

愛知、平6不2、平7.12.11

命 令 書

申立人 愛知県医療労働組合連合会
申立人 愛治病院労働組合

被申立人 愛正病院こと Y 1

主 文

- 1 被申立人は申立人愛治病院労働組合の組合員である X 1 及び X 2 に対する懲戒解雇並びに X 3、X 4 及び X 5 に対する普通解雇がなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、上記 X 1 ら 5 名に対し、平成 6 年 3 月 1 日以後原職に復帰させるまでの間に同人らが受けるはずであった賃金相当額（一時金相当額も含む。）及びこれに年 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人愛治病院労働組合の組合員に対して同組合からの脱退勧奨を行うことにより、組合運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、申立人愛知県医療労働組合連合会及び申立人愛治病院労働組合に対して、下記の内容の文書をそれぞれ 1 通本命令書交付の日から 7 日以内に手交しなければならない。

記

愛治病院労働組合組合員である X 1 氏及び X 2 氏に対する懲戒解雇並びに X 3 氏、X 4 氏及び X 5 氏に対する普通解雇並びに同組合の組合員に対する脱退勧奨は、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

愛知県医療労働組合連合会

執行委員長 X 6 殿

愛治病院労働組合

執行委員長 X 1 殿

愛正病院

院長 Y 1

- 5 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

被申立人 Y 1（以下「被申立人」という。）は、昭和48年9月に愛治病院（以下「病院」という。）と称する個人病院を設立し、病院長としてその経営に当たってきた。病院の主たる診療科目は精神科であり、入院可能なベッド数は200床である。その他、外来診療にのみ応じる診療科目として、神経科、内科、神経内科、眼科、理学診療科及び外科がある。

平成6年3月31日現在の病院の常勤職員は、医師6名のほか、薬剤師、看護婦、看護補助職員、事務担当職員等約50名である。

病院の名称は、平成6年4月1日付けで愛正病院に変更された。

(2) 申立人

ア 申立人愛知県医療労働組合連合会（以下「医労連」という。）は、愛知県内の医療労働者で組織される労働組合により構成される連合団体であり、申立時の傘下組合員数は約1万700名である。

イ 申立人愛治病院労働組合（以下「病院労組」という。）は、愛正病院の職員で組織される労働組合であり、申立時の組合員数は35名である。

病院労組は、平成5年10月4日の結成と同時に医労連に加入した。

2 病院労組の結成

平成5年9月頃、被申立人から年俸制移行等が提示されたことを契機として、同年10月4日、X 1（以下「X 1」という。）らが中心になって、病院労組を結成した。同労組の主な役員構成は、執行委員長のX 1、副執行委員長のX 7（以下「X 7」という。）、書記長のX 3（以下「X 3」という。）のほか、執行委員5名となっていた。

同労組は、被申立人に対して同月5日に組合結成を通告し、翌6日に要求の説明を行った。

3 被申立人らの言動

(1) X 1は、病院労組結成後の平成5年10月5日頃から団体交渉申入書や会議室使用許可願等様々な書面を被申立人に持っていきようになしたが、同人は、受け取らない場合が多かった。その際、同人は「ダニのようにつきまとうな、気持ち悪い」と発言することがあった。

また、被申立人は、病院労組結成前は、X 1を「X 1先生」と呼んでいたが、結成後は、同人をその出身地が沖縄であるところから「沖縄、沖縄」と呼ぶことがあった。

(2) 被申立人は、平成5年10月7日の午前1時から3時の間に当直勤務に就いていた組合員のX 8（以下「X 8」という。）に電話をかけて、「なぜ組合に入ったのか」「誰が中心なのだ」と発言した。

また、被申立人は、翌8日の午前2時から3時の間に当直勤務に就いていた組合員のX 9（以下「X 9」という。）に電話をかけて、「天照大神が隠れると暗闇になる」「労組組合は良いことだが、このようなことばかりしていると疲れる、嫌になる」「別の病院を作る」と発言し

た。

X 9 は、上記電話を受けた旨を X 1 に報告した際、200名の患者を2名の当直者で見るのは大変なことであるのに、深夜の時間帯に電話をかけられると仮眠もとれないことになり、組合員として、こんな攻撃を受けてはとても耐えられないという趣旨のことを発言した。

(3) 平成5年10月14日、医労連及び病院労組は、被申立人に対し、組合結成通告以後組合員に対して不当労働行為に当たる発言が続いていると文書で抗議した。

(4) 平成5年10月15日の深夜、被申立人は、当直勤務に就いていた組合員の X 10（以下「X 10」という。）を自宅に呼び出して、マッサージをさせながら、「誰が中心なのだ」「どうして組合を作る前に私に話をしなかった」などと発言した。

(5) 平成5年10月20日の朝礼において、被申立人は、外向けの事務長であると言って Y 2（以下「Y 2 事務長」という。）を職員に紹介した。

同日及び翌21日、Y 2 事務長と職員との個別面接が行われたが、その中で同事務長は、「組合があると、医療法人になれない。医療法人を取るために組合をやめてほしい」「老人ホーム等を建設するので、それまで組合はやめてほしい」「組合費もばかにならない。その金で子供にオモチャでも買ってやったら」などと発言した。

(6) Y 3 総婦長及び Y 4 婦長（以下「Y 4 婦長」という。）は、平成5年10月18日付けの「院長先生には無知からきた事で組合に入りました事をお詫び致します。院長先生には御心労をおかけして申訳御座居ませんでした。尚今後共組合脱退後も以前通りお願い致します」という内容の書面に署名して、被申立人に提出した。

同月21日頃、被申立人と Y 4 婦長は、外科外来診察室に組合員を一人ひとり呼び入れ、「書けば給料を上げてやる」「みんな脱退している。脱退しなければ大変なことになる」などと発言して、次々に上記文書と同内容の書面（以下「詫び状」という。）に署名を求めた。被申立人と Y 4 婦長は、他の機会に集めた署名を含め、同日までに18名分の署名をとりまとめた。

その後、詫び状に署名した組合員の内10数名が脱退届を病院労組に提出した。

(7) 平成5年10月23日、被申立人は、組合員の X 4（以下「X 4」という。）を自宅に呼び、「みんなが脱退することに署名した書面を見せてやる」「なぜお前は署名しない」と発言して、看護婦等数名の署名のある書面を X 4に見せた。

