



命 令 書

大阪府泉大津市
申立人 X 1
代表者 執行委員長 A

大阪府和泉市
申立人 X 2
代表者 委員長 B

大阪府和泉市
被申立人 Y
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成19年(不)第54号及び同年(不)第62号併合事件について、当委員会は、平成20年10月22日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘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、申立人ら組合員 D に対して平成19年9月19日に命じた自宅待機及び同組合員に対する同月30日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、当該自宅待機命令及び解雇がなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った賃金との差額を支払わねばならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、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 1
執行委員長 A 様

X 2
委員長 B 様

Y

代表取締役 C

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、第2号及び第3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、このようなことを繰り返さないようにいたします。

- (1) 貴組合員 D 氏に対して平成19年9月19日に自宅待機を命じ、同月30日付けで解雇したこと。
- (2) 貴組合が平成19年9月20日、同月25日、同月26日、同月27日及び同月28日に申し入れた、組合員 D 氏に対する自宅待機命令及び解雇の撤回等に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと。
- (3) 貴組合員 D 氏を平成19年9月30日付けで解雇するに当たり、貴組合と平成19年8月24日付けで締結した「確認書」に記載の事前協議約款を履行しなかったこと。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 D 氏に対する自宅待機命令及び解雇の撤回、現職復帰、並びに自宅待機中及び現職復帰までの間の賃金全額の支払
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 事前協議の誠実履行
- 4 組合分会弱体化の禁止
- 5 陳謝文の掲示及び交付

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 D 氏に、他の従業員との口論を理由に、組合との事前協議をすることなく一方的に自宅待機を命じ、その後、同組合員を解雇したこと、②同組合員に対する自宅待機命令及び解雇の撤回等を交渉事項とする団体交渉に誠実に対応しなかったこと、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 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

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府泉北郡忠岡町に工場(以下「忠岡工場」という。)をそれぞれ置き、製綿及び不織布製造を主たる事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、会社全体で約15名、忠岡工場で6名である。

イ 申立人 X 1 (以下「 X 1 」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪府内泉州地方の中小企業で働く労働者及びその労働者によって組織された単位労働組合をもって構成される労働組合の連合組織で、その組合員数は、本件審問終結時約600名である。

ウ 申立人 X 2 (以下「 X 2 」といい、 X 1 及び X 2 を併せて「組合」という。)は、「しんどい職場で働いている人たちが、一人でも、パート、アルバイトでも入れる地域のコミュニティ・ユニオン」として結成された労働組合で、 X 1 に加盟しており、その組合員数は、協力会員を合わせて、本件審問終結時約100名である。また、忠岡工場に勤務していた元従業員が組合員となっている X 3 分会(以下「分会」という。)があり、その分会員数は、本件審問終結時2名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成19年6月18日、組合は、忠岡工場における「分会結成通知書」(以下「6.18結成通知書」という。)及び「要求書並びに団体交渉申入書」(以下「6.18要求書並びに申入書」という。)を会社あて提出した。

(甲2、甲3、甲20)

イ 平成19年8月24日、組合と会社は、「会社は、組合員の雇用、配置、賃金、労働条件の不利益な変更の必要性が生じた場合は、事前に組合と協議のうえ決定する」と記載された確認書(以下、この規定を「事前協議約款」といい、当該確認書を「8.24確認書」という。)を締結した。(甲6)

ウ 平成19年9月18日、忠岡工場において、従業員で製品の配送用トラックの運転手である組合員 D (以下「 D 組合員」という。)の配送トラックへの積荷作業の応援をめぐって、 D 組合員と混綿機の操作を担当する従業員 E (以下「 E 従業員」という。)との間で口論が生じ、会社取締役総務部長 F (以下「 F 取締役」という。)が本社から忠岡工場へ赴いた(以下、この出来事を「9.18口論」という。)(甲19、乙23)

エ 平成19年9月19日、 X 2 委員長 G (以下「 G 委員長」という。)が F 取締役に、9.18口論について電話連絡を取ったところ、 F 取締役は G 委員長に対し、 D 組合員に自宅待機を命じることになったと述べた。後刻、 F 取締役は、 D 組合員に自宅待機を命じた(以下「本件自宅待機命令」という。)(証人 G 、証人 D 、証人 F)

オ 平成19年9月20日、 G 委員長及び X 1 書記長 H (以下「 H 労連書記長」という。)は、会社と折衝(以下「9.20折衝」という。)を行った。同

折衝において、組合は会社に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」（以下「9.20抗議並びに申入書」という。）を提出し、組合と会社は、同月24日に団体交渉（以下、団体交渉のことを「団交」という。）を開催することに合意した。

（甲7、甲20）

カ 平成19年9月24日、組合と会社は、D組合員の自宅待機命令の撤回等を議題とする団交（以下「9.24団交」という。）を行った。（甲20、乙23）

キ 平成19年9月25日、D組合員及びG委員長は忠岡工場に行ったが、F取締役は、D組合員を就労させず、同組合員に「自宅待機通知書」（以下「9.25自宅待機通知書」という。）を手交した。また、組合は会社に、D組合員の就労の保障及び同日の団交開催を求める「就労要求書並びに団体交渉申入書」（以下「9.25要求書並びに申入書」という。）を提出した。後刻、F取締役は組合に、D組合員を就労させることも同日中に団交を開催することもできない旨答えた。（甲8-①、甲8-②、甲9、甲20、乙23）

ク 平成19年9月26日及び同月27日、D組合員及びG委員長は忠岡工場に行ったが、F取締役はD組合員を就労させなかった。両日とも、組合は会社に、D組合員の就労の保障及び同日の団交開催を求める「就労要求書並びに団体交渉申入書」（以下、それぞれ「9.26要求書並びに申入書」及び「9.27要求書並びに申入書」という。）を提出した。両日とも、後刻、F取締役は組合に、D組合員を就労させることも同日中に団交を開催することもできない旨答えた。

