

命 令 書

申立人 東京中部地域労働者組合

被申立人 有限会社一ツ橋電植

上記当事者間の都労委平成12年不第71号事件について、当委員会は、平成16年3月16日第1366回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人有限会社一ツ橋電植は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人東京中部地域労働者組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

東京中部地域労働者組合
執行委員長 X 1 殿

有限会社一ツ橋電植
清算人 Y 1

当社が、(1)貴組合の組合員X 2氏の職場復帰訓練(リハビリ就労)の継続を不可能としたこと、(2)貴組合が平成12年1月15日及び2月22日付けで申し入れたX 2氏の職場復帰訓練に関する団体交渉並びに13年10月10日及び同月17日付けで申し入れた同年9月28日の会社のX 2氏に対する対応及びX 2氏の職場復帰訓練に関する団体交渉に応じなかったことは、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容

1 事案の概要

被申立人有限会社一ツ橋電植(以下「会社」という。)の従業員であるX 2(以下「X 2」という。)は、平成8年6月から頸肩腕障害により休業したが、会社の対応への不信感から、同年9月、申立

人東京中部地域労働者組合(以下「組合」という。)に加入した。その後、X2の頸肩腕障害は労働者災害補償保険法に定める業務災害(以下「労災」という。)と認定され、また、組合と会社との団体交渉を経て、10年1月、会社がX2に月例賃金等と労災休業補償給付金(以下「労災給付金」という。)との差額を支払うことや、会社がX2の職場復帰訓練(以下「リハビリ就労」という。)を保障すること等を内容とする労使協定が締結された。しかし、その後、会社は、組合が申し入れたX2のリハビリ就労等に関する団体交渉に応じず、月例賃金等と労災給付金との差額支払いを中止し、X2のリハビリ就労の継続を困難ならしめるに至った。

本件は、会社が労使協定を履行しなくなったこと等がX2に対する不利益取扱いに当たるか否か、また、組合が申し入れたX2のリハビリ就労等に関する団体交渉に会社が応じなかったことが団体交渉拒否に当たるか否か、さらに、組合の申し入れた団体交渉に対する会社の姿勢及び労使協定の履行に関する会社の姿勢等が組合に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容

当初、組合は、下記(1)ないし(3)及び(7)を請求する救済の内容としていたが、13年12月27日付けで、下記(4)ないし(6)を追加した。

- (1) 会社は、組合が12年1月15日及び2月22日付けで行った、X2のリハビリ就労に向けての具体的事項を決定するための団体交渉申入れに誠実に応じること。
- (2) 会社は、10年1月22日付協定書に基づき、X2が受けた不利益を下記のとおり回復すること。
 - ① X2に11年1月分以降の労災給付金と賃金との差額を支払うこと。
 - ② X2のリハビリ就労を保障すること。
 - ③ X2の社会保険料本人負担分を会社が負担すること。
- (3) 会社は、組合を誹謗中傷しないこと。
- (4) 会社は、組合が13年10月10日及び同月17日付けで行った、X2の職場復帰に関する団体交渉申入れに誠実に応じること。
- (5) 会社は、13年9月28日のX2に対する暴行、暴言を謝罪し、同人が円滑にリハビリ就労を行えるように、席の移動等の便宜を図ること。
- (6) 会社は、組合に無断でX2についてだけ社会保険の脱退手続をした行為を謝罪し、同人が受けた不利益を回復すること。
- (7) 謝罪文の手交及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、昭和60年に設立された、電算写植による単行本、雑誌等の版下作成を主たる業務とする有限会社であった。

会社の従業員は、平成2年2月にはA、X 2の2名であった。その後、2年10月にB、7年にC、8年にDが入社して最大で5名となったが、11年にB、13年にAとD、14年にCが退職し、本件結審時はX 2のみとなった。

会社は、15年1月27日に社員総会による解散決議、2月10日に解散登記を行い、Y 1取締役(以下「Y 1社長」という。)が清算人に就任して、本件結審時、清算手続中である。

- (2) 組合は、東京都の中部地域で働く労働者で組織された地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は約40名である。

2 X 2の頸肩腕障害発症と組合加入

- (1) X 2は、夫の知人であったAの紹介で、平成2年2月1日に会社に就職し、主に電算写植業務に従事していた。

- (2) X 2は、8年1月中旬から右腕に痛みを感じ、同月29日に医療法人社団ひらの亀戸ひまわり診療所(以下「診療所」という。)で診察を受けたところ、頸肩腕障害と診断され、業務量の軽減や作業姿勢の見直しの指導と、筋弛緩剤及び冷湿布の投与を受けた。

その後、症状が悪化したため、3月25日及び4月9日に診療所で再診察を受け、鎮痛剤を用いながら、週2回のレーザー治療を行うこととなった。

- (3) X 2は、再診察の直後からY 1社長や同僚の協力を得て業務量の軽減を行い、勤務をしながら治療を継続していたが、5月に入ってからは日常生活にも支障を来たすほどに症状が悪化し、同月28日、診療所で1か月間の休業加療を要するとの診断を受けた。

同日、X 2は、Y 1社長に診断書を示して休業を申し出、労災休業補償給付請求(以下「労災申請」という。)への協力を求めた上で、社会保険労務士に労災申請の手続を依頼し、6月1日から休業した。

その後、Y 1社長は、労災申請に必要な書類に署名、押印するなどして協力し、6月上旬には労災申請がなされた。

- (4) 6月25日、X 2は、診療所で7月1日から2か月間の休業加療を要するとの診断を受けたため、Y 1社長と面談し、休業中の生活費について、当面、会社がX 2に対して月例賃金に相当する22万円を支払うことを申し合わせた。そして、7月3日、6月分の22万円がX 2の金融機関口座に振り込まれた。

翌7月分の送金がなかったため、8月6日、X 2が会社に赴いたところ、Y 1社長は、会社の経営が思わしくなく7月分の支

払いが難しい旨を述べた。しかし、同月12日、7月分の22万円がX2の金融機関口座に振り込まれた。

なお、会社では、月例賃金は従業員に手取金額が支給されるだけで、給与明細書などが手渡されることはなく、従業員は、社会保険料や税金等の控除金額を知らなかった。

- (5) ① 8月20日、X2は、診療所で9月1日から2か月間の休業加療を要するとの診断を受けたため、8月26日に会社に電話をしたところ、Y1社長は、8月分の22万円は支払いが難しい旨を述べた。9月5日、X2はY1社長と再度電話で話したが、Y1社長は、現時点では8月分は支払えない旨を述べた。

