

命 令 書

申立人 東大阪地域労働組合「働く仲間の会」

被申立人 大宝中央興産株式会社

上記当事者間の平成14年(不)第24号事件について、当委員会は、平成15年10月8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

- 1 被申立人大宝中央興産株式会社は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

東大阪地域労働組合「働く仲間の会」

執行委員長 X1 殿

大宝中央興産株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴組合員X2氏の退職及び同X3氏の解雇に係る問題につき、貴組合から平成13年12月14日付け、同月21日付け及び同14年5月7日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府地方労働委員会において、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と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

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

本件は、被申立人が、①従業員2名を解雇したこと、②従業員2名の解雇撤回等について申立人が申し入れた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

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 従業員X2の退職及び同X3の解雇に係る問題に対応すること
- (2) 平成13年12月14日付け、同月21日付け及び同14年5月7日付けの団体交渉申入れに対する誠実団体交渉応諾

第2 当事者の主張要旨

- 1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) X2の退職について

X2(以下「X2」という)は、平成13年11月20日、被申立人大宝中

中央興産株式会社(以下「会社」という)のY2部長(以下、同人を「Y2部長」という)より、電話の取次ぎの仕方で怒鳴られたため、怒鳴られる理由がわからないと回答したところ、Y2部長から「そういう態度をとるやつはすぐ辞めてもらって構わない」等、罵声を浴びせられた。

その際、X2は、自ら退職する旨発言していないにもかかわらず、その後、同月22日、X2が会社を辞めるということを会社のY1社長(以下「Y1社長」という)が述べていた旨を会社の事務員のY3(以下「Y3」という)から聞いたため、Y1社長に対し、退職すると言ったことはない旨を伝えた。

その数日後、X2は、X2自身が同年12月20日まで働いてもらうことになったとY1社長が述べていた旨をY3から聞いたため、Y1社長に対し、「12月20日までよろしくお願いします」と挨拶したが、Y1社長は「11月30日までじゃないのですか」と言い、X2の言い分に取り合わなかった。X2が、「私のどこがいけないのですか」とY1社長に尋ねたところ、Y1社長は、「チームワークを乱しているでしょう」と述べたが、その詳細については明確な回答をしなかった。

同年11月30日、X2は、Y3から離職票を渡され、退職理由を自己都合退職と記載するよう指示された。その際、X2の近くには、Y1社長、Y2部長等がいて、威圧されたため、「私はこの会社を辞めさせられる」と強く感じながらも、X2は、やむをえず離職票に自己都合退職と記載したのであり、X2の同日付けの退職の実態は、嫌がらせ、退職強要による不当解雇である。

(2) X3の解雇について

X3(以下「X3」という)は、平成14年3月22日、会社の業務である賃貸マンション巡回中に、Y2部長から同年4月20日をもって解雇する旨の電話を受けたが、その際、解雇理由の説明はなかった。その後、会社は、解雇理由として、①会社の親睦旅行での不祥事、②X3の管理業務の怠慢を挙げてきたが、これらはいずれも悪意による根拠のない内容のものである。

平成14年4月13日、X3は、会社に出勤した上で、解雇は受諾できない旨及び未払残業代を請求する旨の文書を提出したところ、Y1社長から、「頭を下げたら使ってやってもよいが、残業代は支払わない。残業代を請求するなら解雇する」と言われ、また、同月15日から翌月5日まで有給休暇の申請をしたところ、Y1社長から、「有給休暇を認めない。解雇する」と言われた。

その後、同年4月30日、会社からX3の自宅へ送付された離職票には、X3は同月20日付けで重責解雇による離職と記載されていたが、会社は正当な理由なくX3を解雇したものであって、これ

は不当解雇である。

(3) 団体交渉拒否について

ア 平成13年12月14日及び同月21日の団体交渉申入れについて

会社を解雇されたX2は、平成13年12月4日、申立人東大阪地域労働組合「働く仲間の会」(以下「組合」という)に相談し、組合に加入した。これを受けて、組合は、同月14日、会社に対し、X2に関して、①離職票に記載された退職理由の自己都合から会社都合への変更、②解雇予告手当の支払、③未払残業代の支払、を議題とする団体交渉(以下「団交」という)に同月20日に応じるよう文書で申し入れたところ、会社はこの申入れを拒否した。

そのため、組合は、同月21日、会社に対し、同14年1月10日に団交に応じるよう、再度文書で団交を申し入れたが、会社はこの申入れも拒否した。

同13年12月14日の団交申入れ及び同月21日の団交再申入れに対し、会社が団交を拒否したことは、明らかな不当労働行為である。

イ 平成14年5月7日の団交申入れについて

X3は平成13年12月20日に組合に加入しており、同14年5月7日、組合は、会社に対し、X3に関して、①解雇撤回と職場復帰、②未払残業代の支払、③同年4月分の未払賃金の支払と作業用ジャンパーのクリーニング代の返却、を議題とする団交に同年5月14日に応じるよう文書で申し入れたが、会社はこの申入れを拒否した。これは、明らかな不当労働行為である。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) X2の退職について

平成13年11月20日、X2は、Y2部長が書類作成の不備について注意をしたところ、Y2部長に対し、反抗的態度を示し、その結果、退職を申し出た。同日、Y1社長が、X2の意向を確認したところ、X2は即日退職したいとのことだった。しかし、Y1社長は、業務の引継ぎなどの都合上、X2に同月30日までの勤務を要請したところ、X2はこれを了承し、同日、自ら離職票に自己都合退職と記載して退職したものである。

会社は、X2に、離職票の退職理由を自己都合とするよう強要したことはないし、Y1社長は、X2の離職票の作成に際して居合わせてもいなかった。

(2) X3の解雇について

平成12年12月、会社は、X3に対し、①管理業務の怠慢、②会社の親睦旅行における不祥事などを理由として退職勧告を行った。しかし、その後も、X3の管理業務の怠慢は改善されなかったた

め、同14年3月22日、会社が、Y2部長を通じて、X3に対して再度退職を勧告したところ、X3は同年4月20日付けの退職に合意した。また、Y1社長が、X3の意向を確認したところ、X3は同日で退職したいとの意向であった。会社とX3が同日付けで雇用契約を解約することを合意した以上、後にX3が一方的にこれを覆すことはできない。

ところが、同月13日、X3は、Y1社長に対し、解雇の不同意と未払残業代の請求を主張する旨文書を提出した。Y1社長は、この文書に記載された内容につき、X3と話し合ったが、X3は自分の思いどおりに話し合いが進まなかったため、同月15日から同年5月5日まで20日間の私用を理由とする有給休暇の届出(以下「4.13休暇届」という)を行った。

Y1社長は、①4.13休暇届は、取得希望の20日間にわたる有給休暇直前に出されたものであり、その間会社はX3の代替勤務者を確保できる状況になかったこと、②X3が4.13休暇届を行った経緯から、4.13休暇届は、会社の業務を阻害するという不当な目的でなされたことが明らかであること、等の理由によりX3の4.13休暇届を許可しなかった。

その結果、X3は、同年4月15日以降同月20日までは就労義務を有していたにもかかわらず、同月13日に私物をすべてまとめて退社してそれ以降入社せず、欠勤を継続したため、会社は、X3を重責解雇としたものである。

(3) 団交について

ア 平成13年12月14日及び同月21日の団交申入れについて

組合からの平成13年12月14日の団交申入れ及び同月21日の団交再申入れの事実はない。現に、Y1社長は、これらの団交申入れを関知していない。

イ 平成14年5月7日の団交申入れについて

平成14年5月7日の団交申入れに対し、会社は、組合が指定した同月14日には団交に応じられないという趣旨で回答したものであって、会社は、団交を拒否しようとしたのではない。組合が指定した日程が急であったため、会社は、その日に対応できなかっただけである。

