

命 令 書 (写)

平成20年（不再）第27号

再 審 査 申 立 人

平成20年（不再）第29号

アールインベストメントアンドデザイン株式会社

再 審 査 被 申 立 人

平成20年（不再）第29号

再 審 査 申 立 人

東京南部労働者組合

平成20年（不再）第27号

再 審 査 被 申 立 人

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、アールインベストメントアンドデザイン株式会社（以下「会社」という。）の次の行為が不当労働行為であるとして、東京南部労働者組合（以下「組合」という。）が東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

なお、会社は、イデー株式会社（以下「イデー社」という。）の一部門として発足し、平成15年7月31日（以下、「平成」の元号は省略する。）

にイデアールプロジェクト株式会社として独立し、その後、17年10月1日に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。本件においては、上記商号の変更の前後を通じて「会社」という。

(1) 平成18年(不)3号事件(18年1月23日申立て。以下「18不3号事件」という。)

① 17年2月7日に、組合員A(旧姓A'。以下、A'姓であったときも含めて「A」という。)に対して、「申入書」により診断書の提出を求める等したこと。

② 17年12月14日の第6回団体交渉において、Aに対して復職命令を発したこと。

③ 17年3月31日の第1回団体交渉ないし17年12月14日の第6回団体交渉において不誠実な対応を行ったこと。

④ 17年12月26日付けの組合の休業補償問題についての団体交渉申入れに応じなかったこと。

(2) 平成18年(不)86号事件(18年10月18日申立て。以下「18不86号事件」という。)

① 18年6月12日の第1回立会団体交渉(都労委において本件を担当した公益委員、労働者委員及び使用者委員の立会いの下で行われた団体交渉をいう。)及び同年6月19日の第2回立会団体交渉において不誠実な対応を行ったこと。

② 18年6月27日、療養開始から3年が経過したことを理由としてAを解雇及び休業補償打ち切りとしたこと。

③ 組合のAの解雇及び復職に係る団体交渉申入れに応じなかったこと。

なお、Aの組合加入及び本件各救済申立てに至る経緯は、次のとお

りである。

14年2月27日、Aはイデー社に入社し、同社に勤務していた
15年6月19日以降、業務上の疾病により自宅療養を行っていた。
16年3月9日、Aはイデー社から会社（当時のイデーアールプロジェクト株式会社）に転籍となったが、同人は、組合に加入するまでの間、イデー社及び会社と休業補償等について話し合いを行っていた。

17年1月23日、Aは組合に加入し、その後、上記(1)(2)のとおり、組合は本件各救済申立てを行った。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 18不3号事件

① 17年12月14日にAに対して発した復職命令を撤回し、A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。

② 謝罪文の交付及び掲示

(2) 18不86号事件

① 18年6月27日に行ったAの解雇及び休業補償の打切りを撤回し、Aの復職を議題とする団体交渉を再開すること。

② 謝罪文の交付及び掲示

3 都労委は、18不3号事件及び18不86号事件を併合して審査し、20年6月17日付けで、①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（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為であるとして、会社に対し文書交付を命じ、②その余の申立てを棄却する旨決定し、

20年7月23日、初審命令書を交付した。

4 上記初審命令を不服として、会社は、20年7月29日、初審命令の救済部分の取消し及び救済部分に係る申立ての棄却を求めて、また、組合らは、同年8月6日、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、それぞれ再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 会社の、Aに対する以下の対応は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか否か。(争点1)

① 「申入書」により診断書の提出を求める等したこと。

② 17年12月14日の第6回団体交渉において復職命令を発したこと。

③ 18年6月27日に解雇及び休業補償打切りとしたこと。

(2) 会社の、組合に対する以下の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか否か。(争点2)

① 第1回ないし第6回団体交渉並びに第1回及び第2回立会団体交渉での対応が不誠実であったこと。

② 第6回団体交渉を打ち切り、以降、Aの休業補償に係る団体交渉に応じなかったこと。

③ Aの解雇及び復職に係る団体交渉申入れに応じなかったこと。

第2 当事者の主張の要旨

1 会社の主張要旨

会社の主張は、再審査における以下の主張を付加するほかは、初審命令理由第3の1(2)及び同2(2)(初審命令書22～24頁、28～29頁)に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 会社のAに対する対応について(争点1)

会社の A に対する対応は、次のとおり、いずれも労組法 7 条 1 号の不当労働行為には該当しない。

ア 「申入書」により診断書の提出を求める等したことについて

会社は、多数の従業員を抱える一般企業として社内コンプライアンスを確保すべく、長期にわたって休職している A に対し診断書の提出を求めたにすぎない。そして、「申入書」などの文面からも明らかなおとおり、書面には一般的かつ当たり前の内容が記載されており、仮に休職者が A 以外の者であっても、会社は、同様の内容の書面を出すであろうことは明らかである。

イ 17 年 12 月 14 日の団体交渉で復職命令を発したことについて

会社は、復職命令を出した時点では、A が就労に支障のある疾病状況であることについて何ら具体的な情報を持っていなかったから復職命令を発出したのであり、解雇を行った時点では、立会団体交渉を通じて A の疾病が治癒していないことが明らかとなっていたから解雇に及んだのである。したがって、復職命令と解雇それぞれの措置は全く矛盾しない。

ウ 18 年 6 月 27 日に解雇及び休業補償打切りとしたことについて

組合は、A の疾病が回復しない原因を一方的に会社に押し付けているが、3 年間にわたる休業期間の中で A と会社が接触した時間はほんの僅かにすぎないにもかかわらず、それを疾病が治癒しない唯一の原因とするのはあまりにも A にとって都合が良すぎる理屈である。A が 3 年間にわたる休業期間を経てもまだ復職できないというのであれば、そこには A 自身に何らかの原因があると考えるのが当然である。

(2) 会社の団体交渉に対する対応について（争点 2）

初審命令は、会社の以下の 3 つの行為を不当労働行為であると認定し

たが、次のとおり、これらはいずれも正当な理由のない団体交渉拒否ではなく、不当労働行為に該当しない。

ア 第2回団体交渉における会社の対応について

第2回団体交渉において、会社が、同業他社に就職する可能性が高い元従業員の出席を原因として団体交渉の協議ができなかったことは、会社にとってやむを得ない事情が存在し、かつ、組合の不当な交渉態度に照らせば、組合にも責任が存在するから、会社の行為は正当な理由のない団体交渉拒否には該当しない。

イ 第1回及び第4回ないし第6回の団体交渉における会社の対応について

会社が休業補償6割の根拠について労働基準法の規定以外の具体的な理由を説明する必要があるか否かは、組合の交渉態度と相関関係にあるというべきであり、組合の交渉態度が著しく不誠実な場合は、会社はもはやそれ以上の説明義務を負わないと解するべきである。本件において組合は、実際のところ、会社の就業規則において休業補償6割と定められている根拠が労働基準法76条1項に基づくものであることを百も承知の上で、当時その規定を把握していなかった会社に対し、著しく無駄かつ不毛な議論を吹きかけていたのであり、組合の交渉態度は著しく不誠実である。

会社は、休業補償を7割もしくは8割に増額させることすら困難であったところ、組合において休業補償10割以外に妥協する余地がなかったことにかんがみれば、会社が休業補償の増額を検討する余地を否定したとしてもやむを得ないものというべきであり、会社の対応は何ら不誠実な団体交渉態度に該当しない。

ウ 第6回団体交渉を打ち切り、以降、Aの休業補償に係る団体交渉

に応じなかったことについて

初審命令は、上記の会社の対応が不誠実な団体交渉に該当する根拠として、「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」ことを挙げている。しかしながら、第6回団体交渉終了後の段階で、B社長は現状について、初審審問において証言したとおり、「その当時、我々の主張は休業補償6割、組合の主張は休業補償10割、お互いの主張が平行線をたどったまま膠着状態に陥っていましたので、改めて話合いを持つ余地はない」と認識していたものである。

会社は、第1回から第6回まで、組合との団体交渉において誠実に対応し、休業補償を6割とする根拠についても各々の時点でできる限りの説明を行ってきた。初審命令が会社の誠実交渉義務のみを取り上げ、組合の誠実交渉義務違反を顧みていないことは明らかな認定の誤りである。

2 組合の主張要旨

(1) 会社のAに対する対応について（争点1）

17年2月7日付け「申入書」に始まる会社による一連の文書は、次のとおり、組合に加入したAを排除し、職場から組合の影響力を排除しようとする労組法7条1号の不当労働行為である。

