

命 令 書 (写)

申 立 人 横浜市
X組合
執行委員長 A 1
被 申 立 人 横浜市
Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成25年（不）第31号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年2月17日第1613回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 2の解雇を交渉事項とする団体交渉において、自らの主張の根拠となる資料を提示して具体的に説明するなどして、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合の組合員A 2の職場復帰及び解雇を交渉事項とする団体交渉において、自らの主張の根拠となる資料を提示して具体的に説明しなかったことは、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

Y会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）の職場復帰などを交渉事項とする団体交渉において不誠実な対応をしたことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成25年10月24日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

その後、会社が、平成27年3月3日に行ったA2の解雇を交渉事項とする団体交渉において不誠実な対応をしたことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成27年7月22日に追加申立て（以下「本件追加申立て」という。）がなされた。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実な団体交渉の実施
- (2) 陳謝文の掲示

3 争点

A2の職場復帰及び解雇を交渉事項とする団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成28年2月8日）現在の組合員は115名である。

(2) 被申立人

会社は、鋼材の切断、プレス加工及び販売等を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、結審日現在の従業員は14名である。

【乙38】

2 A2の組合加入に至る経緯

- (1) 会社は、平成14年9月12日、A2をクレーン工として採用し、天井クレーンの操作業務などを担当させた。

【甲44、乙4の2、乙37、乙42】

- (2) 会社は、平成18年7月1日、A2をホイストクレーン（床上運転式クレーン）の操作業務へ配置転換した。

【甲13の1】

- (3) A 2 は、平成18年 7 月 3 日、ホイストクレーンの操作中に左手第 5 指を切断する事故（以下「本件事故」という。）を起こした。

【甲12、乙37】

- (4) 会社は、平成18年 8 月 9 日、A 2 が川崎南労働基準監督署長に提出する労働者災害補償保険休業補償給付支給請求書に事業主の証明をした。上記請求書の「災害の原因及び発生状況」欄には、「コイルカー（コイル搬送台車）からコイルをチェーン吊具を用いホイストでコイル置場へ移動する作業中、吊具のチェーンの緩れを直すため、コイルカーに左足をかけ右手でホイスト操作ペンダントを持ち、左手でチェーンの緩れを直そうとしていた時、バランスを崩し体が後方に揺れ、チェーンとコイル間に左手を入れた状態でホイスト操作ペンダントの上昇ボタンを押し左手小指の先を損傷した。」との記載があった。

【甲38】

- (5) A 2 は、会社の求めに応じ、平成18年 8 月16日付け診断書を提出した。この文書には、A 2 の病名として、「左小指切断、腱断裂」との記載があった（以下、上記の病名を始め、本件事故によってA 2 に生じた痛みなどの症状を併せて「本件傷病」という。）

【甲 6】

- (6) 会社は、平成18年 9 月 1 日、A 2 から本件事故に関する事情を聴取り、その内容を業務日報に記載した。業務日報は、会社が、その事業所の運営監督に当たる役員の閲覧に供するため、一部の従業員に作成させている文書であり、取引先情報、個人情報、密告情報といった外部提供を想定していない情報も記載されていた。

【甲43、乙37、第 2 回審問 B 2】

- (7) A 2 は、川崎南労働基準監督署長から、平成18年 8 月24日付け「労働者災害補償保険療養・休業補償給付等支給決定通知」と題する文書を受け取った。この文書には、A 2 の請求した休業補償給付・休業特別支給金の支給決定金額などの記載があった。

【甲48】

- (8) 会社は、A 2 に対し、「就業規則第36條に依り平成18年11月 1 日を以って休職を通告する」と記載された同年10月30日付け文書を送付した。

なお、就業規則における休職に関する規定は、次のとおりである。

「第三十六條 従業員は左の項目に該当する時は休職となる。

- 一、 業務外の傷病により原則として欠勤が引き続き三ヶ月以上に及んだ時。
- 二、 事故欠勤が引き続き一ヶ月以上に及ぶ時。
- 三、 刑法上の事件により一ヶ月以上欠勤の者。
- 四、 地方公共団体の議員等の公職につき労働の正常な提供が行えない場合。
- 五、 労働組合の専従者になった時。
- 六、 その他休職の必要ありと認めた時。
- 七、 前條の規定により出向した場合。 」

「第三十七條 休職の期間は左の通り定める。但し特別の事情によりその期間の短縮又は延長をすることがある。

- | | |
|-----------------------|------------|
| 一、 勤続一年以上二年未満の者 | 六ヶ月 |
| 二、 勤続二年以上の者 | 一年 |
| 三、 刑法上の事件により一ヶ月以上欠勤の者 | 判決確定の日迄 |
| 四、 前各号の外不正得ざると認めた時 | 会社の認めた日迄 」 |

「第三十八條 休職の事由が消滅した時は会社の判定により復職させる。

但しその期間は勤続年数には加算しない。

但し年次有給休暇算定基礎の勤続年数には加算する。」

「第三十九條 休職の事由が消滅した時は旧職務に復職させることとする。但しやむを得ない事情のある場合には、旧職務と異なる職務に配置することがある。 」

【甲7、乙2、乙37、第2回審問B2】

(9) A2は、会社に対し、平成20年9月24日付け文書を送付した。この文書には、次のような記載があった。

「さて、私、平成18年7月3日貴社における労災事故で療養中ですが、症状はかなりよくなり、近いうちに、治療は継続しつつも、完全休業は必要がないという状況になり、労災の休業補償給付は終了となる見込みが出てきました。

労働基準監督署では、クレーン業務に復帰できなくても、一般労働ができれば職場復帰可能と扱うとのことであり、完全休業不要＝労災休業補償打切り、すなわち職場復帰可能と扱うとのことで、貴社への

職場復帰となります。

しかしながら、左手第5指切断後の痛み等について治療継続の状態
で復帰することとなりますし、将来的にも左手第5指に痛み等の後遺
障害は残ることが確実なため、クレーン業務への復帰は不可能と思わ
れます。

したがって、私は、左手第5指に時折突発的な痛み等が発現しても
危険等のない職種（工具等の取り落としや誤操作による危険等のない職
種）に復帰させていただきたいと考えております。

一方、貴社からは、平成18年10月30日付で『平成18年11月1日からの
休職』を通告されたままであり、その際に『従来のクレーン業務以
外では復帰を認めない』旨のお話しもありました。

そこで、私の、近い将来における、上記労災休業補償打切り（完全
休業不要）による職場復帰について、どのようにお考えであるのか、
改めてご教示いただきたくお願い申し上げます。

『休職』を続けよとされるのかもしれませんが、そもそも当初より
『休職』扱いはおかしいと思います（就業規則上の条件にあてはまら
ないと思います）。ですから、職場復帰を認めていただき、かつ先に
書きましたような左手の後遺障害等に配慮した仕事に配属していただ
きたいと思います。よろしくお願い申し上げます。

また、職場復帰が近づく現在において、本件労災事故の補償の点も
お話ししておきたいと思います。

本件労災事故は、貴社の安全配慮義務違反（ホイストクレーンの操
作は、貴社では私にとって初めての作業だったわけですが、初めての
作業なのに事前訓練が皆無だったこと、作業指示をなした上司は無資
格者であり、その結果、作業指示が不十分だったこと、初めての作業
なのに単独作業を強いたこと等事故防止措置が取られていなかったこ
と、荷物と吊りチェーンの間に『あてもの』をせず『あてもの』の用
意すらなかったこと、鋭利な部分を有する荷物を扱う作業に革手袋の
支給もなかったこと、十分な足場のないコイルカー上で危険な姿勢で
作業をせざるをえない環境だったこと等）に基づくものであり、私は
貴社に対して損害賠償請求ができると考えております。

まずは、平成18年7月3日以降の休業損害の賠償をお願いしたいと
考えます（平成18年9月分・10月分の給料という形で一部補償（賠償）
いただいた分や、労災の休業補償給付がされた分は控除して下さい）。

今般、平成20年7月分の健康保険料等の請求をいただいておりますが、これは休業損害の賠償金の一部と相殺させていただきます。今後の健康保険料等も損害賠償問題の解決まで同様の取扱をお願いいたします。」

