

命 令 書

再 審 査 申 立 人 金谷内科医院

再 審 査 被 申 立 人 おんな労働組合（関西）

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人は、再審査被申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

おんな労働組合（関西）

代表者 執行委員長 X 1 様

金谷内科医院

院長 Y 1

平成17年8月23日に貴組合との間で開催された団体交渉において、私が貴組合からの就業規則全文の複写のための一時貸与要求に応じず、また、その後の団体交渉の開催に向けての対応において、就業規則全文の複写物を貴組合に交付するか否かの回答をしなかったことは、不誠実な対応として、中央労働委員会によって労働組合法第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にします。

2 その余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人Y1内科医院（以下「医院」）こと Y1（以下「再審査申立人」）が、平成17年8月23日（以下、平成の元号を省略する。）に開催された団体交渉（以下「本件団交」）において、再審査被申立人おんな労働組合（関西）（以下「再審査被申立人」又は「組合」）の組合員 X2（以下「X2」又は「X2組合員」）の解雇理由に関し、就業規則全文の提示を拒み、最終的には結局提示したものの、その複写のための一時貸与要求に応じず、また、団体交渉の途中で数回にわたり携帯電話に出て、通話を繰り返すなどしたこと、さらに、その後の団体交渉（以下「次回団交」）の開催に向けて、就業規則全文の複写物を組合に交付するか否か

の回答をしなかったことなど、誠実な対応をしなかったことが不当労働行為に当たるとして、同年9月5日に、組合から、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」）に救済申立てがあった事件である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) X2組合員の解雇問題等に関して誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 組合及びX2組合員に対して謝罪し、謝罪文を掲示すること。

3 初審命令の要旨

18年11月9日、大阪府労委は、再審査申立人が本件団交において、また、開催を合意した次回団交について、誠実に対応しなかったことは不当労働行為に当たるとして、再審査申立人に対して、①本件団交において組合から申入れのあったX2組合員の解雇理由に関する団体交渉に誠実に応じなければならないこと、②本件団交において、また開催を合意した次回団交について、再審査申立人が誠実に対応しなかったことに関する文書手交を命じた。

4 再審査申立ての要旨

18年11月20日、再審査申立人は、本件初審命令の取消しを求めて、再審査を申し立てた。

5 争点

- (1) 本件団交における組合からの就業規則全文の提示要求に対する再審査申立人の対応が不誠実であったか。
- (2) 本件団交中に携帯電話での通話をした再審査申立人の対応が不誠実であったか。
- (3) 本件団交における組合からの就業規則全文の複写のための一時貸与要求に対する再審査申立人の対応が不誠実であったか。
- (4) 本件団交で再審査申立人が次回団交に向けて検討し、回答することを確約した、①就業規則全文の複写物を組合に交付するか否か、

及び② X 1 組合員の 1 7 年 9 月 2 日付け解雇を棚上げするか否かの検討結果、並びに③次回団交について、同日付けで解雇するのであれば同月 1 日に開催し、解雇を棚上げするのであれば同月 1 3 日に開催することの回答等（以下「本件検討事項の検討結果や次回団交日の回答等」）に関する再審査申立人の対応が不誠実であったか。

第 2 当事者の主張要旨

1 再審査申立人の主張要旨

- (1) 本件団交における就業規則全文の提示に関する再審査申立人の対応について

組合が就業規則全文の開示を求めたことについては、再審査申立人は、本件団交当日に就業規則全文を開示しており、何ら不誠実な点はない。

- (2) 本件団交中における携帯電話での通話に関する再審査申立人の対応について

団体交渉において携帯電話（の呼び出し）に応じたことが不誠実かどうかは、その携帯電話での通話が団体交渉継続にどの程度影響を与えたかによって判断すべきであるところ、本件団交において、再審査申立人が携帯電話で通話したのは僅かに 3 0 秒程度に過ぎず、さらに、事務長の携帯電話での通話は 1 0 秒程度に過ぎなかったうえ、本件団交において組合は携帯電話での通話については問題とはしていない。このように、再審査申立人が携帯電話（の呼び出し）に応答したことが本件団交には何ら影響していないのであるから、再審査申立人の携帯電話での通話に不誠実な点はない。

- (3) 本件団交における就業規則全文の複写のための一時貸与に関する再審査申立人の対応について

本件団交において、組合が就業規則全文の複写のための一時貸与を求

める利益は全くなかった。すなわち、組合は、X2組合員が遅くとも休職願を提出した時期（17年6月21日）に（改定前の）就業規則を入手していたのであるから、本件団交において、（改定前の）就業規則の複写物（の内容）を本件団交の席で開示したうえ、再審査申立人が全文を開示した就業規則との相違点について議論すべきであった。にもかかわらず、組合は、（改定前の）就業規則の複写物を入手していることには全く触れずに、再審査申立人に対して就業規則全文の複写のための一時貸与を求めたもので、不誠実なのは組合の方である。

(4) 本件検討事項の検討結果や次回団交日の回答等に関する再審査申立人の対応について

ア 組合は、本件団交において、再審査申立人に対して、さしたる理由も説明せず内容も不明確な「解雇の棚上げ」を要求しており、再審査申立人がこれに応じなかったからといって、再審査申立人の対応が不誠実であるとはいえない。

イ 再審査申立人は、本件団交における組合の対応が不誠実であったので、次回以降の団体交渉を Z2 弁護士（以下「Z2 弁護士」）に一任することとした。そして、同弁護士から組合に対し、①「解雇の棚上げ」には応じられないこと、②解雇するに至った経緯等について説明する意思があること、③今後の団体交渉開催について組合の判断に委ねる旨を記載した文書をファクシミリで送信し、しかも、開催場所まで確保して次回期日（17年9月1日）の団体交渉に応じる用意をしていた。にもかかわらず、組合が同弁護士に何の連絡もしなかったことから団体交渉が流れてしまったもので、再審査申立人が不誠実であったというのは事実誤認である。

