



命 令 書

大阪府中央区

申立人 X
代表者 委員長 A

東京都目黒区

被申立人 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成18年(不)第9号事件について、当委員会は、平成19年5月9日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 C に対する平成18年1月10日付け解雇通知がなかったものとして取り扱うとともに、解雇の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

X
委員長 A 様

Y
代表取締役 B

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 平成18年1月10日付け解雇通知に基づき、貴組合員 C 氏を解雇したこと。
- 2 貴組合からの平成18年1月13日及び同月30日付けの団体交渉申入れに対して、①組

合員の解雇そのものを議題とした団体交渉には応じられない、②解雇に当たっての手当等に関しては団体交渉に応じる用意があるが、団体交渉の場所は本店所在地の東京とする、旨回答したこと。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 C に対する平成18年1月19日付け解雇の撤回、原職復帰及びバックペイ
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員の組合活動を嫌悪して、同人を懲戒解雇したこと、②同人の懲戒解雇などの労働条件に係る団体交渉に関して、会社が東京都内に所在するという理由で交渉場所を東京都内と指定するなど、誠実に対応しないことが、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 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、主として飲食店を全国展開する株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約1,200名である。

イ 申立人 X （以下「組合」という。）は、平成13年に結成され、肩書地に事務所を置く主に外国人労働者で組織される労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時18名である。なお、会社りんくう店には、組合のりんくう店分会があり、同分会における組合員は、C（以下、組合加入前も含め「C分会長」という。）1名である。

（2）C分会長の解雇に至る経緯

ア 平成13年3月27日、C分会長は、会社に1年間の有期雇用の社員として雇用され、梅田店へ配属された。以降、この契約は自動更新されてきた。（甲2、甲19、乙1、証人 C）

イ 平成16年7月25日、C分会長は、りんくう店へ配属された。

ウ 平成17年11月17日、C分会長は、会社社長及び同国際部長あてに同月24日から同年12月7日までの「有給休暇願」を提出した。（甲5）

エ 平成17年11月18日、C分会長は組合に加入し、組合は会社あてに、C分会長の有給休暇の申請について誠実に対応することなどを要求する「分会結成通知な

らびに要求書」(以下「11.18要求書」という。)を送付した。(甲6)

オ 平成17年11月24日から同年12月7日まで、C分会長は、りんくう店へ出勤しなかった。(証人 C)

カ 平成17年12月8日、C分会長は、りんくう店に出勤した。同日午前中、同人は、会社国際部に電話をし、電話終了後、同店を出て以降、りんくう店に出勤していない。(甲9、甲19、証人 C)

キ 平成18年1月12日、C分会長は、会社から同月10日付けの解雇通知(以下「1.12解雇通知」という。)を受け取った。(甲13)

(3) 本件申立てに係る団体交渉

C分会長の1.12解雇通知がなされた後、本件申立てまでに会社と組合との間で行われたC分会長の処遇等を議題とする団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」という。)に関するやり取りは、以下のとおりである。

ア 平成18年1月13日、組合は、会社に対しC分会長への解雇通知を撤回することを要求事項とする団交を文書(以下「1.13団交申入書」という。)で申し入れた。(甲14)

イ 平成18年1月27日、会社は、組合に対し、団交の前提たる雇用関係は存しないなどとする「ご回答」と題された文書(以下「1.27回答書」という。)を送付した。(甲16)

ウ 平成18年1月30日、組合は、1.13団交申入書に対する回答を求める要求書(以下「1.30要求書」という。)を会社あてに送付し、団交を申し入れた。(甲17)

エ 平成18年2月1日、会社は、組合に対し、1.30要求書については、1.27回答書のとおりであるなどとした回答書(以下「2.1回答書」という。)を送付した。(甲16)

第3 争 点

1 被申立人によるC分会長の解雇は、同人が組合に加入したため、又は組合員であるが故のものといえるかどうか。

(申立人の主張)

(1) C分会長は、平成17年9月に取得した休暇を有給休暇とするよう会社に申し出ていたが、会社から返事がなかったため、同年11月18日、有給休暇が取得できないことについて組合に相談するとともに、同日、組合に加入した。

