

大阪、平9不41、平11.10.22

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同
被申立人 安田病院こと B
被申立人 医療法人北錦会
被申立人 安田もとたかビル株式会社
被申立人 株式会社安進
被申立人 安田開発興業株式会社
被申立人 株式会社豊生殿
被申立人 株式会社エイトアンドエイト

主 文

- 1 被申立人医療法人北錦会は、申立人から平成9年8月27日に申入れのあった申立人組合員の解雇問題及び未払賃金問題に関する団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人医療法人北錦会は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国金属機械労働組合港合同
委員長 A 殿

医療法人北錦会
清算人 C

医療法人北錦会が貴組合から平成9年8月27日に申入れのあった貴組合員の解雇問題及び未払賃金問題に関する団体交渉に応じなかったことは、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人の被申立人安田病院ことBに対する申立ては却下する。
- 4 申立人の被申立人安田もとたかビル株式会社、同株式会社安進、同安田開発興業株式会社、同株式会社豊生殿及び同株式会社エイトアンドエイトに対する申立ては却下する。
- 5 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

- 第1 認定した事実
1 当事者等

- (1) 被申立人安田病院ことBは、病院長として大阪市住吉区で安田病院を個人で経営していたが、後記2(1)及び4(5)記載のとおり、詐欺（診療報酬不正受給等）及び労働基準法違反の罪により平成10年4月14日、大阪地方裁判所で有罪判決を受けた（以下、労働基準法を「労基法」という）。また、安田病院は後記4(4)のとおり、病院の開設許可を取消されて医療行為を行うことが不可能になったので、本件審問終結時現在、病院としての活動をしていないし、事業を承継している者もない。

なお、申立人全国金属機械労働組合港合同は、Bと安田病院の両者をそれぞれ独立した被申立人として本件を申立てたが、個人経営の病院である安田病院の権利義務は、結局のところ個人事業主としてのBに帰するものであるから、両者に対する申立てを安田病院ことBに対して申立てがあったものとして取扱うこととする（以下、安田病院ことBを「B」という）。
- (2) 被申立人医療法人北錦会（以下「北錦会」という）は、大阪市東住吉区で大阪円生病院（以下「円生病院」という）を、また、大阪府柏原市で大和川病院を経営していた医療法人であるが、後記4(4)記載のとおり医療機関の設立認可を取り消され、本件審問終結時現在、清算中である（以下、安田病院、円生病院及び大和川病院を併せて「三病院」という）。なお、上記の医療機関の設立認可の取消と同時に、円生病院及び大和川病院は、病院の開設許可を取り消され、医療行為を行うことが不可能になったので、本件審問終結時現在、病院としての活動をしていないし、清算以外の事業を承継している者もない。
- (3) 被申立人安田もとたかビル株式会社は、平成11年7月27日付けの登記簿の記載によると、Bが監査役を務め、安田病院と同一所在地に主たる事務所を置き、不動産の貸付、医薬品の販売等を事業の目的とする株式会社であり、安田病院及び大和川病院の使用していた敷地・建物の一部を所有している。
- (4) 被申立人株式会社安進は、平成11年7月23日付けの登記簿の記載によると、Bが監査役を務め、肩書地に本社を置き、飲食業、医薬品の販売等を事業の目的とする株式会社であり、安田病院の使用していた敷地及び円生病院の使用していた建物の一部を所有している。
- (5) 被申立人安田開発興業株式会社は、平成11年7月27日付けの登記簿の記載によると、Bが代表取締役を務め、北錦会と同一所在地に主たる事務所を置き、飲食業、医薬品の販売等を事業の目的とする株式会社である。
- (6) 被申立人株式会社豊生殿は、平成11年7月27日付けの登記簿の記載によると、Bが代表取締役を務め、北錦会と同一所在地に主たる事務所を置き、結婚式場の経営、医薬品の販売等を事業の目的とする株式会社であり、円生病院及び大和川病院の使用していた敷地の一部を所有している。

(7) 被申立人株式会社エイトアンドエイトは、平成11年7月27日付けの登記簿の記載によると、Bが監査役を務め、北錦会と同一所在地に主たる事務所を置き、飲食業、臨床検査等を事業の目的とする株式会社である（以下、安田もとたかビル株式会社、株式会社安進、安田開発興業株式会社、株式会社豊生殿及び株式会社エイトアンドエイトを併せて「安田もとたかビルほか4社」という）。

(8) 申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という）は、主として大阪府下の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約850名である。

