

命 令 書

申 立 人

岡山地域労働組合
代表者 執行委員長 X 1

被申立人

フルーフ岡山株式会社
代表者 取締役社長 Y 1

上記当事者間の岡委平成22年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年8月8日第1372回公益委員会議において、会長公益委員上村明廣、公益委員香山忠志、同竹内真理、同山田加寿子、同宮本由美子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人フルーフ岡山株式会社は、申立人岡山地域労働組合が申し入れた次の団体交渉に誠実に応じなければならない。
 - (1) 平成21年9月25日及び同年11月25日に申し入れた組合員X2の職場復帰に係る団体交渉
 - (2) 平成22年3月1日及び同年6月2日に申し入れた組合員X2の解雇撤回に係る団体交渉
- 2 被申立人フルーフ岡山株式会社は、申立人岡山地域労働組合に対し、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

岡山地域労働組合

執行委員長 X 1 殿

フルハーフ岡山株式会社

取締役社長 Y 1

当社が、貴組合から平成21年9月25日、同年11月25日、平成22年3月1日及び同年6月2日に申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、岡山県労働委員会において労働組合法第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いたします。

(注：年月日は文書を手交した日を記載すること。)

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、岡山地域労働組合（以下「組合」）が、フルハーフ岡山株式会社（以下「会社」）に対し、組合に加入するX2（以下「X2」）に関して申し入れた次の団体交渉への会社の対応が労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成22年6月23日（以下「平成」の元号は省略）に救済を申し立てた事件である。

(1) 休職中であったX2の職場復帰等を申入事項とした21年9月25日付け及び同年11月25日付けの団体交渉申入れ（以下、2度の申入れを合わせて「職場復帰団交申入れ」）について、会社は産業医からX2の主治医への意見収集及び会社指定の医療機関の診断結果を踏まえて対応すると回答したにもかかわらず対応しないこと。

(2) 会社が解雇したX2の解雇撤回等を申入事項とした22年3月1日付け及び同年6月2日付けの団体交渉申入れ（以下、2度の申入れを合わせて「解雇撤回団交申入れ」）について、会社が回答しないこと。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 団交応諾

(2) 誓約書の掲示

第2 事件の争点

- 1 職場復帰団交申入れに会社が応じないことに正当な理由はあるか。
- 2 解雇撤回団交申入れに会社が応じないことに正当な理由はあるか。

第3 争点に関する当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 職場復帰団交申入れ（争点1）

ア 会社は、職場復帰団交申入れについて、産業医によるX2の主治医からの意見収集及び会社指定の医療機関の診断結果を踏まえて対応すると回答しているにもかかわらず、何ら対応していない。

イ X2は解雇前から組合に加入しており、組合が申し入れた団体交渉の要求事項は労働条件その他待遇に関する事項であって、労働組合の正当な団体交渉事項であり、使用者には団体交渉応諾義務がある。

ウ X2が出向できない理由として挙げているひとつは、離婚成立後の子どもの養育費及び厚生年金の分配についての調停が家庭裁判所で行われていたことであって、X2の主張に虚偽事実はなく、このことは21年2月及び5月の調停日に会社を休む際に上司に伝えており、内容証明郵便でも送付している。

エ 憲法28条は勤労者の団結権、団体交渉権、団体行動権を保障し、団結権には結社の自由としていかなる労働組合に団結するかの自由が保障されている。組合はこの権利に基づいて団体交渉を申し入れているのであり、会社はこれに応諾する義務がある。

(2) 解雇撤回団交申入れ（争点2）

ア 会社は、解雇撤回団交申入れについて、何ら回答していない。

イ X2は解雇前から組合に加入しており、解雇などの人事・労働条件やその他の待遇は団体交渉事項であり、使用者には団体交渉応諾義務がある。

ウ X2は解雇撤回を求め、解雇予告手当及び退職金を返還する払込口座を返答するよう会社に通知したが、会社は回答していない。

2 被申立人の主張

(1) 職場復帰団交申入れ（争点1）

ア 労使一体となった会社存続のための努力がなされている中で、組合は団体交渉を要求し、会社は2度にわたって対応した。

職場復帰団交申入れの要求事項は、いずれもX2が従業員の地位にある

ことが前提となる事項ばかりであるが、有効に出向命令が出され、かつ、有効に解雇が行われたため、X2は会社の従業員の地位になく、これまでになされた団体交渉に加えて更なる団体交渉の請求には理由がない。

イ 出向は、X2が当時在籍していた企業内組合との合意で決まっていた出向規則に基づき行われていること、会社の業務量が激減したため出向の必要性及び程度ともに極めて高い状況だったこと、会社に残す社員は複数業務を掛け持ちできる業務遂行能力の高い者のみであり、X2は業務遂行能力や勤務評定等の理由から出向者に選定されており合理性があること、出向先での業務はX2が以前担当していた業務と同内容となるよう配慮しており不利益の程度は低いことから、X2に対する出向命令は当然に有効である。

ウ X2はあくまで会社での勤務に固執したが、X2はどのような業務についても業務遂行能力が著しく劣っており、会社で行う業務は一切なかったため、やむを得ず解雇することとなった。

会社は経費削減や人員削減等の解雇回避努力を行ったこと、かかる努力を行ってもなお人員削減の必要性があったこと、被解雇者の選定は勤務評定及び業務遂行能力等を基準に判断しており合理性があること、組合等を通じて説明等を行ったこと、復職後はX2が出向に応じるものと考え、休暇や休職に協力し、X2に翻意するための機会を与えてきたことなどから、X2の解雇は整理解雇の4要素を満たしており、解雇権の濫用には当たらず、有効である。

