

東京地裁昭和五八年(行ウ)第九九号、五九・一一・二九判決  
判 決

原 告 京セラ株式会社

被 告 中央労働委員会

被告補助参加人 全関東単一労働組合

(主文)

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

(事実)

第一 当事者の求めた裁判

一 原告

- 1 被告が中労委昭和五六年(不再)第一号事件について昭和五八年四月六日付けでした命令のうち、主文第四項を除く部分を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

二 被告

主文と同旨

第二 当事者の主張

一 請求原因

- 1 補助参加人組合は、昭和五五年七月二三日及び同年八月一六日の二回にわたり、神奈川県地方労働委員会に対し、原告会社に合併される以前のサイバネット工業株式会社(以下「旧会社」という。)を被申立人として、補助参加人組合サイバネット工業分会の分会員である X1(以下、「X1」という。)の休職及び退職扱い等について不当労働行為救済の申立てをしたところ(同委員会昭和五五年(不)第一五号、同第一七号事件)、同委員会は右両事件につき昭和五五年一月二四日付けで別紙(一)〔編注前掲七三四参照〕のと通りの救済命令(以下、「初審命令」という。)を発した。

旧会社は昭和五六年一月六日初審命令を不服として被告に対し再審査申立てをしたが(中労委昭和五六年(不再)第一号事件)、その結審後の昭和五七年一〇月一日原告会社は旧会社を合併したところ、被告は昭和五八年四月六日付けで別紙(二)〔編注前掲七三四の二参照〕のとおり原告の再審査申立てを一部棄却する再審査命令(以下、「本件命令」という。)を発し、同命令書は同年五月一二日原告に交付された。

- 2 しかし、本件命令には、次のとおりの違法が存在する。

(一) X1 の退職に至る経緯

X1 の昭和五三年九月一六日から昭和五五年三月一五日までの一年六カ月の出勤状況は、別紙(三)のとおり、他に例を見ないほど劣悪なものであった。旧会社は、X1 に対し、しばしばこの点を指摘し、注意を与えてきたが、全く改善が見られなかったため、同人に補助的な単純作業を割り当てざるを得なかった。X1 は、昭和五五年四月一日以降、脊椎椎間軟骨症の病名で長期欠勤を始めた。そこで、旧会社は、X1 の従来勤務状況及び右長期欠

勤の事実を考慮すれば、就業規則二三条一号(「精神もしくは身体の障害により業務に堪えられないと認められるとき」)及び二号(「勤務成績または能率が著しく不良で、向上の見込みがないと認めたとき」)により X1 を解雇することも可能であると判断したが、疾病及び勤務成績の向上改善の可能性を考慮し、就業規則一八条一号及び一九条一号により同年六月一日付で X1 を休職とし、休職期間を二か月と決定し、この旨を同月一六日に X1 に通知した。ところが、X1 は、休職通知を受けるや、にわかに主治医を変更し、同人の病気が頸肩腕障害及び腰痛症であり、業務に起因するものであると主張し始めた。

これに対し、旧会社は、第一に、主治医変更の経緯が不自然であること、第二に、右病名が従来 X1 の欠勤事由である風邪、貧血、腎炎及び痔疾などと全く関係がないこと、第三に、X1 の前記勤務状況のほか、X1 がいわゆるライン業務における仕事らしい仕事をしたのは、昭和五一年三月の入社から昭和五三年二月までの間のうち、痔による三か月半の入院期間を除く一年八か月余にすぎず、その後、不況による川崎工場閉鎖問題が生じたため、X1 は、昭和五三年四月から一〇月までの六か月間、工場閉鎖反対のストライキをして全く就労していないことや、同年一〇月に玉川作業所に移ってからも、不況による受注減により仕事らしい仕事はなく、X1 は全くの軽作業に従事していたにすぎないうえ、昭和五四年三月五日から同月一五日までは会社都合による休業も行っていることなどに照らすと、X1 が業務に起因した病気にかかる状況は全く見当たらないことから、病状を客観的に検討するため、X1 に対し、昭和五五年七月一六日付けの文書で会社指定の専門医の診断を受けるよう指示した。

しかるに、X1 は、指定医の診断を受けることなく欠勤を続け、同年八月一〇日の休職期間満了時にも、その直前に更に一か月の休業加療を要する旨の診断書を提出して、復職に至らなかったのであるから、就業規則二一条四号の定めにより、休職期間満了時をもって雇用契約は当然終了したのである。

(二) 本件命令の主文第一項(退職通知がなかったものとして取り扱わなければならない旨の命令)についての取消理由

本件命令は、旧会社が X1 に対して休職規定を適用したこと及び休職期間を二か月と定めたことは、相当であって不当労働行為に当たらないとしている。ところで、旧会社の就業規則二一条は、「社員が次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を退職の日として社員の身分を失う。」とし、その四号において「休職期間が満了しても復職の望みなしと認められたとき。」と定めているのであるから、休職期間満了時に復職しない限り、雇用契約は当然に終了するのであり、その時点で、旧会社に X1 を退職させるか否かの裁量的行為が留保されていたり、新たに退職させる意思表示が必要となるものではなく、退職の効果発生は単に時間の経過による必然の帰結にすぎないのである。そうすると、本件命令が、休職規定の適用と休職期間の設定行為を相当としながら、退職の効果発生のみを不当労働行為としたのは、無から

有を生ぜしめるが如き背理といわざるを得ない。

また昭和五五年八月一〇日付けの退職通知には、何らの法的効果もなく、単に事実の確認の意味しかないのであるから、このような行為をとらえて不当労働行為であるということはできないし、退職通知がなくても退職の効果は発生するのであるから、「退職通知がなかったものとして取り扱わなければならない」とする本件命令の主文第一項は、原告にいかなる行為を求めているのかその趣旨が不明であり、重大な瑕疵があるというべきである。

更に、本件命令は X1 の休職期間を延長する余地があったかもしれない旨判断しているところ、旧会社の就業規則一九条五号は休職期間を延長しうる旨規定しているけれども、それまで右規定の適用を受けた者はいないのであるから、X1 が労働組合員であるがために前例に反して特権的に右規定を適用されるべき理由はなく、仮に、休職期間を延長していたとしても、X1 は、昭和五六年十一月の時点でも完全に回復しておらず、現在も労災保険による休業補償給付を受けているのであるから、早晩「復職の望みなし」として退職となることは免れなかったのである。

したがって、本件命令の主文第一項には、重大かつ明白な瑕疵があり、取消しを免れない。

(三) 本件の主文第二項(団交に応じなければならない旨の命令)についての取消理由

補助参加人組合の昭和五五年七月二二日付け団体交渉申入れは旧会社に X1 の疾病を職業病として認めさせることを大前提とするものであるが、これに対し旧会社は、指定医の診断を拒否したままでは職業病と認めるわけにはいかないし、休職期間の変更もあり得ないとの態度をとり、同月八日の団体交渉の際、既に両者の主張は対立したまま平行線をたどっており、前記申入れの時点でも何ら進展打開もなかったのであるから、旧会社がこの申入れを拒否したのは正当な理由に基づくものである。

また、この問題については現在も両者の主張が対立したままであるから、救済命令で団体交渉を強制しても、その実効性には疑問がある。

したがって、本件命令の主文第二項もまた取り消されるべきである。

3 なお、本件命令の理由の「第一 当委員会の認定した事実」記載の被告の認定事実に対する認否は、以下のとおりである。

(一) 第 1 項の各事実は認める。

(二) (1) 第 2 項(1)の事実は認める。ただし、X1 は、昭和五一年八月二一日から同年十一月三〇日までは痔の手術で入院するなどしていたため、就労しておらず、実際に川崎工場勤務となったのは同年一二月一日からであって、初めの一か月間はライン作業に入らず部品組立て関係の軽作業を行っていたのである。

