命　　　令　　　書

申 立 人　おんな労働組合(関西)

被申立人　日本国有鉄道清算事業団

主　　　　　文

1　被申立人は、申立人から平成2年9月3日付けで申入れのあった事項のうち、X1の退職手当算定に係わる問題(「在職時の取扱い」及び「解雇時の諸条件」と題する問題)に関する団体交渉に速やかに応じなければならない。

2　申立人のその他の申立ては、棄却する。

理　　　　　由

第1　認定した事実

1　当事者

(1)　被申立人日本国有鉄道清算事業団(以下「清算事業団」という)は、日本国有鉄道(以下「国鉄」という)の分割民営化に伴い、日本国有鉄道改革法(昭和61年法律第87号、以下「改革法」という)及び日本国有鉄道清算事業団法(昭和61年法律第90号)に基づき、昭和62年4月1日に設立された法人で、肩書地に本社を、全国に支社等を置き国鉄から承継法人(改革法第11条第2項に規定する承継法人をいう)に承継されない資産、債務等の処理業務等の業務を行っており、その職員は本件審問終結時約2,500名である。

(2)　申立人おんな労働組合(関西)(以下「組合」という)は、大阪を主とする関西地方の企業等で働く女性労働者を主たる対象として組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約50名である。

　なお、清算事業団にはその従業員で組織された国鉄労働組合、国鉄清算事業団労働組合など4つの労働組合があり、従業員の中で組合に加入している者はいない。

2　X1の採用から解雇に至るまでの経緯

(1)　昭和47年3月9日、X1(以下「X1」という)は、国鉄大阪工事局(以下「工事局」という)の臨時雇用員の退職に伴う欠員募集に応募して採用された。その際、工事局採用担当者は、X1に対して、「2か月契約になっているがそれで辞

めてくれということはない」旨述べた。

その後．X1は、工事局との間で2か月毎に雇用契約更新を繰り返し、採用から約1年6か月を経た48年9月30日、長男出生のため工事局に退職届を提出し、一旦退職したが、49年1月10日再就職し、58年9月30日に解雇されるまで勤務した。なお、X1の次男出産に伴う52年4月18日から7月10日までの産前産後休暇(以下「産休」という)については、臨時雇用員に対しても産休制度が適用されるようになったことにより、退職ではなく、欠勤として取り扱われた。

(2) 昭和58年6月29日、工事局は、X1を含む臨時雇用員59名全員に対し雇止めを提案するとともに、同人らの所属する国鉄労働組合大阪工事局分会(以下「国労分会」という)との団体交渉(以下「団交」という)において、国労分会に対し、臨時雇用員の削減を提案した。

国労分会と工事局は、同日から同年9月30日までの間、臨時雇用員の解雇及び解雇時の諸条件について10回にわたる団交(以下「10回団交」という)を行った。X1は、当時国労分会の婦人部長として、10回団交に出席していた。

(3) 昭和58年8月10日、国労分会婦人部は、臨時雇用員の退職手当について、「①計算方法は複雑なものとなっている、②支給率は職員と同率であるが、計算基礎となる賃金日額は職員の半分以下である、③1か月間に22日以上勤務した月のみ1月として計算され、計算時には継続で何年かによって退職手当率が計算される、④今回首きり提案を受けた59名の中には、出産で切られている人、病気で僅かな日数が足らないため切られている人もいる」旨などを記載した婦人部ニュースを発行した。

(4) 昭和58年8月24日、国労分会は、工事局に対し、「①再就職を希望する者については、全員当局が責任をもって9月30日までに再就職先企業のあっせんを行い、10月1日以降の生活が維持できるようにすること、②再就職を希望する者で、9月30日に至っても就職先が決まらない場合は、決まるまでの間、その者の雇用を継続すること、③退職する者については、退職条件について最大限の処置を講ずるとともに、退職手当等は速やかに支払うこと、④雇用の継続を希望する者については、9月30日以降も雇用契約を継続し、一方的解雇は行わないこと」など8項目にわたる申入書を提出した。

(5) 昭和58年8月25日、国労分会と工事局は第7回目の団交(以下「第7回団交」という)を開催した。この席上、工事局は上記(4)記載の国労分会の申入れに対して、「①再就職先については当局においてあっせんを行う、②10月1日以降の雇用継続はできないので、9月30日までの間に再就職先が決定するよう