ア 「申入書」により診断書の提出を求める等したことについて

組合が不当労働行為として問題としたのは、会社が、復職するための最大の前提である労働環境改善の具体策の連絡をAに対して行わないまま、Aが組合に加入した途端、「実に約1年7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」、「直ちに復職を命ずるのか、又は、その他の適切な処遇を検討します」、「理由なく就業

していないと判断せざるを得ません」といった文書を送りつけてきたというその対応であった。そこには、組合に加入した A を排除し、職場から組合の影響力を排除しようとする会社の強力な不当労働行為意思が表現されていた。

イ 17年12月14日の団体交渉で復職命令を発したことについて

復職命令は、医学的な判断は不要として、A 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、独断的に発せられた。その狙いは制裁措置の発動にあり、A 排除の完遂を狙った悪質な不当労働行為である。

初審命令は、会社が復職命令に応じていない A に対して処分を行っていないと判断しているが、最終的に制裁措置発動を阻止したのは、組合の本件各救済申立てとそこでの粘り強い対応によるのである。

ウ 18年6月27日に解雇及び休業補償打切りとしたことについて

会社は、就業規則の解雇規定を、組合が18不3号事件の救済申立てを行った直後に新設しており、また、解雇規定の適用対象が A であることを、はっきりと意識していたのであり、このような会社の行為は明確な不当労働行為である。

18年6月27日の解雇及び休業補償の打切りは、A に対する明らかな不利益取扱いであり、本件の本質は、「不当労働行為の完成としての A 解雇」である。本件では、一連の不当労働行為の集大成として、会社が休業補償打切りと解雇を行ったのか、それとも、単に業務上の疾病で休業中の労働者が治癒しないままに3年が経過したので解雇したのかを明確に判断することが求められている。

(2) 会社の団体交渉に対する対応について（争点2）

第1回ないし第6回団体交渉並びに第1回及び第2回立会団体交渉で

の会社の対応は、次のとおり、労組法7条2号の不当労働行為であり、第6回団体交渉後及び第2回立会団体交渉後に団体交渉に応じていないのも不当労働行為である。

ア 第1回ないし第6回団体交渉並びに第1回及び第2回立会団体交渉での対応について

(ア) 第1回ないし第6回団体交渉における会社の対応は不当労働行為である。

すなわち、①第1回団体交渉において、労働環境改善の連絡をするとの約束を反故にする発言を行い、休業補償6割の根拠について「特になし」と答えたこと、②第2回団体交渉において、イデー社を退社した元従業員が団体交渉に出席していることを理由に、団体交渉を拒否したこと、③第3回団体交渉においても、会社は組合否認の姿勢を示していたこと、④第4回団体交渉において、業務上の疾病の責任をAの自己責任に転嫁しようとし、休業補償6割の根拠を明確に答えられなかったこと、⑤第5回団体交渉において、休業補償6割の根拠は分からない、3日話しても回答は変わらないなどと述べたこと、⑥第6回団体交渉において、復職命令の発令を強行し、組合は復職命令撤回を求めたが、会社は頑なに拒絶し話し合おうとすらしなかったことが認められるのである。

(イ) 立会団体交渉における会社の対応は不当労働行為である。

立会団体交渉の前提は「将来の復職実現に向けた団体交渉」であり、立会団体交渉の目的は復職をいかに実現してゆくかであって、復職可能か否かを調査、判断することなどではない。また、3年の期限がきたからといって話を打ち切ることなく、交渉を詰めていくことは合意されていたのであった。

さらに、会社は、第1回と第2回立会団体交渉における主張を詐術的に変えている。すなわち、会社は第1回立会団体交渉では、復職実現に向けて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回立会団体交渉では、組合の提案と関係なく、復職拒否、補償打切りを既に決めていたのである。

イ 第6回団体交渉を打ち切り、以降、Aの休業補償に係る団体交渉に応じなかったことについて

団体交渉打切りは、団体交渉議題とは異なる「復職命令」を突如出し、席を立ててしまったB社長の一方的な所業に由来する、また、休業補償問題についての議論も終わっていないければ、職場環境の整備に関しての説明も終わっていないのであり、議論が行き詰まっていたわけではなく、会社が団体交渉で議論すること自体を拒否したのである。

したがって、会社が、第6回団体交渉を打ち切り、以降、Aの休業補償に係る団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否である

