

# 命 令 書

申立人 X 1 組合  
執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 株式会社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成26年不第63号事件について、当委員会は、平成27年10月6日第1643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、同水町勇一郎、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、同野田博、同小西康之、同川田琢之の合議により、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 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人 Y 1 株式会社 (以下「会社」という。)の従業員A

2 (以下「A 2」という。)は、申立外 C 1 株式会社

(以下「C 1」という。)に出向し、勤務していた。

平成24年9月、会社がA 2に別会社への異動(出向)を内示すると、A 2は、会社に対し、現在の部署以外の新しい職場環境等には耐えられない旨記載された診断書を提出した。その後、A 2は、申立外 C

2 組合 (以下「C 2 組合」という。)に加入し、C 2 組合 と会社と

は、同人の異動について、団体交渉等を行った。

11月、A 2 は、会社に対し、「抑うつ状態」により「11月9日より3か月間の自宅療養の必要性を認める。」との主治医の「診断書」を提出し、欠勤に入ったが、25年、「2月12日より復職可能と判断する。」との診断書を会社に提出し、2月12日からの復職を求めた。その後、C 2 組合 と会社とは、A 2 の復職に係る団体交渉等を行ったが、交渉はまとまらなかった。

7月、A 2 は、C 2 組合 を脱退し、申立人 X 1 組合 （以下「組合」という。）に加入した。組合と会社とは、A 2 の復職に係る団体交渉を行い、組合は、同人の復帰職場として、原職かそれに類する場所を要求した。

26年3月24日、会社は、A 2 の復帰職場を別会社（出向）とする復職案を示した。組合は、5月12日付質問書により、会社の復職案に対する26項目の質問を行い、これに対し、会社は、6月13日付「質問事項に関する回答書」により回答した。6月14日、組合は、会社に対し、会社の同月13日付「質問事項に関する回答書」について等を議題とする団体交渉を申し入れた。

6月23日、団体交渉が行われ、復職案に対する質疑応答が行われたが、組合は、組合の求める復帰職場を検討するよう要求した。

本件は、26年6月23日の団体交渉における会社の対応が不誠実であった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) 26年6月23日に開催した団体交涉及び組合の要求に対して、根拠を示し、誠実に対応すること。
- (2) 陳謝文の掲示及び新聞掲載

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、管理職を主たる組織対象として平成5年12月に結成された、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約350名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地の O タワー 内に本社を置き、車両リース、燃料・タイヤ販売、各種保険販売等を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は、17名である。

会社は、物流事業や物流支援事業に係る企業グループである Y 2 グルー

プに属しており、同グループ全体の経営管理等を統括する持株会社として、C1がある。会社は、給与計算等の人事関連業務をC1に委託しており、組合との団体交渉には、会社の管理部長とともに、C1の管理部人事課長が出席していた。

## 2 労使関係の経緯

### (1) A2の入社と経歴

17年9月1日、A2は、会社（当時は、有限会社C3。19年に商号変更した。）に入社し、保険業務に従事した。

21年6月、会社は、同僚に対するパワーハラスメントを理由にA2を懲戒処分にするとともに、同人を保険事業部からVOD事業部に異動させた。

23年4月、A2は、C1に異動（出向）となり、同社の運輸安全統括部に配属された。

7月、A2は、運輸安全統括部における社有車の私的利用等について内部通報を行った。8月12日、A2は、主治医から、「抑うつ状態」であり、「2週間の自宅療養の必要性を認める。」との診断を受けた。

24年3月、A2は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、内部通報を契機に嫌がらせを受け、メンタル疾患を発症した等として、会社及びC1を安全配慮義務違反で提訴した（平成24年(ワ)第7820号）が、8月、会社らとの間で訴訟上の和解が成立した。

24年4月、C1の運輸安全統括部は、リスク・安全統括部運輸安全統括課に組織改編され、A2以外の運輸安全統括部の従業員は、他部署に異動したが、A2は、引継ぎ要員として、リスク・安全統括部運輸安全統括課に引き続き配属された。

なお、それまでA2が配属された、会社の保険事業部、VOD事業部、C1の運輸安全統括部及びリスク・安全統括部運輸安全統括課は、いずれもOタワー内にあった。

9月13日、会社がA2に対し、C4株式会社（当時。後のC5株式会社）の営業部神奈川支店への異動（出向）を内示すると、A2は、「現在の部署以外の新しい職場環境及び遠距離通勤には耐えられ

