

奈良、平13不1、平15.2.24

命 令 書

申立人 奈良新聞労働組合

同 X2

被申立人 株式会社奈良新聞社

主 文

- 1 被申立人株式会社奈良新聞社は、申立人奈良新聞労働組合が申し入れた平成13年春季賃金改定、夏季一時金要求に関し、被申立人の経営状況を具体的に説明する資料を示すなどして、申立人組合と誠意をもって団体交渉しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X2に対する懲戒解雇処分に関し、処分に至った事情を説明するなどして、申立人組合と団体交渉しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合が発行する「組合ニュース」の表現を理由として、団体交渉を拒否してはならない。
- 4 被申立人は、団体交渉に申立人組合の交渉委員として申立人X2が出席することを理由に、団体交渉を拒否してはならない。
- 5 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人組合に手交するとともに、同文書を1メートル×2メートル大の白紙に明瞭に記載し、被申立人会社内の申立人組合の組合員らの見やすい場所に1ヶ月間掲示しなければならない。
- 6 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

記

年 月 日

奈良新聞労働組合

執行委員長 X1 殿

株式会社奈良新聞社

代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、奈良県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 貴組合が申し入れた平成13年春季賃金改定、夏季一時金要求に関する団体交渉に、誠意をもって応じなかったこと。
- (2) 貴組合が申し入れた貴組合の組合員X2に対する懲戒解雇処

分に関する団体交渉を拒否したこと。

(3) 貴組合との団体交渉を貴組合が発行する「組合ニュース」の表現を理由に拒否したこと。

(4) 貴組合との団体交渉を貴組合の交渉委員X2が出席することを理由に拒否したこと。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人である株式会社奈良新聞社が申立人であるX2を新聞販売店から預かった信認金を着服・横領したことを理由として、平成13年7月24日付けで懲戒解雇処分としたこと、平成13年度春季賃金改定、夏季一時金要求、X2に対する懲戒解雇処分に関して、その根拠となる資料を開示するなどして申立人である奈良新聞労働組合と誠実に団体交渉しなかったこと、組合が発行する「組合ニュース」などの文書の表現を理由として団体交渉を拒否したこと、団体交渉に組合の交渉委員としてX2が出席することを理由として団体交渉を拒否したことなどが労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人奈良新聞労働組合と申立人X2が、X2の懲戒解雇処分を撤回し、現職に復帰させること、団体交渉に誠実に応じること、陳謝文を手交及び掲示すること等の救済を求めた事案である。

### 第2 請求する救済の内容

請求する救済の内容は、次のとおりである。

1 被申立人は、申立人X2に対し、次の措置を含め、2001年7月24日以降、同人が解雇されなかったと同様の状態を回復させなければならない。

(1) 原職に復帰させること。

(2) 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

2 被申立人は、申立人組合の副委員長X2を懲戒解雇処分にするなどして、同組合の活動に支配介入してはならない。

3 被申立人は、申立人組合の2001年度春季賃金改定、夏季一時金要求、申立人X2に対する解雇処分問題に関し、自らの主張の根拠となる資料を開示するなどして、申立人組合と誠意をもって団体交渉しなければならない。

4 被申立人は、申立人組合の発行する「組合ニュース」などの文書の表現に固執するなどして、団体交渉を拒否してはならない。

5 被申立人は、団体交渉に申立人組合の交渉委員として申立人X2が出席していることを理由に、団体交渉を拒否してはならない。

6 陳謝文の手交及び掲示

### 第3 当委員会の認定した事実

## 1 当事者

- (1) 被申立人株式会社奈良新聞社(以下、「会社」という。)は、昭和21年10月26日に大和タイムス社として設立され、昭和26年12月26日に株式会社大和タイムス社に改組し、昭和50年6月1日に現在の社名に商号変更し、肩書地において日刊奈良新聞を発行するなどしている。その従業員数は、平成13年11月1日現在で129名(役員・臨時雇用者を除く。)である。
- (2) 申立人奈良新聞労働組合(以下、「組合」という。)は、昭和22年9月14日に結成された労働組合で、日本新聞労働組合連合(以下、「新聞労連」という。)に加盟しており、その組合員数は、平成13年11月12日現在で58名である。
- (3) 申立人X2(以下、「X2」という。)は、平成3年4月中途採用者として会社に入社し、平成4年6月正社員に採用された会社の従業員であり、平成13年7月24日付けで懲戒解雇処分を受けた。

## 2 X2の懲戒解雇処分について

### (1) X2の組合活動経歴について

X2は、平成4年6月、正社員に採用されると同時に組合に加入し、平成10年には組合の特命執行委員(補充執行委員)として執行部に入り、同年10月正式に執行委員に選出された。