ウ Aの解雇及びAの復職に係る団体交渉申入れに応じなかったことについて

立会団体交渉における会社の対応は不誠実なものであり、会社はA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ていない。また、2回の立会団体交渉を通じて、復職に向けた実態的な話し合いはなにもなされなかったのである。したがって、第2回立会団体交渉後、会社がAの解雇及び復職に係る団体交渉申入れに応じなかったのは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2の認定した事実のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるから、これを引用する。

- 1 初審命令4頁(第2の2(1))4ないし5行目の「同社アールプロジェクト部門に配属された。」の次に「同部門に所属する正社員はAのみであった。」を、13行目の末尾に「なお、Aは、平成14年11月にも業務中に三軒茶屋で倒れ、救急車で救急病院に搬送されたことがあった。」を、同(1)の証拠の摘示部分に「甲46、当審1p45」を加える。
- 2 初審命令5頁(第2の2(3))13ないし14行目の「C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。」を「D社長は、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、C取締役も、具体的手順が確定次第、できるだけ早く連絡する旨述べた。」に改める。
- 3 初審命令6頁(第2の3(1))20ないし22行目の「「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。」」の次に「「更に、当社が必要と判断した場合、当社の指定する医師の診断を受けていただきます。かかる診断書の提出を受けた後、当社担当者が貴殿と面談を行います。」」を加え、同7頁21行目の「団体交渉に応じることを回答するとともに、」の次に「「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り、当社が、貴殿に対し、貴殿の症状及び復職可能性について言及した診断書を提出するよう求めたことは何ら不当ではなく、これについて謝罪する意思はございません」とし、改めて」を加える。
- 4 初審命令8頁(第2の3(2)③)3行目の末尾に「これに対して、会社は、基本的には大きな根拠はないなどと答えた。」を加え、同頁(同④)4行目の「会社は、再度診断書の提出を求めたが、」を削る。

- 5 初審命令12頁(第2の3(7)①)18ないし22行目の「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。」を削り、同頁27ないし28行目の「② B 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、」を削り、「③」を「②」に改める。
- 6 初審命令15頁(第2の3(8))22ないし23行目の「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、」を削る。
- 7 初審命令15頁27行目に(9)として、次のとおり加える。

「(9) 会社は、18年2月16日付けで就業規則を全面的に改定し、第31条(解雇)(4)として「業務上の負傷又は疾病による治療の開始後3年を経過しても当該負傷又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)」との規程を新設した。

【甲27、乙2】

第4 当委員会の判断

- 1 争点1(会社の、Aに対する以下の対応が、労組法7条1号の不当労働行為に該当するか否か。)について
- (1) 「申入書」により診断書の提出を求める等したこと(争点1①)

組合は、上記会社の対応は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとして、会社が、復職するための最大の前提である労働環境改善の具体策の連絡をAに対して行わないまま、同人が組合に加入した途端、「申入書」等を送付したことは、組合に加入した同人を排除し、職場から組

合の影響力を排除しようとする意思を表現するものである旨主張する(前記第2の2(1)ア)。よって以下判断する。

ア 前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第2の認定した事実(以下「初審認定事実第2」という。)のとおり、上記会社の対応に至る経緯をみると、①15年6月19日、A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こと(初審認定事実第2の2(1))、②17年1月23日、Aは組合に加入したこと(同2(4))、③17年2月7日、会社は「申入書」で組合及びAに対し、診断書の提出を求める等したこと(同3(1))が認められる。

イ 問題は、会社の上記対応がAの組合加入や組合活動を理由とするものといえるか否かという点である。

そこで、会社の対応の当否について検討するに、①Aの休業は、自宅療養を開始した15年6月19日以降、17年2月7日までの1年7か月の長期間に及んでいること、②B社長は、17年1月4日に取締役社長に就任したばかりで、同年1月24日付けの組合の団体交渉申入れがあった時点では、会社にA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こと(同2(4)、同3(1))、③17年1月28日の時点で、Aの休業補償と医療費の問題について組合と会社の団体交渉を行うことが確認されていたこと(同3(1))からすると、会社は1年7か月の長期間にわたって休職しているAの病状等を把握するために診断書の提出を求めたとみるのが相当である。また、会社としては、Aの休業補償と医療費を議題とする団体交渉に臨むに当たって、同人の病状等を把握するためにも診断書の提出を求める必要があったといえる。よって会社の上記対応には相応の理由があったといえることができる。

