

命 令 書

申 立 人 労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 1

被 申 立 人 海空運健康保険組合
理 事 長 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第89号事件について、当委員会は、平成26年3月18日第1606回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人海空運健康保険組合は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人労働組合東京ユニオンに交付しなければならない。

記

年 月 日

労働組合東京ユニオン
執行委員長 X 1 殿

海空運健康保険組合
理事長 Y 1

当健康保険組合が、貴組合から申入れのあった、平成24年10月19日付及び同月30日付団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働

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留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人法人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成24年3月30日、被申立人海空運健康保険組合（以下「法人」という。）は、従業員であった X 2 （以下「X 2」という。）に対し、能力不足等を理由に、4月末日をもって解雇すると通知した。4月20日、申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）は、法人に対し、X 2の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れ、5月15日及び6月18日に、組合と法人との間で団体交渉が開催されたが、協議は調わなかった。7月5日、X 2は、解雇は無効であるとして、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に法人を提訴した。10月19日及び同月30日、組合は、法人に対し、団体交渉を申し入れたが、法人は、譲歩の見込みがない等としてこれに応じなかった。

本件は、法人が、10月19日及び同月30日に組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるか否か、が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合が申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) Y 1 理事長（以下「Y 1 理事長」という。）が団体交渉に出席すること。
- (3) 謝罪文の掲示、交付及び新聞掲載

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、中小企業で働く労働者等を中心に組織した、いわゆる合

同労組であり、本件申立時の組合員数は約900名である。

- (2) 被申立人法人は、健康保険法第11条に基づいて設立された、保険給付及び保健事業を業とする健康保険組合であり、本件申立時の従業員数は約15名である。なお、法人には、申立人組合とは別に、企業内労働組合が存在する。

2 医療機関の受診経緯

- (1) X 2 は、平成 5 年 4 月に法人に採用され、13年10月に管理職となったが、16年度の人事評価で低評価となり、17年 5 月に管理職から外れた。その後、X 2 は、一職員として職務を遂行していたが、法人は、同人の事務処理に問題が生じていると人事評価を行っており、23年 9 月に保健事業課に異動後も、同人に対する法人の評価は変わらなかった。

法人は、X 2 の事務処理に問題が生ずる原因を精神的なものではないかと考え、同人に対し、24年 2 月 1 日、医療機関でカウンセリングを受診するよう勧め、同月23日、医療機関のインターネットホームページを印刷したものを交付した。

【乙 2、4 の 6 の 1 ~ 4 の 12 の 5】

- (2) 3 月 1 日、X 2 は、法人の当時の事務長及び総務課長同行の下、上記医療機関で受診した。
- (3) 3 月 2 日、X 2 は、法人に対し、更なる受診に難色を示したところ、法人は、キャンセルするならば医療機関に自ら連絡するよう伝えた。
- (4) 3 月 7 日、X 2 は、前記医療機関でカウンセリングを受診した。
- (5) 3 月 19 日、X 2 は、前記医療機関で、作業量と性格・行動特徴の検査を目的とする内田クレペリン検査を行い、その後、法人の当時の事務長及び総務課長が、担当医師から結果の説明を受けた。医師の診断書には、「現在、特定の精神疾患の診断のつく状態ではない。」、「内田クレペリン検査だけでは本人の作業能力、適性を示す根拠とはなり得ないと思われます。」との記載があり、特定の疾患はないとされた。

【甲 1、2】

3 解雇通知

- (1) 3 月 30 日、法人は、X 2 に対し、繰り返し上司等が指導、教育したにも

かかわらず、作業能力等が著しく不良であり、今後においても能率等の向上が見込めないため、4月末日をもって解雇すると通知した。これに対し、X2は、4月2日、法人に、解雇の撤回を求めた。

【甲3、4】

(2) 4月5日、法人は、X2に対し、配置換えや指導により、事務処理の停滞と誤りの防止及び業務遂行の精度・能率の向上を図ったにもかかわらず、改善されずに業務に支障が生じている事態は、就業規則第25条第3号、第4号及び第7号に照らして解雇事由に該当する正当な解雇であると通知した。

なお、法人の就業規則第25条には、以下の規定がある。

「第25条 次のいずれかに該当するときは解雇する。

1 及び 2 (略)

3 精神又は身体の障害により業務に支障のあるとき。

4 身体虚弱又は老衰のため業務能率不良と認められるに至ったとき。

5 及び 6 (略)

7 その他やむを得ない事由があるとき。」

【甲5、乙2】

4 組合加入から提訴までの経緯

(1) 3月27日、X2は、組合に加入した。4月20日、組合は、法人に対し、X2の組合加入を通知するとともに、労働協約の締結、就業規則等諸規定の提示、同人への受診強要に対する謝罪と解雇撤回等を要求事項として団体交渉を申し入れた。また、4月26日、組合は、法人に対し、このままでは組合と法人とは全面紛争状態に入らざるを得ず、組合員の不当な解雇等に対して組合は労働争議権を発動して対応するものであるとして、紛争拡大防止のためには解雇通告を1か月保留し、精力的に団体交渉を重ねること等を申し入れた。

【甲7の2、8の1・2、12】

(2) 4月30日、法人は、X2を解雇した。

【甲9】

(3) 5月15日、組合と法人との間で第1回団体交渉が開催された。この団体

交渉には、組合側から、X3 執行委員（以下「X3」という。）、X2 ほか1名が、法人側から、Y2 常務理事（当時。以下「Y2前理事」という。）、Y3 事務長（以下「Y3 事務長」という。）ほか1名が出席し、1時間程度を要した。

冒頭、法人は、組合の4月20日付要求事項のうち、X2の解雇について交渉するとし、就業規則等については、後日、解雇に関する部分を提示するとした。

法人は、23年9月に現在の部署に異動したX2の仕事が、12月頃から滞留するようになり、異動以前の同人の仕事も滞留していたので、体調に問題があるのではないかと考え、従業員の安全管理は雇用主の義務であり、X2に対してカウンセリングの受診を勧奨したとし、強制的に連れて行ったわけではないし、無理やり法人が同席しようとした訳ではないと説明した。これに対し、組合は、受診するように仕向けたことは強制であり、パワーハラスメントであると反論した。

また、法人は、X2の受診と解雇は結びつくわけではないとした上で、同人は業務に支障をきたしており、業務能率も不良となっていることから、就業規則第25条第3号及び第4号の後半の事象（「業務に支障のあるとき。」及び「業務能率不良と認められるに至ったとき。」）を適用し、第7号（その他やむを得ない事由があるとき。）に該当するため解雇したと説明した。これに対し、組合は、第3号及び第4号を適用するのはおかしいと反論し、就業規則をどのように適用して解雇したのか具体的に文書で説明してほしいと申し入れた。

【甲17、乙1の1】

- (4) 24年5月30日、法人は、組合に対し、X2が法人における職員として求められる能力や適性を著しく欠き、改善の余地もないため、就業規則第25条第7号「やむを得ない事由」に基づいて解雇を行ったとする解雇理由証明書を交付した。

【甲9】

- (5) 5月30日、組合は、法人に対し、解雇理由の具体的な説明等を求めて、団体交渉を申し入れた。

【甲10】

- (6) 6月16日、法人は、組合に対し、X2の解雇理由となった具体的事実の説明等を内容とする回答書を交付した。なお、解雇事由について、精査の結果、就業規則第25条第7号に基づく解雇であると回答した。また、カウンセリングの受診は、本人の同意に基づき安全配慮義務の一環で行ったと回答した。

【甲11】

- (7) 6月18日、組合と法人との間で第2回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側から、X3、X2ほか1名が、法人側から、Y2前理事、Y4 常務理事（以下「Y4理事」という。）、Y3事務長ほか1名が出席し、1時間程度を要した。

法人は、6月16日付回答書を補完する資料として、X2の業務遂行状況を時系列にまとめた表を提示し、組合が記載事実について反論した。

解雇事由を就業規則第25条第7号だけにしたことについて、法人は、当初は、第3号及び第4号の後半部分の事象が発生しているので適用したが、精査して第7号に絞ったと説明したところ、組合は、条文を都合の良いところだけ取って適用するのはおかしく、解雇を先に決定し、後から理屈を付けていたのではないかと疑問を呈した。そして、組合が、解雇以外に方法がなかったのか尋ねると、法人は、16年以前から指導、補助等を行ってきたが仕事の滞留が解消されなかったため、解雇の決断をしたと回答した。これに対し、組合は、解雇事由が変遷しており、納得できないことから今後も解雇の撤回を求めると発言した。

カウンセリングの受診について、組合が、X2に無理やり受診させており、どこが安全配慮義務の一環なのか、受診しないという選択肢もあったのか、2月1日にX2が受診するように言われた際、法人から「断れる立場にないだろう」と言われており、記録を取っていると述べたことに対し、法人は、X2に心の負担があるのではないかと考えたために安全配慮義務上必要であったとし、本人の同意を得て自発的に受診したと考えていると説明した。

最後に法人のY4理事が、理事会の承認を得ているので解雇の方針は変

わらないと発言したところ、組合のX3は、何とか妥協して解決したかったがそういう状況ではないようなので、今日はこのくらいにすると発言し、団体交渉は終了した。

【甲18の1・2、乙1の2、4の14】

- (8) 7月5日、X2は、解雇が無効であるとして、東京地裁に対し、法人の従業員たる地位確認等を請求する訴訟を提起し（平成24年（ワ）第19313号事件）、本件結審日現在、係属中である。

【甲12、審査の全趣旨】

5 第3回団体交渉の申入れ

- (1) 10月19日、組合は、法人に対し、下記①ないし③を要求事項として団体交渉を申し入れた。

- ① 就業規則に育児・介護休業や裁判員休暇等を記載すること、就業規則に産業医の受診を命ずる記載がなく、X2にメンタルクリニックを受診させた根拠を説明すること、就業規則変更の際の労使間の話し合い過程を説明すること等。
- ② 法人内の労働組合と協定した労働協約を提示し、当組合とも協定すること。
- ③ 団体交渉での出席者の対応は硬直的であり、誠実さがうかがえなかったため、Y1理事長が出席すること。

【甲13】

- (2) 10月26日、法人は、組合に対し、①第2回団体交渉で組合が、双方の主張が平行線となったためにこれ以上の団体交渉は必要がないので打ち切る旨を宣言し、X2が裁判所に提訴した経緯に鑑み、団体交渉事項（解雇撤回の可否）を巡る主張の対立は譲歩の見込みがなく、裁判所の判断に従うべきであり、②本件紛争外の要求事項には、現時点でX2が従業員としての地位を有していない以上、回答する義務はないとして、団体交渉開催を拒否した。

【甲14】

- (3) 10月30日、組合は、団体交渉は2回しか開催されておらず、主張が平行線というには早計すぎ、これ以上の団体交渉は必要がないので打ち切る旨

の発言はしていないし、訴訟が係属中であることが団体交渉拒否の正当な理由にはならず、組合は解雇撤回を求めており、組合員の労働条件について団体交渉事項とすることは何ら問題ないと抗議し、法人に対し、再度、団体交渉を申し入れた。

【甲15】

(4) 11月2日、法人は、10月26日付回答のとおり団体交渉に応ずる予定はないとして、組合の団体交渉申入れを拒否した。

【甲16】

(5) 11月19日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件申立て後の経緯

(1) 25年1月15日、組合は、法人に対し、24年10月19日付要求事項とほぼ同内容を要求事項として、団体交渉を申し入れた。

【乙5】

(2) 25年2月13日、法人は、組合に対し、詳細は団体交渉時に説明するとした上で、就業規則や労働協約、各種規程等を提示し、就業規則の変更過程を説明したほか、育児・介護休業や裁判員休暇は、別途規程や労働組合との妥結事項により適用されていること、X2の受診は命令でも強要でもなく、本人の選択であること、労働協約の締結は検討中であること、過去2回の団体交渉には理事会等での協議に基づいて常務理事及び事務長が信任を受けて出席しており、何ら問題はないこと等を回答した。

【乙6】

(3) 2月14日、組合と法人との間で第3回団体交渉が開催され、法人は、組合の要求する資料を提示して、組合の質問にも回答した。その後、本件結審日までに、組合から法人に対して団体交渉を申し入れることはなかった。

【乙7、審p12・13、審査の全趣旨】

第3 判断

1 申立人組合の主張

法人は、当初から「解雇に絞って」などと議題を限定していたことから、組合は、過去2回の団体交渉で、その他の労働条件等について十分確認でき

なかった。そのため、企業内組合との差別的取扱いの解消、X 2 の解雇撤回後の職場環境の整備、平成25年7月に就任した Y 1 理事長の団体交渉への出席を求め、改めて団体交渉を申し入れた。組合と法人との間で団体交渉は2回しか開催されておらず、平行線というには早計であること、裁判で争っていることは団体交渉拒否の理由にはならないこと、交渉事項はX 2 の解雇問題に限定するものではないことから、法人には団体交渉の拒否の正当な理由は存在しない。また、組合は、団体交渉において自ら交渉を打ち切る発言はしていない。