平成12年6月には新聞労連の中央執行委員、争議弾圧対策副部長に推挙され、同年11月29日、組合の副委員長に選出された。

### (2) 信認金問題発生の経緯について

X2は、会社の担当者として、平成10年8月から9月上旬頃に、西の京魚谷新聞舗代表Z1(以下、「Z1」という。)との間で日刊奈良新聞の販売契約を平成10年8月1日付けで交わした。契約書の連帯保証人はZ1の妻とX2であった。平成11年1月20日に、X2はZ1から信認金として173,556円を受領、その際、正規の信認金預り証ではなく私製の領収書を渡した。その領収書は、社名印、社印、X2の署名・押印があるものであった。

信認金とは、会社が新たに販売店と日刊奈良新聞の販売に関する契約を締結する際に販売店から受け取る保証金の一種である。信認金の額は、1ヶ月分の卸正価(販売店が会社に納付する1部当たりの金額)に卸部数を乗じた額である。会社が販売店から信認金を受領した場合には信認金預り証を発行する。信認金受領後2年経過すると、販売店は毎年2月に公定歩合に応じた利息を受け取ることができ、契約を打ち切る場合には、信認金は販売店に返還されるというものである。

平成13年2月19日に、会社が、Z1から、信認金の利息が支払われていないという問い合わせを受けたため、同日、信認金台帳を検索したところ、信認金は計上されていなかった。20日に

は、現金出納帳、振替伝票等を調べたが、これらにも計上されていないことから、21日、Y2地域情報局長(以下、「Y2」という。)は、Z2地域情報局販売部主任(以下、「Z2」という。)同席のもと、X2から事情聴取した。X2は、Z1と契約を締結し、必要書類を渡し、信認金を受け取り、それをZ2か地域情報局主任のZ3のどちらかに渡したと答えたが、Z2に信認金授受を否定されると、当時使っていた机に入れたかもしれない、調査させてほしいなどと述べた。また、なぜ私製の領収書を使用したのかについては、たまたまカバンの中に入っていたものを使ったと述べた。

X2は、最終的には、信認金を不明にしたことの責任を認め、これを弁済すると述べた。

X2は、その後何度か会社に催促された後、同年3月に入って、Y2に、弁済を行うため銀行の借入枠を広げる折衝をしていると連絡したが、その後連絡をしなかった。

3月6日、Y2がY3取締役総務局長(以下、「Y3」という。)に信認金問題の発生を報告したところ、Y3は、X2に弁済させるよう指示した。

6月下旬に至ってもX2からの弁済がなかったので、Y2はX2を呼び出し問いただしたものの、なおもX2からの弁済はなかった。

7月初旬、Y2は、Y3の指示を受けて、X2に、7月5日までに弁済計画を含んだ始末書を提出するよう指示し、弁済計画の一例として10,000円ずつの月賦を示した。しかし、5日までに始末書は提出されなかったためY2が催促したところ、7日になってX2は「報告書」を提出した。Y2は、「報告書」という表題を「始末書」と改め、信認金相当の金額を記入して再提出するよう指示した。

同月9日、X2は始末書を提出し、その中で、信認金の処理が適正になされていないなかったことの責任を認め、月々10,000円ずつの分割弁済をすとした。

### (3) 懲戒解雇処分の経緯について

平成13年7月12日、会社は、信認金問題に関する緊急役員会を開催して懲罰審議会の開催を決定し、18日に組合に、23日にX2に、それぞれ24日の懲罰審議会開催を通告した。

24日午後3時から、Y3が議事進行役となり、会社側委員が5名、組合側委員が3名出席して懲罰審議会が開催された。

出席したX2は、信認金処理について、はっきり憶えていない、経理に渡したが受け取ってもらえなかった、自分の机の引き出しに入れたかもしれない、Z4経理部次長(以下「Z4」という。)に預けた記憶があるなどとした。これに対し、同席していたZ4

は、X2から信認金を預かった記憶はないと述べた。

私製の領収書を使ったことについて、X2は、以前担当していた販売店から信認金の返還を求められた際、領収書がなかったので困ったことがあったため、今回は自分で作った、領収書は自分がコンピュータで作った、これまで正式な預り証があるのを知らなかった、他の部員も販売店の会合などで手製の領収書を使ったことがある、などと述べた。

また、X2は、会社に保管してあるべき契約書の行方について、はっきり憶えていない、信認金と一緒に袋に入れたかもしれないなどと述べた。しかし、X2は、信認金の着服はしていないと主張した。

X2の事情聴取後、組合側委員からは再調査を求める意見があった。

Y3は、午後7時頃、委員の意見を参考として取締役会で最終決定すると述べて懲罰審議会を終了し、緊急取締役会を開催した。その後、Y3は組合に対し、緊急取締役会でX2の処分を決定したこと、X2が組合員であるので組合にも通知することを述べて懲戒解雇通知文書を見せた。懲戒解雇処分に対する組合からの抗議に対し、Y3は、過去の処分例に照らし合わせ総合的に判断して決めたものであると説明した。

同日、午後8時20分頃、会社はX2に対し懲戒解雇通知文書を手交した。X2からの抗議に対し、Y3は、過去の事例に照らし合わせ総合的に判断して決めた正式な処分であると述べ、X2に解雇予告手当244,260円を手渡した。これをX2は一旦受けとったものの、8月8日になってY3に返却しようとした。しかし受取を拒否されたため、同月9日、奈良地方法務局に供託した。

X2は、9月3日、地位保全と賃金の仮支払いを求めて、奈良地方裁判所に地位保全等仮処分命令の申立てを行ったが、平成14年1月18日、奈良地方裁判所は、この申立てを却下した。そのため、X2及び組合は、2月20日、奈良地方裁判所に地位確認等を求めて提訴した。

(4) X2の過去の金銭的トラブルについて

会社に入社してからのX2の金銭的トラブルには、以下のようなものがある。

ア 平成6年、五条支局兼自宅として賃借していたアパートの家賃80万円余りを滞納した。

イ 平成12年7月5日、阪奈道路において自損事故を起こし、その際、組合からの預かり金20万円などの入った財布を盗まれたと、会社に報告した。

ウ 平成12年10月、編集局整理部長のZ5からコンピュータ部品

購入費として20,000円を受け取りながら、部品購入の事実報告もなく領収書の提出もなかった。

エ 平成13年7月23日、医療費を不払いとしたため病院から支払督促がなされ、大阪地方裁判所により会社を第三債務者としてX2の給料等に対する差押手続がなされた。

(5) 会社における過去の懲戒処分等の事例

会社における過去の懲戒処分等には、以下のような事例がある。

ア 販売部所属のAは、昭和56年頃、新聞販売店の店主から多数回にわたって50万円を下らない販売代金を着服し、懲戒解雇処分を受けた。

イ 販売局販売部長であったBは、平成3年頃、会社の小切手を18回にわたり現金化し合計4,760万円を着服して刑事訴追され、懲戒解雇処分を受けた。

ウ 東京支社営業部次長であったCは、平成4年秋頃から平成5年春にかけて、広告代理店とクライアントから合計約400万円の広告掲載料を詐取し、その後弁済して諭旨解雇となった。

エ 販売部所属のDは、平成2年頃、販売店の売上金約80万円を2回にわたって着服し、その後弁済して依願退社となった。

オ 編集局所属のEは、平成2年、依頼原稿の執筆者に支払うべき原稿料を約2年間にわたって合計20万円以上を着服し、依願退社となった。

3 団体交渉の経緯について

(1) 平成13年3月14日、組合は、会社に対し、賃金の改定と労働条件改善に関する要求書を提出した。その内容は、賃金改定(月額で組合員平均14,000円(定期昇給分を含む)を引き上げる)、諸手当の見直し、退職金未払い問題、経営改善、労働環境改善、「高田報道問題」に関してであった。「高田報道問題」とは、現在の奈良県大和高田市長が市長選挙を控えた時期に、暴力団関係者と面会し、選挙当選後の市議会運営に関する多数派工作を行ったと平成12年1月会社が報道したのを初めとして、奈良新聞一面で以後連日市長の動静を報道しているという問題である。

(2) 4月7日、組合はスト権を確立し、27日、平成13年春闘の第1回団体交渉が開催された。組合の要求に対して会社は回答を保留し、現状を説明するにとどまった。

(3) 5月11日の第2回団体交渉において、会社は、組合の要求に対して、定期昇給のみのベアゼロを提示し、ベアの代わりにメリハリのついた手当の支給ができないかと考えていると回答したが、5月31日の第3回団体交渉でこの回答を撤回し、ベアゼロ

(定期昇給分のみ「平均2,500円」と回答した。

- (4) 6月6日、組合は、「不誠実・無責任な態度に怒り」と見出しを付けた「組合ニュース」を発行した。8日、第4回団体交渉が開催された際、会社は、当「組合ニュース」の見出し「不誠実・無責任な態度に怒り」の表現に対して、会社役員が無責任だと思われる、会社は誠実に対応してきた、として表現の訂正を申し入れた。しかし組合が、訂正はしない、としたため、春闘要求項目についての論議は行われなかった。同日、会社は労務担当役員一同の名義で、「社員の皆様へ」と題する文書を全従業員に配布した。この文書中には「団交内容を正確に伝えない偏った内容の組合ニュース」の見出しが掲げられていた。
- (5) 6月15日、第5回団体交渉において、会社は、原資がないことに変わりはなく、ベアゼロ回答であるが再検討したいとした。また会社は、「組合ニュース」の見出しの表現を訂正するよう要求したが、組合は応じなかった。組合は、表現には役員を誹謗・中傷する意図はなく、従業員に誤解されることのないよう「組合ニュース」で見出しの意図を改めて説明することを提案したところ、会社はこれを受け入れた。
- (6) 6月17日、組合は、労使の両論を併記した「組合ニュース」を発行した。20日、第6回団体交渉の場で会社は、書いて欲しかった内容と若干ずれがあり、ビラの撤回がない限り賃金交渉には応じられない、として表現の訂正を要求し、ビラを撤回しないなら交渉は進められないとして団体交渉を拒否した。これを受けて、21日、組合は、始業時からの腕章闘争に入り、25日、全体集会において、交渉が進展しなければストを決行するとの方針を承認した。
- (7) 6月29日、第7回団体交渉において、会社は、「組合ニュース」の訂正を要求して団体交渉を拒否し、実質的な賃金交渉は行われず交渉は決裂した。
- (8) 7月18日、第1回目の四役交渉が、続いて7月21日、第2回目の四役交渉が開催された結果、「2001年春闘交渉とビラの表現を巡って、労使双方の主張が対立し、春闘交渉が実質的に止まっていることについては、遺憾であると双方が認識し、よってこれまでのビラの表現も含め、労使双方が対立している春闘交渉を白紙に戻す」ことで合意が成立した。そして8月8日、会社は、9日に団体交渉を開催すると組合に通知した。組合はこれに対し、副委員長であるX2も団体交渉に出席させる旨表明したが、会社は、従業員でない者が団体交渉に入るのはいりえないと発言した。
- (9) 8月9日、団体交渉にX2も出席した。会社は、従業員でない者

を交えての団体交渉はありえないと発言した。これに対し組合は、X2は懲戒解雇処分を不当として従業員としての地位を争っており、奈良新聞労働組合員であると反論した。

しかし、会社はX2の退席を要求し、組合は夏季一時金交渉を進めるため、やむなくX2を退席させて団体交渉を行った。そして8月10日、組合は、会社に対し抗議文を提出し、X2の懲戒解雇処分に関して労働協約第11条に基づき組合と団体交渉を行うよう要求した。

- (10) 8月20日の団体交渉において、組合はX2の懲戒解雇問題が緊急の課題であると主張したが、会社は、従業員でない者を交えて従業員の待遇改善をテーマにした団体交渉はありえないと発言し、X2の出席を拒否し団体交渉を拒否した。

その際、会社は、X2を懲戒解雇したことについては不当だと思っていないと答えた。

- (11) 10月6日の団体交渉において、会社は、X2の団体交渉出席を理由に団体交渉を拒否した。
- (12) 11月8日、申立人は、当委員会に対し、X2の出席を理由とする団体交渉拒否をしてはならない旨の内容の実効確保の措置申立てを行った。これを受けて29日、当委員会は、実効確保措置に関する審査委員、労使参与委員からの要望を行った。しかし同日開催された団体交渉において、会社は、X2が出席している間は団体交渉はできないとして拒否したので、30日、申立人は当委員会に対し再度、実効確保の措置申立てを行った。
- (13) 12月7日、団体交渉の場にX2も出席した。しかし会社は、X2の出席を理由に団体交渉を拒否した。
- (14) 12月22日、団体交渉にX2も出席した。しかしながら、会社は、従業員でない者、ましてや懲戒解雇された元従業員と団体交渉はできないとして拒否した。
- (15) 12月25日、申立人は、当委員会に対し、3度目の実効確保の措置申立てを行った。求める実効確保の内容は、11月30日の申立てと同じであった。28日、当委員会は、労働委員会規則第37条の2に基づき、公益委員会議の決定により、なおも会社による団体交渉拒否は継続しており、現時点でX2の出席を拒否する正当な事情は窺えないことから、X2の出席を理由とする団体交渉を拒否しないようにとの文書勧告を行った。
- (16) 平成14年1月18日、当委員会は、実効確保の措置勧告の履行状況について会社に対し確認を行い、同時点で勧告が履行されていないことを確認するとともに、勧告に従い、かつ誠実に正常な団体交渉が行われるよう要望した。
- (17) 1月22日、団体交渉が開催され、会社はX2の団体交渉出席を



