

平成 29 年 9 月 29 日

【照会先】

第二部会担当審査総括室

室長 倉持 清子

(直通電話) 03-5403-2164

神戸学院不当労働行為再審査事件 (平成 27 年(不再)第 43 号) 命令書交付について

中央労働委員会（会長 山川隆一）は、平成 29 年 9 月 28 日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次の通りです。

【命令のポイント】

～ 法人が、組合員 A の身分上の取扱いについて 4 回の団交を行った後、5 回目の団交を行うことなく A に解雇予告通知をし、その後解雇したことは、不当労働行為には当たらないとした事案 ～

法人は、A の組合加入が通知された時点で既に解雇に向けた手続を進めていたこと、4 回の団交で A の解雇を含めた身分上の取扱いについて具体的な説明や協議を行っていたこと、当該取扱いに係る常任理事会の結論に基づく対応につき第 5 回団交で予め組合に提案することが労使間で了解されていたとはいえないことなどからすれば、本件解雇予告通知及び本件解雇は①団交を一方的に打ち切ったものとして、労組法第 7 条第 2 号に当たるとはいえず、②事前協議を定めた労使協定に違反するもの又は組合の頭越しに行われたものとして、同条第 3 号に当たるとはいえず、③ A が組合に加入し組合活動を行った故をもってなされたものとして、同条第 1 号に当たるとはいえない。

I 当事者

再審査申立人：大阪教育合同労働組合（「組合」）（大阪府大阪市）

組合員 約 300 名（28 年 8 月現在）

再審査被申立人：学校法人神戸学院（「法人」）（兵庫県神戸市）

II 事案の概要

- 1 法人が運営する大学の准教授であった A は、教授会で教育職員としての適格性に欠ける旨決議されたことを受けて組合に加入し、組合と法人は 4 回の団交を行ったが、法人は 25 年 12 月 17 日の常任理事会で A の解雇を決定し、同日 A に通知し（本件解雇予告通知）、同月 31 日付けで解雇した（本件解雇）。本件は、法人が本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことが、①解雇理由の十分な説明等を行わないまま団交を一方的に打ち切ったものとして、労組法第 7 条第 2 号に当たるか（争点 1）、②事前協議を定めた労使協定に違反し、また、組合の頭越しに行われたものとして、同条第 3 号に当たるか（争点 2）、③組合に加入し組合活動を行った故をもってなされたものとして、同条第 1 号に当たるか（争点 3）が争われた事件である。
- 2 初審大阪府労委は、救済申立てを棄却したところ、組合は、これを不服として、再審査を申し立てた。

III 命令の概要

- 1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

2 判断の要旨

(1) 争点1について

ア 第4回団交において、組合は、法人がAの身分上の取扱いについて常任理事会の結論に基づく対応を実施する前に第5回団交を行うよう明示的に求めることなく、同団交の日程調整を行うよう求め、他方、法人は、当該対応の実施後に第5回団交を行うものかを明確にしないまま、自らが日程調整を行うことを明示的に否定しなかった。これらの経過からすれば、法人がAの身分上の取扱いについて予め第5回団交で組合に提案することが労使間で了解されていたとはいえず、第5回団交を開催せずに本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことが団交の一方的な打切りに当たるものとはいえない。

イ 法人が第5回団交の日程調整を行わなかったことに問題がなかったとはいえないが、第4回団交以後の経過や、本件解雇予告通知後も組合は団交の開催や日程調整を求めておらず、法人が団交を打ち切る旨の意思表示をしたとの事情もないこと等を勘案すると、法人が日程調整をせずに本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことをもって団交に一切応じない態度をとったとはいえず、この点でも団交を一方的に打ち切ったとはいえない。

ウ 法人は第1回団交以後、組合に対し、Aの解雇を含めた身分上の取扱いについて具体的な説明や協議を行っており、それらの対応が不誠実であったとはいえない。

エ 本件解雇予告通知及び本件解雇は、労組法第7条第2号には当たらない。

(2) 争点2について

ア 組合と法人は、第3回団交後に組合員の労働条件の変更に係る事前協議を定めた労使協定を締結したところ、上記(1)ウのとおり、法人がAの解雇を含めた身分上の取扱いについて具体的な説明や協議を行っていた等の経過からすれば、本件解雇予告通知及び本件解雇をしたことをもって、組合との事前協議の努力を怠ったとはいえず、労使協定に違反する対応をとったとはいえない。

イ 組合は、①Aの身分上の取扱いについて組合への提案がされないまま本件解雇予告通知及び本件解雇が行われたことから、組合の頭越しに行われた旨主張するものと解されるが、組合への提案に係る判断は同(1)アのとおりであり、また、労使間の了解がなくとも提案すべきだったとはいえず、②本件解雇予告通知を行う前又は同時に組合に連絡するべきであった旨主張するものとも解されるが、本件において、法人がそのような連絡をすべきであったとまではいえない。したがって、①、②の主張はいずれも採用できない。

ウ 本件解雇予告通知及び本件解雇は、労組法第7条第3号には当たらない。

(3) 争点3について

ア 解雇に向けた手続の開始時期について、Aの勤務状況については採用以降継続的に問題が発生し、法人はその都度改善指導等の対応をとっており、Aの組合加入が通知された時点で既に、同人の解雇に向けた手続は進められていた。したがって、Aが組合に加入し団交を行った故に解雇に向けた手続を進めたものと推認することはできない。

イ 解雇事由について、法人が挙げる解雇事由4点はいずれも一応の理由があり、全体としてみると解雇を決定したことには一応合理的な理由があり、本件解雇予告通知及び本件解雇が合理的な理由のないものであったとはいえない。

ウ 解雇に向けた手続について、①法人が団交で資料を提出しなかったこと、②Aの弁明の機会の付与、③組合提出資料の検証に関する組合の主張はいずれも採用できず、当該手続が不相当であったとはいえない。

エ 本件解雇予告通知及び本件解雇は、労組法第7条第1号には当たらない。

【参考】	初審救済申立日	平成26年1月15日	(大阪府労委平成26年(不)第2号)
	初審命令交付日	平成27年9月24日	
	再審査申立日	平成27年10月8日	