

命 令 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 エレポン化工機株式会社

上記当事者間の平成15年(不)第56号事件について、当委員会は、平成16年7月14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15年7月4日及び同月18日付けで申入れのあった団体交渉に、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

本件は、申立人が、組合員の懲戒解雇の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れたのに対し、被申立人が、雇用関係の存否について裁判所において係争中であること等を理由にこれを拒否したことが不当労働行為にあ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) 平成15年7月4日及び同月18日付け団体交渉申入れに誠実に応じること

第2 当事者の主張要旨

- 1 申立人管理職ユニオン・関西(以下「組合」という)は、次のとおり主張する。

被申立人エレポン化工機株式会社(以下「会社」という)は、C(以下「C組合員」という)及びD(以下「D組合員」といい、C組合員とD組合員を併せていうときは「両組合員」という)の両名が管理職として会社のあり方に意見を述べたこと等を理由に、両組合員を懲戒解雇したが、当該解雇の理由は懲戒解雇事由には該当せず、また、懲戒解雇の手続きも違法である。すなわち、この解雇は、両組合員による経費削減の申し入れや業績への責任追及を恐れた会社代表取締役 B(以下「B社長」という)が解雇権を濫用したものであるとして無効であり、裁判所において係争中である。

組合は、この懲戒解雇の有効性について争い、早急に話し合う必要があるため、①懲戒解雇の撤回、②離職票の発行にかかる諸問題の解決、③携帯電話基本料金及び社宅賃借料の請求撤回、等を議題とする団体交渉(以下「団交」という)を申し入れたが、会社は裁判所において係争中であることを理由に拒否しており、このことは不当労働行為に該当する。

- 2 被申立人会社は、次のとおり主張する。

両組合員は、B社長に対して、事実を捏造・歪曲して誹謗中傷を行い、

また、これらを通じて会社の乗っ取りを画策していたため、会社は、就業規則に則り、両組合員を懲戒解雇した。これに対し、両組合員は裁判所に地位保全等仮処分申立てを行ったが、却下の決定がなされた。したがって、会社としては、この懲戒解雇処分は適法かつ正当であり、会社と両組合員の雇用契約関係は終了しているので、組合との団交に応じる必要がないものとする。

また、両組合員との間で解雇無効確認を求める本案訴訟が係争中であるため、会社はその判断を待っており、組合と直接の条件交渉を行うことはできない。

よって、会社が団交を拒否することには正当な理由があり、不当労働行為には該当しない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人会社は、肩書地に本社及び営業所を、東京都渋谷区に支店を、静岡市、名古屋市、広島市及び福岡市に営業所を置き、各種産業用機械の製造及び販売等を目的とする株式会社である。本件審問終結時における従業員数は53名である。

(2) 申立人組合は、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350名である。

2 本件申立てに至る経緯等

(1) D 組合員は、昭和47年に会社のグループ会社に入社後、翌年、同社が分社化されたことに伴い会社に所属することとなり、平成12年からは技術部長として、技術部(技術課・品質保証課)全般の統括業務を行っていた。

(2) C 組合員は、昭和56年に入社し、その後広島営業所長に就任し、平成14年からは本社営業本部長も兼務して、全国の出先営業拠点の指導業務を行っていた。

(3) 平成14年11月1日、会社は両組合員に対し、懲戒解雇を通知した。同日付けの懲戒解雇通知書には、「貴殿は会社を乗っ取るとか、あるいは社長を中傷・誹謗して従業員を扇動し、従業員間に動揺をきたし、このまま放置すれば会社の業務に支障を生ずる状況に至らしめています。よって、当社の就業規則第73条(13)項に関する非違行為に該当するので、貴殿を懲戒解雇します。」と記載されている。

会社の就業規則第70条(5)には懲戒の種類及び内容として「懲戒解雇予告期間を設けずに解雇し退職金の全部又は一部を支給しない。」、同第73条(13)には懲戒解雇の要件として「上長を中傷又は誹謗し、若しくは不当にこれに反抗し、その名誉、信用を著しく毀損したとき」と定められている。

なお、両組合員に対し、退職金は支払われていない。

(4) 平成14年11月19日、両組合員は、大阪地方裁判所堺支部(以下「大阪地裁堺支部」という)に、会社の従業員たる地位の保全を求めて仮処分申立てを行った。

同15年3月24日、仮処分申立てを却下する決定がなされたが、これに対し、両組合員は異議申立てを行わなかったため、同決定は確定した。

この決定の中で大阪地裁堺支部は、「(両組合員の)言動は、上司についての愚痴・悪口のレベルにとどまらず、相当性の程度を逸脱しており、従業員の不安を募らせ、債務者における企業秩序を乱す行為にあたるものといえることができるから、債務者が、懲戒解雇事由に該当すると判断したことには相応の理由があるものと考えられる。(略)本件解雇の手続きに不備は認められない。したがって、本件解雇は有効であるといえ、債権者らの被保全権利の疎明はないことに帰する。」等と判示した。

