

命 令 書 (写)

申立人 宮崎市別府町3番9号
宮崎中央ふれあいユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 児湯郡高鍋町大字高鍋町673番地
高鍋信用金庫
理事長 Y 1

上記当事者間の宮崎労委平成20年（不）第4号高鍋信用金庫不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年7月2日第750回公益委員会議において、会長公益委員日野直彦、公益委員村田綜、同黒田民子、同宮田行雄及び同山崎真一朗が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、本命令書受領の日から1週間以内に下記の文書を手交しなければならない。

記

	年	月	日
宮崎中央ふれあいユニオン			
執行委員長 X 1	様		
	高鍋信用金庫		
	理事長 Y 1		印
平成20年6月20日、同年7月7日及び同年8月1日付けで貴組合が申し入れた団体交渉に当金庫が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と、宮崎県労働委員会において認定されました。			
今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。			

- 2 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

3 その他申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、宮崎中央ふれあいユニオン（以下「組合」という。）が、高鍋信用金庫（以下「金庫」という。）から懲戒解雇された申立人組合員 X 2（以下「X 2」という。）の就労を求める団体交渉を金庫に申し入れたところ、金庫が応じなかったことが労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するとして、平成20年10月31日に救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

組合が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) X 2の就労に関する団体交渉の応諾
- (2) 謝罪文の掲示

3 争点

- (1) 金庫が組合からの団体交渉の申入れに応じなかったことに正当な理由は認められるか。
- (2) X 2が定年退職の年齢に達したことにより、本件申立てに関する救済の利益は失われたか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

被申立人は、肩書地に主たる事務所を置き、預金の受入れ、会員に対する資金の貸付等を事業の目的とする信用金庫である。

本件申立時の金庫の従業員数は、368名である。

(乙4、争いのない事実)

(2) 申立人

申立人は、平成12年1月に結成された個人で加入する労働組合である。
本件申立時の組合の組合員数は、96名である。

(争いのない事実)

2 X 2の懲戒解雇に至る経緯

(1) X 2の職歴

X 2は、昭和43年11月1日に金庫に雇用された後、主な支店の店長を歴任し、本店店長、本部の営業推進部部長、業務部部長を経て、平成16年2月1日付けで、新設された相談業務担当を命じられた。

平成16年7月1日付けで、相談業務担当は「お客様相談室」となり、同日、X 2はお客様相談室の室長となり、また、金庫の業務執行役員に就任した。

(甲3、争いのない事実)

(2) X 2による会長らへの無言電話

X 2は、金庫では理事長や会長の専断的経営がなされ、最高意思決定機関である総代会や総会が機能していないと考えており、自分に執行役員の肩書きはあるが、金庫の重要な機関であるALM委員会への出席もできず、経営陣に意見具申することもできない状況に不満を持っていたところ、平成18年1月ころから、部下に指示して、週3、4回程度、会長室及び理事長室に内線電話による無言電話を掛けさせた(以下「無言電話の件」という。)

(甲3、争いのない事実)

(3) X 2の懲戒解雇

無言電話の件について、平成18年4月ころには、金庫は、役員室受付の電話機の表示により、発信元がお客様相談室であることに気付いており、無言電話の日時を記録していた。

平成18年7月20日、金庫の賞罰委員会が開催され、無言電話の件を理由としたX 2の懲戒解雇処分が相当と答申された。

平成18年7月24日に開催された金庫の臨時理事会において、X 2を業務執行役員から解任すること及び懲戒解雇処分を行うことについて承認可決し、同日、金庫の理事長がX 2に懲戒解雇を告げ、また、懲戒解雇する旨の通知書がX 2の自宅に配達された。

(甲3、乙5、争いのない事実)

3 仮処分命令申立て及び訴訟提起

(1) 地位保全等仮処分申立て及び訴訟提起

金庫による懲戒解雇に対し、X 2 は、地位保全の仮処分を申し立て（平成18年（ヨ）第56号地位保全等仮処分申立事件）、平成18年10月27日、宮崎地方裁判所は、懲戒解雇は解雇権の濫用に当たり無効であるとし、労働契約上の地位を仮に定める保全等の必要性を認める決定をした。

その後、X 2 は、同裁判所に本案の訴えを提起し（平成18年（ワ）第741号地位確認等請求事件）、平成20年2月29日、X 2 の解雇を無効とする判決が出された。

上記地裁判決に対し、金庫は福岡高等裁判所宮崎支部に控訴したが、平成20年8月29日、同控訴を棄却する判決が出された。

金庫は、上記高裁判決に対し、上告受理申立てをしている。

(甲1、甲2、甲3、甲4、争いのない事実)

(2) X 2 の復職申入れ

前項の地裁の仮処分決定及び判決を受けて、平成18年10月27日及び平成20年3月13日、X 2 は弁護士を通じて金庫への就労を求めたが、金庫は、X 2 に対する賃金支払義務があることは認めたものの、X 2 の就労を拒否し、X 2 に対して勤務場所等の指示をすることはなかった。

