

集団あっせん事例5：団体交渉に応じること及び解雇の撤回を求めた事例

○申請の概要

X1さんは、Y会社が運営するデイサービス施設に勤務していましたが、Y会社から解雇を通知されたため、納得できないとして、X合同労働組合（主に組合のない企業の労働者が個人で加入する労働組合）に加入し、団体交渉を申し入れました。

しかし、Y会社は「関係のない団体と話し合う必要は認められない」として、申し入れを拒否し、その後、別の従業員であるX2さんも解雇しました（X2さんは、その後X合同労働組合に加入）。

このため、X合同労働組合は、「団体交渉に応じること」、及び、「X1さんらに対する解雇を撤回すること」を調整事項とするあっせんで申請しました。

○両者の主張

<X合同労働組合の主張>

- ・Y会社は、X1さん、X2さんの解雇理由を「給料を負担できないから」としているが、これは不当な理由による無効な解雇である。
- ・Y会社の代表者が、X1さんに口頭で説明した解雇理由と、解雇理由証明書に記載されている理由が異なっている。
- ・X2さんについては、解雇理由証明書の交付を請求したにもかかわらず、交付すらしていない。
- ・団体交渉拒否に至っては、明らかな不当労働行為である。

<Y会社の主張>

- ・X1さんは、施設利用者がよろけても手を貸そうともせず、お風呂に入れる際も何もしない。
- ・X2さんは、勤務していない日の分の給料を自分に支給するなど不正な経理処理をしており、また遅刻が続き、注意しても一向に改善されない。
- ・これらの理由により、両人を解雇したのであり、いずれの解雇も正当である。
- ・X1さん、X2さん共に、解雇予告の後にX合同労働組合に加入したものであり、団体交渉を行う必要はない。

○あっせんの結果

団体交渉の開催については、団体交渉の意義等を説明したところ、Y 会社は理解を示されましたが、解雇については両者の主張の隔たりが大きく、決裂もやむを得ない状況でした。

しかしながら、あっせん員から粘り強い説得を行い譲歩を促した結果、「X1 さん、X2 さんの解雇を認める」とした上で、「Y 会社から解雇に係る一定の金額を支払う」ことを内容としたあっせん案に双方が合意し、事件は終結しました。

○解決に要した期間

解決に要した期間：55 日

○今回の事件のポイント

- ・解雇予告後に組合に加入した場合でも、会社は団体交渉に応じる必要がありません。
- ・団体交渉は応諾するだけでなく、誠実に対応することが必要です。
- ・解雇を認めるという点では組合側が、一定の金額を支払うという点では会社側がそれぞれ歩み寄りを図ることで解決に至った事件でした。