(5) 平成15年4月20日、会社は、D 組合員に対し、貸与していた携帯電話の基本料金の支払いを、また、C 組合員に対しては、貸与していた携帯電話の基本料金及び社宅賃借料の支払いをそれぞれ請求した。これに対し、両組合員は、同月24日、本件解雇無効を求める本案訴訟を提起する予定であるため支払うことはできないと通知した。

(6) 平成15年5月6日、両組合員は、大阪地裁堺支部に解雇無効確認を求める本案訴訟を提起した。同訴訟は、本件審問終結時において大阪地裁堺支部で係争中である。

(7) 平成15年6月11日、両組合員は、組合に加入した。

(8) 平成15年6月16日、両組合員は会社に対し、離職票の発行を請求し、同月21日、両組合員はこれを受領した。

(9) 平成15年7月4日、組合は会社に対し、C 組合員及び D 組合員が組合に加入していることを通知し、①懲戒解雇の撤回、②離職票の発行にかかる諸問題の解決、③携帯電話基本料金及び社宅賃借料の請求撤回、等を議題とする団交を申し入れた。

これに対し、会社は、同月10日付け文書において、①平成14年11月1日付け懲戒解雇により両組合員との雇用契約関係は終了している、②両組合員の地位保全等仮処分申立ては却下されている、③両組合員の雇用契約関係の存否については裁判所において係争中である、として組合との団交に応じない旨回答した。

(10) 平成15年7月18日、組合は会社に対し、前記(9)と同様の議題で、改めて団交を申し入れた。これに対し、会社は、同月24日付け文書において、前記(9)と同様の理由で、団交に応じない旨回答した。

(11) 平成15年8月5日、組合は当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

第4 判 断

両組合員の懲戒解雇の撤回等を議題とする組合の団交申入れに対し、両組合員との雇用契約関係は終了していること、また、その存否については裁判

所において係争中であることを理由に、会社がこれに応じなかったことが不当労働行為に該当するか否かが争点となるので、以下検討する。

前記第3.2(3)、(4)、(6)、(7)、3(9)及び(10)認定のとおり、①平成14年11月1日、会社は両組合員に対し、懲戒解雇を通知したこと、②同月19日、両組合員は大阪地裁堺支部に、会社の従業員たる地位の保全を求めて仮処分申立てを行ったが、却下の決定がなされ確定したこと、③同15年5月6日、両組合員は、大阪地裁堺支部に解雇無効確認を求める本案訴訟を提起し、本件審問終結時において係争中であること、④同年6月11日、両組合員は組合に加入したこと、⑤同年7月4日、組合は会社に対し、両組合員が組合に加入したことを通知したこと、⑥同月4日及び18日、組合は会社に対し、懲戒解雇の撤回等を求めて団交を申し入れたこと、⑦これに対し、会社は、懲戒解雇により両組合員との雇用契約関係は終了しており、その存否については裁判所において係争中であるとして、組合との団交に応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、両組合員は解雇通知を受けたものの、その有効性については争う姿勢を持ち、会社との雇用関係の存否について、裁判所に訴訟を提起するとともに、組合に加入して問題の解決を図ろうとしたものと考えられる。

会社は、両組合員を適法かつ有効に懲戒解雇処分したことによって、雇用契約関係は終了しており、さらに、両組合員の地位保全等仮処分申立ても却下の決定がなされていると主張するが、両組合員は解雇について争っているのであるから、労働組合法第7条第2号に定める「雇用する労働者」に該当し、当該労働者が加入した労働組合からその解決のための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、同問題を議題とする団交に応じる義務がある。

また、会社は、両組合員との間で解雇無効確認を求める本案訴訟が係争中であるため、組合と直接の条件交渉を行うことはできないと主張するが、当該解雇問題を団交によって自主的に解決する余地もあるのであるから、会社は組合からの団交申入れに応じた上で、解雇理由の説明を行うなど、組合の理解を得られるよう努力し、誠実に対応すべきである。

したがって、会社が両組合員の懲戒解雇の撤回等を議題とする組合の団交申入れに応じなかったことは、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16年8月5日

大阪府地方労働委員会
会長 若林正伸 印