【甲8】

- (10) 会社は、平成20年9月24日付け文書に対する回答として、平成20年10月8日付け文書をA2に送付した。この文書には、「当社としては貴方の症状が固定となり、障害等級等が確定後対応を考えさせていただきます。」との記載があった。

【甲9】

- (11) 会社は、A2に対し、平成21年1月8日付け「督促状」を送付した。この文書には、平成20年8月8日から同年12月8日までの健康保険料及び厚生年金保険料の本人負担分の支払を求めること、支払確認ができるまで労働者災害補償保険に関する事業主証明などを中断することなどの記載があった。

【甲10】

- (12) A2は、会社に対し、平成22年3月19日付け文書を送付した。この文書には、健康保険被保険者証の更新を求めるとともに、「私、平成18年7月3日貴社における、貴社責任にもとづく労災事故で療養中であり、健康保険料自己負担分等は、私の貴社に対する損害賠償請求権の一部と相殺という形でご処理いただいております。」、「労災の休業補償では、休業損害の100%にはなりませんので、たいへん生活に窮しております。よって、上記相殺分を上回る休業損害等の損害賠償についての支払もお願い申し上げます。」との記載があった。

【甲39】

- (13) 会社は、A2に対し、平成22年3月25日付け「督促状」を送付した。この文書には、平成20年8月8日から平成22年2月8日までの健康保険料及び厚生年金保険料の本人負担分の支払を求めること、滞納を理由として譴責処分とすること、支払確認ができるまで本人に限り健康保険被保険者証の更新をしないことなどの記載があった。

【甲11】

- (14) A2は、会社に対し、平成22年6月12日付け文書を送付した。この文書には、年金加入の証明を求めるとの記載があった。

【甲40】

- (15) 会社は、A 2 に対し、平成22年 6 月17日付け「年金加入証明に関する回答書」を送付した。この文書には、滞納している健康保険料及び厚生年金保険料の本人負担分の支払確認をした後に年金加入証明を送付すること、平成22年 3 月19日付け文書にある「貴社責任にもとづく労災事故」は「否認する」こと、同文書の「貴社に対する損害賠償請求権」は「存在しない」こと、「よって、損害賠償請求権が存在しないため、厚生年金・健康保険料自己負担分の相殺はありません。」との記載があった。

【甲41】

- (16) A 2 は、平成25年 3 月 8 日以降、労働者災害補償保険休業補償給付の支給が通院日に限られることとなったものの、労働者災害補償保険に関する事業主証明をしなかったり、健康保険被保険者証の更新をしなないといったこれまでの会社の対応からすると、単独でこれ以上折衝しても解決は困難であるとして、同年 4 月16日、組合に加入した。

【甲 1、甲36、第 1 回審問 A 4】

3 本件申立てまでの労使関係

- (1) 組合は、平成25年 5 月10日付け「A 2 さんの労働組合加入通知及び労災職業病等に関する要求書」（以下「平成25年 5 月10日付け要求書」という。）を会社に送付した。この文書には、A 2 の組合加入通知とともに、本件傷病に関する資料を提示するなどして、その発生経過や原因、防止対策の開示、本件傷病発生の責任を認め、同人に対する文書による謝罪、同人の円滑な職場復帰への協力、本件傷病による損害の賠償を交渉事項とする団体交渉を同月31日までに開催するよう求めるとの記載があった。

これに対し、会社は、組合の要求する平成25年 5 月31日までに連絡をしなかったものの、組合から同年 6 月 4 日付け「団体交渉拒否についての抗議および争議通告書」の送付を受け、その後の電話による調整に応じ、同月13日に団体交渉の日時及び場所について組合と合意した。

【甲 1、甲 2、甲 3】

- (2) 第 1 回団体交渉は、組合から書記長 A 3（以下「A 3 書記長」という。）、A 4 書記次長（以下「A 4 書記次長」という。）及び A 2 が、また、会社から取締役 B 2（以下「B 2 取締役」という。）、総務部

管理室室長 B 3（以下「B 3 管理室長」という。）及び代理人弁護士 B 4（以下「B 4 弁護士」という。）がそれぞれ出席して、平成25年 6 月24日に開催された。

第 1 回団体交渉において組合は、A 2 の職場復帰、本件傷病に対する損害賠償及び A 2 の退職を前提とした全面的な金銭解決の 3 点について検討した上で回答するよう会社に要求した。これに対して会社は、本件事故に関する発生原因の究明や再発防止策の策定（以下「本件事故の総括」という。）についての話合いに A 2 が応じないため、同人との信頼関係が失われているとして、同人を職場復帰させることは難しいとする一方、同人の退職を前提とした金銭解決については検討するとの回答をした。

【甲 3、甲36、乙30】

- (3) 第 2 回団体交渉は、組合から A 3 書記長、A 4 書記次長及び A 2 が、また、会社から B 2 取締役、B 3 管理室長及び B 4 弁護士がそれぞれ出席して、平成25年 7 月22日に開催された。

第 2 回団体交渉において会社は、クレーン工として入社したものの、本件事故による痛みが突発的に発生する A 2 をクレーン工を始め工員として就労させることはできないこと、本件事故の総括について話合いに応じようとしない同人を事務職に配置転換することは困難であること、会社が本件傷病について損害賠償をしなければならない理由はないこと、A 2 の退職を前提に、退職金として19万250円を、また解決金として60万円を支払う用意があることなどの回答をした。これに対して組合は、本人の職場復帰を再度要求すること、仮に職場復帰の要求が入られない場合は、本人の退職を整理解雇と同様に捉えるべきであるとして退職金の上積みを要求するとともに、具体的な要求額は次回の団体交渉で明らかにすることなどを述べた。

【甲 3、乙30】

- (4) 第 3 回団体交渉は、組合から A 3 書記長、A 4 書記次長及び A 2 が、また、会社から B 2 取締役、B 3 管理室長及び B 4 弁護士がそれぞれ出席して、平成25年 8 月21日に開催された。

第 3 回団体交渉において会社は、A 2 の退職を前提に解決金を30万円上積みすること、障害のある同人の職場復帰は困難であることなどの回答をした。これに対して組合は、本件傷病に対する金銭補償の問題を保留しつつまずは職場復帰を要求すること、職場復帰の要求が入

れられない場合は解決金800万円を要求することなどを述べたところ、会社は、上記の回答以上に検討の余地はないとの回答をした。

【甲3、甲4、甲36】

- (5) 組合は、会社に対し、平成25年9月11日付け「A2さんの雇用問題に関する要求書」（以下「平成25年9月11日付け要求書」という。）を送付した。この文書には、第3回団体交渉におけるA2の職場復帰を検討しない旨の回答は解雇の意思表示であるとして、その撤回を要求すること、法令などによって会社に求められる配慮の下、同年10月1日から休業補償給付を受給している通院日以外の日の職場復帰を要求すること、症状固定後においても同様の配慮の下での就労を要求すること、具体的な職務内容等について別途協議をするよう要求すること、これらの要求について同年9月24日までに文書で回答するよう求めるとともに、回答がない場合には同年10月1日から同人は就労することなどの記載があった。

これに対し、会社は、平成25年9月20日付け「回答書」を組合に送付した。この文書には、会社の認識として、A2の症状固定前の一部就労については交渉事項とされていなかったこと、第3回団体交渉における検討の余地はないとの回答は、同人の職場復帰ではなく、解決金額に関するものであること、絶対に職場復帰させないとは回答していないものの、職場復帰は不可能ないし極めて困難であること、いまだ「解雇の意思表示」なる行為をしていないものの、同人の通院加療が一定の段階に達した時点で解雇する予定であることなどを述べた上で、平成25年9月11日付け要求書の記載に関し、同人を解雇していないのでその撤回といった対応はできないこと、同人から聴取した状況からして、症状固定の前後を問わず、職場復帰には応じられないこと、同人をクレーン工として採用している以上、「具体的な職務内容等」について協議する事柄は多くないことなどの回答をした。加えて、会社は、職場復帰を認めない以上、同人の就労を受け入れることはできず、施設管理権に基づいて社内への立入を禁止すると述べた。

【甲4、甲5の1】

- (6) 組合は、平成25年10月24日、本件申立てをした。なお、同日、会社は、A2を被告として、本件傷病に関する損害賠償債務が存在しないことの確認を求めるとともに、同人の負担すべきであった社会保険料相当額等を不当利得として返還するよう求める訴訟を横浜地方裁判所

に提起した。

【甲12】

4 本件申立て後の労使関係

- (1) 組合は、会社に対し、平成26年2月6日付け「A2組合員に関する団体交渉要求書」（以下「平成26年2月6日付け要求書」という。）を送付した。この文書には、A2の職場復帰やその方法についての話し合い及び平成25年10月24日に会社の提起した訴訟の取下げを交渉事項とする団体交渉を同月末までに開催するとともに、開催することとなった団体交渉当日までに上記の交渉事項について文書で回答するよう求めるとの記載があった。

これに対し、会社は、団体交渉の日時及び場所について組合と合意するとともに、B4弁護士が平成26年3月1日付け回答書を組合に送付した。この文書には、平成26年2月6日付け要求書の記載に関し、A2の職場復帰に関する話し合いには応じるものの、会社の提起した訴訟の取下げには応じられないとの記載があった。

【甲14、甲15、甲36】

- (2) 第4回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成26年3月3日に開催された。

第4回団体交渉において組合は、A2の職場復帰に関し、同人は職種にリハビリテーションの一環として就労させるよう求めた。これに対して会社は、クレーン工は足りているし、同業他社が廃業している中、人員自体を減らしている状況にあり、3人から5人で行う切断工や事務職、清掃員といったクレーン工以外の職種についても、痛みが生じると休まなければならない、週4日通院し、早退の必要な状態にある同人の職場復帰は難しいとの回答をした。この回答を受けて組合は、通院の回数を減らすなど同人の職場復帰に向けて努力するので、どのような状態であれば職場復帰を認めるのかについて次回までに検討してくるよう会社に求めた。

【甲16】

- (3) 第5回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成26年4月10日に開催された。

第5回団体交渉において組合は、再度、A2の職場復帰及び会社の提起した訴訟の取下げを求めた。これに対して会社は、痛みが前触れもなく生じるA2のクレーン工としての職場復帰は難しいこと、クレーン工以外の職種についても、本件事故後の原因究明に協力しなかったことに加えて、事故前の同人の就業態度に、同僚に対する暴力、工場内での喫煙、立ち小便、携帯電話の使用、クレーンの私物化、上司とのコミュニケーション不足といった問題があったとして、職場復帰は難しいこと、現段階で会社の提起した訴訟を取り下げるつもりはないことなどの回答をした。この回答を受けて組合は、次回までに同人の就業態度に関する事実関係を調査して報告するよう求めた。

【甲17】

- (4) 第6回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長及びA2外1名が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成26年5月29日に開催された。

第6回団体交渉において会社は、平成17年夏以降にA2の就業態度に問題が生じており、同人の所属部署の業務日報6、7人分などを対象に調査を継続しているとの回答をした。これを受けて組合は、例えば、A2が立ち小便をしたとの記載が業務日報にあるかについて質問したところ、会社は、記載はないものの、A2だけが立ち小便をしたとの回答をした。これに対して組合は、A2は入社間もないころ、立ち小便したところを上司に見つかり、注意を受けたことがあるものの、立ち小便をしていた従業員はほかにもいたはずであるから、A2の就業態度やそれに関連する事実関係について十分な調査をした上で、同人の職場復帰を認めない根拠について次回に明らかにするよう求めた。

【甲18】

- (5) 第7回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成26年7月23日に開催された。

第7回団体交渉は、まず、会社がA2の就業態度に関する調査結果について業務日報などを根拠にとりまとめた時系列表をもとに説明をし、これに対して組合が質問をする形で進められた。上記の時系列表に記載された各事実ごとの主な交渉状況は次のとおりであった。

ア 平成15年2月26日ころ、A2がクレーン作業中に携帯電話を使用

したこと。

組合は、A 2 が作業中の携帯電話の使用について会社から注意を受け、反省文を提出したことで既に決着をみていると指摘をしたところ、会社はそれらを認めた。

イ 平成15年12月以降、A 2 が鋼鉄コイルの梱包紙を整理する作業（以下「梱包紙整理作業」という。）を怠るようになり、会社が指導を開始したこと。

A 2 は、梱包紙整理作業を怠ったことはなく、作業量が多いと上司に伝えたところ、全員で作業することになったと述べた。

ウ 平成17年6月29日、A 2 が終業時刻前に隣接する他社の敷地を通過して帰宅したこと。

A 2 は、終業時刻前に帰宅したことはないものの、他社の隣接地を通行したことについては会社から注意を受けたと述べた。

エ 平成17年7月22日から同年8月31日までころに、A 2 が従業員C 1（以下「C 1」という。）の頭部を背後から殴ったこと。

組合は、A 2 とC 1 との間で何らかの争いがあったものの、その場で収まり、会社から処分を受けたことなどはないと指摘をしたところ、会社はそれらを認めた。

オ 平成17年9月21日、A 2 が朝礼時の態度について注意を受けたこと。

A 2 は、朝礼時に声が小さいと会社から注意を受けたことがあると述べた。

カ 平成17年10月13日、A 2 が入荷した母材の確認作業を拒否し、同月14日、上記行為について注意を受けたものの、従わなかったこと。

A 2 は、母材の確認作業を拒否したことはないと述べた。

キ 平成17年10月19日、A 2 が梱包紙整理作業を従業員C 2（以下「C 2」という。）に押し付けようとして争いとなり、C 2 が上司に相談をしたこと。

A 2 は、梱包紙整理作業に関してC 2 と争いになった記憶はないと述べた。

ク 平成17年12月8日、A 2 がクレーン内での喫煙について上司から注意を受けたものの、従わなかったこと。

組合は、A 2 がクレーン内での喫煙について上司から注意を受けたのみで、反省文などの提出を求められたことはないと指摘をした

ところ、会社はそれらを認めた。

ケ 平成17年12月15日、A 2が、従業員C 3（以下「C 3」という。）や上司とクレーンの停止位置について話合いをしていた際、大声で怒鳴り始めたため、上司が、仲裁に入るとともに、改めて梱包紙整理作業をするようA 2に指示をしたこと。

A 2は、天井の雨漏りにより危険な状態にあるクレーンの停車位置について文句を言っただけであると述べた。

コ 平成17年12月26日、A 2が遅刻したこと。

A 2は、遅刻を1回したと述べた。

サ 平成18年2月1日から同月28日までころに、A 2が稼働している工場の照明を勝手に落としたこと。

A 2は、工場の照明を落としたことはないと述べた。

シ 平成18年5月24日、A 2が自らに都合のいいようにC 2を動かし、そのために体調を崩しているというC 2の状況について、別の同僚が上司に相談をしたこと。

組合は、平成18年7月1日付け配置転換の理由がA 2のC 2に対する言動にあったことをA 2に説明したかについて質問したところ、会社は説明していないとの回答をした。

以上のアからシの時系列表記載の事実に関する交渉の後、組合が第5回団体交渉において問題のある就業態度として挙げられた立ち小便及びクレーンの私物化に関する調査結果について質問したところ、会社は、立ち小便については時期が不明であること、クレーンの私物化については表になじまないため記載していないだけであることなどの回答をした。

組合は、会社の提示するA 2の就業態度はいずれも職場復帰を認めない理由とはならないとして、職場復帰の再検討及び関係箇所限定した業務日報の提示を求めた。これに対して会社は、業務日報の提示については検討するとの回答をした。

【甲19、甲20】

(6) 平成26年8月5日、A 2は、会社を被告として、本件傷病に関する安全配慮義務違反及び不法行為に基づく損害賠償の一部の支払を求める反訴を横浜地方裁判所に提起した（以下、上記反訴と平成25年10月24日に会社がA 2に対して提起した訴訟とを併せて、「別件訴訟」という。）。

【乙41】

(7) 第8回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成26年8月25日に開催された。

第8回団体交渉において組合は、第7回団体交渉において会社の提示したA2の就業態度に関する時系列表に記載された各事実について、A2に確認をした内容として次のとおり説明した。

ア 平成15年2月26日ころ、A2が携帯電話を使用したのは、クレーンの作業中ではなく、停止中であった。A2は、退社時に上司から注意を受け、顛末書の提出を求められたことから、翌日、反省文を提出した。その後は、口頭注意を含め、会社から処分などは受けていない。

イ 平成15年12月以降、A2が梱包紙整理作業を怠ったことを理由に会社から指導や注意を受けたことはない。

ウ 会社の指摘する平成17年6月29日を含め、A2が終業時刻前に帰宅したことは一度もない。ただ、A2は他社の隣接地を通行したことがあり、上司から注意を受けて以降は通行していない。

エ A2は労働災害事故につながるC1の不安全行動について上司に指導を求め、会社はC1を指導したもののその行動は改まることはなく、平成17年7月24日にはA2とC1との間で小競り合いのようになったことは事実である。しかし、A2がC1の頭部を背後から殴ったことは絶対はない。当日、A2は上司から事情を聴かれ、説明したことはあるものの、その後に会社から注意や指導を受けたことは一切ない。

オ 平成17年9月21日、A2が朝礼時の態度について会社から注意を受けたことは事実である。

カ 平成17年10月13日、A2が入荷した母材の確認作業を拒否したり、翌日、そのことについて上司から注意を受けたことはない。

キ 平成17年10月19日、A2が梱包紙整理作業をC2に押し付けようとして争いとなったことはない。

ク A2がクレーン内で喫煙をしたことはあるものの、平成17年12月9日に会社から敷地内の全面禁煙を伝えられるまでは、工場内や管理室内での喫煙が常態化していた。

ケ 平成17年12月15日、A2がクレーンの停止位置についてC3と話

合いをしていたのは事実である。その後、C 3に連れられて行った管理室でA 2は、クレーンの停止位置についての話ではなく、クレーン内での喫煙について上司から質問され、既に喫煙を止めているとの回答をした。

コ 平成17年12月20日、A 2は、5分遅刻した。これを受けて会社は、A 2の12月分皆勤手当を5,000円から2,000円に減額した。

サ A 2が平成18年2月に稼働している工場の照明を勝手に落としたことはない。

シ A 2が自らに都合のいいようにC 2を動かしたことはない。

組合による以上の説明に対して会社からの発言が特になかったことから、組合は反論があれば次回に行うよう述べた。また、組合が上記時系列表の根拠となった業務日報の提示を求めたものの、会社は提示するつもりはないとの回答をした。

【甲26】

(8) 第9回団体交渉は、組合からA 3書記長、A 4書記次長及びA 2が、また、会社からB 2取締役及びB 4弁護士がそれぞれ出席して、平成26年11月5日に開催された。

第9回団体交渉は、会社が、第7回及び第8回の団体交渉やその後の調査の結果を一部に反映したA 2の就業態度に関する時系列表をもとに説明をし、それに対して組合が質問をする形で進められた。上記の時系列表に記載された各事実ごとの主な交渉状況は次のとおりである。

ア 平成15年2月26日ころ、A 2がクレーン作業中に携帯電話を使用したことについて会社から注意を受け、翌日に反省文を提出したと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は業務日報及び反省文の存在であるとの回答をした。

イ 平成15年12月以降、A 2が梱包紙整理作業を怠るようになり、会社が指導を開始したと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は根拠となる資料は存在しないとの回答をした。

ウ 平成16年9月ころ、A 2が上司に同じ職場の従業員2名が退職したことによって業務の負担が増したとの申告をしたところ、同年12月ころ、社長が、全従業員に対し、梱包紙整理作業を全員とするよ

う呼び掛けたこと。

組合が上記の事実と前記イの事実との関係について質問したところ、会社は明確な回答をしなかった。

エ 平成17年6月29日、A2が終業時刻の前か後に隣接する他社の敷地を通過して帰宅したこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は終業時刻の前であることについては従業員の報告があり、また、他社の隣接地を通行したことについては記録があるとの回答をした。

オ 平成17年7月22日から同年8月31日までころに、A2がC1の頭部を背後から殴ったこと。

組合が、上記の事実に関し、A2に対する会社の指導や注意の有無、同人の提出した反省文の有無及び裏付けとなる業務日報の有無について質問したところ、会社は、上司が注意しているはずであるが、記録はないとの回答をした。

カ 平成17年9月1日から同年11月30日までころに、A2の就業態度によって複数の従業員によるラインでの作業に支障が生じていたことを受け、A2と同僚との関係、A2の作業傾向やクレーンの私物化などについて、同人を含めた従業員間で話し合ったものの、同人が改善のための指摘を受け入れず、物別れに終わったこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は明確な回答をしなかった。

キ 平成17年9月21日、A2が朝礼時の態度について注意を受けたこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は記録があるとの回答をした。

ク 平成17年10月13日、A2が入荷した母材の確認作業を拒否し、同月14日、上記行為について注意を受けたものの、従わなかったこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は裏付けとなる業務日報があるとの回答をした。この回答を受けて組合が業務日報の提示を求めたものの、会社は応じなかった。

ケ 平成17年10月19日、A2が梱包紙整理作業をC2に押し付けようとして争いとなり、C2が上司に相談をしたこと。

組合がC2の相談を受けた会社の対応について質問したところ、

会社は相談を受けただけで終わりであるとの回答をした。

コ C 1 が平成17年11月 7 日から同年12月29日まで欠勤した上で、平成18年 4 月12日に退職したこと。

組合が上記の事実と A 2 の職場復帰を認めないこととの関係について質問したところ、会社は関係する可能性があるとの回答をした。

サ 平成17年12月 8 日、A 2 がクレーン内での喫煙について上司から注意を受けたものの、従わなかったこと。

組合が A 2 以外の従業員が会社内で喫煙をしていた事実を把握していたかについて質問したところ、会社は分からないとの回答をした。

シ 平成17年12月15日、A 2 が、C 3 及び上司とクレーンの停止位置について話し合いをしていた際、大声で怒鳴り始めたため、上司が、仲裁に入るとともに、改めて梱包紙整理作業をするよう A 2 に指示をしたこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は記録があるとの回答をした。この回答を受けて組合が記録の提示を求めたものの、会社は応じなかった。

ス 平成17年12月26日、A 2 が遅刻したこと。

組合が、既に平成17年12月分皆勤手当の減額の理由である上記の事実を、更に職場復帰を認めない理由としていることについて説明を求めたところ、会社は、遅刻が A 2 の職場復帰を認めない直接の理由ではないとの回答をした。

セ 平成18年 1 月17日ころ、A 2 が天井クレーンのワイヤーを切断し、C 3 からその原因を問われたものの、回答しなかったこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は C 3 の報告があり、裏付けとなる業務日報はないとの回答をした。

ソ 平成18年 2 月 1 日から同月28日までころに、A 2 が稼働している工場の照明を勝手に落としたこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社は記録がないとの回答をした。

タ 平成18年 5 月24日、A 2 が自らに都合のいいように C 2 を動かし、そのために体調を崩しているという C 2 の状況について、別の同僚が上司に相談をしたこと。

組合が上記の事実を確認した根拠について質問したところ、会社

は記録があるとの回答をした。

チ 平成18年7月1日、上司がA2に同日付け配置転換を伝えたこと。

組合が上記の事実に関して配置転換の理由を本人に説明したかについて質問したところ、会社は明確な回答をしなかった。

組合は、会社の提示するA2の就業態度はいずれも職場復帰を認めない理由とはならないとして、職場復帰の再検討を求めたところ、会社は、同人の勤怠だけでなく、会社の体力や同人の症状などを考慮したとの回答をした。これに対し、組合は、次回の団体交渉において会社の体力について具体的に説明をするよう求めた。

【甲22、甲27】

- (9) 第10回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長、執行委員A5（以下「A5執行委員」という。）及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成26年12月2日に開催された。

第10回団体交渉において会社は、前回の団体交渉においてA2の職場復帰を認めない理由として挙げた会社の体力に関する資料として、平成16年11月から平成26年10月までの間のコイル切断量及び従業員数の推移を表した一覧表を提示した上で、コイル切断量が概ね半減したことによって従業員数を32人から16人に半減したとの説明をした。これに対して組合は、減員だけを理由にA2の職場復帰を拒むことはできないとして、同人の症状が固定する予定の平成27年1月末以降、同人の職場復帰を認めるか、同人の退職を前提として金銭解決を図るか、または、同人を解雇するのかのいずれかを選択するよう求めた。

【甲23、甲28】

- (10) 第11回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長、A5執行委員及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成27年1月20日に開催された。

第11回団体交渉において組合は、前回の団体交渉において示したA2の職場復帰、金銭解決又は同人の解雇のいずれを選択するのかわりに質問した。これに対して会社は、A2の職場復帰を認めるのは難しいこと、金銭解決については、本件申立て及び会社の提起した訴訟の取下げを含む包括的な労使紛争の解決金として300万円を支払うことなどの回答をした。これを受けて組合は、300万円の金銭解決には応じられないとして、正式な解雇通知を受けない限り、A2は症状固

定後の平成27年2月から職場に復帰するとの通告をした。これに対して会社は、症状固定後にA2を解雇する予定であるとの回答をした。

【甲29】

- (11) 会社は、組合に対し、平成27年1月26日付け回答書を送付した。この文書には、「貴組合組合員であるA2氏（以下「組合員殿」といいます。）の雇用問題に関する貴組合と弊社との間の平成27年1月20日付け団体交渉の席上において、組合員殿の休業期間が同月31日に満了するのご主張を前提として同年2月1日からの組合員殿の復職受入れをご要求いただきましたが、（中略）組合員殿には、休業の発端となった事故の原因究明、再発防止策策定等について未だに真摯にご協力いただくことができておらず、現状のまま復職いただくことは極めて危険である上、貴組合のご主張なされる休業期間満了を前提としてもなお債務の本旨に従った労務のご提供をいただくことが可能な状況には至っておらず、復職は客観的に不可能であるものと思料されますほか、貴組合がご主張なされる休業期間満了の後に解雇予告をさせていただき予定しておりますので、お断りさせていただきます。」「なお、貴組合がご主張なされる休業期間満了の後、組合員殿において実際に弊社にご出勤なされる旨のご意向を表明いただきましたが、上記の次第により、施設管理権（所有権）に基づき、弊社事業所建物及びその敷地への組合員殿のお立入りは禁じさせていただきますので、併せてご承知おきください。」との記載があった。

【甲24】

- (12) A2は、川崎南労働基準監督署長に対し、平成27年1月31日付け労働者災害補償保険障害補償給付支給請求書（様式第10号）及び同日付け「様式第10号の提出にあたって、事業主の証明がない事の理由書」を提出した。後者の文書には、A2が社会保険料の自己負担分を支払わないことを理由に事業主の証明を拒否されているとの記載があった。

【甲45の1～3】

- (13) 会社は、A2に対し、平成27年2月1日付け解雇予告通知書を送付した。この文書には、「就業規則第40条第1号、同第2号、同第3号及び同第5号所定の事由が存在するため、平成27年3月3日をもって貴殿を解雇いたしますので、予告します。」との記載があった。

なお、就業規則における解雇の規定は、次のとおりである。

「第四十條 従業員にして左の各号の一に該当する時は解雇する。

- 一、 勤務不良にして従業員の職責を果さない時。
- 二、 事故欠勤引き続き二ヶ月以上で解雇を適当と認めた時。
- 三、 休職期間満了の時。
- 四、 労働基準法第十九條に定める天災事故その他やむを得ない事由の為事業の継続が不可能になった時。
- 五、 精神障害虚弱疾患の為業務に耐えられないと認めた時。
- 六、 業務縮小・その他会社の都合によりやむを得ない事由がある時。

【甲24、乙2、乙47の1～4】

- (14) A2は、川崎南労働基準監督署長から、平成27年2月16日付け「労働者災害補償保険年金給付等一時金支給決定通知」と題する文書を受け取った。この文書には、本件傷病に関し、傷病年月日及び療養開始年月日は平成18年7月3日、支給事由発生年月日は平成27年1月31日、支給決定年月日は平成27年2月16日、傷病・障害等級号は12級12号との記載に続き、障害補償一時金、障害特別支給金及び障害特別一時金を給付するとの記載があった。

【甲47】

- (15) 組合は、会社に対し、平成27年2月18日付け「A2組合員に関する要求書」（以下「平成27年2月18日付け要求書」という。）を送付した。この文書には、要求事項として次のような記載があった。

「1、A2組合員への解雇予告通知を即刻撤回すること。

2、A2組合員の雇用問題については、これまで団体交渉を重ねてきたが、貴社の『回答書』（2015年1月26日付）で挙げられているA2組合員を職場に戻さない理由は、これまでの交渉経過を全く無視した内容である。

また、A2組合員への『解雇予告通知書』（2015年2月1日付）に記載されている就業規則該当項目の具体的内容も全く不明である。

貴社がA2組合員を解雇する理由を明確にすること。

3、A2組合員に対し、少なくとも解雇日としている2015年3月3日までの賃金を100%支払うこと。

4、上記1～3項目について、2015年3月3日の団体交渉までに文書で明確に回答すること。」

【甲37】

(16) 第12回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長、A5執行委員及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成27年3月3日に開催された。主な交渉状況は次のとおりであった。

ア 会社は、まず、平成27年2月18日付け要求書について、要求事項1のA2への解雇予告通知の即刻撤回には応じられないこと、要求事項2の解雇理由はこれまで繰り返し説明したとおりであること、要求事項3の解雇までの賃金支払については就労していないので応じられないことなどの回答をした。

これに対して組合は、まず、平成27年1月26日付け回答書を取り上げ、「休業の発端となった事故の原因究明、再発防止策策定等について未だに真摯にご協力いただくことができおらず、現状のまま復職いただくことは極めて危険である」との記載に関し、A2は、本件事故直後の平成18年8月9日に川崎南労働基準監督署長に提出した労働者災害補償保険休業補償給付支給請求書の「災害の原因及び発生状況」欄に事実関係を詳細に記載して明らかにしており、平成27年1月26日付け回答書の上記記載は同人の職場復帰を認めない理由にはならないとの指摘をした。この指摘に対して会社は、A2の職場復帰を認めない理由は、本件事故の態様に関するA2の認識が会社のそれと異なっており、本件事故の責任が会社のみにあると主張したことなどであるとの説明をした。

イ 次に、会社は、組合に対し、A2あての平成27年3月3日付け解雇理由通知書を提出した。この文書には、次のような記載があった。「貴殿に対する平成27年3月3日付け普通解雇について、貴殿の弊社就業規則所定解雇事由に該当する具体的な事由は、次のとおりです。

第1 『勤務不良にして従業員の職責を果たさない時』（就業規則第40条第1号）

作業中の携帯電話使用，工場建物内での喫煙，工場建物内での放尿，同僚に対する暴力，隣接他社事業所敷地の横断，終業時刻前の終業，クレーン室内での喫煙，クレーン私物化，不注意による弊社施設の毀損，その態様及び原因についての真摯な説明の回避，工場稼働中の無断消灯，具体的作業の担当拒否，同僚との分

担による具体的作業担当拒否，同僚との分業作業遂行中における独断専行，作業傾向や同僚との具体的な作業遂行上の関係性やクレーン私物化等の作業遂行上の問題の改善を求める同僚からの要請に対する拒否や反抗，上司からの指導監督に対する拒否や反抗，上司や同僚との非協調，平成18年7月3日発生事故の態様及びその原因についての真摯な説明の回避，立替社会保険料の償還拒否等，服務規律に違反し弊社業務の適正かつ円滑な遂行を妨げる態度や言動があったこと。

第2 『事故欠勤引き続き二ヶ月以上で解雇を適当と認めた時』（就業規則第40条第2号）

症状固定に至っていたにもかかわらず，症状固定に至っていないとの主張を続け，結果的・実質的に欠勤を継続したこと。

第3 『休職期間満了の時』（就業規則第40条第3号）

休職期間が満了したにもかかわらず，従前の職務であるクレーン工に復帰できる状況に至っておらず，復職できないこと。

第4 『精神障害虚弱疾患の為業務に耐えられないと認めた時』（就業規則第40条第5号）

クレーン工の職務に従事できない身体的状況にあり，クレーン工の職務に従事できないこと。」

平成27年3月3日付け解雇理由通知書に関して組合は、まず、解雇理由第1「勤務不良にして従業員の職責を果たさない時」について、復職拒否理由を交渉事項とした第11回団体交渉までの会社の説明に変更はあるかについて質問したところ、会社は変更はないとの回答をした。

次に、組合は、解雇理由第2「事故欠勤引き続き二ヶ月以上で解雇を適当と認めた時」について、A2の症状固定を認めた時点と就業規則第54条第1項に「従業員の業務上の災害補助及び業務上の傷病に対しては労働者災害補償保険法に基づき之を行う。」との規定があるにもかかわらず、A2の症状固定を労働基準監督署長とは異なる時点に認める理由について質問するとともに、同条2項に「会社は労働者災害補償保険法以外に労災事故に依る支給規定を設けて行う。」との規定があることから、当該規定を提示するよう求めた（以下、同項に規定する「労災事故に依る支給規定」を「労災事故支給規定」という。）。これに対して会社は、本件事故によって生じ

たA2の症状に関するカルテを全て入手して検討した結果、会社としては平成19年8月31日に症状固定したものと認識していること、症状固定の時点について労働基準監督署長の判断に従うのが普通であるとまではいえないこと、労災事故支給規定についてはまずはその内容を確認することなどの回答をした。

さらに、組合は、解雇理由第4「精神障害虚弱疾患の為業務に耐えられないと認められた時」について、A2は「精神障害」と「虚弱疾患」のいずれに該当するのかについて質問した。これに対して会社は、A2は精神的及び身体的に不調であり、「精神障害」と「虚弱疾患」とを包括した概念に当たると判断しているとの回答をした。

続いて、組合は、就業規則第40条第6号の「業務縮小・その他会社の都合によりやむを得ない事由がある時。」に基づく整理解雇かについて質問したところ、会社は同号に基づく整理解雇ではないとの回答をした。

組合は、解雇理由第1から第4のいずれについても納得することはできず、解雇の撤回を会社に要求した。

【甲25、甲30、乙33の1～4】

(17) 第13回団体交渉は、組合からA3書記長、A4書記次長、A5執行委員及びA2が、また、会社からB2取締役及びB4弁護士がそれぞれ出席して、平成27年4月3日に開催された。主な交渉状況は次のとおりであった。

ア 組合が労災事故支給規定の提供を求めたところ、会社はその所在が不明であり、探しているとの回答をした。これを受けて組合は、平成27年4月20日を目途に、労災事故支給規定の所在が分かった場合には当該規定を送付するよう求め、会社はこれを了承した。

イ 平成27年3月3日付け解雇理由通知書に関しては、次のようなやり取りがあった。

まず、解雇理由第1「勤務不良にして従業員の仕事に果たさない時」について、組合は、会社がA2の職場復帰を認めない理由とほぼ重複しており、例えば、「作業中の携帯電話使用」は、同人が事実を認めて始末書を提出したことにより決着したことはこれまでの団体交渉において組合の反論したとおりであるとして、解雇理由第1の撤回を求めた。これに対して会社は、携帯電話の使用だけでは解雇理由とはならないこと、解雇理由第1はA2の職場復帰を認

めない理由を記載したことなどの説明をした。

次に、組合は、解雇理由第2「事故欠勤引き続き二ヶ月以上で解雇を適当と認めた時」について、会社が、平成27年3月3日付け解雇理由通知書を組合に提出するまで、A2が症状固定に至っていると主張したことや、同人やその主治医に症状の確認をしたことがないにもかかわらず、「症状固定に至っていたにもかかわらず、症状固定に至っていないとの主張を続け、結果的・実質的に欠勤を継続した」と判断した根拠について質問した。これに対して会社は、A2を診察した当時の医師が川崎南労働基準監督署長に提出した平成19年8月13日付け意見書に同年「8/31症状固定予定」との記載があり、当該意見書を平成27年1月22日に入手したためであるとの回答をした。

さらに、組合は、解雇理由第3「休職期間満了の時」について、「休職期間が満了したにもかかわらず、従前の職務であるクレーン工に復帰できる状況に至っておらず、復職できない」と判断した根拠について質問した。これに対して会社は、医師からA2がクレーン工として復帰できる状況にないことを聞いたとの回答をした。

続いて、組合は、解雇理由第4「精神障害虚弱疾患の為業務に耐えられないと認めた時」について、A2を「精神障害」、「虚弱疾患」と判断する根拠となった資料の提示を求めた。これに対して会社は、資料の量が多く、写しを取るのが大変であること、別件訴訟に証拠として提出するので、A2の代理人弁護士から入手した方が円滑であることなどの回答をした。

以上の交渉を踏まえ、組合は、労災事故支給規定、職場復帰拒否理由及び解雇理由第2から第4の根拠となる資料を平成27年4月20日を目途に提示すること、並びに、解雇理由第1を撤回するか、撤回しないのであれば再反論をすることを求めたところ、会社は検討するとの回答をした。

【甲32、乙33の1・2、乙37】

- (18) 平成27年4月20日、会社は、組合に対し、A2の症状固定に関する資料を送付した。この資料のうち、A2を診察した当時の医師による川崎南労働基準監督署長あての平成19年10月18日付け意見書には、症状固定日として、「H19.9/12」との記載があった。

【甲34】

(19) 第14回団体交渉は、組合からA 3書記長、A 4書記次長及びA 5執行委員が、また、会社からB 2取締役及びB 4弁護士がそれぞれ出席して、平成27年5月19日に開催された。主な交渉状況は次のとおりであった。

ア まず、会社は、組合に対し、労災事故支給規定の所在を調査したものの、発見することができず、そもそも存在したかどうか不明であるとの回答をした。

イ 次に、解雇理由の根拠資料に関しては、次のようなやり取りがあった。

解雇理由第2「事故欠勤引き続き二ヶ月以上で解雇を適当と認めた時」について、会社は、自らの依頼した医師が別件訴訟に提出された資料をもとに判断したところによると、A 2の症状固定は、前回の団体交渉における会社の回答である平成19年8月31日や同人が川崎南労働基準監督署長あてに労働者災害補償保険障害補償給付支給請求書を提出した平成27年1月31日ではなく、同人の症状が安定した平成20年7月であるとの回答をした。これに対して組合は、会社の判断の根拠となる資料を提示するよう再度求めた。

解雇理由第4「精神障害虚弱疾患の為業務に耐えられないと認めた時」について、組合は、A 2を「精神障害」、「虚弱疾患」と判断する根拠となった資料を提示するよう再度求めた。

ウ 続いて、解雇理由第1「勤務不良にして従業員の職責を果たさない時」について、該当する具体的な事由ごとに次のようなやり取りがあった。

(ア) 「作業中の携帯電話使用」

組合は、A 2が作業中の携帯電話の使用について会社から注意を受け、始末書を提出したことで既に決着をみているにもかかわらず、解雇理由とされるのはおかしいと指摘したところ、会社は、おかしいかおかしくないかは会社が決めることであるとの回答をした。

(イ) 「工場建物内での喫煙」、「クレーン室内での喫煙」

会社は、A 2が平成17年12月に実施した敷地内全面禁煙後の平成18年4月か5月ころにクレーン内で喫煙をし、注意したものの、何も言わなかったとの説明をした。これに対して組合は、A 2が全面禁煙後に喫煙したことをこれまでの団体交渉において説明し

なかった理由について質問したところ、会社は明確な回答をしなかった。

(ウ) 「工場建物内での放尿」

組合は、A 2 の職場復帰を交渉事項とする第 6 回団体交渉において A 2 の就業態度に関する調査を約束した会社が、第 7 回団体交渉において調査結果として説明した時系列表記載の事実の中に工場建物内での放尿は挙げられていなかったにもかかわらず、解雇理由としたことについて説明を求めた。これに対して会社は、本人が放尿したかどうかは分からないものの、解雇理由としたとの回答をした。

(エ) 「同僚に対する暴力」

組合は、A 2 の否定する C 1 に対する暴力を解雇理由としたことについて説明を求めた。これに対して会社は、社内での暴力は解雇理由の一つとなるとの回答をした。

(オ) 「隣接他社事業所敷地の横断、終業時刻前の終業」

組合は、A 2 が会社の指摘するような終業時刻前の帰宅をしたことは一度もなく、他社の隣接地を通行したことはあるものの、上司から注意を受けて以降は通行していないにもかかわらず、解雇理由としたことについて説明を求めた。これに対して会社は、通行を止めたという根拠はないとの回答をした。この回答を受けて組合が業務日報の提示を求めたものの、会社は応じなかった。

(カ) 「クレーン私物化」

会社は、A 2 が平成18年にクレーンの運転席に灰皿などの私物を置いたり、鍵をかけるといった態度をとっており、会社が A 2 の私物を撤去したとの説明をした。これに対して組合がクレーン私物化への会社の対応について質問したところ、会社は、A 2 に対し、注意はしたものの、反省文の提出は求めていないとの回答をした。

(キ) 「不注意による弊社施設の毀損、その態様及び原因についての真摯な説明の回避」

会社は、A 2 の点検が十分でなかったため、天井クレーンのワイヤーが切れたことがあり、その原因について A 2 に説明を求めたものの、答えなかったとの説明をした。これに対して組合は、会社に原因の分からない事故について A 2 が説明できないことが

解雇理由となるのかについて質問したところ、会社は明確な回答をしなかった。

(ク) 「工場稼働中の無断消灯」

会社は、A 2 がクレーン上から C 2 に命じて消灯させたとの説明をした。これに対して組合は、仮に A 2 が C 2 に命じて消灯させたとしても、それが解雇理由となるのかについて質問したところ、会社は明確な回答をしなかった。

(ケ) 「具体的作業の担当拒否」

組合は、具体的作業の担当拒否に関する業務日報の提示を求めたところ、会社は、応じることはできないとの回答をした。

【甲33】

(20) 第15回団体交渉は、組合から A 3 書記長、A 4 書記次長及び A 5 執行委員が、また、会社から B 2 取締役及び B 4 弁護士がそれぞれ出席して、平成27年6月15日に開催された。主な交渉状況は次のとおりであった。

ア まず、解雇理由第1「勤務不良にして従業員の職責を果たさない時」について、該当する具体的な事由ごとに次のようなやり取りがあった。

(ア) 「具体的作業の担当拒否」

組合が、具体的作業の担当拒否とは何を指すのかについて質問したところ、会社は、平成17年10月19日、A 2 が指示された梱包紙整理作業を C 2 に押し付けようとして争いとなり、C 2 が上司に相談をしたことを指すとの回答をした。これに対して組合は、A 2 が梱包紙整理作業を怠ったことはなく、作業量が多いと上司に伝えたところ、全員で作業することになったのではないかと質問したところ、会社は、A 2 が指示に反して梱包紙整理作業をしなかったとの回答をした。組合は、会社の回答の根拠となる業務日報の提示を求めたものの、会社は都合があるとして応じなかった。

(イ) 「同僚との分担による具体的作業担当拒否」

組合が、同僚との分担による具体的作業担当拒否とは何を指すのかについて質問したところ、会社は、母材の入出荷といった複数の従業員によるラインでの作業を A 2 が平成17年から指示に反して行わなかったことを指すとの回答をした。これに対して組合

は、指示に従わないA 2に対する会社の対応について質問したところ、会社は、上司が指導していたはずであるが、記録はないとの回答をした。

- (ウ) 「同僚との分業作業遂行中における独断専行、作業傾向や同僚との具体的な作業遂行上の関係性やクレーン私物化等の作業遂行上の問題の改善を求める同僚からの要請に対する拒否や反抗、上司からの指導監督に対する拒否や反抗、上司や同僚との非協調」

組合が、標記の事由は具体的に何を指すのかについて質問したところ、会社は、平成17年9月から11月までの間に、A 2の就業態度によって複数の従業員によるラインでの作業に支障が生じていたことを受け、A 2と同僚との関係、A 2の作業傾向やクレーンの私物化などについて、同人を含めた従業員間で話し合ったものの、同人が改善のための指摘を受け入れず、物別れに終わったことを指すとの回答をした。これに対して組合は、会社の回答の根拠となる業務日報の提示を求めたものの、会社は記録がないとの回答をした。

- (エ) 「平成18年7月3日発生事故の態様及びその原因についての真摯な説明の回避」

組合が、標記の事由は具体的に何を指すのかについて質問したところ、会社は、本件事故後にA 2が出社した際、2回にわたって本件事故の発生状況について説明を求めたものの、A 2は何らの説明もしなかったことを指すとの回答をした。

- (オ) 「服務規律に反し弊社業務の適正かつ円滑な遂行を妨げる態度や言動」

組合が、標記の事由は具体的に何を指すのかについて質問したところ、会社は、解雇理由第1「勤務不良にして従業員の職責を果たさない時」に該当するとして列挙した具体的な事由をまとめたものであるとの回答をした。これに対して組合は、上記の事由はいずれも解雇理由にはならないとして、根拠資料の提示を再度求めたものの、会社はこれに応じなかった。

- イ 次に、解雇理由第2「事故欠勤引き続き二ヶ月以上で解雇を適当と認めた時」に該当する事実とされた「症状固定に至っていたにもかかわらず、症状固定に至っていないとの主張を続け、結果的・実

質的に欠勤を継続したこと」について、組合は、第1回団体交渉から要求していたA2の職場復帰を会社が拒んでいたにもかかわらず、後に独自に判断した症状固定の時期から遡って同人を欠勤と扱い、それを解雇理由とすることでいいのかについて質問したところ、会社は、そのとおりであるとの回答をした。

ウ 続いて、解雇理由第4「精神障害虚弱疾患の為業務に耐えられないと認めた時」について、組合は、会社から受け取った資料をもとに、A2を「精神障害」、「虚弱疾患」と判断する根拠について質問したところ、会社は、左第5指カウザルギーを原因とする痛みが就労中に突然発症するおそれがあるとの主治医の診断を根拠に、A2の状態が「精神障害虚弱疾患」に包括的に該当すると判断したとの回答をした。これに対して組合は、主治医からは、A2が職場復帰する際には、休職療養中のように眠くなることのないよう治療内容を工夫をすると聞いているとして、会社が主治医に対してA2の職場復帰について相談したかについて質問したところ、会社は明確な回答をしなかった。

【甲35】

(21) 組合は、平成27年7月22日、本件追加申立てをした。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（A2の職場復帰及び解雇を交渉事項とする団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に当たるか。）

(1) 申立人の主張

本件の団体交渉における会社の対応は、①会社はそもそも自らの見解・主張について、その根拠を具体的かつ十分に説明していないこと、また、その根拠の裏付けとなる資料を提示していないこと、②会社の見解・主張が合理的でないこと、合理性がないか誤った主張・見解に固執していること、あるいは合理性の疑われる主張・見解に十分な説明がないまま固執していること、③組合の要求・見解・主張について真摯に検討し、真摯に応答していないこと、④交渉当事者間の信義誠実に反し、合意達成に向け、それを模索する努力をしたとはいえない姿勢・言動といった各要素から検討すると、第1回から第15回までの団体交渉を個別にみても、団体交渉全体を総合的にみても、不誠実である。

(2) 被申立人の主張

組合と会社との間の協議は、平行線・水掛け論のままであり、合意に

は達していない。そして、その結果自体に対する組合の不満が、会社が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒んだという組合の主張の実体であることは明らかであるが、組合と会社との間の協議が平行線・水掛け論のままで合意に達しない原因は、むしろ組合にあり、会社が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒んだと評されなければならないほど不誠実な対応をした、あるいは、会社と組合との間のやり取りが会社が団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒んだと評されなければならないほど無価値・無意味であった、とは到底いえない。本件申立ては、全く理由がないものであって、全部棄却されなければならない。

(3) 当委員会の判断

組合はA 2の職場復帰及び解雇を交渉事項とする団体交渉における会社の対応を不誠実であると主張するのに対し、会社は交渉が平行線のまま合意に達しない原因は組合にあると主張するので、以下判断する。

ア 職場復帰をめぐる対応について

(ア) 前記第2の2の(3)、(8)から(10)まで、(13)、(15)及び(16)並びに同3の(1)、(2)及び(5)並びに同4の(1)から(5)まで及び(7)から(11)までで認定したとおり、会社は、平成18年7月3日の本件事故の発生後、同年10月30日にはA 2に対して休職するよう通告し、平成20年9月24日になって同人が職場復帰や本件傷病の損害賠償を求めると、同年10月8日に本件傷病の症状固定後に対応を考えるとの回答をし、平成22年6月17日には会社の損害賠償責任は存在しないとの立場を表明した。このような会社の対応を受けたA 2が平成25年4月16日になって組合に加入し、組合が同人の職場復帰や本件傷病の損害賠償などを交渉事項とする団体交渉を申し入れると、会社は、同年6月24日の第1回団体交渉において、同人が本件事故の総括に関する話合いに応じないことを理由に、職場復帰を拒否すると述べ、同年9月20日付け回答書では、症状固定の前後を問わず同人の復帰を拒否し、同人の通院加療が一定の段階に達した時点で解雇する予定であると表明している。その後の団体交渉においても会社は、事務職などクレーン工以外の職種への就労といった代替案を組合が提示しても、様々な理由を追加して主張しながら、A

2の職場復帰に応じようとはしなかった。このように、会社は、団体交渉の継続中、A2の職場復帰を拒否するという方針を一貫して堅持していたものといえる。

(イ) 前記第2の2の(3)から(6)まで、同3の(2)及び同4の(16)で認定したとおり、会社は、平成18年7月3日発生の本件事故に関し、A2の記載した「災害の原因及び発生状況」欄を含む労働者災害補償保険休業補償給付支給請求書に同年8月9日に事業主証明をし、本件傷病に関する同月16日付け診断書を受け取り、また、同年9月1日には同人から事情聴取をしている。その後、会社は、職場復帰拒否の理由について、平成25年6月24日開催の第1回団体交渉においては、発生原因の究明と再発防止策の策定からなる本件事故の総括についての話合いにA2が応じないために信頼関係が失われていることであると説明し、平成27年3月3日開催の第12回団体交渉においては、本件事故の態様に関する同人の認識が会社のそれと異なっており、本件事故の責任が会社のみにあると主張したことが、職場復帰拒否の理由であると説明している。しかし、A2は、本件事故の事実関係については労働者災害補償保険に関する手続において既に一定の説明をしており、A2が改めて本件事故の発生原因の究明や再発防止策の策定について会社との話合いに応じたり、本件事故の態様についての認識を会社と共有することが、いかなる意味で職場復帰のための前提となるのかは明らかではないにもかかわらず、この点についての会社の説明は全く不十分である。また、本件事故の責任の所在に関するA2の主張を職場復帰拒否の理由とすることについても、同様である。

(ウ) 前記第2の2の(6)並びに同4の(3)から(5)まで、(7)及び(8)で認定したとおり、会社は、本件申立て後になって、A2の職場復帰を拒否する理由として同人の就業態度に関する事実を列挙するに至ったものの、団体交渉では、上記の事実について、業務日報の記載を根拠とすると説明しながらもその提示を拒否し、根拠となる資料なく認定したと回答し、あるいは明確な回答をしないといった対応を取っている。しかし、いずれの対応も、誠意をもって組合の納得を得ようとしたものとは認められない。特に、業務日報の提示については、組合がA2の職場復

帰を拒否する理由に関する事実を記載した箇所限定して求めたにもかかわらず、会社は、一貫して応じていない。仮に、個人情報や企業秘密の保護、労務管理上の必要などとの関係で提示することに支障があるのであれば、その理由を具体的に説明する必要があるところ、会社がそのような説明をしたとも認められない。

イ 解雇をめぐる対応について

前記第2の4の(11)、(13)及び(16)から(20)までで認定したとおり、会社は、平成27年1月26日付け回答書において、休業期間満了後にA2を解雇する予定であることを組合に表明した上で、同年2月1日付け解雇予告通知書において同年3月3日をもって解雇することを同人に予告した。そして、同日開催の第12回団体交渉において会社が組合に提出した同日付け解雇理由通知書には、就業規則における解雇の規定のうち同人の解雇に適用する各号を引用し、それぞれについて理由が記載されている。

まず、「勤務不良にして従業員の職責を果たさない時」(就業規則第40条第1号)との解雇理由について、会社は、問題となるA2の就業態度を列挙した上で、第12回団体交渉ではA2の職場復帰拒否の理由としてこれまで繰り返し説明をしたとおりであるとし、また、第13回団体交渉では同人の職場復帰を認めない理由を記載したと説明している。しかし、同人の職場復帰を拒否するための理由が直ちに解雇のための理由となるわけではなく、そのことについて会社が組合に対して具体的な説明をしたとは認められない。そもそも、前記アの(ウ)で述べたとおり、職場復帰拒否の理由に関する会社の対応が不誠実である以上、職場復帰拒否の理由をそのまま流用した解雇理由に関する会社の対応についても、同様に不誠実であると言わざるを得ない。

次に、「事故欠勤引き続き二ヶ月以上で解雇を適当と認めた時」(就業規則第40条第2号)との解雇理由について、会社は、「症状固定に至っていたにもかかわらず、症状固定に至っていないとの主張を続け、結果的・実質的に欠勤を継続したこと。」との理由を示している。上記理由にある「症状固定」について会社は、第12回団体交渉では平成19年8月31日であるとし、第14回団体交渉では平成20年7月であると説明しており、いずれも川崎南労働基準監督署長が症

状固定を認めた平成27年1月31日とは異なっている。その理由について会社は、症状固定の時点について労働基準監督署長の判断に従う必要はないと説明するにとどまっている。しかし、会社の対応は、A2の職場復帰を拒否する一方で、同人が労働基準監督署長による症状固定の判断に従って職場復帰を希望したことに対し、会社が独自に設定した症状固定日に遡って同人を欠勤として扱うという著しく合理性を欠くものであり、上記の説明だけで組合を納得させることは困難である。

さらに、「休職期間満了の時」（就業規則第40条第3号）について、会社は、「休職期間が満了したにもかかわらず、従前の職務であるクレーン工に復帰できる状況に至っておらず、復職できないこと。」との理由を示している。上記の理由にある「復職できない」と判断した根拠について会社は、組合や医師から聴取したことを挙げている。しかし、会社が、組合に対し、上記の聴取した内容について具体的に説明したとは認められない。

最後に、「精神障害虚弱疾患の為業務に耐えられないと認めた時」（就業規則第40条第5号）との解雇理由について、会社は、「クレーン工の職務に従事できない身体的状況にあり、クレーン工の職務に従事できないこと。」との理由を示している。A2の身体的状況が「精神障害」、「虚弱疾患」のいずれに当たるかについて会社は、第12回及び第15回の団体交渉において、「精神障害虚弱疾患」に包括的に該当する旨の説明をしている。しかし、本件傷病が直ちに精神障害等に当たるとは認められず、「包括的に該当する」との説明のみで組合を納得させることは困難である。

以上のとおり、A2の解雇理由に関する会社の説明は、いずれも会社の一方的な主張を述べたものにとどまり、組合を納得させるに足りるものとは認められない。

ウ 前記ア及びイでみたとおり、第1回から第15回までの団体交渉の経過全体を踏まえると、A2の職場復帰拒否という方針を一貫して堅持しながら、その根拠について具体的な説明をしようとはせず、関係資料も提示しないまま、同人を解雇し、その理由についても自己の主張を一方的に述べるにとどまるといった会社の一連の対応は、組合の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったものとは到底認められず、不誠実な団体交渉応諾として、労組法第7

条第2号の団体交渉拒否に当たる。

2 救済の方法

前記1で判断したとおり、第1回から第15回までの団体交渉における会社の対応は不当労働行為に該当すると認められる。しかし、A2の解雇によって、同人の職場復帰について交渉する当面の必要性は失われたことから、解雇を交渉事項とする団体交渉についてのみ、主文第1項のとおり命じることとする。ただ、今後同様の行為が繰り返されるおそれは職場復帰についても認められるので、主文第2項のとおり命じる。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成29年4月13日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑩