

命 令 書

申 立 人 東京公務公共一般労働組合
中央執行委員長 X 1

被申立人 東京ニットファッション健康保険組合
代表理事 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第51号事件について、当委員会は、平成19年5月22日第1442回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同北村忠彦、同小井土有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、同荒木尚志、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人東京ニットファッション健康保険組合（以下「ニット健保」という。）は、健康保険組合事務を行うほか、直営で診療所・健康管理センター（以下「診療所」という。）を設置していた。

平成17年12月2日、ニット健保は、職員に対し、18年6月末日をもって診療所を閉鎖すること及び診療所に勤務する職員（以下「診療所職員」という。）を全員解雇する予定であることを通告した。この当時、診療所職員は、ニッ

ト健保の職員で組織された申立外東京ニットファッション健保労働組合（以下「ニット労組」という。）の組合員であったが、ニット労組とニット健保との団体交渉に納得できず、18年3月6日に申立人東京公務公共一般労働組合（以下「組合」というが、下記「分会」を併せて「組合」という場合がある。）に加入して申立外東京公務公共一般労働組合東京ニットファッション健保組合診療所分会（以下「分会」という。）を結成し、ニット労組を脱退した。同日、組合は、ニット健保に対し団体交渉を申し入れたが、団体交渉を行うに当たっての諸条件（以下「団交ルール」という。）を巡って労使の主張が対立したため団体交渉は行われず、当委員会のあっせんにおいても両者の主張は平行線をたどった。

4月28日、組合は、当委員会に対し本件申立てを行った。また、同日、組合員たる診療所職員は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、ニット健保を債務者として地位保全仮処分申立てを行い、6月29日、同裁判所において和解が成立した。7月18日、組合が団体交渉を申し入れたが、ニット健保はこれに応じなかった。

本件は、ニット健保が組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立時における請求する救済の内容は、(1)のとおりであるが、上記の東京地裁における和解成立後、(2)のとおり変更された。

- (1) ニット健保は、17年12月2日に行った解雇予告の通告を撤回し、新たな合意を目指して誠意ある団体交渉を行うこと。

陳謝文の掲示

- (2) ニット健保は、18年3月6日付団体交渉申入れによる、診療所職員に係る診療所再開後の就業保障あるいは業務委託先への雇用承継等を議題とする団体交渉に応じること。

ニット健保は、7月18日付団体交渉申入れによる、再就職あっせん努力の内容や事務職の補充の状況等を議題とする団体交渉に応じること。

陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人ニット健保は、肩書地に事務所及び診療所を置き、メリヤス、タオル製品等の製造又は販売を主たる事業とする事業者が加盟する健康保険組合である。本件申立時の正職員数は44名である。
- (2) 申立人組合は、東京都内に勤務する主に非常勤教職員等によって組織されたいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約3,000名である。
- (3) 申立外分会は、平成18年3月6日に結成された、組合の下部組織である。診療所職員14名（正職員12名、契約職員2名）を分会員としている。
- (4) 申立外ニット労組は、ニット健保の職員によって組織された、企業内労働組合である。本件申立時の組合員数は約20名である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 診療所閉鎖の通告

平成17年12月2日、ニット健保は、診療所職員に対し、18年7月からの事務所ビルの建替えに伴い、同年6月末日をもって診療所を閉鎖すること及び診療所職員全員を解雇する予定であることを通告した。

この通告当時、診療所に勤務していたのは看護師、歯科衛生士、臨床検査技師等の医療専門職である正職員12名と、事務職の契約職員2名であり、正職員12名は、全員ニット労組に加入していた。

[甲19・24]

(2) 申立人組合への加入と分会の結成

診療所閉鎖の通告を受けてニット労組は、17年12月15日、ニット健保に質問状を送付した。これに対し、ニット健保は、診療所閉鎖の理由として、

診療所の収支が恒常的に赤字であること、利用者が近隣の者に限られ、健保組合員の1割程度しか利用していないため組合員間で不公平が生じていること、一般の診療施設が完備しており、直営で診療所を設置する意義が低下していること、医療過誤事故のリスクが高いこと（実際に医療過誤による損害賠償請求事件を提起されたことがある。）を団体交渉において回答した。その後も、ニット労組とニット健保との間で団体交渉が行われたが、そこでは、診療所閉鎖はやむを得ないものとして、退職条件としての退職金の上積み額の交渉等が中心的な議題となっていた。

ニット労組に加入していた診療所職員は、上記のような退職を前提とした団体交渉に納得できず、18年3月6日、正職員12名のうちの10名と契約職員2名とが組合に加入して分会を結成し、ニット労組を脱退した。また、残りの正職員2名も、数日のうちに組合に加入し、ニット労組を脱退した。

[甲19・24、乙2、1審p3～5]

(3) 3月6日付団体交渉申入れとニット健保の対応

3月6日、組合は、ニット健保に対し、「組合結成通知書」、「団体交渉申入書」及び「診療所『廃止』に対する私たちの訴え」と題する文書を送付し、診療所閉鎖に関する具体的な理由等の解明及び診療所職員に係る建替え期間中のレイオフ保障・診療所再開時の就労保障・業務委託先への雇用承継等の雇用対策を求めて団体交渉を申し入れた。

この時、組合は、団体交渉の会場をニット健保事務所内とすること及び組合側出席者を組合本部役員2、3名と当該組合員（当時12名）全員とすることを要求した。

[甲1・24]

3月7日、ニット健保は、組合に対し「回答書」を送付し、診療所職員の労働条件等についてはニット労組と団体交渉を行っており、当該組合員がニット労組と組合とに二重加盟しているとすると、一人の労働条件を二つの労働組合と交渉することになるので、その点について文書で明確にするよう申し入れた。

[甲2]

3月7日、組合は、ニット健保に対し「団交開催の要請について」を送付し、分会の組合員名簿を提示するとともに、当該組合員はニット労組を脱退しているので二重加盟の問題は生じないとして、速やかに団体交渉を開催するよう要請した。

[甲3]

3月8日、ニット健保は、組合に対し「団交申入書」を送付し、3月15日午後6時から中央区立産業会館において、診療所閉鎖に伴う組合員の処遇を議題とする団体交渉を行うことを申し入れた。

この時、ニット健保は、会社側出席人数が3名であるので組合側も同

数程度とすること及び団体交渉の録音・録画、傍聴を禁止することを開催の条件とした。

[甲4]

3月8日、組合は、ニット健保に対し「団交制限及び拒否姿勢に対する当労組の見解」を送付した。団交ルールに関する内容を要約すると以下のとおりである。

ア 会場について

ニット労組とニット健保との団体交渉は、従来からニット健保事務所内で行われてきた慣行があるので、組合も原則同一に扱うことを求める。

イ 出席人数について

診療所閉鎖問題に係る団体交渉については、ニット労組とニット健保との間で、ニット労組執行部の他に診療所職員全員が参加することで準備が進んでいたはずである。よって、組合に対してのみ出席人数を制限することは不当である。

そもそも、組合側出席人数を会社側と同数とする約束も慣行もなく、当該組合員（当時13名）全員が出席することも一般常識の範囲を逸脱していない。

ウ 録音・録画、傍聴について

団体交渉を録音することは、正確を期する意味で協議内容を記録することと同一問題であり、一般的に常識の範囲である。

傍聴については、認めない理由が明らかでない。

エ 総括

以上から、ニット健保の提案した条件には同意できない。

[甲5]

3月8日、ニット健保は、組合に対し「回答書」を送付した。内容を要約すると以下のとおりである。

ア 出席人数について

組合の論理によれば、当該組合員が100名いれば100名の出席を認めよということであるから、そのような団体交渉は受諾できない。また、

13名の出席が一般常識であるというのであれば、何名以上であれば一般常識の範囲を逸脱するのも不明である。

イ 録音・録画について

記録が必要であれば労使がそれぞれメモを取ればよいことであるから、ニット健保は、録音・録画をするつもりはなく、組合に認めるつもりもない。また、録音をすることが一般常識の範囲とは考えていないし、録音しなければ団体交渉ができないというものでもない。

ウ 傍聴について

傍聴者がいなければ団体交渉ができないということはありません、また、団体交渉は第三者に公開するものではないので、傍聴を認めるつもりはない。

エ 総括

以上から、組合の見解による条件で団体交渉を行うつもりはない。

[甲6]

3月8日、組合は、ニット健保に対し「団交制限及び拒否姿勢に対する当労組の見解(2)」を送付し、出席人数は、ニット労組とニット健保との団体交渉で予定していた人数と変わらないこと、会場については、ニット健保事務所内の会議室若しくは理事会室が使用可能なはずであること、録音については、当日の協議が整えば実施すればよいことを主張して、上記条件にて3月15日に団体交渉を行うよう要求した。

[甲7]

3月9日、ニット健保は、組合に対し「回答書」を送付し、組合の要求した条件で団体交渉を行うつもりはない旨回答した。

[甲8]

3月9日、組合は、ニット健保に対し「団交拒否をやめて速やかなる応諾を求めます」と題する文書を送付し、ニット健保の行為は、団体交渉を拒否する合理性がない明白な不当労働行為であるから、直ちに撤回するよう要求した。

[甲9]

なお、組合の X 2 分会長は、かつてニット労組の執行委員を経験

しているが、その当時の団体交渉には執行委員のみが出席しており、録音・録画が行われたことや傍聴者がいたことはなかった。

また、診療所閉鎖問題に係る、ニット労組とニット健保との団体交渉に出席していた診療所職員6名は、執行委員に準ずる対策委員という肩書で出席していた。

[甲24、1審p4・15～16・36]

(4) あっせんの経過

3月10日、組合は、当委員会に対し、団体交渉の正常化及び診療所職員に対する解雇通告に係る実質協議を求めて、あっせんを申請した（平成18年都委争第20号）。しかし、あっせんでは、組合の団交ルールの合意による団体交渉の正常化及び診療所廃止の撤回を求める主張と、ニット健保の解雇に関する具体的協議を行うべきとの主張とが、平行線をたどった。

[甲10～12、乙2、1審p5～6]

(5) 4月18日付団体交渉申入れとニット健保の対応

4月18日、組合は、ニット健保に対し「事態の円満解決に混乱と障害しかもちこまない『労使協議忌避』の不法行為を即刻中止し、直ちに団交開催に応諾するよう求める、再々度の申入れ」と題する文書を送付し、団体交渉に即刻応諾するよう要求した。

この時、組合は、会場をニット健保事務所内とし、それが困難である場合は他の特定の場所を指定してもらうこと、組合側出席者は、従来からの慣行の範囲であるとして、組合本部役員3名と当該組合員の代表7名とすることを要求した。

[甲11]

4月19日、ニット健保は、組合に対し「回答書」を送付し、組合とは団体交渉に係る慣行はなく、組合の要求した条件で団体交渉を行うつもりはない旨回答した。

[甲12]

(6) 希望退職の募集

4月21日、ニット健保は、診療所職員に対し「希望退職の募集について」と題する文書を送付し、希望退職者を募集することを告知した。募集の概

要は、おおむね以下のとおりである。

対象者：診療所に所属する職員

募集人員：対象者全員

退職日：6月末日

退職金：退職金規程に定める額

加算金：基本給与額の10か月分

その他：再就職あっせんを希望する者は、その旨申し出ること。

しかし、この募集に応募した職員はいなかった。

[甲14、乙1]

(7) 本件不当労働行為救済申立て

4月28日、組合は、前記あっせん申請を取り下げ、当委員会に対し、ニット健保が団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、本件救済申立てを行った。

[1審p6]

3 本件申立て後の経過

(1) 地位保全仮処分申立て

平成18年4月28日、組合員たる診療所職員14名は、東京地裁に対し、ニット健保を債務者として地位保全仮処分申立て（東京地裁平成18年(ヨ)第21080号）を行い、同年6月29日、同裁判所において、上記14名とニット健保との間で和解が成立した。

