

大阪、平11不52、平12.8.2

## 命 令 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 株式会社東京スポーツ新聞社

## 主 文

被申立人は、申立人から平成11年4月21日付で申入れのあった団体交渉に、誠意をもって速やか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) 被申立人株式会社東京新聞社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、新聞の発行を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約400名である。なお、会社は大阪市に関西支社を置き、堺市には編集局堺分室（以下「堺分室」という）を置いている。

(2) 申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約250名である。会社には、会社の従業員で組織する東京スポーツ新聞社労働組合（以下「東スポ労組」という）があり、本件審問終結時その組合員数は約270名である。会社と東スポ労組は、ユニオンショップ条項及び唯一交渉団体条項を含む労働協約を締結している。

なお後記Cは、平成11年4月に会社を懲戒解雇されるまで東スポ労組に加入していた。

#### 2 Cの勤務状況及び同人の懲戒解雇等について

(1) 平成4年4月1日、C（以下「C」という）は会社に入社し、同7年2月21日以降、堺分室制作部校閲担当として会社が発行する新聞紙面の校正業務に従事していた。

この間、Cは、度重なる遅刻出勤、長時間の無断離席、タクシーチケットの不正使用、職務の怠慢、校正業務上の頻繁な誤り等の諸事実があるとして、また、休日等に会社業務とは関わりなく、会社又は他社の取材と偽って主催者から取材許可を得て、各種スポーツ大会会場に入り込み、不適切な角度から女性観客の衣服内を撮影したなどとして、その都度上司から口頭で嚴重注意を受けた。また、これらの行為につき、Cは8回に渡って始末書を会社に提出し、同9年3月24日には、嚴重戒告及び減給2か月の処分を受けている。

なお、Cは同10年1月28日以降、上司から始末書を提出するよう求め

られてもこれを拒否するようになった。

- (2) 平成11年3月27日午前10時頃、Cが新聞紙面の校正作業をしていたとき、堺分室制作部校閲担当部長D（以下「D部長」という）が、Cに対して、校正作業を円滑に行うため作業場所の移動を指示したところ、CはD部長の度重なる指示を無視して作業場所を移動せず、これがきっかけとなり、Cと堺分室制作部校閲担当部員E（以下「E部員」という）との間でいさかいが生じ、Cはその結果、同部員を蹴り上げて全治3週間の怪我を負わせた（以下、この事件を「3.27事件」という）。

同日、堺分室制作部編集部長F（以下「F部長」という）はCに対して、3.27事件に関しE部員への謝罪及び始末書の提出を指示したが、Cは、そのいずれも拒否した。

- (3) 平成11年3月29日、会社は、3.27事件について緊急の役員会を開催し、Cの処分を検討した。その結果、会社は、3.27事件及びこれまでのCの行状を勘案した上で、同人を懲戒解雇とすることが適当との結論に至り、Cが加入している東スポ労組に対して、団体交渉（以下「団交」という）を申し入れるとともに、労働協約第24条に基づく懲罰委員会の開催を申し入れた。

労働協約第24条は次のとおりである。

「懲戒解雇については懲罰委員会（会社側3人、組合側3人）を設置し、懲戒を決定した理由、経過を討議した上で最終的な決定を下す。」

- (4) 平成11年3月30日、会社と東スポ労組は、団交を経て懲罰委員会を開催した。この委員会で、会社は3.27事件及び過去のCの行状について説明を行い、同人への懲戒解雇処分を提案したが、東スポ労組は、同労組によるCからの事情聴取を終えるまでの間、懲罰委員会を中断することを申し出たため、同日の委員会ではCの懲戒処分について結論は出されなかった。また、同日、東スポ労組は全国大会を開催し、Cの懲戒処分問題を検討した。

- (5) 平成11年4月1日、東スポ労組執行委員G（以下「G執行委員」という）が電話でCから3.27事件につき事情聴取を行った後、会社と東スポ労組は懲罰委員会を再開した。東スポ労組はCへの穏便な処分を要請したが、会社は懲戒解雇の方針を撤回せず、最終的に両者は4月1日付けでCを懲戒解雇することに合意し、会社は同日、Cの懲戒解雇を社内に公示した（以下、このCの懲戒解雇を「4.1懲戒解雇」という）。

また、同日、会社はCに、懲戒解雇を行う旨の通知書（以下「4.1通知書」という）を発送したが、配達時にCが不在であったため、Cが同通知書を受領したのは4月6日であった。

なお、4.1通知書には、Cを懲戒解雇する理由として、「就業規則第7章第2節第80条1項、4項、11項、12項違反につき」とのみ記載されていた。

会社の就業規則第80条は次のとおりである。

「第80条 従業員が次の各号に該当する場合は、減給、停職、出勤停止または降転職に処す。重い時は解雇、懲戒解雇とする。

但し、情状によりけん責にとどめることがある。

1 就業規則など服務規律に違反し、その情状が重いとき。

(2～3号略)

