

命 令 書 (写)

申 立 人 横須賀市
X組合
執行委員長 A 1
被申立人 横須賀市
学校法人Y
理 事 長 B 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年4月7日第1616回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成25年7月1日から平成26年10月9日までの間に A 2 に対して支払うべき賃金と同期間に同人に対して支払済みの賃金との差額に、年率5分相当額を加算した額の金員を速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、平成25年6月支給分の賞与について、被申立人の基準に従い、当時休職していた A 2 に対して支払うべき額に、年率5分相当額を加算した額の金員を速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後速やかに、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当法人が、①貴組合員 A 2 に対する平成25年4月10日付け休職命令発出後の同年7月1日以降も同人を復職させなかったこと、②貴組合員 A 2 に対して、平成25年6月支給の賞与を支払わなかったこと、③平成25年4月22日開催の第4回団体交渉及び平成26年1月31日開催の第5回団体交渉において不誠実な対応を行ったことは、①及び②については労働組合法第7条第1号及び第3号に、③については同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。今後、このようなことのないようにいたします。

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

学校法人Y

理事長 B 1

4 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人Y（以下「法人」という。）が、①X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA 2（以下「A 2」という。）に対し、平成25年4月10日から12か月間の休職を命じ、就労可能であるとの診断書及び復職願いを提出後も復職を認めなかったこと、②A 2に対し、休職中であることを理由として、賃金8割減額、賞与未払、定期昇給停止とし、また、年次有給休暇の取得を認めなかったこと、③A 2の休職命令の撤回、年次有給休暇取得、定期昇給の是正と未払賞与の支払及び復職後における処遇等に関する団体交渉に誠実に応じなかったことが、①及び②は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、③は同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

なお、組合は、本件審査手続きにおいて上記申立事実及び請求する救済内容の追加及び変更を行った。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 法人は、A 2に対して行った平成25年4月10日付け休職命令について、同年7月1日以降の休職を取り消し、同人を健康管理室に保健師として配属させるとともに、同年7月1日以降の賃金について減額された分を支払うこと
- (2) 法人は、A 2に対して、平成25年6月支給の賞与を支払うこと
- (3) 法人は、A 2に対して行った平成26年12月26日付け出向命令を取り消し、同人を健康管理室に保健師として配属させること
- (4) 法人は、組合との団体交渉を誠実に行うこと
- (5) 陳謝文を掲示すること

3 争点

- (1) 法人が、A 2に対する平成25年4月10日付け休職命令発出後の同年7月1日以降も同人を復職させなかったことは、組合員であること又

- は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点①)
- (2) 法人が、A 2 に対して、毎年6月に支払うことが定められている賞与のうち平成25年分(以下「平成25年夏季賞与」という。)を支払わなかったことは、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)
- (3) 法人がA 2 に対して行った平成26年12月26日付け出向命令は、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点③)
- (4) 法人が、A 2 を平成27年2月12日から同年5月6日まで自宅待機としたこと(以下「本件自宅待機」という。)は、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点④)
- (5) 平成25年4月22日開催の第4回団体交渉及び平成26年1月31日開催の第5回団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑤)

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日(平成28年10月26日)現在の組合員は50名である。法人における組合員は、A 2 のみである。

イ A 2

A 2 は、平成4年11月1日、法人に期間の定めのない職員として採用され、平成23年6月20日にDクリニック(以下「D」という。)への異動を命じられるまでは、法人の健康管理室(平成17年度までの名称は「健康管理センター」)において保健師として勤務した。A 2 の採用時の「辞令書」には、「職種 職位」欄に「医療職」、「発令事項」欄に「任 保健婦 健康管理センター勤務を命ずる」と記載されていた。

なお、A 2 は、看護師資格も有している。

【甲7、乙1】

(2) 被申立人等

ア 法人

法人は、肩書地に本部が所在する学校法人であり、歯学部歯学科、大学院歯学研究科、附属病院及びD等で構成されるE大学並びに歯科衛生学科及び看護学科等で構成されるF短期大学部を設置している。本件結審日現在の教職員は1078名である。

なお、法人には、組合のほか「C1」（以下、「別組合」という。平成28年8月8日現在の組合員は284名である。）がある。

イ Dクリニック

Dは、横浜市に所在する病床数19の診療所であり、内科、消化器科、循環器科、眼科、耳鼻咽喉科、歯科等の診療を行っている。なお、A2が勤務を開始した平成25年1月1日時点の教職員数は181名であり、このうち医師が5名、教育職員である歯科医師が23名、常勤歯科医師が41名、非常勤の歯科医師が5名、看護師が15名である。

ウ 健康管理室

健康管理室は、横須賀市に所在する校舎（以下「大学本校」という。）の学生及び法人の教職員を対象に、けがの応急措置、体調不良者の休養、健康相談、医療機関案内などを行っており、法人事務局に属している。

【甲7、乙38、乙62】

2 平成25年4月10日付け休職命令までの経緯

(1) A2に対する配転命令から同人の解雇までの経緯

ア 法人は、平成23年6月20日、A2に対して、同年7月1日付けでD看護科へ異動し、看護師業務と保健師業務を行うよう命じた。なお、A2は、法人に採用されてからDへの異動を命じられるまでの間、看護師として業務を行ったことはなかった。

【甲7、乙4、乙8の1～2】

イ A2は、平成23年6月22日、B2事務局長（以下「B2事務局長」という。）及びB3総務部人事課長（以下「B3人事課長」という。）に対して、異動の理由を説明して欲しいこと、A2は看護師としての業務経験がなく、自らの性格や年齢という点でも看護師業務に不向きであることが記載されたメールを送信したが、これに対

する返信はなかった。

【乙5】

ウ A 2 は、代理人弁護士を通じ法人に対して平成23年6月23日付けで、A 2 が異動対象となる必要性和合理性などについて回答することを求める内容証明郵便を送付した。これに対して法人は、同月24日付けで、①A 2 の「職種」は保健師に限定されたものではないこと、Dの看護師が不足していることなどがA 2 の異動の理由であること、②A 2 が異動を拒否した場合、法人は就業規則に基づきA 2 を解雇することなどが記載された内容証明郵便をA 2 の代理人弁護士に対して送付した。

【乙5、乙6の1】

エ A 2 は、平成23年6月30日、法人に対してメールを送信した。同メールには、「私には看護師業務経験がありません。保健師として採用されて53歳になりますが、これまでに看護師業務の研鑽を積むようにと指示等受けたこともありません。もちろん看護師を希望したことは、一度もありません。看護教育を受けたのは、はるか昔の35～33年前になります。従って、看護師業務（診療補助）は、正直、全くわかりません。」「異動は業務命令ですので、異議をとどめて、ひとまず命令に従うことになります」と記載されていた。

【乙7】

オ 法人は、平成23年6月30日、同日付け「解雇通知」と題する文書をA 2 に交付し、同人を解雇した。同文書には、解雇年月日として同年7月1日、解雇理由としてDへの異動に関するA 2 の主張は法人の配転命令に対する実質的な拒否に当たる旨記載されていた。

なお、A 2 は、採用から上記解雇までの間、法人から何らかの処分を受けたことはなかった。

【甲1、第1回審問A 2 証言】

(2) A 2 の組合加入から職場復帰前までの経緯

ア A 2 は、平成23年7月1日、組合に加入した。組合は、A 2 の加入に伴い、同月13日付け「A 2 氏の労働組合加入通知書及び団体交渉開催申入書」と題する文書を法人に対して送付し、前記(1)オの「解雇通知」に関する疑義について、同月19日又は同日以降に団体交渉を開催するよう求めた。

【甲2】

イ 法人は、平成23年7月22日付け「通知書」を組合に対して送付した。同文書には、「当法人はA2氏を、平成23年6月30日、平成23年7月1日をもって解雇しており、A2氏が未払賃金の支払を求めると『退職前の労働関係に基づいて発生した権利を行使する目的』を有する限りにおいて団体交渉権がありますが、（福岡高判昭41.12.6高刑集19.6.1334）解雇については団体交渉は認められません。」「当法人はA2氏に対し、近日中に労働契約不存在確認請求訴訟を提起する予定にしています。」と記載されていた。

【甲3】

ウ 法人は、平成23年7月23日、横浜地方裁判所横須賀支部（以下「横浜地裁横須賀支部」という。）に、A2が労働契約上の権利を有する地位にないことを確認することを求める訴え（以下「本訴」という。）を提起した。これに対してA2は、反訴を提起した。

なお、本訴については、A2の反訴提起後、法人が取り下げた。

【甲7】

エ 組合は、平成23年8月11日、当委員会に対して、組合が開催を申し入れたA2の解雇問題に関する団体交渉を法人が拒否したことは労組法第7条第2号に該当する不等労働行為であるとして救済を申し立てた（平成23年（不）第23号、以下「23-23号事件」という。）。

組合と法人は、平成23年12月26日、23-23号事件の審査手続きにおいて協定を締結し、同日付けの協定書を作成した。同協定書には、法人は、組合が同年7月13日付けで求めた団体交渉に誠実に応じること、団体交渉は平成24年1月31日に開催することなどが定められていた。

なお、組合は、平成24年2月1日付けで、法人との団体交渉が開催されたとして23-23号事件の申立てを取り下げた。

【甲4～甲6】

オ 組合と法人は、平成24年1月31日、第1回団体交渉を行った。交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

法人は、A2に対してDへの異動を命じた理由について、Dの看護師9名が退職したことから、Dの業務の維持が困難になったことを挙げ、A2が健康管理室で救急対応業務を行っていたことから、看護師業務もできると考えていた旨を述べた。

組合は、看護師としての業務経験のないA2に対して一方的に看

護師としてDに異動するよう命じたこと、A2に対する事前説明がなかったことを指摘した上で、解雇問題について話し合いで解決するよう求めたが、法人はこれを拒否した。

組合と法人は、団体交渉を引き続き行うことを合意した。

カ 横浜地裁横須賀支部は、平成24年7月20日、前記ウの反訴について、A2の請求を全て認め、A2の解雇を無効とする判決（以下「地裁判決（解雇問題）」という。）を言い渡した。同判決を不服として法人は、同月25日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴を提起した。

【甲7、甲9】

キ 組合は、平成24年7月23日付け「団体交渉開催要求申入書」と題する文書を法人に対して送付した。同文書で組合は、地裁判決（解雇問題）が言い渡されたことから、A2の職場復帰を議題とする団体交渉の開催を求めた。

【甲8】

ク 組合と法人は、平成24年8月21日、第2回団体交渉を行った。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

組合は、法人に対して、地裁判決（解雇問題）が看護師業務への不安を訴えるA2に対して法人が何ら対応しなかったことを認定したことを指摘し、話し合いによる円滑な職場復帰が必要である旨を述べた。これに対して法人は、東京高裁で裁判が係属中であることから、話し合いではなく司法の判断を待つ旨を述べた。

ケ 東京高裁は、平成24年12月26日、前記カの法人の控訴を棄却した。

【甲9】

コ 組合は、平成24年12月26日付け「団体交渉開催要求申入書」と題する文書を法人に対して送付した。同文書で組合は、東京高裁が控訴を棄却する判決を言い渡したことから、A2の職場復帰を議題とする団体交渉の開催を求めた。

【甲10】

サ 法人は、平成24年12月26日付け「通知書」及び「辞令書」2通をA2に対して郵送した。「通知書」には、「下記により出勤するよう通知いたします。」「出勤日 平成25年1月7日（月）午前9時00分」、「場所 D 看護科」と記載されていた。2通の「辞令書」はいずれも「発令日」が「平成24年12月26日」となっていた。

また、「辞令書」の1通には、「職種職位 健康管理室 保健師」、「発令事項 D看護師を命ずる」などと記載され、もう1通には、「職種職位 D 看護師」、「発令事項 D保健師兼務を命ずる」などと記載されていた（以下、法人がA2に対してDの看護師としての勤務を命じたことを「12.26職場復帰命令」という。）。

【甲11、甲14、乙10の2、乙10の3】

シ 組合は、平成24年12月27日付け「団交開催期日及び当組合の団交議題内容についての提案」と題する文書（以下「12.27申入書」という。）を法人に対して送付した。同文書には、①法人がA2の勤務場所等を事前に組合に提案することなく一方的に12.26職場復帰命令を発したことについて強く抗議すること、②平成25年1月7日のA2の勤務終了後直ちに団体交渉を開催することを求めることが記載されていた。

また組合は、上記文書で、「A2 組合員の労働条件に関する今後の処遇について 特に、職種変更の問題及び看護職に関する特別研修の充実等々」及びこれに関連する事項並びにA2からの質問事項について団体交渉で協議するよう求めた。

さらに、上記文書には「質問事項（一部）並びに A2 の現状の説明」と題する別紙が添付されており、労働条件、業務内容、看護師業務の研修等の質問事項、A2の看護師業務に対する考えや経験等が記載されていた。また、同別紙には「私には看護師業務そのものが、よくわかりません。」、「これまで医療行為を行ったことは皆無」、「臨床看護の現場を見学したのは、約36年～34年前」、「研修内容が私にとって適切なものか」などと記載されていた。

