

命 令 書

申立人 神奈川県医療労働組合連合会  
申立人 相模原南病院労働組合

被申立人 医療法人直源会  
被申立人 株式会社藤沢医科工業

主 文

- 1 被申立人医療法人直源会は、申立人組合員Aに係る平成6年10月21日付け解雇、同Bに係る同年11月8日付け解雇、同Cに係る同月30日付け解雇、同D及び同Eに係る同年12月1日付け解雇、同Fに係る同月5日付け解雇がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
  - (1) Aを平成6年9月1日付け配置転換命令前の職種に、D、E、及びFを同年12月1日付け配置転換命令前の職種に、Bを原職に、Cを原職相当職にそれぞれ復帰させること。
  - (2) A、B、C、D、E及びFに対し、前記解雇日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間に支給されるべきであった賃金相当額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと。
- 2 被申立人医療法人直源会は、申立人らからの団体交渉申入れに対し、上部団体の出席等を理由に拒否することなく、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人株式会社藤沢医科工業は、申立人組合員Gに係る平成6年9月30日付け退職取扱がなかったものとして取り扱い、同人に対し、退職取扱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。
- 4 被申立人医療法人直源会及び同株式会社藤沢医科工業は、本命令受領後、速やかにそれぞれ下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板にかい書で明瞭に墨書し、相模原南病院の従業員通用口付近の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

文書1(直源会)

当法人が、貴組合員のAを平成6年10月21日付けで、Bを同年11月8日付けで、Cを同月30日付けで、D及びEを同年12月1日付けで、Fを同月5日付けでそれぞれ解雇したこと並びに貴組合が申し入れた団体交渉について上部団体の出席等を理由に拒否し、あるいは誠実に応じなかったことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

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

横浜市保土ヶ谷区岩井町222番地 1

神奈川県医療労働組合連合会

執行委員長 H 殿

相模原市南台一丁目 4 番 18-106 号

相模原南病院労働組合

執行委員長 B 殿

模原市大野台七丁目 10 番 7 号

医療法人直源会

理事長 I

文書 2 (藤沢医科工業)

当社が、貴組合員 G を平成 6 年 9 月 30 日付けで退職取扱にしたことは、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為と認定されました。

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

横浜市保土ヶ谷区岩井町222番地 1

神奈川県医療労働組合連合会

執行委員長 H 殿

相模原市南台一丁目 4 番 18-106 号

相模原南病院労働組合

執行委員長 B 殿

町田市原町田三丁目 2 番 7 号

株式会社藤沢医科工業

代表取締役 J

5 申立人ら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) 神労委平成 6 年(不)第 14 号及び同平成 7 年(不)第 1 号の各不当労働行為救済申立事件(以下、それぞれ「6 年 14 号事件」、「7 年 1 号事件」という。)の被申立人医療法人直源会(以下「直源会」という。)は、肩書地において内科を診療科目とするベッド数 386 床の相模原南病院(以下「南病院」という。)を運営する医療法人であり、従業員数は平成 8 年 1 月 31 日現在 232 名である。

なお、南病院は、昭和 56 年 11 月 16 日に個人病院として開設され、その後、平成 4 年 8 月 1 日に直源会が開設者となった特例許可老人病院である。直源会事務局長の K (以下「K 事務局長」という。)は、上記個人病

院の開設に深く関わるとともに、直源会のほか株式会社藤沢医科工業(以下「藤沢医科工業」という。)を含む複数の株式会社等の実質的オーナーである。

- (2) 7年1号事件の被申立人藤沢医科工業は、病院の警備及び清掃業務を事業内容とする株式会社であり、従業員数は平成8年1月31日現在20名である。

なお、藤沢医科工業は、南病院関連事業のみを行っており、また、その人事等に関する事務については、藤沢医科工業代表取締役のJ及び取締役であるK事務局長の指示の下、直源会事務局事務課職員のLが掌理していた。

- (3) 6年14号事件及び7年1号事件の申立人神奈川県医療労働組合連合会(以下「県医労連」という。)は、神奈川県内の医療機関及び関連施設で働く労働者で組織される労働組合によって構成される連合団体である労働組合であり、組合員数は本件審問終結時約8,200名である。

- (4) 6年14号事件及び7年1号事件の申立人相模原南病院労働組合(以下「組合」という。)は、南病院及びその関連事業所の従業員等により構成され、県医労連に加盟する労働組合であり、組合員数は、組合結成時22名、6年14号事件の申立時16名、本件審問終結時8名である。この8名のうち、6名が直源会から解雇され、1名が藤沢医科工業から退職取扱とされ、1名が直源会に在職している。

なお、直源会には、組合のほか申立外相模原南病院職員組合(以下「職員組合」という。)がある。

## 2 本件発生までの労使事情

### (1) Aの配置転換

ア K事務局長は、平成6年7月1日及び同年8月1日に開催した合同朝礼において、平成7年3月に付添婦が廃止されること、定額制(診療報酬上、1患者1日につき定額が付加される「老人病棟入院医療管理料」のことをいう。)へ移行すること、それに伴い人事異動があることなどを説明した。なお、直源会では、当時、定額制への移行に伴うナースアシスタント(介護職員をいう。以下、同じ。患者の食事介助、下の世話、入れ歯の掃除、爪切り、入浴等の介護業務を行う職種)の増員については、15名程必要であると判断していた。

イ 直源会は、平成6年8月31日、Lを通じ、南病院相談室職員のAに対し、同年9月1日付けでケースワーカー(入退院相談、入院患者の要望、病棟への取次ぎ等の業務を行う職種)から看護部のナースアシスタントへの配置転換を内示した。Aは、Lに大して配置転換の理由を尋ねたが、同人は「業務命令だから仕方がない。」と述べるのみであったので、Aは「考えさせてほしい。」と返事した。なお、当時、ケースワーカーは、AのほかにはM1名であった。

ウ Aは、平成6年8月31日、南病院医事課職員のB(平成5年7月16

日に採用され、平成6年9月1日付けで相談室にケースワーカーとして異動となる。)に配置転換について相談した。これを受けて、Bが同日と翌日の辞令交付後に直源会理事長のI(以下「I理事長」という。)に対し、Aの配置転換について話を申し入れたところ、同理事長は、「こういう辞令は自分は知らない、だから、やめる必要はないし、従来どおりの仕事を続ければいい」と述べた。

エ Lは、K事務局長の指示を受け、Aに対してケースワーカーの職務に就かないように、また、ナースアシスタントへの異動に応じるように説得したが、同人は、異動日である平成6年9月1日以降もケースワーカーの職務を続けた。

そこで、Lは、平成6年9月8日の終業後、相談室を会議室に移動させるため、相談業務に必要な机、書類を会議室に移した。その際、Lは「Aさんが仕事をする場所があるから来るのだから、会議室に移します。会議室にはBさんとMさんの二人分と渉外担当者二人分の椅子を用意します。」と説明した。翌日、相談室が閉鎖されていたため、Aが会議室で相談業務を行ったところ、Lは、その翌日の同月10日にMに対して婦長室で相談業務を行うよう指示し、関係書類等を婦長室に移した。AとBは、引き続き会議室に勤務した。

さらに、Lは、平成6年9月23日に相談業務を婦長室業務に変更するとして、「私物以外の物は全て置いて相談室へ行って下さい。継続中の仕事もそのままが良い」、「Mさんは、婦長の指示で仕事をして下さい、BさんとAさんは仕事はありません」と指示した。この指示に従い、A、B及びMは電話機が外された相談室に戻った。

## (2) 組合結成と直源会の対応

ア Aの配置転換問題を契機に、B、A、南病院薬局職員のF(平成2年5月29日に採用され、薬局助手《調剤補助、在庫管理、病棟薬品管理等を行う職種》として勤務)、南病院医事課職員のD(平成2年7月23日に採用され、医療事務職《外来患者受付会計、入院費請求等を行う職種》として勤務)、南病院歯科職員のC(昭和57年6月30日に採用され、歯科衛生士として勤務)、M及びNの7名は、平成6年9月2日、県医労連に個人加盟した。

イ 県医労連は、「労働組合結成準備の申入れ書」と題する1994年9月6日付け書面を直源会に提出した。その内容はAを始め一定数の職員が県医労連に加盟したこと、Aの異職種配置転換は同人の意思を無視した理由のないものであること、県医労連についての説明などであった。県医労連が交渉日程等についてI理事長に申し入れたところ、同理事長は、「交渉は弁護士に依頼した」と告げた。

ウ 県医労連は、「団体交渉申入れ書」と題する1994年9月12日付け書面を直源会に提出した。その内容は、Aの異職種配置転換及び仕事取上げをやめること、相談室を従来の医事課横に戻すこと、同月14日まで

に団体交渉を開催することを申し入れるものであった。これに対して L は、「弁護士と話し合っしてほしい」と告げた。

エ 県医労連は、平成6年9月14日に当委員会に対し、団体交渉の促進を求めて、あっせんを申請した。

オ Bらは、平成6年9月20日に相模原南病院労働組合結成準備会(以下「準備会」という。)名義の「安心して働ける相模原南病院に明るく話しあえる職場をつくるために一緒に労働組合をつくりましょう」との見出しのパンフレット(以下「本件パンフレット」という。)と1994年9月21日付けの「相模原南病院労働組合ニュース」(以下「組合ニュース」という。)。を南病院職員に郵送するとともに、翌日の同月21日昼休み時間中に職員食堂前で、組合ニュースNo.1を配布した。本件パンフレットには、県医労連に個人加盟した7名が組合結成の呼びかけ人として掲載されており、また、組合ニュースNo.1には、同じく呼びかけ人として、この7名のほか南病院医事課職員のE(専門学校で医療事務を学び医療秘書技能検定3級の資格を持ち、卒業したその年の平成4年4月13日に採用され、医療事務職として勤務)、藤沢医科工業職員のGを含む13名の氏名や組合結成大会を同月24日午後1時30分から開催することなどが掲載されていた。

