

# 命 令 書

申 立 人 上秦野病院労働組合

被申立人 医療法人財団青山会

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合所属の組合員である X1 を被申立人が経営する秦野市所在の医療法人財団青山会みくるべ病院(以下「みくるべ病院」という。)に看護助手として採用し、かつ、平成7年1月1日以降同人が採用されるまでの間について、被申立人における基準に従い、同人に対し、採用されていたならば支給されたはずの賃金に相当する額に、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、申立人組合所属の組合員である X2 をみくるべ病院に准看護婦として採用し、かつ、平成7年1月1日以降同人が採用されるまでの間について、被申立人における基準に従い、同人に対し、採用されていたならば支給されたはずの賃金に相当する額に、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。
- 3 被申立人は、申立人組合所属の組合員に対し、その組合活動を理由にみくるべ病院に採用しないなどの差別的な取扱いをすることによって、申立人組合の運営に介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令受領後速やかに、下記の文書を申立人組合に手交しなければならない。

## 記

当法人が貴組合所属の組合員である X1 及び X2 をみくるべ病院の看護職員として採用しなかったことは、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号及び第3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

上秦野病院労働組合

執行委員長 X1 殿

医療法人財団青山会

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人財団青山会(以下「青山会」という。)は、肩書地において、精神科、神経科等を診療科目とする福井記念病院及び老人保健施設なのはな苑を経営するほか、申立外の医療法人社団仁和会(以下「仁和会」という。)が精神科、神経科等を診療科目として経営していた仁和会越川記念病院(以下「越川記念病院」という。)の施設等を譲り受け、平成7年1月1日から新たに青山会みくるべ病院(以下「みくるべ病院」という。)として経営を行っている。

従業員数は、本件結審時、青山会全体で約330名であり、このうち、みくるべ病院には看護科の47名を含め、栄養科、医局、管理課などを合わせて76名が在籍している。

- (2) 申立人上秦野病院労働組合(以下「組合」という。)は、平成2年3月に仁和会が越川記念病院として経営を開始する以前、上秦野病院と呼ばれていた当時から同病院の職員により組織されていた労働組合で、越川記念病院における唯一の労働組合であった。

組合は、昭和62年頃には約50名の組合員を擁していたが、その後減少し、本件結審時の組合員は、執行委員長のX1(以下「X1」という。)及びX2(以下「X2」という。)の2名である。

組合は、申立外の全労協全国一般東京労働組合(以下「東京労組」という。)及びその下部組織である申立外の全国一般・全労働者組合(以下「全労」という。)に加入している。

X1は、昭和58年に当時の上秦野病院に看護助手として採用され、以来、越川記念病院となった後も引き続き看護助手として同病院の看護科に勤務してきた。

X2は、昭和59年に上秦野病院に准看護婦として採用され、以来、越川記念病院となった後も引き続き准看護婦として同病院の看護科に勤務してきた。

- (3) 青山会には、その従業員で組織される初声荘病院労働組合があったが、同労働組合は、平成5年3月、組合の上部団体と同じ東京労組及び全労に加入し、名称も全国一般・全労働者組合初声荘病院分会(以下「初労」という。)と改称し、現在に至っている。

また、青山会には、このほかに全国一般労働組合神奈川地方連合に所属する

労働組合がある。

## 2 青山会における労使の状況について

- (1) 初労は、青山会が病気休養していた初労の組合員に対して、平成5年11月10日付けで、休職処分とすることを通告したことに對し、この休職処分の効力停止及び賃金仮払いの仮処分の申立てを行い、さらに平成7年4月7日、地位確認及び賃金の支払いを求める本案訴訟を横浜地方裁判所横須賀支部に提起した。

なお、初労は、この事件について東京都地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行い、同事件は、現在、同委員会に係属中である。

- (2) 初労は、青山会が初労の執行委員長と組合員であるその妻を平成6年3月18日付けで懲戒解雇したことに對して、同年3月28日、解雇無効の確認及び賃金仮払いを求める仮処分の申立てを横浜地方裁判所横須賀支部に行い、同年5月30日、地位保全及び賃金仮払いを認める仮処分決定がなされた。

