



命 令 書

大阪市北区

申立人 X 8
代表者 委員長 X 1

堺市南区

被申立人 Y 5
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成24年(不)第29号事件について、当委員会は、平成25年10月23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

本件申立てをいずれも棄却する。

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 組合員2名に対する解雇がなかったものとしての取扱い及びバックペイ
- 3 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、ストライキを行った申立人組合員2名に対し、正当な理由なく欠勤が続いているとして、解雇を強行し、解雇の撤回等を議題とする申立人の団体交渉の申入れに応じなかったこと、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 Y 5 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社及び工

場（以下、肩書地に置かれた工場を「工場」という。）を置き、主として自転車・釣具の部品の製造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140名である。

イ 申立人 X 8 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、雇用形態や国籍にかかわらず組織される個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約700名である。

なお、組合には、会社に勤務していた労働者で組織する Y 5 支部が存在する。

（甲13）

（2）本件申立てに至る経過について

ア 平成22年4月26日、午前8時20分頃、会社の Y 2 （以下、肩書にかかわらず「Y 2 部長」という。）が、組合 Y 5 支部長である従業員 X 2 （以下「 X 2 支部長」という。）に対し、ブローチ加工業務に従事するよう指示したところ、 X 2 支部長は、ブローチ加工業務には従事しない旨述べ、組合員 X 3 （以下「 X 3 組合員」という。）及び同 X 4 （以下「 X 4 組合員」という。）とともに、就労せず、帰宅した。

同日午前11時30分頃、組合は、会社に対し、当委員会に出席することを目的に、 X 2 支部長、 X 4 組合員及び X 3 組合員が同日午前8時30分から24時間の時限ストライキ（以下「22.4.26時限スト」という。）を行う旨、また、同日、同年5月1日のメーデーに向けた組合活動のため、同年4月27日午前8時から同年5月1日午後5時までの時限ストライキ（以下「22.4.27時限スト」という。）を行う旨、それぞれ書面で通知した。

（甲13、乙22、乙26、乙27、証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 3 ）

イ 平成22年5月6日、会社は、 X 2 支部長に対し、再度、ブローチ加工業務に従事するよう指示したが、同支部長はこれを了承せず、帰宅した。

（乙23、乙39、証人 X 2 、証人 Y 3 ）

ウ 平成22年5月12日、組合は、会社に対し、会社の不当労働行為に対する抗議のためとして、 X 2 支部長及び X 3 組合員（以下、両組合員を併せて「 X 2 支部長ら」という。）が、同月13日午前8時から無期限ストライキ（以下「22.5.13無期限スト」という。）を行う旨書面で通知した。

（甲1）

エ 平成22年5月24日、会社は、 X 2 支部長らに対し、同月25日から同月31日

までの出勤停止処分（以下「22. 5. 24懲戒処分」という。）とする旨記載した「懲戒処分通告書」（以下「22. 5. 24懲戒処分通告書」という。）を送付した。

（甲25の1から2）

オ 平成22年6月24日、組合は、会社に対し、X2 支部長らの22. 5. 13無期限ストを同年6月24日午後5時にて中止する旨、また、同月25日より、X2 支部長らは11日間年次有給休暇を取得する旨記載した通知書（以下「22. 6. 24通知書」という。）及び労働問題の包括的解決についてなどを議題とする「団体交渉申入書」と題する文書（以下「22. 6. 24団交申入書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「22. 6. 24団交申入れ」という。）。

（甲3）

カ 平成22年7月6日、会社は、組合に対し、X2 支部長らの年次有給休暇取得後の出勤に関し、「事前通知書」と題する文書（以下「22. 7. 6事前通知書」という。）を提出した。22. 7. 6事前通知書には、休暇明け初日の同月9日（予定）に改めて、X2 支部長に対して、Fラインでの作業からブローチ室での作業に異動を命じる旨記載されていた（以下、この異動命令を「22. 7. 9異動命令」という。）。

（甲26、乙31の1から2）

キ 平成22年7月9日、組合は、会社に対し、X2 支部長らが同月12日午前8時から無期限ストライキ（以下「22. 7. 12無期限スト」という。）を行う旨書面で通知した。

（甲4）

ク 平成22年11月24日、組合は、会社に対し、X2 支部長らのストライキを同月25日午前8時で中止し、X2 支部長は同年12月13日まで、X3 組合員は同月10日まで、それぞれ年次有給休暇を取得する旨記載した「通知書」（以下「22. 11. 24通知書」という。）及び労働問題の包括的解決についてなどを議題とする「団体交渉申入書」（以下「22. 11. 24団交申入書」という。）を提出した（以下、この団交申入れを「22. 11. 24団交申入れ」という。）。

（甲5）

ケ 平成22年12月9日、会社代理人弁護士は、組合に対し、22. 11. 24団交申入れについて、これまでに回答しているものと同じ議題の申入れが漫然と繰り返されているだけなので回答しなかった旨記載した「回答書」（以下「22. 12. 9回答書」という。）を提出した。

（乙11）

コ 平成23年1月14日、会社は、組合に対し、X2 支部長らあて「通知書」（以

下「23.1.14通知書」という。)を郵送した。23.1.14通知書には、臨時社員就業規則(以下「就業規則」という。)第6条に基づき、「通勤方法および現住所の略図」(以下「通勤方法等変更届」という。)を提出するよう命じる旨記載されていた。

(乙13の1から3、乙14の1から3、乙15の1から2、乙16の1から2、乙17、証人 Y3)

サ 平成23年1月19日、会社代理人弁護士は、組合に対し、X2 支部長らは、同21年10月21日から同22年10月20日までの1年間における出勤率が80%を下回るので、有給休暇の付与は認められない旨記載した「回答書」(以下「23.1.19回答書」という。)を提出した。

その後、会社は、X2 支部長らに対し、有給休暇を付与しなかった。

(甲9、証人 Y3)

シ 平成23年3月31日、会社は、X2 支部長らに対し、就業規則に基づき、同年5月2日付けで解雇することを通知する旨記載した「解雇予告通知書」(以下「23.3.31解雇予告通知書」という。)をそれぞれ送付した。

(甲10の1から2、証人 Y3)

ス 平成23年5月2日、会社は、X2 支部長らを解雇した(以下、この解雇を「本件解雇」という)。

(証人 X2 、証人 X3 、証人 Y3)

セ 平成23年11月11日、組合は、会社に対し、X2 支部長らに対する解雇の撤回や労働問題の包括的解決についてなどを議題とする「団体交渉再々々々申入書」(以下「本件団交申入書」といい、同団交申入書による団交申入れを「本件団交申入れ」という。)を提出した。

(甲20)

ソ 平成23年11月14日、会社代理人弁護士は、組合に対し、同年5月2日以降、会社に組合加入の従業員はいないことから、組合が会社に対し団体交渉(以下「団交」という。)を求める権利はないので、団交の要求には応じられない旨、X2 支部長らの解雇は無断欠勤等によるものであって、不当労働行為とは全く考えていない旨記載した「回答書」(以下「23.11.14回答書」という。)を送付した。

(甲21)

タ 平成24年5月1日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 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

ア 本件団交申入れの位置付け及び拒否理由

本件団交申入れは、平成22年2月以降でいえば、同月10日付け、同月23日付け、同年5月18日付け、同月24日付け、同年6月1日付け、同月9日付け、同月24日付け、同年10月28日付け、同年11月24日付け、同23年6月8日付け、同年7月6日付け、同年9月8日付け、同月28日付けの各書面によってなされた計14回の一連の団交申入れの中の一つの取組にすぎず、本件団交申入れの意義もかかる一連の流れの中でとらえられるべきである。

(ア) 団交議題の未整理

本件団交申入れの議題は、①会社による初審命令の履行について、②労働問題の包括的解決について、③ X 2 支部長らに対する懲戒処分の撤回について、④ X 4 組合員及び X 2 支部長らに対する解雇の撤回について、⑤当組合員らに対する時間外労働差別、「休業」による不利益取扱いについて、⑥非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について、⑦「無断欠勤」との難癖による就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について、⑧当組合員らを含む全外国人労働者の社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について、⑨ X 5 組合員（以下「X 5 組合員」という。）の労災事故についての補償・賠償について、⑩ X 5 組合員に関する未払時間外労働割増賃金について、であるが、①の議題は、平成23年6月8日付け申入れから、③の議題は、同22年6月24日付け申入れから、④の議題は、同23年6月8日付け申入れから、その他の議題は、ほぼ同22年2月10日付け団交申入れからなされている。会社は、代理人弁護士が交渉担当者となったので、同代理人が団交に応じる旨通知するとともに、組合に対し理由を明示して議題の整理を要請したにもかかわらず、組合は、その要請を無視して、何らの改善を施すことなくほぼ同じ議題の団交申入れを漫然と繰り返し、あげく本件団交申入れに至ったものであり、一連の団交申入れ自体に真摯性や誠実性はないと判断したものである。

(イ) 組合員がいないことを理由とした23. 11. 14回答書の位置付け

会社は、本件団交申入れに応じない理由として、会社に組合員がいないことを理由にした23. 11. 14回答書を送付しているが、本件団交申入れは、それ以前の団交申入れと同じ議題によるものであることから、従前の回答と同様の理由による拒否であり、23. 11. 14回答書は、併せて組合員がいないことを指摘したにすぎず、それだけを理由に団交申入れを拒否したものではないことは、それ

以前の経緯からも明らかである。

イ 組合のその他の行為を理由とした団交拒否

さらに、平成23年9月、組合は、会社の主要取引銀行に威迫とも取れる文書を送ったり、突然、会社事務所に押しかけ、応対に出た社員に対し威圧的言動を弄するなど、労働組合とは思えない傍若無人の振舞いに及んだりしたため、本件団交申入れも不当な威圧を加える手段として取り組まれているとしか思えなかったことから、組合が求める社長出席の下の団交要請に応じなかったものであり、かかる自衛的な対応を、不当労働行為として一方的に会社に帰責されるのは、公平ではない。

ウ 代理人弁護士が応じるとした回答への組合の対応

会社は、当初の2回は代表取締役 Y1（以下「会社社長」という。）が出席して組合との団交に応じたが、その際、組合員が会社社長に対し、ポルトガル語で罵声を浴びせ机を手でたたきつけるなどの威圧行為を行ったことから、以後、会社代理人が交渉担当者を選任され、組合には、団交申入れがあった際に、団交には同代理人が交渉担当者として対応する旨回答していたが、組合が、社長が出席しない団交は団交ではないと一方的に決めつけて、同代理人が交渉担当者として出席する形式の団交開催を拒否したことから、その後、本件団交申入れも含めて、組合からの団交申入れがなされた都度には、同代理人が交渉担当者として団交に応じる旨明示することまではしなかった。

しかし、本件一連の労働紛争につき、会社代理人が交渉担当者として選任されていることは、組合でも十分知悉していることからして、会社側からの回答文書上、特に同代理人が交渉担当者として団交には応じる旨明示していなくても、常にその申入れは暗黙的になされているとみるのが正しく、本件団交申入れの際にも、上記申入れは暗黙的に会社側からなされていると解釈されるべきである。

そうであれば、交渉担当者のみが出席する形式の団交を認めない組合にこそ、団交が実現しなかった責任がある。

ちなみに、組合の団交議題中、義務的団交事由とされている議題については、具体的紛争になっているなど、いずれも弁護士が紛争担当者として交渉ができる事項であり、組合において、使用者側からその弁護士のみが出席する形式の団交開催を拒む正当な理由はない。

エ 結論

以上のとおり、会社が本件団交申入れに応じなかったのは、組合の一連の団交申入れのやり方等からして、組合の団交に対する取組姿勢に真摯性や誠実性が全く認められず、会社に対し不当な威圧を加える手段として取り組んでいるとしか

思えなかったためであって、会社に団交拒否の誹りをうける筋合いは一切ない。

(2) 申立人の主張

ア 平成23年11月11日に組合は会社へ本件団交申入れを行ったが、会社代理人弁護士は「当社に貴組合加入の従業員がおりませんので、貴組合が当社に対し団体交渉を求める権利はありませんので、団交の要求には応じられません」と回答し、組合との団交を拒否した。

しかし、本件団交の交渉議題は、組合員が会社に在職していた当時の労働条件に関するものと解雇の効力を争うものであるもので、組合員が被解雇者や退職者となっても、組合は会社へ団交を申し入れる権利を有するものであり、被解雇者が解雇の効力を争っている場合や、未払賃金・退職金等を要求している場合には、その範囲で団交をなし得ると解されることから、会社の主張は団交拒否の正当な理由にならない。

イ 本件団交申入れへの会社対応に係る会社の新たな主張について

会社は、本件団交申入れは、それ以前の団交申入れと同じ議題によるものであることから、従前において組合に回答していたのと同様の理由による拒否であり、23. 11. 14回答書は、併せて組合員がいないことを指摘したにすぎなく、それだけを理由に団交申入れを拒否したものではないことは、それ以前の経緯からも明らかである旨の新たな主張を始めたが、これは、現職の組合員がいないことを団交拒否の正当な理由として主張できなくなったため新たに主張し始めたものであって、自白の撤回に当たり許されない。仮に、会社の新主張が、自白の撤回に当たらない、と評価されたとしても、23. 11. 14回答書に記載されていない団交拒否理由は本件申立てと直接関係せず、有効な主張とはなり得ない。

ウ 23. 11. 14回答書以前に会社が組合へ送付した書面に記載された団交拒否理由について

仮に、23. 11. 14回答書以前に会社が組合へ送付した書面に記載された「団交に応じられない理由」が本件申立てと何らかの関連性があるとしても、いずれもが団交拒否の正当な理由とはならない。

(ア) 「代理人弁護士が交渉担当者となったので、同代理人が団交に応じる」との回答について

会社は、組合に対し、「代理人弁護士が交渉担当者となったので、同代理人が団交に応じる」旨回答したが、「弁護士のみが団体交渉に応じる」との会社の態度は実質上の団交拒否である。団交とは、労働組合等の代表と使用者代表とが直接会見して交渉することを意味するのであって、使用者側から代理人と称する弁護士のみしか出席しない交渉は団交とは到底いえない。

平成21年3月23日及び同年8月20日の団交には、会社社長が出席しており、会社社長の団交出席は、2回の団交を通じて、労使慣行として成立していた。その後、会社は「代理人弁護士が交渉担当者になったので、代理人弁護士のみが団体交渉に応じる」と態度を変えたが、組合は前述の労使慣行の変更に合意していない。

会社の業務管理部次長 Y3（以下「Y3次長」という。）は、証人として、会社が代理人弁護士に団交の対応を一任するようになった理由は、「団交の場で、X2 支部長らが会社社長を糾弾するようなことをした」旨証言するが、組合は、会社社長や代理人弁護士に暴力行為を働いておらず、非暴力で平和的な交渉に徹していたのであり、会社社長が団交に出席できず、代理人弁護士へ対応一切を任せねばならない特段の事情は存在せず、会社社長は以降の団交にも出席する義務があった。

仮に、「代理人弁護士は使用者の代表と同一」と評価できるとしても、「会社社長の団交出席」は労使慣行として成立していたのであるから、この労使慣行を「代理人弁護士のみが団交に応じる」と一方的に変更することは許されない。

また、仮に、「代理人弁護士は使用者の代表と同一」と判断すると、会社の代理人弁護士は組合へ「改めて団交を繰り返す意思はありません」、「現段階でその申し入れに応じるつもりは一切ありません」と回答しており、その回答は「会社が組合との団交を拒否した」と解される。

(イ) 「労働委員会の和解手続で十分協議し、平行線に終わっているので、それ以上団交に応じる義務はない」との回答について

組合の団交申入れに対し、会社は「労働委員会の和解手続で十分協議し、平行線に終わっているので、それ以上団交に応じる義務はない」旨回答したが、交渉議題が労働委員会や裁判所などに係属していることは、団交拒否の正当な理由にならず、労働委員会の和解手続で交渉議題について協議したとしても、会社はそのことを理由に団交を拒否することはできない。

