

# 政治活動と解雇

平岡一実

労組法七条、民法一条

旭川地裁昭和四一年四月一二日判決

(昭和四〇年(ヨ)第二八六号、田村敬子、松本トヨ子対日本赤十字社、仮処分申請事件)

労働経済判例速報一七卷二〇号一二頁

## 【事実】

申請人 $X_1$ および $X_2$ は、昭和三九年四月一日、被申請人 $Y$ に雇用され、 $Y$ の経営にかかる旭川赤十字病院（以下単に病院という）に看護婦として勤務していたが、昭和四〇年一月一三日、 $Y$ から解雇の意思表示を受けた。これに対し $X_1$ らは右解雇は不当労働行為ないしは解雇権の濫用で無効であるとして争ったのが本件である。主な事実関係は以下の通りである。

一、 $X_1$ らは、いずれも病院の従業員で組織されている旭川赤十字病院労働組合（以下単に組合という）の組合員であ

る。

二、昭和四〇年九月一〇日頃、組合の執行委員会は、予て決定された組合の活動方針に基づき、日韓条約の国会に於ける批准阻止のための政治運動に組合として積極的に参加することを決定し、そのための実行委員会を設けた。X<sub>1</sub>は他四名の組合員（組合執行委員一名を含む）と共にその実行委員となったが、右実行委員会は、患者をも対象として、署名集め、資金カンパおよびピラ配布をすることを決めた（執行委員会もこれを了承）。かくしてX<sub>1</sub>は右実行委員として、X<sub>2</sub>は組合員として、右実行委員に協力すべく、昭和四〇年十一月六日、日韓条約反対の国会請願のための署名集めおよび資金カンパならびに安保条約破棄日韓条約反対日赤病院実行委員会名義のピラ配布を病院の第七号病棟の入院患者を対象として行なった。（以下これを本件行為という）

三、X<sub>1</sub>らは本件行為に当り、一部の患者から「これは組合でしているのか」と聞かれ、「そうではない。日赤病院実行委員会で行っているのである」旨答えた。

四、本件行為のなされた第七号病棟は、開放性結核患者を収容している二階建て病棟であって、当時五十余名の患者が収容されていたが、その大半は長期療養を要し、経済的に困窮していた。X<sub>1</sub>らは本病棟の患者の看護を担当していた者であるが、X<sub>1</sub>らが本件行為をしたのは勤務時間外であって、いずれも看護婦の制服を着用のまま、前記病棟二階の個室一室、合部屋数室を順次にまわり（ただし個室をまわったのはX<sub>1</sub>のみ）、計二〇名足らずの患者に対し、前記ピラを配布し、前記趣旨の署名と資金カンパを懇請し、一部患者の問いに対して、「日韓条約は、日本がやがてまた戦争政策をとるための一環として結ばれるものだ。戦争になれば、日赤は戦争に医療団を派遣する。そうすればあなた方の医療は、顧みられなくなる。戦争になった場合一番かわいそうなのは、あなた方ですよ。」という趣旨のことを言っ

て説得した。しかし「資金カンパについては、無理しないでほしい」と付け加えた。

X<sub>1</sub>らに署名と資金カンパを懇請された患者は、一、二名の者を除き、X<sub>1</sub>らの所望のとおり請願書に署名し、かつ一〇円ないし一〇〇円宛贈出して資金カンパに応じた。しかしながら右署名と資金カンパに応じた患者の多くは、日頃自分らの世話をしてくれる看護婦の懇請だからというので仕方なしにこれに応じたものであって、X<sub>1</sub>らがかかる行為をしたことについては不満と不安を感じ、病院当局に対し即日X<sub>1</sub>らのした行為についての釈明を求め、かかる行為は患者にとって迷惑であるから、止めさせてほしいと申し出る者も現われた。なおX<sub>1</sub>らの本件行為は、X<sub>1</sub>らがその対象としなかった患者の間にも、それなりの不満と不安を喚起した。

