

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 法 人
 代 表 理 事 B 1

上記当事者間の都労委令和 2 年不第69号事件について、当委員会は、令和 8 年 4 月 7 日第1886回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同岩井伸晃、同大橋さやか、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人は、申立人 X 2 組合が、B 2 病院の閉院に伴う組合員の解雇に関し、団体交渉の開催を申し入れたときは、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書を申立人 X 1 組合及び同 X 2 組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 法人

代 表 理 事 B 1

当法人が、令和3年11月2日に予定されていたX2組合との団体交渉を拒否し、以後組合員の解雇に関する団体交渉に応じていないことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

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

B2病院（以下「病院」という。）を経営する被申立人Y1法人（以下「法人」という。）は、令和2年4月1日付けで、就業規則等を改正し、新人事制度を実施した。また、2年度の定期昇給額を職種に関係なく一律2,850円とし、4月から実施した。

7月10日、病院の職員を組織する労働組合である申立人X2組合（以下「組合」という。）及びその上部団体である申立人X1組合（以下「X1組合」といい、組合と併せて「組合ら」という。）

は、4月1日付けの就業規則改正の撤回や、就業規則変更に係る団体交渉の応諾等を求めて、本件申立てを行った。

3年7月26日、法人は、12月31日に病院を閉院すると発表した。

7月28日から31日にかけて、法人は、閉院に係る職員説明会を実施し、希

望退職者募集を行った。

組合と法人とは、7月29日、8月6日、同月18日、同月30日、9月21日及び10月13日の計6回、閉院に係る団体交渉を行った。

10月13日の第6回団体交渉では、法人は、組合の要求を受けて、雇用を継続するための出向の可否の検討等を約束し、次の団体交渉の期日は、11月2日に決定された。

10月20日、法人は、組合が、同月4日に、東京地方裁判所立川支部（以下「立川支部」という。）に対し、法人を相手方として、組合との合意なしで、職員の解雇を行ってはいない旨の仮処分命令を求めて申し立てた仮処分申立事件（立川支部令和3年(ヨ)第〇〇号）に係る申立書を受領した。

10月28日、法人は、同日付けの「回答書及び通知書」（以下「10月28日付通知書」という。）を組合に送付し、出向の可否についての検討結果を回答するとともに、これまでの団体交渉等における組合の対応や、組合が上記仮処分申立てを行ったことなどから、組合との協議は合意の余地がない平行線の状況が決定付けられているとして、11月2日の団体交渉は実施しないことを通知した。

11月2日、予定されていた団体交渉は、実施されなかった。

11月26日、組合は、法人に対し、12月31日の病院の閉院後も、組合事務所の使用を引き続き認めるよう要求した。なお、法人は、平成15年から、病院の敷地内の建物の一室を組合に無償で貸与し、組合は、それを組合事務所として使用していた。

令和3年12月14日、法人は、組合に対し、病院の閉院に伴い、常勤職員がいなくなり、施設の維持管理ができなくなるので、防犯や安全等の観点から、組合事務所の使用を認められないとして、同月29日までの組合事務所の明渡しを求めた。

12月27日から、法人は、組合事務所のある建物を含む病院の敷地全体を柵で囲う工事を開始し、同月29日には、敷地全体が柵で囲われて、組合事務所は、組合の組合員（以下、単に「組合員」という。）が入ることのできない状態となった。

12月31日、法人は、病院を閉院した。

4年3月9日、組合らは、法人が、組合員の退職を前提としない限り団体交渉に応じないとしたこと及び組合事務所の使用を妨害したことが不当労働行為に当たるとして、本件の追加申立てを行った。

6年9月18日、組合らは、2年4月1日付けの就業規則改正等に係る本件の当初の申立てを取り下げた。

本件は、以下の点が争われた事案である。

- (1) 法人が、3年11月2日に予定されていた団体交渉を拒否し、以後、組合員の解雇に関する団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか（争点1）。
- (2) 法人が、12月29日以降、組合に貸与していた組合事務所を使用できないようにしたことは、組合らの組織運営に対する支配介入に当たるか（争点2）。

2 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、最終的に以下のとおりとなった。

- (1) 組合員の解雇に関し、団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 病院の敷地内にあった、〇〇ホールの一部の事務室に関し、組合事務所として使用できなくなったことによる損害を賠償すること。
- (3) 前項の組合事務所に代わる建物を、組合事務所として無償で提供すること。
- (4) 誓約文の交付

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人 X1 組合 は、東京の医療施設、福祉・介護施設・事業所で働く医療・福祉・介護関係労働者の労働組合と個人加盟の分会で構成される労働組合の連合体であり、本件申立時、100病院160施設、1万1,000人が加入している。
- (2) 申立人組合は、病院で働く労働者（職員）が結成した労働組合であり、X1 組合に組織加盟している。本件申立時の組合員数は約70名である。
- (3) 被申立人法人は、東京都多摩市に所在する病院を経営する一般財団法人である。病院は、本件申立時、内科、呼吸器内科、神経内科、消化器内科

等の診療科を持ち、一般病棟41床、療養病棟104床、介護病棟98床の病床数があり、職員の総数は約210名であったが、後記5(5)のとおり、令和3年12月31日に事業を終了（閉院）した。

法人は、平成30年から、日本各地で高齢者施設や医療施設を運営するB5医療福祉グループ（以下「グループ」という。）に参加している。

2 労使関係の経緯

(1) 組合事務所の無償貸与

法人は、15年から、組合に対し、病院の敷地内にある〇〇ホールという建物の中の一室を無償で貸与し、以降、組合は、後記5(4)のとおり、令和3年12月29日に、法人が組合事務所を含む病院の敷地全体を閉鎖するまで、同所を組合事務所として使用していた。

(2) 平成20年3月1日付けの「協定書」

平成20年3月1日、法人と組合とは、同日付けの「協定書」（以下「20年協定書」という。）を締結した。20年協定書には、「人事関連検討プロジェクト委員会に関して、賃金・労働条件の決定について下記の通り協定する。」として、以下の規定がある。

「1. 人事関連検討プロジェクト委員会に関しては、方向性を探るものであり、これによって決定・実行に至るものではないこととする。

2. 賃金・労働条件等の変更については、労使で事前に協議し、労使合意の上で協定し変更することとする。」

(3) 新人事制度の導入と一律金額の定期昇給

法人は、令和2年4月1日付けで就業規則及び給与規定を改正し、新人事制度を実施した。新人事制度は、従前の年功序列的な賃金体系を改め、職能資格制度、目標管理制度、評価制度を導入し、評価が報酬に反映される制度とすることで、人材の定着・育成や個々のキャリアアップ、レベルアップの支援等を図ることを目的としたものである。

また、法人は、2年度の定期昇給額を、職種に関係なく一律2,850円とし、4月から実施した。それまで、法人における定期昇給は、年度ごとに定める給与表に基づく職種や年齢に応じた定期昇給額により実施されており、いずれの職種や年齢においても、2,850円より高額であった。

(4) 本件申立て

7月10日、組合らは、4月1日付けの就業規則改正の撤回や、就業規則変更に係る団体交渉の応諾等を求めて、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(5) 賃金支払請求訴訟

10月29日、25名の組合員は、4月1日付けの法人の就業規則変更は無効であり、定期昇給は給与表による「本来の定期昇給額」が支払われるべきであると主張し、立川支部に対し、法人を相手方として、未払賃金の支払を請求する訴訟（立川支部令和2年(ワ)第〇〇号）を提起した。

5年12月6日、立川支部は、給与表の就業規則性は認められず、給与表に基づく定期昇給を行うことが労使慣行となっていたともいえないなどとして、原告らの請求を棄却する旨の判決を言い渡した。

原告らのうち15名の組合員は、東京高等裁判所に控訴した（東京高等裁判所令和6年(ネ)第〇〇号）が、6年7月23日、同裁判所は、控訴を棄却した。

控訴人組合員らは、最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行ったが、7年5月14日、同裁判所は、上告を棄却し、上告受理申立てを不受理とする決定をした。

