

再審査被申立人社団法人全国社会保険協会連合会（以下「社団法人」という。）は、平成20年2月29日（以下、平成の元号は省略する。）、独立行政法人年金・健康保険福祉施設整理機構（以下「RFO」という。）から受託していた大阪市福島区所在の A 健康管理センター（以下「A 健康管理センター」という。）及び同市中央区所在の B 健康管理センター（以下「B 健康管理センター」といい、A 健康管理センターと併せて「本件健康管理センター」という。）の運営委託契約を21年3月9日（A 健康管理センター）及び同月10日（B 健康管理センター）をもって解約する旨の通知（以下「本件解約通知」という。）を受けた。社団法人は、職員に対しRFOとの運営委託契約の解約に係る説明会を2回開催し、また、20年3月14日結成された再審査申立人全国社会保険協会連合会労働組合（以下「組合」という。）との間で、本件解約通知に伴う雇用・労働条件等に関する団体交渉を同年4月30日から21年1月27日までに7回にわたり行った。

21年3月31日、社団法人は、同法人が運営する社会保険病院等への転勤が受け入れられず、また、希望退職に応じなかった本件健康管理センターに勤務する組合の組合員11名を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

本件は、社団法人が、21年5月20日に組合員の解雇撤回に関する団体交渉を行った以降、組合が同年6月5日から22年6月8日までに行った組合員の解雇撤回要求に関する団体交渉の申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、22年7月9日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てのあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 本件解雇をいったんなかったものとして取り扱い、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。

3 初審大阪府労委は、24年6月1日付けで、本件救済申立てを棄却することを決定し、同月4日、命令書を交付した。

4 24年6月12日、組合は、これを不服として、初審命令の主文の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

社団法人が、組合の21年6月5日付け団体交渉申入れ以降、組合員の解雇撤回要求に関する団体交渉申入れ（本件団体交渉申入れ）に応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) 本件は、社団法人が、組合の前身である申立外 C 労働組合（以下「C 労組」という。） A 診療所支部（以下「A 診療所支部」という。）結成以来数十年に及んで行ってきた組合敵視を背景にしたものである。社団法人は、組合との協議も提案も一切せず解雇を強行し、解雇後はひたすら団体交渉を拒否している。まさに今回の事態は、社団法人の長年の不当労働行為の集大成である。

(2)ア 20年4月下旬から21年1月下旬まで、春闘要求書の議題のうち主に「職員の雇用・労働条件を守ること」について団体交渉を行ってきたが、社団法人は、「解雇もありうる」「仮定の話でしかない」と解雇を否定していたのであって、解雇するとは一言も言っていない。解雇撤回要求を議題とする一度の団体交渉（21年5月20日）においても、社団法人は、解雇理由すら明らかにせず、具体的な内容や回答もないのに次回日程を決めないまま交渉を打ち切り、その後の組合の

本件団体交渉申入れを正当な理由もなく拒否している。解雇をめぐる団体交渉は、進展なしどころかまだ始まっていない。

イ また、21年5月20日の団体交渉で、組合が夏期一時金などの要求について次回団体交渉で回答するよう求めたのに対し、社団法人は、追って回答するとしただけで団体交渉を一方向的に打ち切った。その後、社団法人から、交渉日程の連絡もなく、回答として一方向的に文書が送りつけられたのみで、具体的な回答はいまだなされていない。

2 社団法人の主張

(1) 社団法人は、解雇前の団体交渉の段階から、転勤とならず希望退職をしない場合は解雇となることを説明し、職員の雇用確保について誠実に団体交渉に応じてきた。本件解雇後の21年5月20日に行った団体交渉において、組合の解雇撤回要求に対し、社団法人は従前説明した基準で解雇したもので撤回しないと主張し、解雇をめぐる社団法人と組合の主張は、解雇前の団体交渉と同様平行線のままであり、交渉が進展する見込みはなくなった。したがって、社団法人は、その後の21年6月5日付け以降の本件解雇に関する組合の団体交渉申入れに応じなかったものであり、応じなかったことには正当な理由がある。

(2)ア 本件解雇前の7回の団体交渉は、組合の解雇に反対する旨の書面に基づき始まったものである。すなわち、本件健康管理センターの運営委託契約解約に伴い職員の解雇が問題となることは明らかであることから、組合も当初より解雇を取り上げ、社団法人もその点を重大な交渉事項として捉え、このような問題意識の下に組合と団体交渉を行ってきた。そして、これらの団体交渉において、社団法人は、解雇基準を説明し、21年3月末日まで希望退職しない職員については解雇することを示していたのであるから、本件解雇前の団体交渉においても解雇に関して協議を行っている。

イ 本件で組合が救済を求めているのは、解雇撤回に関する団体交渉を行うことであって、夏期一時金に関する団体交渉は無意味である。また、21年5月20日の団体交渉において、社団法人が「追って回答する」と述べたことは、後日回答する旨を述べたのみであって、団体交渉を開催して回答することを約束したものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1)ア 社団法人は、昭和27年12月、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、社会保障制度の確立に資することを目的として認可設立された法人で、20年10月現在の職員数は、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いて国が設置した福祉施設（以下「社会保険病院等」という。）を、RFOから委託を受けて運営しており、A 健康管理センター（20年10月現在の正規職員数34名）及び B 健康管理センター（20年10月現在の正規職員数30名）もその一つであった。なお、本件健康管理センターについては、下記5(12)オのとおり、21年3月、RFOとの間の運営委託契約が解約された。

イ 社団法人には、組合のほかに、社団法人に勤務する正規職員で組織する C 労組があり、20年10月現在の支部数は41支部、組合員数は約2,800名で、本件健康管理センターにおいて A 診療所支部及び B 診療所支部が組織されていた。

(2) 組合は、20年3月14日、社団法人が受託運営する施設に勤務する労働者により結成された労働組合で、下記4(1)のとおり、本件健康管

理センターの廃止・売却に関して健保労組の方針と意見を異にする A 診療所支部の組合員が中心となって結成したものである。

初審審問終結時の組合員数は 11 名で、A 健康管理センターには 4 名（事務職 3 名・看護師 1 名）、B 健康管理センターには 7 名（放射線技師 1 名・看護師 6 名）の組合員が勤務していた。

- (3) なお、A 診療所支部と社団法人の間では、① 15 年 3 月 24 日及び同年 4 月 17 日に勤務時間の変更とそれに伴う団体交渉に係る不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成 15 年(不)第 15 号、同 22 号）、② 同年 7 月 29 日に組合員 5 名に対する仕事はずしに係る不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成 15 年(不)第 55 号）、③ 同年 11 月 14 日に 14 年度及び 15 年度の賃下げとこれに関する団体交渉等に係る不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成 15 年(不)第 77 号）、また、④ 17 年 12 月 28 日に A 健康管理センターの存廃に関する団体交渉に係る不当労働行為救済申立て（大阪府労委平成 17 年(不)第 56 号）がなされた。

大阪府労委は、上記①ないし③について 19 年 4 月 9 日付けで、同④について同年 7 月 27 日付けで、社団法人に対する救済申立てを棄却する命令を発した。これらの命令に対し、A 診療所支部は当委員会に再審査申立てを行ったが、20 年 3 月 5 日付け及び同年 6 月 4 日付けで、当委員会は同支部の再審査申立てをいずれも棄却する命令を発している。

2 本件健康管理センター等の運営に係る委託契約及び本件解約通知等

- (1) 12 年 4 月、国から都道府県知事への機関委任事務廃止に伴い、社会保険病院等の運営委託契約は、各都道府県知事と社団法人との運営委託契約から、国と社団法人との直接契約に改められた。

【乙72】

- (2) 14 年 8 月 2 日に公布された健康保険法等の一部を改正する法律により、社会保険病院等の在り方について、おおむね 2 年を目途に所要の措

置を講ずることとされ、これを受けて、同年12月25日、厚生労働省は、社会保険病院等の社団法人への一括委託方式は経過期間を経て終了し、新しい効率的な経営方式に移行する等の方針を出した。

【乙6、乙7、乙72】

- (3) 16年12月17日、社会保険庁（当時）は、地方社会保険事務局長に対し、政府管掌健康保険の厳しい財政状況及び医療機関・健診実施機関の充実等を踏まえて、社会保険診療所及び健康管理センターの整理合理化を進めることとし、17年10月設立予定の独立行政法人に社会保険診療所及び健康管理センターを出資・売却する旨通知した。なお、16年10月1日現在、社会保険診療所は7か所（職員数507名）、健康管理センターは15か所（職員数377名）あった。

