

令和2年6月26日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和元年(行ウ)第238号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論の終結の日 令和元年12月25日

判決

原告 学校法人X大学(以下「原告」という。)

同代表者理事長 B 1

同訴訟代理人弁護士 B 2

被告 国(以下「被告」という。)

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 ユニオンZ(以下「補助参加人」という。)

同代表者執行委員長 A 1

同訴訟代理人弁護士 A 2

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委平成29年(不再)第33号事件につき平成31年2月8日付けでした命令のうち主文1項(1)及び2項を取り消す。

第2 事案の概要

本件は、神奈川県労働委員会がした補助参加人の救済の申立て(神奈川県労委平成26年(不)第7号)に係る救済命令等を不服とする原告の再審査の申立て(中労委平成29年(不再)第33号)に対して中央労働委員会がした再審査の命令につき、原告がその一部取消しを求める事案である。

1 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告は、肩書所在地に本部を有し、私立学校であるB 3大学(以下「大学」という。)等の設置を目的とする学校法人であり、大学は、B 4学部B 5学科、大学院B 6学研究所、附属病院及びB 7クリニック等から構成されている。大学内には原告事務局所属の健康管理室があり、同室は、学生及び原告の教職員を対象に、けがの応急措置、体調不良者の休養、健康相談、医療機関案内等を担当している。また、B 7クリニックは、神奈川県C 1所在の病床数1 9の診療所であり、内科、消化器科、循環器科、眼科、耳鼻咽喉科及び歯科等の診療をしている。B 7クリニックの就業規則(以下「本件就業規則」という。)には、休職、休職期間等及び復職について別紙2記載のとおり定められている。

イ 補助参加人は、労働組合法(以下「労組法」という。)2条所定の原告外部の労働組合(いわゆる合同労組)である。なお、原告における補助参加人組合員はA 3(以下「A 3」という。)のみである。

ウ A 3は、平成4年1 1月1日、原告に期間の定めのない職員として採用された看護師であり、平成2 3年6月2 0日にB 7クリニックへの異動を命じられるまでは、健康管理室(平成1 7年度までの名称は「健康管理センター」であった。)において保健師として勤務していた。

## (2) A 3に対する休職命令発令と復職拒否

ア A 3は、B 7クリニックへの配置転換命令を実質的に拒否したとして、原告から平成2 3年7月1日付けで解雇されたため、補助参加人に加入し、補助参加人は、原告に対しA 3の解雇に関して団体交渉を求めた。原告は、これを拒否し、同月2 3日、横浜地方裁判所横須賀支部に、A 3との間に労働契約上の地位にないことの確認を求める訴えを提起した(A 3が労働契約上の地位にあることの確認等を求める反訴を提起したため、本訴は取り下げられ、反訴のみが審判対象として残った。以下「平成2 3年解雇無効訴訟」という。)。しかし、同支部がA 3の

解雇を無効と判断し、平成24年12月26日には東京高等裁判所もこれを維持したため、原告は、同日付けで、A3に対し、平成25年1月7日からB7クリニックの看護師として勤務することを命じ、A3は同日から勤務を開始した。

イ A3は、平成25年3月16日、B7クリニックのB8院長(以下「B8院長」という。)に対し、自身に多発性硬化症の所見が認められたとし、その後、看護師業務のストレスが症状に悪影響を与え業務遂行は困難であるなどとしてB7クリニックからの異動を求めた。これに対し、原告は、同年4月10日付けで、A3に対し、本件就業規則12条1項(4)及び13条1項(4)に基づき、同日から12か月間の休職を命じるとともに(以下「平成25年休職命令」という。),休職期間中2か月ごとにC2病院(以下「C2病院」という。)の主治医の診断書を添付した上で病状を報告することを求めた。

ウ その後、A3は、平成25年4月19日にC2病院神経内科を受診し、C3医師(以下「C3医師」という。)作成の同日付け診断書(病名は白質脳症であり、就業には特に制限はない旨の記載がある。)を、B8院長らに対して提出して復職を求め、以降、同年6月14日付け、同年8月9日付け、同年9月20日付け、同年11月15日付け、平成26年1月17日付け、同年3月14日付け、同年5月30日付け及び同年7月25日付けの同旨の記載のある各診断書を提出するとともに復職を求め続けた。また、この間の平成25年8月9日には、A3は、横浜地方裁判所に、原告を被告として、平成25年休職命令は遅くとも同年7月1日以降については無効であるとして、同月分以降の給与全額及び賞与の支払を求める訴えを提起した(以下「平成25年休職命令無効訴訟」という。)

エ 以上に対し、原告は、A3の症状の原因が解明されておらず、A3は

治癒していないとして同人の復職を認めず、平成25年休職命令による休職期間が満了する平成26年4月9日に先立ち、A3に対し、同月1日付けで、本件就業規則12条1項(4)及び13条1項(4)に基づき、同月10日から6か月間の休職を命じ(以下「平成26年休職命令」という。),同年10月9日までの間、一貫してA3の復職を認めなかった。

(3) A3の処遇を巡る団体交渉

- ア 補助参加人は、原告との間で、平成23年解雇無効訴訟係属中の平成24年1月31日に第1回団体交渉をして以降、A3の処遇を巡って団体交渉をしてきたところ、平成25年休職命令発令後の同年4月22日に第4回団体交渉をし、平成25年休職命令やA3の復職に関する交渉をした。原告は、同団体交渉において、①A3は看護師業務をすることができず平成25年休職命令を発令しており、現時点では復職は考えていない、②保健師としてのキャリアを生かせる職務に就かせよとの補助参加人の要求に対しては、A3を健康管理室の保健師の業務に就かせる予定はなく、看護師への配置転換命令を無効とする主張は平成23年解雇無効訴訟の判決では認められていない旨回答した。
- イ 補助参加人は、平成26年1月31日、原告との間で、第5回団体交渉をし、原告に対し、平成25年休職命令の撤回、A3の健康管理室への配置転換等を求めた。原告は、同団体交渉において、平成25年休職命令を撤回する予定はなく、平成25年休職命令無効訴訟において回答する旨述べるにとどまったほか、配置換えについても、その理由は裁判で主張したとおりである旨回答し、「仮に話があるとすれば、……裁判所を交えての席でね」などと述べ、要求を拒否した。また、補助参加人は、原告に対し、平成25年休職命令発令までの経過、復職が認められるための必要条件について質問したが、原告は、「裁判上でやるから」、

「仮定の話をしてもしかたがない」、「訴訟中なわけでしょう」などの発言をした。

(4) 補助参加人の初審申立て

補助参加人は、平成26年2月20日、神奈川県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、原告を被申立人として、下記ア(ア)ないし(ウ)記載の原告の各行為が不当労働行為に該当するとして、下記イ(ア)ないし(エ)記載の救済を求める申立てをし、平成27年3月13日、下記ア(エ)及び(オ)記載の原告の各行為が不当労働行為に該当するとして、下記イ(オ)及び(カ)記載の救済を求める追加申立てをした(以下、これらを併せて「初審申立て」という。)

ア 対象行為の要旨

- (ア) 原告が、平成25年休職命令後、A3から就労可能であるとの診断書及び復職願いが提出された後も復職を認めなかったこと(労組法7条1号及び3号)
- (イ) 原告が、A3に対し、休職中であることを理由に、賃金を減額し、平成25年6月支給分の賞与を支払わなかったこと(労組法7条1号及び3号)
- (ウ) 原告が、補助参加人との間で、A3の休職命令撤回に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと(労組法7条2号及び3号)
- (エ) 原告が、A3に対して平成26年12月26日付けで原告の子会社への出向を命じたこと(労組法7条1号及び3号)
- (オ) 原告が、平成27年2月12日から同年5月6日までの間、A3を自宅待機としたこと(労組法7条1号及び3号)

イ 請求内容の要旨

- (ア) 原告は、平成25年休職命令について、同年7月1日以降の休職を取り消し、A3を健康管理室に保健師として配属させ、同日以降の賃

金減額分を支払うこと(前記ア(ア)及び(イ)について)

(イ) 原告は、A 3 に対して平成 2 5 年夏季賞与を支払うこと(同(イ)について)

(ウ) 原告は、補助参加人との間で誠実に団体交渉に応諾すること(同(ウ)について)

(エ) 原告は、謝罪文を手交し、掲示すること(同(ア)ないし(ウ)について)

(オ) 原告は、平成 2 6 年 1 2 月 2 6 日付け出向命令を取り消し、A 3 を健康管理室に保健師として配属させること(同(エ)について)