組合は、同日付けで11.18要求書を会社に送付し、C分会長の有給休暇の申請に誠実に対応すること等を会社に要求した。

(2) C分会長は、平成17年11月17日、同月24日から同年12月7日までの有給休暇願を会社に提出していたところ、会社から時季変更権が行使されなかったため、申請ど

おりの有給休暇を取得した。

ところが、C分会長が有給休暇を終えて、平成17年12月8日、りんくう店へ出勤し、会社国際部に源泉徴収票を交付してほしいと電話したところ、同部のD社員（以下「D社員」という。）は、それには答えず、無断欠勤を理由としてC分会長に自宅待機を命じた。そこで、C分会長は、りんくう店店長に書面がなければ帰らないと告げ、同人が書面を作成してくれたので、C分会長は、会社の命令に従い、とりあえず帰宅した。

このようにC分会長は、会社から自宅待機を命じられたから出勤しなかったにもかかわらず、会社は、同人が無断欠勤をしたとして、同人を不当に解雇した。

- (3) 仮に、C分会長が無断欠勤していたとするならば、会社は、C分会長に連絡をして、出勤して来ない理由を問い質すはずであるが、会社は一切そのようなことはしていない。

さらに会社は、平成17年12月9日以降、C分会長に何らの問合せもせず、弁明を聴くこともなく解雇している。

- (4) したがって、会社がC分会長を解雇したのは、同人が出勤していないことを奇貨として、同人を排除しようとして企てた故としか考えられない。それは、同人が中国人従業員の権利を主張し、組合に加入したからにほかならない。

よって、本件解雇が不当労働行為であることは明らかである。

(被申立人の主張)

- (1) C分会長の解雇理由は、同人が平成17年12月9日以降、無断欠勤したことである。

組合は、会社がC分会長に自宅待機を命じたことを主張するが、会社が同人に自宅待機命令を出したことはない。

- (2) 組合は、国際部のD社員が、平成17年12月8日、電話でC分会長に自宅待機を命じたことを主張するが、D社員は、電話で源泉徴収票を求めるC分会長に対し、その理由を問うたところ、同人が興奮してきたので、D社員は、自分の判断で、とりあえずいったん家に帰って、会社国際部長が戻る午後2時に会社国際部へ連絡するようC分会長に告げたものである。

また、りんくう店店長が作成したメモは、C分会長の指示により書かされたものである。同メモは、会社の決定を記したのではなく、中国人従業員の人事、労務について権限を有しないりんくう店店長が仕事への支障をおそれ、C分会長に言われるままに内容の真偽も確認せずに書いたものであるから、そもそも何の効力も有しない。

- (3) C分会長及び組合は、会社の指示・命令が何らないにもかかわらず、会社による「自宅待機」というシナリオを創り上げ、これによって以降の不就労を正当化しよ

うとしたにすぎない。

仮にC分会長に就労の意思があるのであれば、その後会社に対して、自己の処遇について問合せ等するのが当然であり、自然であるが、C分会長は、平成17年12月8日に職場を離れて以降、何らの問合せもしていないのである。

(4) 以上のとおり、C分会長の解雇は、長期間にわたる無断欠勤を理由としてなされたものであり、決して組合員を職場から排除する意図のもとに行われた不当労働行為などではない。

2 組合からの平成18年1月13日及び同月30日付けの団交申入れに対する会社の対応が団交拒否といえるか。

(申立人の主張)

(1) 会社は、組合の団交申入れに対し、①C分会長は平成18年1月19日をもって懲戒解雇となっているから、もはや団交の前提たる雇用関係は存在しない、②解雇に当たっての手当等に関しては団交に応じる用意があるが、団交の場所は会社の本店所在地の東京都内とする、と回答し、団交を拒否してきた。

(2) 上記①は、従業員としての身分を喪失している以上、解雇そのものについては、団交に応じないとするものであるが、従業員としての身分に関する問題は「労働条件」の最たるものであり、「団交の前提条件たる雇用関係が存在しない」として、解雇に関する団交を拒否することはできず、明らかに不当労働行為である。

