

## 命 令 書

大阪市港区

申立人 F  
代表者 委員長 A

和歌山県田辺市

被申立人 G  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第20号事件について、当委員会は、平成23年8月24日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子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22年3月15日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、解雇の日の翌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

F  
委員長 A 様G  
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、(1)については労働組合法第7条第1号に、(2)については同条第3号に、(3)については同条第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 C 氏を解雇したこと。

(2) H の結成に際して文書を掲示したこと。

(3) 平成22年4月8日に貴組合員 C 氏の解雇に関する団体交渉を打ち切ったこと。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する解雇通知の撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- 2 団体交渉応諾
- 3 申立人組合及び H への加入・所属に対する妨害及び介入の禁止
- 4 謝罪文の掲示

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、①被申立人において、ユニオン・ショップ協定を結んでいた労働組合の他に、別組合として H が結成されたところ、被申立人が、会社従業員の H への加入を妨害するような文書を掲示したこと、②和歌山県労働委員会への不当労働行為救済申立てや簡易裁判所への調停申請を行う旨申し入れた

H 委員長を、信頼関係が破壊されている等の理由で解雇したこと、③申立人組合と被申立人との間で、H 委員長の解雇に関して団体交渉が開催されたが、被申立人が、解雇の結論は変わらないとして、以後の団交を拒否したこと、がそれぞれ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 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 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、和歌山県田辺市を中心に大阪府、和歌山県等に支店・営業所を置く、運送業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約100名である。

なお、会社内には J (以下「別組合」という。)が存在する。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の金属機械産業等の企業で働く労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。

ウ H (以下「H」という。)は、別組合の組合員ではなかった会社の従業員らによって、平成21年12月18日に結成された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約30名である。

同22年4月4日、H は組合に組織加盟することを決定した。

##### (2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成21年12月18日、当時会社の営業課長であった C（以下、同人が組合加入する前も含めて「C 組合員」という。）らが中心となって、H を結成した。

（甲32、証人 C）

イ 平成22年1月14日、C 組合員は、会社代表取締役である B（以下「B 社長」という。）に対し、H の結成を伝えた。

（甲32、証人 C）

ウ 平成22年1月22日、会社は、各営業所に対し、ファクシミリで、「現況について」と題する文書（以下「1.22文書」という。）を送信し、掲示した。

（甲9、証人 C、当事者 B）

エ 平成22年1月26日、H は、会社に対し、「要求並びに団交申入書」と題する文書を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）の開催を申し入れた（以下「1.26 団交申入れ」という。）。

（甲13）

オ 平成22年1月27日、H は、会社に対し、「団体交渉申入れの件」と題する文書を提出し、団交の開催を申し入れた（以下「1.27団交申入れ」という。）。

（甲15）

カ 平成22年3月12日、H は、会社に対し「申入書」と題する文書を提出し、要求に対する回答と話合いの場の設定を求めるとともに、和歌山県労働委員会への不当労働行為救済申立てと田辺簡易裁判所への調停の申入れを行うので、対応するよう求めた（以下「3.12申入れ」という。）。

（甲20の1）

キ 平成22年3月15日、会社は、C 組合員に対し、同日付けで解雇する旨の解雇通告書（以下「3.15解雇通告書」という。）を手交し、同日、C 組合員を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

（甲21）

ク 平成22年3月16日、H は、会社に対し、「申入書」と題する文書を提出し、3.12申入れに係る質疑回答及び本件解雇に対する異議申立てについて、話合いの場を設けて回答するよう求めた（以下「3.16申入れ」という。）

（甲23）

ケ 平成22年3月19日付けで、組合は、会社に対し、「通知並びに団体交渉申入書」と題する文書を提出し、C 組合員が組合に加入していることを通知するとともに、本件解雇について、団交の開催を申し入れた（以下「3.19団交申入れ」という。）。

(甲24、甲32)

コ 平成22年3月27日、 H と会社は団交を開催した(以下「3.27団交」という。)

(甲31)

サ 平成22年3月31日、組合と会社は団交を開催した(以下「3.31団交」という。)

(甲35)

シ 平成22年4月8日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書を提出し、3.31団交の結果、団交は決裂したというのが会社の認識であり、これ以上の団交は意味がないと考える旨通知した(以下「4.8通知」という。)

(甲25)

ス 平成22年4月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第20号。以下「本件申立て」という。)を行い、同年5月19日、本件申立てに係る第1回調査期日が開催された。

(当委員会に顕著な事実)

### 第3 争 点

1 組合は、本件申立てについて申立人適格を有するか。

#### (1) 申立人の主張

本件申立てを準備していた段階では、 H には、 C 組合員ほか数名が個人加入しており、 H の組合への組織加盟について手続中であった。

その後、平成22年4月4日、 H の臨時大会で、同日時点で H 組合員全員が組合に加入し、 H が組合へ組織加盟することが決定された。

ただ、同日以降にも組合加入者があったため、組合への正式報告は同月24日となった。

したがって、 H の組合員は全員組合の組合員であるから、組合が本件申立てについて申立人適格を有することは明らかである。

#### (2) 被申立人の主張

組合が、会社の従業員を組織していることを会社に通告したのは、平成22年3月19日の3.19団交申入れが最初である。組合の申立てのうち、争点2及び争点3について、これら会社の行為が行われた時点では、会社は組合の存在を知らず、また実際にも、 H が組合に組織加入する以前に行われたものであった。