ないと判断します。」と記載された同月14日付診断書を会社に提出した。これを受けて、会社は、9月19日、A2に対し、C4株式会社営業部営業二課（江東区〇〇）への異動を内示した。

[甲1・2・46、乙37、1審p35～36]

(2) A2のC2組合への加入と欠勤・休職

A2は、C2組合に加入し、9月20日、C2組合は、同人の異動について、会社に団体交渉を申し入れた。その後、会社とC2組合との間で、A2の異動を巡る団体交渉や文書のやり取りが行われた。

11月7日、会社は、A2に対し、12月1日付けのC4株式会社営業部営業二課への異動を文書で通知したが、A2は、11月9日から休暇を取り、その後、会社に対し、「抑うつ状態」により「11月9日より3か月間の自宅療養の必要性を認める。」との主治医の同月9日付「診断書」を提出し、長期欠勤に入った。これを受けて、会社は、A2に対し、11月22日付文書により、12月1日付けでC1への出向を解き、会社の管理部付けとする異動を通知した。

25年1月30日、A2は、主治医から、同日付「診断書」により、「抑うつ状態」で「自宅療養中であつたが、精神症状軽快に伴い、平成25年2月12日より復職可能と判断する。」と診断されたことから、会社に対し、同診断書を提出して、2月12日からの復職を求めた。その後、会社とC2組合との間で、A2の復職に係る団体交渉等が行われ、C2組合の立会いの下での会社とA2との面談や会社の産業医とA2との面談が行われたが、会社が求めたA2の主治医と会社との面談等は実施されなかった。結局、A2の復職に係る交渉は合意に至らず、同人は復職しなかった。

7月、A2は、C2組合を脱退し、C2組合が会社に同人の脱退を通知したため、会社は、同人に対し、同月17日付通知書を送付した。この通知書には、C2組合との協議継続を前提とした措置を整理するとして、A2の復職申請を一旦却下し、同人を6月11日付けで休職すると記載されていた。

[甲3・4・7・46、乙37、1審p46～47]

(3) A2の組合加入と復職交渉

7月17日、A2は組合に加入し、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書」を提出して、同人の組合加入を通知するとともに、同日付「団体交渉申入書」により、同人の復職等に係る団体交渉を申し入れた。

8月13日、第1回団体交渉が行われ、会社側は、C1の管理部人事課長と会社の管理部長とが、組合側は、A1 執行委員長を含む執行委員数名とA2とが出席した。これ以降の団体交渉の出席者も、おおむね同様であった。この団体交渉において、A2は、8月13日付「復職願」を提出し、1月30日付「診断書」により復職可能になったとして、改めて復職を申請した。組合も、復職の方向で解決を図りたいと述べたが、会社は、復職するためには、A2の主治医との面談が必要であると述べた。

10月2日、組合は、A2の復職問題の解決等を求めて、当委員会にあつせんを申請した（平成25年都委争第69号）。11月20日の第1回あつせん期日を経て、12月3日、A2は、会社の指定した精神科医（以下「指定医」という。）の診察を受け、「うつ病」は「現在は寛解状態にあります。復職については、情報が乏しくて判断できません。」と記載された同日付「診断書」を受領した。

12月19日、第2回団体交渉が行われた。組合は、指定医が「寛解」を認めたので、今後、復帰職場等を労使で話し合って決定すべきだと述べ、A2の復職希望職場として、C1 のリスク・安全統括部運輸安全統括課、会社の保険事業部、又は会社の管理部以外の部署を挙げた。これに対し、会社は、指定医が復職の可否の判断をしていないので、指定医に情報提供をして、指定医、A2、会社の三者面談を実施し、指定医から復職の可否やその条件等を聞いてから、組合と復帰職場等を協議したいと述べた。

その後、26年2月の第2回あつせん期日を経て、3月6日、会社の指定医と、A2及び組合と、会社との三者面談が実施された。

[甲5・6・8・46・49・50、乙1～4・13・37、1審p10～16・78～79]