(2) 同項(2)の事実は認める。ただし、旧会社が、川崎工場から機材を搬出しようとしたのは玉川作業所への移動のためであり、支援の労働組合員の川崎工場構内への立入りを禁止したのは、その者らが無断で作業場に

入り込み、ハンドマイクで叫んだりして作業を妨害したためである。また、旧会社が別組合(総評全国一般労働組合神奈川地方連合サイバネット工業支部)と締結したものと同一内容の協定を補助参加人組合と締結する意思はないと回答したのは、両組合の組合員数が全く異なるにもかかわらず、補助参加人組合が別組合と同一額の解決金二〇〇〇万円を要求し、旧会社がこれを承認できなかったためである。

- (三)(1) 第3項(1)の事実のうち、X1が、認定事実のように勤務していたこと、A整形外科医院 Z1 医師の診断書を提出して昭和五五年四月一日から欠勤を始めたこと、及び認定事実の各診断書が旧会社に提出されたことは認め、その余は不知。
- (2) 同項(2)の事実のうち、休職通知書受領の日が同年六月二四日である点を否認し、その余は認める。旧会社が休職通知書を発信したのは同月一六日であるから、X1は遅くとも同月一八日にはこれを受領しているはずである。
- (3) 同項(3)の事実は認める。
- (4) 同項(4)の事実のうち、補助参加人組合が Z2 医師と旧会社との話し合いを提案したとの部分、旧会社が Z2 医師と話し合う必要はないと回答したとの部分、及び「また、旧会社の交渉員が X1 の具体的な作業内容、作業量を知らない事情もあったため上記の団体交渉においては、結局、X1 の疾病、休職に関する結論はでなかったとの部分を否認し、その余は認める。右団体交渉は、前記 2(三)のとおり、デッドロックにのりあげて決裂したのである。
- (5) 同項(5)の事実は認める。
- (6) 同項(6)の事実のうち、労災保険給付の請求日は不知、その余は認める。
- (7) 同項(7)の事実は認める。
- (8) 同項(8)の事実のうち、X1 の昭和五五年八月九日付け文書の要求内容とその趣旨は否認し、その余は認める。補助参加人組合は X1 の疾病を労災と認めよとの要求に終始。
- (9) 同項(9)及び(10)の事実は認め、同項(11)の事実は不知。
- (四) 第4項の事実は認める。
- (五) 第5項のうち、会社側出席者が暴力行為を受けた場所の点を否認し、その余は認める。

4 よって、原告は、本件命令の取消しを求める。

## 二 請求原因に対する被告の認否

- 1 請求原因第1項の事実は認める。
- 2 同第2項は争う。

## 三 被告の主張

- 1 請求原因第2項(一)について

原告は X1 の出勤状況が別紙(三)のとおりであるとして非難するが、別紙(三)の記載は、証拠と食い違っており、しかも有給休暇及び生理休暇も不就労日数に

加えている点に問題があるうえ、他の従業員と比較することもなく勤務状況が劣悪であると主張するのはあまりにも一方的である。

X1 は、A 整形外科医院の治療によって病状が軽快しないため、既に昭和五五年六月六日から神奈川県勤労者医療生活協同組合港町診療所で診察を受けていたのであるから、休職通知を受領するや突然主治医を変更したとはいえないし、X1 が休職通知を受領したのが同月二四日であることは証拠上動かしがたいところである。

労働者は原則として医師選択の自由を有するのであるから、労働協約、就業規則又は労働慣行に指定医ないし指定医制度を根拠付けるものがない本件においては、旧会社には X1 に対して指定医の診断を受けるよう指示する権限はなく、しかも、X1 はその疾病の業務起因性をうかがわせる診断書を提出しているのであるから、X1 が右指示に従わなかったというだけの理由で業務起因性について判断することができなかつたとする原告の主張は失当である。

