

京都、昭52不22、昭52. 11. 28

命 令 書

申立人 総評全国一般中外日報労働組合

被申立人 株式会社 中外日報社

主 文

- 1 被申立人は、A 1 の解雇問題について、申立人が申し入れている団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、被申立人会社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

会社は、貴組合から申し入れのあったA 1 の解雇問題についての団体交渉において、解雇理由につき十分な説明をせず一方的に交渉を打ち切り、その後貴組合からの団体交渉申し入れを拒否し続けていることは不当労働行為であることを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般中外日報労働組合

執行委員長 A 2 殿

株式会社中外日報社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社中外日報社（以下会社という）は、本件申立当時従業員78名を擁し、肩書地（編注、京都市）に本社を置き、東京、大阪に支社を有し、宗教新聞の発行、編集及びそれに付随する出版、印刷等を業とする会社である。
- (2) 申立人総評全国一般中外日報労働組合（以下組合という）は、本件申立当時組合員55名を擁する労働組合である。

2 団体交渉問題をめぐる労使関係

- (1) 組合の組合員（以下組合員という）A 1（以下A 1という）は、組合内部の意見対立が契機となって昭和52年8月中頃（以下年号の昭和は省略する）まで組合員としての権利を停止されていたが、同月20日以降権利回復を認められ、これを機に組合活動も積極的にするようになった。
- (2) 同年9月7日、会社はA 1に対し、従業員規定第30条第3項6、11、12及び15に該当する行為があったとして、①同月13日午後5時まで依願退職願い出の猶予期間をおく、②期限内に願い出のない場合は懲戒解雇処分に付す、③本通告以降同月13日までの間は自宅待機を命ず、との内容の解雇予告通告を行った。
- (3) 会社は、同月7日午後3時からB 1社長（以下社長という）、B 2総務局長（以下B 2局長という）らが、組合のA 3委員長ら執行部に対し、A 1の解雇予告通告書を手交するとともに同人の解雇理由は、①同年8月4日A 1がB 3編集課長（以下B 3課長という）に対し暴力的言動を行ったこと、②51年4月15日車両事故を起し2日間の出勤停止処分を受けたことである、旨説明した。
- (4) 組合は、前記A 1に対する解雇通告に対し、52年9月7日組合大会を開催して解雇反対の決議案を採決し、更に同人の解雇撤回につき、A 1組合員不当解雇撤回闘争特別委員会（以下特別委員会という）を組織し、委員長にA 4（以下A 4という）、委員にA 5（以下A 5という）、A 6（以下A 6という）、A 7（以下A 7という）を選出した。

特別委員会は、当時不信任を受け辞任を表明していた執行部にかわって次期執行部成立までの間会社と交渉するため組織された。

同日特別委員会は、会社に同委員会の発足通告と、労使協議会の開催を申し入れた。

(5) 同月7日午後5時30分から労使協議会が開かれ、会社側からB2局長、B4総務部長（以下B4部長という）が、組合側からA4ら特別委員会の委員が出席した。組合は会社にA1の解雇理由の説明を求めたところ会社は「8月4日のみの問題ではなくそれ以外に社外の問題や上司、同僚の問題もある」とか、「企業の秘密」、「会社の高度な判断」とか、「公的な機関から要請があれば開示するのにやぶさかでない」等と言って解雇の具体的事例の説明をしようとしなかった。

(6) 特別委員会は同月9日、会社にA1の解雇問題について労使協議会の開催を申し入れた。これに対し会社は、「社長が東京にいるので総務当局だけでは昨日の説明以上のことはできない、10日に開催する」と回答した。

会社の本社は京都であるが、社長ら一部の役員は東京に在住し、東京支社へ出社していることが多い。

(7) 同月9日組合は、当委員会にA1の解雇撤回についてあっせん申請を行った。

(8) 同月10日、特別委員会は会社に労使協議会の開催と、A1を参考人として出席させることを申し入れたが、B4部長は社長が東京から到着次第開きたい、社長がいないことにはわれわれでは判断できない、と返答した。

なお、当日の労使協議会は新幹線の事故のため社長の到着が遅れたこともあって開催されなかった。

(9) 同月12日、当委員会であっせんが行われ、あっせん員は、①自主交渉を進めること、②交渉継続中は解雇の通告はしないこと、を要望した。

(10) 同日、特別委員会は会社に団体交渉（以下団交という）の申入れと、参考人としてA1を、書記係としてA8を同席させる、テープレコーダーを使用する、との要求書を提出した。これに対し会社は、労使協議会開催の申入れは受諾するが、テープレコーダーの使用は認めないと回答した。

(11) 同日午後4時から、会社側は社長、B2局長、B4部長、組合側はA4、A5、A1らが出席して労使協議会が開かれた。会社はA1の解雇理由について同人は、①51年4月15日出勤停止2日の処分をうけ、その際再度このようなことをしたら重大なことになるとの警告をうけている、②職場内で同僚、上司を大声でどなったことにつき、再度このようなことをすれば退職とする、との警告をうけている。③52年8月4日のB3課長に対する恫喝、暴行、④同年1月の上長に対する恫喝、業務妨害、⑤同月の上長に対する業務妨害、⑥51年7月頃の上長に対する恫喝、業務妨害、⑦外部者に対する脅迫、⑧その他同僚、上司に対する恫喝及び強制等多数、と述べた。これに対し組合はもっとくわしく説明してほしいと要求したが、会社は具体的な説明をしなかった。

(12) 組合は、52年9月12日組合大会を開き役員選挙を行った結果、委員長にA4、副委員長にA2（以下A2という）、書記長にA7、執行委員にA6らを選出した。

(13) 組合は、同月13日、会社に新役員の通告とA1の解雇撤回に関する団交申入れを行った。なお、執行部のほかにA5とA1を出席させると通告した。

会社は、A5、A1両名の出席は認めない、労使協議会開催前にA1に弁明の機会を与え、再度任意退職の勧告をしたいので執行部とは別に話し合いたい、と回答した。

組合は、A1と執行部を別にするのは組合員と執行部の分断を図るものだと抗議文を会社に提出した。これに対し会社は、分断する意図は全くない、A1に弁明と円満退社の機会を与えたいと願ったがA1と組合がその必要を認めないというのであれば改めて労使協議会の開催を申し入れる、但しA1とA5の出席は拒否すると申し入れた。組合はこれを拒否し、再度抗議文を提出した。結局会社は、A1、A5が参考人として出席することを認め、午後3時から労使協議会を開催すると返答した。会社はこの返答の中で、組合が団交を求めているのに対し、会社としては前日の地労委のあっせんは労使協議会を開催せよとの趣旨であると確認しているので労使協議会を開催したいとの趣旨を述べている。

(14) 同日、会社側は社長、B2局長ら役員8名、組合側は執行部とA1、A5が出席し

て労使協議会が開かれた。組合は会社にA 1の解雇理由について具体的な説明を求めた。これに対しB 2局長が12項目にわたる解雇理由を読み上げた。これは前日の8項目に4項目を追加しただけで、個々の具体的内容については説明がなかったため組合は、B 2局長が読み上げた文書を渡すよう要求したが拒否された。

そこで、組合は上長および同僚の氏名、恫喝、暴行等の具体的内容につき各項目ごとに説明を求めたが、会社はくわしいことは言えないというのみであった。しかし組合は1項目ずつ検討を始めた。その中で比較的その概要がわかっているB 3課長に対する恫喝、暴行についての調査方法につき会社に説明を求めたところ突然社長が「もうこんなものはやめだ」と言って席を立った。組合は社長らにこんな中途半端な形の決裂は困る、協議会を継続せよと要求したが、社長はこれを無視して終了宣言をした。

その後、組合は、同日午後5時30分から大衆団交の開催を申し入れたが会社は拒否した。

- (15) 同月14日、組合は同日午前9時30分から団交を開くよう申し入れた。これに対し午後3時すぎにB 4部長から「本日地労委から第2回目のあっせんをするとの連絡があったので、労使協議会はその結果を待って考慮したい」と回答した。

同日当委員会のあっせんが行われたが、会社が主張を譲らないのであっせんは不調となった。

会社は同月15日持ち回りの役員会でA 1の懲戒解雇を決定した。

- (16) 同月16日、会社はA 1に対し「9月13日をもって解雇されるべきところ、地労委のあっせんに基づき期限を猶予してきたが、同月14日あっせんが不調となったので懲戒処分に付す」との内容と、解雇理由に該当する事例の一部を摘示した解雇通知書を送付した。

同時に組合にも、「あっせん申請がなされあっせん員の勧告により停止条件が付されていたが、あっせん不調により停止条件が解除されたので、同月15日付をもってA 1を懲戒解雇する」と通告した。

同月16日、組合は会社にA 1の解雇撤回に関する団交を申し入れた。

(17) 組合は、同月19日、20日、21日それぞれA1の解雇撤回と、参考人としてB3課長の出席を求める団交申入書を会社に提出しようとしたが、B2局長やB4部長が不在であったため、本社に常駐する役員に渡そうとしたところ受取りを拒否された。

(18) 同月22日、組合は、東京支社の重役が京都にいないれば会社としての機能が果せないというのは組合にとって活動が空白状態となる、これは労使の信頼関係を裏切るものであり、組合を軽視するものであるとの抗議と、①組合との交渉窓口、交渉相手は誰か、②その者が不在の場合誰が代行するのか、との質問を記した書面を会社に提出した。

同日会社は、「組合の労使協議会の要請については、地労委に申立をされているので、その間の経緯については答弁書にて会社の主張は疎明するので、労使協議会に応じる用意はない」と回答した。

(19) 同日以降組合は、団交開催を求めるビラや、A1の解雇が不当であるとの内容のビラを会社内に貼付しているが、会社と組合との間には同月14日以降A1の解雇問題についての交渉は行われていない。

(20) 会社と組合との労働協約には、次の規定がある。

第6章 交渉及び協議機関

第57条 会社と組合とは相互の問題を折衝解決するため誠意をもって交渉を行ない、内容、日時、場所、人員については前以って通告する交渉は正当な理由がない限り延長または拒否することはできない。

第58条 会社と組合は会社経営の発展と組合員の経済的地位の向上をはかるため労使協議会を設ける。

第59条 労使協議会は会社または組合から開催要求があったときはその都度開かねばならない。

第60条 労使協議会の委員は、その都度会社及び組合でその数を決め次の事項を協議する。

1 会社経営に関する事項

- 2 組合員の労働条件に関する事項
- 3 組合員の人事に関する事項
- 4 労働協約の締結、改訂および運営上の解釈疑義に関する事項
- 5 組合員の福利厚生に関する事項
- 6 その他双方が必要とみとめる事項

第61条 会社は労使協議会の運営を円滑にするため支障のない限り組合の必要とする資料を提示する。

第62条 労使協議会の決定事項はこの協約と同様に双方責任をもって履行する。労使協議会の議事録は速やかに2通を作成し、双方確認のうえ各々1通を保管する。

- (2) 組合の現在の執行委員長であるA2は、同年8月19日付大阪支社への配置転換につき同年9月7日に、また組合員A9は、51年12月17日付懲戒解雇につき52年10月7日にそれぞれ不当労働行為であるとして当委員会に救済申立をし、当委員会は前者を52年(不)第21号事件、後者を52年(不)第23号事件としていずれも現在審査中である。

第2 判 断

組合は、会社がA1の解雇問題についての3回の労使協議会において交渉の前提ともいふべき解雇理由を明らかにせず、かつ、52年9月14日以降再三にわたる団交申入れに対しいっさいの交渉を拒否しているのは、労働組合法（以下労組法という）第7条2号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、A1の解雇問題については労働協約中の解雇、配置転換、処罰については組合と協議するとの第7条の規定に基づき組合と充分協議交渉し、解雇の具体的事由についても十分な説明を行っているのであるから労使間交渉は尽くされており、団交拒否には該当しない、と抗弁する。

以下判断する。

52年9月8日、12日、13日の3回にわたりA1の解雇問題について労使協議会がもたれたこと、また同月14日以降組合の再三にわたる団交申入れに対し、会社は労使協議会、団交のいずれであるかを問わず組合とのいっさいの交渉を拒否していることは前記認定のと

おりである。

会社と組合との労働協約に「交渉及び協議機関」として前記認定のとおりの規定があるのであるが、会社、組合双方とも協約の規定する労使協議会と労組法の規定する団交との区別につき明確な認識がないことが、本件審問を通じて窺われるところである。

もっとも前記2(13)に認定の会社が組合の団交要求に対し、団交ではなく労使協議会を開催しようとして申し入れている事実に徴すれば、会社は少なくとも団交と労使協議会とを区別していることは明白であるが、法的にいかなる差異があるかについては明白なる認識があるとは認められない。

そこで、前記認定の各労使協議会における会社の対応が果して団交としての、またはそれにかわるものとしての実質的協議を尽したものといえるか否かにつき考察する。

1 まず、解雇問題についての交渉においては会社が交渉の前提ともいうべき解雇理由を明らかにしなければ実質的交渉に入れないことは明白である。

そこで、前記2(5)、(11)、(14)で認定したA1の解雇をめぐる交渉の経過をみると、①52年9月8日の第1回交渉において解雇理由各個の具体的開示の要求に対し、「企業の秘密」とか、「高度な判断」あるいは「公的機関から要請があれば開示するにやぶさかでない」等と答えるのみであったこと、②同月12日の第2回交渉においては、8項目の解雇理由をあげているが、うち1項のみ事実を特定したものの他は上長に対する恫喝、暴行、業務妨害あるいは同僚、上司に対する恫喝等多数と述べるのみであったこと、③同月13日の第3回交渉においても、前記8項目に4項目を追加した内容の文書を読み上げるのみでそれ以上の説明をせず、途中で退席するという状態であったことが明らかである。

そもそも解雇問題について、これに反対せんとする組合と実質的な交渉が行われるためには、まず会社が解雇理由とする事実について、日時、場所、関係者の氏名を明らかにするとか、会社のいう暴力的言動、暴行脅迫、恫喝、業務妨害、強制等の具体的内容を明確にすること等が必要である。ところが本件においては前記認定のとおり会社の態度は交渉の対象となるべき事実の具体的内容を明確にしないのであるから、それは交渉事項の内容の検討を不能とするものであり、交渉を拒否するに等しいといわざるを得な

い。

しかも、同月14日以降は、労使協議会、団交のいずれであるとを問わずいっさいの交渉に応じていないのであるから、到底十分な交渉を尽したものであるということとはできず、会社の主張は採用できない。

2 以上のとおりであるから、会社が組合の要求するA1の解雇問題についての団交を拒否しているのはなんら正当な理由がなく、労組法第7条2号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和52年11月28日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