日B14に電話で「申訳なかった」と謝罪した。これに対し、B14は、「とんでもないことをしてくれた」と述べただけであった。

(5) 病院は、春日部警察署において本件を捜査中である8月13日付で、A1を懲戒解雇した。その理由は、A1がB5に対し暴行を加えたことにより、B5が「全治1ヶ月以上を要する左顔面打撲症、左下顎骨折頭部軟部組織挫滅、絞約傷の重傷により現在入院中である。」とし、A1の行為は、就業規則第15条中の「病院内で喧嘩口論し暴力を振るい他の職員の仕事を妨げ或いは風紀を乱すなど職場の秩序規律を破るような行為をしてはならない」に該当し、同規則第45条「職員が病院の規律および上長の命令指示を著しく乱し、その体面を損じたとき」に該当するというものである。懲戒解雇に当たり、病院

はA 1 からなんらの事情聴取も行わなかった。

- (6) A 1 は、昭和54年12月28日、浦和区検察庁から浦和簡易裁判所に傷害罪（公訴事実は前記(3)の認定事実と同旨）で起訴され、同日略式命令により罰金5万円に処せられ、即日これを完納した。又、B 5 は昭和54年10月9日A 1 に対し、本件に基づく慰謝料等の損害賠償請求を浦和地方裁判所越谷支部に提起し、現在係属中である。

## 5 懲戒解雇後における労使関係

- (1) 前記3の(4)で述べたとおり、B 6、B 5、B 10、B 11及びB 12ら看護婦は、親睦会を結成していたが、昭和54年10月15日南埼玉病院第一労働組合（以下「第一労組」という。）の名で、①病院閉鎖通告の撤回②団体交渉応諾③A 2 を解雇せよ等を求めて不当労働行為救済申し立て（埼地労委昭和54年（不）第11号）を行った。

- (2) 当委員会は、組合と第一労組との対立状態を解消し、協力して病院の再建に当らせることを最優先して、病院、組合及び第一労組の三者で和解を勧め、昭和55年1月11日次の内容を骨子とする和解が成立した。

① 病院は、閉鎖の通告を本日撤回する。

② 組合と第一労組とは、互いに誹謗、中傷などをしない。

③ 病院、組合、第一労組は、協力して病院の再建について協議する。

④ 両組合は、昭和55年6月末日まで昇給を留保する。

⑤ 病院は、昭和55年7月初旬に、同年1月1日から6月末日までの経理内容に関する資料を提出して、昇給、夏期一時金等について協議する。

これにより、第一労組は、申立てを全部取下げた。

組合は、Yに対する本件申立てをすべて維持したが、病院との間にはA 1 の解雇問題及び陳謝文の掲示が残された。

- (3) A 1 の解雇後、組合活動の中心となっていたA 2 が、昭和55年6月10日付内容証明郵便で、病院から解雇された。A 2 は、昭和55年8月12日病院に対し地位保全仮処分申請を浦和地方裁判所越谷支部に提起した。本件は浦和地方裁判所に移送され、昭和56年4月17日「解雇は労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為であって無効である」とし、請求認容の判決が宣告された。

- (4) A 2 は、庄和町内の病院の社宅として使用されていた建物に居住していたが、昭和54年7月9日Yが代表取締役をしている有限会社山雅（本社の所在、東京都港区赤坂6-7-14赤坂マンション506号）から、建物明渡請求訴訟を越谷簡易裁判所に提起され、現在係属中である。

## 6 中間収入について

A 1 は、懲戒解雇後就職もせず、借金などをして生計を維持している。

## 第2 判断

### 1 Yの被申立人適格について

- (1) 当事者の主張

#### ① 組合の主張

Yは、病院の前身であるYの実父B 2 が設立した朝倉記念埼玉病院が発足すると同時に理事に就任した。Yは、昭和27年5月以降昭和41年12月ごろまでの間、病院の理事長兼病院長として病院を支配していた。一方病院の敷地及び建物は、すべてYの所

有であり、その間、人事、経営のすべての面にわたり絶対的支配者として君臨しており、Yが理事を退任後も実質的支配者としてその意思を病院経営に反映させた。

ところで、Yは、昭和51年10月ごろ、病院の理事に復帰し、同53年10月ごろからは、自ら表面にも出て采配をふるうようになった。

そして、Yは病院の唯一絶対の支配権力を有し、組合結成前はもちろん、組合結成後である昭和54年5月19日理事を退任した後においても、病院内における親睦会の結成や様々な組合破壊攻撃を行っているものであり、Yは病院とともに責任を負わなければならないものであると、組合は主張している。