五、X<sub>1</sub>らは、本件行為後、院長の命を受けた事務部長や看護部長から二回にわたり、またX<sub>1</sub>は院長自身から、それぞれ本件行為をなしたことについての釈明を求められたが、終始一言も応答せず黙秘し続け、さらにX<sub>2</sub>のごときは、院長から直接会いたいとの連絡があったのに、電話で院長に対し、「行く必要がない」と断わり、院長が「五分でもよいから会ってくれないか」と言ったのに対し、「会う必要がない」と言って一方的に電話を切った。

## 【判 旨】 一部認容

一、「申請人らの本件行為は、組合ないし組合執行機関の意思に基づいてなされたものとは言い得るが、その実質からみても、外部に表示された形式からみても、労働組合ないし組合員が、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として行なう本来の組合活動ではなく、前示の日韓条約批准阻止運動に寄与す

ることを主たる目的としてなされた政治運動と認められるから、不当労働行為成立の前提となり得る労働組合の行為には該当しないものというべきである。」

二、本件解雇は解雇権の濫用として無効であるとの申請人らの主張に対し、被申請人は、「時機に遅れて提出された攻撃方法であるからその却下を求める旨申立てたが、右申立の理由のないことは、本件訴訟の経過に照らし明白であるからこれを却下する。」

三、「本件解雇は、被申請人において、申請人らの本件行為を被申請人日本赤十字社の就業規則第九二条第七号所定の『職務に関して不当に金品その他を受取り……たとき』および同条第九号、第九一条第七号所定の『職員たるの体面を汚し、又は信用を失う行為があったときで情状重いつき』の各懲戒解雇事由に該当するものとし、本来ならば申請人らを懲戒解雇にすべきものと考えたが、申請人らの年齢等を考慮して、前記就業規則第五五条所定の普通解雇事由たる『已むを得ない事業上の都合』があるものとして申請人らを普通解雇したことによるものであることは、被申請人の自陳するところ」であり、「これに〈証拠略〉を総合すれば、本件解雇については、申請人らを解雇しなければならぬ『已むを得ない事業上の都合』が実際にあったわけではなく、名実共の懲戒解雇を避けるための言わば恩恵的名目として『已むを得ない事業上の都合』があるとされたものであって、本件解雇の実質は、あくまでも懲戒にあることが疏明される。そうだとすれば本件解雇が有効であるためには、申請人らの本件行為が前示懲戒解雇事由に該当することが必要であって、然らざる限り、本件解雇は、解雇権の濫用として無効のものといわざるを得ない。蓋し、このように解しないと、被申請人は、前記就業規則の懲戒解雇規定によることなしに、普通解雇という名の重い懲戒をほしのままになし得ることになってしまふからである。」

四、「申請人らの本件行為が、前記就業規則第九二条第七号所定の懲戒解雇事由に該当するか否かで問題になるのは、本件行為のうち資金カンパをした点のみであるが、これは、申請人らが前示政治運動のために患者から金銭の齎出を受けたものであって、申請人らが病院の職員ないし看護婦としての職務に関して金銭を受取ったものではないことと明らかであり、従って申請人らの本件行為は、前記就業規則第九二条第七号所定の懲戒解雇事由には該当しないものというべきである。」

五、「申請人らの本件行為が、前記就業規則第九二条第九号、第九一条第七号所定の懲戒解雇事由に該当するか否か」については、先ず、「職員たるの体面を汚し、又は信用を失う行為があった」か否かが問われ、この点につき判旨は、「病院に入院している通常の患者の最大関心事は、病気の治療に在ることは当然であり、入院患者としては、病院の職員就中医師や看護婦に対して、自分の病気の治療にとって適切で且つ親切な取扱をしてくれることを期待すると共に、そのようにしてくれるものとの信頼を寄せるのが常であって、その期待と信頼に答えるところに病院の職員、就中医師や看護婦の面目が存するものというべきである。されば、病院の職員就中医師や看護婦が、入院患者に対して、その病気の治療と直接の関係がないことで、その心身を労するようなこと、ないしは患者に金銭的負担のかかるようなことを所望する行為は、たといそれが如何なる目的に出たものであっても、入院患者の前記の期待と信頼を裏切るのが通常であって、入院患者としては心外のことというべく、而も入院患者は病気の治療ないし看護をしてもらう関係上、病院の職員就中医師や看護婦による右のような心外の行為に対しても、これをむげに拒否できない弱い立場に在るものであり、また、該行為の対象とされなかった患者でも、かえってその対象とされなかったことの故に、その対象とされた患者と差別して取扱われるのではないかという不安と懸念を覚えることもあるべく、従って病院の