カ K事務局長は、平成6年9月24日開催の臨時朝礼において、訓示とともに、B、C、Mらを名指して、「民間病院で組合をつくったら病院は伸びてない、潰れている。こういうことをやる職員はいい職員ではないんだ」などと発言した。この時、同事務局長は本件パンフレットを手にしていて。また、同日支給の給与は、K事務局長が役員室で各職員に手渡した。Bに給与を渡す際、同事務局長は、「なあ、Bさんよ、無茶苦茶するなよ。もっと大人の感覚でやってくれ。」と告げた。なお、給与は通常、事務員が会議室で各職員に渡す取扱いであった。

キ 組合の結成大会は、平成6年9月24日に開催された。組合は、執行委員長にBを、副執行委員長にC及びMを、書記長にOを、執行委員にF、D、N及びGを、会計監査にAを選任するとともに、県医労連に加盟することを決定した。組合発足時の組合員数は、これら9名の役員とEほか12名の組合員の合計22名であった。

組合は、その結成大会の状況及び役員氏名を掲載した1994年9月26日付け組合ニュースNo.2を南病院内で配布した。

ク 県医労連及び組合は、「労働組合結成と要求の追加について」と題する平成6年9月26日付け書面を直源会に提出した。その内容は、組合の結成及び役員を通知するとともに、30項目の要求事項を提示して団体交渉の開催を申し入れるものであった。

主な要求事項は、次のとおりである。

「

< 1 基本的権利を求める要求 >

- 1 Aさんを直ちにケースワーカーの職に戻すこと。
- 2 相談室業務を看護婦長の管理のもとでなく、従来通りの業務体系に戻すこと。
- 3 今後、配置換えに当たっては、本人の同意と労働組合との事前の協議を行うこと。
- 4 Gさんにたいし、9月末までの退職を求めているが、これまでGさんが病院に訴えてきたのは、採用時の「試用期間終了後改善する」旨の約束を信じ、「生活していくために賃金又は労働日数を増やして欲しい。」という切実な要求を伝えたものであり、その際に「賃金の引き上げがなければ辞めざるを得ない。」という発言は、労働組合が無い職場で、通常一般的に使われる「厳しい生活実態」の表明であり、この発言をとらえ、退職を確定しているかの如き態度で強要することは止めること。
- 5 ないし7(略)
- 8 昨年まで、最低賃金以下で採用されていた全員にたいし、採用後にさかのぼって不足賃金を支給すること。
- 9 超過勤務手当の支払いについて、30時間以上をカットしていることは、労働基準法違反であり、対象全職員に対して、採用時にさかのぼって支給すること。
- 10 警備などを担当する一昼夜勤務者及び22時から5時までの勤務者に、深夜割増し分(150%)を採用時にさかのぼって支給すること。
- 11 病院に働くすべての職員に、就業規則を配布すること。合わせて、労組に相模原南病院及び関連会社すべての就業規則・賃金・退職金規定を提示すること。
- 12 (略)

< 2 労働組合の運営に関する要求 >

- 13 労働組合の事務所・掲示板・電話について、必要な場所を提供すること。
- 14、15 (略)

< 3 職場環境と労働条件改善の要求 >

- 16 患者さんの入浴介助を行なう全員に、入浴介助手当をつけること。
- 17 就業規則について、労働基準法の最低基準以下のものについて、直ちに改善すること。
- 18 ないし25 (略)

< 4 患者さんたちのための改善要求 >

- 26 面会者・職員のためにも駐車場をもっと増やして欲しい。
- 27 患者さんの家族が面会に来たときに、ゆっくり話し合える場

所が無い。待合室や面談室を病棟内に設置すること。  
(以下、略)

」

(3) 職員組合の結成

L、医事課主任ら20名の職員は、職員組合結成の呼びかけ人となり、平成6年10月4日、「誰にも額らず、私達一人一人の手作りによる職員組合を組織し、血の通った団体にしましょう。」と記載した。「相模原南病院職員組合結成のお知らせ」を南病院職員に配布した。同月22日、Lを執行委員長とする職員組合が結成された。この組合員数は、平成7年1月17日現在146名である。

3 本件解雇等と団体交渉の状況

(1) Gの申し入れと退職取扱

ア Gは、求人案内紙に掲載された南病院の職員募集を見て警備員に応募し、平成6年3月31日に南病院の正面玄関フロアでL及びP事務長の面接を受け、その後、K事務局長に会った。Gは、同年4月11日に採用され、3か月間の試用期間を経て同年7月1日に本採用となった。

Gは、平成6年4月25日に交付された健康保険被保険者証の事業所名称欄を見て、初めて雇用主が藤沢医科工業であることを知った。なお、同被保険者証の事業所所在地は、「相模原市大野台7-10-7相模原南病院内」であった。

イ Gは、賃金が本採用後に上がらず、また、平成6年7月の一時金も支給されないなどの状況があったため、同年8月3日、Lに対し、「今の賃金では生活が厳しいのでなんとか方法を考えてもらえないか。でなければ辞めざるを得ない。」「ほかでも来てくれというところはありませんよ」などと話した。これに対してLは、「急に言われても困る。上の人に相談してから返事をする」と述べた。

また、Gは、平成6年8月中旬頃、Lに対して「回数を増やして賃金を増やしてくれ」と要望したが、Lは「無理な勤務体系は取りたくない」と答えた。

なお、平成6年7月当時、警備業務は3日サイクルで、警備員は4名いた。このうち、1名は日勤のみであったが、同月中旬頃から病状が悪化して休むようになり、同年8月中旬に退職したため、事務職員が日勤を代行していた。

ウ Lは、K事務局長の承諾を得て、平成6年8月17日までに新聞の折込み広告会社に警備員募集広告の掲載を申し込んだ。その広告は同月21日及び同月28日の2回、求人案内紙に掲載された。K事務局長は、同月下旬から9月上旬にかけて応募者の面接を行い、同月8日にQを警備員に採用した。

エ Lは、平成6年9月2日、Gに対して「一人募集で入ってきたが、まだ細かい話しもしていないし、定着するかどうかわからないのでし

ばらく様子を見たい。」と話した。

オ Gは、組合結成大会の開催が掲載された組合ニュースNo. 1を配布したその翌日の平成6年9月22日昼頃、母親の具合が悪かったので、「23日の勤務を休みたい。」と電話でLに申し入れた。それに対してLは、「急に言われても困る。」と返答した上で、「9月末日で退職してくれるんでしょうね、退職してもらわないと困るんですよ。」などと言ったので、Gは、「その話は出勤してからする。」と返事した。

カ Gは、夜勤明けの平成6年9月30日午前8時15分頃、Lから「9月22日に電話で話したとおり、9月30日付けで退職してもらえますよね。」「9月2日に話しをしたときに、9月一杯で退職するという確認を取った」などと言われたので、「一切そのような話しをした記憶はないし、9月一杯で辞めるつもりもない。」「今、辞めても失業保険をもらえる訳ではないし、ましてや本年9月24日付けで労働組合を結成し、私も呼び掛け人、執行委員としてこれから賃金の問題や職場環境の改善が行われていくという前提があるので、当面は我慢して夜勤ができなければ日勤だけでも続けていく」と返答した。これに対してLは、「失業保険の受給資格があれば退職届を出すのか」と尋ねたが、Gは、返事をしなかった。

キ Lは、平成6年10月1日にGの自宅に電話を入れ、「上司と相談した結果、10月15日までの延長を認められたので返事をもらいたい。」と申し入れた。これに対してGは、「退職するつもりはない」と答えた。

ク Lは、平成6年10月3日に出勤したGに対し、「10月15日付けで退職してもらいたい」と申し入れた。Gは、「10月4日の地労委立会いのもとでの団体交渉が予定されており、私も出席するが、私自身の問題も提起されているので、その結果のあとでなければ回答するつもりはない。」と返事し、「今日は、勤務するつもりで来たがどうするのか。」と尋ねた。これに対してLは、「帰ってもらって結構だ。」「10月4日以降15日まで有給休暇で休んでくれ」と述べた。

ケ Gは、平成6年10月6日、相模原労働基準監査署(以下「労基署」という。)に出向き、状況説明をして行政指導を求めたところ、労基署から「今の段階では監督署としては指導する立場にない。15日まで有給休暇で休んで良いということであれば、在職している事を認めることであり、雇用が確定している段階では出来ないということです。」「今の段階で、文書で退職しない旨の申し出をしておくが良い。」と言われた。

コ Gは、平成6年10月12日、Bの立会いの下、藤沢医科工業宛ての「申出書」と題する同日付け書面をLに手渡した。その内容は、Gに退職の意思が全くないことを申し出るものであった。

Lは、平成6年10月17日に守衛室に出向き、勤務していたGに対して「9月30日で退職を受理しているので受け入れられない。従って、



明日18日からは院内には立ち入らないでくれ。」と告げた。

その後、上記「申出書」が平成6年10月18日にGに返送されてきた。

サ Gは、平成6年10月19日、「申入れ書」と題する同日付け書面を直源会に送付した。その内容は、それまでのLとの経過を説明した上、退職届を提出していないので、直ちに勤務の指示を出すよう申し入れるものであった。

シ K事務局長は、平成6年10月20日の昼休み時間中にGを呼び、「だれの許可を得てここに来ているんだ」、「君は9月30日付けで退職したということになっているんで、今後、一切出入禁止する」、「こちらは退職したという認識で対応する」と告げた。

ス 藤沢医科工業は、「通知書」と題する平成6年10月20日付け書面をGに送付した。その内容は、Gが同年8月及び同年9月14日に辞意を表明したので受理し、後任者を入職させたところ、同年10月12日に辞意を撤回する書面を提出しているが、受理できないので返却した、一切の出入りを禁止するなどというものであった。

## (2) Aの相談業務関与と解雇

ア 当委員会において平成6年10月4日、あっせん員立会いの下、Aの配置転換問題について団体交渉が行われた。交渉の結果、直源会はAに対する配置転換命令を撤回し、同日付け「協定書」（以下「本件協定書」という。）が締結された。その際直源会は、実際にはAが相談業務に就かない旨の条項を入れるよう要望したが、その条項は入れられなかった。

この席上、Lは、ナースアシスタントは充足していると述べた。

本件協定書の条項は、次のとおりである。

「

1 法人は、本日付けをもって、相談室業務を従来 of 体制に戻すこととする。

なお、『従来 of 体制に戻す』とは、相談関係書類、電話、各セクション・外部団体との連絡を含むすべての業務を婦長室から相談室へ戻すことである。

2 Aの配置換え問題については、Aを本日付けをもって、看護課勤務から相談室付けとしたうえで、今後、労使双方で話し合っ て解決することとする。

3 次回の交渉は、平成6年10月21日までに 行うこととする。

4 組合と法人は、労使間の問題について誠実に交渉を行い、良好な労使関係の構築に努めていくものとする。

」

イ AとMは、平成6年10月5日、Bが休暇を取っていたため二人で、相談室から運び出されていた什器備品や書類を搬入整理し、電話を設置するなど、同室を元どおりにする作業を行うとともに、その間に相

談室に入る電話や業務連絡の取次ぎを行った。

ウ 組合は、1994年10月11日付け組合ニュースNo. 4を南病院職員に配布した。その掲載内容に、組合が同年9月26日付けで直源会に要求した30項目があり、そのうち、「2 相談室業務を看護婦長の管理のもとでなく、従来通りの業務体系に戻すこと。」には二重線が引かれた上、「実現できたのでこの項目ははずします。」と付記されていた。

エ Bは、本件協定書に基づいてAの業務内容に関する団体交渉の開催について、平成6年10月12日にLに申し入れ、同月15日にはI理事長に申し入れた。そして、同月17日に再度、Lに申し入れたところ、同人は、「18日に団交は受ける、時間調整がまだ出来ていないので開始時間は明日連絡する。」と回答した。しかし、団体交渉は、結局、K事務局長と連絡が取れないとして、開催されなかった。

オ 直源会は、「通知書」と題する平成6年10月17日付け書面を県医労連に送付した。その内容は、①Aが約束を無視して相談業務に従事していること、②同月5日に患者甲に付添いを付ける件でその家族から南病院に嚴重な抗議がされたことなどを摘示した上、このような重大な約束違反及び経営方針に反することを直ちに改めない限り、団体交渉を拒否するというものであった。

これに対して県医労連及び組合は、「地労委協定にもとづく団体交渉を21日までに開催を求める再申し入れ書」と題する書面を1994年10月19日付け及び同月20日付けで2回、直源会に提出した。その内容は、直源会が上記通知書で摘示した同月5日のAの相談業務について、①R主任看護婦から電話が入った際、相談室にはAのみが在室していたこと、②Aの担当であった患者甲について、R主任看護婦が用件を言い出し、それにAが応じてやり取りをしたものであること、③業務について保留されていることは理解していたが患者への対応について連絡しあったので、相談カードに記載したことなど当時の経過や状況を説明し、同月21日までの団体交渉開催を再度申し入れるものであった。

また、県医労連及び組合は、「地労委協定にもとづく団体交渉の再々申し入れ書」と題する1994年10月21日付け書面を直源会に提出した。その内容は、同月5日のAが相談業務を行った状況について、「3名のケースワーカーのうち1名が休暇中であったこと、院内の連絡であったこと、その場での返答が必要であったこと、その場にはA組合員が一人であったことなどの状況から発生したこと」などと説明した上、「当文書提出以後は、一切の業務に携わらないことを約束する」として、早急に交渉を再開するよう申し入れるものであった。

カ 直源会は、「通知書」と題する平成6年10月20日付け書面をAに交付した。その内容は、Aが、配置転換辞令を拒否していることは服務命令違反であり、また、職制上身分を保留されているにもかかわらず、相談業務に従事し、患者家族から仕事ぶりについて苦情が寄せられ、

病院の信頼を失墜させたことは重大であるので、同月21日付けで解雇するというものであった。

キ 南病院では、平成6年10月中旬から11月にかけて、ナースアシスタント応募の電話が頻繁に入っていたが、S総婦長は、「ナースアシスタントの応募の電話は断ってほしい」と電話交換をしていた医事課に指示した。

(3) Bの業務命令違反と解雇

ア K事務局長は、平成6年8月25日頃、医事課勤務で相談室に応援態勢にあったBに対し、週1回、業務報告及び渉外日報を提出するように指示した。このうち、渉外日報については、相談室にいる2名の渉外担当者が書式に従い、それぞれの1日の行動を記録し、事務長に提出していたものであり、Bに対する上記業務命令後も引き続き記録し、提出していたものであった。

その後、Bは、平成6年9月1日付けで相談室ケースワーカーに異動となったが、異動後も業務報告、渉外日報をK事務局長に提出せず、また、その督促を受けたこともなかった。

イ 直源会は、「通知書」と題する平成6年11月7日付け書面をBに交付した。その内容は、Bが、K事務局長から週1回の業務報告、渉外日報の提出をするよう指示を受けているにもかかわらず、何の報告もなく、渉外日報が途絶えたことによる業務上の支障は大であり、また、指揮命令を故意に無視していることは服務規律違反であるので、同月8日付けで解雇するというものであった。

Bは引き続き勤務したが、平成6年11月17日に直源会から就労を拒否された。

(4) 団体交渉とビラ等の配布

ア 組合は、1994年11月4日付け組合ニュースNo.6を南病院職員に配布した。その掲載内容は、「Aさん(解雇)、Gさん(退職手続強行)への不当な暴挙を撤回させ必らず職場にもどります！」の見出しで、「K事務局長の感情によって運営・私物化されている南病院の民主的改善、明るい職場実現まで闘う私たちにご支援を」、「病院収入をいくつもの下請会社が吸収する運営をし実際は、患者さん達が多額な自己負担となっているのを思うにつけ、これらをやめ、当病院が地域住民から大きな信頼がよせられる病院とする為まじめな職員排除をやめ、堂々と交渉の場で話あいましょう。」などというものであった。

イ BとCは、平成6年11月10日、I理事長と団体交渉の事前調整を行った。その席上、同理事長から、「K氏が団体交渉を受ける条件として『上部団体役員の出席拒否、当該のみ3名出席、時間は30分』と言っているが組合として受けられるか」との話があったので、Bが、「その様な条件は労働組合に対する支配介入ではないか」と答えた。それに対してI理事長が、「その通りだよな、しかし、Kに言うとはKは出

て来ないよ、だから、僕は、Kにはその事は言わないでおくよ」と述べたので、Bは、「上部団体役員と当該執行委員は全員出席しますので宜しく伝えてください」と申し入れた。

第1回団体交渉は平成6年11月11日の開催であったが、その冒頭、K事務局長は、「約束が違う、当該職員としか話は出来ない」と告げた。組合が法律に則り開催するように求めたところ、同事務局長は、「法律のまえに常識がある」と言って席を立ち、「終わり、終わり出ていってくれ」と室内の照明を消して出ていった。

ウ 県医労連及び組合は、「団体交渉の継続に関する申し入れ」と題する1994年11月12日付け書面を直源会に提出した。その内容は、速やかに団体交渉を再開するよう申し入れるものであった。

この申し入れに対して直源会は、「通知」と題する1994年11月16日付け書面で回答した。その内容は、日時を同月18日午後5時から30分間、人数を双方3名に限るなどの条件を付し、団体交渉を行うというものであった。

エ 第2回団体交渉は、平成6年11月18日午後5時から30分間、開催された。組合からはB、Cが、県医労連からはT書記長が、一方、直源会からはI理事長、K事務局長及びS総婦長が出席した。交渉は、K事務局長が1994年9月26日付けで組合と県医労連が要求事項として提示した30項目について順次応答して行われた。そのうち、Aの問題については「Aさんの解雇は正当な理由で解雇をし個人としては正当な理由があるので納得が行くまで司法の場で」と、Gの問題については「本人からの希望を処理し受理し『やめたい』と希望どおりにした。」と回答し、11項目については「17日に職員組合に回答した。」「同じことなので必要なら後で文章でわたす。」「労組も同じ職員だからそちら(職員組合)から聞いて下さい。」などと回答した。

オ 県医労連及び組合は、「団体交渉の継続に関する申し入れ」と題する1994年11月19日付け書面を直源会に提出した。その内容は、同月26日までに団体交渉の開催を求めるとともに、追加要求として、①B、Aの解雇撤回、②Gの職員資格復活、③職員組合と同類要求項目について、回答しないのは組合を差別するものであり、直ちに回答することなど7項目を申し入れるものであった。

これに対して直源会は、「申し入れ書」と題する平成6年11月21日付け書面で回答した。その内容は、「第三者組織の介入する交渉より、直接の労使協議が、双方の理解と了承を得る事が出来る方法と思われる。尚、今後相模原南病院と直接関係のない組織の人達との交渉は、経営の内容、情報を外部に出す事にもなり、話し合いは必ずしも進展し難い事と懸念されますので申し添えます。以上の条件が整えば、改めて労使協議の日時を通知します。」などというものであった。

この直源会の申し入れに対して県医労連及び組合は、「団体交渉の継続

に関する申し入れ」と題する1994年11月24日付け書面を直源会に提出した。その内容は、直源会の申し入れは正当な組合活動に対する不当介入であり、受け入れることができない旨回答するとともに、速やかに団体交渉を再開するよう申し入れるものであった。

これに対して直源会は、平成6年11月25日付け書面で回答した。その内容は同月21日付け書面と同文であった。

カ 組合は、1994年11月22日付け組合ニュースNo.7を南病院職員に配布した。その内容は、「B委員長にも不当な解雇通告・ただちに撤回せよ！！不誠実のキワミK事務局長の対応」の見出しで、「他団体に平然と嘘をつくK氏この間の態度に反省を」などというものであった。

キ 組合は、平成6年11月26日に小田急電鉄相模原大野駅付近において、また、その翌日には南病院周辺で同月26日付け発行のビラ(以下「本件ビラ」という。)を配布した。本件ビラには、「相模原南病院オーナーK氏は法律違反の解雇をやめ、交渉に応じよ！」との大見出しの下、「相模原南病院とは…」の見出しで「超過勤務手当などの労働基準法違反あり他の病院と比べてものすごく安い賃金 文句言うと“クビ”」などが、「不思議な解雇通知3人も対象に」の見出しでA、G及びBの解雇の経過が、「平然とウソ・法律の前に“私の常識”???’の見出しで「全職員の朝礼(組合員もいる)で、組合員を名をあげて批判→『私は言ってない』、『休日手当は払っている』誰も払われていない。」「法律の前に常識がある」などが、「市民の皆さん、安心できる南病院を実現する為私たちに大きなご支援を」の見出しで「抗議要請をお願いします。医療法人直源会、相模原南病院」、その後南病院の住所、電話番号及びファクシミリ番号が掲載されており、また、「問い合わせ、激励は、上記南病院労組をお願いします。」として「相模原南病院労働組合(住所・TELは病院と同じです)と掲載され、さらに、最下段に「事務所(連絡先)確定迄は病院内、歯科・Cまで)ぜひ加入を」と掲載されていた。

本件ビラを配布した頃、組合は、組合関係ビラを厚木市内においても四、五回にわたり配布した。同市は、K事務局長がその後の平成7年4月9日に行われた神奈川県議会議員選挙に立候補した選挙区であった。

ク 県医労連及び組合は、「団体交渉の継続に関する申し入れ」と題する1994年11月29日付け書面を直源会に提出した。その内容は、団体交渉の申し入れをしたが回答がなく、同年12月3日までに団体交渉を再開するよう申し入れるものであった。

これに対して直源会は、「申入書」と題する平成6年11月30日付け書面で回答した。その内容は、本件ビラの配布は南病院及びK事務局長の信用と名誉を著しく傷つけ、労使の信頼関係の基礎を損なうものであり、正常な団体交渉を行う前提条件が整っていないと言わざるを得

ないので、「謝罪および今後再びこのような名誉毀損行為を行わない旨の契約文書」の提出を求めるなどと申し入れるものであった。

ケ K事務局長は、平成6年11月29日、「K」の著名「直源」の押印がある「私の主張」と題する書面を南病院職員に配布した。その内容は、「今年12月には一部病棟を新制度に切り替える事になりました。こういう状況下で何ゆえに一部職員が労働組合結成に走り、…(略)…理解に苦しみます。」、「配置転換は当然の事であり、経営を改善する上で必要な措置であるにもかかわらずA、Bが業務命令を拒否した事はとうてい理解し難い事であります。」、「必要以上に支援団体という外部の人間が介入し、患者及び善意の職員を不安に陥れる事は、私の理解のし難いところです。」などというものであった。

(5) Cの解雇と団体交渉申入れ

ア 直源会は、「通知書」と題する平成6年11月29日付け書面をCに交付した。その内容は、Cが、本件ビラにおいて、「相模原南病院の良い医療をめざす労組を支援する会」の「事務所・連絡先」として「病院内、歯科、C」と指定したこと及び本件ビラの記事内容において、病院及びK事務局長に対して、「労働基準法違反、ウソつき」呼ばわりするなど、事実と反する内容を公然と宣伝流布したことは、就業規則第73条第1項、第2項及び第8項に該当し、重大な服務規程違反であるので、同月30日付けで懲戒解雇するというものであった。

懲戒解雇に関連する直源会の就業規則の規程は、次のとおりである。

「

(制裁の種類)

第72条 制裁は懲戒解雇、論旨解雇、懲戒休職、降格、昇給停止、出勤停止、減給及び譴責の8種とし、その軽重及び方法は次の通りとします。(以下、略)

1. 懲戒解雇はその事由について、行政官庁の認定を受け予告を用いず即時解雇する。

但し、その事由について行政官庁の認定を受けないときは30日前予告しまたは平均賃金の30日分を支払って即時、解雇します。

(以下、略)

(懲戒解雇事由)

第73条 職員が次の一に当たるときは懲戒解雇とします。但し、情状により、軽減することがあります。

1. 病院の経営権を侵し、または経営方針に反し、もしくは経営の基盤を脅かす行動、もしくは画策を行うなど病院の発展、正常な業務の運営を阻害する行為があったとき。

2. 病院の経営に関し故意に真相をゆがめ、または事実をねつ造して宣伝、流布するなど病院の信用、または名誉を傷つけ

たとき。

3ないし7(略)

8. 病院の許可を受けずに病院以外の業務(営業を含む)に従事したとき。

(以下、略)

」

イ 県医労連及び組合は、「団体交渉の継続に関する申し入れ」と題する1994年11月30日付け書面を直源会に提出した。その内容は、追加要求が発生したので、同年12月3日までに団体交渉を再開するよう申し入れられるものであり、その追加要求事項は、Cに係る懲戒解雇通知書の撤回を求めるというものであった。

(6) D、E及びFの解雇と団体交渉申し入れ

ア K事務局長は、平成6年11月30日の朝礼において、約80名の同年12月1日付け人事異動を発表し、辞令を交付した。このうち、異職種への異動はD、E及びFの3名であり、いずれも病棟のナースアシスタントへの異動であった。Dらには、当該異動について事前の打診や内示はなく、また、それまでに異職種間の異動辞令の例はAのほかにはなかった。

なお、この辞令交付時に、医事課職員には、D及びEのほかに主任の男性が1名、実務全般を取り仕切る女性が1名、Eより年上の20代の女性が1名おり、一方、薬局事務職員には、Fのほかに女性1名とパートタイマー1名が在職していた。

イ D、E及びFは、朝礼終了後、辞令をI理事長に返却した。そこで、同理事長、K事務局長及びS総婦長は、理事三役会を開催し、Dらの意思が配置転換を拒否するものである場合には就業規則第73条に照らして解雇するとの決定をした。この理事会には直源会事務局長代理のU(以下「U事務局長代理」という。)が陪席していた。

なお、直源会は、平成6年9月1日付けで次の第14条及び第73条第5項を追加する就業規則の改正を行い、同年11月29日の朝、職員に配布した。

「

(異動)

第14条 病院は、業務の必要により職員に職種、職場または勤務地の変更を伴う異動を命ずることがあります。

職員は正当な理由なくして異動を拒むことはできません。

(懲戒解雇事由)

第73条 (略)

5 異動命令、その他業務上の必要に基づく病院の命令を拒否したとき。

」

ウ U事務局長代理は、平成6年12月1日、Lを陪席させて、Dら3名と個別に面接した。

D及びEは、それぞれその席上、配置転換の理由、配置転換対象者となった理由を尋ねた。それに対してU事務局長代理は、配置転換の理由については「事務局長の申し上げている内容どおりです」と回答し、配置転換対象者とした理由については説明しなかった。

そして、U事務局長代理は、D及びEそれぞれに対し、配置転換を「受けられない」意思であることを確認した上、「通知書」と題する平成6年12月1日付け書面を交付した。その内容は、Dらが、今回の配置転換が南病院の経営を改善する上で必要不可欠な措置であるにもかかわらず、正当な理由がなく拒否していることは、就業規則第73条第1項及び第5項に該当するので、同日付けで懲戒解雇するというものであった。

Fについては、薬局長の意向などがあったため、平成6年12月5日に再度、意思を確認することになった。当日、Fは、U事務局長代理に対して「適任ではない」と回答したので、同事務局長代理は、「通知書」と題する同日付け書面を同人に交付した。その内容は、D及びEと同じ理由で同日付けで懲戒解雇するというものであった。

エ 県医労連及び組合は、「団体交渉の継続に関する申し入れ」と題する1994年12月8日付け書面を直源会に提出した。その内容は、追加要求が発生したので、同月14日までに団体交渉を再開するよう求めるものであり、その追加要求事項は、Dら3名に係る懲戒解雇通知書の撤回を求めるというものであった。

これに対して直源会は、「申入書」と題する平成6年12月12日付け書面で回答した。その内容は、①本件ビラの配布に関わり、再度、誓約文書を提出すること、②3名の懲戒解雇は、配置転換を拒否し、南病院の経営権を侵害し正常な業務の運営を阻害した者に対する正当かつ公平な人事権の発動であることなどを申し入れるものであった。

#### (7) 職員の募集

直源会は、平成6年12月4日付け、同月11日付け及び同月18日付け求人案内紙で、ナースアシスタント、歯科衛生士、医療事務等を募集し、また、平成7年1月22日付け、同月26日付け及び同月29日付け求人案内紙では、更に経理事務についても募集した。

#### (8) 組合ニュースと直源会の対応

ア 組合は、1994年12月12日付け組合ニュースNo.9を南病院職員に配布した。その掲載内容は、「12月6日第1回裁判 病院側はだれも出席せず!!」との大見出しの下、「法律のルールも無視」の見出しで「病院側は…(略)…出廷しない失態を演じています。この事実は、K氏が団交を拒否し続けている理由として『法律の前に常識だ』と言っている法治国家の一員として、非常識な、自己中心、利己主義の一面をい



