

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                 中央執行委員長   A 1

申 立 人     X 2 組 合  
                 執行委員長     A 2

被申立人     Y 1 法 人  
                 理事長     B 1

被申立人     Y 2 病 院  
                 院長     B 2

上記当事者間の都労委令和3年不第71号事件について、当委員会は、令和5年9月19日第1825回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同巻淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人は、申立人 X 1 組合及び同 X 2 組合の組合員 A 3 を令和 4 年 1 月 24 日付けで有期契約職員として再雇用したものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人 Y 1 法人は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、下記内容の文書

を申立人組合らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、Y2病院内の職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X1組合

中央執行委員長 A1 殿

X2組合

執行委員長 A2 殿

Y1法人

理事長 B1

当法人が貴組合らの組合員A3氏の定年後再雇用要求を拒否したことは、東京都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、このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人Y1法人は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 被申立人Y2病院に対する申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成13年8月、被申立人Y1法人（以下「法人」という。）に正職員として採用されたA3（以下「A3」又は「A3支部長」という。）は、20年4月以降、法人が運営する被申立人Y2病院（以下「病院」という。）において、患者のリハビリテーション業務等に従事した。

A 3 は、20年 4 月頃、申立人 X 1 組合（以下「X 1 組合」という。）及び同 X 2 組合（以下、「X 2 組合」といい、X 1 組合と併せて「組合」という。）に加入し、31年 3 月に X 2 組合の A 4 支部（以下「A 4 支部」又は「支部」という。）の副支部長に、令和 3 年 1 月に支部長に、それぞれ就任した。

3 年 1 月、A 3 は、翌 4 年 1 月の定年退職日以降の再雇用を希望する旨を法人に伝達し、3 年 3 月には、組合も、賃上げなどの春・夏季の要求事項とともに同人の再雇用条件に関する団体交渉の開催を求めたが、法人は、同人に係る再雇用要求を拒否する旨を回答した。その後、組合が、A 3 の再雇用要求等の議題について改めて団体交渉を申し入れたところ、6 月 21 日に団体交渉が開催されるとともに、次回の団体交渉を 7 月 19 日に開催することで一旦は労使間の合意が成立した。

しかし、新型コロナウイルス感染症に係る緊急事態宣言が 7 月 12 日に発令されたことに伴い、法人は、組合に対し、対面による団体交渉の自粛を書面で要請し、上記宣言が終了（9 月 30 日）した後の 10 月 15 日まで、対面による団体交渉は開催されなかった。

本件は、①法人による A 3 支部長定年後再雇用要求の拒否は、組合員であること若しくは組合の正当な行為をしたこと故の不利益取扱い又は支配介入に該当するか否か、②法人による 3 年 7 月 10 日付、同月 19 日付、8 月 6 日付及び 9 月 17 日付書面回答は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否かがそれぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A 3 を 4 年 1 月 24 日付けで理学療法士として再雇用したものとして取り扱うこと。
- (2) 3 年 6 月から 9 月にかけて組合が行った団体交渉申入れについて、新型コロナウイルスの感染防止を理由に拒否しないこと。
- (3) 文書交付、掲示及び履行報告

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人 X 1 組合は、肩書地に事務所を置き、東京圏内の労働者が職種、業種、雇用形態に関わりなく加盟し、一般産業及び中小企業の労働者の労

働条件向上を目的とする労働組合である。

- (2) 申立人 X 2 組合は、肩書地に事務所を置き、業種を問わず多様な雇用形態で主に東京で働く労働者を組織する個人加盟の労働組合であり、X 1 組合に組織加盟している。

また、A 4 支部は、昭和49年12月に結成され、病院の職員によって構成されており、本件申立て時点の組合員数は20名弱である。

- (3) 被申立人法人は、肩書地に主たる事務所を置く、高齢者福祉施設（特別養護老人ホームやグループホーム等）、医療・保健事業（病院や診療所等）の運営などを行う社会福祉法人であり、令和 3 年 4 月時点の職員数は約 2,000名である。

被申立人病院は、内科、外科、産婦人科、小児科等を開設し、法人が運営する医療機関であり、3 年 4 月時点の職員数は517名（うち看護職員数は206名）である。病院は、東京都地域周産期母子医療センターに指定され、平成30年において年間1,100名余の新生児を取り上げていた。また、新型コロナウイルスの感染が拡大した令和 2 年時点において、二次救急指定病院として急性期患者の受入れや、発熱病棟を設置して陽性患者の受入れを行うとともに、外部来訪者はウイルスを持ち込む可能性が高いとして、入院患者の家族を面会禁止とするなどの措置を講じていた。

## 2 緊急事態宣言発令までの労使関係の経緯

- (1) A 3 の就労状況

A 3 は、平成13年 8 月、法人に正職員として採用され、特別養護老人ホームにおいて理学療法士として就労した後、20年 4 月 1 日付けで、法人事務局付機能回復訓練員として、Y 2 病院リハビリテーション室への出向とする旨の辞令を交付され、病院での就労を開始するとともに、同時期に組合に加入し、A 4 支部の定例会議に参加するようになった。

なお、組合と法人とは、少なくとも20年及び21年には団体交渉を開催していたが、24年頃から団体交渉は開催されなくなった。

また、A 3 は、27年 6 月 1 日付けで「法人事務局付介助員（機能回復訓練補助員）とし、Y 2 病院リハビリテーション室出向とする」と記載された職種変更の辞令を交付され、本件申立てに至るまでの間、同僚の理学療

法士や作業療法士の指示や依頼を受けて、同僚が担当する患者のリハビリを補助する業務などに従事した。

(2) A 3 の組合加入公然化

30年3月、A 4 支部の支部長（当時）は、A 3 に対し、同月末で法人を退職する旨、これに伴い支部を解散せざるを得ない旨などを述べた。

そこで、この時点で唯一の支部組合員となった A 3 は、支部の活動継続のため自身の組合加入を公然化することとし、X 1 組合、X 2 組合及び A 4 支部が5月31日付けで法人に送付した団体交渉申入書によって、組合員であることを公然化した。

A 3 は、6月14日に開催された夏季一時金要求等を議題とする団体交渉に組合側出席者として出席した。また、団体交渉について宣伝するため、夏季一時金に係る病院回答等を記載した「組合ニュース」を作成し、病院内の食堂に設置された組合の掲示板に掲示するとともに、職員に配布するなどした。その後、A 3 は、職員に対し、労働条件に関するアンケートを実施し、その結果を「組合ニュース」に載せて配布・掲示を行うなどの情宣活動を行い、最も多い時は500部の「組合ニュース」を配布した。

(3) 支部組合員の増加と A 3 の副支部長就任

30年12月頃に外来補助職員の労働条件変更を法人が計画したことを契機として、31年1月、外来補助職員である A 5（以下「A 5」という。）ら5名が組合に加入した。組合は、外来補助職員の業務及び労働条件の改善に関する要求事項と新規加入組合員5名の氏名とを記載した1月29日付「外来補助者の労働条件等に関する要求書」を法人に送付し、その後、複数回の団体交渉を経て、3月には組合要求がおおむね実現し、外来補助職員の労働条件変更に係る上記計画が変更されることとなった。A 3 は、この際に実施された団体交渉に全て出席していた。

2月、A 4 支部は臨時支部大会を開催した。この大会において、支部組合員の中で A 5 が最年長であったこと、A 3 に視覚障害があることから、A 5 が支部長に就任した。その後、3月に A 3 が副支部長に就任した。

(4) 31年4月以降緊急事態宣言発令前までの組合の活動及び団体交渉等

ア 4月8日、組合は、同日付「2019年度賃上げなど春・夏闘の要求書」

を法人に送付し、職員の賃金引上げ等を要求するとともに、A 3 の職務を理学療法士に戻すよう要求（以下「A 3 の理学療法士復帰要求」という。）した。

その後、組合と法人とは、令和元年5月8日、6月7日及び同月19日に賃上げや労働基準法第36条所定の協定（以下「三六協定」という。）の締結等について団体交渉を開催した。これらの団体交渉には、組合側出席者として、X 1 組合の委員長、書記長及びA 3 らが、法人側出席者として、法人の総務部長、人事・労務管理を含む病院の事務業務全般を統括している病院のB 3 事務部長（以下「B 3 部長」という。）、顧問弁護士らが毎回出席していた。

また、組合は、5月8日の団体交渉、同月28日の事務折衝及び12月4日の団体交渉において、A 3 の理学療法士復帰要求を行ったが、法人はこの要求に応じなかった。このため、組合は、12月10日付「Y 2 病院リハビリ室・A 3 組合員の処遇と職員全般の配転に関する申し入れ」により、A 3 を理学療法士の職から外したことについて文書で謝罪することなどを要求したが、法人は、同月23日付回答書により、要求に応じない旨を回答した。

