

報道関係者 各位

平成25年3月18日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

室長 瀬野 康夫

(直通電話) 03-5403-2172

エクソンモービル(賃金補償打切措置等)不当労働行為再審査事件 (平成16年(不再)第44号) 命令書交付について

中央労働委員会第三部会(部会長 都築 弘)は、平成25年3月15日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～ 業務災害による疾病についての療養を理由とする休業分について、「治癒」による労災保険不支給決定を契機として会社が賃金を控除したことは、不当労働行為に該当しないとした事案 ～

本件賃金控除措置は、就業規則の規定に則った措置であり、また、会社は、長きにわたって、A組合員の本件疾病について相応の配慮を行っている上、A組合員の本件疾病に関する各議題について団体交渉に応じてきていることからすると、会社が、同措置によって、A組合員が組合員であること等の故をもって不利益な取扱いを行ったということはできず、また、組合を殊更に無視し、組合の団結権を侵害する支配介入であるということもできない。

I 当事者

再審査申立人：スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「組合」)(大阪府豊中市)組合員38名〔平成8年4月現在〕

再審査被申立人：EMGマーケティング合同会社(以下「会社」)(東京都港区)従業員約770名〔平成22年12月現在〕 ※旧商号は、エクソンモービル有限会社

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、業務災害による疾病(以下「本件疾病」)に罹患したA組合員に対し、①就業規則の規定により行っていた賃金補償の打切りを決定し(以下「本件賃金補償打切措置」)、それに基づき、②A組合員の療養を理由とした休業分について、賃金から減額を行い、それを継続していること(以下「本件賃金控除措置」)、③A組合員の本件賃金控除措置に関する団体交渉における対応がそれぞれ不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会に救済を申し立てた事件である。
- 2 初審東京都労働委員会は、いずれも不当労働行為に該当しないとして棄却した。組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

2 判断の要旨

- (1) 本件救済申立てが申立期間内に行われたものか否かについて

ア 会社は、業務上疾病の療養に伴う休業補償として就業規則に基づき行っていた毎月の賃金補償を労基署長による労災保険給付の不支給決定がされたことを理由に打ち切る旨を決定した（本件賃金補償打切措置）のであって、この会社の行為が一回限りの行為であることは明らかである。

イ そして、会社は、前月における実休業時間分を翌月の賃金から減額して支払うという措置（本件賃金控除措置）を採っていたのであるから、本件賃金控除措置は、本件賃金補償打切措置から独立した行為であることはもとより、それぞれ月例賃金の支払時において完結する独立した行為であると解される。

ウ そうすると、本件賃金補償打切措置及び本件賃金控除措置が、労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当すると認められる余地はないので、本件賃金補償打切措置及び本件救済申立ての1年以上前に行われた本件賃金控除措置を対象とする救済申立ては、それぞれ同項に定める期間の経過後にされたものとして却下を免れない。

エ また、A組合員の本件賃金控除措置に関する団体交渉は、組合からの要求が行われ、これに対応して会社が拒否回答を行って、いずれもその都度決裂状態になったものと認められ、団体交渉としてはその都度一旦区切りがついているといえるので、これらの各団体交渉は、組合の各団体交渉要求に基づいて行われた別個の団体交渉と評価すべきものである。したがって、本件救済申立ての1年以上前（7年4月29日以前）に決裂した団体交渉に関する救済申立ては、それぞれ労組法第27条第2項に定める期間の経過後にされたものとして却下を免れない。

(2) 本件賃金控除措置が不当労働行為に該当するかについて

ア 本件賃金控除措置は、就業規則の規定に則った措置であるということができ、また、会社は、長きにわたって、A組合員の本件疾病について相応の配慮を行っており、さらに、会社は、A組合員の本件疾病に関する同人の休業、賃金補償、業務量等の各議題について、組合との団体交渉に応じてきている。

イ 以上のことからすると、本件賃金控除措置は、給与規則上の賃金控除規定を口実として、あえて形式的かつ画一的処理を行い、A組合員が組合員であるが故に不利益な賃金控除を実施したということとはできず、また、本件賃金控除措置が、組合を嫌悪するあまり、その弱体化を企図して行われたとの組合による具体的な立証はなく、それを推認させる事実もあがられない。

ウ よって、会社が、同措置によって、A組合員が組合員であること等の故をもって不利益な取扱いを行ったということとはできず、また、組合を殊更に無視し、組合の団結権を侵害する支配介入であるということもできない。

(3) 団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当するかについて

ア 最初の本件賃金控除措置以降に行われた団体交渉においては、会社は、本件賃金控除措置については譲歩できないとして一貫して組合の要求を受け入れず、これに対して組合が繰り返して要求を行っていたものであるが、本件賃金控除措置を議題とする交渉については遅くとも5年11月12日開催の団体交渉において膠着状態となり、決裂していたということが出来る。そして、会社は、A組合員の本件疾病に関する議題のうち、譲歩できるものは譲歩していたということが出来るのであるから、会社の対応に特段問題視すべき事実はあがられない。

イ 上記のような経緯を経て行われた申立期間内における団体交渉については、本件賃金控除措置について双方の主張が平行線のままとなり、もはや団体交渉を重ねても進展する見込みがない状態であったものというべきであるから、会社が組合の要求を受け入れなかったとしても、そのような会社の対応が不誠実であったと評価することはできない。

【参考】	初審救済申立日	平成8年4月30日（東京都労委平成8年(不)28号）
	初審命令交付日	平成16年7月14日
	再審査申立日	平成16年7月23日（労）