

決 定 書

大阪市福島区

申立人 F
代表者 執行委員長 A

大阪府東大阪市

被申立人 G
代表者 理事長 B

上記当事者間の令和元年(不)第21号事件について、当委員会は、令和2年11月25日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する配置転換の撤回
- 2 組合員1名に対する自然退職としての取扱いの撤回
- 3 組合加入に対する妨害行為の禁止
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

被申立人が業務の外部委託を理由に、組合員1名を配置転換したところ、同組合員は病休を申請するなどした。被申立人は同組合員について休職扱いにし、その後、休職期間の満了により、退職させた。

本件は、このように組合員を配置転換し、その後、退職させたことやその間の健康保険や労働者災害補償保険の給付に係る取扱い等が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「法人」という。)は、肩書地に事務所を置き、病院(以下「本件病院」という。)等を設置し、病院事業や介護事業を行う社会福祉法人であり、その従業員数は本件審問終結時約380名である。

法人は、本件病院のほか、 H (以下「H」という。)やその併設施設である I (以下「本件デイセンター」という。)等の施設を運営している。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加入の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約70名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成29年2月16日、法人事務局長 C (以下「C局長」という。)は、法人事務局総務課保育室主任で、院内保育所(以下「本件保育所」という。)で保育士として勤務している組合員 D (以下「D 組合員」という。)に対し、本件保育所の移転に伴い、来年度から保育所の業務を外部委託することを伝え、同年4月以降について、委託先への就職又は法人の他部署での勤務のいずれを希望するのかを明らかにするよう述べた。同年2月22日、法人は、D 組合員に対して、その旨が記載されている文書を交付した。

(甲38)

イ 法人は D 組合員に対し、平成29年4月1日付けで、法人事務局総務課保育室主任の任を解き、本件デイセンターでの勤務を命じる旨の辞令を発した(以下、この人事異動を「本件配転」という。)

(甲6)

ウ 平成29年4月3日、D 組合員は1週間程度有給休暇を取得する旨のC局長あての文書をファックスで送信し、同月8日にも、引き続き有給休暇を取得する旨の文書をファックスで送信した。また、同月14日から同年5月30日までの間に、D 組合員及び組合は、病休を申請する旨の文書や医療機関による診断書を数回、ファックスでC局長あてに送信した。なお、D 組合員は、結局、本件デイセンターで勤務しなかった。

(乙26、乙29の1、乙29の2、乙33の1、乙33の2、乙35の1、乙35の2、乙39の1、乙39の2、乙89)

エ 平成29年4月3日、法人は D 組合員に対し、 H 施設長名の同日付け文書を交付し、健康保険については、本件病院と H は別の事業所になるため、本件病院の健康保険の喪失届は今月末まで猶予してもらおうが、それまでに

H における所定の手続を行うよう求めた。

(乙24)

オ 平成29年4月5日に D 組合員が受信したメールには、①個人的には D 組合員のことを応援したいが、法人側から関わるなという話が出ており、関わったら懲罰委員会だとのことである、②私は応援したいと思い、ブログに書き込みをしたことがあるが、法人側は書き込んだ人を調べて懲罰委員会にかけると言っている旨の記載が含まれていた。

(甲37)

カ 平成29年4月8日、D 組合員はC局長あてに、ファックスを送信した。その際の文書には、「保険証は病院にかかるため必要ですので、意地悪はせず、引き続き使用可能にして下さい。」との記載が含まれていた。

(乙26)

キ 平成29年4月11日、法人は D 組合員に対し、同日付けの文書を提出した。この文書には、①本件配転に伴い、健康保険について変更手続が必要である、② D組合員は、本件配転に異を唱えているが、法人は有効と考えており、本件病院での健康保険は同年3月末日をもって廃止の手続を執ることになる、③新たな健康保険証が送付されるまでは、同封の証明書を持参すれば、保険適用での通院が可能である、④本件病院の健康保険証は、直ちに返送するよう求める旨記載されていた。

(乙27)

ク 平成29年6月8日、法人は D 組合員に対し、H 施設長と法人事務局長の連名の同日付けの文書にて、既に疾病を理由とする欠勤が1か月を超えて継続しているとして、H の就業規則第66条第2号に基づき、同月16日から1年間、休職扱いとする休職命令を発する旨通知した。

なお、この文書には、H の就業規則について、以下のとおり記載されていた。

「第66条（休職）〔抜粋〕

次の各号の一つに該当する時は、施設長が法人事務局長と審議の上、休職を命ずることがある

- ① 心身または精神の衰弱故障により業務に堪えないと認めた時。
- ② 業務外の疾病により1ヶ月以上欠勤した時。
- ③ 一身上の都合により1ヶ月以上欠勤した時。

第67条（休職期間）〔抜粋〕

休職期間は次の通りとするが、延長又は必要と認められる期間は施設長が法

人事務局長と協議の上決定する。

① 前条第①②号による時 勤続1年以上の者1年。但し、疾病の状況により1年延長することがある。」

(乙40の1)

ケ 平成29年6月15日、D 組合員から依頼を受けた社会保険労務士（以下「当該社会保険労務士」という。）は、同日付け文書を法人に送付し、D 組合員の労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の給付請求のため、申請書の事業場の証明欄への必要事項の記載等を依頼した。

(甲33)

コ 平成29年6月27日、法人は当該社会保険労務士に対し、同日付け文書にて、法人が知る限り、この事案は私傷病であって、労働災害（以下「労災」という。）には該当しない旨返答した。

(甲34)

サ 平成29年8月頃、D 組合員は東大阪労働基準監督署長に対し、療養補償給付と休業補償給付を請求した（以下、この請求を「本件労災請求」という。）。

(甲77の1、甲77の2、乙100)

シ 平成29年10月17日、東大阪労働基準監督署は、C局長及び法人事務局次長 E（以下「E 次長」という。）に対し、事業場関係者としての聴取を行った。

(甲35、甲36)

ス 東大阪労働基準監督署長は、本件労災請求について平成30年3月2日付けで、業務上の事由によるとは認められないとして支給しない旨の処分をし、これに対し、D 組合員は審査請求を行った。

(乙100)

セ 法人は、D 組合員に対し、平成30年6月11日付け文書にて、同月15日をもって休職期間が満了となるため、自然退職手続を行う旨通知した。

(甲9)

ソ 平成30年6月15日、D 組合員は、休職期間の満了により退職となった。

タ 令和元年7月22日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 組合の申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。
- 2 法人がD 組合員に対し平成29年4月1日付けで行った配置転換は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 平成29年4月8日付けでD 組合員が法人に対し、従前の健康保険証を引き続き使

用可能とするよう要求したのに対し、同月11日付けで法人は同年3月末日をもって廃止する手続を執ることになる旨回答し、それ以降も D 組合員に対し「G」を事業所名称とする健康保険証を交付しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。

4 平成29年4月初め頃、法人の E 次長が、職場の連絡会において、D 組合員に関わったら懲罰委員会にかける旨及び組合のブログに書き込んだ者を調べて懲罰委員会にかける旨発言したか。発言したとすれば、当該発言は組合に対する支配介入に当たるか。

5 平成29年6月15日付けの D 組合員の労災保険給付請求手続に係る依頼に対し、同月27日付けで、法人が、労災に該当しない旨回答したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

6 平成29年10月17日に東大阪労働基準監督署により行われた D 組合員の労災保険給付請求に係る聴取における法人の E 次長及び C 局長の陳述は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

7 法人が平成30年6月15日をもって D 組合員を自然退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（組合の申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。）について

(1) 申立人の主張

就業規則の「自然退職」の項には、休職の延長があり得ることが明記されており、組合は、就業規則にかかる規定がある故に、平成30年9月まで、D 組合員の休職についての交渉を行い、書面でのやりとりは同月21日まで続いていた。労働契約法によれば、労働契約の成立・変更には双方の合意の原則を定めており、交渉が決裂するまでは労働契約の解消は法的に確定していないのであるから、書面の交渉が続いている以上、申立期間の1年を過ぎているとする主張は明らかに失当である。また、25年間も有給休暇も取らず、まじめに働いてきた D 組合員への休職期間を延長しなかったのは、組合員排除の目的以外考えられない。

