

平成27年12月25日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年(行ウ)第566号再審査申立棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成27年9月9日

判決

原告 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 EMGマーケティング合同会社

主文

- 1 原告の訴えのうち,別紙1「請求する救済の内容」記載の命令の義務付けを
求める部分を却下する。
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

- 1 中央労働委員会が,中労委平成16年(不再)第44号事件について,平成
25年2月20日付けでした命令を取り消す。
- 2 中央労働委員会は,被告補助参加人に対し,別紙1「請求する救済の内容」
記載の命令を発しなければならない。
- 3 訴訟費用は被告の負担とする。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

(1) 本件は,原告が,東京都地方労働委員会(以下「都労委」という。)に
対して,被告補助参加人(以下,後記2(1)の組織変更の前後を通じて
「会社」という。)の次の行為が不当労働行為に当たるとして行った救済
命令の申立て(以下「本件救済命令の申立て」という。)に係る事案であ
る。

ア 会社の従業員であり,原告の組合員であるA1(以下「A1」という。)
が昭和48年9月25日に頸肩腕症候群(以下「本件傷病」という。)
と診断され,その療養を理由として休業したことについて,本件傷病が
業務上の傷病であるにもかかわらず,会社が,別紙1「請求する救済
の内容」記載に指摘したとおり,昭和58年9月分の賃金以降,毎月の
賃金から前月の欠勤分を控除することとし,平成7年12月分まで欠
勤控除をして賃金を支払ったことは,労働組合法(以下「労組法」と
いう。)7条1号の禁止する不利益な取扱い,同条3号の禁止する支配
介入に当たる。

イ A1の前記欠勤分の控除について,原告が行った団体交渉の申入れに
対する会社の対応は,労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否,不誠
実交渉に当たる。

(2) 都労委は,原告の救済命令の申立てのうち平成7年4月30日以降に

係る部分は棄却し、その余は却下する旨の命令（以下「初審命令」という。）を發し、原告は、これを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対して再審査の申立てをしたが、中労委が再審査の申立てを棄却するとの命令（以下「本件命令」という。）を發したことから、本件命令の取消し及び別紙1「請求する救済の内容」記載の命令の義務付けを求めて本件訴訟の提起に及んだところ、被告は、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令の義務付けに係る訴えを却下し、本件命令の取消しの訴えを棄却する旨の答弁をした。

2 前提事実（争いのない事実〔原告において本件命令の認定事実に争いのないものを含む。〕、当裁判所に顕著な事実、後掲の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

（1）当事者等

ア 被告補助参加人

被告補助参加人は、肩書住所地に本店を置き、全国に支店、営業所、油槽所等を有し、原油の輸入、精製、販売等を行う合同会社であり、平成24年5月21日にエクソンモービル有限会社を組織変更して設立された。

エクソンモービル有限会社は、昭和36年12月に設立されたエッソ・スタンダード石油株式会社が昭和57年3月にエッソ石油株式会社となり、これが平成12年2月にエッソ石油有限会社に組織再編した会社である（以下、前記1（1）で述べたとおり、エッソ・スタンダード石油株式会社から被告補助参加人までを通じて「会社」という。）。

イ 原告

原告は、肩書住所地に事務所を置き、昭和57年10月14日ころにスタンダード・ウァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）から分離、独立して結成された、会社の従業員及び元従業員で組織される労働組合であり、同日、会社に対して原告を結成した旨を通告した。ウ 会社には、労働組合として、ス労及びス労から独立して結成された原告のほかに、昭和49年6月28日付けで会社に対して組合設立の通知及び労働協約の締結その他団体交渉の申入れをしたエッソ・スタンダード石油労働組合（以下「エ労」という。）などが存在する。

（2）就業規則等の定め

会社の就業規則の内容は別紙2「就業規則（抜粋）」記載の、給与規則の内容は別紙3「給与規則（抜粋）」記載のとおりである。

（3）A1の本件傷病の発生及びこれに対する会社の対応

ア 入社

A1は、昭和46年4月1日、会社に入社し、本社経理部支払事務課に配属され、小払資金業務の担当となった。また、同月、ス労に加入した。

イ 本件傷病に対する当初の会社の対応

昭和48年ころから、会社に本件傷病と思われる症状を訴える人がい

たことから、ス労は、本件傷病への対応について取り組んでいたところ、会社は、本件傷病について「組合（今のところは本社支部）は同疾病を所謂‘職業病’として会社に認定させ、同時に反合理化闘争と結び付けようとする動きがみられ」として、管理職に対して、次の内容が記載された同年7月11日付けのERノートを発出した。

(ア) 昭和48年6月に入って女子3名がそれぞれ診断書を提出して休業に入り、組合を通して治療費、休業補償、通院のための交通費の会社員担を要求してきたことから、会社は本社支部団交で、今回の3名の仕事はそれぞれ異なっており、病名が本件傷病だからといって直ちに業務に起因する職業病と断定することはできない、職業病であるか否かは行政官庁の認定に委ねることにしたい、それまでは私傷病の取扱いと考えるとこの会社の見解を明らかにした。

(イ) ここで注意してもらいたいことは、単なる病気の発生の問題の他に本社の一部女子組合員が所属している婦人問題研究会が組織的に動いて、鉛問題と同様に本件傷病を職業病闘争として取り上げようと働きかけていることである。

上記3名のうち2名が診断を受けた病院は鉛問題の氷川下セツルメント病院と同様に日本共産党系の民医連傘下の病院であり、東京近辺の職業病闘争の中心的な病院である。また鉛の場合と同様医師選択の自由を理由に会社医師の診断を拒否している。そのうち1名は婦人問題研究会に属する古いメンバーで、当該病院がどのような病院であるかを承知の上で診察を受け、突然会社に休業を申し出てきており、同病院とのつながりのきっかけを作ったものと考えられる。

(ウ) 社員の健康管理は会社の責任であり、本当に業務に起因して本件傷病が発生した場合は会社に対して対処することは当然のことであるが、一部にはこれを闘争材料として利用しようとする動きがあり、事情をよく知らない一般の女子組合員が十分に業務と病気との関連を考えないでこれに引き込まれるおそれが十分にある。手の痛み等を訴えている者がいたら直ちに医務部、人事と連絡して専門医の診断を受けるようにする。鉛問題でもわかるように民医連系の病院は通常労災認定闘争を推し進めており、本人が単に専門医がいると人から聞いたので行ってみたという軽い気持ちであっても後で労災申請をすすめられ、闘争に利用されることが十分に予想される。

ウ A1の本件傷病による休業

A1は、昭和48年6月、代理店・顧客関係業務に担当替えとなった。同人は、同月末ころから同年8月初旬にかけて右手首の痛みや脱力感、首や肩、背中などの凝りやだるさ、痛みを感じるようになり、同年8月13日に腱鞘炎との診断を受けて1週間程度休業し、同年9月25日、本件傷病により1か月の休業が必要であると診断されたため、同月2

6日から休業し、昭和49年1月23日に職場に復帰した。この間の休業は私傷病によるものとして扱われた。

A1の勤務時間は、職場復帰後、午前10時から午後2時までであり、毎週火曜日は本件傷病の療養のため休業とされ、会社は、前記休業時間分を欠勤控除した上で毎月の賃金を支払った。

エ 本件傷病を業務上の傷病とする労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）上の保険給付支給決定

A1は、三田労働基準監督署長（以下「三田労基署長」という。）に対して、昭和49年12月20日、本件傷病が業務上の傷病に当たるとして労災保険法に基づき昭和48年9月25日から昭和49年1月22日にまでの休業に係る休業補償給付などを請求し、三田労基署長は、昭和50年4月2日、A1の請求に係る休業補償給付に併せて休業特別支給金を支給する旨の決定をした（以下「本件支給決定」という。）。

オ 本件支給決定後の会社の対応

会社は、本件支給決定において、本件傷病が業務上の傷病であると認定されたことを受け、昭和50年11月19日までに、本件傷病の療養のための休業に対する賃金補償として、本件支給決定の対象期間以降の毎月の賃金支払に当たり、総額として本件傷病の療養のための休業分について欠勤控除がされていない賃金に相当する額を支払うこととした（以下「本件補償」という。）。また、本件賃金補償の取扱いを遡及して、これまで本件傷病を私傷病として取扱い、その療養を理由とする休業について欠勤控除した賃金相当分を精算して支払った。

カ 本件通達の発出

当時の労働者労働基準局長は、昭和57年5月31日基発375号通達（以下「本件通達」という。）を発出した。本件通達は、労災保険法上の保険給付の対象となるはり、きゅうの施術期間を原則9か月、最大12か月とすることなどを内容とする。その後、本件通達は、労働省労働基準局長による平成8年2月23日基発第79号通達（施行は同年3月1日。以下「改定通達」という。）によって、保険給付の対象となる施術期間について、はり、きゅうの単独施術の場合は最大12か月、一般医療との併用の場合は一定の要件の下に3か月毎の延長を認めるとする扱いなどとするように改められた。

キ 原告は、前記（1）イのとおり、昭和57年10月14日ころにス労から独立して結成され、会社にその旨を通告した。A1は、原告の結成に伴い、その組合員となった。

ク 本件傷病の療養のための欠勤に係る休業補償給付等の経過

（ア）本件不支給決定

三田労基署長は、昭和57年12月31日をもって本件傷病が「治療」したと認定して、本件傷病について、その後の休業補償給付などの支給を行わないことを決定し、その旨を昭和58年2月22日付

け文書により A 1 に通知した。

これを受けて、A 1 は、昭和 5 8 年 2 月 2 4 日付けで昭和 5 7 年 1 2 月 1 日から昭和 5 8 年 1 月 3 0 日までに係る休業補償給付の支給申請をした。

三田労基署長は、A 1 の受給申請に対し、前記のとおり昭和 5 7 年 1 2 月 3 1 日をもって本件傷病が「治癒」したと認定して、昭和 5 8 年 3 月 3 0 日付けで昭和 5 7 年 1 2 月 1 日から同月 3 1 日までに係る休業補償給付のみを支給し、その余の部分を支給としない決定をし（以下「本件不支給決定」という。）、昭和 5 8 年 4 月 2 日に A 1 に対する通知をした。