### 3 会社の復職案を巡るやり取り

#### (1) 会社による復帰職場の提示

3月24日、会社は、組合及びA2に対し、同日付文書により、A2の復

帰職場として、C5株式会社（以下「C5」という。）のC6PR課（江東区〇〇）を提示した。この文書には、①発令はC5への出向となる、②復帰職場への通勤時間は、〇タワーへの通勤時間（約30分間）より長いが、1時間程度であり許容範囲と判断している、③担当業務は、「倉庫運営管理（主）、倉庫内作業（従）」で、具体的には「C6印刷物の入庫確認、データ入力、電話応対、出庫指示」、「チラシ等の封入作業」である、④A2は、運行管理者の資格を持ち、運輸安全関係業務を担当したので、今般倉庫系の業務を担当し、将来、物流事務系総合職として、より高度な物流事業所運営管理等を担当してもらうことを想定している等と記載されている。

また、この文書には、組合が示したA2の復職希望職場について、㊦C1のリスク・安全統括部運輸安全統括課は、休職前の同人の原職であるが、同人は業務引継ぎのために継続勤務し、将来の異動が予定されていた、㊧以前、同人が所属していた会社の保険事業部は、現在は保険業務課であるが、要員が充足して増員は困難である、㊨〇タワー内のその他の職場は、要員が充足しており、いずれも同人が復職するのは困難である等と記載されていた。

[甲9、乙22の1、1審p16～17・79～80]

(2) A2の主治医の意見書と会社の追加説明

4月11日、第3回あっせん期日において、組合は、A2の主治医による3月30日付「職場復帰に関する意見書」を会社に提出した。この意見書において、主治医は、会社の3月24日付文書における復職案について、①厚生労働省の「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「厚労省手引」という。）に沿っていない、②従来の慣れた環境や人間関係から切り離し、通勤時間、勤務時間を延長し、経験のない新たな業務に従事させるものであり、精神的肉体的な負担が増大する等として、「明らかにメンタル症状再発の恐れ」があり認められないとし、「本人及び組合の希望が望ましい。」と述べている。これに対し、会社は、A2の復職方針について、組合に詳細な説明をすることとした。

4月24日付文書により、会社は、A2の復帰職場・職種等に係る検討内

容を示した。この文書において、会社は、①会社の組織人員状況や各課の要員を示し、② Oタワー 内にある会社以外の Y2グループ 会社7社の業務内容や要員を示して、それぞれ、A2の復職が困難な理由を説明し、③ Oタワー 以外の Y2グループ 各社の事業所を検討し各社と調整した結果、最終的に C5 C6PR課が最適と判断した等と述べ、復帰職場について、㊦始業時刻は9時、終業時刻は定時の18時のほか、20時・22時があり、残業があつて交代で勤務する、土日も交代で勤務する、④仕事内容は、定型事務のデスクワークが全体の8割、残り2割がチラシや販促物の封入作業等であり、立ち作業はない等と説明した上、㊧事業所周辺の飲食店、自販機、コンビニエンスストア等の状況も説明した。

4月28日付文書により、会社は、同月24日付文書の補足として、Oタワー 以外の Y2グループ 各社の事業所に関し、具体的に検討した事業所2か所の条件や検討内容を示した上で、C5 C6PR課の方が適切と判断した理由を説明した。

[甲15、乙23・24、1審p17～18・20]

(3) 組合の5月12日付質問書

5月14日の第4回あっせん期日において、組合は、同月12日付質問書を会社に提出した。この質問書において、組合は、会社の3月24日付文書による復職案に対し、厚労省手引の「まずは元の職場への復帰」の原則を「踏まえていない恐れ」があり、また、A2が女性であることから、男女雇用機会均等法での配慮も求められる等と述べ、会社の3月24日付文書、4月24日付文書及び同月28日付文書に対し、26項目の質問を行い回答を求めた。

なお、次回の第5回あっせん期日は、7月1日に決定した。

[甲10、乙25、1審p54]

(4) 会社の6月13日付「質問事項に関する回答書」

6月13日、会社は、組合に対し、同日付「質問事項に関する回答書」を提出し、5月12日付質問書の26項目の質問に対する回答を示した。その中には、以下①ないし⑥の回答も含まれていた。