みじくも露呈したと言えるでしょう。」などというものであった。

イ K事務局長は、個人名で「通知書」と題する平成6年12月13日付け書面をB、C、Aら組合役員9名に送付した。その内容は、同年11月4日付け、同月22日付け、同月26日付け、同年12月12日付け組合発行のビラにおいて同事務局長の信用と名誉を著しく傷つけたので、謝罪及び今後名誉毀損を行わない旨の誓約文を4大新聞紙上に掲載することを求めるというものであった。

また、K事務局長は、「私の主張(パート2)」と題する平成6年12月15日付け書面を南病院職員に配布した。その内容は、「労働組合は再三にわたりビラを発行し、故意に真相をゆがめ事実をねつ造した記事内容を宣伝・流布し、病院及び事務局長K個人の信用と名誉を著しく傷つけました。これは『正当な労働組合活動の範囲を超えたもの』でありますので、放置することはできません。」などと述べた上、上記「通知書」を組合役員に送付したことを伝えるものであった。

ウ K事務局長は、平成7年1月17日、Bら6名を被告として、横浜地方裁判所に損害賠償等を求める訴えを提起した。その請求原因は、BらがKについて虚偽の事実、風説を流布し、中傷誹謗するビラを不特定多数の者に配布したというものであった。

(9) 平成6年冬季一時金の支給

県医労連と組合は、平成6年12月13日、同年冬季一時金に関して当委員会へあっせんを申請し、その後、平成7年7月14日開催の第4回あっせんにおいて、支給日を同月21日とするなどの協定を直源会と締結した。なお、一時金の支給対象者は、在籍者であった。

一方、直源会は、平成6年冬季一時金について、職員組合と同年11月29日に協定を締結し、同年12月10日に組合所属の組合員を除く職員に支給した。また、直源会は、Lから一時金支給と引き換えに組合を脱退するように働きかけを受け、これに応じて同月25日及び同月26日付けで組合に脱退届を提出した2名に対しても上記一時金を支給した。

(10) 「相模原南病院を守る会」発行のビラ

「相模原南病院を守る会」名義の3枚のビラが平成7年5月頃、B、C、Aらの自宅付近に配布された。その内容は、1枚には、「『労働組合活動』と世間をあざむき病院つぶしとカネむしりを狙う7人組と医労連は患者・職員に謝罪せよ!!」の大見出しの下、「病院を食いものにしようとした7人組の罪状」の見出しで、Aら7名それぞれの顔写真(A、B、D、E及びGの顔写真は直源会又は藤沢医科工業採用時に履歴書に貼付したものに同じ)、住所、氏名、年齢、評価などが掲載されていた。他の1枚には、「良識ある市民のみなさんに問う！オウム真理教まがいの医労連の7人組ピエロの悪行の数々。」の大見出しの下、A、B及びCについて、「悪行」と題する論評が掲載されており、残りの1枚についても、「オウムまがいの医労連ピエロ労組は脱会者続出で崩壊寸前！在職組合員1

～2名に激減！」の大見出しの下、F、D、E及びGについて、「悪行」と題する論評が掲載されており、いずれも南病院関係者以外には知り得ない内容であった。

(11) 関係病院への挨拶状

直源会は、平成7年初秋の頃、I院長、S総婦長及びK事務局長名で、関係病院に挨拶状を送付した。その中に「当院も7月1日より定額制の完全実施にふみ切り、8病棟(386床)も整え、医療・看護・介護の三位一体の体制がようやく軌道に乗ってまいりました。また一時、医労連による労組結成等により、お騒がせした時期もございましたが、全職員一丸となって、これらごく少数の不健全分子を院外に一掃し、再び静謐で老人にやさしい本来の当院の姿を取り戻すことができました。」との記載があった。

(12) 裁判等の経過

ア 横浜地方裁判所は、平成7年1月25日、A、B、C、D、E及びFに係る地位保全等仮処分新生事件について、直源会に賃金仮払いを命じた。

イ 横浜地方裁判所は、平成7年3月10日、Gに係る地位保全等仮処分申請事件について、藤沢医科工業に賃金仮払いを命じた。

ウ 横浜地方裁判所は、平成8年4月30日、Gに係る地位確認等請求事件について、Gの地位確認と藤沢医科工業に毎月の賃金の支払いを命じる判決を言い渡した。

エ 東京高等裁判所は、平成8年11月28日、Gに係る地位確認等請求事件について、藤沢医科工業の控訴を棄却した。

オ 藤沢医科工業は、平成9年3月1日に就業規則を改正し、「第27条社員の定年は60歳とする。但し、会社は職務上の必要により再雇用することがある。」の規定を追加した。

なお、この時点でGは59歳(昭和12年4月生)であった。

カ 最高裁判所は、平成9年6月19日、Gに係る地位確認等請求事件について、藤沢医科工業の上告を棄却した。

キ 横浜地方裁判所は、平成10年1月27日、A、B、C、D、E及びFに係る地位確認等請求事件及び一時金支払請求事件について、同人らの地位確認と直源会に毎月の賃金の支払いを命じる判決を言い渡した。一方、一時金支払請求については棄却した。

(13) その後の団体交渉等の状況

ア 県医労連及び組合は、直源会に対して「1995年年末一時金要求・1996年夏季一時金要求申入れ及び団体交渉申入書」と題する1996年6月10日付け書面を提出した。その内容は、一時金、解雇問題等を議題とする団体交渉を申し入れるものであった。

これに対して直源会は、「申入書」と題する平成8年6月12日付け書面で回答した。その内容は、組合が不法かつ違法な行動を中止し、団

体交渉を開催するための前提条件を整える努力を行うとともに、謝罪するよう申し入れるものであった。

イ 県医労連及び組合は、直源会に対し、1996年6月10日付け及び同月15日付け書面で解雇等について1997年3月5日付け「団体交渉申入書」で争議早期解決等について、同年6月25日付け「団体交渉申入書」でGの織場復帰等について、同年9月25日付け「団体交渉再申入書」でGの最高裁判決に基づく現職復帰等について、それぞれ団体交渉の開催を申し入れるとともに、同年11月19日付け「団体交渉開催の条件整備に関する件」で団体交渉開催条件を提示した。

これに対して直源会及び藤沢医科工業の代理人は「団体交渉開催の条件整備に関する件」と題する平成9年12月1日付け書面で、時間は2時間以内とすること、上部団体の参加は南病院独自の問題を討議するという団体交渉の趣旨から差し控え、組合三役とすることなどを組合に申し入れた。

この申入れに対して組合は、「団体交渉開催の条件整備に関する件」と題する1997年12月5日付け書面で、参加人員を組合三役と上部団体3名の計6名とすることなどについて直源会及び藤沢医科工業の代理人に再検討を要請した。

ウ 南病院には、平成10年2月1日現在、診療科目として歯科がない。

#### 4 本件申立て

(1) 申立人らは、申立人組合員に対する直源会及び藤沢医科工業の措置に関し、次の2件の不当労働行為救済申立てをした。当委員会は、この2件を併合して審査した。

ア 6年14号事件(平成6年12月28日申立て)

直源会がAら6名を解雇し、更に解雇問題に関する団体交渉を拒否したことは、不利益取扱、団体交渉拒否及び支配介入に当たるとして、救済を申し立てた。

イ 7年1号事件(平成7年1月17日申立て)

直源会及び藤沢医科工業がGを退職取扱とし、就労と賃金支払いを拒否したことは、不利益取扱及び支配介入に当たるとして、救済を申し立てた。

(2) 申立人らの請求する救済内容は、次のとおりである。

ア 直源会は、Aに対する平成6年10月21日付け、Bに対する同年11月8日付け、Cに対する同月30日付け、D及びEに対する同年12月1日付け、Fに対する同月5日付けの各解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、そ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わなければならない。

イ 直源会は、団体交渉を拒否することなく、誠実に応じなければならない。

ウ 直源会及び藤沢医科工業は、Gに対する平成6年9月末日限りの退

職取扱を是正し、原職に復帰させるとともに、そ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わなければならない。

エ 直源会は、ア及びイに係る陳謝文を、直源会及び藤沢医科工業はウに係る陳謝文をそれぞれ手交・掲示しなければならない。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 本件解雇及び退職取扱について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

##### (ア) 不当労働行為の存在

本件解雇及び退職取扱により、職場内で申立人組合員が減ってしまった。すべてが組合結成後のことである。被申立人は、執行委員長を始め、副執行委員長、執行委員4名中3名、会計監査と、役員クラスを根こそぎ職場外に排除した。

このような非常識かつ理不尽な本件解雇及び退職取扱を強行した真の狙いが、組合の結成とその後の組合活動を嫌悪し、組合を弱体化ないし壊滅させることにあることは疑いない。

よって、本件解雇及び退職取扱は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当することは明白である。

##### (イ) 正当自由の不存在

##### a Aの解雇

直源会は、Aが、配置転換を拒否したとして、また、相談業務をなしたのが協定違反と称し、解雇した。このうち、配置転換拒否については、地労委のあっせんでは済みであり、また、協定違反については、相談室にAのほかは誰もいなかったのと同人が電話に出たことを捉えたものであり、いずれもその理由のないことは明らかである。

##### b Bの解雇

直源会は、Bに対して週1回の業務報告及び渉外日報を提出するよう指示していたにもかかわらず、これを行わなかったとして同人を解雇した。このうち、業務報告については、事業系の各セクションにはいずれもそのようなフォームはなく、提出する者もいなかったし、渉外日報についても、元々Bが書くわけでもなかったし、担当者から集めてK事務局長へ提出することの意であろうが、担当者から同人に提出されてもいない。こじつけの解雇事由というほかはない。

##### c Cの解雇

直源会は、組合が本件ビラに「相模原南病院の良い医療をめざす労組を支援する会」の当座の連絡先として「病院内、歯科、C」と記載したことを「病院の電話、FAX等施設を使用する行為」に当たるとして、Cを解雇した。未だ具体的行為をしないうちに、

本件ビラに記載しただけのことでの解雇であり、その理由がないことは明らかである。

d D、E及びFの解雇

直源会は、D及びEに対しては医療事務から、Fに対しては薬局事務から、いずれも病棟のナースアシスタントへの配置転換を命じた。事前に業務上の必要性について説明がなく、しかも、一定の猶予期間もないまま翌日からの勤務であること及び完全な異職種で配置転換先は全くの未経験の職場であることから、即これに応じることはできない、考えさせてほしいと回答しているにもかかわらず、懲戒解雇した。特にFにあっては、上司の薬局長が「今、Fさんに異動されては困るから、薬局においてほしい」と懇願していることを無視して解雇が強行された。

e Gの退職取扱

藤沢医科工業は、Gが退職の意思表示をしていないにもかかわらず、「退職した」と称して、以後の就労と賃金の支払いを拒否する等の通知書を送付した。実態は解雇当然の措置である。

イ 被申立人直源会の主張

(ア) 不当労働行為の不存在

- a Aの解雇は、正当事由があり、不当労働行為の問題とは無関係である。
- b Bの解雇は、組合活動とは別個の理由に基づくものであり、不当労働行為性は全くない。
- c Cの解雇は、組合活動と密接に関連する行為を理由としているが、その行為は、正当な労働組合活動の範囲を逸脱するものであり、その意味で不当労働行為性は存しない。
- d D、E及びFの解雇は、組合活動とは別個の理由に基づくものであり、不当労働行為性は全くない。

なお、本件配置転換命令が不当労働行為意思に基づくものではなかったことは、M、N等組合幹部であっても不利益を受けていない者がいることから明らかである。

(イ) 正当事由の存在

a 定額制の導入

本件は、被申立人がAにナースアシスタントへの配置転換命令を出したことに對し、同人が拒否したことに端を発している。

平成6年8月の時点で、被申立人は、病院経営の継続には定額制の導入しか選択の余地がなかったのであり、平成7年3月の期限に向けて必死の努力をしていた。Aらの行為は、被申立人がその存続を賭けていた定額制の導入に必要な看護要員の増員に対して正面から反対し、被申立人の存続を危なくするものだったのである。もしも、Aらが拒否することに成功すれば、被申立人が定

額制を導入することは不可能になり、経営を維持することはできなかったのであろう。

b Aの解雇

Aの解雇は、本件協定書が成立した際、相談業務に従事しないことを条件としていたにもかかわらず、同業務を行ったこと、平成6年10月17日の時点における同人の配置転換拒否の意思は強固であると判断したことによるものであり、正当な理由がある。もしも、Aの行動を容認したとすれば、職員は定額制の導入に対する被申立人の熱意がその程度のもと考え、その後には予定していた改革は不奏功に終わったであろう。ゴリ押しさえすれば業務命令を拒否できるという悪しき前例を作るわけにはいかなかったのである。

c Bの解雇

Bの解雇は、同人が、K事務局長から命じられた被申立人の運営にとって重要な文書である渉外日報と業務日報を提出しなかったという業務命令違反に対してなしたものであり、正当な理由がある。

d Cの解雇

Cの解雇は、同人と組合の配布した本件ビラが、その内容において、南病院の経営に関し、故意に真相を歪め、又は事実を捏造して宣伝・流布するなどその信用・名誉を傷つけるものであり、また、本件ビラに組合の連絡先として電話番号等を掲載したことは、施設管理権を侵し、ないしはその危険性を惹起する行為であり、あるいは正常な病院業務に対する阻害の危険性及び私的な使用の蓋然性を内在させ、手段の相当性を欠くものであり、正当な組合活動を逸脱した違法なものであって、正当な理由がある。

e D、E及びFの解雇

D、E及びFの解雇は、被申立人が定額制の導入に伴うナースアシスタントの増員の必要性から、その選定基準を「豊富な生活経験者」とした合理的判断により発したナースアシスタントへの配置転換命令を同人らが拒否したことに対してなしたものであり、そもそも労働契約が現に就労する職務だけを目的とするものでなく、生活経験・知識があれば対応できる事務職とナースアシスタント間の異動であり、この程度の異動が許されない理由はないのであって、正当な理由がある。

ウ 被申立人藤沢医科工業の主張

(ア) 不当労働行為の不存在

Gの退職は、組合結成以前に、同人が退職の申出をしたことに関わる問題であり、時期的にも組合活動とは無関係である。

(イ) 正当事由の存在

Gの退職は、同人が平成6年8月3日にLに対して退職の意思表示をし、それに対してLが同年9月22日に同意を表明したことにより退職の合意が成立し、従業員としての地位を喪失したものである。

なお、Gが平成6年8月9日ないし同月10日にした退職の意思表示は、同月3日の退職意思表示後の同人の対応の一環であり、また、同年10月4日以降に有給休暇を取るなどしたことは、退職することを容認したものである。一方、同年8月22日以降の被申立人の対応は、Gが自発的に職場を去るための苦肉の策であった。

(2) 当委員会の判断

ア 本件解雇及び退職取扱の不当労働行為性

申立人は、被申立人らが組合の結成とその後の組合活動を嫌悪し、組合を弱体化ないし壊滅させるために本件解雇及び退職取扱をしたと主張し、これに対して被申立人直源会は、本件解雇は不当労働行為とは無関係であると主張し、一方、被申立人藤沢医科工業は、本件退職取扱は組合活動とは無関係であると主張するので、以下、Bらの解雇等の状況、直源会の対応等について検討し、本件解雇及び退職取扱の不当労働行為性について判断する。

(ア) 前記第1の2の(2)のオ及びクで認定したとおり、Bらが平成6年9月20日に組合ニュースNo.1と本件パンフレットを南病院職員に郵送するとともに、その翌日に組合ニュースNo.1を職員食堂前で配布し、また、県医労連及び組合が「労働組合結成と要求の追加について」と題する平成6年9月24日付け書面を直源会に提出し、「基本的権利を求める要求」や「患者さんたちのための改善要求」等として労働基準法の最低基準以下の就業規則の改正を求めるなど30項目に及ぶ要求事項について団体交渉を申し入れた後に、組合ニュースNo.1に呼びかけ人として掲載されていたG、A及びBは、次のとおり藤沢医科工業と直源会から退職取扱とされ、あるいは解雇された。

a Gは、前期第1の3の(1)で認定したとおり、組合ニュースNo.1を配布したその翌日の平成6年9月22日にLから、「9月末日で退職してくれるんでしょうね、退職してもらわないと困るんですよ。」と言われ、また、退職を巡りK事務局長等とやり取りをした後、同年10月20日付け書面により退職取扱となった。

b Aは、前記第1の3の(2)で認定したとおり、本件協定書締結以降、相談室の整理、相談室に入る電話や業務連絡の取次ぎを行っていたところ、平成6年10月21日付けで解雇となった。

c Bは、前記第1の3の(3)で認定したとおり、K事務局長から命じられた業務報告と渉外日報を提出しないであったところ、平成6年11月8日付けで解雇となった。

(イ) 前記第1の3の(4)のキで認定したとおり、組合が本件ビラや組合関連ビラを南病院付近や相模原市内、あるいは厚木市内において配

布した後に、C、D、E及びFは、次のとおり直源会から解雇された。

- a Cは、前記第1の3の(5)で認定したとおり、本件ビラの記載内容及び配布が問題であるとして、平成6年11月30日付けで懲戒解雇となった。
  - b D、E及びFは、前記第1の3の(6)で認定したとおり、平成6年12月1日付けでナースアシスタントへ異動を命じられたことに対し、「受けられない」、あるいは「適任ではない」と返答したところ、D及びEにあっては同日付けで、Fにあっては同月5日付けで懲戒解雇となった。
- (ウ) 直源会は、前記第1の3の(9)で認定したとおり、平成6年冬季一時金支給と引換えに組合を脱退するようLから働きかけを受け、これに応じて組合に脱退届を提出した2名に対し、一時金を支給した。
- (エ) K事務局長は、Bらが本件パンフレットを南病院職員に送付するなどした後、同人らに対して、次のような対応をした。
- a 前記第1の2の(2)のカで認定したとおり、組合結成の当日である平成6年9月24日、臨時の朝礼を行い、「民間病院で組合をつくったら病院は伸びてない、潰れている。こういうことをやる職員はいい職員ではないんだ」と発言し、また、同日、Bに給与を渡す際、「なあ、Bさんよ、無茶苦茶するなよ。もっと大人の感覚でやってくれ。」と告げた。
  - b 前記第1の3の(8)のイで認定したとおり、平成6年12月13日付け「通知書」で、B、C、Aら組合役員9名に対して組合発行のビラがK事務局長の信用と名誉を著しく傷つけたとして謝罪等を求め、また、前記第1の3の(8)のウで認定したとおり、平成7年1月17日にBら6名を被告として、横浜地方裁判所に損害賠償等を求める訴えを提起した。
  - c 前記第1の3の(4)のケで認定したとおり、平成6年11月29日に「私の主張」と題する書面を南病院職員に配布し、その中で、「今年12月には一部病棟を新制度に切り替える事になりました。こういう状況下で何ゆえに一部職員が労働組合結成に走り、…(略)…理解に苦しみます。」、「配置転換は当然の事であり、経営を改善する上で必要な措置であるにもかかわらずA、Bが業務命令を拒否した事はとうてい理解のし難い事であります。」、「必要以上に支援団体という外部の人間が介入し、患者及び善意の職員を不安に陥れる事は、私の理解のし難いところです。」などと述べた。
  - d 前記第1の3の(8)のイで認定したとおり、南病院職員に配布した平成6年12月15日付け「私の主張(パート2)」では、「労働組合は再三にわたりビラを発行し、故意に真相をゆがめ事実をねつ造した記事内容を宣伝・流布し、病院及び事務局長K個人の信用



と名誉を著しく傷つけました。これは『正当な労働組合活動の範囲を超えたもの』でありますので、放置することはできません。」などと述べた。

(カ) 直源会は、前記第1の3の(11)で認定したとおり、平成7年初秋の頃、関係病院に、「一時、医労連による労組結成等により、お騒がせした時期もございましたが、全職員一丸となって、これらごく少数の不健全分子を院外に一掃し、再び静謐で老人にやさしい本来の当院の姿を取り戻すことができました。」と記載した挨拶状を送付した。

(ク) 前記第1の3の(10)で認定したとおり、Bらの自宅付近に配布された「相模原南病院を守る会」名義のビラに掲載された同人ら5名の顔写真は、いずれも直源会又は藤沢医科工業採用時に履歴書に貼付されたものであり、また、同人ら7名に係る論評等は、いずれも南病院関係者以外には知り得ない内容のものであった。

以上のことを総合して判断すると、前記第1の1の(1)で認定したとおり、K事務局長が実質的オーナーである直源会及び藤沢医科工業が本件解雇及び退職取扱をした理由は、直源会が定額制を導入しようとしていた時期に、Aの配置転換問題を契機にBらが組合を結成し、県医労連に加盟したことから態度を硬化させ、中心的な組合員を徐々に排除しようとしていたところ、県医労連と組合が「基本的権利を求める要求」や「患者さんたちのための改善要求」等として、労働基準法の最低基準以下の就業規則の改正を求めるなど30項目に及ぶ事項について団体交渉を申し入れたことから危機感を抱き、これを契機に組合の消滅を意図し、その一環としてGを退職取扱とし、A及びBを解雇したものであり、そして、本件ビラや組合関連ビラが、南病院付近や相模原市内、あるいは厚木市内においても配布されたため、一気に組合を消滅させようとしてC、D、E及びFを連続して解雇するとともに、他の組合員に対して脱退勧奨をしたものと推認せざるを得ない。

#### イ 正当事由の存否について

被申立人は、本件解雇及び退職取扱には、正当事由があると主張するので、以下、検討する。

##### (ア) ナースアシスタント増員の必要性

被申立人直源会は、平成6年8月の時点で、病院経営を継続するためには、定額制を導入するしか選択の余地がなく、平成7年3月の期限に向けて必死の努力をしていたと主張する。

ナースアシスタント増員の必要性についてみると、直源会は、前記第1の2の(1)のアで認定したとおり、平成6年7月1日及び同年8月1日に開催した合同朝礼において、定額制へ移行すること、それに伴い人事異動があることなどを説明しており、当時、この移行

に伴うナースアシスタントの増員については、15名程度必要と判断しており、また、前記第1の3の(7)で認定したとおり、同年12月4日付け、同月11日付け及び同月18日付け発行の求人案内紙でナースアシスタントを募集しているので、増員の必要性があったことが認められる。

(イ) Aの解雇の正当事由の存否

被申立人直源会は、Aの解雇については、本件協定書が成立した際、相談業務に従事しないことを条件としていたにもかかわらず、同業務を行ったこと、平成6年10月17日の時点における同人の配置転換拒否の意思が強固であると判断したことによるものであり、正当な理由があると主張する。

先ず、相談業務に従事しないことを条件としていたにもかかわらず、同業務を行ったとの主張について検討すると、確かに、前記第1の3の(2)のウで認定したとおり、組合ニュースNo.4には、組合が直源会に要求した30項目が掲載され、そのうち「2 相談室業務を看護婦長管理のもとでなく、従来通りの業務体系に戻すこと。」には二重線が引かれ、「実現できた」と付記されていたが、Aを直ちにケースワーカーの職に戻すことについては要求項目として残されていること、前記第1の3の(2)のオで認定したとおり、県医労連及び組合が平成6年10月19日付け及び同月20日付けで2回直源会に提出した書面に、業務について保留されていることは理解していた旨記載されていることからすると、本件協定書締結の際、相談業務を行うことについては、事実上、保留されていたものと言わざるを得ない。

しかしながら、Aが相談業務を行ったとされる具体的状況についてみると、前記第1の3の(2)で認定したとおり、本件協定書が締結されたその翌日の平成6年10月5日、同人はMと二人で相談室を元どおりにする作業を行い、その間に相談室に入った電話や業務連絡の取次ぎを行っているものであり、そのような状況の中で、直源会が平成6年10月17日付け書面で摘示した患者甲の件が発生しており、そして、この時の経過や状況について、県医労連及び組合は、団体交渉の開催を求めて直源会に提出した1994年10月19日付け及び同月20日付け書面で、R主任看護婦から電話が入った際、相談室にはAのみが在室していたことや、Aの担当であった患者甲について、R主任看護婦が用件を言い出し、同人がそれに応じてやり取りをしたものであることなどを説明している。

これらのことからすると、Aは積極的に相談業務を行ったものではなく、相談室を元どおりにする作業の間に入った患者甲の件について、必要な範囲内でやむを得ず対応したものであると認められ、また、直源会は県医労連及び組合からの患者甲の件を含む団体交渉

開催の申入れにも応じておらず、加えて、Aに弁明の機会を付与し、あるいは事実関係を子細に調査したとの事情も窺われない。したがって、直源会は患者甲の件を殊更に取り上げ、保留されている相談業務を行い、約束違反をしたとして解雇したものであると言わざるを得ず、解雇理由に該当する正当事由があるということとはできない。

次に、Aの配置転換拒否の意思が強固であったとの主張について検討すると、前記第1の2の(2)エ及び同3の(2)のアで認定したとおり、Aの配置転換問題については、当事者間において解決に至らず、当委員会におけるあっせんで配置転換命令が撤回された上、本件協定書が締結され解決に至ったのであるから、配置転換命令の拒否については、その適否を論ずるまでもなく、解雇事由に該当する正当事由があるということとはできない。

以上のとおりであるから、被申立人直源会の主張は認められない。

(ウ) Bの解雇の正当事由の存否

被申立人直源会は、Bの解雇については、同人がK事務局長から命じられた被申立人の運営にとって重要な文書である渉外日報と業務報告を提出しなかったという業務命令違反に対してなしたものであり、正当な理由があると主張する。

確かに、Bが、平成6年8月25日頃にK事務局長から渉外日報等を提出するよう指示されていたにもかかわらず、それらを提出しなかったことは、前記第1の3の(3)のアで認定したとおりである。

しかしながら、渉外日報については、前記第1の3の(3)のアで認定したとおり、渉外担当者が1日の行動を記録して事務長に提出しているもので、Bに対する上記業務命令後も引き続き記録し、提出していたものであり、また、本件審問においてLが、渉外日報が提出されなかったことによって病院に損害が生じたかとの質問に対して、「それはよくわかりません。」と答えていることからすると、平成6年11月7日付け「通知書」に記載の渉外日報が途絶えたことによる業務上の支障は大であるとの解雇事由該当事実は認め難い。しかも、前記第1の2の(1)のエ及び同3の(3)のアで認定したとおり、直源会はBに対し、渉外日報等の提出を全く督促しておらず、且つ又、平成6年9月23日以降、すべての仕事を取り上げている状況において解雇したものである。

以上のとおりであるから、解雇理由に該当する正当事由があるということとはできないので、被申立人直源会の主張は認められない。

(エ) Cの解雇の正当事由の存否

被申立人直源会は、Cの解雇については、同人と組合の配布した本件ビラが、その内容において、南病院の信用・名誉を傷つけるものであり、また、本件ビラに組合の連絡先として南病院の電話番号等を掲載したことは、施設管理権を侵し、ないしはその危険性を惹

起する行為であり、あるいは正常な病院業務に対する阻害の危険性及び私的な使用の蓋然性を内在させ、手段の相当性を欠くものであり、正当な組合活動を逸脱した違法なものであって、正当な理由があると主張する。

しかしながら、前記第1の3の(4)のキで認定したとおり、本件ビラの内容は、全体としてみれば、Bらの解雇の経緯を説明し、労働条件等について地域住民に理解を求めるという趣旨のものであり、また、組合の連絡先が確定するまで暫定的に南病院の電話番号等を開示して支授を要請したものであって、特段、直源会に害を加える目的でなされたとの記事も認められず、加えて、前記第1の3の(4)のイないしオ及びクで認定したとおり、本件ビラの配布当時は、直源会が条件を付したため団体交渉は開催されず、あるいは一度だけ開催されたが、不十分な団体交渉状況であったことに照らせば、本件ビラの内容及び配布は、正当な組合活動の範囲内であると判断する。

また、本件審問においてLが、「不正をやっているのは病院側がやっているのだろう。」などと南病院を攻撃するような内容の電話が1回あり、その中で「組合潰し」という言葉があったので、本件ビラを受けてのものであると判断した旨証言しているが、この電話そのものが施設管理権の侵害ないし病院業務の阻害であるとは認め難く、且つ又、それらの侵害ないし阻害があったとする具体的事実の摘示もないのであり、しかも、そもそも上記電話が本件ビラを受けてのものであるとは断定できないところである。

以上のとおりであるから、解雇理由に該当する正当事由があるということとはできないので、被申立人直源会の主張は認められない。

(オ) D、E及びFの解雇の正当事由の存否

被申立人直源会は、D、E及びFの解雇については、定額制の導入に伴うナースアシスタントの増員の必要性から、その選定基準を「豊富な生活経験者」とした合理的判断により発したナースアシスタントへの配置転換命令を同人らが拒否したことに対してなしたものであり、そもそも労働契約が現に就労する職務だけを目的とするものでなく、生活経験・知識があれば対応できる事務職とナースアシスタント間の異動であり、この程度の異動が許されない理由はないのであって、正当な理由があると主張する。

