

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      大阪電気通信産業合同労働組合

再 審 査 被 申 立 人                      テルウェル西日本株式会社

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第59号事件（初審大阪府労委平成22年（不）第13号事件）について、当委員会は、平成24年7月18日第141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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人テルウェル西日本株式会社（以下「会社」）が、①再審査申立人大阪電気通信産業合同労働組合（以下「組合」）の組合員であるD（以下、組合加入前も含めて「D組合員」）を平成21年3月31日（以下、平成の元号は省略する。）限りで雇止めしたこと（以下「本件雇止め」）が労働組合法（以下「労組法」）第7条第1号、第3号及び第4号に、②本件雇止めに係る団体交渉（以下「団交」）で十分な説明をしなかったことが労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、22年3月10日、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 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件雇止めの撤回及び原職又は原職相当職への復帰
- (2) D組合員に対する賃金相当額等の支払（年6分加算）
- (3) 組合及びD組合員の被った損失補填金の支払
- (4) パワーハラスメント解決策の明示
- (5) 組合に対する誠実団交応諾
- (6) D組合員に対する不利益取扱い及び報復的不利益取扱いの禁止
- (7) 上記1の申立事実に係る謝罪文の掲示及び手交

## 3 本件初審命令及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、23年8月23日付けで、上記1の申立事実については、いずれも不当労働行為に当たらないとして、組合の本件救済申立てを棄却する命令を発した（同月25日交付）。

組合は、同年9月8日、これを不服として、再審査を申し立てた。

## 第2 争点

- 1 本件雇止めは、D組合員が組合の組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する

支配介入であるといえるか（労組法第7条第1号及び第3号該当性）。

2 本件雇止めは、組合及びD組合員が、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立て（大阪府労委20年（不）第12号及び同第25号併合事件、以下「20不12・25併合事件」）を行ったことに対する不利益取扱いといえるか（労組法第7条第4号該当性）。

3 21年3月31日の団交（以下「21.3.31団交」）及び同年7月8日の団交（以下「21.7.8団交」）における会社の対応は、不誠実なものであったといえるか（労組法第7条第2号該当性）。

### 第3 当事者の主張の要旨

次のとおり再審査における主張を付加するほかは、初審命令「事実及び理由」第3（初審命令書4～15頁）のとおりであるから、これを引用する。ただし、「当委員会」とあるのは「大阪府労委」と読み替えるものとする。

#### 1 組合の主張

(1) 会社は、21年2月中旬時点で本件雇止めを判断しているが、D組合員の健康状態は契約更新時たる同年4月1日時点で判断されるべきである。

(2) 初審命令は、会社が、D組合員から提出された21年1月8日付けのD組合員の診断書（以下「21.1.8診断書」）及び同月23日付け「欠勤（遅刻・早退）願」（以下「21.1.23欠勤届」）の記載内容並びに実質的にD組合員と接触することができない状態であったことから、D組合員が同年4月1日以降の就労に耐えられないと判断し、雇止めを行ったことについて、不自然な対応とはいえないとしている。しかしながら、そもそもうつ状態のために3か月の休養を要する旨が記載された診断書に3か月を経過した後の復職可能性の判断を断定的に記載するこ

と等は通常あり得ないことであり、21.1.23欠勤届は会社が示した様式であるから、同年3月16日以降の出勤予定が記入されていなくても当然である。また、会社は組合を通じてD組合員の意味確認を行っていることから、上記初審命令の判断は事実を反する。職場復帰支援の事例を見ても、休業期間が6か月から22か月に及ぶ例がある中で、診断書の提出から1か月も経ない同年2月中旬に、産業医や主治医等から医学的な情報を得ないまま、雇止めを決定した会社の態度は、D組合員を排除する意思で貫かれていることは明白である。

- (3) 初審命令は、「会社には、メンタルヘルス指針に相当する指針がある。また、会社には、職場復帰支援プログラムを作成する体制が存在する。」ことを認定しながら、それらの内容を確認せずに、組合の救済申立てを棄却した。しかしながら、会社がそれらをD組合員に適用せず、職場復帰支援を一切行わずに雇止めを決定したことはD組合員の健康状態の如何にかかわらず職場復帰を認めないものであり、D組合員の排除しか考えていないことは明白であるから、初審命令の判断は失当である。
- (4) 初審命令は、本件雇止めは、会社の準社員就業規則にも則ったものであると判断しているが、会社も主張していないことを判断しており、失当である。
- (5) 会社が本件雇止めを決定する際、D組合員がストライキを理由として不労働日だった日を欠勤として扱っていることは不当である。そして、初審命令は、ストライキの正当性について何ら判断しないまま会社の上記扱いを鵜呑みにしており、不当である。
- (6) 初審命令は、21.3.31団交について、会社は、本件雇止めは、①最終的に社長が、②21年2月16日の週の週末に、③21.1.8診断書及び21.1.23欠勤届の記載内容等の手持ちの客観的なデータから判断した旨述べて、D組合員が今後の就労に耐えられないと判断した根

抛について一定の説明をしたと判断するが、失当である。すなわち、①は建前であり、②も同月25日付け「雇用止め通知書」（以下「21.2.25雇用止め通知書」）の日付から逆算される時期を言っただけである。③はそもそもD組合員と接触できないというのが虚偽であり、21.1.8診断書記載の休養期間3か月というのは職場復帰支援プログラムの事例からは決して長期ではなく、同組合員は4月から職場復帰が可能であった。

- (7) 初審命令は、21.7.8団交の時点では、会社とD組合員との間に雇用契約がないことを前提とし、会社は組合に職場復帰支援プログラム等を示す必要がないと判断しているが、組合は本件雇止めについてその無効を主張して争っているのであるから、会社と組合及びD組合員との間の労働関係は消滅しておらず、会社には団交に応じ、誠実に説明する責任がある。

## 2 会社の主張

- (1) D組合員の勤務実績は劣悪であり、本件雇止めは組合活動を理由としたものでないことは明らかである。
- (2) D組合員の健康状態が悪いことは、20不12・25併合事件で証人申請を組合が取り下げたこと等から明らかである。
- (3) 組合は、D組合員が21年3月末まで職場復帰できない状況にあることを知りながら、いかにも職場復帰が可能なように装って職場復帰要求を行ってきたのであるから、会社の態度が不誠実と言われる筋合いは全くない。

## 第4 当委員会の認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、人材派遣サービス事業、申立外I（以

下「I」)からの受託事業である電報サービス等を業とする株式会社であり、正社員及び雇用期間を1年以内(会社業務の必要性により更新可)とする準社員(有期契約社員、パートタイマー)により構成され、その従業員は、本件初審審問終結時約4000名である。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、Iグループに雇用される労働者が大半を占める個人加盟方式の労働組合であり、その組合員は、本件初審審問終結時約80名である。

また、会社には別組合として、正社員、有期契約社員及びパートタイマーで組織する企業内労働組合であるJが存在し、その組合員は22年10月末日現在873名である。

## 2 D組合員及び組合の組合活動等について

- (1) 9年10月1日、D組合員は、財団法人電気通信共済会(以下「電気通信共済会」)にパートタイマーとして採用された。
- (2) 10年3月19日、D組合員は組合に加入した。
- (3) 13年4月2日、会社は、電気通信共済会から収益事業を継承し、株式会社として設立され、同年7月1日、営業を開始した。同日、D組合員は、当初は期間9か月の有期雇用契約のパートタイマーとして、会社に採用された。その後、会社とD組合員との間の雇用契約は、14年4月1日から21年3月31日までの間、7回更新された。
- (4) D組合員は、会社関西電報サービス部京都115センタ(以下「京都115センタ」)に勤務し、ファックス原書、料金担当として、システ

ム入力完了した電報ファックス原書を回収し、料金課金番号等のチェックを行い、料金通知を希望する顧客に対し、料金を通知する業務に従事していた。

- (5) 19年4月時点において、会社が、会社内における組合の組合員として把握しているのはD組合員1人であった。
- (6) 19年9月10日、組合は会社に対し、D組合員からの生理休暇2日間の申請のうち、会社が1日しか休暇を認めなかったことは、労働基準法違反であるとして、抗議を行った。
- (7) 19年9月27日、組合は会社に対し、会社が同月26日にD組合員にパソコン個人所有確認調査票を手渡し、センタ長に提出するよう指示したことは、組合に事前提案や説明等がなく不当労働行為に当たり、個人情報保護法、プライバシー権を無視した行為であるとして、抗議を行った。
- (8) 19年9月末頃、組合は会社に対し、会社が同月26日頃、個人別の出勤率表を掲示したことは個人情報・プライバシー保護の観点から問題であるとして、抗議を行った。これに対し、会社は出勤率表の掲示を撤去する旨回答した。

同年10月10日頃、組合は会社に対し、会社が同月上旬に再び出勤率表を掲示したとして、抗議を行ったところ、同月16日頃、会社は掲示を取り止めた旨回答した。

同年11月30日頃、組合は会社に対し、会社が同月29日頃、グループ単位の出勤率表を掲示したとして、抗議を行った。

同年12月13日、組合と会社との間で開催された団交において、組合は、グループ単位の出勤率表の掲示についてパワーハラスメントの側面もある旨述べたところ、会社は、個人攻撃やパワーハラスメントの目的で行ったわけではない旨、会社として甘さはあった旨述べた。組合は、同年11月30日、D組合員が出勤し、原書を回収していた際、マネージャーやチーフから、「(グループの出勤率が低いのは) お前のせいや」と連呼された旨、これはパワーハラスメントに当たる旨、簡単にパワーハラスメントでないと結論づける会社の認識は甘い旨述べた。なお、この団交に、D組合員は出席していた。

(9) 20年2月1日の会社と組合との間で開催された団交にD組合員は出席していた。同日のD組合員の勤務実績について、会社は3時間20分の欠勤として処理し、賃金を減額した。

(10) 組合は、厚生労働大臣あて、20年2月15日付け「争議行為予告通知書」により、争議行為の予告を通知した。この「争議行為予告通知書」には、日時として、「2008年2月28日以降解決に至るまで」、相手当事者として、「I」、「K」及び「テルウェル西日本株式会社」、争議行為の概要として「要求の解決に至るまで連続的、断続的にあらゆる争議行為を行使する」と記載されていた。なお、当該争議予告があったことを、会社は認識していた。

(11) 20年2月27日、会社はD組合員に対し、同年3月の勤務割表を交付した。会社では、各パートタイマーに対し、毎月25日頃から末日にかけて、勤務割表を交付していた。D組合員は、同年2月25日(月曜日)は会社に出勤していたが、マネージャーが同年3月の勤務割表を交

付するのを失念し、同年2月26日（火曜日）は、ストライキ通告により不就業であった。

(12) 20年3月4日、組合は大阪府労委に対し、会社が、組合員に対する組合休暇の付与に関して組合間差別を行ったこと及び団交に誠実に応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、救済申立て（大阪府労委20年（不）第12号事件、以下「20不12事件」）を行った。

(13) 会社では、各パートタイマーに対し、概ね毎月10日から19日までの間に、賃金明細書を交付していたが、会社はD組合員に対し、20年3月19日を支給日とする賃金に係る明細書を同月24日に交付した。D組合員は、同月19日には出勤したが、同月20日の春分の日は休日の勤務割、同月21日の金曜日はストライキ通告により不就業、同月22日の土曜日及び同月23日の日曜日は休日の勤務割によって出勤しておらず、同月24日の月曜日は会社に出勤していた。

組合は会社に対し、同月20日付け「抗議及び要求書」を送付し、会社が、D組合員に対し、同月19日支給の賃金に係る明細書を交付していないこと等に抗議するとともに、①D組合員に賃金明細書を手交しなかった経過の詳細を明らかにすること、②D組合員へのパワーハラスメントに対する具体的対策を明らかにすること及び③社長が、組合及び組合員に謝罪し、社長名での謝罪文を手交することを要求した。

なお、同月24日までD組合員に対し同月19日支給の賃金に係る明細書が交付されなかった経過は、同月20日までマネージャーがD組合員に対し賃金明細書を交付していないことを失念しており、同日交付しようとしたが、D組合員は上記のとおり同月24日まで出勤していなかったことから、同日になったというものであった。

(14) D組合員は、19年から、仕事のことを考えると吐き気や腕の震えがある等身体に不調の兆候が出ていたが、20年4月から10月までの間、その病状が少しずつ強くなっていると認識していた。

(15) 組合は会社に対し、20年4月1日付け「抗議及び要求書」を送付し、  
「1 貴社の社内規定等において、賃金明細書の手交の時期（支払日の前々日等）を明らかにすること。」、「2 『行き違いから賃金支給日前に手交できません』と回答しているが、どのような『行き違い』があったのか、具体的に明らかにすること。」、「3 通常の賃金明細書の手交までの流れ、責任者、担当者の氏名等を詳細に明らかにすること。」、「4 『パワハラの実態がない』とは、どのような調査を行ったのか詳細に日時等を含め明らかにすること。」、「5 社長が、組合、組合員に謝罪し、社長名での謝罪文を手交すること。」、「6 速やかに団体交渉に応じること。」を要求し、同月4日までに文書で回答することを求めた。

これに対し、会社は、同月4日付け「回答書」により、「1 社内規定において賃金支払明細書の手交時期は明記されていません。」、「2 担当課長が賃金支払明細書を保管庫に保管したまま、手交を忘れたものです。」、「3 賃金支払明細書の手交については、賃金支払明細書の到着後、担当課長または契約社員監督者が手交することとしています。」、「4 大阪電通合同労組発434号（2008.3.20）の到着後、当該職場の担当課長の調査結果に基づくものです。」、「5 謝罪を行う考えはありません。」、「6 団体交渉を行う考えであります。」と回答した。

(16) 20年4月10日、会社は、D組合員に4月支給分の賃金明細書を交

付し、受領印の押印を求めた。なお、同年4月以降、会社は、京都115センタのすべてのパートタイマーに対し、賃金明細書の受領を確認するため、賃金明細書を交付する際に受領印の押印を求めることとしていた。

(17) 20年4月10日、D組合員は、京都115センタのセンタ長に対し、年次有給休暇（以下「年休」）を申請したところ、センタ長は、届出先がマネージャーに変更になった旨述べた。なお、会社は、19年12月20日に就業規則を改正し、すべてのパートタイマーの年休の申請先をマネージャーに変更していた。

(18) 20年4月11日、組合は会社に対し、会社は組合を無視し、賃金明細書の受領印及び年休の届出先の変更を一方的に行ってきた旨、これは、組合を無視、否認する行為であり、不当労働行為である旨、一方的な変更を直ちに中止し、団交において提案、説明、協議することを要求する旨、組合否認、無視を続けるなら、組合はあらゆる手段をもって抗議行動を行うことを通告、警告する旨の電子メールを送信した。

(19) 20年4月23日、組合と会社との間の団交（以下「20.4.23団交」）において、会社は、①賃金明細書受領時の受領印の押印については、会社の責任として受領の確認をして、漏れがないようにするために行っており、本人が受領印の押印を拒否するのであれば、それ以上のことはできない旨、②パートタイマーへの年休付与に係る承認権限について、19年12月20日に就業規則の責任規定の変更を行った旨、③パワーハラスメントについて、3名のマネージャーに事実確認を行った結果、D組合員へのパワーハラスメントの事実がないとの回答を得た旨述

べた。これに対し、組合は、①賃金明細書受領時の受領印の押印が強制になっている旨、②D組合員の年休の申請先が、組合に提案されることなく、労使で合意していたセンタ長からマネージャーへと一方的に変更された旨、③パワーハラスメントの調査について、その内容を書面で提出してもらいたい旨述べた。

(20) 20年4月23日、会社は、春の叙勲に関するミーティング（以下「20.4.23ミーティング」）を実施し、「平成20年 春の叙勲ミーティング周知」（以下「20.4.23周知文書」）を配付した。この際、会社は、D組合員に対し、業務に就いてほしい旨述べたため、D組合員は、20.4.23ミーティングに参加しなかった。また、会社は、20.4.23周知文書をD組合員に配付しなかった。なお、当時、料金・原書担当者は、D組合員を含め2名であった。

20.4.23周知文書には、春の叙勲に伴い、大量の電報の発信が予測されるとして、①「入力者」、②「全員」、③「受付者」及び④「料金・原書担当」等担当業務別に業務上の注意事項等がA4判の用紙3枚にわたって記載されていた。このうち①「入力者」に対する10項目の注意事項及び③「受付者」に対する4項目の注意事項は、それぞれA4判の用紙約1枚にわたって記載されていた。

また、②「全員」に対する業務上の注意事項として、「◎『問い合わせ表』の担当者名欄は、番号印ではなく、必ず名字を手書きして下さい。◎4月25日・28日のみ一括発信分に関しての事は全てFチーフまで。」と記載されるとともに、「料金・原書担当」に対する業務上の注意事項として、「◎入力前の原書を、誤って回収してしまわないよう注意してください。（未送信事故に繋がります。）◎料金通知を優先してお仕事をして下さい。（処理が溜まってきた時は、課金・配達日裏書チ

エックは後回しにして下さい。) ◎課金・配達日裏書漏れ、投入印漏れ、送信時間漏れ等は G マネージャまで。」と記載されていた。

(21) 20年5月13日、組合及びD組合員は、大阪府労委に対し、会社が、D組合員に対し、①賃金明細書及び勤務割表を遅れて交付したこと(上記(11)及び(13))、②20.4.23ミーティングに出席させず、20.4.23周知文書を配付しなかったこと(上記(20))、③年休の申請先を組合に提案することなく変更したこと(上記(17))及び④組合に提案することなく賃金明細書受領時に受領印を求めたこと(上記(16))並びに⑤20.4.23団交に誠実に応じなかったこと(上記(19))が不当労働行為に当たるとして、救済申立て(大阪府労委20年(不)第25号事件、以下「20不25事件」)を行った。大阪府労委は、20不12事件と20不25事件の審査を併合した。

(22) 組合は会社に対し、20年6月2日付け「要求書」において、①「団体交渉をしても意味がない」と団交を拒否してはならない、②ストライキは「出勤した場合」とみなすのかみなさないのかを明らかにするとともに、そのことを定めた就業規則、社内規定等を明らかにすること、③D組合員の「パートタイマー雇用契約書」における「賃金支払方法」について、いつまでに、どのように是正するのか具体的に明らかにすること、④D組合員の19年7月から20年5月までの「勤務実績」及び「タイムカード」の詳細を明示すること、⑤D組合員の19年7月から20年5月までの「給与支給」(賃金明細書)の各月の「勤怠」の「出勤」、「欠勤」、「昼時間」、「昼残業」、「夜時間」、「夜残業」、「遅刻」、「早退」項目について、詳細に勤務実態を明らかにすること、⑥20年度夏期特別手当として、一人一律30万円支払うことを要求した。