① 人事考課査定方法やA2の人事考課内容等に係る質問に対し、㊦人事考課は実施しているが、その方法等を明示した資料はない、今後、

- C 1 と協議し、整備する方針である、① A 2 個人の人事考課内容は開示しない（他の社員も開示していない）、と回答した。
- ② A 2 への出向命令の根拠に係る質問に対し、会社の就業規則第14条「会社は、社員に対して業務の都合により他の会社又は団体に出向を命ずることがある。」が根拠である、会社に出向規程はないが、C 1 の出向規程を準用していると回答した。
- また、A 2 が入社以来ホワイトカラーとしてデスクワークを行い、ブルーカラーの仕事を行っていないとの組合の指摘に対し、提示した復帰職場の職種は「事務職」であり、職種転換には該当しないと回答した。
- ③ C 6 P R 課の社員の内訳及び人数に係る質問に対し、人数は13名であるとして、その内訳（全員正社員で男性）を回答した。
- ④ 組合が、Oタワー は、㊦ 駅から3分で夜道も明るく人通りが多い、① 隣接する Oモール 内に映画館やスーパーもあり、周辺はコンビニエンスストア、飲食店、銀行、郵便局等が整っている、㊧ 女子専用ロッカーがある、㊨ 着替えのできる女子トイレ、大型ミラー付洗面所等がある、㊩ グループ会社の社員が多数いて、女子社員（3分の1）と相談や交流ができる等として、それと比べて復帰職場はどうかと質問したのに対し、㊪ C 7 駅から徒歩15分程度、駅から職場までは、車道と分離された街灯のある歩道で、人通りもある、① Oタワー と比較すると利便性は低下するが、C 7 駅周辺には一通りの施設は揃っている、㊫ 隣接する C 6 の施設・設備を利用できる、㊬ 女子トイレは、倉庫にあるほか、隣接する C 6 の施設・設備を利用できる、㊭ C 6 の施設内に多数の女性が勤務している等と回答した。
- ⑤ 厚労省手引に「職場復帰後の就業上の配慮」として「残業・深夜勤務の禁止」と記載があることに係る質問に対し、㊮ 復帰1か月間の時差出勤又は短時間勤務、① 復帰後3か月間は、時間外勤務を禁止し、その後9か月間は、月10時間程度を上限とする、㊯ 復帰後1年間は、土日祝日勤務をなしとする等の配慮をすることを考えていると回答した。
- ⑥ A 2 の主治医の3月30日付「職場復帰に関する意見書」（前記(2)）についての会社の検討に係る質問に対し、勤務時間に関する主治医の見解

はおおむね妥当であり、十分な配慮をもって進めていくと回答した。

[甲11・46・49、乙26]

(5) 組合の6月14日付団体交渉申入れ

6月14日、組合は、会社に「団体交渉申入書」を提出し、会社の同月13日付「質問事項に関する回答書」について等を議題とする団体交渉を申し入れた。

[甲12、乙27]

4 本件団体交渉と本件申立て

(1) 26年6月23日の団体交渉

6月23日、第3回団体交渉が開催された。

組合は、本件を東京都労働委員会のあっせんで解決させたいが、原職復帰を原則とする厚労省手引に沿っていない会社の復職案の受入れは難しいと述べ、その後、6月13日付「質問事項に関する回答書」の主な回答について、質疑応答が行われた。

① 組合は、入社時のA2の職種や資格等について質問し、会社は、労働契約における定めはなかったと回答した。組合は、人事考課の導入経緯について質問し、会社は、グループ各社で人事考課がきちんと行われていなかったが、ここ数年で整備されてきた、出向の場合は出向先で人事考課を行うことになると答えた。また、会社がA2を「物流事務系総合職」として扱うとしていること（前記3(1)）に対し、組合が、同人は、入社時に総合職とされていなかったし、主婦である同人は、特にキャリアアップを望んでいないと述べると、会社は、会社の事務職の中に、世間一般でいう一般職と総合職とがあるのではなく、同人に事務職としてもっとスキルを上げてほしいという意味であると説明した。

② 組合は、復帰職場での仕事のうち現業的な作業は何かと質問し、会社は、チラシや販促物の封入作業等であり、定型的なデスクワークの合間の空き時間にやってもらうイメージだと答えた。組合は、A2がこれまで経験した仕事と全く違う現場作業だと指摘したが、会社は、封入作業は2割程度にすぎず、同人の職種は、あくまでも事務職であると述べた。

③ 組合は、これまでと違う業務内容で、通勤時間も長くなるなど厚労省

手引に沿っていないと述べたが、会社は、通勤時間は次第に慣れていただけなのではないか、厚労省手引にそれほど外れているとは思わないと答えた。

④ 組合は、労働時間について、終業時刻が定時の18時のほか、20時・22時があること（前記3(2)）について質問し、会社は、復帰後、当分の間は9時から18時までとするが、その後、残業が可能になれば、22時になることもある、ただし、22時まで残業と分かっていたら、時差出勤をして出勤時間を遅らせることも検討すると答えた。これに対し、組合は、A2が主婦であり、家事の都合があるから、残業は難しい、同人は、これまでもほとんど残業がなかった等と述べたところ、会社は、そういう事情は考慮できる場合もあるのではないかと答えた。