確かに、前記(ア)で判断したとおり、定額制への移行に伴い、ナースアシスタントの増員の必要性があったことは認められる。

しかしながら、前記第1の3の(2)のア及びキで認定したとおり、Lは平成6年10月4日、当委員会において行われた団体交渉の席上ナースアシスタントは充足していると述べ、あるいはS総婦長は同月中旬から同年11月にかけて、頻繁に入っていたナースアシスタント

トの応募を断るよう指示しており、また、前記第1の3の(4)のケ及び(11)で認定したとおり、定額制への移行が同年12月に一部病棟でなされ、完全実施が平成7年7月1日からであったことからすると、平成6年11月30日時点では、ナースアシスタントの不足が深刻であったとは認められず、しかも、前記第1の3の(7)で認定したとおり、Dらの解雇直後に医療事務を募集しているのであるから、本件配置転換の必要性が疑わしく、加えて、前記第1の2の(2)のオ及び同3の(6)のアで認定したとおり、医事課において年齢が若く医療秘書技能検定3級の資格を持つEについては、「豊富な生活経験」という選定基準適用の合理性に疑問を抱かざるを得ない。

また、前記第1の3の(6)のア及びウで認定したとおり、本件配置転換は、事務的作業を行う職務から労務的作業を行う職務への異職種間異動であり、特にその合理性・必要性が求められるところ、事前に、内示や打診を行うこともなく、辞令交付後に配置転換の理由の説明を求められても明確な説明をすることなく、しかも、前記第1の3の(6)のイ及びウで認定したとおり、理事三役会がDらの意思が配置転換を拒否するものであった場合は解雇する旨、あらかじめ決定した上、Dらと面接し、同人らが配置転換を受けられないとの意思表示をした直後に解雇している。

以上のとおりであるから、解雇理由に該当する正当事由があるということとはできないので、被申立人直源会の主張は認められない。

#### (カ) Gの退職合意の存否

被申立人藤沢医科工業は、Gの退職取扱いについては、同人が平成6年8月3日にLに対して退職の意思表示をし、これに対してLが同年9月22日に同意を表明したことにより退職の合意が成立したと主張するので、以下、検討する。

確かに、Gが平成6年8月3日、Lに対し、「今の賃金では生活が厳しいのでなんとか方法を考えてもらえないか。でなければ辞めざるを得ない。」、「ほかでも来てくれというところはありますよ」と述べたことは、前記第1の3の(1)のイで認定したとおりである。

しかしながら、前記第1の2の(2)のオ及びク並びに同3の(1)のイ、カ、キ、ケ、コ及びサで認定したとおり、Gが、組合ニュースNo.1で組合結成の呼びかけ人に名を連ねていることや、退職の意思がないことを再三にわたりLに明言し、労基署に行政指導を求め、藤沢医科工業に退職の意思がない旨を通知し、直源会に勤務の指示を求めるなどしたこと、あるいは組合が直源会に提出した「労働組合結成と要求の追加について」と題する平成6年9月26日付け書面に、Gに関して「採用時の『試用期間終了後改善する』旨の約束を信じ、」と記載されていることからすると、上記発言は、待遇改書を強く求めるためになされたものと考えられるのであり、これをもって、退

職の申出と解することはできない。

むしろ、Gは、上記のとおり退職の意思がないことを再三にわたり明らかにしているのであるから、藤沢医科工業がこれを認めず一方的に就業を拒否したことは、実質的に解雇であると言わざるを得ない。

以上のとおりであるから、退職の合意が成立していたとする被申立人藤沢医科工業の主張は認められない。

#### ウ 不当労働行為の成否

以上で見たように、本件解雇及び退職取扱は、いずれも正当な事由がなく、組合の存在及びその活動を嫌悪する直源会及び藤沢医科工業が組合結成を契機に組合を消滅させようと意図し、執行委員長のBを始めとする組合員を職場から排除しようとして行ったものであり、同人ら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及び支配介入として労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断する。

### 2 団体交渉拒否の存否について

#### (1) 当事者の主張

申立人らは、被申立人がAの配置転換問題について団体交渉を拒否したまま解雇し、引き続き本件解雇問題に関する団体交渉申入れについても、上部団体の排除や人数制限(3名以内)などの条件を付し、誠実に応じようとしなかった、外形的にせよ団体交渉が開催されたのは、平成6年11月11日と18日の2回しかなく、そのうち11日については入口論で紛糾し、中身に入ることなくすぐに終わり、18日については、回答を求めた大半の項目について、K事務局長は、「職員組合の方に答えている」との応対に終始した、このような経過に照らせば、被申立人らが誠実に団体交渉に応じていたとは言えないと主張する。

これに対して被申立人は団体交渉を拒否したことはなく、正当な組合活動の範囲を逸脱した違法な行為の是正を求め、その上で団体交渉に応じるとの意思表示をしたものであると主張する。

#### (2) 当委員会の判断

##### ア Aの配置転換問題に関する団体交渉拒否の存否

申立人らは、直源会がAの配置転換問題について団体交渉を拒否したまま解雇したと主張する。

確かに、前記第1の3の(2)で認定したとおり、県医労連及び組合が、平成6年10月4日に本件協定書を締結した後、同月12日、同月15日及び同月17日に直源会に対して、Aの業務内容に関する団体交渉を口頭で申し入れ、あるいは同月19日及び同月20日に書面で団体交渉を求めたことに対し、直源会は、回答を行わず、あるいはその後、Aに約束違反があったことを理由に団体交渉を拒否し、同月21日付けで同人を解雇している。

この直源会の拒否理由についてみると、前記第1の3の(2)のアで認定したとおり、本件協定書では、Aについては相談室付けとした上で、今後話し合って解決する、次回の交渉は平成6年10月21日までに行うとのことであったが、上記のとおり直源会が交渉の申入れに全く応じなかったのであり、この間にAがやむを得ず必要な範囲で業務を行ったことを殊更に取り上げて団体交渉を拒否したものであると言わざるを得ず、このことは、正当理由のない団体交渉拒否として労働組合法第7条第2号に該当すると判断する。

#### イ 解雇問題に関する団体交渉拒否の存否

申立人らは、被申立人が、解雇問題に関する団体交渉申入れについても、上部団体の排除や人数制限(3名以内)などの条件を付し、誠実に応じようとしなかったと主張する。

確かに、前記第1の3の(4)のイで認定したとおり、平成6年11月10日にI理事長が「K氏が団体交渉を受ける条件として、『上部団体役員の出席拒否、当該のみ3名出席、時間は30分』と言っている」と述べ、その翌日の第1回団体交渉の冒頭、K事務局長は「約束が違う、当該職員としか話は出来ない」などと発言し、席を立っている。また、前記第1の3の(4)のウ及びエで認定したとおり、団体交渉再開の申入れに対して直源会は、同月16日付け書面で、同月18日午後5時から30分間、人数を双方3名に限るなどの条件を付し、団体交渉を行う旨回答し、その後、第2回団体交渉が同月18日午後5時から30分間、双方から各3名が出席して開催されている。この団体交渉において、K事務局長は、県医労連と組合が提示した30項目の要求事項に回答したが、30分の時間内において、11項目については「17日に職員組合に回答した。」などと回答している。その後、前記第1の3の(4)のオ、ク、(6)のエ及び(13)のアで認定したとおり、直源会は、県医労連及び組合からの再三にわたる団体交渉再開の申入れに対し、上部団体の排除、本件ビラ配布に関する謝罪や誓約書の提出などの条件を付して、応じていない。

このように上部団体の排除や開催時間及び出席者数の制限、あるいは謝罪等の前提条件を提示し、団体交渉に応じなかったのは、正当理由のない団体交渉拒否であり、また、第2回団体交渉における対応も誠意あるものとは言えず、労働組合法第7条第2号に該当すると判断する。

#### 3 被救済利益の存否及び救済の方法

上記2で判断したとおり、不当労働行為と認められるAらに対する本件解雇は、なかったものとして取り扱うことが相当であるので、主文第1項のとおり命じることとする。なお、Cにあっては、前記第1の3の(13)のウで認定したとおり、南病院歯科が廃止となっているので、原職相当職とするものである。

また、同じく直源会が引き続き上部団体の排除などを求め団体交渉に応じていないと認められるので、主文第2項のとおり命じることとする。

同じく不当労働行為と認められるGに対する本件退職取扱は、なかったものとして取り扱うことを相当とするが、前記第1の3の(12)のウ、エ及びカで認定したとおり、同人に係る地位等確認請求事件について、横浜地方裁判所がGの地位確認と毎月の賃金支払いとを命じる判決を言い渡し、その控訴を東京高等裁判所が棄却し、さらに、上告を最高裁判所が棄却して確定しているところであり、したがって、本件請求する救済内容のうち、「退職取扱の是正」及び「賃金相当額」のうち支払済みの部分については、被救済利益が消滅していると認められるので、主文第3項のとおり命じることとする。

さらに、前記1の(2)のアで述べたとおり、本件解雇及び退職取扱は明らかに不当労働行為意思に基づきなされたものであることを考慮し、組合員の組合活動の自由を具体的に保障するとともに、本件解雇及び退職取扱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、直源会及び藤沢医科工業の従業員にも周知せしめることが相当であり、また、直源会にあっては、上記2で判断したとおり、Aらの配置転換問題や解雇問題について正当な理由がなく団体交渉を行うことを拒否し、あるいは不誠実な団体交渉を行ったと認められるので、主文第4項のとおり命じることとする。

なお、申立人らは、Gに対する本件退職取扱について、直源会にも使用者責任があると主張しているが、重ねて命令を発する必要は認められない。

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10年12月3日

神奈川県地方労働委員会  
会長 榎本 勝則 ㊟