(8) 平成5年11月15日、被申立人は、組合員の X 5（以下「X 5」という。）に対して「あんたはあの二人（X 1、X 3）に影響されちゃいかんよ。看護婦さんに話してもらわないといかん」と発言して Y 4 婦長を呼び、「この子に話してあげなさい」と同婦長に言った。

同婦長は、X5に対して「ここの組合は本当の組合じゃないよ。私が組合からどんなひどいことをされたか知ってる。聞いていないでしょう。あんなもの何が組合なの。上司二人が組合に入っているからやめられないでしょう。院長はX5さんに期待しているんだよ。仕事もやりやすくなるし色々と教えてもらえるよ。X5さんは頭がいいから私の言っていることわかるでしょう」と発言した。また、被申立人もX5に対して「仕事はボランティアでやっているんじゃないよ。このままだと病院はつぶれるよ。誰の病院だと思っているの。あの二人にも言っておきなさい」と発言した。

(9) 平成5年11月29日、被申立人、Y5事務長（以下「Y5事務長」という。）、X1及びX3が話し合った席において、被申立人は、X1に対して「あなたはここの気風に合わないから沖縄に帰って仕事をしたら」「紹介してあげる」と発言した。また、同年12月3日には被申立人は、X1の恩師に電話をかけ、「とても大変な人を紹介してくれた」「あの人のせいで病院が大変だ」「あなたから彼に意見してほしい」「私の知っている沖縄の医者に会って、X1の再就職の世話をしてもらえないか」などと発言した。

(10) 平成5年12月4日、被申立人は、X3を外科外来診察室に呼び出し、同人に対して「組合を7月頃から作っていたと聞いた。組合をなぜ作ったの」と発言した。

(11) 平成5年12月中旬、被申立人は、Y5事務長の机の前で、X7に対して「組合をやめなさい」と発言した。

(12) 平成5年12月25日、被申立人は、X5に冬季賞与の明細書を手渡した際、「この賞与は誰から出ているの。この病院は誰のものなの」「お金は天から降ってこないよ。お父さん、お母さんに聞いてみなさい」「思想を持つのはいいが、20年早いよ」などと発言した。

(13) 平成6年1月7日、被申立人は、X3と外出した際、車中でX3に対して「あんたは、子供のために組合をやっているの。個人病院では組合はできないよ」と発言した。

(14) 平成6年1月7日、外科外来診察室で被申立人はX7と筆談した。被申立人はメモ紙に「愛治病院ヤメルネ」と書き、X7は「ヤママセン」と書いた。そして、被申立人は、「アレカラデナサイ」「一ヶ月の予告カイク」などとも書いた。

同月18日、X7は、病院労組に脱退届を出し、その後、病院を退職した。

(15) 平成6年1月8日、被申立人は、X1を自宅に呼び出し、「やめてください」「病院をおやめなさい」と発言し、X1が辞職を拒否すると、被申立人は「なぜやめないの、理由は」「やめないと言っても解雇予告できるでしょう」と発言した。そこで、X1が解雇の理由を聞いたところ、被申立人は「これから適当な理由を見繕います」と返答した。

(16) 平成6年1月11日の朝礼において、被申立人がX1に対して「最後の警告だよ」「これ以上問題があれば懲戒解雇する」と発言した。これに対してX1が「1月8日の解雇に関する話は一体何なのだ」と質問すると、被申立人は「そんな無責任な発言はしていない」と否定した。

(17) 平成6年1月16日、被申立人は、X3を自宅に呼び出し、同月8日にX1に解雇を予告した旨述べた後、「あなた何で組合をやっているの」「つまらんからやめなさい」と発言した。これに対してX3が「組合は院長先生に話し合いをお願いしているだけですから、病院のために話し合いをお願いします」と言ったところ、被申立人は「私は組合ができてから気分が悪くなった。組合はつぶすことにした」「仕事はできるからやめてほしくないが、仕方がない。解雇を予告します」と発言した。

4 X1ら5名の解雇

(1) X1について

ア X1は、大学院の修士課程を修了後、昭和62年5月6日、臨床心理の担当者として病院に就職し、性格検査、知能検査などの臨床心理検査を行い、その結果を医師に報告することを主な業務とし、併せて精神病患者の心理面接を担当した。

同人は、病院労組結成と同時に同労組に加入し、執行委員長になった。

イ 被申立人は、X1あてに平成6年1月17日付けの内容証明郵便で懲戒解雇する旨の通知書を送付した。その通知書の内容は、同月8日に口頭で懲戒解雇を言い渡したにもかかわらず、出勤を重ねているので、同月17日、改めて通知するというものであり、解雇理由として、就業規則第50条第2号、第3号及び第6号、第52条第4号及び第11号並びに第54条が挙げられていた。

ウ X1の勤務に関しては、次のような状況が認められる。

(ア) X1は、患者Aに関して、心理検査の際に何回か相談に応じたり、助言を行ったりした。

また、患者Bに関しては、平成5年10月から12月にかけて、電話による相談があった際や来院した際に面談して、助言を行った。

更に、患者Cに関しては、同人の妻から「夫が昼間ぼうつとしていることが多く、物忘れもある」という相談があった際、X1は「自分の父親がMRI撮影を受け、脳の萎縮があることがわかり、本人も写真を見て、納得し、現在自ら酒をやめて投薬治療を受けている」などと話して、病院待合室にあった断酒会のパンフレットを渡した。

(イ) X1は、採用されて間もなく、どんな検査でもいいから患者1名につき毎月1件程度の心理検査を行うよう被申立人から指示を受けた。

指示どおりの検査量が処理できるようになった平成2年頃、今度は、患者1名につき毎月2件の心理検査を行うよう被申立人から指

示を受けた。

X 1 は、月 2 件の検査を実施するために心理検査実施予定表（以下「予定表」という。）を作成したが、同人一人で検査を実施することは無理なので看護婦や付添婦にも手伝ってもらって、検査を実施していた。

X 1 が実施した心理検査については、検査名が診療録に記載され、同人が作成した心理検査結果報告書は担当医師が押捺して診療録に添付されていた。また、被申立人は、予定表に基づいて実施された心理検査すべてについて診療報酬を請求していた。

予定表に基づく心理検査の実施は、平成 5 年 11 月 30 日に保険請求の審査医師から不必要な心理検査がなされている旨の指導が被申立人に対して行われるまで、4 年近く続いたが、その間、被申立人が X 1 に注意したことはなかった。

(ウ) X 1 は、平成 5 年 5 月に、同人の出身大学の卒業生が中心になって作った学会の場で、「心理検査の自動化」と題する発表を行ったが、このことについて被申立人は、同年 6 月頃の朝礼において、学術を通して病院の評判が高くなると褒めたことがあった。

(エ) 病院では、患者又はその付添者から入院歴、入院までの経過、既往症、家庭環境、生活史等を聴取し、聴取者の氏名、陳述者の氏名、陳述者と患者との関係とともに、診療録に記載することとされていたが、X 1 の扱った診療録には、聴取者の氏名、陳述者の氏名、陳述者と患者との関係の記載が漏れているものがあった。

(オ) 平成 5 年 11 月 2 日、被申立人は、病院事務室の奥に位置していた心理検査室を Y 5 事務長の部屋（以下「事務長室」という。）にするため、X 1 及び X 3 に執務場所の移動を命じ、心理検査室にあった同人らの机を患者を使って、他の部屋（以下「X 1 らの執務室」という。）に移動させた。その際、同人らは、「理由を聞かせてください」と抗議したものの、机が運ばれてしまったため、結局、その部屋へ移動し、執務するようになった。

(2) X 3 について

ア X 3 は、大学の社会福祉学部を卒業後、昭和 57 年 4 月 16 日、ケースワーカーとして病院に就職し、以後精神保健法関係の書類手続、入院の受付・相談・援助、社会福祉事務所等との連絡・調整、コンピュータによる患者のデータ管理等の業務に従事した。

同人は、病院労組結成と同時に同労組に加入し、書記長になった。

イ 被申立人は、X 3 あてに平成 6 年 1 月 17 日付けの内容証明郵便で解雇を予告する旨の通知書を送付した。その通知書の内容は、同月 16 日に口頭で解雇予告をしたが、改めて通知するというものであり、解雇理由として、就業規則第 50 条第 3 号、第 6 号及び第 11 号並びに第 54 条が挙げられていた。

ウ X 3 の勤務に関しては、次のような状況が認められる。

(ア) X 3 が病院で使用していたパソコンには、病院が購入していないパソコンソフトが17本程組み込まれていた。

これらの内、数本のパソコンソフトについては、X 3 の解雇後、同人のコンピュータ業務を引き継いだ担当者が調査したところ、原本に当たるフロッピーディスクやその取扱説明書がなかった。

また、X 3 は、解雇後に二・三度病院を訪れ、業務の引継ぎを行ったが、その際、病院にあるフロッピーディスクだけではたりなかったため、同人の車にあったフロッピーディスク40枚程を持ち込み、使用し、それらを病院に置き忘れた。

(イ) 病院では、患者又はその付添者から入院歴、入院までの経過、既往症、家庭環境、生活史等を聴取し、聴取者の氏名、陳述者の氏名、陳述者と患者との関係とともに、診療録に記載することとされていたが、X 3 の扱った診療録には、陳述者の氏名、陳述者と患者との関係の記載が漏れているものがあった。

(ウ) X 3 は、介助が必要な患者に付く家政婦に対する代金の支払業務を担当していたが、その支払は、家政婦会の了承を得て、申請手続をしてから約2か月後に社会保険等から支給される給付金を持ってなされていた。

(3) X 4 について

ア X 4 は、平成5年4月21日、看護補助職員として病院に就職し、以後看護業務の補助及び運転業務に従事した。

同人は、病院労組結成と同時に同労組に加入した。

イ 被申立人は、X 4 あてに平成6年1月11日付けの内容証明郵便で解雇する旨の通知書を送付した。その通知書には、同人が病院の従業員として不適格であるので、同日付けで解雇すると記載されていた。

ウ X 4 の勤務に関しては、次のような状況が認められる。

(ア) X 4 は、当直中の平成5年12月9日午後7時30分頃、同僚のX 9 とともに、保護室に収容中の精神病患者Dの定時の検温・血圧測定を実施した。検査を終えて、X 4、X 9 の順で退室しようとした際、Dが隙を見て同室から出ようとしたので、X 4 はとっさに扉を閉めた。その結果、X 9 がDとともに一時的に保護室に残される状態になったが、X 4 はすぐに扉を開けてX 9 を退室させた。

このようなことがあったため、被申立人は婦長らに対して今後はX 4 を当直から外すよう指示したが、それでは当直業務の実施に支障が生ずるので、同月13日、被申立人、Y 5 事務長、X 4 等が出席して、X 4 の今後の当直業務について協議が行われた。その結果、同人は、同日の当直のみ外されることとされ、今後、気をつけるようにとの注意を受けた。

(イ) X 4 は、平成5年12月30日午後1時30分頃、看護婦から患者Eが

外泊するので病棟から連れてくるよう指示され、病院1階玄関へ同人を連れていった。X4が当該看護婦の指示でEの荷物を調べている間に、Eは小遣いを受け取るために受付窓口へ行った。X4が調べ終えて受付窓口へ行くと、出金担当者が出金伝票を作成している最中であった。その後、当該出金担当者は、Eの預り金から出した現金5万円を、同人を迎えに来ていた付添者に手渡すことなく、E本人に手渡した。

(ウ) X4は、平成6年1月2日、被申立人から始末書を書くよう要求された。

X4が始末書を書く理由を聞いても、被申立人が答えないので、X4は「書けません」と言ったが、被申立人は「書け、書け」と言うだけであった。このようなやりとりが1時間程続いたが、結局、X4は、被申立人に言われるままの文言を始末書に書いた。そして、X4は、同月3日から7日間の出勤停止を命じられた。

始末書の内容は、就業規則の懲戒規定に該当する行為として平成5年12月30日のEの外泊の際無断で5万円を渡したこと及び同年9月から12月にわたり同規定に該当する行為を数回繰り返したことを自白するというものであった。X4は、始末書を書く際、就業規則を見せてほしいと言ったが、被申立人は見せなかった。

(4) X2について

ア X2（以下「X2」という。）は、昭和58年7月18日、運転手として病院に就職し、以後バスや乗用車の運転業務及び入院患者の診療報酬請求業務に従事した。

同人は、病院労組結成と同時に同労組に加入した。

イ 被申立人は、X2あてに平成6年1月17日付けの内容証明郵便で懲戒解雇する旨の通知書を送付した。その通知書の内容は、同日、口頭で懲戒解雇したが、改めて通知をするというものであり、解雇理由として、就業規則第50条第3号及び第6号、第52条第7号、第10号及び第12号並びに第54条が挙げられていた。