⑤ 組合は、13名全員が男性であるC6PR課に女性であるA2を復職させることは、男女雇用機会均等法との関係でも問題だと述べたが、会社は、以前は女性がいたこともあり、男性職場ではないと答えた。ロッカーや着替えの場所、休憩場所や食事の場所等について、会社は、C6PR課の場所にはないが、隣接するC6の施設・設備を利用することができる、元々同課はC6のビルに入っていた経緯があり、一心同体の組織であると答えたが、組合は、別の会社の施設を勝手に使ってよいという回答に疑問を呈した。

⑥ 出向を命ずる根拠規定について、会社は、就業規則の「出向を命ずることがある。」との規定が根拠であると答えたが、組合は、出向については、労働契約法で、その必要性や十分な理由が求められると述べ、具体的な出向期間や出向中の労働条件等を定めた出向規程が必要だと指摘した。会社は、会社に出向規程はないけれども、C1

の出向規程を準用していると述べたが、組合は、きちんとした規程がなければ出向辞令の発令は困難であると述べた。

⑦ 組合は、根拠規程のない出向を命ずるよりも、厚労省手引に基づき原職に復帰させるべきだと述べ、会社の本社で3月に1名増員しているのではないかと質問し、会社は、7月の退職予定者の補充として、3月に1名派遣社員を受け入れたと答えた。組合は、Oタワー内にある

会社やグループ会社の職場も人員（要員）に流動性があるのだから、A 2を配属する余地があるはずであると指摘した。

- ⑧ 最後に、組合は、会社がA 2の復帰職場を提案したのは一步前進であると述べつつも、組合としては、根拠を示して会社の本社又はそれに類する場所への復職を求めているので、次回の7月1日のあっせん場で、組合の求める復帰職場を検討するよう要求した。これに対し、会社は、本日の団体交渉で組合から指摘を受けた、㊦会社の人事制度や規程、㊧A 2のライフスタイルや職場環境、㊨会社の要員体制の3点について検討して回答することを約束し、同日の団体交渉は終了した。

[甲43・44・46、乙37、1審p22～30・59～65]

(2) 6月27日の会社の回答書

6月27日、会社は、同日付回答書により、同月23日の団体交渉における組合からの指摘について、要旨以下①ないし④のとおり回答した。

- ① 会社の人事諸制度や規程について、26年12月までに主要な人事制度（職能資格制度、人事評価制度等）を整備する。出向規程など会社が制定していない規程類は、C 1 の規程を準用しているが、A 2の出向期間については、原則5年以内を限度とし、5年を超えるときは本人の同意を得ることを、個別の出向契約書に記載する。
- ② 職場環境について、C 5 C 6 PR課は、かつてC 6 の社屋内に位置していたこともあり、C 6 の施設利用について、特段の制約はないし、過去に女性が勤務していた実績がある。A 2のライフスタイル等については、十分配慮する必要があるので、復職当初だけでなく、その後も、従前どおり定時出社（9時）、定時退社（18時）を基本とし、残業が極力ない勤務体制を継続するよう配慮する。
- ③ 会社の要員体制について、リース販売業務課で職員が26年7月に退職すると判明したため、同年3月に派遣社員1名を受け入れ、その後、3か月の派遣期間において、当該派遣社員の能力、知識、勤務態度等を総合勘案した結果、6月に同人を正社員として採用した。
- ④ A 2の復帰職場は、現在提示している案が最適であると判断している。

[甲13、乙28]

(3) 7月1日の第5回あっせん期日

7月1日、第5回あっせん期日が行われたが、A2の復職に係る当事者双方の主張には隔たりがあり、あっせんは打切りとなった。

7月7日、会社は、組合及びA2に対し、同日付「出向規程に関する協議申入書」を提出し、A2に安心して出向してもらうためには出向規程を独自に制定することが望ましいとして、出向規程(案)及び出向契約書(案)を提示し、組合との協議を申し入れた。

[甲18・46、乙31・37]

(4) 本件申立て

7月7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。

5 本件申立て後の労使関係

(1) A2の訴訟提起

9月16日、A2は、東京地裁に対し、会社が同人の復職を拒否して休職を命じ、労務の提供を拒んでいるとして、その間の賃金等を請求する訴訟を提起した(平成26年(ワ)第24146号。以下「賃金等請求事件」という。)