組合には、三病院で入院患者の食事の介助等を行い入院生活を補助する職員（以下「ヘルパー」という）等として勤務していた者42名が加入している。

2 ヘルパーらへの解雇通知及び組合の団体交渉申入れ等

(1) 平成9年7月28日、B、三病院の総事務長であるG他数名が三病院における診療報酬不正受給等の容疑で逮捕・勾留された。その後、同年8月5日までに、大阪府等の指導の下、三病院の入院患者が全員転院し、三病院では事実上医療行為が行われなくなり、また、同月8日には、大阪府が三病院に対する保険医療機関の指定を取消した。

同月9日、安田病院でヘルパー等従業員約70名に対する説明会が開かれ、同病院の事務幹部職員から、同月15日付けで病院を事実上閉鎖し、残務処理担当者を除く従業員を解雇する旨口頭で通知された。また、円生病院及び大和川病院でも同月11日に同様の通知がなされた。

(2) 平成9年8月13日、三病院に勤務していたヘルパー約40名が組合に加入した。同日、組合は安田病院を訪れ、B及び北錦会理事長あての同日付け文書を居合わせたBの親族に手渡した。同文書は、ヘルパーの組合加入を通知するとともに、ヘルパーの労働条件を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）を翌14日に開催するよう申し入れるものであった。上記親族は組合に対し、申入れ日現在の三病院に関する責任者はH（以下「H」という）、大和川病院事務長代行J（以下「J」という）及びBの弟のKであり、この3人に組合からの申入れを連絡しておくので、組合から翌14日10時頃に電話してほしいと述べた。

組合が安田病院を訪れたのと同じ同月13日、Kは大阪労働基準局を尋ね、解雇手続について相談したが、このとき、同人は三病院の従業員の解雇はまだ行っていない旨発言した。

(3) 平成9年8月14日、組合は前日のBの親族の指示のとおり安田病院に電話したが、責任者が不在であるとの応答であったので、同病院に向いたところ、出入口は閉め切られていた。そこで、組合は同日付けで再度B及び北錦会理事長あてに、団交を同月18日に開催するよう申し入れる文書を送付した。

(4) 平成9年8月18日、団交開催を求めて安田病院に赴いた組合とKが会

談した。この席上、組合は、ヘルパーの長時間拘束等の労働実態からみると従前支払われた賃金では時間外手当等多額の未払賃金が存在するので、賃金問題を解決せずに解雇すると混乱が生じると主張し、就業規則の提示を求めた（以下、ヘルパーの時間外手当等未払賃金に関する問題を「未払賃金問題」という）。これに対するKの回答は、就業規則は見たことがない、関係書類は押収されているので検察庁に尋ねて欲しい、自分は責任者ではない、したがって、すべての問題につき弁護士を介して勾留中のBと話し合わねばならない、というものであったので、組合は責任者でない者が解雇を云々するのはおかしいと反論したが、これに対するKの明確な回答はなかった。

(5) 平成9年8月22日、組合は、三病院の各院長あての同日付け文書をHに手渡し、労働条件を議題として同月25日に団交を開催するよう申し入れた。また、同文書にも、組合は、未払賃金問題を解決せずに解雇すると混乱を生じる旨記載し、解雇をしないように要求した。これに対して、Hが「自分は責任者でない」と述べたので、組合は同文書を責任者に渡すように要求した。しかし、同月25日に団交は開催されなかった。

(6) 平成9年8月27日、組合は安田病院に赴いてHと会談し、口頭で三病院の各院長との団交を申し入れるとともに、同日付けの文書（以下「8.27文書」という）を手渡した。同文書の内容は、未払賃金問題があるので現在行われている解雇手続は法律上疑義があることを主張するものであった。また、この席で組合は、ヘルパーに労基法上認められる年次有給休暇請求権があるものとして、組合員ヘルパー全員の同日以降の年次有給休暇を一括して請求した。

なお、組合員を含む安田病院の一部のヘルパーに「同月30日に金銭を支払う」旨の連絡がなされていたため、組合は、「この金銭が解雇予告手当の意味であるならば問題だ」と考え、三病院の各院長あての8.27文書とは別の同月27日付けの文書をHに手渡し、賃金の支払のみを行うように申し入れた。

(7) 平成9年8月30日、組合が大和川病院に赴いたところ、ヘルパーに対する同月15日分までの賃金の支払事務が行われていた。組合が、北錦会理事長Cあての団交申入書を支払事務担当者に示したところ、同担当者は同年9月1日に、大和川病院で北錦会の理事会が開かれるので、その際に団交申入れをしてはどうかと示唆した。なお、同年8月30日、安田病院及び円生病院でもヘルパーへの同月15日分までの金銭の支払が行われた。

一方、同8月30日、大和川病院において、「大阪円生病院と大和川病院とに勤務する各職員への伝達事項について」と題する北錦会理事長C名の文書が配布された。同文書には、円生病院及び大和川病院では職場がなくなったため、同月11日に解雇を通知したが、念のため重ねて文書で通知する旨記載され、同文書の宛名は「退職者各位」、日付欄は「平成9