なお、法人は、裁判を行っている事項については団体交渉に応ずる必要はないと認識しているし、本件審査における法人の主張を考慮すると、法人は、労働組合の争議権、団体交渉権、組合活動権についてあまりにも無知、無理解であり、不当労働行為を繰り返す可能性が高い。そのため、不当労働行為であることを確認、認定し、法人に、労働組合の活動及び権利について認識してもらう必要がある。

2 被申立人法人の主張

法人は、団体交渉の開催の必要性はないと判断したが、その理由は、①2回にわたる団体交渉を経た結果、組合自らが団体交渉を打ち切り、X 2 が東京地裁に提訴したこと、及び②X 2 の解雇に至る具体的経緯から考えて、団体交渉を開催する必要性を認め難い状況であったことからである。

X 2 の解雇理由について、法人は、組合に対し、十分具体的に開示、説明していたものの、組合が解雇撤回要求に終始した挙げ句、第2回団体交渉の最後に、これ以上の団体交渉は必要がないので打ち切る旨宣言して一方的に団体交渉を打ち切り、東京地裁に提訴した。また、16年以降、X 2 の業務遂行状況を考慮して、同人や管理職者、課員と相談しながら、同人の適性、適職を模索して度重なる配置転換等を試み、十分審議された上での解雇決定であったが、組合は、解雇撤回要求に終始していた。このように、X 2 の解雇問題に関して、双方、互譲の見込みはない状況に至っていたことは明白であり、団体交渉を再開する必要性はもはや失われていたというべきであるから、団体交渉拒否には正当な理由がある。

なお、法人は、組合からの要求に応じて25年2月14日に団体交渉を行い、

Y 1 理事長から正式に権限を授与された Y 4 理事が出席して組合に対して具体的かつ丁寧に説明しているし、また、今後も団体交渉に応ずる意向である。そのため、本件申立て前の団体交渉に応じていない状態を完全に解消させていることから、組合の請求について救済の利益は消滅している。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉拒否の不当労働行為性

① 法人は、2回にわたる団体交渉を経た結果、組合自らが団体交渉を打ち切り、X 2 が東京地裁に提訴したから、団体交渉の開催の必要性はないと主張する。

しかし、第2回団体交渉は、法人の解雇の方針は変わらないとの発言に対して、組合が、何とか妥協して解決したかったがそういう状況ではないようなので、今日はこのくらいにすると発言して終了しており（第2. 4(7)）、この組合の発言は、第2回団体交渉を終えるための発言にすぎず、法人が主張するように、組合と法人との間の団体交渉を打ち切る意思表示をしたものであるとは到底いえない。

したがって、組合自らが団体交渉を打ち切り、X 2 が東京地裁に提訴したから、団体交渉の開催の必要性はないとの法人の主張は、その前提を欠くものであるといわざるを得ない。

なお、第2回団体交渉の後に、X 2 は、自らの解雇について提訴しているが（第2. 4(8)）、訴訟が係属中であっても、組合員の労働条件その他の待遇について労使双方が自主的に団体交渉で解決することは可能であることから、訴訟が係属中であることそのものは、団体交渉拒否の正当な理由にはなり得ない。

② また、法人は、X 2 の解雇は、16年以降の同人の業務遂行状況を考慮して十分審議された上での決定であったが、組合は、解雇撤回要求に開始しており、双方、互譲の見込みがなかったから、団体交渉を開催する必要性を認め難い状況であったとも主張する。

確かに、第2回団体交渉では、法人が、X 2 の解雇理由となった業務遂行状況を説明し、同人の解雇の方針は変わらないとの見解を表明している（第2. 4(7)）。しかしながら、たとえば、法人の解雇の方針が変わ

らないとしても、組合からの求めがあれば、解雇理由、手続、解雇に至る経緯等について、法人は、団体交渉で説明し、組合の理解を得るよう努める義務があるのであるから、法人がそのような義務を果たした上で、双方、互譲の余地がなくなったのか否かについて、以下、検討する。