（甲10、甲11、甲20、乙23）

ケ 平成19年9月27日、組合はD組合員の自宅待機命令の撤回等を求めて、当委員会に対し、平成19年(不)第54号事件に係る不当労働行為救済申立てを行った。

（当委員会に顕著な事実）

コ 平成19年9月28日、D組合員及びG委員長は忠岡工場に行ったが、F取締役は、D組合員を就労させなかった。組合は会社に、D組合員の就労の保障及び団交開催を求める「就労要求書並びに団体交渉申入書」（以下「9.28要求書並びに申入書」という。）を提出した。同日の午後、会社は組合に対し、「同年9月30日付けでD組合員を解雇することに決めた」と述べるとともに、同年10月2日に団交を開催することに応じる旨回答した。（甲12、甲21）

サ 平成19年10月2日、組合と会社は、D組合員の解雇等を議題とする団交を開催した。同団交において、会社は、D組合員を解雇処分（以下「本件解雇」といい、本件自宅待機命令と本件解雇とを併せて「本件処分」という。）とすることを決定した旨記載した「通知書」（以下「10.2通知書」という。）及び「事前通知済みであることの確認書」（以下「10.2確認書」という。）を組合に提出し

た。(甲13、甲14、乙2、乙3)

シ 平成19年10月3日、組合は会社に、「不当解雇の即時撤回を求める要求書」を提出した。(甲15、乙4)

ス 平成19年10月17日、組合は D 組合員の解雇撤回等を求めて、当委員会に対し、平成19年(不)第62号事件に係る不当労働行為救済申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

第3 争 点

1 会社が D 組合員に対して命じた自宅待機及び同組合員の解雇は、事前協議約款に違反し、組合員であるが故に行われた不利益取扱い及び組合の弱体化を図った支配介入か。

(1) 申立人の主張

平成19年9月18日に D 組合員及び E 従業員の間で生じた口論に関して、会社は、E 従業員からは事情聴取したが、D 組合員からは全く事情聴取をせず、D 組合員に自宅待機を命じた。また、8.24確認書において確認された事前協議約款までであるにもかかわらず、これを完全に無視し、組合の団交要求に全く応じず、本件解雇を強行した。その一方で、E 従業員は全く処分しなかった。すなわち、会社は、組合を徹底的に無視し、非組合員である E 従業員を擁護することで、分会の他の組合員らに会社の姿勢を明確にした。その結果、分会の他の組合員2名が同月27日付けで組合を脱退した。そして、会社は、この組合員2名が脱退届を作成したことを確認して、組合に団交の申入れを行い、団交の席で D 組合員の解雇を言い渡した。その結果、分会は壊滅した。

以上のことから、本件処分は、D 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、分会を壊滅させる目的で行われた、組合に対する支配介入であり、事前協議約款を無視し、組合の団交要求に応じないで本件解雇を強行した会社の行為は、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

会社が D 組合員を差別的に取り扱ったという事実はなく、本件自宅待機命令も組合員であることとは全く無関係になされたものである。D 組合員には威圧的、自己中心的な言動が多数見られ、会社の他の従業員、上司、取引先等との間で多数の問題を発生させてきた。本件処分は、いわばその結果によるものである。

本件自宅待機命令は、9.18口論に際して、D 組合員が F 取締役の制止を無視して E 従業員に「もう出てくるな」などと言葉を浴びせ続けたので、D 組合員がこの後も出勤してくれば業務全体に支障があると判断したため行ったものである。D 組合員が解雇されて以降、従業員間でのトラブルが全くないという結果か

らみても、会社の判断は適切であったと評価できる。また、実際に D 組合員の自宅待機が実施されたのは9.24団交の翌日からであり、会社は、組合との協議を踏まえて自宅待機を命じたものである。

また、本件解雇については、会社は9.24団交において、解雇の意思を組合に伝えていた。その後、組合から団交の申入れがあったが、F 取締役の仕事の都合により実現せず、平成19年9月28日、同取締役の仕事の段取りがついたことから、会社は、G 委員長に対して団交を受ける旨連絡した。ところが、G 委員長は自らの出張を理由に、会社の申入れを、代案をも含めてすべて拒否した。その結果として、会社はやむなく、10月2日の団交の席上で組合に解雇通知を交付する事態になったにすぎない。また、会社には、組合を敵視し嫌悪する意思などなく、他の組合員らの組合脱退の意思決定も、会社の言動とは無関係になされたものである。

したがって、本件処分は不当労働行為には該当しない。

2 会社は、D 組合員の自宅待機及び解雇を交渉事項とする団交に誠実に対応したか。

(1) 申立人の主張

平成19年9月19日、9.18口論に係る電話連絡をした G 委員長に対し、F 取締役が「D 君に自宅待機を命じることになった」と通告してきたため、G 委員長が口頭で当日中の団交開催を申し入れたが、F 取締役はこれを拒否した。

D 組合員の自宅待機の撤回を求める団交は、9月24日に行われたのみである。しかも、同団交の席上、F 取締役は、組合の求めた自宅待機の撤回について、検討の余地なしと述べ、話合いの途中であったにもかかわらず、団交を行っていた部屋の電気を消し、組合の団交担当者の退席を命じた。その後、組合は連日団交の開催を申し入れたが、会社は応じなかった。この点について、F 取締役は、「都合が付けられず」としか述べておらず、合理的な説明をしていない。

同月28日、出勤した D 組合員の就労を拒否した F 取締役に、G 委員長が9.28要求書並びに申入書を提出したのに対し、F 取締役は、当日の午後3時に団交を開催したい旨電話で申し出てきた。組合は、G 委員長の都合が悪いとして、この申入れを受けなかったが、G 委員長は組合の代表者であり、これまでの交渉経緯からしても、団交には欠かせない人物である。しかも、D 組合員を同月30日付けで解雇しなければならない理由は何もなく、会社は、同年10月2日に解雇を組合に提案し、協議した上で解雇するとしても何らの不都合もない。したがって、組合が同年9月28日の会社の団交開催申入れを受けなかったことは、会社の行為を正当化するものではない。

また、同年10月2日に開催された団交において、会社は、D 組合員への解雇は既に決定したものであり、組合との協議の余地はないと、一方的な通告に終始した。

以上のとおり、D 組合員の自宅待機及び解雇を交渉事項とする団交における、会社の一連の対応は不誠実である。

(2) 被申立人の主張

D 組合員を自宅待機にした経緯については、平成19年9月19日に F 取締役が、G 委員長と電話で話をした際に伝えている。

9.24団交でも D 組合員の自宅待機について協議がなされ、少なくとも30分程度は話し合いがなされたが、結果として決裂したにすぎない。また、同団交において、会社は組合に、D 組合員の解雇の意思を伝えている。