認めた。

#### 第4 判断

##### 1 X2の懲戒解雇処分の不当労働行為性について(請求する救済内容第1項、第2項関係)

###### (1) 申立人の主張

ア X2による信認金の着服は事実無根であり、信認金はZ4に渡したものである。会社が平成13年7月24日付けでなした懲戒解雇処分は、労働組合法第7条第1号に規定するところの、X2の組合及び新聞労連における活動を理由とする不利益取扱いであり、同時に、組合の副委員長として組合活動の中心を担ってきたX2を解雇することによって、組合の経営批判や賃金改善要求などの活動を弱体化させる意図をもって行われた労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 本件懲戒解雇処分は、会社と組合との間で交わされた労働協約第11条に違反する。

当該労働協約第11条によれば、「会社は組合員を解雇しようとするときは、あらかじめ組合に通知する。組合に異議あるときは、お互いに誠意をもって協議する」と規定されている。

本件懲戒解雇処分について、会社が組合と十分な協議を尽くしたということとはできないから、同解雇は労働協約第11条違反の手續違背があり、従って、本件懲戒解雇処分は、無効である。仮に労働協約は有効期間を満了していたとしても、その後労働協約、労働契約などで新たに異なる定めがなされない限り、当然に労働協約の効力が存続すると考えるべきである(余後効)。

ウ 本件懲戒解雇処分は、適正な手續を経ていない。

懲戒処分には手続的な正義が要求されており、就業規則第53条は、「会社は従業員に不都合な行為があったときは、懲罰審議会の議を経て次の種類により辞令(文書)または口頭をもって懲戒を行う。」と規定しており、懲罰審議会の議を経ることを定めている。

しかし、実質的には、X2に対して十分な弁明の機会が与えられたとは言い難く、適正手續が尽くされていないうえ、懲罰審議会で実質的な審議を行ったとは言い難いところから、本件懲戒解雇処分は、適正手續を欠いており、かつ、就業規則第53条に違反するので無効である。

###### (2) 被申立人の主張

ア X2は、平成11年1月20日、Z1から金173,556円の信認金を受領しているが、その際、正規の信認金預り証の発行手続きを

取らずに私製の領収書を発行し、その金員を会社に納入せず、これを着服したものである。また、この件についてのX2の弁解はたびたび変遷し、また不自然であり信用できない。

会社としては、業務上収受した金員を着服・横領し、なおかつこれを否定し、全く反省が見られない従業員を雇用継続することはできない。従って、懲戒解雇処分は、妥当なものである。

組合は、X2の着服・横領行為が否定しがたい事実であるから、これを不当労働行為問題にすり替えて救済しようとするものである。本件懲戒解雇処分はX2の業務上横領行為に対してなされたものであり、X2が組合員であることやX2の組合活動とは一切関係がない。

イ 組合と会社との間には、昭和55年9月1日施行の労働協約が存在したが、会社から昭和57年10月31日に破棄しており、その後、従業員処分に当たって解雇に関する事前協議条項に基づいて手続きが行われてきたことはない。したがって、労働協約は既に失効しており、同協約第11条違反の主張に根拠はない。

ウ 本件懲戒解雇手続きは適正な手続きが取られており、有効である。

会社は、懲罰審議会を開くにあたって、組合及びX2に懲罰審議会を開催する旨を伝え、X2には十分な弁明の機会を与えた。そして、懲罰審議会の結果を踏まえて役員会で懲戒解雇を決定したものであり、本件懲戒解雇手続きが不適當になされたという事情は存しない。

### (3) 当委員会の判断

ア 平成11年1月20日、X2がZ1から信認金173,556円を受領し、私製の領収書を手交した事実については争いがない。

会社は、私製領収書を作成したこと、契約書の保証人欄にX2の自署があることから、X2には一貫した着服工作の意図があったと主張する。また、X2の信認金処理に関する弁明には変遷があり信用できないと主張し、X2が計画的に信認金を着服したものと断定している。

確かに、契約書の保証人欄にX2の自署があるのは不自然ではあるが、逆に着服・横領しようとする者が、自署、押印を残すことも不自然であるともいえ、当委員会に疎明された事実をもっては、X2が着服・横領を意図して計画的に信認金を着服したとまでは断定できない。

しかしながら、信認金処理に関するX2の主張は転々としてきたことが認められる。すなわち、Y2の事情聴取の際にはZ2

か地域情報局主任のZ3に渡したと言ひ、Z2に否定されると机等の調査を申し出た。懲罰審議会においては、はっきり憶えていないと言ったり、販売店からの購読料などは地域情報局の経理担当に預けていたが信認金は受け取ってもらえなかった、Z4に預けた記憶があると言ったり、机の引き出しに保管したかもしれないと言ったりしたのである。