労働組合の上部団体への団体加盟によって、組合の法人格が過去に遡って上部団体と同一化するものではなく、本件において、 H がその名を改めて組合になったわけでもない。これら会社の行為は組合とは無縁のものであって、他の労働組合の不当労働行為救済を求める申立てであるから、不適法であり、争点2及び争点

3については却下されるべきである。

2 会社が、 H の結成に際して文書を掲示したことは、支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

平成22年1月22日、会社は、 H の結成に際して、別組合とのユニオン・ショップ協定（以下「ユ・シ協定」という。）を理由に、公然と、 H への加入を妨害する文書を全社で掲示した。このような会社の行為は明らかに支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

平成22年1月22日の1.22文書の掲示当時、会社による組合に対する不当労働行為など観念し得ないことは、前記1(2)主張のとおりであり、組合の申立ては却下されるべきである。

なお、1.22文書の掲示の翌日、会社は社長名での謝罪を掲示しており、現時点において問題にする理由もなく、組合が主張する文書掲示は不当労働行為意思に基づく支配介入行為ではない。

3 会社が C 組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたこと等による報復的不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成22年3月15日、会社は C 組合員に対し3.15解雇通告書を手交して本件解雇を行ったが、3.15解雇通告書に記載されている解雇理由は事実と反し、また、事実ではないということについて会社も団交で認めている。さらに、3.15解雇通告書に記載されている就業規則の条文についても誤っているのであって、会社が主張する解雇理由には合理性がない。

イ H は、結成後、会社に対して団交を申し入れ、会社再建のための協定案を提案する等の組合活動を行ってきたが、会社はこれを無視し、別組合と締結した協定書と同一の内容の協定書に調印するよう執拗に H に求めるとともに、管理部の従業員に対し、 H へ情報を提供してはならないと通知した。

また、会社は、 C 組合員の同意を得ないまま、登記上、 C 組合員を会社取締役就任に就任させていたにもかかわらず、 H 結成後、会社は一方的に、別組合からクレームがあったとして、 C 組合員を取締役から外してきた。その後、 C 組合員には一切の説明もないまま、解雇通告書を手渡し、同日午後には緊急連絡を全社で張り出し、解雇について通知した。

さらに、本件申立て以後も、会社は、組合及び H に対して、様々な不当な行為を行ってきている。

このように、会社と H は対立関係にあり、会社は H の組合員拡大

を嫌う露骨な支配介入を行った。

ウ 平成22年3月12日、 H は、会社に対し、和歌山県労働委員会への救済申立てと、田辺簡易裁判所への調停の申入れを予告したが、本件解雇が行われたのは、このわずか3日後のことであり、労働委員会への申立ての予告に便乗した解雇であることは明らかである。

エ 以上のように、会社は H の活動を嫌悪しており、それを理由として、本件解雇を行ったというべきであるから、本件解雇が不当労働行為であることは明らかであり、かつ、本件解雇は、会社の対応に対して労働委員会等に判断を求めんとした組合に対する報復的不当労働行為そのものである。

#### (2) 被申立人の主張

前記1(2)主張のとおり、会社が、 C 組合員の組合加入を知り得たのは、会社が C 組合員を解雇した4日後の3.19団交申入れによってである。したがって、会社が C 組合員を解雇したこと自体は、組合に対する不当労働行為意思の下に行われた組合に対する不当労働行為ではありえず、会社による C 組合員の解雇が、

H に対する不当労働行為であると同時に、組合に対する不当労働行為である可能性は皆無である。よって、組合の申立ては却下されるべきである。

ちなみに、組合が主張する C 組合員の取締役の解任について説明すると、 C 組合員は取締役就任に際し、辞退する趣旨の発言をしていたが、会社は株主総会で C 組合員を取締役として選任した。その後、 C 組合員が H の委員長として文書を提出したため、取締役の地位と、労働組合の委員長という立場が矛盾すると考え、取締役を解任するという対応をせざるを得なかったものである。

#### 4 会社が C 組合員の解雇に関する団交を打ち切ったことは、不誠実団交に当たるか。

##### (1) 申立人の主張

組合と会社は本件解雇に関して3.31団交を開催し、会社は交渉継続を約束していたにもかかわらず、その後態度を一変させ、役員会で検討した結果、結論は変わらないとして、4.8通知により団交の開催を拒否した。このような会社の対応は明らかに不誠実団交に当たる。

##### (2) 被申立人の主張

会社は、4.8通知を組合に送付するとともに、平成22年4月12日に組合に電話し、本件解雇について撤回する考えはなく、この件に関して団交を開催しても意味がない旨伝達した。会社としては本件解雇は熟慮の上で行ったものであり、撤回の意思はなく、解雇撤回を主張して譲らない組合と合意に至る可能性は皆無なので、団交は決裂しているといわねばならない。

また、団交の結果、妥結の見込みがないと判断すること自体、何ら不当労働行為

には当たらず、当時、団交しても妥結の見込みが無かったことは明らかである。会社は、本来、組合に対する不当労働行為であるはずがない C 組合員の解雇問題について、組合の団交申入れを受けて、1 回とはいえ、十分な時間をとって、組合の主張を聴き、その上で、4.8通知により回答を行っており、不誠実団交には当たらない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1（組合は、本件申立てについて申立人適格を有するか。）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。