組合からは、9月25日から同月27日までの3日間、それぞれ当日の団交開催の申入れがあったが、F 取締役の仕事の都合により実現せず、同月28日に同取締役の仕事の段取りがついたことから、会社は、組合に、同日夕方の団交を受け入れる旨連絡した。ところが、組合は、G 委員長の出張を理由として、無理である旨答えたことから、会社は、対案として、同月29日又は30日の団交開催、及び H 労連書記長との団交を提示したが、組合側はこのすべてを拒否した。その結果として、やむなく10.2団交の席上で、会社から組合に D 組合員の解雇通知書を交付するという事態になったにすぎない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が D 組合員に対して命じた自宅待機及び同組合員の解雇は、事前協議約款に違反し、組合員であるが故に行われた不利益取扱い及び組合の弱体化を図った支配介入か。）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19年6月以前に、D 組合員は、退社しようとしていた E 従業員と、過去に喫煙をめぐってもめたことについて、30分ほど言い争いをした。

(乙22、証人 J)

イ D 組合員が、検品及び梱包を担当する従業員 J (以下、組合加入前及び組合脱退後も含めて「J 組合員」という。)に対して、E 従業員とあまりしゃべったらはめられるよ、と述べたことがあった。(証人 J)

ウ 忠岡工場では、乾燥機の掃除当番が1週間ごとに変わるが、E 従業員が乾燥機の掃除をしていなかったのので、翌週、J 組合員が E 従業員に、「掃除してないやないか」と苦情を述べたことがあった。(証人 J)

エ 平成19年春頃、忠岡工場長 K (以下「K 工場長」という。)は F 取締役に、D 組合員が荷物を指示通り降ろしてくれないという連絡が取引先の社長からあった旨報告した。(乙23)

オ 平成19年6月18日、組合は会社に対し、分会の結成を通知する6.18結成通知書

を提出した。同通知書には、分会員として、従業員 L (以下「L 組合員」という。)、D 組合員、J 組合員及び従業員 M (以下、組合脱退後も含めて「M 組合員」という。)の記載があった。

同日、組合は会社に対し、①平成19年度夏期一時金について、②就業規則の明示等その他労働条件の改善要求、③事前協議協定について、を議題とする団交の開催を申し入れる6.18要求書並びに申入書を提出した。(甲2、甲3)

カ 平成19年7月4日、組合と会社は6.18要求書並びに申入書に基づく団交(以下「7.4団交」という。)を開催し、同団交において、トラックへの積荷作業について、運転手のD 組合員1人だけではなく、他の従業員も協力して行うことが話し合われ、「4. 業務上の協助協援に関する組合提案を会社は尊重しその都度協議する」と記載された議事録(以下「7.4議事録」という。)が作成された。

(甲4、証人 J 、証人 F)

キ 平成19年7月18日、E 従業員が他の従業員の仕事を手伝わなかったことにより会社業務が停止したとして、D 組合員がF 取締役、忠岡工場に来るよう電話で依頼し、F 取締役は忠岡工場へ赴いた。F 取締役はE 従業員に、なぜ手伝わないのか、体調が悪いのかと尋ねた。D 組合員はF 取締役に、自分が体調が悪いと言った時と対応が違っていると抗議した。

同日夕刻、組合と会社は団交(以下「7.18団交」という。)を行い、就業規則の制定に当たって、D 組合員を労働者代表に選任することに合意するとともに、「会社は、今後、組合員の雇用、配置、賃金、労働条件の不利益な変更の必要性が生じた場合は、事前に組合と協議のうえ決定する」と記載された議事録(以下「7.18議事録」という。)を作成した。(甲5、甲20、乙23)

ク 平成19年7月24日、G 委員長、H 労連書記長及びF 取締役は、事務折衝(以下「7.24事務折衝」という。)を行った。同事務折衝の席上、F 取締役はG 委員長に、D 組合員の態度が悪いので改めさせるよう申し入れた。

(甲20、乙23、証人 G 、証人 F)

ケ 平成19年8月上旬、J 組合員はK 工場長に、組合を脱退したい旨述べた。

K 工場長は、ちょっと抜けにくいかもしれないと述べた。(証人 J)

コ 平成19年8月11日、J 組合員及びM 組合員は、F 取締役及びK 工場長と飲食店で1時間ほど面談した。F 取締役は、組合を脱退するなら、その意思をはっきりさせたものを示してほしいと述べた。

(証人 J 、証人 F)

サ 平成19年8月20日、J 組合員はD 組合員に、組合を脱退したいと述べた。

D 組合員はJ 組合員に、組合を辞めたらJ 組合員とは一緒に仕事はできな

同日、M 組合員は F 取締役あてに文書（以下「9.10 M 文書」という。）を提出した。同文書には、以下の記載があった。

「（前略）私の主旨は、年齢もいっており、解雇と言う事が恐く思い、お守りと言うかたちで、軽い気持ちで（組合に）入会してしまい、反省しております。

（中略）この様な事が続けば、仕事に指し使える事になり、この先、D 氏とは一緒に仕事を続けのが困難と思い、文面にさせて頂きました。又、同時に、J 氏、E 氏兩名を助けて頂ければ幸いです。（以下略）」

（乙13）

セ 平成19年9月18日、忠岡工場では従業員7名のうち2名が休暇であった。同日夕刻、D 組合員は、工場の建物の外で配送トラックへの積荷作業を始め、J 組合員、機械の操作及び保守を担当する従業員 N（以下「N 従業員」という。）及び E 従業員に作業への応援を依頼した。J 組合員及び N 従業員は、D 組合員の積荷作業を手伝った。このとき、E 従業員は、工場の建物の中で製品にシールを貼る作業をしており、積荷作業を手伝わなかった。積荷作業が終わりかけた頃、E 従業員は積荷作業の場所へ行ったが、D 組合員は E 従業員に、「もう遅い」と述べた。工場の建物内で、積荷作業の応援依頼をめぐり、D 組合員と E 従業員との間で口論が生じた。口論を聞いた K 工場長は、事務所から口論の現場へ出てきて、D 組合員に「お前は何をごちゃごちゃ言うてるんや」と述べた。D 組合員は、「なぜ自分だけに言うんや」、「平等に扱ってほしい」と述べた。K 工場長は F 取締役を呼んだ旨述べた。その後、E 従業員が D 組合員に会社を辞めると述べ、これに対して D 組合員は、「本当に辞めるんやな。責任取れよ」と述べた。その時、F 取締役が本社から忠岡工場に到着した。F 取締役は D 組合員に、口論になった経緯について説明を求めたが、D 組合員から明確な説明はなかった。その後、再度、D 組合員と E 従業員との間で口論となり、F 取締役は、D 組合員に対し「会社を辞めろとか君の言うことじゃない」と述べるとともに、「両方ともやめておけ」と述べた。E 従業員は、今日で会社を辞めると述べた。D 組合員は E 従業員に対し、「もう出てくるな」と述べた。