職員就中医師や看護婦の前記の如き行為は、たといそれが入院患者の弱味を利用しようというような反道義的な性質を帯びていないものであっても、それが病院職員に寄せられる前記の期待と信頼に何の消長も及ぼさないと認められるような特段の事情があれば格別、しからざる限り、それは、病院の職員としての体面を汚し、信用を失わせる行為であるといわなければならない」とし、次いで本件行為につき、それが「入院患者の病気の治療と少くとも直接の關係のないものであることは勿論であり、前段認定の事実によれば、本件行為のうち日韓条約反対の国会請願のための署名集め及び資金カンパをした点は、入院患者に対し何程かの心労と金銭的負担をかけ、これに因って、入院患者が病院職員としての看護婦に寄せている前叙の如き期待と信頼をそなったものであることは明らかである。されば、申請人らの本件行為は、病院の職員たるの体面を汚し、その信用を失わせたものといわなければならない」と断じている。

六、しかし本件行為が前記就業規則第九二条第九号、第九一条第七号所定の懲戒解雇事由に該当するためには、さらに「情状が重い」場合でなければならない。而してこの点につき判旨は、以下の諸点をあげて、結局、「本件行為についての申請人らの情状は、重いものと断ずることはできない」とし、したがってまた本件行為は、前記就業規則所定の懲戒解雇事由に該当しないものと判断している。

(一) 「申請人らの行為は、国会における日韓条約の批准阻止のための運動に寄与することを主たる目的としてなされた政治運動」であり、「申請人らが私利私益のためにこれをなしたものでないことは明白で」あり、この点、「病院職員としての体面を汚し、信用を失わせた行為としての本件行為の情状としては、これを重い情状とも、軽い情状ともみることができない。」

(二) 「申請人らは本件行為をなすに当り、その対象とした患者に対し、唯単に前記趣旨の署名と資金カンパを懇請したというに止まらず、長期療養をせねばならぬ、而も経済的に困窮している患者にとっては、若し申請人らの言うとおりとすれば困惑してしまうようなことまで申し向けて説得したのであるから、患者の弱味に乗じて目的を達しようとした節が全く無いとは言えないが、他方申請人らは、極めて間接的にはせよ、本件行為が患者のためにもなるものと信じていた如くであり、申請人らの本件行為に不満と不安を感じた患者についても、その不満と不安は、(中略)病院側で患者に陳謝し、且つ向後二度とかかる行為のなされることのないよう病院職員に嚴重に注意をしてくれさえすれば概ね解消する程度のものであったと認められるし、また△証拠略▽によれば、病院内で積極的に患者を対象として資金カンパがなされた事例は今までなかったことが疏明されるが、△証拠略▽によれば、従前も組合が組合員ないし病院の一般職員を対象として何らかの目的で資金カンパをした際、その趣旨に賛同した患者が自ら進んでこれに協力した事例が何回かあったことが疏明され、△証拠略▽によれば、申請人らは、患者を対象として本件行為のようなことをすることが、病院職員ないし看護婦たる者として不可なる所以に気付かずに、唯一途にその目的が正当であればよいと考えたために本件行為に出たものであることが疏明され、結局のところ、申請人らが本件行為をしたことに因り、入院患者にかけた心労ないし金銭的負担の程度は、入院患者が病院職員として看護婦に寄せている前示の如き期待と信頼を大きく失わせてしまう程に重大なものであったとは認められない。」

