

## 命 令 書

大阪市港区

申立人 Z 1  
代表者 執行委員長 X 1

東京都港区

被申立人 Z 2  
代表者 理事長 Y 1

上記当事者間の平成22年(不)第41号事件について、当委員会は、平成24年5月9日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 解雇がなかったものとして取り扱った上で、団体交渉に応じること
- 2 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

被申立人が運営委託契約に基づき経営していた一部の施設に係る契約の解約が通知され、これら施設に勤務する職員を組織し、結成された申立人と被申立人との間で、組合員が解雇されるまでに7回、解雇された後に1回の計8回の団体交渉が開催された。

本件は、このような状況下で、被申立人が計8回の団体交渉開催後、解雇撤回に関する申立人からの団体交渉申入れに応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Z 2 (以下「社団法人」という。)は、肩書地に本部を置き、健康保険及び厚生年金保険その他社会保険事業の円滑な運営を促進し、併せて、被保険者及び被扶養者の福祉を図るとともに、社会保障制度確立に資することを目的として、認可設立された法人で、その職員数は、本件審問終結時約18,000名である。

社団法人は、健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づき設置された病院(以下「社会保険病院」ということがある。)、診療所等を平成17年9月30日までは国からの、同年10月1日以降は Z 3 (以下「Z 3」という。)からの受託により経営していたが、これらの病院、診療所等のうち、大阪市福島区にあった Z 4 (以下「Z 4」という。)及び大阪府中央区にあった Z 5 (以下「Z 5」といい、Z 4 と Z 5 を併せて「本件健康管理センター」という。)については、後記第4. 1(1)ノ認定のとおり、平成21年3月、Z 3 との間の運営委託契約が解約された。

イ 申立人 Z 1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、本件健康管理センターで勤務していた職員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11名である。なお、組合には、当初、Z 4 で勤務している職員のみが加入していたが、その後、Z 5 の職員も加入した。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年2月29日、Z 3 は社団法人に対し、本件健康管理センターの運営委託契約の解約を通知した(以下、この通知を「本件解約通知」という。)

(乙4、乙5、乙72、証人 Y 2 )

イ 平成20年3月19日、組合は社団法人に対し、組合の結成を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲1、乙36、乙37、乙72、証人 X 2 )

ウ 組合と社団法人との間で、下記の日程で団交が開催された。

- ① 平成20年4月30日(以下、この日の団交を「20.4.30団交」という。)
- ② 平成20年6月10日(以下、この日の団交を「20.6.10団交」という。)
- ③ 平成20年7月29日(以下、この日の団交を「20.7.29団交」という。)
- ④ 平成20年9月16日(以下、この日の団交を「20.9.16団交」という。)
- ⑤ 平成20年11月11日(以下、この日の団交を「20.11.11団交」という。)

⑥ 平成20年12月22日(以下、この日の団交を「20.12.22団交」という。)

⑦ 平成21年1月27日(以下、この日の団交を「21.1.27団交」という。)

⑧ 平成21年5月20日(以下、この日の団交を「21.5.20団交」という。)

(甲22、甲23、甲24、甲25、甲26、甲27、甲28、甲29、乙58、乙59、乙60、乙61、乙62、乙63、乙64、乙65、乙72、証人 X 2、証人 X 3、証人 Y 2)

エ 社団法人は、本件健康管理センターで勤務していた組合員計11名(以下「本件組合員11名」という。)を、平成21年3月31日をもって解雇した(以下、この解雇を「本件解雇」という。)

(乙72)

オ 組合は社団法人に対し、平成21年6月5日付け文書を提出し、団交を申し入れた。組合は、その後も繰り返し、社団法人に対し、団交を申し入れたが、社団法人は応じていない。

(甲7、甲8、甲9、甲10、甲11、甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲18、甲19、甲20、甲21、乙43、乙44、乙45、乙46、乙47、乙48、乙49、乙50、乙51、乙52、乙53、乙54、乙55、乙56、乙72、証人 X 2、証人 Y 2)

カ 平成22年7月9日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 争 点

社団法人が、組合の平成21年6月5日付け団交申入れ以降、組合員の解雇撤回に関する組合の団交申入れに応じないことに正当な理由があるか。

#### 1 申立人の主張

組合は、21.1.27団交以降も、要求書や抗議文を送付し、再三、雇用保障についての提案、回答を求めたが、社団法人は無視し続けた。社団法人の平成21年3月10日付けの文書は、解雇回避努力放棄を居直り、具体的な雇用プランも一切提示せず、むしろ、解雇の一言も書かれていないものであった。

また、社団法人は、本件解雇強行後は、団交を拒否し、雇用責任まで否定して逃げ切ろうとしている。本件解雇に関する組合との団交は、解雇強行後2か月も過ぎてから、1回、開かれたのみである。しかも、その団交で、社団法人は、根拠も示さず解雇は有効の一点張りで、議論するつもりはない、文書で回答しているなどと発言し、さらに、追って回答するとしたまま、現在に至っても、解雇理由すら明らかにしていない。

社団法人は、本件解雇以前には、組合からの解雇を行うのかどうかについての厳しい追及に対し、のらりくらりとあり得るとか、可能性の問題とか、わざと明確に回答せず、解雇を強行するまで解雇の一言もなく、だまし討ちを行った。社団法人は、組

合に対し、団交でも文書でも、解雇を行うことの説明、提案も一切、行っていない。

解雇は労働条件の最たるものであり、本来、組合と協議を尽くさねばならないところ、社団法人は、解雇ありきで、一貫して提案も協議もする意思はなく、当初から、無責任に解雇を強行するのが目的であって、組合と全く協議を行わなかった。

ところで、本件健康管理センターの施設が廃止されたとしても、センターの職員の雇用関係を決定するのは社団法人である。社団法人は、解雇を回避するためなし得る限りの方策を講じたとしているが、実現の可能性のない公的医療機関への採用を要請するなどしたもので、解雇に向けて様々な言動を弄してきたにすぎない。

社団法人での雇用に関連し、社団法人は、職員の任免の権限は施設長に委任されており、転勤においては施設長の意見を聴くことが必要であるなどとするが、これは、施設の廃止や売却が相次ぐことを想定していない時点で、かかる規定があったにすぎない。組合は、雇用確保のために社団法人が主導し、非常時にふさわしい対応をするよう求めたが、社団法人は応じようとしなかった。

