

東京、平 3 不52、平8.3.19

命 令 書

申立人 全関東単一労働組合
申立人 全関東単一労働組合武谷病院分会

被申立人 武谷病院こと Y 1
被申立人 医療法人 レニア会

主 文

- 1 被申立人武谷病院こと Y 1 は、申立人全関東単一労働組合武谷病院分会の組合員である X 1 および X 2 に対し、平成 3 年 8 月 15 日付解雇がなかったものとして取り扱い、解雇の日から平成 5 年 11 月 30 日までの間に両名が受けるはずであった賃金相当額および一時金を支払わなければならない。
- 2 被申立人医療法人社団レニア会は、X 1 および X 2 に対し、平成 5 年 12 月 1 日からその雇用する労働者（X 1 は視能訓練士、X 2 は看護婦）として取り扱い、同日から同レニア会に就労するまでの間に両名が受けるはずであった賃金相当額および一時金を支払わなければならない。
- 3 被申立人医療法人社団レニア会は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、医療法人社団レニア会武谷病院の正面玄関入り口および裏門入り口の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全関東単一労働組合
執行委員長 X 3 殿
全関東単一労働組合武谷病院分会
分会長 X 1 殿

医療法人社団 レニア会
理事長 Y 1

全関東単一労働組合が、平成 3 年 8 月 29 日に武谷病院に申し入れた、X 1 および X 2 の解雇問題を議題とする団体交渉を武谷病院が拒否したことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このようなことを繰り返さないよう留意します。

（注；年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 4 被申立人らは、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全関東単一労働組合（以下「組合」という。）は、昭和47年2月に結成され関東地方における各種産業に従事する労働者をもって組織する個人加盟を原則とする労働組合であり、組合員数は約60名である。
- (2) 申立人全関東単一労働組合武谷病院分会（以下「分会」という。なお、上記組合と併せて「組合」ということもある。）は、平成3年2月6日に結成された労働組合であり、現在分会員は本件被解雇者であるX1（以下「X1」という。）とX2（病院勤務時「X2」姓であったが、本件申立て後の平成6年12月に「X2」に改姓した。本件では以下「X2」といい、主文のみ「X2」と表記する。）の2名である。

- (3) 被申立人武谷病院ことY1「以下「院長」という。）は、昭和25年4月に診療所を開設、同40年に武谷病院（以下「病院」という。）と改称して開設時から院長の職にあった。そして、平成5年7月27日に医療法人社団レニア会（以下「レニア会」という。）が設立され、病院は、同年12月1日以後は、医療法人社団レニア会武谷病院となった。その際レニア会は、従来の病院の敷地、建物、設備および同病院が雇用していた従業員をそのまま引き継ぎ、武谷病院の院長であったY1は、同会の理事長として引き続き代表者に就任している。

現在、レニア会武谷病院の診療科目は眼科、内科、小児科等8科目で、病床数は102床、従業員数は約140名である。

なお、平成6年4月12日、申立人らは、同会を当事者として追加するよう申し立て、当委員会は、同年5月31日被申立人として追加することを決定した。

- (4) 病院には、申立外東京医労連武谷病院労働組合（平成3年2月に東京医労連武谷病院分会を改称、以下「武谷労組」という。）があり、本件申立当時の組合員数は約20名であった。

2 X1、X2の労働組合加入と職場活動等

- (1) X1は、昭和57年4月、病院に視能訓練士として採用され、院長の診療科である眼科に配属となり、専ら院長の指示の下に両眼視機能の回復のための矯正訓練や検査を行う業務に従事していた。そして3年後の60年4月には視能訓練士部門の主任に昇格した。
- (2) X2は、昭和59年4月、病院に看護婦として採用され、眼科外来に配属された。そして63年11月から第2子出産のため産休に入り、平成元年3月1日からの復職に際して処置室に配置替えとなり、採血、注射、点滴などの業務に従事していた。
- (3) X1は、採用されて以来眼科において、休暇申入書に院長の承認をとる等有給休暇や生理休暇がとり辛い職場の実態に不満をもっていた。そして昭和58年年末ころには武谷労組の存在を知り、組合長に眼科の実情

を訴え、同労組としてその改善に取り組めないかを相談したが、X1の意見は取り上げてもらえず、その後、眼科の時間外労働が恒常化している実情も話したが、これも取り上げてもらえなかった。このためX1は、60年2月、眼科の時間外勤務が恒常的になっているのを改善しようと眼科の同僚職員に呼びかけ、全員が午後5時半に帰宅できるようにすること、再診受付終了時間を午後4時半に切り上げることを内容とする「眼科の時間外勤務について申し入れ」書を作成し、X1以下12名の署名をして院長宛に提出した。その後、この件について眼科部会において話し合いがもたれたが、結局院長は申し入れを聞き入れなかった。

このようなこともありX1は労働組合の必要性を痛感し、61年組合に加入した。そしてX2もX1に誘われて同年年末ころに組合に加入した。

- (4) その後、組合は分会結成に向けて病院内での取り組みを開始した。そこでX1は、分会結成のためには特に教宣活動が必要と考え、組合と相談して、63年3月8日昼休み時間、病院内の各職場を回って『職場の新聞・武谷病院・ネットワーク』（以下「ネットワーク」という。）No. 1、発行・X1（眼科）」を配布したのを初めとして、5月12日には「ネットワーク」No. 2、8月13日には「ネットワーク」No. 3をそれぞれ昼休み時間に各職場を回って配布した。

「ネットワーク」No. 1の冒頭には「喜び、悩みを語りあい、交流し、そしてともに歩もう」との見出しのもと、生理休暇は権利であるから取得しようと呼びかけた。「ネットワーク」No. 2には、有給休暇は権利であり、休暇を許可制度とすることは違法であると記載され、さらに「権利はどの労働者にも平等にあるものですから、労働者同士お互いの権利を大切にしてくださいととれる職場にしていかなければなりません。労働者間の信頼をそだて、労働者の団結の力となるなものにもかえがたいものとして、権利はあります」と訴えた。「ネットワーク」No. 3には「有給休暇は“もらうもの”ではなく、“とるもの（権利）”」との見出しで、有給休暇の取得を呼びかけ、さらに不透明な賃金実態・賃上げ基準を批判して「賃上げは全労働者にたいして平等に、おなじだけ引き上げられるべきです…そのようにたたかうことによって労働者の団結がつけられるのではないのでしょうか」と記載されていた。

- (5) このようななかで、6月ころ、Y2事務長（以下「Y2事務長」という。）が、X1に対し「ネットワーク」の配布は院長の許可を受けるようにと注意したところ、X1は武谷労組のビラ配布には何も言わず、「ネットワーク」の配布にだけ言うのはおかしいと抗議した。その際、Y2事務長はX1に対し、この件については後日説明すると約束したが、この約束は果たされなかった。このころから、院長はX1を避けるようになり、院長と一緒に車で行く院外の眼科検診にX1を同行させなくなった。
- (6) その後もX1は、10月8日、11月21日、12月9日、同月12日、同人の昼休み時間に各職場を回ってそれぞれ「ネットワーク」No. 4からNo. 7

を配布した。「ネットワーク」No. 4では「労働組合はどうあるべきか、ともに考えよう」との見出しで、武谷労組が発行した組合ニュースで「個人に対する攻撃や中傷ではなく…」とネットワークの記事を批判する武谷労組の姿勢を問題とし、労働組合は職場の意見を出し合って自由に討論していくものだと訴えた。また、8ページ建ての「ネットワーク」No. 5では「冬季一時金（ボーナス）を大幅獲得しよう」との見出しで、一時金は賃金の一部であると述べ、病院の賃金実態の不透明さ、さらに休暇取得に際しその前後に上司に挨拶することや、仕事の終了後、院長が一人ずつに手渡すボーナスの支給方法などを批判した。そして武谷労組の一時金交渉を批判して「これまでの交渉は、いつ団体交渉が開かれているのか明らかでなく、その逐一の報告もありません。せいぜい妥結後の報告があるだけです。組合活動は一部の幹部だけが請負的にやるものではありません。大衆的、民主的な活動こそ組合活動の基本だと思います。また、今年の賃上げ闘争では経営内容の説明をもとめ、病院もそれにこたえるということであったのに、そのままにされています。この一時金闘争のなかでなるべく多くの労働者が交渉に参加できるような交渉日時の設定に組合は努力すべきです」と訴えた。

- (7) 12月13日、病院は、試用期間中の眼科看護助手M（女性）に解職通告をした。組合は、同人の組合加入を受けて同月14日病院に、Mに対する解職を撤回することなどの申入書を手渡し、団体交渉を申し入れた。同日団体交渉が行われ、X 1も組合の団交メンバーとして出席した。この団体交渉において、Y 2事務長と組合執行委員長X 3との間で、解職通告書はいったん留保すること、2、3日後に組合と交渉すること、その間Mは自宅待機とし、賃金は補償するとの確認書を取り交わした。そして、同日配布された「ネットワーク」（通し番号の記載なし）に、上記申入書の全文が転載されていた。同月22日、組合はX 1と連名による抗議文で、確認書が取り交わされた13日夜、病院の意を受けた職員が、Mの自宅に電話をかけて組合を中傷誹謗し、Mを退職に追い込んだとして、病院に対し、その責任を明らかにするよう申し入れた。
- (8) X 1は、12月27日の始業前、病院の裏門付近で「全関東単一労働組合武谷病院・眼科・X 1」名で、前記Mの「解雇撤回闘争のとりくみの報告、女性労働者の労働権確立、無資格労働者への差別撤廃に向けて」（20ページの冊子）を出勤する職員に配布し、翌元年1月8日の始業前と、2月23日の昼休み時間に、天皇の国家葬に反対するビラや「ネットワーク」を職員に配布した。（以後「ネットワーク」の発行は、約10か月中断された。）。

このころから院長は、視能訓練士であるX 1への指示を直接行わないなど、忌避する態度を示すようになった。

そして、同年12月の一時金支給の際、院長は他の職員には一時金を直接手渡したが、X 1には直接手渡そうとせず、Y 3総務課長が手渡すと

ということがあった。

12月18日、X1は、一時金を院長が直接手渡すという取扱いを改善したいとして、「一時金は院長からの手渡しをやめて、毎月の賃金とおなじに支給を」との見出しの「ネットワーク」No. 9を、昼休み時間に各職場を回って配布した。この「ネットワーク」No. 9から、発行者名が「ネットワーク編集委員会」となった。

ところが同月25日、病院内のドアや壁に「ネットワークって何がしたいの？」と題する、発行人「Eye-Witness」によるビラ数枚が貼り出された。そのビラには「X1さんは長年にわたって最低のボーナスしかくれない病院に勤務しているのはなぜなのでしょう、そんなにいやな病院ならいつでもトラバユでもしたらよい」「院長先生がX1さんを嫌うのももっともです…私も嫌いです」「…X1さんのグループが金目当ての過激派だと噂されているからです。本当のことなんですか、X1さん」と記載されていた。

- (9) 翌2年1月29日付「ネットワーク」No.11には、X1が、3日前までに院長に届け出る有給休暇の請求の改善方を、院長宛に申し入れた記事が掲載されていた。4月14日付「ネットワーク」No.12には、4月4日に有給休暇を当日申請したが、病院は認めなかったとのX2名義の記事が掲載され、このころからX2も「ネットワーク」を配布するようになった。また、院長は、X2が患者への指示を確認に行くと「私の出した指示に文句があるのか」と言って話を聞こうとしなかったり、院長が処置室での診察のときにカーテンをピシヤリと閉めるとか、退室するときX2を睨みつけて出ていくような態度をとるようになった。
- (10) X1およびX2は、その後も、前記X2の有給休暇申請が認められず欠勤扱いとなって、精勤手当がカットされることの不当性や、賃上げや夏季一時金要求に関する記事などを掲載した「ネットワーク」を、月に1ないし2回、昼休み時間や勤務時間外に配布し続けた。
- (11) 5月18日、X1およびX2は、病院の給料支払日（毎月26日）が土、日曜日にあたる場合に、給料が遅れて支払われているのを、前日（金曜日）支払いにするよう要求するX1、X2ら4名が署名した「申入書」を病院に提出した。また、7月4日には、夏季一時金支給と夏季休暇などを要求するX1、X2ら3名の署名に「外19名」と記した「申入書」を8月4日にも5月18と同文の「申入書」にX1、X2ら4名の署名に「外31名」と記して、それぞれ病院に提出した。
- (12) この間の5月26日、病院と武谷労組は、本人や家族の病気などの特別の事情による欠勤を、当該欠勤日より3日以内に有給休暇に振り替える特別措置を講じるという協定を締結した。

7月5日病院は、前記協定の実施につき一部に誤解を招くような発言および私文書の配布があるとして「協定書三項目に該当する欠勤の有給休暇への振替を希望するものは、3日以内に所定の用紙に理由を明記の

上、各所属長に提出すること。以上の手続を経ない者は、これより例外なく欠勤と致します」との通達書を掲示した。

さらに7月7日、病院は、年次有給休暇の時季変更権は、使用者の権利と考えられるので「有給休暇制度の健全な発展のためにも、労働者の権利と使用者の権利の調和を図ることが必要であり、使用者の権利を認めようとしめない労働者は、雇用されることを止めて独立独歩するのが賢明である」と記載された「職員の皆さんへ」の文書を掲示した。これに対して、8月4日X1は、有給休暇に理由はいらぬとして、労働者の権利等を解説し、病院の考え方に反論した12ページ建ての「ネットワーク」No.18を、終業後に病院の裏門付近で職員に配布した。

3 Y4総務部長就任以後の労使関係

- (1) 院長の次男Y4は、海外留学を終えて帰国し、平成2年1月15日から支配人（Y2事務長）付として病院に勤務した。そして病院は、同年8月1日付で従来の事務室を総務部に改編し、総務部に第一課、第二課、第三課を設置して三課体制としたうえで、Y4を総務部長兼副支配人（以下「Y4部長」という。）に就任させた。

なお同人は、海外留学中に何度か「ネットワーク」を入手していた。

- (2) X1らは、Y4部長就任以後も「ネットワーク」を配布し続け、同月7日付「ネットワーク」No.19には「みんなの署名（35人分）で8月の給料は、25日（土）に支給されるようになった！」と記載されていた。
- (3) このようななか、8月4日からX1の自宅に無言電話がかかりはじめ、また、X1の名を騙って結婚相談所へ再婚相手の紹介依頼が申し込まれていることが、9月16日に判明するなどのことがあった。

また、8月16日から9月25日にかけて、武谷病院職員有志あるいはネットワークなんか知らない編集委員会の名義で「職場破壊のネットワークなんか知らない！」「X1グループから、職場を守ろう」「速やかにこの病院から出て行って下さい」「X1さん人間として疑問だよ！」「3つの注意、1つ話しかけられても口をきかない。1つ何か言われてもまに受けない。1つ誘われてもついて行かない」などと記載された5ないし7ページ建てのビラが、女性職員のロッカーに挟み込んであったり、靴入れの中に置かれたりした。

また「X1立入禁止」「No. X1」と記したポスターが貼り出されたが、配布者や貼付者は不明であった。

これに対しX1らは、9月19日「悪質、下品、女性差別にみちた妨害ビラに抗して断固たたかいます。！」との見出しで、前記の組合中傷ビラ等への反論を記載した10ページ建ての「ネットワーク」No.20を、昼休み時間に各職場を回って、職員に配布した。

- (4) こうした事態に、病院は10月2日、文書、図画の配布については就業規則第41条第4号（職員が当院施設内において講習、集会、演説放送し、又は文書、図画を配付掲示しようとする場合）に従って、所属長を通じ

院長の承認を求めること、院内における怪文書の配布・掲示などはこれを行わないこととの通達を掲示した。しかし、X 1らは、10月31日から11月2日の間にも年末一時金要求等を内容とした8ページ建ての「ネットワーク」No. 21および「ビラ配布の権利を守ろう」との見出しのNo. 22を、昼休み時間や勤務時間外に職員に対して、院長の承認を受けずに配布した。そのため病院は、Y 5 検査科長（以下「Y 5 検査科長」という。）らが、職場内を回って「ネットワーク」を職員から回収するとともに、11月2日 X 1 および X 2 に対し、就業規則に従って服務規律を守るようにとの業務命令を発し、これに従わない場合は「譴責処分」とし、始末書の提出を求めると警告した（ただし病院の就業規則には譴責処分の定めはない。）。

また同日、病院は、X 1 対し、同人が前日 Y 4 部長に呼び出され、同部長から「ネットワーク」配布についての質問を受けた後、職場に戻るよう指示された際、病院が「ネットワーク」を回収したことに抗議するなどして部屋から退去せず、部屋を出ようとした同部長の前に立ちはだから、5分間にわたり付きまとい、同部長の業務遂行を妨害したこと、10月31日レントゲン室で検査中の Y 5 検査科長に詰め寄り、退去の要請を聞き入れず、業務を妨害したことを理由として「譴責処分」とし、始末書の提出を求めた。さらに同日、病院は、院内における無届け文書は回収する旨を記載した「職員の皆さんへ」の文書を掲示した。

11月5日、組合は、病院に対し、業務命令および譴責処分の撤回、年末一時金要求等も含めて、団体交渉を申し入れたが、同日病院は、文書で、業務命令および譴責処分の撤回の件は、団体交渉の対象ではないと回答した。

そのため組合は、団交拒否、前記10月2日付通達の撤回、ビラ配布妨害、業務命令および「譴責処分」の撤回等について、11月8日、当委員会に、不当労働行為の救済を申し立てた（都労委平成2年不第61号）。

一方病院は、11月15日、当委員会に、団交促進のあっせん（平成2年都委争第60号）を申請し、当委員会のあっせんによって団体交渉が行われるようになった。

- (5) 11月13日、X 1 および X 2 は、始業前に裏門付近において、出勤する職員に「病院はビラ禁止の業務命令・懲戒処分を撤回せよ！」との大見出しの19ページ建て「ネットワーク」No. 23を配布したが、そこには「ワンマン体制を支える天皇制の思想」との小見出しのもとに「…労働者が院長、婦長などの批判をすれば、あらゆるいやがらせをかけてそれをつぶし、その労働者を職場からたたきだすことをくりかえしてきました。あるときには『精神分裂症』の診断書を出させて依願退職においこんだり、所属長ばかりか院長が直々に呼び出して絞り上げたり、仕事干し、仕事へのいちいちのチェックやあらさがし、そして『ネットワーク』と労働者の離反のための配転攻撃等など…。そして日常的な『つげぐち』

等の監視体制という風に、日本の戦前から続いている支配権力のファシヨ的人民管理とみまがう体制を武谷病院はこの四十年間つづけてきたのです」との記載があった、この「ネットワーク」の記事の大半は、組合活動やネットワーク配布に対する病院の対応を批判する記事と、要求書や回答書等の文書の写しであった。

同月19日、病院は、組合との団体交渉の席上（前記当委員会のあっせんによって行われた団体交渉）、上記精神分裂症の診断書を提出させて、職員を依願退職に追い込んだとの記事の部分についての根拠を明らかにするようにと求めたところ、組合はうつ病であったと訂正した。さらに12月10日の団体交渉の際、病院が、依願退職に追い込まれたという者の名前などを明らかにするようにと要求したのに対して、組合は個人のプライバシーに関わるので明らかにできない旨回答した。

病院は、翌3年2月21日付でX1、X2それぞれに、「ネットワーク」No.23の記載内容のうち、前記で病院が問題であると指摘した記事について、事実を特定し根拠を明らかにした報告文書を提出するようとの業務命令書を内容証明郵便で送付したか、X1、X2はこれに従わなかった。

- (6) ビラ配布の問題をめぐっては、2年11月19日以降も、同月26日、12月3日、同月10日、同月13日と団体交渉が行われたが、組合は、前記10月2日の通達で、組合ビラの内容について事前に承認を得なければならないとすることは、病院による組合ビラの「検閲」にあたるので撤回するよう求めた。しかし病院は、ビラは1回ずつ事前に内容の承認を得ること、承認を得ないビラは病院敷地内での配布を禁止すること、またビラ配布禁止の業務命令やその違反による懲戒処分は撤回しないと述べたため、話し合いは進展しなかった。

このようななかで、11月27日、X1が、同月26日の年末一時金についての団体交渉の経過を報告する「ネットワーク速報」を、昼休み時間に職場を回って職員に配布したところ、病院は、X1に対し、12月5日「譴責処分」を発し始末書の提出を求めた。この件について組合は、翌3年1月29日「譴責処分」の撤回を求め、前記不当労働行為事件に追加申立てをした。

これ以降もX1およびX2は、本件解雇処分を受けるまでに「ネットワーク」などを、病院の許可を受けることなく30数回にわたって配布し続けた。なお、X1らが、組合文書を配布する場所は、始業前および終業後は病院の裏門付近であり、昼休み時間（病院では午後0時から午後2時までの間に適宜45分間休憩時間をとるようになっている。）には、各診療科の職場や女性休憩室、保育室等を回って、職員に配布した。

また病院は、組合が要求した年末一時金について、2年11月19日の団体交渉で検討中と回答し、11月26日の団体交渉で、有額回答し、これを最終回答であるとしたが、組合はこれを不満として再度交渉を申し入れ

た。その後、12月3日の団体交渉を経て、12月10日に再度団体交渉が開かれ、その際病院は、同日が武谷労組と妥結している年末一時金の支給日であったため「今日が支給日なので受け取る意思があるなら渡します」と言ったが、X1、X2は年末一時金を受け取らず、組合は病院の組合間差別、組合無視であると抗議した。しかし組合は、結局12月13日の団体交渉で年末一時金について武谷労組と同一内容の協定書を病院と交わした。

このような経過のなかで、組合は、病院の上記組合ビラ配布の禁止や業務命令、懲戒処分に関する強硬な姿勢と年末一時金要求の対応に抗議するために、11月21日、12月8日および同月15日にX1、X2を対象者として半日ストライキを行った。

- (7) 11月21日の半日ストライキの際、組合は、患者らにも組合ビラを配布していたところ、病院の正面の玄関前路上でY6総婦長（以下「Y6総婦長」という。）が患者から組合ビラを受け取っているのを組合員らが目撃した。そこで組合員がその場で抗議したところ、同総婦長は「患者さんがビラはいらないと言ったので受け取ったまでです」と答えた。

同月24日、X1らは、「Y6総婦長の患者さんからのビラ回収弾劾！」との見出しで「Y6総婦長は、あろうことか私達が患者さんに手渡したビラを路上に出て回収（した）…」と記載されている「ネットワーク」No.25を、終業後に病院の裏門付近で職員に配布した。

- (8) 12月1日、X1およびX2らは、病院の最寄りの駅である西武池袋線清瀬駅頭で「武谷病院は組合ビラ配布禁止の業務命令・処分を撤回せよ！」との見出しの組合ビラを通行人に配布した。このビラには「病院は8月1日から総務部を新設し、部長に院長の息子であるY4氏が就任した」「その直後の8月はじめから、組合員（既婚女性）の自宅に深夜、明け方を中心に無言電話がかかりはじまりました。また、組合員の名前をかたって結婚相談所に再婚希望の登録がされたり、ゴルフ会員券やワープロ講習会の申し込みがされたりしていることが明らかになりました」、また前記第1、3(3)の組合を誹謗、中傷するビラの配布やポスターの貼付のあったことに関して「これらのことについて、病院がまったく無関係であるなどと到底考えられることは出来ません」との記載があった。

- (9) X1およびX2は、12月29日の昼休み時間に各職場を回って職員に「賃金・労働条件の改善民主的職場づくりに邁進します！」との見出しの「ネットワーク」No.30を配布した。全12ページ建てのうち9ページは年末一時金等に関する団体交渉の経過を説明したものであったが、その10ページ目には「清瀬教育って何だろう会の通信No.34」からの転載と断ったうえで「一陣の風」と題する文章が掲載されており、そのなかに「最近、武谷病院では高額で“労務ゴロ”（組合用語?!）を雇い入れたそうである。赤ら顔の、三癖ぐらいもありそうな、刀傷でもあれば極道の世界にりっぱに通用する感じの初老の男…この時とばかりに出て来たのが、

くだんの“労務ゴロ”。やたらよく喋る」と、また2ページ目には「病院はY7（Y7）顧問を雇い入れて、全関労対策（組合つぶし）としてきた」と記載されていた。

- (10) 病院は、翌3年1月24日から同月26日までの間の勤務時間中に、全職員に対して、仕事・職場に対する満足度を調べるアンケート調査（意識調査）を任意参加として実施した。X1およびX2は、このアンケート調査は任意参加であるとの病院のお知らせが掲示されていたため調査会場に行かなかった。

しかし、その後X1およびX2は、同人らの上司であるY6総婦長とY3総務第一課長から、アンケート調査を受けるよう強く言われたため、2月5日、8ページ建ての「労働者の声は労働者自身がまとめ、労働者が直接、経営者にぶつけよう」との見出しの「ネットワーク」No.31を、昼休み時間に各職場を回って職員に配布した。そのなかに「経営者がするアンケートは、労働組合の要求書にこめた労働者の意志をねじまげ、否定することであり」「今後も武谷病院では、この種のアンケートなどがひんぱんにやられることでしょう」「武谷病院は息苦しい職場になっていくことでしょう。資本がまるごと労働者の考えていることをつかみ、操作していくようになるでしょう。経営者の行うアンケート調査は、企業・職場秩序の網の目を作り上げそこからはみでるものを許さなくなるでしょう」との記載と、労働者の要求は労働組合として要求しようと呼びかける記載があった。

- (11) 病院は、2月1日付で機構改革を行い、視能訓練士を検査科の所属としたため、X1の直属の上司はY5検査科長になった。

一方組合は、同月6日に分会を結成し、X1が分会長に就任し、これを病院に伝えた。

- (12) 病院は、病院の今後の充実、発展のビジョン作りのため業務調査としてのインタビュー（面接調査）を2月中に行うことを計画して、調査専門会社にその実施を依頼した。2月7日Y5検査科長は、X1に対し、インタビュー形式の業務調査を行うことを告げ、日程表を渡し2月7日から15日までのうちで、インタビューを受けるのに都合のよい日時を選択するよう指示した。

X1は、一旦は2月14日の午後2時を選択したが、同月12日に組合が、インタビューの目的、調査内容を具体的に明らかにし説明するよう病院に申し入れたことから、組合として病院の対応をみたいので2月14日の予定は留保する旨伝えた。