なお、X1 が休職期間満了時に提出していた診断書には、昭和五五年八月一日から一か月間の休業加療を要すると記載されていたのであって、休職期間満了時から一か月という趣旨ではない。

## 2 同項(二)について

本件命令の主文第一項は、旧会社が X1 に対して昭和五五年八月一〇日付け退職通知を發し、翌一日以降同人を退職したものとして取り扱っていることが不当労働行為に当たると判断したことに基づくものであって、その内容は、原告会社において X1 を同月一日以降もその従業員として取り扱うべきこと、すなわち、その従業員たる地位の回復及びそれに伴い必要となる措置をとるべきことを命じる趣旨である。したがって、原告会社としては、具体的には、X1 に対し場合によっては休職期間を延長するなり、就業規則三三条四号による特別休暇を与えるなりし、X1 が医師の診断書を提出して、就労を申し出たときは同人の健康状態に応じた職務に就かせることを考慮するなど適宜に対応しなければならないのである。

右退職取扱いを不当労働行為と評価したのは、その取扱いになお再考の余地があったのに、旧会社がこれを顧慮せず性急に、もはや休職期間の延長等適宜の措置をとる余地がないとした点に不当労働行為意思の介在を認めたからである。

使用者が労働組合法七条一号の規定に違反して労働者に対し不利益な取扱いをした場合には、その取扱いが法律行為でなくても、不当労働行為が成立するのであるから、仮に退職通知が雇用の終了を告げる觀念の通知であったとしても、旧会社が X1 との雇用の継続を再考すべきであったのに、それをせずに退職の通知を發したことが不当労働行為を構成するのである。

## 3 同項(三)について

補助参加人組合の昭和五五年七月二二日付け団体交渉申入れに対し、旧会社は、補助参加人組合と話し合うより X1 本人と話し合いたいとするとともに、交渉事項も同月八日の団体交渉で説明済みであると一方的に述べているだけであるから、当時、労使の交渉が行き詰り、打開の見込みがない状況であったとはいえない。

い。

また、原告は X1 の疾病に業務起因性がない旨主張しているが、これは原告の一方的な主張であり、労働基準監督署も業務起因性を認める旨の決定をしているのであるから、原告会社に再考を促すためにも、救済命令によって団体交渉に応じるよう命じる必要があるかつ適切である。

### 第三 証拠

証拠関係は、本件記録中の書証目録及び証人等目録記載のとおりであるから、これを引用する。

(理由)

- 一 請求原因第 1 項の事実、当事者間に争いがない。
- 二 まず、本件命令の「第一 当委員会の認定した事実」において認定された事実のうち、原告の主張と関連する第 1 項ないし第 4 項の事実関係について検討する。
  - 1 第 1 項「当事者等」で認定された事実については、当事者間に争いがない。
  - 2 第 2 項「本件に至るまでの労使関係」については、原告が請求原因第 3 項(二)記載の事実を附加して主張しているが、認定された事実自体には当事者間に争いがない。そして、成立に争いのない乙第九号証及び第一〇〇号証並びに右乙第一〇〇号証における X1 の供述によって真正に成立したものと認められる乙第八九号証を総合すると、X1 は昭和五一年八月二日から同年一月三〇日まで痔の手術のため入院するなどして就労しておらず、同人が実際に川崎工場勤務を始めたのは同年一二月一日からであって、初めの二週間はライン作業に入らず、前加工作業に従事していたことが認められ、また、証人 Y1 の証言によると、旧会社が別組合と締結したものと同一の協定を補助参加人組合との間で締結することを拒否した理由は、補助参加人組合が別組合と同額の和解金を要求したのに対し、旧会社が両組合の組合員数が大きく異なっているとしてこれに応じなかったことにあることが認められるが、原告主張のその余の事実については、これを認めるに足りる証拠がない。
- 3(一) 第 3 項(1)で認定された事実のうち、X1 が右認定事実のとおり勤務し、A 整形外科医院 Z1 医師の診断書を提出して、昭和五五年四月一日から欠勤を始めたこと、並びに右認定事実のとおり同年五月六日付け及び同月二八日付けの各診断書が旧会社に提出されたことについては、当事者間に争いがなく、成立に争いのない乙第八号証、第二八号証及び第一〇〇号証によると、その余の事実も本件命令書記載のとおり認めることができる。
- (二) 同項(2)で認定された事実のうち、X1 が休職通知書を受け取った日が昭和五五年六月二四日である点を除くその余の事実については当事者間に争いがなく、証人 Y1 の証言によると、旧会社は、昭和五五年六月一六日付け休職通知書を同日又は翌日中に、川崎市高津区の本社から同市〇〇区の X1 の自宅にあて普通郵便で発送したことが認められ、これが七日ないし八日後の同月二四日になって X1 方に配達されたとの点には若干の疑問がないではないが、前記乙第二八号証及び第一〇〇号証によると、X1 は休職通知書を受領したのが、旧会社に要求書を提出した同月二四日の夕方である旨明確に記憶