【乙12】

- (4) 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RFOが設立され、社会保険病院等の運営、管理、譲渡又は廃止を行うこととされた。

同日、国は本件健康管理センター及び名古屋市中村区所在のD健康管理センターをRFOに現物出資し、同日付けで、RFOと社団法人の間で上記健康管理センターの運営に係る委託契約が締結された。その後、大阪市淀川区所在のE健康管理センターがRFOに現物出資された。

【乙3、乙8、乙72】

- (5) 20年2月29日、RFOは、社団法人に対し、本件健康管理センターは21年2月27日をもって運営停止し、A健康管理センターについては同年3月9日、B健康管理センターについては同月10日をもって運営委託契約を解約する旨文書で通知した（本件解約通知）。

【乙4、乙5】

- (6) 20年3月3日、本件健康管理センターの各所長は、職員に対し、本

件解約通知（上記（５））に関する説明会を A 健康管理センターは同月 4 日に、B 健康管理センターは同月 5 日に行う旨回覧文書で通知した。

同月 3 日、社団法人は、C 労組に対し、本件解約通知がなされ本件健康管理センターでの業務がなくなること、同センターの職員に対し説明会を開催することを説明した。

同月 4 日、社団法人は、A 健康管理センターの職員に対する説明会を開催し、①20年2月29日、翌21年3月9日をもって運営委託契約を解約する旨が通知されたこと、②雇用確保に努力するが、全員の雇用保障は無理であること、③各人の意向を聴き、同センターの買受先・社会保険病院・近隣の公的病院に雇用要請すること、④整理解雇もあり得ることなどを説明した。

また、同月 5 日、社団法人は、B 健康管理センターの職員に対する説明会を開催し、同様の説明を行った。

【甲43、乙13、乙72】

3 社団法人における職員の任免及び転勤等について

(1) 社団法人の社会保険病院等組織規程には、次の規定がある。

「(職員の任免)

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ぜることができる。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。」

【乙21】

(2) 本件健康管理センターの就業規則には、次の規定がある。

「(転勤)

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。

(以下略)

」

【乙22】

(3) 各施設長が任免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、全体で年間10名程度である。なお、受入先の施設長が反対した場合に転勤を行ったことはない。

【初審⑥Y₂17頁】

4 組合結成と団体交渉申入れ

(1) 20年3月14日、A 診療所支部に所属していた組合員らは、本件健康管理センターの廃止・売却に関して C 労組の方針と意見を異にし、組合を結成した。

【甲1、甲52、甲75】

(2) 20年3月19日、組合は、社団法人に対し、同日付け「組合結成通告ならびに団体交渉申し入れ書」を内容証明郵便で送付し、組合の結成を通知し、社団法人は A 健康管理センターで働く組合員を解雇しようとしていると抗議するとともに、①同月3日付け回覧文書(上記2(6))、② A 健康管理センターの売却・運営委託契約解約、③②に伴う労働者の雇用・労働条件、④その他関連事項を議題とする団体交渉を同月31日に開催するよう申し入れた。

また、同月19日付けで、組合は、A 健康管理センターに対し、上記申し入れ書と同旨の文書を提出した。

さらに、同月21日、組合は、社団法人に対し、「春闘要求書」を内容証明郵便で送付し、㊦RFOに対して A 健康管理センターの廃止・売却に反対すること、㊧職員の雇用・労働条件を守ること、㊨成果主義賃金制度をやめることなど11項目について同月31日に団体交渉を行うよう求めた。

【甲1、甲80、乙36、乙37】

(3) 20年3月28日付け「団体交渉申し入れについての回答」で、社団法人は、組合の上記(2)の団体交渉申し入れに対し、同月31日は日程調整ができない旨、C 労組との交渉ルールも考慮しつつ事務折衝を行いたい旨回答した。

同年4月15日、組合と社団法人は、A 健康管理センターにおいて事務折衝を行い、団体交渉のルールに関する話し合いをした。

【甲2、乙72】

5 本件解約通知に伴う雇用・労働条件等に関する第1回ないし第7回までの団体交渉と本件解雇等

(1) 第1回団体交渉

ア 20年4月30日午後5時10分頃から午後7時20分まで、組合と社団法人は、第1回団体交渉を行った。出席者は、組合側は X₁ 執行委員長（以下「X₁委員長」という。）、X₂ 副執行委員長（以下「X₂副委員長」という。）、X₃ 書記長（以下「X₃書記長」という。）ら9名、社団法人側は Y₁ 職員部長（以下「Y₁部長」という。）、Y₂ 職員部専門指導職（以下「Y₂専門指導職」という。）及び Y₃ A 健康管理センター事務長（以下「Y₃事務長」という。）ら4名であった。

イ 冒頭、社団法人は、春闘要求について、㊦ A 健康管理センターの売却はRFOの業務であり、社団法人は口出しする立場にはない旨、㊧

職員の雇用問題について同センター所長と協力して誠心誠意努力する旨、㊦給与制度は現行の制度が一番適切と考えており変更するつもりはない旨など各項目について回答した。

ウ 次に、上記4(2)の20年3月19日付け「組合結成通告ならびに団体交渉申し入れ書」の①の議題(本件解約通知)について、組合は、運営委託契約解約によりなぜ解雇になり得るかわからないと述べた。

これに対し、社団法人は、本件健康管理センターで働く職員は施設がなくなるのであり、仮に転勤するとしても転勤先の問題もあって、全員が転勤できるわけではないと述べた。

組合は、施設はなくなっても雇用関係はなくなるのであり、雇用責任ある者としてどんな選択肢を準備しているかと述べ、今後の計画を示すよう求めた。これに対し、社団法人は、雇用責任は最終的にある旨、本人の希望を聴き買受先にあっせんを依頼するなど雇用の確保に努める旨、計画は検討中で今日は示せないが、はっきりした時点で示す旨回答した。

エ また、組合が社団法人の本部で勤務することができるか質したのに対し、社団法人は、現実的に無理であると回答した。

組合は、そうであれば新しい事業を始めればいいと述べた。これに対し、社団法人は、公益法人の目的に反するため新しい事業は興せないと述べた。

【甲22、乙58、乙72】

(2) 第2回団体交渉

ア 20年6月10日午後5時頃から午後7時20分まで、組合と社団法人は、第2回団体交渉を行った。出席者は、組合側はX₁委員長、X₂副委員長、X₃書記長ら8名、社団法人側はY₁部長、Y₂専門指導職、Y₃事務長ら4名であった。

イ 組合が具体的な雇用計画を提示するよう求めたのに対し、社団法人は、検討中で示せないが、買受先が決まれば雇用を依頼することや近隣の公的医療機関にお願いに行くことを検討していると述べた。また、社団法人は、20年3月に理事会総会において常務理事に対し各病院に協力依頼するよう要請し、全国の社会保険病院長に職員の雇用について協力を依頼する旨の文書を出したと述べた。

ウ 組合は、運営委託契約が解約されても社団法人の職員であることに変わりはない、施設がどうなろうと絶対辞めないと述べた。これに対し、社団法人は、施設があるうちはそうだが施設がなくなれば職場がなくなる、余剰人員を抱えるわけにいかず事業縮小せざるを得ない、職員は転勤か退職になる、これに応じなければ解雇もあり得ると述べた。

エ また、社団法人は、20年6月末から7月初め頃にかけて、事務長から職員を対象とする意向調査を個別聴取の形式で行う旨述べた。

【甲23、乙59、乙72】

(3) 本件健康管理センターの売却に関する入札公告と説明会等

ア 20年6月23日、RFOは、本件健康管理センター、E 健康管理センター及び茨城県水戸市所在の F 健康管理センターの土地建物の売却に関する入札公告を官報及びRFOのホームページに掲載した。

イ 20年7月16日及び同月17日、本件健康管理センター所長は、職員に対し、今後の予定及び雇用対策等に関する説明会を、A 健康管理センターは同月22日に、B 健康管理センターは同月23日に行う旨通知した。

