

大阪、平 8 不49、平10.12.15

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部

被申立人 株式会社大通

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大通（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪府堺市に営業所を置いて、貨物自動車運送業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約60名である。
- (2) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、関西地区において主にセメント、生コンクリートの製造及び運送に従事する労働者で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

組合には、上部組織として全日本建設運輸連帯労働組合近畿地方本部（以下「近畿地本」という）があり、また、下部組織には大通分会（以下「分会」という）があり、その分会員数は本件審問終結時C（以下「C」という）1名である。

2 Cの平成8年8月23日の行為等について

- (1) Cは、会社にトラックの乗務員として平成7年2月13日に入社し、申立外光洋精工株式会社（以下「光洋精工」という）国分工場（以下「国分工場」という）に鋼材を10トントラックで運搬し、納入する業務の担当となった。
- (2) Cは、平成7年7月頃、組合に加入したが、組合加入を非公然とし、会社には組合加入通知等を行わなかった。
- (3) 平成8年8月2日、会社常務取締役D（以下「D常務」という）はCから、同人が国分工場において光洋精工の従業員から種々の嫌がらせや作業妨害を受けていると訴えられた。D常務がその原因について尋ねたところ、Cは、「半年程前に国分工場内で、安全義務違反行為を注意して以降、嫌がらせを受けるようになった」旨述べた。D常務が、「得意先の社員を批判することがそもそも間違っている」と注意したところ、Cはこの点について陳謝した。

さらに、D常務が嫌がらせをしたとする従業員の名前を報告するよう

に指示したが、Cは名前を報告しなかった。

なお、これに先立つ同7年末頃にも、D常務は、Cから国分工場において作業妨害を受けているように感じる旨の報告を受けたことがあり、Cに対して「妨害した従業員の名前を報告するように」と指示していた。

- (4) 平成8年8月23日午後5時頃、国分工場において、Cがフォークリフトを使ってトラックから鋼材を荷下ろししていた際、光洋精工従業員E（以下「E」という）が通り掛かり、Cがフォークリフトを停止したところ、Eはトラックとフォークリフトの間を通ろうとした。

Cは、「ちょっと待て。嫌がらせしてるんか。誰かに頼まれてるんか。そっちを通ったらええやないか」と言いフォークリフトから降りてEに歩み寄り、「皆にねらわれているぞ」、「殺したろか」などと言ってEの胸を小突いた。Eは、「すまんな。気付けるわ」と言って、少し引き返してフォークリフトのトラック側とは反対の側を通り、手洗い場まで歩いて行った。

Cは、いったん作業を再開したが、Eが手洗い場で手を洗いながら同人をにらみつけているように感じたとして、「ちょっと待て」などと怒鳴りながら、鋼材をつり下げたままフォークリフトを運転して手洗い場付近まで行き、フォークリフトから降りてEに歩み寄り、「殺したろか。俺は普通人間やない。会社はいつでも辞めたる」と怒鳴り、Eが使用していた流し台の隣の流し台を蹴って損傷させた。

その後、Cは、再び作業を続けていたところ、光洋精工転子生産課班長Fから、「ええ車やなあ」などとトラックについて話し掛けられた。Cは、同班長が、部下であるEとCとのトラブルを目撃していたにもかかわらずそのことには一切触れずに世間話ばかりすると受け取り、次第にいらだち、「俺は会社を辞めてもいい。仕返しに来てやる」と怒鳴りだし、このため同班長は立ち去った。

同日午後5時30分頃、予定の作業を終えたCは、同工場出入口付近で、光洋精工転子生産課区長G（以下「G区長」という）との出会い頭に、「Eを何とかせえよ」と怒鳴った。事態を把握していなかったG区長は、Cが光洋精工従業員の誰かとけんかでもしたのだろうと考え、「まあ1週間ぐらい頭冷やしいな。双方とも仲良くやったらいいやないか。うちの者には注意しておく」と言ったが、Cは、同区長の態度が不誠実であるとして、さらにいらだち、怒鳴り続けた。

これを目撃した会社従業員H（以下「H」という）がその場に加わり、さらに、事態を聞きつけた光洋精工転子生産課長Jも加わろうとしたが、Hが、「この場は任せて下さい」と言ったため、同課長は立ち去った。

Cが更に光洋精工における安全管理や同社管理職について非難を始めたので、Hは、「得意先に対して暴言を吐くなら、同僚としてやっていけない。上司に言う」と言い、Cの発言を制止した（以下、同日の上記出来事を「8.23事件」という）。

- (5) 8.23事件の直後、同事件が起きたことを知った会社総務課長K（以下「K課長」という）は、出張中のD常務に電話で報告した。同常務は、この報告を受けた際には余り重大には受け止めなかった。

同日夜、会社事務所に戻ったCは、K課長に8.23事件について報告した。K課長はCに光洋精工担当から外れるように伝え、Cは「その方がいいです」と述べた。

なお、この際、Cは、手洗い場の流し台を損傷させたことを報告しなかった。

- (6) 平成8年8月24日午後4時頃、D常務は、8.23事件についてHから電話で直接報告を受け、早急に光洋精工へ赴き事情を聴いて解決する必要があると判断したが、翌25日が日曜日であったので、翌々26日に同社に行くこととした。

その後午後6時半頃、D常務は公休中のCを電話で呼び出し、Cは午後7時頃出社した。D常務がCに8.23事件の経緯を尋ねたところ、Cが興奮し始めたため、同常務は詳細について聞くことをやめ、Cに、「とりあえず国分工場に行かない方がよい。単発的な運搬業務を担当するフリー勤務に替える」旨告げ、同人を帰宅させた。同常務は、この後、会社従業員L（以下「L」という）に、しばらくの間、Cと交代するように指示した。

- (7) 平成8年8月25日、D常務は、会社の大株主で業務全般を指揮しているM（以下「Mオーナー」という）に電話で8.23事件を報告するとともに、翌26日に事実確認と謝罪を兼ねて国分工場に赴く旨述べ、Mオーナーは同常務に、事実の調査を指示した。

- (8) 平成8年8月26日午前8時頃、D常務は国分工場へ行き、G区長と面談し、8.23事件について謝罪するとともに事実確認を行った。G区長は、「Cについては、これまでも国分工場従業員から苦情が出ており、困っていた」旨述べ、8.23事件の状況について説明した。

D常務が調査結果をMオーナーに報告したところ、同オーナーは、「物を蹴るなんてもってのほかや。C君には1週間停職してもらい、今後のことはそれから言う」と指示した。

同日午後7時頃、D常務とLは、兵庫方面への運搬業務を終えて帰社したCから事務所で8.23事件について事情を聴取した。D常務はCに対し、同人が8.23事件当日の報告の中で手洗い場の流し台を蹴って損傷させたことを隠していたことを叱責した上、得意先の設備を足で蹴るとは言語道断であるとして、会社就業規則（以下「就業規則」という）第10条第5号に基づき1週間の休職処分を命じた。

処分を告げられたCは激昂し、「向こうにもいろいろ非があるのに、何で自分だけ処分を受けなければならないのか。向こうも処分してほしい」旨述べ反論したので、D常務が、「会社の従業員でない者を会社が処分することはできない。君が得意先について余計な事を言うことはない」と

述べたところ、Cは激しい口調で、「そんな不公平な事があるかい。そんな一方的な処分を受けるくらいなら会社を辞める」と述べた（以下、このCの発言を「8.23発言」という）。

それから、Cはその場で婚約者に携帯電話をかけ、「もうあかん、会社はもう辞めるさかい、おまえも覚悟しときや」と告げ、電話を終えると同時に事務所を飛び出した。D常務は、同席していたLにCを引き止めるように指示し、LがCを追って事務所を出たが、Cは事務所前に置いていた自分の車に乗り退去した。