ア 平成21年12月、C 組合員は組合に加入した。

(証人 C )

イ 平成21年12月18日、C 組合員ら管理職6名で H を結成した。その後、H の組合員は増加するとともに、組合員の一部が順次組合に加入した。

(甲32、甲37、証人 C 、証人 D 、証人 E )

ウ 平成22年4月4日、H は、臨時大会を開催し、組合に加盟することを決定した。

(甲34、甲37、証人 C 、証人 D )

エ 平成22年4月20日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

オ 平成22年4月24日、H は、組合に対し、組合に加盟することを決定した旨を文書により通知した。

(甲34、甲37)

(2) 組合が、本件申立てについて申立人適格を有するかについて、以下判断する。

ア 会社は、争点2及び争点3に関する行為が行われた時点で、会社は組合の存在を知らず、また実際にも、H が組合に組織加入する以前に行われたものであったため、組合とは無縁のものであって、他組合の救済を求める申立てであるから不適法であり、却下すべきである旨主張する。

イ 前提事実及び前記(1)ウ、エ、オ認定のとおり、①平成22年1月22日、会社が1.22文書を掲示したこと、②同年3月15日、会社が本件解雇を行ったこと、③

H は、同年4月4日、組合に組織加盟することを決定し、同月24日、組合に対し、組合に加盟することを決定した旨を文書により通知したこと、④同月20日、本件申立てがなされ、同年5月19日に第1回調査期日が開催されたこと、がそれぞれ認められる。これらのことからすると、確かに、争点2に係る1.22文書の掲示、争点3に係る本件解雇及び本件申立ては、いずれも H が組合に組織加盟することを決定した旨組合に文書で通知する前になされたものである。

しかしながら、前提事実及び前記(1)イ、ウ認定のとおり、本件申立て前に①

H は組合に組織加盟を決定していること、② C 組合員は、会社に対し H 結成を通告し、 H 結成時の中心人物であったこと、③会社は、 C 組合員に係る本件解雇について、 H からの話合いの申入れ、組合からの団交申入れを相次いで受け、いずれとも団交を行っていることが認められ、また、上記③の各団交において、会社が H と組合との関係を問題視するなどして、交渉の進行に影響があったともいえない。

これらのことからすれば、 H は組合の下部組織であり、また、組合への組織加盟の前後において、 C 組合員の解雇を争う紛争の実質や H の組合員と使用者との関係などに変化はなく、 H としての実質的な同一性は保たれているのであって、組合とは無縁の他組合の救済を求める申立てであるから不適法であるとの会社主張は採用できない。

なお、本件申立ては、組織加盟の文書通知の4日前になされているものの、前提事実及び前記(1)ウ、エ、オ認定によれば、 H は、本件申立て前に組合への組織加盟を決定し、本件申立てに係る調査手続の時点では、すでに組織加盟の通知を行っている。このことに、不当労働行為の審査においては、迅速な処理及び救済が求められる点を考慮すると、組織加盟通知前の申立てを全て不適法なものとして却下することは形式的にすぎ、労働組合法の趣旨に反すると解すべきである。

ウ そうすると、組合は、 H の上部団体として、 H が受けた不当労働行為について、申立人適格を有すると解するのが相当である。

2 争点2 (会社が、 H の結成に際して文書を掲示したことは、支配介入に当たるか。) 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。

ア 平成22年1月14日、 C 組合員は、 B 社長に対し、 H の結成と、自分が代表者である旨を伝えた。

また、同月15日、 H は、「お知らせ」と題する文書を各営業所の掲示板に掲示し、「従業員の皆様へ」として、 C 組合員ほか5名で H を結成した旨、

H についての説明会を開催したいので、日時等詳細については問合せしてほしい旨、知らせた。

(甲5、甲32、乙2、証人 C )

イ 平成22年1月22日、会社は、全営業所に1.22文書をファクシミリで送信し、掲示した。1.22文書の内容は以下のとおりである。

「 ～ ～ ～ 掲示 ～ ～ ～

平成22年1月22日



従業員の皆様へ

G

代表取締役社長 B

現況について

さて会社は、創業以来の危機的状況に立たされています。再建に向けて K の指導の下、取り組んでいる状況です。そんな中で、新しい組合が出来ました。

会社は、 J とユニオン ショップ協定（ユニオン・ショップ協定とは、会社に雇用された労働者は必ず労働組合に加入しなければならず、労働者が労働組合に加入しない場合や、組合から脱退したり除名されたりした場合には、その労働者は解雇されるという制度です。）を締結しています。

K の指導の元、再建に向けて労使一丸とならねばならない状況下ですので、各自動揺なく冷静に受け止め落ち着いて行動するようにお願いします。また賃金カット・人員削減等リストラ策について会社存続（雇用確保）の観点からご理解お願い申し上げる次第です。 以上」

これについて、 H は、同日、会社に対し抗議を行った。

（甲9、証人 C 、当事者 B ）

ウ 平成22年1月23日、会社は、全営業所に文書（以下「1.23文書」という。）をファクシミリで送信し、掲示した。

1.23文書の内容は以下のとおりである。

「 ～ ～ ～ 掲示 ～ ～ ～

平成22年1月23日

従業員の皆さんへ

G

代表取締役社長 B

先般の「現況について」の掲示にあたり、私の認識不足により誤解とも受け止める記述があった事についてお詫びします。 」

（甲10、証人 C 、当事者 B ）

（2）会社が、 H の結成に際して文書を掲示したことが、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記（1）ア、イ認定のとおり、①平成22年1月14日、 C 組合員は、 B 社長に対し、 H の結成を通知したこと、②同月15日、 H は文書掲示によ

り、従業員に H の結成を知らせたこと、③同月22日、会社は、全営業所で1.22文書を掲示したこと、がそれぞれ認められ、H がその結成を従業員に知らせてから約1週間後に、会社は1.22文書を掲示している。

この1.22文書には、前記(1)イによれば、①会社が創業以来の危機的状況の中で、新しい組合ができたこと、②会社は、別組合とユ・シ協定を締結していること、③ユ・シ協定とは、労働者が労働組合に加入しない場合や、組合から脱退したり除名されたりした場合には、その労働者は解雇される制度であること、④

K の指導の下、再建に向けて労使一丸とならなければならない状況であり、各自、動揺なく冷静に受け止めるようお願いする旨、記載されていたことが認められる。

1.22文書は、文言上は、新しい組合の結成や別組合とのユ・シ協定の存在という事実を記載しただけの文書のようにも読める。しかしながら、その内容をみると、H が平成22年1月15日に、従業員に H の結成を知らせていることから、会社として、H 結成の事実を従業員に通知するためだけに、1.22文書を掲示したとみることはできない。むしろ、①会社再建のために、ユ・シ協定を締結している別組合と労使一丸とならねばならない状況で、新しい組合ができたという記載、②ユ・シ協定について、会社では別組合に加入しない場合又は別組合から脱退したり除名されたりした場合には解雇されると読める記載、③

H 結成について、従業員は冷静に受け止め、落ち着いて行動するようにとの記載、を踏まえると、1.22文書全体の趣旨は、会社が暗に H 結成を批判し、従業員の H 加入をけん制したものであるといわざるを得ない。

これらのことからすると、H が文書掲示により H の結成を従業員に知らせてから約1週間後に、会社が1.22文書によって H 結成を批判し、従業員の H 加入をけん制する文書を掲示したことは、H の組合活動を阻害するものであったといわざるを得ない。

イ 次に、会社は、1.22文書の掲示の翌日、社長名での謝罪を掲示しており、問題にする理由はない旨主張する。

前記(1)ウ認定のとおり、会社は、1.22文書掲示の翌日、同文書の掲示に当たり、B 社長の認識不足により誤解とも受け止める記述があったことについてお詫びする旨記載した1.23文書を全営業所で掲示したことが認められる。しかしながら、1.23文書は、1.22文書の撤回を明示したのではなく、1.22文書の掲示により H が受けた影響が払拭されたとはいえないのであって、救済利益がなくなっているとまでいうことはできない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が1.22文書を掲示したことは、労働組合法第7

条第3号の不当労働行為に当たる。

3 争点3（会社がC組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたこと等による報復的不利益取扱いに当たるか。）及び争点4（会社がC組合員の解雇に関する団交を打ち切ったことは、不誠実団交に当たるか。）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。

ア 本件解雇に至る経緯

(ア) 平成21年10月31日、会社と、ユ・シ協定を結んでいる別組合は、会社再建に関する基本協定を締結し、全従業員について、賃金が5%カットとなった。

(甲32)

(イ) 平成21年11月4日、本社課長であったC組合員、支店長1名及び所長3名の計5名は、会社に対し「現状の把握と確認事項回答書提出の申入書」及び「現状の把握と確認事項」と題する文書を提出し、前者については口頭で、後者については書面で回答するよう求めた。

同月14日、C組合員ら5名は、B社長を含む会社役員3名と話し合いを行った。

(甲2の1、甲2の2、甲32、当事者 B )

(ウ) 平成21年12月1日、会社と別組合及びその上部団体は、「会社再建をすすめる基本協定」を締結した。

同協定には、労使で構成する経営再建委員会に取締役会機能や団交機能を包含させること等が定められていた。

(甲3)

(エ) 平成22年1月16日、Hは執行委員会を開催し、Hとして賃金減額案を作成し、会社に提出すること等を決定した。

同月18日、Hは、会社に対し、同月17日付けの賃金減額案を提出し、検討を求めた（以下「1.18申入れ」という。）。

(甲6、甲7、証人 C )

(オ) 平成22年1月20日、会社は、管理部の女性職員2名に対し、給与、交際費等についてC組合員に情報提供しないよう指示した。

(甲8)

(カ) 平成22年1月15日付けで、会社と別組合及びその上部団体を当事者とする、賃金の減額や事前協議合意約款等を定めた協定のひな形（以下「1.15協定書案」という。）が作成され、同月23日、別組合及びその上部団体は1.15協定書案に調印した。（以下、調印された協定を「1.23協定」という。）

(甲11、甲16)

(キ) 平成22年1月26日、会社は、1.15協定書案のうち当事者を会社と H に変更した協定書案（以下「1.26協定書案」という。）を作成し、1.15協定書案とともに H に提示し、1.26協定書案に調印するよう求めた。