ウ 20年7月22日、下記エの説明会に先立ち、組合は、社団法人及びA 健康管理センターに対し、同日付け「抗議および申し入れ書」

を提出し、社団法人は同センターの廃止・売却を既成事実化し全員解雇を前提とした説明会を強行していると抗議するとともに、全員の雇用を保障する具体的プランと雇用を確約する書面を全職員に示すこと、職員を社団法人の職員のまま雇用することを求めた。

エ 20年7月22日、社団法人は、A 健康管理センターにおいて説明会を行った。社団法人は、運営委託契約解約により A 健康管理センターを運営できなくなること、したがって他の社会保険病院に転勤する者以外の職員は最終的に退職となること、早期に意向調査と個人面談を行い社会保険病院や公的病院へ雇用依頼をすること、買受先が決定すると見込まれる同年9月下旬頃に職員の雇用に関する協議を始め、11月から買受先や社会保険病院等への面接が順次行われる見込みであること、過去に売却された健康管理センターの職員の7、8割が買受先に採用された例があること、買受先には雇用を強く依頼することを説明し、社会保険病院への転勤希望及び買受先や公的医療機関等への就職希望の有無と希望する機関名を記入する「意向調査票」を、全国社会保険病院と関西地区の公的医療機関の一覧表を添付して配付した。

また、社団法人は、社会保険病院に転勤する者以外の職員の退職手当について、①希望退職に応募する職員、②希望退職に応募せず21年3月31日に退職となる職員、③定年退職する職員のそれぞれの加算支給割合を示した表を配付して説明した。

なお、20年7月23日に行われた B 健康管理センターの説明会においても、上記と同様の説明と資料の配付が行われた。

オ 20年7月24日、社団法人は、C 労組に対し、本件健康管理センター等に係る入札公告（上記ア）、意向調査、退職手当の加算率などについて説明した。

カ 20年7月中旬、社団法人は、関西地区の社会保険病院に対し、職員の採用計画策定の時期を問い合わせるとともに、計画策定に当たり本件健康管理センターの職員の転勤受入れについても検討するよう依頼した。

キ 本件健康管理センターに勤務していた職員64名のうち60名は「意向調査票」（上記エ）を提出したが、A健康管理センターに勤務していた組合員4名は提出しなかった。

B健康管理センターにおいては20年7月28日から、A健康管理センターにおいては同年8月4日から、各センター事務長は意向調査に基づく個別面談を行った。

【甲64、乙9～11、乙15～18、乙66、乙72、審査の全趣旨】

（4）第3回団体交渉

ア 20年7月29日午後5時頃から午後7時30分まで、組合と社団法人は、第3回団体交渉を行った。出席者は、組合側はX₁委員長、X₂副委員長、X₃書記長ら8名、社団法人側はY₁部長、Y₂専門指導職、Y₃事務長ら4名であった。

イ 組合が具体的な雇用プランを出すよう求めたのに対し、社団法人は、選択肢として転勤や買受先への雇用があり、職員の意向を聴くなど手順を踏んで進めていると述べた。組合は、これまでと何も変わっていない、雇用に向けて具体的な話はなく退職の話ばかりであると述べた。

ウ また、組合は、20年7月22日及び23日の説明会で配付された書面（上記(3)エ）に関し、(ア)「意向調査票」について、①労働条件が明示されていないのに意向を聴くとはどういうことか、②一覧表の社会保険病院に採用計画はあるか、③公的医療機関の各病院の了解は得ているか、(イ)退職手当の加算支給割合の表に「希望退職に応募せず21年3月31日に退職となる職員」とあるが、希望退職に応じず転

勤しない場合は解雇しかないということかと質した。

社団法人は、(ア)に関し、①採用計画ができていない段階で転勤希望者の話を持って行き採用計画に組み込んでもらう旨、②近隣の5病院はまだ確定していないとの回答であった旨、③公的医療機関の各病院には確認していないが、本部を通して話をするつもりである旨回答し、(イ)に関しては、「そういうことです」と回答した。これに対し、組合は、解雇になる理由がないと述べた。

エ さらに、組合は、運営委託契約解約（21年3月9日）後の雇用について質した。これに対し、社団法人は、希望退職しない場合は、21年3月31日まで雇用を保障する旨述べた。

【甲24、乙60、乙72】

(5) 本件健康管理センターに係る入札とこれに関する団体交渉申入れ

ア 20年9月8日、本件健康管理センターの土地建物について入札が行われた。その後、少なくとも同年10月初めまでに、本件健康管理センターの買受先がそれぞれ決定した。

イ 20年9月8日付けで、組合は、社団法人に対し、「抗議及び申し入れ書」を提出し、上記アの入札を中止するよう申し入れるとともに、①社団法人は、本件健康管理センターの廃止に絶対反対する組合との団体交渉で解雇プランのみを繰り返している、②同年7月22日及び同月23日の説明会（上記(3)エ）は事実上全員への解雇通告の場であったと抗議するとともに、直ちに団体交渉に応じること及び社団法人の職員として雇用保障することを申し入れた。

【甲69、乙9～11、乙72】

(6) 第4回団体交渉

ア 20年9月16日午後5時頃から午後7時30分頃まで、組合と社団法人は、第4回団体交渉を行った。出席者は、組合側はX₁委員長、

X₂副委員長、X₃書記長ら8名、社団法人側はY₁部長、Y₂専門指導職、Y₃事務長ら4名であった。

イ 社団法人は、意向調査の結果を受け、社団法人の役員と本件健康管理センターの事務長が、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、採用枠だけでも早めに検討して同月末には回答をもらえるよう依頼している旨、また、20年9月初めから開催しているブロック別管理者会議においても依頼している旨述べた。組合は、相手方の返答の有無を尋ね、社団法人は、まだ返答はないと回答した。

ウ 組合は、非常事態なのだから、依頼ではなく社団法人の会長が社会保険病院の病院長に業務命令を発することはできないかと質した。社団法人は、役員以外の職員は病院長に任免権があるので命令はできない旨、通常は人事に関する依頼はしない旨、社団法人が行っているのは単なる依頼ではなく社団法人の役員としてお願いに行っている旨述べた。

【甲25、乙61、乙72】

(7) 近畿地区の社会保険病院への転勤等

ア 20年9月上旬から中旬にかけて、社団法人及び本件健康管理センターは、近畿地区の各社会保険病院に対し、転勤を希望する職員の職種・年齢・勤続年数・専門分野等を記載した一覧表を添付した「健康管理センター職員の雇用確保にかかる依頼について」と題する文書を手交し、職員の受入れを依頼した。

また、同年9月から10月にかけて、社団法人及び本件健康管理センターは、地区別に開催される病院管理者会議において職員の雇用確保について協力を依頼するほか、雇用を希望する職員の一覧表を持って公的医療機関の本部や近隣の機関に赴き雇用確保の協力を依頼した。

イ 20年10月23日、本件健康管理センターは、職員を対象に、近

畿地区の社会保険病院（ G 、 H 、 I ）への転勤に関する説明会を行った。同説明会において、本件健康管理センターは、看護師及び准看護師若干名（ G ）、診療放射線技師・臨床検査技師・事務員各 1 名（ H ）、薬剤師・保健師各 1 名及び看護師若干名（ I ）の転勤の受入れ予定があることを説明し、希望者は履歴書を提出するよう述べた。

ウ 20 年 11 月上旬、上記各病院の面接が行われ、非組合員である臨床検査技師 1 名と事務員 1 名の転勤が内定した。X₁委員長、X₂副委員長及びX₃書記長は、上記 H 病院の事務員の面接を受けたが、内定には至らなかった。

【甲31、甲46、乙24～26、乙28、乙72、審査の全趣旨】

（8）第 5 回団体交渉

ア 20 年 11 月 11 日午後 5 時頃から午後 7 時頃まで、組合と社団法人は、第 5 回団体交渉を行った。出席者は、組合側はX₁委員長、X₂副委員長ら 6 名、社団法人側はY₁部長、Y₂専門指導職、Y₃事務長ら 4 名であった。

イ 組合の社会保険病院の採用計画の進捗状況に関する質問に対し、社団法人は、近隣の社会保険病院はまだ採用計画はできていないとの回答であった旨、全国の社会保険病院に転勤の面接が可能か連絡している旨回答した。組合は、転勤のお願いではなく雇用確保の約束はできないのか、看護師はどこでも募集しているのになぜ本件健康管理センターの職員を採用しないのか質した。これに対し、社団法人は、各施設経営状況が厳しい中一人でも多く採用をと依頼している旨、看護師が希望する日勤での受入れの検討を依頼している旨、夜勤のある G と I の病院には応募がなかった旨回答した。