ウ 上記のとおりであるから、従前、D 社長は労働環境を整える手順について確定次第連絡すると述べておきながら、その後、労働環境改善について会社が何ら A に連絡しなかったこと（同 2 (3)）には問題はあるが、会社が「申入書」により診断書の提出を求める等したことは、A の病状等を把握するためのものであったと解される。よって、上記の会社の対応は、組合に加入した A を排除しようとする意思を表現するものであるとの組合の主張は採用できない。

したがって、「申入書」により診断書の提出を求める等したことは、A の組合加入等を理由とした不利益取扱いとみることはできない。

(2) 17年12月14日の団体交渉で復職命令を発したこと（争点1②）

ア 組合は、上記会社の対応は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとして、復職命令は、A の体調や復職可能性について尋ねることなく、また医学的な判断など不要として独断的に発せられており、その狙いは制裁措置の発動にあった旨主張する（前記第2の2(1)イ）。よって以下判断する。

上記会社の対応に至る経緯をみると、①17年9月6日の第3回団体交渉において、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、同年3月12日付け及び同月14日付けの A の診断書を提出したこと（初審認定事実第2の3(4)）、②17年12月14日に第6回団体交渉を開催し、会社はその席上で、A に対し復職命令を発したこと（同3(7)）が認められる。

イ 上記会社の対応が A の組合加入等を理由とするものといえる否かが問題となるところ、会社の対応の当否について検討する。

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 A 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 A 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 A 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ている（同 3 (7)②）。

これらの根拠についてみるに、① A は、17年1月28日のイデー社との団体交渉（同 3 (1)）、同年11月21日の第5回団体交渉に出席していること（同 3 (6)）、②会社は、第3回団体交渉において、労働環境について、職場にタイムカードを導入して出勤時間や就業時間を明確にしたこと等の点で改善された旨を説明していること（同 3 (4)②）、③第5回団体交渉の終了時点で、第3回団体交渉で提出された A の診断書の療養期間が切れていること（同 3 (4)、(6)）、④会社は、復職命令書で、復職後の所属、業務内容については面談の上決定するとしていること（同 3 (7)②）を併せ考えると、会社は、A がある程度回復しており、ある程度労働環境が整い、復職の可能性があるという判断を前提として復職命令を発したものと考えられる。よって、会社の挙示する根拠は一応首肯できるものであり、会社の対応には相応の理由があったといえることができる。

ウ 上記のとおりであるから、会社の対応には、業務上の疾病により自宅療養を続けていた A に対して同人の体調や復職の可能性について直接確認することなく復職命令を出したという点で適切ではない面はあったとしても、会社は、A には復職の可能性があるという判断を前提として復職命令を発したとみるのが相当である。よって、復職命令を発した会社に A が組合員であること又は組合活動を行った同人を排除しようとする意思があったとみることはできず、この点に関する組合の主張は採用できない。

したがって、A に対して復職命令を発したことは、同人の組合加入等を理由とする不利益取扱いであるといえることはできない。

(3) 18年6月27日に解雇及び休業補償打切りとしたこと（争点1③）

ア 組合は、上記会社の対応は、労組法7条1号の不当労働行為に該当するとして、会社は就業規則の解雇規定を新設してまで同人の解雇を強行したのであり、一連の不当労働行為の集大成として行ったものである旨主張する（前記第2の2(1)ウ）。よって以下判断する。

上記会社の対応に至る経緯をみると、①18不3号事件の調査において、都労委から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があり、立会団体交渉が開催されることとなったこと（初審認定事実第2の4(1)）、②18年6月12日、第1回立会団体交渉が開催され、組合は、「組合もこの団交の中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。」と述べたこと（同4(2)）、③18年6月19日、第2回立会団体交渉が開催され、Aの復職の時期及び条件に関する組合の報告を聞いた会社は、Aの復職は難しいと判断して、A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、Aは退職するという提案を行い、さらに、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Aを解雇すると述べたこと（同4(3)）、④18年6月27日、Aに対し解雇及び休業補償打切りを通知したこと（同4(4)）が認められる。

イ そこで、上記会社の対応がAの組合加入等を理由とするものであるか否かが問題となるところ、上記アに摘示した経緯からすると、都労委の立会団体交渉における会社の対応の当否を検討する必要がある。

