

命 令 書

申 立 人 管理職ユニオン・関西

被申立人 株式会社オハラ工業

上記当事者間の平成 15 年(不)第 83 号事件について、当委員会は、平成 17 年 6 月 8 日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員松井千恵子、同浅羽良昌、同風早登志男、同片山久江、同高階叙男、同西村捷三、同松井茂記、同松下敬一郎、同宮嶋佐知子及び同米澤広一が出席し、合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X1 に対する平成 15 年 11 月 4 日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、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

管理職ユニオン・関西

執行委員長 X2 様

株式会社オハラ工業

代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 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。

記

- 1 貴組合員 X1 氏に対し、合理的な理由なく、同氏の担当業務を一方的に変更し、始業時刻前に営業に出るよう指示した上、平成 15 年 11 月 4 日付けで解雇したこと。
- 2 平成 15 年 11 月 6 日付け及び同月 14 日付けで貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。

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、被申立人会社を解雇された従業員が、申立人組合に加入するとともに、従業員地位確認等請求訴訟を提起したところ、被申立人会社は同解雇を撤回したものの、復職後の同組合員に嫌がらせを行った上、復職から 25 日後に再び解雇したこと、及びこれを議題とする申立人組合の団体交渉申入れに応じなかったことが、不当労働行為であ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) 平成 15 年 11 月 4 日付け組合員 X1 に対する解雇の撤回
- (2) 平成 15 年 11 月 6 日付け及び同月 14 日付けで申し入れた団体交渉応諾
- (3) 組合員 X1 に対する職場における嫌がらせについての謝罪、及び今後行わない旨の誓約

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) 平成 15 年 8 月 29 日付け解雇及びその撤回について

被申立人株式会社オハラ工業(以下「会社」という)は、会社従業員 X1(以下、組合加入前の期間を含め「X1 組合員」という)に対し、平成 15 年 7 月ごろから「ぼちぼち考えろ」等と退職勧奨を行うようになり、同年 8 月 29 日、20%の減給を通告したが、X1 組合員がこれを承諾しなかったことから、同日、同組合員を解雇した(以下「8.29 解雇」という)。

そこで、同年 9 月 1 日、X1 組合員は、申立人管理職ユニオン・関西(以下「組合」という)に加入し、同月 8 日、8.29 解雇を議題とする団体交渉(以下「団交」という)が開催されたものの、話し合いはまとまらなかった。このため、同月 22 日、X1 組合員が大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に 8.29 解雇に係る従業員地位確認及び未払賃金の支払いを求める訴訟(以下「地位確認等請求訴訟」という)を提起したところ、会社は不利な立場を認識して 8.29 解雇を撤回した。

なお、会社は、8.29 解雇の理由として、X1 組合員が就業時間中に喫茶店へ出向いていたことを主張しているが、それは、上司である会社常務 Y2(以下「Y2 常務」という)の業務指示に従い、営業業務の打合せ及び情報交換を行っていたためである。

(2) 平成 15 年 11 月 4 日付け解雇及び会社の嫌がらせ行為について

8.29 解雇が撤回され、X1 組合員が平成 15 年 10 月 10 日から勤務を再開したところ、同組合員が朝出勤した際、誰も挨拶を返さず、また、X1 組合員は、会社から、とにかく朝出勤したらすぐに営業に出て、終業時刻間際になるまで帰社するなど命じられるなど、完全に X1 組合員の存在を無視するような嫌がらせを受け続けた。

なお、他の営業社員は、午前 8 時 30 分の始業後、朝の打合せなどを行い、同 9 時から同 9 時 30 分までの間に営業に出ていたが、X1 組合員だけが打合せなしで、すぐに営業に出るよう指示されていた。また、X1 組合員は、上司である次長 Y3(以下「Y3 次長」という)から、「(会社を辞めて)今、職安に行けば 240 万ぐらいあると違うか」と、退職を強要するようなことを言われた。なお、会社が主張するように、X1 組合員が会社の指示命令に従わずに、上司に反抗したことはない。

このように、会社は、X1 組合員が組合に加入したために、嫌がらせを続けた上で、平成 15 年 11 月 4 日、X1 組合員に対し再び解雇通告を行った(以下「11.4 解雇」という)。これらの不利益な取扱いが、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であることは明白である。

(3) 11.4 解雇の理由を議題とする団交申入れについて

組合は、平成 15 年 11 月 6 日及び同月 14 日に 11.4 解雇の理由を議題とする団交を申し入れた(以下、この 2 つの団交申入れを併せて「本件団交申入れ」という)が、会社は何らの回答も行わなかった。このことが労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であることはいうまでもない。

2 被申立人は、次のとおり主張する。

(1) 8.29 解雇及びその撤回について

会社は、X1 組合員が会社の指示命令にたびたび違反し、改悛することがなかったため、8.29 解雇より前である平成 15 年 7 月に最初の解雇通知を行っていたが、X1 組合員が何事もなかったかのように出勤してくるため、しばらく様子を見ることとした。しかしながら、X1 組合員は、①同 13 年 10 月から同 15 年 7 月までの間、入社後すぐに営業に出るふりをして、喫茶店に営業車で乗りつけ、就業時間中である午前 8 時 40 分から同 10 時過ぎまでの約 1 時間 30 分程度、仕事をせずに職場を放棄しており、何度注意しても改まらなかったこと、②会社の指示に従わず、また、上司に対しても文句を言うことがたびたびあり、漫然と勤務時間を過ごし、暇さえあればタバコを吸うような状況であったこと、③同 15 年 1 月、就業時間外ではあるが、飲酒運転をして運転免許停止処分を受け

たこと、などから会社は 8.29 解雇を行った。

それにもかかわらず、X1 組合員が 8.29 解雇を無効であるとして、大阪地裁へ地位確認等請求訴訟を提起したため、会社としては、これまでの勤務状況から見て、本来なら許すべくもないのであるが、温情措置として、最後にもう一度だけ就労の機会を与えることとし、平成 15 年 10 月 9 日に 8.29 解雇を撤回した。

(2) 11.4 解雇及び同解雇の理由について

会社は、温情措置として X1 組合員の 8.29 解雇を撤回したにもかかわらず、X1 組合員は復職後も、①事務室で電話をとるように指示したが一度もとらない、②大阪市営地下鉄の 1 日乗車券に記録された時刻と食い違う営業日報を作成する、③営業先の担当者に面会できる確率の高い午前 9 時ごろに営業先に到着できるように、また訪問する前日に営業先を選び出して、計画を立てておくように指示したが従わない、④社内の自席で 4 時間 30 分もの間、何もせずに過ごしている、⑤顧客の情報収集及び報告を指示したが従わない、など相変わらず会社の指示に従わず、注意をすると反抗的な態度をとることから、会社は、同組合員の従前からの勤務態度が今後改善される余地はないと判断し、11.4 解雇を行ったものである。

したがって、11.4 解雇は、以上のような X1 組合員の不良な就労状況により行った普通解雇であり、就業規則において定める制裁の要件である「故意に業務の能率を阻害し、又は業務の遂行を妨げた時」、「素行不良にして、会社の風紀、秩序を乱した時」及び「業務上の指揮命令に違反した時(もしくは指揮命令に従わない時)」に該当するためであって、組合員であることとは何ら関係がない。

なお、会社の営業社員全員が、午前 9 時から同 9 時 30 分の間に営業に出ているわけではなく、必要に応じて営業社員のうち早い者は同 8 時 30 分過ぎに営業に出ている。会社が X1 組合員に対し、出勤したらすぐに営業に出るように命じたのは、顧客に面会できる時間に合わせるためであって、同組合員だけに特別不利益な取扱いを行ったわけではない。会社は X1 組合員に対し、業務上必要なことを業務命令として指示しているに過ぎず、嫌がらせを行ったという事実は一切ない。

また、会社常務取締役 Y4(以下「Y4 常務」という)をはじめ会社の社員は、朝の出社時及び営業先からの帰社時も、X1 組合員に対し挨拶を行っており、同組合員に対し誰も挨拶せず無視したという事実はない。

