

報道関係者 各位

平成28年8月19日

【照会先】

第三部会担当審査総括室

室長 小笠原 清美

(直通電話) 03-5403-2172

### 中西工業不当労働行為再審査事件（平成27年（不再）第21号・同第24号） 命令書交付について

中央労働委員会第三部会（部会長 三輪和雄）は、平成28年8月18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、次のとおりです。

#### 【命令のポイント】

##### ～組合員Aに対する退職扱いは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たるとした事案～

会社は、Aのうつ病発症について、当初、会社の非を認めていたが、Aの組合加入通知を受けて態度を硬化させ、Aが労災認定を受けたにもかかわらず、業務外の傷病であると主張して、休職期間満了による退職扱いとし、会社から組合の組合員を排除しようとしたものであり、このことを通じて、組合の解決能力に対する疑念を同組合員に生じさせるなど、組合運営に影響を与えるおそれがあったといえるから、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に当たる。

#### I 当事者

平成27年（不再）第21号再審査申立人・同第24号再審査被申立人：

中西工業株式会社（以下「会社」）（大阪府八尾市）

従業員数約30名（平成26年11月18日現在）

平成27年（不再）第24号再審査申立人・同第21号再審査被申立人：

関西合同労働組合大阪東部支部（以下「組合」）（大阪府八尾市）

組合員数12名（平成26年11月18日現在）

#### II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、①Aを平成25年10月24日（以下、「平成」の元号を省略）付けて退職扱いとしたこと、②Aが同月9日付けて労災認定を受けたことに関する、同月25日付でなされた団体交渉の申入れに応じなかったこと、③同月25日、退職通知書を組合ではなくAに直接送付したこと等が労組法7条の不当労働行為に当たるとして、組合が大阪府労委に救済を申し立てた事案である。
- 2 初審大阪府労委は、前記1の①及び②は不当労働行為に当たるとして、Aの退職扱いがなかったものとしての取扱い、団体交渉応諾並びに同①及び②に係る文書手交を命じ、その余の申立てを棄却したところ、会社は同①及び②の救済部分を不服として、組合は同③の棄却部分を不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

#### III 命令の概要

##### 1 主文要旨

本件各再審査申立てを棄却する。

（ただし、Aの退職扱いがなかったものとしての取扱い、団体交渉応諾及び文書手交を命じる初審命令主文を、文書手交を命じる主文に変更する。）

## 2 判断の要旨

### (1) Aを25年10月24日付けで退職扱いとしたことの労組法7条1号、3号該当性

会社は、Aのうつ病発症について、当初は、会社の非を認め、回復後には職場に復帰させることを約束する等の対応を行っていたが、Aの組合加入通知以降は、業務外の傷病であり、6か月の休職期間内に復職できない場合には退職扱いとなる旨主張するようになり、労基署から業務上疾病であるとの判断が示されると、その判断を否定し、退職通知を行った。このような経過に鑑みれば、会社は、Aの組合加入を契機としてその態度を硬化させ、休職期間満了を理由に退職通知を行い、職場復帰を望んでいたAと会社との関係を断ち、会社から組合の組合員を排除しようとしたものであり、労組法7条1号の不利益取扱いに当たる。このことを通じて、組合の解決能力に対する疑念を組合の組合員に生じさせるなど、組合運営に影響を与えるおそれがあったといえるから、同条3号の支配介入にも当たる。

### (2) 25年10月25日付け団体交渉申入れに応じなかったことの労組法7条2号該当性

Aのうつ病による休職問題等に関して、25年3月21日から同年10月8日までの10回にわたって行われた団体交渉において、会社は、うつ病発症の業務起因性について、労基署の判断によるとの姿勢を一貫してとっていたところ、同月21日、労基署からAに労災認定通知がされ、同月23日に会社は同通知の内容を知らされていたのであるから、同月25日付け団体交渉申入れの時点で、会社が団体交渉を再開すべき状況となっていたと認められる。しかるに会社は、労災認定という新たな事態が生じたにもかかわらず、上記申入れを拒否した。業務外の傷病であるとの考えは変わらないから、組合と何らかの合意がされる可能性がないとの会社が挙げる理由は、団体交渉を拒否する正当な理由とはいえず、労組法7条2号の団体交渉拒否に当たる。会社の対応は、組合の交渉力に対する疑念を組合の組合員に生じさせるなど、組合運営に影響を与えるおそれがあったといえるから、同条3号の支配介入にも当たる。

### (3) 退職通知書を組合ではなくAに直接送付したことの労組法7条3号該当性

会社は、休職期間満了日においてもAの傷病は治癒していないと判断したとして、就業規則に基づき、25年10月24日限りで退職となる旨を本人に通知するという手続を行ったにすぎない。上記通知するという手続によって、組合の組合員と組合とを分断し、組合に弱体化等の影響をもたらす効果を有する場合など、組合の組織や運営に影響を及ぼす可能性があると認められる特段の事情がある場合を除いては、そのような手続を行うこと自体は、労組法7条3号の支配介入に当たるとはいえないところ、本件において上記特段の事情を認めるに足りる証拠はない。したがって、退職通知書をAに送付したことは、同支配介入に当たらない。

### (4) 救済方法

Aは、本件初審審査中の26年3月28日、Aのうつ病発症は会社の不法行為等を原因とするものであるとして、大阪地裁において、会社を被告として損害賠償請求訴訟を提起した。その後、本件再審査中の27年8月17日、大阪地裁において、上記訴訟について、Aと会社との間で、会社は、Aに對して、休職期間満了による25年10月24日付け退職を撤回し、同日付けで合意退職したものとした上、解決金を支払うこと等を内容とする和解が成立した。したがって、Aの退職扱いがなかったものとしての取扱い及び団体交渉応諾を命じる必要性は失われていることから、Aの退職扱いがなかったものとしての取扱い、団体交渉応諾及び文書手交を命じる初審命令主文を、文書手交を命じる主文に変更する。

【参考】初審救済申立日 25年11月 1日 (大阪府労委平成25年(不)第53号)

初審命令交付日 27年 5月 13日

再審査申立日 27年 5月 22日 (会社)

27年 5月 27日 (組合)