

# 命 令 書

申 立 人 東京南部労働者組合  
執行委員長 X 1

被申立人 アールインベストメントアンドデザイン株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第3号及び同第86号事件について、当委員会は、平成20年6月17日第1468回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人アールインベストメントアンドデザイン株式会社は、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南部労働者組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

東京南部労働者組合  
執行委員長 X 1

殿

アールインベストメントアンドデザイン株式会社  
代表取締役 Y 1

当社が、平成17年4月19日に行われた貴組合との第2回団体交渉冒頭において、同業他社に就職する可能性の高い組合員が出席していることを理由として団体交渉を拒否したこと、第1回及び第4回ないし第6回の団体交渉において休業補償を6割としている根拠を十分に説明しない等の対応に終始したこと、並びに第6回団体交渉後の12月26日付けで貴組合から申入れのあった休業補償を議題とする団体交渉に応じなかったことは、いずれも不当労働行為であると東京都労働委員会において認定されました。

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の内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人東京南部労働者組合(以下「組合」という。)の組合員X2(旧姓x2。以下、x2姓であった時も含めて「X2」という。)は、申立外イデー株式会社(以下「イデー社」という。)に勤務していた平成15年6月19日以降、業務上の疾病で自宅療養を行っていた。

7月31日、イデー社から分社する形で被申立人イデーアールプロジェクト株式会社(当時。以下、アールプロジェクト株式会社からアールインベストメントアンドデザイン株式会社へ商号変更した前後を通じて「会社」という。)が設立され、16年3月9日、X2は会社に転籍となった。

本件は、17年1月にX2が組合に加入し、組合がイデー社に対してX2の休業補償と医療費を議題に含めた団体交渉を申し入れて以降、会社がX2に診断書の提出を求める等した上で12月14日の団体交渉でX2に復職命令を発したこと及び18年6月27日に、療養開始から3年が経過したことを理由として会社がX2を解雇したことが、それぞれX2が組合員であ

ること又は組合活動を行ったことを理由とした不利益取扱いに当たるか否か、また、第1回ないし第6回団体交渉及び当委員会立会いの団体交渉での会社の対応が不誠実であったか否か、上記復職命令及びX2の解雇後に、会社が組合の団体交渉申入れに応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

### (1) 都労委平成18年不第3号事件（以下「18不3号事件」という。）

会社は、17年12月14日にX2に対して発した復職命令を撤回し、X2の労働環境整備及び休業補償に関する団体交渉を再開すること。

謝罪文の交付及び掲示

### (2) 都労委平成18年不第86号事件（以下「18不86号事件」という。）

会社は、18年6月27日に行ったX2の解雇及び休業補償の打切りを撤回し、X2の復職を議題とする団体交渉を再開すること。

謝罪文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 会社は、肩書地に本社を置き、不動産に関する企画及び開発を主な業とする株式会社であり、本件（18不3号事件）申立時の従業員は10名である。

会社は、イデー社の一部門として発足し、15年7月31日にイデーアールプロジェクト株式会社として独立した。その後、17年10月1日にイデー社との資本関係を解消して商号をアールプロジェクト株式会社に変更し、さらに19年4月25日に商号をアールインベストメントアンドデザイン株式会社に変更した。

【乙8、18不3答弁書、上申書】

#### (2) 組合は、東京都の南部地域で働き又は居住する労働者を中心として組織する合同労働組合であり、本件（18不3号事件）申立時の組合員は約30名である。

なお、本件（18不3号事件）申立時に会社に在籍する組合員は、X2 1名であった。

## 2 X 2 の組合加入までの経緯

### (1) X 2 が自宅療養に至った経緯

14年2月27日、X 2 は、イデー社に入社し、同社アールプロジェクト部門に配属された。X 2 は、イデー社のY 2 代表取締役（当時。以下「Y 2 社長」という。）の指示を受け、廃校予定であった世田谷区立池尻中学校の跡地利用を進める「世田谷ものづくり学校」プロジェクトや、東急文化会館閉館キャンペーンに向けてプラネタリウムをギャラリーに改装するプロジェクト等、同時進行していた複数のプロジェクトで対外折衝や現場責任者を担当し、15年には、その他の業務も重なって朝方に帰宅することも多くなった。

15年6月19日、X 2 は、自宅で倒れて救急車で運ばれ、医師の診断により同日から自宅療養を開始した。

【甲7の2・32・36、審2p4～6・28～34、審4p14】

### (2) X 2 とイデー社との話合いの経緯

15年7月半ば、イデー社のY 3 取締役（当時。以下「Y 3 取締役」という。）から今月以降の給与の支払いはできない旨の電話連絡を受けたX 2 は、会社に対し、業務上の疾病であることを認めること、労働基準法に則った補償を行うこと、就業規則を開示することを要求し、同月31日から休業補償として給与の6割が支払われるようになった。

8月7日、X 2 とY 2 社長とで業務引継ぎを行っていた際にY 2 社長がX 2 の解雇について言及したことを受けて、9月2日、X 2 及び同人の両親とY 3 取締役との間で話合いが行われた。X 2 及び同人の両親は、業務上の疾病であることを認め、療養補償及び休業補償を行うこと、就業規則の中で労働基準法に違反する部分を改善すること、「解雇通告」を撤回して謝罪することを要求した。

12月8日、X 2 及び同人の両親とY 2 社長及びY 3 取締役との間で話合いが行われ、Y 2 社長は、上記3点の要求を受け入れた。

【甲7の2・32・36、審2p6～9・34～35、上申書】

(3) X 2 とイデー社及び会社との話合いの経緯

16年3月9日、X 2 は、イデー社から会社に転籍となった。

3月23日、X 2 及び同人の両親とY 2 社長、イデー社のY 3 取締役、会社のY 4 取締役（以下「Y 4 取締役」という。）及びY 5 取締役（以下「Y 5 取締役」という。）外2名とで話合いが行われ、X 2 及び同人の両親は、会社に対し、X 2 の賃上げを行うこと、休業補償として給与の10割を支給すること、X 2 のリハビリ復帰に向けた労働環境の改善整備についての具体的手順を示すことの3点を要求した。

6月3日、同じ出席者で2回目の話合いが行われ、X 2 の賃上げ、イデー社が療養補償を行うこと及び会社が休業補償を行うことが確認された。Y 2 社長は、X 2 にリハビリの第一段階として会社に併設されたカフェに来て従業員らと話したりすることから始めてはどうかと提案した。また、Y 3 取締役は、労働環境を整える具体的手順については、確定次第連絡すると述べた。

なお、Y 2 社長は、会社及びイデー社の代表取締役を兼務していた。

その後、会社からの連絡がなかったので、X 2 は、Y 3 取締役にあてて労働環境改善について問い合わせる手紙を複数回送ったが、会社からの回答はなかった。

【甲2・32・36、審2p11～16・35～39】

(4) X 2 の組合加入の経緯

17年1月4日、前年10月に会社に入社したY 1 取締役（当時。以下「Y 1 社長」という。）が会社の代表権のない取締役社長及びイデー社の代表取締役社長に就任し、Y 4 取締役及びY 5 取締役がそれぞれ代表取締役副社長に就任した。

同じ頃、X 2 は、同僚であったイデー社の従業員数人から、X 2 の父親に人員整理の動きについて相談したい旨の連絡を受けた。X 2 は同人の父親と相談して組合に連絡を取り、1月23日、組合の相談会が開催された。この相談会に参加したX 2 及びイデー社の従業員は、その場で組合に加入した。

【甲32・36、乙8、審2p16～17・39～40、審5p3～4、上申書】

### 3 X 2の組合加入後の経緯

#### (1) 第1回団体交渉開催までの経緯

組合は、イデー社に対し、17年1月24日付「団体交渉開催要求書」で同社従業員が組合に加入したことを通知するとともに、イデー社の問題に加えてX 2の休業補償と医療費を議題とする団体交渉を申し入れた。

