

命 令 書



大阪市北区
申立人 X労働組合
代表者 代表 x

東京都港区
被申立人 株式会社Y
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成21年（不）第5号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年3月29日第1354回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同川久保美智子、同畑喜春、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）が、平成20年11月27日、申立人X労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるA（以下「A」という。）に対して発した休職命令（以下「本件休職命令」という。）が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、組合が本件休職命令等について団体交

渉を会社に申し入れ、これが2回実施された後、平成21年2月26日の第3回団体交渉及び同年3月23日の第4回団体交渉（以下第3回団体交渉と第4回団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。）において、会社がAの直属の上司である管理職等にある者を出席させなかったことなどが労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済の申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、本件休職命令を取り消すとともに、Aの健康管理上の安全配慮を適正に行え。
- (2) 会社は、本件休職命令によりAが被った損失を全額補償せよ。
- (3) 会社は、代理人弁護士に団体交渉を全面的に委任せず、Aの直属の上司である管理職等にある者を出席させ、誠実に団体交渉を行わなければならない。

第2 本件の争点

- 1 本件休職命令は、Aが組合の組合員であるが故に行われた不利益取扱いに該当するか。
- 2 会社は、本件団体交渉において、誠実に対応したか。

第3 当事者の主張

- 1 本件休職命令は、Aが組合の組合員であるが故に行われた不利益取扱いに該当するか。（争点1）

(1) 申立人の主張

ア 平成20年11月19日、組合と会社は、Aの健康問題等に関して事前折衝（以下「本件事前折衝」という。）を行い、労使間で円満に話し合っていくことを確認した。

イ 同月25日、Aは、組合の副代表であるB（以下「B副代表」という。）と共に西宮労働基準監督署（以下「労基署」という。）へ赴き、就業規則の周知方法等について、会社を調査し、指導するよう、名前を告げて申告した。その後、労基署の調査が行われたが、会社はその調査がAの申告によるものであったことは不知であると主張する。

しかし、Aは、名前を告げて申告したものであるから、不知とする会社の主張に信憑性はない。

ウ 会社は、本件休職命令の根拠について、第2回団体交渉においては、就業規則の第23条第1項第5号に規定する「特別の理由により会社が必要と認めたとき」であるとしていたが、その場合には、第24条第1項第2号で休職期間はその都度定めることとされ、第25条第1項第4号で平均賃金の6割を支払うと規定されているところ、本件休職命令は、無給で、期間も6か月間とされているのであるから、就業規則の適用を誤ったものであり、無効であって、撤回すべきである。

また、会社は、本件の審査手続において、本件休職命令の根拠として、就業規則第23条第1項第5号に加え、第1号の傷病による休職という理由を追加したが、このことから、本件休職命令に合理性がないことは明らかである。

加えて、本件休職命令は、会社が、病人であるAに対し、その内容を何ら説明しないまま一方的に発したもので、労働者の安全への配慮も怠っており、不当である。

エ 本件休職命令の発令時に、Aが組合に相談している旨を述べたところ、C専務取締役（以下「C専務」という。）は、労働組合は部外者で関係ないと発言した。

オ 以上のことから、本件休職命令は、会社が、Aに係る労働組合加入通知書を受け、本件事前折衝を行っていたにもかかわらず、意図的に組合を軽視し、Aによる労基署への申告に対する報復として、不当労働行為意思をもって行った不利益取扱いであることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、Aを休職させることについては、本件事前折衝前から検討していたものであり、本件事前折衝において労使間で何も約束していない。

イ 会社は、労基署から、会社の従業員が就業規則の件で相談に来た旨の連絡を受けたものの、相談者の氏名は知らされていないので、本件休職命令を発した時点で、Aが労基署に申告した

事実は知らず、申立人の主張には理由がない。

ウ Aは、平成20年9月下旬から断続的に欠勤等をするようになった。そこで、会社は、Aの体調など種々の事情を考慮し、本件休職命令の発令の可否を検討していたものであり、労基署のアドバイスを参考とし、就業規則に基づいて本件休職命令を発令した。

