

命 令 書

申 立 人 全関東単一労働組合

被申立人 サイバネット工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X1 に対する休職期間を昭和 55 年 6 月 11 日から 2 カ月とする同月 16 日付け休職通知及び、昭和 55 年 8 月 10 日付けの退職通知を取り消し、昭和 55 年 8 月 11 日付けをもって同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合が昭和 55 年 7 月 22 日付け団体交渉要求書により申し入れた事項について、会社裁量権を理由に拒否することなく、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付の日から 5 日以内に下記陳謝文を縦 1 メートル横 1.5 メートルの白色木版に明瞭に楷書で墨書し、被申立人会社の正門入口の従業員の見やすい場所に毀損することなく 10 日間掲示しなければならない。

陳 謝 文

会社が、貴組合分会長である X1 の疾病に関する団体交渉に誠意をもって応ぜず、また X1 に対する休職期間を会社の裁量に属する事項として就業規則上最も短い期間の 2 カ月と決定し、さらに休職期間満了を理由として 8 月 10 日付けをもって退職させたことは、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

ここに深く陳謝するとともに今後かかる行為を行わないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

全関東単一労働組合
執行委員長 X2 殿

サイバネット工業株式会社
代表取締役 Y1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人サイバネット工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地(編注、川崎市)に本社をおき、同市中原区に玉川作業所を、北海道、福島県及び三重県にそれぞれ工場を有し、電気機器及び部品の製造・販売を業としており、現在の従業員は約1,300名である。

(2) 申立人全関東単一労働組合(以下「組合」という。)は、肩書地(編注、東京都千代田区)に事務所を置き、関東地方における各種産業に従事する労働者をもって昭和47年2月6日に結成された労働組合で、現在の組合員は約100名である。

組合のサイバネット工業分会(以下「分会」という。)は、昭和53年3月16日会社内に組織され、現在分会員は1名である。

なお、会社内には他に会社従業員約35名により組織された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がある。

2 本件申立てに至るまでの経過

本件当事者間には本件までに昭和53年(不)第26号、第31号、第54号、第55号及び昭和54年(不)第3号事件が争われ、前2件については昭和53年11月25日、後の3件については昭和54年10月19日それぞれ救済命令が出されている。

3 X1の休職及び休職期間満了に伴う退職について

X1(以下「X1」という。)は、昭和51年2月に入社し、川崎工場に勤務したが、同工場閉鎖に伴い昭和53年10月20日から玉川作業場に移り、昭和55年8月10日退職に至るまで勤務した。

また、X1は、昭和53年3月分会結成と同時に分会長に就任し、現在に至っている。

(2) X1は昭和55年4月会社近くの新城整形外科の診療を受けたところ背椎椎間軟骨症により2~3週間の休業加療を要するとの診断を受け4月11日から欠勤し、さらに5月6日及び同月28日付け診断書を提出するとともに引続き欠勤した。

(3) その後X1は、神奈川県勤労者医療生活協同組合港町診療所(以下「診療所」という。)において6月6日、13日及び20日の3回にわたり診察を受け、頸肩腕障害、腰痛症のため6月13日より約1カ月間の休業加療を要する見込みと診断された。

(4) 会社はX1の休職期間を6月11日から8月10日までとする6月16日付け休職通知をX1宛郵送し、X1はこれを6月24日受け取った。休職については就業規則に定められており、その第18条は休職事由を、第19条は休職期間を規定

していた。すなわち第 18 条第 1 項は「業務外の傷病による欠勤が 2 カ月を経過しても治癒しないとき(以下略)」と、また、第 19 条第 1 項は「前条 1、2 の場合は 2 カ月以上 6 カ月の間で決定する。(中略)休職期間満了の日をもって自然退職とする。」となっていた。しかし、第 19 条第 1 項の期間決定については基準はなく、また、従来本項を適用した例もなかった。そして X1 への休職期間決定について、X1 には会社の説明は何もされなかった。

- (5) 組合は 6 月 24 日会社に対し同日付け要求書を提出した。要求書は夏期一時金とともに X1 の病気を業務上に起因する職業病として①業務上疾病と認めること、②補償をすること等を求め、併せて 7 月 2 日団体交渉開催を求めている。また同時に 3 の(3)「診療所」の 6 月 20 日付け診断書を提出した。

さらに組合は 7 月 4 日会社に対し抗議及び要求書を提出したがその内容は① X1 の休職期間を 2 カ月とする会社の決定は一方的であり、休職期間決定の基準も示されておらず、説明を受けていないこと、② X1 の頸肩腕障害、腰痛症を業務上疾病と認め、その取扱いをすること、③会社は 6 月 16 日付け休職決定を撤回し誠意をもって団体交渉に応ずること、の 3 点であった。

- (6) 団体交渉は 7 月 8 日午後 1 時から 3 時まで行われた。そのうち約 30 分間 X1 の休職に関する事項が議題となった。組合は X1 の病状について説明し、さらに原因は最近の玉川作業場の作業量の飛躍的増大にあるとして、会社に対し業務上疾病として認め、その取扱いをすること及び休職期間を 2 カ月と決定したこと根拠について説明を求めた。

これに対し会社は①業務上疾病については会社指定医の診断に基づき決定するものであって、そうでなければ業務上疾病の取扱いはできない。また、指定医については言えない。②休職期間決定は会社の裁量権であり、現在までに休職の事例はない等と回答した。

- (7) その後会社は X1 に対し、会社指定医の診断を受けることを求め 7 月 16 日付けで 3 人の会社指定医を通知した。

- (8) 組合は団体交渉開催を要求して 7 月 22 日付け要求書を提出した。交渉事項は①会社は X1 の頸肩腕障害、腰痛症を職業病と認め一切の責任を取ること。②会社は本人及び主治医の判断に従い X1 の疾病を業務上と認めること。③会社は指定医制度導入を撤回すること。④会社は X1 の健康回復期間における保障を行うこと。⑤会社は職場環境の改善、罹病者の軽減、勤務等労働条件の改善を行うこと。⑥会社は一方的な休職通知を取り消すこと、であった。

- (9) 会社は 7 月 29 日付け回答書を分会長 X1 宛郵送した。その内容は次のとおりであった。

- ① 本件は労使間の問題というよりも、当社従業員 X1 の休職取扱いの問題である。従って会社は本人に対し直接通知し、これに対し本人から何ら質問も申し出も苦情も連絡もない。
 - ② すでに 7 月 8 日団体交渉席上で説明済みであり、これ以上説明するものは他になく団体交渉になじまない。
 - ③ 会社は 6 月 16 日付け休職通知を撤回する理由も意思もない。
7 月 29 日付け会社回答に対し組合は 8 月 7 日分会名で、同月 9 日 X1 名でそれぞれ抗議文を会社に提出した。
- (10) X1 は 8 月 1 日診療所の診断書を再度提出した。診断書の内容は「病名、頸肩腕障害、腰痛症、昭和 55 年 7 月 13 日より 7 月 31 日までの休業加療を要した。この間病状は除々に軽減しつつあるが本日より更に 1 カ月間の休業加療を要する。」となっていた。
 - (11) 会社は X1 に対し、休職期間満了日をもって退職となった旨 8 月 10 日付け通知書を翌 11 日 X1 宅において本人に手交した。組合は会社に対し団交拒否、首切り強行等をなじった抗議文を提出した。

4 被申立人の不出頭

本件審査にあたり、当委員会は被申立人に対し審査期日の決定の都度文書をもって通知したが、9 月 26 日答弁書が提出されたのみであって、審査の全期日を通じて出席がなく、また書証、最終陳述書の提出の機会を十分与えたにもかかわらず提出されなかった。

従って当委員会は被申立人欠席のまま審査を終結せざるを得なかった。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 X1 の休職及び退職措置について

組合は、会社が X1 に対して 2 カ月を期間とする休職通知を行ったことは、就業規則によれば休職期間が 2 カ月以上 6 カ月の間で決定することになっている以上過去事例がないのであるから、本条項の適用にあたっては労働条件明示の原則から期間設定について客観的合理的な基準が当然必要であるにもかかわらず、なんら具体的説明もしないまま会社裁量権に属する事項として最も短い休職期間を設定したものであり、さらにまた会社は、X1 のその後提出した診断書によって、X1 の病名が頸肩腕障害、腰痛症であること、病状が「除々に軽減しつつある」ことを会社として承知していながら、就業規則にもない会社指定医の診断を求め、X1 がこれに応じないことを理由に業務上疾病と認めず私傷病として取扱い、休職期間満了に伴い自動的に会社を退職させた。このことは会社が従来職場における組合活動を行ってきた X1 を休職を機に職場から排除し、もって組合組織の壊滅

を図ったものであり明白な不当労働行為であると主張する。

他方、答弁書によれば会社は X1 が業務外の傷病による欠勤が 2 カ月を経過したので就業規則に基づき休職としその期間を 2 カ月としたのであって、これは会社の従業員 X1 に対する休職の取扱上の問題であり、さらに休職期間が満了したが復職の望みがないので就業規則によって退職させたまでであって X1 が組合員であることを理由に差別したものではないと主張する。

よって判断する。

X1 が昭和 55 年 4 月 11 日から欠勤し 6 月 11 日に至り期間を 2 カ月とする休職となり、8 月 10 日休職期間の満了に伴い会社から退職通知を受けとったことは認定した事実 3 の(11)のとおりである。

労働者が疾病を原因として就労している企業を退職しなければならなくなることは労働者にとって極めて重要なことである。会社においてもそのような場合に備えて種々の規定が定められており、従業員の業務外疾病については就業規則中に欠勤、休職、退職とその取扱いを想定して一応定められてある。これによれば、欠勤 2 カ月以上に及んだ場合に適用される休職の取扱いについては休職期間は 2 カ月以上 6 カ月の間で決定するとされており、期間の長短の幅は 4 カ月に及んでいる。さらに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は、その日を退職の日として社員の身分を失うとなっている。とすれば、休職の適用をうける労働者にとって休職期間の長短は重要な労働条件であることは明白である。しかも過去に休職期間の満了によって退職にいたった事例はなかったのであるから、初めて本休職条項の適用を受けることになる X1 及び X1 の所属する労働組合が会社に対して休職期間の設定基準及び会社が X1 の休職期間を 2 カ月と決定した理由を明らかにするよう要求したことは当然である。しかるに会社はただ一回の団体交渉の席上で X1 の休職について組合に説明したにとどまり、その後はこれを会社裁量権に属する事項として一切団体交渉に依らず、さらに X1 の提出した診断書によって X1 の病状が軽減しつつあることを知りながら X1 の再就労の可能性についてなんらの配慮も加えることなく休職期間の満了をもって自動的に X1 を退職せしめた。このような会社の行為は X1 が組合分会長として組合活動を行ってきたことを嫌悪し、X1 の疾病を奇貨として職場から排除し、もって組合組織を壊滅しようとした会社意思によるものと判断せざるを得ず、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為にあたる断ぜざるを得ない。

2 団体交渉の拒否について

組合は 7 月 8 日開催された団体交渉において会社がとった態度は誠意に欠けるものであり、その後の団体交渉の申入れに対して会社は応じていないことから正

当な理由なく団体交渉を拒否したものであり不当労働行為であると主張するので判断する。

会社が組合の団体交渉申入れに応じて7月8日団体交渉が行われたことは認定した事実3の(6)のとおりである。

7月8日の団体交渉は午後1時から3時まで2時間開催されたが、夏季一時金要求も議題とされたためX1の休職問題について当てられた時間は約30分程度であった。そしてX1に対する休職通知の撤回と休職期間設定の基準及びX1の休職期間を2カ月とした理由の説明を求めた組合に対して、会社は、X1の休職に関する問題は会社の裁量権に属すると主張するのみで十分な説明も行わなかった。これでは同日の団交はX1の問題に関する限り実質的に団体交渉をしたものと認めることはできない。

また、会社は、組合がこの問題で7月22日再度団体交渉を申し入れたにもかかわらず7月29日付け回答書において本件はX1の休職取扱い問題であり、すでに説明したこと以上に説明するものはないとし、さらに休職通知を撤回する意思のないことを明白にして団体交渉に応じていない。

第2の1でのべたとおり、X1は休職期間が満了すれば自動的に退職になるのであるから、会社としてX1に対して行った処置についてX1の納得または組合の合意を得られるよう一層の努力をすべきことは当然であり、上記の会社の態度は誠意あるものとは認め難い。

従って本件団体交渉申入れに対する会社の拒否は正当な理由あるものと認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

よって当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和55年12月24日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清 ㊞