これを受けて初労は、同年7月14日に地位確認及び賃金支払いを求める本案訴訟を横浜地方裁判所横須賀支部に提起した。

初労は、この事件についても東京都地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行い、同事件は、現在、同委員会に係属中である。

- (3) 青山会は、平成5年11月、初労が団体交渉と称して、多数の組合員を福井記念病院施設内に集め、病院業務の妨害を繰り返しているとして、病院業務の妨害禁止等を求める仮処分の申立てを行ったが、その後、こうした行為がやんだとして、平成7年2月16日、この申立てを取り下げた。

## 3 仁和会における労使の状況について

- (1) 仁和会は、平成2年3月に越川記念病院を開設して間もなく、組合と対立するようになり、同年6月15日、組合は、仁和会が組合員に対して組合からの脱退を強要したこと、組合員3名を解雇・雇止めにしたことなどが不当労働行為に該当するとして、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。

この事件については、仁和会が3名に対する解雇・雇止め処分を撤回することなどで和解が成立し、平成5年1月20日、申立てが取り下げられた。

- (2) 上記の事件が解決した後も仁和会と組合との対立は続き、平成5年7月21日、組合は、夏季一時金に関する組合の団体交渉の申入れに対して、仁和会が誠実に応じないまま、組合員以外の職員に対してだけ夏季一時金を支給したとして、この問題に関する団体交渉促進を求めて、当委員会にあっせん申請を行った。

あっせん申請が行われた後も組合員には夏季一時金の支給がないまま、平成

5年12月には組合員以外の職員に対して冬季一時金が支給された。このため、組合は、あっせん申請を取り下げた後、平成6年6月7日、仁和会が平成5年の夏季及び冬季一時金を組合員に対して支給しないことや一時金に関する団体交渉に応じないことなどが、不当労働行為に該当するとして、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。

組合がこの救済申立てを行った時点での組合員は、執行委員長のX1とX2(以下「X1ら」という。)の2名だけとなっていた。

この事件は、越川記念病院が閉鎖された後の平成7年3月2日、仁和会から一時金等の支払いがなされたことにより、申立てが取り下げられた。

#### 4 越川記念病院における不祥事と行政処分等について

- (1) 組合は、以前から、仁和会との団体交渉において、看護職員が不足しているとして、度々、増員を求めていたが、要員不足は、ほとんど改善されなかった。

そこで、組合は、平成5年の春頃から直接、越川記念病院の監督官庁である神奈川県(以下「県」という。)に対して、同病院における医師や看護職員の数が医療法の基準を満たしていないなど、医療・看護態勢に多くの問題を生じていることを指摘し、そうした事実の確認や問題点の改善のため、同病院に対する指導を度々、要請した。

さらに、組合は、平成5年10月には要員不足の問題に加えて、精神保健法(現在の「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律」)に違反する行為が行われていることなどの具体的な事実を指摘した申入書を県に提出し、善処を求めた。

仁和会がこうしたX1らによる組合の活動を知ったことにより、仁和会と組合との対立は、一層激しさを増した。

- (2) 平成6年4月28日、県は、越川記念病院に対して精神保健法に基づく立入調査を行った。その結果、同病院において精神保健法に違反して、精神保健指定医の診察によらない違法な隔離及び身体的拘束が行われていたことや、病院内で看護助手が発射した「ピストル型エアガン(玩具)」の弾が患者に当たるといった事件が発生し、この看護助手は事件後退職したものの、同病院により、事件に関する看護記録の書直しが行われていたことなどが明らかとなった。

このため、平成6年6月、県は、仁和会に対して同病院における患者の処遇上の問題や医師及び看護職員が不足している問題などについて改善命令を発した。

- (3) 平成6年7月6日、越川記念病院に対する健康保険法等に基づく立入検査により、診療報酬の不正請求などの事実が確認されたため、県は、同年10月19日、同病院に対して、平成7年1月1日を効力発生日として、健康保険法によ

る保険医療機関の指定取消し、生活保護法による指定医療機関の指定取消しなどの行政処分を行った。

さらに、平成6年11月11日、県は、仁和会の理事長に対し、医療従事者数に関して虚偽の報告がされていたとして医療法に基づく刑事告発を行った。

#### 5 病院施設等の譲渡について

- (1) 仁和会は、上記の行政処分を受けた後も、患者の医療確保及び職員の雇用の確保を図るため、越川記念病院の継続を検討したが、収入の見込みが立たないことなどから、平成7年以降、同病院の経営を続けることが困難な状況となった。