(カ) 原告は、謝罪文を手交し、掲示すること(同(エ)及び(オ)について)

(5) 県労委の初審命令

県労委は、平成 2 9 年 6 月 1 3 日付けで、補助参加人主張に係る不当労働行為のうち、当初申立てに係る前記(4)ア(ア)ないし(ウ)について不当労働行為である旨判断し、原告に対し、下記アないしウのとおり命じ、その余の申立てを棄却する旨の救済命令等(以下「初審命令」という。)を発令し、同日、原告に対して命令書を交付した。

ア A 3 に対する平成 2 5 年 7 月 1 日から平成 2 6 年 1 0 月 9 日までの間の未払賃金を支払うこと

イ A 3 に対する平成 2 5 年夏季賞与を支払うこと

ウ 文書を手交すること

(6) 原告の再審査の申立て

原告は、初審命令を不服として、平成 2 9 年 6 月 1 9 日、初審命令のうち救済を命じた部分の取消し及び初審申立ての棄却を求めて、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対して再審査を申し立てた。

(7) 中央委の再審査の命令(本件命令)

中労委は、平成 3 1 年 2 月 8 日付けで、①原告が A 3 に対して平成 2 5 年休職命令発出後の同年 7 月 1 日から平成 2 6 年 1 0 月 9 日までの間復

職を認めなかったことは労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当し、②原告補助参加人間の第5回団体交渉における原告の対応は不誠実であり労組法7条2号及び3号の不当労働行為に該当するが、A3の経済的損害については既に回復されているなどとして、初審命令主文を別紙1のとおり変更する旨の命令(以下「本件命令」という。)を発令し、平成31年4月15日、原告に対して命令書を交付した。

(8) 本件訴えの提起

原告は、令和元年5月8日、本件命令の取消しを求めて本件訴えを提起した。なお、補助参加人は、初審命令に対して再審査の申立てをせず、取消訴訟も提起していない。

2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件命令は、前提事実(2)ウ及びエ並びに(3)イ記載の、①原告がA3に対して平成25年休職命令発令後の同年7月1日から平成26年10月9日までの間一貫して復職を認めなかったこと(以下「本件復職拒否」という。)、及び②第5回団体交渉における原告の対応(以下「本件団交対応」という。)という二つの対象事実を不当労働行為とし、それらに係る救済を命じる二つの処分から成るものである。そして、原告は、本件命令に係る二つの対象事実について事実誤認及び評価の誤りを違法事由として争う。したがって、本件の争点は、①本件復職拒否は労組法7条1号(不利益取扱い)及び3号(支配介入)所定の不当労働行為に当たるか否か(争点1)、②本件団交対応は労組法7条2号(団交拒否)及び3号(支配介入)所定の不当労働行為に当たるか否か(争点2)である。各争点に関する当事者の具体的主張は以下のとおりである。

(1) 争点1 (本件復職拒否は労組法7条1号[不利益取扱い]及び3号[支配介入]所定の不当労働行為に当たるか否か)

**【被告の主張】**

ア 原告は、前提事実(2)ウ及びエ記載のとおり、平成25年休職命令発令以降、A3が原告に対して複数回にわたって就労可能である旨の記載がある主治医の診断書を提出して復職を申し出たにもかかわらず、A3の症状の原因が解明されておらずA3は治癒していないとしてその復職を認めず、更に平成26年休職命令を発令して、その終期である平成26年10月9日まで、一貫してA3の復職を認めなかった(本件復職拒否)。

イ そして、本件復職拒否は、次の各事情からすれば、原告の不当労働行為意思に基づくものと認められる。

まず、上記平成25年休職命令発令以降の労使間の状況をみるに、前提事実(2)ウ記載のとおり、A3から複数回にわたって就労可能である旨記載のある診断書が提出され復職の申出などがされたにもかかわらず、原告が一貫して復職を認めない中、原告と補助参加人とは対立を強めていた。実際、A3の復職問題等に関し、A3自身の意思に関わらず補助参加人が活動を活発化させ原告の運営に深刻な影響を及ぼすことを示唆するかのような電子メール(以下「平成26年1月18日付けメール」という。)をA3が原告に対し送信していて、また、その直後の同月31日の第5回団体交渉では、原告は、復職の条件等について「裁判上でやるから」などと述べて具体的な回答を避けているし、その後同年3月10日には大学を訪れたA3が守衛に入校を拒否されるという事態も発生した。このように、原告は、A3の復職等に関して補助参加人の介入を警戒し、労使間の対立が深刻化している状況であった。

また、本件復職拒否の理由についてみるに、A3に対する休職命令(平成25年休職命令及び平成26年休職命令)は本件就業規則12条1項(4)及び13条1項(4)所定の「特別の事情」を根拠とするものであるところ、相応の医学的根拠に基づきA3の就労に支障がないことを



示す事情が認められるときは、原告としては、「特別の事情」が消滅したものであるとして、休職事由が消滅した場合に復職を命ずべき旨規定する本件就業規則14条2項に基づきA3の復職を命ずべきであった。そうであるにもかかわらず、原告は、休職事由とは解されないA3の症状の原因解明に固執し、復職の申出後約6か月間、症状原因に関する独自の医学的調査もせず、しかも、補助参加人との団体交渉において、A3の復職条件について回答もしなかった。

以上からすれば、本件復職拒否は、原告がA3や補助参加人を嫌悪し、A3の休職を継続させることで、職場からA3や補助参加人の影響力を排除しようとしてしたものとみることができる。

ウ 以上からすれば、本件復職拒否は、A3が補助参加人の組合員であることを理由としてされたものであり、また、補助参加人の弱体化を図ったものといえ、労組法7条1号(不利益取扱い)及び3号の不当労働行為(支配介入)に当たる。

#### 【補助参加人の主張】

ア 原告がA3の症状の原因解明にこだわるのは、A3の復職可能性を医学的に判断するためではなく、A3を復職させないための理由を探索していたにすぎない。その態度こそが原告の不当労働行為意思の存在を推認させるものである。

イ そもそも、補助参加人は、平成25年休職命令発令前の平成25年3月6日の「団体交渉開催要求申込書」添付の「要求書」の段階から、原告に対して、A3のこれまでの保健師キャリアを活かせる職務を要求するとして四つの職務を挙げて要求していたのであり、補助参加人が健康管理室の保健師への復職にこだわっていたなどという原告の主張は言いがかりにすぎない。

#### 【原告の主張】

ア 確かに、原告は、平成25年休職命令後、A3から複数回にわたって就労可能である旨記載のある診断書の提出や復職の申出を受けたが、A3の症状の原因は解明されておらず治癒していないとして平成26年休職命令を発令し、平成26年10月9日までの間、一貫してA3の復職を認めなかった。

イ しかしながら、本件復職拒否には次のような合理的理由がある。

A3はB7クリニックの看護師であり、その業務は患者の生命、身体の安全に直結するものであるところ、原告は、A3の症状の原因解明がされるまでは上記安全性が確保し難いことを考慮して復職を認めなかったのである。また、原告は、A3を他の部署の医療職に配置転換することも検討したものの、そのような部署はなかった。

具体的にいえば、平成25年7月1日から平成26年3月31日までは、A3提出の各診断書には白質脳症の原因は不明とされていて、原告が独自に取得した医師の意見書にはA3が無条件で就労することは難しい旨記載されていたし、原告も独自の医学的調査をすべく、当時係属中の平成25年休職命令無効訴訟において、A3の診療録等を対象とする文書送付囑託を申し立てていた最中であり、また、B7クリニックのほかにA3を医療職として配置転換する部署もなかったからである。さらに、平成26年休職命令の発令日である同年4月1日から同年10月9日までについては、同命令と同時に発令した原告指定に係る精神科医への受診命令にA3は従わず、その後A3から提出された原告指定でない医師による診断書にも看護師業務については適切な研修や勤務形態に関する一定の配慮が望まれる旨記載されていたからである。

被告は、本件復職拒否は原告がA3や補助参加人を嫌悪してその弱体化を図るためにしたものであるなどと主張するが、原告内では補助

参加人の組合活動が活発化したこともないし、A 3 や補助参加人の原告内における影響力もなかったから、原告には、そもそも A 3 及び補助参加人の影響力を職場から排除したり、補助参加人の弱体化を図ったりする必要はなく、補助参加人を嫌悪する動機もないし不当労働行為意思もない。

(2) 争点 2 (本件団交対応は労組法 7 条 2 号〔団交拒否〕及び 3 号〔支配介入〕所定の不当労働行為に当たるか否か)