(三) 「△証拠略▽によれば、申請人らのした本件行為は患者の精神の平静を乱し、結核の療養上障害となるものであることが疏明されるが、右障害の具体的な程度については適確な疏明資料がなく、本件行為の如き行為でも、軽症患者を対象とした一回限りのものであれば、その程度は微々たるものと推測される。」

(四) 院長が「申請人らに対し本件行為について釈明を求めたのは固より当然のことであり、これに対して申請人らの執った前示の如き態度は、病院の職員たる者の執った態度としては不当不遜のものといわざるを得ず、申請人らが本件行為の非を全く認めないものとみてとった被申請人が、勢い、申請人らの解雇に出たのも無理からぬとの感がないではない。しかしながら△証拠略▽によれば、申請人らが右の如き態度を執ったのは、組合の執行部と相談しその指示に基づいたものと推測されるのであって、一がいに申請人らだけを責めることはできず、申請人らがいやしくも正規の看護婦たる以上、その内心においても、本件行為をしたことにつき顧みて自分らに全く非がなかったと考えているものとは思われない。なお、申請人らが本件行為をした昭和四〇年一月六日は、衆議院特別委員会において日韓条約案件が抜打的に可決された旨が報道され、また、同年同月八日から一〇日にかけては、衆議院の本会議における日韓条約案件の審議において、与野党が激しく対立していることが連日連夜報道されていたことは公知のとおりであって、申請人両名本人の各供述によれば、日韓条約反対の立場に立つ申請人らとしては、そのことでかなり緊張、興奮した精神状態に在ったことが充分に窺われ、このことが申請人らをして、日頃組合と対立している病院側（中略）に対し、前示の如き態度を執らしめる一因をなしたものと考えられなくはない。いずれにせよ、この点は本件行為自体についての情状ではなく、本件行為後の情状であるから、これをあまりに重視すると、当を得ない結果を導く恐れがある。」

(五) 「申請人らの本件行為は、申請人らの個人的発意によるものではなく、組合の執行委員会の意思に基づいたものである。而して被申請人が、本件行為につき、「申請人らのみの責任を追求する態度を執っていること弁論の全趣旨に徴して明らかであるが、右のとおり申請人らの本件行為が組合執行機関の意思に基づくものである以上、本件行

為につき申請人らのみに対し、而も重い懲戒責任を問うのはいささか片手落の感を免れない。」

七、「申請人ら本人の各供述及び弁論の全趣旨によれば、申請人らはいずれも資産を有しない労働者であって、被申請人から支払を受ける賃金のみを以て生計を維持しているものであり、被申請人から本件解雇の意思表示を受け病院での就労を拒否されて以降、どこにも就職せず、組合が組合員ないし病院の一般職員から申請人らの救済のための資金カンパをして調達する金員の中から、すぐ後に示す申請人らの本俸額程度の生活費の貸与を受けて今日に至っていることが説明され、△証拠略△によれば、本件解雇の意思表示がなされた当時における申請人らの被申請人から支払を受けていた賃金月額、本俸いずれも一万九七三〇円、それに超過勤務手当、特殊勤務手当、宿日直手当が加算されたものであって、申請人らの手取額、すなわち右本俸と諸手当の合計金額から源泉徴収される税金及び各種社会保険料を差引かれた残額は、申請人兩名とも、少くとも二万二〇〇〇円以上であったことが説明される。右賃金の支払日が毎月一六日であることは当事者間に争がない。」

「前段認定の事実によれば、申請人らは、本件解雇により生活に困窮を來たし、著しい損害を被りつつあるものと認められるから、これを避けるための仮処分を必要とすることは明らかであり、組合から前示の如く生活費の一時的な救済を得ているからといってこれを否定し得ないことはいうまでもない。ただ前認定の事実並びに本件全疎明資料から認められる本件諸般の事情によれば、右仮処分の方法としては、被申請人に対し、申請人らが雇用契約上の権利を有することを仮に定めると共に、被申請人に対し、申請人らが本件解雇の意思表示を受けた日の翌日たる昭和四〇年十一月一四日以降本判決言渡の日昭和四一年四月一二日までの間の申請人らの賃金中、前示手取金額の範囲内である月額二万円の割合によるものにつき、既に支払期の到來した昭和四一年三月三十一日までの分については即時、その