こうした中で、青山会から、同病院の医療設備を使用して患者を引き受けるとの申出があり、仁和会がこの申出を受けたことにより、平成7年1月1日以降、青山会が同病院の施設等を使用して、経営を行うことで両者の間に合意が成立した。

- (2) 上記の合意に基づいて、仁和会と青山会とは、平成6年12月16日付けで、越川記念病院の土地建物に関する権利及び動産と電話加入権を含む同病院内に存する病院運営に必要な一切の什器・備品(平成7年1月1日以降使用する医薬品及び給食材料を除く。)を青山会に譲渡し、仁和会が平成6年12月31日限りで土地建物及び什器・備品一切を現状有姿のまま、青山会に引き渡す旨の売買契約書(以下「本件契約書」という。)を取り交わした。

この結果、仁和会は、平成6年12月31日まで同病院の施設等を使用して、業務を続けた上、これをそのまま、青山会に引き渡し、平成7年1月1日以降、青山会が仁和会に代わって、業務を行うこととなった。

なお、本件契約書には、「本契約記載事項以外の内容については、平成6年12月13日締結の覚書に依るものとする。」との記載があった。

#### 6 職員の処遇と組合の対応等について

- (1) 仁和会は、前記の青山会との合意の成立に伴い、平成6年11月29日から30日にかけて、全職員に対して、越川記念病院の閉鎖に至る経緯を説明した上、仁和会として同病院の経営を行う最終日の同年12月31日をもって、X1らを含む職員全員を解雇する旨通告した。

また、仁和会は、これと並行して、青山会への採用希望の有無等についてX1らを除く各職員に打診を行った。

- (2) 平成6年11月30日、組合は、仁和会と団体交渉を行い、その席上、全職員を引き続き雇用することを青山会に確認するよう求めるとともに、組合員であるX1らについても引き続き青山会に雇用されることを希望する旨を申し入れ

た。

これに対して、仁和会は、全員の継続雇用の約束まで取り付けることは困難であるが、職員の継続雇用の希望の有無、採用の際の条件については、各個人に確認した上、青山会に伝えている旨回答した。

この団体交渉の席上、仁和会がX1らに対する解雇予告通知書を手渡そうとしたが、X1らは、この文書の受領を拒否した。

- (3) 組合は、平成6年12月1日付けで、青山会に対し、越川記念病院の職員のうち継続雇用を希望する者全員を雇用するよう求めるとともに、組合員であるX1らも他の職員と同様の条件で雇用の継続を希望する旨の文書を内容証明郵便で送付したが、青山会は、この文書の受領を拒否した。
- (4) 青山会は、仁和会が事前に職員に対して行った青山会への採用希望についての打診に基づいて、平成6年12月2日から同月20日頃にかけて、越川記念病院において各職員に対して、青山会への採用のための個人面接(以下「採用面接」という。)を行い、採用希望の有無や雇用の条件等について話し合った。
- (5) 平成6年12月2日、X1らは、越川記念病院に来院した青山会のY2常務理事(以下「Y2常務」という。)に面会を申し入れたが、Y2常務は、面会することを拒否した。

組合は、X1らが他の職員と同じ条件で就労する意思のある旨を、同年12月7日付けのはがきにより、さらに、同月13日付けの組合代理人の弁護士名による配達証明郵便により、青山会に対してそれぞれ通知したが、青山会は、いずれについてもその受領を拒否した。

結局、X1らに対しては、青山会への採用希望についての仁和会による打診はなく、採用面接も行われなかった。

- (6) 青山会は、平成6年12月中旬頃、新聞折込みにより、みくるべ病院の看護職員等を募集する求人広告を出した。
- (7) 仁和会は、解雇予告のとおり、平成6年12月31日付けで越川記念病院に在籍する全職員を解雇した。これに伴い、X1らにも退職金が支給された。