イ 6月、当時A 4 支部組合員の中で唯一の正職員であったA 3 は、組合内での検討を経て、三六協定に係る病院の過半数代表者選出の選挙に立候補した。この選挙において、A 3 は186票、対立候補は201票をそれぞれ獲得したが、過半数に達する者がいなかったため再選挙となり、最終的には話し合いでA 3 が代表者に選出された。

また、組合と法人とは、10月29日及び12月4日に三六協定及び冬季一時金等について団体交渉を開催し、A 3 はこれらの交渉に出席していた。

ウ 2年2月3日、前日に法人を定年退職（65歳）となったA 5 は、法人と雇用契約を締結し、有期契約職員として就労を開始した。この雇用契約書には、賃金（時給）として、基本給が1,040円、調整給が80円であることなどとともに、雇用期間は2月3日から同年3月31日まで、契約更新の有無については「更新する場合があります」と記載されていた。

さらに、A 5 は、4月1日に、雇用期間を同日から翌3年3月31日まで

で、賃金及び契約更新の有無について上記と同内容とする雇用契約を法人と締結したが、2年11月末日をもって家庭の事情により病院を退職した。

エ 2年2月、NICU（新生児集中治療室）に所属する看護師1名が、NICUにおける人手不足について組合に相談をしたことを契機として、組合に加入した。なお、少なくとも平成20年以降において、A4支部に看護師の組合員は在籍していなかった。

これを受けて、組合は、令和2年3月12日付「緊急要求書」によりNICUの看護師増員を含む看護体制の早期改善等を要求し、4月3日、組合と法人とは、病院の外来棟3階にある会議室において、団体交渉を開催した。その際、組合側出席者のうち2名がマスクをしないで入室したため、法人側出席者がマスク着用を求めたところ、1名はその場で持参したマスクを着用したが、もう1名は持参していなかったため、法人がマスクを提供した。

その後、組合は、4月3日に開催された団体交渉の内容を記載した同月8日付「組合ニュース」を発行し、A3は、その配布及び掲示を行った。

### 3 緊急事態宣言発令以降の労使関係の経緯

#### (1) 緊急事態宣言の発令と団体交渉申入れ

4月7日、日本国政府の新型コロナウイルス感染症対策本部長（以下「政府対策本部長」という。）は、新型コロナウイルス感染症について、感染経路が特定できない症例が多数に上り、かつ、急速な増加が確認されており、医療提供体制もひっ迫してきていることから、全国的かつ急速なまん延により国民の生命及び健康に著しく重大な被害を与えるおそれがある事態が発生したと認められるなどとして、緊急事態措置を実施すべき区域を東京都等、実施すべき期間（以下「実施期間」という。）を4月7日から5月6日までとする、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく緊急事態宣言（以下「緊急事態宣言」という。なお、本命令書に記載する緊急事態宣言は、全て東京都を対象としたものである。）を発出した。

4月10日、組合は、法人に対し、団体交渉申入れを行った。

これに対して、法人は、対面による団体交渉を自粛し、文書等による団体交渉をお願いしたい旨、対面による団体交渉については緊急事態宣言の解除後に実施したい旨を回答した。

その後、緊急事態宣言の実施期間は5月31日まで延長され、同月25日に緊急事態宣言は解除された（以下、この緊急事態宣言を「第1次緊急事態宣言」という。）。

## (2) 当委員会によるあっせん手続と団体交渉開催

6月24日、X2組合は、当委員会に対し、法人を被申請者として、調整事項を賃金・一時金問題に係る団交促進とするあっせンを申請した（令和2年都委争第31号）。

8月28日、当委員会による第1回あっせん期日が実施され、31日、あっせん員は、「S事件 団交申入書に付記する文言について」と題するファクシミリ文書をX2組合に送信した。

このファクシミリ文書には、連絡事項として、「第1回あっせん期日で、労使双方に口頭で確認した、次回団体交渉の申入れに当たり付記して戴く団体交渉実施に当たってのルールを別添のとおり作成しましたので、ご確認戴き、付記戴くよう、よろしくお願いします。」などと記載されており、別紙として以下の記載があった。

「(項目番号) その他

組合と病院とは、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、本申入れに係る次回団体交渉の実施に限り、以下のルールを遵守する。ただし、これにより難い事情がある場合は、あらかじめ相手方に対し協議を申し入れる。

(1)ないし(3) (略)

(4) 出席人数は、労使各5名以内とする。

(5) 時間は、2時間以内とする。」

その後、組合が、8月31日付「都労委あっせんの下での団交開催に関する申し入れ書」により団体交渉の開催を申し入れ、法人は、9月7日付回答書により応諾する旨を回答し、9月14日に対面による団体交渉が開催された。

なお、法人の9月7日付回答書には、組合が前記8月31日付文書において団体交渉拒否への謝罪を法人に求めたことに対し、病院が二次救急指定病院として急性期患者を多く受け入れていること、発熱病棟を新たに設置し何人もの陽性患者の受入れを行っていること、多くの病院で院内感染が報告されており、外部の方はウイルスを持ち込む可能性が高いため、たとえ入院患者の家族であっても面会を禁止にしていること、そのように厳格な対応が求められる中で先日行われた団体交渉の際、一部の組合員がマスクをしないで会場に現れており、組合との間で危機意識に大きな隔たりを感じていることなどが記載されていた。

また、組合と法人とは、11月17日、同月30日及び12月25日にそれぞれ対面による団体交渉を開催した。

### (3) A3の再雇用希望申出と法人回答

3年1月6日、A3は、病院を退職したA5の後任として、A4支部の支部長に就任した。

1月7日、政府対策本部長は、実施期間を1月8日から2月7日までとする緊急事態宣言を発出し、その後、同期間は、3月21日まで延長された。

1月24日、A3は、B3部長に対し、4年1月23日の定年後も法人で再雇用されることを希望する旨を記載した個人名義の「再雇用希望通知書」を手交した。

また、組合は、法人に対し、3年3月22日付「2021年度賃上げなど春・夏季の要求書」（以下「3月22日付要求書」という。）により、①3年度賃金改定、②夏季一時金・休暇等、③労働環境改善、④病院移転計画説明及び⑤A3の再雇用条件に係る早急な協議開始の5点の要求事項について、団体交渉の開催を求めた。なお、この要求書には、A4支部の支部長としてA3の氏名が記載されていた。

これに対して、法人は、上記⑤について「就業規則第12条にて『職員の定年は満65歳に達した日とする』と記載されておりますので、就業規則通りの対応をさせていただきます。」と記載した4月2日付回答書を組合に送付し、A3の定年後再雇用要求を拒否した（以下、この回答を「本件再雇用回答I」という。）。

#### (4) 緊急事態宣言下の団体交渉申入れと回答など

4月23日、政府対策本部長は、実施期間を4月25日から5月11日までとする緊急事態宣言を発出し、その後、同期間は、6月20日まで延長された。

4月27日、法人は、緊急事態宣言発令を理由として、翌28日に実施予定であった団体交渉開催を延期する旨を組合に伝達した。

これに対し、組合は、5月10日付「団体交渉再申し入れ書」により、前年に「東京都労働委員会の下で確認した内容」で団体交渉を開催するよう申し入れたが、法人は、5月12日付回答書により、「緊急事態宣言下における団体交渉の申入れをいただき検討いたしましたが、やはり医療機関として緊急事態宣言下においての実<sup>マ</sup>実施する事は難しいと判断いたしました。大変申し訳ございませんが、緊急事態宣言が解除された後に改めて団体交渉の日時を再設定させていただきたく回答申し上げます。」と回答した。

さらに、組合が、5月26日付「抗議及び団体交渉再々申し入れ書」により、「東京都労働委員会の提案の下、確認した内容」で直ちに団体交渉を開催するよう求めたところ、法人は、5月28日付回答書により、感染予防対策の一環として緊急事態宣言発令中の団体交渉は遠慮いただいている旨、要望・意見については書面での交渉としている旨などを回答した。また、同書面には、「東京都労働委員会の提案は、緊急事態宣言下における対応案ではなく、解除中の対応案となります。また、詳細については、双方の合意がなされたものではありませんので、念のため申し添えます。」と記載されていた。

その後、組合が、6月4日付「抗議及び団体交渉再々々申し入れ書」により、A3の再雇用など4つの議題に関する団体交渉を改めて申し入れたところ、法人は、6月8日付回答書により、緊急事態宣言が6月20日で解除される見込みであるとして、翌21日に1時間の団体交渉を開催する旨を提案した。

これに対し、組合は、6月15日付「改正高齢法に基づくA3組合員の再雇用に関する要求書および団体交渉申し入れ書」（以下「6月15日付要求書」という。）を法人に送付した。この書面には、一部改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）が4月

