

東京、平8不5、平9不1、平13.12.18

命 令 書

申立人 東京南部労働者組合

被申立人 鳥井電器株式会社

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

(1) 申立人東京南部労働者組合(以下「組合」という。)は、平成6年3月28日、東京南部地域に勤務又は居住する労働者が結成した労働組合である。本件申立時の組合員数は約20名である。

(2) 被申立人鳥井電器株式会社(以下「会社」という。)は、電器配線器具製品製造及びプラスチック成型加工を業とする株式会社である。会社は、肩書地に本社工場を、山梨県山梨市に山梨工場を、同県北都留郡上野原町に上野原工場を有している。本件申立時の従業員数は約170名である。

2 請求する救済内容

(1) 都労委平成8年不第5号事件

① 会社は、組合員X 1(以下「X 1」という。)の解雇に関する団体交渉に応じること。

② 会社は、組合と団体交渉を行い紛争解決に努力するとの内容の文書を本社工場及び上野原工場に掲示すること。

(2) 都労委平成9年不第1号事件

① 会社は、X 1の処遇のうち、下記の事項に関する団体交渉に応じること。

ア 在留資格「人文知識・国際業務」取得時の賃金月額25万円を基準として、以後、会社の給与制度に則って昇給させ賞与を支払ったものとして扱い、既支払額との差額を支払うこと。

イ 業務内容の一方的変更について謝罪し、慰謝料を支払うこと。

ウ 平成5年11月の在留期間更新申請のために会社が作成した必要書類の記載が虚偽であったことを確認する文書を交付すること。

② 会社は、組合と団体交渉を行い紛争解決に努力するとの内容の文書を、本社工場及び上野原工場に掲示すること。

3 X 1 の採用から解雇に至る経過

(1) 採用

① X 1 は、バングラデシュ国籍で、昭和61年3月、ダッカ大学大学院(地理学)を卒業した。62年1月、妻と共に来日し、同年4月から2年間、日本語学校で学び、平成元年4月から2年間、コンピューター専門学校で学んだ。

② 3年8月頃、会社のY 1 常務取締役(当時、6年6月に退任して相談役に就任したが、便宜上、以下「Y 1 常務」という。)は、上野原工場であるバイトとして勤務していたバングラデシュ国籍のAから、親類のX 1 の在留期限が迫り困っているのを、雇用して助けてほしいとの再三の要望を受けた。そこで、Y 1 常務はX 1 に会って事情を聞き、助力することにした。

会社は、X 1 の採用に際して、在留資格「就学」を変更し、会社に勤務可能な在留資格「人文知識・国際業務」を取得する申請に協力するため、必要書類を作成した。給与は、自給1,200円としようとしたところ、法務省令で在留資格「人文知識・国際業務」取得は月給25万円以上が要件となっていることがわかり、会社の給与水準からすると高額であったが、賞与込みで月額25万円、年額300万円とした。業務内容は、翻訳、海外業務、貿易業務及びプラスチック成型機械・部品機械の研修とした。

なお、会社は、この間のX 1 の日本語能力、業務適応性等を十分確認しなかった。

③ 10月、X 1 は、在留資格「人文知識・国際業務」取得申請を行った。申請には、会社のY 2 参与(以下「Y 2 参与」という。)が同行した。

11月、会社は、X 1 から早く働きたいとの要望を受け、在留資格「人文知識・国際業務」取得までの間、時間制のアルバイトとして、上野原工場で電器配線器具組立業務に従事させることにした。その際、会社は、社宅を光熱費使用見込額の半額程度で賃貸した上、家財道具を購入し、貸与するなどの便宜をはかった。

その後、会社は、X 1 はカタカナは読めるがひらがなや漢字はほとんど読めず、日本語の理解も未熟で、翻訳等の業務に従事させるのは困難であると判断するようになった。そこで、Y 1 常務は、会社は在留資格「人文知識・国際業務」取得申請に協力するために必要書類を作成したもので、実際の労働条件には変更がありうるとの内容の念書を作成してX 1 に署名を求め、X 1 はこれに応じた。

12月18日、X 1 は在留資格「人文知識・国際業務」を取得した。在留期間は1年であった。

(2) 合意書の締結

- ① 4年1月、会社はX 1を日給月給制の準社員とし、給与月額が25万円となるように、給与基準表に基づき内訳を定めた。

また、引き続き、上野原工場で電器配線器具組立業務に従事させた。

4月、会社はX 1の給与を月額4,000円昇給させた。

7月、会社はX 1に賞与2万円を支払った。

ところが、X 1は賞与の額に不満をもち、さらに、Y 1常務から会社は在留期間更新申請に協力するための必要書類を作成しないと告げられたことから、知人に紹介されたZ 1弁護士(以下「Z 1弁護士」という。)に相談した。10月27日、Z 1弁護士とY 1常務は、X 1の労働条件について話し合った。

11月、会社はX 1に在留期間更新申請の必要書類を交付し、X 1は申請を行った。

- ② 5年9月、X 1は、会社の上承を得て、以前住んでいた東京都北区に転居し、そこから上野原工場に通勤するようになった。

11月、会社はX 1に在留期間更新申請の必要書類を交付し、X 1は申請を行った。なお、会社は、書類の賃金欄に、3年及び4年は「月給」と記載したが、5年及び6年は「日給」と記載した。

- ③ 会社は、4年頃から、景気後退の影響を受けて経営が悪化したため、5年12月15日本社工場、山梨工場及び上野原工場の各閉鎖予定部門に勤務する全従業員に退職を要請したところ、9名が応じて退職した。

X 1も退職要請を受けたが、Z 1弁護士を通じてY 1常務と話し合い、退職しないことになった。

その後、X 1は、本社工場勤務の希望、賞与の額への不満等を述べ、引き続き、Z 1弁護士を通じてY 1常務と話し合った。Y 1常務は、X 1の給与は他の従業員と比べても業務内容からみても高額なので増額はできないと説明したため、Z 1弁護士は、給与を月額の賃金と賞与とに配分することを提案した。そこで、Y 1常務は、当時の給与年額3,124,000円を基準として賃金と賞与とに配分する案を作成し、Z 1弁護士の同意を得た。

6年2月21日、X 1と会社は、同日付合意書(以下「合意書」という。)を締結した。その内容は、(a)労働契約の期間は定めのないものとする、(b)昇給、賞与その他の労働条件を他の従業員と差別しないこと、(c)同年3月末日までに本社工場勤務とすること、(d)本社工場勤務開始後の給与は賃金月額22万円(6年度昇給前)及び賞与とすることであった。なお、X 1の代理人としてZ 1弁護士も名を連ね、押印した。

(3) 本社工場勤務

6年5月6日以降、X 1 は、本社工場プレス部門でプレス機械操作業務に従事するようになった。

8月、会社はX 1 にプレス機械作業主任者資格試験(以下「資格試験」という。)の受験を勧めた。X 1 は受験すると述べ、9月から約2か月間、Y 3 課長(以下「Y 3 課長」という。)の指導を受け、11月、資格試験に合格して資格を取得した。

9月頃、Y 2 参与は、X 1 から自宅近くで妻に弁当屋をさせたいと相談され、カレー店の方がよいのではないかと助言した。

10月、カレー店が営業を開始した。飲食店営業許可における営業者は、X 1 であった。

この頃から、X 1 は、遅刻、早退、職場離脱等が多くなった。

11月、会社はX 1 に在留期間更新申請の必要書類を交付し、X 1 は申請を行った。

(4) 配転命令及び拒否

会社は、2年頃から、経営合理化を目的に、上野原工業団地に新工場を建設してプレス部門を移転し、製造、加工、成型及び組立を一貫して行うことを計画しており、上野原工場の全従業員がその計画を知っていた。X 1 も上野原工場勤務時に同僚から話を聞いていたため、本社工場勤務開始時には、将来プレス部門が上野原に移転することを知っていた。

7年2月、上野原新工場が完成した。これに先立ち、会社は、本社工場プレス部門に勤務する全従業員に上野原新工場への配転を命じた。

X 1 は、6年12月にY 3 課長からプレス部門移転の話を聞き、7年1月にはY 4 専務取締役(当時)から配転を命じられたが、合意書で恒久的な本社工場勤務を定めていると述べて拒否した。

その後、X 1 は、Z 1 弁護士を通じてY 1 常務と話し合った。Y 1 常務は配転命令に従ってほしいと述べたが、X 1 は拒否し、話し合いは進展しなかった。また、X 1 は、Y 2 参与から配転命令に従わない理由を問われ、帰りが遅くなるのでカレー店を手伝えないなどと述べた。

(5) 解雇

① 7年2月17日、Y 2 参与は、有給休暇中のX 1 の自宅を訪れ、3月20日付で解雇するとの内容の解雇予告書を手渡した。

3月20日、会社はX 1 を解雇した。

② 4月24日、X 1 は組合に加入した。

また、X 1 は東京地方裁判所に地位保全等仮処分の申立てを行ったが、8月18日、東京地方裁判所は申立てを却下した。

4 団体交渉の経過

(1) 第1回団体交渉

- ① 7年5月10日、組合は、X 1 の解雇撤回及び職場復帰を議題とする団体交渉を申し入れ、同月30日、第1回団体交渉が行われた。

組合側は、組合員9名及び「鳥井電器 X 1 さんの解雇撤回闘争を支える会」(以下「支える会」という。)のメンバー3名が出席し、会社側は、Y 5 社長(当時、以下「Y 5 社長」という。)、Y 1 常務、Y 2 参与及びY 6 弁護士(以下「Y 6 弁護士」という。)が出席した。会社は、組合からY 6 弁護士の立場について問われ、Y 6 弁護士はY 5 社長の代理人として全権を委任されているので、Y 6 弁護士の発言はすなわちY 5 社長の発言であると説明した。

- ②ア 組合は、まず解雇理由の説明を求めた。

会社は、(a)配転命令拒否(就業規則第16条第16号該当)、(b)業務の都合(同第15条第1号該当)、(c)勤務態度不良(同第15条第3号該当)であると説明した上で、主な理由は配転命令拒否であると述べた。また、業務の都合には会社の都合だけでなく従業員本人に帰責する事情も含むとの見解を示し、会社の経営悪化及びX 1 の能力不足により、当初予定した業務のうち翻訳、海外業務及び貿易業務に従事させることができなかつたと説明した。さらに、会社でX 1 が従事可能な業務の内容では、今後在留資格を更新できるのかどうか疑問であると述べた。

なお、説明の途中、Y 2 参与は、X 1 は給与が決して低額ではなかつたにもかかわらず不満をもっていたものであるから、低額であるとする根拠を具体的に説明してほしいと述べたが、組合は、感情的な発言だとして応じず、話題は進展しなかつた。

組合は、次に解雇理由の通知について質問した。

会社は、主な理由である配転命令拒否については解雇予告時に口頭で通知したこと、業務の都合及び勤務態度不良についてはX 1 のプライドに配慮してあえて通知しなかつたことを説明した。組合は、解雇時に全て通知すべきであったと非難しつつ、配転命令拒否の問題を中心に話を進めることを提案し、会社はこれを承諾した。

- イ 組合は、X 1 が配転命令を拒否したのは合意書で本社工場勤務を確認したためであると主張した。

会社は、合意書は恒久的な本社工場勤務を定めたものではないこと、X 1 に対し、本社工場勤務の前にも資格試験の受験を勧めた際にも、上野原に戻す予定であると伝えたことを

説明したが、組合は、X 1 は聞いていなかったと述べた。

なお、組合は、就業規則第16条第16号で正当な理由のない配転命令拒否が解雇理由となっていることについて、「正当な理由」の一定基準が予め設定されているべきであると主張したが、会社は、基準設定は困難であり、具体的な事情に応じて総合的に判断すると説明した。

ウ 組合は、会社が説明した解雇理由は正当性がないので解雇は不当であると主張し、撤回を求めた。その上で、組合と会社の主張がことごとく対立しているのは、合意書の内容、配転命令及び拒否の経緯等についての双方の認識が異なっていることによるから、次回団体交渉において、双方が把握している事実を更に確認したいと述べた。

③ 会社の就業規則には、解雇に関し、次の規定がある。

第15条 従業員が下記の各号の一に該当する時は、30日前に予告するか又は平均賃金の30日分を支給して即時解雇する。但し試用期間中及び臨時雇いについてはこの手続きを要しない。

1 やむを得ない業務の都合による時。

2 略

3 非協力、低能率及び欠勤、遅刻、早退の回数甚だ著しい等の理由により業務遂行に不相当と認められた場合。

第16条 従業員が下記の各号の一に該当する時は、解雇予告を行わず又30日分の平均賃金を支払わず即時解雇する。但し行政官庁の認定を経て行う。

1～5 略

6 タイムカードその他勤務に関する所為を詐わった場合。

7～15 略

16 正当な理由なく、異動降(ママ)等の命令を拒否した場合。

17～19 略

(2) 第2回団体交渉

① 7年6月20日、第2回団体交渉が行われた。

組合側は、組合員及び「支える会」のメンバーが出席し、会社側は、Y 5 社長、Y 1 常務、Y 2 参与及びY 6 弁護士が出席した。

②ア 前回団体交渉に引き続き、配転命令拒否の問題を中心に、双方が把握している事実を確認した。

会社は、合意書は恒久的な本社工場勤務を定めたものではないこと、X 1 に対し、本社工場勤務の前に従事可能なのはプレス機械操作業務しかないと伝え、上野原工場で約1週間

の安全教育を行ったこと、資格試験の受験を勧めた際にプレス部門移転時に上野原に戻す予定であると伝えたことを主張した。組合は、合意書は本社工場勤務を確認したものであること、X 1 は本社工場勤務の前に業務内容の説明を受けなかったこと、資格試験の受験については安全のためであるとしか聞いていなかったことを主張した。

なお、話の途中、X 1 は、採用時に本社工場でコンピューター関係業務に従事することを約束したと述べたため、会社は、X 1 に質問して更に話し合おうとしたが、組合は、話がそれているとしてさえぎり、話題は進展しなかった。

また、組合は、合意書締結により給与の額が引き下げられたと主張したが、会社は、Z 1 弁護士の提案を受けて給与を月額賃金と賞与とに配分したもので、年額は下がっていないと主張した。

さらに、配転命令及び拒否の時期等についても、双方の主張は異なっていた。

イ 組合は、配転命令拒否の問題について双方が把握している事実の確認はひととおり終えたので、次回団体交渉において、勤務態度不良の問題について双方が把握している事実を確認したいと述べた。

また、組合は、会社から具体的な要望を問われ、解雇撤回であると述べた。

(3) 第3回団体交渉

① 7年7月13日、第3回団体交渉が行われた。

組合側は、組合員及び「支える会」のメンバーが出席し、会社側は、Y 5 社長、Y 2 参与及びY 6 弁護士が出席した。

②ア 勤務態度不良の問題について、双方が把握している事実を確認した。

会社は、カレー店の営業開始後、X 1 の遅刻が多くなり、遅刻理由を虚偽申告したこともあったこと、会社は口頭で注意していたことを説明し、遅刻理由の虚偽申告は、就業規則第16条第6号該当の解雇理由であるところを我慢していたが、配転命令拒否をきっかけにいよいよ解雇を決定したものであると主張した。

組合は、遅刻は解雇につながるような重大な問題ではないと主張し、もし遅刻理由の虚偽申告が解雇理由となるなら、事前にX 1 に説明すべきであったと非難した。

また、組合は、会社がX 1 に労働条件等をきちんと説明しないなどの問題があったため、紛争になったと主張し、特にY 1 常務に対する不満を述べた。

イ 組合は、解雇に至る経過について双方が把握している事実の確認はひととおり終えたとの認識を示した上で、解雇撤回要求に対する回答を求めた。

会社は、Y 5 社長が発言して、紛争は穏便に解決したいとしつつ、X 1 には能力不足、勤務態度不良、配転命令拒否等の問題があり、もはや職場に復帰させることはできないので、解雇は撤回しないと表明した。組合は、会社が解雇を撤回しないなら組合は抗議行動を行うとして再検討を求め、次回団体交渉では回答するだけでよいと述べ、会社はこれを承諾した。

③ 後日、組合から団体交渉経過の報告を受けた Z 1 弁護士は、会社に連絡を取り、Y 2 参与を通じて、Y 5 社長と話し合うための日程を調整したが、結局、話し合いは行われなかった。

(4) 第4回団体交渉

① 7年7月26日、第4回団体交渉が行われた。

組合側は、組合員及び「支える会」のメンバーが出席し、会社側はY 2 参与及びY 6 弁護士が出席した。

② 会社は、解雇は撤回しないと表明し、解雇理由は就業規則第15条第1号、同条第3号、第16条第6号及び同条第16号に該当することであると述べた。

組合は、重要な局面なので、Y 5 社長が出席して回答すべきであると述べた。会社は、Y 6 弁護士はY 5 社長から全権を委任されていると述べたが、組合は納得せず、会社の態度は無責任であると追及し、双方が言い争う混乱状態が続いた。

最終的に会社は、組合の意向はY 5 社長に伝えると述べ、団体交渉を打ち切った。

5 団体交渉打ち切り後の経過

(1) 組合と「支える会」は、7年7月27日以降、繰り返し、会社周辺でデモ、ビラ配布等を行い、会社の取引先、融資元等に対して会社に紛争解決への働きかけを行うよう要請するなどした。会社は、ビデオカメラの設置、玄関の施錠等により対応した。

(2) 組合は、7年10月3日、11月8日、11月21日、12月20日、8年1月22日及び2月8日付文書により、団体交渉の再開を申し入れた。

会社は、この間に7年11月17日付文書により、会社は説明を尽くしたが、双方の主張は対立して解決に至らなかったのだから、もはや団体交渉の必要はないと回答した。

(3) 7年10月20日、組合は東京都品川労政事務所にあっせん申請を行ったが、会社は応じなかった。

11月30日、組合は当委員会にあっせん申請を行った(平成7年都委争第93号事件)が、会社は応じなかった。

- (4) X 1 は、7年12月18日に在留資格「人文知識・国際業務」を喪失した。その後、8年5月13日に在留資格「投資・経営」を取得した。
- (5) 8年1月29日、組合は、都労委平成8年不第5号事件の申立てを行った。
- (6) 組合は、8年3月18日、6月14日、7月17日、10月17日及び11月14日付文書により、解雇撤回に加え採用以来の処遇の可否を議題とする団体交渉を申し入れた。さらに、11月26日付文書により、前記2(2)①ア～ウを具体的要求事項とする団体交渉を申し入れた。会社は、いずれの申入れにも応じなかった。
- (7) 9年1月22日、組合は、都労委平成9年不第1号事件の申立てを行った。

第2 判断

1 申立人の主張

(1) 解雇に関する団体交渉について

- ① 団体交渉においては、双方の主張の相違についての詳細な照合を行う必要がある。その結果、主張の開きが確認されれば、相互に相手を説得しつつ合意点を模索すべきなのであり、交渉の入口における主張の開きは団体交渉打切りの理由にはならない。
- ② 本件団体交渉は、双方が把握している事実を確認した際、会社が重要部分の多くを曖昧な回答や未回答のままにしたため、きわめて不十分であり、交渉の余地をなお、大きく残している。特に合意書締結の経緯について、会社のX 1に対する採用以来の不当な処遇を是正する目的であったことを明らかにし、会社及びY 1 常務の責任を究明することは、絶対不可欠であった。しかし、Y 1 常務は、第2回団体交渉で曖昧な主張を繰り返した上、第3回以降の団体交渉に出席しなかったため、事実確認はできなかった。

組合は、第3回までの団体交渉において、正当な解雇理由は一つもないと受け止めたため、会社に解雇撤回を迫った。しかし、会社は、Y 5 社長とZ 1 弁護士との話合いの約束を反故にした上、第4回団体交渉にY 5 社長が出席せず、Y 6 弁護士が会社の見解として解雇は撤回しないと表明し、団体交渉を一方的に打ち切った。

- ③ 会社は、双方の主張は平行線であり、もはや団体交渉の必要はないと主張している。しかし、本件団体交渉は、解雇に至る経過について双方が把握している事実の確認をひととおり終えたにすぎず、双方の主張を照合する段階の入口にさしかかったところであった。ところが、会社は団体交渉を継続すれば、

主張の根拠を崩されて不当な解雇を撤回しなければならなくなるため、一方的に打ち切ったのである。

- ④ Y 1 常務が第3回以降の団体交渉に出席しなかったばかりか、労働委員会の審問にも出頭しなかったのは、会社の X 1 に対する処遇及び団体交渉拒否の不当性を審理の場に付すことを避けるためである。Y 5 社長が第4回団体交渉に出席しなかったことと合わせ、会社全体としての団体交渉拒否であるといえる。
- (2) 処遇に関する団体交渉について
- ① 会社は、本件団体交渉において、合意書締結に至る経過、合意書に基づく本社工場勤務とその後の配転命令との関連等について、組合の説明要求に十分な回答をしなかった。しかも、X 1 との窓口であった Y 1 常務は、第3回以降の団体交渉に出席しなかった。
 - ② 会社の X 1 に対する採用以来の不当な処遇は、それ自体が紛争の重大な案件であり、不当な解雇に帰結したものであるから、会社は、団体交渉の場で、事実を明らかにし、謝罪した上、処遇を是正する義務を負う。具体的には、会社の給与制度に則った扱いをせず、昇給、賞与等の労働条件を他の従業員と差別したこと、在留資格「人文知識・国際業務」取得申請のために会社が作成した必要書類の記載と異なる業務に従事させたことについて、団体交渉を行わなければならない。
 - ③ 組合は、解雇撤回に加え採用以来の処遇の当否を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は一切回答せず、団体交渉を拒否した。

2 被申立人の主張

- (1) 解雇に関する団体交渉について
- ① 会社は誠意をもって団体交渉を行ったが、組合は会社を糾問する態度であり、会社の事情には耳を貸さず、会社の主張は不当かつ虚偽であるなどとして解雇撤回を迫るだけであった。それでも、長時間話し合った結果、第3回までの団体交渉で双方の主張は尽くされ、組合は解雇撤回要求に対する回答を求め、会社は撤回しないと表明した。そして、組合が再検討を求め、第4回団体交渉では回答するだけでよいと述べたため、会社は第4回団体交渉で最終的に意思を表明したものであるから、団体交渉を継続する必要はない。
 - ② X 1 の在留資格「人文知識・国際業務」で従事可能な業務は、翻訳、海外業務、貿易業務及びプラスチック成型機械・部品機械の研修であったが、本社工場プレス部門の上野原新工場への移転により、本社工場に X 1 が従事可能な業務は存在しな

くなった。そこで、会社はX 1に上野原新工場への配転を命じたが、X 1は拒否したのである。

また、X 1は、在留資格「人文知識・国際業務」を喪失し、在留資格「投資・経営」を取得してカレー店を経営しているのであり、会社に勤務可能な在留資格を有していない。

X 1が在留資格外の活動を行うことも、会社が在留資格外の活動を行わせることも、違法な行為であるから、会社は、解雇を撤回して在留資格外の業務を行わせることはできない。

しかし、組合は解雇撤回を要求し続け、一方、会社は撤回できないので、団体交渉を再開しても双方の主張は平行線をたどるだけで解決の見込みはなく、無意味である。したがって、会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

(2) 処遇に関する団体交渉について

① 都労委平成9年不第1号事件の申立ては、下記の理由により、行為の日から1年を経過しているので、却下されるべきである。

ア 会社は、7年3月20日にX 1を解雇し、同月28日を最後に給与を支払っていない。また、X 1は、同年12月18日に会社に勤務可能な在留資格「人文知識・国際業務」を喪失したため、会社が給与を支払う余地はなくなった。

イ 会社は、7年3月20日にX 1を解雇した後は、業務内容を変更する余地はなくなった。

ウ 会社は、6年11月にX 1の在留期間更新申請の必要書類を交付したが、その後は交付していない。

② 仮に却下されない場合、会社は、下記のとおり主張する。

ア 会社は、当初、X 1の給与を賞与込みで月額25万円としたが、同情心から別に賞与も支払うようになった。また、合意書締結後はその内容のとおり給与を支払ってきたものである。その後、上記のとおり、会社がX 1に給与を支払う余地はなくなった。したがって、団体交渉を行う必要はない。

イ 会社は、X 1の業務内容を一方的に変更したことはない。X 1は日本語能力が不足しており、当初予定した業務に従事させることができなかつたため、やむなく電器配線器具組立業務に従事させた。また、本社工場勤務は、会社がX 1の希望を受け入れたものである。したがって、謝罪したり慰謝料を支払ったりする必要はないし、団体交渉を行う必要もない。

ウ 会社は、X 1の在留資格「人文知識・国際業務」取得申請及び在留期間更新申請に協力するため、X 1との合意の上で必要書類を作成したものである。その記載が虚偽であったというのは、組合の一方的な主張であるし、そもそも団体交渉の場で交渉するような事項ではない。したがって、団体交渉

を行う必要はない。

3 当委員会の判断

(1) 解雇に関する団体交渉について

- ① 本件は、会社に解雇されたX 1が組合に加入し、組合が会社に解雇撤回を要求して団体交渉を申し入れたところ、会社は応じて団体交渉を4回行ったが、結局解雇を撤回せず団体交渉を打ち切り、再開の申入れに応じなかったことをめぐって争われたものである(第1.3(5)、4、5(2)(6))。そこで、4回の団体交渉が誠実に行われたかが問題となる。

会社は、第1回団体交渉で、組合から解雇理由の説明を求められて、配転命令拒否、業務の都合及び勤務態度不良であるとし、それぞれ就業規則の該当する規定を示して説明した(第1.4(1)②ア)。また、第3回までの団体交渉で、会社の経営悪化及びX 1の能力不足により、当初予定した業務に従事させることができなかつたこと、合意書は恒久的な本社工場勤務を定めたものではないこと、X 1に対し、プレス部門移転時に上野原に戻す予定であると伝えてあったにもかかわらず配転命令を拒否したこと、カレー店の営業開始後、X 1の遅刻が多くなり、遅刻理由を虚偽申告するなど勤務態度が不良であったことを述べる(第1.4(1)②アイ、(2)②ア、(3)②ア)など、解雇に至る経過を具体的に説明した。

これに対し、組合は、合意書は本社工場勤務を確認したものであること、X 1はプレス部門移転時に上野原に戻す予定であるとは聞いていなかったこと、遅刻は解雇につながるような重大な問題ではないことを述べる(第1.4(1)②イ、(2)②ア、(3)②ア)など、ことごとく対立する主張を繰り返し、解雇撤回を要求し続けた(第1.4(1)②ウ、(2)②イ、(3)②イ)。

その上で、組合は、第3回団体交渉で、解雇に至る経過について双方が把握している事実の確認はひととおり終えたとの認識を示し、解雇撤回要求に対する回答を求めた。会社は、X 1には能力不足、勤務態度不良、配転命令拒否等の問題があり、もはや職場に復帰させることはできないので、解雇は撤回しないと表明した。そして、組合から再検討を求められたことを受けて行われた第4回団体交渉で、再度、解雇は撤回しないと表明したのである(第1.4(3)②イ、(4)②)。

- ② 上記のとおり、会社は、組合の要求及び主張に応じて具体的な説明及び主張をしており、その内容をみれば、会社の態度が団体交渉の当事者に要求される程度の誠実さを欠くものであったと判断することはできない。それにもかかわらず、解雇撤回をめぐる双方の主張は平行線であったのであるから、重ね

て団体交渉を行っても、相互に譲歩し、あるいは新たに提案するなどして一致点を見出し、合意を形成する可能性があったとは認められない。また、団体交渉打ち切り後、再開が有意義なものとなるような特段の事情変更があったとも認められない。

したがって、会社が解雇に関する団体交渉を打ち切ったこと及び7年11月17日付文書により団体交渉再開の必要はないと回答したことは、団体交渉拒否には該当しない。

- ③ なお、組合は、会社がY 5社長とZ 1弁護士との話合いの約束を反故にした上、第4回団体交渉にY 5社長が出席しなかったことは、団体交渉拒否であると主張する。しかし、会社がY 5社長とZ 1弁護士との話合いを一方向的に中止した事実は認められない。また、会社は、第1回団体交渉で、Y 6弁護士はY 5社長の代理人として全権を委任されていると説明した(第1.4(1)①)のであり、第4回団体交渉で、Y 6弁護士がY 5社長を代理し、組合の要求に対する会社の回答を行ったものとみることができるから、組合の主張は失当である。
- ④ ところで、組合と会社は、それぞれ団体交渉の状況を録音し、議事録を本件審査の証拠として提出した。そして、双方とも、相手の議事録は自己に有利になるように修正されているので、信用性が低いと主張する。しかし、審査の結果、双方の議事録の内容には上記判断を左右するほどの相違は認められない。

(2) 処遇に関する団体交渉について

- ① 会社は、都労委平成9年不第1号事件の申立ては行為の日から1年を経過しているのに、却下されるべきであると主張する。しかし、本件における行為の日とは、組合が採用以来の処遇の当否を議題とする団体交渉を申し入れた日であるから、会社の主張は失当である。
- ② 組合は、前記第1.2(2)①ア～ウを具体的要求事項としている。しかし、ア及びイについては、本件第1回及び第2回団体交渉で、解雇理由及び解雇に至る経過に関連して実質的に話し合われた(第1.4(1)②ア、(2)②ア)ものとみることができる。双方の主張は平行線であったと認められる。

また、そもそも、X 1は、会社は在留資格「人文知識・国際業務」取得申請に協力するために必要書類を作成したもので、実際の労働条件には変更がありうるとの内容の念書に署名しているし、在留期間更新申請の必要書類の記載について会社に異議を申し立てた事実も認められない。しかも、X 1と会社は労働条件について話し合い、X 1の代理人としてZ 1弁護士も名を連ねた合意書を締結した(第1.3(1)③、(2)(3))。これらの

経緯から、組合は、X 1 と会社との間に合意があった事項をことさら問題にし、団体交渉を要求しようとしたものと判断せざるを得ない。

したがって、会社が処遇に関する団体交渉の申入れに応じなかったことは、団体交渉拒否には該当しない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てにかかる事実はいずれも労働組合法第7条各号に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成13年12月18日

東京都地方労働委員会
会長 藤田 耕三