**【被告の主張】**

ア 第 5 回団体交渉において、補助参加人が平成 2 5 年休職命令の撤回及び A 3 の健康保険室への配置転換を要求したのに対し、原告は、前記前提事実(3)イ記載のとおり、平成 2 5 年休職命令を撤回する予定はなく、平成 2 5 年休職命令無効訴訟において回答する旨述べるにとどまったほか、配置換えについても、その理由は裁判で主張したとおりである旨回答し、「仮に話があるとすれば、……裁判所を交えての席でね」などと述べ、要求を拒否した。また、補助参加人が原告に対して平成 2 5 年休職命令発令までの経過や復職が認められるための必要条件について質問したが、原告は、「裁判上でやるから」、「仮定の話をしてもらいたくない」、「訴訟中なわけでしょう」などの発言をした。

イ 訴訟係属中の事項についても使用者には団体交渉を通じて労働組合と誠実に交渉する義務があるから、原告は訴訟係属を理由に実質的な交渉を拒否することはできず、補助参加人の要求や主張に対しその具体性や要求の程度に応じた回答や主張をするなど誠実に対応すべきである。

そして、平成 2 5 年休職命令の撤回について、原告は、第 5 回団体交渉時点において A 3 に係る診療録等を確認することができていなかったとしても、補助参加人が復職の必要条件に係る原告の認識や平成 2

5年休職命令の判断過程など診療録等の検討を前提とする必要のない質問をもしていたことからすれば、それに対する実質的な対応をすることは可能であった。それにもかかわらず、原告は、それら質問に対して訴訟係属中であることを理由に具体的な回答を避ける発言に終始して実質的な交渉に応じていない。また、A3の配置転換は義務的団交事項であるから、原告は、補助参加人からの要求に対して、その具体性や要求の程度に応じた回答や主張をし、それらにつき論拠を示すなど合意達成の可能性を模索する義務がある。そうであるにもかかわらず、原告は、上記のような交渉態度を示したのであり、その対応は誠実なものとは認められない。

以上のような本件団交対応は、不誠実なものであり団体交渉拒否に当たるといえるばかりでなく、本件復職拒否と一連のものとして、A3の復職に向けた補助参加人の活動を妨害するものといえ、労組法7条2号(団交拒否)及び3号(支配介入)所定の不当労働行為に当たる。

ウ なお、原告が第5回団体交渉後に何らかの対応をしたからといって、同団体交渉における原告の対応が不誠実であって不当労働行為に該当するとの上記判断を左右するものではない。

#### 【補助参加人の主張】

第5回団体交渉は平成25年休職命令の休職期間満了が迫ってきた段階のものであることに留意する必要がある。このような段階において、原告は、訴訟係属を理由に実質的な交渉に応じず、復職の段取りすら明確にしなかったものであり、かかる原告の対応は、A3を休職期間満了により退職に追い込もうとする不誠実なものである。

#### 【原告の主張】

ア 第5回団体交渉時点では原告A3間に平成25年休職命令無効訴訟が係属しており、同訴訟と団体交渉とは参加者等が密接に関連してい

たため、原告は、同訴訟の準備書面の内容は当然にA3及び補助参加人も知っていると考えて回答したのであり、訴訟中であることを理由に一部質問に答えなかったことは事実であるが、他の点は具体的に回答している。

イ 平成25年休職命令の撤回については、第5回団体交渉時点で原告が入手していたC2病院の診断書ではA3の白質脳症の原因は不明のままであり、原告はA3の診療録等を入手することができていなかったから、原告にはA3の復職を判断することは困難であった。原告は、第5回団体交渉において、看護師という業務の性格上間違いがあっては困ること、C2病院の診療録等を入手すればそれを専門医に検討してもらおうこと、原告としても早く診療録を送ってほしい旨裁判所に対して要請していることなどを発言しており、また、第4回団体交渉においても、A3を休職させた経緯について詳細に説明していたのであり、不誠実な交渉などはしていない。

A3の健康保険室への配置転換については、原告が第5回団体交渉時点でその話をしなかったのは、A3及び補助参加人の要求がB7クリニックからC4の健康管理室に戻せとの一点張りだったからである。また、A3の健康管理室への配置転換については第4回団体交渉でも議題とされていて、既に原告はA3を健康管理室に戻さないことを十分に説明しているし、そもそもA3にも補助参加人にも原告に対してA3の健康管理室への配置転換を求める権利はない。補助参加人は、そのことを理解しているにも関わらず、配置転換を主張し続けているのであり、その要求を拒否したからといって、誠実な交渉をしていないことにはならないというべきである。そして、原告は、第5回団体交渉においても、A3を保健師に配置転換しない理由を具体的に説明している。

ウ 原告は、第5回団体交渉後に入手することができたA3に係るC2病院の診療録等をB7クリニック神経内科のB9医師(以下「B9医師」という。)に送付してその検討を依頼した。また、補助参加人代理人が第5回団体交渉において原告の指定医師にA3を診断させることを要望していたところ、その後、原告は、その意向に沿う受診命令を発令して補助参加人の要望を実行した。これらからしても、原告の対応には何ら不誠実な点はないことが裏付けられるというべきである。

### 第3 当裁判所の判断

1 後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、前記前提事実も含め、次の各事実が認められる。

#### (1) 平成25年休職命令に至る経緯

ア A3は、平成25年3月16日、B8院長に電子メールを送信し、①この数か月物忘れが異常に激しくなったため、C5病院の脳神経外科を受診し、MRI画像を撮影したところ、多発性硬化症の所見が認められたこと、②そのため、同日、B7クリニックの神経内科を受診したところ、同病院のB9医師から、多発性硬化症の可能性が高いことから、C6病院神経内科で精密検査を受けるよう指示され、診療情報提供書を発行されたことなどを伝えた。これを受け、B7クリニックでは同月27日及び28日に予定されていたA3の夜勤が中止された。

イ 原告は、B9医師に対し、A3の症状に関する医学的な意見を求めたところ、同医師は、平成25年3月30日付けの意見書を作成した。同意見書には次の記載がある。

「現在の自覚症状は短時記憶を中心とした物忘れのほか、構音障害(言葉がうまく出てこない)、視野障害(調節障害)、歩行障害、脱力感、四肢の異常感覚などですが、訴えほど症状の程度は強くないように思われます。」、「他覚的にははっきりした異常はなく、前医での長谷川式簡

易知能評価スケールは30点で問題なし(これは本人より聴取しました。やや拒否的でしたので当院では実施していません)。頭部MRIでは前頭葉に軽度の萎縮と散在性の白質病変を認めています。白質病変については放射線科の読影では虚血性変化だろうとのことでした。今回のMRIと2009年との比較では、病巣の数やサイズなどに大きな変化は認めません。異常信号の原因が何であるかは現在のところ明らかではありません。現在の症状は画像所見とは関係のない精神症状の可能性もあります。」、「精査のため他院受診をお勧めし紹介状を作成しました。現在C2病院におかかりのようで、初回返信によると脳血管障害、多発性硬化症、脳血管炎、血液凝固異常等を鑑別することでした。器質疾患の有無についてそちらの検査結果を待ちたいと思います。」

(2) 平成25年休職命令の発令とその後の経緯

ア B8院長は、平成25年4月10日、A3に対し、理事長名義の同日付け文書を手渡し、同日から12か月間の休職命令を発した(平成25年休職命令)。同文書には、MRI画像の重度の所見、A3がB8院長に報告したものの忘れのひどさ等の症状から、「人の生命、身体の安全を預かる看護師業務に従事させることができないと判断し、B7クリニック就業規則第12条1項、(4)及び同第13条1項、(4)の規定に基づき、本日から12か月間、休職を命じます。」などと記載されていた。また、同文書には、「休職期間中2か月ごとにB10人事課長に対して、C2病院主治医の診断書を添付した上で、病状について文書(メールで可)で報告してください」などと記載されており、休職期間中の給与が減額となる旨の記載があった。

イ 補助参加人は、担当医からの診断書が出ていない段階で平成25年休職命令が出されたことに疑念を感じざるを得ないとして、同年4月

22日に予定されている第4回団体交渉の交渉事項に平成25年休職命令を追加した。A3は、同月19日、B1理事長及びB8院長に電子メールを送信し、「本日、C2病院神経内科を受診し、診断書をいただきました。就業に問題はないとの事でしたので、ご安心ください。また、復職を命じていただきますよう、お願い申し上げます。しかしながら、定期的な検査、通院が必要なようです。今後とも、ご配慮いただきますよう、お願いいたします。」と伝えた。また、同電子メールに添付されていたC3医師作成の同日付け診断書(以下「平成25年4月19日付け診断書」という。)には、①病名が「白質脳症」と記載され、②「前記診断で、精査中である。就業には特に制限はない。定期的な検査、通院が必要である。」と付記されていた。

