

命 令 書

埼玉県さいたま市浦和区針ヶ谷3丁目6番1号植村ビルC号
申立人 全国一般埼京ユニオン
執行委員長 X₁

埼玉県東松山市大谷4160番地2
被申立人 医療法人緑光会
理事長 Y₁

上記当事者間の埼労委平成19年(不)第2号緑光会不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年2月28日第844回公益委員会議及び同年3月17日第845回公益委員会議において、会長・公益委員長島佑享、公益委員馬橋隆紀、同作山泰彦、同古川陽二、同伊藤一枝出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人組合員 X₂、同 X₃ 及び同 X₄ の退職をめぐる問題を議題とする申立人からの団体交渉申入れについて、拒否してはならない。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人医療法人緑光会が、申立人組合員3名についての退

職強要の撤回等を議題として申立人が申し入れた団体交渉に応じなかったことが、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申し立てられたものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

被申立人は、申立人が申し入れる団体交渉に対し「要求事項については事実無根である」、「相当の月日が経過している」との理由で拒否してはならず、誠実に応じなければならない。

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

全国一般埼京ユニオン（以下、「申立人」という。）は、肩書地に事務所を有し、埼玉県及び東京都を中心に、業種、職種、企業規模を問わず組織する個人加盟の合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は約380名である。

(2) 被申立人

医療法人緑光会（以下、「被申立人」という。）は、肩書地に事務所を有し、昭和36年に設立された医療法人であり、主に精神科単科の東松山病院を経営している。申立時は422床、職員数約250名を有する精神病院である。また、被申立人は病院の他に精神障害者社会復帰施設、精神障害者グループホーム及び精神障害者地域生活支援センターを経営している。

2 X₂の退職と申立人への加入まで

(1) X₂への出勤停止処分について

人事課長であった X₂（以下、「X₂」という。）は、平成17年12月24日付け「出勤停止通知書」により、被申立人から出勤停止処

分を受けた。同処分の期間は平成17年12月24日から7日間であり、処分理由は「職場の混乱をまねいた事」、「上司に虚偽の報告をした事」であった。

(2) X₂への出勤督促について

X₂は、平成18年1月13日及び同月16日、被申立人から出勤督促を受けた。これを受け、X₂は同月18日に被申立人に出勤した。この時、X₂は庶務部長であった Y₂（以下、「Y₂部長」という。）及び総務部長であった Y₃（以下、「Y₃部長」という。）と話し合いを行った。

また、X₂は、同月11日付け「人事異動通達」で事務部人事課から事務部環境整備課へ異動、同月18日付け「人事通達」で事務部人事課長より事務部一般に降格となった。

(3) X₂の退職

X₂は、平成18年1月20日、Y₃部長と話し合いを行い、同日付けで退職事由を「一身上の都合（転職希望の為）」とする退職願を提出し、被申立人を同日付けで退職した。

被申立人は、同日付け「撤回通知書」で上記「出勤停止通知書」、「人事異動通達」、「人事通達」を撤回する旨通知した。

X₂は、同年2月9日に被申立人から退職金を受領した。

(4) X₂のあっせん申請

X₂は、平成18年2月23日に埼玉労働局長あてに個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、あっせんの申請を行った。あっせん申請書のあっせんを求める事項及びその理由には以下のとおり記載されていた。

「平成4年4月1日に入職して以来13年間勤務してまいりましたが、平成17年12月24日、朝、身に覚えのない理由で懲戒処分を受けました。平成18年1月20日に退職と引きかえに処分が撤回されましたが、労使

間の信頼関係を著しく喪失した為やめざるを得ませんでした。自己都合の退職金の支払いは受けましたが、退職に追い込まれたことは、事実上解雇と考えられるので、事業所都合の退職金との差額を支払って頂きたい。併せて有給残日数分の手当と精神的慰謝料の支払いも求めます。」

被申立人は、このあっせんの手続きに参加する意思がないことを表明したため、あっせんは打切りとなった。

3 X₃及びX₄の退職と申立人への加入まで

(1) X₃及びX₄の退職

平成18年2月9日、当時医事課の職員であった X₃（以下、「X₃」という。）及び X₄（以下、「X₄」という。）は、被申立人に退職願を提出し、それぞれ同年3月19日、同月7日に被申立人を退職した。

