

神奈川、平 8 不11、平9.12.2

命 令 書

申立人 A

被申立人 医療法人社団聖仁会

主 文

- 1 被申立人は、申立人 A に対し、平成 7 年 7 月 17 日の解雇がなかったならば支給されるべきであった賃金の額と現に支払った賃金の額との差額に相当する額に、年率 5 分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付後、速やかに下記の文書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白紙にかい書で明瞭に墨書し、被申立人横浜甦生病院の従業員通用口付近の見やすい場所に、き損することなく 10 日間掲示しなければならない。

記

当法人が横浜甦生病院に勤務する貴殿を平成 7 年 7 月 17 日をもって解雇したことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

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

A 殿

千葉県印旛郡白井町池の上 1 丁目 15 番 1 号

医療法人社団聖仁会

理事長 B

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人 A（以下「A」という。）は、埼玉県上尾市に事務所を置く申立外医療法人社団至恩会（以下「至恩会」という。）に放射線技師として平成 3 年 5 月 1 日に採用され、横浜市に所在する医療法人社団至恩会横浜甦生病院（以下「甦生病院」という。）に勤務していたが、甦生病院の土地・建物を競落した医療法人社団聖仁会（以下「聖仁会」という。）から平成 7 年 7 月 17 日以降の就労を拒否されたことに端を発し、聖仁会と係争を続けている。

A は、至恩会に採用された後、甦生病院の従業員で組織され、同病院の唯一の労働組合である申立外瀬谷中央病院労働組合（以下「組合」と

いう。)に加入し、平成3年10月、書記長に選出され、以後、書記長として賃金の遅配や年末一時金に係る団体交渉、年末一時金に係る当委員会のあっせん（神労委平成4年（調）第19号横浜甞生病院事件）、甞生病院従業員の雇用継続、労働条件等に係る団体交渉に出席するなどの組合活動を行ってきた。なお、組合は、甞生病院の前身である瀬谷中央病院時代に結成されたものであり、引き続き同じ名称であった。

- (2) 被申立人聖仁会は、肩書地に事務所を置き、千葉県において我孫子聖仁会病院及び白井聖仁会病院を経営する医療法人であり、これらの病院に加えて、競売に付されていた甞生病院の土地・建物を平成7年4月4日に落札し、同年12月1日に「横浜甞生病院」を開設した。

聖仁会の従業員数は、本件結審時340名であり、このうち90名が「横浜甞生病院」の従業員である。

2 事件の経緯

- (1) 聖仁会による甞生病院の競落前後の状況

ア 至恩会では、平成6年6月頃、経営内部に紛争が生じ、その頃から従業員の賃金の遅配が始まった。そして、至恩会の経営が行き詰ったことから、組合と至恩会のC常務理事（至恩会のオーナー）とは、賃金の遅配や雇用の問題などに関し、平成7年3月から4月にかけて団体交渉を6回実施した。

このうち、平成7年3月21日開催の団体交渉において、組合とC常務理事とは、「新たな経営者に経営を引き継ぐ場合、現在の賃金・労働条件を相手側に、認めさせることを最低の条件とする。」などとする協定を締結した。

イ 聖仁会は、平成7年4月4日、競売に付されていた甞生病院の土地・建物を落札し、同年9月11日に所有権を取得した。

これに先立ち聖仁会は、平成7年2月1日に開催した社員総会において、甞生病院のD院長（至恩会理事長を兼務）を聖仁会の理事及び聖仁会が開設しようとしていた「横浜甞生病院」の管理者に選任した。

ウ 組合とC常務理事とは、平成7年4月19日開催の団体交渉において、「至恩会は、あらたに経営する相手に対し、患者さんの療養環境や職員の処遇について、現状のまま引きうけるよう、誠意を持って交渉にあたり、混乱なく経営をうつす為に努力することを約束する。」などと記載した「4月19日団体交渉確認書」を取り交わした。

- (2) 要求書提出に至るまでの状況

ア 平成7年4月頃から聖仁会のE事務局長が甞生病院に出入りするようになっていたが、同月21日、D院長が甞生病院の全従業員を集め、今後の病院の運営等についてE事務局長から説明がある旨を述べた上、同事務局長を紹介した。

続いてE事務局長が挨拶に立ち、「私は聖仁会の代表ですから、一部始終全部、承知をしております。」、「…（略）…認可を終えた時点

での引き継ぎということになりますので、正確に言うとまだ先の話になります。とりあえず経営は肩代わりする。5月1日からですね。肩代わりするという合意に達しております。」「5月1日から我々は経営を肩代わりしますよと言っても、正式ではなりません。名前そのものは聖仁会でないから、この期間、我々が肩代わりするということは、我々がやっている間は我々が保証しますよ。皆さんの生活を保証してあげますよと、単にそれだけ。正式にはまだここは至恩会のものなんです。そのかわりもう至恩会は経営能力が全くありません。」「ただ、給与だけは違いますよ。全くね、とりあえず給与は我々が肩代わりするまでは、いままでの給与でやってもらっていいんだけど」などと述べた。

イ 平成7年5月1日の朝礼でE事務局長は、「私は聖仁会から一切の経営権、人事権を任されております。」「ここに瀬谷中央病院時代から労働組合があるようですが、私は組合を認めません。」と述べた。