(イ) 本件不支給決定に対する不服申立て

A 1 は、昭和 5 8 年 4 月 2 8 日付けで、本件不支給決定を不服として審査請求を行ったが昭和 6 3 年 9 月 3 0 日付けで棄却され、これに対する同年 1 1 月 1 5 日付けの再審査請求も平成 4 年 1 1 月 2 4 日付けで棄却された。A 1 は、平成 5 年 3 月 1 2 日、本件不支給決定の取消しを求める訴えを提起したが、平成 8 年 3 月 2 7 日に請求棄却判決がされ、この判決は、平成 8 年 1 2 月 2 5 日の控訴棄却判決、平成 1 1 年 6 月の上告棄却を経て確定した。

A 1 は、平成 8 年 8 月ころ、三田労基署長に対して、再度、本件傷病にかかる労災保険法上の保険給付を請求したが、同年 9 月に不支給決定がされたことから、同年 1 1 月に審査請求をしたものの平成 1 0 年 8 月に棄却され、同年 1 0 月に再審査請求をしたが、これも平成 1 2 年 2 月ころに棄却されたことから、同年 4 月にその処分取消しの訴えを提起した。この訴えについても請求棄却となり、控訴するなどしたが判決が確定している。

ケ 本件補償の打ち切り及びこれに至る経過

(ア) 原告は、会社に対して、本件不支給決定を受けて昭和 5 8 年 3 月 1 日付けの要求書を提出して、「1. 主治医の診断書に基づいて現行及び将来のリハビリ勤務を保障すること、2. 現行通り、賃金の支払いを保障すること、3. 完全治癒、完全職場復帰まで一切の治療費及び必要経費を補償すること」を要求した。これに対して、会社は、これまでの取扱いを変更する場合には本人に通知すると回答した。また、原告は、同年 4 月 1 1 日付けで前記要求事項を含む団体交渉の申入れをした。

(イ) 会社は、昭和 5 8 年 7 月 2 9 日の団体交渉において、前記(ア)の原告からの要求に対して、本件補償の打ち切りを含む次の内容の回答をした。

- a 三田労基署の治癒の認定に基づき労災保険からの支給打ち切りをもって会社の補償も打ち切る（就業規則第 9 章参照）。
- b 休業補償に関しては、従来からの経緯に鑑み、休業補償の仮払い

を会社は昭和58年7月分まで行うが、これをもって打ち切る。

c A1の勤務については、主治医の診断をも考慮の上、会社が判断するが、当面、時間短縮勤務及び水曜日の欠勤を認める。主治医の診断書は、少なくとも3か月ごとに提出するものとする。

d 前記cによる出退勤についての扱いは、無給の特別休暇並とする。

(ウ) 本件補償の打ち切り

会社は、前記(イ)の回答どおり、本件補償を打ち切り、昭和58年9月分の賃金以降、前月の本件傷病の療養のための休業分を欠勤控除した賃金の支払をしている(以下、この前月の本件傷病の療養のための休業分を控除した賃金の支払を「本件賃金控除」という。)

なお、会社は、本件賃金控除に先立ち、昭和58年8月分の賃金を同年7月分の欠勤分を控除した上で支給したが、原告からの抗議を受けて撤回した。

(エ) A1の本件傷病の療養を理由とする休業の状況

A1の勤務時間は、昭和57年5月6日以降は午前10時から午後4時まで、毎週水曜日は本件傷病の療養のため休業とされていたが、昭和58年4月1日以降は午前10時から午後5時まで、毎週水曜日は本件傷病の療養のため休業とされた。

(4) 本件補償打ち切り後の経過

ア 原告は、会社に対して、昭和58年9月29日付け文書で医師の診断に基づきA1の同年10月3日からの就労について、療養のため休業する毎週水曜日を除き勤務時間を午前9時から午後5時までとすると通告するとともに、会社がA1の昭和58年9月分の賃金から一方的にリハビリ勤務による欠勤分を控除したことは、A1の本件傷病についての原告の要求の無視であり、これまでの団体交渉の経過を無視した一方的暴挙であるとして抗議するとともに謝罪と撤回を要求した。

イ A1の勤務時間は、昭和58年10月3日以降は治療のため休業する毎週水曜日を除き午前9時から午後5時までとなり、昭和60年5月13日以降は本件傷病の療養のため休業する毎週水曜日を除き所定労働時間である午前8時40分から午後5時までに延長となった。

ウ 原告と会社は、昭和60年6月28日以降、平成元年3月13日まで主としてA1の勤務時間及び担当業務量を協議事項として、次のとおり、事務折衝、団体交渉を重ねた。

(ア) 勤務時間の延長、担当業務量の増加について

会社は、昭和60年6月28日の事務折衝以降、A1の勤務時間延長に伴う担当業務量の増加について、基本的には団体交渉で決定すべき問題ではなく、職場、ラインで決すべきものであると繰り返し主張したが、団体交渉の交渉事項とするに至った。しかし、昭和61年5月29日の団体交渉において、担当業務量について団体交渉を行うのは今回限りにしてもらいたいと述べ、その後も勤務時間の延長

及び担当業務量についての事務折衝, 団体交渉は行われたが, 同年 10 月 6 日及び同月 14 日の団体交渉において, A 1 の担当業務量について今後は団交で協議せず, 業務指示は所属長から行うことを回答し, 同年 11 月, 所属長が A 1 に対して担当業務の一部増加を命じた。なお, 実際には, その後も少なくとも平成元年 2 月 17 日まで勤務時間の延長及び担当業務量の団体交渉は行われている。

この間, A 1 の勤務時間は徐々に延長され, 平成元年 6 月 1 日以降は毎週水曜日を除き所定労働時間である午前 8 時 40 分から午後 5 時まで, 毎週水曜日については午前 10 時 45 分から午前 11 時 45 分までとなったが, 水曜日の勤務開始時刻は次第に早められ, 同年 11 月 1 日以降は毎週水曜日の勤務時間も午前 8 時 40 分から午前 11 時 45 分までに延長されている。

原告は, 大阪府地方労働委員会に対して, 昭和 62 年 4 月 4 日, 会社が A 1 の業務量に係る団体交渉を打ち切ったこと及び A 1 の業務量を増加させたことが不当労働行為に当たるとして救済命令の申立てを行ったが, この申立ては, 平成 6 年 12 月 12 日付けで棄却され, これに対する再審査の申立ても平成 19 年 9 月 5 日付けで棄却された。

(イ) 本件補償の打ち切り, 本件賃金控除についての協議, 交渉状況

a 原告が, 会社に対して, 昭和 60 年 6 月 28 日の事務折衝において, 原告はこれまで A 1 のリハビリ勤務について賃金, 治療費も含めて会社が補償すべきであると要求しており, 現在もこの立場は変わらないと述べたのに対して, 会社は, 労災保険法ベースが会社の基本原則であり, 昭和 57 年 2 月に本件不支給決定がされたこともあり, これには応じられないと答えた。

b 原告は, 会社に対して, 昭和 60 年 10 月 29 日の団体交渉において, 昭和 58 年 1 月分から昭和 60 年 9 月分までの療養費 67 万 5000 円及び昭和 58 年 9 月分から昭和 60 年 10 月分までの本件賃金控除による控除額 177 万 2162 円の支払を求めた上で, 主治医の診断書に基づいて現行及び将来のリハビリ勤務を保障すること, 現行どおり, 賃金の支払を保障すること, 完全治癒, 完全職場復帰まで一切の治療費及び必要経費を補償することの 3 項目を要求した。

会社は, 昭和 58 年 6 月の団体交渉において回答した本件不支給決定をもって本件補償を打ち切ると同時に本件傷病の療養のための休業については無給の特別休暇として扱うとの立場に現在も変化はなく, 3 項目の要求についても応えることはできないと回答した。

c 原告は, 会社に対して, 昭和 61 年 5 月 29 日の団体交渉において, 昭和 58 年 1 月分から昭和 61 年 4 月分までの療養費 87 万 5

100円及び昭和58年9月分から昭和61年5月分までの本件賃金控除による控除額216万6346円の支払を求めたが、会社は、これについて支払う意思はなく、既に回答済みであることから回答することはせず、原告の要求に応じる考えもないことを回答した。

d 原告は、会社に対して、昭和61年9月30日の団体交渉において昭和58年1月分から昭和61年9月分までの療養費102万1020円及び昭和58年9月分から昭和61年9月分までの本件賃金控除による控除額242万2309円の支払を請求したが、会社は、「過去にもその都度言っていることでこれについて申し上げることはありません。」と回答した。原告は、同年10月24日の事務折衝においても療養費及び本件賃金に対して抗議する「抗議並びに通知書」を提出している。

e 原告は、会社に対して、昭和63年2月9日付け文書をもって昭和58年9月分から昭和62年12月分までの本件賃金控除による控除額327万0411円の支払を請求した。

f 原告は、会社に対して、平成元年1月27日の団体交渉において、昭和58年1月分から昭和63年12月分までの療養費167万3860円及び昭和58年9月分から昭和63年12月分までの本件賃金控除による控除額408万6318円の支払を請求したが、会社は、過去会社が昭和58年7月に本件不支給決定を根拠としてこれ以降それ以上の補償はしないと回答して断った内容と同様であって応じるわけにはいかないし、会社の考え方は変わらないと回答した。

また、会社は、これまでA1について水曜日を特別扱いとしてきたが限界となっていること、会社は本件傷病に対する災害補償に関しては法律、協約、就業規則の扱いを全うしていること、本件不支給決定での治癒の認定を受けて会社が負担するものはないと考えていたものの特別扱いをしてきたが、本件不支給決定に対する不服申立ての結論も出たことから近い将来水曜日を全日勤務にしてもらいたいことを伝えた。

g 原告は、会社に対して、平成2年2月9日、本件賃金控除による欠勤控除分の支払に関する団体交渉を申し入れたが、会社は、同月15日、団体交渉を行うつもりはないことを回答した。

原告は、会社に対して、同年10月11日付けの文書により昭和58年1月分から平成2年9月分までの療養費232万7172円及び昭和58年9月分から平成2年9月分までの本件賃金控除による欠勤控除分513万5641円の支払を請求し、会社はこれを拒否した。

エ 原告は、平成5年10月18日及び同年11月12日の団体交渉にお

いて、本件賃金控除についての謝罪及び撤回を要求したが、会社は、既に何回も話をして平行線となっており、事務折衝ならともかく、団体交渉で話を聞くつもりはないと回答した。

オ 本件傷病の療養のための欠勤の取扱変更と一時金からの欠勤控除

(ア) 会社は、原告に対して、平成6年12月2日、A1の本件傷病の療養のための欠勤を無給の特別休暇とする扱いを打ち切ると通告した。そこで、これについて原告と会社は、平成7年1月5日、同月31日、同年3月31日、同年10月2日に団体交渉を行ったが、その中で本件補償を打ち切るとの決定及び毎月の本件賃金控除自体については協議されず、本件傷病の療養のための休業を「その他欠勤」と扱うことが主たる交渉事項として協議された。会社は、平成7年6月以降、A1の本件傷病の療養のための休業を「その他欠勤」として扱い、平成7年11月以降に支給した一時金から本件傷病の療養のための欠勤分の控除を行った。

なお、A1の勤務時間は、平成7年1月31日以降は毎週水曜日を除き所定労働時間である午前8時40分から午後5時まで、毎週水曜日は午前8時40分から午後2時30分までに延長されている。

(イ) 原告は、会社に対して、平成7年10月16日付け文書によって、本件傷病の療養のための水曜日の休業を「その他欠勤」扱いとし、これに関する団体交渉を打ち切るとする会社からの通告について抗議し、平成8年3月27日付け文書によって昭和58年9月分から平成7年12月分までの本件傷病の療養のための休業についての本件賃金控除による控除額745万3261円の返還を要求した。

カ 原告は、会社に対して、平成13年2月6日付け文書2通によって、昭和58年9月分から平成12年12月分までの本件賃金控除による控除額858万6232円及び平成7年年末一時金以降の一時金控除額合計72万2375円の返還をそれぞれ請求した。

(5) A1は、後記(6)の中労委に対して行った再審査の申立てが係属中の平成22年8月に会社を定年退職した。

(6) 本件救済命令の申立て

ア 原告は、都労委に対して、平成8年4月30日、本件救済命令の申立てをし、平成8年10月31日、救済を求める内容を別紙1「請求する救済の内容」記載のとおり整理した。

都労委は、平成16年6月15日付けで、本件救済命令の申立てのうち、平成7年4月30日以降に行われた、A1に対する賃金控除措置及び原告京浜支部連合会と会社との間の団体交渉に係る申立てを棄却し、その余の申立てを却下するとの命令を発し(初審命令)、平成16年7月14日、命令書をA1に交付した。

イ 原告は、中労委に対して、初審命令を不服として再審査の申立てをしたが、中労委は、平成25年2月20日、再審査の申立てを棄却するとの

本件命令を発し、原告は、同年3月15日、本件命令の命令書を受領した。

ウ 原告は、平成25年9月3日、本件訴えを提起した。

3 関係法令の定め

(1) 労働基準法（以下「労基法」という。）上の災害補償の定め

ア 療養補償（労基法75条1項）

労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、使用者は、その費用で必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担しなければならない。

イ 休業補償（労基法76条1項）

労働者が、前条の規定による療養のため、労働することができないために賃金を受けない場合においては、使用者は、労働者の療養中平均賃金（労基法12条参照）の100分の60の休業補償を行わなければならない。

ウ 他の法律との関係（労基法84条1項）

この法律に規定する災害補償の事由について、労災保険法又は厚生労働省令で指定する法令に基づいてこの法律の災害補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、使用者は、補償の責を免れる。

(2) 労災保険法上の休業補償給付の定め

ア 労災保険法上の休業補償給付は、労働者が業務上の傷病の療養のため労働することができないために賃金を受けない日の4日目から支給される。その額は1日につき給付基礎日額（同法8条参照）の100分の60に相当する額であり（同法14条1項本文）、所定労働時間のうちの一部についてのみ労働する日に係る休業補償給付の額は、原則として、給付基礎日額から当該労働に対して支払われる賃金の額を控除して得た額の100分の60に相当する額である（同項ただし書）。

また、休業補償給付とは別に労働者の申請に基づいて労災保険法29条1項に基づく社会復帰促進事業の一環として休業特別支給金も支給される。その額は原則として給付基礎日額の100分の20に相当する額である（労働者災害補償保険特別支給金支給規則（以下「支給規則」という。）3条1項。以下、休業補償給付と休業特別支給金を併せて「休業補償給付等」という。）。

イ 休業補償給付等の請求手続

休業特別支給金の支給の対象となる日について休業補償給付又は休業給付（労災保険法21条2号、22条の2参照）を受けることができる者は、当該休業特別支給金の支給の申請を、当該休業補償給付又は休業給付の請求と同時にしなければならない（支給規則3条5項）。休業補償給付等の支給を受けようとする者は、「休業の期間、療養の期

間、傷病名及び傷病の経過」，「休業の期間中に業務上の負傷又は疾病による療養のため所定労働時間のうちその一部分についてのみ労働した日がある場合にあっては、その年月日及び当該労働に対して支払われる賃金の額」を記載した請求書及び申請書を所轄労働基準監督署長に提出しなければならない（労災保険法施行規則13条1項6号、6号の2、支給規則3条3項6号、6号の2）。

4 本件争点及びこれに対する当事者の主張（ただし、被告の主張には、これと抵触しない会社の主張を含む。）

（1）本件救済命令の申立てのうち、平成7年4月30日以前の不当労働行為に係る部分が労組法27条2項所定の申立期間を徒過したものか否か（被告の主張）

ア 本件補償の打ち切り及び本件賃金控除について

本件賃金控除は、前月の実休業時間分を翌月の賃金から減額して支払うというものであって、毎月行われる本件賃金控除は、それぞれ各月の賃金の支払時に完結する独立した行為である。また、本件不支給決定を理由として本件補償を打ち切ることとした会社の決定は、本件賃金控除から独立した行為であり、その決定は1回限りの行為である。

それゆえ、本件補償を打ち切るとの決定についての救済命令の申立期間は、その決定がされた日から、各月の本件賃金控除の救済命令の申立期間は、各月の欠勤分を賃金から控除した日からそれぞれ起算すべきであり、本件救済命令の申立時において、本件補償を打ち切るとの決定及び平成7年4月30日より前に支払がされた本件賃金控除については救済命令の申立期間を徒過しているから、これらに係る救済命令の申立ては不適法である。

イ 団体交渉について

本件補償を打ち切ることが会社で決定し、これ以降、本件救済命令の申立てがされるまでに行われた本件賃金控除に関する各団体交渉は、組合が要求を行い、これに対して会社が拒否回答をして、その都度、決裂状態となり、一旦区切りがついているといえ、また、各団体交渉はそれぞれ組合の団体交渉の要求に基づいた別個独立のものというべきである。そうすると、本件救済命令の申立てのうち平成7年4月30日より前に決裂した本件賃金控除に関する団体交渉に係る部分は、労組法27条2項の定める申立期間を徒過しているから、不適法である。

（原告の主張）

ア 本件傷病の療養のための欠勤分を控除した賃金の支払について

（ア）昭和58年9月分以降の本件賃金控除は、会社のこれを実施するとの決定に基づいて定期的に反復継続して行われてきた一連一体の継続的な行為である。原告は、昭和58年9月以降も欠勤分の賃金を補償するよう求め続け、その補償は会社の判断によって復活ができる措置であるから、平成7年4月30日より前の本件賃金控除に

についても申立期間を徒過していない。

また、本件賃金控除の不当労働行為性の判断に当たっては、会社が本件傷病の療養のための休業を無給の特別休日の扱いから「その他欠勤」の扱いに変更したことが重要であって、この取扱いの変更も含めて不当労働行為の一体性を判断すべきである。

(イ) 本件賃金控除は、本件通達を契機として行われたものであるところ、改定通達によって平成8年3月に本件通達が撤廃されて本件救済命令の申立てが可能となったというべきであるから、それ以前に本件救済命令の申立てをしていないことにはやむを得ない事情がある。

イ 団体交渉について

本件不支給決定は、会社において労災認定後に不支給決定がされた初めてのケースであり、その取扱いは労使協議によって決すべき事項である。交渉事項である本件賃金控除が継続する行為であるから、これについての団体交渉に対する会社の対応も継続する行為というべきである。各団体交渉が、一定の時間をかけて行われ、その日の団体交渉に区切りがついたとしても、それぞれの団体交渉がその都度一旦区切りの付いた別個独立のものということとはできない。

(2) 会社が本件補償を打ち切り、以後、本件賃金控除をしていることが、労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い、同条3号の禁止する支配介入に当たるか否か

(原告の主張)

ア 次の事情に照らせば、会社は、本件不支給決定を奇貨として原告の組合員であるA1を排除する意図で昭和58年9月分の賃金から本件補償を打ち切って、本件賃金控除を行ったものであり、これはA1が原告の組合員であること、あるいは原告の正当な行為をしたことの故にされた労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに当たる。

(ア) 本件不支給決定を理由とする本件補償の打ち切り及び本件賃金控除が合理的理由に基づくものでないこと

A1の本件傷病の原因は、昭和48年4月の春闘ストライキの最中、管理職26名によって行われたス労のピケット破りにおいて、管理職から暴力を振るわれ、これによって左手首骨折の重症を負って約1か月の休業をしたが、その後十分にリハビリもできないままに、新たに休業前の小払資金担当から負担が多い業務である代理店、顧客担当の業務に担当替えとなって従事させられたことにある。

