

報道関係者 各位

平成29年8月9日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 金成真一

(直通電話) 03-5403-2157

日東興産不当労働行為再審査事件 (平成27年(不再)第5号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 荒木尚志）は、平成29年8月8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】

～ Aの職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかったことは、不当労働行為に当たらないとされた事案 ～

会社が、本件事情聴取後に休職したAの職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかった一連の対応は、いずれも不合理であったとはいえ、その他支部組合への加入及び支部組合の組合員が行う組合活動をけん制ないし抑制しようとしたとする事情も見当たらないことから、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

I 当事者

- 再審査申立人 : 神奈川県自動車教習所労働組合鎌倉自動車学校支部（「支部組合」）（神奈川県鎌倉市）
組合員7名（平成26年7月現在）
再審査申立人 : 神奈川県自動車教習所労働組合（「本部組合」、支部組合と併せて「組合ら」）
（横浜市中区）
組合員141名（平成26年7月現在）
- 再審査被申立人 : 日東興産株式会社（「会社」）（神奈川県鎌倉市）
従業員53名（平成26年7月現在）

II 事案の概要

- 本件は、会社が、Aに対し、事情聴取を行い、①その後に休職したAの職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかったこと、②事情聴取に関する団体交渉の交渉内容を一方的に破棄したこと、③団体交渉における合意事項について労働協約を締結しなかったことが、それぞれ不当労働行為であるとして、救済申立てがあった事件である。
- 初審神奈川県労委は、会社が、団体交渉において協議内容を一方的に破棄したこと（上記1②）及び団体交渉における合意内容を文書で締結するという約束を一方的に反古にしたこと（上記1③）は、不当労働行為に当たるとし、団体交渉において協議の内容を一方的に破棄したり、団体交渉における約束を反故にしたりすることなく、誠実に団体交渉に応じることを命じるとともに、支部組合への文書手交を命じ、その余の本件救済申立てを棄却したところ、組合ら及びAは、初審命令を不服として、同命令が棄却した上記1①に係る部分の取消しを求めて、再審査を申し立てた。

その後、Aは、28年4月11日、再審査申立てを取り下げたため、組合らもAの不利益取扱

いについて救済を求めないこととした。

Ⅲ 命令の概要

1 主文

本件各再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) Aの職場復帰を当初は認めなかったこと

ア 23年12月21日付け「診断書」には「適応障害」、「症状遷延し、なお1ヶ月の休養・加療を要する」と記載され、Aが会社に提出した「経過報告」にも24年1月24日に「容態回復、投薬終わり」と記載されており、そして同人自身が、同日（1月24日）まで投薬があったことを認める旨証言をしていることからすれば、少なくとも同日まで、同人は、「適応障害」で投薬等の治療が行われていたと認められ、同人の職場復帰が可能であることを裏付ける主治医の診断書はなく、その他、同人が同年2月16日より前に復帰が可能であったことを示す証拠もない。

イ 会社は、24年1月24日の協議において、Aを同年2月16日から職場復帰させること等について書面を交わすなどと説明し、この際、組合らは特に抗議などをしておらず、その後も復帰に関する苦情等もなかったことからすれば、組合らは、同人を同日から復帰させることに異議を唱えていたとは認められず、実際にも、会社は、同日に復帰させている。

ウ 加えて、会社は、Aに対し、23年11月分から24年2月分の給与（休職の期間におおむね相当）として、合計約59万7千円を支払っている。

エ 以上のとおり、Aを同年2月16日まで職場復帰させなかった会社の対応が不合理であったとはいえ、支部組合に対する支配介入の基礎となるべき事情も見当たらない。

(2) Aの職場復帰後も一定期間、技能教習をさせなかったこと

ア Aが職場復帰した時点（24年2月16日）以降、同人が指導員講習を受講するまでの間、会社が同人を教習指導員の業務に当たらせることはできなかったという事情も認められる。

イ 教習業務は、運転技術が未熟な教習生が交通量の多い公道において自動車の運転を行うもので、場合によっては交通事故を起こしかねない業務であり、教習生や周囲の安全に細心の注意が求められ、それに伴う精神的ストレスも少なくはないものであること、及び、Aは同年1月24日までは適応障害による治療を受けていたことから、会社として、同人に係る教習業務については、その心身の状況をみた上で判断しようとしたとしても不自然とはいえない。

ウ 会社の対応について、適応障害を発症した者の職場復帰を行う際の就業上の配慮として不自然とはいえ、加えて、Aには休職前から複数の問題行動が指摘されていたことも考慮すれば、会社としては、同人の教習指導員としての適格性を改めて判断する必要性があったといえる。

エ したがって、24年2月16日から同年6月末日までの約4か月間、Aに技能教習を行わせていなかった会社の対応が直ちに不合理であったとはいえ、支部組合に対する支配介入の基礎となるべき事情も見当たらない。

(3) 会社が、本件事情聴取以降、休職したAの職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

以上のとおり、会社が、本件事情聴取後に休職したAの職場復帰を当初は認めず、復帰後の一定期間、技能教習の業務に従事させなかった一連の対応は、いずれも不合理であったとはいえ、その他支部組合への加入及び支部組合の組合員が行う組合活動をけん制ないし抑制しようとしたとする事情も見当たらないことから、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

【参考】

初審救済申立日 平成24年10月31日（神奈川県労委平成24年（不）第35号）

初審命令交付日 平成27年1月14日

再審査申立日 平成27年1月29日