

命 令 書

再審査申立人 京セラ株式会社

再審査被申立人 全関東単一労働組合

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 京セラ株式会社は、全関東単一労働組合の組合員 X1 に対する昭和 55 年 8 月 10 日付け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。
- 2 京セラ株式会社は、全関東単一労働組合が昭和 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、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 3 京セラ株式会社は、下記の文言を記載した文書を全関東単一労働組合に交付しなければならない。

記

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 に対する昭和 55 年 8 月 10 日付け退職通知を行い退職したのとして取り扱ったことは、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると中央労働委員会によって認定されました。よって、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

昭和 年 月 日

全関東単一労働組合

執行委員長 X2 殿

京セラ株式会社

代表取締役 Y1

- 4 全関東単一労働組合のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人京セラ株式会社(以下「会社」という。)は、本件再審査結審後

の昭和 57 年 10 月 1 日、京都セラミック株式会社が当初再審査申立人であったサイバネット工業株式会社(以下「旧会社」という。)を合併して、商号を変更したものであり、肩書地に本社を置いている。

旧会社は、川崎市高津区に本社を置き、同市中原区に玉川作業所を、その他各地に工場を有し、従業員約 1,300 名をもって電気機器及び部品の製造販売を営んでいたものである。なお、その川崎工場は昭和 53 年 6 月閉鎖された。

- (2) 再審査被申立人全関東単一労働組合(以下「組合」という。)は、昭和 47 年 2 月 6 日関東地方における各種産業に従事する労働者をもって結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は本件再審査結審時約 100 名であった。

組合の下部組織であるサイバネット工業分会(以下「分会」という。)は、旧会社の後記川崎工場閉鎖計画の発表を契機として昭和 53 年 3 月 16 日旧会社の従業員により組織されたものであり、その分会員は、分会結成当初から本件再審査結審時まで引き続き分会長である X1(以下「X1」という。)のみであった。

なお、旧会社には分会とは別の労働組合として、従業員約 35 名によって組織される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(以下「別組合」という。)があった。

2 本件に至るまでの労使関係

- (1) X1 は、昭和 51 年 2 月、当時のサイバネット工業仲電機株式会社に入社してから、工場の生産ラインにおいてトランシーバー等の配線組立作業などに従事していたが、その後、同工場が旧会社の仲工場となり、次いで昭和 51 年 10 月これが他の工場と統合されて川崎工場が新設されたことに伴い、同工場勤務となった。
- (2) 川崎工場では昭和 53 年 3 月ごろ、旧会社が川崎工場の閉鎖計画を発表したのでこれを契機として、工場閉鎖と従業員の玉川作業所への配置転換などをめぐって、これに反対する組合及び別組合と旧会社との間に紛争が発生した。その後、旧会社は、工場閉鎖のため備え付けの機材を搬出しようとしたり、支援の労働組合員の構内立入りを禁止したりし、一方、組合は、別組合とともに旧会社の本社に抗議行動を行うとともに、X1 の指名ストライキを繰り返すなどして、労使の対立が続いたが、旧会社は、さような状況下に同年 6 月川崎工場を閉鎖した。

この間、組合は、旧会社が工場閉鎖問題等に関して組合の申入れた団体交渉に応じないことなどを別組合と差別する不当労働行為であるとして、神奈川県地方労働委員会(以下「神奈川地労委」という。)に救済の申立て(神労委昭和

53年(不)第26号及び同第31号事件、以下「第1事件」という。)を行った。神奈川県労働委員会は、この件につき昭和53年11月25日付けで一部救済命令を発したが、旧会社から再審査の申立てがなされ、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中(中労委昭和53年(不再)第60号事件)である。

そして、川崎工場に勤務していた両組合の組合員は、上記紛争発生の中から工場閉鎖後も引き続きストライキなどにより不就業状態を継続し玉川作業所への配置転換を拒否していたが、別組合は、昭和53年10月7日旧会社と工場閉鎖問題等に関する和解協定を締結し、これにより別組合の組合員は同月20日から玉川作業所において就業を始めた。しかし、一方、旧会社は、組合から、工場閉鎖等について別組合と締結した内容と同じ協定を締結するよう求められたのに対し、同一内容の協定を締結する意思はないと回答した。

そこで、組合は、やむなく、工場閉鎖の問題等を未解決のままX1の指名ストライキを解き、X1は、別組合の組合員と同じく、同年10月20日から玉川作業所に移って就業を始めた。

また、組合は、旧会社が組合の申入れを受けながら、上記のように別組合と同一内容の協定を締結できないとしたこと、休日問題等に関して組合の申入れた団体交渉に誠意をもって応じなかったことなどが不当労働行為であるとして、神奈川県労働委員会で救済の申立て(神労委昭和53年(不)第54号、同第55号及び昭和54年(不)第3号事件、以下「第2事件」という。)を行った。神奈川県労働委員会は、この件につき昭和54年10月19日付けで救済命令を発したが、旧会社から再審査の申立てがなされ、本件再審査結審時現在、当委員会に係属中(中労委昭和54年(不再)第63号事件)である。

3 X1の欠勤から退職までの経緯

- (1) X1は、上記のように昭和53年10月20日から引き続き玉川作業所において勤務していたが、昭和55年4月旧会社近くの新城整形外科医院において診療を受けたところ、同月10日同医院のZ1医師から脊椎々間軟骨症のため約3週間の安静加療を要すると診断されたので、同医師の同日付けその旨の診断書を提出して、同月11日から欠勤を始め、さらに、同年5月6日付け同医師の上記と同一の疾患によりなお約3週間の安静加療を要する旨の診断書を、また、同月28日付け同医師のなお約2週間の安静加療を要する旨の診断書をそれぞれ旧会社に提出したうえ、引き続き欠勤し、同医院に通院して治療を続け、その後も症状が良くならないため、同年6月6日、13日及び20日の3回にわたり、横浜市中区所在の神奈川県勤労者医療生活協同組合港町診療所において診察を受け、同診療所のZ2医師から頸肩腕障害、腰痛症により同月13日から約1カ月

間の休業加療を要する見込みであると診断され、同月 20 日付けその旨の診断書の交付を受けた。

- (2) そして、旧会社は、X1 に対し、就業規則第 18 条第 1 項により 6 月 11 日付けで休職とし、同第 19 条第 1 項により休職期間を同年 8 月 10 日までの 2 カ月とする旨の同年 6 月 16 日付け休職通知書を郵送し、X1 は、同月 24 日同休職通知書を受け取った。
- (3) 組合は、同月 24 日旧会社に対し、同日付け要求書に港町診療所の上記診断書を添えて提出し、夏期一時金について要求するとともに、X1 の疾病について、①これを業務に起因する疾病と認め、その取扱いをすること、②療養、休業、その他の補償を行うことなどを要求し、併せて上記要求に関する団体交渉を同年 7 月 2 日開催するよう求めた。

続いて組合は、旧会社に対し、「抗議ならびに要求書—会社の 6/16 付『休職通知書』について」と題する 7 月 4 日付けの文書を提出したが、その内容は、①X1 に対する 6 月 16 日付け休職通知書は、休職期間を 2 カ月としたことについて、その基準を示さず、また、何の説明も付さない一方的なものであって、不当である、②組合は、6 月 24 日付けの上記要求書において、X1 の頸肩腕障害、腰痛症を業務に起因する疾病と認め、その取扱いをすることを要求する、③旧会社が、同休職通知書を撤回し、組合の同要求書に基づく団体交渉に誠意をもって応ずるよう要求する、というものであった。

- (4) そして、同年 7 月 8 日、組合の上記要求に基づく団体交渉が、分会長 X1 も出席して午後 1 時から約 2 時間にわたり開催され、その中約 30 分間、X1 の疾病、休職に関する事項が議題とされ、組合は、旧会社に対し、X1 の病状を説明し、玉川作業所における作業量の増大にその原因があるとし、X1 の疾病を業務に起因するものと認め、その取扱いをすること、及び 6 月 16 日付け休職通知書を撤回することを求めた。

これに対し、旧会社は、従業員の疾病について、これが業務に起因するか否かは、会社側の指定医の診断に基づき決定すべきものであって、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、指定医については、今は言えない、後にこれを指定して本人に連絡する旨、また、6 月 16 日付け休職通知書については、撤回する意思がない旨を回答したので、組合は、指定医については、就業規則に規定がなく、また、労働者に医師選択の自由があるとして反論し、X1 を 3 回診療した港町診療所の Z2 医師と旧会社とが話し合うことを提案するとともに、X1 の休職期間を 2 カ月とした根拠について説明を求めた。

