



命 令 書

申 立 人 広島県広島市安佐南区
 広島連帯ユニオン
代表者 執 行 委 員 長 X

被申立人 東京都千代田区
 日本郵便株式会社
代表者 代表取締役社長 Y

上記当事者間の広労委平成 25 年（不）第 1 号事件について、当委員会は、平成 26 年 8 月 8 日第 1716 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同緒方桂子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

平成（以下、平成の元号は省略する。）24 年 9 月 5 日、広労委 24 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立て事件（以下「24 年事件」という。）において、次の事項を議題（以下「本題」という。）とする団体交渉をすみやかに実施するとの和解協定が締結され、同日付け和解協定書（以下「和解協定書」という。）が交わされた。

「(1) 平成 23 年 7 月 1 日及び同月 4 日付けの A 医師の診断書は、B 氏の服務を日勤としてはならないものかについて

(2) B 氏の服務を夜勤のみとすることの要否について」

本件は、和解協定書に基づき実施された 2 回の団体交渉において、広島連帯ユニオン（以下「組合」という。）が取り上げた 23 年 7 月 1 日付け診断書（以下「7 月 1 日付け診断書」という。）及び同月 4 日付け診断書（以下「7 月 4 日付け診断書」といい、両診断書を合わせて以下「本件診断書」という。）が提出から 2 か月間放置された経緯及びその責任の所在（以下「本件診断書の取扱い」という。）に係る被申立人日本郵便株式会社（以下「会社」という。）の対応が不誠実であり、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、25 年 3 月 6 日、申立人組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) 会社は、和解協定書に基づく団体交渉を誠意をもって行うこと。そのために、会社が事実をねつ造して作成し組合に提出した、24 年 10 月 29 日付け団体交渉に係る連絡書（以下「連絡書」という。）及び 25 年 2 月 15 日付け回答及び意見書（以下「回答及び意見書」という。）を撤回すること。

(2) 謝罪文の交付

3 本件の争点

(1) 会社の本件診断書に関する取扱いは、和解協定書で定めた議題に含まれるか。

（争点 1）

(2) 2 回の団体交渉に係わる、会社の組合に対する発言、提出書面等は、誠実な交渉態度といえるか。（争点 2）

第 2 当事者の主張

1 会社の本件診断書に関する取扱いは、和解協定書で定めた議題に含まれるか（争点 1）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、診断書について誠意をもって遅滞なく扱う義務があり、団体交渉

の場で、先ず、本件診断書の取扱いを明らかにするよう会社に求めたことは、交渉を誠実なものとして進める上で当然のことである。

イ 会社は、事実をねつ造した回答を行い、事実を言い逃れで済まそうとしており、こうした会社の不誠実な態度こそが問題であり、本件診断書の取扱いは、和解協定書に基づく団体交渉を誠意をもって行うための前提条件として扱わざるを得ない。

(2) 会社の主張

ア 本題に、本件診断書の取扱いが含まれる余地はない。

イ 2 回の団体交渉においても、本件診断書の取扱いを団体交渉事項とする合意はなされていない。

ウ 本件診断書の取扱いは、本題を交渉する上での前提とはならない。

すなわち、本件診断書の取扱いが整理されなければ、本題について団体交渉を行うことができないというものではない。

エ したがって、本件診断書の取扱いは、本題に含まれない。

2 2 回の団体交渉に係わる、会社の組合に対する発言、提出書面等は、誠実な交渉態度といえるか（争点 2）について

(1) 組合の主張

ア 連絡書は、次のとおり事実をねつ造した文書である。

(ア) 組合員 B（以下「B 組合員」という。）が本件診断書を提出した際、当時の郵便事業株式会社宇品支店（以下、24 年 10 月 1 日の会社統合後の会社宇品郵便局と併せて「宇品郵便局」という。）第二集配営業課長である C（以下「C 課長」という。）は黙って受け取り、何も言わなかったにもかかわらず、連絡書には、「産業医とも相談しないとイケない」などと述べた旨記述している。

(イ) 夏期の業務繁忙及び C 課長と B 組合員の出勤日が重なる日が少なかったことから、同人らは話ができなかったという事実はなく、出勤すれば必ず顔を合わせる関係であった。

(ウ) 会社が本件診断書に係る対応を始めたのは、組合員通知を行った 23 年 9 月 15 日からであり、産業医と初めて連絡がついたとされる同月 5 日以前

に、「何度か産業医に連絡を取ろうとした」との連絡書の記述は信用し難く、また、同日に産業医と初めて連絡がついたことが事実であるとしても、本件診断書の提出から2か月間、産業医と連絡が取れないことはなく、本件診断書は放置されていた。

(エ) 23年9月8日に、本件診断書をC課長から返却してもらった事実はあるが、産業医との面談について話はなかった。

C課長がB組合員に対し、初めて産業医との面談の話をしたのは、組合員通知を行った同月15日であり、それ以前にこの話をしたという事実はない。

イ 第2回団体交渉における組合の追及に対し、会社は言を左右にして、不誠実な対応に終始した。

ウ 2回の団体交渉で明らかになったことは、会社が虚偽の主張を行い責任逃れに終始する姿であり、不誠実極まりない。

(2) 会社の主張

ア 連絡書は、C課長に確認をして作成したものであり、その内容は次のとおりであって、ねつ造といわれる理由はない。

(ア) 本件診断書が提出された際、C課長は一定の受け答えをしており、その内容は、書証の内容と一致している。

(イ) 7月は夏期繁忙期であり、C課長は課の業務を統括する立場にあり多忙であったこと、B組合員と出勤日が重なる日が少なかったこと及び職場内で接触できる時間が限られていたことから、同人らは話ができなかった。

(ウ) 夏期の業務繁忙が落ち着いてきた23年8月上旬以降、C課長はB組合員に、何度か産業医との面談について話をした。

(エ) 23年8月上旬以降、C課長は、中四国郵政健康管理センターのD医師（以下「D産業医」という。）に何度か連絡を取ろうとしたものの、D産業医の都合により連絡がつかず、結果的に同年9月5日に初めて電話がつながった。