本件申立て及びA2の賃金等請求事件の訴訟提起後も、組合と会社とは、9月25日に第4回団体交渉、10月28日に第5回団体交渉、12月1日に第6回団体交渉を行い、出向規程やA2の復職等について、交渉を続けた。

東京地裁は、11月18日の賃金等請求事件の期日を進行協議期日とし、当事者双方に、A2の復職を内容とする和解の検討を求めた。会社は、12月6日に満了する予定であったA2の休職期間を同月31日まで延長した。

[甲16・28・33・39、当委員会に顕著な事実]

(2) 会社による新たな復職案の提示

12月22日、会社は、同日付文書により、A2の復帰職場について、組合及びA2の希望する Oタワー 内職場は要員が充足しており困難だが、 C5 C6PR課よりも適した事業所が見付かったとして、新たに、 C8株式会社 (以下「 C8 」という。)の車輛管理部を提示した。この文書において、会社は、① C8 車輛管理部におけるA2の職種は事務職であり、車両管理など同人の経験した業務である、②

C 8 車輛管理部は、C 8 本社ビル内にある本社機能組織である、③通勤時間は片道1時間以内である、④ C 8 本社ビルには9名の女性社員が勤務し、ロッカーや更衣室等の設備が完備されている等と説明した。

[乙36]

### (3) 和解交渉の不調

12月26日、東京地裁の進行協議期日において、上記(2)の会社の新たな復職案に基づく和解の調整が行われ、それを受けて、会社は、A 2の休職期間を27年1月31日まで延長した。

その後、1月10日に、組合は、「和解案」を提出し、同月14日の第7回団体交渉において、会社が「回答書」を交付した。1月22日に組合と会社との自主交渉が行われ、同月29日に東京地裁の進行協議期日が行われたが、最終的に、A 2の復職に係る合意には至らず、和解は不調に終わった。

1月29日、会社は、組合及びA 2に対し、2月1日付けでA 2に C 8 車輛管理部への出向を命ずる出向命令書を送付した。

2月1日(日)から、A 2は、組合の1月30日付「ストライキ通知書」に基づき、会社の同日付命令に抗議して無期限のストライキに入った。

なお、賃金等請求事件は、本件結審日現在、東京地裁に係属中である。

[乙32・33、当委員会に顕著な事実]

## 第3 判 断

### 1 申立人組合の主張

組合は、会社に対し、一貫してA 2の原職復帰を要求してきた。会社の就業規則には、業務外の傷病欠勤からの復帰について特段の定めはなく、診断書の提出も医師との面談も不要であるから、本来、A 2を無条件で原職復帰させるべきだったのに、会社は、産業医や主治医との面談など、就業規則に根拠のない手続を要求し続け、組合の復職要求を拒否した。

平成26年3月に会社が示した復職案は、原職復帰ではなく、別会社であるC 5 C 6 PR課への出向であり、事務ではなく倉庫業務であった。

そこで組合は、合意形成を図るために、5月12日付質問書により、客観的な根拠を示して質問と要求を行ったが、会社は、6月13日付「質問事項に関する回答書」により、十分な根拠を示さず、不誠実な回答を行った。

6月23日の団体交渉において、組合は、会社諸規程、労働契約法、男女雇用機会均等法、厚労省手引など具体的な根拠をもって質問や要求を行ったが、会社は、以下のとおり、具体的な根拠や資料に基づく回答をしていない。

- (1) 厚労省手引は、「まずは元の職場への復帰」を原則と定め、また、「短時間の勤務」や「残業・深夜業務の禁止」等の配慮を求めているが、会社は、原則に沿ってA2を元の職場に戻そうとせず、復職案について、通勤時間や労働時間が長くなると回答した。さらに、会社は、A2が家庭の主婦であり、家事などの制約があることを把握していなかった。
- (2) 会社は、会社諸規程においては、A2をC5に出向させて事務職ではない倉庫業務を行わせられる根拠が存在しないことを認めた。組合は、労働契約法を踏まえ「出向規程」の存在を質問したが、会社は、そうした規程が存在しないことも認めている。
- (3) 男女雇用機会均等法に関して、会社は、復職案では、A2に女性の同僚がいないことや、女性用の更衣室や休憩室が存在しないことを認めている。