朝礼終了後、この発言内容についてAがE事務局長に電話で確認したところ、同事務局長は「全く発言のとおりだ。組合は認めません。」と述べた。そこでAは、組合のF執行委員長に対応を相談し、同執行委員長から緊急事態であるとして上部団体である神奈川県医療労働組合連合会（以下「神奈川県医労連」という。）の書記長に相談するよう指示を受け、勤務時間中に外出した。相談の結果、直ちに団体交渉を申し入れることになった。

組合は、平成7年5月2日にE事務局長に団体交渉を申し入れようとしたが不在であったため、同月8日に申し入れた。これに対して同事務局長は、「受けない」、「至恩会に言ってくれ。関係ない」として、応じなかった。

なお、組合員数は、上記平成7年5月1日のE事務局長の発言前までは甞生病院従業員96名のうち29名であったが、発言があった当日に五、六名が組合を脱退し、その後も脱退者が相次いだ。

ウ 平成7年5月10日、AとF執行委員長は、至恩会の事務所においてC常務理事から、「横浜甞生病院の実質上の経営は、5月1日より医療法人聖仁会に委譲されている事を確認した。」と記載された「確認書」と題する書面に署名・捺印を受けるとともに、「E事務局長が、聖仁会はAとF執行委員長については採用しない、退職金にいろを付けるから辞めてもらえないか、と言っているがどうするか。」と意向を聞かれたが、断った。

エ 平成7年5月13日、組合は神奈川県医労連と連名で、「労働組合としての法的資格と上部団体についてのお伝え及び団体交渉申入れ書」と題する聖仁会理事長及びE事務局長宛で書面を聖仁会本部に送り、経営委譲に伴う従業員の労働条件と雇用継続などを議題とする団体交渉を申し入れた。

この申し入れを聖仁会が受け入れ、平成7年5月16日に第1回団体交渉が開催された。その席上、E事務局長が就業規則、賃金規則の説明を行い、また、基本的に全員を継続雇用すること、社会保険については同月1日に遡って手続中であることなどが確認され、さらに、個人面接及び就業規則の説明会の日程が決定された。

オ E事務局長は、平成7年5月22日及び23日に就業規則の説明を行い、その中で、Aの時間外労働についての質問に対し、組合と36協定を締結する用意がある旨回答した。また、同月22日から24日にかけて、甦生病院の全従業員に対して個人面接を実施した。

Aの面接は平成7年5月24日に行われ、E事務局長は主に賃金について話をした。一方、Aは聖仁会の他の病院を見学したいということや、引き続き組合活動を行っていくことを伝えた。この面接において、E事務局長は、「雇用予定年月日＝平成7年5月1日、所属部署＝放射線科、賃金＝基本給及び基準内賃金の合計額38万円」などの記載がある聖仁会名義の雇用契約条件提示書及び「私は、医療法人社団聖仁会に職員として採用されました。ついては、貴院職員就業規則その他の諸規定命令を尊重し、誠実に職務に精勤することを誓約いたします。」との記載がある聖仁会理事長宛て誓約書をAに渡した。Aは同月31日頃、それぞれに署名・押印をして聖仁会に提出した。

カ 平成7年6月1日の朝礼でE事務局長は、「私は、ばかですから、すべての職員を採用しました。」と発言した。

平成7年6月1日付け「横浜甦生病院組織図」には、理事長を頂点に、その下に院長が記載されており、院長の下に診療部、看護部、事務部が配置され、診療部の放射線科主任としてAの名前が、看護部の外来婦長としてG元執行委員の名前が記載されていた。また、それとは別系統で聖仁会事務局が配置され、事務局長としてEの名前が記載されており、その下に事務部が、また、事務部の下に総務部総務課等が配置され、総務課員としてF執行委員長の名前が記載されていた。

(3) 要求書提出から就労拒否までの状況

ア 平成7年6月5日、組合と聖仁会との間で第2回団体交渉が開催され、退職金に関する雇用期間継続の取扱いや配置転換、有給休暇の取扱いについて交渉が行われた。

その席上、組合は、賃金の引上げ、増員、組合休暇、夏季一時金などを要求事項とする要求書（以下「本件要求書」という。）をE事務局長に提出した。要求事項のうち、賃金の引上げについては基本給を2万円引き上げること、夏季一時金については基準内賃金の3か月分プラス一律5万円の支給を求めるものであった。

イ 平成7年6月9日、E事務局長は緊急の責任者会議（主任以上で構成）を召集した。その席上、同事務局長は、組合から本件要求書が出されたために聖仁会の理事会で批判されたとして、「こんな要求を出

すような組合のある病院とは、経営から一切手を引きます。今までの契約は全て白紙にして、再度面接を行い、組合の方は採用しません。」などと述べた。そして、この会議において、翌日に職員総会を開催することが決定された。

ウ 平成7年6月10日、甕生病院従業員96名中74名が出席して職員総会が開催され、本件要求書は職員の総意によるものではなく、使用者との信頼関係が失墜したとして、組合の自主的解散を求める決議がなされた。同日、医事課長ら職員代表5名がF執行委員長らに組合の解散を口頭で求めた。なお、Aら組合執行部は、この職員総会に出席しなかった。

この後、F執行委員長、A、G元執行委員外2名を除く組合員は、相次いで組合を脱退した。

エ 平成7年6月16日、D常務理事が組合事務所を訪れ、F執行委員長とAに対し、「A、F執行委員長及びG元執行委員については聖仁会が採用しない、退職金を後日提示する。」と告げた。F執行委員長は退職することに同意したが、Aは退職を拒否して裁判で闘う意向を伝えた上、退職金計算書の郵送を参考までに求めた。