#### 7 みくるべ病院の開設及び職員の採用状況について

- (1) 越川記念病院は、平成6年12月31日付けで閉鎖され、代わって、青山会が病院開設に伴う寄附行為の変更や病院開設等のための県による所要の許可を受け、平成7年1月1日、同病院の土地建物、施設等をそのまま使用して、みくるべ病院を開設した。
- (2) 精神保険法第33条第1項又は同条第2項の規定により、精神病院の管理者が精神障害者を本人の同意によらずに入院させる、いわゆる医療保護入院の措置

を取った場合には、その措置の適正さを担保するために、同条第4項の規定による都道府県知事への届出が必要とされていたが、越川記念病院から引き続きみくるべ病院に入院した52名の医療保護入院患者については、改めて届出をする必要はないとの県の見解に従って、青山会は届出をしなかった。

越川記念病院の入院患者は、一部の退院者を除いて、そのまま、みくるべ病院に引き継がれた。

- (3) 青山会は、採用面接を始めた時点で越川記念病院に在籍していた全職員54名のうち31名を平成7年1月1日付けで、みくるべ病院の開設と同時に同病院に採用した。

このうち、看護婦や看護助手などの看護職員が所属する看護科では、32名の職員のうち、X1ら2名を除く全員が採用面接を受け、かつ、この採用面接において採用を希望した20名全員が採用された。

しかし、X1ら2名は、採用されなかった(以下「本件不採用」という。)

また、青山会は、採用面接の際に青山会への採用を希望しなかった看護科職員に対しては、採用面接後改めて、青山会へ就職するように説得を行った。

- (4) 青山会に採用された職員の中には、越川記念病院当時、前記4の(2)及び(3)で認定した、看護助手による「ピストル型エアガン(玩具)」の発射事件に関して、看護記録の書直しを指示したとされる看護科の職員や、診療報酬の不正請求等にかかわったとされる事務職員が含まれていた。
- (5) 青山会はみくるべ病院開設後の平成7年1月8日及び同年11月5日にも再度、新聞折込みにより、同病院の看護職員等を募集する求人広告を出した。

#### 8 みくるべ病院開設後における青山会の組合に対する姿勢

- (1) 平成7年1月11日、X1らは、仁和会から青山会に引き続き採用されたみくるべ病院の事務職員から電話で、雇用保険申請に関する書類を持参するように依頼を受けたため、みくるべ病院の事務室を訪れたところ、これを見とがめたY2常務が「出て行け」と言って、他の職員らと共に、二人を事務室から建物の外へ追い出した。

- (2) 平成7年2月、青山会がみくるべ病院開設に際して関係者に送付したあいさつ状には、次のような文面が記載されていた。

「確かに旧越川記念病院は、マスコミ報道にみられるように経営的にも幾多の問題がありながらも、しかし、マスコミの描いた虚像とは異なり、現場の医療従事者はこの間も真摯に業務を全うしておりここに光明を見る思いがします

告発のみに終始し、何ら生産的運動をなしえなかった東京労働組合もその余韻すら残せず消え去りました」

## 9 本件申立てについて

平成7年2月15日、申立人組合は、被申立人がその経営するみくるべ病院に採用されることを希望した越川記念病院の職員を基本的に全員採用したにもかかわらず、申立人組合所属の組合員であるX1ら2名のみを採用しなかったことは、申立人組合に所属することを理由とする不当労働行為であるとして当委員会に本件申立てを行った。

本件申立てにおいて、申立人組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 被申立人は、申立人組合所属の組合員であるX1をみくるべ病院の看護助手として採用し、平成7年1月1日以降同人が採用されるまでの間、毎月25日限り1か月金280,526円(仁和会における解雇前6か月の平均給与)及びこれに対するそれぞれの支払日から支払済みまで年5分の金員を付加して支払うこと。
- (2) 被申立人は、申立人組合所属の組合員であるX2をみくるべ病院の准看護婦として採用し、平成7年1月1日以降同人が採用されるまでの間、毎月25日限り1か月金288,154円(仁和会における解雇前6か月の平均給与)及びこれに対するそれぞれの支払日から支払済みまで年5分の金員を付加して支払うこと。
- (3) 被申立人は、申立人組合所属の組合員であるX1及びX2を採用しないことによって、申立人組合の活動に支配介入してはならないこと。
- (4) 被申立人は、陳謝文を掲示すること。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張の要旨

