

命 令 書

申 立 人 聯合ユニオン東京
執行委員長 X 1

被 申 立 人 日本光電工業労働組合
執行委員長 Y 1

上記当事者間の都労委平成25年不第74号事件について、当委員会は、平成27年2月3日第1627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、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 平成23年10月頃、申立外新宿区労働組合連合（以下「新宿区労連」という。）の常任幹事であり、申立外全労連・新宿区一般労働組合（以下「新宿一般労組」という。）の書記次長でもあるY 2（以下「Y 2」という。）は、X 2（以下「X 2」という。）に、就職先として、新宿区労連に加盟している被申立人日本光電工業労働組合（以下「日本光電労組」という。）を紹介した。

X 2 は、11月 4 日に新宿一般労組に加入し、12月15日に日本光電労組と雇用契約を締結し、24年 4 月 1 日から日本光電労組の書記(専従職員)として勤務を始めた。

なお、新宿一般労組は、新宿区労連に加盟しており、X 2 の雇用契約では、同人が新宿一般労組の組合員であることが雇用条件となっていた。

(2) 勤務開始から 7 月頃にかけて、X 2 は、日本光電労組の会計処理に疑問を持ち、同労組執行委員長の Y 1 (以下「Y 1」という。)に対して意見を述べたが、Y 1 は、X 2 の意見を取り入れなかった。

(3) X 2 は、25年 2 月頃に体調を崩し、2 月 8 日以降勤務しなくなった。同じ頃、X 2 は、申立人連合ユニオン東京(以下「連合ユニオン」という。)を訪れ相談をするようになった。

(4) 6 月10日、新宿一般労組は、X 2 に対して「本年 3 月末での退会とする」旨を通知した。また、6 月24日、日本光電労組は X 2 に対し、雇用条件である「新宿一般労働組合員であること」との条件を満たさなくなったとの理由により、7 月31日付けでの雇用契約の終了を通知した。

6 月25日、X 2 は、連合ユニオンに加入し、7 月 8 日、同ユニオンは、同人の「解雇撤回」を求めて、日本光電労組に対して団体交渉を申し入れた。

連合ユニオンと日本光電労組との団体交渉が 2 回行われたが、話し合いが進展せず、2 回目の団体交渉は約15分で終了した。

(5) 本件は、日本光電労組が、連合ユニオンとの 2 回の団体交渉に誠実に応じたか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 日本光電労組は、連合ユニオンとの団体交渉に誠実に応ずること。

(2) 陳謝文の交付及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日本光電労組は、肩書地に主たる事務所を置き、申立外日本光電工業株式会社(従業員数は、26年 3 月31日現在、1,957名。以下「日本光電」という。)及びその系列企業の従業員で組織する労働組合であり、本件

申立時の組合員数は、約480名である。

【甲18】

- (2) 申立人連合ユニオンは、首都圏の労働者及び労働組合で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。
- (3) 申立外新宿一般労組は、地域の労働組合として新宿区労連が設立したいわゆる合同労組である。また、新宿区労連は、申立外全国労働組合総連合（略称は全労連）の地域組織である。新宿一般労組及び日本光電労組は、新宿区労連に加盟している。

【乙5】

- (4) なお、日本光電には、日本光電労組のほか、日本労働組合総連合会（略称は連合）に加盟している K組合 があり、組合員数は約100名である。

【審15頁】

2 X 2 の日本光電労組での就業等

- (1) 23年10月頃、Y 2 は、X 2 に対し、日本光電労組が（専従職員としての）書記を探しているので、X 2 を同労組に紹介したいと述べた。そして、X 2 は、11月4日に新宿一般労組に加入した。