年 8 月 日（日付空白）」となっていた。

- (8) 平成 9 年 9 月 1 日、大和川病院に赴いた組合と、出勤していた北錦会の理事で同病院の院長である L（以下「L 院長」という）等との間で交渉が持たれ、北錦会に雇用されている組合員は同日現在では解雇されていないこと、今後の処置については組合と話し合っ て決定すること、及び労基法違反の賃金計算をやり直すように理事会に諮ることを内容とする確認書が取り交わされ、同確認書には組合の M 事務局長、北錦会の L 院長がそれぞれ署名し押印した。
 - (9) 平成 9 年 9 月 4 日、組合は、同月 2 日に開催された北錦会の理事会の議事録を L 院長を通じて入手したが、同議事録には「同年 8 月 15 日付けの解雇は違法で無理。改めて、解雇を行わざるを得ない。日付については、その間の問題について検討し、速やかに決定すること。労働基準法に基づいた対応をすること」と記載されていた。この記載内容に関し、L 院長は組合に対して、理事会で決定された事項であっても B の承認を得なければ実行できない旨述べた。
 - (10) 平成 9 年 9 月 3 日頃、組合員を含む安田病院の一部のヘルパーあてに、「安田病院事務長代行 K」名で「安田病院の勤務職員（残留要員を除く）に対する解雇通知について」と題する文書が送付されたが、同文書には、安田病院は病院機能を喪失したため、同年 8 月 9 日、B の指示に基づき残務処理を担当する者を除く全員に口頭で解雇通知を通知済みであるが、念のため重ねて文書で通知する旨記載されていた。なお、同文書の宛名は「安田病院勤務職員各位殿」、日付欄は「平成 9 年 8 月 日（日付空白）」となっていた。
 - (11) 組合は、平成 9 年 9 月 4 日付け B 及び K あての文書で、前記(10)記載の K 名の文書について、同人は、同年 8 月 18 日の会談で責任者ではないと主張していた上、組合の交渉申入れを無視したまま郵送されたものであるから、このような文書は不当であると抗議するとともに、早期の団交開催を申し入れた。
 - (12) 平成 9 年 9 月 5 日頃、組合員を含む安田病院の一部のヘルパーあてに、退職の手續が遅れると雇用保険の失業給付の支給期限の関係で不利益を被る恐れがあるので、早急に退職の手續をするよう通知するとの差出人名のない文書が郵送された。
- 3 ヘルパーの勤務状況等
- (1) 三病院では、患者の付添業務を行う者について、従前は患者と付添婦とが個別に契約する形式をとっていたが、平成 6 年 10 月の基準看護制度の導入に伴い、安田病院及び円生病院では同 7 年 1 月に、大和川病院では同 7 年 7 月に、安田病院に関しては B が、円生病院及び大和川病院に関しては北錦会がそれぞれのヘルパーとして直接雇用する形式となった。直接雇用方式に移行するに当たり、B 又は北錦会とヘルパーは、付添婦として業務を行っていた時と同一の勤務内容、勤務時間、賃金で 3 か月

間勤務し、その後双方に異議がなければ再契約する旨の雇用契約書を交わしたが、勤務内容や勤務時間に関する具体的な説明は何らなされず、賃金計算方法等の書面での明示もなかった。また、三病院の就業規則にヘルパーの労働条件に関する記載はなく、三病院においては従業員が就業規則を閲覧できる状況にもなかった。

(2) 三病院のヘルパーは付添婦として業務を行っていた頃から事実上医療行為が行われなくなった頃まで、午前8時頃出勤して翌日午前10時頃退勤し、次は翌々日の午前8時頃に出勤するという形態で勤務し、患者の食事の介助、おむつ替え、身体の清拭等を行っていた（以下、午前8時頃から翌日午前10時頃までの1回の勤務を「1クール」という）。この勤務時間帯の中で、ヘルパーは、食事等は交代で摂り、定められた休憩時間はなく、仮眠室等の施設もなく、夜間には見回りとして病院内の巡回が義務づけられていた。また、ヘルパーには年次有給休暇は与えられていなかった。

(3) 三病院のヘルパーの賃金は1か月に1回、何クール勤務したかによって支払われており、各人の賃金の計算や賃金明細書の作成及び支払作業等の事務は三病院一括して行われていた。付添婦からヘルパーになった者の賃金は、付添婦として業務を行っていた頃と同額の1クールあたり1万4,600円を基礎として計算されていたが、賃金明細書上では半額の7,300円に1クール2日とする勤務日数を掛けて計算されている場合もあった。また、直接雇用方式に移行した後にヘルパーとして就職した者の賃金は、年齢に応じ1クール当たり1万0,660円から1万4,000円で計算されていた。なお、賃金の支払には、安田もとたかビルや豊生殿の封筒が使われていたこともあった。