エ 団体交渉の本来の目的である労働者の地位向上とか、労働条件の交渉とかについての権利は、企業内組合と会社との間の各種合意、協定で確保実現されており、これらはX2に対しても平等に適用されている。

オ X2にはうつ状態と自宅療養の診断書が出されているにもかかわらず、社員から、野球や飲酒に興じているという話が入ってきたので、詐病ではないかという疑いを持った。

X2が本当に病気だった場合には職場復帰支援が必要になるため、厚生労働省の「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」（以下「職場復帰支援の手引き」）にのっとりた手続きも進めてはいたが、診断が正しいかどうかははっきりしないと交渉もできないため、時間をもらっていた。また、そのことを組合に連絡しなかったのは誠実に対応してもらえないと判断したからである。

カ X2及び組合は、出向拒絶の理由としてX2の離婚調停の進行をあげて

いたが、離婚は21年1月8日に既に成立していた。

さらに、X2はうつ病と称しながら自らの希望で投薬を受けず、自宅療養を要すると言いながら野球や飲酒に興じ、診断書の就労の可否部分について相互に矛盾するものを取得していた。

X2及び組合は、離婚調停やうつ病の件で虚偽の事実を述べて会社の人事権の発動を回避しようとし、加えて、それら虚偽の事実を主張して団体交渉を有利に進めようとしていた。

したがって、虚偽の事実に基づいて、それらの利益を得ようとしている点は不当であり、組合の団体交渉申入れは団体交渉権の濫用である。

(2) 解雇撤回団交申入れ（争点2）

ア X2は、上記(1)ウのとおり有効に解雇されており、従業員の地位にないのであるから、これまでになされた団体交渉に加えて更なる団体交渉の請求には理由がない。

イ 解雇の理由については、X2に書面で回答している。

解雇の有効性については、本件救済手続きにおいても十分説明しているし、X2と会社との民事訴訟においても経営状態等の具体的な資料を証拠として提出したうえで十分に明らかにしている。

また、本件救済手続きの際の和解交渉は、組合が会社の譲歩案を拒否したため成立しなかった。

したがって、組合が要求していた団体交渉は本件救済手続き及び民事訴訟において実質的に実現しているし、今後別途団体交渉を重ねたところでこれ以上の資料の提出や説明をすることはなく、双方歩み寄る余地もないので、解雇撤回団交申入れについても理由がない。

ウ X2はうつ状態であるとして休職していたが、同一期間内に矛盾した診断内容及び言動があること、投薬治療がなされていないこと等から、X2のうつ状態との主張は詐病だと判断した。誠実な対応をしてもらえないと判断し団体交渉はしていない。

エ 解雇に際して会社は退職金を支給し、X2はこれを受領し、会社の振込先口座を知りながら返還しておらず、本件申立てとの関係でその態度は一貫していない。

オ 上記(1)カのとおり、組合の団体交渉申入れは団体交渉権の濫用である。

第4 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、昭和57年3月8日に結成された、いわゆる合同労組であり、主たる事務所を肩書地に置き、岡山県労働組合会議に加盟している。本件申立時の組合員数は135人である。

(2) 会社

会社は、2年2月6日に設立された株式会社であり、自動車用車体及び関連製品の製造、販売、修理等を肩書地で営んでいる。

会社は神奈川県厚木市に所在する日本フルハーフ株式会社（以下「日本フルハーフ」）の子会社であり、会社のほかに日本フルハーフの子会社として、フルハーフ北海道株式会社、フルハーフ滋賀株式会社（以下「フルハーフ滋賀」）及びフルハーフ九州株式会社が存在する。（以下、日本フルハーフとその子会社をあわせて「グループ会社」）

本件申立時の会社の社員は93人で、うち会社勤務者は42人であり、出向者は51人であった。

(3) 申立外労働組合

会社には、企業内組合である申立外フルハーフ岡山労働組合（以下「フルハーフ労組」）があり、本件申立時にはX2を除く会社の全労働者が加入しており、組合員数は82人であった。

【申立書、答弁書、乙求釈明回答書】

2 フルハーフ滋賀への応援

(1) X2は、3年6月1日に日本フルハーフに入社し、9年4月1日に同社広島支店から会社に転籍した。

X2は、転籍後は会社のサービス課に、19年10月1日からは製造2課ドア班に、20年4月1日からは再びサービス課に配属され部品出荷業務に従事した。

【乙第18号証（以下「乙18」の例により略記）、答弁書、乙調査回答書】

(2) 20年12月以来、会社は、急激な経済状況の悪化に伴う需要減を受けて売上が大幅に落ち込んだため、役員報酬及び管理職給与の減額、助成金の申請、派遣社員や場内請負の雇止め、経費削減、残業規制、在庫仕掛の削減、外作部品の取入れ、外注費削減、設備投資抑制、新年度の新入社員採用の中止等を実施したが、受注減に伴う業務量の激減で大量の余剰人員が発生した。このため、会社は適正な人員配置を行う必要に迫られ、配置転換、応援等を実施した。

応援とは、業務の繁閑に応じて6か月以内の一定期間、職制上の変更を伴

わず、他の部署又は他のグループ会社において勤務する場合をいい、予め期間を決めて発令される。

【乙18、乙調査回答書】

(3) 21年1月20日、会社はX2を、サービス課から製造2課ドア班に配置転換した。

当該配置転換は、上記(2)に記載した配置転換の一環で行われ、製造2課ドア班にはX2のほかにも1人配置転換された。

【乙18、答弁書】

(4) 21年2月16日及び同月19日、会社とフルハーフ労組は、コンビニエンスストア関連商品の搬送車を扱っており業務が多忙であったフルハーフ滋賀への応援に関する協議を行い、応援の期間、移動日、条件等について合意した。応援の期間は同年3月2日から5月31日であった。

【乙調査回答書、乙準備書面2】

(5) 21年2月23日、会社はX2に、フルハーフ滋賀への応援を内示した。

X2は、母親を病院へ送迎する必要があること及び離婚調停のために月1回家庭裁判所に行く必要があることを製造2課長のY2に説明して、この応援を断った。

なお、この時点では、X2は調停が成立し同年1月8日に離婚していたが、離婚に伴う子どもの養育費の調停が岡山家庭裁判所で始まっていた。

【甲34、乙11、第1回審問P25Y5証言、甲回答書、答弁書、乙準備書面2】

(6) 会社は、X2の説明のうち、月1回家庭裁判所へ出頭する必要があるとの理由を受けて、X2に対する応援の内示を取り消し、代わりに製造2課従業員1人を応援に出した。

【第1回審問P25、P43～44Y5証言、答弁書、乙準備書面2】

(7) 21年3月1日、会社はX2を、製造2課ドア班から同課サイド班に配置転換した。

当時は、X2に限らず、欠員補充のため製造2課従業員に対して課内での職場異動を多数行っていた。

【乙18、甲回答書、乙準備書面2】

3 グループ会社への出向

(1) こうした中、21年3月上旬ころ、グループ会社拠点工場再編の話が持ち上がり、会社で製造していた主要商品を日本フルハーフに移転することとなった。具体的には、会社の取扱車種であるウイング及びバンのうち、不況か

ら全国的に発注量が減少したウイングの受注及び製造業務を会社から日本フルハーフへ移転することになった。20年の実績では、会社の売上の80%はウイングによっていた。

ウイング及びバンは共にトラック輸送で使用される箱型の荷台部分で、バンは後方のみ荷役用のドアがあるものをいい、ウイングは天井面及び側面が跳ね上げ式構造になっており側面荷役ができるものをいう。

【乙18、乙調査回答書】

- (2) 会社はフルハーフ労組に対して、21年3月9日及び13日の労使協議の際に拠点工場再編の話があり会社で大量の余剰人員が出ることを伝え、同月17日に出向及び希望退職者を募集することを協議し、正式に社員出向規則案及び希望退職者の募集について提案した。

【乙5、乙18】

- (3) フルハーフ労組は21年3月23日の臨時大会で、希望退職募集の際の条件を以前日本フルハーフで行った際の条件と同程度とすることを条件に社員出向規則案を了承し、社員出向規則は同年4月1日に施行された。

なお会社とフルハーフ労組は、3年を目途に出向者を会社に戻すよう努力することを確認し、その旨を労働協約に規定した。

【乙5の2、乙6、乙18、答弁書、乙求釈明回答書】

- (4) 会社の社員就業規則第10条は、「業務上必要がある場合は、社員に対し就業場所若しくは従事する職務の変更または出向を命じることがある。」と規定されている。

また、社員出向規則には次の趣旨の規定がある。

ア 出向社員とは会社の社員として在籍のまま関係会社または関係団体に転出した者をいう。(第2条)

イ 出向社員の基本的な身分及び主たる給与については社員と同様に扱う。(第3条)

ウ 出向社員は休職とする。出向休職期間は会社の勤続年数に参入する。(第6条)

【乙5の2、乙19】

- (5) 21年4月2日、会社の朝礼で、日本フルハーフ専務のY3は従業員に対し、会社の業績が急激に悪化し業務が激減したこと、それに伴い人員を削減するため従業員をグループ会社に出向又は応援させる必要があること、希望退職を募る予定であること等を説明した。

【乙17、乙18】

(6) 21年4月9日、会社は、フルハーフ労組から希望退職募集の際の条件等についての要望書を受け取った。

【乙7、乙18】

(7) 会社とフルハーフ労組は、21年4月14日及び15日に労使協議を重ね、同日、希望退職募集に関する協定書を締結した。

【乙8、乙18】

(8) 21年4月21日、X2は会社に、次の事項により以前会社が出向しなくていいと認めたので出向しないと記載した通知を内容証明郵便で送付した。

なお、この時点で会社はX2に対して退職や出向の打診はしていなかった。

ア 母親について

(ア) 母親が狭心症で時に発作が起きるため、岡山医大に通院する時に付添わなければならないこと。

(イ) 母親は胆石でも通院していること。

(ウ) 次の理由で母親の介護を担うのはX2しかいないこと。

a 妻と20年11月から調停中で月1回家庭裁判所に出向いている。

b X2の子供は、夜勤があったり就学中で、母親の世話ができない。

c X2の弟は、心臓病で障害者1級であり、不可能な状態である。

イ 調停については、現段階では目途がたっておらず、いつまでかかるかわからないこと。

【甲32、答弁書】

4 X2の組合加入及び団体交渉

(1) 21年4月27日、X2は、会社の出向、希望退職の募集に反対してフルハーフ労組を脱退し、同日組合に加入した。

また、同日、組合は会社に、X2が組合に加入したことを通告し、次の事項を要求し同月30日を開催日とする団体交渉を申し入れた。

ア 希望退職の個人面接は本人が指名する同席者とともに行うこと。

イ 面接内容を録音し要旨を文書で確認すること。

ウ 上記ア及びイについて合意に至らない場合は、5月1日に予定しているX2の個人面接を延期すること。

エ X2は希望退職に応じない。退職を強要しないこと。

オ X2は出向にも応じられないことを内容証明郵便で通知している。出向を強要しないこと。

カ 会社の経営状況について具体的な資料を示して説明すること。

【甲1、甲2、甲3、申立書】

(2) 21年4月28日、会社は、一般職従業員に対する希望退職募集の説明会を行い、同日から同年5月13日までの予定で一般職従業員全員を対象とした個人面接を開始した。

同面接では、退職金の金額及び加算割合等の説明をするとともに、健康状態や家庭環境等から出向を命じられた場合に応じられるか否か等を聴取した。

【乙18】

(3) 21年4月30日、組合側は組合書記長のX3（以下「X3書記長」）及びX2が出席し、会社側は工場長のY4（以下「Y4工場長」）及び総務課長のY5（以下「Y5課長」）が出席して1回目の団体交渉を行った。

組合は、X2は出向もしないし辞めないから個人面接は必要ない、個人面接は受けないと申入れ、会社は面接を強制できないとして組合の申入れを了承した。また会社は、出向については、まだ決定していないと回答した。

【甲4、乙18、第1回審問P29～30Y5証言、申立書】

(4) 21年5月8日、会社は希望退職募集を開始し、同月22日の募集終了までに77人が応募し、同月31日付けで71人が退職した。

【乙18】

(5) 21年5月26日、X2は、岡山県に所在する備前市立吉永病院医師のAから、うつ状態であり今後約4週間の自宅療養を要すると診断された。

【甲6】

(6) 21年6月3日、組合側はX3書記長及びX2が出席し、会社側は会社代理人弁護士のY6、Y4工場長及びY5課長が出席して、2回目の団体交渉を行った。

会社は、172人の従業員中71人が希望退職を表明していること、50数人の出向を計画しており、同月5日に出向先の下見に行き15日には出向先に配置すること、出向者の選定基準を伝えた上で、X2の日本フルハーフへの出向を内示すると提示した。また、会社は、出向先の労働条件は会社と同じであると説明した。

なお、X2に対する希望退職募集や出向についての条件は、フルハーフ労組と合意した条件と同じであった。

これに対し組合は、上記3(8)で通知した状態が続いており出向に応じられないと答えた。

【甲5、乙21、第1回審問P37Y5証言、申立書、甲回答書】

5 X2の休職

(1) 21年6月4日、X2と組合は、出向に応じることができないとの意向表

明及び自宅療養のため同日から同月22日までの有給休暇の申請を記載した書面を会社に送付した。X2は申請どおり休暇を取得した。

【甲7、申立書】

(2) 21年6月4日、Y4工場長がX2の自宅に電話し、出向者が入居する社宅見学会が翌日にあること、岡山駅8時14分発ののぞみで行くこと及び岡山駅に集合であることをX2に伝えた。

同月5日、上記見学会が実施されたが、X2は不参加であった。

【乙14、乙16、答弁書、乙調査回答書】

(3) 21年6月15日、会社は、X2ら社員53人に対しグループ会社への出向を命じた。X2に対する発令は、「日本フルハーフ(株)出向を命ずる」との内容であったが、X2が有給休暇を取得し自宅療養中であったため書面で通知された。

なお、この出向命令の結果、会社に残った社員は43人となった。

【甲8、乙18、答弁書】

(4) 21年6月20日、X2は、岡山県岡山市中区に所在するけやき通りメンタルクリニック医師のB(以下「B医師」)に、うつ状態であり同月23日から同年7月31日まで自宅療養を要すると診断された。

同月23日、X2と組合は、上記3(8)で通知した状態が続いており出向に応じることができないとの意向表明及び自宅療養のため同日から7月31日までの有給休暇の申請を記載した書面に、上記診断書を添付し、会社に送付した。X2は申請どおり休暇を取得した。

【甲9、甲10、申立書】

(5) 21年6月頃、会社は社員から、X2と一緒に野球をしたという話を聞いた。

【第1回審問P33、P71～72 Y5証言】

(6) 21年7月24日、X2は、B医師に、うつ状態であり同年8月1日から同月31日まで自宅療養を要すると診断された。

同日、X2と組合は、上記3(8)で通知した状態が続いており出向に応じることができないとの意向表明及び自宅療養のため同年8月1日から同月31日までの有給休暇の申請を記載した書面に、上記診断書を添付し、会社に送付した。X2は引き続き休暇を取得した。

【甲11、甲12、申立書】

(7) 21年7月28日、会社はX2に、有給休暇が同年8月20日ですべて消化となること、社員就業規則第11条第1項第2号に該当するので以後休職

とすること、休職の発令日は同月21日とすること及び病氣療養中のため書面で通知することを記載した書面を送付した。

なお、社員就業規則第11条第1項は休職とする事由が規定されており、同項第2号には、「精神または身体の障害により勤務に耐えられないと認められたとき。」と規定されている。

【甲13、乙19、乙求釈明回答書】

(8) 21年8月14日、X2は、B医師に、うつ状態であり同年9月1日から同月30日まで自宅療養を要すると診断された。

同年8月20日、X2と組合は、休職中の傷病手当支給手続きを求めると、自宅療養のため引き続き休職を申請することなどを記載した書面に、上記診断書を添付し、会社に送付した。X2は引き続き休職した。

【甲14、甲15、申立書】

6 職場復帰団交申入れ

(1) 21年9月18日、組合は会社に、X2が今後治癒し職場復帰する際には職場復帰支援プランを組合と協議の上制定し職場復帰を実施すること、また、職場復帰のフォローアップを行うことなどを要求し、同月25日、28日又は29日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。

なお、職場復帰支援プランとは、厚生労働省が、心の健康問題により休業し、医学的に業務に復帰するのに問題がない程度に回復した労働者の実際の職場復帰に当たり、事業者が行う職場復帰支援の内容を総合的に示した職場復帰支援の手引きの中で、職場復帰をする労働者ごとに、職場復帰日、管理監督者による業務上の配慮、人事労務管理上の対応、産業医等による医学的見地からみた意見、フォローアップ等の内容を定めるものである。

【甲16、甲36】

(2) 21年9月24日、会社は組合に、同月は半期末決算のため日程調整がつかないので、会社が10月以降に代理人Y7法律事務所と日程調整の上、組合に連絡すると書面で回答した。

【甲17】

(3) 21年9月24日、X2は、B医師に、うつ状態は改善し同年10月1日より復帰可能と診断された。当該診断書には、復帰に当たっては復職支援の配慮を願うこと及びX2が元職場（サービス課部品出荷）への復帰を希望していることが付記されていた。

【甲18】

(4) 21年9月25日、組合は会社に、上記(3)の診断書及びX2が職場復帰

の意向を表明した同日付けの書面を添付し、次の事項を要求し同年10月1日、2日、6日、7日、8日又は9日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。

ア X2の職場復帰について、職場復帰支援プランを組合と協議の上制定し実施すること及び職場復帰のフォローアップを行うこと。

イ この職場復帰について出向先では困難であるため、X2の出向命令を撤回し、会社のサービス課部品出荷に復帰させること。

ウ 会社責任による職場復帰の遅延によりX2の賃金に損失が発生した場合、その補償をすること。

エ 会社の安全衛生委員会のこの2年間の開催状況及び議事録を提示すること。

オ 厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に基づく「心の健康づくり計画」（以下「心の健康づくり計画」）の策定と実施をはじめ、関係法令、指針などに定められた安全衛生の施策を直ちに実施すること。

カ 団体交渉において、正確な議事録を作成するために双方録音すること。

【甲19、甲20、申立書】

(5) 21年10月6日、会社は組合に、会社代理人弁護士のY7（以下「Y7弁護士」）及びY8（以下「Y8弁護士」）名義の書面で、次のとおり回答した。

ア 職場復帰支援の手引きにのっとり、会社選任産業医がX2の主治医からの意見収集を行うため、職場復帰支援に関する情報提供依頼書の本人記入欄にX2が署名押印した上で返送するよう依頼すること。

イ 上記アの結果によっては、会社指定の医療機関でX2に診断を受けてもらうこと。

ウ 組合の団体交渉申入れについては、上記ア及びイの結果を踏まえて対応すること。

【甲21】

(6) 21年10月8日、X2は、職場復帰支援に関する情報提供依頼書の所定欄に署名押印し、会社に送付した。

同月18日、X2の主治医から紹介状（診療情報提供書）が会社に提供された。

【甲22、申立書】

(7) 21年11月25日、組合は会社に、次の事項を要求し同年12月7日か

- ら10日までのうちの1日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。
- ア X2の職場復帰について、職場復帰支援プランを組合と協議の上制定し実施すること及び職場復帰のフォローアップを行うこと。
- イ この職場復帰について出向先では困難であるため、X2の出向命令を撤回し、会社のサービス課部品出荷に復帰させること。
- ウ 会社責任による職場復帰の遅延によりX2の賃金に損失が発生した場合、その補償をすること及び21年10月1日以降の遅延についての補償をすること。
- エ 会社の安全衛生委員会のこの2年間の開催状況及び議事録を提示すること。
- オ 心の健康づくり計画の策定と実施をはじめ、関係法令、指針などに定められた安全衛生の施策を直ちに実施すること。
- カ 団体交渉において、正確な議事録を作成するために双方録音すること。

【甲23】

- (8) 21年11月26日、会社はX2に対して、産業医による職場復帰可否についての判断のため、備前市立吉永病院で産業医のC及び精神科医師のAの診断を同年12月1日に受けるよう書面で通知した。X2はこの通知に従い、同日、産業医等による診断を受けた。

産業医のCが同日付けで会社に提出した職場復帰に関する意見書には、X2の状態について、うつ状態にてけやき通りメンタルクリニックに通院中であり、休業により不安、孤立感はあるが復職は可能であることなどが記載されている。

【甲24、甲45、申立書】

- (9) 21年12月1日、会社は組合に、Y7弁護士及びY8弁護士名義の書面で次のとおり回答した。

- ア 現在、上記(5)ア及びイの手続きの中途過程にあり、団体交渉申入れについては、これらの結果を踏まえた上で対応すること。
- イ このような状況であることから、会社責任による職場復帰の遅延や賃金の損失などは生じておらず補償の必要はないこと。
- ウ 職場復帰支援プランの制定については、仮にこれを作成するとしても組合と協議する必要はないこと。

【甲25】

- (10) 22年1月、会社は、X2の健康保険傷病手当金請求書を受け取った。この請求書には21年8月21日から同年11月20日まで労務不能であつ

たと記載されており、同年10月1日から復帰可能とする上記(3)の診断書と内容が食い違うものであったが、会社は証明を行っているB医師に事実確認は行わなかった。

なお、上記請求書に関して、健康保険組合の担当者がB医師へ電話確認したが明確な答えが得られなかったということ、会社は健康保険組合の担当者から聞いた。

また、X2は、21年11月21日から22年2月28日まで労務不能であったとして健康保険傷病手当金を請求しており、その請求書によると、21年4月21日からの診療期間中に投薬はなされていない。

なお、同年6月20日以降のX2の診断は、すべてB医師が行っている。

【乙18、乙22、乙23、第1回審問P35、P77～78Y5証言】

7 解雇撤回団交申入れ

(1) 22年2月25日、会社はX2に解雇通知書を送付した。

同書面には、X2を同月28日付けで解雇すること、解雇予告手当33万720円及び退職金143万8600円を同年3月25日に給与振込口座へ振り込むこと並びに貸与している健康保険証の即時返却を依頼することが記載されていた。

【甲26】

(2) 22年3月1日、組合は会社に、次の事項を要求し同月8日から11日までのうちの1日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。

ア 団体交渉申入れへの回答もなく、いきなり通告したX2の解雇は不当であり、撤回すること。

イ 会社が進めてきた産業医によるX2の主治医からの意見収集の結果及び産業医のX2への面談の結果を文書で示すこと。

ウ 解雇理由を明記したX2の退職証明書を遅滞なく送付すること。

エ 安全衛生委員会議事録の保管義務がある過去3年間の記録を送付すること。

オ 心の健康づくり計画及びその実施体制の整備、具体的な実施方策、個人情報保護に関する規定等について、会社が定めているものを送付すること。

カ 正確な議事録を作成するため、団体交渉を双方録音すること。

【甲27】

(3) 22年3月1日、X2は会社に、解雇理由を明記した退職証明書の送付を書面で請求した。

【甲 2 8】

- (4) 22年3月5日、8日、9日、10日及び11日、X3書記長は、上記(2)の申入れに対する団体交渉がいつになるかを聞くため会社に電話連絡したが、担当者のY5課長が不在等であったので、対応した会社の従業員にY5課長から連絡するよう伝言したが、会社から返答はなかった。

【申立書、甲回答書】

- (5) 22年3月8日、会社はX2に、退職証明書及び解雇理由証明書を送付した。退職証明書の退職の事由は予告解雇（整理解雇）とされており、また、解雇理由証明書には、まず、会社の業務量が激減し余剰人員が発生したが社員の雇用を継続するためグループ会社4社に出向させたこと及び優遇措置を条件に希望退職者を募集したことを記載した上で、X2が、希望退職に応募しなかったこと、上記2(5)のとおりフルハーフ滋賀への応援に応じなかったこと、上記3(8)のとおり書面で出向を拒絶したこと及び上記5(2)のとおり見学会に不参加であったことが記載され、会社には前述の理由からX2が従事する業務が存在しないため解雇を通知したと記載されている。

【乙 1 5、乙 1 6】

- (6) 22年3月25日、X2は会社に、次の事項を記載した通知を内容証明郵便で送付した。

ア 同年2月26日に解雇通知書を受け取ったこと。この解雇は不当であり無効であると考えており、撤回を求めること。

イ 21年10月18日付けで提出した診断書のとおり就労可能であり職場復帰を求めたこと。会社はそれに応じ、職場復帰支援プランを実施していたこと。

ウ 解雇を認めるものではなく、解雇予告手当及び退職金は返還するので払込口座を22年4月3日までに文書で返答すること。

なお、本件結審に至るまでの間、会社から払込口座の回答はなかった。

【甲 3 3、第 1 回審問P9 X 3 証言】

- (7) 22年6月2日、組合は会社に、次の事項を要求し同月9日、10日、14日又は16日を開催日とする団体交渉を書面で申し入れた。

ア 団体交渉申入れへの回答もなく、いきなり通告したX2の解雇は不当であり、撤回すること。

イ 会社が進めてきた産業医によるX2の主治医からの意見収集の結果及び産業医のX2への面談の結果を文書で示すこと。

ウ X2の解雇理由について、経営資料を提示して十分な説明をすること。

- エ 安全衛生委員会議事録の保管義務がある過去3年間の記録を送付すること。
- オ 心の健康づくり計画及びその実施体制の整備、具体的な実施方策、個人情報保護に関する規定等について、会社が定めているものを送付すること。
- カ 正確な議事録を作成するため、団体交渉を双方録音すること。
- キ 退職金を請求するものではないが、X2の退職金算定の勤続年数を訂正すること。

【甲30】

- (8) 会社は、上記(7)キの組合の指摘を認め、22年6月8日に退職金差額の133万3700円をX2の給与振込口座に振り込んだ。

【答弁書、乙調査回答書、乙求釈明回答書】

- (9) 22年6月8日、15日、16日の午前と午後、17日及び21日、X3書記長は、上記(7)の申入れに対する団体交渉がいつになるかを聞くため会社に電話連絡し、担当者のY5課長が不在等であったので、対応した会社の従業員にY5課長から連絡するように伝言した。X3書記長からの電話の件は、当日か翌日にはY5課長に伝えられたが、本件申立てに至るまでの間、会社から組合に連絡はなかった。

【甲31、申立書、甲回答書、乙求釈明回答書】

8 その後の事情

22年6月23日の本件申立て後の同年7月30日、X2は、会社を被告として、地位確認・賃金請求訴訟（岡山地裁平成22年（ワ）第1229号）を提起しており、本件結審時において係属中である。

一方、同年8月25日から23年1月24日まで、当委員会において、和解協議が行われたが、組合と会社との意向に隔たりが大きかったことから合意には至らなかった。

【乙20、第2回審問、当委員会に顕著な事実】

第5 判断

1 団体交渉の意義

本件の争点1及び2は、いずれも労働組合法が規定する団体交渉に関するものであるため、まず団体交渉の意義について検討する。

- (1) 労働組合法が助成しようとする「団体交渉」とは、労働者の自主的な団体である労働組合が、代表者を通じ、使用者又はその団体との間において、

組合員たる労働者の労働条件その他の待遇、又は当該組合と使用者との集団的労使関係上のルールについて行う交渉を意味する。

(2) 同法は第7条第2号において、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉することを正当な理由がなくて拒むこと」を使用者の不当労働行為の一つとして禁止しているが、使用者が団体交渉を行うことを義務づけられる事項（以下「義務的団体交渉事項」）とは、団体交渉を申し入れた労働組合の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体との集団的労使関係の運営に関する事項であって、使用者の処分可能な事項と解するのが相当である。

(3) また、使用者が団体交渉を義務づけられる相手方は、原則として「現に使用者と雇用関係にある労働者」の代表者（労働組合）をいうものであり、このように解するのが労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」という文言からも適切であるといえる。

しかしながら、同規定が基礎として必要としている雇用関係には、現にその関係が存続している場合だけではなく、解雇された労働者の解雇の是非（効力）などの問題が雇用関係の終了に際して提起された場合も含まれると解される。なぜなら、労働者が解雇の是非を争っている場合には、雇用関係は確定的に終了していないと見ることができ、現に雇用する労働者に関する交渉と同様に団体交渉としての助成が要請されるからである。

(4) さらに、使用者の団体交渉義務の基本的な内容として、使用者には労働組合と誠実な交渉に当たる義務（以下「誠実交渉義務」）があると解すべきである。すなわち、使用者は単に労働組合の要求や主張を聞くだけでなく、それらの要求や主張に対しその具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要があればそれらにつき論拠を示したり必要な資料を提示して理由を十分に説明し、かつ、相手方の説得に努めることが必要であり、そのような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるというべきである。

しかし他方、使用者には労働組合の要求や主張を容れたり、それに対し譲歩する義務までではなく、十分な討議ののち双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りとなることは誠実交渉義務の違反ではない。

また、「雇用する労働者」が加入する労働組合が複数存在する場合、各労働組合は、その組織人員の多少にかかわらず、それぞれ独自に使用者との間で団体交渉を行う権利を保障されているのであるから、使用者にはいずれの労働組合に対しても平等かつ誠実に交渉を行う義務がある。

2 職場復帰団交申入れ（争点1）

(1) まず、職場復帰団交申入れの申入事項が義務的団体交渉事項に当たるか否かを検討する。

前記第4の6(4)及び(7)で認定のとおり、職場復帰団交申入れの申入事項は、X2の職場復帰について職場復帰支援プランの実施及び職場復帰のフォローアップを行うこと、出向命令の撤回と希望する職場での復帰及び職場復帰遅延の損失補償を求めるもの、会社の安全衛生委員会の開催状況等の提示及び安全衛生施策の実行を求めるもの並びに団体交渉議事録の作成に関するものであり、組合員の労働条件その他の待遇や集团的労使関係の運営に関する事項であって、また、使用者の処分可能な事項と考えられるから、これらは義務的団体交渉事項に当たる。

(2) 会社は、有効に出向命令が出され、かつ、有効に解雇が行われたため、X2は会社の従業員の地位になく、これまでになされた団体交渉に加えて更なる団体交渉の請求には理由がないとし、出向命令及び解雇の有効性等を主張するので、以下検討する。

ア まず、出向についてみると、職場復帰団交申入れ時点でX2が出向命令を出された者であることに争いはないが、前記第4の3(4)で認定のとおり、社員出向規則には、出向社員とは会社の社員として在籍したまま転出した者であること、基本的な身分は社員と同様に扱うこと、また、出向期間は休職とされるが会社の勤続年数に算入されることが規定されており、出向社員が会社と雇用契約関係にある労働者であることは明らかであって、仮にX2に有効に出向命令が出されていたとしても団体交渉を行わない正当な理由とは認められない。

イ 次に、会社は、有効に解雇したX2は従業員の地位にないとして職場復帰団交申入れを拒否しているが、同申入れは、会社がX2の解雇を通知した22年2月25日より以前に行われている。団体交渉申入れに応じない正当な理由の有無は、申入れがなされた当時の理由について判断されるべきであって、職場復帰団交申入れの後に行われた解雇をもって当該申入れに理由がないとする会社の主張は失当である。

ウ 次に、会社と組合との間で開催された団体交渉についてみると、開催日は21年4月30日及び同年6月3日、交渉事項はX2の希望退職や出向に関する事等であった。

2回の団体交渉は職場復帰団交申入れより以前に行われており、この交渉において職場復帰団交申入れに関する交渉が行われるはずはなく、また、このほかに団体交渉が行われたとの疎明はないから、職場復帰団交申入れ

に関する団体交渉は全く行われていないと認められる。

エ 以上のおりであるので、団体交渉の請求に理由がないとする会社の主張は当たらない。

(3) 次に、会社は、労働者の地位向上や労働条件の交渉の権利は、フルハーフ労組と会社との間の各種合意、協定で確保実現されており、これらはX2に対しても平等に適用されていると主張しており、このような理由から改めて組合と交渉する必要はないとの主張であると思料される。

しかし、上記1(4)で述べたとおり、会社には組合に対する誠実交渉義務があるのであるから、他労組であるフルハーフ労組との各種合意、協定と同じ条件がX2に適用されていることをもって団体交渉に応じない正当な理由とすることはできない。

(4) また、前記第4の6(5)及び(9)で認定のとおり、組合の職場復帰団交申入れに対し会社は、X2の主治医からの意見収集の結果及び会社指定の医療機関での診断結果を踏まえて団体交渉に対応すると回答した。これに対しX2が会社の指示に従い、主治医からの情報提供に同意し、会社が指定する産業医等の診断を受けたにもかかわらず、会社は職場復帰団交申入れに何ら対応しないまま、X2に解雇通知書を送付した。このような会社の態度は、団体交渉を拒否する不誠実な態度である。

なお、職場復帰団交申入れからX2の解雇に至るまでの期間、団体交渉が行われていないことについて、会社は、X2が野球や飲酒に興じていると社員から聞き、うつ状態というX2に対する診断に疑問が生じたため、その真偽を確認する時間をもらっていた、そのことを組合に知らせなかったのは誠実に対応してもらえないと思ったからであると主張する。

しかしながら、会社が、X2に対する診断についてそのような疑問をもったことを団体交渉に応じない正当な理由とすることはできない。

(5) 次に、会社は、X2及び組合は虚偽事実を団体交渉へ利用し有利に進めようとしていたのであるから、団体交渉申入れは団体交渉権の濫用として許されないとも主張する。

しかしながら、上記(1)で判断したとおり、職場復帰団交申入れは義務的団体交渉事項に関する団体交渉の申入れであり、申入れ自体が虚偽事実に基づく不当な利益を実現しようとするものか否かを判断するまでもなく、会社には当該申入れに誠実に応じる義務があるから、会社の主張は当たらない。

(6) 以上の検討結果から、組合の職場復帰団交申入れに対して会社は正当な理由なく団体交渉を拒否していると認められるから、会社の行為は労働組合法

第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 解雇撤回団交申入れ（争点2）

(1) まず、解雇撤回団交申入れの申入事項が義務的団体交渉事項に当たるか否かを検討する。

前記第4の7(2)及び(7)で認定のとおり、解雇撤回団交申入れの申入事項は、X2の解雇の撤回、主治医からの意見収集結果と産業医の面談結果の提示、退職理由を記した退職証明書の送付、解雇についての経営資料を提示した説明及び退職金算定にかかる勤続年数の訂正を求めるもの、会社の安全衛生委員会議事録の送付並びに心の健康づくり計画の実施体制整備及び個人情報保護に関する規定等の送付を求めるもの、団体交渉議事録の作成に関するものであり、組合員の労働条件その他の待遇や集团的労使関係の運営に関する事項であって、また、使用者の処分可能な事項であると考えられるから、これらは義務的団体交渉事項に当たる。

(2) 会社は、X2は有効に解雇されており、従業員の地位にないのであるから、これまでになされた団体交渉に加えて更なる団体交渉の請求には理由がないと主張するので、以下検討する。

ア 前記第4の7(1)、(2)、(6)及び(7)で認定のとおり、会社はX2に解雇通知書を送付しているが、組合は解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れ、X2個人も解雇撤回を求める旨会社に対し表明していることから、X2の解雇について争いがあったことが認められる。使用者が団体交渉を義務づけられる相手方には解雇の是非を争っている労働者が含まれることは、上記1(3)で述べたとおりであり、X2はこれに該当する。

また、会社は解雇の有効性を主張するが、解雇が有効かどうかは本件不当労働行為の成否と直接関係するものではない。

イ 次に、組合と会社との間で行った2度の団体交渉は、会社がX2の解雇を通知した22年2月25日より以前に行われているのであるから、この交渉において解雇撤回団交申入れに関する交渉が行われるはずはなく、このほかに団体交渉が行われたとの疎明はないから、解雇撤回団交申入れに関する団体交渉は全く行われていないと認められる。

ウ 以上のとおりであるので、団体交渉の請求に理由がないとする会社の主張は当たらない。

(3) 次に、会社は、解雇の理由をX2に書面で回答していること、本件救済手続き及び民事訴訟の場で解雇の有効性について説明していること、組合が会社の譲歩案を拒否したため和解が成立しなかったことをもって、別途団体交

渉を開催しても説明する事項はなく、交渉が進展する余地もないから、解雇撤回団交申入れについて理由がないと主張する。

しかしながら、書面によって解雇理由を回答したり、いわゆる司法機関ないし準司法機関における法的紛争の場で解雇の有効性について一定の説明をしたからといって、本来的な集团的労使関係の自主的な解決の場であるべき団体交渉の場において説明したことになるものではなく、また、団体交渉が互いに誠意をもって行われるならば、その結果、従来所信を改めることもありうるのであるから、上記主張を解雇撤回団交申入れを拒否する正当な理由とすることはできない。

- (4) また、前記第4の7(4)及び(9)で認定のとおり、解雇撤回団交申入れ後、X3書記長が団体交渉の開催日を確認するために再々にわたり会社に電話連絡したものの、会社から組合に何ら連絡はなかった。このような会社の態度は、団体交渉を拒否する不誠実な態度である。

なお、会社は、X2のうつ状態を詐病だと判断しており、誠実な対応をしてもらえなかったと思えなかったので団体交渉に応じなかったとも主張するが、解雇撤回団交申入れを拒否する正当な理由とは認められない。

- (5) このほかに、会社は、X2が退職金を返還していないことをもって本件申立てと態度が一貫していないと主張するが、前記第4の7(6)及び(7)で認定のとおり、X2が退職金を返還するので払込口座を返答するよう通知したのに対し、会社はこれに応じていないこと、退職金算定の勤続年数の訂正も、退職金を請求するものではないと明記していることからすれば、会社の主張は採用できない。

- (6) なお、上記(1)で判断したとおり、解雇撤回団交申入れが義務的団体交渉事項に関するものである以上、団体交渉権の濫用であるという会社の主張が当たらないことは、上記2(5)で判断したとおりである。

- (7) 以上の検討結果から、組合の解雇撤回団交申入れに対して会社は正当な理由なく団体交渉を拒否していると認められるから、会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第6 救済方法及び法律上の根拠

前記第5の判断のとおり、会社が組合の職場復帰団交申入れ及び解雇撤回団交申入れに応じないことは、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。

現在、X2は会社から解雇され、会社とX2が解雇の有効性について争って

いる状態であるので、X2の職場復帰に係る団体交渉については、会社が解雇を撤回して初めて意味のある（救済の必要性が生じる）ものとなるのであるから、解雇撤回に係る団体交渉が先行すべきものと考えられる。

しかし、解雇撤回について交渉するにあたっては、職場復帰の条件が交渉内容として含まれてくることが考えられるので、救済方法としては、主文1のとおり命じるのが相当であると判断する。

また、申立人は文書掲示を求めているが、主文2のとおり命じるのが相当であると判断する。

よって、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条の規定により主文のとおり命令する。

平成23年8月8日

岡山県労働委員会

会 長 上 村 明 廣