2 再審査被申立人の主張要旨

(1) 本件団交における就業規則全文の提示に関する再審査申立人の対応に

ついて

組合は、本件の問題はまず解雇予告期限が迫っていたX2組合員の解雇問題であり、その解雇予告が就業規則に基づく正当な手続によってなされたものか否か、特に同人が既に入手していた（改定前の）就業規則の休職条項に基づく休職の申請が正当なものか否かが、解雇の正当性の判断に関係することになる。このため、就業規則を確認する必要性のあることを再審査申立人に説明したうえ、就業規則全文の提示を求めたが、再審査申立人は、長時間にわたり組合の求めに応じようとしなかった。このため、何度も同様のやりとりが繰り返された。このような再審査申立人の態度は、不誠実な対応である。

(2) 本件団交中における携帯電話での通話に関する再審査申立人の対応について

本件団交中に再審査申立人の携帯電話（の呼び出し）があったのは3回であり、1回目と2回目の呼び出しに再審査申立人は約30秒間にわたって大声で応答していた。また、3回目の携帯電話（の呼び出し）については、事務長が替わって応答した。再審査申立人は、これら3回の携帯電話（の呼び出し）に対して、組合に断って応答することもなく大声で話していた。このような再審査申立人の態度は団体交渉を軽視する不誠実な対応というべきである。

(3) 本件団交における就業規則全文の複写のための一時貸与に関する再審査申立人の対応について

再審査申立人は本件団交中に医院まで就業規則を取りに帰っているが、持ち帰って組合に提示した就業規則中の休職条項には、X2組合員が入手していた（改定前の）就業規則の同条項の内容と重大な変更があった。そのため、更に就業規則を詳しく検討する必要があるとして、その全文の複写のための一時貸与を求めたが、再審査申立人は、解雇予告通知に

は解雇に関する条文（第14条）のみを添付すればよいとのことを労働基準局（ママ）に確認したと主張して、組合からの求めに応じようとしなかった。このような再審査申立人の態度は、不誠実な対応である。

(4) 本件検討事項の検討結果や次回団交日の回答等に関する再審査申立人の対応について

本件団交の際、最終的に、次回団交に向けて再審査申立人と再審査被申立人間で合意したのは、①就業規則全文の複写物を交付するか否かの回答をすること、②次回団交でセクシャルハラスメント（以下「セクハラ」）に関する事実確認をすること、③解雇を棚上げするか否かの回答を行うこととし、解雇を棚上げするならば17年9月13日に次回団交を開催し、解雇を棚上げしないならば同月1日に次回団交を開催するということであった。そして、①と③に関しては、本件団交が行われた同年8月23日の属する週のうちに回答することとなっていた。

しかるに、再審査申立人は、次回以降の団体交渉の対応をZ2弁護士に一任したにもかかわらず、再審査における再審査申立人の陳述内容からみて、同人から同弁護士に上記の合意された事項の引き継ぎを行っていないことは明らかであり、誠実に団体交渉をしようとする意思はみられなかった。また、その後の同弁護士からの回答も、解雇の棚上げはできないとしながら、同月1日の団体交渉の予定について時間も場所の通知もなく、また、解雇するに至った経緯等を説明するというだけで、就業規則全文の複写物を交付するかどうかの回答の件は無視しており、再審査申立人の不誠実な対応を反映するものである。この間、組合は、再審査申立人からの約束の回答がないため、次回団交の調整もできず、わざわざ再審査申立人の代理人にまで明確な回答を促して確認を求めており、組合が回答を待つて待機していたことは、同代理人も承知のことである。このような再審査申立人側の対応は、団体交渉の態度として不誠

実なものというべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人

再審査申立人は、肩書地において医療法上の診療所である医院を16年5月ころより経営する個人事業主であり、再審査申立人は医院の長（以下「院長」）である。

医院の従業員は、本件初審審問終結時、パートタイム労働者を含め、6名であった。（再審1回Y1証人7頁、審査の全趣旨）

(2) 再審査被申立人

組合は、肩書地に事務所を置き、昭和62年に結成された個人加盟の労働組合である。

組合の組合員数は、本件初審審問終結時約50名であった。

2 本件団交に至るまでの経緯等

(1) 17年3月31日、X2は、医院におけるパートタイムの看護師として再審査申立人に採用された。

(2) 17年6月6日、医院に受付としてパートタイムで雇用されていたX3（以下「X3」）が退職した。これより前の同月3日、再審査申立人は、X3に対し、同日付け「解雇予告通知書」を交付しており、同通知書には、解雇年月日は同年7月4日、解雇事由は「試用期間中の勤務内容で判断した結果、本採用には不相当と考えられるため」との旨記載されていた。

なお、X3は、退職直前に、医院内に備え付けられていた当時の就業規則（以下「改定前の就業規則」）を複写していた。（初審2回X317頁）

(3) 17年6月20日、X2は、体調を崩し、長田やすらぎ医院のZ1医師（以下単に「Z1医師」）から1か月間の休養加療を要するとの診断を受け、ファクシミリ及び郵便にて再審査申立人に対し、同診断内容が記載された診断書と休職届を送付した（ファクシミリは同月21日、郵便は同月22日、再審査申立人が受領した。）。X2は、同月21日から欠勤した。（再審1回Y113頁,23頁）

なお、X2は、この時までX3を通じて改定前の就業規則の複写物入手しており、同就業規則第9条の休職に関する規定には、次のとおり記載されていた。

「(休職)

第9条

- 1 職員が次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。
 - ① 業務外の傷病によって欠勤1か月を超える場合、期間は6か月を限度とする。ただし、結核の場合は1年とする。
 - ② 自己の都合による欠勤が1か月を超える場合、期間は2か月を限度とする。
 - ③ その他特殊の事情があつて院長が認めた場合必要な期間。
- 2 前項の1（ママ）による休職者については、傷病が治癒し又は医師の診断の結果就業が可能となった場合は復職を命ずるものとする。
- 3 休職中は職員としての身分は保有するが、職務には従事しない。
- 4 休職期間中の賃金は支給しない。

」

また、同就業規則は、16年4月21日から施行すると記載されていた。（初審X32回17～19頁）

(4) 17年7月19日、X2は、Z1医師から更に1か月間の休養加療を

要するとの診断を受け、再審査申立人に対し、同診断内容が記載された同日付けの診断書と休職届を送付した（同月21日、再審査申立人はこれを受領した。）。

同休職届には、就業規則を送って欲しい旨の記載があった。

(5) 17年7月23日、再審査申立人の妻である医院の事務長（以下単に「事務長」）は、X2に対し、上記(4)で提出された休職届は了承しかねるとしたうえ、同人の現状と病状の経過及び復職の見込み等についての話し合いをしたいので都合のよい日時を指定の上、医院に来てほしい旨記載した同日付け文書を送付した。

(6) 17年7月28日、X2は、再審査申立人に対し、上記文書を受けて、同人の体調からして、現在面会して話し合いをすることはできず、今後はZ1医師とも相談のうえ連絡する旨記載した同日付け文書を送付した（同月29日、再審査申立人はこれを受領した。）。

(7) 17年8月1日、再審査申立人は、X2組合員に対し、同年9月2日付けで、就業規則第13条第1項第4号により解雇する旨の同年8月1日付け「解雇予告通知書」（以下「本件解雇予告通知」）を送付した。

なお、本件解雇予告通知には、上記の該当条文を記した書面が添付されており、次のとおり記載されていた。

「(解雇)

第13条

1 職員が次の場合に該当するときは、30日前に予告するか又は30日分の平均賃金を支給して解雇する。

- ① 第6条2号に該当する場合。
- ② 休職期間が満了しても職務に復帰できない場合。
- ③ 勤務態度、素行に問題があり、同僚等に悪影響をおよぼすおそれがある場合。

- ④ 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えない場合。
- ⑤ 前各号に規定する場合の他、その職に必要な適格性を欠く場合。
- ⑥ やむを得ない事由等により、医院の事業に変更が生じた場合。
- ⑦ その他各号に準ずる事由がある場合。

2及び3は略」

(8) 17年8月4日、組合は、X2が組合に加入し、同人が本件解雇予告通知を受領したことに伴い、再審査申立人に対し、同日付け「組合加入通知および団体交渉申入書」(以下「8.4団交申入書」)を送付した(同月5日、再審査申立人はこれを受領した。)。同文書には、①団体交渉日時は17年8月9日(火)又は同月23日(火)の19時以降、②団体交渉場所は院内、③団体交渉事項は組合員のセクハラ被害並びに解雇問題について、④回答日時は同月6日(土)19時まで文書にて回答されたいとして、組合の電話番号とファクシミリ番号などが記載されていた。

(9) 17年8月6日、再審査申立人は、8.4団交申入書に対して、「お申し出につきましては前向きに検討する所存です。しかしながら、申し出の内容についてよく理解できないこともあり、どのような内容にて協議される所存か改めて書面にてお知らせください。お申し出について受ける日時については改めてご回答いただいた後に検討し、ご回答いたします。」と記載された文書をファクシミリにより組合に送付した。

これに対し、同日夜、組合は、再審査申立人に対し、上記文書についての説明をするため、再審査申立人に電話連絡をした。

(10) 17年8月8日、組合は、再審査申立人に対し、①団体交渉事項は既に8.4団交申入書に記載しており、まず団体交渉を開催した上で、組合の主張、説明を真摯に聞く姿勢が必要であること、②同月23日の団

団体交渉開催についての諾否を同月12日までにファクシミリにより回答してほしいなどと記載した文書を送付した。

(11) 17年8月10日、再審査申立人は、組合に対し、本件団交を受ける旨の同日付けの文書を送付した。同文書には、①団体交渉日時は同月23日(火)19時30分より(最長21時まで)、②団体交渉場所は大阪市立港近隣センター集1室内、③団体交渉の出席者は、使用者側が3名(院長、事務長、顧問)、労働者側が3名(X2組合員外2名(2名については名前を事前に公表すること)、④回答は同月13日(土)12時までとの旨記載されていた。

(12) 17年8月17日、再審査申立人は、組合に対し、①同月10日に団体交渉を受ける旨の同日付けの文書を送付して同月13日12時までの返事を求めているのに、現在返事がないこと、②このことは、組合に団体交渉の意思がないものと理解してよいか、同月18日17時までに回答してほしい旨の文書を送付した。

これに対し、同月17日、組合は、再審査申立人に対し、①同月10日付けの再審査申立人から文書を受け取ったこと、②組合の専従者が不在のためファクシミリの確認が本日になり返書が遅れたが了解してほしいこと、③組合の出席者名については調整ができていないので同月20日までに連絡する旨の同月17日付けの文書を送付した。

(13) 17年8月23日午後7時30分ころから同9時ころまで、大阪市立港近隣センターにて上記(11)③の出席者により本件団交が開催されたが、その団体交渉の内容は、おおむね、次のようなものであった。

なお、本件団交の内容は、再審査申立人側によって録音テープに録音された。(再審1回Y116頁,51頁,審査の全趣旨)

ア 組合は、再審査申立人に対し、①本件解雇予告通知には、X2組合員の解雇事由として就業規則第13条を記載した書面が添付されてい

るが、休職条件との関連など解雇が正当であるか否かをチェックするためには、就業規則全文を見る必要があるので提出してほしいこと、②解雇期日まで時間がないので、X2組合員の解雇についてその解雇理由やその原因をちゃんと、じっくり話し合い、合意を得るために団体交渉を行うのであれば、解雇について双方合意するまで、同年9月2日付け解雇を棚上げしてほしいこと、③解雇問題の協議の後に、本件解雇の正当性に直接関わるセクハラ被害に関する事実確認などの問題を協議すべきこと、を主張した。これに対し、再審査申立人側は、①団体交渉要求事項にあったセクハラ被害に関する事実確認を先議してほしいこと、②病気休職については一年以上勤務した正規職員についてはあるが、パート職員については認めていないこと、③本件解雇を不当とする根拠を説明してほしいこと、④組合の就業規則全文の提出要求については、当初解雇予告通知と一緒に解雇に関する条文を記載した書面を送ったので、それで十分と考えていることなどを主張し、組合の求める就業規則全文の提出を拒否した。

なお、この時、再審査申立人自身を含む同申立人側の交渉員は、解雇の棚上げについて言及する発言をしていたが、再審査申立人は、上記の解雇の棚上げの文言がどのような意味で使われているのかについて質したことはなかった。

また、上記の解雇の棚上げに関連して、組合は、使用者が団体交渉で初めから解雇と決めておき、一方的に解雇を強行することは、不誠実交渉であり、団体交渉を否定するものであるので、解雇を強行すれば直ちに公の場所に訴えるつもりであると主張したのに対し、再審査申立人側は、団体交渉の途中において解雇に至っても、その後の団体交渉の結論次第で解雇を不当とする事実が判明すれば解雇を撤回すれば足りるのではないかと反論した。

イ(ア) これらの話合いの結果、再審査申立人は、組合の「X2は休職の制度があるということで診断書を出して、長期欠勤ということで、休職届を送っている。それが1年以上の勤務でないと病気欠勤が休職と認められないというのであれば、その休職条件を確認する必要がある。」との意見を容れて、組合に対して就業規則全文を提示することに同意し、団体交渉場所と医院が近隣であったことから、事務長が就業規則を医院に取りに帰った。再審査申立人は、事務長が医院から持ち帰った就業規則全文を組合に提示した。

組合は、その就業規則を見たところ、その記載には、下記(ウ)にみるように、X2がX3を通じて入手した上記(3)の改定前の就業規則の記載とは、休職に関する条文や施行年月日等に一部違うところがあったことから、「この場の提示だけでは十分に理解できない」「一般に言って、従業員に示しているものと実際の就業規則との間において内容が違っている場合がある」「(提示された就業規則が)今まで職場で示されている就業規則と内容的にもいろいろ違う部分も多々あるかと思うので」「解雇とか、退職とか、服務規程とか、賃金規定とか…詳しくチェックをする必要がある」「組合員の労働条件を記した就業規則を(組合に)提出する義務がある」「団体交渉で、組合員の労働条件にかかわる関係資料を提出されたい」などと主張し、再審査申立人に提示された就業規則全文について一時貸与を受け、近くのコンビニエンスストアなどで複写することの許諾を求めた。

これに対して、再審査申立人側は、「既に就業規則全文を組合に提示している」「提示したものは原本であり、事業場に常時閲覧可能な状態で置いているものである」「就業規則全文の複写を要求することは、六法全書の全文の複写を要求するのと同じことである」「そこまでの必要があるか労働基準局(ママ)に確認したうえ、全文のコピー

を組合に提出する必要があるなら近日中に送付する」などと述べ、最終的に、組合が「この会場で就業規則全文のコピーがもらえないか」「(再審査申立人側から「嫌だと言えどどうなるか」との問いに) 結構である。それが医院側の団体交渉に対する(不誠実な)態度であるから。」と述べたのに対して、再審査申立人側は、「(医院としては、検討が必要だと言っており、) 渡さないと言っているわけではない」との平行線の応答に終始した。

結局、下記ウのとおり、時間切れで次回団交の日程が協議された際、再審査申立人は、就業規則全文の複写物を組合に交付するか否かの検討結果の回答を本件団交開催日(同年8月23日(火))の属する週のうちにすることの確約をしている。

- (イ) また、この間、組合からX2が診断書を添えて休職届を出したことに対する医院の対応について質したところ、再審査申立人側から、「休職の申入れに対して、まず、話をしようとして文書を送ったが、X2からは一切回答をしてもらえなかった」「休職届は認めていない。最初から無断欠勤状態であった。」「診断書を添えた休職届が一方的に送られてきた理由を知りたかった」「就労に耐えないという形で判断して回答すると(ママ)。しかも、話合いで直接…その状態はどういうものだと確認させてもらおうと思っても、(X2は)出てこなかった。」などの説明があった。

その後、就業規則中の下記(ウ)の休職に関する規定との関連で、組合からの「勤続年数が1年を超える職員でないと休職はないとの説明だが、X2の場合、解雇通告がされたのは、欠勤期間が2か月を超えてからである」との指摘に対して、再審査申立人側は、「休職は本来は認められないが、医院側の譲歩として、(X2の病状に対し)人倫の道から(の配慮として、休業を特別に)認めた」「(X2の)

病状を考慮して特別に（一定の）時間の経過を待っていた」「（X2の病気に対する配慮から）1か月（解雇の適用を）見送ったということである」との説明をした。

(ウ) なお、組合に提示された上記(ア)の就業規則のうち、第9条の休職に関する規定には、次のとおり記載されていた。

「(休職)

第9条

- 1 勤続年数が1年を超える職員が、次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。
 - ① 業務外の傷病によって欠勤1か月を超える場合、期間は3か月を限度とする。ただし、結核の場合は1年とする。
 - ② 自己の都合による欠勤が1か月を超える場合、期間は2か月を限度とする。
 - ③ その他特殊な事情があつて院長が認めた場合必要な期間。
- 2 前項の1（ママ）による休職者については、傷病が治癒し又は医師の判断の結果就業が可能になった場合は復職を命ずるものとする。ただし事情によって旧職務と異なる職務に配置することがある。
- 3 休職期間中は職員としての身分は保有するが、職務には従事しない。
- 4 休職期間中の賃金は支給しない。
- 5 休職期間中は勤続年数に算入しない。 」

また、この就業規則は、17年6月13日から施行すると記載されており、その休職に関する規定の内容は上記(3)の改定前の就業規則中の同規定の内容とも異なっていた。この就業規則を改定した時点において再審査申立人がその改定内容を従業員に説明したこと

については、これを認めるに足りる的確な証拠はない（初審1回X 2 11 頁, 初審2回X 3 19 頁）。なお、医院の就業規則は、（本件団交当時、医院の従業員は、事務長1人、パート職員6人、顧問が4人など13人であるというものであるが、）医院が常時使用する労働者は10人未満であるとして労働基準監督署には届けられていない。

ウ 本件団交は、団体交渉の冒頭で上記イのような就業規則全文の提示をめぐっての応酬があったことから、本件団交の4分の1ないし3分の1程度、時間にして約20分～30分程度をこの議題で費やし、その後も、団体交渉における協議事項の順番について双方の主張が対立し、また、提示された就業規則における休職条件等の一通りの確認や、就業規則全文の複写をめぐっての応酬があった。そこで、結局、もう一つの団体交渉議題であったセクハラ被害に関する問題については、事実確認のためには時間を要すると組合が主張したこともあり、再審査申立人と組合は、次回団交の中で組合が文書で説明することとなった。

また、本件団交の終わりに当たって、再審査申立人と組合は、次回団交期日などの打ち合わせを行い、再審査申立人が、次回団交に向けて、①就業規則全文の複写物を組合に交付するか否か、及び②X 2 組合員の同年9月2日付け解雇を棚上げするか否かの検討結果、並びに③次回団交は、同日付けで解雇するのであれば同月1日に開催し、解雇を棚上げするのであれば同月13日に開催すること（いずれも夜の時間帯での開催）の3点について、事前に組合に対して回答や確認の連絡をすることを確約した。また、その回答期限について、組合が本件団交開催日（同年8月23日（火））の属する週のうちの回答を求めたところ、再審査申立人は、「それは何とかなるやろ」などと回答して

本件団交は終了した。

エ なお、本件団交中に、再審査申立人の携帯電話に電話があったため、同人による受け答えで2回にわたり団体交渉が一時中断することがあった（いずれも30秒くらい）が、組合側のその場での制止・抗議はみられず、団体交渉は引き続き行われた（このほかにも、再審査申立人の携帯電話に1回電話があり、事務長が替わって（10秒くらい）対応し、その間団体交渉が一時中断したが、上記2回の通話と同様、団体交渉は引き続き行われた。）。

- (14) 17年8月24日、再審査申立人は、組合に対し、Z2弁護士外1名の弁護士に、組合との団体交渉に関する一切の権限を委任した旨を記載した文書を送付した。
- (15) 17年8月29日、組合は、本件団交で再審査申立人が上記(13)ウで確約した事項について回答期限を過ぎても再審査申立人側から回答がないのでZ2弁護士に電話し、当該確約事項を同弁護士に告げたいので、所定時刻までに回答するよう求めた。これに対し、同弁護士は、組合に同日付けの「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、①本日電話で組合から聞いた就業規則全文の複写物の交付及び解雇通告（ママ）の棚上げの件について、再審査申立人に数回架電したが、ようやく連絡が取れたこと、②再審査申立人が診療中とのことで確認することができないので、回答が約束の時間に間に合いそうもないこと、③明日昼までには回答できると思うので了承してほしい旨が記載されていた。
- (16) 17年8月30日、Z2弁護士は、組合に同日付けの「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付した。同文書には、①解雇通告（ママ）の棚上げについては応じられず、解雇通告（ママ）の棚上げを前提とする話合いは無理であること、②X2組合員を解雇するに至った経緯等に

ついて、組合及びX2組合員に誠意を持って説明することはやぶさかではないこと、③今後団体交渉等を開催すべきか否かは組合の判断に委ねることなどが記載されていた。

他方、同文書には、本件団交で再審査申立人が確約していた就業規則全文の複写物を組合に交付するかの否かの検討結果の記載はなく、また、X2組合員の解雇の棚上げをしない場合は同年9月1日に次回団交を行うことを確約していた件（及び同日に次回団交を行う場合の時間や場所）についての記載もなかった。

(17) 17年9月2日、再審査申立人は、本件解雇予告通知に基づき、X2組合員を解雇した。（審査の全趣旨）

(18) 17年9月5日、組合は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。再審査申立人及び組合は、それぞれ、その保持する医院の就業規則（原本）全文又は改定前の就業規則（複写物）全文を証拠として大阪府労委に提出した。再審査申立人は、この時に至るまでX2組合員あるいは組合に対し、上記(13)イで組合に提示した就業規則全文の複写物を交付していない。

なお、その後18年11月9日大阪府労委による本件初審命令発出に至るまで、組合及び再審査申立人は、互いに団体交渉開催の申し入れを行っていない。（初審1回X226頁、審査の全趣旨）

(19) 大阪府労委が18年11月9日に本件初審命令を発した後、組合は、再審査申立人に対して本件初審命令の履行を求めて団体交渉を申し入れ、再審査申立人と組合は、同年12月16日に団体交渉を行ったが、話し合いは平行線のまま終了した。（審査の全趣旨）

第4 当委員会の判断

1 本件団交における就業規則全文の提示に関する再審査申立人の対応につ

いて

まず、本件団交において、組合がX2組合員の解雇問題を話し合うために就業規則全文の提示を求めたのに対して、再審査申立人が当初就業規則全文の提示をしなかったことが団体交渉の態度として不誠実なものであったかについて検討するに、再審査申立人は、本件団交当日に就業規則全文を開示しており、何ら不誠実な点はないと主張し、一方、再審査被申立人は、就業規則を確認する必要性を説明したにもかかわらず、長時間にわたり組合の求めに応じようとしなかった再審査申立人の態度は、不誠実な対応であると主張する。

そこで判断するに、前記第3の2(13)イ認定のとおり、再審査申立人は、本件団交の中で、最終的に就業規則全文を提示している。そして、この間の経過をみると、同2(13)アイ認定のとおり、本件団交の中で、再審査申立人は、団体交渉議題中にあるセクハラ被害の問題に関心を持ち、そのことについて先議すべきであると主張したのに対し、組合がX2組合員の解雇に関する問題を先議すべきであるとし、それを議論するに先立って就業規則全文の提示が必要であると主張したため、お互いの主張が対立したままかなりの時間膠着状態となっていたが、結局再審査申立人は就業規則全文を提示することに同意し、事務長が医院に就業規則を取りに帰って、本件団交の中で就業規則全文を提示したというものである。

この点について、組合は、再審査申立人が長時間にわたり組合の要請に応じようとしなかったと主張するが、上記のような膠着状態は、同2(13)ウ認定のとおり、本件団交の約4分の1ないし3分の1程度、時間にして約20分～30分程度であったものであり、この間、上記のとおり最初に話し合いを行うべき団体交渉議題をめぐってお互いの主張を述べ合っていたのであるが、その応答内容(乙6の2)についてみても再審査申立人がいわずらに引き延ばしを図っていたとまでは認められないから、かかる協議

の経過の中で再審査申立人が直ちに就業規則全文を提示しなかったからと
いって、そのような行為が団体交渉の態度として不誠実なものであるとま
ではいうことができない。

2 本件団交中における携帯電話での通話に関する再審査申立人の対応につ いて

再審査申立人は、携帯電話（の呼び出し）に応じたことによって、本件
団交には何ら影響もなかったことから、携帯電話の使用に不誠実な点はない
と主張し、一方、組合は、組合に断りもなく団体交渉中に携帯電話に出
て大声で話をするなどの態度は団体交渉を軽視する不誠実なものであると
主張する。

前記第3の2(13)エ認定のとおり、本件団交中に、再審査申立人の携帯
電話には3回にわたり電話があり、そのうち2回は再審査申立人がそれぞ
れ30秒くらいの受け答えをし、他の1回は事務長が再審査申立人に替わ
って10秒くらいの受け答えをしたことから、その都度団体交渉が一時中
断することがあった。また、一般的にみて、団体交渉中は携帯電話をマナ
ーモードに設定し、医師という立場上からの緊急連絡などの必要に応じて
組合側の了解の下に通話するなどの措置を講ずるのが相当な態度であると
考えられるから、再審査申立人の携帯電話の使用の態様には不適切な点
があり、この点は問題があったと考えられる。

しかしながら、上記認定の根拠となった本件団交記録をみれば、再審査
申立人も2回掛かってきた携帯電話に対して殊更長電話をしていたわけ
ではなく、この間、再審査申立人組合側の了解を得たり、声を潜めたりする
様子は認められないが、これに対しての組合側の制止・抗議は特にみられ
ず、また、団体交渉はその間のごく短時間の中断を除いては支障なく進行
したことが認められる。

したがって、再審査申立人の携帯電話の使用の態様には問題があるとし

ても、このことから、直ちに再審査申立人の本件団交における態度が不誠実であったとまではいうことができない。

3 本件団交における就業規則全文の複写のための一時貸与及び次回団交に向けての複写物の交付の回答に関する再審査申立人の対応について

(1) まず、再審査申立人が、医院から持ち帰った就業規則全文について、組合からの複写のための一時貸与要求に応じなかったことが団体交渉の態度として不誠実であったかについて検討する。

ア 再審査申立人は、本件団交において、組合はX 2が既に入手している改定前の就業規則の複写物（の内容）を本件団交の席で開示したうえで、再審査申立人が全文を開示した就業規則との相違点について議論すべきであったのに、改定前の就業規則の複写物を入手していることには全く触れずに、再審査申立人に対して就業規則全文の複写のための一時貸与を求めたもので、組合が就業規則全文の一時貸与を求める利益は全くなかったなどと主張する。

イ 確かに、本件審査の全趣旨からみるに、組合は、本件団交時まで、X 2がX 3を通じて入手していた改定前の就業規則の複写物の存在とその内容の大意を了知していたものと推認される。そして、本件団交の経緯を本件団交記録にみても、組合は、X 2が改定前の就業規則の複写物を入手していたことを再審査申立人に伝えておらず、また、組合から再審査申立人に改定前の就業規則の複写物の内容を開示する旨の発言もないことが認められる。

ウ しかしながら、前記第3の2(13)イ認定のとおり、組合は、本件団交の中で、再審査申立人から提示された就業規則を見たうえで、「その記載に今まで職場で示されているものと内容的にも違うところが多々あるかと思うので」として、「この場の提示だけでは十分に理解できない」「提出された就業規則を詳しくチェックする必要がある」「組合員

の労働条件を記した就業規則を（組合に）提出する義務がある」などと主張し、再審査申立人に提出された就業規則全文の複写のための一時貸与を求めているものである。

そして、同2(3)(7)(13)イ認定のとおり、組合にとってみれば、X2組合員が本件解雇予告通知を受け取った際に添付されていた就業規則の関係条文を記載した書面は解雇の要件を定めた第13条の部分だけを記載したものであること、組合が本件団交において再審査申立人から提示された就業規則はX2が休職届を提出した時期までにX3を通じてその複写物を入手していた改定前の就業規則の記載と休職に関する規定や施行日等が異なっていたこと、かつ、その施行日はX2が休職届を提出した時期に極めて近接した日付であったこと、さらに、X2組合員の病気欠勤について最初から無断欠勤であると述べる一方、その病状から一定期間特別に配慮したと述べる等再審査申立人側の説明には釈然としない点があることなどが認められる。

このような事情があったことからすれば、組合においてX2組合員の解雇理由となった病気欠勤に対して適用されるべき就業規則中の休職等に関する規定を始め、就業規則全文をより詳細に検討する必要があることは十分首肯し得るのであるから、組合が就業規則全文の複写のための一時貸与を求めたことは相当の理由がある。しかも、再審査申立人が組合から複写のための一時貸与を求められた就業規則については、再審査申立人自らが作成したものであって、その雇用する労働者から就業規則全文の提示を求められた場合にはいつでもその開示を適切に行うべき性質のものであり、また、団体交渉において使用者は、労働組合に対し必要に応じてその主張を裏付ける資料の提示など適切な開示を行う義務があると思料される。とりわけ解雇など労働者に対する不利益取扱いをめぐって争われている場合には、労働者や労

働組合に対して、その取扱いの基準に関する資料の提示や当該資料の複写物の交付ないし複写のための貸与を行うことが強く求められるところであり、その要請は、X2組合員の解雇の期限が迫っているために、組合が同人の解雇理由となった病気欠勤に関連する休職等に関する規定を始め、就業規則全文を詳細に検討することが緊要となっている本件の場合においては一層強いものと認められる。そして他方、再審査申立人において、本件団交で組合が求めた就業規則全文の複写のための一時貸与に応ずることができないような特段の事情や理由があったとは認め難い。

エ そこで、かかる組合からの要求に対する本件団交における再審査申立人の対応をみるに、同2(13)イ認定のとおり、再審査申立人側は、「既に就業規則の全文を組合に提示している」「提示したものは原本であり、事業場に常時閲覧可能な状態で置いているものである」「就業規則の全文の複写を要求することは、六法全書の全文の複写を要求するのと同じことである」「そこまでの必要があるか労働基準局(ママ)に確認したうえ、全文のコピーを組合に提出する必要があるなら近日中に送付する」などの理由を述べて、組合からの就業規則全文の複写のための一時貸与要求には応じなかったのであるが、再審査申立人の述べるいずれの理由も妥当性を欠き、団体交渉の遂行上の必要に基づく組合からの要求に対し誠実に対応するものであったとは認められない。

オ なお、再審査申立人は、上記アのとおり再審査申立て理由として、X2が既に入手していた改定前の就業規則の複写物(の内容)を組合が本件団交の席で開示したうえ、再審査申立人が全文を開示した就業規則との相違点について議論すべきであったと主張するのであるが、組合が再審査申立人の提示した就業規則との相違点について議論するために、X2が入手していた改定前の就業規則の内容を本件団交の席

で開示するか否かは、組合が判断すべき事項である。そして、再審査申立人が当審における審問において、X 3による改定前の就業規則の複写について「就業規則の複写をX 3に許可したことは一度もないので、不法に持ち出された可能性が高いと思う」旨、陳述していることからすると（再審 1 回Y 1 46 頁）、改定前の就業規則の複写物の内容を組合が本件団交の席で開示したとすれば、再審査申立人からの異議を惹起し、協議が一層混乱して、結局解雇予告期日が間近に迫っていたX 2組合員の解雇問題の本題に入ることなく終始する可能性も否定できないと考えられる。以上のような経緯にかんがみれば、本件団交において組合が改定前の就業規則の複写物の内容を開示しなかったからといって、再審査申立人が組合からの就業規則全文の複写のための一時貸与要求に応じないことを正当化することはできない。

- (2) 次に、本件団交において再審査申立人が組合の就業規則全文の複写のための一時貸与要求に応じることはなかった一方で、同 2 (13)ウ認定のとおり、再審査申立人が次回団交に向けて検討し、回答することを確約していた事項のうち、就業規則全文の複写物を組合に交付するか否かの回答をしなかった再審査申立人の対応について検討する。

ア 同 2 (14)ないし(16)認定のとおり、再審査申立人は本件団交の翌日に組合との団体交渉に関する一切の権限をZ 2弁護士に委任していたところ、回答期限を過ぎても再審査申立人側から組合に対する回答がなかった。そして、これは、同弁護士と再審査申立人との間において意思の疎通を欠き、本件団交において再審査申立人が組合と確約した上記の検討事項の引き継ぎが十分でなかったことによることがうかがわれる。

イ しかしながら、組合は、このような再審査申立人側の対応に対して、17年8月29日にZ 2弁護士に電話をし、本件団交で再審査申立人

が確約した内容を伝えたいうえで、これに対する回答を求めたところ、同弁護士は、同日中の回答文書で組合から上記の電話で聞いた就業規則全文の複写物を組合に交付するか等について再審査申立人とようやく連絡が取れたなどの回答をしている。同弁護士のこのような対応からすれば、同弁護士も、上記の検討事項が組合との間で再審査申立人がなした重要な確約の内容であったことを十分に理解し、かつ認識することができたというべきである。しかも、この件については、X2組合員の解雇の期限が迫っているために、組合が同人の解雇理由となった病気欠勤に関連する休職等に関する規定を始め、就業規則全文を詳細に検討することが緊要となっている中で、本件団交以降組合が一貫して要求していた問題であった。そして、上記(1)ウで説示したように、解雇など労働者に対する不利益取扱いをめぐって争われている場合には、労働者や労働組合に対して、その取扱いの基準に関する資料の適切な開示を行うことが強く求められるところである。

ウ そうであるにもかかわらず、同月30日のZ2弁護士の組合に対する回答には、本件団交で組合と再審査申立人とが確約していた就業規則全文の複写物を交付するかの否かの検討結果についての記載はなかったのであるから、再審査申立人側において敢えてこの点の回答を行うことを避けて記載しなかったものと考えられる。このように本件団交の中で検討を確約しながら回答を行うこともせずに放置していた再審査申立人側の態度は、上記の検討事項について回答しようとする姿勢に欠けるものであって、団体交渉を軽視するものであり、到底首肯することはできない。

- (3) 以上のとおり、組合が本件団交の中で就業規則全文の複写のための一時貸与や複写物の交付を求めたことには相当の理由がある一方、再審査申立人や、同人から団体交渉権限の委任を受けていたZ2弁護士がこれ

を拒否しなければならないような特段の事情や理由も認められないから、本件団交において組合から要求のあった就業規則全文の複写のための一時貸与要求に応じず、更に就業規則全文の複写物を交付するか否かについて回答しなかった再審査申立人の一連の行為は、団体交渉を遂行する態度としては不誠実な対応であったといわざるを得ない。

4 本件検討事項の検討結果や次回団交日の回答等に関する再審査申立人の対応が不誠実であったかについて

(1) 本件団交において再審査申立人が次回団交に向けて検討し、回答することを確約していた事項のうち、上記3で判断した就業規則全文の複写物の交付に関する件を除く事項については、再審査申立人はZ2弁護士が17年8月30日付け回答文書によって、①解雇通告（ママ）の棚上げには応じられないとしながら、その場合に行われることになっていた同年9月1日の団体交渉をいつ、どこで行うかに関する記載もなかったこと、②同弁護士が解雇するに至った経緯等については誠意をもって説明するとし、また、今後団体交渉等を開催すべきか否かは組合の判断に委ねると回答しているため、この対応について検討する。

(2)ア 組合は、上記(1)の点について、同弁護士からの回答が解雇の棚上げはできないとしながら、同月1日の団体交渉の予定についての時間や場所の通知もなく、また、解雇するに至った経緯等を説明するというのは、再審査申立人の不誠実な対応を反映するものであると主張する。

イ そこで、まず、再審査申立人から本件検討事項（再審査申立人が就業規則全文の複写物を組合に交付するか否かの件を除く。以下(4)までにおいて同じ。）の検討結果や次回団交日の回答等がその回答期限までに行われなかったことに至る経過をみると、前記第3の2(13)ウ認定のとおり、本件団交の終了に当たって、再審査申立人と組合は、次回団交に向けて、①X2組合員の同月2日付け解雇を棚上げするか

否かの検討結果、及び②次回団交は、同日付けで解雇するのであれば同月1日に、解雇を棚上げする場合は同月13日に開催することについて、再審査申立人が事前に組合に対して回答等をすることを確約していた。そして、本件団交以降の経過として、同2(14)ないし(16)認定のとおり、再審査申立人からは、本件団交の翌日に組合との団体交渉に関する一切の権限をZ2弁護士に委任している。ところが、その後の同弁護士と組合間のやりとりの状況をみると、同弁護士と再審査申立人との間においては意思の疎通を欠き、再審査申立人から同弁護士に対して、本件団交において再審査申立人が組合と確約した上記事項の引き継ぎが十分でなかったことがうかがわれ、その結果、組合に対する回答がその期限を過ぎても行われなかったことが認められる。したがって、この間の再審査申立人の対応について問題があったことは否定できない。

ウ しかしながら、同2(15)(16)認定のとおり、その後のZ2弁護士の対応をみると、同弁護士は、組合からの問い合わせを受けて再審査申立人と連絡を取ったその日にファクシミリで、組合に対する対応が遅れた理由を示したうえで、明日までには回答できる旨回答し、その翌日には再審査申立人の意向を確認したうえで組合に回答している。

また、同弁護士は、①解雇通告(ママ)の棚上げについては応じられず、解雇通告(ママ)の棚上げを前提とする話合いは無理であること、②X2組合員を解雇するに至った経緯等について、組合及びX2組合員に誠意を持って説明することはやぶさかではないこと、③今後団体交渉等を開催すべきか否かは組合の判断に委ねることを回答しており、解雇は棚上げできないとの再審査申立人の基本的主張に立った一通りの回答はしている。

したがって、再審査申立人から同弁護士に対して、本件団交におい

て再審査申立人が組合と確約した上記事項の引き継ぎが当初十分でなかったとしても、このことから直ちに再審査申立人側の対応が団体交渉を遂行する態度として不誠実なものであったとまでは認められない。

- (3) 次に、上記のZ2弁護士の回答には、X2組合員の解雇を棚上げしない場合の同年9月1日の団体交渉をいつ、どこで行うかに関する記載がなかった点についてみるに、同2(16)認定のとおり、同弁護士からの回答が同年8月30日にあり、その内容が解雇の棚上げには応じられないとしつつも、解雇するに至った経緯等については誠意をもって説明するとし、また、今後団体交渉等を開催すべきか否かは組合の判断に委ねるとしていたのであるから、組合としても、X2組合員の解雇問題に関する団体交渉を、本件団交において確約していた同年9月1日の夜の時間帯に開催することが決定的になったとして、直ちに再審査申立人に対して同日の時間と場所の設定を要求して、同日の団体交渉を開催するよう申し入れることができたのであり、またそのような申し入れをしていれば、上記にみた経過からして同日の団体交渉の開催が実現した可能性は大きかったものと考えられる。そうであるのに、組合は、同弁護士から予定されていた同日の団体交渉の時間や場所の通知がなかったことに対して、特にその点を問い質すこともなく、また、同日の団体交渉の開催を強く求めたという事実もない。

- (4) 以上の事情を考慮に入れたうえで、再審査申立人が組合との団体交渉に関する一切の権限をZ2弁護士に委任して以降の再審査申立人側の対応をみると、本件検討事項の検討結果や次回団交日の回答等に関する次回団交の開催に向けての対応が不誠実なものであったとまではいえない。

なお、組合は、上記(3)にみたような組合側の対応について、組合は再審査申立人からの回答を待つて待機していたものであり、このことは再審査申立人の代理人であるZ2弁護士も承知していたと主張するが、

そうだとしても、上記の判断を左右するものではない。

5 不当労働行為の成否について

以上のとおり、再審査申立人が本件団交において組合からの就業規則全文の複写のための一時貸与要求に応じず、また、本件検討事項の検討結果や次回団交日の回答等に関する再審査申立人の対応のうち、就業規則全文の複写物を組合に交付するか否かの回答をしなかったことは、一連の行為として不誠実な対応といわざるを得ないから、このような再審査申立人の行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

6 救済方法について

再審査申立人は、本件初審の審査において、本件団交で組合が提出を求めていた就業規則全文を証拠として提出している。このことからすると、現段階において就業規則全文について複写のために一時貸与をすること及び就業規則全文の複写物を組合に交付するか否かを回答することを命じることの必要性は認められないが、上記5のとおり、再審査申立人が本件団交において組合からの就業規則全文の複写のための一時貸与要求に応じなかった行為とともに、就業規則全文の複写物を組合に交付するか否かの回答をしなかったことも不当労働行為と認められるから、主文のとおり文書手交を命じる限度で救済の必要性が認められる。

以上のとおりであるから、本件初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年1月9日

中央労働委員会