(ウ) 「事実関係を十分に調査して下さい。」との回答について

会社は、組合からの団交要求に対して、「貴組合が、議論の対象とされようとする問題について、事実関係を十分に調査して下さい。」と回答して、その要求項目の正当性等についての説明文書の提出を組合に求めたが、その不提出を理由に団交に応じないことは不当労働行為とみなされる(大阪赤十字病院事件・最三小判平成2年12月17日判決)。

よって、会社が、交渉議題について「事実関係を十分に調査せよ」と求め、組

合との団交に応じなかったことは、団交拒否の正当な理由とならない。

(エ) 「組合が団交議題を整理しなかった」との会社の主張について

会社は「会社側より議題の整理方を要請していたにもかかわらず、何らの改善の取組もせず、漫然と同じ議題で団交要求を繰り返し」と主張するが、会社の主張は事実反するか、事実を曲解するものである。団交申入れの度に議題の数が変動しているから、「漫然と同じ議題で団交要求を繰り返し」は事実反する。平成22年5月18日付け団交申入書、同月24日付け団交申入書を除き、同年2月10日から同年6月24日にかけて、団交議題は増加したが、その理由の一つ目は、会社による新たな不当労働行為に起因するか、または労使交渉の必要性が生じたことによる。二つ目は、同21年8月20日の団交で、会社代理人が、組合側出席者の質問や指摘に対し、「議題にない」、「議題とは関係ない」と繰り返し交渉を妨害したことにより、組合は団交申入れ時に議題を詳細に記載することを余儀なくされたためである。団交の議題が多岐にわたった理由の多くは、会社に起因するのであって、会社は、組合の団交申入れを非難できない。

エ 取引銀行への書面送付と会社への訪問を理由とする団交拒否

会社は、「組合が会社の取引銀行へ書面を送付したこと」及び「組合委員長らが会社を訪問したこと」が団交拒否の理由になる旨主張する。しかしながら、これらは団交拒否の正当な理由とはならない。

(ア) 取引銀行への書面送付

労働組合が使用者の主要取引銀行に対し、「労働争議を解決するよう、銀行から会社へ指導すること」と申し入れるのは、通常の組合活動である。紛争企業と第三者企業との間に実質的な経済的利害関係の認められる限り、実力手段に至らない範囲内で第三者に圧力をかけることも正当な争議行為とみなされ得るとされており、また、労働委員会の救済命令を使用者に遵守させるために取引先や金融機関に取引停止を申し入れた行為を、「正当な争議行為」と判断した裁判例がある（西成合同労組＜船場池田商店＞事件、大阪高決平成5年4月28日判決）ことからすると、組合の行為は、正当な争議行為であって、これを「前代未聞の違法行為」とする会社の主張は全く理由がない。

(イ) 会社への訪問

平成23年9月8日、組合委員長らが、団交申入れのため、会社を訪問したことは正当な組合活動である。同日、警察官が会社へ駆けつけたが、組合関係者の行動が正当な組合活動であったからこそ、警察官は「私が社長を説得して連れてきます」と発言したのであり、会社は、この活動を理由に団交を拒否する

ことはできない。

オ 結論

以上のとおり、会社が団交を拒否したことに正当な理由はない。よって、会社の所為は労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為（団交拒否）に該当するので、適切な行政救済が求められる。

2 会社が X2 支部長らを解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア X2 支部長が「22.7.9異動命令を拒否した」との主張について

(ア) X2 支部長の異動理由（同支部長の生産性）について

仮に、X2 支部長が22.7.9異動命令に従わなかったことが解雇理由の一つとなるとしても、22.7.9異動命令は X2 支部長を不利益に取り扱うことを意図したものであったので、同命令に従わなかったことを理由に解雇することはできない。

会社は、会社が作成した X2 支部長の生産数を一覧にした書証を根拠に「X2 支部長の生産性が低い」と主張するが、その信憑性は極めて疑わしい。加えて、同書証に記載されている「1時間生産最低必要数」が妥当なものであるとの疎明は一切なく、「1時間生産最低必要数」と X2 支部長の「加工数」を比較しても、「生産性が低い」と断定できない。また、他の現業従業員の生産数について疎明が一切ないので、X2 支部長の生産性が相対的に劣っていたのかどうかも不明である。以上のとおりであるので、「X2 支部長の生産性が、他の現業従業員に比べて、劣っていたと認めるに足りうる疎明はない」とするのが妥当である。

会社は、「生産性が低い」として22.7.9異動命令をしたのであり、人選の妥当性に欠けるといわざるを得ない。

(イ) 22.7.9異動命令の不利益性について

22.7.9異動命令は、次に述べる点において、仕事上の不利益といえる。

a 評価の低い仕事への配置

会社によれば、ブローチ加工は、X2 支部長がそれまで従事していた E、F ラインでの作業に比べ、作業内容が単純で、身体的な負担が小さい楽な作業とのことであり、22.7.9異動命令は評価の低い仕事（単純で楽）への配置を意図したものであった。単純作業や格の低い仕事をさせることは、裁判例からみても、不利益な措置とされているので、22.7.9異動命令は X2 支部長にとって仕事上の不利益を与えるものであった。

b 他の同僚から隔離された仕事

ブローチ加工は、AからFまでのラインで働く他の同僚とは隔離された、ブローチ室にて一人で行うものであった。他の同僚から隔離された仕事を命じることも、裁判例からみて、仕事を通じた人間関係の形成ができないことを理由に、不利益取扱いとされている。会社が、X2 支部長をブローチ室へ隔離しようとしたのは、職場支部の支部長として職場における組合活動の中心を担っていたX2 支部長が他の現業従業員（非組合員）と一緒に仕事をするを疎んじた、としか考えられない。

(ウ) 22.7.9異動命令の手續について

a 本人への通知について

会社は、X2 支部長の22.7.9異動命令の拒否を本件解雇の理由として主張するが、会社は22.7.9異動命令を記載した22.7.6事前通知書を組合へ送付したのであって、X2 支部長へ直接人事異動を命じたのではないので、X2 支部長は22.7.9異動命令を知らなかった。同支部長に22.7.9異動命令を知らせていないのであるから、22.7.9異動命令は効力を有しないと解するのが相当であって、X2 支部長が22.7.9異動命令に従わなかったのは、会社が22.7.6事前通知書を組合へ送付したことに起因するのであり、同支部長に非はない。

b 「弁明の機会にも応じない」との主張について

平成22年5月6日、Y2部長はX2 支部長に「ブローチ加工への異動」の理由は一切説明しておらず、「同日、X2 支部長に弁明の機会が付与された」とは到底いえない。仮に、「同年5月6日、会社はX2 支部長へ弁明の機会を付与した」と解する余地があったとしても、これらは同年4月26日及び同年5月6日付け業務命令(ブローチ場への就労場所変更)に関するものであり、22.7.9異動命令とは関係がない。

仮に、会社が同年5月6日にX2 支部長に弁明の機会を与え、同日の弁明の機会の付与が22.7.9異動命令と関係するものであったとすると、同年5月6日にX2 支部長は弁明の機会に応じていることとなり、上述の本件解雇理由中「弁明の機会にも応じない」は事実と反することとなってしまう。いずれにせよ、「弁明の機会にも応じない」は解雇理由として成立しない。

(エ) X2 支部長はストライキにより会社で就労していなかったため、「22.7.9異動命令を正当な理由なく拒否し」は事実と反する。

(オ) 就業規則との関係

仮に、22.7.9異動命令が正当な業務命令であり効力を有していたとしても、

会社の就業規則第55条第7号及び第13号のとおり、22.7.9異動命令に従わなかったことは、「減給または出勤停止の懲戒処分」の事由になるのみであり、解雇の理由とはならない。

イ 「平成22年7月12日以降正当な理由なく欠勤を続けた」との主張について

(ア) ストライキの正当性について

憲法第28条は、使用者に対して従属的地位に置かれた労働者に、自己の労働条件決定や経済的地位の向上に実質的に関与する機会を与えるという観点にたつて、争議権を保障したと解され、争議行為の正当性は、その主体、目的、開始時期・手続、態様の4つの側面から検討される。

22.7.12無期限ストの主体は労働組合である組合であり、ストライキを行ったのは組合の組合員である X2 支部長らであったので、争議行為の正当な主体により行われた。

22.7.12無期限ストの目的は、このストライキ以前に申し入れた22.6.24団交申入れの団交議題に関する要求実現と、22.5.24懲戒処分の撤回である。22.6.24団交申入れの団交議題はいずれもが組合員の労働条件に関連するものであり、組合員らの労働条件決定や経済的な地位の向上に資することとなるので、22.7.12無期限ストの目的は正当である。

平成22年6月24日、組合は会社へ22.6.24団交申入れを行ったが、会社は応じなかったため、X2 支部長らは22.7.12無期限ストを行っており、争議行為の開始時期として正当である。

同年7月9日に組合は会社へ22.7.12無期限ストを予告した上で、同月12日午前8時より同無期限ストは開始されているので、手続においても、争議行為の正当性を否定する要素はない。

ストライキは全面スト、部分スト、指名スト、波状スト、時限ストなど種々の態様があるが、いずれも原則的に正当であり、22.7.12無期限ストは、X2 支部長らの指名ストであり無時限ストであり、争議行為の態様としても、正当である。

よって、22.7.12無期限ストは、その主体、目的、開始時期・手続、態様いずれにおいても、正当である。

(イ) 自宅待機の正当性について

a 自宅待機の正当性

X2 支部長らが自宅待機を余儀なくされた理由は、平成21年2月13日の組合公然化以降、会社が X2 支部長らへ、①時間外労働差別、② X2 支部長に対する個別交渉、③ X2 支部長らに対する就労拒否、④朝

礼での組合活動批判発言と非組合員の連判状等様々な不利益取扱いの不当労働行為を行ったことに起因する。会社が不当労働行為を長期間にわたり繰り返す状況下において、X2 支部長らは会社での勤務に多大な精神的苦痛を感じており、正常な状態で就労を続けることができなかつたのであって、会社の責めに帰す事由により自宅待機を余儀なくされたのであるから、この自宅待機は正当な理由のある欠勤に該当する。

なお、X2 支部長らが住所地を兵庫県多可郡に移したことは事実であるが、会社が、組合との団交に応じ、不当労働行為を中止・撤回するなど、職場復帰に向けた職場環境が整備されれば、大阪府へ住所地を移し、会社工場での勤務を再開する予定であった。

b 自宅待機が懲戒解雇事由に当たらないことについて

無断欠勤とは無届けで欠勤することを指すが、組合から会社へ「X2 支部長は平成22年12月13日から、X3 組合員は同月14日から、職場復帰の条件が整うまでそれぞれ自宅にて待機する」旨通知したのであるから、X2 支部長らの自宅待機は無届欠勤に当たらない。

仮に、X2 支部長らの自宅待機が無断欠勤と評価されたとしても、直ちに懲戒事由とはならない。何故なら、菅野和夫「労働法第9版」425頁によれば「無断欠勤、出勤不良、勤務成績不良、遅刻過多、職場離脱などはそれ自体では単なる債務不履行であって、それが就業に関する規律に反したり職場秩序を乱したと認められた場合に初めて懲戒事由となると解すべきである。」とされているからである。「2か月間の無届欠勤を理由に懲戒解雇したことにつき、欠勤の発端が代表者から暴行を受けてけがをしたことによるものであって使用者側に原因があるとして懲戒事由に該当しない」（紫苑タクシー事件、福岡高判昭和50年5月12日判決）とした裁判例から、会社による不当労働行為に起因し X2 支部長らが自宅待機をしたことは、懲戒事由とはならない。

また、組合から会社へ自宅待機開始前にその旨通知したのであるから「職場秩序を乱した」とはいえない。

c 自宅待機の期間について

自宅待機の期間が6か月弱に及んだのは、会社が X2 支部長らの自宅待機を黙認したからである。会社は、遅くとも平成23年1月下旬頃には X2 支部長らの住所地が変更されたことを知ったはずであるが、これを知って以降、何故か同支部長らへ出勤を督促しなくなった。

仮に、兵庫県多可郡への転居が「会社工場での日常的な就労が極めて困難

な遠隔地への転居は、X2 支部長らが会社工場での就労の意思を喪失した」ことを意味するならば、会社は同支部長らの住所地変更を知った時点で同支部長らを「自主退職扱い」としたはずである。

しかし、会社は X2 支部長らの住所地変更の事実を知った後は、住所地変更について何ら異議を唱えず、出勤を督促せず、「自主退職扱い」ともしなかったのであるから、会社は同支部長らが新住所地で自宅待機することを黙認したといえる。

ウ 「転居に伴う『通勤方法および現住所の略図』を提出しない」との主張について

会社が「転居に伴う『通勤方法および現住所の略図』の提出」を求めた書面は、X2 支部長らの手元へは届かず、組合に送付された。会社は X2 支部長らに送付していないので、X2 支部長らがこの通勤方法等変更届を会社へ提出しなかったことは「正当な理由があった」と判断されるべきである。

仮に、不提出が懲戒処分の対象となる非違行為であったとしても、解雇の理由とはならない。就業規則第6条違反は減給もしくは出勤停止、情状によっては譴責に留まるのであり、同条違反により解雇することは会社の就業規則にすら違反する過重な処分といわざるを得ない。

エ 結語

会社は、就業規則上解雇にはならない行為、解雇理由として成立しない行為を理由に X2 支部長らを解雇した。会社は X2 支部長らに対し不利益取扱いの、組合に対しては支配介入の不当労働行為を繰り返しており、会社が組合や X2 支部長らを嫌悪していたことは明らかである。

X2 支部長らは、組合員であるが故に、本来ならば解雇には至らない行為を理由に解雇されたといえる。

したがって、X2 支部長らに対する解雇は、労働組合法第7条第1号違反の不当労働行為に該当する。また、会社は、X2 支部長らを職場から排除することにより、組合の Y5 支部の壊滅を意図したのであるから、その所為は労働組合法第7条第3号違反の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア X2 支部長

(ア) 人事異動に関する職務命令違反

会社は、X2 支部長に対し、平成22年4月26日、同年5月6日、同年7月6日の3回にわたって、口頭あるいは文書で異動理由を明示して、X2 支部長にとって格別労働条件の不利益を受けない、E、Fラインから同工場内

にあるブローチ加工業務に異動することを命じたところ、 X 2 支部長は、E、Fラインでしか働かないなどと弁解して、その職務命令に従わなかった。これは明らかに、就業規則第9条第2項、第43条、第44条第21号、第55条第7号、第13号、第56条第3号に該当する職務命令違反行為である。

会社が X 2 支部長に対しブローチ加工業務への異動を命じたのは、E、Fラインでの生産数が他の現業従業員と比べて半分程度まで落ち、それが他の現業従業員の士気にも悪影響を及ぼしかねないなど、健全な労務環境を崩壊させかねない事態に至ったため、やむを得ず行ったものであり、組合員差別によるものでは決してない。むしろ身体的に楽ともいえる加工現場への異動であり、X 2 支部長にとって格別労働条件が不利益に変更されたものではない。

X 2 支部長は、ブローチ加工の作業は非常に危険で仕事量もあまりない業務である旨証言するが、X 2 支部長自身その業務に従事したこともなく、あくまでも想像の域を超えるものではなく、実際は女性や初心者などが作業できるほどに安全な業務であり、また、仕事量もコンスタントに受注量があって、仕事量が少ないということもなく X 2 支部長の上記証言は、異動命令に従わないことの正当な理由たり得ない。

また、会社は、平成22年5月6日に X 2 支部長に、ブローチ場への異動を命じた際、その異動理由を明かした上で X 2 支部長からそれに対する弁明を聴き取ったが、さらに同月20日付け「弁明の機会通知書」で X 2 支部長らには弁明の機会を与える旨の通知をしたものの、X 2 支部長らはそれに応じなかった。

