

命 令 書

再 審 査 申 立 人 医 療 法 人 財 団 青 山 会

再 審 査 被 申 立 人 上 秦 野 病 院 労 働 組 合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、医療法人財団青山会(以下「青山会」という。)が、平成7年1月1日に申立外医療法人社団仁和会(以下「仁和会」という。)の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、業務等を引き継いで青山会みくるべ病院(以下「みくるべ病院」という。)を開設した際に、越川記念病院の職員であった上秦野病院労働組合(以下「組合」という。)所属の組合員であるX1(以下「X1」という。)及びX2(以下「X2」という。)の2名を採用しなかったことが不当労働行為であるとして、同年2月15日に申立てがあった事件である。
- 2 初審神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)は、平成8年7月31日に、上記の青山会の行為は不当労働行為であるとして、青山会に対し、①X1及びX2の2名の採用並びに同7年1月1日以降同人らが採用されるまでの間の賃金相当額の支払、②組合活動を理由に採用しないなどの支配介入の禁止、③文書手交を命じた。青山会は、これを不服として、同8年8月12日、同命令の取消しと救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

第 2 当委員会の認定した事実

- 1 当事者等
 - (1) 再審査申立人青山会は、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運営するほか、平成7年1月1日からは、仁和会が神奈川県秦野市三廻部948番地において精神科、神経科等を診療科目として経営していた越川記念病院の施設、業務等を引き継いで、新たにみくるべ病院として経営を行っている。

従業員数は、本件初審結審時、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) 再審査被申立人組合は、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、上秦野病院とよ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 年ころには約 50 名の組合員を擁していたが、その後減少し、本件初審結審時の組合員は、X1 及び X2 の 2 名のみである。

組合は、申立外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全国一般・全労働者組合(以下「全労」という。)に加盟している。

X1 は、同 58 年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、同 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、福井記念病院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、後記 3 の(1)の越川記念病院の解雇争議を支援する中で組合から東京労組及び全労を紹介され、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盟し、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 青山会の福井記念病院における労使の状況

- (1) 青山会は、病気休養していた初労の組合員 X3 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。これに対し、東京労組及び全労は、上記休職処分が不当労働行為に該当するとして東京都地方労働委員会に救済申立てを行い、現在、同委員会に係属中である。

- (2) 青山会は、初労の執行委員長 X4 と組合員であるその妻 X5 を平成 6 年 3 月 18 日付けで懲戒解雇とした。これに対し、東京労組及び全労は、上記懲戒解雇が不当労働行為に該当するとして東京都地方労働委員会に救済申立てを行い、同委員会は、同 9 年 11 月 21 日に、青山会に対し、懲戒解雇がなかったものとしての取扱い、原職復帰等を命じた。青山会はこれを不服として当委員会に再審査を申し立て、現在、当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、横浜地方裁判所横須賀支部に対し、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、同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

(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、同年5月にX2を含む組合員3名を解雇・雇止めとしたことなどが不当労働行為に該当するとして神奈川県労委に救済申立てを行ったが、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、同5年1月20日、申立てを取り下げた。

(2) 上記和解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、神奈川県労委にあっせん申請を行った。

あっせん申請が行われた後も、仁和会は、組合員には夏季一時金を支給しないまま、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を支給した。このため、組合は、同あっせん申請を取り下げ、同6年6月7日、仁和会が同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、神奈川県労委に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、X1及びX2の2名のみとなっていた。

この救済申立事件は、越川記念病院が閉鎖された後の同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詳事と行政処分等

(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、要員不足の状態はほとんど改善されなかった。

そこで、組合は、平成5年の春ころから、越川記念病院の監督権限を有する神奈川県(以下「県」という。)の担当者に対して直接、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することを度々要請した。

さらに、組合は、同年10月には要員不足の問題に加えて、精神保健法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の担当

者に提出し、善処を求めた。

仁和会がこうした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ち入り調査を行った。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玩具のピストル型エアガンの弾が患者に当たるといふ事件が同5年12月5日に発生し、この看護助手はその後退職したものの、同病院の当時の事務長 Y1(同6年4月20日付けで退職)と看護主任 Y2 の指示により、同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、同年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日に行われた越川記念病院に対する健康保険法等に基づく県の立入検査により、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、同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、同6年11月11日、県は、仁和会の理事長について、医療従事者数に関して虚偽の報告をしていたとして医療法に基づく刑事告発を行い、同年12月15日、秦野警察署は、理事長、事務長 Y3、元事務長 Y1 の3名を医療法違反の嫌疑で書類送検した。