4 職場の秩序ならびに風紀を乱した時。

(5～10号略)

11 従業員に暴行、脅迫もしくは業務の妨害をなした時。

12 職権を利用しまたは社名を利用して私利をはかった時。

(13～20号略)

(6) 平成11年4月5日、会社は堺労働基準監督署にCの4.1懲戒解雇について労働基準法第20条第1項に基づく解雇予告除外認定を申請したが、同監督署は、C本人から事情聴取の上、同月28日、会社の申請は認定できないと決定した。

なお、会社はCに解雇予告手当を支払っていない。

3 Cの組合加入、団交申入れについて

(1) 平成11年4月6日、Cは会社代表取締役B（以下「B社長」という）あてに「平成11年4月1日付懲戒解雇通知書について、通知書に記載されている解雇理由を容認することはできない旨、ここに通告いたします」と記載した通告書を送付した。

(2) 平成11年4月7日、Cは組合に加入した。

(3) 平成11年4月8日、Cは東スポ労組に対し、4.1懲戒解雇は納得できないので、①3.27事件についてCとの面談による事実確認を行うこと、②4.1懲戒解雇撤回の取組を決定し、会社との交渉を開始することを文書で求めた。これを受けて、同月12日付で、東スポ労組は、①3.27事件については、複数の組合員からその事実を目撃したとの報告を受けるとともに、G執行委員によるCの事情聴取の結果報告を受けていること、②全国大会において4.1懲戒解雇撤回の取組は否決されたこと、③懲罰委員会において会社に情状酌量をお願いしたが懲戒解雇の結論に至ったことからして、一連の要望には応じられないとの回答を文書で行った。

(4) 平成11年4月16日、組合は会社へ、Cが組合に加入したことを通知する文書を送付した。この通知書には、Cの地位、身分等については組合との団交で協議・決定することが必要である旨記載されていた。また、同日、組合は会社へ、4.1懲戒解雇を議題とする団交を申し入れる文書を送付し、同月22日までに団交日時等を文書で回答することを求めた(以下「4.16団交申入れ」という)。

(5) 平成11年4月20日、会社は、①労働協約の定めにより、会社と団交権を有する労働組合は東スポ労組だけであり、会社には他の労働組合との団交に応じる義務はないこと、②Cは4.1懲戒解雇によりもはや会社従業員ではないこと、③Cは企業内犯罪により懲戒解雇されたもので余人

が介入すべきものではないことを理由として、4.16団交申入れには応じない旨の回答書を組合に送付した。

- (6) 平成11年4月21日、組合は4月20日付の回答書を受けて、再度4.1懲戒解雇を議題とする団交を申し入れる文書を会社に送付し、同月27日までに団交日時等を文書で回答するよう求めた（以下「4.21団交申入れ」という）。この申入れについて会社は、4月20日付の回答書と同じ回答内容になるとの理由で、組合に対して一切回答しなかった。

#### 4 請求する救済の内容

会社が4.21団交申入れに応じること。

### 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。

会社は、企業内組合である東スポ労組以外の労働組合には会社との団交権を認めないとして、組合の団交申入れを拒否しているが、これは組合の団交権を否定するものであるから、憲法及び労働組合法に違反する。

そもそも会社はCに対して弁明の機会を与えずに懲戒解雇を行っているが、これは懲戒権の濫用にあたり無効な処分というべきである。また、Cが懲戒解雇された直接の理由であるE部員への暴行の事実については不自然な点が見られ、懲戒解雇の事由の存在自体が疑わしい。これらの点からも、組合が会社に4.1懲戒解雇を議題とする団交を申し入れるのは当然の権利である。

よって、会社には団交を拒否する理由はなく、かかる会社の行為は労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 会社が、会社従業員により構成された東スポ労組との間で唯一交渉団体条項を含む労働協約を締結していることから、東スポ労組のみが会社との団交権を有しており、したがって会社は組合の団交申入れに応じる義務はない。

また、Cは会社を解雇された後、組合に加入したものであり、会社と組合の間には労使関係は存在しない。会社は組合と労働協約も締結しておらず、組合の実態は、労働組合法上の労働組合とは著しく異なり、会社との間に労働契約のない労働者たちの「単なる個人集合体」であるから、組合は会社に団交を要求する権利を有していない。

イ また、会社は4.1懲戒解雇を行うにあたって、Cが組合員であった東スポ労組との間で団交を行い、労働協約に定められた懲罰委員会を開催し、最終的に両者合意の上、上記解雇を行ったのであるから、会社が労使間での必要な手続を尽くしていることは明らかである。

ウ さらに、仮に組合が会社に団交を請求する権利を有するとしても、組合が求めている団交の議題は4.1懲戒解雇の効力に限定されると考えられるが、本件審問において明らかにしたように、Cの懲戒解雇理

由は正当であって、会社には4.1懲戒解雇を撤回する意思はなく、同解雇の効力が問題になるのであれば、裁判所での訴訟手続等によってのみ争われるべきものとする。それゆえ会社が組合との団交に応じたとしても、団交が不毛の議論となることが予測でき、結局、団交自体が無意味なものとなることは明らかであって、そもそも会社と組合との間には団交を行うに足りる問題は存在しないと考えられる。

以上の理由から会社には不当労働行為はない。

## 2 不当労働行為の成否

会社は、前記第1. 3(4)ないし(6)認定のとおり、4.1懲戒解雇を議題とする組合の4.16団交申入れ及び4.21団交申入れを拒否するとともに、その拒否には正当な理由があると主張するので、以下検討する。

(1) 会社は、東スポ労組との間に唯一交渉団体条項を含む労働協約を締結していることを理由に、組合との団交に応じる義務がないと主張する。しかし、当該条項は、東スポ労組以外の労働組合の固有の団交権を妨げるものではなく、他の労働組合の団交権を侵害する限りにおいて無効と解されるべきである。

また会社は、Cが組合に加入したのは4.1懲戒解雇後であるため、会社と組合の間には労使関係は何ら存在せず、組合は会社に団交を要求する権利を有しないと主張する。しかしながら、Cは4.1懲戒解雇を不服として当該解雇の撤回等を求めて組合に加入したのであり、当該解雇が争われる限り、Cと会社との間の労働関係は確定的に消滅したとはいえず、組合は、4.1懲戒解雇に関して、団交を要求する権利を有するものと解される。

なお会社は、会社と組合との間に労働協約が締結されていないことを理由に、団交に応じる義務がないと主張するが、団交権の行使の要件としてあらかじめ労働協約の締結が義務づけられているわけではなく、労働協約を締結していないという事実をもって団交拒否を正当化することはできない。

さらに会社は、組合が会社とは直接の雇用関係のない単なる個人の集合体であって、労働組合法上の労働組合ではないと主張するが、組合は、企業の別に関わりなく、広く労働者を地域的、個人的に組織するいわゆる合同労組の一つであり、一般に合同労組が団交の当事者たる資格を持つことについては議論の余地はなく、したがって会社のこの主張も失当である。

(2) 次に会社は、4.1懲戒解雇につき東スポ労組との間で団交を行い、合同労組との間で締結した労働協約に基づき懲罰委員会を開催するなど、労使間において必要とされる手続を尽くしている旨主張する。しかし、その手続は、あくまで会社と東スポ労組との間で必要とされるものであるに過ぎず、会社がその手続を尽くしたからといって、会社に対する組合の団交権は何ら影響や制約を受けるものではない。4.1懲戒解雇につ

き東スポ労組との間で十分な手続を尽くしたとの理由をもって、本件団交拒否を正当化することは認められない。

- (3) さらに会社は、組合の団交議題は4.1懲戒解雇の効力問題に限定されており、他方、会社には同解雇を撤回する意思がないのであるから、同解雇の当否は裁判所での訴訟手続等によってのみ争われるべきであるとして、その団交拒否の正当性を主張する。確かに、4.1懲戒解雇を不服とするCが、訴訟手続によりこれを争うことができることはいうまでもない。しかしながら、訴訟手続による救済方法があるからといって、当然に訴訟手続以外の救済方法が排除されるという結論は導かれるはずもなく、上記のような会社の主張は、憲法によって保障された団結権及びその侵害に対する不当労働行為救済手続の存在を理由なく軽視または無視するものであって、これを認めることはできない。

本件においては、Cが訴訟手続を通して4.1懲戒解雇を争うか否かにかかわらず、同人が組合に加入し、その組合が同解雇に係る紛争を労使間の団交によって解決することを求めて団交を申し入れた以上、労働組合法上、会社には当該申入れに応じる義務があることは明らかである。

会社が4.1懲戒解雇が有効であって、これを撤回することは相当ではないと考えるのであれば、会社は組合に対して、団交の場においてその判断の合理的な根拠と妥当性を誠実に説明し、組合の理解を得る努力を尽くす義務があるというべきである。

会社はまた、たとえば4.1懲戒解雇を議題とする団交に応じたとしても無意味で不毛な議論になるとして、団交拒否を正当化するが、団交が無意味であると予測されるから団交に応じられないという理由づけは、一方的な予断に基づくもので、使用者として団交に臨む際に必要とされる誠実な態度からは程遠いものというべきであって、その理由をもって、労働組合法第7条第2号にいう団交の拒否の正当な理由に当たるなどということは、およそ認めることはできない。

- (4) 以上のとおり、会社が4.21団交申入れに応じないことにつき正当な理由は認められず、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為というべきである。

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12年8月2日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印