【甲12】

(3) A2の職場復帰から平成25年4月1日付け休職命令前までの経緯

ア A2は、平成25年1月7日、Dで勤務を開始した。A2は、法人に対して、「郵送されました辞令（発令日付：平成24年12月26日）に関しましては、異議を留めつつ、ひとまず命令に従います。」と記載された同日付けの文書を提出した。

A2は、勤務初日から業務を行ったが、A2の指導者であるB4看護師長補佐に対して、組合から実務は行わないように言われた旨を述べた。

【甲14、乙12】

イ 法人は、平成25年1月7日、「回答書」を組合に送付した。同文書には、①組合が求める平成25年1月7日の団体交渉には応じられないこと、②法人は、横須賀中央駅前に所在するGで平成25年1月22日の午後6時から午後8時まで団体交渉を行うことを提案すること、③法人の団体交渉出席者は5名であることから、組合もA2を含めて5名以内とすることが記載されていた。

【甲13】

ウ 法人は、平成25年1月16日に開催された理事会において、A2が解雇された平成23年7月1日からの同人の賞与支給と昇給は行わないことを決定した。

【乙68】

エ 組合は、平成25年1月17日付け「団交（1月22日開催）での当組合の団交議題についての提案（2）」と題する文書（以下「1.17文書」という。）を法人に提出した。同文書には、12.27申入書で組合が団体交渉で協議を求めた事項に関して、より具体的な7項目が記載されており、さらに別紙が添付されていた。

【甲31】

オ 法人は、平成25年1月21日付け「業務改善指導」と題するA2あての文書（以下「業務改善指導書」という。）を、同人に手交した。同文書の名義はD院長B5（以下「B5院長」という。）となっていた。同文書には、A2が看護師資格を有している一方で臨床の実務経験がないことを申し出ていることを考慮し、A2に対して患者の生命に直接関わるものを除く業務を行いながら臨床看護業務を習得できるようオンザジョブトレーニングを実施するよう指示したこと、この指示に対してA2が組合の指示により作業は行わない旨を述べ見学しか行っていないことから、オンザジョブトレーニングが成立していない状況が継続している旨の報告を受けていることが記載されていた。そして、このようなA2の勤務態度では職場のスタッフとのコミュニケーションが悪化するなどとし、看護科の責任者からの業務指示に従い、オンザジョブトレーニングを実施するよう求める旨が記載されていた。

【甲15】

カ 組合と法人は、平成25年1月22日、第3回団体交渉を行った。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

同交渉では、主に12.27申入書及び1.17文書に記載された事項について交渉が行われた。

法人は、A2の不当解雇に対する謝罪について、解雇の理由はA2にあるのだから謝罪は行わない旨を述べた。また、法人は、組合と協議することなく、12.26職場復帰命令を発したことについて、12.26職場復帰命令については、人事権の行使であり組合との事前協議は必要ない旨を述べた。さらに、法人は、配転命令を撤回し、A2を原職復帰させることについて、原職復帰は休職後における原則であるから、A2には当てはまらないと述べた。これに対して組合は、原職復帰が復職時の原則である理由は、長期間就労を行わなかった労働者には機能低下が生じており、未経験の業務を行わせることには健康管理上の問題があるからであると述べた。

キ 組合は、平成25年3月6日付け「団体交渉開催要求申入書」と題する文書（以下「3.6申入書」という。）を法人に対して送付した。同文書で組合は、団体交渉を同月中に開催することを希望するので法人の開催期日案を回答するよう求めた。また、3.6申入書には、交渉事項として①A2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、②法人の強い意向でA2を看護師業務に就かせるのだから手厚い看護師教育を施すこと、③A2の解雇に伴う損害を回復すること、④医療職に対する「評価・育成制度」の導入について説明すること、⑤不当解雇に対する謝罪、掲示板の貸与及びA2の復職に伴う国民健康保険等の手続に対して特別休暇を付与すること、⑥平成25年3月27日及び同月28日に予定されているA2の夜勤について組合に対して説明することなどが記載されていた。

【甲12、甲16】

ク 法人は、平成25年3月12日付け「回答書」（以下「3.12回答書」という。）を組合に対してファクシミリで送信した。同文書には、3.6申入書に対する回答として、①団体交渉の開催日時は同年4月22日午後6時から午後8時、②開催場所は横須賀中央駅前のG会議室（費用は法人負担）、③団体交渉の法人側の出席者は、B6 附属病院長、B5 院長、B7 総務部次長、B3 人事課長及び B8 弁護士（以下「B8 弁護士」という。）の5名であるから、組合側の出席者も5名以内とすることなどが記載されていた。

【甲17】

ケ 組合は、平成25年3月15日付け「申入書」（以下「3.15申入書」という。）を法人に対して送付した。同文書には、3.12回答書に記載された団体交渉日時を応諾すること、団体交渉への組合側出席者はA2を含めて5名であることが記載されていた。また、同文書には、3.6申入書の要求事項のうち、医療職に対する「評価・育成制度」の導入について説明すること、及び同月27日及び同月28日に予定されているA2の夜勤について組合に対して説明することの2項目については、団体交渉の期日である同年4月22日に協議を行ったとしても事後報告となることから、文書での回答及び説明を行うことを求める旨が記載されていた。なお、組合が求めた文書による回答及び説明について法人が対応しなかったため、組合は同年3月27日付け「緊急申入書」を法人に対して送付し、抗議の上、文書による回答及び説明を求めた。

【甲18、甲19】

コ A2は、平成25年3月16日、B5院長に対して電子メールを送信した。同電子メールには、①この数か月物忘れが異常に激しくなったため、H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旨、②そのため、同日、Dの神経内科を受診したところ、C2医師（以下「C2医師」という。）から多発性硬化症の可能性が高いことから、I病院神経内科で精密検査を受けるよう指示され、診療情報提供書の発行を受けた旨などが記載されていた。また、同電子メールには、「取り急ぎ、現状のもの忘れの進行を、なんとか止めなければと、焦っています。この状態が進行すれば、仕事も生活も、とんでもないことになります。」と記載されていた。

なお、上記診療情報提供書には、「最近になり、物忘れがひどく、またしゃべりにくい、目が見えにくいなどの症状も見られるようで、特に物忘れが気になるようです。他院での頭部MRIではT2WI、FLAIRで高信号となる多発性の病変が見られています。急性期の状態は確認できていませんが、時間とともにいろいろな症状がみられ、現在物忘れ、脱力感のために仕事に支障があり、画像上の異常もあることから精査治療を検討した方がよいと考え、貴院をご紹介申し上げます。」と記載されていた。

【乙13、乙14】

サ A 2 は、平成25年3月21日、J病院（以下「J」という。）の神経内科を受診した後、B 5 院長に対して電子メールを送信した。同メールには以下の記載があった。

「本日、Jの神経内科を受診しました。医師の説明は、”MRI画像は、かなり重度の所見を示している。MRI画像の、多数の所見と符号するように、いろんな症状の発現はみられるが、症状の立ち直りが早すぎるし、現在残ってる症状も、軽度の状態にとどまっている。まずは所見の原因の診断が必要”とのことでした。」「当面、病気を確定するための検査をしていくことになりました。（診断が確定するのは、かなり先になりそうです。）可能性が高いのは、免疫系（多発性硬化症等）と血管系（多発性脳梗塞等）の病気のように。」

【甲20、乙15】

シ A 2 は、平成25年3月24日、B 5 院長に対して電子メールを送信した。同メールには以下の記載があった。

「私の脳の深部の白質には、多数の所見（広範囲）が認められています。B 5 先生には、ご理解いただいています。この所見は、神経損傷（神経ネットワークの損傷）を示すものです。現状において、私の感覚器官（視力、聴力など）は、正常に機能していますが、感覚器官は、それぞれ画像や音などを受け取りますが、これを処理する能力に、影響がみられます。通常の会話や、過去の記憶に問題はありませんが、新しい出来事、あるいはこれまでとは異質の経験を、現存のネットワーク（多数の穴があいている）に、しっかりと位置づけることは難しく、それゆえ後日、同種の状況に遭遇しても、前回の経験をいかした適切な対処をとることができないこともあります。」「看護師免許を所有していることと、現実にその業務を担えるかは、全く別次元の問題です。神経ネットワークに損傷が認められるものに、このような業務を与えることは、経営上合理的とはいえ、加えて、このような労働は、本人のストレスを高めて、病気の悪化を促進させます。（現在、足と手のしびれが、強くなってきています。）」

【乙16】

ス 法人は、平成25年3月26日ごろ、C 2 医師に対して、A 2 に休職命令を発するか否かを判断するための資料として同人の症状に関する

る医学的な意見を求めた。C 2 医師は、法人の求めに応じ、同月30日付けの文書（以下「C 2 医師意見書」という。）を作成した。同文書には以下の記載があった。

「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J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とのことでした。器質疾患の有無についてそちらの検査を待ちたいと思います。」

【甲56、乙17】

- 3 平成25年4月10日付け休職命令から第4回団体交渉開催前までの経緯
- (1) 法人は、平成25年4月10日付けの文書で、A 2 に対して12か月の休職を命じた（以下「平成25年休職命令」という。）。同文書には「当法人は貴殿に対し、上記MRI画像の重度の所見、貴殿がB 5 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、D 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ヶ月間、休職を命じます。」との記載があった。また、同文書には、A 2 の休職期間中の給与について、「休職者の給与規程第3条3項の規定に基づき、本俸35万3000円、調整手当3万5300円、住宅手当1万3000円のそれぞれ100分の20（100円未満は100円に繰り上げ）の月額合計8万300円となりますが、上記8万300円から共済、短期1万3735円、共済、介護2101円、共済、長期2万7617円、雇用保険401円合計4万3854円が控除されますので、支給額は3万6446円となります。」

と記載されていた。

法人の就業規則には、休職、休職期間等及び復職について別紙1のとおり定められている。また、「Y休職者の給与規程」（以下「休職者給与規程」という。）には、休職期間中の給与等について別紙2のとおり定められている。

なお、法人は、上記休職を命じるに当たって、法人の産業医によるA2の診察を行っていない。

【甲21、甲30、乙26、第1回審問A2証言】

(2) 組合は、平成25年4月17日付け「緊急申入書（追加）」を法人に対して送付した。同文書には、組合が3.15申入書で求めた文書回答について法人が対応しないことについて抗議する旨が記載されていた。また、同月22日に予定されている団体交渉の交渉事項に平成25年休職命令を追加する旨が記載されていた。

【甲22】

(3) A2は、平成25年4月19日、B1 理事長及びB5院長に対してJの医師C3（以下「C3医師」という。）が作成した診断書（以下「25.4.19診断書」という。）の画像データを添付した電子メールを送信した。同メールの本文には、「本日、J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。」と記載されていた。また、診断書には、病名が「白質脳症」、付記として「上記診断で、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。」と記載されていた。

なお、乙第21号証「成人白質脳症の臨床」には、白質脳症について、「白質脳症は病理および画像診断所見であり、病名ではない。従って、白質脳症を呈する疾患は極めて多く、また疾患特有の症状を呈する疾患は少なく、診断確定が困難なことが多い。」「白質脳症の病因は多彩で、非定型例も少なくないことを念頭において診断を進める必要がある。」と記載されている。

【甲23、乙21】

4 第4回団体交渉

組合と法人は、平成25年4月22日、第4回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）、A3 特別顧問（以下「A3顧問」という。）、A4 副委員長（以下

「A 4 副委員長」という。)、A 2 及び A 5 弁護士 (以下「A 5 弁護士」という。)) であり、法人側の出席者は、B 5 院長、B 2 事務局長、B 7 総務部長 (以下「B 7 総務部長」という。)、B 3 人事課長及びB 8 弁護士であった。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

(1) 平成25年休職命令について

ア 組合は、25. 4. 19診断書が発行されたことを受け、法人がA 2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と質した。これに対して法人は、A 2から復職を希望する旨が記載されたメールを受け取ったが、A 2を復職させることは現時点では考えていない旨を述べた。またB 5院長は、25. 4. 19診断書について、この診断書を疑うわけではないが、同診断書には「上記診断で、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旨を述べた。

イ 組合は、25. 4. 19診断書により休職の理由が消滅したのだから、休職を取り消すことを求める旨を述べたところ、法人は、休職の事由が消滅したとは考えていない旨、休職は、病気のことも含めた「特別な事情」を理由として命じた旨を述べた。これに対して組合が、「特別な事情」とは何かと質したところ、法人は、平成25年休職命令は就業規則第12条第1項第4号に基づいて命じたと述べた上で、同項の「特別な事情」について「要するに、A 2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、A 2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。歯科医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。」と述べた。

ウ 組合が、A 2の復職がいつになるのかと質したところ、法人は、平成25年休職命令の文書には、休職は法人が必要と認めた期間、つまり12か月と記載してある旨を述べた。これに対して、組合が、その後の扱いについて回答を求める旨を述べたところ、法人は、退職になる可能性もある旨を述べた。そして、組合が再度、A 2の復職はいつになるのかと質したところ、法人は、「こちらが病気と。A