【審査の全趣旨、甲16、乙5】

- (2) 12月上旬、X 2 は、日本光電労組の事務所で面接を受け、その後同労組から採用の連絡を受けた。12月15日、X 2 は、日本光電労組との間で雇用契約書を作成した。この雇用契約書の中には、「1. 業務内容 労働組合事務一般（会計、書類の作成発送、PC操作など）及び職場委員会書記、団交書記、その他労働運動に関わること全般」、「13. 雇用条件 新宿一般労働組合員であること。万一、新宿一般労働組合を脱退した場合は、当労組での雇用を継続しない。万一、新宿一般労働組合が解散した場合は、同様の地域一般労組に必ず加入すること。」、「14. 労働運動 新宿区労連が参加するメーデー、デモ、学習会等には可能な限り参加すること。その場合は、賃金は支給しないが、労働組合の規定に基づき交通費、活動費を支給する。」、「15. 勤務開始 勤務開始は2012年4月1日とする。ただし、最初の3ヶ月間は試用期間とし、万一、業務遂行能力、勤務態度に問題がある時は、雇用を継続しないことがある。」等の条項が記載されていた。24年4月、X

2は、日本光電労組の事務所で働き始めた。

【甲1、甲16】

- (3) 4月25日、X2は、日本光電労組の会計処理につき、疑問を持つようになり、新宿区労連事務局長であり、新宿一般労組の書記長でもあるY3（以下「Y3」という。）に相談したが、X2が期待したような回答は得られなかった。

【審査の全趣旨、甲6、甲16、審9頁】

- (4) 日本光電労組の会計処理において、Y1が領収書を添付しないことが複数回あったので、7月18日、X2は、交通費（深夜バス利用）の領収書の添付をY1に求めた。Y1は、規定上不要である旨を述べ、これに応じなかった。このやり取りは、電話や電子メールで行われた。

【甲2、甲4、甲16】

- (5) X2は、7月20日から心療内科に通院するようになった。

【甲16、乙1】

- (6) 日本光電労組の会計監査人は、8月7日、「伝票に領収書が添付されていないものが見受けられます。添付の徹底をお願いいたします。」と記載した「54期 会計監査を終えて」と題する文書を、日本光電労組の執行委員会宛てに提出した。

【甲3、甲16】

3 X2による連合ユニオンへの相談等

- (1) Y1とX2の面談

25年2月1日、Y1は、X2と勤務や業務遂行に関する面談を行った。この面談で、Y1は、X2に対して改善を求める事項がある旨を述べ、担当業務の進捗状況、休暇取得やその連絡方法等について、事情聴取を行うとともに、改善するように依頼した。この面談は、約40分間行われ、日本光電労組の執行委員Y4（以下「Y4」という。）が同席していた。

【甲6、甲14、甲16、乙1、審7頁・8頁】

- (2) X2による連合ユニオンへの相談

2月2日、X2は、連合ユニオンに相談に赴き、同ユニオンへの加入を希望したが、同ユニオンは、新宿一般労組との重複加入は認めていない旨

を説明した。連合ユニオンは、同ユニオンの組合員と同様にX2への助言や同人からの相談に乗ることを約束した。

【甲13、甲16、乙4】

(3) X2の新宿一般労組脱退と雇用契約終了の経緯

① 2月5日、X2は、Y3に電話で相談した。X2は、Y3に、日本光電労組で働くことを辞めることや新宿一般労組を辞めることを考えていること、このことを他の者には言わないでほしいことなどを伝えた。これに対し、Y3は「分かりました。」と返答した。

② X2は、2月8日以降出勤しなくなった。また、2月12日、X2は、心療内科を受診し、「1か月の自宅療養を要す。」との診断を受けた。

なお、2月12日及び13日、X2の携帯電話に、Y1から、X2に複数の業務命令違反がある旨の電子メールが送信された。

③ Y3は、「X2さん自身からの退会表明もあったこともあり2013年3月の会費納入をもって退会手続きをさせていただく。」との記載がある6月10日付書面をX2に送付し、X2が3月末で新宿一般労組を脱退した扱いとすることを通告した。従前、口座からの自動引落としとなっていた、X2の新宿一般労組の組合費は、4月分以降は徴収（引落とし）されなくなった。

④ 日本光電労組は、6月24日付「雇用契約終了通知書」をX2に送付した。同通知書には、新宿一般労組からX2が4月1日付けで脱退したとの連絡を受け、これによりX2の雇用契約書（前記2(2)）の「13. 雇用条件（新宿一般労働組合員であること。）」を満たさなくなったため、7月31日付けで同人と日本光電労組との雇用契約を終了する旨の記載があった。