Y 1社長は、この団体交渉申入れがあった時点で、会社にX 2という休職中の従業員がいることは承知していたが、休職に至る経緯等の詳細は把握していなかった。

1月28日、組合とイデー社との団体交渉が行われた。組合からはX 2も出席し、イデー社からは会社の社長でもあるY 1社長が出席していた。組合と会社とは、X 2の問題について、これまでX 2及び同人の両親と会社及びイデー社とが行ってきた話し合いを引き継いで、会社とイデー社とが同席した団体交渉を行うことを確認した。

会社は、交渉に当たって療養中のX 2が現在どのような状態にあるのか確認する必要があるとして、2月7日に開催された組合とイデー社との団体交渉の席上、組合及びX 2に対し、「申入書」で診断書の提出を求めた。「申入書」には、「転籍以前の約8ヶ月間の休業期間と合わせると、実に約1年7ヶ月間休業しており、合理的な治癒期間を超過しているのではないかと考えられます。」、「貴殿が、現在、復職可能かどうかについて確認したいものと存じます。」、「本日から1週間以内に、貴殿の症状及び復職可能性について言及した診断書を当社に提出してください。」と記載されていた。

なお、この時点まで会社がX 2に診断書の提出を求めたことはなく、X 2は、毎月医療費の領収書を送付していたが、会社及びイデー社に診断書を提出したことはなかった。

組合及びX 2は、会社及びイデー社に対し、「一方的かつ不当な2・7『申入書』を撤回し、これまでの交渉経過を踏まえた話し合いの場につくことを要求します。」として、2月14日付「2・7『申入書』に対する回答」を送付し、診断書は提出しなかった。

会社は、組合及びX 2に対し、「貴殿の『休業補償と医療費』のお話

し合いをさせていただく上でも、貴殿の、現在の病状と復職可能性を確認することが不可欠であることは説明するまでもありません。」として2月16日付「再申入書」で再び診断書の提出を求め、さらに、3月2日付「通知書」でも診断書の提出を求めた。

組合及びX2は、会社及びイデー社に対し、3月4日付「3・11団交と3・2『通知書』について」で「未だに、イデーアールプロジェクト株式会社の代表取締役たる両氏は、団交に顔を見せて今後この問題につき責任ある話し合いを行っていく姿勢を示していません。・・・まず団交の場で提案を行うべきです。」と通知した。

さらに、組合及びX2は、会社及びイデー社に対し、3月9日付「団体交渉申入書」でX2の休業補償と労働環境改善を議題とする団体交渉を申し入れ、併せて、同日付「抗議文」でX2の自宅療養及び同人とイデー社との話し合いの経緯を説明するとともに、会社が組合及びX2に出した2月16日付「再申入書」及び3月2日付「通知書」について、このタイミングでこれらの文書を「送りつけた」ことはX2が組合に加入したことを嫌悪しての嫌がらせ以外の何ものでもないとして、「ここに嚴重に抗議するとともに、当組合からの質問に真摯に答え、今回の会社の度重なる対応を謝罪し、今後いかなる嫌がらせもおこなわないことを約束しよう強く要求します。」と抗議した。

会社及びイデー社は、組合及びX2に対し、3月10日付「回答書」で団体交渉に応じることを回答するとともに、診断書の提出を求めた。

【甲1～8、審5p7～10、審6p2～5】

## (2) 第1回団体交渉

17年3月31日、組合と会社及びイデー社との第1回団体交渉が開催され、主に以下のやりとりが行われた。

組合は、団体交渉の開始に当たって、会社からの2月7日付「申入書」等について、会社の責任であるべきX2の業務上の疾病の問題を個人責任にすりかえようとしているものとして抗議した。

会社は、X2が業務上の疾病であることを認めた上でY2社長が謝罪したことを会社として理解していると述べた。

組合は、個別的に対処するのではなく会社の就業規則で休業補償を10割とするよう要求し、また、会社の就業規則で休業補償を6割と定めた根拠を示すよう求めた。

会社は、再度診断書の提出を求めたが、組合は、会社から労働環境の改善についての連絡がないことに対して抗議し、Y2社長が約束した労働環境の改善について確認できなければ診断書を提出することはできないと述べた。これに対して、会社は、連絡するという約束はしていないとした上で、Y3取締役からヒアリングした内容と食違いがあるので再度確認すると述べた。

なお、第1回ないし第6回の団体交渉は、組合と会社及びイデー社とが出席して行われ、原則として、Y1社長が両社を代表する形で受答えを行った。

【甲9・10・14～17、審1p11～15】

### (3) 第2回団体交渉

17年4月19日、第2回団体交渉が行われた。

会社は、イデー社を退社した組合員が団体交渉に出席しており、同業他社に就職する可能性の高い人がいる場で会社の機密情報になり得ることを話すことはできないとして、組合に対し当該組合員の退席を求めた。組合がこの会社提案を拒否すると、会社は守秘義務契約の締結を求めた。組合は、会社従業員ではない組合員の出席を理由に団体交渉を拒否するという対応は不当労働行為であると抗議した。

会社は別提案を考えると述べ、団体交渉は終了した。

【甲10、審1p16】

### (4) 第3回団体交渉

17年4月25日、会社及びイデー社は、組合に対し、守秘義務を口頭確認する旨の提案を行った。組合は、4月28日付「抗議並びに申入書」でこの提案を拒否し、速やかな団体交渉の再開を申し入れた。

さらに、組合は、7月6日付「団体交渉申入書」で、「以上の団交申入れを貴社があくまで拒むならば、予告どおり、当労組は東京都労働委員会にて所定の手続きを取ります。係争案件を抱えた会社として社会的



に知られる道を選択するか否か、貴社の判断が求められるところとなることを申し添えておきます。」として団体交渉を申し入れた。

7月8日、会社が団体交渉応諾を回答し、日程調整を行った結果、9月6日、組合が守秘義務に関する誓約等を行うことなく第3回団体交渉が開催され、主に以下のやりとりが行われた。

組合は、労働環境の改善について会社からX2に連絡するという約束の有無に関する調査結果を尋ね、会社は、Y3取締役に再度ヒアリングした結果として、そのような約束はしていないと回答した。

会社は、労働環境について、(ア)職場にタイムカードを導入して出社時間や就業時間を明確にしたこと、(イ)業務の受発注に申告制を導入してルーズだった経理を改善したこと、(ウ)過度の超過勤務がなくなり、週休日が完全に休みになったこと、(エ)3日間の夏休みを付与するようになったこと、(オ)深夜のミーティング等をなくしたこと等の点で改善されたと説明し、組合の質問に対して、(カ)この間に病欠者は出ていないこと、(キ)この間の社員の出入りとしては退職者が1名いるだけであることを回答した。

組合は、X2の休職が会社の責任であることを繰り返し述べた。

会社は再び診断書の提出を求め、組合は、労働環境の問題について進捗状況の報告が少し行われたと理解するとして、それぞれ別の医療機関からの、3月12日付け及び同月14日付けのX2の診断書を提出した。

X2の診断書には、それぞれ、「自律神経失調症」のため「向後も同治療を継続する必要が認められる。」、「うつ病性障害、不整脈、神経性腹部緊満症」のため「現在諸症状は改善傾向にあるが、未だ不安定であり、就業は困難である。治療の為には向後約3ヶ月の心身の療養が必要と思われます(但し延長の可能性はあります)。」と書かれていた。

【甲11～14、審1p17～19、審5p16、18不3申立書】

(5) 第4回団体交渉

17年10月13日、第4回団体交渉が行われた。

会社は、10月1日にイデー社との資本関係を解消し、商号をイデーア

ールプロジェクト株式会社からアールプロジェクト株式会社に変更したことを説明した。その他、主に以下のやりとりが行われた。

会社は、今後の事業展開の方向性及び現在の組織について説明し、X 2 が復職する際の職場の候補として経営管理部及びプロパティマネージメント事業部を示した。組合は、戻る段階になったら具体的な話に即して交渉すると述べた。

イデー社は、医療費の振込方法の変更について説明した。

会社は、就業規則改定手続の進捗状況について説明し、組合は、次回団体交渉に就業規則を持参するよう要求した。

組合は、現行の就業規則に定められた休業補償が6割であることの根拠を説明するよう繰り返し要求した。会社は、明確な根拠は答えられないので社会保険労務士に確認すると回答した。

【甲15、審1p19～20、審5p16～17】

#### (6) 第5回団体交渉

17年11月21日、X 2 も出席し、第5回団体交渉が行われた。

組合が就業規則に関する問題点を指摘した後、主に休業補償に関して以下のやりとりが行われた。

組合は、第4回団体交渉に引き続いて、「休業補償が6割という問題だが、就業規則に改善すべき点があれば、労使協定を結んで改善していく、これはどこの会社でもやっていることだ。したがって、就業規則でそう決まっているからということだけを理由として、6割だというのはおかしい。なぜ4割がカットされるのかについて、依然はっきりした答えは聞いていない。改めて10割補償を要求する。」、「業務に起因し、業務をやっていく過程のなかで起きた疾病なのに、なぜ4割分を労働者がかぶらなければならないのか。」等と述べ、休業補償が6割である根拠の説明と休業補償を10割とすることを求めた。

また、X 2 自身も、現在の病状及び体調について説明した。

会社は、「徹夜で話そうが、3日話そうが変わらない。」、「根拠はこれ(就業規則)しかない。」、「(就業規則は)社労士に依頼して作った。」、「従業員代表にも聞いて、これでいいんじゃないか、と言わ

れたから、これ（就業規則）を提出した。問題がある場合には、今後改訂していく。それしか言えない。」、「いま判断つかないから、とりあえずここにあるこれ（就業規則）でやらせていただく。多くの人の意見を聞いた結果、結果として6割が10割になるかもしれないし、6割のままかもしれない、それはいまここでは分からない。だからといって、一方的に労働組合のことを鵜呑みにして10割にすることはおかしい、とわれわれは思う。」等と回答し、現行の就業規則に則って6割の休業補償を実施していること、現在、全般的な就業規則の見直しを行っており、翌年3月頃までに休業補償が6割である根拠を説明できるよう就業規則を改定することを説明した。

この説明に対し、組合は、「労働組合が言っているかどうかということではなくて、現にその前に病気になっているという事態を受けての話だ。悠長にいろいろな人の話を聞いて正しいか正しくないか調べてみまわすと言う前に対処しろと言っている。」、「就業規則は会社の内部の規則だ。内部の運用の問題に関しては、あなたが社長になったのだから、その責任と権限の範囲できちんと処理するというのが、普通の会社の運営の仕方だ。それができないなら責任者ではない。」等と述べ、業務上の疾病について責任は会社にあるのだから現行の就業規則の下でも休業補償を10割とするよう重ねて要求し、これに対して会社は、「同時に、自分（Y1社長）は、現社員と株主と取引先企業に対する責任を担っている。それをすべて包括して回答できなければダメだ。」、「それ（業務上の疾病）に関してどう責任を取るか、その決定についていますぐ責任はとれない。」等と回答した。

組合は、「現行就業規則で、組合としては X 2 の10割補償を求め。なぜできないのかきちんと説明してもらいたい。」、「休業補償の問題に関しては、就業規則の全般的な見直しとは別に、急を要する問題としてずっと要求してきた。継続して団交を入れたい。」と述べた。

【甲16】

(7) 第6回団体交渉

17年12月14日、第6回団体交渉が開催され、主に以下のやりとりが行

われた。

会社は、社会保険労務士に確認したとして、休業補償が6割であることの根拠は労働基準法であると説明した。組合は、「私病でも健康保険の給付請求で6割の補償が受けられる。それと比べて、業務上の疾病なのに同じく6割というのはおかしいのではないかとの議論があった。そうした事情を受けて、各会社の中で労使間の話し合いがおこなわれ、ほとんどの会社で、業務上の疾病に関しては10割の補償がなされるようになった。われわれが訊いているのは、なぜアール（会社）では10割の補償をしないのかというその根拠だ。」、「労基法は最低限のラインを定めているだけで、各会社が最低限のライン以上のことを決めてはいけないといっているわけではない。」と述べた上で、エクソンモービル有限会社及びソニー株式会社の就業規則を示し、「いま見たとおり、（休業補償を）10割にしている会社がある。その中でなぜ6割としているのか、その根拠を訊いている。」と質し、会社は、「さっきから何度も言っているように労基法が根拠だ。」、「ことこの問題に関して、かたちを変えたりすることは運用上もない。」、「それで充分だと思っているからだ。」等と回答した。

休業補償について組合が10割を主張し会社が6割を主張する状況が続いて行き詰まりを感じたとして、会社は、組合に対し、お互いに少しずつ歩み寄って落としどころを見つけられないかと提案した。組合は、そんなことはあり得ないとして、あくまでも10割の休業補償を要求した。

なお、19年10月3日に行われた本件第5回審問において、Y1社長は、休業補償を6割としていた理由として、組合が休業補償を10割としている例として挙げたエクソンモービル有限会社及びソニー株式会社と会社とでは、資本力、収益力、歴史及び資産背景等が大きく異なっていること、Y1社長が会社の取締役就任した16年当時、会社には収益性に乏しい事業が多くあり、改革を行う必要があったこと、

休業補償について団体交渉を重ねていた17年当時、会社はようやく倒産の危機を回避した状況であったこと等を説明している。

【甲17・29の1・29の2、審5p5～6・14～15、審6p6～10】

その後、会社は、要旨以下の内容のX2に対する復職命令書を読み上げ、後日、X2に郵送すると述べた。

ア 復職日 18年1月6日

イ 復職後の勤務地 目黒営業所

ウ 復職後の所属、業務内容 面談の上決定する。

エ その他、給与等

オ 復職日に復職しない場合は、就業規則の制裁規定の適用その他の法的措置を執ることがある。

会社は、復職命令を発した根拠として、第3回団体交渉で組合から提出された17年3月12日付け及び同月14日付けのX2の診断書に記載された療養期間が既に経過していること、第5回団体交渉及び組合とイデー社との団体交渉にX2が複数回出席していること、会社の労働環境が整ったこと、プライベートでX2が元気に外出しているという情報を得ていること等を挙げた。本件第5回審問において、Y1社長は、団体交渉で説明したこれらの事項のほか、イデー社が貸与していた携帯電話が深夜帯に使用されていたことも会社がX2の症状が改善されていると判断した根拠の一つであると述べている。

また、会社は、団体交渉を通じてX2及び組合に対して同人の体調を尋ねたり復職可能性について打診したりしたことはなかったが、X2の復職後、体調等について面談した上で業務内容や所属を決定することを提案した。

なお、会社は、第1回ないし第6回団体交渉の議題はX2の休業補償と労働環境の整備という2点であると捉えていたが、休業補償の問題は議論に進展がなく、また、労働環境の改善について一定の説明は終わったと考えたことから、X2の復職可能性及びその時期について話合いの準備が整ったので復職命令を発したものであると主張している。

【甲13の1・13の2・17、審5p20～21、審6p25～27】

組合は、「不誠実団交だ。話し合ってきたのに、それに誠実に向き

合おうとしないではないか。組合と組合員に対する不当労働行為でもある。× 2 ( X 2 ) 組合員にそうした命令書を出すというのは明らかに組合に加盟していることを嫌悪してのことだ。休業補償の話積み重ねようとしている最中に、なぜいきなり復職命令になるのか。」、「労働環境の整備という点で言えば、前にも指摘したように、職場の上司、経営者の言動も労働環境の大きな要素だ。良くなっているどころか、抑圧的になっているだけではないか。」、「今回も ( X 2 ) 本人の体調に関する直接的な問いかけはひとつもない。団交の場でもそういうことを話題にもしていなかった。( X 2 ) 本人は自分の体調について訴えたが、むしろそれを遮って、それと会社が決めたことはなんの関係もないという抑え込みかたをした。復職できるかできないかは、そうしたこととまったく関係なく決めているではないか。復職できるかどうかは、( X 2 ) 本人が組合に加盟しているのだから、会社はまず組合と話をし、いつからどんな形態だったら復職可能なのか、それについて合意に達して、そこから復職の具体的な行程に移るわけだ。それを全部吹っ飛ばして、いきなり復職命令だ。内容的にも手続き的にもおかしい。」、「1月6日の復職を一方的に決めておいて、それまでだったら話し合ってください、しかし撤回はしません、そのどこが話し合いた。労働組合が怒ったらどうなるか分かっているのか。」等と述べ、× 2 の復職に当たってその所属及び業務内容は労働組合と合意して決めるべきであり、会社が一方的に組合員に復職命令を発することは労働組合無視であり、団体交渉拒否の不当労働行為に当たるとして重ねて抗議した。会社は、「争議とか、場合によっては、それを理由に会社がなくなることも覚悟して取締役会で決めている。取締役会の決議事項というのはそんなに軽いものとは理解していない。」と回答し、復職命令を撤回又は保留することはせず、「復職に向けての団交は、きょうから1月6日までの間であればできる。」と述べた。

組合は、「この件に関しては、年末年始に撤回要求を含めた申し入れを、組合からおこなう。」と述べ、第6回団体交渉は終了した。

## (8) 第6回団体交渉後の経緯

組合は、会社及びイデー社に対し、「(会社は)本年12月14日の団体交渉の席上で突然、X2(X2) 組合員に対する1月6日出社の就労命令書を読み上げた。さらに当労組の撤回要求を無視し、12月19日、同組合員宅へ同命令書を一方的に送付してきた。」、「これらの対応はこれまでの団交の経緯と確認を踏みにじる不誠実団交であり、かつ組合員を狙い撃ちにした不利益取扱いである、という点で二重の不当労働行為である。」、「このような組合敵視の労務政策を直ちに改めるように嚴重に抗議すると共に、1月6日出社命令を撤回し、速やかに休業補償問題についての団体交渉を再開することを要求する。」として、17年12月26日付「抗議ならびに団体交渉申入書」を送付した。

また、12月26日、組合は当委員会に対し団交促進及び不利益処分の虞れをあっせん事項としてあっせんを申請した(平成17年都委争第154号)が、同月28日、会社はこのあっせんを拒否した。

18年1月8日、組合は、X2の病状を伝えるため、同月6日付けの診断書を会社及びイデー社に送付した。この診断書には「現状での職場復帰は困難と思われ、今後とも外来通院を継続する必要がある。」と記載されていた。

1月13日、組合は会社に電話して団体交渉を再開するかどうか尋ねたが、会社は「今までの団体交渉はもう行わない。」と回答した。

1月23日、上記「抗議ならびに団体交渉申入書」に対する会社回答がなかったとして、組合は、本件不当労働行為救済申立て(18不3号事件)を行った。

なお、Y1社長は、18年1月にイデー社の取締役を辞任し、2月16日に会社の代表取締役に就任した。

【甲18～20・28、乙8、審1p27】

## 4 本件(18不3号事件)申立て後の経緯

## (1) 立会団体交渉実施までの経緯

18年2月13日から5月26日までの間、4回にわたる18不3号事件の調

査において、当委員会は、争点整理を行うとともに、組合と会社の双方に対して話し合いによる解決を検討するよう働きかけた。

組合は、話し合いを行う前提として会社がX 2 に対する復職命令を撤回して謝罪するよう要求し、会社は、話し合いの出席者を会社からはY 1 社長と代理人1名、組合からは組合員1名、X 2 及び同人の父親の3名とするよう要望した。

会社は、話し合いの前提として復職命令の撤回及び謝罪を行うことを了承したが、組合は、組合側出席者を組合員3名、X 2 及び同人の両親の6名とすること、並びに6月19日でX 2 が休職してから丸3年が経過することになるが、同日をもってX 2 に打切補償金を支払って解雇することはしないと会社が確約することを要求した。会社は、労働委員会の場で話し合うことを条件に組合側出席者を6名とすることを了承したが、X 2 が復職できるかどうかを話し合う前提として6月19日をもって打切補償を行わないと確約することはできない旨を回答した。

当委員会は、組合に対し、6月19日をもって会社がX 2 を解雇しないという約束にこだわるのは話し合いの結果を最初から求めているのと同じことではないか、また、最初から話し合いを拒絶するのはかたくな過ぎる態度ではないかとして検討を促した。これに対して、組合は、話し合いに応じる旨を回答し、当委員会立会いの団体交渉が開催されることとなった。

組合は、X 2 の体調が優れないことから複数の候補日を求め、6月8日及び12日が立会団体交渉の候補期日となった。さらに、いずれの日程でも立会団体交渉を開催できなかった場合を考慮して、次々回調査期日として6月19日が指定された。

【甲28、乙5、審1p28～29、審6p30～34、当委員会に顕著な事実】

## (2) 第1回立会団体交渉

18年6月12日、当委員会において、公益委員、労働者委員及び使用者委員立会いの下、第1回立会団体交渉が行われた。

冒頭、会社は、「復職命令については、それで体調を崩したということなので謝罪する。」と述べ、また、組合の確認に答えて「謝罪して撤



回する。」と述べた。

なお、会社は、17年12月14日にX2に対して復職命令を発した後、この時点までX2に対し何らかの制裁措置を執ったことはなかった。

組合は、「これからどのようにして復職を実現していくかという問題に向き合うには、これまでの会社の対応を改めることが不可欠だ。」、「復職命令だけが体調を壊したのではない、この間一貫してとってきた会社の姿勢を謝罪の対象にするのでないと、これからの話に入れない。」と述べ、会社は、「復職命令を出したことによって本人が傷ついたというので、それを謝るのであって復職命令を出したことが間違っていたとは思っていない。」とした上で、「X2さんに復職の意思があるのかどうかということと、どういう仕事をしたいのか、それがいつ頃なのかについて具体的な話を聞きたい。」と述べた。また、会社は、「診断書も出してもらっているので、病気であることは認識している。しかし、まったく働けないとは思っていない。」、「自分は仕事量100をやってくれと言っているのではない。100は無理でも、1か2ならできるのではないか。」として、復職を前提としなければ業務内容は話し合えないと主張した。

これに対して、X2は、「私は働きたい。働けるものなら1日も早く仕事に復帰したい、そればかりを思っている。」と復職の意思があることを表明したが、現在の体調については、「仕事ができる状態にまで身体が回復していない。」と述べた。

また、組合は、「(X2の復職に向けた)具体的な提案をするまでに体調が戻っていない。」と述べ、会社の「組合は、この診断書は復職100%不可能と言っていた。」という発言に対し、「現時点ではそうだ。しかし将来にわたってもそうだと言っているわけではない。会社が言うように、明日から働けというのはできない。では違う明日をどのように作っていくか、会社の迎え入れる姿勢が非常に重要だ。」等と述べ、X2が復職するためには、これまでの会社の対応を改めることが必要だと主張した。

会社は、「打ち切り補償の日が近づいていて、期限が来たら『ではさ

ようなら』と言うのは自分（Y1社長）としても嫌だ。復職する意思があるかどうか確認させてもらい、意思があるなら、どういう条件なら復職できるのか、そういう具体的な話を進めたい。」、「条件を考えたい。いまは復職できない、復職できるかどうかは無期限に分からない、謝罪すればいつかは体調が良くなって復職するだろう、そういう条件なのか。」と述べて将来に向けた話合いを求め、組合は、「（復職できる）期限については私たちには分からない、本人にも分からないだろう。」、「リハビリ勤務を開始する期限を定めることはできるかもしれない。」と述べた。

さらに、組合は、「過去は間違っていないが、将来はケアできるという関係が、私たちにはまったく理解できない。」等と述べてこれまでの会社の対応を全般的に見直して謝罪することを引き続き求め、会社は、「この場において、三者委員の前で言明している。いままでの当事者同士の話とは違う。そこでの表明を信じてほしい。」と述べた。

会社は、「できるかぎりのことはやる。ただ100点満点はやらないので、復職にあたって、この点とこの点はこうしてほしいという詳細な提案をもらいたい。」と具体的な提案を求め、組合は、「組合もこの団交のなかで合意を作りたいとは思っている。職場復帰に向けて、どういう就労の形態が必要なのか、組合も検討して会社側に提案していくつもりだ。」と答え、双方は、18年6月19日に引き続き立会団体交渉を行うことを確認して第1回立会団体交渉を終えた。

【甲22、審1p29～34、審6p34～39】

### (3) 第2回立会団体交渉

18年6月19日、当委員会において第2回立会団体交渉が行われた。X2は、通院の都合があるとしてこの団体交渉には出席しなかった。

組合は、X2の職場復帰に当たり会社に責任をもって対応してもらいたいこととして、「本人の病状について・・・、医師の診断書、本人の症状の訴えを真摯に受けとめて対応してほしい。」、「復職後も、・・・本人の就労の仕方等について、本人に直接命令するのではなく、組合との話し合いを前提にしてもらいたい。」等の、数項目の要望

を述べた。

また、組合は、X2の復職時期について、「本人が復職の意思をきわめて強く持っているということ、ここで改めて伝えておく。」とした上で、「リハビリ就労さえ明日にも開始できる状況ではないということについては、十分な理解を求めたい。・・・、復職は3か月後をひとつの目標にしたい。会社の対応次第では好転する可能性もある。それ以前に体調を回復したときには、医師と相談してその承諾を得ながらリハビリに入っていき、ということにしたい。3か月後の診断でリハビリにも耐えないということであれば、またその3か月後を目標にする。」と述べた。また、組合は、「精神的に緊張したり、重い物を持ったりすると、それが筋肉や神経に刺激となって、本人の意思ではどうにもならない激痛に襲われ、意識も遠のく倒れ方をする。社内でそうなった場合、救急車で運ばれると思うが、本人が飲んでいる薬の関係で絶対に投与してはいけない薬がある。それで呼吸困難になったことは前回報告した。会社がどのような受け入れ態勢を考えているのかも聞きたい。」と要望した。

会社は、X2の復職の時期及び条件に関する組合の報告を聞き、別室で検討してX2の職場復帰は難しいのではないかと判断し、「復帰の意志があったとしても、復職は3ヶ月先かも知れない、ということは考えていなかった。」、「復職して会社で倒れるというようなことが発生した場合、会社として対応できる限界がある。」と述べ、X2に打切補償金に加えて特別支給金相当額の補償を支払い、X2は退職するという提案を行い、組合に対して「打切補償額通知書」及び「特別支給金相当額通知書(案1ないし4)」を手渡した。さらに、会社は、組合及び本人が6月26日までにこの和解案に応じない場合には、その日に打切補償のみを行ってX2を解雇すると述べた。

組合は、この会社提案に対し、「労働委員会の立ち会い団交の前提を覆す提案だ。そもそもこの立ち会い団交は、復職に向けて話し合うことを会社が約束してもたれた。」、「前回、会社は、復職に向けて具体的な提案をしると何度も強調した。組合も、復職を実現していく方向をなんとか打ち出そうと、冒頭に具体的な提案をした。しかし、会社のほう

はこうした書面をすでに用意していたのだ。まず打ち切り補償をおこなうということで団交に臨んだのであれば、前回言った具体的な提案をしてほしいというのはなんだったのか。」と抗議した。

会社は、組合に対し、「リハビリ就労でさえ3か月先でないと分からない、という話だった。そういう前提では、会社として復職は考えられない。」等と述べ、「会社提案を検討してほしい。」と求めたが、組合は、「リハビリ就労できないのは、なぜそうなっているのか、考えてもらいたい。Y1さんが社長になってから、体調を悪化させ、そういう状態に追い込んだのではないか。」とさらに抗議した。

当委員会が組合に対し会社提案を検討する余地はないかと質したところ、組合は、「会社は、リハビリ復帰に向けた話し合いを継続すべきである。さきほどの会社提案については応じられない。」と述べた。

【甲22・23、乙6の1～6の5、審1p34～38、審3p7～11、審5p25～27、審6p39～45】

#### (4) X2の解雇

会社は、18年6月27日付「通知書」で、X2及び組合に対し、「貴殿の療養開始から3年を経過した平成18年6月19日の時点において、貴殿の上記疾病が治癒しないことが明らかとなりましたので、当社は、貴殿に対し、労働基準法第81条に基づき打切補償を行うとともに、当社就業規則第31条第1項第4号に基づき貴殿を解雇致します。」と通知し、翌28日、X2の銀行口座に打切補償金及び解雇日までの日割賃金を振り込んだ。

ちなみに、会社の就業規則第31条第1項は、「従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。」と定め、その第4号に「業務上の負傷または疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷または疾病がなおらない場合であって、従業員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（打切補償を支払ったときを含む）」と定めている。また、就業規則第31条第2項は、「前項の規定により従業員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、または平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。」と定めている。

しかし、この時点で会社がX2に支払ったのは、打切補償金及び解雇

日までの日割賃金のみであり、組合からの指摘を受けるまで解雇予告手当は支払われなかった。

組合は、7月25日付「通告書」で、会社に対し、「貴社が上記解雇と休業補償打ち切りを直ちに撤回し、きたる7月26日の東京都労働委員会の調査期日において、・・・立ち会い団交の継続ないしは自主団交の開催によって、X2 組合員のリハビリ復帰に向けた話し合いを再開することを表明するよう要求するものです。」とし、また、打切補償金については「和解解決によるリハビリ就労開始の日まで、その一部を休業補償金へ割り当てつつ、お預かりし、解決時に精算を行うこととさせていただきます。」と伝えた。

10月18日、上記「通告書」に対する会社からの回答がなかったとして、組合は、本件不当労働行為救済申立て（18不86号事件）を行った。

11月30日、当委員会は、18不3号事件及び18不86号事件を併合して審査を行うこととした。

【甲25・26、乙2、審1p38～40、審5p27、審6p45～46】

### 第3 判 断

#### 1 不利益取扱いについて

##### (1) 申立人組合の主張

組合がイデー社に対して「X2の休業補償と医療費について」を議題に含む17年1月24日付「団体交渉開催要求書」を提出して以降、Y1社長は、組合及びX2に対する嫌悪と敵視の感情を露わにしていた。診断書の提出を求める会社の一連の申入れ等からは、X2が組合に加入したことを知った会社の、会社からX2ひいては組合の影響力を排除しようとする意図が窺われる。

第6回団体交渉で、会社は、X2及び組合への打診も提案も欠いたまま、突然かつ一方的にX2に対する復職命令を出した。この復職命令は、2月7日付「申入書」に始まる一連の嫌がらせの頂点に位置しており、会社がX2は復職可能であると判断した根拠は、いずれも独善的主張にすぎない。復職の実現を図ろうとするのではなく、X2を排除すべく制裁措置をとることを目的にした復職命令に正当性などあ

ろうはずがなく、かかる復職命令が不利益取扱いそのものであることは明らかである。

本件（18不3号事件）申立て後、東京都労働委員会における調査の過程で、会社が復職命令を撤回して謝罪し復職に向けた話し合いを行うとの趣旨で、18年6月12日に第1回立会団体交渉が開催された。その場でX2の復職に向けて協議を詰めていくのであれば、期日を入れる余裕の有無から考えても、交渉開始からわずか1週間後の6月19日を期限とし労働基準法第81条を機械的に適用することは避けるという前提があったことは明白である。

6月19日をまたいで話し合っていくことが自明の前提であったにもかかわらず、会社は、6月19日の第2回立会団体交渉で退職前提の金銭和解を提示し、この和解に応じなければ同月26日を期限として打切補償を行い解雇すると通告した。そして、6月27日、療養開始後3年がたってもX2の疾病が治癒しないことが明らかになったとして同人の解雇及び休業補償の打切りを強行したが、本件解雇及び休業補償の打切りが形式的に労働基準法第81条を満たしているからといって、それだけで正当とされるものではない。

また、会社は、就業規則第31条第1項第4号に基づく解雇である旨を主張するが、X2の解雇は、就業規則に定められた予告も予告手当の支払いもない即日解雇である。会社は、形式的にも不当かつ違法な解雇を強行してまでX2を排除した。

17年2月7日付「申入書」から「復職命令書」に至る組合否認及びX2排除の意図は、X2の解雇及び休業補償の打切りによって完結したといえる。X2の解雇及び休業補償の打切りは、会社内でただ一人の組合員であるX2を排除し、また、それによって会社に対する組合の影響力を排除しようとする不利益取扱い以外の何ものでもない。

## (2) 被申立人会社の主張

会社が組合及びX2に対して17年2月7日付「申入書」等で同人の診断書を提出するよう求めたのは、X2が復職可能な状況にあるか否かを調査検討し、その上でX2及び組合との間で休業補償及び医療費

に関する協議を行うためであった。

また、会社が第6回団体交渉で発したX2に対する復職命令は、(ア) X2が1回当たり2ないし3時間を要する団体交渉に少なくとも5回以上出席して議論に参加していること、(イ) X2が提出した診断書には、「就業は困難である」と記載されていて「就業は絶対不可能である」とは記載されていないこと、(ウ) イデー社がX2に貸与していた携帯電話の使用状況や私用での外出等の状況、(エ) 第1回ないし第6回の団体交渉で職場環境の整備について会社の説明は終わり、休業補償の問題は議論が行き詰まり、団体交渉においてX2の復職可能性及び時期について話す準備ができていたこと等を根拠とする正当なものである。

会社は、復職命令を出すに当たって、所属及び業務内容は面談の上で決定するとして、X2の体調に対する配慮も行っている。

会社が組合及びX2に対して診断書の提出等を求めたこと及び復職命令を発したことは、合理的かつ正当なものであり、不当労働行為意思は全く存在しないから、不利益取扱いには該当しない。

会社は、18年6月12日及び同月19日に行われた立会団体交渉では、X2に復職の意思があるかどうかを確認し、復職の意思がある場合にはいつから復職できるのかという点について話し合うものと理解していた。第1回立会団体交渉では、X2の復職の意思は確認できたが、組合は、復職時期ははっきりしないという趣旨の発言をしていた。

そこで、会社は、X2がいつ復職できるか分からない状況では経営判断として休業補償を支払うより打切補償金を支払って解雇するという選択肢もあり得ると考え、第2回立会団体交渉までの間に打切補償額通知書等を用意したものである。

第2回立会団体交渉で、組合は、X2は現状では就労できず、3か月後に復職できるかもしれないがそれも無理かもしれないと述べた。さらに、X2が社内で倒れるといった緊急の場合に会社として対応しきれないというリスクもあることから、会社は、X2の復職は難しいと判断し、上記打切補償額通知書等を提示してX2及び組合に対して

同人の解雇及び休業補償の打切りを伝えたのである。

このように、会社は、組合及びX2の主張を十分に聞き取り、それらを十分に考慮して検討を重ね、社会通念に照らして合理的かつ相当な判断に基づいてX2の復職は困難であると結論したのであって、そこに不当労働行為意思は介在せず、X2の解雇及び休業補償打切りは不利益取扱いには該当しない。

(3) 当委員会の判断

17年12月14日の復職命令等について

組合は、診断書の提出を求める会社の一連の申入れ等からは、X2が組合に加入したことを知った会社の、X2ひいては組合の影響力を会社から排除しようとする意図が窺われ、17年12月14日に開催された第6回団体交渉で、会社はX2及び組合への打診も提案も欠き、X2が復職可能であるとする根拠もないまま突然かつ一方的に復職命令を発しており、X2を排除するために制裁措置を執ることを目的にした復職命令は不利益取扱いそのものであると主張する。

しかし、まず、組合と会社との団体交渉開催前の1月28日に開催された組合とイデー社との団体交渉において、今後は会社とイデー社とが同席した団体交渉でX2の問題を話し合うことを確認した後、イデー社の代表取締役社長であり会社の取締役社長であるY1社長が、長期にわたって自宅療養を行っているX2の現状について診断書の提出を求め、詳細を把握しようとする試みは(第2、3(1))、特に不自然であったとはいえない。

また、会社は、組合とイデー社との団体交渉の場において組合及びX2の双方をあて先とする「申入書」を渡しており(第2、3(1))、組合を交渉相手として尊重する姿勢を示しているものとみられる。

確かに、組合がX2に対する一連の嫌がらせの頂点であると評価する復職命令は、第1回(3月31日)ないし第6回(12月14日)団体交渉の過程で、X2及び組合に対して同人の体調や復職可能性について尋ねることなく発せられていることが認められ(第2、3(2)ないし(7))、この会社の措置には、会社の認識はどうあれ、うつ病性障害等



により自宅療養を続けていたX2に対し適切な対応であったとはいいい  
難い面がある。

しかし、会社は、第3回団体交渉で提出された診断書に記載されて  
いる療養期間が既に経過していること、X2が第5回団体交渉の他に  
組合とイデー社との団体交渉にも複数回出席していること、X2がプ  
ライベートで外出している等の情報を得ていること、会社の労働環境  
が整ったこと等を挙げ、X2が復職可能であると判断した根拠を説明  
している(第2、3(7))。これらの説明から、会社は、X2が外出  
可能な程度まで既に回復しており、所属、業務内容及びその他の具体  
的条件を面談した上で配慮すれば、部分的にせよ復職可能であると考  
えていたものと認められる。

そして、復職命令の会社予定日である18年1月6日付けで、現状で  
の職場復帰は困難と記載されたX2の診断書が提出されると(第2、  
3(8))、その後、会社は、X2に対し何らの制裁措置も執っていない  
(同4(2))。

そうすると、会社が組合及びX2に対して同人の診断書の提出を求  
めたこと等は、17年2月7日付「申入書」等の文面に配慮に欠ける点  
があったことは否めないものの、それまで会社が求めなかったことも  
あり、診断書を提出せずに約1年7か月にわたって自宅療養を続けて  
いた(第2、3(1))X2の現状を把握するために行ったとみるのが相  
当であり、X2が組合員であること又は組合活動を行ったことを理由  
とする措置とみることはできない。そして、12月14日に行われた第6  
回団体交渉において会社がX2に対して復職命令を発したことは、X  
2の病状に対する理解や慎重さに欠ける点があったとしても、上記の  
経緯に照らし、X2が組合員であること又は組合活動を行ったことを  
理由として行われた不利益取扱いとまで評価することは困難であると  
いわざるを得ない。

18年6月27日の解雇及び休業補償の打切りについて

組合は、18年6月27日付けのX2の解雇は就業規則に定められた予  
告も予告手当の支払いもない即日解雇であり、形式的にも不当かつ違

法な解雇を強行して会社からX2を排除したものであると主張する。

確かに、会社は、就業規則第31条第1項第4号に基づいて解雇する旨を「通知書」に記載しているにもかかわらず、6月28日に打切補償金及び解雇日までの日割賃金を振り込んだ際には、同条第2項に定める30日前の予告又は平均賃金の30日以上分の解雇予告手当の支払いを行っておらず(第2、4(4))、その手続には問題があるといえる。

ところで、労働基準法第81条は、「療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病がなおらない場合においては、使用者は、平均賃金の千二百日分の打切補償を行い、その後はこの法律の規定による補償を行わなくてもよい。」と定めており、この打切補償を行う場合、労働基準法第19条第1項の業務上災害による療養期間中の解雇制限が解除される。組合が立会団体交渉を開始する条件として6月19日をもってX2を解雇しないという約束を求め、会社がX2が復職できるかどうかを話し合う前提としてその約束をすることはできないと回答したことから(第2、4(1))、組合と会社とは、X2が自宅療養を開始して3年を経過する18年6月19日を一つの期限として捉えていたことが窺われる。

そうした中で、組合は、6月12日に開催された第1回立会団体交渉において、「(復職できる)期限については私たちには分からない。本人にも分からないだろう。」「リハビリ勤務を開始する期限を定めることはできるかもしれない。」と述べ(第2、4(2))、同月19日に開催された第2回立会団体交渉で、「復職は3か月後をひとつの目標にしたい。」「3か月後の診断でリハビリにも耐えないということであれば、またその3か月後を目標にする。」「・・・本人の意思ではどうにもならない激痛に襲われ、意識も遠のく倒れ方をする。社内でそうなった場合、・・・会社がどのような受け入れ態勢を考えているのかも聞きたい。」と述べている(同(3))。

会社は、この提案を受けて、X2が社内で倒れたような場合に会社として対応できる限界があり、また、自宅療養を始めて3年を経過した時点でも3か月後のリハビリ復帰としての就労も不可能かもしれな

いという状況にあることから、X2の職場復帰は難しいと判断して退職を前提とした和解案を提示したものと認められる(第2、4(3))。

以上の経緯からすれば、会社がX2を解雇したのは、労働基準法上の一つの区切りである療養開始後3年を経過してもX2の復職の見通しが立たないことを理由とする措置とみざるを得ず、X2が組合員であること又は組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるといふことはできない。

## 2 団体交渉拒否について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、当初から団体交渉に臨む態度が極めて不誠実であった。第2回団体交渉では、「同業他社に就職する可能性が高い」としてイデー社を退職した組合員の退席を求め、組合が拒否すると団体交渉を拒否し、その後5か月にわたって団体交渉を再開しなかった。

再開された第3回団体交渉以降も、会社は、頑迷に自らの主張のみに固執して真面目に交渉を進展させようとする姿勢を示さず、第6回団体交渉において、団体交渉の議題とは異なる「復職命令」を突然出して一方的に交渉の席を立ち、団体交渉を打ち切ったのである。

その後、組合は、会社及びイデー社に対して、一方的な復職命令及び団体交渉打ち切りについて抗議し、これまでの経緯を踏まえた団体交渉を継続することを要求した。また、併せて東京都労働委員会にあっせん申請を行ったが、会社は、あっせんを拒絶して組合の要求に対する回答も行わなかった。

「会社が就労命令を撤回して謝罪し、復職に向けた話し合いを行う」との趣旨で開催された立会団体交渉においても、第1回立会団体交渉で、会社は、X2の復職実現に向けて「復職したら、ケアはするつもりだ。」等と決意を述べ、組合の提案をもらいたいと要望していたにもかかわらず、第2回立会団体交渉でこれらの経緯を覆す「打切補償額通知書」及び「特別支給金相当額通知書(案1ないし4)」を事前に用意してきて配付し、打切補償を通告した。

第1回立会団体交渉は、X2の排除に向けて、X2の休職期間が6

月19日をもって3年になることを待つ単なる時間稼ぎでしかなかったのである。会社のこの行為は、立会団体交渉の趣旨を完全に踏みにじる不誠実な団体交渉そのものである。

さらに、その後、会社は、組合が申し入れたX2の復職に向けた団体交渉を拒否している。

(2) 被申立人会社の主張

第1回ないし第6回団体交渉を通じて、組合が高圧的かつ非礼な態度を取り続けていたのに対して、会社は組合からの質問や提案に対してしかるべき回答を行い、必要な事項については十分な説明を行い、極めて誠実に対応していた。

また、第2回団体交渉において、会社は、イデー社を退職した組合員が団体交渉に出席する理由が不明であり、しかも今後同業他社に就職する可能性が高いことから、組合に対して会社の企業機密が明らかとなる可能性が高い団体交渉に当該組合員が出席する合理的な理由を説明するよう求めた。組合がこの提案を拒否したので、会社は、守秘義務契約締結を提案したが、組合は、かたくなに拒否の姿勢を貫いた。第2回団体交渉から第3回団体交渉開催までに時間を要した責任は、専ら組合にある。

そして、この間の団体交渉において、労働環境改善についての議題は、第3回及び第4回団体交渉で会社が十分に説明した上で今後も改善を進める姿勢を示して実質的に終了し、休業補償については、第6回団体交渉に至っても、会社が6割の支給を主張し、組合があくまで10割の支給を求めたために行き詰まりとなってしまった。第6回団体交渉の時点でX2の休業補償について話合いの余地は存在せず、組合に話合いで解決を図ろうとする意思が皆無であったことは明らかであるから、その後、会社は、X2の休業補償に関する団体交渉に応じなかったものである。

東京都労働委員会での調査の過程で開催された立会団体交渉について、組合は、「6月19日を期限とすることなく、その日をまたいで解決を図ることが立会団交の前提であった。」と主張しているが、それ

は全くの虚偽である。立会団体交渉は、あくまでもX2自身のその当時の健康状態、復職の意思及び復職の意思がある場合に一体いつ復職できるのかということを確認するために開催されたものであった。

会社は、立会団体交渉においても終始誠実に対応しており、客観的な事実に基づく至極当然の経営判断としてX2の復職が困難と判断し、第2回立会団体交渉において「打切補償額通知書」及び「特別支給金相当額通知書（案1ないし4）」を提出したことは、何ら不誠実な団体交渉に該当しない。

そして、立会団体交渉において十分な話し合いがなされた結果、会社は、X2は復職困難であると判断して解雇したのであるから、その後組合が求めたX2の復職を議題とする団体交渉は既に行き詰っており、さらに、解雇事由が正当である以上X2の復職はあり得ないのであるから、会社には団体交渉に応じる必要がないことはいうまでもない。

### (3) 当委員会の判断

#### 第1回ないし第6回団体交渉について

ア 組合は、会社の団体交渉に臨む態度は当初から極めて不誠実であり、第2回団体交渉では、同業他社に就職する可能性が高いとしてイデー社を退職した組合員の退席を求め、組合がこの提案を拒否すると団体交渉を拒否し、その後、5か月にわたって団体交渉を再開せず、さらに、再開された第3回団体交渉以降も頑迷に自らの主張のみに固執し真面目に交渉を進展させようとする姿勢を示さなかったと主張している。

一方、会社は、第2回団体交渉から第3回団体交渉開催までに時間を要したのは組合が会社の守秘義務契約締結の提案をかたくなに拒否したためでその責任は専ら組合にあるし、6回の団体交渉を通じて、組合からの質問や提案に対してしかるべき回答を行い、必要な事項については十分な説明を行い、極めて誠実に対応したと主張する。

しかし、合同労働組合である組合に同業他社の従業員である組合員がおり、団体交渉に出席することは、団体交渉出席者に関する事

前合意に反する場合であれば格別、特段異とするに足りない。しかも、第2回団体交渉の時点において、その主要な議題は労働環境整備及び休業補償の2点であり（第2、3(1)(2)(3)）、これらを話し合うに際して会社の機密情報を開示すべき状況となる可能性は低いものとみられ、仮にそうした問題が生じた場合でも改めて会社が組合に対して情報の取扱いに注意するよう要求することは可能である。

イ 第3回団体交渉以降における会社の姿勢をみると、労働環境整備の問題については、第3回団体交渉でタイムカード導入や夏休みの付与等について説明しており、これに対して組合がX2の職場環境の問題について進捗状況の報告が少しされたと理解するとして診断書の提出に応じ（第2、3(4)）、かみ合った団体交渉が行われていた事実も認められる。

しかしながら、主要な議題の一つであるX2の休業補償について検討すると、組合は、第1回団体交渉において会社が就業規則で休業補償を6割と定めた根拠を説明すること及び就業規則を改定して休業補償を10割とすることを要求し（第2、3(2)）、第4回及び第5回団体交渉でも、就業規則に定められた休業補償が6割であることの根拠を説明するよう繰り返し要求している（同(5)、(6)）。これらの組合の要求に対し、会社は、第4回団体交渉で明確な根拠は答えられないので社会保険労務士に確認する旨を約束し（第2、3(5)）、第5回団体交渉で翌年3月頃までに休業補償が6割であることを説明できるよう就業規則を改定すると回答した（同(6)）。

会社は、第6回団体交渉で、社会保険労務士に確認したとして、就業規則で休業補償を6割と定めた根拠は労働基準法であると説明した。これに対して、組合は、労働基準法は最低基準を定めていることを述べた上で、業務上の疾病に関して10割の休業補償を行っている他社の例を示し、そうした例がある中で会社の定める休業補償が6割にとどまっていることの根拠を説明するようさらに求めた。しかし、会社は、労働基準法が根拠であるという以上の説明をしようとせず、逆に、理由を全く説明することなく運用上の対応として

X 2 の休業補償を10割とすることもない旨を回答した（第 2、3 (7)）。

確かに、組合が休業補償10割という自らの要求に固執し、会社の「お互いに少しずつ歩み寄って落としどころをみつけられないか」との提案を検討すらしなかったことに問題がないとはいえない。また、第 1 回団体交渉において、組合が就業規則を変更して制度として休業補償を10割とするよう要求した（第 2、3 (2)）ことに対し、会社が運用で回避するのではなく就業規則全般を見直し改定するよう努めていた（同(5)、(6)）ことは一定の評価をすることができる。

しかしながら、会社は、休業補償を 6 割とする理由として、労働基準法の規定が根拠だというほかは、それ以上の引上げができない具体的な理由を組合に説明して納得を得ようとする努力を何らしておらず、また、会社としてさらに検討する余地も否定しており、かかる対応は誠実性に欠ける団体交渉態度と評価されてもやむを得ない。

ウ したがって、会社が、17年 4 月19日に開催された第 2 回団体交渉冒頭において、同業他社に就職する可能性が高い組合員が出席していることを理由として団体交渉を拒否し、結果として約 5 か月にわたって団体交渉を開催しなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たり、また、休業補償を 6 割としている根拠について具体的に説明せず組合の納得を得る努力を十分に行わなかったことは、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

#### 第 6 回団体交渉後の団体交渉拒否について

会社は、第 6 回団体交渉の時点で X 2 の休業補償について話合いの余地は存在せず、組合に話合いで解決を図ろうとする意思が皆無であったことは明らかであるから、その後、会社が X 2 の休業補償に関する団体交渉に応じなかったことには正当な理由があると主張する。

しかし、前記 イ及びウのとおり、第 6 回団体交渉の時点において、休業補償について会社が誠実交渉義務を尽くして話合いの余地のない状況に至っていたとはいえないのであるから、会社が、17年12月26日

付けで行われた「1月6日出社命令を撤回し、速やかに休業補償問題についての団体交渉を再開することを要求する。」という組合からの団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

本件申立て後の団体交渉について

組合は、立会団体交渉における会社の対応は不誠実であり、X2の解雇後、会社がX2の復職に向けた団体交渉を正当な理由なく拒否していると主張する。

しかし、会社は、立会団体交渉の開催に向けて組合の要求する「X2に対する復職命令の撤回」、「復職命令を発したことに対する謝罪」、「組合の出席者を6名とすること」という3点の要求を受け入れ（第2、4(1)）、話合いに前向きな姿勢を示した。そして、第1回立会団体交渉においても、会社は、「どういう条件なら復職できるのか、そういう具体的な話を進めたい。」等と述べ（同(2)）、X2の復職に向けて積極的に話合い解決を求めていたとみることができる。

これに対して、組合は、あくまでも復職命令以外のそれまでの会社の対応についても謝罪して改めることを執ように求め続けた（第2、4(2)）。そして、前記の経緯により、第2回立会団体交渉において、会社が退職和解を提案し、組合がこれを拒否することになるのであるが、会社がX2及び組合を会社から排除するためにこれらの提案を行ったとはいえないことは前記1(3)で判断したとおりである。

こうした経緯を総合考慮すれば、立会団体交渉における会社の対応がその開催の趣旨に反する不誠実なものであったということとはできない。

また、会社は、18年7月25日付「通告書」で組合が求めたX2のりハビリ復帰に向けた立会団体交渉の継続ないしは自主的団体交渉の開催に応じていない（第2、4(4)）。しかし、上記のとおり、復職命令にとどまらず、それまでの会社の対応を謝罪して改めることを話合いの前提とする組合の姿勢と、復職の見込みの立たないX2を雇用し続けることはできないとする会社の姿勢との隔たりは余りに大きく、ま



た、会社は、立会団体交渉において、X2の解雇理由及び解雇に至る事情について十分な説明を行った上で、この説明に対する組合の反応をみて、これ以上の交渉を重ねても話し合いが進展する見込みはないと考えるに至ったとみるのが相当である。そうすると、X2の解雇撤回及び復職に向けた話し合いは、既に行き詰まりの状態にあったということが出来る。

したがって、第2回立会団体交渉後、会社がX2の復職を議題とする組合の団体交渉申入れに応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

### 3 救済の方法について

組合は、X2の休業補償に関する団体交渉を再開することを求めているが、会社が、本件審査を通じて休業補償を6割としている根拠等を相当程度明らかにしていることに鑑み、本件における救済としては、主文のとおり文書交付を命ずるにとどめるのが相当である。

### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、第2回団体交渉冒頭において、同業他社に就職する可能性の高い組合員が出席していることを理由として団体交渉を拒否したこと、第1回及び第4回ないし第6回の団体交渉において休業補償を6割としている根拠を十分に説明しない等の対応に終始したこと、並びに第6回団体交渉後の17年12月26日付けで組合から申入れのあった休業補償を議題とする団体交渉に応じなかったことは、いずれも労働組合法第7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条の12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20年6月17日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