和解条項の内容は以下のとおりである。

診療所職員は、ニット健保を下記日付で退職する。

X 3 18年8月31日付け

X 4 及び X 5 同年7月14日付け

上記を除く者 同年6月30日付け

ニット健保は、諸般の事情により診療所を閉鎖するが、20年7月21日（現在の理事の任期）までの間に事情変更が生じ、診療所の再開又は他の診療機関を導入する場合には、診療所職員に対しこれを通知し、他の者に優先して雇用されるよう努める。

ニット健保は、19年6月30日までの間、事務職を補充する場合には、

診療所職員に対しこれを通知し、雇用するよう努める。

ニット健保は、診療所職員の求めに応じて退職証明書の発行を行い、また、19年6月30日までの間、可能な限り就職先のあっせんを行うなどして、診療所職員の再就職活動に協力するよう努める。

ニット健保は、他病院へ紹介した患者から問合せなどがあった場合には、誠実に対応するよう努める。

ニット健保は、20年7月22日、新理事会に対し、本件和解の経緯、各条項の意義について、十分な引継ぎがされるよう努める。

ニット健保は、契約職員を除く診療所職員に対し、退職金規程に基づいて退職金を支払う。

ニット健保は、診療所職員に対し、解決金（各人の年収相当額）の支払義務があることを認め、これを18年7月31日限り支払う。

ニット健保は、診療所職員に対し、退職時点において有する有給休暇を適正な金額で買い取る。

診療所職員は本件仮処分申立てを取り下げる。

診療所職員とニット健保とは、本件に関し、本和解条項に定めるほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。

申立費用は各自の負担とする。

[甲18・21、乙3、1審p6～7]

(2) 診療所の閉鎖

18年6月30日、ニット健保は診療所を閉鎖した。

その後、診療所の再開、他の診療機関の導入又は事務職の補充という事情は生じていない。

[乙7、1審p21]

(3) 診療所職員の退職

診療所職員のうち1名の退職日が和解条項から変更となり、最終的には、6月30日に12名、7月14日に1名、そして8月31日に1名がそれぞれ退職した。

また、ニット健保は、診療所職員に対し、上記和解条項による退職金及び解決金を支払った。

(4) 7月18日付団体交渉申入れとニット健保の対応

7月18日、組合は、ニット健保に対し「団体交渉の申し入れ」を送付し、再就職あっせん努力の内容、事務職の補充の状況及び他病院へ紹介した患者への対応等を議題とする団体交渉を申し入れた。

なお、この書面には団交ルールに関する記述はなかった。

[甲22、1審p7～8]

7月19日、ニット健保は、組合に対し「回答書」を送付し、診療所閉鎖問題は、東京地裁における和解（前記(1)）によって当事者間ですべて解決しており、当該和解の当事者ではない組合と協議する必要はない旨回答した。

[甲23]

(5) 請求する救済の内容の変更

9月8日、組合は、当委員会に対し、東京地裁における和解成立後に、ニット健保が団体交渉に応じなかったことも不当労働行為であるとして、請求する救済の内容の変更申立てを行った（第1・2(2)）。

第3 判 断

1 申立人組合の主張

(1) 平成18年3月6日付及び4月18日付団体交渉申入れについて

ニット健保は、一貫して団体交渉を拒否してきたにもかかわらず、組合が団交ルールに固執したために団体交渉が行われなかったと主張する。しかし、団体交渉の会場については、ニット労組とニット健保とが事務所内で団体交渉を行ってきた慣行があるので、ニット労組と組合との間で差異を設ける合理的理由はない。

また、組合は、組合本部役員と当該組合員全員の団体交渉出席を要求していたにすぎず、これは、全員解雇という組合員にとっての重大事であること、ニット労組との団体交渉では当該組合員全員の出席が予定されていたこと、団体交渉に出席させる人員の選定は組合自治に関するものであることから当然の要求である。そして、団体交渉において、労使の出席人数が同数でなければならないという規範は全く存在しないか

ら、ニット健保が出席人数を制限したことに合理性はない。

そして、団体交渉の正確を期するために、交渉の内容を録音することは通常に行われていることであり、録画についても同様である。しかし、ニット健保は、これらを拒否する具体的な根拠を説明していない。

さらに、傍聴の禁止を提示したのはニット健保であるにもかかわらず、その根拠を説明していない。

また、組合は、3月8日付文書「団交制限及び拒否姿勢に対する当労組の見解(2)」において、録音は、当日の協議が整えば実施すればよいと表明し、4月18日付団体交渉申入時には、会場は、原則としてニット健保事務所内とするが、それが困難である場合は他の特定場所を指定してもらうこと、組合側出席者は、組合本部役員3名と当該組合員の代表7名とすることと譲歩して団体交渉の開催を求めた。それにもかかわらず、ニット健保は、団体交渉を拒否した。

さらに、ニット労組とニット健保との間で、団体交渉の会場、出席人数、録音・録画が問題になったことはないのであるから、ニット健保の提示した条件は、ニット労組への対応と比べて差別的な取扱いである。

(2) 7月18日付団体交渉申入れについて

東京地裁における和解によって、解雇ではなく退職という取扱いとなったとしても、和解条項には、組合員の優先雇用や再就職活動への協力等のニット健保の努力義務が明記されている(第2.3(1)ないし)のであるから、当該組合員はその履行を求めることができる地位にあるといえる。そうすると、たとえ退職していたとしても雇用契約に隣接した関係にあるといえるのであるから、ニット健保に対し責任ある雇用対策を求めることは団体交渉議題となり得るし、これらの和解条項が守られているか否かについての団体交渉が必要である。

2 被申立人ニット健保の主張

(1) 平成18年3月6日付及び4月18日付団体交渉申入れについて

労働組合が求める条件で団体交渉を行わなければならないという規範は存在しないから、一般常識とはいえない16~17名もの人数(組合本部役員と当該組合員全員)が出席し、団体交渉に必須な要件ではない録音・録

画、傍聴を認めた上で、ニット健保事務所内での団体交渉に応じなければならぬ理由はない。

また、組合は、ニット健保の提案した条件では団体交渉に応じないという姿勢が明確であり、その姿勢は、7月18日付団体交渉申入れに至っても変わっていない。したがって、組合が、自己の要求した条件に固執しているために団体交渉が行われなかったことは明らかである。

(2) 7月18日付団体交渉申入れについて

組合員たる診療所職員とニット健保との間の債権債務は、東京地裁における和解によってすべて決着しており、当事者の権利義務が和解条項で明確に定められた以上、団体交渉で協議し決定すべき議題はない。

また、和解条項の内容は、ニット健保が「...に努める」というものであって、その努め方については、診療所職員との協議の必要性や和解の当事者でない組合との団体交渉の必要性の根拠とはなり得ないのであるから、組合からの団体交渉要求に応ずる義務はない。

そもそも、団体交渉は、労働組合と使用者とが、その労働組合に属する労働者の労働条件について行うものであるから、団体交渉の当事者たる使用者と労働組合に属する労働者との間には雇用契約が存在していることが前提であり、退職後の労働条件というものはあり得ない。したがって、裁判上の和解によって退職した職員に係る退職後の問題を議題とする団体交渉申入れは正当なものとはいえない。

3 当委員会の判断

(1) 平成18年3月6日付及び4月18日付団体交渉申入れについて

団交ルールの設定に関して、組合は、ニット健保が合理的な根拠のない条件を提示して、組合が譲歩しても団体交渉に応じなかったと主張し、一方のニット健保は、組合が自己の要求した条件に固執していたと主張するので、以下判断する。

労使がそれぞれ提示した条件をみると、前記認定（第2.2(3)ないし(5)）のとおり、ニット健保は、団体交渉出席人数を3名程度に限定し、会場はニット健保事務所外で、録音・録画、傍聴を禁止するという条件を提示しており、他方、組合は、当初、出席人数は組合本部役員2、3