2月14日、同検査科長は、「インタビューについて」との表題で、病院の今後の成長・発展には、新しいビジョン作りが必要で、ビジョンを策定するにあたって、現状の仕事について把握しておく必要があり、インタビューによって、各人が担当している仕事について話をしてもらい、それをまとめていきたいと考えている旨記載された、同検査科長名によ

る書面を、X 1 に手渡ししながら説明し、インタビューに応ずることは業務命令であると付け加えた。

さらに病院は、X 1 に対し、同月20日付内容証明郵便で、インタビューに応じない業務命令違反と、主任でありながら上司に対して反抗的態度をとったことを反省して、別送の反省書（病院が起案したもの）に署名捺印し提出すること、本件インタビューに応ずるようにとの業務命令書を自宅に送付した。

組合は、後記3月6日の団体交渉を経て、X 1 がインタビューに応じる旨を同検査科長に伝え、X 1 は同月23日にインタビューを受けた。しかしその後、病院は、X 1 宛に、インタビューに応じたがまだ業務命令の一部しか遂行していないとして、別送で主任でありながら上司に反抗的態度を示し、1か月にわたり調査を滞らせたとの反省書（病院が起案）を送付し、その提出を求めたが、同人は提出しなかった。

(13) 病院は、2月21日付で前記アンケートに非協力的な態度を非難する文書を内容証明郵便でX 1、X 2の自宅に送付した。

(14) 2月25日、組合は、病院に対し、病院が進めている「ビジョン作り」のためのプロジェクトの全貌などを議題とする団体交渉を申し入れた。そして3月6日団体交渉が行われ、病院はその席で、この団交議案は経営権の問題であるとして具体的な説明を拒否し、アンケートやインタビューに関する組合の申入れや団交要求は、経営権の侵害であり、団交の濫用であるとのY 4部長名の文書を読み上げ団体交渉を打ち切った。

また、上記団体交渉において、組合は、病院に休日出勤の代休問題についての改善を要求したが、病院はこれに応じようとしなかった。そこで、組合は、4月13日、三鷹労働基準監督署に労働基準法違反を申告し、同署は、5月27日、病院に対し改善を指導した。

(15) 3月30日、組合は、病院に対し、賃金増額、労働条件改善等の要求書を提出したところ、4月8日病院は、文書で一律1,500円の賃金増額等の回答を行った。

4月15日に団体交渉が行われ、この席上で、組合のX 4書記長が要求書の内容に沿って、病院の差別賃金のありようについて説明していたところ、病院の団交責任者であるY 4部長は「なんだ、このやろう」「ふざけんじゃねえ、てめえ」と発言した。同書記長がこの発言の謝罪を求めたところ、同部長は「ばかやろう」「こんなのやってられねえよ」などと発言して一方的に席を立ってしまったため、団体交渉は打ち切りとなった。

なお、この団体交渉に先立って、病院は「労働組合文書の配布及び掲示に関する協定書案」を組合に手渡した。

4月19日、組合は、前記4月15日の団体交渉でのY 4部長発言の撤回と謝罪、さらに武谷労組とは組合よりも5日前に団体交渉を行っていないながら、組合との団体交渉は引き延していることを、抗議する申入れを行

った。

- (16) X 1 および X 2 は、5 月 1 日から 6 月 3 日までの間の就業時間中、組合の春闘行動の一環として、真っ赤な生地に黒色のマジックインクで「生活できる賃金を！」などのスローガンを書いたリボン（長さ 10 c m 乃至 15 c m、幅 2.5 c m 乃至 3.5 c m）を着用した。また、5 月 24 日の昼休み時間、X 1 および X 2 は「ネットワーク」No. 34 を各職場を回って配布した。その際 X 1 は、白衣の上に赤い腕章を着用していた。

一方、武谷労組の組合員は、4 月 24 日から 5 月 31 日までワッペンおよび黄色いリボンを着用し、そのワッペンには「91 春闘医労連、賃上げ、看護婦増員、医療守れ。湾岸戦争反対・医療団派遣阻止」とのスローガンが記されていた。なお、黄色いリボンは非組合員も多数着用していた。病院は、武谷労組のリボン着用については、その着用者が、全関労は支持せず、武谷労組を支持するという気持などから着用していると認識して、リボン等の着用中止命令を公示することによる影響を考えそれを公示せずにいた。しかし病院は、5 月 8 日、両組合に対し、就業時間中に職場内でリボンなどを着用するのは不法な組合活動であり、職場秩序を乱すので、即刻中止するよう通告した。

同月 17 日、組合は、その通告の撤回と Y 4 部長ら病院管理職による組合員らに対するリボン取り外しの強要行為の中止等について、前記不当労働行為事件に追加して申し立てた。

同月 18 日、病院は、リボン着用禁止の通達を貼り出し、Y 5 検査科長や Y 6 総婦長が、X 1 や X 2 に対し、リボン着用中止と名札の着用を指示し、さらに 5 月 28 日付で X 1、X 2 の前記の行為は、就業規則に違反するとの「通知及び警告」書を、それぞれの自宅に内容証明郵便で送付したが両名はこれに従わなかった。

なお、病院は武谷労組の組合員らには、この件で何らの処分も行っていない。

- (17) Y 4 部長は、5 月 2 日の団体交渉で、次回の団体交渉の期日を 5 月 7 日に返答すると述べたが、組合に何の連絡もしなかった。このため組合は、同月 8 日以降度々団体交渉の日程を問い合わせた。同月 11 日、X 1 は、Y 4 部長と団体交渉の日程の確認をしようと総務部に赴いたが、同部長が不在であったため、Y 8 総務第一課副課長と折衝したが団体交渉の日程は決まらなかった。その後、X 1 は食堂にいる同部長を見つけ、暫く待って午後 2 時半ころ、食堂を出てきた同部長に会った。そこで X 1 は、同部長に団体交渉の日程のことで話がしたい、同月 18 日に団体交渉を行いたいと聞いたが、同部長は 18 日は都合が悪い、13 日に連絡するとだけ言ったので、X 1 が、上記の団体交渉の期日を 5 月 7 日に返答すると言っておきながら何の連絡もしなかったことに抗議すると、同部長は忙しかったからだと言って立ち去ろうとした。そこで X 1 は、誠意がない、ちゃんと説明しなさい等と言いながら同部長の後を追い、

職務に戻るよう指示した同部長の腕を掴んだところ、ズボンのポケットに手を突っ込んでいた同部長がこれを強く振りほどこうとしたため、ポケットの縫い目が約10cmにわたって裂けた。さらにX1は、同部長の前に立ちはだかつて団体交渉の日程の説明を要求したが「どけよ」と言って前に進もうとした同部長と接触し、X1は後方斜めに同部長の足のの上にのしかかるように転倒した。

(18) 5月13日、組合は、病院に対し、団体交渉を引き延ばしたことおよびX1を転倒させたこと等に抗議し、同月18日に団体交渉に応ずるよう文書で申し入れたが、病院は、同日付でこの様な不当な文書は受け取りかねますとの内容の文書を同封して組合事務所に返送した。

(19) 5月8日、病院は、賃金制度や諸規程（就業規則）の改善・整備、機構・組織図の整備等総合的な人事制度確立を目的とする人事制度についての諮問委員会を設けるために、手始めとして「賃金・就業規則改正・整備委員会」を設置することとした。

この委員会は、各職場・職種から選出された代表者と職場長で構成することとし、病院は、前記委員会の設置のため各職場・職種からの代表者選出を呼びかけるとともに、第1回委員会を同月17日午後6時から開催することを全職員に周知した。

これに対し組合は、6月15日付申入書で諮問委員会が病院の主導で作られたこと、管理職が参加していることから、労働基準法の趣旨に反し、労働者の集団的意思を正確に反映する組織たり得ないので中止すること、就業規則改訂案を組合並びに全労働者に提示することを求めたが、病院は、この申入書を返送した。

(20) 武谷労組は6月24日から、M組合長を三六協定締結と就業規則の作成、変更に関する「労働者代表」に選出するための署名活動を開始し、ビラおよび署名用紙を配布した。そこで、組合は、武谷労組に対し、三六協定の内容や就業規則改訂案が示されていない段階での代表選出は、事実上の白紙委任になるので署名活動中止を申し入れたが、聞き入れられなかった。

(21) (17)、(18)のような団体交渉申入れ等の経緯の後、病院が5月15日付回答書で、同月18日の団体交渉は中止・延期してほしいと申し入れたため、組合は、同日の団体交渉は行われたいものと考えて、団体交渉の会場に行かなかったところ、病院は、5月23日付で「全関労の団交スッポカシに抗議します」との見出しの文書を職員に配布した。

また、病院は、同月29日付で「『生理休暇をとって遊びに行ってもかまわない！』と全関労が発言（5.24団交から）」と見出しの公報を、職員に配布した。これに対して組合は、6月5日付「ネットワーク」No.35のなかで「生理は病気ではありません…その時、職場の義務的・管理的な労働から離れて精神的・肉体的に伸び伸びと快適に過ごすのが母体保護にとって一番よいのです。…そして『散歩』や『買物』や『音楽を聴

く』ことが『遊び』のひとつであると言っても間違いではないでしょう。病院は、生休中の『散歩』や『買物』などを『遊んでいる、権利の濫用だ』とでも言うつもりなのではないでしょうか」と反論した。

病院は、組合が提出した6月12日付から7月11日付までの抗議並びに申入書など8通の文書を組合に返送または返却した。

- (22) 6月19日、組合は、病院に夏季一時金等を要求したが、同月21日の団体交渉は、以前から継続していた賃金増額等についてだけ行われた。この団体交渉で病院と組合は、賃金増額については妥結したが、病院提案の新賃金表をはじめとする未解決の事項は継続協議とすることで双方が確認した。

また、この団体交渉のなかで、組合が日曜・休日出勤の扱いについて詳しい説明を求めた際、Y4部長が、X1とX2に対し「やめちまえ」「二人がいなくても病院はちっとも困りません」などと発言した。このことについて、組合は、6月28日付文書で抗議するとともに謝罪を要求し、一方病院は、6月26日、組合が「ネットワーク」で人事制度改善諮問委員会を解散せよと主張し、病院を非難していることを、病院運営に対する敵対・妨害行為と捉え、病院の考えを示した総務部長名文書「全関労は妨害行為をやめるべきです」を、職員に配布した。

- (23) 組合の前記6月19日の夏季一時金要求（月額×3.5か月＋一律10万円）に対して、病院は、6月25日付文書で、方針はまだ未決定であるとしながら「貴組合要求につきましては…非現実的でふまじめともいえるものであるという評価を致しております」と回答した。

7月2日、一時金についての団体交渉が行われたが、病院は、本給×1.25＋一律2万円を回答し、次回団体交渉の日程を決めないうちにY4部長が席を立ってしまった。

そして翌3日、病院は、武谷労組との団体交渉では夏季一時金について、本給×1.45＋一律4万5千円を回答したが、組合に対しては、武谷労組への回答と同じ内容のものを4日正午前に提示した。

- (24) 6月21日、X1は、病院看護婦Nの6歳の男児の視力検査を行った際、同看護婦との会話のなかで「この子、弱視じゃない」とか「この子、お目じゃない」とか発言したため、同看護婦は、Y6総婦長に対し、X1にひどい対応をされたと話した。

Y4部長らはこれを問題とし、7月10日、X1に対し、約1時間余りにわたり、「視能訓練士として、主任として病院に対する責任をどうするのか考えて答えをだせ」等と迫った。しかし、X1は、Y4部長らがX1の弁明を一切無視し、同看護婦に対する発言そのものを拒否している部分までも、すべて事実であると断定した上での責任追求であったとして、病院に対して何も報告しなかった。

なお、数日後、X1は、看護婦Nと食堂で会った際、同看護婦から、視力の診察を受けた結果、男児がメガネをかければ大丈夫と言われたと

聞かされた。また、同月17日X1は、帰宅しようとした同看護婦に直接子供のことで話がしたいと伝え、同月21日にも自宅に電話で謝罪したいと伝えたが、「そのことは病院に言っているから、私とは関係ない」と話し合いを拒否された。

- (25) 病院は、処置室の業務の改善を意図して、専門業者に調査を依頼していたが、その業者から予め処置室勤務者に業務内容を書き出させておくことを求められ、6月24日Y6総婦長は、X2に同月26日までに調査用紙〔質問事項として、現状の流れ（システム）、現状の問題点、改善案の3項目が記載されている。〕に担当する職務の内容を記入して、提出するよう指示した。

同月27日、X2は、同総婦長に調査用紙の提出を求められたが、目的も趣旨もわからないので書けない旨述べると、同総婦長は処置室の業務内容や動線の調査をするためであるとその趣旨を説明した。X2がさらに調査用紙がどのように使われるのかと質したところ、同総婦長が書けばよいと言うのみであったため、X2は「趣旨はわかりましたが書きません、協力しません」と言った。

- (26) 7月4日、Y6総婦長は、別記の処置室の業務調査とあわせて「7月9日にビデオを使用して看護婦の動線等を調査する」とX2に伝えたところ、X2は、患者のプライバシーの侵害になると反対した。これに対し、同総婦長は、患者には判らないところにカメラを置くなどと答えた。