5 病院施設等の譲渡

- (1) 仁和会は、上記の行政処分を受けた後も、患者の医療及び職員の雇用の確保を図るために越川記念病院の継続を検討したが、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入れたことにより、同7年1月1日以降、青山会が同病院の施設等を使用して、その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13日付けで覚書を作成した。同覚書には、「甲(仁和会)および乙(青山会)は…患者の治療を継続的に行うことを目的として、誠実に協議、合意のうえ本契約を締結する」、「甲は乙に対し、乙が継続的な医療ができるよう、患者の引き継ぎを十分行う」、「甲

および乙は、新病院が継続的に運営できるよう、相互に最大限の協力をする」旨が記載され、また、越川記念病院の従業員の雇用関係については、「甲は従業員に対し、本覚書締結までに解雇予告を行うものとする。なお、甲の従業員を乙において雇用するか否かは乙の専権事項であって、甲は一切関与しないものとする。」と定められていた。

そして、仁和会と青山会とは、同月 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(同 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、仁和会が同 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及び「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。」旨を記載した売買契約書(以下「本件契約書」という。)を作成した。

こうして、仁和会は、同月 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、同 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が合意された。

6 職員の処遇と組合の対応等

- (1) 仁和会は、上記 5 の(1)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、越川記念病院の全職員に対して、同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 及び X2 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 及び X2 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、越川記念病院の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 及び X2 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 及び X2 に対する解雇予告通知書を手渡そうとしたが、同人らは、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 及び X2 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、仁和会が職員に対して行った上記(1)の青山会への採用希望の打診の結果に基づいて、平成6年12月2日から、越川記念病院において、X1及びX2のほか、青山会への採用を希望しなかった3名の者を除く、その余の職員に対して、青山会への採用のための個人面接(以下「採用面接」という。)を開始し、採用希望の有無や雇用の条件等について話し合いを行い、同月25日ころまでに1月以降の職員の勤務体制を決定した。

(5) 平成6年12月2日、X1及びX2は、越川記念病院に来院した青山会のY4常務理事(以下(Y4常務)という。)に対して面会を申し入れたが、Y4常務は、面会することを拒否した。

組合は、X1及びX2が他の職員と同じ条件で就労する意思のある旨を、同月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内容証明郵便により、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及びX2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。

これらの点に関し、Y4常務は、本件再審査における審問において、「私は当時、上秦野病院労働組合から手紙が来ても、受け取る必要がない、ということを経営者に伝えておりました。」「X1、X2さんに関しては、総合的な問題として、面接の対象にもならないという判断です。」「一切、そういうやからとは話をしないということです。」旨証言している。

(6) 青山会は、平成6年12月中旬ころ、新聞折込みの方法により、みくるべ病院の看護職員等を募集する求人広告を行った。

(7) 仁和会は、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及びX2にも仁和会から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

(1) 越川記念病院は、平成6年12月31日限り閉鎖され、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、同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。

その際、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。

(2) 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55名のうち32名を、みくるべ病院の開設と同時に、平成7年1月1日付けで同病

院に採用した。

看護婦や看護助手などの看護職員が所属していた越川記念病院の看護科では、33名の職員のうち、X1及びX2並びに同6年12月中に退職することを予定していたX6、X7及びX8の計5名を除く28名が採用面接を受け、この採用面接において採用を希望しなかった者及び賃金等の条件面で折り合わなかった者7名を除き、採用を希望しかつ賃金等の条件面で折合いのついた残りの21名全員が採用された。

結局、採用を希望しながら採用面接も受けられず、採用されなかった者はX1及びX2の2名のみであった。(以下、X1及びX2の不採用を「本件不採用」という。)。なお、本件不採用の理由について、青山会からの同人らに対する説明はなかった。

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の一部の者に対して、採用面接後みくるべ病院開設までの間に、改めて青山会に就職するよう説得を行い、この説得に応じて採用された者もあった。

- (3) 青山会に採用された職員の中には、前記4の(2)の玩具のピストル型エアガンの発射事件に関して看護記録の書直しを指示した当時の看護主任Y2や、同(3)の医療従事者数に関し虚偽の報告を行ったとして医療法違反の嫌疑で書類送検された当時の事務長Y3が含まれていた。
- (4) 青山会は、みくるべ病院開設後の平成7年1月8日、同年11月5日、同8年11月10日及び同年12月15日にも、新聞折込みの方法により、同病院の看護職員等を募集する求人広告を行った。