名と当該組合員（当時12名）全員とし、会場はニット健保事務所内で、録音・録画、傍聴を禁止しないという条件を提示したが、その後、出席人数を組合本部役員3名と当該組合員の代表7名とし、会場はニット健保事務所外も想定し得ること、録音は当日の協議次第であることとの譲歩をしたことがそれぞれ認められるものの、結局、合意には至っていない。

団交ルールについて労使間に慣行あるいは取決めが存在せず、労使双方が提示した条件が一致しない場合には、双方が誠意を持って協議を行い、合意点を見出すべく努力をすべきであるから、自己の主張を固持し変更することがなかったニット健保の対応は、いかにもかたくなな対応であったとの疑問が残るところである。しかしながら、ニット健保が提示した条件は、組合側出席人数を会社側と同数の3名程度とすること、会場をニット健保事務所外とすること及び録音・録画、傍聴を禁止することであるから、この条件の下では実効ある団体交渉を行うことが困難となるような条件であるとまではいえず、また、実際に、ニット健保から具体的な日時、会場、議題等を提示して団体交渉を申し入れたこと（第2.2(3)）が認められるのであるから、ニット健保が、事実上団体交渉を拒否しようとする意図をもっていたともいい難い。

その一方で、組合は、後記 判断のとおり、団体交渉の会場や出席人数について差別的に取り扱われているとはいえないにもかかわらず、ニット労組と原則同一に扱うよう要求し（第2.2(3) アイ）、当委員会のあっせんにおいては団交ルールの合意を優先し（同(4)）、4月18日付団体交渉申入時には、一応の譲歩をしつつも10名の団体交渉出席が慣行の範囲であると主張したこと（同(5)）が認められる。このことは、組合もまた、自己の要求した条件が一般常識の範囲であるとの立場を堅持しているとみることができるから、そのような組合の対応は、診療所閉鎖を目前に控え、組合員たる診療所職員の処遇を協議することの重要性・緊急性から、早急に団体交渉の開催を必要とする状況であったことに鑑みれば、疑問なしとしない対応であったといえる。

そうすると、自己の提示した条件に固執しているのは組合もまた同様

であり、結果的に団体交渉が行われなかったのは、労使双方に、相互に信頼関係を築き、誠意ある協議によって団交ルールについて合意し、円滑に団体交渉を開催して診療所閉鎖問題を解決しようとする努力が欠けていたためであるから、ニット健保の行為を不当労働行為として問責するのは相当でない。

また、組合は、ニット健保の提示した団交ルールは、ニット労組への対応と比べて差別的な取扱いであるとも主張する。

この点、同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者は、各労働組合に対して中立的な態度を保持し、合理的な範囲で平等に取り扱うべきであることはいうまでもない。

組合は、ニット労組とニット健保との団体交渉において、ニット労組執行部の他に当該組合員全員の出席が予定されていたこと、ニット健保事務所内で開催する慣行があったこと及び録音・録画、傍聴について問題となったことはないことを主張するが、これらを客観的に認めるに足りる事実の疎明が不十分である。他方、ニット労組は、診療所職員に執行委員に準ずる肩書を付して診療所閉鎖問題に係る団体交渉に出席させており、過去の団体交渉において、執行委員のみを出席させていたことや録音・録画、傍聴を行っていなかったこと（第2.2(3)）が認められる。そうすると、ニット健保が、団体交渉の会場、出席人数、録音・録画及び傍聴に関して、組合に対し殊更に差別的な条件を提示していたとまではいうことができず、団交ルールの設定に係るやり取りの中で、組合とニット労組とを平等に取り扱わない態度を表明したということはない。

したがって、ニット健保の提示した条件が、ニット労組への対応と比べて差別的な取扱いであるとする組合の主張は、採用することができない。

以上要するに、ニット健保が、組合を不公正に取り扱っていたとはいえ、結果的に団体交渉が行われなかったことは、団体交渉開催に向けた努力が労使双方とも欠如していたことによるもので、組合の対応にも少なからず問題があったのであるから、3月6日付及び4月18日付申入