2 さんご本人が、こういう重度の病気ですと言ってきたわけですから、こうしたのでしょうか。」と述べた。

エ 組合が、平成25年休職命令が命じた12か月の休職期間について、就業規則第13条第1項第4号に定められている休職期間は、最長12か月ということであって、傷病の状況によっては、例として経過観察のために3か月の休職を命じることが考えられるのに、なぜ1回目の休職命令で最長の12か月としたのかと質したところ、法人は、労働者のために就業規則上の最長期間である12か月とした旨を述べた。

オ 組合が、就労可能という診断書を提出するだけではA2は復職できないのか、どのような診断になれば復職が可能なのか述べてほしい旨、病状ではなくA2の仕事の仕方がおかしいというのであれば、A2がどうするのかということをしりあわせしないと復職する方向に動かない旨を述べた。これに対して法人は、「だからね、A2さんの最初に脱力感を訴えられているじゃないですか？脱力感があるとか。なんか、そんなことを書かれているではないですか？」、「・・・そうかなと。やっぱり病気なのかなと思っちゃうじゃないですか。」などと述べた。

また、法人は、「A2さんね、さっきB5先生に言われたけれど、勤務態度が、A2さんはわかってないかもしれないけれど、めちゃくちゃにその病院とか何とかに、悪影響を与えていたわけですよ。だからこういうことにね」と述べた。組合は、「じゃあ、病気のことじゃないでしょう。こじつけの方の話になっちゃうわけですよ。総合的って言葉はね、最初からもうA2さん排除でもってやっているわけでしょう？前回の団交、今回の経過をずっとみたときに、今言っている総合的というのは、病気のことではなくて、いわゆる仕事のことでもって、来て欲しくないってということなんですね。」と述べた。これに対して法人は、「違いますよ。」、「だって、そのメールがこなければ休職を出していないもの。」と述べた。

カ 組合は、休業期間に関する就業規則第13条第4項の「その他特別な事情による場合」の「その他」について、「その他だったら、総合的って事で、勤務態度が悪いとかそっちが入ってきちゃうわけですね？」と質した。これに対して法人は、「勤務態度が悪いっていうのではなくて」、「病気が原因じゃないのですかと」と述べた。

組合が「病気が原因じゃなくなったのだから、いいでしょう？っていう問題だから。」と述べたところ、法人は、「いやあ、それはわからないですよ。」と述べた。

(2) 3.6申入書記載の交渉事項について

組合は、前記(1)の平成25年休職命令について双方の意見が平行線のまま団体交渉の残り時間が1時間となったとして、3.6申入書記載の交渉事項について回答するよう求めた。そこで法人は、3.6申入書記載の交渉事項について項目ごとに回答した。

【甲16、甲38、甲40】

5 第5回団体交渉開催前までの経緯

(1) 法人は、平成25年6月5日に開催された理事会において、同月に支給予定の平成25年夏季賞与について、A2に対しては支給しないことを決定した。「Y賞与支給内規」(以下「賞与支給内規」という。)では支給日は「6月15日」となっている。法人は、理事会の決定どおりA2に平成25年夏季賞与を支払わなかった。

法人は、A2に対する賞与の支給については、上記平成25年6月支給分のほか、同年12月支給分、平成26年6月支給分及び同年12月支給分について、理事会において不支給を決定した。

なお、「Y給与規程」(以下「給与規程」という。)では賞与については別紙2のとおり、また、賞与支給内規では支給率等については別紙3のとおり定められている。

【乙35、乙36、乙51】

(2) A2は、JのC3医師が作成した平成25年6月14日付けの診断書(以下「25.6.14診断書」という。)を法人に提出した。同診断書では、病名が「白質脳症(原因不明)」、付記として「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、前検査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。」と記載されていた。

法人は、上記診断書に「白質脳症(原因不明)」、原因となるものに関して「不明である」と記載されていることから、A2は治癒していないと判断し同人を復職させなかった。

なお、法人に診断書が提出された際の、A2の復職の可否については、B5院長と法人事務局が協議の上、その結論を理事長に報告し、

決定された。

【甲24の1、第2回審問B4証言】

- (3) A5 弁護士は、平成25年7月10日付け「受任通知書」を法人に対して送付した。同文書には、A5 弁護士がA2の代理人に就任したこと、平成25年休職命令について、A2が法人に提出した診断書からすると休職すべき理由はないことから同人を速やかに復職させるとともに、休職に伴い減額された給与について減額分を支払うことを求めること、同人を復職させない場合は、地位確認又は未払賃金請求の裁判を提起することが記載されていた。

【甲25】

- (4) A2は、平成25年8月9日、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に、平成25年休職命令は同年7月1日以降は無効であり、A2を復職させないのは不当な就労拒否であるとして、法人に対して、①A2の同月分から満額の賃金を支払うこと、②6月期賞与及び12月期賞与について同年6月分から支払うことを求める訴え（以下「未払賃金請求訴訟」という。）を提起した。

【甲27】

- (5) A2は、JのC3医師が作成した平成25年8月9日付けの診断書を法人に提出した。同診断書は、作成日以外の記載が25.6.14診断書と同一であった。A2は、この後、同年9月20日付け、同年11月15日付け及び平成26年1月17日付けで診断書（以下「26.1.17診断書」という。）を法人に提出した。これらの診断書も作成日以外の記載が25.6.14診断書と同一であった（以下、25.6.14診断書から26.1.17診断書までの5通の診断書を併せて「診断書（25.6.14診断書等）」という。）。

【甲24の1～5】

- (6) A2は、平成25年8月12日付け「休暇届」を法人に対して提出した。同文書は、同年4月11日から同年5月13日までの20日間について年次有給休暇の取得を届け出るものであった。

【甲26】

- (7) 法人は、平成25年12月19日付け「文書送付嘱託申立書」を横浜地裁第7民事部合議C係に対して提出し、Jに対して同病院が所持するA2に関する「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その他同人の診療に関して作成された一切の資料」について送付の囑託を求める申立てを行った。

【乙40】

(8) 組合は、平成25年12月26日付け「団体交渉開催要求申入書」及び同日付け「要求書」(以下「12.26要求書」という。)を法人に対して送付し、平成26年1月中旬頃までに団体交渉を開催するよう求めた。「要求書」には交渉事項が記載されており、その内容は概ね以下のとおりであった。

- ① 平成25年休職命令を撤回すること
- ② A 2が、前記(6)で法人に届け出た平成25年4月11日から同年5月13日までの20日間について年次有給休暇の取得を認めること
- ③ A 2の定期昇給を実施すること。また、同人の同年1月1日現在における賃金等級を医療職(三)2級29号俸に是正するとともに、既に支払われた賃金との差額及び未払いの賞与を支払うこと
- ④ A 2を解雇前に勤務していた健康管理室へ配置転換すること
- ⑤ 平成25年4月に導入された「評価・育成制度」に関する資料の提供及び説明を行うこと
- ⑥ 上記交渉事項に関連する事項

【甲29】

(9) A 2は、平成26年1月18日、法人に対して復職を求める旨を記載したメール(以下「26.1.18メール」という。)に26.1.17診断書を添付して送信した。

【乙27】

6 第5回団体交渉

組合と法人は、平成26年1月31日、第5回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A 1執行委員長、A 6副委員長(以下「A 6副委員長」という。)、A 4副委員長、A 3顧問、A 7労働組合A 8議長(以下「A 8議長」という。)、A 2及びA 5弁護士であり、法人側の出席者は、B 5院長、B 2事務局長、B 7総務部長及びB 8弁護士であった。同交渉の内容は概ね以下のとおりであった。

(1) 交渉の冒頭、法人が12.26要求書記載の交渉事項に対する回答を行った。この後、平成25年休職命令に関する協議が行われた。協議内容には以下のものがあつた。

ア 組合は、休職期間満了後、当該労働者が退職となった例、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となった例を示すよう求めた。法人は、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となった例のいずれもある旨を述べた。また、法人は、就業可能であるとの診断書が提出されて退職となった例はない旨を述べる一方で、A2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。

イ 法人が平成25年休職命令が発せられたのはA2の病気が理由である旨を述べたところ、組合は、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。これに対して法人は、診断書だけでは、A2に対してどのような検査を行ったか分からないため、JからA2の診察に関する文書等を入手（前記5の(7)）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。組合が、J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、法人は、「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（25.6.14診断書等）における「原因不明」との記載について、組合が、法人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、法人は、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。これに対して組合が、症状がある場合は、そこから読み解くものであることを述べた上で、様々な病気の中には原因が分からないもの、症状があってもその原因が分からないこともあるが、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。すると法人は「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。」などと述べた。

エ また、組合が休職から復職する場合の判断基準を質したところ、法人は「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。さらに組合が「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、法人は「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、市大の資料がなくて、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。

- (2) 組合と法人は年次有給休暇の取得に関する議論を行った。その後、組合が定期昇給停止について見解等を述べた後、A2の休職期間中の給与に話題が移った。

休職期間中でも2割の給与を支払うと述べた法人に対して組合が、2割ではA2は生活できない旨を述べたところ、法人は「それは傷病手当金でカバーする。」と述べた。A2が「病気ではないので、傷病手当金はもらえないのですよ。」と述べたところ、法人は「病気と言ったじゃないですか?最初」と述べた。またA2が「素人が、じゃあですね、医者でもない人が、自分がたとえば病気だと言ったら、傷病手当金が受けられて、ということなんですかね?だから、休職を命じてもいい?2割しかあげなくてもいい?ということ?」と述べたところ、法人は「あなたがね、仕事できないとかいろいろ書いてきたでしょう?」と述べた。これに対してA2が、「仕事ができないなんて書いていませんよ。」と応じたところ、法人は「そうしたら、こんな話はしませんよ。自分が書いてきたことを否定しているわけだから。だって、読んでいるでしょう?先生だって読んでいるじゃないですか?どういうメールを送ってきたか?それで判断したわけだから」と述べた。さらにA2が平成25年休職命令を出すに当たっての法人の対応に関する疑問点などを述べたところ、法人は「自分がやったことを否定したら、実際困っちゃうよ。」などと述べた。

- (3) 前記(2)の後、組合と法人は、平成25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 組合がC2医師意見書には、A2を休職させたほうが良いという記載がなかった旨を述べたところ、法人は「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言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 組合は、平成25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ったか否か、医師からの意見聴取を行わないでA 2の休職を決定したのかと質したところ、法人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。組合は、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、法人は、「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。

(4) 組合と法人は、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。協議の中で組合が、JからA 2の診察に関する文書等を法人が入手（前記5の(7)）した後、法人の産業医が専門の関係でA 2の診断ができないのであれば、法人が専門医を指定して、A 2に受診させ、その判断を尊重し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、法人は、そのようなことも考えられるが、今この場でそれを行うとは言えない旨を述べた。組合は、Jでの結果はひとまず置いておいて、K等の病院で受診することを提案する旨を述べたが、法人は「それはないです。まずJのやつをみさせてください。そういうことです」と述べた。さらに組合が、大学の指定する医師がA 2を診断し、A 2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、法人は、その可能性はありうるかもしれないが、現時点では、Jの検査を研究したい旨を述べた。

(5) 団体交渉が終わる頃、組合と法人は、A 2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。その中で組合が、裁判と同じ事を団体交渉で行っても意味がない旨、組合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、法人は「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。これに対して組合が「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、法人は、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でやっているわけですから。ただ団交はこちらに応じる、義務ですから。それに応じることはやぶさかではないんですけれど。」と述べた。

【甲39、甲40】

7 本件申立てから平成26年4月1日付け休職命令までの経緯

(1) 組合は、平成26年2月20日、本件申立て及び審査の実効確保の措置勧告の申立て（以下「実効確保措置勧告申立て」という。）を行った。

なお、実効確保措置勧告申立てにおいて組合は、平成25年休職命令の休職期間満了などを理由としてA2を解雇又は退職としてはならない旨を法人に対して勧告するよう求めた。

(2) 組合は、平成26年2月27日付け「第5回団体交渉（平成26年1月31日）に関連する質問並びに確認事項」と題する書面（以下「26.2.27文書」という。）にA2名義の「具体的な質問並びに確認事項」を添付して法人に対して送付した。26.2.27文書で組合は、「具体的な質問並びに確認事項」に対して2週間を目途に文書で組合あてに回答する旨求めた。なお、「具体的な質問並びに確認事項」には、第5回団体交渉の交渉事項であった「評価・育成制度」に対する質問又は確認、健康管理室に存在するA2の私物の確認等について3頁にわたり記載されていた。

上記26.2.27文書に対して法人は、平成26年4月17日付け「2014年2月27日付第5回団体交渉（平成26年1月31日）に関連する質問並びに確認事項の追加事項」と題する文書を組合に対して送付した。同文書には、A2の私物については希望するならば着払いで同人の自宅に送付する旨のみが記載されていた。

【甲34、乙30】

(3)ア 組合は、平成26年3月12日付け「 A2 組合員への不当な扱い（入校禁止）に関する緊急質問書」（以下「26.3.12緊急質問書」という。）を法人に対して送付した。同文書で組合は、A2が同月10日大学本校に入校しようとした際、守衛に入校を拒まれ、A2は消化器がん検診を受けられなかったとして、同月17日までに文書で以下の①から③までの質問事項に対して文書で回答することを求めた。

① A2が、平成26年3月10日、大学本校に入校しようとした際に守衛から入校を拒まれたことについて、総務部が守衛に対してA2の入校禁止措置を命じたことは事実か

② 守衛は、A2の入校禁止の理由として、総務部からA2が退職したからと説明されたと述べているが、法人は同人の退職手続

を正式に行ったのか

③大学本校への入校を拒否されたことからA2は消化器がん検診の機会を奪われたが、法人は今後どのような代替措置を講じるのか

イ 前記アの26.3.12緊急質問書に対して法人は、平成26年4月11日付け「2014年3月12日付『A2組合員への不当な扱い（入校禁止）に関する緊急質問書』に対する回答書」を組合に送付した。同文書には前記アの①から③までの質問事項に対して、要旨以下の回答が記載されていた。

(ア) 前記アの①について

法人は、26.1.18メールに「今後の紛争の拡大は、Yに深刻な事態をもたらしてしまうこととなりますが、私個人の見解では、どうすることもできない状況です。」と記載されていることから、A2が法人に対して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A2の動向に注意するよう指示していた。なお、A2の就業場所はD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A2が受診すれば今回の混乱は回避できた。

(イ) 前記アの②について

A2の退職手続は行っていない。法人は、平成23年7月1日にA2を解雇した際、守衛に対して、同人を解雇したため入校禁止とする旨をA2の顔写真を提示した上で指示した。この指示を守衛が混同し、「退職したから」と発言したと思われる。

(ウ) 前記アの③について

A2が医療機関で消化器がん検診を受診し、その領収書を法人に提出すれば、費用を負担する。

【甲33、乙28】

(4) A2は、平成26年3月17日付け「復職願」を法人に対して送付し、同人に対して復職を命じることを求めた。同文書には、JのC3医師が同月14日付けで作成した診断書が添付されていた。同診断書は、作成日以外の記載が診断書(25.6.14診断書等)と同一であった。

【甲24の1～5、甲35、甲36】

(5) 当委員会は、平成26年3月28日、前記(1)の実効確保措置勧告申立

てに係る実情調査を行った。その結果、担当三者委員は連名で①平成25年休職命令の休職期間満了後のA2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A2の処遇について組合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」を作成し、法人に対して交付した。

【甲63】

- (6) 組合は、平成26年3月31日付け「団体交渉開催要求申入書及び産業医のA2組合員への早急な受診取組の要求」と題する文書（以下「26.3.31申入書」という。）を法人に対して送付した。同文書には、前記(5)で当委員会が交付した要望書に従い団体交渉の開催を申し入れる旨、A2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する旨などが記載されていた。

【乙29】

- (7)ア 法人は、平成26年4月1日付け「法人指定医の受診命令」と題する文書でA2に対して、法人の指定する精神科医C4（以下「C4 医師」という。）の診察を速やかに受診することを命じた（以下「受診命令」という。）。同文書には、受診を命じる理由として、A2から法人に対して診断書が提出されているが、白質脳症の確定診断がなされていないこと、C2医師意見書に「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。

なお、C4医師は、Dの研修管理委員会の外部委員である。

- イ また、法人は、平成26年4月1日付け「休職命令」と題する文書でA2に対して同月10日から6か月間の休職を命じた（以下「平成26年休職命令」という。）。同文書には、A2から法人に対して診断書が提出されているが、白質脳症の確定診断がなされていないこと、C2医師意見書で「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、A2に対する休職が就業規則第12条第1項第4号及び第13条第1項第4号に基づいて命じるものであることなどが記載されていた。なお、就業規則の規定については別紙1のとおりである。

【乙31、乙32】

- 8 平成26年12月26日付け辞令（出向命令）までの経緯

(1) 組合は、平成26年4月4日付け「緊急団体交渉開催要求申入書」を法人に送付した。同文書には、受診命令及び平成26年休職命令は組合が26.3.31申入書で求めた趣旨と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る旨が記載されていた。

上記文書に対して法人は、平成26年4月7日付け「回答書」を組合に送付した。同文書には、団体交渉開催要求に対する法人側の提案として、団体交渉の開催日を同月25日の午後5時30分から午後7時30分までとすること、団体交渉の開催場所をGの会議室とすることなどが記載されていた。

【甲64、甲65】

(2) 組合と法人は、平成26年4月25日、第6回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A1執行委員長、A6副委員長、A2、A8議長及びA5弁護士であり、法人側の出席者は、B5院長、B2事務局長、B7総務部長、B3人事課長及びB8弁護士であった。

交渉では、平成25年休職命令、平成26年休職命令、受診命令及びA2の復職に関して要旨以下のやり取りが行われた。

組合は、平成26年4月1日付け休職命令に記載されている、A2から診断書が提出されているが白質脳症の確定診断がなされていない旨の記載について質したところ、法人は、白質脳症の原因をはっきりさせてほしい旨を述べた。

組合は、診断書では不十分ということかと質したところ、法人は、そういうことである旨を述べた。

法人は、A2の白質脳症の所見は消えていない点を組合に確認したが、組合は、所見が消えないことと、就労できないことは別の問題である旨を述べた。

組合は、現在A2には症状がなく、現代医学で究明できる範囲ではその原因は見つからないというのに、それ以上何を医学に求めているのか分からない旨、A2はJで詳細な心理検査を受けており、客観的に問題ないという結論になった旨を述べた。これに対して法人は、白質脳症という所見があり、就労中のA2に物忘れが起きる可能性があるのであれば看過できないと述べた。組合が、その可能性はどの程度なのかと質したところ、法人は、組合又はA2が証明すべきである旨を述べた。これに対して組合が、就労可能であるとの診断書を提出している旨を述べたところ、法人はこれでは足りない旨を述べた。

法人が、はっきりした原因が記載されている診断書を提出するよう求める旨を述べた。組合が診断書は提出していると述べたところ、法人は、原因不明と記載されている診断書が提出された旨を述べた。組合は、原因不明という診断書を提出してある旨、今の医学で追求できるものは全部調べたが、いずれも該当しなかったということが記載されている診断書を提出した旨を述べた。これに対して法人は、「原因不明でいいの？」と述べた。

組合は、誰にでも50歳や60歳になったら何らかの所見があると思うが、その影響について分からないのであれば就業させたらいいのではないか、それをさせないというのは恣意的であると述べた。また、組合は、復職させた場合にA2の就労に不安があると述べるのであれば、その不安がいつ起きるのか説明するよう求めた。これに対して法人は、「僕は、医者じゃないからわかりませんが。いつ起きるのか？だからそこを、どういう原因でどうなっているのか？っていうことを、きちんと診断してくださいということです。」と述べた。組合が、医者はA2を就労可能と診断している旨、もし問題があるというのであれば、それを主張する側が実証すべきである旨を述べた。

組合が、平成26年休職命令の休職期間について、法人の話からすると根拠がないが、6か月間とした理由は何かと質したところ、法人は確定診断が出てないからである旨を述べた。

【甲71】

- (3) 法人は、平成26年6月4日に開催された理事会において、A2に対して平成26年度の賞与を支給しないことを決定した

【乙39】

- (4) 当委員会は、平成26年6月12日、本件第2回調査終了後に行った個別事情聴取において法人に対し、保健師として健康管理室に復職及び看護師としてDに復職以外の案を検討するよう求めた。当委員会が法人に検討を求めた意図は、組合と法人の間でA2が復職する際の処遇に関する主張が折り合わないまま平成26年休職命令が期間満了日（同年10月9日）を迎えると、A2が復職できない可能性もあることから、A2の処遇に関する協議は労使間で継続するという前提で、当面のA2の処遇について法人に検討を求めるというものであった。

【第2回審問B5証言】

- (5) A2は、平成26年7月15日、横浜市神奈川区金港町に所在するL診

療所の診察を受診し、 C 5 医師が作成した同日付け診断書の発行を受けた。同診断書には、「H26. 7. 1 当科初診。H26. 7. 15現在、抑うつ、不安、その他の精神症状を認めず、また、記銘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。

なお、A 2 は、受診命令で命じられた C 4 医師の診察を受診しなかった。

【甲37】

(6) 法人は、平成26年8月4日、本件第3回調査終了後に行われた個別事情聴取において、前記(4)で当委員会が検討を求めた件について、A 2 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（以下「管理責任者」という。）とする案を示した。

(7) 組合は、平成26年9月11日付け「Yへの質問並びに確認事項」を法人に対して送付した。同文書には、①平成26年4月25日に開催された団体交渉の内容及び②同年8月4日の本件調査期日で法人が示した案のそれぞれに関する質問及び確認事項が記載されていた。そして、①については2週間を目途に文書で回答すること、②については同年9月18日の本件第4回調査期日において説明することを求める旨が記載されていた。

記載されていた質問及び確認事項は、①については「評価・育成制度」、「健康管理室の運営」等に関するものであり、②については法人がA 2 を管理責任者とするを受け、その業務内容、労働条件等に関するものであった。

【甲66】

(8) 法人は、平成26年9月18日、本件第4回調査終了後に行われた個別事情聴取において、当委員会に対して、前記(6)で示したA 2 の復職について、①A 2 を法人子会社の申立外M（以下「M」という。）に出向させる、②A 2 の従事する業務は、主たる業務が法人附属病院における医療行為により排出される廃棄物の管理であり、従たる業務が法人の女子寮管理業務、教材の複写等である、③感染性廃棄物の管理のためA 2 を管理責任者とする、④管理責任者に任命するためA 2 は医療職待遇とする案（以下「26. 9. 18法人案」という。）を示した。

その上で法人は、案の詳細については、翌日に予定されている未払賃金請求訴訟の期日において説明する旨を述べた。当委員会は、組合に対して上記法人の案を伝えた。

なお、附属病院から排出される廃棄物には、人が感染し、若しくは感染するおそれのある病原体が含まれ、若しくは付着している廃棄物又はこれらのおそれのある廃棄物（以下「感染性廃棄物」という。）があり、医療機関等は、感染性廃棄物を適正に処理するために管理責任者を設置しなければならない。保健師及び看護師の資格を持つA2は、管理責任者の資格要件を具備している。

【乙47】

(9) 法人は、平成26年9月19日、未払賃金請求訴訟の期日において、和解案として前記(8)で提示した案について説明を行った。

(10) 組合は、平成26年9月20日付け「緊急団体交渉開催要求申入書」（以下「26.9.20申入書」）を法人に送付した。同文書には、未払賃金請求訴訟の期日が予定されている同年10月6日までに団体交渉を開催し、同文書の別紙に記載されている質問事項に対する回答を同交渉で行うことを求める旨が記載されていた。質問事項は、26.9.18法人案に関して①出向事由、②出向先の説明、③出向中の勤務場所及び具体的な業務内容、④出向予定期間、⑤出向先の労働条件、賃金、社会保険等、⑥その他（労働協約の有無、福利厚生）であった。

【甲41】

(11) 法人は、平成26年9月29日付け「緊急団体交渉開催要求申入書に対する回答」を組合に送付した。同文書には、日程の調整ができず前記(10)の申入れに応じることができなかつた旨、26.9.20申入書の質問事項に対する回答などが記載されていた。質問事項に対する回答は要旨以下のとおりであった。

ア 出向事由

法人は、新病院建設の準備中であり、A2を受け入れる体制を整えることが困難であるため

イ 出向先（M）の説明

- ① 事業概要：病院内売店の経営、自動販売機による飲料の販売、教科書・実習書の販売、大学施設設備の管理、法人資料館の管理運営、女子学生寮の管理等
- ② 職員数：正社員7名、パート職員4名

ウ 勤務場所、具体的な業務内容

- ① 勤務場所：大学本校構内
- ② 具体的な業務内容：附属病院の産業廃棄物管理業務、学生配布用の授業資料等の複写、女子学生寮の管理等

エ 出向予定期間

「Y教職員の出向に関する規則」第4条に基づき、出向期間は2年とする。ただし、同条に基づき期間を延長することがある。

オ 出向中の労働条件

A2は、医療職のまま出向するため、賃金や社会保険等において不利益は生じない。

カ その他

- ① 労働協約：なし
- ② 福利厚生：法人職員と同一である。

【甲42、乙45】

(12) 組合は、平成26年10月1日付け「団体交渉開催要求再申入書」を法人に送付し、前記(11)の法人の回答では具体的な説明がなされていないなどとして、団体交渉の開催を求めた。法人はこの申入れに対して回答しなかった。

【甲43】

(13) 法人は、平成26年10月6日、未払賃金請求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A2の処遇について、休職期間の再度の延長は行わない旨、A2は自宅待機とする旨を述べた。

