

# 命 令 書

申 立 人 盛岡精神病院従業員組合

被申立人 盛岡観山荘病院

上記当事者間の岩労委平成 17 年(不)第 2 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 5 月 23 日第 622 回、同年 5 月 30 日第 623 回及び同年 6 月 5 日第 624 回公益委員会議において、会長公益委員大山宏、公益委員三田地宣子、同石川哲、同小野寺正孝、同菅野八重子が出席して、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人盛岡精神病院従業員組合の組合員に対し、脱退届の提出を示唆する等の言動により、申立人からの脱退を勧奨してはならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員が盛岡観山荘病院敷地内に立ち入ることを禁ずることにより、又は、組合員の解雇並びに不採用等に対する組合の抗議行動に参加しないし同調しないよう発言等を行うことにより、申立人の組織及び運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員と被申立人が雇用関係にないとの理由で団体交渉を拒否することなく、誠意をもって応じなければならず、申立人が平成 17 年 6 月 16 日、同年 7 月 1 日及び 7 月 15 日付けで申し入れた団体交渉事項につき、速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日

盛岡精神病院従業員組合

執行委員長 X1 様

盛岡観山荘病院

院長 Y1

私が、平成 17 年 6 月 16 日、同年 7 月 1 日及び 7 月 15 日付けで貴組合の申し入れた団体交渉に応じなかったこと、貴組合の存在を否認し組織及び運営に支配

介入する発言等をしたこと、及び組合員に対して貴組合からの脱退を勧奨したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると岩手県労働委員会で認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

5 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

6 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

(1) 本件は、被申立人 Y1(以下「被申立人」という。)が、平成17年7月7日に盛岡精神病院の作業療法室(以下「病院 OT 室」という。)で開催した職員向け説明会(以下「本件職員説明会」という。)において、これに参加した申立人盛岡精神病院従業員組合(以下「組合」という。)の組合員に対し、「当病院の新規開設に伴う混乱の回避に関するお願い」と題する文書を配布の上、当該文書に脱退届の書式等を付すなどして組合からの脱退を勧奨したこと、及び被申立人が本件職員説明会において組合の存在を否認し、解雇や不採用に対する組合の抗議行動に同調しないよう求める発言をしたことが、組合の弱体化を意図した組合の組織運営に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、下記2(1)(2)(3)の内容の救済を求めて、同年7月14日に救済申立てがあった事案(以下「本件当初申立て」という。)である。

(2) 本件当初申立ての後、組合は、組合が平成17年6月16日、同年7月1日及び7月15日付けで申し入れた団体交渉を、被申立人が「組合の組合員と雇用関係がなく、雇用契約を前提とした団体交渉をする余地はない」ことを理由にいずれも拒否したこと(以下「本件団体交渉拒否」という。)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として、下記2(4)(5)の内容の救済を求めて、同年7月26日に追加申立て(以下「本件追加申立て」という。)をした。

#### 2 請求する救済内容の要旨

(1) 被申立人は、本件職員説明会において、組合の組合員に対し、「同組合は、全従業員が解雇されたことにより全組合員がその資格を失い、組合自体が自然に解散となるものと思われませんが、不採用となった一部の旧職員の方々が、解雇無効を主張し、組合が存続することを前提に行動していることから、同組合か

らの離脱を希望されている職員の方々におかれては、確実に期すためにも、速やかに、同組合に対し脱退届を提出していただくのが適切かと思えます。」などと発言して、組合からの脱退を勧奨してはならない。

- (2) 被申立人は、組合の存在を否認したり、組合の組合員に対し、「解雇された後、当病院への新規職員として応募したものの不採用となったことに不満を持ち、『盛岡精神病院従業員組合』の名称で、解雇された本年7月1日以後、当病院に不法に立ち入るなどして、当病院の業務を妨害するような行為を行っております。」「7月15日より当病院に対する争議行為と称して、解雇や不採用に対する抗議を示す等の行動を取ることを予定し、現在の職員の方々に、その行動に参加し、あるいは、当該行動を行う旨の上記組合の決議について委任状を提出するなどしてこれに同調するよう呼びかけていると聞き及んでおります。」「これらの方々が、当病院に立ち入るなどして、その業務を妨害するような行動等を行うことは、法律上、何らの正当性も有しておりません。」「不当な交渉要求に応じて本来なすべき医療業務を停滞させることは、あってはならないことだと考えております。したがって、これらの方々が、仮に今後、当病院に対し、上記のような業務妨害を行ってきた場合には、当病院としては、直ちに警察に通報してこれを止めさせ、或いは、刑事告発、民事上の損害賠償請求など、相当の法的手段を執るなどの厳正な対処を行っていくつもりです。」「一部の旧職員の方々が、現在の当病院の職員の皆さんに対して、上記抗議行動(と称する業務妨害行為)を行うため、上記の労働組合の決議を行うことを目的とする委任状の提出を要請してきたとしても、そのような委任状を提出し或いはこれに賛助するような一切の行為は、抗議活動を助成し、結果として当病院の業務の妨害に加担する行為となりかねませんので、職員の皆さんにおかれては、これら(委任状の提出その他の賛助行為)を行うことのないようお願いいたします。もし、すでに委任状を提出してしまったという方がおられれば、書面により委任状の撤回をして頂くようお願いいたします。」「同組合の方々が、当病院に対し、抗議行動と称する不当な業務妨害行為を行うかのような旨をほのめかしている現状にあっては、現職員の皆さんにおかれては、現在の新しい盛岡精神病院を共に手を携えて運営していくことに専心していただきたく、賢明な行動を取っていただきたいと考えております。」などと発言して、組合の組織運営に支配介入してはならない。
- (3) 被申立人は、組合に対し、上記(1)及び(2)に係る謝罪文を手交しなければならない。
- (4) 被申立人は、組合が平成17年6月16日、同年7月1日及び7月15日付で

- 申し入れた団体交渉事項につき、速やかに団体交渉を行わなければならない。
- (5) 被申立人は、本命令受領後 5 日以内に申立人に対し、上記(4)に係る下記の陳謝文を交付し、かつ縦 2 メートル横 3 メートルの白色木板に鮮明に墨書の上、被申立人の経営する盛岡精神病院の見やすい場所に、毀損することなく 10 日間掲示しなければならない。

## 記

### 陳謝文

私が貴組合に対し、団体交渉を拒否したことについて、このたび岩手県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定されました。

私は、ここに、その責任を認め、貴組合に対し、深く陳謝するとともに、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

年 月 日

盛岡精神病院従業員組合

上記執行委員長 X1 殿

盛岡精神病院 Y1

以上

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、昭和 33 年 4 月に盛岡精神病院の従業員により組織された労働組合であり、その組合員数は、全従業員の解雇(以下「本件解雇」という。)があった平成 17 年 6 月 30 日ないし本件当初申立て時が 115 名、本件結審時の平成 18 年 2 月 10 日が 108 名である。

#### (2) 被申立人

被申立人は、岩手県知事(以下「知事」という。)が、平成 17 年 5 月 29 日付けで個人病院の開設許可を指令した医師であり、肩書地に精神科及び神経科を有する盛岡精神病院の開設者、院長である。知事から開設許可を受けた日の病床数は 207 床、従業員の定員は 132 名である。

なお、被申立人が開設許可を受けた日ないし本件当初申立て時の個人病院の名称は、盛岡精神病院であったところ、平成 17 年 11 月 1 日に盛岡観山荘病院と名称変更した(以下、名称にかかわらず単に「病院」という。また、本命令書では、医療法第 7 条第 1 項の規定に基づき知事が開設許可を指令した、前院長である亡 Y2(以下「Y2 院長」という。)が開設者である病院を「Y2 病院」、被申

立人が開設者である病院を「Y1 病院」と表記する。)

## 2 Y2 病院廃止に至る経緯

### (1) Y2 病院開設まで

昭和 30 年 8 月 22 日に Y3 が知事から病院開設許可を受け、病院を開設した。同人が死亡したため、その長男である Y2 が、同じ施設を利用して引き続き昭和 50 年 1 月 11 日に知事から開設許可を受け、病院を開設した。

### (2) 徹夜団交

ア 平成 15 年 3 月 12 日 17 時 30 分から翌日 13 日未明にかけて、病院 OT 室で徹夜の団体交渉(以下「本件徹夜団交」という。)があった。本件徹夜団交には、Y2 院長、Y4 事務長(以下「Y4」という。)、Y5 総看護長(以下「Y5」という。)らが出席し、組合に、①病棟改築計画・新病棟建設について、②平成 11 年度人事院勧告適用俸給表に準拠していた職員給与を引き下げたい旨提案した。しかし途中で、Y4 及び Y5 の職務手当支払いに関して不正常的な事実が発覚したとの組合の追及により深夜に及んだ。すでに組合は、労働関係調整法(以下「労調法」という。)第 37 条の規定に基づき、同年 2 月 28 日に当委員会に争議行為予告通知を行った上、Y2 院長に争議行為実施を通告していたところ、本件徹夜団交翌日の 3 月 13 日における入院患者への給食の配食を拒否するとの姿勢を示した。このため Y2 院長は、13 日午前 4 時ころ幹部会を開き、スト回避を優先して、早朝午前 7 時からの団体交渉の冒頭で、①病棟改築計画は中止し賞与支給率引上げを行う、②Y4 及び Y5 は後任が決まり次第解任するとの考えを組合に提示し、組合はストを中止した。その後、Y2 院長は、新病棟建設中止を設計士に依頼した。

イ Y4 によれば、Y2 院長は、Y4 と今後の病院について話し合った中で、「この病院は私が生きている間だけだ。この従業員を息子に引き継ぐことは自分としてはできない。

息子は医者になるために勉強しているが、現在の組合を抱えたままでの病院長にすることは望まない。」と話したとされる。

ウ Y2 院長は、同人の弟であり、かつ、被申立人の夫である Y6(以下「Y6」という。)に本件徹夜団交の仔細を話した。また、被申立人も本件徹夜団交の話を Y2 院長などから聞いた。

### (3) Y2 病院での被申立人の勤務

被申立人は、平成 10 年 5 月から日本医科大学附属千葉北総病院(以下「千葉北総病院」という。)メンタルヘルス科に勤務し、平成 14 年 1 月に同科医局長となっていたが、Y2 院長から頼まれたので、平成 15 年 10 月から Y2 院長死亡

日に至るまで、約1年半の間、Y2病院で非常勤医師として勤務した。

(4) Y2院長の死亡による病院の廃止

ア Y2院長は、がんを患い、平成16年11月16日から東京都内の病院で入院治療中であったところ、平成17年5月28日午後10時29分に死亡した。このため、6月9日、Y7事務長(以下「Y7」という。なお、平成17年7月1日に事務長の職名が事務局長に変更された。)が、Y2院長死亡日である5月28日付けで、同人の妻でその相続人代表であるY8(以下「Y8相続人」という。)名義で、医療法第9条第2項の規定に基づく開設者死亡届を岩手県盛岡保健所(以下「保健所」という。)に出し、Y2病院を廃止した。

なお、Y8相続人からY2院長危篤の報を受けたY7は、同人が死亡する直前に、Y9副院長(以下「Y9副院長」という。)に、同人の死亡後に新規開設者となる意思があるかを尋ねたところ、その意思が無い旨の回答を受け、Y7は、この回答があったことを被申立人に伝えた。

イ 5月28日のうちに、Y7は、病棟師長以上の職員と組合執行委員長のX1(以下「X1」という。)に訃報を伝え、翌29日午前9時から病棟師長以上の職員を集めて対応を協議した。