⑤ 6月25日、X2は、連合ユニオンに加入した。また、X2は、雇用契約の一方的打切りは不当・違法であり同意しない旨を記した6月27日付「通知書」を同人名で日本光電労組に送付した。

【甲7～11、甲16、乙5、審3頁】

4 第1回団体交渉

(1) 団体交渉申入れ

7月8日、連合ユニオンは、同日付「団体交渉申入書」を日本光電労組に送付し、X2の解雇撤回等を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲12】

(2) 第1回団体交渉

7月17日、連合ユニオンと日本光電労組との第1回団体交渉が、日本光電労組の事務所で行われた。出席者は、連合ユニオン側は同ユニオン副委員長のX3（以下「X3」という。）及び同ユニオン書記長のX4（以下「X4」という。）であり、日本光電労組側はY1、同労組副執行委員長のY5（以下「Y5」という。）、Y4、新宿区労連議長で新宿一般労組委員長でもあるY6（以下「Y6」という。）、Y3及びY2であった。

この日の団体交渉では、以下のようなやり取りがあった。

① X2の連合ユニオンへの相談、加入時期

日本光電労組は、X2の連合ユニオンへの相談や加入時期を質問したところ、連合ユニオンは、25年2月2日に同人から相談を受けたこと、同ユニオンでは他の労働組合との二重加入を認めていないため同人はその場で加入していないが、相談には乗ると伝えたこと、新宿一般労組を脱退したとして6月24日に日本光電労組を解雇されたとの通知があったことを受け、翌25日に同人の加入を認めたこと等を述べた。

② X2が主張する日本光電労組の経理問題

連合ユニオンは、日本光電労組の経理問題をX2から聞いている旨を述べた。日本光電労組は、経理は不正ではない、会計監査や公認会計士の承認も得ており問題はない旨を述べた。連合ユニオンは、経理問題の中身は分からないが、不正がないのであれば、時間をかけてX2に説明すべきであると述べた。

③ X2に対する電子メール送信等

連合ユニオンは、X2に対する「パワーハラスメント」があったと主張し、その一部として、Y1からのX2への電子メールの送信を挙げ、日本光電労組の役員が日本光電での勤務中に同労組の連絡として電子メールを送信することは職務専念義務に反するのではないか、日本光電の許可を得ているのかと質問した。日本光電労組は、日本光電から勤務時

間中の労働組合の連絡等につき許可を得ている旨を回答した。

④ X 2 の解雇

連合ユニオンは、X 2 の解雇の本質的、合理的理由は何かと質問した。日本光電労組は、新宿一般労組への加入が雇用の条件であったので、X 2 の解雇は無効ではない旨を答え、同人の勤務態度が良くなかったとして、以下の点を挙げた。

ア 専従職員が、一人しかいないので、休まれたらどうしようもない。

その分の業務を専従でない他の組合員が勤務時間外に行っている。

イ X 2 には意欲、能力がない。

ウ X 2 は、欠勤するときには Y 5 に連絡することになっているが、いつも書記長に連絡する。

エ X 2 は、通院のために毎週金曜日に 2 時間の休暇を取り始めた。金曜日は執行委員会等が開催される。

オ 日本光電労組の備品を勝手に大量購入する。また、それまで使っていたクリアファイルがなくなったことを X 2 に聞いたところ「捨ててしまいました。」との返事があった。

カ X 2 は、新宿区労連に出向いた際、カレンダーを勝手に購入し、その代金を日本光電労組に請求した。Y 5 が「勝手にしないでほしい。」というのと、X 2 は「支援しないんですか。」と抗議した。

キ 上記のようなことが重なったために、2 月 1 日に X 2 との面談を行った。その議事録からしても X 2 の業務に問題があったことは分かると思う。

上記の説明に対し、連合ユニオンは、(ア)電子メールなどで心身にダメージを与えられたことが原因で X 2 は休むことになった、(イ)解雇には合理的な理由、処分の正当性が必要である、(ウ)説明内容は、解雇理由を後付けしたものと思われる、(エ) X 2 に問題があるとしたなら、始末書を取るとか警告書を出すとか、順番にやらなければならないことがある旨を述べた。