ア 法人は、当初、就業規則第25条第3号、第4号及び第7号に照らして解雇事由に該当するとしていたのを（第2.3(2)）、第7号のみに基づいて解雇を行ったと変更した（同4(4)）。これについて、組合は、解雇を先に決定し、後から理屈を付けていたのではないかと疑問を呈している（第2.4(7)）。

解雇事由の変遷経緯をみると、このような疑問を組合が抱くのは無理からぬ事情があるといえるが、この点について、法人は、当初は、第3号及び第4号の後半部分の事象が発生しているので適用したが、精査して第7号に絞ったと説明している（第2.4(7)）。そして、法人は、X2のカウンセリング受診と解雇は結びつくわけではないと説明するが（第2.4(3)）、当初の解雇事由として挙げられていた就業規則第3号及び第4号は、それぞれ、「精神又は身体の障害により業務に支障のあるとき。」、「身体虚弱又は老衰のため業務能率不良と認められるに至ったとき。」と規定されており（同3(2)）、X2の業務が滞留しているのは同人の体調に問題があるのではないかと、また、心の負担があるのではないかと考えたために受診を勧奨したと法人が説明していたこと（同4(3)(7)）を踏まえると、直ちに無関係であるとは考え難い。そのため、上記のような、解雇事由を精査して第7号に絞ったとする法人の説明のみでは、解雇を先に決定し、後から理屈を付けていたのではないかという組合の疑問を払拭できるまでの合理的な説明を行ったとはいえない。

イ 法人は、X2のカウンセリング受診について、本人の同意に基づき安全配慮義務の一環で行ったと説明している（第2.4(3)(6)(7)）。これに対し、組合は、法人がX2に受診を強要したと主張し（第2.4(1)(3)(7)）、10月19日の団体交渉申入書で、就業規則に産業医の受診を命ずる記載がなく、同人にメンタルクリニックを受診させた根拠を説

明することを要求事項として挙げている（第2. 5(1)）。

X2のカウンセリング受診の経緯をみると、法人は、X2に医療機関のインターネットホームページを印刷したものを交付したほか、同人の受診に法人の当時の事務長及び総務課長が同行し、更には、事務長及び総務課長が、X2の担当医師から受診結果の説明を受けている（第2. 2(1)(2)(5)）。また、第2回団体交渉で、組合が、2月1日にX2が受診するように言われた際、法人から「断れる立場にないだろう」と言われたと主張したことに対して、法人は、自発的に受診したと考えていると答えるのみであった（第2. 4(7)）。

かかる経緯と、上記アのようなX2のカウンセリング受診と解雇の関連性を否定できない事情とを併せ考えれば、法人が、同人の受診を安全配慮義務の一環であると説明する以上、組合が、カウンセリング受診の明文の根拠の説明を求めるのは無理からぬことであるといえる。しかし、法人は、就業規則等について解雇に関する部分だけ提示する姿勢を見せていたのみであり（第2. 4(3)）、10月19日及び同月30日の団体交渉申入れを拒否し、組合に対して根拠を説明することはなかった（同5(1)ないし(4)）。

このような法人の対応をみると、組合の要求や主張に対して十分な説明を行ったとはいえず、法人はなお、団体交渉に応ずる必要があったというべきである。

ウ したがって、双方互譲の見込みがなかったから、団体交渉を開催する必要性を認め難い状況であったとの法人の主張についても、理由がないといわざるを得ない。

③ 以上のとおり、法人が、10月19日及び同月30日に組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 救済の利益について

法人は、本件については救済の利益が消滅していると主張する。

確かに、本件申立て後、25年2月13日、法人は、組合による24年10月19日付要求事項とほぼ同内容の25年1月15日付要求事項に対して回答した上で、2月14日、組合と法人との間で第3回団体交渉が開かれた。そして、

法人は、組合の要求する資料を提示して、組合の質問にも回答したことが認められる（第2. 6(1)ないし(3)）。その後、本件結審日までに、組合から法人に対して団体交渉を申し入れることはなかった（第2. 6(3)）。

しかしながら、法人が、24年10月19日及び同月30日の組合による団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があったとの主張を維持していることなど本件審査の全趣旨に照らすと、今後も、法人が、団体交渉拒否を繰り返す虞があることから、本件について救済の利益が消滅したとまでいうことはできない。

4 救済方法について

上記3(2)に判断したところから、本件における救済としては、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が、10月19日及び同月30日に組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成26年3月18日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一