ウ また、組合が買受先について質したのに対し、社団法人は、買受先

に説明会を早めに行うよう言っている旨、職員を最大限採用するよう依頼する旨回答した。組合は、依頼するのはよいが、買受先に採用の義務はないのだから、雇用主である社団法人が雇用責任を取るべきであると述べた。

エ さらに、社団法人は、転勤者以外について、近々希望退職の要綱を説明すると述べた。これに対し、組合は、そんな説明はいらない、誰も退職を希望していない、首の切り方の説明でなく雇用の説明をなさいなどと述べた。

【甲26、乙62、乙72、審査の全趣旨】

(9) 近畿地区以外の社会保険病院への転勤、買受先への雇用等

ア(ア) 20年11月25日、本件健康管理センターは、職員を対象に、近畿地区以外の社会保険病院への転勤に関する説明会を行った。同説明会において、本件健康管理センターは、看護師・薬剤師・診療放射線技師・事務員等若干名の転勤の受入れ予定があることを説明し、希望者は履歴書を提出するよう述べた。

(イ) 20年12月中旬、近畿地区以外の社会保険病院の面接が行われ、X₁委員長、X₂副委員長及びX₃書記長は、事務員の面接を受けたが、面接の結果、転勤が内定した者は組合員を含めいなかった。

なお、上記X₁委員長ら3名以外の組合員は、社会保険病院への転勤の面接に応募しなかった。

イ 20年11月25日、本件健康管理センターは、希望退職の募集に関する説明会を行った。同説明会において、本件健康管理センターは、応募者は募集期間内に退職届を提出すること、今後もしできる限り雇用の確保に努力していく所存であることを記載した「希望退職の募集について」と題する文書及び希望退職募集要綱を配付した。同要綱には、希望退職の募集期間は同月26日から21年2月20日まで、退職手

当に勤続期間に応じ30%から80%の加算支給割合を乗じた合計額を支給するとされていた。

ウ(ア) 20年11月28日、A健康管理センターの土地建物を買い受けた法人が、業務内容に関する説明会を開催した。同センターに勤務する組合員はX₁委員長を除く全員がこれに出席した。

(イ) 同年12月1日付けで、A健康管理センターは、同センターの職員に対し、買受先の法人が職員の雇用について面接を行うこと、個々の労働条件は面接時に説明されること、希望者は履歴書を提出することを内容とする「履歴書の提出について」と題する文書を配付した。

(ウ) 同月中旬、A健康管理センターの買受先の法人が面接を行った。その結果、応募者22名のうち6名は採用を辞退し、16名が同法人に雇用された。なお、上記応募者は全員非組合員であった。

(エ) また、B健康管理センターにおいても、同センターの買受先が面接を行い、応募者20名のうち5名が買受先に雇用された。

エ 20年12月4日、社団法人は、C労組に対し、希望退職の募集(上記イ)に関する説明会を行い、募集を開始したことを説明した。

【甲31、甲46、乙27、乙30～乙32、乙72、

初審③X₂27頁、初審④X₃26頁、初審⑦X₄42頁、審査の全趣旨】

(10) 第6回団体交渉

ア 20年12月22日午後5時10分から午後7時40分まで、組合と社団法人は、第6回団体交渉を行った。出席者は、組合側はX₁委員長、X₂副委員長、X₃書記長ら7名、社団法人側はY₁部長、Y₂専門指導職、Y₃事務長ら4名であった。

イ 組合は、買受先に行かない者は21年4月から社団法人の本部に出勤する形でよいかと質した。これに対し、社団法人は、雇用責任があ

ることと全部そのまま社団法人で抱えることとは違う旨、責任があるからこそ転勤先や買受先に働きかけてきており、これからもそうする旨、以前回答したとおり社団法人そのものも縮小しており本部で勤務することはできない旨述べた。

ウ また、社団法人は、社会保険病院等組織規程第24条（上記3（1））に「転勤を命じる場合は施設長の意見を聞かなければならない」と規定されており、任免権は各施設長にあることから、転勤について法人はお願いする立場であると述べ、同条の写しを手交した。これに対し、組合は、「了解が要るとは書いていない」と述べた。社団法人は、受入先の合意を得ないとできないことであり、これまでそのような形で転勤を行ってきたと述べた。

組合は、社会保険病院への転勤は2名しか決まっていないが（上記（7）ウ、（9）ア（イ））、どのような見通しを持っているかと質した。社団法人は、買受先に雇用を依頼する旨、また、全国の社会保険病院等の会議の際に再度依頼した旨述べた。

エ さらに、組合が、本件健康管理センターの余剰金で同センターを買い戻すよう求め、Jの社会保険病院を買った例があると述べたのに対し、社団法人は、余剰金は清算特別会計で管理するもので使うことはできない旨、Jの社会保険病院とは経緯が異なり、本件健康管理センターは出資時から譲渡売却することが決まっていた旨述べた。

オ 組合は、21年4月以降の緊急の就労先を大阪又は社団法人本部に確保するよう求めた。これに対し、社団法人は、本部での勤務は無理と思う旨、社会保険病院への転勤に関してはきちんとやっけてきている旨、買受先に一人でも多く雇用を依頼する旨、雇用確保に関して再度役員に諮る旨述べた。

【甲27、乙63、乙72】

(11) 第7回団体交渉

ア 21年1月27日午後5時頃から午後7時30分頃まで、組合と社団法人は、第7回団体交渉を行った。出席者は、組合側はX₁委員長、X₂副委員長、X₃書記長ら8名、社団法人側はY₁部長、Y₂専門指導職、Y₃事務長ら4名であった。

イ 社団法人は、前回再度検討するとした雇用確保について役員に相談したが、社団法人の本部も縮小しており本部での勤務はできないと述べた。これに対し、組合は、雇用責任は定年までであると述べた。社団法人は、施設があれば定年までだが、施設がなくなるので働く場所がなくなる旨、雇用責任というのは全員をこのまま社団法人の職員として雇用することとは考えていない旨述べた。

ウ 組合は、社団法人は転勤に関して何も努力していないと述べた。社団法人は、施設長に任免権があるため受入先が同意しないと転勤にならないものの精一杯努力したと述べた。

エ また、社団法人は、B健康管理センターの買受先の意向が明確にならないため近隣の某医療法人に依頼し説明会を行うこととしたと述べた。これに対し、組合が、不採用の場合はどうなるか質したところ、社団法人は、再就職支援会社に依頼すると述べた。

オ 同日午後7時頃、組合は、社団法人に同日付け「要求書」を手交し、
①本件健康管理センターを買い戻し、全労働者の雇用を確保すること（要求事項①）、②大阪に社団法人のオフィスを設置し、全労働者の雇用を確保すること（要求事項②）、③本件健康管理センターの買受先に出向等で社団法人の職員として雇用を確保すること（要求事項③）、④上記①ないし③の要求が実現できない場合は生涯賃金を保障すること（要求事項④）を求めた。

社団法人は上記要求について持ち帰りたいと述べたが、組合は、即

時の回答を求め、さらに、A 健康管理センターを引き渡す日程について質した。社団法人は、同センターは21年3月10日から買受先の管理下となると回答した。

また、社団法人は、要求事項①について余剰金は清算特別会計に入れるもので使うことはできず買戻しはできない、要求事項②ないし④の要求についてもできないと回答したところ、組合は、「こんな譲歩した内容、全部できないってなんやねん。ふざけんなよ。」「買受先に責任転嫁することばかり」と述べた。これに対し、社団法人は、買受先への雇用を希望する者が一番多かったことから雇用を依頼してきたと述べた。

さらに、社団法人は、今日はこれ以上回答できないと述べ、午後7時30分頃、Y1部長が退室したところ、組合は、「団交決裂宣言ということやな」と述べた。これに対し、社団法人は「本日は決裂ですね」と述べ、交渉は終了した。

【甲28、甲32、甲76、乙64、乙72】

(12) 第7回団体交渉後の状況と本件健康管理センターの運営委託契約解約等

ア 21年1月、社団法人は、再就職先が決まっていない職員（A 健康管理センター9名、B 健康管理センター24名）を対象に、再就職支援会社の説明会を開催することとした。同月28日、A 健康管理センターにおいて説明会が行われ職員4名が、また、同年2月3日、B 健康管理センターにおいて説明会が行われ職員17名が、再就職支援会社に申込みをした。