(イ) 転居に伴う手続の履践命令違反

X 2 支部長は、会社に在籍中の平成22年12月、堺市南区から兵庫県多可郡に転出したが、その転出先が会社側に判明する前の同23年1月14日、会社は X 2 支部長に対し、組合経由で転居先住所の略図等に関する必要書類を提出するよう命じたものの、同人はそれに対し弁明もせず、全く応じようとしなかった。この所為は、就業規則第6条、第43条、第55条第3号、第7号に該当する。X 2 支部長自身、審問期日において「どこに住んでいようと、どこに住所が移ろうと、工場（会社）には全く関係がない。」などと証言したが、上記命令に応じなかったことに何ら正当な理由がなかったことを自ら露呈したものと見える。

(ウ) 正当な理由なく欠勤を続けたこと及び出勤督促命令違反

X 2 支部長は、平成22年4月26日、会社からブローチ加工業務への異動を命じられたことを不服として、同日、X 3 組合員及び X 4 組合員を誘

って勝手に帰宅した後、同23年5月2日に解雇されるまで、有給休暇の取得日以外は無届欠勤、政治スト、及び指名ストなどを理由とする欠勤を繰り返し、会社が同22年12月16日付け出勤督促状や23.1.14通知書で出勤を命じても、それを完全に無視するなど、その勤務態度や就業状況は不良といわざるを得ず、これらの所為は就業規則第43条、第55条第7号、第18号、第56条第3号に該当する。

ところで、22.4.26時限ストに始まった一連のストライキは、その発端の経緯や、その後も X2 支部長が欠勤を継続し、同一局面が続いているとも評し得る状況の中で取り組まれたことなどからして、誠実な団交を促進する手段というよりは、もっぱら X2 支部長に対するブローチ加工作業への異動命令の実現を阻止する目的で取り組まれたものといえ、それは、いたずらに使用者の指揮命令権を侵害する不当な取組といわざるを得ず、X2 支部長の欠勤を正当化するものではない。

イ X3 組合員

(ア) 転居に伴う手続の履践命令違反

X3 組合員は、X2 支部長の妻であり、同支部長とともに平成22年12月、兵庫県多可郡に転出していたことから、会社は、X2 支部長と同様、組合を経由して転居先住所の略図など必要書類を提出するよう命じたが、正当な理由なくそれに応じなかったものであり、その所為は、就業規則第6条、第43条、第55条第3号、第7号に該当する。

(イ) 正当な理由なく欠勤を続けていたこと及び出勤督促命令違反

X3 組合員は、平成22年4月26日、X2 支部長がブローチ加工作業への異動命令を不服として会社を退出した際、一緒に退出して以来、X2 支部長と行動を共にし、有給休暇取得日以外は無届欠勤、政治スト、指名ストなどを理由に欠勤を繰り返した。そのストライキ権の行使は、もっぱら X2 支部長の職場異動に関する職務命令の実現を阻止するためのものであり、本来のストライキ権の目的から逸脱した不当なものである。また、X3 組合員は、会社が同年12月16日付け出勤督促状や、23.1.14通知書で出勤を命じても、それを完全に無視するなど、その勤務態度や就業状況は不良といわざるを得ず、これらの所為は、就業規則第43条、第55条第7号、第18号、第56条第3号に該当する。

ウ 結論

会社が、X2 支部長らを解雇したのは、いずれも就業規則第15条第3号、第7号、第8号に該当する事由が存し、従業員として勤務させることは不適當で

あると判断したことによるものであり、組合員であることを理由に不当に不利益を被らせようとの意図によるものでは決してなく、労務管理上やむを得ず行われた正当な処分であり、不当労働行為に該当するものではない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（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。

ア 平成21年3月23日及び同年8月20日、組合と会社との間で団交が行われ、会社社長は代理人弁護士とともに2回の団交に出席した。

本件申立てに係る審問において、Y3次長は、会社社長が出席した2回の団交の状況及び代理人弁護士を選任した理由について、会社社長が一言話すたびに組合員らが大声を出し、机をたたくなどして社長を糾弾するような形になり、話し合いができなかった状況であったことから、会社は、代理人弁護士に、組合への対応を一任した旨証言した。

(乙39、証人 Y3)

イ 平成22年2月10日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「22.2.10団交申入書」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「22.2.10団交申入れ」という。）。同文書には、会社は違法行為を繰り返しているので、組合は、会社に対し、下記のとおり団交を申し入れるとして、次の記載があった。

「 記

1. 日 時 2010年2月23日17時00分より
2. 会 場 貴社内
3. 議 題
 - 1) X6 組合員の復職、賃金支払いについて。
 - 2) X6 組合員の社会保険の加入について。
 - 3) 当組合員らに対する時間外労働差別、『休業』による不利益取扱いについて。
 - 4) 非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について。
 - 5) 『無断欠勤』との難癖による、就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について。

※ 上記の通り、議題が多岐に及ぶ為、交渉に長時間を要することが見込まれます。よって、時間的制約がない場所を会場とする必要がありますので、場所を貴社内と限定します。

※ 上記団体交渉には、貴社製造部課長代理 Y 2 氏が出席されること。

※ 上記団交議題に関連して、当組合員らの勤務状況を把握する必要がありますので、上記団交日に X 2 支部長、X 4 組合員、X 3 組合員に関する勤務個人表（2009年5月21日より直近まで）を手交願います。」

また、団交の諾否確認期限は、平成22年2月17日午後2時とする旨の記載があった。

（乙38）

ウ 平成22年2月17日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「団交申入れに対する回答書」（以下「22.2.17回答書」という。）と題する文書を送付した。同回答書には、会社の代理人兼交渉担当者として、回答する旨、組合からの団交申入れに対しては、誠実に対応する所存であること、①組合員 X 6 （以下「X 6 組合員」という。）の復職の件については、当委員会で係属中であり、団交の場で改めてやりとりする必要はないと考えている旨、同組合員の症状が現場作業の労働に従事できる程度までに改善したかどうかに係る問題であり、団交で解決できる事項とは思えない旨、同組合員の賃金についても、債務の本旨に従った労働力の提供ができない状態で休業している以上その支払は考えていない旨、②同組合員の社会保険の加入については、現在稼働できておらず、将来も同様の状況が見込まれる状況下で、加入者に保険料の一部の負担が強いられることを踏まえると、組合の意図が判然とせず、それを教えてもらえれば十分に協議する旨、③組合員らに対する時間外労働差別、「休業」による不利益取扱い、非組合員労働者の時間外労働、及び、新規雇用者についても、上記委員会で係属中であり、団交の場で再度議論する必要はないと考える旨、④「無断欠勤」との難癖による就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶については、組合に事実関係を十分に調査してほしい旨、22.2.10団交申入れに当たり、事前に事実関係を十分に把握すれば、自ずと申入事項は整理され、団交を実施することもないかもしれない旨、会社代理人が把握している事実関係を別紙のとおり開示するので、事実関係を把握の上、申入れを行う旨、⑤組合申入れの勤務個人表は組合に対し別便にて送付する旨、⑥組合申入れの件につき、意見があれば、交渉担当者である会社代理人弁護士あてにほしい旨の記載があった。

なお、別紙として、同年1月29日の X 2 支部長と X 4 組合員と Y 3 次長のやりとりの議事録が添付されていた。

（乙1）

エ 平成22年2月23日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「22.2.23団交申入書」という。）を提出し、同年3月10日17時00分よりの団

交を申し入れた（以下、この団交申し入れを「22.2.23団交申し入れ」という。）。
22.2.23団交申し入れには、団交申し入れの議題として、22.2.10団交申し入れの議題に加えて「労働問題の包括的解決について。」の記載とともに、同年2月23日の当委員会の調査において、当委員会が会社に対し提出を求めた書類について、組合にも送付を求める旨の記載があった。

また、団交には会社社長だけでなく製造部のY2部長の出席を求める旨の記載があり、団交の諾否確認期限は、同年3月2日午後2時と記載されていた。

（乙2）

オ 平成22年3月3日、会社代理人弁護士は、組合に対し、22.2.23団交申し入れに対する回答として、「団交申し入れに対する回答書」と題する文書（以下「22.3.3回答書」という。）を送付した。同文書には、「労働問題の包括的解決について」以外は、22.2.10団交申し入れの議題と全く同じであり、22.2.17回答書に対する対応は全くされないまま同じ議題の団交申し入れである旨、団交は、労使合意の手段であって目的ではないはずなので、使用者側に課される誠実交渉義務と同様の義務は労働者側にも課されていると考える旨、会社が、22.2.17回答書で議題の整理を依頼しているにもかかわらず、全く対応せず漫然と同じ議題で団交申し入れを行うやり方が法的に許容されるとは到底思わない旨、ただ、組合のこれまでの取組からして会社の依頼に誠実に対応してもらうことは期待できないので、会社代理人弁護士が交渉担当者として団交に出席する旨、団交日時は、組合申し入れの同年3月10日であり、時間は午後5時30分とし、場所は会社代理人弁護士事務所としてほしい旨の記載があった。

（乙3）

カ 平成22年5月18日、組合は、会社に対し、「団体交渉申し入れ」と題する文書（以下「22.5.18団交申し入れ」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申し入れを「22.5.18団交申し入れ」という。）同文書には、議題として、「1）貴社は、当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険に遡及加入させること。2）貴社は、遡及加入における社会保険料を全額負担すること。」との記載があった。

なお、団交の諾否確認期限は、同月21日午後2時と記載されていた。

（乙4）

キ 平成22年5月24日、組合は、会社に対し、「団体交渉再申し入れ」と題する文書（以下「22.5.24団交再申し入れ」という。）を提出し、団交を申し入れた（以下、この団交申し入れを「22.5.24団交再申し入れ」という。）同文書には、22.5.18団交申し入れに対する回答が一切なかったため、再度団交を申し入れる旨の記載とともに、団交申し入れの議題として、22.5.18団交申し入れの議題と同じ記載があった。

なお、団交の諾否確認期限は、同月25日午後2時と記載されていた。

(乙5)

ク 平成22年5月24日、会社は、X2 支部長らに対し、同月25日から同月31日までの出勤停止処分とする旨記載した22.5.24懲戒処分通告書を送付した。

(甲25の1から2)

ケ 平成22年5月25日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「回答書」(以下「22.5.25回答書」という。)と題する文書を送付した。22.5.25回答書には、①組合員を含む外国人労働者を社会保険に遡及加入させること、②遡及加入における社会保険料を会社が全額負担することを議題とする22.5.24団交再申入れについては、会社代理人弁護士が交渉担当者となったので通知する旨、交渉日時、場所について打ち合わせしたいので連絡を求める旨の記載とともに、議題①については、非組合員の労働条件に関する事項が含まれており、その点、組合員からの団交に応じることは考えていない旨、議題②の保険料についても、法律上は労働者が一部負担することになっており、会社においても法律に従う考えである旨の記載があった。

(乙6)

コ 平成22年6月1日、組合は、会社に対し、「団体交渉再々申入書」と題する文書(以下「22.6.1団交再々申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「22.6.1団交再々申入れ」という。)。22.6.1団交再々申入書には、次の記載があった。

「2010年5月24日付け当団体交渉再申入書に対して、貴社代理人弁護士から同月25日付け回答書が届き、『当職が交渉担当者となりました。』と通知がありました。同月26日に、貴社代理人弁護士と当組合X7書記次長が架電にて協議した際、X7書記次長が貴社代理人弁護士に『団体交渉の使用者側出席者』について質問したところ、同代理人弁護士から『代理人の私のみ出席する』と回答がありました。

団体交渉とは使用者と労働組合の交渉であり、使用者側から弁護士のみしか参加しなければ団体交渉は成立しません。よって、当組合は、貴社は貴社が団体交渉を拒否したと判断します。なお、2010年2月10日付け、及び同月23日付けで当団体交渉申入書に対しても、貴社代理人弁護士は上述と同じ回答を当組合にし、結果団体交渉は行うことが出来ませんでした。団体交渉に出席しようとするらしい貴殿の態度に対し、当組合は断固抗議します。株式会社の代表者として使用者の地位にある限り、貴殿はその務めを果たさねばなりません。

よって、当組合は貴社に対し、改めて団体交渉を申し入れます。

記

1. 日 時 2010年6月16日15時より

2. 会 場 貴社内

3. 議 題

- 1) 労働問題の包括的解決について。
- 2) X 6 組合員の復職、賃金支払いについて。
- 3) 当組合員らに対する時間外労働差別、『休業』による不利益取扱いについて。
- 4) 非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について。
- 5) 『無断欠勤』との難癖による、就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について。
- 6) 当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について。
- 7) X 5 組合員の労災事故についての補償・賠償について。
- 8) X 5 組合員に関する未払い時間外労働割増賃金について。」

また、団交の出席者について、22.2.23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同月8日午後1時と記載されていた。

(甲2)

サ 平成22年6月9日、組合は、会社に対し、「団体交渉再々々申入書」(以下「22.6.9団交再々々申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「22.6.9団交再々々申入れ」という。)。同文書には、22.6.1団交再々申入書に対する回答がないため改めて団交を申し入れる旨の記載とともに、団交申入れの議題として、22.6.1団交再々申入書の議題と同じ記載があった。

なお、団交の出席者について、22.2.23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同月11日午後1時と記載されていた。

(乙7)

シ 平成22年6月11日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「回答書」と題する文書(以下「22.6.11回答書」という。)を送付した。22.6.11回答書には、①組合は、会社代理人弁護士が会社から委任を受けて交渉担当者となる団交は団交として認められず、団交を拒否したものと判断する旨主張するが、会社代理人弁護士は法の認める範囲で誠意をもって対応しており、違法な対応をしたつもりは一切ない旨、②22.6.1団交再々申入書及び22.6.9団交再々々申入書記載の8つの議題のうち議題7及び議題8以外は、これまでに会社代理人弁護士が回答したものであり、改めて団交を繰り返す意思はない旨、③議題1については、一連の労働紛

争についての金銭的解決のことをいうと思われるところ、組合が1,500万円もの法外な請求をした後、任意の場でも当委員会の和解期日の場でも十分に議論したものの、ほとんど平行線に終わっている議題であり、いまさら団交を重ねる余地はない旨、④議題2から議題5については、22.2.10団交申入書で同じ議題での団交申入れがあり、22.2.17回答書で会社代理人弁護士から回答しているにもかかわらず、組合から22.2.23団交申入書で同じ議題についての団交申入れがあり、22.3.3回答書で会社代理人弁護士から回答しているものの、組合は、同人の依頼事項の対応も全くなされていない旨、⑤議題2については、当委員会で審議中であり、改めて団交でやりとりする必要はないと考える旨、この問題は、同組合員が労働に従事できる程度まで症状が改善したどうかの事実の問題であり、団交で解決できる事項とは思われない旨、債務の本旨に従った労働力の提供ができない状態で休業している以上、賃金の支払は全く考えていない旨、⑥議題3及び議題4についても、当委員会の審判手続に継続中であり、団交の場で再度議論しなければならない理由が分かりかねる旨、⑦議題5についても、事実関係を十分調査する旨依頼し、会社が思い至る出来事の具体的やりとりを開示したものの、それについての反論もない旨、団交は目的でなく問題解決の手段であり、互いに誠実に対応することが義務付けられているところであり、組合はその義務を果たしていない旨、⑧議題6は、X2支部長らについて、入社当時に遡って社会保険に加入する旨、社会保険料の労働者側負担は法にのっとって対応する旨、会社が社会保険料を全額負担することは全く考えていない旨、非組合員の社会保険加入の問題は、組合の団交権の対象外なので、その議題で団交に応じる考えは一切ない旨、⑨議題7及び議題8については、当該組合員は労災保険の補償もされ、現在職場に復帰して就労しており、議題の趣旨が分かりかねるので、団交の前に、組合が要求する具体的内容の文書での開示を要請する旨、その内容を受けて団交に応じるか判断する旨の記載があった。

(乙8)