X₃の退職願の退職事由には以下のように記載されていた。

「19年間勤務してまいりました。以前より業務改善及び職場環境の調整を再三お願いしてありましたが一向に対応がなされず、事業所並びにY₂部長に対し、信頼関係を著しく喪失し、自分の意志とは逆に勤務継続が困難となりました。不本意ではありますが退職せざるをえません。」

X₄の退職願の退職事由には以下のように記載されていた。

「事務所内によるいじめ、嫌がらせ、中傷等があり、必要な業務内容の指導もして頂けず職場環境の調整をお願いしてありましたが、全く改善がなく、事業所及び所属長に対し信頼関係を著しく喪失し、心身共に疲れ、勤務継続が困難となりました。不本意ではありますが、退職せざるをえません。」

(2) X₃及びX₄のY₃部長あての文書

X₃及びX₄は、平成18年2月27日付けでY₃部長に対し、連名で文書を送付した。その内容は、以下のとおりである。

「1.退職理由については、病院都合ではない事は理解しております。業務改善、職場環境の改善を求めましたが、対応していただけず事業主並びに上司に対し、信頼を著しく消失したために勤務継続が困難となったため自分の意志に反し退職せざるをえなくなりましたので自己都合ではないと考えております。よって退職に追い込まれたと考えております。1.退職をするよう強要されたとは考えておりません。ただ業務改善、職場環境の改善をしていただけなかったため退職せざるをえないと判断したため。配慮していただけなかったため病院都合として退職金の支払いを求めます。1.退職にあたり引き継ぎ業務については、誠意をもって対応します。必要な話し合いについては、柔軟に対応します。」

(3) X₃のあっせん申請

X₃は、平成18年6月16日に埼玉労働局長あてに個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、あっせんの申請を行った。あっせん申請書のあっせんを求める事項及びその理由には以下のとおり記載されていた。

「昭和61年8月28日に入職し、19年間勤務してまいりました。以前より業務改善及び職場環境の調整を再三お願いしてありましたが、一向に対応がなされず事業所に対し信頼関係を著しく喪失。自分の意志とは逆に勤務継続が困難となりました。退職せざるをえない状況に追い込まれました。精神的苦痛に対する慰謝料として400万円請求します。」

被申立人は、このあっせんの手続きに参加する意思がないことを表明したため、あっせんは打切りとなった。

4 X₂らの申立人への加入と被申立人の団体交渉の拒否

(1) X₂らの申立人への加入

X₂、X₃及びX₄(以下、「X₂ら」という。)は、平成19年2月に申立人に加入した。

(2) 申立人の団体交渉申入れと被申立人の団体交渉拒否

申立人は、平成19年3月1日付け「組合加入通知並びに要求書」及び同日付け「団体交渉開催申入書」により被申立人に団体交渉開催を申し入れた。申立人は団体交渉議題として下記の内容を申し入れた。

「1、X₂組合員になした平成17年12月24日付の就業規則第52条 項に該当する懲戒処分の具体的理由を明らかにされたい。2、本件懲戒処分は正当な理由のない処分であり懲戒権の濫用である。ただちに遡及して撤回すること。3、X₂組合員になした平成18年1月18日付人事異動はX₂組合員が埼玉労働局に申告したことを嫌悪して行われた不当なものである。ただちに遡及して撤回すること。4、X₂組合員、X₃組合員およびX₄組合員になした退職強要は違法行為である。組合員3名に謝罪すること。5、X₂組合員、X₃組合員およびX₄組合員をただちに職場に復帰させることと同時に復帰までの賃金相当額を支払うこと。6、X₂組合員、X₃組合員およびX₄組合員に支払われた退職金を法人都合退職とし差額を支払うこと。なお、職場復帰が実現した場合は退職金については復帰までの間の賃金相当額と相殺するものとする。7、貴法人の就業規則を組合に提出すること。8、労基法を遵守すること。」

上記文書の1項から8項に対し、被申立人は平成19年3月2日付け「回答書」で以下のとおり回答した。

「1、客観的合理性により就業規則第52条 項で判断しました。2、当院としては正当な判断と考えます。3、当院としては正当な判断と考えます。4、当院としては正当な手続きの退職と考えます。5、正当な退職と考えます。6、正当な退職金の支払と考えます。7、就業規則は労基署に提出されております。8、遵守しています」

