

命 令 書 (写)

再審査申立人兼再審査被申立人

Y会社

再審査申立人兼再審査被申立人

X組合

上記当事者間の中労委平成27年(不)第21号及び同第24号併合事件(初審大阪府労委平成25年(不)第53号事件)について、当委員会は、平成28年7月27日、第215回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

ただし、初審命令主文第1項ないし第3項を次のとおり変更する。

「 Yは、 Xに対し、本命令交付後速やかに、下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

X

執行委員長 A₁ 様

Y

代表取締役 B

当社が、平成25年10月24日付けで貴労働組合の組合員A₂氏を休職期間満了による退職扱いとしたこと、及び貴労働組合が平成25年10月25日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、いずれも不当労働行為に該当すると大阪府労働委員会及び中央労働委員会によって認定されました。当社は、このことを誠実に受け止めます。」

理 由

以下の略称等は、初審命令のそれに従う。また、以下の初審命令引用部分において、他の記載箇所を引用しているときの引用される項目番号等は、その記載内容に応じて適宜読み替えるものとする。

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 初審における救済申立て

組合は、平成25年11月1日、会社が行った次の各行為はいずれも不当労働行為に該当すると主張して、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」と

いう。) に対して不当労働行為救済申立てを行った。

ア 同年10月24日付けで、組合の組合員であり、同年1月31日以降、うつ病と診断されて休職状態であった従業員のA₂組合員を、就業規則に定める休職期間満了を理由として退職扱いとしたこと。

イ 同年10月25日、A₂組合員を被告として、従業員としての地位等の不
存在確認を求める訴訟を大阪地裁に提起したこと。

ウ 同年3月4日の組合の団交申入れに基づいて、同月21日から同年10
月8日までの間に10回にわたって開催されたA₂組合員のうつ病による休
職問題等を議題とする団交において、具体的事実関係等について誠実な回
答を行わず、また、自らの主張の根拠を示さなかったこと。

エ 組合が、①団交の継続を求めて同月11日に、②A₂組合員が労災保険の
休業（補償）給付の支給決定（労災認定）を受けたことに関して同月25
日に、それぞれ申し入れた団交に応じなかったこと。

オ 同月25日、A₂組合員に対し、25.10.25退職通知書を直接送付
したこと。

カ 組合が、同月24日に会社周辺において配布した25.10.24組合
配布ビラに対する抗議及び25.10.25団交申入れに対する回答を記
載した25.10.28抗議文兼回答書を、同月28日に組合に送付した
こと。

(2) 初審における求める救済内容要旨

組合が、初審において求めた救済内容の要旨は、次のとおりである。

ア A₂組合員に対する退職通知の撤回

イ 誠実団交応諾

ウ 組合活動への干渉及び組合加入に対する妨害行為の中止

エ 誓約文の掲示及び手交

オ 前記(1)イの訴訟の取下げ

(3) 初審命令

大阪府労委は、平成27年5月11日付けで、前記(1)ア及びエ②について不当労働行為の成立を認め、㊦A₂組合員に対する平成25年10月24日付け退職の通知がなかったものとしての取扱い、㊧同月25日付けで組合が申し入れた団交への応諾、㊨上記㊦及び㊧に関する文書手交を会社に命じ、その余の救済申立て（前記(1)イ、ウ、エ①、オ及びカ）を棄却する命令（以下「初審命令」という。）を発し、同命令書（写し）は、当事者双方に交付された。

(4) 再審査申立て

会社は、初審命令中、救済を命じた部分を不服として、平成27年5月22日に、組合は、初審命令中、前記(1)オに関する救済申立てを棄却した部分を不服として、同月27日に、それぞれ当委員会に再審査を申し立てた。

本件は、上記会社及び組合からの各再審査申立てに係る事案である。

2 再審査の範囲

前記1(4)のとおり、前記1(1)イ、ウ、エ①及びカについては、再審査申立ては行われておらず、したがって、当審において審査の対象となるのは、前記1(1)ア、エ②及びオに係る会社の各行為である。

3 再審査における争点

- (1) 会社が、A₂組合員を平成25年10月24日付けで退職扱いとしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）。
- (2) 会社が、25.10.25団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。
- (3) 会社が、25.10.25退職通知書をA₂組合員に直接交付したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点3）。
- (4) 前記(1)ないし(3)に係る救済利益の有無及び救済方法（争点4）。