(14) 当委員会は、平成26年10月23日、本件第5回調査終了後に行った個別事情聴取において、組合及び法人に対し、当委員会立会いの下で26.9.18法人案に関する団体交渉（以下「立会団交」という。）を行うことを提案した。組合及び法人がこれを受け入れたため、当委員会は、同年12月12日の第6回調査期日における立会団交の実施を決定し、組合に対して質問事項を事前に当委員会及び法人に対して送付することを指示した。

組合は、上記当委員会からの指示に対して、平成26年12月8日付け「団体交渉（12/12）の議題について」を当委員会及び法人に対して提出した。同文書には、立会団交の交渉事項である26.9.18法人案に対する質問事項のほか、A2の健康管理室への復職、A2の定期昇給

の再開及び賃金等級の是正等について交渉を求める旨が記載されていた。

【甲46、甲72】

- (15) 組合と法人は、平成26年12月12日、本件第6回調査期日終了後に立会団交を行った。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4副委員長、A2、A8議長、A5弁護士ほか2名であり、法人側の出席者は、B5院長、B9看護師長、B7総務部長、B3人事課長、B10代表取締役（以下「B10社長」という。）及びB8弁護士であった。

立会団交では、26.9.18法人案に関して交渉が行われた。交渉の中で組合は、Mへの出向について、出向としなければならない理由を質した。これに対して法人は、法人は新病院建設の計画が進んでおり、病院としてA2を受け入れる体制が取れない旨を述べた。

法人が、出向に対して様々な疑問点を質す組合に対して、組合としては出向を認めないということかと質した。これに対して組合は、「裁判の中でね、一括解決という中で、私たちは前向きに検討しますよと言ったわけですよ」と述べた。

同交渉では、その他、A2の具体的な業務内容、女子寮の管理業務、2年という出向期間についてやり取りがあった。

【乙73】

- (16) 法人は、平成26年12月26日付け「辞令」でA2に対して、同日付けでMへの出向を命じた（以下「本件出向命令」という。）。同文書には、出向の根拠は就業規則（別紙1参照）第14条第3項及び第11条並びに「Y教職員の出向に関する規則」（別紙4参照）であること、出向期間は2年とすること、勤務開始は平成27年1月7日からであること、業務内容は付属病院の産業廃棄物管理業務（管理責任者として）、学生配布用の授業資料等の複写、女子学生寮の管理等であること、職種は医療職であること、賃金や社会保険等で不利益はないことなどが記載されていた。

【甲45、甲48】

9 平成27年5月1日付け辞令までの経緯

- (1) 組合は、平成26年12月29日付け「団交開催期日及び当組合の団交議題内容についての提案」と題する文書を法人に対して送付した。同文書には、組合との事前協議を行わず出向命令を発したことに抗議する旨、緊急の団体交渉の開催を求める旨、A2のMにおける労働条件等

について協議を求める旨が記載されていた。

上記文書に対して法人は、平成27年1月13日付け「回答書」を組合に送付した。同文書には、団体交渉開催要求に対する法人側の提案として、団体交渉の開催日を同年2月3日の午後6時から午後8時までとすること、団体交渉の開催場所がGの会議室とすることなどが記載されていた。

【甲47、甲50】

- (2) A 2 は、出向命令に対し異議を留めた上で出社する旨が記載された平成27年1月7日付け文書を法人に対して送付した上で、同日からMで勤務を開始した。

A 2 のMにおける業務は、①廃棄物収集業者への感染性廃棄物等の医療廃棄物の引渡し及び産業廃棄物管理票(マニフェスト)の記入等、②女子寮に男子学生等が侵入しないように監視する業務であった。上記①の業務は週に2回程度、1回当たり30～40分程度であり、それ以外は②の業務であった。A 2 は、女子寮の管理人室で業務を行った。

【甲48、乙49、乙50、第1回審問A 2証言、第3回審問B 1 0証言】

- (3) 法人は、平成27年1月27日、本件第7回調査終了後に行われた個別事情聴取において、当委員会に対して、出向命令を誤った根拠に基づいて発してしまったこと、具体的には、最新の「Y教職員の出向に関する規程」(以下「出向規程」という。)を根拠とすべきところ、古い規則に基づいて発したため、出向規程3条に定められている本人からの同意を得ることなくA 2に対して出向を命じてしまったことを述べた。そして、法人は、①改めてA 2が出向命令に同意するか否かを検討し同年2月3日に予定されている団体交渉で回答して欲しい旨、②同団体交渉まではA 2を自宅待機とする旨を組合に伝えてほしいと述べた。なお、新旧の出向に関する主な規定は別紙4のとおりである。
- (4) 組合と法人は、平成27年2月3日、第7回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A 1 執行委員長、A 4 副委員長、A 2、A 8 議長、A 5 弁護士であり、法人側の出席者は、B 5 院長、B 2 事務局長、B 7 総務部長、B 3 人事課長、B 1 0 社長及びB 8 弁護士であった。同交渉では、出向命令に合理性はあるのか、A 2を健康管理室に配置転換することはできないのか、健康管理室の現状などについて議論を行った。この中で法人は、A 2を出向させる方針に変わりはない旨、A 2が出向に同意しない場合は自宅待機とする旨を述べた上で、A 2が

出向命令に同意するか否かについて同月12日までに回答することを求めた。

【甲52、乙71、第3回審問B10証言】

(5) A2は、平成27年2月12日、法人に対して出向命令に同意しないと回答した。この回答により、法人は、同日付けで出向命令を撤回し、A2は自宅待機となった。なお、MにおけるA2の勤務は同年1月7日から27日までであった。

(6) 法人は、平成27年5月1日付け「辞令」でA2に対して、同日付けで就業規則第14条3項に基づき法人の産業廃棄物管理室で勤務することを命じた。同文書には、勤務開始日は同月7日であること、業務内容として付属病院の産業廃棄物管理業務（管理責任者として）であること、職種は医療職であること、賃金や社会保険等で不利益はないことなどが記載されていた。

なお、上記産業廃棄物管理室は、法人がA2の勤務先を検討した結果、新たな設置が理事会において決定されたものである。

【甲52、審査の全趣旨】

(7) 組合と法人は、平成27年5月26日、第8回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A1執行委員長、A4副委員長、A2、A8議長、A5弁護士であり、法人側の出席者は、B2事務局長、B7総務部長、B3人事課長、B11産業廃棄物管理室長及びB8弁護士であった。同交渉では、出向命令の取扱い、A2が勤務を開始した産業廃棄物管理室の室員は医療職なのか、組合に対する掲示板の貸与などについて議論を行った。この中で法人は、出向命令については、発令自体がなくなった旨を述べた。また、法人は、産業廃棄物管理室の室員は医療職である旨を述べた。さらに、法人は、掲示板の貸与は行わない旨を述べた。

【乙72】

10 未払賃金請求訴訟の状況

(1) 横浜地裁は、平成27年8月6日、未払賃金請求訴訟について、平成25年休職命令及び平成26年休職命令が平成25年7月1日以降は無効であり、また、同年6月分の賞与を不支給とする理事会決議の存在を認めるに足りる証拠がないとして、未払いの賃金及び賞与の支払いなどを主文とする判決を言い渡した。

【甲68】

(2) 法人は、平成27年8月13日、前記(1)の判決のうち法人が敗訴した部分について東京高裁に控訴を提起した。これに対して、東京高裁は、平成28年1月26日、A2の平成25年6月分の賞与に係る請求を棄却し、法人のその余の控訴を棄却する判決を言い渡した。

【乙53、乙67】

(3) 前記(2)の東京高裁の判決について、A2は平成28年2月8日に上告兼上告受理申立てを、法人は同年3月24日、附带上告兼附带上告受理申立てをそれぞれ最高裁判所（以下「最高裁」という。）に対して行った。

これに対して、最高裁は、平成28年9月15日、A2の上告及び法人の附带上告をいずれも棄却し、A2の上告受理申立てを上告審として受理しないと決定し、法人の附带上告受理申立ては、上記A2の上告受理申立てに対する最高裁の決定により効力を失うとした。

【乙69】

第3 判断及び法律上の根拠

1 法人が、A2に対する平成25年4月10日付け休職命令発出後の同年7月1日以降も同人を復職させなかったことは、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。（争点①）

(1) 申立人の主張

ア 法人は、A2に対し、平成25年4月10日付けで休職命令を発したが、同人は遅くとも同年7月1日には復職可能であり、休職事由は解消していた。しかし、法人は、正当な理由がないまま、A2を復職させず、賃金の8割をカットし続けたが、これは組合を嫌悪し、その組合員に対して不利益な取扱いをしたものである。

イ 法人は、平成25年4月22日に団体交渉を開催するという労使合意ができていたにもかかわらず、同月10日に突然、組合への事前連絡もないままA2に対して休職命令を発した。法人は、A2に対する重大な処遇の変更において、組合を無視したのである。

ウ 平成25年4月10日付け休職命令によれば、休職の理由としてA2のMRI画像の所見やA2がB5院長に報告した病状を挙げ、就業規則第12条1項(4)を根拠の一つとしている。しかし同号は、「前各号のほか特別の事情があつて、休職させることが必要と法人が認めた場合」と規定されているのであつて、A2の病状を理由とする

のであれば、同項（１）の「業務以外の傷病により次の期間（勤続年数が３年以上の者は、３ヶ月）欠勤しても治癒しない場合」を適用すべきであって、３か月の欠勤期間を待たずに、即日休職辞令を出すのは手続的に不備がある。これは法人が１日もＡ２を職場内に置いておきたくないとの意図が現れたものといえる。

エ 就業規則第14条第1項では、病気休職の場合は復職に際して診断書が必要であるが、「特別の事情」による休職の場合は、診断書は必要ないと定められている。しかし、法人は、Ａ２の休職の理由を「特別の事情」によるとしながら、執拗に医師の診断書を要求してきた。なお、本件の証人尋問においてＢ５院長は、Ａ２の休職は「病気休職」であると証言した。

オ 法人は、Ａ２から診断書が提出された際の、同人の復職の可否の判断について、平成28年9月26日付け「回答書」において、「Ｂ５理事と事務局で協議し理事長に報告して、決定した。」と回答している。法人は、Ａ２の復職の可否について産業医などの医師の判断を仰いでいないことを認めている。

カ 合理的な理由もないのに、法人が１年６か月近くも休職辞令を撤回せず、Ａ２の復職を拒んできたことは、Ａ２の組合活動と申立人の学内への勢力拡大を嫌悪して、法人から組合員であるＡ２を排除することで組合潰しを目論んだものであり、強固な不当労働行為意思に基づくものであったことが推認される。

キ Ａ２は、法人では唯一の申立人組合員であると同時に、法人の中では、いわば組合の分会長的な立場にある。そのＡ２に対して、休職辞令を平成25年7月1日以降も継続し、同年夏季賞与も不支給とし、さらに、団体交渉において12か月間の休職期間満了を狙う「時間稼ぎ」の不誠実な対応を行ったことは、組合の分会長的な立場にあるＡ２の排除、ひいては個人加盟の組合員を中核とする合同労組としての組合の弱体化を目論む支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 休職命令を受けた者の復職が認められるためには、休職の原因となった傷病が治癒したことが必要であり、治癒があったといえるためには、原則として、従前の職務を通常の状態に行える健康状態に回復したことを要するというべきである。また、就労可能であることの立証責任は労働者が負っている。しかし、Ａ２の提出したＪの

診断書は「病名白質脳症（原因不明）」のままであり、就労可能であるとの記載はあるものの傷病が治癒したとは記載されていない。

イ(ア) 法人は、A 2 から提出を受けた診断書では、J が A 2 に対して、どのような検査（神経心理検査等）を行い、どのような治療を行ったか分からなかった。法人は A 2 の白質脳症の原因が判明し、適切な治療が行われ治癒することを期待していた。しかし、A 2 が法人に提出した診断書には一貫して「白質脳症（原因不明）」と記載されていたので、法人は、横浜地裁の別訴において、平成25年12月19日、J を送付嘱託先として、A 2 のカルテ、診療録、MRI 等の文書の送付嘱託を申し立てた。ところが、A 2 が法人に対し、文書送付嘱託にかかる A 2 の情報について、誓約書の提出を求めるなどしたため、法人が A 2 の診断画像 CD-ROM を入手できたのは、平成26年2月28日になってからであった。

イ(イ) 法人は平成25年3月30日付けの「A 2 さまに関する意見書」（乙17）を作成した C 2 医師に J から入手した MRI 画像等の検討を依頼したところ、同医師は乙17の意見書における診断に変更はないと述べた。よって、法人は、平成26年4月1日に、休職命令を延長し、法人指定医（精神科）の受診を命じた。これは、J は知能検査は実施したが、心理的な背景については調べていないため、異常を探ることは症状を解明する可能性があるからであった。しかし、A 2 は上記受診命令に従わず、別の医療機関における同年7月15日付けの診断書を提出してきた。この診断書を法人が見たのは、同年8月1日になってからであった。同診断書は A 2 の主張を鵜呑みにした記載がなされていることから、法人は同診断書には疑問を持っている。A 2 が上記受診命令に従っていないので、法人には現在（平成27年3月13日）も A 2 に何らかの精神神経科的問題があるかどうか不明である。

