

写

命 令 書

大阪市中央区

申立人 G
代表者 執行委員長 A

堺市美原区

被申立人 H
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第80号、同23年(不)第26号及び同年(不)第53号併合事件について、当委員会は、平成24年10月24日、同年11月13日及び同月28日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平寛、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次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、平成23年3月26日付けで、申立人 J 分会
長 C 氏に対し行った懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
い。
- 2 被申立人は、平成23年8月23日の団体交渉において申立人が提示した協定書の作成
及び調印に速やかに応じなければならない。
- 3 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

G 年 月 日

執行委員長 A 様

H
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)、(3)及び(4)については労働組合法第7条第2号に、(2)については同条第1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22年12月2日の団体交渉において誠実に応じなかったこと。
 - (2) 平成23年3月26日付けで、貴組合 J 分会長 C 氏を懲戒解雇したこと。
 - (3) 貴組合から平成23年3月28日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったこと。
 - (4) 平成23年8月23日の団体交渉における貴組合との合意事項について、協定書の作成及び調印に応じなかったこと。
- 4 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 分会長に対する自宅待機命令期間中の給与減額相当分の支払並びに懲戒解雇の取消し及び原職復帰
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 団体交渉における合意事項についての合意書の作成及び調印
- 4 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①平成22年度冬季一時金及び同年度賃金改定を議題とする団体交渉において、申立人が求める数字的な根拠や基準を一切明らかにせず、その後、団体交渉を打ち切ったこと、②申立人分会長に対し、長期に渡り自宅待機を命じ、その間の賃金を不当に減額し、また、その後、同人を懲戒解雇し、解雇に関する団体交渉申入れに応じなかったこと、③申立人分会長の未払残業手当に係る団体交渉において、申立人と合意した内容について書面化することを一旦了承しておきながら、その後拒否したこと、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 H （以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を置き、主として自動車解体業、鉄スクラップ卸売業を行う株式会社であって、その従業員数は本件審問終結時約70名である。

イ 申立人 G （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約650名である。

なお、組合には、その下部組織として、会社内に J （以下「分会」とい

い、組合と分会を併せて「組合等」という。)があり、その分会員数は本件審問終結時3名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成22年6月16日、組合等は、会社に対し、分会結成を通知するとともに、労働条件変更にあたっての事前協議、及び分会の分会長である C (以下「C分会長」という。)に対する未払残業手当の清算支給(以下「本件未払残業手当」という。)等を要求事項とする要求書(以下「22.6.16要求書」という。)を提出した。

(甲21)

イ 平成22年12月2日、組合等と会社の間で、平成22年度冬季一時金(以下「冬季一時金」という。)及び平成22年度6月の賃金改定(以下「賃金改定」という。)についての基準等を議題とする団体交渉(以下「団交」といい、この団交を「22.12.2団交」という。)が開催された。

(甲4、乙5、当事者 A)

ウ 平成22年12月15日、組合は、当委員会に対し、冬季一時金及び賃金改定を議題とする団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとして不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第80号。以下「22-80事件」という。)を行った。

エ 平成23年1月18日、組合等は会社に対し、団交を申入れ、22.12.2団交における回答を変更した理由の説明等を求めた。

(甲7、甲26)

オ 平成23年2月17日、C分会長と会社の嘱託社員である D 氏(以下「本件嘱託社員」という。)が、大阪府富田林市所在のスーパーマーケットの駐車場で口論となり、C分会長が、車の窓越しに自車に着座していた本件嘱託社員の胸元をつかんだ(以下「2.17事件」という。)

(証人 C 、証人 D)

カ 平成23年2月18日、会社工場内において、C分会長が、本件嘱託社員の息子であり、会社の配送業務を行っている E 氏(以下「本件嘱託社員息子」という。)に声をかけ、両者が口論となった(以下「2.18口論」という。)

(甲33、乙11、証人 C)

キ 平成23年2月19日、会社内食堂付近において、C分会長が、本件嘱託社員に声をかけ、両者が口論となった(以下「2.19口論」といい、2.17事件、2.18口論及び2.19口論を併せて「本件事件」という。)

(乙12の1、乙12の2、証人 C 、証人 D)

ク 平成23年2月19日、会社は C 分会長に対し、本件事件に会社就業規則の懲戒処分に該当する事項が含まれており、詳細に検討して処分を検討するとして、自宅待機を命じた（以下「本件自宅待機命令」という。）。
（甲8、甲9、乙6、証人 F ）

ケ 平成23年2月21日、会社は組合に対し、同月24日開催予定の本件未払残業手当に関する団交を延期したい旨電話にて通知し、その後、同月24日には、団交の開催を当分の間延期してほしい旨電話にて通知した。
（当事者 A ）

コ 平成23年2月25日、同年3月12日、同月19日及び同月22日、本件事件に関する賞罰委員会が開催された。
（甲32、乙15の1、乙15の2、乙15の3、乙15の4）

サ 平成23年3月26日、会社は C 分会長に対し、本件事件における言動を理由に、懲戒解雇（以下「本件懲戒解雇」という。）を通告した。
（甲14）

シ 平成23年3月28日、組合等は、会社に対し、本件懲戒解雇は組合活動を嫌悪した悪質な処分である旨抗議するとともに、本件懲戒解雇の撤回を議題とする団交開催を申し入れた（以下「23.3.28団交申入れ」という。）。
（甲16）

ス 平成23年4月15日、組合等と会社の間で団交が開催され、会社は、冬季一時金の支給基準等について説明し、本件懲戒解雇については、団交議題として受けない旨述べた。

なお、会社は、本件審問終結時まで、本件懲戒解雇の撤回を議題とする団交には応じていない。

（甲37、乙21、当事者 A 、証人 F ）

セ 平成23年4月21日、組合は、当委員会に対し、本件自宅待機命令及び本件懲戒解雇等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23年（不）第26号。以下「23-26事件」という。）を行った。

ソ 平成23年8月23日の団交（以下「23.8.23団交」という。）において、組合等は、本件未払残業手当に係る合意書の案文を交付し調印を求めたが、会社はこれに応じなかった。
（甲29、甲30、乙26、当事者 A ）

タ 平成23年9月6日、組合は、当委員会に対し、会社が合意書を作成、調印しないことは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23年（不）

第53号。以下「23-53事件」といい、「22-80事件」、「23-26事件」及び「23-53事件」を併せて「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 争点1 (22.12.2団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。)について

(1) 組合の主張

ア 会社は、22.12.2団交において、冬季一時金に関する組合等の要求について回答額のみを答え、組合が算定根拠の説明を求めたことに対しては、就業規則のみを挙げて、「なんで利益処分をいちいち説明せなあかんのや」と発言したり、ボーナスの原資について「まだ計算していないので言えない」と回答した。

イ しかし、過去の支給実績をみると、数年にわたって就業規則の規定を超える額が支給されており、組合等の要求に対する回答としては合理性がない。また、会社は、基本給の5か月分の支給とする組合等の要求が過大であると主張するが、前年同期の支給額が3.2から4か月分弱であったことからすると、組合等の要求は不合理ではない。

ウ また、会社に、22.12.2団交で決まらないう平成22年12月15日の支給日要求に間にあわないという事情があれば、事前に組合等に申し入れるべきであるし、ボーナスの原資について「まだ計算していない」との発言からして、22.12.2団交の回答を変えられないほど切迫した時期であったとはいえない。

エ 実際には、会社は、C 分会長に対し、平成22年12月15日に基本給の3か月分を超える金額を支給していることから、22.12.2団交において組合等には1.5か月分の回答をし、倍額を超える支給を考えていたことが証明されるのであり、同団交における会社の対応は不誠実団交である。

(2) 会社の主張

ア 会社は組合等に対し、22.12.2団交において、冬季一時金について、基本給の5か月分とする組合等の要求に対し、賃金規程において定める原則に基づき、基本給の1.5か月分プラス α を支給する旨回答したのであり、プラス α の部分については、設備投資の予定等を勘案し5万円から15万円である旨回答した。