⑤ 連合ユニオンは、X 2 の解雇を撤回するように要求したが、日本光電労組は、これに応じられない旨を回答した。日本光電労組が、戻ってき

て本人は働き続けられるのか、考えてほしい旨の発言をした。これに対し、連合ユニオンが、「正副委員長はパワハラをしないこと。」と発言したところ、日本光電労組は、「パワハラをしていない。」と答えた。

- ⑥ 最後に、連合ユニオンは、「いろいろ話を聞いたので、持ち帰って検討する。7月中にもう一度交渉したい。」と発言し、団体交渉は終了した。

【甲13、甲16、乙4、乙7、審3～5頁・16～19頁】

5 第2回団体交渉

- (1) 7月26日、連合ユニオンと日本光電労組との第2回団体交渉が、日本光電労組の事務所で行われた。出席者は、連合ユニオン側はX3及びX4であり、日本光電労組側はY1、Y5、Y4、Y6及びY3であった。

- (2) この日の団体交渉では、以下のやり取りがあった。

- ① X3は、「パワーハラスメント」の具体的な事例として、24年7月にX2がY1に対して交通費（深夜バス利用）の領収書の添付を求め、その直後にX2が病院に行ったこと、25年2月1日のX2とY1の面談で同人の口調が激しかったことを挙げた。また、X3は、新宿一般労組の組合員でなくなったことを理由とするX2の解雇には合理性がなく、違法、不当であり、前回の団体交渉で言及のあったX2に意欲と能力がないということにつき具体的な説明が日本光電労組からなされておらず、同人の解雇は違法であるから、撤回するように求める旨を述べた。
- ② Y1が、「我々はパワハラはしていないという認識・・・副委員長はパワハラはしていないという認識でよろしいのですか。」と述べたところ、X3は、「2件しかないということではありません・・・そのうちお出ししますか。まあ裁判とかそうなれば。」と発言した。Y1は、まず上記①の2件について説明するよう求めたところ、X3が「今言ったとおりです。」と答えたので、Y1が「いや、全然説明になっていないです。交通費でもめたって、どこがパワハラなんでしょう。」「いままでバスの領収書はつけなくてよかったものを、急に書記が勝手につけて下さいと言いだしたものを、いままで付けてなかったか（ら）違うよといっているだけなので、それを付けてくださいと言ってそれをパワハラだと言われても困ります。」「どうしてパワハラなのか説明して下さい。」と言った。

X 3 は、X 2 が Y 1 に対して交通費の請求をする際にバス利用の領収書を添付するように求めたことについて、Y 1 が X 2 を糾弾したことが「パワーハラスメント」である旨を述べた。

- ③ Y 1 が、「2月1日（の面談）はどこがパワハラなのでしょう。」と問い、X 3 が、「怒鳴りつけていますよ。・・・かなり強烈だし、それは第三者が聞けばどういう判断をするかはちゃんとしてくれますから。」と答えた。Y 1 が、2月1日の面談に同席していたY 4に尋ねたところ、Y 4 が、「あれ（面談での発言）が怒鳴っているのであれば、私たちは日ごろ会社の中で、常にパワハラにあっているようなものですよ。」と言ったので、X 3 は、「それは皆さんの感覚がそうなっているのかもしれませんが。」と返した。また、Y 5 は、同人が「パワーハラスメント」を行った旨の第1回団体交渉における連合ユニオンの発言について、具体的事例を説明するよう求めたが、X 3 は、「今日はY 1 委員長^(ママ)だけのことを言っています。」「そのうち説明します。」「今日は出すつもりはありません。」と答えた。
- ④ Y 1 が、「早期解決するおつもりはないのですか。」と問いかけたところ、X 3 は、「早期解決するというのは・・・解雇に関して組合としてどうするかということですよ。」と答えた。Y 1 が、「我々はパワハラをしていないのにパワハラだパワハラだと言われても、(X 2 が) 職場に戻ったとしますよね、普通の指導をしてまた怒鳴っているとと言われても・・・。」と言ったところ、X 3 は、「あなた方がパワハラをしていないと言うのであれば、それを、主張を繰り返せばいいじゃないですか。」「それで裁判の中で立証されていくんですよ。これからおそらく第三者のところに行くわけですから、そういう中でこれについては立証されますから。」と述べた。これらに対し、Y 1 は、「そうですか。」と答えた。
- ⑤ X 3 が、「解雇についてはどうですか。」「撤回できない（ですか）。」と問いかけたところ、Y 1 が、「そういう状況では撤回できないんじゃないですか。」と答え、「いやあ、そうですよね。どうします。」と他の日本光電労組側交渉員に言ったことを受け、Y 5 が、「例えば私がパワハラをしたというのだから説明していただけないというのであれば。」と言った。

Y1が、「解雇を撤回せよというのであれば、今後パワハラをしないという条件とおっしゃいましたよね。」とX3に問い返したところ、X3が、「そりゃそうですよ。」と答えた。Y1が、「そうすると我々が（パワーハラスメントを）もうしません、（と約する）として（X2が）戻ってきたときに、普通に指導をしたとき、またパワハラだと言われても困るので、やはりY5のパワハラがあったということも。」と言ったことに対し、X3は、「それは違うでしょう。自らやっていることについてね、責任をこっち（に）おいて。」と言った。Y1は、「いやいやいや、違いますよ、それ。我々（は）やっていないとっていて、本人（は）やっている（やられている）と受け止めているのであれば、何がパワハラなのかご説明していただければ。」と言った。

- ⑥ X3が、「なんで（X2を）解雇したんですか。解雇問題ですよ。主たる問題は。」と言ったところ、Y1が、「そうですよね。それでパワハラもやっているというのであれば。」と言った。これに対し、X3は「パワハラもやってますから、パワハラもですよ。連動しますからね明確に。解雇をどうするか、撤回する意思があるのかないのか、なければいって下さい。そうしたら我々はちゃんと出る所にいきますから。」と言い、Y1が、「脅しですか。」と述べたところ、X3が、「脅しじゃないでしょ。あなたは何を言っているんですか。私は脅しなんかやりませんよ。労働委員会に持っていきますから。」と告げた。これに対し、Y1は、「いいんじゃない。」と答えたが、Y5は、「いやそれはちょっと待って。」と言った。引き続き、X3が、「いいって言った。」、Y5が、「それは待ってください。」、X3が、「分かりました。じゃ、持っていきますから。」、Y5が、「それはちょっと待ってください。」と繰り返し言い合った。Y3も、「いや、それはちょっと待って。」と言ったが、X3は、「労働委員会に持っていきますから、いや持っていきます、持っていきます。そんなことを言われたらだめです。『いいんじゃない。』と言ったじゃないですか。もういいよ。」と言い、Y1が、「正式回答じゃないですからね。」と言ったことに対し、X3は、「解雇といたじゃないですか、あなたは。解雇撤回しないと言ったじゃないですか。」と言った。Y3が、「ちよっ

と待ってくださいよ。」と言ったが、X3は、「いいですよ、やりますよ、徹底的に、分かった、こんな不誠実な対応ないよ、民間の企業でもこんなことはやらないよ、こんなのは。」と言って片付けを始め、Y1が、「怒鳴っているあんただって誠実(と)は思えないけどね。」と言ったところ、X3は、「じゃあ、徹底的(に)やりましょう。いいです。」と言って席を立った。

⑦ Y5が、「まだ団交を続けませんか。」「団交続けましょう。」と言い、新宿区労連のY6が、「大人げないじゃないですか。」「X3さん、ちょっと待ってください。」と言い、Y1は、「労働側が団交拒否っていうのも面白いですね。」と言った。これらに対し、X3は、「ふざけるな、お前ら。」と事務所出入口付近で言った。その後に、Y1が、『ふざけるな、お前ら。』も録音してますからね。』、X3が、「いいよ、どうぞ、やってください。」、Y1が、「それがパワハラ。」、X3が、「労働委員会に持っていくますからね。」、Y1が、「それがパワハラ。」、X3が、「そんなふざけたことするなよ、労働組合だろ、恥じろよ、ちょっとは。」、Y5が、「どこがふざけている。」、X3が、「恥じろよ。」、Y1が、「どこがパワハラなんですか。」と言い合ったところで、連合ユニオン側交渉員が退室した。