3 病院の閉院と閉院に係る6回の団体交渉

(1) 病院の閉院の発表

3年7月26日、法人は、12月31日に病院を閉院する旨の職員に対する通知を掲示した。

7月28日から31日にかけて、法人は、閉院に係る職員説明会を実施した。説明会における説明の概要は、以下アからエまでのとおりである。

なお、法人は、8月2日から31日にかけて、職員への個別面談を実施し、閉院に係る事情や職員の処遇等について更なる周知を図った。

ア 閉院について

病院の建物は、築年数が約42年経過し、老朽化が進み、新耐震基準を満たしていないが、設備の修繕や改修・耐震工事には相当な費用が必要となり、かつ、現病院の事業を継続したままでの工事は現実的でない。

病院の経営環境が非常に厳しい中、法人は、各種経費節減を図り、事業の継続、再建を模索してきたが、収支状況は改善せず、経常損失を計上するに至っている。

これらの事情を勘案し、法人は、12月31日付けで病院を閉院することとした。

イ 閉院までのスケジュール

7月28日	病院の閉院に係る職員説明会
7月29日以降	営業活動休止に向けた具体的な準備の開始
8月2日～13日	再就職支援会社による説明会の実施
8月16日～31日	協力福祉施設に閉院、入院受入れ停止時期の案内
9月1日～10日	近隣住民への閉院、外来休止の案内
9月1日	11月末での外来診療停止の案内
9月30日	新規入院患者の受入れ停止
10月31日	A4・A5病棟の運営停止
11月30日	B3・B4病棟の運営停止／外来診療の停止 運営する全ての業務の停止
12月31日	A3病棟の運営停止
4年1月31日	病院内の残務処理の終了

ウ 閉院に伴う職員の処遇

病院の閉院に伴い、病院関連の業務も終了となるため、雇用関係も順次終了したい。そこで、閉院に先立ち、希望退職者を募集する。なお、希望退職に合意できず、病院関連の業務が終了となり、対応する業務がなくなった時点で職員が在籍している場合は、最終的には解雇という選択肢を検討せざるを得ない。

エ 希望退職者募集の具体的な内容

(ア) 申請受付期間

3年8月2日から同月31日まで

(イ) 希望退職の退職時期

業務内容及び役割により、以下の退職日を設定する。

- a 閉院前に業務が終了する職員：10月31日付け又は11月30日付け

- b 閉院とともに業務が終了する職員：12月31日付け
- c 閉院後、残務処理が発生する職員：4年1月31日付け

(ウ) 希望退職の具体的内容

- a 退職金規定に基づく法人都合退職の場合の退職金の支給（正職員のみ）
- b 未消化有給休暇分の日割加算金の支給
- c 下記のいずれかの補償を選択
 - ① 特別退職金の支給（正職員の場合、勤続年数に応じて基本給の1か月分から3か月分まで）
 - ② 再就職支援会社のサービス利用（法人の負担で、外部の再就職支援サービスによりグループ外の再就職先探しをサポート）
- d グループ内の再就職のあっせん（グループ内の別法人で新規採用を募集し、希望者にはその具体的な求人内容を開示・紹介）

なお、上記dのグループ内の再就職のあっせんにより、グループ内の別法人に再就職をした場合でも、上記c①の特別退職金の支給を受けることができる。

(2) 第1回団体交渉の開催及び第2回団体交渉までのやり取り

ア 第1回団体交渉

3年7月29日、組合と法人とは、病院の閉院に係る第1回団体交渉を行った。組合側は、組合の役員や組合員、X1組合の役員など計十数名が、法人側は、理事1名、代理人弁護士（以下「法人代理人」という。）2名外3名の計6名が出席した。なお、以後の団体交渉の出席者もおおむね同様で、組合側は十数名、法人側は五、六名であった。

第1回団体交渉では、法人が、職員説明会と同じ資料を配布して、閉院の理由や希望退職者募集等について説明し、質疑応答が行われた。組合は、職員が12月31日まで希望退職に応じない場合は整理解雇されるのかと質問し、法人は、その可能性が高いと答えた。法人が、閉院して老朽化した病棟を解体した後、建て替えをする予定であるが、建て替えの具体的な時期や計画は全く未定であると述べたのに対し、組合は、閉院自体の撤回を求め、一部の病棟で病院の営業を続けながら、他の病棟の

建て替えを順次行っていくことを提案して検討を求めた。

イ 組合の８月３日付けの「抗議文」

８月３日、組合は、法人に同日付けの「抗議文」を送付し、病院の閉院は職員の生活と地域医療を破壊するとして抗議し、白紙撤回を求めた。

(3) 第２回団体交渉の開催及び第３回団体交渉までのやり取り

ア 第２回団体交渉

８月６日、組合と法人とは、病院の閉院に係る第２回団体交渉を行った。希望退職に関する質疑応答が行われ、それを踏まえて組合は、資料や回答を要求した。また、組合は、病院の閉院について、「閉院」とは、認可された病床を東京都に返還することであり、病床を返還せずに、一旦営業を休止して建て替え後に再開する場合は「休床」とであると述べた上で、「閉院」と「休床」のどちらなのかと質問した。法人は、単に、病院の営業をやめる、建物を解体して更地にするという意味で閉院という言葉を使っていること、更地にした後、建て替えを予定しているが、具体的な時期や計画は全く未定であり、建て替えをしない可能性もあること、現時点で両にらみの状態であり、病床を返還するかどうか未定であることなどを説明したが、組合は、「閉院」と「休床」では話が違う、休床であれば雇用の確保が必要となる、閉院か休床かをきちんと説明しない法人の対応は不誠実であるなどと述べた。

イ 組合の８月１６日付けの「抗議文」

８月１６日、組合は、法人に同日付けの「抗議文」を送付し、法人の当初の説明では東京都に病床を返還する閉院を行うため希望退職・整理解雇を行うとしていたが、第２回団体交渉で、建て替えを前提とする休止の計画であることが明らかになった、事実と異なる説明を当初行ったことは不誠実であると抗議し、建て替えが前提ならば整理解雇の必要はないとして、閉院の見直しと整理解雇の白紙撤回を要求した。

(4) 第３回団体交渉の開催及び第４回団体交渉までのやり取り

ア 第３回団体交渉

８月１８日、組合と法人とは、病院の閉院に係る第３回団体交渉を行った。法人は、８月１７日付けの「回答書」を交付し、第２回団体交渉にお

ける組合の資料要求や質問に回答するとともに、病院の閉院について、「閉院」とは、「病院を閉じた後、既存の病棟を全て解体し、その上で、新たな病棟の建設工事を予定していることを意味し」、「医療法上の『廃止』(医療法第9条)という取扱いとなるか、『休止』(医療法第8条の2)という取扱いになるかについては、今後、具体化される病院の建替工事を踏まえて決定されること」、閉院は、法人の経営判断として決定したものであり、組合との協議事項になり得ないことを回答した。その後、質疑応答が行われ、それを踏まえて組合は、要求や追加の質問等を行った。病棟の解体後のことについて、法人は、建て替えをしたいと考えているが、資金の借入れなど諸般の事情で建て替えができないかもしれず、今の段階では未定であると説明した。

イ 法人の8月27日付けの「回答書」

8月27日、法人は、組合に同日付けの「回答書」を送付し、第3回団体交渉を踏まえ、希望退職の申請締切りを8月31日から9月17日に延長すること、組合員の一部が希望退職に応募しなくても、法人は話を続けていく考えであることを回答し、また、組合には雇用継続を前提としない条件での交渉にも前向きな検討をしていただきたいと要望した。

(5) 第4回団体交渉の開催及び第5回団体交渉までのやり取り等

ア 第4回団体交渉

8月30日、組合と法人とは、病院の閉院に係る第4回団体交渉を行った。法人は、同日付けの「回答書」2通を交付し、第3回団体交渉における組合の要求事項に回答するとともに、組合の8月16日付けの「抗議文」に対し、①整理解雇の白紙撤回要求について、法人は整理解雇を実施しておらず、団体交渉で、職員が12月末日まで希望退職に応じない場合、おそらく整理解雇になるとの抽象的な可能性の話をしただけなので、現段階で整理解雇の議論をするつもりはない、②閉院は、「病院の老朽化と大規模修繕の可能性及びその費用の必要性、これまでの経営状況等を鑑み」、「法人の評議員会及び理事会で協議した上で決定」した「経営判断に係る事項」であるから、閉院の決定自体は組合との協議事項にならない、③医療法上では「廃止」(同法第9条)と「休止」(同法第8条の

