

命 令 書

申立人 大毎広告合同労働組合

被申立人 大毎広告株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A1の解雇問題について、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人大毎広告株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注・大阪市）に本社を、神戸市に神戸支社を、尼崎市に阪神営業所を置き、広告取扱いを業とする株式会社であり、同社の従業員は本件審問終結時約225名である。

(2) 申立人大毎広告合同労働組合（以下「組合」という）は、会社の女子外務員3名（うち1名は被解雇者）で組織されている労働組合である。

なお、会社には組合とは別に従業員約160名で組織されている大毎広告労働組合がある。

2 A1の欠勤及び逮捕の事情等

(1) 昭和53年5月19日、組合執行委員長A1（以下「A1」という）は、当日年休にしてほしいと会社に電話した。同月20日（土）、21日（日）は、週休2日制で休日であった。

同月22日、組合書記長A2（以下「A2」という）が、「A1は今日年休にしてほしいとのことである」旨会社に伝えた。

同月23日、A2は同月19日から同月26日までのA1の年休届を同人の代理で会社に提出した。

同月29日、A2は同日から6月6日までのA1の年休届を再度同人の代理で会社に提出した。

なお、A1は5月19日以降会社に出勤していない。

(2) 会社は、上記の各年休届の取扱いをいずれも保留とするとともに、なぜ本人から直接会社に提出しないのかA2に尋ねたが、A2は本人から頼まれたから提出するだけだと答えるのみであった。

(3) 6月5日、A2と組合副執行委員長A3（以下「A3」という）は、A1の「休暇届」を会社に提出した。この「休暇届」には、「私は出勤の意志はありますが、勾留中の為、出勤できません。従って釈放の日まで欠勤いたします」との記載があり、併せて弁護士C1（以下「C1弁護士」という）の「本人千葉刑務所に勾留中のため本人に代って手続する」旨の添書があった。会社は、この「休暇届」の取扱いを保留した。

- (4) 会社はA 1の欠勤の事情を知るためA 1の自宅を訪問し、またC 1弁護士に照会するなどしたが、詳しい事情は分からなかった。また、組合に問い合わせても、「その件に関しては話す必要がない」との回答であった。
- (5) 7月10日、会社は千葉地方検察庁あて照会状を出したところ、同月17日、同庁からの回答を得た。これによって、A 1は成田空港反対闘争（いわゆる三里塚闘争）に参加して、5月20日、凶器準備集合罪、公務執行妨害罪及び傷害罪等の容疑で逮捕され、6月10日に起訴されたことが明らかになった。
- (6) 7月18日、A 1の願済欠勤（届け出て許可された欠勤）30日の期日が到来した。会社の就業規則第42条第2号によれば、願済欠勤30日以上に達したときは解雇されることになっている。
- (7) 同月24日、総務部長B 1（以下「B 1部長」という）とA 1の上司である第2営業局第3部長B 2は、千葉刑務所でA 1に面会した。B 1部長が復職の可能性やその時期について尋ねたところ、A 1は、「もう弁護士もついでにしてくれているので、弁護士が保釈手続など手を打ってくれているはずである。1カ月位の間には出られると思う」旨答えた。

3 8月25日の団体交渉及びA 1の解雇決定に至る経緯

- (1) 組合の申入れにより、8月25日午後7時20分から同9時まで団体交渉が開催された。議題は「A 1の件について」ということであった。会社側の出席者は取締役総務局長B 3（以下「B 3局長」という）以下4名、組合側の出席者はA 3以下組合員全員（当時の組合員はA 1を除き5名）及び支援者9名であった。

団体交渉の冒頭、会社は同日までの経過を説明するとともに、年休届及び「休暇届」が代理提出されるに至った経緯、A 1の現況、早期復職の可能性について質問した。これに対して組合は、「年休届及び『休暇届』は本人の依頼によるものである。A 1は勾留中であるが、復職の時期については分からない」旨答えた。

また会社が「年休届及び『休暇届』は保留扱いとしている」と述べたのに対し、組合は、急病の場合の代理届の例などを示すなどして年休届及び「休暇届」を有効なものとして扱うように主張した。これに対し会社は「賃金面ではこれらの諸届を一応有効なものとして扱い、6月分及び7月分賃金を支給する」旨回答した。そして組合が「8月分賃金はどうなっているか」と質問したのに対し、会社は「願済欠勤が30日以上に及ぶときは賃金を支払わない規定があるので、8月分賃金は支払う根拠がない」と答えた。

会社は最終的に、「会社としても就業規則に沿っての処置を考えざるを得ないと思うけれども、初めての事案でもあるし慎重に検討したい。特に再度調査を行って、旬日のうちにでも復職できるという可能性がない限り、就業規則に沿っての処置もやむを得ないだろう。いずれにしても、会社は調査をした上で慎重に決定を下す」旨述べた。

これに対して、組合は「組合として会社の質問に対して検討の結果答えられるものがあるかもしれない。そのような場合には団体交渉の機会をもってほしい」と提案し、結局、9月6日以降のできるだけ早い機会に団体交渉を行うということで双方は別れた。

- (2) 9月1日、B 3局長とB 1部長はA 1を東京拘置所に訪ねたが、同人は面会を拒否した。
- (3) 同月11日、会社は同月13日に団体交渉を開催したい旨組合に申し入れたが、翌12日に組合はこの申入れを断った。

- (4) 同月12日、A 3及びA 2らは、A 1の「直接私への面会、通信はお受けする意思はありません」という同月1日付けの文書をB 1部長に手渡した。
- (5) 同月22日、取締役B 4、B 3局長及びB 1部長は東京地方裁判所に赴き、A 1の保釈申請が出されているか否かを調査したが、そのような事実はなかった。
- (6) 9月29日、会社は10月7日付けでA 1を解雇することに決定した。

4 10月5日の団体交渉とA 1の解雇

- (1) 9月27日、組合は団体交渉を会社に申し入れた。会社は、A 1の解雇決定に至った経緯を説明して組合の理解を求めため、これに応じることとした。
- (2) 10月5日、午後7時30分から同11時ごろまで団体交渉が開催された。会社側の出席者はB 3局長以下5名、組合側の出席者はA 3以下5名の組合員と支援者12名であった。

団体交渉の冒頭、会社は同日までの経過を説明するとともに、「A 1が明日6日中に出社しなければ、就業規則第42条第2号を適用して、10月7日付けで解雇する」旨述べた。これに対して組合が、「長期不労による債務の不履行以外に考慮した事実はないか」と質問したところ、会社は「A 1の業績、会社の経営事情、組織要員の問題及び不労発生以来のA 1の会社との対応を副次的に検討した」旨回答した。

また組合が「就労し得ないのはやむを得ない事情からで本人の責任ではない。会社は企業外の行為についてどう考えるのか」と尋ねたのに対し、会社は、「企業外の行為については原則として自由であるが、会社としては、全く関与しないことについて長期不労という不利益を受忍する必要はない」旨述べた。

続いて組合は、「労働契約は労働の提供と賃金の支払いという双務契約であり、会社は8月以降賃金を支払っていないのだから解雇する必要はない」と述べた。これに対して会社は「労働契約を双務契約のみでとらえるのは不十分であり、労働契約は継続的契約であって連続して瑕疵のない労働を提供することも重要である。労働契約の根底には双方の信頼感が不可欠であり、長期不労自体その信頼の基盤を失わしめるものである上、今回の一連の本人や組合の対応は著しく双方の信頼感を損った」と述べた。

更に組合は「就業規則第39条第1号特別休職の(イ)『やむを得ない事情があるとき』の規定、あるいは同号の(ロ)の『自己の都合により休職を申し出て、会社が承認したとき』の規定を適用できないか」と主張した。これに対し会社は、「(イ)の適用は会社の都合によるものであり、また(ロ)の適用は会社の裁量行為であって、裁量規準については本人の業績貢献度あるいは職務内容等々からみて会社としてかけがえのない人を中心に適用する。今回の件については適用の対象外である」旨回答した。これに対し組合は、「業務外傷病は長期の休職が認められているのに、今回の解雇は不当ではないか」と主張したが、会社は「傷病の発生は本人の意思若しくは通常の注意努力で避けられない場合が多く、また回復に長期間を要する場合があるなど今回と同一視できない」旨反論した。

更に組合が「判決で有罪が確定したわけでもないのに解雇は不当である」旨主張したのに対し、会社は「A 1の不労の理由の是非ではなく不労自体を問題としているのであり、会社が不労の不利益をこれ以上受忍すべき理由はない」旨答えた。

引き続き組合は、「起訴休職制度を設定すべきである」と要求したが、会社は「新たな労働条件を検討せよというのであればテーブルを別にすべきだ」としてこの要求を拒否した。

最終的に組合は、「就業規則第42条第2号の適用による解雇は不当である。撤回せよ」と主張し、会社は「慎重な調査と検討の結果の結論であり、解雇は撤回しない」旨答えたため、双方の意見は全く対立したままこの団体交渉は終了した。

(3) 10月6日、A1は入社しなかった。このため会社は、翌7日、解雇通告書をA1あて郵送した。

(4) 同月12日、組合はA1の解雇は不当であると会社に文書で抗議した。

5 団体交渉の拒否

(1) 54年3月27日、A1は保釈された。

4月12日、A1は会社を訪れ、解雇撤回の組合名義の要求書を提出し、併せて解雇問題についての団体交渉を口頭で申し入れた。

同月16日から組合は、A1の就労闘争を開始した。

(2) 5月10日、組合はA1の解雇問題を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月22日、会社は「A1の解雇に至った経緯、事由については貴組合に対して十分説明した。当社としては、もはや本解雇については団体交渉で解決し得ない問題であると考えており、解雇の有効、無効は裁判所の判断にゆだねるのが最も適当である」との旨回答してこの団体交渉を拒否した。

(3) 6月15日、組合は再びA1の解雇問題について団体交渉に応じるよう文書で申し入れた。

同月29日、会社は5月22日の回答と同旨であるとしてこの団体交渉を拒否した。

この日以降、会社は、本件審問終結時に至るまで、A1の解雇問題についての団体交渉を拒否し続けている。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は、本件にあつては団体交渉は尽くされておらず、団体交渉打切りの要件とされるこれ以上交渉を継続しても明らかに無意味であるという状態にはおよそ至っていない、したがって、会社は誠実に団体交渉に応ずべき義務を尽くしていないのであるから、会社の団体交渉の拒否は不当労働行為である、と主張する。

(2) これに対して会社は、労使間において論議すべきところはすべて尽くされており、ただ詰まるところは、A1の解雇を撤回するか否かの意見の対立に帰し、もはや団体交渉において解決し得る余地は全く残されておらず、組合の本件申立ては理由がない、と主張する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 前記認定によれば、53年8月25日及び同年10月5日にA1の問題について団体交渉が行われたこと、更にその後組合の本件団体交渉の申入れを会社が拒否したことが認められる。

(2) そこで、会社が主張するようにA1の問題について団体交渉が尽くされ、もはや団体交渉を行う余地は全く残されていないか否について検討する。

53年8月25日の団体交渉では、A1の身分については直接触れられず、わずかに会社が「旬日のうちにでも復職できるという可能性がない限り、就業規則に沿っての処置も

やむを得ない」と述べたに留まる。

更に同年10月5日の団体交渉は、会社はA1の解雇決定に至った経緯を説明して組合の理解を求めるために応じたものと認められる。

しかし、この団体交渉の冒頭、会社が「10月6日中に出勤しなければ、就業規則第42条第2号を適用して解雇する」と通告したのに対して、組合は、A1の解雇に反対する立場から種々の論拠を挙げて質問し、主張した。これについて会社は一通り回答したが、それぞれの論点について労使双方がそれ以上に突っ込んで議論するという事はなかった。特に、組合はA1の解雇決定をこのとき初めて知ったのであるから、この問題に対する組合の方針もまだ決定されていなかった。

したがって、このA1の解雇についての1回限りの団体交渉をもって十分団体交渉が尽くされたとは認め難く、会社が本件について組合に対し十分な説明を行う等団体交渉の余地は未だ残されているものと解される。

なるほど、組合は会社の交渉の申入れを拒否するなど確かに非難さるべき点がある。しかしながら、前記判断によれば54年5月22日及び同年6月29日の会社の本件団体交渉拒否は当を得ないものというべきであって、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

- (3) 組合は主文救済のほか誓約文の掲示をも求めるが、主文1をもって救済の実を果し得ると考えるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和56年4月2日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