余の分については支払期日たる同年四月一六日に、それぞれ申請人らに支払うべきことを命ずれば充分であって、本判決の言渡があれば被申請人は本判決に従って申請人らを一応就労せしめ、従って当然にこれに対する賃金の支払もするものと期待できるから、本判決言渡の日の翌日以降の賃金についてまで被申請人にその支払を命ずる必要はないものと認める。」

【評釈】 結論、理由づけともに賛成できない。

一、判旨一が本件行為につき、それが本来的な組合活動ではなく、したがって不当労働行為成立の前提を欠くものであるとしている点は正当である。

二、判旨二については特に問題はない。

三、判旨三は、本件に対する判断を左右する決定的な問題点を含んでいるものである。即ち判旨によれば、本件解雇は名目上は普通解雇であるが、実質的には懲戒解雇であり、したがって本件解雇が有効なためには、懲戒解雇事由に該当することが必要であるとせられる。

ところで一体、普通解雇と懲戒解雇とは、如何なる点で区別せられるのであるか？ いずれも、使用者が、労働者をその意に反して企業外に排除するものであることは、何等異ならない。ただ前者が、労働者を単に企業外に排除することを主眼とし、且つそれのみで満足するものであるのに対し、後者は、それが懲戒処分の一環として行なわれるものであることに、相違点が存する。

したがってまたこの故に、前者の場合は、通常、予告ないし予告手当の支給がなされ、また所定の退職金が支給せ

られるに反し、後者の場合は、使用者は、予告ないし予告手当の支給をなさず（もちろん労働基準法所定の手続を要することはいうまでもない）、所定の退職金についても、全く支給せられないか、減額せしめられるのが一般である。さらに懲戒解雇が当該本人にとって最大の苦痛とせられることは、経歴に汚点が残ることであり、このことは再就職に致命的な障害となるものである。

かようなわけで企業の行なう懲戒処分の本質に対する理論的な反省とともに、これが実施について厳しい態度が学説、判例の間に生じたことは、けだし当然の帰趨といわねばならない。これに対し普通解雇は、いわゆる解雇の自由を背景として、懲戒解雇に比して緩やかに解せられる傾向の存することは否み得ないところである。

かようにみて来ると、判旨が本件解雇について、普通解雇として行なわれたにも拘わらず、実質的には懲戒解雇であるとしていることは、それ自体ナンセンスといわねばならない。あるいは判旨は、それが企業秩序違反等を理由として行なわれた解雇なるが故に懲戒解雇であると即断しているのではないか？ もし然りとすればそれは、大變な誤りを冒しているものといわねばならない。けだし企業秩序違反等の場合についても、普通解雇を行なうことは可能だからである。もとよりそれが普通解雇として行なわれた以上、その当否は、普通解雇基準に照して判断せらるべく、判旨のいうが如く、懲戒解雇基準に該当するか否かは、敢て問題とするには当らないのである。

そこで次に、本件解雇が普通解雇として有効なりや否やについて検討を加えてみよう。

先ず本件解雇について適用せられる就業規則の「已むを得ない事業上の都合」を如何に解すべきかであるが、これは単に、企業側に解雇を必要とする特殊事態が生じた場合に限定せらるべきではなく、労働者自体に生じた一定の事由から当該本人を解雇する場合をも当然に含むものと解せられる。さらに就業規則におけるこの種の基準は、通常、

