



会社の団交拒否理由は認められない！ 診断書行政訴訟勝利判決の要点

1 1月28日に東京地裁で言い渡された診断書強要行政訴訟の判決は、会社が主張していた団交拒否理由をことごとく認められないとし、年休は欠勤という主張も説明されていないと断定しました。以下、要点を紹介します。

■労働協約で団交事項を団交事項から除外することは許されない

労組法7条2号は、使用者が団体交渉を正当な理由なく拒むことを禁止している。これは憲法28条の労働者の団体交渉権を実質的に保障しようとしたもの。本件団体交渉事項は労働者の労働条件その他の待遇に関する事項である。義務的団交事項について～労働協約で団交事項から除外することは許されない。

■協約改訂・新賃金等の交渉の時まで団交を行わないとの労使慣行が成立していたとは認められない

組合は～（幹事間折衝で）団交を行うべきと主張している～幹事間折衝を行った後には協約改訂交渉又は新賃金等の交渉の時まで団体交渉を行わないとの労使慣行が成立していたとは認められない。（会社は）団交申し入れを拒否することはできない。

■基本協約の適用・解釈に関するものは苦情処理手続によることはできない

苦情処理制度は、組合員個人の～労働協約及び就業規則等の適用及び解釈についての不平不満を、団交、訴訟などによることなく～迅速に解決することを目的とする。苦情処理手続があるからとして団交に応じなくてよいとはならない。

■会社は「欠勤」に年休が含まれるとする論拠を説明していない

（会社は）基本協約の「欠勤」の定義等について説明を行っていない。～「欠勤」に年休が含まれるとする～解釈の論拠等を説明することはなかった。～幹事間折衝における基本協約の「欠勤」の説明も～形式的なものにとどまるものであった。