(オ) 23年9月8日、C課長はB組合員に対し、同月5日のD産業医との相談結果の報告及び面談の意向確認を行った。

イ 会社は、第2回団体交渉において、本題について話をすることを申し入れ、

終始、本題についての交渉を求めており、何ら不誠実な対応をしていない。

ウ 会社は和解協定書に基づき、次のとおり誠実に団体交渉を行ってきた。

(ア) 組合からの団体交渉の申入れに応じていること。

a 2回の団体交渉の日程調整を行い、真摯に団体交渉を行っている。

b 第3回団体交渉についても、会社から日程調整を申し入れている。

(イ) 本題ではない本件診断書の取扱いについても、書面で回答していること。

エ 本件診断書の取扱いについて、団体交渉の申入れがあるのであれば、本題の交渉後に交渉を行うことはやぶさかではないと回答している。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人は、肩書地に事務所を置き、所属する職場や雇用形態を限定しない、いわゆる合同労働組合であり、26年3月7日現在の組合員数は約70名である。

組合の下部組織の1つとして、23年3月に郵政支部が結成され、26年3月31日現在、会社に組合員通告を行い、現役で働いている組合員は2名である。

なお、B組合員は、4年4月、郵政省広島西郵便局に採用され、20年10月から宇品郵便局第二集配営業課で勤務している。

【甲10・14号証、審査の全趣旨】

(2) 被申立人は、肩書地に本社を置き、郵便業務、銀行窓口業務及び保険窓口業務等を営む法人であり、24年10月1日現在、13支社を有し、社員数は約209,000名である。

なお、宇品郵便局は、23年9月現在、業務企画室、郵便課、第一集配営業課、第二集配営業課及びゆうパック担当が置かれ、社員数は181名（期間雇用社員等を含む。）である。

【乙38号証、審査の全趣旨】

2 B組合員の勤務状況等

(1) 第二集配営業課の勤務形態等

宇品郵便局第二集配営業課の社員数は、23年9月現在で42名（期間雇用社

員等を含む。)であった。

勤務形態は、日勤（7時40分から16時25分まで）及び夜勤（12時30分から21時15分まで）の交代制勤務で、平日に勤務する社員は日勤23名、夜勤4名であった。

平日の主な業務内容は、日勤勤務が普通郵便物の郵便受箱への配達業務及び書留郵便物等の対面配達業務で、夜勤勤務が書留郵便物等の対面配達業務であった。

業務内容を比較すると、日勤勤務は狭い配達範囲で多くの件数を配達するのに対し、夜勤勤務は配達件数が少ないものの、配達範囲が広く、移動時間が長くなる状況であった。

最も繁忙な時期は歳暮や中元でゆうパックを取り扱う12月及び7月で、23年度の会社全体のゆうパック引受け個数を見ると、月平均約3,188万個に対し、12月は約5,429万個、7月は約4,234万個であった。

【乙36・38・43号証、証人尋問記録11頁（B証人）、21、22、26、50頁（C証人）】

(2) B組合員の勤務指定等に係る権限

B組合員の勤務指定等に係る権限は、宇品郵便局課長委任規程により、次のとおり定められていた。

「第5条 各課長は、次に掲げる事項を専決施行する。

- 1 所属職員の勤務を指定すること。
- 2 所属職員の担務を指定すること。

(略)

- 7 所属職員の服務に関する諸届を処理すること。

(以下略)

」

また、勤務指定は、各班の班長が勤務指定表の案をつくり、課長代理が取りまとめをし、所属課長が承認することになっていた。

【乙39・46号証、証人尋問記録22、23、44、45頁（C証人）】

(3) B組合員の勤務指定の状況

B組合員は、22年6月頃から、主に夜勤勤務となり、同月から23年9月末日までの日勤の勤務実績日数等は、次の表のとおりであった。

そのうち、22 年 7 月 14 日（同月 13 日は日勤勤務日）から 23 年 6 月 26 日（同月 27 日は日勤勤務日）までの約 1 年間については、日勤勤務に指定された日はあったが、計画年休、季節休暇、祝日、祝日の代休日に勤務指定されていることが多く、残る日勤勤務の指定日も、自由年休の取得により日勤勤務に就くことはなかった。その結果、B 組合員は、上記期間において日勤勤務の実績はなく、夜勤勤務のみであった。

また、B 組合員の、23 年 6 月 27 日から同年 9 月末日までの日勤勤務の実績は、6 月 27 日、7 月 7 日、同月 26 日、9 月 6 日の 4 日であった。

年 月	22 年 6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	23 年 1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
日勤指定日数	7	9	3	5	2	2	2	4	2	1	1	3	5	8	5	6
うち計画年休・季節休暇・祝日・代休日数	3	4	3	5	2	1	1	4	2	1	1	3	4	5	4	5
うち自由年休取得日数	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
うち日勤勤務実績日数	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	1

【甲 10・11 号証，乙 36・44 の 6～8・48 の 1～13 号証，証人尋問記録 22，47 頁（C 証人）】

(4) C 課長の勤務内容

C 課長は日勤勤務であり、主な業務は、普通郵便物、書留郵便物等及びゆうパックの配達業務の指示等であった。

【証人尋問記録 26 頁（C 証人）】

3 B 組合員の疾病

B 組合員は、23 年 1 月頃から、勤務中に異常にのどが渇くといった体調の異変が生じ、本件診断書を提出する 1，2 か月前の同年 5 月から 6 月頃に体重が減ってきた。

同年 7 月 1 日、B 組合員は、E 内科医院の A 医師から糖尿病及び脂質異常症と診断され、その後、月に 1 回から 2 回、通院していた。

しかし、同年 6 月 28 日に行われた会社の定期健康診断では、血糖値は高めであったが、勤務指導欄に、糖尿病及び脂質異常症に係る指導内容の記述はなかつ

た。

なお、B組合員は会社に対し、本件診断書を提出する以前に、体調の異変や疾病について伝えておらず、会社もそのことを把握していなかった。

【乙 1・36・46 号証，証人尋問記録 10，11，14 頁（B 証人），48 頁（C 証人）】

4 本件診断書提出に至る経緯

23 年 6 月 27 日，B 組合員は，日勤勤務に指定されたが，この日は自由年休を取得すると勤務が回らなくなってしまうため，自由年休が申請できる状況ではないと思い，約 1 年ぶりに日勤勤務に就いた。