(3) 上記②の団交の開催場所についても、組合が東京都内まで行くとなれば、組合は財政上甚だしい不利益を被ることになり、これに固執した会社の対応が団交拒否の不当労働行為となることも明らかである。

(4) もっとも、本件申立後、会社は、形の上では団交に応じている。しかし、一貫して、C分会長の職場復帰には絶対応じられないとの対応をしており、誠実な団交は行っていない。

(被申立人の主張)

(1) 組合は、会社が東京都内を団交の場と指定したことをもって、団交の拒否と主張するが、そもそも会社の本店所在地は東京都内であり、団交を行うとして出席すべき代表者その他の関係者はすべて東京都内に在住し、日常の業務を行っていることからしても、組合が突如として会社に対し、組合の住所地たる大阪市内への出頭を要求すること自体全く一方的要求である。これに対し、会社としては、民事訴訟における裁判管轄の一般原則に準じて、東京都内をもって団交の場と指定されたい旨要請し、団交に応じる意思を表示したのであって、何ら団交拒否に該当するものではない。

(2) また、会社は、本件申立以降、4回にわたり誠意をもって団交に応じており、申

立人は、もはや申立理由を欠くに至っている。

第4 争点に対する判断

1 争点1（被申立人によるC分会長の解雇は、同人が組合に加入したため、又は組合員であるが故のものといえるかどうか）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア C分会長の有給休暇取得等について

(ア) 平成17年3月頃、C分会長は、会社国際部に対して確定申告のために必要な源泉徴収票を請求したが、同部はこれを交付しなかった。（甲19、証人C）

(イ) 平成17年6月頃、会社国際部は、C分会長が同年4月に請求していた子供の留学のために必要な源泉徴収票を交付した。（甲19、証人C）

(ウ) 平成17年7月7日、C分会長が会社国際部あてに同年8月7日から同月26日までの帰国申請書を提出したところ、同年7月14日、会社は、C分会長の同年8月7日からの帰国申請を不許可とした。会社の帰国申請不許可通知書の備考欄には、会社は従来夏休み期間中の休暇を認めておらず、同月29日以降であれば可能である旨記載されている。（甲3-1・2）

(エ) 平成17年8月11日、C分会長が会社国際部に対し、同年9月1日から同月12日までの帰国申請をしたところ、平成17年8月26日付けで、同部は、C分会長の同年9月1日からの帰国を許可した。（甲3-3、甲19）

(オ) 平成17年8月27日、C分会長は、同年9月1日からの日程では、航空券の手配ができないとして、会社国際部あてに同年9月10日から同月25日までの帰国申請書を提出した。しかし、会社は、同人の同月10日からの帰国を認めなかった。（甲3-4・5）

(カ) 平成17年9月1日から同月12日まで、C分会長は休暇を取得したが、同人の9月分の給与からは、休暇期間中の賃金が控除されていた。このため、C分会長は、同年10月16日及び同年11月1日の2回にわたり、りんくう店店長に同年9月1日から同月12日までの休暇を有給休暇とするよう申し出た。（甲3-6、甲19、乙2）

(キ) 平成17年11月5日、C分会長は、内容証明郵便によって、会社あてに①過去2年分及び今年の有給休暇の付与、②源泉徴収票の交付、③年1回の定期健康診断の実施、などを求める「通告書」を送付した。（甲4）

(ク) 平成17年11月17日、C分会長は、りんくう店店長を通じて、会社社長及び同国際部長あてに同年11月24日から同年12月7日までの「有給休暇願」を提出したが、会社はこれに返答しなかった。（甲5、乙4、証人C）

(ケ) 平成17年11月18日、C分会長は組合に加入し、同日、組合は会社あてに分会結成及び要求事項を記載した11.18要求書を送付した。同要求書には、①労働基準法第3条に従い、C分会長を日本人従業員と同様に扱うこと、②同法第39条に従い、過去にC分会長が有給休暇として申し出た休暇を遡って認めること、③同条に従い、C分会長が求める有給休暇の申請について、誠実に対応すること、④要求項目について、1週間以内に団交に応じること、などが記載されていた。(甲6)