第2 当審における各争点に関する当事者の主張要旨

1 争点1 (A₂組合員に対する退職扱い) について

【組合】

この点に関する組合の主張は、以下のとおり訂正するほかは、初審命令「事実及び理由」第4・1(1)ア(7頁2行目から8頁15行目)及び同ウ(8頁34行目から9頁10行目)に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 初審命令7頁2行目の「ア」を(1)に、8頁34行目の「ウ」を(2)にそれぞれ改め、また、同行目の「及び本件訴訟の提起」を削る。
- (2) 同9頁2行目の「と裁判提訴」、同3行目の「、A₂組合員に対する訴訟を提起し」及び同7行目から10行目までをいずれも削除する。

【会社】

この点に関する会社の主張は、以下のとおり訂正するほかは、初審命令「事実及び理由」第4・1(2)ア(9頁12行目から11頁1行目)に記載のとおりであるから、これを引用する。

- (1) 初審命令9頁12行目を削り、同13行目の「ア」を「(1)」に、同15行目の「a」を「ア」に、同21行目の「b」を「イ」に、10頁4行目の「c」を「ウ」に、同20行目の「イ」を「(2)」に、同31行目の「ウ」を「(3)」にそれぞれ改める。
- (2) 同11頁1行目の次に以下を加える。

「(4) 初審命令は、A₂組合員の家族が会社を訪問した際の社長や専務の対応を挙げて、会社が、同組合員の組合加入を契機として、業務外傷病であると主張を変化させた旨をいうが、社長や専務の上記対応は、精神的動揺を来していたためであり、同組合員の発症に関して、会社の法的責任を認める趣旨のものでなかったのであるから、事実認定を誤るものである。

また、初審命令は、会社が労基署の判断に従う態度をとっていたとしているが、会社は、労基署の公的判断を踏まえて、会社としての判断を

行うとの対応を予定しており、第9回団交で、組合にその旨を明確に述べていたのであるから、初審命令の事実認定の誤りは明らかである。」

2 争点2（25. 10. 25団交申入れの拒否）について

【組合】

この点に関する組合の主張は、初審命令16頁21行目の冒頭に項目番号として「(1)」を加え、17頁5行目の次に以下を加えるほかは、初審命令16頁21行目から17頁5行目のとおりであるから、これを引用する。

「(2) このように会社は、団交においては、専ら、労基署の判断を仰ぐ旨を回答していたところ、労災認定がされて、労基署の判断が出されたにもかかわらず、A₂組合員の発症は業務上の理由によるものではない旨の従来の主張を繰り返して、主張が平行線であるとして、団交に応じなかったのであって、会社のこのような対応が団交拒否に当たることは明らかである。さらに、上記会社の団交拒否は、組合と現場労働者を分断する支配介入にも当たる。」

【会社】

この点に関する会社の主張は、初審命令15頁11行目を削り、同12行目の「(7)」を「(1)」に、24行目の「(イ)」を「(2)」にそれぞれ改め、同32行目の次に以下のとおり加え、同33行目の「(ウ)」を「(4)」に改めるほかは、初審命令「事実及び理由」第4・3(1)イ(7)ないし(ウ)（15頁11行目から34行目）に記載のとおりであるから、これを引用する。

「(3) 団交は、労使双方が議題についてそれぞれ自己の主張、提案や説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合には、使用者は交渉を打ち切ることが許され、交渉再開に有意義なものとなることを期待せしめる事情の変化が生じた場合のみ、使用者は交渉再開に応ずる義務があるとされている。

本件においては、A₂組合員のうつ病発症について、業務上の傷病である

と主張する組合と業務外の傷病であると主張する会社との間で平行線をたどり、第10回団交までで交渉は行き詰まり状態になっていたのであり、会社は、同組合員に対する労災認定後も、同組合員の発症は、業務外傷病によるものであると判断しており、労災認定前と何らも変わらないことは、25.10.25退職通知書、25.10.28抗議文兼回答書の記載から明らかであり、会社は、それを組合に明確に伝えているのであるから、「交渉再開に有意義なものとなることを期待せしめる事情の変化」が、労災認定によって生じたとはいえないから、会社が団交を拒否したことには正当な理由がある。

また、初審命令の会社が労基署の判断に従うとの姿勢をとっていた旨の認定は、事実を誤るものである。」

3 争点3（25.10.25退職通知書の直接送付）について

【組合】

この点に関する組合の主張は、以下のとおり訂正するほかは、初審命令17頁14行目から19行目までのとおりであるから、これを引用する。

- (1) 初審命令17頁14行目の「事柄であれ、」の次に「組合との協議中に」を加える。
- (2) 同19行目の次に以下を加える。

「初審命令は、A組合員を退職扱いとしたことが不当労働行為であることを認めたにもかかわらず、同組合員への直接送付は不当労働行為に当たらないと判断している。会社が組合の頭越しに同組合員に直接25.10.25退職通知書を送りつけたことは、同組合員に対する解雇、団交拒否と一体のものであり、退職は不当労働行為だが、退職通知は不当労働行為ではないなどというのは矛盾であり、退職通知を通常労働者への連絡にすぎないなどとするのは、誤りである。」