青山会は、越川記念病院をその職員の労働契約を含めて、仁和会から包括的に承継したものであり、同病院に在籍したほかの職員を基本的に全員採用しながら、申立人組合に所属する2名だけを採用しなかったことは、両名が申立人組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであると同時に、申立人組合に対する支配介入である。

また、本件のように労働組合の組合員であることや組合活動をしたことのゆえに採用を拒否することが許されるとすれば、労働組合法第7条第1号の規定は、有名無実なものとなり、不合理である。それゆえ、同号の規定は、経営者による労働者の採用についても適用があり、不当労働行為が成立し得るといふべきである。

#### (2) 被申立人の主張の要旨

不当労働行為は、使用者と被用者との関係が成立した後における使用者の行

為を対象とするものであり、本件の場合は、そうした関係が成立する以前の経営者による労働者の採用の自由に係る問題であるから、そもそも、不当労働行為の成立する余地はないものである。

仮に、経営者による労働者の採用について不当労働行為が成立し得るとしても、それは、その経営者が労働契約を承継すべき立場にあって、実質的に解雇と同視し得るような場合に限られるのである。本件における青山会は、単に越川記念病院の物的施設を譲り受けたにすぎず、労働契約などの債権債務関係までも含めて、病院を包括的に承継したものではないから、不当労働行為は成立し得ない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 採用における不当労働行為の成否について

被申立人は、使用者と被用者との関係が成立する以前の経営者による労働者の採用の問題では、不当労働行為は成立し得ないと主張するので、まず、この点について以下判断する。

労働組合法第7条第1号は、その前段において、労働者が労働組合の組合員であることや労働組合の正当な行為をしたことを理由に、その労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁じているが、同じ理由でその労働者を「採用」しない場合にも、不当労働行為が成立するかどうかについては、明文の規定を欠いているために議論のあるところである。

しかし、労働組合法第7条第1号の後段においては、「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」を禁止しており、この規定が労働者の採用に関して一定の制限をしていることは明らかである。それゆえ、被申立人が主張するように、不当労働行為の救済制度が、そもそも、使用者と被用者との関係が成立する以前の採用の問題には、適用の余地がないものであるとは言い切れない。

不当労働行為の救済制度が労働者の団結権を保障し、団結権の侵害に対する救済を目的としていることからすれば、組合活動を理由に労働者を採用しないという形で団結権の侵害が行われる場合に、これを看過すべきであるとする理由は見いだし難い。一般に言われるところの、経営者の採用の自由も、労働者の団結権を侵害する形で行使されることまでも容認するものではないと言うべきである。そして、このように解したとしても、経営者の採用の自由を不当に制限するものとはならないと考える。

以上のことからすると、労働組合法第7条第1号の規定は、採用に関しても適用があり、組合活動を行ったことを理由にその労働者を採用しないことは、

同号前段に規定する「労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱をすること」に該当し得るものと解すべきである。

よって、この点に関する被申立人の主張は、採用し難い。

(2) 越川記念病院の譲渡について

被申立人は、仮に採用について不当労働行為が成立するとしても、それは、経営者が労働契約を承継すべき立場にあって、実質的に解雇と同視し得る場合に限られ、本件のように、単に病院の物的施設を譲り受けたにすぎない場合には、不当労働行為は成立し得ないと主張する。

採用に関する不当労働行為の成立が、必ずしも被申立人の主張するような場合に限定されるものと解すべきでないことは、上記(1)で判断したとおりであるが、なお、ここで、本件における仁和会と青山会との間の越川記念病院に係る譲渡が、被申立人が主張するように単に、同病院の物的財産の譲渡に過ぎないものであったか否かについて、以下検討する。

ア 売買契約の内容

前記第1の5の(2)で認定したとおり、確かに、青山会と仁和会との間で締結された売買契約は、越川記念病院が有する土地建物に関する権利及び動産と電話加入権を含む病院運営に必要な一切の什器・備品といった物的な財産の譲渡を目的としている。

しかし、本件契約書中には、本件契約書とは別に「覚書」が存在する旨の記載があり、この「覚書」の中に物的財産の譲渡以外の問題が取り決められている可能性があることから、当委員会は、被申立人に対して「覚書」の内容の提示を求めたが、被申立人が応じないため、これを確認することはできなかった。