ス 平成22年6月24日、組合は、会社に対し、22.6.24団交申入書を提出し、団交を申し入れた。22.6.24団交申入書には、次の記載があった。

「

記

1. 日 時 2010年7月5日から同月9日までの間で、労使にて別途協議
2. 会 場 貴社内
3. 議 題
 - 1) 労働問題の包括的解決について。
 - 2) X2 支部長とX3組合員に対する懲戒処分の撤回について。

- 3) X 2 支部長とX 3組合員の職場復帰について。
- 4) X 6 組合員の復職、賃金支払いについて。
- 5) 当組合員らに対する時間外労働差別、『休業』による不利益取扱いについて。
- 6) 非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について。
- 7) 『無断欠勤』との難癖による、就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について。
- 8) 当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について。
- 9) X 5 組合員の労災事故についての補償・賠償について。
- 10) X 5 組合員に関する未払い時間外労働割増賃金について。」

なお、団交の出席者について、22. 2. 23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同年7月1日午後3時と記載されていた。

(甲3)

セ 平成22年10月28日、組合は、会社に対し、同月8日付けの X 6 組合員への休職辞令に対し、当委員会へ実効確保の措置勧告を申し立てた旨、当委員会の「本件については、現在審査手続中であることから、これ以上労使紛争が拡大しないよう、対応には十分注意されたい」との要望にのっとり、会社は X 6 組合員に対する同日付け休職辞令を撤回するよう要求する旨を記載した「要求書」を提出した。

また、組合は、上記要求書の記載に続けて、労働争議の円満解決に向けた最後の機会とする「団体交渉申入書」（以下「22. 10. 28団交申入書」という。）を記載し、会社に対し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「22. 10. 28団交申入れ」という。）。22. 10. 28団交申入書には、団交申入れの議題として、22. 6. 24団交申入書の議題と同じ記載があった。

なお、団交の出席者について、22. 2. 23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同年11月5日午後1時と記載されていた。

(乙9)

ソ 平成22年11月8日、会社代理人弁護士は、組合に対し、22. 10. 28団交申入書に対する「回答書」（以下「22. 11. 8回答書」という。）を提出した。22. 11. 8回答書には、①22. 10. 28団交申入れには応じられない旨、②議題2及び議題3については、X 2 支部長らに対し懲戒処分通告を行うに当たって、あらかじめ弁明の機会を設けるなど、しかるべき手続を踏んで行った処分であり、撤回する考えはない旨、③その他の議題は、従前と同じ議題であり、これまで返答したとおり

であるので、繰り返して回答しない旨、④ X 6 組合員については、休職辞令に基づき同年11月8日付けで自然退職の扱いにしたので念のため通知する旨、X 6 組合員は会社に届出のないまま転居しており、服務規律に違反する旨、復職を要求するわりには勤務地から遠隔地に転居しており、真意を図りかねている旨それぞれ記載されていた。

(乙10)

タ 平成22年11月24日、組合は、会社に対し、22. 6. 24団交申入書及び22. 10. 28団交申入書と同じ議題を記載した22. 11. 24団交申入書を提出し、22. 11. 24団交申入れを行った。

なお、団交の出席者について、22. 2. 23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同年12月3日午後3時と記載されていた。

(甲5)

チ 平成22年12月9日、会社代理人弁護士は、組合に対し、22. 12. 9回答書を提出した。同回答書には、X 6 組合員は、同年11月8日付けで自然退職し、社会保険被保険者資格を喪失しているのので、被保険者証を渡すことはできない旨、22. 11. 24団交申入れは、これまで回答しているものと同じ議題の申入れを漫然と繰り返されているだけであるのので、回答しなかった旨の記載があった。

(乙11)

ツ 平成23年3月31日、会社は、X 2 支部長らに対し、就業規則に基づき、同年5月2日付けで解雇することを通知する旨記載した23. 3. 31解雇予告通知書をそれぞれ送付した。

(甲10の1から2、証人 Y 3)

テ 平成23年4月28日、組合は、当委員会に対し、組合員らに対する処分や団交申入れに応じなかったこと等が不当労働行為に当たるとして、会社を被申立人とする当委員会平成23年(不)第29号事件(以下「23-29号事件」という。)の不当労働行為救済申立てを行った。

(甲12)

ト 平成23年5月2日、会社は、X 2 支部長らに対し、本件解雇を行った。

(証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 3)

ナ 平成23年5月9日付けで、当委員会は、本件の組合、会社及び他の被申立人1社を当事者とする当委員会平成21年(不)第25号及び同第76号併合事件(以下「21-25号ほか事件」という。)について、会社に対し、①平成21年2月19日にY 2 部長が X 2 支部長に個別に話をしたこと、②会社が X 2 支部長ら4

名に対し時間外労働を命じなかったこと等、③会社が同年2月28日及び同年3月2日に X3 組合員を就労させなかったこと、④同年3月3日の朝礼における会社の発言等、⑤会社が、 X2 支部長に対し職種変更を提案し、これを拒否したことを理由に同年3月10日から同月31日まで就労を認めなかったこと、⑥会社が、指導証明書への署名拒否を理由として、同年4月1日以降 X2 支部長に対し、同月2日以降 X4 組合員及び X3 組合員に対し、それぞれ就労を認めなかったこと、⑦会社が、 X2 支部長及び X4 組合員に対し、基本給が減少する三交代制勤務を命じたこと、がそれぞれ労働組合法第7条第1号ないし第3号違反の不当労働行為であるとする一部救済命令を発出した。これを不服とした組合及び会社の双方は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、それぞれ再審査申立てを行った。同申立てについては、同25年4月22日に中労委は初審命令を一部変更する旨の再審査命令を交付した。

（甲13、乙33の2）

ニ 平成23年6月8日、組合は、会社に対し、「初審命令履行勧告書」と題する文書（以下「23.6.8初審命令履行勧告書」という。）を提出した。同文書には、同年5月9日付け当委員会命令の一部履行を求める旨の記載があった。

また、組合は、上記勧告書の記載に続けて、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「23.6.8団交申入書」という。）を記載し、会社に対し、団交を申し入れた（以下、この団交申入書を「23.6.8団交申入れ」という。）。23.6.8団交申入書には、次の記載があった。

「 記

1. 日 時 2011年6月下旬にて、労使にて別途協議
2. 会 場 貴社内
3. 議 題
 - 1) 貴社による初審命令の履行について。
 - 2) 労働問題の包括的解決について。
 - 3) X2 支部長と X3 組合員に対する懲戒処分の撤回について。
 - 4) X4 組合員、 X2 支部長並びに X3 組合員に対する解雇の撤回について。
 - 5) X6 組合員の復職、賃金支払いについて。
 - 6) 当組合員らに対する時間外労働差別、『休業』による不利益取扱いについて。
 - 7) 非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について。
 - 8) 『無断欠勤』との難癖による、就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶につ

いて。

9) 当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について。

10) X 5 組合員の労災事故についての補償・賠償について。

11) X 5 組合員に関する未払い時間外労働割増賃金について。 」

なお、団交の出席者について、22.2.23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同年6月15日午後1時と記載されていた。

(甲14)

ヌ 平成23年6月9日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「23.6.9回答書」という。）を提出した。23.6.9回答書には、23.6.8団交申入れ等に対し回答する旨、当委員会の命令は到底納得できず、現段階でその命令どおり履行する意思はない旨、団交申入れも、その議題では団交に応じられない旨回答したのも、相変わらず漫然と議題にしていることから到底真摯な団交申入れと認めることはできないので、現段階でその申入れに応じるつもりは一切ない旨、 X 2 支部長ら及び X 4 組合員に対する予告解雇は全く適法であると考えており、撤回する意思はなく、 X 6 組合員を復職させる意思もない旨、なお、会社代理人弁護士は本件労働紛争について会社から交渉担当者を選任されており、同人だけが出席しての団交であれば、合理的な日時場所を設定してもらえれば対応することはやぶさかでない旨の記載があった。

(乙12)

ネ 平成23年7月6日、組合は、会社に対し、「初審命令履行勧告書（再送）」と題する文書（以下「23.7.6初審命令履行勧告書（再送）」という。）を提出した。23.7.6初審命令履行勧告書（再送）の記載内容は、23.6.8初審命令履行勧告書と同じであった。

また、組合は、上記勧告書（再送）の記載に続けて、「団体交渉再申入書」と題する文書（以下「23.7.6団交再申入書」という。）を記載し、会社に対し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「23.7.6団交再申入れ」という。）。23.7.6団交再申入書には、23.6.8団交申入れ等について会社から何ら回答がない旨の記載とともに、団交申入れの議題として、23.6.8団交申入れの議題と同じ記載があった。

なお、団交の出席者について、22.2.23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同月15日午後1時と記載されていた。

(甲15)

ノ 平成23年7月7日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「回答書（再送）」と

題する文書（以下「23.7.7回答書（再送）」という。）を提出した。23.7.7回答書（再送）には、23.7.6団交再申入れ等に対する回答として、当委員会命令は納得できるものではなく、現段階で同命令どおりの履行の意思はない旨、団交申入れについても、これまでその議題では団交に応じられない旨回答したのも、相変わらず漫然と議題としており到底真摯な団交申入れと認めることはできないので、現段階でその申入れに応じるつもりはない旨、X2支部長ら及びX4組合員に対する予告解雇は全く適法と考えており撤回の意思はなく、X6組合員を復職させる意思もない旨、なお、従前どおり、会社代理人弁護士は、本件労働紛争について、会社から交渉担当者を選任されていることから、同人だけが出席しての団交であれば、合理的な日時場所を設定してもらえれば、対応することはやぶさかではない旨の記載があった。

（甲16）

ハ 平成23年9月1日、組合は、会社の主要取引銀行の支店長あて、21-25号ほか事件の命令書を添付の上、会社は違法行為を繰り返している旨、組合は、同銀行が会社の違法行為を助長しているのではとの疑念を抱いており、会社への指導を要請する旨記載された「申入書」（以下「23.9.1申入書」という。）を提出した。

（乙33の1から2）

ヒ 平成23年9月8日午後2時頃、組合委員長を含む組合員5名ほどが、事前の連絡なく会社事務所を訪れ、直接団交申入書を社長に渡すまでは帰らない旨述べ、会社の社員が社長に代わって受け取る旨述べても、社長が出てきて受け取るまでは帰らない旨述べた。会社の社員は、営業の邪魔になるとして、敷地外への退去を要請したが、組合委員長らは、事務所の入口に留まった。会社が呼んだ警察官が到着し、当事者双方とそれぞれ話し合った後、組合は、社長に対し、「初審命令履行再勧告書」と題する文書（以下「23.9.8初審命令履行再勧告書」という。）及びこれに続けて記載された「団体交渉再々申入書」と題する文書（以下「23.9.8団交再々申入書」という。）を手交し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「23.9.8団交再々申入れ」という。）。組合はその後、退去した。

23.9.8初審命令履行再勧告書の記載内容は、23.6.8初審命令履行勧告書及び23.7.6初審命令履行勧告書（再送）とほぼ同様であった。

また、23.9.8団交再々申入書には、23.7.6団交再申入れに対し、会社代理人弁護士から、同人だけが出席して団交に応じる旨記載された書面の送付があったが、組合は、会社に団交を申し入れているのであり、会社からは社長や権限を持った者が出席しなければならない旨の記載があり、議題は、23.6.8団交申入書及び23.7.6団交再申入書と同様であった。

なお、団交の出席者について、22.2.23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同月15日午後1時と記載されていた。

(甲17、乙34、乙35、乙39)

フ 平成23年9月16日、会社代理人弁護士は、組合に対し、「通知書」と題する文書（以下「23.9.16通知書」という。）を書留内容証明郵便物として送付した。同通知書には、23.9.8団交再々申入書の団交議題は、従前の申入れと全く同じである上、解決済みのものも議題に挙げられるなど、到底真摯な団交申入れと認めることはできないので、現段階でその申入れに応じるつもりはない旨、現在、会社には、組合員は雇用されていないので、団交を求める権利はないものとする旨、組合は、会社の主要取引銀行に当委員会の命令書を送付の上、会社は違法行為を繰り返しており、銀行が融資等の取引により会社の違法行為を助長しているとの疑念を組合は抱いている旨の脅迫的言辞を弄し、会社の取引銀行に対する信用や名誉を毀損させた旨、同月8日には、組合委員長ら5名の組合員が会社に押しかけ罵声を浴びせ、会議室の壁を叩き、カメラやビデオ撮影するなどして業務を妨害し、会社の敷地外退去要請にも応じないという犯罪行為を敢行した旨、これらのことは社会的に許容されない暴挙であり、会社は、信用、名誉棄損行為、威力業務妨害行為や不退去行為等により精神的苦痛を被っており、法的措置も考えている旨の記載とともに、円満解決は会社も望んでいることであり、合理的な話し合いであればいつでもそれに応じる旨の記載があった。

(甲18)

へ 平成23年9月28日、組合は、会社に対し、「団体交渉再々々申入書」と題する文書（以下「23.9.28団交再々々申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「23.9.28団交再々々申入れ」という。）。23.9.28団交再々々申入書には、23.9.8団交再々申入書の議題のうち「5） X 6 組合員の復職、賃金支払いについて。」は誤記として訂正し、今回の団交議題から抹消する旨の記載があった。そのほか、23.9.28団交再々々申入れの議題は、23.6.8団交申入書、23.7.6団交再申入書、23.9.8団交再々申入書と同様であった。

なお、団交の出席者について、22.2.23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同年10月5日午後1時と記載されていた。

(甲19)

ホ 平成23年11月11日、組合は、会社に対し、本件団交申入書を送付し、本件団交申入れを行った。同団交申入書には、会社から23.9.8団交再々申入書、23.9.28団交再々々申入書への回答がない旨、中労委での和解協議以外にも労使間の交渉が必要不可欠なので、団交を申し入れる旨の記載があり、議題は、23.9.28団交

再々々申入書と同様であった。

なお、団交の出席者について、22.2.23団交申入書と同様の記載があり、団交の諾否確認期限は、同月16日午後1時と記載されていた。

(甲20)

マ 平成23年11月14日、会社代理人弁護士は、組合に対し、23.11.14回答書を送付した。23.11.14回答書には、同年5月2日以降、会社に組合加入の従業員はいないので、組合が会社に対し団交を求める権利はなく、団交の要求には応じられない旨、X4 組合員、X2 支部長らに対する解雇は無断欠勤によるものであって、不当労働行為とは全く考えていない旨、組合の最近の違法行為について、法的措置を検討している旨の記載があった。

なお、22.2.10団交申入書から23.11.14回答書までの団交議題、回答内容等をまとめると別紙のとおりである。

(甲2、甲3、甲5、甲14から甲21、乙1から乙12、乙38)

ミ 平成24年5月1日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

ム 本件申立てに対する平成24年5月18日付け答弁書で、会社は、本件申立書の「2011年11月11日、申立人は被申立人へ本件解雇の撤回などを議題とする団体交渉を申し入れたが(略)、同月14日、被申立人代理人は『平成23年5月2日以降、当社に貴組合加入の従業員がおりませんので、貴組合が当社に対し団体交渉を求める権利はありませんので、団交の要求には応じられません』と回答し、被申立人は申立人との団体交渉を拒否した(略)。」について、認める旨答弁した。

メ 平成25年2月25日、当委員会は、23-29号事件について、会社が22.11.24団交申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号違反の不当労働行為であるとする一部救済命令を発出した。棄却部分を不服とした組合は、中労委に対し、再審査申立てを行い、本件申立て結審日現在、中労委に係属している。

(2) 争点1 (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。

ア 会社が、本件団交申入れに係る組合との団交に応じていないことについて、当事者間に争いが無い。

前記(1)ホ、マ認定のとおり、平成23年11月11日、組合は、会社に対し、「X4 組合員及び X2 支部長らに対する解雇の撤回について」及び「X5組合員に対する未払い時間外労働割増賃金について」を含む10議題を団交議題として、本件団交申入れをしたこと、会社は、本件団交申入れについて、同年5月2日以降、会社に組合員がいないので団交の要求に応じられない旨記載された23.11.14回答書を送付したこと、が認められることから、23.11.14回答書に記載

された理由が、会社が団交を拒否する正当な理由になるかについて、まず検討する。

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「使用者が雇用する労働者」とは、基本的に使用者との間に現に労働契約関係が存在する労働者をいうと解されるものの、労働者と使用者の間で契約終了の有無又はその条件について争いが継続している場合は、その限りにおいて「現に雇用する労働者」のみならず、当該労働者も含まれると解すべきところ、前記(1)ニ、ヘ、ホ認定のとおり、本件団交申入れには、X2 支部長等の解雇撤回、未払時間外労働割増賃金が含まれているのであるから、会社の23.11.14回答書に記載された理由は、それだけでは、本件解雇等を団交議題に含む本件団交申入れを拒否する正当な理由とはいえず、これを認めることはできない。

イ これに関し、会社は、本件団交申入れについて、22.2.10団交申入れ以降、計14回の一連の団交申入れの中の一つの取組にすぎず、本件団交申入れの意義もかかる一連の流れの中でとらえられるべきであって、23.11.14回答書は、これまでの団交拒否理由に加え、併せて組合員がいないことを指摘したにすぎない旨主張する。一方、組合は、上記会社の主張は、新たな主張であり、自白の撤回に当たり許されない旨主張する。

(ア) 前記(1)イ、エ、カ、キ、コ、サ、ス、セ、タ、ニ、ネ、ヒ、ヘからマ認定のとおり、組合は、22.2.10団交申入れを行って以降、団交議題数について増減は認められるものの、ほぼ同じ内容の議題について繰り返し団交申入れを行ったこと、が認められる。

これらのことからすると、本件団交申入れは、22.2.10団交申入れ以降、ほぼ同じ議題についての団交申入れを繰り返し、結果、14回目の本件団交申入れに至った、とみるのが相当であるといえるから、本件団交申入れに対する会社の対応について、23.11.14回答書のみで判断するのは相当でなく、22.2.10団交申入れから本件団交申入れに至るまでの計14回の団交申入れに係る組合及び会社の対応を踏まえて判断するのが相当であるといえる。

(イ) なお、組合は、会社の上記主張について、自白の撤回に当たる旨主張する。しかしながら、前記(1)認定のとおり、会社は、本件団交申入れに対して、23.11.14回答書を送付したことを認めた上で、上記主張を行っていることが認められるところ、自白の撤回とは、当事者が一旦認めたことを、後日、撤回したり、これと矛盾することを主張することからすると、会社の上記主張は、23.11.14回答書の撤回とはいえず、同回答書の内容と矛盾するともいえないのであるから、自白の撤回には当たらないというべきである。

ウ そこで、22. 2. 10団交申入れから本件団交申入れに至るまでの組合及び会社の対応について、以下検討する。

会社は、団交に応じなかった理由について、①組合が、会社側の議題整理要請を無視し、ほぼ同じ議題の団交申入れを漫然と繰り返し、代理人弁護士が応じると回答したにもかかわらず、社長が出席しない団交は団交ではないと一方的に決めつけて、同代理人が交渉担当者として出席する形式の団交開催を拒否したこと、②組合の、会社の主要取引銀行への威迫ともとれる文書送付や会社事務所での威圧的言動などの理由をあげ、組合の一連の団交申入れのやり方などからして、組合の団交に対する取組姿勢に真摯性や誠実性が全く認められず、会社に対し不当な威圧を加える手段として取り組んでいるとしか思えなかったためである旨主張する。

(ア) 前記(1)アからキ、ケからセ、タ、ニからノ、ヒからマ認定のとおり、組合の対応としては、①22. 2. 10団交申入れを行って以降、団交議題数について増減は認められるものの、ほぼ同じ内容の議題について計14回の団交申入れを行ったこと、②本件団交申入れの団交事項は、組合が抹消した議題を除き、23. 6. 8団交申入れ、23. 7. 6団交再申入れ、23. 9. 8団交再々申入れ、23. 9. 28団交再々々申入れの事項と同一議題であること、③22. 6. 1団交再々申入書には、使用者側から弁護士のみしか参加しなければ団交は成立しない旨、よって会社は団交を拒否したと判断する旨、22. 2. 10団交申入れ、22. 2. 23団交申入れに対しても会社代理人弁護士が代理人のみが出席する旨回答した結果団交を行うことができなかった旨の記載があったこと、④22. 2. 23団交申入書、22. 6. 1団交再々申入書、22. 6. 9団交再々々申入書、22. 6. 24団交申入書、22. 10. 28団交申入書、22. 11. 24団交申入書、23. 6. 8団交申入書、23. 7. 6団交再申入書、23. 9. 8団交再々申入書、23. 9. 28団交再々々申入書、本件団交申入書には、いずれも団交には会社社長及びY 2部長の出席を求める旨の記載があったこと、⑤23. 9. 8団交再々申入書には、23. 7. 6団交再申入れに対し、会社代理人弁護士から同人だけが出席して団交に応じる旨記載された書面の送付があったが、組合は会社に団交を申し入れているのであり、会社からは社長や権限をもった者が出席しなければならない旨の記載があったこと、が認められる。他方、会社の対応については、①22. 2. 10団交申入れ以前の2回の団交には、会社社長が会社代理人弁護士とともに出席したこと、その際の状況として、組合員は、社長に対して、大声を出して机をたたくなどしたため、話もできない状況であった旨、そのため、以降の団交申入れについては会社代理人弁護士が交渉担当者として対応することになった旨の証言があったこと、②22. 2. 17回答書には、会社の代理人

兼交渉担当者であること、組合申入れの件については、誠実に対応する所存であり、意見があれば、交渉担当者である会社代理人弁護士に申し入れてほしい旨記載があったこと、③22.3.3回答書には、22.2.17回答書で議題の整理を依頼しているにもかかわらず組合は全く対応していない旨の指摘に加え、組合に対応を求めても期待できないことから、団交時刻、場所を指定の上、組合申入れの日に、会社代理人弁護士が交渉担当者として団交に出席する旨の記載があったこと、④22.5.25回答書には、会社代理人弁護士が交渉担当者であり、交渉日時、場所の打合せのため連絡を求める旨の記載があったこと、⑤22.6.11回答書には、会社代理人弁護士は法の認める範囲で誠意をもって対応しており違法な対応をしたつもりは一切ない旨、組合は会社代理人弁護士の依頼事項の対応も全くなされていない旨の記載があったこと、⑥23.6.9回答書及び23.7.7回答書（再送）には、会社代理人弁護士は本件労働紛争について会社から交渉担当者を選任されており、同人だけが出席しての団交であれば対応することはやぶさかでない旨の記載があったこと、⑦23.9.16通知書には、会社も円満解決は望んでいることであり、合理的な話し合いであればいつでも応じる旨の記載があったこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、会社代理人弁護士は、組合からの14回の一連の団交申入れに対し、終始、会社代理人弁護士のみの出席による団交に応じる旨の意思を示すとともに、労働紛争解決に向けた会社の意思を表明していたといえるにもかかわらず、組合が、会社代理人弁護士のみの参加では団交は成立しないとして、これに応じなかったことから、団交が開催されなかったと認めるのが相当であり、会社代理人弁護士に、交渉権限があったことからすると、会社の団交出席予定者が会社代理人弁護士のみであったことをもって不適切であったということもできない。このように、14回の一連の団交申入れについて、団交が一度も開催されなかった理由は、社長等が出席した団交の開催に固執し、代理人弁護士のみ参加では団交は成立しないとの一方的な主張により団交に応じなかった組合にあるといえ、他に、組合のこの主張を首肯すべき特段の事情も存しない。

なお、組合は、過去2回、社長が出席して団交を開催したことをもって、団交への社長出席は労使慣行になった旨主張するが、わずか2回の団交でもって労使慣行であるということとはできず、これに係る組合の主張を採用することはできない。

(ウ) なお、会社は、組合の、会社の主要取引銀行への威迫ともとれる文書送付や会社事務所での威圧的言動をあげ、組合の団交に対する取組姿勢に真摯性や誠

実性が全く認められず、会社に対し不当な威圧を加える手段として取り組んでいるとしか思えなかったとも主張するが、前記(1)ハ認定からするに、平成23年9月1日、組合は、会社の主要取引銀行の支店長あて、21-25ほか事件の命令書を添付の上、会社は違法行為を繰り返していることから会社への指導を要請する旨の23.9.1申入書を送付したことが認められ、組合が自らの考えを第三者に知らせ、その実現を図ろうとしたといえるものの、組合がその考え等を外部に知らせ理解を求めるなどの要請行動は、それ自体として平穩に行われる限り組合活動の一つとして許容されるどころ、本件において会社の主要取引銀行への文書送付が団交を開催できないほどに労使の信頼関係に影響を与えたと認めるに足りる疎明はなく、団交を拒否する正当な理由とはならず、この点にかかる会社の主張は採用できない。

また、前記(1)ヒ認定のとおり、同年9月8日、組合は、事前の連絡なく会社事務所を訪れ、会社が、営業の支障となることを理由に、敷地外退去を要請しても留まり続け、警察の立会いのもと、社長に23.9.8団交再々申入書を直接手渡すまで退去しなかったことが認められ、組合が事前の連絡なく会社事務所を訪れ、社長が直接23.9.8団交再々申入書を受け取ることに固執したといえるものの、暴力を振るう等の威圧的言動があったとまでは認められないのであるから、組合の同日の言動が、団交拒否の正当な理由とはならず、この点に係る会社の主張も採用することができない。

エ 以上のことからするに、会社の団交拒否理由の中には一部不適切なものが含まれていることが認められるが、このことを考慮しても、本件団交申入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団交拒否であったとまではいえず、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とはいえないから、この点に係る申立ては棄却する。

2 争点2（会社が X2 支部長らを解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する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 「臨時社員就業規則」について

平成22年9月21日に施行された会社の就業規則には、次の規定がある。

「第2条 （適用範囲）

この規則で、従業員とは第2章で定めるところにより臨時社員として会社に採用された者とする。なお臨時社員とは、臨時的な業務に従事する者として時間給又は日給で採用した者をいう。

(2) この規則は、臨時社員について適用する。

(3) 臨時社員についてその者に適用する特別の定めをした場合はその定めによる。

第3条から第5条（略）

第6条（採用時の提出書類）

従業員は採用に際し、次の書類を採用の日から10日以内に提出しなければならない。ただし、選考に際し提出の書類については、この限りでない。

また、以下提出書類の記載事項に変更が生じたときは速やかに所定の様式により届け出なければならない。

1. から 6.（略）

7. 通勤方法および現住所の略図

8. から 10.（略）

第7条から第8条（略）

第9条（配置転換および出向）

業務上必要がある場合は、従業員に対し就業場所、もしくは従事する職務の変更または出向を命じることがある。

(2) 人事異動を命ぜられた者は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

第10条から第13条の2（略）

第14条（退職手続き）

従業員が自己の都合により退職しようとするときは14日前までに退職届を提出しなければならない。

(2) から (3)（略）

第15条（解 雇）

会社は、次の各項に掲げる場合に従業員を解雇する場合がある。

1. から 2.（略）

3. 就業状況または勤務態度が不良で、注意しても改善しないとき

4. から 8.（略）

第16条から第42条（略）

第43条（サービスの原則）

従業員は、この規程に定めるもののほか、業務上の指揮命令

に従い、自己の業務に専念し、作業能率向上に努めるとともに、相互に協力して職場の秩序を維持しなければならない。

第44条 (サービス心得)

従業員は、常に次の事項を守りサービスに精励しなければならない。

1. から20. (略)
21. 会社の都合により、担当職務の変更または他の部署への応援を命じられた場合は、正当な理由なく拒まないこと
22. から30. (略)

第45条から第54条 (略)

第55条 (懲戒事由)

次の各号の一に該当する場合は情状により減給もしくは出勤停止に処する。ただし、情状によっては譴責にとどめることがある。

1. 正当な理由なく、遅刻・早退・私用外出をなし、もしくは無断欠勤したとき
2. (略)
3. 勤務に関する手続き、届出を偽り、または怠ったとき
4. から6. (略)
7. 所属長または関連上長の業務上の指示・命令に従わないとき
8. から12. (略)
13. 正当な理由なく職場配置・出張・転勤・出向・職位決定・給与決定等の人事命令を拒否したとき
14. から18. (略)

第56条 (諭旨退職および懲戒解雇)

次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては諭旨退職とすることがある。

1. から6. (略)
7. 正当な理由なく無断欠勤が引き続き14日以上に及んだとき
8. から24. (略)

第57条から第70条 (略)

(乙18)

イ X2 支部長らの労働条件について

平成21年9月18日付け X2 支部長らの労働条件通知書には、雇用期間について「定めなし」、勤務場所について「 Y5 (大阪府堺市南区)」、仕事の内容について「部品の加工 その他」、具体的に適用される就業規則名として「 Y5 臨時社員就業規則による」との記載があった。

なお、 X2 支部長は平成20年5月頃に、会社に入社し、通勤方法等変更届を入社のおよそ1年後に会社に提出した。

(甲23の1から2、証人 X2 、証人

X3)

ウ Eライン及びFライン、ブローチ加工の内容及び X2 支部長の従事状況について

(ア) Eライン及びFライン、ブローチ加工について

工場1階の製造現場には、AからFまでの各ラインがアルファベット順に配置されており、ブローチ加工室は、同じ1階のAラインに隣接した別室にあった。

Eライン及びFラインは、旋盤により自転車や釣具の部品を加工するラインであり、交代制で常時2名の作業者が配置されていた。EラインとFラインは、加工する部品やその型式等は異なるものの、作業内容はほぼ同様であった。E及びFいずれのラインの作業も、素材を正確に旋盤にセットする必要はあるものの、特殊な技能が要求されるものではなかった。但し、E、Fラインの業務は、一箇所にとどまっていた作業ではなく、他の機械と掛け持ちをしながら作業することから、作業自体を効率的に行い、機械間の移動も手早くするなどの取組をする必要があった。

ブローチ加工は、自転車部品のクランク穴を加工する工程であり、Eライン及びFラインのように刃物や素材が回ることはなく、両手を使用して素材をセットして奥に入れ、スタートボタンを押すと、ブローチの刃物が上下するもので、特殊な技能が要求されるものではない。ブローチ加工は、機械間の移動が必要なEライン及びFラインとは異なり、一か所に留まっていた作業であった。

会社はE、Fライン、ブローチ加工とも採算ラインとなる生産数(1時間当たり生産最低必要数)を定めていた。

ブローチ加工について、本件申立てに係る第1回審問で、 X2 支部長は、油が飛び汚く非常に危険な仕事である旨証言し、同第2回審問において、 Y3 次長は、Eライン及びFラインより生産管理がしやすい旨、作業者にとって身体的に楽ともいえる作業である旨、ブローチ加工は油をかぶるほど油は出ず、

E、Fラインの方が油はかかりやすい旨証言した。

なお、Eライン及びFライン業務とブローチ加工業務で、X2 支部長の賃金単価に差はない。

(乙28から乙30、乙39、証人 X2、証人 Y3)

(イ) X2 支部長のEライン及びFラインの従事状況、部品加工数について

X2 支部長は、入社以来、Eライン及びFラインを担当しており、他の業務に従事したことはなかった。作業者本人が記載する機械別生産日報に基づく平成21年9月から同22年4月までのX2 支部長のEライン及びFラインの部品加工数は、いずれも会社の定める1時間当たりの生産最低必要数(採算ライン)を下回っていた。

(甲28の1から2、乙21、証人 X2、証人 Y3)

エ X2 支部長らが解雇されるまでの経緯

(ア) 平成22年3月2日、組合は、会社に対し、会社が組合員らに対する不当労働行為を止めず、組合敵視の態度を改めないため、要求貫徹及び闘争勝利のため、X2 支部長ら及び X4 組合員が同月3日午前8時から24時間の時限ストライキを行う旨記載した「労働争議通告書」(以下「22.3.2労働争議通告書」という。)を提出した。

(乙24)

(イ) 平成22年3月3日、会社代理人弁護士は、組合に対し、22.3.2労働争議通告書による労働争議が正当であると主張する具体的理由を文書で速やかに開示するよう求める旨記載した「通知書」(以下「22.3.3通知書」という。)を提出した。

(乙25)

(ウ) 平成22年4月26日、午前8時20分頃、Y2部長が、X2 支部長に対し、ブローチ加工業務に従事するよう指示したところ、X2 支部長は、自分はE、Fラインしかしない、ブローチ加工業務には従事しない旨述べた。その後、X2 支部長ら及び X4 組合員は、就労せず、帰宅した。

同日午前11時30分頃、組合は、会社に対し、当委員会に係属する不当労働行為救済申立て事件の和解に向けた調査に先立つ聞き取り調査のために当委員会に出席することを目的に、X2 支部長ら及び X4 組合員が同日午前8時30分から24時間の22.4.26時限ストを行う旨記載した「労働争議通告書」を提出した。

同日、組合は、会社に対し、同年5月1日のメーデーに向けた組合活動のため、X2 支部長ら及び X4 組合員が同年4月27日午前8時から同年5

月1日午後5時までの22.4.27時限ストを行う旨記載した「労働争議通告書(2)」を提出した。

(乙22、乙26、乙27、乙39、証人 X2、証人 X3、証人 Y3)

(エ) 平成22年5月6日午前8時頃、X2 支部長は、会社の Y4 (以下「Y4部長」という。)及びY2部長と面談(以下「22.5.6面談」という。)を行った。22.5.6面談において、次のやり取りがあった。

Y2部長が、X2 支部長に対し、X2 支部長が従事しているEライン及びFライン加工業務の加工数量が他の人の半分しか上がっていない旨述べ、生産時間にそれほど支障のないブローチ加工業務に従事するよう指示したのに対し、X2 支部長は、入社したときにEライン及びFラインの業務にしか従事しないことになっており、今までずっとEライン及びFラインで仕事をしている旨、納得できず帰宅する旨述べた。Y4部長が、それでは帰ってもらうしかない、この件は、懲罰委員会にかける、翌日は通常通り出勤するよう述べたのに対し、X2 支部長は、自分はEライン又はFラインの業務にしか従事しないので了承できない旨述べた。

(乙23、乙39、証人 X2、証人 Y3)

(オ) 平成22年5月7日から同月12日までの間、X2 支部長らは、無届で欠勤した。

(乙39、証人 Y3)

(カ) 平成22年5月12日、組合は、会社に対し、会社の不当労働行為に起因し、組合員らが正常な状態で就労できないので、会社の一連の不当労働行為に抗議するため、X2 支部長らが同月13日午前8時から22.5.13無期限ストを行う旨記載した「労働争議通告書」(以下「22.5.12労働争議通告書」という。)を提出した。

(甲1)

(キ) 平成22年5月20日、会社は、X2 支部長らに対し、それぞれ懲罰委員会規程に基づき懲罰委員会で弁明の機会を与えるので通知する旨、懲罰委員会に出席しない場合、同人の弁明を聞かずに懲罰審査をする旨記載した「弁明の機会通知書」(以下「22.5.20弁明機会通知書」という。)を送付した。

X2 支部長あて同通知書には、懲戒事由に該当する行為があると思料する理由として、①同年5月7日以降、無断欠勤が続いており、就業規則第55条第1号に該当する可能性がある旨、②同年4月26日、Fラインからブローチ場への就業場所の異動命令を正当な理由なく拒否したことが、同条第13号に該当

する可能性がある旨、弁明の日時として、同年5月24日午前10時00分、開催場所として会社食堂との記載があった。

X3 組合員あて同通知書には、懲戒事由に該当する行為があると思料する理由として、①同年5月7日以降、無断欠勤が続いており、同条第1号に該当する可能性がある旨、弁明の日時として、同月24日午前10時30分、開催場所として会社食堂との記載があった。

なお、X2 支部長らは、懲罰委員会に出席しなかった。

(甲24の1から2、乙36、乙37、乙39、証人 Y3)

(ク) 平成22年5月24日、会社は、X2 支部長らあてに22.5.24懲戒処分通告書を送付した。

X2 支部長あて同通告書には、就業規則第55条に基づき、「出勤停止」処分とする旨、出勤停止期間は平成22年5月25日から同月31日までの1週間である旨、処分実施後の同年6月1日以降は通常どおり出勤する旨、出勤無き場合は、解雇等の事由に該当する可能性があることを念のため申し添える旨、処分理由として、同年4月26日にFラインからブローチ場への就業場所の異動を正当な理由なく拒否したことは、同規則同条第13号に該当する旨、同年5月7日以降無断欠勤が続いており、同条第1号に該当する(加重)旨の記載があった。

X3 組合員あて同通告書には、同条に基づき、「出勤停止」処分とする旨、出勤停止期間は同年5月25日から同月31日までの1週間である旨、処分実施後の同年6月1日以降は通常どおり出勤する旨、出勤無き場合は、解雇等の事由に該当する可能性があることを念のため申し添える旨、処分理由として、同年5月7日以降無断欠勤が続いており、同条第1号に該当する旨の記載があった。

(甲25の1から2)

(ケ) 平成22年6月9日、組合は、会社に対し、「通告書」(以下「22.6.9通告書」という。)を提出した。22.6.9通告書には、同年6月1日以降もX2 支部長らはストライキを継続している旨、会社が労使関係の正常化のために誠実に対応しようとするならば、組合が労働争議を差し控えるのはやぶさかではない旨、しかし、会社が組合敵視の態度を改めず不当労働行為を続けるならば、組合は労働争議を継続せざるを得ない旨改めて通告する旨の記載があった。

(乙7)

(コ) 平成22年6月24日、組合は、会社に対し、組合が同年5月25日付けで当委員会に対して行った実効確保の措置申立てに係る当委員会の「これ以上労使紛争が拡大しない様、双方とも対応には十分注意されたい」との口頭要望に従い、

X 2 支部長らの22. 5. 13無期限ストを同年6月24日午後5時で中止する旨及び X 2 支部長らが同月25日から11日間、年次有給休暇を取得するので通知する旨記載した22. 6. 24通知書を提出した。

(甲3)

(サ) 平成22年7月6日、会社は、組合に対し、X 2 支部長らの年次有給休暇取得後の出勤に関する「事前通知書」(以下「22. 7. 6事前通知書」という。)を提出した。22. 7. 6事前通知書には、同年4月26日及び同年5月6日にも口頭で異動命令を通知した旨、休暇明け初日の同年7月9日(予定)に、X 2 支部長に対して、Fラインでの作業からブローチ室での作業に異動を命じる旨の22. 7. 9異動命令とともにその根拠として就業規則第9条が記載され、異動命令の理由の1(業務上の必要性)として、ブローチ場での生産量が増加することが予想され、人員を増強する必要があるため、異動理由の2(人選の妥当性)として、Fラインでの製品は納期が緊迫するものが多く、迅速な作業が特に要求されるにもかかわらず、X 2 支部長は他の臨時社員と比べ作業処理速度が著しく遅く、幾度かの指導・教育にもかかわらず改善されず、Fラインでの作業適性に問題があると判断せざるを得ない旨、今後はブローチ室での作業により、X 2 支部長の能力が発揮されることに期待したい旨の記載があった。

22. 7. 6事前通知書には、Fライン作業からブローチ室作業への異動を命じる旨記載された X 2 支部長に対する社長名の辞令が、交付日は空欄のまま、印のないものが添付されていた。

なお、X 2 支部長は、本件申立てに係る審問において、上記辞令を見ていない旨証言した。

(甲26、乙31の1から2、証人 X 2)

(シ) 平成22年7月9日、組合は、会社に対し、「労働争議通告書」(以下「22. 7. 9労働争議通告書」という。)を提出した。22. 7. 9労働争議通告書には、組合は、当委員会の口頭要望を受けて、X 2 支部長らの無期限ストライキを同年6月24日で中止し団交を申し入れるなど最大限努力をしたが、会社が同支部長らに対する不当懲戒処分を撤回せず、組合との一切の交渉を拒絶しているので、ストライキを再開し、X 2 支部長らが同年7月12日午前8時から22. 7. 12無期限ストを行う旨の記載があった。

なお、X 2 支部長らは同月9日無届で欠勤した。

(甲4)

(ス) 平成22年11月24日、組合は、会社に対し、22. 11. 24通知書を提出した。22. 11. 24通知書には、組合は、X 2 支部長らの22. 7. 12無期限ストを同年11月25日

午前8時で中止する旨、 X2 支部長が同日から同年12月13日まで13日間、 X3 組合員が同年11月25日から同年12月10日まで12日間、それぞれ年次有給休暇を取得する旨の記載があった。

(甲5)

(セ) 平成22年12月1日、 X2 支部長らは、堺市南区から兵庫県多可郡に転出した。

(ソ) 平成22年12月6日、組合は、会社に対し、「通知書」(以下「22.12.6通知書」という。)を提出した。22.12.6通知書には、会社が組合との団交に応じず、 X2 支部長らに対する不当な懲戒処分撤回や職場復帰に向けた職場環境を整備しようとしめない以上、 X2 支部長らは正常な状態で就労することができない旨、よって、 X2 支部長が同月14日から、 X3 組合員が同月13日から、職場復帰の条件が整うまで自宅で待機する旨の記載があった。

(甲6)

(タ) 平成22年12月16日、会社は、 X2 支部長らに対し、それぞれ「出勤督促状」(以下「22.12.16出勤督促状」という。)を送付した。22.12.16出勤督促状には、 X2 支部長らは、同年6月1日から、年次有給休暇の取得日を除き正当な理由なく欠勤が続いている旨、このままでは就業規則第15条に基づき解雇することになるので、直ちに出勤するよう督促する旨、勤務する意思がない場合は、同規則第14条に基づき速やかに所定の退職手続を行っていただきたい旨の記載があった。

(甲7の1から2)

(チ) 平成23年1月14日、会社は、組合に対し、 X2 支部長らあてに通知書類を郵送したところ、あて所に尋ねあたりませんとの事由で返送されてきたため、やむを得ず組合に郵送するので査収願う旨記載された書面とともに、 X2 支部長らあて「通知書」(以下「23.1.14通知書」という。)を書留郵送した。

23.1.14通知書には、同22年12月29日に会社が同人宅へ郵送した郵便物が不着で返送され、郵便局に問い合わせたところ同人は転居した旨の回答を受けたことから、就業規則第6条に基づき、通勤方法等変更届を提出するよう命じる旨、22.12.16出勤督促状に従い、直ちに出勤するよう命じる旨、出勤する意思がない場合は、退職手続を行うよう願う旨、上記2つの命令に従わない場合は、同規則に基づき処分するので留意願う旨、従えない理由があれば弁明書を提出するよう求める旨の記載があった。

(乙13の1から3、乙14の1から3、乙15の1から2、乙16の1から2、乙17、証人 Y3)

(ツ) 平成23年1月17日、組合は、会社に対し、「抗議文」（以下「23.1.17抗議文」という。）を提出した。23.1.17抗議文には、同22年12月27日に、会社は、組合に対し、X2 支部長らに対する、22.12.16出勤督促状を送付した旨、22.12.16出勤督促状には、年次有給休暇取得日を除き正当な理由なく欠勤が続いているとして、X2 支部長らに対する解雇を示唆する記述がある旨、X2 支部長らはストライキに突入し、ストライキ中止後は会社の責めに帰す事由により自宅待機を余儀なくされているのであり、会社で就労していないことについては正当な理由がある旨、組合は、会社が組合活動を理由にX2 支部長らを解雇しようとしていることに対し、嚴重に抗議する旨の記載があった。

(甲8)

(テ) 平成23年1月19日、会社代理人弁護士は、組合に対し、23.1.19回答書を提出した。23.1.19回答書には、X2 支部長らについて、同22年5月13日以降の争議行為を理由とする欠勤は正当な争議行為とは認められないので、争議行為を理由として欠勤した日は全労働日数に含めることになることから、同21年10月21日から同22年10月20日の1年間における出勤率が80パーセントを下回り、有給休暇の付与は認められない旨の記載があった。

その後、会社は、X2 支部長らに対し、年次有給休暇を付与しなかった。

(甲9、証人 Y3)

(ト) 平成23年3月31日、会社は、X2 支部長らに対し、23.3.31解雇予告通知書を送付した。

X2 支部長あて23.3.31解雇予告通知書には、次の記載があった。

「誠に不本意ではありますが、臨時社員就業規則（以下、規則という）に基づき、貴殿を平成23年5月2日付をもって解雇致しますので、その旨通知します。

【解雇理由】

- ①平成22年7月9日にFライン作業からブローチ室作業に人事異動を命じた
が、正当な理由なく拒否を続け、弁明の機会にも応じないことは、規則第
9条第1項・第2項及び第44条第21号に違反、規則第55条第7号及び第13
号に該当する。
- ②平成22年7月12日以降正当な理由なく欠勤を続けており、平成23年1月14
日付の出勤の督促にも応じないことは、規則第43条に違反、規則第15条第
3号及び第56条第7号に該当する。
- ③平成23年1月14日付の通知で転居に伴う「通勤方法および現住所の略図」

を提出するよう命じたが、正当な理由なく拒否を続けていることは、規則第6条に違反、規則第55条第3号に該当する。

上記の状況を包括的にみて、これ以上従業員として勤務させることは不相当であり、解雇が相当であると判断した。

【規則該当事項】

第6条（採用時の提出書類）

（略）

第9条（配置転換および出向）

（略）

第15条（解 雇）

（略）

第43条（サービスの原則）

（略）

第44条（服務心得）

（略）

第55条（懲戒事由）

（略）

第56条（諭旨退職および懲戒解雇）

（略）

【平成22年7月12日～平成23年3月20日までの就業状況】

賃金締切期間	所定勤務日数	欠勤日数	欠勤率
7月度	6日	6日	100%
8月度	22日	22日	100%
9月度	23日	23日	100%
10月度	22日	22日	100%
11月度	24日	24日	100%
12月度	22日	22日	100%
1月度	20日	20日	100%
2月度	22日	22日	100%
3月度	22日	22日	100%

平成23年3月31日

また、X 3 組合員あて23. 3. 31解雇予告通知書には、次の記載があった。

「誠に不本意ではありますが、臨時社員就業規則（以下、規則という）に基づき、貴殿を平成23年5月2日付をもって解雇致しますので、その旨通知します。

【解雇理由】

- ①平成22年7月12日以降正当な理由なく欠勤を続けており、平成23年1月14日付の出勤の督促にも応じないことは、規則第43条に違反、規則第15条第3号及び第56条第7号に該当する。
- ②平成23年1月14日付の通知で転居に伴う「通勤方法および現住所の略図」を提出するよう命じたが、正当な理由なく拒否を続けていることは、規則第6条に違反、規則第55条第3号に該当する。

上記の状況を包括的にみて、これ以上従業員として勤務させることは不相当であり、解雇が相当であると判断した。

【規則該当事項】

第6条（採用時の提出書類）

（略）

第15条（解 雇）

（略）

第43条（サービスの原則）

（略）

第55条（懲戒事由）

（略）

第56条（諭旨退職および懲戒解雇）

（略）

【平成22年7月12日～平成23年3月20日までの就業状況】

賃金締切期間	所定勤務日数	欠勤日数	欠勤率
7月度	6日	6日	100%
8月度	22日	22日	100%
9月度	23日	23日	100%
10月度	22日	22日	100%
11月度	24日	24日	100%
12月度	22日	22日	100%
1月度	20日	20日	100%
2月度	22日	22日	100%
3月度	22日	22日	100%

平成23年3月31日

Y 5

代表取締役 Y 1 印

なお、平成22年5月7日以降、X 2 支部長らが会社で就労していないことについて、当事者間で争いはない。

(甲10の1から2、証人 Y 3)