組合は、社団法人に対し、同年2月2日付け「抗議ならびに申し入れ書」を提出し、社団法人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に上記説明会を強行しようとしており、雇用責任の放

棄に当たると抗議するとともに、社団法人の職員として雇用を確保するプランを提示するよう求めた。

イ 21年1月28日、社団法人は、組合に対し、第7回団体交渉で言及した近隣の某医療法人（上記(11)エ）の面接について、同医療法人の勤務時間、休日、給与の目安及び同法人には日勤可能な施設・職種があり本件健康管理センターのほとんどの職員が日勤を希望している旨伝えていることを書面で通知した。

ウ 21年2月3日付けで、B 健康管理センターは、職員に対し、A 健康管理センターの買受先の法人が同月9日に面接を行うこと、勤務地はA 健康管理センター等となること、個々の労働条件は面接時に説明されること、希望者は履歴書を提出することを内容とする「履歴書の提出について」と題する文書を配付した。

A 健康管理センターの買受先法人による面接の結果、B 健康管理センターの職員3名がA 健康管理センターの買受先法人に採用された。

エ 21年2月12日付けで、本件健康管理センターは、職員に対し、①希望退職について、応募者は募集期間の同月20日までに所定の退職届を提出すること、②期間内に退職届が提出されない場合は加算支給されず、その場合、同年3月31日をもって解雇となる場合がある旨の文書を掲示した。

組合は、同日付け「抗議文」で、社団法人に対し、上記掲示文書は『希望退職に応じない時は、解雇の場合がある』と露骨に職員を恫喝する内容で、実質解雇通告を一方向的に掲示した。強迫して退職届を強要する不当労働行為」と抗議するとともに、組合の同年1月27日付け要求書（上記(11)オ）に早急に文書回答するよう求めた。

これに対し、社団法人は、同年2月27日付け『抗議文』について」

で、①同月12日付けの掲示文書は、希望退職について20年11月に説明してから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、「解雇通告を一方向的に掲示した」ものでも、「強迫して退職届を強要する」ものでもない旨、②21年1月27日付け要求書については後日改めて回答する旨回答した。

オ B 健康管理センターについては21年3月6日、A 健康管理センターについては同月9日、社団法人とRFOとの間の運営委託契約が解約となった。なお、本件健康管理センターの職員は、同年3月から有給の自宅待機となっていた。

カ 社団法人は、21年3月10日付け『要求書』について」で、組合の同年1月27日付け要求書（上記(11)オ）に対し、以下のとおり回答した。

その内容は、(ア)具体的雇用プランについて、社団法人は、これまで本件健康管理センターと協力して、社会保険病院への転勤、近隣の公的医療機関等への雇用依頼、買受先への雇用の働きかけ、再就職支援会社の再就職支援等できる限り努力し、団体交渉等で説明してきた、(イ)要求事項①について、本件健康管理センターは国の方針に基づき既に第三者に売却されたもので、買戻しは考えていない、(ウ)要求事項②について、新たな事業を行う計画はなく、大阪オフィスの設置要求には応じられない、(エ)要求事項③について、買受先への出向は考えていない、(オ)要求事項④について、生涯賃金を保障する必要はないと考えている、とのものであった。

【甲33～34、甲36、甲51、甲75、乙30、乙33～34、乙72】

(13) 本件解雇等

ア 21年3月12日付けで、本件健康管理センターは、転勤が受け入れられず希望退職にも応じなかった組合員11名に対し、運営委託契

約が解約され本件健康管理センターが廃止となることを理由に同月31日をもって解雇する旨、解雇予告手当として平均賃金の15日分相当額を支払う旨通知した。

イ 21年3月13日、組合は、社団法人に対し、組合員11名の解雇は合理的な理由も説明もない違法及び無効なものである旨の「通告書」を内容証明郵便で送付し、解雇予告を撤回するよう求めた。

また、同月20日、組合は、社団法人に対し、法人格のない本件健康管理センター長名による解雇予告通知は無効である旨の「抗議ならびに申し入れ」を内容証明郵便で送付し、社団法人の見解を文書で回答するよう求めた。

これに対し、社団法人は、同月24日付けで、本件健康管理センターはRFOから運営委託契約が解約され廃止となった旨、職員の雇用確保のため、社会保険病院への転勤や買受先等への雇用依頼など最大限の努力を行うとともにこれらの点について組合との間で7回に及ぶ団体交渉で協議や説明をしてきた旨、組合員11名に対する解雇予告はかかる事情の下でやむを得ず行った有効なもので撤回する考えはない旨文書で回答した。

ウ 21年3月31日付けで、社団法人は、本件健康管理センターに勤務していた組合員11名を解雇した。

【甲3～4、甲79、乙39、乙70、乙72～73】

6 本件解雇後に行われた組合員の解雇撤回要求等に関する団体交渉等

(1) 組合員の解雇撤回要求等に関する団体交渉申し入れ

ア 21年4月12日付けで、組合は、社団法人に対し、「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」を提出し、これまでの団体交渉において解雇について説明、協議せず本件解雇を強行したと抗議し解雇撤回を要求するとともに、①本件解雇、②その他関連事項を議題とする団体交渉を

行うよう申し入れた。

イ また、同日、組合は、社団法人に対し、①本件解雇は違法及び無効であり解雇撤回を通告する、②退職金及び解雇予告手当は生活資金の一部に充当するが、これをもって解雇を受け入れるものではない、との「通告書」を内容証明郵便で送付した。

【甲4、乙39】

(2) 本件解雇後に行われた組合員の解雇撤回要求等に関する団体交渉

ア 21年5月20日午後3時から午後5時頃まで、組合と社団法人は、団体交渉を行った(以下「21.5.20団体交渉」という。)。出席者は、組合側はX₁委員長、X₂副委員長、X₃書記長ら12名、社団法人側はY₁部長、Y₂専門指導職ら3名であった。

イ 組合は、本件解雇は絶対認めない、社団法人は解雇について何も説明していないと述べ、社団法人は、これまで事情は説明していたし、希望退職に応じなければ解雇もあり得るとずっと言ってきたと述べた。組合は、解雇もあり得るとは聞いたが解雇について組合と協議をしたことはないと述べ、社団法人は、協議ということであればしたことはないと述べた。また、組合が解雇の根拠を質したのに対し、社団法人は、RFOから本件健康管理センターの運営委託契約を解約され、廃止となった旨、雇用確保のため社会保険病院への転勤あるいは近隣の医療機関や買受先への雇用依頼、再就職支援会社での支援など最大限の努力をしたきた旨、組合員11名に対する解雇予告はかかる事情の下でやむを得ず行ったものである旨、解雇を撤回する考えはない旨述べた。

組合は、解雇を撤回するよう求め、いったん撤回して一から整理してやるしかないと述べた。これに対し、社団法人は、解雇は撤回できないと述べた。組合は、争議を長引かせたいのかと述べ、社団法人は、

長引くというならやむを得ないが、解雇は撤回はできない旨、解雇撤回の要求以外にないならば団体交渉を終了する旨述べた。

組合は、責任は感じているのか、組合員11名を解雇しなければならぬほど経営危機にあったかと質し、社団法人は、非常に苦渋であったが、社団法人にはどうしようもないことで、解雇の理由は経営危機でなく本件健康管理センターが譲渡売却されたことであると述べた。組合は、本件解雇は整理解雇の4要件を満たしていないから無効であると述べ、社団法人は、有効と思っていると述べた。

組合は、解雇は労働条件の最たるものであるのになぜ提案しなかったかと述べ、社団法人は、これまで雇用確保のためいろいろ説明したが、組合は転勤以外は関係ないと言っていたと述べた。

さらに、組合は、土地と建物は国のものだが雇用は社団法人だから関係ないと述べた。社団法人は、本件健康管理センターの職場がなくなることをずっと説明してきたと述べたが、組合は、施設がなくなっただけで社団法人は存在すると述べた。

ウ 同日午後5時頃、組合は、同日付け「要求書」を手交し、組合員11名に対する3.0か月以上の夏期一時金の支払を要求事項として団体交渉を行い文書回答するよう求めた。手交の際、組合は、B健康管理センターの組合員の賃金を適正にした上で夏期一時金を計算するよう求め、社団法人は、当該組合員の前歴換算を調べる旨回答した。