オ 平成7年6月21日、医事課長ら職員代表5名が組合事務所を訪れ、甕生病院従業員90名の署名を添付した「横浜甕生病院職員一同」名義の「要求書」と題する文書をF執行委員長に提出し、組合の自主的早期解散を要求した。

後日、医事課長らは、職員総会の代表として聖仁会の理事会懇親会に出席し、職員の総意と掛け離れた本件要求書を提出した組合は職員の代表とは認められず、その早期解散を要求したことなどについて報告した。これに対して聖仁会のオーナーであるH理事は、「残念ながら組合の方々は、組合の主義主張を通すために、権利だけを主張し、病院職員としての義務を怠っているように思えてなりません。我々とは考え方が違うようです。考え方の違う人々を同じ組織に迎えることは出来ません。」「組合の問題は至恩会の問題ですが、聖仁会に飛び火するならば、聖仁会は総力をあげて闘う用意があります。」などと述べた。

カ 平成7年6月23日、甕生病院従業員に対し、「医療法人社団至恩会」名義（印章なし）の「通知」と題する同月19日付け書面（以下「至恩会名義の通知」という。）が送付された。その内容は、同年7月15日付けで至恩会東京本部で勤務するか、又は退職するかを選択を求めるものであり、また、その書面にはD院長宛ての退職届及び勤務地変更承諾書の用紙が同封されていた。なお、F執行委員長、A及びG元執行委員への通知には、退職金の額が記載されていた。

至恩会名義の通知に対してAは、「私は、聖仁会の職員であり、そこで働き、賃金を得ています。貴法人とは現在、雇用関係にありませ

んので、その旨回答します。」という内容の平成7年7月6日付け内容証明郵便を至恩会に送付し、退職届も勤務地変更承諾書も提出せず、引き続き甕生病院に勤務した。

一方、Aを除く甕生病院従業員95名のうち91名は、退職届を提出して平成7年7月17日付けで聖仁会に雇用され、引き続き甕生病院に勤務した。残り4名のうち、F執行委員長及びG元執行委員は聖仁会への雇用を希望せず至恩会を退職し、また、他の2名は定年年齢を過ぎていたため甕生病院のパートタイマーとなった。

キ 平成7年7月14日、甕生病院事務部のI事務次長はAに対し、聖仁会からの伝達として「技師の手配がつかまりましたので、来週より出勤しなくてもよい。」と通告（以下「本件就労拒否」という。）した。これに対してAは、不服であることを伝えた上、文書で提示するよう求めたが、拒否された。そこで理由を問い質したところ、I事務次長は理事会の意向である旨述べた。更にAが「E氏が責任者会議で組合の方は採用しませんと言っていました、間違いはないか。」と尋ねたところ、同事務次長は「そう言ってたなあ、それでいい。」と応じた。

本件就労拒否があった翌週の平成7年7月17日（月）、Aは出勤したが、就労することをI事務次長に拒否された。

(4) 本件就労拒否後の状況

ア Aは聖仁会に対し、平成7年7月17日付け「申し入れ書」を送付した。その内容は、同人が現在でも聖仁会の職員であると確信しており、身分上の変更があるとすれば明確な理由を示して処遇を明らかにすべきであり、同月24日までに文書で回答するよう求めるものであった。しかし、聖仁会からは何ら回答がなかった。

イ Aの代理人は聖仁会に対し、同人の解雇理由について1995年8月21日付け「通知書」で回答を求めた。これに対してE事務局長は、聖仁会理事長の代理人として平成7年8月30日付け文書で回答した。その回答には、次のような記載があった。

(ア) このままでは職員の病院に対する不信感、不安感は増すばかりであり、職員の退職は目に見えており、そうなれば、聖仁会が認可を得る前に病院の閉鎖という社会問題に発展する可能性もある。そこで行政とも相談し、甕生病院の職員を聖仁会（事業所は千葉県）で雇用し、同病院の運営に聖仁会の職員を出向させるという苦肉の策をとろうということになった。

(イ) 至恩会は全職員に対し、甕生病院の運営をこれ以上継続することが不可能になったこと、7月15日をもって横浜事業所（甕生病院）を閉鎖することを説明し、退職をするか、至恩会の運営する他の事業書に転勤するかの希望を出すよう、退職、転勤の予定日7月15日付けを明示し、その1か月前に書面をもって行った。

ウ 平成7年11月15日、Aは、いわゆる合同労組の横浜地域労働組合（以

下「地域労組」という。)に加入した。地域労組の本件結審時の組合員数は、約30名である。

エ 聖仁会は平成7年10月16日に厚生大臣認可の医療法人となり、同年11月16日に神奈川県知事から「横浜甦生病院」の開設許可を受け、同年12月1日に開設した。

なお、甦生病院は同年11月30日に廃院となった。

オ 平成7年10月2日、Aは横浜地方裁判所に対し、同人の聖仁会に対する労働契約上の地位を仮に定め、毎月の賃金の仮払いを求める仮処分を申し立て、これに対して平成8年2月7日、申立認容の決定がなされた。その後、同年3月15日にAは、地位確認等の訴え（以下「本案訴訟」という。）を提起した。

