

命 令 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 全栄衣料株式会社

上記当事者間の平成13年(不)第67号事件について、当委員会は、平成15年3月12日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人から平成13年7月27日付けで申入れのあった要求書に記載された事項を議題とする団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

被申立人全栄衣料株式会社を解雇された従業員が申立人管理職ユニオン・関西に加入し、申立人と被申立人との間で解雇問題に係る団体交渉を重ねたが不調に終わったため、当該組合員は、大阪地方裁判所に従業員としての地位確認を求める訴訟を提起したところ、請求を認める判決がなされた。本件は、申立人が同裁判所判決を機に、改めて被申立人に団体交渉を申し入れたことに対し、大阪高等裁判所に控訴中であることを理由に、被申立人が団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

平成13年7月27日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

管理職ユニオン・関西(以下「組合」という)が、全栄衣料株式会社(以下「会社」という)に対し、組合員X1(以下、同人を組合加入前の時期を含め「X1」という)の解雇問題を議題とする団体交渉(以下「団交」という)を申し入れたところ、会社は、「当該解雇問題については、大阪高等裁判所へ控訴し、係属中である」との理由で団交を拒否した。しかし、会社のこの拒否理由には、何ら正当性がなく、極めて明確な不当労働行為である。なお、本件申立後、組合の主張を認める最高裁判所の判断が出されたことから、会社には、団交拒否理由が全くなくなった。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

X1は、会社が解雇処分を行った月の給与や解雇予告手当を受領したり、離職票を受け取って失業保険の保険金を受け取ったりしている。その上、同組合員は、平成12年4月より新しい勤務先に就職し現在も勤務しており、これからみて、同組合員が解雇を承諾した上で退職したことは明らかである。

また、X1の解雇問題に関する大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)の判決は、重大な事実誤認があることから、会社は、正当な判断を求めて大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という)に控訴した。

したがって、会社が、既に従業員でないX1が加入する組合から申入れのあった同組合員の解雇問題を議題とする団交に応じないことには、合理的理由があり、不当労働行為に当たらない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、本件申立時においては、大阪市淀川区西宮原に本社を置き、紳士服の製造販売業を営んでおり、その従業員は30名であったが、平成13年10月に、肩書地に移転し、本件審問終結時には、事業を営んでおらず、清算中である。清算人は、元会社代表取締役社長Y1である。

(2) 組合は、平成9年に結成され、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約300名である。

2 組合員の退職に至る経緯について

(1) X1は、昭和41年4月に会社に入社し、商品の企画、販売及び新規顧客の開拓の業務を担当してきた。

(2) 平成11年10月頃から、消費者金融業者からX1あてに借入金の返済を求める電話が度々かかるようになってきた。このため、平成11年11月13日、会社総務部長Y2(以下「Y2部長」という)は、X1に対し、①上記内容の電話が度々かかることにより、会社の業務に支障が生じていること、②同組合員が担当している取引先の1社との取引が進展していないこと、③会社が、同組合員が過去に行った不審な点のある取引について調査していることを告げたところ、同組合員は、消費者金融業者からの借入金の返済を求める電話により会社の業務に支障が生じていることは認めしたが、同組合員の業務内容に不審な点があること等については否定した。

(3) 平成11年11月22日、X1が、6日間有給休暇を取得した後、出社すると、Y2部長から、①同組合員あてに消費者金融業者から借入金の返済を求める電話が依然続いている、②同組合員が過去に行った不審な点のある取引について調査が進行している、

と告げられた。

同日、X1は、翌日の23日から翌12月6日までの有給休暇取得を申し出た。

その際、X1は、担当する取引先を同組合員が所属するグループから別のグループに引き継ぐよう文書で願い出たが、会社は、同組合員の業務の引継ぎが十分でないとしてこれを認めなかった。

- (4) 平成11年12月7日、X1が出社すると、Y2部長は、同組合員あての消費者金融業者からの借入金の返済を求める電話により会社の業務に支障が生じている旨伝えた上、同組合員に勤務を続けるか退社するかを選択し同月13日までに回答するよう指示し、回答がない場合は解雇する旨告げた。同組合員に対して求めた選択の具体的内容は、仮に、X1が今後とも会社で勤務を続けたいのであれば、現行の給料は30%カット、ボーナスは不支給、同組合員が会社から借り入れた530万円に対する利息は本人負担とすることを条件とし、一方、同組合員が退社するのであれば、会社からの借入金の返済を免除し、会社から同組合員に100万円支払うというものであった。これに対し、X1は、同月13日までに回答しなかった。

なお、X1は、翌日の8日から同月20日まで有給休暇を取得した。

- (5) 平成11年12月14日、会社は、X1に対して、同人が同月13日までに勤務を続けるか退社するか回答しなかったことを理由に、電話で解雇する旨告げた。X1は、これを拒否した。
- (6) 平成11年12月21日、X1は、解雇通告を受けたことにより、組合に加入した。

同日、会社は、内容証明郵便により同日付けで解雇する旨の解雇通知書をX1に送付した。同通知書の解雇理由には、X1が①19件、5,340万円の債務がある上、具体的返済計画を有していないこと、②消費者金融業者からの度重なる債務の請求等に対応するため、通常の業務遂行能力に欠けていること、③社員として適格な品位品性に欠けていること、④今後、債務の督促にとどまらず、債権者からの差押え等を受けることが予想され、会社の社会的信用が損なわれること、が記載されていた。

なお、同解雇通知書には、同年12月分の給与と解雇予告手当1か月分を支給するので同月24日にX1が来社することを求める記載もあった(以下、この解雇通知書を「12.21解雇通知書」という)。

- (7) 平成11年12月24日、X1は、組合書記長X2(以下「X2書記長」という)に解雇予告手当を受領すべきかどうかについて相談した。X2書記長は、X1の解雇は認められないので解雇予告手当を

受け取ってはいけませんが、生活が苦しいのであれば、平成12年1月分の給与として受領するよう助言した。X2書記長は、会社のY2部長に電話し、解雇予告手当を給与として支払うよう要請したが、Y2部長は拒否した。

同日、X1は出社し、696,910円を受領し、領収書に署名押印した。同領収書には、平成11年12月分給与、解雇予告手当はそれぞれ416,000円であり、税金などを控除した差引支給額は合計696,910円となる旨記載されていた。

(8) 平成11年12月26日、X1は、解雇に納得できないこと及び同年12月24日に受領した696,910円は、平成11年12月及び平成12年1月の賃金であると認識しているとの記載のある内容証明郵便を会社に送付した。

3 本件申立てに至る経緯について

(1) 平成12年1月14日、X1の解雇問題を議題とする第1回団交が開催された。出席者は、組合側がX2書記長、X1ほか3名、会社側が会社の代理人弁護士Y3(以下、「Y3弁護士」という)、Y2部長であった。組合は、12.21解雇通知書に記載された解雇理由に正当性がないので解雇を撤回するよう求めた。これに対し、会社は、X1は解雇を了承し解雇予告手当を受領したことなどから、同組合員の解雇は正当であり、解雇撤回はできない等と述べた。

その後、会社は、X1の解雇理由として、同組合員がその担当する2社との取引において虚偽の売買契約等を行ったために会社に損害が生じたことを追加した。

(2) 平成12年2月15日、第2回団交が開催された。団交出席者は、組合側がX2書記長、X1、会社側がY3弁護士、Y2部長ほか2名であった。双方の主張は、第1回団交のときと同じであったが、会社は、X1の解雇理由について、さらに同組合員の担当していた別の1社との取引についても会社に損害を与えた事実があることを追加した。団交の結果、今後の対応については、X2書記長とY3弁護士の間で協議することになった。

しかし、平成12年2月29日、Y3弁護士は、X2書記長に対し、会社として検討した結果、①X1の解雇撤回又は金銭解決には応じられない、②解雇理由は、同組合員が、虚偽の売買取引により会社に多大な損害を与えたことである、③会社は、同組合員が解雇予告手当を受領した時点で解雇を承諾したものと理解している旨の回答文書を送付した。

(3) 平成12年2月中旬、X1は会社に離職票の交付を申し出て、同月24日、同組合員は、会社から離職票を受け取った。X1は、同年3月より失業保険の給付を受けるとともに、再就職支度金の給付申請を行い、同支度金を受領した。

平成12年4月頃、X1は、紳士服の製造販売を業とする株式会社おふく(以下、「おふく」という)に就職し、本件審問終結時現在、同社の正社員として勤務している。

- (4) 平成12年7月、X1は、会社の従業員としての地位確認を求める訴訟を大阪地裁に提起した。

平成13年7月19日、大阪地裁は、①X1が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する、②会社に対しX1への解雇後の給与支払を命じる判決をした。判決の概要は、①同組合員が退職を了承していたという会社の主張は信用しがたい、②会社が解雇理由として挙げる、X1が多重債務者であるということは、直ちに解雇理由とはならない、③同組合員が担当していた得意先である2社との取引において、同組合員が会社に損害を与えたとはいえず、また、同組合員が通常の業務遂行能力に欠けていたともいえない、④別の1社との取引において会社に損害が生じたことにつき、これをX1の責任によるものと判断できない、等というものであった。

これに対し、会社は、大阪地裁の判決を不服として、大阪高裁に控訴した。

- (5) 平成13年7月27日、組合は、「要求書」及「団交申入書」を会社にファクシミリで送信するとともに同文書を郵送した。

このうち、「要求書」の内容は、①大阪地裁でX1の主張が認められたことにより、会社は、X1の懲戒解雇を謝罪し、撤回すること、②解雇の日以降本日までの給与、夏季等一時金、社会保険料、裁判費用、解決金を支払うこと、③職場復帰に当たっての労働条件については、団交で合意の上、実施すること、などとなっていた。

また、「団交申入書」の内容は、団交議題は上記要求書の記載事項とし、団交を希望する期日は8月6日から10日の間、回答期限は8月3日までとする、などとなっていた(以下、この団交申入れを「7.27団交申入れ」という)。

これに対し、同日、会社は、組合に対し、大阪高裁へ控訴手続中につき当該申出については応じられない旨、文書で回答した。

- (6) 平成13年9月11日、組合は、7.27団交申入れに誠実に応じることを求めて当委員会に本件の救済申立てを行った。

4 本件申立後の経過について

平成14年3月15日、大阪高裁は、大阪地裁の判決を維持し、X1の従業員としての地位を認め、会社の控訴を棄却した。

これに対し、会社は、大阪高裁の判決を不服として最高裁判所に上告したが、平成14年10月10日、最高裁判所は、会社の上告を棄却し、判決は確定した。

平成14年7月15日、会社は、株主総会の決議により解散し、本件審問終結時において清算中である。

なお、本件の結審に至るまで、会社は、本件解雇問題に関する協議等に応じていない。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

会社は、X1の解雇問題を議題とする7.27団交に応じないことには合理的な理由があり、不当労働行為には該当しないと主張するので、以下検討する。

- (1) まず、会社は、X1が解雇を承諾した上で退職したことは明らかであることを団交拒否の正当理由に挙げる。確かに前記第3.2(7)及び3(3)認定のとおり、X1は、①解雇通知後の平成11年12月24日に「12月分給与、解雇手当」である旨記載された領収書に自ら署名押印した上、696,910円の金員を受領していること、②その後において、会社に離職票の交付を申し出て失業保険の給付を受け、また、再就職支度金の給付申請を行い同支度金を受け取っていること、③さらに、同12年4月頃には、別会社に正社員として再就職していることがそれぞれ認められる。

しかしながら、同組合員は、前記第3.2(4)、(5)、(6)及び(8)認定のとおり、①平成11年12月7日に、会社から勤務を続けるか退社するかの選択を求められたが、同月13日までに回答しなかった、②同11年12月14日、回答しなかったとして、会社から口頭で解雇通告を受けた際、これを拒否している、③解雇通告後、すぐに組合に加入している、④同11年12月24日に受領した金員についても、解雇に納得できないとした上、解雇予告手当としてではなく翌12年1月分の賃金であると認識している旨の内容証明郵便を同月26日に会社に送付している、ことがそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、X1が解雇を承諾した上で退職したとは到底認められず、この点に関する会社の主張は失当である。

- (2) 次に、会社は、X1の解雇問題は裁判所に係属中であることを団交拒否の正当理由に挙げる。

一般に、労働者が自らの解雇の有効性について争い、さらに当該労働者が加入した労働組合からその解決のために団交を求められた場合、使用者がたとえ解雇が有効であると考えていたとしても、当該労働者の労働組合法上の使用者として団交に応じ合意を得る努力をすべき義務があることは明らかで、そのことは本件のように裁判所等で係争中であるときでも、変わることはない。

したがって、組合が申し入れた7.27団交を、裁判所で係属中で

あることを理由に拒否する会社の対応は正当なものとは言えず、この点に関する会社の主張も失当である。

- (3) 以上のとおり、会社の主張する団交拒否理由はいずれも正当なものとは認められず、本件解雇問題を議題とする7.27団交申入れに応じない会社の対応は、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。

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15年4月3日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印