なお、この頃、Y1社長は、健康保険の傷病手当金制度を利用しようとして社会保険労務士に相談したが、労災申請中であり難しいとの回答を受け断念した。

- ② X2は、会社の対応に不信感を抱き、9月9日、組合に加入した。

3 X2の労災認定までの労使関係

- (1) 8年9月12日、組合は、X2とともに会社へ赴き、X2の組合加入を通告した上で、X2の労災申請に会社が協力すること、X2の8月分以降の賃金を、労災給付金が支払われるまで休業補償として会社が支払うこと等を要求書として提示し、これらを議題とする団体交渉を求めたところ、会社はこれに応じ、同日、第1回団体交渉が開催された。

労使は、この団体交渉において、会社が今後、休業補償を支払う努力をすること、今後派生する問題については会社と組合が団体交渉で解決することを確認した。

- (2) 10月2日の第2回団体交渉では、会社がX2の労災申請について全面的に協力することに同意し、組合に対し、会社及びX2の同僚の意見書を中央労働基準監督署(以下「労基署」という。)へ提出する旨を回答した。

10月18日の第3回団体交渉では、会社は、組合が起草した意見書を会社の意見書として労基署へ提出することを了承し、また、同僚の意見書についても、従業員の一人が作成することに同意した。

11月12日の第4回団体交渉では、会社が前回の団体交渉で了承したものは異なる内容の会社の意見書を労基署へ提出したことが判明したため、組合の要求により、労使は、速やかに同意見書を差し替えることを確認し、差し替えて提出する意見書を双方で読み合わせた。

- (3) その後、12月11日に第5回団体交渉、9年1月16日に第6回団体交渉が開催された。第1回、第2回、第4回ないし第6回の各団体

交渉で、会社からX2に現金又は小切手で22万円が手渡され、労使は、これが8月分ないし12月分の休業補償であることを確認した。

- (4) 2月13日の第7回団体交渉では、会社が経営状態の悪化により1月分の休業補償の支払いができないことを表明した。組合は、会社に経営状態の悪化を示す具体的な資料の提出を求めたが、会社は、その必要がないとして資料の提示を拒み、交渉は物別れに終わった。

2月28日、第8回団体交渉が開催されたが、会社は、前回の団体交渉での主張を繰り返したため、交渉は再び物別れに終わった。

- (5) 4月28日、組合は、会社に対し、X2の労災申請について全面的に協力するとの合意を今後も遵守すること、休業補償を支払うこと、及びこれら2点について5月16日までに回答することを文書で要求した。

ところが、5月16日、会社は、組合に対し、X2の労災申請への協力はこれまでどおり行うが、休業補償については会社に支払義務がないので一切支払えない、また、X2の労災について労基署の判断がなされるまでは団体交渉には応じられない、とファクシミリで回答した。

- (6) 7月25日、組合は、会社に対し、Y1社長の謝罪と休業補償の支払いを要求するとともに、これらの要求に関する団体交渉の開催日時を、別途会社に連絡すると文書で通告した。

- (7) この間、X2の労災申請については、労基署による会社への立入調査やX2本人への事情聴取が行われ、10月30日、X2に労災給付金の支給決定(以下「労災認定」という。)通知がなされた。

- (8) なお、Y1社長は、X2の頸肩腕障害について、診療所や他の医療機関の医師に医学的見地からの意見等を求めたことは一切ない。

4 協定書の締結と休業補償の清算

- (1) 9年11月21日、組合は、会社に対して、労災認定までの経過の確認及び協定書の締結等に関する団体交渉を文書で要求し、11月25日、第9回団体交渉が開催された。

組合が会社に提示した協定書案は、①X2の頸肩腕障害発症から労災認定までの経過を確認し、これまでの会社の対応が、X2へ精神的、肉体的負担を強いたことを謝罪すること、②会社は、X2の頸肩腕障害を労災と認め、休業中及び今後の月例賃金、夏及び冬の一時金、治療費を補償するものとし、労災給付金との差額をX2に支払うこと(以下「差額補償」という。)、③主治医の診断に基づいた、X2のリハビリ就労を保障するこ

と、④その他、X 2を他の従業員と同等に扱うこと、⑤今後も労使は誠意を持って協議すること、を内容とするものであった。

結局、上記①、④及び⑤について労使は合意に達し、また、②及び③については交渉を継続することとなった。

- (2) 12月9日、前回の団体交渉で継続交渉事項となっていた協定書案を議題として、第10回団体交渉が開催された。

団体交渉の結果、組合が提示した協定書案に字句の追加を若干行うほか、前記(1)②の差額補償については、8年の夏及び冬の一時金の支給の有無を会社が確認し、差額補償の明細に関しては組合が明らかにすること、また、同(1)③のX 2のリハビリ就労については、具体的な案を会社が提示すること等を前提として、次回団体交渉でさらに交渉を継続することとなった。

- (3) 10年1月22日、前回の団体交渉に引き続き、協定書案を議題として、第11回団体交渉が開催された。組合側は執行委員長が出席し、労使は、別紙内容の協定書(以下、単に「協定書」という。)を締結した。

差額補償に関連する、支払済みの休業補償と労災給付金等との差額の清算についての交渉は、次回の団体交渉に持ち越された。

- (4) 2月25日、第12回団体交渉が開催された。

団体交渉の結果、会社がX 2に対して、①月例賃金と労災給付金との差額71,968円、②治療費(通院費、温灸費用、診断書発行費用)103,960円、③8年夏及び冬の一時金22万円、④見舞金144,072円の合計54万円を支払うこととし、支払済みの休業補償154万円と相殺して、X 2が会社に100万円を返還することで、労使は合意に達した。

翌26日、組合は、X 2から100万円を受領し、それをY 1社長が指定した金融機関口座に振り込んだ。

5 差額補償の中止

- (1) 10年4月22日、第13回団体交渉が開催され、労使は、1月分ないし3月分の差額補償が29,640円であることを確認した。

また、会社は、組合に対してX 2の社会保険料本人負担分(以下、単に「本人負担分」ということもある。)を支払うよう要求したが、組合は、X 2の労働条件に関わる事項なので文書で要求を提示してほしいと回答した。

なお、上記の差額補償29,640円は、5月初め、X 2の金融機関口座に振り込まれた。

- (2) 8月26日の第14回団体交渉において、会社は、X 2の診断書の提出を要求したり、会社の経営状態がさらに悪化したこと等を述べたりして、4月分以降の差額補償の支払いができないこ

とを表明した。

団体交渉の途中、Y 1 社長が、顧客との打合せの約束時間が迫ったことを述べて退席しようとしたので、組合側出席者は制止したが、同社長はその制止を振り切り、「争議にしてくれ。」と言って退席したため、当日の団体交渉は継続が不可能となった。

9月5日、組合は、会社に対して、前回の団体交渉での会社の対応に抗議するとともに、同月21日に団体交渉を開催するよう文書で要求したが、同月14日の回答期限になっても、会社からの回答はなかった。

そこで組合は、9月21日に会社に赴いてY 1 社長を説得し、10月9日に次回団体交渉を開催することを確認した。

- (3) 10月9日の第15回団体交渉でも、会社は、「資金繰りが苦しく、今日は(差額補償は)払えない。」と述べたが、労使は、会社が協定書に沿ってX 2 の職場復帰に誠意を持って努力すること、X 2 の労働条件等に関する問題については組合との団体交渉で解決することを確認した。

11月24日の第16回団体交渉において、会社は、12月分までの差額補償の支払いを約束した。そして、4月分ないし12月分の差額補償53,260円は、12月末、X 2 の金融機関口座に振り込まれた。

- (4) 11年5月11日の第17回団体交渉において、会社は、経営状態の悪化を理由に、再び差額補償の支払いができないことを表明した。組合は、会社に再考を促すとともに、経営状態の悪化を示す具体的な資料を提示するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

その後、本件結審時まで、11年1月分以降の差額補償は支払われていない。

6 会社のリハビリ就労受入拒否とX 2 への社会保険料本人負担分の返還請求

- (1) 組合は、X 2 の主治医の判断に従って、X 2 のリハビリ就労を開始する方針を決定し、11年7月1日の第18回団体交渉において、会社に対して、①7月末頃から週2回、1日2時間、②業務内容は事務作業、雑務、③交通費はX 2 が負担する等のリハビリ就労案を提示し、その実施を要求した。しかし、会社が経営状態の悪化を理由に同就労案について具体的な検討に入ろうとしなかったため、組合は、次回の団体交渉までに検討を求め、次回団体交渉を同月9日に開催することを口頭で確認した。

- (2) 7月9日、Y 1 社長が団体交渉の予定を失念して、団体交渉の開催時間に会社を留守にしていたため、組合は、やむなく当日

の団体交渉の開催を断念した。

その後、会社から連絡がなかったため、7月12日及び同月26日に組合から会社に電話をして、次回団体交渉を同月28日に開催することを確認した。

- (3) 7月28日、第19回団体交渉が開催された。

Y1社長は、「(X2を)職場に戻すなんて認めてないです。」、「(協定書を締結したのは)間違いだった。」、「(協定書の)(二)の項目は保留するという条件の下にはんこを押したんですよ。」等と発言し、また、従業員の一部(A)はX2が出社すると嫌がって仕事をしなくなるという理由も述べて、X2のリハビリ就労の受入れを拒んだ。そこで組合は、会社に再検討を求め、次回団体交渉を8月10日に開催することを口頭で確認した。

- (4) 8月10日の団体交渉は、Y1社長の都合で延期となった。

9月20日、第20回団体交渉が開催されたが、Y1社長は、「(X2が)座る場所はない。(会社には)ふらっと来ればいいんじゃないか。(労災関係書類に)はんこをとりに来てるじゃないか。」等と発言し、改めてX2のリハビリ就労の受入れを拒んだ。そこで組合は、会社に再検討を求め、次回団体交渉を10月7日に開催することを口頭で確認した。

- (5) 9月28日、Y1社長は、X2に電話し、社会保険料を滞納しており社会保険事務所から呼び出されたので、休業中の本人負担分を速やかに会社に返還するよう要求した。X2は、労働条件に関する事項なので、組合との団体交渉の場で文書により提示してほしいと回答した。

- (6) 10月7日の団体交渉は、Y1社長の都合で延期となった。

10月13日、会社は、組合に対して、「今後、当社との件は新橋共同法律事務所Y2弁護士(以下「Y2弁護士」という。)に一任してありますので、よろしくお願いたします。」との文書をファクシミリで送付した。

11月17日、組合は、会社に対して、7月1日以降の会社の対応について抗議するとともに、10月13日の会社から組合に対する通知は、「無責任極まりないものであり、許すことはできない。」として、11月24日に団体交渉を開催するよう文書で要求した。

11月22日、会社は、組合に対して、「当社との交渉は、新橋共同法律事務所Y2弁護士と行ってください。」と回答した。

11月24日、組合は、会社に赴いてY1社長と面会し、弁護士一任の姿勢を撤回させ、次回団体交渉を12月3日に開催することを確認した。

- (7)① 11月25日、Y2弁護士は、会社代理人として組合に対し、8年6月以降のX2の社会保険料本人負担分について、会社が

10年12月末日時点で1,031,485円、その後も毎月33,605円を立て替えており、この状況は厚生年金保険法第82条の規定に違反しているとして、早急に返還するようファクシミリで通知した。

② 11月29日、組合は、Y 2 弁護士に対し、会社が従業員に対して本人負担分に相当する金額を手当として支給していたことを指摘して、会社がX 2以外の従業員には本人負担分を請求していない理由を質すとともに、今後も本件に関与するのであれば、責任をもって団体交渉に同席するよう文書で要求した。

③ 12月10日、Y 2 弁護士は、組合に対し、会社が本人負担分に相当する金額を手当として支給していた事実はなく、また、X 2以外の従業員に対しても同様の負担を求めていると文書で回答した。

(8) ① 12月3日、第21回団体交渉が開催され、X 2のリハビリ就労について協議された。

Y 1 社長は、「だから、(X 2 が会社に)来たらいいでしょ。」等と発言する一方で、X 2の就労場所を確保し、机や椅子を準備してほしいという組合の要求には具体的に応じようとしなかった。

しかし、交渉の結果、Y 1 社長、組合及びX 2に加えて、他の従業員も同席した話合い(以下「話合い」という。)の場を設け、X 2の就労場所を決定することとした。話合いの開催日については、12月8日を予定し、前々日の6日に、会社が組合に対して、予定どおり実施できるかどうかを連絡することとした。

② 12月6日、組合が同月8日の話合いの開始時刻を会社に電話で確認したところ、会社が話合いの開催そのものを拒んだため、組合は、その理由を文書で回答するよう要求した。

12月8日、会社は、組合に対し、「『・・・(X 2とは)話し合うつもりはない。そもそも(話合い開催要求に)答える必要があるのか。これまでの経過をみていてウンザリしている・・・。』以上のような意見が(従業員の)代表的な意見でした。他にも言いたいことは山ほどあるのではないかという感じを受けました。」という文書をファクシミリで送付した。

12月10日、組合は、会社に対し、同月22日に話合いを行うよう改めて文書で要求した。

12月16日、会社は、組合に対し、「要求書の件、社内の合意が得られませんので、応ずることはできません。」とファクシミリで回答した。

(9) 12月23日、団体交渉の開催を求めて、組合員7名がY1社長の自宅へ赴いたが、家人が取次ぎを拒否したため、1時間程度、自宅周辺でハンドマイクを使用して情宣活動を行った。

また、12月27日、組合は、会社周辺でビラ配布による情宣活動を行った。

7 リハビリ就労に関する団体交渉申入れと会社の対応

(1) ① 12年1月15日、組合は、会社に対し、X2のリハビリ就労に関する団体交渉を同月24日に開催するよう文書で申し入れた。

② 1月21日、会社は、組合に対し、11年12月27日に組合が会社周辺で配布したビラの縮小コピーとともに、「要求を通すためには手段を選ばないというような集団は人間的に信用できないので話し合いをする基盤がない。」との文書をファクシミリで送付した。

③ 12年2月8日、組合は、会社に対し、X2のリハビリ就労及び社会保険料本人負担分に関する団体交渉をY2弁護士同席の上で開催すること、また、その日程及び開催場所については、会社がY2弁護士と調整の上で設定することを文書で要求した。

しかし、会社は、この要求に対する回答を行わなかった。

また、2月18日、Y2弁護士は、組合に対し、団体交渉に出席する意思がないことをファクシミリで通知した。

④ 2月22日、組合は、会社に対し、X2のリハビリ就労に関する団体交渉を3月8日に開催するよう文書で申し入れた。

しかし、会社は、これに対しても回答を行わなかった。

(2) 12年6月15日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

8 労使合意によるリハビリ就労の実施

(1) 12年11月27日の本件第4回調査期日において、X2のリハビリ就労について以下の条件で労使合意が成立し(以下「都労委合意」という。)、当面、X2のリハビリ就労を行いつつ、差額補償等の問題について自主交渉を行うこととなった。

① 開始時期 12年12月6日

② 訓練日数 週2回(毎週水・金曜日)

③ 時間 原則として午前10時30分から午後0時30分までの2時間

④ 内容 雑務(具体的にはY1社長が指示)

⑤ 用品等 椅子、ロッカー、机を会社が準備

⑥ 交通費 X2が負担

なお、X2がリハビリ就労を行っている間、労災給付がなさ

れていたため、会社はX2に賃金を支給していない。

- (2)① X2は、都労委合意に基づき、12月6日からリハビリ就労を開始したが、Y1社長が同人に具体的な業務を指示することはなかったため、同人は自主的に雑務を行った。また、Y1社長は、度々、X2に社会保険料本人負担分の返還を要求したが、その都度、X2が労働条件に関する事項なので組合を通して話をしてほしいと回答すると、Y1社長は「組合、組合と言って、そういう態度は・・・」、「あんな組合は・・・。」等と怒鳴った。また、Y1社長は、X2に対して、お茶の飲み方や便所の使い方等の些細な問題を難詰したり、「帰れ。」、「来るな。」等の怒号を浴びせたりすることが度々あった。

13年4月10日、組合はY1社長と面談し、都労委合意を書面で提示して、上記のようなX2への対応を改めるよう求めたが、Y1社長は「(都労委)合意はしていない。」と言い、X2を中傷する発言を繰り返したため、組合はこれに抗議して退席した。

- ② 5月30日、X2が会社に出勤すると、事前に何の通知もなく会社に移転していた。

当日、Y1社長は、X2に対して帰宅を指示するのみで、新しい事務所の場所や席の配置などについて、何ら説明しなかった。

- (3) 会社は、12年3月31日付けでX2の社会保険の脱退手続きを行っていたが、同人にその事実を伝えたのは同年12月6日であった。

他の従業員については、会社は同年9月30日付けで社会保険の脱退手続きを行った。

- (4)① 組合は、主治医の勧め等を契機に、X2のリハビリ就労の日数を週2日から3日へと増加する方針を決め、13年5月17日、会社に対し、リハビリ就労の曜日、時間、内容の変更と充実等を議題とする団体交渉を同月28日に開催するよう文書で要求した。

5月23日、会社は、組合に対し、社会保険料本人負担分の返還を早急に行うこと、X2が社会保険事務所に行って聞いた話を報告書として提出することの2点が実行されるのであれば団体交渉の開催を考慮する、但し、5月28日は差し支えるとの通知をファクシミリで行った。

5月28日、組合は、会社同日以降の日程を確認するために電話したところ、Y1社長は、多忙を理由に電話を切った。

- ② 5月30日、組合は、会社に対し、X2及び組合に通知することなくX2について社会保険の脱退手続きを行ったこと、及

び5月23日の通知に抗議するとともに、6月15日に団体交渉を開催するよう文書で要求した。

しかし、回答期限の6月5日になっても会社から回答がなかったため、同月8日に組合が会社に電話したところ、Y1社長は多忙を口にするばかりであったので、組合は、同月15日に会社に赴くと通告した。

6月15日午後6時、組合員が会社に赴くと、Y1社長は不在で、従業員に確認すると、30分前に退社したとの話であった。

6月18日、組合が会社に電話すると、Y1社長は、「忙しい。だったら(団体交渉をしたいのなら)今来い。」といった対応に終始した。

6月26日、組合が会社に再度電話すると、Y1社長は、初めは団体交渉に応じるつもりはないと回答していたが、結局、X2が出社する日に開催するという条件で、団体交渉の開催を応諾した。

- ③ その後、7月13日、同月27日及び8月6日の3回にわたって、リハビリ就労の曜日、時間、内容の変更と充実等について第22回ないし第24回団体交渉が行われ、ア.リハビリ就労を週3回(毎週月・水・金曜日)とする、イ.時間は午前10時30分から午後0時30分までの2時間とする、ウ.業務内容は写植機MK500の練習とする(但し、他の従業員が使用する場合を除く)、との合意が成立した。

9 リハビリ就労の中止

- (1) 13年9月28日の勤務中、X2は、フロッピーディスクを整理するために空き箱が必要になったため、Y1社長が管理する棚から、フロッピーディスクの空き箱を取り出し、Y1社長に自分が使用する旨を告げたところ、Y1社長は、X2から空き箱を奪い取り、引きちぎってごみ箱に捨てた。X2がY1社長の行動に抗議すると、Y1社長は、社会保険料本人負担分の返還を要求したり、X2の病状は百年かかっても回復しない等の発言で応酬し、激しい口論となった。

暫くして、Y1社長は、X2に対して「帰れ。」と怒鳴った。そこで、X2は、組合に電話で指示を仰いだところ、帰宅するよう指示があったので、Y1社長に対して、このような状況ではリハビリにならないので帰宅すると告げて退社した。(以下、上記事実を「9月28日事件」という。)

- (2) ① 9月28日午後、組合は、9月28日事件について事実の確認を行うため会社に電話したが、Y1社長は、「(X2)本人に聞け。」等と返答するだけであった。
- ② 10月4日、組合は、会社に電話をし、同月9日に団体交渉を

開催するよう申し入れたが、会社から明確な回答はなかった。

10月9日、会社は、組合に対して、「本日の団体交渉中止。」という文書をファクシミリで送付した。

10 9月28日事件及びリハビリ就労に関する団体交渉申入れと会社の対応

(1)① 13年10月9日、組合が会社に赴いたところ、Y1社長は不在であった。

そこで、組合は、9月28日事件とその後の会社の対応について謝罪すること、X2のリハビリ就労への便宜を図ること、及びX2の作業環境を改善することの3点を要求する10月9日付「抗議並びに要求書」を会社の従業員に手交した。

② 10月10日、組合は、会社に電話をし、同月12日に上記要求に関する団体交渉を開催するよう申し入れた。

10月12日、組合が会社に赴くと、Y1社長は退社するところであったので、団体交渉の開催を催促し、開催日を調整しようとしたが、Y1社長は何ら返答しなかった。

③ 10月17日、組合は、会社に対し、9月28日事件に関する団体交渉を10月22日に開催するよう文書で申し入れたが、同月19日の回答指定日になっても会社からは回答がなかった。

10月22日、組合が会社に電話して確認したところ、Y1社長は、団体交渉を拒否すると回答した。

(2) 13年12月27日、組合は、当委員会に上記団体交渉拒否等に係る救済を追加する旨の申立てを行った。

11 会社の清算に至る経過

(1) 9年2月から、Y1社長は、組合との団体交渉において、会社の経営状態が芳しくない旨を度々主張していたが、その内容を具体的に組合に説明したことはなかった。本件審査手続の中で明らかになった12年4月1日から13年3月31日までの事業年度の会社の決算状況は、下記のとおりである。

① 損益計算では、売上総利益が14,369,056円、営業外収益が110,565円であるのに対して、販売費及び一般管理費は13,383,844円(うち、Y1社長の役員報酬は1,800,000円)、営業外費用は615,868円であり、経常利益は479,909円であった。

但し、前期繰越損失が10,181,374円あるため、当期繰越は9,701,465円の損失であった。

② 営業上の貸借関係では、売掛金は4,157,337円に対して、支払手形の未払額が11,119,125円であった。

また、借入金の合計は27,707,000円であり、その内訳はY1社長本人から4,085,000円、国民生活金融公庫から

6,716,000円、文京信用金庫から12,106,000円、朝日信用金庫から4,800,000円であった。

- (2) 会社の受注量が減少を続けた結果、会社の経営状態は悪化の一途をたどり、14年9月頃、会社は、出力機及び現像機の購入代金、コピー機及びファクシミリのリース代金について相次いで支払不能に陥り、これらの機器の販売元ないしリース元会社が、債権保全のため会社から機器を撤収したことにより、会社は、事実上営業が不可能となった。

ここに至り、Y1社長は、会社の営業継続を断念し、所有する写植機等を処分するとともに事務所を閉鎖した。

- (3) 会社は、15年1月27日に社員総会による解散決議を行い、2月10日に解散を登記した。清算人には、Y1社長が就任し、本件結審時、清算手続中である。
- (4) 15年1月現在、会社の残債務は約3,359万円であり、その内訳は、①朝日信用金庫からの借入金が1,530万円、②国民生活金融公庫からの借入金が442万円、③出力機関連代金が492万円、④コピー機及びファクシミリのリース代金が284万円、⑤クレジットカード等が111万円、⑥親戚からの借入金が300万円、⑦税金等が約200万円であった。

12 会社の立証活動について

- (1) 会社は、本件審査手続において、X2の頸肩腕障害の労災認定に疑問を呈し、特に、X2が勤務時間中、私的に通信物等を作成していたこととの関連性を主張して、本件審問においても、証拠を多数持っているなどと述べた。
- (2) 当委員会は、第4回審問期日において、会社に対し、次回審問期日までの間に、X2が勤務時間中に私的に通信物等を作成していたことを疎明するよう求めたが、結局、証人尋問が終了するまでの4か月余りの間、会社は何ら疎明をしなかった。

第3 判断

1 申立人の主張

(1) 団体交渉拒否について

- ① 会社が、11年12月3日の団体交渉において、X2のリハビリ就労の受入れを合意したにもかかわらず、直後にその合意を反故にしたため、組合は、12年1月15日及び2月22日付けでX2のリハビリ就労に関する団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。
- ② 9月28日事件によりX2のリハビリ就労の継続が不可能となったため、組合は会社に対し、13年10月10日及び同月17日付けで9月28日事件及びX2のリハビリ就労に関する団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

- ③ 会社は、何ら正当な理由もなく、上記団体交渉を拒否しているのであるから、いずれも労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。
- (2) 支配介入について
- ① 会社は、9年5月16日から11月25日まで団体交渉を拒否し続けた。
- 翌10年8月26日の団体交渉で、会社は、協定書の履行について不誠実な態度に終始した上、Y 1 社長は交渉途中で一方的に退席し、しかも、9月5日の団体交渉申入れを無視した。
- また、会社は、11年7月9日の団体交渉期日を忘れ、その後の団体交渉は、会社の都合で11年8月から延期が続き、結局、12月3日まで団体交渉を拒否し続けた。
- さらに、11年12月3日の団体交渉において、会社は、話合いの実施を合意したにもかかわらず、同月16日にこれを反故にし、その後の団体交渉を拒否した。
- 以上のとおり、組合との団体交渉に対する会社の姿勢は、不誠実極まりなかった。
- ② 会社は、協定書、都労委合意、団体交渉での確認事項等を遵守せず、組合との協議を経てX 2の問題を解決しようとしなかった。
- ③ 12年1月21日、会社は、「要求を通すためには手段を選ばないというような集団」等と組合を誹謗中傷した上、これをその後の団体交渉拒否の口実としてきた。
- ④ 会社の以上の行為は、組合の交渉力を失墜せしめ、組合員の組合に対する信頼を損わせしめ、組合の影響力の減殺を意図したものであり、いずれも労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。
- (3) 不利益取扱いについて
- ①ア 会社は、協定書で合意したX 2に対する差額補償を一方的に中止して、11年1月分以降の支払いを拒否している。
- イ 会社は、X 2だけを、本人及び組合に断りもなく12年3月31日付けで社会保険の脱退手続を行った。
- ウ 会社は、他の従業員と取扱いを異にして、X 2に対してだけ100万円以上もの社会保険料本人負担分の返還を請求した。
- エ 会社は、協定書に反してX 2のリハビリ就労を拒否し、また、9月28日事件を引き起こすことによって、都労委合意によって開始したリハビリ就労の継続を不可能とした。
- ② 会社が上記行為に及んだのは、X 2が組合の方針に従って行動したことに対する報復であることは明らかであると

もに、会社の上記行為によって、X 2 が著しい経済的かつ精神的不利益を被ったのであるから、いずれも労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(4) 会社の解散について

会社は解散したと主張しているが、Y 1 清算人は、会社で行っていた事業を自宅で事実上継続して、X 2 の労働債権以外の債務を返済している。しかも、本件追加申立て直後には自宅の名義を妻に書き換えていることも加味すれば、会社の解散は、組合対策の偽装解散であるとみるべきである。

したがって、会社は、組合が本件で救済を求めている全ての事項を実行することが十分に可能である。

2 被申立人の主張

(1) X 2 の労災認定について

会社は、X 2 の勤務時間や業務量が過重にならないよう十分に配慮していたし、同人が勤務時間中に会社の機器や資材を無断で使用して私的に通信物等を500頁以上にわたり作成していた事情等もあるから、同人の頸肩腕障害が会社の業務により発症したとは考え難く、労基署の労災認定には疑問がある。

(2) 団体交渉について

① 組合は、X 2 の労災申請にあたって、脅迫まがいに申請書類等への署名、押印を強要し、また、何の事前予告もなく早朝にY 1 社長の自宅に押しかけたり、団体交渉の予定日でもない日に社内に乱入して業務を妨害したりし、さらに、1時間という約束で団体交渉を開始したときに、取引先との約束の時間が迫ったので、Y 1 社長は事情を説明して退席しようとしたにもかかわらず、これを妨害するなどした。

しかも、会社が団体交渉等で経営状態の悪化を説明したにもかかわらず、組合は、これに全く理解を示さなかった。

会社は、上記のような暴力的かつ会社の現状を無視した交渉姿勢をとる組合からの団体交渉申入れには応じられない。

② Y 1 社長には、組合との団体交渉に応じるだけの肉体的、精神的余裕がなく、また、組合が来社すると、従業員の動揺が著しかったため、会社は、団体交渉に応じることができなかった。

(3) 支配介入について

① 団体交渉についての主張は上記(2)のとおりである。

② 会社は、正当な理由を主張して協定書の締結を拒否していたが、組合は、協定書を締結しない限り、労災給付金と休業補償との清算はしないとの主張を繰り返した。会社は、経営状態が悪化しており、資金繰りに窮していたので、やむなく

協定書を締結せざるを得なかった。結局、会社の経営状態の悪化によってその履行が不可能になったまでであり、組合の交渉力を損う等の意図はなかった。

③ 組合が配布したビラに事実無根の記載があったため、会社は、12年1月21日に組合に抗議する旨の文書を送付せざるを得なかった。

(4) 不利益取扱いについて

① 上記(3)②のとおり、協定書の履行は事実上不可能となっている。

また、会社は、組合が労災給付金が支給されれば休業補償を全額返還すると約束したため休業補償を行ったが、組合は100万円しか返還しておらず、労災給付金との二重取りとなっている上に、労災給付金が月例賃金に近い額であるのに、差額補償を要求するのも不当であり、協定書の内容自体にも疑問な点がある。

② 組合の暴力的で強引なやり方や、X2自身が行ってきた行為は、到底従業員から信頼を得られるものでなく、また、リハビリ就労を行っても、X2の頸肩腕障害の症状は固定しており改善する見込みはないから、リハビリ就労は受け入れることができないし、また、その必要もない。

③ 会社では、全従業員が社会保険料本人負担分を支払っている。

X2は社会保険料を会社が全額負担するものだと思い違いをしていたようであるが、本人の為を思い、数年間にわたって会社が立替払いしていた。しかし、会社の経営状態が悪化して社会保険料を滞納する事態になったため、会社がX2に返還を求めたのであって、何らX2を差別的に取り扱ったものではない。

また、会社の経営状態の悪化により、X2の社会保険の継続ができる状況にない。

3 当委員会の判断

(1) X2の労災認定に関する会社の主張について

① 会社は、X2の頸肩腕障害は業務に起因するものではなく、そもそも労災認定されたことが疑問であるから、会社が組合の団体交渉申入れに応ずる必要も、協定書を履行する必要もないと主張していると考えられる。

② 現に、会社は、X2の頸肩腕障害について傷病手当金制度の利用を考慮して社会保険労務士に相談したり、X2の労災申請手続においても、組合との団体交渉で一旦了承した内容の意見書を無断で差し替えて労基署に提出したりしたこと

(第2.2(5)①、3(2))からすれば、当初より、X2の労災申請に不満を感じ、非協力的な姿勢をとっていたことが窺える。

- ③ しかし、会社は、第9回団体交渉の開催条件として労基署の判断がなされることを挙げており(第2.3(5))、実際にも、X2の労災認定後の早い時期には第9回団体交渉に応じている。しかも、労災認定後の第9回ないし第12回団体交渉において、会社が労災認定に対する疑問を述べた事実も認められない(同4)。したがって、会社は、当初は労災認定を前提として、組合との協定書の締結に関する団体交渉に臨んでいたとみるのが相当である。しかも、この間の団体交渉における組合の「暴力的な交渉姿勢」について、会社から具体的な疎明はない。
- ④ また、会社は、X2の頸肩腕障害の発症について、同人が就業時間中に業務外の作業を行っていたこととの関連性を主張するのみで、当委員会が、当該作業の事実の立証を促したにもかかわらず、適切な時期に疎明をしなかった(第2.12)。
- ⑤ 以上の事実を鑑みると、X2の頸肩腕障害が業務に起因するものとは考え難いので労災認定に疑問があるとして、組合の団体交渉申入れに応ずる必要も協定書を履行する必要もないとする会社の主張は採用できない。