最善の努力をする、③退職手当、賃金は速やかに支払う、④10月1日以降の雇用継続はできないので、あくまで全員と円満に解決できるよう最大限の努力をする」旨などの回答を行った。また、この中で工事局は、国労分会から退職手当支給と雇用保険支給との関係(以下「雇用保険支給問題」という)が質問されたことに対し、「退職後、失業状態にあることが前提になるが、退職手当の額が雇用保険の額より少ないと、その差額につき、退職手当の額を平均日額で除した日数を経た後、雇用保険の失業給付として受け取れる」旨を、更に臨時雇用員の退職手当算定方法(以下「退職手当算定問題」という)についての質問に対し、「雇用保険法の適用除外に該当する」「規程上、職員の整理解雇の準用はできない」旨の回答を行った。なお、10回団交における中心的な交渉事項は、臨時雇用員の雇用継続及び再就職先のあっせんについてであり、退職手当に関する交渉は第7回団交を除いては行われていない。

(6)　同日以降、工事局は、臨時雇用員全員に対し、再就職の希望の有無・再就職先についての希望を聴取するとともに、求人会社70数社をあっせんし、X1についても3社をあっせんしたが、X1は雇用の継続を希望し、工事局の示した再就職先をいずれも拒否した。

(7)　昭和58年9月16日と翌17日にかけて、工事局は臨時雇用員を対象として、社会保険関係等説明会を開催し、雇用保険支給問題等についての説明を行った。

(8)　昭和58年9月20日、工事局は、臨時雇用員全員に対して、解雇予告書により同年10月1日以降雇用契約を締結しない旨の通知を行ったが、X1は解雇予告書及び解雇予告手当の受取りを拒否し、雇用の継続を要求した。また、9月26日、工事局は再度X1に対し、解雇予告書及び解雇予告手当の受取りを求めたところ、X1は解雇予告書は受け取ったが、解雇予告手当は受取りを拒否した。

(9)　昭和58年9月30日、工事局は同日限りで臨時雇用員全員を解雇し、退職手当を支給した。X1を除く臨時雇用員は退職手当の受取りに応じたが、X1は受取りを拒否し、供託を要求したため、工事局は後日これを供託した。

同日、国労分会は、「X1の解雇には納得できない」として工事局と団交を行ったが、工事局は「雇用の継続はできない」として、双方の主張は対立し、平行線のまま終了した。

なお、59年5月10日、X1は供託されていた退職手当を還付請求し、未払い賃金の一部として受け取った。

(10)　工事局は、臨時雇用員の退職手当について、国家公務員等退職手当法(昭和28年法律第182号、以下「退手法」という)、同法施行令(昭和28年政令第215号)、退手法の解釈及び運用方針(昭和44年12月19日付け総人局第

937号)、臨時雇用員の退職手当について(国鉄内部事務連絡)及び退職手当支給事務基準規程に基くとして、以下のとおり算出した。

「① 勤務した日が22日以上ある月が引き続いて12月を超えるに至った者については、これを職員とみなして退手法等を適用して、退職手当を支給するが、途中でこの要件が欠けた場合は、その時点でこの職員みなしは打ち切られる。

② 退職手当は、退職時点の俸給月額に勤続年数及び退職理由に応じて定められた退職手当率を乗じて計算される。なお、臨時雇用員の俸給月額は、退職時点の賃金日額の8割に相当する額に25日を乗じて算出し、退職手当率については、本件は自己都合による退職として取り扱われる。」

上記算定方式に基づき、工事局はX1の退職手当を、再就職した昭和49年1月以降において、勤務した日が22日以上ある月が引き続き12月を超えている同年6月から51年9月までの28月と52年4月から58年9月までの78月について、勤続期間2年と6年とし、51年9月時点及び58年9月時点の賃金日額の8割に相当する額に25日を乗じて俸給月額を算出して、これらに自己都合退職について定められているそれぞれの勤続期間に対応した退職手当率を乗じて算出した。なお、上記算定方式は、10回団交において国労分会及び臨時雇用員に示されていない。

3 X1の解雇から本件団交申入れに至る経緯等

(1) X1解雇の翌日である昭和58年10月1日から59年2月2日までの間、国労分会は、工事局に対して、X1の解雇を撤回して雇用継続をするよう求める申入れ行動を継続的に行った。

(2) 昭和59年2月3日、X1は、国鉄を被告として従業員の地位確認等を求める訴訟(以下「X1訴訟」という)を大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に提起した。なお、国鉄の分割民営化以降、X1訴訟における被告の地位は清算事業団に引き継がれている。

X1訴訟において、清算事業団が大阪地裁に臨時雇用員に関する退職手当算定方式を提出したところ、X1は自分の退職手当の額がその算定方式に基づいて試算した額と合致しないことなどに疑問を持つようになった。

(3) X1訴訟提起後、国労分会は毎月、工事局に対して、X1の解雇問題についての抗議の申入れ行動を行い、国鉄の分割民営化以降は、西日本旅客鉄道株式会社に対して同問題についての申入れを行った。

(4) 昭和62年11月、X1は、国労分会に所属したまま組合に加入した。

(5) 昭和63年2月22日、X1の解雇撤回闘争を支える地域の支援団体として結成

された「国鉄臨時雇用員X1さんの解雇を撤回させる会」(以下「撤回させる会」という)は、国労分会と話合いの上、清算事業団に対し、X1の解雇についての抗議の申入れ行動を行い、以降X1訴訟裁判期日毎に同様の申入れ行動を行うようになった。

(6) 平成元年11月13日、大阪地裁はX1訴訟について、請求を棄却した。

同月15日、X1はこれを不服として大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という)に控訴し、同訴訟は本件審問終結時現在、同高裁に係属中である。

(7) 平成2年8月、X1は退職手当算定問題等について天満労働基準監督署(以下「監督署」という)及び天満公共職業安定所(以下「安定所」という)へ調査に行き、監督署からは、長男出産の際の産休の退職としての取扱いについて、「2か月雇用とはいえ1年6か月継続勤務しているので、産休を理由とした解雇、雇止めは労働基準法(昭和22年法律第49号、以下「労基法」という)違反であり、仮にその扱いを受けたとしても退職手当の支払いあるいは雇用保険の支給などの退職に伴う事務が必要である」「退職手当の算定内容が分からないのはおかしい」旨の説明を受け、安定所からは、「採用から長男の出産による退職までの1年6か月について、退職手当の支払いあるいは雇用保険の手続きがなされていないので、退職手当の基礎となる勤続年数には1年6か月を加算して通算しなければならない」「退職手当の額が雇用保険の額より下回る場合は、雇用保険の失業給付として差額分が支給される」旨等の説明を受けた。

(8) 平成2年9月3日、組合は、清算事業団に対し文書で「①X1の不当解雇について、②X1の在職時の扱いについて、③X1の解雇時の諸条件について、④その他関連事項」を交渉事項とする団交(以下「本件団交」という)を申し入れたが、清算事業団は、文書の受取りを拒否した。これに対し組合は、同日、清算事業団に対して、上記の本件団交申入書を内容証明配達郵便で送付した。

本件団交申入れにおいて、組合が交渉すべき内容としていたのは、「②X1の在職時の扱い」については、X1の出産の際の産休の取扱いの問題(以下「産休問題」という)であり、「③X1の解雇時の諸条件」については、X1の雇用保険支給問題及び退職手当算定問題であったが、「④その他関連事項」については、特段予定されていなかった。なお、組合が既に処理が終わっている産休問題を交渉内容としたのは、その取扱いが労基法との関係において退職手当算定における勤続期間の算定の問題とかかわっていると判断したためであった。また、清算事業団に対し、国労分会ではなく、組合が団交を申入れたのは、国労が重大な組織問題を抱えていたこと、国労分会において、X1の解雇問題に対する支援を第一審判決までとする方針決定があったこと等の事情を踏まえ、組合が国

労分会と協議し、組合が X1 の解雇撤回闘争を引き継ぐという合意ができたためであった。

(9)　平成 2 年 9 月 5 日、清算事業団は、組合に対して、上記(8)記載の団交議題については「大阪高裁で係争中である」として本件団交を拒否する旨の回答書を内容証明配達郵便で送付した。

(10)　平成 3 年 3 月 13 日、X1 は大阪府労働部(以下「労働部」という)へ工事局による X1 の退職手当の算定方法及び金額等に関して問合せを行ったところ、労働部は清算事業団から事情聴取を行った上で、X1 に対し、退職手当算定にかかる勤続期間、俸給月額、算定率及び算定方式についての根拠資料を送付した。

(11)　なお、本件審問終結時まで、組合と清算事業団との間で団交は行われていない。

4　申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1)　平成 2 年 9 月 3 日付けで申し入れた X1 の不当解雇、在職時の扱い、解雇時の諸条件等を議題とした団交に誠意をもって応じること

(2)　上記事項に関して、正門前に謝罪文を掲示すること

第 2　判　　断

1　当事者の主張要旨

(1)　組合は、次のとおり主張する。

ア　X1 の解雇については、10 回団交で合意を見ないまま一方的に実施されており、裁判においてももっぱら解雇の効力が争われてきたのであり、解雇問題全般(解雇時の諸条件も含めて)については、なんら実質的な団交はなされてきておらず、協議は尽くされていない。

イ　特に、本件団交申入れについては、10 回団交で協議がなされていない退職手当算定問題等を新たにその団交議題として提起しているのであるから、団交を開催する必要性は充分にある。

ウ　本件団交申入れは、X1 解雇後約 7 年経過した後提起されているが、①解雇に関する問題は、労働者にとって最終的で最も重大な事項であり、その解決方法としては様々な手段の行使が可能であること、②X1 は解雇後に X1 訴訟を提起し、また、国労分会及び「撤回させる会」は X1 解雇後継続的に抗議の申入れ行動を実施するなど一貫して解雇について争ってきており、組合は国労分会とも協議の上、X1 の解雇撤回闘争を引き継いでいること、③国労への組織攻撃など厳しい状況、清算事業団の組織変更等のため、退職手当算定

問題等の事実調査が遅れた面もあるが、X1が事実調査を行い、問題点が明らかになった後、組合は速やかに団交を申し入れているのであるから、組合が漫然とこれを放置していたものではなく、時期を失したものとは言えない。

以上、組合は正当な団交申入れを行ったにもかかわらず、清算事業団がこれに応じていないのは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 清算事業団は、次のとおり主張する。

ア X1の解雇については、X1も出席の下行われた10回団交において、充分協議が尽くされており、その後においても、大阪地裁において X1 訴訟について請求が棄却され、X1解雇の正当性が認められたこと以外に新たな事情は発生していないのであるから、組合と団交を行わなければならない特別の事情は全く存在しない。

イ 組合が本件団交議題として申し入れた退職手当算定問題については、10回団交等において、すでに協議・説明済みであり、昭和59年5月10日には、X1 も退職手当を受け取っている。また、産休問題についても、17 年も前にX1が退職届を提出し、一旦退職した後再就職することで既に処理済みであり、しかもこの退職届提出に脱法行為があったか否かは事実の認定判断の問題であるから、裁判により判断を求める以外なく、団交議題になじまないものである。

ウ X1は国労分会に加入しながら新たに組合にも加入したのであるから、国労分会と充分な交渉が行われておれば、本件団交議題以外なんら懸案事項が存在しない組合と重複して交渉する必要性はない。

エ 本件団交申入れは、X1解雇後約7年もの長い期間が経過した後になされたもので、X1が組合に加入してからも約3年が経過しているのであって、団交申入れの時期を失している。しかも、この間、X1はX1訴訟を提起し、国労分会及び「撤回させる会」は街頭での抗議の申入れ行動等を行ってきているが、組合としてはX1の組合加入後から約3年後の本件団交申入れに至るまで団交申入れは行っていないのであるから、組合が団交によって解決を図る意思を持っていたとは認められない。

以上のとおり、清算事業団が団交に応じなかったとしても、正当な理由があり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たらない。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) 前期第1．3(7)及び(8)認定からすれば、平成2年9月3日、組合が清算事業

団に対し申し入れた本件団交議題は、結局、①X1の解雇問題(以下「身分問題」という)、②雇用保険支給問題、産休問題を含むX1の退職手当算定問題に関連する問題(以下「退職手当算定に係わる問題」という)及び③その他関連事項であったと判断される。

(2)　以下、これについて検討するに

ア　身分問題について

（ア）　10回団交及びX1解雇後の経緯について見ると、前記第1．2(2)、(4)ないし(6)、(8)、(9)、3(1)、(2)、(4)ないし(6)及び(8)認定によれば、①10回団交において、工事局が臨時雇用員の雇用の継続はできないので、再就職のあっせんに応じるよう提案したのに対し、国労分会は再就職を希望する者については、工事局の提案に応じたものの、X1については、あくまで雇用の継続を要求し、双方の主張が対立し平行線のまま交渉は終了したこと、②昭和59年2月3日、X1は解雇を不服として大阪地裁にX1訴訟を提起したが、平成元年11月13日、同地裁は同訴訟について請求を棄却し、同月15日、X1はこれを不服として大阪高裁に控訴し、同訴訟は本件審問終結時現在、同高裁に係属中であること、③X1解雇後、国労分会及び「撤回させる会」はX1の解雇を争って継続的に工事局あるいは清算事業団に対し、抗議の申入れ行動を繰り返していること。④また、昭和62年11月．X1は国労分会に加入しながら組合にも加入し、平成2年9月3日、組合は国労分会とも協議の上、X1の解雇撤回闘争を引き継ぎ、本件団交申入れを行ったことがそれぞれ認められる。

（イ）　以上からすると、①臨時雇用員の解雇に際して、身分問題については労使の主張が対立し平行線のままであったものの、工事局は国労分会の要求に応じて10回団交を開催し、誠意をもって協議に応じていると認められ、②X1解雇後において、X1が組合に加入したという新たに生じた事情もあるものの、身分問題にかかる組合との団交は、結局、清算事業団にとって国労分会と行った交渉と重複するものとならざるを得ないと考えられる。また、③X1訴訟については、X1の解雇を認容する判決が行われているのであるから、清算事業団が本件団交申入れに応じるべき特段の事情が発生したものとも認められない。しかも、④本件団交申入れはX1解雇後約6年11か月が経過し、X1の組合加入後も約2年10か月が経過しており、この間、X1はX1訴訟を提起し、国労分会及び「撤回させる会」は抗議の申入れ行動を繰り返してはいたが、団交によって身分問題を争うとの態度を示さなかったことが認められ、これらを考え併せると、

清算事業団が身分問題を裁判によって決着を図るものとして本件団交を拒否したとしても、正当な理由なく団交を拒否したとまで言えない。

よって、本件申立てにかかる事項のうち、身分問題についての組合の申立ては棄却せざるを得ない。

イ　退職手当算定に係わる問題について

（ア）　10回団交及びX1解雇後の経緯について見ると、前記第1.2(4)、(5)、(7)、(9)、(10)、3(2)、(7)及び(8)認定によれば、①国労分会が退職に当たっては、退職条件の最大限の処置を求めたことに対し、第7回団交において、工事局は「退職手当、賃金は速やかに支払う」旨回答し、雇用保険支給問題については、「退職後、失業状態にあることが前提になるが、退職手当の額が雇用保険の額より少ないと、その差額につき、退職手当の額を平均日額で除した日数を経た後、雇用保険の失業給付として受け取れる」旨、退職手当算定問題については、「雇用保険法の適用除外に該当する」「規程上、職員の整理解雇の準用はできない」旨回答していること。②昭和58年9月16日、17日には、工事局は臨時雇用員を対象として、社会保険関係等説明会を開催し、雇用保険支給問題等について説明を行っていること。③更に、工事局が同月30日付けで、臨時雇用員全員を解雇し、退職手当を支給したところ、X1を除く臨時雇用員は退職手当を受領し、その額に異議を唱えた者はいなかったこと。④しかしながら、臨時雇用員に対する退職手当算定方式は10回団交において国労分会及び臨時雇用員には示されておらず、X1が提起したX1訴訟において清算事業団から示されたこと。⑤X1は自分の退職手当の額がその算定方式に基づいて算出した額と合致しないことに疑問を持ち、平成2年8月監督署及び安定所へ調査に行き、退職手当算定に係わる問題に疑義がある旨の説明を受けたことから、組合が国労分会とも協議の上、本件団交申入れを行ったことがそれぞれ認められる。

以上からすると、退職手当算定に係わる問題については、10回団交等において雇用保険支給問題、退職手当算定問題等について一定の協議・説明がなされたものの、臨時雇用員に対する退職手当算定方式は国労分会及び臨時雇用員に対して示されないまま10回団交は終了し、X1はX1解雇後のX1訴訟において清算事業団から臨時雇用員に対する退職手当算定方式が示されたことによって、平成2年8月に監督署及び安定所に調査に行き、その適用の仕方に疑義がある旨の説明を受けたものであるから、X1解雇時とは異なる事情が生じているものと言わざるを得ない。

（イ）　そこで、清算事業団の主張イについて検討すると、確かに、上記(ア)判断及び前記第 1、2(3)認定のとおり、10 回団交等において退職手当算定に係わる問題についても、雇用保険支給問題及び退職手当算定問題等に関する一定の協議・説明が行われ、また当時国労分会は臨時雇用員の退職手当算定方式についてある程度の知識を持っていたとうかがわれる国労分会婦人部ニュースを発行していることは認められる。しかし、前記第 1、2(5)、(10)及び 3(2)認定によれば、退職手当算定方式については、X1 訴訟において示されたのであって、X1 はこれによって、少なくともその根拠となっている臨時雇用員の退職手当について(国鉄内部事務連絡)等の存在や俸給月額が賃金日額の 8 割に相当する額に 25 日を乗じて計算されることなどを知るに至ったものと認められ、また、第 7 回団交においても、工事局は雇用保険支給問題について、「退職後、失業状態にあることが前提になるが、退職手当の額が雇用保険の額より少ないと、その差額につき、退職手当の額を平均日額で除した日数を経た後、雇用保険の失業給付として受け取れる」旨、退職手当算定問題について、「雇用保険法の適用除外に該当する」「規程上、職員の整理解雇の準用はできない」旨回答しているだけであって、退職手当に関する交渉は同団交を除いては行われておらず、国労分会と充分協議を尽くしたと認めるに足る疎明はないのであるから、協議・説明済みであるとする清算事業団の主張は採用できない。

なお、清算事業団はX1が退職手当を既に受け取っている旨主張するが、前記第 1、2(9)及び 3(2)認定のとおり、X1 は解雇時において退職手当の受取りを拒否し、X1 訴訟の係属中において、これを未払い賃金の一部として受け取ったものであるから、このことをもって団交を拒否する正当理由があるとは言えず、清算事業団の主張は採用できない。

（ウ）　次に、清算事業団の、X1 の産休問題は約 17 年も前に既に処理済みで、しかも退職届に脱法行為があったか否かは事実の認定判断の問題であるから、裁判により判断を求める外なく、団交議題になじまないとの主張について検討するに、前記第 1、2(1)認定によれば、産休問題については本件団交申入れの約 17 年前の昭和 48 年 9 月 30 日に X1 が退職届を工事局に提出し、退職したものとして処理がなされたものであるが、退職手当の算定に当たっては、勤続期間との関係において在職時期及び在職時の取扱いを必然的に検討せざるを得ないのであって、前記第 1、3(7)及び(8)認定によれば、組合は、産休問題を労基法との関係において退職手当

算定の基礎となる勤続期間の算定とかかわっている点から団交の内容として提起しているのであるから、約17年も前のことであるといって団交を拒否することはできないものというべきである。また、一定の事実についての法律適用上の問題が争われているケースにおいても、団交による自主解決の道を探ることは否定されるものではないから、退職手当算定方式とのかかわりにおいて団交事項と認めることが相当である。従って、清算事業団の主張は採用できない。

(エ)　次に、清算事業団の主張ウについて検討するに、前記(ア)及び(イ)判断のとおり、退職手当算定方式との関係では協議が尽くされていたとは認められないから、10回団交と重複するものではなく、清算事業団の主張は採用できない。

(オ)　清算事業団の主張エについて検討するに、前記第1、2(9)、3(4)、(7)及び(8)認定によれば、組合の本件団交申入れはX1解雇後約6年11か月が経過し、X1の組合加入後も約2年10か月が経過しているものの、少なくとも退職手当算定に係わる問題については、X1は平成2年8月監督署及び安定所へ調査に行き、疑義があることを知ったのであり、組合は同年9月3日、速やかに本件団交を申し入れているのであるから、本件団交申入れが時期を失したものとは言えず、また、組合が団交により解決を図る意思を持っていたとは認められないとの主張についても、上記申入れに至った経緯からすれば、清算事業団の主張は採用できない。

以上総合すると、退職手当算定に係わる問題については、清算事業団は改めて本件団交に応じるべき事情があったと認められるところ、本件団交を拒否したことにつき正当な理由があったものとは言えず、かかる清算事業団の行為は労働組合法第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えない。

ウ　その他

(ア)　前記第1、3(8)認定によれば、本件団交議題のうち、その他関連事項についてはその内容が特段予定されていなかったのであるから、交渉の必要性は認められない。

(イ)　申立人は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文1をもって十分救済の実を果たし得るので、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。

平成３年11月15日

大阪府地方労働委員会

会長　清　水　尚　芳　㊞