

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 株式会社ケアサービス
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第76号事件について、当委員会は、平成26年5月13日第1609回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同森戸英幸、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同神作裕之、同櫻井敬子、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ケアサービスは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人東京管理職ユニオンに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員らの見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1 殿

株式会社ケアサービス

代表取締役 Y 1

当社が、平成24年8月7日、9月7日、同月19日、同月25日、10月18日及び11月13日に貴組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

- (1) 株式会社ケアサービス（以下「会社」という。）は、東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）と、組合員 X 2（以下「X 2」という。）の勤務不良を理由とする降職・減給、上司による業務改善命令及び罹患した精神疾患と業務改善命令との因果関係に係る団体交渉を平成24年5月31日と6月21日に行い、8月1日には上記3点に加え適応障害を理由とした病気欠勤を開始した同人の復職の可否に係る団体交渉を行ったが、9月11日、同人に病状が回復していないことを理由に休職を命じ、さらに11月6日には同人を経歴詐称を理由に懲戒解雇した。他方、組合は、下表のとおり、①8月7日、②9月7日、③同月19日、④同月25日、⑤10月18日及び⑥11月13日の6回にわたり団体交渉を申し入れ、10月15日には、当委員会に、会社が①ないし④の各団体交渉申し入れ及びX 2の復職を拒否し、同人に懲戒解雇を示唆するに至っていることが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び同法同条第2号に該当するとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

申入日	協議事項
① 8月7日	降職・減給 常務取締役による業務改善命令 精神疾患発症の原因 復職 欠勤中の賃金の補償 常務取締役の交渉参加
② 9月7日	復職にあたっての医療情報の提供方法 復職
③ 9月19日	休職命令 復職
④ 9月25日	同上
⑤ 10月18日	同上
⑥ 11月13日	懲戒解雇

- (2) 会社は、組合の上記6回の団体交渉の申入れに対し、①については8月16日、X2の復職要求を慎重に判断する必要があるとして団体交渉の回答猶予を求め、併せて、医療情報提供の協力を要請し、②については9月12日、③及び④については10月4日、いずれも会社が同人に休職命令を下していることを理由に団体交渉は前提を欠くとして拒否し、⑤については10月26日、同人の懲戒処分を検討中であるとしてその結論が出るまでの保留を求め、⑥については11月20日、同月30日に予定されている当委員会第1回調査期日において話し合いをすとして拒否した。
- (3) 本件は、会社が①ないし⑥の各団体交渉申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か、また、第1回（5月31日）及び第2回（6月21日）の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

組合は、11月30日付書面で、当初の請求に、⑤及び⑥の団体交渉拒否が労組法第7条第2号に、X2の懲戒解雇が同法同条第1号に該当するとの申立てを追加し、第2回調査期日（25年1月23日）で、復職及び懲戒解雇については訴訟で解決するとの方針を明らかにして取り下げ、請求する救済の内容は下記のとおりとなった。

- (1) 会社は、24年8月7日、9月7日、同月19日、同月25日、10月18日及び11月13日に組合が申し入れた団体交渉に早急に応ずること。
- (2) 謝罪文の交付、掲示及び新聞への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、デイサービス等の高齢者介護事業を行う株式会社であり、本件申立時の従業員数は約1,200名である。
- (2) 申立人組合は、管理職と称される労働者を主たる対象として組織されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約350名である。

2 X2の組合加入及び団体交渉

- (1) X2は、平成22年3月8日、会社に正社員（年俸500万円）として採用されたが、24年3月5日に会社から勤務不良を理由に降職と減給を予告されたため、4月1日、組合に加入した。

4月27日、会社は、X2に対し、「降職理由」、「給与変更について」と題する文書を交付し、ハラスメント及び関係部署とのトラブルを続出させ、改善も見られないこと等を理由とする降職（マネージャー職から一般職）とこれに伴う減給（年俸514万800円から488万3760円）を通知した。X2は、5月8日に主治医から適応障害との診断を受け、同月14日から31日まで有給休暇を取得し、6月1日から病気欠勤することとなった。

【甲1、5、6、15、21、70】

- (2) 5月15日、組合は、会社に対し、X2の組合加入を通知し、X2の降職・減給、Y2 常務取締役（以下「Y2 常務」という。）らによる業務改善命令、精神疾患と業務改善命令との因果関係等について団体交渉を申し入れ、5月31日に第1回団体交渉が、また、6月21日には第2回団体交渉

がいずれも大田区民センターで行われた。各団体交渉に、組合は、X 3 執行委員長（当時。以下「X 3 委員長」という。）ら 3 名、会社は、Y 3 人事グループマネージャー（以下「Y 3 マネージャー」という。）ら 2 ないし 3 名が出席した。組合は、X 2 の降職・減給の撤回を要求し、X 2 の精神疾患罹患は Y 2 常務らの不当な業務改善命令が原因であると述べた。会社は、X 2 に対する降職・減給と業務改善命令はいずれも適切であり、同人の精神疾患の発症と業務改善命令との間に因果関係は認められないなどと回答した。

第 2 回団体交渉後、組合は、会社に対し、Y 3 マネージャーが第 1 回団体交渉で約束していた Y 2 常務の出席が履行されなかったこと、及び組合が 6 月 11 日を期限に要求していた回答を同月 20 日に行ったこと等に抗議する同月 21 日付抗議書を提出し、翌 22 日 17 時までの回答を求めた。

6 月 22 日、Y 3 マネージャーは、組合に対し、認識の違いから回答について誤解を招いたとして謝罪し、X 2 の疾病と業務改善命令との関係を確認するための産業医等との面談を設定すること、及び降職・減給の再検討を視野に入れた誠実かつ真摯な団体交渉を行うことを記載した回答書を提出した。

【甲 12、13、15、18～22、70、乙 17】

- (3) 6 月 26 日、X 2 は、会社に対し、「7 月 2 日より就業可能であるが、できる限り精神的ストレスは軽減する必要がある。」との記載がある主治医の診断書を提出し、復職を申し出た。

7 月 9 日、X 3 委員長ら 2 名と、Y 3 マネージャー及び会社代理人弁護士 1 名が、喫茶店において X 2 の復職等に関し協議したが合意には至らなかった。

7 月 11 日、会社は、組合の 6 月 21 日付抗議書について、正確な回答のために改めて事実確認を行い、回答書の提出が同月 20 日になったこと、X 2 の降職・減給は適切な処分であり、同人の疾病と業務改善命令とは関係がないこと、及び同人と産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえた上で同人の復職の可否を判断することが記載された回答書を提出した。

7 月 13 日、組合は、会社に対し、X 2 と産業医との面談を早期に実施す

ること、及び同人の復職が認められない場合は、「アップール行動」等の組合活動を行うことなどを記載した「抗議と申入れ」と題する書面と団体交渉申入書を提出したところ、同人と産業医との面談は同月24日に実施された。

7月27日、組合は、会社に対し、会社の同月11日付回答書に反論する通知書を提出し、翌28日には団体交渉を申し入れた。

【甲24、25、27～30、70】

- (4) 8月1日、第3回団体交渉が、東京弁護士会の面談室で開催された。組合は、X3委員長ら2名、会社は、弁護士2名が出席した。会社は、産業医から「復職可能」との見解は聞いたが、正式の報告を確認していないなどと述べた。組合が復職の判断時期や前提条件の有無について質問したところ、会社は、2週間後の回答を約束した。

8月6日、組合は、会社に対し、再度「抗議と申入れ」と題する書面を提出し、X2の早急な復職及び休職中の賃金補償等を要求した。

【甲32、33、70】

3 本件団体交渉申入れ

- (1) 8月7日、組合は、会社に対し、X2の降職・減給、Y2常務による業務改善命令、精神疾患発症の原因、復職、欠勤中の賃金補償及びY2常務の交渉参加等を協議事項とする団体交渉を申し入れたところ、会社は、X2の復職要求を慎重に判断する必要があるとして団体交渉について回答猶予を求め、X2の主治医からの情報提供について同意を求める同月16日付回答書を提出した。

8月20日、組合は、会社の同月16日付回答書に対し、主治医の診断及び産業医の意見が出ているにもかかわらずX2の復職を遅延させている旨の抗議と、医療情報の提供は主治医と産業医の面談が前提となる旨の「申し入れ書」を提出した。これに対し、会社は、9月3日及び同月4日、組合に対し、再度、医療情報提供の同意を求めたが、同月5日、組合は、会社に対し、同意は産業医が主治医及びX2に求めるべきであるとの通知書を提出した。

【甲34～39】

- (2) 9月7日、組合は、会社に対し、医療情報の提供方法及びX2の復職等を協議事項とする団体交渉を申し入れたが、同月11日、会社は、X2に対し、同日から3か月の休職を命ずる「休職命令書」を郵送した。

9月12日、会社は、組合に対し、①X2の傷病手当金支給申請書に添付されている主治医の診断書には、6月26日付けの同人が復職を申し出た際に提出した7月2日より復職可能との診断と異なる8月31日まで労務困難との診断が記載されており、同人は労務提供ができないものと判断し9月11日から休職を命じたこと、②今後同人から復職可能との申出の際に改めて依頼するので9月3日付情報提供への同意依頼は撤回すること、及び③組合の団体交渉申入れは前提を欠くので応じないことが記載された回答書を提出した。

【甲40～42、乙2、3】

- (3) 9月19日、組合は、会社に対し、同月12日付回答書に抗議する通知書とX2の休職命令及び復職等を協議事項とする団体交渉申入書を提出した。通知書には、X2の主治医の9月18日付情報提供書の写しが添付されており、情報提供書の記載内容は、X2の治療経過、過去（会社就職前）の病歴、7月2日より復職可能と判断した理由、「業務に影響を与える特別な症状はない。」との現在の状況及び「職場環境のストレスは症状を再発させるため配慮が必要である。少なくとも本人の述べるパワハラを行った上司の下での就労はさせないことが望ましい。」との就業上の配慮に関する主治医の意見等であった。

【甲44、45】

- (4) 9月25日、組合は、再度、会社に対し、X2の休職命令及び復職等を協議事項とする団体交渉申入書を提出した。

10月4日、会社は、組合に対し、協議事項は既に回答済みであるとして団体交渉を拒否するとともに、9月18日付情報提供書の原本の提出を求める回答書を提出した。組合は、10月15日に情報提供書の原本を会社に提出した。

【甲49、50、53、乙4】

- (5) 10月11日、会社は、X2に対し、懲戒解雇事由に該当する、入社選考時

に、職務経歴上で重要な経歴を偽り、雇用されたこと（就業規則第86条(1)等）が判明したため、同月16日に弁明の機会を与えるが、団体交渉ではないので、組合等の第三者の同伴及び録音等は認めないとの通知書を郵送した。

【甲54、乙16】

- 4 10月15日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行い、同月16日、X 2 は、会社に対し、体調不良を理由に弁明期日の延期を要請した。

【乙5】

- 5 本件申立て後の団体交渉申入れ及びX 2 の懲戒解雇処分

- (1) 10月18日、組合は、再度、会社に対し、X 2 の休職命令及び復職等を協議事項とする団体交渉を申し入れ、同月20日、同人は、会社に対し、弁明期日の再延期を要請した。

会社は、10月25日、X 2 に対し、同月31日を期限とする弁明書の提出を求め、同月26日、組合に対し、同人の経歴詐称に関する懲戒判断が出るまで、同人の復職に関する団体交渉の保留を求める回答書を提出した。

【甲56、58～60】

- (2) 10月30日、X 2 は、会社に対し、弁明書を提出したが、11月6日、会社は、同人に対し、下記内容の「懲戒処分通知書」を交付した。

「1 処分内容

平成24年11月8日付けで懲戒解雇とする。

2 就業規則適用条文

就業規則第86条(1)（入社選考時に重要な経歴を偽り、または詐欺的な方法を用いて雇用された場合）

3 処分事由

平成22年2月に行われた入社選考時に、前職の職歴に関し、真実は、当時、平社員に降格されていたにもかかわらず、職務経歴書において部長と記載するなどして、当社に対し、重要な前職の職歴を偽り、これを信用した当社に中途採用されたこと。」

【甲61、62、乙6】

- (3) 11月13日、組合は、会社に対し、X 2 の懲戒解雇について抗議文及び団

体交渉申入書を提出した。

11月20日、会社は、組合に対し、本件の第1回調査期日が同月30日に予定されていることから、この期日に話し合いをするとの回答書を提出した。

11月27日、組合は、会社に対し、X2の懲戒解雇は東京都労働委員会への申立事項となっておらず、同月20日付回答書は団体交渉の拒否であるとの「抗議申し入れ書」を提出した。

11月30日、組合は、10月18日及び11月13日に申し入れた団体交渉及びX2の懲戒解雇について申立てを追加した。

25年1月23日の当委員会の第2回調査期日で、組合は、懲戒処分等については訴訟で解決するとして、X2の復職及び懲戒処分に関する申立てを取り下げた。

1月30日、当委員会は、和解を試みたが、双方の主張が一致せず、この1回で和解期日は、打ち切られた。

【甲64、65、67、68、70】

6 労働審判

X2は、懲戒処分の無効確認等を求める労働審判を2月8日に申立て（東京地方裁判所平成25年（労）第63号地位確認等請求労働審判事件）、3月25日の第2回審判期日において、会社が同人に対する24年11月8日付懲戒解雇を撤回し、同人が会社を同日付けで合意退職したことを確認し、会社が同人に解決金を支払って両者間の債権債務を全て清算する旨の調停が成立したが、審判調書に本件の申立事項については何ら触れられていなかった。

【甲69】

第3 判 断

1 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

会社は、平成24年8月7日以降に組合の申し入れた団体交渉を正当な理由なく拒否し、また、第1回及び第2回団体交渉において、労使で確認した事項を履行せず、回答を遅延させるなどの不誠実な対応を行った。

(2) 被申立人会社の主張

① 会社は、3回の団体交渉において誠実に対応していたが、X2の復職

について双方の考え方や立場がおよそ相いれず、少なくとも8月7日には事実上、交渉は行き詰っていた。

②ア 8月7日付団体交渉申入れについて、同月16日、会社は、激しく対立する中で団体交渉を実施するより、議論の土台となる資料を収集する必要があると考え、X2の疾病について慎重な判断結果が出るまでの回答猶予と主治医からの情報提供の同意を求める旨回答した。

イ 9月7日付団体交渉申入れについて、同月12日、会社は、同月11日にX2に休職を命じたことから、同人の復職可能との診断書等の提出を待って改めて判断すると回答した。

ウ 9月19日付及び同月25日付団体交渉申入れについて、10月4日、会社は、情報提供書の原本の提出を求め、改めて復職の可否を検討協議すると回答し、組合は、同月15日に原本を提出した。

エ 10月18日付団体交渉申入れについて、同月26日、懲戒処分との判断と相いれない復職についての団体交渉の保留を求めた。

オ 懲戒処分後の11月13日付団体交渉申入れについても、同月20日、本件の第1回調査期日が同月30日に予定されていることから、この期日に話し合いをするとの回答書を提出したところ、組合からは異議もなく、実質的に和解を交えた話し合いの機会をもっている。

カ 以上のとおり、会社は、組合の団体交渉申入れに対して、その都度、書面等により復職に当たり必要な確認事項について会社の考えを伝え具体的な資料の提出を求めるなどしていたもので、組合の各団体交渉申入れ時期において会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した事実はない。

③ 会社は、回答書の送付等で誠実に対応しており、組合も会社の回答書等に呼応していて、実質的な交渉が行われていることから、会社の対応は、団体交渉の拒否に当たらない。

④ X2が労働審判を申し立てた以降は、団体交渉を拒否する正当な理由があり、また、調停により、本件に係る団体交渉事項は全て解決しており、実質的に団体交渉を継続する必要性が消失している。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合と会社とは、X 2 の降職・減給及び復職等について 3 回の団体交渉を行った（第 2、2(2)(4)）。会社は、交渉は事実上行き詰っていたと主張する。