以上のように、組合が、6月23日の団体交渉に至る一連の経過において、一貫して根拠を示してA2の復職要求を行ってきたにもかかわらず、会社は、終始自論に固執し、何ら根拠を示すことなく、同人の復職先について、C5 C6PR課への出向以外にはないとして、組合の要求を拒否したのであるから、会社が合意達成の可能性を模索する努力を怠ったことは明白であり、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

## 2 被申立人会社の主張

- (1) 組合の主張は、会社の提示した復帰職場に問題があるというものであり、およそ不当労働行為の問題を主張するものではなく、不当労働行為に該当しないことは明らかであるから、本件申立ては、却下されるべきである。
- (2) 仮に却下に該当しないとしても、本件申立ては、棄却されるべきである。

A2は、復帰職場について、①利便性の高いOタワー 職場周辺環境、②機能が充実しているOタワー 職場就労環境、③通勤時間が短いこと、時間外労働がないこと等の就労条件、④勤務場所がビル内オフィスという立地場所であること等に固執しており、それが、団体交渉において、合意ができない大きな原因となっている。

会社は、組合との労使合意を目指し、可能な限り組合の要求には応じ、組合の質問には、具体的な根拠や資料に基づいて回答しており、会社が不誠実な団体交渉を行った事実はない。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 却下を求める被申立人会社の主張について

会社の主張するとおり、組合は、会社の提示した復帰職場に問題があると主張しており、それ自体は、不当労働行為の問題ではない。しかし、組合は、そうした主張を基にして、26年6月23日の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たると主張しており、これは、不当労働行為の問題であるから、本件申立てが不当労働行為に該当しないことが明らかであるとして却下を求める会社の主張は、採用することができない。

#### (2) 26年6月23日の本件団体交渉について

① まず、本件団体交渉に至る経緯を踏まえて、本件団体交渉における会社の対応を検討する。

会社は、A2の復職要求に対し、主治医との面談等を求めていたが、26年3月6日の会社指定医と組合及びA2と会社との三者面談を経て、同月24日、A2の復帰職場を C5 C6PR課とする復職案を提示した(第2.2(2)(3)、同3(1))。

組合は、5月12日付質問書により、会社の復職案に対する26項目の質問を行い、これに対し、会社は、6月13日付「質問事項に関する回答書」により、組合の各質問事項に回答した(第2.3(3)(4))。

6月23日の本件団体交渉は、上記経過を経て、組合が同月13日付「質問事項に関する回答書」等を議題として申し入れたものである(第2.3(5))。本件団体交渉(第2.4(1))において、組合は、当委員会のあつせん期日で解決を図りたいが、会社の復職案では受入れが難しいとして、6月13日付回答書の主要な論点となった各項目について質問した。これに対し、会社は、それ相応の説明や回答を行っており、会社が説明や回答を拒否した事実は認められない。また、会社の説明不足で交渉が停滞したり、組合が会社の回答を不誠実だと指摘したような事情も窺われない。そして、最終的に、組合は、会社が復職案を出したことを一歩

前進と評価しつつ、さらに、会社の本社又はそれに類する場所への復職を検討するよう要求し、会社は、㉗会社の人事制度や規程、㉘A2のライフスタイルや職場環境、㉙会社の要員体制の3点について検討して回答することを約束し、団体交渉は終了した(第2.4(1)㉚)。その後、会社は、7月1日のあっせん期日前に、6月27日付回答書により、本件団体交渉で約束した上記3点について回答している(第2.4(2))。

以上のとおり、本件団体交渉は、会社が復職案を提示してから最初の団体交渉であり、復職案に対する組合の質問に対し、会社が説明や回答を行ったものであって、会社による回答拒否や交渉の打ち切りがあったわけではなく、むしろ、7月1日に予定されている当委員会のあっせん期日を見据えて、組合は、会社本社等への復職を検討するよう会社に要求し、会社は、組合が検討を求めた3点についての回答を約束して交渉が終了している。このような状況をみると、まだ交渉の途中段階であり、特に交渉が停滞したり紛糾したりした事情も窺えない本件団体交渉について、会社の対応が不誠実であったということは困難である。