以上のとおり、社団法人が団交に応じないことには何ら正当な事由はなく、社団法人は、解雇はいったんなかったものとして取り扱い、直ちに団交に応じなければならない。

## 2 被申立人の主張

社団法人は、組合からの団交申入れに応じ、両者間で団交が開催されてきた。

本件解約通知により、本件健康管理センターが廃止される以上、職員を本件健康管理センターで勤務させるのは事実上不可能であり、勤務先がない職員については社団法人による雇用の維持は極めて困難な状況であったところ、社団法人は、本件解約通知に伴う雇用問題について、組合に対し、上記状況や再就職の支援等雇用確保の努力について繰り返し丁寧に説明し、理解を求めており、社団法人には、解雇について協議していないなどと非難されるいわれはない。

一方、組合は、一貫して、社団法人において雇用を維持すること及び解雇を撤回することを主張していた。

社団法人は、解雇について協議していないと述べたことはあるが、この趣旨は、組合から解雇について許可や了承を得ることを目的とするような協議はしていないということであって、社団法人は、解雇そのものについては十分に協議を行ってきたものである。

また、転勤については、社団法人が各施設に対し、転勤受入れを申し入れても、受け入れるか否かは、各施設長の権限・裁量となっており、このため、転勤を希望する職員は、転勤先で面接等を受ける必要があり、さらに、面接等を受けたとしても転勤が認められるとは限らないものである。社団法人は組合に対し、このことを繰り返し

説明してきた。

組合は、21.1.27団交にて、4項目からなる要求書を提出したが、社団法人は、そのいずれについても応じられない旨回答し、その後、文書でも同様の回答をしている。

21.5.20団交においても、社団法人は、本件解雇はやむを得ず行ったものであり、違法・不当な解雇ではないこと、したがって、解雇を撤回する意思のないこと、これまでの団交においても解雇の可能性及び理由を説明してきたこと等を説明した。

しかし、組合は、本件解雇前の団交と同様、雇用の維持を要求し、加えて、これまでの団交で幾度となく説明してきたにもかかわらず、解雇について協議していないと主張する等、これまでの団交を否定するかのような主張を行うに至り、交渉が進展する見込みのないことは一層明らかになり、もはや団交を継続する余地はなかった。

このことから、社団法人は、平成21年6月5日付け団交申入れ以降は、組合員の解雇撤回に関する組合の団交申入れに応じてはいないが、かかる社団法人の対応は、不当労働行為に該当しない。なお、21.5.20団交において、社団法人は、追って回答する等と述べたことはあったが、次回の団交で回答すると約束したことはない。さらに、社団法人は、団交での約束に従って、一時金を支給しないこと及び前歴換算については文書で回答している。

なお、組合は、本件解雇以前の団交において、社団法人は解雇もあり得るとは述べたが、解雇するとは述べていない旨主張するが、社団法人は、組合に対しても、職員に対しても、転勤とならず希望退職にも応じなかった場合は、解雇すると何度も明言しており、この主張は事実と反する。本件解雇以前の段階で、解雇が回避される可能性がある以上、解雇もあり得るとの言葉を使うことは何ら不自然ではない。

#### 第4 争点に対する判断

争点（社団法人が、組合の平成21年6月5日付け団交申入れ以降、組合員の解雇撤回に関する組合の団交申入れに応じないことに正当な理由があるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件解雇までの経緯

ア 平成17年10月1日、独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構法により

Z3が設置された。同法は、① Z3は、年金及び健康保険の保険料等を財源に設置した宿泊・保養施設、病院等の施設(以下「年金福祉施設等」という。)の譲渡等の業務を行うことにより、これらの施設の整理を図り、もって厚生年金保険事業、国民年金事業及び政府が管掌する健康保険事業の適切な財政運営に資することを目的とする、② Z3は、この目的を達成するため、(i)年金福祉施設等の譲渡又は廃止を行うこと、(ii)年金福祉施設等の譲渡又は廃止を行うまでの間、年金福祉施設等の運営及び管理を行うこと、(iii)上記業務に附帯する業務を行う

ことを業務とする旨定めている。

同日、それまで社団法人が国から運営を受託していた本件健康管理センターは国から Z 3 に対し出資され、同日付けで Z 3 と社団法人間で、本件健康管理センターの運営にかかる委託契約が締結された。

(乙 3、乙 8、乙 72)

イ 平成20年2月29日、Z 3 は社団法人に対し、本件解約通知を行った。なお、この通知において、運営停止日は同21年2月27日、契約解約日は

Z 4 については同年3月9日、 Z 5 については同月10日とされていた。

(乙 4、乙 5、乙 72、証人 Y 2 )

ウ 平成20年3月4日、 Z 4 にて、同月5日、

Z 5にて、社団法人は、本件解約通知及び今後の雇用方針等について、職員を対象にした説明会を開催した。この説明会で、社団法人は、①契約解約日以降、本件健康管理センターにおいて勤務はできない、②雇用の確保に努力するが、全職員に対する雇用の保障はできない。また、 Z 4 においては、社団法人は、参加者からの整理解雇の可能性があるかとの質問に対し、あり得る旨の返答をしたことがあった。

(甲43、乙13A、乙13B、乙72、証人 X 4 、証人 Y 2 )

エ 社団法人内の転勤について

(ア) 社団法人の社会保険病院等組織規程には、下記の規定がある。

「第24条 職員は会長がこれを任免する。ただし、病院長、副院長、事務局長、看護局長、事務局次長、看護局次長、診療所長、事務長、老健施設長、副施設長、看護学校の副学校長及び教務部長を除く職員の任免については、会長は病院長、診療所長、老健施設長及び学校長(以下「施設長」という。)にそれぞれが総理する施設の職員にかかる権限を委任する。

2 会長又は施設長は、その任免する職員に対し他の施設に転勤を命ずることができる。この場合において、会長は転任元及び転任先の、施設長は転任先の施設長の意見を聴かなければならない。」

(イ) 本件健康管理センターの就業規則には、それぞれ下記の規定がある。

「第29条 会長、又は診療所長は診療所の業務上必要があるときは、職員に対し、本人の同意を得て他の病院又は診療所に転勤を命ずることができる。」

(ウ) 各施設長が任免についての権限を有する職員のうち、社団法人の施設間で転勤になる者は、社団法人全体で、年間で10名程度であり、転任先の施設長が受入れに反対した場合に、転勤を行ったことはなかった。

(乙21、乙22A、乙22B、乙72、証人 Y 2 )

オ 平成20年3月19日、組合は社団法人に対し、同日付け文書を提出し、組合の結成を通知するとともに、本件解約通知やそれに伴う労働者の雇用・労働条件等を議題とする団交を申し入れた。

(甲1、乙36、乙37、乙72、証人 X 2 )

カ 平成20年4月30日、組合と社団法人間で20.4.30団交が開催された。

この団交において、組合は、職員を対象にした説明会で、雇用の確保に努めるべく努力はするが、全員の保障は無理で、整理解雇もあるとの説明が社団法人からあったが、Z3から本件解約通知があったことで、どうして、整理解雇という事態になるか理解できない旨発言し、社団法人は、Z4が廃止されるのであるから、説明会の参加者から整理解雇があるかと質問があったので、あり得ると回答したものである旨述べた。組合は、施設がなくなるのは理解できるが、我々は社団法人の職員であって、社団法人がなくなるわけではないのだから、私たちの雇用はなくなる旨主張し、社団法人は、施設廃止により事業規模が縮小するので、職員については、転勤や、新しい職場に就職する可能性はあり、雇用問題には誠心誠意取り組むが、仮に転勤にしても、受け入れる施設の問題もあり、全員が行けるわけではない旨述べた。組合は、雇用問題を解決しなければならぬのは社団法人側であって、整理解雇をすとなったら、整理解雇の要件もあり、使用者側には具体的な努力が必要と考える旨述べ、さらに、社団法人が雇用責任あるものとして、必死になって次の職場を探してしかるべきであると主張した。社団法人は、①現段階では、他の社会保険病院に対し、本件健康管理センターの職員から転勤願いが出れば、協力するよう求める文書を送付するなどしている、②本件健康管理センターの施設の買受先に対し、本件健康管理センターの職員の採用を要請することを検討している旨述べた。組合は、職員の雇用に関する計画を提示するよう求め、社団法人は、はっきりした時点で提示するが、現段階では、提示の時期も回答できない旨返答した。

また、組合が、雇用の受入先が見つからなかった場合は、全員が社団法人の本部で雇用されるのかと質問したのに対し、社団法人は、それは無理と思われる旨返答した。組合は、なぜ、無理なのかと尋ね、続いて、新しい事業を始めたり、施設を買い取ったらよいと述べ、社団法人は、社団法人は公益事業をやっていくものであって、行う事業には制限があり、新しい事業は興せない旨述べた。これに対し、組合は、定款を変えればよい旨述べた。

(甲22、乙58、乙72、証人 X 2 )

キ 平成20年6月10日、組合と社団法人間で20.6.10団交が開催された。

組合は、説明会において、本件解約通知の関係で、社団法人から整理解雇もあり得るとの趣旨の発言があったことについて、本件解約通知と解雇がよくつながらない旨述べた。社団法人は、説明会においては、解雇があるのかと質問されたので、可能性はあり得ると返答したものであると述べ、続いて、説明会では、社団法人が受託する健康管理センターとしてはなくなり、そこに働く職員は、ここでは働けなくなるため、希望がかなうかどうかは別として、選択肢としては、近隣の他の社会保険病院への転勤や、別の公的医療機関への再就職を依頼したり、本件健康管理センターの施設の買受者に職員の再雇用を要請したりすることが考えられるとの説明をした旨返答した。

組合は、社団法人には雇用責任がある旨述べ、社団法人は、①各施設には法人格はないので、最終的に社団法人の代表者が雇用主になる、②実態としては各病院や各健康管理センターの施設長により職員は採用されてきたため、社団法人の事務局は各施設長と協力して対応していく旨述べた。組合は、社団法人は雇用主の立場にあり、前回の団交で、具体的な雇用計画を提示するようにとの組合からの要望を持ち帰ったはずと述べ、社団法人は、現段階では検討中である旨返答した。

社団法人が、施設の買受者による再雇用に言及した際、組合は、運営委託契約が解約されても、職員が社団法人に雇用されていることは変わらないはずであると述べた。これに対し、社団法人は、契約の解除により規模が縮小するのであるから、社団法人を退職して、買受者に雇用される場合もある旨発言したところ、組合は、社団法人は存続するのに、なぜ、やめなければならないかと述べ、やめないとどうなるのかと尋ねた。これに対し、最終的に、社団法人は、就業規則には、業務量の減少と経営上やむを得ない事情がある時には解雇もある旨の規定もあり、解雇もあり得る旨述べた。

また、社団法人は、同年6月から7月に、本件健康管理センターの職員を対象に意向調査を行う予定である旨述べた。

(甲23、乙59、乙72、証人 X 2 )

ク 平成20年6月23日、 Z 3 は本件健康管理センターの土地建物の売却についての入札公告を官報及び Z 3 のホームページに掲載した。なお、この公告には、雇用の承継を条件とする旨の記載はなかった。同年9月8日、入札が行われ、それぞれ落札者が決定した。

(乙9、乙10、乙11、乙72)

ケ 平成20年7月22日、 Z 4 にて、同月23日、 Z 5 にて、社団法人は、本件解約通知及び今後の雇用方針等について、職員を対

象にした説明会を開催した。また、この説明会で、他の社会保険病院への転勤、施設の買受先への就職及び公的医療機関等への就職を希望するか否か、また、複数希望する場合は、その順位はどうか等を調査する意向調査票が配付された。

(乙15A、乙15B、乙16A、乙16B、乙17A、乙17B、乙66、乙72、証人 X 2、証人 Y 2 )

コ 平成20年7月29日、組合と社団法人間で20.7.29団交が開催された。

組合は、同月22日等実施された説明会で配付された社会保険病院一覧表に関して、労働条件がはっきりしていない旨述べた。社団法人が、想定であるとの話はした旨返答したところ、組合は、想定であって、具体的な労働条件は提示されておらず、そんな中で意向を尋ねるのはおかしい旨述べた。社団法人は、現段階では各病院の採用計画はできておらず、転勤希望者が何名いるかを把握して話を持っていこうと考えている旨述べたが、組合は、普通は逆である旨述べた。組合は、一覧表に載っている社会保険病院について、採用計画がわかっているところはあるのかと尋ねたところ、社団法人は、まだわかっていない旨返答し、最終的には、遠方の病院については、採用計画を立てているかいないかを現段階では聴取していない病院も記載している旨述べた。また、社団法人は、説明会で配付された公的医療機関の一覧表について、掲載について各機関に了解を得ていない旨述べた。組合は、こういった資料はペテンである旨述べ、社団法人は、一例として示したものである旨返答した。組合は、採用の可能性のある病院の労働条件を示してもらわなければ、意向調査票の提出はできない旨主張し、労働条件を明示するよう求めた。

組合は、希望退職には応募するつもりはないし、転勤は、今は条件もわからない状態であって、転勤が決まらないまま、同21年3月31日に至った場合はどうなるのか、と発言し、続いて、その場合は社団法人は解雇するということかと確認を求めたのに対し、社団法人は、そうである旨返答した。

(甲24、乙60、乙72、証人 X 2 )