(ナ) 平成23年4月25日、組合は、会社に対し、「要求書」と題する文書(以下「23. 4. 25 要求書」という。)を提出した。23. 4. 25要求書には、23. 3. 31解雇予告通知書に記載された「正当な理由なく欠勤」は事実に反する旨、会社が団交拒否を続け、X 2 支部長らが正常な状態で勤務できない状態を改善しようとせず、解雇を強行することは許されない旨、本件解雇は違法であり、ストライキを理由とするから不当労働行為にも当たる旨、本件解雇の撤回を要求し、その回答を同年5月2日までに組合に送付願う旨、記載されていた。

(甲11)

(ニ) 平成23年5月2日、会社は、X 2 支部長らを解雇した。

(証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 3)

(ヌ) 平成25年5月9日、本件申立てに係る第1回審問において、X 2 支部長らは、本件解雇が撤回された場合、会社に復職する意思がある旨証言した。

(証人 X 2 、証人 X 3)

(2) 争点2 (会社が X2 支部長らを解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 平成23年5月2日に、会社は、X2 支部長らを23.3.31解雇予告通知書のとおり解雇したが、会社は、本件解雇について、労務管理上やむを得ず行った正当なものであって不当労働行為ではない旨主張する一方、組合は、本件解雇は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張するので、以下検討する。

イ 23.3.31解雇予告通知書の解雇理由について

前記(1)エ(ト)、(ニ)認定のとおり、①平成23年3月31日、会社が、X2 支部長に対し、(i)22.7.9異動命令を正当な理由なく拒否し続け、弁明の機会にも応じないこと【解雇理由①】、(ii)同22年7月12日以降、正当な理由なく欠勤を続けており、同23年1月14日付けの出勤督促にも応じないこと【解雇理由②】、(iii)23.1.14通知書で転居に伴う通勤方法等変更届の提出を命じたが、正当な理由なく拒否を続けていること【解雇理由③】、がそれぞれ就業規則に違反していること、以上を包括的にみて、同23年5月2日をもって解雇する旨記載された23.3.31解雇予告通知書を送付したこと、②同23年3月31日、会社が、X3 組合員に対し、(i)同22年7月12日以降、正当な理由なく欠勤を続けており、同23年1月14日付けの出勤督促にも応じないこと【解雇理由②】、(ii)23.1.14通知書で転居に伴う通勤方法等変更届の提出を命じたが、正当な理由なく拒否を続けていること【解雇理由③】、がそれぞれ就業規則に違反していること、以上を包括的にみて、同23年5月2日をもって解雇する旨記載された23.3.31解雇予告通知書を送付したこと、③同年5月2日、会社はX2 支部長らを解雇したこと、が認められる。

これについて、組合は、23.3.31解雇予告通知書記載の解雇理由は、それぞれ解雇理由として成立しない行為であり、X2 支部長らは、組合員であるが故に、本来ならば解雇には至らない行為を理由に解雇された旨主張するので、以下、23.3.31解雇予告通知書記載の解雇理由について、それぞれみる。

ウ X2 支部長が「22.7.9異動命令を正当な理由なく拒否し続け、弁明の機会にも応じないこと」【解雇理由①】について

(ア) 22.7.9異動命令の根拠について

前記(1)ア、イ認定のとおり、X2 支部長らの労働条件通知書記載の仕事の内容は「部品の加工その他」と定められ、就業規則が適用される場所、就業規則第9条によると業務上必要がある場合は、会社は従業員に対し、就業場所、もしくは従事する職務の変更を命じることがあるとされ、異動を命ぜら

れた者は、正当な理由なくこれを拒むことはできないとされている。 X 2 支部長の仕事の内容は、上記のとおり、「部品の加工その他」と定められ、E、Fラインでの業務のみに限定されているものではなく、就業規則第9条により会社は業務上必要がある場合には、E、Fラインから他の部品の加工その他の業務に従事する旨職務の変更を命じることができる。

前記(1)エ(サ)認定のとおり22.7.9異動命令は就業規則第9条によるものであるから業務上の必要性がある場合には X 2 支部長は正当な理由がない限り、これを拒むことはできない。

(イ) そこで、22.7.9異動命令の理由(業務上の必要性)についてみる。

会社は、 X 2 支部長のE、Fラインでの生産数が他の現業従業員と比べて半分程度まで落ち、それが他の現業従業員の士気にも悪影響を及ぼしかねないなど、健全な労務環境を崩壊させかねない事態に至ったため、やむを得ず、ブローチ加工業務に異動を命じたと主張する。

前記(1)ウ(ア)、(イ)、エ(サ)認定によれば、①会社は、組合に対し、22.7.6事前通知書において、22.7.9異動命令の理由の一つ(人選の理由)として、Fラインでの製品は納期が緊迫するものが多く、迅速な作業が特に要求されるにもかかわらず、 X 2 支部長は他の臨時社員と比べて作業処理速度が著しく遅く、幾度かの指導・教育にもかかわらず改善されず、Fラインでの作業適性に問題があると判断せざるを得ない旨記載されていたこと、②平成21年9月から同22年4月までの、 X 2 支部長のE、Fラインの部品加工数は、いずれも会社の定める1時間生産最低必要数(採算ライン)を下回っていることが、それぞれ認められる。会社が経営上各製造ラインについて1時間当たりの生産最低必要数(採算ライン)を定めることに特に問題はなく、 X 2 支部長のE、Fラインの部品加工数は上記のとおり、長期間にわたり、採算ラインを下回り、この間の教育、指導にもかかわらず、改善されなかったというのであるから、 X 2 支部長のE、Fラインでの生産性の低さを理由として、生産管理しやすいブローチ加工業務に異動させたとする会社の主張には業務上一定の必要性が認められる。

組合は、22.7.9異動命令の根拠とする、 X 2 支部長の生産性の低さについて、その信憑性は疑わしく、人選の妥当性に欠ける旨主張するが、前記(1)ウ(イ)認定のとおり同支部長の部品加工数は長期間にわたり採算ラインを下回っていることが認められ、そのことからE、Fラインでの作業適性がないとした会社の判断が格別不自然とはいえず、組合の主張は理由がない。

(ウ) 次に、22.7.9異動命令の手続についてみる。

a 本人への通知について

組合は、22.7.9異動命令の手續について、22.7.6事前通知書は組合に送付され、X2 支部長に直接命じたのではないから、同支部長は同異動命令について不知であり、同命令は効力を有しないと解すべきで、22.7.9異動命令の手續不備を主張する。

しかしながら、前記(1)エ(サ)、(シ)認定のとおり、①平成22年7月6日、会社は、組合に対し、22.7.6事前通知書を提出し、組合支部長であるX2支部長の年次有給休暇明けの同月9日にブローチ加工業務への異動を命じる旨伝えたこと、②同通知書には、22.7.9異動命令が記載されたX2支部長あての印等のない辞令が添付されていたこと、③組合が会社に提出した22.7.9労働争議通告書には、同支部長らが22.7.12無期限ストを行う旨記載されていたことが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、組合から会社にX2 支部長らのストライキ及び年次有給休暇取得を通知した22.5.12労働争議通告書、22.6.9通告書及び22.6.24通知書を受けている状況下において、組合に対し、X2 支部長らの年次有給休暇取得後の出勤について、22.7.6事前通知書を送付したとみるのが相当であって、会社が組合に対し22.7.6事前通知書を送付したことをもって、通知の無効を主張することは許されない。

また、組合が、22.7.9労働争議通告書により、X2 支部長らが22.7.12無期限ストを行うことを会社に通知したことからみても、当時、組合はX2 支部長らと連絡をとりあっていたことがうかがわれ、同支部長が22.7.9異動命令を知らなかったから効力を有しないと組合主張は採用できない。

b 弁明の機会について

組合は、平成22年5月6日にX2 支部長に弁明の機会が与えられたとはいえず、そうでないとしても22.7.9異動命令とは関係がない、仮に関係するとするとX2 支部長は弁明の機会に応じていることになり、いずれにしても、本件解雇事由の「弁明の機会に応じない」は解雇事由として成立しない旨主張する。

前記(1)エ(ウ)から(キ)、(サ)認定のとおり、①平成22年4月26日、X2 支部長は、ブローチ加工業務への異動命令を拒み帰宅したこと、②同年5月6日、会社が、X2 支部長に対し、再度ブローチ加工業務への異動命令を出し、同命令に従わない同支部長に対し、この件は懲罰委員会にかけ、翌日は通常どおり出勤するよう述べたのに対し、X2 支部長らは、同月7日から同月12日まで無届で欠勤したこと、③同年5月12日、組合は、

会社に対し、会社の不当労働行為への抗議を理由に、 X 2 支部長らが、同月13日午前8時から、22.5.13無期限ストを行う旨の22.5.12労働争議通告書を送付したこと、④同年5月20日、会社は、 X 2 支部長らに対し、懲罰委員会規程に基づき弁明の機会を与えるとして、理由、日時、場所を記載の上、22.5.20弁明機会通知書を送付したこと、⑤ X 2 支部長らは、同年5月24日の懲罰委員会に出席しなかったこと、⑥22.7.9異動命令は、平成22年4月26日及び同年5月6日に、会社が、 X 2 支部長に対し、口頭で、ブローチ加工業務に従事するよう命じた内容と同一であること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、 X 2 支部長は、22.5.20弁明機会通知書で通知された弁明の機会には出席していないのであるから、同支部長はブローチ加工業務への異動に係る弁明の機会に応じなかったといえる。

組合は、22.7.9異動命令が、同年4月26日及び同年5月6日のブローチ加工業務への異動命令とは関係がない旨主張するが、22.7.9異動命令は上記①から⑤の経過を受けて会社が X 2 支部長に対し重ねてブローチ加工業務への異動を命じたにすぎないといえ、22.7.9異動命令が、同年4月26日及び同年5月6日のブローチ加工業務への異動命令と異なる趣旨の命令であるとはいえない。

また、組合は、仮に22.5.6面談の際、弁明の機会が設けられたとするならば、 X 2 支部長は弁明の機会に応じており、23.3.31解雇予告通知書記載の解雇理由①の「弁明の機会に応じない」は事実と反し解雇理由として成立しない旨主張するが、ブローチ加工業務への異動を命ずる22.7.9異動命令が同年4月26日及び同年5月6日のブローチ加工業務への異動命令と異なる命令とはいえず、上記のとおり、会社は懲罰委員会規程に基づき、同年5月24日に弁明の機会を設けており、 X 2 支部長はこれに出席していないのであるから、組合の主張にはいずれも理由がなく、これを認めることはできない。

c 以上のとおり、22.7.9異動命令には手続上の不備は認められない。

(エ) 次に、22.7.9異動命令の不利益性についてみる。

組合は、22.7.9異動命令は評価の低い仕事（単純で楽）への配置であり、他の同僚から隔離された仕事への従事を命じるもので、仕事上の不利益といえ、これを拒否する正当な理由がある旨主張する。

22.7.9異動命令は、E、Fラインでの作業からブローチ室での作業に異動を命じるところ、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、①E、Fラインでの作業、

ブローチ加工とも特殊な技能が要求されるものではないこと、②E、Fライン、ブローチ加工室とも工場1階にあって、ブローチ加工室は、AからFまで順に並ぶラインのAラインに隣接して配置されていること、③E、Fライン業務もブローチ加工業務も、X2 支部長の賃金単価に差がないこと、④ブローチ加工業務はE、Fライン業務と異なり機械間の移動がなく一か所に留まっていた作業であり、生産管理がしやすく、作業者にとっても身体的に負担が軽いといえる作業であることが、それぞれ認められる。

E、Fラインでの作業、ブローチ加工とも特殊な技能が要求されるものではなく、ブローチ加工業務が、E、Fラインでの作業に比べ作業内容が単純であるとの疎明はなく、作業者にとって身体的に負担が軽いといえる作業であることをもって、評価の低い仕事であるとはいえない。また、ブローチ加工室は、AからFラインが並ぶ会社工場1階のAラインに隣接する場所に設置されていることからすると、仕事を通じた人間関係の形成ができないほどに同僚から隔離されているともいえず、X2 支部長の賃金単価も変わらないことからすると、同異動命令の内容がX2 支部長にとって格別不利益なものとは認められない。

また、X2 支部長は、ブローチ加工業務について、油が飛び汚く非常に危険な仕事である旨証言するものの、会社のY3次長は、油はE、Fラインの方がかかりやすい旨証言しており、X2 支部長がブローチ加工業務に従事したことがないことからすると、ブローチ加工業務が油が飛び汚く非常に危険な仕事であると認めるに足るほどの疎明はないといわざるを得ない。

その他に、X2 支部長が22.7.9異動命令を拒否することができる正当な理由についての疎明はない。

(オ) 以上のことからすると、会社の22.7.9異動命令には就業規則上の根拠と一定合理的理由が認められ、その手続上の不備も認められないから、正当な理由がない限りこれを拒むことはできないところ、同命令がX2 支部長にとって特段不利益なものとは認められず、その他にX2 支部長が同命令に従わなかったことに正当な理由があることの疎明はない。X2 支部長は、22.7.9異動命令を正当な理由なく拒否し続け、弁明の機会にも応じなかったのであるから、かかる行為が、就業規則第9条第1項及び第2項、同規則第44条第21号に違反し、同規則第55条第7号及び同13号に該当するとした会社の評価は相当であるとみることができる。

なお、組合は、X2 支部長は、ストライキにより就労していなかったため、22.7.9異動命令を正当な理由なく拒否したのではない旨主張するものの、

22.7.9異動命令については、一定合理的理由が認められるところであり、22.7.12無期限ストにより就労していなかったとしても、同異動命令に従わなかった事実が変わりはない。また、22.7.12無期限ストについては、後記エ(ウ)判断のとおり、ストライキとしての正当性を有するとは認められないことから、かかる組合の主張を認めることはできない。

エ X2 支部長らが「平成22年7月12日以降、正当な理由なく欠勤を続けており、同23年1月14日付けの出勤督促にも応じないこと」【解雇理由②】について(ア)組合は、X2 支部長らが平成22年7月12日以降欠勤を続けたのは、ストライキ及び自宅待機といった正当な理由によるものであることから懲戒事由に当たらない旨主張するので、以下検討する。

(イ)平成22年7月12日以降本件解雇に至るまでのX2 支部長らの就労状況を見るに、前記(1)エ(シ)、(ス)、(ソ)認定によれば、組合は会社に対し、①22.7.9労働争議通告書により同年7月12日午前8時から、会社が同支部長らに対する不当懲戒処分を撤回せず、組合との交渉を拒絶していることを理由とした22.7.12無期限ストを行う旨、②22.11.24通知書により、同22年11月25日から、X2 支部長は13日間の、X3 組合員は12日間の年次有給休暇を取得する旨、③22.12.6通知書により職場復帰の条件が整うまで自宅で待機する旨、それぞれ通知し、同支部長らは同年7月12日以降、連続して就労しなかったことが認められる。また、前記(1)エ(テ)認定のとおり、会社は、X2 支部長らの同21年10月から1年間の出勤率が80パーセントを下回ったことから、上記②の年次有給休暇を付与しなかったことが認められる。

(ウ)まず、組合は、22.7.12無期限ストについて、その主体、目的、開始時期・手続、態様いずれにおいても正当である旨主張する。

前記(1)エ(シ)認定によると、22.7.9労働争議通告書には、会社がX2 支部長らに対する不当懲戒処分を撤回せず、組合との一切の交渉を拒絶しているので、同支部長らは22.7.12無期限ストを行う旨の記載があったことが認められる。

22.7.12無期限ストに至るX2 支部長らの就労状況を見るに、前記(1)エ(ウ)から(カ)、(コ)から(シ)、(ト)認定によれば、①平成22年4月26日は、当委員会に係属する不当労働行為救済申立事件の調査への出席を目的とした22.4.26時限ストとして、同月27日から同年5月1日までは、メーデーに向けた組合活動のための22.4.27時限ストとして、同月7日から12日までは無届で欠勤し、同月13日から同年6月24日までは、会社の一連の不当労働行為に抗議するための22.5.13無期限ストとして、同年6月25日から11日間は、年次有給