7月6日同総婦長は、ビデオ撮影調査のことで話があるとX2を総婦長室に呼び出し、音声は断った、患者への説明は貼り紙する、隠し撮りなどはしない、具体的なことは、7月9日にならないと判らない旨述べ、調査用紙に記入し7月10日までに提出するよう命じた。

7月6日、組合は、病院に対し、一時金回答における病院の態度に抗議するとともに、同月9日に予定されている処置室におけるビデオ撮影調査に関して、隠し撮り等の問題点を指摘したうえで、中止するよう申し入れ、同時に「夏季一時金ならびに夏季休暇、LCA調査ービデオ撮影調査について」を議題とする団体交渉を、同月8日に行うよう申し入れた。

一方病院は、7月6日付で「全関労は、病院への敵対・妨害・中傷をすぐやめるべきです」と題する文書を職員に配布した。このなかには「武谷病院がそれほど嫌いで嫌いでイヤでしょうがなく、全てを自分達の思い通りにしなければ気がすまないのなら、Y2支配人の言葉の通り『雇用されることをやめて独立独歩』した方がすっきりするのではないでしょうか」との記載があった。

8日の団体交渉で、病院は、夏季一時金および夏季休暇に関する議題のみを取り上げ、組合の要求したビデオ撮影調査の件は、Y4部長が団交議題として取り上げること自体拒否したうえ、「プライバシーとは関係ない、正当な業務なので実施する」と述べただけで団体交渉を打ち切っ

た。

また7月8日Y6総婦長は、X2を総婦長室に呼び出し、ビデオ撮影調査のことでのやり取りがあった後、Y4部長名による警告書を渡した。この警告書には、組合は7月9日に処置室業務調査に対するあからさまな妨害行動を予告しているが、病院は断固たる対応をするとの記載に続き「あなたが当該組合の教唆のもと妨害行動を行った場合は退場を含む断固たる処置を行います。さらに、その不法行為の度合いに応じ、貴殿に対し譴責、出勤停止、減給、降格、さらには雇用契約の破棄を含む処分・処置を行いますので、その由ここに警告いたします」との記載があった。また病院は、X1にも、同日付で同文の警告書を渡した。

- (27) 翌9日組合は、夏季一時金低額回答・組合間差別、処置室ビデオ撮影等に抗議し、午前9時から午後5時30分まで全日ストライキを行い、始業時からの集会にはX1、X2も参加した。

組合は、このストライキ中「武谷病院は人権侵害をやめろ！」との大見出しのもとに「本日病院は、外来処置室にビデオカメラを設置し、看護婦の動きを一日中撮影記録するといっています。私たちは、看護婦と患者への基本的人権（プライバシー）の侵害であるから中止するよう申し入れてきましたが、病院は交渉を拒否し、現場の声を無視して今日のビデオ撮影を強行しようとしています。私たちは、病院の組合つぶし攻撃、夏季一時金低額回答への抗議、さらに、医療労働者（人間）としての責任と誇りをかけ、病院の人権侵害に抗議し、ビデオ撮影の中止を求めて本日ストライキに入りました」との記事のほか、「患者さんの人権が踏みにじられる」との小見出しのもと「処置室看護婦の仕事ぶりを撮影するというのに『患者が写らない』なんて、ありえないことです。しかも処置室では浣腸や心電図、おしりの注射などもするわけですから、『顔を写さない』とか『ビデオを乱用しない』なんて言い訳ですむ問題ではありません。それを平気でやろうというのですから、これは常日ごろから病院がとれだけ患者さんの基本的人権（プライバシー）を無視しているかを示すものです」また「これが病院の『人権』理解！」との小見出しのもと「人権侵害だ、という私たちの抗議に対して、Y4部長は、『そんなこと言えばテレビで働いている人なんか、みんな写されている』とまで言いました。病院は、患者さんの人権（プライバシー）を守るために、特に慎重さと厳密さが要求されるところです。それをビデオに写されることを仕事にしている人と混同して、人権侵害を拒否するとは！Y4部長はいみじくもいいました。『これは人権に関係ない！』。そして『交渉議題でもない』と言い、一方的に交渉をうちきったのです」との内容のビラを、病院の玄関前で、来院する患者や通行人に配布した。

一方病院は、同日「患者さんへ」とのお知らせを来院した患者に配布したが、これには「この団体に所属している当院職員は2名のみ」とか「本日この団体が不法に配布しているビラは全く事実と異なったもので

あります」「当院は妨害に屈しません」と記載されていた。

なお、病院が行う予定であった当日のビデオ撮影調査は行われなかった。

(28) 組合は、これより先の6月24日に東京都知事および当委員会に対し、ビラ配布禁止の業務命令および懲戒処分、3年度夏季一時金等、新賃金体系に関する問題を争議行為の目的とし、同年7月5日以降問題解決の日まで、病院において、全部または一部の組合員によるストライキ、怠業その他あらゆる形式の争議行為を実施する旨の通知を行った。

(29) X2は、Y4部長に対し、7月8日の団体交渉打ち切りへの抗議と処置室業務調査等についての7月11日付団体交渉申入書を提出するとともに、調査用紙を返却した。

一方、Y6総婦長は、7月10日および11日、仕事のことで話があるからと総婦長室に来るよう再三、X2に電話を入れた。これに対して、X2は、同総婦長に具体的な用件を質したところ「来てから話します」「来ればわかります」などと繰り返すのみであったため、前記7月9日のストライキに対する嫌がらせの呼び出しではないかと考え、組合の指示に従って呼び出しに応じなかった。

そこで、病院は、X2の自宅に翌12日付内容証明郵便で、「あなたは、7月10日および7月11日Y6総婦長から業務上の指示があるので、婦長室に来るよう再三にわたる命令を受けたにもかかわらず、『用件がはっきりしなければ行けない』『組合のことなら行きません』などと発言し、命令を無視し続けた。あなたは、勤務時間中は総婦長をはじめ上司の命令を、用件がはっきりしないということだけで正当な理由なく拒否することはできません。今後は、上司の命令に従い、業務のための指示を忠実に守ってください」といった内容の「注意および警告」書を送付した。さらに翌13日の夕方にも同総婦長は、X2を呼び出したが、X2は同室のY9副主任に「行ってきます」と伝えて処置室を出たが、結局総婦長室には行かなかった。

(30) 7月13日、病院は、組合に対し、玄関前のストライキは一切行わないように、また、当日X2が白衣を着たまま玄関前のトラックの上で足を組んでアイスクリームを食っていたのは、病院の看護婦の名誉と誇りを傷つける恥さらしの行為であるとの「抗議と申し入れ」書を送付し、さらにその同文を拡大コピーし、前記の看護婦の名誉と誇りを傷つける恥さらしの行為であるとの部分を赤いマジックの傍線を付し同日から2週間程、食堂内と廊下の2か所に貼り出した。これに対し、組合は、7月22日病院に、この貼り紙を撤去するよう文書で申し入れた。

(31) 7月11日、組合は、病院に対し、前記(29)の団体交渉打ち切りの抗議と処置室業務調査等についての団体交渉申入書で、夏季一時金等についても7月12日か13日に団体交渉を行うよう申し入れた。

一方病院は、7月11日武谷労組との間で夏季一時金交渉が妥結したの

で、翌12日に武谷労組組合員と非組合員に対し夏季一時金を支給すると
の「お知らせ」を掲示し、「公報7・上期賞与支給にあたって」と題する
文書を職員に配布したうえ、X1、X2以外の全職員に夏季一時金を支
給した。

また武谷労組は、同月11日「組合速報」を就業時間内に配布し、一時
金が妥結したことを報じるとともに、病院が秋に臨時昇給を行うことを
約束したこと、妥結にいたる交渉経過として10日夜の交渉で第3次、第
4次の回答がなされ、翌11日昼の交渉で提示された第5次回答で妥結し
たこと、妥結額は正社員について1.51+54,300円であることを報じた。

同月13日の団体交渉で、病院は、武谷労組との間で病院の存続と発展
についての理念的合意の確認事項を「覚書」として交わしたので、組合
がこの「覚書」と同内容で合意しないかぎり武谷労組と同一の回答はし
ないと述べた。

この「覚書」には、「組合と病院は、武谷病院の地域医療ニーズにより
一層応えられる病院としての存続と発展、医療労働者の社会的役割にふ
さわしい生活と権利・福利厚生の上昇、診療報酬の大幅引き上げ、およ
び全社会的な看護婦不足の解消について積極的に意見交換し、それぞれの
立場で取り組む」と記載されていた。

そこで組合は、この「覚書」について検討する旨を表明し休憩に入っ
たが、休憩後の交渉で、病院は、夏季一時金支払いの条件として、組合
がこれまで病院の信用や名誉を傷つけた行為を謝罪することを付け加え
たため、組合がこれに反発し、交渉は決裂した。

- (32) 7月15日、組合は、病院に対し前記13日の団体交渉を決裂させたこと
に抗議し、同月18日か19日に団体交渉を行うよう申し入れたところ、同
月17日病院は、組合に対し、改めて組合が撤回・謝罪する具体的内容を
列挙し、その末尾に「貴組合との団体交渉の再開には、貴組合が当院よ
りの当然の条件を誠実に検討する意思を持つということが必要と考えま
す」と記載されている「通知書」（同月15日付）を手渡した。

この件について組合は、上記7月15日付通知は差し違え条件による団
交拒否であるとして、同月22日に当委員会に不当労働行為の救済を申し
立てた（都労委平成3年不第32号事件）。

- (33)① 7月18日、X2は、患者に注射をしようとしていた午前9時15分こ
ろ、処置室に立ち寄ったY6総婦長から、内科へ応援に入るよう指示
された。そこでX2は「注射をしてから行きます」と答えたのに対し、
同総婦長が「私がやります、すぐ内科へ行くように」と言ったため、
「何故、内科に入らなければならないのか」「内科に行っても何もわ
からないのに」などと言いながら内科へ向かった。
- ② 7月22日、X2は、患者が途切れた午前11時30分ころ、Y6総婦長
から、今のうちに包布を替えるようにと指示されたのに対し、「大丈夫
です、後で充分できますから」と述べた。同総婦長はそれ以上の指

示をせず、自らこれを行ったが、X 2は午後になって同総婦長のやり残した包布替えを行った。

- ③ 8月3日、X 2は、Y10病棟婦長から内科へ応援に入るよう指示されたが、同日午前10時から処置室業務調査に関する説明が実施業者により行われる予定であったので、内科に入ってもすぐ調査に呼び出されるがよいのかと指示を仰いだところ、同病棟婦長は、内科が忙しくなったら声がかかるから、その時に内科へ入って下さいと指示した。
- (34) 7月24日、Y 6 総婦長は、X 2を総婦長室に呼び出したうえ「今日なぜ来たのですか」「あなたの看護観を言いなさい」「看護科のチームの一員として看護についてどう考えているのですか」などと質問した。これに対してX 2は「いろいろな看護婦が患者に関わるので個人プレーでは良い看護はできないと思う」「チームの一員として考えている」「看護観についてはうまく答えられない」等と述べた。しかし、同総婦長は「そうではなくて、わたしの質問に答えなさい」というばかりであったため、X 2は「これ以上答えられません」と言って退出した。
- (35) 7月24日、X 1は、視力検査を行うためカルテ記載の患者の名前を呼んだところ別の患者が入室してきたのに気づかず、カルテの患者として視力検査を行い、その検査結果をカルテに記載した。
- X 1は、Y11眼科看護主任から、カルテの患者が視力検査をまだ受けておらず、視力検査を受ける必要のない患者を検査したことを指摘され、カルテに過誤の記載をしたことに気づき、視力検査を受ける必要のなかった患者に謝罪しようと捜したが既に立ち去っていた。その後X 1は、視力検査を受けるべき患者に事情を説明して謝罪し、改めて屈折検査を行った。
- Y 5 検査科長が同月26日、X 1にカルテの過誤の経緯について事情を聴取したが、X 1はまともに対応しなかった。
- (36) 同月26日、組合は、病院に対し「去る7月19日病院医局会は『全関労スト反対決議』をあげ、同日、医事課管理職…ら三名の呼びかけによる『全関労スト反対署名』なるものが開始された…このような重大な法違反・権利侵害行為が…貴病院の指示もしくは意を体して行われていることは明らかである」との抗議とスト反対決議の撤回およびスト反対署名の中止・破棄を申し入れた。
- (37)① 7月26日、X 1は、Y 5 検査科長から、6月21日に病院看護婦Nの6歳の男児の視力検査に際し、「この子弱視じゃない。この子おく目じゃない」などと発言し、同看護婦を傷つけたことについて、その責任の取り方等についての事情聴取のため、電話で呼び出しを受けたが、電話口で自分の考えを述べただけで、呼び出しに応じなかった。
- その後X 1は、同検査科長が事情聴取のため眼科に出向いてきた折にも、「何も話すことはありません」と言い、同検査科長が立ち去った後、眼科に勤務しているパートの医師に対し「今のチャンバラ面白

かったでしょう」等と言った。

- ② 7月25日、病院は、新しい名札（名前、職種、所属の他に新たに職位が加えられたもの）ができた旨を職員に知らせた。そしてY5検査科長が新しい名札を配布して着用を指示した。その際、X1は「考えておくわ」と言ってその場では着用せず、翌26日午後5時半ころにも、眼科職員の休憩室で同検査科長が、昨日渡した名札をどうして着けないのかと聞いたところ、X1は「いま、考えているところです。いろいろあるので」と答えた。

