

和歌山、平13不1、平13.11.29

命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合田辺支部
明光タクシー分会

被申立人 明光タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成13年1月12日に文書で申し入れた団体交渉に、速やかに、誠意をもって応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人明光タクシー株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、従業員100余名を有するタクシー会社であり、和歌山県田辺市上屋敷106番地に田辺営業所を設けている。会社の代表取締役はY1(以下「Y1」という。)であり、本社には、Y2(以下「Y2」という。)が総務課長として勤務しているが、実質的には、総務部長の業務を任されている。田辺営業所には、取締役であるY3(以下「Y3」という。)が、営業部長兼田辺営業所長として勤務している。

なお、田辺営業所には、営業専用の車庫として、田辺市東山町につぶり坂車庫を有している。

- (2) 申立人全日本建設交運一般労働組合田辺支部明光タクシー分会(以下「分会」という。)は、平成11年2月5日に結成した労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は、5名である。会社の乗務員であるX1(以下「X1」という。)が分会長を、同じくX2(以下「X2」という。)が分会書記長を務めている。

なお、分会結成後、分会と会社は、団体交渉による賃金交渉以外、特別な交渉は行っていない。

- (3) 会社には、関西私鉄連合会に所属する申立外明光タクシー労働組合(以下「私鉄組合」という。)があり、平成11年10月から、Z1(以下「Z1」という。)が執行委員長を勤めている。X1は、全日本建設交運一般労働組合田辺支部(以下「建交労田辺支部」という。)に加入する以前は、私鉄組合に加入していた。

2 X1の私鉄組合からの脱退について

- (1) 平成11年1月10日、X1は、会社へのタクシー売上金の納金を

同僚に依頼したが、その同僚がX1の納金を忘れたため、当日の納金が遅れた。

(2) そのため、会社は、当時私鉄組合の書記長であったZ1に対し、私鉄組合からX1に売上金の納金に関する遅延について指導するよう要請するとともに、X1に対して何らかの処分を検討していることを伝えた。

(3) このことを受けて、Z1は、喫茶店で、X1に対し、今回の納金の遅延に関して、会社に誓約書を提出するよう促した。

(4) X1は、会社に対し、同月21日付けで、「この度不始末に対し今後二度とこの様な事のないように致しますので寛大な処置をお願い致します。」という誓約書を提出した。

なお、X1は、昭和62年4月5日付けで、会社に対して、納金の遅れを理由に同趣旨の誓約書を提出している。

(5) 同年2月5日、X1は建交労田辺支部に加入し、分会を結成する一方、翌6日、私鉄組合を脱退した。

3 X1に対する嫌がらせについて

(1) 平成11年5月または6月頃、つぶり坂車庫に置いてあったX1の単車のキーがなくなった。

(2) 同年8月または9月頃、X1が夜、会社から帰ろうとしたところ、つぶり坂車庫に置いてあったX1の単車の空気が抜かれていた。

(3) 平成12年2月または3月頃、雨の日に、つぶり坂車庫道路側に置いてあったX1の単車のヘルメットが裏返しにされ、水浸しになった。

(4) 同年9月頃、X1が夜、会社から帰ろうとしたところ、X1の単車がなくなっていた。単車紛失の翌日、X1は警察に届けたところ、その約2週間後、警察から単車がパチンコ屋に放置していたので取りに来てくださいという電話があり、駅前の交番に取りに行った。

(5) これらの犯人はわかっていない。

4 つぶり坂車庫における出来事について

(1) 平成12年10月9日夜、X1は、私鉄組合のZ2書記長に電話をした。用件は、会社の乗務員であるZ3が営業車を自宅に持って帰ったところを写真に撮ったのは、X1であるという噂についてであった。X1は、その写真を撮ったのはY3であると説明し、そういう話がどこから出てきたのか尋ねたところ、Z2書記長は、田辺の私鉄組合役員から聞いたと答えた。

(2) その後、同日午後10時頃、X1は、勤務中、田辺駅前で、Z1と出会い、Z2書記長から聞いた写真の件について問いただし、返答を求めたが、Z1がZ2書記長から話を聞くということで、その場は収まった。

(3) 同月21日、X1は、出社したとき、つぶり坂車庫でZ1に出会い、話しかけた。X1は、エンジンをかけたまま単車に乗った状態であり、Z1は、その横を歩いていた。X1は、Z1に対し、この前の返事はどうなっているのかということを知問したが、Z1は、X1の言うことに構おうとしなかった。二人は、歩いたり、立ち止ったりしながら、数分間、口論を続けた。

そして、Z1は、X1を無視し、自分の営業車の保管場所の方に行こうとしたが、X1はカッとなって、それを制止しようと、乗っていた単車のアクセルを急に噴かした。Z1はX1の前面に位置し、二人の距離は1メートルに満たないものであった。X1の単車の前輪がZ1の右足のすねに当たり、Z1はよろけ、右足のすねから少し血がでた。

Z1はX1に怪我を見せたところ、X1は、それを見て、それは悪かったよと謝罪した。

その場で、Z1は、X1に対し、病院に連れて行くように言ったが、X1は、自分の営業車の方に歩いていき、営業車に乗った。車庫から営業車に乗って出てきたX1に対し、Z1は、それを止めようとし、病院に連れて行くよう再度言ったが、X1は何もせず、営業車で走り去った。

(4) その後、Z1は、田辺駅前交番に交通事故として届けたが、田辺警察署に行くように指示され、そこで事情聴取を受けた。

(5) 田辺警察署を出た後、Z1は、携帯電話に、医者代から何かから一切するんで、それ何とかならんかという内容の電話を受けたが、「逃げておいて、今さら何言っているんな。わしはこれから医者に行く」と言って、電話を切った。Z1は、その電話の相手はX1であると思っていた。

(6) そして、Z1は、病院に行ってから、Y3に対し、つぶり坂車庫での出来事(以下、「事件」という。)について報告した。

なお、Z1の診断結果は、当初、右下腿挫創で1週間の通院加療を要するということがあったが、その後通院加療の後、更に1週間の安静休業を要すると診断された。

(7) 他方、事件後、X1は、建交労田辺支部のX3委員長に相談したところ、Z1に謝罪することと医者に連れて行くことが先決であると促され、二人はZ1を捜した。つぶり坂車庫に分会組合員が集まり、その後、Z1の携帯電話に電話をかけたが、電話をかけたのはX1ではなかった。

(8) その一方、X1は、Y3に電話し、事件について報告したが、Y3はY2に電話するように言ったので、X1は本社に電話した、X1は、Y2から2、3日待つよう指示され、そのまま仕事を続けた。

(9) また、X1は、同日、田辺警察署に事件を届け、取り調べを受

けた。X1は故意に当てたつもりはないと弁明した。

- (10) 同日夕方、Y1は、つぶり坂車庫で、X1とZ1が喧嘩をし、今警察に届けているといった程度の報告を受けた。

5 事件後の経過について

- (1) 平成12年10月24日、Y2は、X1と連絡を取り、電話で、明日午後3時、本社2階に来るように言った。
- (2) 同月25日午後3時頃、X1は、本社2階でY2と話をした。X1は、Y2に対し、今回の事件について謝罪したが、Y2は、X1に対し、Z1が大変怒っていることを伝える一方、辞表を書くように言った。それに対し、X1は、2年ほど前に家の改築で1,000万円ほど借金し、そのため月々10万ほど給料から振り込んでいるので、今辞めることはできないということを行った。
- (3) 同月26日又は27日、事件後出張に行っていたY1は、Y2から、事件の成り行き及びその状況を聞き、さらに、Y2がX1に対し自主退職するよう勧めたという報告を受けた。Y1は、それに対し、「適切な措置だ。結構です。」と言った。
- (4) 同年11月4日、会社と分会は、X1の事件について、和歌山県地方労働組合評議会西牟婁支部で団体交渉を行った。会社側から、Y1、Y2、Y3が出席し、分会側から、X3委員長、建交労田辺支部の書記長であるX4、X1及びX2が出席した。

X1は、会社側に対し、最初に今回の不祥事について、謝罪した後、事故の状況及び経緯について説明した。

会社側は、タクシー運転手として、X1が怪我をしたZ1を放置して立ち去ったことを非難し、お客が怪我をしたときにそういうことをされては困るということを行った。そして、会社側は、X1に対し、再度、自主退職するよう求めた。

