

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 学校法人Y

再 審 査 被 申 立 人 X組合

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第33号事件(初審神奈川県労委平成26年(不)第7号事件)について、当委員会は、平成31年2月8日第252回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞巳、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件初審命令主文を次のとおり変更する。
 - (1) 再審査申立人は、本命令受領後速やかに、下記の文書を再審査被申立人に交付しなければならない。

記

当法人が、①貴組合員A₁に対して、平成25年4月10日付け休職命令発出後、同年7月1日から平成26年10月9日までの間、復職を認めなかったこと、②平成26年1月31日

開催の第5回団体交渉において、貴組合員A₁の復職に関して十分な回答をしなかったことは、中央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、このようなことがないようにいたします。

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A₂ 様

学校法人Y

理事長 B₁ ㊟

- (2) その余の本件救済申立てを棄却する。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、学校法人Y（以下「法人」という。）の下記(1)、(2)及び(5)の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に該当するとして、X組合（以下「組合」という。）が、平成26年2月20日（以下「平成」の元号は省略する。）、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済申立てを行った事件である。なお、組合は、27年3月13日、法人の下記(3)及び(4)の行為が、労組法第7条各号の不当労働行為に該当するとして、追加の救済申立てを行った。

- (1) 法人が、Y附属B₂クリニック（以下「B₂クリニック」という。）看護科に勤務する組合の組合員A₁（以下「A₁」という。）に対

し、25年4月10日付けの休職命令（以下「25年休職命令」という。）によって、同日から12か月間の休職を命じていたところ、A₁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（労組法第7条第1号及び第3号）

(2) 法人が、A₁に対し、休職中であることを理由に、賃金を減額し、25年6月支給分の賞与（以下「25年夏季賞与」という。）を支払わなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号）

(3) 法人が、A₁に対し、26年12月26日付けで出向を命じたこと（労組法第7条第1号及び第3号）

(4) 法人が、A₁を27年2月12日から5月6日までの間、自宅待機としたこと（労組法第7条第1号及び第3号）

(5) 法人が、休職命令の撤回に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと（労組法第7条第2号及び第3号）

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 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、A₁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（上記1(1)及び(2)について）

(2) 25年夏季賞与を支払うこと（同(2)について）

(3) 26年12月26日付け出向命令を取り消し、A₁を健康管理室に保健師として配属させること（同(3)について）

(4) 誠実団体交渉応諾（同(5)について）

(5) 謝罪文の手交、掲示（同(1)ないし(5)について）

3 初審命令の要旨

初審神奈川県労委は、29年6月13日付けで、上記1の救済申立てのうち、(1)、(2)及び(5)について労組法第7条各号に該当する不当労働行為であると判断し、法人に対し、次のとおり命じる旨決定

し、同日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

- (1) A₁に対する25年7月1日から26年10月9日までの間の
バックペイ
- (2) A₁に対する25年夏季賞与の支払
- (3) 文書手交
- (4) その余の救済申立ての棄却

4 再審査申立ての要旨

法人は、上記初審命令を不服として、29年6月19日、初審命令の救済部分の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 法人が、A₁に対し、25年7月1日から26年10月9日までの間、復職を認めなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。（争点1）
- (2) 法人が、A₁に対し、25年夏季賞与を支払わなかったことは、労組法第7条及び第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。（争点2）
- (3) 25年4月22日開催の第4回団体交渉及び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、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか。（争点3）

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) A₁の復職を認めなかったこと（争点1）について
 - ア 不当労働行為の成否について
 - イ 25年休職命令については、A₁の病状を理由とするのであれ

ば、法人の就業規則第12条第1項(4)の「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」ではなく、病気休職について規定した同項(1)の「業務以外の傷病により3か月欠勤しても治癒しない場合」を適用すべきであつて、3か月の欠勤期間を待たずに休職を命じたのは、分会の中心メンバーであるA₁を職場から排除しようとする法人の意図が現れたものである。

また、病気休職の場合には医師の診断により復職できるが、上記「特別の事情」による休職の場合、法人が認めないと復職できない。しかも、法人は、医師の意見を聴取することなく、休職期間を12か月としており、A₁に対し休職当初から最長の休職期間を命じ、同人を復職させないことで、休職期間満了によって排除することを意図していたものである。

(イ) 組合は、団体交渉において、A₁の復職が認められるにはどのような診断が必要なのか、復職基準を問い質したが、明確な回答はなかった。法人は、A₁をいったん休職にしていれば二度と復職させず、そのまま休職期間満了で退職させることを意図していたものである。

そして、A₁が「復職可能」との専門医による診断書を提出しても、法人は、何ら医学的な反証を行わず、合理的な裏付けもなく無視し、同人の職場復帰を拒んできている。法人は、A₁の復職に当たり、白質脳症の原因を明確にすることにこだわっていたが、復職自体は、少なくとも当該労働者の体調からして従前の職務を遂行する程度に達していれば、権利として認められるべきものである。また、法人では、就労に問題がないとの診断書が提出されて復職が拒否された前例はない。したがって、法人が、A₁の復職を拒否し続けたことは、極めて不合理な対応であつた。

(ウ) 組合は、A₁を休職期間満了による解雇にせず、現在の医療廃棄物の管理の仕事などを提案してきたが、法人は、看護師ではない「軽易作業」の検討を考えたこともないというのであるから、同人を長期間の休職にし、賃金を2割に減額したまま、兵糧攻めにして退職に追い込もうとしていたのである。

(エ) 以上のとおりであるから、法人が合理的な理由もなく、A₁に対する休職命令を撤回せず、復職を拒んできたことは、同人の組合活動と組合の学内浸透を嫌悪して、同人を排除し、組合潰しを意図的に目論んだものである。

イ 初審命令の救済方法について

27年8月14日、下記2(1)イにおいて法人が主張する金額が支払われたことは認めるが、たとえバックペイを支払ったからといって、賃金を不支給にしていた事実は消えず、労働委員会としては、不当労働行為の再発を防止し、健全な労使関係の構築を期して救済命令を出すことができる。初審命令が、主文第1項において、法人の不当労働行為を認定したことを前提に、その救済方法として、権利義務関係の有無とは別に一定の金銭の支払を命じることとしたのは、労働委員会の裁量の範囲内にある。

(2) A₁に対する25年夏季賞与の不支給（争点2）について

ア 不当労働行為の成否について

法人の賞与規程施行規則第2条第3項によれば、休職者であっても普通賞与を支給する旨規定されており、普通賞与も不支給とするのであれば、その理由を誠実に説明すべきであるが、法人は、「休職中だから」というだけである。また、理事会の議案書にも特別な理由は記載されていない。A₁は、25年1月7日から25年休職命令が出される同年4月10日まで実際に勤務

している。法人が、普通賞与を不支給としたことに合理的理由はなく、A₁及び組合の組合活動を嫌悪し、法人における唯一の組合員である同人の排除を企図したからにはほかならない。

イ 救済方法について

初審命令が、主文第2項において、法人の不当労働行為を認定したことを前提に、その救済方法として、権利義務関係の有無とは別に一定の金銭の支払を命じることとしたのは、労働委員会の裁量の範囲内にある。

(3) 団体交渉における法人の対応（争点3）について

ア 第4回団体交渉について

A₁を休職させる理由が病気なのか、特別の事情なのか、法人の説明は曖昧で、復職が認められない理由についても要領を得ない回答に終始した。また、復職が認められるために必要な診断、復職基準について、組合が質問しても、法人は回答しなかった。そればかりか、B₃院長は、産業医の見解について虚偽の説明をした。このように、第4回団体交渉における法人の対応は不誠実であった。

イ 第5回団体交渉について

第5回団体交渉は、A₁の休職期間満了が迫っている時期に行われたもので、組合は、同人を保健師に戻すことを要求したが、法人は、これを無視し、紛争解決の姿勢が全くなかった。また、組合は、25年休職命令の撤回を求めたが、法人は、裁判中であることを理由に回答を拒否した。さらに、復職が認められるために必要な診断、復職基準について、組合が質問しても、法人は回答しなかった。このように、第5回団体交渉における法人の対応は不誠実であった。

2 法人の主張

(1) A₁の復職を認めなかったこと（争点1）について

ア 不当労働行為の成否について

(ア) 25年休職命令は、A₁から報告のあったMRI画像の所見や物忘れのひどさ等の症状を踏まえて、同人を看護師業務に従事させることができないと判断して、就業規則第12条第1項(4)及び第13条第1項(4)に基づき命じたものである。

法人は、25年休職命令を発令するに当たり、B₂クリニックのB₄医師（以下「B₄医師」という。）に意見を求めている。また、休職期間を12か月としたのは、「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）」というA₁からのメールを踏まえて、休職期間を短期に設定すると休職期間満了による退職の問題が生じることを考慮したものである。

(イ) 25年休職命令では、A₁に対し、2か月ごとにC₁病院主治医の診断書を添付して病状を報告するよう求めていた。ところが、25年6月14日の診断書やそれ以降の診断書によっても、A₁の症状の原因は不明のまま、同人を看護師業務へ復職させた場合の危惧を払拭することはできなかった。A₁の主治医からは確定診断の診断書が提出されないため、法人は、同人の症状の原因究明のため、同病院から診療録、診断画像等を入手し、これらをB₄医師に送付したところ、同医師からは、26年3月24日時点で「画像所見とは関係のない精神症状の可能性」を指摘した診断に変更はないとの回答を得たことから、同年4月1日、法人指定医の受診命令及び休職命令（以下「26年休職命令」という。）を発令した。