また、Y6総婦長は同日、処置室でX2に名札の着用を指示したが、X2は「いま、組合として考えています」と述べ、着用しなかった。

組合の名札に係る検討結果を踏まえ、X1、X2は同月29日から名札を着用した。なおこの間の27日（土曜）にはX1とX2は休暇を取り、28日（日曜）は休日であった。

X1およびX2は「『名札』に『職位』はいらない！」との見出しで「患者さんとの関係からいえば、名札はつけるべきだと考えるが、職位は自分が役職についていることを他人に誇り、そのことで患者さんから信頼されると思い違いしている。患者さんにとって重要なのは、病院や医療労働者が、もっと権威主義的でなくなることだと思います」等との内容の8月5日付「ネットワーク」No.43を昼休み時間に配布した。

- (38) 9月3日、X2は、ビデオ撮影調査について業者からの説明を受けた際、ビデオ撮影は人権侵害になるので、患者の立場にたって調査するよう業者に申し入れた。

同月6日、X2は、Y6総婦長の指示（前記第1、3(25)に記載）どおり処置室業務の一日の流れなどを記載したレポートを提出したところ、Y6総婦長から今まで拒んでいたのに何故協力しようと思ったのかと執拗に質問されたため、「あなたに私の考えなどわかって頂かなくても結構です」と大きな声で言い、制止を聞かず総婦長室を飛び出し、その後の呼び出しにも応じなかった。

- (39) 8月13日、病院は、X1には正午過ぎ、X2には午前11時過ぎに、それぞれ「通知書」を手渡した。この通知書には「別紙記載事項についての事情説明及び意見陳述を得たいので、下記により出席して下さい。あなたの自己の行為について弁明する機会を持つことができます。なお、あなたが定刻に来室しない場合は、弁明の機会を放棄したものととなります」と記載されており、X1には、当日午後1時、X2には、当日午後3時30分の呼び出し時刻が記載されていた。

なお、別紙には、主として両名に対する解雇の理由となった項目を列記し、質問あるいは釈明を求める内容が記載されていた。

組合は、この別紙に記載されている内容が、組合活動に係わる事柄であるので、組合として対応することとし、同日午後0時40分ころ、X1

は分会長としてY5検査科長に対し「この内容は組合に関する事なので、組合に申し入れて下さい」と伝え、X1、X2とも呼び出しには応じなかった。

- (40) Y4部長、Y5検査科長らが翌14日午後4時半過ぎ、X1の職場に来て要件も言わずに文書の入った封筒を手渡そうとしたため、同人が受取りを拒否したところ、Y4部長は「8月15日付で解雇する。明日から来なくてよい」と口頭で通告した。

Y4部長らは、その後処置室に行きX2に対しても同じ内容を口頭で通告した。

病院は、同日付解雇通知書を、X1、X2の自宅にそれぞれ郵送した。それによると、13日に弁明の機会を与えたが出席しなかったので、後記解雇理由（追加解雇理由は除く）が懲戒処分事由に該当するので、就業規則第26条により懲戒解雇するというものであった。

なお、病院の就業規則には、懲戒処分の規定はない。

(注) 就業規則

第25条 次に掲げる各号に該当する場合は、30日前に予告するか又は予告せず30日分の平均賃金を支払い解職を命ずる。

但し解職決定に際しては、所属長及び関係員の意見を充分聴取する。

- ① 精神若しくは身体に障害を生じ、又は虚弱、老年、傷病のため業務に耐えられないと認めた場合
- ② 無届け又は正当な理由がなく欠勤が30日に及んだ場合
- ③ 著しく技能が劣り、上達の見込みなく、又は勤務怠慢で成績不良であり職員として不相当と認められた場合
- ④ 天災事変、その他やむを得ない事由の為事業の継続が不可能となった場合
- ⑤ 事業の縮小又は合理化の必要により冗員となり他に適当な配置箇所がない場合

第26条 次に掲げる各号の一に該当する場合は労働基準監督署長の認定を得た上で、予告期間なしで解雇する。但し当事者には弁明の機会を与える。

- ① 職務を著しく怠った者
 - ② 病院の命令、規定に反した者
 - ③ 病院の品位を傷つけた者
 - ④ 業務上の機密を他にもらし、又はもらそうとした者
- 上記解雇者には退職金は支給しない。

但し、情状により一部支給することがある。

第40条 職員は服務にあたり次の事項を守らなければならない。

- ① 当院内外を問わず職員として品位を保ち、秩序を守り当院の名誉信用を傷ついたり風紀を乱してはならない。

- ② 就業規則それに付随する諸規定、上司の職務上の指示に忠実に従うこと。
- ③ 勤務時間中は職務の遂行に専念すること。
- ④ 常に研究に励むとともに事前に綿密な計画を立てて業務に臨み、患者の心情を理解し、公私とも言動に注意し患者及び近親者の安心と信頼を得るように努めること。
- ⑤ 就業に際しては所定の服装を正しく着用し、名札をつけること。

(以下略)

- (4) 8月29日、組合は、病院に対し、X1、X2の解雇問題を議題とする団体交渉を申し入れたが、病院はこれに応じていない。

なお、このことについて、本件申立て後も組合は、団体交渉を拒否し、団体交渉の申入書の受け取りすら拒んでいる病院の対応に抗議するとともに、東京地裁や当委員会でX1、X2の解雇の件について「審理中」であることをもって、病院の団体交渉等による自主的解決にむけた努力を払う義務はなんら軽減されないとして団体交渉を申し入れたが、病院はこれにも応じていない。

4 X1に対する解雇通知書等

病院がX1に対して発令した、平成3年8月14日付解雇通知書および懲戒処分事由は次のとおりである。

〔解雇通知書〕

「当院は平成3年8月13日、あなたにたいし、平成3年8月13日付通知別紙記載事項についての弁明の機会を与えましたが、あなたは、これに出席しませんでした。よって、別紙『X1視能訓練士の懲戒処分事由』記載のとおり、あなたを就業規則26条、第1号、2号、および3号に基づき平成3年8月15日付で解雇いたします。(以下略)」

〔懲戒処分事由〕

「処分」として、「就業規則第26条に基づき懲戒解雇する」と記載され、懲戒の理由として次の各項を挙げている。

- (1) ビラ（ネットワーク23号7頁下段）に精神障害に関する虚偽の事実を書いて配布し、この件に関して、事実を特定して根拠を明らかにせよという病院よりの命令に従わなかった。虚偽でないこと（真実であること）の証明ができず、且つ虚偽事実を記載したビラを配布したことに対する反省がない。実質的には病院の名誉・信用の毀損であり、手続的には業務命令違反である。
- (2) 平成2年12月1日、あたかも病院が組合に対する攻撃のビラを配布したり、職員にいたずら電話等の嫌がらせをしたという内容の虚偽の事実を掲載したビラを、清瀬駅頭で配布し、病院の名誉・信用を毀損した。しかるに、本人に全く反省がみられない。
- (3) Y6総婦長が患者から組合ビラを回収したという虚偽の事実を書いた

ビラを配布し、病院管理職にたいしての誹謗・中傷を行って病院の名誉・信用を毀損し、職場秩序を乱した。しかるに、本人に全く反省がみられない。

- (4) 当院のY7顧問を「労務ゴロ」などと誹謗中傷し、当院の名誉・信用を傷つけた。
- (5) 病院が、勤務時間中に行った職員の意識調査（仕事・職場に対する満足度を調べるアンケート）を、正当な理由なく拒否したのみならず、妨害宣伝をおこなったことは、職場秩序攪乱である。しかるに、本人に全く反省がみられない。
- (6) 業務調査のためのインタビューを、正当な理由なく拒否し、最終的にはインタビューに応じたとは言え、1か月以上にわたり調査をとどこおらせ、病院に損害を与え、何等の反省もなかった。上司にたいし反抗的態度で、業務命令を無視し続けた。しかるに、なんら反省がない。
- (7) 1ヶ月以上にわたり、明らかに患者に嫌悪感をいだかせる真っ赤なりボンを着用し、再三にわたる取り外しの命令を拒否した上、上司に対して、下品で反抗的態度を示した。さらに、白衣の上に赤い腕章を着用し、患者も居て、他の職員が業務遂行中の院内を徘徊し、無許可のビラを配布した。これらのことは職務専念義務や服装について定めた服務規律違反および業務命令違反であることが明らかである。しかるに、本人に全く反省がない。
- (8) Y4総務部長に大声をだしながらつきまとい、腕をつかんだり、通行を妨害し、体当たりをし、それにより同人のズボンのポケットが破けたり足を捻挫したり被害・障害を与え、同人のその後の職務に支障をきたさせた。この行為は、職場秩序攪乱および業務命令違反である。
過去にも二度にわたり類似の行為を行い、譴責処分を受けているにもかかわらず、同様の行為を繰り返しなんら反省がない。
- (9) 「常日頃から、病院が日頃から患者の基本的な人権（プライバシー）を無視している」という虚偽の事実を掲載したビラを、無許可で患者に配布し、病院の名誉・信用を傷つけた。
- (10) Nさんの子供の眼科検査を行った際、「この子弱視じゃない」「この子お目じゃない」「この子何をするにもいい加減なんじゃない」などと患者と母親を前にして発言し、親子ともひどく傷つけた。この件に関しての責任のとり方についての上司の指示を無視し、患者親子に対しても、病院に対しても何等責任をとらなかつたことは服務規律第4号および第2号違反（就業規則第40条第2号および第4号）にあたり、無責任で職務怠慢で職員として不適格である。
- (11) カルテに別人のデータを記載するという重大なミスを犯したにもかかわらず、事後処理もずさんで、反省もなく無責任であり、かつ服務規律第4号違反（就業規則第40条第4号）および職務怠慢である。
- (12) 以下の①から③はいずれも平成3年7月26日のものであり、上司より

の指示命令違反、上司への反抗、または病院の名誉・信用の毀損のいずれかまたは全てに該当する。

- ① 上記9項、10項について事情を聞こうとした上司の呼出を二度にわたり拒否し、わざわざ出向いた上司に対し、反抗的態度をとった上、最後には無視した。
 - ② 再三にわたる名札着用の命令を無視し続けてきた上、新しい名札が職員全員に配布されたときも、すぐに着用せず、上司からの着用の指示にも「考えてる」等と言い、正当な理由なくこれを拒否し、反抗的態度を示した。
 - ③ さらに、同日、上司が立ち去ったあと眼科にパートで勤務している医師に「今のチャンバラ面白かったでしょ」などと上司および上司よりの指示を愚弄する発言を行った。
- (13) 以上の各事実は、それぞれ重大な服務規律違反行為であり、全体を総合評価すると懲戒解雇せざるをえない。

なお、懲戒に先立ち、平成3年8月13日、午後1時より本人に弁明の機会を与えたが、1時20分になっても来室しないで弁明を拒否した。13日正午、本人にY5検査科長より弁明の機会についての通知を渡す際、科長のところまでとりにくるよう告げたにもかかわらず、本人が拒否したため、科長が眼科外来に手渡しに行くと、本人が通知書を一読して、部屋に戻ろうとした科長を呼び止め、外来で大声で、「これ全部組合に関することじゃない」と述べた。科長は場所を変え本人に真意を確かめると「全て組合に関することだから行かない」と明言した。

5 X2に対する解雇通知書等

病院がX2に対して発令した、平成3年8月14日付解雇通知書および懲戒処分事由は次のとおりである。

〔解雇通知書〕

「当院は平成3年8月13日、あなたにたいし、平成3年8月13日付通知別紙記載事項についての弁明の機会を与えましたが、あなたはこれに出席しませんでした。よって、別紙『X2看護婦の懲戒処分事由』記載のとおりあなたを就業規則26条、第1号、2号、および3号に基づき平成3年8月15日付で解雇いたします。(以下略)」

〔懲戒処分事由〕

「処分」として、「就業規則第26条に基づき懲戒解雇する」と記載され、懲戒の理由として次の各項を挙げている。

- (1) ビラ（ネットワーク23号7頁下段）に精神障害に関する虚偽の事実を書いて配布し、この件に関して事実を特定して根拠を明らかにせよという病院よりの命令に従わなかった。虚偽でないこと（真実であること）の証明ができず、且つ虚偽事実を記載したビラを配布したことに対する反省がない。実質的には病院の名誉・信用の毀損であり、手続的には業務命令違反である。

