

写

命 令 書

大阪府豊中市

申立人 X 5
代表者 執行委員長 X 1

京都市中京区

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第7号事件について、当委員会は、平成25年4月10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、同平覚、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

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

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- ## 1 申立ての概要

本件は、組合が、組合員に対する平成16年の懲戒処分の理由に疑念が生じたとして、会社に対し同24年に団体交渉を申し入れたところ、会社は、同組合員は既に定年退職し、会社との間に懸案事項はないなどとして、これに応じないことが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 Y 4 (以下「会社」という。)は、
肩書地に本社を置く持株会社であり、その従業員数は本件審問終結時 3 名である。

なお、会社は、臨床検査事業の受託等を行っていた

Y 5 が平成22年3月に商号変更し、持株会社に移行したもので、現在、臨床検査事業の受託等は、会社のグループ企業の一つが担っている。

イ 申立外 Z 3 (以下「財団」という。)は、産業の促進改良に関する研究並びにこれに必要な図書及び疫学的観察例等資料の収集等を目的に設立され、平成12年2月までは、企業・学校などの健康診断事業(以下「検診事業」という。)を主に行ってきた。

財団の職員数は、検診事業の廃止が問題となった平成12年2月頃は約20名であったが、同事業の廃止によりほぼ全員が解雇されるとともに、本部事務所は閉鎖され、研究事業のみが行われていたが、本件審問終結時は特に事業活動は行っていない。

ウ 申立人 X 5 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、個人の労働者を中心とし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90名である。

また、組合の下部組織として、財団に雇用されていた組合員で構成する

X 4 (以下「分会」という。)があり、その分会員数は本件審問終結時4名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア X 2 (以下、組合に加入する前後を問わず「X 2 組合員」という。)は、昭和47年に会社に入社し、同57年頃、課長に昇格した。平成12年1月11日、X 2 組合員は、会社の営業企画部調査役の辞令を受け、同年4月頃、財団の評議員となり、同13年2月から申立外 Z 4 (以下「Z 4」という。)の担当となって、Z 4 の検診担当常務理事として出向したが、同15年3月に会社本社に戻った。

(甲1、甲2、甲12、甲16、証人 X 2)

イ 平成12年2月18日、財団は、検診事業の廃止と、分会長の X 3 (以下「X3分会長」という。)をはじめ分会の組合員を含む同事業部門の職員全員を同年3月20日をもって解雇すると通告し、同日、同事業部門の職員全員が解雇(以下「別件解雇」という。)された。

(甲14、甲17)

ウ X 3 分会長は、分会の他の組合員らとともに、財団を被告として、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に対し、別件解雇は不当であるとして訴訟を提起した(平成14年(ワ)第2953号。以下「別件訴訟事件」という。)が、平成17年5月18日、棄却された。その後、X 3 分会長らは、控訴、上告を行ったが、大

阪高等裁判所での控訴棄却に続き、同19年7月17日、最高裁判所は上告を棄却するとともに、上告受理申立てを不受理とした。

また、組合は、別件解雇が不当労働行為に当たるとして、財団を被申立人として、当委員会に申立てを行ったが、平成14年8月27日、当委員会はこれを棄却した。組合は中央労働委員会に再審査（平成14年(不再)第41号事件。以下「別件再審査事件」という。）を申し立て、同18年2月1日、中央労働委員会はこれを棄却し、確定した。

（甲17、証人 X 3 ）

エ 平成16年5月、X 2 組合員は、会社の業務で入手した「 Z 4 、 Z 3 問題対応策スキーム図（案）」と題する書面（以下「本件スキーム図」という。）等を、別件解雇に係る事件に携わっていた組合側代理人弁護士に渡した。なお、本件スキーム図は、別紙のとおりである。

同年7月20日、会社の取締役 Y 2 （以下「Y 2 取締役」という。）は、X2組合員に対し、X 2 組合員が会社の情報を出したことについて、会社は処分するつもりである旨述べた。

別件訴訟事件において、同月24日付けのX 2 組合員の陳述書が大阪地裁に提出され、同陳述書には、本件スキーム図についての説明が陳述されていた。また、同事件において、本件スキーム図も書証として大阪地裁に提出された。

