

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成25年不第9号事件について、当委員会は、平成28年6月7日第1659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、同水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、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 Y 1 会 社 は、申立人 X 1 組 合 が、同組合の組合員 A 2 の解雇についての団体交渉を申し入れたときは、これに応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、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組合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、会社の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

貴組合の平成24年10月25日付団体交渉申入れに対する当社の対応は、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。)

- 3 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。

## 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

平成21年2月、A 2 (以下「A 2」という。)は、被申立人 Y 1 会社 (以下「会社」という。)と雇用期間を1年間とする雇用契約を締結し、その後契約を更新しつつ会社で就労していたところ、24年2月、同月末日付解雇を通告されたため、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。)に加入した。

組合は、会社に対し、A 2 の組合加入を通知するとともに、同人の解雇撤回等を求めて団体交渉を申し入れ、3月に団体交渉が2回開催された。5月に実施された第3回団体交渉において、組合が、紛争解決に向けた打診を行ったところ、後日、会社の代理人から、これに応じられない旨の回答を受けた。

10月25日、組合が、団体交渉を申し入れたところ、会社は、代理人を通して回答する旨を述べたが、その後組合への回答はなされなかった。

本件は、10月25日付団体交渉申入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否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の要旨

- (1) 24年10月25日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示及び手交

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、化粧品の卸売を業とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は約30名である。
- (2) 申立人組合は、主に中小企業で働く労働者によって構成されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約2,300名である。

### 2 A2の組合加入に至る経緯など

- (1) A2は、12年4月に会社に入社し、営業部門のスキンケアアドバイザー課に配属され、スキンケアアドバイザーとして勤務していたが、結婚等を契機として16年9月に自主退職した。
- (2) 21年2月、A2は、会社との間で、雇用期間を21年2月2日から22年2月1日まで、賃金を時給1,500円、仕事内容を営業事務等とする雇用契約を締結した。

また、この契約に際して取り交わされた雇用契約書には、「その他」として、「雇用期間経過後については、雇用者と労働者共異議なき限り、再度一年間更新されるものとし、その後の雇用期間経過後の更新についても同様とします。」との記載がなされていた。

その後、A2は、24年2月29日に解雇（以下「本件解雇」という。）されるまでの間、お茶くみ、掃除、来客対応等の社内の事務的な作業に従事した。

【甲1】

- (3) 24年2月2日、A2に係る雇用契約が更新されたところ、3日頃、会社のB2専務（以下「B2専務」という。）は、A2に対し、解雇する旨を口頭で通知し、22日頃には、2月3日付「解雇予告通知書」を交付した。

この通知書には、解雇年月日が2月29日であることとともに、「解雇理由」として「就業規則第19条3項（勤務成績または能力が不良で就業に適

しないと認められた場合。) 」との記載がなされていた。

【甲 2】

- (4) 2月20日、A 2は、組合に加入し、23日、組合は、同日付「組合加入通知並びに団体交渉申入書」を会社へ送付し、会社が28日に団体交渉に応ずることを要求した。また、この申入書には、「協議要求事項」として、① A 2に対する解雇予告を撤回し、雇用契約を継続すること、② 組合員の人事、労働条件変更等について、今後組合と協議決定することの2点が挙げられていた。

【甲 3、審 P 2】

### 3 団体交渉の経緯

#### (1) 第1回団体交渉

3月8日、組合と会社との間で初めての団体交渉が組合事務所において約1時間開催され、組合から A 3 書記長（以下「A 3 書記長」という。）及びA 2が、会社から人事業務も担当するB 3 経理部長（以下「B 3 部長」という。）及び商品管理責任者である B 4 が、それぞれ出席した。

この交渉において、組合は、A 2の解雇事由について尋ねるとともに、社内で同人に対するいじめがあったのではないかとして、いじめの存否に関する調査を実施するよう求めた。

これに対して、会社は、解雇事由について、生ごみを捨てていなかったこと、掃除が時間内に終わらなかったこと、上司の指示に従って仕事ができず、人間関係が悪いことなどを述べたが、解雇事由に関する具体的な資料を持参しておらず、また、B 3 部長は営業事務担当であるA 2の直接の上司ではないことから、詳細な説明ができなかった。

このため、A 3 書記長から具体的な説明を求められた会社は、次回の団体交渉において必要な資料等を持参の上、改めて説明することとなった。

【甲 7、乙 9、審 P 45】

#### (2) 第2回団体交渉

- ① 上記団体交渉の後、B 3 部長は、A 2の解雇事由及びその具体例をまとめた書面の作成をB 2専務に依頼し、第2回団体交渉の際にこの書面

(以下「本件メモ」という。)を持参した。

本件メモは、「A2の仕事について」と題された手書きの1枚のメモで、ア.時間がかかりすぎる、イ.無駄と思われる動作をする、ウ.思考力が不足している、エ.目上の人に注意されることが多い、オ.反抗的な言葉や態度をとる、カ.すべての仕事に対して意識が足りないの6つの要素が記載されており、実例として、週1回の掃除が時間内にできず、毎回のように注意されていること、最後退出する時のごみ箱のごみ収集ができていないこと、来客対応ができないことが挙げられていた。

【乙8の1、審P49】

- ② 3月26日、2回目の団体交渉が組合事務所において約1時間開催され、組合からA3書記長及びA2が、会社からB3部長が、それぞれ出席した。

この際、会社は、A2が作成して会社に提出した社長日報（その日一日仕事をして感じたことや考えたことを提言したり、自己の反省点を記して社長に報告するための手書きのメモ）をノート4冊分、A2に係る営業日報（その日に行った仕事内容や失敗点・反省点等を、会社の業務において発生した裏紙に手書きで記載し、紐でとじ込んだもの）を解雇直前の2か月分、さらには、本件メモを持参した。

そして、会社は、持参した日報の一部を示しながら、A2の仕事内容を説明するとともに、同人の仕事振りが進歩せず、指導を加えても進歩する見込みがないと考えたため解雇した等と述べた。これに対して、組合は、日報の記載内容を見ても、A2がどのように仕事ができないかが明らかでない等として、会社が解雇事由と主張する具体的な事情を説明するよう求めた。あわせて、組合は、会社が持参した資料について、組合事務所に備え付けてあるコピー機を用いて複写したい旨を申し出たが、会社はこれを拒否した。

また、会社は、第1回又は第2回の団体交渉において、A2の解雇については弁護士と事前に相談の上、解雇しても大丈夫であると言われたため解雇した旨を組合に述べていた。このため、A3書記長は、交渉の最後に、次回の団体交渉には、解雇事由を具体的に説明できる者として、

解雇決定を行った代表取締役あるいは事前相談をした弁護士を出席させるよう会社に求めた。

【乙4の1～6、乙5の1～6、乙8の1・2、乙9、審P6～8・49～55】

(3) 第3回団体交渉

5月17日、3回目の団体交渉が組合事務所において約1時間開催され、組合からA3書記長が、会社からB3部長及びB5弁護士（以下「B5弁護士」という。）が、それぞれ出席した。

この交渉において、組合は、B5弁護士に対し、なぜA2は雇用契約の更新直後に解雇されたのか、更新直後に解雇されるということはよほど強い解雇事由があるのではないかと、随分前からトラブルがあるのならば契約更新をしないという選択肢があったのではないかと等と質問をした。これに対して、B5弁護士は、A2の雇用契約については意識していなかった旨を回答した。

また、B5弁護士は、A2の解雇事由について従前と同旨の回答をするとともに、組合の要求に歩み寄ることは困難であると述べた。これに対して、A3書記長は、歩み寄りが困難であるのならばどのような解決が考えられるのかと尋ねたところ、B5弁護士が「どういうことですか。」と述べたので、「例えば金銭による早期解決を図れるかというようなことです。」と答えた。

これについて、B5弁護士は、会社と相談するため2、3週間の猶予が欲しい旨を述べた。

【甲7、審P12～14・26】

(4) 第3回団体交渉後の経緯

① B3部長は、第3回団体交渉が実施された5月17日の数日後に、B1代表取締役（以下「B1社長」という。）に上記やり取りについて報告し、その数日後にはB1社長の意向をB5弁護士に伝達した。

【審P57・67】

② 第3回団体交渉の後、会社側からの連絡がなかったため、6月22日、A3書記長は、B5弁護士に対しメールを送信した。これに対し、同日夜、B5弁護士は、A3書記長へ電話連絡を行った。

その際、B 5 弁護士が、会社が金銭解決に応じる意向のない旨を述べたため、A 3 書記長は、会社はどのような解決を考えているのかと尋ねた。これに対して、B 5 弁護士が、労働審判を申し立ててほしい旨を述べたところ、A 3 書記長は、労働審判はA 2 個人が考えるべきことである旨、組合としては団体交渉を改めて申し入れる旨などを述べたが、B 5 弁護士は、労働審判を申し立ててくれたら誠実に対応する旨を重ねて述べた。

【甲 7、審 P 14】

#### 4 本件団体交渉申入れなど

- (1) 10月25日、組合は、同日付「団体交渉申入書」をB 3 部長に手交し、4 回目の団体交渉の開催を求めた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。

この申入書には、「協議要求事項」として、①A 2 の解雇を撤回し、円満解決に向けた協議を誠実に行うこと、②B 1 社長が団体交渉に出席すること、③会社従業員のいじめによるA 2 の精神的苦痛に対し謝罪することなどの4点が挙げられていた。

この申入書を受領したB 3 部長は、組合に対し、弁護士を通して回答する旨を述べた。

また、組合は、同日、会社前において、A 2 の解雇撤回を求める旨などが記載された情宣物の配布活動を行った。

【甲 4、乙 6、審 P 30・71】

- (2) 上記申入れの後、会社から回答がなかったため、11月1日、A 3 書記長は、B 3 部長に電話をして、団体交渉の開催について再度照会したところ、B 3 部長は、弁護士を通して回答する旨のみを改めて述べた。

その後、本件申立てに至るまでの間、会社あるいは弁護士から組合への連絡ないし回答はなかった。

【審 P 31】

- (3) 12月7日、組合は、当委員会に対し、会社を被申請者として、A 2 の解雇問題に係る団交促進を調整事項とするあっせん申請（平成24年都委争第119号）を行ったが、会社があっせん拒否を当委員会に回答したため、12月25日、あっせんは終結となった。

【審 P 16、当委員会に顕著な事実】

## 5 本件申立て及びその後の事情

- (1) 25年1月30日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 組合は、25年に団体交渉申入れを再度会社に行ったが、会社は、本件申立て以降、本件結審に至るまでの間、組合との団体交渉に応じていない。

【審 P 31】

- (3) 26年8月19日、A 2は、本件解雇について、会社を相手方として、東京地方裁判所に労働審判の申立てを行った。

11月5日、東京地方裁判所は、会社が本件解雇の意思表示を撤回し、A 2が会社都合により退職したことを相互に確認すること、会社が解決金として230万円の支払義務があることを認めること等を内容とする審判（平成26年（労）第602号）を言い渡した。

なお、会社は、上記審判に対し異議の申立てを行っており、本件結審時において、東京地方裁判所で訴訟事件として係属中である。

【甲 8、審 P 37】

## 第3 判断

### 1 申立人組合の主張

- (1) 本件団体交渉申入れへの対応について

会社は、本件団体交渉申入れに対して、弁護士に任せてあると述べるのみで、組合への回答を一切行っておらず、団体交渉拒否は明らかである。また、会社には「社長絶対主義」の社風があり、労働組合に対する偏見と敵対が明らかであった。団体交渉に出席したB 3部長は、本件審査に係る審問において、団体交渉の定義も意味もわかっていなかったと証言しており、このような会社の態度が、団体交渉を軽視し、本件団体交渉申入れを無視するに至らせたのである。

