

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 エムズワーカーズ株式会社

再 審 査 被 申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
大田地域支部

同 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
大田地域支部エムズワーカーズ分会

上記当事者間の平成22年（不再）第44号事件（初審東京都労委平成21年（不）第9号事件）について、当委員会は、平成23年5月11日第119回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 事案の概要

再審査申立人エムズワークス株式会社（以下「会社」という。）においては、再審査被申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部（以下「支部」という。）のエムズワークス分会（以下「分会」という。また、支部と併せて「組合」ともいう。）が存在する。

組合は、分会結成後間もなく、組合掲示板の設置や未払残業代の支払い等に関して団体交渉の申入れを行い、会社と組合との間で2回の団体交渉が行われた。その後、会社は、①分会のX2 分会長（以下「X2分会長」又は「X2」という。）の病気による退院後の就労を拒否するとともに、②組合掲示板の設置や未払残業代の支払い、X2に対する就労拒否等に関する平成21年1月22日（以下平成の元号を省略）付け団体交渉の申入れに応じなかった。またその後も、③業務委託契約の終了に伴う全従業員の解雇問題等に関する同年2月27日付け団体交渉の申入れに応じなかった。

本件は、②及び③が労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に、①が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、①及び②について、同年1月30日に東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てが、また、③について、同年5月

28日に追加して、救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 21年1月22日付け及び同年2月27日付け団体交渉申入れを拒否しないこと

(2) X2分会長の就労を認め、21年1月以降月額36万3000円の賃金を支払うこと

(3) 陳謝文の交付

3 初審命令の要旨

初審東京都労委は、22年7月6日、上記1②及び③の団体交渉申入れに応じなかったことは労働組合法第7条第2号及び第3号の、また、上記1①のX2に対する就労拒否は同法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、①誠実に団体交渉に応じること、②X2の就労拒否による未払賃金相当額の支払い、③文書交付、④①から③の項目の履行後の文書報告を命じることを決定し、同年8月6日に命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、22年8月18日、上記初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての却下又は棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

第2 本件再審査における争点

1 支部及び分会は救済申立人適格を有するか。

特に、分会員を除きその構成員につき会社と雇用関係のない支部は、団体交渉申入れをなし得る労働組合として、救済申立人適格を有するか。

2 21年1月22日付け及び同年2月27日付け団体交渉申入れに応じなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。また、

組合の運営に対する支配介入に当たるか。

特に、

- (1) 組合組織に関する会社の20年12月19日付けの求釈明に対する組合の回答は、不誠実なものとして、団体交渉拒否の正当な理由となるか。
 - (2) 組合は、申立外財団法人東京都環境整備公社や東京都環境局に面会を求めた行為、流通センター駅等で通行人にビラ配布をした行為、組合のホームページへの記事の掲載などにおいて、社会的相当性を逸脱した行為を行ったといえるか。これらが、団体交渉拒否の正当な理由となるか。
 - (3) 20年10月20日付け合意書は、支部の不適合性や会社存続の不可能性の故に、21年2月27日付け団体交渉申入れの根拠となり得ないものか。
- 3 X2分会長に対して就労拒否した会社の対応は、同人の組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。

特に、X2分会長が会社指定医に対する受診に同意しなかったことは、就労拒否の正当な理由となるか。

第3 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、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「判断」1(1)及び(2)記載のとおりであるから、これを引用する。

- 1 本件再審査における争点1(支部及び分会は救済申立人適格を有するか。特に、分会員を除きその構成員につき会社と雇用関係のない支部は、団体交渉申入れをなし得る労働組合として、救済申立人適格を有するか。)

(1) 会社の主張

初審命令は、支部の救済申立人適格を肯定している。

しかしながら、団体交渉の当事者適格を有するためには、労組法（同第2条本文）上の法適合組合であることが必要であるところ、支部は、分会員を除きその構成員につき会社との間に雇用関係はもとより、その労働条件を会社が実質的に決定し得る関係にもない。

労組法は、労働組合を、労働条件の維持改善を図る目的をもった団体である限りにおいて保護している。支部が団体交渉を申し入れることは、会社とは雇用関係等のない支部の大多数の構成員が、会社と会社の従業員との労働条件に干渉するもので、政治的・社会的活動であり、同法の保護するところではない。

よって、支部は救済申立人適格を有せず、本件申立ては却下すべきであるから、初審命令は違法なものとして、取り消されるべきである。

(2) 組合の主張

会社は、分会が支部の分会であること、支部並びに分会所属の分会員と会社との間の雇用関係の存在を認めているが、そうであれば、分会並びに支部は支部並びに分会所属の分会員の労働条件につき会社と団体交渉を行う資格と権限がある。

労働組合は、労働者により構成される団体で、個々の労働者そのものではなく、労働組合と使用者との間には雇用関係や支配従属関係はない。会社の主張によれば、職業別労組、合同労組のみならず、企業内労組ですら、労働組合法上の労働組合といえなくなるのであって、全く誤った見解である。

- 2 本件再審査における争点2（21年1月22日付け及び同年2月27日付け団体交渉申入れに応じなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）

(1) 会社の主張

ア 初審命令は、20年12月19日付「抗議及び通知書」によって求め

た釈明に対して、組合が一切答えなかったとはいえないとする。

しかし、会社は、同文書記載の事項のほか、支部の大多数の構成員とは雇用関係等はないので、支部が、労組法上保護を受け得る労働組合であり、団体交渉の申入れをなし得る根拠についても釈明を求めたのであり、この点何ら釈明はなかった。初審命令は事実誤認を犯している。

東京地方裁判所22年9月30日判決（同20年（行ウ）第681号、日本工業新聞社不当労働行為救済命令取消請求事件）は、合同労組からの団体交渉申入れに対し、使用者が労組法上の組織実態を備えた適法な労働組合であるか疑義を抱いた場合には、当面団体交渉を拒否する権利が認められることを明らかにしている。本件においては、会社は、組合が労組法上の保護を受ける労働組合といい得るのか、正当な交渉権限を有するかについて疑義を抱き、組合に釈明を求めたが、疑義を払拭できる回答が得られなかったものであり、上記東京地裁判決に照らせば、会社のこの対応は正当な理由のあるものとして、団体交渉拒否に当たらないことは明らかである。

以上のとおりであり、初審命令は取り消されるべきである。

イ 労働組合が使用者の取引先や顧客等に押しかけたりすることも一定の範囲で正当な組合活動と認められるが、公社や東京都環境局は会社の取引先でも顧客でもなく、会社と組合との間の紛争解決に権限を有する等のものでないから、組合活動としての正当性を逸脱しており、団体交渉拒否の正当理由となる。事前にアポイントを取らなかったことも、正当性を逸脱したものといえる。

また組合は、21年3月17日の支部のホームページに、「組合が入手した会社の給料明細において、社員じゃない人の名前が書かれているが、いったいこの人は誰でしょうか。『社長の・・・ではないか』な

どと言う人もいます。」などと掲載して、会社のY1社長の人格を誹謗、中傷した。

ウ 初審命令は、20年10月20日付「合意書」の有効性について、組合は法適合組合であるとし、また、同合意書は本件従業員の全員解雇といった事態が想定されていたとする。

しかしながら、会社は、支部の大多数の構成員とは、雇用関係等はなく、その労働条件や処遇を決定する権限を有せず、支部は法適合組合とはいえない。したがって、支部は、会社と会社の従業員との間の「身分の重要な問題や労働条件の変更」について、協議し合意書を締結する当事者適格を欠いている。よって、本合意書は無効であり、本件団体交渉申入れの根拠とはなり得ない。

また、本件従業員の全員解雇は、会社が唯一の業務としていたエコスタッフからの産業廃棄物分別作業の受託業務がなくなったことによるが、それは、エコスタッフと公社との間の受託交渉の決裂という、会社にとって不可抗力の事態に起因するものであり、「合意書」が事前協議を予定している場合に該当しない。

初審命令はこれらの点を看過した誤りがあり、取り消されるべきである。

(2) 組合の主張

ア 分会の組合員が支部所属の組合員であること、支部所属の会社の労働者が分会を結成、構成していることは、分会の結成通告並びに最初の団体交渉で説明し、会社も承知している。初審命令が、20年12月24日付「要請書」等で、支部と分会の関係等を説明し、会社が組合との団体交渉に応ずるべき立場にあることを明らかにしているとしたのは当然である。

従業員が1人でも加盟している労働組合とは、当該企業はその1人

の者の労働条件について団体交渉に応ずる義務がある。会社の従業員がわずかしかいない支部とは、団体交渉をする必要はないとの前提自体が誤りである。

イ 組合の公社への要請行動は、エコプラントの施設管理者である公社に対して施設利用の申入れを行ったもので、その態様も要請書を交付しての平穏な形で行った正当な組合活動である。

加えて言えば、要請行動は、事前に会社の了解を受けているし、これにより会社は何らの損害も受けていないのである。

ウ 支部並びに分会は労組法上の労働組合であって、当然に労働協約の締結権限があるから、20年10月20日付「合意書」による合意は有効である。なお、かかる合意、協定がなくても、もとより会社には団体交渉応諾の義務がある。

3 本件再審査における争点3（X2分会長に対して就労拒否した会社の対応は、同人の組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）

(1) 会社の主張

ア 初審命令は、会社指定医を特定してX2に受診を求めるなどの具体的な指示をしなかったことを極めて不自然であるとする。

しかしながら、会社は、産業医を雇用しておらず、産業保健センターを介して医師を紹介してもらう予定であったから、X2の受診承諾が先行するのは当然で、会社指定医を特定して受診を求めなかったことは不自然ではない。

イ 初審命令は、主治医の診断書のみの提出で足りるということを前提としているようであるが、主治医の診断書は、厚生労働省も指摘する（「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課、16年10月作成、21年3

月改訂)) ように、必ずしも客観的信用性が担保されているとはいえないことを看過している。

(2) 組合の主張

ア 会社は、会社指定医を具体的に明らかにしてX2に受診を指示できたのに、していない。労働委員会の審査の最終段階に至って、会社は「産業保健センターを介して医師を紹介してもらおう予定であった」と主張し出したが、組合やX2本人には、そのような説明は一切なく、主張を取り繕うためのものである。

イ 主治医の診断書に関する厚生労働省の手引きも、労働委員会の審査の最終段階に至って、ようやく捜し出して提出されたのであり、後付けの理屈である。

しかも、同手引きは、「心の健康問題」についてのもので、本件の場合に適用されるものでないし、また、産業医による本人の診察と診断を予定しているものでもない。本件では、主治医への「医療情報開示同意書」が提出されているから、会社が、手引き記載の「診断書記載の内容だけでは十分な職場復帰支援が困難な場合」(7頁)と判断したのであれば、上記同意書に基づいて「産業医等が主治医からの情報や意見を収集する」(8頁)手順となる。しかし、会社はこのような手順を踏もうとすらしておらず、会社には手引きの手順を踏む意思などは全くなかったことが明白であって、会社の主張は後付けの理屈である。

第4 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「認定した事実」1ないし6のうち、その一部を次のとおり改め、または付加するほかは、当該認定事実と同一であるから、これを引用する。この場合において、「申立人」

を「再審査被申立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、「本件申立時」を「本件初審申立時」と、「本件結審時」を「本件初審結審時」と、「当委員会」を「東京都労委」と、それぞれ読み替えることとする。

1 1 (1) 中「会社は、肩書地に本社を置き、産業廃棄物分別作業等を業務として平成19年10月2日に設立された株式会社であり、申立外エコスタッフ株式会社（以下「エコスタッフ」という。）から受託する産業廃棄物の選別作業を、申立外財団法人東京都環境整備公社（以下「公社」という。）が運営する東京都大田区城南島所在の城南島エコプラント（以下「エコプラント」という。）において行っていた。」を「会社は、肩書地に本社を置き、産業廃棄物分別作業等を業務として平成19年10月2日に設立された株式会社である。申立外エコスタッフ株式会社（以下「エコスタッフ」という。）は、申立外財団法人東京都環境整備公社（以下「公社」という。）から、産業廃棄物の選別作業を受託し、同作業を会社に再委託していた。会社は、同再委託を受けて、同作業を公社が運営する東京都大田区城南島所在の城南島エコプラント（以下「エコプラント」という。）において行っていた。」に改める。

2 2 (1)①中「12名の従業員とともに支部に加入して分会を結成し」を「12名の従業員とともに支部に加入届を提出してJM IUに加入した。そして、支部の規約に基づき」に、「と分会結成を通告し」を「などと記載し、役員名を付記した通知書によって分会結成を通告し」に改める。

3 2 (1) 中、証拠摘示欄に「審査の全趣旨」を加える。

4 2 (6)⑤中「12月15日付『回答書』」を「12月25日付『回答書』」に改める。

5 6 (3)②中「3月24日の支部ホームページには、「エムズワーカーズヤミ給与か」との見出しで、「(会社には) 架空の給与明細が存在していました。組合が入手した明細には、エムズ社長との関係の深いといわれて

いるF氏の名前が記してあります。」等と記載されていた。」を「3月17日の支部のホームページには、公社による産業廃棄物選別作業の委託の打ち切りとそれによる会社従業員の全員解雇を「公社・エコスタッフによる組合潰しだ」と非難する記事が掲載され、その中で「組合が入手した会社の給料明細において、社員じゃない人の名前が書かれているが、いったいこの人は誰でしょうか。『社長の・・・ではないか』などと言う人もいます。」との記載がなされていた。また3月24日の支部ホームページには、「エムズワーカーズ ヤミ給与か」との見出しで、「(会社には)架空の給与明細が存在していました。組合が入手した明細には、エムズ社長との関係の深いといわれているF氏の名前が記してあります。」等と記載されていた。」に改め、証拠摘示欄に「乙78」を加える。

6 6(6)の次に、(7)として次のとおり加える。

「(7) 本件追加申立て以降の会社の対応

本件追加申立て以降も、会社は本件再審査の結審に至るまで本件団体交渉申入れに応じていない。」

第5 当委員会の判断

当委員会も、再審査における争点1、2及び3について、いずれも初審命令の判断は相当であると判断する。その理由は、初審命令理由第3「判断」2(1)ないし(3)のうち、その一部を次のとおり改め、又は付加する場合は、当該判断と同一であるから、これを引用する。

1 本件再審査における争点1(支部及び分会は救済申立人適格を有するか。特に、分会員を除きその構成員につき会社と雇用関係のない支部は、団体交渉申入れをなし得る労働組合として、救済申立人適格を有するか。)

(1) 第3の2(1)の第4段落の末尾「に該当すると認められる。」の次に、行を改め以下を加える。

「 会社は、本件再審査において、初審命令は、支部は分会員を除きその大多数の構成員につき会社と雇用関係等はなく、団体交渉の申入れをなし得る労組法上の労働組合ではない点を看過して、救済申立人適格を肯定した違法があると主張する。

しかしながら、X2分会長をはじめとした13名の会社従業員は、支部を通じてJMIUに加入し、支部の下部組織として分会を結成したものである（第2.2(1)①）。したがって、支部は、会社との関係では、会社が雇用する労働者を代表する組織であることは明らかであり、支部が申し入れた本件団体交渉に対し会社は応じる義務があるから、会社の主張は当を得ない。

また会社は、支部が団体交渉を申し入れることは、会社とは雇用関係等のない支部の大多数の構成員が、会社と会社の従業員との労働条件に干渉するもので、政治的・社会的活動であり、労組法の保護するところではないとも主張する。

しかしながら、支部の構成員の多くは会社従業員でないとしても、その大多数が労組法第3条にいう労働者であると容易に推認されるところであり（甲26）、支部は労働者が主体となって組織する団体であることは明らかであるから、労組法第2条の労働組合として、その構成員たる組合員の労働条件について団体交渉権を有するものである。会社の主張は、複数の企業の労働者から構成される労働組合の団体交渉権を否定するに等しく、採用することはできない。」

(2) 第3の2(1)の第5段落中「本件救済申立適格」を「本件救済申立人適格」に改める。

2 本件再審査における争点2（21年1月22日付け及び同年2月27日付け団体交渉申入れに応じなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。）

(1) 第3の2(2)②アの第2段落の末尾「何ら具体的な事実の摘示もしていない。」の次に、行を改め以下を加える。

「 会社は、本件再審査において、初審命令は、会社は支部の大多数の構成員とは雇用関係等はないので、支部が労組法上の労働組合であり、団体交渉の申入れをなし得る根拠についても積明を求めたのであり、この点何ら積明はなかったことを看過していると主張する。

しかしながら、支部が、会社の従業員が分会を結成したことを会社に通知したこと、及び20年12月24日付「要請書」(甲26)において、支部と分会の関係につき説明をしていたことは上にみたとおりである。そして、支部と分会の関係についての同要請書の文面は、会社の従業員が支部を通じてJMIUに加入し、支部の下部組織として分会を結成したものであることを容易に読み取れるものである。また、支部の構成員の多くは会社従業員でないとしても、支部構成員の大多数が労働者であり、支部は労働者が主体となって組織する団体であることは、会社にとっても容易に推認できたものと考えられる。

そうすると、本件団体交渉は、労組法第2条の労働組合である支部が、会社が雇用する労働者である分会員を代表して申し入れたものであり、会社がそれに応じるべき立場にあることは明らかであるから、会社の主張は採用できない。

(2) 第3の2(2)②アの第3段落の末尾「到底採用することができない。」の次に、行を改め以下を加える。

「 なお、会社が本件再審査において取り上げる東京地方裁判所22年9月30日判決は、労働組合を窺わせる名称を使用しておらず、利益代表者と窺える者が代表者として記載されており、役員名簿の提出もなされなかったなどの特殊な事情があったことから、使用者が労働組合としての法適合性に疑義を抱いたことが不合理であるとはいい難い

とした事案である。本件は、そのような特殊な事情はなく、上に述べたとおり、本件団体交渉は労組法第2条の労働組合から申し入れられたものであることは明らかであるから、会社の主張は採用できない。」

(3) 第3の2(2)②イの第3段落の末尾「正当性を逸脱するものということとはできない。」の次に、行を改め以下を加える。

「 会社は、本件再審査において、公社や東京都環境局は会社の取引先でも顧客でもないから、それらに押しかけたりすることは、組合活動としての正当性を逸脱しており、団体交渉拒否の正当理由となると主張する。

しかしながら、労働組合が、労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図るため、労働条件や労使関係のあり方等に関して、労働組合の認識や見解を表明して、一般公衆や企業の関係先等に対し支持を呼びかけたり、要請を行ったりすることは、社会的相当性の範囲内である限り、正当な組合活動と認められる。本件については、公社は分会の組合員らが就労し、組合が組合掲示板の設置を求めている場所であるエコプラントの施設管理者であり、会社がエコスタッフから委託されて行う産業廃棄物分別作業は元々は公社がエコスタッフに委託したものであること、また、公社は東京都の出捐により東京都等の廃棄物処理その他の環境保全事業のために設立されたものであって（審査の全趣旨）、東京都環境局は公社に対し助言等をなし得る立場にあると推認されることから、公社及び東京都環境局は、要請先として不適切であるとまではいえない。そして、その態様については、面会の強要や強談威迫として社会的相当性の範囲を超えるものであったと認めるに足りる証拠はない。なお、会社は、組合が本件面会等のアポイントを事前にとっていないことをも問題とするが、本件で組合が公社等に面会を求めた行為は、そのことの故に組合活動としての正当性

を逸脱するものということとはできない。

また、会社は本件再審査において、組合は、21年3月17日の支部のホームページに、「組合が入手した会社の給料明細において、社員じゃない人の名前が書かれているが、いったいこの人は誰でしょうか。『社長の・・・ではないか』などと言う人もいます。」などと掲載して、会社のY1社長の人格を誹謗、中傷したと主張する。

確かに、同ホームページに掲載の上記部分は、誤解を呼びかねない根拠不明な指摘を含むと言わざるを得ないが、ホームページに掲載された同部分を含むビラの内容は全体として、エコスタッフないし公社による会社への業務委託停止は組合潰しの策動であるとする組合の見方や主張を展開したものであって、社会的に不相当な内容とまではいえず、業務委託停止による分会員の解雇に関する会社の団体交渉拒否を正当化する理由となるものではない。

以上のとおりであり、会社の主張は採用することができない。」

(4) 第3の2(2)②ウの第2段落の末尾「本件の事態が想定されていたと認めることができる。」の次に、行を改め以下を加える。

「 会社は、本件再審査において、初審命令は、会社とは大部分の構成員につき雇用関係等がない支部が、協議し合意書を締結する当事者適格を欠いている点を看過して、20年10月20日付「合意書」を有効なものとして判断した誤りがあると主張する。

しかしながら、支部は、上記2(1)に述べたとおり、会社の従業員である分会員を構成員に含む組織であり、会社が雇用する労働者を代表する労働組合として労組法第2条の労働組合である。したがって、支部は、会社との間で、分会員の労働条件等について、団体交渉に基づき労働協約を有効に締結することができるものであり、本件合意書についても、その経過からして労働協約として有効に締結されたもの

であることが認められるから、会社の主張は採用できない。

なお会社は、本件再審査において、本件従業員的全員解雇が「合意書」が事前協議を予定している場合に該当しない根拠として、改めて、本件解雇は、会社が唯一の業務としていたエコスタッフからの産業廃棄物分別作業の受託業務がなくなったことによるが、それは、エコスタッフと公社との間の受託交渉の決裂という、会社にとって不可抗力の事態に起因するものであることを取り上げる。しかし、本件解雇は、「合意書」が事前協議の対象として規定する「身分の重要な問題」に当たることは明らかであり、エコスタッフと公社との交渉に、会社が関与できるかどうかはともかくとして、同交渉の結果生じたとする本件解雇について、会社は「合意書」に基づき事前協議を行う義務があるというべきである。したがって、この点の会社の主張も採用することはできない。」

3 本件再審査における争点3 (X2分会長に対して就労拒否した会社の対応は、同人の組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか。また、組合の運営に対する支配介入に当たるか。)

(1) 第3の2(3)②の第3段落の末尾「具体的な指示も全く行わなかった。」の次に、行を改め以下を加える。

「 会社は、本件再審査において、初審命令は、会社指定医を特定してX2に受診を求めなかったことを極めて不自然であるとするが、会社は、産業医を雇用しておらず、産業保健センターを介して医師を紹介してもらう予定であったから、X2の受診承諾が先行するのは当然で、会社指定医を特定しなかったのは不自然ではないと主張する。

しかしながら、会社としては、X2の受診承諾が必要となることを産業保健センターに説明して、そのような事情を留保しつつ医師を紹介してもらうなどの対応も考えられるところであって、そのような配

慮や努力を一切行わずに、X2の受診承諾がないからと会社指定医を特定して受診を求めることをしなかったことは、不自然であると言わざるを得ない。」

(2) 第3の2(3)②の第4段落中「すなわち」を「以上のとおり」に改める。

(3) 第3の2(3)②の第4段落の末尾「ためにする議論といわざるを得ない。」の次に、行を改め以下を加える。

「なお、会社は、本件再審査において、初審命令は、主治医の診断書は、厚生労働省も、「主治医による診断書の内容は、病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、それはただちにその職場で求められる業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことにも留意すべきである。」（「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」6頁）などと指摘するように、必ずしも客観的信用性が担保されているとはいえないことを看過しているとも主張する。

しかしながら、会社として、そのような手引きの記載内容からしても、主治医の診断の客観的信用性に疑問を抱いていたというのであれば、そのような事情をX2に説明して会社指定医の受診の協力を求めていしかるべきであるが、そのような説明はなされておらず、会社の主張は採用できない。」

(4) 第3の2(3)④中「X2が就業可能な健康状態となった1月19日以降も同人の就労を認めず」を「提出された診断書からするとX2が就業可能な健康状態となったと推認される1月19日以降も、同人の就労を認めず」に改める。

以上の次第であるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は労働組合法第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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年5月11日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊞