

大阪、平11不108、平14.2.7

## 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 アカシ信販有限会社

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対する平成11年9月16日付けの懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から平成11年9月17日に申入れのあった団体交渉に応じなければならない。

### 理 由

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 被申立人アカシ信販有限会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、神戸市兵庫区に湊川支店をそれぞれ置き、金融業を主たる業とする有限会社で、その従業員は本件審問終結時12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されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,700名である。

組合には、下部組織としてアカシ信販分会(以下「分会」という)があり、本件審問終結時における分会員はC(以下「C」という)1名である。

##### 2 Cの組合加入までの経緯

- (1) 平成11年1月5日、Cは会社に入社した。入社後のCの担当業務は、貸付金の返済の督促、集金等であった。
- (2) 平成11年3月6日の昼休み、Cは、会社従業員D(以下「D」という)に対し、二人で勤務後に食事に行こうと誘った。これに同意したDと夕食を共にした後、Cは「友達が経営している(飲食)店にいこう」と、Dをタクシーに乗せ、神戸市内のホテルに連れて行ったが、ホテルの玄関を入ったところでDはホテル内への同行を拒否した。その後、CとDは話をしながら最寄りの駅まで徒歩で帰った。

(3) 平成11年3月9日付けで、会社債務者の知人(以下「債務者知人」という)の代理人弁護士から会社あてに、同月3日にCら2名が、会社債務者の借金の一部として1,000円を債務者知人に返済させた際に恐喝行為があったとして、返済金1,000円の返還請求の通知書が送付された。なお、その通知書には、「インターホンを何度も鳴らして怒号し、ドアを激しく叩き、扉を開けるように強要し、やむなく債務者知人がドアを開けて対応に出たところ、C氏らは、何やら書類らしきものを見せながら大声で叫び、何ら事情の分からない債務者知人を畏怖させた」ことが恐喝行為にあたりと記載されていた。

これに対し、会社は、1,000円を債務者知人の銀行口座に振り込む方法で返還し、謝罪した。

(4) 平成11年4月頃から、Cの取立てに対し、乱暴な取立てである、近所に聞こえるように怒鳴った、という苦情があり、また、兵庫県の旧金融課からも、債務者からの電話があった旨口頭で数回指導を受けたとして、社長はCに注意をし、こういうことが続けば会社が営業停止になると述べたが、Cは「そんなことをしていたら仕事にならん」と反論した。その後もCは、取立ての際、ドアを叩いたり、大声で怒鳴ることがあった。

(5) 平成11年5月上旬頃、社長が個人で経営する金融業のナショナル信販の事務所において、上記(2)の件で、CとDが口論し、CがDに殴りかかることがあった。

(6) 平成11年5月31日付けで、Dは、前記(2)の出来事及びCからの嫌がらせを受けている旨、社長に書面で訴えた。なお、当該書面には、「(Cが)痴漢行為の数々を働き」、「(Cは)私の手を引いてホテル内へ入って行きました」、「(Cは)私に関係を迫りましたが、強く拒否した」などと記載されていたが、同人は、本件を審理する審問廷において、これらの表現には誇張された面がある旨認めている。

(7) 平成11年8月頃、会社は、兵庫県の旧金融課から、違法な督促を行っているので改めるよう、口頭で指導を受けた。社長はCの督促方法に問題があったと考え、Cに注意した。

(8) 平成11年8月5日、Cは、組合に加入する際、組合執行委員E(以下「E」という)に対して、「入社してから12、3人の従業員が大した理由もなく辞めさせられ、また、自分も上司との話の中で解雇をほのめかされたのでいつ辞めさせられるか分からないから、組合に加入する」と述べた。

なお、会社従業員Fは、社長から辞職を求められ同年4月20日に退職したが、その際、本人に具体的な理由は示されなかった。

### 3 Cの解雇及び団体交渉拒否に至るまでの経緯

(1) 平成11年8月6日、Cは社長から、ナショナル信販へ出向を命じられた。

この出向は、ナショナル信販の店長が休んだため、社長がCに、「責任者が休んでいるのでしばらく行ってくれるか。応援として、コンピューターの操作、客の対応、貸付の審査をしてくれ」と言い、人員補充の意味で行われたものである。しかし、出向先のナショナル信販において、Cが店長気取りで横柄な態度を取るとして、同店の従業員らとの間でトラブルが生じ、同店の従業員らが会社に出向き、社長に対し、「Cがナショナル信販に来るのであれば自分達が辞職する」と訴えた。

(2) 平成11年8月12日、ナショナル信販の事務所において、社長はCに解雇を口頭通告したが、Cが抗議したため、その場で撤回した。

(3) 平成11年8月16日、会社はCの出向を解き、会社勤務に戻した。

(4) 平成11年8月20日、社長はCに対し、顧客とのトラブル、Dとのトラブル、及び他の従業員から嫌悪されていることを理由として、口頭で解雇を通告した(以下、この解雇を「第1回解雇」という)。ただし、社長は、C本人に対しては、解雇の理由を示さなかった。

(5) 平成11年8月21日、C、E及び組合執行委員G(以下「G」という)は、社長不在のため、社長の息子であり会社副社長であるHに対し分会の結成を通知し、団体交渉(以下「団交」という)を申し入れた。

団交の要求事項は、①Cの解雇撤回、②分会事務所、掲示板等の貸与等、③組合員に影響を与える問題(労働条件等の変更)について会社は事前に組合と協議・合意すること、④組合活動の一部について就業時間内であってもこれを認め、平均賃金を保障すること、であった。

(6) 平成11年8月23日、CとEは社長に対し、Cを就労させるよう要求した。また、組合は2日後に団交を開催するよう要求したが、会社は弁護士に相談すると答えた。

同日、社長は、解雇を撤回することとし、解雇撤回の旨を記した文書をCあて送付した。

(7) 平成11年8月24日、午前9時30分頃にCが出勤したところ、社長はCに、通常どおり仕事をするように指示し、Cは仕事に従事した。

(8) 平成11年8月25日、組合が、会社に約束どおり団交を開催するよう要求したところ、社長は、Cの解雇を撤回しているのになぜ団交をしなければいけないのかと反論した。しかし、組合が、解雇を撤回しても労働組合ができた以上、団交義務はあると説

明したところ、社長は理解を示し、同月27日に団交日が設定された。

同日、Cは社長から、外回りの時に、いつどこでどうしたのかについて、業務日報を書くように命じられた。会社には業務日報の様式は存在しなかったため、Cは、同日より、社内に置かれていたビジネスダイアリーのメモ欄に、業務日報を書き始めた。なお、通常、会社は従業員に対し、業務日報の作成を求めていなかった。

Cは、その業務日報に、月日と時間、督促及び集金等の相手方、督促等の際の相手とのやりとりや訪問した家の様子などを具体的に記載していた。Cが記載した業務日報には、平成11年8月25日の督促等9件、集金1件、同月26日の督促等3件、同月30日の督促等3件、集金3件、9月3日の督促等11件、集金1件、同月9日の督促13件、同月14日の督促等6件についての内容が記載されていた。

また、同日、Cは、「平成11年8月23日解雇を撤回する」と記載された会社からの8月23日付けの内容証明郵便を受領した。

- (9) 平成11年8月27日、第1回団交(以下「8.27団交」という)が行われた。出席者は、組合側がCとE、会社側が社長と社長の弟の計4名であった。議題は、①8月23日付けの文書でCの解雇を撤回したことの確認、②不当解雇について会社による文書での謝罪、③今後の労使交渉の窓口は組合であり、事前合意約款を協定化すること、④今後も労使対等で協議することなどを確認することであった。会社は、解雇は撤回していると言い、その他については弁護士と相談して一週間以内に返事をするとして述べた。
- (10) 平成11年9月6日、8.27団交の回答期日である9月3日を過ぎても会社からの回答がないため、組合が会社に質したところ、会社は返答するつもりはないと述べた。
- (11) 平成11年9月10日、Cは、社長から業務日報の記載について問われたので、「書いています、見せましょうか」と返事したが、社長はなにも見ずに外出した。
- (12) 平成11年9月12日付けで、会社債務者(前記2.(3)の会社債務者とは別人)の代理人弁護士から会社あてに通知書が送られてきた。その内容は、同年8月13日付けで、同債務者の債務については既に同弁護士が債務整理を受任している旨会社に通知したにもかかわらず、同年9月9日の当該債務者本人に対し支払の請求が行われており、これは旧大蔵省銀行局長通達に違反し貸金業の規制等に関する法律(以下「貸金業規制法」という)に係る違法な行為に当たり、業務停止の要件にも該当し、監督官庁への告発を考慮せざるをえないので、同年9月20日までに会社の責

任ある回答を求める、というものであった。

なお、旧大蔵省銀行局長通達によると、貸金業者の業務運営に関する基本事項について、取立行為の規制として、貸金業者等は、債務者や保証人等に対し、「債務処理に関する権限を弁護士に委任した者の通知……を受けた後に正当な理由なく支払請求」をしてはならないとされている。

会社においては、弁護士から債務整理受任の旨を記した書面が送付された場合、店長が、その書面と顧客の貸付台帳、借用書などを、顧客のファイルから抜き出して社長の元へと移動させることとなっており、また、担当者は、取立てに行く際には、顧客の貸付台帳を確認の上で、その写しを持って行き、帰社後は貸付台帳に入金額や連絡事項等を記載することとされていたため、顧客ファイルに貸付台帳がなければ取立てには行かないこととなっていた。一方、Cは、ビジネスダイアリーに業務日報を記載するようになった同年8月25日からは、取立状況等を貸付台帳に記載せず、取立てに際しても日々の貸付台帳の確認を行わなくなっていた。

当該債務の取立てについては、Cが、上記債務者と同年7月に月ごとの分割払の約束が成立していたにもかかわらず債務者から入金及び連絡がなかったために、社長にその旨を報告したところ、社長から債務者の自宅へ行くようにと命じられ、当該債務について弁護士が債務整理に入ったことを知らないまま、同年9月9日に、債務者本人宅を訪問し、玄関先に督促状を挟み込んだものであった。Cはこの取立てについて、既にとっていた貸付台帳の写しに基づいて督促を行ったものであり、貸付台帳原本そのものの確認はしていなかった。

なお、同年8月13日付けの当該債務に係る債務整理受任の通知書については、Cが督促を行った翌日の9月10日に代理人弁護士から督促に対する抗議の電話があり、Cが社長に当該通知書の所在を尋ねたところ、社長が自らの机の上にあるのを見つけ、その存在が明らかになった。

- (13) 平成11年9月13日、E、G及び組合執行委員Jは、会社を訪問し、改めて社長に第2回団交を申し入れ、同月17日に団交を行うことを確認した。
- (14) 平成11年9月14日、Cが貸付金の取立てに行った際、対応した相手が「私は関係ない。警察を呼ぶよ」と述べたことに対し、Cは「呼んでくれても良いですよ」とのやりとりがあり、同月16日に苦情の電話が会社にあった。
- (15) 平成11年9月16日、Cは、社長から業務日報を見せるようにと指示を受けたので、業務日報として使用しているCのビジネス

ダイアリーを見せたところ、社長は「何や、書いとったんか」と言いながら、記載内容を見た。

同日、会社はCに対し、懲戒解雇通知書を手渡した(以下、この解雇を「本件解雇」という)。解雇事由として、「1.業務日報の提出を再三求めても提出しない、2.貸金業規制法の取立規制に違反した取立を行った(注意しても改めない。)、3.当社の女性職員を強引にホテルに連れ込んだ」の3点が挙げられ、これらは、会社にとって許容できないものであるとして懲戒解雇を行う旨記載されていた。なお、会社は、上記3点については、就業規則第43条第1号、第4号及び第5号に該当するとしている。

懲戒解雇については会社の就業規則第43条に即時解雇については同第45条において次のように規定されている。

「第43条 従業員が次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇とする。

1. 出勤常ならず服務規律に違反し、注意しても改める意思が認められないとき
2. 無届欠勤7日以上に及ぶとき
3. 届出書類の内容に著しく相違があるとき
4. 契約書、その他に反する行為をしたとき
5. その他前各号に準ずる行為があったとき

第45条 本規則第43条の規定により解雇する場合は、即時解雇を原則とし行政官庁の許可を得た場合は、解雇手当を支給しない。」

また、同日付けで、会社の代理人弁護士から組合のEあてに、Cの懲戒解雇についての通知書及びその原因となった事柄に関する資料として、平成11年3月9日付けで前記2.(3)の債務者知人の代理人弁護士が会社にあてた通知書、同年9月12日付けで前記3.(12)の会社債務者の代理人弁護士が会社にあてた通知書及び同年5月31日付けでDが社長にあてた書面が送付された。

なお、労働基準法第20条の規定によると、使用者は、「労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合」に、解雇の予告又は予告手当の支払を要せずに即時解雇が可能となるが、この労働者の責に帰すべき事由については行政官庁の認定を受けなければならないとされている。本件解雇に際し、会社は、Cに対して解雇の予告及び予告手当の支払は行っておらず、また、行政官庁の認定も受けていない。

- (16) 平成11年9月17日、C、E及びGは、会社へ行き、同年9月16日の本件解雇に対する抗議及び前記(9)の議題について、団交の開催を申し入れた(以下「9.17団交申入れ」という)。会社は、第1回解雇は不当ではなくかつ既に撤回していること、9月16日付け

の本件解雇によりCは会社の従業員ではなくなったため、文書による謝罪をする意味がないこと、会社に組合員はいなくなったため協定を作る意味がないこと、労使対等の原則は当然のことであり協議の対象にする意味がないことを理由として、団交を拒否した。

同日、組合は会社に、団交拒否に対する抗議を内容とした申入書を送付した。

#### 4 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Cに対する平成11年9月16日付けの本件解雇の撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- (2) 9.17団交申入れに係る団交応諾
- (3) 前記(1)及び(2)に関する謝罪文の掲示

### 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 本件解雇について

会社は、組合を嫌悪するがゆえにCを解雇し、そのことにより申立人組合を会社から排除することを画策したのである。

なお、会社がCへの懲戒解雇通知書の中で本件解雇の理由として挙げる事由は次のとおりいずれも正当な理由とはなり得ない。

##### (ア) 業務日報の不提出

会社は、Cに業務日報の提出を求めたが提出がなかったと言い、これを懲戒解雇の理由の一つとして挙げているが、Cは社長から、集金に出向いた日の報告書を書くようにという指示を受けたものの、それを提出するようにという指示は受けていない。そういう指示があったらいつでも応じられるよう準備はできていた。

##### (イ) 取立規制違反

会社は、弁護士によって債務整理がされている案件について、Cが債務者本人に取立てを行うという違法行為を行ったとする。しかし、弁護士から送付された受任通知書は社長の机の上に放置されており、Cはそれを知らされていなかったため、債務者本人に取立てを行ったものである。なお、平成11年9月9日に債務者本人宅を訪問したのは、入金がないことを社長に報告したところ、社長から「家に行ってこい」と言われて取立てに行ったからである。

また、会社から、日頃の業務の指導は一切なく、Cは、会社の先輩から教えてもらって取立てをおこなっていた。会社

は「とりあえず貸したものは必ず取ってこい」という姿勢であった。

(ウ) 女性従業員とのトラブル

会社は、平成11年3月6日にCがDに対し強制わいせつを行い、同年5月31日には、Dから社長あてにその旨書面で報告があったと説明する。しかし、Dは本委員会の審問において、当該書面は誇張して書いたものであると認めており、事実、CがDに無理に関係を迫ったのではない。また、社長自ら本委員会の審問において、CとDの件については、平成11年8月20日に行われ、後日撤回された第1回解雇の懲戒事由であると証言している。

イ 団交拒否について

平成11年9月17日に、同月13日に約束した第2回団交を開催するために、組合が会社へ赴いたところ、社長は、「クビにした者と何で団交せなアカンのや」、「弁護士にまかせているから団交をする必要はない」の一点張りで拒否し続けた。なお、本委員会の審理において平成12年1月26日付けで会社から提出された意見書の中でも、平成11年9月16日付け本件解雇によりCは会社の従業員ではないため、会社にはもはや組合員はおらず、協定を作る意味がなくなったので、団交議題に根拠がなく団交を行わなかったと述べている。これは、あからさまな団交拒否の宣言であり、開き直りである。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 第1回解雇とその撤回

平成11年4月以降、Cの勤務態度には粗暴なところが目立ち、恐喝行為にも等しい取立てを行ったため、兵庫県の旧金融課から指導を受けたり、弁護士から苦情の手紙が来たりした。社長はCに注意したが、態度を改めることはなく、日を追うごとにひどくなり、また、Cは他の従業員からもひどく嫌われている様子であったため、平成11年8月20日に第1回解雇を申し渡したところ、翌日、Cと組合は、組合結成の通知と解雇撤回及び団交の申入れを行った。そこで、社長は、労働組合に入ったのなら、労働者のモラルを自覚し、以後はまじめに働くのではないかと考え、解雇を撤回したのである。

イ 本件解雇理由

会社は平成11年9月16日付け書面によりCを解雇したが、その理由は、下記事由のとおりであり、Cの組合加入や組合活動とは、全く関係がない。

なお、社長自身、労働組合活動を理由として解雇された経験があり、会社は労働組合に対してむしろ共感と理解を持っている。

る。

(ア) 業務命令違反

Cは、会社の車に乗って朝から無断で集金に行き夕方まで帰って来ないことが多く、どこへ行ったのか不明なことがあったため、平成11年8月31日、同年9月4日及び同月10日に業務日報の提出を求めたが、提出はなかった。

(イ) 取立規制違反

Cが行った種々の貸金業規制法に違反した取立ては、会社にとっても社会的評価が下がるだけでなく、営業停止、登録停止、登録取消しなど存亡にかかわる重大な行為である。会社が注意しているにもかかわらず、このような違法な取立てを繰り返す従業員を雇用し続けることは、社会的に許されないことである。

(ウ) 女性従業員とのトラブル

平成11年3月6日にCがDに対して行った強制わいせつ、強姦未遂は、懲戒事由に値する。

以上の3点は、会社の就業規則第43条に規定する懲戒解雇の事由に該当するものであるため、懲戒解雇を免れず、被申立人がなした本件解雇は正当である。

ウ 団交拒否

平成11年9月17日の団交の議題は、同年8月23日の第1回解雇の撤回の確認、解雇について会社による謝罪、事前合意約款の協定化及び今後も労使対等で協議することの確認であった。しかし、同年8月23日に第1回解雇は撤回しており、また、同年9月16日付け本件解雇により、Cは会社の従業員ではなくなったので、文書による謝罪をする意味がなく、また、会社に組合員はいない事態になったため、協定をつくる意味がなくなった。さらに、労使対等の原則は当然のことであり、協議の対象にする意味がないことから、会社は組合と団交する議題に根拠がなくなったとして、団交を行わなかったものである。

したがって、会社には団交拒否による不当労働行為はない。

2 不当労働行為の成否

(1) 本件解雇について

ア まず、会社は、平成11年9月16日付けでCを解雇した理由として、Cの行為が就業規則の懲戒解雇事由に該当し、本件解雇は正当であると主張するので、会社が懲戒解雇事由としている事項について、それぞれ検討する。

(ア) 業務命令違反

会社は本件解雇の懲戒事由の第一として、Cに業務日報の提出を再三求めても提出しなかったことを挙げる。確かに、

前記第1.3(8)、(11)及び(15)認定によると、Cは、平成11年8月25日に会社から業務日報を書くように指示されたこと、及び、これに対し、Cは、ビジネスダイアリーのメモ欄に日々の業務報告を記載していたが提出まではしていなかったこと、が認められる。しかしながら、①同年9月10日、Cが社長に対し業務日報を記載している旨述べたこと、②同月16日の本件解雇当日、Cは懲戒解雇通知書を受け取る前に、Cが社長に当該ビジネスダイアリーを見せていること、③会社は、他の会社従業員には求めていない業務日報の作成をCのみに求めていたこと、④会社には記載すべき業務日報の様式が存在しなかったこと、がそれぞれ認められ、さらに、会社が、Cに対して、業務日報の様式を示し、提出期限を定めるなどの明確な指示により業務日報の提出を求めたことや不提出の理由を問いただすなどしたということも確認できない。こうした状況からすると、Cが業務日報を自ら進んで提出しなかったとしても、この件について、ひとり同人のみを責めることはできない。

(イ) 取立規制違反

会社は、第二の懲戒事由として、Cが違法な取立てを行ったことを挙げる。確かに、前記第1.3(12)認定のとおり、Cが弁護士によって債務整理がなされている案件について、債務者本人に督促を行っていることが認められ、このような督促行為が旧大蔵省銀行局長通達に違反していることは明らかである。

ところで、上記認定事実によると、Cは、ビジネスダイアリーに業務日報を記載するようになった平成11年8月25日以降、取立てに際して貸付台帳の確認を行わないなど、社内ルールを無視した事務処理を行っていることが認められ、上記の督促行為も貸付台帳の確認のないまま行われている。しかしながら、同認定事実からすれば、弁護士からの受任通知書は社長の机上に放置され、それにより、貸付台帳の移動等がなされなかったとみるのが相当であり、このような状況の下で、社長がCに取立てを命令し、Cがこれに従ったことが、この督促行為が行われた直接の原因であるから、主たる責任は会社にあると言ふべきである。したがって、この督促行為について、Cにのみ責任を負わすことは妥当ではない。

(ウ) 女性従業員とのトラブル

会社は懲戒事由の第三として、会社の女性従業員を強引にホテルに連れ込んだとして強制わいせつ等の行為があったことを挙げる。確かに、前記第1.2(2)認定のとおり、Cは、

平成11年3月6日にDをホテルの玄関まで連れて行き、Dにホテルへの同行を拒否された後、二人で駅まで話しながら歩いたことは認められるが、Cがホテルへの同行を強要したような事実は認められない。また、前記第1.2(6)認定のとおり、会社へ提出されたDとのこのトラブルに関する書面には、誇張された表現があったことが認められる。さらに、同認定のとおり、会社は遅くとも同年5月末には既にこの件を了知していたこと、また、前記第1.3(4)認定のとおり、本件トラブルは、既に撤回された同年8月20日の第1回解雇の処分事由とされていたこと、などからみて、本件トラブルをこの時期に改めて本件解雇事由の一つとして持ち出すことは首肯し難い。

イ 上記ア判断のとおり、Cの日頃の勤務態度等に問題がないとは言えないものの、本件解雇の懲戒事由においては、Cのみを責められないものや会社の対応に問題があるものがあり、加えて、前記第1.3(6)及び(15)認定のとおり、会社が、第1回解雇撤回後1か月経過しない、第2回団交期日の前日の9月16日に懲戒処分の中では最も重い懲戒解雇を行った際に、本人あるいは組合に事前に十分な事情確認又は聴聞等を行っていないこと、就業規則に定める即時解雇の手続きをとっていないこと、など手続き上も会社の対応には問題がある。

ウ 次に、会社の組合への対応についてみると、前記第1.3(5)、(6)及び(8)認定のとおり、分会結成当初において、会社は8月20日の第1回解雇を撤回し、第1回団交に応じるなど組合に対して柔軟な姿勢をとったものの、その後、前記第1.3(9)、(10)及び(16)認定のとおり、8月20日の第1回解雇についての謝罪、事前合意約款の協定化など、組合の要求活動が活発化するにつれて、組合に約束した回答期日(9月3日)を過ぎた上、回答を断るなど、拒否的なものに変化し、さらに会社は、Cの本件解雇を理由に9.17団交を拒否しており、こうした会社の態度は組合を嫌悪したものとみるのが相当である。

エ 以上のことを併せ考えると、会社は、Cの勤務態度や私生活上の行為を口実にCを解雇するとともに、唯一の組合員であるCを会社から排除することによって、会社から労働組合を消滅させ、本件団交を回避することを企図したものといわざるを得ず、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。

## (2) 団交拒否について

前記第1.3(13)及び(16)認定のとおり、会社は組合に対し平成11年9月17日に団交を行うことを約束したが、当日、会社はCの解雇等を理由に、これを拒否したことが認められる。

しかしながら、会社が理由とするCの本件解雇は、前記(1)判断のとおり不当労働行為というべきであって、これが団交拒否の正当な理由となるものでないことは明らかである。

また、仮に会社が解雇理由を正当なものと認識していたとしても、前記第1.3(16)認定のとおり、組合が懲戒解雇に対して抗議するとともに、当初予定どおりに平成11年9月17日に団交を開催するよう会社に申し入れていることから明らかなように、解雇をめぐる争いが存在する以上、Cと会社との間の労働関係は確定的に消滅したとは言えず、会社には使用者として本件団交申入れに応じ、誠実かつ具体的な説明を行って組合の理解を得るよう努力する義務がある。

したがって、団交に応じなかった会社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。

### 3 救済方法

組合は謝罪文の掲示を求めるが、主文の救済をもって足りると考える。

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14年2月7日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中治 印