しかし、旧会社は、Z2 医師と話し合う必要はない旨及び休職期間の決定は旧

会社の裁量権によるものであり、これまでに玉川作業所就業規則を適用した休職の事例はない旨を回答した。

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。

- (5) また、組合は、同年 7 月中ごろ、旧会社に対し、X1 の疾病に関する労働者災害補償保険の給付請求手続上必要があるとして、その請求書の事業主証明欄の記載を求めたが、旧会社は、これを拒否した。

その後、旧会社は、X1 に対し 7 月 16 日付け通知書により、会社側指定医(専門医)の診断を受けることを求め、3 名の医師を指定する旨、検診費用・交通費は旧会社が負担する旨及び指定医・診察日について X1 の希望をできるだけいれるために予め旧会社に連絡することを求める旨を通知したが、X1 は、その後も上記指定医の診断を受けなかった。

- (6) 同月 22 日、X1 は川崎北労働基準監督署に労災保険給付の請求を行う一方、組合は、旧会社に対し、同日付け団体交渉要求書を提出して労災保険給付請求をふまえる団体交渉の開催を求めたが、その交渉事項となる組合の旧会社に対する要求内容は、①X1 の頸肩腕障害、腰痛症を職業病と認め、一切の責任をとること、②本人及び主治医の判断に従って X1 の疾病を業務に起因するものと認めること、③指定医制度導入を撤回すること、④X1 の健康回復期間における休業補償、療養補償等生活保障と身分保障をすること、⑤職場環境の改善、罹病者の軽減勤務等労働条件の改善をすること、⑥X1 に対する一方的な休職期間通告を取り消すことであった。

これに対し、旧会社は、同月 29 日付け回答書を分会長 X1 宛に郵送したが、その内容は次のようなものであった。

- ① 本件は労使間の問題というよりも、従業員 X1 個人の休職取扱いの問題であり、従って旧会社は、本人に対し直接通知したのに、本人からは何ら質問も申し出も苦情も連絡もない。
- ② すでに同月 8 日の団体交渉の席上で説明済みであって、これ以上説明するものはないので、本件は団体交渉になじまない。
- ③ 旧会社は同年 6 月 16 日付け休職通知を撤回する理由もまたその意思もない。
- (7) そして、旧会社は、同年 7 月 30 日付け文書で X1 に対し、指定医の診断を受けるよう再度通知した。
- (8) 一方、組合は、同年 8 月 7 日旧会社に対し、同年 7 月 29 日付け回答書などに抗議する集会を旧会社の本社門前で開催し、X1 も参加し、分会名の 8 月 7 日付

け抗議文及び港町診療所の Z2 医師による X1 の同月 1 日付け診断書を提出した。その診断書の内容は、「病名 頸肩腕障害、腰痛症昭和 55 年 7 月 13 日までの休業加療を要した、この間症状は徐々に軽減しつつあるが、本日より更に 1 ケ月間の休業加療を要する」となっていた。

また、X1 は、同年 8 月 9 日、同人名の同日付け文書を旧会社に持参提出し、その中で、休職問題について X1 本人から苦情等が出されていないという旧会社の同年 7 月 29 日付け回答書に抗議するとともに、Z2 医師の同年 8 月 1 日付け診断書によっても明らかなように、症状が徐々に軽減しつつあるところから、早い時期に職場復帰が可能であると考えているので、休職期限の同年 8 月 10 日をもって玉川作業所就業規則第 21 条の一般退職として取り扱わないこと、及びこの問題について組合との団体交渉に応じるよう求めた。

- (9) そして、川崎北労働基準監督署は、同年 7 月下旬から 8 月上旬にかけて、組合の申入れに基づき旧会社に対し、玉川作業所就業規則の条項の解釈について文書回答を求めるとともに、X1 の休職期間を延長するように要請した。これに対し、旧会社は、前者については文書で回答し、後者については、いろいろな角度から検討して期間を決定したので、延長することはできない旨を口頭で回答した。
- (10) 旧会社は、同年 8 月 11 日 X1 に対し、「休職期間満了日(8 月 10 日)までに所定の復職手続きがなされず、且つ治ゆの見込も望めないので、貴殿は当社の規定により 8 月 10 日付をもって退職となりました。」との同月 10 日付け通知書を X1 に手交した。これに対し、組合は、旧会社に対し、同月 12 日付け抗議文を提出した。
- (11) 川崎北労働基準監督署は、昭和 56 年 2 月 20 日 X1 の前記(6)の労災保険給付請求に対し、X1 の疾病を業務に起因するものとして、休業補償給付の支給を決定した。

4 旧会社の就業規則

玉川作業所の就業規則中、本件に関係がある規定は次のとおりである。

第 18 条 休職

社員が次の各号の一に該当するときは休職とする。但し特別の事情を認めた場合は例外の取扱いをすることがある。

1. 業務外の傷病による欠勤が 2 カ月を経過しても治ゆしないとき及び医師が休職の必要ありと認めた時。
2. 及び 3. (略)

第 19 条 休職期間

休職期間は次の通りとする。

1. 前条 1. 2. の場合は 2 ヶ月以上 6 ヶ月の間で決定する。(以下略)
2. ないし 4. (略)
5. 会社は事情により休職期間を延長することがある。

第 20 条 復職

休職期間が満了した時はただちに復職させる。

- 2) 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。
(以下略)

第 21 条 一般退職

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。

1. ないし 3. (略)
4. 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。

なお、玉川作業所就業規則には、指定医についての規定はなく、医師に関する規定を含む条項は、上出第 18 条及び第 20 条第 2 項の外に次の第 33 条及び第 37 条第 2 項がある。

第 33 条 特別休暇

社員が次の各号に該当する場合には特別休暇を与える。

1. ないし 3. (略)
4. 業務上の疾病医師の診断書に基づいて

(以下略)

第 37 条 欠勤

……(略)……

- 2) 社員は病気欠勤 7 日以上に及ぶ時は医師の診断書を提出するものとする。

5 初審における旧会社の不出頭

旧会社は、本件初審において、神奈川県労働委員会に対し、昭和 55 年 8 月 4 日付け上申書を提出し、第 1 事件の審査期日に組合の組合員らが、会社側出席者に暴力行為を行ったことに関して、同地労働委員会が会社側出席者の身体的安全を保障することの文書による回答を求め、この保障がなされない限り審査期日に出頭することができない旨を述べたうえ、同地労働委員会から調査期日、審問期日の通知を受けたにもかかわらず、文書による上記の回答がないことを理由に、すべての期日に出席しなかった。

なお、旧会社は、昭和 53 年 7 月 31 日第 1 事件の審問終了直後、会社側出席者

が神奈川地労委の審問廷から退出して、駐車場に赴くまでの間に組合の組合員らによって暴力行為を受けたとして、第2事件の審査に際し、昭和54年1月10日付けで同地労委に上申書を提出し、本件におけると同様の上申を行った。このような事情の発生に対応して神奈川地労委は、同月25日付け事務局長名の文書により、暴力行為の事情聴取かたがた同地労委の考え方等について話し合いたい旨を通知し、その後も暴力行為の事情聴取に応ずるよう連絡したが、旧会社は、それに応ぜず、上申書に対する文書回答がなされないことを理由に、本件同様、すべての期日に出席しなかった。

第2 当委員会の判断

1 初審における手続き違法の有無について

会社は、昭和55年8月4日付けで、神奈川地労委に対し、本件審問期日における会社側出席者の身体的安全の保障を願う旨の上申書を提出しているにもかかわらず、同地労委がこれに回答せず、一方的に期日を決めて審問を進めたため、会社は初審の審問に出頭する機会を得なかったものであるが、これは審問手続上保障さるべき労使対等を侵すものであって、違法であるから、さような手続きによって発せられた初審命令は取り消されるべきであると主張する。

しかしながら、仮に、上記上申書記載のように、本件と当事者を同じくする過去の第1事件の審査期日終了後、会社側出席者が組合の組合員から暴力を受けるという審査手続きの運営上好ましくない事実があったとしても、そのような出来事だけでは、神奈川地労委の本件初審の審査手続きに会社側出席者の出席自体が不能になったものとは認めがたい。しかも、前記第1の5認定の事実によれば、神奈川地労委は第2事件の審査を行うに当たり、会社から上記と同趣旨の上申書の提出があったのに対応して、事情聴取をしようとしたが、会社がそれに応ぜず第2事件及び本件のいずれにおいても、その主張のような回答を得ることに拘泥して、同地労委が指定した審査期日のすべてに出頭しなかったため、同地労委としてはやむを得ず、会社側不出頭のまま審査を進めたものであることが明らかである。してみると、神奈川地労委の上記措置を捉えて本件初審の審査手続上、労使対等を侵す等、公平を欠く違法があったというのは当たらないと考えるから、この点の会社の主張は採用することができない。

2 X1の休職及び退職の取扱いについて

会社は、X1に対し昭和55年6月16日付けの休職通知及び同年8月11日付けの退職通知をしたことを不当労働行為に当たるとした初審の判断を不服とし、本件休職及び退職の通知を行ったのは、同人の疾病が職業病ではなく、私傷病であるため、これを前提にして、就業規則の私傷病の規定を適用したにすぎず、会社

には不当労働行為の意思がなかったと主張する。

- (1) まず、本件休職通知についてみると、前記第1の3の(1)認定の事実によれば、X1は昭和55年4月から5月にわたり新城整形外科医院のZ1医師の診察を受け、以下3通の診断書を通じて病名を脊椎々間軟骨症とし、4月10日付け診断書では約3週間の、5月6日付け診断書ではなお約3週間の、同月28日付け診断書でもなお約2週間の安静加療を要すると診断され、4月11日から欠勤を続け、2カ月を経過する6月11日に至っても治ゆしなかったものであるが、その間、会社はX1あるいは組合からX1の疾病を職業病ないし業務上の疾病として特別休暇の取扱いをするよう求められることもなかったものである。

そうだとすれば、会社が本件休職通知を決定した当時(少なくとも休職通知がX1に到達した6月24日以前)、X1の疾病を業務外の傷病と認識し、会社の就業規則第18条第1項(前記第1の4で認定)を適用して休職の取扱いにしたことは自然であり、また、その休職期間を2カ月としたことも、上記Z1医師の診断書の記載に照らせば無理からぬところであったといわざるを得ない。

したがって、会社がX1に対し昭和55年6月16日付けで2カ月の休職通知を行ったことは相当であり、これを不当労働行為に当たるとした初審の判断は失当である。

- (2) 会社は、X1に対し、8月10日付けの退職通知をなし、同日以降同人を退職したのとして取り扱ったことについて、X1の疾病が業務に起因するいわゆる職業病に当たらないとの休職通知当時の判断を変更するに足る資料がないため、就業規則の私傷病の規定を適用したものであると主張し、さらに、その経緯として、組合及びX1から6月24日以降同人の疾病を業務上疾病として取り扱うよう求められているが、主治医を変え、病名も従前と異なる新しい診断書を提出してなされた根拠が納得しがたい要求なので、会社としてはその指定する医師の診断を受けるよう求めたにもかかわらず、X1がこれを拒否したものであって、組合及びX1の職業病であることを前提とする休職期間延長の申入れには理由がなく、会社が休職期間の満了をもって退職の取扱いとしたことは相当であると主張する。

なるほど、前記第1の3の(3)、(4)認定のとおり、X1が2カ月以上欠勤の後、6月24日に至り、組合を通じて、港町診療所のZ2医師の診断書を提出し、X1の疾病を業務上のものと認めてその取扱いをするように求めたのに対し、会社が、その根拠に疑問をもち、直ちに組合の要求に応じなかったことには、事の成行きに鑑みると一応無理からぬところがある。

しかしながら、それにしても、前記第1の4認定のように、会社の就業規則

第 19 条第 5 項は「事情により休職期間を延長することがある。」と規定されているところ、X1 の休職期間は同上就業規則所定では最短の 2 カ月とされたのであり、その満了当時 X1 から提出された 8 月 1 日付け診断書には「症状は徐々に軽減しつつある」と記載され、休業加療の期間も 1 カ月と記載されていたのであるから、場合によっては休職期間の延長を考慮する余地があったやも知れないのに、会社は全くこれを顧慮することがなく、しかも、前記第 1 の 3 の(3)ないし(10)認定のように、組合が X1 の疾病を業務に起因する職業病として取り扱うよう要求して団体交渉を申入れているのに対し、会社は後記 3 判断のように誠意をもって団体交渉に応じることがなく、また、前記第 1 の 3 の(9)認定のように、川崎北労働基準監督署から休職期間の延長を要請されたにもかかわらず、会社はこれに応じることなく、X1 に対し 2 カ月の休職期間が満了した時点で、それだけを理由に退職通知を行い、その後は退職したものとして取り扱うに至ったものであって、このような会社の態度は、性急にすぎ、穏当を欠くものといわざるを得ない。このことは、前記第 1 の 3 の(11)認定のように、川崎北労働基準監督署が昭和 56 年 2 月 X1 の疾病を業務に起因するものとして、X1 に対する休業補償給付の支給を決定した事実を徹すれば、一層その感を深くする。のみならず、X1 が会社内唯一名の組合員で、分会長でもあり、前記第 1 の 1 の(2)及び 2 の(2)認定の事実から推認されたとおり、会社との間で川崎工場閉鎖、玉川作業所への配量転換等に関連する不当労働行為救済申立事件等について組合活動を行ったことを併せ考えると、むしろ会社の X1 に対する退職の取扱いは、会社が X1 の組合活動を嫌悪してなしたものと認めるのが相当である。

そうだとすれば、上記退職通知は、不当労働行為に当たるものというべく、これと結論を同じくする初審の判断は相当である。

3 団体交渉の拒否について

会社は、X1 に対する上記休職通知について組合が昭和 55 年 7 月 22 日付けで申し入れた団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとした初審の判断を不服とし、上記団体交渉の交渉事項が X1 の病気に関する問題であるため、直接本人と話し合うほうがより適切であると考え、X1 から照会、質問があれば説明すると申し伝えたのに、本人から全く照会、質問がないというのが実情であったから、初審命令がそのような会社の配慮を無視し去って、会社が裁量権に属すると主張するだけで一切団体交渉に応じないのは正当な理由がないと判断したことは不当であると主張する。

しかしながら、前記第 1 の 3 の(11)認定のように、川崎北労働基準監督署が昭和 56 年 2 月には X1 の疾病を業務に起因するものとして休業補償給付の支給を決

定したところをみても、組合が会社に対し X1 の疾病を業務に起因するものとして取り扱うよう要求し、団体交渉を申し入れたことは無理からぬものというべきであり、さらに、前記第 1 の 3 の(3)ないし(8)認定の事実によれば、本件団体交渉の交渉事項は、X1 個人の疾病、休職に関するものではあっても、これを私傷病による休職とするか、業務上の疾病による特別休暇とするか、これに関連して会社の指定医の診断を必要とするか等、就業規則の関係条項の解釈、適用をめぐる問題を取りあげているのであるから、会社が X1 個人と話し合うほうが適切であるとして、団体交渉を拒むことは正当ということができない。また、前記第 1 の 3 の(6)認定のとおり、会社は組合の団体交渉申入れに対する昭和 55 年 7 月 29 日付け回答書において、その交渉事項について既に同月 8 日の団体交渉で説明済みであるとしているが、前記第 1 の 3 の(4)認定のとおり、同日の団体交渉においては、X1 の疾病、休業に関する話し合いは 30 分程度行われただけであり、しかも、会社はその交渉事項については終始団体交渉でとりあげることに熱意を欠き、それよりも個人として話し合いたいとの態度をもって臨んでいたものであるから X1 の疾病、休業に関する団体交渉が同日をもって尽されたとみることはできないのである。

したがって、組合の昭和 55 年 7 月 22 日付けの団体交渉申入れを、会社が拒否することには正当な理由があるものと認められず、これと結論を同じくする初審の判断は相当である。

以上の次第であるから、初審命令が休職通知に救済を与えた点については再審査の申立てを容れて救済申立てを棄却し、また、退職通知及び団体交渉に救済を与えた点については再審査申立てを排するとともに、諸般の事情を考慮して初審命令の救済内容を主文のとおり変更するのを相当と認める。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和 58 年 4 月 6 日

中央労働委員会

会長 平 田 富 太 郎 ㊟