② Yの主張

Yは、昭和54年5月19日病院の理事を辞任し、辞任後は、病院の経営には一切関与しておらず、特に申立人が救済を求めている事項は、Yが理事を辞任後に発生したもので、Yは関知していない。従って、Y個人に被申立人適格はないと、Yは主張する。よって以下に判断する。

- (2)① 病院は、昭和25年ごろB2（Yの父）が設立し、その後昭和27年5月6日医療法人朝倉病院となるに伴い、Yが理事長兼病院長に就任し、同人が中心となって、その親族と共に昭和41年12月まで経営されたが、Yは、昭和41年12月19日刑事事件（贈賄罪等）で逮捕され、同日、病院を退職したが、刑事事件の結着がついた昭和51年10月ごろ病院の理事に復職し、特に昭和53年10月ごろから直接病院の経営を担当するようになり、以後組合の結成直後理事を辞任するに至った昭和54年5月19日まで積極的に経営にあたっており、かつ病院の建物及びその敷地（42,900平方メートル）はすべてYの所有であり、辞任後もYが病院を事実上支配していたこと。
- ② 組合が結成通告を病院に行った後の、昭和54年5月17日ごろ、病院内で、B5がYの指示の下に組合に対抗して、親睦会の結成を図ったこと。
- ③ そのころ、B5は組合に対し「Y先生は、親睦会にならその執務のため病院事務室を貸すが、組合には貸さない。」「Y先生は、組合が嫌いであり、組合が存続していれば、病院経営が困難となり、閉鎖されてしまう。」などと機会あるごとに言いふらして、組合から脱退するよう働きかけを行っていたこと。
- ④ 昭和54年6月中旬から7月下旬ごろまで、B5外4名の看護婦らは、病院を休んで八王子市所在のY経営の滝山病院へ通っていて、看護婦のB6らは、「病院は閉鎖になる。職さがしをなささい。」と組合員らに言っていたこと。
- ⑤ 昭和54年7月3日病院の申入れにより組合との間で団体交渉が行われたが、その際病院からはB13、B7及びYとは20年来の知己と称するB14ら3名が出席したこと。
- ⑥ 昭和54年7月5日、当委員会において、第1回斡旋が行われた際に出席したB7は、「現在、決定権を持っているのは誰かわからない。」「Y以外の理事は借物であり、実権はYが持っている。」旨述べていること。
- ⑦ 組合活動の中心となっていたA2は、庄和町内の病院の社宅として使用されていた建物に居住していたが、昭和54年7月9日Yが代表取締役をしている有限会社山雅から建物明渡訴訟を越谷簡易裁判所に提起され、現在も係属中であること、等の諸事情を勘案すれば、病院とYとは一体のものであって、病院は事実上Yが背景にあつて経営しているものと推認される。よって、Yは病院とともに責任を負わなければならない



いものであると判断する。したがって、Y個人に被申立人適格はないとのYの主張は採用できない。

## 2 Y及び病院の支配介入について

- (1) Yは、組合の結成通知を受けるや、B5に指示して組合に対抗して親睦会の結成を図ったこと。又、昭和54年6月中旬から7月下旬ごろまでB5以下4名の看護婦らは、病院を休んで八王子市所在のY経営の滝山病院へ通っていて、看護婦のB6らは「病院は閉鎖になる。職さがしをしなさい。」と組合員らに言っていたこと、などYの行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。
- (2) 病院は、B5を中心とする看護婦らをして、組合員に対し「Y先生は、親睦会にならその執務のため病院事務室を貸すが、組合には貸さない。」「組合には金がないが、親睦会に入っていれば金をもらえる。」「Y先生は、組合が嫌いであり、組合が存続していれば病院経営が困難となり、閉鎖されてしまう。」などと機会あるごとに言いふらして組合から脱退するよう強い働きかけを行ったこと、又、A1が組合の執行委員長として中心的活動家であることから、A1を懲戒解雇し、職場から速かに追放することにより組合破壊を意図したことなど、病院の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 3 本件懲戒解雇について

### (1) 当事者の主張

- ① 組合は、病院のA1に対する昭和54年8月13日付懲戒解雇は病院及びYの組合嫌悪、組合破壊目的で行われたものであり、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と主張する。
- ② これに対し病院は、A1の行為は病院の就業規則第15条及び同第45条に違反する事実があったので、上記規則に基づき懲戒解雇したものであって、申立人の主張する組合嫌悪、組合破壊目的で行ったものではなく、不当労働行為ではないと主張する。
- ③ 又、Yは昭和54年5月19日病院の理事を辞任し、辞任後は病院の経営には一切関与しておらず、本件懲戒解雇はYが理事を辞任後に発生したもので、Yは関知していないと主張する。