なお、会社は、X3を同年4月20日付けで重責解雇としたが、仮に同日以降も会社とX3との雇用関係が継続していたとしても、X3は、同年9月20日をもって、定年により会社との雇用関係は消滅しており、労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」には該当しないため、同号違反は問題になりえない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を、大阪府東大阪市菱屋西3丁目に営業所を置き、マンションの賃貸等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時5名である。
 - (2) 申立人組合は、昭和55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80名である。
- 2 X2の退職及びそれを議題とする団交について
- (1) 平成13年3月7日、X2は事務員として会社に入社した。
 - (2) 平成13年11月20日、X2は、業務に関して、会社の上司であるY2部長から注意を受けた。
 - (3) 平成13年11月30日、X2は、会社の総務担当であるY3から離職票を手渡され、離職票の理由の欄に、自己都合退職と記載するよう指示された。X2は、自ら離職票に、自己都合退職と記載し、会社を退職した。
 - (4) 平成13年12月4日、X2は組合に上記(3)の退職について相談し、組合に加入した。また、その後、X2は、組合の指導を受け、公共職業安定所に対し、離職理由について、異議がある旨申し出た。
 - (5) 平成13年12月14日、組合及びX2は、会社に対し連名で、X2に関し、①離職票の離職理由を自己都合退職から会社都合退職(解雇)に変更すること、②解雇予告手当を支払うこと、③サービス残業代を支払うこと、④同月20日午後2時に団交を行うこと、を求める団交申入書(以下「12.14団交申入書」という)を郵送した。これに対し会社は、同月18日、組合に対し、電話により、団交には応じられない旨、また、不服があれば法的な手続をとってもらって結構である旨、を回答した。
 - (6) 平成13年12月21日、組合は会社に対し、会社の同月18日の回答は不誠実であるとして、X2に関し、①離職票の離職理由を自己都合退職から会社都合退職(解雇)に変更すること、②解雇予告手当を支払うこと、③サービス残業代を支払うこと、を議題とする団交を、同14年1月10日午後2時に組合事務所又は会社会議室において開催すること、を求める団交申入書(以下「12.21団交申入書」という)を郵送した。これに対し、会社は、後日、組合に対し団交には応じられない旨を電話により回答した。
- 3 X3の解雇及びそれを議題とする団交について
- (1) X3は、平成10年5月頃の入社時から同14年4月に至るまで、会社の所有する賃貸マンション約50棟を他の2人の従業員と分担して巡回しながら、賃貸マンションの点検・管理をする業務に従事していた。
X3の業務には、自ら担当する賃貸マンションの日常的な巡回・

管理のほかに、当該賃貸マンションにおいて退去者がある場合には、退去者の負担により補修を行うべき箇所を確認し、その旨を記載した解約点検表により、会社に報告することも含まれていた。

(2) 平成12年12月頃、会社は、X3に対して、管理業務の怠慢等を理由として退職勧告を行ったが、X3が雇用継続を希望したことにより、退職勧告は撤回された。

(3) 平成14年3月22日、会社のY2部長は、X3の賃貸マンションの巡回中に、電話により、同年4月20日限りでの退職勧告を行った。

(4) 平成14年4月13日、X3は、Y1社長に対し、①解雇は受諾できない、②未払残業代の支払を請求する旨の文書を提出した。

また、平成14年4月13日、X3が、私用を理由として同月15日から翌月5日まで20日間の有給休暇届を提出したところ、Y1社長は、他の従業員に負担がかかるため休暇は認められない旨伝えた。

(5) 平成14年4月30日頃、X3の自宅に会社から離職票が送付された。離職票には、X3の離職日は同月20日、離職理由は重責解雇と記載されていた。

その後、X3は、組合の指導により、公共職業安定所に対し、離職理由について、異議がある旨申し出た。

(6) 平成14年5月7日、組合は、会社に対し、X3の組合加入を通知し、X3に関し、①重責解雇を撤回し職場復帰させること、②2年間の残業代を支払うこと、③同年4月分賃金の未払分等を支払うこと、を求めるとともに、上記①ないし③記載の要求を議題とする団交を、同年5月14日午後2時に組合事務所又は会社会議室において開催すること、を求める団交申入書(以下「5.7団交申入書」という)を郵送した。これに対し、会社は、同月8日、組合に対し、電話により、団交には応じられない旨、また、不服があれば法的な手続をとってもらって結構である旨、回答した。

なお、同月7日、組合は、会社に対し、X3の組合加入を初めて通知したものであるが、X3の組合加入年月日については、会社に知らせなかった。

(7) 平成14年5月9日、組合は、会社に対し、5.7団交申入書に対する会社からの電話連絡に関し、X3の重責解雇の説明がなかったこと及び団交には応じられない旨の回答は、労働組合法違反であるとして抗議するとともに、これに対しては法的手段で対抗する旨記載された、「不当解雇と団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を送付した。

4 本件申立て及びその後の経過について

(1) 平成14年5月13日、組合は、会社を被申立人として、X2及びX3の解雇問題に対する対応と誠実団交応諾を求めて、当委員会

に不当労働行為救済申立てを行った。

- (2) 平成14年8月1日、組合と会社との1回目の団交(以下「8.1団交」という)が開催された。

団交の席上、組合は、同年7月26日に組合が当委員会に提出した準備書面に基づき、会社に対し、X2の退職及びX3の解雇に係る事実関係の確認を行った。なお、8.1団交の際、会社は当該準備書面を、未だ当委員会から受領してはいなかった。

8.1団交において、Y1社長は、X2の退職の経緯については、部下から報告を受けていないのでわからないと述べたため、組合は、この経緯について次回団交時まで確認してほしい旨述べた。

