

# 命 令 書

再審査申立人 盛岡観山荘病院こと B

再審査被申立人 盛岡精神病院従業員組合

## 主 文

- I 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。
  - 2 再審査申立人は、再審査被申立人の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ないし同調しないよう発言等を行うことにより、再審査被申立人の組織及び運営に支配介入してはならない。
- II その余の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、再審査申立人 B (以下「再審査申立人」又は「B 医師」という。)の次の行為が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条

の不当労働行為に該当するとして、平成17年7月14日、再審査被申立人盛岡精神病院従業員組合（以下「再審査被申立人」又は「組合」という。）が岩手県労働委員会（以下「岩手県労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

(1) 平成17年7月7日、盛岡精神病院（同年11月1日に「盛岡観山荘病院」と名称変更。以下、単に「病院」といい、同年6月30日以前の病院を「旧病院」と、同年7月1日以後の病院を「現病院」又は「新病院」という。）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、①これに参加した組合の組合員に対し、脱退届の書式を配布するなどして組合からの脱退を勧奨したこと、②組合の存在を否認したり、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、病院に立ち入るなどして業務を妨害するような行動等は法律上正当性を有しないとの発言等をしたこと。

(2) 組合が平成17年6月16日、同年7月1日及び同月15日付けで申し入れた団体交渉（以下「団交」という。）をいずれも拒否したこと（以下「本件団交拒否」という。）。

((2)については、平成17年7月26日、追加申立て)

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件職員説明会において組合に対する脱退届の提出が適切であるなどと発言することによる組合からの脱退勧奨の禁止
- (2) 組合の存在を否認したり、解雇や不採用に対する組合の抗議行動等に参加・同調しないようなどと発言することによる組合の組織運営に対する支配介入の禁止
- (3) 組合が平成17年6月16日、同年7月1日及び同月15日付けで申し入れた団交事項に関する団交応諾

#### (4) 謝罪文の手交・掲示

- 3 初審岩手県労委は、平成18年6月15日付けで、再審査申立人に対し、①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、組合からの脱退を勧奨してはならないこと、②組合の組合員が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ないし同調しないよう発言等を行うことにより、組合の組織及び運営に支配介入してはならないこと、③組合の組合員と再審査申立人が雇用関係にないとの理由で団交を拒否することなく、誠意をもって応じなければならず、組合が平成17年6月16日、同年7月1日及び同月15日付けで申し入れた団交事項につき、速やかに団交を行わなければならないこと、④（上記①ないし③に係る）文書交付を命じた。
- 4 再審査申立人は、これを不服として、上記初審命令の取消し及び組合の救済申立ての却下を求めて、平成18年6月28日、再審査を申し立てた。

## 第2 争点

- 1 組合に申立適格があるか。
- 2 再審査申立人に本件救済申立てについて被申立適格があるか。
- 3 再審査申立人は、組合が平成17年6月16日、同年7月1日及び同月15日付けで申し入れた団交に応ずる義務があるか。
- 4 平成17年7月7日に再審査申立人が配布した文書及びその際の説明は支配介入に当たるか。
- 5 平成17年7月1日以降組合員の病院敷地内への立入りを禁止したことは支配介入に当たるか。

## 第3 当事者の主張の要旨

- 1 再審査申立人（B 医師）の主張

(1) 組合の申立適格について

組合は、組合員全員が、雇用主（相続人代表）である H 氏（以下「H 相続人」という。）から平成17年6月30日に解雇されたことにより組合員資格を失ったため、組合員が不存在となって解散した。よって、組合には救済命令の申立適格が認められないので、初審命令は取り消されるべきである。

(2) 再審査申立人の被申立適格について

再審査申立人は、再審査被申立人組合員の「使用者」ではないので、本件被申立適格を欠く。

ア 旧病院従業員（再審査被申立人組合員）との雇用契約関係の不存在

再審査被申立人組合員（旧病院従業員）の雇用主は前院長である

C（以下「C院長」という。）から雇用契約関係を相続した H 相続人らであって、その契約関係も平成17年6月30日に解雇されたことにより終了しており、再審査申立人が再審査被申立人組合員（旧病院従業員）の雇用主となったことはない。

（ア）再審査申立人は、現病院の開設に当たり、旧病院従業員の雇用を承継等することは一切せず、新たに従業員を募集して自己の判断で採否を決定することを前提に、開設準備を行ってきたものである。

本件において、再審査申立人は亡C院長の急逝という不慮の事態において、他に誰も開設者を引き受ける者がいなかったことから、数百名にも及ぶ入通院患者を救済するためやむなく新開設者となることを決意し、行政庁に申請を行うとともに、経営破綻していた旧病院とは異なる存続可能な安定的病院経営を行うため新たな給与体系のもと持続可能な人件費率を維持できるように職員採用を行ったものである。

それゆえ、再審査申立人の応募者に対する採否の判断は、企業者

が経済活動の一環として有する契約締結の自由に基づいて行われたものであって、かかる自由を制約するに足る事情は本件では認められないので、再審査申立人が不採用の判断をした旧病院従業員との雇用契約関係を強制される謂われはない。

(イ) 破綻に瀕していた旧病院の経営状況からも、再審査申立人が旧病院従業員の全員を雇用できるような状況では到底なかった。

また、再審査申立人が旧病院従業員を指揮命令した事実は一切なく、賃金を支払った事実もない。まして、雇用契約書等の書面を取り交わした事実もない。

(ウ) 再審査申立人は裁判所の競売手続きによってのみ病院資産を取得しており、H 相続人から営業譲渡を受けたものではないから、その点でも、雇用契約の承継等はありません。

#### イ 現病院従業員との関係

平成17年7月1日以後に本件不当労働行為(団交拒否、脱退勧奨)を受けたと主張している主体(労働組合)の現実の構成員は、再審査申立人により不採用とされた者らであり、これら不採用者との関係では、再審査申立人は雇用主でもなければ、使用者でもないことは明らかである。

#### ウ 平成17年6月30日までの旧病院の運営に関する使用者概念拡張の是非

本件の事実関係からすれば、組合が主張する平成17年5月29日(あるいは6月8日)から同年6月30日までの間に、旧病院の雇用主ではない再審査申立人が「病院経営」なるものを行った事実は一切なく、再審査申立人は、単に旧病院の非常勤医としての診察行為、日本医科大学付属千葉北総病院所属医師としての残務処理と現病院の開設準備行為を行ってきたにすぎないのであるから、「現に自己の業務

（自らが経営する病院の業務）に従事させ」た事実もなければ、「旧病院従業員の基本的な労働条件等につき雇用主と同視できるだけの現実的かつ具体的な支配力、決定力を有していた」ともいえない。

また、再審査申立人は、現に採用した現病院従業員に対して平成17年7月1日以後の基本的な労働条件につき、雇用者としての現実的かつ具体的な決定権を有していることは確かであるが、同年6月30日までの段階では、あくまで新たな病院の開設に伴う職員募集として通知をし、面接等の採用行為を行っていたにすぎないのであるから、採用者の同年7月1日以降の労働条件につき決定力を有していたことをもって、同年6月30日までの時点に関して使用者概念の拡張の要件たる「支配力・決定力」を認定するのは明らかに誤っている。

したがって、平成17年5月29日（あるいは6月8日）から同年6月30日までの間に、使用者概念の拡張を理由に再審査申立人が再審査被申立人組合員（旧病院従業員）の「使用者」と認定されることはあり得ないというべきである。

### (3) 本件団交拒否について

ア 再審査被申立人組合員は、再審査申立人にとって、「雇用する労働者」（労組法第7条第2号）ではない。

まず、平成17年7月1日前においては、再審査申立人と組合の組合員（旧病院従業員）の全員（採用者・不採用者を問わず）との間に全く雇用契約関係が生じていない（上記(2)ア）にもかかわらず、再審査申立人に団交応諾を強制するのは、三菱樹脂事件最高裁大法廷判決で保障された再審査申立人の採用の自由に対する重大な侵害である。

次に、平成17年7月1日以後においては、現病院従業員の中に同年6月30日まで組合の組合員であった者がいるが、それらの者は、

もはや「組合の組合員」ではなく（上記(1)）、これらの者の存在を理由に、不採用者らが自分たちの採用を求めて団交要求をするのは法の趣旨に反するものである（上記(2)イ）。そして、再審査申立人に実質的に団交要求している不採用者らは、再審査申立人との関係で「雇用する労働者」に該当しないから、本件で組合らが団交要求しているいずれの時期・場面においても、再審査申立人には応諾義務がない。

#### イ 団交不応諾の正当理由

再審査申立人は、旧病院が異常に高い人件費率等に起因して実質的に経営破綻していたことに鑑み、健全経営を確保し少数精鋭で一丸となって病院を運営していくため採用者を絞り込むなどして採否の判断をしたものであることなどからして、本件では、組合が組合員（不採用者ら）全員の採用（しかも従前の雇用条件を可及的に確保しようとしている）を求めて団交要求をするというのは、健全経営の目的を根本から覆す結果をもたらすおそれが大きく、採用の自由を侵害するものといわざるを得ず、かつ、組合の亡C院長に対する従前の交渉態度からも、交渉により円滑な解決が確保できるとは到底認められない。よって、このような本件の実情に鑑みれば、本件団交要求事項は、義務的団交事項に当たらない。

#### (4) 本件職員説明会における文書配布等について

再審査申立人が「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する等したのは、あくまで、自己と雇用関係にある従業員（平成17年7月1日付けで新たに採用された現病院の従業員）から、組合に脱退届を出して正式に縁を切りたい旨を相談されたので、これに対処し、併せて再審査申立人の本件紛争に関する考え方を現病院従業員に説明することで、自己の従業員の不安を解消するために行ったものにすぎない。したがって、これらの行為は、「組合の組合員」に向

けて行ったものではないから、客観的に見ても、組合・組合員に対する支配介入・脱退勧奨には当たらないというべきである。

本件職員説明会及び上記文書配布等を行った趣旨、目的は前述のとおりであり、再審査申立人には組合の運営に干渉しようなどという考えは全くなかったから、主観的にも不当労働行為意思はなかった。

#### (5) 病院敷地内への立入禁止について

再審査申立人が立入りを拒絶してきた組合の組合員(不採用者ら)は、再審査申立人との間に雇用関係がなく、かつ、再審査申立人がこれらの者との関係で実質的に雇用主と等しい立場(支配力・決定力)を有しているものではないから、再審査申立人はこれらの者の「使用者」ではない。

よって、労使の関係がなく、これら再審査被申立人組合員(不採用者ら)は単なる部外者にすぎないから、その立入りを拒絶するのに何らの違法性もなく、不当労働行為が成立する余地はない。

## 2 再審査被申立人(組合)の主張

### (1) 組合の申立適格について

本件では、再審査申立人は平成17年6月30日の解雇を不当なものとして雇用確保の闘争を行うことを決定し、組合員に闘争参加を求めていたのであるから、組合同約第8条第4号但書の適用により全組合員が組合員資格を喪失しなかったし、再審査被申立人も組合員として取り扱い、組合員も組合費を納入し、再審査被申立人も同一性を保って活動を継続している。また、初審命令も認定しているとおり、組合はいまだ解散しておらず、労組法上の労働組合として当事者適格を有することは明らかである。

また、再審査申立人が新たに採用したと主張する者達は、採用時の平成17年7月1日には組合員であったし、さらに、同月7日の再審査申



立人による脱退工作により56名が組合から脱退したが、その後、残りの9名の者が組合員であったのであるから、少なくともこれらの者との間では支配従属関係が存在し、再審査申立人はこれらの者が加入する組合を認めて団交を行い、正常な労使関係の構築のために努力すべきであった。

(2) 再審査申立人の被申立適格について

再審査被申立人組合の組合員と再審査申立人との間で労働契約関係が成立していることは明らかである。

ア 再審査申立人により「採用」された従業員との間の労働契約関係の成立

旧病院従業員のうち、再審査申立人が「採用」し、従前どおり病院で勤務している者について、再審査申立人との間で労働契約関係が成立していたことについては、争いのない事実である。そしてこれらの者が、本件で問題となっている各不当労働行為時において再審査被申立人の組合員であったことは上記(1)のとおりである。

イ 再審査申立人と H 相続人らとの間における明示又は黙示の使用者たる地位の譲渡

本件においては、遅くとも平成17年6月8日までは、再審査申立人と H 相続人らとの間において、再審査申立人が、H 相続人が相続した病院の営業（一定の営業目的のため組織化され、有機的一体として機能する財産すなわち有体・無体の財産（物的要素）及び雇用関係（人的要素）の有機的統一体なる経営組織体）を承継する旨の少なくとも黙示の合意が存在していたものというべきであり、また、組合の組合員らもこの使用者たる地位の譲渡につき承諾していたから、労務を提供してきたものである。

ウ 再審査申立人の行った採用拒否（その実質は解雇である。）の有効

性はさておくとしても、少なくとも、再審査申立人が採用した職員の中には、平成17年7月1日以降現在に至るまで、組合の組合員である者がいる以上、再審査申立人が労組法上の「使用者」として被申立適格を有することは明白であり、これは、再審査申立人が、自ら採用した職員に対して、組合からの脱退勧奨をしていることから明らかである。

(3) 本件団交拒否について

平成17年6月16日付けの団交申入れは、再審査申立人との関係で労組法上の労使関係がある組合員の今後の労働条件に関する事項についての正当な団交申入れであるから、再審査申立人にはこの団交に応ずるべき義務があった。

平成17年7月1日付け団交申入れは、再審査申立人の行った不当解雇について、組合員の労働法上の地位に関する要求であり、また同月15日付け団交申入れは、上記要求とともに、再審査申立人に現に雇用されている組合員の労働条件の改善についての要求であって、いずれも正当な団交申入れであるから、再審査申立人にはこの団交に応ずるべき義務があった。

(4) 本件職員説明会における文書配布等について

平成17年7月7日に、再審査申立人が病院長名義で組合の組合員である職員に対して「説明会」を招集し、脱退届の書式等を配布するとともに再審査申立人の組合に対する嫌悪感を表明する発言を行って、組合から脱退するように働きかける行為が、組合活動に対する不当な支配介入であって、不当労働行為に当たることは明らかである。

(5) 病院敷地内への立入禁止について

不採用となった組合の組合員らは、平成17年6月30日をもって解雇する旨の解雇予告は無効であるとして、同年7月1日以降、それまで

どおり出勤を続けたが、再審査申立人によって病院施設内に立ち入ることを拒否され、就労することができなかった。この組合が行った就労闘争は、大量の組合員を不当解雇された労働組合が行う当然の団体行動であり、「業務妨害行為」として非難されるものではない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「組合」と、「被申立人」を「B 医師」と、「当委員会」を「岩手県労委」と、「C病院」を「旧病院」と、「B 病院」を「新病院」と、「本件審問」を「本件初審審問」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)(初審命令書5頁、以下「初審命令書」との記載を省略する。)中「、本件結審時の平成18年2月10日が108名」を削除する。
- 2 1の(2)(5頁)中「(以下、名称にかかわらず」から末尾までを削除する。
- 3 2の(3)(6頁)中「C病院での被申立人の勤務」を「旧病院でのB 医師のC院長死亡日までの勤務」に改め、「C院長死亡日に至るまで」から末尾までを次のとおり改める。

「千葉北総病院での勤務を続ける傍ら、旧病院で非常勤医師として毎週火曜日及び水曜日に勤務していた。

平成16年11月16日、C院長が、がんを患い東京都内の病院に入院したことにより隔週で土曜日の外来を担当する必要性が生じたことなどから、B 医師は、これまで週2日であった勤務を、毎週日曜日から火曜日まで及び隔週の土曜日に変更した。」

- 4 2の(4)ア(6頁)中「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加療中であったところ、」を削除し、「に事務長の職名が事務局長に変更された」を「以降の新病院における職名は事務局長」に、「岩手県盛岡保健所（以下「保健所」という。）に出し、C病院を廃止した。」を「岩手県盛岡保健所（以下「保健所」という。）に提出した。」に改める。

- 5 3の(1)ア(7頁)中「Aの陳述によれば」から末尾までを削除する。
- 6 3の(1)エ(9頁)中「それを聞いた被申立人は」から「新病院は引き継がないとする考えを持ったとされる。」までを「続けて、旧病院の組合の従前の行動からすれば争議行動等の問題も発生するかもしれないと述べた。これに対し、B医師は、上記の二つの条件がクリアできればどんな困難があろうと諦めずに最後まで頑張るつもりであると返答した。」に改める。
- 7 3の(1)キ(10頁)中「自分が院長となり」を「自分が開設者となり」に改める。
- 8 3の(1)キ(ア)(10頁)中「この説明を受け」から末尾までを削除し、同(イ)中「私が院長となり」を「私が開設者となり」に改め、「Pは、」から「安心した旨述べている。」までを削除し、末尾に改行して「なお、H相続人は本件緊急説明会に出席していなかった。」を加える。
- 9 3の(2)ア(11～12頁)中「組合側からP」の次に「P副執行委員長(以下「P」という。)」を加え、「この事実上の解雇通知を見て」から「さらに不安が広がる。」と伝え、」までを「これに対し、組合は、組合との協議もなく、今後の見通しも記載されていない解雇通知を出されては組合員に不安が広がる」として団交を行うよう求めた。」に改める。
- 10 3の(2)ア(ア)(12頁)中「C院長の」から「親族会議にて」までを削除し、同(ウ)(12～13頁)中「5月28日」から「これを」までを削除する。

11 3の(3)イ(13～14頁)を次のとおり改める。

「イ これに対し、組合は、6月16日付け2通の文書で団交を申し入れた。

このうち、B 医師あての申入書では、職員は大きな不安を抱えながら仕事をしているとして、賃金・労働条件及び病院運営等について団交を早急に行うよう申し入れ、B 医師並びに H 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交を行うよう申し入れた。」

12 3の(3)ウ(14頁)中「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。」を「B 医師は、6月20日の朝、履歴書提出期限を6月21日に延期した。」に改める。

13 3の(3)エ(14頁)中「6月16日付け申入書を組合から受けたが、同日」を「B 」名義で」に改める。

14 3の(3)ク(15頁)を次のとおり改める。

「ク 履歴書の提出等

6月16日、組合は緊急執行委員会を行い、組合が履歴書を預かり労働条件等の交渉窓口として一括することを確認した。しかし、同月18日から20日にかけて自主的に履歴書を病院に提出する組合員が続出し、組合は履歴書を提出した上で雇用継続を求めていく方針に変更した。」

15 3の(5)ア(15頁)中「解雇通知補足文書には、」の次に「盛岡精神病院」名義で、」を加える。

16 3の(5)イ(15頁)中「また、本件解雇通知書には」から末尾までを削除する。

17 3の(6)ア(16頁)中「120名前後とあった」から末尾までを「120名前後とあり、就業時間、休日、退職金制度等の記載の他、賃金については職種別の初任基本給が示され、経験加算を加味すると記載されていた。」

また、詳細は面談時に説明するとされていた。」に改める。

- 18 3の(6)(17～18頁)中ケをコに、クをケに改め、クとして次のとおり加える。

「ク B 医師は、開設準備室メンバーとの会議において、本件採用面接までの間(6月13日から21日)に評価表の作成、就業規則、面接の方法等について協議を行い、本件採用面接に先立ち、同メンバーに応募者の従前の勤務等に基づく評価表の作成を依頼した。また、本件採用面接後の6月24日から26日にかけては採用者を決定し、同月27日以降は7月1日の開院に向けての準備の打合せ等を行った。」

- 19 上記18で改めた3の(6)ケ(17頁)中「翌28日に」から「通知をした。」までを「応募者125名のうち、89名を採用した。」に改める。

- 20 3の(8)ア(18頁)を次のとおり改める。

「ア 7月1日に離職することとなった本件不採用となった者、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名の組合員のうち、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。」

- 21 3の(8)(18頁)の次に(9)として次のとおり加える。

「(9) 旧病院での B 医師の C 院長死亡後の勤務

B 医師は、C 院長の死亡後も同院長の法要等を除いては、基本的に前記2(3)のとおり従来の非常勤のスケジュールに従い診察を行った。勤務日以外については、本件緊急説明会が行われた6月8日(上記(1)キ)と本件採用面接が行われた同月22日、24日及び25日(上記(6)イ)の外は、仕事部屋として借り受けた H 相続人の居室の一室において新病院の開設準備や千葉北総病院の残務処理を行っていた。」

- 22 4の(1)(19頁)中「不採用者は」を「Aら不採用となった者の一

部は」に、「病院敷地内への立入りが禁じられたため、就労」を「病院敷地内への立入りが」に改める。

23 4の(2)(19頁)中「文書を提出し、」の次に「6月30日付けの全員解雇は、労働基準法違反であり解雇は成立しておらず、引き続き従前の雇用条件にあること、労働組合は使用者の変更に関わらず、存在していることを改めて通知」するとした上で、」を加える。

24 4の(3)イ(19頁)中「組合報に集会開催のお知らせ」を「組合報に同集会を開催する旨」に改める。

25 4の(5)ア(20頁)を次のとおり改める。

「ア 7月7日、B 医師は、当日午後5時30分より説明会を行う旨の「当病院の新規開設に伴う混乱回避説明会について」と題する文書を各部門の所属長に配布した。各所属長は職員に参加を呼びかけ、約40分間、本件職員説明会が開催された。」

26 4の(5)イ(20頁)中「なお、被申立人によれば、」から末尾までを削り、改行して次のとおり加える。

「なお、上記「混乱回避のお願い」は、「院長 B 」及び「代理人 R 」名義で、①一部の旧職員が当病院に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、7月1日以後、当病院に不法に立ち入るなどして、業務を妨害するような行為を行ったり、7月15日より解雇や不採用に対する抗議行動を取ることを予定し、現職員に、その行動に参加や同調するよう呼びかけている、②一部の旧職員が、当病院に立ち入るなど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らず、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、③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、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ある、④一部の旧職員が、抗議行動（と称する業務妨害行為）を行うため委任状の提出を要請してきたとしても、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する、⑤組合は全従業員が解雇により解散したと思われるが、一部の旧職員が組合の存在を前提に行動していることから、組合からの離脱を希望する職員は速やかに脱退届を提出するのが適切かと思う、⑥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つては、現職員は、現在の新病院を共に手を携えて運営していくことに専心し、賢明な行動を取っていただきたいと考えているなどと記載されていた。」

27 4の(6)イ(21頁)の末尾に「その後、平成19年4月及び5月に、4名が、新病院に対して、旧病院の廃院に伴い組合員でなくなったとの認識等から脱退届を提出していない旨の文書を提出した。」を加える。

28 4の(11)(22頁)を次のとおり改める。

「(11) 救済申立て後の状況

平成17年10月25日、H相続人とB医師との間で「覚書」が取り交わされ、H相続人の管理する「土地建物動産及車輛」の貸借について、同年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、H相続人が宅地・建物等をB医師に貸し付け、B医師がH相続人に毎月賃借料を支払う内容の契約が締結された。

上記「土地建物動産及車輛」については、その後盛岡地方裁判所において限定承認手続に係る競売手続が行われ、B医師は、平成18年5月19日に病院内の動産を130万円で、同年9月6日に車両を10万円で取得した。また、同年10月24日、B医師は、G医師と共同名義で病院の土地建物を、4億6661万1000円で取得した。なお、



不動産鑑定士による同土地建物の評価額は、1億4824万円であった。

H 相続人は病院の土地建物等の競売を受けて、C院長の債務についての配当弁済を行い、平成19年3月16日、退職金の債権者である組合員を含む旧病院の従業員116名に対し、退職金の全額を支払った。」

## 第5 当委員会の判断

### 1 組合の申立適格について

再審査申立人は、組合の組合員全員が平成17年6月30日に雇用主であるH相続人から解雇され組合員資格を失ったため、組合員が不存在となり解散したのであり、組合には申立適格が認められない旨主張する（前記第3の1(1)）。

しかしながら、本件において組合が労組法第10条第2号に規定する解散のための総会決議を行ったとの事実はなく、同条第1号に規定する組合規約で定めた解散事由の発生も認められない。現に組合は平成17年6月30日の旧病院職員の解雇について、不採用者全員の職場復帰闘争を行うとして、同年7月1日以降も出勤闘争等の活動を行っている（前記第4でその一部を改めて引用した初審認定事実（以下「初審認定事実」という。）第2の3(8)、4(1)(2)(3)(7)(9)）。

なお、組合規約第8条第4号但書（組合が不当と認めた解雇の場合は資格を失わない。）によれば、組合の組合員については組合員資格は失われていないことが認められる。

したがって、組合はいまだ解散などしておらず労働組合として存続し活動しているのであるから、再審査申立人の上記主張は失当である。

### 2 再審査申立人（B 医師）の被申立適格（使用者性）について

本件救済申立てのうち平成17年6月16日、同年7月1日及び同月15日付け団交申入れに係る申立てについて、再審査申立人は、旧病院従業

員（組合員）との雇用契約関係の不存在等から労組法第7条の使用者には該当しない旨主張し、他方、再審査被申立人は、B 医師と組合員との間で労働契約関係が成立している旨主張している（前記第3の1(2)、2(2)）。

ところで、不当労働行為制度は契約責任を追及するものではなく、労働者が団交その他の団体行動のために労働組合を組織し運営することを擁護すること等を目的とするものであるから、労組法第7条の使用者は労働契約上の使用者に限定されるものではなく、労働契約上の使用者と同視しうる者も含まれると解される。

よって、以下においては、上記の観点から、本件各団交拒否に係る救済申立てに関して、個別に使用者性の有無を検討することとする。

### 3 本件団交拒否について

再審査申立人は、平成17年6月16日、同年7月1日及び同月15日付けで組合が行ったいずれの団交申入れに対しても、再審査申立人が組合の組合員と雇用契約関係がなく、雇用契約を前提とした団交を行う余地はないという理由で団交を拒否している（初審認定事実第2の3(3)エ、4(2)、(9)イ）。

以下、上記各申入れに係る本件団交拒否について、再審査申立人は労組法第7条第2号の使用者に該当するか、及び団交拒否に正当な理由があったといえるかについて、順次検討する。

#### (1) 平成17年6月16日付け団交申入れについて

ア 上記団交申入れについては以下の事実を認めることができる。

(ア) まず、上記団交申入れに係る団交申入れ事項をみると、①団交申入れは、旧病院内に、H 相続人及び B 医師によって、2つの「お知らせ」（本件解雇通知及び本件採用募集通知）が掲示されたことを契機として、その日のうちに団交申入れがなされたものであること（初審認定事実第2の3(3)ア、イ）、②団交申入れの当日の

時点において、旧病院の従業員の賃金・労働条件について、組合は B 医師と話し合い・協議をする必要が生じている状況ではなかったことを考慮すると、上記団交申入れの内容は、平成17年7月1日以降の新病院における従業員の労働条件に関するものであったことが明らかである。

- (イ) 次に、平成17年7月1日以降の新病院開設に関し、B 医師はどのように関与していたかについてみると、① B 医師は、同年6月8日には、自分が新病院の開設者となることを旧病院の全職員を集めて発表し、旧病院を廃業するのではなく継続してゆきたい旨を新しい病院の開設者の立場で言明していること（初審認定事実第2の3（1）キ）、②本件事務折衝や本件採用募集通知により、団交申入れの時点からわずか15日後には当該採用された従業員を雇用して新病院が開設することが予定されていた状況にあったこと（同3（2）、（3）ア）、③ B 医師は、同年6月6日以降、新病院の開設準備室を設置して、従業員の採用面接を行っていること（同3（1）オ、（6））が認められる。

イ 上記各事実からすると、上記団交申入れの時点において、B 医師は上記申入れから15日後の平成17年7月1日には新病院の労働契約上の使用者（雇用主）となることが予定されており、組合員を含む旧病院の従業員は新病院においても引き続き雇用される蓋然性が大きかったといえることができる。そうすると、B 医師は近接した時期に、組合員らを引き続き雇用する可能性が現実的かつ具体的に存する者といえるのであり、上記団交申入れ時点において労働契約上の使用者と同視できる者である。

したがって、B 医師が上記団交申入れの時点において労働契約上の使用者であるかを検討するまでもなく、B 医師は上記団交申入れ

に応ずべき者として労組法第7条第2号の使用者に該当する。

なお、再審査申立人は、平成17年6月30日までの旧病院の運営に関する使用者概念拡張を理由に再審査申立人が「使用者」と認定されることはあり得ない旨主張し（前記第3の1(2)ウ）、旧病院におけるB医師の勤務状態（初審認定事実第2の3(9)）はこれに沿うものともいえるが、旧病院の運営への関与の程度とは関わりなく、

B医師が労組法第7条第2号の使用者に該当することは上記判断のとおりである。したがって、再審査申立人の上記主張は失当である。

ウ 上記判断のとおり、再審査申立人は平成17年6月16日付け団交申入れに応ずべき使用者に該当するところ、同団交申入れに係る交渉事項が義務的団交事項であることは明らかであるから、「組合の組合員と雇用関係になく、雇用契約を前提とした団交をする余地はない」との理由で団交拒否をしたことには正当な理由はない。また、再審査申立人は、組合の亡C院長に対する従前の交渉態度からすれば、上記団交申入れにかかる団交でも直ちに行き詰まることは明らかであったから再審査申立人の団交拒否は誠実交渉義務に違反しないと主張する（前記第3の1(3)イ）が、平成15年3月の徹夜団交など組合の従前の交渉態度（初審認定事実第2の2(2)ア）をもって、本件においても交渉によって解決を確保することができないとはいうことはできず、再審査申立人の上記主張は採用できない。

したがって、上記団交申入れに係る団交拒否について労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は結論において相当である。

(2) 平成17年7月1日付け団交申入れについて

ア 上記団交申入れは新病院開設日の平成17年7月1日に行われたものであり、その申入れ事項は、「平成17年6月30日付けの解雇が

無効であり引き続き従前の雇用条件にあること、組合は使用者の変更にかかわらず存在していることを改めて通知し」た上で、「応募した希望者全員を採用すること、給食部門の職員の雇用を継続すること」等を求めるものである（初審認定事実第2の4（2））。

そこで、上記団交申入れが「応募した希望者全員を採用すること」等について団交を要求しているものであることから、この団交事項との関係において再審査申立人は労組法第7条第2号の使用者に当たるか否かについて検討する。

イ(ア) 旧病院の廃止から新病院開設に至る経緯をみると、次の事実が認められる。

- ① C院長時代に従前使用していた土地建物、医療機器、什器備品、消耗品類、車両などの全てを、平成17年7月1日以降限定承認相続手続きが進行し最終的に平成18年10月24日に病院の土地建物を落札するまでの間、H相続人からの賃貸借契約により旧病院時代のそのままの状態でもB医師が使用していたこと（初審認定事実第2の4（11））。
- ② 病院の名称について、B医師は、平成17年11月1日に「盛岡観山荘病院」と名称変更するまでの間は、旧病院の名称である「盛岡精神病院」の名称をそのまま使用していたこと（前記第1の1）。
- ③ C院長の死亡後、旧病院から新病院に移行する間には、入院患者の移動等一時的にせよ閉鎖したとの事実はなく、病院事業は中断することなく継続されていたこと（初審認定事実第2の3（1）ア、キ）。
- ④ 新病院の従業員については、本件不採用となった者、F、H相続人及び新人看護職員1名を除けば、旧病院の従業員であ

った者が平成17年7月1日から採用され、当該採用された者は一日の休日もなく連続して病院の業務に従事していたこと（初審認定事実第2の3（6）イ、ケ）。

上記各事実からすると、B 医師は、新病院開設のために、旧病院の土地・建物及び病院経営に必要な一切の什器・設備を、また旧病院の入院患者や多数の従業員を引き継いだものと認められる。

この点につき、再審査申立人は、B 医師は裁判所の競売手続によって病院資産を取得しており、H 相続人から営業譲渡を受けたものではない旨主張する（前記第3の1（2）ア（㍑））。確かに、本件においては、H 相続人らによる限定承認に伴い、相続財産と債務の清算のために病院の土地・建物は競売に付され、B 医師が、G 医師と共同名義で競落し、当該病院の土地・建物を取得したことが認められる（初審認定事実第2の4（11））。しかし、その競落価格は、裁判所での実質評価額（不動産鑑定士による評価額は、1億4824万円であった。）を大きく上回る4億6661万1000円という価格であって、他に入札者がいたことを考慮しても、非常に高額というべきであって、これは実質的にはB 医師がH 相続人から病院の事業を承継することに対する対価であると評価できる。したがって、再審査申立人の上記主張は採用できない。

そうすると、B 医師による新病院の開設は、新規開設の形式は取っているものの、その実質は旧病院の事業の承継であるということが出来る。

(イ) 次に、本件不採用に至る経緯をみると、次の事実が認められる。

① B 医師は、平成17年6月3日、M 弁護士に相談し、C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、自分自身で選んだ者のみを採用して開設者となるなどの自分の考え

を確認することによって、いったん全従業員を解雇した上で一部の者を採用するという方法であれば開設者となってもかまわないとの考えを固め、その条件がかなえられるということで開設者となって最後まで頑張る決意をしたこと（初審認定事実第2の3（1）エ）。

- ② B 医師は、平成17年6月7日、各病棟・部署の責任者に対し、自分が開設者として病院開設許可を申請する旨の挨拶を行い、翌8日には、全職員を集め、本件緊急説明会を開催し、自分が開設者となり廃業せずに継続していく旨を発表していること（同3（1）カ、キ）。
- ③ B 医師は、平成17年6月6日以降、開設準備室を設置し同室のメンバーを選定しているが、その構成員は、退職していた旧病院の元総看護長であった F を除けば、旧病院の現職の幹部であり、新病院の開設（実際には、旧病院から新病院への移行）の準備は、旧病院の幹部に行わせたものであったこと（同3（1）オ、（6）ク）。
- ④ 開設申請の理由は承継開設であり、申請に当たっての法定の提出書類については、平成17年5月29日時点（旧病院当時）の従業員全員の名簿や免許証の写しを提出していること（同3（1）ク）。
- ⑤ 平成17年6月16日付けの本件解雇通知と本件採用募集通知は、いずれも開設準備室のメンバーであった N が作成し、旧病院内の各棟の同じ掲示板に同時に貼り出されており（同3（3）ア）、この2つの文書の作成及び掲示は、実質的には開設準備のための一連の行為の一環として行われたものと評価できること。
- ⑥ 本件採用面接に際して、B 医師は、自ら面接官として出席し、

同人の夫であるG医師を主たる面接官として同席させ、G医師は組合の執行委員長らに対し組合及び組合活動に対する評価等について発言しており（同3（6）イ、ウ、エ）、このことは、G医師がB医師の意を体して、面接における組合嫌悪の発言を行ったものであったと評価できること。

- ⑦ 採否の判断・決定はB医師が出席した開設準備室の会議において行っており、組合の当時の役員6名と役員の配偶者3名、元役員又は元執行委員8名を含めた23名を不採用者として決定したこと（同3（6）ク、ケ）。

上記各事実からすると、B医師主導のもとに行われた採用方針の決定から具体的な採否の決定に至る一連の行為の実態は、旧病院から新病院への事業の承継に当たって、新病院の従業員として継続して雇用する者と新病院開設を契機に解雇する者へと選別するものであったといえる。したがって、本件不採用は、労組法第7条第2号の適用に当たっては、新病院の開設に伴う従業員の新規採用の場合の不採用と同視することは相当ではなく、実質的にはB医師による解雇と同視すべきものである。

- (ウ) 平成17年7月1日付け団交申入れは、応募した希望者全員の採用を求める形式になってはいるものの、その実質は、上記のとおり解雇と実質的に同視すべき採用拒否を争って団交を求めるものである。したがって、再審査申立人は上記団交申入れにおける団交事項との関係では、労働契約上の使用者と同視すべき者であって、労組法第7条第2号の使用者に該当する。

ウ 上記判断のとおり、再審査申立人は平成17年7月1日付け団交申入れにおける「応募した希望者全員を採用すること」という団交事項との関係においてもこれに応ずべき使用者に該当する。また、「給食



部門の職員の雇用を継続すること」という団交事項についても、再審査申立人は、平成17年6月20日夜、開設準備室において給食部門の完全外部委託を決定し、同月22日に予定していた給食部門職員12名全員の採用面接を取りやめ、22日夜に同職員に、給食部門を外部委託することを発表している（初審認定事実第2の3（6）カ）ことからすると、同人が団交に応ずるべき使用者に当たることは明白である。

そうすると、組合の上記団交申入れについて、再審査申立人は「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。」との理由で団交を拒否したのであるから（初審認定事実第2の4（2））、この拒否には正当な理由はない。

なお、再審査申立人は、雇用契約関係が生じていない以上、不採用者が自分たちの採用を求めて団交要求することは、採用の自由の侵害であり、かつ、組合のC院長に対する従前の交渉態度からすれば、本件でも組合とB医師との交渉により円滑な解決が確保できるとは到底認められないことから、義務的団交事項に当たらない旨主張する（前記第3の1（3））。しかし、上記判断のとおり組合は実質的に解雇と同視すべき採用拒否を争って団交を求めていることに加えて、①本件採用面接に際して、再審査申立人の意を体して、組合嫌悪の発言を行ったと評価できるG医師の発言があったこと、②平成17年7月1日に採用された89名のうち65名は組合員であったものの（初審認定事実第2の4（6）イ）、組合の当時の幹部等は不採用となったこと（同3（6）ケ）、③平成15年3月に実施された本件徹夜団交における組合の交渉態度（同2（2）ア）をもって、本件においても交渉により解決が確保できないなどとはいえないことからすると、この団交事項は重要な労働条件及び労使関係に係る義務的団交事項である。

それゆえ、再審査申立人の上記主張は失当である。

したがって、上記団交申入れに係る団交拒否について労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は結論において相当である。

(3) 平成17年7月15日付け団交申入れについて

上記団交申入れに係る団交申入れ事項は、「病棟の夜勤体制について大幅な人員増を図ること、基本賃金・諸手当の改善を図ること、年次有給休暇と労働条件の改善を図ること」等を求めるもので（初審認定事実第2の4（9）ア）、新病院の労働条件の改善に関する事項であり、義務的団交事項に当たるとは明白である。

また、上記団交申入れ時点の平成17年7月15日及びそれ以降においても、新病院の従業員の中に組合の組合員が存在していたことは明らかである。すなわち、平成17年7月7日の本件職員説明会の後、同月1日に新病院に採用された65名のうち56名の者が脱退届を提出していること、脱退届を提出しなかった9名のうち4名は平成19年4月及び5月に、旧病院の廃院に伴い組合員ではなくなったとの認識等から脱退届を出していない旨の文書を新病院に対し提出していること（初審認定事実第2の4（6）ア、イ）が認められる。よって、再審査申立人はこれら組合員の労働契約上の使用者であり、労組法第7条第2号の使用者に該当する。

したがって、「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。」との理由（初審認定事実第2の4（9）イ）による上記団交申入れに係る団交拒否には正当な理由はなく、これを労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 本件職員説明会における文書配布等について

- (1) 上記申立てに係る不当労働行為の成否については、当委員会も、これを労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

その理由は、初審命令理由第4の3(3)及び4(3)のとおりであるからこれを引用する(下記5「病院敷地内への立入禁止について」に係る判断部分を除く。)

- (2) 当審における再審査申立人の不服主張については、次のとおり採用できない。

本件職員説明会における文書配布等について、再審査申立人は、これらの行為は「組合の組合員」に向けて行ったものではないから、支配介入・脱退勧奨には当たらない旨、また上記文書配布等の趣旨、目的からみて不当労働行為ではなかった旨主張する(前記第3の1(4))。

しかしながら、①本件職員説明会には組合の組合員らも多数参加していたこと(初審認定事実第2の4(5)イ)、②本件職員説明会において組合からの脱退届書式を配布したり、脱退届の提出が適当である旨の言動を行ったこと及び組合の抗議行動に参加・同調しないように発言したこと(同4(5))は、いずれも組合の組織・運営に対する明白な支配介入行為であって、使用者の主観的意図の如何にかかわらず直ちに支配介入の不当労働行為となるものであることから、再審査申立人の上記主張は失当である。

## 5 病院敷地内への立入禁止について

- (1) この点について、初審命令主文第2項は、病院敷地内に立ち入ることを禁じることにより組合の組織及び運営に支配介入してはならない旨を命じているところ、再審査申立人は、組合の組合員(不採用者ら)は単なる部外者にすぎないから、その立入りを拒絶することには不当労働行為が成立する余地はない旨主張している(前記第3の1(5))。

しかしながら、上記3(2)で判断したとおり、組合は実質的に解雇と

同視すべき採用拒否を争って団交を求めているのであるから単なる部外者とはいえない。そして、証拠から、再審査申立人が、本件不採用となった組合役員らの病院敷地内への立入りを拒むことによって、組合の存在を否定し、又は組合と組合員との接触を絶ち組合の弱体化を図ったことが推認できる場合には、立入拒否は支配介入の不当労働行為に該当する。したがって、再審査申立人の上記主張は失当である。

- (2) しかしながら、初審命令主文第2項が「組合の組合員が病院敷地内に立ち入ることを禁ずることにより、組合の組織及び運営に支配介入してはならない」ことを命じた部分については、以下の理由で、当委員会としては維持できない。

まず、本件救済申立てにおいて、再審査申立人による病院敷地内への立入りを禁ずる旨の発言は申立事項に含まれていたが（前記第1の1(1)）、平成17年7月1日以降 I 及び N が本件不採用となった組合員らの就労を拒否し、かつ病院の玄関出入り口及び敷地入り口の門柱に部外者の立入りを禁止する旨の貼り紙をして、上記組合員らの病院敷地内への立入りを禁止したこと（以下「本件立入禁止措置」という。初審認定事実第2の4(1)）自体は申立事項には含まれていない。

次に、平成17年7月1日以降、組合は本件不採用となった組合員らによる「出勤闘争」を行ったところ、本件立入禁止措置によって上記組合員らが新病院への立入りができなかった事実が認められるが（初審認定事実第2の4(1)）、組合の「出勤闘争」は、もともと再審査申立人から退出を命じられたら速やかに退出することを内容とする活動であって、本件立入禁止措置によって妨げられるものではなく、現に本件立入禁止措置後も7月20日まで継続して行われたことが認められるから（同4(1)）、組合の上記「出勤闘争」との関係では、本件立入禁止措置自体が組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

また、組合の争議行為予告、ビラ配布及び全組合員集会への参加呼びかけ(初審認定事実第2の4(3))はいずれも本件立入禁止措置がとられた後のことであるから、本件立入禁止措置をこれらの組合活動を阻止し組合の弱体化を図るための行為と評価することもできず、したがって、組合のこれらの活動との関係でも、本件立入禁止措置が組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

なお、念のために、再審査申立人が、本件不採用となった組合役員らが団交申入れ等のために病院敷地内へ平穩に立ち入ることをこれら組合役員らが部外者であることを理由になお拒んだ場合、これら組合役員らが部外者であることは単なる口実にすぎず、その立入拒否は、組合の存在を否定し、又は組合役員らと組合員との接触を断ち組合の弱体化を図る支配介入であると評価されうることを付言する。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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20年2月20日

中央労働委員会