【会社】

この点に関する会社の主張は、初審命令17頁21行目から同27行目までのとおりであるから、これを引用する。

4 争点4（救済利益の有無及び救済方法）について

【会社】

会社とA₂組合員の間には、本件救済申立事件以外に、同組合員を原告とする地位確認等請求訴訟事件が係属していたところ、同事件は、平成27年8月17日、裁判上の和解により終結した。同和解は、①同組合員に対する平成25年10月24日付け休職期間満了による退職の撤回及び同組合員が同日付で任意退職したことの確認、②同組合員に対する解決金の支払等を内容とするもので、これにより、会社の従業員には組合の組合員は存在しないこととなった。このように、同組合員と会社との間の紛争は完全に解決しており、組合が請求している救済内容に鑑みれば、もはや組合に救済命令を受ける利益はないことが明らかであるので、組合の救済申立ては却下されるべきである。

【組合】

会社の主張する上記和解は、あくまでA₂組合員と会社との間における個別和解であり、組合との和解ではないし、同和解の存在をもって、組合員であることの故に行われた「労災解雇」という不利益取扱い、すなわち、団結権の侵害行為が存在しないこととなることはないのであるから、会社の主張は失当である。

会社は、同組合員が労災認定を受けたにもかかわらず解雇した理由を団交において組合に説明する義務があり、団結権侵害について謝罪し、繰り返さないことを約束しなければならない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

この点に関する当委員会の認定した事実は、初審命令2頁20行目の「被申

立人」を削り，同 2 1 行目の「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」に改め，同 2 2 行目の「申立人」を削り，同 2 4 行目の「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」に改め，同 2 6 行目の次に以下を加えるほかは，初審命令「事実及び理由」第 2・2(1)（2 頁 2 0 行目から 2 6 行目）のとおりであるから，これを引用する。

「 なお，会社に在籍する組合の組合員は，A₂組合員のみであったが，後記 4 (2)のとおり，同組合員が，会社と同組合員との間の訴訟事件における裁判上の和解により，平成 2 5 年 1 0 月 2 4 日付けで合意退職したため，会社には，現在は，組合の組合員は存在しない。」

2 会社の就業規則

この点に関する当委員会の認定した事実は，初審命令 5 頁 2 9 行目から 6 頁 1 8 行目までに記載のとおりであるから，これを引用する。

3 本件初審救済申立てに至る経緯

この点に関する当委員会の認定した事実は，以下のとおり訂正するほかは，初審命令「事実及び理由」第 5・1(1)ないし(3)（1 8 頁 3 0 行目～4 9 頁 1 8 行目）のとおりであるから，これを引用する。

- (1) 初審命令 1 9 頁 9 行目の「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」に改める。
- (2) 同 2 7 行目の「平成 2 5 年」を「平成 2 5 年 2 月 1 4 日，A₂組合員は，組合に加入し，同年」に改める。
- (3) 同 2 0 頁 2 2 行目の「会社に対し，」の次に，「①長時間労働とパワハラによりうつ病を発症し，休職を余儀なくされたことについて，A₂組合員に心から謝罪し，今後このようなことのないようにすること（2 5．3．2 1 組合要求書第 1 項目），②医療費と休職中の賃金を支払うこと（2 5．3．2 1 組合要求書第 2 項目），③過去 2 年間の時間外未払賃金を支払うこと（2 5．3．2 1 組合要求書第 3 項目）の」を加える。