1日に施行されたことに伴い、全ての事業者に対し、65歳から70歳までの雇用確保のため、①70歳までの定年引上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入等の措置のうちいずれかの措置を講ずる努力義務が課された旨、A3の70歳までの正職員としての雇用継続及び3年4月1日以降に65歳に達した全職員の70歳までの現行の雇用条件での雇用継続を要求する旨とともに、6月21日の団体交渉時間が1時間と限られておりA3の再雇用について十分な協議時間が取れないことは明白であるとして、別途協議の機会を設けるよう要求する旨が記載されていた。

6月17日、政府対策本部長は、実施すべき区域を東京都等、実施期間を6月21日から7月11日までとする新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づくまん延防止等重点措置の実施を決定した。

6月21日、組合と法人とは対面による団体交渉を開催し、春闘、夏季一時金及び6月に組合に加入したA6看護師（以下「A6」という。）の異動などに関する協議を行った。

(5) A3の再雇用要求に対する回答

法人は、6月23日付「改正高齢法に基づくA3組合員の再雇用に関する要求書および団体交渉申し入れ書に対する回答書」（以下「6月23日付回答書」という。）により、団体交渉開催日の候補として7月8日及び13日を組合に提示するとともに、6月15日付要求書に対する回答を要旨以下ア及びイのとおり行った（以下、この回答を「本件再雇用回答Ⅱ」という。）。

ア 組合は、A3について、理学療法士としての国家資格を活かした適正な職場配置を行い、70歳まで正職員として雇用を継続すること、同人の雇用条件について障害者雇用促進法に基づく合理的配慮を行うことを求めているが、これまで説明したとおり、同人は業務遂行に際して事故、ヒヤリハットを頻繁に起こしており、法人は、理学療法士としての業務を任せることはできないと判断するに至っているため、患者に直接影響の出ない現行業務にて定年まで雇用を継続する。障害者雇用促進法に基づく合理的配慮は行っている。法人では定年後も正職員として雇用を継続する制度はなく、そのような事例がないので、70歳までの雇用継続には応じられない。有期契約職員就業規則による65歳を超えての年度更新

については、病院が必要とし本人が希望する場合に限るものであり、上司の度重なる指導にもかかわらず遅刻を繰り返すような職員の定年後再雇用は考えられない。

イ 組合は、本年４月１日以降65歳以上に達した全職員について現行の雇用条件で70歳まで雇用を継続することを求めているが、上記で説明したとおり、今年度については、有期契約職員就業規則第13条第２項の「本会が必要と認めた有期契約職員については、満65歳の誕生日以降も原則１年毎の更新で引き続き雇用することがある。」にのっとり対応を行う。

#### 4 4 回目の緊急事態宣言発令と法人の対応

(1) 組合は、６月25日付「通知及申し入れ書」により、団体交渉の開催日を７月13日とする旨を回答し、同日に団体交渉が開催されることとなった。

また、X 2 組合は、６月29日、病院を被申請者として、当委員会に対し、A 6 の配転問題に係る団交促進などを調整事項とするあっせんを申請した（令和３年都委争第37号）。

(2) ７月８日、政府対策本部長は、実施期間を同月12日から８月22日までとする緊急事態宣言を発出した（以下、後述の９月30日まで延長されたこの緊急事態宣言について、「第４次緊急事態宣言」ということがある。）。

７月10日、法人は、同日付回答書を組合に送付した。

この回答書には、緊急事態宣言発令が決定したことを受け、自粛をお願いしたく再回答する旨、感染予防対策の一環として緊急事態宣言発令中の団体交渉は遠慮いただいている旨、要望・意見については書面での交渉とさせてほしい旨、A 6 の件については、文書で交渉するかあっせん手続を利用するかのいずれかで対応するのでどちらを進めるか意見がほしい旨などが記載されていた（以下、この回答を「本件団交回答Ⅰ」という。）。

(3) 組合は、７月13日付「団交拒否に対する抗議及申し入れ書」を法人に送付した。この書面には、団体交渉拒否に嚴重に抗議する旨、各種の感染対策を徹底すれば開催可能である旨、病院内での開催ができないのであれば他の会館や貸会議室で開催すべきである旨、春季賃上げ交渉の未回答部分について回答を求める旨、A 6 の異動等に関する要求への回答を求める旨などとともに、① A 3 の再雇用、② A 6 の配転問題及び職場要員等、③ 夏

季一時金・非正規職員評価と不払問題等を議題とする団体交渉を改めて申し入れる旨が記載されていた。

これに対し、法人は、7月19日付回答書を組合に送付した。この回答書には、春季賃上げ交渉の要求未回答部分について、「昇給率1.6%、平均4,504円、最高38,640円、最低▲3,960円」とする旨、A6の異動等に関する要求について、回答期限が短すぎて検討できないため別途回答する旨、「他所の会議室を使用しての団体交渉の再申し入れ」への回答として、緊急事態宣言下での対面による団体交渉は遠慮いただいております、これは院内・院外を問わない対応である旨、組合との過去の団体交渉において、マスク未着用者やマスクがずれた状態で大きな声で話す出席者などがいたため、組合と法人との危機意識のかい離を感じている旨などが記載されていた（以下、この回答を「本件団交回答Ⅱ」という。）。

- (4) 7月30日、政府対策本部長は、緊急事態宣言の実施期間を8月31日まで延長することを決定した。

組合は、8月3日付「再度の団交拒否に対する抗議及申し入れ書」を法人に送付した。この書面には、団体交渉拒否に厳重に抗議する旨、危機意識のかい離を感じているとの主張は事実と反している旨、コロナ禍でも当組合と企業・団体は細心の注意を払いつつ数多くの団体交渉を開催しており支障は生じていない旨などが記載されていた。

これに対し、法人は、8月6日付回答書を組合に送付した。この回答書には、何度も説明しているとおり感染防止のため緊急事態宣言下での対面による団体交渉は遠慮いただいております旨、文書による交渉には応じることを伝えている旨、組合が文書による団体交渉を拒否する理由がいまだ明らかでない旨、8月11日のあっせん期日は出席する旨などが記載されていた（以下、この回答を「本件団交回答Ⅲ」という。）。

- (5)ア 8月11日、当委員会は、前記(1)のあっせんの期日を実施した。この期日において、X2組合は、あっせん員同席のもと申請者及び被申請者が直接やり取りを行ういわゆる立会団交の実施を求めたが、法人が応じなかったため、あっせん員はこれを実施しなかった。

なお、このあっせん期日は、申請者及び被申請者が別々の個室に待機

し、あっせん員が各個室を相互に訪問する形式で実施された。

イ 8月16日、X2組合は、当委員会宛ての同日付上申書により、あっせん期日において法人の同意が得られたとして、あっせん事件の調整事項にA3の定年後再雇用及び契約職員の夏季一時金支給を追加した。

ウ 8月17日、政府対策本部長は、緊急事態宣言の実施期間を9月12日まで延長することを決定した。

エ 8月18日、組合は、法人に対し、同日付「要求書」により、職員の配転を実施する際は本人及び組合と事前協議をすること、人員増を行うこと、非正規職員の処遇を改善することなど6項目を要求した。

(6) 組合は、8月24日付「再雇用要求の回答に対する抗議申し入れ書」を法人に送付した。この書面には、本件再雇用回答ⅡにおけるA3が事故やヒヤリハットを頻繁に起こすとの法人の主張について、平成24年及び26年の事象等と考えられるがいずれも法人の指摘は事実と反する旨、法人が遅刻と主張する令和2年度の上期6回・下期1回は電車の遅延によるものがほとんどで遅延証明書を提出しており、これ以降は遅刻とされるものがない旨、改正高年齢者雇用安定法にのっとって正職員を基本としつつ何らかの形で雇用継続の努力義務を果たすことを要求する旨などが記載されていた。

これに対し、法人は、3年8月25日付回答書を組合に送付した。この回答書には、8月18日付「要求書」に記載された6項目の要求事項に対する回答が記載されていた。また、A3の再雇用要求については、同人について昨年度だけで7件のインシデントリポートがあるとともに3年間で計32回（平成30年度18回、令和元年度7回、2年度7回）の遅刻がある旨、同人の勤務態度に対し不満を漏らすスタッフが後を絶たず、何度も上司が指導・面談を実施したが改善しない旨などが記載されていた（以下、この回答を「本件再雇用回答Ⅲ」という。）。)

(7) 3年8月において、組合には、看護師4名が新たに加入した。

また、A3は、個人名義で9月6日付「2020年度下半期評価について的事实経過と異議」と題する書面（以下「9月6日付異議書面」という。）を病院に提出した。この書面には、4月28日に実施された面談での説明内容

に異議がある点が8項目にわたり記載されていた。

- (8) 9月9日、政府対策本部長は、緊急事態宣言の実施期間を9月30日まで延長することを決定した。

組合は、9月13日付「団体交渉申し入れ書」を法人に送付した。この書面には、A3に対する評価は事実に基づかないものであり再評価を行うよう要求する旨、9月6日付異議書面記載の同人の評価について団体交渉開催を求める旨などが記載されていた。

これに対し、法人は、9月17日付回答書を組合に送付した。この回答書には、9月6日付異議書面記載のA3の評価について、事実に基づき適正に評価した結果を反映したものであるため再評価をする必要性がないと考えている旨とともに、感染予防対策の一環として緊急事態宣言発令中の団体交渉は遠慮いただいている旨、要望・意見については書面での交渉とさせていただきたい旨、当委員会の提案は緊急事態宣言下における対応案ではなく解除中の対応案である旨、その詳細は双方の合意がなされたものではない旨などが記載されていた（以下、この回答を「本件団交回答Ⅳ」といい、本件団交回答ⅠないしⅣを併せて「本件各団交回答」ということがある。）。

その後、組合は、9月23日付「要求書」を法人に送付して、A3の70歳までの雇用継続及びその際の賃金等の労働条件等に関する団体交渉の早期実施を改めて求めたが、法人は、9月29日付回答書により、少なくとも今年度中に定年後再雇用に係る新制度を導入する予定はないとして、同人の再雇用は行わない旨を回答（以下、この回答を「本件再雇用回答Ⅳ」という。）した。

- (9) 9月28日、政府対策本部長は、9月30日をもって緊急事態宣言の実施期間を終了することとした。

## 5 本件救済申立て

10月4日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 6 本件申立て後の事情等

- (1) 組合と法人とは、10月15日に対面による団体交渉を開催した。

その後、組合が、10月22日付「10月15日団交で求めた事項についての要求書及び団体交渉申し入れ書」により、A3を65歳以降も雇用するよう再度求めたことに対し、法人は、11月1日付回答書を組合に送付した。

この回答書には、「A3の定年退職についても、他の正規職員の定年退職と同様に、就業規則第12条に沿った対応をしてみたい。なお、65歳以上の再雇用は、該当職員と当院の意思が合致した場合に限り例外的に行っているものであり、定年退職者に再雇用請求権は存在しませんので、当院が再雇用を希望しないことについて合理的な理由を説明する義務はございません。」などと記載されていた。

さらに、組合と法人とは、11月8日、12月25日及び4年1月19日に対面による団体交渉を開催した。

また、3年10月に、看護師1名が組合に加入した。

- (2) 法人は、組合のA3に係る定年後再雇用要求に応じず、同人は、4年1月23日付けで定年退職となった。A3の退職前の収入は、給与所得と障害基礎年金の合計550万円余であったが、退職後の収入は、障害基礎年金及び老齢厚生年金の合計160万円余となった。

また、A3は、定年退職後も支部長として活動を継続しているところ、法人は、病院内に所在するA4支部事務所への同人の出入りを許可しているが、同人の定年退職に伴い、同人のカルテ室、医事課、リハビリ室のスタッフルーム、病棟への立入りを制限するようになった。法人は、その理由として、個人情報保護のため職員以外の者の入室は許可できないことを挙げているが、定年退職前は、保護すべき個人情報があるとされるこれらの部屋にA3が入室することは特に制限されず、また、そもそも同人は視覚障害のため印刷文字が読めない状態にあった。

A3は、定年退職前と比較して、これらの部屋にいる職員への「組合ニュース」配布やアンケート回収が困難となって、「組合ニュース」の配布部数が減少したり、部外者扱いとなるため、病院事務部長と面会する際の意思疎通が困難となった。

- (3) 法人は、3月18日付回答書を組合に送付した。この回答書には、法人には定年後再雇用の制度がない旨、A3を雇用する意思がない旨などとも

に、後記 8 の内容が記載されていた。

- (4) 法人は、本件の審査のため当委員会に提出した第 2 準備書面及び最終準備書面において、A 3 に係る定年後再雇用要求に応じなかったことが労働組合法第 7 条の不利益取扱いに該当しない理由として、就業規則で満 65 歳をもって定年退職となる旨が規定されているところ同人が 65 歳となったことから定年退職となっただけである旨を主張しており、本件再雇用回答Ⅱで摘示した事故及びヒヤリハットの件、本件再雇用回答Ⅲで摘示したインシデントレポート及び遅刻の件についての主張は行っていない。

## 7 A 3 の再雇用必要性に係る確認の経緯

4 年 8 月 1 日に実施された本件の審問において、B 3 部長は、概略以下の陳述を行った。

- (1) 病院においては、職員の定年退職日について総務課が管理をしているところ、定年退職となる職員がいる場合、総務課が再雇用の必要性について現場の所属長に確認を行うケースや、現場の所属長から意見が上がってくるケースがあった。
- (2) A 3 からの再雇用要求については、3 年 1 月 24 日に同人から個人名義の「再雇用希望通知書」を受け取った後、事務部、病院総務課長及び同人の所属部署で同人の再雇用希望について共有し、話し合いを実施した。
- (3) 法人は、A 3 の定年退職日の約半年前である 3 年 8 月時点において、同人の定年退職に係る再雇用の必要性や枠が空いているかどうかについて把握をしていないし、また、半年後に需要があるかないかについては把握しようがない。
- (4) A 3 の再雇用要求の対象施設が病院以外の施設を含むことは 3 年の秋頃に分かった。3 年秋以降において、法人の本部に対し、法人内の他施設における再雇用の必要性やニーズの有無について確認を依頼するとともに、12 月初め頃において、病院内の現場の所属長に対し、再雇用の必要性の有無に関する確認を行っていた。

## 8 法人及び病院における人員構成等

4 年 3 月時点において、法人に 65 歳以上の正職員は存在せず、在職する 65 歳以上の職員は医療施設・福祉施設ともに有期契約職員のみとなっている。

法人の福祉施設では、65歳以上の有期契約職員が、介護員112名、介助員68名、事務・用務員等49名、看護職24名、機能回復訓練員6名、調理員4名、その他10名の計273名在籍している。

また、4年2月28日時点において、病院では65歳以上の職員が11名在籍（医師を除く。）しており、そのうち65歳以前から採用されている者は8名である。

## 9 病院における再雇用者の概略

平成25年から令和3年までの間、病院の正職員の定年退職者は9名いるところ、うち5名が再雇用されており、その概略は以下のとおりである。

| 職員  | 再雇用年  | 部署    | 所属    | 職種  | 雇用形態  |
|-----|-------|-------|-------|-----|-------|
| Z 1 | 平成28年 | 診療技術部 | 薬剤科   | 薬剤師 | 嘱託    |
| Z 2 | 平成29年 | 事務部   | 医事課   | 事務員 | パート   |
| Z 3 | 平成29年 | 事務部   | 施設管理課 | 事務員 | 常勤パート |
| Z 4 | 令和3年  | 看護部   | 中央手術室 | 介護員 | 常勤嘱託  |
| Z 5 | 令和3年  | 診療部   | 産婦人科  | 医師  | 非常勤嘱託 |

なお、法人が挙げる上記各職員の再雇用理由は、以下のとおりである。

Z 1 新しい診療技術部長が不在となることに加え、C 1 協会副会長として活躍しており、病院広報活動も期待したため。

Z 2 職員が補充されるまでの一時的措置

Z 3 電気整備技師などの専門であることに加え、手先が器用で様々な工作物を作成できるため。

Z 4 手術室に精通しており、募集してもなかなか採用が困難な資格を有しているため。

Z 5 院長職を長年務め、大学客員教授の肩書もあることから、大学との良好な関係を継続するため。

## 第3 判 断

### 1 被申立人病院に対する申立てについて

#### (1) 申立人組合の主張

A 4 支部は、病院で勤務する組合員で構成され、支部事務所も病院内にある。病院職員の労働条件は法人だけでなく病院の判断及び決定によって

おり、組合は、法人及び病院に団体交渉申入れを行ってきた。また、組合の申入れに対する回答は、病院の単独によるものがほとんどである。

したがって、法人のみならず病院も救済命令を受ける対象とすべきである。

## (2) 当委員会の判断

組合は、病院について、救済命令を受ける対象とすべき旨を主張するが、法人が運営する医療機関の一つである病院（第2.1(3)）は、法人の構成部分であって、法律上独立した権利義務の主体とは認められないことから、被申立人とはなり得ない。

したがって、病院に対する申立ては却下を免れない。

## 2 A3支部長定年後再雇用要求の拒否について

### (1) 申立人組合の主張

#### ア A3の組合活動等について

A3は、平成20年4月頃に組合に加入してから、31年に組合員が増加するまで、病院で継続的に組合に加入していた唯一の組合員であり、30年4月の公然化以降、A4支部は、唯一の組合員であるA3が中心となって定期的に法人との間で団体交渉を実施してきた。A4支部は、ほぼ毎週、組合ニュースを病院食堂にある組合掲示板に掲示するとともに職場従業員に広く配布しているが、これらの組合ニュースにはA3の氏名及び携帯電話番号を記載している。

A3の公然化後、同人の働き掛けにより、31年1月頃までの間に7名がA4支部に加入した。さらに、組合は、法人に対し、いわゆる三六協定の問題点を指摘していたところ、令和元年6月、A3は、労働者代表選挙に立候補し、最終的には話し合いで過半数代表者に選出された。

2年2月、NICUに所属する看護師から深刻化する人手不足について相談があり、その後、同人は組合に加入した。これ以降、看護師の組合員を通じてY2病院の職場（病棟）の実態（人員不足の中での一方的な配置転換、長時間の過密労働、休憩が取得できない等）が組合に直接伝わるようになり、組合活動がますます活発化し、新型コロナウイルスの感染が拡大する状況においても、A3は、引き続き中心的な役割を担って

いた。

法人は、病院において活発な組合活動を繰り返すA3によりA4支部による様々な要求への対応を余儀なくされており、病院の中核的な職種の一つである看護師の組合員の労働条件についても団体交渉が開催されるようになっていたことから、A4支部の活発な組合活動及びA3がその活動の中心的な役割を担う事実を明確に認識していた。

#### イ 法人（病院）の再雇用実態等について

病院及び法人では65歳以上で雇用されている職員が多数存在することに加え、前任の支部長であるA5は当然のように65歳を超えても勤務を継続しており、A3が65歳を超えて勤務する（再雇用される）ことに対する期待は合理的なものといえる。

一方、法人は、本件再雇用回答Ⅱにおいて、A3が業務遂行に際して事故やヒヤリハットを頻繁に起こしている旨を主張しているが、その前提となる事実について重大な誤りがあり、同人は、組合を通じて法人の主張に対する反論や人事評価に関する異議申出を行ってきた。しかし、これに対して法人は何ら具体的に反論をしておらず、立証もしていない。

#### ウ 再雇用要求拒否について

法人は、A3が65歳で定年を迎えるに当たり、組合活動の中核を担う同人を職場から排除することを企図して再雇用拒否の判断をしたものとみるべきであり、再雇用拒否は、組合活動を理由とする不利益取扱いに該当する。なお、視覚障害者に対する合理的配慮があれば、A3は理学療法士として勤務することが可能であったにもかかわらず、法人は、合理的配慮に基づく措置を執らず、平成27年以降、漫然と同人を理学療法士の「補助員」として勤務をさせたものであるから、同人が定年後再雇用をされた場合には、理学療法士として雇用されるべきである。

また、A3は、A4支部の中心人物であるとともに、過半数代表者に選出されたこともあり、組合内外に大きな影響力を持っていたところ、職場にすることができなくなってA4支部の組合活動に支障が生じており、再雇用拒否は、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

#### (2) 被申立人法人の主張

ア A 3 の組合活動等について

組合は、A 3 が A 4 支部における中心的地位にあったことを不利益取扱いの理由に挙げているが、そもそも法人は、支部の成り立ちや構成員数も知らず、同人が支部にどのように関わっているかも聞いたことがない。組合は、団体交渉において、法人が構成員数を聞いても回答を拒否していただくくらいである。このように、法人は、A 3 が支部において中心的地位にあったかどうか知る由もなかったのであるから、その地位を理由に意図的に不利益な取扱いを加えるということとはあり得ない。

また、仮に組合の中心的地位にある労働者を再雇用しないことが不利益取扱いになるのであれば、事業者は組合の中心的地位にある人を必ず再雇用しなければならないことになるが、それでは組合に加入していない労働者との間で逆差別になり、到底受け入れられない結論に帰着する。

さらに、法人は、A 3 の前任の支部長である A 5 を定年退職後に再雇用しており、この事実は、法人が組合を嫌悪していないことだけでなく、組合員であることを理由に不当な差別を行っていないことの証左である。

イ 法人（病院）の再雇用実態等について

法人における定年退職年齢は65歳であり、正職員の定年後再雇用制度は存在しない。A 3 は65歳となったことから定年退職となっただけであり、これは組合に加入していない他の職員と同様の取扱いである。定年後再雇用の制度が存在しないにもかかわらず、A 3 だけを再雇用をするのでは、組合員であることを理由とした逆差別になる。

また、過去に定年退職した職員を再雇用したケースは存在するが、それは、特別な資格や技術を有する職員で、同じ資格や同等のスキルを有する人材を直ちに採用できない場合や人員不足等のやむを得ない事情がある場合に限られる。これに対して、A 3 の場合、理学療法士の資格を有する職員は同人以外にも多数在籍しており、同人がいなくとも業務に支障は生じない。それ故、原則どおり、定年退職により雇用契約が終了となり、その後の再雇用を行わなかったものである。

ウ 再雇用要求拒否について

A 3 が定年退職後に再雇用されなかったのは、組合員であることを理由としていないことから、不利益取扱いに該当するものではない。

また、組合は支配介入にも該当すると主張するが、前述したとおり、法人は、A 3 が組合においてどのような立ち位置にあり、どのような役割を担っているのか等を全く聞かされていないのであって、再雇用しないことが支配介入になるなど想像だにしない。職員である以上、一定の年齢に達すれば退職となるのは当然のことであり、A 3 の組合業務が集中しているのであれば、定年退職前に他の組合員に業務を移行するなどすべきであり、それを行わなかったのであれば、その責任は組合にある。組合は、A 3 の定年退職により組合活動は質・量ともに低下することが明らかと主張するが、同人の定年退職前後で、組合の組合活動に変化は認められない。以上のことから、定年退職をした A 3 を再雇用しなかったことは、組合の運営に対する支配介入に該当するものではない。

#### エ 再雇用請求権について

仮に、A 3 の再雇用拒否が労働組合法第 7 条各号に該当するとしても、同条から再雇用時の具体的な労働条件が導かれるものではなく、不当労働行為審査において A 3 の再雇用条件の詳細まで定める判断をすることは、契約自由の原則を著しく害するものである。

すなわち、不当労働行為救済申立てにおいて、労働組合法第 7 条は再雇用請求権の根拠条文足りえず、組合の請求は失当である。

#### (3) 当委員会の判断

ア 本件においては、組合と法人との団体交渉は平成24年頃から開催されなくなっていたところ（第 2. 2(1)）、30年 5 月の A 3 の公然化を契機として団体交渉が再び実施されるようになったこと、同人は、団体交渉に組合側出席者として出席するとともに、「組合ニュース」の作成、病院内の食堂に設置された組合掲示板への掲示、職員への配布、労働条件に関するアンケートの実施等の情宣活動を行っていたこと（同(2)）、31年 1 月に A 5 ら 5 名が組合に加入した後、複数回の団体交渉を経て、A 5 らの労働条件等に関する組合要求がおおむね実現し、外来補助職員の労働条件変更に係る法人の計画が変更されたこと、A 3 は、この際に実施され

た団体交渉に全て出席していたこと、３月にＡ４支部の副支部長に就任したこと（同(3)）、組合による度重なるＡ３の理学療法士復帰要求に法人が応じず、労使間で見解が対立していたこと（同(4)ア）などが認められる。

また、Ａ３は、令和元年５月から６月にかけて実施された賃上げ等に係る団体交渉に毎回出席したこと（第２．２(4)ア）、６月には支部組合員中の唯一の正職員として、組合内での検討を経て三六協定に係る過半数代表者選挙に立候補して186票を獲得し、最終的には話し合いで代表者に選出されたこと（同イ）、その後に実施された三六協定及び冬季一時金等に係る団体交渉にも出席していたこと（同イ）、２年２月には少なくとも平成20年以降においてＡ４支部には在籍していなかった看護師が組合に加入したこと（同エ）などから、30年５月のＡ３の公然化を契機として、組合への新規加入者が増加し、組合の活動が再開・活発化したものと認められる。

さらに、令和２年４月以降、新型コロナウイルスの感染が拡大する状況においても、支部は度重なる団体交渉申入れ、団体交渉の開催等を行っていること（第２．３、同４）、３年１月にＡ３が支部長に就任した（同３(3)）後に、６月に看護師１名、８月に看護師４名、10月に看護師１名が組合に加入したこと（同３(4)、同４(7)、同６(1)）、改正高年齢者雇用安定法が４月に施行されたことを受けて、Ａ３を含む65歳に達した全職員の70歳までの雇用継続を要求したこと（同３(4)）、当委員会へのあっせん申請を２回実施したこと（同３(2)、同４(1)）などが認められ、支部による活発な組合活動の展開に伴い、労使間で緊張が高まっていたことがうかがえる。

これらの経緯から、Ａ３の公然化以降、同人が活発な組合活動を展開するＡ４支部の中心的存在として重要な役割を担っていたことが認められるとともに、同人が支部において中心的地位にあったかどうか知る由もなかったなどとする法人の主張（前記(2)ア）は不自然であり信用できず、法人が、支部の組合活動の中心人物である同人の存在を疎ましく思っていたことを容易に推認することができる。

イ 加えて、法人は、本件再雇用回答Ⅰ以前にA3がA4支部の支部長であることを認識できる状況にあったこと（第2.3(3)）、同人は定年退職時点においてもA4支部の支部長であったこと（同6(2)）、法人の再雇用要求拒否に伴い同人の収入が大幅に減少したこと（同6(2)）が認められる。

ウ 以上によれば、法人の再雇用要求拒否は、支部長就任以前から支部の中心的存在として活発な組合活動を行い、本件再雇用回答Ⅰ時点及び定年退職時点において支部長として重要な役割を担っていたA3を法人外に放逐することを意図して行われたものではないかと疑われる。

これに対して、法人は、A3は65歳となったことから定年退職となっただけであり、定年退職後に再雇用しなかったことは組合員であることを理由とするものではない旨を主張するので、以下、その当否について検討する。

(ア) a 法人は、A3が、定年退職日の1年前である3年1月24日に定年退職以降も法人で再雇用されることを希望する旨を記載した個人名義の「再雇用希望通知書」をB3部長に手交し、組合も、3月22日付要求書により、同人の再雇用について団体交渉の開催を要求したことに対し、「就業規則第12条にて『職員の定年は満65歳に達した日とする』と記載されておりますので、就業規則通りの対応をさせていただきます。」と記載した4月2日付回答書を組合に送付し、同人の定年後再雇用要求を拒否する本件再雇用回答Ⅰを行った（第2.3(3)）。

また、法人は、組合が6月15日付要求書により、A3の雇用継続等について要求したこと（第2.3(4)）に対し、6月23日付回答書により、A3が業務遂行に際して事故、ヒヤリハットを頻繁に起こしており、理学療法士としての業務を任せるとはできないと判断するに至っている旨、法人では定年後も正職員として雇用を継続する制度はなく70歳までの雇用継続には応じられない旨、有期契約職員就業規則による65歳を超えての年度更新については病院が必要とし本人が希望する場合に限るものであり、上司の度重なる指導にも

かかわらず遅刻を繰り返すような職員の定年後再雇用は考えられない旨を内容とする本件再雇用回答Ⅱを行った（同(5)）。

さらに、法人は、組合が、8月24日付「再雇用要求の回答に対する抗議申し入れ書」により、本件再雇用回答ⅡにおけるA3が事故やヒヤリハットを頻繁に起こすとの法人の主張について、平成24年及び26年の事象等と考えられるがいずれも法人の指摘は事実に反する旨、法人主張の遅刻は電車遅延によるものがほとんどで遅延証明書を提出しており、これ以降は遅刻とされるものがない旨などを反論したことに対し、令和3年8月25日付回答書により、同人について昨年度だけで7件のインシデントリポートがあるとともに3年間で計32回（平成30年度18回、令和元年度7回、2年度7回）の遅刻がある旨、同人の勤務態度に対し不満を漏らすスタッフが後を絶たず、何度も上司が指導・面談を実施したが改善しない旨などを内容とする本件再雇用回答Ⅲを行った（第2.4(6)）。

- b しかしながら、法人は、本件再雇用回答Ⅲにおいて、2年度だけで7件のインシデントリポートがある旨、平成30年度から令和2年度までの3年間で計32回の遅刻がある旨を述べており（第2.4(6)）、本件再雇用回答Ⅰ以前の段階でこれらの事情を把握していたものと推認されるにもかかわらず、本件再雇用回答Ⅰにおいて、これらについて何ら言及していない。

また、本件再雇用回答Ⅲの後に、A3が9月6日付異議書面を病院に提出し（第2.4(7)）、組合も同月13日付「団体交渉申し入れ書」により、同人に対する評価は事実に基づかないものであるとして再評価を行うことを要求したことに対し、法人は、同月17日付回答書により、事実に基づき適正に評価した結果を反映したものであるため再評価をする必要性がないとのみ述べて具体的な回答を行わず（同(8)）、11月1日付回答書において、A3の定年退職については就業規則第12条に沿った対応を行うこと、65歳以上の再雇用は例外的に行っているものであり定年退職者に再雇用請求権は存在しないこと、病院が再雇用を希望しないことについて合理的な理由を説明

する義務はないことなどを回答した（第２．６(1)）。

そして、本件の審査においては、定年後再雇用要求に応じなかった理由として、本件再雇用回答Ⅱで摘示した事故及びヒヤリハット、本件再雇用回答Ⅲで摘示したインシデントレポート及び遅刻に関する主張そのものを行っていない（第２．６(4)）。

このように、法人は、定年後再雇用の要求に応じなかった理由として、一旦は事故、ヒヤリハット、インシデントレポート及び遅刻の存在を挙げつつも、組合からの事実に基づかないとの反論があると、具体的な回答をすることなく、本件再雇用回答Ⅰと同旨の定年退職という形式的理由を再度述べるというように変遷しており、法人が行ったＡ３に係る再雇用要求拒否理由の説明は一貫性を欠くものといわざるを得ない。

- (イ) また、Ａ３は、本件申立て時点において、法人事務局付介助員として病院に出向していたところ(第２．２(1))、①４年３月時点において、法人には65歳以上の有期契約職員が少なくとも273名在籍しており(同８)、３年４月時点の職員数が約2,000名であること（同１(3)）を考慮すると相当数の割合の65歳以上の職員が存在すること、加えて、②平成25年から令和３年までの間、病院の正職員の定年退職者９名のうち半数を超える５名が再雇用されていること（同９）が認められるところ、これらの事実は本件申立て後に当委員会が審査を行う過程で明らかにされたものであって、法人が、Ａ３の定年退職前に組合に対して説明を行った事実は認められない。
- (ウ) 法人は、過去に定年退職した職員を再雇用したケースは存在するが、それは、特別な資格や技術を有する職員で、同じ資格や同等のスキルを有する人材を直ちに採用できない場合や人員不足等のやむを得ない事情がある場合に限られる旨を主張するが、上記(イ)②記載の５名に係る再雇用の理由としては、「一時的措置」、「手先が器用」、「なかなか採用が困難」（第２．９）など、再雇用の可否という重要な決定を行う際の基準として必ずしも具体的でなく恣意的な考慮が入り得る理由を挙げている。

(エ) 本件の審問におけるB3部長の陳述によると、法人は、A3の定年退職日の約半年前である3年8月時点において、同人の定年退職に係る再雇用の必要性や枠が空いているかどうかについて把握をしておらず、半年後に需要があるかないかについては把握しようがないとしている(第2.7(3))にもかかわらず、それより前の4月の本件再雇用回答Ⅰ及び6月の本件再雇用回答Ⅱにおいて、再雇用拒否という結論を組合ひいてはA3に伝達していたこと(同3(3)(5))が認められる。

また、B3部長は、A3の再雇用要求の対象施設に病院以外の施設を含むことを把握したのは3年の秋口頃である旨、3年秋以降において、法人の本部に対し、法人内の他施設における再雇用の必要性やニーズの有無について確認を依頼するとともに、12月初め頃において、病院内の現場の所属長に対し、再雇用の必要性の有無に関する確認を行っていた旨をそれぞれ陳述している(第2.7(4))が、法人は、それより前の本件再雇用回答ⅠないしⅣにおいて、既にA3の再雇用拒否を再三回答していることが認められる(同3(3)(5)、同4(6)(8))。

これらのことから、A3の再雇用の必要性に係る確認の経緯に関するB3部長の陳述については、不自然であり信用性を欠くものであるといわざるを得ない。

(オ) 以上のとおり、法人が行ったA3に係る再雇用要求拒否理由の説明は一貫性を欠くものであること(前記(ア))、65歳以上の職員の雇用実態に関する具体的な説明を組合に行っていなかったこと(同(イ))、病院の正職員定年退職者5名の再雇用について、必ずしも具体的でなく恣意的な考慮が入り得る理由を挙げていること(同(ウ))、A3の再雇用の必要性に係る確認の経緯に関するB3部長の陳述は不自然であり信用性を欠くものであること(同(エ))から、A3の再雇用要求に対する法人の一連の対応は、慎重かつ的確な手続を経たものとは認められず、最初から再雇用拒否の結論を決めていたことが強くうかがわれる。

(カ) そして、A3が支部において中心的地位にあったかどうか知る由もなかったなどとする法人の主張は不自然であり信用できず、法人が同人の存在を疎ましく思っていたことが推認できること(前記ア)に加

えて、A 3 が定年退職後も支部長として活動を継続しているところ、法人は、同人の定年退職に伴い、同人のカルテ室、医事課、リハビリ室のスタッフルーム、病棟への立入りを制限するようになったため、「組合ニュース」配布やアンケート回収が困難となり、この結果「組合ニュース」の配布部数が減少する（第 2. 6 (2)）など、同人の組合活動に影響が生じたことが認められる。法人は、これらの部屋への A 3 の入室制限の理由として、個人情報保護のため職員以外の者の入室は許可できないことを挙げているが、定年退職前は、保護すべき個人情報があるとされるこれらの部屋に同人が入室することは特に制限されず、定年後も同人が病院に入ること自体は認められており、そもそも同人は視覚障害のため印刷文字が読めない状態にあったこと（第 2. 6 (2)）からすると、個人情報保護の観点からみても、法人が一貫性のある合理的な対応を取っていたとはいえず、法人には、同人と職員との接触を避ける意図があったことが疑われる。

さらに、前記アのとおり、A 3 公然化後の同人による「組合ニュース」配布等の情宣活動を契機として組合への新規加入者が増加し、活発な組合活動が展開されるようになった経緯をも考慮すると、法人が同人に係る再雇用要求を拒否した理由は、同人が公然化以降において活発な組合活動を行ったことにあると推認することができる。

エ 以上の諸事情に鑑みれば、法人の再雇用要求拒否は、通常行っている再雇用の必要性の検討などの十分な手続を経ずに決められたものであり、A 3 の公然化を契機として支部の活動が再開・活発化する過程において、支部長就任以前から支部の中心的存在として活発な組合活動を行い、本件再雇用回答 I 時点及び定年退職時点においても支部長として重要な役割を担っていた同人の存在及び組合活動を理由として行われた不利益取扱いに該当するとともに、同人を法人から放逐することにより組合の勢力拡大を抑制し、法人内における組合活動の弱体化を企図した支配介入にも該当する。

オ なお、法人は、A 3 の前任の支部長である A 5 を定年退職後に再雇用しており、この事実が、法人が組合を嫌悪していないこと及び A 3 が組

合員であることを理由に不当な差別を行っていないことの証左である旨を主張するが、A 5 は 2 年 2 月の定年退職時点で支部長を務めていたものの、組合加入は平成 31 年 1 月であって組合員歴は短期であること（第 2. 2 (3)、同(4)ウ）、その他 A 5 が A 4 支部において中心的役割を果たしていたこと、あるいは積極的な組合活動を行っていたことを認めるに足りる具体的事実の疎明はないことから、上記判断を左右するものではない。

また、法人は、A 3 が組合においてどのような立ち位置にあり、どのような役割を担っているのか等を全く聞かされておらず再雇用しないことが支配介入になるなど想像だにしない旨、同人に組合業務が集中しているのであれば他組合員に業務を移行すべきである旨、同人の定年退職前後で組合の組合活動に変化は認められない旨を主張するが、法人は、前記ア及びイのとおり、その公然化以降、同人が活発な組合活動を展開する A 4 支部の中心的存在として重要な役割を担っていたこと及び本件再雇用回答 I 時点において支部長であることを認識しつつ拒否回答を行ったと認められること、前記ウ(カ)のとおり、法人は、同人の定年退職後、病院内における病棟等への同人の立入りを制限するなどしたため組合活動に影響が生じたと認められることから、法人の主張は採用することができない。

さらに、法人は、労働組合法第 7 条各号に該当する事実があったとしても、本件審査において A 3 の再雇用条件の詳細まで定める判断をすることは、契約自由の原則を著しく害するものである旨、不当労働行為救済申立てにおいて同法同条は再雇用請求権の根拠条文足りえず、組合の請求が失当である旨を主張する。しかし、不当労働行為救済制度は、行政機関である労働委員会が、準司法的な審査手続を経て不当労働行為の成立を認めたときに、不当労働行為によって発生した状態を是正し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るため、裁量により行政処分である救済命令を発するものであり、再雇用請求権等の私法上の権利義務関係を形成し、又は変動させるものではないから、法人の主張は、その前提を欠き、採用することができない。

### 3 法人による本件各団交回答について

#### (1) 申立人組合の主張

ア 令和3年6月15日、組合は、A3の再雇用問題に特化した団体交渉の開催を求めた。前年12月以来、半年以上にわたり団体交渉が開催されない状況下で、組合員をはじめとする法人の労働者の労働条件について交渉議題が多数あったにもかかわらず、6月21日開催予定の団体交渉は1時間と限定されており、A3の再雇用問題について、十分な協議時間が取れないことは明白だったからである。また、A3の定年退職日まで約7か月未満に迫っていたことから、6月21日から間を置かずに団体交渉を実施する必要性が大きかった。

イ 2年8月28日に実施されたあっせん手続の結果、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う緊急事態宣言下での団体交渉のルールが確立されており、組合は、そのルールにのっとり、感染防止対策を徹底した上での団体交渉を提案していた。

ウ それにもかかわらず、法人は、緊急事態宣言中であることを理由に、書面での交渉しか提示せず、書面による主張及び反論を複数回繰り返したため、A3の再雇用問題という喫緊の議題についての解決に向けた交渉が進まず、実際に団体交渉が開催された10月15日まで4か月もの期間が経過した。組合と法人とが直接話し合う方式をとることが困難であるなど特段の事情は認められず、法人の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

#### (2) 被申立人法人の主張

ア 新型コロナウイルス感染症は、当時だけでなく現在に至ってもまだ有効な治療薬が存在しない感染症であり、その感染力は高く、毎日感染者数が報道され、感染者数の多さに誰しも不安を感じていたことは記憶に新しい。そのような中、国及び地方自治体は感染拡大を防止するため、緊急事態宣言を発令していた。

特に、病院は医療機関ということもあり、新型コロナウイルス感染症患者を救いながら入院患者を新型コロナウイルス感染から守るという非常に難しいミッションを行っていた。かかるミッションにおいて重要

なのは、クラスター（集団感染）を発生させないということであり、クラスターが発生すると、医療従事者も業務を行うことができず、入院患者も他院に転院せざるを得ない。このため、病院では、外来診療を中止（後に解除）し、お見舞い来院を制限したり、外来再開後は別途発熱外来を設置するなど、新型コロナウイルス感染の疑いのある患者と他の患者との接点を極力排除する努力を行っていた。

組合からの団体交渉申入れに対し、対面交渉の自粛を要請したのは、このような感染防止措置の一環である。法人は、緊急事態宣言が発令されるほどに新型コロナウイルス感染者が増大した場合に限り書面による団体交渉をお願いしていたのであって、まん延防止等重点措置の実施期間やその他平時においては、対面での団体交渉に応じている。

イ 新型コロナウイルス感染症が日本国内に広まりマスク着用の必要性が叫ばれていた頃の２年４月３日開催の団体交渉において、組合側出席者のうち２名がマスク未着用のまま開催場所に現れ、その後の団体交渉においても、マスクがずれて唇を露出させたまま大声で話す、大声で話しながら咳き込む出席者がいるなど、およそ新型コロナウイルス感染防止への配慮を欠く行動が散見された。このような態度を取りながら、感染防止対策を講じれば対面での団体交渉も可能であると主張されても、説得力を欠くといわざるを得ない。

また、組合は、２年８月に実施されたあっせん手続の結果、緊急事態宣言下での団体交渉のルールが確立したと主張するが、文書ではもちろんのこと口頭でも合意は成立していない。

ウ 法人は、対面交渉の代替案として書面交渉も打診しており、団体交渉自体を拒否した事実はない。仮に法人が行った書面による団体交渉の申出が団体交渉拒否と評価されるものであったとしても、医療現場における新型コロナウイルス感染を防止するためのやむを得ない措置であるから、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 法人は、２年４月７日に初めて緊急事態宣言が発出された際に、同月10日の団体交渉申入れに対し、対面による団体交渉を自粛してほしい旨、

文書等による団体交渉をお願いしたい旨、対面による団体交渉については緊急事態宣言の解除後に実施したい旨を組合に回答している（第2.3(1)）。

また、3年4月23日に緊急事態宣言が発出された際は、28日に実施予定であった団体交渉開催を延期する旨を組合に伝達し（第2.3(4)）、その後の団体交渉申入れに対しても、5月12日付回答書により、検討したものの医療機関として緊急事態宣言下における実施が難しいと判断した旨を回答している（同）。

さらに、A3の再雇用について7月13日に団体交渉が開催されることとなったものの、同月8日に実施期間を同月12日から8月22日までとする緊急事態宣言が発出されたため、法人は、本件団交回答Ⅰ及びⅡを行い（第2.4(1)ないし(3)）、その後、上記緊急事態宣言の実施期間が9月30日まで延長される間に本件団交回答Ⅲ及びⅣを行っている（同4(4)(8)）。

一方、法人は、令和2年及び3年において、緊急事態宣言が発令されていない期間である2年4月3日、9月14日、11月17日、11月30日、12月25日、3年6月21日、10月15日、11月8日及び12月25日に、対面による団体交渉に応じている（第2.2(4)エ、同3(2)(4)、同6(1)）。

これらの経緯を全体としてみれば、法人は、2年4月の第1次緊急事態宣言発令当初から、緊急事態宣言期間中には対面による団体交渉に一切応じていない一方、それ以外の時期には、まん延防止等重点措置の実施期間も含め、対面による団体交渉に応じるという対応を一貫してとっていたことが認められる。

イ また、法人は、緊急事態宣言期間中において、組合が3年7月13日付「団交拒否に対する抗議及申し入れ書」で春季賃上げ交渉の未回答部分あるいはA6の異動等に関する要求への回答を求めたことに対し、同月19日付回答書により、前者について、昇給率1.6%等とする旨、後者について、回答期限が短すぎて検討できないため別途回答する旨を回答し（第2.4(3)）、あるいは、組合が8月18日付「要求書」で職員配転の際の事前協議実施、人員増及び非正規職員の処遇改善など6項目の要求を

行ったこと及び同月24日付「再雇用要求の回答に対する抗議申し入れ書」でA3の事故やヒヤリハットあるいは遅刻に関する反論を行ったことに対し、同月25日付回答書により、要求事項6項目に対する回答を行うとともに、インシデントリポート及び遅刻の回数等を具体的に再反論するなどしている（同(5)エ、同(6)）。

これらの経緯に照らすと、法人は、緊急事態宣言期間中においても、組合の要求に対し、書面により一定程度の回答を行っていたことが認められる。

ウ しかしながら、団体交渉は、労使双方が同席し、対面で自己の意思を円滑かつ迅速に相手に直接伝達することによって、協議、交渉を行うことが原則であり、労使双方の合意がある場合又は直接話し合う方式をとることが困難であるなど特段の事情がある場合を除いては、書面の回答のみによって団体交渉が誠実に実施されたことにはならないというべきである。

本件においては、組合と法人との間に書面の交換方式による団体交渉の実施を合意した事実は認められないことから、以下、直接話し合う方式をとることが困難であるなど特段の事情の存否について検討する。

エ 病院は、東京都地域周産期母子医療センターに指定され、平成30年において年間1,100名余の新生児を取り上げていた医療機関であり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後は、二次救急指定病院として急性期患者の受入れや、発熱病棟を設置して陽性患者の受入れを行うとともに、外部来訪者はウイルスを持ち込む可能性が高いとして入院患者の家族を面会禁止とするなどの措置を講じていた（第2.1(3)）。

このため、緊急事態宣言が、医療提供体制がひっ迫するなどして、全国的かつ急速なまん延により国民の生命及び健康に著しく重大な被害を与えるおそれがある事態が発生したと認められる際に発出されるものであること、医療機関においては国民の生命を守るため重症者等への対応を中心とした医療提供体制の維持が求められていたこと、第1次緊急事態宣言発令直前に病院内の会議室で実施された団体交渉において、組合側出席者のうち2名がマスクをしないで入室していたこと（第2.

3(1)、同2(4)エ)などを考慮すると、病院における新型コロナウイルス感染及びクラスター発生の抑止のために緊急事態宣言発令中は対面の団体交渉を実施しないとした法人の対応は、当時の状況下においては、医療機関として対応の合理性のある対応であったというべきであり、直接話し合う方式の交渉を行うことを困難とする特段の事情があったものと認められる。

オ 加えて、組合による3年6月4日付団体交渉申入れに対し、法人が同月8日付回答書により、緊急事態宣言が同月20日で解除される見込みであるとして翌21日に団体交渉に応ずる旨を回答し、同日に団体交渉が開催されていること(第2.3(4))、第4次緊急事態宣言が9月30日をもって終了した際は10月15日に団体交渉が開催されていること(同4(9)、同6(1))から、法人は、緊急事態宣言が終了した際は比較的早期に、対面での団体交渉に応じていたことが認められる。

カ 組合は、3年6月にA3の再雇用問題に特化した団体交渉の開催を求めた時点で同人の定年退職日まで約7か月未満に迫っていた旨、法人が書面による主張及び反論を複数回繰り返したため実際に団体交渉が開催された10月15日まで4か月もの期間が経過した旨を主張する。

確かに、組合は、A3の再雇用条件の協議開始を3月に要求していた(第2.3(3))ところ、4年1月23日の同人の定年退職(同6(2))まで、3年4月2日の本件再雇用回答I時点(同3(3))で9か月余、9月29日の同IV時点(同4(8))で4か月弱の期間しか残っていなかったことが認められる。

しかしながら、A3の再雇用要求に係る団体交渉の開催が10月15日に至るまで約4か月の期間が空いた理由については、①組合が、6月21日に実施された団体交渉において、A3の再雇用問題を含む4つの議題のうち、春闘、夏季一時金及びA6の異動などに関する協議を先行して実施したこと(第2.3(4))に加えて、②7月13日に実施予定であった団体交渉が開催できなかったことについては、同月8日に政府対策本部長が実施期間を同月12日から8月22日までとする第4次緊急事態宣言を発出したこと(同4(1)(2))に起因するもの、③その後、10月15日に至るま

で団体交渉が開催できなかったことについては、7月30日、8月17日及び9月9日の3回にわたり、政府対策本部長が、実施期間の終期をそれぞれ8月31日、9月12日及び同月30日までと延長したこと（同4(4)(5)(8)）に起因するものであるというべきである。

このため、組合が指摘する期間において直接話し合う方式をとる団体交渉が開催されなかったことについて、法人を問責することは相当でない。

キ さらに、組合は、2年8月に実施された当委員会のあっせん手続の結果、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う緊急事態宣言下での団体交渉のルールが確立されていた旨を主張する。

しかしながら、8月31日に当委員会のあっせん員が X 2 組合 に送信したファクシミリ文書には、連絡事項として、「第1回あっせん期日で、労使双方に口頭で確認した、次回団体交渉の申入れに当たり付記して戴く団体交渉実施に当たってのルールを別添のとおり作成しましたので、ご確認戴き、付記戴くよう、よろしくお願いします。」などと、別紙には「組合と病院とは、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、本申入れに係る次回団体交渉の実施に限り、以下のルールを遵守する。」などと記載されており（第2.3(2)）、団体交渉申入れの書面に付記すべき内容が連絡事項として記載されていることはうかがえるものの、このファクシミリ文書により、緊急事態宣言下での団体交渉ルールが組合と法人との間で確立されていたと解することはできない。

加えて、法人は、3年5月28日付回答書において、「なお、東京都労働委員会の提案は、緊急事態宣言下における対応案ではなく、解除中の対応案となります。また、詳細については、双方の合意がなされたものではありませんので、念のため申し添えます。」と回答し（第2.3(4)）、9月17日付回答書でも同旨回答を行っており（同4(8)）、一貫して合意の存在を否定しているところ、組合と法人との間で緊急事態宣言下での団体交渉ルールが確立されていたと認めるに足りる具体的事実の疎明はない。

したがって、組合の前記主張は採用することができない。

ク 以上のとおり、法人が、緊急事態宣言期間中において、組合の要求事項について、書面により一定程度の回答を行っていたこと（前記イ）、本件労使間において直接話し合う方式の交渉を行うことを困難とする特段の事情があったこと（同エ）、法人が、緊急事態宣言終了後、比較的早期に対面での団体交渉に応じていたこと（同オ）等の事情を総合的に考慮すると、法人による本件各団交回答について、正当な理由のない団体交渉拒否であるとまで評価することはできない。

#### 4 救済方法について

以上のとおり、法人によるA3支部長の定年後再雇用要求拒否は不当労働行為に該当するところ、本件の救済としては、法人には相当数の割合の65歳以上の職員が存在すること（前記2(3)ウ(イ)）、法人がA5と雇用契約を締結し、同人が有期契約職員として就労していたこと（第2.2(4)ウ）その他一切の事情を考慮して、主文第1項及び第2項のとおり命ずるのが相当であると考え

る。

なお、組合は、A3が定年後再雇用をされる場合には、理学療法士として雇用されるべきであると主張するが、同人が平成27年6月に職種変更されたこと（第2.2(1)）は、30年5月の同人の組合加入の公然化（同(2)）以前の事情であって、定年後再雇用要求拒否とは別個の問題であるから、本件の救済として、理学療法士としての再雇用を命ずるものではない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てのうち、病院に対する申立ては、労働委員会規則第33条第1項第5号に該当し、法人がA3支部長の定年後再雇用要求を拒否したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第43条及び第33条を適用して、主文のとおり命令する。

令和5年9月19日

東京都労働委員会

会 長   金   井   康   雄