よって以下に判断する。

### (2) 本件懲戒解雇の不当労働行為性について

- ① 本件懲戒解雇に至るまでの労使関係  
本件懲戒解雇に至るまでの病院内における労使関係は、前記2組合結成前の労使関係(1)ないし(11)及び同3組合結成後の労使関係(1)ないし(15)に認定したとおりである。
- ② A1のB5に対する傷害事件の発生  
A1のB5に対する傷害事件が前記4(1)、(2)に認定したとおりの状況下において、同(3)認定のとおり発生したことは、同(6)に認定した事実から明白なものと判断される。
- ③ 本件懲戒解雇の不当労働行為性  
病院は、本件懲戒解雇を前記4(5)に認定したとおりの理由で行ったものと判断される。

ところで、使用者の労働者に対する懲戒は、元来、企業経営における秩序の維持、及び企業の生産性の高揚という目的に即応するための制裁として使用者に許された措

置なので、懲戒規定の適用については、懲戒の本質なり、目的から来る客観的な限界が存在する。とくに、懲戒解雇の場合には、当該労働者を企業内に存置することが企業の経営秩序を乱し、その生産性を阻害すること明白な情状あることを要するのであって、情状の判断についても使用者の恣意に委ねられるべきものではなく、使用者は、客観的に妥当な判断をなすべき義務を負うものである。

しかるに、本件の場合には前記4(3)に認定しているとおり、A1のB5に対する暴行に至った動機については、B5との口論があってそれに立腹して行為におよんだこと、又、その際、A1とA2も受傷していることが認められる。さすれば、A1にもなんらかの弁解する余地が与えられていなければならない事案であると思われる。

それにもかかわらず、病院は前記4(5)に認定したとおり懲戒解雇にあたって、A1からはなんらの事情聴取も行わなかったものである。

又、A1のB5に対する傷害事件が発生する以前において、病院内において、前記3(5)に認定しているとおりの傷害事件が発生している。しかし、前記認定の傷害事件については、A1のB5に対する傷害事件と同程度の内容であるにもかかわらず、不問に付されている。

以上のように、A1に対して事情聴取もされず、更に他の類似事件が不問に付されているにもかかわらず、本件懲戒解雇が強行されたことは、A1が組合の執行委員長として、中心的活動家であることから、病院及び背後の経営者であるYによって嫌悪され、職場から速かに追放することにより、組合破壊を意図してなされた処分であると判断される。

結局、本件懲戒解雇は、被申立人らがA1を正当な組合活動を理由に不利益に取扱い、同人を懲戒解雇することによって、申立人組合の組織を弱体化することを目的として行われたものであって、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。

しかし、本件における原状回復については病院に対し命令すれば足りると判断する。

#### 4 バックペイについて

- (1) A1が、懲戒解雇されてからの収入及び生活状況は認定した事実6に記載のとおり、収入を得ていた事実を認めることはできない。
- (2) 不当労働行為による解雇に対する救済内容は、被解雇者の権利侵害行為のみならず、団結権侵害行為をもその対象とすべきである。

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被った被解雇者の個人的な経済的損失を補償することにとどまらず、団結権侵害の回復是正をも、その救済目的とするものであるから、救済の範囲は労働委員会の裁量権の範囲内において広く認められるところである。

そこで本件について、当委員会は、A1が懲戒解雇されなかったならば受けたであろう賃金相当額全額の支払いを命ずべきであると判断する。

- 5 申立人は、Yに対し①「組合に対して行った病院を閉鎖するとの通告を撤回しなければならない。」②「B10を会長とする『親睦会』を解散させ、かつB5、B10、B6、B11、B12らをして申立人労働組合、同組合員に対する誹謗、中傷、利益誘導などを行わしめ、申立人組合から脱退することを勧誘してはならない。」③「A1に対する解雇を撤回しなけ

ればならない。」旨の命令を求め、更に、Y及び病院に対し「陳謝文を掲示する。」ことの命令を求めているが、本件においては、病院及びYに対し、主文のとおり命ずることによって、救済の目的を果し得るものと判断する。

### 第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条により主文のとおり命令する。

昭和57年11月25日

埼玉県地方労働委員会  
会長 福田 耕太郎