3 平成17年5月30日から同年6月30日までの病院の状況

(1) 被申立人が開設者となった経緯

ア 5月30日の朝、Y9副院長及びY7は、全職員を集め、Y2院長の死亡を報告した。

Y7は、「これからも患者、病院を皆で守っていかねばならないので、動揺することなく、普段どおり粛々と業務を続けていってください。」として、混乱回避のため従前と同様の勤務を継続してほしい旨要請した。X1の陳述によれば、職員は、このY7の指示を受け、Y2院長死亡により病院が廃止の手続きを取らざるを得ないとしても、いずれは新院長が決定され、その院長の下で病院の運営が引き続いて行われ、雇用が継続されるものと信じて、従前と同様に勤務したとされる。

イ 5月30日の午後に、Y8相続人、Y6ら亡Y2院長の姉弟、被申立人、Y4、Y10公認会計士(以下「Y10公認会計士」という。)及びY11建築士(以下「Y11建築士」という。)ら関係者が集まり、亡Y2院長並びにその亡母にかかわる遺産相続及び病院の存廃について、Y2病院の顧問弁護士であるY12(以下「Y12弁護士」という。)に相談した。この時、Y12弁護士は、Y8相続人及びY2院長の姉弟に対し、亡母並びに亡Y2院長の相続税申告のため、Y10公認会計士を紹介する旨の話をした。Y11建築士は、病院改修や新病棟建設が必要である

旨説明し、資料を配布して建替えに必要な試算等を詳しく行った。Y4 は、病院が高すぎる人件費のため大変な状況にあり、現状のままでは病院経営が成り立たないと説明し、新病院の開設にあたって従前の雇用関係・労働条件等を改めなければ事業継続は困難であると発言した。また、Y6 から、医師ではないが亡 Y2 院長の妻である Y8 相続人が後任開設者となることができないかとの発言がなされた。このため、翌 31 日に Y10 公認会計士が岩手県保健福祉部医療国保課を訪れて聞いたところ、医師でない個人に対する病院開設許可は認められないとの回答を得たことから、Y8 相続人による開設許可申請を断念した。

ウ Y2 院長の通夜が 5 月 31 日、火葬が 6 月 1 日、葬儀が 6 月 4 日に行われた。また、このころ、Y7 及び Y13 総務担当(以下「Y13」という。)は、保健所から、病院の入院患者等への不測の損害を回避し、かつ、病院開設者不在につき無許可営業状態を解消するため、6 月 7 日ころまでに新規開設者を決定の上許可申請書類を提出するよう求められた。このことにより、開設者決定前から、開設許可申請者決定後の準備について検討した。

エ Y2 院長の通夜の際、Y12 弁護士より、被申立人及び Y8 相続人に対し、基礎的な資料をそろえて早めに病院事務局と話をした方がよいのではないかと申出があり、6 月 3 日、被申立人、Y7、Y13 及び Y10 公認会計士は、Y12 法律事務所を訪れ Y12 弁護士と相談した。Y8 相続人も相談に加わる予定だったが、都合につき欠席した。

この時、Y7 は、Y8 相続人による解雇はいつ頃行うべきか Y12 弁護士に尋ね、「相続人として雇用関係を引き継ぐ Y8 さんは、本来 5 月 28 日に Y2 先生が亡くなった時点でも解雇はできるが、職員の解雇により患者さんを放置することは道義上許されない。ただ混乱回避のため、早い時点で解雇しなければならないと思われる。」旨説明を受けた。その際、Y7 及び Y13 は、両人が Y2 病院の閉鎖に伴う職員の解雇等に携わる一方で、おって速やかに申請しなければならない開設者の補佐役として、新職員の募集その他所要の開業準備行為ができるか質問すると、雇用主である Y8 相続人が同意していれば問題ないとの回答を得た。この時、Y7 は、①今の病院の人件費率(診療報酬のうち人件費の占める割合)が 70%台と異常に高く、このままでは数箇月以内に資金繰りがつかなくなり資金ショートしてしまうおそれが高いことを告げ、②新規開設者が決まった後は、可能であれば従前の雇用契約関係を改めたい旨を話した。

被申立人は、①仮に自分が開設者になれば、Y2 院長が雇用した者全員を丸ごと引き継ぐことはせず、あくまで、自分自身で選んだ人のみを採用して、

②給与の点も、前と同じではやっていけないので全国平均レベルまで引き下げたいが、そのようなことはできるかと質問し、この二つの条件がクリアされるのでなければ自分は開設者になるつもりがないと話した。

Y12 弁護士は、①Y1 先生は Y2 院長の相続人ではないから、Y2 院長が雇用した職員を全部引き継がなければならない義務はなく、自分なりの考えで自分の理念に沿った人選をして構わない、Y1 先生が採用した職員と労働契約を結べばよい、②給与面に関しても同様で、Y1 先生が新規に開設するに際し、新規の給与体制を作ればよい旨返答し、それを聞いた被申立人は、自分が開設者となるとの考えをほぼ固めた。

本件審問での Y7 及び被申立人の各証言によれば、Y12 弁護士に対する質疑は、診療報酬の 7 割が人件費に費消されては経営が成り立たず、人件費比率を 50% 台に抑制するとの考え、並びに職員数を減らして少数精鋭で経営していくことにつき、新病院には医療従事者として不適切な人は採用しないとの考えからなされたとされる。この後、両人は、人件費率を低く抑えるには職員の給与を引き下げざるを得ないこと、職員数を減らすには被申立人において採用可能な者のみ採用し、不採用者を出さざるを得ないこと、加えて、経営状態の如何にかかわらず、定期昇給を求めるなど、過激な賃上げを要求する旧組合のような労働組合ないし組合活動をする者を新病院は引き継がないとする考えを持ったとされる。

この相談の後、Y7 は、解雇日の時期を検討し、6 月 13 日ころ、6 月 30 日付けで全職員を解雇し、その間被申立人が職員の募集、選考をして、7 月 1 日付けで採用した職員によって新病院を始めるのが最も適切と判断した。そこで、Y8 相続人に解雇を説明して了承を受けるとともに、被申立人に 6 月 20 日を目処に職員募集をして 6 月 28 日ころまでに採否の判断をし、7 月 1 日に新病院を実質的にスタートさせるよう事務処理を行いたい旨説明して了承を受けた。実務的な事柄については、主に Y7・Y13 両名が細部を検討し、被申立人等から了解を得て決めた。

オ 被申立人は、開設者となることを 6 月 5 日夜に家族に告げ、6 月 6 日朝に Y7 及び Y13 に伝えて開設許可申請等の手続につき協力を依頼した。

その上で被申立人は、病院開設を目的とした開設準備室を設け、退職者であった Y5 が責任者となり、Y14 総看護長(以下「Y14」という。)、Y7 及び Y13 から 9 名がメンバーとなって、6 月 12 日に最初の会合を行った。

カ 6 月 7 日、Y7 は、病院開設許可申請に先立ち、各病棟・部署の責任者を集め、被申立人を開設者として病院開設許可を申請する旨報告し、被申立人が

あいさつした。

キ 6月8日、被申立人及びY7は、全職員を集め、緊急説明会(以下「本件緊急説明会」という。)を開催した。Y7は、被申立人が開設許可申請を行う予定である旨告げ、次に被申立人が、自分が院長となり廃業せず継続していく旨発表した。被申立人らの発言要旨は以下のとおりである。

(ア) Y7 発言

- ① 5月28日にY2院長が亡くなり、当院は個人病院のため廃院の手続きを取らざるを得なかった。
- ② 次の開設許可申請は、常勤の医師が行わなくてはならないが、Y2院長の相続人である妻(Y8 相続人)も子供も医師ではないので、親族等で討議し、Y1 医師にお願いした。
- ③ 5月29日から新しい病院ということで、労働条件、雇用条件も変わる。
- ④ 5月15日までの労働に対するボーナスの支給は、相続人にお願いしている。

この説明を受け、組合のX2 副執行委員長(以下「X2」という。)は、雇主が交代したから雇用条件も変わるという趣旨であると理解した旨述べている。

(イ) 被申立人発言

- ① 病院を廃業するのではなく継続していきたいとの思いで、誰かがやらなくてはいけないので話し合い、私が院長となり継続していきたいと考える。
- ② しかし、借金などを考えると普通であれば廃業となるような状況であり、資金繰りのため書類を提出している段階で、借りることができなければ継続は困難である。今、借りられるよう努力している。
- ③ 前院長を非難する訳ではないが、病院経営は危機的状況で、この同じやり方では4、5年ももたない。人件費率が70%では普通なら倒産、50%に抑えないと。廃業せず続けていくため、人件費を抑えたい。
- ④ 今後は赤字を無くして法人化の形をとりたい。
- ⑤ 開設の準備として、Y5 前総看護長に相談し進めていこうと思っている。

X2 は、Y7 から「Y1 院長は話合いで院長となった」旨の説明があり、被申立人から「廃業せず続けていくため人件費を抑えたい。」「今後は赤字を無くし法人化の形をとりたい。」と聞いたので、これで雇用が確保されたと思い安心した旨述べている。

開設準備室の責任者に Y5 がなった旨病院職員に告知されたのはこの時

限りで、同人以外の開設準備室メンバーの選任結果について、職員に対する告知はなかった。

ク 6月9日、被申立人は、病院開設許可を申請し、6月14日に受理された。

この時、Y7は、保健所の指導を受け、開設者死亡につき病院事業をいったん廃止したことから、Y2院長死亡日の翌日である平成17年5月29日以降の病院事業の無許可営業状態を回避するため、病院許可申請の日付を同年5月29日付けとし、同日の時点で病院に勤務した全職員の氏名等を記し、看護師及び准看護師については当該職位にある者全員の免許証の写しを添付し、医師、薬剤師、栄養士及び調理師については各人の免許番号を記載して申請した。6月30日に被申立人は、知事から平成17年5月29日付け病院開設許可の指令書を交付された。

ケ 6月10日、被申立人は、常勤医師として勤務した千葉北総病院へ退職願を出した。この時、被申立人は、病院開設許可を申請するためには、開設者はその開設しようとする病院の常勤医師でなければならないという医療法上の規定を根拠として、千葉北総病院における退職日日付を5月28日に遡って処理することを求め、認められた。

コ 6月10日、組合は、組合員集会を開き、今後給与等の支払がどうなるのか不安であることから、今後の裁判等に備えて全組合員から委任状を得たいとして、代理人欄が空欄の白紙委任状の書式を組合員に配布した。

サ 6月14日、被申立人は、岩手社会保険事務局長に保険医療機関指定を申請した。当該申請書中の開設年月日は平成17年5月29日、開設理由につき「継承開設」に当たるとの記載がなされた。これは開設者が死亡し、病院が病床を有していたので、既に病院勤務している保険医が開設申請した事案だからである。被申立人は、6月30日付けで「開設者殿」あてとした保険医療機関指定通知書を交付され、平成17年5月29日から平成23年5月28日まで保険医療機関の指定を受けた。

## (2) 平成17年6月15日事務折衝

ア 6月15日午前、Y7を通じて組合が要請を受け、会議室で事務折衝(以下「本件事務折衝」という。)が行われた。病院側からY7及びY14、組合側からX2及びX3書記長(以下「X3」という。)が出席した。

Y7は、①5月28日に前院長死亡につき、個人病院としての病院は廃業し、5月29日付けでY1医師が新開設者として手続中であること、②保健所の保健審査査定が6月22日にあり、承認はまだだが、承認前提で進めていること、③6月30日で暫定的な雇用は終わりとし、今の雇用を終えたいこと、④7月1

日からの新病院開設は新しい雇用で行いたいこと、⑤退職金及びボーナスの清算は相続人によること、相続人は遺産相続が未確定だが払える範囲で全部払うと言っており、全額払えるかは分からないが払う意思はあると説明した。また、「本日開催する病院の運営会議終了後、別紙のと通りの解雇通知を病院内に張り出したい。」と告げ、組合に6月15日付け「お知らせ」と題する文書を提示した。「お知らせ」は、「前開設者 Y2 相続人代表 Y8」名義の職員各位にあてた文書で、Y13 が作成した。その書面には「前開設者 Y2 は平成 17 年 5 月 28 日死亡したため、病院は廃止届を盛岡保健所および社会保険事務局に提出いたしました。つきましては、平成 17 年 6 月 30 日をもって全職員を解雇せざるを得なくなりましたので通知します。なお、本件に関わる職員への説明会は 6 月 29 日(水)17 時 30 分より(場所は追って通知)開催する予定です。」と記載されていた。

この事実上の解雇通知を見て、組合側は驚き、X3 は、「病院は管理職を除く全職員が組合員であり、組合員の雇用に関する問題なので組合に説明し、協議をするべきである。団体交渉するのが普通である。」と抗議し、Y7 は、「当然でしょうが、…、日にちが…。」と答え、時間が無いと弁解した。組合は「お知らせ」文書による解雇通知日を延期するよう要求し、6月15日に解雇通知は出されなかった。

また、組合側は、「組合員は皆不安を抱いている。組合にきちんとした説明もなく、また話合いの場も与えられず、組合を無視して進められている。今後の見通しもないまま解雇通知を出されては、さらに不安が広がる。」と伝え、同日午後、再度事務折衝が行われ、組合側に X1 が加わり、病院に縷々質問して以下の回答を得た。

- (ア) 病院には入院患者がおり、継続しなければならないことから、Y2 院長の遺産相続人から病院の経営をやってくれないと言われて、患者もいるだろうしということで、Y1 医師が助けてくれた。親族会議にて Y1 医師が引き受けた。
- (イ) 病院経営に必要な土地建物は相続人名義で、Y1 医師は賃貸借契約により使用することになるであろう。
- (ウ) 6月24日支払いの給与は、5月28日までの分は Y2 院長の労働債務であり、これをいったん Y1 医師が立て替えて支払い、後で相続人との間で清算する。Y2 病院の書類、薬等も、相続人から、後で清算となるが当面使用してよいと言われた。
- (エ) 新規募集については、新しい開設者が面接するので、応募者が必ずしも

全員採用されるのではない。ただできるだけ多く採りたいと言っている。  
条件に合わなければ不採用となる。今後の雇用は何とも言えない。

(オ) 新病院の開設申請は、現に5月29日に在職していた有資格者数で行った。  
看護職員については86名で申請した。看護師と准看護師は免許証のコピー  
を添付して申請した。その他の医師、薬剤師、栄養士、調理師についても  
全員の免許番号・氏名を記して申請した。(なお、実際の看護職員定員は89  
名で申請されていることが認められる。)

(カ) 給食・掃除の外注、原価の安い薬等経費削減の可能性を探っている。  
この回答を受け、組合は、Y8 相続人と被申立人の両方から確認したいと  
して団体交渉の開催を要求する旨述べた。

(3) 平成17年6月16日付け団体交渉申入れから病院運営会議開催まで

ア 6月16日、Y8 相続人が全職員を解雇する旨の「お知らせ」と題する文書(以  
下「本件解雇通知」という。)を、被申立人が新しく病院を開設することに伴  
い職員募集する旨の「お知らせ」と題する文書(以下「本件採用募集通知」と  
いう。)を、それぞれ病院内各棟の掲示板に同時に貼り出し、職員に告知した。  
両文書は、いずれもY13が作成した。

このうち、本件解雇通知は、前記(2)ア「前開設者Y2 相続人代表Y8」名義  
の「お知らせ」文書の日付を、翌日に変更したもので、本文は同一である。  
他方、本件採用募集通知は、「盛岡精神病院開設者Y1」名義で押印のある文書  
で、「盛岡精神病院は、前開設者Y2の死亡により廃止となりました。つきま  
しては、私Y1が新しく盛岡精神病院を開設することといたします。これに伴  
って病院に勤務する従業員を広く募集します。応募希望者は6月20日(月)午  
前中までに履歴書(3カ月以内に撮影の写真を添付)を総務宛提出下さい。」と  
記載されていた。

イ 本件解雇通知及び本件採用募集通知が貼り出されたことから、組合は、6  
月15日にY7及びY14と事務折衝を行っただけで、この件についてY8 相続人  
又は被申立人とは話し合ったことがないので、6月16日付け2通の文書で団  
体交渉を申し入れた。このうち、被申立人あての申入書では、職員は大きな  
不安を抱えながら仕事をしており、労働条件及び病院運営等について団体交  
渉を早急に行うよう申し入れるとした。他方、被申立人並びにY8 相続人あて  
の申入書では、本件解雇通知並びに本件採用募集通知について早急に団体交  
渉を行なうよう申し入れるとした。

ウ 6月17日、組合は、前日行われた本件採用募集通知に労働条件が何ら明示  
されなかったとして、被申立人に職員採用応募にかかる履歴書提出を7月15

日まで延期するよう文書で申し入れ、申入書に、「賃金、労働条件等の提示もないまま履歴書提出するようとの内容であり、早急に労働組合と協議をしあきらかにすべき」と記載した。この後、被申立人は、履歴書提出期限を6月21日に延期した。

エ 6月17日、被申立人は、6月16日付け申入書を組合から受けたが、同日、組合に、「私は、貴従業員組合とは雇用関係になく、雇用契約を前提とした団体交渉を行う余地はないこと明らか」と記載した文書を交付し、団体交渉を拒否した。

オ 6月17日、組合は、Y8相続人に対し、6月16日付け本件解雇通知にある解雇は無効である旨文書で通知し、早急に団体交渉に応ずるべきとした。

カ これに対し、6月17日付け文書で、Y8相続人は、組合に、医師でない相続人らは病院開設許可を取得できず、Y2病院の経営継続は不可能であるため解雇のやむなきに至ったもので、相続人らが処分可能な事項でないことを理由に、6月16日付け組合申入れ事項は団体交渉の義務的団交事項には当たらないとして、団体交渉を拒否する旨回答し、併せて、職員に対する説明会を6月29日に開催する旨通知した。

#### キ 病院運営会議の開催

6月17日、Y7は、医師、各病棟師長ら主なスタッフを集めた運営会議で、全職員に解雇通知書を交付する旨伝えた。この時、解雇通知と別に、退職金支払や被申立人の職員募集における給与内容について説明文書を交付した方がよいとの意見があり、Y7は、補足説明の書面を作成することにした。運営会議終了後、各部署の長は、職員に口頭で以下の報告をした。

(ア) 病院存続が第一であり、個人ごとに病院の方針内容を封書で渡すことになった。

(イ) Y2院長相続人は退職金を支払うと言っているのを待ってほしい。

(ウ) 新規開設に伴い雇用もリセットすることになるため、希望者は全ての職種で履歴書を提出してほしい。6月20日を履歴書提出期限とし、その後面接を行う。給与等の労働条件は面接時に説明する。

#### ク 履歴書の提出

組合は、本件解雇通知が労働基準法(以下「労基法」という。)の定める解雇予告期間を満たしていないこと、各人に通知されたものでなく掲示されたものに過ぎないこと、整理解雇の4要件を満たしていないことなどから、解雇は無効であると考えた。

そのため、履歴書を提出することは採用募集に応募することとなり解雇を

受け入れることになりかねないと考えて、いったんは病院に履歴書を提出しないとの方針を確認した。しかし、組合員の多くは、履歴書を提出しなければ、事実上解雇され、働くことができなくなるのではないかとの不安に襲われるようになり、そのため組合は、失職を回避するため、当初方針を変更し、履歴書を提出することとした。

(4) 当委員会へのあっせん申請及びあっせん打ち切り

ア 6月17日、申立人は、Y8相続人及び被申立人から団体交渉を拒否されたことから、当委員会に両人を相手方とした2件の労働争議あっせん申請を行った(平成17年(調)第2号事件及び同第3号事件)。このうち被申立人に対する労働争議あっせんの調整事項は、「団体交渉の応諾について」「雇用継続、賃金・労働条件について」であり、Y8相続人に対するそれは、「団体交渉の応諾について」「雇用について、昇<sup>マ</sup>与・退職金について、新開設者との契約内容」であった。

イ 被申立人代理人を受任したY15弁護士(以下「Y15代理人」という。)及びY8相続人代理人Y12弁護士を通じ、7月13日に当委員会は、両者側から病院の雇用関係の継続を前提とするあっせんには応じられない旨を聴取し、あっせん員が協議した結果、両事件ともあっせんの継続によって事態の進展が望めないとの結論に達し、あっせんに打ち切った。

(5) Y8相続人の解雇通知

ア 6月20日、全職員にY8相続人から解雇通知(以下「解雇通知書」という。)及び補足説明の文書(以下「解雇通知補足文書」という。別紙1)が交付された。解雇通知書は、6月16日付け本件解雇通知と同旨で、解雇通知補足文書には、「Y2前院長の事業について(退職金等の労働債務について)」、「Y1新院長の病院開設について(新給与について)」と記載されていた。

イ これに対し、同日、組合は2通の文書でY8相続人に解雇無効の旨の通知をし、団体交渉開催を申し入れた。また、本件解雇通知書には採用時の労働条件が明示されなかったため、組合は岩手労働局にその旨の指摘をし、併せて病院のY14にも採用条件を明示してほしいと要請した。

(6) 被申立人による採用面接及び給食部門職員の不採用

ア 6月21日、被申立人は、「『盛岡精神病院』新規採用求人案内」と題する文書を病院内に掲示した。この案内には、採用日は平成17年7月1日、募集人員は100名~120名前後であった。しかし、これには各職員の個別具体的な労働条件が明示されなかったため、職員は、新規採用後の労働条件がどのようなか判断することは難しかった。

イ 6月22日、24日及び25日に、被申立人は採用面接(以下「本件採用面接」という。)を行った。

本件採用面接には、Y1病院での勤務を希望しなかった2名の不応募者を除き、病院の職員125名が応募した。なお、病院職員以外の者に対し、6月24日にY7がハローワークに看護師5名の求人案内を出した。

本件採用面接の面接官は、被申立人、Y6(6月22日のみ)、Y7、Y5及びY14であった。

ウ X1の採用面接で、面接官の発言は、ほとんどY6からなされた。Y6は、「X1さんは労働組合の執行委員長ですよ。組合は悪いことだと思わないし、組合があることはいいと思うが、兄からよからぬことを聞いた。患者の食事を盾にとって団体交渉したりしたということ。」「この組合は古いタイプのようだ。看護基準がすべてではない。そこで働く人のハートの問題だ。X1さんは真面目で統率力もあり、一生懸命な人だと思うし経験も長いんですが、組合の執行委員長ということが……。そのことを十分に考えさせていただいてお返事を差し上げさせていただきます。」旨の発言をした。