このように、賃金規程の定めに基づき、諸事情を勘案した上で、会社として支払可能な相当額を説明したものであって、かかる説明に何ら不当な点はない。

イ 確かに、会社は、22.12.2団交において、冬季一時金の交渉については同団交をもって打ち切るかのような趣旨の発言をしたが、かかる発言は会社の真意ではなく、会社としては、継続して冬季一時金の交渉を行う意思はあった。

平成22年11月9日に組合等から要求及び団交申入れがあつて後、会社としては、

早期に団交に応じるべく組合等との間で日程調整を試みたが、組合等の都合によりようやく22.12.2団交が実現したもので、冬季一時金の支給日である同年12月15日が迫っており、少数の従業員との交渉が難行することで、他の従業員への支給を遅らせるわけにはいかない事情があった。かかる状況下において、22.12.2団交が紛糾したことも相俟って、団交を打ち切るような趣旨の発言をしてしまったのである。

ウ 会社のかかる発言が真意ではなく、継続して冬季一時金の交渉を行う意思があったことは、平成22年12月15日、C 分会長に対し、冬季一時金として基本給の2.481か月分を支給したことからも明らかである。これは、基本給の1.5か月分プラス25万7,000円に相当する金額であって、22.12.2団交で回答したプラス α としての5万円から15万円を大きく上回る金額であるからである。

エ 以上のとおり、会社は組合等に対し、22.12.2団交において相当な説明をしたし、実質的には、同団交をもって冬季一時金の交渉を打ち切ったわけではなく、その後、平成23年4月15日及び同年5月11日、組合等の要求に応じ団交が開催された。

会社は、冬季一時金に関連する団交について誠実に対応しており、不誠実団交には当たらない。

2 争点2（C 分会長に対する本件自宅待機命令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

（1）組合の主張

ア 本件事件の発端は2.17事件であり、本件嘱託社員のストーカー行為と疑わしき行動について C 分会長に誤解があるとするならば、会社が双方の事情を十分に聞き仲立ちすることで解決できる問題であったのに、その努力を放棄し一方的に悪いのは C 分会長であると決めつけて、同分会長に対し本件自宅待機命令、本件懲戒解雇の処分を科した。これは、C 分会長が分会長であり、本件嘱託社員のストーカーと疑わしき行動が逆に組合活動を活発にしかねないことを恐れたためである。

2.18口論は、C 分会長が本件嘱託社員息子に2.17事件の出来事を伝えて、本件嘱託社員に対して注意してもらおうと声をかけたところ、その後、売り言葉に買い言葉のようなやりとりになったものである。業務時間中ではあるが、ほんの5、6分の出来事であって、工場長らが間に入ったためすぐに終わったものであり、C 分会長と本件嘱託社員息子の間で繰り返されるような事案ではなかった。

2.19口論は、勤務時間外のできごとであり、会社は、C 分会長が本件嘱託社員の右腕をつかんで強引に引き戻したと主張するが、同嘱託社員を事務所前で引

き止めたに過ぎず、呼び止めたのも写真を撮ることが目的であって、口論が目的ではなかった。

いずれの C 分会長の行動も、本件嘱託社員及び同嘱託社員息子に限定され、他の社員に影響を与えるものではなく、業務に影響を与えるほどのものではなかった。

イ 会社が C 分会長に対し自宅待機を命じる必要があったとしても、1 か月もの長期にわたって放置することは社会通念上あり得ず、一方で組合等との交渉もひきのばし、本件事件について団交に応じないままであったことは、明らかに C 分会長が組合員であるが故の差別である。

(2) 会社の主張

本件自宅待機命令は、就業規則第39条第1項に基づき、C 分会長の本件事件における行為に対してなされたものであり、組合員であるが故になされたものではない。よって、本件自宅待機命令は、C 分会長が組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

3 争点3 (C 分会長に対する本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)について

(1) 組合の主張

ア 本件自宅待機命令と同様、本件事件における C 分会長の言動は、いずれも本件嘱託社員及び同嘱託社員息子に限定され、他の社員や業務に影響を与えるほどのものでなく、会社が、仲立ちをすることで解決できる問題であったのにその努力を放棄し、一方的に悪いのは C 分会長であると決めつけて、本件懲戒解雇の処分を科したものである。

イ 就業規則の懲戒解雇の規定では、解雇に当たる項目として刑事犯罪が明らかであることと規定されているが、2.17事件における C 分会長の場合は、「犯罪行為が明らか」とは程遠い。C 分会長は、警察や検察に対し暴行を否定しており、現場検証の調査などで本件嘱託社員の訴えに無理があり不起訴となったものである。

会社は、本件嘱託社員の一方的な証言をもって本件懲戒解雇を行ったのであり、C 分会長の犯罪事実が客観的に明白ではないのに、会社の裁量で「明らか」として懲戒解雇することは不当である。

ウ 賞罰委員会の内容は、組合のビラに関することに大きな時間を割かれ、組合活動への懲罰の様相であった。また、賞罰委員会で、なぜ本件事件が発生したのか、C 分会長に一切弁明させず、謝罪しなかったことを理由に懲戒解雇した。そも

そも、賞罰委員会は事情聴取の場であり、「謝罪すれば懲戒解雇しない」という結論が出せる場ではない。

(2) 会社の主張

ア 2.17事件における C 分会長の行為は、傷害罪に該当し、就業規則第51条第5号に該当することは明らかであり、かつ、同第50条第6号に該当することも明らかである。大阪地方検察庁堺支部は、最終的には不起訴処分としたが、2.17事件を刑事事件として立証するには証拠が不十分であると判断したにすぎず、不起訴処分がなされたからといって、実体上、2.17事件が不存在であることが確定するわけではない。また、実際に、本件嘱託社員が傷害の結果を負ったことは明らかである。

イ 2.18口論及び2.19口論における C 分会長の行為及び発言は、本件嘱託社員が同分会長の子どもを泣かせたり同分会長の車をパンクさせたり傷つけたりしたと、開かれた場所において公然と断定的に述べているものであり、「お前ら親子は嘘ばかりやろ」「傭車のくせに社員にそんな口をきいてもいいんか」等の発言からも、名誉毀損罪、侮辱罪に該当することは明らかである。

また、C 分会長は、本件嘱託社員息子に対し、「そういえば俺の地元のツレもお前に会いたがってたわ。お前一回地元来いや」などとも言った。やりとりの経緯の中で、C 分会長が本件嘱託社員息子に対し、同分会長の友人が同嘱託社員息子に会いたがっていたと伝えるのは極めて不自然であるから、上記発言は同分会長が地元の友人等とともに、同嘱託社員息子の身体に害悪を与える趣旨の告知と理解するのが自然であり、加害予告といえるから、脅迫罪に該当することは明らかである。

以上のことから、就業規則第51条第5号に該当することは明らかであり、かつ、同第9条第1号、同第50条第5号及び同第6号に該当することも明らかである。

ウ 本件事件における C 分会長の行為及び発言は、いずれも就業規則の解雇事由に該当することは明らかであり、本件懲戒解雇は、同分会長が組合員であるが故になされたものではない。よって、本件懲戒解雇は、C 分会長が組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

4 争点4（組合等からの23.3.28団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。）について

(1) 会社の主張

ア 平成23年2月24日に C 分会長の本件未払残業手当を議題とする団交が予定されていたが、2.17事件による本件嘱託社員の体調不良のため、また、C 分会長

の本件事件に関する責任を不問のままに上記団交に応じることはできないとの判断もあって、同月21日、会社は組合に対し、団交を延期したい旨電話にて通知した。その際、2.17事件の内容を双方確認の上で団交延期に合意したものであって、その後、同月24日、会社は団交開催を当分の間延期したい旨電話にて申し入れており、会社が一方的に本件懲戒解雇についての団交を延期したものではない。

イ 本件懲戒解雇に先立つ平成23年2月21日、組合等は会社に対し、本件事件に関して、賞罰委員全員の出席による賞罰委員会での慎重かつ十分な調査等を求める申入れをしている。そして、会社は、本件懲戒解雇について、4度にわたる賞罰委員会を開催の上、賞罰委員全員の出席の下、C分会長に弁明の機会を与えるなど、慎重かつ十分な調査の上、本件懲戒解雇処分に踏み切っている。このように、本件懲戒解雇に先行して、会社は組合等の要求に十分配慮している。

ウ 会社は、23.3.28団交申入れに対して回答しなかったが、同申入れを積極的に拒否したわけではなく、会社が回答しないことについて、組合から特段の問い合わせもなかった。

エ 以上からすれば、23.3.28団交申入れに対する会社の対応は、実質的にみて、団交拒否に該当するものではない。

(2) 組合の主張

ア 会社は、本件懲戒解雇についての団交開催を当分の間延期することで組合と合意していた旨主張するが、そのような合意はない。会社は、組合の無期限の延期は団交拒否になると述べたのに対し、「そう考えるならそれでいい」と述べ、交渉日も設定せず、目途も示さず、延期したものである。

イ 平成23年4月15日に行われた団交（以下「23.4.15団交」という。）において、会社は、本件懲戒解雇については交渉議題としない旨発言し、今後も予定がないと明言しており、労働委員会、裁判などでの解決しかありえないと発言しており、これは明らかな団交拒否に該当する。

5 争点5（23.8.23団交において合意事項があったといえるか。合意事項があった場合、会社が、合意事項に係る協定書の調印に応じないことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、組合等との団交の場で、2年以上前の未払残業手当について時効を主張しないと回答していた。

イ 23.8.23団交において、組合が、多少の文言変更は構わず、形式として回答書としてもよいとして組合の協定書案を提示したのに対し、会社は、文書作成に合意

した上で、いずれかの書面を平成23年8月27日までに組合に交付することを約束した。

ウ しかし、その後に会社は、「弁護士に相談したら出さなくていいと言われたので出さない」と電話で伝えてきたのであり、団交での合意無視は明らかである。

エ 会社が、23. 8. 23団交で組合が提示した案を文書化するか、しないかで持ち帰ったのであれば、次回交渉か代表折衝を設定するのが通常であって、書面作成に合意していなかったとの会社の主張は虚偽であり、交渉合意事項を書面化して調印しないこと自体が不誠実団交に当たる。

(2) 会社の主張

ア 組合の主張は、23. 8. 23団交において、組合と会社の間に合意事項があり、且つ、その合意事項について合意書を作成する合意もあったことを前提としている。

しかし、23. 8. 23団交において、組合と会社の間で書面作成まで合意されていたわけではない。

イ 23. 8. 23団交において、組合は会社に対し、協定書のプリントを手交した。これに対し会社は、このプリントと同趣旨の書面を作成するか否かについては、持ち帰って検討する旨回答したのであり、合意書を作成することについて同意したわけではないので、会社の対応は不誠実団交に当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (22. 12. 2団交における会社の対応は、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 22-80事件申立てに至る経緯

(ア) 平成22年11月9日、組合等は会社に対し団交申入書(以下「22. 11. 9団交申入書」という。)を提出し、基本給の5か月分の冬季一時金の支給及び賃金改定の基準等を提示すること等を要求し、団交を申し入れた。

(甲3)

(イ) 平成22年12月2日、組合等と会社は、22. 12. 2団交を開催した。

会社は、冬季一時金について、①平成22年度の夏の支給額が基本給の1.5か月分であり、会社の就業規則(以下「就業規則」という。)で年間の一時金は基本給の3か月分と明記してあるので、1.5か月分とする、②平成22年6月1日から同年11月末の期間で人事考課の上、プラス α 分として5万円から15万円を支給する、③支給日を同年12月15日とする旨回答し、平均賃金は23万円くらいであり、それ以外の数字は準備していないので示せない旨回答した。これに対し、組合等が、去年の3.3か月分に比べ半額になるとしてその根拠を求めたところ、

会社は、8,000万円の設備投資をしたこともあり、昨年のような支給はできない旨答えた。

これについて、組合等は、具体的数字を示しての説明もなく、回答の根拠や平均支給額も示さないのでは団交にならず妥結できないので、平成22年12月15日の支給日までに再交渉するか、同日の支給については仮の支給として団交を継続することを提案したところ、会社は、冬季一時金については、これ以上の団交に応じるつもりはない旨述べた。

(甲4、甲31、乙5、証人 F、証人 D)

(ウ) 平成22年12月3日、組合等は、会社に対し、同日付けで下記のとおり記載された書面を交付し、22.12.2団交における会社の対応に抗議し、誠実な団交を求めた。

「抗議文

下記のとおり抗議します。

記

1. 昨日開催された団体交渉の一時金回答において貴職はきわめて不誠実な対応をなし、継続を求める当組合の主張を拒否した。
2. 当組合としては、強く抗議するとともに、誠実な団体交渉を求めるものである。

以上」

(甲5)

(エ) 平成22年12月15日、会社は、C 分会長に対し、冬季一時金として、基本給の2.481か月分を支給した。

なお、同支給は、C 分会長の基本給の1.5か月分プラス25万7,000円に相当する金額であった。

(乙16)

イ 22-80事件申立て後の団交の経過

(ア) 平成22年12月22日、組合等は会社に対し、同日付け書面を交付し、会社は、冬季一時金要求について1度団交に応じただけで、まともな説明をしないで回答を変えず、再度の交渉を拒否したとして、22-80事件申立てを行った旨、今回の冬季一時金支給については、同一時金の一部として受け取るが要求を取り下げるものではない旨述べ、誠意ある団交を求めた。

(甲6)

(イ) 平成23年1月18日、組合等は会社に対し団交を申入れ、冬季一時金の支給基準、総支給原資、平均支給額、査定の幅について明らかにし、なぜ、22.12.2

団交における回答から変更したのか、説明すること等を求めた。

(甲7、甲26)

(ウ) 平成23年4月15日、組合等と会社は、団交を開催した。

会社は、冬季一時金の支給基準について、平成18年から同22年の、総売上額、支払給与総額、基本給総額、賞与総額、平均支給額等を示した表などを示し、C 分会長に対する支給額が不当に低額でない旨や査定の方法などについて述べた。

組合等は、会社が回答した1.5か月プラス α という基準はうその回答であって、不誠実団交である旨述べたのに対し、会社は、組合等から5か月分の要求が出て防衛的なスタンスになり交渉をしないと云ったが、今後は数字を示して説明する旨述べた。

組合等は、会社が抽出して C 分会長と比較している4名が就労している職場と大卒の評価基準及び増額した理由等について、次回団交での説明を求めた。

(甲37、乙21、乙25の1、乙25の2)

(エ) 平成23年5月11日、組合等と会社は、団交を開催した。

組合等が、冬季一時金について、組合員以外に対する支給月数に対し、C 分会長に対する支給月数が低額である旨述べ、同分会長の評価を下げた理由の説明を求めたところ、会社は、会社役員が決定したものである旨述べた。

これに対し、組合等が、C 分会長が組合を結成し分会長になったとたんの低い評価は組合問題になりうるとして、評価の内容について説明を求めたところ、会社は、団交で個人の評価については説明しないとし、きちっとした考課制度ができれば、個人と面談して評価を説明する機会が来るかもわからない旨述べた。

(甲38、乙23)

(2) 22.12.2団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 22.12.2団交についてみると、前記(1)ア(イ)認定のとおり、会社は、冬季一時金について、就業規則を根拠に基本給の1.5か月分とし、平成22年6月1日から同年11月末の期間で人事考課の上、プラス α 分として5万円から15万円を支給する旨回答し、算出根拠を尋ねた組合等に対して、平均賃金は23万円くらいであり、それ以外の数字は準備していないとして、8,000万円の設備投資をしたこともあって、昨年のような支給はできない旨答えたことが認められる。

これに対し、同認定のとおり、組合等は会社に対し、具体的数字を示しての説

明もなく、回答の根拠や平均支給額も示さないのでは妥結ができないとして、支給日までに再交渉するか、同日の支給については仮の支給として団交継続を求めたところ、会社は、これ以上の団交に応じるつもりはない旨述べたことが認められる。

イ また、前提事実及び前記(1)ア(エ)、イ認定のとおり、①22-80事件申立後の平成23年4月15日まで、冬季一時金についての団交は開催されなかったこと、②会社は、同22年12月15日に冬季一時金を支給したこと、③その際の C 分会長への支給額は基本給の1.5か月分プラス25万7,000円に相当する金額であり、22.12.2団交での会社の回答額である基本給の1.5か月分プラス5万円から15万円を大きく上回っていたこと、がそれぞれ認められる。

ウ そうすると、会社は、組合等による交渉継続の意思を無視したまま、一方的に冬季一時金の支給額を決定し団交を打ち切ったというのが相当で、かかる行為は、組合等との交渉を軽視し、団交に誠実に応じなかったものというべきである。

エ なお、会社は、冬季一時金支給予定日が迫っているところ、22.12.2団交が紛糾したために団交を打ち切るような発言をしたが、真意ではなかった旨主張する。

しかし、団交を継続する意思を有していたなら、会社が組合等に団交開催のための連絡を取ったり仮払いとして支給を行うことを通知したりするのが通常であるが、そのような連絡及び通知をしたという疎明はいずれもなく、会社の主張は採用できない。

一方、前記(1)イ(ウ)、(エ)認定のとおり、22-80事件申立て後の団交で、会社は、冬季一時金の支給に係る組合の説明要求に応じて、賞与総額、平均支給額等の資料を提示するなどして一定程度説明したことは認められる。

しかし、これらのことを勘案しても、会社が、組合等に説明することなく、冬季一時金を支給したという事実が否定されるものではなく、組合等との交渉を軽視し団交に誠実に応じなかったという判断に変わりはない。

オ 以上のことから、22.12.2団交における会社の対応は誠実であったということとはできず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点2 (C 分会長に対する本件自宅待機命令は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。)、争点3 (C 分会長に対する本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) 及び争点4 (組合等からの23.3.28団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。) 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 就業規則では、従業員の自宅待機命令及び懲戒等について、次のように規定し

ている。

「(従業員として一般に守るべき規律)

第9条 従業員は、次のことを守らなければならない。

(1) 会社ならびに従業員の名誉を害し、又は信用を傷つける行為をしないこと。

(2) から (9) 略」

「(待命の事由)

第39条 次の各号の一にあたるときは、一時勤務を解き、待機させる。

(1) 従業員が懲戒事由に該当する行為をした場合において、懲戒処分 of 決定に至る迄の間、出勤させることが適当でないと認めたとき。

(2) 略

(待命中の賃金)

第40条 待命中は、労働基準法第26条の休業手当(平均賃金の100分の60)を支払う。」

「(懲 戒)

第49条

懲戒の種別は、次の五とし情状によっては二つ以上を併せ行うことがある。

(1) けん責(書面により将来を戒める)

(2) 減給(一回につき、平均賃金一日分の半額)

(3) 出勤停止

(一回につき、七暦日以内出勤を停止し、その間賃金を支払わない)

(4) 降職(役職を解く)

(5) 懲戒解雇(退職金を支給しないで解雇する)

(けん責、減給、出勤停止、降職)

第50条

従業員が次の各号の一にあたるときは、諸般の事情を考慮して、けん責、減給、出勤停止、又は降職の処分をする。但し、情状により退職を勧告し、諭旨退職とすることがある。

この場合に勧告に応じないときは、通常解雇する。

(1) 出退勤の規律(第10条)、通勤上の規律(第12条)、職場の規律(第13条)、会社構内の規律(第14条)、及び安全衛生に関する規律(第21条)に従わないとき。

(2) 届出、報告を怠り、又は不正確、もしくは偽りの届出報告をしたとき。

- (3) 正当な理由なしに、しばしば遅刻、早退、又は欠勤したとき。
- (4) 上長の指示、命令に不当に従わないとき。
- (5) 同僚と協力もせず、もしくは同僚を中傷、誹謗、侮辱したとき。
- (6) 他人に暴力を加え、もしくは脅迫したとき。
- (7) 会社の建物、機械、車両、器具等の施設ならびに原材料、動力、燃料等の使用、及び管理を粗略にしたとき。
- (8) 災害防止の為に、とるべき措置を怠ったとき。
- (9) 許可を受けずに会社の物品を持出したり、持出そうとしたとき。
- (10) 会社のなす掲示を破損もしくは汚損し又は改ざんする行為をしたとき。
- (11) 流言によって、従業員に不安動揺を与えたとき。
- (12) その他、前各号に準ずる行為のあったとき。

(懲戒解雇)

第51条

従業員が次の各号の一にあたるときは、懲戒解雇する。但し、懲戒解雇にあたる場合でも、情状により退職を勧告し、諭旨退職とすることがある。

- (1) 無断欠勤が引続き10日以上に及んだとき。
- (2) 経歴を偽る等、不正な方法を用いて採用されたとき。
- (3) 業務の正常な運営を阻害しようとしたとき。
- (4) 不正行為、又は社会的非難を受ける行為によって会社の名誉、信用を傷つけたとき。
- (5) 刑法、その他法律に触れる行為をなし、犯罪事実が明白なとき。
- (6) 職務に関連して不当な金品、その他の利益を受け、又は要求したとき。
- (7) 会社の機密を洩らし、もしくは洩らそうとしたとき。
- (8) 事実を曲げ、もしくは誇張して宣伝流布し、会社の名誉、信用を傷つけたとき。
- (9) 会社の許可なく在籍のまま他に雇用され、又は営利行為をしたとき。
- (10) 故意に、又は重大な過失によって、会社に損害を与えたとき。
- (11) 再三懲戒を受けたにもかかわらず、改俊の見込がないとき。
- (12) その他、前各号に準ずる行為のあったとき。

(懲戒の通知)

第52条

懲戒の決定にあたっては、本人に弁明の機会を与え、決定後は直ちにその理由、及び顛末を本人に口頭、もしくは書面の交付により通知する。

②懲戒は原則として社報により公示するものとする。」

「(賞罰委員会)

第56条

表彰、懲戒は賞罰委員会にはかって、これを行う。

賞罰委員会の運用構成については、賞罰委員会運用規程による。」

(乙6)

イ 2.17事件の経緯

平成23年2月17日午後6時30分過ぎ、C 分会長と本件嘱託社員が、大阪府富田林市所在のスーパーマーケットの駐車場で遭遇した。C 分会長は、自車に乗車して駐車場出口ゲートに並んでいる本件嘱託社員に対し声をかけ、同嘱託社員が同分会長のあとをつけていたとして口論となり、車の窓越しに同嘱託社員の胸元をつかんだ。

なお、本件嘱託社員が、2.17事件の翌日に受診した平成23年2月18日付け診断書には、病名が頸部捻挫で向後約10日間の加療を要する見込みである旨、また、同年3月11日付け診断書には、同年2月17日の負傷につき通院診療中である旨記載されている。

(乙9、乙10、証人 C 、証人 F 、証人 D)

ウ 2.18口論の経緯

平成23年2月18日午前8時30分過ぎ、会社工場内において、朝礼終了後、C 分会長が、本件嘱託社員息子に対し、「昨日、仕事の帰りに K に寄ってた、自分とこのおやっさんにストーカーまがいのことをされてな。見つけたら逃げたから捕まえたんや」と述べたことを契機に、同分会長の車が傷つけられたり、タイヤがパンクさせられたり、子どもが変なオッサンにつけられたりしており、やったのは本件嘱託社員ではないかと疑うのが普通である旨述べるなどして両者の口論に至り、同分会長は本件嘱託社員息子に対し、働きのくせに社員にそんな口をたたいていいのか、俺の地元のツレのところに来いなどと述べた。これに気づいてやってきた会社工場長は、C 分会長に対し、本件嘱託社員息子に言うのはおかしい話である旨述べた。

(甲33、乙11、証人 C)

エ 2.19口論及び本件自宅待機命令の経過

(ア) 平成23年2月19日午後0時10分頃、会社内食堂付近において、C 分会長は、そばを通り過ぎた本件嘱託社員に対し「おい、おっさん待て」、「写真とらせろや」と述べた。本件嘱託社員が「なんのためや」と述べたのに対し、C 分会

長は、同嘱託社員が同分会長の娘にストーカー行為を行ったのを確認するためとして「お前の顔娘にみせるんや」と述べ、これを契機に両者が口論となった。C 分会長は本件嘱託社員に対し、2.17事件についても、「お前この前俺はとったやないか。俺の車はとったやないか」と述べ、「名誉毀損もくそもこっちはやられとんねん。ストーカー行為されとるやないか」などと、同嘱託社員によって同分会長及びその娘に対しストーカー行為が行われている旨述べ、同嘱託社員はこれを否定した。

(乙12の1、乙12の2、証人 C 、証人 D)

(イ) 平成23年2月19日、会社は C 分会長に対し、本件自宅待機命令を行った。同日、会社が C 分会長に交付した書面には、次のとおり記載されていた。

「 C 殿

2月17日から18日、19日の言動には就業規則に照らして懲戒処分に該当する事項が含まれている。詳細に検討して処分を検討するので、就業規則39条に基づき当分のあいだの自宅待機を命令する。」

また、会社は、就業規則の一部を抜粋しコピーした書面を交付し、C 分会長が懲戒処分に該当する根拠として、就業規則第50条第5号及び同条第11号を示した。

(甲8、甲9、乙6、証人 C 、証人 F)

オ 本件懲戒解雇に至る経過

(ア) 平成23年2月21日、会社は組合に対し、2.17事件による本件嘱託社員の体調不良のため、同月24日に予定されていた本件未払残業手当に関する団交の開催を延期したい旨電話にて通知し、その後、同月24日、団交の開催を当分の間延期してほしい旨電話にて通知した。

これについて、組合が、無期限の延期は団交拒否になる旨述べたのに対し、会社は、そう理解してもらうならそれでもいい旨述べた。

(当事者 A)

(イ) 平成23年2月21日、組合等は会社に対し、「申入書」と題する書面を交付し、本件事件に関して、賞罰委員会運用規程（以下「運用規程」という。）の明示及び賞罰委員全員の出席並びに慎重かつ十分な調査等を求めた。

就業規則及び運用規程によると、社長が賞罰を行うにあたっては、原則として、社長が任命する7名の委員で構成する賞罰委員会に当該事案を諮問し、その意見を聞くものとし、同委員会は、賞罰の適否もしくはその程度等に関する意見を答申しなければならない旨規定されている。

なお、運用規程では、賞罰委員会は、会社取締役から賞罰委員会委員長として1名、同委員長が社員の中から指名する3名及び職場環境改善委員長が社員の中から指名する3名で構成されている。

(甲10、乙6、乙14)

(ウ) 平成23年2月25日、C 分会長と本件嘱託社員の口論についてを議題とする賞罰委員会が開催され、委員全員出席のもと、取締役である委員による概要説明の後、他の出席委員がそれぞれ見解を述べ、後日、当事者から個別に事情を聴くこととされた。

(乙15の1)

(エ) 平成23年3月3日頃、分会は、同日付けの「 J
分会長 C 」の発行と記載された組合ビラ（以下「3.3組合ビラ」という。）を配布した。

3.3組合ビラには、①2.17事件について、「C 分会長に懲戒処分？会社はどこまで従業員を信じられないのか。D 氏の行動は不問？監視か？嫌がらせか？」との見出し、②22-80事件申立てについて、「労働委員会の答弁書はウソばかり（原文ママ）」との見出しのもと、C 分会長の自宅近くで同分会長の娘がつけられたことと2.17事件が並列で記載され、ことの発端が本件嘱託社員の行動にある旨記載されていた。

(甲11の1、甲11の2)

(オ) 平成23年3月12日、2.17事件の事実関係を議題とする賞罰委員会が、委員全員出席のもと開催され、本件嘱託社員が出席し、2.17事件について、C 分会長が車の窓をノックし、窓を開けると「何見にきてんねん」などと怒鳴られ、胸倉をつかまれた旨、3.3組合ビラに記載されているような C 分会長の車の付近をウロウロした事実はなく、同分会長の言う一連のストーカー行為については身に覚えがない旨、それなのに、2.17事件で同分会長から胸倉をつかまれる暴行行為を受けたことや他の社員がいる前でストーカー呼ばわりされるのは心外である旨、述べた。

(乙15の2)

(カ) 平成23年3月15日、C 分会長は、会社から提出を求められた弁明書を提出した。同弁明書には、①2.17事件について、勤務時間外における本件嘱託社員の尾行と疑念する行為につき問い質したもので、その中で強い態度を示したことは認める、②2.18口論について、職場の雰囲気を多少悪くしたかもしれないものの、5分程度の時間であり、懲戒処分に相当するほどのものでないと認識

する、③総じて、私共にも反省すべきこともあるやと思うが、敢えて懲戒処分に相当するものでないことを弁明する、とし賞罰委員会への出席をお願いし、その場で詳しい弁明を行いたい旨記載されていた。

(甲12)

(キ) 平成23年3月15日、組合等は、会社に対し、「抗議申入並びに要求書」と題する書面を交付し、本件自宅待機命令に関して、①同年2月21日に会社から組合に電話があり、同月26日までには決定するのでそれまでの間命じたものである旨伝えられたこと、②その後、C分会長にまったく連絡がなく、懲戒による出勤停止は7日であるのに、25日に及んでいること、③長期にわたる自宅待機は不当な懲罰にあたり、すみやかに解除すること、④根本的に不必要な処置であり待機期間をすべて出勤したものとして相当の賃金を支払うこと、が記載されていた。

(甲13)

(ク) 平成23年3月17日、本件嘱託社員は、2.17事件におけるC分会長の行為が、刑法第204条の傷害罪に該当するとして、大阪府警察本部富田林警察署に告訴した。

同告訴状には、C分会長が、自車に着座中の本件嘱託社員に対して、車外から、同人の着用していたダウンジャケットの襟元を両手で掴み、同嘱託社員を前後に数回揺する暴行を加え、よって、同嘱託社員に対し、加療約10日間を要する頸部捻挫の傷害を負わせた旨記載されていた。

(乙8)

(ケ) 平成23年3月19日、「今回発生した一連の事実関係についての説明」を議題とする賞罰委員会が開催され、委員全員及びC分会長が出席した。

C分会長は、2.17事件において暴力はふるっていない旨弁明した。

また、C分会長は、出席委員から、本件嘱託社員が完全に悪い旨を3.3組合ビラに記載して会社社員に配った旨指摘され、同嘱託社員及び従業員に謝罪する気があるのか尋ねられたのに対し、①3.3組合ビラについては、弁明の機会をもらえるかわからなかったもので、とりあえずみんなに知ってもらうために行動に移したもので理解してほしい、②上記(カ)の弁明書で「私共」とあるのは自分のことである、③2.18口論については、結局は言い合いになっているので自分が謝るなら、本件嘱託社員息子にも謝ってほしい、④社内で2.18口論及び2.19口論になったことについては、謝らないといけなくともあると思い反省している、旨述べた。

そこで、出席委員が、謝罪するのかどうか改めて尋ねたところ、C 分会長は、謝罪しろというならば謝罪する旨述べ、これに対し、出席委員は、自分の意思で謝ろうと思うか思わないかである旨述べた。

賞罰委員会が作成した議事録には、賞罰委員会の見解として、① C 分会長の回りで起こった件に関しては、賞罰委員会としては判断材料がなく、確認のしようがない旨、②確認できている事実を基に考えれば、C 分会長は、本件嘱託社員をストーカー呼ばわりしたことと、一連の件について同嘱託社員息子と口論を始めた点は反省すべきであり、両人に謝罪すべきである旨、③ C 分会長が反省し、本件嘱託社員及び本件嘱託社員息子に謝罪したならば、懲戒解雇までするのは現時点では重すぎる旨記載されていた。

(甲32、乙15の3、証人 C)

(コ) 平成23年3月22日、本件事件に関する委員会としての結論を議題とする賞罰委員会が、委員全員出席のもと開催された。

賞罰委員会が作成した議事録には、同委員会の結論として、①スーパーマーケット駐車場での口論以前の C 分会長が主張する本件嘱託社員のストーカー行為等については、賞罰委員会としてはこの件に関し証拠も確認できず、判断のしようがない。また、この件の解決については、警察等に委ねるべきである。② C 分会長が平成23年2月18日に社内で本件嘱託社員息子と口論を始めたこと及び同月19日に大勢の社員が集まっている食堂で本件嘱託社員をストーカー扱いしたことが会社として問題である。このような行為は本件嘱託社員及び同嘱託社員息子の両者に不快な思いをさせ、会社の風紀を著しく乱すものである。したがって、C 分会長が一連の行為につき、深く反省し本件嘱託社員と本件嘱託社員息子の両者に真摯な態度で謝罪すべき必要がある旨、③かかる態度が行動としてみられないのであれば、自宅待機を解く必要はない。また、自宅待機処分を命じられてから既に1か月以上経過しており、今後もこのような状態が続くことは好ましくなく、さらに重い処分をもって対応する必要があると判断する旨記載されていた。

(乙15の4)

(サ) 平成23年3月26日、会社は C 分会長に対し、同日付けで懲戒解雇とすることを通告する「懲戒解雇通告」と題する書面を交付した。同書面には、C 分会長の①2.17事件における行動は、明らかに刑法犯であり、暴行・傷害罪の構成要件に該当することは事実である、②2.18口論における行動は、本件嘱託社員に対する名誉毀損であり、本件嘱託社員息子に対する強要・脅迫である、③

2. 19口論における行動は、本件嘱託社員に対する強要であり、名誉毀損に該当する、④懲戒事由としては、就業規則第9条第1号、同第50条第5号及び第6号並びに同第51条第5号の条項に該当する旨記載されていた。

なお、会社常務取締役は、当委員会における本件第1回審問において、C分会長が、本件嘱託社員及び同嘱託社員息子に対して謝罪せず、反省もしていないため懲戒解雇した旨述べた。

(甲14、証人 F)

カ 23. 3. 28団交申入れ以後の経過

(ア) 平成23年3月28日、組合等は、会社に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」と題する書面を交付し、本件懲戒解雇は組合活動を嫌悪した悪質な処分である旨抗議するとともに、本件懲戒解雇の撤回を議題とする団交を同年4月7日までに開催するよう申し入れた。これに対し、会社は回答しなかった。

(甲16、証人 C)

(イ) 平成23年3月28日、C分会長は会社に対し、本件懲戒解雇は不当解雇であり、撤回を求めるとともに、同月26日に会社から同分会長が受け取った解雇予告手当について、賃金として充当した旨、書面で通知した。

(甲15)

(ウ) 平成23年4月15日、組合等と会社は、団交を開催した。

組合等は、同年3月28日付けで抗議及び団交申入れをしたが、組合要求のとおりに、本件懲戒解雇の撤回に関して、回答をいただきたい旨述べた。これに対し、会社は、本件懲戒解雇については、団交議題としては受けない、法的なところでの解決を考えている旨述べた。

(甲37、乙21、証人 C 、証人 F)

キ 23-26事件申立て後の経過について

(ア) 平成23年11月10日、C分会長は、大阪地方検察庁堺支部に対し、2. 17事件は、組合と会社の対立の中で起こったトラブルであり、本質は労働事件であることから、民事的解決が図られるべき問題であり、慎重な捜査を求める旨の申入書を提出した。

(甲34)

(イ) 平成23年11月29日、大阪地方検察庁堺支部は、2. 17事件について、不起訴処分とした。

(甲36、証人 C)

(2) 争点2 (C 分会長に対する本件自宅待機命令は、組合員であるが故の不利益取

扱いに当たるか。)について、以下判断する。

ア 前記(1)ア、ウ、エ(ア)認定のとおり、就業規則第39条は、従業員が懲戒処分決定に至るまでの間、出勤させることが適当でないと認められる場合には、自宅待機させることができる旨定めており、C 分会長は、①2.18口論において、会社工場内において、朝礼終了後、本件嘱託社員息子に対し、「自分とこのおやっさんにストーカーまがいのことをされてな」、「備車のくせに」などと述べたこと、②2.19口論において、会社内食堂付近で、本件嘱託社員に対し、「おい、おっさん待て」、「写真とらせろや」、「お前の顔娘にみせるんや」などと述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、前記(1)エ(イ)認定のとおり、会社が、就業規則第50条第5号及び同条第11号を示し本件自宅待機命令を行ったことは、同分会長の本件事件における言動には就業規則に照らして懲戒処分に該当する事項が含まれているので詳細に検討して処分を検討するとして、本件事件のうち、会社施設内で起きたため、事実関係が明らかであった2.18口論及び2.19口論において抵触することが確実な同規則の条項を示したうえ、本件自宅待機命令を行ったものとみることができる。

また、2.18口論及び2.19口論のような行為は、会社の業務の円滑な進行の支障になる危険性があるうえ、2.18口論及び2.19口論の経過からすると、会社施設内で同様の行為が繰り返される可能性がないとはいえなかったことから、首肯し得るものである。

イ また、組合等は、自宅待機を命じる必要があったとしても、1か月もの長期にわたって放置することはあり得ない旨主張するので、以下検討する。

前記(1)オ(ア)、(ウ)、(オ)、(キ)、(ケ)、(コ)認定のとおり、平成23年2月21日には、会社から組合に電話があり、同月26日までには処分を決定するので、それまでの間自宅待機を命じたものである旨伝えられたものの、実際には、就業規則第56条の規定により、本件事件に関する賞罰委員会が、平成23年2月25日、同年3月12日、同月19日及び同月22日の4度開かれ、処分が決定するまでの間、自宅待機が継続されたことが認められる。

しかし、同認定のとおり、第1回目の賞罰委員会で当事者から意見を聞くことになり、その後第2、第3回目の同委員会で本件嘱託社員及びC 分会長からそれぞれ意見を聞き、第4回目の同委員会で結論をつけたという開催の状況や、また、ほぼ毎週同委員会が開催されていたことをみると、会社が徒に引き延ばしを図ったとみることもできない。

ウ 以上のことからすると、本件自宅待機命令は、C 分会長が組合員であったことや組合活動を理由になされたものであるとみることはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) 争点3 (C 分会長に対する本件懲戒解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

ア 組合は、①本件事件における C 分会長のいずれの言動も、本件嘱託社員及び同嘱託社員息子に限定され、他の社員に影響を与えるものではない、② C 分会長は、2.17事件における暴行を否定しており、会社は、本件嘱託社員の一方的な証言をもって本件懲戒解雇を行ったのであり、刑事告訴も不起訴となった、③就業規則の懲戒解雇の規定では、解雇に当たる項目として刑事犯罪が明らかであることと規定されているが、C 分会長の犯罪事実が客観的に明白ではないのに、会社の裁量で「明らか」であるとして就業規則第51条の懲戒解雇の規定を適用し懲戒解雇とすることは不当であり、賞罰委員会の内容と経過等をみれば、本件懲戒解雇が組合活動を嫌悪した不利益取扱いであることは明白である旨主張する。

一方、会社は、本件事件における C 分会長の行為及び発言は、いずれも就業規則の解雇事由に該当することは明らかであり、2.17事件について不起訴処分がなされたからといって、実体上、2.17事件が不存在であることが確定するわけではなく、本件懲戒解雇は、同分会長が組合員であるが故になされたものではない旨主張するので、以下検討する。