(甲17の1、甲17の2、甲17の3、甲17の4、争いのない事実)

4 団体交渉の申入れ

(1) X 2 の組合加入

平成20年5月27日、X 2 は、組合に加入した。

(争いのない事実)

(2) 1 回目の団体交渉申入れ

平成20年6月20日付けで、組合は金庫に対して、交渉事項について「(1) 組合員 X 2 に対し職場での人格権侵害問題について (2) その他」と記載した団体交渉申入書を送付した。

平成20年7月3日付けで、金庫は、「申込書の「X 2 に対し職場での人格権侵害問題について」の内容についてはよくわかりませんが、X 2 氏を

職場に戻して欲しいとのことではないかと推測いたします。」「本件については双方に弁護士がついて回答済みであり、裁判所でも係争中の案件でもあって団体交渉には応じられないものです。」と記載した回答書を組合に送付した。

(甲5、甲6、争いのない事実)

(3) 2回目の団体交渉申入れ

平成20年7月7日付けで、組合は金庫に対して、団体交渉再申入書を送付したが、金庫からの応答はなかった。

(甲7、争いのない事実)

(4) 3回目の団体交渉申入れ

平成20年8月1日付けで、組合は金庫に対して、団体交渉再々申入書（兼警告書）を送付したが、金庫からの応答はなかった。

(甲8、争いのない事実)

5 当委員会への救済申立て

組合は、①X2組合員の就労拒否を改めることを求める団体交渉に応じること、②謝罪文を金庫の本支店の掲示板に掲示することを求めて、平成20年10月31日に当委員会に救済を申し立てた。

6 X2の定年退職

金庫の就業規則第58条によると、「職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の翌日（誕生日）をもって退職とする。ただし、金庫は別に定めるところにより引き続き期間、雇用条件等を定めて雇用することがある。」とされており、X2は平成20年11月27日に60歳の誕生日を迎えた。

金庫は、平成20年12月ころ、定年退職による雇用保険被保険者離職証明書等の書類を作成して、X2の定年退職の手続きを行った。

(乙1、乙2、乙3の1、乙3の2)

第3 判断

1 金庫が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるか否かについて

(1) 被申立人の主張

ア 組合の団体交渉申入れの議題は、「組合員 X 2 に対し職場での人格権侵害問題について」という不明瞭なものであって、労働問題とは思われない議題について、金庫は団体交渉に応じる義務はない。組合が、団体交渉の議題について「X 2 組合員に対する人格権侵害に該る就労拒否を改めることを求める」として、X 2 の就労の改善要求であることを明らかにしたのは、本救済申立てに至って初めてのことである。人格権侵害問題というような不明瞭な議題では、団体交渉のための回答の準備もできず、団体交渉出席者への権限の委任もできない。

また、組合は団体交渉の議題をあいまいにして申入れをし、団体交渉の場で、就労拒否の撤回以外に、X 2 がお客様相談室へ配置転換されたこと、ALM委員会のメンバーから外されたこと、総代会で会員の除名決議をされたことなど、団体交渉に不適當な議題を持ち出すことを目的としていたことは明らかである。組合は議題を不明瞭にして金庫を困惑に陥れようとしており、権利の濫用である。

したがって、議題が人格権侵害問題としてあって不明瞭で労働問題とは思えないとして、金庫が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

イ 仮に団体交渉の議題がX 2 の職場復帰を要求するものであったとしても、X 2 の懲戒解雇処分については、現に裁判所で係争中の案件であり、また、X 2 には業務の性質上労務の提供について特別の合理的利益は認められず、労務給付の受領を求める権利はないので、金庫には団体交渉を拒否する正当な理由がある。

(2) 申立人の主張

ア 金庫は、団体交渉申入書の文面を不明瞭であると言っているが、その団体交渉申入書に対する返答において、「X 2 氏を職場に戻して欲しいとのことではないかと推測いたします。」と、自ら団体交渉の議題について正しい理解を示しており、金庫の団体交渉拒否の本旨は、「本件については双方に弁護士がついて回答済みであり」という全く筋違いのものであった。

また、範囲も不明瞭な議題で団体交渉を申し入れられたと考えたのなら、組合に対して交渉事項の明瞭化を求めればよいだけのことである。

イ 団体交渉権は、労働組合法第6条に定められた、団結権及び争議権と共に労働三権を構成するところの、労働者の最も基本的かつ重要な権利の1つである。それ故、使用者には、労働組合の主張に対し誠実に対応することを通じて合意形成の可能性を模索する誠実交渉義務が課せられている。裁判所において係争中であるからといって団体交渉拒否が許されるという

論理関係はない。

(3) 当委員会の判断

組合が団体交渉拒否であると主張する平成20年6月20日、同年7月7日及び同年8月1日付けの団体交渉の申入れを金庫が拒否した事実については争いがない。そこで、金庫が団体交渉の拒否を正当化する理由として、議題が不明瞭であったことや別途地位確認等請求訴訟が裁判所で係争中であることなどを主張しているのが、金庫による団体交渉拒否に正当な理由があるか否かを検討する。