Aの体調が思わしくなく、就労が困難であることは、客観的にも明らかであったし、会社は、Aには10月の面談の際に、組合には本件事前折衝の際に、それぞれ休職命令を考えている旨を明確に告げている。

エ 以上により、本件休職命令に、何ら違法性がなく、不利益取扱いに当たる余地もないことは明白である。

2 会社は、本件団体交渉において、誠実に対応したか。(争点2)

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合との団体交渉に先立ち、団体交渉のルールの設定を提案してきたが、提案されたルールの内容は、労働組合を異常なまでに警戒するもので、会社に誠実性が欠けていることの現れといえる。

イ 本件団体交渉は、Aの健康問題や本件休職命令等について、Aの上司や会社の責任者等を含め、労使が直接に協議し、円満な解決を図るための糸口となるものであった。

ところが、第3回団体交渉から出席した代理人弁護士はもとより、D人事課長(以下「D課長」という。)も、本件休職命令後に就任した者であって、それ以前の会社の実態を承知する者ではなく、交渉担当者としての役割を果たせる立場にはなかった。

ウ 代理人弁護士は、それまでの交渉経緯を無視した発言を行い、交渉の進行を妨げた。

エ 会社は、すべてを代理人らに任せるのではなく、Aの直属の上司である管理職等にある者を出席させ、誠実に交渉に応じる義務がある。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、団体交渉のルールの方策を提案した理由は、限られた時間の中で実のある交渉を行うためであって、不誠実であるといわれる理由はない。

イ 会社が団体交渉を代理人弁護士に委任すること自体を妨げられる理由は、何ら存しない。

ウ 組合の主張は、組合の思うとおりに進行し、交渉できなければ不誠実団交に該当するというもので、かかる主張に理由がないことは明らかである。

エ 会社は、4回の団体交渉を通じて、誠実に組合と向き合い、交渉に取り組んできたものであって、不誠実団交と評価される事実は一切ない。

第4 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、平成16年5月23日に結成され、有期雇用契約で働く労働者を中心に構成される労働組合であり、審問終結時における組合員数は約100人である。

なお、Aは、平成19年ごろに組合に加入した。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、エクステリアCAD・CGの開発・販売等を行う株式会社である。審問終結時における従業員数は58人である。

2 Aの休職命令に至るまでの事実経過

(1) 平成20年2月18日、会社は、Aと雇用契約を締結し、Aを神戸市東灘区にある事業所の開発部ヘルプデスク室（以下「ヘルプデスク室」という。）でのヘルプデスク業務に従事させた。同日付けの雇用契約書兼労働条件通知書には、入社日から3か月間は試用期間とすること、従事すべき業務の内容はヘルプデスク業務及び関連業務であること、年次有給休暇は、6か月継続勤務し、全勤務日の80%以上出勤した場合に、10日付与されることなどが記載されていた。（乙16の2）

同年5月18日、会社は、Aを正社員として雇用した。（乙16の1）

- (2) ヘルプデスク室では、同年6月までは6人、同年7月以降は5人の従業員がヘルプデスク業務に従事していた。ヘルプデスク業務とは、会社が販売したエクステリアCADソフトを購入した顧客から、主に電話で、その使用方法に関する問い合わせ等があった場合に対応する業務であった。

会社は、新たにヘルプデスク業務に従事した者に対しては、業務に習熟させるため、通常、段階を踏んだ導入教育を行っていた。

Aは、入社後2週間で顧客からの電話に対応し始めたが、このCADソフトはエクステリアの設計支援システムであり、設計等の専門用語に関する予備知識がAにはなかったこと、電話応対中に疑問点があっても周囲から十分なサポートを得られない場合があったこと、顧客の通話料負担など顧客から苦情があった問題等について会社に改善を提案したものの、予算の都合等から受け入れられなかったことなどにより、精神的な苦痛を感じていた。

(甲9p1～7、第1回審問E証言p2・3、第1回審問A証言p3・4、第2回審問E証言p16・17)