イ(ウ) 以上から、法人の A 2 に対する平成25年4月10日付け休職命令及び平成26年4月1日付け休職命令のいずれも有効であることは明らかであり、各休職命令を発した理由が、A 2 が組合の組合員であることとは何ら関係ない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の3から8までで認定したとおり、法人は、A2に対して、平成25年休職命令及び平成26年休職命令により、結果として計1年6か月にも及ぶ休職を命じた。A2はこれら休職命令に対して、就労可能である旨が記載されている診断書を法人に対して7回提出したが、法人は復職を認めなかった。

休職は、労働者の就労が不能または不適當な場合に、労働関係を維持したまま労働者の労務提供を免除ないし禁止する措置である。この休職を不利益という側面からみると、労働者にとっては、職場に就労できないことによる精神的な不利益、職務上の経験を積む機会を失う職務上の不利益及び休職制度によっては経済的不利益があるといえる（A2は休職により給料が減額された。）。

よって、復職を命じるべき状況であるにもかかわらずそれが行われないとすれば、正当な理由なく上記休職に伴う不利益が労働者に継続することから、復職させないことには不利益性が認められる。

イ 不当労働行為意思について

前記第2の3から8(13)までで認定したとおり、法人は、平成25年休職命令発出後の平成25年7月1日から、平成26年休職命令の期間満了日である平成26年10月9日までの間、同人を復職させていない。以下、上記の期間にA2を復職させなかったことが、A2が組合員であること等を理由とするものか否か、換言すれば法人の不当労働行為意思に基づくものか否かについて検討する。

(ア) 労使関係について

- a 前記第2の2(1)オ並びに同(2)アからカまで及びケで認定したとおり、法人が平成23年7月1日付けでA2を解雇したことを契機として、同人は組合に加入した。

組合は、平成23年7月13日付けで法人に対して団体交渉を申し入れたが、法人は、解雇については組合の団体交渉権は認められない旨を述べ団体交渉を拒否した。これに対して組合は当委員会に不当労働行為救済申立て（23-23号事件）を行った。23-23号事件は、組合と法人が協定を締結したことにより、組合が申立てを取り下げた。

この協定により、組合と法人はA2の解雇問題等に関する団体交渉を平成24年1月31日及び同年8月21日に行ったが、いず

れの団体交渉においても、法人はA 2の解雇問題を話し合いで解決することを拒んだ。

上記の経緯からすると、A 2の復職までの法人の組合への対応は、解雇を契機としたA 2の組合加入により、団体交渉の申し入れを行うなど、A 2の解雇撤回のために行動する組合を疎ましく考え、組合との交渉による解決を回避したと推認することが相当である。

- b 前記第2の2(2)サ並びに同(3)ア、エ、オ、カ、キ及びケで認定したとおり、法人は、A 2の復職の日である平成25年1月7日から2週間後に業務改善指導書をA 2に手交している。法人は、同文書において、A 2が組合の指示でオンザジョブトレーニングを行わないと発言したと記載している。にもかかわらず、法人は、A 2に業務改善指導書を交付しただけであり、A 2の発言について組合に対して事実確認等を行っていない。また、法人が業務改善指導書をA 2に交付したのは、第3回団体交渉の前日だったことから、組合は業務改善指導書に関する対応がほぼできないまま団体交渉を迎えることになった。

さらに法人は、第3回団体交渉後に組合が求めた3.15申入書による文書回答について何ら対応していない。

これらの対応からすると、健康管理室からの異動を巡る対応を理由として解雇したA 2を裁判により復職させなければならぬ状況になった法人が、復職後もA 2を健康管理室に戻すことを求めるなど法人とA 2の問題に積極的に関わってくる組合に対して、団体交渉には一応応じるものの、それ以外での対応をできるだけ回避しようとしたものと推認せざるを得ない。

- c 前記第2の2(3)コからスまで及び同3(1)で認定したとおり、A 2は、平成25年3月16日、B 5院長に対して、この数か月物忘れが異常に激しくなった旨のメールを送信した。A 2は、同月21日にJを受診し、その結果を同月25日にB 5院長に対してメールで報告した。確かに、A 2がB 5院長に送信した2通のメールの内容をみると、「この状態が進行すれば、仕事も生活も、とんでもないことになります。」という記載や、医師の説明は重度の所見を示している旨の記載などがあり、それを受け取った法人としては、その内容について深刻に受け止めたと

してもおかしくない。しかし、法人は、平成25年休職命令を、本人との面談や法人の産業医によるA2の診察を行わないまま発しており、法人がA2の症状について意見を求めたC2医師の意見書に、A2の症状は本人の訴えほど程度は強くない旨が記載されていることからしても、職員を休職させる手続きとしては、やや性急な対応であったといえる。

d 前記第2の4及び6で認定したとおり、A2に対する平成25年休職命令発令直後の平成25年4月22日に第4回団体交渉が、平成25年休職命令の満了まで約2か月前である平成26年1月31日に第5回団体交渉が行われた。後記5の判断のとおり、いずれの団体交渉においても法人の対応は誠実とはいえないものであった。

e 前記第2の7(1)、(5)及び(7)並びに同8で認定したとおり、組合は、平成26年2月20日、本件申立て及び実効確保措置勧告申立てを行った。当委員会は、同年3月28日、実効確保措置勧告申立てについて、平成25年休職命令の期間満了後のA2の処遇に関する決定を慎重に行い、不当労働行為と疑われることのないようにすることなどが記載されている「要望書」を法人に交付した。それにもかかわらず法人は、A2に対して同年4月1日付けで同月10日から6か月間の平成26年休職命令を発した。

f 前記第2の8(2)で認定したとおり、組合と法人は、平成26年休職命令発出後の平成26年4月25日、第6回団体交渉を行った。後記5(3)ウ(ア)で判断するとおり同交渉における法人の対応も不誠実なものであった。

結局法人は、平成26年休職命令の期間が満了する平成26年10月9日までA2を復職させることはなかった。

g 前記aからfまでをみると、平成26年休職命令が満了するまで、組合と法人の紛争状態が継続していた。そして、この間、法人は、A2の労働問題に関与し続ける組合に対して嫌悪の情を持つようになったと推認できる。

(イ) 法人によるA2の復職の判断について

a 前記第2の3(1)及び同7(7)で認定したとおり、法人が、平成25年休職命令及び平成26年休職命令において休職の根拠とし

て挙げているのは、就業規則第12条第1項第4号及び第13条第1項第4号（別紙1）である。この規定によれば、A2は、私傷病ではなく「特別な事情」により休職を命じられた。

復職については、就業規則第14条第1項及び第2項（別紙1）に定められている。上記のとおりA2は「特別な事情」で休職を命じられていることからすると、A2は就業規則第14条第1項の「法人は、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。」との規定に基づいてその復職の可否が決定されたものである。

復職の判断は法人の裁量に属するものとはいえ、法人の不当労働行為意思の有無について検討する際に、復職の判断の合理性は重要な要素となる。よって、以下、法人によるA2の復職の判断に合理性があるか否かについて判断する。

b 前記第2の3(3)並びに同5(2)及び(5)並びに同7(4)並びに同8(5)で認定したとおり、A2が提出した診断書のうち、J作成のものはいずれも白質脳症については原因が不明である旨が記載されているだけであり、治癒した旨の記載はない。しかし、一貫して就業に特に制限はない旨も記載されており、その他、法人によるA2の復職の判断に影響を及ぼすと考えられる記載は見当たらない。

そのため、組合は、第5回団体交渉及び第6回団体交渉において、白質脳症は現在の医学では原因を特定することが困難である旨、白質脳症は所見にすぎない旨、就業可能である旨の診断書を提出している旨などを述べた上で、A2が復職できない理由や復職のために必要な具体的条件を質した。

これに対して法人は、白質脳症の原因が不明である旨、確定診断が出てない旨、復職ができることの証明はA2側が証明すべきである旨などを繰り返し述べるだけで、就業可能とのJの診断がA2の復職には不足であることの医学的根拠や復職への具体的な条件などについての合理的な説明を何ら行っていない。

また、法人が本件審査手続きにおいて証拠として提出した「成人白質脳症の臨床」（乙第21号）には、「白質脳症は病理および画像診断所見であり、病名ではない。従って、白質脳症を呈

する疾患は極めて多く、また疾患特有の症状を呈する疾患は少なく、診断確定が困難なことが多い。」「白質脳症の病因は多彩で、非定型例も少なくないことを念頭において診断を進める必要がある。」と記載されており、白質脳症が病名ではなく所見であることや、原因の特定が困難であることを法人も認めるところである。しかし、法人は、就業可能であるとの診断書が提出されているにもかかわらず、A2を復職させなかった理由として、原因が不明であることや、治癒を必要とするなどと述べており、法人の主張は首尾一貫していない。

以上のように、A2が提出した診断書からすると「特別な事情」が消滅し、A2の復職が可能になったと判断されてもおかしくない。しかし、法人はA2の復職を認めず、その理由も明らかにしなかった。さらに、法人の本件における主張も首尾一貫していない。これらのことからすると、法人が「特別な事情」の消滅の有無について検討したかどうか疑わしく、A2を復職させないとする判断に合理的な理由があったとは考えられない。

c 法人は、平成26年7月15日付け診断書について、A2の主張を鵜呑みにした記載がなされており、疑問である旨主張する。しかし、そのような主張を裏付ける立証はない。また、同診断書には、平成26年4月1日付けの受診命令で法人のいう「精神症状」もA2には認められない旨記載されており、診断書の内容としても十分といえる。これらのことからすると、上記法人の主張を採用することはできない。

d 前記aからcまでからすると、法人によるA2の復職の判断に合理性を認めることはできない。

(ウ) 小括

前記(ア)及び(イ)からすると、復職を命じないことには不利益性がある。そして、法人は組合嫌悪の情を持っていたと考えられること、法人によるA2の復職の判断に合理性が認められないことからすると、法人は、不当労働行為意思に基づいてA2に対して復職を命じなかったと推認することが相当である。

ウ 結論

前記ア及びイからすると、法人は、少なくともA2による2回目

の提出となる25.6.14診断書を受領した段階で、A2の復職を判断することができたと考えられる。よって、法人が、A2に対する平成25年休職命令発出後、遅くとも組合が主張する同年7月1日以降に同人を復職させなかったことは、法人が組合を嫌悪していたこと及び復職をさせない理由に合理性が認められないことからすると、A2が組合員であることを理由とした不利益取扱いである。そして、A2に対する不利益取扱いは、法人の組合嫌悪の情に基づいて行われ、組合の組織・活動にも影響を及ぼすおそれがあると認められることから、支配介入にも当たる。

2 法人が、A2に対して平成25年夏季賞与を支払わなかったことは、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。

(争点②)

(1) 申立人の主張

ア 法人は、A2の賞与について、「特別の事情」のある場合はその都度理事会において審議決定する旨の賞与支給内規に基づき、理事会の決定により不支給としたと主張しているが、理事会規則第10条に「理事会の議事録には、議事の経過及びその結果を記載し・・・」との定めがあるにもかかわらず、当該議事録には経過が記載されていない。したがって、「特別な事情」を理事会が審議したのかは不明である。

いずれにせよ、平成25年夏季賞与の算定期間のうち平成25年4月10日から同年5月31日まで休職したからといって、賞与の全額を不支給とするのは、法人の賞与支給内規の規定にも反するものであり、不合理な不利益取扱いである。

そもそも、法人は、恣意的で無理な休職命令を出して、基本給すら8割減額しているのであるが、そのような休職命令に固執し、復職させようとしない理事会が議決した賞与の不支給決定も同様に、A2をいわば「兵糧攻め」にしようとする不利益取扱いであって不当労働行為そのものである。

イ A2は、法人では唯一の申立人組合員であると同時に、法人の中では、いわば組合の分会長的な立場にある。そのA2に対して、休職辞令を平成25年7月1日以降も継続し、同年夏季賞与も不支給とし、さらに、団体交渉において12か月間の休職期間満了を狙う「時

間稼ぎ」の不誠実な対応を行ったことは、組合の分会長的な立場にあるA2の排除、ひいては個人加盟の組合員を中核とする合同労組である組合の弱体化を目論む支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件において組合は、法人のA2に対する平成25年4月10日付け休職命令について、同年4月10日から同年6月30日までの休職命令が有効であることを前提とした申立てを行っている。なお、Y休職者の給与規程は、休職期間中に賞与を支払うことは規定されていない。

イ 平成25年夏季賞与の支払いについては、平成25年4月10日付け休職命令の取消しに関する裁判において、横浜地裁では認められたものの、東京高裁では夏季賞与の支払いは認められず、最高裁も東京高裁の判決を支持した。よって救済命令の必要はない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の5(1)で認定したとおり、法人は、A2に対して、平成25年夏季賞与を支払わなかった。A2にとって、平成25年夏季賞与が支払われなかったことの不利益性は明らかであることから、以下、平成25年夏季賞与の不払いが法人の不当労働行為意思に基づいて行われた否かについて判断する。