- ② 組合は、本件団体交渉やそれに至る一連の経過における会社の回答が、根拠に基づかない不誠実なものであったと主張するので、以下検討する。
- ア 会社が提示した復帰職場は、厚労省手引の「元の職場への復帰」との原則とは異なり、A2の原職ではない C5 C6PR課であったが、会社は、会社やグループ各社の要員や業務内容等を示した上で、原職復帰が困難なことや様々な候補先を検討して C5 C6PR課を最適と判断した理由等を文書で説明しており(第2.3(1)(2))、本件団体交渉においても、それを前提に、復職案に係る組合の質問に回答している(同4(1))。通勤時間について、会社は、通勤時間が前より長くなるが、1時間程度であり許容範囲内と考えていると文書で説明し(第2.3(1))、それを踏まえ、本件団体交渉では、通勤時間は次第に慣れていただけなのではないか、厚労省手引にそれほど外れているとは思わないと答えている(同4(1)㉛)。労働時間について、会社は、㉗時差出勤又は短時間勤務、㉘時間外勤務の禁止や制限、㉙土日祝日勤務の制限等の配慮を考えていると文書で回答し(第2.3

(4)⑤)、本件団体交渉では、A2が主婦であり、残業ができないとの組合の指摘に対し、そういう事情は考慮できる場合もあるのではないかと答え(同4(1)④)、その後の6月27日付回答書では、組合の上記指摘も踏まえ、定時出社・定時退社を基本とし、残業が極力ないような勤務体制を維持するよう配慮すると回答している(同4(2)②)。

イ 会社は、本件団体交渉において、組合の主張するとおり、A2の入社時に同人の職種や資格等に係る労働契約の定めがなかったことや、人事考課がきちんと行われていなかったこと、会社に出向規程がないこと等を認めており(第2.4(1)①⑥)、会社の諸規程の不備等に問題がないとはいえないが、会社は、組合の質問に事実を答えたにすぎないから、会社の回答自体が不誠実であるとはいえない。また、会社は、会社の人事制度や規程について、検討して回答することを約束し(第2.4(1)⑧)、出向命令の根拠については、就業規則に「出向を命じることがある。」旨の規定があること、 C1

の出向規程を準用していること等を説明しており(同(1)⑥)、その後の6月27日付回答書では、26年12月までに主要な人事制度(職能資格制度、人事評価制度等)を整備することや、A2の出向期間を原則5年以内とすること等を個別の出向契約書に記載することを回答し(同(2)①)、7月7日には、出向規程を制定する方針を示して、組合に協議を申し入れている(同(3))。

ウ 会社が復帰職場として示した C5 C6PR課は、13名全員が男性であり、女性用のロッカー等が不備であるが、会社は、以前は女性が勤務していたこと、同課と取引のある C6 の施設・設備を利用することができること等を説明している(第2.4(1)⑤)。

エ このように、会社は、組合の要求する復帰職場には応じなかったが、会社の復職案について、それ相応の説明や回答を行っており、これらの説明や回答自体が根拠のない不誠実なものということとはできない。

③ また、組合は、会社が自らの復職案に固執し、原職又は会社本社等への復帰を求める組合の要求を拒否したのであるから、合意達成の努力を怠っていたとも主張する。

しかし、会社は、復職案の根拠について、それ相応の説明や回答をしており、会社の復職案自体が根拠のない不誠実なものであるとはいえないし、会社は、本件団体交渉における組合の指摘について検討して回答することも約束している。そして、本件団体交渉の後には、会社は、A2を会社の本社等へ復職させるという組合の要求には応じなかったものの、同人の労働時間は定時入社・定時退社を基本とすることや、会社の人事制度を整備すること等を回答し、また、出向規程を制定する方針を示して、組合に協議を申し入れるなど、本件団体交渉における組合の主張や指摘を踏まえた対応を行っている。これらの会社の対応を考慮すれば、会社が合意達成の努力を怠っていたということとはできない。

なお、本件申立て後に組合と会社との和解交渉が行われ、結果的に不調に終わっている（第2.5）。しかし、これは、本件申立て後も、組合と会社との団体交渉が重ねられ、賃金等請求事件の東京地裁の進行協議期日においても和解が調整され、12月22日には、会社がA2の新たな復帰職場を提示し、その会社の新たな復職案に基づく和解交渉が行われるという経緯があって、最終的に、27年1月段階で合意に至らなかったものであり、この和解交渉が不調に終わった原因が、26年6月23日の本件団体交渉における会社の対応にあったとみることはできない。

- ④ 以上のとおりであるから、26年6月23日の団体交渉における会社の対応が不誠実であったということとはできない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成26年6月23日の団体交渉における会社の対応は、労働組合法第7条に該当しない。

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27年10月6日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一