このような対応について、X2は、2年以上前のことで記憶が曖昧であったためと主張し、当委員会の審問においては、今では記憶がはっきりした、Z4に渡したと証言した。しかし、173,556円という金額が決して少なくない額であること、これまでに信認金を預かったのがZ1の件のみであると疎明されていることから、当時の記憶が曖昧であるというX2の主張には疑問が残る。

また、信認金を会社に渡したと言ひながら、早々に自己の責任を認め弁済をすとしたことも理解しがたく、Z4に渡したという主張についても、Z4は否定しており、主張の根拠となるようなZ4との間の信認金授受のやりとり等について具体的な説明もなく、X2の主張はにわかには信じることはできない。

以上のとおり、信認金処理に関するX2の説明は、説得力のあるものではなく、会社にその場しのぎの言い逃れととられ、結果的に信認金を着服したと受け取られても、やむを得ないものであったとみることができる。

また、信認金の弁済に対するX2の態度をみると、前記認定した事実のとおり、平成13年2月21日に弁済を約しながら、銀行の借入枠を広げる折衝をしていると一度連絡しただけで、同年7月まで弁済も含めて会社に対し何ら対応を行っていないことが認められ、自己の発意ではないにしても、弁済を約した者としての誠意はみられず、弁済を求める会社の期待を裏切ったといえる。

さらに、X2は、過去に数度にわたって金銭的トラブルを引き起こしていることが認められ、これらのことから、会社がX2に対する信認金着服の疑いを強めたものと思われる。

従って、会社がX2の対応を総合的に判断したうえで懲戒解雇処分としたことについては、事実経過をみればやむを得ないものと認められる。

イ 申立人は、X2が先頭に立って会社を追求したので、この追求をかわすため、また追求した組合の中心人物であるX2を組合活動の故に嫌悪し、その結果として、信認金問題が発生したことを奇貨としてX2を懲戒解雇したと主張する。

確かに、懲戒解雇処分前の平成13年春闘において、X2は、組合の副委員長として、かつ組合の交渉委員として、会社と賃金改定・一時金問題について労使交渉を行っていた。また、平成13年春闘の際、組合はスト権を確立しており、とくに会社の甚だしい低賃金をめぐって、会社と組合が対立状態にあったことは認められる。

しかし、スト権確立は少なくとも平成11年、平成12年春闘においてもなされており、平成13年を含めていずれの年もストは決行されていないこと、また高田報道問題を除いて、要求項目がほぼ前年通りのものであったことが認められる。

他の年の要求項目と大きく違う高田報道問題については、平成12年11月の組合の定期大会で、X2が新聞研究部の部長に就任し、紙面是正をめざすという方針が決議され、X2を中心に会社を追及していくことが決まり、平成12年冬闘において初めて団体交渉要求事項に挙げられたことが認められる。

しかし、平成12年冬闘と平成13年春闘においては、会社は高田報道問題は交渉事項ではないとし、これが重要な交渉事項になっていた訳ではないこと、また高田報道問題は、組合が組織として会社と団体交渉していくことを決めた問題であって、一組合員を排除することによって解決できる問題ではないことを併せ考えれば、X2が中心となって高田報道問題について会社を追求したが故に、会社がX2を嫌悪し、信認金問題発生を奇貨としてX2を懲戒解雇したとの申立人の主張を採用することはできない。

なお、申立人は、信認金問題発生当初にY2が行った一連のX2への指示、平成13年3月ころにY3が行ったY2への指示をみると、当初、会社は穏便な処分を考えていたことが窺われ、そのような態度が急変することになったのは平成13年7月に入ってからのものであり、この態度の急変にこそ、会社の不当労働行為意思があらわれていると主張する。

なるほど、申立人の主張するように、信認金問題発生当初のY2、Y3の対応は穏便な処分を窺わせるもののようにはみえるが、彼らの対応が会社の統一的な意思を体現していたものであったとは限らない。

また、信認金問題発生当初の会社の対応と懲罰審議会の結果との間に相違があるように見えるのは、前述したように懲罰審議会においてX2が曖昧な説明に終始したことと、それまでのX2の対応を総合的にみて、会社がX2に対する処分について最終的に結論を出した結果とみられ、不当労働行為意思のあらわれとはいえない。

確かに、過去の会社における処分例には比較的軽い例がないわけではないが、一般に着服・横領という行為が重大な非違行為であること、X2の信認金問題への対応が前述のとおり問題があったことを考慮すれば、仮にX2が組合の副委員長でなかったとしても、同様の処分がなされたものと考えられる。