また、Aは、聖仁会が上記決定に基づいて平成7年7月17日以降の賃金を支払わなかったため、同日以降平成8年8月分までの賃金を強制執行により取得した。なお、平成8年9月分から同年12月分までの賃金については、聖仁会が任意に支払った。

さらに、Aは平成8年7月12日、当委員会に対し、聖仁会を被申立人として不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした。

カ 平成8年1月11日、Aは弁護士会を通じて、甦生病院従業員に係る労働保険の使用者変更の有無等の紹介に対する戸塚公共職業安定所長の回答書とその添付資料を入手した。その回答書には、「甦生病院従業員の労働保険の使用者が聖仁会に変更されたと思われる。」、「その変更日について、至恩会甦生病院としての雇用保険は平成7年4月30日付けで廃止され、被保険者のかなりの者が翌5月1日付けで聖仁会（白井聖仁会病院）に取得届を提出しているものと思われる。」などと記載されていた。また、回答書添付資料の至恩会提出に係る平成7年6月6日付け雇用保険適用事業所廃止届の廃止年月日の欄には「平成7年4月30日」と、廃止理由欄には「経営権の譲渡」と記載されており、同じく添付資料の白井聖仁会病院の「事業所台帳ヘッダー2照会」の平成7年4月、5月及び6月の取得者数の欄には、それぞれ「8」、「80」及び「9」と記載されていた。

(5) 本件申立て後の状況

ア 平成8年12月16日、聖仁会は本案訴訟において、Aが労働契約上の地位にあることの確認及び毎月の賃金支払いに係る請求の認諾（以下「本件請求の認諾」という。）をした。その直後、裁判所の廊下で聖仁会の代理人がAに対し、業務命令として翌日から勤務するよう指示した。これに対し、その場にいたAの代理人等が「あしたから出勤しろって、とんでもないじゃないか。」、「そんな乱暴なことないだろう」などと応じた。

イ 平成8年12月18日、聖仁会はAに対し、同月21日から出勤するよう

命ずる業務命令書を交付するとともに、平成7年夏季以降の一時金を6回に分割して振り込むなどを内容とする「一時金支払・その他条件提示書」及び賃金等について定めた「雇用条件提示書」を交付した。なお、賃金の昇給額は1,000円であった。

これに対してAは、提示のあった一時金の支払方法や賃上げ額等の職場復帰に伴う労働条件では「とても就労できない」として応じず、聖人会に対して地域労組との団体交渉を求めた。

ウ 地域労組と聖仁会との職場復帰に伴う労働条件についての団体交渉は、平成8年12月17日及び20日に開催されたが、合意に至らなかった。

そこで地域労組は同月26日に当委員会にあっせんを申請したが、聖仁会が応じなかったため、あっせんは不調となった。

エ Aは、平成8年12月21日以降就労しなかった。

一方、聖仁会はAに対し、同月25日、12月分賃金及び同年4月以降の昇給分として38万9,000円を支払った。

オ 平成8年12月27日、地域労組は聖仁会に対し、同日付け通告書を送付した。その通告書には、「職場復帰の条件について合意に達すれば、いつでも出勤できる体制にあること」などが通告事項として記載されていた。

カ 平成9年1月6日、聖仁会はAに対し、届出なく欠勤が続く場合、就業規則により然るべき処置を執らざるを得なくなる旨の通知を内容証明郵便で送付した。

キ 平成9年1月14日、地域労組と聖仁会とは、当委員会事務局職員立会いの下、一時金の支払いや賃上げ額等の職場復帰に伴う労働条件について団体交渉を行ったが、不調に終わった。

ク 平成9年1月21日、Aは横浜地方裁判所に対し、慰謝料等請求の訴えを提起した。

ケ 平成9年1月24日、Aが同月分賃金の受領のため「横浜甞生病院」を訪れたところ、聖仁会は、同人が平成8年12月21日以降勤務していないとして、同月16日から20日までの5日間分の8万6,590円を用意していた。このためAは受領しなかった。

コ 平成9年2月2日、Aは聖仁会から、勤務成績不良（就労の業務命令にかかわらず、届出なく欠勤を続けたこと）及び職場復帰の業務命令違反を理由に同年1月31日付けで解雇する旨の同日付け解雇通知書を受領した。なお、Aは本件結審後の同年5月30日に横浜地方裁判所に対し、上記解雇に関して仮処分を申し立てた(平成9年(サ)第471号)。

上記解雇通知書を受領した翌日の平成9年2月3日は、Aが同年1月17日に当委員会に勧告を求めて申し立てていた審査の実効確保の措置に係る調査期日であった。この申立ての請求する勧告内容は、①1996年12月18日付け業務命令及び平成9年1月6日付け通知を、職場復帰につき合意ができるまでの間、留保すること、②本件審査手続が終了

するまでの間、上記命令・通知に従わないことを理由に解雇等の不利益処分をしてはならない、というものであったが、Aは当該期日に急遽、請求する勧告内容を変更し、①本件審査手続が終了するまでの間、平成9年1月31日の解雇通知を保留すること、②職場復帰の条件について誠意をもって団体交渉を行うこと、とした。

平成9年2月12日、当委員会はAと聖仁会に対し、請求する勧告内容が本件審査対象とは別個の問題であり、審査の実効性に直接影響するとは判断できないとして勧告しないことに決定した旨の通知を交付した。一方、審査委員は聖仁会に対し、本件紛争の早期解決を図るため再解雇の撤回をも考慮に入れた柔軟な姿勢でAとの話合いに努力するよう要望した。