サ 平成20年9月16日、組合と社団法人間で20.9.16団交が開催された。

社団法人は、以前、 Z 6 が廃止になった時の職員の雇用についての平成15年3月現在の数値を示すとして、117名のうち、他の社会保険病院に転勤した者が44名、公立病院等に再就職した者が44名であること等を述べた。

次に、社団法人は、①施設の買受者がどこに決まったのかの情報を得られ次第、本件健康管理センターの職員の再就職について早期に対応してもらえるよう要請する予定である旨、②職員の意向調査の結果を受けて、社団法人の役員と本件健康管理センターの事務局長が、近畿地区の社会保険病院の病院長及び事務局長を、

直接、訪問している旨述べた。また、上記の②に関係して、社団法人では、組織規程で、管理者を除く職員の採用は病院長が行うことになっているので、枠だけでも早めに検討して、回答してもらえよう依頼している旨述べた。さらに、社団法人は、近隣の公的医療機関に対しても、事情を説明し、個別に、各施設や団体を訪問して、採用について依頼をしているところである旨述べた。

組合は、相手方からどの程度、返答があったのか尋ね、社団法人は、今のところ、まだ返答はない旨回答した。

組合は、本件においては、正規職員で100名以上の雇用が問題になっており、組合は100%の雇用計画を出すことを要求してきたとし、社団法人は、この回答しかないのかと述べたのに対し、社団法人はできる限りのことをやっている旨返答した。組合は、これができる限りならがっかりだ、もっと事前にできていたことはないんですか等と発言し、社団法人の対応は、各病院の病院長という他人任せになっていると述べ、病院長の位置づけについて尋ねた。社団法人は、従前は、社会保険庁から社団法人が運営を委託され、委託契約において、各病院の病院長が独立採算性で各病院を運営してきた旨述べ、さらに、病院長や事務長の人事は社団法人の理事長が行うが、一般の職員の任命権は病院長が有しており、規程上、各病院の病院長に転勤を依頼することになる旨述べた。組合は、それは通例のやり方で、非常事態の策はないのかと述べたが、社団法人は、今の社団法人の対応は通例ではなく、通例であれば、社団法人の役員が出向いて依頼することはない旨返答した。組合は、雇用主には雇用責任があるが、それを免れるためにこういうふうになっているのだとわかった旨述べた。

また、組合は、希望退職に応じた場合の退職金は、通常の1.8倍になっており、応じなかった場合はそれより低くなっているとして、同額にするべきであると主張した。

(甲25、乙61、乙72、証人 X 2 )

シ 平成20年10月23日、本件健康管理センターは、本件健康管理センターの職員を対象に関西地方の3か所の社会保険病院への転勤に関する説明会を実施し、面接が同年11月に実施される予定であるから、応募者は申し出るよう求めた。この時、配付された資料には、3か所の社会保険病院について、転勤可能な人数や勤務時間等が職種ごとに記載されていたが、いずれの病院のいずれの職種も、1名又は若干名の定員であった。

面接の結果、合計2名の職員について転勤が内定したが、この2名はいずれも組合員ではなかった。

(乙26A、乙26B、乙72、証人 X 2 、証人 Y 2 )

ス 平成20年11月11日、組合と社団法人間で20. 11. 11団交が開催された。

組合は、当初は近隣の社会保険病院が採用計画を立てると聞いていたが、その話はどの程度進んでいるのかと尋ね、社団法人は、近隣の5か所の病院について、各病院の採用計画を踏まえての話を聞いたところである旨返答した。

組合は、本件健康管理センターからの転勤の枠はないとした病院が、別途、中途採用を募集していたり、転勤の枠がある場合も募集人員が1名程度となっていることを指摘し、社団法人が雇用主であって、社団法人のやっていることのどこが最大限の努力であるかと述べた。社団法人は、①各病院の職員の採用は、それぞれの病院の権限となっており、こちらが各病院に対し、何名程度採用するようにと命じる権限はない、②社団法人は各病院に対して、お願いをしている旨返答した。組合は、お願いをいくらしても意味はなく、雇用を確保してこなければ意味はない旨述べ、説明会の時の話は、全て非現実的であり、100人を超える雇用問題が生じているのに、社団法人の約束している内容は何の根拠もなく、これからどうしていくつもりかと述べた。社団法人は、これからの最大の取組みは、施設を買受者に一人でも多くの職員を採用してもらえようをお願いすることである旨述べ、組合は、買受者が一人も採用しないと回答したら、どうするかと述べた。

社団法人は、採用については買受者がイニシアチブを持っている旨述べ、組合が転勤についても、各病院がイニシアチブを持っているだろうと確認を求めたところ、社団法人は同意した。組合は、説明会で社団法人は採用は相手方サイドにイニシアチブがあり、どうなるかわからないとの説明はしていないとし、みんな、ものすごく怒っている旨述べた。

社団法人は、近々、希望退職について説明させてもらう旨述べたが、組合は、社団法人は、首を希望するようにもってきて、希望退職という名の首切りに乗るかどうかという話をするつもりであろうとし、どう雇用していくかが先であって、希望退職の話は聞きたくない旨述べた。

(甲26、乙62、乙72、証人 X 2 )

セ 平成20年11月25日、本件健康管理センターは、本件健康管理センターの職員を対象に、近畿地方以外の16か所の社会保険病院への転勤にかかる説明会を実施し、応募者は申し出るよう求めた。この時、配付された資料には、これらの社会保険病院について、転勤可能な人数や勤務時間等が職種ごとに記載されていたが、いずれの病院のいずれの職種も、1名又は若干名の定員であった。

なお、面接の結果、実際に転勤することになった者はいなかった。

(乙27A、乙27B、乙72)

ソ 平成20年11月25日、本件健康管理センターは本件健康管理センターの職員に対

し、希望退職の募集についての説明会を実施し、応募者は手続を行うよう求めた。この希望退職の募集期間は、同月26日から同21年2月20日までとされ、退職手当は普通退職に比べて増額されることになっていた。

(乙30A、乙30B、乙72)

タ 平成20年11月28日、 Z 4 の土地建物を買い受けた法人による同健康管理センターの正規職員を対象にした説明会が開催され、当該法人は、職員の雇用について面接を実施する旨述べた。同年12月、当該法人は、

Z 4 の正規職員を対象にして、雇用について面接を実施した。

(乙31A、乙32A、乙72)

チ 平成20年12月22日、組合と社団法人間で20. 12. 22団交が開催された。

組合は、多数の職員がいるところ、転勤が決まったのは2名であることを指摘したのに対し、社団法人は現在、確実にしている転勤者はそうである旨述べたところ、組合は、転勤者以外に決まっている者がいるのかと尋ねた。社団法人は、徐々に、施設の買受者に雇用してもらえよう方向に進んでいる旨返答したのに対し、組合は、再度、決定した方がいるのかと尋ね、社団法人は、これからである旨返答するとともに、最終的に、買受者から本人の同意を得てきっちりすべきと考えている旨述べた。組合は、それは買受者の問題で、社団法人とは関係ないのではないかと述べ、社団法人は、当初から言っているとおり、買受者に対し、お願いをしていきたい旨述べたが、組合は、お願いであって、社団法人には人事権はない旨述べた。社団法人は、そういう意味では転勤も同じであって、採用権は各施設の長にあり、面接なりが実施され、各施設の長が転勤に合意して初めて転勤になるのである旨述べた。これに対し、組合は規程には、転勤先の施設長の意見を聞かなければならないとされているだけで、会長又は施設長が、任命する職員に対して施設に転勤を命ずることができるかとされている旨述べた。

組合は、2名しか転勤が決まっていないことに再度、言及し、最終的に雇用に責任のある立場として、次の方策は何を考えているのかと尋ね、社団法人は、あとは前から説明しているとおり、施設の買受者に雇用を依頼する旨述べたところ、組合は社団法人として責任放棄するわけかと述べた。

組合は、群馬の社会保険センターの施設を社団法人が買い受けたことに言及し、本件健康管理センターの施設についても、社団法人が買い受けるべきだと主張した。社団法人は、社団法人の社会保険病院である Z 7 が使用するために当該社会保険センターの土地と建物を買ったものである旨述べ、併せて、健康管理センターと社会保険病院では事情が異なっており、健康管理センターは譲渡・売却が決まっていたのに対し、社会保険病院は、受け皿となる施設にどのように移管

するかは、今は未定の状況である旨述べた。

また、事業継続はできないとされている

Z 8

に関して、組合が職員の処遇を尋ねたところ、社団法人は20名のうち5名が近隣の病院に転勤になった旨返答した。また、社団法人が、職員の再就職先を探すのに、事務長と職員が他の病院を訪ねるなどした旨述べたところ、組合は、本件健康管理センターとはずいぶん違っている旨述べた。

組合は、社団法人の各施設の長を呼び集めて、雇用の割振りをするぐらいはできるのではないかと述べ、これに対し、社団法人は、先月、各施設の事務局長を集めた時、雇用について、再度お願いをし、個別にお願いもして、今回、転勤の話をした旨述べたが、組合は、それがあのような案で、あんなもので雇用に努力したとは言えない旨述べた。組合は、社団法人が他の施設を買い受けているのだから、社団法人が本件健康管理センターの施設を買い取るべきであると主張し、社団法人は、本件健康管理センターが Z 3 に出資された時に説明したが、国の施策でそうなっている旨返答したが、組合は、なぜ、健康管理センターと社会保険病院を差別するのか等と述べた。

さらに、組合は、ありもしない転勤話を持ってきて、まともに雇用努力をしようと思っているのか、全員の雇用を保証しなければならない旨述べ、これに続いて、転勤の話はもうないならばそれでいい、社団法人の職員であることにも、社団法人に雇用責任があることも間違いない、通勤手当を出してくれたら、社団法人の本部に出勤するし、大阪に事務所を開設してもいい旨発言した。

また、組合は、社団法人の他の病院への転勤の採否通知について、ひな形は誰が作っているのかと質問し、社団法人が通知についてはこのようなのでよいのではないですかと話したことはある旨返答したことがあった。

(甲27、乙63、乙72、証人 X 2 )

ツ 平成21年1月27日、組合と社団法人間で21.1.27団交が開催された。

冒頭、組合は組合がストライキを行った際、 Z 5 の事務長が警察に通報する旨述べたとして抗議した。

組合が、雇用はどうなったのかと述べたのに対し、社団法人は、上にも上げて相談したが、社団法人の本部も縮小しており、社団法人の本部に転勤はできない旨返答した。組合は、縮小は廃止とは全く異なり、縮小するから雇用が守れないというのは理由にならない旨述べ、さらに、任命権者が社団法人であって、施設が廃止になり、人事権が委譲されていた施設長がいなくなるのだから、社団法人の本部に当然、戻れるはずである旨主張した。組合は、社団法人に雇用責任がある旨述べ、社団法人は、雇用責任があるというのは、全員をずっと雇用している

というのは違うと言ってきた旨返答したが、組合は、社団法人が、定年まで雇用しなければならぬのが雇用責任である旨述べた。

社団法人は、本件健康管理センターでの勤務先がなくなることに関及したが、組合は施設の廃止は社団法人側の都合であって、施設の廃止を理由に雇用責任はその時点でなくなると居直るつもりなのかと述べた。社団法人は、雇用責任があるから、ここをやめた後も、勤務先を探したりすることによって、雇用責任を果たそうとしている旨述べたが、組合は、社団法人には定年までの雇用責任があると主張して確認を求めた。社団法人は、全員をこのままずっと社団法人の職員として雇用することは考えておらず、転勤以外は、施設の買受先に依頼すること等により努力しようとしている旨述べたが、組合は、これはそちらの都合で、関係はなく、そんな話は聞いていない旨述べた。

社団法人が、昨日、近隣の民間の医療法人1者から、本件健康管理センターの職員の採用を考えてもよいとの回答を取り付けた件に関及し、その件を組合と話した途上で、組合は、その医療法人が全員を採用するはずはなく、採用されなかった者については、どうするのかと尋ねた。社団法人は、近日中に職員に説明するが再就職支援会社に依頼をしている旨述べた。

組合は、雇用責任は社団法人にある旨述べ、加えて、私たちの賃金は、これまで努力した結果であるから、この水準を維持できるような施設での就労を目指してもらわなければならない旨述べ、続いて、採用を取り付けたとされる医療法人の賃金は二交代勤務の夜勤ありで、月20万円台となっており、条件がかなり悪く、少なくとも、従前と同じ賃金水準でなければ、話にならない旨主張した。

また、組合は、平成21年1月27日付けの文書を社団法人に提出した。この文書には、社団法人は、団交において、雇用に最大限努力すると繰り返し確約していたにもかかわらず、具体的雇用計画を一切示さなかったと主張するとともに、改めて、要求する事項として、①本件健康管理センター等を買戻し、全労働者の雇用を確保すること、②大阪に社団法人のオフィスを設置し、全労働者に雇用を確保すること、③買受会社により運営される本件健康管理センターに対する出向等により、社団法人の職員として雇用を確保すること、④これら3項目が実施できない場合は、生涯賃金を保障することとの4項目が記載されていた。

社団法人は、これらの項目は実行できないが、持ち帰って文書で回答する旨述べ、組合は、できないとの文書回答はしてもらいたくないし、いらぬ旨述べた。組合は、団交は決裂した旨述べ、これに対し、社団法人が今日は決裂した旨述べたところ、組合は、今日ではなく、団交決裂である旨述べた。

(甲28、甲32、乙38、乙64、乙72、証人 X 2 、証人 X 3 、証人

Y 2)

テ 平成21年1月28日、 Z 4 にて、同年2月3日、  
Z 5 にて、社団法人は、再就職支援会社なども利用して職員を対象にした説明会を開催した。

(乙72、証人 X 2 )

ト 組合は、平成21年2月2日付けの文書を社団法人に提出し、社団法人の再就職支援会社の説明会は、雇用努力を最大限行っているというアリバイのためだけのもので、雇用責任の放棄に当たるとして抗議するとともに、社団法人職員としての雇用確保のためのプランを再度提示するよう求めた。

(甲33、証人 X 2 )

ナ 平成21年2月頃、 Z 4 の土地建物を買い受けた法人は、  
Z 5 の正規職員を対象にして、雇用について面接を実施した。

(乙33B、乙72)

ニ 組合は、平成21年2月12日付けの抗議文と題する文書を社団法人に提出した。  
この文書には、①同日、本件健康管理センターは、社団法人の指示により、同月20日までに希望退職に応じない時は、解雇される場合がある旨の掲示をしたことは、実質的に、解雇通告を一方的に行い、強迫して退職届の提出を強要したのであって抗議する、②同年1月27日付け申入書についても早急に文書回答を求める旨の記載があった。

(甲34、証人 X 2 )

ヌ 社団法人は組合に対し、組合の平成21年2月12日付けの文書に回答するとして、同月27日付け文書を提出した。この文書には、①同月12日付けの希望退職にかかる退職願の提出についての文書は、希望退職について説明以降、期間が経過していたことから、念のため締切日を周知したものであり、実質的に解雇通告を一方的に掲示したのも、強迫して退職届を強要するものでもない、②同年1月27日付け要求書については、21.1.27団交で、組合は文書回答はしないと返答したので、その場で回答したが、同年2月12日付けの文書にて回答を求められたので、後日改めて回答する旨の記載があった。

(甲36)

ネ 平成21年3月1日頃から、本件健康管理センターで勤務していた職員は、原則として自宅待機になった。

(証人 X 2 )

ノ Z 5 については、平成21年3月6日、 Z 4  
については、同月9日、社団法人と Z 3 との間の運営委託契約が解約された。

(乙72)

ハ 平成21年3月10日、社団法人は組合に対し、組合の同年1月27日付けの文書に回答するとして、同年3月10日付け文書を提出した。この文書には、①組合は、同年1月27日付けの文書において、具体的雇用計画を一切示さなかったとしているが、社団法人は、これまで職員の雇用について、本件健康管理センターの管理者と協力して、近隣をはじめとする社会保険病院への転勤、近隣の公的医療機関等への雇用のお願ひ、買受先への雇用の働きかけ、再就職支援会社による再就職支援等できる限りの努力をし、これについては、これまでの団交等で説明してきた、②同日の団交で、組合から文書回答はいらないとし、その場で回答するよう要求されたため、社団法人は、いずれの要求にも応じられない旨回答した、③その後、組合から文書回答を求められたので、改めて検討した回答として、前記ツ記載の要求事項について、(i)1番目の項目については、本件健康管理センター等については、国の方針に基づき、既に第三者に売却されたものであり、社団法人は、当該第三者から買い戻すことは考えていない、(ii)2番目の項目については、新たな事業を行う計画はないので、要求に応じられない、(iii)3番目の項目については、出向は考えていない、(iv)4番目の項目については、生涯賃金を保障する必要はないと考えている、旨の4項目の記載があった。

(甲51、証人 X 2 )

ヒ 平成21年3月12日、社団法人は、本件組合員11名に対し、同月31日をもって解雇し、解雇予告手当を支払う旨通知した(以下「本件解雇通知」という。)。なお、本件組合員11名は、いずれも自主退職に応じていなかった。また、社団法人は組合に対し、本件解雇通知を行うに当たって、事前に通知しなかった。

(乙70、証人 X 2 、証人 X 3 )

フ 組合は、平成21年3月13日付けの文書を社団法人に提出し、本件解雇通知は、解雇についての合理的な理由も説明もない違法・無効なものであるとし、撤回するよう求めた。

(甲3)

ヘ 社団法人は、平成21年3月31日をもって、本件組合員11名を解雇し、本件解雇を行った。

(乙72)

## (2) 本件解雇以降の経緯

ア 組合は、平成21年4月12日付けの文書を社団法人に提出し、本件解雇は違法・無効なものであるとし、解雇の撤回を求めて、団交を申し入れた。

(甲4、証人 X 2 )

イ 平成21年5月20日、組合と社団法人間で21.5.20団交が開催された。

組合は、社団法人は存続しているのに、単に職場がないだけで、なぜ、雇用が失われないといけないのかと思う旨述べ、社団法人は、以前、社団法人の本部は縮小していると言っていたが、そのようなことは理由にならない旨述べた。

また、組合は、社団法人は交渉の場で、解雇ということ一度でも言ったかと述べ、これに対し、社団法人は、解雇もあり得るといことは話していると思うと返答したが、組合は、あり得るといのは解雇とは違い、解雇は労働条件の最たるものである旨述べた。組合は、再度、社団法人は、組合に対して解雇については話もしていないし、協議もしていないということによりか確認を求めたが、社団法人は、組合から質問を受けた時には、解雇もあり得るとしており、要するに回答している旨述べた。組合は、解雇もあり得るとい言葉は確かに聞いたが、それ以外に解雇について組合と協議したことはないとの確認を求めていると主張し、社団法人は協議ということであれば、したことはない旨述べた。

組合は、解雇もあり得るとい話しか聞いておらず、社団法人は何をもって解雇を有効としているのかと述べ、社団法人はいろいろ理由はあると返答したところ、組合は、いろいろじゃなくて、ひとつひとつ言うようにと述べたが、社団法人は、解雇は有効であって、議論するつもりはなく、これまでの文書でも回答しており、同じことを繰り返さない旨述べた。

組合は、社団法人は本件組合員11名を解雇しなければならないほどの経営危機にあるのかと述べ、社団法人は、これまで各病院及び診療所は独立採算性で運営してきたと述べたのに対し、組合は社団法人は都合よく言っていると述べ、社団法人は、これまでも各施設長が従業員を採用してきたと述べた。組合は、私たちは社団法人と交渉していると発言したが、社団法人は、歴史からみても、社団法人は勝手に病院の職員を処遇することはできない旨返答した。

組合は、ボタンを掛け違えたようなので、社団法人は、解雇を撤回した上、組合員を解雇したいとの提案をして、この状態を整理していかなければならないことぐらいはわかるのではないかと述べたが、社団法人は、解雇を撤回する考えはないと返答し、組合は、解雇を撤回する考えがあるかどうかは、尋ねていないと述べたが、社団法人は、解雇は撤回しないと返答した。

なお、この団交において、組合が一時金の支払に当たり、賃金を適正な額に訂正して算出するべきであって、これに伴い、退職金の額も当然変わってくると主張し、前歴換算や特昇も含め、人ごとに額を再計算するべきであると述べたことがあった。

また、団交終了直前に、組合はグループ保険の医療保険に言及し、これに対し、

社団法人は回答は職員からも聞いているし、保険会にも確認したが、継続はできない旨述べた。組合は掛け金を振り込むと言っているのに受け付けないのはおかしい旨述べ、社団法人は、保険は職員であることが前提になっており、もう、職員の身分はないということになっている旨返答したが、組合は、私たちは社団法人の職員である旨述べた。組合は、以前に、事務局次長から医療保険のうち続けられるものがあるとの話を聞いた旨述べ、これに対し、社団法人はそれは確認する旨返答した。組合は、再度、先ほど、社団法人は職員であることが前提であると言ったが、私たちは社団法人の職員であって、継続できないというのはおかしい旨述べたが、社団法人は、こちらはもう職員ではないという整理をしているからそういう回答をしていると返答し、組合は、そっちが言ったら、何でもそのとおりになるのならばこんな交渉なんていない旨述べた。社団法人は、これは追って回答する旨返答し、組合は、次回の団交日程を決めておかないといけないとし、次回の団交で、その回答はできるということかと尋ねたが、社団法人は、「いや、追って回答します。」と発言し、この日の団交は終了した。

(甲29、乙65、乙72、証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 2 )

ウ 組合は社団法人に対し、平成21年5月20日付け文書を提出し、本件組合員11名に対し、3.0か月以上の夏期一時金の支払いを求めて、団交を申し入れた。

(甲5、乙41)

エ 社団法人は組合に対し、平成21年6月2日付け文書(以下「6.2回答書」という。)を提出し、①本件組合員11名との間には、既に雇用関係はなく、夏季一時金を支払うべき理由はない、②確認の結果、 Z 5 の保健師及び看護師の採用時の格付けは適正に決定されている、③社団法人は、本件解雇を撤回する考えはない旨回答した。なお、この文書には、その他要求がある場合には、より具体的に書面に記載され提出することを求める旨付記されていた。

(甲6、乙42、証人 X 2 )

オ 組合は社団法人に対し、平成21年6月5日付け文書(以下「6.5申入書」という。)を提出し、6.2回答書の回答内容とその他関連事項について、同月16日に団交を開催することを申し入れた。

(甲7、乙43、証人 Y 2 )

カ 社団法人は組合に対し、6.5申入書に対し回答するとして、平成21年6月15日付け文書を提出した。この文書において、社団法人は、6.2回答書の回答内容と同趣旨の回答を行うとともに、6.5申入書のその他関連事項との項目については、内容が理解できないので、具体的に書面に記載して提出することを求め、その内容を検討した上で、団交に応じるか否かを回答するとし、同月16日に団交を行う

考えはない旨返答した。

(甲8、乙44、証人 X2、証人 Y2)

キ 組合は社団法人に対し、平成21年6月22日付け文書(以下「6.22申入書」という。)を提出し、同年5月20日付け及び同年6月5日付けの団交申入れ並びにその他関連事項を議題とする団交を申し入れた。この文書には、社団法人は21.5.20団交で、①本件組合員11名を解雇した理由を一切、説明しなかった、②次回団交日程については、後日連絡するとして、団交を中断して逃げ帰り、日程を連絡するとの約束を破った旨の記載があった。

(甲9、乙45)

ク 社団法人は組合に対し、6.22申入書に対し回答するとして、平成21年7月3日付け文書を提出した。この文書には、①本件解雇については、社団法人は本件解約通知により、雇用の確保のため、本件健康管理センターと協力して、職員の再就職等の意向調査を行った上で、他の社会保険病院への転勤及び近隣の公的医療機関や本件健康管理センターの施設の買受先に対する雇用の依頼、再就職支援会社での再就職支援等最大限の努力を行ってきたところであって、これらの点については、21.5.20団交を含め、これまでの組合との団交でも説明しており、組合の指摘は事実と反している、②21.5.20団交は、事前に約束のあった時間に終了したもので中断したわけではなく、次回の日程について後日連絡する旨発言したり、約束したこともない、③上記①のとおり、本件解雇は、やむを得ず行った有効なものであり、撤回する考えはなく、それ以外に、団交を行うべき点もないと思慮されるので、6.22申入書の団交申入れには応じない旨記載されていた。

(甲10、乙46)

ケ 組合は社団法人に対し、平成21年7月6日付け文書(以下「7.6申入書」という。)を提出し、社団法人は、①組合との団交において一度も誠意をもって交渉、回答することなく、再雇用に際しては組合員を採用させないよう妨害し、解雇回避の努力もすることなく、本件解雇を行った、②今日に至るも解雇理由も明らかにせず、21.5.20団交で、次回回答すると確約していた継続協議事項に対しても正当な理由もなく、団交拒否している、③同月3日付けで、嘘の内容と団交拒否を居直る不当労働行為文書を送ってきたとして、抗議するとともに団交開催を求めた。

(甲11、乙47)

コ 組合は社団法人に対し、平成21年8月8日付け、同年11月2日付け、同月27日付け、同22年1月4日付け、同年3月9日付け及び同年6月8日付けの文書を提出し、社団法人の対応に抗議するとともに団交開催を求めた。

社団法人は組合に対し、同21年8月17日付け、同年11月13日付け、同年12月17日付けの文書を提出し、社団法人は本件解雇を撤回する考えはなく、それ以外に、団交を行うべき点もないと思慮されるので、組合の団交申入れには応じない旨回答した。

なお、平成21年6月5日付け団交申入れ以降、本件申立てに至るまで、社団法人は組合との団交に応じていない。

(甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲18、甲19、甲20、甲21、乙48、乙49、乙50、乙51、乙52、乙53、乙54、乙55、乙56、乙72、証人 Y 2 )

2 社団法人が、組合の平成21年6月5日付け団交申入れ以降、組合員の解雇撤回に関する組合の団交申入れに応じないことに正当な理由があるかについて、以下判断する。

(1) 社団法人は、21.5.20団交において、交渉が進展する見込みはなくなり、団交を継続する余地はなくなった旨主張する。また、社団法人が組合に対し、団交申入れに応じない旨を回答した平成21年7月3日付け文書には、前記1(2)ク認定のとおり、①本件解雇については、社団法人は雇用の確保のため、他の社会保険病院への転勤及び近隣の公的医療機関や本件健康管理センターの施設の買受先に対する雇用の依頼等最大限の努力を行ってきており、これらの点についてはこれまでの団交でも説明している、②本件解雇は、やむを得ず行った有効なもので、撤回する考えはなく、それ以外に、団交を行うべき点もないと思慮する旨の記載があることが認められる。

(2) そこで、これまでの団交の内容についてみると、前提事実及び前記1(1)カ、キ、コ、サ、ス、チ、ツ、(2)イ認定のとおり、本件解約通知以降、組合と社団法人の間で計8回の団交が開催されたことが認められる。

このうち、第1回の20.4.30団交においては、前記1(1)カ認定のとおり、①組合は、施設がなくなるのは理解できるが、社団法人がなくなるわけではなく、私たちの雇用はなくなる、社団法人が雇用責任あるものとして、必死になって次の職場を探してしかるべきである、等と主張したこと、②社団法人は、現段階では、他の社会保険病院に対し、本件健康管理センターの職員から転勤願いが出れば、協力するよう求める文書を送付するなどしている、本件健康管理センターの施設の買受先に対し、本件健康管理センターの職員の採用を要請することを検討している旨述べたこと、③雇用の受入先が見つからなかった場合は、全員が社団法人の本部で雇用されるのかとの組合からの質問に対し、社団法人は、無理と思われる旨返答し、さらに、理由等を尋ねる組合に対し、社団法人は公益事業をやっていくものであって、行う事業には制限があり、新しい事業は興せない旨返答したこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすれば、組合は、本件解約通知があっても、雇用主

の責任として雇用を継続すべきとの立場をとっているのに対し、社団法人は、施設の買受先に採用の要請を行うこと等は検討しているが、雇用の受入先が見つからない職員全員を雇用し続けることはできないと考えている旨述べたということが出来る。

その後5回の団交を経た、21.1.27団交においても、前記1(1)ツ認定のとおり、①組合は、施設の廃止は社団法人側の都合であって、社団法人には定年までの雇用責任がある旨主張したこと、②社団法人は、全員をこのままずっと社団法人の職員として雇用することは考えておらず、転勤以外は、施設の買受先に依頼すること等により努力しようとしている旨述べたこと、③これに対し、組合は、これはそちらの都合で、関係なく、そんな話は聞いていない旨述べたこと、④社団法人は、民間の医療法人1者から、職員の採用を考えてもよいとの回答を取り付けた件や再就職支援会社への依頼に言及したこと、⑤組合は、これまでの賃金水準を維持できるような施設での就労を目指してもらわなければならない旨述べ、上記④記載の医療法人の条件はかなり悪く、話にならない旨述べたこと、がそれぞれ認められ、この段階においても、組合は定年までの雇用責任があると主張し、これに対し、社団法人は、施設の買受先に対し依頼等は行うが、雇用の受入先が見つからない職員全員を雇用し続けることは考えていないことを再度、述べていることは明らかである。

また、前記1(1)ツ、(2)イ認定のとおり、21.1.27団交は、組合が団交は決裂した旨述べ、終了したこと、及び、21.5.20団交においても、組合は、社団法人は存続しているのに、単に職場がないだけで、なぜ、雇用が失われまいといけないうかと思う旨述べ、社団法人は、解雇は撤回しない旨述べたこと、が認められる。

以上の交渉経過を併せ考えると、社団法人は団交で一定の説明をした上で、双方の主張は平行線となったといえる。

(3)ところで、他の社会保険病院への転勤に関しては、前記1(1)チ認定のとおり、20.12.22団交にて、組合が2名しか転勤が決まっていなかったことを問題であるとし、社団法人は、採用権は各施設の長にあり、各施設の長が転勤に合意して初めて転勤になる旨述べたのに対し、組合が規程には転任先の施設長の意見を聞かなければならないとされているのみである旨主張するなどのやりとりがあったことは認められる。しかし、前記1(1)ス、(2)イ認定のとおり、①20.11.11団交にて、社団法人は、各病院の職員の採用は、それぞれの病院の権限となっており、こちらが各病院に対し、何名程度採用するようにと命じる権限はなく、お願いをしている旨述べたこと、②21.5.20団交にて、社団法人は、これまで各病院及び診療所は独立採算制で運営され、各施設長が従業員を採用してきており、歴史からみても、社団法人は勝手に病院の職員を処遇することはできない旨述べたこと、がそれぞれ認められ、

社団法人は、他の社会保険病院への転勤に関して、一定の説明をしているというべきである。

(4) 組合は、社団法人が本件解雇まで、解雇の一言もなかった旨主張し、21.5.20団交にて、前記1(2)イ認定のとおり、組合が社団法人に対し、解雇もあり得るとの言葉は聞いたが、それ以外に解雇について組合と協議したことはないとの確認を求めている旨述べたところ、社団法人は、協議ということであれば、したことはない旨返答したことは認められる。

しかし、前記1(1)カ、キ、コ、ツ認定によれば、社団法人がそれまでの団交において、雇用の受入先が見つからない職員全員の雇用継続はできないとの自らの見解を示した上で、解雇の可能性を前提として、今後の職員の処遇について、団交に応じてきたというべきである。

(5) また、21.5.20団交において、社団法人が、本件解雇について団交を継続し、何らかの説明をするなどと約束したと認めるに足る疎明はない。なお、前記1(2)イ認定のとおり、21.5.20団交終了直前に、社団法人が、追って回答する旨返答したことは認められるが、これは、グループ保険の医療保険に関する質問に対するものとみるのが相当で、解雇そのものについてのものとはいえず、また、団交において回答すると約束したものにも当たらない。さらに、21.5.20団交以降、本件解雇に関して協議を再開しなければならないような新たな事情が生じたと認めるに足る疎明もない。

(6) 以上のとおりであるから、組合と社団法人間で開催された計8回の団交における双方の主張は平行線になっており、社団法人が交渉が進展する見込みはなくなったとして、平成21年6月5日以降、組合員の解雇撤回に関する組合の団交申入れに応じていないことには理由があるというべきである。したがって、かかる社団法人の行為は、不当労働行為には該当せず、組合の申立ては棄却する。

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条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成24年6月1日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印