(3) 本件団交申入れについて

会社が本件団交申入れに応じなかったのは、組合の平成 15 年 9 月 1 日付け団交申入れを受けて、同月 8 日には一度団交を開催しており、その後 X1 組合員が、同月 22 日に提起した地位確認等請求訴訟が係争中であるのに、組合は何故、訴訟とは別に本件団交申入れを行ったのか、その意味がわからずにそのままにしていたためであり、また、会社としては、地位確認等請求訴訟が係争中である以上、訴訟において事実関係を明らかにするつもりであったためである。

第 3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、土木・建築・舗装工事等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時 17 名である。
- (2) 組合は、平成 9 年 5 月 24 日に結成され、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 8.29 解雇及び同解雇の撤回について

- (1) X1 組合員は、平成 6 年 8 月、会社に営業社員として入社し、地方公共団体における工事の指名競争入札のための情報収集や受注交渉など、公共工事の受注業務に従事してきた。
- (2) 平成 15 年 1 月、X1 組合員は、就業時間外に飲酒運転をして 90 日間の運転免許停止の処分を受けた。その後、X1 組合員は、自家用車ではなくバス通勤するようになったが、同処分について会社から注意等を受けたことはなかった。
- (3) 平成 13 年 10 月から同 15 年 7 月までの間、X1 組合員は、Y2 常務からの指示を受けて、1 週間に 2 日程度、就業時間中である午前 8 時 40 分から同 10 時過ぎまでの間の約 1 時間 30 分、営業の話合いの場として、会社から約 800 メートル離れたところにある喫茶店で、Y2 常務、次長 Y5(以下「Y5 次長」という)及び Y3 次長らとともに過ごしていた。なお、会社の就業規則に規定されている勤務時間は、午前 8 時 30 分から午後 6 時までであった。
- (4) 平成 15 年 7 月ごろから、会社は X1 組合員に対し、退職勧奨を行うようになったが、解雇することなく、同年 7 月分及び 8 月分の給与を支払った。
- (5) 平成 15 年 8 月 29 日、Y4 常務は X1 組合員に対し、「9 月 1 日から給与を 20% カットする。それがのめないなら解雇する」旨通告した。これに対して X1 組合員が、「給与カットは承諾できない」旨答えたところ、会社は、同組合員を口頭で解雇した。
- (6) 平成 15 年 8 月 30 日、X1 組合員は組合に加入し、同年 9 月 1 日に出社して、組合加入通知書及び団体交渉申入書を Y4 常務に提出したところ、同常務から「帰れ」と言われたので、帰宅した。

- (7) その後、会社は組合に対し、平成 15 年 9 月 8 日に団交に応じる旨回答し、同日団交が開催された。同団交において、組合は X1 組合員の 8.29 解雇の撤回を要求したが、会社はこれを拒否した。
- (8) 平成 15 年 9 月 22 日、X1 組合員は、大阪地裁に対し、8.29 解雇は無効であるとして、地位確認等請求訴訟を提起した。
- (9) 平成 15 年 10 月 9 日、会社は、地位確認等請求訴訟における X1 組合員の代理人弁護士に対し、同訴訟における会社の元代理人弁護士を通じて、8.29 解雇を撤回するので、翌日より入社するよう通知した。

3 11.4 解雇に至る経緯について

- (1) 平成 15 年 10 月 10 日、会社は復職した X1 組合員に対し、新しい就業規則(以下「新就業規則」という)を作成したので、確認の上納得できれば押印するよう求めた。これに対し X1 組合員は、組合に電話をかけて相談した後、Y4 常務らが就業規則を読み上げるのを聞き、説明を受けてから、同就業規則に署名押印した。なお、新就業規則には、社員の担当業務について、官公庁を対象とする営業から民間業者を対象とする営業へ、あるいは、営業担当から土木、建築の現場担当へ、それぞれ変更できる旨が記載されており、また、会社は全社員に対し、新就業規則に対する署名押印を求めている。

また、会社は X1 組合員に対し、公共工事の削減及び電子入札の普及により、官公庁の工事受注営業(以下「官公庁営業」という)を担当する社員は 3 名もいるため十分過ぎるとして、同組合員が従前から従事していた官公庁営業から、民間の設計事務所等への飛び込み訪問による請負工事の受注営業(以下「民間営業」という)を主体とした仕事をするよう指示した。なお、会社には X1 組合員のほかには、民間営業を担当する社員はいなかった。

- (2) 平成 15 年 10 月 15 日、会社は X1 組合員に対し、同組合員が従来行っていたような名刺を置くだけの営業を改め、出勤後、始業時刻である午前 8 時 30 分前に営業に出て、担当者に面会できる確率が高い同 9 時ごろに営業先に到着するよう、また、当日に営業先を探すのではなく前日に選び出して、計画を立てておくように指示した。しかし、翌日以降、X1 組合員は、同 8 時 30 分を過ぎても営業に出ていなかったため、会社は早く営業に出るよう指示を繰り返した。

なお、X1 組合員は、午前 8 時 30 分前に出勤した後、同 8 時 35 分過ぎに営業に出ることが多く、営業先に到着するのは、同 9 時 40 分から同 11 時の間であったが、ほかの営業社員は、同 8 時 30 分の始業後、朝の打合せなどを行い、同 9 時から同 9 時 30 分までの間に営業に出ていた。

- (3) 平成 15 年 10 月末ごろの会議において、Y4 常務は X1 組合員に対し、改めて

民間営業を行うよう指示するとともに、Y5 次長は、「(公共工事担当は)今まで 3 人でしてきたため、Y5(次長)、Y3(次長)、新しく入った Y6 の 3 人でできるので、元に戻す気はない」旨述べ、また Y3 次長は、「会社に弓を引いた奴に何で仕事みたいなんさせられんねん」などと述べた。

- (4) 平成 15 年 11 月 1 日、Y3 次長は X1 組合員に対し、「あと何年もこの会社にいるのはしんどいだろう。会社自体も金がないし、いつ潰れるかわからんような会社においても仕方がないから、今、職安に行けば 240 万ぐらいあるんと違うか」などと述べた。
- (5) 平成 15 年 11 月当初、地位確認等請求訴訟における X1 組合員の代理人弁護士は、会社に対し、同訴訟における会社の元代理人弁護士を通じて、会社の同組合員に対する職場での対応について改善するよう申し入れた。
- (6) 平成 15 年 11 月 4 日、午前 9 時前ごろ、X1 組合員は営業に出るよう指示されて出て行き、午後 5 時 30 分ごろ帰社した。Y4 常務らは、会社の応接室に X1 組合員を呼び、「弁護士に不満を漏らしているらしいが、何が弁護士や。どういうつもりや。もうお前は会社に来んでもええ。徹底的に裁判しようや、帰れ」などと述べ、11.4 解雇を口頭で通告した。
- (7) 平成 15 年 11 月 6 日、組合は会社に対し、11.4 解雇理由を議題とする団交開催を文書で申し入れたが、会社はこれに回答せず応じなかった。このため、組合は、同年 11 月 14 日、改めて同じ議題で団交開催を文書で申し入れたが、会社はこれにも回答せず応じなかった。
- (8) 平成 15 年 11 月 25 日、X1 組合員は、11.4 解雇は無効であるとして、従業員地位確認及び賃金支払いを求めて、大阪地裁において係争中であった地位確認等請求訴訟に係る訴えの変更を行うとともに、同日、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。なお、会社は X1 組合員に対し、同年 9 月分及び 10 月分の給与は支払っているが、同 11 月分給与は支払っていない。

第 4 判 断

1 11.4 解雇について

- (1) 会社は、①X1 組合員の勤務態度の不良を理由として、8.29 解雇を行ったが、同組合員が地位確認等請求訴訟を提起したため、温情措置として最後にもう一度だけ就労の機会を与えることとし、同解雇を撤回した、②復職後の X1 組合員に対して、嫌がらせを行った事実はなく、業務命令に従わず、注意すると反抗的な態度をとったことから、従前の勤務態度が今後改善される余地はないと判断して、11.4 解雇を行ったものであって、11.4 解雇は同組合員が組合員であることとは何ら関係がない、旨主張するので、以下検討する。

(2) 前記第 3. 2(4)ないし(9)認定によれば、8. 29 解雇の撤回をめぐる経過については、①X1 組合員は、平成 15 年 7 月ごろから、退職勧奨を受け、8. 29 解雇を通告されたこと、②同年 9 月 1 日、X1 組合員は会社に対し、組合加入通知書及び団交申入書を提出したこと、③同月 8 日、8. 29 解雇を議題とする団交が開催されたが話し合いはまとまらなかったこと、④同月 22 日、X1 組合員は、大阪地裁に対し、8. 29 解雇に係る地位確認等請求訴訟を提起したこと、⑤同年 10 月 9 日、会社は 8. 29 解雇を撤回し、同月 10 日から、X1 組合員は復職したこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第 3. 3(1)ないし(7)認定によれば、復職後の状況については、⑥会社は X1 組合員に対し、公共工事の削減及び電子入札の普及により、官公庁営業を担当する社員は 3 名もいるため十分過ぎるとして、同組合員が従前から従事していた官公庁営業から、民間営業を主体とした仕事をするよう指示したこと、及び、会社には X1 組合員のほかに民間営業を担当する社員はいなかったこと、⑦会社は X1 組合員に対し、午前 8 時 30 分前に営業に出て、同 9 時ごろに営業先に到着するよう繰り返し指示したこと、また、訪問する前日に営業先を選び出して、計画を立てておくよう指示したこと、⑧X1 組合員は、午前 8 時 35 分過ぎに営業に出ることが多く、営業先に到着するのは同 9 時 40 分から同 11 時の間であったが、ほかの営業社員は、同 8 時 30 分の始業後、打合せなどを行い、同 9 時から同 9 時 30 分までの間に営業に出ていること、⑨Y3 次長は X1 組合員に対し、Y4 常務が同席する会議の場で、「会社に弓を引いた奴に何で仕事みたいなんさせられんねん」と発言したり、「あと何年もこの会社にいるのはしんどいだろう。会社自体も金がないし、いつ潰れるかわからんような会社にしても仕方がないから、今、職安に行けば 240 万ぐらいあるんと違うか」などと発言したこと、⑩地位確認等請求訴訟における X1 組合員の代理人弁護士は、会社に対し、同訴訟における会社の元代理人弁護士を通じて、会社の同組合員に対する職場での対応について改善するよう申し入れたこと、⑪Y4 常務らは X1 組合員に対し、11. 4 解雇を通告したこと、⑫同月 6 日及び 14 日、組合は会社に対し、11. 4 解雇の理由を議題とする団交を申し入れたが、会社はこれに回答せず応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

(3) そこでまず、復職後の X1 組合員に対する会社の対応について検討する。

会社は、X1 組合員に対し、公共工事の削減及び電子入札の普及により、官公庁営業を担当する社員は 3 名もいるため十分過ぎるとして、同組合員が従前から従事していた官公庁営業から、民間営業を主体とした仕事をするよう指示したとしているが、会社には X1 組合員のほかに民間営業を担当する社員はおらず、

複数の営業社員がいる中で、なぜ復職直後の X1 組合員にのみ民間営業の担当を命じたのかについての主張や疎明はなく、また、ほかの社員が午前 9 時から同 9 時 30 分の間に営業に出ているにもかかわらず、なぜ X1 組合員にのみ同 8 時 30 分前に営業に出ることを命じたのか、その合理的な理由についての主張や疎明もない。

このことからすると、会社が X1 組合員に対し、従前からの労働条件に変更を伴うにもかかわらず、その合理的理由を説明することなく、同組合員にのみ民間営業を担当させ、ほかの社員とは扱いを異にし、同組合員にのみ始業時刻前に営業に出るよう命じたことは、業務上の必要性があったからというより、むしろ担当業務及び勤務時間の面において、同組合員をほかの社員から隔離する意図があったからであると推認される。

(4) 次に、11.4 解雇に合理的な理由があったかどうかについて検討する。

会社は、11.4 解雇に至る具体的な理由として、ア. 電話をとるようにとの指示に従わない、イ. 大阪市営地下鉄 1 日乗車券の記録と時間的整合性を疑われる記載を業務日報に記載した、ウ. 営業先へ午前 9 時ごろ到着できるよう同 8 時 30 分前に営業に出るよう指示したが従わない、エ. 社内の自席で 4 時間 30 分もの間、何もせず過ごしている、オ. 顧客の情報収集及び報告を指示したが従わない、など勤務態度が不良であると主張している。

しかしながら、アについては、直ちに解雇理由に相当するとはいえず、イについては、業務日報の時間的整合性が疑われるならば、会社は X1 組合員からその事情について聴取すべきであるところ、これを行ったとの主張も疎明もなく、ウについては、ほかの社員は午前 9 時から同 9 時 30 分の間に営業に出ていたのであるから、そのことをもって解雇が相当であると認められるほど勤務態度が不良であるとはいえない。さらに、エ及びオについては、それが事実であると認めるに足る疎明はない。

これらのことを総合的に判断すると、平成 15 年 10 月 10 日の復職後から 11.4 解雇に至るまでの間に、11.4 解雇が相当であると認めるに足る合理的な理由が存在していたとはいえない。

(5) 続いて、会社の不当労働行為意思の有無について検討する。

会社が X1 組合員に対し、従前からの労働条件に変更を伴うにもかかわらず、その合理的理由を説明することなく、同組合員にのみ民間営業を担当させ、ほかの社員とは扱いを異にし、同組合員にのみ始業時刻前に営業に出るよう命じたことは、業務上の必要性があったからというより、むしろ担当業務及び勤務時間の面において、同組合員をほかの社員から隔離する意図があったからであ

ると推認されることについては、前記(3)判断のとおりである。

また、前記第3. 3(3)認定のとおり、Y3次長は、Y4常務が同席する会議の場で、「会社に弓を引いた奴に何で仕事みたいなんさせられんねん」などと発言したことが認められるが、このことは、組合に加入し、組合及び訴訟を通じて解雇を争う姿勢を示したX1組合員に対し、暗に退職を慫慂したものとみざるを得ない。

さらに、会社は、組合が申し入れた11.4解雇の理由を議題とする団交を拒否しているが、これには、後記2判断のとおり、正当な理由がなく、会社には組合と真摯に協議しようとする姿勢がみられない。

これらのことからすると、会社には、組合及びX1組合員が組合に加入したことを嫌悪する意思があったとみるのが相当である。

- (6) 以上のことを総合勘案すると、8.29解雇に至った経緯はともかく、会社は8.29解雇をいったん撤回しておきながら、復職後のX1組合員に対してのみ民間営業を担当させ、始業時刻前に営業に出るよう指示し、その後、合理的な解雇理由もなく11.4解雇に及んでいる。これは、復職後におけるX1組合員の勤務態度が原因であったというより、むしろ同組合員の組合加入を契機として、会社が、8.29解雇の撤回等を要求した組合を嫌悪し、組合に加入した同組合員を不利益に取り扱って、最終的には会社から排除しようとしたものとみるのが相当であって、かかる一連の会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 本件団交申入れについて

- (1) 会社は、本件団交申入れに応じなかったのは、X1組合員が提起した地位確認等請求訴訟が係争中である以上、訴訟において事実関係を明らかにするつもりであったためである旨主張するので、以下検討する。
- (2) 前記第3. 2(8)、(9)、3(7)及び(8)認定のとおり、①平成15年9月22日、X1組合員は大阪地裁に対し、8.29解雇は無効であるとして地位確認等請求訴訟を提起したこと、②同年10月9日、会社はX1組合員に対し、8.29解雇を撤回したが、11.4解雇を通告したこと、③同年11月6日及び同月14日、組合は会社に対し、11.4解雇の理由を議題とする団交を申し入れたが、会社はいずれの申入れにも回答せず応じなかったこと、④同月25日、X1組合員は大阪地裁に対し、11.4解雇は無効であるとして、8.29解雇に係る地位確認等請求訴訟について訴えの変更を行ったこと、がそれぞれ認められる。
- (3) これらのことからすると、11.4解雇の理由を議題とする本件団交申入れは、大阪地裁での地位確認等請求訴訟に係る訴えの変更前になされたものであると

ともに、11.4 解雇の有効性が訴訟で争われていたとしても、これを団交によって解決する可能性が失われているわけではないから、たとえ会社が係争中の地位確認等請求訴訟において事実関係を明らかにするつもりであったとしても、会社には本件団交申入れに応じる義務があることはいうまでもない。したがって、会社の主張する団交拒否理由に正当性はなく、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である。

3 救済方法

組合は、本件団交申入れの応諾をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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条の12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17年7月1日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 ㊟