また、被申立人は、申立人が申し入れた団体交渉に対し、平成19年3月5日付け「団体交渉開催の回答書」により、「要求事項に対しては事実無根である。」「退職日から相当の月日が経過している。」とし、団体交渉を拒否した。

申立人は、同日付け「抗議申入書」により被申立人の団体交渉拒否

について抗議を行った。

これに対し、被申立人は、同日付け「抗議申入書回答書」により、前回同様拒否する旨の回答を行った。

申立人は、同月10日付け「抗議並びに団体交渉開催申入書」で改めて団体交渉の申入れを行ったが、被申立人は、同月12日付け「団体交渉開催の回答書」で団体交渉開催を前回同様拒否する旨の回答を行った。

5 本件申立て

平成19年3月29日、申立人は、X₂らの退職問題などを議題とする団体交渉の申入れに被申立人が応じなかったことは、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として、当委員会に救済を申し立てた。

6 本件申立て後の労使関係

(1) 東松山病院分会の結成及び団体交渉申入れ

平成19年6月11日、申立人は、病院に東松山病院分会を結成した。

翌日、申立人の執行委員長及び東松山病院分会の分会長は病院を訪れ、被申立人に組合結成通告書、要求書及び団体交渉開催申入書を手交し、下記の事項について団体交渉を申し入れた。

「1、病院組織に関する要求、2、賃金引き上げ等に関する要求、3、労働基準法遵守に関する要求、4、労働者代表選出に関する要求、5、夏期一時金に関する要求、6、人員補充等に関する要求、7、一連の不正請求事件等に関する要求、8、退職強要問題に関する要求、9、職場環境改善等に関する要求、10、組合便宜供与等に関する要求」

(2) 東松山病院分会結成以降の団体交渉

東松山病院分会結成以降、被申立人は、申立人及び東松山病院分会から申し入れられた団体交渉について応じている。ただし、X₂らに関連する事項については応じていない。

第4 判 断

(争 点)

申立人組合が平成19年3月1日付けで申し入れた団体交渉を被申立人が拒否したことは、不当労働行為に該当するか。

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張要旨

ア 団体交渉応諾義務の有無について

労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」とは、現実使用者との間に雇用契約関係のある者に限られず、退職強要や解雇により雇用関係が形式上切断されている場合においても、雇用関係のあった当時の労働問題に関し紛争が継続しているときには、雇用関係が完全に消滅したものとはいえず、なお、同条の「雇用する労働者」に当たり、この場合でも労働組合法第7条第2号は適用されると解すべきである。

X₂らは退職強要及びパワーハラスメントによって退職に追い込まれた以降も積極的に撤回と復職に向けた取組を精力的に行っている事実が存在する。

X₂らは退職強要後も同問題に関し、病院との紛争が継続していたのであるから、同条第2号が適用になることは明らかなのである。

よって、被申立人の退職強要等の事実が存在しないとした主張及び相当期間を経過したから団交応諾義務がないとの主張は失当であり、被申立人が、申立人が平成19年3月1日付けで申し入れた団体交渉開催の申入れに対し「要求事項については事実無根である。」

「相当の月日が経過している。」との理由で拒否したことは明らかに労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ X₂の退職について

被申立人はX₂に対する出勤停止処分について、X₂が平成15年頃から自信を持ち出し自己中心的で独善的な振る舞いをしてきたことを根拠にしているが、そうした事実はまったく存在しない。

被申立人のX₂に対する出勤停止処分の理由については具体性を欠いている。「余りにも身勝手である。反省を込めて自宅待機にするから。」(第2回審問Y₂証言8頁21行)と主張しているが出勤停止処分の理由としては余りにも一般的である。正確には懲戒処分の一環としての出勤停止処分と自宅待機とは性格を異にするものである。被申立人は、X₂に対して、この出勤停止処分発令以前には何ら譴責等の懲戒処分も行っていない。突然の出勤停止処分は懲戒権の濫用でもある。