(3) 第4回団体交渉とその後の経緯

ア 補助参加人と原告とは、平成25年4月22日、第4回団体交渉を行い、平成25年休職命令などについて話し合った。同団体交渉において、原告は、平成25年休職命令の根拠について、A3の病気を背景に業務に支障が生じていることなどをあげ、A3の復職時期に関しては、最終的な確定診断が出ているわけではないから現時点での復職は考えていない旨を述べた。すなわち、補助参加人が平成25年4月19日付け診断書を受けて原告がA3の処遇についてどのような見解や方針を持っているのかを質したのに対し、B8院長は、①A3から復職を希望する内容の電子メールを受け取ったが、同人を復職させることは現時点では考えていない、②平成25年4月19日付け診断書には「前記診断で、精査中である。」と記載されており、最終的な確定診断が出ているわけではない、③平成25年休職命令の根拠とした就業規則第12条第1項第4号の「特別の事情」について、「要するに、彼女が訴えているようなね、体の不調を訴えているわけですよ。で。そういっ



た状況を踏まえて、トータルでうちのこの看護部の責任者から報告が上がってくるわけですよ。現状はどういうことなのかということを考えれば、看護科のなかでは、彼女の役割としては、十分満たしてやれているわけではない。で、看護科としては非常に困っている。B11科の運営に関して影響を及ぼしている。これは特別な事情で、例えば、そういうことをトータルで考えた上で、我々は判断しているということです。」などと述べた。これに対し、補助参加人は、A3の復職を直ちに求めることはしないが、休職期間が長すぎることを指摘した。また、補助参加人が、復職後の職務について、A3を保健師としてのキャリアを活かせる職務に就かせることを要求したのに対し、原告は、休職命令を発令しており、A3が看護師業務をできないからといって健康管理室の保健師の業務に就かせる予定はなく、看護師への配置転換命令を無効とする主張は解雇に関する地裁判決では認められていない旨回答した。

イ A3は、平成25年5月、傷病手当金の申請をめぐり、原告に電子メールを複数回送信した。その中で、A3は、二度に渡り、休職命令を受けたので療養に専念する旨などを伝えた。また、A3は、同年6月14日、原告に対し、就労が可能であることを示す診断書があるとして、復職を求める旨の電子メールを送信した。

上記電子メールに添付されていたC3医師作成の同日付け診断書(以下「平成25年6月14日付け診断書」という。)には、病名が「白質脳症(原因不明)」と記載され、「頭部MRI上、白質病変を認めるが、原因となる膠原病、血管炎などの原因は不明である。神経心理検査では、全検査IQは、平均を上回っており、就労に支障となる能力低下は認められなかった。就労は可能である。」と付記されていた。

また、同月19日、A3は、人事課に赴き、B10人事課長に平成25年

6月14日付け診断書を手渡し、復職の検討状況を確認したところ、同課長は、検討中である旨を返答した。さらに、同月24日、A3は、B10人事課長に電子メールを送信し、その後の状況を問い合わせた。

ウ A3は、平成25年8月9日、横浜地方裁判所に、同年6月14日には同人が就労可能であることが神経心理検査によって客観的に証明されているから、少なくとも同年7月1日以降、平成25年休職命令は無効であり、同人を復職させないのは不当な就労拒否であるとして、原告に対して、①同月分から満額の賃金を支払うこと、②賞与については同年6月支給分から支払うことを求める訴え(平成25年休職命令無効訴訟)を提起した。

A3は、未払賃金について労働基準監督署にも相談し、その結果、同年6月14日から同月30日までの期間については、労働基準監督署の指導により、事業主都合の休業期間とされ、原告は、労働基準法26条の休業手当をA3に支払った。

エ A3は、平成25年8月13日、原告に対し、これまでに何度も復職を求めているが回答がないとして、復職を求める旨の電子メールを送信した。同電子メールにはC3医師作成の同月9日付け診断書(作成日以外の記載が平成25年6月14日付け診断書と同一のもの)が添付されていた。

A3は、この後も、復職の要望に対する回答がないとして、同年9月20日付け、11月15日付けの各診断書(いずれも各作成日以外の記載が平成25年6月14日付け診断書と同一のもの)を、電子メールで原告に提出した。

オ この間、原告は、平成25年8月22日、インターネット上で白質脳症と神経心理検査を検索し、白質脳症については専門外である医師に意見を求めた。同医師は、平成25年9月2日付けで原告に対して書

面で回答し、同回答書には、「この様な健康状態にある職員の就労を無条件で認めることは難しい。……診断書に『就労可能』と明記されている以上、病气理由による『就労拒否』は難しいと思う。」との記載がされていた。

また、原告は、平成25年休職命令無効訴訟において、平成25年12月19日付けで横浜地方裁判所に対してC2病院が所持するA3に係る①カルテ、診療録、②看護記録、③レントゲン、MRI、CT等の画像資料、④諸検査(神経心理検査、血液検査、髄液検査、脳波検査等)結果票、⑤診療報酬明細書、⑥その他の資料の送付を同病院に求める旨の文書送付囑託の申立てを行った。

カ 補助参加人は、原告に対し、平成25年12月26日付け文書により、平成26年1月中旬までに平成25年休職命令の撤回、A3の健康管理室への配置転換などを交渉事項として団体交渉を開催するよう求めた。

A3は、平成26年1月18日、平成26年1月17日付け診断書(作成日以外の記載が平成25年6月14日付け診断書と同一のもの。)を添付した電子メール(平成26年1月18日付けメール)を原告に送信し、復職を求めた。同メールには「大学との関係が、泥沼化することは避けたいと、強く願ってききましたので、これまで私は、団体交渉以外の組合活動を繰り広げることは、固辞してききましたが、長期化してしまった本件は、深刻な労働問題に位置づけられてしまいました。B1理事長様もご承知の通り、今後の紛争の拡大は、B3大学に深刻な事態をもたらしてしまうこととなりますが、私個人の意味では、どうすることもできない状況です。」と記載されていた。

#### (4) 第5回団体交渉

ア 補助参加人と原告は、平成26年1月31日、第5回団体交渉を行っ

た。補助参加人側の出席者は、A 1 執行委員長(以下「A 1 執行委員長」という。), A 4 副委員長, A 5 副委員長, A 6 特別顧問, A 7 議長, A 3 及び A 2 弁護士(以下「A 2 弁護士」という。)であり, 原告側の出席者は, B 8 院長, B 12 事務局長, B 13 総務部長(以下「B 13 総務部長」という。)及び B 2 弁護士(以下「B 2 弁護士」という。)であった。

交渉の冒頭, 原告が平成 25 年 1 2 月 2 6 日付け要求書記載の交渉事項に対する回答を行った。この中で, 平成 25 年休職命令の撤回については, 撤回する予定はないと述べ, 「横浜地方裁判所で審議中ということもありますので, そういったところで, 回答させていただく」と回答した。また, 健康管理室への配置転換については, 「勤務させることはしないということで」, 「横浜地方裁判所のほうで裁判の準備書面で主張したとおり」などと述べた。

この後, 平成 25 年休職命令に関する協議が行われた。同協議の内容は, 以下のとおりであった。

(7) A 1 執行委員長や A 3 は, 休職期間満了後, 当該労働者が退職した例, 特に平成 25 年休職命令のように当該労働者が就業可能であるとの診断書が提出されている場合に当該労働者が退職した例を示すよう求めた。B 13 総務部長は, 休職期間満了後に復職した例及び傷病休職の場合に症状に改善がみられないという理由で退職した例がある旨を述べた。また, B 13 総務部長は, 就業可能であるとの診断書が提出されて退職した例はない旨を述べる一方で, B 2 弁護士は, A 3 の場合は診断書に「原因不明」と記載されていることが一番の問題と考えている旨を述べた。

(4) B 2 弁護士が, 平成 25 年休職命令は A 3 の病気を理由としたものである旨を述べたところ, A 1 執行委員長は, 診断書にはいつ働いてもいいと記載されている旨を述べた。これに対して B 2 弁護士は,

