

命 令 書

申 立 人 X 1 組合
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地本
執行委員長 A 2

申 立 人 X 3 分会
執行委員長 A 3

被申立人 Y 1 会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第51号事件について、当委員会は、令和元年7月16日第1734回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、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

1 被申立人 Y 1 会社 は、申立人 X 1 組合 及び同
X 2 地本 から、組合員が私傷病を理由として
年次有給休暇を取得する際の診断書の取扱いについて団体交渉の申入れがあっ

た場合には、これまでの解説書等の内容とは異なる会社の基本協約や就業規則等の解釈について、その異なる理由を、根拠資料等を示して具体的に説明するなどして、速やかにこれに応じなければならない。

- 2 被申立人会社は、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 X 1 組合、同 X 2 地本及び同 X 3 分会 に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社本社、新幹線鉄道事業本部及び東京交番検査車両所内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 地本

執行委員長 A 2 殿

X 3 分会

執行委員長 A 3 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が、貴 X 2 地本 からの平成28年11月1日付け並びに貴 X 1 組合 からの12月19日付け、29年2月3日付け及び3月9日付けの団体交渉申入れ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又は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告し

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

(1) A 4 (以下「A 4」という。)は、被申立人 Y 1 会社
(以下「会社」という。)新幹線鉄道事業本部(以下「新幹線本部」という。)の現業機関である東京交番検査車両所(以下「東京車両所」という。)に勤務する従業員であり、申立人 X 3 分会
(以下「分会」という。)の組合員である。平成28年9月、A 4 が入院手術のため年次有給休暇(以下「年休」という。)取得を申請し、これが付与された後、東京車両所の助役は、A 4 に診断書の提出を求めた。

申立人 X 2 地本 (以下「地本」という。)は、会社に対し、年休取得に理由の明示及び診断書の提出は必要がないと抗議したが、会社は、診断書の提出は必要であると述べた。

9月21日、A 4 は、会社に対し、診断書の提出を求めることには納得することができないとして、会社の制度にのっとり苦情申告をしたが、この申告は却下され、苦情処理会議は開催されなかった(以下、A 4 の年休取得時の診断書提出をめぐるこれら一連のやり取りを「本件診断書提出問題」という。)

11月1日、地本は、会社に対し、年休取得時に診断書の提出を求める根拠を明らかにすること等を議題とする団体交渉開催を申し入れた。11月24日、会社は、地本の申入事項は、申立人 X 1 組合 (以下「組合」といい、地本及び分会と併せて「組合ら」ということがある。)と会社との基本協約第250条に規定する6項目の団体交渉開催事項(以下「団体交渉事項」という。)に当たらないので団体交渉は開催しないが、A 4 の求める苦情処理会議を開催したいとの見解を示した。

12月19日、29年2月3日及び3月9日、組合は、会社に対し、本件診断

書提出問題に関する団体交渉申入れを行ったが、会社は、団体交渉事項に当たらないとしてこれらいずれにも応じなかった。

4月14日、組合は、当委員会に対し、団体交渉の促進を求めてあっせん申請を行い、あっせんが行われたものの、双方の主張不一致により打切りとなった。

- (2) 7月14日、組合らは、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (3) 本件申立て後、組合と会社との間で毎年定期的に行われている新賃金及び夏季手当交渉並びに「協約改訂交渉」において、本件診断書提出問題について労使双方でやり取りがあった。
- (4) 本件は、①地本が28年11月1日付けで、また、組合が12月19日付け、29年2月3日付け及び3月9日付けで申し入れた団体交渉に、会社が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か否か、②本件申立て後、「協約改訂交渉」並びに新賃金及び夏季手当交渉において、本件診断書提出問題について団体交渉が実施されていることから、本件申立ての救済利益が失われているか否かが争われた事案である。

なお、28年11月1日付けで地本が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことについては、申立書の請求する救済の内容には記載されていなかったが、30年7月19日の本件第6回調査において、これについても争点とすることと整理した。

2 請求する救済の内容

- (1) 組合が28年12月19日付け、29年2月3日付け及び3月9日付けで申し入れた団体交渉を開催し、問題の解決を図ること。
- (2) 文書交付及び掲示並びに社内誌への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、主として会社の従業員らで組織されている労働組合であり、C1連合会に加盟している。本件申立時の組合員数は約270名である。
- (2) 申立人地本は、組合の下部組織であり、会社の新幹線本部内に勤務する組合員で組織されている。

(3) 申立人分会は、地本の下部組織であり、会社の東京仕業検査車両所、東京車両所及び東京修繕車両所に勤務する組合員で組織されている。

(4) 被申立人会社は、昭和62年4月1日、日本国有鉄道改革法に基づき、

C2 が経営していた旅客鉄道事業のうち、主として東海地方及び東海道新幹線の事業を引き継いで発足した会社であり、肩書地に本社を、東京都千代田区に新幹線の運行業務を統括する新幹線本部を有するほか、愛知県名古屋市に東海鉄道事業本部を、静岡県静岡市及び大阪府大阪市に支社を、三重県津市及び長野県飯田市に支店をそれぞれ有しており、本件申立時の従業員数は約1万8,000人である。

新幹線本部の中心的な事業は東海道新幹線の旅客輸送等であり、企画部、管理部等の非現業部門と、駅、運輸所、車両所などの現業部門を有している。

なお、会社には、組合のほかに、C3組合、C4組合、C5組合の三つの労働組合が組織されている。

【審査の全趣旨】

2 基本協約、「協約改訂交渉」並びに新賃金及び夏季手当交渉

会社と組合とは、例年、10月1日から翌年9月30日までの1年間有効となる基本協約を締結し、毎年、改定をしている。基本協約の改定に関する事項は、同協約第250条第6号において、団体交渉事項と定められている（後記7(1)）ことから、例年8月上旬頃に組合が会社に団体交渉申入書を提出し、会社と組合とは、例年8月から9月にかけて、「協約改訂交渉」と呼ばれる団体交渉を複数回にわたって実施した上で新たな基本協約を締結している。

また、組合と会社とは、毎年、いわゆる春闘交渉に当たる新賃金及び夏季手当交渉を開催している。

【争いのない事実】

3 A4組合員の年休申請と診断書提出要求

(1) A4の年休申請

東京車両所では、毎月10日に、翌月の休日等（公休日など）として指定される日を発表し、緊急時を除いて翌月の年休申請期間を毎月1日から20

日とし、毎月25日（ただし、休日と重なった場合にはこの限りではない。）に翌月の勤務を確定し発表していた。

東京車両所に勤務し、分会に所属するA4は、手術を伴う入院のため、平成28年10月6日から同月17日までの12日間の年休取得を、9月20日までに申請した。その際、A4は、連続して休暇が取れないと入院ができなくなると考え、年休申請簿の事由欄に、10月6日は「前入院」、同月7日は「手術」、同月15日は「抜糸予定」と記載した。

9月23日、会社は10月の勤務割を発表し、A4が年休を申請した12日間については、七日間を年休、二日間を公休日、三日間を特別休日と指定した。公休日とは労働基準法（以下「労基法」という。）第35条に基づく休日であり、特別休日とは、公休日以外の無給の休日である。

【甲1、甲2、甲25、甲28、審1 p 3～5、同 p 20～22、審査の全趣旨】

(2) 会社の診断書提出要求

10月の勤務割発表から約1週間後、東京車両所のB2助役（以下「B2助役」という。）は、A4に対し、入院したら後で診断書を提出するよう指示した。

10月3日午前8時20分頃、A4は、庁舎内の喫煙所で、B3企画科長（以下「B3科長」という。）に、年休で休むのに診断書は必要ないのではないかと質問した。B3科長は、この質問に即答せず、「確認します。」と述べ、一旦喫煙所を出た後、約30分後に戻り、A4に対し、年休の場合も診断書の提出が必要である旨述べた。

A4は、B3科長が喫煙所を出て戻るまでの間に、B2助役にも同じ質問をしたところ、同助役は、五日以上の欠勤をした場合は診断書を提出する必要がある旨回答した。

【甲25、審1 p 4、同 p 6、同 p 22～26】

(3) 地本の対応

10月4日、A4は、年休取得に当たって会社から診断書の提出を求められたことについて地本に相談し、地本は新幹線本部に抗議した。

10月5日、東京車両所のB4助役（以下「B4助役」という。）は、

A 4 に対し、診断書の件は確認中である旨述べた。

A 4 は10月6日から入院し、同月12日、B 4 助役は、入院中の A 4 に、診断書提出が必要であると連絡した。A 4 が地本に改めて相談したところ、10月13日、地本は、新幹線本部人事課課長代理の B 5（以下「B 5 課長代理」という。）に抗議した。これに対し、B 5 課長代理は、傷病を理由に五日を超えて欠勤する場合には医師の診断書を提出する必要があると説明した。

【甲16、甲25、甲28、甲31、審1 p 11～13】

(4) 事由欄に入院等の理由の記載がない場合の取扱い

会社では、従業員が年休を申請するに当たって、年休申請簿の事由欄に理由が記載されていないことをもって年休を付与しないという取扱いはしていない。また、連続五日以上の年休申請であって、従業員がその年休中に入院したとしても、会社としてその事実を知得しなければ診断書提出を求めることはない。

【審2 p 21、同 p 84】

4 苦情申告制度

(1) 制度の概要

会社において、組合員が、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈について苦情を有する場合は、その解決を苦情処理会議に申告することができる（基本協約第272条）。

苦情処理会議には、地方において団体交渉を行う場所に設置する地方苦情処理会議と本社で行う中央苦情処理会議とがあり、組合員の苦情は管轄の地方苦情処理会議で取り扱う（基本協約第273条及び第276条）。

苦情申告があった場合は、苦情処理委員の中からあらかじめ指名された労使各1名の幹事により速やかに事前審理を行う（基本協約第284条）。事前審理において、当該苦情の内容が苦情として取り扱うことが適当であると認められる場合は受理し、それ以外の場合は却下とされ、苦情処理会議は開催されない（基本協約第285条及び第286条）。

地方苦情処理会議で、申告を受理した日から2週間以内に解決できなかった場合は、中央苦情処理会議に上移する（基本協約第287条及び第289条）。

【甲1】

(2) 近年の運用実態

22年7月から29年9月までの間に、地本の組合員が苦情申告を行ったにもかかわらず却下された件数は、合計592件である。苦情申告のうち事前審理を経て苦情処理会議で取り扱うこととなった事例の具体的件数は不明であるが、苦情申告のほとんどは却下されている。

【甲21、争いのない事実】

5 A4の苦情申告と会社の対応

- (1) A4は、退院後、10月21日に出勤し、同日、苦情申告制度に基づき、診断書提出を求められたことについて会社に苦情申告を行った。A4がこの時に提出した苦情申告票には、申告の理由として、「10月6日から17日まで年休を取得し、手術を行いました。それに対して、10月12日にB4助役より診断書の提出を求められました。年休取得に理由はいらないし、年休で入院した事での診断書の提出は就業規則にも記載されていません。納得がいかないので苦情申告します。」と記載されていた。

【甲3】

- (2) 10月28日、A4の苦情申告について地方苦情処理会議の事前審理が行われた。幹事として、組合側からは地本企画部長であるA5（以下「A5」という。）が、会社側からはB5課長代理が出席した。

冒頭、A5が発言する前に、B5課長代理は、A4の苦情は基本協約及び就業規則等の解釈・適用に疑義を生ずるものではないので却下とする、社員が私傷病により継続五日を超えて欠勤する場合は医師の診断書が必要と基本協約及び就業規則に記載されているなどと述べた。

これに対し、A5は、基本協約及び就業規則で欠勤と年休が明確に分かれている、年休には理由は不要である、突発的な病気や怪我で年休を取得した場合に欠勤として扱われるのは分かるが、今回は計画的に取得しているから欠勤には当たらないなどと反論したが、B5課長代理は、欠勤という言葉の中に年休が含まれているなどと述べ、年休が欠勤に含まれるか否かをめぐり双方の主張が対立した。

A5は、基本協約、就業規則の解釈が違うのだから苦情処理会議を開催

すべきと繰り返し述べたが、B 5 課長代理は、就業規則等の解釈に疑義は生じていないとの回答を繰り返し、結局、A 4 の苦情申告は却下され、地方苦情処理会議は開催されなかった。

【甲 4、争いのない事実】

- (3) 11月2日、A 4 は、診断書を提出しないと会社から不利益を受けるのではないかと考え、組合及び地本と相談の上、会社に診断書を提出した。

【甲28、審 1 p 33】

6 年休、欠勤及び年休の申込みについての規定等

本件診断書提出問題に関連する年休、欠勤等の定義や取扱いについては、28年9月26日締結の基本協約に以下のとおり規定されているほか、同内容の規定が就業規則にも記載されている。また、29年9月25日付け及び30年9月26日付けの基本協約でも変更はない。

(1) 「正規の労働時間」の定義

「正規の労働時間」とは、別表第 1（略）に規定する勤務種別別の労働時間に基づき、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間をいう（基本協約第34条第 1 項及び就業規則第53条第 1 項）。

(2) 「欠勤」の定義

「欠勤」とは、正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合をいう（基本協約第34条第 8 項及び就業規則第53条第 8 項）。

また、28年6月に会社が作成した「2016年度社内通信研修テキスト共通Ⅲ」には、「『欠勤』とは、就業規則別表第 2 に規定する勤務種別別の労働時間に基づき勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間の全部または一部を欠くことです。ここでいう欠勤とは、いわゆる不参・事故欠勤のみならず、年休（中略）を含みます。」との記載がある。

(3) 翌月の勤務の指定

組合員の勤務は、毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、年次有給休暇の請求があった場合など、業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する（基本協約第36条及び就業規則第55条）。

(4) 欠勤の手続

組合員は、欠勤する場合、事前に所定の手続をとることとする（以下略）

(基本協約第37条第1項及び就業規則第56条第1項)。

組合員が傷病により継続して五日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書(中略)を添えて届け出るものとする。なお、休養見込期間経過後、引き続き欠勤しなければならないときは、更にその手続をとるものとする(基本協約第37条第2項及び就業規則第56条第2項)。

また、会社が昭和63年2月に作成した「〇〇〇〇 就業規則の解釈と運用」(以下「昭和63年解説書」という。)には、「所定の手続とは定められた『休暇申請書』あるいは『年次有給休暇申込簿』等により申込む手続をいう。(以下略)」との記載があるほか、診断書の提出について、以下の記載がある。

「傷病により継続して6日以上欠勤しなければならない時には、『病気』等の休暇として扱うか否かにかかわらず、例えば年休として処理する場合であっても、休業見込み期間を記載した診断書を提出することとなる。

これは、欠勤が長期にわたる場合、業務を正常に運営するために出勤要請等の要員操配が必要となってくるためであり、勤務認証『病気』として処理するか否かとは関係がない。」

なお、本命令書において、要員操配とは、会社が、いわゆる「勤務シフト」を組み、従業員個々人の出勤日、公休日などを決定することを指す。

(5) 「休暇」と「欠勤」の相違について

昭和63年解説書には、以下の記載がある。

『休暇』と『欠勤』の相違について

① 『休暇』とは、一般的に労働義務のある日又は時間に対して、社員の所定の手続に基づき会社はその労働義務を免除した日であるということができる。この『休暇』には、法律上必ず労働者を解放しなければならない、いわゆる法定休暇(年次有給休暇(中略))と会社が独自に定めたいわゆる会社休暇(忌引、病気等)がある。

② 略

③ これに対し、労働義務のある日に年次有給休暇又は『休暇』以外

で休む場合は、会社として予定していないものであり、『欠勤』として当然に人事考課の対象となるものである。(以下略)」

また、同解説書の「欠勤・休暇等の概念」という一覧表には、年休は「休暇」として、欠勤とは異なる区分に整理されている。

(6) 年休の申込手続

組合員は、毎月20日までに翌月分の年休使用日を、年次有給休暇申込簿に所定事項を記入の上、会社に届け出ることとする（基本協約第58条第1項及び就業規則第76条第1項）。

【甲1、甲10、乙1、乙6、乙7、乙16、乙36】

7 基本協約の適用及び解釈に問題が発生した場合の手続

(1) 団体交渉事項

組合と会社との団体交渉事項については、基本協約第250条において、以下のとおり規定されている。

「第250条 団体交渉は次の各号に定める事項について行う。

- ① 賃金、賞与及び退職手当の基準に関する事項
- ② 労働時間、休憩時間、休日及び休暇の基準に関する事項
- ③ 転勤、転職、出向、昇職、降職、昇格、退職、解雇、休職及び懲戒の基準に関する事項
- ④ 労働に関する安全、衛生及び災害補償の基準に関する事項
- ⑤ その他労働条件の改訂に関する事項
- ⑥ この協約の改訂に関する事項」

なお、会社は、基本協約第250条と同じ内容を含む協約を、組合以外の三つの労働組合（前記1(4)）と締結している。

【甲1、争いのない事実】

(2) 窓口折衝としての幹事間折衝

基本協約の適用及び解釈に関して、会社と組合との間で問題が生じた場合は、団体交渉ではなく労使双方の担当者による幹事間折衝が開催されるという運用がなされている。

平成4年3月19日、組合と会社とを当事者とするあっせん事件が中央労働委員会（以下「中労委」という。）に係属していた際に、中労委は、「労

働協約は、労使の十分な理解の下で締結し運用されるべきであり、その定めに基づき団体交渉を行うのは当然であるが、団体交渉事項に関する協約の解釈・適用につき対立がある現状に鑑み、その解決について労使双方は苦情処理制度等を活用して十分な協議をされたい。」とのあっせん案を提示し、あっせん員は、「あっせん案中、『苦情処理制度等』の『等』とは、協約上に根拠はないが、労使双方の担当者による窓口折衝を意味するものである。」と口頭で説明した。組合及び会社はこのあっせん案を受諾した。会社は、この「労使双方の担当者による窓口折衝」のことを幹事間折衝と称している。

【乙2、乙3、乙32、乙33、審2 p 4、同 p 31】

(3) 幹事間折衝で落ち着しない場合の対応

幹事間折衝を経ても落ち着しない場合に、例年8月から9月にかけて行われる「協約改訂交渉」時に組合から申入れがあれば、基本協約第250条第6号に規定する「この協約の改訂に関する事項」に準じて、「協約改訂交渉」により対応するという運用がなされている。

【乙33、審2 p 31・32】

8 地本による団体交渉申入れと会社の対応

(1) 地本による団体交渉申入れ

28年11月1日、地本は、会社に『労働協約（第37条及び272条）の運用』に関する団体交渉開催を求める緊急申入れ」と題する書面（以下「11月1日付書面」という。）を提出し、団体交渉を申し入れた（以下「地本団体交渉申入れ」という。）。その内容は、会社は基本協約第37条を根拠にA4に診断書の提出を求めているようだが、A4は前月の勤務発表で「年休」が確定しているのでこの条項に適合しないのは明らかである、また、会社はA4の苦情申告を事前審理において一方的に却下し苦情処理会議開催を拒否した等と抗議するとともに、以下①ないし⑥の6項目について団体交渉申入れを行うものであった。

① 基本協約第37条にある欠勤の定義を明らかにすること。

② 「年休」の取得申請に関して、「事由」は必要ないと考えるが会社側の認識を明らかにすること。

- ③ 勤務発表で確定した「年休」に対して診断書の提出を求める根拠を明らかにすること。
- ④ 診断書の使用目的を明らかにすること。
- ⑤ 診断書の提出を拒んだ場合、勤務発表で確定した「年休」の勤務認証は変更になるのか明らかにすること。
- ⑥ A 4 が、「労働協約・就業規則の解釈」に関わる苦情申告をしたにもかかわらず、苦情処理会議の開催を拒否した理由を明らかにすること。

【甲 5】

(2) 幹事間折衝

ア 11月24日、地本団体交渉申入れについての幹事間折衝が行われた。出席者は、地本側は A 6 業務部長（以下「A 6」という。）、会社側は B 5 課長代理であった。

この席で、B 5 課長代理は、地本の申入事項は団体交渉事項に該当しないため団体交渉は開催しないと述べた。また、B 5 課長代理は、一旦は苦情処理会議の開催を却下したが、11月 1 日付書面を見て、A 4 の苦情申告に対して11月30日に苦情処理会議を開催してその場で議論、説明をしたいと述べた。これに対し、A 6 は、一旦苦情処理会議の開催を拒否して再度開催することはあるのか、初めての事柄なので持ち帰り検討すると述べた。

同日、A 6 は B 5 課長代理に苦情処理会議の開催を提案した理由を電話で尋ねたところ、同課長代理は、11月 1 日付書面の内容を見て、当初不明確であった本件苦情申告票における A 4 の主張の趣旨を理解したためである旨説明した。

【甲 6、甲 29、乙 32、審 1 p 37、同 p 39～41、同 p 47・48、
審 2 p 6～9】

イ 11月29日、B 5 課長代理は、同月30日の苦情処理会議を実施するかどうかの回答を得るため A 6 と協議したが、A 6 は、「30日の開催はない、今後検討していく。」と述べた。

その後、29年 4 月12日まで地本から会社へ連絡はなかった。

【甲 29、乙 32、審 1 p 40・41、同 p 50、審 2 p 7】

ウ 4月11日、B5課長代理は、改めて、A4の苦情処理会議開催をA5に提起したところ、A5は持ち帰り検討するとしたものの、会社からの説明に納得できないとして、結局、苦情処理会議の開催に応じなかった。

【乙32、審2 p38】

9 組合による団体交渉申入れと会社の対応

(1) 12月19日付団体交渉申入れ

28年12月19日、組合は、会社に団体交渉申入れを行った（以下「12月19日付団体交渉申入れ」という。）。申入内容は、地本団体交渉申入れの6項目に以下⑦及び⑧の2項目を追加したものであった。

⑦ 地本が「労働協約（第37条及び272条）の運用」に関する団体交渉開催を求めて申し入れたにもかかわらず、開催を拒否した理由を明らかにすること。

⑧ 新幹線本部は、団体交渉の開催を拒否した後、一度開催を拒否した苦情処理会議を開催したいと地本に申し出てきた。その理由を明らかにすること。

【甲7】

(2) 幹事間折衝

29年1月24日、上記12月19日付団体交渉申入れについての幹事間折衝が実施された。出席者は、組合は A7 業務部長（以下「A7」という。）、会社は B6 人事部勤労課担当課長（以下「B6担当課長」という。）であった。B6担当課長は、この席で、申入事項について、下記①ないし⑧（項番は地本及び組合の申入事項（前記(1)及び8(1)）に対応している。）のとおり組合に回答したものの、団体交渉事項に該当しないとして団体交渉の開催を拒否した。

① 基本協約第34条第8項及び就業規則第53条第8項にあるとおり、「正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合」である。

② 年休申請については基本協約第58条及び就業規則第76条にあるとおり、年次有給休暇の申込簿に所定の事項を記入の上、会社に届け出るのである。

③ 今回A4に診断書の提出を求めたのは、「傷病により継続して五日を

超えて欠勤した」ためであり、基本協約第37条第2項及び就業規則第56条第2項に基づくものである。

- ④ 規定どおりの取扱いであるが、あえて診断書の使用目的をいうならば、傷病は会社としても休みを認めざるを得ない事象であると考え、休みが五日を超えて長期にわたるような場合には、会社としても休業見込み期間を把握して要員操配を行う必要があり、診断書が必要となる。また、こうした事情から虚偽申告防止のためにも診断書は必要と考えている。また、会社としてはそもそも年休はできるだけ公平に付与したいと考えているが、年休を優先的に付与するかどうかを判断する材料として診断書を求めている面もある。
- ⑤ 診断書の提出と勤務認証の処理とは切り離して考えるものであり、勤務認証は変えない。
- ⑥ A4の提出した苦情申告票の内容に基づき、幹事間で事前審理を行ったが、疑義はなく、却下という結果になったと聞いている。
- ⑦ 地方の幹事間折衝において伝えたとおりである。基本協約第250条の団体交渉事項に該当しないからである。
- ⑧ 地方の幹事間折衝において伝えたとおりである。11月1日付書面の内容が初めから苦情として申告されていれば、苦情処理会議を開催して議論すべきものであったと判断したためである。

A7は、これらの回答を受けて、改めて、団体交渉において議論すべきであると述べたが、B6担当課長は、再度、団体交渉事項に該当しないとこれを拒否した。

また、B6担当課長は、A7に対し、地方苦情処理会議に応ずるよう述べたが、同人は、地本において判断すると回答した。

【甲8、甲30、乙33、審1 p73・74、同 p77、審2 p32】

10 2月3日付団体交渉申入れ

(1) 2月3日付団体交渉申入れ

2月3日、組合は、再度、以下①ないし③の3項目について会社に団体交渉を申し入れた（以下「2月3日付団体交渉申入れ」という。）。

- ① 昭和63年解説書によると、「年次有給休暇は、欠勤に当たらない。」と

- 解説されている。会社は、年休は欠勤に当たらないことを認めること。
- ② 会社は、診断書の提出を求めた理由として「傷病により継続して五日を超えて欠勤したためであり、基本協約第37条第2項（就業規則第56条第2項）に基づくものである。」と窓口回答している。年休は欠勤には当たらないから、診断書の提出を求めたことは誤りであったことを認め、A4が診断書取得に要した費用を補償すること。
- ③ 12月19日付団体交渉申入れに応ずること。

【甲9】

(2) 幹事間折衝

2月27日、同月3日付団体交渉申入れに対する幹事間折衝がA7及びB6担当課長の出席の下実施された。

会社回答は、申入事項①及び②については「そのような考えはない。」、同③については「個別に団体交渉は開催しない。しかし、今回の新賃金及び夏季手当交渉の場での組合からの議論を妨げるものではない。なお、端緒となった組合員の苦情申告については、貴側の主張のとおり労働協約の解釈・適用に関わる問題である。よって団体交渉でなく地方で苦情処理を提案している。」というものであった。

A7は、団体交渉を1日増やすのかと確認したが、B6担当課長は、日は増やさないと回答した。A7は、賃上げ交渉は賃上げ交渉の議論をする、今回の件をついでにやる気はないと述べた。B6担当課長は、地方苦情処理会議に応ずるようA7に促したが、同人はこれに応じなかった。また、A7が、昭和63年解説書で明確に年休は欠勤ではないと説明されているにもかかわらず年休は欠勤なのかと質問したところ、B6担当課長は、現在はそうである、当時と現在では就業規則の内容が異なり、昭和63年解説書に基づいて議論をしたとしても、現在の就業規則の適用や解釈に関する議論には役に立たない、昭和63年解説書に基づいて議論をするとしても、傷病によって年休を取得する場合には診断書が必要と書かれているなどと回答した。

【甲11、甲30、乙33、審1 p78、同 p84、審2 p34・35、同 p37】

(3) 29年度新賃金及び夏季手当交渉

3月6日、29年度新賃金及び夏季手当交渉が実施された。この日の団体交渉時間として3時間45分が確保されていたところ、予定の申入れに関する議論は2時間55分程度で終了した。B6担当課長が、組合に、その他の内容についても議論を行わないかと呼び掛けたが、組合側は本件診断書提出問題に関する議論を持ち出すことはなかった。

その後、3月9日、16日及び24日にも29年度新賃金及び夏季手当交渉が実施されたが、組合は、本件診断書提出問題に関する議論を提起せず、このことが議論されることはなかった。

【乙33、審2 p35・36】

11 3月9日付団体交渉申入れ

(1) 3月9日付団体交渉申入れ

3月9日、組合は、会社に対し、以下①ないし⑦の事項について団体交渉申入れを行った（以下「3月9日付団体交渉申入れ」という。）。

① 会社が労働協約を誤って「解釈・運用」していることは明白である。

28年12月19日付、29年2月3日付及び本団体交渉申入れについて団体交渉を開催すること。

② 会社は幹事間折衝の中で「昔の資料は知らない、それを基に議論はしない。」としているが、事実、当時の勤労課長の「まえがき」のある昭和63年解説書は存在する。なぜ存在するものを「知らない」とするのかその理由を明らかにすること。

③ 「年休は欠勤ではない。」とされている昭和63年解説書に対して、会社は、「今は年休は欠勤である。」としている。いつ、どのような理由で解釈を変えたのか明らかにすること。

④ 幹事間折衝では、昔の資料を基に議論はしないとしているが、現在は別の「解釈と運用」の解説書が存在するのか明らかにすること。

⑤ 別の解説書があるのならば、いつ発行されたのか明らかにすること。

⑥ 発行されているのならば、どのような理由で新たに発行されたのか明らかにすること。

⑦ 発行されているのならば、以前は組合にも配布していたにもかかわらず、なぜ新たなものは組合に配布されないのか明らかにすること。

(2) 幹事間折衝

ア 4月13日、3月9日付団体交渉申入れについての幹事間折衝が、A7及びB6担当課長出席の下行われた。B6担当課長は、組合の申し入れた事項について、要旨以下(ア)ないし(エ)のとおり回答を行った。

(ア) ①について、そのような考えはない。

(イ) ②及び③について、過去の就業規則の解説書であり、過去の資料を基に議論する考えはない。

(ウ) ④について、現在の就業規則に基づく部内用の解釈資料は存在する。

(エ) ⑤、⑥及び⑦について、部内用の資料であり詳細について明らかにする考えはない。

イ また、B6担当課長は、組合による3回の団体交渉申入れについて、団体交渉事項に当たらないことから団体交渉を開催する考えはない、地方の幹事間折衝で苦情処理会議の提案をしたし、賃金の交渉時に議論があれば妨げないと申し上げたなどと述べた。

これに対し、A7は、賃金交渉の時に議論があればというが、それはそれ、これはこれである、この問題について団体交渉を開催すべきである等と反論した。

さらに、A7は、組合と会社とで協約の解釈の違いが明らかになっているのだから、団体交渉で議論する必要がある、まして新しい就業規則の解釈の資料があることは組合に明らかにされていない、昭和63年解説書では年休は欠勤ではないと明示されているが、その後どのような理由で解釈を変更したのかは、会社が明らかにしないから分からない、そういうことを団体交渉ではっきりさせるべきではないか、こちらは年休は欠勤ではないという一貫した認識である、今回の会社の回答について全く納得できない等と述べた。

【甲13、甲30、乙33、審2 p38】

12 組合によるあっせん申請

4月14日、組合は、団体交渉促進を求めて当委員会にあっせんを申請し(平成29年都委争第18号)、7月3日、あっせんが行われたが、双方の主張不一致

により、同日、打切りとなった。

【甲14、当委員会に顕著な事実】

13 7月13日付団体交渉申入れ

7月13日、組合は、会社に、本件診断書提出問題に関し改めて団体交渉を申し入れた（以下「7月13日付団体交渉申入れ」という。）。要求事項は以下①ないし④の4点であった。

- ① A4の苦情申告に対して、事前審理において地本の幹事はその趣旨を会社側に説明しているにもかかわらず苦情処理会議を開催しなかった理由を明らかにすること。
- ② 昭和63年解説書について、会社はなぜ過去の資料として議論を拒否するのか明らかにすること。
- ③ 現在あるとされている就業規則の解釈資料について、なぜ詳細について明らかにしないのか理由を明らかにすること。
- ④ 欠勤に関する解釈が、昭和63年2月当時と変わったのか変わっていないのか明らかにすること。

【甲30、乙10】

14 本件申立て

平成29年7月14日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

15 本件申立て後の経緯

(1) 7月13日付団体交渉申入れについての幹事間折衝

8月4日、7月13日付団体交渉申入れについて幹事間折衝が行われた。出席者は、組合側はA7、会社側はB6担当課長の後任のB7担当課長（以下「B7担当課長」という。）であった。

ア B7担当課長は、申入れについては団体交渉事項に該当しないから団体交渉は開催しないと説明し、4項目の申入事項について以下①ないし④のとおり回答を述べた（項番は申入事項（前記13）に対応している。）。

- ① 苦情申告の受理又は却下の判断については、あくまでも苦情申告票の内容に基づき行うものである。A4の提出した苦情申告票の内容は、就業規則第56条第2項に規定されている取扱いであるため、その適用

及び解釈には疑義が生じないと幹事間で整理したと聞いている。

- ② 就業規則は幾度となく改定されており、昭和63年2月当時の就業規則の内容と現在の就業規則の内容とは異なる。そのため、63年2月当時の就業規則を基に議論しても、現在の就業規則の適用及び解釈についての議論に資さない。
- ③ 現在の就業規則の解説書は部内用の資料としており、詳細について明らかにする考えはない。
- ④ 63年2月当時の就業規則は、現在の就業規則とは異なるものであるため、その解釈について議論する考えはないが、第56条第2項に規定されている（診断書の）取扱いに関する解釈については、当時も現在も変わっていない。

イ 上記①ないし④の会社回答に対し、A7は、団体交渉を開催しないことに抗議する、会社が考えるような「ついで」の話にはならない、組合員が不利益を被っている、63年と考えが変わっていないなら年休は欠勤ではない、解説書はどこに配布しているのか、職場にあるのか、職場にないと何かあったときに職場で対応ができない等と述べた。

これに対し、B7担当課長は、「協約改訂交渉」での議論は妨げない、年休は欠勤ではないという認識は変わっている、解説書は人事課にはあるが職場にあるのかは分からない、職場で何かあったとき、分からなければこちらに連絡が来ると思う等と回答したところ、A7は、会社の団体交渉拒否は一方的であり不当である、繰り返される不誠実な対応に抗議すると述べた。

結局、7月13日付団体交渉申入れについての団体交渉は開催されなかった。

【乙11、審査の全趣旨】

(2) 29年度「協約改訂交渉」

ア 平成29年8月7日、組合は、会社に「2017年度基本協約・協定改訂に関する申入れ」と題する書面を提出し、団体交渉申入れを行った。この書面には、延べ229項目（大項目8、中項目51、小項目99、細目71）の申入事項が記載されており、その小項目の一つとして「年休付与後に、傷

病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」との項目が含まれていた。

【乙13】

イ 8月17日、組合と会社との29年度第1回「協約改訂交渉」が行われ、組合は、要求の趣旨説明を行った。その後、組合と会社との間では全9回の交渉が行われたが、本件診断書提出問題についてやり取りがあったのは第2回と第5回の2回であった。

【甲22、乙34】

ウ 8月23日、29年度第2回「協約改訂交渉」が行われた。この席で、会社は、本件診断書提出問題について、「会社は基本協約に基づき、傷病により継続して五日を超えて欠勤する場合は、診断書の提出を求めている。診断書提出を求める趣旨は、傷病による欠勤が長期にわたる場合には、事業の正常な運営が妨げられることがないよう要員操配が必要になってくることから、その必要性を正確に把握するためにも休業見込期間を記載した診断書の提出を求めているものである。とりわけ、傷病を理由とする年休請求に対しては、会社は優先付与の対象として配慮していることから、その判断材料として、診断書を提出するように求めているものである。」と回答した。

【乙14、乙34】

エ(ア) 9月4日、29年度第5回「協約改訂交渉」が行われた。この席で、年休と欠勤の関係についてもやり取りがあり、組合は、要旨以下①ないし⑤の質問をした。

- ① 年休は欠勤という見解なのか。
- ② 私傷病で五日を超えて休む場合に診断書が必要とのことだが通院と入院では違いがあるのか。
- ③ 五日を超えて欠勤する場合、年休申込簿に取得理由を必ず記入しなければならないのか。
- ④ 「就業規則の解釈と運用」について幹事間で議論した際、会社は「部内資料だから詳細は明らかにしない。」とのことだったが、見解は変わらないのか。

⑤ 協約の内容の解釈運用について労使の認識が違う場合、会社はどのように考えているのか。

(イ) これに対し、会社は、要旨以下①ないし⑤のとおり回答した（項番は組合の申入事項に対応している。）。

① 基本協約にある「欠勤」のとおり、年休は欠勤に含まれることは明らかである。

② 五日を超えて欠勤するかしないかによって判断する。

③ 記入しないことを理由に拒否をすることはないが、同一日の申込みにはどちらを優先するかを決定しなければならない。

④ 部内用の解説資料である、全社員に明らかにするつもりはない。

⑤ 疑義があれば幹事間で伝えてきたし、「協約改訂交渉」で解釈についての共通認識を一定程度持って締結していると認識している。

【乙15】

オ 9月25日、組合と会社とは、基本協約を締結した。第37条第2項「組合員が傷病により継続して五日を超えて欠勤する場合は、休業期間を記載した医師の診断書（中略）を添えて届け出るものとする。（以下略）」との条項は前年度までと変更がなかった。

【乙16】

(3) 30年度新賃金及び夏季手当交渉

ア 30年2月13日、組合は、「2018年度賃金引き上げ、夏季手当及び諸要求の申入れ」と題する書面を会社に提出し、団体交渉を申し入れた。この書面には、延べ100項目（大項目24、中項目43、小項目33）の要求事項が記載されており、その大項目の一つとして、29年8月7日付団体交渉申入書（前記(2)ア）に記載されていた「年休付与後に、傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」との項目が含まれていた。

これに対し、会社は、2月26日の団体交渉において、29年8月23日の回答（前記(2)ウ）と全く同一の回答を行った。

【乙29、乙38】

イ 30年3月8日の団体交渉において、組合は、年休取得に当たって診断書の提出を強要しないこと、会社の認識は年休は欠勤であるということ

のようだが、組合は年休は欠勤であるときとないときがあるという認識である、あらかじめ年休を申し込み、その理由が傷病による入院であれば診断書を出せというが、診断書はあらかじめ出せるものではない、社員を信用するなら診断書は必要ない等と述べた。

これに対し、会社は、何日間休む必要があるのかを客観的に明らかにしてもらう必要があり、要員操配にも関わる等と回答した。

組合は、休んでから更に休暇を延ばさなければという場合は、診断書の提出が必要になる場合もあるだろう、しかし、あらかじめ年休になった場合は必要ないはずだ、年休は欠勤ではない等と反論したところ、会社は、五日を超えて休むときは診断書を出してもらうのがルールである、年休は欠勤である等と応じた。

組合は、さらに、(年休の申込みが) 25日の勤務発表前でも診断書を出せということか、年休申込簿で前月の20日までに時季指定日は分かるではないかと反論したところ、会社は、年休は付与するが、(傷病の場合)優先的に付与する上で要員操配が必要になるから勤務指定の前だろうが後だろうが診断書を出してもらいますよということである、20日の年休の申込みは時季指定ではなく、25日に勤務発表してそれから時季指定が入る、25日の勤務指定で労働義務が明らかとなり、時季指定はその後になる等と回答した。

これに対し、組合は、納得できるものではない、認識が異なり、対立であると述べた。

結局、30年度新賃金及び夏季手当交渉では、組合と会社との間で本件診断書提出問題についてこれ以上の議論は行われなかった。

【乙30、乙34、審査の全趣旨】

(4) 30年度「協約改訂交渉」

ア 8月7日、組合は、会社に対し、「2018年度基本協約・協定改訂に関する申し入れ」と題する書面を提出し、団体交渉を申し入れた。この書面には、延べ199項目(大項目8、中項目42、小項目88、細目61)の要求が記載されており、その小項目の一つとして、29年8月7日付及び30年2月13日付団体交渉申入書(前記(2)ア、(3)ア)と同じく、「年休付与後に、

傷病であることを理由にした診断書提出等を強要しないこと。」という項目が含まれていた。

これに対し、会社は、8月24日の団体交渉において、29年8月23日及び30年2月26日と全く同一の回答を行った。

【甲34、乙39】

イ 9月3日、「協約改訂交渉」において本件診断書提出問題について組合と会社とでやり取りがあった。

組合は、①会社が診断書の提出を求める趣旨の一つとして挙げている要員操配の必要性の正確な把握について、診断書に記載された休養見込み期間は目安にすぎないのだから、診断書を提出させても正確な把握はできないのではないか、②診断書取得費用は会社が負担すべきであると述べた。

これに対し、会社は、上記①について、仮に目安にすぎないとしても、医師が専門的見地に基づき記載した休業見込期間という客観的事実があれば、要員操配の必要性の把握に当たって大いに参考になる、上記②について、傷病を理由とする年休請求に対しては優先付与の対象として配慮しているのであって、そのような優先的な取扱いの対象となることを示す資料たる診断書は、組合員の負担により取得すべきであると説明した。

【乙34】

ウ 30年度「協約改訂交渉」ではこれ以上本件診断書提出問題について議論はなされず、9月26日、会社と組合とは基本協約を締結した。第37条第2項（前記6(4)）は前年度までと変更がなかった。

【乙36】

第3 判 断

1 申立人組合らの主張

(1) 団体交渉拒否について

ア 本件は、組合員の「年休」及び「欠勤」に関する基本協約、就業規則の解釈及び適用をめぐる事案である。労働者の労働条件に関する事項及び労働組合の団結等に関する事項は、当然の団体交渉事項であ

り、その解釈や適用に関して労使間に争いがある場合は、団体交渉事項として扱われるべきである。

イ 組合は、会社側が基本協約の解釈を誤ったまま、苦情申告を却下し、苦情処理会議の再開催を提案していることから、苦情処理会議ではなく団体交渉を開催することを繰り返し会社に求めてきたのであるが、会社は全て拒否するという不当労働行為を続けている。

ウ 幹事間折衝においても、会社幹事は、「協約の団交事項には当たらないから団体交渉は開催しない。」と団体交渉開催拒否の理由を述べるだけであり、組合から「協約の内容の解釈にも関わる。」と団体交渉の開催を求めるも、会社は「そのような考えはない。」と一方的な主張を続けるのみで、結果的に対立が確認されるだけであった。

このように、幹事間折衝は会社の考えを伝えるだけのものに形骸化しているものであり「実質的な議論の場」などとはなっていない。

エ 新賃金及び夏季手当交渉は賃上げの議論に集中するべきとの考えから、A7は、今回の案件については改めて団体交渉を行うべきだと抗議し、会社による「ついで」の団体交渉提案を拒否した。

(2) 救済利益について

組合は、本件申立て後、「協約改訂交渉」を経て、平成29年度及び30年度の基本協約を締結したが、個別の条文において多くは会社と対立している。しかし、無締結によって組合員に不利益が生じるおそれもあるため、やむなく協約を締結しているにすぎない。

29年度「協約改訂交渉」、30年度新賃金及び夏季手当交渉並びに30年度「協約改訂交渉」の各団体交渉における会社の姿勢は、内容的にみれば、年休を欠勤とする誤った解釈を改めることは一切せず、組合の申入れに対して「そのような考えはない。」と繰り返して答えているのと同じであって、労使間で真摯に議論を行ったとはいえず、組合の申入事項は何ら解決されていないから、救済利益が失われたとの会社の主張は誤りである。

2 被申立人会社の主張

(1) 団体交渉拒否について

ア 会社と組合との基本協約第250条において、団体交渉事項は6項目に

限定されている。これらの条項が例示列举ではなく限定列举であることは明らかである。本件において組合及び地本が申し入れた内容は、組合からも認めるとおり、基本協約の適用及び解釈に関するものであるから、第250条各号に定める団体交渉事項に該当しないことは明白である。

イ 個別の組合員と会社との間で、労働協約及び就業規則等の適用及び解釈に関する問題が生じた場合については、苦情処理会議による対応が基本協約において制度化されている。

また、会社と組合との間で基本協約の適用及び解釈に関する問題が生じた場合については、中労委で労使双方が受諾したあっせん案にのっとり、労使双方の担当者による幹事間折衝を行い協議することが労使慣行として確立している。

幹事間折衝を経ても落着せず、例年8月から9月に行われる「協約改訂交渉」時に申入れがあったときは、第250条第6号に規定する「この協約の改訂に関する事項」に準じて、「協約改訂交渉」による対応が予定されている。

ウ 実際に、会社は、本件団体交渉申入内容が基本協約第250条のいずれにも該当しないことを前提として、いずれも幹事間折衝を行い、会社の立場を明確にしている。そして、申入内容が基本協約の適用及び解釈の問題であることから、従来からの労使慣行や基本協約の規定に従い、地本に対しては苦情処理会議の開催を、組合に対しては「協約改訂交渉」での議論を何度も呼び掛けている。加えて、「協約改訂交渉」での議論まで待てないとの組合の主張に鑑み、会社は、新賃金及び夏季手当交渉でも議論を妨げない旨呼び掛けている。このような会社の一連の対応が不当労働行為とされる余地はない。

(2) 救済利益について

会社は、29年度「協約改訂交渉」、30年度新賃金及び夏季手当交渉並びに30年度「協約改訂交渉」の各団体交渉において、真摯にかつ誠意をもって組合との団体交渉に対応し、組合からの申入れに基づいて本件診断書提出に関する議論を行ってきた。そして、組合は、29年度及び30年度と2度にわたり、「協約改訂交渉」の議論を踏まえて、診断書提出の根拠となる第37

条第2項を含む基本協約の締結に応じている。

したがって、本件において、団体交渉の開催及びポストノーティスによる救済を求める組合及び地本に対する救済利益は、もはや失われたことは明らかである。

3 当委員会の判断

(1) 会社が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か否か

ア 本件の基本協約第250条団体交渉事項該当性と団体交渉応諾義務との関係について

会社は、会社と組合との団体交渉事項は基本協約第250条において第1号から第6号までの6項目に限定されており、本件において組合及び地本が団体交渉を申し入れた事項は基本協約の適用及び解釈の問題にすぎず6項目のいずれにも該当しないから、団体交渉事項にはならないと主張する。確かに、本件の年休申請における診断書提出問題は、年休申請手続や欠勤概念に関する基本協約や就業規則の規定の解釈・運用をめぐる問題であり、基本協約の6項目の団体交渉事項（第2・7(1)）のいずれかに直接該当するものではないが、本来、組合員の年休取得の方法は、軽微といえない労働条件に関わる義務的団交事項である。そして、義務的団交事項に当たる組合員の年休取得の方法について、基本協約の6項目の団体交渉事項に該当しないことを理由として、会社が個別の団体交渉応諾義務を免れるといえるためには、苦情申告制度や幹事間折衝等の団体交渉に代わる手続や「協約改訂交渉」等の定例の団体交渉によって、実質的に組合の団体交渉権が担保されているといえる必要があり、個別の団体交渉に代わる手続が実質的に機能していない場合には、会社は、団体交渉義務を免れることはできないというべきである。

そこで、以下この点について検討する。

イ 組合らと会社における基本協約、就業規則の解釈の争いの内容

(ア) 会社の就業規則及び基本協約によれば、

- i 正規の労働時間とは、「別表第1（略）に規定する勤務種別別の労働時間に基づき、勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時

間」、

- ii 欠勤とは、「正規の労働時間の全部又は一部を欠く場合」、
と定義され、
- iii 各組合員の勤務割については、「毎月25日までに翌月分を会社が指定する。ただし、年次有給休暇の請求があった場合など、業務上の必要がある場合は、指定した勤務を変更する。」と規定されている。
- iv また、欠勤する場合の手続については、「組合員は、欠勤する場合、事前に所定の手続をとることとする。組合員が傷病により継続して五日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書（中略）を添えて届け出るものとする。なお、休養見込期間経過後、引き続き欠勤しなければならないときは、更にその手続をとるものとする。」と規定されている（第2・6(1)(2)(3)(4)）。

なお、A4が所属する東京車両所では、毎月10日に、翌月の休日等（公休日など）として指定される日を発表し、緊急時を除いて、翌月の年休申請期間は毎月1日から20日までとし、会社は毎月25日に翌月の勤務割を確定していた。そのため、A4は、手術を伴う入院のため、28年10月6日から同月17日までの12日間の年休取得を9月20日までに申請したところ、会社は、同月23日、七日間の年休、二日間の公休日及び三日間の特別休日を指定した（第2・3(1)）。

- (イ) 以上の勤務割と欠勤に関する基本協約及び就業規則の規定を通覧すると、欠勤とは、勤務割で指定された労働日の労働を欠くことであり、年休によって欠く場合もこれに含まれるが、他方、勤務割により付与された休日や休暇を欠勤と理解するのは、困難である。

したがって、欠勤の手続に関する「……組合員が傷病により継続して五日を超えて欠勤する場合は、休養見込期間を記載した医師の診断書（中略）を添えて届け出るものとする。……」とする規定も、既に勤務割指定された労働日の労働を欠く場合の手続を指しているものと理解され（使用者が年休の利用目的にみだりに干渉することは慎むべきであるが、シフト勤務における勤務割指定後の病気治療を理由とする年休申請に診断書の提出を求めることに一定の合理性が認めら

れないわけではない。)、勤務割指定前の段階での年休申請まで含むとはにわかに理解し難く、ましてや、年休付与後に診断書の提出を求めることは、基本協約や就業規則の規定からは離れた解釈といわざるをえない。

そして、28年6月に会社が作成した「2016年度社内通信研修テキスト共通Ⅲ」の欠勤に関する規定が、『欠勤』とは、就業規則別表第2に規定する勤務種別別の労働時間に基づき勤務割等によってあらかじめ割り振られた労働時間の全部または一部を欠くことです。ここでいう欠勤とは、いわゆる不参・事故欠勤のみならず、年休（略）を含みます。」と記載（第2・6(2)）されていることも、上記の理解と整合する。

(ウ) 他方、会社が作成した昭和63年解説書には、「休暇」と「欠勤」の相違について、以下のとおり記載されている。

「① 『休暇』とは、一般的に労働義務のある日又は時間に対して、社員の所定の手続に基づき会社はその労働義務を免除した日であるということができる。この『休暇』には、法律上必ず労働者を解放しなければならない、いわゆる法定休暇（年次有給休暇（中略））と会社が独自に定めたいわゆる会社休暇（忌引、病気等）がある。

② 略

③ これに対し、労働義務のある日に年次有給休暇又は『休暇』以外で休む場合は、会社として予定していないものであり、『欠勤』として当然に人事考課の対象となるものである。（以下略）」

さらに、同解説書の「欠勤・休暇等の概念」という一覧表には、有給休暇は「休暇」として、欠勤とは異なる区分に整理されている（第2・6(5)）。この解説書によれば、勤務割指定後の年休申請による年休付与も欠勤にはならないという理解が文理解釈としてはなっており、上記「2016年度社内通信研修テキスト共通Ⅲ」との解釈の整合性に組合らが疑問を抱くのも故なしとしない。

(エ) そうすると、組合が昭和63年解説書の交付を受けた当時は、基本協

約の解釈について、少なくとも、勤務割指定前に申請した年休は欠勤に含まれないとする解釈が労使共通の認識であったと考えるのが自然である。したがって、勤務割指定前に申請した年休を、会社が欠勤扱いとして診断書の提出を求めたことに対し、組合が、基本協約について、会社が一方的に解釈、運用を変更したのではないかとの疑念を抱くのは当然であるから、会社としては、昭和63年解説書の解釈を改めたとすれば、それはいつの時点からか、また、会社の現行規定の解釈が「2016年度社内通信研修テキスト共通Ⅲ」の文理から離れること等について、真摯に説明する必要があるといわざるを得ない。

ウ 団体交渉に代わる手続における協議の経緯

(ア) 会社は、①労使間で基本協約及び就業規則等の適用及び解釈に関する問題が生じた場合、苦情処理会議や幹事間折衝を行い協議することが労使慣行として確立していること、②幹事間折衝を経ても落ち着いた場合には、「協約改訂交渉」による対応が予定されていること、また、③会社が、本件団体交渉申入れを受けて幹事間折衝を行い、地本に対しては苦情処理会議の開催を、組合に対しては「協約改訂交渉」でこの問題を議論することも呼び掛けていることに加え、④29年度新賃金及び夏季手当交渉での議論を妨げない旨呼び掛けていることから、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たらないと主張する。

(イ) しかし、28年10月28日に開催された地方苦情処理会議の事前審理において、B 5 課長代理は、冒頭、組合側幹事である A 5 が発言する前に、A 4 の苦情申告を却下とするとの結論を述べ、A 5 が、苦情処理会議を開催すべきであると再三述べたにもかかわらず、A 4 の苦情申告を一方的に却下している（第2・5(2)）。

会社は、地本からの団体交渉申入れを受け、改めて苦情処理会議の開催を提案し、これに応ずるよう組合及び地本に促しているが、地本はこれに応じていない（第2・8(2)、9(2)）。しかし、地本は、上記事前審理における会社の対応を踏まえ、A 4 個人の苦情処理会議のやり直しではなく、労働組合として団体交渉開催を求めるという判断に至

ったものであり、このような地本の対応には無理からぬ理由があるといえる。

したがって、会社が、地本との幹事間折衝で、改めて、地本に苦情処理会議の開催を提案したことをもって、団体交渉応諾義務を免れるものではない。

- (ウ) もっとも、会社は、組合との3回の幹事間折衝において、団体交渉は開催しないとしつつも、組合が団体交渉申入書で申し入れた事項について回答を行い（第2・9(2)、10(2)、11(2)ア）、29年度新賃金及び夏季手当交渉の場で組合側からの議論を妨げるものではないとも述べ（同10(2)）、実際、29年3月6日の新賃金及び夏季手当交渉の場でも、予定の議論が早く終了したため、組合に対し、その他の内容についても議論を行わないかと呼び掛けている（同(3)）。

確かに、これらの事実をみると、会社が、団体交渉の開催についてある程度柔軟な姿勢を示していたと理解することもできなくはない。しかし、会社は、この間、組合らが基本協約や就業規則の条文解釈や運用について当然に抱く疑問に対し十分な説明をせず、特に、組合らが、昭和63年解説書に依拠して、会社の解釈、運用に合理的な疑義を述べているにもかかわらず、63年当時と現在の就業規則は異なるから昭和63年解説書を基に議論しても役に立たない、現在の就業規則の解説書は部内用の資料としており、詳細は明らかにしないとといった態度を取り続け（第2・10(2)、11(2)）、昭和63年解説書からの解釈の変遷、その内容や、理由の合理性等を示さない姿勢に終始していたのであるから、会社の対応をもって、組合の団体交渉権を担保するに足りるだけの実質的な交渉が行われたものとみることはできない。

- (エ) 本件申立て後、平成29年度及び30年度「協約改訂交渉」並びに30年度新賃金及び夏季手当交渉において、本件診断書提出問題について労使のやり取りがあり、会社は、組合からの要求事項や質問に回答し、一通り自らの考えを述べたことが認められるが（第2・15(2)ウエ、(3)アイ、(4)アイ）、その内容は、それまでの説明と同様、組合らの合理的な疑義に対し、昭和63年解説書からの解釈の変遷やその内容、理由の

合理性等を根拠資料等を示して具体的に説明しない姿勢に終始しており、誠実な団体交渉が尽くされたとは評し難い。

エ 結論

上記のとおり、本件診断書提出問題について、会社は、苦情申告、幹事間折衝及び本件申立て後の定例の団体交渉という手続の全体にわたり、個別の団体交渉義務を免れる程度にまで誠実に対応したということとはできず、実質的な団体交渉が行われたものと評価することはできない。

したがって、地本からの28年11月1日付け並びに組合からの12月19日付け、29年2月3日付け及び3月9日付けの団体交渉申入れに対する会社の対応は、いずれも正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといわざるを得ない。

(2) 救済利益が消滅したとの会社の主張について

ア 会社は、本件申立て後、29年度及び30年度「協約改訂交渉」並びに30年度新賃金及び夏季手当交渉において、組合からの申入れに基づいて本件診断書提出問題に関する議論を行ったこと、その結果、組合は、29年度及び30年度と2度にわたり、診断書提出の根拠となる第37条第2項を含む基本協約の締結に応じたことから、本件における救済利益はもはや失われたと主張する。

しかし、上記(1)ウ(エ)で判断したとおり、本件申立て後の定例の団体交渉における会社の対応は、それまでの説明と同様、組合らの合理的な疑義に対し、昭和63年解説書からの解釈の変遷やその内容、理由の合理性等を示さない姿勢に終始しており、誠実な団体交渉が尽くされたとは評し難いものである。そして、上記(1)イで述べたとおり、本件診断書提出問題に関連する現行の基本協約及び就業規則の規定に関する、会社による解釈は、文理から離れたものといわざるを得ないところ、会社は、本件申立て後の定例の団体交渉においても、自らの解釈を一方向的に告げることを繰り返すのみで、組合らに、その解釈の根拠や合理性を示して説明をしていないのであるから、本件の救済利益は失われていない。

なお、組合は、本件申立て後、会社が診断書提出の根拠としている第37条第2項を含む基本協約の締結に応じているが(第2・15(2)オ、(4)ウ)、

基本協約の締結に先立つ「協約改訂交渉」等において、同条同項の解釈について労使間の認識が異なり、対立状態にあることが明らかとなり（同15(2)ウエ、(3)イ、(4)イ）、この問題は何ら解決していないのであるから、本件において組合が同条同項を含む基本協約を締結したことをもって直ちに救済利益がなくなったということとはできない。

4 救済方法について

会社の幹事間折衝、29年度「協約改訂交渉」、30年度新賃金及び夏季手当交渉並びに30年度「協約改訂交渉」における本件診断書提出問題についての説明姿勢に鑑み、主文第1項のとおり命ずることとする。

また、組合らは、文書の交付及び掲示並びに社内誌への文書掲載を求めているが、本件の救済としては主文第2項のとおり、文書の交付及び掲示を命じるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、地本からの平成28年11月1日付け並びに組合からの12月19日付け、29年2月3日付け及び3月9日付けの団体交渉申入れ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。

令和元年7月16日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一