

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 エクソンモービル有限会社

上記当事者間の都労委平成8年不第28号事件について、当委員会は、平成16年6月15日第1372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、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てのうち、平成7年4月30日以降に行われた、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合の組合員 X1に対する賃金控除措置及び申立人組合京浜支部連合会と被申立人エクソンモービル有限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。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

申立人組合の組合員であり、被申立人会社の従業員である X1(以下「X1」という。)は、昭和48年に頸肩腕症候群と診断され、50年に業務災害と認定された。被申立人会社は、X1に対し、欠勤時間分の賃金額と、労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)に基づく休業補償給付との差額を支給していたが、三田労働基準監督署長(以下「三田労基署長」という。)は、X1に対し57年12月31日付けで症状固定・治癒との認定を行い、労災保険法上の給付の打ち切りを決定した。

上記治癒認定後、被申立人会社も賃金補償を58年9月支給分賃金から打ち切り、不就労時間分の賃金を月例賃金から控除した。

本件は、被申立人会社が就業規則に基づいて X1に対する賃金補償を打ち切り(以下「賃金補償打切措置」という。)、不就労分を月例賃金から控除したこと(以下「賃金控除措置」という。)が不利益取扱いに、また、同社と申立人組合の下部組織であるスタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合京浜支部連合会(以下「京浜支部連」という。)との X1の労働条件を議題とする団体交渉が不誠実団体交渉に、さらに、同社が申立人組合の反対にもかかわらず X1の不就労分の賃金控除措置を行っていることが支配介入に、それぞれ該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

本件申立時の請求する救済内容は、下記のうち第1項、第2項及び第4項のみであったが、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合はその後平成8年10月31日に第3項を追加し、さらに文面を訂正して以下のよ

うに整理した。

- (1) 被申立人会社は、X1に対し、昭和58年9月分から平成7年12月分までの間、カットした「賃金」を支払うこと。
- (2) 被申立人会社は、本件賃金カットについて京浜支部連との団体交渉に誠実に応ずること。
- (3) 被申立人会社は、X1の平成8年1月分月例賃金支払い時以降、リハビリのための治療・休養に要した時間(不就労時間)分の賃金控除を中止すること。
- (4) 謝罪文の交付・掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人エクソンモービル有限会社は、石油販売業を営み、本件申立時はエッソ石油株式会社であったところ、後記の組織変更を経てエッソ石油有限会社となり、さらに平成14年6月に上記の商号となった(以下、商号にかかわらず「会社」という。)ものである。
- (2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「ス労自主」という。)は、昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、その下部組織として会社においてはエッソ本社支部(以下「本社支部」という。)等の支部ないし分会を、また、本社支部等の京浜地区の支部が加入する京浜支部連等を有し、本件申立時における組合員は38名である。
なお、支部、分会及び支部連等はそれぞれ団体交渉権限を付与された組織である。

2 会社の組織変更の経緯と労働組合

(1) 会社の組織変更の経緯

- ① 本件申立時、会社は、港区内のTBS会館に本社を置き、全国に70余の支店、営業所、油槽所等を有していた。
 - ② 平成11年1月、会社は、ゼネラル石油株式会社(以下「ゼネラル石油」という。)との相互サービス提供契約を締結して業務の共同化を実施し、12年2月に株式会社からエッソ石油有限会社に組織変更した。
 - ③ その後12年7月に、日本におけるエクソンモービルグループである会社、ゼネラル石油、モービル石油有限会社(以下「モービル石油」という。)、東燃株式会社(以下「東燃」という。)の4社が業務を統合し、同グループは、グループの営業を担当するエクソンモービルマーケティング有限会社(以下「EMMS」という。)、人事をはじめとする管理業務を担当するエクソンモービルビジネスサービス有限会社(以下「EMBS」という。)、物流を担当する東燃ゼネラル石油株式会社(ゼネラル石油と東燃が合併)の3社を新設した。
 - ④ さらに14年6月には、エッソ石油有限会社は、モービル石油、EMMS及びEMBSと合併してエクソンモービル有限会社に組織変更した。
- #### (2) 会社における労働組合

- ① 会社の前身であるスタンダード・ヴァキューム石油株式会社の従業員によって、昭和28年にスタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という。)が結成された。
- ② 36年にスタンダード・ヴァキューム石油株式会社が会社とモービル石油の2社に分割された後もス労は単一組織のまま存続したが、49年にス労からエッソ石油労働組合(以下「エ労」という。)が分かれ、さらに57年9月25日にはス労の一部組合員によりス労自主が結成された。
- ③ 平成14年11月現在、会社には、ス労、ス労自主、エクソンモービル労働組合(エ労とモービル石油労働組合が合併)の3組合が併存している。