- (4) 同 3 2 頁 1 行目の次に、「(シ) 第 3 回団交の終了間際に、組合側として出席していた A₂組合員の妻が、会社に対して、子供の保育園の手續に必要な市民税に関する証明書の交付を求め、会社は、担当者に伝え手続を行う旨回答した。」を加える。
- (5) 同 3 3 頁 2 2 行目の「6 か月後の」を削り、同行目から 2 3 行目にかけての「わからないので、」の次に「復職の期限を」を加える。
- (6) 同 3 4 頁 3 3 行目の「4 月 2 3 日に休職発令として、1 0 月 2 2 日が満了ということについては、」を「4 月 2 3 日からの休職を発令したものとするということについては、」に改める。
- (7) 同 3 7 頁 2 9 行目の「2 5 . 3 . 2 1 組合要求書の項目 3」を「2 5 . 3 . 2 1 組合要求書第 3 項目」に改める。
- (8) 同 3 8 頁 2 7 行目及び同 3 9 頁 2 6 行目の「半年後に」をいずれも「休職 6 か月で」に改める。
- (9) 同 4 0 頁 2 8 行目の「専務は」から 3 1 行目の「としている旨」までを「専務が A₂組合員を昼休みに呼び出して約 1 時間指導し、その際に小学校 3 年生か 5 年生のドリルをやれと言ったのは、容積計算の必要があるからと、2 5 . 3 . 2 6 会社回答書で会社は述べているが」に改め、4 1 頁 4 行目から 5 行目にかけての「安全配慮義務があるだけでも」を削る。
- (10) 同 4 3 頁 1 9 行目の「述べた。組合は、会社は説明することができない」を「を述べ、また会社は反論することができていない」に改める。
- (11) 同 4 4 頁 1 7 行目から 1 8 行目にかけての「会社は、もう終了する旨述べ、退出した。」を「会社は、組合側がそのような態度では、全く意味のない団交なのでもう終了する旨述べ、会社側の出席者は、その場から退出した。」に改める。
- (12) 同 4 4 頁 2 0 行目から 2 6 行目までを次のとおり改める。

「ナ 平成 2 5 年 1 0 月頃、A₂組合員は、会社に対し、うつ病により、引き

続き1か月の自宅安静による通院治療を要する見込みである旨の、前記(1)イの心療内科の医師作成に係る25.10.1診断書を提出した。なお、同組合員は、上記診断書以外に、同じ医師による前記(1)ウの診断書、同年2月26日付け診断書、同年3月26日付け診断書、同年5月31日付け診断書、同年7月30日付け診断書を、また、別の医師による同年2月14日付け診断書をそれぞれ受け取っており、いずれの診断書にも、同組合員がうつ病に罹患しており、安静、療養を必要とすることが記載されていた。また、A₂組合員は、上記各診断書のうち、少なくとも同年1月30日付け診断書、25.10.1診断書及び同年7月30日付け診断書については、会社に提出していた。」

- (13) 同27行目の全部を「(3) 25.10.11団交申入れと会社の対応等」に改める。
- (14) 同46頁2行目の次に「(4) A₂組合員に対する労災認定等」を加え、同3行目の「エ」を「ア」と、同9行目の「オ」を「イ」に、それぞれ改める。
- (15) 同19行目の次に「(5) 25.10.25団交申入れと25.10.25退職通知書等」を加え、同20行目の「カ」を「ア」に、同47頁4行目の「キ」を「イ」に、同16行目の「ク」を「ウ」に、同48頁1行目の「ケ」を「エ」に、同49頁2行目の「コ」を「オ」に、それぞれ改める。
- (16) 同46頁30行目と31行目の全部を次のとおり改める。
- 「日時：第一案 10月29日（火）19時
第二案 11月1日（金）19時
場所：会社施設内」
- (17) 同49頁18行目の次に以下を加える。
- 「(6) 平成25年11月1日、組合は、大阪府労委に対し、前記第1・1(1)のとおり、不当労働行為救済申立てを行った。」

4 初審救済申立て後の経過

(1) A₂組合員による損害賠償請求事件訴訟提起等

ア A₂組合員は、前記第1・1(1)イの訴訟に対して、地位確認等請求反訴事件訴訟を提起した（以下「反訴事件」という。）。なお、前記第1・1(1)イの訴訟は、平成26年3月頃までには取り下げられていた。

イ A₂組合員は、平成26年3月28日、同人のうつ病発症は、会社の債務不履行及び不法行為を原因とするものであるとして、会社を被告として、損害賠償請求訴訟を提起した（以下「損害賠償請求事件」という。）。

(2) 反訴事件及び損害賠償請求事件の裁判上の和解

平成27年8月17日、大阪地裁において、反訴事件及び損害賠償請求事件について、両事件原告であるA₂組合員と同被告である会社並びに利害関係人である社長及び専務との間に、①同組合員に対する平成25年10月24日付け休職期間満了による退職の撤回、同組合員の同日付け合意退職、②会社による解決金の支払等を内容とする裁判上の和解が成立し、同組合員は、同日付けで会社を退職した。

第4 当審における各争点に関する当委員会の判断

1 争点1（A₂組合員に対する退職扱い）について

(1) 組合は、A₂組合員に対する退職扱いは、組合所属を理由とする不利益取扱いであり、同時に支配介入にも当たる旨主張する。これに対し、会社は、労災認定を踏まえて、会社内で十分吟味した結果、同組合員の休職は業務外の傷病に基づくものと判断し、休職期間の満了（就業規則第9条及び第10条）を理由に同組合員を退職扱いにしたのであって、組合員であることが同取扱いの理由ではないから、不当労働行為に該当しない旨主張する。

(2) まず、A₂組合員の組合加入前後の会社の対応を見る。

ア 会社は、25.2.4 A₂組合員親族会社訪問の際、専務がA₂組合員の親族に対して、親族の入室と同時に、申し訳なかった旨を述べて謝罪し、

また、親族の求めに応じて、回復後には同組合員を復帰させることを約束する旨を述べ、さらに、専務の言葉が厳しすぎたことや休日に何度も同組合員に電話が掛かってきたとの親族からの指摘に対しても陳謝し、社長も、ゆっくり休ませてほしい旨や、良くなったら同組合員と食事でもしながら復帰について話し合いたい旨を述べている（前記第3・3でその一部を改め、引用した初審命令「事実及び理由」第5・1(1)エ。以下、このような場合においては、「初審命令第5・1(1)エ」のように表記する。）。これらの社長や専務の発言等は、同組合員のうつ病発症に関して、会社の対応に問題があったことを自認し、その上で、同組合員が回復後は職場に復帰させることを前提としていたものとみることができる。

イ しかるところ、同年3月4日に、組合からA₂組合員の組合加入通知・団交申入れがされ（初審命令第5・1(2)ア）、同月21日に行われた第1回団交において25・3・21組合要求書の要求事項に関する団交が行われ（初審命令第5・1(2)イ）、同月22日には、組合から25・3・22組合抗議申入書が送付されると（初審命令第5・1(2)ウ）、会社は、その直後である同月26日に25・3・26会社回答書を組合に送付し、A₂組合員のうつ病発症は、業務外の傷病である旨主張し、また、就業規則に基づき、同年2月28日に遡って、同年8月31日までの6か月間の休職命令を発し、その間に復職できない場合には退職となる旨通知し（なお、休職期間については、後に会社が有給休暇の取得を認めたため、同年4月25日から10月24日までと改められた。）（初審命令第5・1(2)エ）、その後、一貫して、業務外の傷病である旨を主張するようになった。

ウ このように会社は、A₂組合員のうつ病発症について、当初は、会社の対応に問題があったことを自認し、回復後の職場復帰に前向きな姿勢を示していたが、同年3月4日の組合加入通知・団交申入れ、同月21日の第1回団交を契機として、業務外の傷病であり、6か月の休職期間内に復職で

きない場合には退職扱いとなる旨を主張するに至ったものとみることができ
きる。

エ これに対し、会社は、社長や専務の前記アの対応は、A₂組合員の罹病の
事実精神的に動揺していたことによるものであり、法的責任を認めたも
のではない旨を主張する。

しかし、そもそも、本件にあつては、社長や専務が法的責任まで認めた
かどうかは問題ではないし、同人らが、精神的動揺を来していたとしても、
そのことの故に25. 2. 4 A₂組合員親族会社訪問における上記社長や専
務の対応がその本心に基づくものでなかったとは認められない。むしろ、
専務は同組合員の家族の入室と同時に謝罪するなど積極的に謝罪や陳謝を
行っており、社長、専務ともに同組合員の職場への復帰に前向きな態度を
示していたのであるから、同人らは、会社の対応に問題があつたと自認し
ていたものというべきである。

(3) 次に、労災申請あるいは労基署の判断に関する会社の対応を見る。

ア 会社は、25. 3. 26会社回答書及び25. 4. 5会社回答書におい
て、労基署に労災申請を行うことによつて、A₂組合員の「長時間労働・パ
ワハラ」の事実の有無やうつ病発症との因果関係の有無につき公的機関によ
る判断を仰ぎたいとし（初審命令第5・1(2)エ及びカ）、その後に行われ
た団交においても、うつ病発症の原因については、主治医ではなく、労基
署が判断することである旨を述べ（平成25年6月19日開催の第5回団
交）（初審命令第5・1(2)セ）、また、同年7月24日開催の第6回団交に
おいても、会社は業務上ではないと労基署に説明しているが、業務上か業
務外であるかは、労基署が判断することである旨を述べていた（初審命令
第5・1(2)ソ）。さらに、会社は、25. 10. 17回答書においても、労
基署の労災認定の判断が出ていない旨を指摘して、これ以上団交を重ねて
も平行線をたどるのみであるから、25. 10. 11団交申入書による団

交には応じられないと回答してもいる（初審命令第5・1(3)イ）。

このように会社は、A₂組合員のうつ病発症に関して、長時間労働やパワハラの有無、また、これらとの因果関係の有無、すなわち、業務上の傷病か否については、組合に労災申請を行うよう勧め、その判断によるものとしており、このような姿勢は、会社と組合との間に10回にわたって行われた団交及び同年10月11日に組合が申し入れた団交に対する回答に至るまで、一貫していたといえる。

イ ところが、A₂組合員のうつ病発症について、業務起因性があることを前提とする労災認定がされたことが同月21日にA₂組合員に通知され、組合が翌22日にその旨を社長に通知し、翌23日に会社に労災認定通知書の写しを届けた（初審命令第5・1(3)エ）ところ、会社は、組合への説明や協議の申入れ等を経ることなく、同月25日、同組合員に25.10.25退職通知書を送付して、業務外の傷病による休職期間満了を理由として（就業規則第11条第1項第5号及び同条第2項）、同月24日をもって退職扱いとすることを通知した（初審命令第5・1(3)キ）。なお、当時、会社に在籍する組合の組合員は、A₂組合員のみであった（初審命令第2・2(1)）。

ウ 以上によれば、会社は、組合に対し、A₂組合員のうつ病発症の業務起因性については、労基署の判断によるとの姿勢を一貫してとっていながら、業務上疾病であることが認定されるや、直ちに、同組合員に対して、業務外の傷病を原因とする休職期間満了を理由に退職扱いとし、その結果として、組合の組合員が会社に存在しなくなったとみることができる。

エ これに対し、会社は、従来から、労基署の判断を仰いだ後で、会社として判断する旨を表明していたのであり、現実にも、労災認定を受けた後で、会社内において十分検討した結果、A₂組合員のうつ病発症は、業務外の傷病に基づくものであると判断し、休職期間満了による退職扱いとした旨主張している。

しかしながら、労基署が、パワハラや長時間労働が存在したことを認め、業務上疾病であると認定していること（初審命令第5・1(3)コ）からすれば、会社の上記主張は、労災認定に関する法律上の権限を有する公的機関の判断を、独自の見解に基づいて、パワハラや長時間労働の存在を否定し、業務外の傷病であると強弁して、否定するものにほかならないし、また、労災認定は労基署の判断によるという会社自身の従来の姿勢にも反するものである。さらに、会社は、労基署の業務上疾病の認定を知った後、直ちに、退職扱いとする判断に至っていることからすれば、会社において労災認定を踏まえた十分な検討が行われたとは認められず、会社の主張はその前提を欠く。

したがって、上記会社の主張は採用できない。

- (4) 以上のとおり、会社は、A₂組合員のうつ病発症について、当初は、会社の非を認め、回復後には職場に復帰させることを約束した上、ゆっくり休ませてほしい旨述べるなどの対応を行っていたが、同組合員が組合に加入し、組合から組合加入通知及び団交申入れがされ、第1回団交が行われた以降は、業務外の傷病であり、6か月の休職期間内に復職できない場合には退職扱いとなる旨主張するようになり、また、業務上であるか否かが団交等において組合との間で争われると、労基署の判断に委ねるとの姿勢をとり、労基署から業務上疾病であるとの判断が示されると、その判断を否定し、あくまで業務外の傷病であるとの会社の独自の判断によって退職通知を行っているのである。

このような経過に鑑みれば、会社は、A₂組合員の発症に関して、同組合員の組合加入と組合の介入を契機としてその態度を硬化させ、また、労災認定がされてもこれを否定し、これを前提とする組合への説明や協議の申入れ等を経ることなく、直ちに休職期間満了を理由として退職通知を行っており、組合加入通知前には同組合員を復帰させる姿勢を示していたにもかかわらず、

同組合員と会社との関係を断ったということができる。

そして、A₂組合員の退職取扱いは職場復帰を望んでいた同組合員に対し、その意に反して職場復帰の途を閉ざすものであった。

そうすると、会社が、同組合員を就業規則第11条に基づく休職期間満了による退職扱いとしたのは、従前の態度を覆したことについて、他に合理的な事情の存在を認めるに足りない本件においては、同組合員が組合の組合員であったため、同組合員と会社との関係を断ち、会社から組合の組合員を排除するために行ったものとみることができ、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

また、このことを通じて、A₂組合員やその親族及び他の組合員らに組合の解決能力に対する疑念を生じさせ得るものであり、さらに、会社の従業員等に組合への加入をためらわせる可能性があるなど、組合の運営に影響を与えるおそれがあったということができるから、同時に同条第3号の支配介入にも当たる。

したがって、この点に関する会社の再審査申立てには理由がない。

2 争点2（25.10.25団交申入れの拒否）について

- (1) 組合は、25.10.25団交申入れに会社が応じなかったことには正当な理由がない旨主張する。

これに対し、会社は、A₂組合員のうつ病発症が業務外の理由によるという会社の見解は、10回の団交において一貫して説明しており、同団交では、業務上の傷病であると主張する組合との間で平行線をたどるに至って行き詰まり状態となっていたこと、労基署による労災認定後においても、会社の上記見解は何ら変わらず、そのことを組合に明示していたのであるから、交渉再開に有意義なものとなる事情の変化が生じたとはいえず、新たに団交を行ったとしても、何ら進展が見込まれないことは明らかであったことからすれば、上記団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある旨主張する。

(2) そこで検討するに、確かに平成25年10月8日の第10回団交の時点においては、A₂組合員のうつ病発症の業務起因性に関し、業務外を主張する会社と、業務上を主張する組合の見解が対立し、団交は、行き詰まりの状態に至っていたと認められるが、会社は、10回の団交において、業務起因性については、労基署の判断によるとの姿勢を一貫してとっており（前記1(3)）、この立場を再三にわたって組合に述べていた。

このような経過の中、平成25年10月21日、労基署からA₂組合員のうつ病発症について労災認定され、同月23日には、会社は同認定通知書の写しを入手していたのであるから、25.10.25団交申入れの時点には、会社が団交を再開すべき状況となっていたと認められる。

しかるに会社は、まさに、労基署による労災認定という新たな事態が生じたにもかかわらず、これを受けて組合が申し入れた団交を拒否したのである。労基署の判断によるとの従前の会社の姿勢に照らせば、労災認定がされたという新たな事態に応じて、会社の対応も、従来とは異なるものとならざるを得ないこととなるところ、業務外であるとの会社の考えは変わらず、何らかの合意がされる可能性がないとの会社が挙げる理由は、団交を拒否する正当な理由ということとはできない。

なお、会社は、会社が労基署の判断に従うとの姿勢であったとする初審命令は事実認定を誤っている旨をいうが、会社が、組合に対し、労基署の判断によるとの姿勢を示していたことは前記1のとおりであるから、採用できない。

(3) したがって、25.10.25団交申入れに会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の団交拒否に該当する。

そして、上記のような会社の対応は、組合の交渉力等に対する疑念を組合員に生じさせるなど、組合の運営に影響を及ぼすおそれのあるものであったということができ、また、会社がA₂組合員及び組合との関係を断とうとして

いたことは、前記1でみたとおりであるから、同条第3号の支配介入にも該当する。

3 争点3（25.10.25退職通知書の直接送付）について

(1) 会社は、A₂組合員に対し、25.10.25退職通知書により、休職期間満了時である平成25年10月24日限りで退職となる旨通知した（初審命令第5・1(3)キ）。組合は、これについて、労働条件に関するいかなる事柄であれ、組合の頭越しに直接当該組合員に連絡してはならないにもかかわらず、会社は、最大の不利益変更である解雇通告（退職通知）をA₂組合員に直接送付したのであるから、このような行為は明らかな支配介入である旨主張し、これに対し、会社は、同通知書は、本来労働者本人に交付すべきものであるから、不当労働行為に該当しない旨主張するので、以下、検討する。

(2) 会社が25.10.25退職通知書をA₂組合員に直接送付した経緯についてみると、会社は、同組合員に対し、就業規則に基づき平成25年4月25日を休職発令日とする6か月の休職命令を出していたこと、同年10月頃、同組合員は、会社に対し、うつ病により引き続き1か月の自宅安静による通院治療を要する見込みである旨記載された25.10.1診断書を提出したことがそれぞれ認められる（初審命令第5・1(2)エ及びナ）。

このような事情に鑑みれば、会社は、休職期間満了日においてもA₂組合員の傷病は治癒していないと判断したとして、就業規則に基づき、同月24日限りで退職となる旨を本人に通知するという手続を行ったにすぎないといえる。そうすると、その通知内容である退職させる行為が前記認定、判断のとおり不当労働行為となることについては別として、上記通知するという手続によって、組合の組合員と組合とを分断し、組合に弱体化等の影響をもたらす効果を有する場合など、組合の組織や運営に影響を及ぼす可能性があること認められる特段の事情がある場合を除いては、そのような手続を行うこと自体は、労組法第7条第3号所定の支配介入に当たるとはいえないところ、本