していると供述していること、及び成立に争いのない乙第九号証によると、右要求書には休職通知に関する記載が全く存しないことがそれぞれ認められ、他に原告の主張に沿う証拠はないから、X1 が休職通知書を受け取ったのは、本件命令の認定するとおり、昭和五五年六月二四日であると認めることができる。

- (三) 同項(3)で認定された事実については、当事者間に争いがなく、原本の存在及びその成立に争いのない甲第一号証によると、旧会社は、昭和五五年六月二四日付けの要求書に対し、同月二六日付けの「回答並に申入書」で、X1 の疾病問題については「会社の指定医(専門医)の診断を受け会社が業務上傷病と認定した者については業務上の傷病として取り扱う」旨回答したことが認められる。
- (四) 同項(4)で認定された事実については、昭和五五年七月八日の団体交渉の席上、補助参加人組合が Z2 医師と旧会社との話し合いを提案し、旧会社がその必要はない旨回答したとの点、及び「旧会社の交渉員が X1 の具体的な作業内容、作業量を知らない事情もあったため」右団体交渉においては X1 の疾病及び休職に関する結論が出なかったとの点を除き、当事者間に争いがなく、前記乙第二八号証及び第一〇〇号証によると、右各事実を認めることができ、これに反する証人 Y1 の証言は、右各証拠に照らし、にわかに信用できず、他に右認定を覆すに足る証拠はない。そして、いずれも成立に争いのない乙第二八号証、第九八号証及び第一〇〇号証並びに証人 Y1 の証言を総合すると、右団体交渉における X1 の疾病問題についての主な交渉内容は、X1 の疾病について業務起因性を認めるか否かにあり、補助参加人組合があくまでも業務起因性のあることを前提として休職通知の撤回等を要求したのに対し、旧会社は、業務起因性を認めるには X1 が指定医の診断を受けることが前提であり、そうでなければ業務に起因する疾病として取り扱うことはできないとして、右要求をすべて拒絶したため、右団体交渉においては何らの結論も得られずに終わったことが認められる。
- (五) 同項(5)で認定された事実については、当事者間に争いがなく。
- (六) 同項(6)で認定された事実のうち、X1 が労災保険給付の請求をした日付け以外の事実については、当事者間に争いがなく、前記乙第二八号証及び第一〇〇号証並びに右乙第一〇〇号証における X1 の供述により真正に成立したものと認められる乙第九三号証によると、右請求の日付けは、本件命令の認定するとおり、昭和五五年七月二二日であることが認められる。
- (七) 同項(7)で認定された事実については、当事者間に争いがなく。
- (八) 同項(8)で認定された事実のうち、昭和五五年八月九日の X1 の旧会社に対する要求の内容とその趣旨を除くその余の事実については、当事者間に争いがなく、成立に争いのない乙第一六号証、前記乙第二八号証及び第一〇〇号証によると、右要求の中には、確かに原告主張のとおり X1 の疾病について業務起因性を認めよとの趣旨も含まれてはいたが、それだけではなく、本件命令が認定しているように、X1 の症状が徐々に軽快しつつあり、早い時