エ X3の採用面接では、Y6から「X3さんは組合の書記長をやっていたらっしゃるのです。私は組合があることは悪いとは思っていません。前院長が亡くなって後を引き継ぐ人がいないので、病院を廃院にしてもよかったんだけど、現に入院している患者さんもおるので続けることにした。」「病院がこのような経営状態になったのは、組合の無理な要求があったからではないか。組合とは疎通が悪くて良くなかったんですね。」旨の発言をした。

オ 本件採用面接時に、Y7は、応募者が採用されるとした場合の給与支給予定額を提示した。なお、Y2病院における職員給与は、人事院勧告に基づく公務員の俸給表たる人勧表を参考として従前決定していたところ、Y1病院ではこれに拠らない賃金規定を作成し、かつ、応募者の過去の職務実績等を評価して個人毎に給与支給予定額を決定した。提示された金額では勤務する意思がないと面接実施中に応募取消しをした者が1名あった。

カ 給食部門職員12名は、被申立人の採用面接に応募するため全員履歴書を提出し、面接は当初6月22日に実施される予定だった。しかし、6月20日夜、被申立人は開設準備室で給食部門を完全外部委託することを決め、採用面接を取りやめて、6月22日夜に病院会議室に給食部門職員を集めてその旨を発表した。Y6、Y7及びY13が出席の上、Y6が、「病院の人件費率が高いこと及び全国の病院において給食の委託が行われている。」旨述べ、外注予定先であった日清医療食品株式会社(以下「日清」という。)担当者を紹介し、被申立

人らはその直後に退席した。引き続き日清の担当者が同社の会社説明を行い、6月21日に病院と日清との間に給食部門の仮委託契約が締結されている旨、及び6月27日に日清が採用面接する旨を説明した。

キ 6月23日、日清から採用条件が示されたが、給与が大幅減額となること、勤務場所が今の病院かどうか不明なこと、正社員かパートか不明なことなどから、応募者がなかった。このため、Y7は、看護補助として応募があれば採用する用意がある旨、給食部門責任者に面接予定を示したが、応募がなく、給食部門職員は6月30日に全員離職した。

ク 6月27日付けで被申立人は、「盛岡精神病院院長 Y1」名義で、採用面接者に採否決定通知文書を発送し、翌28日にその多くが届いた。

被申立人は、開設準備室メンバーとの会議で採否の決定をし、応募者125名の中から88名に採用決定した旨の通知をした。Y5を副院長、Y8相続人を経理課長とし、新人看護職員1名を採用したほか、日清に派遣依頼し7月1日から常勤させた栄養士1名に給与を支払った。採否の結果、Y2院長が雇用した看護職員86名のうちX1ら21名、事務職員5名のうちX3ら2名、合わせて23名は不採用(以下「本件不採用」という。)となった。本件不採用となった者の内訳は、①組合役員6名、②その配偶者3名、③組合の元役員又は元執行委員8名、④勤務歴が長いこと、又は、中途就職し前歴加算が認められたことにより、高額の給与を得ていた者6名であることが認められる。なお、申立人によれば、本件不採用となった者は、本件採用面接時に被申立人が提示した、給与引下げなどの労働条件につき、全員が受諾する旨の回答をしていたことが認められる。

ケ 6月29日、「院長・総看護長」連名で、被申立人は、採用決定した看護職員に対して「新勤務体形について」と題する文書を示したが、看護師及び准看護師の大幅減員で看護職員配置が従前の3対1から4対1に、2病棟で看護師等有資格者の二人夜勤が一人夜勤に変更された。このような勤務条件に不安を抱いたため、採用面接を受けた者のうち3名が、採用面接実施中ないし面接後の採否決定通知を受領する前に応募を取り消した(以下「応募取消者」という。)ほか、6月27日付け採用決定通知を受領した者のうち10名が、6月30日午後10時過ぎまでに被申立人に採用辞退を申し出た(以下「採用辞退者」という。)

#### (7) 解雇に伴う説明会の開催

6月29日、Y8相続人は、6月16日付け本件解雇通知で発表した、職員の解雇に伴う説明会を、Y8相続人、Y12弁護士及びY7が出席して開催し、Y12弁護士

士が解雇の経緯及び退職金にかかわる Y2 院長相続財産の限定承認などを説明した。

(8) 平成 17 年 6 月 29 日・30 日の組合員の動向

ア 7 月 1 日に離職することが決まった、不採用者、採用辞退者、応募取消者、不応募者及び給食部門職員合わせて 50 名のうち、6 月 29 日に 14 名、翌 30 日に 22 名が、一斉に年次有給休暇を申請し取得した。

イ 6 月 30 日 17 時 30 分から、組合は病院 OT 室で臨時大会(以下「本件臨時大会」という。)を開催し、不採用者全員の職場復帰闘争を行うこと、給食部門職員の継続雇用を求めることなどの運動方針を決議し、ストライキ権を確立した。この時、X1 は、採用された人はできるだけ辞めないで働く意思を固めてくださいと話した。また、組合規約(以下「規約」という。)の改正を決議し、組合員資格についての規定第 3 条第 1 項を、「本組合は盛岡精神病院の従業員を以って組織する。」から「本組合は盛岡精神病院の従業員及び組合が認めた者を以って組織する。」に変更した。

4 平成 17 年 7 月 1 日以降の病院の状況

(1) 組合の出勤闘争

7 月 1 日、被申立人が採用した職員が病院勤務を始めた。組合は、6 月 30 日本件臨時大会で決議した、7 月 1 日から 7 月 20 日までの期間の「出勤闘争」を行い、勤務に就くことを求めて職場に赴き、拒否され退出を命ぜられたら速やかに退出する抗議活動をした。7 月 1 日に X1 は、解雇は無効なので仕事をしに来たから入れてほしいと申し出たが、Y7 及び Y13 は、解雇は成立しているので帰るようにと話した。不採用者は出勤し続けたが、病院が玄関出入口及び敷地入口の門柱に、「当病院の従業員、患者及びその家族、出入り許可業者以外の者は敷地内の立入りを禁止致します」旨の貼り紙がされ、病院敷地内への立入りが禁じられたため、就労できなかった。

(2) 平成 17 年 7 月 1 日付け団体交渉申入れ等

組合は、被申立人に、7 月 1 日付け「緊急要求書の提出と団体交渉申し入れ」と題する文書を提出し、直ちに団体交渉に応じるよう申し入れ、応募した希望者全員の採用、給食部門職員の雇用継続、労使対等の立場で誠実に協議することを議題に掲げた。これに対し被申立人は、同日付け文書で、「貴従業員組合とは雇用関係がなく、団体交渉をする余地はないと判断しております。」と回答した。

(3) 争議行為に関する通知等

ア 7 月 4 日、組合は、当委員会に労調法第 37 条に基づく争議行為予告通知を

した。

イ 7月4日、組合は、7月8日17時30分より全組合員集会を開催することを決め、組合員に連絡し、組合報に集会開催のお知らせを記載して7月6日朝に病院正門前路上で配った。この組合報を受け取った者が、精神保健福祉士のX4(以下「X4ワーカー」という。)に相談し、その後、X4ワーカーは被申立人に対応を相談した。

(4) Y15代理人との打合せ

7月1日にY7は、Y12弁護士から、組合の行動が業務妨害に及んだ場合に備えて被申立人が代理人を選任すべきであろう旨アドバイスを受け、かつ、Y15代理人を紹介されたが、7月4日、被申立人、Y7及びY12弁護士は、同代理人と最初の打合せをした。Y12弁護士が状況を説明し、同代理人に対し、今後、被申立人の代理人として対応してほしい旨話し、被申立人は、今後の対応を依頼した。

(5) 平成17年7月7日職員説明会

ア 7月7日、被申立人は、全職員に対し、出席可能な者は午後5時30分に病院OT室に集合するよう指示し、約40分間、本件職員説明会を開催した。

イ 本件職員説明会に、被申立人、Y7、Y13及びY15代理人が出席した。被申立人は、「当病院の新規開設に伴う混乱の回避に関するお願い」(以下「混乱回避のお願い」という。)、 「脱退届」及び「委任の撤回に関する届出書」(以下「委任撤回届」という。)と題する、いずれもY15代理人が作成した文書一式を、本件職員説明会に出席した、組合の組合員約60名を含む職員全員に配布し、Y15代理人が、「混乱回避のお願い」に基づき説明をした。なお、被申立人によれば、Y15代理人が「混乱回避のお願い」に基づき、申立人が主張するような趣旨の発言をした事実を認めている。

ウ この時配布した脱退届書式は、X4ワーカーが、被申立人に対し、組合とは縁を切りたいので組合に脱退届を提出したいが、病院側でそのひな形を用意してほしいと依頼したことから、被申立人が、Y15代理人に書式の作成を要請し、同代理人が作成した書式を電子メールで被申立人に送信し、被申立人がプリントアウトしてX4ワーカーに交付したものである。X4ワーカーは、病院事務室の機器等を使用し、脱退届書式のほか文書一式のコピーを取り、本件職員説明会のあった病院OT室に運び、配布した。

エ 被申立人が脱退届書式の配布とともに本件職員説明会を開催したのは、本件審問の被申立人証言等によれば、文書を配布するだけでなく、組合側の一連の行動に対する新病院の今後の対処についての説明を全職員に対して行う

必要があると判断したためとされている。

オ 本件職員説明会の席上、出席者と Y15 代理人の間で質疑応答が交わされ、脱退届を一括して病院でまとめて組合に出してくれないかという出席者に対し、Y15 代理人から、病院側はそれができない旨、脱退届を出した人が直接組合の X1 に持って行ってくれという旨、この脱退届を出した人たちの中でだれか取りまとめて組合に持って行くことは何ら問題がない旨の回答をした。これにより、脱退届書式に署名押印した後、各病棟師長が取りまとめ、X4 ワーカーに提出した。組合に脱退届を出しに行く者は、話し合いをして決まった。

(6) 脱退届の提出

ア 7月8日、X5ら3名が、X4 ワーカーから、本件職員説明会出席者のうち50名分の脱退届を受け取り、X1 に手渡した。

イ 7月9日以降、さらに6名が脱退届を出し、被申立人が採用した職員65名のうち組合に脱退届を出した者の数は、合わせて56名となった。なお、被申立人が採用した職員で脱退届を出さない者は9名あった。

(7) 全組合員集会の開催

7月8日、組合は、全組合員集会を開催した。同集会では争議行為の実施を決議する予定は無く、また、その決議も無かった。

(8) 本件当初申立て

7月14日、組合は、7月7日の本件職員説明会における被申立人の発言は、組合脱退の強要及び組合への支配介入であり、不当労働行為に当たるとして、当委員会に本件当初申立てをした。

(9) 平成17年7月15日付け団体交渉申入れ等

ア 7月15日、組合は、被申立人に文書で団体交渉を申し入れ、①病棟夜勤の人員増、②基本賃金・諸手当改善、③年次有給休暇等労働条件改善と団体交渉に応じるべきこと、④2005年度一時金につき5月10日事務折衝で回答された3.3月分を承諾し、そのうち夏期一時金1.65月分を7月29日まで支給すべき旨要求した。また、④と同旨の文書をY8相続人に送付した。

イ 7月19日、Y15 代理人から組合に回答書が送付され、「当方本人と貴組合組合員との間には雇用関係は存在せず、当方本人は貴組合と団体交渉に応じる立場にはありません。」と記載されていた。

ウ 7月25日、Y12 弁護士から組合に回答書が送付され、相続財産と債務の清算手続である限定承認が取られようとしている現状では、新たな債務負担行為につながる賞与に関する団体交渉や応諾は出来ない旨記載されていた。