- (2) 本件団体交渉申入れに至る経緯について

会社は、本件団体交渉申入れ前に実施された団体交渉において、A 2の解雇事由について、具体的かつ十分な説明を行っていない。

第1回団体交渉における解雇事由の説明は要領を得ておらず、第2回団



体交渉において、日報のコピーを依頼したがB3部長はこれを断った。また、第3回団体交渉において、組合は、A2が解雇に納得できず、仕事ができるようにできなかったのか知りたがっていること、毎日いじめを受け萎縮していること、いじめと仕事ができないと言われることとはつながっているとと思われること、さらには、契約更新直後の解雇であることの契約上の問題点等を尋ねたが、会社は、「解雇したのはA2が初めてだ。」などと述べるのみで、議論はかみあわなかった。

第3回団体交渉の後、B5弁護士が労働審判をかけてくれと述べたことは、労働組合の否認に通じる。会社は、組合との合意形成の意思を最初から有しておらず、会社の団体交渉拒否に正当な理由のないことは明らかである。

また、本件解雇当時、A2には保育園に通園する子どもがいたが、本件解雇は保育園の年度切替時期になされた。この時期の解雇は子育て中の女性が子どもを預けて就労する権利を奪うものであり、組合はこの点についても団体交渉で議論するつもりであったが、議論に至らなかった。

## 2 被申立人会社の主張

### (1) 本件団体交渉申入れへの対応について

本件団体交渉申入れについては、申入れ当日に会社から弁護士事務所に連絡があったが、弁護士事務所としては、4か月前に団体交渉が決裂していること、5月の団体交渉の際に弁護士がこの件の窓口となることになっていたにもかかわらず弁護士宛に連絡がないこと、社前で情宣物の配布がなされたことなどの事実を考慮して、組合から再度団体交渉申入れがあるかどうかを見極めた上で、応じるか否かを決することとした。

### (2) 本件団体交渉申入れに至る経緯について

- ① 会社は、団体交渉に3回応じた上で、歩み寄りが困難であり、交渉が行き詰まったことから、第4回以降の団体交渉に応じなかったにすぎず、本件団体交渉申入れに応じなかったことには、正当な理由が存在する。
- ② 第3回団体交渉において、会社が解雇事由の補足的な説明をしたところ、それ以上の説明を求められることはなかった。このことは、組合が、納得したか否かは別にしても、解雇事由自体について十分な説明を受け

たと考えていたからにはほかならない。

- ③ 組合のスタンスは、解雇撤回が前提であり、「解雇撤回の上、金銭解決」か「解雇を撤回し、復職」のいずれかしかなかった。

これに対し、会社としては、解雇に問題があったと考えておらず、解雇撤回自体を拒否している。このように、双方のスタンス自体に大きなかい離があり、歩み寄りが困難であったことはA3書記長自身が認めていたのであるから、交渉が進展して双方の溝が埋まることは、実際上期待し得ない状況にあった。

- ④ A3書記長は、歩み寄りが困難であるとの正しい事実認識を前提に、第3回団体交渉において、会社に金銭解決を提案してきた。金銭解決の提案自体が、双方の歩み寄りが困難であることからなされたものであるところ、会社がこれに応じなかった以上、本件解決のアイデアはなく、交渉を進展させることは実際上不可能であった。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 本件団体交渉申入れへの対応について

- ① 本件においては、B3部長が、10月25日の本件団体交渉申入れに対し、弁護士を通して回答する旨を組合に述べたこと、11月1日のA3書記長からの照会に対し、同旨回答を改めて述べたこと、団交促進を調整事項とするあっせん申請について、会社があっせん拒否を当委員会に回答したこと、本件申立てに至るまでの間、会社あるいは弁護士から組合への連絡はなかったことが認められる（第2.4(1)ないし(3)）。

- ② このように、会社は、本件団体交渉申入れに対し、弁護士を通して回答する旨を組合に伝えたものの、その後、会社も弁護士も、組合に対し、何らの連絡を行っていない。

さらに、6月22日の電話連絡においてB5弁護士がA3書記長に対し、労働審判を申し立ててほしい旨を述べていること（第2.3(4)②）、本件審査において、組合から再度団体交渉申入れがあるかどうかを見極めた上で、応じるか否かを決することとしたと主張していること（上記2(1)）、しかし、その後の組合からの再度の団体交渉申入れにも応じていないこと（第2.5(2)）なども考慮すると、会社には、本件団体交渉申