れの団体交渉が行われなかったことがニット健保の不当労働行為であるということとはできない。

(2) 7月18日付団体交渉申入れについて

ニット健保は、東京地裁における和解によって、組合員たる診療所職員とニット健保との権利義務が明確に定められた以上、団体交渉で協議し決定すべき議題はないと主張する。

確かに、裁判上の和解によって当事者の権利義務の存否が確定することは、和解の趣旨からして当然のことといえる。しかしながら、例えば、診療所閉鎖計画が変更されるなど和解の前提となる条件が変わったり、退職の合意を撤回したりするような場合にあっては、組合として、組合員たる診療所職員の要求事項について、団体交渉を求める場合も当然あり得るというべきである。

そこで、本件において、さらに団体交渉で協議すべき事情があるか否かについて、以下検討する。

ア まず、和解に至る経緯をみると、組合員たる診療所職員は、組合が本件申立てを行ったの同日に、東京地裁に対し、直接の救済を求めて地位保全仮処分申立てを行い（第2・3(1)）、診療所閉鎖問題については、当委員会及び東京地裁において並行的に争ってきた経過が認められる。そして、結果的に東京地裁において和解が成立し、和解条項に則って当該組合員全員が退職したのである。そうすると、当該組合員は、東京地裁における和解によって救済を受けることを志向し、診療所閉鎖問題については、一応の解決に至ったとみるのが相当である。

イ 次に、和解条項の内容をみると、ニット健保は、診療所の再開又は他の診療機関を導入する場合には、診療所職員を他の者に優先して雇用されるよう努めること（第2・3(1)）、事務職を補充する場合には、診療所職員を雇用するよう努めること（同）可能な限り就職先のあっせんを行うなどして、診療所職員の再就職活動に協力するよう努めること（同）との努力義務が明記されている。しかしながら、これらの条項で診療所職員を再雇用する前提となる診療所の再開、他

の診療機関の導入又は事務職の補充という事情が生じた事実はない（第2・3(2)）。また、再就職活動への協力については、再就職活動の当事者たる診療所職員が、主体的に、労働条件等について再就職先会社との合意を目指して活動し、これにニット健保が協力を努めるといふ趣旨であるとみるのが相当であるから、ニット健保が主体となって再就職活動を行うことを求めるものとはいえない。そして、ニット健保が、診療所職員の再就職活動に協力していないという明確な事実も認められない。そうすると、組合員たる診療所職員の雇用対策上、組合とニット健保とが、直ちに和解条項に係る団体交渉を行うような状況にあるとはいえない。

ウ また、和解条項には、ニット健保は、診療所職員に対し退職金の他に各人の年収相当額の解決金を支払うこと（第2・3(1)）、有給休暇を適正な金額で買い取ること（同）が明記されていることが認められるのであるから、ニット健保は、組合員たる診療所職員に対する雇用対策として、経済的な補償を和解条項に盛り込んでいるといふことができる。

エ さらに、ニット健保は、4月21日、基本給10か月分の加算金や再就職あっせん等の条件を提示して希望退職の募集を行ったこと（第2・2(6)）が認められ、解雇の回避に向けた一応の取組みをしていたといふことができる。

オ そうすると、ニット健保が、当該組合員に対し十分な雇用対策を行っていないことが明確であればともかく、和解条項における努力義務の存在をもって、直ちに責任ある雇用対策を求める団体交渉が必要であるとする組合の主張は、採用することができない。

以上要するに、裁判上の和解によって、直ちに団体交渉の必要性がなくなるとまではいえないものの、本件においては、東京地裁における和解によって、組合員たる診療所職員とニット健保との直接の問題は事実上解決しており、組合とニット健保とが、さらに団体交渉で協議すべき事情もないのであるから、ニット健保が、7月18日付申入れの団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるといふことはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、ニット健保が、組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成19年5月22日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三