



命 令 書

大阪市北区

申立人 X
代表者 代表 A

東京都品川区

被申立人 Y 1
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成18年(不)第55号事件について、当委員会は、平成19年8月8日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同片山久江、同中川修、同西村捷三、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

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、懲戒解雇となった従業員がその後申立人組合に加入し、申立人組合が同人の懲戒解雇及び退職金に関する団体交渉を申し入れたところ、被申立人は決着済みであるとして団体交渉に応じ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 1 (以下「会社」という。)は、肩書地に登記簿上の本社を置き、ハム・ソーセージ、食肉及び加工食品の製造・販売をその事業内容とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約1,400名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、
肩書地に事務所を置き、アルバイト、派遣労働者、パートタイム労働者等によつて組織された労働組合であり、平成16年5月に結成され、その組合員数は、本件審問終結時約70名である。

(2) 不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア C (以下、組合加入前後にかかわらず、「C 組合員」という。)は、昭和54年5月に会社に入社した。

イ 平成14年6月24日、会社は、C 組合員を社員就業規則に基づき懲戒解雇に決定し、翌日、解雇辞令を交付した。

(乙5、乙6)

ウ 平成18年8月1日、C 組合員は組合に加入し、同月28日、組合は会社に対し、同人の懲戒解雇及び退職金に関する団体交渉(以下「団交」という。)の申入れを行ったが、同年9月1日、会社は、団交を拒否する旨の回答書を送付した。

(甲1、甲2)

エ 平成18年9月27日、組合は会社に対し、再度、団交の申入れを行った(以下、この申入れを「本件団交申入れ」という。)が、同年10月5日、会社は、再度、団交を拒否する旨の回答書を送付した。

(甲3、甲4)

オ 平成18年11月7日、組合は当委員会に対し、会社の本件団交申入れに対する団交拒否が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成18年(不)第55号)を行った。

第3 争 点

会社が本件団交申入れを拒否したことに正当な理由があるか。

1 被申立人の主張

会社は、C 組合員の懲戒解雇については、会社本社人事部、会社関西支店管理部及び当時同人が出向していた申立外 Y2 (以下「

Y2 」という。)が、それぞれの役職者による C 組合員からの事情聴取を行った上で、同人が会社で就業していた当時加入していた申立外

Z1 労働組合(以下「Z1 労組」という。)への意見聴聞の手続を経て、平成14年6月19日に人事委員会に付議し、同月24日付けで懲戒解雇とすることを決定し、同月25日に同人に辞令を交付したものである。なお、会社は、同人には、懲戒解雇の理由を懲戒解雇辞令交付時に説明している。

同年8月26日、C 組合員が同年6月24日に加入した申立外の労働組合である

Z2 (以下「Z2 」という。)の書記次長であった D

(以下「D 書記次長」という。)と C 組合員は、会社関西支店を訪れ、同人の雇用保険被保険者離職証明書(以下「離職証明書」という。)の具体的事情記載欄を「懲戒解雇」から「自己都合」に改めてほしい旨要請した。その際、応対した会社関西支店管理部長が C 組合員に退職金を支給できない旨伝えるとともに、D 書記次長とも退職金の不支給についてはやむを得ないという認識で一致し、会社は離職証明書の具体的事情記載欄を「懲戒解雇」から「一身上の都合による退職」と修正して再発行した。この時は、C 組合員が懲戒解雇を争っているなどとは到底考えられなかった。

その後、1年以上も何もなく推移したが、同15年10月9日付けで、C 組合員の代理人弁護士から会社に対し、同人の解雇の具体的理由について一切説明を受けていないので、これについて説明するよう求める文書が送付された。これに対し、会社は、解雇の理由について説明を受けていないのは事実反すること、具体的な解雇対象事実、等を説明した回答書を送付したところ、C 組合員の代理人弁護士からは、その後何の連絡もなかった。

本件団交申入れは、C 組合員の懲戒解雇と退職金を団交事項としているが、組合の要求事項がはっきりしない。また、組合の要求が同人に対する懲戒解雇の撤回及び退職金の支払であるとしても、両者に歩寄りの余地はなく平行線の状態である。これまでの経過を踏まえれば、解決済みの解雇問題の蒸返しであることは明らかであり、話し合いは行詰まりの状態である。

また、会社は、組合がどのような労働組合であるか全く知らず、組合を嫌悪したり、弱体化を企図する必要は全くないのであるから、会社には不当労働行為意思は存在しない。

よって、会社が本件団交申入れに応じないことには正当な理由があり、不当労働行為には当たらない。

2 申立人の主張

平成18年8月28日、同年9月27日と2回にわたって、組合は、会社に対し、C 組合員の懲戒解雇と退職金を団交事項として団交を申し入れたが、会社は正当な理由なく団交を拒否した。

C 組合員が懲戒解雇された直後の同14年8月26日、D 書記次長と共に C 組合員が会社関西支店を訪れ、会社関西支店管理部長と面談した際に、懲戒解雇に納得したと会社は主張するが、離職証明書に記載されている具体的事情記載欄の「懲戒解雇」の「懲戒」を外すことに合意しただけであって、D 書記次長は懲戒解雇に納得する旨の意思表示はしていない。また、その際に会社が退職金を C 組合員に支給できない旨伝え、D 書記次長もやむを得ないとの認識で一致したと主張するが、こう

いった事実はない。

さらには、会社は本件団交申入れは解決済みの解雇問題の蒸返しである旨主張するが、C 組合員は、解雇通告当日である同14年6月25日に、懲戒解雇通知書を認めることはできない旨の内容証明郵便を出しており、同15年10月9日、同人の代理人弁護士から会社に対し、懲戒解雇の具体的理由を求めて解雇理由を確認する文書を内容証明郵便で送付している。その後の行動ができなかったのは精神的疾患による浮沈みによるものである。

よって、会社の行為は明らかに労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たる。

第4 争点に対する判断

争点（会社が本件団交申入れを拒否したことに正当な理由があるか。）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。

(1) C 組合員の懲戒解雇に至る経緯について

ア 平成14年5月21日、Y 2 の常務取締役及び業務課長は、C 組合員から前日の同人の行動に関する事情聴取を実施した。また、同月23日、会社関西支店管理部長及びY 2 の常務取締役は、C 組合員から同月20日の同人の行動に関する事情聴取を実施した。さらに、同月28日、会社本社人事部の人事福利チーム長が、会社関西支店管理部長及びY 2 の常務取締役と共にC 組合員から同月20日の同人の行動に関する事情聴取を実施した。なお、同月30日、会社は、C 組合員の同月20日の行動の前後の状況を目撃した従業員から会社関西支店管理部長による同月20日のC 組合員の行動に関する事情聴取も実施した。

これと並行して、平成14年5月24日、会社は、C 組合員が当時加入していたZ 1 労組への意見聴聞の手続を開始した。同月31日、Z 1 労組は、会社に対し、数回にわたる事実確認に対し本人が応じないため、従業員の目撃証言等から事実関係に相違ないものと判断せざるを得ず、処置については人事委員会の判断に委ねる旨述べた意見書を提出した。

平成14年6月7日、会社本社人事部長は、C 組合員から同年5月20日の同人の行動に関する事情聴取を実施し、同年6月7日、会社は、C 組合員に対し翌日からの謹慎（自宅待機）命令を発出した。その後、同月19日、会社は、C 組合員の懲戒問題について人事委員会に付議し、同月24日、会社は、社員就業規則第97条(3)、(6)及び(8)に該当するとして、同人を懲戒解雇に決定し、翌日、辞令交付を行った。

辞令交付当日、会社は、C 組合員に対して解雇に至る経緯や解雇理由について

て説明を行った。

懲戒解雇理由は、同14年5月20日、C組合員が3階作業場に仕分中のチャックリブ（牛肩バラ肉）の入った発泡スチロール製の箱を手拳で殴り5箱を破損させるとともに、得意先別に発送準備を行いパレット毎に仕分けしてあった商品を故意に入れ替えて、仕分作業を阻害し、さらには、チルド剥きタン1箱を社外に持ち出し会社近くの公園に放置したことであった。

(乙3、乙4、乙5、乙6、乙7の1、乙7の2、乙8、乙9、乙10、乙11、乙12)
イ これ以前に、C組合員は、平成13年5月18日に Y2 の某課長に暴力事件を起こしたとして、同年7月23日、出勤停止7日間の懲戒処分を受けたことがある。

(乙17、乙18、乙19の1、乙19の2、乙20の1、乙20の2、乙21、乙22、乙23)
ウ 会社の社員就業規則は、懲戒処分について次のように定めている。

「第93条 社員の懲戒は、人事委員会にて審議し行う。

(懲戒の種類)

第94条 懲戒は次の6種類とする。

(1)から(5)まで (略)

(6)懲戒解雇……退職金を支給しないで解雇する。

第95条及び第96条 (略)

(懲戒事由Ⅱ)

第97条 会社は、社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇する。

但し、情状酌量の余地があり、又は改悛の情が明らかと認めたときは、出勤停止、昇給留保、降格、諭旨解雇等の懲戒解雇以外の懲戒に処することがある。

(1)及び(2) (略)

(3)正当な理由なく諸規定及び通達に違反し、又は会社の業務上の指示命令に服従せず、事業場の秩序を乱したとき。

(4)及び(5) (略)

(6)会社の金品を不正に持出し、又は持出そうとしたとき。

(7) (略)