ウ X2の勤務に関しては、次のような状況が認められる。

(ア) X2は、昭和63年に当時のY6事務長（以下「Y6事務長」という。）から口頭で車輜課長を命ずる旨の辞令を受け、発令された月から課長手当として月額3万円を支給されるようになった。

X2は、平成元年頃に車輜課長を命ずる旨の辞令をY6事務長から交付された。交付の際、発令日が昭和59年7月21日になっていたため、X2が日付についてY6事務長に尋ねたところ、同人から「大勢には影響がないから」という返答があり、そのままの辞令が渡された。

(イ) 病院では、職員は鍵を院外に持ち出すことを禁じられ、帰宅時に鍵保管箱に返還することになっていたが、X2は鍵を何度か自宅に

持ち帰ったことがあった。これは、同人が、以前職員の送迎のための早朝出勤や残業をした際、玄関の錠の開け閉めのために呼んだ当直者から苦情を言われたことがあったからである。

病院では、鍵の返還状況について、当直者が毎日点検することになっていたが、X2は、鍵を自宅に持ち帰っていたことについて、当事者や被申立人から注意を受けたことはなかった。

(ウ) X2は、従来、事務室でコンピュータを使用して入院患者の診療報酬請求業務を行っていたが、医師・看護婦に必要な診療録を病棟から持ち出さないで同業務ができるようにするため、平成5年10月末頃に病棟にコンピュータが設置されたことにより、同年12月頃、同業務を病棟で行うようY7事務次長（以下「Y7事務次長」という。）から指示を受けた。しかし、X2は、当初の2日間だけ病棟で同業務を行ったものの、病棟は照明が暗いことと外光の反射の関係でコンピュータによる作業には不適切であるとして、その後は、従前どおり診療録を持ち出して事務室で同業務を行うようになった。

この診療録の持ち出しについて、同人は、医師・看護婦から注意を受けたことはなかった。

(5) X5について

ア X5は、大学の文学部を卒業後、平成5年3月21日、ケースワーカー兼臨床心理の担当者として病院に就職し、以後入院手続、行政関係の書類作成、患者からの相談への対応等の業務に従事した。

同人は、病院労組結成と同時に加入した。

イ 被申立人は、X5あてに平成6年1月17日付けの内容証明郵便で解雇を予告する旨の通知書を送付した。その通知書の内容は、同日、口頭で解雇予告をしたが、改めて通知するというものであり、解雇理由として、就業規則第50条第3号、第6号及び第11号が挙げられていた。

ウ X5の勤務に関しては、次のような状況が認められる。

(ア) X5は、平成5年7月中旬に開催される愛知県内の精神障害者の卓球大会に患者10数名が出場することとなったため、同年6月中旬頃より、午後5時から7時までの間、X1とともに玄関ホールで卓球の指導を始めた。X5及びX1は、患者の要望が強かったので、大会終了後も引き続き、一週間に一度、同様に卓球の指導を行い、これは同年10月22日の団交において被申立人が中止を求めるまで続いた。このように卓球の指導をしていたことは被申立人も承知していたが、同日の団交までの間に被申立人が中止を求めることはなかった。また、当直者が苦情を述べることもなかった。

(イ) 平成5年11月2日、被申立人がX1及びX3に対して執務場所の移動を命じた際、同じ心理検査室で執務していたX5に対しても、X1及びX3とともに移動するよう命じた。X5がこれを拒否したところ、被申立人は、移動先は男性ばかりで女性一人では気の毒で

あり、また、就職したばかりのY5事務長の補助も必要であると考え、X5に同事務長の机の隣で執務するよう改めて命じた。

その後、被申立人は、X1、X3及びX5の仕事に必要なコンピュータや書棚をX1らの執務室に移すよう命じた。これに対してX5が仕事がやりにくくなると言ったところ、被申立人は「あんたも行ききたかったらあちら（X1らの執務室）へ行っていいよ」と言ったので、X5は、同月10日頃、事務長室から移動した。

(ウ) X5は、平成5年12月27日頃、自治体の福祉担当者から患者2名分各々夏期と冬期の慰問金が入っている封筒計4通を受け取り、これらの封筒に患者の名前と金額を記入し、そのまま患者の小遣いを入れておく金庫に納めた。病院では、患者に慰問金 came 場合は、現金を事務室で預かり、患者には空の封筒のみを看護婦等を通じて手渡すこととされていたので、X5はその処遇を事務室の担当者に依頼した。

翌日頃、X5が受け取った封筒の内の2通が空でナースセンターの机の上に置いてあったので、これを見たY4婦長は、X5をナースセンターに呼び、「封筒が2通あるけれど、これは一体どういうものなの」と尋ねた。これに対してX5は、これらの封筒には自治体からの夏季と冬期の慰問金が入っていた旨を説明した。

(6) 病院の就業規則について

病院の就業規則の内、本件解雇に係る規定は次のとおりである。

(解雇)

第20条 職員が次の各号に該当する場合は解雇とする。

但し、臨時職員で引続き14日を越えて使用されていないものは即時解雇ができる。

(1)～(3) (略)

(4) 職員として不適格と認められたとき

(5) (略)

2以下 (略)

(戒告、譴責)

第50条 次の各号に該当するときは譴責に処する。但し本人の改悛の情が顕著であり情状酌量の余地があると認められる場合は戒告にとどめることがある。

(1) (略)

(2) 勤務時間中勤務と関係のない外来者とみだりに面談したとき

(3) 勤務状況不良と認められるとき

(4)及び(5) (略)

(6) 病院の信用を傷つけまたは職員としての体面を汚したとき

(7)～(10) (略)

(11) みだりに職場を離れもしくは他の職場、禁止された場所に出入りしたとき

(12) 以下 (略)

(懲戒解雇)

第52条 次の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。

ただし情状により前条の処分もしくは諭旨退職とすることがある。

(1)～(3) (略)

(4) 病院の秩序をみだしたとき

(5)及び(6) (略)

(7) 患者の個人的秘密を他にもらした患者に対し重大な不都合行為をしたとき

(8)及び(9) (略)

(10) 正当な理由なく業務命令に従わないとき

(11) 他人の業務遂行を妨げたとき

(12) 許可なく病院の物品を持ち出したり、持ち出そうとしたとき

(13) 以下 (略)

(教唆援助幫助)

第54条 他を教唆、援助もしくは幫助して懲戒に該当する行為をさせた者及びそれを企画した者には懲戒者と同程度の処分にする。

5 名古屋地方裁判所への仮処分の申立て等

(1) X 1、X 3、X 4、X 2及びX 5 (以下「X 1ら5名」という。)は、被申立人が供託した平成6年1月分の賃金及び解雇予告手当としての1か月分の平均賃金を同年1月分及び2月分の賃金として受領した。

(2) X 1ら5名は、被申立人を相手に名古屋地方裁判所に対して地位保全及び賃金の仮払いを求める申立てを行っていたが、平成6年5月30日、同裁判所は、その一部を認容する旨の決定を行った。

(3) (2)の賃金の仮払いの決定後、X 1ら5名は、被申立人を相手に名古屋地方裁判所に対して平成6年4月1日以後の定期昇給差額相当額及び同年夏期賞与相当額の仮払いを求める申立てを行っていたが、7年2月24日、同裁判所は、その一部を認容する旨の決定を行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 被申立人らの言動について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

被申立人は、病院労組の組合員に対して、自ら電話をかけたり、呼びつけたりして、組合からの脱退を強要した。

また、被申立人は、Y 4 婦長とともに組合員を呼びつけて詫び状に

署名・爪印させ、組合からの脱退を強要した。

更に、被申立人は、Y2事務員を通して、組合からの脱退を強要した。

イ 被申立人

被申立人は、組合員名簿すら病院労組から交付されていないので、組合員に対して脱退勧奨などできようはずはないし、現に行ったこともない。

(2) 判断

ア 被申立人が、平成5年10月7日の深夜、当直勤務に就いていたX8に対して電話をかけて「なぜ組合に入ったのか」と発言したこと、翌8日の深夜、当直勤務に就いていたX9に対して電話をかけて「労働組合は良いことだが、このようなことばかりしていると疲れる、嫌になる」「別の病院を作る」と発言したこと、同月15日の深夜、当直勤務に就いていたX10を自宅に呼び出して、「どうして組合を作る前に私に話をしなかった」と発言したことは、第1、3、(2)及び(4)で認定したとおりである。これらの発言は、病院労組の結成あるいは同労組への加入を非難し、もってX8らに対して暗に脱退を勧奨したものと認めるのが相当である。

イ 被申立人が、平成5年10月23日、X4に対して「みんなが脱退することに署名した書面を見せてやる」「なぜお前は署名しない」と発言して、看護婦等数名の署名のある書面を見せたことは、第1、3、(7)で認定したとおりである。これらの言動は、X4に対する明らかな脱退勧奨行為である。

ウ 被申立人が、平成5年11月15日、X5に対して「あんたはあの二人(X1、X3)に影響されちゃいかんよ。看護婦さんに話してもらわないといかん」と発言してY4婦長を呼び、同婦長が「上司二人が組合に入っているからやめられないんでしょう」「X5さんは頭がいいから私の言っていることわかるでしょう」と発言したことは、第1、3、(8)で認定したとおりである。これらの発言は、被申立人とY4婦長の二人によるX5に対する脱退勧奨行為と認めるのが相当である。

また、被申立人が、同年12月25日、X5に対して「思想を持つのはいいが、20年早いよ」と発言したことは、第1、3、(12)で認定したとおりである。この発言も、同年11月15日の脱退勧奨の発言に続いてなされていることからみて、X5に対する脱退勧奨行為と認めるのが相当である。

エ 被申立人が、X3に対して、平成5年12月4日に「組合をなぜ作ったの」と、6年1月7日に「あんたは、子供のために組合をやっているの。個人病院では組合はできないよ」と発言したことは、第1、3、(10)及び(13)で認定したとおりである。これらの発言は、病院労組の結成を非難し、もってX3に対して暗に脱退を勧奨したものと認める

のが相当である。

また、被申立人が、同月16日、X3に対して「あなた何で組合をやっているの」「つまらんからやめなさい」と発言したことは、第1、3、(17)で認定したとおりである。これらの発言は、X3に対する明らかな脱退勧奨行為である。

オ 被申立人が、X7に対して、平成5年12月中旬に「組合をやめなさい」と発言し、6年1月7日「アレカラデナサイ」とメモ紙に書いたことは、第1、3、(11)及び(14)で認定したとおりである。これらの言動は、X7に対する明らかな脱退勧奨行為である。

カ 被申立人及びY4婦長が、平成5年10月21日までに、組合に入ったことを詫び、組合脱退後も以前どおり扱ってほしい旨の詫び状に組合員18名分の署名をとりまとめたことは、第1、3、(6)で認定したとおりである。これは、被申立人とY4婦長の二人による組合員に対する明らかな脱退勧奨行為である。

キ Y2事務長が、平成5年10月20日及び21日、職員との個別面接の際、「組合があると、医療法人になれない。医療法人を取るために組合をやめてほしい」「老人ホーム等を建設するので、それまで組合はやめてほしい」「組合費もばかにならない。その金で子供にオモチャでも買ってやったら」と発言したことは、第1、3、(5)で認定したとおりである。これらの発言のうち、医療法人取得と老人ホーム等の建設に関する発言は、病院労組が病院の経営上好ましくない存在であることを組合員に伝え、もって暗に脱退を勧奨したものと認めるのが相当である。また、組合費に関する発言も、その内容からして、暗に脱退を勧奨したものと認めるのが相当である。

そして、これらのY2事務長の発言は、被申立人が多くの脱退勧奨の言動をしていることと事務長という職位から考えて、被申立人の意を体してなされたものと認めるのが相当である。

以上の脱退勧奨に当たる被申立人らの言動は、申立人組合の運営に対して支配介入するものであり、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。

なお、申立人は、ほかにも被申立人による脱退勧奨行為があったと主張するが、これを認めるにたる疎明がないので、採用することはできない。

2 X1ら5名の解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人

X1ら5名の解雇は、組合つぶしのための不当労働行為である。

被申立人の主張する解雇理由は、全く事実と反するか、本件解雇に至るまでは特に問題とされたこともないものか、それ自体何の問題もないものかのいずれかである。被申立人は、それらを歪曲・誇張し、あえて解雇理由と主張しているにすぎず、正当な解雇理由たり得ない