(コ) 平成17年11月22日、組合 E 書記長(以下「E 書記長」という。)は、会社総務部に所属する F 社員(以下「F 社員」という。)から11.18要求書を前向きに検討する旨の連絡を受けた。(証人 E)

(サ) 平成17年11月24日から同年12月7日まで、C分会長は、りんくう店へ出勤しなかった。(証人 C)

(シ) 平成17年12月6日、組合は、会社から11.18要求書に対する回答書(以下「12.6回答書」という。)をファックスで受け取った。12.6回答書には、C分会長の有給休暇について、以下のとおり記載されていた。(甲7)

「
回答書
(略)

5. C 分会長の過去の有給休暇申請を認めることについて

労働基準法第39条に定める有給休暇につきましても、同法第115条の規定に基づき、有給休暇の発生日から2年間を経過していない請求日につき認めます。

なお、本件要求につきましては、C 分会長の過去の有給取得申請の記録を調査する必要がありますので、回答までに調査に要する時間の猶予をいただきたいと思います。

6. C 分会長の有給休暇取得申請に対する対応について

労働基準法第39条の定めに基づき、誠実に対応するよう検討いたします。
以上」

(ス) 平成17年12月8日、C分会長は、りんくう店に出勤した。

イ C分会長の解雇について

(ア) 平成17年12月8日午前中、C分会長は、りんくう店に出勤した後、会社国際部へ源泉徴収票を求める電話をかけた。この電話に対応したのは、同年9月に入社したD社員であり、同人が「何回も出したのにまた必要ですか」と問いかけたところ、C分会長が会話の途中から次第に興奮した口調になってきたので、D社員は、C分会長にとりあえず店から離れ、午後2時に同部へ電話するよう

告げ、電話を切った。

C分会長は、この電話の後、りんくう店店長に対し、会社が自宅待機を指示した旨の書面を書くように強く求めるとともに、「同書面がなければ絶対に帰宅しない」と述べ、その後、同店長は、メモに「C氏は、会社の指示（自宅待機）により帰宅しました。12月8日(木)AM11:40（店長の姓）印」と書き、C分会長に手渡した。C分会長は、メモを受け取った後、りんくう店を出て以降、同店に出勤していない。（甲9、甲19、乙3、証人C、証人D、証人G）

(イ) 平成17年12月8日、E書記長は、C分会長から通訳を通じ、C分会長が会社国際部D社員から「勝手に休んで勝手に出勤した、給料は払わない」と言われたという報告を受けた。

同日午後、E書記長は、会社総務部のF社員あてにC分会長が会社国際部から無断欠勤による解雇を言い渡されたかどうか、電子メールで問い合わせたところ、しばらくして、F社員からE書記長に電話があった。この電話において、F社員は、①会社はC分会長を解雇していない、②中国人従業員の人事、労務管理等は会社国際部が行っており、同部がC分会長に連絡することになっている、などと述べた。

また、この電話でE書記長は、会社の自宅待機制度について、F社員に説明を求め、同人は、同制度は従業員の店舗間の異動に伴う一時的な人員調整のための制度である旨説明した。

その後、E書記長は、通訳を通じC分会長に対し、会社から解雇されたのではないこと及び会社から連絡があるまで自宅にいるようにすることを連絡した。（甲8、甲19、甲20、乙5、証人E）

(ウ) 平成17年12月27日、E書記長がF社員あてに①C分会長がいまだに自宅待機の状態であり、一度も会社から同人に連絡がないため状況を知らせてほしいこと、②就業規則に自宅待機制度が明記されていないため、どの条文が適用されるのか知らせてほしいこと、などを電子メールで依頼したところ、しばらくして、F社員から電話がかかってきた。同人はこの電話において、「C分会長のことについては、会社国際部からE書記長に連絡させる」と述べた。（甲12、甲20、証人E）

(エ) 平成18年1月5日、E書記長がF社員に対し、C分会長の処遇について電話で問い合わせたところ、F社員は、「会社国際部から今日、明日中に連絡させる」と述べた。（甲20、証人E）

(オ) 平成18年1月10日、E書記長がF社員に対し、C分会長の処遇について

て電話で問い合わせたところ、F社員は、「会社国際部から今日、明日中に連絡させる」と述べた。(甲20、証人 E)

(カ) 平成18年1月12日、C分会長は、会社代理人から1.12解雇通知を受け取った。

1.12解雇通知には、以下のとおり記載されていた。(甲13)

「 解雇通知

冠省 当職らは、通知人 Y (以下、通知人という)の代理人として貴殿に対し、以下ご通知申し上げます。

貴殿は、平成17年12月9日以降本日に至るまでの長期にわたり、正当な理由なく職場を無断欠勤しております。かかる貴殿の行為は、通知人就業規則62条2項別表の無断欠勤、同1項⑦の勤務怠慢の各懲戒事由に該当しますので、通知人として審議の結果、同2項⑤に基づき、貴殿を諭旨退職処分にするを相当と判断いたしました。

よって、通知人は、貴殿に対し、本書通達後1週間以内に退職願を提出されるよう勧告いたします。万一同期間内に退職願の提出なき場合には、あらためて通知することなく、同期間の満了をもって懲戒解雇する旨の予告をいたします。

(略)

平成18年1月10日

(略)

(キ) 会社には、自宅待機制度が存在するが、これは従業員の店舗間の異動に伴う一時的な人員調整のための制度であり、会社の就業規則には規定されていない。なお、平成17年12月9日、組合は、会社から就業規則を郵便にて受け取った。

(甲11、乙3、乙5)

(ク) 社員の懲戒処分に関しては、就業規則第62条に諭旨退職及び懲戒解雇等を定めた規定があり、諭旨退職又は懲戒解雇に該当する共通事由として、無断欠勤が15日以上に及んだときなどが定められている。また、諭旨退職か懲戒解雇のいずれの処分を行うかは情状により判断すると定められている。さらに、懲戒解雇事由に該当しても、日常の服務態度その他の情状及び社内外の評価等を総合的に考慮し、退職届を提出するよう勧告し、応じない場合は懲戒解雇すると定められている。(甲11、乙3、乙5)

(2) 会社によるC分会長の解雇は、同人が組合に加入したため、又は組合員であるが故のものといえるかどうかについて、以下判断する。

ア 前記(1)イ(ア)及び(カ)のとおり、会社によるC分会長の解雇は、C分会長が平成17年12月9日以降会社を無断欠勤したことを理由とするものであるところ、

C分会長が会社に出勤しなくなったのは、同月8日のD社員との電話によるやりとり及びりんくう店店長の「C氏は、会社の指示（自宅待機）により帰宅しました。12月8日（木）AM11:40（店長の姓）印」と記載した書面を契機とするものである。

この点に関し、組合は、同書面は会社がC分会長に「自宅待機」を指示したものである旨主張するが、前記(1)イ(ア)のとおり、同書面は、りんくう店店長がC分会長の「同書面がなければ絶対に帰宅しない」との強い求めに応じてやむなく書いたものであると推察され、また、D社員の発言をそのとおり文書化させたものとは考えられず、その表現も「C氏は、会社の指示（自宅待機）により帰宅しました」というもので直接「自宅待機」を指示した文言であるとも認められない。

また、前記(1)イ(ア)の事実からすると、C分会長は、平成17年12月8日に電話でD社員から店を離れるように告げられたことが認められる。しかしながら、①平成17年12月8日の電話は、そもそもC分会長が源泉徴収票を会社から入手するために会社国際部にかけてのものであること、②D社員がC分会長に店を離れるように告げたときに、「自宅待機」という言葉を用いて指示したとは認められないし、「自宅待機」をすべき理由を述べたとも認められないこと、からすると、D社員の発言は、C分会長が会話の途中から次第に興奮した口調になってきたので、このままでは営業に差し支えると考え、一時的に店を離れた方がよいと判断したことによるものであると考えるのが相当である。

以上のとおりであるから、会社がC分会長に「自宅待機」を指示したものとまでは認められない。

イ しかしながら、前記(1)イ(イ)ないし(オ)及び(ク)のとおり、①平成17年12月8日、E書記長は、C分会長が会社国際部D社員から「勝手に休んで勝手に出勤した、給料は払わない」と言われたという報告を受け、会社総務部のF社員あてにC分会長が会社国際部から無断欠勤による解雇を言い渡されたかどうかを問い合わせたこと、②これに対し、F社員が会社はC分会長を解雇していない、中国人従業員の人事、労務管理等は会社国際部が行っており、同部がC分会長に連絡することになっているなどと返答したこと、③この返答を受けE書記長は、C分会長に、会社から解雇されたのではないこと及び会社から連絡があるまで自宅にいるようにと連絡したこと、④E書記長は、同月27日、同18年1月5日、同月10日の3回にわたりF社員に、C分会長の自宅待機が長引いているのに会社国際部から何の連絡もない旨問いただしたのに対し、同社員は国際部から連絡させると返答するのみであったこと、かつその間国際部からは何の連

絡もなかったこと、⑤会社就業規則には、15日以上が無断欠勤が諭旨退職又は懲戒解雇事由に該当する旨の規定があるのに、F社員は組合にもC分会長にもそのことを全く説明も警告もしていないし、C分会長の欠勤が15日以上が無断欠勤に該当するとの指摘をしていないことが認められる。

これらのことからすれば、C分会長は出勤するか否かについて会社国際部からの連絡を待っていたと認められ、同人がりんくう店に出勤しなかったことも無理からぬところがあるというべきであり、また、F社員がC分会長の欠勤を無断欠勤と認識していたとも認められず、諭旨退職又は懲戒解雇の警告もなしに、

「C分会長が出勤しなくなって以降、15日をはるかに経過した」としてなした1.12解雇通知は、一方的・抜き打ち的なもので不適切なものである。

ウ 前記(1)ア(ケ)及びイ(カ)の事実からすると、①平成17年11月18日、C分会長は組合に加入し、組合は、「労働基準法第3条に従い、C分会長を日本人従業員と同様に扱うこと、同法第39条に従い、過去にC分会長が有給休暇として申し出た休暇を遡って認めること、同条に従い、C分会長が求める有給休暇の申請について、誠実に対応すること、要求項目について、1週間以内に団交に応じること」等を求める11.18要求書を会社あてに送付したこと、②会社によるC分会長への1.12解雇通知は、同人の組合加入後、わずか2か月足らずで行われていること、後記2(2)判断のとおり、会社は、③組合からの団交開催要求に対して、同人の解雇そのものを議題とする団交には応じられないとか、団交場所を会社本店所在地の東京都内と指定するなどして団交を拒否する反組合的対応を示したこと、などを併せ考慮すると、会社の1.12解雇通知は、C分会長が組合に加入し、組合が同人の労働条件に係る要求を強めることを危惧して行われたとみるのが相当である。

エ なお、前記(1)ア(ウ)、(オ)ないし(キ)によれば、①組合加入前のC分会長からの帰国申請に対して、会社が2回にわたり同人の希望する日程での帰国を認めなかったこと、②C分会長は、取得した休暇について賃金が控除されていたため、りんくう店店長に休暇を有給休暇とするよう組合加入前に申し出ていたこと、③C分会長が会社に対して、有給休暇の付与や源泉徴収票の交付を求める「通知書」を組合加入前に内容証明郵便で送付していることが認められ、これら事実からすると、組合加入以前からC分会長個人と会社の間には対立関係が生じていたと認められるが、1.12解雇通知はC分会長の組合加入後の欠勤を理由として、組合加入と近接してなされており、かつ同解雇通知そのものが上記のとおり不適切なものであったことを勘案すれば、同解雇通知がC分会長個人と会社との対立関係のみからなされたものとは認められない。

