

京都、昭54不3、昭54.8.3

命 令 書

申立人 京都地方地域労働組合

被申立人 日本電化金属株式会社

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本電化金属株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、京都市）に本社を置き、本件申立当時従業員30名を擁し、金属製品加工業を営む会社である。
- (2) 申立人京都地方地域労働組合（以下「組合」という）は、昭和45年6月25日（以下年月日の昭和は略する）結成され、本件申立当時組合員25名を有する個人加盟の労働組合である。

2 解雇から団体交渉に至るまでの経過

- (1) 会社は、53年1月から就業規則の改正を含む諸規定の整備をはじめ、技術面や作業環境の改善などを内容とした「新しい会社づくり」の方針を打ち出し、ことあるごとに従業員に説明し、同年8月5日の従業員慰安旅行の際には「新しい会社づくり」のスタートを宣言した。
- (2) 会社がこのような「新しい会社づくり」を宣言した矢先に、会社従業員のA1（以下A1という）は、同月22日から同月27日までの6日間会社に無断で欠勤した。

会社は、A 1 の欠勤中に同社のメッキ係長を A 1 のアパートへ行かせたが、同人は不在であった。

会社は、同月28日に A 1 が入社したので、無断欠勤につき叱責するとともに、てん末書を提出させた。そのてん末書には欠勤の理由として病院へ行っていた旨が記載されていた。

- (3) 同月29日、会社は A 1 の今後の指導管理上の参考にするため、同人が以前勤務していた尼崎北運送株式会社（以下尼崎北運送という）において、A 1 が同社に提出していた履歴書を会社に提出されている履歴書と比較したところ、学歴及び職歴の項に広範囲に及ぶ相違点のあることを見つけた。

また、最終学歴となっている私立清風高等学校に在籍の有無について確認したが該当者はなかった。さらに、職歴として記載されていた西日本警備保障会社についても調査したが当該会社は見当らなかった。

- (4) 同月30日夕刻、会社は A 1 に対し、経歴詐称及び無断欠勤を理由に口頭で諭旨退社を通告したが、A 1 は「納得できない」として了承しなかった。
- (5) 同年9月1日、会社は A 1 に対し「就業規則第57条第2項の経歴詐称及び第56条第2項の無断欠勤が6日に及んだため同年8月30日付で解雇する」との通告書を郵送した。
- (6) 同年9月6日、会社は A 1 に対して再度諭旨退社をすすめたが、A 1 は断わった。
- (7) 同月7日、会社は A 1 のアパートに解雇予告手当を持参したが、A 1 が受け取らなかったため、同日、京都地方法務局へ供託した。

なお、A 1 は同月19日に前記供託金を受領した。

また、会社は A 1 に対し同月22日に休業手当金(同月1日から同月7日までの7日分)を、同年10月2日に離職票を手渡した。同人はいずれも受領した。

- (8) A 1 は、解雇が不当であるとして、知人の A 2（以下 A 2 という）らと、同年9月4日から同年10月12日までの間、6回にわたり会社と話し合ったが、物別れに終わった。

### 3 本件申立に至る経過

- (1) 組合は、53年10月16日会社に対し、「A 1 は同年5月1日当組合に加入している。今回

の同人に対する解雇は不当であり、白紙撤回せよ。同年10月23日午後6時30分から会社食堂で団体交渉（以下団交という）を行いたい」旨文書で申し入れた。

会社は、同月19日組合に対し、同月25日午後7時から会社応接室で組合参加人員5名以内で団交を行う旨回答した。

これに対し組合は、交渉場所に指定された応接室は狭く組合員全員が参加できないので、食堂で開催してほしいと要求した。会社は、食堂は仕事の関係で残業したときには使うこと、老人や子供が食堂に隣接した部屋に住んでいるので時間が遅くなると困る、と説明した。以後第1回から第7回までの団交はすべて応接室で開かれている。

(2) 同月25日、第1回の団交が開かれた。

組合は、テープ録音あるいは議事録をとり、双方で確認または合意に達した事項を文書で確認することを会社に申し入れたが、会社は、「社長と常務の2名が出席している。組合も5～6名の証人もいる。テープは必要ない。あれば話が堅苦しくなる」と説明した。

また、会社は、組合から解雇の経過、理由の説明を求められた。これに対し会社は、「『新しい会社づくり』の宣言をした矢先にA1が無断欠勤した。その間に係長がアパートに行ったが不在であった。入社後叱責し、てん末書をとった。さらにA1の前の勤務先へ行き経歴調査をした結果、広範囲な経歴詐称が判明した。社内秩序のため、就業規則により懲戒解雇が相当であるが、本人の将来を考えて普通解雇とし、諭旨退社を求めた」旨を説明するとともに、会社へ提出されていたA1の履歴書を提示した。

これに対し組合側出席者から、「誰がアパートへ行ったのか」、「28日出てきたときに誰がおこったのか」、「てん末書をとったのは誰か」、「経歴を調べたのは誰か」などとか、懲戒解雇と諭旨退社について質問があり、会社はこれに対しそれぞれ回答した。

当日の団交の出席者は、組合側がA1他5名（第1回から第6回まで交渉員の交代はあったが、毎回6名が出席、第7回は8名が出席した）、会社側がB1社長（以下社長という）、B2常務（以下常務という）の2名（第1回から第7回まで同じ）である。

(3) 同年11月7日、第2回の団交が開かれた。

組合から解雇通知書と就業規則の改正問題や適用条文について質問した。

会社が、尼崎北運送に提出されていた履歴書と会社に提出された履歴書の相違点について説明したところ、組合側出席者は、「高校の名前が違うのが重要か」、「そしたら高校名詐称になるやないか」といった。

その際、A2から、「円満解決について前向きな話をしよう」との提案があり、会社、組合ともにこれを了承した。

また、組合は、①交渉権限については、労使双方の出席委員は交渉事項についての決定権を有すること、②交渉場所及び人員については、当面は応接室とするが筆記に不便であり、人員の制約をうけるので、会社側で場所の選定を引き続き検討すること、③交渉記録については、組合はテープ録音を主張したが会社の意向により筆記記録とするが必要によりテープ録音を検討すること、について会社に文書で確認することを求めたが、会社は了承しなかった。

(4) 同年11月14日、第3回の団交が開かれた。

会社から、「白紙撤回も自己退社も認められない」といったところ、A2から、「ちょっと待って下さい」といわれ、交渉は休憩の形となり、別室でA2、社長、常務の3名で話し合うことになった。そこでA2から、「前向きな話をしているのに、白紙撤回も自己退社も認められないのは困る、団交の席へ戻って復職を検討してもらわんとこの場が収まらん」といわれた。会社は、「復職は認めることはできない」といったが、A2から再度復職を検討するよういわれたので、会社は団交の席に戻って復職を検討するといった。組合から、「期待しているぞ」といわれ、交渉は終わった。

(5) 同月17日、第4回の団交が開かれた。

会社から、復職については十分検討したが、復職は認められない。しかし、円満解決の気持は捨てていない。復職以外のことで話し合うなら検討する、と回答した。

組合は、原職復帰を含む復職ということで交渉を続けていきたいと述べた。

組合は、交渉の終りごろに、「会社は不誠実な態度を示している。お互いに誠実な態度で団交することを確認する必要がある」旨主張して、①交渉議題については、A1の解

雇撤回の件につき引き続き団交を行い協議する、②交渉の進め方として(ア)テープによる録音を行う(イ)交渉で確認した事項については文書による確認を行う(ウ)交渉場所については再度検討し、交渉員数については交渉場所の都合による、③次回交渉は同月25日19時より会社で行う、との「確認書」を作成して押印するよう口々に要求した。

会社は、その内容につき組合に説明を求めたうえ、交渉場所については、第1回団交において食堂は無理であり、応接室でやりたい旨を説明してあるので変わることはないと思って押印した。

(6) 同月25日、第5回の団交が開かれた。

組合から、「A2提案もあったのに、会社がきっかけをはずした。今日は一から聞きたい」といった。そこで会社は、解雇の理由、経過を再度説明し、また、経歴詐称の内容についても説明して質疑応答を行った。席上、組合側出席者は大声で発言し、喧騒状態となったため、会社は、「そろそろ今日の交渉を打ち切りたい」といった。

組合側は、「解雇は無効である。撤回せよ」といったが、会社は、「解雇理由の説明も十分にした、会社の方針は変わらない」と述べた。このあと、組合から、「次回までに、いままでのいきさつを整理しておこう」との発言があり、団交は終了した。

なお、労使双方とも前回の確認に基づいて、この回からテープ録音を行った。

(7) 同年12月5日、第6回の団交が開かれた。

組合は、第1回団交から第5回団交までの間、会社が説明した解雇の事実経過につき、「A1解雇の事実関係」という表題で、これを模造紙に箇条書きにして説明するとともに、経歴詐称の判例を説明して、A1の解雇は解雇権の乱用であり不当である、と主張した。

会社も、いままでの解雇経過と理由を十分に説明するため、会社と尼崎北運送へ提出された2通の履歴書を比較した表を作成して説明した。

会社から、「双方で表も出して説明した、お互いの話も出尽したと思うが、念のためもう1回交渉をもつ、次回で交渉を打ち切りたい」旨述べた。

これに対し組合側出席者は、「何で切るのや」と口々に抗議したが、会社は、「いまま

で十分話し合いをしてきて、話も出尽したと判断する。念のため、あともう1回交渉をもつ」と答え交渉は終了した。

組合は、この交渉の終りごろに、「冬季一時金に関する要求書」を提出した。会社は、A1は在籍していないので関係ないと答えて受領しなかった。

(8) 同月12日、第7回の団交が開かれた。

組合は、11～2名の参加を会社に申し入れたが、会社が断わったので、結局8名が出席した。

組合は、前回と同じく、「A1解雇の事実関係」と題する表を貼り、経歴詐称の判例を説明したり、また、新旧就業規則を比較して、「懲罰項目がふえている」とか、適用の誤りについても質問した。さらに、組合側の出席者から、「経歴詐称してなぜ悪い」、「うそついたら何で悪いのや」、「何が重要や」、「おまえとこはうそつく人は皆首か」との発言があった。

会社は、当日出席していたA2に、「窓口を絞って再度解決の話ができないか」と提案したが、A2は断わり、交渉途中で退場した。このあと前回団交時と同様に騒がしくなった。

なお、組合は、「A1の解雇は、会社に組合をつくろうとしたことに対する解雇だ」と主張した。社長はそのことについて、「会社としては関係ない。私は知りません」と答えた。

会社は、「十分話し合いもしてきたが、新しい提案も出ないので、第三者にお願いするか、しかるべきところへ依頼して下さい」といって、「今日で交渉を打ち切りたい」旨述べた。

組合から、「とことん居るで」という発言もあったが、会社が「お引き取り下さい」といったところ、組合は間もなく引き揚げた。

(9) 組合は、第7回の団交以後同月29日までの間、再三、団交の再開を求めて会社や社長の自宅へ抗議に行ったり、また、54年1月29日、同年2月6日、同月17日及び同年3月3日の4回、会社に対しA1の解雇撤回問題と冬季一時金についての団交申し入れを行ったが、会社は一切回答していない。

## 第2 判断

### 1 組合の主張

会社は、労働組合を結成しようとしたA1を一方的に解雇しながら、同人の解雇撤回に関する団交要求には誠実な態度を示さず、人員、場所などの団交条件に固執して解雇の経過を追及しても沈黙する状態で交渉の本質に立ち入っていない。ことに第4回団交時に引き続き団交を行い協議する、との確認書を交わしているにもかかわらず、会社はこれを無視し、一方的に団交を打切っ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。

### 2 会社の主張

会社は、A1を解雇した後、同人の解雇問題について、同人及び同人の友人らと6回にわたり話し合い、その後も組合の団交申し入れを受け7回の団交を行うなかで、解雇に至る経過や解雇事由等につき十分説明及び質疑応答を行い、交渉が団交条件についてのみ終始したことはない。会社は、話し合い及び団交にはすべて社長と常務が出席し、会社の考え方や方針を説明したが組合の理解を得るに至らず、このまま交渉を継続しても平行線をたどるのみと判断し交渉を打切った。しかし、解決に向けての新しい提案があれば団交に応じる旨明らかにしているのであるから、労組法第7条第2号の団交拒否には該当しない。

### 3 当委員会の判断

A1の解雇問題について、本件団交申し入れ前に会社とA1らとの間で6回の話し合いがもたれたが決裂したこと、その後組合から団交の申し入れがあり、53年10月25日から同年12月12日打ち切りとなるまでの間7回の団交が行われたことは当事者間に争いが無い。

ところで、組合は、A1の解雇撤回に関する団交は行ったものの、その内容は団交条件に関する事項に終始し、解雇の経過等についての交渉には一切立ち入っていない、と主張する。以下これらの点につき考察する。

本来、団交の日時、場所、時間、交渉人員については、当事者間に慣行あるいは団交ルールが存在せず、双方が提示した条件が一致しない場合は話し合いによって合意点を見出すよう努力し決定すべき問題である。

本件についてみるに、前記3(2)に認定のとおり、組合は第1回団交の冒頭からテープ録音をすること、合意事項を文書で確認すること、交渉場所を会社食堂とすること等の団交条件を提示し、会社がこれに応じるよう再三再四要求していることが明らかである。しかし、前記認定のごとく、会社は第1回団交以来、毎回程度の差はあるものの、A1の解雇をめぐって説明、質疑応答及び和解の交渉を行っていることが認められる。とすれば、7回の団交がもっぱら団交条件についての交渉に終始したということとはできない。

そこで、つぎに、会社が主張する団交拒否の理由が正当であるか否かにつき判断する。

会社は、7回の団交にはいずれも社長と常務が出席し、A1の解雇に至る経過及び解雇事由については、前記3(2)、(3)に認定のとおり、第1回と第2回の団交の席上、経歴詐称の事実や就業規則の条項について説明を行い、さらに、前記3(6)、(7)に認定のとおり、第5回と第6回の団交でも繰返し説明をし、これに対し、組合も解雇の事実経過等を表にして会社作成の表と比較しながら質疑応答をしていることが認められる。したがって、前記7回の団交においては団交事項についての実質的な交渉が行われたものと認めるのが相当である。

しかも、前記3(8)に認定のとおり、会社として最終的方針を述べ、かつ、団交の打切りを宣言したのであるが、7回の交渉がいずれも平行線をたどった経過をみれば、労使双方がそれぞれの自己の主張を出し尽し、これ以上交渉を重ねても進展する可能性がない段階にまで立ち至ったというほかない。会社がこの段階で交渉を打切ったとしても団交の主題たる解雇問題が会社が主張しているような事実由来のものであり、かつ、前記認定のように交渉過程において、基本的見解の相違が明らかとなった事情にかんがみれば、この会社の対応はやむを得ない措置というべきであって、この段階における会社による団交拒否には正当事由があるものと判断せざるを得ない。なお、第4回団交において、確認書が作成され、団交を継続する旨が合意されているが、そのことは上記の経過からみてこの結論を左右するものではない。

以上の次第であるから、組合の主張はいずれも採用し難く、本件申立てを棄却するのを相当とする。



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54年8月3日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