平成16年8月20日、X 2 組合員は、別件再審査事件の審問において、組合側の証人として証言を行った。

（甲 3 の 2、甲 4、甲 5、甲11、甲13、甲16、甲17、証人 X 2 ）

オ 平成16年9月11日、X 2 組合員は、社内文書を外に出したとして、譴責処分（以下「本件懲戒処分」という。）を受けた。

（甲 4、甲16、証人 X 2 ）

カ 平成18年9月10日、X 2 組合員は、会社を定年退職した。

（乙 4）

キ 平成23年6月12日、組合は会社に対し、X 3 分会長の解雇争議等を協議事項とする団体交渉（以下、「団体交渉」を「団交」という。）を申し入れ、会社が、会社とX 3 分会長との間に何らの労使関係はなく、団交申し入れには応じない旨回答したところ、同年10月7日、組合は、当委員会に対し、会社に団交応諾等を求める不当労働行為救済申立て（平成23年(不)第57号事件。以下「23-57事件」という。）を行った（以下、この申立てを「23-57申立て」という。）。同月、X 2 組合員は、組合に加入し、23-57事件の組合側補佐人となった。

（甲 5、甲16、証人 X 2 ）

ク 平成24年1月31日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を送付し、同16年9月11日付けでなされたX2組合員に対する本件懲戒処分を明らかにすることを協議事項とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

（甲9、証人 X2）

ケ 平成24年2月3日、会社は、組合に対し、「団体交渉申入書に対する回答」と題する文書（以下「24.2.3回答書」という。）をファクシミリで送信し、X2組合員に関し、会社との間に何の懸案事項もないとして、本件団交申入れには応じない旨返答した。

（甲10）

コ 平成24年2月14日、組合は、当委員会に対し、X2組合員の本件懲戒処分の理由の開示に係る団交応諾等を求めて、不当労働行為救済申立て（平成24年(不)第7号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

会社は、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

1 被申立人の主張

- （1）本件は、申立人組合所属のX2組合員の会社在職中の本件懲戒処分の理由の開示を求める団交をめぐる紛争である。しかしながら、会社は申立人組合から元社員のX2氏が組合加入した事実を知らされていない。したがって、組合員であるか否かも判然としない者の労働条件に関し、会社が団交を行うべき義務はない。
- （2）のみならず組合が問題とする本件懲戒処分は、平成16年9月11日に行われたものであって、会社は、本懲戒辞令の交付に先立って、同年8月31日に当時の総務部長と人事課長がX2組合員に対し、本件懲戒処分に係る事情聴取を行っており、その際、同組合員は、会社の上承を得ることなく組合側の代理人弁護士に社内資料を開示したこと、それは処罰の対象となる就業規則違反であることを認めた上で、処分についてもやむを得ないと覚悟していると弁明した。この事情聴取の結果に基づき、会社は、同年9月11日、本件懲戒処分の辞令を交付するとともに、始末書も提出させている。もちろん、その際、本人には処分理由を説明しているし、それゆえ本人から始末書が提出されている。

また、X2組合員は、本件懲戒処分後も定年までの2年間、会社の社員として勤め上げた後、同18年9月に退職金を満額受領して定年退職している。その際、再雇用制度の応募を勧められたにもかかわらず、これを断り、何らの異議苦情も申し出ることもなく円満退社したのであった。少なくともX2組合員自身には何の不満も

なく、現に23-57事件の同24年8月10日の審問において、組合に入った動機について「私はもう会社を退職してますので。労働条件も何も関係ないと思います」と証言している。よって、X2組合員の労働条件につき論議すべき余地はない。

(3) 組合は、「X2組合員の処分の理由を知りたい」という理由で団交を申し入れ、それが拒否されるや不当労働行為の救済を申し立てているが、処分の理由を知りたいという要求自体、団交の議題になじむものではなく、よって本件申立ては主張自体失当という外なく、棄却されるべきである。

(4) X2組合員は、申立人の準備書面によれば、平成23年10月24日に組合加入したとのことであるが、それは、同18年9月にX2組合員が定年退職した後5年が経過した後のことである。したがって、住友ゴム工業事件（最高裁判所平成23年11月10日決定、大阪高等裁判所平成20年12月10日判決）の判例に照らしても、会社にはおよそ団交義務はなく、棄却されるべきである。