しかし、産業医と X 2 との面談が行われた後の第 3 回団体交渉では、組合が復職の判断時期や前提条件の有無について質問したところ、会社は、2 週間後の回答を約束したことが認められ（第 2、2(4)）、この経緯をみれば、会社自らが今後の対応について明らかにすることを約しており、少なくとも復職については交渉が行き詰っていたということではできない。

なお、組合は、第 1 回及び第 2 回団体交渉における会社の対応が不誠実であったと主張する。

しかし、第 2 回団体交渉後に、Y 2 常務の出席や回答の期限について組合が抗議し、Y 3 マネージャーが、認識の違いから回答については誤解を招いたとして謝罪したこと（第 2、2(2)）が認められるが、会社が団体交渉において Y 2 常務の出席や回答期限を約したことを裏付けるに足る事実の疎明はなく、会社が労使で確認した事項を履行せず、回答を遅延させるなどの不誠実な対応を行ったとまではいうことができない。

- ② そこで、第 3 回団体交渉後の組合の団体交渉申入れに対する会社の対応について、以下検討する。

ア 8 月 7 日付団体交渉申入れについて、同月 16 日、会社は、団体交渉についての回答猶予と主治医からの情報提供の同意を求める回答書を提出した（第 2、3(1)）。会社は、激しく対立する中で団体交渉を実施するより議論の土台となる資料を収集する必要があると考え組合に回答したと主張する。

団体交渉に先立ち、主治医の情報提供を求めることは、実のある交渉のためと解せば理解できなくはない。しかし、6 月 26 日に X 2 が主治医の診断書を提出して復職を申し出て以来、産業医の面談を 7 月 24 日に実施し、8 月 1 日には第 3 回団体交渉が行われ、会社は、復職の判断時期や前提条件の有無について 2 週間後に回答することを言明

した（第2、2(3)(4)）中で、更に主治医からの情報提供を求めることを理由に団体交渉の猶予を求める必要性や妥当性は認め難い。しかも、会社は、その後、主治医からの情報提供を受けても、下記ウのとおり団体交渉に応ずることはなかった。

イ 9月7日付団体交渉申入れについて、同月12日、会社は、同月11日にX2に休職を命じたこと、及び組合の団体交渉申入れは前提を欠くので応じないことが記載された回答書を提出した（第2、3(2)）。会社は、X2に休職を命じたことから、同人の復職可能との診断書等の提出を待つて改めて判断すると回答したと主張する。

しかし、X2に休職を命ずることは、すなわち同人に復職を命じないことであり、会社は、組合が要求する同人の復職を拒否するのであるから、団体交渉に応じてその理由を説明する義務と必要性が以前にも増して強くなっているのであって、組合の団体交渉申入れは前提を欠きこれに応ずる必要がなくなったということとはできない。さらに、会社は、診断書等の提出を待つて改めて判断するというが、9月19日に、組合が情報提供書を提出した後も、下記ウのとおり10月4日まで回答すらしていない（第2、3(3)(4)）。

ウ 9月19日付及び同月25日付団体交渉申入れについて、10月4日、会社は、情報提供書の原本の提出を求める旨の回答書を提出した（第2、3(4)）。会社は、原本の提出を求め改めて復職の可否を検討協議することとしたと主張する。

しかし、会社は、原本の提出がなければ復職の可否を検討できず、団体交渉も行えないとする理由を明らかにしておらず、組合が10月15日に原本を提出した（第2、3(4)）後も、団体交渉に応じていない。

エ 10月18日付団体交渉申入れについて、同月26日、会社は、X2の経歴詐称に関する懲戒判断が出るまで、同人の復職に関する団体交渉の保留を求める回答書を提出した（第2、5(1)）。会社は、懲戒処分の判断と相いれないX2の復職についての団体交渉の保留を求めたものと主張する。

しかし、懲戒処分はその内容によっては復職と相いれないものでは

ないし、処分時までのX2の処遇（例えば、傷病手当と賃金の差額補償）の是非を巡る話合いの必要性もあったのであるから、処分決定時期を明示しないままの団体交渉の保留は不誠実といわざるを得ない。

なお、会社は、下記オのとおり、懲戒処分後に組合が団体交渉を申し入れても、これに応じていない。

オ 11月13日付団体交渉申入れについて、同月20日、会社は、同月30日に予定されている本件の第1回調査期日に話合いをするとの回答書を提出した（第2、5(3)）。会社は、組合からは異議もなく、実質的に和解を交えた話合いの機会をもっていると主張する。

しかし、組合は、11月27日に団体交渉の拒否であるとの「抗議申し入れ書」を提出している（第2、5(3)）。そして、本件第1回調査期日が設定されていたとしても、当該期日がどのように進行するか不明な中で、団体交渉を拒否する正当な理由ということとはできないし、まして、本件では、その時点での申立て事項には懲戒解雇処分は含まれていなかった。結局、当委員会では和解期日が25年1月30日に1回開かれたものの、懲戒解雇については労働審判手続により解決しており（第2、5(3)、6）、当委員会における調査期日、和解期日が、団体交渉に代わるというものではなかった。

カ 会社は、組合の団体交渉申入れに対してその都度、書面等により復職に当たり必要な確認事項について会社の考えを伝え具体的な資料の提出を求めるなどをしていたもので、組合の各団体交渉申入れ時期において会社が正当な理由なく団体交渉を拒否した事実はないと主張する。

しかし、全体を通してみれば、会社は、第3回団体交渉後の組合の各団体交渉申入れに対し、X2に休職を命じ、更に同人を懲戒解雇するまでの間にわたって、医療情報の確認を理由に回答猶予を求めたり、同人に休職を命じたとして団体交渉の必要性を否定したり、同人の経歴詐称に関する懲戒判断が出るまで、あるいは、当委員会の調査期日で話合いをするなどとして、いずれも正当な理由なく団体交渉を拒否し続けたものといわざるを得ない。

③ また、会社は、回答書の送付等で誠実に対応しており、組合も会社の回答書等に呼応していて、実質的な交渉が行われているとも主張する。

しかし、団体交渉は、労使が直接話し合う方式によるのが原則であり、会社と組合とが文書のやり取りにより合意に達したとの事情がない以上、書面のやり取りをもって団体交渉の必要性がなくなったということとはできない。

以上のとおり、会社の上記主張は、いずれも採用することができず、組合の申し入れた団体交渉に対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

④ なお、会社は、X 2 が労働審判を申し立てた以降は、団体交渉を拒否する正当な理由がある上、調停により本件に係る団体交渉事項は全て解決しており、実質的に団体交渉を継続する必要性が消失していると主張する。

しかし、本件団体交渉申入事項である X 2 の復職及び懲戒解雇処分については、労働審判によらないで団体交渉によって自主的に解決する余地があり、同人が労働審判を申し立てたことは、団体交渉を拒否する正当な理由ということとはできない。

また、労働審判において、X 2 の合意退職を含む調停が成立し（第 2、6）、同人に関する団体交渉を命ずる必要性がなくなったことは認められるが、会社が組合からの 6 回にわたる団体交渉申入れを正当な理由なく連続して拒否した事実がなくなるものではなく、会社のこのような対応によって労使間の自主的な解決の機会が失われたこと、さらに本件結審時に至るまで会社が団体交渉拒否に正当な理由があると主張していること等を考えれば、上記団体交渉拒否に係る救済利益が失われたものとはいえない。

2 救済方法について

X 2 は、労働審判における調停により既に会社を合意退職し、同人と会社との紛争が解決していることから、同人に関する団体交渉を命ずるまでもなく、主文のとおり文書交付及び掲示を命ずることとする。

なお、組合は謝罪文の新聞への掲載も求めているが、本件の救済としては

主文をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成24年8月7日、9月7日、同月19日、同月25日、10月18日及び11月13日に組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成26年5月13日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一