(8)故意又は重大な過失により会社の施設、動力、資材、機械、工具、製品、文書、掲示物その他の物品を破壊、破棄、濫用、隠匿又は紛失したとき。

(以下 略)

」

(乙1)

エ 会社と Z 1 労組との労働協約書は、懲戒の手続に関して次のように定めている。

「(表彰又は懲戒の手続き)

第73条 会社は、組合員が表彰又は第69条もしくは第70条に定める懲戒基準に該当すると認められるときは、人事委員会にはかった上、表彰又は懲戒する。

2 人事委員会は、従業員の表彰又は懲戒に関する審議機関として、会社を代表する若干名をもって構成する。

3 人事委員会は、懲戒にあたっては、「企業秩序を維持し、正常かつ円滑な業務遂行を行えるにたる最小限の範囲」で公正無私たる判断のもとに実施する。

4 人事委員会は、組合員の表彰又は懲戒に関する審議にあたっては、組合代表者の意見を聴聞するものとする。

又、必要あるときは、本人を喚問し、直接事実を説明する機会を与えるものとする。

(以下 略) 」

(乙2)

(2) 本件団交申入れに至る経緯について

ア 平成14年6月24日、C 組合員は Z 2 に加入した。翌日、同人は、解雇理由にあげられている理由は極めて不当であり、懲戒解雇通知書を認めることができないとして、Z 2 の組合員として身分と地位について交渉する旨記載した文書を会社あて送付した。

(甲6)

イ 平成14年8月26日、D 書記次長と C 組合員は、会社関西支店を訪れ、会社関西支店管理部長と面談し、離職証明書の具体的事情記載欄に「懲戒解雇」と記載されているので、就職活動等に支障を生じているとして「懲戒」を外すことを求めた。これに対し、会社は懲戒解雇は会社の決定事項であること、退職金を支給することはできないことを説明した上で、離職証明書の具体的事情記載欄を「一身上の都合による退職」と書き換えて、離職証明書の再発行を行った。

(証人 D 、乙15、乙16の1、乙16の2)

ウ 平成15年10月9日、C 組合員の代理人弁護士は会社に対し、C 組合員の懲戒解雇の具体的理由について、同人が全く説明を受けていないので説明をするよう要請する旨記載された「通知書」と題する文書(以下「15.10.9通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

(乙13)

エ 平成15年10月21日、会社は代理人弁護士を通じて、次のように記載された回答書（以下「15.10.21回答書」という。）を内容証明郵便で送付した。

「 貴職よりの平成15年10月9日付通知書に対して、以下のとおり回答申し上げます。

まず、前提事実として、通知人 C 氏（C 組合員）に対して解雇の辞令を手交した日時は、平成15年（原文のママ）6月25日であります。また、当日は午前9時45分頃から通知人 C 氏に対し、会社の管理職者より約2時間にわたって解雇の理由について具体的に説明をおこなっております。したがって、通知人が解雇の理由について『具体的理由を一切説明されていない』という指摘は事実には反します。

さて、解雇の対象事実ですが、以下の三点であります。すなわち、1、平成15年（原文のママ）5月20日、午前10時過ぎ頃、通知人が会社近畿センター3階作業場に仕分中のチャックリブ（牛肩バラ肉）の入った発泡スチロール製の箱を手拳で殴り、結果、5箱を破損して使用できなくしたこと。2、上記同日、午前10時30分過ぎ頃、得意先別に発送準備をおこない、パレット毎に仕分けをしておいた商品について、通知人が故意にこれらを入れ替えて、仕分け作業を阻害したこと。3、上記同日、午前10時40分過ぎ頃、通知人が職場から『チルド剥きタン』を勝手に社外に持ち出し、これを近くの公園に放置したこと。以上の事実であります。

なお、通知人には過去にも暴力事件を起こしたことによる、懲戒処分の経歴があります。

今回の措置は2回目の不正行為であり、会社としては通知人所属の組合の意見聴聞手続きを経たうえ、就業規則にのっとり、人事委員会での決定となったものであります。

以上のとおりでありますので、貴職におかれましても的確な対応をお願いする次第であります。 」

(乙14)

(3) 本件団交申入れとこれに対する会社の対応について

ア 平成18年8月1日、C 組合員は組合に加入した。同月28日、組合は、① C 組合員が退職をさせられた件、② C 組合員の退職金等についての件、を団交事項として、会社に対し文書（以下「18.8.28団交申入書」という。）により団交申入れを行った。

(甲1)