ことは明らかである。このことは、逆に、解雇の真の理由が被申立人の不当労働行為意思にあることを裏付けるものである。

イ 被申立人

被申立人の行った X 1 ら 5 名に対する懲戒解雇又は普通解雇は、それぞれ正当な理由が存するので、不当労働行為には該当しない。

(2) 判断

ア X 1 ら 5 名の解雇理由について

(ア) X 1 について

被申立人は、X 1 には次のような行為があり、懲戒解雇に相当するとしている。

① 医師の資格がないのに次のような代診類似行為を行い、患者の症状を悪化させてしまうこともあった。その結果、病院の信用は傷つけられ、損害を受けた。

患者 A に関しては、医師であるかのように問診等を行い、同人及びその母親に対して「こうすれば治癒する」などの医師のような指示を繰り返した。また、患者 B に関しては、医師のごとく振る舞って、毎日 5 回から 10 回電話をかけてくるように指示し、来院した際は、必ず個室で長時間面談し、いろいろと治療まがいの指示を与えていた。更に、患者 C に関しては、医師の指示を受けることなく、勝手に CT 撮影を担当者に指示し、また、断酒会のパンフレットを C の妻に渡して参加を指示し、更に、服薬しないよう指示した。

② 「ミニ学会」での発表などのために、個人的趣味で医師の指示のない心理検査を患者に強制した。

③ 診療録に記載すべき事項の内、聴取者、陳述者、陳述者と患者との関係などの事項の記載を故意に怠った。

④ 執務場所の移動を命じられたにもかかわらず、正当な理由もなく拒否し、扉の前に座り込んで机や椅子の移動ができないよう妨害行為を行った。

⑤ 平成 5 年 10 月 4 日から同年 12 月末日頃までの間、被申立人につきまとして、同人の業務遂行を妨げ、恐怖心を与え、しかも、その際、業務を怠った。

⑥ 医師たちの指示に係る業務を拒否し、勤務時間中に組合活動を行い、職場離脱をした。

よって、以下これらについて検討する。

a ① について

被申立人が、患者 A 及び B に対する X 1 の行為として挙げている点については、これを認めるにたる疎明がない。患者 C に関しては、X 1 が、患者 C の妻から相談を受け、同人に待合室にあった断酒会のパンフレットを渡したことは、第 1、4、(1)、ウ、

(ア)で認定したとおりであるが、その際、断酒会への参加を指示した事実は認められない。また、医師の指示を受けることなく、勝手にCT撮影を担当者に指示したとの点及びCの妻に服薬しないよう指示したとの点については、これを認めるにたる疎明がない。

患者の症状を悪化させたこともあり、その結果、病院の信用が傷つけられ、損害を受けたとの点についても、これを認めるにたる疎明がない。

b ②について

X1は、採用されて間もなく、患者1名につき毎月1件程度、また、平成2年頃には、患者1名につき毎月2件の心理検査を行うよう被申立人から指示を受けたこと、X1が実施した心理検査については、検査名が診療録に記載され、同人が作成した心理検査結果報告書は担当医師が押捺して診療録に添付されていたこと、被申立人は予定表に基づいて実施された心理検査すべてについて診療報酬を請求していたこと、更に、予定表に基づく心理検査の実施は、平成5年11月30日に保険請求の審査医師から不必要な心理検査がなされている旨の指導が被申立人に対して行われるまで、4年近く続いたが、その間、被申立人がX1に注意したことがなかったことは、第1、4、(1)、ウ、(イ)で認定したとおりである。

以上の事実から、この心理検査は、被申立人を含めた医師の明示又は黙示の指示により行われたと認めることができ、被申立人が挙げるところは事実に反する。

c ③について

X1が扱った診療録には聴取者の氏名、陳述者の氏名、陳述者と患者との関係の記載が漏れているものがあったことは、第1、4、(1)、ウ、(エ)で認定したとおりであるが、この記載漏れが故意になされたという点については、これを認めるにたる疎明がない。

d ④について

平成5年11月2日、被申立人がX1及びX3に執務場所の移動を命じた際、X1らが口頭で抗議をしたことは、第1、4、(1)、ウ、(オ)で認定したとおりであるが、同人らが扉の前に座り込んで机や椅子の移動ができないよう妨害行為を行ったとの点については、これを認めるにたる疎明がない。

e ⑤について

X1が病院労組結成後の同年10月5日頃から、被申立人に団体交渉申入書や会議室使用許可願い等の様々な書面を提出するようになり、その際、被申立人が受け取らない場合が多かったことは、第1、3、(1)で認定したとおりである。

被申立人は、このX1の行為について、被申立人につきまとして、業務遂行を妨げ、恐怖心を与え、その際、X1は業務を怠ったとしているが、被申立人及びX1の業務への具体的な支障についての疎明はなく、また、恐怖心を与えたとの点についても、これを認めるにたる疎明がない。

f ⑥について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

以上のとおり、被申立人がX1の懲戒解雇の理由として挙げている行為は、いずれも事実を認めることができないか、事実を反するものであり、したがって、X1の懲戒解雇に正当な理由があったと言えることはできない。

(イ) X3について

被申立人は、X3には次のような行為があり、普通解雇に相当するとしている。

- ① 著作権侵害の違法コピーのパソコンソフトを使用して、病院の業務を行っていた。また、病院のパソコンを使用して、勤務時間中にゲームを楽しんでいた。
 - ② 付添家政婦に対する代金の支払に係る事務を怠ったため、その支払は毎月のように遅延し、長い時には2か月余り放置されたままであった。
 - ③ 入院患者の私物保管の業務を行っていたが、その管理がずさんであった。
 - ④ 診療録に記載すべき事項の内、聴取者、陳述者、陳述者と患者との関係などの事項の記載を故意に怠った。
 - ⑤ 被申立人や総婦長の命令を拒否し、職場離脱をした。
- よって、以下これらについて検討する。

a ①について

X3が病院で使用していたパソコンには、病院が購入していないパソコンソフトが17本程組み込まれていたこと及びこれらの内、数本については、原本に当たるフロッピーディスクやその取扱説明書がなかったことは、第1、4、(2)、ウ、(ア)で認定したとおりである。

しかしながら、これだけの認定事実から組み込まれたパソコンソフトが違法にコピーされたものであると直ちに言うことはできない。

また、病院のパソコンに組み込まれたパソコンソフトの内、数本について原本に当たるフロッピーディスクやその取扱説明書がなかったことが判明したのは、同人の解雇後の調査によるものであることは、同じく第1、4、(2)、ウ、(ア)で認定したとおりで

ある。仮に、同人が著作権侵害の違法コピーのパソコンソフトを組み込んでいたとしても、同人の解雇時点において、その事情を被申立人は知り得なかったのであるから、解雇の理由とはなり得ないものとする。

更に、被申立人は、病院のパソコンに組み込まれたもの以外にもX3が違法コピーのパソコンソフトを使用していたとして、40枚程のフロッピーディスクのラベルの写しを書証として提出しているが、このフロッピーディスクは、同じく第1、4、(2)、ウ、(ア)で認定したとおり、同人が解雇後に病院に持参し、引継ぎに使用して、置き忘れたものであり、したがって、同人が解雇前に病院で使用していたとの点については、これを認めるにたる疎明がない。

そのほか、X3が病院のパソコンを使用して、勤務時間中にゲームを楽しんでいたとの点については、これを認めるにたる疎明がない。

b ②について

付添家政婦に対する代金の支払が、家政婦会の上を承を得て、申請手続をしてから約2か月後に社会保険等から支給される給付金を持ってなされていたことは、第1、4、(2)、ウ、(ウ)で認定したとおりであるが、X3が支払事務を怠ったために支払が遅延したと認めるにたる疎明はない。

c ③について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

d ④について

X3の扱った診療録には、陳述者の氏名、陳述者と患者との関係の記載が漏れているものがあつたことは、第1、4、(2)、ウ、(イ)で認定したとおりであるが、この記載漏れが故意になされたとの点については、これを認めるにたる疎明がない。

e ⑤について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

以上のとおり、被申立人がX3の普通解雇の理由として挙げている行為は、いずれも事実を認めることができず、したがって、X3の普通解雇に正当な理由があつたとは言ふことはできない。

(ウ) X4について

被申立人は、X4には次のような行為があり、普通解雇に相当するとしている

① 平成5年12月9日午後7時頃、同僚の看護補助職員とともに保護室に収容中の精神病患者に面接するために入室した際、患

者が同僚に飛びかかり、首を絞め始めたにもかかわらず、これを放置して保護室から逃げて外に出て、同僚と患者が外に出られないように鍵をかけた。

- ② 平成5年12月30日、患者が外泊する際に、病院規則に違反して、上司の承諾を得ず、しかも、外泊のための交通費などよりはるかに多額の5万円もの現金を患者の請求するまま、付添者ではなく、患者本人に渡してしまった。

患者本人に直接5万円を渡したことについては、それを認める同人の始末書もある。

- ③ 保護室の便器の掃除がずさんで、同僚がやり直しをしなければならぬということがあった。また、給食業者に対して患者の食事につけるのりや卵を要求した。

よって、以下これらについて検討する。

a ①について

平成5年12月9日午後7時30分頃、X4がX9とともに保護室に収容中の精神病患者Dの検査を実施して、X4、X9の順で退室しようとした際、Dが隙を見て同室から出ようとしたので、X4がとっさに扉を閉めたこと、その結果、X9がDとともに一時的に保護室に残される状態になったが、X4がすぐに扉を開けてX9を退室させたことは、第1、4、(3)、ウ、(7)で認定したとおりである。

しかしながら、DがX9に飛びかかって、首を絞め始めたにもかかわらず、X4が、これを放置して保護室から逃げて外に出て、X9と患者が外に出られないように鍵をかけたとの点については、これを認めるにたる疎明がない。

b ②について

平成5年12月30日、患者Eが外泊する際、出金伝票を作成し、現金5万円をE本人に手渡したのが、出金担当者であったことは、第1、4、(3)、ウ、(1)で認定したとおりであり、被申立人が挙げるところは事実と反する。

また、X4の始末書については、第1、4、(3)、ウ、(ウ)で認定した状況からすると、同人が納得して、本意から書いたものとは考えられない。

c ③について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

以上のとおり、被申立人がX4の普通解雇の理由として挙げている行為は、いずれも事実を認めることができないか、事実と反するものであり、したがって、X4の普通解雇に正当な理由があったとすることはできない。

(エ) X 2 について

被申立人は、X 2 には次のような行為があり、懲戒解雇に相当するとしている。

- ① 自己を車輛課長に任命する旨の被申立人名の辞令を偽造し、所持していた。
- ② 病院の持ち出し厳禁の鍵を数回にわたって無断で自宅に持ち帰った。
- ③ 担当業務であった診療報酬請求業務を病棟で行うよう義務付けられ、そうするように医師・看護婦から再三再四注意を受けたにもかかわらず、診療録を事務室に持ち込んで同業務を行ったため、医師等の業務に多大の迷惑をかけることがしばしばあった。
- ④ 被申立人等に対して横柄な態度をとったり、担当者に対して圧力をかけて勤務予定表を自己に有利なように作らせたりした。また、給食業者に対して患者の食事につけるのりや卵を要求した。
- ⑤ 職場離脱をし、外来患者の病名を外部へ漏らした。

よって、以下これらについて検討する。

a ①について

X 2 が、昭和63年に Y 6 事務長から口頭で車輛課長を命ずる旨の辞令を受け、発令された月から課長手当を支給されていたこと及び平成元年頃に同課長を命ずる旨の辞令を Y 6 事務長から交付されたことは、第 1、4、(4)、ウ、(ア)で認定したとおりであり、被申立人が挙げるところは事実と反する。

b ②について

X 2 が鍵を何度か自宅に持ち帰っていたことは、第 1、4、(4)、ウ、(イ)、で認定したとおりである。

しかしながら、その理由は職員の送迎のための早朝出勤や残業をした際に玄関の錠の開け閉めのために呼んだ当直者から苦情を言われたことがあったからであること、及び当直者が鍵の返還状況について毎日点検することになっていたにもかかわらず、X 2 は鍵の持ち帰りについて当直者や被申立人から注意を受けたことがなかったことも同じく第 1、4、(4)、ウ、(イ)で認定したとおりである。これらからみれば、X 2 が鍵を持ち帰ったことについてはやむを得ない事情があったとすることができ、また、被申立人の暗黙の了解があったとすることもできる。

このことからすれば、X 2 の行為が解雇の理由となるような行為であったとみることはできない。

c ③について

X 2 が、平成 5 年12月頃、診療報酬請求業務を病棟で行うよう

Y 7 事務次長から指示を受けたこと、同業務に従事したのは当初の 2 日間だけで、その後は、従前どおり診療録を持ち出して事務室で同業務を行うようになったこと及び診療録の持ち出しについて同人は医師・看護婦から注意を受けたことがなかったことは、第 1、4、(4)、ウ、(ウ)で認定したとおりである。

確かに、X 2 の行為は指示に反するものと言えるが、診療録の持ち出しについて医師・看護婦から注意を受けたことがなかったことからすると、業務上の支障はなかったものとする。

このことからすれば、X 2 の行為が解雇の理由となるような行為であったとみることはできない。

d ④について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

e ⑤について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

以上のとおり、被申立人が X 2 の懲戒解雇の理由として挙げている行為の内、①、④及び⑤については、いずれも事実を認めることができないか、事実と反するものであり、②及び③については、X 2 の一定の行為を認めることができるが、その行為は解雇の理由となるようなものではない。

したがって、X 2 の懲戒解雇に正当な理由があったとすることはできない。

(オ) X 5 について

被申立人は、X 5 には次のような行為があり、普通解雇に相当するとしている。

- ① 執務場所の移動を命じられたにもかかわらず、それを拒否した。そこで、事務長室の Y 5 事務長の机の隣で執務するよう命じたが、その後、X 1、X 3 と同室である方が仕事がしやすいなどと言って、勝手に X 1 らの執務室へ移動した。
- ② 病院では、常に午後 6 時 30 分頃には部外者の立入りができないよう施錠をし、安心して当直業務ができるようにしているにもかかわらず、その時間を過ぎても卓球をして、当直者に迷惑をかけた。
- ③ 社会福祉団体からの慰問金を白紙封筒に入れたまま看護婦長の机の上に放置するなど仕事上のミスが多く、また、勤務態度も悪かった。
- ④ 真っ赤な口紅をつけ、不気味な笑顔で病院内を徘徊して入院患者や職員を不安にさせるなど、病院の秩序を乱し、不穏な状態にした。

⑤ 診療録に記載すべき事項の内、聴取者、陳述者、陳述者と患者との関係などの事項の記載を故意に怠った。

よって、以下これらについて検討する。

a ①について

平成5年11月2日、被申立人が、X1及びX3に対して執務場所の移動を命じた際、X1らと同じ心理検査室にいたX5に対しても移動を命じたが、同人が拒否したのでY5事務長の机の隣で執務するよう改めて命じたこと及びX5は移動を許す旨の被申立人の発言を受けて、同月10日頃、事務長室からX1らの執務室へ移動したことは、第1、4、(5)、ウ、(イ)で認定したとおりである。

確かにX5は11月2日の執務場所の移動命令を拒否しているが、被申立人はこれを受けて直ちに命令を撤回しており、また、その後X5がX1らの執務室へ移動したことについても被申立人の許諾を得ているのであるから、X5の行為が解雇の理由となるような行為であったとみることはできない。

b ②について

X5が、精神障害者の卓球大会のために、午後5時から7時まで卓球の指導をしていたこと、患者の要望が強かったので大会終了後も引き続いて一週間に一度同様に卓球の指導をしていたこと及び平成5年10月22日に開催された団交での被申立人の中止の求めに応じて卓球の指導を中止したことは、第1、4、(5)、ウ、(ア)で認定したとおりである。しかしながら、被申立人は、X5が卓球の指導をしていることを承知していたにもかかわらず、同日の団交までの間に中止を求めていること及び当直者が苦情を述べることもなかったことは、同じく第1、4、(5)、ウ、(ア)で認定したとおりである。

このことからすれば、X5の行為が解雇の理由となるような行為であったとみることはできない。

c ③について

X5が、平成5年12月27日頃、自治体の福祉担当者から慰問金が入っている封筒4通を受け取り、それらの封筒に患者の名前と金額を記入し、そのまま患者の小遣いを入れておく金庫に納め、その後の処理を事務室の担当者に依頼したこと及び翌日頃X5が受け取った封筒の内の2通が空でナースセンターの机の上に置いてあったことは、第1、4、(5)、ウ、(ウ)で認定したとおりである。

したがって、封筒をナースセンターの机の上に置いたのはX5ではなく、また、その封筒は空であったことから、被申立人が挙げるところは事実と反する。

そのほか、X 5は、仕事上のミスが多く、また、勤務態度も悪かったとの点については、これを認めるにたる疎明がない。

d ④について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

e ⑤について

被申立人が挙げる点については、これを認めるにたる疎明がない。

以上のとおり、被申立人がX 5の普通解雇の理由として挙げていた行為の内、③から⑤については、いずれも事実を認めることができるか、事実と反するものであり、①及び②については、X 5の一定の行為を認めることができるが、その行為は解雇の理由となるようなものではない。

したがって、X 5の普通解雇に正当な理由があったとすることはできない。

イ 不当労働行為の成否

X 1ら5名の解雇について正当な理由が認められないことは、前記アで判断したとおりである。このことと前記1、(2)で判断したとおり被申立人が病院労組組合員に対して脱退勧奨を行ったこと及び第1、3、(17)で認定したとおり被申立人はX 3に対して「私は組合ができてから気分が悪くなった。組合はつぶすことにした」と発言していることを併せ考えると、X 1ら5名の解雇は病院労組を嫌悪して行ったものと認めるのが相当であり、これは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法について

(1) 申立人は、申立人及び組合活動を誹謗・中傷する広報宣伝を行うことや職員に病院労組へ加入しないよう働きかけることの禁止並びに陳謝文の掲示及び朝礼での読み上げを被申立人に対して命ずるよう求めているが、本件救済としては、主文第1項ないし第4項のとおり命ずることをもって相当と判断する。

(2) 主文第2項の賃金相当額の支払について平成6年3月1日以後となっているのは、第1、5、(1)で認定したとおり、X 1ら5名が供託された同年1月分の賃金及び解雇予告手当としての1か月分の平均賃金を同年1月分及び2月分の賃金として受領していることによるものである。

なお、賃金相当額の支払の履行に当たっては、これに対応する名古屋地方裁判所の仮処分の決定に従い既に支払った金額があれば、それをこの支払に充当することができる。

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。

平成7年12月11日

愛知県地方労働委員会
会長 大塚仁 ㊟