期に職場復帰が可能と思われるので、旧会社においては、休職期間満了をもって一般退職とすることなく、この問題について補助参加人組合との団体交渉に応じられたい、との趣旨も含まれていたことが認められ、他に右認定に反する証拠はない。

(九) 同項(9)及び(10)において認定された事実については、当事者間に争いがなく、原本の存在とその成立に争いのない丙第一号証によると、神奈川県地方労働委員会の審査委員は旧会社に対し、昭和五五年八月八日付けの勧告書を発し、同委員会における審査継続中は休職期間満了による一般退職の適用について十分配慮するよう勧告したことが認められ、また、成立に争いのない乙第九八号証及び証人 Y1 の証言によると、旧会社は、就業規則上、私傷病による休職者については、休職期間を延長しない限り、その満了時に復職することができないときは自動的に退職の効果が生じるところ、休職期間を延長するのは当該労働者が会社にとって特に有用な人物である場合などに限られる、との見解の下に、X1 については同人の勤務状況に照らすと、業務に起因する疾病に罹患する状況は見当たらないし、休職期間を延長すべき事由もないとし、Z1 医師に対して業務起因性の有無を質問したのみで、X1 の健康回復の見通しについては何らの調査もせず、退職通知書を交付したことが認められる。

(一〇) 前記乙第九三号証及び第一〇〇号証によると、同項(11)で認定されたとおり、X1 について労災保険の休業補償給付支給決定のあったことが認められる。

4 第4項「旧会社の就業規則」で認定された事実については、当事者間に争いがない。

### 三 X1 の退職の取扱いについて

1 本件命令は、原告会社が X1 に対し昭和五五年八月一〇日付けの退職通知を発し、同人を退職したものとして取り扱ったことが、不当労働行為に当たるとしていているところ、原告は、休職期間の満了時に復職しない限り雇用契約は何らの行為を要せず当然に終了するのであり、退職通知は単にその事実を確認したものにすぎないから、これを不当労働行為ということはできない、と主張しているので、この点について検討する。

まず、休職期間が満了した際の休職者の取扱いに関する就業規則の定めをみると、前記のとおり、旧会社の就業規則一九条五号は、「会社は事情により休職期間を延長することができる。」と定め、同二〇条は、復職との見出しの下に、一項において「休職期間が満了した時はただちに復職させる。」とし、二項において「傷病による休職者が復職する場合は医師の診断書を必要とする。」と定めており、また同二一条は、一般退職との見出しの下に、「社員が次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を退職の日として社員の身分を失う。」とし、その四号において「休職期間が満了しても復職の望みなしと認められたとき」と定めている。更に、成立に争いのない乙第一三号証によると、同条には他に、一号として「本人の都合により退職を願い出て、会社が承認した時」、二号として「期