会社は、業務上の災害に対する補償責任を負い、業務上の傷病が完治するまで労働者に治療を行わせ、リハビリ勤務等を経て職場復帰につなげる責任がある。本件傷病は、元々慢性疲労を原因とし、発症当初から慢性疾患として扱われるべきものであり、その症状は、治癒(症状固定)を認定した本件不支給決定後もはり、きゅうの治療に

よって軽減していたことから、本件不支給決定及びこれに関する判決等は容認できるものではない。

本件不支給決定による治癒（症状固定）の認定は、完治を意味するものではなく、A 1 の本件傷病は後遺症状態にあり、本件傷病を発生させた会社の責任は消失するものではない。本件不支給決定以降も A 1 にとっては、きゅうは労基法、労災保険法上も相当な治療方法として認められる必要な療養であり、本件傷病の治療に有効適切なものである。労基法上の業務上の傷病に対する補償責任は、労災保険法上の保険給付がされた場合、その限度で責任を免れるにすぎず、労災保険法上の保険給付が不支給となったことを理由として消滅するものではない。それゆえ、本件不支給決定を理由にはり、きゅうの治療の必要性を否定して本件賃金控除を行ったことは労基法、労災保険法の趣旨に反し、また、同様に会社の災害補償責任を定める就業規則 4 2 条以下にも違反する。

本件不支給決定の契機となった本件通達はその後に改定通達により撤廃されており、本件不支給決定を理由として本件補償を打ち切ると決定し行われた本件賃金控除は正当化されない。

以上のとおり、本件不支給決定を理由として本件補償の打ち切りを決定し、本件賃金控除を行ったことに合理的理由はない。

(イ) 会社の A 1 に対する対応は、昭和 4 9 年にクラークタイピストとして入社し、昭和 5 8 年 1 2 月に本件傷病に罹患した従業員 A 2 をはじめ、本件傷病に罹患した A 3, A 4 といった他の従業員に対する対応と異なる差別的なものであること

a 標記他の従業員は、労働基準監督署から業務上の傷病と認定されて労災保険法上の保険給付を受けているが、この手続は会社が同従業員に対して労災保険法上の保険給付を申請すると説明した上で行ったものである。しかも、同従業員については、A 1 と異なり、労働基準監督署による業務上の傷病との認定がされる前から賃金補償がされており、これと明らかに異なる A 1 に対する対応は差別的取扱いである。

A 1 が会社の従業員として本件傷病の発症前に従事していた代理店・顧客担当の業務は、ガソリンスタンドなどの小売店がキャンペーンに使う販促グッズに関して、小売店に渡される伝票の作成と電算機の計算業務であり、大量の 5 枚綴りの伝票に文字や数量、価格を書き込み、これに誤りがないかチェックし、伝票を一枚ずつ捲って数量の合計や価格の合計を計算するというもので機械を使用する頻度は低くなかった。

b 会社は、平成 7 年 6 月以降、A 1 の本件傷病の療養のための欠勤を一時金について欠勤控除の対象とならない無給の特別休暇ではなく、一時金からも欠勤控除の対象となる「その他欠勤」として

扱っている。

本件不支給決定を根拠としても、A1の本件傷病は業務上の傷病に当たらないに留まり、その療養の必要性について主治医の診断書を提出している以上、私傷病として扱われるべきであり、「その他欠勤」とする扱いは、他の従業員の休業と明らかに異なる差別的取扱いである。

(ウ) 会社が原告を敵視していたこと

- a 前提事実(3)イのとおり、昭和48年ころから会社において問題となり始めた女性従業員の本件傷病の発症に対するス労の取り組みに対して、会社は、同年7月11日付けで、管理職に対して、ス労が本件傷病をいわゆる職業病として会社に認定させ、同時に鉛問題と同様に反合理化闘争と結び付けようとする動きも見られるなどと通知した。鉛問題は、自動車の交通量増大に伴い排気ガスによる大気汚染が公害として問題となりつつあり、当時の厚生省が昭和46年に環境基準値を設定し、石油会社はガソリンに添加されていた鉛化合物の量を制限せざるを得なくなったことなどを指す。会社は、本件傷病を鉛問題と同列のやっかいごとと位置づけ、ス労の本件傷病に対する取り組みに敵対するよう扇動し、あるいは悪感情を抱かせるよう仕向けており、管理職の本件傷病に対する偏見とス労に対する反感からA1も組合病、闘争の具にしているなどの暴言を吐かれ、嫌がらせを受けるなどした。
- b いわゆる第二組合であるエ労は、昭和49年に会社の肝いりで結成され、同年9月20日、会社との間で本件傷病に関する協定を締結した。その内容は、本件傷病に関する診察は会社が本件傷病対策のため新たに雇い入れた嘱託医が行うことを原則とし、同医師が要治療と診察した場合には労災保険法上の保険給付の請求を行わないものとして、会社は、労災保険法上の保険給付を請求しないことを条件に経済的補償をするが、嘱託医の診察を受けない場合には経済的補償の約束はなく、労働基準監督署の決定に従うとするものである。これは患者の医師選択の自由を奪い、嘱託医への受診を強制すると同時に、労災保険法上の保険給付請求をさせないことにより労働災害隠しを目論むものであり、ス労が行ってきた闘争を潰すためにとられた方策である。
- c 原告は、昭和57年9月25日に結成されて、同年10月14日に全国組織として発足し、同日、会社に対して、組合結成通告を行い、団体交渉を要求したが、会社は、昭和58年4月まで原告所属の組合員らがス労を脱退したかが不明瞭であるなどと主張して原告を労働組合として認めず、原告を無視し、同年6月24日に至るまで団体交渉の拒否を続けた。

以上のような状況において、昭和58年8月に本件補償の打ち

切りが決定されて本件賃金控除が行われたものであり、会社は、A 1 を組合脱退あるいは退職に追い込もうとしたものである。

イ 以上のとおり、会社は、本件補償を打ち切り、以後、本件傷病の療養のための休業について本件賃金控除をしているところ、会社がその根拠とする本件不支給決定は合理的理由となるものではない。会社は、本件不支給決定を奇貨として、A 1 が会社の敵視する原告の組合員であること、あるいは原告の正当な組合活動の故に A 1 に対する差別的取扱いを行ったものであって、これは労組法 7 条 1 号の禁止する不利益な取扱いに当たり、このような不利益な取扱いは同条 3 号の禁止する支配介入にも当たる。

(被告の主張)

ア 本件補償の打ち切りを決定し、本件賃金控除を行ったことは労組法 7 条 1 号の禁止する不利益扱いの禁止に当たらない。

(ア) 会社が、昭和 58 年 2 月の A 1 の本件傷病の治癒を理由とする本件不支給決定を受けて、本件補償の打ち切りを決定し、同年 9 月分の賃金から本件賃金控除を行ったことは、業務上の傷病の療養のための休業に対する休業補償は労災保険法の定めるところによることを定める就業規則 4 4 条に則った措置である。

就業規則 4 2 条が、業務上の傷病に対する補償は労災保険法の定めるところによるとする趣旨は、業務上の傷病に当たるか否かの判断を労災保険法における判断と同一に解すべきものとするところにある、このことは裁判所でも是認され、本件不支給決定の取消訴訟の請求棄却判決が確定している。会社は、本件不支給決定後は、就業規則に基づき本件傷病に対して何ら責任を負うものではないから、就業規則及び本件不支給決定に基づき本件補償を打ち切ると決定し、本件賃金控除をしたことには合理的理由がある。

(イ) 原告は、会社が、当初、A 1 の本件傷病を他の従業員の場合と異なり、私傷病として扱い、また、平成 7 年 6 月から A 1 の本件傷病の療養のための休業を一時金の算定に当たって減額の対象となる「その他欠勤」扱いとするなど A 1 について差別的取扱いをしており、本件賃金控除及び本件補償打切措置も A 1 が原告組合員であることの故にされたものであると主張する。

しかしながら、本件傷病に罹患した他の従業員はコンピュータに入力するデータのパンチング業務に従事するキーパンチャーや管理加算機を多用する業務であるレポーティング従事者であったのに対して、A 1 は機械を使う頻度も低い一般事務従事者であり、会社は、A 1 の本件傷病の業務起因性を直ちに判断することができなかったことから、就業規則 4 4 条に従い、本件支給決定による労災認定がされるまで私傷病と扱ったものである。本件傷病に罹患した一般事務職の女性従業員 3 人についても A 1 と同様の取扱いをしており、本

件支給決定までA1の本件傷病を私傷病と扱ったことは差別的取扱いではない。

平成7年6月以降、A1の本件傷病の療養のための休業を「その他欠勤」として扱ったことについても、そもそもA1の本件傷病の療養のための休業は、就業規則に従えば、本件不支給決定により一時金からも減額対象とされるべきものである。会社が、本件不支給決定後もA1に毎週水曜日の全日休業ないし時間短縮勤務を認め、この休業を12年の長期間にわたって一時金の減額対象とならない「無給の特別休暇」として扱ったことは、A1の本件傷病を就業規則の定めより有利に扱った特別の配慮である。会社は、A1の本件傷病に関する休業、賃金補償、業務量等の各議題について原告との団体交渉にも応じており、平成7年6月からの取扱いの変更は、本件不支給決定から12年が経過し、これに対する審査請求、再審査請求の棄却や会社による勤務時間選択制の導入など状況の変化もある中、会社が団体交渉で求めるA1の通常全日就労の早期実現について同意が得られないためやむを得ず行ったものである。その正当性は、A1が提起した一時金からの欠勤控除相当分の返還請求訴訟においても認められて請求が棄却されており、本件傷病の療養のための休業を平成7年6月から「その他欠勤」として扱ったことは差別的取扱いに当たらない。

(ウ) 原告が、会社が原告を敵視していたとして縷々主張する事情については否認する。なお、これら原告の主張に係る事情は、本件補償を打ち切り、本件賃金控除を行ったことと時期を全く異にし、無関係である。

イ 以上によれば、会社が、給与規則上の賃金控除規定を口実に、あえて形式的かつ画一的な処理を行い、A1が組合員であることの故に不利益な本件賃金控除を実施したということはできず、これらは労組法7条1号に違反するものではなく、会社が、原告を嫌悪し、その弱体化を図ることを企図して本件賃金控除を行ったことをうかがわせる事情もないから、労組法7条3号に違反する支配介入にも当たらない。

(3) 原告の会社に対する本件補償の打ち切り及び本件賃金控除についての団体交渉の申入れに対する会社の対応が労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否、不誠実交渉に当たるか

(原告の主張)

A1は、労災保険法に基づく保険給付を受けていた労働者が後に治癒したとして不支給とされた初めてのケースであり、原告は、会社に対して、その後のA1の本件賃金控除について原告と協議すべきことを主張していたにもかかわらず、会社は全く耳を貸さなかった。このような交渉態度は不誠実交渉に当たる。

中労委は、本件賃金控除について、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とする。しかしながら、A 1 の本件傷病は業務上の傷病であり、これを発症させた会社には被災者である A 1 が完治するまで治療を行わせ、リハビリ勤務を経て職場復帰につなげる責任があるにもかかわらず、会社は、A 1 の本件傷病を私傷病として扱い、本件支給決定後も主治医の診断書には疑念があるとして A 1 の本件傷病発生の責任に向き合おうとしなかった。本件支給決定を受けて、本件傷病が業務上の傷病であると一度認定された A 1 を当初から業務上の傷病と認められず不支給とされた者と同様に扱うことは合理性を欠く。本件不支給決定の背景にある本件通達は、改定通達により平成 8 年 3 月に事実上撤回されており、会社は、この時点で本件賃金控除を見直すべきであった。

以上のとおり、本件賃金控除について双方の主張が平行線となったのは、会社が、A 1 の本件傷病の発症に対する責任放棄の姿勢をとったことによるものであり、この点についての判断を回避して外形上の状態だけをみて不誠実交渉でないとするのは偏頗な判断である。

(被告の主張)

原告と会社は、会社が本件補償の打ち切りを決定して昭和 58 年 9 月分から本件賃金控除を行ってから本件救済命令の申立てがされるまでの間に、本件賃金控除措置に関する団体交渉又は事務折衝を 15 回行い、これと併行して A 1 の就業時開延長に伴う業務量増加問題についても相当の頻度で団体交渉を行っているが、本件賃金控除を議題とする団体交渉は、遅くとも平成 5 年 11 月 12 日開催の団体交渉において膠着状態となり、決裂した。

会社は、以上の団体交渉ないし事務折衝において、A 1 の本件傷病に関する議題のうち譲歩できるものは譲歩しており、会社の対応に特段問題はうかがわれない。このような経過を経て行われた申立期間内の団体交渉では、本件賃金控除についての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はなかったというべきである。原告は、労働基準監督署が本件傷病の治癒を認定したか否かにかかわらず、A 1 ないし原告が治癒を認めるまで会社は永遠に責任を負い続けるべきであるとして、会社がこのような要求を受け入れず本件賃金控除を継続したこと一点のみを捉えて団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に当たると主張するものであるが、会社が原告の要求を受け入れなかったことをもって会社の対応が不誠実であったということはできない。

したがって、原告の会社に対する本件補償の打ち切り及び本件賃金控除についての団体交渉の申入れへの会社の対応は、労組法 7 条 2 号に違反する不誠実交渉には当たらない。

第 2 当裁判所の判断

- 1 後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、前記前提事実に加えて、以下の事実が認められる（以下、認定した事実を「認定事実」という。）。

(1) 会社の労働協約の締結状況

会社とス労との間には、災害補償について就業規則と同内容の定めのある労働協約が存在するが、会社は、原告との間では一切労働協約を締結していない。

なお、本件傷病の取扱いについては、会社は、昭和49年9月20日にス労との間で労働協約を締結したが、ス労との間では労働協約を締結していない。

(2) 本件支給決定後のス労の会社に対する要求及び会社の回答

ア ス労は、会社に対して、本件支給決定後、①本件傷病の原因及び全ての責任が会社にあること、すなわち「業務上の傷病」と認めること、②発病から完全治癒、完全職場復帰まで一切の補償を行うこと、具体的には、賃金、一時金の完全補償を行うこと、過去支払わなかった金額については、社内預金と同率の利子をつけること、賃金は欠勤控除することなく全額を支払うことなどを要求した。

これに対して会社は、次の内容を含む回答をした。①本件支給決定における認定を尊重し、これに従う。②労働協約83条（災害補償）1項の「組合員の業務上の理由による負傷、疾病又は、死亡に対する補償は、労災保険法の定めるところによる」とする規定及び本人の疾病が業務に起因するかどうか会社として判断できず、公正な第三者の判断を仰ぐべきであるとの立場から、労働基準監督署の判断を求めるよう提案し、労働基準監督署から業務上疾病であるとの認定がされるまでは、業務上との認定がなされないため私傷病として取り扱ってきたものであり、既に本件支給決定の認定に基づき遡及して必要な措置を講じている。③会社は、本件支給決定の対象期間以降の賃金控除相当分の立替払を行う。この場合、本人が労災申請書類に所定の署名捺印をし、医師の証明を得て会社に提出し、会社が労災保険法上の保険給付の申請手続を代行する。今後の賞与（一時金）相当額については仮払を行う。

イ ス労は、会社の回答を受けて、組合員に対して、「会社はケイワン要求に対して全く答えていません。唯一、協約のワク内での賃金補償（労災保険80%、会社20%、一時金は全額会社補償）を行ったにすぎず、『業務上』と認めることを拒否し、職業病発生の責任を一切放棄しています。」と報告している。

(3) 原告の結成後の経過

原告の結成通告以後、会社、ス労及び原告の間では、原告とス労の関係、原告の労働組合性が問題となり、会社は、原告を労働組合として扱うことを留保していたが、原告が、昭和58年3月10日付けで大阪府地方労働委員会から労組法2条、5条2項の適合組合であるとの決定を得て、この決定書の写しを添付した同月25日付け文書を提出したことから、会社は、原告に対して、同年5月11日付け文書をもって原告を独立した労働組合

と判断したことを伝え、また、同月17日付け文書をもって団体交渉を開催するための予備折衝を申し入れた。

2 本件において原告の主張する不当労働行為の内容（審判の対象）について

原告は、初審命令に係る審理において、平成8年10月31日、救済を求める内容を昭和58年9月分から平成7年12月分までに行われた本件賃金控除による控除額の支払に訂正し、平成8年1月分以降については将来に向かって本件賃金控除の中止を求めていること、本件訴訟において求める救済の内容も別紙1「請求する救済の内容」記載のとおりで同じであること、一時金に関しては、支払も中止も求めていないことから、原告の主張する不当労働行為は、会社が、本件補償を打ち切ることを決定して、昭和58年9月分から平成7年12月分までの毎月の賃金について本件賃金控除を行ったことであると解される。一方、平成8年1月分以降の毎月の賃金からの本件賃金控除及び平成7年11月からの一時金からの本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除は、前記原告主張の不当労働行為の存在を推認させる事情として主張されるに留まり、それ自体は救済命令の申立てに係る不当労働行為ではないと解される。

また、本件では原告が会社に対して行った団体交渉の申入れに対する会社の対応の不当労働行為性も主張されているところ、この点について本件救済命令申立後の対応も本件救済命令の申立てに追加された事情はうかがわれない。この点に関して、中労委は、本件賃金控除に関する団交と整理しているのに対し、原告及び会社はこれを特に争っておらず、本件賃金控除と併せて団体交渉事項とされていたA1の勤務時間の延長及び担当業務量の増加に関する団体交渉については、前提事実（4）ウ（ア）のとおり、昭和62年4月4日に大阪府地方労働委員会に対して救済命令の申立てがされていること、一時金からの本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除はそれ自体、本件救済命令の申立てにより救済を求める不当労働行為に含まれていないことから、原告は、本件救済命令の申立て時までに係る本件補償を打ち切ることを決定して行った本件賃金控除に関する団体交渉について会社の対応を不当労働行為として主張するものと解される。

以上を前提に、原告の本件訴えについて、以下検討する。

3 本件補償及び本件賃金控除について

（1）本件補償が労働協約に基づくものであること

原告は、本件補償が行われた昭和50年11月19日当時、まだ設立されておらず、認定事実1（1）のとおり、会社とス労の間には、就業規則の災害補償規定と同内容の災害補償規定を置く労働協約が締結されていた。そして、会社は、認定事実1（2）のとおり、本件支給決定後のス労からの要求に対して、労働協約の災害補償規定に言及しており、ス労は協約の枠内での賃金補償と報告していることから、本件補償は労働協約に基づくものと推認される。

もっとも、就業規則と労働協約の災害補償の内容は同じであり、いずれ

によるかによって補償の内容が異なるものではない(そこで、以下では労働協約は特に引用せず、就業規則の条項のみを掲げる。)

(2) 会社における業務上の傷病の療養のための欠勤の取扱い

業務上の傷病の療養のための休業の取扱いについて、就業規則 29 条 1 項は特別休暇の取得理由として前記休業を個別に掲げておらず、他に当該休業の取扱いについての定めが存在もうかがわれない。給与規則 13 条は、業務上の傷病による欠勤について初めの 3 日間は給料の減額を行わず、4 日目以降の欠勤については日割計算により減額を行うとして業務上の傷病による欠勤の場合にも欠勤控除を行うことを予定している。

(3) 就業規則に基づく休業補償

ア 就業規則 42 条 1 項は、従業員の業務上の傷病等に対する補償は、労災保険法の定めるところによることを定め、同条 2 項で労基法第 8 章の使用者による災害補償と同一の補償のほか傷病補償年金を掲げ、就業規則 43 条は療養補償について、労災保険法の定めるところによるとし、就業規則 44 条は休業補償について、労災保険法の定めるところによるほか、会社は、同法に定める休業補償給付と休業期間中その者が所定就業時間勤務した場合に通常受けることのできる賃金から給与所得税を控除した額に相当する額との差額を支給するとしている。

イ そして、就業規則 42 条 1 項がいうところの労災保険法による従業員の業務上の傷病等に対する補償についてみるに、労災保険法は、業務上の傷病などの業務災害に対し迅速かつ公正な保護をするため労働者災害補償保険制度（以下「労災保険制度」という。）の創設等を目的として制定され、業務上の傷病などに対する使用者の補償義務を定める労基法と同一の日に公布、施行されている。業務災害に対する補償及び労災保険制度については、労基法第 8 章が使用者の災害補償義務を規定する一方、労災保険法 12 条の 8 第 1 項が同法に基づく保険給付を規定しており、これらの関係につき、同条 2 項が、療養補償給付を始めとする同条 1 項 1 号から 5 号までに定める各保険給付は労基法 75 条から 77 条まで、79 条及び 80 条において使用者が災害補償を行うべきとされている事由が生じた場合に行われる旨を規定し、同法 84 条 1 項が、労災保険法に基づいて上記各保険給付が行われるべき場合には使用者はその給付の範囲内において災害補償の義務を免れる旨を規定するなどしている。また、労災保険法 12 条の 8 第 1 項 1 号から 5 号までに定める上記各保険給付の内容は労基法 75 条から 77 条まで、79 条及び 80 条の各規定に定められた使用者による災害補償の内容にそれぞれ対応するものとなっている。

上記のような労災保険法の制定の目的並びに業務災害に対する補償に係る労基法及び労災保険法の規定の内容等に鑑みると、業務災害に関する労災保険制度は、労基法により使用者が負う災害補償義務の存在を前提として、その補償負担の緩和を図りつつ被災した労働者の迅

速かつ公平な保護を確保するため、使用者による災害補償に代わる保険給付を行う制度であるということができ、このような災害補償義務を政府が保険給付の形式で行うものと解するのが相当である。このように労災保険法12条の8第1項1号から5号までに定める各保険給付は、これらに対応する労基法上の災害補償に代わるものということができる（最高裁昭和50年（オ）第621号同52年10月25日第三小法廷判決・民集31巻6号836頁，最高裁平成25年（受）第2430号同27年6月8日第二小法廷判決・労働判例1118号18頁）。

ウ 以上のように、就業規則は業務上の傷病に対する補償として基本的に労基法上の補償義務と同種の義務を定めているところ、前記労災保険制度と使用者の労基法上の災害補償義務の関係、特に労災保険法に基づく保険給付は使用者が労基法上の災害補償を行うべきとされている事由が生じた場合に行われ、その保険給付はこれに対応する労基法上の災害補償義務に代わるものであることからすると、就業規則42条が従業員の業務上の傷病等に対する補償を労災保険法の定めるところによって行うとする趣旨は、使用者が業務上の傷病に対して労基法上の災害補償義務を負うことを前提に、労災保険法上の保険給付が使用者の労基法上の災害補償義務に代わるものであることから、業務上の災害か否かの判断については、労災保険法における保険給付についての判断と同一に解して、労働基準監督署長の業務災害に対する専門的知見に基づく判断に委ねることにあると解するのが相当である。そして、就業規則44条は、休業補償について、労災保険法の定めるところによるほか、会社は、同法に定める休業補償給付と休業期間中その者が所定就業時間勤務した場合に通常受けることのできる賃金から給与所得税を控除した額に相当する額との差額を支給すると定めるところ、その趣旨は、関係法令の定めのとおり、労基法上の災害補償義務に基づく休業補償ないし休業補償給付等によっては欠勤控除分全部が補償されないことから、業務上の傷病の療養を理由とする休業について、その不足分を会社の負担において補償することにより、いわゆる上積補償を定めたものと解するのが相当である。

（４）本件補償及び本件賃金控除の詳細

ア 会社は、前提事実（３）オのとおり、本件補償として、A1に対して、毎月の賃金支払に当たり、総額として本件傷病の療養のための休業分について欠勤控除がされていない賃金に相当する額の支払をしているところ、その内容の詳細は、業務上の傷病である本件傷病の療養のための休業についても欠勤控除をした上で、この欠勤控除分について、労災保険法に基づく休業補償給付等によって補償される額については、会社が休業補償給付等によって補償される額の立替払をし、これによって補償されない欠勤控除分の残部については就業規則44条に基づく

休業補償として補償するものである。欠勤控除分について会社が休業補償給付等の立替払及び就業規則44条に基づく休業補償をした結果、A1は、本件傷病の療養のための休業分について欠勤控除されていない賃金に相当する額の支払を受けたものである。

そして、前提事実(3)ケのとおり、会社は、本件不支給決定を受けて本件補償を打ち切ることを決定し、昭和58年9月分の賃金以降、A1に対して、前月の本件傷病の療養のための休業分を欠勤控除した賃金の支払をしているところ、これは本件不支給決定を受けて、本件傷病の療養のための休業分の欠勤控除を開始したのではなく、この欠勤控除分について行っていた休業補償給付等の立替払及び就業規則44条に基づく休業補償を打ち切ったことによるものである。

イ なぜなら、前記(1)のとおり、本件補償は、災害補償について就業規則と同内容の定めを置く労働協約に基づくものであり、前記(2)のとおり、就業規則及び給与規則は、業務上の傷病の療養のための欠勤の場合も欠勤控除をすることを予定している。前記認定事実1(2)のとおり、会社は、本件支給決定後のス労の要求に対して、本件支給決定の対象期間以降の賃金控除相当分の立替払を行うと回答しており、ス労も会社が賃金補償(労災保険80パーセント、会社20パーセント)を行ったと報告しており、これらは前記(3)の就業規則の定めに沿うものである。

この点、休業補償給付等は、前記関係法令の定め(2)のとおり、労働者が業務上の傷病により療養のため労働不能の状態にあつて賃金を受けることができない場合に支給され(最高裁昭和58年(行ツ)第4号同年10月13日第一小法廷判決・民集37巻8号1108頁)、その請求書には休業の期間や支払われる賃金額を記載しなければならない。証拠によれば、A1は、本件支給決定後も本件不支給決定を受けるまでの間、休業補償給付等を受給しており、会社は、欠勤控除分を労災保険法上の保険給付が支給されることを前提に本件傷病の治療のための休業分が欠勤控除されていない賃金相当額を支払い、欠勤控除相当額のうち労災保険法上の休業補償給付によって補償される分を保険で補填していたことが認められる。

以上によれば、A1の本件傷病の療養を理由とする休業については、本件支給決定及び本件不支給決定の前後に関わりなく、賃金からの欠勤控除が行われていたものと認められる。そして、A1は、本件支給決定後も、会社から欠勤控除がされていない賃金相当額の支払を受けていることについては、労災保険法上の休業補償給付等が現に欠勤した後でなければ請求することができないことを踏まえて、一旦は、業務上の傷病の療養のための休業について欠勤控除された賃金しか支給されないという不利益を回避するために、会社が立替払する労災保険法上の休業補償給付等相当額及び労働協約に基づく休業補償が含まれてい

ることによるものと解される。

- 4 争点(1) (本件救済命令の申立てのうち、平成7年4月30日以前の不当労働行為に係る部分が労組法27条2項所定の申立期間を徒過したのか否か) について

- (1) 本件補償打ち切りの決定及び本件賃金控除について

ア 原告は、会社が本件補償を打ち切る旨の決定をして昭和58年9月以降の本件賃金控除を行っていることについて、これらは会社の決定に基づき定期的に反復継続して行われてきた一連一体の継続的な行為であり、平成7年4月30日より前の部分も含めて申立期間を徒過していないと主張する。

しかしながら、前記3のとおり、業務上の傷病の療養のため休業した場合については、その休業分について欠勤控除がされた賃金に対して休業補償がされるのであって、本件賃金控除は、単に毎月の休業について欠勤控除額を計算の上、これを翌月の賃金から控除して支払う機械的な措置であり、休業が業務上の傷病の療養のためのものか否かとは無関係に行われるものである。

それゆえ、本件賃金控除は、本件補償を打ち切るとの決定とは別個独立の措置であり、また、各月の本件賃金控除もそれぞれ独立した行為であるから、本件補償を打ち切るとの決定及び各月の本件賃金控除それぞれについて労組法27条2項所定の申立期間徒過の有無を判断すべきものであり、本件では、本件補償を打ち切るとの決定及び本件賃金控除のうち平成7年4月30日より前に前月の欠勤分を控除した上で賃金の支払が完了しているものについては、この申立期間を徒過していることになる。

- イ 原告は、会社が本件補償の打ち切りを決定し、昭和58年9月分以降、本件賃金控除をし、毎月の本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除分に対して補償をしていないこと、すなわち欠勤控除分に対する休業補償給付等の立替払及び就業規則44条に基づく休業補償をしていないことが労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い、同条3号の禁止する支配介入に当たると主張しているとも解し得ることから、この点からも申立期間の徒過について検討する。

そもそも本件補償は、業務上の傷病の療養を理由とする休業のため受けることができない賃金を補償するという、ノーワーク・ノーペイの原則に対して例外的な取扱いであり、また、従業員の業務上の傷病のための欠勤、業務上の傷病の経過という、それ自体としては使用者である会社が関与しない事情によって左右されるものである。

そして、本件補償を打ち切るとの決定とその後の毎月の本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除分に対して補償をしないこととの関係は、例えば、組合に対する嫌悪の情などからされる賃金処遇上の差別的取扱いを意図した昇給、昇格査定とこれに基づく賃金の支払とが、

この差別的意図に基づく昇給,昇格査定がなければ,賃金処遇上差別的取扱いをすることができず,また,その差別的意図は昇給,昇格査定における差別のみによっては完結されず,その査定に基づき現に賃金の支払がされて昇給,昇格査定における差別的取扱いの不利益が顕在化することによって初めて実現されるという関係,つまり,差別的取扱いの意図を実現するために不可分の一体の関係にあるのとは異なる。

すなわち,本件補償を打ち切るとの決定がされた場合,その後は例外的な取扱いがされずに本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除分について補償が受けられないことが確定的となり,その差別的意図は完結,実現されているといえる。本件補償を打ち切るとの決定後,欠勤控除分に対して補償がされないことは,本件補償を打ち切るとの決定に従ったものではあるが,ノーワーク・ノーペイの原則に対する例外的取扱いをせずに原則に従った取扱いをしているにすぎず,欠勤控除分に対して補償がされないことは,本件補償を打ち切るとの決定により既に差別的意図が完結,実現された後の,原則的取扱いに従い例外的取扱いはしないという不作為状態にすぎないのであって,欠勤控除分に対して補償がされないことによって本件補償を打ち切るとの決定に係る差別的意図が完結,実現されるという関係にはない。このことは,組合員の業務上の傷病の療養を理由とする欠勤,業務上の傷病の経過という会社の関与しない事情によって差別的意図は実現されなくなることから明らかというべきである。

なお,ここで,労組法27条2項が救済命令の申立期間を制限した趣旨は,救済命令の申立てが申立人主張の不当労働行為の日から1年以上経過している場合には,その調査,審問に当たって証拠収集,実情把握がはなはだ困難となり,かつ,1年以上経過後に命令を出すことは却って労使関係の安定を阻害し,また救済命令を発する実益がない場合があることにあるものと解される。しかるに,本件のような場合に,本件補償を打ち切るとの決定によって補償を行わないとの意思が確定的に表明されているにもかかわらず,これを前提とする単なる不作為である欠勤控除分に対して補償をしない状態が継続する以上は救済命令の申立てを行うことができるとすれば,その間,労使関係の安定が図られないこととなり,妥当でない。他方で,本件補償を打ち切るとの意思が確定的に表明されている以上,その決定の時から1年以内に救済命令の申立てをすれば足りることからすれば,本件補償を打ち切るとの決定から1年経過後は救済命令の申立てが認められないとしても,労働組合やその組合員には,あえて申立期間を1年以上にしなければ回避され得ないような特段の不利益はない。

また,労働者が業務上の傷病の療養のため休業し,この休業についての休業補償を請求した場合において,会社が業務上の傷病と認めず,補償を拒絶した場合には,拒絶時から1年以内に救済命令の申立てをし

なければならないと解されるところ、一度行った補償を打ち切る場合には、その決定以後も継続する行為として救済命令の申立てをすることができると解することは、当初から業務上の傷病の療養のための休業に対して補償を行わないと決定した場合との均衡を欠き、妥当でない。

以上によれば、会社が本件補償の打ち切りを決定したことで昭和58年9月分以降、本件賃金控除をし、毎月の本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除分に対して補償すなわち休業補償給付等の立替払及び就業規則44条に基づく休業補償をしていないことが一体の関係にある継続的行為ということとはできず、その後の毎月の本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除分に対して補償をしていないことも、毎月同種の行為が反復継続されているに留まり、一体の関係にある継続的行為ということとはできないというべきである。

ウ 原告は、本件不支給決定が本件通達を契機として行われ、本件補償を打ち切ることの決定及び本件賃金控除は、本件不支給決定を理由とするものであるから、本件救済命令の申立ては本件通達が平成8年3月に改定通達により撤廃されたことにより可能になった旨を主張する。

しかしながら、労組法27条2項は、やむを得ない事情がある場合には申立期間経過後でも救済命令の申立てを認める趣旨の規定を置いていない。この点はいったん措くとしても、通達は国民に対して直接の法的効力を有するものではないから、その存在が救済命令の申立てを行う上での法律上の障害となるものでもない。また、原告は、使用者の災害補償責任と労災保険法上の保険給付とは別個独立の制度であり、労災保険法上の保険給付がされた場合には使用者は災害補償責任を免れるが、労災保険上の保険給付が不支給とされても、これにより使用者が災害補償責任を免れるものではない旨を主張しており、この主張によれば、本件不支給決定やその契機となった前記通達の存在は、救済命令の申立てを行う上で事実上も障害となるものではないということになるのであって、本件救済命令の申立てが労組法27条2項所定の期間経過後にされたことにやむを得ない事由があるとはいえない。

また、原告は、本件賃金控除の不当労働行為性の判断に当たっては、会社が本件傷病の療養のための休業を無給の特別休暇の扱いから「その他欠勤」の扱いに変更したことが重要であって、この取扱いの変更も含めて不当労働行為の一体性を判断すべきであると主張する。この主張は、差別的意図に基づき「その他欠勤」として扱うことにしたという点で共通する本件賃金控除は全体が一体の関係にある旨をいうものと解される。

しかしながら、本件傷病の療養のための欠勤を「その他欠勤」と扱うことは一時金（賞与）からの欠勤控除に関するものであって、この一時金（賞与）からの欠勤控除と各月の賃金の支払に係る本件賃金控除

やこの控除分に対する休業補償給付等の立替払及び就業規則44条に基づく休業補償との間には何らの関連性もなく、全体が一体の関係にあるということとはできない。

エ したがって、本件救済命令の申立てのうち、本件補償の打ち切りを決定しこと及び平成7年4月30日より前の本件傷病の療養のための休業についての欠勤控除分について補償せず、本件賃金控除を行ったことに係る部分は、労組法27条2項の申立期間を徒過した不適法な申立てである。

(2) 本件賃金控除に関する団体交渉拒否、不誠実交渉について

ア 原告は、本件補償を打ち切るとの決定及びその後の毎月の本件賃金控除が継続する行為であるとして、これについての団体交渉も継続する行為であると主張するが、前記(1)のとおり、本件補償を打ち切るとの決定及び毎月の本件賃金控除(控除分に対して補償をしないことを含む。)は継続する行為ではない。

イ 本件団体交渉の経過は、前提事実(4)のとおりであり、本件補償を打ち切ることの決定及び本件賃金控除(控除分に対して補償をしないことを含む。)について、原告は、繰り返し本件補償を打ち切ることの撤回並びに昭和58年9月分以降の療養費及び欠勤控除額の返還を請求しているが、会社は、その都度、前提事実(4)ウ(イ)で述べたとおり、労災保険法を基本とするのが会社の基本原則であるとの立場をとり、本件不支給決定がされたことから、原告の要求には応じられないことを回答している。これに対して原告から更なる要求がされ、会社において引き続き協議、検討する旨の回答がされるなどして、団体交渉が継続されたと認めるに足りる事情を認めるに足りる主張立証はない。

そうすると、本件補償を打ち切ることの決定及び本件賃金控除については、原告の要求に対して、その都度、会社からの回答がされたことによって団体交渉は終了しており、各団体交渉の申入れや団体交渉はそれぞれ別個の行為であって、これらが継続する行為であるということとはできない。

ウ 以上によれば、本件救済命令の申立てのうち、平成7年4月30日より前の本件補償を打ち切るとの決定及び毎月の本件賃金控除(控除分に対して補償をしないことを含む。)についての団体交渉に係る部分は、申立期間を徒過した不適法な申立てである。

なお、平成7年4月30日以降の団体交渉に関する状況は、前提事実(4)オ及びカのとおりであり、平成7年10月2日に本件傷病の療養のための休業を「その他欠勤」扱いとすることについての団体交渉が行われたほかは、本件賃金控除による控除額の返還請求がされたにとどまり、本件補償を打ち切るとの決定及び本件賃金控除について団体交渉及び団体交渉の申入れがされたことを認めるに足りる証拠はない。

(3) 以上のとおりであるから、本件救済命令の申立てのうち、平成7年4月30日より前の本件補償を打ち切るとの決定、毎月の本件賃金控除(控除分に対して補償をしないことを含む。)及びこれらについての団体交渉に関する会社の対応に係る部分は、労組法27条2項の申立期間を徒過した不適法な申立てであり、同部分に係る本件救済命令の申立てを却下した初審命令及びこれに対する再審査の申立てを棄却した本件命令は相当であって、原告の請求には理由がない。

5 争点(2) (適法な救済命令の申立てに係る平成7年4月30日以降の本件傷病の療養を理由とする休業についての本件賃金控除及びこれに対して補償をしないことが労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い、同条3号の禁止する支配介入に当たるか) について

(1) 前記3のとおり、本件賃金控除は、単に毎月の欠勤について賃金からの欠勤控除額を計算の上、翌月の賃金から控除して支給する機械的な措置にすぎず、会社が本件補償を打ち切ることを決定する以前から本件傷病が業務上の傷病であるか否かとは無関係に行われていた措置であり、現にA1は休業しているのであるから、本件賃金控除は合理的理由に基づくものであって、A1が原告の組合員であることや原告の正当な組合活動の故にされたものとみる余地はなく、平成7年4月30日以降の本件賃金控除を労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い、同条3号の禁止する支配介入とみる余地はない。

(2) 原告は、前記4(1)イのとおり、本件補償を打ち切ると決定し、本件賃金控除による控除額に対する補償をしていないことを労組法7条1号の禁止する不利益な取扱い、同条3号の禁止する支配介入として主張するものとも解されるから、この点についても検討する。

ア 前記3(3)のとおり、就業規則に基づく業務上の傷病に対する休業補償は、使用者が業務上の傷病に対して労基法上の災害補償義務を負うことを前提に、労災保険法上の保険給付が使用者の労基法上の災害補償義務に代わるものであることから、業務上の災害か否かの判断については、労災保険法における保険給付についての判断と同一に解して、労働基準監督署長の業務災害に対する専門的知見に基づく判断に委ね、労基法上の災害補償義務に基づく休業補償ないし休業補償給付等によっては欠勤控除分全部が補償されないことから、いわゆる上積補償として、その不足分を会社の負担において補償するものである。

そして、本件補償は、以上のような就業規則上の災害補償義務を前提として、労災保険法上の休業補償給付等が現に欠勤した後でなければ請求することができず、一旦は、業務上の傷病の療養のための欠勤について欠勤控除された賃金しか支給されない不利益を回避するため、休業補償給付等相当額の立替払をし、休業補償給付等による不足分について就業規則に基づく休業補償を行い、総額として本件傷病の療養のための休業分が控除されていない賃金に相当する額の支払をするもの

である。

そうすると、本件不支給決定によって休業補償給付等の立替払をする理由はなくなることから、これを受けて、その後の毎月の休業補償給付等の立替払をしていないことには合理的理由がある。就業規則上の上積補償としての休業補償も、労基法上の災害補償義務の存在を前提に、その発生原因である業務上の傷病の有無については、労基法上の災害補償義務に代わる労災保険法上の保険給付と同一に解して、その判断に委ねる趣旨であり、本件不支給決定において本件傷病の治癒が認定されて休業補償をすべき義務が否定されたことを受けて、毎月の就業規則上の上積補償としての休業補償をしていないことにも合理的理由がある。

イ 原告は、業務上の災害に対する会社の補償責任とは、業務上の傷病が完治するまで労働者に治療を行わせ、リハビリ勤務等を経て職場復帰につなげることであり、労災保険法上の保険給付がされた場合、会社はその限度で災害補償責任を免れるにすぎず、労災保険法上の保険給付が不支給となったことによって会社の補償責任が消滅するものではないと主張する。

しかしながら、労基法及び労災保険法上、会社が業務上の災害に対する補償責任として業務上の傷病が完治するまで労働者に治療を行わせ、リハビリ勤務等を経て職場復帰につなげる一切の責任を負うべき明文の規定はなく、業務上の傷病に関して労基法81条がいわゆる打切補償を規定し、同法19条1項但書前段が打切補償をした場合には解雇できることを定めていることとも整合しないことから、原告の主張は独自の見解であり採用できない。

労基法は、業務上の傷病の療養に関する補償として、療養補償（同法75条）及び休業補償（同法76条）の義務を定め、業務上の傷病が治った場合も存する障害に対する補償として障害補償の義務を定めており（同法77条）、労災保険法もこれらに対応する保険給付として療養補償給付、休業補償給付、障害補償給付をそれぞれ定めている。それゆえ、使用者は業務上の傷病が治癒した場合には療養補償、休業補償の義務はなく、その残存する障害に対して障害補償をすべき義務を負い、これに対応して業務上の傷病の治癒は労災保険法上の療養補償給付、休業補償給付の不支給決定の原因となり、その障害の程度に応じて障害補償給付がされるにとどまると解するのが相当である。そして、このような労基法及び労災保険法の定めからすれば、業務上の傷病の治癒とは、業務上の傷病にかかる以前と同じ状態に戻る完治ないし全治を意味するものではなく、その症状が安定し、傷病が固定した状態をいい、急性症状が消退し慢性症状は持続しても医療的効果を期待し得ない状態となった場合をいうと解するのが相当である。

本件不支給決定は、A1の本件傷病が治癒したことを理由にされたも

のであり、その取消訴訟についての請求棄却判決も確定している上、本件補償の打ち切りを決定した当時、A 1 の本件傷病が治癒していなかったと認めるに足りる証拠はないことから、会社が、本件不支給決定を受けて本件補償を打ち切ることを決定し、これ以降、毎月の本件賃金控除に対して補償をしていないことには合理的理由がある。このことは本件不支給決定の取消訴訟並びに A 1 が平成 8 年に改めて行った本件傷病についての労災保険法上の保険給付請求に対する不支給決定及びこれについての取消訴訟の経過に照らしても、本件通達が撤回されたことによって左右されない。

労災保険法に基づく労災保険制度は労基法上の災害補償義務から直接派生したものではなく、両者は、業務上の災害補償責任を共通の基盤として、並行して機能する独立の制度であるから（最高裁昭和 4 8 年（オ）第 9 2 7 号同 4 9 年 3 月 2 8 日第一小法廷判決・裁判集民事 1 1 1 号 4 7 5 頁）、本件不支給決定により直ちに使用者の労基法上の災害補償義務が消滅するものではないが、前記 3（3）イのとおり、業務災害に関する労災保険制度は、労基法により使用者が負う災害補償義務の存在を前提として、その補償負担の緩和を図りつつ被災した労働者の迅速かつ公平な保護を確保するため、使用者による災害補償に代わる保険給付を行う制度であり、このような災害補償義務を政府が保険給付の形式で行うものであって、労災保険法上の各保険給付は、これらに対応する労基法上の災害補償に代わるものであるから、労基法上の災害補償義務の発生原因とこれに対する労災保険法上の保険給付の支給原因は同一に解するのが相当である。それゆえ、労基法上の災害補償義務の有無の判断をこれに代わる労災保険法上の保険給付について業務上の災害についての専門的知見を有する労働基準監督署長の判断に委ねることについては、その判断の内容及び手続が不合理であることが明白に窺われるなどの特段の事情のない限り、合理的理由があるというべきである。

以上によれば、使用者は業務上の傷病が完治するまで補償義務を負うとする原告の主張は、独自の見解によるものであって採用できず、本件不支給決定により本件傷病の治癒が認定されたことを受けて、会社が本件傷病に対する休業補償の義務がないと判断して毎月の本件賃金控除による控除分に対する補償をしていないことには合理的理由がある。

ウ 原告は、A 1 が本件傷病について本件補償を受けるに当たって他の従業員と異なる差別的取扱いを受けた旨を主張するが、本件では、本件補償を開始後、本件傷病が治癒したとして本件賃金控除の控除分に対する補償をしなくなったことの不当労働行為性が問題となっており、前記 3 の本件補償及び本件賃金控除の内容からすれば、補償義務の有無に関わる本件傷病の治癒の判断について会社に裁量はないから、差別的取扱いに馴染むものではなく、原告主張の事情は本件賃金控除分に

対して補償をしていないことの不当労働行為性を推認させるものではない。

また、本件補償を打ち切るとの決定後、本件傷病の療養のための休業について一時金からの欠勤控除の対象とならない無給の特別休暇として扱っていたところ、平成7年6月以降は一時金からの欠勤控除の対象となる「その他欠勤」として扱った点については、本件傷病の治癒が認定されている以上、本来、直ちに一時金からの欠勤控除の対象となる「その他欠勤」と扱うことも許容されるのであり、むしろ、平成7年6月までの無給の特別休暇としての扱いがA1に対する特別の配慮であって、これを廃止したことをもって毎月の本件賃金控除による控除分に対して補償をしないことの不当労働行為性は何ら推認されない。

エ 前提事実（3）イのとおり、本件傷病の取扱いを巡っては、会社が、ス労は本件傷病をいわゆる職業病として会社に認定させ、同時に鉛問題と同様に反合理化闘争と結び付けようとする動きもみられるとして、管理職に対して、本件傷病を訴える女子社員への対応に留意するよう通知するなど、会社がス労を敵視しており、会社とス労とが対立する関係にあったことを推認させる事情は認められるが、これは本件傷病を業務上の災害と認めて補償を行うか否かに関する対立である上、会社が社員の健康管理は会社の責任であり、業務に起因して発症した本件傷病に対して会社が対処することは当然であるとも表明していることや本件補償を打ち切るとの決定が本件不支給決定を受けてされたものであることなども踏まえれば、前記ス労と会社の対立関係は、A1が原告の組合員であり、あるいは原告の正当な組合活動の故に会社が本件補償を打ち切ることを決定し、各月の本件賃金控除を行ったことを推認させるものではない。その他原告が縷々主張する事情も、いずれもA1が原告の組合員であり、あるいは原告の正当な組合活動の故に会社が本件補償を打ち切ることを決定し、各月の本件賃金控除を行ったことを推認させるものではない。

（3）以上のとおりであるから、平成7年4月30日以降の毎月の本件賃金控除（控除分に対して補償をしないことを含む。）は労組法7条1号の禁止する不利益な取扱いに当たらず、それゆえ、組合の結成を阻止ないし妨害したり、組合を懐柔し、弱体化したり、組合の運営・活動を妨害したり、組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものとは認められないから、同条3号の禁止する支配介入にも当たらない。

6 争点（3）（適法な救済命令の申立てに係る平成7年4月30日以降の原告からの本件補償の打ち切り及び本件賃金控除についての団体交渉申入れに対する会社の対応が労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否、不誠実交渉に当たるか）について

前記4（2）ウのとおり、平成7年4月30日以降の団体交渉は、前提事実（4）オ及びカ記載の経過でされたものであって、同年10月2日に本件

傷病の療養のための休業を「その他欠勤」扱いとすることについての団体交渉が行われたほかは、本件賃金控除による控除額の返還請求がされたにとどまり、本件補償を打ち切るとの決定及び本件賃金控除について団体交渉及び団体交渉の申入れがされたとは認められないから、平成7年4月30日以降の毎月の本件賃金控除（控除分に対して補償をしないことを含む。）についての団体交渉に関する会社の対応が労組法7条2号の禁止する団体交渉の拒否ないし不誠実交渉に当たるとする原告の主張には理由がない。

7 処分の義務付けの訴えについて

原告は、原告主張の不当労働行為の存在を前提に別紙1「請求する救済の内容」記載の内容の救済命令の発令を求める義務付けの訴えを提起するところ、これは行政事件訴訟法3条6項2号に基づく義務付けの訴えであるから、「当該処分又は裁決が取り消されるべきものであり、又は無効若しくは不存在である」場合に提起することができる（同法37条の3第1項2号）。

本件においては、前記のとおり、併合提起された本件命令の取消訴訟に理由はないから、本件義務付けの訴えは、同法37条の3第1項2号の要件を満たさず、不適法である。

第4 結論

以上のとおり、本件訴えのうち、別紙1「請求する救済の内容」記載の命令の義務付けを求める部分は不適法であるからこれを却下することとし、本件命令の取消しの訴えに係る請求は理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用については行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61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11部

（別紙省略）