その後、D常務は、同日Cの交代要員を務めたLに、Cの退職を前提として、当分の間の光洋精工担当を指示した。

なお、就業規則第10条は次のとおりである。

「(休職)

第10条 従業員が次の各号の一に該当した場合は休職とする。

- 1 業務外の疾病により欠勤が引続き1か月を経過したとき
- 2 自己の都合により欠勤が引続き1か月を経過したとき
- 3 刑事訴訟を受けて、かつ就業させることが不相当と認めるとき
- 4 公職に就任し、常時職場を離れるとき
- 5 前各号の他、特別の事情があつて休職させることを相当と認めるとき」

- (9) 平成8年8月27日昼頃、D常務は、Cに電話をかけたが応答が無かったため、留守番電話に「一晚寝て考えは変わってないな。会社へ一回電話しなさい」という内容のメッセージを入れた。その後、D常務がMオーナーに電話で、「昨日、Cが会社を辞めると言つて事務所を飛び出していった」旨報告したところ、Mオーナーは、「休職処分にも従わず、辞めると言つて飛び出してしまふようなやつは、もう戻したらあかん。辞めてもらうしかない」旨述べた。

その後、Cが、D常務からの留守番電話のメッセージを聞き、同常務に電話をかけ、「復職させてほしい。Mオーナーに会つて謝る」旨述べたところ、同常務は、「これだけの問題を起こして、一回辞めると言つて出ている以上復職は無理だから、退職の手続をとつてほしい」と言つてCの申出を拒否した。

D常務がMオーナーに再度電話をかけ、上記Cとのやりとりを報告したところ、同オーナーは、「もう会つても仕方ない。もうあかん」と述べた。

同日、D常務は総務担当者に対し、同日付けでCの退職の事務手続をとるように指示した。

- (10) 平成8年8月29日午後6時頃、Cが会社事務所に來て再度「復職」の申入れをし、D常務が、「復職はもう無理やから、退職のための手続をとつてもらふほかない。今度來るときは健康保険証を持って來るように」

と述べたところ、Cは「何があっても首にする気ですね。健康保険証を持って来いと言うけれど、俺も相談する所があるからね。辞めるんやったら今度持ってきますわ。でも、そんなすぐに持って来れるはずありませんわ」と述べて退去した。

- (11) 平成8年8月30日、Cは、8.23事件以降の問題について初めて組合に相談に行き、近畿地本書記長N（同年9月に副委員長に就任。以下「N副委員長」という）らから、「自分から辞める必要はないし、休職処分も認める必要はないから、明日から出勤するように」との指示を受けた。
- (12) 平成8年8月31日、Cは、午前8時30分の始業時間に合わせて会社事務所に制服を着用して出勤し、仕事を手伝いかけた。これに対し、D常務が、「辞める言うた以上は来たらあかんわ。仕事なんかしてけがでもしたらあかんし、帰ってくれ」と述べてCの就労を拒否したところ、Cはその場を立ち去った。
- (13) 平成8年9月2日、CはD常務に電話をかけ、再度「復職」の申入れを行ったが、同常務が、「いったん退職すると言って辞めたのだから、復職はできない。保険証を返しに来てははっきりと退職の手続をきなさい」と述べたところ、Cは、「やっぱりあきませんか。分かりました」と述べた。

3 Cへの解雇通知及び団体交渉の経過について

- (1) 平成8年9月4日、N副委員長、組合執行委員P（以下「P執行委員」という）、組合執行委員Q及びCは、会社事務所内でD常務に対し、「労働組合加入通知書」を提出し、Cの組合加入及び会社における分会結成を通知するとともに、「分会要求書」及び「団体交渉申入書」を提出し、分会事務所の貸与、Cの解雇撤回・原職復帰等を議題とする団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）の開催を要求した（以下、同日の分会要求書及び団交申入書の提出を併せて「9.4団交申入れ」という）。これに対し、D常務は、「社長がいないので書類を渡して返答する」旨述べた。
また、組合は、決定権限のある者の団交への出席を口頭で要求した。
- (2) 会社はCに対し、平成8年9月5日付けで、会社代理人弁護士R（以下「R代理人」という）外3名の連名で、「貴殿は平成7年2月より当社の従業員として勤務してこられました。が、同年8月27日、当社に対し退職の申出をされ、当社は右申出を了承しました。仮に貴殿が退職の合意の効力を争われるのであれば、当社は以下の事由に基づき、貴殿を即時解雇することを本書面にてご通知いたします」と記載した書面を送付した（以下「本件解雇通知」という）。同書面において、解雇理由は、①光洋精工の従業員と口論の上、工場設備を蹴るなどの暴行をしたこと、②以前より国分工場での度重なるトラブルにより光洋精工から苦情申入れがなされていること、から、Cの勤務態度が不良であることによるものとされていた。
- (3) 平成8年9月7日、会社は組合に対し、9.4団交申入れについての「回

答書（以下「9.7回答書」という）を送付した。同回答書には、①本件解雇通知は、今後Cが自分の退職申出は真意に基づかず無効であると主張する場合を予想して行ったものであること、②Cが光洋精工の従業員と口論となった上、工場設備を蹴るなどの暴行をしたこと等は、就業規則第19条第3号に該当すること、③したがって、組合の団交申入れに対しては、Cが既に解雇されていることを前提において、同月20日に開催することを承諾すること、が記載されていた。

なお、就業規則第19条は、次のとおりである。

「(解雇)

第19条 会社は、次の各号に掲げる場合に従業員を解雇することがある。

- 1 身体又は精神の障害により、業務に耐えられないと認められるとき
- 2 勤務成績または能率が著しく不良で就業に適しないと認められるとき
- 3 その他業務上の都合によりやむを得ない事由があるとき

(4) 平成8年9月10日、組合は会社に対し、「本件解雇通知の本当の理由は、会社の組合潰し、組合の否認・嫌悪にある」として、Cの解雇撤回及びこれについての団交応諾を求める内容の「申入書」を提出した(以下「9.10団交申入れ」という)。

これに対し、会社は、同日付けで、Cを復職させる意思はないこと及び9.7回答書のとおり団交の開催を承諾することを記した「回答書」(以下「9.10回答書」という)を組合あてに送付した。

(5) 平成8年9月12日付けで、大阪府貨物運送健康保険組合からCあてに、資格喪失日を同年8月28日とする「被保険者の資格喪失通知並びに資格喪失証明書」が送付された。

(6) 平成8年9月20日、1回目の団交が開催された。組合側から、組合副委員長S（以下「S副委員長」という）、組合執行委員T、N副委員長及びCの4名が、会社側から、D常務、R代理人ら3名が、それぞれ出席した。

この席上、まず、R代理人が、「解雇を前提とした話しかしません」と発言し、これに対し、N副委員長が、「一方の考え方を前提にしてしか話をしないのは、交渉ではなく、ただの通告でしかない。事実に基づいて解雇に当たるか否かについて議論し、双方の考えを煮詰めるのが交渉である。したがって、会社があくまでも解雇が前提であると言うことであれば、そのような交渉を受けるわけにはいかない」と発言した。

また、組合は、9.4団交申入れ時に決定権限のある者の団交への出席を要求したにもかかわらず、代理人が出席したことは不満であるとして、そのような団交には基本的に応じない考えである旨述べた。

N副委員長がCの解雇理由を尋ねたところ、R代理人は、「光洋精工から、Cを来させてくれるなどの通知があった。荷主の要望に沿って対応

しなければならない立場から、Cを解雇した。その他にも暴力的事案があり、就業規則により解雇した」と回答した。これに対し、N副委員長が、「組合が、光洋精工本社総務部グループ長に事実確認したところ、本社及び国分工場はCの出入りを禁止する通知を出していないとの返事であった。したがって、解雇理由には当たらない」と述べたところ、R代理人は、「国分工場の従業員がCを来させないでほしいと言っているので、状況は同じである。その者の氏名は明かせない」との回答を行った。

また、N副委員長が、Cの他の暴力的事案とは具体的に何を指すのかを尋ねたが、R代理人は、Cの暴力的体質が会社にそぐわないと述べたのみで具体的事例を挙げなかった。さらに、R代理人が、Cの処遇に関する組合からの質問に対して「今回の解雇は正当であり、撤回する必要はない」旨の回答を繰り返したため、組合がD常務に回答を求めたが、同常務はこれに答えなかった。

組合が、これ以上交渉を続けても無駄であるとして、「組合公然化と同時に組合員を解雇することは組合つぶしである。今後、代理人を入れた交渉及び解雇を前提とした交渉には応じない」旨述べたところ、R代理人は、「組合との交渉は私が全面的にやりますのでよろしく。今後も解雇を前提とした話し合いしかしません」と回答したため、組合は次回期日の設定を拒否し、交渉は約40分で終了した。

- (7) 平成8年9月下旬頃、D常務はEから、8.23事件の際、同人がCに鋼材をつり下げたままのフォークリフトで追いかけられた旨を聞かされた。
- (8) 平成8年9月30日、会社はCに対し、解雇予告手当として29万8,896円を振り込み、同日付けの解雇予告手当明細書及び同年9月分給与（4日分）明細書を送付した。さらに、同年10月4日、会社はCあてに上記9月分給与として6万8,659円を振り込んだ。

これに対し、Cは、同年10月5日付けで会社あてに、「解雇予告手当は未払賃金の一部として預かる。解雇を前提とした団交ではなく、話し合いによる円満解決を求める。速やかな解雇撤回及び原職復帰を再度要求する」旨を内容とする通知書を送付した。

会社は、同月8日付でCあてに、「退職手続の撤回は不可能であり、団交については従前通り退職を前提として代理人が担当する」旨の回答書を送付した。

- (9) 平成8年10月12日、組合は会社に対し、Cの解雇撤回を求め、団交の開催を申し入れた。

なお、組合は、第1回団交後、会社の実質的な決定権者がMオーナーであることを知り、同年10月以降、同人及び同人の妻で会社代表取締役であるBの団交出席を求める申入れを口頭で数回行ったが、会社はオーナーの多忙を理由にいずれも拒否した。

- (10) 平成8年11月8日、組合は、当委員会に、本件申立てを行った。

4 本件申立て後の経過について

- (1) 平成8年11月16日、Cは、大阪地方裁判所に、地位保全等の仮処分を申し立てたが、同地裁は、同9年5月23日、8.26発言をもって雇用契約は終了しているとして同申立てを却下する決定を行った（以下「本件仮処分事件」という）。Cは、同年7月8日、同地裁に、地位確認請求事件を提起し、同事件は本件審問終結時係属中である。
- (2) 平成9年1月24日午前10時から約2時間、2回目の団交が開催された。組合側からP執行委員、S副委員長及びCが、会社側からMオーナー及びR代理人が、それぞれ出席した。

会社は前回と同様にCの解雇を前提とするとして団交に臨んだが、席上、解雇に至る事実についても話がなされた。また、組合が、今後も問題解決に向けて労使当事者で努力したい旨述べたところ、Mオーナーは、「話し合う場があるんやったらいつでも出て来ますよ」と了承した。
- (3) 平成9年2月22日、会社は組合に対し、団交申し入れに対する回答として、同月25日午前10時から3回目の団交を開催したい旨を電話で連絡した。後刻、S副委員長は、K課長に電話し、同日は他の交渉予定があるので変更してほしいと述べた。
- (4) 平成9年2月25日、本件仮処分事件の審尋期日が急遽大阪地方裁判所から指定されたため、S副委員長は同日の予定を変更し、同事件の審尋に出席した。審尋終了後、R代理人が3回目の団交開催の日程について話し掛けたところ、同副委員長は、「弁護士が入っている団交なんか受けない」と述べた。
- (5) 平成9年2月26日、会社は組合に対し、「会社が、弁護士へ交渉を委任することは正当であり、代理人出席を理由とした組合の団交拒否は、正当な理由とならない」旨文書で通知した。

同年3月10日、組合は会社に対し、「Mオーナーの出席が確実であれば、代理人が出席する交渉も拒否しない。直ちに団交を開催したいので、双方の日程調整を再度速やかに行い、団交日時と場所の確定を要請する」旨の「抗議及び申立書」（以下、「3.10申入書」という）を送付した。

なお、本件審問終結に至るまで、3回目の団交は開催されていない。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) Cに対する本件解雇通知撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- (2) 9.4団交申入れ及び9.10団交申入れに誠実に応じること。
- (3) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 本件解雇通知について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

- (ア) 8.26発言は、Cが一時的に感情的になって発した言葉であり真意ではない。D常務が、事務所を出ていくCを止めるようにと指示し

たり、翌日Cに対して確認の電話を入れていること、及びCが翌日のD常務との電話で辞めるつもりはない旨発言したことからも、8.26発言が確定的、断定的な辞職意思の表明でなかったことは明らかである。

8.26発言がCの真意でない以上、退職の申出にとらえることはできないのであるから、会社による退職の了承もあり得ない。したがって、退職合意を理由として会社とCとの雇用契約が存在しないという会社の主張は成り立たない。

(イ) 会社は、Cの組合加入を通知した日の翌日、本件解雇通知を行った。会社は、解雇理由として、解雇通知において①国分工場での言動、②Eに対する暴行・脅迫・危険行為を挙げ、さらに、本件審問において、③職務命令違反を挙げている。しかし、①については、平素Cが光洋精工で特に評判が悪かったという疎明はない。また、8.23事件時の国分工場の管理職に対する言動にしても、多少乱暴なところはあったにせよ、それはEとの事件の直後であり、前からEの上司としての監督責任を問題としていたにもかかわらず、一向に改まらない国分工場の体質を問題にしての発言であり、解雇の正当な理由となるようなものではない。次に、②については、Eが危険な行動を注意されても聞く耳を持たない態度を続けたため、Cが思い余って乱暴な発言をしてしまったものであって、そこに至った事情については考慮されるべきであり、1週間の休職処分程度はやむを得ないとしても、解雇理由となるようなものではない。さらに、会社は、D常務が8.23事件の約1か月後にEから聞いたとして、CがフォークリフトでEを追いかけた行為を解雇理由の一つに挙げているが、この理由は、解雇通知には記載されていない上に事実でもない。実際は、Cがフォークリフトに乗り込んだのは作業を再開するためであり、鋼材をつるして動き出したのは鋼材を工場内に運ぶためであって、いずれもEを追いつけるためではない。Eの証言は、追いつけられたと言いながら、それを見たわけではなく、エンジン音で分かったと言うものであるから、この証言には重大な疑問があり、信用し難い。さらに、③については、8.26発言の翌日、Cは、Mオーナーや光洋精工に対する謝罪の意を表しており、反省していたにもかかわらず一週間の休職処分とされたことから、事務所を飛び出した行為だけをとらえて職務命令違反としたものであるから、解雇理由としてはあまりにも薄弱である。

(ロ) 以上のとおり、Cは一方的通告による辞職も合意による退職もしておらず、また、会社の挙げる解雇理由はいずれを検討しても、あるいは総合的に検討しても解雇の正当事由としては不十分であり、解雇権の濫用に当たるのであって、本件解雇通知の発送が、組合が会社に労働組合加入通知書等を提出した翌日であることからすれば、

Cの組合加入と今後の組合活動を嫌悪してなされた支配介入であり、かつ同人に対する不利益取扱いであることは明らかである。

イ 会社は、次のとおり主張する。

(ア) Cは、8.26発言の直後に会社を飛び出しており、確定的・断定的に本件雇用契約を一方的に解消する旨の意思表示をしているのであるから、同人が同日をもって、会社との間の本件雇用契約を一方的に解消したのである。したがって、平成8年8月26日の時点において、本件雇用契約が存在しなくなったことは明らかである。

仮に同発言の一方的な辞職の意思表示としての効力が争われるとしても、会社はCの退職の申出を了承して退職手続を進めており、同人も同年9月2日、「やっぱりあきませんか。分かりました」と述べて納得しているのであるから、Cは遅くとも同日までに退職している。

(イ) 上記のとおり、会社としては、Cがあくまでも自主退職したとして、その旨の手続を進めていたのであるが、組合加入通告時の団交申入書に解雇撤回と記載されていたことから、組合が解雇と理解しているのであれば、きちりと解雇の手続をしておく必要があると判断して、組合加入通告のあった日の翌日付けでCに解雇通知を送付したものである。

この解雇通知は、Cの退職の申出、会社による同申出の了承、職場復帰の拒否（解雇）等がいずれも口頭のやりとりであったことから、仮にCが退職意思の撤回を申し出たと認められるとしても、8.23事件は就業規則に定める解雇要件を満たしており、会社はCを通常解雇する意思であることを念のため明確にただけのものにほかならず、同人の組合加入を理由とするものではない。

なお、Cには、解雇通知に記載した事項のほかにも、8.23事件時にEをフォークリフトに乗ったまま追い掛けた行為、及び1週間の休職処分に従わないという職務命令違反行為もあり、本件解雇には正当事由がある。

(2) 不当労働行為の成否

組合は、8.26発言は辞職の通告にも退職の申出にも当たらないから組合公然化前の雇用関係の終了はあり得ず、また、Cの解雇には正当事由がなく解雇権の濫用に当たるのであって、本件解雇はCの組合加入を嫌悪してなされた不当労働行為である旨主張する。

しかしながら、前記第1. 2(8)ないし(10)、(12)、(13)、3(1)及び(2)認定のとおり、①平成8年8月26日、Cは、休職処分を不満として、「処分を受けるくらいなら会社を辞める」と述べて会社事務所を飛び出し、同月27日、同人のこの行為の報告を受けたMオーナーは、「休職処分にも従わず、辞めると言って飛びだしてしまうようなやつは、もう戻したらあかん。辞めてもらうしかない」と述べていること、②同月27日に、Cからなさ

れた復職の申出についても同オーナーは、「会っても仕方ない。もうあかん」として態度を変えていないこと、③同月29日及び同年9月2日、D常務はCに対し、「復職は無理であるから、退職のための手続をとってもらわなければならない」旨告げていること、④同年8月31日、D常務は、Cが出勤した際、就労を拒否したこと、⑤同年9月4日、組合は会社にCの組合加入を通知したこと、⑥同月5日付けで、会社は本件解雇通知を送付したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、会社は、Cとの雇用関係を終了させることを同人の組合加入通知前に既に決定しており、その態度は一貫していたことが認められる。

したがって、本件解雇通知は、組合がCの解雇撤回を要求したことを受けて、同要求のあった日の翌日付けでなされたものではあるが、Cが雇用関係の継続を求めて争うことが明確になったことから、会社がCとの雇用関係を継続しないという組合加入通知前に決定していた方針の実現のために予備的、確認的に行ったものであって、Cの組合加入及び組合を嫌悪してなされたものではないとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、本件解雇通知は、組合の主張するように解雇権の濫用に当たるか否かはともかく、不当労働行為には当たらない。

2 9.4団交申入れ及び9.10団交申入れに関する団交について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社が解雇を有効であると主張するにせよ、その前提として、解雇理由とされた事実の有無について労使で確認し議論することが必要であり、団交というのはそのような場である。

ところが、会社は、9.4団交申入れに対して、9.7回答書でCの解雇を前提としての団交なら応じる旨回答し、第1回団交の席上でも、解雇を前提とした話しかしないという態度に終始し、解雇理由とされた事実について組合の行った確認をもとに議論することを組合が求めたにもかかわらずこれに一切応じなかったため、実質的な進展のないまま団交は終了した。これは事実上の団交拒否である。

また、第2回団交でも、解雇を前提とする会社の姿勢に変化はなく、実質的な団交拒否が続いている。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Cは自ら会社との雇用契約を解消しているのであり、その事実を前提とした会社の団交応諾は正当な行為であり、会社は2回にわたる団交において誠実に対応したのである。

また、第1回団交の後、組合がMオーナーの団交出席を要求したため、会社は誠実に対応すべくその要求に応じてMオーナーも出席し、第2回団交が開催された。

さらに、会社は、3回目の団交を申し入れ、会場の準備もしていた

ところ、突然組合から団交拒否の連絡がなされた。後日会社が改めて団交を申し入れたところ、組合から、「弁護士が入っている団交なんかしない」との返答があった。弁護士が会社側の代理人となって団交に出席することは当然許されているにもかかわらず、組合は会社のかかる委任を認めようとせず、一方的に団交を拒否したものである。よって、会社に不当労働行為はない。

(2) 不当労働行為の成否

9.4団交申入れ及び9.10団交申入れに係る団交についてみると、前記第1.3(3)、(4)及び(6)認定のとおり、①会社は、9.4団交申入れに対して、9.7回答書で、「Cが解雇されているという前提において団交を開催することを承諾する」と回答したこと、②会社は、9.10団交申入れに対しても9.10回答書で9.7回答書と同旨の回答をしたこと、③第1回団交において、R代理人が、「解雇を前提とした話しかしません」と発言したこと、組合がCの解雇理由について尋ねたところ、「光洋精工から、Cを来させてくれるなどの通知があった。荷主の要望に沿って対応しなければならない立場から、Cを解雇した」旨回答し、また、組合から質問されたCの他の暴力的事案や苦情を述べた光洋精工の従業員の名については具体的に述べなかったこと、さらに、「解雇は正当であり、撤回する必要はない」旨の回答を繰り返したこと、がそれぞれ認められる。このように、第1回団交において会社の態度は、あくまでCの解雇を前提としていたものではあるが、会社がまず解雇を前提とするとの考えを主張したとしても、交渉開始時点の態度としては必ずしも不当なものとはいえず、また、Cの他の暴力的事案について具体的には述べていないものの、会社は組合に対して解雇理由及び経過についてはある程度説明していると認められる。また、会社が取引先の従業員の名前を述べなかったとしても、取引先であるとの事情を考慮すればやむを得ないものと認められる。これらの事情からすれば、第1回団交における会社の態度は事実上の団交拒否であるとまではいえない。

さらに、上記第1.4(2)認定のとおり、本件申立て後において、第2回団交で会社は組合の要求にこたえてMオーナーが出席し、解雇に至る事実について話がなされている。

3回目の団交が開催されなかったことについては、前記第1.4(2)ないし(4)認定によれば、3回目の団交は、組合が自己の都合で期日の変更を申し入れ、その後、第2回団交においてMオーナーが今後の団交にも出席する旨発言しているにもかかわらず、組合が「弁護士が入っている団交なんかしない」として拒否した結果、開催されなかったとみるべきであり、また、前記第1.4(5)認定のとおり、組合は3.10申入書を会社に提出したのみで、その後具体的な開催の申入れを行ったという疎明もない。このような経過からすると、会社が団交開催を拒否しているということとはできない。

以上のとおりであるから、9.4団交申入れ及び3.10団交申入れに対する会社の交渉態度については、事実上の団交拒否ないしは不誠実団交の不当労働行為があったとはいえない。

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10年12月15日

大阪府地方労働委員会
会長 川合 孝郎 ㊟