(10) 本件追加申立て

7月26日、組合は、本件団体交渉申入れを、被申立人が拒否したことは、不当労働行為に当たるとして、当委員会に本件追加申立てをした。

(11) 賃貸借契約の締結

10月25日、Y8相続人と被申立人との間で「覚書」が取り交わされ、Y8相続人の管理する「土地建物動産及車輛」の貸借について、7月1日より限定承認相続手続が進行し対象物件所有者が決定するまでの間(最長3年)、病院経営に使用する目的で、Y8相続人が宅地・建物等を被申立人に貸し付け、被申立人がY8相続人に毎月賃借料を支払う内容の契約が締結された。

### 第3 争 点

- 1 申立人の申立適格及び救済利益の有無
- 2 被申立人の被申立適格
- 3 被申立人による申立人の組合員に対する脱退勧奨の有無
- 4 被申立人による申立人の組織及び運営への支配介入発言等の有無
- 5 被申立人の団体交渉拒否の正当理由の有無

### 第4 当委員会の判断

前記第2の事実認定に基づき、本件の争点について順次判断する。

1 申立人の申立適格及び救済利益の有無(争点1)

被申立人は、本件申立てにおいて、申立人が申立適格を欠き、救済利益が存しないとして申立ての却下を求めているので、この点について判断する。

(1) 被申立人の主張

ア 申立人は、平成17年6月30日の本件解雇により解散し現在は存続していない、又は、組合の残余財産を清算する等の目的の限度で存続するに過ぎない。すなわち、申立人の規約第8条によれば、組合員は解雇によりその資格を失うとされているところ、亡Y2院長に雇用された旧病院従業員は全員同日に解雇されたので、同条により組合員は全員その資格を喪失し、その時点で申立人は当然に解散するはずで、その後は清算中の組合として残余財産清算目的の限度でのみ存続し、解散時の組合財産を組合員に分配する業務のみ行うことができ、申立人は速やかに当該分配をして消滅するのが本則というべきである。

イ 仮に、申立人組合員が亡院長相続人に対し解雇に伴う退職金等の未払労働債権があることを理由に何某かの組合活動を行いたいと希望したとしても、債権債務関係は相続人と申立人組合員間のもので被申立人は無関係であるから、債権回収を目的として被申立人に交渉を要求する法的権利は一切ない。したがって、申立人は本件申立てを行う権利能力がないというべきであり、

本件申立ては却下されるべきである。

ウ これに対し申立人は、規約第 8 条第 4 項但書に「組合が不当と認めた解雇の場合は、資格を失わない。」としており、かつ、申立人が相続人ないし被申立人に対して解雇無効を主張していることを理由に、申立人組合員が誰一人資格を失わずに存続していると主張している。しかし、組合が解雇を正当と認めなければ組合員資格を失わないというのでは、適法に解雇がなされた場合でも組合から脱退することを許されず、使用者も雇用関係が終了したのに組合員を従業員扱いしなければならないという弊害が生じる。適法な解雇の場合まで組合が不当解雇を主張し組合員と使用者の雇用契約関係を無理に存続させようとする法的利益はないというべきであり、同項但書は、違法な解雇を前提とした規定と解すべきである。本件では相続人が適法な解雇をしているから、同項但書適用の余地はない。

(2) 申立人の主張

ア 申立人は、解散したことはなく、前院長死亡の前後を通じて組合員がおり、日常的な組合活動を継続している。被申立人は、規約第 8 条に基づいて解散したと主張するが、同条第 4 項には、解雇されても組合が不当と認めた解雇の場合は組合員資格を失わないとの「但書」があり、解雇が即、組合員資格喪失の原因ではない。申立人は、解雇通知は労基法第 20 条第 3 項の解雇予告除外認定を所轄労働基準監督署長から受けていないもので、労基法第 20 条に違反し、かつ、本件解雇を整理解雇 4 要件を充足していない無効な解雇と判断したので、組合員の雇用確保闘争を展開している。したがって、本件解雇は、規約の「組合が不当と認めた解雇の場合」に当たり、同条第 4 項但書が適用される場合であるから、本件解雇により組合員資格を喪失した者はいない。また、申立人は、6 月 30 日臨時大会で規約第 3 条第 1 項の「本組合は盛岡精神病院の従業員を以て組織する。」という条項を、「本組合は盛岡精神病院の従業員及び組合が認めた者を以て組織する。」と改めた。この改正は、当然ながら申立人が存続していくことを前提にしている。

イ 仮に被申立人の 7 月 1 日に新規採用したという主張に立脚したとしても、新規採用された職員は申立人の組合員であったから、7 月 7 日の脱退工作与 7 月 1 日以降の団体交渉拒否が不当労働行為に当たることは明らかである。特に、脱退工作は職員が組合員であることを認めたいうえでの行為であり、この行為と「被申立人と申立人の組合員とは雇用関係はない。」「解雇されて職員の地位を失っている以上、組合員でない。」「全組合員が解雇されている以上、組合は存在しない。」という主張は、矛盾するものである。7 月 1 日以降、被

申立人は、申立人の組合員のうち 65 名と労働契約を締結していた。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、申立人が当事者としての適格を欠き、救済利益が存在しないとして申立の却下を求めているので、申立人の申立適格及び救済利益の有無について判断する。

前記認定(第 2 の 3(8))のとおり、本件では、申立人は、労働組合法第 10 条第 2 項に規定する「組合員又は構成団体の四分の三以上の多数による総会の決議」により解散をしたとの事実はなく、同条第 1 項に規定する「規約で定めた解散事由の発生」に該当する解散事由の発生も認められないこと、かつ、申立人の規約には組合解散の手續規定が置かれていないことが認められる。したがって、労働組合法並びに組合の規約によれば、組合は何ら被申立人が主張するような解散などしておらず、本件不採用ないし本件解雇の前後を通じて労働組合として存続していたのであり、独立した労働組合として実体を有するものであって、本件申立てにおいて労働組合としての当事者適格を有するものといわなければならない。かつ、組合は、労働組合としての実体を有する以上、病院による不利益取扱いを受けた組合員や支配介入の手段たる行為の対象となった組合員が組合を脱退したとしても、組合には、独自に不当労働行為の救済を申し立てる利益があるものといわなければならない。

したがって、被申立人による申立ての却下を求めるとの主張は、認めることができない。

2 被申立人の被申立適格(争点 2)

申立人が、被申立人は使用者であると主張するのに対して、被申立人は、本件申立てにおいて被申立人が申立人組合員の使用者に当たらないので被申立適格が存しないと、申立ての却下を求めているので、この点について判断する。

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、Y2 院長死亡後に同人から病院経営を引き継いだ。被申立人は、相続人らと病院承継の協議をして病院を承継することになり、6 月 30 日に、5 月 29 日に遡及して病院開設許可を受けた。この間 5 月 30 日に Y7 から全職員に従前と同様に勤務継続するよう指示があったので、職員は、いずれ新院長が決定され、病院経営が引き継がれ雇用も継続すると思い勤務した。また、6 月 8 日に被申立人は、「私が院長になって病院を継続していくことになった。」「廃業せずに続けていくために人件費を大幅に削減したい。」と発言し、病院開設許可申請は、5 月 28 日現在の全職員が 5 月 29 日以降も引き続き職務に当たるものとして、看護体制も Y2 院長死亡時点のそれが 5 月 29 日以降も維持

されるものとして申請された。少なくとも6月8日には、5月29日に遡って労働契約を成立させることが合意された。被申立人は5月29日から病院で人事権を行使し、組合員に労務提供を求め、賃金も支払っていたから、被申立人と申立人の組合員との間に労働契約が存在していたことは明らかで、雇用契約の発生原因などの議論は必要ない。労務提供と賃金支払について事実に基づき認否し、団交拒否・支配介入の有無について立証すれば足りる。

イ 不当労働行為の使用者概念は、労働契約が成立している場合に限定されず運用されており、被申立人が主張する7月1日に労働契約が成立したと仮定したとしても、被申立人の不当労働行為責任は明らかで、5月29日から6月30日までの間の労働契約の成否は審査する必要がない。7月1日以降の団体交渉拒否と支配介入は、使用者性が明白で、事実が不当労働行為に該当するか否か判断すれば足りる。6月16日の団体交渉拒否についても、被申立人は、6月8日に新開設者になるとの意思を固め、6月16日に病院開設に伴う職員募集を全職員に表明していたから、「近い将来使用者になることが予定されている者」として不当労働行為責任は免れない。団体交渉申入れ時に労働契約関係が存在したかどうかは見解が対立するが、現在は労働契約関係がなくとも近い将来に労働契約が生ずることが予測される場合は使用者に該当するとされており、本件では、6月16日以降組合員が応募すれば労働契約が成立することが予測されたのであるから、被申立人は使用者であり、申立人の団体交渉申入れを拒否すれば不当労働行為になる。

ウ 被申立人は使用者である。労働組合法7条の使用者概念について同法に定義規定はないが広く解釈されている。すなわち、直接労働契約を締結している個人ないし企業体はいうまでもなく、団結権保障の趣旨や不当労働行為制度の目的からみて、実質的な使用従属関係の有無、労働条件についての影響力の程度、団結活動に対して何らかの影響力ないし支配力を行使しうるか否かなどに基づいて評価されるべきものと解釈され、「被用者の労働関係上の諸利益に何らかの影響力を及ぼし得る地位にある一切の者」と把握するのが妥当である。

エ 被申立人は、「申立人組合員とは雇用関係になく、雇用契約を前提とした団体交渉をする余地はない」ことを団体交渉拒否の理由にしたが、少なくとも、7月1日以降、申立人組合員のうち65名と労働契約を締結していたから、7月1日及び7月15日の団体交渉申入れを拒否する理由はない。これを拒否したのは、被申立人の団体交渉制度自体を否定する考えによるものとみるしかない。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人の主張は否認し争う。

申立人が「被申立人盛岡精神病院」と称しているものは、申立人組合員らがかつて雇用した亡 Y2 院長が開設した旧病院を指すが、旧病院が個人病院であり、亡 Y2 院長と被申立人は別個の法的権利義務の主体であり、旧病院すなわち亡 Y2 院長と、当病院すなわち被申立人とは別個の存在である。申立人の主張は、この認識を誤り両者を混同している。被申立人は、Y2 院長死亡後、旧病院廃院に伴い、自ら新たに病院を開設したが、Y2 院長及びその相続人から権利義務関係の譲渡を受けた事実はないので、申立人がいう「Y2 院長から病院経営を引き継いだ」というのは誤りである。

イ 被申立人は申立人組合員の使用者ではない(労働契約の不存在)。

本件の争点は、申立人組合員と被申立人との間に雇用契約関係が存在するのかどうかにある。被申立人は、病院開設に当たって職員を募集、面接、採用したのであって、Y2 院長が雇用した職員の雇用契約関係を承継した事実はないから、申立人組合員との間で何らの雇用契約関係もない。申立人組合員と雇用契約関係を有するのは、雇用契約関係を相続により承継した Y8 相続人であって、被申立人ではない。

不当労働行為は、労働者と使用者との間で生じるもので、被申立人と申立人組合員とは雇用契約関係がないから、本件申立ては不適法であって、却下されるべきである。

ウ Y2 院長死亡につき同人への開設許可は効力を失い、その時点で病院は開設者不在の無許可営業状態となる。しかし、医療法の建前から無許可営業を認めるわけにはいかず、保健所は、最終的な病院の存続は別問題として、とにかく速やかに新たな開設者を申請して無許可営業状態を解消してもらいたいと強く要請したのであり、許可された場合には、無許可営業の空白期間を作らないため、Y2 院長死亡日の翌日に遡って許可することが予定されていた。そのため、被申立人は、保健所の指導により、実際は6月9日に申請したが、申請日は5月29日と記載し、実際には6月30日に、5月29日に遡って病院開設許可を受けた。この許可は、Y8 相続人に対して開設許可が認められないという事情から、旧病院の5月29日から6月30日までの診療行為を無許可営業にしないため行われた擬制的措置で、それと旧病院職員の雇用契約関係の問題とは、当然に結びつくものではない。公法上の開設許可と私法上の雇用契約関係は基本的に次元が異なり、「被申立人が5月29日に遡って開設許可を受けたから、被申立人と申立人組合員との間にその日から雇用契約関係

が発生する」という論理的関係はなく、申立人の主張は誤りである。使用者が死亡した場合、原則として雇用契約は直ちに終了しないが、使用者の死亡後、相続人が事業を継続することが不可能な場合は、民法第 628 条にいう「やむを得ない場合」に、また、労基法第 20 条第 1 項但書にいう「やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合」に当たり、即時解雇できる。Y2 病院職員の使用者たる地位を承継した Y8 相続人は、5 月 29 日から 6 月 30 日までの間の旧病院職員の雇用主であり、当該規定に基づき 6 月 30 日に全職員を解雇した。そして、被申立人は、Y2 病院職員が同人に全員解雇されたことを前提に、自ら職員を雇用して病院経営を行い、解雇日翌日の 7 月 1 日から勤務を命じた。

エ 申立人は、労働契約が成立している場合以外にも使用者概念が拡張されていることを理由に、労働契約成立の存否を審査の対象とすべきでないと主張する。しかし、本件で被申立人は、申立人組合員と労働契約を締結した事実もなく、それが当然に約束されていたわけでもないから、使用者概念を拡張したとしても使用者に当たらない。

申立人は、「被申立人は 7 月 1 日に労働契約が成立したと主張している」というが、被申立人と労働契約が成立したのは新たに採用した職員であって、申立人組合員とは一切関係がない。「混乱回避のお願い」「脱退届」「委任撤回書」の配布等は、新病院に採用した職員の要請で新病院の職員に向けて行ったもので、申立人組合員に対し、使用者という立場で行ったのではない。

申立人は、被申立人が 6 月 16 日の本件採用募集通知で職員を募集したから、申立人組合員全員と被申立人との間で近い将来労働契約が生じることが予定されていたと主張するが、応募は各人の自由であるし、採用は被申立人の選考によるのであり、採用が当然に約束されていたわけではないから、申立人の主張は誤りである。

### (3) 当委員会の判断

不当労働行為救済制度の目的は、労働組合法第 1 条第 1 項に規定する「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成すること」にあり、不当労働行為禁止規定によって規制を受ける「使用者」とは、労働組合法がこのように助成しようとする集団的労使関係における一方当事者たる「使

用者」を意味する。そして、この集団的労使関係は、労働者の労働関係上の諸利益についての交渉を中心として展開されるものであり、労働契約関係又はそれに準じた関係をその基盤として必要とすると解すべきであるが、必ずしも労働契約の当事者に限られると理解されるべきでなく、労働者の労働関係上の諸利益に関して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者をいうと解すべきである。

したがって、労働組合法第7条にいう「使用者」に該当するか否かは、形式上の雇用契約があるか否かによってのみ判断すべきでなく、本件についてみれば、病院開設許可を受けた平成17年5月29日以降、被申立人が病院の組織や事業を通じて、申立人の組合員の労働条件について雇用主と同視できる程度に実質的な支配力を有していたか否かという観点から判断されなければならない。よって、本件の被申立人の当事者適格は、必ずしも被申立人が主張するような雇用契約ないし労働契約の成否のみにとらわれることなく判断されるべきものであって、被申立人と申立人の組合員との間に雇用契約関係が無いから使用者でないとする被申立人の主張は、採用することができない。

ここで被申立人の使用者性の有無について判断するに際して、病院事業存続の成否及びY2病院とY1病院の病院事業の経営主体につき実質的同一性があるかどうかを検討する。

まず、病院事業存続の成否について検討する。

医療法にいう病院事業は、医療法人であるか個人病院であるかを問わず、病院施設においてなされる医療行為を含む事業の総体と解すべきである。本件では、平成17年5月28日のY2院長死亡により病院事業(営業)はいったん廃止されたと解されるものの、①Y2院長死亡後、Y9副院長、被申立人などほかの医師複数が滞りなく引き続き患者への医療行為に従事していること、②地域医療の確保に支障をきたさないよう、同人死亡日翌日の平成17年5月29日に遡及して、被申立人に対し、病院事業存続を前提とした開設許可を知事が指令していること、③岩手社会保険事務局長が「開設者殿」あてとして、被申立人に対し、同人死亡日翌日以降の個人経営主体の保険医療機関指定をしていることから、開設者たる自然人についての名義変更(個人病院の廃止及び開設)があったが、病院事業自体は存続しているというべきである。すなわち、病院事業上は、開設者死亡に伴い、医療法上の病院廃止・開設という節目があったものの、平成17年5月29日以降は被申立人を開設者・管理者として、同人の指揮命令の下、従前とほぼ同じ職員が同一の病院施設で患者に対する医療行為に従事していたのであり、病院事業が廃業することなく、存続しているものとみることができ

る。このことから、本件では、院長死亡のため病院事業の全部又は大部分の継続が不可能な事態に立ち至ったということとはできない。

次に、Y2 病院と Y1 病院の病院事業の経営主体につき、実質的同一性があるかどうかを検討する。

前記認定(第 2 の 2(4)、同 3(1)ア・ク、同 3(6)イ・ク、同 4(11))のとおり、①Y2 病院で従前使用していた土地建物、車輛運搬具、医療機器、什器備品、消耗品類等を、Y8 相続人から賃借ないし使用する許可を得て、そのまま被申立人としても使用していること、特に、Y8 相続人と被申立人との間に、病院経営を使用目的とした「土地建物動産及車輛」の賃貸借契約が締結されていること、②Y8 相続人が経理課長として採用されるなど、親族による病院経営が事実上継続していること、③Y2 院長死亡後の患者に対する医療行為が病院廃止・開設の前後を通じて一貫して継続されたこと、④医療法上は開設者死亡届による病院の廃止、被申立人による開設許可申請の手続が行われたこと、⑤被申立人が職員募集の対象者としたのは、主に Y2 院長が雇用した職員であったこと、⑥結果的に、Y1 病院における平成 17 年 7 月 1 日現在の常勤者 83 名中、3 名(Y8 相続人、新人看護職員 1 名、日清に派遣を依頼した栄養士 1 名)を除いた、ほぼ全員が、従前 Y2 病院に勤務経験を有する職員であったこと、⑦平成 17 年 6 月 8 日の本件緊急説明会で、被申立人は、廃業することなく病院を継続していくために自らが開設者となる決心をした旨明らかにし、6 月 15 日の本件事務折衝でも、Y7 が、組合に同旨の回答をしていることから、Y2 病院と Y1 病院との間には、病院事業の経営主体として、実質的同一性があることが認められる。

以上のように、経営主体について実質的な同一性が認められる病院事業において、被申立人が、労働組合法第 7 条にいう「使用者」たる地位にあったかどうかについて、以下検討する。

前記認定(第 2 の 3(1)イ・エ・オ・カ・キ)のとおり、すでに平成 17 年 5 月 30 日ないし同年 6 月 3 日の時点で、Y12 弁護士のアドバイスを得て、被申立人は、開設者となるとの意思をほぼ固めながら、新病院開設に伴う Y2 病院職員の雇用継承問題、病院職員の採用、給与など労働条件の変更について考えていたことが認められるから、新病院の組織及び事業に深く関与しうる立場にあったことは明らかである。さらに、①開設者となることを自ら発表した平成 17 年 6 月 8 日以降は開設準備行為をしていたこと、②本件採用面接応募者に対する採否決定権限を有し職員の人選をしたこと、③給食部門職員を不採用とし日清に転籍させようとの決定を開設準備室でしたこと、④自らを「開設者」「新開設者」「院長」「新院長」と呼称する文書の掲示を本件解雇のあった平成 17 年 6 月 30

日以前に病院内でたびたび行っていたことから、被申立人と申立人組合員の労働契約の成否を判断するまでもなく、被申立人は、申立人組合員の労働条件について、雇用主と同視できる程度に実質的な支配力を有していたことは明らかであり、労働組合法第7条にいう使用者たる地位にあったといえることができる。

したがって、被申立人による申立ての却下を求めるとの主張は、認めることができない。

### 3 被申立人による申立人の組合員に対する脱退勧奨の有無(争点3)

申立人は、被申立人の脱退勧奨によって病院に在職する申立人組合員のうち56名の脱退届提出がなされ、団結権が侵害されたと主張するのに対し、被申立人は、申立人のような脱退勧奨はしておらず、申立人組合員に対する支配介入意思もなかったと主張しているため、この点について判断する。

#### (1) 申立人の主張

ア 平成17年7月7日の本件職員説明会で、申立人組合員約60名を含む全職員に対しY15代理人が行った発言は、被申立人が同代理人にさせた申立人組合の組織及び運営に対する支配介入発言であり、労働組合法第7条第3号で禁止されている組合脱退の強要、組合への支配介入を行ったものであり、申立書記載の救済命令を求める。

イ 被申立人に採用された組合員らは、一応雇用が確保されたものの、争議が深刻化するなかで、不安な気持ちを持ち、一部の者は病院側に相談をもちかけたかもしれないが、7月上旬には組合員のなかに脱退に向けての動きはなかった。被申立人は、このような状況のもとで積極的に申立人の組織の弱体化・壊滅を狙い、本件職員説明会を開催し、支配介入を行ったもので、極めて悪質な不当労働行為である。

ウ 7月7日の支配介入の結果、組合員は動揺をきたし、採用された組合員のうち50名が翌8日に脱退届を提出し、その後、さらに6名が脱退届を提出しており、採用された者のうち組合に残った者は9名になり、申立人の団結権が著しく侵害された。

#### (2) 被申立人の主張

ア 被申立人が、X4ワーカーの要請に基づき、本件職員説明会出席者に対し、Y15代理人より配布した「混乱回避のお願い」に基づき、申立人が主張するような趣旨の発言をさせた事実は認める。しかし、本件職員説明会は被申立人が採用した職員のみを対象として行ったもので、X1ら不採用者に参加要請していないしその出席もない。

また、申立人はすでに解散して申立人適格がないこと、被申立人は申立人組合員と雇用契約関係にないから使用者でなく、組合とは無関係であったことから、本件職員説明会における Y15 代理人の発言は、脱退勧奨にあらず、かつ、申立人を攻撃する意図に出たものではないという点で支配介入意思もないというべきであるから、労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たらず、申立人の主張は理由がない。

イ 被申立人が、「混乱回避のお願い」「脱退届」「委任撤回届」の配布と説明会を行ったのは、平成 17 年 7 月 1 日付けで採用された職員から、脱退届を提出して正式に組合と絶縁したいので力になってほしいとの要請を受けたためその希望に応えるため、併せて、被申立人の考えを明確に説明して申立人との関係に悩む職員の不安を解消したいという考えにより行ったものにすぎない。

