

命 令 書

再 審 査 申 立 人 Xユニオン

再 審 査 被 申 立 人 社会福祉法人Y

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第60号事件（初審大阪府労委令和元年（不）第21号事件）について、当委員会は、令和4年1月19日第297回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員柴田和史、同磯部哲、同小坏淳子、同小西康之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

- 1 本件は、社会福祉法人Y（以下「法人」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為に該当するとし、令和元年7月22日、Xユニオン（以下「組合」という。）が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った事案である。

- (1) 平成29年4月1日付け（以下「平成」の元号を省略する。）で、組合の組合員A（以下「A組合員」という。）に対し、法人事務局総務課保育室主任の任を解き、特別養護老人ホームB1（以下「B1」という。）の併設施設の老人デイサービスセンターB2（以下「本件デイセンター」という。）での勤務を命じる辞令を発した事（以下「本件配転」という。）
- (2) A組合員が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、29年4月11日付けで、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、同年4月以降もA組合員に対し法人を事業所名称とする健康保険証を交付しなかった事
- (3) 29年4月初め頃、法人事務局次長B3（以下「B3次長」という。）が、職場の連絡会において、A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事
- (4) 29年6月27日付けで、A組合員の労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の給付請求手続に係る依頼に対し、労働災害（以下「労災」という。）に該当しない旨回答した事
- (5) 29年10月17日、B3次長及び法人事務局長B4（以下「B4局長」という。）が、東大阪労働基準監督署（以下「東大阪労基署」という。）により行われたA組合員の労災保険の給付請求に係る聴取において陳述した事
- (6) 30年6月15日、A組合員を自然退職扱いとした事（以下「本件退職」という。）

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件配転の撤回
- (2) 本件退職の撤回

(3) 組合加入に対する妨害行為の禁止

(4) 上記(1)ないし(3)に係る謝罪文の交付及び掲示

3 初審決定の要旨及び再審査申立て

初審大阪府労委は、令和2年12月8日付けで、本件申立てを却下することを決定し、同月10日、当事者双方に対し、決定書（以下「初審決定」という。）を交付した。

同月21日、組合は、これを不服として、初審決定の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

(1) 組合の本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか（争点1）。

(2) 上記(1)において申立期間を徒過していないといえる場合、本件配転は、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2）。

(3) 上記(1)において申立期間を徒過していないといえる場合、29年4月8日付けでA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、同年4月以降もA組合員に対し法人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、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3）。

(4) 上記(1)において申立期間を徒過していないといえる場合、29年4月初め頃、B3次長が、職場の連絡会において、A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、当該発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点4）。

- (5) 上記(1)において申立期間を徒過していないといえる場合、29年6月15日付けのA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、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5)。
- (6) 上記(1)において申立期間を徒過していないといえる場合、29年10月17日に東大阪労基署により行われたA組合員の労災保険給付請求に係る聴取におけるB3次長及びB4局長の陳述は、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6)。
- (7) 上記(1)において申立期間を徒過していないといえる場合、本件退職は、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7)。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 組合は、休職の延長が可能な就業規則の条項を根拠に休職期間の延長を申し入れた。法人は嫌がらせでA組合員の適応障害を悪化させた上に、組合の書面による交渉をまともに検討せず、A組合員を自然退職として扱った。休職期間延長の交渉が続いている以上、自然退職は成立していないのであり、本件申立ての却下は不当である。

イ 法人は、A組合員への精神的圧迫や組合へのネット上の中傷などの攻撃を行っており、これらは救済申立てへの妨害である。初審決定は、救済申立てが遅れた原因を誰が作ったのかという側面を見ずに本件申立てを却下しており失当である。

(2) 法人の主張

初審決定は、本件退職の日から1年を経過して申し立てられたことは

明らかであるとして本件申立てを却下したもので、至極真つ当な判断である。また、法人が嫌がらせをした等の組合の主張は、何ら合理的な根拠も証拠もなく法人が行ったと決めつけているもので、除斥期間を経過してなお申立てが適法になる根拠になり得ず失当である。

2 争点2について

(1) 組合の主張

A組合員に対する、法人B5病院（以下「本件病院」という。）から就業規則の異なる別の事業所のB1への配置転換は、3万円以上低下した賃金が提示されたもので、その内実は出向もしくは転籍である。本件病院内の保育所（以下「本件保育所」という。）の廃止及び院内保育業務の外注はA組合員に情報を封鎖した中で進められ、他の職員には引き続き保育所勤務を続けるよう促しながら、A組合員には本件病院からの排除を画策したもので、不当労働行為に当たる。

(2) 法人の主張

法人は、院内保育業務の外注化に伴い本件配転を行ったもので、業務上の必要性に基づいて適法に実施しており、不利益取扱いや支配介入に該当する余地はない。

本件配転は組合が主張するような出向や転籍ではない。法人では、本件病院、B1、外1施設は事業所が異なるため社会保険関連実務が独立している。同一法人内であっても、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。

3 争点3について

(1) 組合の主張

法人は、A組合員が病気休職に入るや、健康保険証を使用できなくし、受け入れてもいないにもかかわらず出向先の健康保険証の受取りを迫り、偽装配転の追認を迫った。このため、A組合員とその家族は1年

以上も自費で病院にかからねばならなくなった。これは、組合員排除の嫌がらせであり、不当労働行為に当たる。

(2) 法人の主張

法人は、A組合員に、健康保険に必要な手続を取るよう求め、従前の健康保険証の返還を求めたが、A組合員は応じなかった。A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について

(1) 組合の主張

B3次長が、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、A組合員に関わったら懲罰委員会にかける」等と発言したことは、ある職員からA組合員へのメールで明らかであって、かかる発言は支配介入の不当労働行為に当たる。

(2) 法人の主張

B3次長が、職場の連絡会において、A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。

5 争点5について

(1) 組合の主張

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A組合員を私病として扱ったことは差別的取扱いであり、不当労働行為に当たる。

(2) 法人の主張

法人は、A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について

(1) 組合の主張

東大阪労基署におけるB3次長及びB4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A組合員を排除せんとする不当労働行為である。

(2) 法人の主張

B3次長及びB4局長は、A組合員の労災保険の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く、不利益取扱いや支配介入に該当しない。

7 争点7について

(1) 組合の主張

A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たのであるから、労災による療養であり、私病による自然退職扱いとするのは違法である。A組合員を自然退職としたのは、組合員に対する不利益取扱いである。

(2) 法人の主張

A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、違法・無効なものと評価される余地はない。法人がA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である。また、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3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 法人は、肩書地に事務所を置き、本件病院等を設置し、病院事業や介護事業を行う社会福祉法人である。法人は、本件病院のほか、B 1 やその併設施設である本件デイセンター等の施設を運営している。初審審問終結時の従業員は約 380 名である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加入の労働組合であり、初審審問終結時の組合員は約 70 名である。
- (3) A 組合員は、4 年 9 月に本件病院に雇用され、本件保育所で保育士として勤務していた。28 年 5 月、A 組合員は、組合に加入した。

2 本件配転に至る経緯等

- (1) 29 年 1 月 23 日、法人は、同年 3 月末に予定している本件保育所の移転に伴い、院内保育業務を外注することを理事会で決議した。
- (2) 29 年 2 月 16 日、B 4 局長は、本件保育所に赴き、A 組合員に対し、同年 4 月から院内保育業務を外注することが決定されたことを説明し、同月以降の勤務について、外注予定先での就職の斡旋か、法人の他の部署での勤務のいずれを希望するか回答するよう求めた。

同年 2 月 19 日、A 組合員は、法人に対し、上記説明を書面で交付するよう求め、同月 22 日、法人は、A 組合員に対し、上記説明の内容を記載した「業務連絡」と題する文書を交付した。

- (3) 29 年 3 月 23 日付けで、組合は、「団体交渉の申し入れ」と題する文書により、本件保育所閉鎖に伴う A 組合員の処遇を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

同月 28 日、組合と法人は、上記議題について団体交渉を行った。組合は、A 組合員を外注予定先に出向させること、それが難しい場合は法人の事務職に配転することを求め、法人は組合の要求に応じられない旨回答した。

(4) 29年4月1日付けで、法人は、A組合員に対し、法人事務局総務課保育室主任の任を解き、本件デイセンター勤務を命じる辞令を発した。

(5) 29年4月3日、A組合員は、B4局長あてに、体調不良を理由として1週間ほど有給休暇を取得する旨の文書をファクシミリで送信した。

同月8日、A組合員は、B4局長あてに、引き続き有給休暇を10日間取得する旨の文書をファクシミリで送信した。

同月14日、A組合員は、B4局長あてに、同月7日から1か月間病休を取得する旨の文書と診断書をファクシミリで送信した。

その後、A組合員は、B4局長あてに、同年5月11日に同月1日から約1か月の休養を要する旨の診断書を、また、同月30日に同年6月1日から約1か月の休養が必要である旨の診断書をファクシミリで送信し、結局、本件デイセンターで勤務しなかった。

3 A組合員に係る健康保険の手続

(1) 29年4月3日付けで、法人は、A組合員に対し、B1施設長名の「休暇願並びに健康保険関連手続について」と題する文書を交付した。

同文書には、本件病院とB1は別の事業所なので、本件病院の健康保険喪失届の猶予期間の同月末までに、B1において所定の手続を行うよう求める旨記載されていた。

(2) 29年4月8日、A組合員は、B4局長あてに、体調不良で自宅療養が必要なため引き続き有給休暇を10日間取得する旨、病院にかかるため健康保険証が必要なので引き続き使用可能にしてもらいたい旨記載した文書をファクシミリで送信した。

(3) 29年4月11日付けで、法人は、A組合員に対し、「休暇願並びに健康保険関連手続について」と題する文書を交付し、本件病院の健康保険証を直ちに返送するよう求めた。

同文書には、①本件配転に伴い、健康保険の変更手続が必要である、

②A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、変更手続を行わないわけにはいかないので、本件病院の健康保険証は同年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旨記載されていた。

4 法人の発言

29年4月5日、A組合員が受信したメールには、①個人的にはA組合員を応援したいが、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にかける旨、②自分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記載されていた。

5 A組合員に係る労災保険の給付請求

(1) 29年6月15日付けで、A組合員から依頼を受けた社会保険労務士は、法人に対し、「Aさん労災保険支給申請手続の件」と題する文書を送付し、A組合員の適応障害等に関する労災保険の給付請求のため、請求書の事業場の証明欄への記載等を依頼した。

これに対し、法人は、同月27日付けで、本事案は私傷病であり労災に該当しない旨文書で返答した。

(2) 29年7月19日付けで、A組合員は、東大阪労働基準監督署長に対し、労災保険の療養補償給付及び休業補償給付の支給を請求し（以下「本件労災請求」という。）、同年8月4日、同署長はこれらを受理した。

(3) 29年10月17日、東大阪労基署は、B4局長及びB3次長に対し、本件病院において、事業場関係者としての聴取を行った。

(4) 30年3月2日付けで、東大阪労働基準監督署長は、A組合員に対し、本件労災請求について支給しない旨の処分を行った。

A組合員は、上記処分を不服として審査請求を行ったが、同審査請求は、令和元年10月28日付けで、棄却する旨決定された。

6 A組合員に対する休職命令等

(1) 29年6月8日付けで、法人は、A組合員に対し、B1と連名の「御連絡」と題する文書により、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、B1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、同文書には、B1の就業規則について、第66条「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られた時。②業務外の疾病により1ヶ月以上欠勤した時。」及び第67条「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。」が記載されていた。

(2) 30年5月8日付けで、組合は、法人に対し、A組合員の休職期間について、労災認定待ちであること、本件配転の違法性を争い訴訟中であること等を理由として、1年の延長を申し入れる旨の「通知書」を送付した。

これに対し、法人は、同月16日付けで、組合に対し、A組合員から提出された診断書によると休職期間中の復職は難しいようであり、B1の就業規則では休職期間満了の翌日までに復職の手続をとらない場合は休職期間満了をもって自然退職となる旨、また、休職期間延長の申入れには応じられない旨の「回答書」を交付した。なお、同文書には、B1の就業規則について、第69条「3 休職期間満了の翌日迄に復職の手続をしない場合は、休職期間満了を以って自然退職したものとする。」

が記載されていた。

同月25日付けで、組合は、法人に対し、上記「回答書」に抗議する旨の文書を送付した。

これに対し、法人は、同月30日付けで、組合及びA組合員に対し、就業規則の「延長することがある」との定めは例外的に延長する理由がある場合に延長するものである旨、A組合員の休職については例外的に期間の延長を認めるべき理由がないと判断したものである旨記載した「回答書」を交付した。

(3) 30年6月11日付けで、法人は、A組合員に対し、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。

(4) 法人は、30年6月15日をもって、A組合員を休職期間の満了により退職とした。

(5) 組合は、法人に対し、30年6月25日付け文書により、A組合員の休職期間延長を認めず自然退職としたことに抗議し、本件退職の撤回を求め、また、同年7月18日付け文書及び同年8月8日付け文書により、誰がいつ本件退職を決定したかと質した。

これに対し、法人は、組合に対し、同年7月25日付け文書により、A組合員の疾病は私傷病と判断しており組合の主張は認められない旨、また、同年8月16日付け文書により、本件退職は休職期間の満了に伴うもので何らかの機関が決定するものではない旨回答した。

組合は、法人に対し、同年9月10日付けで、本件退職に断固抗議するとの文書を送付し、法人は、組合に対し、同月21日付け文書により、休職期間の延長は例外であり、本件退職は原則どおり延長しなかったにすぎない旨回答した。

7 本件申立て

令和元年7月22日、組合は、大阪府労委に対し、本件申立てを行っ

た。

第4 当委員会の判断

1 組合の本件申立ては、労組法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか（争点1）について

(1) 労組法第27条第2項は、「労働委員会は、前項の申立てが、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、これを受けることができない。」と規定して、労働委員会に対する不当労働行為の審査事件の申立期間を1年と定める。したがって、行為の日（ただし、継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を超えた申立てについては、労働委員会はこれを受けることができず、却下すべきこととなる（労組法第27条第2項、労働委員会規則第33条第1項第3号）。

そして、労組法第27条第2項の「行為」とは、「前項の申立て」すなわち「使用者が第7条の規定に違反した旨の申立て」（労組法第27条第1項）に係ることから、使用者が行った不当労働行為についていうものである。

(2) そこで、本件についてみるに、使用者が行った不当労働行為として組合が主張している、①29年4月1日付けの本件配転（争点2）、②同月11日付けのA組合員の健康保険証に関する法人の回答（争点3）、③同月初め頃のB3次長の発言（争点4）、④同年6月27日付けのA組合員の労災保険給付請求手続に係る依頼に対する法人の回答（争点5）、⑤同年10月17日のB3次長及びB4局長の陳述（争点6）、⑥30年6月15日の本件退職（争点7）は、いずれも本件申立ての令和元年7月22日より1年以上前の行為である。したがって、組合の本件申立ては、労組法第27条第2項に定める申立期間の経過後にされ

たものとして却下を免れない。

- (3) この点に関し、組合は、A組合員の休職期間延長の交渉が続いている以上、自然退職は成立していないのであり、本件申立ての却下は不当である旨主張する（前記第2の1（1）ア）。

そこでみるに、前記第3の6（5）認定のとおり、組合は、法人に対し、本件退職以降も、法人が休職期間延長を認めず自然退職扱いとしたことに同意できないとして抗議を行い、本件退職の撤回を求め、これに対し、法人は組合に回答している。

しかし、本件において、上記法人の組合に対する回答について、組合から新たな法人の不当労働行為の申立てがあったと評価することはできず、また、A組合員を休職期間満了により自然退職扱いとした法人の行為と上記法人の組合に対する回答が継続した行為とみることもできないのであり、組合の上記主張は採用できない。

- (4) また、組合は、A組合員への精神的圧迫や組合へのネット上の中傷などの攻撃は法人による救済申立てへの妨害であり、救済申立てが遅れた原因を誰が作ったのかという側面を見ずに本件申立てが却下されたことは失当である旨主張する（前記第2の1（1）イ）。

しかしながら、法人がA組合員と組合に対し、精神的圧迫を与えたり、妨害行為を行ったりしたことを認めるに足りる具体的な証拠はない。組合は、法人による攻撃のひとつとして、ブログの書き込み等を提出しているが、当該ブログの書き込み等について法人が作成したものであることを認めるに足りる証拠はない。

そもそも、労組法第27条第2項の申立期間は法定されたものであり労働委員会の裁量の余地はなく、組合の上記主張は採用できない。

2 結論

以上のとおり、本件申立てが、行為の日から1年を経過した後の申立て

であるとして、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に基づき却下した初審決定は相当である。

そして、争点2ないし争点7は、本件申立てが労組法第27条第2項に規定する行為の日から1年を経過していないことを前提とするものであるから、これらの点については判断するまでもない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

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。

令和4年1月19日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志