オ 以上のことを総合的に判断すると、会社によるC分会長の解雇は、同人が組合に加入したため、又は組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、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 争点2（申立人からの平成18年1月13日及び同月30日付けの団交申入れに対する被申立人の対応が団交拒否といえるかどうか）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成18年1月13日、組合は、会社にC分会長の処遇に関して、1.13団交申入書を送付した。1.13団交申入書には以下のとおり要求項目が記載されていた。（甲14）

「 団体交渉申入ならびに要求書

(略)

要求書

1. C分会長に1月10日付けで発送した解雇通知を撤回し、即座にりんくう店ないし大阪府下の店舗に配属すること。
2. 自宅待機を命じられた期間の給与を支払うこと。
3. 過去2年分の未払い時間外手当について労働基準法に基づき全額支払うこと。
4. 上記各項目について、1週間以内に下記会場にて団体交渉に応じること。

大阪市中央区 Z 会議室

以上」

イ 平成18年1月17日、E書記長がF社員に対し、C分会長の処遇について問い合わせたところ、F社員は、①この件については、弁護士に任せている、②会社国際部からこれ以上かかわるなど言われている、などと述べた。（甲20、証人 E ）

ウ 平成18年1月23日、会社から組合あてに、弁護士を本件の代理人と定めた旨記載された「委任状」の送付があった。（甲15）

エ 平成18年1月27日、会社は、1.13団交申入書に対し、組合に1.27回答書を送付した。1.27回答書には以下のとおり記載されていた。（甲16）

「 ご回答

(略)

C氏につきましては、ご本人に対する平成18年1月12日到達の解雇通知により、同月19日をもって懲戒解雇処分となっております。

したがって、同氏と回答人との間には、もはや団体交渉の前提たる雇用関係は存しません。

しかし、解雇に当たっての手当等に関する問題については未だ労働関係が清算されていないとも解しうるので、これらに限っては、団体交渉に応じる用意があります。

団体交渉の場所につきましては、回答人の住所地である東京とし、前記回答人代理人事務所とご指定させていただきたく何卒ご了解願います。

なお、日時、貴連合側のご出席者人数、交渉事項をご明示の上、改めて書面にて団体交渉の申入れを当職らあてにされますようお願い申し上げます。

以上」

オ 平成18年1月30日、組合は、会社あてに1.30要求書を送付し、団交を申し入れた。1.30要求書には以下のとおり記載されていた。（甲17）

「 要求書

（略）

1. 1月13日付けの X からの団体交渉申入書に対する回答書を至急送付すること。
2. C分会長の平成17年分源泉徴収票を至急送付すること。
3. C分会長の平成17年11月、12月分の給与明細を至急送付すること。

（略）

」

カ 平成18年2月1日、会社は、組合に対し、2.1回答書を送付した。2.1回答書には以下のとおり記載されていた。（甲18）

「 回答書

平成18年1月30日付け貴要求書に対し、以下のとおりご回答申し上げます。

- 1 同月13日付け貴申入書に対するご回答について

（1）同書第1項について

平成18年1月27日付けご回答のとおりです。

（2）同書第2項について

C氏あて解雇通知のとおり、解雇予告手当としてお支払いたします。
お支払先を明示願います。

（3）同書第3項について

時間外手当につきましては、その都度支給済みで、未払いはないものと認識しております。

（4）同書第4項について

平成18年1月27日付けご回答のとおりです。

- 2 C氏の平成17年源泉徴収票について、今週中にご送付申し上げます。

- 3 C氏の平成17年11月・12月分の給与明細について、今週中にご送付申し

上げます。

以上」

キ 平成18年2月13日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

ク 平成18年4月21日、当委員会での調査終了後、組合と会社は団交を行った。

この団交において、組合がC分会長の職場復帰を認めてほしい旨会社に述べたところ、会社は、同人の業務態度や仕事ぶり、さらには各店舗で問題を起こしていることを理由に職場復帰はあり得ない、金銭で解決したい旨述べた。これに対して、組合は、C分会長が職場復帰しても、店舗における他の従業員との関係に問題はない旨述べた。(甲20)