同日、H は、会社に対し1.26団交申入れを行い、1.18申入れ、事前協議協定、別組合との平等取扱い等について団交を開催するよう求めた。

また、翌日の同月27日、H は、会社に対し、1.27団交申入れを行い、1.18申入れ及び1.26団交申入れについて団交を開催するよう申し入れた。

(甲11、甲12、甲13、甲15、証人 C 、当事者 B )

(ク) 平成22年1月30日、H と会社は団交を開催した（以下「1.30団交」という。）。

1.30団交において、会社と別組合とのユ・シ協定が失効していること、別組合と H を差別せず平等に取り扱うこと等が確認された。

(甲14、甲16、証人 C )

(ケ) 平成22年2月17日、H は、会社に対し、「申入れ書」と題する文書を提出し、①1.18申入れに関する件、②1.30団交で合意を得た事項について労使協定を締結すること、等について話合いの場を設けるよう申し入れた。

これに対し会社は、同月19日、H に対し、「回答書」と題する文書（以下「2.19回答書」という。）を提出し、①1.30団交で説明のとおり、賃金カットについては決定事項なので、1.26協定書案に早急に捺印してもらいたい旨、②組合が提出した協定書の案文の一部について内容変更を求める旨、等を回答した。

(甲17、甲18)

(コ) 平成22年3月11日、会社は、H に対し、「申し入れ書」と題する文書（以下「3.11会社申入れ書」という。）を提出し、2.19回答書への対応として、1.26協定書案に早急に捺印し、同月13日までに返書するよう求めた（以下「3.11会社申入れ」という。）。なお、3.11会社申入れ書には、H が、会社再建に協力したいという設立趣旨に逆行している状況にあると考える旨記載されていた。

(甲19、甲32、証人 C )

(サ) 平成22年3月12日、H は、3.12申入れを行い、2.19回答書について、

①1.26協定書案については、説明内容が不十分であり捺印できない旨、②

H があたかも会社再建に協力していないかのように捉えられており、和歌山県労働委員会への不当労働行為救済申立てと、田辺簡易裁判所への調停申入れを行うので、対応をお願いする旨、それぞれ述べるとともに、話合いの場を設

けるよう申し入れた。

また、 H は、3.12申入れに際し、組合の作成した協定書案及びチェック・オフの申出に関連して、27名の組合員の氏名と所属等を記載した組合員名簿を、会社に提出した。

(甲20の1から甲20の4、甲32、証人 C 、証人 E )

(シ) 平成22年3月15日、 B 社長は、 C 組合員に対し、3.15解雇通告書を手交し本件解雇を行った。なお、3.15解雇通告書の手交に際し、 B 社長は、解雇理由等について、 C 組合員に何ら説明を行わなかった。

3.15解雇通告書には、会社は別組合と密接な協力関係のもとに会社再建に取り組んでいるところ、 C 組合員が、①いったん取締役役に就任することを了承しながら、後にこれを撤回したこと、②会社営業部長の要職にありながら、別組合に対する嫌悪の情を隠さない言動を職場で行っていること、③役員又はそれに近い上級管理職として知り得た情報をもとに、会社従業員の結束及び緊密な労使協力関係を危険にさらす行為を繰り返していること、がそれぞれ会社就業規則第84条第2号「会社の機密を外に漏らし、その他会社の不利益を図ったとき」、第6号「不当にその地位を利用し私利を図ったとき」及び第18号「その他前各号に準ずる程度の特にならぬ行為があったとき」に該当する旨記載の上、 C 組合員を「就業規則第84条により3月15日付けで解雇とします。解雇予告手当については本日貴殿の給与受取用口座に振り込んで支払います。」と記載されていた。

また、同日、会社は、本社課長、大阪支店長及び各営業所長に対し、 C 組合員を同日付けで解雇した旨、後任者を任命した旨通知するとともに、

K の指導の下、再建に向けて全社一丸とならねばならない状況下であり、各自冷静に受け止め、落ち着いて行動するよう求める旨の緊急通達をファクシミリで送信した。

(甲21、甲22、甲32、証人 C )

(ス) 平成22年3月16日、 C 組合員は、会社を訪れ、 B 社長と面談した（以下「3.16面談」という。）。

3.16面談において、 B 社長は、本件解雇は同月12日の役員会で決定された旨説明するとともに、3.15解雇通告書に記載の解雇理由について、①取締役就任の撤回について、 C 組合員は以前、取締役の就任について B 社長にわかりましたと返事したのに、後日意見を翻した旨、②別組合嫌悪について、会社の取締役役に就任している別組合の元役員らについていろいろと発言した旨、③機密情報について、 C 組合員が H との団交において、会社役員が会社

経費で飲食を行っている金額を述べたことを指す旨、④取締役でないのに、役員の出張費として2,000円を得ていた旨、説明した。

これに対し、C組合員は、①取締役については固辞したはずである旨、②元役員らは現在別組合とは関係なく、別組合について発言したことはない旨、③役員の交際費は概算で計算したにすぎない旨、④業務としてやむなく取締役の肩書は使っていたが、取締役登記については知らないし、出張費2,000円は会社が受けるよう言ったものである旨、それぞれ述べた。また、②について、C組合員は具体的にはどのような発言を指すのか尋ねたところ、B社長から具体的な答えはなかった。

また、B社長は、①Hが1.26協定書案に調印せず引き延ばしているからHの組合員が増えている旨、②総務・経理の従業員がHに加入しており、問題である旨、③3.11会社申入れで、1.26協定書案の捺印・返書の期限となっていた同月13日がタイムリミットだったが、3.12申入書をHからの最終回答として見た旨、④会社の従業員でなくなったのだから、荷物を整理して早く出て行ってほしく、出て行かないなら警察を呼ぶ旨、それぞれ述べた。

これに対し、C組合員は、①Hも、別組合と同様に、管理職の賃金カット案を提案していた旨、②しかるべきところに問い合わせた結果、当該総務・経理の従業員が組合に加入することに問題はないと聞いている旨、③本件解雇に納得していないので荷物整理はせず、しかるべき対応をとる旨、それぞれ述べた。

(甲30、甲32、証人 C)

イ 本件解雇後の組合及びHと会社とのやりとり

(ア) 平成22年3月16日、Hは、会社に対し、3.16申入れを行い、3.12申入れに係る質疑回答及び本件解雇に対する異議申立てについて、話し合いの場を設けるよう申し入れた。これに対し会社は、Hの代表者名がC組合員となっていることを理由に、これを拒否した。

翌日の同月17日、Hは、代表者名を執行委員長代行の副委員長とし、3.16申入れと同じ内容の申入れを行った。

(甲23、甲32、証人 D)

(イ) 平成22年3月19日付けで、組合は、会社に対し、本件解雇について、3.19団交申入れを行った。

(甲24、甲32)

(ウ) 平成22年3月27日、Hと会社は3.27団交を開催した。

団交において、会社は、本件解雇の解雇理由について、① C 組合員は B 社長に対して取締役就任を了解しながら、株主総会で突然取締役就任を辞退したが、会社は登記をし、役員就任について会社に掲示した。これについて、会社は C 組合員から苦情を聞いておらず、むしろ C 組合員も、役員として出張費2,000円を請求しており、役員になった前提で行動していた旨、② C 組合員は B 社長らに、別組合の元役員であった会社役員らを嫌悪する発言をしていた旨、③ハローワークが会社の内部情報を知っており、誰かが情報を漏らしたと考えられるが、会社役員の飲食費を C 組合員が把握していたことから、C 組合員が会社の情報を漏らしたと判断した旨、④ C 組合員は役員を辞退したといいながら出張費を請求し、その一方で雇用保険に入れてほしいと述べるなど、矛盾した行動をとっている旨、それぞれ説明した。

H が、C 組合員が会社の情報を漏らしたという確証はあるのか尋ねたところ、会社は、C 組合員が情報を漏らした可能性が高いと判断した旨述べた。

(甲31、甲32、証人 D )

(エ) 平成22年3月31日、組合と会社は、3.31団交を開催した。

3.31団交において、会社は、本件解雇の解雇理由について、① C 組合員は B 社長に対して取締役就任を了解していた旨、②会社再建のため労使一丸とならなければならない状況で、C 組合員が、別組合の元役員であった会社役員らを嫌悪する発言をしていた旨、③ C 組合員が、会社の経理から機密情報を入手して団交でぶつけてきた旨、④ C 組合員がやったのかは微妙だが、ハローワークに会社の情報が漏れており、その中心に C 組合員がいた旨、それぞれ説明し、会社は H を否定しているわけではないが、C 組合員には行き過ぎた部分があり、会社の申入れにも応じない状況で、本件解雇を行わざるを得なかった旨述べた。

組合は、①株主総会で辞退した以上、取締役就任の決議はされていないはずであり、もし決議したのなら、それはそれでおかしな話であって、その後役員扱いをしたとかいう話は会社の言い訳にすぎない旨、② C 組合員が別組合に対する好みについて発言することは労働者間の問題であって自由であり、それを会社が解雇理由にすることは明らかにおかしい旨、③取締役の件や労務問題を解雇理由とするなら、本人に事情聴取をしてからやるという手続が必要であり、それを行わずに解雇はできない旨、④会社が3.15解雇通告書で引用している就業規則の条文は懲戒解雇に関するものであり、普通解雇のように予告手当を支払うなど、手続もおかしい上、引用している条文も間違っている旨、それ

ぞれ主張した。会社は、3.15解雇通告書には懲戒解雇の条文を記載しているが、一応普通解雇である旨述べた。

また、組合は、本件解雇について明らかに会社に勝ち目はないが、裁判等で争えば会社も組合も手間がかかるので、無駄な喧嘩はせず、上手く対応するのが得策と考える旨述べた。会社は、先に述べた問題と理由があつて解雇を決断した旨説明するとともに、組合の主張は、双方の主張を踏まえた上で本件解雇についての解決を考えてほしいということだと理解した上で、会社としてどういう方針を出すのか検討する旨述べた。組合は、会社として検討してもらい、近いうちに再度会いたいので、連絡してほしい旨述べ、会社はこれを了解した。

(甲32、甲35、甲37、証人 C、証人 E、当事者 B)

(オ) 平成22年4月8日、会社は、組合に対し、4.8通知を行い、①会社取締役会で本件解雇について協議し再検討した結果、C組合員との労働契約を維持できない旨の当初方針を改めて確認した旨、②組合の団交事項は本件解雇についての一点なので、団交は決裂に至り、これ以上の団交は意味がないと考える旨、それぞれ通知した。

(甲25、甲37、証人 C、証人 E)

ウ 会社の就業規則には以下の規定がある。

「第82条 懲戒は左に掲げる譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇とする。

一から三、(略)

四、懲戒解雇は予告期間を設けず又予告手当を支給せず即時解雇する。

第83条 (略)

第84条 従業員が左の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。

但し情状酌量の余地があるか又は改悛の情が明らかなきときは減給又は出勤停止に止める。

一、(略)

二、許可なく会社の物品を持出し又は持出そうとしたとき

三及び四、(略)

五、会社の機密を他へ漏らし、その他会社の不利益を図ったとき

六、不当にその地位を利用し私利を図ったとき

七から十七、(略)

十八、その他前各号に準ずる程度の特にな都合な行為があつたとき」

(乙1)

エ C組合員の取締役就任及び解任に係る経過は以下のとおりである。

(ア) 平成21年11月20日、B社長は、C組合員に対して取締役就任について要



請した。

(甲32、乙2、証人 C )

(イ) 平成21年12月11日、会社は株主総会を開催した。

株主総会において、C 組合員の取締役選任が議題となり、C 組合員の取締役就任が株主総会で決定された。

その後、挨拶の場がもたれたが、その際、C 組合員は取締役就任を固辞した。

(甲1、甲32、甲33、乙2、証人 C 、当事者 B )

(ウ) 平成22年1月14日、C 組合員は、H の結成を会社に通知した際、B社長に対し、取締役に就任することはできない旨述べた。

(甲32)

(エ) 平成22年1月23日、B社長は、C 組合員に対し、別組合からクレームがあったので取締役に外す旨述べ、同月30日、C 組合員を取締役から外した。

(甲1、甲8)

(オ) C 組合員は、株主総会で取締役就任が決定してから外れるまでの間、出張の度に会社から、取締役に支払われる出張費として、2,000円の支払を受けていた。

(甲32、証人 C )

(2) 会社がC 組合員を解雇したことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び労働委員会に不当労働行為救済申立てをしたこと等による報復的不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、C 組合員の解雇理由についてみる。前記(1)ア(シ)、(ス)認定のとおり、3.15解雇通告書、及び3.16面談におけるB社長の説明によれば、会社という解雇理由は、C 組合員が、(i) 取締役就任の意向を翻したこと、(ii) 会社営業部長の要職にありながら、会社の取締役に就任している別組合の元役員らについて嫌悪の情を隠さない言動を職場で行っていること、(iii) H との団交において、上級管理職として知り得た情報をもとに会社役員が会社経費で飲食を行っている金額を述べたこと、(iv) 取締役でないのに、役員の出張費として2,000円を得ていたこと、であるということが出来る。

ところで、前記(1)ア(シ)、ウ認定によれば、本件解雇を行う就業規則上の根拠は、①会社の機密を他へ漏らし、その他会社の不利益を図ったとき又は②不当にその地位を利用し私利を図ったとき又は③その他特に不都合な行為があったときである。

そうすると、会社のいう解雇理由のうち、まず(i)及び(ii)については、仮に

事実であったとしても、就業規則上の解雇事由に当たらないことは明らかである。

次に(iii)については、前記(1)イ(ウ)、(エ)認定のとおり、①3.27団交において、Hが、C組合員が会社の情報を漏らしたという確証はあるのか尋ねたのに対し、会社が、C組合員が情報を漏らした可能性が高いと判断した旨述べたこと、②3.31団交において、会社が、C組合員がやったのかは微妙だが、ハローワークに情報が漏れており、その中心にC組合員がいた旨述べていることが、それぞれ認められ、会社もC組合員が会社の情報を他へ漏らしたという確証はないまま、判断したことが認められる。また、C組合員が会社の機密情報を他へ漏らしたことが明らかと認めるに足る疎明もない。したがって、C組合員が、会社の機密を他へ漏らし、会社の不利益を図ったとも、不当にその地位を利用して私利を図ったともいえない。

さらに(iv)については、前記(1)エ(イ)、(ウ)、(オ)認定のとおり、C組合員は、取締役を固辞する一方で、株主総会で取締役就任が決定してから外れるまでの間、会社から取締役が受け取るべき出張費2,000円を受け取っていたことが認められる。しかしながら、前記(1)エ(イ)、(エ)認定のとおり、会社は平成21年12月11日から同22年1月30日まで、C組合員を取締役として扱っていたのであるから、C組合員が取締役の出張費を受け取っていたからといって、C組合員がその地位を利用して私利を図ったり、会社に不都合な行為があったということとはできない。

加えて、前記(1)ア(シ)、イ(エ)認定のとおり、会社は、就業規則上の懲戒解雇として本件解雇を行っているにもかかわらず、3.31団交では普通解雇である旨述べるなど、会社の説明は一貫していない。

以上のとおり、本件解雇には、懲戒解雇に相当する理由はなく、仮に3.31団交での会社説明のとおり普通解雇であったとしても、合理的なものということとはできない。

イ 次に、会社の組合嫌悪の有無についてみる。

前記(1)ア(ア)、(ウ)、(カ)認定のとおり、会社は、会社再建に当たって、別組合と協議して賃金カット等を行っているほか、賃金減額等を定めた1.23協定も締結しており、別組合と協調関係にあったことができる。これは、前記2(1)イ認定のとおり、会社が全営業所に掲示して、従業員に通知した内容からもうかがえるところである。

これに対し、前記(1)ア(エ)、(キ)、(ケ)から(サ)認定のとおり、① Hは結成後、Hとしての賃金減額案を会社に提出して検討を求める1.18申入れを行ったこと、②会社は、賃金の減額等について別組合と締結した1.15協定書

案のうち当事者を H に変更した1.26協定書案を H に提示し、調印を求めたこと、③会社は、 H に対し、1.26協定書案への捺印を何度も求めたこと、④ H は、1.26協定書案については説明内容が不十分であり、捺印できない旨回答したこと、⑤会社は、 H が、会社再建に協力したいという設立趣旨に逆行している状況にあると考えていたこと、が認められる。

また、前記(1)ア(ス)認定のとおり、3.16面談において、 B 社長は、Hが1.26協定書案を調印せず引き延ばしているから組合員が増えている旨述べたことが認められ、 H が1.26協定書案を締結しないことを、 B 社長は快く思っておらず、 H の組合員が増えることを憂慮していたと推認することができる。

さらに、前記(1)ア(シ)認定のとおり、会社は、 C 組合員を解雇した当日、本社課長、大阪支店長及び各営業所長に対し、 C 組合員を解雇した旨通知するとともに、 K の指導の下、再建に向けて全社一丸とならねばならない状況下であり、各自冷静に受け止め、落ち着いて行動するよう求める旨の緊急通達をファクシミリで送信していることが認められる。これは前記2において不当労働行為と判断された1.22文書と同趣旨である。

以上のことからすると、会社は、別組合と協調して会社再建を進めようとしており、これに反対して1.26協定書案を締結しようとしなない H を好ましからざるものと認識していたことは想像に難くない。

ウ 以上を総合すると、本件解雇は、別組合と協調して会社再建を進めようとしていた会社が、別組合とは締結済みの賃金減額を含む1.26協定書案の調印を Hにも求めたものの、 H は別組合との会社再建方針に反対して一向に締結しようとしなないため、協定締結の期限を平成22年3月13日として締結を求めたところ、 H が再度拒否したため、 H の対応を嫌悪して、 H の執行委員長であった C 組合員を解雇したものとみるのが相当であるから、本件解雇は労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

エ なお、組合は、本件解雇が労働組合法第7条第4号の不当労働行為にも当たる旨主張する。

確かに、前記(1)ア(サ)認定のとおり、 H は3.12申入れにおいて、和歌山県労働委員会への救済申立てを示唆しているが、労働組合法第7条第4号は、労働者が労働委員会に救済申立てをしたこと等による解雇その他不利益取扱いを禁止する規定であるところ、組合又は H が、本件解雇以前に労働委員会に救済申立てを行ったと認めるに足る疎明はない。

よって、この点に係る組合の主張は採用できない。

(3) 会社が C 組合員の解雇に関する団交を打ち切ったことが、不誠実団交に当たるとかについて、以下判断する。

ア 前記(1)イ(エ)、(オ)認定のとおり、会社は、組合とは本件解雇について3.31 団交を1回開催した後、会社が4.8通知により、取締役会での決定により本件解雇の撤回はないとして、以後、本件解雇についての団交開催を拒否したことが認められる。

確かに、団交で双方の主張が平行線であったり、膠着したことが明らかとなった場合には、団交を打ち切ることも許されると解すべきである。しかし、団交の打ち切りに至るまでには、自己の主張について相手方に納得を得られるよう説得を尽くし、場合によっては資料を提示する等すべきである。

イ そこで、3.31団交において、会社が本件解雇について説明を尽くしたといえるかについてみるに、前記(1)イ(エ)認定のとおり、確かに会社は、本件解雇の解雇理由について一定の説明をしたといえることができる。しかしながら、会社の説明に対し、組合が、解雇理由が不合理である上、解雇に至る手続に不備がある旨主張しているのに対し、会社は組合の指摘事項に対し、何ら説明をせず、3.15解雇通告書には懲戒解雇の条文を記載しているが、普通解雇であると説明するなど不合理な説明をしているのであるから、3.31団交で会社が本件解雇について、組合の納得を得ようと説明を尽くしたとは到底いえない。

また、組合が3.31団交で、会社として本件解雇について再検討し方針を決めた上で、近いうちに再度会いたいと述べ、会社もこれを了解したにもかかわらず、前記(1)イ(オ)認定のとおり、4.8通知によって、会社の結論は変わらないと一方的に通知して団交開催を拒否していることからしても、会社の対応は、組合と本件解雇について真摯に話し合う姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

ウ したがって、会社が本件解雇に関する団交を打ち切ったことは、誠実な対応であったということとはできず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### 4 救済方法

(1) 組合は団交応諾を求めるが、主文1及び2をもって足りると考える。

(2) 組合は組合及び H への加入・所属に対する妨害及び介入の禁止、謝罪文の掲示を求めるが、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23年8月26日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印