よって、会社がX2を懲戒解雇としたことは、X2が組合の組合員であること、または労働組合の正当な行為をしようとしたことの故をもってなされた不利益な取扱いであるとは認められない。

ウ 他にも、申立人は労働協約第11条違反を主張するが、同協約は昭和57年10月31日に会社によって破棄されており、以後、労働協約は締結されず、会社は破棄した旧労働協約の趣旨は尊重しつつも、従業員の処分に当たっては、解雇に関する事前協議条項に基づく手続きは行われてきたことがない旨疎明されている。

また、申立人は、仮に労働協約は有効期間を満了していたとしても、その後労働協約、労働契約などで新たに異なる定めがなされない限り、当然に労働協約の効力が存続すると主張するが、労働協約の終了後もその効力が当然に存続するとは認められず、また、仮に同条のようないわゆる解雇協議条項が、労働協約の規範的部分として、労働協約終了後も労働者と使用者の労働契約関係において効力を保持し続けるとの立場をとったとしても、それは労働協約終了時に組合員であった者の労働契約に限っていえることであり、平成3年に採用されたX2にはあてはまらない。

エ 本件懲戒解雇処分は適正手続きを欠いていたとする申立人の主張については、懲罰審議会開催前にX2と組合に開催が通告されていること、組合側委員も入った懲罰審議会は相当時間にわたって行われX2に弁明の機会是与えられていたこと、懲戒解雇処分決定後は本人に通告する前に組合に通知されていること、X2に対しては就業規則の適用条項を示して文書により通告されていることから、適正手続きが履行されなかったということはいえない。

オ 以上判断したとおり、X2の懲戒解雇処分は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為とは認められない。従ってまた、当該処分が組合に対する支配介入にあたるとする申立人の主張は採用できず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とはいえない。

2 平成13年度賃金改定・夏季一時金及びX2の懲戒解雇問題に関する誠実団体交渉について(請求する救済内容第3項関係)

(1) 申立人の主張

労働組合が検討し得るに足る資料の提示はもちろん、具体的事由を示した説明なども十分に行わず、単に利益があがらないとの理由のみでゼロ回答に終始することは、誠意を持って団体交渉を行ったとはいえず、不当労働行為に当たることは明らかである。

会社は、X2に対する懲戒解雇についても、組合が懲戒解雇処分の根拠となる資料の開示と団体交渉の開催を申し入れているにもかかわらず、これに一切応じていない。会社の団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為にあたる。

(2) 被申立人の主張

組合は、会社が団体交渉の資料として提出している売上実算比較表、資金繰り表だけでは不十分であると主張する。組合がどの程度の資料を出せば満足するかは不明であるが、会社の提出する会計書類の組合におけるセキュリティが不十分であることを考えれば、経営状態を示す資料を組合に渡すことに躊躇せざるを得ない。これらの資料が組合を通じて一人歩きを始めたら、会社が蒙る経営戦略上の損失は計り知れない。それでも、会社は、前記2つの資料を組合に渡しているのであって、会社の経営状況、売上の推移等は十分に理解できる書類であり、これ以上の細部の明細を示す書類を提出することはできない。

本件懲戒解雇処分は、一従業員の横領行為であり、裁判所における係争事件にもなっており、団体交渉の議題として適当とは思われない。

(3) 当委員会の判断

ア 平成13年度賃金改定・夏季一時金要求については、労使間には「組合ニュース」の表現、X2の団体交渉出席に関する問題などのため、賃金・一時金交渉等が空転したことが認められる。

また、会社は、賃金を上乘せできるような回答をしながら、後日になって、原資がないことを理由に提案を撤回し、ベアゼロの回答をしている事実がある。

このように、賃金・一時金交渉等が順調に進行しなかったことについては争いがないが、団体交渉において組合が会社に対して具体的にどのような資料を提出することを求めたかについては、疎明がない。

他方、会社は、既に団体交渉で資料として提出している売上実算比較表と資金繰り表で、会社の経営状況、売上の推移等が十分に理解できると主張するが、その資料をもって組合に誠実に説明したとの疎明もない。

賃金等に関する団体交渉において、「組合ニュース」の表現などを理由として労使が対立する背景には、会社が同業他社と比較して低賃金であるという事情が窺われ、このような事情の下で、ベアゼロ回答という組合員にとって深刻な意味をもつ回答をする場合、会社には、より詳細に説明し対応する義務があるというべきである。しかるに会社は、従来の資料で十分であると主張し、原資が無いというに終始しているのであって、このような会社の態度は不誠実なものといわざるを得ず、これは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するといわざるを得ない。よって主文1及び5のとおり命令するのが相当である。