サ 平成9年3月18日、聖仁会は横浜地方裁判所に対し、Aが解雇されているにもかかわらず、認諾調書に基づき賃金の強制執行をすることが予想されるとして、請求異議の訴えを提起するとともに、強制執行の停止決定を申し立てた。そして同月21日に強制執行停止の決定がなされ、同月分以降の賃金は支払われていない。なお、同年1月分及び2月分の賃金については、強制執行がなされた。

3 甞生病院従業員の給料支払者等

甞生病院従業員の給料支払者は、給料台帳上、平成7年7月分までが至恩会であり、同年8月分からは聖仁会であった。

一方、基本給や各種手当の額は、同年5月分（4月21日から5月20日までが給与算定期間）までと同年6月分以降とは別体系のものになった。

4 Aの勤務状況等

Aは、甞生病院に採用された後、次のような勤務状況にあり、また、行為をしたが、これらについては一度も上司から注意を受けたことがなかった。

(1) 昼休み時間中の検査拒否

昼休み時間中にレントゲン撮影の依頼があったが、医師から指示がなかったため、拒否した。

(2) 検査日の変更

平成7年3月に1回、5月に2回、検査日を変更した。このうち、5月の1回は同一人について二度目の変更であった。

(3) 検査日時の指示

アルバイトの放射線技師の勤務日時にレントゲン撮影を入れるように事務員に指示していた。

(4) アルバイトの行為

至恩会に採用された当時から他の病院でアルバイトをしていた。

5 本件申立て

Aは平成8年7月12日、被申立人が同人を解雇したことは不当労働行為に該当するとして、当委員会に本件申立てをした。

その請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 被申立人は、平成7年7月17日をもってなした申立人の解雇を取り消し、同人を原職に復帰させるとともに、同日から原職復帰までの間の賃金相当額に年5分の割合による金員を加算して支払うこと。
- (2) 被申立人は、陳謝文を手交及び掲示すること。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件申立ての却下の主張について

(1) 被申立人の主張

申立人は被申立人との間に労働契約が締結され、解雇されたことを前提に本件申立てをなしているが、そもそも被申立人は申立人を雇用しておらず、その不採用は不当労働行為に該当しない。

加えて、本件請求の認諾をなし、(平成9年1月31日解雇するまで)賃金もすべて支払済みであるため、請求する救済内容第1項の必要性は完全になくなっており、また、組合は現在においては存在せず、陳謝文など誰も見ないし、掲示する意味など全くなく、請求する救済内容第2項もその必要性がない。

以上のとおり、被申立人の所為は不当労働行為に該当せず、また、救済命令の必要性が全くなくなったことにより、本件申立ての却下を求めるものである。

(2) 当委員会の判断

被申立人は、その所為が不当労働行為に該当せず、また、本件請求の認諾及び組合の不存在により、救済命令の必要性がなくなっており、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、被申立人の所為が不当労働行為に該当しないことが一見して明らかではないので直ちに却下事由に該当するとは言えず、また、本件請求の認諾が請求原因事実にあつたのではなく、かつ、組合は申立人ではないのでその不存在が本件申立てに影響を及ぼすものでもなく、被救済利益が明らかに消滅したと言うことはできない。したがって、本件申立ての却下を求める被申立人の主張は認められない。

2 本件解雇の不当性・正当性について

(1) 当事者主張

ア 申立人の主張

(ア) 雇用契約の存在

被申立人は、甞生病院の土地・建物を平成7年4月に競落し、E事務局長をして病院運営に当たらせていたものであり、その実質的経営は、同年5月1日頃、至恩会から被申立人に引き継がれている。

申立人は、被申立人が提示した平成7年5月1日を雇用予定日とする新たな雇用条件を承認し、同日付けで至恩会から被申立人に雇用が引き継がれたものである。少なくとも、「横浜甞生病院」の開設許可がなされないことを解除条件として雇用契約が締結され、被申

立人に雇用されていたものである。

(イ) 不利益取扱の存在

本件解雇の真の理由は、組合の存在及びその活動を嫌悪する被申立人が組合書記長として活動の中心であった申立人を嫌悪して職場から排除しようとしたことにあり、このことは本件解雇に至る経過及び組合が壊滅させられたことから明らかである。取り分け、被申立人は組合が本件要求書を提出したことを契機に組合を壊滅させようと意図し、医事課長らをして脱退工作を行わせ、申立人ら数名を除いて組合員全員を脱退させることに成功した。そして、F執行委員長らを退職せしめ、ただ一人残った申立人を解雇したものである。

よって、本件解雇は労働組合法第7条第1号の不利益取扱であることは明白である。

(ウ) 正当事由の不存在

解雇の正当事由なるものは、すべて解雇後作り出された事由である。申立人は、このような事由について解雇されるまで一度として被申立人から注意を受けておらず、懲戒処分もない。よって、今更解雇の正当事由たり得ない。申立人の主張は、次のとおりである。

a 勤務時間中の無断外出

平成7年5月1日の朝礼においてE事務局長が組合を認めない旨の発言をしたので、申立人が朝礼終了後、同事務局長に発言内容を確認したところ、間違いないとのことであった。そのため申立人は、緊急事態としてF委員長の指示により神奈川県医労連の書記長から対応について指示を得るため、同日の午前9時半頃に病院を出て、午前11時頃に帰院した。申立人は、同僚に外出する旨を伝えており、また、この件について誰からも注意を受けたことはない。

b 昼休み時間中の検査拒否

昼休み時間中の検査依頼を断ったことが一度くらいはあったかもしれないが、被申立人主張のような緊急ではなかった。そのため、休憩時間終了後にやると述べたに過ぎない。もし、真に緊急であったのに申立人が断ったのであれば、医師から何らかの注意があつて然るべきところ、そのようなことは一度もなかった。

c 検査日の変更

予定していた検査をキャンセルしたことは1回だけあるが、法事のためであり、前日中に患者に電話して了解を得ている。患者からクレームがあったとしたら、それは常勤の放射線技師を申立人一人しか置かず（週に二、三回勤務するアルバイトの放射線技師を一人雇っている。）、申立人が緊急に欠勤せざるを得ない事態が生じた場合に適切に応じ得る態勢を取っていない被申立人に責

任がある。

d 検査日時の指示

アルバイトの放射線技師の勤務日にできるだけ検査を入れるよう事務員に指図したが、その放射線技師には3万5,000円の日当が支払われている以上、仕事がなく遊んでいる時間をできるだけ減らし、二人勤務の時に検査が集中するよう指図するのは何の問題もない。申立人一人の時に緊急事態が発生して検査できない場合を考えれば、申立人の措置の方が合理的である。

イ 被申立人の主張

(7) 雇用契約の不存在

申立人は、被申立人との間で平成7年5月1日に労働契約が締結され、同年7月14日に解雇通告があったことを前提として本件申立てをなしている。しかし、被申立人は同年5月1日に甞生病院従業員と何ら契約を締結しておらず、その後、至恩会を退職した甞生病院従業員（一部を除く）とは、同年7月17日に労働契約を締結したが、申立人については雇用していない。

被申立人は、申立人に対して就業規則、雇用条件等を提示したが、それは「横浜甞生病院」の開設許可があり、実際に経営することになった場合の条件の提示である。申立人が雇用条件提示書に署名・押印し、提出したからといって採用が決定するものではない。

(4) 不利益取扱の不存在

被申立人と申立人との間に労働契約は成立していない。申立人を雇用するか否かは被申立人が自由に決定できることであり、雇用義務はない。そもそも組合は自主解散しているものであり、不採用は不当労働行為に当たらない。

(5) 正当事由の存在

被申立人が申立人を雇用しなかったのは、E事務局長が至恩会に出向していた期間中の勤務態度等だけを見ても、申立人には職務怠慢等があり、雇用に値しないと判断したからである。仮に、本件就労拒否が解雇に当たるとしても、次のとおり正当事由がある。

a 勤務時間中の無断外出

申立人は、平成7年5月1日、タイムカードに出勤の打刻後、外出し、夕刻帰院して再度タイムカードに打刻して勤務していたかのように形態だけ作り上げたことがある。勤務時間中の外出には上司への届出・承認が必要であり、申立人はこれらを経ないで何回も無断外出していた。このことは就業規則違反であり、懲戒の対象になる。

b 昼休み時間中の検査拒否

申立人は、救急の患者の検査依頼を昼休みを理由として拒否したことがある。このことは、被申立人の救急指定病院としての信

頼を著しく損なっただけでなく、万一検査が遅れた場合には患者に対して回復できない被害を与え兼ねず、病院で働く者としての資質を問われる行為である。

c 検査日の変更

申立人は、検査当日に検査をキャンセルして延ばすことが多々あり、患者からクレームがあった。しかも、ある患者の場合には何回か検査日を変更した。患者にとっては当日のキャンセルは多大な迷惑であり、被申立人にとっても信用上の問題であって、検査日を勝手に変えたことは職務の怠慢である。

d 検査日時の指示

申立人は、アルバイトの放射線技師の勤務時に検査を入れるよう事務員に指示した。このことは、主任としての役目どころか、放射線技師としての自覚もない行為である。

e アルバイトの行為

申立人は、就業規則で禁止しているアルバイトを行っていた。アルバイトは検診車での検査であり、懲戒の対象となる。なお、このために申立人は検査日を変更したのではないかと推測される。

(2) 当委員会の判断

ア 雇用契約の存否について

被申立人は、申立人と労働契約を締結していないと主張する一方、本件請求の認諾をした。しかし、本件請求の認諾が請求原因事実にあぶものではないので、不当労働行為たる不利益取扱の成否の判断の前提として、聖仁会による甦生病院の経営の開始時及び雇用契約の存否について、以下、検討する。

(ア) 聖仁会による経営の開始時

聖仁会による甦生病院の経営開始時について見ると、①前記第1の2の(2)のアで認定したとおり、平成7年4月21日にE事務局長が聖仁会の代表と称して甦生病院の全従業員に対し、「とりあえず経営は肩代わりする。5月1日からですね。肩代わりするという合意に達しております。」、「もう至恩会は経営能力が全くありません。」などと説明していること、②前記第1の2の(2)のウで認定したとおり、Aらが、至恩会のC常務理事から甦生病院の実質上の経営が同年5月1日より聖仁会に委譲されている旨が記載された「確認書」に署名・捺印を受けていること、③前記第1の2の(4)のカで認定したとおり、Aが弁護士を通じて入手した戸塚公共職業安定所長の回答書に、「甦生病院従業員の労働保険の使用者が聖仁会に変更されたと思われる。」、「至恩会甦生病院としての雇用保険は平成7年4月30日付けで廃止され、被保険者のかなりの者が翌5月1日付けで聖仁会(白井聖仁会病院)に取得届を提出しているものと思われる。」などと記載されており、上記回答書添付の至恩会提出に係る雇用保険適用事

業所廃止届の廃止年月日の欄には「平成7年4月30日」と、廃止理由欄には「経営権の譲渡」と記載されていること、④同じく回答書添付の白井聖仁会病院に係る「事業所台帳ヘッダー2照会」の平成7年5月の取得者数の欄には「80」と同年4月の「8」、6月の「9」に比して一時に多数の取得者数が記載されていること、⑤前記第1の2の(4)のイの(7)で認定したとおり、E事務局長が聖仁会理事長代理人としてAの代理人に対し、「行政とも相談し、甞生病院の職員を聖仁会（事業所は千葉県）で雇用し、同病院の運営に聖仁会の職員を出向させるという苦肉の策を取ろうということになった。」と回答していること、⑥前記第1の2の(2)のア及び同3で認定したとおり、甞生病院従業員の基本給や各種手当の額については同年5月分（4月21日から5月20日までが給与算定期間）までと同年6月分以降とは別体系のものに変更になっており、このことが同年4月21日のE事務局長の「ただ、給与だけは違いますよ。全くね、とりあえず給与は我々が肩代わりするまでは、いままでの給与でやってもらってもいいんだけど」との発言内容に符合することからすると、同年5月1日以降、同年12月1日の「横浜甞生病院」開設までの間の甞生病院の運営は、甞生病院へ出向となったE事務局長が中心となり、同年5月1日に聖仁会に雇用され、同じく甞生病院へ出向となった同病院の従業員が行っていたものであり、したがって、実質的には同年5月1日から聖仁会が甞生病院を経営していたものと言わざるを得ない。

(イ) 雇用契約の存否と本件就労拒否の性格

Aと聖仁会との雇用契約の存否について見ると、①前記第1の2の(2)のエで認定したとおり、平成7年5月16日開催の第1回団体交渉において基本的に全員を継続雇用することが確認された上、個人面接及び就業規則の説明会の日程が決定されていること、②前記第1の2の(2)のオで認定したとおり、Aは同月24日に行われたE事務局長との面接において「雇用予定年月日＝平成7年5月1日」などとする雇用契約条件提示書及び「私は、医療法人社団聖仁会に職員として採用されました。」と聖仁会への採用を明記した誓約書を受け取り、同月31日頃、聖仁会に提出していること、③前記第1の2の(2)のカで認定したとおり、E事務局長が同年6月1日の朝礼ですべての職員を採用したと発言していること及び同日付け「横浜甞生病院組織図」に放射線科主任としてAの名前が記載されていること、④第1の2の(3)のイで認定したとおり、E事務局長が同年6月9日の緊急の責任者会議において、「今までの契約は全て白紙にして、再度面接を行い、組合の方は採用しません。」と述べていること、⑤上記(7)で述べた戸塚公共職業安定所長の回答内容からするとAについても、他の従業員と同様に、同年5月1日に聖仁会との間で雇用契

約が締結されたと言わざるを得ず、したがって、本件就労拒否は解雇（以下「本件解雇」という。）に当たると判断する。

なお、前記第1の2の(3)のイ及び(4)のイの(イ)で認定したとおり、E事務局長はAの代理人に送付した回答書の中で、「至恩会は全職員に対し、…（略）…7月15日をもって横浜事業所（甞生病院）を閉鎖することを説明し、退職をするか、至恩会の運営する他の事業所に転勤するかの希望を出すよう、退職、転勤の予定日7月15日付けを明示し、その1か月前に書面をもって行った。」と述べているが、至恩会が平成7年7月15日をもって甞生病院を閉鎖する旨の説明は、上記(7)の戸塚公共職業安定所長の回答書添付の至恩会提出に係る雇用保険適用事業所廃止届の廃止年月日の欄に「平成7年4月30日」と、廃止理由欄に「経営権の譲渡」と記載されていることに明らかに矛盾するものであり、したがって、聖仁会に雇用された甞生病院従業員96名中91名に係る退職届は、同年5月1日の雇用がなかったものとして同年7月17日付けで雇用契約を締結するに当たり、形式を整えたものと解さざるを得ない。

イ 本件解雇の理由（不当労働行為意思）

聖仁会の対応等について、以下検討し、本件解雇の理由について判断する。

(ア) 朝礼におけるE事務局長の発言

E事務局長は、前記第1の2の(2)のイで認定したとおり、平成7年5月1日の朝礼で「私は聖仁会から一切の経営権、人事権を任されております。」と述べた上、「ここに瀬谷中央病院時代から労働組合があるようですが、私は組合を認めません。」と発言し、かつ、Aからの発言の確認にも応じている。

(イ) 本件要求所への対応

前記第1の2の(3)のアからウまでで認定したとおり、組合が本件要求書を聖仁会に提出したことに対し、E事務局長は平成7年6月9日に緊急の責任者会議を招集し、その席上、本件要求書について聖仁会の理事会で批判されたとして、「今までの契約は全て白紙にして、一再度面接を行い、組合の方は採用しません。」などと述べており、また、その翌日に開催された職員総会において組合の自主的解散を求める決議がなされ、以後、F執行委員長、A、G元執行委員長外2名を除く組合員が相次いで組合を脱退している。