イ 平成18年9月1日、会社は上記アの団交申入れに対し、人事部長名の文書（以下「18.9.1回答書」という。）により、次のとおり回答した。

「 貴職よりの平成18年8月28日付け団体交渉申入書に対して、以下の通り回答申し上げます。

今回貴組合に加入された C 氏は、去る平成14年6月24日付けにて、弊社の社員就業規則第97条第3号、6号及び8号違反により、弊社を懲戒解雇されております。

同氏はそれ以前にも暴力事件を起こし、懲戒処分となった経歴があります。これら一連の不正行為について、弊社は当時同氏が所属する組合の意見聴聞手続きを経た上で就業規則にのっとり、懲戒解雇となったものであります。

弊社は同氏に対して、懲戒解雇に至った経緯についてすべて説明をしております。また同氏懲戒解雇後の同年8月26日に、 Z 2 の D 氏が同氏を伴って弊社関西支店を訪問されましたが、その際にも弊社の管理職者から同様の説明をおこない、それら事情について納得頂いており、弊社としては本件は決着済みであると判断しております。

従いまして、これ以上交渉すべき対象事項は見当たらず、弊社としても本件決定事項が変わるものではありませんので、貴組合と団体交渉すべき事項は存在しないと考えます。 」

（甲2）

ウ 平成18年9月27日、組合は、① C 組合員の懲戒解雇の件、② C 組合員の退職金の件、を団交事項として、会社に対し文書（以下「18.9.27団交申入書」という。）により再度団交申入れを行った。

（甲3）

エ 平成18年10月5日、会社は上記ウの団交申入れに対し、人事総務部長名の文書（以下「18.10.5回答書」という。）により次のとおり回答した。

「 貴組合よりの平成18年9月27日付け団体交渉申入書に対して、以下の通り回答申し上げます。

先般平成18年8月28日付けの貴組合よりの団体交渉申入れを頂いておりますが、弊社では前回回答申し上げた通り、本件については既に決着済みであると判断しております。

従いまして、今回再度の団体交渉申入れではありますが、これ以上交渉すべき対象事項は見当たらず、弊社としても本件決定事項が変わるものではありませんので、貴組合と団体交渉すべき事項は存在しないと考えます。

（以下 略） 」

(甲4)

2 会社が本件団交申入れを拒否したことに正当な理由があるかについて、以下判断する。

(1) 前記1の認定のとおり、①会社は、Z1 労組との労働協約書に従って手続を行った上で、平成14年6月24日、社員就業規則に基づき C 組合員の懲戒解雇を決定し、翌日、同人に対して、解雇に至る経緯や解雇理由について説明を行い、懲戒解雇の辞令交付を行ったこと、②同年8月26日、C 組合員及び D 書記次長が会社関西支店を訪れ、C 組合員の就職活動等への支障から、離職証明書の具体的事情記載欄の「懲戒」を外すことを求めたところ、会社は、同人の懲戒解雇と退職金の不支給は変えられないことを説明した上で、離職証明書の具体的事情記載欄の「懲戒解雇」を「一身上の都合による退職」として書き換えて再度交付していること、③ C 組合員の代理人弁護士による、C 組合員の懲戒解雇の理由の説明を求める15.10.9通知書に対し、会社は、会社の代理人弁護士による、15.10.21回答書で、懲戒解雇辞令交付時に懲戒解雇理由については説明を行ったことや解雇理由等を具体的に回答したこと、④組合は18.8.28団交申入書により、C 組合員の退職と退職金等の件を団交事項として、会社に対し団交申入れを行ったが、会社は、懲戒解雇に至った経緯についてはすべて説明済みであり、D 書記次長と C 組合員が会社関西支店を訪問した際も説明し、納得してもらっており、既に決着済みでこれ以上交渉すべき事項はないとして、18.9.1回答書により団交を拒否していること、⑤組合は、18.9.27団交申入書により、C 組合員の懲戒解雇と退職金の件を団交事項として、再度、団交申入れを行ったが、会社は、既に決着済みであり、これ以上交渉すべき事項はなく決定事項が変わるものではないので、団交すべき事項はないとして、再度、18.10.5回答書により団交を拒否していること、がそれぞれ認められる。

(2) これらの事実からすれば、会社は、懲戒解雇の辞令交付時、平成14年8月の面談時、15.10.21回答書による回答と、複数回にわたり、懲戒解雇に至る経緯やその理由、懲戒解雇及び退職金についての会社の決定を変えることはできないことを C 組合員に対して説明しており、また、懲戒解雇と退職金の不支給は撤回できない旨告げた上で、同人の就職の便宜を図るため離職証明書を書き換えて交付したと認められるのであるから、会社が、C 組合員の解雇問題は既に決着済みであり、これ以上交渉すべき事項はなく決定事項が変わるものではないので、団交すべき事項はないとしたことには相当の理由があるというべきであり、組合の本件団交申入れに対し、会社が団交を拒否したことには「正当な理由」があるといえる。よって、本件申立てを棄却する。

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8月27日

大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印