したがって、本件契約書の内容が基本的に、物的財産の譲渡を目的としたものであるということをもって、直ちに、青山会と仁和会との間における合意が、単に、越川記念病院の物的財産を譲渡するだけのものであったと即断することはできない。

むしろ、前記第1の5の(2)で認定したとおり、病院運営に必要な物一切を現状有姿のまま引き渡すという本件契約書の内容からしても、仁和会が使用していた同病院の施設や設備等を青山会がそのまま使用して、病院の業務を続けることを前提としていたことがうかがえる。

イ 患者の引継ぎ

前記第1の5、7の(1)及び(2)で認定したとおり、青山会と仁和会との間で

は、青山会が越川記念病院の医療設備を使用して、同病院の患者をそのまま引き受けるとの合意がなされ、そのことを前提に売買契約が締結されている。

そして、実際に、平成7年1月1日から病院の経営者が交替したにもかかわらず、ほとんどの患者は、そのままみくるべ病院へ引き継がれ、病院業務としての治療や看護は、中断することなく続けられている。

また、前記第1の7の(2)で認定したとおり、越川記念病院からみくるべ病院に引き続き入院した52名の医療保護入院患者について、県は、越川記念病院に入院した際に、既に精神保健法第33条第4項の規定による届出がされていることから、改めて届出をする必要がないと判断している。このことは、上記のように越川記念病院での医療保護入院患者に対する治療や看護の業務が中断することなく、そのままみくるべ病院に引き継がれている点で、両病院の業務の実態に変わりがないことを考慮したものと推測される。

#### ウ 職員の採用状況

前記第1の6の(4)及び7の(3)で認定したとおり、青山会による越川記念病院に在籍する職員に対する採用面接が平成6年12月2日から同月20日頃にかけて行われ、その結果、同病院に在籍する54名の職員のうち31名が平成7年1月1日付けで採用され、看護科においては、32名のうち20名が採用されている。

被申立人は、同病院の全職員中で採用されなかった23名のうち20名が青山会への採用を希望しながら採用されなかった者であると主張する。

しかし、このうち看護科については、申立人から、採用を希望した職員は全員採用された旨の各職員に関する個別的な疎明がなされており、当委員会が被申立人に対して、申立人の疎明に対する認否及び具体的な反証をしよう求めたにもかかわらず、被申立人は、これに応じていない。

したがって、前記第1の7の(3)で認定したとおり、看護科については、X1ら2名を除いて、採用を希望した職員全員が採用されたものと判断せざるを得ない。

また、看護科以外の職員についても、当委員会の求積明にもかかわらず、前記の被申立人の主張を裏付ける具体的な疎明はされていない。

その上、被申立人は、青山会が職員の採用希望の有無を確認した時期を、最終的に職員の採否を決定した平成6年12月31日であると主張するが、前記第1の7の(1)で認定したとおり、この日は、みくるべ病院開設の前日であり、業務の中断が許されない状況下で、開設の前日まで職員の採用希望の有無すら確認していなかったということは不自然であり、この点に関する被申

立人の主張も採用し難い。

さらに、被申立人の主張によれば、青山会が平成6年12月31日に最終的な職員の採否を決定した結果、20名に上る職員が希望に反して不採用とされ、突然、職を失ったことになる。しかし、本件申立て以外には、そのために不採用とされた職員と青山会との間でトラブルを生じたとの事実も認められず、このことからしても、20名もの職員が本人の意思に反して不採用とされたとする被申立人の主張には疑問が残る。

こうした点から考えると、越川記念病院の職員全体について見ても、青山会に就職しなかった者の多くは、むしろ、採用されないことが必ずしも、本人の意思に反するものではなかったと考える方が相当である。

また、前記第1の6の(4)、(6)、7の(3)及び(5)で認定したとおり、青山会は、みくるべ病院の職員の採用に当たって、新聞折込みによる一般の公募に先立って、越川記念病院の職員に対する採用面接を開始し、その面接において青山会への採用を希望しなかった職員に対しては、就職するように説得するなどしている。みくるべ病院のような精神科・神経科を主な診療科目とする病院においては、患者とその患者に日々接する看護職員との信頼関係が重要であることからすると、経営者が病院職員の中でも特に、看護職員を病院に引き止めようとしたであろうことは容易に推察できるところである。

こうしたことからすると、青山会は、みくるべ病院の職員採用に当たって、越川記念病院の職員を優先的に採用したものと考えられる。

#### エ 事業体としての継続性

越川記念病院とみくるべ病院との関係を見ると、前記ア、イ及びウで述べたとおり、みくるべ病院は、越川記念病院の物的財産の一切を譲り受けて、これをそのまま使用している上、患者も基本的にそのまま引き継いでいる。職員についても、越川記念病院の職員を優先的に採用し、実際に多くの職員が引き続き勤務して、業務は、一日も中断することなく続けられている。

これらの点からすると、確かに、病院の経営者は全く別の法人に代わったものの、物的な施設、患者、職員、業務の内容などを含めた事業体としての病院は、なお、実質的な継続性を有しているものと考えられる。それゆえ、被申立人が主張するように、青山会が単に、仁和会から越川記念病院の物的財産を譲り受けたにすぎないものであるとは解し難く、むしろ、青山会は、上記のような事業体としての病院をそのまま譲り受けたものと解される。

したがって、青山会自身も、みくるべ病院を開設するに際しては、基本的には、越川記念病院に在籍する職員をそのまま雇用することによって、事業

を続けていくことを前提としていたものと解するのが相当である。

(3) 本件不採用の性格について

上記(2)で判断したとおり、越川記念病院とみくるべ病院は、事業体としては実質的に継続しており、職員も基本的には、そのままみくるべ病院に採用されることが前提となっていた。

したがって、仁和会による解雇の通告から青山会による採用までの一連の流れからすると、青山会に採用されることを希望する旨を表明していたX1らが、自分たちも他の職員と同様に青山会に採用されるものと期待したことは十分理由のあるところであり、本件不採用によって同人らが受けた不利益性は、一般の採用の場合に比べて一層、顕著である。

(4) 本件不採用の理由について

申立人は、青山会がX1らを採用しなかった理由は、X1らが組合に所属し、組合活動をしていたことにあると主張し、一方、被申立人は、X1らの不採用の理由を一切明らかにしていないので、この点について以下検討する。

ア X1らの採用に関する青山会の姿勢

前記(2)のウで判断したとおり、青山会は、みくるべ病院の開設に伴う職員の採用に当たって、越川記念病院に在籍する職員を優先的に採用したものと認められる。

また、前記第1の1の(1)、7の(3)及び(5)で認定したとおり、青山会は、越川記念病院当時の職員数が54名(うち看護科32名)であったのに対して、みくるべ病院になってからは職員数を76名(うち看護科47名)に増やしていること、同病院を開設した後の平成7年1月8日及び同年11月5日に、看護職員等を募集する求人広告を出しており、同病院では開設後もなお、看護職員等が不足していたと考えられることなどからすると、越川記念病院の職員を青山会に採用する時点で、採用者数を絞る必然性も認められない。

ところで、前記第1の6の(2)、(3)及び(5)で認定したとおり、仁和会は、平成6年11月30日の組合との団体交渉において、X1らの青山会への採用を求める組合の申入れに対して、職員の採用希望等については青山会に伝えている旨回答しており、また、組合もX1らの採用を求める文書を青山会に郵送するなどして、その意思を明らかにしている。したがって、青山会は、X1らが同法人への就職を希望していることを承知していたか、少なくとも、そのことを十分知り得たものと言わざるを得ない。

それにもかかわらず、青山会は、組合からX1らの採用を求める文書が再三、郵送されてもそれを受領すること自体を拒否し、あるいはX1らが直接、同法

人の Y2 常務に面会を申し入れても、これに応じず、結局、X1 らに対しては採用面接すら行わないまま、前記第 1 の 7 の (3) で認定したとおり、同人らを不採用としている。

一方で、前記第 1 の 7 の (4) で認定したとおり、青山会は、越川記念病院閉鎖の一因となった不正等にかかわったとされる職員をも採用しており、このことからすると、X1 らの不採用の理由が彼らの勤務状況にあったとも考えにくい。

以上のことからすると、青山会は、みくるべ病院を開設するに当たって、越川記念病院の職員を優先的に採用し、なおかつ、職員が不足しているにもかかわらず、X1 ら 2 名についてだけは、何らかの理由によって、当初から採用する意思を全く持っていなかったと解さざるを得ない。

#### イ 組合に対する青山会の認識

前記第 1 の 2 で認定したとおり、青山会においては、初労との間で、組合員に対する休職処分や懲戒解雇処分を巡って、民事訴訟事件が横浜地方裁判所横須賀支部に、また同法人を被申立人とする不当労働行為救済申立事件が東京都地方労働委員会に、それぞれ係属しており、同法人は、以前から初労と対立状態にあった。

一方、仁和会においても、前記第 1 の 3 で認定したとおり、組合が 2 度にわたり仁和会を被申立人として、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行うなど対立しており、特に平成 6 年 6 月に申し立てた事件は、青山会が職員の採用面接を行っていた同年 12 月当時にも係属中であつたことからして、青山会もこうした対立状況を承知していたものと考えられる。

さらに、前記第 1 の 4 の (1) で認定したとおり、組合は、平成 5 年の春頃から度々、県に対して、越川記念病院における医師や看護職員の不足などを含めた医療・看護態勢の問題点を指摘し、その善処を求めるなどしていた。

そして、前記第 1 の 8 の (2) で認定したとおり、青山会がみくるべ病院の開設に際して関係者に送付したあいさつ状には、「…告発のみに終始し、何ら生産的運動をなしえなかった東京労働組合もその余韻すら残せず消え去りました」とあり、文中の「東京労働組合」とは、組合を指すものであることは明らかである。

したがって、青山会は、X1 らの所属する組合が青山会と対立状態にある初労と同じ東京労組に加入していること及び組合が仁和会内部の問題を県に訴え、その善処を求めるなどの活動を行っていたことを知っており、かつ、そうしたことを嫌悪していたものと考えられるほかはない。

なお、X1 らが組合の名で行った前記の仁和会内部の問題を県に訴え、その善処を求めるなどの活動は、医療法や精神保健法上の問題であると同時に、看護職員の不足等は勤務態勢の問題として職員の労働条件にもかかわるといいう点で、組合活動としての側面をも有するものであり、正当な組合活動に当たると解される。

#### ウ まとめ

以上のことを総合して判断すると、X1 らの不採用の理由は、青山会が X1 らが組合に所属していること及び、同人らが組合の名で使用者である仁和会に対して不当労働行為の救済申立てを行うなど対立していた上、仁和会内部の問題を県に訴えて、その善処を求めるなどの組合活動を行っていたことを嫌悪したことにあると推認せざるを得ない。

#### (5) 不当労働行為の成否

前記(1)で判断したとおり、経営者による採用の問題であっても、労働者が労働組合の組合員であること、あるいは正当な組合活動を行ったことのゆえに採用されない場合には、不当労働行為が成立し得ると解される。

とりわけ、本件では、前記(2)及び(3)で判断したとおり、新旧両病院の間には事業体としての実質的継続性が認められ、X1 らとしては、青山会に採用されることを十分期待し得たにもかかわらず、病院から選別的に排除されたものであり、本件不採用による不利益性は、一般の不採用の場合に比べて著しいと言える。

そして、前記(4)で判断したとおり、本件不採用は、X1 らが組合に所属していること及び同人らの組合活動を青山会が嫌悪したことによるものであることが認められる。

以上のことからすると、本件不採用は、X1 らが組合に所属していること及び同人らが組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いとして、労働組合法第7条第1号に該当するとともに、組合の運営に介入したものとして、同条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

#### (6) 救済の方法

以上のとおり、不当労働行為と判断される本件不採用は行われなかったものとして取り扱われることが相当である。

したがって、X1 及び X2 の両名が、仮に組合に所属せず、組合活動を行っていなかったとするならば、みくるべ病院に採用されたものと考えられるから、その救済の方法としては、主文第1項、第2項及び第3項のとおり命ずることとする。

また、申立人らは、陳謝文の掲示を求めているが、文書の手交をもって足りると考えるので、主文第4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8年7月31日

神奈川県地方労働委員会

会長 榎本勝則 ⑩