- (2) 平成2年12月1日、あたかも病院が組合に対する攻撃のビラを配布したり、職員にいたずら電話等の嫌がらせをしたという内容の虚偽の事実を掲載したビラを、清瀬駅頭で配布し、病院の名誉・信用を毀損した。しかるに、本人に全く反省がみられない。
- (3) Y6総婦長が、患者から組合ビラを回収したという虚偽の事実を書いたビラを無許可で配布し、病院管理職にたいしての誹謗・中傷を行って病院の名誉・信用を毀損し、職場秩序を乱した。しかるに、本人に全く反省がみられない。
- (4) 当院のY7顧問を「労務ゴロ」などと誹謗・中傷するビラを無許可で配布し、当院の名誉・信用を傷つけた。
- (5) 病院が勤務時間中に行った、職員の意識調査（仕事・職場に対する満足度を調べるアンケート）を、正当な理由なく拒否したのみならず、妨害宣伝をおこなったことは職場秩序攪乱である。しかるに、本人に全く反省がみられない。
- (6) 1ヶ月以上にわたり明らかに患者に嫌悪感をいだかせる真っ赤なりボンを着用し、再三にわたる取り外しの命令を拒否した上、上司にたいして反抗的態度を示した。さらに、白衣の上に赤い腕章を着用し、患者も居て他の職員が業務遂行中の院内を徘徊し、無許可のビラを配布した。これらのことは職務専念義務や服装について定めた服務規律違反、上司への反抗、および業務命令違反であることが明らかである。しかるに、本人に全く反省がない。
- (7) 処置室業務改善のための調査用紙記入を命令されたにもかかわらず、正当な理由なくこれを拒否し、上司に対して反抗的態度を取り続け、1ヶ月にわたり調査を滞らせ全く反省がない。業務命令違反であり、職務怠慢であり、拒否理由は職員として不適格である。
- (8) 「常日頃から、病院が患者さんの基本的人権（プライバシー）を無視している」という虚偽の事実を掲載したビラを、無許可で患者に配布し、病院の名誉・信用を傷つけた。
- (9) 総婦長より業務上の呼出を受けたにもかかわらず、正当な理由なく、3日続けてこれを拒否した上、呼出に応じるよう指示した副主任にたいし、呼出に応じるふりをして、結局行かなかったことは業務命令違反、および職務怠慢にあたる。しかるに本人に全く反省がない。
- (10) 総婦長より業務上の指導のため質問を受けたが、「答えたく有りません」の一点ばりの反抗的態度で、指導を拒否したことは、上司への反抗、業務命令違反、および職務怠慢にあたる。しかるに本人に全く反省がない。
- (11) 総婦長より名札をつけるよう指示された際、命令に従わず反抗的態度を示し続けたことは、上司への反抗、業務命令違反、および職場秩序攪乱にあたる。しかるに本人に全く反省がない。
- (12) 本人に対し、総婦長が業務上の指導をしている途中、突然大きな声をだし、制止もきかず総婦長室を飛び出し、その後も呼出に応じなかった

ことは上司に対しての反抗、業務命令違反、および職務怠慢にあたる。しかるに本人に全く反省がない。

(13) 次の①から③までは、いずれも上司への反抗、業務命令違反、および職務怠慢にあたる。

① 平成3年7月18日、Y6総婦長より内科に応援に入るよう指示されたにもかかわらず、速やかに従わず、患者の前で反抗的態度を示し、業務を滞らせた。

② 平成3年7月22日、Y6総婦長からの包布替えの指示に従わなかった。

③ 平成3年8月3日、総婦長、内科主任不在の際、Y10病棟婦長よりの内科への応援の指示に、速やかに従わず、反抗的態度を示し、業務を滞らせた。

(14) 以上の各事実は、それぞれ重大な服務規律違反行為であり、全体を総合評価すると懲戒解雇せざるをえない。

なお、懲戒に先立ち、平成3年8月13日午後3時30分より本人に弁明の機会を与えたが、3時45分になっても来室せず、その後20分待っても連絡がなかったことから、弁明を拒否したことは明らかである。13日午前、本人にY6総婦長より、弁明の機会についての通知を手渡した後、一読して、同僚の前で「なによこれ」等と言いながら、大笑いをした事実もある。

6 病院は、6年1月12日提出の準備書面4において、X1およびX2の解雇理由として、次の事項を追加した。

(1) 3年7月9日、申立人らが実施したストライキは、労働関係調整法第37条の事前予告を欠く違法な争議行為であり、これに主体的に参加した両名の行為もまた違法行為であり、分会長としてX2を参加させたX1の行為は、二重の違法行為である。また組合からの具体的日時の争議予告は争議開始後に、病院に対してだけなされたものであり、この争議予告は不適法であって、争議行為も違法である。

(2) X1は、病院内での文書の配布について、①昭和63年8月13日より前に、Y2事務長から院長の許可をとるよう指示されたのに、この指示に従わず、②平成2年10月2日、病院が院長の承認を得るよう通達したのに、この通達に従わず、③平成2年11月2日、病院からX1に直接業務命令をだしたのに、この命令に従わず、④平成2年12月5日譴責処分を受けても態度をあらためず、昭和63年8月13日から平成3年8月5日までの長期間にわたり、院長の承認を得ないで病院内において、多数回にわたり文書を配布した。この行為は、就業規則第41条第4号に違反し、同第26条第2号に該当する。

(3) X2は、病院内での文書の配布について、①平成2年10月2日病院が院長の承認を得るよう通達したのに、この通達に従わず、②平成2年11月2日病院がX2に直接業務命令をしたのに、この命令に従わず、平成

2年4月14日から平成3年8月5日までの長期間にわたり、院長の承認を得ないで病院内において、多数回にわたり文書を配布した。この行為は、就業規則第41条第4号に違反し、同第26条第2号に該当する。

- (4) X2は、平成元年3月、第2子出産後復職し、処置室勤務となった。処置室には患者用のベッド2台が配置されており、処置室の入り口ドアは常時開放しておいて、患者の出入りを容易にすることになっていた。これは、X2が昼休み時間中であっても、他の者が処置室で患者のために処置業務を行うことができるためのものである。

しかるにX2は、平成2年2月頃から同年12月末頃までの間、婦長の指示に従わず頻繁にベッドの内一台を、急患用と称して通常の患者の処置用に使用せず、かつ自己の昼休み時間と称して、入口ドアを閉鎖して病院の業務を阻害し、職務を著しく怠った。この行為は、就業規則第26条第1号に該当する。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

X1は昭和63年12月看護助手解雇問題以降、組合活動の先頭に立ち、後に分会を結成して分会長となり、X2も平成2年4月以降は、組合員としての立場を明らかにして、積極的に組合活動を行い、両名とも病院における労働条件改善に取り組んできた。

しかし病院は、特に平成2年8月にY4部長が就任して以降は、かかる組合活動を嫌悪敵視し、様々な手段を講じて組合活動を抑圧しようとしたが、目的が果たせなかったため、分会を壊滅させる意図で、両名を病院外に放逐するため懲戒解雇したもので、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

また、この解雇問題を議題とする団体交渉を拒否したことは、同法同条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

X1およびX2の解雇は、いずれも職員としての言動が、病院の就業規則第26条に該当することによるものであって、いずれも合理的な理由が存在する。そもそも職員は病院が雇用しているのであって、その職員の職務行為について、病院に指揮・命令権があるのは当然である。この指揮・命令権が、労働組合活動の口実のもとに制限されるものではない。

しかるに、両名は、労働組合活動の名のもとに、日常的に上司に対し反抗的態度を示し、上司の指示にことさら反発し、病院の名誉と信用を傷つけ、ひいては病院の職場秩序を混乱に陥れる行動を繰り返し、反省の態度が見られなかった。また、解雇決定前の弁明の機会すら、自ら放棄したのである。

また、病院は、両名を解雇した後は、病院に組合員がおらず病院と申立人との関係はない。したがって、病院が申立人の団体交渉要求を承諾

する義務はない。

2 当委員会の判断

病院は、X 1 および X 2 に対し両名の行為が就業規則第26条の解雇事由に該当するとし、譴責処分あるいは懲戒解雇処分に及んでいるが、病院の就業規則には懲戒処分事由および懲戒処分の種類を定めた規定はなく、解雇に関しては通常解雇（病院就業規則第25条）のほか、一定の事由に該当する場合について退職金の全部又は一部を支払わないで即時解雇する旨を定めた第26条があるのみである。従って、X 1 および X 2 は、即時解雇されたものとみるべきである。

よって、以下即時解雇理由（以下「解雇理由」という。）とされた申立人らの行為について判断する。

[1] X 1 および X 2 に対する解雇通知書の解雇理由について

(1) X 1 の解雇理由第 1、4(1)・X 2 の解雇理由第 1、5(1)

病院は、病院が職員に精神分裂症の診断書を提出させ、依願退職に追い込んだ旨記載した「ネットワーク」No. 23を配布した申立人らの行為（第 1、3(5)）は、病院の名誉・信用毀損にあたるという。

これに対して、組合は精神分裂症との病名は誤りで、事実がうつ病であったと訂正したが、いずれにせよ、病院が職員に精神分裂症に関する診断書を提出させて依願退職に追い込んだと認めるに足る疎明はなく、組合の発行したネットワークNo. 23の右記載内容は、病院の名誉・信用を毀損するものと認められる。確かに右ビラは病院職員のみ配布されたもので病院職員以外の者の目に触れる機会はなかったものと認められる。その限りでは右ビラの記載内容により、病院が被った社会的評価の低下の程度は軽度のものであったといえないことはないが、職員の病院に対する不信の念を故なく醸成する行為と評するのであって、正当な組合活動の範囲を逸脱したものとわがざるを得ない。

組合は平成 2 年12月、病院との団体交渉において右ビラの記載内容について根拠を明らかにすることはできない旨病院に回答をしているが、もとよりこのことをもって右判断を左右するものではない。

(2) X 1 の解雇理由第 1、4(2)・X 2 の解雇理由第 1、5(2)

病院は、組合が清瀬駅頭で配布した前記認定（第 1、3(8)）のビラは虚偽の内容を記載し、病院の名誉・信用を毀損するものであり、このような行為について本人らに反省がないという。

しかし、当時 X 1、X 2 を非難する匿名のいわゆる「怪文書」が病院内にしばしば貼り出されるなどしたことは事実であるから、X 1、X 2 がこれに抗議すべく、ビラの配布活動に及んだことは正当な組合活動といえることができる。X 1 らを非難する匿名のビラ等について、病院がまったく無関係であるなどとは到底考えることは出来ませんとの記載も、誤解を誘発する虞がないとはいえないが正当な組合活動の範囲を逸脱し

たものとまで解することはできない。

(3) X 1 の解雇理由第 1、4(3)・X 2 の解雇理由第 1、5(3)

病院は、組合が前記認定(第 1、3(7))の「ネットワーク」No. 25を配布し、同ビラにおいて申立人らが半日ストライキの際に配布したビラを Y 6 総婦長が回収したと記載し、管理者たる総婦長らを誹謗・中傷することによって職場秩序を乱したという。

Y 5 検査科長が職場を回って「ネットワーク」No. 21・「ネットワーク」No. 22を回収したこと(第 1、3(4))、また Y 6 総婦長が、患者からビラを受け取ったこと(第 1、3(7))は、事実であるから、組合が、組合ビラの回収とみたとしても無理からぬものがある。従って「ネットワーク」No. 25の内容は虚偽を記載したとまではいえず、正当な組合活動の範囲内であると認められる。

(4) X 1 の解雇理由第 1、4(4)・X 2 の解雇理由第 1、5(4)

病院は、X 1、X 2 が病院の Y 7 顧問を「労務ゴロ」「刀傷でもあれば極道の世界にりっぱに通用する」などと記載した「ネットワーク」No. 30を配布したこと(第 1、3(9))は病院の名誉・信用を傷つけたという。

同ビラの内容は、転載と断ってはいるが、病院の交渉担当者を揶揄し、人格を傷つけるはなはだ不穏当かつ下品な表現と言わざるを得ず、この「ネットワーク」の配布はとうてい正当な組合活動ということとはできない。

(5) X 1 の解雇理由第 1、4(5)・X 2 の解雇理由第 1、5(5)

病院は、X 1、X 2 が職員の仕事・職場に対する満足度を調べるアンケート調査(意識調査)(第 1、3(10))を正当な理由なく拒否し、妨害宣伝を行ったことは、職場秩序を攪乱したという。

しかし、病院の右調査は、任意参加として実施したものであり、参加しないからといって責任を問うことはできない。また「ネットワーク」No. 31の内容は、仕事・職場に対する労働者の声は労働者自身でまとめようとの趣旨の一般的な呼びかけをしたものということができ、また同ビラを配布したのは調査終了後のことである(第 1、3(10))から、調査を妨害したとはいえず、職場秩序を攪乱したとまではいえない。

(6) X 1 の解雇理由第 1、4(6)

病院は、X 1 が業務調査のインタビューに応ずるようにとの Y 5 検査科長の業務命令に対し、反抗的態度を示し、1 か月余にわたり調査を滞らせかつ反省書を提出しなかったことは業務命令違反であるという。

前記第 1、3(12)で認定のとおり、X 1 はインタビュー形式の調査について、病院と組合との団体交渉の後にこの調査に応じてはいるが、Y 5 検査科長がインタビュー調査の目的、内容を記載した書面を手渡して、説明した後も、格別の理由もなく拒否し続け、調査を1 か月余遅らせたのであり、このことについて何ら反省の態度を示さなかったことを併せ考えると、X 1 の行為は業務命令違反というべきである。

(7) X 1 の解雇理由第 1、4(7)・X 2 の解雇理由第 1、5(6)

病院は X 1 および X 2 が 3 年 5 月 1 日から同年 6 月 3 日までの間就業時間中、リボン等を着用したこと（第 1、3(16)）は、職務専念義務違反・服務規律違反および業務命令違反であるという。