間の定めある雇用が満了したとき」、三号として「本人が死亡したとき」を列挙しており、解雇事由を定めた規定は別にあることが認められる。

このような就業規則の定めを総合して考えると、傷病による休職者の休職期間が満了した時点において、傷病が治癒している場合には、復職させるべきことに問題はないし、傷病が治癒していない場合において、当該傷病が業務に起因するものであるときは、労働基準法一九条の趣旨に照らし、直ちに退職の取扱いはできないし、当該傷病が業務に起因すると認められないときも、直ちに退職の扱いになるのではなく、傷病の現状及び将来の見通し等からみて復職の望みがないと認められるときに限り退職の扱いとなり、そのように認められないときには休職期間の延長をするなど適宜の措置を採るべきこととなるものと解するのを相当とする。したがって、旧会社としては、業務に起因すると認めない傷病による休職者の休職期間満了に際しては右のいずれの措置を採るかについて態度決定をしなければならぬのであって、旧会社のした昭和五五年八月一〇日付けの退職通知は、原告の主張するように休職期間の満了という単なる時間の経過により何らの行為を要せず X1 が当然に退職したこととなるとの事実を確認するにすぎないものではなくて、X1 について復職の望みがないと認めて同人を退職扱いとする旧会社の態度決定を明らかにしたものと解することができるのであるから、これが不当労働行為となり得る性質の行為であることは明らかである。

2 そこで、次に、旧会社が X1 を退職の取扱いにした行為が不当労働行為に該当するか否かについて検討する。

前記二で認定した X1 に対する休職通知から退職通知に至るまでの事実の経過をみると、補助参加人組合は、X1 の休職期間の当初から、旧会社に対し、頸肩腕障害、腰痛症との Z2 医師の診断書を提出したうえ、X1 の疾病が業務に起因するものであると主張し、その旨の取扱いをするよう再三要求し、休職期間満了直前の昭和五五年八月七日にも同月一日付けの Z2 医師の診断書（「症状は徐々に軽減しつつあるが、本日より更に一か月間の休業加療を要する。」との記載がある。）を提出しており、また、X1 も、同年八月九日に、原告会社に対して、症状は徐々に軽減しつつあるので早い時期に職場復帰が可能であると考えてるので休職期間満了による退職の扱いをしないようにとの申入れをしている。また、川崎北労働基準監督署は旧会社に対し X1 の休職期間を延長するよう要請し、神奈川県地方労働委員会の審査委員も旧会社に対し審査継続中は X1 の休職期間満了による一般退職の適用について十分配慮するよう勧告したのである。しかも、当初定められた休職期間は二か月という就業規則で定める期間のうち最短のものであった。しかるに、旧会社は、X1 に対して、会社の指定医の診断を受けるように求めたほかは、X1 が欠勤当初に診察を受けた Z1 医師に対して業務起因性について質問をしたのみで、X1 自身や Z2 医師に事情を聴取することもなく、特に X1 の傷病の将来の見通しについては全く調査をせず、また休職期間の延長を考慮することもなく、X1 を休職期間満了による退職扱いとしたものである。

以上のような取扱いは、前記労働基準法一九条及び旧会社の就業規則の趣旨に照らすと、X1 の傷病が業務に起因するものであるときはもちろん、原告主張の

とおり右傷病が業務に起因するとは認められないときにおいても、そのような取扱いをするために必要な調査を全くしていないのであるから、正当な法的根拠に基づかないものといわざるを得ない。そして、このことと、前記二の1及び2に記載したように、X1が旧会社におけるただ一人の補助参加人組合の組合員であること及び補助参加人組合は旧会社の川崎工場閉鎖問題や玉川作業所への配置転換問題をめぐって旧会社と激しく対立し、紛争が生じていたことを考え併せれば、旧会社のX1に対する退職の取扱いはX1の組合活動を嫌悪してなした不利益な取扱いであると認めるのが相当である。

