

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 岡山地域労働組合

再 審 査 被 申 立 人 フルハーフ岡山株式会社

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第61号事件（岡山県労委平成22年（不）第3号事件）について、当委員会は、平成24年10月3日第168回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本真弓、同中窪裕也出席し、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、フルハーフ岡山株式会社（以下「会社」）の下記行為が、労働組合法（以下「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、岡山地域労働組合（以下「組合」）が、平成22年6月23日（以下「平成」の元号は省略）、岡山県労働委員会（以下「岡山県労委」）に対し、救済を申し立てた事件である。

- (1) 休職中であったA（以下「A」）の職場復帰等を申入れ事項とした2019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A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Aの解雇撤回等を申入れ事項とした2022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」）について回答しないこと

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誓約文の掲示

3 初審命令の要旨

岡山県労委は、2023年8月8日、上記1(1)及び(2)は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、①上記1(1)及び(2)の団体交渉申入れに誠実に応じること、②①に係る文書手交を命じる旨を決定し、同年9月8日、命令書（以下「初審命令」）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、2023年9月26日、上記3の②を上記2(2)のとおりとする救済を求めて、再審査を申し立てた。

したがって、救済の内容の変更を求めて再審査を申し立てるものであるが、再審査の範囲は、当該救済内容に係る不当労働行為の事実そのものも含まれることから、当審では、救済方法の適法性のみならず、不当労働行為の成否も判断の対象となる。

5 本件の争点

(1) 前提となる争点

ア 会社が、職場復帰団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条

第2号に該当する不当労働行為であるか否か。

イ 会社が、解雇撤回団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるか否か。

(2) 主たる争点

初審命令主文第2項が会社に文書手交を命じた下記各誠実団体交渉応諾について、文書揭示の救済命令の必要性があるか否か。

ア 21年9月25日及び同年11月25日に組合が申し入れたAの職場復帰に係る団体交渉に誠実に応じなければならないこと

イ 22年3月1日及び同年6月2日に組合が申し入れたAの解雇撤回に係る団体交渉に誠実に応じなければならないこと

第2 当事者の主張の要旨

- 1 当事者の主張の要旨のうち、上記前提となる争点ア及びイについては、初審命令書の理由第3記載のとおりであるから、これを引用する。
- 2 主たる争点（初審命令主文第2項が会社に文書手交を命じた各誠実団体交渉応諾について、文書揭示の救済命令の必要性があるか否か）

(1) 組合の主張

初審命令は、会社に対して、組合への誓約文書の手交のみを命令しているが、この誓約文書の手交のみでは、会社に働く他の労働組合の組合員やその他従業員に対して、会社の行為が不当労働行為と認定されたこと及び今後このような行為を繰り返さないとの会社の誓約を周知することができない。

会社は、初審命令を不服として、岡山地裁に提起した不当労働行為救済命令取消請求訴訟（岡山地裁平成23年（行ウ）第27号、以下「取消訴訟」）において、初審命令書理由第3の2記載のほか、会社は、下記ア、イのとおり主張する。

ア 初審命令は、団体交渉の拒否について正当な理由があるか否か、ないしは、申入れ内容が権利の濫用にあたるか否かを、具体的、実質的に判断しないで、単に、本件団体交渉における申入れ内容が義務的団体交渉事項であることのみをもって、本件団体交渉に応じなかった会社の対応が不当労働行為にあたりと、抽象的、形式的に判断している。したがって、初審命令は不当、かつ、違法と言わざるを得ない。

イ 会社は、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」）との間で、グループ会社への出向等について、十分な話し合いをし、合意をしているのであるから、A一人のみが加入する組合を特別扱いして団体交渉を行うことは、他の大多数の従業員との関係で、衡平に反する。したがって、組合の団体交渉の申入れは、団体交渉権の濫用である。

これらの会社の主張は、いずれも憲法28条、労組法が定める労働組合の団体交渉権、使用者の団体交渉応諾義務及び誠実交渉義務を認めず、会社の違法、無法な判断を押しつけ、行政判断をも否定しようとするものである。したがって、上記主張をする会社が、当審の判断や裁判所の判決が下り、確定するまでの間及び将来的に不当労働行為を繰り返すことは明白である。これを防止するためには、文書の掲示が必要、不可欠である。

(2) 会社の主張

組合が要求する文書の掲示は、以下のとおり、不要である。

ア 会社は、Aを適法に解雇し、従業員の地位にないこと、解雇の有効性について地位確認・賃金請求訴訟（岡山地裁平成22年（ワ）第1229号）の場で説明を尽くしていること、その他上記(1)ア及びイのとおり、本件団体交渉の申入れを拒否する正当事由があるし、組合の本件団体交渉申入れは権利の濫用にあたり許されないの

で、会社の対応は不当労働行為に当たらない。したがって、初審命令は違法であり、取り消されるべきであるから、組合の主張する文書の掲示は不要である。

イ 初審命令が会社に対し文書手交を命じている文書は、組合を名宛人にしたものであるが、現在会社に組合の組合員は一人もいないし、これまで会社と全従業員が所属している企業内組合であるフルーフ労組との間では何ら争いがない。したがって、上記文書を会社内正面玄関に掲示しても、その内容を組合に対し告知することはできず、掲示の必要性はない。

第3 当委員会の認定した事実

次のとおり改めるほかは、初審命令書の理由第4記載のとおりであるから、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件申立時」を「初審申立時」、「答弁書」を「初審答弁書」と、それぞれ読み替える。

1 第4の8を次のとおり改め、同8に係る証拠の摘示部分に「甲46、甲50、乙24」を加える。

「 22年6月23日の初審申立て後の同年7月30日、A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、当審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、岡山県労委において、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。

23年9月26日の再審査申立て後の同年10月6日、会社は、岡山県労委を被告として、初審命令に対する取消訴訟を提起したところ、24年5月22日、岡山地裁は原告会社の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。これを不服として、同年6月4日、会社は広島高裁岡山支部に控訴してい

る。

」

第4 当委員会の判断

1 前提となる争点（職場復帰団交申入れ及び解雇撤回団交申入れに対して会社が応じないことの不当労働行為該当性）について

当委員会も、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、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。その理由は、次のとおり改めるほかは、初審命令書の理由第5の1、2及び3記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、この場合において、当該引用する部分中、「前記第4」は「前記第3」と読み替える。

- (1) 第5の2(2)ウ及び同3(2)イ中、「疎明はない」を「証拠はない」に改める。
- (2) 第5の2(5)中、「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、」を「同申入れが会社の主張する虚偽事実に基づく不当な利益を実現しようとするものであることを認めるに足る証拠はなく、」に改める。

2 主たる争点（各誠実団体交渉応諾について、文書揭示の救済命令の必要性があるか否か）について

組合は、初審命令による誓約文書の手交のみでは、会社に働く従業員等に対して、当該会社の誓約を周知することができないこと、取消訴訟における会社の対応によれば、将来不当労働行為を繰り返すことは明白であり、これを防止するために文書の揭示が必要、不可欠である旨主張する。（前記第2の2(1)）

- (1) 本件の事実関係を確認する。

ア 会社は、業績が悪化したことにより、人員を削減する方針を決定し、21年4月、全従業員約170名に対して、出向、希望退職の募集を告知したが、これに関連して、組合からAに係る出向問題及び希望退職問題等についての団体交渉の申入れを受けたことから、組合の要求する日程どおり、21年4月30日に第1回の、同年6月3日に第2回の団体交渉にそれぞれ応じた。これらの団体交渉においては、双方の主張が対立したため、合意には至らなかったが、団体交渉中の会社の対応等について特段の問題があったとの事情はうかがえない。

イ 会社の上記方針に基づき、同年5月に71名が希望退職するとともに、同年6月には53名がグループ会社へ出向し、この結果、会社に残った従業員は43名となった。なお、Aも同年6月に上記出向を命じられたが、下記ウの経過により、これに応じることはなかった。

ウ Aは、第2回団体交渉が行われた翌日の同年6月4日から、自宅療養のため休暇を申請し、その後休職となった。同年9月25日以降、組合が、Aの職場復帰等を申入れ事項とした団体交渉を申し入れたのに対し、会社は、代理人弁護士名義の書面により、組合に、会社選任産業医がAの主治医から意見収集を行うための情報提供依頼書の返送等を依頼するとともに、同意見収集の結果によっては、会社指定の医療機関における受診をAに求めることがあり得ることを通知し、その後、Aの主治医から診療情報提供書の提供を受け、Aに産業医及び精神科医師の診断を受けるよう求めた。会社は、上記団体交渉申入れについては、上記意見収集及び診断の結果を踏まえた上で対応する旨組合に回答し、Aはそのまま休職を続けた。会社は、22年2月25日に至り、会社にはAが従事する業務が存在しない

として、同人を解雇した。

- (2) 本件は組合の職場復帰団交申入れ及び解雇撤回団交申入れが会社に拒否されたことを申立事実とするものであり、組合に対する本件不当労働行為による侵害及び同侵害による集团的労使関係の秩序の回復にあつては、初審命令主文第1項のとおり、誠実な団体交渉応諾を命じることが基本で、これが最も直接の適切な是正方法となることは明らかである。そして、会社の本件団体交渉申入れに対する姿勢にかんがみて、会社が本件と同様の行為を繰り返すおそれを防止するために必要かつ相当なものとして、初審命令は、主文第1項に加え、同第2項で文書手交を命じたものと思料される。

なお、初審命令後の会社の対応等の事情に変化は認められない。

- (3) 上記のとおり、会社が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組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。そして、以上の事情及び本件審査の全趣旨、すなわち、組合の第1回及び第2回団体交渉申入れへの会社の対応、その後の会社を取り巻く事情と本件団交拒否に至る経緯などを踏まえると、当委員会も、本件の救済方法としては、上記本件団体交渉申入れに対する誠実団交応諾を会社に命じることに加えて、双方の団体交渉の円滑化を図り、将来同様の団体交渉拒否を繰り返すことを防止する観点から、会社に文書手交を命じることが相当であるが、文書掲示による周知までの必要性は認められないものと解する。

3 結論

上記1において判断したとおり、不当労働行為の成否に関する初審判断は妥当であり、同2のとおり、救済内容についても変更の必要性は認められない。

よって、労組法第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10月3日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ⑩