X 1、X 2 が組合の春闘行動の一環として真っ赤な生地に黒字で「生活できる賃金を！」と標記したリボンを着用し、また X 1 が、白衣の上に赤い腕章を着用したことは、病院においては患者に与える視覚的・心理的影響等の点から決して好ましいものとはいえない。しかし、リボンの形、大きさ、書かれた文言にはとりたてて問題はなかったこと、病院は同じ頃の 4 月 24 日から 5 月 31 日までワッペン、リボンを着用していた武谷労組に対しては、あたかもこれを擁護するような姿勢を示し、武谷労組組合員らに対しては何らの処分も行わなかったこと等を勘案すると、病院は組合間の差別的取扱いを行ったものであって、X 1、X 2 のリボン着用だけを職務専念義務違反等とすることは著しく権衡を失すると言わざるを得ない。

(8) X 1 の解雇理由第 1、4(8)

病院は、組合との団体交渉の日程をめぐり X 1 が Y 4 部長に大声を出しながらつきまとい、腕を掴んだり、通行を妨害し体当たりをし、それにより同人に被害・傷害を与えたことが職場秩序攪乱および業務命令違反であるという。

前記第 1、3(17)で認定のとおり、X 1 が Y 4 部長の腕を組んだ際にポケットが裂けたこと、同部長の前に立ちはだかったり、接触して同部長の足の上に転倒した事実は認められるが、同部長に体当たりをした事実は認められない。しかし、これら一連の X 1 の行為は、Y 4 部長が組合の団体交渉の申入れに対し、日程を返答する旨約束をしながら、返答せず誠意をもって応じないので、その説明を求めた際の事であり、X 1 の行為は些か執拗な面がなくもないが、同部長の対応にも不誠実さがみられるのであるから、一方的に職場秩序攪乱および業務命令違反ときめつけることは問題がある。

(9) X 2 の解雇理由第 1、5(7)

病院は、X 2 が Y 6 総婦長の処置室業務改善のための調査用紙記入命令に従わなかったこと（第 1、3(25)）は、業務命令違反であるという。

X 2 は同総婦長から調査用紙を公布された際、調査目的を質問したところ、同総婦長は処置室の業務改善のために業務内容および看護婦の動線調査をするものであると応答した。これに対し X 2 は「趣旨はわかりましたが書きません、協力しません」と答えている。その後、Y 6 総婦長は X 2 に処置室の業務調査にあたりビデオ撮影をすることを伝えたため、X 2 は同総婦長に患者のプライバシー侵害を理由に反対した。これに対し同総婦長は、音声を断ち、患者へは貼紙をして説明すること、隠し撮りはしないことなど調査実施の方法について一応の説明をした。組

合はこの同総婦長の説明に納得せず、病院に対しビデオ撮影の問題点をとりあげて団体交渉を求めたが、病院はこの問題については団体交渉事項とすることを拒否した（第1、3(26)）。その後、X2は病院の調査用紙の提出命令に対し、団体交渉申入書の提出と合わせて調査用紙を返却した（第1、3(29)）。X2の右調査不協力行為は、病院が処置室の業務改善のために業務の流れや現状の問題点等具体的な質問事項を記載した調査用紙を、「趣旨はわかりましたが書きません、協力しません」と述べて拒否し、調査用紙の返却に及んだものであり、病院が処置室の業務改善のために本件調査を実施し、X2に対し調査に応ずるように指示したことに特段不当な動機、目的が存したとは認められない。加えて、このことにX2が右調査用紙の返却から1か月も経って、同総婦長の再指示を受けて拒否当時と異なる事項に関し調査用紙に記入し、提出していること（第1、3(38)）を併せ考えると、X2が調査用紙記入を拒否し、同用紙を返却したことに正当な理由は見出し難く業務命令違反にあたる。

(10) X1の解雇理由第1、4(9)・X2の解雇理由第1、5(8)

病院は、X1、X2が「常日ごろから病院がどれだけ患者さんの基本的人権（プライバシー）を無視しているかを示すものです」と記載したビラを無許可で患者に配布したこと（第1、3(27)）は、虚偽の記事を掲載したもので、病院の名誉・信用を傷つけたという。

同ビラは、3年7月9日組合が夏季一時金低額回答、組合間差別、処置室ビデオ撮影調査等に抗議して全日ストライキを実施した際、患者等に配布したものである。確かに処置室におけるビデオ撮影調査が、その実施方法に適正を欠くときは患者の人権を侵す恐れが全くないとは言えないとしても、病院はY6総婦長を通してビデオ撮影調査実施にあたり、人権侵害にならないように配慮する趣旨で、具体的実施の方法をX2に説明しており（第1、3(26)）、併せて病院が日ごろから患者の基本的人権（プライバシー）を無視しているとの事実は認められない。

従って、組合は右ビラ配布によって、病院の名誉・信用を傷つけたということができ、組合の正当な表現活動とは認め難い。

(11) X2の解雇理由第1、5(9)(10)

病院は、X2がY6総婦長の呼び出しに組合の指示に従って応じなかったり、看護観を答えなかったこと（第1、3(29)(34)）が業務命令違反および職務怠慢という。

同総婦長がX2を呼び出した目的は、業務との関連性が漠然としており業務命令の必然性を首肯できない。また、X2は同総婦長の質問に一応の答えをしており（第1、3(34)）、同総婦長の意図する看護観に答えられなかったからといって業務命令違反および職務怠慢とまでいうことはできない。

(12) X1の解雇理由第1、4(10)

病院は、X1が視能訓練士の職務遂行中に看護婦N親子の心情を傷つ

ける発言をし、その後の病院の指示に従わなかったことが服務規律違反という。

前記第1、3(24)で認定のとおり、X1の問題となった発言は患者である看護婦N親子の面前で「この子、弱視じゃない」「この子、おく目じゃない」と述べたことであり、同僚という気安さがあったにしても医師の指示無く直接患者に対し病名等を告げることは視能訓練士として越権行為であり、見過ごすことのできない発言である。しかも、X1は、Y4部長らからこの件に関し事情聴取を受けた際、責任の取り方を考えるように指示され、数日後看護婦Nに電話をした折、同人から「そのことは病院に言っている」と申し向けられていたにもかかわらず、病院に対し何らの報告もしないまま放置した。このことは、患者（看護婦N親子）の心情を傷つけた自己の軽薄な行為に対し真摯な反省を欠き、怠慢で不誠実であるとのそしりを免れるものではない。

(13) X2の解雇理由第1、5(11)

病院は、X2がY6総婦長から名札を着用するよう指示されたが、従わず、反抗的態度を示し続けたことは、上司への反抗、業務命令違反および職場秩序攪乱にあたるという。

X2が名札を着けなかったこと（第1、3(37)②）は業務命令違反と評しうるが、着用しなかった期間は2日間であり、その程度は軽微である。また、「ネットワーク」No.43に名札への職位記載に反対するとの見解を示したことをもって、病院への非難、上司への反抗、職場秩序攪乱などに該当すると解することはできない。

(14) X1の解雇理由第1、4(11)

病院は、7月24日X1が、カルテに別人のデータを記載したこと（第1、3(35)）は、呼び出した患者が本人であるかどうかの確認を怠ったためであり、患者の病院に対する信頼を損なわせる職務怠慢行為であるという。

X1の右行為は、検査前にカルテに基づき患者の氏名を確認することを怠るという初歩的、基本的ミスを冒したものであり、視能訓練士として弁明の余地のないものといわざるを得ない。もっとも、X1はその直後視力検査を受ける必要のなかった患者に謝罪すべく病院内を捜し、またカルテに記載された患者に事情を説明して謝罪している。したがって、その事後処理が無反省、無責任であったとまでいうことはできない。

(15) X2の解雇理由第1、5(12)

病院は、X2がY6総婦長の指示に基づき処置室業務調査のためのレポートを提出した際、同総婦長に対し「あなたに私の考えなどわかって頂かなくても結構です」と大きな声で言い、制止もきかず総婦長室を飛び出し、その後の呼び出しにも応じなかったこと（第1、3(38)）は、上司への反抗、業務命令違反、職務怠慢にあたるという。

しかし、X2が右のような行為に及んだのは、同人のレポートの提出

に対し同総婦長が何故協力しようと思ったのかと、執拗に質したためである(第1、3(38))。総婦長として、何故協力する気になったのかとX2に問い質したこと自体は別段不合理ではないが、同総婦長がX2に対し「あなたの看護観を言いなさい」など質した(第1、3(34))数日後の出来事であることに鑑みると、X2が同総婦長の言辞を嫌がらせと感じて退室したのもあながち無理からぬ面もあり、X2のみを責めるのも酷というべきであって、同人の言動のみをとらえて上司への反抗とか職務怠慢とまではいえない。

その後の同総婦長の呼出しについても、業務上の理由を告げて呼び出したとの疎明もなく、X2がこれに応じなかったからといって業務命令違反とまできめつけることはできない。

(16) X1の解雇理由第1、4(12)

病院は、①X1が病院の看護婦Nの6歳の男児の視力検査に際し、視能訓練士の職分を逸脱する発言をして看護婦Nを傷つけたこと、および処置室の業務改善調査に反対して「常日ごろから病院がどれだけ患者さんの基本的人権(プライバシー)を無視しているか」等を記載したビラを病院玄関前で患者および通行人に配布したことに関し、X1がY5検査科長の電話による呼び出しを拒み、その後出向いた同検査科長に「何も話すことはありません」などと述べ、同検査科長が立ち去った後、パートの医師に対して「今のチャンバラ面白かったですよ」と言ったこと、②再三にわたる名札着用の命令を無視し続けてきてうえ、新しい名札が全員に配布されたときもすぐに着用せず同検査科長からの着用指示に「考えている」と言ったまま数日この指示を無視したことが業務命令違反、職場秩序攪乱に該当すると主張する。

①について、同検査科長はX1に対し事情聴取という具体的用件を告げて呼び出しを行っており、(第1、3(37)①)、同検査科長がX1から事情聴取を行おうとしたのは、X1がその業務遂行に際して患者である同僚の看護婦N親子に対し軽薄な発言をし、その心情を傷つけたことに関係してしたものであって、X1はこのことに関し、かえって自ら上司に顛末を話し、看護婦Nに対し反省の意を伝えるべく誠実に事後対応をとるべきであった。しかしながらX1は同検査科長に対し自分の考えを電話口で述べただけで事情聴取に応えず、剩つさえ、右電話の後直接眼科に出向いてきた同検査科長に対し「何も話すことはありません」と述べ、同人が立ち去った後同室の医師に対し「今のチャンバラ面白かったですよ」等と発言したこと(第1、3(37)①)は、到底正常な業務態度ということはできず、反抗的態度といわざるを得ない。

②について、X1、X2は、病院が全職員に配布した新名札を着用せず、Y5検査科長の注意に対し「いま、考えているところです。いろいろあるので」といって、2日間これに従わなかったこと、約1週間後組合の「名札に職位はいらない。！」とのビラを配布したことは前記認定

第1、3(37)②のとおりである。病院がX1、X2を含む全職員に対し、新しい名札の着用を指示したことは正当な業務上の指示ということができ、X1、X2が同検査科長の注意を無視し着用しなかったことは、上司への反抗的態度を示すものとして、職場秩序維持上問題となりうるものである。しかしながら、不着用期間が7月25日、26日と短期間であったこと、両名としては組合としての対応を考える時間的余裕を必要としていた等の事情を併せ考えると、右不着用をもって職場秩序攪乱とまでは評し難い。

(17) X2の解雇理由第1、5(13)

病院は、①X2がY6総婦長からの内科への応援指示に速やかに従わず「内科に入っても何もわからないのに」などと述べたこと、②包布替えの指示に速やかに従わず「後で充分できますから」などと答えたこと、③Y10病棟婦長からの内科への応援指示に速やかに従わなかったことが、上司への反抗、業務命令違反、職務怠慢として解雇理由に当たると主張する。

しかし、前記第1、3(33)で認定のとおり、①についてはX2は、内科への応援の指示を受けたとき患者に注射を行おうとしていたところであり、その旨Y6総婦長に述べたが速やかに指示に従っており、その際の言辞も上司への反抗と解するほどのものではないこと、②については、即時包布替えの命令に応じなかったことは一応問題ではあるが、その後、X2はY6総婦長のやり残した包布替えを行ない、その言辞も反抗的とまではいえないこと、③については、X2は処置室業務調査の説明を受ける予定のあることをY10病棟婦長に伝え、その指示を仰いだに過ぎず、反抗的態度を示したとまでは認められないことなどから、病院の主張は採用できない。

[2] 追加解雇理由

(1) 病院は、組合が実施した3年7月9日のストライキは特定日時を明示していないので事前予告を欠く違法な争議行為であるという。

しかし右争議行為は前記認定(第1、3(28))のとおり、東京都知事および当委員会に争議行為を実施する旨の通知をしており、労働関係調整法および同法施行令に違反するものではない。

(2) 病院は、X1およびX2が、病院内でビラを配布したことを解雇理由として追加している。

確かに、両名による組合ビラの配布は勤務時間外の昼休み時間を利用して行われたものであるが、他職員のなかには勤務時間中の者もおり、また患者もいる診察室に組合ビラを配布して回る行為を当然に正当な組合活動ということはできない。

しかし、病院は、両名による組合のビラ配布について、一回毎に、事前にその内容の承認を受けなければならないものとし、承認を得ない以上配布を禁止し、懲戒処分に処するとの方針で臨み、この件について、

組合との交渉協議の余地なしとの態度をとった。病院が組合ビラの配布時間、場所、回数等に合理的な規制を設けることは、当該ビラが病院施設内で配布されるものであるかぎりにおいて相当といい得ても、そのビラの内容について事前に承認を得なければならないとし、かつビラ配布の時間等についても組合との間に一切交渉協議の余地なしとしたことは、組合活動の自由を不当に制限するものとのそしりを免れない。X 1、X 2 両名がしばしば病院内での組合ビラの無断配布に及んだことは、決して当然には正当ということはできないものであるが、病院側のこうした頑な態度にも責められるべき点があるといわなければならない。また、ビラ配布の方法を本件審査の段階で解雇理由として追加したことを考えると、病院が真にビラ配布の方法を問題にしていたのか疑わしい。

さらに病院は、X 2 が元年3月に処置室勤務となって以後のベッド使用について業務阻害があったというが、具体的な疎明はない。

[3] 不当労働行為の成否

(1) 組合と X 1、X 2 の職場活動等と病院の対応について

① 昭和58年末から平成2年8月1日 Y 4 部長就任まで

X 1、X 2 の職場活動等は前記認定（第1、2(3)~(12)）のとおり、有給休暇や生理休暇取得についての取り組みを武谷労組へ申し入れたたり、「眼科の時間外勤務について申入れ」書を院長に提出するなどの活動をしていた。その後病院内で分会結成に取り組み、「ネットワーク」を配布し、前記申入れ事項や一時金などの要求をかかげて労働者の団結を呼びかけた。また、看護助手Mの解雇撤回について、組合とともに病院との団体交渉に参加した。こうした、X 1 の活動の活発化に合わせるように、院長は、視能訓練士である X 1 へ直接業務指示をすることを止め、忌避する態度を示すようになった。また、元年12月の一時金は、他の職員に対しては院長が直接手渡したが、X 1 には Y 3 総務課長から手渡すといったことが行われた。こうしたことがあった直後、「ネットワーク」や「X 1」に対する批判のビラ数枚が貼りだされたが、病院は何らの対応もしなかった。また X 2 が組合員であることを病院が知りえた2年4月ころ、院長は X 2 の話を聞こうとしなかったりするなどの態度を示すようになった。

さらに、病院は、組合の年次有給休暇取得問題等の要求に対し、「使用者の権利を認めようとしない労働者は、雇用されることを止めて、独立独歩するのが賢明である」といった内容の「職員の皆さんへ」との文書を掲示した。この文書掲示と前記院長の態度を併せ考えると、病院は X 1 に対しては元年2月ころから、また X 2 に対しては病院が同人の組合加入を知るにいたった2年4月ころから、その組合活動に強い嫌悪感を表し始めたことが窺える。しかし、両名の組合活動に対する病院の対応は未だそれほど緊迫した状態には至っていなかった。

② Y 4 部長就任以降について

院長の次男であるY4は、2年8月1日付で総務部長に就任した。同月4日以降X1の自宅に無言のいやがらせ電話があった。同月16日から9月25日にかけて武谷病院職員有志等によるX1を非難するビラやポスターが数回配布、貼付されたが、病院はこのビラやポスターを回収するなどの対応をしなかった。もっとも、10月2日に病院は、就業規則に従って文書・図画などの配布について、院長の承認を求めるよう通達した。

しかし、X1らは院長の承認を受けずに10月31日から11月2日の間「ネットワーク」No.21、22を続けて配布したため、病院は同「ネットワーク」を回収し、X1、X2に対し服務規律の遵守を命令し、従わない場合には処分がある旨の警告を発した。これに対しX1は、病院が「ネットワーク」を回収したことに抗議したが、病院は抗議の際にY4部長やY5検査科長の業務妨害をしたとして、X1を「譴責処分」とし、始末書の提出を求めるなど、病院の両名への対応は厳しさを増していった。

さらに、組合が業務命令および「譴責処分」の撤回、年末一時金等の団体交渉を申し入れたのに対し、病院は業務命令および「譴責処分」の撤回の件が議題になっていることを理由に団体交渉の対象でないとして拒否するなど組合と病院の対立はエスカレートしていった。

組合は、この団交拒否等について当委員会に救済申立てを行った。一方、病院は団体交渉促進のあっせんを当委員会に申請し、団体交渉が行われるようになった(第1、3(4))。

しかし、次に見るように病院の団体交渉における姿勢には誠実さが欠けていた。

3年4月15日賃金増額・労働条件改善を議題とする団体交渉では要求内容について組合が説明していたところ、Y4部長が「なんだ、このやろう」「ふざけんじゃねえ、てめえ」との暴言を発したことが契機となって紛糾し、更に同部長は「ばかやろう」「こんなのやってられねえよ」などと放言して一方的に席を立ち団体交渉が打ち切られた。その後も、病院は武谷労組との団体交渉には応ずるが、組合との団体交渉は引き延ばしたり、さらにリボン着用等に対し差別的意図をもって武谷労組と異なった対応をした。そして、3年6月21日の団体交渉の席上において組合が日曜、休日出勤の取扱いについて説明を求めたところ、Y4部長がX1、X2に対し「やめちまえ」「二人がいなくても病院はちっとも困りません」などと発言し、両名の組合活動を殊更嫌悪し、忌避する姿勢を示した。

同年の夏季一時金交渉時に、病院は武谷労組と合意した「覚書」に、組合が合意しないことを理由として、武谷労組と同一の回答を出すことを拒否した。組合はこの「覚書」を検討する旨表明したにもかかわらず、病院は、組合がこれまで病院の信用と名誉を傷つけた行為を謝

罪することを、夏季一時金支払いの条件として付け加えて、交渉を決裂に至らしめた（第1、3(31)）。また、団体交渉の再開に際し、組合の2年11月13日付「ネットワーク」No.23に病院がその職員を「精神分裂症」の診断書を出させて依願退職に追い込んだとの記載内容や「ネットワーク」No.25においてY5検査科長がビラを回収したとの記載内容が事実無根のいいがかりであり、侮辱的行為であるとして、その謝罪および撤回を条件にするなど、組合との交渉を一層困難にし、対決する姿勢をとることによって武谷労組と較べて組合との対応に差別的態度をもって臨むようになった（第1、3(31)(32)）。

以上のように、Y4が総務部長に就任してからの組合と病院との関係は極度に緊張した。たしかに、同部長がX1、X2兩名を個人的に嫌悪するに至った事情のうちには無理からぬものもないではないが、病院の組合に対する団体交渉の対応姿勢からみて、病院は兩名の属する組合そのものを否認しあるいは軽視し、嫌悪していたことが明らかであると判断せざるを得ない。

(2) X1、X2に対する解雇の当否

- ① 病院は、X1およびX2の各懲戒理由には合理的理由があり、就業規則第26条の即時解雇事由に該当すると主張する（同就業規則第26条が即時解雇自由を定めたものであることは前記判断のとおりである）。

ところで、組合活動としてのビラ配布に関するX1の前記第1、4(1)(4)(9)、X2の前記第1、5(1)(4)(8)の解雇理由は、その配布したビラの内容が穏当・適切を欠くなど正当な組合活動の範囲内とは認めることができないもので、このビラを配布したX1、X2が何らかの不利益処分をされたとしてもやむを得ない。

また、X1の前記第1、4(6)(10)(11)(12)①③は病院主張のように業務命令違反および業務上のミスに当たることは明らかであり、不利益を科せられたとしてもいたしかたない。またX2の前記第1、5(7)の処置室の業務改善のための調査用紙記入拒否および調査用紙返却は業務命令違反であり、不利益を科されてもやむを得ない。

もっとも、X1、X2の前記第1、4(7)、前記第1、5(6)の就業時間中のリボン着用等の組合活動は就業規則違反ではないとまではいえないものの、病院の対応に明らかに組合間の差別的取扱いが認められ、同人らに対してのみ就業規則違反を問うことは相当でない。

- ② 一方前記判断のとおり、Y4部長が就任する以前は、組合やX1、X2の組合活動は、労働条件の改善といった範囲に止まっており、また院長がこうしたことからX1、X2に次第に不快感を示すようになったが、それ以上に対立することはなかった。しかるに、Y4部長就任後は状況が急変した。すなわち病院は、同部長就任直後から1か月余にわたって数回X1を非難するビラやポスターが病院内に配布・貼付されたにもかかわらずこれを放置し、他方では急遽就業規則を掲示

し、文書、図画等の配布については、事前に院長の承認を受けるように通達を發した。病院がいわゆる「怪文書」の長期間にわたる配布・掲示に何らの措置もとらなかったことに鑑みると、病院のこのような措置は、組合あるいはX1、X2の組合活動を牽制することだけを目的としたものと判断せざるを得ない。

また、平成2年年末一時金、3年賃金増額および同年夏季一時金の支給をめぐる組合との団体交渉に関する病院の対応をみると、武谷労組には交渉日程を引き延ばしたり、交渉姿勢において不誠実な態度を示すこともなかったが、組合に対しては、武谷労組との交渉結果を性急に強要する態度を示した。前記(1)②で判断のとおり、病院は、およそ交渉に誠実に応じようとする姿勢を示すことなく、かえってY4部長は病院経営の重責を担う一員として著しく不相応かつ冷静さを欠く発言を再三行う有様であって、組合との間に交渉を円滑に進めて行こうとするよりも、敢えて挑発的言辞を投げかけることによって交渉を決裂させんとした意図が明白であると認めざるを得ない対応をした。

さらに、平成3年の賃金増額等にかかわる武谷労組の組合活動であるリボン闘争について擁護するような姿勢を示したり、組合員には就業規則違反を追及しているのに、武谷労組組合員には不問に付すなど組合間の差別的取扱いを行っている。

- ③ 以上のように、X1に対する解雇理由前記第1、4(1)(4)(6)(9)(11)(12)①③、X2に対する解雇理由第1、5(1)(4)(7)(8)について、病院の主張に理由があり、同人らの就業規則違反は明らかであり、何らかの不利益な取扱いを受けてもやむを得ないものがある。しかしながら他方、病院は、殊にY4が総務部長に就任して以降は組合およびX1、X2への嫌悪を強めていったこと、病院には懲戒規定が存在せず、就業規則も未整備のまま両名に対し懲戒処分である「譴責処分」を發していること、武谷労組の組合活動と組合の組合活動とを差別的に取り扱っていること、且つ病院の就業規則の規定上労働者にとって最も重い処分の解雇をしていること、不利益処分の理由としては到底合理性の認められない種々の理由を上記即時解雇理由と合わせ一体のものとして主張していること等を総合判断すると、病院がX1、X2を解雇したことは、このことによって病院の正常な業務の運営を回復し、その円滑な遂行を確保することを目的としたというよりもかえって、2名かぎりの分会員を病院外に放逐し分会の消滅を図ろうと意図した、組合否認の不当労働行為と解さざるを得ない（このように本件即時解雇を不当労働行為であると解したからといって、X1およびX2の上記解雇理由に掲げられた第1、4(1)(4)(6)(9)(10)(11)(12)①③および第1、5(1)(4)(7)(8)の諸行為が決して正当化されるものでないことはいうまでもない）。

[4] 救済の方法について

- (1) レニア会への帰責について

Y 1 が申立人組合員 X 1、X 2 の両名を解雇したことは前記認定のとおりであり、この解雇が不当労働行為に該当することは前記判断のとおりである。ところで、レニア会は、従来の病院の敷地、建物、設備および雇用していた従業員を引継ぎ、病院の院長であった Y 1 がレニア会の理事長に就任していることからみて、レニア会は、病院と実質上同一性を有する法人として継続しているものである。

従って、本件にあつては、レニア会に対しても必要に応じ、病院の不当労働行為責任を問い得るものと解すべきであるから、レニア会に対しても不当労働行為責任を負わせることとする。

(2) 解雇に対するポスト・ノーティス等について

X 1、X 2 両名には組合活動の面について正当と認め難い種々の言動が見られ、他方 X 1 は視能訓練士として、また X 2 は看護婦として、業務遂行上真摯に反省を要する少なからざる逸脱行為が存在したことは繰り返し認定判断したとおりであることに鑑み、本件救済命令は主文の程度にとどめ、バックペイに年 6 分の割合による金員を付加して支払うことおよびポスト・ノーティスを命ずることはいずれもしない。

[5] X 1 及び X 2 の解雇に係る団体交拒否について

病院は、組合が申し入れた X 1 および X 2 の解雇問題についての団体交渉には応じる義務がないという。

しかし、組合が組合員の解雇問題について団体交渉を申し入れたときは、応ずべき義務があることは自明のことであるから、病院が組合の団体交渉申入れを拒否したことは不当労働行為である。

なお、申立人は解雇問題を議題とする団体交渉に関して、団交応諾とポスト・ノーティスを求めているが、本件の場合、X 1、X 2 の就労をレニア会に命じているのであるからポスト・ノーティスにとどめる。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、病院が、X 1 および X 2 を解雇したことは労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当し、組合が平成 3 年 8 月 29 日付で申し入れた解雇問題を議題とする団体交渉に、病院が応じなかったことは同法同条第 2 号に該当する。また、病院を承継したレニア会は、病院と実質上同一性を有する法人と認められるのであるから、同法同条第 1 号、第 2 号および第 3 号の責任を負うものとする。

よって、労働組合法第 27 条およ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。

平成 8 年 3 月 19 日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威 ㊟