例示的に列举せられる解雇基準の末尾に、包括的規定としてあげられているものであり、これを通常の用語例にしたがって厳格に制限的に解釈することは、必ずしも妥当ではない（本件就業規則の当該規定についても同断）。特に労働者側の制限的意図の加わった労働協約の場合とは異なり、いわば使用者の一方的制定にかかる就業規則の規定であることが、この場合顧みられねばならないであろう。この故に判旨が、本件解雇について、「解雇しなければならぬ」「已むを得ない事業上の都合」が実際にあつたわけでは「ない」としている点、右基準を不当に制限的に解釈したきらいがある。右の観点から本件解雇についてみると、それは、以下に掲げる諸理由から、法律上当然に有効なものと解するほかはない。

(一) 先ず申請人らは、その看護を担当する患者（しかも開放性結核患者で、その大半は長期療養を要し、経済的に困窮している者）に対し、日韓条約反対の国会請願のための署名集めおよび資金カンパならびに安保条約破棄日韓条約反対日赤病院実行委員会名義のピラ配布を行なったものであり、右行為は判旨五も指摘する如く、「入院患者の病気の治療と少くとも直接の関係のないものであることは勿論、」特に本件行為のうち「署名集めおよび資金カンパ」は、「入院患者に対し何程かの心労と金銭的負担をかけ、これに因って入院患者が病院職員としての看護婦に寄せている（中略）期待と信頼をそこなったものであることは明らかで」あり、「病院の職員たるの体面を汚し、その信用を失わせたもの」であることは疑いを容れる余地がない。かくして被申請人が、申請人らを「已むを得ない事業上の都合」により解雇したことは、むしろ当然の措置といわねばならない。

(二) 従業員が、使用者の許可なくして勤務時間外に職場に出入し、且つ職務外の行為を行なうことは、一般的には事業場の秩序を紊るものとして十分問題になり得る事柄であるが、本件病院ではこの種の行為は、すでに慣行として

認められているやの疑いもあるので、敢て取上げない。

(三) 申請人らが本件行為をなすに当り、患者に対し、「唯単に前記趣旨の署名と資金カンパを懇請したというに止まらず」いわば、「患者の弱味に乗じて目的を達しようとした節が全く無いとは言えない」こと、判旨も指摘する通りであり、行為の態様において相当悪質なものがあったことが窺われる。而してこの場合、たとい申請人らが本件行為をなすにつき、「患者のためにもなるものと信じていた」とか、「病院職員ないし看護婦たる者として不可なる所以に気付かずに、唯一途にその目的が正当であればよいと考えた」等のことがあったとしても、右評価が左右せられるものではない。

(四) 判旨六の指摘する如く、本件行為が、たとい「軽症患者を対象とした一回限りのものであり」、「患者の精神の平静を乱し、結核の療養上障害」となった程度が、「微々たるもの」であったとしても、苟くも患者の看護を職務とし、ひたすら病状の好転にこそ意を用うべき者が、それとは逆に、これに何等かの障害を及ぼす行為を敢て行なったものであり、当該職務に留むべからざる不適合性を指摘せられる。

もとより申請人らが、「本件行為が患者のためにもなるものと信じていた」というが如きことは、右の判断に何等の影響をも与えるものではない。

(五) もちろん本件行為は申請人らの「個人的発意によるものではなく、組合の執行委員会の意思に基づいたものである。しかし右行為は、判旨も指摘する如く、本来的な組合活動ではない。即ち右組合の機関の決定は、組合員に対し、組織強制権を有するものではなく、いわばその任意の履行に期待せらるべき性質のものに過ぎない。したがって本件行為につき、申請人らがその責を問われることは、むしろ当然とせられねばならない。

(六) 本件行為後、病院長から釈明を求められた際の申請人らの態度は、判旨も指摘する如く、「不当不遜のもの」であり、従業員としての一般的適格性を疑わしむるものがある。たといそれが、「組合の執行部と相談し、その指示に基づいたものと推測される」等の諸事情があったとしても、右判断に影響はない。

四、判旨四ないし六は、本件解雇につき、それが実質的には懲戒解雇であり、したがって懲戒解雇事由に該当するや否やが問われねばならないとする立場から、その効力の有無を論じているものであり、私の前記立場からは、あらためて取上げる余地の存しないものである。

五、判旨七についても、右同様、私の立場からは問題にする余地がない。