組合は、不当労働行為救済申立てのため、早いうちから D 組合員との打合せを計画したが、D 組合員の精神疾患の悪化のため、打合せもできない事態が続き、その結果、申立てが表面的にみると「自然退職」から1年を経過することとなったが、この申立ての遅れの原因は、法人の卑劣極まる攻撃によってなされたことであるのだから、法人の申立ての期限を過ぎているとの主張は失当である。

また、法人は、D 組合員は自然退職したとするが、そもそも労災での休職であ

ったのだから、自然退職とすること自体が違法である。

(2) 被申立人の主張

本件において、組合が不当労働行為であると主張している法人の行為は、いずれも、本件申立日から1年以上前の行為であることは客観的に明らかである。

組合は、組合と法人との書面のやりとりが続いたことをもって、不当労働行為が継続したかのように主張しているが、法人が組合に対し、自然退職となった経緯等を適切かつ丁寧に説明して対応していたにすぎず、法人が新たな行為をしたり、継続的に行為をしたと評価される余地はない。

したがって、本件申立ては、労働組合法第27条第2項に定める期間が経過した後になされた不適法な申立てであることから、他の争点について判断するまでもなく、直ちに却下されなければならない。

なお、仮に、期間の経過の問題を措くとしても、争点2から争点7に係る法人の行為は、いずれも存在しないか不当労働行為に当たる余地のないものであることは、下記2から7に記載のとおりである。

2 争点2 (法人が D 組合員に対し平成29年4月1日付けで行った配置転換は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 法人が D 組合員を降格減給を伴う、病院外の異業種の仕事に配置転換（以下「配転」という。）したことは、事実上、独断の転籍である。

D 組合員に渡された誓約書・保証人の用紙には、「私はこのたび法人に採用されました」との記述があり、健康保険・厚生年金保険の資格取得証明書等の届出を求められたことは、D 組合員が新たに雇用されたことを示すもので、D 組合員はこれらの書類を提出しておらず、本件配転は成立していない。また、組合は、本件配転の辞令について、急遽、団交を開催し、本件配転を認めないことを主張したが、法人は組合の主張に耳を貸さなかった。

H には、本件病院とは別の就業規則が存在することをみても、これは組合員排除を狙った転籍、もしくは偽装配転である。

労働契約法は、第1条で労働契約の合意の原則を、第6条は労働者と使用者の合意により労働契約が成立することを、第8条は、労働者と使用者はその合意により労働条件を変更することができることをそれぞれ定めている。転籍もしくは労働条件の不利益変更には本人の同意が必要である。D 組合員は本件配転を拒否しており、本件配転を一方的に強行することはできない。故に、本件配転は組合員に対する違法な業務命令であり、同時に組合員の排除を狙った支配介入でも

ある。

イ 仮に、これが、会社の主張するような配転であったとしても、D 組合員が入職して11年半以上経ってから、H は設立されたのだから、入職時には、この配転は想定されておらず、D 組合員は事務職として採用されたのだから、病院事務に配転すべきである。D 組合員は入職後1年間はパソコンを用い、事務の仕事をしてきた実績がある。D 組合員を委託先に在籍出向させることも可能であった。法人が、求釈明された入職時の書類を提出できなかったのは、1年間、事務の仕事を行ったことをごまかしたためである。

また、市の査察が行われたことから、本件保育所は存続しており、市から補助金を支給されている可能性もあり、本件保育所の業務が実際に外注されたかも不明であって、外注の業務上の必要性も明らかにされなかった。

ウ また、法人は、他の職員には委託先への出向を提案しており、本件配転は明らかな不利益取扱いである。組合が本件配転に抗議した時には、法人は本件病院の事務職の募集を行っていたのだから、違法な転籍を行う経営上の必要性はない。

(2) 被申立人の主張

ア 法人は、保育業務の外注化に伴い本件配転を行ったが、この外注化の過程等は正当なものである。本件配転は、業務上の必要性に基づいて適法に実施されており、不利益取扱いや支配介入に該当する余地はない。

イ 法人は、従前から、社会福祉法人としての本来的業務に注力すべく、それ以外の業務を外注化する方針を採っており、平成27年5月25日に開催された評議員会で決議され、保育業務の外注化が既定路線となっていた。保育業務の外注化は、そのタイミングも含めて極めて自然なもので、D 組合員を排除するためではない。外部委託を秘密のうちに決定した事実もない。

ウ 本件配転は、組合が主張するような転籍ではない。法人では、本件病院、H と他の1施設については、事業所が異なるため、社会保険関連実務などが独立しており、この3つの事業所間での異動に際しては、健康保険・厚生年金保険の資格取得証明書等の書類が交付されており、誓約書についても、事業所ごとに就業規則が異なることから、その遵守に関する誓約書の提出を改めて求めるものであって、本件配転があくまでも配転であることと何ら矛盾しない。なお、同一法人内であっても、業務形態や労働条件が異なる場合に事業所ごとに就業規則が定められるのはごく自然なことである。

エ 本件配転には、業務上の必要性が認められ、法人はD 組合員に対し、この必要性について、繰り返し、かつ丁寧に説明を行った。D 組合員は、パソコンのスキルが著しく低く、事務職員としての適性がなかったため、本件病院の事務職

ではなく、介護補助業務が適正であると判断したもので、この点に不当な目的はない。

なお、職員1名が、週に1日か2日の頻度で2か月間、法人に在籍したまま、本件保育所の受託先の業務を手伝った事実はあるが、出向させていたものではない。当該職員が委託先業務を手伝う必要が生じたのは、D組合員が無断で保育所の重要な資料を多数持ち帰り、引継ぎ資料が欠けるなどしたためである。また、本件病院の病院事務職員を平成29年5月から募集したことは事実であるが、これにより本件配転に業務上の必要性がなかったとするのは明らかな論理の飛躍である。各職員の適性を把握して適切な勤務場所に配転するのは使用者として当然のことであって、配置された以外のポストに空きがあるかどうかは配転の有効性とは無関係である。本件配転について、他の職員と比べて不平等な取扱いはない。

さらに、D組合員と法人の間に、業務を事務又は保育業務に限定する旨の合意があったと解される余地はなく、H及び同所に併設されている施設への配転が労働契約の内容になっていないとする理由もない。

- 3 争点3（平成29年4月8日付けでD組合員が法人に対し、従前の健康保険証を引き続き使用可能とするよう要求したのに対し、同月11日付けで法人は同年3月末日をもって廃止する手続を執ることになる旨回答し、それ以降もD組合員に対し「G」を事業所名称とする健康保険証を交付しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

D組合員が労災で休職中も不当労働行為が継続して行われた結果、D組合員の精神疾患が悪化し、本件申立てが遅れた経緯があり、D組合員に対する健康保険証交付義務違反は、不利益取扱い及び支配介入に当たる。

「J」によると、健康保険証の切替えは本人のサインがなくても事業所だけでできるのに、執拗にD組合員のサインを求めるのが不思議だとのことだった。このことから、D組合員が、健康保険証の手続を行い、新たな健康保険証を受け取ることをもって、本件配転を認めたという追認を取ろうと画策していたことは明白である。

なお、D組合員は、この健康保険証交付義務違反問題で、裁判所でやむなく和解したが、組合は和解していないし、重要な継続する不当労働行為と認識している。組合が健康保険組合に相談したところ、担当者は健康保険法違反であると明言した。また、D組合員が裁判所に調停を申し入れたにもかかわらず、法人は和解を引き延ばし、その結果、健康保険証なしの期間が1年2か月に及ぶことになり、法人の行いは人道上からも許されることではないし、医療法人が行うことではない。

(2) 被申立人の主張

法人は、D 組合員に対し、本件配転に伴い必要な健康保険の変更手続を取るよう求め、必要な書類を送付し、従前の健康保険証を返還するよう求めたが、D 組合員は応じなかった。D 組合員が本件病院の健康保険証に執着し、必要な手続を取らなかったのであるから、法人に何ら非はなく、不利益取扱いや支配介入に該当する余地はない。

- 4 争点4 (平成29年4月初め頃、法人のE 次長が、職場の連絡会において、D 組合員に関わったら懲罰委員会にかける旨及び組合のブログに書き込んだ者を調べて懲罰委員会にかける旨発言したか。発言したとすれば、当該発言は組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

E 次長は、職場の連絡会において、組合のブログを見るな、書き込みもするな、書き込みをした者は懲罰委員会にかける、D 組合員に関わったら懲罰委員会にかける等と発言している。このことは、ある職員からD 組合員へのメールで明らかであって、かかるE 次長の発言は、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

E 次長が、職場の連絡会において、D 組合員に関わったら懲罰委員会にかけるとか、組合のブログに書き込んだ者を調べて懲罰委員会にかける旨の発言をしたことはない。なお、組合は、そのような発言を受けたという職場の連絡会の日付すら特定しておらず、主張自体失当である。

- 5 争点5 (平成29年6月15日付けのD 組合員の労災保険給付請求手続に係る依頼に対し、同月27日付けで、法人が、労災に該当しない旨回答したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

法人が、金魚鉢を持っただけでひじを痛めたとする勤続年数の短い非組合員については労災を認めながら、法人によるいじめや不当労働行為で精神疾患になったD組合員を私病として扱ったことは、差別的取扱いである。

(2) 被申立人の主張

法人は、D 組合員の行った労災申請に対して適正に対応しており、不利益取扱いや支配介入に該当すると判断される余地はない。

- 6 争点6 (平成29年10月17日に東大阪労働基準監督署により行われたD 組合員の労災保険給付請求に係る聴取における法人のE 次長及びC局長の陳述は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) につ

いて

(1) 申立人の主張

東大阪労働基準監督署における E 次長及び C 局長の聴取書は、うその羅列であり、これにより労災認定を阻止したことは、D 組合員を排除せんとする不当労働行為である。D 組合員の精神疾患は、法人の意図的な他の職員 2 名の休職によって D 組合員が長時間労働を強いられ、本件保育所の閉鎖による退職強要、その後の本件配転といった攻撃が精神的負荷の原因であることは明らかで、それは主治医が書面で認めている。労働基準監督署は、その事実を承知しながら、不正ともいえる決定をした。

E 次長の聴取書は、うそ、または意図的に D 組合員の人格を攻撃する捏造に満ちており、D 組合員が休職してからも、元気で攻撃的になっていたという印象ですと述べるなどしている。C 局長の聴取書も、うそばかりで、D 組合員がその存在を知らず反論できないうちに労働基準監督署が法人側の聴取書にだまされて、労災認定を却下したことは明らかである。

D 組合員と組合が、本件病院の違法行為を告発・究明しようとしたことが、D 組合員への不当労働行為の動機であることは明らかである。また、組合のブログに対する法人からの削除要求をみても、法人の悪意は明らかである。

(2) 被申立人の主張

E 次長及び C 局長は、平成 29 年 10 月 17 日に東大阪労働基準監督署により行われた D 組合員の労災保険給付請求に係る聴取において、法人の認識と異なる事実を述べたことはないし、自己の認識を淡々と述べたにすぎない。そのことをもって不当に労災申請を妨げたなどと評価される余地はないため、不利益取扱いや支配介入に該当すると判断される余地はない。

7 争点 7 (法人が平成 30 年 6 月 15 日をもって D 組合員を自然退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

D 組合員の休職は業務起因性が明らかな労災が原因であり、自然退職扱いは事実上の違法な解雇であり、しかも休職中も健康保険証を交付しない等の嫌がらせが続いたことをみても、不当労働行為と断定する他ない。労災認定が再審査申立てで結論が出ていない段階で、私病扱いとすることは不当労働行為であって、このため D 組合員とその扶養家族は生活費のひっ迫した苦しい生活を余儀なくされた。

休職の期間を 1 年と規定しているから自然退職であるとの法人の主張は、25 年間も有給休暇も取らず真面目に働いてきた D 組合員との労働契約を私病であると

の独断で、一方的な通告だけで終了させるもので、労働契約法の第1条の合意の原則に反しており、違法である。組合と法人間には、労災扱いを巡り対立があったわけであり、組合は説明を求める書面を何回も出したが、法人はこれに対し、誠実に説明しなかった。

D 組合員は、法人により次々に行われた排除攻撃で、精神疾患になり療養しているのだから、これは労働基準法上の労災による療養であって、私病ではない。労働基準監督署の労災認定は給付に関する規定であり、労災認定されていないことをもって、労災による療養が否定できるものではない。

法人の D 組合員に対する連続する攻撃は人事権の濫用であり違法でもあり、D 組合員に対する「自然退職」は無効であり撤回させるべきである。各争点をみれば全争点が不当労働行為であることを示しており、D 組合員が労働契約上の地位を有することは明白である。

(2) 被申立人の主張

D 組合員が休職期間満了に伴い自然退職となった経緯に不当・不合理な点は一切なく、このことが違法・無効なものとして評価される余地はない。

なお、法人が、D 組合員の疾病について業務起因性がないと判断したことは適切かつ妥当なものであり、医師の意見書や D 組合員の行った労災保険の給付請求に対して不支給決定がなされていること等からも、業務起因性は認められないという判断は正当なものである。また、その点を措くとしても、労災保険の給付請求に対して不支給決定がなされるような事案で、使用者が労働者の疾病を私傷病と判断すること自体が不当労働行為と判断されることはあり得ない。

第5 争点に対する判断

争点1（組合の申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。）について

- 1 労働組合法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、労働委員会はこれを受けることができない旨規定しているところ、本件の争点のうち最新のものは、平成30年6月11日付け文書にて、同月15日をもって休職期間が満了となるため、自然退職手続を行う旨通知し、平成30年6月15日をもって D 組合員を自然退職にしたことであって、休職期間の満了により退職になったことから、自然退職を休職命令と一体のものともみたとしても、本件申立ては令和元年7月22日に行われているのだから、本件が行為の日から1年を経過して申し立てられたことは明らかである。
- 2 組合は、労働契約法は、労働契約の成立・変更には双方の合意の原則を定めており、交渉が決裂するまでは労働契約の解消は法的に確定していないのであって、D 組合

員の休職についての交渉は平成30年9月まで続いていたことを挙げ、申立ての期限を過ぎているとの法人の主張は失当であるとする。

しかしながら、労働契約法は全ての労働契約の変更に労使の合意を求めているわけではない。

そして、労働組合法第27条第2項は、継続する行為にあってはその行為が終了した日から1年間は労働委員会は申立てを受けることができる旨を定めているが、本件の自然退職の手続は平成30年6月15日の時点で終了しており、その後継続した行為があったと解する事情はみられない。組合は、「休職についての交渉」が平成30年9月まで続いたと主張するが、これは、法人がD組合員を休職にし、休職期間の満了により自然退職の手続を取ったことに対し、同意できないとして組合が異議を述べた行為であり、法人の行為とみることができず、平成30年9月まで法人の行為が継続したとみることができないのであって、この点に関する組合の主張は採用できない。

そして、本件の自然退職以前の行為である争点2から争点6の法人の行為のいずれについても、自然退職と同様、その後継続する行為があったと解する事情はみられない。

- 3 また、組合は、法人の卑劣極まる攻撃によって申立てが遅れたのであるから、申立ての期限を過ぎているとの法人の主張は失当であるとし、D組合員の休職は労災によるもので、自然退職とすること自体が違法である旨主張する。

しかし、労働組合法第27条第2項の申立期間は、行為の時点から長期間経過することにより、証拠収集や事実認定が困難になり、救済命令を出しても実益がないか、又はかえって労使関係の安定を害するおそれもないわけではないとして定められた客観的な期間というべきところ、組合が「法人の卑劣極まる攻撃」と呼称している、法人の行った不当労働行為該当行為の有無によってその期間が左右されるものではなく、また、休職の理由の如何といった事情で左右されるものではない。そして、不当労働行為があったか否か、労災による休職か否か等は、上記の法定期間内に組合が申立てを行い、主張・立証すべきであって、当委員会としては、行為の日から1年を経過した事件については、その申立てを受けることができない。

- 4 以上のとおり、本件申立ては、法定申立期間経過後の申立てであるので、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく、却下する。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

令和2年12月8日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二 印