9.18口論の後、会社は D 組合員から事情聴取は行っていない。

（甲19、乙23、証人 D、証人 F）

ソ 平成19年9月19日、G 委員長が F 取締役に対し、9.18口論に係る電話連絡をしたところ、F 取締役は G 委員長に対し、D 組合員に自宅待機を命じることになったと述べた。G 委員長は、事情を調査することなく自宅待機を発令することは認められない、就業規則の策定を見据えた協議中であり手続的にも不

備があると述べ、事前協議を申し入れたが、 F 取締役は拒否した。

同日午後5時頃、 F 取締役が、 D 組合員に対し自宅待機を命じるとともに、工場及びトラックの鍵を返還するよう命じたところ、 D 組合員は鍵を返還せず、「事前協議があるやろ。組合を通してくれ」と述べた。また、 F 取締役は D 組合員に、同組合員の自宅待機を決定したことを G 委員長に伝えてある旨述べた。その後、 D 組合員は、「こちらは裁判も辞さないぞ。吐いたつば飲むなよ」と述べた。

一方、同日、 E 従業員は出勤しておらず、また9.18口論について、会社は E 従業員に対して処分はしていない。(証人 D 、証人 F)

タ 平成19年9月20日、 G 委員長、 H 労連書記長及び F 取締役は、本件自宅待機命令の撤回に係る9.20折衝を行った。同折衝において、組合は会社に対し9.20抗議並びに申入書を提出した。9.20抗議並びに申入書には以下の記載があった。

「 抗議並びに団体交渉申入書

御社が D 組合員に発した自宅待機処分に強く抗議し、即時撤回を求めるとともに、職場、労働条件の改善を求めるため、下記のとおり要求いたしますので、誠意ある団体交渉の席上において、早期に解決を図られるよう、強く求めます。

記

1. 2007年9月19日に D 組合員に発せられた自宅待機処分は、2007年7月4日付「議事録」第4項、及び2007年8月24日付「確認書」第2項に反し、同第6項を反故にする、一方的かつ不当な処分であるため、直ちに撤回し、謝罪するとともに、 D 組合員の就労を保障されたい

2. ～5. (略)

6. 団体交渉日時

2007年9月24日 午前10時 御社忠岡工場内にて

—以上—

9.20折衝において、組合と会社は、同月24日に団交を開催することに合意した。

(甲7)

チ 平成19年9月20日及び同月21日、 D 組合員は忠岡工場で就労したが、 E 従業員は出勤しなかった。(証人 D 、証人 F)

ツ 平成19年9月24日、組合と会社は、9.20抗議並びに申入書に基づく9.24団交を行った。同団交において、組合は F 取締役に、 D 組合員の本件自宅待機命令の撤回を求めたが、 F 取締役は、「検討の余地はない」、「辞めてもらう方向

で検討している」などと述べた。(甲20)

テ 平成19年9月25日早朝、工場に行った D 組合員及び G 委員長に対し、F 取締役は D 組合員の就労を拒否する旨述べ、9.25自宅待機通知書を手交した。同通知書には、「今回の貴殿(D 組合員)の行為に対し、慎重に審議を重ねた結果、自宅待機を命じることを決定したので、その旨通知するものである」との記載があり、①自宅待機期間は同月25日から30日までであること、②理由は、9.24団交で説明しているとおりでであること、が記載されていた。

また、組合は会社に、9.25要求書並びに申入書を提出し、D 組合員の就労を保障するよう求めたが、会社は D 組合員の就労を認めなかった。

(甲8-①、甲8-②、甲9、証人 G、証人 F)

ト E 従業員は、平成19年9月25日以降、忠岡工場に出勤した。

(証人 F)

ナ 平成19年9月26日及び同月27日の早朝、D 組合員及び G 委員長は忠岡工場に行ったが、F 取締役は D 組合員を就労させなかった。組合は、9.26要求書並びに申入書、及び、9.27要求書並びに申入書をそれぞれ F 取締役に提出し、D 組合員の就労を保障するよう求めたが、会社は D 組合員の就労を認めなかった。(甲10、甲11、甲20)

ニ 平成19年9月27日、J 組合員及び M 組合員は、組合脱退届を組合あて郵送した。(証人 J)

ヌ 平成19年9月28日の早朝、D 組合員及び G 委員長は忠岡工場に行ったが、F 取締役は D 組合員を就労させなかった。組合は、9.28要求書並びに申入書を F 取締役に提出し、D 組合員の就労を保障するよう求めたが、会社は D 組合員の就労を認めなかった。同日の午後、F 取締役は組合に電話をし、同日の団交開催を提案した。組合が会社の提案内容を質したのに対し、F 取締役は、「9月30日付けで D 組合員を解雇することに決めたので、そのことを通告しなかった」と答えた。(甲12、甲21、証人 G)

ネ 平成19年10月2日、組合と会社は、9.28要求書並びに申入書に基づく10.2団交を開催した。同団交の冒頭において、F 取締役は組合に、10.2通知書及び10.2確認書を手交した。10.2通知書及び10.2確認書は、以下のとおりであった。

「 通 知 書

弊社は組合員 D の処遇について、最終的事案として、2007年9月18日午後、仕事上の事とは言え、従業員 E との間で口論となり、その最中に

K 工場長仲裁の労をとりましたが、なかなか聞き入れず手に負えない為 F 部長に連絡し、F 部長が駆けつけると、D は E に

対し、会社を辞めてしまえとせまりおり、仲裁の為、話を聞くよう諭しているにもかかわらず、 E に対し罵声をあびせ続け、 E は『もう、一緒に仕事は出来ない。』と言わせるに至り、9月19日は E は出勤しなかった。