2) の区分であり、「閉院」が「病床の返還」を意味するというのは組合の独自の見解であって、法人は事実と異なる説明はしていないなどと回答し、また、法人の厳しい財政状況について数字を上げて説明して閉院に理解を求め、希望退職の概要を改めて説明し前向きな検討を求めた。

組合は、職員が12月31日まで希望退職に応じない場合は整理解雇となるのかを質問し、法人は、最終的には解雇という選択肢を検討せざるを得ないが、現時点で整理解雇とは断言できないと答えた。組合は、組合員のうち何名かは希望退職に応じない意思を明らかにしているとして、12月31日まで希望退職に応じない職員の処遇を明言するよう求めたが、法人は、希望退職を含めいろいろな可能性を今話し合っている、業務がなくなるので辞めてもらう方向で考えているが、辞めてもらう方法はいろいろある、その時には検討するが、今は断言できないなどと答えた。

組合は、閉院の発表が突然で、7月の発表から12月の閉院までの期間が短いことなどを指摘し、また、閉院して病棟を全て解体するのではなく、半分ずつ解体したり、仮設の病棟を建てるなどして、営業を継続しながら建て替える方法は取れなかったのかと問いただした。法人は、設計士に相談したが、大規模な修繕が必要であり、財政が厳しいことから、閉院するしかなかったと説明したが、組合は、建て替えを見越しているのに、営業を停止して医師や職員を全員辞めさせるのはおかしい、患者や地域医療への配慮がないなどと非難した。組合は、次回の団体交渉（9月21日を予定）までに、①病院の閉院を撤回し、一部建替工事を行いながら病院の営業を継続すること、②それができない場合はその理由を説明することを要求し、法人は、これまで説明した以上のものはないと述べたものの、最終的に、持ち帰って検討することとした。

イ 本件の追加申立て

8月31日、組合らは、法人が7月26日に行った病院の閉院の発表の撤回等を求めて、当委員会に対し、本件の追加申立てを行った。

ウ 「現預金残高推移表」の交付

9月2日、法人は、団体交渉における組合の要求を踏まえた財務状況に関する資料として、法人の過去13年間の収支、人件費率、現預金残高

等の推移を示した「現預金残高推移表」を組合に交付した。

エ 組合の代理人弁護士と法人代理人とのやり取り

9月7日、組合の代理人弁護士（以下「組合代理人」という。）は、法人代理人に対し、同日付けの「要求書1」を内容証明郵便で送付した。この要求書には、法人と組合とは20年協定書を締結しており、病院の閉院に伴う整理解雇を労使協議や合意なしに行うことは同協定書に違反し無効であるとして、法人に対し、閉院を撤回して希望退職に応じない職員を解雇しないことを要求し、9月17日までに、①閉院を撤回するかどうか、②12月31日まで希望退職に応じない職員を解雇（整理解雇を含む。）するかどうかの文書回答を求める旨の記載がある。

9月10日、組合代理人は、法人代理人に対し、同日付けの「要求書2」を内容証明郵便で送付した。この要求書には、現時点で希望退職に応じる意思がない7名の組合員の氏名を示した上で、4年1月以降も当該組合員7名の病院での勤務を継続するよう要求し、3年9月21日までに、①当該組合員7名との雇用契約を4年1月以降も継続するかどうか、②継続しない場合、解雇する意思があるかどうか、③解雇する場合、その法的根拠は何かの文書回答を求める旨の記載がある。

3年9月17日、法人代理人は、組合代理人に対し、同日付けの「ご回答」を送付し、9月7日付けの「要求書1」に対し、㊦20年協定書は、文言上「整理解雇」に適用されない上、既に効力が消滅している、④要求事項①については、第4回団体交渉において、9月21日の次回団体交渉で回答することとなっており、回答日を同月17日に早める組合代理人の要求は遺憾であり、9月21日に組合に回答する予定である、㊧要求事項②についても団体交渉で繰り返し答えており、希望退職の提案をして組合と協議を重ねている現時点で、仮定的かつ抽象的な議論を行うのは有意義ではないなどと回答した。

オ 希望退職者募集の状況

希望退職者募集の申込締切日である9月17日（前記(4)イ）までに、対象となる病院の職員129名のうち、10名の組合員（後記(6)エ参照、以下「組合員10名」という。）を除く119名が希望退職者募集に応募した。

(6) 第5回団体交渉の開催及び第6回団体交渉までのやり取り等

ア 第5回団体交渉

9月21日、組合と法人とは、病院の閉院に係る第5回団体交渉を行った。法人は、同日付けの「回答書」を交付し、第4回団体交渉において組合が要求した、①病院の閉院を撤回し、一部建替工事の方法による病院運営を行うこと、②それができない場合はその理由を説明することについて、①は受け入れられないと回答し、②その理由として、㊦一部建替工事は、全面的な建て替えと比べ、経済的に不合理な改修工事等が必要となる、㊧一部建替工事と並行しての病院運営は大幅な赤字が見込まれる、㊨一部建替工事の施工期間中に資金ショートに陥る蓋然性が高いとのシミュレーションの結果を説明し、全面的な解体及び建替工事が不可欠であると回答した。

組合は、希望退職に応じない7名の組合員（前記(5)エ）は退職するつもりはないと述べ、雇用継続を要求したが、法人は、退職前提での交渉を行いたい、雇用前提の提案は難しいと答えた。組合は、閉院しても法人は残り、病院の廃止ではなく、建て替えを予定する休止となるのだから、建て替えまでの間、グループ内の別法人へ出向させられないかと述べたが、法人は、出向は極めて困難であると答えた。組合は、建て替えを予定していながら職を奪われるのは納得できないとして、雇用継続の要求を繰り返したが、法人は、雇用維持は難しい、退職前提の話をしたいと繰り返した。また、組合は、上記7名の組合員が12月31日まで希望退職に応じない場合にはどうなるのかを答えるよう求め、法人は、仮定の話はしない、ギリギリまで退職前提の提案を繰り返し行っていくなどと答えた。

次回団体交渉の日程調整に際し、法人は、退職前提の提案でも聞いてもらえるのかと確認し、組合は、提案があれば、それを払いのけるわけではない、ただし、組合は、それに応じなかったらどうするのかを投げかけるので、回答していただきたいなどと述べた。また、組合は、建替工事に係る法人の回答について、持ち帰って検討すると述べた。

イ 9月21日付けの「ご回答」

9月21日、法人代理人は、組合代理人に同日付けの「ご回答」を送付して、9月10日付けの「要求書2」に対し、①組合員7名との4年1月以降の雇用契約について、確定的な回答はできない、現時点で整理解雇の決定は考えておらず、引き続き話し合いを行っていく考えである、②7名の組合員を解雇する意思があるかについても、上記①のとおりである、③解雇する場合の法的根拠については、解雇を行っていない現時点では回答しかねるなどと回答した。

ウ 9月30日付けの「希望退職者制度の内容について」

9月30日、法人は、同日付けの「希望退職者制度の内容について」との文書を職員に配布し、①希望退職者制度の利用者に対し、未消化分の有給休暇に加え、未消化分の夏季休暇についても買取りの対象とすること、②希望退職者制度では、法人が指定する退職日（10月31日、11月30日、12月31日、4年1月31日）に退職する形となっているが、再就職先との関係等により指定の日に退職できない職員に対しては、法人都合退職として取り扱い、有給休暇及び夏季休暇の買取りを行う（ただし、特別退職金の支給はしない）ことを通知した。これは、組合との団体交渉における協議を踏まえた対応であり、法人は、組合に対し、3年9月30日付けの「ご連絡」により、上記の取扱いとしたことを伝えた。

エ 10月1日付けの「要求書3」等

10月1日、組合代理人は、法人代理人に対し、同日付けの「要求書3」を内容証明郵便で送付した。この要求書には、現時点で希望退職に応じる意思がない組合員として、9月10日付けの「要求書2」で示した7名に加え、新たに2名の氏名を示した上で、4年1月以降も病院での勤務を継続するよう要求するとともに、法人の3年9月21日付けの「ご回答」に対し、「閉院まで3か月足らずとなった現在も、希望退職を拒否する職員の雇用を閉院後も継続するかどうかについて明確にしないことは、使用者としての責任を顧みない信義に反する行為」だと述べ、改めて、①希望退職を拒否する組合員との雇用契約を4年1月以降も継続するかどうか、②継続しない場合、解雇する意思があるかどうか、③解雇する場合、その法的根拠は何かについて回答を求める旨の記載がある。

3年10月8日、組合代理人は、法人に対し、同日付けの「要求書」を内容証明郵便で送付し、希望退職に応じる意思がない組合員として新たに1名を追加して雇用継続を要求した。希望退職に応じる意思がない旨を表明した組合員は、計10名となった（前記(5)オ参照）。

オ 10月8日付けの「ご回答」

10月8日、法人代理人は、組合代理人に同日付けの「ご回答」を送付した。この書面には、10月1日付けの「要求書3」に対し、㊦要求事項①から③までは、9月10日付けの「要求書2」と同一の要求であり、法人は既に9月21日付けの「ご回答」で回答しており、その回答のとおりである、④第5回団体交渉において、法人は「退職前提での提案をさせていただく」旨述べ、組合からは「提案を聞く」という回答を受けているが、「要求書3」は、「明らかに退職前提の提案を受け入れる余地は一切ないことを断言するかの如き内容」であり、組合が「病院閉院後も当法人による雇用前提の提案以外に一切検討の余地がなく、退職前提の提案を受け入れる余地が一切ないと判断している」のであれば、団体交渉での「提案を聞く」という発言は、検討や交渉の余地がないにもかかわらず、法人に提案を検討させる不誠実な対応といわざるを得ないと述べた上で、組合に対し、法人からの退職前提の提案を聞く余地があるのかを明確にするよう要求する旨の記載がある。

(7) 第6回団体交渉の開催

10月13日、組合と法人とは、病院の閉院に係る第6回団体交渉を行った。この団体交渉では、下記アからエまでのやり取りが行われた。

ア 一部建て替えに係るシミュレーション資料の開示要求

組合は、一部建替工事の方法は難しいとの前回団体交渉における法人回答について、具体的なシミュレーションの内容を質問し、法人は、9月21日付けの「回答書」（前記(6)ア）に基づきシミュレーション結果の概要を説明した。組合は、金額の積算等の分かるシミュレーション資料の開示を要求し、法人は了解した。

イ 出向に係るやり取り

組合は、法人によるグループ内の再就職のあっせん（前記(1)エ(ウ) d）

は、新規採用募集の紹介にすぎず、優先的に法人職員の雇用を図るものではないと非難して、建て替えをするのだから、その間、希望退職に応じる意思がない旨を表明した組合員10名をグループ内の別法人へ出向させ、雇用継続を図るよう要求したが、法人は、建て替えの計画は未定で出向期間が読めず、建て替えができない可能性もあるとして、出向は困難であると答えた。組合は、建て替えをする以上、希望退職に応じない組合員を解雇する理由はないと述べ、希望退職ありきで解雇回避努力を尽くしていないとして、法人の姿勢を批判した。

ウ 12月31日まで希望退職に応じない場合の処遇

組合は、12月31日の閉院まであと2か月を切り、組合員10名は退職しない旨宣言しているとして、12月31日まで希望退職に応じない場合にどうするのかを答えるよう迫ったが、法人は、仮定の話はできない、退職前提の話合いを続け、説得し続けるなどと答えた。法人は、前回の団体交渉で、組合は退職前提の話を聞くと述べたとして、退職前提の話合いをするよう求め、退職前提の提案を検討する余地があるならば、今解雇の話をする必要はないと述べた。これに対し組合は、話を聞くことと、それを受けるかどうかは別であり、その判断のためにも、12月31日まで職員が希望退職に応じない場合にどうするのかを答えるよう求めた。法人は、業務がなくなるので雇用継続は難しい、解雇も選択肢の一つとして検討せざるを得ないと述べたが、明言はしなかった。

エ 出向についての検討

組合は、解雇の可能性を匂わせての退職勧奨は、実質的な退職強要であると述べ、希望退職に応じない者は組合員10名に絞られたのであるから、組合員10名について解雇回避努力を尽くすよう求め、12月31日の後の組合員10名の処遇について、解雇の選択肢を消すよう要求した。これに対し、法人は、一旦休憩を入れて相談した上で、解雇の選択肢を消すことは、現時点ではできないが、出向について可能かどうかを再度検討してみる、その上で、10月末頃を目途に組合に回答すると答えた。

このことを踏まえ、次回の団体交渉は、11月2日に設定された。

(8) 解雇差止仮処分申立て

10月4日、組合は、立川支部に対し、法人を相手方として、組合との合意なしで、職員の解雇を行ってはならない旨の仮処分命令を求める解雇差止仮処分申立て（立川支部令和3年(ヨ)第〇〇号）を行った。

10月20日、法人は、上記仮処分申立事件に係る申立書を受領した。

12月17日、組合は、上記仮処分申立事件の申立てを取り下げた。

4 11月2日に予定されていた団体交渉の中止

(1) 「病棟一部建替えに関する想定シミュレーション」

10月27日、法人は、組合に対し、一部建て替えの方法で病棟の建て替えを行った場合の収支予測や財務状況を試算した資料として、「病棟一部建替えに関する想定シミュレーション」を交付した。

(2) 10月28日付通知書

10月28日、法人は、組合に対し、10月28日付通知書を送付した。

この通知書には、組合の、出向を含む雇用継続要求について、法人として、①グループ内の別法人への出向の可能性を改めて検討し、グループの会議体において、グループ内の多数の別法人へ出向受入れの余地があるかを打診したが、出向受入れの意向は示されなかったため、グループ内の別法人への出向という選択肢は取ることができない、②12月31日に病院を閉院することは決定しており、同日以後、法人に職員を雇用できる場所はない、③以上から、12月31日以降の出向を含む雇用継続を前提とした組合の要求を受け入れることはできないとの記載がある。

また、この通知書には、法人としては、退職前提の協議であれば対応可能であり、「希望退職と全く同じ条件であれば、合意退職を前提とした協議について受け入れ可能」であるが、組合は、提案を聞くといいながら、「退職前提の提案を拒否する姿勢を明らかにして」いるとして、①9月21日の第5回団体交渉で組合から「提案を聞く」との回答を受け、法人が退職前提の提案の内容を検討していたところ、10月1日付けで組合代理人から、「退職前提の話し合いに応じる意思のないことが明らかな内容証明の送付」を受けたこと、②法人は10月8日付けで、改めて退職前提の提案を検討する余地があるのか否かを回答するよう文書を送付したが、組合は返答していないこと、③10月13日の第6回団体交渉でも、法人が退職前提の話

合いの余地があるかを確認したが、組合は一切回答せず、雇用前提の話し合いを要求し、12月31日を過ぎたら希望退職に応じていない組合員10名を整理解雇するのかという仮定の議論の回答要求に終始したこと、④法人が、第6回団体交渉において、出向を含む雇用継続前提の提案の検討を約束し、その検討をしていたところ、立川支部から、組合が申し立てた解雇差止仮処分命令の申立書を受け取ったことを挙げ、これらの経緯から「貴組合は団体交渉で退職前提の提案を聞くと言いつつ、実際には、一切受け入れる余地のないことが明らかである提案を当法人に検討させ、団体交渉を実施するなど、極めて不誠実な交渉を継続している」、「当法人としても、出向を含む雇用継続を前提としたこれ以上の検討は不可能と判断しており」、「当法人と貴組合との交渉は平行線となることが決定付けられた」ことから、11月2日の団体交渉は実施しない方向とすると記載されている。

なお、この通知書には、「貴組合において、退職前提の協議に応じるということであれば、再度団体交渉を含め協議を行うことは可能」であるので、「法人の提案に応じる可能性があるのか否か」について、回答を求める旨の記載もある。

(3) 団体交渉の中止をめぐるやり取り

11月2日、予定されていた団体交渉は、実施されなかった。

同日、組合は、「抗議及び団体交渉申し入れ書」を法人に送付し、10月28日付通知書に対し、組合員を12月31日に退職させようとしているにもかかわらず、一方的に退職前提の協議に応じなければ労使で日程を確認した11月2日の団体交渉に応じないとするのは不当労働行為そのものであると強く抗議し、改めて雇用継続の要求に関する団体交渉を申し入れた。