また、組合がグループ保険の継続の可否を質したのに対し、社団法人は、職員課や保険会社に確認したところ、職員であることが前提でもはや職員の身分でないから継続できないとのことであると回答した。組合は、社団法人の職員でないというのは確定していないと述べ、社団法人は、追って回答すると述べた。

エ 同日午後5時10分頃、組合は次回の団体交渉の日程を決めるよう

求め、社団法人は回答しなかった。

【甲5、甲29、甲84、乙41、乙65、乙72】

- (3) 21年6月2日付けで、社団法人は、組合に対し、同年5月20日付け要求書(上記(2)ウ)について、①組合員11名との雇用関係は既になく、賞与の支給要件である基準日に在職していないため、夏期一時金を支払うべき理由はない旨、②B健康管理センターの組合員を含む看護師、准看護師及び保健師の採用時の格付を確認した結果、給与規程に基づき適正に決定されている旨、③解雇撤回要求について、社団法人の同年3月24日付け回答書等及び21.5.20団体交渉において回答しているとおり解雇を撤回する考えはない旨回答し、その他要求がある場合は具体的に書面に記載して提出するよう求める旨の文書を提出した。

【甲6、乙42】

7 本件団体交渉申入れと社団法人の対応

- (1) 21年6月5日付けで、組合は、社団法人に対し、「団体交渉申し入れ書」を提出し、㊦社団法人の同月2日付け回答書(上記6(3))の回答①ないし③、④その他関連事項を議題とする団体交渉を同月16日に行うよう申し入れた。

これに対し、社団法人は、同月15日付けで、組合に対し、上記㊦について、①夏期一時金については、既に解雇日(21年3月31日)を経過していることから組合員11名との雇用関係はなく、賞与の支給要件である基準日に在職していないため支払うべき理由はない旨、②21.5.20団体交渉で組合から調べるよう要求のあったB健康管理センターの看護師らの採用時の格付は給与規程に基づき適正に決定されている旨、③解雇撤回要求については、再三回答しているとおり解雇を撤回する考えはない旨、上記④については内容が理解できない旨回答し、その他要求がある場合は具体的に書面で提出するよう求め、要求内容を検討

した上で応じるか否か回答したいため組合の指定する日に団体交渉は行う考えはないと文書で回答した。

【甲7～8、乙43～44】

(2) 21年6月22日付けで、組合は、社団法人に対し、「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」を提出し、社団法人は21.5.20団体交渉で解雇理由を説明せず、交渉日程を返事するとしていた約束を破った上、一方的に回答文書を送付したと抗議するとともに、①同年5月20日付け団体交渉申入れ、②同年6月5日付け団体交渉申入れ、③その他関連事項を議題とする団体交渉を行うよう申し入れた。

これに対し、社団法人は、21年7月3日付けで、組合に対し、①本件健康管理センターの運営委託契約解約により、雇用確保のため社会保険病院への転勤及び近隣の公的医療機関や買受先への雇用依頼、再就職支援等最大限の努力を行ってきたことは、21.5.20団体交渉でも説明している旨、②次回の日程を後日連絡すると約束したことはない旨、③夏期一時金については、同年6月2日付け及び同月15日付け文書で回答したとおり支払うべき理由はない旨、④本件解雇は①の事情の下でやむを得ず行った有効なもので、撤回する考えはなく、それ以外に団体交渉すべき点もないと思料されるので、組合の要求には応じかねる旨文書で回答した。

【甲9～10、乙45～46】

(3) 21年7月6日付けで、組合は、社団法人に対し、「抗議文」を提出し、①社団法人は団体交渉において一度も誠意をもって交渉、回答することなく本件解雇を行った、②21.5.20団体交渉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なく団交拒否している、③社団法人の同月3日付け回答（上記(2)）は嘘の内容であると抗議するとともに団体交渉に応じるよう求めた。

また、同月 17 日、組合は、社団法人の本部に赴き、団体交渉を行うよう要求したが、社団法人は、進展の見込みがないと述べ要求に応じなかった。

【甲11、甲13、乙47～48、乙71～72】

(4) 21年8月8日付けで、組合は、社団法人に対し、上記(2)の同年6月22日付け申入書と同旨の内容に、「6月22日の団交申入れについて」及び「7月17日の団交申入れについて」を議題に加えた「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」を提出した。

これに対し、社団法人は、同年8月17日付けで、組合の要求等に対しては同年7月3日付けで回答した(上記(2))とおりであり、本件解雇を撤回する考えはなく、それ以外に団体交渉すべき点もないと思料されるので要求には応じかねる旨文書で回答した。

【甲13～14、乙48～49】

(5) さらに、21年11月2日付け、同月27日付け、22年1月4日付け、同年3月9日付け及び同年6月8日付けで、組合は、21年8月8日付け「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」(上記(4))と同旨の内容に、各申入日までに行った団体交渉申入れを申入事項に加えた「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」を提出した。

これらの申入れに対し、社団法人は、同年11月13日付け及び同年12月17日付けで、同年8月17日付け回答(上記(4))と同旨の内容の回答を行った。

【甲15～21、乙50～56】

(6) 社団法人は、21年6月5日付け団体交渉申入れ以降、本件申立てに至るまで、組合との団体交渉に応じていない。

【乙72】

8 本件救済申立て

22年7月9日、組合は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

当委員会も、本件の争点について、社団法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しないと判断する。その理由は、以下のとおりである。

- 1 前記第3の7認定のとおり、社団法人は、組合が申し入れた本件団体交渉申入れに対し、21年6月15日付けないし同年12月17日付けで、解雇撤回要求については再三回答しているとおり、運営委託契約解約という事情の下でやむを得ず本件解雇を行ったもので撤回する考えはなく、それ以外に団体交渉すべき点はないとして、申入れに応じなかったことが認められる。

本件再審査において、組合は、社団法人は解雇に関して組合との協議や提案も行わず本件解雇を強行し、解雇後は団体交渉を拒否している旨主張する（前記第2の1(1)）。これに対し、社団法人は、解雇前の団体交渉から転勤とならず希望退職をしない場合は解雇となることを説明しており、21.5.20団体交渉で解雇をめぐる主張が平行線となり、交渉が進展する見込みがなくなったことから以降の団体交渉申入れに応じなかったものであり、本件団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由がある旨主張する（同2(1)）。

- 2 そこで、社団法人が、本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるか否かについて検討する。

(1) 本件解約通知に伴う雇用・労働条件等に関する団体交渉（第1回から第7回団体交渉まで）と組合員の解雇撤回要求に関する団体交渉（21.5.20団体交渉）の経緯について

上記の各団体交渉における組合員の雇用問題等に関する交渉の状況についてみると、次の事実が認められる。

ア 20年2月29日の本件解約通知を受けて、同年3月19日、組合は、本件解約通知に伴う労働者の雇用・労働条件等を議題とする団体交渉を申し入れ、組合と社団法人は、同年4月30日から21年1月27日の間、本件解雇までに7回の団体交渉を行った（前記第3の2(5)、4(2)、5）。

(ア) 第1回ないし第4回、第6回及び第7回の団体交渉において、社団法人は、運営委託契約の解約によりなぜ解雇になり得るかとの組合の質問に対し、施設がなくなれば職場がなくなること、余剰人員を抱えるわけにいかず職員は転勤か退職となること、任免権は施設長にあり転勤は受入先の合意を得ないとできないことから全員が転勤できるわけではないこと、21年3月末までは雇用保障するが、転勤とならず希望退職しない場合は解雇もあり得ること、雇用責任があることと全員をそのまま社団法人で抱えることとは違うことなどを説明した（同5(1)(2)(4)(6)(10)(11)）。これに対し、組合は、第1回ないし第3回、第5回及び第7回の団体交渉において、施設がなくなっても雇用関係はなくなる旨、施設がどうなろうと辞めない旨、社団法人が雇用責任を取るべきである旨など述べた（同5(1)(2)(4)(8)(11)）。

(イ) 第2回団体交渉において、組合が具体的な雇用計画を求めたのに対し、社団法人は、理事会総会で各病院への協力依頼を要請し、買受先が決定次第雇用依頼することや近隣の公的医療機関への雇用依頼を検討している旨回答した（同5(2)）。そして、第3回ないし第5回の団体交渉において、社会保険病院への転勤に関して説明を求める組合に対し、社団法人は、職員の意向聴取を行い、転勤希望者