件において上記特段の事情を認めるに足りる証拠はない。

この点について、組合は、①労働組合との団交中に組合員個人に対して労働条件等について通知を行うことは許されず、しかも本件にあっては、会社は、A₂組合員に関する労災申請手続等については組合を通じて行っていたにもかかわらず、25.10.25退職通知書のみは同組合員に直接送付した旨、②同組合員に対する退職扱いが不当労働行為に当たるのであるから、同通知書の送付も当然に不当労働行為（支配介入）に当たる旨をいうが、①労災申請手続等については、団交の中で同問題が取り上げられ、会社と組合間の団交における合意に基づいて行われたものと認められるし（初審命令第5・1(2)エ、カ及びサ(シ))、②退職扱いとすることとその旨を通知することは別異のものであるから、上記組合の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が25.10.25退職通知書をA₂組合員に直接送付したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点4（救済利益の有無及び救済方法）について

(1) 救済利益の有無

ア 会社は、A₂組合員を原告とする反訴事件及び損害賠償請求事件についての和解が成立したことによって、紛争が全面的に解決したのであるから、組合の救済利益は失われた旨主張する。これに対し、組合は、上記和解によっても、会社による組合の団結権侵害行為が存在しないこととなるものではないから、救済利益は失われていない旨主張する。

イ 前記第3・4(2)認定のとおり、確かに、A₂組合員を原告とする2件の訴訟において、同組合員と会社との間で、①平成25年10月24日付け休職期間満了による退職の撤回、同日付け合意退職、②会社による解決金の支払等を内容とする裁判上の和解が成立し、同組合員は、同日付けで会社を退職したことが認められ、これにより、同組合員と会社との間に存在し

た民事上の紛争は解決したということができる。

しかしながら、本件は、組合を救済申立人とする不当労働行為救済申立事件であって、組合が救済を求めているのは、会社の不当労働行為によって侵害された組合の団結権であり、上記裁判上の和解によって、侵害された組合の団結権が当然に回復するものではなく、救済利益が失われたといえるかについては、別途検討が必要である。

ウ 本件にあつては、前記1及び2のとおり、会社が、A₂組合員を退職扱いとしたこと及び25.10.25団交申入れに応じなかったことについては不当労働行為が成立する。会社による同組合員の退職扱いは、同組合員の組合加入・組合による団交申入れを契機として、会社が、それまでの態度を覆して業務外の傷病であると主張し、また、組合との団交等において、業務上か否かについては労基署の判断によるとしていたにもかかわらず、労基署が業務に起因する疾病であるとして労災認定を行うや、直ちに業務外の傷病による休職期間満了を理由として行われたものである。また、上記団交拒否は、会社が、労災認定という新たな事態を受けての組合の団交申入れを拒否し、団交が開催されないこととなったものである。

そして、これらの会社の行為は、組合の交渉能力や問題解決能力への疑念を生じさせるおそれを有する行為であること、組合は、上記裁判上の和解に当事者あるいは利害関係人として参加しておらず、同和解によってそのようなおそれが払拭されたとか、組合の交渉力や問題解決能力に対する信頼が回復されたとは認められないことからすれば、上記会社の行為によって侵害された組合の団結権は、いまだ回復したということとはできない。

したがって、救済利益が失われた旨をいう会社の主張は理由がない。

(2) 救済方法について

以上のとおり、A₂組合員に対する退職取扱い及び25.10.25団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に該当し、救済利益が失われたとい

うこともできない。

しかしながら、平成27年8月17日、A組合員と会社らとの間において、同組合員を原告とする2件の訴訟事件について、裁判上の和解が成立したことに伴い、同組合員が平成25年10月25日付けで会社を合意退職していることが認められ、もはや初審命令のごとく同組合員の退職扱いがなかったものとして取り扱うことや同組合員のうつ病発症や退職扱いに関する団交応諾を命ずる必要性は失われている。

そこで、このような初審命令交付後の事情変更を鑑み、初審命令主文第1項ないし第3項を主文のとおり変更することとする。

以上のとおりであるので、本件各再審査申立てには理由がないから、いずれも棄却し、初審命令後の事情変更を鑑み、この限度で初審命令主文を主文のとおり変更する。

よって、労働組合法第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28年7月27日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