11月8日、法人は、組合に「回答書」を送付し、上記申し入れ書に対し、法人は、雇用継続を前提とする要求は受け入れられないとの結論に至っており、退職前提の協議であれば受けると述べているところ、組合は、雇用継続を前提とした要求を維持しており、これでは、団体交渉が平行線の状況となることが明らかで進展の余地がないため、応じられないと回答した。

(4) 組合員10名に対する「解雇通知書」

11月30日、法人は、希望退職に応じる意思がない旨を表明した組合員10

名に対し、同日付けの「解雇通知書」を送付し、病院を閉院するので12月31日をもって解雇することを通知した。

11月30日、法人は、組合に同日付けの「ご連絡」を送付し、雇用継続を要求していた組合員10名に同日付けで解雇予告通知書を送付したことを伝えるとともに、法人は、合意退職を前提とした協議であれば、応じることができるとして、検討を求めた。

(5) 解雇に係る団体交渉をめぐるやり取り

12月1日、組合は、法人に「抗議文」を送付し、組合との協議をせずに組合員10名に個別に解雇予告通知書を送付したことに強く抗議して、解雇予告の撤回を求め、また、退職前提の協議でなければ団体交渉に応じないとすることは不誠実であるとして、団体交渉の実施を要求した。

12月6日、法人は、組合に「ご回答」を送付し、法人は閉院後の雇用維持ができないため、解雇予告の撤回には応じられないと回答するとともに、合意退職を前提とした協議であればいつでも応じることは可能であるとして、そのことについて組合の考えを示すよう求めた。

その後も、解雇予告の撤回を求め、退職前提という条件を付けない雇用継続に係る団体交渉の開催を求める組合と、合意退職前提の協議であればいつでも応じる用意があると答える法人との間で書面のやり取りが続いたが、結局、この件に係る団体交渉は実施されていない。

5 組合事務所の閉鎖と病院の閉院

(1) 組合の11月26日付けの「要求書」

11月26日、組合は、法人に対し、同日付けの「要求書」を送付した。この要求書には、12月31日に病院の閉院が予定されているが、「法人は解散をするわけでもなく、労働組合も活動を継続しますので、労働組合事務所の使用を引き続き認めるよう要求いたします。」との記載がある。

(2) 法人の12月14日付けの「通知書（兼ご回答）」

12月14日、法人は、組合に対し、同日付けの「通知書（兼ご回答）」を送付した。この通知書には、12月31日の病院の閉院に伴い、同月29日が職員の最終出勤日となり、その日以降、病院に常勤の職員がおらず、施設の従前どおりの維持管理ができなくなり、来年（4年）には病院施設の解体工

事に向けて動き出すため、防犯や安全等の観点から、法人としては、組合事務所の利用を認めることはできないとして、3年12月29日をもって組合事務所を明け渡すよう求める旨の記載がある。

(3) 組合事務所をめぐるやり取り

12月16日、組合は、法人に同日付けの「要求書」を送付し、組合事務所は、組合活動を行う目的のために、法人から貸与を受けており、法人は、組合が存続し、組合活動を継続する限り、組合事務所の返還や明渡しを求めることはできないとして、12月29日以降も使用を認めるよう要求した。

12月17日、法人は、組合に同日付けの「ご回答」を送付し、病院の閉院に伴い、防犯や安全等の観点から、組合事務所の利用を認めることはできない上、閉院後は電気、水道も停止し、病院の敷地内への立入りを厳格に制限する予定であり、事実上、組合が病院の敷地内に立ち入って組合事務所を使用することはできなくなるとして、12月29日までの明渡しを求めた。

12月22日、法人代理人は、組合代理人に同日付けの「ご連絡」を送付し、組合が組合事務所からの退去に合意するならば、明渡しの時期について譲歩し、4年1月末日まで延期することを検討すると提案した。

3年12月23日、組合は、立川支部に対し、法人を相手方として、組合事務所の占有妨害禁止の仮処分申立て（立川支部令和3年(ヨ)第〇〇号）を行った。なお、組合は、4年1月、この仮処分申立てを取り下げた。

3年12月24日、組合代理人は、法人代理人に同日付けの「要求書」を送付し、12月22日付けの「ご連絡」に対し、同月16日付けの「要求書」における主張を繰り返した上、法人の提案は、「組合事務所の使用を不当違法に制限するもの」であって応ずることはできないと回答するとともに、組合事務所の暫定的使用を認め、その間に協議を行うよう要求した。

12月24日、法人は、組合に同日付けの「ご連絡」を送付し、同月27日から29日までの3日間、病院の敷地全体を柵で囲う工事を行うと通知した。

12月27日、法人代理人は、組合代理人に同日付けの「ご回答」を送付し、12月24日付けの「要求書」に対し、組合は際限のない組合事務所の利用を要求しており、協議経過に鑑みると譲歩する意図がみられず、「暫定的使用」といいながら、これまで際限のない使用を要求し続ける合意案は受け入れ

かねる」として、12月29日をもって組合事務所を明け渡すよう求めた。

(4) 組合事務所の閉鎖

法人は、12月27日から29日にかけて工事を行い、同月29日をもって、組合事務所のある ○○ ホールを含む病院の敷地全体を柵で囲い、閉鎖した。これにより、組合事務所は、組合員が入ることのできない状態となった。

(5) 病院の閉院と組合員10名の解雇

12月31日、法人は、全ての病棟を閉鎖して、病院を閉院とした。

病院内の残務処理を担当する職員を除き、多数の法人の職員は、希望退職により12月31日付けで退職し、法人は、希望退職に応じる意思がない旨を表明した組合員10名を同日付けで解雇した。

6 病院の閉院後の状況

(1) 新たな組合事務所の賃借

4年1月12日、組合は、病院の近くの民間のアパートの賃貸借契約を締結し、同月17日から、新たな組合事務所として、同所を賃借した。

(2) 組合事務所の閉鎖をめぐるやり取り

1月14日、組合代理人は、法人代理人に同日付けの「要求書」を送付し、法人が3年12月29日までに「組合事務所のある建物を含め病院の敷地を柵で取り囲んで病院を一方的に閉鎖するという暴挙」に出たことに抗議するとともに、組合事務所の使用の妨害を取りやめ、引き続き組合に使用させるよう要求した。

4年1月19日、法人代理人は、組合代理人に同日付けの「ご連絡（兼ご回答）」を送付し、防犯及び安全の観点から組合事務所の使用を認められないことは繰り返し説明してきた、病院の敷地を柵で取り囲んだ行為も、病院を閉院し今後工事を開始するため、防犯及び安全の観点から行ったものであると述べ、3年12月22日付けの「ご連絡」による、明渡しの時期を4年1月末日まで延期する譲歩案をもう一度検討するよう求めた。

その後も、組合事務所の使用の継続を求める組合と、時期については譲歩を提案しつつも明渡しを求める法人との書面のやり取りが続いたが、合意には至らなかった。

(3) 地位確認等請求訴訟

1月28日、法人から解雇された組合員10名は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、法人を被告として、法人の従業員としての地位確認等を請求する訴訟（東京地裁令和4年(ワ)第〇〇号）を提起した。

この訴訟は、本件結審日（7年11月25日）現在、東京地裁に係属中である。

(4) 本件の追加申立て

4年3月9日、組合らは、法人が、組合員の退職を前提としない限り団体交渉に応じないとしたこと及び組合事務所の使用を妨害したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、本件の追加申立てを行った。

(5) 建物明渡し等請求訴訟

3月頃、組合は、東京地裁に対し、法人を相手方として、組合事務所の明渡しを請求する訴訟（東京地裁令和4年(ワ)第△△号）を提起した。

この訴訟は、本件結審日現在、東京地裁に係属中である。

(6) 法人による病院の土地及び建物の売却

5年6月12日、法人は、グループに属するB6法人（以下「B6法人」という。）との間で病院の土地及び建物の全体を売却する旨の不動産売買契約を締結した。なお、この時点で、病棟等の建物については、解体費用を捻出することができないことから、解体工事は行われていなかった。

12月27日、病院の土地及び建物の所有権は、法人からB6法人に移転した。

(7) 本件申立ての一部取下げと請求する救済の内容の変更

6年9月18日、組合らは、本件について、2年4月1日付けの就業規則改正等に係る当初の申立てを取り下げるとともに、法人が病院の土地及び建物を売却した事情等を踏まえて、請求する救済の内容の変更を行った。

第3 判 断

1 3年11月2日に予定されていた団体交渉の中止について（争点1）

(1) 申立人組合らの主張

ア 組合と法人とは、3年7月26日の病院の閉院宣言以降、団体交渉を重ねた。10月13日の第6回団体交渉では、組合は、法人の解雇回避措置が不十分であるとして、解雇せずともグループ内の別法人への出向等が可能ではないかと指摘し、法人は、出向の可否を検討して回答することを

約束した。また、組合は、病院の一部を建て替えた場合の財政資料の提出を要求し、法人は提出を約束した。その上で、次回の団体交渉は、11月2日に設定された。

ところが、法人は、10月28日付通知書により、グループ内の別法人への出向は受け入れられないと回答するとともに、団体交渉は、「合意の余地がない平行線の状態が決定付けられている」として、11月2日の団体交渉を一方的に拒否してきた。

イ 法人は、団体交渉において、別法人への出向が困難である旨を何度も伝えてきたと主張するが、抽象的な一般論の域を出ない見解が繰り返されていたにすぎず、出向について議論が尽くされていたわけではない。

法人は、10月28日付通知書をもって、誠実な回答を行ったと主張するようであるが、この通知書は、グループ内の出向を検討したけれども困難であった旨を回答したにすぎず、この回答について、団体交渉で説明も協議もされていないのであるから、書面による回答のみをもって、誠実交渉義務が尽くされたとは到底いえない。

10月27日に交付された「病棟一部建替えに関する想定シミュレーション」も、単なる数字のやり取りであり、具体的な説明や数字の根拠が一切示されていないのであるから、これをもって誠実な回答とはいえない。

ウ 法人は、退職前提の法人の提案を聞く用意があるとの組合の回答を受けて、法人が退職前提の提案を検討していたにもかかわらず、組合代理人が書面で解雇撤回を求めたり、組合が解雇差止仮処分申立てをしたことが、不誠実な団体交渉態度であり、組合が退職前提の提案を拒否しているのは明らかで、交渉は平行線になったと主張する。

しかし、組合が退職前提の提案の検討自体を拒否した事実はなく、組合員の雇用が不安定な状態にあるため、組合や組合員が、解雇撤回を求めたり、解雇差止仮処分申立てを行ったとしても、そのことと団体交渉の継続とは両立し得るものである。

エ 10月28日付通知書の時点で、グループ内の出向の可否等に関して、団体交渉における議論が尽くされていないことは明らかであり、議論が尽くされた上で交渉が平行線となる行き詰まりの状態に達したとは到底

いえないのであるから、法人が、11月2日に予定されていた団体交渉を拒否し、以後、組合員の解雇に関する団体交渉に応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たることは明らかである。

(2) 被申立人法人の主張

ア 法人は、団体交渉において、閉院に至る経緯や財政状況等について、具体的な資料を示しつつ丁寧に説明するとともに、組合員の雇用継続は困難であり、退職前提の協議であれば応じる用意がある旨を繰り返し説明した。しかし、組合は、法人の事情を理解しようとせず、ひたすら閉院の撤回と雇用維持を前提とする要求に終始し、病院の閉院後に整理解雇をするのかという仮定の質問を執拗に繰り返した。

イ 9月21日の第5回団体交渉において、法人が、退職を前提とする協議の余地はあるのかを確認すると、組合が、提案があれば検討すると回答したので、法人は、退職前提での提案の検討を進めていたが、10月1日付けで組合代理人から、退職前提の話し合いに応じる意思がないことが明らかになった「要求書3」が送付された。これに対し、法人は、10月8日付けの「ご回答」で抗議し、改めて退職前提の提案を聞く余地があるのかを確認したが、組合は回答しなかった。

10月13日の第6回団体交渉でも、法人は退職前提の協議をする余地があるのかを確認したが、組合は、相変わらず、12月31日の閉院後に組合員を整理解雇するのかという仮定の議論に固執し、これに法人が回答しない限り、退職前提の協議には応じないという不合理な要求を繰り返した。

なお、組合らが、①グループの別法人への出向の可能性の検討や、②病棟の一部建て替えをした場合のシミュレーション資料の開示等を強く要求したため、法人は、退職前提での協議を進める上で、再度持ち帰って検討を行うこととし、次の団体交渉は、11月2日に設定された。上記②に係る資料は、10月27日付けで組合に交付した。

ウ 法人が出向等の検討を行っていたところ、組合が10月4日付けで申し立てた解雇差止仮処分申立事件の申立書等が送達され、これにより、組合らが、9月21日の団体交渉で、法人に退職前提での提案を検討させておきながら、並行して解雇差止仮処分申立ての準備を進めており、その

後の10月13日の団体交渉でも、組合員がグループ内の別法人へ出向する意思がないにもかかわらず、法人に出向の可能性を検討させていたことが判明し、もはや協議は平行線に達したと判断せざるを得ない状況となった。

エ このような組合の対応を受け、法人は、10月28日付通知書において、組合に対し、グループ内の別法人への出向について検討したものの、受入れ可能な別法人が存在しないことを伝え、協議が平行線となることが決定付けられたことから、11月2日の団体交渉は実施しない旨を通知したものである。もっとも、法人は、退職前提の協議であれば、団体交渉に応じる用意がある旨を伝え、組合に再考を促し続けていた。

オ 以上の経緯に鑑みれば、組合と法人との団体交渉は、組合が雇用維持を前提とした協議に固執していたために、これ以上進展する見込みがなくなっていたものと評価することができ、法人が、組合らとの雇用維持を前提とした団体交渉を打ち切ったことには、正当な理由がある。

(3) 当委員会の判断

ア 組合と法人とは、7月26日の病院の閉院の発表（第2.3(1)）以降、閉院について、6回の団体交渉を行った（同(2)～(7)）。これらの団体交渉において、組合は、病院の閉院や希望退職に異議を述べ、病棟の一部を建て替えつつ病院の事業を継続し、雇用を継続することなどを求めたが、法人は、12月31日の閉院は撤回できず、閉院後の雇用継続は困難であるとして、希望退職を含む退職前提の協議に応ずるよう求めた。その中で、組合は、職員が希望退職に応じない場合、12月31日の閉院後の雇用はどうなるのかを答えるよう求め、法人は、雇用継続は厳しいと述べつつも、仮定の話には答えられないとして明言を避けるやり取りが繰り返された。9月21日の第5回団体交渉では、法人が、退職前提の提案をすれば聞く余地があるのかを確認したのに対し、組合は、提案があればそれを払いのけるわけではない旨述べた（第2.3(6)ア）。10月13日の第6回団体交渉では、組合は、退職前提の提案について、話を聞くことと、それを受けるかどうかは別であると述べ、その判断のためにも、12月31日まで職員が希望退職に応じない場合にどうするのかを答えるよう求めた

(第2.3(7)ウ)。また、第6回団体交渉において、組合は、法人に資料の提出を要求するとともに、組合員10名が希望退職に応じないことを宣言した上で、これらの組合員を閉院後にグループ内の別法人へ出向させるなどして雇用を継続するよう求め、法人は、①病棟の一部建て替えをした場合のシミュレーション資料を提出する、②グループ内の別法人への出向の可否を検討し回答すると答え、次回の団体交渉の期日は、11月2日に設定された(第2.3(7)アイエ)。

しかし、法人は、10月28日付通知書において、組合に対し、退職前提の交渉を組合が明確に拒否している、組合との交渉は平行線となることが決定付けられたなどとして、11月2日の団体交渉を実施しない旨通知し(第2.4(2))、11月2日に予定されていた団体交渉は、実施されなかった(同(3))。その後も、組合員の雇用継続や解雇に関する団体交渉は、実施されていない(第2.4(3)(4)(5))。

イ 法人は、9月21日の第5回団体交渉において、組合が、退職前提の提案があれば検討すると回答したので、法人が検討していたところ、組合代理人から、退職前提の話し合いに応じる意思がないことが明らかな10月1日付けの「要求書3」が届いたと主張する。しかし、第5回団体交渉において、組合は、退職前提の提案があればそれを払いのけるわけではない旨述べたものの、基本的には雇用継続を要求していた(第2.3(6)ア)のであるから、10月1日付けの「要求書3」において、組合代理人が、雇用継続を要求し、雇用継続の意思を問う内容の質問をして回答を求めたこと(同エ)は、団体交渉における組合の姿勢と矛盾するものではないし、組合代理人が、上記の内容の要求(質問)をしたとしても、法人から退職前提の具体的な提案があれば、組合がそれを検討する可能性がないとはいえず、組合に退職前提の話し合いに応じる意思がないことが明らかになったということとはできない。

また、法人は、第6回団体交渉で、組合が、12月31日の閉院後に組合員を整理解雇するのかという仮定の議論に固執し、これに法人が回答しない限り、退職前提の協議には応じないという不合理な要求を繰り返したと主張する。しかし、第6回団体交渉において、組合は、退職前提の

提案について、話を聞くことと、それを受けるかどうかは別であり、その判断のためにも、12月31日まで職員が希望退職に応じない場合にどうするのかを答えるよう求めていた（第2.3(7)ウ）のであるから、法人が回答しない限り、退職前提の協議には応じないとまでは述べていないし、受けるかどうかはともかく、退職前提の提案があれば話を聞くという姿勢は示していたといえる。加えて、第6回団体交渉は、法人が、組合の要求を受けて、グループ内の別法人への出向の可否を検討し回答するなど答えていること（第2.3(7)エ）を考慮すると、第6回団体交渉の段階では、組合は、組合員10名の雇用継続を要求しつつも、退職前提の提案があれば話を聞く姿勢を示し、法人は、雇用継続は困難であるとして退職前提の協議を求めつつも、雇用継続の可能性があるかどうかを検討すると答えており、双方の主張が対立しつつも、交渉を継続する余地は残されていたといえることができる。

ウ 法人は、10月4日付けの解雇差止仮処分申立てにより、組合が、第5回団体交渉で、法人に退職前提での提案を検討させておきながら、並行して解雇差止仮処分申立ての準備を進めており、第6回団体交渉でも、組合員がグループ内の別法人へ出向する意思がないにもかかわらず、法人に出向の可能性を検討させていたことが判明し、協議は平行線となることが決定付けられたと主張する。しかし、組合は、前記イのとおり、団体交渉で、退職前提の提案があれば拒否しない旨述べていたものの、基本的には、組合員10名の雇用継続を求めていたのであるから、組合が解雇差止仮処分申立てをしたこと（第2.3(8)）は、団体交渉の経緯をないがしろにする不誠実な対応とはいえないし、一方で解雇差止めを求めている、交渉次第では退職前提の協議をする余地がないとはいえないので、組合が解雇差止仮処分申立てをしたことにより、協議は平行線となることが決定付けられたとまでいうことはできない。また、組合が、組合員の解雇の差止めを求めることと、グループ内の別法人への出向による雇用継続を求めることとは矛盾しないから、仮処分申立てにより、組合員がグループ内の別法人へ出向する意思がないにもかかわらず、法人に出向の可能性を検討させていたことが判明したとする法人の主張

は、採用することができない。

エ 法人は、第6回団体交渉における組合の要求に応じて、組合に対し、10月27日に、病棟の一部建て替えをした場合の収支予測や財務状況を試算したシミュレーション資料を交付し（第2.4(1)）、10月28日付通知書により、グループ内の別法人への出向はできない旨の検討結果を提示して、12月31日以降の出向を含む雇用継続を前提とした組合の要求を受け入れることはできないと回答したが、同じ10月28日付通知書において、11月2日の団体交渉は実施しないことを通知した（同(2)）。

しかし、病棟の一部建て替えをした場合のシミュレーション資料やグループ内の別法人への出向の検討は、組合が、第6回団体交渉において、次回の団体交渉における交渉のために要求したもので、法人が10月末頃に回答すると述べたことを受けて、次回団体交渉が11月2日に設定されたのであり（第2.3(7)アイエ）、団体交渉は、文書のやり取りだけではなく、対面で直接交渉することが求められるのであるから、法人は、これらについて、文書で回答するだけではなく、団体交渉において、説明や協議を行う必要があったといえる。

前記イのとおり、第6回団体交渉の段階では、法人は、退職前提の協議を求めつつも、雇用継続を図るためのグループ内の別法人への出向を検討すると答えており、組合の雇用継続の要求を完全に拒否してはいなかったところ、上記のとおり、10月28日付通知書により、法人は、12月31日以降の出向を含む雇用継続を前提とした組合の要求を受け入れることはできないとして、これまでの団体交渉とは異なり、組合の雇用継続の要求を明確に拒否する回答を行ったのであるから、この回答や、回答の基となったグループ内の別法人への出向の検討結果については、特に、組合の理解を得るべく十分な説明や協議を行う必要があったといえるべきである。

オ 以上のとおり、第6回団体交渉の段階では、交渉を継続する余地は残されており、次回の団体交渉に向けて、法人は、①病棟の一部建て替えをした場合のシミュレーション資料を提出する、②グループ内の別法人への出向の可否を検討し回答すると答えていたところ、組合が解雇差止

仮処分申立てを行ったことにより、団体交渉の協議が平行線となること
が決定付けられたとする法人の主張は採用することができず、法人は、
文書で提出した、病棟を一部建て替えた場合のシミュレーション資料や、
グループ内の別法人への出向の検討結果、出向を含む雇用継続を前提と
した組合の要求を受け入れることはできない旨の回答について、団体交
渉において、説明や協議を行う必要があったのであるから、法人が、11
月2日に予定されていた団体交渉を拒否し、以後、組合員の解雇に関す
る団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当
たる。

カ なお、法人は、10月28日付通知書において、退職前提の協議であれば、
団体交渉に応じる用意がある旨を伝えていたと主張するが、法人は、退
職前提の協議に限定せず、病棟を一部建て替えた場合のシミュレーショ
ン資料やグループ内の出向の検討結果、出向を含む雇用継続を前提とし
た組合の要求を受け入れることはできない旨の回答等について、説明や
協議を行う必要があったのであるから、この法人の主張は、上記オの判
断を左右するものではない。

2 3年12月29日以降の組合事務所の閉鎖（争点2）

(1) 申立人組合らの主張

ア 本件における組合事務所の貸与は、労使合意に基づき長年継続してき
た便宜供与契約であり、使用者がこれを解約するには、正当の事由、合
理的理由が必要であるが、本件では、かかる合理的理由は存在しない。

イ 法人は、病棟の閉鎖後も貸与を続けると、いつまでも建て替えができ
ないことや、倒壊の危険性、社会的損失などがある一方、組合事務所に
は代替性があり、明渡しに伴う組合らの不利益は小さいと主張する。

しかし、組合事務所のある〇〇ホールは、病棟施設とは離れた別の建
物であるから、病棟施設のみを塀や柵で囲って取り壊し、建て替えをす
ることは可能であり、組合事務所のある〇〇ホールを閉鎖する必要はな
く、法人の主張はその前提を欠く。

ウ これに対し、法人は、①防犯上の支障に対する反論になっていない、
②敷地及び施設を管理する方法は施設管理者である法人の裁量に委ね

られている、③敷地全体の閉鎖は極めて一般的な対応であり、組合が主張する方法で敷地を閉鎖する義務はない、などと主張する。

しかし、①に関しては、組合に組合事務所の使用を認めながら病棟施設を閉鎖することにより、病棟施設への不法侵入等は防止できる。

②及び③に関しても、一般論として施設管理者に施設管理方法について裁量があるとしても、裁量を根拠に、団結権の侵害である不当労働行為が許容されるわけではない。便宜供与をやめるには、正当の事由や合理的理由が求められ、団結権の侵害を伴わない方法での敷地閉鎖が可能であれば、そのような方法によるべきことが要請されるというべきである。

エ 組合は、本件敷地閉鎖により組合事務所を使用できなくなり、代替施設の提供等の不利益を軽減する措置もなかったため、新たな事務所の賃料支出など、多大な不利益を被っており、法人が組合事務所を閉鎖する必要性はない一方、閉鎖により組合が被る不利益は大である。

オ 法人は、組合事務所を閉鎖する合理的必要性がないにもかかわらず、敢えて閉鎖を強行したのであるから、組合活動を妨害することに目的があったとしか考えられない。

加えて、組合事務所の閉鎖に至る経緯をみると、法人は、病院の閉院の直前に、組合からの質問に応じる形で、初めて組合事務所について明渡しよう要求してきたのであり、組合に対し、相当の期間において、明渡しに係る説明や協議を行うような手続を踏んでいないのであるから、このような対応からも、支配介入意思が強く推認される。

カ 以上のとおり、法人が、12月29日以降、組合に貸与していた組合事務所を使用できないようにしたことは、組合らの組織運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人法人の主張

ア 本件における組合事務所の無償貸与は、企業施設の一部を企業経営に支障のない限りにおいて使用させるという無名契約であると解され、使用者は、企業経営上支障が生じるなどの正当の事由がある場合には、便宜供与契約を解約できると解すべきである。

イ 本件については、①そもそも病院の閉院と解体工事等について、財政破綻という極めて合理的かつやむを得ない理由が存すること、②防犯や安全性の観点から、敷地の閉鎖を行う必要性があること、③仮に敷地の閉鎖を行わず、組合に組合事務所の使用を継続させれば、法人は、いつまでも解体工事に着手できないこと、④企業施設の閉鎖に際し、どのような形で施設や敷地を管理するかは、一義的には施設管理権の問題であり、施設管理者の適切な裁量に委ねられるべきものであること、⑤閉鎖に伴って敷地全体を柵で囲うことは極めて一般的な対応であり、組合らが主張するような形で敷地の閉鎖を行わなければならない義務は存在しないことなどを考慮すると、病院の閉院と解体工事等に伴って行われた敷地の閉鎖には、正当の事由が優に認められる。

また、病院の閉院と解体工事が合理的かつやむを得ない理由に基づくものであり、敷地の閉鎖がそのような閉院に伴う解体工事を実施する上で合理的かつ必要な措置である以上、法人が敷地の閉鎖を行ったことについて、支配介入意思は認められない。

さらに、組合が〇〇ホールにある組合事務所を使用しなければならない必要性は存在せず、実際、組合は、病院の閉院から2週間も経たないうちに、新たな事務室を賃借している。加えて、近時のオンライン会議ツールの普及に鑑みれば、オンライン会議によって各種の組合活動を行うことも可能であり、組合らは、そのような支障の回避をせず、法人の事情も考慮せずに、組合事務所の明渡しに反対しているにすぎない。

ウ 以上のとおり、法人が、12月29日以降、組合事務所を使用できないようにしたことには、正当の事由があり、何ら支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 平成15年以降、法人は、組合に対し、病院の敷地内にある〇〇ホールの中の一室を無償で貸与し、組合は、同所を組合事務所として使用してきたことが認められる（第2.2(1)）。

令和3年7月26日、法人が12月31日に病院を閉院する旨発表した（第2.3(1)）後、組合は、11月26日付けの「要求書」により、法人に対し、閉院後も法人は残るし、組合も活動を継続するため、組合事務所の使用

を引き続き認めるよう要求した（第２．５(1)）が、法人は、12月14日付けの「通知書（兼ご回答）」により、閉院後は常勤の職員がおらず、従前どおりの施設管理ができないとして、同月29日をもって組合事務所を明け渡すよう求めた（同(2)）。その後、労使間で組合事務所の明渡しをめぐる書面のやり取りが続いたが、双方の主張は変わらなかった（第２．５(3)）。

法人は、12月27日から、組合事務所のある〇〇ホールを含む病院の敷地全体を柵で囲う工事を開始し、同月29日には、敷地全体が柵で囲われて、組合事務所は、組合員が入れない状態となった（第２．５(4)）。

イ 組合らは、本件において、法人が、長年継続してきた組合事務所貸与の便宜供与を終了する合理的理由がないと主張する。

しかし、12月31日に病院を閉院することとなり、法人は、希望退職者を募集して、順次職員の退職を図り（第２．３(1)イウエ）、組合員10名を除く対象職員の全てが希望退職に応募し（同３(5)オ）、希望退職に応じなかった組合員10名については、法人は、12月31日付けの解雇を通知し（同４(4)）、12月31日には、法人の職員は、病院内の残務処理を担当する職員を除き、退職又は解雇により法人を離職することとなっており、残務処理の担当職員も、４年１月には退職することとなっていた（同３(1)エ(イ)c)）。

そうすると、組合員10名は解雇の有効性を争っているものの、組合員10名以外の職員は退職し、閉院により病院施設を管理する職員がいなくなるのであるから、法人が、12月31日の病院の閉院に先立ち、同月29日までに、組合事務所のある〇〇ホールを含む病院の敷地全体を柵で囲って閉鎖したことは、防犯や安全性の観点から必要な措置であったといえることができる。また、団体交渉で法人が説明しているとおり、法人は、閉院後に病院施設の解体工事を予定していた（第２．３(2)ア、(3)ア、(4)ア）のであるから、解体工事等を行う上でも、病院施設の閉鎖は必要な措置であったといえる。そして、病院を閉院して病院施設を管理する職員がいなくなり、病院施設の解体工事が予定されている状況において、病院の関連施設の中の一室である組合事務所の使用を続けることは困難であるから、法人が、長年継続してきた組合事務所貸与の便宜供与を

終了しようとしたのは、やむを得ないことであり、これに合理的理由がないとする組合らの主張は、採用することができない。

ウ 組合らは、組合事務所のある ○○ ホールが、病棟施設とは別の建物であることから、敷地全体ではなく病棟施設のみを塀や柵で囲い、○○ホールの組合事務所貸与を継続することは可能であったと主張するが、病院の閉院後は、法人に施設管理を担う職員がいらない以上、現実的な方策であるということはできず、組合らの上記主張は、採用することができない。

エ 組合らは、新たな組合事務所の賃料の支出など、組合の被る不利益が多額であり、代替施設の提供等の不利益を軽減する措置もなかったことを主張するが、法人も、閉院後は、施設管理を担う職員がいなくなるのであり、12月17日付けの「ご回答」にあるとおり、電気、水道も停止し、病院の敷地内への立入りを厳格に制限する予定である（第2.5(3)）というのであるから、組合事務所だけをその例外扱いとして、組合への貸与を続けることは困難であったというべきである。また、病院の解体工事を予定している法人が、組合へ貸与する代替施設を用意することは困難であるし、閉院により病院事業の収入も途絶えるのであるから、法人が便宜供与の終了に伴う代替措置等を提示しなかったのも無理からぬ面があり、貸与の取りやめにより組合に一定の不利益が生ずることは否定できないとしても、法人が、組合事務所貸与の便宜供与を中止したことが合理性を欠くとまではいえない。

オ 組合らは、法人が、病院の閉院の直前に組合事務所の明渡しを要求し、組合に対し、相当の期間をおいて、明渡しに係る説明や協議を行うような手続を踏んでいないとして、支配介入意思が強く推認されると主張する。

確かに、法人は、組合の11月26日付けの「要求書」への回答として、12月14日付けの「通知書（兼ご回答）」により、12月29日をもって組合事務所を明け渡すよう求めており（第2.5(1)(2)）、明渡しまで2週間程度しかない時期での明渡し要求は、手続上の配慮が十分でなかったといわざるを得ない。

しかし、明渡しの要求における手続がやや拙速であったとしても、法人は、組合との書面のやり取りにおいて、組合事務所の貸与を継続できない理由を繰り返し説明し、明渡しの時期を延期する譲歩案も提案する（第2.5(2)(3)、同6(2)）など、それなりに手続を尽くそうとしていたことがうかがわれる。そして、法人が、組合事務所貸与の便宜供与を取りやめ、病院の敷地全体を柵で囲って閉鎖したのは、病院の閉院に伴い、法人の施設を管理する職員がいなくなり、解体工事等が始まることによる、やむを得ない措置であり、このほかに、法人が別の意図をもって病院の敷地全体の閉鎖を行ったと認めるに足る疎明はないことから、法人が、組合の弱体化や組合活動の妨害を企図して行ったものであるということとはできない。

カ 以上のとおりであるから、法人が、12月29日以降、組合に貸与していた組合事務所を使用できないようにしたことが、組合らの組織運営に対する支配介入に当たるということはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、3年11月2日に予定されていた団体交渉を拒否し、以後、組合員の解雇に関する団体交渉に応じていないことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実、同法同条に該当しない。

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。

令和8年4月7日

東京都労働委員会
会 長 團 藤 丈 士