

平成22年3月1日

中央労働委員会事務局
第一部会担当審査総括室
室長 西野 幸雄
Tel 03-5403-2157
Fax 03-5403-2250

アールインベストメントアンドデザイン不当労働行為再審査事件
(平成20年(不再)第27・29号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会(部会長 諏訪康雄)は、平成22年2月26日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付したので、お知らせします。

命令の概要等は、次のとおりです。

－業務上の疾病で長期間休職中の組合員Aに対して診断書提出要求等をしたことは、いずれも不当労働行為に当たらないとされた事例－
①Aに対する診断書提出要求は、病状等を把握するためと解されること
②復職命令は、復職の可能性があるとの前提で発したものと解されること
③解雇・休業補償打切りは、就業規則に定める療養開始から3年間を経過し、職場復帰は困難であるとの判断にもとづいて行ったものとみることができること、から、いずれもAの組合加入等を理由とする不当労働行為であるということとはできない。

I 当事者

会社：アールインベストメントアンドデザイン株式会社【東京都千代田区】
従業員10名(平成18年1月23日現在)
組合：東京南部労働者組合【東京都品川区】
組合員約30名(平成18年1月23日現在)

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①平成17年2月7日(以下、元号略)、1年7か月にわたって業務上の疾病により自宅療養していたAに対して「申入書」により診断書の提出を求める等したこと、②17年12月14日、Aに対して復職命令を発したこと、③18年6月27日、就業規則に定める3年の療養期間が経過したことを理由としてAに対して解雇及び休業補償打切りとしたことが、労組法7条1号に、④第1回ないし第6回団体交渉及び都労委立会いの団体交渉において不誠実な対応を行ったこと、⑤その後、組合の団体交渉申入れに応じなかったことが、同条2号に該当する不当労働行為であるとして東京都労委に救済申立てがあった事案である。
- 2 初審東京都労委は、①会社が、第2回団体交渉冒頭において、同業他社に就職する可能性が高い組合員の出席を理由として団体交渉を拒否したこと、第1回及び第4回ないし第6回の団体交渉において休業補償を6割としている根拠を十分に説明しない等の対応に終始したこと、並びに第6回団体交渉後に組合から申入れのあった休業補償を議題とする団体交渉に応じなかったことは労組法7条2号の不当労働行為であるとして、会社に対し文書交付を命じ、②その余の申立ては棄却する旨の初審命令書を交付した。会社と組合は、これを不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

III 命令の概要等

- 1 主文(初審の一部救済命令を維持)
本件各再審査申立てを棄却する。
- 2 判断の要旨
(1) Aに対する診断書提出要求等が労組法7条1号の不当労働行為に該当するか否

か

ア 「申入書」により診断書の提出を求める等したこと（診断書提出要求）

会社の対応は、Aの病状等を把握するためのものであったと解されることから、Aの組合加入等を理由とした不利益取扱いとみることはできない。

イ 17年12月14日の団体交渉で復職命令を発したこと（復職命令）

会社の対応には、業務上の疾病により自宅療養を続けていたAに対して同人の体調や復職の可能性について直接確認することなく復職命令を出したという点で適切ではない面はあったとしても、会社は、復職の可能性があるという判断を前提として復職命令を発したとみるのが相当であり、同人の組合加入等を理由とする不利益取扱いであるということとはできない。

ウ 18年6月27日に解雇及び休業補償打ち切りとしたこと（解雇・休業補償打ち切り）

就業規則に定める療養開始から3年の期間を迎える第2回立会団体交渉の時点において、会社は、組合と交渉を進める中で、Aの職場復帰は困難であるとの判断に至り、退職和解案を提示するに至ったものである。その上で、組合がこれを拒否したため、Aに対して解雇及び休業補償打ち切りを行ったものということができるから、会社の対応は、Aの組合加入等を理由とするものということとはできない。

(2) 団体交渉における対応が労組法7条2号の不当労働行為に該当するか否か

ア 第1回ないし第6回団体交渉及び立会団体交渉での対応

(ア) 第1回ないし第6回団体交渉について

会社が、第2回団体交渉冒頭において、同業他社に就職する可能性が高い組合員がいる場で会社の企業秘密を話すことはできないとして団体交渉を拒否したことは、同団体交渉において機密情報が問題となる可能性は低いと解され、会社も機密保持上の問題があるとする理由等を具体的に説明していないことから、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

また、第1回及び第4回ないし第6回団体交渉における、休業補償を6割とする根拠に関する会社の説明、説明の程度は具体性を欠きかつ不明確なものであり、組合を納得させる努力をしなかったといわざるを得ず、誠実交渉義務に反するものである。

(イ) 立会団体交渉について

立会団体交渉をめぐる会社の対応からすると、①会社は、本件の解決に向けて具体的な条件等を組合と協議する姿勢を有していたと認められること、②第2回立会団体交渉において会社の退職和解の提案については、前記(1)ウのとおり不当労働行為とはいえないことから、立会団体交渉における会社の対応が不誠実団体交渉であるとまでいうことはできない。

イ 第6回団体交渉を打ち切り、以降、Aの休業補償に係る団体交渉に応じなかったこと

第6回団体交渉の時点において、Aの休業補償について誠実な団体交渉が尽くされたとは認められないから、会社が、組合の団体交渉再開要求に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ウ Aの解雇及び復職に係る団体交渉申入れに応じなかったこと

立会団体交渉の結果、Aの復職の時期は分からないとする組合と、復職は困難であるとする会社の間で、Aの復職及び解雇問題についてはこれ以上交渉を継続しても進展する見込みがない段階に至ったものといわざるを得ないことから、会社が団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為に該当しない。

【参考】

初審救済申立日	平成18年1月23日(東京都労委平成18年(不)第3号)
	平成18年10月18日(東京都労委平成18年(不)第86号)
初審命令交付日	平成20年7月23日
再審査申立日	平成20年7月29日(使)、平成20年8月6日(労)