

大阪、平6不75、平9.2.28

命 令 書

申立人 全国一般労働組合大阪地方本部堺委託清掃労働組合

被申立人 朝日興業株式会社

主 文

被申立人は、平成6年4月6日付けで申立人組合員C、同D、同E、同F及び同Gに対して行った10日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人らに出勤停止中の賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人朝日興業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、堺市から委託されたごみ収集運搬を業とする株式会社であって、その従業員数は本件審問終結時約40名である。

また、会社は、ごみ収集運搬業務を堺市から委託されている10社（以下「受託10社」という）で構成する堺市委託業連絡協会（以下「協会」という）に加盟している。

協会は、協会加盟各社共通の労働条件に関して、申立人全国一般労働組合大阪地方本部堺委託清掃労働組合との間で団体交渉（以下「団交」という）を行っている。

(2) 申立人全国一般労働組合大阪地方本部堺委託清掃労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、清掃事業に従事する労働者により組織された労働組合で、下部組織として受託10社の各社に支部を置き、その組合員数は本件審問終結時約300名である。

会社には組合朝日興業支部（以下「支部」という）があり、その支部組合員数は本件審問終結時約30名である。

2 懲戒処分の手続等に関する協定の締結

(1) 協会に加盟している申立外つかさ興業株式会社（以下「つかさ興業」という）における平成2年6月の経営者交替に当たり事前に組合に通知がなかったことから、同年7月2日、組合は協会に対し、事業所（協会加盟各社）の組織の変更、労働条件の変更、懲戒処分に関する事項等について組合の同意を要する旨の協定の締結を要求し、「次の諸事項については、いかなる場合においても、協会および事業所と組合は事前に協議

し、協会・事業所と組合の同意に基づいて実施する。①従業員を解雇および懲戒処分にする事項。その必要が生じたとき。(②以下略)」との条項を含む協定書案を提示した。これに対し、協会は、組合の協定書案をそのままでは受け入れることができない旨及び後日改めて正式に回答する旨述べるとともに、つかさ興業の経営者の交替について組合に事前に報告しなかったことについて陳謝した。

- (2) 平成2年7月11日、協会顧問Hは組合に対し、上記(1)記載の組合の協定締結要求に対する私案として、「協定締結につきましては、つぎの態度表明に代えさせていただきたく思います。『今回貴組合の要求の趣旨を理解し、雇用の安定・組合との意志の疎通を図り、労使間の安定、会社の健全運営を図る所存であります。』」の回答書案を示した。

同月19日頃、組合は、上記回答書案を不満として、協会に対し、前記(1)記載の組合協定書案中の懲戒処分等に係る条項について、事前同意を削除し、「次の諸事項については、いかなる場合においても協会および事業所は、組合と事前に協議する。①従業員の解雇および懲戒処分に関する事項。その必要が生じたとき。(②以下略)」とすること及び組合費のチェック・オフを追加要求する旨「回答書に対する見解」を提示した。

- (3) 平成2年8月21日、協会は組合に対し、「従業員の解雇については、昭和62年10月1日付け労働協約第23条ですでに締結済であるから了承頂きたい。懲戒処分については、本年の労働協約改定の際協議したい。」旨の回答を示した。

これに対し、組合は、平成2年8月24日の協会との団交において、本協定と労働協約の改定作業とは切り離して行うべきである旨主張した。さらに、同月25日、組合は協会に対し、休職期間及び賃金、休日、年次有給休暇の発給、特別休暇等13項目にわたる労働協約改定についての要求書を提出した。しかし、その中には懲戒処分等に関する項目はなかった。

- (4) 平成2年9月5日の団交において、協会は、組合に対し、「懲戒処分に関する事項については、事業所及び協会は組合に対して事前に説明し、組合の要求について誠意をもって交渉する」旨の条項及びチェック・オフを実施する旨の条項を含んだ協定書案を口頭で示し、同月11日、組合との間で、「つかさ興業株式会社問題に関する要求に基づく協定」(以下「9.11協定」という))を締結した。