(2) 団体交渉拒否について

- ① 組合は、会社に対し、12年1月15日及び2月22日付けで、X2のリハビリ就労に関する団体交渉を申し入れた。

しかし、会社は、1月15日付団体交渉申入れに対して、「要求を通すためには手段を選ばないというような集団は人間的に信用できないので話し合いをする基盤がない」ことを挙げて団体交渉を拒否し(第2.7(1)②)、また、組合の2月22日付団体交渉申入れに対して、何ら回答しなかった(同7(1)④)。

- ② 組合は、会社に対して、13年10月10日及び同月17日付けで9月28日事件及びX2のリハビリ就労に関する団体交渉を申し入れた。

しかし、会社は、13年10月10日付団体交渉申入れに対して、何ら回答せず、同月17日付団体交渉申入れに対して、理由を述べず団体交渉を拒否する旨回答した(第2.10(1)②③)。

- ③ 会社が12年1月15日付団体交渉申入れを拒否した理由は、組合の11年12月23日のY1社長自宅周辺、27日の会社周辺での情宣活動を念頭においたものと考えられる。(第2.6(9))

確かに、Y1社長の自宅周辺における組合の情宣活動には責められるべき点がないとはいえない。しかし、11年12月3日の第21回団体交渉において、会社は、X2のリハビリ就労

に関する社内の話合いの開催を一旦合意しておきながら、その直後に組合に対し、社内での合意が得られないとの理由をファクシミリで連絡しただけで話合いの開催を拒否しており(同6(8))、この会社の対応が上記両日の組合の情宣活動を招来したものと認められるから、責任の一端は会社にもあるというべきであり、上記両日の組合の情宣活動をもって団体交渉を拒否する正当な理由とはならないとするのが相当である。

- ④ その他、会社は、団体交渉拒否の理由として、組合の交渉姿勢が暴力的なこと、会社の経営状態の悪化に対して組合が全く理解を示さなかったこと、及びY1社長に組合との団体交渉に応じるだけの肉体的、精神的余裕がなく、組合が来社すると従業員の動揺が著しいことも挙げているが、会社から具体的疎明がないから、これらの主張は採用できない。
- ⑤ 結局、会社が、組合との団体交渉を拒否する理由として挙げているものは、全て、会社の対応にも責任の一端があるものか、あるいは具体的な疎明がないものであり、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。したがって、組合が申し入れたX2のリハビリ就労及び9月28日事件に関する団体交渉に会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(3) 支配介入について

① 会社の団体交渉等への対応について

ア 会社の組合に対する対応として、(i)9年5月、会社が組合に対し、X2の労災について労基署の判断がなされるまでは団体交渉には応じられないと回答したこと(第2.3(5))、(ii)10年9月、会社が組合の団体交渉申入れに対して何ら回答しなかったこと(同5(2))、(iii)11年7月、Y1社長が団体交渉を失念し、その直後に適切な処理をしなかったこと(同6(2))、(iv)11年10月から11月にかけて、会社が組合との交渉を弁護士に一任したこと(同6(6))、(v)11年12月、会社が、一旦団体交渉で開催を合意したX2のリハビリ就労に関する社内の話合いを実施しなかったこと(同6(8))等の事実が認められる。

イ そして、上記のような会社の一連の対応からは、組合との団体交渉を回避しようという姿勢が看取できる。しかし、会社は、正当な理由となり得るか否かはともかく、上記対応について一応理由は述べており、また、11年12月の話合いの実施以外は、団体交渉の開催に遅れは生じたものの、最終的には、団体交渉に応じていたとすることができる。

ウ そうすると、会社は、組合との団体交渉を全く否定し、組合の存在を無視していたとか、組合の交渉力を失墜させるべく積極的な行為をなしたとみることはできないから、会社の上記対応が支配介入にあたるまでとはいえない。

② 協定書等に対する会社の姿勢について

ア 会社は、協定書の履行に関して、10年1月分から12月分までの差額補償を支払い(第2.5(1)(3))、また、都労委合意に従って、12年12月6日から13年9月28日までX2のリハビリ就労を受け入れ、就労回数の増加についても、団体交渉を経て組合の要求を受け入れており(同8(2)、8(4)③)、形式的には協定書及び都労委合意を遵守しているといえる。

もっとも、差額補償について、会社は積極的に実行していたとはいえず(同5(2)(3))、X2のリハビリ就労についても、社内の話し合いを実施しなかった経緯をみれば(同6(8))、あわよくばその実現を回避しようとしていたのではないかとの疑念を抱かざるを得ない。

また、X2がリハビリ就労している間、Y1社長は、X2に具体的な業務の指示を行わず、些細な問題で難詰し、「帰れ。」等の怒号を浴びせ、会社が移転するにあたってもX2に事前に連絡しなかった事実(同8(2))が認められるのであるから、都労委合意の履行に関して、会社の姿勢には責められるべき点がないとはいえない。

イ しかしながら、会社は、協定書等の内容を不完全ながらも履行していたのであり、本件が申し立てられた12年度以降の会社の経営状態は、同年度には若干の経常利益を計上したものの、大幅な繰越損を計上しており、その後も受注量の減少から悪化の一途をたどり、ついに解散決議を行うに至っている(第2.11)のであるから、当時、会社は既に協定書等の内容を完全に履行することが困難になっていたとみるのが相当であり、会社が組合の交渉力の減殺等を狙って意図的にその履行を怠ったと解するには無理がある。したがって、会社に組合との協議を経てX2の問題を解決する姿勢がなかったとはいえないから、協定書等の履行に関する会社の対応が支配介入にあたるとする組合の主張は採用できない。

③ 組合に対する誹謗中傷について

12年1月21日、会社が組合に対して、「要求を通すためには手段を選ばないというような集団は人間的に信用できないので話し合いをする基盤がない。」との文書をファクシミリ

で送付した(第2.7(1)②)。

しかし、会社の上記行為は、11年12月23日及び同月27日の組合の情宣活動をとらえたものと考えられ、その情宣活動の具体的内容は明らかにされていないものの、Y1社長の自宅周辺でハンドマイクを使用したものであったことを勘案すれば、組合の活動には適切さを欠くと評価されてもやむを得ない面が含まれていたものと考えられる。

他方、会社が上記行為以外に組合を誹謗中傷した事実は認められず、加えて、本件が当委員会に係属した後とはいえ、X2のリハビリ就労に関して合意が成立したことをも勘案すれば、会社の上記行為は、組合の情宣活動の態様に触発されてY1社長が過剰に反応したものと解するのが相当であって、前記(2)の判断のとおり、団体交渉拒否の理由としては正当とはいえないものの、これが組合の弱体化を企図した支配介入にあたるとする組合の主張は採用できない。

(4) 不利益取扱いについて

① 差額補償の中止及び社会保険からの脱退について

ア 会社は、団体交渉等において、組合に対して経営状態の悪化について具体的な内容を説明したことはないことが認められる(第2.11(1))。

しかし、実際に会社は、12年度の経営状態をみると、経常利益額と前期繰越損失額や借入金残額との対比からすれば(第2.11(1))、深刻な経営不振に陥っていたことは明らかである。しかも、11年以降、会社の従業員数が減少し続けており(同1(1))、14年9月頃には、会社は、業務に必要な機器の購入代金やリース代金の支払いが不能となり、債権者が機器を撤収したため事務所の閉鎖に追い込まれ、15年1月には解散に至り、なお3,000万円を超える残債務を抱えている事実(同11(2)ないし(4))が認められる。そうすると、遅くとも12年度以降、会社の業務受注量は減少の一途をたどっており、経営状態の好転は望むべくもなかったとみるのが相当である。

イ 会社が、X2に対する差額補償を中止し、他の従業員より早く社会保険の脱退手続を行った主たる原因は、会社のこうした深刻な経営不振であるとみるのが相当であり、会社の上記行為がX2に不利益をもたらしたとしても、会社が、同人が組合員であること、ないし同人が組合の方針に従って活動したことをもって不利益に取り扱ったとまではいい難い。したがって、会社がX2に対する差額補償を中止し、他の従業員より早く社会保険の脱退手続を行った

ことが不利益取扱いにあたるとする組合の主張は採用できない。

なお、組合は、会社の解散は組合対策の偽装解散であるとも主張するが、それを裏付ける具体的疎明を何ら行っていないのであるから、採用できない。

② 社会保険料本人負担分の返還請求について

会社が、X 2 に対して社会保険料本人負担分を請求した事実は認められるものの、これに対して、X 2 が本人負担分を会社に返還した事実はないから、現実には不利益は発生しておらず、また、会社の上記行為が X 2 と他の従業員とを差別して取り扱ったものと認めるに足りる疎明もないから、会社が X 2 に対して社会保険料本人負担分を請求した行為が不利益取扱いにあたるとする組合の主張は採用できない。

③ リハビリ就労について

ア 会社が、協定書の締結後、X 2 のリハビリ就労について、あわよくばその実現を回避しようとしていたと考えられることは、前記判断((3)②ア)のとおりである。

また、X 2 が都労委合意に基づいてリハビリ就労している間、会社が X 2 に対して行った行為(第2.8(2))は嫌がらせともいえるものであり、これがリハビリ就労の趣旨に反していることは明らかである。しかも、13年4月10日の労使の面談において、会社は、都労委合意が存在しないかのような発言まで行っている(同8(2))。

イ 9月28日事件については、会社が計画的に引き起こしたとまでは断言できないものの、同事件は、空き箱を使用しようとするという X 2 の些細な行為に、Y 1 社長が異常ともいえるほど過剰に反応した結果発生したものである(第2.9(1))。

ウ こうした経過をみれば、会社は、協定書の締結によって、X 2 のリハビリ就労を受け入れざるを得ない状況となったため、諸々の理由を追加的に述べてそれを回避していたところ、組合が本件を申し立て、当委員会の示唆により不本意ながら一旦都労委合意を締結したものの、これを全く形式的に履行しつつ、X 2 が自主的に出勤してこなくなるであろうことを期待して、嫌がらせともいえる行為を繰り返していたとみるのが相当である。

会社が X 2 のリハビリ就労を受け入れても、差額補償については労使間で引き続き協議することとなっている上に、交通費まで X 2 が負担することとなっている以上、直ちに経済的負担が発生するわけではない(第2.8(1))から、

経営不振によりリハビリ就労の受入れが不可能であるとする会社の主張は採用できない。むしろ、会社がリハビリ就労に対してこうした対応を行い続けた根本的な原因は、組合がX2の労災問題に関与してきたことで、次第に問題の解決が困難となり、Y1社長が組合を要求を通すためには手段を選ばない集団と認識し、嫌悪するに至ったこととみるのが相当である。

エ しかも、9月28日事件の経過をみれば、組合が、会社のX2への対応が改善されない限り、リハビリ就労の継続が不可能であると判断したことは首肯でき、また、リハビリ就労の継続が不可能となったことにより、X2は疾病の回復訓練の機会を奪われる不利益を被ったことになる。

そうすると、会社が、X2のリハビリ就労の継続を不可能としたことは、不利益取扱いに該当する。

オ なお、会社は、X2の頸肩腕障害について、医療機関等に意見等を求めたことが一切ない(第2.3(8))のであるから、X2の頸肩腕障害の症状は固定しており、リハビリ就労の必要性がないとの会社の主張は、客観的な裏付けを欠いており採用できない。

(5) 組合のその余の主張について

組合は、主に支配介入に関して、前記1以外の主張も述べているが、それらを裏付ける疎明を何ら行っていないので採用できない。

4 救済方法について

会社は、法人として存続しているものの、事実上倒産状態であり、現在、事務所も閉鎖して事業を行っておらず、事業再開の見通しもない。

このような会社の現状を考慮すれば、会社が、X2のリハビリ就労及び9月28日事件に関する団体交渉に正当な理由なく応じなかったこと、また、同人のリハビリ就労の継続を不可能にしたことについては、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

なお、会社は清算手続中であるが、X2は、依然として会社に在籍しており、今後、同人の処遇が問題となる可能性が高い。その際、組合から団体交渉の申入れがあれば、会社は誠実に対応し、労使が会社の実態に則した協議を行って、問題の解決を図る必要があると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X2のリハビリ就労の継続を不可能としたことは労働組合法第7条第1号に、組合のX2のリハビリ就労に関する平成12年1月15日及び2月22日付団体交渉申入れ並びに

9月28日事件及びリハビリ就労に関する13年10月10日及び同月17日付団体交渉申入れに応じなかったことは同法同条第2号に該当するが、その余の事実は同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成16年3月16日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三

「別紙 略」