以上のほか、三病院のヘルパーの賃金は、担当している患者等が死亡、退院、逃亡すると1クール当たりの単価とされた金額の25%を互助会費の名目で強制的に控除されたり、勤務日数を実際より少なく計算することにより減額されたが、これらの金銭がヘルパーの福利のために使われた事実はなく、実質的には制裁金の性質を有するもの（以下「制裁金」という）を賃金から強制的に控除していたものであった。さらに、窓ガラス等の病院の備品の修理代や購入経費をヘルパーが負担させられることもあった。

(4) 三病院の事務職員の中には午前中は安田病院、午後は大和川病院というように常時掛け持ちで勤務をし、Bと北錦会双方から賃金を支払われていた者が数名あった。

Bは同人の指示に従わない安田病院のヘルパーに対し、円生病院へ行くよう命令したことがあった。また、Bの指示により三病院相互で患者の転院を行っていた。

4 本件申立て及びその後の状況

(1) 平成9年9月8日、組合は当委員会に、①労基法違反を是正の上、組

合員の賃金額を確定すること、②組合員の雇用継続、③退職手続強要の禁止、④同年8月27日申入れの団交への応諾、を求めて、B、安田病院及び北錦会を被申立人とする本件不当労働行為救済申立てを行った。

同年9月10日、北錦会あての本件調査開始通知書は受領されたが、B及び安田病院あての調査開始通知書は、同人が大阪拘置所に勾留されていたため、同月29日、同拘置所への差し入れにより送達された。B及び北錦会の答弁書が提出されたのは同年12月2日であり、被申立人側が初めて当委員会の調査に出席したのは同月5日である。

- (2) 平成9年9月13日、三病院のヘルパーに1か月の賃金相当分が解雇予告手当として支払われた。なお、この金額の計算、現金の袋詰め作業等は三病院の事務担当者が安田病院に集まって、Bの親族の指揮のもとで行われた。

組合は、B及び北錦会理事長Cあてに同日付けで文書を郵送し、同日支払われた金銭は未払賃金の一部として受領すると通知するとともに、未払賃金の残額を確定するための協議を行うよう申し入れた。しかし、Bあてのものは受取を拒否され、組合と安田病院の責任者及び北錦会との協議は行われなかった。

- (3) 平成9年9月15日頃、三病院の出入口付近に残務処理担当者を除く従業員の解雇を通知する文書が掲示された。

- (4) 平成9年10月1日、大阪府知事は三病院に関する病院の開設許可及び北錦会の医療機関の設立認可を取消した。これにより、北錦会は解散し、清算手続に入った。

- (5) 平成9年10月3日、大阪労働基準局は、Bが従業員9名の賃金から制裁金の性質を有する金銭を強制的に控除したことにつき労基法違反容疑で書類送検した。この件は、診療報酬不正受給等による詐欺容疑とともに大阪地方裁判所で審理され、同10年4月14日、Bは有罪判決を受けた。

さらに、大阪南労働基準監督署は三病院に対して、書類送検された事実以外にも賃金からの互助会費名目等での制裁金の強制的控除・時間外労働・休日労働・時間外及び休日労働の賃金・割増賃金に関して労基法違反の疑いがあるとして指導を行った。しかし、本件審問終結時において三病院はヘルパーに対する時間外手当等未払賃金の支払を行っていない。

- (6) 組合は北錦会に対して、未払賃金問題及び解雇問題を議題とする団交開催の申入れを内容とする平成9年10月9日付け文書を郵送したが、北錦会は受取を拒否した。B及び北錦会は本件審問終結に至るまで団交は一切応じていない。

- (7) 大阪府等は三病院における診療報酬不正受給額約24億円の返還を一本化してBに求めていたが、平成10年2月16日、同人はこれに応じて、上記の金額を大阪府等に一括返還した。

- (8) 当委員会の審査において、平成10年4月27日以降、申立人、被申立人

の同意により和解が開始されたが、合意に至らず、同年8月18日、和解は打ち切られた。

和解が打ち切られたのには次のような事情があった。組合は、巨額の診療報酬不正受給額を返還しながら、未払賃金問題については積極的に解決しようとし、B及び北錦会の態度が極めて不誠実であるとして、勾留執行停止の決定を得て大阪市内の病院に入院中のBに書面を交付しようとし、その後、同病院付近でデモを行った。B及び北錦会はこの組合の行動をとらえ、和解に応じることはできないと強く主張したため、和解は打ち切られた。

(9) 平成10年9月14日、組合は本件申立てにおいて求める救済内容を、後記5のとおりに変更した。

(10) 平成10年9月14日、組合は安田もとたかビルほか4社及び株式会社チャームを被申立人として当事者追加の申立てを行い、同年11月25日、当委員会は安田もとたかビルほか4社を被申立人として追加し、株式会社チャームを追加しない旨決定した。

なお、安田もとたかビルほか4社に対する当事者追加の決定及び調査開始通知書は受取拒否により交付することができなかつたため、同年12月24日、当委員会は公示送達を行ったが、安田もとたかビルほか4社は本件審問終結時に至るまで当委員会に一切出頭せず、答弁書等も提出しなかつた。

(11) 本件審問終結後の平成11年6月27日、Bは死亡した。

5 請求する救済の内容

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) 時間外手当等未払賃金の支払
- (2) 解雇通知の無効確認及び平成9年8月以降の賃金の支払
- (3) 平成9年8月27日申入れに係る誠実団交応諾
- (4) 紛争長期化に関する文書による謝罪

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 使用者性について

被申立人8者は、次の事情からして共同して責任を負う立場にある。

三病院はBにより一体のものとして運営され、従業員の身分や作業も混然としていた。北錦会理事会でさえ、決議内容を実行するにはBの了解が必要であった。Bの逮捕後に生じた本件係争に係る被申立人側の対応も同人の指揮下で行われていた。

安田もとたかビルほか4社は、本店所在地が安田病院及び北錦会の事務所所在地と同一であったり、三病院の使用している敷地・建物を所有したりしているなど、Bの支配下で安田病院及び北錦会と一体的に運営されていたのだから、三病院の廃業後は受け皿的な存在である。

イ 未払賃金問題について

ヘルパーは、午前8時から午後12時までの16時間勤務に引続き、翌日午前0時から午前10時までの10時間勤務をするという連続26時間勤務を繰り返す形態で勤務していたが、この勤務に対し日給7,300円の2日分しか支払われていないのは違法である。各勤務日について所定内労働時間7時間30分を超えた部分の賃金は未払であり、加えて時間外労働・深夜勤務の割増や4週の間の出勤数が24日を超えた場合の休日勤務としての割増も支払われるべきである。また、患者の死亡等に対する制裁金は返金されなければならない。

ヘルパーは1人で20～40名の患者を担当し、患者の身の周りの世話の他、医師・看護婦の数が極端に少ないため、本来看護婦の行うべき業務も行っていた。休憩時間や休日は特定されておらず、夜間も見回り等を行い、仮眠を取る余裕はなかった。

B及び北錦会はヘルパーの賃金は1クールにつき時間外手当等も含めた包括的なものとして合意がある旨主張するが、これを裏付ける証拠はなく、大阪南労働基準監督署が時間外労働等に関して割増賃金を払うよう指導していることからみても、B及び北錦会の主張が誤っているのは明らかである。

ウ 解雇問題、団交拒否について

平成9年8月以降、ヘルパーに解雇が通知されたが、三病院の経営が行き詰まったのは使用者の責に帰すべき事情によるものであり、残留する職員もある以上、この解雇は整理解雇に当たり、労働者との協議に基づく誠意ある対応を要する。しかし、被申立人は団交を拒否し、責任者不在を口実に組合に対応しないまま解雇に及んだ。

平成9年8月9日及び同月11日の口頭での解雇通知は、全員が出席していない上、同月13日にKも労働基準局でまだ解雇していない旨発言し、同月18日にJが撤回しているのだから、無効である。また、解雇を通知した文書配布にしても、同月30日に大和川病院で配布されたものは同年9月1日の交渉で撤回され、同月3日頃に安田病院の一部のヘルパーに送付された文書は、自ら当事者性がないと主張し帰京したK名義で行われたのであるから無効である。さらに三病院での文書掲示は誰一人として見た者はいない。

B及び北錦会は事業の継続が不可能になったので解雇予告等の必要はない旨主張するが、事業が不能となったのはB等の責任によることは明らかで、この主張は労基法に反するものである。また、B及び北錦会が主張する解雇予告手当については、組合員は未払賃金の一部として受領し、失業保険は係争中を理由として仮給付を受けたものであって解雇を了承したものではない。

以上のとおり、事業継続が不能という状況で未払賃金問題解決を求める組合に対し、被申立人は組合の説明に耳さえ傾けず、責任を取る

うとしないまま、団交拒否、不当解雇を行った。本件申立後も組合の訴えを無視し、その後の当委員会での和解においても不誠実な対応を行い、これらに抗議する組合の正当なデモを理由に和解を拒否した被申立人の不当労働行為意思は明白である。