2 申立人の主張

(1) 組合は、本件団交申入れの際、本件団交申入書に「当組合員であるX2氏」と表現することで、X2組合員が組合に加入していることを会社に通知している。

(2) 平成16年5月、当時会社社員であったX2組合員は、会社と財団との関わりについて、財団に解雇されたX3分会長の代理人弁護士に本件スキーム図等の内部資料を提供した。そして、同年9月、X2組合員は、「スキーム図を社外に出した」という理由で会社から本件懲戒処分を受けた。

本件懲戒処分を受けた後、退職するまで、X2組合員は、直属の上司から完全無視のパワーハラスメントを受け続けた。同組合員は、定年後の継続雇用を望んでいたが、社内で罪人扱いされ、針のむしろに座らされているような空気の中、同18年9月の定年まで勤めるのがやっとで、社内における精神的苦痛は甚大なものがあった。

(3) ところが、23-57事件の審査の過程で、会社は、組合が証拠として提出した本件スキーム図の存在について「Y3がZ4、Z3問題対応策スキームを作成したことは争う、その余は不知」と答弁した。また、本件スキーム図の内容についても「知らないし争う」と述べた。この答弁は「スキーム図は被申立人が作成したものではない」とも受け取れ、本件スキーム図は社内文書ではないことになる。

X2組合員は、社内文書である本件スキーム図を外に出したという理由で本件懲戒処分され、その結果直属の上司からパワーハラスメントを受け、希望していた定年後の雇用を自ら断念せざるを得なかった。在職中に受けた処分について、退職後何年経っていようと、その処分の理由に不合理が判明した場合には、処分の真相を知ることと処分の撤回を求めて、改めて会社に団交での説明を求めることができる

と考える。

なお、会社は、本件懲戒処分の理由について、会社の上承を得ることなく組合側弁護士に社内資料を開示したことであると述べてつも、本件審理においても、「社内資料」の特定を避けた。

(4) 会社は、住友ゴム工業事件の判例に照らしても、団交応諾義務はないと結論づけるが、同事件の高裁判決によれば、使用者がかつて存続した雇用関係から生じた労働条件をめぐる紛争として当該紛争を適正に処理することが可能であり、かつ、そのことが社会的にも期待される場合には、元従業員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせるのが相当であるといえる。その要件としては、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したこと、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適当であること、③団交申入れが、雇用期間終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたこと、を挙げることができ、本件においては、①会社社長によるX2組合員への懲戒処分であり、雇用関係と密接に関連していること、②X2組合員の処分を行ったのは会社であり、その撤回又は処分の根拠となる理由の特定は、会社において可能かつ適当であること、③団交申入れは、処分の不当性を知ってから3か月後のことであり、社会通念上十分合理的な範囲であること、から、X2組合員の処分理由の真相を明らかにするためにも、損われた権利の回復と改善のためにも、会社は使用者としての団交に応諾すべき義務がある。

(5) なお、X2組合員は、財団で、会社から招へいした理事長の待遇面の采配や、組合対策の協議等も担当し、平成12年4月以降、会社顧問である Z1 (以下「Z1」という。)との協議を、会社から任されていた。本件スキーム図は、同14年9月30日の会議で、会社の経理部長 Y3 (以下「Y3部長」という。)から提出されたもので、Z1はZ4の清算に反発し、結局、Z4は清算されないまま、同15年3月、会社はZ4から撤退し、X2組合員は出向先のZ4から会社に戻った。同16年3月、組合がX2組合員の自宅を訪ね、別件解雇に係る事件や、Z4と会社との関係について教えてほしいと依頼した。X2組合員は、Z4を手に入れたZ1が会社に金銭要求しようとするのに歯止めをかけ、会社を助けたいとの義憤にかられ、組合側弁護士に関係書類を開示し、別件再審査事件の審問の証言にも立った。

第4 争点に対する判断

争点(会社は、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない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。

(1) 本件懲戒処分等に係る経緯

ア 平成16年3月、X3分会長はX2組合員に会い、同年5月、X2組合員は、会社の業務で入手した本件スキーム図等の書類を、別件解雇に係る事件に携わっていた組合側代理人弁護士に渡した。