- (3) Aは、入社当初から就労環境等に関して幾つかの点に疑問を感じていたので、同年5月ごろから、退勤時にタイムカードを打刻しない慣行やヘルプデスク室における就労環境等に関し、上司等に質問をしたり、改善の要望や提案を行ったりした。

会社は、Aからの要望や提案に対し、社内で検討の上、業務等に反映させたり、対応できない場合はその理由の説明を行ったりしていたが、Aは、会社の対応が十分ではないと感じていた。

(第1回審問E証言p5・6、第1回審問A証言p4～11)

- (4) Aは、生理日の就労が困難であるとして欠勤することがあったが、同年8月下旬からは、勤務日の朝になって、体調不良により出勤できないと感じ、その旨を連絡して出勤しないことが多くなり、同年9月20日からは、休日2日を挟んで6日連続で出勤しなかった。(第2回審問A証言p6～9)

- (5) 同月26日、開発部部長のE(以下「E部長」という。)とAとの面談が行われたが、Aは、生理日の就労が困難となることが多い体質であることなどを述べ、E部長は、今後も連続した休暇

を必要とするようであれば、Aの体調を客観的に把握したいとして、診断書を提出するよう求めた。

Aは、会社から生理休暇を取得する場合は診断書を提出するよう求められたと受け止め、婦人科の医師に相談したところ、医師から生理痛は病気ではないので診断書は作成できないと言われたため、B副代表等からアドバイスを受け、心療内科又は精神科を受診して診断書を作成してもらうこととした。

同年10月30日、Aは、精神科を受診し、「不安障害で当院で治療中である。不安感、不眠、集中困難などの症状を認める。」との診断を受け、同日付けの診断書を会社に提出した。

(甲4、9p8、乙10、13p4、第1回審問E証言p4・5、第1回審問A証言p11・12)

(6) 同月27日、組合は、会社に対し、Aが組合に加入している旨の労働組合加入通知書を送付した。(乙13p5)

(7) Aは、同月23日から休日2日を挟んで連続して欠勤し、同月31日、9日振りに出勤した。同日、E部長は、Aと面談し、組合から労働組合加入通知書が届いたが会社等に不満等があるのかを尋ねた。Aは、普段から提案している就労環境等の問題点を組合に相談したところ、組合が会社に労働組合加入通知書を送付したと述べた。また、E部長は、現在のような欠勤状況が続くのであれば、休職等の措置を検討せざるを得ない旨をAに伝えた。

なお、Aは、8月から上記の面談までに、年次有給休暇10日をすべて取得し、延べ10日の欠勤をしていた。

(甲9p9・10、乙13p5・6、第1回審問E証言p5・6、第1回審問A証言p12、第2回審問A証言p6)

(8) 上記面談後もAの体調は回復せず、同年11月も連続して欠勤することが多かったため、ヘルプデスク室では、Aが欠勤した場合は回線数を絞るなどの対応をしたところ、顧客からの電話がつながりにくいなどの支障が生じた。また、Aが出勤するかどうか不明な状況が続いたため、一部の従業員は、E部長に対し、会社が欠勤が続く従業員を放置して容認するのであれば、自分が会社を辞めるなどと苦情を述べた。(第1回審問E証言p6、第1

回審問C証言 p 6、第2回審問E証言 p 17・18)

- (9) 同年11月19日、組合からB副代表ら組合役員二人、会社からC専務とE部長が出席し、本件事前折衝が行われた。会社が、Aには休職制度がある旨を説明していると述べたので、組合から、休職の内容や就業規則の周知方法等の質問があり、会社は、休職は無給であること、就業規則は常時閲覧できる状態にしていることなどを回答した。組合は、Aが通院しながら勤務することを希望していると伝えたが、会社は、従業員の健康管理をする立場から現状を放置できないこと、Aが正常に勤務できる状態か否かを判断しかねていることなどを述べた。

最後に、B副代表が今後も労使間で話し合いをしたいと述べ、本件事前折衝を終了した。

(甲5、第2回審問B証言 p 2～6、第2回審問C証言 p 8～10)

- (10) 同月20日、C専務とAが面談し、C専務が、就業規則は常時管理部に備えており、閲覧は可能である旨を伝えたところ、Aは複写するなどして持ち帰りたいと申し出たが、C専務は複写等できないと述べた。

上記面談に際し、C専務が、提出されている診断書では療養期間等が特定できないことを理由に、診断書の再提出を求めたため、Aは改めて精神科を受診した。しかし、主治医から再提出の必要はないと言われたので、Aは、その旨をE部長に報告した。

(甲9 p 10・11、第2回審問C証言 p 5・6)

- (11) 同月25日、Aは、B副代表と共に労基署へ赴き、会社の就業規則の周知方法等に関して調査し、指導するよう、名前を告げて申告した。(第1回審問B証言 p 4)

その後、会社は、労基署から、会社の従業員から相談があったとして、就業規則の周知方法等に関する調査を受けたが、就業規則はいつでも閲覧できるような状態にしている旨を回答した。

(第1回審問C証言 p 9、第2回審問C証言 p 7・8)

3 会社における休職制度

休職及び復職に関し、会社の就業規則では、次のような規定があ

った。

第23条 社員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とする。

① 業務外の傷病による欠勤が連続して通算30日を超えたとき

⑤ 前各号の他、特別の理由により会社が必要と認めたとき

第24条 前条の各号による休職期間は、次の通りとする。

① 試用期間経過後勤続3年未満は6カ月、勤続3年以上は1年を最長とする

② 前条第1項第2号及び第5号の場合 その都度定める期間

第25条 第23条第1項各号に定める事項についての勤続年数及び賃金については、次に定める通りとする。

④ 第5号に該当する者の勤続年数の通算方法及び賃金についてはその都度定める。

ただし、休職事由が会社都合による場合は、平均賃金の60%を支給するとともに、勤続年数にも通算する。

第26条 休職期間が満了しても復職できないときは、任意退職したものとみなす。

第27条 休職者が、次の各号のいずれかに該当するときは復職させる。

① 傷病による休職者は、会社の指定する医師または官公立病院の診断に基づいて判断すること

(乙1)

4 本件休職命令の発令

- (1) 平成20年11月27日、E部長が、Aの処遇について、労基署に電話で相談したところ、応対した担当者から、診断書が提出されているのであれば、無理に出勤させることはかえって安全配慮義務違反に当たる可能性がある旨のアドバイスを受けた。会社は、上記アドバイスにより、Aを療養に専念させることが必要だと考え、本件休職命令を発令することを決断した。(第1回審問E証言p6・7、第2回審問E証言p6・7・16・18・19、第2回審問C証言p6)

なお、Aは、同月はこの日までの要勤務日数18日に対し、延べ11日と半日を欠勤していた。(第2回審問A証言p6)

- (2) 同日の夕方、C専務は、Aに対し、本件休職命令を言い渡し、この休職が無給で期間は6か月間である旨を説明した。Aが、現在組合に相談中である旨を述べたところ、C専務は、Aは組合員である前に会社の従業員であり、従業員のAに対して業務命令として発令している旨の発言をした。(第1回審問B証言p5・6、第2回審問C証言p12)

5 本件休職命令から本件申立てに至る事実経過

- (1) 組合は、会社に対し、平成20年11月28日付けで団体交渉申入書を送付し、①Aの健康問題、②本件休職命令の2点について、交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、交渉に応じることを文書で回答するとともに、組合と会社との間であらかじめ団体交渉のルールを策定し、これに基づいて交渉したいと提案した。会社が提案したルールは、出席者は労使双方各3人以下とし、開催を申し入れるときは、2週間前までに文書にて議題、日時、場所及び出席者名を明らかにすることなどの原則と、原則に従わない場合は、あらかじめ相手側の同意を得ることなどの内容であった。

組合は、上記提案に対し、このルールを守らない場合は交渉に応じなくともよいように取れるなどの異議を述べ、会社が提案したルールに同意しなかった。そして、その後も組合と会社との間に団体交渉のルールは定められなかった。

(甲1、2、8p4、13、第2回審問B証言p16・17、第2回審問C証言p10・11)

- (2) 同年12月16日、第1回団体交渉が行われ、組合からB副代表とAを含め5人、会社からC専務、E部長及びD課長の3人が出席した。

冒頭、組合は、本件休職命令について、一方的な発令は組合軽視であり、根拠等も判然としない不当なもので不当労働行為であると抗議し、撤回や見直しを求めた。これに対し、会社は、Aの欠勤状況等にかんがみて本件休職命令を発したが、休職期間の短

縮に関しては検討の余地があることなどを回答した。

次に、Aの就労環境や健康問題、休職期間中の生活保障等について協議し、組合が、会社が休業手当を支給しないのであれば、傷病手当金の給付手続を行うよう要求したことについては、会社は、これを承諾したが、その他の交渉事項についてはいずれも合意には至らなかった。

(甲8 p 5、乙5、第1回審問B証言 p 6～9)

- (3) 平成21年1月26日、第2回団体交渉が行われた。組合からB副代表とAを含め5人、会社からC専務、E部長及びD課長の3人が出席し、本件休職命令の撤回や見直し、Aの生活保障等について協議した。組合が本件休職命令の根拠を示すよう求めたところ、会社は、就業規則第23条第1項第5号に規定する「特別の理由により会社が必要と認めたとき」に該当するので休職としたと説明した。組合は、就業規則の写しを配布するよう求めたが、会社は閲覧及び書写のみを許可した。組合が傷病手当金の支給以外の生活保障を求めたことについては、会社は、次回交渉までに社内で検討し文書等で回答することを約束したが、他の交渉事項についてはいずれも合意には至らなかった。(甲8 p 5・6、乙6、第1回審問B証言 p 7～9)

- (4) 同年2月26日、第3回団体交渉が行われ、組合からB副代表とAを含め6人、会社からE部長及びD課長のほか、代理人として弁護士が二人出席した。

初めに、会社がAに対し、復職の意思の有無も含めて健康状態を確認したところ、Aは、健康な状態で電話を受ける自信がない旨を述べた。

その後、組合が本件休職命令に至った事実経過を明確にするように求めたところ、会社の代理人弁護士の一人は、Aは休職中であって復職が困難であることについて争いがない現状において、発令に至った経過を明らかにすることにどのような意味があるのかという趣旨の発言をした。これに対し、組合は、第1回及び第2回の団体交渉では、Aの生活保障に関する手続等を優先して交渉したために、本件休職命令の発令に至る事実経過が明らかにな

っていないとして、会社の代理人弁護士が従前の交渉の経緯を把握せずに出席して議論を止めるようなことをしないよう抗議した。

このやり取りの後、組合は、本件休職命令に至った事実経過について改めて質問し、会社は、E部長が労基署に電話で相談して、休職命令を出すべきだとのアドバイスを受けたことなどを明らかにしたほか、診断書の再提出を求めた理由等について説明した。また、Aの就労環境や健康問題等についても協議したが、いずれの問題についても合意に至らなかった。

(甲6、8 p 6、乙7、第1回審問E証言 p 7・8、第2回審問B証言 p 19)

- (5) 同年3月23日、第4回団体交渉が行われ、組合からB副代表とAを含め5人、会社からD課長、代理人弁護士二人が出席した。

冒頭、組合は、労基署へ赴いて会社が受けたとするアドバイスの内容を確認したところ、一般的に使用者に対して休職命令を出すように指導することはない旨の回答を得たことを述べた。そして、組合は、会社に対し、アドバイスを行った労基署の応対者名、アドバイスの内容等を明らかにするよう求めたが、会社は、E部長が欠席しているため、後日確認の上、文書回答する旨を述べた。

なお、E部長が出席しなかった理由は、会社から、弁護士に委任したので出席しなくてよいとの指示を受けたからであった。

次に、組合は、休職期間の満了が約2か月後に迫っていることから、Aの直属の上司等がその就労環境や健康問題等に関する組合の主張を聴き、安全配慮義務を果たしていなかったことを認識した上で、休職期間の見直しや延長をするように求めた。これに対し、会社は、休職期間については、就業規則に基づいて対応するなど回答した上で、Aの直属の上司等との交渉を要求するかと質問したところ、組合は、本件休職命令の妥当性や発令までの事実経過、Aの就労環境等に関する会社の認識について、後日文書での回答を求めること、その回答を検討した上でAの直属の上司等との交渉を求めるか否かを判断することを返答した。

(甲8 p 6、11、乙8、第2回審問E証言 p 13)

- (6) 同月30日、組合は、会社に対し、E部長にアドバイスをした

労基署の応対者名を明らかにすること、Aの就労環境に関する要望等に対する会社の対応が適切であったか否か、本件事前折衝及びAの労基署への申告直後における本件休職命令に瑕疵や問題がなかったか否か等について、文書で回答を求める旨の要求書をファックスで送信した。(乙9の1)

これに対し、会社は、労基署の応対者名を明らかにし、Aの要望等に対する会社の対応はいずれも適切であったこと、本件休職命令の手續に瑕疵等はないことなどの会社の認識について、同年4月13日付け文書で回答した。(乙9の2)

6 本件申立て及びその後の事実経過

- (1) 平成21年4月17日、組合は、本件申立てを行った。
- (2) 同年6月30日、Aは、会社が指定する病院で受診し、気分変動症のため現在加療中であって、就労は困難と判断する旨の診断を受けた。(甲10)
- (3) 上記(2)に係る診断書の提出を受けた会社は、Aが就業規則で定めた休職期間が満了しても復職できないと判断し、同年7月14日、会社は、Aに対し、就業規則第26条第1項に基づき、任意退職したものとみなすこと、Aと会社との間の雇用契約は終了したことなどを通知した。(乙11の1・2、12の1・2)

第5 判断

1 本件休職命令について(争点1)

組合は、本件休職命令について、会社が、Aに係る労働組合加入通知書を受け、本件事前折衝を行っていたにもかかわらず意図的に組合を軽視し、一方的に発した合理性のないもので、Aによる労基署への申告に対する報復として、不当労働行為意思をもって行った不利益取扱いに該当すると主張するので、以下判断する。

- (1) Aは、平成20年8月下旬から、勤務日の朝になって、体調不良を理由に、年次有給休暇の取得を申し出たり、欠勤するようになったが、同年10月下旬からは、連続して欠勤することも多くなって、ヘルプデスク業務の遂行にも支障を来すようになり、会社が従業員から苦情を受けたことが認められる〔第4の2(4)・

(5)・(7)・(8)]。さらに、同年11月には、同月27日までの要勤務日数18日のうち、11日と半日を欠勤する状況であったので、会社が、対応について、労基署に相談したところ、診断書が提出されているのに、無理に出勤させることは、かえって安全配慮義務違反に当たる可能性があるとのアドバイスを受けたことが認められる〔第4の4(1)〕。

以上の事実を総合すれば、会社が、従業員の健康管理を行う立場として、Aが療養に専念できる環境を作ることが必要だと判断し、同月27日、本件休職命令を発令したことについては、合理的理由が存するということができ、これを不当労働行為意思をもって行った不利益取扱いであるとはいえない。

もっとも、本件休職命令の就業規則上の根拠として、第23条第1項のいずれの号に該当するののかについて、会社の認識が必ずしも明確ではなく、本件の審査手続を通じ、その主張に変遷が見られたのは事実であり、本件休職命令を発した際に、手続面の検討が必ずしも十分になされていない嫌いはあるものの、そのことをもってしても、上記判断を左右するものではない。

- (2) 組合は、会社が本件休職命令を発令したのは、Aが労基署に申告したことに対する報復であると主張する。

確かに、本件休職命令の前に、組合がAに係る労働組合加入通知書を送付しているので〔第4の2(6)〕、会社は、Aが組合の組合員であることは認識していたと認められるが、労基署の調査がAの申告によるものであったとまで認識していたことを認めるに足る疎明はない。

よって、会社が、Aによる労基署への申告を組合活動としてとらえ、これを嫌悪して報復を企図したとまで見ることは困難である。

- (3) また、組合は、組合と会社との間でAの健康問題に関して本件事前折衝を実施している最中にもかかわらず、会社が本件休職命令を発したこと、及びその発令時に、C専務が、Aは組合員である前に会社の従業員であり、従業員のAに対して業務命令として発令している旨の発言をしたことをもって、会社は意図的に組合

を軽視していると主張する。

しかしながら、Aの就労状況からすると、本件休職命令の発令には合理的理由が存するといえることは前記(1)のとおりであり、C専務の上記発言は、本件休職命令を業務命令として発令している趣旨を述べたものであって、反組合的意思に基づく発言とまでは認められず、この発言をもって、直ちに会社の不当労働行為意思を推認できるとまではいえない。

- (4) 以上の次第で、本件休職命令は、Aが組合の組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとはいえず、組合の主張は採用できない。

よって、本件休職命令は、労働組合法第7条第1号には該当しないと判断する。

2 本件団体交渉について（争点2）

組合は、本件団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったと主張し、会社はこれを否定するので、以下判断する。

(1) 団体交渉ルールの策定について

組合は、会社が提案した団体交渉ルールの内容は、労働組合を異常なまでに警戒するもので、会社に誠実性が欠けていることの現れであると主張する。

しかし、会社の提案は、団体交渉を効率的に行おうとしてそのルールを提案し、そのことについての組合の意向を確認したにすぎず〔第4の5(1)〕、その内容も特段不合理とはいえないから、組合の主張は採用できない。

(2) 本件団体交渉の経過について

ア 組合は、団体交渉は労使が直接に協議する機会であるにもかかわらず、会社が、これを代理人弁護士に委任するなどして、Aの直属の上司である管理職等にある者を出席させなかったことや、代理人弁護士が交渉経緯を無視した発言を行ったことにより、交渉が妨げられたと主張する。

イ しかしながら、使用者は、誠実交渉義務の一内容として、交渉権限のある交渉担当者を出席させることが求められるが、そのような者である限り、誰を団体交渉に出席させるかは、使用

者の裁量に属するというべきであり、必ずしも常に労働組合の組合員の上司である管理職等にある者を出席させる必要があるということとはできない。また、組合と会社との間において、従前、団体交渉ルールは定められておらず〔第4の5(1)〕、組合が、会社に対し、代理人弁護士に交渉を委任せず、Aの直属の上司である管理職等にある者に交渉に応じるよう求めた事実も認められない。

ウ 本件団体交渉のうち、第3回団体交渉において、組合が本件休職命令に至った事実経過を明確にするよう求めたところ、代理人弁護士がその要求にどのような意味があるのかという趣旨の発言をし、組合から、従前の交渉の経緯を把握することなく出席し、議論を止めないよう抗議を受けたことが認められる〔第4の5(4)〕。しかしながら、その後、会社は、組合の求めに応じて、本件休職命令に至った事実経過の説明等を行っていることからすれば〔第4の5(4)〕、代理人弁護士の上記発言に組合が反発し、これをめぐりやり取りに時間を要したとしても、そのことだけをもって不誠実ということとはできない。

エ 第4回団体交渉において、会社は、組合に対し、Aの直属の上司等との交渉を要求するか否かを質問したが、組合が文書による回答を求めたいと述べ、交渉後、会社は、組合からの要求書に対して文書回答を行っていることが認められる〔第4の5(5)・(6)〕。これらのことからすると、会社が、Aの直属の上司である管理職等にある者を出席させなかったことによって、交渉を妨げたといえず、会社の対応が不誠実ということとはできない。

(3) 以上の次第で、本件団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条第2号には該当しないと判断する。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 2 2 年 3 月 2 9 日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功 治 ⑩