休暇により、それぞれ就労しなかったこと、② X2 支部長は同年7月9日に無届で欠勤したこと、③平成22年4月26日及び同年5月6日に、会社は、X2 支部長に対し、ブローチ加工業務に従事するよう指示したところ、両日とも、同支部長はこれを拒否して帰宅したこと、④22.7.6事前通知書を受け、組合は22.7.9労働争議通告書を提出し、22.7.12無期限ストを行う旨通知したこと、⑤同年5月7日以降、X2 支部長らが会社で就労していないことについて、当事者間で争いはないこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、X2 支部長が、平成22年4月26日、口頭でのブローチ加工業務への異動命令を受けた直後から、組合は、当委員会への出席のための22.4.26時限スト、メーデーに向けた22.4.27時限スト、無届欠勤後の一連の不当労働行為に抗議するための22.5.13無期限スト、同年6月25日からの11日間の年次有給休暇と、無届欠勤や年次有給休暇をはさみながらストライキを繰り返し、X2 支部長らの不就労の状況が続いている中で、会社が、22.7.6事前通知書を組合に送付して、22.7.9異動命令により、再度、同支部長に対し、ブローチ加工業務に従事するよう命じたところ、組合は、22.7.9労働争議通告書を会社に提出して、ストライキを再開し、年次有給休暇が終了する同年7月12日から引き続き X2 支部長らを22.7.12無期限ストに入らせたということができる。

こうした経緯からすると、22.4.26時限スト、22.4.27時限スト、22.5.13無期限スト、さらに同無期限ストを再開して行われた22.7.12無期限ストはブローチ加工業務への異動を拒否し続けている X2 支部長らが就労しないことを正当化するための一連のものともみても不自然ではなく、22.7.12無期限ストがストライキとしての正当性を有するとする組合の主張は採用できない。

(エ) 次に、組合は、組合公然化以降、会社が長期間にわたり不当労働行為を繰り返す状況下において、X2 支部長らが会社での勤務に多大な精神的苦痛を感じており、会社の責めに帰す事由により自宅待機を余儀なくされたのであるから、自宅待機は正当な理由のある欠勤である旨主張する。

前記(1)エ(ソ)から(ツ)認定によれば、①組合は、会社が X2 支部長らに対する不当な懲戒処分の撤回や職場復帰へ向けた職場環境を整備しようとしめない以上、同支部長らは正常な状態で就労できず、職場復帰の条件が整うまで自宅で待機する旨記載された22.12.6通知書を会社に提出したこと、②会社は、X2 支部長らに対し22.12.16出勤督促状を、組合に対し23.1.14通知書を送り、直ちに出勤するよう命じたこと、③組合は、X2 支部長らは、会社の責めに帰す事由により自宅待機を余儀なくされている旨記載された

23. 1. 17抗議文を会社に提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社が、 X 2 支部長らに対し、繰り返し出勤督促を行ったのに対し、組合は、自宅待機の理由について22. 12. 6通知書でも、会社が職場環境を整備しようとしないと抽象的に記載するにとどまり、23. 1. 17抗議文でも、特段具体的に、会社の責めに帰すべき職場復帰できない支障について述べているわけでもないのであるから、 X 2 支部長らは、職場復帰の条件について会社に対する具体的な働きかけ等を行うことなく、欠勤を続けたとみるのが相当である。また、前記ウ判断のとおり、 X 2 支部長が拒否し続けた22. 7. 9異動命令が、 X 2 支部長にとって、格別不利益であるとは認められず、職場復帰できない特段の事情があるとみることはできない。

前提事実及び前記(1)エ(セ)認定によれば、 X 2 支部長らは、自宅待機期間中の平成22年12月に、堺市南区から兵庫県多可郡に転出していたこと、会社工場は堺市南区にあること、が認められ、組合は職場環境が整備されれば住所地を大阪府に移し、会社工場での勤務を再開する予定であった旨主張するものの、会社工場に毎日通勤することが困難である遠隔地に転居していたことに変わりはない。

さらに、組合は、自宅待機期間が5か月弱に及んだのは、会社が黙認していたからである旨主張するが、会社は、 X 2 支部長らに対し、22. 12. 16出勤督促状を送付したほか、組合に対し、23. 1. 14通知書を送付して、 X 2 支部長らに対し、直ちに出勤するよう求めていたことからみても、会社がこれを黙認していたということはできず、かかる組合の主張は採用できない。

これらのことを併せ考えると、 X 2 支部長らが会社の責めに帰す事由により自宅待機を余儀なくされたとする組合主張は採用できない。

(オ) 以上のことからすると、平成22年7月12日以降、ストライキや自宅待機を理由に X 2 支部長らが就労していないことに正当な理由があるとは認められず、22. 12. 16出勤督促状及び23. 1. 14通知書にも応じていないのであるから、かかる行為が、就業規則第43条に違反し、同規則第15条第3号及び第56条第7号に該当するとした会社の評価は是認できる。

なお、上記不就労の期間に、年次有給休暇を申請した時期が含まれるが、上記判断を左右するものではない。

オ X 2 支部長らが「23. 1. 14通知書で転居に伴う通勤方法等変更届の提出を命じたが、正当な理由なく拒否を続けていること」【解雇理由③】について

組合は、23. 1. 14通知書が組合に送付され、 X 2 支部長らに送付されなかったことから、 X 2 支部長らが通勤方法等変更届を会社に提出しなかったこ

とに正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ(チ)認定からすると、会社は、X2 支部長らへの郵送書類があて所に尋ねあたらないとの理由で返送されたことから、組合に送付したのであって、23.1.14通知書には、X2 支部長らに対し、通勤方法等変更届の提出の要請に加え、このままでは解雇することになる旨の警告とともに出勤を督促し、出勤する意思がない場合は退職手続をするよう促すなど、X2支部長らの雇用関係に重大な影響を及ぼす事項が記載されていたのであるから、組合員の利益を図る組合としては、同通知書の内容について、組合員であるX2 支部長らに直ちに知らせるべきであり、容易にそうすることができたといえる。

これに加えて、前記(1)イ認定のとおり、X2 支部長は、平成20年5月頃、会社に入社してからおよそ1年後に、通勤方法等変更届を会社に提出していることが認められ、同22年12月1日に、兵庫県多可郡に転居したことから、通勤方法等変更届をすみやかに会社に提出すべきであったことを、X2 支部長ら自身も知っていたと推認することができ、そもそも、転居したのであるから、これを会社に届け出していないことが、就業規則第6条に違反し、同規則第55条第3号に該当するとした会社の評価は相当であるとみることができる。

カ 解雇の相当性について

組合は、解雇理由①に関して、仮にX2 支部長らが22.7.9異動命令に従わなかったとしても、就業規則第55条第7号及び同第13号の減給又は出勤停止の懲戒処分事由となるのみで、解雇理由とはならない旨、解雇理由③に関して、同様に、仮に、通勤方法等変更届を提出していないことが非違行為に当たったとしても、就業規則第55条第3号の減給又は出勤停止の懲戒処分事由となるのみで、解雇は過重な処分である旨、主張する。

しかしながら、X2 支部長に対する23.3.31解雇予告通知書には解雇理由①から③までが、X3 組合員に対する23.3.31解雇予告通知書には解雇理由②及び③が列挙され、以上を包括的にみて解雇する旨、それぞれ記載されていることからみても、会社は、解雇理由①に係る事実のみ、あるいは、解雇理由③に係る事実のみをもって、X2 支部長らを解雇したわけではなく、上記のとおり就業規則に違反する事項が複数認められることから、会社が、これらを総合して、同支部長らについて、以後、労働契約上の債務の本旨に従った労務提供は期待できず、同規則に基づき解雇が相当であるとの判断に至ったといえる。

よって、本件解雇には合理的理由が認められる一方、同合理性を疑わせ、本件解雇が組合員であるが故になされたと認めるに足りる疎明はない。

キ 解雇に係る手続について

本件解雇に係る手続についてみると、前記(1)エ(ト)、(ニ)認定によれば、会社は、X2 支部長らに対し、解雇理由として該当する具体的事実及び根拠となる就業規則の該当条項を記載した23.3.31解雇予告通知書を送付した上で、平成23年5月2日に本件解雇を行っているとは認められるのであるから、本件解雇に手続面で不合理な点があるとは認められない。

ク 結び

以上を総合すると、本件解雇は、X2 支部長らの23.3.31解雇予告通知書記載の各事由が就業規則に違反することから同規則に基づいてなされたといえるのであって、組合員であるが故になされたとは認めすることはできず、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はいえないから、この点に係る申立ては棄却する。

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11月26日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印

(別紙) 団交申入書及び回答書について

議題	22.2.10 団交 申入書	22.2.17 回答書	22.2.23 団交 申入書	22.3.3 回答書	22.5.18 団交 申入書	22.5.24 団交 再申入書	22.5.25 回答書	22.6.1 団交 再々申入書	22.6.9 団交再々々申入書 通告書	22.6.11 回答書	22.6.24 通知書 団交申入書
諾否確認期限	2/17		3/2		5/21	5/25		6/8	6/11		7/1
a X6 組合員の復職、賃金支払について	○	当委員会で係争中。団交でやりとりの必要なし。	○					○	○	復職については当委員会係争中であり団交でやりとりの必要なし。休業している以上、賃金支払は全く考えていない。	○
b X6 組合員の社会保険の加入について	○	現在稼働できず、将来も同様の状況が見込まれる中、保険料負担を踏まえると、組合意図が判然としない。それを教示後協議する。	○								
c 当組合員らに対する時間外労働差別、「休業」による不利益取扱いについて	○	当委員会で係争中。言い足りない部分があれば代理人弁護士あて文書で主張するよう要請。	○					○	○	当委員会にて係争中で双方主張しあっており、そこでの手続のほかこれを団交で再度行う理由が不明。	○
d 非組合員労働者の時間外労働、及び新規雇用者について	○	当委員会で係争中。不足あれば代理人弁護士あて文書で主張要請。	○					○	○		○
e 「無断欠勤」との難癖による、就労拒否や年次有給休暇の取得拒絶について	○	事実関係を調査してほしい(22.1.29会議事録を同封)	○					○	○	事実関係の調査を依頼し、22.1.29のやりとりを開示したが反論なし。団交は目的でなく問題解決の手段であり、互いに誠実対応義務があるが、組合はその義務を果たしていない。	○
f 労働問題の包括的解決について			○					○	○	趣旨が判然としないが、金銭的解決であれば当委員会の和解でも平行線で終わっており、団交を重ねる余地なし。	○
g 貴社は、当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険に遡及加入させること					○	○	非組合員の労働条件に関する事項について組合からの団交に応じることは考えていない。	当組合員らを含む全外国人労働者を社会保険の遡及加入、及び社会保険料の貴社全額負担について。	○	X2 支部長らは入社時まで遡及して社会保険に加入する。高組合員負担は後日求償請求。社会保険料の労働者負担は、法にのっとって対応。非組合員は貴組合団交権対象外で応じる考えなし。	○
h 貴社は、遡及加入における社会保険料を全額負担すること					○	○	保険料負担は法律に従う。				
i X5 組合員の労災事故についての補償・賠償について								○	○	X5 組合員は労災補償され、職場復帰しており議題の趣旨が不明のため、組合が要求する内容を文書にて開示するよう求める。それにより団交諾否を判断する。	○
j X5 組合員に関する未払時間外労働割増賃金について								○	○		○
k X2 支部長らに対する懲戒処分撤回について											○
l X2 支部長らの職場復帰について											○
m 貴社による初審命令の履行について											
n X4 組合員及び X2 支部長らに対する解雇の撤回について											
組合								団交は使用者と労働者の交渉であり、使用者側から弁護士のみしか参加しない団交は成立しない。貴社が団交拒否したと判断する。	X2 支部長らのストライキ継続中。会社が態度を改めれば労働争議を継続せざるを得ない。		X2 支部長らのストライキ中止と翌日からの年休取得を通知
会社代理人 その他		・事実関係把握の上、申し入れてほしい。 ・申入れに意見があれば当職あてにほしい。		・組合申出の3/10に当職が団交出席する旨通知。 ・団交は労使合意の手段であって目的ではなく、互いに誠実交渉義務あり。			申入議題については、当職が交渉担当者となった。交渉日時、場所の打合せのため連絡されたい。			・当方は、法の認められる範囲で誠意をもって対応している。 ・団交は目的ではなく問題解決の手段であり、互いに誠実対応義務あり。組合は、その義務を果たしていない。	

22.10.28 要求書 団交申入書	22.11.8 回答書	22.11.24 通知書 団交申入書	22.12.9 回答書	23.6.8 初審命令 履行勧告書 団交申入書	23.6.9 回答書	23.7.6 初審命令履 行勧告書 (再送) 団交再申入 書	23.7.7 回答書(再 送)	23.9.8 初審命令履行再 勧告書 団交再々申入書	23.9.16 通知書	23.9.28 団交再々々 申入書	本件団 交申入 書	11.14 回答書
11/5		12/3		6/15		7/15		9/15		10/5	11/18	
○		○	X6 組合員は22.11.8付け自然退職のため、社会保険被保険者資格を喪失。	○	X6 組合員を復職させる意思はなし。	○	X6 組合員を復職させる意思はなし。	○				
○		○		○		○		○		○	○	
○	X6 氏は休職辞令に基づき11/8付け自然退職。 X6 氏は復職を要求しながらも遠隔地となる東大阪市に転居し真意が不明。	○		○		○		○		○	○	
○	K及び以外は、従前と同じ議題でありこれまでの返答とおりで、繰り返し回答せず。	○	これまで回答済のものと同じ議題の申入れを漫然と繰り返しているだけなので、回答せず。	○	その議題では団交に応じられない旨回答したのも、漫然と議題にしていることからして真摯な団交申入れと認められず、現段階で応じるつもりなし。	○	その議題では団交に応じられない旨回答したのも、漫然と議題にしていることからして真摯な団交申入れと認められず、現段階で応じるつもりなし。	○	従前の申入れ議題と全く同じで、解決済みなどの真摯な団交申入れと認められず、現段階で応じるつもりなし。 貴組合員は雇用されており、団交を求める権利なし。 組合による、取引銀行への会社の信用・名譽棄損行為、会社事務所未訪時の威力業務妨害行為を指摘。今後の推移により法的措置をとることも考えている。	○	○	23.5.2以降、当社に貴組合員はならず、貴組合が会社に団交を求める権利はないので、団交要求には応じられず。 組合の違法行為につき法的措置を検討中。
○		○		○		○		○		○	○	
○	X2 支部長らへの処分は然るべき手続を踏んでおり撤回する考えなし。	○		○		○		○		○	○	
				○	命令納得できず現時点で履行の意思なし。	○	命令納得できず現時点で履行の意思なし。	○		○	○	
				○	予告解雇は全く適法で撤回の意思なし。	○	予告解雇は全く適法で撤回の意思なし。	○		○	○	X4 氏及びX2 支部長らの解雇は無断欠勤等によるもので、不当労働行為とは全く考えていない。
X6 組合員の22.10.8付け休職辞令撤回を要求		X2 支部長らのストライキ中止と年休取得を通知						会社代理人弁護士より、当職だけが出席して団交に応じる旨の書面が送付されたが、組合は会社に団交を申し入れているのであり、会社からは社長や権限を持った者が出席しなければならない。				
	22.10.28団交申入れには応じられない。				交渉担当者の当職だけが出席しての団交は合理的な日時場所の設定があれば対応はやぶさかでない。		交渉担当者の当職だけが出席しての団交は合理的な日時場所の設定があれば対応はやぶさかでない。		円満解決は会社も望んでおり、合理的な話し合いであればいつでも応じる。			