(2) B及び北錦会は、次のとおり主張する。

ア 未払賃金問題について

B及び北錦会とヘルパーとの関係については、基準看護制度の採用に伴い、患者と付添契約を結んでいた付添婦と、従来と実質的に同一の勤務態様及び報酬額で雇用契約を結んだものである。ヘルパーの勤務時間と報酬金額は付添婦として業務していた頃と全く同じで、勤務時間は午前8時から翌日午前10時頃であるが、正午から午後2時までに1時間、午後5時から午後6時の1時間、午前8時から午前9時の1時間はそれぞれ休憩時間で、仮眠は午後9時から午前1時30分または午前1時30分から午前6時に交代で取っており、報酬はこの1クール包括して1万4,600円である。

1クール1万4,600円の報酬額の算出方法は、業務の性質上一部の労働時間が深夜や休日に及ぶことを前提とし、時間外手当等も含めた包括的かつ簡易なもので、ヘルパーはこれを了承して雇用契約を締結しており、これに追加して時間外手当等未払賃金を請求する権利はない。

組合は夜間も仮眠をとれなかった旨主張するが、60歳以上のヘルパーも多く、なかには80歳を超える者もあり、これらの者がヘルパーの仕事継続することができていたことからすると、組合の主張が誤りであることは明らかである。

イ 解雇問題、団交拒否について

ヘルパーの解雇は、三病院が名実ともに閉鎖状態で病院事業再開が不可能になったためであり、不当労働行為ではない。

安田病院では平成9年8月9日に、円生病院及び大和川病院では同月11日に口頭で同月15日付けでの解雇をそれぞれ通知し、さらに、同年9月3日に文書で解雇をそれぞれ伝達し、その後、三病院において従業員解雇の掲示を行った。

この解雇は事業の継続が不可能となったためであるから、解雇予告または手当の支払を要しないが、三病院では慎重を期し同月13日に解雇予告手当を支払い、組合員は異議をとどめながらもこれを受領した。組合員が失業保険給付申請手続きを行い、解雇予告手当を受領したことは組合員が解雇を是認していたからである。

また、申立人がいかなる事項について団交を求めているのか判然としないが、三病院の存続は不可能であるから、団交に応じる余地はない。さらに、Bは逮捕・勾留された上、入院治療中であり団交に応じることは事実上不可能である。

2 不当労働行為の成否

(1) 使用者性等について

ア 北錦会経営の病院で勤務するヘルパーに対する使用者性について
円生病院及び大和川病院で勤務するヘルパーの契約上の雇用主は、前記第1. 3(1)認定のとおり、北錦会である。

しかし、三病院の従業員の賃金に関する業務が一括して行われていたこと、及び安田病院と北錦会が経営する病院を掛け持ちで勤務し、双方から賃金を支払われていた従業員が存在することは前記第1. 3(3)、(4)及び4(2)で認定のとおりであり、また、L院長が解雇は無効である旨を決定した北錦会の理事会議事録を組合に渡す際に、理事会で決定されてもBの承認を得なければ実行できない旨発言していること、Bが三病院における診療報酬不正受給の返還請求に一括して応じていること、及びBが安田病院のヘルパーに対し、円生病院へ行くよう指示したことがあったこと、は前記第1. 2(9)、3(4)及び4(7)で認定のとおりである。

これらの事実によれば、北錦会が経営する病院は経営・労務両面において、安田病院と明確に区分されることなく一体のものとして運営されており、Bがこれを実質的に支配、決定する地位にあったことは明らかで、同人が北錦会に雇用されているヘルパーの雇用・労働条件についても直接的に決定する権限を有していたと解される。

したがって、北錦会が経営する病院に勤務するヘルパーに関しては、Bが北錦会と併せて重疊的に労働組合法上の使用者の立場にあったものと判断される。

イ 安田もとたかビルほか4社について

安田もとたかビルほか4社についてみると、前記第1. 1(3)ないし(7)及び3(3)認定のとおり、主たる事務所が安田病院又は北錦会と共通であること、Bが代表取締役又は監査役を務めていること、三病院の不動産の所有者であること、ヘルパーの賃金が安田もとたかビルや豊生殿の封筒で支払われたことがあること、が認められ、安田もとたかビルほか4社はB及び北錦会と密接な関連を有しているといえることができる。

しかし、安田もとたかビルほか4社が三病院に勤務するヘルパーの雇用・労働条件について直接的な影響力ないし支配力を及ぼしていたと認めるに足る事実の疎明はなく、実質的な使用者の立場にあるとは認められないから、安田もとたかビルほか4社に対する申立ては却下する。

(2) 時間外手当等未払賃金について

ヘルパーの労働実態についてみると、前記第1. 3(1)ないし(3)認定のとおり、ヘルパーは就業規則に労働条件の記載のないまま午前8時頃から翌日午前10時頃まで拘束され、しかも、その26時間の拘束に対し最高額でも1万4,600円の賃金しか支払われていないこと、患者が死亡、退院、

逃亡するとヘルパーは互助会費の名目等で制裁金を賃金から強制的に控除されていたこと、ヘルパーとして雇用契約を結ぶ際も労働条件の具体的な説明はされず、賃金計算方法等の書面での明示もなかったこと、が認められ、これに、前記第1. 4(5)認定の大阪労働基準局が従業員9名に対する賃金からの制裁金の強制的控除に関してBを労基法違反容疑で書類送検し、大阪地方裁判所で有罪判決が出されたこと、大阪南労働基準監督署が三病院に対し、賃金からの互助会費の名目等での制裁金の強制的控除・時間外労働・休日労働・割増賃金等に関して労基法違反の疑いがあるとして指導を行ったこと等の事実を勘案すると、B及び北錦会が三病院のヘルパーの賃金・労働条件において労基法の規定に著しく違反した取扱いをしてきた疑いは極めて強い。

しかし、前記第1. 2(1)及び(2)認定の事実のとおり、ヘルパーが組合に加入したのは三病院の患者が移送されヘルパーの業務が実質的に消滅した後であり、上記の労働条件はヘルパーが組合に加入する以前に適用されていたものであるから、仮にヘルパーの労働条件が労基法上違法であり、B及び北錦会がヘルパーに対する未払賃金債務を有するとしても、組合員への不利益取扱い若しくは組合への支配介入を目的として行われたものと解することはできず、組合のこの点における申立ては棄却せざるを得ない。

(3) 解雇問題について

三病院のヘルパー解雇の手続をみると、前記第1. 2(1)、(7)、(10)、4(2)及び(3)認定のとおり、平成9年8月9日及び同月11日の説明会での口頭解雇通知後、一部のヘルパーに解雇を重ねて通知する旨の文書が配布され、その後、同年9月13日に解雇予告手当の名目で金銭が支払われ、同月15日頃に解雇を通知する文書が掲示されたことが認められる。

しかし、一方、前記第1. 2(2)、(4)、(5)及び(9)認定のとおり、K及びHが組合からの解雇をしないようにとの要請に対して明確な回答をしなかったこと、Kが労働基準局でまだ解雇はしていない旨発言していること、及び北錦会理事会議事録に現段階での解雇は無効である旨の記載があること、が認められる。

また、前記第1. 2(1)、(7)、(10)及び4(3)認定のとおり、ヘルパーに解雇を通知した文書は、日付が空白である上、対象者が特定されておらず、説明会の口頭での通知、文書の配布及び文書の掲示も、解雇対象者全員が知り得べき状況にあったかどうかは疑わしい。

これらの事実によれば、解雇手続に不適正な点があることは明らかである。

しかしながら、前記第1. 2(1)及び3(2)認定のとおり、B及び北錦会が最初に解雇の意思表示をしたのは、B等が逮捕され三病院で医療行為が事実上行われなくなった直後であって、ヘルパーの組合加入前であること、及びヘルパーは専ら患者の身の周りの世話をしていたものである

ので、患者全員が転院したことによりヘルパーの業務が実質的に消滅していたことからすると、B及び北錦会がヘルパーを解雇したことは、法的に有効であるか否かはともかく、組合及び組合員を嫌悪し排除する意図でなされたものとみることはできない。

なお、北錦会に関しては、前記第1. 2(8)認定のとおり、北錦会理事であるL院長と組合との間で、北錦会に雇用されていた組合員は解雇されていないこと及び今後の処置は組合と話し合っただけであることを確認しておりながら、その後、組合と解雇に関する協議を一切行わないまま解雇手続を進めたことが認められ、このことが団交拒否に該当することは、後記(4)判断のとおりである。しかし、ヘルパーの解雇そのものは、平成9年8月9日及び同月11日の解雇通知から一連のものとするのが相当であって、その限りにおいて安田病院における解雇と異なるものとみることはできない。

以上のとおりであるから、この点に関する組合の申立は棄却する。

(4) 団交について

B及び北錦会は組合の団交要求事項が不明確であること、及び三病院の存続が不可能であることを理由に団交に応じる余地はない旨主張する。しかしながら、業務の存続が不可能になったからといって、勤務していた従業員に関する問題について一切の団交応諾義務が消失するものではない。

そこで、まず、団交申入れについてみると、前記第1. 2(4)ないし(6)、(11)、4(2)及び(6)認定のとおり、組合は、①平成9年8月27日、口頭で団交を申し入れたこと、②その際、8.27文書で解雇問題及び未払賃金問題等が存在することを指摘したこと、③また、同日以前にも同月18日には口頭で、同月22日には文書で、それぞれ8.27文書と同趣旨の指摘をしていること、④さらに、組合は同月27日以降も再三、B及び北錦会との団交を申し入れたこと、がそれぞれ認められ、組合が同月27日に解雇及び未払賃金問題等を議題とする団交開催を申し入れたことは明らかである。