その際，体力的に厳しかったことや，配達区の編成が変わって，今まで配達したことのない地域も配達しなければならなかったことから，夜勤のみの勤務にしてもらうため，会社に診断書を提出することにした。

【甲 10・11 号証，乙 48 の 13 号証，証人尋問記録 1，2，6，7，15，16 頁（B 証人）】

5 本件診断書提出時の状況

(1) 7 月 1 日付け診断書提出時の状況

23 年 7 月 1 日 17 時 21 分頃，B 組合員は，7 月 1 日付け診断書を，課長席で C 課長に手交した。

7 月 1 日付け診断書の傷病名欄には，「糖尿病，脂質異常症」，「上記疾患の治療を要する。」と記述されていた。

C 課長は，「治療を要する。」とあることから，病気があれば治療をすればよいと認識していた。また，B 組合員はほとんどが夜勤の勤務指定になっていたことから，現状の勤務のままでよく，緊急に対応することではないが，産業医に照会する必要があると認識していた。

【甲 3 号証，乙 1・13・23・36・37・40 の 1 号証，証人尋問記録 23，24，37，40，41，48 頁（C 証人）】

(2) 7 月 4 日付け診断書提出時の状況

23 年 7 月 7 日 17 時 19 分頃，B 組合員は，7 月 4 日付け診断書を，課長席で C 課長に手交した。

7月4日付け診断書の傷病名欄には、「糖尿病，脂質異常症」，「上記疾患の治療効果がまだ不十分のため，現在の夜勤勤務を続けることが望ましい。」と記述されていた。

C課長は，「夜勤勤務を続けることが望ましい。」とあることについて，「望ましい。」とはどの程度なのかが分からなかった。また，B組合員はほとんどが夜勤の勤務指定になっていたことから，緊急に対応することではなく，現状の勤務でも，「望ましい。」状態に当たるのではないかと認識していた。

【甲3号証，乙2・13・23・36・40の2号証，証人尋問記録24，25，27，37，40，41，48頁（C証人）】

6 本件診断書提出後の状況

- (1) 会社では，骨折で休業を要すると記述のある診断書等，会社の対応がすぐに判断ができ，産業医に確認する必要のない診断書が提出された場合は，業務企画室に預け，同室が文書上の処理を行うことになっていた。

しかし，本件診断書には，産業医に確認を要する事項があったため，C課長は，本件診断書を手元に置いていた。

【証人尋問記録53頁（C証人）】

- (2) 本件診断書の提出後，B組合員からC課長に対し，本件診断書の処理状況について話をすることはなかった。

【証人尋問記録10頁（B証人）】

- (3) C課長は，本件診断書が提出された数日後，当時の宇品郵便局業務企画室長であるF（以下「F前室長」という。）に本件診断書を見せて相談した。

その際，F前室長は，7月1日付け診断書については，「治療を要する。」というだけではよく分からない旨，7月4日付け診断書については，「夜勤勤務を続けることが望ましい。」という診断書ではどうしてほしいのか具体的なところが分からないので，もう少し細かい内容のものが必要である旨述べた。

【乙27・37号証，証人尋問記録24，25，53頁（C証人）】

- (4) C課長は，本件診断書提出時のB組合員との対話について，次のような記載のある対話票を作成し，宇品郵便局長まで回覧した。

ア 7月1日付け診断書提出時

B組合員「診断書を出します。」

C課長「どういうことなのか。」

B組合員「体調が悪いことは、班の中でも話していたが、話がめんどくさくなってきたので診断書を出します。」

C課長「めんどくさいというのが良く分からないが、診断書を出す理由は何か。」

B組合員「体調が悪いので夜勤しか出来ないことをはっきりしようと思って出します。」

C課長「悪いけど、病気の知識がないので私の判断にはならない。診断書の内容は、産業医の先生とも相談しないといけないので、今すぐどうこうはならないと思う。」

B組合員「ええ・・・」

イ 7月4日付け診断書提出時

B組合員「再度、診断書を出します。」

C課長「こっちも連絡しないといけないことがあったが、なかなか会えなかったので言えなかった。この前の診断書では、『どうして欲しいのか』よく分からなかった。もう少し詳しく書いてもらわないと分からない。」

B組合員「そのことを早く言ってください。他で聞いたので、そのことで先生に診断書を書き直してもらいました。」

C課長「早くといってもBさんとは勤務の行き違いで会えなかったので仕方ないだろう。」

B組合員「診断書を出します。」

C課長「前にも言ったが、病気の知識がないので私の判断にはならない。診断書の内容は、産業医の先生とも相談しないといけないので、今すぐどうこうはならないと思う。」

B組合員「ええ・・・」

【乙40の1・40の2号証】

(5) C課長は、ゆうパックの引受け個数が増える7月上旬から8月上旬は、夏期の業務繁忙となり、宇品郵便局内を短時間で移動し、19時30分頃まで、作業

の確認・指示等の業務を行っていた。

また、23年7月8日（7月4日付け診断書提出日の翌日）から同年8月10日（夏期繁忙期の8月上旬）までの34日間のうち、C課長とB組合員の出勤日が重なった日は15日であり、その間に同人らが会うことは何度かあった。

【乙44の1～4・乙44の6～7・46号証，証人尋問記録26頁（C証人）】

(6) 23年9月5日13時4分頃，C課長はD産業医と電話で連絡がとれたため，本件診断書について相談したところ，D産業医から，「病名からすると，夜勤しか出来ないという合理的な理由はないと考える。本人に話をしてもらって，配達の関係では『受箱』もあることを理解して診断書を取り下げるか。理解しないのなら私と面談する方法をとるか。（本人に）決めさせて欲しい。」と回答があった。

また，C課長は，上記に係る電話聴取書を作成し，宇品郵便局長まで回覧した。

なお，C課長がD産業医と電話で連絡がとれたのがこの時期となったのは，次の理由からであった。すなわち，D産業医は職場巡視等で出張することが多く，同年8月は，20日の勤務日のうち12日は出張していたこと及びC課長に，本件診断書への対応は緊急を要するものではないとの認識があり，加えて，照会事であるため，D産業医に折り返しの電話を依頼することは申し訳ないと思っていたことである。

そして，同月11日（夏期の業務繁忙が落ち着く同月中旬）から同年9月4日（電話連絡がとれた前日）までの25日間のうち，C課長及びD産業医の出勤日が重なった日は8日であった。

【甲3号証，乙23・36・41の1・44の1・45号証，証人尋問記録23～26，33，34，37，40，48，49，54頁（C証人）】

(7) 23年9月8日12時34分頃，B組合員は，組合と対応を検討するため，本件診断書の返却を課長席でC課長に求め，本件診断書はB組合員に返却された。

【甲3号証，乙13・23・36・40の3号証，証人尋問記録3，8頁（B証人），27頁（C証人）】

(8) 23年9月15日17時20分頃，C課長はB組合員に対し，第二集配営業課3班区分台前で，「診断書の関係で話を進めるためには，健康管理センターのD

先生と面談して判断してもらうことが必要になるが、希望があれば申し出ること。」と伝えたところ、B組合員は、「そのことなら組合を通してくれ。」と答えた。

同日の夜、B組合員は、C課長との会話等を組合のG執行委員（以下「G執行委員」という。）にメールで報告した。同メールには、C課長がB組合員に対し、「あの件だけど、保険医？指定医（ちょっとあいまいです）面談うけて貰うから、都合の良い日解ったら言って」と話しかけたこと及び「ようするにGさんに相談する前、2ヶ月放置して、あるところを通しますからと言ったときにまくしたてた発言と同様の事を今回は落ち着いて言って来ただけでした。」などと記述されていた。

なお、B組合員は、組合の方針により、D産業医の面談を受けなかった。

【甲9号証、乙12・13・36・40の4号証、証人尋問記録3, 9, 13, 19, 20頁（B証人）、46頁（C証人）】

7 本件救済申立てに至る経緯

(1) B組合員の組合加入及び団体交渉申入れ

B組合員は、本件診断書を提出したにもかかわらず、日勤勤務が指定されたため、23年9月5日、組合に相談し、同月12日、組合に加入した。

同月15日、組合は、同日付け通知書で、B組合員は組合の組合員であり、B組合員の雇用条件等に関しては組合が会社と交渉する旨を、また、同日付け要求書で、「不当労働行為は一切行なわないこと。」、「医師の診断書を無視した理由を文書で9月22日までに提出すること。」及び「直ちにBのサービスを夜勤とすること。」を要求した。

その後、組合は会社に対し、同月21日付け団体交渉申入書を提出したが、会社は、B組合員本人から組合の組合員であることの確認をとった上で対応したい旨回答した。

さらに、組合は会社に対し、同年10月13日付け団体交渉申入書を提出したが、会社は、上記と同様に、B組合員本人から組合の組合員であることの確認をとった上で対応したい旨回答した。

【乙3～8・10・12号証、証人尋問記録20頁（B証人）、当委員会に顕著な事

実】

(2) 23 年（調）第 7 号あっせん申請事件

23 年 11 月 7 日，組合は，会社が，B 組合員が組合の組合員であることを認識していながら，B 組合員本人からその確認がとれないので団体交渉に応じないと主張することは，団体交渉拒否の正当な理由とは成り得ないとして，会社が団体交渉に直ちに応じることを求めて，当委員会にあっせんで申請した。

同年 12 月 2 日，あっせんが開催され，双方の主張に隔たりがあったものの，あっせん員が提示した，B 組合員が組合の組合員であることの会社の確認方法について，組合は持ち帰って検討したいとの意向を示した。

しかし，同月 7 日，組合は，あっせんでは解決の見込みがないと判断し，あっせん申請を取り下げた。

【乙 7・8・12 号証，当委員会に顕著な事実】

(3) 24 年事件

24 年 1 月 19 日，組合は，会社が，B 組合員が組合の組合員であることを認識していながら，B 組合員本人からその確認がとれないので団体交渉に応じないと主張することは，団体交渉拒否の正当な理由とは成り得ないとして，会社が団体交渉に直ちに応じることを求めて，当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

同年 9 月 5 日，24 年事件の第 7 回調査期日において，同事件の審査委員及び参与委員が示した，B 組合員が「申立人の組合員であることを推認する。」との意見書を受け，組合及び会社は，次のとおり和解協定を締結し，和解協定書を交わした。

「1 申立人及び被申立人は，別紙の広島県労働委員会の意見書を尊重する。

2 被申立人は，B 氏が申立人組合組合員でない若しくは不明であることを理由として団体交渉を拒否しない。

3 申立人及び被申立人は，本和解協定締結後，すみやかに，以下の事項を議題とする団体交渉を実施する。

(1) 平成 23 年 7 月 1 日及び同月 4 日付けの A 医師の診断書は，B 氏の服務を日勤としてはならないものかについて

(2) B 氏の服務を夜勤のみとするものの可否について

4 第3項の団体交渉については、以下により実施する。

(1) 日時

平成24年10月9日（火）から同月19日（金）までの間の1日の18時から1時間以内とする。ただし、必要がある場合は、次回の団体交渉期日を設定する。

(2) 場所

申立外郵便局株式会社宇品郵便局応接室（被申立人会社宇品支店施設内）

(3) 人員数

双方とも3名以内とする。

（以下略）」

【甲1号証，乙第7・20号証，当委員会に顕著な事実】

8 団体交渉等の状況

(1) 第1回団体交渉

24年10月15日，17時45分頃から18時20分頃まで，宇品郵便局2階会議室で第1回団体交渉が開催された。出席者は，組合側はG執行委員及びB組合員ら3名，会社側はF前室長の後任者であるH業務企画室長（以下「H室長」という。）ら2名であった。

組合は，本件診断書の提出を業務企画室が知った時期はいつかと尋ね，会社は，23年7月初めに，C課長からF前室長に話をしていると思う旨答えた。

また，組合は，本件診断書の提出後の対応を決定する権限は誰にあるのかと尋ね，会社は，最終権限は郵便局長にあると答えた。

さらに，組合は，本件診断書の取扱いについて尋ね，会社は，C課長からB組合員に対し，主治医との面会や産業医との面談の話をしていたこと及び本件診断書を放置していたわけではない旨答えた。

しかし，組合は，回答に納得せず，本件診断書の取扱いについて，24年10月29日までに文書で回答するよう求め，会社は，文書で回答するかどうかも含めて回答することを約束して，第1回団体交渉は終了した。

【甲2号証，乙22・37号証】

(2) 第1回団体交渉後から第2回団体交渉に至るまで

ア 連絡書の提出

24年10月29日、会社は、連絡書を組合に提出した。これは、第1回団体交渉における組合からの要求に応じたもので、その内容はおおむね次のとおりであった。このうち、(イ)で後述する本件診断書が提出されてからの経緯については、会社がC課長に確認し作成したものであった。

なお、本件診断書が提出から2か月間放置された責任の所在についての記述はなかった。

(ア) 本来文書で回答すべきことではないが、24年事件の経緯があり、事後の紛争を避けるため、書面で回答する。

(イ) 本件診断書が提出されてからの経緯

a 記1

23年7月1日、B組合員はC課長に対して、「夜勤しか出来ないことをはっきりしようと思う。」と7月1日付け診断書を提出したところ、C課長は「病気の知識がないので私の判断にはならない。診断書の内容は、産業医とも相談しないといけないので、今すぐということにはならないと思う。」旨通知したところ、B組合員は「ええ。」と答えた。

b 記2

23年7月7日、B組合員はC課長に対して、「診断書を書き直してもらいました」と7月4日付け診断書を提出したところ、C課長は「この前の診断書ではどうして欲しいのかよく分からなかったもので、もう少し詳しく書いてもらわないと分からない。前にも言ったが病気の知識がないので私の判断にはならない。診断書の内容は、産業医とも相談しないといけないので、今すぐということにはならないと思う。」旨通知したところ、B組合員は「ええ。」と答えた。

c 記3

その後、C課長は、夏期の業務繁忙や、B組合員と出勤日が重なる日が少なかったことなどから、B組合員と話ができなかった。

夏期の業務繁忙が落ち着いてきた23年8月上旬頃、C課長はB組合員に対して、「前にも言ったが病気の知識がないので私の判断にはなら

ない。診断書の内容は、産業医とも相談しないといけないので、今すぐということにはならないと思う。」「一緒に産業医のところに行こうと思う。」と通知したものの、B組合員は無言であった。さらに、「考えておいてくれ。」と通知したが、B組合員は無言であった。

d 記4

その後、何度かC課長はB組合員に意向を確認したが、B組合員は無言であった。

C課長はD産業医に何度か連絡を取ろうとしたものの、D産業医の都合により連絡がつかず、ようやく23年9月5日、電話が繋がり相談したところ、「病名からすると、夜勤しか出来ないという合理的な理由はないと考える。私と面談するかどうか本人に決めさせてもらいたい。」旨回答があった。

e 記5

23年9月8日、C課長はB組合員に対して、「産業医に相談した結果、『病名によって判断すると夜勤しか出来ないという合理的な理由はない』とのことだった。産業医の面談を受けること。そうしないと会社としての判断が出来ない。」旨通知したところ、B組合員は「はあ。」と答えた。また、C課長は、「産業医との面談を受けるなら申し出ること。その後産業医と日程等相談します。」旨通知したが、B組合員は無言であった。

この際、B組合員から本件診断書の返却を求められ、C課長は返却した。

f 記6

23年9月15日、組合から要求書等の交付を受けた。

g 以上の経緯からして、組合からの要求書等の交付を受けて、産業医等に連絡を取るなどの対応をしたものではないことが明らかであろうと思われる。

(ウ) 次回の団体交渉では、本題について交渉することを強く申し入れる。本件診断書が提出されてからの日時の経過を問題視し、さらに本題についての検討（交渉）を遅らせるのは、本末転倒であると考えてるので、以後は、本件診断書の取扱いについての交渉には応じない。

【甲 2・3 号証， 乙 22・23・37 号証】

イ 連絡書に対する組合の対応

24 年 11 月 13 日，G 執行委員は H 室長に電話し，連絡書の内容はでっち上げで，組合を馬鹿にしており，連絡書への対応を執行委員会で協議して連絡する旨述べ，H 室長は連絡時期がいつになるのかを確認した。

【乙 24 号証】

ウ 申入書の提出

24 年 11 月 26 日，G 執行委員は H 室長に電話し，連絡書への対応を執行委員会で協議し，その内容を申入書にまとめたので渡したい旨伝えたところ，H 室長は，本件診断書が提出されてからの経緯については，C 課長に確認して作成した連絡書に書いたとおりであり，これ以上話すことはないので，次回団体交渉は本題について交渉したい旨述べた。

これに対し，G 執行委員は，連絡書に対する回答であり，とにかく持っていく旨述べた。

同月 29 日，組合は，同日付け申入書（以下「11 月申入書」という。）を会社提出した。その内容は，おおむね次のとおりであった。

- (ア) 連絡書は事実をねつ造し，責任を逃れるために書かれた文書であり，認めるわけにはいかない許し難いものである。
- (イ) 本件診断書提出時から，B 組合員に対し産業医との相談の話をしたということはねつ造であり，さらに，産業医と相談もせず，本件診断書を無視して日勤服務を指定をしたのであれば，より悪質である。
- (ウ) 組合としては，団体交渉の場で確認した事項について，事実をねじ曲げる回答は許せるものではなく，次のことを強く申し入れる。
 - a 事実でない主張は行わないこと。
 - b 23 年 9 月 5 日に初めて産業医に連絡したのであれば，同年 7 月初めの本件診断書の提出から 2 か月間放置したということになり，改めてその責任の所在を明らかにすること。

【甲 4 号証， 乙 25 号証】

エ 第 2 回団体交渉の調整

24 年 12 月 10 日，G 執行委員と H 室長は，第 2 回団体交渉の日時及び出席

者の調整を電話で行った。

H室長は、団体交渉の内容は本題についてであることを伝え、G執行委員は、「わかっている。しかし、先日の申入書のことについては冒頭話をさせてもらう。」と答えた。これに対し、H室長は、話は聞くが答える意思はない旨述べた。

【乙 26 号証】

(3) 第 2 回団体交渉

24 年 12 月 17 日、17 時 45 分頃から 18 時 45 分頃まで、宇品郵便局 2 階会議室で第 2 回団体交渉が開催された。出席者は、組合側はG執行委員及びB組合員ら 3 名、会社側はH室長ら 2 名であった。

組合は、連絡書の内容は事実ではない旨述べ、会社は、C課長に確認した事実である旨答えた。

また、組合は、本件診断書の提出を業務企画室はどの時点で知ったのかと尋ね、会社は、団体交渉を一時中断し、F前室長に電話で確認した上で、本件診断書が提出されて数日後に、F前室長はC課長から話を聞いた旨答えた。

さらに、組合は、診断書の処理の判断基準について尋ね、会社は、休暇や勤務に関する措置の権限は所属課長がもっており、診断書の提出が必要となるのは、7 日以上病気休暇を申請する場合である旨答えた。

会社は、本題について交渉をするよう述べ、組合は、既に本題に入っている旨答えた。

組合は、連絡書が事実と違うことを指摘する文書を出す旨述べ、会社はこれを了解し、第 2 回団体交渉は終了した。

【甲 5 号証，乙 27・37 号証】

(4) 第 2 回団体交渉後から不当労働行為救済申立てに至るまで

ア 申入書の提出

組合は、24 年 12 月 28 日付け申入書（以下「12 月申入書」という。）を会社に提出した。その内容は、おおむね次のとおりであった。

(ア) 連絡書の内容は、次のとおり事実無根のことが書かれている。

a 本件診断書提出の際のC課長の対応は事実と異なる。

b 2 か月間も産業医に連絡がつかないことはあり得ない。

- c 産業医と連絡がつかなかった理由として、夏期の業務繁忙やC課長とB組合員の出勤日が重なる日が少なかったことを挙げているが、出勤すれば必ず顔を合わせる関係であり、また、夏期の業務繁忙は本件診断書を見無視する理由にならない。
 - d C課長が、B組合員に産業医との面談について初めて話したのは、23年9月15日の夕方であり、同月8日ではない。
 - e 以上のように、会社は本件診断書を見無視し日勤を指定したことを、ねじ曲げようとしており不誠実である。
- (イ) 次の点を明らかにすること。
- a 23年7月5日から同年9月5日までに、B組合員に日勤の勤務指定をした事実はあるか。
 - b 本件診断書が提出から2か月間放置されたことについて、業務企画室の責任の所在を明らかにすること。

【甲6号証】

イ 回答及び意見書の提出

25年2月6日、G執行委員はH室長に電話し、12月申入書に対し文書回答を求めることや文書回答がない限り、次の団体交渉に応じられない旨を伝え、H室長は、団体交渉の場で口頭による回答を考えていたが、文書回答を検討して連絡する旨述べた。

同月15日、会社は、回答及び意見書を組合に手交するとともに、次回の団体交渉の日程を尋ね、組合は、執行委員会で検討し、連絡する旨答えた。

回答及び意見書の内容は、おおむね次のとおりであった。

(ア) 12月申入書に対する回答

- a 会社は、23年7月5日から同年9月5日までの間、B組合員に3日間だけ日勤勤務を指定し、B組合員は日勤勤務に就いた。
- b 業務企画室は、B組合員が本件診断書を提出したことを、時期は不明であるものの知っていた。

なお、社員の勤務・担務指定や休暇等の勤務に係る管理は、所属課長が行うものである。

(イ) 団体交渉に関する意見

- a 2回の団体交渉では、本題については交渉できていないため、本題について交渉するよう強く申し入れる。
- b 本件診断書の取扱いは、本題の交渉の前提となるものとは考えられなだけでなく、組合は、一方では、会社の本件診断書に係る事案の処理の遅れを非難しながら、他方では、本題以外の事項について交渉を繰り返す、ますます事案の解決が遅れている。
- c 本題以外の事案について団体交渉の申入れがあれば、本題の交渉後に行うことはやぶさかではない。

【甲7号証、乙28～31号証】

ウ 回答及び意見書に対する組合の対応

25年2月22日、G執行委員はH室長に電話し、回答及び意見書があまりにひどい内容なので、執行委員会で協議し、労働委員会へ不当労働行為救済申立てを行う予定であり、今は団体交渉に応じない旨述べた。

【乙32号証】

エ 第3回団体交渉の申入れ

25年3月5日、会社は組合に対し、本題について早期に交渉するため、次回団体交渉の日程調整を申し入れる旨の同日付け団体交渉申入れ書を郵送した。

【甲8号証、乙33・34号証】

オ 不当労働行為救済申立て

25年3月6日、G執行委員はH室長に電話し、労働委員会に不当労働行為救済申立てを行ったこと及び次の団体交渉は行わない旨述べた。

【乙34号証】

第4 当委員会の判断

1 求められる誠実交渉の内容

労働組合法第7条第2号は、使用者が労働組合との団体交渉を正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止しており、これには団体交渉拒否のみならず、使用者が団体交渉に応じつつも誠実交渉義務を果たさない場合も含まれる。

この誠実交渉義務とは、使用者が、自己の主張を相手方が理解し、納得するこ

とを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務であると解される（カール・ツァイス事件判決（東京地裁平成元年9月22日））。

そして、誠実交渉義務を果たしたかどうかは、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して決まるというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情により定まるというべきである（日本アイ・ビー・エム事件判決（東京地裁平成14年2月27日））。

以下、争点1及び争点2について検討する。

2 会社の本件診断書に関する取扱いは、和解協定書で定めた議題に含まれるか(争点1)

組合は、団体交渉に係る会社の態度は不誠実であり、本件診断書の取扱いを前提条件として扱わざるを得ない旨主張する。

しかし、前記第3の7の(3)で認定したとおり、本題は「平成23年7月1日及び同月4日付けのA医師の診断書は、B氏のサービスを日勤としてはならないものかについて」及び「B氏のサービスを夜勤のみとすることの要否について」であり、本件診断書の取扱いは本題そのものとはいえない。

また、本件診断書の取扱いを解決しない限り、本題について交渉することができないといった、本題の前提事項となる性格のものであるともいえない。

しかしながら、本件診断書は、本題であるB組合員のサービスを定めるについて重要な資料の1つであるから、本件診断書の取扱いは本題に密接に関連する事項である。

したがって、会社は、本件診断書の取扱いを明らかにするよう求める組合の主張に対しては、誠実に対応しなければならないと解される。

ただし、その際、会社に求められる誠実な対応の程度は、本題の交渉を進める

に当たって必要な程度で足りるものである。

以下、争点2については、本件診断書の取扱いの説明を含め、2回の団体交渉に係る会社の対応が、本題の交渉を進めるに当たって必要とされる誠実なものであったか否かを判断する。

3 2回の団体交渉に係わる、会社の組合に対する発言、提出書面等は、誠実な交渉態度といえるか（争点2）

(1) 第1回団体交渉

団体交渉における日時、場所及び人数については、前記第3の8の(1)で認定したとおりであり、同7の(3)で交わした和解協定書に基づくものである。

また、団体交渉における対応については、同8の(1)で認定したとおり、組合からの質問に対し、会社は、本件診断書の提出を業務企画室が知った時期、本件診断書提出後の対応を決定する権限の所在及び本件診断書提出後の対応状況について答えている。

これらの事情に照らせば、会社の交渉態度は不誠実なものとはいえない。

さらに、本件診断書の取扱いを文書で回答するよう求める組合に対し、(2)のアで後述するとおり、会社は、本件診断書が提出されてからの経緯について、連絡書で文書回答している。

(2) 第1回団体交渉後から第2回団体交渉に至るまで

ア 連絡書

連絡書は、第1回団体交渉において、組合が本件診断書の取扱いを文書で回答するよう要求したため、会社が作成したものである。

組合は、連絡書は事実をねつ造した文書であると主張するので、以下、連絡書の各項について検討する。

(ア) 記1及び記2について

23年7月1日及び同月7日（本件診断書提出時の状況）

組合は、B組合員が本件診断書を提出した際、C課長は黙って受け取り、何も言わなかったにもかかわらず、「産業医とも相談しないといけない」などと述べたとする連絡書の記述はねつ造である旨主張する。

しかし、前記第3の3で認定したとおり、B組合員は会社に対し、本件

診断書を提出する以前に、体調の異変や疾病について伝えておらず、会社もそのことを把握していなかった。

そうであれば、事前にB組合員の疾病の状況を知らされていないC課長が、無言で本件診断書を受け取ったとは考えにくく、対話票（乙40号証の1及び乙40号証の2）の内容と一致しないまでも、それに類する会話が行われたと解しても不自然ではなく、他に連絡書の記述がねつ造であると認めるに足る疎明もない。

(イ) 記3について

a 23年7月8日から同年8月上旬（夏期繁忙期及びC課長とB組合員の出勤状況）

組合は、上記期間において、夏期の業務繁忙及びC課長とB組合員の出勤日が重なる日が少なかったことから、同人らは話ができなかったという事実はない旨主張する。

この点について、前記第3の2の(1)及び同6の(5)で認定したとおり、上記期間は夏期繁忙期であり、また、同人らの出勤日が重なった日は、34日間のうち15日であったことが認められる。

もっとも、同人らが全く会話できない状況であったとまではいえないところ、同人らの間で本件診断書に係る話合いが行われなかったのは、同5で認定したとおり、C課長は、B組合員はほとんどが夜勤の勤務指定になっていたことから、現状の勤務のままでよく、本件診断書への対応は緊急を要するものではないと認識していたといった事情もあると考えられる。

そうであれば、確かに、上記期間に関する連絡書の記述は十分なものとはいえないが、だからといってC課長が夏期の業務繁忙であったこと及び同人らの出勤日が重なる日が少なかったことが否定されるわけではないから、これをもってねつ造とまではいえない。

b 23年8月上旬以降（B組合員に対する産業医との面談の意向確認）から同年9月4日頃

組合は、C課長がB組合員に対し、初めて産業医との面談の話をしたのは、組合員通知を行った23年9月15日であり、それ以前にこの話を

したという事実はなかったと主張する。

しかし、前記第3の6の(8)及び同7の(1)で認定したとおり、B組合員がG執行委員に送った同日付けメールによれば、B組合員が組合に相談した同月5日以前に、C課長からB組合員に対し、産業医との面談に関する発言があったことが推認される。

そうであれば、C課長が、夏期の業務繁忙が落ち着いてきた8月上旬以降において、時期は明らかでないものの、産業医との面談についてB組合員に話をしたとする記述は不自然とはいえず、また、他にこれを否定するに足る疎明もない。

(ウ) 記4について

(産業医との連絡状況)

組合は、会社が本件診断書に係る対応を始めたのは、組合員通知を行った23年9月15日からであり、同月5日以前に、「何度か産業医に連絡を取ろうとした」との連絡書の記述は信用し難く、また、同日に産業医と初めて連絡がついたことが事実であるとしても、本件診断書の提出から2か月間、産業医と連絡が取れないことはなく、本件診断書は放置されていた旨主張する。

しかし、前記第3の6の(6)で認定したとおり、同月5日以前においても、C課長がD産業医と連絡を取ろうとしていたこと及び同日に同人らが話をしたことが認められ、他にこれを否定するに足る疎明もない。

(エ) 記5について

23年9月8日(産業医連絡後の会社の対応及び本件診断書返却時の状況)

組合は、C課長がB組合員に対し、初めて産業医との面談の話をしたのは、組合員通知を行った23年9月15日であり、同月8日については、本件診断書を返却された以外的事实はなかったと主張する。

しかし、前記(イ)のbで判断したとおり、同月5日以前に、C課長からB組合員に対し、産業医との面談に関する発言があったことが推認され、また、前記第3の6の(6)で認定したとおり、同月5日には、C課長はD産業医に相談して回答を得ているのであって、会社が本件診断書への対応を検討しているにもかかわらず、B組合員から本件診断書の返却を求めら

れた際、返却したのみで、何ら話をしなかったとは考えにくく、他に連絡書の記述がねつ造であると認めるに足る疎明もない。

(オ) 記6について

23年9月15日（組合から要求書等の交付を受けた事実）

前記第3の7の(1)で認定したとおり、組合から要求書等の交付を受けたことが認められる。

(カ) 会社からの要求について

（次回団体交渉は本題の交渉を行うこと及び今後は本件診断書の取扱いの交渉には応じないこと）

当該部分は、会社から組合に対し、本題の交渉を求めたものであり、この要求は和解協定書の趣旨に沿うものであることから、誠実交渉義務に反するものではない。

(キ) 小括

前記(ア)から(エ)のとおり、連絡書の記述は、ねつ造とはいえないものであり、仮に、組合の認識や期待に沿うものでないとしても、本題の交渉を進めるに当たって必要とされる程度の説明は行われていると認めることができる。

また、前記(オ)のとおり、会社は、組合から要求書等の交付を受けており、前記(カ)の会社の要求は、誠実交渉義務に反するものではない。

イ 電話への対応

前記第3の8の(2)のイからエで認定したとおり、24年11月13日、同月26日及び同年12月10日の電話において、会社は、連絡書はねつ造である旨の組合からの主張に対し、本件診断書が提出されてからの経緯については、C課長に確認して作成した連絡書に書いたとおりである旨答えている。さらに、次回団体交渉は本題について交渉することを要望するとともに、次回団体交渉の日時及び出席者の調整を行っている。

これらの会社の対応は、本題についての団体交渉を行うことを妨げる不誠実な態度とはいえない。

ウ 11月申入書に係る対応

(ア) 連絡書は事実をねつ造したものか

前記第3の8の(2)のウで認定したとおり、組合は、11月申入書において、連絡書は事実をねつ造した文書であり、認めるわけにはいかない許し難いものであるとしている。

しかし、前記アの(キ)で判断したとおり、連絡書の記述はねつ造とはいえず、本題の交渉を進めるに当たって必要とされる程度の説明は行われていると認めることができる。

(イ) 本件診断書が提出から2か月間放置されたことに係る責任の所在について

(4)のウの(ア)で後述するとおり、会社は、回答及び意見書において、社員の勤務・担務指定や休暇等の服務に係る管理は所属課長が行うことを回答している。

そうであれば、組合の期待する説明ではないとしても、会社は、診断書の管理責任者は所属課長である旨回答しているのであるから、本題の交渉を進めるに当たって必要とされる程度の説明は行われていると評価することができる。

(3) 第2回団体交渉

組合は、第2回団体交渉における組合の追及に対し、会社は言を左右にして、不誠実な対応に終始したと主張する。

しかし、前記第3の8の(3)で認定したとおり、組合からの質問等に対し、会社は、連絡書の内容はC課長に確認した事実であること、本件診断書の提出を業務企画室が把握した時期及び休暇や勤務に関する措置の権限は所属課長がもっていることなどについて答えている。

このことからすれば、会社の交渉態度は不誠実なものとはいえない。

また、会社は、本題について交渉するよう組合に求めているが、この要求は和解協定書の趣旨に沿うものであることから、誠実交渉義務に反するものではない。

(4) 第2回団体交渉後から不当労働行為救済申立てに至るまで

ア 12月申入書に係る対応

前記第3の8の(4)のア及びイで認定したとおり、組合は、連絡書に係る12月申入書を提出し、B組合員に日勤の服務指定をした事実及び本件

診断書が提出から2か月間放置されたことに係る業務企画室の責任の所在について明らかにするよう求めたことに対し、会社は、回答及び意見書で回答している。

イ 電話及び面談への対応

前記第3の8の(4)のイで認定したとおり、25年2月6日及び同月15日の電話及び面談において、会社は、12月申入書に文書で回答しない限り次の団体交渉には応じられないとの組合からの要求に対し、ウで後述するとおり、回答及び意見書で文書回答を行い、さらに、次回団体交渉の日程を調整している。

これらの会社の対応は、団体交渉を進めるよう努力する態度であると評価し得る。

ウ 回答及び意見書

(ア) 申入書に対する回答

前記第3の8の(4)のイの(ア)で認定したとおり、会社は、12月申入書に対し、B組合員の日勤勤務の状況及び社員の勤務・担務指定や休暇等の服務に係る管理は所属課長が行う旨回答しており、本題の交渉を進めるに当たって必要とされる程度の説明を行ったものと認めることができる。

(イ) 団体交渉に関する意見

前記第3の8の(4)のイの(イ)のa及びbで認定したとおり、会社は、組合に対し、本題について交渉するよう強く申し入れるとともに、本件診断書の取扱いは、本題の交渉の前提となるものとは考えられず、組合は本題以外の事項について交渉を繰り返しているため、ますます事案の解決が遅れている旨述べている。

この会社の対応は、和解協定書の趣旨に沿うものであることから、誠実交渉義務に反するものではない。

なお、同cで認定したとおり、会社は、本題以外の事案の団体交渉の申入れがあれば、本題の交渉後に行うことはやぶさかではないと述べており、組合が求める本件診断書の取扱いについても、本題の交渉後に改めて交渉に応ずる態度を示している。

エ 団体交渉申入れ書

前記第3の8の(4)のエで認定したとおり、会社は、本題について早期に交渉を行うため、次回の団体交渉の日程調整を組合に申し入れており、このことは、団体交渉を継続しようと努力する態度であると評価し得る。

(5) まとめ

(1)から(4)のとおり、会社は、本題に密接に関連している本件診断書の取扱いについても、団体交渉の場や文書で回答を行っており、本題の交渉を進めるに当たって必要とされる程度の説明は行われていると認められる。

よって、会社の対応は不誠実なものであるとはいえない。

4 結論

以上のとおり、会社の対応は、不誠実な交渉態度であるとはいえず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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26年8月8日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