3 次に、原告は、本件命令の主文第一項は、原告会社にいかなる行為を求めているのかその趣旨が不明であると主張している。

しかし、原告の主張は、昭和五五年八月一日付け退職通知には何らの法的効果もなく、単に事実確認の意味しかないことを前提とするところ、この前提自体が失当であることは前記のとおりである。のみならず、旧会社がX1を退職したものと取り扱ったことが不当労働行為となることは前示のとおりであり、本件命令の主文第一項はこれについての救済方法であることが明らかであるから、同項は主文第三項や理由をも含めた本件命令全体から合理的に判断すれば、従業員たる地位の回復及びそれに伴って必要な措置をとるべきことを命じたものであることは明らかである。これを具体的にいうと、原告会社としては改めてX1の健康の回復可能性を調査し、その結果に基づいて、休職期間を延長するか、又は復職させる(軽減勤務を命じることを含む。)など症状回復の程度に応じた適宜の措置をとるべきである。このように、原告会社においてとるべき措置は、X1の症状回復の程度に応じてさまざまなものが考えられ、それらの措置のいずれを選択するかは原告会社において判断すべきことがらである以上、予想される具体的措置を逐一命令の主文中に列挙しなかったとしても、それだけで本件命令が違法となるとはいえないというべきである。

なお、以上はいずれも就業規則に基づく措置であるから、仮に、X1について休職期間延長又は復職等の措置がとられたとしても、X1が労働組合員であることから特に有利な待遇を受けたことにはならないことはいうまでもない。また、原告は、X1については休職前から勤務状況が悪く、懲戒処分相当する事由があった旨主張するが、このことは、本件休職及び休職期間満了に伴う退職とは何ら関係がないから、別個に懲戒処分をすることは格別、右休職期間満了の取扱いをするに当たって考慮することはできないと解すべきである。

4 したがって、本件命令の主文第一項に関する原告の主張は、いずれも採用できない。

#### 四 団体交渉の拒否について

原告は、請求原因第2項(三)のとおり、昭和五五年七月二二日付け団体交渉申入れを拒否したことには正当な理由があり、また、救済命令によって団体交渉を強制しても実効性を欠く旨主張しているので、検討する。

同月八日の団体交渉において業務起因性を認めるか否かの点について当事者双方の主張が鋭く対立していたことは前記認定のとおりである。しかし、他方、前記認

定のとおり、X1 の疾病問題については右団体交渉が第一回目のものであり、右問題に関する交渉時間はわずか三〇分程度にすぎず、しかも、旧会社は、右問題は労使間の問題というよりも X1 個人の問題であるとの立場から、この問題を交渉事項とすることに消極的であったこと、また、本件では既に業務起因性の存在をうかがわせるに足りる Z2 医師の診断書が提出されていたのであるから、旧会社としては、Z1 医師だけでなく Z2 医師にも説明を求め、それでも疑問が残れば、その点を明らかにしたうえで改めて会社の指定医の診察を受けるよう提案するなど、双方の前提とする立場に若干の修正を加えることにより交渉の進展をはかることも十分可能であると考えられること、更に、右団体交渉申入れにおける要求事項は、前記のとおり、右業務起因性の問題にとどまらず、一般的な職場環境の改善等の問題も含まれていたことを考えると、同月二二日に申し入れられた団体交渉事項について、同月八日の団体交渉において十分実質的論議が尽くされていたとは到底いえないし、ましてや、当事者双方の主張が相対立したまま平行線をたどり、交渉を継続しても何らの進展打開も期待できない、いわゆる交渉決裂状態に至っていたと認めることはできない。従って、右の団体交渉の拒否に正当な理由があったとはいえない。

また、実効性の点についても、右のとおり、団体交渉申入れ時においても交渉進展の可能性は十分に存していたうえ、前記認定のとおり、その後労働基準監督署においても右業務起因性を認める旨の決定がされるなど状況の変化があり、更に交渉進展の可能性が増したと評価すべきであるから、救済命令によって団体交渉を命じることの実効性があると考えられる。

したがって、本件命令の主文第二項に関する原告の主張も採用できない。

五 以上によると、旧会社のした退職の取扱い及び団体交渉拒否はそれぞれ労働組合法七条一号及び二号に該当する不当労働行為であるから、本件命令には所論の違法はなく、本件命令は正当である。

よって、原告の本件請求は理由がないから棄却し、訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)の負担につき、行政事件訴訟法七条、民事訴訟法八九条、九四条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第一九部

(別紙省略)