同年8月20日、X2組合員は、別件再審査事件の審問において、組合側の証人として証言を行った。

なお、同年7月20日、X2組合員と会社のY2取締役との会合において、Y2取締役が、会社はX2組合員が証人に立つことは止められないが、会社の情報を出したことについては処分するつもりである旨述べた。

(甲3の2、甲11、甲13、甲16、甲17、証人 X2)

イ 平成16年9月11日、X2組合員は、会社から本件懲戒処分を受けた。X2組合員が、会社の取締役総務部長（以下「会社総務部長」という。）から受け取った「懲戒辞令」と題する書面（以下「16.9.11懲戒辞令」という。）には、「就業規則第40条(4)項違反により第60条(1)項による譴責処分とする」と記載されていた。また、X2組合員は、会社総務部長から、社内文書を外に出したことによる処分である旨伝えられた。

なお、就業規則第40条及び第60条は次のとおりとなっている。

「(禁止事項)

第40条 社員は次の各号の一に該当する行為をしてはならない。

(略)

(4) 業務上の機密事項または会社の不利益となる事項を他に漏らすこと。 」

「(懲戒の種類)

第60条 懲戒は次の7種類とする。

(1) 譴責 始末書を取り将来を戒める。

(2) 減給 始末書を取り1回につき平均賃金の半日分以内を減給する。

(略)

」

(甲4、甲16、乙1、証人 X2)

ウ 平成18年7月3日、X2組合員は、会社に出職願を提出した。同組合員の出職願には、事由は定年、出職希望年月日は同年9月10日と記載されていたほか、出職に係る面談内容として、同組合員は、当初、再雇用の意思があったが、再度考慮した結果出職するという結論に至った旨が、面談者の氏名とともに記載されていた。

(乙2)

エ 平成18年9月10日、X2組合員は会社を定年退職した。なお、会社は、X2組合員に対し、退職金を満額支給した。

(乙3、乙4)

(2) 23-57事件における審査について

ア 平成23年10月7日、組合は、当委員会に23-57事件の申立てを行った。23-57事件は、同12年2月に財団が検診事業を廃止し、X3分会長ら組合員を解雇した後、会社が財団に重要な影響を与える地位にあったことが判明したため、同23年6月、組合は、会社に対し、当該分会長の解雇等を議題とする団交を申し入れたところ、会社は当該分会長らと労使関係にないとして、これに応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

23-57事件の不当労働行為救済申立書（以下「23-57申立書」という。）には、「不当労働行為に至る経緯」として、会社が組合排除のためにZ4を取得し、財団の主要事業である検診事業をZ4に移したなどとの主張の他、次のとおりの記載があった。

「(8) さらにその後、Y3 Y4 経理部長（現取締役）が平成14年9月30日付で作成した『Z4、Z3 問題対応策スキーム図(案)』を入手し、Z1氏がY4 顧問であったことを知りました。＜甲5号証1枚目＞」

「(11) また財団は、『平成11年8月 Z2 理事長とZ1理事を保証人に Y4 子会社から3000万円を借りたが、返済期限の11年度末までに残り1000万円を返済する資金繰りができず検診事業を廃止するに至った』と説明しましたが、財団から示された収支計算書には借入の記載事実はありませんでした。そして中労委の審問で Z2 氏は『残り1000万円は平成12年度中に返済した』と証言しました＜甲7号証 40ページ13番＞。

ところが前述のスキーム図によると平成14年9月段階で返済されていないだけでなく、その1000万円は Y8 等子会社から出資され Z4、財団経由で Y8 に返済される計画になっています。＜甲5号証 1枚目⑤の流れを追う＞そしてこの会計処理の実施時期について『6か月間で実施しなければ、連結財務諸表上に出資金が記載され、表面化してしまうため』との記載＜甲5号証 2枚目下から1行＞もあります。

財団への3000万円の融資とその返済は、『資金繰り悪化』を演出し検診事業の廃止を正当化するための Y4 のシナリオだったのです。」

なお、組合は、23-57事件において、上記甲5号証として本件スキーム図を、上記甲7号証として別件再審査事件の審問速記録を、それぞれ当委員会に提出した。

(甲5、証人 X3)

イ 平成23年10月28日、会社は、当委員会に対し、23-57事件の答弁書（以下「23-57答弁書」という。）を提出した。23-57答弁書には、前記アに記載した、組合の23-57申立書の主張事実に対する認否として、次のとおりの記載があった。

「（８）について

Ｙ３ が平成１４年当時 Ｙ４ の経理部長であったこと、Ｚ１氏がＹ４の顧問であったことは認めるが、Ｙ３がＺ４、Ｚ３ 問題対応策スキームを作成したことは争う。

その余は不知。 」

「（１１）について

知らないし争う。 」

（甲６、証人 Ｘ３ ）

ウ 平成23年12月22日、当委員会は、23-57事件の第２回調査において、組合及び会社に対し、「求釈明事項」と題する書面を配付し、求釈明を行った。同書面には、次のとおり記載されていた。

「（被申立人に対し）

１． 答弁書の『不当労働行為を構成する具体的事実に対する答弁』の『２． 不当労働行為に至る経緯の項』において、被申立人が『争う』としている部分について、具体的に準備書面で主張してください。 」

（甲７）

エ 平成24年１月24日、会社は、当委員会に対し、「準備書面（２）」と題する書面を提出した。同書面には、次のとおりの記載があった。

「求釈明の趣旨が今ひとつ理解できないところであるが、被申立人が申立書の『不当労働行為に至る経緯』の項について、それぞれ争うと表現した趣旨は、『申立人が主張するような事実はない』『或いは申立人が主張するような憶測や認識が誤っている』という場合に、これを争うと表現しているのであるから、特に具体的な説明が必要とは考えていない。（略） 」

（甲８）

（３）本件申立てに係る経緯

ア 平成24年１月31日、組合は、会社に対し、本件団交申入れを行った。本件団交申入書には、「当組合員である Ｘ２ 氏」と記載され、①同16年７月20日、組合と財団で係争中の労働争議の証人として、Ｘ２組合員が証言することに関し、同組合員は、会社副社長ら同席のもと、会社社長と面談を行った後、別室で、会社取締役から、会社の情報を出したという理由で近々処分がある旨の話をされた旨、②その後、Ｘ２組合員は、本件懲戒処分を受けた旨、③23-57事件の審査において、

会社は、X 2 組合員の陳述書や、同組合員から提供を受けた証拠書類について「不知」、「争う」と答弁した旨、④23-57事件に係る当委員会からの求釈明に対し、会社は、準備書面で、「申立人が主張するような事実はない」、「あるいは申立人が主張するような憶測や認識が誤っている」という場合に、これを争うと表現している旨述べた旨、⑤X 2 組合員は、同組合員が提供した証拠資料について、会社が「そのような事実はない」と主張したことを知って、同組合員が受けた本件懲戒処分が何を理由とするものだったか疑問を抱いている旨、⑥本件懲戒処分の理由を明らかにしてほしい旨、⑦回答期限は同24年2月3日午後5時までとする旨、記載されていた。

(甲9、証人 X 2)

イ 平成24年2月3日、会社は、組合に対し、24.2.3回答書をファクシミリで送信した。

24.2.3回答書には、X 2 組合員は、同18年9月10日に会社を定年退職し、会社との関係を全て清算しており、会社との間に何の懸案事項もなく、会社には、団交に応ずる義務はないと考えているので、本件団交申入れには応じかねる旨記載されていた。

(甲10)

2 会社は、X 2 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。そうであるとすれば、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(3)ア、イ認定のとおり、会社は、本件団交申入れに応じなかったことが認められる。

会社は、本件団交申入れに応じない理由として、①X 2 組合員が組合に加入した事実を知らされていない旨、②X 2 組合員は円満に定年退職し、団交で議論すべき事項はない旨、③本件懲戒処分の理由を知りたいという要求自体、団交議題になじまない旨、④組合加入は定年退職後5年を経過した後である旨、主張する。

一方、組合は、①本件懲戒処分の理由は、本件スキーム図を社外に出したことである旨、②会社が当委員会に提出した23-57答弁書における答弁によれば、本件スキーム図は会社が作成したものではないとも受け取れ、X 2 組合員が本件懲戒処分を受けた根拠となる本件スキーム図の存否が疑われ、本件懲戒処分の理由に不合理が判明したから、同処分の真相を知ることとその撤回を求めて、組合は会社に団交での説明を求めることができる旨、③X 2 組合員は、本件懲戒処分のために、直属の上司からパワーハラスメントを受け、希望していた定年後の雇用を自ら断念せざるを得なかった旨、④本件団交申入れは、X 2 組合員への処分の理由の不合理性を知

ってから3か月後のことであり、社会通念上合理的な範囲である旨主張する。

前記1(3)ア認定のとおり、組合は、会社に対し、本件団交申入書により、X2組合員が組合の組合員であることを明らかにしているのであるから、上記会社主張①は採用できない。そこで、その他の双方の主張について、以下検討する。

- (2) 団交応諾義務を規定する労働組合法第7条第2号でいう「雇用する労働者」とは、「現に雇用する労働者」のみと解すべきではなく、雇用契約が終了していたとしても、雇用契約関係の存否その他在職中の労働条件等をめぐって使用者と労働者の間で争いがある場合の当該労働者も含まれると解すべきであるから、X2組合員の雇用関係をめぐって労働条件その他の待遇に関し団交で解決すべき事項が残っていたか否かについてみることにする。
- (3) 前記1(1)ア、イ認定からすると、①16.9.11懲戒辞令には、就業規則第40条(4)項違反と記載され、当該条項は、業務上の機密事項または会社の不利益となる事項を他に漏らすことであること、②平成16年5月、X2組合員は、会社の業務で入手した本件スキーム図等の書類を、別件解雇に係る事件に携わっていた組合側代理人弁護士に渡したこと、③同年7月20日、X2組合員と会社のY2取締役との会合で、Y2取締役が、会社はX2組合員が証人に立つことは止められないが、会社の情報を出してしまったことについては処分するつもりである旨述べたこと、④同年9月11日、X2組合員は、会社から本件懲戒処分を受け、その際、会社総務部長から、社内文書を外に出したことによる処分である旨伝えられたこと、が認められる。これらのことからすると、本件懲戒処分の理由は、X2組合員が本件スキーム図等を社外に持ち出したことであり、X2組合員にもその認識があったことを推認することができる。本件申立てにおける組合主張もこのことを前提としたものであるところ、この組合主張について会社からの反論はない。
- (4) ところで、組合は、会社が当委員会に提出した23-57答弁書における答弁内容によれば、本件スキーム図は会社が作成したものではないとも受け取れるとして、X2組合員が本件懲戒処分を受けた根拠となる本件スキーム図の存否が疑われ、本件懲戒処分の理由に不合理が判明した旨主張する。しかしながら、会社の23-57答弁書の内容から会社が本件スキーム図等を作成したものでないともみ余が生じたとしても、そもそも、前記(3)判断のとおり、X2組合員が本件スキーム図等を社外に持ち出したことについての双方の認識には何ら違いはないのであって、これをもって、本件懲戒処分の理由に不合理性が判明したということとはできない。
- (5) また、前提事実及び前記1(3)ア認定からすると、本件団交申入れにおける団交事項は、X2組合員に対する本件懲戒処分の理由を明らかにすることとなっているが、前記(3)判断のとおり、本件懲戒処分当時、X2組合員には本件スキーム図の

社外への持出しが懲戒理由であるとの認識があったと推認できるのみならず、本件懲戒処分がなされた後、本件団交申入れに至るまでの間に、X 2 組合員が会社に対して同処分の不当性を主張したとの事実の疎明もない。加えて、前記 1 (1) エ認定からすると、X 2 組合員は、平成18年 9 月10日の定年退職の際、退職金を満額支給されている。さらに、本件懲戒処分がなされたのは同16年 9 月11日であり、同24年 1 月30日の本件団交申入れまで7年 4 か月が経過している。

(6) 以上のことを総合して判断するに、本件団交申入れ時において、組合と会社との間においてX 2 組合員の労働条件等をめぐって、団交によって解決すべき事項が存在していたとはいえず、本件団交申入れに対する会社の対応には理由があったといふべきであり、本件申立ては棄却する。

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25年 4 月26日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印