診断書だけでは、どのような検査が行われたか分からないため、C 2 病院から資料を入手し、専門家の意見を聴取しないと復職の可否を検討することはできない旨を述べた。A 3 が、C 2 病院の医師による就労可能との診断に疑義があるということかと質したところ、B 2 弁護士は、「そういう可能性はある。そういうことですよ。特に原因不明と書いてあるからね。」と述べた。

(ウ) 診断書(平成25年6月14日付け診断書等)における「原因不明」との記載について、A 3 が、原告の資料にも記載されていたとおり、白質脳症は脳にそのような所見があるということであり、それだけで病気ということはいえない旨を述べたところ、B 2 弁護士は、何らかの原因があるから白質脳症になるのであり、原因が判明する場合もある旨を述べた。これに対してA 3 が、様々な病気の中には原因が分からないものもあるが、法律上の治癒概念は仕事ができるかどうかである旨を述べた。するとB 2 弁護士は、「裁判上でやるから、医学的なことをやってもしょうがないから。C 2 のほうから、カルテをとってきたらね、専門家の意見を聴取してですね、しかるべくお答えするというしかないですよ。それについては。」などと述べた。

(エ) また、A 3 が、復職する場合の判断基準を質したところ、B 2 弁護士は、「法律上は、復帰できる場合は、ここに書いておいたけれど、やっぱり原因が判明して、原因が取り除かれてということじゃないかと思っておりますけれど。」と述べた。さらにA 1 執行委員長やA 3 が、「何か一回調子が悪くなって、その調子が悪くなったのがなくなったとしても、原因がはっきりしなければ、復職させないという基準を持っていらっしゃるのですか?」、「休職満了になったときの時点でも、まだ、たとえばはっきりした医学的なものが分からないと、

そういうときはどうするのですか？」などと質したところ、B 2 弁護士は、「これは先の話だから。今ここで仮定の話をしてもしようがないでしょう。」、「何も、今、C 2 の資料がなくて、こちらの専門家の意見を聞いていない段階で、休職満了のあれもきていないと。この時点で、お答えできません。それ。」などと述べた。

イ この後、補助参加人と原告は、平成 2 5 年休職命令に至った理由や経緯等に関する協議を行った。協議内容は、概ね以下のとおりであった。

(ア) B 8 院長は、平成 2 5 年休職命令に至った理由について、A 3 の就労を管理している周りのスタッフから見れば A 3 が終業時間中にぼーっとしてしまうような状況が見受けられることから、「今後もね、例えば、看護師という業務であればそれなりに、まあ、人の生命を直接、まあ、あなた自身がやる業務としてはそういうことはないのだけれど、ただ、やっぱり間違いがあったら困るということで」休んでもらうことになった旨述べた。A 3 が、B 9 医師の意見書には同人を休職させた方がいいという記載はなかった旨を述べたところ、B 8 院長は、「最終的には、トータルでいろんな意味を込めて。最終的には休職をなぜ命令したかという話は堂々巡りになるので、もうしませんけれど、まあその話はさんざんしてきたので。」と述べた。

(イ) A 3 は、平成 2 5 年休職命令を出す判断をする際に、産業医や専門医の意見聴取を行わないで A 3 の休職を決定したのかを質したところ、B 8 院長は、医師の意見を全く聞いていないわけではない旨を述べた。A 3 は、聞いていないわけではないという言葉の意味の回答を求める旨を述べたところ、B 8 院長は、「だから、しつこいようだけど、この内容に関しては休職命令とか、それに関連したことは、横浜地裁で今、訴訟中なわけでしょう？審議中なわけでしょう？だから。」と述べた。

ウ 補助参加人と原告は、平成25年休職命令の期間満了後の復職に関して協議を行った。

原告は、A3を健康管理室に配置転換しない理由として、A3が同室に勤務していたとき同室が非常に汚かったこと、同室のパソコンは水が漏れていたこと、A3は原告が業務命令した日報や週報を提出しなかったことを挙げたが、A3及び補助参加人はこれらの事実について争った。

協議の中でA2弁護士が、C2病院から資料を原告が入手した後、原告の産業医が専門の関係でA3の診断ができないのであれば、原告が指定した専門医にA3を受診させて、復職の結論を出すという方法が通常ではないかと述べた。これに対して、B2弁護士は、そのようなことも考えられるが、この場でそれを行うとは言えない旨を述べた。また、A2弁護士は、C2病院での結果はひとまず措いて、別の病院で受診することを提案したが、B2弁護士は、「それはないです。まずC2のやつをみさせてください。そういうことです」と述べた。さらに、A2弁護士が、原告が指定する医師がA3を診断し、同人の復職が可能であると意見を述べる方法が一番時間を要しない旨を述べたところ、B2弁護士は、その可能性はありうるかもしれないが、現時点では、C2病院のデータを取り寄せて、専門医に検討させたい旨を述べ、「C2からきましたら、必ず、そういう専門医を、まあ、B9先生か、別に探して、検討することだけはやりますからね。これだけはやりますよ。」「A3さんがね、早くしたかったら、早くC2の主治医のところに行って、何もたもたしてるの。早く裁判所に送ってというのが、一番早いと思うよ、僕は。」などと述べた。

エ 団体交渉が終わる頃、補助参加人と原告は、A3を健康管理室に配置転換することについて協議を行った。

A 1 執行委員長が、当初の配転はいったん受け止めて将来に向けて再配転ということも含めて健康管理室への配転を要求している旨述べたのに対し、B 2 弁護士は、「可能性ないよ。それは。」と述べた。続いてA 2 弁護士が、健康管理室への再配転を求める権利はないが、解決の仕方としては、そういう事例も考えられるのではないかと述べたのに対し、B 2 弁護士は、「考えない。」と述べた。さらに、A 2 弁護士が、裁判と同じことを団体交渉で行っても意味がない旨、補助参加人は裁判で求める以上のものを団体交渉では要求する旨を述べたところ、B 2 弁護士は、「こちらは、やっぱり第三者が、裁判をやっているわけだから、できればその範囲内でお願いしますというしかないですよ。仮に話があるとすれば、そちらのなかでね、裁判所を交えての席でね。」と述べた。これに対してA 2 弁護士が、「もちろん、裁判上の和解ではね、いろいろな」と述べたところ、B 2 弁護士は、裁判でそのような希望を話せばよい旨を述べた後、「それは。あくまでも、もう、こちらとしては裁判所という枠組みでやっているわけですから。ただ団交はこちらに依じる、義務ですから。それに依じることはやぶさかではないんですけれど。」「解決というのは、健康管理室に戻すことはない、それだけは言っておきますよ」と述べた。

(5) 第5回団体交渉後の経緯と平成26年休職命令

ア 補助参加人は、平成26年2月20日、初審申立てをするとともに、同月27日付け文書により、原告に対し、第5回団体交渉の交渉事項に関する質問、確認及び健康管理室に存在するA 3の私物の処理等について回答するよう求めた。

A 3は、平成26年3月10日、B 3大学本校に入校しようとした際、守衛に入校を拒まれ、消化器がん検診を受けられなかった。これに対し、補助参加人は、原告に対し文書で、①A 3に対する入校禁止措置の



有無,②退職手続の有無,③検診の代替措置等について同月17日までに文書で回答することを求めた。

A3は,原告に対して,平成26年3月17日付け「復職願」を送付し,復職を求めた。同文書には,C3医師作成の同月14日付け診断書(作成日以外の記載が平成25年6月14日付け診断書と同一のもの)が添付されていた。

イ 一方,原告は,平成26年2月28日,平成25年休職命令無効訴訟における文書送付嘱託によりA3に関する診断画像を入手し,B9医師に,C2病院の外来診療録,MR I画像の写しを送付した。

B2弁護士は,平成26年3月24日,B9医師と面談し,同日時点で,平成25年3月30日付け同医師意見書の「画像所見とは関係のない精神症状の可能性はある」との診断に変更があるか尋ねたところ,同医師は,変更はない旨回答し,パーソナリティ検査を行うよう勧めた。

ウ 県労委は,平成26年3月28日,初審申立てに係る実情調査を行い,その結果,①平成25年休職命令の休職期間満了後のA3の処遇に関する決定を慎重に行い,かりそめにも不当労働行為と疑われることのないようにすること,②休職期間満了後のA3の処遇について補助参加人の求めに応じて誠意を持って十分協議することを求める同日付け「要望書」を原告に交付した。

補助参加人は,原告に対して平成26年3月31日付け文書を送付し,前記県労委の要望書に従い団体交渉を行うこと,A3の復職を判断するために同人が産業医の診察を受診できるよう早急に対応することを要求した。

エ 原告は,A3に対し,平成26年4月1日付け文書で,B7クリニックの研修管理委員会の外部委員であり原告が指定した精神科医B14医師(以下「B14医師」という。)の診察を速やかに受けることを命じた

(以下「平成26年受診命令」という。)。同文書には、受診を命じる理由として、①A3から原告に診断書が提出されているが白質脳症の確定診断がされていないこと、②原告が平成25年3月30日付けでB9医師から取得した意見書に「現在の症状は画像所見とは関係のない精神症状の可能性もあります」と診断されていることが記載されていた。また、原告は、A3に対して、同日付け文書で、同月10日から6か月間の休職を命じた(平成26年休職命令)。同文書には、前記①及び②に加えて、③受診命令を出していることから、本件就業規則12条1項(4)及び同13条1項(4)に基づいて休職を命じるものである旨記載されていた。

オ 補助参加人は、原告に対し、平成26年4月4日付け文書を送付し、平成26年受診命令及び平成26年休職命令は補助参加人が前記ウで求めた趣旨とは明らかに異なるとして、団体交渉を早急に開催することを求め、これに対し原告は、同月7日付け文書により、団体交渉を同月25日に行うことなどを提案した。

カ 原告は、平成26年4月11日付け文書により、補助参加人からのA3の入校拒否に関する質問(上記ア)について要旨次のとおり回答した。①平成26年1月18日付けメールに「今後の紛争の拡大は、B3大学に深刻な事態をもたらしてしまうこととなりますが、私個人の意思では、どうすることもできない状況です。」とあったことから、原告は、A3が原告に何らかの危害を加えるのではないかと危惧し、守衛に対して同人の動向に注意するよう指示していた。A3の就業場所はB7クリニックであり、平成26年3月11日に同所で実施された消化器がん検診を同人が受診すれば今回の混乱は回避できた。②A3の退職手続はしていない。原告は、平成23年7月1日にA3を解雇した際、守衛に対し、同人を解雇したため入校禁止とする旨を同人の顔写真を

提示した上で指示していたため、同指示を守衛が混同して「退職したから」と発言したと思われる。③A3が、医療機関で消化器がん検診を受診し、その領収書を原告に提出すれば、原告は費用を負担する。

また、原告は、平成26年4月17日付け文書により、A3の私物については希望があれば着払いとして同人の自宅に送付する旨回答した。

#### (6) 第6回団体交渉とその後の経緯

ア 補助参加人と原告は、平成26年4月25日、第6回団体交渉を行った。

また、A3は、原告に対して平成26年5月30日付け「復職願」を送付し、自身の復職を求めた。同文書にはC3医師作成の同日付け診断書(作成日以外の記載が平成25年6月14日付け診断書と同一のもの)が添付されていた。

イ 県労委は、平成26年6月12日、原告に対し、復職後のA3の勤務内容について、健康管理室の保健師及びB7クリニックの看護師以外の案を検討するよう求めた。

ウ A3は、平成26年受診命令には従ってB14医師を受診することなく、同年7月15日、C7所在のC8診療所で受診し、C9医師(以下「C9医師」という。)作成の同日付け診断書の発行を受け、原告に提出した。C9医師の診断書には、「抑うつ、不安、その他の精神症状を認めず、また、記憶力低下等の能力低下も認めておらず就労可能である。復職に際し、保健師業務は通常勤務が可能。一方で、これまでの経過より、看護師業務については、適切な研修や勤務形態に関し一定の配慮が望まれます。」と記載されていた(以下「C9診断書」という。)

また、A3は、原告に対し、同月28日付け「復職願」を送付し、復職を求めた。同文書にはC3医師作成の同月25日付け診断書(作成日以外の記載が平成25年6月14日付け診断書と同一のもの)が添付

されていた。

エ 原告は、平成26年8月4日、前記イの県労委からの求めに応じて、A3を、医療廃棄物を管理する特別管理産業廃棄物管理責任者とする案を示し、さらに、同年9月18日、同人を原告子会社のB15株式会社（以下「B15」という。）に出向させた上で医療廃棄物の管理業務に従事させ、管理責任者に任命するため医療職待遇とすることを提案した。これに対し、補助参加人は、A3の具体的な業務内容、出向先の労働条件等に関する説明を求めて、団体交渉を申し入れた。

オ 原告は、平成26年10月6日、平成25年休職命令無効訴訟の進行協議期日において、平成26年休職命令期間満了後である同月10日以降のA3の処遇について、休職期間の再度の延長は行わず、自宅待機とする旨を述べた。

原告は、A3に対し、同年12月26日付けでB15への出向を命じ、A3は平成27年1月7日から勤務を開始したが、同出向命令はA3本人の同意なく命じられた点で原告の出向規程に反していることが判明したため、原告は同年2月12日付けで同出向命令を撤回した。

(7) A3の配置転換及び平成25年休職命令無効訴訟の帰趨

ア 原告は、新たに産業廃棄物管理室を設置し、A3に対し、平成27年5月1日付けで同月7日から同室で管理責任者として勤務することを命じ、A3は、同日から勤務を開始した。

イ 平成25年休職命令無効訴訟について、横浜地方裁判所は、平成27年8月6日、平成25年休職命令は同年7月1日以降について無効であるなどとして、A3に対する未払の賃金及び賞与の支払を命じる判決を言い渡した。

ウ 原告は、平成27年8月13日、前記イの判決のうち原告が敗訴した部分について東京高等裁判所に控訴を提起したが、東京高等裁判所は、

平成28年1月26日、A3の賞与に係る請求を一部棄却し、その余の控訴を棄却する判決を言い渡し、その後同判決は確定した。

2 争点1(本件復職拒否は労組法7条1号〔不利益取扱い〕及び3号〔支配介入〕所定の不当労働行為に当たるか否か)について

(1) 前提事実(2)ウ及びエ記載のとおり、原告の本件復職拒否の事実が存在する。具体的には、A3が平成25年休職命令発令後原告に対して複数回にわたって就労可能である旨の記載のある主治医の診断書を提出して復職の申出をしたにもかかわらず、原告は、A3の白質脳症の原因が明らかにされておらずA3は治癒していないとして平成26年休職命令を発令し、平成26年10月9日までの間、一貫してA3の復職を認めなかった。

ところで、労組法7条1号所定の「不利益な取扱い」は人事上の不利益取扱いを広く含むと解されるどころ、休職となっていた労働者について復職を拒否することは、それによって労働者が種々の不利益を被ることは明らかであるから、本件復職拒否は、同号所定の「不利益な取扱い」に当たると解される。

(2) そこで、労組法7条1号所定の「不利益な取扱い」である本件復職拒否はA3が補助参加人の組合員であることの「故をもつて」されたものであるか否かについて検討する。

前記前提事実及び前記認定事実のとおり、①原告と補助参加人は、平成23年7月1日のB7クリニックへの配置転換命令を契機としたA3の解雇及びA3の補助参加人への加入以降平成25年休職命令後まで、A3の復職、勤務場所、勤務内容などA3の処遇に関して原告と交渉等を継続していたところ、その後、A3が復職可能な旨記載された診断書の提出とともに復職を求めるようになってからは次第に労使間の対立が強まっていたのであり、②そのような状況下で、A3が、平成26年1月18日付けメールを送信して、復職を求めるとともに、本件復職拒否が補助参加人に

より深刻な労働問題と位置づけられ、今後の紛争拡大が原告に深刻な事態をもたらすであろうことを示したことで更に緊張が高まり、③平成26年3月10日にはA3が守衛によって大学への入校を拒否されるという事態が発生するに至り、④A3の復職を議題とする第5回団体交渉において、原告は、A3の復職条件等について最終的には訴訟係属などを理由として具体的な回答を避けることに終始しているものであり、これらのことなどを併せ考えると、本件復職拒否は、原告がA3や補助参加人を嫌悪し、A3の休職を継続させることで、職場からA3や補助参加人の影響力を排除しようとしてしたものともみることができる。

以上に対し、原告は、そもそもA3及び補助参加人の影響力を職場から排除したり、補助参加人の弱体化を図ったりする必要はなく、補助参加人を嫌悪する動機もないし不当労働行為意思もない旨主張する。しかしながら、上記のような本件復職拒否に至る具体的経緯に照らし、上記原告が主張する推認を基礎付けるに足りる経緯などの事実関係の具体的主張もなく、そのような事実関係を認めるに的確な証拠もない。

(3) また、原告は、第2の2(1)争点1についての原告の主張欄記載のとおり、要旨、本件復職拒否には、①看護師業務の性格上、A3の症状の原因が解明されないと患者の生命、身体の安全などの安全性確保が困難である、②医療職の他の部署に配置転換することは困難であった、という合理的理由に基づくものであるから、不当労働行為意思に基づくものとはいえない旨主張する。

ア しかしながら、まず、A3の症状の原因が解明されないと患者の生命、身体の安全などの安全性確保が困難である旨の主張についてみるに、次のとおり、これをもって休職を命ずべき合理的理由であるとはいえない。

平成25年休職命令は、本件就業規則12条1項(4)及び13条1項

(4)に基づくものであるところ、本件就業規則における休職や復職に関する規定を通覧すると、本件就業規則12条1項(4)及び13条1項(4)に基づく休職命令は、①「特別の事情」を休職事由とし、休職期間は「原告が必要と認めた期間」とするものであり、②休職期間の満了日以前にその事由が消滅した場合に医師の診断書を添付する必要はなく(14条1項ただし書)、③原告は、休職期間の満了日以前にその事由が消滅したものと認めた場合は、復職を命ずるとされ(14条2項)、④復職にあたっては、復職後の職員の職務は、原則として旧職務に配置するが、業務の都合その他の事情により旧職務に復帰させることが困難な場合は、旧職務と異なる職務に配置することがあり(14条3項)、⑤原告は、復職を命じた職員に対しては、原則として休職前の職務に復帰させるものの、休職前の職務に復帰させることが困難な場合又は不相当と認めた場合には、他の職務に復帰させる(14条4項)という仕組みとなっている。この仕組みを踏まえて、本件就業規則12条1項所定の休職事由を通覧すれば、本件就業規則12条1項(4)所定の「特別の事情」とは当該職員の業務遂行に具体的な支障が生じている場合を広く含み、その場合の休職期間はそのような具体的な支障が生じている期間であると解するのが相当である。上記規定には「…と原告が認めた…」とか「原告が必要と認めた期間」との文言があるが、本件就業規則における「特別の事情」に基づく休職は、上記のとおり、休職事由が具体的に特定されずかつ期間が限定されないものであり、労働者の地位を不安定にすることがないように、それらは客観的合理的に認められるべきものであるから、その観点からの司法審査を受けるべきであり、休職事由の認定や休職期間の設定について原告に自由な裁量権があると解することはできない。しかも、本件では、原告も、第4回団体交渉において、上記「特別の事情」につき、A3に休職を命じた理由を説明する

中で、A 3 の病気を背景に業務に支障が生じている旨説明しているところである(第 3 の 1 (3)ア)。

以上からすれば、平成 25 年休職命令における休職事由としての「特別の事情」とは、A 3 の健康面において業務に具体的な支障があることをいい、本件における休職事由の消滅とは、A 3 の健康面において業務に具体的な支障が生じる状態ではないことをいうと解されることとなる。

そこで、かかる観点から、A 3 の症状の原因が解明できていないことが休職を命ずべき合理的理由であるといえるか否かを検討するに、そもそも A 3 の症状の原因解明がされることは休職事由として規定されていないことは上述のとおりである。また、A 3 の症状の原因解明がされていなかったとしても、A 3 が健康面において業務に具体的な支障がない状態であると客観的合理的に認められるのであれば、休職事由があるとするのは相当ではない。A 3 は、平成 25 年 6 月 14 日付け診断書を原告に提出し復職申出をして以降平成 26 年 7 月までの間、前記診断書と同旨の複数の診断書を提出し復職を求め続けているところ、これらには平成 25 年 6 月 7 日に行われた神経心理検査の結果に基づいて「全検査 I Q は、平均を上回っており、就労に支障となる能力低下は認められなかった。就労は可能である。」と記載されていて相応の医学的根拠に基づき A 3 の健康面において就労に支障がなくなったことが示されているから、A 3 が健康面において業務に具体的な支障がない状態であることが客観的合理的に認められるというべく、原告は、A 3 の症状の原因解明をすることに固執せず、A 3 の復職について真摯に検討して補助参加人との団体交渉において提案するなどの具体的対応をする必要があったというべきである。

よって、原告が A 3 の症状の原因解明をしていたことは本件復職拒



否の合理的理由とは認められない。

以上に対して原告は、①独自の調査や平成25年休職命令無効確認訴訟において文書送付囑託の申立てをしていたところであった、②A3が原告指定の精神科医への受診命令に従わなかった、③A3から提出されたC9診断書によっても看護師業務については一定の配慮が望まれる旨の記載があったなどと主張する。

しかしながら、前述のとおり、そもそもA3の症状の原因説明がされていないことは本件復職拒否の合理的理由とは認められないから、原因説明に向けた調査等もまた本件復職拒否の合理的理由とはならない。また、相応の医学的根拠に基づきA3の健康面において業務に具体的な支障がないことが示されている以上、症状の原因説明のためにされた受診命令にA3が従わなかったことも本件復職拒否の合理的理由とはならないというべきである。そして、前記認定事実のとおり、原告が意見を求めた白質脳症については専門外である医師の平成25年9月2日付け回答書には、「この様な健康状態にある職員の就労を無条件で認めることは難しい。……診断書に『就労可能』と明記されている以上、病气理由による『就労拒否』は難しいと思う。」との記載があり、C9診断書には「看護師業務については適切な研修や勤務形態に関し一定の配慮が望まれます」との記載があり、無条件での復職は留保されている。しかし、いずれの医師も無条件の復職拒否については消極意見である以上、A3の復職条件等について検討を求められていた原告としては、かえって、上記本件就業規則所定の復職の仕組み（復職後の職員の職務は、原則として旧職務とするが、業務の都合その他の事情により旧職務に復帰させることが困難な場合は異なる職務に配置することがあり（14条3項）、復職を命じた職員は、原則として休職前の職務に復帰させるが、それが困難な場合又は不適當な場合には他の職務

に復帰させる(14条4項)という仕組み)に照らし、C9診断書にいう「一定の配慮」として具体的にどのような内容のものが望まれるのか、そのような配慮が具体的に可能か否かなどについて復職へ向けた検討をすべきである。したがって、上記原告の指摘する点はいずれも、本件復職拒否の合理的理由と認めることはできない。結局、原告がA3の症状の原因説明をしていたことは本件復職拒否の合理的理由とは認められないとの上記認定判断に消長を来さない。

イ 次に、医療職の他の部署に配置転換することは困難であった旨の原告主張についてみるに、証拠によれば、原告は、病院内においてA3の中材室への配置転換を打診したが拒否された趣旨が記載された電子メールが存在することは認められるものの、当該メールは平成25年休職命令発令前である同年3月18日に送信されたものにすぎず、また、原告は前記認定事実のとおり第5回団体交渉においてA3の復職後の勤務形態や配置について「可能性ないよ。」「考えない。」と述べるにとどまり、団体交渉において医療職への配転を具体的に検討したことが説明されていないことからしても、平成25年休職命令以降のA3の復職申入れに関して、原告が真摯にA3の医療職としての配置転換先を具体的に検討したこと自体が認められないというべきである。したがって、上記原告の主張はその前提を欠き失当である。

ウ 以上のとおり、上記原告が主張するところは、いずれも、本件復職拒否を正当化する合理的理由ということとはできない。結局、本件復職拒否は、A3が補助参加人の組合員であることの「故をもって」されたものであるとみることができる。

(4) 以上からすれば、本件復職拒否は、A3が補助参加人の組合員であることの「故をもって」した「不利益な取扱い」をしたものということができ、また、補助参加人の弱体化を招来する機能を有する行為であるといえ

るから、補助参加人の弱体化を図るものとして、労働組合の「運営すること」に対する「支配介入」であるといえることができる。よって、本件復職拒否は、労組法7条1号(不利益取扱い)及び3号の不当労働行為(支配介入)に当たる。

3 争点2(本件団交対応は労組法7条2号〔団交拒否〕及び3号〔支配介入〕所定の不当労働行為に当たるか否か)について

(1) 前記認定事実のとおり、第5回団体交渉における交渉事項は①平成25年休職命令の撤回、②A3の健康管理室への配置転換などであって、いずれも組合員の労働条件に関わる事項として、義務的団交事項(組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって使用者に処分可能なもの)に当たる。