イ また、X2の懲戒解雇問題に関する団体交渉については、本件懲戒解雇処分を会社がなしたことについては前述のとおりやむを得ない理由があったといえるが、一般に組合員の懲戒解雇処分は義務的交渉事項であり、本件についても処分に至った事情等の説明をふまえて交渉することに意味が無いとはいえないことから、主文2及び5のとおり命ずるのが相当である。

### 3 「組合ニュース」などの表現を理由とする団体交渉拒否について (請求する救済内容第4項関係)

#### (1) 申立人の主張

会社は、「組合ニュース」の記載内容を問題として事実上団体交渉を拒絶しているところ、これは団体交渉拒否の正当な理由とはいえない。労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### (2) 被申立人の主張

四役交渉で団体交渉再開が合意された。「2001年春闘とピラの表現を巡って、労使双方の主張が対立し、春闘交渉が実質的に止まっていることについては、遺憾であると双方が認識し、よってこれまでのピラの表現を含め、労使双方の主張が対立している春闘交渉を白紙に戻す。」ということにし、この文章を組合が「組合ニュース」に掲載するということで双方妥協したものであり、この問題は解決済みである。

#### (3) 当委員会の判断

6月6日付け「組合ニュース」の表現の訂正を巡って会社と組合が対立し、団体交渉が行われなかったことについては、争いが無い。さらに、7月21日に、労使が対立している交渉を白紙に戻す合意がされたことについても、争いが無い。従って、当該請求事項については、当事者間で一定の合意がなされ、一応の解決がなされたことは認められる。

しかしながら、一時期会社が「組合ニュース」の表現を理由として団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、また具体的な労使関係の下では会社がこうした不当労働行為を繰り返すおそれがあると認められるので、組合が救済を求めることには理由があり、主文3及び5のとおり命令することが相当である。

4 X2の出席を理由とした団体交渉拒否について(請求する救済内容第5項関係)

(1) 申立人の主張

会社は、従業員でない者と待遇改善の話はできないなどとして、X2が団体交渉に出席することを合理的な理由もなく嫌悪し、同人が退席するまで団体交渉を拒否するなどしている。これは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為になる。

(2) 被申立人の主張

組合との団体交渉では、解雇された従業員が団体交渉に出席したことはなかった。会社の金を着服して懲戒解雇になった従業員が団体交渉に出席し、労働者を代表して労働条件の交渉を行うことに、会社としては釈然としないものを感じ、X2の出席を受け入れられなかったことは事実である。もっとも、労働委員会からX2の出席を理由として団体交渉を拒否しないようにとの勧告を受けてからは、同人の出席を理由として団体交渉を拒否してはいないのであって、この点で団体交渉は正常化しているのである。

(3) 当委員会の判断

会社が、X2の出席を理由に団体交渉を拒否していた事実については、争いがない。

一般に、団体交渉における労働組合の代表者は、労働組合の三役(執行委員長、副執行委員長、書記長)とその他の執行委員であるのが通例であり、組合の副委員長であるX2は当然組合を代表して団体交渉に当たることができるといわざるを得ない。

X2が会社から懲戒解雇処分を受けたことも、このことを変えるものではない。なぜなら、団体交渉の担当者は、労働組合法第6条が団体交渉権限の第三者への委任を認めていることから明らかとなっており、相手方である会社の従業員でなければならないことはないからである。

もっとも、被解雇者の団体交渉出席により団体交渉の円滑な進行が妨げられることが客観的に明らかである等の特段の事情があれば、使用者が当該被解雇者の出席を理由として団体交渉を拒否できる場合もあり得るといえるべきであるが、本件X2については、そのような特段の事情は認められない。



故に、当該請求に係る事実は、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。

なお、会社は、平成14年1月22日以降の団体交渉については、X2を出席させて団体交渉を行った事実があるので、今後はX2の出席を理由として団体交渉を拒否しないとも考えられる。

しかし一方、それまで会社は再三にわたり、X2の出席を理由として団体交渉を頑なに拒否しており、当委員会が平成13年11月29日に会社に対し、X2の出席を理由とする団体交渉拒否をしないようにという実効確保に関する要望を行ったことに対しても、その後3回にわたり、同様に団体交渉拒否を継続し、平成13年12月28日当委員会が前記要望と同内容の文書勧告を行い、かつ平成14年1月18日にその履行状況の確認を行い、勧告に従うよう再度要望した結果、前記認定した事実のとおり、X2の団体交渉出席を認めたものである。このような経緯に鑑みると、会社が今後、同様な団体交渉の拒否を行うこともあり得ると考えざるを得ないので、主文4及び5のとおり命令することが相当である。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年2月24日

奈良県地方労働委員会  
会長 佐藤 公一