イ 前記第2の5(1)で認定したとおり、「Y賞与規程施行細則」第2条第3項(別紙3)では、「育児・介護休業者及び休職者については、育児・介護休業期間中又は休職期間中の普通賞与は、それぞれの支給率により支給するが、特別賞与は支給しない。」と定められている。

また、賞与支給内規第7条(別紙3)においても、休職者については賞与の支給率を別に定めることとなっている。このことから、法人では休職となった職員についても基本的に賞与を支払う対象となっていることは明らかである。

さらに、賞与支給内規第6条(別紙3)では、6月支給の賞与の算定対象となる期間が、普通賞与については12月1日から5月31日まで、特別賞与については1月1日から4月30日までと定められている。このことからすると、A2は、平成25年休職命令が発令される前までの期間については、賞与の支払い対象となると考えられる。

一方、賞与支給内規第8条(別紙3)では、特別な事情がある場

合は、その都度理事会において審議決定する旨が定められており、この規定に基づけば、法人は賞与の不支給を決定することも可能であるといえる。

ウ 次に、法人がA2に対して平成25年夏季賞与を支払わなかった理由を検討する。前記第2の5(1)で認定したとおり、法人は、平成25年6月5日に開催された理事会において、A2の平成25年夏季賞与を支給しないことを決定したが、同理事会の議事録(乙51号証)には、A2に支給しない理由が記載されていない。また、法人は、第5回団体交渉においても、未払いの賞与の支給という組合の要求事項に対して、不支給の理由について理事会で決議した旨を述べただけであった。

前記イのとおり、法人は、教職員の賞与の不支給を決定することが可能である。しかし、労働者にとって賞与の不支給の経済的不利益は大きいものであり、法人では基本的に休職者であっても賞与を支払うことになっていること、休職期間以外については賞与の支払い対象となっていると考えられることからすると、不支給とするのであればその理由を説明すべきである。しかし、法人は、A2に対する平成25年夏季賞与を支給しなかったことについて、理事会で決定したことしか明らかにしていない。このような法人の対応からすると、平成25年夏季賞与を不支給とすることに合理的な理由が存在するかどうかは疑わしい。

エ 前記ウで判断したとおり、法人が理事会で平成25年夏季賞与の不支給を決定したのは、A2の1回目の診断書提出後の平成25年6月5日であり、不支給に合理的な理由は認められないことからすると、平成25年夏季賞与の不払いが法人の不当労働行為意思に基づいて行われたと推認せざるを得ない。

オ 前記アからまでエからすると、法人が、A2に対して平成25年夏季賞与を支払わなかったことは、A2が組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、ひいては組合の組織・活動にも影響を及ぼすおそれがあるものとして、支配介入にも当たる。

3 法人がA2に対して行った平成26年12月26日付け出向命令は、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点③)

(1) 申立人の主張

Mへの出向は、A2が法人本体から離脱することを意味するのである。そしてこれは、健康管理室への復職を不可能にするものであって、保健師業務の復職を強く望んでいるA2が同意するはずのないものであった。

法人は、A2の同意が取れないのを知っていたからこそ、あえて同意を取ろうともしないで、Mへの出向を命じたのであり、保健師（健康管理室）や看護師（D）以外の道はないのかという労働委員会の提案に乗じた形で、法人外へA2を排除しようとしたものと考えられるのであり、この出向は法的に無効であるばかりでなく、A2に対する不利益取扱いでもある。

また、MにはA2以外に在籍出向者は皆無であり、法人は医療職であるA2に女子学生寮の管理という「名ばかり業務」を課して、常に学内の奥隅の部屋での隔離状態を強いてきたのであり、他の職員との人間関係を遮断することで孤独感や疎外感を抱かせ、ひいてはA2を法人から退職させようとするものである。これは組合員の切り崩しを謀ったものであり、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、A2にMへの出向を命じる際、故意に同人の同意を取らなかったわけではない。出向を命じた際、有効であった「Y教職員の出向に関する規程」（以下「出向規定」という。）では、出向対象職員から同意をとることとなっていたにもかかわらず、法人が、誤って同意は不要となっている古い出向規定に基づいたことが原因なのである。古い規程に基づいたことが判明したため、法人は、本件審査手続における第7回調査期日において、A2が出向に同意しないなら命令を撤回する旨を申し出た。結局、A2は同意しなかったことから命令は撤回されることとなったのである。

イ 法人がA2の出向を提示した理由は、本件審査手続における第2回調査（平成26年6月12日）において、労働委員会から、A2の処遇について、①保健師として健康管理室に復職又は②看護師として復職以外の案を検討するよう指示があったからである。

ウ 女子学生寮の管理業務をA2と他の職員との接触を遮断することを目的としているとの主張は完全に誤解である。Mは、職員を病院内売店、資料館、女子学生寮の管理等同社の事務室とは離れた場所

で勤務させている。これは、業務上の必要性があるから勤務させているのであり、勤務者と他の職員を遮断する意図など全くない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の8(16)で認定したとおり、法人は、A2に対して、平成26年12月26日付けでMへ出向を命じた。以下、本件出向の不利益性の有無について検討する。

ア 本件出向に至るまでの経緯について

前記第2の8(4)、(6)及び(8)で認定したとおり、Mに出向させること、A2を管理責任者として特別管理産業廃棄物の管理業務等を行わせること、A2は医療職待遇とすることを内容とする26.9.18法人案は、当委員会がA2の復職先について労使の主張以外の案を検討するように求めたものである。法人が提案した管理責任者は、賃金の条件を維持するためA2の医療職という扱いを変更させないという前提の下で、保健師や看護師以外から検討がなされたものといえ、一定の評価ができるものである。

また、Mへ出向するという案が、法人の定期的な人事異動の一環として検討が行われたものではないこと、立会団交において法人は、A2を出向させる理由として、A2の受入れ先がないと回答していることからすると、法人がMへの出向という案を提示したとしても不自然とまではいえない。

前記第2の8(15)で認定したとおり、組合は、立会団交においても、未払賃金請求訴訟の和解の中で、前向きに検討すると述べた旨の発言をしている。このように26.9.18法人案について労使の合意はできなかったとしても、組合がそれを拒否していたわけではなく、A2の復職の一案としてとらえ検討していたことがうかがえる。

前記第2の8(16)で認定したとおり、本件出向は、立会団交開催後に命じられており、この点についてはいささか性急な感も否めない。しかし、法人が26.9.18法人案を提示して以降、未払賃金請求訴訟や本件審査手続において、同法人案に対する意見のやり取りは行われていること、立会団交時点において、A2は休職が満了した後自宅待機のまま2か月が経過していることからしても、法人が新年からA2に業務に従事させるために本件出向を命じたとしてもやむを得ないものといえる。

以上、本件出向に至るまでの経緯をみると、A2に何らかの不利

益があったとは認められない。

イ 前記第2の8(16)で認定したとおり、本件出向は、出向期間が2年、業務内容が産業廃棄物管理業務、授業資料等の複写、女子寮の管理等、職種が医療職というものである。このことからすると、Mの出向の条件において、A2に不利益があったとは認められない。

ウ 以上からすると、本件出向においてA2に対して何らかの不利益性があるとは認められない。

よって、その余を判断するまでもなく、本件出向は不当労働行為には当たらない。

なお、組合は、法人がA2の同意が取れないのを知っていたからこそ、あえて同意を取ろうともしないで、Mへの出向を命じた旨主張する。しかし、後記4で判断するとおり、法人がA2の同意を取ることなく本件出向を命じたことは、法人の不手際であり、法人が故意に行ったとはいえないことから、組合の主張は採用できない。

4 法人が、A2を平成27年2月12日から同年5月6日まで自宅待機としたことは、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いであるか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点④)

(1) 申立人の主張

ア 法人は、Mへの出向についてA2の同意が得られないとなったあと、同人の受入先がないなどと言って、約3か月近くも就労させなかった。

しかし、A2はもともと「保健師」であり、健康管理室であれば、すぐにでも就労できたのである。

イ 法人は、本件自宅待機の理由を受入先がないとし、原因は法人側ではなくA2側にあると主張している。これ自体、A2に対する心理的な攻撃である。法人は、A2に余剰人員と通告し、大学全体がA2の排除を望んでいるかのような印象を抱かせるとともに職場復帰に対する罪悪感や恐怖感を植え付けて、A2を追い込んだのである。

ウ 本件出向と本件自宅待機は、一連の不当労働行為ともいえるべきものである。なぜなら、いずれの命令も「保健師」に復職することを第1の目的として組合に加入したA2に疎外感や絶望感を抱かせることにより、「保健師」としての復職の断念及び組合脱退の誘因を

招来するおそれがあり、ひいては組合弱体化につながるようになるからである。

(2) 被申立人の主張

法人においては、職員の身分等に関する事項については、理事会で決議する。平成27年3月2日の理事会で、A2の人事が審議されたが、継続審理となった。そして、同年4月9日の理事会において、新たに法人事務局内に産業廃棄物管理室を設置し、A2を同室に勤務させることになり、同年5月1日付けでA2に辞令を発令した。法人の同年3月及び4月の理事会は、上記のほかに開催されていない。A2の復職までには上記のような経緯があるのであり、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の9(5)及び(6)で認定したとおり、A2は、平成27年2月12日から同年5月6日まで自宅待機となった。自宅待機は、賃金の減額がなかったとしても、就業できないことから、職務上及び精神的不利益があるといえる。以下、これを前提とした上で、本件自宅待機を行ったことが、A2が組合員であること等を理由とするものか否か、換言すれば法人の不当労働行為意思に基づくものか否かについて判断する。

ア 前記第2の9(2)、(3)、(4)及び(5)で認定したとおり、A2は、平成27年1月7日からDで勤務を開始した。しかし、法人が、同月27日、本件第7回調査終了後に行われた個別事情聴取において、①本件出向について古い出向規程(別紙4)を基にしたことから、A2から同意を取ることなく出向を命じたこと、②A2が本件出向に同意するか否かを検討し予定されている団体交渉で回答することなどを述べたことから、Mで勤務を継続するか否かはA2が判断することとなった。そして、A2は、法人に対して同年2月12日、出向命令に同意しないと回答したことから、同日から自宅待機となった。

法人が本件出向を命じる際にA2の同意を取らなかったことについては、A2の同意が必要であるということを法人が認識していたとすれば、前記1(3)イ(ア)で判断した労使関係の状況からすると、法人がA2を復職させるにあたり同人や組合との交渉につながるような案を提示するとは考えられない。また、法人が当委員会の調査期日で自白したこと及び審査の全趣旨からすると、法人は故意にA

2から同意を取らなかったのではなく、単なる不手際で古い出向規程に基づいて手続きを行ったとみるのが相当である。

法人は、本件出向における不手際を認めて、本件出向に同意するかどうかをA2に決定させることとし、A2は自ら本件出向に同意しないこととしたのである。

イ 前記第2の9(5)及び(6)で認定したとおり、A2は約3か月自宅待機となった。法人は、A2を自宅待機とした平成27年2月12日から、A2の勤務先について検討することとなった。このような状況において、法人は、A2を復職させるために、新たに産業廃棄物管理室を設置することとしたのであり、新たな部署の設置の決定、設置のための準備を併せて3か月程度の時間を要したとしてもやむを得ない。

ウ 前記ア及びイからすると、本件自宅待機に法人の不当労働行為意思を認めることはできない。

よって、本件自宅待機は不当労働行為には当たらない。

5 平成25年4月22日開催の第4回団体交渉及び平成26年1月31日開催の第5回団体交渉における法人の対応は、不誠実なものであったか否か。また、同時に組合に対する支配介入に当たるか否か。(争点⑤)

(1) 申立人の主張

ア 第4回団体交渉について

(ア) 団体交渉において法人は、休職命令について医学的な根拠があるかのような説明をしておきながら、一方では就業規則に定められている「特別な事情」が存在し休職させることが必要と認めた場合に当たると述べ、そして最終的には、休職命令の根拠としては「総合的判断」だと述べた。また、法人は「特別な事情」の説明を求められても明確な答えができず、A1委員長が「特別な事由って、もう詭弁ですよ」と問い詰めると、B5院長は「詭弁って言われればそれはしょうがない」などと開き直り、不誠実な対応をとった。

さらに、法人は、休職からどのような手続で復職するのかについて、医学的に復職可能の診断書を出していけばよいのか、それとも業務改善をしなければいけないのかという点について、あいまいな答弁に終始するなど不誠実な対応をとった。

(イ) 法人の団体交渉における態度は、そもそも団体交渉によって

問題を解決しようとの意思が全くみられないものであり、単に出席するだけというポーズにすぎないのであって、団体交渉拒否に等しい不誠実な交渉態度である。

イ 第5回団体交渉について

(ア) 第5回団体交渉において、休職命令の根拠について議論となったが、休職命令を出した際に法人は医師の意見を全く聴かずに決めたのかとA2が質問したところ、法人は、横浜地方裁判所で審議中などとし回答しなかった。

そもそも、裁判中といえども問題解決に向けて、法人が団体交渉できちんと対応すべきことは当然のことであり、裁判が行われているから団体交渉では話せないとの態度は、団体交渉の軽視であり、ひいては団体交渉を無意味化させるものであって、不誠実な交渉態度というべきものである。

(イ) 第5回団体交渉は、A2の休職期間が平成26年4月10日に満了となることを受けて行われた。しかし法人は、A2の復職に向けての具体的な段取りについて協議を避け、A2の受診しているJのカルテ開示にこだわり、ことさらに「時間稼ぎ」を図り、不誠実な対応に終始したのである。

ウ 支配介入について

A2は、法人では唯一の申立人組合員であると同時に、法人の中では、いわば組合の分会長的な立場にある。そのA2に対して、休職辞令を平成25年7月1日以降も継続し、同年夏季賞与も不支給とし、さらに、団体交渉において12か月間の休職期間満了を狙う「時間稼ぎ」の不誠実な対応を行ったことは、組合の分会長的な立場にあるA2の排除、ひいては個人加盟の組合員を中核とする合同労組としての組合の弱体化を目論む支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 第4回団体交渉について

(ア) 団体交渉において、B5院長は、就業規則に定める「特別の事情」があつて休職させることが必要と法人が認めた場合について組合に詳細に説明している。しかし、組合は、A2の休職の理由が消滅したこと、休職命令が間違いであることを前提としており、法人の説明に全く聞く耳を持たなかつただけであり、法人が誠実に対応したことは明らかである。

(イ) 組合はA 2を保健師として復職させることを主張してきた。法人はこれを拒絶したが、拒絶した理由としてA 2との解雇の裁判において、A 2の主張した平成23年7月1日付けの配転命令の無効の主張が認められなかったと説明した。法人は不誠実な対応はしていない。

イ 第5回団体交渉について

(ア) Jの診断書では十分にA 2の症状等が判断できないことから、法人は、平成25年12月19日、横浜地裁に対し、JのA 2の診療録等の文書送付嘱託を申し立てた。第5回団体交渉において、法人は、JからA 2の診療録等が到着すれば専門医によって検討すると説明した。法人は団体交渉において、組合に対し不誠実な対応はしていない。

(イ) 組合は、A 2が平成26年4月10日に当然に復職するとの前提で主張していたが、法人は第5回団体交渉の時点では、Jの外來診療録等を入手しておらず、A 2の復職の可否等についても検討できなかった。法人の対応は不誠実ではない。

(3) 当委員会の判断

組合は第4回及び第5回団体交渉における法人の対応が不誠実であると主張し、法人は誠実に対応したと主張することから、以下、前記第2の4及び同6で認定した事実に基づき団体交渉における法人の対応について判断する。

ア 第4回団体交渉について

(ア) 第4回団体交渉は、平成25年休職命令と同月の平成25年4月22日に行われたものである。また、前記第2の3(2)で認定したとおり、組合は、平成25年4月17日付け「緊急申入書(追加)」で第4回団体交渉における交渉事項に、平成25年休職命令を追加した。さらに、A 2は、法人に対して、就労可能である旨が記載されている25.4.19診断書を提出している。これらのことからすると、法人は、第4回団体交渉において、法人が交渉に応じるべき事項である平成25年休職命令について組合から重点的に取り上げられることは容易に予想できたことである。

以下、第4回団体交渉における法人の対応について検討する。

(イ) 組合が、25.4.19診断書に関して、法人がA 2の処遇についてどのような見解や方針を持っているか質しても、A 2の復職

は考えていない旨、最終的な確定診断が出ているわけではない旨を述べるだけであった。

また、組合が、25.4.19診断書により休職の理由が消滅したのだから、休職を取り消すことを求めても、法人は、休職の事由が消滅したとは考えていない旨を述べるにとどまった。そして、組合が、A2の復職がいつになるのかと質すと、平成25年休職命令の文書に記載されている12か月と述べ、25.4.19診断書の提出があつたにもかかわらず、休職期間満了まで復職できないとも取れる発言を行った。

さらに、組合が、就労可能という診断書を提出するだけではA2は復職できないのか、どのような診断になれば復職が可能なのか述べてほしい旨など、法人に復職の方法を説明するよう促したともとれる発言をしても、法人は、「だからね、A2さんの最初に脱力感を訴えられているのではないですか？」などと回答とはいえない発言を行った。

前記(ア)で判断したとおり、組合が、第4回団体交渉において、平成25年休職命令について重点的に取り上げることは容易に予想できたことである。しかし、上記のとおり、法人は、第4回団体交渉において、A2の復職に関する議題についてその場しのぎの対応を行っている。このため、組合と法人の話合いがかみ合わないまま時間が過ぎているように見える。このような法人の対応は、準備不足又は組合との交渉に誠実に応じる意思がなかったかのいずれかだと考えられるが、いずれにしても団体交渉における法人の対応として不誠実であると評価するしかない。

- (ウ) 法人は、平成25年休職命令は就業規則第12条第1項第4号の「特別な事情」に基づいて命じた旨を述べた。これに対して組合が、「特別な事情」とは何かと質したところ、法人は、総合的に判断している旨を述べた。その一方、法人は、「A2さんご本人が、こういう重度の病気ですと言ってきたわけですから、こうしたのでしょう。」、「だって、そのメールがこなければ休職を出していないもの。」、「勤務態度が悪いわけではなくて」、「病気が原因じゃないですか」などと、一方で総合的判断と言いながら、他方でA2の病気が平成25年休職命令を命じた理由

であると組合が理解してもおかしくない発言を繰り返している。このように、法人による発言は一貫しておらず、団体交渉における使用者側の態度として不誠実である。

(エ) 小括

前記(イ)及び(ウ)からすると、第4回団体交渉における法人の対応は不誠実である。

イ 第5回団体交渉について

(ア) 第5回団体交渉は、平成26年1月31日に行われた。同交渉までの経緯をみると、前記第2の5(4)及び(5)で認定したとおり、未払賃金請求訴訟が提起され、A2は、診断書(25.6.14診断書等)を法人に提出した。前記第2の5(8)で認定したとおり、組合は、12.26要求書で、平成25年休職命令の撤回を含む6項目を第5回団体交渉の交渉事項として通知した。

第5回団体交渉は、平成25年休職命令満了まで3か月弱となる時点で行われ、上記のとおり、団体交渉事項として平成25年休職命令の撤回が通知されていることから、第4回団体交渉と同様、第5回団体交渉ではA2の休職について組合が重点的に取り上げることは容易に予想されることであったといえる。

以下、第5回団体交渉における法人の対応について検討する。

(イ) 法人は、A2が提出した診断書について、「原因不明」と記載されていることが一番の問題である旨を述べた。また、組合が、法人はJの医師による就労可能との診断に疑義があるというのかと質したところ、法人は、「原因不明」と記載されている点が疑義が生じた理由とも取ることができる発言をしている。一方、組合が、「原因不明」との記載について、様々な病気の中には原因が分からないもの、症状があってもその原因が分からないこともあるが、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ところ、法人は、「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。」と述べている。

また、組合が質した復職する際の判断基準について、法人が、原因が判明し、その原因が取り除かれることが必要である旨を述べた。これに対して組合が、「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、復職はさせないという基準を持っていらっしゃる

るのですか。」、 「休職満了になったときの時点でも、まだ、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、法人は、仮定の話をしていても仕方ない旨を述べた。

法人は、上記のほか、A 2 の休職期間中の給与に関する事項、平成25年休職命令に至った理由や経緯等に関する事項、A 2 の健康管理室への配転に関する事項の交渉においても、組合からの追及が重なると、質問に対する回答ではないことを述べたり、横浜地裁に訴訟が係属中であることを挙げて実質的な回答を行わないことを繰り返している。

訴訟が係属中であっても団体交渉で労使間の課題を解決することはできる。そして、特段の事情がない限り、訴訟が裁判所に係属していることは法人が団体交渉において説明等を行わない理由にはならない。上記法人の訴訟係属中との発言は、組合からの追及を免れるために、その状況を利用したものとみるほかはない。

また、団体交渉における組合とのやり取りにおいては、回答がその場でできないことがあることも十分に考えられる。その場合は、調査・検討の上回答する旨を述べ、組合の理解を得て、後日回答すればよい。しかし、法人は、その場しのぎの回答を行っただけである。

上記のことからすると、団体交渉において法人は実質的な回答を行わないなどの対応を繰り返しており、このような法人の対応は不誠実である。

- (ウ) 組合がC 2 医師意見書にはA 2 を休職が必要である旨の記載がなかった旨を述べたことに対して、法人は、「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言う話は堂々巡りになるので・・・」と、A 2 の休職を総合的に判断した旨の発言をしている。一方で、法人は、平成25年休職命令はA 2 の病気を理由として発せられた旨を述べた。また、法人は、年次有給休暇に関する事項の交渉において、A 2 に対して「病気と言ったじゃないですか？最初」と述べている。

上記のように、法人は、第4回団体交渉と同様、平成25年休

職命令を発した理由について、一貫した対応を行っておらず、団体交渉における使用者側の態度として不誠実である。

- (エ) 法人は、A 2 が提出した診断書に、「原因不明」と記載されていることが問題である旨を繰り返し述べている。組合が病気の中には原因が分からないものなどがあるが、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ところ、法人は、前記(イ)のとおり、「裁判上でやるから」などと述べた。また、組合が復職の際の判断基準を質しても、原因が判明し、それを取り除くことが必要である旨を述べたが、組合が反論すると、結局、ここで仮定の話をして仕方がない旨、この時点では答えられない旨を述べた。

このように、法人は、第4回団体交渉と同様、第5回団体交渉においても、A 2 の復職について、誠実な対応を行ったとはいえない。

- (オ) 小括

前記(イ)から(エ)までからすると、第5回団体交渉における法人の対応は不誠実である。

ウ 結論

- (ア) 不誠実団体交渉について

前記ア及びイによれば、法人は、第4回及び第5回団体交渉が開催されるまでの状況から、組合が重点的に取り上げる事項について容易に予想できる状況にあった。しかし、これらの団体交渉において、法人は、言を左右にしたり、実質的な回答を行わないなどの対応を行ったのである。

以上のことから、法人の第4回及び第5回団体交渉における対応は、団体交渉が行われなかったことと等しい効果をもたらすものであり、不誠実な交渉態度であるとの評価を免れない。

なお、前記第2の8(2)で認定したとおり、組合と法人は、第6回団体交渉を行っている。同交渉においても法人は、白質脳症の原因が不明であることがA 2 を復職させない理由である旨を繰り返した。そして、法人は、組合に対して、J等の就労可能という診断書ではA 2 を復職させるには不十分だとする理由や、原因不明と記載された診断書が提出されていることについても、原因が分からないと復職には不十分だとする理由や根

拠を説明しなかった。結局、法人は、A 2 の復職が議題となっている団体交渉において、一貫して不誠実な対応を行ったといわざるをえない。

(イ) 支配介入について

組合員の労働問題を団体交渉を通じて解決することは組合の重要な目的である。しかし、前記(ア)で判断したとおり、法人が団体交渉において不誠実な対応を取れば、団体交渉による問題の解決が困難となることから組合にとって団体交渉そのものが無意味なものになり、ひいては組合の弱体化を招来するおそれがあるといえる。よって、法人が第4回及び第5回団体交渉において不誠実な対応を行ったことは、支配介入にも当たる。

6 不当労働行為の成否

上記1でみたとおり、法人が、A 2 に対する平成25年4月10日付け休職命令発出後の同年7月1日以降も同人を復職させなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

上記2でみたとおり、法人が、A 2 に対して平成25年夏季賞与を支払わなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

上記3でみたとおり、本件出向は、不当労働行為には該当しないと判断する。

上記4でみたとおり、本件自宅待機は、不当労働行為には該当しないと判断する。

上記5でみたとおり、第4回及び第5回団体交渉における法人の対応は、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

7 救済の方法

(1) 法人が、A 2 を復職させなかったことは労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。そして、前記第2の8(13)及び同9(6)で認定したとおり、A 2 は平成26年10月10日に復職となり、平成27年5月7日から産業廃棄物管理室に勤務しており、A 2 を原職に復帰させる必要性はなくなっていることから、主文第1項及び第3項のとおり命じることとする。

(2) 法人が、A 2 に対して平成25年夏季賞与を支払わなかったことは、

労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることから主文第2項及び第3項のとおり命じることとする。

- (3) 法人が、第4回及び第5回団体交渉において不誠実な対応を行ったことは労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。第4回及び第5回団体交渉における法人の不誠実な対応は、A2の平成25年休職命令及び復職に関する交渉におけるものであり、前記(1)のとおりA2は復職していることから、主文第3項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成29年6月13日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 印

【別紙1～3 略】