ケ 平成18年5月31日、当委員会での調査終了後、組合と会社は団交を行った。

この団交において、会社が同じ労働条件でC分会長を別会社に転籍することを提案したのに対し、C分会長は元の職場に戻りたいと主張した。しかし、組合は、会社の提案は検討すると述べた。(甲20)

コ 平成18年6月26日、会社は、C分会長を原告とする地位確認等請求訴訟において、C分会長に対し、同人が会社に退職を申し出ること、会社がC分会長に数か月分の賃金の一定割合の金員を支払うこと、などを内容とする和解案を提示した。同月30日、C分会長は、上記の和解の提案を受諾しない旨、会社に意思表示した。

(2) 組合からの平成18年1月13日及び同月30日付けの団交申入れに対する会社の対応が団交拒否といえるかどうかについて、以下判断する。

ア 組合員の解雇そのものを議題とする団交に応じなかったことについて

前記(1)エ及びカの事実によれば、会社は、組合からの団交申入れに対して、1.27回答書では、「C氏につきましては、ご本人に対する平成18年1月12日到達の解雇通知により、同月19日をもって懲戒解雇処分となっております。したがって、同氏と回答人との間には、もはや団体交渉の前提たる雇用関係は存しません。しかし、解雇に当たっての手当等に関しての問題については未だ労働関係が清算されていないとも解しうるので、これらに限っては、団体交渉に応じる用意があります」と回答し、2.1回答書においても、同旨の回答を繰り返していることが認められる。これは、平成18年1月12日到達の解雇通知をもって、C分会長とは雇用関係が存在しないとの理由で、会社が同人の解雇そのものに係る団交には応じられない旨主張しているものと推認される。

しかしながら、団交応諾義務を規定する労働組合法第7条第2号でいう「使用者が雇用する労働者」には、「現に雇用する労働者」のみならず、労働者と使用者の間で契約終了の有無又はその条件について争いが継続している場合は、その

限りにおいて当該労働者も含まれると解すべきである。

この点に関し、前記(1)ア及びオの事実によれば、組合は、1.13団交申入書及び1.30要求書をもって、会社に対して、「C分会長に1月10日付けで発送した解雇通知を撤回し、即座にりんくう店ないし大阪府下の店舗に配属すること」を要求し続けており、C分会長と会社との雇用契約が円満に終了しているとは解し難い。

よって、会社が同人の解雇そのものを議題とする団交に応じない旨回答し、結果的に団交に応じなかったことは、団交拒否といわざるを得ず、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 団交場所の指定について

前記(1)ア及びエないしカの事実によれば、組合が1.13団交申入書及び1.30要求書において、団交場所を大阪市内と指定したのに対し、会社は、①本店所在地が東京都内であり、出席すべき代表者その他の関係者はすべて東京都内に在住し、日常的に業務を行っていること、②民事訴訟における裁判管轄の一般原則に準じたこと、などを主張して、団交場所を東京都内と指定したことが認められる。

団交の日時や場所については、労使の話し合いにより決められることが望ましい。しかし、会社は、本件団交場所について、一方的に東京都内を指定しており、組合の意向及び財政負担等を勘案して、交渉場所について話し合いを行う努力をしたとは認められない。

また、本件団交申入れについてみると、①組合の申し入れた団交事項は大阪府内のりんくう店に勤務するC分会長に関するものであること、②組合の所在地は大阪市内であること、③組合は、企業内労働組合ではなく、いわゆる合同労働組合であって、しかも小規模な組織であること、からすると、東京都内で団交を行わなければならないということになれば、大阪市内で団交を開催する場合に比べ、組織及び財政への負担は、会社より組合に大きなものとなることは明らかである。

これらのことからすると、団交は必ずしも大阪市内で開催すべきものであるとはいえないものの、会社が東京都内での団交に固執することは、一方的にすぎ、団交拒否といわざるを得ず、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、誠実団交応諾及び謝罪文の掲示をも求めるが、前記2(1)ク及びケのとおり、会社は、組合からの要求に応じて、当委員会での調査終了後、2回にわたって組合との団交に応じているとともに、その団交において、C分会長の処遇に係る具体的な話し合いを行っていることが認められるから、主文2の救済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19年5月30日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印