これは少なくとも管理者 F 部長の立場を無視し、人事権がないにもかかわらず乱用し、会社の秩序を乱す行為で、会社としては放置する事が出来ず、日頃の本人の言動をかんがみ、処分決定までの間、9月19日付で自宅待機を命じたものである。

その後、社内において検討を加えた結果、これまでの数々の事実から、今後将来の事業運営に支障をきたす事は避けられないと判断し、9月30日付で退職（解雇）処分する事を決定したのでここに文書で通知します。

1. 自宅待機中の賃金は（実質9月22日から9月30日までの9日間）に対しては平均賃金の60%を支給する。
2. 解雇予告手当として平均賃金の30日を支給する
3. 1及び2の支払い方法については本人の希望する方法で支払う事とする。

以上」

「 事前通知済みであることの確認書

平成19年9月28日、電話連絡にて、平成19年9月30日付で、組合員 D の解雇決定について通知すること、これに伴う交渉を申し入れたが、 X 2 及び X 1 の都合で、日程上10月2日まで延期されたいとの申し出がなされた。

日程の都合上10月2日を交渉実施については了承するが、自宅待機が実質上10月2日に及ぶ事にはなっても延期を了承したということではなく、解雇については自宅待機期間中にも意思表示していたことではありますが、会社としては解雇日を9月30日として正式に決定する運びとなったものであり、そのことについては9月28日の電話のやり取りの中で会社から主張していた事を否定される事のないよう念のため、申し添えるものです。

以上」

10.2通知書及び10.2確認書の手交時、 G 委員長が、事前協議約款に反した解雇であり認められないと抗議したのに対し、 F 取締役は、「（ D 組合員の解雇は）社内で十分に検討し決定したものであり、もはや再検討の余地は全くない。解雇については、9月28日に G さん、 H さんには電話で事前に通知してある」と述べた。 H 労連書記長が、解雇を回避するための手段を検討してほしい

と述べて話合いの継続を求めたが、F取締役は、「無駄だ」と答えた。

D組合員が解雇された後、忠岡工場における分会員は、L組合員1名になった。(甲13、甲14、甲21、乙2、乙3)

(2) 会社がD組合員に対して命じた自宅待機及び同組合員の解雇は、事前協議約款に違反し、組合員であるが故に行われた不利益取扱い及び組合の弱体化を図った支配介入であるかについて、以下判断する。

ア 本件自宅待機命令と本件解雇の関連について

前提事実及び前記(1)セ、ソ、ツ、テ、ネ認定のとおり、①平成19年9月18日、9.18口論が生じたこと、②同月19日、F取締役がG委員長に対し、D組合員に自宅待機を命じることになったと述べたこと、③同日、F取締役は、D組合員に本件自宅待機命令を行ったこと、④本件自宅待機命令の撤回等を議題とする9.24団交において、F取締役は組合に、「辞めてもらう方向で検討している」などと述べたこと、⑤同月25日、会社が組合及びD組合員に、同組合員を同日から同月30日までの自宅待機を命じると書面で通知したこと、⑥同年10月2日、会社が組合に、D組合員を同年9月30日付けで解雇する旨書面で通知したこと、⑦同書面には、D組合員の自宅待機中の賃金は平均賃金の60%を支給すると記載されていたこと、が認められる。そうすると、本件処分は9.18口論発生から短期間の間に行われており、しかも、本件自宅待機命令の撤回を議題とする9.24団交において、会社は、本件解雇を予告しているとも取れる発言をしているのであるから、本件処分であるところの本件自宅待機命令と本件解雇は一連のものとしてみるのが相当である。

イ 会社は、本件処分は、D組合員が会社の他の従業員、上司及び取引先との間で多数問題を発生させ、また、9.18口論ではF取締役の制止を無視して、E従業員に対して「もう出てくるな」などと発言した結果、D組合員が出勤すれば今後の業務全体に支障があると判断したためである旨主張するので、以下検討する。

(ア) 9.18口論について

a 9.18口論の概要についてみると、前記(1)セ、ソ、チ、ト認定のとおり、①D組合員が配送トラックへの積荷作業を始め、J組合員、N従業員及びE従業員に応援を依頼した、②J組合員及びN従業員は積荷作業を手伝ったが、製品にシールを貼る作業をしていたE従業員は手伝わなかった、③積荷作業が終わりかけた頃、積荷作業の場所に行ったE従業員に、D組合員が「もう遅い」と述べた後、積荷作業の応援をめぐる口論が生じた、④口論を聞いたK工場長が事務所から現場に出てきて、「何をごちゃ

ごちゃ言うてるんや」と D 組合員に述べた、⑤ D 組合員は K 工場長に、自分だけに注意せず、平等に扱ってほしいと述べた、⑥ K 工場長に呼ばれて本社から忠岡工場に赴いた F 取締役が、D 組合員に説明を求めた、⑦ D 組合員と E 従業員の間で口論となり、F 取締役が D 組合員に対し、「会社を辞めろとか君の言うことじゃない」と述べるとともに、「両方ともやめておけ」と述べた、⑧ E 従業員が、今日で会社を辞めると述べ、D 組合員が E 従業員に、「もう出てくるな」と述べた、⑨ E 従業員は平成19年9月19日から同月21日までは忠岡工場に出勤せず、同月25日以降出勤した、というものである。

確かに、F 取締役が本社から忠岡工場へ赴いた後、D 組合員と E 従業員の口論を F 取締役が制止したにもかかわらず、D 組合員は、会社を辞めると述べた E 従業員に対し、「もう出てくるな」と述べている。しかし、D 組合員のこの発言は、D 組合員の積荷作業の応援をめぐる口論の延長上のものであるとみるのが相当である。F 取締役の制止の後もこの発言があったことや E 従業員が9.18口論の翌日から3日間出勤しなかったことを考慮しても、解雇に値するほど会社の秩序を乱す言動であるとまではいうことはできない。

- b 次に、9.18口論発生後の会社による D 組合員と E 従業員に対する取扱いを比較すると、前記(1)セ認定のとおり、9.18口論の当日、F 取締役が D 組合員に、口論になった経緯について説明を求めたが、D 組合員から明確な説明はなかったこと、及び、その後も、会社は D 組合員から9.18口論について事情聴取を行っていないことが認められる。それにもかかわらず、前記(1)ソ、ト、ネ認定のとおり、D 組合員は平成19年9月22日から同月30日まで、賃金を平均賃金の60%とするとの不利益を伴う自宅待機命令を受け、さらに同月30日付けで解雇されているのに対し、E 従業員は何ら処分を受けず、同月25日以降、通常通り出社していることが認められる。したがって、会社は D 組合員から、9.18口論について、実質的には事情を聞いておらず、本件処分の過程において、D 組合員と E 従業員のどちらに非があるかを明らかにしないまま、D 組合員のみ为本件処分を行っており、その取扱いは均衡を欠いているといわざるを得ない。

(イ) 9.18口論以外の会社主張の D 組合員に係る事実について

- a 前記(1)ア、イ、キ、ソ認定のとおり、①平成19年6月以前に、D 組合員が、退社しようとしていた E 従業員と、過去に喫煙をめぐるもめたことについて30分ほど言い争いをしたこと、② D 組合員が J 組合員に、

E 従業員とあまりしゃべったらはめられるよと述べたこと、③平成19年7月18日、F 取締役が E 従業員に、なぜ手伝わないのか、体調が悪いのかと尋ねたのに対し、D 組合員は F 取締役に、自分が体調が悪いと言った時と対応が違っていると抗議したこと、④9.18口論の翌日、F 取締役が D 組合員に自宅待機を命じ、トラック及び工場の鍵を返還するよう指示したのに対し、D 組合員は鍵の返還に応じず、事前協議約款があるので組合を通して話をするようにと述べ、その後、「吐いたつば飲むなよ」と述べたこと、が認められる。

- b まず、D 組合員が、会社の他の従業員との関係において多数の問題を発生させているかについて検討する。

前記 a ①及び②の事実は、D 組合員と E 従業員間の個人的な人間関係に係るものであり、会社が主張するように、D 組合員の言動が威圧的、自己中心的であるかどうかはさておき、D 組合員が、会社の他の従業員との関係において多数の問題を発生させたとは認められない。

- c 次に、D 組合員が、上司との関係において多数の問題を発生させているかについて検討する。

前記 a ③の事実は、D 組合員が、E 従業員との平等な取扱いを求めて F 取締役に対して抗議を行ったものであり、著しく不適切な抗議とまではいえない。前記 a ④の事実のうち鍵の返還指示は、組合が団交の交渉事項としている本件自宅待機命令に伴うものであるから、D 組合員が鍵の返還指示に応じず、組合を通すよう述べたとしても、不合理とはいえない。「吐いたつば飲むなよ」という D 組合員の発言は、F 取締役に対するもので、従業員の上司に対する発言としては適切さを欠くものの、これらのことをもって、D 組合員が上司との関係において多数の問題を発生させているとは認められない。

- d また、D 組合員が、取引先との関係において多数の問題を発生させているかについて検討する。

前記(1)エ認定のとおり、平成19年春頃、K 工場長が F 取締役に、取引先の社長から、D 組合員が荷物を指示通り降ろしてくれないという連絡があった旨報告したことが認められるが、そのほかに、D 組合員が取引先との間で問題を生じさせていたとの主張も疎明もなく、このことのみをもって、D 組合員が取引先との間で多数の問題を発生させていたとは認められない。

- e なお、前記(1)ク認定のとおり、7.24事務折衝の席上、F 取締役が G

委員長に、D組合員の態度が悪いので改めさせるよう申し入れたことが認められ、会社がD組合員の態度に不満を持っていたとみることはできるものの、このことをもって同組合員が多数の問題を発生させていたとまで認めることはできない。

(ウ) 以上のとおり、D組合員が、9.18口論において解雇に値するほど会社の秩序を乱した言動をなしたとまでは認められず、そのほかに、会社の他の従業員、上司及び取引先との間で多数の問題を発生させたとも認められないことを考え合わせると、D組合員が出勤すれば今後の業務全体に支障があるとの会社の判断は合理的とはいえない。

ウ 会社が組合を嫌悪していたかどうかについて

D組合員に対して本件処分がなされた時期に、会社が組合を嫌悪していたかどうかについて検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)カ、キ及びシ認定のとおり、①組合と会社は7.4団交、7.18団交及び8.24団交を開催し、それぞれ7.4議事録、7.18議事録及び8.24確認書を作成、締結したこと、②7.18団交において、組合と会社は、就業規則の制定に当たってD組合員を労働者代表とすることに合意したこと、③8.24確認書には、労働基準法上の労働者代表をD組合員とする旨記載されていたこと、が認められる。これらのことからすると、8.24確認書締結までの間、組合と会社はある程度円滑な関係を築いていたものとみることができる。

(イ) しかし、一方で、前記(1)ケ、コ、サ、ス、ニ認定のとおり、①平成19年8月上旬、J組合員がK工場長に、組合を脱退したい旨述べたこと、②同月11日、F取締役及びK工場長が、J組合員及びM組合員と飲食店で面談し、F取締役が、組合を脱退するなら、その意思をはっきりさせたものを示してほしいと述べたこと、③同月20日、J組合員が、D組合員に組合脱退の意向を伝えた後、G委員長及びH労連書記長と面談したこと、④その数日後、J組合員がF取締役及びK工場長に対し、組合脱退の意向を組合に伝えられなかった旨報告したところ、F取締役らは、時間をかけて解決したらどうかと述べたこと、⑤同年9月10日、J組合員は組合を脱退したいのが本音である旨記載した9.10 J文書を、M組合員は組合に入ったことを反省している旨記載した9.10 M文書を、それぞれ会社に提出したこと、⑥同年9月27日、J組合員及びM組合員が、組合脱退届を組合あて郵送したこと、が認められる。

そうすると、組合脱退を言い出したのはJ組合員自身ではあるが、J組合員が会社に相談した際、会社は、同組合員に組合脱退の意思をはっきりさせ

たものを示すよう求め、また、同組合員が、組合脱退の意向を組合に伝えられなかった旨会社に伝えた際には、会社が時間をかけて解決したらどうかと述べていることから、会社が、組合の脱退に係る助言と取れる発言を行ったとみるのが相当である。

さらに、J 組合員と M 組合員は、J 組合員が組合を脱退したいのが本音である旨記載した9.10 J 文書を、M 組合員が組合に入ったことを反省している旨記載した9.10 M 文書を、それぞれ会社に提出した後に組合を脱退したこと、これらの文書の提出が、会社が J 組合員に組合脱退の意思をはっきりさせたものを示すよう求めた1か月後のことであったこと、を考えると、これらの文書は、組合脱退の意思をはっきりさせたものを示すようにとの会社の要請に J 組合員らが応えたものとみるのが妥当である。

これらのことからすると、会社は、9.18口論がなされた同年9月の時点において、J 組合員及び M 組合員が組合から脱退することを期待していたものと認められる。

(ウ) 以上のとおり、会社は、当初、組合とある程度円滑な関係を築いていたものの、平成19年8月11日以降、J 組合員及び M 組合員に組合脱退の意思をはっきりさせるよう求めるとともに、組合脱退に係る助言とも取れる発言を行っており、このことに、後記エ判断のとおり、本件処分に当たり、組合との事前協議約款に違反して組合との協議を回避したことを考え合わせると、会社は、遅くとも本件処分を行った同年9月の時点では、組合を嫌悪するようになっていたとみるのが相当である。

エ 事前協議約款の不履行について

(ア) 組合は、会社が組合との協議を経ることなく本件解雇を強行したことは、組合との事前協議約款に違反し、組合に対する支配介入である旨主張するので、以下検討する。

(イ) 前記(1)シ認定のとおり、平成19年8月24日、組合と会社は8.24確認書を締結し、同確認書第6項に、「会社は、組合員の雇用、配置、賃金、労働条件の不利益な変更の必要性が生じた場合は、事前に組合と協議のうえ決定する」と記載されていることが認められる。そして、組合員の解雇がこの事前協議の対象となる事項であることは疑いのないところであるので、会社は、本件解雇を行うに当たり、事前に組合と協議すべき義務を負っていたと認められる。

(ウ) 会社は、本件解雇については9.24団交において解雇の意思を組合に伝えていたので、事前協議約款は履行した旨主張する。

しかし、前記(1)ツ、又認定のとおり、9.24団交では、会社が単に「辞めて

もらう方向で検討している」と発言したことが認められるだけで、特にこれについて労使間で協議したことまでは認められず、また、F取締役が平成19年9月28日に、組合に対し、電話で、同日の団交開催を提案した際、「9月30日付けでD組合員を解雇することに決めたので、そのことを通告しなかった」と述べたことが認められるが、このときにも労使間で協議したことは認められない。ほかに、会社が組合に、本件解雇を通知する旨記載した10.2通知書を手交した同年10月2日までに、会社が、D組合員の解雇について組合と協議を行ったと認めるに足る疎明はない。

したがって、本件解雇は、8.24確認書に記載された組合との事前協議約款に違反するものであり、この点に係る会社の主張は採用できない。

オ 上記アからエを考え合わせると、D組合員に不適切な言動がみられ、また、同組合員と取引先及び上司との間で問題が生じていた事実は認められるものの、本件処分に合理的理由があるとまでは認められず、他方、本件処分の時点において、会社は組合を嫌悪していたと認められるのであるから、本件処分は、組合を嫌悪した会社が、D組合員が組合員であるが故に行ったものとみるのが相当である。

また、本件処分は、8.24確認書に定める組合との事前協議約款に違反して組合との協議をせずに行われ、その結果、前記(1)ネ認定のとおり、忠岡工場における分会員は1名に減少したのであるから、D組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入でもあり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

2 争点2(会社は、D組合員の自宅待機及び解雇を交渉事項とする団交に誠実に対応したか。)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19年9月18日、忠岡工場において、D組合員が配送トラックへの積荷作業の応援をE従業員に依頼したことから、9.18口論が生じた。

(甲19、乙23)

イ 平成19年9月19日、G委員長がF取締役に対し、9.18口論に係る電話連絡をしたところ、F取締役はG委員長に対し、「D組合員に自宅待機を命じることになった」と述べた。G委員長がF取締役に対し、D組合員の自宅待機命令の撤回等を議題とする団交開催を口頭で申し入れたところ、F取締役は団交の開催を拒否した。後刻、H労連書記長がF取締役に対し、電話で団交を申し入れ、F取締役は9.20折衝を行うことに合意した。

同日午後5時頃、F取締役は、D組合員に自宅待機を命じた。

(証人 G 、乙23)

ウ 平成19年9月20日、G 委員長、H 労連書記長及び F 取締役は、D 組合員に対する自宅待機命令の撤回に係る9.20折衝を行った。9.20折衝において、組合は会社に対し9.20抗議並びに申入書を提出し、D 組合員に対する自宅待機命令は7.4議事録及び8.24確認書に違反する不当な処分であるとして、即時撤回を求めるとともに、団交を申し入れた。9.20折衝において、組合と会社は、同月24日に団交を開催することに合意した。(甲7、甲20)

エ 平成19年9月24日、組合と会社は、9.20抗議並びに申入書に基づく9.24団交を行った。9.24団交において、組合がD 組合員の自宅待機命令の撤回を求めたのに対して、F 取締役は「検討の余地はない」、「辞めてもらう方向で検討している」などと述べた。その後、組合は協議を続けようとしたが、F 取締役は「これ以上話し合っても無駄である」と述べて席を立ち、部屋の電気を消して組合に退席を促し、組合は退席した。(甲21)

オ 平成19年9月25日早朝、G 委員長は9.25要求書並びに申入書をF 取締役に手交した。9.25要求書並びに申入書には、D 組合員の自宅待機命令の撤回及び就労保障を求める旨、並びに同日午後5時30分の団交開催を求める旨記載されていた。後刻、F 取締役はG 委員長に電話をし、D 組合員の就労の保障はできず、当日の団交開催もできない旨回答した。

(甲9、甲19、乙23、証人 G 、証人 F)

カ 平成19年9月26日早朝及び同月27日早朝、G 委員長は9.26要求書並びに申入書、及び、9.27要求書並びに申入書を、それぞれF 取締役に提出した。両要求書並びに申入書には、D 組合員の自宅待機命令の撤回及び就労保障を求める旨、並びに当日午後5時30分の団交開催を求める旨記載されていた。両日とも、後刻、F 取締役はG 委員長に電話をし、D 組合員の就労の保障はできず、当日の団交開催もできない旨回答した。