(ウ) H理事の発言

前記第1の2の(3)のオで認定したとおり、医事課長らが、職員代表として聖仁会の理事会懇親会に出席し、組合に早期解散を求めたことなどを報告した際、聖仁会のオーナーであるH理事は、「組合の方々とは、…（略）…我々とは考え方が違うようです。考え方の違う人々を同じ組織に迎えることは出来ません。」「組合の問題は至恩会

の問題ですが、聖仁会に飛び火するならば、聖仁会は総力をあげて闘う用意があります。」などと発言している。

(エ) 至恩会名義の通知後の対応等

前記第1の2の(3)の力及びキで認定したとおり、至恩会名義の通知への回答後、引き続き甦生病院に勤務していたAに対し、I事務次長が聖仁会からの伝達として来週から出勤しなくてもよい旨を告げた際、その理由として、理事会の意向であると答え、また、組合員は採用しないというE事務局長の発言を肯定している。

一方、前記第1の2の(3)のエで認定したとおり、至恩会のC常務理事は平成7年6月16日に組合事務所を訪れた際、「A、F執行委員長及びG元執行委員については聖仁会が採用しない」などと述べ、その後、F執行委員長及びG元執行委員は退職している。

以上のことを総合して判断すると、本件解雇の理由は、聖仁会が甦生病院の経営を実質的に引き継いだことに伴い、組合の存在及びその活動を嫌悪しつつもAを含む同病院の従業員を平成7年5月1日に雇用したところ、その後、組合が本件要求書を提出したことに態度を硬化させ、これを契機に、責任者会議等を通じて組合の消滅及び組合員の排除を意図し、その一環として雇用関係を断つために、敢えて至恩会宛てに退職届を提出させる方策を採り、あるいはC常務理事を通じて退職を勧奨したものの、それに応じず、一貫して退職することを拒否している組合書記長であるAを排除しようとしたことにあり、そのため就労を拒否したものと推認せざるを得ない。

ウ 正当事由の存否について

被申立人は、仮に本件就労拒否が解雇に当たるとしても、それには正当事由があると主張する。

確かに、Aの勤務状況等について見ると、前記第1の4で認定したとおり、昼休み時間中の検査拒否、検査日の変更、アルバイトの行為などの諸事実が認められる。しかしながら、これらの諸事実について、Aは一度も上司から注意を受けたことがなく、加えて、前記第1の2の(2)のオ及び(3)のキで認定したとおり、E事務局長は、Aとの個人面接において主に賃金について話をしており、また、I事務次長も本件就労拒否の際、理事会の意向であること及び組合員は採用しないというE事務局長の発言を受けてのことであると述べたのみであり、いずれも勤務態度については一言も話をしていない。

これらのことからすると、聖仁会が挙げる解雇理由のうち、疎明がなされたものは、本件解雇が争われるまでは一度も問題視されたものではなく正当事由とは言い難いものであり、他方、解雇理由の中には疎明がないものもあり、これらを総合しても解雇理由に該当する正当事由があるということはできない。

以上のとおりであるから、解雇には正当事由があるとする被申立人

の主張は認められない。

3 不当労働行為の成否

以上で見たように、本件解雇は、正当事由がなく、組合の存在及びその活動を嫌悪する聖仁会が本件要求書の提出を契機に組合を消滅させようとい図し、ただ一人組合に残った組合書記長のAを職場から排除しようとして行ったものであり、同人が組合員であること及び組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱として労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当すると判断する。

4 被救済利益の存否及び救済の方法

申立人は、本件申立てにおいて「解雇取消し」、「原職復帰」、「バックペイ」及び「陳謝文の手交及び掲示」を求めている。

しかし、前記第1の2の(5)で認定したとおり、聖仁会が、平成8年12月16日に本件請求の認諾をし、強制執行を受け、あるいは任意に賃金を支払い、また、同月18日にAに対して雇用条件を提示するとともに、同月21日からの勤務を命じる業務命令書を交付したことを斟酌すると、「解雇取消し」については、本件請求の認諾に係る「労働契約上の地位確認」と同趣旨と解され、また、「原職復帰」については、聖仁会が雇用条件提示書及び業務命令書を交付するなど原職復帰に必要な措置を執っているので、いずれについても被救済利益が消滅したものと認められ、さらに、「バックペイ」についても、支払われた賃金の額の限りにおいて被救済利益が消滅したものと認められる。したがって、「解雇取消し」、「原職復帰」及び「バックペイ」のうち支払済みの部分についての申立人の請求は棄却せざるを得ない。

しかしながら、本件解雇がなかったならばAが得たであろう賃金の額と既に支払われた賃金の額とに差額が存することは、前記第1の2の(5)のイで認定した雇用条件提示書の交付に係る経緯等から明らかであるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、前記2の(2)のイで述べたとおり本件解雇は明らかに不当労働行為意思に基づく就労拒否によってなされたものであり、かつ、本件請求の認諾が請求原因事実にあぶものではないので、その限りにおいて被救済利益はなお存在していると認められる。そこで、他に組合員のいない職場におけるAの組合活動を考慮し、同人の組合活動の自由を具体的に保証するとともに、本件解雇が不当労働行為意思に基づいてなされたものであることについて、組合を脱退した者を含む他の従業員にも周知せしめることが相当であると考えるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成9年12月2日

神奈川県地方労働委員会

会長 榎本 勝則 印