また、組合は、会社に対し、X3に管理業務の怠慢があったかどうかを確認するため、X3が担当した賃貸マンションの解約点検表並びにX3に係る日報、作業連絡票及びタイムカードを提示してほしい旨述べた。

- (3) 平成14年9月11日、組合と会社との2回目の団交(以下「9.11団交」という)が開催された。

8.1団交において組合が会社に確認を求めたX2の退職の経緯については、会社は、会社が本件に関し当委員会に提出した答弁書及び準備書面のとおりであり、X2は任意退職である旨述べた。

また、組合が会社に提示を求めていた、X3が担当した賃貸マンションの解約点検表並びにX3に係る日報、作業連絡票及びタイムカードについて、会社は、解約点検表は1枚のみ提示するとともに、タイムカードは提示すべく探索したが見つからず、紛失した旨回答し、日報は提出できないとした。

また、X3の離職票の離職理由が重責解雇となっていたことについて、会社は、離職票に事業主からの働きかけによる離職理由として記載されている、①解雇(重責解雇を除く。)、②重責解雇、③希望退職の募集又は退職勧奨のうち、重責解雇に印をつけたと述べた。

なお、9.11団交の際、組合がX3の4.13休暇届による有給休暇を認め、皆勤手当を支払うべきであると要求したところ、Y1社長は、有給休暇は認めないと述べた。

- (4) 平成14年9月18日、当委員会において行われた調査において、組合及び会社は、9.11団交では、X3の解雇理由について両者の認識に大きな隔たりがあり、溝が埋まらないまま話合いが終わった旨を述べた。

その後、組合は、①会社がX2の退職の経緯について、8.1団交及び9.11団交で上記(2)及び(3)認定のとおりであると回答したこと、②解約点検表、タイムカード及び日報の提出要求に対す

る会社の対応は不誠実であるとして、当委員会に対し、本件の審査を進めることを求めた。

なお、9.11団交後、組合は、会社に対し、X2の退職及びX3の解雇問題に関する団交の開催を求めている。また、組合と会社の間で、X2の退職及びX3の解雇問題に関する団交は開催されていない。

- (5) 平成14年12月頃から同15年1月頃まで、組合は、会社及びY1社長を批判する内容のチラシを組合名で会社所有の賃貸マンションの各戸の郵便受けに配布した。

第4 判断

1 不当労働行為の成否

(1) X2及びX3の解雇に係る問題について

X2及びX3の解雇に係る問題について、組合が本件申立てにおいて求める請求内容が労働組合法第7条各号のいずれに該当する内容なのか必ずしも判然としないが、当委員会は、組合のこの請求について、同条第1号に違反する不当労働行為に対する救済申立てであると判断して、以下検討する。

前記第3.2(5)及び3(6)認定のとおり、①組合及びX2が、会社に対し、X2の解雇問題等に関する12.14団交申入書を郵送したのは、X2の会社退職後の平成13年12月14日であったこと、②組合が、会社に対し、X3の組合加入を通知し、X3の解雇問題等に関する団交申入書を郵送したのは、X3の解雇後の同14年5月7日であったこと、③同日、組合は、会社に対し、X3の組合加入を初めて通知したこと、がそれぞれ認められる。

また、12.14団交申入書及び5.7団交申入書の郵送前に、会社がX2及びX3の組合加入について知りうべき状態にあったと認めるに足る事実についての疎明もない。

したがって、X2の退職が、自己都合であるか、解雇であるかはともかくとして、たとえ解雇であったとしても、当該解雇がX2が組合員であることを理由としてなされたものということとはできず、また、X3の解雇も、解雇の正当性の有無はともかくとして、X3が組合員であることを理由としてなされたものということとはできないため、組合の労働組合法第7条第1号違反に関する救済申立ては、棄却する。

(2) 団交拒否について

ア 12.14団交申入書及び12.21団交申入書について

- (ア) 会社は、X2について自己都合により退職した旨主張するとともに、12.14団交申入書及び12.21団交申入書については、Y1社長が関知していないのであるから、会社に対し団交申入れがなされた事実はない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記第3.2(4)、(5)及び(6)認定のとおり、①X2は、会社退職後の平成13年12月4日に、自らの退職について組合に相談し、組合に加入したこと、②X2は、公共職業安定所へ離職理由について異議がある旨申し出ていること、③同月14日、組合及びX2は、会社に対し連名で、12.14団交申入書を郵送し、これに対し会社は、同月18日、組合に電話で団交には応じられない旨回答したこと、④同月21日、組合は会社に12.21団交申入書を郵送したが、会社は、後日、組合に対し、電話により、団交には応じられない旨、また、不服があれば法的な手続をとってもらって結構である旨、回答したこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) これらの認定事実からすれば、X2は、自らの離職理由等について納得しておらず、会社と争う姿勢を示しており、また、会社は、組合に対して電話で団交に応じられない、旨回答しているのであるから、Y1社長が知らないことをもって、会社として団交申入れの事実がないとする主張は採用できない。

会社は、たとえX2の離職が有効であると考えていたとしても、当該離職をめぐる争いに関する限りにおいて、X2の労働組合法上の使用者として、組合との団交に応じて、当該離職について説明を行う義務があるというべきである。しかしながら、会社は、12.14団交申入書及び12.21団交申入書に対し、電話により団交には応じられない旨、また、不服があれば法的な手続をとってもらって結構である旨、回答している。このような会社の行為は、正当な理由なく団交を拒否したものであるというべきであって、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。

イ 5.7団交申入書について

(ア) 会社は、5.7団交申入書による団交申入れに対し、電話により団交には応じられない旨回答したのは、団交を拒否しようとする趣旨ではなく、組合が指定した日程が急であったため、対応できなかったものであると主張するとともに、X3との雇用関係は、少なくとも平成14年9月20日には、定年により消滅しており、X3は労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」には該当しないため、同号違反は問題になりえないと主張するので、以下検討する。

(イ) 前記第3.3(5)、(6)及び(7)認定のとおり、①X3は、重責解雇について公共職業安定所へ異議を申し立てていること、②組合は、平成14年5月7日、会社に対し、X3の組合加入を通知するとともに、5.7団交申入書を郵送したこと、③会社は、

5.7団交申入書に対し、同月8日、組合に対し、電話により、団交には応じられない旨、また、不服があれば法的な手続をとってもらって結構である旨、回答したこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) 会社は、X3との雇用関係は、平成14年9月20日に、定年により消滅しており、X3は労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」には該当しない旨主張するが、組合は、X3の解雇に関する問題について、団交によりその解決を求めているのであって、会社の団交応諾義務は、X3の定年により当然に消滅するものではない。

また、会社は、たとえX3の解雇が有効であると考えていたとしても、当該解雇をめぐる争いに関する限りにおいて、X3の労働組合法上の使用者として、組合との団交に応じて、当該解雇について説明を行う義務があるというべきである。

会社は、電話により団交には応じられない旨回答したのは、団交を拒否しようとする趣旨ではなく、組合が指定した日程が急であったため、会社はその日に対応できなかつただけであると主張するが、前記認定のとおり、①5.7団交申入書において組合が指定した団交開催日は、団交を申し入れた平成14年5月7日の1週間後の同月14日であり、必ずしも急とはいえないこと、②会社は、組合が指定した日程が急であるため、その日には対応できない旨を組合に明言しなかつたこと、③不服があれば法的な手続をとってもらって結構である旨を組合に対し述べていること、が認められる。このような事情を考慮するならば、会社の主張には説得力がなく、同月8日の会社による電話の回答は、団交拒否とみるのが相当である。

(エ) これらのことからすると、X3が、重責解雇という自らの離職理由等について納得しておらず、会社と争う姿勢を示していることは明らかであり、会社は、X3の解雇に関する団交に、正当な拒否の理由が存しない限り応じる義務があったものと判断される。

それにもかかわらず、上記(ウ)のとおり、会社は、5.7団交申入書による団交申入れに対し、正当な理由もなく団交を拒否したものと判断され、このような会社の行為は、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。

2 救済方法

会社が、組合が12.14団交申入書、12.21団交申入書及び5.7団交申入書により申し入れた団交に応じなかつたことは、上記1(2)ア(ウ)及びイ(エ)で判断したとおり、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と判断される。

しかしながら、前記第3.4(2)、(3)及び(4)認定のとおり、会社は、本件申立後、組合との8.1団交及び9.11団交に応じていること、組合がその2回の団交において会社が行った説明内容が不満であるとして本件審査を進めることを求めたことが認められるものの、当該2回の団交が不誠実であるとか、当該2回の団交後にX2の退職及びX3の解雇問題に関する団交を組合が申し入れ、会社がこれを拒否しているなどの事実は認められず、会社に対する団交応諾を求める本件の請求内容に鑑み、本件救済方法は主文1にとどめるのが相当である。

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10月21日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印