9.11協定における懲戒処分等に関する内容は、以下のとおりである。

「1. 次の事項に関して事業所および堺市委託業連絡協会は組合に対して事前に説明し、組合の要求について誠意をもって交渉する。

- ①組合員の解雇及び懲戒処分に関する事項
- ②組合員の労働条件および賃金の変更にに関する事項
- ③閉鎖、縮小、合併、別会社設立など会社又は事業所の組織改変により組合員の労働条件に変更をきたす事項」

- (5) 平成2年12月5日、協会と組合は、同年10月1日付けで従前の労働協約を一部改定する協定を締結した（以下「2年改定協定」という）。同協定には懲戒処分等に関する項目は含まれていない。
- (6) 現に有効な労働協約等を集成したものとして協会が作成した「労働協約協定類集（平成3年）」（以下「3年類集」という）に登載されている労働協約の第8条及び第23条は、以下のとおりである。
- 「第8条 団体交渉に付議する事項は次のとおりとする。

1. (略)
2. (略)
3. 組合員の解雇及び懲戒処分に関する事項
4. 組合員の労働条件及び賃金の変更に関する事項。
5. 閉鎖、縮小、合併、別会社設立など会社または事業所の組織変更により組合員の労働条件に変更をきたす事項。
6. (略)」

「第23条 事業所が組合員を解雇（懲戒解雇を除く）ならびに配置換え（担務変更を除く）を行うときは、予め組合に通知し協議するものとする。（以下略）」

上記第8条の第3号ないし第5号は従前の労働協約にはなく新たに加わったものであり、第23条は従前と同じものであった。

3 週休2日制導入に係わる紛争及びストライキ後の堺市と協会の関係

- (1) 平成5年1月、組合と協会は、同年10月から週休2日制を実施することについて合意に達し、協定締結に向けて協議が続けられた。その過程で労働時間に関して、同年2月18日、協会は、1日の労働時間は休憩時間を除いて7時間とするとの協定書案を提示したのに対して、同年3月4日、組合は、「休憩時間を除いて」との文言を削除するよう要求し、同年6月30日、「休憩時間を除いて」の文言を案文から削除され決着した。

同年10月から協会加盟の各社において週休2日制が実施されたが、これに付随する粗大ごみ収集手当の基本給組入れ等の問題（以下「粗大ごみ収集手当問題」という）について、引き続き労使間で協議が続けられた。

同年12月11日、協会と組合は粗大ごみ収集手当問題について細目も含めていったんは合意に達したが、同月15日に協会が示した協定書案に労働時間に関して新たな項目が追加されていたことから、再び労使の意見が対立し調印に至らなかった。同月20日に団交が開催され、組合は労働時間の問題と粗大ごみ収集手当問題とを分離して協議するよう要求したが、協会はセットでなければ調印できないとし、交渉は決裂した。

そこで、組合は、同月27日、協会に対し、所定労働日以外のごみ収集業務に協力しない旨通告し、翌28日以降休日の有料ごみ収集などを行わなかった。さらに、組合は、上記労働時間の問題等の要求を貫徹するため、同6年2月28日から同年3月7日までの間、各支部ごとに期間の長

短はあるもののストライキ（以下「スト」という）を行った。なお、支部は、同年3月2日にストを行った。

- (2) 前記(1)記載のストにより、堺市へ市民から多数の抗議が寄せられ、また、焼却場への搬入刻限に遅れる車両が出た。堺市と受託10社は、毎年4月1日に契約を更新していたが、堺市は、労使紛争により堺市民及び堺市が多大の迷惑を受けたとして、平成6年3月3日、それまで進んでいた契約更新手続きを撤回した。その後、堺市は、①従来の1年契約を6か月契約に短縮すること、②区域ごとの収集コース、収集時間帯、収集車両種類を記載した計画図を提出すること、③業務の履行が不完全であった場合、委託料の減額及び損害賠償請求ができること、④反省文を提出すること、⑤保証人の条件を厳しくすること、等の条件を付して受託10社との間で契約更新を行うに至った。

4 平成6年4月2日始業時の支部の行為

- (1) 平成6年4月2日午前5時40分頃、同年3月中旬に退職届けを会社に提出し、以後出社していなかった支部組合員J（以下「J」という）の代わりに会社代表取締役B、（以下「B専務」という）が現場作業に従事することを知った組合書記長兼支部長K（以下「K支部長」という）は、支部副支部長C（以下「C」という）、同副支部長D（以下「D」という）、同書記長E（以下「E」という）、同会計F（以下「F」という）及び同執行委員G（以下「G」という）とともに、会社事務所において、①B専務が現場作業に従事することは労使の確認に反する、②Jの退職について支部に通知しなかった、③試用期間中のL（以下「L」という）を管理課長代理としたことについて支部に何の説明もない、として、B専務及び会社業務課長M（以下「M課長」という）に対し抗議した。

抗議は主に上記①について行われ、K支部長が、「専務は以前に現場に出ないという約束をしたのと違いますか」とただしたのに対し、B専務が「そんな約束をした覚えはない」と述べたところ、K支部長は、「そんなら思い出すまで車を止めたる」と述べ、話し合いは約10分で決裂した。会社の始業時刻は午前6時であったが、K支部長は、支部組合員らに対し、仕事を開始せず待機するよう命じた。

- (2) 同日午前6時過ぎから、会社事務所において、K支部長、C、D、E、F、及びG（以下「支部役員6名」という）とB専務及びM課長との間で交渉が行われた。B専務は、「今日のところは現場に出ない。Jの後任者の件、管理課長代理の件は、仕事が終わってから話をしたい」と提案したが、K支部長は、「それでは話にならない。今日だけやない。これからもずっとや。そういう約束やないか」と述べた。B専務がそんな約束をした覚えはない旨答えると、K支部長は、「B専務が労使の確認を思い出すまで組合員は待機させる」と発言し、交渉は決裂した。
- (3) 同日午前7時過ぎ、会社総務課長N（以下「N課長」という）及び会社取締役P（以下「P取締役」という）が出社した。

また、同 6 時 30 分頃に K 支部長から電話連絡を受けた組合執行委員長代行 Q（以下「Q 委員長代行」という）という）は、早く話合いを持って一刻も早く作業に就くように指示していたが、同 7 時前になっても待機が続いていることを知り、急遽同 7 時 20 分頃会社従業員控室を訪れた。Q 委員長代行は K 支部長らに「早く仕事をしろ、こんな大事な時期になにをしているいや」と述べ、K 支部長らから事情の説明を受けると、「まず、会社と話しあわなければいけない」と述べ、支部役員 6 名とともに会社事務所に赴いた。B 専務、P 取締役、N 課長及び M 課長は、Q 委員長代行と支部役員 6 名を社長室に入れ交渉を行った。会社はとりあえず仕事をしてくれと主張したが、組合は話合いが先だと反論してしばらくの間押し問答が続いた後、Q 委員長代行と K 支部長が残って交渉を続けることとなり、同 7 時 36 分頃、C、D、E、F 及び G（以下「支部長役員 5 名」という）と待機していた組合員、M 課長が就労した。

また、上記交渉中に会社から連絡を受けた組合顧問の堺市議会議員 R は、K 支部長に対し電話で、「早う片付けて仕事せい」と述べた。

(4) その後の交渉は、会社側は B 専務、P 取締役及び N 課長が、組合側は Q 委員長代行及び K 支部長がそれぞれ出席して、正午過ぎまで行われた（以下「4.2 午前の交渉」という）。さらに、午後零時 45 分頃帰社した支部役員 5 名が加わり、交渉は午後 1 時過ぎまで行われた（以下「4.2 午後の交渉」という）。4.2 午後の交渉で、N 課長は、同日朝の支部の行為については何らかの処分は免れない旨の発言を行った。

(5) 平成 6 年 4 月 2 日は土曜日で、焼却場への搬入刻限は午前 11 時であり、支部組合員らの就労開始が遅れたため車の搬入時刻は午後零時 19 分過ぎとなった。

なお、同日のごみ収集が遅れたことについて、市民から堺市に苦情等の申出がなされたことはなく、堺市が会社に指導、注意等をした事実もない。

(6) 平成 6 年 4 月 4 日及び同月 5 日には、会社と組合の間において、同月 2 日の支部の行為及び支部役員の処分問題について交渉等は行われなかった。

5 出勤停止処分等

(1) 平成 6 年 4 月 6 日の始業前に、会社は支部役員 6 名に対し、作業終了後社長室に来るように指示した。同日午後零時 30 分過ぎに支部役員 6 名及び同月 2 日は出勤していなかった支部副支部長 S が社長室に赴いたところ、N 課長は、同月 2 日の支部の行為を理由として、K 支部長に対しては懲戒解雇を、支部役員 5 名に対しては 10 日間の出勤停止を口頭で申し渡した。

これに対し、同月 2 日の支部の行為は違法ストなのか、あるいは処分が厳しすぎるのではないか等のやり取りがあったが、会社は既に弁護士に内容のチェックを依頼していた懲戒処分の申渡書を午後 3 時に渡すと

言明したので、話し合いは約1時間で終了した。

- (2) 同日午後3時頃、支部役員6名は懲戒処分申渡書を受け取った。支部役員5名に対する出勤停止申渡書の内容は、次のとおりであった。

「貴殿は、平成6年4月2日、非常識にも作業開始直前の慌ただしい時間を狙って集団で事務所に押し掛け、『専務が現場業務に就労する事は労使協定に違反している』として不法にも団体交渉を強要したばかりでなく、集団で取り囲み『要求を呑まなければ、実力で業務をストップさせる』と脅迫した。再三に互って就労する事を指示をしたにも拘わらず、その業務命令を無視して、結果、午前7時36分まで全従業員を扇動して業務の遂行を実力で阻止した事は断じて容認出来ない。しかも、この事は平成6年3月12日に締結した争議行為中止の確認書にも違反する行為である。従って、当社の就業規則第92条9項に該当する重大な非違行為であるので、平成6年4月7日付けを以て出勤停止10日に処す。」

なお、会社は、同日後刻、D及びEの2名に対する出勤停止処分の始期を同月21日に変更した(以下支部役員5名に対する出勤停止処分を「本件処分」という)。

会社の就業規則(以下「就業規則」という)第92条は、「従業員が、次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇します」として、第9号に「職務怠慢又は業務命令に違反して会社に損害を与えた者」と定めており、また、第93条は、「従業員が、次ぎの各号の一に該当する場合は退職勧告します」として、第1号に「前条各号に該当する事項で情状酌量の余地がある者」と、第94条は、「従業員が、次ぎの各号の一に該当する場合は降格又は出勤停止、減給の制裁をします」として、第1号に「前条各号に該当する事項で情状酌量の余地がある者」と、それぞれ定めている。また、第91条は、「解雇等、従業員の生活に直接影響を与える制裁については、従業員代表の意見を聴取して公正かつ、慎重に裁定します」と定めている。

- (3) K支部長は、同月14日、前記(2)記載の懲戒解雇処分が事前協議約款に違反している等の理由により無効であるとして大阪地方裁判所堺支部に地位保全の仮処分申立を行い、平成6年7月4日、申立認容の決定を得た。この仮処分決定を受けて同月5日、会社はK支部長に対する懲戒解雇処分を撤回した。

組合は、会社に対し、本件処分も撤回するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

6 請求する救済の内容

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 本件処分の撤回及びバック・ペイ
- (2) 陳謝文の手交及び提示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人は、次のとおり主張する。

ア 懲戒処分を行うに当たっては会社は組合と事前協議を行うという労使協定が存するにもかかわらず、本件処分はこれに違反し事前協議がなされておらず、また、懲戒処分に該当する事由もない。

本件処分は、組合を嫌悪し、かつ組合員であるがゆえの差別的な不利益取扱いであり、不当労働行為である。

イ 事前協議の必要性

(ア) 9.11協定における「事前に説明し、組合の要求について誠意をもって交渉する」という文言は事前協議を定めたものにほかならず、9.11協定の立案者も交渉義務を認めている。また、同協定の締結経過をみても、組合は、当初、解雇及び懲戒処分について組合の同意が必要であるとする同意約款の締結を要求したが、協会がこれに難色を示したので、事前協議約款のレベルまで譲歩し締結に至ったものである。したがって、懲戒処分に当たって会社は組合と事前協議を行う必要があることは明白である。

(イ) 会社は、9.11協定は暫定的なものであり、その後に締結された労働協約に組み込まれ失効したと主張するが、組合は労働協約の改定作業とは別に9.11協定の交渉を進めるよう要求したもので、その後組合の提出した協約改定に関する要求書は9.11協定の内容に全く触れておらず、また、2年改定協定には9.11協定に関する事項は全くない。労働協約改定作業の中で労働協約に組み込むという合意があったとする会社の主張は事実と反し、9.11協定は失効していない。

協会作成の3年類集に登載された労働協約第8条第3号ないし第5号は、労使合意がないにもかかわらず協会が勝手に書き加えたものである。

ウ 事前協議の実施の有無

(ア) 平成6年4月2日の事前協議

会社は、平成6年4月2日に本件処分について事前協議をしたと主張するが、同日、会社は組合に対し事前協議はもちろん処分案の提示も行っていない。

処分案の提示を行うには、それ以前に会社の意思決定のための内部協議がなされる必要があるが、本件審問において、協議の時期についての会社の主張は一貫性がなく、B専務の証言もしばしば変わっている。最終的には、会社は同日午前7時頃から同7時36分頃の就労までの間にB専務が私室でN課長と協議したとしているが、この時に処分を決定したとすると不就業がいつまで続くか分からない状況の下で本件処分を決めたことになり、極めて不自然である。

(イ) 同月4日及び5日の事前協議

組合は、同月4日及び5日にB専務の現場作業への従事等の問題について支部と会社間で団交を開催する予定であったが、いずれも

B専務が団交予定時刻に会社にいなかったため、団交を開催することができなかった。もし、これが処分問題についての団交であったならば、組合としては会社に対して強硬かつ執拗に交渉を求めたであろうが実際にはそうはしなかった。このことは組合が本件処分を知らされていなかったことを示すものである。

(ウ) 同月6日の事前協議

同月6日には、会社と組合の間で事前協議は行われていない。同日、会社は、K支部長及び支部役員5名に対し懲戒処分を通告したが、①懲戒処分を通告することを全く知らせずに処分対象者を呼び出したこと、②組合に対する通知がなかったこと、③処分を通告したときには既に懲戒処分の申渡書を作成しており弁護士にチェックを依頼していたこと、④午後零時30分頃に口頭で通告し、午後3時頃には書面を交付し処分について組合に検討の時間を与えなかったこと、をみても、会社は事前協議を行う意思がなかったことは明らかである。

エ 本件処分の理由

平成6年4月2日の支部の行為は、現場に欠員が生じた場合には後任の補充を行いB専務は現場作業に従事しないとの労使確認に違反して、当日B専務が現場作業に従事しようとしたことに対し、急遽行った団交であり、この間組合員を待機させたものにすぎない。

また、会社は就業規則第92条第9号等を本件処分の根拠としているが、同号は会社に損害を与えたことを要件としている。しかるに、市民からの堺市に対する苦情はなく、業務遅滞について堺市から会社に指導、注意がなされたこともないから、同月2日の行為が会社に損害を与えたとはいえず、本件処分は同号の要件を欠くものである。

さらに、K支部長の懲戒解雇処分が撤回されたにもかかわらず本件処分が撤回されないのは不合理である。

(2) 被申立人は、次のとおり主張する。

ア 9.11協定は、事前協議ではなく、短に事前説明を定めたものであり、また、その後に締結された労働協約により失効している。会社は支部役員5名らに対し、本件処分について事前説明を行っており、仮に、9.11協定が組合の主張するように事前協議約款であったとしても、会社は事前協議も行っているのであるから何ら協定に違反していない。

本件処分は、違法ストに対してなされたもので理由があり、会社には不当労働行為はない。

イ 事前協議の必要性

(ア) 9.11協定締結の経過をみると、当初、組合が解雇及び懲戒処分について同意約款の締結を要求したのに対し、協会はこれを拒否し、つかさ興行の経営者交替に関しての包括的謝罪にとどめる回答を示した。これに対し、組合は、同意約款を事前協議約款にまで譲歩し、

新たにチェック・オフについての要求を盛り込み、協定の締結を要求した。協会は組合に対し、事前協議についてはもちろん、事前説明の要否についても一切言及せず、労働協約改定の際に協議したい旨回答した。この経過から明らかなおり、協会はもともと同意はもちろんのこと事前協議を認める意思も全くなかった。しかし、組合が、この協定については労働協約改定とは別に協議し労働協約改定より前に協定を結びたい旨主張したので、協会は、組合が事前協議を事前説明にまで譲歩すればチェック・オフを認めるとの交換条件を提示し、この案で労使が合意し、9.11協定が締結された。

9.11協定の「組合の要求について誠意をもって交渉する」とは、組合から何らかの要求がなされた場合には誠実に対応するというものを一般的訓示的な意味で付け加えたもので、事前協議を定めたものではない。さらに、事前協議とするのか事前説明とするのかは最大の争点であり、協会と組合との間で事前協議としての合意があったならば、組合が協議の文言を外すことはあり得ない。

- (イ) 9.11協定が締結された当時は、既に労働協約の改定作業中であったが、労働協約改定には時間を要することが予想された。このため、9.11協定を暫定的に締結し、後の労働協約の改定作業の中で労働協約の本文中に組み込むことになったものである。

9.11協定に規定された組合員の解雇及び懲戒処分に関する事項が、3年類集登載の労働協約第8条に団交付議事項として組み込まれたことにより、9.11協定は失効している。

ウ 事前協議の実施の有無

- (ア) 懲戒処分決定のための会社の内部協議

平成6年4月2日午前7時頃、B専務は出社したN課長と協議し、支部役員6名の行為が違法であることを確認した。Q委員長代行の到着で違法ストは終息すると判断したB専務とN課長は、別室でK支部長の懲戒解雇及び本件処分を行う方針を固め、さらにP取締役も加わり、3人で協議した結果上記方針どおりの処分案を決定した。

- (イ) 同月2日午前の事前協議

会社は、同年3月31日に何とか堺市との契約の更新にこぎつけたものの、2日後の同年4月2日に違法ストが発生し、堺市から契約を解除されるかもしれないという状況にあったので、4.2午前の交渉において会社が処分に言及しないはずはない。会社は、Q委員長代行らに対し、K支部長については懲戒解雇、支部役員5名については出勤停止10日間程度の処分を考えている旨通告した。これについて、懲戒解雇は重すぎるとのQ委員長代行の反論は一応あったが、処分を行うこと自体についての反論はなかった。

- (ウ) 同月2日午後の事前協議

4.2午後の交渉は、労働協約に定められた正規の手続きを踏んだ

団交ではないが、緊急事態のことであり、また同日午前7時36分頃、作業終了後話し合いをする旨の合意がなされていたことから、団交と評価し得るものである。

会社はこの団交において再度支部役員6名に対する前記処分案を通告したが、組合から特別の反論はなかった。

当時会社が置かれていた状況及び支部役員6名の行為の悪質さからすれば、会社が処分に触れないでおくことはあり得ない。

(エ) 同月4日及び5日の事前協議

会社が組合に対して、同月4日及び5日に団交を行うと約束した事実はない。

(オ) 同月6日の事前協議

同月6日作業終了後、会社は同月2日の支部役員の行為に対する処分問題について支部と再度話し合うために、午後零時30分頃から同1時30分頃まで1時間程度団交を行った。この団交は労働協約に定める正規の手続を踏んでいなかったため、仮に団交と評価できないとしても、支部と協議した事実には変わりはない。

会社が再度処分を提案したのに対し、K支部長らから会社にも非がある旨及び懲戒解雇は重すぎる旨の主張がなされたが、結局、会社と支部は、処分の軽重については裁判等の判断に委ねること及び同日付けで処分を行うことを合意したのである。

会社においてあらかじめ同日中に処分を行うことを決めていたのではなく、団交の中で急遽処分をすることになったという事実は、処分書の作成が間に合わなかったこと、急いで作成したために出勤停止処分の始期について後刻一部訂正することになる不手際が生じたこと及び処分書の交付に際してB専務のスケジュールの調整がつかず立ち会えなかったことから明らかである。

エ 本件処分の理由

就業規則第91条は、解雇等、従業員的生活に直接影響を与える制裁については、従業員代表の意見を聴取して公正かつ慎重に裁定する旨定めているが、出勤停止10日間という処分は、従業員的生活に直接影響を与える制裁には該当しない。

また、1時間半余りの違法ストで済んだものの、会社としては、当時堺市からの契約解除もあり得ることを覚悟していたのであり、組合も支部の行為が弁明の余地のないものであることを理解していたのである。

なお、K支部長の懲戒解雇は非常に重い処分であることから、会社は仮処分決定を尊重し、従業員代表の意見を再度聴取する機会を持ってもいいのではないかと判断して処分を撤回した。これに対し、本件処分は当時会社の置かれていた状況からみて極めて軽いものであって、処分に際しての意見聴取も事前協議も十分になされていることから、

撤回しなかったものである。

2 不当労働行為の成否

(1) 事前協議の必要性

ア 会社は、9.11協定は懲戒処分等に当たって事前協議を要することを定めたものではなく、事前説明を行えば足りる旨を定めたものであると主張するので検討する。

まず、9.11協定締結の経過をみると、前記第1. 2(1)ないし(4)認定によれば、①組合が当初提示した協定書案は、解雇及び懲戒処分は協会及び事業所と組合の間で事前に協議し同意に基づいてこれを行うとの内容であったが、この協定書案を協会が拒否したこと、②これに対して組合は、同意条項を事前協議条項まで議歩したうえ新たにチェック・オフ条項を盛り込むよう要求したこと、③交渉の結果、最終的には、「(組合員の解雇及び懲戒処分に当たっては)事業所及び協会は組合に対して事前に説明し、組合の要求について誠意をもって交渉する」との表現をもって9.11協定が締結されたこと、が認められる。

上記経過を基に9.11協定の文言の趣旨を考えると、仮に会社が主張するように事前説明さえすれば足り、事前協議は不要という趣旨であるとするならば、もともと懲戒処分等について組合から団交要求があれば、労使協定がなくとも当然に使用者は団交に応ずる義務があるのであるから、9.11協定に誠実交渉義務を殊更盛り込んだ意味はないことになる。したがって、同協定の文言は、協会及び会社は処分前に組合に対して説明を行い、それに対し組合から要求が出されれば処分前に誠実に交渉する義務があることを定めたものと解するのが相当である。

さらに、前記第1. 5(2)認定によれば、会社の就業規則第91条は、解雇等従業員的生活に直接影響を与える制裁については、従業員代表の意見を聴取して公正かつ慎重に裁定する旨規定しており、9.11協定がこの就業規則の規定より後退し、単に事前説明のみで足りるものとして締結されたと考えることは、不合理であるといわざるを得ない。

以上の理由により、9.11協定は、解雇及び懲戒処分を行う場合は、事業所及び協会は組合と事前協議を行う義務があることを定めたものと判断される。

イ 次に、会社は、9.11協定は暫定的なものであり、3年類集に搭載された労働協約に組み込まれ失効した旨主張するので検討する。

前記第1. 2(3)ないし(6)認定によれば、①平成2年8月21日、協会から組合に対し、懲戒処分に関する事前協議問題については労働協約改定の際協議したいと回答したところ、組合は同問題に関する協定と労働協約改定作業とは切り離すべきであると主張し、同年9月11日、9.11協定が締結されたこと、②組合は労働協約の改定について同年8月25日付けの要求書を協会に提出しているが、その中には懲戒処分に

関する項目は含まれていないこと、③同年10月1日付けの2年改定協定には、懲戒処分の事前協議に関する項目は入っていないこと、がそれぞれ認められる。9.11協定を労働協約に組み込むのであれば、組み込むに当たってその文言等について交渉が行われてしかるべきところ、そのような交渉が行われた事実は認められない。

さらに、同認定によれば、会社が作成した3年類集に登載された労働協約では、④第8条に団交付議事項として、解雇及び懲戒処分に関する事項が追加されているが、事前協議や事前説明についての文言はないこと、⑤第23条の事前協議事項を懲戒解雇を除く解雇とする旨の規定は従前のままであること、が認められる。しかし、3年類集登載の労働協約第8条の規定自体が合意に基づくものか否かについて組合と会社間に争いがあるところであり、仮に、9.11協定を上記類集記載の形で労働協約に組み込んだとするならば、組合は9.11協定締結後わずか2、3か月の間に同協定を無にするような大幅な議歩をしなければならない事情にあったとは認められない。

以上のとおり、9.11協定を失効させる旨の合意があったとは認められず、同協定は有効に存在すると判断されるから、この点に関する会社の主張は採用できない。

(2) 事前協議の実施の有無

会社は、4.2午前の交渉、4.2午後の交渉及び同月6日の処分の通告の際に、処分について組合と協議を尽くしたと主張する。

しかし、前記第1.4(4)認定のとおり、4.2午後の交渉において、支部役員6名に対し「何らかの処分は免れない」旨の発言があったことは認められるものの、4.2午前の交渉及び4.2午後の交渉において、組合に対して具体的な処分内容及びその理由についての説明及び協議がなされたとは認められない。

また、前記第1.4(6)認定のとおり、同月4日及び5日には会社と組合の間で支部役員6名の処分についての交渉は行われていない。

さらに、前記第1.5(1)及び(2)認定によれば、同月6日午後零時30分過ぎに口頭で支部役員6名に対し処分通告がなされ、その後同月2日の組合の行為に対する評価、処分の軽重等について1時間程度のやり取りがあったにすぎず、同日午後3時頃に処分申渡書が交付されたものであるから、同日には処分に先立つ事前協議があったと認めることはできない。

したがって、会社は組合に対し、本件処分に先立って事前の協議はもろんのこと十分な説明も行っていないとするのが相当である。

(3) 以上のとおり、会社は、本件処分を行うに当たっては9.11協定により組合との事前協議が義務つけられているところ、会社は何ら事前協議といえる誠実な交渉を行わないまま本件処分に及んだもので、本件処分の手続は同協定に違反するものである。

会社がこのように組合との事前協議を行うことなく本件処分を行ったのは、前記第1、3認定の労働時間問題等を巡りストが行われる等の労使の対立の中で、組合を嫌悪し、組合員に不利益を与え組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であって、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 期済方法

組合は会社に対し、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文の救済をもって救済の実をあげ得るので、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。

平成9年2月28日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ⑩