これに対し会社は、同月6日付け「回答書」(以下「20.6.6回答書」)において、①団交を拒否した事実はない旨、②電報事業部準社員(パートタイマー)賃金規則第5条に基づき、争議行為に参加した日については、「勤務とみなさない日」である旨、③パートタイマーの雇用契約書については、会社内統一の契約書に変更することとしており、会社の責任において対処していく考えである旨、④D組合員の勤務実績、タイムカードの詳細、給与支給(賃金明細書)における各月の「勤怠」の「出勤」等の項目に関する開示要求については、個人情報の開示には応じられない旨、⑤20年度夏期特別手当に関する要求には応じられない旨回答した。

なお、会社とD組合員との間で締結され、雇用期間が19年4月1日から20年3月31日と記載されているパートタイマー雇用契約書には、賃金の支払方法として、「原則として、本人名義の銀行口座振込とする。」と記載されていた。

- (23) 組合は会社に対し、20年6月9日付け「要求書」において、20.6.6回答書は不誠実極まりない回答であり不当労働行為である旨、D組合員の給与支給(賃金明細書)における各月の「勤怠」の「出勤」等の項目に関する開示要求に対し、会社は個人情報の開示に応じられない旨回答しているが、組合は、予めD組合員本人の同意を得ている旨通知するとともに、①D組合員の「パートタイマー雇用契約書」における「賃金支払方法」について、D組合員の雇用契約書をいつまでに変更し、賃金支払をどのように是正するのか具体的に明らかにすること、②D組合員の19年7月から20年5月までの「勤務実績」及び「タイムカード」の詳細を明示すること、③D組合員の19年7月から20年5月までの「給与支給」(賃金明細書)の各月の「勤怠」の「出勤」、「欠勤」、「昼

時間」、「昼残業」、「夜時間」、「夜残業」、「遅刻」、「早退」項目について、詳細に勤務実態を明らかにすることを要求した。

(24) D組合員は、京都下労働基準監督署に対し、20年6月16日付け「労働基準法違反事件申告書」により、会社が、本人の同意を得ることなく賃金を銀行口座に振り込んでいること、賃金の過誤について勤務実績等を明らかにしないことが労働基準法第24条に違反する旨の申告（以下「20.6.16申告」）を行った。なお、20.6.16申告が行われた後、会社は組合に対し、D組合員の勤務実績を開示した。

(25) 組合は、20年6月17日付け「団体交渉要求書」において、賃金明細書に記載されている労働時間とD組合員が自己管理している労働時間が一致していない旨及び会社が勤務実績に関する資料の提示を拒否し、賃金の過誤払について話合いができなかったために20.6.16申告を行った旨記載するとともに、会社は、勤務実態を明らかにする全ての資料を提示し、同月19日に団交を開催すること、以下の事項について、同月18日午後4時までに文書回答することを要求した。

「1 「パートタイマー雇用契約書」における労働基準法違反の「賃金支払方法」について看過できないので、D組合員の賃金支払いについては、銀行振込をせず、現金支払いとすることを要求する。

2 D組合員の2007年7月～2008年5月までの「勤務実績」及び「タイムカード」の詳細を明示すること。

3 D組合員の2007年7月～2008年5月までの「給与支給」（賃金明細書）の各月の「勤怠」の「出勤」、「欠勤」、「昼時間」、「昼残業」、「夜時間」、「夜残業」「遅刻」「早退」項目について、詳細に勤務実態を明らかにすること。

4 上記の件につき、2008年6月19日、午後3時より、大阪電気通信産業合同労働組合の事務所で開催することを要求する。

5 尚、4の組合事務所での団体交渉を拒否するのであれば、拒否する合理的な理由を書面で回答すること。」

(26) 20年6月20日、組合は、19名で会社本社ビルを訪れ、社長に申入れを行いたい旨要求した（以下「20.6.20申入れ行動」）。

(27) 20年6月23日、会社は組合に対し、「団体交渉の開催依頼について」により、「貴組合の本社への押し掛けについて」を議題とする団交の開催を申し入れた。

(28) 20年6月分（同年7月支給分）の賃金から、D組合員の給与の支給方法が、銀行振込から現金支給に変更された。なお、会社において、給与の支給方法が現金支給とされているのは、D組合員のみである。

(29) 大阪中央労働基準監督署長は、20年10月9日付け「『<sup>(ママ)</sup>第三者災害報告書』の提出について」により、20.6.20申入れ行動の際に発生したトラブルにより負傷したとして、会社従業員1名から労災申請があった件につき、組合から意見を聞くために「第三者行為災害報告書」の提出を求めた。

これに対し、組合は、同月10日付け「第三者行為災害報告書（調査書）について（提出）」を、大阪中央労働基準監督署長に提出した。この文書による「事故発生状況」は、同年6月20日午後4時40分頃、組合員19名が、抗議申入れを行うため会社本社ビルを訪問し、社長又は副社長に直接抗議を申し入れたいとして、社長室に向かったとき、阻

止線を張っていた20名以上の会社従業員と組合員間でトラブルが発生し、3名の組合員が負傷し、人材派遣の管理者と称する男がD組合員を突き飛ばした事等であり、組合は、同日午後5時45分頃、撤収したというものであった。

(30) 20年10月20日、会社は、D組合員に対し、10月支給分の賃金を手渡した。なお、D組合員の同月支給分の賃金のうち硬貨が、台紙にセロハンテープで貼り付けられていた。

(31) 20年11月6日、組合と会社との間の団交において、組合は会社に対し、D組合員の同年10月支給分の賃金のうち硬貨が、台紙にセロハンテープで貼り付けられていたことを抗議するとともに、同月4日頃、D組合員の作業する机の下に段ボール箱が置かれていたとして、抗議を行った。

(32) 20年11月10日、組合は、20不12・25併合事件の審査において、大阪府労委に対し、パワーハラスメント等の心理的暴力の禁止を求めた実効確保の措置申立て（以下「20.11.10措置申立て」）を行った。

(33) 21年9月4日付けで、大阪府労委は、20不12・25併合事件について、棄却命令を発した（同月10日交付）。同月16日、組合及びD組合員はこれを不服として当委員会に再審査を申し立てた（中労委平成21年（不再）第34号事件、以下「21不再34事件」）が、23年5月18日付けで、当委員会は、21不再34事件について棄却命令を発した（同年6月27日交付）。

3 D組合員の勤務実績等について

- (1) 20年4月から同年11月におけるD組合員の勤務実績は、以下のとおりである。

	4月	5月	6月	7月
出勤要請	21日	20日	21日	22日
1日勤務	14日	8日	11日	11日
欠勤	2日	1日	0日	0日
時間欠勤	0日	0日	0日	0日
年休	2日	0日	2日	1日
特別休暇	1日	1日	2日	4日
終日スト不就業日数	1日	9日	5日	5日
時限スト不就業日数	1日 (4時間)	1日 (1時間)	1日 (4時間)	1日 (4時間)

	8月	9月	10月	11月
出勤要請	18日	20日	22日	18日
1日勤務	8日	8日	11日	7日
欠勤	1日	0日	1日	0日
時間欠勤	0日	0日	0日	0日
年休	2日	2日	0日	0日
特別休暇	2日	2日	1日	2日
終日スト不就業日数	4日	7日	8日	9日
時限スト不就業日数	1日 (4時間)	1日 (4時間)	1日 (4時間)	0日

- (注) 1 「終日スト不就業日数」とはストライキ通告により終日不就業であった日数
- 2 「時限スト不就業日数」とはストライキ通告により時間を限って不就業であった日数

- (2) 20年11月下旬以降におけるD組合員の勤務実績については、同月25日から同月28日まではストライキ通告により終日不就業、同月2

9日及び30日は休日の勤務割、同年12月1日から同月5日まではストライキ通告により終日不就労、同月6日及び7日は休日の勤務割、同月8日は勤務、同月9日から同月12日まではストライキ通告により終日不就労、同月13日及び14日は休日の勤務割、同月15日はストライキ通告により不就労、同月16日から21年3月31日までは病気を理由とする欠勤であった。

(3) D組合員がストライキ通告により不就労の場合、組合の窓口担当者が、会社に対し、ストライキの通告を行っていた。会社へのストライキの通告は、当日の朝に行われるか、連続してストライキを行う場合は、その最初の日の朝に行われていた。会社はその都度、ストライキの理由を組合の窓口担当者に尋ねたが、返答はなく、会社は、その日のD組合員のストライキの目的等は把握できなかった。

(4) 会社の20年10月21日付けの準社員（パートタイマー）就業規則は、次のとおり定められている。なお、同規則上、会社ではパートタイマーには、病気休暇制度は設けられていない。

「第1条から第22条

（略）

（雇用契約）

第23条 パートタイマーの雇用期間は1年以内とし、個人別雇用契約で定める。

2 雇用は会社業務の必要性により更新することができる。

なお、雇用を更新する場合は、前項に定める雇用期間の範囲内とする。

3 第2項の雇用更新にあたっては、業務上の必要性のほか、業績へ

の貢献度、勤務成績、健康状態等を総合的に勘案する。

第24条から第29条

(略)

(退職)

第30条 パートタイマーが、次の各号の1に該当する場合は退職とする。

(1) 死亡した時。

(2) 雇用期間が満了した時。

(3) 退職を申し出て承認された時。

(4) 私傷病又は事故による欠勤（出勤対象日数）が30日に及んだ時。

2 パートタイマーが、前項第3号により退職を希望する場合は、14日前までに、所定の書式により会社に申し出なければならない。

(以下略)」

#### 4 本件雇止めに至る経過について

(1) 20年12月15日、D組合員は組合執行委員長のB（以下「B執行委員長」）に付き添われ、H'を受診し、「うつ状態」との診断を受けた。同月16日、B執行委員長は、京都115センタのセンタ長であるE（以下「Eセンタ長」）に電話をかけ、D組合員は職場でのパワーハラスメントによりうつ状態になった旨、年末まで欠勤する旨、D組合員との直接接触はしないようにして、何かある場合は組合を通してほしい旨述べ、Eセンタ長は、概ね了解する旨述べた。

(2) 20年12月25日、組合の窓口担当者が、Eセンタ長に対し、D組合員は21年1月も欠勤する旨、電話で連絡した。

(3) 21年1月7日、組合は会社に対し、窓口担当者を通して、D組合員の欠勤についての団交の開催を求め、同月21日、組合と会社との間で団交（以下「21.1.21団交」）が開催された。21.1.21団交において、組合は会社に対し、21.1.8診断書を提出するとともに、組合は、D組合員はうつ状態である旨、組合としてはうつ状態となったのは会社内におけるいじめが原因であると考えており、D組合員は会社の名前を聞くと精神状態が悪化するので、今後、すべてのことは組合を通じて話をしてほしい旨述べた。また、会社は組合に対し、D組合員の欠勤届も提出してほしい旨述べた。

(4) 21.1.8診断書には、D組合員の住所、氏名、生年月日、H'の住所、医師名、電話番号が記載され、「H」と記載されたH医師（以下「H医師」）の押印があるとともに、次のとおり記載されていた。

「病名 うつ状態

上記により平成20年12月15日より通院中であるが、尚、3ヶ月程の休養を要します。

上記のとおり診断します。

平成21年1月8日」

なお、H医師は、21.1.8診断書をD組合員及び付添いのB執行委員長に交付する際、20年12月16日から3か月間の休養が必要である旨説明した。

(5) 21年1月22日、Eセンタ長は、組合に対し、「D様 現在、欠勤届が提出されていないことから、欠勤届を送付しますので、欠勤届に必要な事項を記入し早急に提出願います。」と記載した文書を「欠勤（遅刻・早

退)願」(欠勤届の様式)と共に送付し、組合は、これらの文書をD組合員に渡した。

(6) 会社は、21年1月22日付けで、D組合員あてに現金書留で、20年12月及び21年1月支払分の賃金を送付し、組合に対し、D組合員の賃金受領書を送付した。そして、会社は組合経由でD組合員から賃金受領書を受け取った。

(7) 組合は、21年1月23日付けで、21.1.23欠勤届を会社に提出した。21.1.23欠勤届には、D組合員の署名及び押印があるとともに、欠勤の期間については、20年12月16日から概ね3か月間である旨、欠勤の事由として、「長期にわたる職場でのパワーハラスメント(いじめ・嫌がらせ)により「うつ状態」になり、出勤できなくなった為」と記載されていた。

(8) 21年1月28日、Eセンタ長は、D組合員本人の状況も確認しなければいけないと考え、D組合員の自宅を訪問し、2度インターホンを鳴らした。しかし、D組合員ないし同居の家族の者が出てくる様子がなかったため、Eセンタ長は、D組合員の自宅のドアにあった投函口に、「D様 お体の具合はいかがでしょう か 委員長のBさんからは対応は全て組合を通じてとお願いされていましたが、長期のお休みになることも聞いていますので、会社の上司としてお見舞いに伺わせていただきました。テルウェル京都115センタ E」と記載したメモ(以下「21.1.28メモ」)を投入した。

なお、会社は、組合から、Eセンタ長がD組合員の自宅を訪問した15分ほど後に、D組合員本人と接触しないよう抗議を受けた。

(9) 組合は会社に対し、21年1月30日付け「抗議及び通告書」（以下「21.1.30通告書」）において、Eセンタ長が、組合との団交での確認を無視し、連絡もせず、同月28日にD組合員の自宅を訪問し21.1.28メモを玄関に投げ入れた旨、このことは、D組合員を精神的に圧迫するものであり、「いじめ・嫌がらせ」行為であり、D組合員の健康に対する配慮を欠いたものであり、心理的な暴力的行為であり、安全配慮義務違反で許されない行為である旨、Eセンタ長の訪問は、D組合員の「うつ症状」を悪化させ、組合とD組合員の信頼関係を破壊した支配介入行為である旨、Eセンタ長の訪問後、組合はD組合員に面会し謝罪したが受け入れられなかった旨、組合は、Eセンタ長の行為を組合の総力を上げて糾弾するとともに、あらゆる手段をもって抗議行動を展開する旨、団交での確認を反故にし、組合否認、無視を繰り返す会社の現在の団交メンバーを認めることはできない旨、代表取締役としての責任において、新しい団交メンバーを選出するよう要求する旨記載するとともに、①会社における人権の考え方、②会社のパワーハラスメント対策、③Eセンタ長の行為についての会社の考えを同年2月6日までに文書で回答することを要求した。

(10) 会社は、21.1.30通告書に対し、21年2月6日付け「回答書」により、①会社は人権問題を重要課題として位置づけ人権啓発の推進に努めている旨、②会社はパワーハラスメント等の人権問題の幅広い人権啓発研修等について積極的に取り組んでいる旨、③Eセンタ長の行為について、D組合員から直接欠勤の意思が確認されていないことから、上司が自ら出向いて実情を把握するのは当然なことであり何ら問題ないと考えている旨回答した。

- (11) 会社は、D組合員が病気欠勤中、組合経由で、D組合員に対し、「賃金支払時における不足金の振込みについて（お願い）」を送付したり、勤務実績表に確認印を徴した。
- (12) 会社は、20不12・25併合事件の審査において、大阪府労委に対し、21年2月9日付けEセンタ長の陳述書（以下「21.2.9陳述書」）を提出した。21.2.9陳述書には、「8. D組合員をめぐる職場のトラブル」として、「D組合員はテルウェル発足時からのパート社員ですが、何か事があれば、些細な事でもすぐに組合に訴え、それに応じて組合から抗議の電話がきて一悶着あるという事がしばしばでした。従って、京都115センタのマネージャー等監督者は、通常であれば何でもない些細なことが、いやがらせやいじめとして、その都度厳しく追及されることから、それこそハレ物にさわるような対応を強いられておりました。むしろ、マネージャー等監督者には精神的に大きな負担となっており、申立人組合が主張するところの職場のいじめやパワーハラスメントが存在するはずがありません。」との記載があった。
- (13) 21年2月10日、組合は、20不12・25併合事件の審査において、大阪府労委に対し、実効確保の措置申立てを行った。この実効確保の措置申立てには、求める実効確保の内容として、会社が、D組合員に対し、パワーハラスメント、いじめ、威嚇、嫌がらせ等様々な形の心理的暴力を行ってはならない旨、組合及びD組合員の同意を得ないでD組合員宅を訪問し、D組合員の精神状態を不安定にすることで証人尋問を平常心で臨めないような行為及び妨害をしてはならない旨の記載があった。

これに対し、会社は、同月27日付け「実効確保の措置申立てに対する意見書(2)」(以下「21.2.27意見書」)を提出した。この文書には、次のとおり記載されていた。

「(略) そもそも、D組合員は職場で組合活動を行うことはなく、むしろ日常の管理職の些細な言動を捉えて組合幹部が差別やいじめであると称して抗議活動を繰り返しているというのが実情である。今回の病気による欠勤についても、D組合員は12月に入って以降2週間余りのストの後、突如として病気による欠勤に入るという不可解な行動をとったのであり、しかも欠勤の連絡も自ら会社職制に連絡することはせず、また必要とする診断書も提出してこなかった。全ては組合経由で事を済ませてきているのである。本来、欠勤の届けは一身専属的なことであり、自らなすべきは当然であるし、組合とコンタクトがとれるのであれば、会社職制に連絡のとれないはずはない。そこで上司が自宅を訪問し、本人の意思及びその状況を確認しようとするのは当然のことである。組合は会社がD組合員と接触することを極力排除しようとしているが、これはもはや組合活動の域を越えており、かかる組合の身勝手な行動が許されるはずはない。組合の意図するところはD組合員の審問を先送りにしようとするものとしか考えられない。

(略)」

結局、20不12・25併合事件において、組合側の申請により、D組合員の証人尋問は取り止められた。

(14) 21年2月中旬、会社は、本件雇止めを決定した。

(15) 21年2月25日、会社はD組合員に対し、「雇用止め日」として「平成21年3月31日(現行雇用契約期間満了日)」、「雇用止め理由」と

して「過日提出された欠勤届及び診断書において、あなたが現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断されることから。」と記載された21.2.25雇用止め通知書を送付した。

これに対し、組合は、同日付け「抗議及び通告書」により、本件雇止めに対し抗議した。

- (16) 21年2月27日、組合は、20不12・25併合事件の審査において、大阪府労委に対し、実効確保の措置申立てを行った。この実効確保の措置申立てには、求める実効確保の内容として、会社が、D組合員を同年3月31日付けで雇止めをしてはならない旨、D組合員に対し、パワーハラスメント、いじめ、威嚇、嫌がらせ等様々な形で、D組合員の精神状態を不安定にすることで証人尋問等を平常心で臨めないような行為及び妨害をしてはならない旨の記載があった。

これに対し、会社は、21年3月9日付け「実効確保の措置申立てに対する意見書(3)」を提出した。この文書には、次のとおり記載されていた。

「(略) 前回意見書(2)(平成21年2月27日付)でも述べた通り、D組合員は組合には在籍しているものの、職場で組合活動を行うことはなく、むしろD組合員に対する管理職の日常の些細な言動を捉えて、組合幹部がやれ差別だ、やれいじめだと称して抗議活動を繰り返しているに過ぎないというのが実情である。D組合員の勤務状況は必ずしも芳しいものではなく、出勤をしばしばストと称して欠務し出勤率は8割に充たないものであった。平成20年11月以降の勤務状況は別紙の通りであるが、例えば11月であれば出勤日は僅か7日であり、2日間の特別休暇と9日間のストであるし、12月についていえば、出勤は12月8日の1日だけであって、その前後10日間はス

トであって、12月16日以降は病欠となっている。前述の通りD組合員は社内では一切組合活動をやっていないのであってストと称してどこでどのようなことをしていたのか知る由もないが、この勤務状況の悪さは歴然たるものがある。

今回の病気による欠勤についても、自ら会社職制に連絡することはせず、また必要とする診断書も提出してこなかった。全ては組合経由で事を済ませてきているのである。本来、欠勤の届けは一身専属的なことであり、自らなすべきは当然であるし、組合とコンタクトがとれるのであれば、会社職制に連絡のとれないはずはない。組合は会社がD組合員と接触することを極力排除しようとしているが、これはもはや組合活動の域を越えている。いずれにしても、勤務状況の不良な社員につき、契約を更新すべきいわれはなく、期間満了で雇い止めをするのである。会社には何らやましいところはない。(略)」

(17) 組合は、21年3月17日付け大阪電通合同労組発456号「抗議及び通告書」(以下「21.3.17通告書」)において、会社に対し、①D組合員の雇止めを撤回し、雇用更新した上で、本人の職場復帰に向けて、組合と真摯に協議すること、②D組合員へのパワーハラスメント・嫌がらせ行為を止め、謝罪すること等及びこれら要求に対する同月23日までの文書回答を要求した。

(18) 会社は、21.3.17通告書に対し、21年3月23日付けで、①契約期間満了をもって雇止めとしたものであり、撤回する考えはありません、②パワーハラスメント・嫌がらせの事実はないことから、謝罪を行う考えはありません等と回答した。

(19) 組合は、21年3月26日付け大阪電通合同労組発457号「要求書」において、会社に対し団交申入れを行い、「1 組合発456号について、貴社の社長及び取締役との団体交渉開催を要求する。2 団交開催日時については、2009年3月31日、午後3時から、場所は、貴社、本社会議室か大阪電通合同組合事務所とする。尚、時間、場所の調整については、本部書記長に連絡されたい。」旨要求した。これに対し、会社は、同月27日付け「回答書」により、団交については、指名された団体交渉委員で団交を行う考えである旨、団交については従来どおりエル大阪<sup>(ママ)</sup>において行う考えである旨、日程等については組合と調整する旨回答した。

(20) 21年3月31日、会社は、本件雇止めを行った。

## 5 本件雇止めに係る団交について

(1) 21年3月31日、組合と会社との間で、エルおおさかにおいて21.3.31団交が開催された。

21.3.31団交において、組合は、D組合員に対する21.2.25雇用止め通知書に記載されている雇止め理由について、組合としては、合理的な社会通念上正当とは判断できないと考えている旨、経過について説明してほしい旨述べたところ、会社は、約4か月間欠勤が続いている旨、本人とコンタクトがとれず、本人確認ができない状況である旨、診断書等から判断していつ出勤できるか分からない状況の中で1年ごとの雇用契約であるから次年度の契約はできないとの判断に至った旨述べた。

組合が、どんな会議で、誰がどのような判断をして、雇止めという結論になったのか尋ねたところ、会社は、会議ではなく、有期雇用者の年

度更新手続きの中で判断した旨、21年2月末までに年度契約の全ての現契約者の次年度契約をどうするのかについて事業部内で検討するが、その際に、所属からD組合員は次年度の契約は無理である旨事業部にあげ、事業部はそれを本社にあげ、最終的には社長が判断した旨述べた。組合が同年2月の何日であったか尋ねたところ、会社は、おそらく同月16日の週末であった旨述べた。

組合が、継続更新をしたいという意思があつて欠勤届及び診断書を提出した旨述べるとともに、提出した欠勤届及び診断書の内容から、なぜ今後の就労に耐えられないという判断に至ったのか、なぜ雇止めという結論になるのか尋ねたところ、会社は、D組合員が4か月間出勤できず、会社がD組合員と話ができない状況にあり、さらに欠勤届や診断書の内容からすると、次年度契約を更新するかといえば、会社としては雇止めという判断をせざるを得ない旨述べた。

組合が、D組合員が21年4月から勤務できるのなら雇止めを撤回するのか尋ねたところ、会社は、この段階では雇止めを撤回しない旨、同年2月の段階では、D組合員の健康が回復すれば次年度契約するか否かの検討対象であったが、会社がD組合員と接触できない状況であり、長期の加療を要するという診断書が提出されていることから、会社としては、会社が持ち得る客観的状況データから、同年2月の段階で判断した旨、同年2月の段階でD組合員自身から同年4月から勤めるという意思表示等があれば雇用前提の話であった旨述べた。

組合が、診断書には、20年12月15日から3か月程度休養を要すると記載されているのであるから、休養を要するのは21年3月14日までである旨、D組合員に、健康状態が回復してから出勤する意思があれば、会社は本件雇止めをする必要がない旨述べたところ、会社は、D組合員と全くコンタクトがとれないため、D組合員に勤務する意思があ

るかが分からない旨述べた。

組合が、D組合員が、D組合員をいじめた張本人と接触できるわけがない旨述べたところ、会社は、D組合員をいじめていない旨、組合が勝手に言っているだけの話である旨、会社にも不手際があったと思うが、組合から追及されることを分かっている、あえてD組合員をいじめない旨述べた。

組合は、D組合員へのいじめがあったことは事実である旨、D組合員が、自分をいじめた者と接触したくないのは当然である旨述べた。これに対し、会社が、組合に対して質問しようとしたところ、組合は、会社は話をごまかそうとしている旨、会社が本件雇止めを決めた当時、21年3月14日までの診断書しか提出されていないのに、なぜ本件雇止めを決めたのか会社は説明していない旨述べた。

会社が、D組合員本人からの意思表示が一切なかった旨述べたところ、組合は、診断書という形で出している旨、団交で話をしている旨、D組合員に連絡をとる必要がある場合は、組合を通して行うよう要請している旨述べた。

会社が、会社とD組合員との間で雇用契約があるのに、なぜ、組合を通じて話をしなければならぬのか尋ねたところ、組合は、職場の人間がD組合員をいじめたからである旨述べた。

会社が、他の人は、体調が悪い場合でも、精神的に苦しい場合でも、必ず会社に連絡する旨述べたところ、組合は、それは会社の勝手な考えであり、医学的には根拠がない旨、会社はD組合員をいじめていないと言うが、D組合員は、いじめられたとの認識を持ち、D組合員が会社の人間と会いたくないと言っているので、組合としては、会社の人間に会わせないのが当然である旨述べた。

会社が、今の職場の関係を考えると、D組合員が、組合が言うような

状況になるとは考えられない旨、今までそのような人が会社にはいなかった旨述べたところ、組合は、それは会社が把握していないだけである旨述べた。

組合は、D組合員からの会社に対する通知書があり、当該通知書は内容証明郵便で送付する旨述べた上で、当該通知書を読み上げるとともに、当該通知書に記載していることが、D組合員の現在の意思である旨述べた。

組合が、組合としては、会社は本件雇止めには手続き的に瑕疵があったことを認め、撤回することが賢明な判断であるとする旨述べたところ、会社は、現段階では会社の考え方は変わらない旨述べた。

(2) 21年4月7日、宛名を会社代表取締役、通知人をD組合員とする、同年3月31日付け「通知書」が内容証明郵便で送付された。この「通知書」には、D組合員は、会社の雇止め理由は納得できない旨、現在は自宅療養が必要であるため欠勤しているが、回復すれば就労するので雇止めには同意できない旨、雇止めを速やかに撤回することを要求する旨、要求に対する会社の意思を確認し、要求解決に向けて詳細を話し合いたいので、本書到着後10日以内に、B執行委員長に連絡してほしい旨記載されていた。

(3) 組合は、21年6月1日付け大阪電通合同労組発459号「要求書」（以下「21.6.1要求書」）により、会社に対し団交申入れを行った。組合及びD組合員は、この文書において、本件雇止めは労働契約法第16条に該当する行為である旨、D組合員の「うつ状態」の原因は、会社及び京都115センタでの長期にわたる「パワハラ行為」により「うつ状態」になった労働災害であり、労働基準法第19条にも違反する行為

である旨、現在、D組合員は、通院中であるが、軽作業なら就業可能との診断（同年5月27日付け）を得ている旨述べた上、「職場復帰支援プログラム」及び「職場復帰支援のための体制整備等」について会社の見解を求めるとともに、「1 D組合員への『解雇（雇止め）』を撤回し、職場復帰を認めること。2 貴社の『職場復帰支援プログラム』及び『職場復帰支援のための体制整備等』について考え方を明らかにすること。3 上記、要求についての団体交渉を開催すること。」を要求し、同年6月5日までの文書回答を求めた。

- (4) 上記(3)の要求に対する会社の回答を受けて、21年7月8日、組合と会社との間で、エルおおさかにおいて21.7.8団交が開催された。

21.7.8団交において、組合が、D組合員の解雇を撤回し、職場復帰を認めよとの要求事項に対して、会社が拒否する理由を尋ねたところ、会社は、D組合員の欠勤が3、4か月続いている状況において、会社がD組合員と連絡が取れないこと、現在の健康状態では今後の就労に耐えられないという会社側の判断に基づき、本件雇止めを撤回する考えはないと回答した旨述べた。

組合が、D組合員の職場復帰に向けて何らかの支援プログラムを明らかにしてほしい旨述べ、要求事項の2に対してどのように回答しているか尋ねたところ、会社は、合同労組に関わることではないため明らかにする考えはないと回答した旨述べた。

組合が、合同労組には関係ないとする理由を尋ねたところ、会社は、現段階で、会社の雇用契約上、「受理」<sup>(ママ)</sup>している組合員はいないため、そのような回答をした旨述べた。

組合が、本件雇止めの合理的理由について尋ねたところ、会社は、健康状態が不安定な状態で継続雇用した場合に、また同じような事象が起

こらないとも限らないので、同年3月末で雇止めしたのが事実である旨、就業規則では、私傷病によって30日とうたっているもので、そこに基づいて最終的に判断した旨、(就業規則によるとは) 通知書には記載していないが、就業規則を前提に雇止めを通知している旨、精神障害で職場復帰した者はいない旨述べた。

組合が、会社に職場復帰支援プログラムがあるのなら明らかにしてほしい旨述べたところ、会社は、既に回答しているが、合同労組に言われる理由がない旨述べた。

組合が、本件雇止めが当然となって、初めて会社は職場復帰支援プログラムは関係ないと言えるが、本件雇止めについて説明できていない以上、職場復帰支援プログラムは必要がある旨述べたところ、会社は、本件雇止めを撤回する考えはない旨述べた。

組合が、労災が認められれば会社は本件雇止めはできないので、職場復帰支援プログラムを見せてもらう必要がある旨述べたところ、会社は、労災が認められれば雇止めはできないが、労災が認められるかどうか分からないのに職場復帰支援プログラムを見せることはできない旨述べた。

## 6 メンタルヘルス対策について

- (1) 18年3月31日、厚生労働省が策定した「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(以下「メンタルヘルス指針」)には、別紙1のとおり「(4) 職場復帰における支援」が記載されている。
- (2) 21年3月、厚生労働省からの委託により中央労働災害防止協会に設置された「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援のための方法等に関する検討委員会」において取りまとめられた「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」)には、別紙2のとおり、「2 職場復帰支援の流れ」及び「3 職場復帰支援の各ステップ」が記載されている。

- (3) 会社には、メンタルヘルズ指針に相当する指針及びメンタルヘルズ不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするための職場復帰支援プログラムを作成する体制が存在する。
- (4) 会社の産業医は、D組合員の主治医に対し、職場復帰支援に関する情報提供依頼を行っていない。また、会社は、D組合員の職場復帰に関して産業医の意見を求めている。

## 第5 当委員会の判断

- 1 争点1 (本件雇止めは、組合の組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であるといえるか(労組法第7条第1号及び第3号該当性))について
  - (1) 当委員会も、本件雇止めは、組合員であること又は正当な組合活動を行った故をもって行われた不利益取扱いではなく、また組合に対する支配介入でもない判断する。その理由は、以下のとおりである。
  - (2)ア 組合は、会社は全く根拠のないままD組合員が「今後の就労に耐えられない」と判断して本件雇止めを行ったものであり、21.2.25雇用止め通知書に記載した雇止めの理由は客観的で合理的な理由ではなく、社会通念上相当ではないことは明らかであると主張する(初審命令書4頁、第3の1(1)ア)。

イ 前記第4の4(15)認定のとおり、21.2.25雇用止め通知書には雇止め日として「平成21年3月31日（現行契約期間満了日）」、雇止め理由として「過日提出された欠勤届及び診断書において、あなたが現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断されることから。」と記載されている。

そして、同4(4)及び(7)認定のとおり、D組合員から会社に提出された21.1.23欠勤届では、欠勤の期間は20年12月16日から概ね3か月間とされており、21.1.8診断書では「病名 うつ状態  
上記により平成20年12月15日より通院中であるが、尚、3ヶ月ほどの休養を要します。」とされている。

ウ 前記第4の4(14)認定のとおり、会社が本件雇止めを決定したのは21年2月中旬であるが、この点につき、まず組合は、本件雇止めは同月中旬ではなく、同年4月1日時点で判断されるべきと主張する。

しかし、雇止めとはいっても、D組合員のように、前記第4の2(3)認定のとおり、パートタイマーとしての雇用契約が7年間にわたり8回も更新されている者については、労働基準法に準じて、雇止め日の30日以上前に解雇予告通知をすべきと会社が考えたことは首肯できる。このため、会社が、同年4月以降の雇用について、それに先立つこと約1か月半前である同年2月半ばに、D組合員の雇用を継続するか、それとも雇止めをするかどうかを判断すること自体は何ら不自然ではない。

また、前記第4の3(4)認定によると、会社の準社員（パートタイマー）就業規則には、パートタイマーの退職となる場合として、「私傷病又は事故による欠勤（出勤対象日数）が30日に及んだ時」と規定されているところ、同3(2)認定のとおり、D組合員は20年12月16日以降、病気を理由とする欠勤が続いており、21年2月中旬時点に

において、私傷病による欠勤日数が30日を超えていたとみられる。このことからしても、会社が、D組合員の雇止めをその時点で判断していたとしても何ら問題はない。

エ また、組合は、21.1.8診断書や21.1.23欠勤届には21年3月16日以降のD組合員の病状等は何も記載されておらず、また、うつ状態のために3か月の休養を要する旨が記載された同診断書に3か月を経過した後の復職可能性の判断を断定的に記載することは通常あり得ないから、それら文書を根拠に会社が就労の可否を判断したのは不当であると主張しているようである。

しかしながら、会社がD組合員の雇止めを判断する上で根拠としていたのは、21.1.8診断書と21.1.23欠勤届の記載のみではないと考えられるのであって、D組合員が同年4月以降職場復帰することが可能であれば、D組合員がその旨会社に対し直接意思表示をすればよいだけであるにもかかわらず、同年2月中旬までに、そうした意思表示は行われなかった。つまり、D組合員は、同年3月31日に契約期間が満了することを承知していたのであるから、精神的健康状態が回復し、また就労の意思があるのであれば、雇用契約当事者であるD組合員から意思表示を行うべきであったと考えられる。ところが、組合はD組合員と会社との直接接触を遮るだけであった。D組合員の雇止めについて判断する前提としてD組合員の健康状態の把握に努めていた会社としては、D組合員の就労の意思及び可能性に関するD組合員との上記のような連絡状況をも勘案して雇止めの判断に至ったと考えられるのであり、会社がそのように勘案して、同年4月以降D組合員から安定的に労務を受領できないと考えたとしても無理はない。

オ さらに組合は、会社が本件雇止めについて判断するに当たって、産業医や主治医等からの医学的な情報を得ていないことが不当であり、

初審命令が会社は実質的にD組合員と接触することができなかったと認定していることについて、それは事実と反すると主張する。

しかし、Eセンタ長が21年1月28日にD組合員の自宅を訪問した際の様子は同4(8)及び(9)認定のとおりであり、当日の電話及び21.1.30通告書により組合から嚴重な抗議があったのであるから、会社はD組合員との直接の接触を事実上行えない状態であった。前記第4の4(6)及び(11)認定のとおり、D組合員と会社とは賃金受領書や勤務実績表への確認印の捺印等一定の事務手続については組合を通して行っているが、健康状態、なかんずく精神的健康状態についての情報のやり取りは賃金受領等の事務手続のやり取りよりも重要なものである。D組合員に関する人事管理上の責任を有する会社が、しかるべき責任者による直接接触を通して、健康状態の確認をすることは当然の責務であり、それ自体、何ら不自然な点はない。もし仮に、会社側の責任者としてEセンタ長が不適當というのであれば、組合は会社の他の責任者を介在させるべく要求するなど代替的措施を要求することもできたが、そのようなことを行うことなく、会社とD組合員との直接接触を全面的に拒否するだけであった。このような状況のもとで、会社がD組合員の主治医に問い合わせをしなかったり、産業医の診察を受けさせなかったとしてもやむを得ない。

なお、組合は、会社管理職等によるパワーハラスメントがあったため、D組合員と会社管理職の直接接触を全面的に拒否した旨主張するが、前記第4の2(21)及び(33)認定のとおり、組合及びD組合員が申し立てた20不12・25併合事件において大阪府労委は組合らの申し立てを棄却し、21不再34事件において当委員会も組合らの再審査申し立てを棄却しており、パワーハラスメントがあったとは判断していない。

カ 加えて、組合は、会社がメンタルヘルス指針に沿ったメンタルヘルス対策を有しながら、これをD組合員には適用せず、また、職場復帰支援プログラムを作成する体制が存在するにもかかわらず、D組合員に対しては職場復帰支援を一切行わず、雇止めを決定しているが、これは、会社が、D組合員の健康状態如何にかかわらず職場復帰を認めず、同組合員を排除しようとしたことを示すものであると主張する(初審命令書5～6頁、第3の1(1)エ及びオ)。

前記第4の6(3)認定のとおり、会社にはメンタルヘルス指針に相当する指針があり、また職場復帰支援プログラムを作成する体制が存在する。そして、同4(3)認定のとおり、21.1.21団交において組合から21.1.8診断書が提出されている。こうしたことからすると、21.1.21団交の時点においては、D組合員が、中央労働災害防止協会が一般的な職場復帰の方策を示した「職場復帰支援の手引き」(別紙2)の「職場復帰支援の流れ」における、第1ステップの段階にあったことを、会社は把握し得たといえるのであるが、会社がD組合員に対し、「職場復帰支援の手引き」の「職場復帰支援の流れ」の第1ステップに記載されているような対応をとったと認めるに足りる証拠はない。

しかしながら、そもそも、「職場復帰支援の手引き」の「職場復帰支援の流れ」の第1ステップに記載されているような対応は、労働者が会社に自分の病状等を伝える等といった最低限のコミュニケーションがとられていることが前提となるが、同4(8)及び(9)認定のとおり、Eセンタ長がD組合員宅を訪問しただけで組合から猛烈な抗議があり、会社管理職とD組合員は現実的には直接接触できないような状態にあったのであるから、会社がこのような対応をとれなかったのは当然である。

また、D組合員は会社が本件雇止めを決定した21年2月中旬までに職場復帰の意思表示をしていないから、会社が「職場復帰支援の手引き」の「職場復帰支援の流れ」の第2ステップ以降に記載されているような職場復帰支援を行っていなかったとしても、格別の落ち度はないと考えられる。

(3)ア 組合は、会社が本件雇止めを決定する際、D組合員がストライキを理由として不就労だった日を欠勤として扱っていることは不当であり、初審命令がストライキの正当性について何ら判断しないまま会社の上記扱いを鵜呑みにしたのは不当である、と主張する。

イ 会社は、初審審査手続の過程で、D組合員の勤務状況に関する資料を提示し、その勤務状況が劣悪であったことを指摘している。会社が本件雇止めに当たって発した21.2.25雇用止め通知書においては、雇止め理由として「過日提出された欠勤届及び診断書において、あなたが現在の健康状態では今後の就労に耐えられないものと判断されること」を挙げているところ、ここでいう欠勤届が21.1.23欠勤届（前記第4の4(7)）であり、診断書が21.1.8診断書（前記第4の4(4)）であることは明らかであり、それ以前の勤務状況は雇止め理由として挙げられていないのであるから、それを雇止めを正当化する理由として主張することは適切でないともいえる。

ウ なお、会社が特に問題視しているように、前記第4の3(2)認定のとおり、長期欠勤の直前期である20年11月下旬から同年12月15日までの期間について、休日を除くと、同年11月26日から同年12月5日までの8日間ストライキ通告による連続不就労、1日勤務後、再び同月9日から同月15日までの5日間ストライキ通告による連続不就労と、ストライキ通告による不就労が著しく多くなっており、そのまま病欠勤に至っている。しかも、同3(3)認定のとおり、組合の

D組合員に関するストライキ通告は、当日の朝か、連続して欠勤する際は、その最初の日の朝になって組合の窓口担当者から会社に対して通告がなされるだけであり、その際、会社がストライキの理由を尋ねても組合から返答はなく、会社は、D組合員のストライキの目的等は把握できなかった。

そうすると、会社が上記の20年11月下旬からのD組合員の勤務状況が同年12月16日以降の病気欠勤と一連のものであると認識し、雇止めを判断する上で補足材料としたとしても、不当とはいえ、上記アの組合の主張は採用できない。

(4)ア 組合は、会社が嫌悪していた組合活動として、①生理休暇についての抗議、②パソコン個人所有確認調査票提出指示に対する抗議活動、③出勤率の掲示に対する抗議活動、④団体交渉での組合要求、⑤争議行為予告通知、⑥勤務実績報告書不交付による不利益取扱いに対する抗議、⑦不当労働行為救済申立て（20不12事件）、⑧賃金明細書不交付の不利益取扱いに対する抗議、⑨年休届出方法変更及び賃金明細書の受領印強要に対する抗議、⑩20.4.23周知文書不交付の不利益取扱いに対する抗議活動、⑪不当労働行為救済申立て（20不25事件）、⑫労働基準法違反の申告、⑬本社への抗議・申入れ行動、⑭賃金の銀行振込問題への申入れ行動、⑮賃金硬貨のゼロテープ貼付事件に対する抗議、⑯段ボール箱事件に対する抗議、⑰20.11.10措置申立て等を挙げている（初審命令書6～7頁、第3の1(1)カ(ア)及び(イ)）。

イ しかしながら、前記第4の2(12)、(21)及び(33)認定のとおり、これらのうち、上記ア④、⑥、⑧ないし⑩について組合及びD組合員が不当労働行為であるとして救済を求めた⑦及び⑪の申立てに対して、大阪府労委は、いずれも不当労働行為に該当しないと判断し（20不

12・25併合事件)、当委員会も組合及びD組合員の再審査申立てを棄却している(21不再34事件)。また、上記事件で救済申立てされていない組合主張の上記ア①ないし③、⑤、⑫ないし⑰の各組合活動については、会社がこれらを嫌悪し、それ故にD組合員を雇止めしたと認めるに足りる証拠はない。

ウ また、組合は、会社が嫌悪した組合活動としては、Eセンタ長のD組合員宅への訪問に対する抗議等が挙げられると主張する(初審命令書7頁、第3の1(1)カ(ウ))。

確かに、Eセンタ長のD組合員宅への訪問に対する組合の抗議等が激しかったことは、前記第4の4(9)認定のとおり、21.1.30通告書の内容により推察されるが、この活動を会社が嫌悪し、それ故にD組合員を雇止めしたことは何ら立証されていない。

エ さらに、組合は、会社は、D組合員に対し、(i)椅子をなくす嫌がらせ、(ii)全員出勤日からの排除、(iii)笑いものにされたこと、(iv)スキルアップ研修からの排除、(v)漢字説明プリント等が配布されなかったこと等、日常的ないじめや嫌がらせを行っていた旨主張する(初審命令書8頁、第3の1(1)キ)が、これらのことが行われたと認めるに足る証拠はない。

オ 加えて、組合は、21.2.9陳述書や、21.2.27意見書において、D組合員及び会社の組合活動に対する会社の嫌悪感が示されると主張する(初審命令書8頁、第3の1(1)ク)。

まず、21.2.9陳述書の内容は、前記第4の4(12)認定のとおりであるが、そこには「京都115センタのマネージャー等監督者は、通常であれば何でもない些細なことが、いやがらせやいじめとして、その都度厳しく追及されることから、それこそハレ物にさわるような対応を強いられておりました。」と記載されているように、会社は組

合やD組合員の対応に困惑していたことは読み取れるが、組合の存在やD組合員の組合所属ないし組合活動に対する嫌悪の念までを読み取ることはできない。

また、21.2.27意見書についても、その内容は同4(13)認定のとおりであり、これについてもその内容から組合やD組合員に対する嫌悪の念を読み取ることはできない。

(5) 上記(2)ないし(4)のとおり、本件雇止めは、D組合員の欠勤の状況及び健康状態が芳しいものでなかったことを理由とするものであることは明らかであり、D組合員の組合活動への報復の意思ないし組合に対する弱体化の意図は認められない。したがって、本件雇止めは労組法第7条第1号に規定する不利益取扱い及び同条第3号に規定する支配介入には当たらない。

2 争点2（本件雇止めは、組合及びD組合員が、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立て（20不12・25併合事件）を行ったことに対する不利益取扱いといえるか（労組法第7条第4号該当性））について

組合は、本件雇止めは労組法第7条第4号にも該当すると主張するが、上記1で判断したとおり、本件雇止めはD組合員の欠勤の状況及び健康状態が芳しいものでなかったことを理由とするものであることは明らかであるから、本件雇止めは労組法第7条第4号に規定する報復的不利益取扱いには当たらない。

3 争点3（21.3.31団交及び21.7.8団交における会社の対応は、不誠実なものであったといえるか（労組法第7条第2号該当性））について

(1) 当委員会も、21.3.31団交及び21.7.8団交における会社の対応は、不誠実なものではなかったと判断する。理由は、以下のとおりである。

(2) 21.3.31 団交について

ア(ア) 組合は、会社が、21.3.31 団交において、①本件雇止めを誰がいつ決めたか説明しておらず、②21.1.8 診断書及び21.1.23 欠勤届により今後の就労に耐えられないと判断したことについても一定の説明をしたことにはならない、と主張する（初審命令書12頁、第3の2(1)ウ）。

(イ) 前記第4の5(1)認定のとおり、会社は、①については最終的に社長が決めた旨説明している。組合はこの説明を建前と評するが、意思決定過程の詳細まで団体交渉で説明する必要はなく、会社の事業部内で次年度契約をどうするか検討し、事業部はそれを本社にあげ、最終的には社長が判断した旨の会社の説明は何ら不誠実とはいえない。

(ウ) 組合は、本件雇止めを会社が決めたのが21年2月16日の週の週末であったと会社が述べたことは、21.2.25雇用止め通知書から逆算したにすぎないと主張するが、会社が述べた上記事実が虚偽であると認める的確な証拠はない。

(エ) 組合は、会社がD組合員が今後の就労に耐えられないと述べたことは何ら医学的な根拠に基づかない発言であると主張する。

しかし、上記1(2)オで判断したとおり、会社がD組合員の主治医に問い合わせをしなかったり、産業医の診察を受けさせなかったことについて会社に非があるとすることはできず、前記第4の5(1)認定のとおり、会社が持ち得る客観的データから雇止めを判断した旨団交で述べたとしても、これをもって会社の対応が不誠実であったとみることはできない。

イ 次に、組合は、D組合員へのパワーハラスメント・嫌がらせについて、会社はいじめはないと結論を述べるだけであり、このような会社

の対応は不誠実である旨主張する（初審命令書13頁、第3の2(1)エ）。

前記第4の5(1)認定のとおり、21.3.31団交において、会社は、D組合員へのいじめはなかった旨述べているが、組合もいじめと主張する事実を一つ一つ挙げて追求したわけではない。そうであるとするならば、会社の回答が概括的なものにとどまっていたとしても格別不誠実なものではない。

ウ 以上のことから、21.3.31団交における会社の対応が不誠実であったとはいえない。

(3) 21.7.8団交について

ア まず、組合は、会社に対して雇止め理由について質しても、結論を述べるのみで理由は述べず、組合からの「どうして今後の就労に耐えられないことになるのか」という問いに対する説明は一切なかった旨主張する（初審命令書13頁、第3の2(1)オ）。

前記第4の5(4)認定のとおり、組合が会社に対し、本件雇止めを撤回しないと回答した理由について尋ねたところ、会社は、①D組合員の欠勤が3、4か月続いている状況において、会社がD組合員と連絡が取れない旨、②現在の健康状態では今後の就労に耐えられないという会社側の判断に基づき、本件雇止めを撤回する考えはない旨述べており、会社は、本件雇止め理由について、21.3.31団交の際と同趣旨の回答を行ったといえる。

会社は、21.7.8団交においても、21.3.31団交と同趣旨の回答を行っており、一貫した説明を行っている。加えて、会社は、21.7.8団交において、組合に対し、就業規則では私傷病によって30日とうたっているののでそこに基づいて本件雇止めを最終的に判断した旨説明しており、前記第4の3(4)認定のとおり、会社の準社員（パ

ートタイマー) 就業規則には、パートタイマーが退職となる場合として「私傷病又は事故による欠勤(出勤対象日数)が30日に及んだ時」と規定されていることからすれば、このような会社の対応が不誠実であるとはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

イ(ア) 次に、組合は、D組合員の職場復帰支援プログラム等は同人の労働条件に関わるものであるから義務的団交事項であるのに、会社は、職場復帰支援プログラム等について、合同労組には説明しないことを繰り返し明言しており、これは会社の組合嫌悪、組合差別意思を露呈する発言であり、このような会社の対応は不誠実である旨主張する(初審命令書13頁、第3の1(1)カ)。

(イ) 前記第4の5(4)認定のとおり、①会社は、21.7.8団交において、組合に対して職場復帰支援プログラムについて説明しておらず、②職場復帰支援プログラムについて、合同労組には説明しない旨の発言をしている。

ところで、メンタルヘルズ指針(別紙1)によると、職場復帰支援プログラムは、労働者が円滑に職場復帰するためのものであり、対象となる労働者は、会社と雇用関係があることが前提であると解される所、21.7.8団交の時点では、会社とD組合員との間で雇用契約がないこと、会社が、本件雇止めを撤回していないことは明らかである。

そうすると、21.7.8団交の時点で、会社が組合に対し、職場復帰支援プログラム等を明らかにしなければならない差し迫った事情があったとはいえない。

(ウ) 組合が本件雇止めの効力を争っている段階で、職場復帰支援プログラムについて、合同労組には説明する意思がない旨の団交における会社の発言は穏当でないともいえる。しかし、前記第4の5(3)

認定のとおり、組合が職場復帰支援プログラムについて言及したのは本件雇止め後の21.6.1要求書が初めてであり、上記1(2)オで判断したとおり、それまで組合は会社とD組合員との直接接触を全面的に拒否するだけであったことを併せ考えれば、組合が、会社の職場復帰支援プログラムに沿ってD組合員を職場復帰させる方向で活動していたとは受け取れない状況であった。かかる交渉態度を取る組合に対し、会社が職場復帰支援プログラムを説明する意義を見出せなかったとしても不誠実とまではいえない。したがって、上記の会社発言をもって組合嫌悪ないし組合差別意思の表れであるとまではいえない。

ウ そうすると、21.7.8団交における会社の対応が、不誠実であったということはできない。

以上のとおりであるので、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24年7月18日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟

(別紙1)

「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(平成18年3月31日付け公示第3号)  
(抄)(厚生労働省)

「(4) 職場復帰における支援

メンタルヘルス不調により休業した労働者が円滑に職場復帰し、就業を継続できるようにするため、事業者は、その労働者に対する支援として、次に掲げる事項を適切に行うものとする。

- ① 衛生委員会等において調査審議し、産業医等の助言を受けながら職場復帰支援プログラムを策定すること。職場復帰支援プログラムにおいては、休業の開始から通常業務への復帰に至るまでの一連の標準的な流れを明らかにするとともに、それに対応する職場復帰支援の手順、内容及び関係者の役割等について定めること。
- ② 職場復帰支援プログラムの実施に関する体制や規程の整備を行い、労働者に周知を図ること。
- ③ 職場復帰支援プログラムの実施について、組織的かつ計画的に取り組むこと。
- ④ 労働者の個人情報保護に十分留意しながら、事業場内産業保健スタッフ等を中心に労働者、管理監督者がお互いに十分な理解と協力を行うとともに、労働者の主治医との連携を図りつつ取り組むこと。

なお、職場復帰支援における専門的な助言や指導を必要とする場合には、それぞれの役割に応じた事業場外資源を活用することも有効である。

」



「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」(平成21年3月改訂)  
(抄)(中央労働災害防止協会)

## 「2 職場復帰支援の流れ

本手引きによる職場復帰支援の流れは、病気休業開始から職場復帰後のフォローアップまでの次の5つのステップからなっている(図参照)。事業者は本手引きを参考にしながら、個々の事業場の実態に即した職場復帰支援プログラムを策定することが重要である。

### <第1ステップ>

病気休業開始及び休業中のケアの段階であり、「労働者からの診断書(病気休業診断書)の提出」、「管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応」及び「その他」で構成される。

### <第2ステップ>

主治医による職場復帰可能の判断の段階であり、「労働者からの職場復帰の意思表示と職場復帰可能の判断が記された診断書の提出」、「産業医等による精査」及び「主治医への情報提供」で構成される。

### <第3ステップ>

職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成の段階であり、「情報の収集と評価」、「職場復帰の可否についての判断」及び「職場復帰支援プランの作成」で構成される。

(略)

」

## 「3 職場復帰支援の各ステップ

### (1) 病気休業開始及び休業中のケア<第1ステップ>

#### ア 病気休業開始時の労働者からの診断書(病気休業診断書)の提出

病気休業の開始においては、主治医によって作成された診断書を労働者より管理監督者等に提出してもらう。診断書には病気休業を必要とする旨の他、職場復帰の準備を計画的に行えるよう、必要な療養期間の見込みについて明記してもらうことが望ましい。

#### イ 管理監督者によるケア及び事業場内産業保健スタッフ等によるケア

管理監督者等は、病気休業診断書が提出されたことを、人事労務管理スタッフ及び事業場内産業保健スタッフに連絡する。休業を開始する労働者に対しては、療養に専念できるよう安心させると同時に、休業中の事務手続きや職場復

帰支援の手順についての説明を行う。

管理監督者及び事業場内産業保健スタッフ等は、必要な連絡事項及び職場復帰支援のためにあらかじめ検討が必要な事項について労働者に連絡を取る。場合によっては労働者の同意を得た上で主治医と連絡を取ることも必要となる。

ウ 病気休業期間中の労働者の安心感の醸成のための対応

病気休業期間中においても、休業者に接触することが望ましい結果をもたらすこともある。その場合は、精神的な孤独、復職できるかという不安、今後のキャリア等で本人が不安に感じていることに関して、十分な情報を提供することが重要である。

(略)

エ その他

以下の場合については、労働基準法や労働契約法等の関係法令上の制約に留意の上、労使の十分な協議によって決定するとともに、あらかじめ就業規則等に定め周知しておくことが望ましい。

- ・ 私傷病による休業の最長（保障）期間、クーリング期間（休業の最長（保障）期間を定めている場合で、一旦職場復帰してから再び同一理由で休業するときに、休業期間に前回の休業期間を算入しないために必要な、職場復帰から新たな休業までの期間）等を定める場合
- ・ 休業期間の最長（保障）期間満了後に雇用契約の解除を行う場合

(2) 主治医による職場復帰可能の判断<第2ステップ>

休業中の労働者から職場復帰の意思が伝えられると、事業者は労働者に対して主治医による職場復帰可能の判断が記された診断書（復職診断書）を提出するよう伝える。診断書には就業上の配慮に関する主治医の具体的な意見を含めてもらうことが望ましい。

ただし現状では、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。また、労働者や家族の希望が含まれている場合もある。そのため、主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等が精査した上で採るべき対応について判断し、意見を述べることが重要となる。

(略)

(3) 職場復帰の可否の判断及び職場復帰支援プランの作成<第3ステップ>

安全でスムーズな職場復帰を支援するためには、最終的な職場復帰決定の手続きの前に、必要な情報の収集と評価を行った上で職場復帰の可否を適切に判断し、さらに職場復帰支援プランを準備しておくことが必要である。このプロセスは、本手引きで示す職場復帰支援の手続きにおいて中心的な役割を果たすものであり、事

業場内産業保健スタッフ等を中心に、管理監督者、当該労働者の間で十分に話し合い、よく連携しながら進めていく必要がある。

(略)

#### ア 情報の収集と評価

職場復帰の可否については、労働者及び関係者から必要な情報を適切に収集し、様々な視点から評価を行いながら総合的に判断することが大切である。家族を含めた第三者からの個人情報の収集については、労働者のプライバシーに十分配慮することが重要なポイントとなる。情報の収集と評価の具体的内容を以下に示す。

なお、事業場外の職場復帰支援サービスや医療リハビリテーション等を利用している場合には、その状況等も有効な情報である。

##### (ア) 労働者の職場復帰に対する意思の確認

- a 労働者の職場復帰の意思及び就業意欲の確認
- b 職場復帰支援プログラムについての説明と同意

##### (イ) 産業医等による主治医からの意見収集

診断書に記載されている内容だけでは十分な職場復帰支援を行うのが困難な場合、産業医等は労働者の同意を得た上で、下記（ウ）の a 及び b の判断を行うに当たって必要な内容について主治医からの情報や意見を積極的に収集する。この際には、「職場復帰支援に関する情報提供依頼書」（様式例 1）等を用いるなどして、労働者のプライバシーに十分配慮しながら情報交換を行うことが重要である。

(略)

」