を採用計画に組み込んでもらう旨、各施設経営状況が厳しい中、社団法人の役員と本件健康管理センターの事務局長が社会保険病院を直接訪問して検討を依頼しているほか、ブロック別管理者会議においても依頼している旨、全国の社会保険病院に面接が可能か連絡している旨、看護師が希望する日勤での受入れの検討を依頼している旨説明した（同5(4)(6)(8)）。

さらに、社会保険病院への転勤面接後の第6回団体交渉において、組合が今後の見通しを質したのに対し、社団法人は、第6回及び第7回団体交渉において、買受先に雇用を依頼するほか全国の社会保険病院等の会議で再度依頼した旨、近隣の医療法人にも依頼し説明会を行い、これらに採用されない場合は再就職支援会社に依頼する旨を説明した（同5(10)(11)）。

(ウ) 第1回、第4回、第6回及び第7回の団体交渉において、組合が、①社団法人の本部での勤務、②社会保険病院長への業務命令、③本件健康管理センターの買戻し、④大阪オフィスの設置、⑤買受先への職員としての出向を求めたのに対し、社団法人は、①本部も縮小しており本部での勤務はできない旨、②役員以外の人事権は病院長にあり業務命令は発せられないが、通常はしない役員からの依頼を行うなどしている旨、③余剰金は清算特別会計に入れるもので買戻しはできない旨、④大阪オフィスの設置及び⑤買受先への出向はできない旨回答した（同5(1)(6)(10)(11)）。

イ 本件解雇後の21年4月12日付けで、組合は、本件解雇を議題とする団体交渉を申し入れ、21.5.20団体交渉が行われた。同団体交渉において、組合が、社団法人は解雇について何も説明していないと述べ、解雇撤回を求めたのに対し、社団法人は、希望退職に応じない場合解雇もあり得ることは団体交渉において説明していると述べた。

また、社団法人は、運営委託契約の解約により本件健康管理センターは廃止となり、社会保険病院への転勤や買受先等への雇用依頼、再就職支援会社での支援等最大限努力したが、やむを得ず解雇予告を行った旨、解雇の理由は経営危機ではなく本件健康管理センターの譲渡売却である旨、解雇を撤回する考えはない旨説明した。組合は、更に解雇撤回を求めたが、社団法人は、撤回はできない旨回答し、解雇撤回の要求以外にないならば団体交渉を終わる旨述べた。組合は施設がなくなっただけで社団法人は存在すると述べ、団体交渉は終了した。(前記第3の6(1)(2))

(2) 本件解約通知以降、組合との間で行った団体交渉における社団法人の対応の当否について

上記(1)に摘示した事実を踏まえて、本件解約通知に伴う雇用・労働条件等に関する団体交渉及び組合員の解雇撤回要求に関する団体交渉における社団法人の対応の当否について検討する。

上記(1)からすると、組合員の「解雇撤回」を議題とする団体交渉は、本件解雇後に行われた21.5.20団体交渉のみである。しかしながら、本件において、組合と社団法人は、本件解約通知の直後から7回にわたり団体交渉を重ねており、そこでの協議の内容が実質的に同一の問題について行われたものであるといえる場合は、21.5.20団体交渉は本件解雇前の団体交渉に引き続くものとして、それらを併せ考え、社団法人の対応の当否を判断するのが相当である。そこで、まずこの点について判断し、順次、組合との間で行った団体交渉における社団法人の対応の当否について判断する。

ア 本件解雇前に行われた本件解約通知に伴う雇用・労働条件等に関する団体交渉の内容について

(ア) 組合は、本件解雇前の団体交渉において、社団法人は解雇を否定

していたのであって、解雇するとは言っていない旨主張する（前記第2の1(2)ア）。これに対し、社団法人は、解雇基準を説明し、21年3月末日まで希望退職しない職員は解雇することを示すなど、本件解雇前の団体交渉においても解雇に関して協議を行っている旨主張する（同2(2)ア）。

(イ) そこで検討するに、上記(1)アの経過に照らすと、社団法人と組合との間で本件解雇前に7回にわたって行われた団体交渉において、社団法人は、本件健康管理センターの廃止に伴う解雇について説明するとともに、解雇回避のための措置等についても説明を行い、これに対して、組合は、社団法人の職員として雇用を継続するよう一貫して求めていた。さらに、①組合結成直後の20年3月19日、組合は、社団法人が組合員を解雇しようとしていると抗議し、本件解約通知に伴う労働者の雇用等を議題とする団体交渉を申し入れたこと（前記第3の4(2)）、②第3回団体交渉において、組合は、「希望退職に応じず転勤しない場合は解雇しかないということか」と確認していること（同5(4)）、③同年9月8日付けで、組合は、社団法人が本件健康管理センター廃止に絶対反対する組合との団体交渉で解雇プランのみを繰り返している、同年7月下旬の説明会は事実上全員への解雇通告の場であった、と抗議し、社団法人の職員としての雇用保障を申し入れたこと（同5(5)）からすると、組合は、本件解雇前の団体交渉において、実質的に解雇を想定し、雇用の継続を求めていたとみることができる。

そして、21年3月12日付けの解雇予告通知を受けて同月13日付けで組合が解雇予告の撤回を求めたのに対し、社団法人は、同月24日付けで、運営委託契約解約により本件健康管理センターは廃止となり、組合との団体交渉で雇用確保について協議や説明をして

きたがかかる事情の下でやむを得ず解雇予告を行ったもので撤回する考えはない旨回答し（同5(13)）、その後21.5.20団体交渉において、本件解雇を議題とする交渉が行われた。

(ウ) これらのことからすると、本件解雇前の第1回から第7回までの団体交渉において、組合と社団法人は解雇回避のための措置を含めた組合員の雇用問題をめぐって交渉を重ね、さらに、本件解雇後の21.5.20団体交渉においても実質的に同一の事項について団体交渉が行われたといえる。

イ 組合との間で行った団体交渉（第1回から第7回団体交渉及び21.5.20団体交渉）における社団法人の対応の当否について

そこで、本件解約通知から本件解雇後の21年5月20日までに組合と社団法人との間で行われた団体交渉について検討する。

(ア) まず、本件解雇前に行われた本件解約通知に伴う雇用・労働条件等に関する団体交渉の経緯についてみると、

(i) 上記(1)ア(ア)のとおり、社団法人は、組合と、本件解約通知に伴う組合員の雇用・労働条件等を議題とする団体交渉を行い、運営委託契約解約により施設がなくなるとそのまま雇用を維持することはできず転勤か退職となること、希望退職に応じない場合は解雇もあり得ることを第1回ないし第4回、第6回及び第7回の団体交渉において組合に繰り返し説明している。

(ii) また、社会保険病院への転勤について、上記(1)ア(イ)のとおり、社団法人は、社団法人の役員らが社会保険病院を直接訪問して検討を依頼していること、会議などの場を利用して何度も転勤の受入れを依頼し、面接が行われた後も再度依頼したこと、近畿地区だけでなく全国の社会保険病院に面接について連絡していること、看護師が希望する日勤での受入れの検討を依頼していることなど、

転勤の受入れの協力を依頼した相手方や依頼内容、進捗状況などについて、組合の質問に具体的に回答し、説明しているほか、転勤は施設長に任免権があるため受入先の合意がなければできない上、各施設も厳しい経営状況であることも説明している。

- (iii) そして、社団法人は、そのような厳しい状況を踏まえ、また、意向調査で買受先への雇用を希望する者が最も多かったことから、買受先に最大限職員を雇用するよう依頼してきたことを説明し(前記第3の5(11))、実際に、A健康管理センターに勤務していた職員の約3分の2が買受先に応募し、応募者は全員採用された(同1(1)ア、5(9)ウ(ウ))。また、買受先の受入状況が芳しくないB健康管理センターの職員に対しては、代替措置として、社団法人は近隣の医療法人に受入れを依頼したほか、A健康管理センターの買受先による面接が実施され3名が採用された(同5(11)(12)イウ)。

加えて、上記(1)ア(ウ)のとおり、組合は、本件健康管理センターの買戻し、大阪オフィスの設置及び買受先への出向を求めたが、社団法人は、具体的に理由を示すなどしてこれらの要求に応じられない旨説明している(同5(10)(11))。

さらに、社団法人の本部で勤務することはできない旨の繰り返しの回答について、なおも組合が本部での勤務を求めたのに対し、社団法人は、再度役員に諮った上で、本部も縮小しており要求に応じられない旨回答した(同5(1)(10)(11))。

- (iv) このように、社団法人は、第1回団体交渉の段階から解雇の可能性のあることを明らかにして、その理由や社団法人が講じてきた解雇回避のための措置を含む方策及びその進捗状況について逐一説明し、また、組合の質問に対し、確認が必要なものについて

は確認した上で具体的に回答しており、本件解約通知に伴う組合員の雇用問題に関して説明している。

これに対し、組合は、施設がなくなっても雇用関係はなくならないのだから雇用責任を取るべきであると一貫して自らの主張を述べるのみであって、社団法人が希望退職の要綱を近々説明する旨述べたのに対し、「そんな説明はいらない」「首の切り方の説明でなく雇用の説明をしなさい」と述べるなど(同5(1)(2)(8))、退職に関する話合いは受け入れないとの態度に終始した。また、実際に、組合員らは、X₁委員長ら3名が社会保険病院の事務員の面接を受けたほかは社会保険病院への転勤の面接にも買受先の面接にも応募していない(同5(7)ウ、(9)アウ)。

そうすると、本件解雇前に行われた第1回から第7回までの団体交渉においては、社団法人の職員として従前どおりの雇用を要求し続ける組合と、転勤の受入れ状況は厳しく本部での勤務などもできないことから、社団法人の職員として雇用維持することは難しいとする社団法人の間で、組合員の雇用問題をめぐる交渉は平行線の状態となり、もはや進展が見込めない状態に至っていたといえる。

- (イ) 次に、組合員の解雇撤回要求に関する21.5.20団体交渉の経緯についてみると、上記(1)イのとおり、解雇撤回を求める組合に対し、社団法人は、①本件健康管理センターが譲渡売却されたことが解雇の理由である旨、②社会保険病院への転勤や買受先への依頼など雇用確保に努力したが、やむを得ず組合員11名は解雇に至った旨、③希望退職に応じない場合は解雇もあり得ることはこれまでの団体交渉において説明してきた旨、④解雇撤回はできない旨繰り返し説明した。他方、組合は、施設がなくなっても社団法人は存在

するのであって、雇用責任を取るべきであるとの本件解雇前からの主張を繰り返すのみで、解雇撤回を求める組合と解雇撤回はできないとする社団法人の主張が全面的に対立した。

なお、同団体交渉において、社団法人は、解雇について協議したことはないと述べたことが認められるが（前記第3の6(2)）、上記(ア)のとおり、社団法人は、解雇の可能性があることを明らかにした上で解雇回避のための措置等について説明を行っていたのであるから、組合との交渉において、組合員の雇用問題について誠実に対応していたといえる。

(ウ) これらからすると、上記団体交渉において、社団法人は、組合員の解雇を含む雇用問題について、解雇の可能性があることを明らかにして、その理由や講じてきた方策と進捗状況を説明するなど誠実に対応してきたといえ、その結果、従前の組合の要求と実質的に同一の事項である組合員の解雇撤回要求については、本件解雇前の第7回団体交渉及び21.5.20団体交渉において、これ以上団体交渉を重ねても交渉が進展する見込みはなく、行き詰まりの状況になっていたものといえる。

(3) 本件団体交渉申入れに対する社団法人の対応の当否について

そこで、本件団体交渉申入れに対する社団法人の対応の当否について検討する。

ア 組合は、21年6月5日から22年6月8日までの間に9回、団体交渉を申し入れた（本件団体交渉申入れ）が、これらはいずれも21年5月20日付けの団体交渉申入れ以降それぞれの申入日までに行った団体交渉申入れ及びその他関連事項（前記第3の7）を申入事項とするもので、同一の内容の申入事項であると認められる。

すなわち、本件団体交渉申入れにおける申入事項は、組合員に対す

る夏期一時金の支払と賃金決定が適正であったか確認して同一時金を計算すること及び解雇撤回要求であるところ、夏期一時金について、社団法人は、21年6月15日付け及び同年7月3日付けで、組合に対し、組合員との雇用関係はなく、賞与の支給要件である基準日に在籍していないため支払はできない旨、B健康管理センターの組合員の賃金の格付は適正に決定されている旨文書で回答している(同7(1)(2))。そもそも夏期一時金の要求は本件解雇がなかったことを前提とするもので組合員の解雇撤回要求と不可分であるから、新たな提案や要求とはいえないものである。

イ そして、解雇撤回要求については、上記(2)イ(ウ)に判断したとおり、21.5.20団体交渉の段階において本件解雇に関する労使の主張は対立し、行き詰まりの状況となっていたといえる。

さらに、社団法人は、21年6月2日付け及び同月15日付けで、その他要求があれば具体的に提出するよう求めたが(前記第3の6(3)、7(1))、組合は、本件団体交渉申入れのいずれにおいても上記申入事項の他に具体的な要求を提示していない。

そうすると、本件団体交渉申入れは、従前と同じ申入事項の繰り返しといえ、組合員の解雇撤回要求に関して、新たな提案や要求を示したり、その他何らかの状況の変化が生じるなど団体交渉を再開すべき事情の変化が生じた形跡は何らうかがわれない。

ウ これらのことからすると、組合員の解雇撤回要求に関しては、誠実な交渉の結果行き詰まりの状態に至ったもので、もはや団体交渉の余地はなくなっていたのであり、また、その後、新たに交渉すべき提案がなされるなど団体交渉を再開すべき事情の変化もなかったのだから、社団法人が、21年6月5日以降の組合員の解雇撤回に関する団体交渉申入れ(本件団体交渉申入れ)に対し、本件解雇を撤回する

考えはなく、それ以外に団体交渉すべき点はないとして応じなかったことについては、正当な理由があるといえる。

3 その他の組合の主張について

(1) 組合は、一時金等について次回団体交渉での回答を求めたのに対し、社団法人は追って回答するとしたが、具体的な回答はなされていないなどと主張する（前記第2の1(2)イ）。

21.5.20団体交渉の終了間際の午後5時頃、組合は、夏期一時金の支払を要求事項とする「要求書」を提出した。その際、①組合が要求書に関する団体交渉を行い文書回答するよう求めたのに対し、社団法人は、組合員の前歴換算を調べる旨回答したこと、②社団法人がグループ保険は職員でないため継続できないと述べたのに対し、組合は、職員でないというのは確定していないと述べ、社団法人は、追って回答すると述べたこと、③組合の次回の日程の求めに対し社団法人は回答しなかったことが認められる（前記第3の6(2)ウエ）。

これらからすると、社団法人は、夏期一時金要求に関する組合員の前歴換算について「調べる」と、グループ保険に関する職員の身分の有無について「追って回答する」と述べたが、これらを団体交渉において回答すると明言したのではなく、また、次回の日程も回答しておらず、団体交渉の開催を確約したものとはいえない。そして、社団法人は、組合に対し、21年6月2日付け及び同月15日付けの文書で、①組合員の賃金の格付けは適正に決定されている旨回答したこと、②既に解雇日（21年3月31日）を経過しており組合員との雇用関係はないとの、職員の身分がないとする社団法人の見解を明らかにしていること（同6(3)、7(1)）からすれば、21.5.20団体交渉において追って回答するとしていた、組合員の前歴換算及びグループ保険に関する職員の身分の有無に関する事項については回答をしているといえる。そもそも、

これら要求事項は、本件解雇撤回要求事項を前提とするものであるところ、その前提事項自体が行き詰まり状態となっていたのであるから、社団法人が団体交渉に応じなかったからといって、正当な理由がないということはできない。

(2) 組合は、本件は、A 診療所支部結成以来数十年に及ぶ、社団法人の組合敵視を背景にした長年の不当労働行為の集大成である旨主張する(前記第2の1(1))。

しかしながら、組合にはA 診療所支部に所属していた組合員が存し、A 診療所支部は社団法人を被申立人として過去に複数の不当労働行為救済申立てを行っている事実は認められるものの(前記第3の1(3)、4(1))、これら救済申立てについてはいずれも大阪府労委及び当委員会においてA 診療所支部の救済申立てを棄却する命令が発出されており、その他組合の上記主張を認めるに足る事情は認められない。

4 結論

以上に判断したとおり、社団法人が、組合の本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由がないとはいえない。したがって、社団法人の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第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25年12月18日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊟