

命 令 書（写）

再 審 査 申 立 人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

再 審 査 被 申 立 人 EMGマーケティング合同会社
 (旧商号 エクソンモービル有限会社)

上記当事者間の中労委平成16年（不再）第44号事件（初審東京都労委平成8年（不）第28号事件）について、当委員会は、平成25年2月20日第164回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、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

- (1) 再審査申立人（初審申立人）スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下、下部組織を含め「組合」又は「ス労自主」という。）は、再審査被申立人（初審被申立人）EMGマーケティング合同会社（本件初審申立時〔平成8年4月30日。以下、平成の元号を省略する。〕は、エッソ石油株式会社。後記第3の1(1)の経緯により現在に至っている〔以下、これらの期間すべてを通じて「会社」という。〕）が、組合員A（以下「A」という。）が業務上罹患した頸肩腕症候群（以下「本件疾病」という。）の療養を理由として休業した部分の賃金について、①昭和58年7月ないし8月頃、就業規則の規定により行っていた賃金補償（以下「本件賃金補償」という。）の打切りを決定し（以下「本件賃金補償打切措置」という。）、それに基づき、②Aの本件疾病の療養を理由とした休業分について、昭和58年9月支給の賃金から減額を行い、以降それを継続していること（以下「本件賃金控除措置」という。）が、①につき労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、②につき同法第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、また、③本件賃金補償打切措置の決定当時及びそれ以降に行われたAの本件賃金控除措置に関する団体交渉（以下「団交」という。）における会社の対応が同条第2号の不当労働行為に該当するとして、8年4月30日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に本件救済申立てを行った。
- (2) 東京都労委は、16年6月15日、上記①ないし③の会社の各行為のうち、本件救済申立てから1年以上前のものについては申立期間を徒過したとして却下し、その余の申立ては棄却する旨決定し、16年7月14日、当事者双方に初審命令書を交付した。本件は、組合が初審命令を不服として、当委員会に再審査申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 本件賃金控除措置による賃金控除額の支払
- (2) 誠実団交応諾
- (3) 本件賃金控除措置の中止
- (4) 上記(1)及び(2)に関する文書揭示及び揭示文書と同一内容で作成した書面の全従業員等への配布

3 本件の争点

- (1) 本件救済申立ては、労組法第27条第2項の申立期間内に行われたものといえるか。(争点(1))
- (2) 申立期間を徒過していない場合又は徒過していない部分がある場合について、
 - ア 会社が、昭和58年に、Aに対する本件賃金補償打切措置を決定したことは労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。(争点(2)ア)
 - イ 会社が、Aに対し、昭和58年9月支給の月例賃金から本件賃金控除措置をしていることは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点(2)イ)
 - ウ 本件賃金補償打切措置の決定当時及びそれ以降に行われたAの本件賃金控除措置に関する団交における会社の対応が、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか。(争点(2)ウ)

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点(1)(本件救済申立てが申立期間内に行われたものか否か)について次のとおり、当審における主張を付加するほかは、初審命令第3の1(1)及び(2)(初審命令書12～13頁)のとおりであるから、これを引用する。

(1) 組合の主張

ア 初審命令は、①本件賃金補償打切措置は、当該措置を決定した時の一回限りの行為である、②本件賃金控除措置は、その月の賃金支払行為により完結する一回限りの行為であると判断するが、それは、会社が毎月の賃金控除に当たって、そのたびに賃金補償打切措置の通告を行っていないだけのことにすぎず、初審命令のいう「一回だけ」の賃金補償打切措置によって毎月の賃金控除措置が継続しているのだから、本件賃金補償打切措置及び本件賃金控除措置について、申立期間が徒過したものとした初審判断は失当である。

イ また、初審命令は、組合の団交の申入れについても、一部を除き申立期間が徒過しているとして却下しているが、団交の議題である本件賃金控除措置が継続する行為であるのだから、初審命令の判断が誤りであることはいうまでもない。

ウ 労働委員会は、審査の過程で様々な事情を把握し実質的に判断すべきである。しかるに、初審命令は、申立期間を単に形式的に当てはめた上で却下したものであり、不当である。

(2) 会社の主張

ア 会社は、毎月の賃金支払の際に、前月の実際の不就労時間を計算した上で賃金から控除しており、これは、各々別個の行為にほかならない。したがって、本件救済申立てから1年以上前の本件賃金控除措置、すなわち7年3月分支給以前の本件賃金控除措置については、既に申立期間が徒過していることは明らかである。

イ また、本件救済申立てから1年以上前の団交に係る救済申立てについても、申立期間は徒過しているので、初審命令に誤りはない。

2 争点(2) (本件賃金補償打切措置、本件賃金控除措置及び団交における会社の対応がそれぞれ不当労働行為に該当するか) について

次のとおり、当審における主張を付加するほかは、初審命令第3の2(1)①及び②並びに同(2)①及び②(初審命令書15～18頁)並びに同(3)のとおりであるから、これを引用する。

(1) 争点(2)のア及びイ(本件賃金補償打切措置及び本件賃金控除措置が不当労働行為に該当するか)について

ア 組合の主張

初審命令は、三田労働基準監督署長(以下「三田労基署長」という。)が本件疾病について治癒認定した後も、会社が、Aに対して療養のための短時間勤務を認めたり、7年夏季一時金までは一時金からの控除を行わなかったことなどをもって、会社による本件賃金控除措置が不当労働行為に当たらないとしたが、かかる判断は、治癒認定後は企業が療養のための短時間勤務を認める必要はなく、賃金補償も必要ないとする考え方に立脚するものであって、療養を継続している被災労働者にとっては到底容認し難いものである。

イ 会社の主張

(ア) 組合と会社との間には、業務災害の補償について取り決めた労働協約はなかったから、就業規則の規定が適用されるのは当然である。そして、就業規則によれば、三田労基署長が本件疾病について治癒認定をし、不支給決定をした以上、会社は、それ以降何らの補償義務を負わないことは明らかだから、会社が本件賃金補償打切措置及び本件賃金控除措置を行ったことは正当である。

(イ) また、上記理由から、三田労基署長による不支給決定後は、月例賃金のみならず一時金から休業分の減額が行われてしかるべきところ、会社は、Aについては、特例として「無給の特別休暇」の取扱いを継続し、一時金から休業分の減額をしなかった。会社は、この取扱いを、三田労基署長の不支給決定後12年の長きにわたって継

続したものであり、これが不当労働行為に該当するとは到底考えられない。

(2) 争点(2)のウ(団交における会社の対応が不当労働行為に該当するか)について

ア 組合の主張

組合は、労働者災害補償保険法(以下「労災保険法」という。)に基づく保険給付(以下「労災保険給付」という。)を受けていた労働者が後に治癒したものとして不支給決定となった初めてのケースであるのだから、その後のAの賃金控除等の問題については組合と協議すべきであると主張していたにもかかわらず、会社は全く耳を貸さなかった。このような会社の態度は不誠実である。

イ 会社の主張

会社が、Aの本件疾病に係る本件賃金補償等に関する問題について長期間にわたって辛抱強くかつ誠実に団交を行ってきたことは証拠上明らかである。組合の主張は、本件疾病について、三田労基署長が不支給決定したか否かにかかわらず、組合が完治したと認めるまでは永遠に会社が責任を負い続けるべきであるというものにほかならず、かかる組合の要求を会社が受け入れなかったとの一点をもって不誠実団交であると主張しているにすぎないのであって、根拠がない。

第3 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、全国に支店、営業所、油槽所等を有し、原油の輸入・精製・販売等を行っている。22年末当時の従業員は、約770名であった。

なお、会社は、前身のエッソ・スタンダード石油株式会社から、昭和

57年3月にエッソ石油株式会社、12年2月にエッソ石油有限会社に組織変更し、さらに14年6月、モービル石油有限会社等と合併してエクソンモービル有限会社となり、24年5月21日、グループ会社の再編により、EMGマーケティング合同会社に組織変更した。

- (2) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員及び元従業員により組織される労働組合であり、その組合員は本件初審申立て当時（8年4月30日）において38名であった。なお、会社には、本件初審申立て当時、組合のほかに、昭和27年に結成されたスタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）及び昭和49年に結成されたエッソ石油労働組合があった。組合は、ス労から分離・独立して昭和57年9月25日結成されたものである。

2 Aの本件疾病罹患から労災保険給付の支給決定まで

- (1) 昭和46年4月1日、Aは会社の前身であるエッソ・スタンダード石油株式会社に入社し、本社経理部支払事務課に配属され、小払資金業務の担当となった。

また、同月、Aは、ス労に加入した。

- (2) 昭和48年6月中旬、Aは、小払資金業務から代理店・顧客関係業務に担当替えとなり、大量のカーボン複写の請求書伝票をボールペンで作成するなどの業務を行うこととなった。同月末頃から8月初旬にかけて、Aは、右上腕部のだるさ、右手首や首、背中等に痛みを感じるようになった。

- (3) 昭和48年8月13日、Aは、腱鞘炎と診断され、1週間程度休業したが、症状が好転しないことから、同年9月25日に改めて別の医療機関を受診したところ、頸肩腕症候群（本件疾病）により1か月の休業が必要である旨診断された。これを受け、Aは、同月26日から休業し、会社は、月例賃金から休業分の減額を行った。

- (4) 昭和48年11月5日、Aは、40日間の休業を経て会社に出社し、通常勤務を半減した勤務が可能との診断書を提出した。これに対し、会社の経理部統括課長であったB（以下「B統括課長」という。）は、①前任者は同じ業務量であるのに体調に問題はないとっており、Aだけいきなり職業病であるといわれても困る、②今は決算で忙しい時期であり、そのようなときに出社されると周囲に影響するので、仕事が100パーセントできない状態なら完治するまで治療に専念した方がよい旨述べた。Aは、同日以降、再び休業した。
- (5) 昭和49年1月23日、Aは業務に復帰した。同人の勤務時間について、会社とス労の間で協議が行われ、その結果、午前10時から午後2時まで（ただし、火曜日は療養のため休業）となり、月例賃金から上記火曜日の休業分と火曜日を除く就業日の休業時間分の減額を行った。
- (6) 昭和49年3月29日、会社は、Aに対し、同人の人事評価が三段階評価の最低ランクであるC評価である旨伝えた。これに対し、Aは、業務災害であるから正當に扱うように抗議した。会社は、①業務上かどうかいえない、②決算期間中に病気で休業しており他の従業員が納得しないだろうから同等に扱うわけにはいかない旨述べた。
- (7) 昭和49年12月20日、Aは、三田労基署長に対して労災保険給付の請求を行い、昭和50年4月2日、支給決定がされた。これにより、Aに対し、治療費の補償として療養補償給付が支給されるとともに、月例賃金から休業分の減額の補償として休業補償給付及び休業特別支給金（以下、両者を併せて「休業補償給付等」という。なお、休業補償給付等の額は、休業し賃金を受けることができなかった間における平均賃金の80パーセント相当の額である。）がそれぞれ労災保険給付として支給されることとなった。

3 会社による本件賃金補償の開始からその打切りまで

- (1) 昭和50年7月7日、ス労は会社に対し、①Aの精神的経済的苦痛に対する社長名での謝罪文の掲示、②完全職場復帰までの一切の補償、③Aに対する差別の撤廃、④Aとス労に対する慰謝料500万円の支払を求めた。これに対し会社は、同月16日開催の団交において、①三田労基署長の決定を尊重し、従う、②Aの肉体的苦痛に対しては遺憾の意を表明する、③今までは私傷病として取り扱ってきたが、既に今回の三田労基署長の決定に基づき遡及して必要な措置を講じている、④その他の要求には応じられない旨等回答した。
- (2) Aは、夏季における冷房運転下の業務が本件疾病の症状を悪化させるとして、昭和50年7月3日から約3か月間休業していたが、同年10月1日、午前10時から同11時45分までの勤務として業務に復帰した。
- (3) 会社は、昭和50年11月19日までに、Aに対し、本件疾病の療養等を理由とする休業について控除した賃金相当分を清算し支払うとともに、就業規則第44条の規定に基づく差額について支給(本件賃金補償)を開始した。
- なお、会社の就業規則には、第43条において「従業員が業務上負傷し、または疾病にかかり療養を要する場合の療養補償は労働者災害補償保険法の定めるところによる。」と、第44条において「従業員が前条の療養のため休業する場合の休業補償は、労働者災害補償保険法の定めるところによるほか、会社は、同法に定める休業補償給付と休業期間中その者が所定就業時間勤務した場合に通常受けることのできる賃金から給与所得税を控除した額に相当する額との差額を支給する。」と規定されていた。また、会社と組合との間には、業務災害の補償及び休業の取扱い等に係る労働協約は締結されていなかった。
- (4) 昭和57年5月6日から、Aの勤務時間が午前10時から午後4時(た

だし、毎週水曜日は療養のため休業)に延長となった。

- (5) 前記1(1)イのとおり、昭和57年9月25日、ス労から分離独立してス労自主が結成され、Aは、組合の組合員となった。
- (6) 昭和58年2月22日、三田労基署長は、Aに対し、本件疾病が昭和57年12月31日をもって治癒(症状固定)したものとして労災保険給付の不支給決定を行った。Aは、この決定に対し、東京労働基準局(当時。以下同じ。)の労働者災害補償保険審査官(以下「労災保険審査官」という。)に審査請求を行った。

なお、会社では、労災保険給付が支給された後に、治癒等を理由として不支給決定がされた者はAが初めてであった。

- (7) 昭和58年3月1日、組合は、会社に対し、①向後、Aの療養のための短時間勤務を保障すること、②現行どおりの賃金補償を行うこと、③完全治癒ないし完全職場復帰まで一切の治療費及び必要経費を補償すること、を書面で要求した。

これに対し、会社は、これまでの取扱いを変更する場合にはAに通知する旨回答した。

- (8) 昭和58年4月1日から、Aの勤務時間が午前10時から午後5時(ただし、毎週水曜日は療養のため休業)に延長となった。
- (9) 昭和58年7月29日開催の団交において、会社は、上記(7)の組合の要求に対して、①労災保険給付の不支給決定をもって、会社の賃金補償も打ち切ることとするが、従来からの経緯に鑑み、同年7月分までは賃金補償を行う、②Aの勤務については、当面短時間勤務及び毎週水曜日の休業を認めるが、「無給の特別休暇」として取り扱う旨回答した。これに対し組合は抗議したが、会社は、Aに対する賃金補償を打ち切ることを決定し(本件賃金補償打切措置)、月内の休業時間分を翌月支給の賃金から減額するという方法により、同年9月に支給した8月分賃金

から減額を行った（本件賃金控除措置）。

なお、会社の給与規則第13条第1項には、「従業員が業務外の傷病、私用その他の理由により欠勤、遅刻、早退、私用外出等をした場合には、日割または時間割計算により、その者の給料の減額を行う。」と規定されており、また、就業規則第29条第1項には、「従業員は次の各号の一に該当するときは、次の限度により特別休暇を受けることができる。」として「(10) その他会社が適当と認めた事由によるとき」は、「その認めた日数についての有給休暇または無給休暇」を取得することができることが定められていた。会社は、Aの本件疾病に係る休業については、上記就業規則を適用して「無給の特別休暇」として取り扱った。

4 本件賃金控除措置開始後の労使関係等について

- (1) 昭和58年9月29日、組合は会社に対し、本件賃金控除措置について、本件疾病に関する組合の要求及び団交の経過を無視したものであって一方的暴挙であるとして、謝罪と撤回を要求する旨の書面を提出した。
- (2) 昭和58年10月3日から、Aの勤務時間が午前9時から午後5時（ただし、毎週水曜日は療養のため休業）に延長となった。
- (3) 昭和58年10月14日開催の団交において、組合は、同年9月及び10月頃に、B統括課長らがAに対し、勤務時間が延長となった分、仕事をするようにとの不当な業務指示を行ったなどとして、会社に抗議し謝罪を要求する旨の書面を提出した。
- (4) 会社は、Aに対し、昭和58年の年末一時金の支給において休業分の減額を行わなかった。
- (5) 昭和60年1月28日開催の事務折衝において、組合は、昭和59年4月から同年12月の間の本件賃金控除措置分として73万5269円を返還するよう会社に要求したが、会社は拒否した。
- (6) 昭和60年5月13日から、Aは、療養のための休業を継続する毎週

水曜日を除いて、所定就労時間である午前8時40分から午後5時の勤務を行うこととなった。会社は、水曜日の休業分を月例賃金から引き続き減額した。

- (7) 昭和60年6月28日開催の事務折衝において、組合は、Aが職業病として本件疾病を罹患したことは明らかであり、賃金及び治療費については会社が補償すべきである旨主張した。これに対し会社は、労災保険給付の不支給決定がされたのであり、組合の要求には応じられない旨回答した。

また、同日から同年7月30日までの間に4回開催された事務折衝において、会社は、①Aの勤務時間が徐々に延長されているにもかかわらず業務量は変わっていないので、勤務時間に見合った業務を行ってほしい、②具体的な業務量については所属長において決定したい旨述べた。組合は、これに対し、①リハビリとしての短時間勤務を全面的に否定するものである、②具体的な業務量についても労使間で確認すべき問題であるなどと述べた。

- (8) 昭和60年10月29日開催の団交において、組合は会社に対し、Aに対する同年1月から10月の間の本件賃金控除措置分として61万7617円を、また昭和58年9月以降の本件賃金控除措置分の累積額として177万2162円を返還するよう要求した。これに対し、会社は、既に昭和58年に団交で回答しているとおりでであるとして、労災保険給付の不支給決定をもって本件賃金補償を打ち切って「無給の特別休暇」の取扱いとしている旨を改めて述べ、組合の要求を拒否した。また、会社はAの業務量の増加について、本日組合から肯定的な回答があると考えていた旨述べたところ、組合がこれに反発したため、同問題は、2週間程度の間において改めて団交で話し合われることとなった。

- (9) 昭和60年11月25日開催の団交において、組合は、本件賃金控除

措置について抗議の意を表明するとともに、Aの業務量の増加について協議する用意がある旨述べた。その後、会社と組合は、同年12月13日開催の団交において、昭和61年1月から3か月間、Aの担当業務を増加することで合意した。

(10) 昭和61年5月29日開催の団交において、組合は会社に対し、Aに対する昭和60年11月から昭和61年5月の間の本件賃金控除措置分として39万4184円を、また昭和58年9月以降の本件賃金控除措置分の累積額として216万6346円を返還するよう要求した。これに対し、会社は、既に回答済みであり、要求に応じる考えはない旨回答した。また、会社が、①昭和61年7月1日からAの業務量を増加する、②Aの業務量について団交で話し合うのは今回限りにしてもらいたい旨提案したところ、組合は、Aの業務量について組合と協議するよう要求した。

(11) 昭和61年6月24日及び同年7月1日開催の団交において、組合は、同年7月以降のAの業務量を現状のままとする旨求めたところ、会社は、①4月から業務量を増加する旨考えていたところ、あえて7月に延長したものである、②Aの業務量について団交で協議しても会社のいうことを全く聞いてもらえないので、所属長からAに話をしたいが、業務命令を出すことは猶予する、③業務量はもともと会社が決めるもので、このままの状況が継続していくようでは困るなどと回答した。これに対し、組合は、10月以降のAの業務量については改めて組合と協議するよう申し入れた。

(12) 昭和61年9月30日開催の団交において、組合は会社に対し、Aに対する昭和61年6月から同年9月の間の本件賃金控除措置分として25万5963円を、また昭和58年9月以降の本件賃金控除措置分の累積額として242万2309円を返還するよう要求した。これに対し、

会社は、その都度回答していることで、申し上げることはない旨回答した。また、Aの業務量の問題について、組合が、しばらくの間、現状維持で様子を見たい旨述べたところ、会社は、①会社は譲歩してきたのであって、今の話に了解すると返事はできない、②もともと会社は、従業員個人の業務量は組合と協議の上で決定するものではないと考えている旨回答した。これに対し、組合は、団交で確認し合意してきたのは事実であり、今回の話は団交拒否だと受け止めている旨述べた。結局、10月以降のAの業務量については、次回の団交において協議することになった。

(13) 昭和61年10月6日及び同月14日開催の団交において、会社と組合との間でAの同年10月以降の業務量について合意は得られなかった。会社は、上記団交において、①Aの業務量の問題については、今後は団交で協議しない、②業務指示は所属長から行う旨回答し、同年11月、所属長がAに担当業務の一部増加を命じた。

(14) 昭和62年4月4日、組合は、会社がAの業務量に係る団交を打ち切ったこと及び同人の業務量を増加したことが不当労働行為に当たるとして大阪府労委に救済申立てを行った（昭和62年（不）第32号）。

大阪府労委は、平成6年12月12日付けで組合の申立てを棄却した。組合は、上記棄却命令を不服として当委員会に再審査申立てを行ったが、当委員会は、①団交打切りは、協議が平行線となったことによるものであること、②他の従業員と比べて不当に不利益な業務変更が行われたともいえないことなどを理由に、不当労働行為は認められないとして、1999年9月5日付けで組合の再審査申立てを棄却し、再審査命令が確定した。

(15) 昭和63年2月9日、組合は会社に対し、Aに対する昭和61年10月から昭和62年12月の間の本件賃金控除措置分として84万810

2円を、また昭和58年9月以降の本件賃金控除措置分の累積額として327万411円を返還するよう要求した。

- (16) 昭和63年10月8日付けで、東京労働基準局の労災保険審査官は、Aの審査請求を棄却した。これを不服として、Aは、同年11月15日、労働保険審査会に再審査請求を行った。
- (17) 元年1月27日開催の団交において、組合は会社に対し、Aに対する昭和63年1月から同年12月の間の本件賃金控除措置分として81万5907円を、また昭和58年9月以降の本件賃金控除措置分の累積額として408万6318円を返還するよう要求した。これに対し、会社は、昭和58年7月の回答と同様であり、組合の要求を受け入れることはできない旨回答した。また、会社は、Aが水曜日に休業を続けていることについて、①会社は、行政機関の治癒認定をもって会社が負担するものはなくなったにもかかわらず、特例の扱いをしてきた、②昨年10月に審査請求が棄却されたこともあり、近い将来、水曜日は全日勤務としてもらいたい旨述べたところ、組合は、水曜日を全日勤務とすることは受け入れられない旨回答した。
- (18) 元年2月17日開催の団交において、組合は、会社に対し、水曜日を全日勤務とする旨の提案を撤回するよう要求したが、会社は、これまでに十分配慮してきたとして、同要求を拒否した。
- (19) 元年6月1日から、Aの毎週水曜日の休業について取扱いが変更となり、午前10時45分から同11時45分までの勤務を行うこととなった。その後、毎週水曜日の勤務時間は段階的に延長され、同年11月1日からは、所定就労時間の午前中の勤務時間に当たる午前8時40分から同11時45分までの勤務となった。これにより、Aの本件疾病の療養のための休業は、毎週水曜日の午後のみとなった。
- (20) 2年2月9日付けで、組合は、Aに対する本件賃金控除措置分の返還

要求を議題とする団交を要求したが、会社は、同月15日、団交を行うつもりはない旨回答した。

(21) 2年10月11日開催の団交において、組合は、会社に対し、Aに対する元年1月から2年9月の間の本件賃金控除措置分として104万9323円を、また昭和58年9月以降の本件賃金控除措置分の累積額として513万5641円を返還するよう要求したが、会社は、同要求を拒否した。

(22) 3年5月30日開催の事務折衝において、会社は、Aの毎週水曜日午後の休業を解消したい旨述べた。

(23) 4年11月24日、労働保険審査会は、Aの再審査請求を棄却した。これを不服として、Aは、5年3月12日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に三田労基署長による労災保険給付の不支給処分の取消しを求める訴えを提起した。

(24) 5年10月18日及び同年11月12日開催の団交において、組合は、会社に対し、本件賃金控除措置についての謝罪と撤回を要求した。会社は、既に何回も話をしており平行線となっており、事務折衝ならともかく、団交で話を聞くつもりはない旨述べた。

5 一時金からの休業分の減額開始から本件救済申立てまで

(1) 6年12月2日開催の団交において、会社は、7年2月からAの毎週水曜日午後の休業について、「無給の特別休暇」としての取扱いを取りやめる旨提案した。これに対し、組合は、7年1月5日及び同月31日開催の団交で、会社に対し、提案を撤回するよう求めるとともに、Aの毎週水曜日の勤務時間が午前中であったのを、同年2月から午後2時30分までに延長する旨申し入れたが、会社は、同年3月31日開催の団交において、会社の立場は変わらないので、Aの毎週水曜日の休業について、同年6月1日から「無給の特別休暇」としての取扱いを取りやめ

る旨回答するとともに、同年6月7日開催の団交において、同日以降のAの休業については、会社と組合が一時金の取扱いについて4年及び5年に締結した協定書（乙6、乙7）第4条所定の「その他の欠勤」として取り扱う旨回答した。

なお、上記協定書には、第3条に「一時金（賞与）の95%に相当する分は、各組合員有資格者が各算定期間中に実際に出勤した日数に応じて支給し、5%相当分は会社が人事考課に基づき配分支給する。」旨、第4条に「各算定期間中の欠勤1日につき前条の95%相当分を、121.8分の1の割合で控除する。控除の対象となる欠勤は、出勤記録表に記載された「その他の欠勤」「組合事由による欠勤」とする。」旨規定されており、会社の出勤記録では、休業について「有給休暇」、「特別休暇」（有給又は無給）、「傷病欠勤」（業務上、通災又は業務外）、「組合活動ストライキ欠勤」、「代休」、「その他の欠勤」に分類されていた。

(2) 7年10月2日開催の団交において、組合は、Aの本件疾病の療養のための休業について、従来どおり「無給の特別休暇」として取り扱うように申し入れたところ、会社は、組合の申入れを拒否するとともに、団交を打ち切る旨通告した。組合は、同月16日開催の事務折衝において、上記会社の対応は団交拒否の不当労働行為であるとして抗議し、改めて、従来どおり「無給の特別休暇」として取り扱うよう要求した。

(3) 7年11月、会社は、Aに対して同年の年末一時金を支給した。この際、会社は、算定期間内における同人の毎週水曜日の休業を「その他の欠勤」として取り扱い、初めて一時金から休業分の減額を行った。

これに対し、Aは、8年2月8日、会社に対し7年年末一時金からの減額分の支払を求める訴えを東京簡易裁判所に提起した。その後、同事件は東京地裁に移送された。

(4) 8年3月27日開催の団交において、組合は会社に対し、Aに対する

2年10月から7年12月の間の本件賃金控除措置分として231万7620円を、また昭和58年9月からの本件賃金控除措置分の累積額として745万3261円を返還するよう要求した。これに対し、会社は、上記要求を拒否した。

- (5) 8年3月27日、東京地裁は、Aが求めた三田労基署長の労災保険給付の不支給決定の取消請求を棄却した。これを不服として、Aは、同年4月、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴を提起した。
- (6) 8年4月30日、組合は、東京都労委に本件救済申立てを行った。

6 本件救済申立て後の事情

- (1) 本件救済申立て後における行政訴訟等の経緯は以下のとおりである。
 - ア 8年12月25日、東京高裁は、Aの控訴を棄却し、同判決は最高裁でも維持された。
 - イ 8年8月、Aは、三田労基署長に対し、本件疾病に係る再度の労災保険給付請求を行ったが、同署長は、同年9月に不支給決定を行った。Aは、この三田労基署長の決定に対し審査請求等を行ったが、東京労働基準局の労災保険審査官は10年8月に、労働保険審査会は12年2月にそれぞれ同人の請求を棄却した。Aは、これを不服として取消訴訟を提起したが、東京地裁は13年11月19日に、東京高裁は14年4月24日にそれぞれ同人の請求を棄却し、同判決は最高裁でも維持された。
 - ウ 7年年末一時金からの減額分の支払を求める訴えについて、東京地裁は12年7月11日に、東京高裁は同年11月29日に、それぞれ同人の請求を棄却し、同判決は最高裁でも維持された。
- (2) 13年2月6日、組合は会社に対し、Aに対する8年1月から12年12月の間の本件賃金控除措置分として113万2971円を、また昭和58年9月以降の本件賃金控除措置分の累積額として858万623

2円を返還するよう要求した。

- (4) Aの毎週水曜日の勤務時間は、会社の所定就労時間が午後5時までであるところ、13年11月14日からは始業時から（以下、本項において同じ）午後3時まで、19年4月18日には午後3時30分までに、21年10月7日には午後4時まで、それぞれ延長され、22年8月の同人の定年退職時には、午後4時30分までの勤務となっていた。会社は、毎週水曜日の休業時間分を賃金及び一時金から減額し、Aの定年退職時まで同減額を継続して行なった。

第4 当委員会の判断

- 1 争点(1)(本件救済申立てが申立期間内に行われたものか否か)について

(1)ア 組合は、本件賃金補償打切措置によって毎月の賃金控除措置が行われ、これが継続しているなどとして、本件賃金補償打切措置及び本件救済申立ての1年以上前に行われた本件賃金控除措置に係る救済申立ては、いずれも申立期間が徒過したものとはいえない旨主張する。

イ しかしながら、前記第3の3(3)及び(9)認定の事実からすると、本件賃金補償打切措置は、会社が、業務上疾病の療養に伴う休業補償として就業規則第44条に基づき行っていた毎月の賃金補償を、三田労基署長による労災保険給付の不支給決定がされたことを理由に打ち切る旨を決定したものであって、これが一回限りの行為であることは明らかである。

ウ そして、同3(9)認定の事実からすると、会社は、本件賃金補償打切措置後のAの休業について、就業規則第29条第1項第10号の「無給の特別休暇」として扱うこととし、前月における実休業時間分を翌月の賃金から減額して支払うという措置（本件賃金控除措置）を採っていたのであるから、本件賃金控除措置は、本件賃金補償打切措置か

ら独立した行為であることはもとより、それぞれ月例賃金の支払時において完結する独立した行為であると解される。

エ そうすると、本件賃金補償打切措置及び本件賃金控除措置が、労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当すると認められる余地はないので、本件賃金補償打切措置及び本件救済申立ての1年以上前に行われた本件賃金控除措置を対象とする救済申立ては、それぞれ同項に定める期間の経過後にされたものとして却下を免れない。

オ なお、組合は、本件救済申立てが8年4月になったことにやむを得ない事情があった旨、また、申立期間については労働委員会が審査の過程で様々な事情を把握し実質的に判断すべきである旨など、縷々主張するが、いずれも独自の見解というほかなく、採用できない。

(2)ア 組合は、本件賃金控除措置が継続する行為だから、これを議題とする各団交も継続する行為である旨主張する。

イ 上記(1)のとおり、本件賃金補償打切措置及び本件賃金控除措置が労組法第27条第2項の「継続する行為」に該当しないのであるから、組合の主張は前提を欠き失当であるが、団交については、決裂状態になることなく、同一議題の団交が継続して行われていたとみることができるといえるような場合については別異に解する余地があるので、更に検討を進めることとする。

ウ 本件賃金補償打切措置の決定当時及びそれ以降から本件救済申立てまでに行われたAの本件賃金控除措置に関する団交又は事務折衝は、前記第3の4(7)ないし(10)、(12)、(17)、(21)及び(24)並びに5(1)、(2)及び(4)のとおりであり、昭和58年7月29日以降の団交は15回に及んでいるが、協議の内容をみると、いずれも、組合は、Aの賃金補償の継続要求ないし各団交の実施時点までの賃金控除額の返還要求を行い、これに対し、会社は、労災保険給付の不支給決定がされた

ことなどを理由に組合要求を受け入れられないなどとして拒否して、それぞれの団交が終了していたことが認められる。

エ 上記各団交は、組合からの要求が行われ、これに対応して会社が拒否回答を行って、いずれもその都度決裂状態になったものと認められる。そうすると、団交としてはその都度一旦区切りがついているといえるので、これらの各団交は、組合の各団交要求に基づいて行われた別個の団交と評価すべきものである。したがって、本件救済申立ての1年以上前（7年4月29日以前）に決裂したAの本件賃金控除措置に関する団交に関する救済申立ては、それぞれ労組法第27条第2項に定める期間の経過後にされたものとして却下を免れない。

(3) したがって、本件賃金補償打切措置並びに本件救済申立ての1年以上前に決裂した本件賃金控除措置及び同控除措置に関する団交に係る救済申立てを却下した初審命令判断は結論において相当であり、この点に関する組合の主張は理由がない。

2 争点(2)（本件賃金控除措置及び団交における会社の対応がそれぞれ不当労働行為に該当するか）について

(1) 争点(2)のイ（本件賃金控除措置が不当労働行為に該当するか）について

上記1で判断したとおり、本件賃金補償打切措置及び本件救済申立ての1年以上前に行われた本件賃金控除措置に係る救済申立ては、いずれも申立期間の経過後に行われたものとして却下を免れないから、以下、申立期間内に行われた本件賃金控除措置が不当労働行為に該当するか否かについて判断する。

ア 組合は、本件賃金控除措置は、Aが組合員であることを理由として不利益に取り扱い、組合の活動や影響力に縮減的效果をもたらすものであり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であ

る旨主張し、さらに、初審命令は、三田労基署長による治癒認定後においては、会社は療養のための短時間勤務や賃金補償措置を講じる必要がないとするものであり、容認できない旨主張する。

前記第3の3(3)認定のとおり、会社と組合との間には業務災害の補償又は休業の取扱い等に係る労働協約は締結されておらず、他方、同(3)、(6)及び(9)認定のとおり、就業規則第44条において、業務上疾病の療養のための休業補償の取扱いは労災保険法の定めによるほか、同法に定める休業補償給付等と所定労働時間相当の賃金との差額を支給する旨定められていた。そして、会社は、昭和58年2月にAの本件疾病が治癒したことを理由として労災保険給付の不支給決定がされたことから、同年9月支給の賃金から本件賃金控除措置を行ったのであって、これは、上記就業規則の規定に則った措置であるといえることができる。

また、会社は、昭和58年2月の三田労基署長による不支給決定がされた後にあっても、前記第3の3(8)、4(2)、(4)、(6)及び(19)並びに5(3)認定のとおり、Aに対して、定年退職時まで療養のための短時間労働を認め、さらに、7年まで「無給の特別休暇」としての取扱いを継続し、一時金から減額しなかった。このように、会社は、長きにわたって、Aの本件疾病について相応の配慮を行っている。

さらに、前記第3の3(9)、4(3)、(8)ないし(13)、(17)、(18)、(21)及び(24)並びに5(1)、(2)、(4)認定のとおり、会社は、Aの本件疾病に関する同人の休業、賃金補償、業務量等の各議題について、組合との団交に応じてきている。

イ 以上のことからすると、本件賃金控除措置は、会社が、昭和58年9月から、一定の配慮をしつつ行ってきたものであって、給与規則上の賃金控除規定を口実として、あえて形式的かつ画一的処理を行い、

Aが組合員であるが故に不利益な賃金控除を実施したということではできない。

また、本件賃金控除措置が、組合を嫌悪するあまり、その弱体化を企図して行われたとの組合による具体的な立証はなく、それを推認させる事実もうかがわれない。

ウ よって、会社が、同措置によって、Aが組合員であること等の故をもって不利益な取扱いを行ったということではできず、また、組合を殊更に無視し、組合の団結権を侵害する支配介入であるということもできない。

エ なお、組合は、初審命令は治癒認定後は企業は短時間勤務や賃金補償を行う必要がないとするもので、被災労働者にとって容認できない旨も主張するが、独自の見解を述べるものであり、採用の限りではない。

オ 以上によれば、申立期間内に行われたAに対する本件賃金控除措置は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものではなく、この点における初審命令の判断は相当である。

(2) 争点(2)のウ(団交における会社の対応が不当労働行為に該当するか)について

上記1で判断したとおり、本件救済申立ての1年以上前に決裂した賃金控除措置に関する団交については、申立期間経過後に行われたものであるから、以下においては、申立期間内における会社の対応が、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かについて判断する。

ア 組合は、Aの事案は労災保険給付を受けていた労働者が後に治癒したのものとして不支給決定がされた初めてのケースであるから、その後のAの賃金控除等の問題については組合と協議し、合意を得るべきであるのに、会社は、このような主張には全く耳を貸さずに、本件賃金

控除措置による減額分の返還要求を拒否し続けているので、不誠実団交に当たる旨主張する。

イ しかしながら、最初の本件賃金控除措置が行われてから本件救済申立てまでに行われた団交についてみると、次のようにいうことができる。

(ア) 上記1(2)ウのとおり、Aの本件賃金控除措置に関する団交は、最初の本件賃金控除措置が行われてから本件救済申立てまでの間において15回行われ、いずれの団交においても組合は、Aの賃金補償の継続を要求し、また、各団交の実施時点までの賃金控除額の返還を要求し、これに対して会社は、労災保険給付の不支給決定がされたことなどを理由に拒否していたことが認められる。

(イ) また、前記第3の4(8)ないし(13)のとおり、会社と組合は、Aの賃金控除の問題と併行して、同人の就業時間の延長に伴う業務量の増加の問題についても相当の頻度で団交を行っており、これについては、業務量増加の程度や時期等について両者が一定の譲歩を行っていたことが認められる。

(ウ) 上記の事情からすると、最初の本件賃金控除措置以降に行われた団交においては、会社は、本件賃金控除措置については譲歩できないとして一貫して組合の要求を受け入れず、これに対して組合が繰り返して要求を行っていたものであるが、本件賃金控除措置を議題とする交渉については遅くとも5年11月12日開催の団交において膠着状態となり、決裂していたといえる。そして、会社は、Aの本件疾病に関する議題のうち、譲歩できるものは譲歩していたといえるのであるから、会社の対応に特段問題視すべき事実はうかがわれない。

ウ 上記のような経緯を経て行われた申立期間内における団交について

は、本件賃金控除措置について双方の主張が平行線のままとなり、もはや団交を重ねても進展する見込みがない状態であったものというべきであるから、会社が組合の要求を受け入れなかったとしても、そのような会社の対応が不誠実であったと評価することはできない。

エ したがって、申立期間内における本件賃金控除措置に関する団交での会社の交渉態度は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するものということとはできないから、この点に係る初審命令の判断は相当である。

3 結論

以上のとおり、初審命令は相当であり、組合の主張はいずれも理由がないから、本件再審査申立ては棄却を免れない。

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25年2月20日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