イ 組合は、2.18口論は C 分会長が本件嘱託社員息子に対し、2.17事件の出来事を伝えて本件嘱託社員に注意してもらおうと声をかけた後、売り言葉に買い言葉のようなやりとりになった旨主張するが、前記(1)ウ認定のとおり、会社工場内において、朝礼終了後、「自分とこのおやっさんにストーカーまがいのことをされてな。見つけたら逃げたから捕まえたんや」との C 分会長の発言から始まり、同嘱託社員が同分会長の車を傷つけたりストーカー行為をやっていると疑うのが普通である旨述べるなどしたことから口論に至ったことが認められ、同分会長の暴言ともとれる発言が口論を誘発したとみるのが自然であって、さらに C 分会長は、備車のくせに社員にそんな口をたたいていいのか、俺の地元のツレのところに来いなどと述べていることが認められ、これらの発言をもって、会社が、名誉毀損や強要・脅迫であると判断したことは理解できるところである。

ウ また、組合は、2.19口論についても、本件嘱託社員を呼び止めたのは口論が目的でなく、写真を撮ることが目的であった旨主張するが、前記(1)エ(ア)認定のとおり、同口論は、会社内食堂付近において、「おい、おっさん待て」、「お前の顔

娘に見せるんや」から始まったことが認められ、これは、同嘱託社員にストーカ一行為の容疑があり娘に確認するため写真を撮るという前提であり、口論になることが当然予想されうることといえる。また、C 分会長は、同認定のとおり、本件嘱託社員に対し「名誉毀損もくそもこっちはやられとんねん。ストーカ一行為されとるやないか」など、同嘱託社員を同分会長及びその娘へのストーカ一と断定する発言をしたことが認められ、これらの言動は同嘱託社員に対する強要であり、名誉毀損に当たると会社が判断したことについても理解できるところである。

エ 一方、2.17事件についてみると、確かに、前記(1)イ認定のとおり、C 分会長は、本件嘱託社員と口論となり、車の窓越しに乗車している同嘱託社員の胸元をつかんだこと、同嘱託社員が同事件の翌日に、頸部捻挫で向後約10日間の加療を要する見込みとする診断を受けたことが認められ、一定の暴行行為は推認できる。

しかしながら、前記(1)オ(ク)認定の告訴状の内容の暴力行為があったとまでは断ずることはできず、前記(1)オ(コ)認定の賞罰委員会の最終的な見解においても2.17事件については言及されていないことが認められる。

オ したがって、会社が、本件事件における C 分会長の言動について、「従業員として一般に守るべき規律」として定める就業規則第9条第1号に反し、「けん責、減給、出勤停止、又は降職の処分をする。但し、情状により退職を勧告し、諭旨退職」の対象となる同規則第50条第5号、同条第6号に該当するとすることは相当の理由があるといえる。

カ ところで、就業規則第50条第5号、同条第6号に記載されている中傷、誹謗、侮辱、暴力、脅迫について該当する行為は、同規則の第51条第5号の「刑法、その他法律に触れる行為をなし、犯罪事実が明白なとき」についても該当する可能性はあるものと思料され、いずれを適用するかについては一定、会社に裁量があるといえる。

しかし、とりわけ重い処分である懲戒解雇を科す条項の適用には慎重な対応を要すると思料されるところ、2.18口論及び2.19口論における C 分会長の言動については告訴もなく、2.17事件については事件発生から約1か月後の平成23年3月17日に至って、本件嘱託社員が C 分会長を刑事告訴した結果、不起訴となったことなどを鑑みると、犯罪事実が明白であるとして「暴行・傷害罪」「名誉毀損」「強要・脅迫」等と銘打ち、就業規則第51条第5号を適用して懲戒解雇するという本件事件における会社の態度は、社会通念上からも重きに失すると思料される

処分を、刑事告訴の経過も見定めず性急に科した、といわざるを得ない。

よって、本件懲戒解雇は、就業規則の規定適用にあたり、通常よりも重い規定を適用したことで著しく過酷な処分を行ったものとみることができ、その相当性については疑念が残る。

キ さらに、本件懲戒解雇に至る経過をみると、前記(1)オ(ケ)、(コ)認定のとおり、平成23年3月19日の賞罰委員会においては、C 分会長が反省し、本件嘱託社員及び本件嘱託社員息子に謝罪したならば、懲戒解雇までするのは現時点では重すぎる旨の見解が述べられたことが認められ、また、同月22日の賞罰委員会においては、同委員会の最終の見解として、①2.17事件以前のストーカー行為等については、証拠も確認できず、判断のしようがない、②2.18口論及び2.19口論が会社として問題であり、C 分会長が深く反省し本件嘱託社員と本件嘱託社員息子に真摯な態度で謝罪すべき必要がある、③ C 分会長にかかる態度が行動としてみられないのであれば、同分会長の自宅待機を解く必要はなく、同分会長に自宅待機処分を命じられてから既に1か月以上経過しており、今後もこのような状態が続くことは好ましくない、さらに重い処分をもって対応する必要がある旨述べたことが認められる。

会社としては、賞罰委員会の見解に拘束されるものではないにしても、そもそも賞罰委員会の議に付することとするのは処分の公正を期することにあると思料され、同委員会の見解を斟酌すべきことは言うまでもない。

ところが、前記(1)オ(コ)、(サ)認定のとおり、会社は、賞罰委員会が、本件事件について特に2.18口論及び2.19口論を問題とし、C 分会長の謝罪を重視していたにもかかわらず、最終の賞罰委員会開催からわずか4日目に、C 分会長が本件嘱託社員及び同嘱託社員息子に対し謝罪せず、反省していないとして、極めて性急に厳しい対応をとったのであり、かかる対応は、C 分会長が本件事件の事実について一部認めながら、明確な反省の態度をみせていなかったことを考慮しても、処分としての相当性を欠いたものと判断せざるを得ない。

なお、最終の賞罰委員会開催の後、本件懲戒解雇までの間に、会社が、C 分会長に対し謝罪の意思の有無を再確認したという疎明はない。

ク これらのことに、冬季一時金及び賃金改定を議題とする団交に係る22-80事件が係争中であり、23-53事件にかかる同分会長の本件未払残業手当についての団交が中断中であつたことも併せ考えると、会社は、C 分会長の組合活動を嫌悪し、社外に排除するために、就業規則の規定適用にあたり、通常よりも重い規定を適用し懲戒解雇したことが推認されるのであって、C 分会長に何らかの懲戒処分

相当の非違行為があったことは認められるものの、処分としての相当性を欠くものであったとみざるを得ず、本件懲戒解雇は、C 分会長の組合活動を嫌悪した不利益取扱いであるといわざるを得ない。

(4) 争点4 (組合等からの23. 3. 28団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

ア 会社は、23. 3. 28団交申入れに対して回答しなかったが、その後組合等から特段の問合せがなく、会社は、平成23年2月24日に、団交開催を当分の間延期したい旨申し入れていた旨主張する。

しかし、前記(1)カ(ウ)認定のとおり、23. 4. 15団交において、組合等が本件懲戒解雇の撤回について回答を求めていることからすると、組合等が協議の意思を失っていたとみることはできないし、会社の延期申入れが、その後の23. 3. 28団交申入れに回答しないことを正当化する理由とまでならないことはいうまでもない。

なお、会社は、本件懲戒解雇に先行して、4度にわたる賞罰委員会を開催し、委員全員の出席のもと C 分会長に弁明の機会を与えるなど、組合等の要求に十分配慮した上で本件懲戒解雇を行った旨主張するが、このことと本件懲戒解雇を議題とする団交に対する応諾義務の有無とは全く別問題であり、23. 3. 28団交申入れに応じなかった正当な理由とはならない。

イ また、C 分会長の解雇問題が、裁判等によって争われることになったとしても、当事者間での交渉によって解決を図る可能性がなくなるものではなく、組合等が同分会長の解雇問題について団交を申し入れた際に、会社が応じないとする正当な理由にはならない。会社には、依然として団交の場において、本件懲戒解雇の理由等について、組合等の理解が得られるよう説明等を行うべき義務があることは明らかである。その他、会社が23. 3. 28団交申入れに応じる必要がないとする特段の事情も見当たらない。

ウ したがって、会社が23. 3. 28団交申入れに応じなかったことに正当な理由があるとはいえず、かかる会社の対応は、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 争点5 (23. 8. 23団交において合意事項があったといえるか。合意事項があった場合、会社が、合意事項に係る協定書の調印に応じないことは、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 平成22年6月16日、組合等は会社に対し、22. 6. 16要求書を提出し、分会結成を通知するとともに、いくつかの要求事項を求めたが、その中には本件未払残業手