### (3) 当委員会の判断

前記認定(第 2 の 4(6))のとおり、被申立人は、平成 17 年 7 月 7 日の本件職員説明会において、自らが採用した職員のほとんどが本件解雇以前に申立人に所属する組合員であったことを認識した上で、①Y1 病院の在職者に対し、すでに申立人の組合員でなくなったとの見解を Y15 代理人から発言させていること、②被申立人が同代理人に依頼した上、被申立人の費用負担で脱退届書式の作成が行われたこと、③脱退届書式を被申立人の経営する病院内で出席者全員に配布の上、被申立人代理人に「同組合からの離脱を希望されている職員の方々におかれては、確実を期すためにも、速やかに、同組合に対し脱退届を提出していただくのが適切かと思えます。」と発言させ、出席者に脱退届提出を示唆していること、④脱退届書式には、「私は、平成 17 年 6 月 30 日付で盛岡精神病院から解雇され従業員の資格を失ったことに伴い、貴組合を脱退いたしますので、その旨、届出いたします。」と記載され、出席者をして被申立人の上記①の見解に基づき脱退届に署名押印させる趣旨であったこと、⑤組合に提出された 56 名の脱退届の全部が、被申立人による脱退届書式を利用したものであったことが認められる。仮に在職者の一部の者から組合を脱退したいがどうしたらよいかと相談されたとしても、これに被申立人は介入すべき立場にはなく、脱退届書式を用意提供したり、離脱希望者が脱退届を提出することを適切とする旨の発言をしてはならないのであって、このような言動は、申立人の組合員に対する明白な脱退勧奨であるといわざるを得ない。なお、一連の言動の結果、本件職員説明会後の 2 日間のうちに 56 名の脱退届の提出がなされたことが認められる。

したがって、被申立人による上記の申立人の組合員に対する脱退届の提出を

示唆する等の言動は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

#### 4 被申立人による申立人の組織及び運営への支配介入発言等の有無(争点4)

申立人は、被申立人が組合を壊滅・弱体化させる意思をもって申立人の組織及び正当な組合活動に対し支配介入発言等をしたと主張するのに対し、被申立人は、申立人の一連の争議行為は、病院の業務に支障をきたす妨害行為であるから、これに対処するために病院職員に対して本件職員説明会でした発言等は、申立人に対する支配介入意思がなく、支配介入に当たらないと主張しているため、この点について判断する。

##### (1) 申立人の主張

ア 被申立人は、申立人に対し、労働組合法第7条第3号で禁止されている支配介入を行ったものであり、申立書記載の救済命令を求める。

まず、平成17年7月7日に被申立人が本件職員説明会でY15代理人にさせた発言は、申立人の組織及び運営に対する明白な支配介入発言である。組合員でないと判断している職員に対し、被申立人が、組合を脱退するように働きかけることなどありえず、被申立人は、使用者としての認識に基づいて、申立人の組合員に脱退等の働きかけをした。本件支配介入の結果、病院に勤務する申立人組合員65名のうち56名が申立人に脱退届を提出した。

イ 平成17年6月30日に開催した本件臨時大会で、申立人は、「出勤闘争」の実施を決議し、翌7月1日からこれを行い、また、機関紙「道標」を組合員に配布したが、正当な組合活動であり、違法な活動ではない。また、7月4日に開催することを決定した7月8日の全組合員集会では、申立人は争議行為実施の決議を予定したこともなく、また、決議したこともない。この集会は、不採用者が多数出た状況のもとで、申立人の団結を維持、強化するための意思統一を図ることを目的としていた。申立人は、本件臨時大会で、7月15日以降採用問題等が解決するまでの間、ストライキを実施することを決定し、労調法第37条に基づく争議予告通知を7月4日に岩手県労働委員会に行っていたのであり、6月30日以降組合員に「委任状」提出の働きかけはしておらず、被申立人が7月7日の支配介入を正当化するために主張している、7月8日の「全組合員集会」のための「委任状」の提出勧誘行為当惑論はこじつけに過ぎない。

ウ 被申立人がこの時期に本件職員説明会を開催したのは、短期的には申立人の「業務妨害行為を防ぐ」必要があったこと、長期的には一部の苦情・相談に乗じ、脱退工作を行い、新規採用者を申立人から脱退させ、新病院におけ

る申立人の影響力を壊滅させるか、少なくとも大きく減殺させることにあった。被申立人の考えていた人件費削減、その他の新しい病院経営方針にとって申立人は邪魔な存在であり、また、銀行融資を受けるなどの協力を得ていくうえからも争議行為を回避することが必要不可欠な条件と考えていたからである。

エ 被申立人は、申立人に対する嫌悪感を表明し、かつ、申立人の活動から離脱し、被申立人の方針に同調するよう求めた。このことから、7月1日以降、申立人の組合員は、病院内に立ち入ることを禁じられ、被申立人は、申立人の行った「出勤闘争」などの組合活動に支配介入した。

## (2) 被申立人の主張

ア 被申立人が本件職員説明会で申立人組合員であった職員に対し、「混乱回避のお願い」等を配布し、説明後に職員の多くが脱退届を申立人に提出したことは争いのない事実である。この点、申立人は、被申立人が脱退届の提出を強要したかのような主張をしているが、誤りである。事實は、被申立人が、職員から旧組合との関係を断ち切りたいとの相談を受けたため、Y15 代理人に相談して行ったものに過ぎない。また、申立人幹部等から採用内定通知者に採用辞退するよう執拗に働きかける勧誘電話がなされたこと、6月30日の本件臨時大会では病院に勤務していない部外者まで組合執行部の判断で勝手に組合員とすることができるような決議までなされたこと、7月1日から「出勤闘争」と称して一連の被申立人への業務妨害行為があったこと、嫌がる職員に無理矢理ビラを渡そうとしたことなどが契機となり、申立人組合員だった者の多くは、申立人との関係解消を求め、申立人からの離脱を求めて被申立人にその対処を求めたのである。

イ とりわけ、7月6日に配布された組合報に、7月8日に申立人が全組合員集会を行う旨記載されるとともに、病院正門前路上で組合報を配布した申立人らが、病院職員に対し、参加しないのなら委任状を提出するように要求していたことなどから、被申立人は、これら不採用者らが7月8日に集会を開催し、7月15日から当病院に対し「争議行為」と称する業務妨害行為を行う旨決議することを企図し、当該決議のための委任状を、当病院の職員にまで提出するよう呼びかけ、職員がそのような勧誘行為に当惑して非常に不安な状態になっていると X4 ワーカーから相談された。被申立人は、Y15 代理人にその対処を要請し、申立人に脱退届を提出したいと希望する者のために脱退届等の書式を作成し、申立人が病院や職員に対し業務妨害行為等に及んだ場合には厳正に対処していきたいので安心して職務に専心してほしい旨話し、職

員の不安を解消するため、本件紛争に対する被申立人の考えを明確に説明したのである。

したがって、清算中の組合としての申立人の運営に干渉しようなどという考えは全くない。無論、申立人が被申立人に対し団体交渉や争議行為を行う権利があるなどと誤った主張をして、被申立人に対し違法な業務妨害行為を行うことがあれば、直ちに警察に通報して止めさせ、或いは、刑事告訴、民事上の損害賠償請求など、相当の法的手段を執るなど厳正な対処を行うつもりである。

### (3) 当委員会の判断

前記判断(争点 3)のとおり、被申立人による脱退届提出を示唆する等の言動は、申立人の組織及び運営に対する支配介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるが、以下、被申立人によるその余の支配介入の有無について判断する。

まず、被申立人は、申立人の組合員は本件解雇により資格を喪失し、その時点で申立人は当然に解散するはずで、その後は清算中の組合として残余財産清算目的の限度でのみ存続し、解散時の組合財産を組合員に分配する業務のみ行うことができ、申立人は速やかに当該分配をして消滅するのが本則というべきであると主張し、申立人は、解散などせず、労働組合として本件解雇の前後を通じて一貫して活動していると主張する。

そもそも、被解雇者の組合員としての資格の有無等は、組合が自主的に決めるべき性質のものであり本来使用者が介入すべき事項でないが、なお本件では、組合が組合員の解雇無効を主張して争っており、組合の規約にも、「解雇されても組合が不当と認めた解雇の場合」は、組合員資格を失わないとの規定があることから、組合は、本件解雇が、同規定の「組合が不当と認めた解雇」の条件が適用される場合であるとして、本件解雇により組合員が組合員資格を喪失したものと認めないとの立場に立っていることが認められる。したがって、組合の組合員資格の取扱いについては、まず、被申立人は、組合の自主的な決定を尊重しなければならないのであって、労働組合の組合員資格の有無について言及ないし判断する立場にないものといわなければならない。それにもかかわらず、本件解雇によって被解雇者たる組合員が資格を喪失して当然に組合が解散し消滅したなどとする被申立人の主張は、当を得ないものであるばかりか、組合の存在自体を否認する趣旨であるから、労働組合法の団結権保障の観点からみて、組合の組織及び運営に対する支配介入発言として許されないものといわなければならない。

次に、前記認定(第2の4(6))のとおり、被申立人の開催した本件職員説明会において、被申立人は、採用した職員のほとんどが本件解雇以前に申立人に所属する組合員であったことを認識した上で脱退勧奨をしたほか、Y15 代理人をして、「委任撤回届」を作成させ、組合の争議行為に賛同しないよう説明を行っていることが認められる。

このことから、被申立人が本件職員説明会を開催した目的は、被申立人が出席者に対して「委任撤回届」の提出まで併せ求めていることからみれば、X4 ワーカーの要請を越えて、申立人の平成17年7月1日以降の一連の「出勤闘争」、ビラ配布、組合集会への参加要請等を病院や職員に対する業務妨害行為ととらえ、とりわけ7月15日以降組合が予定していた争議行為を目前にして、当該組合決議をなさしめる委任状を在職者から提出させないように図り、申立人のする争議行為を法的手段によって抑止するものと警告した上、在職者から申立人の組合活動に参加ないし同調する者が出ないように、周知徹底することにあつたものと推認される。また、前記認定(第2の2(2)、同3(4)(8)イ、同4(1)(3))のとおり、申立人が組合活動の一環として実施した一連の争議行為は、いずれも労調法ないし労働組合法に規定する手続を踏み、又は、申立人の決議等を経た上でなされていること、申立人組合員の行為が社会通念及び公序良俗に反し違法であるとの事実について、これを認めるに足る疎明が被申立人からなかったことから、労働組合としての正当な組合活動の範囲を逸脱した行為であるといふことはできない。むしろ、被申立人が、申立人の正当な組合活動に対し、申立人組合員らをして病院敷地内及び施設内に立ち入らせないように、病院玄関出入口及び敷地入口の門柱に部外者立ち入り禁止の旨の貼り紙等を掲出したこと、又は、本件職員説明会等で申立人組合員の解雇並びに不採用に対する組合の争議行為に不参加ないし同調しないよう要請する発言をしたことは、被申立人の反組合的意思をもってなされた、申立人の組織及び運営への支配介入に当たるといわざるを得ない。

したがって、被申立人が申立人の組合員が病院敷地内に立ち入ることを禁じたこと、また、被申立人が解雇並びに不採用等に対する組合の抗議行動に参加ないし同調しないよう発言等をしたことは、申立人の自主的な組織や運営に対する支配介入であるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 5 被申立人の団体交渉拒否の正当理由の有無(争点5)

被申立人は、本件申立てにおいて、本件団体交渉拒否の正当な理由があると主張しているため、この点について判断する。

(1) 申立人の主張

ア 平成17年6月16日の「賃金・労働条件及び病院運営等について」を議題とする第1回団体交渉申入れは、①6月8日院長就任表明で被申立人が病院の人員費削減、赤字解消、法人化の道をとることを明らかにしていたこと、②6月15日の本件事務折衝で病院側から雇用終了・新規採用の提案があったこと、③6月16日に本件採用募集通知が病院内に掲示されたこと、④以上の事態の進展により組合員が今後どのようなようになるのか大きな不安を感じたことがその理由であり、申立人は、被申立人が明らかにした賃金引下げその他の労働条件の改正、法人化の方向、今後の病院運営、新規採用募集の内容について被申立人の説明を受けるため団体交渉を行いたかったのであり、これは正当な交渉要求項目であるから、これを6月17日付け文書で拒否回答した被申立人の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

イ 同年7月1日の「応募した希望者全員の採用、給食部門職員の雇用継続、労使対等の誠実協議」を議題とする第2回緊急団体交渉申入れは、①6月28日に組合員のうち35名が不採用通知を受け、採用になった者も勤務体系悪化などの問題が生じたこと、②申立人の6月30日臨時大会で「不採用者全員の職場復帰」の闘争方針を決定したためこれを実現しようとしたことがその理由であり、申立人が申し入れた団体交渉事項は、いずれも労働組合として当然の要求であり、これを同日付け文書で拒否回答した被申立人の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

ウ 同年7月15日の『病棟夜勤体制について「看護師等の人材の確保に関する法律」「同基本指針」遵守と大幅な人員増、基本賃金・諸手当の改善、年次有給休暇等労働条件の改善』を議題とする第3回団体交渉申入れは、被申立人が看護職員の採用数をしばったため、看護体系の変更、勤務体制の変更など労働条件が悪化し、賃金の引下げなども生じていたので、これらの労働条件の改善を求めることがその理由であり、これらの団体交渉事項も組合として当然の要求であるから、これを7月19日付け文書で拒否回答した被申立人の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

エ 上記3回の本件団体交渉申入れに対し、被申立人は、「組合とは雇用関係がなく、雇用契約を前提とした団体交渉をする余地はない」ことを理由に拒否した。申立人組合員と被申立人との間に、団体交渉申入れ時に労働契約関係が存在したかどうかについては、少なくとも、現在は労働契約関係はなくても、近い将来に労働契約が生ずることが予測される場合には、労働組合法7条の「使用者」に該当するとされており、本件では被申立人が「使用者」に

該当する。すなわち、被申立人は、6月16日に本件採用募集通知を病院内に掲示し、申立人の組合員に対し「新しく盛岡精神病院を開設する」ので「病院に勤務する従業員を広く募集」する旨告知しており、組合員が応募すれば、労働契約が成立することが予測されたのであるから、被申立人は「使用者」であり、申立人の団体交渉申入れを拒否すれば不当労働行為になることは明らかである。よって、申立人は、本件追加申立てに請求する救済内容記載の救済命令を求める。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人の主張は争う。平成17年6月16日付けで申入れがあった団体交渉の議題の内容を見る限り、当該申入書には賃金・労働条件などと記載されており、この団体交渉の要求は、旧組合組合員と被申立人との間に雇用契約関係が存在することを前提として要求がなされたものと推定され、被申立人としては、その時点では旧組合組合員らとの間では、誰一人として何ら雇用契約関係が成立しておらず、むしろ近日中に、応募、面接、選考をして、採用可能と判断した者のみを採用することを予定していたため、かかる旧組合の要求に応諾する必要はなく、応じるべきでもないとの認識により、団交の要求を拒絶したものである。申立人は、申立人組合員と被申立人との間に、団体交渉申入れ時は労働契約関係はなくとも、近い将来に労働契約が生ずることが予測されることを理由に、被申立人が労働組合法7条の使用者に該当すると主張する。しかし、被申立人が、6月16日に本件採用募集通知を行い、申立人組合員が応募して採用されるかどうかは、被申立人の選考如何によるのであり、内定さえ受けていない状態では応募者の採用が当然に約束されたわけではなく、近い将来労働契約が生ずることが予測されるということはできない。6月27日以後、被申立人は選考から漏れた者に対し採用しないとの意思表示をし、近い将来労働契約が生ずる見込みがないことは明らかであった。したがって、申立人の主張は誤りであり、申立人が不当労働行為を主張するいずれの時点においても、申立人は被申立人の使用者ではないから、本件申立ては直ちに却下されるべきである。

イ また、団交拒否については、正当な理由があれば拒絶できるとされているところ、以下の理由により本件では正当な理由があった。

すなわち、旧病院は7割を超える異常に高率な人件費率などが災いし、早晚経営破綻が必至の状況であったから、被申立人は、新病院の開設にあたり職員を募集、採用する際に、旧病院と労働条件を同じくできず、持続可能な病院経営のため、人員も待遇(給与)も相当程度抑制せざるを得ないと考えた。

また、医療従事者の資質という点で、旧病院職員全員を雇用していくことはできないと考えた。そのため、被申立人は、職員を募集し採用可能と判断した者のみを採用した。

これに対し、申立人は、組合員全員が被申立人に従前と同一条件で採用されることを目的として団体交渉を申し入れ、組合員全員の採用を要求するつもりでいたので、申立人が被申立人の上記方針を受け入れることは到底期待できない状況だった。

この点、団交拒否の正当理由に、義務的団交事項でない事項についての交渉要求や、使用者側に体制が整っていないのに交渉が要求されたケースなどが挙げられ、本件のように、被申立人が新病院開設につき職員を募集し、健全経営等の目的を実現するため応募者中から選考をして採否判断をする時に、応募者の大半が、組合の名のもとに応募者全員の雇用を求めて団体交渉を要求するというのは、単に応募者個々の採否の問題を超えて、新規開設者の病院経営のあり方の根幹に関わる部分については経営者が応募者の採否を判断できる権利ないし自由に過度に干渉しようとするものに他ならず、義務的団交事項にはあたらぬといふべきである。また、応募者を選考して採否の判断をすべく準備を進めその作業を行っていたという点からすれば、使用者側に団交に応じるだけの体制が整っていなかったということもできる。

とりわけ、労働組合法第7条第2号は、他の各号と異なり、「使用者が雇用する労働者の代表者と」という、雇用契約関係がある場合に限定する表現を付しており、この点も、雇用契約が生じる以前の採否の問題について交渉を要求されている場合には、原則として義務的団交事項にはあたらぬ団交を拒絶する正当な理由があると解することの根拠になるといふべきである。

また、誠実交渉義務との関係で、申立人の亡Y2院長に対する従前の交渉態度等からすれば、本件でも、申立人と被申立人とが団体交渉したとしても、直ちに行き詰まるのが目に見えていたので、被申立人の団交拒否は、誠実交渉義務に反せず、適法である。従前、申立人は、亡院長ら経営陣が60歳を超える高齢の身でありながら、予告なく徹夜団交を強要し、さらに配食拒否のストライキをちらつかせるという、医療従事者としての見識を疑うような手法を用いて自己の要求を呑ませようとし、亡院長らが顔面蒼白になるほど精神的に追い込み、その結果、当時の事務長、総看護長らを辞任に追い込むなどということもあつた上、そのような申立人の交渉態度もあつて、亡院長はそれにより神経をすり減らして亡くなったとさえ目されていた。

### (3) 当委員会の判断

両当事者は、平成17年6月16日以降3回にわたる団体交渉申入れを拒否した理由の正当性について争っており、被申立人は、被申立人と申立人組合員との間に雇用契約関係がなく、雇用契約関係を前提とした団体交渉を行う余地がないと主張しているため、この点について判断する。

前記認定(第2の3(2)、同(3)、同4(2)(9))のとおり、本件団体交渉拒否の経緯として、①同年6月15日本件事務折衝で病院側から6月30日で雇用を終え、7月1日からの新病院開設は新しい雇用で行いたいとして、事実上の解雇通知である「お知らせ」と題する文書が申立人に提示されたこと、②これに対して申立人が説明・協議を求める団体交渉申入れをY8相続人及び被申立人にしたこと、③その後団体交渉が開催されず、6月16日に「お知らせ」と同旨の文書が「本件解雇通知」としてY8相続人名義により、「本件採用募集通知」が被申立人名義により、病院内各棟の掲示板に同時に貼り出されたこと、④申立人の7月1日付け「緊急要求書の提出と団体交渉申し入れ」と題する文書に被申立人が同日付けで拒否回答を行ったこと、⑤申立人の7月15日付け団体交渉申入れ文書に被申立人代理人が7月19日付け回答書でそれぞれ拒否回答を行っていることが認められる。

このように病院は、従前は申立人との団体交渉において、申立人の組合員の雇用問題など、労働条件に関わる協議を行うことが労使の慣行としてあったにもかかわらず、平成17年6月15日の本件事務折衝以降は態度を硬化させ、とりわけ同年6月16日の本件解雇通知及び本件採用募集通知以降は、申立人からの団体交渉の申入れには一切応じないとの立場をとり続けてきたのである。被申立人は申立人組合員の使用者であることは前記争点2の判断のとおりであるが、被申立人のこうした対応は、使用者に求められる誠実交渉義務を尽くしたということができないことは明白であるというべきところ、さらに一連の本件不採用ないし本件解雇の後、組合の存在そのものを否認した上で、団体交渉の一方当事者たる申立人は解散したと主張したのであるから、これは団体交渉制度そのものを否定する態度というほかない。

さらに、被申立人は、申立人の申し入れた団体交渉事項が義務的団体交渉事項にあらず、かつ、被申立人の開設する病院職員の採用応募につき応募者全員の雇用確保を要求する組合の姿勢が明らかであったため、団体交渉が行き詰ることを予見して拒否したことは正当な理由に当たると主張している。

そもそも、団体交渉において、法的に承諾が義務付けられているいわゆる義務的団体交渉事項とは、労働条件もしくは労働者の待遇に関する事項と組合活動に関する事項であって、団体交渉の本質上、その対象事項は広い意味での労

働条件に関する事項全般に及ぶものである。具体的には、賃金、労働時間等の主要な労働条件のほか、退職金、労働者の待遇や勤務体制に関連する事項については広く義務的団体交渉事項となる。とりわけ労働条件や待遇に関連する限りでは、経営方針等の経営権に属する事項も団体交渉事項となりうるのであって、経営権に属する事項であることのみをもって、一方的に団体交渉の対象から除外することはできない。本件では、申立人による3回の団体交渉申入れの交渉議題につき、義務的団体交渉事項となりうることは明らかであって、被申立人のみならずY8相続人も含めて、病院側が、要求事項が到底受け入れられない内容であるから、最初から団体交渉に応じることはできないとして団体交渉を拒否することには、何ら正当な理由がない。

したがって、被申立人が、申立人の組合員と被申立人が雇用契約関係にない等の理由で本件団体交渉を拒否したことは、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。

## 第5 結 論

以上の次第であるから、被申立人が、申立人の組合員に対し、脱退届の提出を示唆する等の言動により組合からの脱退を勧奨したこと、並びに申立人の組合員が病院に立ち入ることを禁じたこと、又は、組合員の解雇・不採用に対する組合の抗議行動に参加しないし同調しないよう発言等をしたことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。また、被申立人が、申立人の組合員と被申立人が雇用関係にないとの理由で本件団体交渉を拒否したことは、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。

申立人は陳謝文の交付及び掲示を求めているが、当委員会は、主文の救済をもって足りると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成18年6月15日

岩手県労働委員会

会長 大 山 宏 ⑩

「別紙 略」