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及びX2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、雇用保険被保険者離職票の本人用を渡すところを誤って病院用の控えを渡してしまったので持ってきてほしい旨の依頼を受けたため、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Y4常務は「出て行け。」と言って、他の職員らと共に、X1及びX2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、現状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。心の病にとっても、早期発見・早期治療こそが大切でありながら、旧越川記念病院のもっていたような暗いイメージが逆に、早期発見・早期治療を妨げていることも否定できない事実です。私達は心の医療機関として、地域に根ざしながら明るいイメージ作りを目指すとともに、新任の Y5 院長を先頭に、医療内容の充実に努めてゆきたいと思います。

- (3) Y4 常務は、本件再審査における審問において、「X1 及び X2 が組合員であることは青山会が本件施設を購入する何年も前から知っていた。」「組合が全労協の全国一般に加入しているという話は聞いていた。」旨証言している。

9 X1 及び X2 の行動歴等

(1) X1 について

イ 上秦野病院に採用される以前の昭和 53 年ころ、X1 は成田空港反対闘争に参加して逮捕されたことがあった。

ロ 昭和 58 年、県は厚生省の委託を受け、精神障害者の実態を把握するとして精神衛生実態調査を実施しようとしたが、組合は人権侵害だとしてこれに反対し、患者らを連れて県庁前で集会を開催するなどの運動を展開し、X1 もこの集会に参加した。

なお、この調査の実施には上秦野病院も反対であり、同集会に参加する患者のために看護に当たる職員を配置する等の協力をした。

ハ 平成 6 年 3 月 7 日、越川記念病院の理事長は職員を集め、組合が川崎市中原区に所在する京浜学園に対し、同学園に合格した同病院の元職員を非難する内容の文書を送付した旨の話をした。翌日、組合は、身に覚えがないとしてこれに抗議する内容の組合ニュースを発行した。

(2) X2 について

イ 上秦野病院に採用される以前の昭和 48 年 9 月ころから同 50 年 6 月ころまで、X2 は青山会の経営する福井記念病院の前身の初声荘病院に事務職員として勤務していたことがあった。

ロ 前記 3 の(1)のとおり、X2 は平成 2 年 5 月に越川記念病院を解雇されたが、同人は横浜地方裁判所小田原支部に従業員としての地位保全及び賃金仮払いを求める仮処分の申立てを行った。同事件で仁和会が X2 の解雇の理由として主張していたのは、「病院においては、医師が処方箋を書いて看護婦ないし准看護婦に交付した場合、これを受け取った看護婦等は、3 枚綴りの処方箋の 1 枚を薬局用、1 枚を医事課用、残りの 1 枚を病棟用として分離し、それぞれ所定の処方箋管理箱にいれるべきものとされているのに、X2 は 3 枚を分離せずにカルテに挟んだまま放置した。」というものであったが、同年 12 月 14 日の

同支部の決定においては、「債務者主張によっても、債権者の非違行為は…処分箋を分離せずにカルテに挟んでいたことにつきるところ、右の債権者の行為は…極めて軽微な事柄であって、これをもって懲戒解雇事由とはなしえないことは明らかである。」と判断された。

X2 は、前記 3 の(1)の和解が成立したことにより、同 5 年 1 月、原職に復帰した。

第 3 当委員会の判断

1 本件病院施設等の譲渡と本件不採用との関係について、青山会は次のとおり主張する。

使用者による労働者の不採用について不当労働行為が成立し得るのは、使用者が労働契約を承継すべき立場にあつて、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り、本件ではかかる事実関係は存在せず、不当労働行為は成立し得ない。

すなわち、本件病院の譲渡契約が単なる病院施設の物的譲渡に限られないとみる余地があるとしても、本件契約書に先立って締結された覚書では、従業員の雇用関係に関しては譲渡の範囲には含まれず、仁和会において全員を解雇すること及びその後青山会が越川記念病院の職員を再雇用するか否かは全く青山会の自由裁量に委ねられることが契約当事者間で疑問の余地なく合意されていたのであるから、雇用関係については承継しないことを特に明記してなされた契約であることは明らかであつて、かかる契約も契約自由の原則上法的に有効であることは疑問の余地がないから、青山会が X1 及び X2 を採用しなければならぬいわれは何ら存在しない。そして現実にも、越川記念病院の職員のうち採用面接を行わず採用しなかった者は X1 及び X2 以外にも多数存在するのであり、仁和会の職員のうち採用を希望する職員全員を包括的に雇用したとみなし得る事実は一切存しないのである。

2 そこで、判断する。

(1) 前記第 2 の 5 の(2)及び 7 の(1)のとおり、仁和会と青山会とは、仁和会が有する越川記念病院の土地建物に関する権利及び動産その他病院運営の必要な一切の什器・備品をすべて青山会に譲渡する旨の契約を締結し、仁和会は平成 6 年 12 月 31 日まで病院業務を行って青山会に同病院の施設等を引き渡し、青山会は同 7 年 1 月 1 日から同病院の施設等をそのまま使用してみくるべ病院を開設し、病院業務を行っているが、ほとんどの患者も青山会がそのまま引き継いで中断することなく医療を継続しており、病院運営の業務上の継続性が認められる。しかし、従業員との雇用関係については、平成 6 年 12 月 13 日付けで仁

和会と青山会との間で作成された覚書において、仁和会は従業員を全員解雇し、仁和会の従業員を青山会において雇用するか否かは青山会の専権事項であって、仁和会は一切関与しないものとされており、雇用関係は青山会において承継しないものとされていることが認められる。

- (2) しかし、青山会の職員採用の実態を見ると、前記第2の7の(2)及び(4)のとおり、青山会は、①越川記念病院の全職員 55 名のうち 32 名を同7年1月1日付けで採用しており、②特に、X1 及び X2 が属していた看護科では、33 名の職員のうち、X1、X2 及び青山会への採用を希望していなかった者 3 名の計 5 名を除く 28 名について採用面接を行い、その際採用を希望した者は、賃金等の条件面で折り合いがつかなかった者を除き 21 名全員を採用したのであり、採用を希望しながら採用面接も受けられず採用されなかったのは X1 及び X2 の 2 名のみであった上、③採用面接の際に採用を希望しなかった看護科職員の一部の者に対しては、その後みくるべ病院開設までの間に改めて、青山会に就職するよう説得をしており、また、④同6年12月中も、同7年以降も1月以降も繰り返し看護職員等の補充のための公募を行っているのである。
- (3) このように、みくるべ病院の発足の際、従前からの越川記念病院の看護科職員のうち、採用を希望しながら採用面接も受けられず採用されなかったのは X1 及び X2 の 2 名のみである。上記(2)の②ないし④からすると、青山会は、みくるべ病院の発足に際しての職員の採用について、少なくとも看護科職員については、X1 及び X2 の 2 名以外の者に対しては、当人が採用を希望し、勤務条件が折り合う限りは従前からの越川記念病院の看護科職員をまず採用するという方針で臨んでいたことが明らかであり、しかも、結局、発足当時仁和会から引き継いだ人員では、みくるべ病院において必要とする看護科職員の人数に足りない状況であったことがうかがわれる。
- (4) 結局、青山会は、このような従前からの越川記念病院の看護科職員をまず採用するという方針を X1 及び X2 についてのみは適用しなかったものであるが、青山会が、看護科で必要とする人数を確保することができず、採用を希望しなかった者の再説得を行ったり、繰り返し公募を行わざるを得ないという状況にあったにもかかわらず、このように X1 及び X2 だけ採用しなかった理由について、青山会は同人らに次のような事由があったためである旨主張する。

イ X1 について

- ① 精神衛生実態調査の反対集会など政治的な集会に入院患者らを連れ出して参加させたことがある。
- ② 成田空港反対闘争に参加し逮捕歴がある。

③ 夜勤当直の際、無断でカルテを写真に撮ったり看護記録をコピーしたことがある。

④ 京浜学園に合格した越川記念病院の元職員に関し、同職員のプライバシーに関する文書を同学園に提出し圧力をかけた。

ロ X2 について

① 医師の指示なく患者に薬を与えて解雇されたことがある。

② 患者に対し隔離室で暴力をふるったことがある。

③ 初声荘病院勤務時代の勤務ぶりが、職員として不適格であった。

④ プライベートな問題としても若干問題がある。

(5) しかし、X1 について、上記(4)のイの③及び④の事実の疎明はない。

また、同①については、たしかに、X1 が、前記第2の9の(1)のロのとおり、精神衛生実態調査に反対する集会に患者らをつれて参加したことは認められるが、当時、精神衛生実態調査の実施には上秦野病院も反対の態度をとっており、同集会に参加する患者のために看護に当たる職員を配置する等の協力をしていたものである。したがって、そのようなX1の行動は、病院側といわば共同歩調の下でした行動の一環であり、その当時の病院秩序の中において問題とされるような事柄ではなかったというべきであり、事実、その行動についてX1が病院側から注意をされたり、処分を受けたりした形跡はうかがえないのである。また、上記(4)のイの②については、前記第2の9の(1)のイのとおり、そのような事実があることが認められるが、それはX1が上秦野病院に採用されるよりも5年ほど以前のことであり、本件不採用からすれば17年も以前の事実であり、その後においてX1に特に問題とすべき行動があったことについては何ら疎明がない以上、不採用の理由としては極めて薄弱であるというべきである。

(6) 次に、X2 については、上記(4)のロの②及び③の事実の疎明はなく、同④については具体的な事実の主張も、疎明もない。また、同①については、たしかに、前記第2の3の(1)、9の(2)のロのとおり、X2は仁和会を解雇されたことがあることは認められるが、仁和会が同人の解雇に関する仮処分申請事件において主張した解雇の理由は、3枚綴りの処方箋を分離せずにカルテに挟んでいたということのみであり、医師の指示なく患者に薬を与えたというような事実については、当時仁和会も主張していなかったのみならず、全く疎明がない。そして、そのような処方箋の取扱いの不適切ということが到底解雇の理由となり得ないものであることは明らかであるのみならず、そのようなことはおよそ本件不採用の理由たり得るものではないというべきである。

(7) そして、前記第2の7の(3)のとおり、青山会は、越川記念病院当時看護記録の書き直しを指示した看護主任や、医療法違反の嫌疑で書類送検された事務長であった者も採用していることを併せ考えれば、X1及びX2を採用しなかった理由として青山会の主張するところは、いずれも到底首肯できるものではないといわなければならない。

(8) 一方、前記第2の6の(3)及び(5)、8の(2)及び(3)のとおり、①組合においてX1及びX2の採用を求める旨の文書を青山会に郵送しているにもかかわらず、青山会は、同文書の受領を拒否し、同人らからのY4常務に対する面会申入れも拒否しているが、これらの点について、Y4常務は、本件再審査における審問において、「X1、X2さんに関しては、総体的な問題として、面接の対象にもならないという判断です。」「一切、そういうやからとは話をしないということです。」旨証言していること、②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。」旨の記載があること、③Y4常務は、本件再審査における審問において、X1及びX2が組合員であること及び組合が青山会と対立状態にある初労と上部団体を同じくすることを以前から知っていた旨証言していることからすれば、青山会は、X1及びX2が採用を希望していることを十分承知しながら、同人らが組合に所属し組合活動を行っていたことを嫌悪し、このため当初から意図的に全く採用面接も行わず、採用をしなかったものと認められる。

そして、X1及びX2が、本件不採用によって不利益を受けたことは明白であり、また、本件不採用当時の組合員はX1及びX2のみであったことからすれば、本件不採用によって組合が壊滅的な打撃を受けたことも明らかである。

(9) 使用者において、労働者が労働組合の組合員であること等を理由として労働者の採用を拒否することについては、労働組合法第7条第1号又は第3号の適用があるというべきであるが、以上に検討したところからすれば、青山会によるX1及びX2の本件不採用は、同人らが組合に所属し組合活動を行っていたことを理由とした不利益な取扱いであるとともに、本件不採用によって組合を壊滅させようとする意図に基づく組合の運営に対する支配、介入であるというべきである。しかも、本件の場合、前記認定のような越川記念病院とみくるべ病院との間の事業の継続性及び越川記念病院の職員の青山会への採用の実態等からすると、本件不採用は純然たる新規採用の場合ではなく、解雇に等しい実体を有するというべきである。

したがって、本件不採用は労働組合法第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した初審の判断は相当であり、また、初審の命じた救済方法も上記不当労働行為を是正し正常な労使関係を回復させるための措置として相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 11 年 2 月 17 日

中央労働委員会

会長 花 見 忠 ⑩