それに対して、分会側は、X1が反省していることでもあり、良い解決法はないかといった話を1時間程度行い、話し合いで解決してほしい旨申し入れた。

最終的に、会社側からZ1に話を聞いてみるということになった。

- (5) 同月9日、X4書記長は、Y2に対し、団体交渉後の経過を問い合わせたが、Z1がX1を許すという話は聞けなかった。
- (6) 同年12月4日、X1は、検察庁に呼び出され、検察官から正式裁判ではなく、略式罰金になるという説明を受けた。罰金の通知は、10日ほどしてから届き、その翌日、X1は10万円を納めた。
- (7) 同月8日、会社は、X1に対し、同月15日、会社に出頭するよう通知した。

通知書には、「平成12年10月21日の傷害事件について、事件および弁明を聴取するので、下記日時場所に出頭せよ。記 日時
平成12年12月15日午後3時 場所 西牟婁郡白浜町890-17

明光タクシー株式会社2階会議室 以上」と記載されていた。

なお、団体交渉があった同年11月4日から、X1への出頭通知を送付した同年12月8日までの間に、会社は、警察がZ1及びX1から調書をとったこと並びに事件が刑事事件として立件されるということを知っている。

(8) 同月15日午後3時頃、X1は本社2階へ行き、Y1及びY2と話をした。

Y2が、X1に対し、始末書を提出するよう求めたところ、X1は、今晚早速書いて提出する旨答えた。

その場で、X1は、会社に対し、事件の詳しい事情や弁明を述べることはなかった。

(9) 翌16日午後3時頃、X1は、本社の1階にいたY2に始末書を渡し、これでよいかどうか確認したところ、Y2は、始末書の内容について、特に異論を述べず、始末書を受け取った。始末書には、「今回、平成12年10月21日のZ1君に対しての傷害事件について私の不徳の致す処で、反省すると共に、このような不祥事を二度と起こさないよう努力すると共に仕事に情熱を持って邁進致します。」と書かれてあった。

その後、Y1は、Y2から始末書を見せてもらい、報告を受けた。

(10) 同月21日、会社は、X1を懲戒解雇することを決定し、通告書を出すことを決めた。会社の就業規則には、懲戒処分の決定に関し、懲罰委員会等による手続きの規定はなく、Y1自身が判断している。そして、X1の懲戒解雇処分についても、Y1の判断によるものであった。

なお、Y1は、この頃までに、Z1が会社に対して、刑を受けた人間を処分しないのかと言っていることをY3から聞いていた。

(11) 同月26日、X1は、書留により同月25日付け懲戒解雇の通知を受け取った。通知書には、「通告書 平成12年10月21日の傷害事件に関し、平成12年12月26日限りをもって懲戒解雇することを通告する。以上」と記載されていた。

その後、X1は、分会事務所で、X3委員長、X4書記長、X2、南部タクシーのX5と相談した。

そして、X4書記長は、Y2に対し、どういうことなのかと電話すると、Y2は、明日返事するので、X1に自宅待機するよう指示した。

(12) 翌27日、X1は、自宅待機していると、午前10時頃、Y2から電話があり、本日の午後2時頃に本社の方に来るよう指示された。

(13) 同日午後2時頃、X3委員長、X4書記長、X1及びX2は、本社を訪れた。

Y2は、Y1がこの場に来られないことを伝え、自分が対応する旨

述べた。

分会は、Y2に始末書から懲戒処分が変わったことについて説明を求めるとともに、懲戒解雇処分の撤回を求めた。

X1も、懲戒解雇処分を撤回してくれるよう求め、通知書をY2に渡したところ、Y2は、それを受け取った。

(14) 翌28日午後4時50分頃、Y1はX1に電話をかけ、「昨日はあの場に出席できんと失礼いたしました。懲戒解雇処分については撤回いたしません。」と言った。X1は「ああそうですか。」と答え、電話を切った。

(15) 平成13年2月15日午前11時頃、X1とX4書記長は、Z1の自宅へ行き、Z1に謝罪したが、Z1は、事件後、X1による直接の謝罪が初めてであったため、そのことを強く非難した。

6 団体交渉拒否について

(1) 平成12年12月27日、分会は、本社において、Y2に対し、口頭でX1の懲戒解雇の撤回を申し入れたが、会社はそれに応じなかった。

(2) 平成13年1月12日、分会は、会社に対し、「X1の件について、昨年11月4日の団体交渉の中で、組合から幾つか要望し、会社がZ1私鉄組合委員長を説得し、回答すると言うことで別れました。その後、X1から「始末書」を取り、会社としての処分が終わったのではありませんか。なのに、「始末書」提出から10日後に「懲戒解雇」処分するとは、常識では考えられません。前回の団体交渉での要望に対する回答と、これまでの経過等についての説明していただきたく、団体交渉を申し入れます。」という内容の団体交渉申し入れ書により、団体交渉を申し入れた。

(3) 翌13日、X2が、Y2に対し、団体交渉を行うよう、口頭で、再度申し入れた。それに対し、Y2は、「会社は、弁護士に任しているので、団体交渉は受けられない。」、「団交拒否と受け取ってもらっても結構」と回答した。

7 類似の事件

(1) 会社では、過去に、従業員を懲戒解雇したことはないが、懲戒解雇処分を自主退職扱いにした事案は3又は4件あった。

(2) 過去に、会社が従業員を懲戒解雇処分しようとしたとき、私鉄組合から自主退職として取り扱ってくれるよう依頼があり、会社は、自主退職に変更したことがあった。

(3) 平成13年4月頃、Y1は、Y3から、会社の運転手が飲酒の状態で勤務し、しんどいと言って車を走行させなかったため、すぐに帰宅させたという報告を受けた。

会社は、この運転手に対し、誓約書を書かすとともに、1週間ほどの診断書が提出されたため、会社を休ませたが、就業規則

第71条第13号に基づく懲戒処分はしなかった。

8 会社の就業規則

会社の就業規則には、以下の規定がある。

「第八章 懲戒

第67条 従業員で、この章に定める違背行為があったときは、会社は審査のうえ第69条の区分により懲戒する。

第68条 従業員に、第69条に定める懲戒に処さなければならない行為があると認めるときは、所属長はただちに本人に始末書を提出させ、会社にその事由を具申しなければならない。

第69条 懲戒は、次にかかげる七種とする。

- 1 懲戒解雇
- 2 諭旨退職
- 3 降職
- 4 謹慎
- 5 減給
- 6 譴責
- 7 訓戒

第70条 前条に定める懲戒は、次のとおり行う。

- 1 懲戒解雇は第53条にもとづき即時解雇する。
- 2 諭旨退職は自ら退職することを諭しこれに応じないときは懲戒解雇する。
- 3 降職は、社員資格または職制による身分を降す。この場合給与の取り扱いについては別に定めるものとする。
- 4 謹慎は、始末書を取り期間を定めて出勤を停止し、その期間は欠勤として扱う。
- 5 減給は、始末書を取り、労働基準法に定める範囲とする。
- 6 譴責は、始末書を取り、将来を戒める。
- 7 訓戒は、比較的軽微で、情状酌量の余地があるか、または改俊の情があきらかであると認めるとき。

第71条 従業員が次の各号の一に該当するときは、その動機、手段、目的、結果および状況に応じ、第69条第1号または第2号の懲戒を行う。

1乃至5 略

6 業務外において罪を犯し、従業員として体面を汚したとき。

7乃至12 略

13 飲酒して自動車を運転したとき。

14及び15 略

16 規則令達に違反し、前各号に準ずる行為のあったとき。」

9 申立人の求める救済内容は、次のとおりである。

- (1) 被申立人は、申立人組合を差別しないこと。
- (2) 被申立人は、X1の解雇を撤回すること。
- (3) 被申立人は、団体交渉を行うこと。

第2 判断

1 組合差別について

(1) 申立人の主張

会社では、過去に暴行事件で懲戒解雇した事例がなく、平成13年4月に発生した飲酒運転者に対しても、懲戒解雇しておらず、就業規則を公正に適用していない。そして、X1の解雇という私鉄組合の意向に添った解決を図ろうとしている。また、X1に対しては、事件を謝罪しているにもかかわらず、反省の態度がないと決めつけ、申立人組合を公平に取り扱っていない。会社は、分会に対して差別的な取扱いをしている。

(2) 被申立人の主張

X1に対する懲戒解雇には、やむを得ない理由があり、事件後の取扱いについても申立人組合を不利に取り扱った事実はない。過去の従業員同士の暴力事件については、加害者からの真摯な謝罪があり、被害者の宥恕の意思が明確であったから軽い処分ですましたものである。また、平成13年4月の飲酒の件については、本人が体の変調をも訴えており、同従業員の日頃の勤務態度が特に悪くなかったからである。

(3) 当委員会の判断

前記第1の9のとおり、申立人が求める救済内容第1項及び同第2項で、申立人は、申立人組合を差別しないこと並びにX1の懲戒解雇を撤回することを求めており、それぞれ別個の不当労働行為に対する救済を求めているように見える。

しかし、審問のなかの証人尋問や最終陳述書において、申立人が述べてきた主張を検討すると、申立人は、組合差別について、必ずしもこれを独立の不当労働行為として、その救済を求めているのではなく、X1の解雇に関する不当労働行為性を主張するための具体的事実として判断を求めているに留まると解するのが相当である。

従って、これらの具体的事実は、X1に対する懲戒解雇の不当労働行為性について判断すれば足りるものとする。

2 X1の懲戒解雇について

(1) 申立人の主張

会社は、平成12年12月15日の時点で、X1に対する処分を始末書の提出で解決しようとしていたにもかかわらず、一方的に懲戒解雇処分を行った。また、会社では過去に暴行事件があったが、一人の懲戒解雇処分も行っておらず、X1の懲戒解雇は、不当に

重すぎる処分であり、就業規則の懲戒解雇規定にも該当しないものである。X1に対する懲戒解雇処分は、分会組合員であることを理由とした不利益処分であり、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

X1の懲戒解雇は、就業規則第71条第6号又は第16号によるものである。X1は、単車で、故意に人に怪我をさせ、会社の信用を失墜させただけでなく、タクシー運転手としての適格性を欠くものと言わざるを得ない。

(3) 当委員会の判断

① X1に対する懲戒解雇自体の相当性について

前記第1の4(3)及び5(6)で認定したとおり、X1は、単車を使ってZ1に怪我を負わせ、病院に連れて行こうとせず、その場から立ち去ったことが認められる。そして、その後、検察庁により傷害事件として立件されたことが認められ、X1の行為は、就業規則第71条第6号又は第16号に該当する事由と判断しうる余地は存在する。

しかしながら、X1に対する懲戒解雇の相当性は、X1の事件後の態度や改俊の程度が十分であるか、また、懲戒処分が他の同程度の事例と比較して均衡を逸していないか、さらに、懲戒処分する際に適正な手続きがとられたかどうかなどを加味して判断する必要がある。

そこで、その点について、以下のとおり、検討する。

まず、事件後のX1の態度や改俊の程度について検討する。

前記第1の4(3)で認定したとおり、X1は、Z1に対し、事件直後「それは悪かったよ」と謝罪し、また、前記第1の5(2)及び(4)並びに(7)乃至(9)で認定したとおり、X1は、会社に対しても、今回の事件について幾度も謝罪を述べており、さらに、会社側が始末書の提出を求めたことに対して、その翌日、速やかに始末書を提出していることが認められ、会社に対して謝罪の意を表していることが認められる。

次に、X1の懲戒解雇と他の事例との比較について検討する。

前記第1の7(1)及び(2)で認定したとおり、過去において、会社で懲戒解雇に該当する事例並びに私鉄組合からの要請により懲戒解雇を自主退職に変更した事例があることは認められるが、経緯程度及び内容などの具体性に欠け、当該事件と比較考量することは相当でない。

しかしながら、前記第1の7(3)で認定したとおり、平成13年4月頃、会社の運転手が、勤務中、飲酒の状態で運転しようとしていたこと並びに当該運転手を誓約書で済ませ懲戒処分しなかったことが認められ、当該運転手から診断書の提出があった

としても、その処分との均衡を考えれば、X1に対する懲戒解雇は、過酷に過ぎるものではないかと判断される。

続いて、懲戒解雇が適正な手続きがとられたかどうかについて検討する。

前記第1の5(10)で認定したとおり、懲戒処分の決定手続きについては、会社の就業規則には規定がなく、会社の代表取締役であるY1一人の判断によりおこなわれていることが認められるが、就業規則に手続き規定がない場合にも、その処分の重大性に鑑みれば、懲戒事由の開示と弁明の機会の提供等が求められるべきと考える。

そこで、X1に対する懲戒解雇処分の経緯を見ると、前期第1の5(7)乃至(9)並びに(11)で認定したとおり、会社は、X1に事件の事情及び弁明を聴取するため、出頭を求めたにもかかわらず、結局のところその事情及び弁明を聴取していないことが認められる。

また、会社は、会社が求めた始末書の提出をX1から受けた後、平成12年12月21日、一方的に懲戒解雇を決定し通知していることが認められる。

さらに、懲戒解雇の通知には、「傷害事件に関し」という記載はあるものの、懲戒処分に係る根拠及び理由が詳細に記載されていないことが認められ、X1の懲戒解雇に関し、会社が、懲戒事由の開示及び弁明手続きを十分にとったものとは認められず、懲戒解雇の手續面について疑問を呈せざるを得ないと思料する。

したがって、これらのことから、X1に対する懲戒解雇は、処分の程度及び手続きの面において、その相当性を認めることはできない。

② 懲戒解雇処分が不当労働行為であるかについて

前記第1の5(2)乃至(4)並びに(7)で認定したとおり、平成12年10月25日の話し合いでは、会社は、X1に対し、自主退職を勧め、同年11月4日の団体交渉においても、会社は、Z1から話を聞いてみると約束はしているが、自主退職を求めていることが認められる。そして、X1に対し同年12月8日出頭を通知した時点では、会社は、X1からの事情及び弁明を聴取することを予定していたことが認められる。

そこで、前記第1の5(8)及び(9)で認定した同月15日及び16日のY2の発言等を検討してみると、Y2は、X1に対し、始末書を書くよう求め、翌日、特に異論も述べず始末書を受け取っており、就業規則第69条第4号以下の懲戒処分にある始末書の提出を求めたものと考えられないわけではないが、いずれにしても、

Y2の求めた始末書は、懲戒解雇を前提として始末書の提出を求めたものではないと認めるのが相当である。

とすれば、始末書を受け取った同月16日から、同月21日の懲戒解雇を決定するまでの間に、その決定に至る何らかの理由があったものと判断される。

ところで、申立人は、会社がZ1の意向に添った解決を図ろうとし、申立人組合を差別していると主張しており、前記第1の5(10)で認定したとおり、Z1は会社に対し、X1の処分を強く求めていたことが認められる。

しかしながら、Z1は当該傷害事件の被害者であり、かつ前記第1の5(15)で認定したとおり、Z1の被害感情も相当悪いと認められるため、Z1が会社にX1に対する何らかの処分を求めたことをもって、直ちに、会社に不利益扱いを働きかけたと認めることはできず、申立人の主張を採用することはできない。

よって、他に、X1が分会長であることを理由として懲戒解雇を行ったと認めるに足りる疎明もなく、会社の不当労働行為意思を認めることはできない。

以上のとおり、会社がとった懲戒解雇の相当性は認めることはできないものの、X1に対する懲戒解雇が不当労働行為であると判断するに足る具体的事実は認められず、解雇撤回については、主文2のとおり、その救済申立てを棄却する。

3 団体交渉拒否について

(1) 申立人の主張

申立人は、団体交渉申込書により団体交渉を申し入れていたにもかかわらず、会社は、それに応じなかった。そして、会社は、答弁書において、団体交渉拒否の意思を明確に認めている。団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人の主張

会社は、これまでも誠実に団体交渉に応じてきたし、これからも団体交渉に応じていく所存である。X1に対する懲戒解雇については、平成12年11月4日の団体交渉において十分協議済みであり、平成13年1月12日の団体交渉申し込みに応じなかったに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

前記第1の6(1)乃至(3)で認定した事実関係については、申立人及び被申立人に争いはない。

そこで、被申立人が主張する正当理由について検討してみると、平成12年11月4日の団体交渉で、X1の懲戒解雇について十分協議済みであることを主張するが、X1が解雇されたのは、平成12年12月25日付け懲戒解雇通知によってであり、分会からの団体交

渉の申し込みは、平成13年1月12日である。

したがって、X1の懲戒解雇後の団体交渉申し入れに対して、懲戒解雇以前の団体交渉で協議済みであることを理由した団体交渉の拒否は、正当な理由と認めることはできない。

よって、主文1のとおり命ずるのが相当である。

3 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成13年11月29日

和歌山県地方労働委員会
会長 水野 八朗 ㊟