団体交渉とは、労働組合が代表者を通じて使用者の代表者と労働者の待遇又は労使関係のルールについて合意を達成することを主たる目的とする交渉であるところ、労組法7条2号は「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を不当労働行為として禁止することで、円滑な団体交渉関係を樹立しようとしているものと解される。そのような同号の趣旨に照らせば、同号の成立要件としては、文字通り「団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」のみに限らず、形の上では団体交渉に応じながら合意達成への真摯な交渉をしない不誠実な交渉態度もまた実質的な団体交渉拒否として含まれると解するのが相当である。

これを交渉当事者間の義務としてみると、団体交渉は合意達成を目的とするものであるから、交渉当事者は、合意の達成に向け、その可能性を誠実に模索すべきであり、これを使用者においてみるならば、使用者は、単に労働組合の要求や主張を聴くだけでなく、その要求や主張の具体性や要求の程度に応じた回答や主張をし、また必要に応じ、その根拠を示したり資

料を提示したりして合意達成に向けた誠実な対応をすべき義務を負うというべきである。

かような観点から、本件においても、原告は、補助参加人との団体交渉において誠実に交渉すべき義務を負うものと解するのが相当である。

(2) そこで、以上の観点から第5回団体交渉における原告の本件団交対応が誠実交渉義務に反するか否か検討する。

前記認定事実第3の1(3)カ、同(4)ア及びエのとおり、補助参加人は、第5回団体交渉に先立ち、原告に対し、平成25年12月26日付け文書により、①平成25年休職命令の撤回、②A3の健康管理室への配置転換などを交渉事項とする団体交渉を求めているところ、原告は、第5回団体交渉の冒頭において、①平成25年休職命令についてはそれを撤回する予定はなく「横浜地方裁判所で審議中ということもありますので、そういったところで、回答させていただく」などと訴訟において回答する旨を述べ、②A3の健康管理室への配置換えについても健康管理室への配置転換については、「勤務させることはしないということで」、「横浜地方裁判所のほうで裁判の準備書面で主張したとおり」などとその理由は裁判で主張したとおりである旨回答し、その後も、「仮に話があるとすれば、…裁判所を交えての席でね」などと述べ、実質的な説明を行わなかった。また、前記認定事実第3の1(4)ア(ウ)及び(エ)並びに同イ(イ)のとおり、原告は、補助参加人から平成25年休職命令を命じるまでの経過、白質脳症の原因についての考え方、復職が認められるために必要な条件について質問されたのに対し、一部回答したものの最終的には「裁判上でやるから」、「仮定の話をしてもしかたがない」、「訴訟中なわけでしょう」などの発言に終始した。

以上のような原告の交渉態度は、上記二つの交渉事項につき最初から合意達成の意思がないことを明確にしているといえ、その後のやり取りをみ

でもその姿勢は一貫していて、基本的には、当時係属していた平成25年休職命令無効訴訟を根拠として、団体交渉においては実質的な合意をすることはしないとの対応であるとみることができる。このような対応は、合意達成に向けた誠実な対応とはいえないものであるといわざるを得ない。

- (3) 以上に対し、原告は、平成25年休職命令無効訴訟の関係者と第5回団体交渉の出席者との同一性からすれば、原告が訴訟係属中であることを理由に一部質問に答えなかったとしても不誠実とはいえない旨主張する。

しかしながら、訴訟は過去の事実関係を基礎として当事者間の現在の権利関係を確定することを目的とするものであるのに対し、団体交渉は労働者の待遇又は労使関係のルールについて将来の合意を達成することを主たる目的とする交渉であってその趣旨・目的を異にし、また、それぞれの対象事項や対象事項を巡る関係者の関与の仕方もこれに応じて自ずと異なるということができる。したがって、他方で重複する対象事項について訴訟が係属中であつたとしても、並行する団体交渉によって訴訟よりも自主的かつ柔軟に法的紛争やそれに限られない問題の解決を図ることができる。このようなことは、かえって労使関係にとって望ましいことであり、訴訟のほかに団体交渉による解決方法を採用の意味は十分に存在するから、訴訟係属中の事項であつても使用者が誠実な団体交渉を行うべきことに変わりはないというべきである。

本件においても、原告がA3の復職について誠実な団体交渉を行う義務を負うことは訴訟係属中であつても変わらないことに加え、原告が引き合いに出す平成25年休職命令無効訴訟はA3原告間のものにすぎず、補助参加人は訴訟当事者となっていないことからしても、訴訟における主張・立証などをもって団体交渉における主張や回答、ひいてはその根拠や資料の提示に代えることはできないというべきであつて、原告が訴訟係属中で

あることを理由として具体的な回答や説明をしないことも誠実な対応とは認められないというべきである。

- (4) また、原告は、第5回団体交渉の時点では、A3の症状の原因は解明されておらず診療録等を入手できていなかったため、A3の復職を判断することは困難であったのであり、実質的な交渉拒否はしていないなどと主張する。

しかしながら、前記(2)のとおり、第5回団体交渉において補助参加人は、診療録の検討を前提としない治癒概念に係る原告の認識や平成25年休職命令の判断過程及び復職の判断基準など、A3の症状の原因解明や診療録等の検討を前提としない質問をもしていたから、それに対して実質的な対応を行うことは可能であったにもかかわらず、原告は、それら質問に対し、最終的には裁判でやる、訴訟中である、仮定の話をして仕方がないなど訴訟係属を理由として実質的な回答を避ける趣旨の発言に終始している。したがって、A3の症状の原因解明がされていなかったことを前提としても、原告の対応は誠実なものとは認められないというべきである。

- (5) さらに、原告は、補助参加人の要求がA3を健康管理室の保健師に戻せとの一点張りである、A3を健康管理室の保健師に戻さないこと及び休職の経緯は説明済みである、A3も補助参加人も原告に対してA3を保健師に配置転換することを求める権利はないなどとも主張する。

しかしながら、A3の配置に関する事項は義務的団交事項であり、使用者はこれについて誠実に団体交渉に応じる義務があることは前述のとおりである。そして、団体交渉は、労働者の待遇又は労使関係のルールについての合意達成を目的とした労使間の交渉であって、必ずしも労働者又は労働組合の私法上の権利義務関係を前提とするものではなく、むしろ新たな法律関係の形成をも含むものであるから、原告は、A3を保健師に配置転換することを求める権利がないことを理由として、団体交渉を拒むことは

できないというべきである。また、証拠によれば、補助参加人は原告に対して平成25年3月6日付け書面により健康管理室の保健師や短期大学のB16学科教員などA3を保健師としてのキャリアを活かせる職務に就かせることなどを要求していること、A3が原告に対して同月21及び24日に送付した体調不良を訴えるメールの中で保健師業務あるいはこれまでのキャリアを生かせる業務を与えてほしい旨記載していることが認められ、これらの事実からすれば、第5回団体交渉における補助参加人の要求も保健師への配転の一点張りでなく復職に伴いよりA3に適した職務への配転を求める趣旨であったといえるし、また、このことは原告も認識可能であった。さらに、前記認定事実(3)記載のとおり、第4回団体交渉において、原告は、平成25年休職命令の根拠について、A3の病気を背景に業務に支障が生じていることなどを挙げて説明してはいるものの、A3の復職については最終的な確定診断が出ていないから考えていない旨を述べていて、第5回団体交渉においても同様の理由で一貫して拒否していることが誠実な交渉とは認められないことは前項(4)記載のとおりである。結局、前述のような原告の対応が誠実なものとは認められないとの判断には消長を来さない。

(6) 原告は、第5回団体交渉後、実際に入手したC2病院のA3の診療録等をB9医師に送って検討してもらい、補助参加人が希望していた受診命令を発令して補助参加人の要望を実行したことに言及するが、そもそも団体交渉後の事柄であって、前述のような原告の対応が誠実なものとは認められないとの判断には消長を来さないというべきである。

(7) 以上によれば、本件団交対応は、誠実交渉義務に反し、実質的な団体交渉拒否に当たり、また、労使間の対立が深まる中で、本件復職拒否と一連のものとして行われたものであり、A3の復職に向けた補助参加人の活動を妨害するものであると認められるから、支配介入に当たる。

#### 4 救済方法について

以上, 認定説示してきたところからすれば, 別紙1のと通りの文書交付を命じた本件命令は相当なものであり, 本件命令の救済方法に関する判断に取り消すべき違法はない。

#### 第4 結論

以上によれば, 本件命令の認定判断に違法はなく, 本件命令の取消しを求め  
る原告の請求は理由がないから, これらを棄却することとして, 主文のとおり  
判決する。

東京地方裁判所民事第11部

(別紙省略)