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行える健康状態に回復したことを要するが、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、A₁が提出した診断書は、傷病が治癒したとは記載されていなかったし、確定診断の記載もなかった。A₁は看護師として勤務していた者であり、同人の症状が勤務中に再発することを法人は危惧していた。また、A₁は受診命令に従わず、同人から提出された26年7月15日付けの診断書にも疑問があった。

(ウ) 以上のとおり、法人がA₁に対し、25年休職命令及び26年休職命令を発令したこと並びに25年7月1日以降も同人を復職させなかったことには合理的な理由があり、不当労働行為に該当しない。

イ 初審命令の救済方法について

27年8月14日、法人は、未払賃金請求事件に係る判決に基づいて、25年7月分から26年9月分までの賃金相当額を支払っている。したがって、法人は初審命令主文第1項の金員を既に支払っているから、初審命令には明白な誤りがある。

(2) A₁に対する25年夏季賞与の不支給（争点2）について

法人は、25年6月5日の理事会で、休職を理由にA₁に対する25年夏季賞与を支給しないことを決定したもので、上記決定には合理的な理由がある。未払賃金請求事件に係る確定判決において、上記理事会の決定は不合理なものとはいえないと判示されており、法人に不当労働行為意思は存在しなかった。

(3) 団体交渉における法人の対応（争点3）について

第4回団体交渉の時点では、A₁から提出された診断書に「病名 白質脳症」、「上記診断で精査中」と記載されていたので、法人は、精査の結果を待ちたいとの発言をただけである。

第5回団体交渉の時点で、「白質脳症（原因不明）」とする診断書が提出されていたので、法人は、C₁病院からA₁の診療録等入手し、専門医によって精査したいと発言しただけである。

上記団体交渉の時点において、法人は、A₁の復職を判断できる状況にはなく、A₁の復職を当然の前提とする組合の発言に対して、法人の主張をただけである。初審命令の判断は、組合の意に沿わない法人の発言を不誠実であり、不当労働行為に該当するとするものであって、団体交渉の労使対等原則に反している。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合等

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、本件初審結審日（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、A₁のみである。

イ A₁

A₁は、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、23年6月20日にB₂クリニックへの異動を命じられるまでは、法人の健康管理室（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。A₁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、A₁は、看護師資格も有している。

(2) 法人等

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B₂クリニック等で構成されるY並びに歯科衛生学科及び看護学科等で構成されるY短期大学部を設置している。本件初審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、学校法人Y全職域組合（28年8月8日現在の組合員は284名）がある。

イ B₂クリニック

B₂クリニックは、横浜市神奈川区鶴屋町に所在する病床数19の診療所であり、内科、消化器科、循環器科、眼科、耳鼻咽喉科及び歯科等の診療を行っている。なお、A₁が勤務を開始した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、医療機関案内等を行っており、法人事務局に属している。

2 25年4月10日付け休職命令までの経緯

(1) A₁に対する配転命令から同人の解雇までの経緯

ア 23年6月20日、法人は、B₂クリニック看護科で看護師が不足するとして、A₁に対して、同年7月1日付けで同科へ異動し、看護師業務と保健師業務を行うよう命じた。なお、A₁は、法人に採用されてからB₂クリニック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。

イ 23年6月22日、A₁は、B₅事務局長（以下「B₅事務局長」という。）及びB₆総務部人事課長（以下「B₆人事課長」という。）に対して電子メールを送信し、異動の理由を説明するよう求めるとともに、自身に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を伝えたが、これに対する返信はなかった。

ウ A₁は、代理人弁護士を通じて、23年6月23日付け内容証明郵便を法人に送付し、同人が異動の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た。これに対して法人は、同月24日付け内容証明郵便をA₁の代理人弁護士に送付し、同人の「職種」は保健師に限定されたものではないこと、B₂クリニックの看護師が不足していることなどが異動の理由であって、異動を拒否した場合、法人は就業規則に基づき同人を解雇する旨を伝えた。

エ 23年6月30日、A₁は、法人に電子メールを送信した。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。

オ 23年6月30日、法人は、同日付け「解雇通知」をA₁に交付し、同人を解雇した。同通知には、①解雇年月日として同年7月1日、②解雇理由としてB₂クリニックへの異動に関するA₁の主張は法人の配置転換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、A₁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。

(2) A₁の組合加入から職場復帰前までの経緯

ア 23年7月1日、A₁は、組合に加入した。組合は、同月13日付け「A₁氏の労働組合加入通知書及び団体交渉開催申入書」を法人に送付し、上記(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。

イ 法人は、23年7月22日付け「通知書」を組合に送付した。同文書には、「当法人はA₁氏を、23年6月30日、23年7月1日をもって解雇しており、A₁氏が未払賃金の支払を求めるなど『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A₁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。

ウ 23年7月23日、法人は、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、A₁が労働契約上の権利を有する地位にないことの確認を求める訴え(以下「本訴」という。)を提起した。なお、A₁が反訴を提起した後、法人は本訴を取り下げた。

反訴において、A₁は、B₂クリニックへの配置転換が無効である旨主張し、法人は、A₁が健康管理室で勤務していた時の業務命令違反行為を主張した。

エ 23年8月11日、組合は、神奈川県労委に対して、組合が開催を申し入れたA₁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号に該当する不当労働行為であるとして救済を申し立てた(23年(不)第23号)。

組合と法人は、同年12月26日、①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、②団体交渉は24年1月31日に開催することなどを定めた協定書を締結した。

組合は、同年2月1日付けで上記の救済申立てを取り下げた。

オ 24年1月31日、組合と法人は、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、A₁に対してB₂クリニックへの異動を命じた理由について、同クリニックの看護師9名が退職したことから、同クリニックの業務の維持が困難になったことを挙げ、同人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A₁に対して一方的に看護師としてB₂クリニックに異動するよう命じたこと、同人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 24年7月20日、横浜地裁横須賀支部は、上記ウの反訴について、同人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。

キ 上記カの地裁判決（解雇問題）を受けて、組合は、法人に対して、24年7月23日付け「団体交渉開催要求申入書」を送付し、A₁の職場復帰を議題とする団体交渉の開催を求めた。

ク 24年8月21日、組合と法人は、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A₁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 24年12月26日、東京高裁は、上記カの法人の控訴を棄却した。

コ 上記ケの東京高裁判決を受けて、組合は、法人に対して、24年12月26日付け「団体交渉開催要求申入書」（以下「12.26申入書」という。）を送付し、A₁の職場復帰を議題とする団体交渉の開催を求めた。

サ 法人は、24年12月26日付け「通知書」及び2通の「辞

令書」をA₁に郵送した。「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 Y附属B₂クリニック 看護科」と記載されていた。また、2通の「辞令書」のうち、一方の「辞令書」には、「職種職位 健康管理室 保健師」、「発令事項 B₂クリニック看護師を命ずる」などと記載され、他方の「辞令書」には、「職種職位 B₂クリニック 看護師」、「発令事項 B₂クリニック保健師兼務を命ずる」などと記載され、いずれも「発令日」は「24年12月26日」と記載されていた(以下、法人がA₁に対してB₂クリニック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。)

シ 組合は、法人に対して、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」(以下「12.27申入書」という。)を送付し、①法人がA₁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とともに、②25年1月7日のA₁の勤務終了後直ちに団体交渉を開催し、団体交渉で「A₁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A₁からの質問事項について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A₁の現状の説明」と題する別紙が添付されており、①業務内容や看護師業務の研修等の質問事項、②A₁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。

(3) A₁の職場復帰から25年休職命令前までの経緯

ア B₂クリニック看護科では、新任の看護師に対しオンザジョブトレーニング（以下「OJT」という。）を実施することとしており、同クリニックのB₃院長（以下「B₃院長」という。）は、同看護科のB₇看護師長（以下「B₇師長」という。）に対し、A₁をOJTで指導するよう指示していた。

25年1月7日、A₁は、法人に対して、12.26職場復帰命令については異議を留めつつ従う旨の文書を提出し、同日からベッドメイキング等の作業に従事したが、B₈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。

後日、A₁は、別の看護師から「どんなことができるのか、お願いできるのは何か」と尋ねられたことがあったが、「22日まで組合から何もせず見学だけするよういわれている」と述べた。なお、当時の指導記録には、A₁の勤務中の様子について、「疲れてきたのか、見学中壁によりかかっていることあり」、「立ち仕事になれていないのか、壁によりかかっていることが多い」、「目をつむり居眠りかと疑うような姿がみられた」との記載がある。

その後、B₇師長は、B₃院長に対し、A₁の勤務状況について、同年3月11日付け書面にて、「指導したことを次の業務につなげる行動・意欲・学習がなく、ただここへ来て業務時間が過ぎるのを待つという勤務態度が感じられる。」、「自ら、何が実施できるという発言・態度もないため、一人での業務ができな

い、依頼できない状況である。」、「誰にでもできる体温測定・血圧測定（自動）・患者誘導・カルテ運び・シーツ交換などが主な業務であり看護師としての役割はできていない」として、「現在の勤務態度では、指導も含めて看護師としての業務ができることは大変難しい。また、スタッフは指導に関わりたくないと拒否し始めている。」と報告した。

イ 25年1月7日、法人は、12.26申入書（上記(2)コ）及び12.27申入書（同シ）に対する「回答書」を組合に送付して、組合が求める25年1月7日の団体交渉には応じられないと回答し、①横須賀中央駅前に所在するC₂ホテルで同月22日の午後6時から午後8時まで団体交渉を行うこと、②出席者は、法人が5名であることから、組合もA₁を含めて5名以内とすることを提案した。

ウ 25年1月16日、法人は、理事会を開催し、A₁に対しては、解雇期間中（23年7月1日から）の賞与支給と昇給は行わないことを決定した。

エ 組合は、上記イの法人の回答書に対して、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）」（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。

この中で、組合は、「不当解雇の謝罪」、「A₁組合員の配転命令の撤回と『即時』の現職復帰^{マア}」等を要求し、A₁を23年7月1日付け配置転換（上記(1)ア）以前と同様に健康管理室で保健師として就労させることを求めた。

オ 法人は、25年1月21日付け「業務改善指導」と題するB₃院長名義の文書（以下「業務改善指導書」という。）を、A₁に手交した。同文書には、①A₁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、同人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つつながら臨床看護業務を習得できるようOJTを実施するよう指示したこと、②この指示に対してA₁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、OJT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、同文書には、このようなA₁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、OJTを実施するよう求める旨が記載されていた。

カ 25年1月22日、組合と法人は、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（上記(2)シ）及び1.17文書（上記エ）に記載された事項について交渉が行われた。

法人は、解雇の理由はA₁にあるのだから謝罪は行わない旨を述べた。また、法人は、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、原職復帰は休職後における原則であるから、A₁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、法人に対して、25年3月6日付け「団体交渉開催要求申入書」（以下「3.6申入書」という。）を送付し、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、要求事項として、①健康管理室の保健師や短期大学の看護学科教員などA₁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A₁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、③賞与の未払分（23年12月分、24年6月分及び12月分）などA₁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A₁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、⑥25年3月27日及び28日に予定されているA₁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。

ク 法人は、上記キの3.6申入書に対して、25年3月12日付け「回答書」（以下「3.12回答書」という。）を組合にファクシミリで送信し、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C₂ホテル会議室（費用は法人負担）、③団体交渉の法人側の出席者は、B₉附属病院長、B₃院長、B₁₀総務部次長、B₆人事課長及びC₅弁護士（以下「C₅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を回答した。

ケ 組合は、上記クの3.12回答書に対して、25年3月15日付け「申入書」（以下「3.15申入書」という。）を法人に送付して、①3.12回答書に記載された団体交渉日時を応諾

し、出席者はA₁を含めて5名とすることを伝え、②3.6 申入書の要求事項のうち、医療職に対する「評価・育成制度」の導入並びに同月27日及び28日に予定されているA₁の夜勤の2項目については、同年4月22日に団体交渉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求めた。

なお、上記②については、法人の対応がなかったため、組合は、法人に対して、同年3月27日付け「緊急申入書」を送付し、抗議の上、文書による回答及び説明を再度求めた。

コ 25年3月16日、A₁は、B₃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、C₃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、B₂クリニックの神経内科を受診したところ、B₄医師から多発性硬化症の可能性が高いことから、C₄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。

また、同電子メールには、「担当医師から『あなたの症状は老化のレベルではない』と説明され」、「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。」、「担当医師は、最も大切なのは十分な睡眠（8時間以上）をとること、規則正しい生活を送ること、ストレスを溜めないことと指導してくださいました。」、「私のカルテの内容等をご確認の上、適切に対処していただきますよう、切にお願い申し上げます。」と記載されていた。

さらに、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した。」と記載されていた。

B₇師長は、A₁がB₄医師から受けたとする上記指導を踏まえて、同月27日及び28日に予定していたA₁の夜勤を中止することにした。また、B₇師長は、物忘れの症状が勤務中に起った場合を考えると、患者に直接かかわるような業務をA₁に行わせることはできないと判断した。

なお、A₁は、初審の審問において、夜勤のシフトが入ったことをきっかけとして、3月に入って物覚えが悪くなるなどの自覚症状が現れ、C₃病院を受診したと供述している。

サ 25年3月21日、A₁は、C₁病院（以下「C₁病院」という。）の神経内科C₆医師（以下「C₆医師」という。）の診察を受けた後、B₃院長に次の内容の電子メールを送信した。

「本日、C₁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、多数の所見と符合するように、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。」「看護師として、患者様並びに周囲や同僚や法人の期待に応えることが、難しいことも確認されました。」「私は、保健師業務、あるいは、私のこれまでのキャリアをいかせる業務を与えていただきたいと、切に願っています。」「今後、受診等により、休暇をお願いすることが多くなります。」

なお、同日以降第4回団体交渉が行われるまでの間、A₁は、同年4月5日及び19日に、C₆医師の診察を受けた。
シ 25年3月24日、A₁は、B₃院長に次の内容の電子メールを送信した。

「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。B₃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すが、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、現実と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ず、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。）」、「問題の解決は、私に適切な業務（キャリアをいかせる業務）を与えていただくことしかありません。」、「現状、それが難しいといわれるならば、『とりあえず』、通勤の負担を軽減するために、附属病院への転勤を、ぜひとも、お願いいたします。」

ス 25年3月26日頃、法人は、A₁に休職命令を発するか否かを判断するために、同人の症状に関する医学的な意見をB₄医師に求めたところ、同医師は、同月30日付けの文書（以下「B₄医師意見書」という。）を作成した。同文書の内容は、次のとおりである。

「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C₁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。」

3 25年休職命令から第4回団体交渉開催に至るまでの経緯

(1)ア 25年4月10日、B₃院長は、病棟において勤務中であったA₁を呼び出し、B₁理事長（以下「B₁理事長」という。）名義の同日付け文書を手渡した。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B₃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、B₂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。」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B₆人事課長に対して、C₁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」と記載されていたほか、A₁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8万3000円となりますが、上記8万3000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。

イ 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、「学校法人Y休職者の給与規程」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。

ウ 法人において、休職及び復職は理事会で決議するものではなく、25年休職命令も、B₁理事長、B₃院長、B₅事務局長、B₁₀総務部長（以下「B₁₀部長」という。）、B₆人事課長の5名で協議して、上記アのとおり決定された。なお、A₁が自身の体調についてB₃院長に電子メールを送信した25年3月16日から25年休職命令が発令された同年4月10日までの間、法人の産業医がA₁を診察することはなかった。

(2) 組合は、法人に対して、25年4月17日付け「緊急申入書（追加）」を送付し、①組合が3.15申入書（上記2(3)ケ）で求めた文書回答について法人が対応しないことに抗議するとともに、②担当医からの診断書が出ていない段階で25年休職命令が出されたことに本人も組合も驚いている、先走った決定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団体交渉の交渉事項に25年休職命令を追加した。

(3) 25年4月19日、A₁は、B₁理事長及びB₃院長に電子メールを送信し、「本日、C₁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C₆医師作成の同日付け診断書（以下「25.4.19診断書」という。）には、①病名が「白質脳症」と記載され、②「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。」と付記されていた。

法人は、上記②を踏まえて、A₁の病気は治癒していないと判断した。

なお、「成人白質脳症の臨床」と題する論文（老年期認知症研究会誌vol. 16 2010 108頁～110頁）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。

4 第4回団体交渉

25年4月22日、組合と法人は、第4回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A₂執行委員長（以下「A₂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「A₄副委員長」という。）、A₁及びC₇弁護士（以下「C₇弁護士」という。）であり、法人側の出席者は、B₃院長、B₅事務局長、B₁₀部長、B₆人事課長及びC₅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) 25年休職命令について

ア A₂執行委員長は、25. 4. 19診断書を受けて、法人がA₁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。これに対してB₃院長は、A₁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旨を述べた。また、同院長は、25. 4. 19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 また、B₃院長は、25年休職命令の根拠とした就業規則第1

2条第1項第4号の「特別な事情」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、看護科の中では、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。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 A₂執行委員長が、A₁の復職時期を質したところ、C₅弁護士は、休職は法人が必要と認めた期間であるから、25年休職命令では12か月としていると答えた。これに対して、A₂執行委員長が、その後の扱いについて回答を求めたところ、C₅弁護士は、退職になる可能性もあると答えた。

そして、A₂執行委員長が再度、A₁の復職時期を質したところ、C₅弁護士は、「A₁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。」と述べた。

エ C₇弁護士が、休職期間について、就業規則第13条第1項第4号によれば最長12か月であって、傷病の状況によっては経過観察のために3か月とすることも考えられるのに、なぜ1回目の休職命令で12か月としたのかを質したところ、C₅弁護士は、労働者のために就業規則上の最長期間である12か月としたと答えた。

オ C₇弁護士が、就業規則第14条第1項に基づいて就労可能という診断書を提出するだけではA₁は復職できないのか尋ね

たところ、C₅弁護士は、「2項じゃないんですか」と述べた。

また、25.4.19診断書について、C₅弁護士が、「今までのね、A₁さんのおっしゃったことをみるとね、今日の診断書というのがね、なんかこちらのほうですっきりしないのは事実だよね。」と述べたところ、C₇弁護士は、「今すぐ戻せとか、これ一回で戻せとはいいませんけれど。」「ああいうメールをもらった段階で、ぎりぎり休職するのはしょうがない」と述べつつ、休職期間が長すぎることを指摘した。これに対しC₅弁護士は、25年休職命令では、2か月ごとの報告をA₁に求めていることを指摘した。

そこで、C₇弁護士は、どのような診断になれば復職が可能なのか尋ねるとともに、病状ではなくA₁の仕事の仕方を問題にするのであれば、A₁がどうすればよいのかをすりあわせ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C₅弁護士は、「だからね、A₁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、C₅弁護士は、「A₁さんね、さっきB₃先生に言われたけれど、勤務態度が、A₁さんは分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。

カ A₂執行委員長は、「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A₁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。また、A₂執行委員長は、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、総合的ってことで、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B₃院長は、「勤務態度が悪いとか、業務命令違反をしていると・・・背景は、やっぱりそういう病気があったのでしょう。」、「総合的な問題は、だから、そこ（病気）をバックグラウンドとして実際は業務に支障が来しているっていうことが、総合的っていうことですよ」と述べ、A₁の病気を背景に業務に支障が生じていると指摘した。これに対し、A₂執行委員長は、「来しているとは、まだ、分からないでしょう。病気が原因とか、そういうことは、まだはっきり分からないでしょう。」と疑義を呈したが、B₃院長は、「でも原因はそこがあるってでてきたんだったら、そういうふうに判断せざるを得ないでしょう。」と述べた。

キ A₂執行委員長が、25.4.19診断書と同じ内容の診断書を再び提出した場合の法人の対応について尋ねたところ、B₃院長は、同診断書について「我々の認識としては、この病名とMRIの状況、他の医師も確認してみてくださいとのことなので。まあ、産業医も含めて調査した感じでは、状況としてかなり問題は問題であるということです。全く就業に制限はないってというような判断ではないです。」と述べた。

(2) 3. 6 申入書記載の交渉事項について

組合は、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ため、法人は、項目ごとに回答した。

その中で、組合が、3.6申入書において、A₁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ていたのに対し（上記2(3)キ）、法人は、休職命令を発令しており、A₁が看護師業務をできないからといって、同人を健康管理室の保健師の業務に就かせる予定はなく、看護師への配転命令を無効とする主張は地裁判決（解雇問題）では認められていない、と回答した。

5 第5回団体交渉開催に至るまでの経緯

- (1) 25年4月25日、法人の産業医が、A₁の状態について、C₆医師に問い合わせをした。

同年5月、A₁は、傷病手当金の申請をめぐり、法人に電子メールを複数回送信した。その中で、A₁は、同月12日に送信した電子メールにて「休職命令を頂きましたので、遠慮なく、療養に専念させていただきたいと思っています」と伝えたほか、同月29日に送信した電子メールにて「復職させていただいても、すぐにダウンしてしまうようでは、本意ではありませんし、皆様方に合わせる顔もありません。法人の休職命令に感謝しつつ、12か月間、心身ともにゆっくりと療養に専念させていただくことができればと願っています。」と伝えた。

同月30日、A₁は、C₆医師の診察を受けてから、6月7日に神経心理検査（WAIS-Ⅲ知能検査）を受け、同月14日に再び同医師の診察を受けた。

- (2) 25年6月5日、法人は、理事会を開催し、A₁に対しては、「学校法人Y賞与支給内規」（以下「賞与支給内規」という。）第7条及

び第8条を適用して、同人が休職中であることを理由に同月支給予定の25年夏季賞与は支給しないことを決定した。同賞与の支給日は、賞与支給内規では6月15日であるが、法人は、理事会の決定どおりA₁に同賞与を支払わなかった。

その後、法人は、理事会において25年12月支給分、26年6月支給分及び12月支給分の各賞与についてもA₁には支給しないことを決定した。

なお、賞与については、別紙2のとおり「学校法人Y給与規程」（以下「給与規程」という。）に定められている。また、賞与の支給率等については別紙3のとおり賞与支給内規及び同施行細則（以下「施行細則」という。）に定められている。

(3) 25年6月14日、A₁は、B₁理事長、B₃院長及びB₆人事課長に対して、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。

同電子メールに添付されていたC₆医師作成の同日付け診断書（以下「25.6.14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、A₁は、人事課に赴き、B₆人事課長に25.6.14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、A₁は、B₆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。

法人は、上記診断書に「白質脳症(原因不明)」と記載され、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、

A₁は治癒していないと判断した。

なお、法人に診断書が提出された際、A₁の復職の可否については、B₃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。

(4) C₇弁護士は、法人に対して、25年7月10日付け「受任通知書」を送付し、①C₇弁護士がA₁の代理人に就任したこと、②25年休職命令について、A₁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の支払を求めること、③A₁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を伝えた。

(5) 25年8月9日、A₁は、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）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、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、法人に対して、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（以下「未払賃金請求訴訟」という。）を提起した。

なお、A₁は、未払賃金について、労働基準監督署にも相談しており、その結果、同年6月14日から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て、法人は、労働基準法第26条の休業手当をA₁に支払った。

(6) 25年8月13日、A₁は、B₁理事長、B₃院長、B₅事務局長及びB₆人事課長に対して、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C₆医師作成の同月9日付け診断書が添付されており、同診断書は、作成日以外の記載が25.6.14診断書（上記(3)）と同一であった。

A₁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日付け及び26年1月17日付けの各診断書を、電子メールで法人に提出した。これらの診断書も作成日以外の記載が25.6.14診断書（上記(3)）と同一であった（以下、上記の25年8月9日付け、9月20日付け、11月15日付け及び26年1月17日付けの各診断書と25.6.14診断書を併せて「診断書（25.6.14診断書等）」という。）。

法人は、上記診断書に「白質脳症（原因不明）」と記載され、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、A₁は治癒していないと判断した。

- (7) A₁は、郵送及び上記(6)の電子メールで25年8月12日付け「休暇届」を法人に提出した。同文書は、同年4月11日から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。
- (8) 法人は、A₁から提出される診断書だけでは、診察や検査の内容が分からないとして、25年12月19日付けで横浜地裁に対して、C₁病院が所持するA₁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その他の資料の送付を同病院に求める旨の文書送付嘱託の申立てを行った。法人がA₁に関する診断画像を入手したのは、26年2月28日であった（下記7(3)）。
- (9) 組合は、法人に対して、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。)を送付し、26年1月中旬頃までに団体交渉を開催するよう求めた。12.26要求書に記載された交渉事項は、概ね以下のとおりであった。

- ① 25年休職命令の撤回
- ② 上記(7)で届け出た年次有給休暇の取得を認めること
- ③ A₁に対する定期昇給の実施、賃金等級の是正、既に支払われた賃金との差額及び未払の賞与の支払
- ④ A₁の健康管理室への配置転換
- ⑤ 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
- ⑥ 上記交渉事項に関連する事項

(10) 26年1月18日、A₁は、26.1.17診断書を添付した電子メール(以下「26.1.18メール」という。)を法人に送信し、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理事長様ご承知の通り、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になりましたが、私個人の意思では、どうすることもできない状況です。」と記載されていた。

6 第5回団体交渉

26年1月31日、組合と法人は、第5回団体交渉を開催した。組合側の出席者は、A₂執行委員長、A₅副委員長(以下「A₅副委員長」という。)、A₄副委員長、A₃顧問、A₆A₇地協議長(以下「A₆議長」という。)、A₁及びC₇弁護士であり、法人側の出席者は、

B₃院長、B₅事務局長、B₁₀部長及びC₅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（上記5(9)）記載の交渉事項に対する回答を行った。

この中で、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準備書面で主張したとおり」と述べた。

この後、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。

ア A₂執行委員長やA₁は、休職期間満了後、当該労働者が退職した例、特に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。B₁₀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、B₁₀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、A₁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 C₅弁護士が、25年休職命令はA₁の病気を理由としたものである旨を述べたところ、A₂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C₅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、C₁病院から資料を入手（上記5(8)）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。

A₁が、C₁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、C₅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（25.6.14診断書等）における「原因不明」との記載について、A₁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、C₅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A₁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C₅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。」などと述べた。

エ また、A₁が、復職する場合の判断基準を質したところ、C₅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A₂執行委員長やA₁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、C₅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、C₁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、A₁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C₅弁護士に対して、A₂執行委員長らが、2割では生活できない旨を述べたところ、同弁護士は、「それは傷病手当金でカバーする。」と述べた。

A₁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、C₅弁護士は、「病気と言ったじゃないですか？最初」と述べた。

またA₁が、「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、C₅弁護士は、「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A₁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、C₅弁護士は、「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ないじゃないですか？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A₁が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、C₅弁護士は「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) この後、組合と法人は、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 A₁が、B₄医師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、B₃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 A₁は、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わないでA₁の休職を決定したのかを質したところ、B₃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。

A₁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、B₃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。

- (4) 組合と法人は、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C₇弁護士が、C₁病院から資料を法人が入手（上記5(8)）した後、法人の産業医が専門の関係でA₁の診断ができないのであれば、法人が指定した専門医にA₁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、C₅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C₇弁護士は、C₁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、C₅弁護士は、「それはないです。まずC₁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C₇弁護士が、法人が指定する医師がA₁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、C₅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、C₁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た。

- (5) 団体交渉が終わる頃、組合と法人は、A₁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C₇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、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、C₅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、そちらの中でね、裁判所を交えての席でね。」と述べた。

これに対してC₇弁護士が、「もちろん、裁判上の和解ではね、色々な」と述べたところ、C₅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。」「健康管理室に戻すことはない」と述べた。

7 本件申立てから26年休職命令までの経緯

- (1) 26年2月20日、組合は、本件救済申立て及び審査の実効確保の措置勧告の申立てを神奈川県労委に行った。

なお、組合は、上記申立てにおいて、25年休職命令の休職期間満了などを理由としてA₁を解雇又は退職としてはならない旨を法人に勧告するよう求めた。

- (2) 組合は、法人に対して、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。）及びA₁名義の「具体的な質問並びに確認事項」を送付し、2週間を目途に文書で組合あてに回答するよう求めた。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A₁の私物の確認等について記載されていた。

法人は、26.2.27文書に対して、同年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送付し、A₁の私物については希望するなら着払で同人の自宅に送付する旨のみ回答した。

- (3) 26年2月28日、法人は、文書送付嘱託（上記5(8))によって、A₁の診断画像を入手し、B₄医師に、C₁病院の外来診療録、MRI画像の写しを送付した。

その後、同年3月24日、C₅弁護士は、B₄医師と面談し、同日時点で、25年3月30日付けのB₄医師意見書（上記2(3)ス）の「画像所見とは関係のない精神症状の可能性がある」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た。また、同医師は、パーソナリティ検査を行うよう勧めた。

- (4)ア 組合は、法人に対して、26年3月12日付け「A₁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。) を送付し、A₁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、消化器
がん検診を受けられなかったとして、以下の①ないし③につい
て、同月17日までに文書で回答することを求めた。

①総務部が守衛に対してA₁の入校禁止措置を命じたことは事
実か

②守衛は、A₁の入校禁止の理由として、総務部から同人が退
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

③A₁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 法人は、上記アの26. 3. 12 緊急質問書に対して、2
6年4月11日付け「2014年3月12日付『A₁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」を送付し、要旨以下のとおり回答した。

(ア)上記アの①について

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、私個人の意思では、
どうすることもできない状況です。」(上記5(10))と記載されて
いることから、法人は、A₁が法人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。なお、A₁の就業場所はB₂クリニックであり、
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。

(イ)上記アの②について

A₁の退職手続は行っていない。法人は、23年7月1日に

A₁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同人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) 上記アの③について

A₁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、法人は費用を負担する。

- (5) A₁は、法人に対して、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、C₆医師作成の同月14日付け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。
- (6) 26年3月28日、神奈川県労委は、上記(1)の申立てに係る実情調査を行った。その結果、①25年休職命令の休職期間満了後のA₁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A₁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」を法人に交付した。
- (7) 組合は、法人に対して、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A₁組合員への早急な受診取組の要求」(以下「26.3.31申入書」という。)を送付し、①神奈川県労委の要望書(上記(6))に従い団体交渉を行うこと、②A₁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。
- (8)ア 法人は、A₁に対して、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、法人の指定する精神科医C₈医師(以下「C₈医師」という。)の診察を速やかに受けることを命じた(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、①A₁から法人に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、②B₄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、C₈医師は、B₂クリニックの研修管理委員会の外部委員である。

イ また、法人は、A₁に対して、26年4月1日付け「休職命令」と題する文書で同月10日から6か月間の休職を命じた（26年休職命令）。同文書には、①A₁から法人に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、②B₄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、③上記受診命令を出していることから、就業規則第12条第1項第4号及び第13条第1項第4号に基づいて休職を命じるものであることが記載されていた。

8 26年休職命令による休職期間が26年10月9日に満了するまでの経緯

(1) 組合は、法人に対して、26年4月4日付け「緊急団体交渉開催要求申入書」を送付し、受診命令及び26年休職命令は組合が26.3.31申入書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た。

法人は、上記申入書に対して、同年4月7日付け「回答書」を組合に送付し、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C₂ホテルの会議室とすることなどを提案した。

(2) 26年4月25日、組合と法人は、第6回団体交渉を開催した。

組合側の出席者は、A₂執行委員長、A₅副委員長、A₁、A₆議長及びC₇弁護士であり、法人側の出席者は、B₃院長、B₅事務局長、B₁₀部長、B₆人事課長及びC₅弁護士であった。

交渉では、25年休職命令、26年休職命令、受診命令及びA₁の復職に関して要旨以下のやり取りが行われた。

A₂執行委員長は、26年休職命令の中で、A₁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があったことについて質したところ、B₃院長は、白質脳症の原因をはっきりさせてほしい旨を述べた。

A₂執行委員長は、診断書では不十分ということかと質したところ、B₃院長は、そういうことである旨を述べた。

B₃院長は、A₁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、同人は、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。

A₁は、現在症状がなく、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を述べるほか、C₁病院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B₃院長は、白質脳症という所見があり、就労中のA₁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。

A₂執行委員長が、その可能性はどの程度なのかと質したところ、B₃院長は、組合又はA₁が証明すべきである旨を述べた。

これに対してA₁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が、C₅弁護士は、原因不明と記載されている旨を述べた。

A₁は、今の医学で追究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C₅弁護士は、「原因不明でいいの？」と述べた。

A₆議長は、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、A₅副委員長は、復職させた場合にA₁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B₃院長は、「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っていうことです。」と述べた。

A₂執行委員長が、26年休職命令の休職期間を6か月間とした理由を質したところ、C₅弁護士は、確定診断が出てないからである旨を述べた。

- (3) A₁は、法人に対して、26年5月30日付け「復職願」を送付し、復職を求めた。同文書にはC₆医師作成の同日付け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。
- (4) 26年6月4日、法人は、理事会を開催し、A₁に対しては26年度の賞与を支給しないことを決定した
- (5) 26年6月12日、神奈川県労委は、法人に対し、復職後のA₁の勤務内容について、健康管理室の保健師及びB₂クリニックの看護師以外の案を検討するよう求めた。
- (6) 26年7月15日、A₁は、横浜市神奈川区金港町所在のC₉診

療所で受診し、C₁₀ 医師作成の同日付け診断書を発行された。同診断書には、「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。同診断書を受けて、法人は、A₁が通常の看護師業務はできないと判断した。

また、A₁は、法人に対して、同月28日付け「復職願」を送付し、復職を求めた。同文書にはC₆ 医師作成の同月25日付け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。

なお、A₁は、受診命令で命じられたC₈ 医師の診察を受けなかった。

- (7) 法人は、上記(5)の神奈川県労委からの求めに応じて、26年8月4日、A₁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、さらに、同年9月18日、同人を法人子会社のB₁₁株式会社(以下「B₁₁」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、組合は、法人に対して、A₁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。

- (8) 26年10月6日、法人は、未払賃金請求訴訟の進行協議期日において、26年休職命令期間満了後である同月10日以降のA₁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。

その後、A₁は、同年12月26日付けでB₁₁への出向を命じられ、27年1月7日から勤務を開始したが、上記出向命令は、A₁本人の同意なく命じられた点で法人の出向規程に反していることが判明したため、同年2月12日付けで撤回された。法人は、A₁の勤務先を検討した結果、新たに産業廃棄物管理室を設置し、同人に対し、同年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、A₁は、同日から勤務を開始した。なお、管理責任者になるには、法令上一定の資格が必要とされ、保健師及び看護師の資格を持つA₁は、この資格要件を具備している。

9 未払賃金請求訴訟の状況

- (1) 27年8月6日、横浜地裁は、未払賃金請求訴訟について、25年休職命令が同年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、A₁に対する未払の賃金(25年7月から26年10月までの間の各月分)及び賞与(25年6月から27年6月までの間の各期分)の支払を命じる判決を言い渡した。

27年8月14日、法人は、上記判決に基づいて、未払の賃金及び賞与を支払った。

- (2) 27年8月13日、法人は、上記(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。これに対し東京高裁は、28年1月26日、A₁の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。

28年3月23日、A₁は、上記判決に基づいて、法人に対し、25年6月分の賞与相当額を返金した。

- (3) 上記(2)の東京高裁の判決について、A₁は28年2月8日に上

告兼上告受理申立てを行い、法人は同年3月24日に附带上告兼附带上告受理申立てを行った。

これに対して、最高裁判所は、同年9月15日、A₁の上告及び法人の附带上告をいずれも棄却し、同人の上告受理申立てを上告審として受理しないと決定し、この決定により法人の附带上告受理申立ては、効力を失うとされた。

【乙69】

第4 当委員会の判断

1 A₁の復職を認めなかったこと（争点1）について

法人は、A₁に対し、25年4月10日の25年休職命令発令後、同人から就労可能であるとの診断書及び復職願いが数回にわたり出されたにもかかわらず、同年7月1日から26年10月9日までの間、復職を認めなかった。復職を求めるA₁に対しこれを認めないことは同人にとって不利益であることは明らかであるところ、以下では、法人の上記対応が不当労働行為意思に基づくものであるといえるか等について検討する。

(1) 25年休職命令について

組合は、そもそも25年休職命令が、分会の中心メンバーであるA₁を職場から排除しようとしたものである旨主張する（前記第2の1(1)ア(ア)）。

ア まず、25年4月10日の25年休職命令発令以前の労使事情をみると、法人は、23年6月20日、健康管理室で保健師として勤務していたA₁に対し、同年7月1日付けでB₂クリニック看護科へ異動し看護師として勤務するよう命じたところ、A₁がこの配置転換命令を実質的に拒否したとして、同年6月30

日付けで同人を解雇した（前記第3の2(1)ア及びオ）。A₁は、同年7月1日に組合に加入し、上記解雇をめぐる訴訟を提起したが、24年12月26日、東京高裁において、上記解雇を無効とする第一審判決が維持された（同(2)ア、ウ、カ及びケ）。同日、法人は、A₁に対し、25年1月7日からB₂クリニック看護科で看護師として勤務するよう命じたところ、組合は、これに抗議し、A₁を上記配置転換以前に就労していた健康管理室で保健師として就労させることを求め、A₁も、B₂クリニック看護科で看護師として勤務を開始したとはいえ、組合から指示されたことを理由にOJTに応じず、法人から業務改善指導書を受けていた（同(2)サ及びシ並びに同(3)ア、エ、オ及びキ）。

このように、25年休職命令発令以前、法人がA₁を看護師として勤務させようとしていたのに対し、組合は、健康管理室に戻すことを求めるA₁を支援し、同人に看護実務を行わないよう指示していたのであって、法人と組合の間には、A₁の勤務場所、勤務内容をめぐって対立があったことが認められる。

イ 次に、25年休職命令が発令された経緯をみると、25年3月16日、A₁は、B₃院長に対し、物忘れが激しいため医療機関を受診した結果、MRI画像に重度の所見がみられたことを報告し、同医療機関の診療情報提供書には、物忘れ、脱力感のために仕事に支障がある旨記載されていた。A₁は、状態が進行すれば、仕事も生活もとんでもないことになる旨訴え、同日以降も、B₃院長に対し、受診のために休暇が多くなることを伝えるとともに、自身にとって看護師業務を遂行することは困難であるとして転属を求めていた（同2(3)コ、サ及びシ）。これに対し、法人は、同月27日及び28日に予定していたA₁の夜勤を中止し

(同2(3)コ)、A₁に対し、同人の健康状態では看護師業務に従事させることができないとして、B₂クリニック就業規則第12条第1項(4)及び第13条第1項(4)に基づいて、同年4月10日付けで12か月の「特別の事情」による休職を命じたものである(同3(1))。

このような経緯からすると、25年3月16日にA₁がB₃院長に報告した自身の病状は、法人にとって、看護師業務を継続する上で相当に深刻なものと受け止められ、業務に支障が生じるおそれがあると判断せざるを得ないものであり、実際、A₁の夜勤を中止している。また、上記就業規則第12条第1項(4)の「特別の事情」について、法人は、その後の団体交渉において、A₁の病気を背景に業務に支障が生じていることを指摘している(同4(1)カ)。このように、A₁の病状によってB₂クリニックの運営に影響が生じていることからすると、25年休職命令は、A₁が自身の健康状態を踏まえて就労に対して懸念を示したことに対応して、法人がB₂クリニックの適正な業務運営を確保するために、A₁の病気及び病気に起因する勤務態度を考慮して発令されたものとみることができる。これらの事情に加えて、患者等の生命、身体の安全に関わる看護師業務の性質にも鑑みれば、25年休職命令には理由があると認められる。

なお、B₄医師が「訴えほど症状の程度は強くない」との意見書を出していることや(同2(3)ス)、法人の産業医による診察もなく、法人が25年休職命令を出していることからすれば(同3(1)ウ)、法人の対応はいささか性急であったともいえなくはないが、このことをもって25年休職命令が不合理であったとまではいえない。

また、上記の事情を考慮すると、25年休職命令に際して、法人が休職期間を12か月としたことや、B₂クリニック就業規則第12条第1項(1)の病気休職ではなく、同項(4)の「特別の事情」による休職としたことについても不合理であったとまではいえない。

ウ 上記のとおり、25年休職命令発令当時、法人と組合は、A₁の勤務場所、勤務内容をめぐって対立があったとはいえ、同人が自身の健康状態を踏まえて就労に懸念を示したことに対応して、法人が休職を命じたことが不合理であったとまではいえず、さらに、25年休職命令は、休職期間を12か月としながらも、A₁に対し、2か月ごとに主治医の診断書を添付して病状を報告するよう求めるものであり（同3(1)ア）、同人を復職させることを想定した措置がとられていたことも併せ考えると、法人が同人を職場から排除して組合活動を妨害するために25年休職命令を発したとまでは認められない。したがって、25年休職命令がA₁を職場から排除しようとしたものである旨の組合の上記主張は採用できない。

(2) 25年休職命令発令以後の法人の対応について

組合は、法人が合理的理由もなく、A₁に対する25年休職命令を撤回せず、同人の復職を拒んできたことは、同人の組合活動と組合の学内浸透を嫌悪して、同人を排除し、組合潰しを意図的に目論んだものである旨主張する（前記第2の1(1)ア(エ)）。

ア 25年休職命令が発令されてからのA₁と法人のやり取りをみると、A₁は、25年4月19日、同人の就業には特に制限はないが、定期的な検査、通院が必要であるとする25.4.19診断書を法人に提出して復職の申出を行っていたところ、同月

22日開催の第4回団体交渉において、組合は、「今すぐ戻せとか、25.4.19診断書をもって復職させろとまでは言わない」旨を述べ、また、「ああいうメールをもらった段階で、ぎりぎり休職するのはしょうがない。」と述べるなど(前記第3の4(1)オ)、A₁を直ちに復職させることは求めておらず、A₁自身も、同年5月12日及び29日に「療養に専念したい」との電子メールを法人に送っていることからすると(同5(1))、上記の時点では、A₁及び組合は、休職自体は受け入れていたものとみられるが、同年6月14日、同人が就労可能であるとする25.6.14診断書を法人に提出して復職の申出を行って以降、26年10月9日までの間、上記診断書と同旨の25年8月9日付け、9月20日付け、11月15日付け、26年1月17日付け、3月14日付け、5月30日付け及び7月25日付けの各診断書を提出し、復職を求め続けるようになった(同5(3)(6)(10)、7(5)及び8(3)(6))。これに対し、法人は、上記各診断書によっても、白質脳症の原因が明らかにされておらず、A₁は治癒していないとして復職を認めず、25年休職命令による休職期間が26年4月9日に満了した後も引き続き、26年休職命令により同月10日から6か月間の休職を命じるなど(同5(3)(6)、7(5)(8)及び8(6))、遅くとも25年7月1日以降、26年10月9日までの間、一貫して同人の復職を認めなかった。

イ 25年休職命令が発令されてからの労使事情をみると、上記(1)アのとおり、A₁の勤務場所、勤務内容をめぐって労使間の対立が継続していたものの、A₁及び組合は、A₁が就労可能であるとする25.6.14診断書を提出して復職の申出を行うまでは、上記アのとおり休職自体は受け入れていたものとみられる。

ところが、下記ウのとおり同診断書は相応の医学的根拠があったにもかかわらず、これが提出されても、法人がA₁の復職を認めなかったため、同人の復職要求をめぐって労使間の対立が強まったことが認められる。その後、上記アのとおりA₁や組合からの復職要求が重なる中で、A₁は、復職を求める26. 1. 18メールにおいて、「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、固辞してきましたが、長期化してしまった本件は、深刻な労働問題と位置づけられてしまいました。」「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、私個人の意思では、どうすることもできない状況です。」としている(同5(10))。このメールにより、A₁は、自身の復職問題等をめぐり、自身の意思に関わらず組合がその活動を活発化させ、紛争を拡大し、法人の運営に深刻な影響を及ぼすことを予告したものとみることができる。また、このメールは、法人にとって、組合活動の活発化に対する懸念を生じさせ得るものと認められる。

実際、法人は、上記26. 1. 18メールの記載内容から、A₁が法人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A₁の動向に注意するよう指示し、その結果、A₁は、26年3月10日に消化器がん検診を受診するために大学本校を訪れた際に、守衛に入校を拒否されている(同7(4))。そして、下記3(2)のとおり、法人が復職を議題とする第5回団体交渉において、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えていることからみても、法人は、A₁の復職の件に関して、組合の介入を警戒し、労使間の対立が深刻化していったとみることができる。

ウ 25年休職命令や26年休職命令は、B₂クリニック就業規則第12条第1項(4)及び第13条第1項(4)に基づくものである(同3(1)ア及び7(8)イ)。そうすると、法人としては、同第12条第1項(4)の「特別の事情」が消滅したと認められれば、休職を命じた事由は消滅したことになるのであるから、同第14条第2項に基づいてA₁の復職を命じるべきである。この「特別の事情」について、法人は、25年4月22日開催の第4回団体交渉において、A₁に休職を命じた理由を説明する中で、A₁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ことからすれば(同4(1)イ及びカ)、同項に定める休職事由の消滅とは、本件では、健康面においてA₁の就労に支障がなくなる状態をいうものと解される。したがって、A₁が復職の申出を行い、その就労に支障がない健康状態であることを示す事情が認められれば、A₁について労働契約における債務の本旨に従った履行の提供があり、本件における「特別の事情」は消滅したと解され、法人としてはA₁の復職に向けた配慮をするべきであったといえる。

そこで、A₁が法人に提出した上記アの各診断書をみると、これらは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。」としたものであって、組合及びA₁としては、「特別の事情」が消滅していることを相応の医学的根拠に基づいて主張しているといえる。

この点、法人は、A₁の復職を認めなかった理由として、上記各診断書では白質脳症の原因が不明であることを挙げているが、そもそも、就業規則第14条第2項は、休職を命じた事由の消滅したことをもって復職の条件と定めているのであって、上記の

とおり、同項に定める休職事由の消滅とは、本件では、健康面においてA₁の就労に支障がなくなる状態をいうものと解され、症状の原因が判明することまで復職の条件と定めているものと解することはできない。上記アの各診断書によれば、A₁は就労に支障がない状態であったと認められるので、白質脳症の原因が不明であることはA₁を復職させない理由にはなり得ない。また、法人は、26年1月31日開催の第5回団体交渉や同年4月25日開催の第6回団体交渉においても、白質脳症の原因が不明であり、A₁が提出した診断書だけでは復職の可否を検討できない旨述べるだけで、白質脳症の原因が不明であることがA₁の復職にどの程度支障があるのかについては説明していない（同6(1)イ及び8(2)）。そのうえ、法人は、白質脳症の原因が不明であることを理由にA₁を復職させないと判断しておきながら、白質脳症の原因を明らかにするために行動したのは、C₁病院が所持するA₁のカルテ等に係る文書送付嘱託申立て（同5(8)）をした25年12月になってからであり、25.6.14診断書が提出されてから約6か月が経過している。かかる法人の対応からすると、法人は、就労可能と診断されたA₁の復職を検討していたのかすら疑わしいといわざるを得ない。

以上のとおり、法人は、A₁が就労可能であるとする診断書を提出して復職の申出を行ったにもかかわらず、就業規則第14条第2項に規定していない「症状原因」の解明に固執し、症状原因に関する法人独自の医学的調査も復職の申出後約6か月間も行わず、さらには、後述するように、組合との団体交渉でも復職の条件について回答しなかったのであって、A₁の復職を認めなかったことは、復職に関する配慮を欠いたものであり、合理的な

理由があるとは認められない。

エ 以上によれば、25年休職命令が発令されてからも、法人と組合との間で、A₁の勤務場所、勤務内容をめぐって労使間の対立が継続していたところ、同人の復職要求をめぐって、労使間の対立が深刻化し、法人は、組合活動が活発化し、休職していた同人の復職により組合の影響力が拡大することを警戒していたことがうかがわれる。

このように緊張した労使関係の下で、法人がA₁から相応の医学的根拠のある一連の診断書及び復職願いが出されたにもかかわらず、25年7月1日から26年10月9日までの間、合理的な理由もなく組合及びA₁からの復職の要求を認めなかったことは、A₁の休職を継続させることにより、同人及び同人を支援する組合の影響力を職場から排除しようとしたものであり、組合を嫌悪してなされたものとみるのが相当である。

(3) 不当労働行為の成否について

以上を総合すれば、法人が、A₁に対し、25年7月1日から26年10月9日までの間、復職の申入れがあったにもかかわらずそれを認めなかったことは、A₁が組合員であることを理由としたものであり、また、組合の弱体化を図ったものといえることから、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

2 A₁に対する25年夏季賞与の不支給（争点2）について

法人は、25年6月5日の理事会において、A₁が休職中であることを理由として、同人に25年夏季賞与を支給しないことを決定し、同理事会の決定どおり、同賞与を支給しなかった（前記第3の5(2)）。賞与の不支給がA₁にとって不利益であることは明らかであるところ、以下では、これが法人の不当労働行為意思に基づくものであると

いえるか等について検討する。

(1) 25年夏季賞与の不支給当時の労使事情について

組合は、法人がA₁の25年夏季賞与を不支給としたのは、法人が、A₁及び組合の組合活動を嫌悪し、法人における唯一の組合員であるA₁の排除を企図したからに他ならない旨主張する（前記第2の1(2)ア）。

しかし、法人が25年4月10日に出した25年休職命令が不合理であったとはいえず、不当労働行為意思に基づくものとはいえないことは上記1(1)で判断したとおりである。

また、組合は、同月22日開催の第4回団交において、「今すぐ戻せとか、25.4.19診断書をもって復職させろとまではいわない」旨を述べ、また、「ああいうメールをもらった段階で、ぎりぎり休職するのはしょうがない。」と述べるなど（前記第3の4(1)オ）、A₁を直ちに復職させることは求めておらず、本件救済申立てにおいても、組合は、法人が同年7月1日以降にA₁の復職を認めなかったことが不当労働行為に当たると主張しているのであって、少なくとも25.6.14診断書を提出するまでの間の同人の休職はやむを得ないものと考えていたことがうかがえる。

そして、A₁自身も、同年5月12日に「休職命令を頂きましたので、遠慮なく、療養に専念させていただきたい」との電子メールを、同月29日に「法人の休職命令に感謝しつつ、12か月間、心身ともにゆっくと療養に専念させていただくことができると願っています」との電子メールを、法人に送っていることからすると（同5(1)）、同人も、少なくとも同年6月14日に上記診断書及び復職願いを提出するまでの間においては休職を受け入れていたものとみられる。

そうすると、法人が理事会でA₁に対する25年夏季賞与の不支給を決定した同月5日当時、従前からA₁の勤務場所、勤務内容をめぐり対立はあったものの、組合やA₁は休職自体は受け入れていたものとみられるのであり、復職の要求が具体化するのには、A₁が就労可能であるということについて相応の医学的根拠のある診断書を提出して復職を求めた同月14日以降であるといえるから、同月5日の時点までに労使対立が深刻化するに至っていたとはいえない。

(2) 25年夏季賞与の不支給の理由について

組合は、法人が、A₁に対し、25年夏季賞与のうち普通賞与を支払わなかったことに合理的理由はない旨主張する（前記第2の1(2)ア）。

ア 法人における賞与の内訳は、普通賞与と特別賞与とされているところ（給与規程第23条、賞与支給内規第4条）、休職者に対しては、特別賞与は支給されず、普通賞与は所定の支給率により支給されるが（賞与支給内規第7条第3項、施行細則第2条第3項）、特別の事情のある場合は理事会で審議決定されるものとされている（賞与支給内規第8条）（前記第3の5(2)）。このような取扱いからすれば、休職者に対しては、特別賞与は支給されるものではなく、普通賞与についても、「特別の事情」がある場合にまで支給が保証されているものであるとはいえず、支給の可否について理事会に一定の裁量が認められているものと解される。

イ また、普通賞与の算定期間（24年12月1日から25年5月31日までの期間）のうち、A₁が法人で勤務したのは、B₂クリニックで看護師として勤務するよう命じられた25年1月7

日から25年休職命令が出される同年4月10日までの間である(同2及び3(1))。組合は、この間、A₁が実際に勤務しており、何ら不支給となる理由はないと主張するが、A₁がB₂クリニックで勤務した約3か月間において、法人は、看護師としての実務経験に乏しいA₁に対し看護業務のOJTを行おうとしたが、A₁は、組合から実務を行わないように言われたことを理由に、OJTを拒否しており(同2(3)ア)、同僚とのコミュニケーションも悪化したことがうかがわれ、同年1月21日付けで業務指導改善書を交付されている(同2(3)オ)。また、A₁が従事した業務は、体温測定、血圧測定、患者誘導、カルテ運び、シーツ交換等にとどまり、A₁は、異議を留めて異動命令に応じたと主張してはいるものの(同2(3)ア)、実際には、看護師の業務の一部しか行っておらず、法人からみて、看護師としての労働義務を十全に履行していたとはいえない。さらに、同年3月16日以降、A₁は、B₃院長に対し、物忘れ等の症状により仕事に支障が生じる旨訴えており、法人としては、予定していた夜勤のシフトを変更せざるを得なくなる等の事態が生じている(同2(3)コ、サ及びシ)。このような状況が、B₂クリニックにおける業務遂行及び人員配置など、同クリニックの運営に影響を及ぼしていたことは否定できない。

ウ 法人は、こうした状況の下で、B₂クリニックの運営に与える影響等を含めて、A₁の病気が就業規則第12条第1項(4)の「特別の事情」に該当するとして、同人に25年休職命令を出しているところ(同3(1)ア及び4(1)イ)、同命令が不合理であったとまではいえないことは上記1(1)で判断したとおりである。

そして、法人は、25年休職命令により休職中であるA₁に対

して、賞与支給内規第8条の「特別な事情」があるとして、同条を適用した上で、法人の賞与規定に定められた手続に則って、同人に25年夏季賞与を支給しないことを理事会で決定し、同賞与を支給しなかったものである。

エ 以上のとおり、①A₁は、普通賞与の算定期間の一部につき出勤はしていたが、看護業務のOJTに応じず、法人からみて、看護師としての労働義務を十全に履行していたとはいえず、B₂クリニックの運営にも影響を及ぼしていたこと、②法人は、A₁に対し25年休職命令を出しており、同命令は不合理であったとまではいえないこと、③25年夏季賞与の不支給は法人の賞与規定に定められた手続に則って理事会で決定されたものであったこと、④上記のとおり、特別賞与は休職者に支給されず、普通賞与は支給の可否について理事会に一定の裁量が認められていると解される所、上記①及び②の事情を踏まえると、上記③の理事会決定が、その裁量を逸脱したものであったとまでは認められないことなどを考慮すると、法人が、25年休職命令により休職中であるA₁に対し、賞与支給内規第8条を適用して、普通賞与も含めて25年夏季賞与を支給しなかったことが、格別不合理であったとはいえない。

(3) 不当労働行為の成否について

法人が理事会でA₁に対する25年夏季賞与の不支給を決定した25年6月5日当時の労使関係をみると、上記(1)のとおり、従前からA₁の勤務場所、勤務内容をめぐる対立はあったものの、組合やA₁は休職自体を一旦受け入れていたものとみられ、復職の要求が具体化するのには、A₁が就労可能であるということについて相応の医学的根拠のある診断書を提出して復職を求めた同年6月14

日以降であるから、同月5日の時点までに、労使対立が深刻化するに至っていたとは認められない。他方で、上記(2)のとおり、法人が25年夏季賞与を不支給としたことが格別不合理であったとはいえない。以上によれば、A₁の組合所属又は組合活動がなければ法人は同人に当該賞与を支払っていたであろうと認めることはできず、そのほか、この判断を左右する事情も見当たらない。したがって、法人が、A₁に対し、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号の不当労働行為には当たらない。

3 団体交渉における法人の対応（争点3）について

(1) 第4回団体交渉について

組合は、法人が、25年4月22日開催の第4回団体交渉において、A₁の休職理由、休職期間及び復職のための条件等に関し、不十分な回答をしたことが不誠実であった旨主張する（前記第2の1(3)ア）。

そこで、第4回団体交渉の状況をみると、法人では、B₃院長が、25.4.19診断書について最終的な確定診断が出ているわけではない旨述べるほか（前記第3の4(1)ア）、休職理由については、A₁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（同4(1)イ及びカ）。また、復職時期ないし休職期間が12か月とされたことについては、C₅弁護士から、A₁本人が重度の病気と申告している旨や労働者のために就業規則上の最長期間とした旨の回答をし、復職のための条件についても、同弁護士は、休職事由の消滅に関する就業規則上の規定を挙げたうえ、休職命令において2か月ごとの報告をA₁に求めていることを指摘している（同4(1)ウ、エ及びオ）。

他方、組合では、C₇弁護士が、今すぐ戻せとか、25.4.1

9 診断書をもって復職させろとまでは言わない旨を述べ、また、「ああいうメールをもらった段階で、ぎりぎり休職するのはしょうがない」と述べるなど(同4(1)オ)、必ずしもA₁を直ちに復職させることまでは求めていない。また、休職理由に関しては、病気と勤務態度の関係について疑問を呈したものの(同4(1)カ)、法人の上記説明についてそれ以上の追及は行っていない。

さらに、第4回団体交渉の開催までの経緯をみると、同団体交渉はもともと3.12回答書及び3.15申入書により25年4月22日に行われることが予定されていたもので(同2(3)ク及びケ)、同月10日の25年休職命令は同月17日付けの緊急申入書により交渉事項として追加されたものである(同3(2))。加えて、上記25.4.19診断書がA₁から法人に電子メールで送られてきたのは、第4回団体交渉の3日前のことであることからすると(同3(3))、この件の対応について法人が第4回団体交渉までに検討できる時間は限られていたといえる。

このような第4回団体交渉の開催までの経緯に加えて、25年休職命令が発令された経緯(上記1(1)イ)も考慮すると、第4回団体交渉における法人の上記説明が、A₁の休職理由、休職期間及び復職のための条件等に関する回答として、組合の追求に対し不十分であったとまではいえず、組合の上記主張は採用できない。

なお、組合は、B₃院長が産業医の見解について虚偽の説明をしたとも主張するが(前記第2の1(3)ア)、B₃院長の当該発言は、「産業医も含めて調査した感じでは、状況としてかなり問題は問題であるということです。まったく就業に制限はないっていうような判断はないです。」(前記第3の4(1)キ)というもので、産業医の見解を説明したというよりは、法人の見解を述べたものといえ、こ

の発言が虚偽であると認めるに足りる証拠はないから、組合の上記主張は採用できない。

その他、第4回団体交渉における法人の対応について、誠実さを欠いていたと認めるに足りる証拠はなく、第4回団体交渉における法人の対応が不誠実であったとはいえない。

(2) 第5回団体交渉について

組合は、法人が、26年1月31日開催の第5回団体交渉において、A₁の保健師復帰や25年休職命令の撤回を拒否し、復職基準についても回答しなかったことが不誠実であった旨主張する（前記第2の1(3)イ）。

そこで、第5回団体交渉の状況をみると、組合は、同団体交渉に際し、25年休職命令の撤回や、A₁の健康管理室への配置換えを要求していたが（前記第3の5(9)）、法人は、25年休職命令については、それを撤回する予定はなく、訴訟において回答する旨を述べるにとどまった他、上記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（同6(1)）、「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（同6(5)）。また、組合は、法人に対し、法人が25年休職命令を命じるまでの経過、復職が認められるために必要な条件について質問したが、法人は、「裁判上でやるから」（同6(1)ウ）、「仮定の話をしてもしかたがない」（同6(1)エ）、「訴訟中なわけでしょう」（同6(3)イ）などの発言に終始し、具体的な回答を避けている。

休職命令の撤回や復職の条件等に関する上記の法人の対応は、訴訟が係属していることを理由に実質的な交渉に応じないものといえることができるが、訴訟中の事項であっ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にあたる義務があることに鑑み

れば、法人が訴訟を理由に実質的な交渉を拒否することはできず、具体的な回答を行うべきものである。A₁の健康管理室への配置換えについても、同人は、同室で勤務していたことがあり（同1(1)イ)、25年3月に自身の病状を法人に報告する中で「問題の解決は、私に適切な業務（キャリアをいかせる業務）を与えていただくことしかありません。」と主張しているからすると（同2(3)シ)、復職後の処遇との関連で要求されていたものとみるべきで、法人は、同様に誠実な交渉を行うべきものである。

(3) 不当労働行為の成否について

以上のおりであるから、第4回団体交渉における法人の対応については不誠実であったとまではいえないが、第5回団体交渉における法人の対応については、A₁の復職に関連した組合の要求に対して具体的な回答をしなかったことは不誠実であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

また、第5回団体交渉における法人の不誠実な対応は、上記1(3)で判断したA₁の復職を認めなかった法人の対応と一連のものであり、同人の復職に向けた組合の活動を妨害するものであるから、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たる。

4 救済方法について

法人がA₁の復職を認めなかったことに対する救済として、初審命令は、A₁に対する25年7月1日から26年10月9日までの間のバックペイ及び文書手交を命じているが、A₁が提起した未払賃金請求訴訟において、27年8月6日、横浜地裁は、未払賃金（25年7月から26年10月までの各月分）の支払を法人に命じる判決を言い渡し、同判決に基づいて、法人は、27年8月14日、上記未払賃金をA₁の代理人であったC₇弁護士に支払っており、同判決は確定

している（前記第3の9）。そうすると、法人がA₁の復職を認めなかったことによる同人の経済的損害は既に回復されているといえ、さらに、A₁が、産業廃棄物管理室へ復帰し勤務していること（同8(8)）など本件に現れた一切の事情も併せ鑑みれば、バックペイを命じる必要はなく、文書交付のみ命じるものとする。

また、第5回団体交渉における法人の不誠実な対応についても、文書交付を命じるものとする。

以上の次第であるから、本件再審査申立ては上記の限度において理由があるが、その余の本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成31年2月8日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩

就業規則

(休職)

第12条 職員が、次の各号の一に該当する場合は休職を命ずる。

(1) 業務以外の傷病により次の期間欠勤しても治癒しない場合

ア、勤続年数が1年未満の者 1ヶ月

イ、勤続年数が1年以上3年未満の者 2ヶ月

ウ、勤続年数が3年以上の者 3ヶ月

(2) 長期にわたり、職場を離れて学術の調査・研究又は指導に従事する場合

(3) 公職に就任し、業務と両立しないと法人が認めた場合

(4) 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

2 休職を命ぜられた職員は、その身分を保有するが、職務に従事しないものとする。

(休職期間及び通算)

第13条 前条の定めに基づく休職期間は、次の各号のとおりとする。

(1) 私傷病休職による場合

ア、勤続年数が1年未満の者 3ヶ月

イ、勤続年数が1年以上3年未満の者 6ヶ月

ウ、勤続年数が3年以上の者 12ヶ月

ただし、結核性の病については2年とする。

(2) 公職休職の場合 就任期間

(3) 自己都合休職の場合 法人が必要と認めた期間

(4) その他特別な事情による場合 法人が必要と認めた期間

2 略

3 略

(復職)

第 14 条 休職期間の満了日以前にその事由が消滅した場合は、医師の診断書又は事由消滅に関する証明書を添付しなければならない。ただし、第 12 条 (4) を除く

2 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。

3 復職後の職員の職務は、原則として旧職務に配置する。ただし、業務の都合その他の事情により旧職務へ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る。

4 法人は、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。ただし、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。

(別紙2)

学校法人Y休職者の給与規程

(休職者の給与)

第3条 教職員が業務上の傷病により休職を命ぜられた場合にはその期間中、給与の全額を支給する。

2 教職員が結核性疾患にかかり休職を命ぜられた場合にはその期間が満2年に達するまでは、本俸、調整手当、扶養手当並びに住宅手当のそれぞれ100分の20を支給する。

3 教職員が前2項以外の傷病により休職を命ぜられた場合にはその期間が満1年に達するまでは、本俸、調整手当、扶養手当並びに住宅手当のそれぞれ100分の20を支給する。

4 教職員が前3項以外の理由により休職を命ぜられた場合の支給額は、その都度理事会にはかって決定する。

(解職)

第5条 休職者が休職期間を過ぎてもなお復職できない場合は就業規則第17条第2号の規程により解職する。

学校法人Y給与規程

(賞与)

第23条 賞与は、法人の業績等を勘案し、原則として6月、12月及び3月に普通賞与と特別賞与として支給する。ただし、法人の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 前項の賞与のうち特別賞与の額は、法人業績を基として、本人の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。賞与は、支給日に在籍する職員に支給する。

3 賞与の算定基礎、支給率等は別に定める。

(別紙3)

学校法人Y賞与支給内規

(賞与の内訳)

第4条 賞与の内訳は、普通賞与(期末手当)及び特別賞与(勤勉手当)とする。

(賞与の支給率及び支給日)

第5条 賞与の支給率及び支給日は、次表による。

支給月日は、原則として6月、12月及び3月とする。

支給月	支給日	普通賞与 (期末手当)	特別賞与 (勤勉手当)
6月	6月15日	1.3カ月	1.3カ月
12月	12月1日	1.6カ月	1.6カ月
3月	3月25日	0.4カ月	0.4カ月

(算定期間)

第6条 賞与の算定となる期間は、次表による。

支給月	普通賞与 (期末手当)	特別賞与 (勤勉手当)
6月	12/1～5/31	1/1～4/30
12月	6/1～11/30	5/1～10/31
3月	12/1～2/末	11/1～12/31

(支給率の異なる範囲)

第7条 次に掲げる職員についての支給率は別に定める。

- 1～2 略
3. 育児・介護休業者及び退職者
4. 略

(特別な事情)

第8条 特別な事情のある場合はその都度理事会に於いて審議決定する。

学校法人Y賞与規程施行細則

第2条 規程第7条における支給率は下項とする。

1～2 略

3 育児・介護休業者及び退職者については、育児・介護休業期間中又は退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。