(3) 連合ユニオン側交渉員が退室したのは、団体交渉開始から約15分経過した頃であった。

【甲16、乙1、乙7、審5～7頁・19～27頁】

6 本件不当労働行為救済申立て

8月2日、連合ユニオンは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 申立人連合ユニオンの主張

(1) 団体交渉は2回行われ、「解雇」における「客観的に合理的な理由、そして社会通念上の相当性」の有無が争点となった。しかし、日本光電労組は、「雇用契約終了通知書」に記載する、新宿一般労組を脱退したことを理由とする雇用契約の終了について一切の説明をせず、X2の解雇につき

抽象的かつ後付けの理由を述べるのみで、具体的な理由を全く示さなかった。そして、「パワハラ」の根拠を示さなければ、解雇の問題については話し合わないと主張し、一貫して不誠実な対応に終始した。

- (2) 日本光電労組の委員長であるY1は、2回の団体交渉中も、連合ユニオンを侮蔑するような態度をとり続け、連合ユニオンに対して挑発的な言動を繰り返してきた。Y1の「労働側が団交拒否っていうのも面白いですね。」という発言のとおり、誠実に交渉しようとする連合ユニオンに対し、からかうような行為を繰り返してきた。
- (3) X3が、「労働委員会に持っていきます。」と言ったことに対し、慌てて「まだ団交を続けませんか。」「大人気ないじゃないですか。」と発言した者がいる一方で、委員長のY1は、横を向いてにやにやと笑ったまま、「正式回答じゃないですから。」とか「怒鳴っているあんたも誠実とは思えないけどね。」と発言し、誠実に交渉する姿勢を微塵も見せなかった。
- (4) 上記のとおり、連合ユニオンは、解雇を大きな争点として交渉を行ったが、日本光電労組は、新宿一般労組への加入を雇用条件とできるが解雇理由にはできないとの連合ユニオンの主張について、一切の説明をせず、問題をすり替えて話を拒んだのである。したがって、日本光電労組の行為は、不誠実な団体交渉である。

2 被申立人日本光電労組の主張

- (1) 連合ユニオンは、日本光電労組の不誠実な団体交渉の具体的内容として、①「雇用契約終了通知書」に記載する「全労連・新宿区一般労働組合を脱退したことを理由に雇用契約の終了」について、一切の説明をしなかった、②抽象的な理由を示すのみで具体的な理由を示さなかった、③「パワハラ」の根拠を示さなければ、解雇の問題を話し合わなかった、という3点を挙げている。
- (2) しかし、上記(1)①の点については、第1回団体交渉の場で、日本光電労組は、新宿一般労組の組合員であるX2を雇用し、同人が同労組を脱退した場合は雇用を継続しないこと、新宿区労連の労働運動に取り組むことなどが雇用条件となっており、かつ、契約時に、雇用契約書に明記されている事項について同人に説明したこと等を連合ユニオンに説明した。これに

対しては、連合ユニオンから引き続いての質問はなされなかった。

- (3) また、上記(1)②の点については、日本光電労組の説明のうち何が「抽象的理由」であるのか不明であるが、団体交渉の経過の中で、連合ユニオンから日本光電労組の説明に対して「抽象的であり、具体的理由を示せ。」といったやり取りもなかったものであり、不誠実団体交渉の理由にはならない。
- (4) さらに、第2回団体交渉の議事録を見ても明らかなように、「パワハラ」の根拠を示さなければ解雇の問題を話し合わなかった事実もないし、日本光電労組がそのように述べた事実もない。
- (5) 以上のとおり、日本光電労組が団体交渉に誠実に応じなかった事実はなく、連合ユニオンが、その意図は定かではないが、とにかく東京都労働委員会に不当労働行為救済申立てをするということありきで、第2回団体交渉開始からわずか15分で一方的に交渉の席上から退出したというのが真相であって、本件申立ては直ちに棄却されるべきである。

3 当委員会の判断

連合ユニオンは、X2の解雇を争点とした2回の団体交渉における日本光電労組の対応が不誠実である旨主張するので、以下、検討する。

(1) 第1回団体交渉について

- ① 連合ユニオンは、X2の解雇撤回等について団体交渉を申し入れ、第1回団体交渉においてやり取りがあったのは、ア X2の連合ユニオンへの相談、加入時期、イ X2が主張する日本光電労組の経理問題、ウ X2に対する電子メール送信等、エ X2の解雇についてであった(第2.4(2))。

② X2の解雇について

ア 連合ユニオンは、X2の解雇の本質的、合理的理由は何かと質問し、これに対し、日本光電労組は、新宿一般労組への加入が雇用の条件であったので、同人の解雇は無効ではない旨を答えたほか、同人の勤務態度が良くなかったとして、「専従職員が、一人しかいないので、休まれたらどうしようもない。」などの複数の事例を挙げた(第2.4(2)④)。

上記やり取りからすると、日本光電労組は、X2の解雇の理由につ

き、その当否はともかく、一応の説明はしているといえ、また、日本光電労組と同人との雇用を続けられない理由ないしは同人を復職させられない理由として具体的な事例を挙げて同労組の認識を示したものといえる。

イ 連合ユニオンは、日本光電労組の説明に対し、(ア)電子メールなどで心身にダメージを与えられたことが原因でX2は休むことになった、(イ)解雇には合理的な理由、処分の正当性が必要である、(ウ)説明内容は、解雇理由を後付けしたものと思われる、(エ)X2に問題があるとしたなら、始末書を取るとか警告書を出すとか、順番にやらなければならないことがある旨を述べた(第2.4(2)④)。しかし、これらの発言以外に、連合ユニオンが、日本光電労組におけるX2の勤務態度の更なる説明や事実確認を求めたり、日本光電労組が挙げた同人の勤務態度が良くなかったとする複数の事例(第2.4(2)④)が、解雇の直接の理由なのか復職させない理由なのかという質問をしたという事実の疎明はない。

ウ そして、連合ユニオンは、X2の解雇を撤回するように要求したが、日本光電労組はこれに応じられない旨を回答した(第2.4(2)⑤)。これは、要求に対して応じられない旨を日本光電労組が回答したにすぎず、連合ユニオンが更に質問をしたという事実の疎明はない。

エ また、連合ユニオンは、最後に、団体交渉でいろいろな話を聞いたので持ち帰って検討し、7月中にもう一度団体交渉をしたい旨の発言をして、第1回団体交渉は終了している(第2.4(2)⑥)。

③ なお、第1回団体交渉の内容につき、本件審査手続において、当委員会から連合ユニオン及び日本光電労組に対して釈明を求めたものの、両当事者から、上記①②以上の事実の疎明はなかった。

④ 上記①ないし③のことからすると、日本光電労組は、第1回団体交渉で連合ユニオンからの要求、とりわけX2の解雇撤回につき、一応の回答や説明を行っていたといえる一方、連合ユニオンからはそれ以上の質問があったとの疎明はなく、交渉に支障が生ずるほど、具体的に不誠実な対応があった事情は窺えない。

(2) 第2回団体交渉について

① 第2回団体交渉において、まずは、X3が「パワーハラスメント」の具体的な事例を2つ挙げ、X2の解雇は違法であり、撤回するように求める旨を述べ、これに対し、Y1らは、「パワーハラスメント」ではないとの認識を示し、その後も、連合ユニオンと日本光電労組との間でX2に対する「パワーハラスメント」があったか否かについてやり取りがあった(第2.5(2)①②③④)。

② 連合ユニオンが、第1回団体交渉で日本光電労組がX2の解雇理由の一つとして、同人には意欲、能力がないことを挙げたことについての具体的説明がないことを指摘して説明を求めたことに対し、日本光電労組は、まず「パワーハラスメント」についての説明を求めたことが認められる(第2.5(2)①②③④)。しかし、これは、第1回団体交渉で日本光電労組が、X2の解雇理由として同人が休みがちであることを挙げたのに対し、連合ユニオンが、「パワーハラスメント」による心身の不調のために休まざるを得なかった旨主張したことによるのであるから、日本光電労組が意図的に解雇理由の説明を回避したものともみることができない。

また、連合ユニオンが、今後「パワーハラスメント」をしないことを条件に解雇を撤回することを要求したのに対し、日本光電労組は、Y1らの過去のどの言動が「パワーハラスメント」に該当するのか説明するよう求めた(第2.5(2)⑤)。そして、X3が、「なんで(X2を)解雇したんですか。解雇問題ですよ。主たる問題は。」と言ったところ、Y1が、「そうですよね。それでパワハラもやっているというのであれば。」と言い(第2.5(2)⑥)、引き続いて、X3が「パワハラもやっていますから、パワハラですよ。連動しますからね明確に。」と述べている(同)。これらのことからすれば、連合ユニオンも「パワーハラスメント」と解雇問題が密接に結びついているとの認識を示しているのであるから、日本光電労組が、「パワーハラスメント」の存否について議論をしようとしたのは当然といえるものであって、「パワーハラスメント」を指摘したこと根拠を示さなければ解雇問題について話し合えないという意思表示をしたとか、話をすり替えたなどと評価するのは相当でない。

したがって、日本光電労組が「パワーハラスメント」についての説明を求めたことが不誠実であったとはいえない。

- ③ 上記②に続き、X3は、「解雇をどうするか、撤回する意思があるのかないのか、なければいって下さい。」と再度要求を述べたものの、それに対する回答を聞かずに「労働委員会に持っていき」旨発言しており（第2.5(2)⑥）、これらの発言は、連合ユニオンが、これ以上当事者間のみのお話し合いで解決を模索することを放棄したものと評価することができる。確かに、Y1は、「いいんじゃない。」と答えてはいるが、Y5やY3が繰り返し「待つて。」とも言っている（第2.5(2)⑥）ことからすれば、日本光電労組は、連合ユニオンに対し、引き続き、団体交渉で問題解決を図る意思表示を行ったものといえる。そして、Y1が、「正式回答じゃないですからね。」と言ったことに対し、X3は「解雇といたじゃないですか、あなたは。解雇撤回しないと言ったじゃないですか。」「いいですよ、やりますよ、徹底的に、わかった、こんな不誠実な対応はないよ、民間の企業でもこんなことはやらないよ、こんなのは。」と言って片付けを始め、自ら席を立ち（第2.5(2)⑥）、団体交渉開始から約15分経過した頃に退室した（同5(2)⑦、(3)）。

連合ユニオンは、要求に対する回答を確認せず、自らの要求が受け入れられないと解釈し、問題解決方法について議論を進めることもなく、労働委員会に持っていき旨述べて、団体交渉による解決を断念する態度を示したものとわづらざるを得ない。

- ④ また、第1回団体交渉で、連合ユニオンは、日本光電労組の示した解雇理由が後付けしたものと思われると発言し、「いろいろ話を聞いたので、持ち帰って検討する。7月中にもう一度交渉したい。」と発言して終了しているが（第2.4(2)④⑥）、第2回団体交渉で連合ユニオンがその検討結果を説明した事実は窺われない（同5）。
- ⑤ 一方、日本光電労組は、解雇理由について一応の説明を行い、団体交渉を続ける意思を示していた（第2.5(2)⑦）のであるから、解雇理由等の説明が十分になされなかったとしても、その責めを日本光電労組に帰することはできず、団体交渉における日本光電労組の対応が不誠実で

あったとはいえない。

- (3) その他、連合ユニオンは、日本光電労組が、誠実に交渉しようとする連合ユニオンに対してからかうような行為を繰り返してきたとも主張する。確かに、組合員の解雇問題を解決する方針について、団体交渉以外の方法を選択する旨の発言をした連合ユニオンに対し、日本光電労組側交渉員が、「いいんじゃない。」と述べたり、連合ユニオンの第2回団体交渉終了直前の対応を捉えて「労働側が団交拒否っていうのも面白いですね。」と述べる（第2. 5(2)⑥⑦）など、日本光電労組の対応に配慮に欠ける点はあるが、上記(1)(2)のとおり、日本光電労組はX2の解雇の問題の解決に向けて不誠実な対応をしていたとはいえず、上記発言をもって不誠実な交渉態度であるとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、25年7月17日及び26日に行われた連合ユニオンとの団体交渉における日本光電労組の対応は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第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27年2月3日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一