

令和4年(ワ)第3935号 地位確認及び賃金等支払請求事件

原告

被告 医療法人社団善仁会

第1準備書面

令和5年6月20日

横浜地方裁判所第7民事部合議B係 御中

原告ら訴訟代理人弁護士 田淵 大輔



第1 復職の意思を理由とする復職手続の打ち切りは想定されていない

1 被告は、原告らの復職手続について、産業医の診察を受ける段階にあつたにもかかわらず、原告らに復職の意思がないとの理由で、復職手続を打ち切っている(甲17)。

この点に関して、被告は、「復職可能性について判断する以前に、休職者の復職意思及びそれに基づく復職の申出があることが、復職の大前提となることは論を俟たない」と主張する(被告準備書面(1)18頁)。

しかしながら、被告の就業規則上、労働者に復職の意思がないとの理由で、復職の手続を打ち切ることは想定されていない。そのため、被告が復職の手続を打ち切り、原告らを退職扱いにしたことは、被告の就業規則上、認められないことである。

2 原告らの休職は、被告の就業規則第39条第5号を根拠とするものであった(乙7・第39条)。

この点、被告の就業規則では、第39条第5号の事由による休職者について、「休職期間満了もしくは休職事由の消滅を法人が認めた場合は、原則として復職させる。」ことになっており、例外的に、「復職を命じられな

い場合は、休職期間満了の日をもって退職とする。」と定められている（乙7・第43条）。

また、第39条第5号の事由による休職者には、「法人の指定する医師の診断及び診断書の提出を命ずることがある」と定められている（乙7・第43条第2号）。

このように、被告の就業規則上、休職期間の満了、または、休職事由の消滅が認められるのであれば、被告は労働者に対して、復職を命じることになる。そして、労働者が復職を命じられた場合に、初めて、労働者の復職の意思が問題となるのである。

- 3 先にも述べたように、原告らの復職手続は、産業医の診察を受ける段階にあった（甲13、甲14）。これは、被告が原告らに対して、就業規則第43条第2号に基づき、被告が指定する医師の診察を受けることを命じるものであった。

産業医の診断は、原告らの休職事由である就労不能の状態が解消されているか否か、換言すれば、原告らの心身の状態が客観的に復職可能な状態にあるか否かを確認するためのものである。

このように、原告らの心身の状態を客観的に判断する時点で、主観的な要素である原告らの復職の意思を考慮することは、被告の就業規則上、そもそも予定されていないことである。

原告らの復職の意思が問題になるとすれば、それは、原告らに休職事由の消滅が認められ、被告が原告らに復職を命じた後のことである。

- 4 以上のように、復職命令の前段階である、休職事由の消滅の確認において、労働者の復職の意思は、復職手続を進める要件とはなっていない。

そのため、被告が、原告らから復職の申出がないことを理由として、復職手続を途中で打ち切り、原告らを退職扱いとすることは、被告の就業規則上、認められないことである。

第2 原告らは復職の意思に基づく復職の申出を行っていた

- 1 被告は、原告らには復職の意思がないから、復職の申出がないまま、休職期間が満了するに至ったとの理屈で、原告らを退職扱いとしている（甲17・9頁）。このように、被告の主張は、原告らに復職の意思がないということを前提とするものである。

しかしながら、原告らは被告に対して、休職期間中を通じ、一貫して、復職の意思があることを伝えてきた。原告らは直接、あるいは、原告らが加入した横浜地域労働組合（以下、「労働組合」という。）を通じて、被告に対して復職の意思を伝えており、被告においても、原告らが復職の意思を有していることを認識していた。

その上で、原告らは復職の申出を行っているのであるから、原告らの復職の申出は、復職の意思に基づいて行われたものである。

- 2 原告らは、休職として勤務を休むようになった初日である令和3年9月1日に、被告の 係長（人事課）、 事務長、 主任（看護師）、主任らと話し合いを行っている。

原告らは同日の話し合いの中で、就労の意思を有しており、少しでも早く復帰したいという希望を繰り返し表明した。その上で、人員配置の見直しなど、原告らの負担を軽減する措置を講じて欲しいという要望を伝えている。

- 3 令和3年9月17日には、労働組合から被告に対して、「組合加入通知・団体交渉申し入れ書」を送付している（甲20）。

その中でも、原告らの就業復帰に向けて、職場環境を整備することを求めており、原告らが復職の意思を有していることを前提とした要求を行っている（甲20）。

そして、労働組合と被告との間では、同年10月7日に団体交渉が行わ

れている。この団体交渉には、原告らも出席しているが、団体交渉の中でも、原告らが復職を希望していることを伝え、そのために人員配置の見直しなど、原告らの負担を軽減する措置を講じて欲しいということを求めている。

- 4 令和3年10月18日にも、労働組合から被告に対して、「要求書」を送付している（甲22）。

この「要求書」の中でも、原告らが職場復帰の希望を有していることを前提に、原告らの職場復帰に向けて、安全配慮及び再発防止の観点から、適切な人員配置の対応を求めるとともに、鶴ヶ峰クリニックにおいて、原告らが「休職している原因、及び休職に至る経過について」を書面にて周知することを求めている（甲22）。

被告は、上記「要求書」に対して、令和3年11月3日付で「回答書」を送付している。その中で、被告は、鶴ヶ峰クリニックにおいて、原告らの「職場復帰に向け過去の経緯を書面にて周知」するとの回答をしている（甲23）。

- 5 その後も、令和3年11月25日、令和4年1月28日、同年4月27日と団体交渉が行われているが、いずれの団体交渉においても、原告らは出席した上で、職場復帰の希望を有していることを伝えるとともに、原告らが職場復帰の希望を有していることを前提として、職場環境の改善などを求めている。

そして、令和4年7月4日付の「要求書」においても、労働組合は原告らについて、「本件団体交渉及び、労働争議が解決するまでの間は解雇及び退職の取り扱いを行わず、雇用契約を維持する」旨を確約することを、被告に対して求めている（甲26）。

ところが、被告は原告らに対し、令和4年7月15日付で「休職期間満了通知書」を送付した（甲7、甲8）。そこで、原告らは労働組合を通じ

て、復職可能との診断書を被告に提出するとともに（甲9、甲10）、令和4年7月22日付「要求書」を被告に送付し、原告らが同年8月1日から復職可能であること、及び、原告らには復職の意思があることを明確に伝え、復職の申出を行っている（甲11）。

- 6 被告も、上記令和4年7月22日付「要求書」に対する回答として、被告代理人からの令和4年7月25日付「連絡書」において、「 氏及び 氏からの復職の願出については承っております。」と明確に回答している（甲12）。

さらに、被告は、以上のやり取りを踏まえて、令和4年7月29日付「通知書」を原告らに送付し、原告らに対して、産業医との面談について日程を提示するとともに、復職の可否について判断がなされるまでの間、休職期間を延長すると通知している（甲13、甲14）。

このように、被告においても、原告らが復職の意思に基づく復職の申出を行ったものとして対応していたのである。

- 7 それにもかかわらず、被告は、労働組合の担当者が、令和4年8月4日付「要求書」（甲15）において、原告らの職場環境の改善について、「環境整備の状況及び見通し」を明確にするよう求めているのであり、単純に復職だけを求めているわけではないとの趣旨で、「復職を願っているわけではありません。」と記載したことを捉まえて、原告らから復職の申出がないと強引に決めつけ、復職の手続を打ち切った。

しかも、被告は上記の要求書を確認した後、原告らに対して直接、復職の意思を確認していないことを認めた上で、「原告らから『復職を願っているわけではない』として復職意思がないことが明示された以上、重ねて確認する必要性は全くない」とまで強弁している（被告準備書面(1)24頁）。

原告らが述べているように、原告らは終始一貫して、復職の意思を示し

ており、被告も原告らの復職の意思を前提とした対応をしていた。ところが、被告は、令和4年8月4日付「要求書」（甲15）のわずか一文の記載をもって、それまでの経緯を無視し、原告らの復職の意思を「重ねて確認する必要性は全くない」とまで断言している。

このような被告の対応は、原告らの復職を認めたくないが故に、横車を強引に押し切ろうとする対応そのものである。

- 8 さらに、被告は、「退職の通知をした後も、原告らから復職意思がある旨の申出は一切なかった」としているが（被告準備書面（1）24頁）、これなどは事実と全く反した主張である。

被告が、令和4年8月29日付「退職通知書」を原告らに送付したことに対し、労働組合からは即座に同年9月1日付「要求書」を被告に送付し、原告らが復職の意思を有していることを明示した上で、「退職通知書」の撤回と団体交渉の継続を求めている（甲27）。

しかし、被告が「退職通知書」の撤回に応じることはなかったことから、原告らは令和4年10月21日付で訴状を提出し、本件訴訟を提起したのである。

- 9 上述のとおり、原告らが休職するようになった後の、原告ら及び労働組合と被告との交渉経過などを見れば、原告らが終始一貫して、復職の意思を示していたことは明らかである。そして、被告も、原告らの復職の意思を認識した上での対応を続けていた。

そのため、原告らが令和4年7月22日付「要求書」にて行った復職の申出は、明らかに原告らの復職の意思に基づくものであった。

それにもかかわらず、被告は、原告らには復職の意思がないとして、復職手続を打ち切り、原告らを退職扱いとしたのであるから、被告が原告らを退職扱いとしたことには、何らの合理的な理由も認められない。

第3 原告らは復職可能な状態にあった

1 被告は職場環境の改善に努めるとしていた

(1) 被告は、令和4年7月31日の時点で、原告らは復職可能な状態にはなかったと主張する。

その根拠の一つとして、原告らが復職可能であるとする診断書において、「ただし従来の職場環境が改善されない限り再発の恐れがあるため、職場環境の改善が必要である」との記載があることを挙げている（被告準備書面(2)2頁）。

(2) 原告らが休職の原因となる体調不良の状態に至ったのは、看護事務の人員体制が2名体制となったこと、それにもかかわらず、十分な支援を受けられる体制が整えられなかったことにある。

この点に関して、被告は、「被告における原告らの就業環境には何らの問題もなかった。」とし、「原告らの『職場環境の改善』について、被告においては必要性も対応法もなく、仮に原告らが復職したとしても、従前の就業環境にて職務に従事してもらえない。」と主張している（被告準備書面(2)2頁）。

しかしながら、被告は、看護事務の人員体制が2名体制になることや、原告らが十分な支援を受けられる体制が整えられていないことについて、問題であるとの認識を示し、対応を講じるとしていた。

(3) 先に復職の意思に関連して主張したように、原告らは労働組合に加入し、労働組合と被告とは、多数の書面のやり取りや、複数回にわたる団体交渉を行っている。

この内、令和3年9月17日には、労働組合から被告に対して、「組合加入通知・団体交渉申し入れ書」を送付しており、その中でも、原告らの現在の休職状況について、被告の認識を尋ねている（甲20）。

これに対して、被告は令和3年9月24日付回答書において、「人員不

足に伴う不安感の高まりによって体調を崩されたとお申し出により休職されているという認識でございます。環境整備を進めると共にお二人の復調を願っております。」と回答している（甲21）。

そして、労働組合と被告との間では、同年10月7日に団体交渉が行われている。この団体交渉には、原告らも出席しているが、団体交渉の中でも、原告らは2人体制になることの問題点や、被告における支援体制の不十分さを指摘し、被告においても、原告らの「職場環境の改善」が必要であることを認めていた。

(4)労働組合は被告に対して、令和3年10月18日にも「要求書」を送付している（甲22）。

この「要求書」の中でも、原告らは被告に対して、「再発防止の一環として、鶴ヶ峰クリニックの外來クラークの体制を4名とし、最低でも一日の勤務が3名体制となるよう環境を整備することを求めます。」として、人員体制の見直しを明示的に求めている。

これに対して、被告は、令和3年11月3日付「回答書」の中で、「休暇や退職者発生等により2フロア1名体制にならないよう、他職種及び他施設からの応援によるサポート体制を構築し、当該事象が発生することが判明した時点で早急に調整を行うよう努めます」と回答し（甲23）、ここでも人員体制の見直しと支援体制の構築に努めることを表明していた。

(5)労働組合は被告に対して、令和3年11月8日に「団体交渉申し入れ書」を送付し、就労環境の整備などに関して、団体交渉を申し入れている（甲24）。

そして、令和3年11月25日にも団体交渉が行われているが、この団体交渉でも、原告らは2人体制になることの問題点や、被告における支援体制の不十分さを指摘し、被告においても、原告らの「職場環境の改善」が必要であることを認めていた。

その後、被告は、令和3年12月7日付「回答書」を送付している（甲25）。この「回答書」の中でも、被告は、「リリーフ対応は他施設看護事務人員の余剰も無く、調整に苦慮していた背景もあり、補充についても退職判明時より着手しておりましたが、望まれる期間で対処出来なかった点について申し訳なく思っております。」「双方の話を聞き、今後のサポート体制についてご説明し、復帰できるよう対応しております。」と回答している（甲25・5枚目）。

(6) なお、被告が指摘する、原告らの診断書における「ただし従来の職場環境が改善されない限り再発の恐れがあるため、職場環境の改善が必要である」との記載は（甲9、甲10）、職場環境の改善がなされなかった場合の、将来の再発の恐れである。そのため、上記の記載があるからといって、原告らが令和4年8月1日から就労可能な状態にあったことが否定されるわけではない。

そして、被告は、看護事務の人員補充の必要性や看護事務に対する支援体制の不十分さを認め、原告らの就労環境の整備、改善に努めるとしていた。

したがって、原告らの診断書に上記記載があることをもって、原告らが令和4年8月1日から就労可能な状態にあったことが否定されることにはならない。

2 原告らの病名について

(1) 被告は、原告らが復職可能であるとする診断書において、「病名 適応障害」として、原告らが罹患した適応障害に関する診断がなされているが（甲9、甲10）、休職事由として申告していたその他の傷病については、診断書が提出されていないとする。

(2) 原告 1 について、休職となった時点での診断名は、右椎骨動脈解離、不眠症であった（甲5の1、甲5の2）。なお、これらの疾患は、いずれ

も精神的なストレスを原因とするものである。

その後、原告Aは、右椎骨動脈解離について、新緑脳神経外科に通院を続け、回復していた。また、不眠症については、原告Bクリニックでは適応障害の症状として治療を受け、原告Cクリニックに通院し、回復していた（甲9）。

このように、原告Aの休職事由となった疾病は、令和4年7月16日までには、復職可能な状態に回復していた（甲9）。

- (3)原告Bについて、休職となった時点での診断名は、不安障害、過敏性腸症候群であった（甲6）。なお、これらの疾患は、いずれも精神的なストレスを原因とするものである。

その後、原告Bは、不安障害、過敏性腸症候群について、原告Cクリニックでは適応障害の症状として治療を受け、原告Dクリニックに通院し、回復していた（甲10）。

このように、原告Bの休職事由となった疾病は、令和4年7月16日までには、復職可能な状態に回復していた（甲10）。

- (4)以上のように、原告A、原告Bのいずれについても、休職事由となった疾病は、いずれも適応障害と同様に、精神的なストレスを原因とする疾病であった。

そして、原告A、原告Bのいずれについても、休職事由となった疾病は軽快しており、令和4年7月16日までには、復職可能な状態に回復していたのである。

- (5)なお、被告は、原告らの復職手続について、産業医の診察を受ける段階にあつたにもかかわらず、原告らに復職の意思がないとの口実で、一方的に打ち切っている。

この点、原告らが産業医の診察を受けることができていれば、原告らの心身の客観的な状態を、より詳細に把握することができた。そして、原告

らが就労可能な状態に回復していることを、容易に確認することができる状況にあった。

しかるに、被告は、復職手続を一方的に打ち切ることで、原告らの復職の可否を確認する機会を自ら放棄している。そのため、被告が、原告らが提出した復職可能との診断書（甲9、甲10）の内容を否定し、原告らが復職可能な状態に回復していたことを否定することは、許されないことである。

第4 ハラスメントに関する主張について

1 鶴ヶ峰クリニックにおける人員配置について

(1) 原告らは、被告が、鶴ヶ峰クリニックにおける看護事務の業務を、令和3年8月1日以降、原告らに2名で行うように命じたことは、「過大な要求」としてパワーハラスメントに該当することを主張している。

この点に関して、被告は、原告ら2名のみで鶴ヶ峰クリニックでの看護事務を担当させることは考えておらず、支援体制を構築していたとし、青梅腎クリニックとの比較などから、「従前三名によって対応していた看護事務業務を、先述のサポート体制の下で一時的に原告ら2名にて対応させたとしても、十分に対応可能であったことは明らかである。」と主張している（被告準備書面(1)14頁）。

(2) この点に関して、そもそも鶴ヶ峰クリニックでの看護事務2名の勤務は、原告らの業務量を明らかに増加させるものであった。

現に、原告らの時間外労働の時間は、看護事務3人体制での勤務であった時期には、毎月数時間程度であったが（甲28の1～3）、看護事務2人体制での勤務となった時期には、毎月30時間程度にまで増えていた（甲29の1～4）。

原告らが従事する看護事務の業務は、治療時間中の患者への対応が中心

を占めている。そのため、鶴ヶ峰クリニックにおける患者への治療時間は変わっていないにもかかわらず、看護事務が2人体制になることで、残業時間が増えるのは、原告らの業務量が、所定の労働時間内では終わらない程に、増加するからに他ならない。

(3) 被告は、原告らの看護事務の業務に対して、支援体制を構築していたと主張している。

しかしながら、原告らが行う看護事務の業務については、誰でも交代して担当できるものではなかった。現に、平成30年に、原告ら以外の看護事務が退職することになり、鶴ヶ峰クリニックにおける看護事務が2名体制となった時には、原告らが欠勤した際、退職までの有給休暇の消化期間に入っていた看護事務が急遽呼び戻され、出勤していた。

原告らが担当する業務の内、患者の体重測定などであれば、他の職種の職員であっても行うことはできる。しかしながら、原告らが担当していた看護事務の業務全般を交代して行うことができるのは、令和3年7月時点では、看護師の主任のみであった。

そもそも、看護師など、看護事務以外の職種の職員も、それぞれに担当する業務を有している。しかも、鶴ヶ峰クリニックでは、看護事務以外の職種にも十分な人員が配置されていなかった。

そのため、原告らが担当する看護事務の業務について、他の職種の職員からの十分な支援を期待することはできなかったというのが実状である。

(4) 被告は、原告らが勤務する鶴ヶ峰クリニックの人員配置について、青梅腎クリニックの人員配置と比較することで、看護事務に十分な人員が配置されていたとしている。

この点、青梅腎クリニックは3階建てであるが、3階に患者用の更衣室とロッカーがあり、1階と2階が透析室になっている。他方、鶴ヶ峰クリニックは5階建てであるが、2階と4階にそれぞれ透析室と患者用の更衣

室及びロッカーがある。

ベッドの変更を行う際には、ロッカーの変更などを伴うこともある。そして、青梅腎クリニックでは3階に患者用の更衣室とロッカーが集まっているのに対して、鶴ヶ峰クリニックでは、患者用の更衣室とロッカーも含めて、2階と4階に分かれている。

そもそも、被告は多くの透析施設を運営しているが、看護事務が担当する業務の範囲や支援体制などは、施設によって異なっている。そのため、青梅腎クリニックと鶴ヶ峰クリニックとの間で、ベッド数や看護事務を担当する職員の人数を単純に比較することで、鶴ヶ峰クリニックに十分な人員が配置されていたとの結論に至るものではない。

(5) なお、被告が運営する透析施設の中でも、鶴ヶ峰クリニックのように、透析患者が使用する病床が別々の階に分かれている施設は限られている。

この点、透析患者に関する看護事務の業務は、患者ごとに行うべき業務の内容が決まっている。もっとも、透析患者が使用する病床が一つの階にまとまっており、看護事務が複数名配置されていれば、業務の内容に応じて、業務を分担することで、業務の効率化を図ることができる。

他方で、鶴ヶ峰クリニックのように、透析患者が使用する病床が別々の階に分かれており、各階に看護事務が1名しか配置されていないという状態では、業務の内容に応じて、業務を分担することはできなくなる。

そのため、各階に配置された看護事務は、患者ごとに行うべき業務を全て、1人で行うこととなり、業務の効率という点では、大きく劣ることになる。

(6) 以上のことから、被告が原告らに対して、令和3年8月1日以降、鶴ヶ峰クリニックにおける看護事務の業務を2名で行うように命じたことは、「過大な要求」としてパワーハラスメントに該当するものである。

2 ベッド変更について

(1)原告らは、被告が原告らについて、看護事務2名での勤務とした上で、令和3年7月30日に行われたカンファレンスの際、9名分のベッドの変更を8月4日までに行うよう命じたことは、「過大な要求」としてパワーハラスメントに該当することを主張している。

これに対して、被告は、ベッド変更については、事前の準備期間を設けており、他職種の職員も協働して行う計画であったとして、パワーハラスメントには該当しないと主張している（被告準備書面(1)14頁～15頁）。

(2)この点、被告は、ベッドの変更について、事前に原告らに伝えていたとしているが、それは、ベッドの変更を行う予定があることを伝えられていたに過ぎない。

原告らには、9名分のベッドの変更であることや、期限などのベッドの変更の詳細は、令和3年7月30日のカンファレンスの際に、初めて伝えられたことであった。

また、その時点では、原告ら2名によってベッド変更を行うことが当然の前提となっており、他職種の職員が協働して行う計画ではなかった。

(3)被告は、ベッドの変更について、事前の準備期間を設けていたとしているが、原告らがベッドの変更について、事前の準備を行い得る余裕は皆無であった。

この時期、原告らと同じく看護事務の業務に従事していた、氏が、令和3年7月末をもって退職することとなり、同年8月1日以降、鶴ヶ峰クリニックの看護事務の勤務体制は、原告ら2名のみでの体制となることが決まっていた。

原告らは、平成30年から平成31年にかけて、看護事務2名の体制での勤務を経験しており、2名体制での看護事務の勤務が、極めて過重な労働になることを繰り返し訴えていた。そこで、原告らは、氏の退職に

併い、看護事務の人員を早急に補充するように、被告に対して強く求めていた。

(4)ところが、被告は当初の予定を変更することなく、原告らにベッドの変更を命じた。しかも、原告らに命じられたベッドの変更は、通常時より多いことを被告も認めている9名分のベッド変更(被告準備書面(1)14頁)であり、期限も5日後の8月4日までとするものであった。

なお、先に述べたように、9名分のベッド変更であることや期限などを含め、ベッド変更の詳細は、令和3年7月30日に行われたカンファレンスの際、初めて原告らに伝えられたことであった。また、被告が主張するような、他職種の職員の協働などは、カンファレンスの時点では、全く計画されていなかった。

以上のことから、被告が原告らに対して、令和3年7月30日に9名分のベッドの変更を同年8月4日までに行うように指示したことは、「過大な要求」としてパワーハラスメントに該当するものである。

3 傷病手当金の申請手続の遅れについて

(1)原告らは、被告が、原告らに関する傷病手当金の申請を理由もなく放置し、傷病手当金の受給が遅れたことは、原告らに対する「精神的な攻撃」としてパワーハラスメントに該当することを主張している。

これに対して、被告は、被告の不手際により、傷病手当金の申請書の提出に若干時間を要したことは事実であるとした上で、それは被告の職員が誤って申請書を送付済であると管理簿に記載してしまったことによるものであり、意図的に放置などしていないとしている(被告準備書面(1)16頁)。

しかしながら、傷病手当金の申請手続に関する、係長の説明は、二転三転するものであった。これは、係長が原告らの申請書を放置しており、そのことを隠そうとして、事実と異なる説明をしているものと考えら

れた。

(2)当初、係長は原告らに対し、令和4年2月17日にレターパックで申請書類を社会保険労務士の事務所に郵送したと説明していた。

その後、同年3月8日に、原告が係長と電話で話をした際にも、係長は、申請書類は社会保険労務士の事務所に送っており、必要な書類としては、健康保険組合から送られてくる誓約書のみであるとの説明に終始した。

ところが、原告らが健康保険組合に確認したところ、労災申請中であるとしても、傷病手当金の申請書については、誓約書よりも先に提出することが可能であるから、先に送るように求めるとの回答であった。

(3)そこで、原告は、令和4年3月25日にも、係長に電話をして、傷病手当金の申請手続の状況について説明を求めた。すると、係長は傷病手当金の申請書について、週明けの3月28日には、社会保険労務士の事務所から健康保険組合へ送付されると回答した。

その際、係長は原告に対して、令和4年2月17日に、一旦、申請書類を社会保険労務士に送ったことは間違いないとも答えていた。

そこで、原告は、社会保険労務士の事務所に電話をして、被告から、申請書類が送られているかどうかを尋ねた。すると、担当者の回答は、

係長の説明とは異なり、被告から原告らに関する傷病手当金の申請書は送られてきていないというものであった。

原告は3月25日の内に、再び、係長に電話をした。そして、社会保険労務士の事務所に確認したところ、原告らに関する傷病手当金の申請書は送られてきていないと言われたことを伝えた。

すると、係長は返答に窮するようになり、確認しますと繰り返すばかりで、まともな返答もできない有り様であった。

(4)その後、原告は、令和4年3月28日にも、係長と電話で話を

している。

その際、係長は、それまでの説明を覆し、担当者の手違いで申請書類が送られていなかったとの説明を始めた。そして、係長は、担当者が申請書類を送付したつもりであり、自分にも申請書類は送付したとの報告が上がっていたので、そのように思い込んでいたとの弁明に終始するばかりであった。

また、原告、が係長に対して、係長が以前の電話で、やり取りをしていると説明していた社会保険労務士の事務所の担当者の名前を教えて欲しいと求めると、係長は沈黙するばかりで、まともな回答もできない有り様であった。

(5)なお、係長が責任を転嫁した担当者とは、人事課の氏のことであると考えられた。

ところが、原告、が令和4年4月14日に、氏に電話で確認した際、氏は係長から、申請書類を社会保険労務士に送付したかどうかについて、確認を受けていない旨を述べていた。

以上の氏とのやり取りによって、係長が同年3月28日の電話の中で、担当者を確認したと述べたことについても、虚偽の説明であったことが判明している。

(6)このように、係長は傷病手当金の申請書類に関して、社会保険労務士の事務所に送っていないにもかかわらず、書類を送ったと虚偽の説明を行ったり、担当者から書類を送ったとの報告を受けていたので、そのように思い込んでいたとの虚偽の弁明を行ったりしている。

係長の対応は、係長が傷病手当金の申請書類を社会保険労務士の事務所に送付することを怠って放置し、その事実を隠蔽するために、虚偽の説明や弁明を行ったものに他ならない。

したがって、被告が、原告らに関する傷病手当金の申請を理由もなく放

置し、傷病手当金の受給が遅れたことは、原告らに対する「精神的な攻撃」としてパワーハラスメントに該当するものである。

4 名宛の「親展」の手紙について

(1) 原告らは、原告らが「親展」として 〇〇氏に送った手紙を、被告が 〇〇氏に渡さずに、内容を確認したことは、「個の侵害」としてパワーハラスメントに該当することを主張している。

これに対して、被告は、「〇〇氏に渡していない」との原告の主張は、そもそも事実と反するとした上で、郵送物の名宛人が受領した後は、如何に処分しようとも名宛人の自由であると主張している（被告準備書面(1)17頁）。

(2) 被告は、上記の主張の前提として、〇〇氏が令和4年4月11日に、自身宛の親展記載の角形A4号ほどの大きさの郵便物を受け取ったこと、〇〇氏が角形A4号ほどの大きさの郵便物の中身を検めたところ、原告ら名義の申請書、及び、長形3号程度の親展記載の封筒を確認したこと、〇〇氏が当該封筒を如何に取り扱うべきか判断がつきかねたので、直属の上司である 〇〇係長に渡して、中身の確認を依頼したことを主張している（被告準備書面(1)9頁）。

この点に関して、原告 〇〇氏は、令和4年4月14日、傷病手当金の手続の進捗状況を確認するため、被告に電話をしている。その際、原告 〇〇氏は、〇〇氏と電話で話をしている。

(3) 〇〇氏は、電話の中で、同年4月8日の時点で、原告らからの郵便物が被告に届いていたものの、〇〇氏が同日は休んでいたことから、郵便物を確認していなかったと述べている。

そして、〇〇氏は、同年4月11日出勤した際、〇〇係長が郵便物の中身の確認を行い、傷病手当金の申請書は 〇〇係長から受け取ったが、原告らからの手紙については確認していないと述べているのである。

(4) 以上のような経緯からすれば、「親展」として、 氏に送付された封筒の中身を、 氏が確認して、その扱いを： 氏に委ねたのではなく、当初から、 係長が、 氏宛に「親展」として送付された郵便物の中身を確認し、傷病手当金の申請書だけを 氏に渡したとしか考えられない。

したがって、 氏宛の「親展」の郵便物に関する被告の対応は、係長が、原告らから： 氏宛に「親展」として送った郵便物の中身を検めたというものであり、原告らに対する「個の侵害」に該当するものである。

以上