ア 議題が不明瞭であるか否かについて

X2の懲戒解雇処分をめぐる経緯、双方の代理人弁護士を通じての交渉等から、団体交渉の主目的がX2の就労であることは金庫には容易に推測できたはずである。実際、金庫は、平成20年6月20日付け団体交渉申入書に対する回答において、「X2氏を職場に戻して欲しいとのことではないかと推測いたします。」と記載している。したがって、金庫にとって団体交渉の議題が不明瞭であったということはできない。懲戒解雇を争っている組合員の就労については、まさに労働者の労働条件その他の待遇に関することであり、X2の就労に関することは義務的団交事項に当たる。

憲法第28条及び労働組合法における団体交渉とは、労働組合が代表者を通じて労働者の待遇について合意を達成し、労使間で自主的に解決することを主たる目的として交渉を行うことであり、使用者には、合意達成を目標とした誠実交渉義務があるが、譲歩や合意そのものを強制されることはない。団体交渉の場において、議題がX2の就労以外の内容に及ぶ可能性はあったかもしれないが、団体交渉の対象として不適當な議題が出されるおそれがあるとの推測のみにより、誠実交渉義務を負う金庫が団体交渉を拒否することは許されない。したがって、議題を不明瞭にしていることが権利の濫用であるという金庫の主張も採用できない。

イ 別途裁判所で係争中であることについて

就労を議題とする本件団体交渉申入れは、別途地位確認等請求訴訟が裁判所で係争中であったとしても、これを労使間の団体交渉によって自主的に解決する可能性が失われているわけではないから、金庫には団体交渉申入れに応じる義務があることはいうまでもない。

また、金庫が主張する労務給付の受領を求める権利がないことについては、その有無にかかわらず、労使間の交渉による自主的解決の可能性が存在するのであるから、団体交渉拒否の正当な理由とはならない。

よって、金庫が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由はなく、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。

2 救済の利益について

(1) 被申立人の主張

ア 金庫の就業規則は、「職員の定年は満60歳とし、定年に達した日の翌日（誕生日）をもって退職とする」（第27条）となっており、仮に金庫の懲戒解雇処分が無効であったとしてもX2は平成20年11月27日をもって定年退職となり金庫の職員の資格を失った。

定年退職によって、X2の就労はありえないことになり、組合は救済の利益を喪失したので、本件救済申立ては棄却されるべきである。

イ また、組合は、謝罪文を金庫の本店及び各支店の掲示板に掲示することを求めているが、X2は既に定年退職しており金庫に戻ることはないこと、現在金庫の職員で組合への加入が明らかになっている者はいないこと、金庫の職員や顧客に不必要な不安感を抱かせるおそれがあることなどを考えれば、謝罪文の掲示は必要でないし、相当でないことは明らかである。

(2) 申立人の主張

ア X2が平成20年11月27日をもって定年退職になったことは認める。

しかし、現在職員でないとしても、過去の就労拒否の事実が消滅するわけではなく、人格権侵害が遡及的に解消されるわけではない。

イ また、組合は請求する救済の内容として、謝罪文の掲示を要求しており、この点に関する救済の利益は失われていない。

(3) 当委員会の判断

ア 不当労働行為救済制度は、使用者の不当労働行為によって生じた労使関係のゆがみを是正することにより将来に向けて労使関係の正常化を図る制度である。とすれば、労働委員会が命令を出しても労使関係のゆがみを是正することが期待できない場合は、救済の利益がなく、救済申立ては棄却される。

本件では、組合は、金庫がX2の就労を議題とする団体交渉に応ずべき旨の命令を発するよう求めている。

しかし、既にX2が定年退職の年齢に達していることから、団体交渉応諾命令を発しても、X2の就労の実現に向けた団体交渉は期待できないの

であって、団体交渉によって組合の求める状態を確保することは、事実上困難である。

したがって、金庫に対して、団体交渉応諾を命ずる救済の利益はない。
イ しかしながら、本件において、金庫が組合からの団体交渉の申入れを拒否し続けてきたという事実及びそのことが関係者に及ぼす影響は、労働者の団結権を擁護し、将来における労使関係の正常化を図り、あるべき労使関係を形成させるという不当労働行為救済制度の目的からみて、見過ごしてよいものではない。

そこで、当委員会は、金庫において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為があったことを認定し、今後、このような不当労働行為を繰り返さないことを留意させることが必要であり、その限度において救済の利益があると判断する。

よって、金庫に対し、主文1のとおり命ずることとする。

なお、組合は、金庫の本店及び各支店における謝罪文の掲示を求めているが、本件救済方法としては、主文1のとおり文書の手交で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成21年7月17日

宮崎県労働委員会

会長 日 野 直 彦 印