3 X1の頸肩腕症候群罹病

X1は、昭和46年4月にエッソ石油株式会社に入社し、本社経理部支払事務課に配属され、小払資金業務担当となった。同人は、同月、ス労に加入し、同年夏にはス労の本社支部機関誌メンバーに加わった。

48年6月、X1は、代理店・顧客関係担当に担当替えとなった。業務内容はボールペンを使った複写伝票の作成と、加算機の使用など、腕を使う仕事であった。当時会社で使われていた加算機は、キーが重く、強く打ち込まなければならないものであった。X1は、同月下旬に右腕全体にだるさを感じるようになった。

同年8月、X1は、世田谷中央病院へ赴き診察を受けた結果、腱鞘炎と診断され、同月14日から一週間休業した。職場復帰後も同院へ通院し治療を続けたが、9月25日には芝病院で診察を受け、そこで「頸肩腕症候群」(以下「頸腕症」という。)と診断された。X1は翌26日から1か月休業したが、会社は、同人の頸腕症を私傷病として扱った。

4 頸腕症への会社の対応

(1) 就業規則

会社の就業規則には、災害補償に関して以下のような規定がある。

第42条 従業員の業務上の理由による負傷、疾病または死亡に対する補償は、労働者災害補償保険法の定めるところによる。

2 前項の補償は療養補償、休業補償、傷害補償、遺族補償、葬祭料及び傷病補償年金とする。

第43条 従業員が業務上負傷し、または疾病にかかり療養を要する場合の療養補償は労働者災害補償保険法の定めるところによる。

第44条 従業員が前条の療養のため休業する場合の休業補償は、労働者災害補償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。

さらに、給与規則第13条では以下のように定めてある。

第13条 従業員が業務外の傷病、私用その他の理由により欠勤、遅刻、

早退、私用外出等をした場合には、日割または時間割計算により、その者の給料の減額を行う。ただし、病気または負傷により欠勤(所定勤務時間の一部を含む)した場合において、医師の診断書その他証明書を添えて本人から届出があり、会社がこれを承認したときは、当初の1カ月に限り控除しない。

- 2 従業員が業務上の傷病により欠勤した場合において、初めの3日間は給料の減額を行わないものとし、4日目以降の欠勤については日割計算により、その者の給料の減額を行う。

(2) 他の従業員への対応

X1が頸腕症と診断される以前にも、48年3月から4月にかけて、頸腕症と思われる症状を訴える従業員が6人いた。このうち4人は、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であり、残る2人は、加算機を多用する仕事をしていた。会社は、この6人について業務起因性が明確であるとして業務上疾病と認め、労災認定申請手続きを行った。

その後、同年7月初めころまでの間に、新たに3人の女性従業員が頸腕症と診断されたが、この3名について会社は、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ので、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と述べ、それまでは私傷病の取扱いとした。

(3) X1への対応

- ① X1は、49年12月に三田労基署長に労災申請を行い、50年4月、業務災害と認定された。
- ② 会社は、X1の頸腕症が労災と認定されて以降は、X1に対して就業規則第44条に基づき同人の頸腕症による欠勤時間分の賃金額と、労災保険法に基づいて給付される休業補償給付との差額を支給した。
- ③ その後、三田労基署長は、X1の頸腕症について、57年12月31日付けで症状固定・治癒と認定し、58年2月19日付けで労災保険法上の療養補償給付と休業補償給付の打切りを決定した。
- ④ この間の57年9月、X1は、ス労自主結成時にこれに加入した。
- ⑤ 上記治癒認定後、会社は、就業規則第44条に基づく支給を打ち切り、58年9月支給分より以降、給与規則第13条を適用して不就労分を賃金から控除した。会社は、毎月の賃金支払いの際に、前月の欠勤日・欠勤時間分に相当する額を計算し、月例賃金から控除するという方法を採用した。

なお、会社は、打切りの通告を7月29日の本社支部との団体交渉において行った。この団体交渉において会社は、リハビリのための治療・休業によるX1の欠勤を「無給の特別休暇」(就業規則第29条1項10号)として取り扱い、X1の勤務については、当面、時間短縮勤務並びに水曜日の欠勤を認めると本社支部に通知した。

- ⑥ 平成6年12月2日、会社は、京浜支部連との団体交渉において、毎週

水曜日午後のみとなっていた X1の欠勤について、「無給の特別休暇」としての取扱いを打ち切ると通告し、7年6月より「無給の特別休暇」から「その他の欠勤」へと取扱いを変更した。

「その他の欠勤」とは、組合事由による欠勤、業務上の傷病による欠勤、年次有給休暇、特別休暇(無給の特別休暇を含む。)、生理休暇、通勤途上災害による欠勤、会社が承認した私傷病による欠勤以外のものをいう。会社とス労自主とは、「その他の欠勤」について、4年6月23日及び5年6月22日にそれぞれ両者間で締結した一時金協定書において、一時金からの控除の対象となることを合意していた。

ただし、会社とス労自主とは、災害補償の問題についての労働協約を締結していない。

- ⑦ そして、会社は、7年冬季一時金以降、X1の「その他の欠勤」分について一時金から控除を行っている。

5 団体交渉の概要

(1) 会社と本社支部との団体交渉

- ① 昭和58年3月1日、本社支部は、会社に対して要求書を提出した。要求書の内容は、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、現行どおりの賃金の支払いを保障すること、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三点を要求し、これによって X1に対する会社の責任を果たすよう申し入れるものであった。
- ② 同年7月29日、会社と本社支部とは、団体交渉を行い、この場で会社は、X1に対する会社の補償を打ち切ること、X1の頸腕症による休暇を「無給の特別休暇」とすることなどを内容とする「X1氏の疾病取扱いの件」と題するメモを示して、X1に対する賃金補償の打切りを表明した。本社支部は、「一方的通告は許さない。」と抗議した。ちなみに、前記4(3)⑤のとおり、会社は、58年9月支給分から、不就労分の控除を開始した。

(2) X1の労働条件に関する会社と京浜支部連との折衝等

- ① 58年4月11日、京浜支部連は、ス労自主及び本社支部との連名で、会社に対して、X1の頸腕症について、完全に治癒するまで一切の治療費及び必要経費を補償することなど、会社に企業責任を求める内容を含む、抗議並びに団交要求書を提出した。

会社と京浜支部連との間の団体交渉は、数回に亘る事務折衝を経て、60年に入り初めて開催された。事務折衝においても X1の頸腕症が話合いの対象になっており、6月28日の事務折衝では、X1の業務の内容や量が話し合われた。

- ② 京浜支部連と本社支部とは、58年9月29日付抗議並びに謝罪及び撤回要求書にて、会社が X1の9月支給分賃金から不就労分を控除したことについて謝罪と撤回を要求した。

60年1月28日の会社と本社支部との事務折衝において、本社支部は、59年4月から12月までの控除分735,269円の返還要求をした。

(3) 会社と京浜支部連との団体交渉

① 60年10月29日の団体交渉

京浜支部連は、X1に対する賃金控除措置について会社に抗議し、60年1月から10月までの賃金控除分617,617円の返還要求をし、また、58年9月分から60年10月分までの控除額の累計を明示した。

会社は、返還要求を拒否し、併せて「今では水曜日を除き(X1の)勤務時間が延びてきている。にもかかわらず・・・仕事の増加が一切なされていない。ラインを通じて仕事をお願いしてきましたが、組合を通じてしかやらないと言って拒否されていて、会社としては困った問題だと思っているわけです。」「仙台と福岡(支店の経費処理業務)を追加してやってもらいたいと思っています。」と述べ、X1の業務量の増加を提案した。

これに対して京浜支部連は、「会社は83年4月1日のリハビリ延長の通告の確認すら拒否した。その経過を一切抜きにして仕事を増やすということを許すわけにはいかない(けれども)、・・・検討したい。」と回答し、継続して協議することとなった。

② 60年11月25日の団体交渉

京浜支部連は、「エッソは頸腕症の企業責任をとって組合の三項目要求(58年3月1日付要求書記載の事項)に答えよ。リハビリ勤務時間延長に対する業務について組合は協議する用意がある。」等と述べ、会社はこれに対し「一つひとつについてお答えする考えはありません。」「団交で組合の意見は聞きます。」と回答した。

③ 60年12月13日の団体交渉

京浜支部連は、会社からのX1の業務量増加の提案に対し、「いきなり仙台と福岡を増やすことには反対であり、拒否する。」「当面福岡支店を増やすことを考えている。」と述べ、翌61年1月1日から福岡支店を加えることで会社と合意に達した。その上で京浜支部連は、「頸腕症は職業病だ。・・・会社に責任がある。リハビリの件をラインでやるというのは組合無視だ。」と述べ、会社はそれに対し「会社は会社の立場で仕事をラインで話すことは当たり前です。」と回答した。

④ 61年5月29日の団体交渉

京浜支部連は、組合の反対にもかかわらず賃金控除措置を続ける会社の態度に抗議し、60年11月から61年5月までのX1に対する賃金の控除分394,184円の返還要求をし、また、58年9月分から61年5月分までの控除額の累計を明示した。

会社は、「それについてはすでに答えたので、もう言いません。応じる考えはありません。」と回答し、併せて「本来、従業員の業務量はラインの中でやるべきだと思うし、団交でやるべきものだとは思っ

ていない。」と述べた。

⑤ 61年9月30日の団体交渉

京浜支部連は、61年6月から61年9月までの賃金控除分255,963円の返還要求をし、また、58年9月分から61年9月分までの控除額の累計を明示した。

会社は、返還要求を拒否し、併せて「労働条件の変更、人事権に関することは、会社の専権行為であり、当然、命令する時があります。」「もともと会社は、業務量は労資で決めるものではないと考えています。」と述べた。

これに対して京浜支部連は、「労働条件は労資で決めることだ。X1組合員の業務量は立派な労働条件だ。」「会社は仕事の話はラインでやると言い続けてきたが、しかし、団交で話し確認してきた。会社の立場はあいまいだが、合意してきたのは事実だ。にもかかわらず、今回・・・言ってきたことは、団交拒否だと組合は受け取っている。」等と述べた。

⑥ 63年2月9日の事務折衝

京浜支部連は、61年10月から62年12月までの賃金控除分848,102円の返還要求をし、また、58年9月分から62年12月分までの控除額の累計327万円を明示した。

⑦ 平成元年1月27日の団体交渉

京浜支部連は、昭和63年1月から同年12月までの賃金控除分815,907円の返還要求をし、また、58年9月分から63年12月分までの控除額の累計を明示した。

会社は、返還要求を拒否し、併せて「基本的な個人の仕事の中味は職場で話すもの、一々団交で話して決めるものではない。」「近い将来水曜日は全日勤務にしてもらいたい。」と述べた。

これに対して京浜支部連は、「X1組合員が被災したのは業務に起因しているのはハッキリしている。組合と会社が協議するのは当たり前のことだ。」と述べた。

⑧ 元年2月17日の団体交渉

京浜支部連は、X1の現在の療養内容とその必要性を述べたが、会社は、「これまでに十分配慮してきた。もはや限界だ。治療は土曜日とか日曜日にやればいいのか。あるいはまだ説明していないが勤務時間の弾力的運用の中でやってもらいたい。」と回答した。

その後、京浜支部連は、3月7日付要求書にて、1月27日の団体交渉での会社の「近い将来全日勤務にもらいたい」との発言の撤回を求めた。

⑨ 2年2月9日の団体交渉要求

京浜支部連は、「X1組合員のケイワン暫定リハビリ就労に関する不当賃金カット返還並びに療養費請求の件」について、団体交渉の開催

を要求した。

- ⑩ 2年10月11日の団体交渉
京浜支部連は、控除額の累計513万円の返還を要求したが、会社はこれを拒否した。
- ⑪ 6年12月2日の団体交渉
会社は、X1の毎週水曜日午後の欠勤について、「無給の特別休暇」としての取扱いを来年2月頃から打ち切ると通告した。
- (4) X1の欠勤を「その他の欠勤」として取り扱う旨通告した後の団体交渉
 - ① 7年1月5日の団体交渉
京浜支部連は、会社がX1に対する「無給の特別休暇」としての扱いを取り止めると通告してきたことに対し、打切通告の撤回を求めた。会社は、打切りは会社の判断でできると思うが、交渉をしてきたということを考慮して、数回交渉をしてもいいと考えていると述べた。
 - ② 7年1月31日の団体交渉
京浜支部連は、X1の毎週水曜日午後の欠勤について、2月1日から同人は午後2時30分まで就労することにするが、その後の時間は、従来と同様、「無給の特別休暇」としての取扱いをすることを要求した。会社はこれを検討し、次回回答すると述べた。
 - ③ 7年3月31日の団体交渉
会社は、X1の水曜日午後の勤務について、12月2日に言ったとおり「無給の特別休暇」の扱いを打ち切りたい、「今年の2月から午後の扱いを全て止めると言っていたわけで、・・・会社の立場は変わりません。6月1日からやりたい。」と述べた。
京浜支部連は、「この件について組合の考えも変わりません。」と述べた。
 - ④ 7年10月2日の団体交渉
京浜支部連は、X1の水曜日午後の勤務について従来どおり「無給の特別休暇」扱いとするよう要求した。会社は、これを拒否し、団体交渉を打ち切ると発言した。
 - ⑤ 7年10月16日の事務折衝
京浜支部連は、「X1氏の水曜日午後休業の件 団交拒否並びに要求書」を提出した。
 - ⑥ 8年3月27日の団体交渉
京浜支部連は、2年10月から7年12月までの賃金控除分2,317,620円の返還要求をし、昭和58年9月分から平成7年12月分までの控除額の累計を明示した。
 - ⑦ 8年4月30日、ス労自主は、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- 6 X1の労働災害に係る裁判経過
 - (1) 三田労基署長の処分に対する不服申立てと裁判

昭和58年2月、三田労基署長は、前年の12月31日付けで症状固定・治療と認定し、労災保険法上の給付の打切りを決定した。

これに対して X1は、同年4月、三田労基署長の処分を不服として、東京労働基準局の労働者災害補償保険審査官に不服審査請求を行った。同審査官は、63年9月に請求を棄却したため、X1は同年11月に労働保険審査会に対し再審査請求を行ったが、平成4年11月、同審査会はこの請求を棄却した。

5年3月、X1は、三田労基署長の処分取消しを求める行政訴訟を提起したが、東京地方裁判所は8年3月に、東京高等裁判所は同年12月に、最高裁判所は11年6月に、いずれも X1の請求を棄却した。

(2) X1の一時金からの控除に係る裁判

会社が X1の7年冬季一時金から欠勤分を控除していることについて、X1は、この欠勤控除分の返還を求め、8年に東京簡易裁判所に訴えを提起した。当該事件は、東京地方裁判所に移送され、同裁判所は12年7月に、東京高等裁判所は同年11月に、最高裁判所は13年4月に、いずれも X1の請求を棄却した。

第3 判断

1 申立期間の徒過について

(1) 被申立人の主張

本件申立ては、平成8年4月30日になされており、1年を経過した部分は申立期間の定めにより、却下を免れない。

ス労自主は、本件が継続する行為に当たると主張するが、ス労自主が援用する「375通達」(旧労働省昭和57年5月31日付基発第375号「労災保険における「はり・きゅう及びマッサージ」の施術に係る保険給付の取扱いについて」)のこと。はり・きゅう治療は最大1年に限るという内容)の撤廃は、不当労働行為の救済申立てと全く別個の事案であり、通達のいかんにかかわらず、救済申立ては可能であったのであり、また、X1の欠勤を「その他の欠勤」に変更したことによって一時金からも控除するようになったとしても、この取扱いの変更は、同人の給与からの控除を問題とするものであるから、本件救済申立てとの直接の関連性はない。

(2) 申立人の主張

会社が、X1に対する賃金補償を昭和58年9月分から一方的に停止したことは、58年9月から今日まで継続する行為であり、申立期間徒過には当たらない。申立てが平成8年4月になった理由は、X1の労災打切りのきっかけとなった労働省の「375通達」が8年3月に撤廃されたこと、及び会社が7年6月から「リハビリのための治療・休業」を従来の「無給の特別休暇」から「その他の欠勤」に変更したことである。

また、最高裁判所による、昇給に関して当該賃金決定に基づく賃金の最後の支払いから1年以内に救済申立てがされたときは適法であるとの判決(平成3年6月4日、平元(行ツ)36号事件)にならって、継続する行為

とすべきである。

(3) 当委員会の判断

- ① ス労自主は請求する救済内容について、当初第1項のみを申し立て、その後第3項を追加している。この二つの事項は、文言は異なるものの一体として考えられるべきであり、ス労自主は賃金控除の中止と昭和58年9月支給分以降の月例賃金からの控除額の返還とを求めているものと解することができる。

したがって、本件でス労自主が不当労働行為であるとして申し立てている会社の行為は、i X1に対する賃金補償の打切措置、ii X1に対して賃金控除措置を実施していること、iii 打切措置を決定した当時の団体交渉及びiv 打切措置決定後に行われた団体交渉の4点である。

- ② 会社は、58年7月29日の本社支部との団体交渉で、賃金補償の打切りをス労自主に通告した(第2.5(1)②)。

会社による、i の賃金補償打切措置は、同年2月の三田労基署長による「症状固定・治癒」との認定を受け、就業規則第42条「従業員の業務上の理由による負傷、疾病または死亡による補償は、労働者災害補償保険法の定めるところによる」との規定に基づいて賃金補償の打切りが決定されたものであり、この決定が正確にいつなされたものであるかは不明なものの、遅くともス労自主に通告した58年7月29日までになされたことは明白である。

ス労自主は、本件救済申立てにおける使用者の行為は継続する行為であると主張し、その理由として2点を挙げている。しかしながら、いずれも本件の申立てが平成8年になったきっかけを述べているに過ぎず、i の賃金補償打切措置はこれを決定したときの、1回限りの行為であると認められ、現在まで継続した行為とはいえない。

次に、ii の X1に対する賃金控除措置は、給与規則第13条に基づき、毎月の賃金支払いに際して、前月の欠勤日・欠勤時間分に相当する額を計算し、月例賃金から控除する方法により58年9月支給分から現在まで行われている(第2.4(3)⑤)。

ス労自主は、賃金控除が現在まで続いていることをもって継続する行為と主張するようであるが、本件控除措置は、欠勤日・欠勤時間があった場合にその相当額を控除しているのであって、必ずしも毎月控除が行われることを想定しているものではない。また、各月ごとに欠勤時間相当額を計算し、控除し、支払っていることから、会社による賃金控除措置は、その月の賃金支払行為により完結する1回限りの行為であるといえる。

なお、i の賃金補償打切措置は三田労基署長の症状固定・治癒の認定を受けて就業規則第42条を、ii の毎月の賃金控除は欠勤や早退等について給与規則第13条をそれぞれ適用して行われたものである。ス労

自主が引用する最高裁判所の判決は差別的意図に基づく査定とそれが具体的に実現される月々の賃金の支払いを一体として一個の不当労働行為とみるべきであるとするものであるが、本件 i 及び ii の措置は、それぞれ根拠規則も異なり、一体として一個の不当労働行為とみるような密接不可分な関係にあるものとは認められない。したがって、最高裁判所の判決にならうべきであるとのス労自主の主張は採用できない。

さらに、i については会社が賃金補償打切りを通告した時点で、ii については毎月の賃金が支払われた時点で、ス労自主は会社の行為を明確に認識することが可能だったのであり、かつ、現に認識していたとみるのが相当であるから、ス労自主は、会社の行為を認識した時点で申立てをすることができたというべきである。

以上のことから、i についての申立ては申立期間を徒過したものとして却下せざるを得ず、ii についても、申立日現在で1年を経過した賃金控除措置についての申立ては却下せざるを得ない。

③ ス労自主は、会社が京浜支部連との協議を尽くさずに X1 に対する賃金補償を一方的に停止したことは、不誠実団体交渉であると主張する。

しかしながら、前述のとおり、賃金補償の打切りが決定されたのは58年のことであり、その当時に行われた iii の団体交渉についての申立ては、明らかに申立期間を徒過しているといわざるを得ない。

また、iv の団体交渉についても、申立日現在で1年を経過した団体交渉についての申立ては、申立期間を徒過したものとして却下せざるを得ない。

2 平成7年4月30日以降の賃金控除措置及び同日以降の団体交渉に係る不当労働行為の成否について

(1) X1 に対する賃金控除措置

① 申立人の主張

労災職業病は業務に起因したものであるから、労災保険が不支給になったからといって賃金カットを行うのではなく、むしろ企業において経済的負担をすることは当然である。また、会社においては、一旦労災として認定された後に保険給付が打ち切られた例は X1 の他にはない。このような場合には、その取扱いをどうするかについて組合と協議すべきである。それにもかかわらず、依然として会社が一方的に賃金カットを行っているのは、X1 が一貫して頸腕症の企業責任を追及しているためと、ス労自主の組合員であることによる不利益取扱いである。

② 被申立人の主張

昭和58年に三田労基署長により治癒認定がなされた後については、会社の X1 に対する法的義務は消滅している。即ち、会社の就業規則には、「従業員の業務上の理由による負傷、疾病または死亡に対する補

償は、労働者災害補償保険法の定めるところによる」と規定されていたため、50年の労災認定を受けて本件傷病を業務上のものとして取り扱った。その一環として、就業規則第44条に基づき、頸腕症による欠勤時間に対応する賃金額と、労災保険法に定める休業補償給付の差額を、X1に対して給付してきた。

その後、三田労基署長は、57年12月31日をもってX1の頸腕症は治癒したと認定し、58年3月に会社に対してもその旨通知した。これを受けて会社は、上記就業規則第44条に基づく休業補償の支払いを58年7月の欠勤分まで行い、それ以降は打ち切ることを決定し、9月支給分月例給与から欠勤分を控除することとしたものである。

よって、会社が行った上記欠勤分の控除が不当労働行為でないことは明らかである。

なお、会社とス労自主との間には、包括的労働協約は締結されておらず、労災補償についても何らの協定も存在しない。

③ 当委員会の判断

ア 会社は、50年にX1の頸腕症が労災と認定されてからは、X1に対し、就業規則に基づいて、頸腕症による欠勤時間分の賃金額と、労災保険法に基づいて給付される休業補償給付との差額を支給していた(第2.4(3)②)。また、57年12月31日付けで三田労基署長が治癒と認定した後も、X1に対して時間短縮勤務を認めたり、平成7年夏季一時金までは一時金からの控除を行わないなどの配慮をしている(第2.4(3)⑤乃至⑦)ことが認められる。

ところで、会社とス労自主との間に災害補償についての労働協約が締結されていないこと(第2.4(3)⑥)からすれば、X1に対する賃金控除措置が、給与規則に基づいて行われたとしても、やむを得ないところである。

また、本件賃金控除措置が、ス労自主を嫌悪するあまり、その弱体化を企図して行われたとのス労自主による具体的疎明はなく、それを推測させる事実も窺えない。したがって、本件賃金控除措置は、X1がス労自主の組合員であるが故に行われたものとは認められない。

イ 他方、ス労自主の述べるように、会社において、一旦労災として認められた後に症状固定・治癒とされ、労災保険法上の給付が打ち切りとなった事例はX1の他にはなく、会社が同人の頸腕症について就業規則や給与規則(以下「就業規則等」という。)のみを根拠に、形式的かつ画一的に処理を行ったとすれば、会社とス労自主との間で災害補償についての労働協約が締結されていないとはいえ、労使関係上好ましいものではない。

しかしながら、本件において会社は、就業規則等に既に規定されている事項について就業規則等に則った取扱いをするにあたって、

前例はなかったものの、X1ないしス労自主に対して、上記アの配慮をしていることに加えて、58年7月29日の本社支部との団体交渉で賃金補償の打切りを通告した上で、その後、京浜支部連と団体交渉が行われるようになってからは同人の頸腕症に関する議題の団体交渉にも応じていること(第2.4及び5)が認められる。

ウ そうすると、会社がX1に対し賃金控除措置を行ったことは、給与規則上の賃金控除規定を口実として、あえて形式的かつ画一的処理を行い、X1がス労自主の組合員であるが故に不利益な賃金控除を実施し、かつ、ス労自主との協議を避けたとはいえないのであるから、ス労自主にとって受け入れ難い点があったとしても、会社のX1ないしス労自主への対応が不当、不適切であったとまではいえない。また、会社が賃金控除措置を行うにあたって、前例がないとの理由によって改めて労働者と協議しなければならないという義務が使用者に存するとまでいうこともできない。

なお、ス労自主は、労災保険法上の給付打切り後も、会社は経済的負担を負うべきであるというが、X1に対する賃金控除措置が会社の不当労働行為意思に基づいた措置とはいえない以上、会社が経済的負担を負うべきか否かが本件不当労働行為の成否に影響を与えるものではないから、判断の限りでない。

以上のとおりであるから、本件における賃金控除措置は、X1に対する不利益取扱いに該当するものではない。

(2) 団体交渉

① 申立人の主張

会社が京浜支部連との協議を尽くさずにX1に対する賃金補償を一方的に停止し、組合及び本人との合意を得る努力を怠ったことは、不誠実団体交渉である。しかも、ス労自主は、58年9月に会社がX1に対する賃金カットを強行して以来、団体交渉や事務折衝において一貫して会社に対してカット分の返還要求をしてきたが、会社は拒否し続けているのであるから、この会社の対応もまた不誠実団体交渉である。

② 被申立人の主張

ス労自主の主張は、X1の頸腕症について、労基署長が治癒認定をしたか否かにかかわらずX1ないし組合が治ったと認めるまで永遠に会社は責任を負い続けるべきであるというものに他ならず、この組合要求を会社が受け入れずに賃金控除を継続したとの一点をもって団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉と主張しているにすぎない。

会社が、長期間に亘り辛抱強くかつ誠実に本社支部及び京浜支部連と団体交渉を重ねてきたことは、ス労自主が提出している準備書面や証拠の団体交渉ビラでも明らかな事実である。

③ 当委員会の判断

ア 本件に係る団体交渉は、京浜支部連と会社との間で行われたもの

だけでも、第2.5(3)で認定したとおり、少なくとも11回に亘っている。

この団体交渉において、京浜支部連は、常に控除額を明示して返還を要求し続け、会社は、組合の要求について拒否を繰り返していたことが認められる。この一連の団体交渉の初期の段階で具体的に話し合った議題は、X1の勤務日、勤務時間、業務量が主であった(第2.5(3))。その中では、京浜支部連も「団交で話し確認してきた。」、「合意してきたのは事実だ。」と述べている(第2.5(3)⑤)とおり、業務量を増やすことについて合意に達したこともある(同③)のであるから、会社は、ス労自主との団体交渉に形式的に応じていただけとはいえない。

イ X1の労働災害に起因する一連の団体交渉においては、上記のとおり合意に達した部分もある。その後、ス労自主は、X1に関することは全て労使協議の上決定すべきであるとの主張に固執し、会社は、団体交渉でやるべきものではないとの主張を繰り返すようになった。そして、本件の判断対象となっている期間よりさらに以前の団体交渉において、既に労使双方の主張には一切の譲歩の姿勢がみられず、主張が対立したまま推移していたとみられる(第2.5(4))のであるから、交渉は平行線に陥り、行き詰まりの状態にあったとみるのが相当であり、今後、団体交渉によって双方が歩み寄り、合意を見出すことは不可能と考えざるを得ない。

したがって、本件救済申立前1年間に行われた団体交渉においては、会社は過去の交渉経過を踏まえ、もはや合意形成の見込みがなくなったとの考えに基づいて対応していたとみるのが相当であり、そのような状態に至る過程に、会社に特段不誠実な対応があったとも認められず、当該期間の会社の対応のみを取り上げて不誠実なものであったと認めることはできない。

ウ また、月例賃金からの欠勤控除分の返還要求に関する交渉は、双方がその主張を譲ることなく、対立したまま終始している。

しかし、三田労基署長がX1の労災について治癒したと認定し、その補償を打ち切ったことを踏まえて、会社が、就業規則の定めに基づき会社としてのX1に対する補償を変更したとしても、会社の採った措置にはそれ相応の理由と根拠があったというべきである。また、2(1)③ウで述べたとおり、本件については、改めて労働者と協議しなければならない義務が使用者に存するとまではいえないのである。これに対してス労自主は、X1に対する賃金控除の実施ないし会社がその返還に応じないことをもって不誠実な団体交渉と主張するようである。これは、ス労自主の主張が通らない限り、不誠実な交渉となるとの前提に立つものであり前提において失当といわざるを得ない。

エ 会社は、第2.5(3)⑦のとおり、既に平成元年1月の団体交渉において、X1の毎週水曜日午後の欠勤について水曜日を全日勤務とするよう要求しているが、その後数年間に亘り「無給の特別休暇」としての扱いを続け、6年12月2日の団体交渉において、「無給の特別休暇」としての取扱いを打ち切ると通告するに至った。

その後数回の団体交渉において、欠勤の取扱いが話し合われたものの、双方の主張に歩み寄りは見られず、7年3月31日、この件についての団体交渉も行き詰まりの状態に至ったと認められる(同(4)③)。

したがって、「無給の特別休暇」としての取扱いを「その他の欠勤」に変更することについての団体交渉における会社の対応についても、不当なものであったと認めることはできない。

以上のとおりであるから、当該期間における会社の対応は、不誠実団体交渉に該当するものではない。

(3) 支配介入について

ス労自主は、また、会社が組合の反対を無視し、X1のリハビリ就労を認めず、不就労分を賃金から控除することは、同組合の活動や影響力について何らかの縮減的效果をもたらす支配介入であると主張するようであるが、これについて具体的な主張や疎明はない。加えて、前記(1)及び(2)で判断したとおり、賃金控除措置及び団体交渉は、いずれも不当労働行為には当たらないのであるから、ス労自主の主張は採用の限りでない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る会社の行為のうち、X1に対する賃金補償打切措置並びに平成7年4月29日以前に行われた賃金控除措置及び団体交渉は、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号に該当し、同月30日以降に行われた賃金控除措置及び団体交渉は、いずれも同法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第43条及び第34条を適用して主文のとおり命令する。

平成 16 年 6 月 15 日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三