当の清算支給が含まれていた。

(甲21)

イ 平成22年9月29日、会社は組合に対し、回答書を提出し、本件未払残業手当について、関係書類を精査し同年10月末日までに回答するとした。

(甲2、甲23)

ウ 平成22年10月28日、会社は組合等に対し、「 C 時間外労働時間精査報告」と題する書面を郵送した。

(甲24)

エ 平成22年12月2日、組合等と会社は、団交を開催した。

会社は、本件未払残業手当について、支払うべきは支払う旨述べた。組合等が、先に郵送された「 C 時間外労働時間精査報告」の根拠について尋ねたところ、会社は、タコメーター（原文ママ）等を調べ把握した時間をもとに計算したものである旨述べたのに対し、組合等は、後日、特定の期間をあげて具体的に説明願いたい旨述べた。

(甲4、甲31)

オ 平成22年12月9日、組合等は会社に対し、本件未払残業手当に関する団交開催を申し入れたが、会社から開催応諾がなかったので、同23年1月18日、改めて申入れを行うとともに、資料データを持参しての説明を求めたところ、同年2月24日の団交開催で合意した。

(甲7、甲26)

カ 平成22年12月19日頃、会社は組合等に対し、「 C 平成22年2月度資料」と題する書面を郵送した。

(甲7、甲25)

キ 本件懲戒解雇通告後の平成23年5月11日、組合等と会社は、団交を開催した。

組合等が会社に対し、会社提出資料の具体的根拠を示すよう求めたところ、会社は次回団交で示す旨回答した。

(甲18、甲38、乙23)

ク 平成23年6月7日、組合等と会社は、団交を開催した。

組合等が、本件未払残業手当について、このままでは1年たっても解決できそうにないので、2年間の期間について支払義務があることを認めてもらいたい旨述べたのに対し、会社は、本件未払残業手当の対象期間については、団交で要求されている期間を判断すべきと考えており、交渉を引き延ばすことで、時効を迎えたから認めないと主張することは考えていない旨述べた。

また、会社が組合等に対し、組合主張の解決金と会社主張の解決金の中をとるような話し合いはできないかと提案したところ、組合等は検討する旨回答した。

(甲18、甲27、甲39、乙24、当事者 A 、証人 F)

ケ 平成23年6月14日、組合等と会社の間で代表者折衝を行い、話し合いによる解決を目指すことを確認した。

(甲18)

コ 平成23年6月29日、組合等と会社は、団交を開催した。

団交終了後、組合等が、本件未払残業手当について和解案を提示したところ、会社は、持ち帰って検討する旨述べた。その後、同年7月中頃、会社は、組合等との電話でのやり取りの中で、社長が和解しないと言っている旨回答した。

(甲40)

サ 平成23年7月25日、組合等は、会社に対し、「要求並びに団体交渉申入書」と題する書面を提出し、本件未払残業手当についての和解の試みが合意に至らず、裁判で争わざるを得ない状態であるとし、本件未払残業手当の対象期間としては、平成20年6月から同22年6月までのものであることで労使間で合意しているとして、合意書の作成を要求した。

(甲28、当事者 A)

シ 23.8.23団交において、組合等は、会社に対し、下記のとおり記載された「協定書」と題する書面の案文を交付し調印を求めた。

「 団体交渉を行い、下記のとおり合意したのでここに協定する。

記

1. C に関わる残業手当の未払い分の支給に関しては、訴訟時効の期間にかかわらず、裁判所の決定した計算内容に基づき換算して、2008年6月から2010年6月までの期間について清算する。
2. 支給期日は裁判所の決定期日とする。 」

このことについて、会社は、当然のことであるから書面は不要である旨述べたのに対し、組合等は、①社長が出席していないので念のため書面を作成していただきたい、②社長名の回答書としてもよい、③内容が変わらなければ多少文章が変わってもよい旨述べた。

(甲29、甲30、当事者 A 、証人 F)

ス 平成23年8月25日、会社は組合等に対し、弁護士に相談したところ、裁判になるというなら協定書の調印はしなくて良いということなので、調印しない旨電話で通知した。

(甲30、当事者 A)

セ 平成23年8月26日、組合等は会社に対し、抗議文を提出し、法的手段をとる旨通知した。

(甲30、当事者 A)

ソ 平成23年9月2日、C 分会長は、大阪地方裁判所に対し、地位確認訴訟を提起し、この訴訟の中で本件未払残業手当として、同20年6月1日から同22年6月末日までの間における未払分の支払を求めた。

(乙13、証人 C)

(2) 23.8.23団交において合意事項があったといえるかについて、以下判断する。

前記(1)ク、シ認定のとおり、①平成23年6月7日の組合等と会社との団交において、組合等が、本件未払残業手当について、2年間の期間について支払義務があることを認めてもらいたい旨述べたのに対し、会社は、本件未払残業手当の対象期間については、団交で要求されている期間を判断すべきと考えており、交渉を引き延ばすことで、時効を迎えたから認めないと主張することは考えていない旨述べたこと、②23.8.23団交において、組合等は、C 分会長の未払残業手当に関しては、訴訟時効の期間に関わらず、裁判所の決定した計算内容に基づき換算して、平成20年6月から同22年6月の期間について清算する旨の条項を含む書面を提示し、これに対し、会社は当然のことであるから書面は不要である旨述べたこと、が認められる。

そうすると、組合等と会社の間で、本件未払残業手当の問題に関して、計算方法は未だ確定していないが、平成20年6月から同22年6月までの期間に関して清算し時効の援用をしないことについての合意があったとみるのが相当である。

(3) 次に、会社が、23.8.23団交での合意事項に係る協定書の調印に応じないことは、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)シ、ス認定のとおり、23.8.23団交において、組合等が会社に対し、本件未払残業手当について裁判での解決を想定して、合意事項につき書面化した案文を交付し作成及び調印することを求めたのに対し、その後、会社は、平成23年8月25日、弁護士に相談したところ、裁判になるというなら協定書の調印はしなくてよいということなので、調印しない旨組合等に電話で通知したことが認められる。

イ 一般に、達成された合意を相手方の要求により書面化する義務は、当該労使関係や交渉過程で特段の事情のない限り、誠実交渉義務の一内容とされ、書面化を拒否することは、誠実な交渉態度を疑わしめるものであり、団交拒否の不当労働

行為になるとされる。以下、特段の事情の有無を判断する。

この点、前記(1)ス認定のとおり、会社は、裁判になるなら協定書の調印はしなくて良いとの弁護士の助言のもとに書面化を拒否したことが認められる。しかし、この合意は、まさしく裁判になった場合でも会社が消滅時効の援用をしないという合意であり、裁判になるなら協定書の調印はしなくて良いとの弁護士の助言は、書面化を拒否する特段の事情にあたるとは認められない。

ウ したがって、会社は、23.8.23団交で合意した事項の書面の作成及び調印に正当な理由なく応じなかったというべきで、かかる会社の対応は不誠実団交に当たり、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。

4 救済方法

- (1) 組合は、会社が平成22年12月2日の団交に誠実に応じなかったことについて、誠実団交応諾をも求めているが、本件申立て後に団交は開催されていることから、主文3をもって足りると考える。
- (2) 前記判断2(3)クのとおり、当委員会は、本件事件における C 分会長に何らかの懲戒処分相当の非違行為があったことは認められるものの、本件懲戒解雇については、処分としての相当性を欠くものであったとみざるを得ないと判断したものである。しかしながら、C 分会長に対し、本件懲戒解雇に代わる新たな懲戒処分を当委員会が命じることは適当でなく、また、同分会長に対するバックペイについては、会社の同分会長に対する新たな処遇と密接なかわりを有するものであるので、主文1をもって足りると考える。
- (3) 組合は、本件懲戒解雇についての誠実団交応諾をも求めるが、主文1をもって足りると考える。
- (4) 組合は、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文3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24年12月25日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印