(ア) まず、第1回立会団体交渉における会社の対応についてみると、

①会社は、「打ち切り補償の日が近づいていて、期限がきたら『では

さようなら』というのは自分（ B 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。」「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してもらいたい。」と具体的な提案を求めたこと（同 4 (2)）からすると、会社としては、 A が休職して 3 年が経過することになる 18 年 6 月 19 日を一つの期限として捉えつつ、都労委における立会団体交渉で本件の解決を図りたいとの意図を有していたと推認されるのであり、②他方、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。」と答えていること（同 4 (2)）からすると、第 1 回立会団体交渉の時点で、会社が A の復職可能性について疑問を持ったとしても不自然ではない。

- (イ) 次に、第 2 回立会団体交渉における会社の対応についてみると、
- ①組合は、 A の復職の時期及び条件について「復職は 3 か月後を一つの目標にしたい。」「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。」「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。」と述べたこと（同 4 (3)）、②他方、会社は、上記 A 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 A の職場復帰は難しいのではな

いかと判断し、さらに A 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、同人は退職するという提案を行ったこと（同 4 (3)）からすると、第 2 回立会団体交渉の時点で、会社は、A が会社で倒れた場合の対応に限界があると判断し、A は 3 か月後のリハビリ復帰としての就労も困難であると判断したものである。

(り) 上記にみたとおり、会社としては第 2 回立会団体交渉の時点で、第 1 回及び第 2 回立会団体交渉における組合との交渉を進める中で、A の職場復帰は困難であるとの判断に至り、退職和解案を提示するに至ったものと解される。その上で、A に対して解雇及び休業補償打切りを行ったものといえることができる。

ウ 上記のとおりであるから、18 年 6 月 27 日に解雇及び休業補償打切りとした会社の対応は、A の組合加入等を理由とするものといえることはできない。よって本件の解雇及び休業補償打切りは、一連の不当労働行為の集大成であるとの組合の主張は失当である。

なお、組合は会社が 2 月に就業規則を改定してまで A を解雇したと主張するが、会社は 17 年 11 月 21 日の第 5 回団体交渉の段階において、18 年 3 月頃までに就業規則を改定すると説明しており（同 3 (6)）、実際に 18 年 2 月 16 日付けで就業規則を全面的に改定していること（同 3 (9)）から、就業規則の改定が解雇を意図してなされたということとはできない。

(4) 小括

上記に判断したとおりであるから、会社が A に対して、「申入書」により診断書の提出を求める等したこと、復職命令を発したこと、解雇及び休業補償打切りとしたことは、いずれも労組法 7 条 1 号の不当労働行為に該当しないとされた初審判断は相当である。

2 争点2（会社の、組合に対する以下の対応が、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか否か。）について

(1) 第1回ないし第6回団体交渉及び立会団体交渉での対応（争点2①）

会社は、初審命令が不当労働行為に該当するとした各団体交渉について、①第2回団体交渉について、同業他社に就職する可能性が高い元従業員の出席を原因として団体交渉の協議ができなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否ではない旨、②本件における組合の著しく不誠実な交渉態度からすると、会社は休業補償6割の根拠について労働基準法の規定以外の具体的な理由を説明する必要はない旨、また、組合は10割にこだわったことからすれば、会社が休業補償の増額を検討する余地を否定したとしてもやむを得ない旨主張する。（前記第2の1(2)アイ）

他方、組合は、各団体交渉は不当労働行為に当たるとして、①第2回団体交渉において、同業者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団体交渉への出席を理由として団体交渉を拒否した旨、②第1回ないし第6回団体交渉において、休業補償を6割とする根拠を明確に答えられなかった旨、③第3回団体交渉においても、B社長は組合否認の発言を行っていた旨、④立会団体交渉の目的は復職をいかに実現していくかであって、3年間期限が来たからといって話を打ち切ることなく、交渉を詰めていくことは合意されていた旨、また、第1回立会団体交渉と第2回立会団体交渉における主張を詐術的に変えている旨主張する（前記同2ア(イ)(i)）。

ア 第2回団体交渉並びに第1回及び第4回ないし第6回団体交渉における会社の対応について

まず、初審命令が不当労働行為に該当するとした各団体交渉における会社の対応について検討する。

(ア) まず、第2回団体交渉についてみると、会社が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ことなどによって、実質的には団体交渉は実施されなかった（初審認定事実第2の3(3)）。

ところで、団体交渉を開始するに当たって、誰を団体交渉に出席させるかは、この点に関する労使間の事前の合意がある場合は別として、労使それぞれが、合理的な範囲内で、交渉に必要と認める者を出席させることができる。また、団体交渉の交渉事項や内容によって、使用者において機密保持上の問題が生ずる場合には、その事情を労働組合に対し説明した上で、当該情報の取扱いについて特別の配慮を要求したとしても、そのことをのみをもって使用者の対応が不当とされるものではない。

これを本件についてみると、組合と会社との間に団体交渉出席者に関する事前の合意があったとは認められず、また、第2回団体交渉の時点における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（同3(1)(2)(3)）、これらの議題に関して会社の機密情報が問題となる可能性は低いと解される。さらに、会社は組合に対し、機密保持上の問題があるとする理由や事情を具体的に説明していない。よって、第2回団体交渉における会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(イ) 第1回及び第4回ないし第6回団体交渉の状況についてみると、各団体交渉における主要な議題である A の休業補償について、組合は、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て

いる（初審認定事実第2の3(2)(4)(5)(6)(7)）。これに対し、会社は、第1回団体交渉において、基本的に大きな根拠はないなどと答え（同3(2)③）、第4回団体交渉において、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（同3(5)）、第5回団体交渉において翌年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3(6)）。

その後の、第6回団体交渉において、会社は、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ところ、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ながらさらに、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要求したが、会社は、労働基準法が根拠であると述べるにとどまり、特に理由を説明することなく運用上も休業補償を10割とすることもない旨を回答した（同3(7)①）ものである。

上記の会社の対応の当否について検討するに、使用者に要求される誠実団体交渉義務の内容として、自らの見解や根拠を具体的かつ明確に示して説明、説得を行う必要がある、さらに、労働組合の要求や質問の具体性の程度に応じて、使用者はこれに回答する必要がある。

しかるに、本件においては会社は、休業補償を6割とする根拠について、①第6回団体交渉に至って、ようやく労働基準法の規定が根拠であると説明したにとどまり、②さらに組合がなぜ6割にとどまっているのかと、その根拠の説明を要求したにもかかわらず、労働基準法の規定が根拠であるとの回答に終始したのである。このような会社の対応は、休業補償を6割とする根拠について必要な説明、

説得を行ったものとはいえ、休業補償を6割以上に引上げること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していないと評価せざるを得ない。よって、休業補償を6割とする根拠について労働基準法の規定以外の具体的な理由を説明する必要はないとの会社の主張は失当である。

- (ウ) 上記判断のとおりであるから、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、その結果、17年9月6日の第3回団体交渉までの約5か月にわたって団体交渉を開催されなかったものであり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

また、第1回及び第4回ないし第6回団体交渉において、休業補償を6割とする根拠に関する説明、説明の程度は具体性を欠きかつ不明確なものであり、組合を納得させる努力をしなかったといわざるを得ず、誠実交渉義務に反するものである。

したがって、第2回団体交渉並びに第1回及び第4回ないし第6回団体交渉における会社の対応は、誠実交渉義務に反するものであり、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

- イ 第3回団体交渉及び第1回及び第2回立会団体交渉における会社の対応について

初審命令が不当労働行為に当たらないとした各団体交渉における会社の対応について検討する。

- (ア) まず、第3回団体交渉についてみると、会社は、組合の団体交渉再開申入れに応じて、17年9月6日に団体交渉を再開し、労働環境整備問題につきタイムカードの導入や夏休み付与等の改善策を説

明したり、組合の質問に対しても具体的に回答していること（初審認定事実第2の3(4)）が認められる。

上記の会社の対応は、従前から懸案となっていた労働環境整備問題について一定の具体的な説明を行っていることから、これをもって不誠実団体交渉であるということとはできない。

- (イ) 次に、都労委における立会団体交渉についてみると、①会社は、都労委の働きかけに応じて、組合の要求する「A に対する復職命令の撤回」、「復職命令を発したことに對する謝罪」、「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ていること（初審認定事実第2の4(1)）、②第1回立会団体交渉において、会社は復職命令によってAが体調を崩したということに謝罪する旨述べ、Aの転職の意思の有無や希望する仕事について話を聞きたい旨述べているのに対し、組合は、これまでの会社の対応を全般的に見直して謝罪を要求する旨のみを引き続き求めていること（同4(2)）、③第2回立会団体交渉において、上記1(3)イに摘示した経緯にあるとおり、会社は、Aの復職の時期及び条件に関する組合の報告を聞き、Aの復職は困難であると考え、打切補償金に加えて特別支給金相当額の補償を支払い、Aは退職するという提案を行ったこと（同4(3)）が認められる

上記の立会団体交渉における会社の対応の当否についてみるに、会社は第1回立会団体交渉において、Aの復職の意思を確認したり、希望する仕事について質問しており、また、第2回立会団体交渉において、Aの復職の時期等に関する報告を聞いた上で、別室で検討し、退職による和解を提案している。このような会社の対応からすると、会社は、本件の解決に向けて具体的な条件等を組合と

協議する姿勢を有していたと認められる。なお、会社の退職和解の提案を組合が拒否したことから、Aの解雇及び休業補償打切りに至ったものであるが、これが不当労働行為とはいえないことは、上記1(3)に説示したとおりである。

以上の点を併せ考えると、立会団体交渉における会社の対応をもって不誠実団体交渉であるとまでいうことはできない。

なお、組合は、立会団体交渉においては3年間の期限が過ぎても交渉を継続するという合意があったというが、そのような合意があったとは認められない。また、組合は、会社が立会団体交渉においてその主張を詐術的に変えているともいうが、会社は第2回立会団体交渉においてAの復職は困難であるとの認識に至ったことから、退職和解の提案を行ったものというべきである。よって、組合の主張は失当である。

- (ウ) 上記に判断したとおりであるから、第3回団体交渉及び立会団体交渉における会社の対応は、労働環境整備問題につき具体的な説明を行い、また本件の話し合い解決に向けて譲歩する意図を有していたと認められるものであるから、いずれも不誠実な団体交渉であるといえることはできない。

したがって、上記の各団体交渉における会社の対応は不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

- (2) 第6回団体交渉を打ち切り、以降、Aの休業補償に係る団体交渉に応じなかったこと(争点2②)

会社は、第6回団体交渉が終わった段階において、休業補償に対する会社と組合の主張は平行線をたどったまま膠着状態に陥ったのであり、第1回ないし第6回団体交渉において誠実に対応し、休業補償を6割と

する根拠についてもできる限りの説明を行ってきたのである旨主張する（前記第2の1(2)ウ）。

しかしながら、前記(1)ア(イ)で判断したとおり、第6回団体交渉の時点において、休業補償について、誠実な団体交渉が尽くされたとは認められないから、会社が、17年12月26日付けの組合の休業補償に関する団体交渉再開要求に応じなかったこと（初審認定事実第2の3(8)）は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

- (3) Aの解雇及び復職に係る団体交渉申入れに応じなかったこと（争点2③）

組合は、立会団体交渉における会社の対応は不誠実なものであり、2回の立会団体交渉を通じて、復職に向けた実態的な話し合いはなにもなされなかった旨主張する（前記第2の2(2)ウ）。

しかしながら、上記判断のとおり、立会団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとすることはできず、18年6月19日の第2回立会団体交渉の時点において、Aの復職の時期は分からないとする組合と、Aの復職は困難であるとする会社の間で、Aの復職及び解雇問題について、これ以上交渉を継続しても進展する見込みがない段階に至ったものといわざるを得ない。よって、上記の組合の主張は採用できない。

したがって、Aの解雇及び復職に係る団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為に該当しない。

- (4) 小括

上記に判断したとおりであるから、本件の一連の団体交渉における会社の対応のうち、第2回団体交渉における対応、第1回及び第4回ないし第6回団体交渉における対応、並びに第6回団体交渉申入れ後の団体交渉申入れに対する対応については、いずれも労組法7条2号の不当労働

働行為に該当するとした初審判断は相当である。

また、本件の救済方法については、初審審査を通じて、会社が休業補償を6割としていた理由について相当程度明らかにしていることから(初審認定事実第2の3(7)①なお書き参照)、初審命令主文のとおり文書交付命令を命ずることで足りると思料する。

3 結論

以上に判断したとおりであるから、本件の争点に係る初審判断はいずれも相当であり、会社及び組合の再審査申立てはいずれも棄却することとする。

以上のとおりであるので、本件各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22年2月3日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