(甲10、甲11、甲19、乙23、証人 G 、証人 F)

キ 平成19年9月28日早朝、組合はF 取締役に、D 組合員の自宅待機命令の撤回及び就労保障を求める旨、並びに団交開催を求める9.28要求書並びに申入書を提出した。9.28要求書並びに申入書には、団交開催日時について、「解決のための団体交渉を、当組合と協議のうえ決定されること」と記載されていた。同日午後3時頃、F 取締役は、G 委員長に電話をし、同日中に団交を開催したい旨述べた。G 委員長は、出張のため同年10月1日以降でなければ団交には応じられない旨述べた。F 取締役は、団交を同年9月29日又は同月30日に、H 労連書記長が組合を代表して出席し開催することを提案したが、G 委員長は、自分

が出張から戻るまで団交はできないと述べた。G 委員長が F 取締役、会社の提案内容を質したところ、同取締役は、「9月30日付けで D 組合員を解雇することに決めたので、そのことを通告したかった」と答えた。組合と会社は、同年10月2日に団交を開催することに合意した。

(甲12、甲21、乙23、証人 G、証人 F)

ク 平成19年10月2日、組合と会社は、D 組合員に対する自宅待機命令の撤回等を議題とする10.2団交を開催した。10.2団交の冒頭において、F 取締役は組合に10.2通知書及び10.2確認書を手交し、「(D 組合員の解雇は)社内で十分に検討し決定したものであり、もはや再検討の余地は全くない。9月28日に G 委員長、H 労連書記長には電話で事前通知している」と述べた。L 組合員が F 取締役に、「D さんだけが解雇されるのはおかしい。何度もトラブルを起こしている E さんには何の処分もないのか」と質したのに対し、F 取締役は「E 君と工場長から事情は聞いた」、「E 君に対しては処分などしていないし、処分することも検討していない」などと答えた。H 労連書記長が「解雇を回避するための手段を検討してほしい」と述べて話合いの継続を求めたが、F 取締役は応じなかった。

なお、10.2通知書及び10.2確認書の内容は、前記1(1)ネのとおりであった。

(甲13、甲14、甲21、乙2、乙3、証人 G)

ケ 忠岡工場の定時の終業時刻は午後5時であり、また、忠岡工場の生産ラインは、午後4時から午後4時半までにはほとんど止まっていた。(証人 D)

(2) 組合は、会社が D 組合員の自宅待機及び解雇を交渉事項とする団交に誠実に対応しなかった旨主張するので、以下検討する。

ア まず、9.24団交に係る会社の対応を検討する。

(ア) 前記(1)ア、イ、ウ、エ認定のとおり、9.18口論発生後、平成19年9月19日、組合が会社に、本件自宅待機命令の撤回等を議題とする団交を申し入れた後、組合と会社の間で、9.20折衝が行われ、9.24団交の開催に合意したこと、これを受けて9.24団交が行われたことが認められる。

(イ) 9.24団交における会社の対応を検討すると、前記(1)エ認定のとおり、9.24団交において、組合が D 組合員の自宅待機命令の撤回等を求めたのに対して、会社は、検討の余地はないと述べた上で、これ以上話し合っても無駄であると述べて、組合に退席を促しているのであるから、会社の対応は一方的であり、会社は組合との交渉に誠実に応じたとはいえない。

イ 次に、10.2団交に係る会社の対応を検討する。

(ア) 前記(1)オ、カ、キ認定のとおり、①平成19年9月25日、同月26日及び同月

27日、組合が当日の団交開催を申し入れたのに対し、会社は、当日の開催はできない旨回答したこと、②同月28日、組合が団交開催を申し入れたのに対し、会社は同日中、同月29日又は同月30日の団交開催を提案し、組合と会社は同年10月2日の団交開催に合意したこと、③会社は、同月28日に10.2団交の開催に合意するに当たり、同月30日付けでD組合員を解雇することに決めたので、団交においてそのことを組合に通告する意向である旨述べたこと、が認められる。

(イ) 前記(1)キ、ク認定のとおり、会社が組合に、D組合員を同月30日付けで解雇することに決めたことと述べたのは、平成19年9月28日であり、D組合員の解雇について団交がなされたのは、10.2団交が初めてであることが認められる。

(ウ) また、前記(1)ク認定のとおり、10.2団交において、①団交の冒頭に、会社は組合に10.2通知書及び10.2確認書を手交し、D組合員の解雇は決定済みで再検討の余地はなく、また、平成19年9月28日に電話で組合に事前通知済みであると述べたこと、②組合が、D組合員だけが解雇されるのはおかしいと述べたのに対し、会社は、E従業員については処分することは検討していないと答えたこと、③組合が、解雇を回避するための手段を検討してほしいと述べて話合いの継続を求めたのに対し、会社は話合いの継続に応じなかったこと、が認められる。

(エ) 以上のとおり、会社は、本件処分を交渉事項とする組合からの平成19年9月25日、同月26日及び同月27日の団交申入れに対しては、開催できない旨回答するだけで、後日の開催などの対案を組合に提示せず、同月28日の団交申入れに対しては、団交の開催に合意したものの、団交をD組合員の解雇を通告する場とする目的であったとみざるを得ず、また、同年9月28日に、組合に対して、D組合員を同月30日付で解雇することを決めたことと述べてから初めて開催された10.2団交の冒頭で、組合に、同組合員の解雇は再検討の余地のない決定事項であると述べ、組合の協議継続の要請にも応じなかった。

これらのことからすると、会社は組合と真摯に話し合う姿勢に欠けていたといわざるを得ず、10.2団交に係る会社の対応は誠実であるとはいえない。

ウ 上記ア、イのとおり、9.24団交及び10.2団交に係る会社の対応は、いずれも誠実なものではなかったと判断されるので、D組合員の自宅待機命令及び解雇を交渉事項とする団交における会社の対応は、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

申立人らは、誠実団体交渉応諾、事前協議の誠実履行、組合分会弱体化の禁止並び

に陳謝文の掲示及び交付をも求めるが、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21年1月6日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印