そこで、これらの申入れに対する使用者の対応をみると、前記第1. 2(4)、(6)、(8)、4(2)及び(6)認定のとおり、①平成9年8月18日及び同月27日にK及びHは組合と会談したが、「自分は責任者でない」と述べるのみで何ら使用者としての見解を示さなかったこと、②その後、安田病院の関係者は一切団交に応じず、同年9月13日付けの未払賃金に関するBあての協議申入れの文書については受取も拒否したこと、③北錦会に関しても、同月1日に、L院長が北錦会に雇用されていた組合員は現段階で解雇されていないこと及び賃金計算をやり直すよう理事会に諮ることを組合と確認したもののこれを履行しないのみならず、その後、団交に応じず、さらに、同年10月9日付けの団交申入れ書については受取も拒否したこと、がそれぞれ認められる。

しかも、団交議題である時間外手当等未払賃金問題については、未払

賃金の金額、対象とする範囲について労使間で未だ対立しており、同じく解雇問題についても、組合はこれを争っているのであるから、これらの問題がいずれも、労使間の未解決問題であることは明らかである。

また、三病院においてヘルパーの業務が実質的に消滅したとしても、当然に過去の労働債権が消滅するものではなく、また、解雇の時期が必ずしも明らかではないから、これらの問題についても、依然として団交事項であると判断される。

さらに、B及び北錦会はBの逮捕・勾留等により団交に応じることが事実上不可能であると主張するが、団交は適切な権限を有する代理人等によって行うことも可能であるし、現に前記第1. 2(1)、(7)、(10)及び4(3)認定のとおり、Bの勾留中にも被申立人側から解雇の意思表示をしたという事実があるのであるから、B及び北錦会が解雇・労働条件に関して協議不能とは言えないことは明らかであり、この主張は採用できない。

以上のとおり、B及び北錦会は同年8月27日付け団交申入れに応じるべき義務が存するにもかかわらず、Bが勾留中であるという状況を奇貨として、団交申入れに一切応じないばかりか、団交申入れ文書の受領さえも拒否したものであって、正当な理由なく団交を拒否していることは明白であり、かかる行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(5) 当委員会の審査手続における被申立人らの対応について

組合は当委員会の審査手続における被申立人らの対応も、不当労働行為に当たると主張する。これについては、前記第1. 4(1)及び(8)認定のとおり、B及び北錦会が調査開始通知書が送達されてから2か月以上も答弁書すら提出しなかったこと等が認められ、これらの行為は、使用者として労働委員会制度に対する適切な理解を欠き、早期に労使間紛争を解決しようとする努力を欠く不誠実なものではあるが、かかる行為のみをもって、組合に対する不当労働行為とみることは適当でない。

(6) Bの死亡について

Bが、安田病院のみならず円生病院及び大和川病院についても重疊的にヘルパーの使用者の立場にあることは前記(1)アの判断のとおりであり、また同人の団交拒否が不当労働行為であることは前記(4)判断のとおりであるが、前記第1. 4(11)で認定したとおり、同人は平成11年6月27日死亡した。

ところで、本件においては、前記第1. 1(1)、(2)及び4(4)認定のとおり、審問終結時において、三病院は、それぞれ病院開設許可の取消を受けて、医療行為を行うことが不可能な状態であり、三病院の事業は存続していない。また、三病院においてBに代わる者が存在するとは認められない。したがって、Bの死亡後、三病院における同人の事業者たる地位を新たに引継ぐ者は存在しないものと言わざるを得ない。事業を行う上で発生した労使関係は基本的にその事業と不可分なものであるから、

個人事業において、当該使用者が死亡し、その事業が承継されない場合には、労使関係が承継する特段の事情のない限り、当該労使関係は消滅すると解さざるを得ない。本件においては上記のとおり、Bの事業者としての地位を承継する者はなく、また、労使双方から労使関係を承継する者についての申立てはない。

そうすると、Bの死後、Bの地位を承継し、安田病院のヘルパーの使用者となりうる者及び北錦会と並んで重畳的に円生病院及び大和川病院のヘルパーの使用者となりうる者は存在しないとみるのが相当であるから、Bに対する請求は、同人の死亡により組合の請求する救済の内容を実現することが事実上不可能となったものとして、却下せざるを得ない。

なお、Bに対して未払賃金の支払を求める申立について、当委員会としては棄却せざるを得ないことは前記(2)判断のとおりであるが、この点に関しては、民事上、同人の財産の相続人に受継され得ると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成11年10月22日

大阪府地方労働委員会
会長 川合 孝郎 ㊞