病院は、X₂に対して平成18年1月13日付け出勤督促(甲第2号証)及び人事異動通達(甲第3号証)を郵送した。この通達では病院はX₂に対して人事課から環境整備課への人事異動を命じている。同年1月18日に病院に出勤したX₂に対して、病院のY₃部長及びY₂部長は、労働局への申立てを取り下げよう強く求めた(第1回審問X₂証言17頁16行)が、X₂が応じなかったため、両部長は、X₂に対し降格人事を明示した人事通達(甲第4号証)を差し出した。その後X₂が、翌日以降の環境整備課での業務内容について両部長に問いただすと、Y₂部長は「まだ勤める気なのか。病院の意思とは違うな。」旨述べ(第1回審問X₂証言17頁26行)、「これだけのことになっているので今後どんな努力をして頑張ろうとも信頼の回復は出来ない。大人の判断として病院をやめるべきだと思う。」と述べた(第1回審問X₂証言17頁2行)。

平成18年1月20日、X₂はY₃部長と話合いをしたが、万が一にも退職強要があった場合に備えて、出勤停止処分を受けて以降相談していた埼玉労働局Z氏の指導に基づいて作成した「退職願」(甲第22号証)を準備していた(第1回審問X₂証言11頁22行)。しかし長時間にわたるY₃部長による退職強要はX₂の平常心を失わせ、X₂はY₃部長の言われるままにY₃部長が用意した「一身上の都合による退職」という退職願を書くことに追い込まれた(第1回審問X₂証言12頁1行)。

X₂は、翌日埼玉労働局のZ氏に相談した。同年1月24日に病

院を訪れた Z 氏は、X₂の出勤停止処分と退職強要の撤回について指導を行った（第2回審問 Y₂証言28頁18行）。病院はこうした指導にはまったく従わなかった。なお、X₂は病院から支給される退職金の受け取りについて、Z 氏からの指導で受け取ることとした（第1回審問 X₂証言20頁16行）。その際に、「退職金を少しでも多く取れるよう、課長職のまま退職した形にするために降格処分を撤回し」（乙第6号証 Y₂陳述書3頁23行）という事実はまったくくない。X₂が平成18年2月9日に受け取った退職金は通常の任意退職の退職金（甲第24号証）である。

X₂は、同年2月23日に埼玉労働局に対し退職強要の撤回を求めた個別労使紛争解決のあっせんを申請した（甲第7号証）が、このX₂の取組は、病院によるX₂に対する不当な退職強要を撤回させるために行われたものである。あっせん申請書には、退職強要の撤回ないし復職を要求する内容は記載されていないが、「退職に追い込まれたことは、事実上解雇と考えられるので」（甲第7号証）と退職強要の事実が記載されている。また、X₂は同年2月2日に所轄のハローワーク熊谷を訪れ、退職について、任意ではなく退職強要による事業主理由による退職の扱いを受けている（甲第28号証 X₂陳述書2頁32行）。病院は、このX₂のあっせん申請について、明確な理由も明示せず同年3月2日付けで事務的に拒否し、その後労働局からあっせん打ち切り通知書（甲第8号証）がX₂に送付された。

以上のように、X₂は平成17年12月24日の出勤停止処分以降、平成18年1月20日に退職願を提出するまでの間、Y₂部長及びY₃部長から退職強要を受け、退職に追い込まれたもので、出勤停止処分を受けた後、埼玉労働局に相談し、退職願提出後においても退職強要の撤回に向けて、個別労使紛争解決のあっせんの申請を行っている。こうしたX₂の取組は被申立人が行った退職強要に対して争ってきたもので、退職の効力を争っていたことは明らかである。

ウ X₃及びX₄の退職について

平成16年から組織的な不正請求を行ってきた病院では、職員もそうした不正請求の行為に直接間接にかかわることとなった。

同年6月、X₃は当病院の患者がかかった皮膚科医院が架空請求をしていることを確認、Y₂部長に報告した。その後のY₂部長の同皮膚科医院の担当者との会話で、「うちも同じようなことがありますから…」と述べたことを聞いたX₃は、病院でも不正請求が行われていることを知ることとなった（第1回審問X₃証言23頁）。

X₄は、同年10月、初めて書類の偽造のための業務を命じられ、その後こうした偽造書類の作成に3回ほどかかわることとなった。また、患者からの預かり金の中から本来請求してはならないものまで請求したことを知ることとなるなど直接的に不正請求の事実にかかわってきた（第1回審問X₄証言33頁）。

X₃及びX₄に対する病院からのパワーハラスメントはこれ以降次第に強まることとなった。X₃及びX₄は、Y₂部長らのパワーハラスメントがエスカレートしてきたことから、平成18年1月6日に埼玉労働局に相談に行った。

担当したZ氏は「このパワハラは明らかな不法行為ですよ。上司の職場環境調整義務違反である。」とY₂部長らのパワーハラスメントが不法行為であることを明らかにした（第1回審問X₃証言24頁18行）。相談を受けたZ氏は同年1月24日に病院を訪れ、Y₂部長らに対し「労働環境調整義務違反というのもありますし、労働環境を調整するのは経営者側の義務ですから、それは守って下さい。」との指導を行った（第2回審問Y₂証言28頁27行）。

X₃及びX₄は病院が労働局の指導にも応じないことから、今後の取組について再びZ氏に相談に行くこととなった。

平成18年2月9日、X₃及びX₄は病院に対して不本意の「退職願」（乙第3号証および乙第4号証）を提出した。また、両名はZ氏の指導に基づいて退職願と別に書面で両名の退職に至る経過と理由及び退職後の業務引継等についての手紙をY₃部長宛に郵送している（乙第5号証の1）。文面によると、退職の形式では病院都

合ではないが、退職に追い込まれたものであるから自己都合退職ではないとの主張の展開である。また、「退職をするよう強要されたとは考えていません。ただ業務改善、職場環境の改善をしていただけだったので退職せざるを得ないと判断したため。配慮していただけなかったので病院都合として退職金の支払いを求めます。」とある。要するに、病院が、物理的な退職強要という手段ではないが不法行為であるパワーハラスメントを労働局の指導も無視して是正解決しなかったために退職に追い込まれたので病院都合の退職金の支払いを求めたものである（第1回審問X₃証言28頁）。X₃はこうした不本意な退職願を病院に提出したことから同年5月26日に所轄のハローワーク行田において任意退職ではない旨の「離職理由確認書」（甲第25号証）の提出等の申請を行い、事業主都合の退職として扱われることとなった。また、X₃は同年6月16日に埼玉労働局にあっせんを申請した。同月20日付けであっせん開始通知書（甲第9号証）がX₃宛に届いたが、病院は十分な検討もしないまま事務的に拒否した（第2回審問Y₂証言31頁）。

X₄は経済的にも早期の就職の必要があったことから、その後、他の法人に就職しながら病院の違法体質改善の取組を継続することとした。

また、X₃とX₄は、X₂や病院職員とともに平成18年6月16日に公益通報者制度を利用して、病院の違法体質改善に向けた取組を開始している。

こうした取組は、被申立人が行ったパワーハラスメント・職場環境調整義務違反の違法行為に対して争ってきたものであり、退職そのものの効力を争っていたことは明らかである。

（2）被申立人の主張要旨

ア 団体交渉応諾義務の有無について

申立人からの本件団体交渉申入れは、「使用者が雇用する労働者の代表者」からの申入れとはいえ、これを拒否した被申立人の行

為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。退職した者が加入した労働組合からの団体交渉申入れがあった場合に、企業がこれを拒否する行為が不当労働行為に当たるか否かについて判断した先例（判例、労働委員会命令）は多数存在するが、そのほとんど全てが解雇により退職した者が加入した組合からの申入れ事案であり、任意退職者の事例はほとんど見当たらない。

退職した労働者が加入している労働組合からの団交申入れについて使用者に応諾義務がある、すなわち団交拒否に正当な理由がない、とした先例は、以下の 、 の二つの要件を満たした場合には、退職した労働者も「使用者が雇用する労働者」に含まれるとしている。

解雇の効力（従業員としての地位）を裁判等で争っていたり、未払賃金等の支払いを求めているなど団体交渉で解決すべき未処理の労務関係が存在する

社会通念上合理的な期間内に労働組合に加入し、かつ合理的な期間内に団交申入れがなされている

本件団体交渉申入れがなされた時点において、X₂、X₃、X₄が任意退職してから1年以上が経過しており、その間、3名とも退職の効力を全く争っていないことは、本人達も認めていることであるし、証拠上も明らかである。

そのような状況下で、甲第11号証の1の要求書を掲げて団体交渉開催申入書（甲第11号証の2）が被申立人に対して出されたものであるから、この申入れは「使用者が雇用する労働者の代表者」からの申入れとは言えず、被申立人には団交応諾義務はない。

イ X₂の退職について

X₂は、平成18年1月20日「一身上の都合（転職希望の為）」を退職理由とする退職願を出し、被申立人の経営する東松山病院を退職したこと、及び退職金は既に平成18年2月に受け取っていることについてはX₂自身が認めている。

X₂は、平成18年1月20日付けの退職願について、退職強要によるものであると主張しているが、被申立人側の誰のどのような行為

を退職強要行為と主張するのか具体的主張が見当たらず判然としない。平成17年12月24日の出勤停止処分から平成18年1月18日のY₃部長、Y₂部長との話し合いまでの被申立人の行為を指して退職強要であると主張しているつもりであるかも知れないが、この間の被申立人側の行為のいずれも、X₂に退職させることを意図して退職を拒むことが出来ないような威圧を加える行為ではない。

一方、X₂自身は、甲第22号証の「退職願」を平成18年1月15日に作成していつでも出せるように退職日を空欄にして準備していたことを認めている。また、「退職願」を作成した経緯や理由については、埼玉労働局のアドバイスによって準備しておいたものであるとし、退職の意思については何も述べないが、甲第22号証の存在は、X₂が平成18年1月15日の時点で、被申立人病院を退職する意思を有していたことを客観的に示すものである。

またX₂は、Y₃部長、Y₂部長に対して、平成18年1月4日から6日頃には、「求職活動をしている」と述べており、すでに、この時点で退職の意思を有していたものである。

X₂は、退職後1か月も経たない、平成18年2月には退職金を受け取っている。しかも、退職後、X₂から被申立人になされた申入れは、退職金の計算に関する申入れだけであり、埼玉労働局へのあっせん申請においても、X₂の要求は事業所都合退職としてほしい、退職金の差額分や慰謝料等を支払ってほしいということであり「退職が無効であるから職員の地位を認めてほしいとか、平成18年2月以降の給料を支払え。」という内容ではない(甲第7号証)。

平成19年8月10日になり、X₂は突然「退職願は無効である」という主張をし始めたのであり、しかも、無効の根拠は何も書かれていない。

本件の団体交渉申入書(甲第11号証の1、2)を見ても、X₂らを直ちに職場に復帰させることを要求する項目はあるが、退職が無効であるという、退職の効力を争うような主張は全く記載されていなく、むしろ、第6項では、退職が有効であることを前提に、退職

金について法人都合退職の場合の金額を支払えという内容の要求をしている。

本件労働委員会の救済申立事件において提出された主張書面、証拠のいずれをみても、X₂が自己の退職を無効であるとしてその効力を争っていることを示すものは、甲第31号証の1以外存在しない。

要するにX₂自身、自己の退職は有効であったと考えており、それを前提に被申立人病院に再度就職させろ、と主張しているにすぎない。

ウ X₃及びX₄の退職について

X₃及びX₄は、平成18年2月9日に突然退職願を出して辞めてしまったものであり、表向きは、「業務改善等がなされず、事業所等との信頼関係を喪失した」(乙第3号証、乙第4号証)と記載されているが、真実は、人事課長として両名に対して好意的取扱いをしてきていたX₂が退職したために、居心地が悪くなったか、又は、単にX₂と行動を共にする考えで、被申立人病院が困惑するのも構わず一方的に行動し、退職したものである(第2回審問Y₂証言14頁、16頁)。

両名とも、「退職については病院都合ではないことは理解しております。」(乙第5号証、平成18年2月27日付書面)と自ら書いているように、退職の効力を争った事実はない。

その後、X₃は、平成18年6月に埼玉労働局長宛にあっせん申請をしているが、あっせん申請書の中でも、要求事項は「精神的苦痛に対する慰謝料として400万円を請求します」というものだけであり(甲第9号証)、本件団体交渉の申入れがなされた平成19年3月1日まで、X₂の場合と同様、X₃及びX₄から被申立人に対して何らの申入れや要求はなされていない(第1回審問X₃証言30頁他)。

X₃及びX₄に関しても、退職は無効であるから当然復帰させるべきだ、という主張がなされたことは今日まで一度もなく、平成19年8月10日付けの申入れ書でも、理由を明らかにせずに「平成19年

2月6日付退職願を撤回する」と述べているだけである（甲第31号の2、3）。

本件団体交渉申入書（甲第11号証の1）においても、すでにX₂に関して述べたように、その要求は、被申立人病院に再就職させろとしか読めない要求である。

2 当委員会の判断

（1）被申立人は労働組合法第7条の「使用者」に当たらないとの主張について

被申立人は、不当労働行為に当たらない理由として、X₂らは、自己の意思に基いて退職したものであり、本件団体交渉申入れがなされた時点で退職から1年以上が経過しており、その間、X₂らは退職の効力を争っていないし、未払賃金などの労働関係上処理すべき問題もないので、団体交渉の申入れは、労働組合法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者」からの申入れではないと主張する。

ただし、退職した労働者が加入している労働組合からの団体交渉申入れについて、

解雇の効力（従業員としての地位）を裁判等で争っていたり、未払賃金等の支払いを求めているなど団体交渉で解決すべき未処理の労務関係が存在する、社会通念上合理的な期間中に労働組合に加入し、かつ合理的な期間内に団体交渉申入れがなされている場合には、労働組合からの申入れについて使用者に応諾義務があるとした先例があるとも主張する。

そして、本件の場合、X₂は、平成18年1月20日付けで「一身上の都合（転職希望の為）」を理由に退職願を提出していること、その後、退職願について強要によるものと主張しているが、被申立人のどのような行為が退職強要行為と主張するのか具体的主張が見当たらないこと、退職の効力は全く争っていないこと（ただし、平成19年8月10日になり、「退職願は無効である」と主張しはじめた。）、X₃及びX₄については、平成18年2月9日に突然、退職願を提出

し、辞めたこと、 両名とも、退職については病院都合ではないことは理解しているとして、退職の効力を争った事実はないこと、 X₂らは、団体交渉を申入れた平成19年3月1日以前には被申立人に対して何ら申入れや要求をしていない。

以上の事実から、使用者に応諾義務があるとした先例にも当たらないと主張する。

そこで、当委員会では、まずX₂らが「使用者が雇用する労働者」に該当するか否か判断することとする。

解雇や定年退職等により雇用関係が形式上切断されている場合においても、雇用関係のあった当時の労働問題に関し紛争が継続しているときには、雇用関係が完全に消滅したものとはいえず、なお労働組合法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たると解すべきである(ワタナベ学園事件・中労委平成19年8月1日命令)。

したがって、その者が加入している組合はその者の労働関係上の利益を擁護するために当該労働問題に関する紛争について、団体交渉を行うことができると解すべきである。

これを本件についてみると、X₂は平成18年1月20日で、X₃は同年3月19日に、X₄は同年3月7日にそれぞれ退職したことは明らかであるが、その後、X₂らが自己の退職に疑問を抱き、退職に至った事実関係を明らかにすることにより、退職金の割増し、慰謝料の要求、さらには職場復帰などの要求を掲げ団体交渉を申し入れているのであるから、被申立人との関係では、X₂らはなお「雇用する労働者」というべきであり、被申立人は、申立人からの団体交渉申入れに応ずべき地位にある。また、本件団体交渉の申入れは組合加入後わずか1か月の期間内になされており、組合加入までの期間が約1年経過していたとしても、社会通念上許容される期間といえる。したがって、被申立人の主張は理由がない。

(2) 被申立人の団体交渉拒否に「正当な理由」は認められるか。

被申立人は、申立人が、平成19年3月1日及び同月10日にX₂らの

退職強要などを議題として申し入れた団体交渉に対して、いずれも要求事項に対しては事実無根である、退職日から相当の月日が経過している、などを理由として、申立人との団体交渉には応じられない旨の回答をしたことが認められる。

本件団体交渉申入れ事項は、前記第3の4(2)のとおり8項目あるが、第7及び第8の項目は、その後の団体交渉事項としても掲げられ団体交渉が行われているので除外し、第1から第3のX₂の処分に係る項目については、被申立人から処分が撤回されてはいるものの、第4から第6の項目に関連する事項であり団体交渉事項として捉えるのが自然である。

そうすると団体交渉申入事項の第1から第6項までの項目はいずれもX₂ら個人の退職に絡む労働条件に関する事項といえることができる。

ところで、労働組合が使用者と労働者の労働条件などについて団体交渉を行うことは憲法第28条によって保障された労働基本権であり、そのことから使用者は労働組合の要求に応じて誠実に団体交渉に応じなければならない義務を負うものである。

したがって、労働組合と使用者は団体交渉の対象となる事項について自由に取り決め、交渉を行うことができるが、労働者の賃金や労働時間などの労働条件はもとより個々の労働者の解雇、懲戒処分、職場環境などの労働条件も当然団体交渉の対象となり得るし、これらの事項については、労働組合法第7条第2号の不当労働行為救済との関係では、使用者に団体交渉に応諾する義務が課されているものである。

そこで、以下、被申立人が団体交渉に応じないことに正当な理由が存在するかどうかについて判断することとする。

X₂は、平成18年1月20日の退職は平成17年12月24日の出勤停止処分、平成18年1月11日の人事異動、同月18日の降格人事などの一連の流れの中で行われたものと捉えることができること、そうしてみると、平成17年12月24日の出勤停止処分は、処分の対象となった行為と処分時期に相当の時間的経過がみられ、処分が唐突の感が否めない

し、平成18年1月11日の環境整備課への人事異動や同月18日の一般職への降格処分についても、その処分理由について具体的説明や証明がなされていないことを考慮するとY₂部長の「X₂さんがやってきたことに対する信頼回復は無理ではないか。大人として判断したほうがいいよ。」との証言は退職強要の行為であったかどうかは別にしてX₂に退職を慫慂した行為ととられても仕方がないものと思われること、確かにX₂は退職もやむを得ないと考えていたふしもないではないが、退職に至った経緯をみると本人の意思に基づく任意退職とは異なること、その後も、埼玉労働局に「あっせん」を申し入れており、さらに時間的経過はあるものの申立人組合に加入し、X₂及び組合が被申立人の退職強要があったとして復職を求めて争っていることが認められる。

X₃及びX₄については、退職理由は「業務改善及び職場環境の調整がなされず事業所等に対する信頼も喪失し、自分の意思とは逆に勤務継続が困難となり、不本意ではあるが退職せざるを得ない」としていること、埼玉労働局のZ氏に病院の上司らによるいじめやいやがらせなどのパワーハラスメントが職場環境調整義務に違反しているとして病院への指導を求めていること、X₃及びX₄の連名で第3の3(2)のY₃部長あての文書が提出されており、そこでは「自分の意志に反し退職せざるを得なくなった」と記述していること、その後も、X₃は埼玉労働局に「あっせん」を申し入れており、さらに時間的経過はあるもののX₃及びX₄は、X₂と一緒に申立人組合に加入し、被申立人の退職強要があったとして復職を求めて争っていることが認められる。

以上の事実を総合して判断するに、X₂らは、被申立人の退職強要があったとして復職を視野に入れて団体交渉を求めて争っているのであり、正にそれが問題となっているのであるから、被申立人はX₂らの退職が自己都合による退職であると考えていたとしても、当該退職をめぐる争いに関する限りにおいて被申立人は申立人との団体交渉に応ずる義務がある。

したがって、被申立人が「要求事項に対しては事実無根である」、「退職日から相当の月日が経過している」との理由で団体交渉を拒否していることに「正当な理由」はなく、被申立人が団体交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

【甲第1号証、甲第3号証、甲第4号証、甲第7号証、甲第9号証、甲第11号証の1から甲第17号証まで、甲第22号証、甲第24号証、甲第25号証、甲第31号証の1、甲第32号証の1、乙第1号証から第5号証の2、第1回審問X₂証言、第1回審問X₃証言、第1回審問X₄証言、第2回審問Y₂証言】

第5 法律上の根拠

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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年3月17日

埼玉県労働委員会

会 長 長 島 佑 享 ⑩