入れに誠実に対応し、組合に回答を行う姿勢がなかったものといえる。

- ③ なお、会社は、本件団体交渉申入れについて連絡を受けた弁護士事務所が、ア. 4か月前に団体交渉が決裂していること、イ. 5月の団体交渉の際に弁護士がこの件の窓口となることになっていたにもかかわらず弁護士宛に連絡がないこと、ウ. 会社前で情宣物の配布がされたことを考慮して、組合から再度団体交渉申入れがあるかどうかを見極めた上で、応じるか否かを決することとした旨を主張する。

しかしながら、上記アについては、後記(2)のとおり、団体交渉が決裂していたとみることはできない。また、上記イについては、弁護士を組合による団体交渉申入れの窓口にする旨の労使間の合意が成立していた事実は認められない。さらに、上記ウについては、情宣物の配布が正当な組合活動でないと認めるに足りる具体的事実の疎明はなく、かつ、情宣物の配布が行われた後の11月1日になされたA3書記長からの電話照会の際にも、会社は弁護士を通じて回答する旨のみを改めて述べたこと(第2.4(2))が認められる。

そうすると、会社は、組合からの再度の団体交渉申入れを待つまでもなく、団体交渉に応ずるべきことが明らかであるから、会社の主張は採用できない。

- ④ したがって、会社が、本件団体交渉申入れに対し、回答を行わなかったことに合理的理由があるとは認められず、会社の対応は、実質的に団体交渉拒否に該当するものというべきである。

(2) 本件団体交渉申入れに至る経緯について

- ① 会社は、3回実施された団体交渉が行き詰まっていたとして、第4回以降の団体交渉に応じなかったことには、正当な理由が存在する旨を主張する。

- ② しかしながら、本件においては、解雇予告通知書に解雇事由の具体的記載がなかったこと(第2.2(3))、A2は21年の再入社後においても契約を3回更新されていたこと、雇用契約書には契約当事者間に異議のない限り契約を更新する旨の条項があること(同2(2))、第3回団体交渉において初めて団体交渉に出席したB5弁護士に対し、組合が、契約

更新直後の解雇であることに関する質問を行っていること（同3(3)）などが認められる。このため、組合は、団体交渉において、契約更新直後に解雇され得るほどの解雇事由が存在するかについて問題視しつつ、会社に解雇事由を明らかにするよう求めていたことが認められる。

これに対し、会社は、第1回団体交渉には解雇事由に関する具体的な資料を持参しておらず、また、B3部長は営業事務担当であるA2の直接の上司ではないことから、詳細な説明ができなかったこと（第2.3(1)）、第2回団体交渉においても、日報の記載内容を見てもA2がどのように仕事ができないかが明らかでない等として、組合が解雇事由の具体的な事情を説明するよう求め、資料の複写の申出をしたにもかかわらず、これを拒否したこと（同(2)②）などが認められる。また、第3回団体交渉には、組合の求めに応じてB5弁護士が出席したものの、解雇事由に関する回答は、第2回団体交渉と同旨のものにとどまっている（同(3)）。

以上の経緯に照らすと、A2の解雇事由について、会社による詳細な説明がなされ、双方が主張を尽くしたものであるということとはできない。

- ③ そして、組合が第3回団体交渉において金銭支払を伴う紛争解決の可能性について打診を行い（第2.3(3)）、会社がこれに応じられない旨の電話回答を後日行っている（同(4)②）ところ、このやり取りは、紛争の解決条件に金銭支払条項を加える旨の提案とその拒絶という労使間交渉の一局面にすぎないものというべきであり、会社の電話回答をもって、A2の解雇問題について、労使双方が主張を出し尽くした状態に至ったとは到底評価することができない。
- ④ なお、会社は、第3回団体交渉において、組合が解雇事由の十分な説明を受けたと考えていた旨、歩み寄りが困難であったことはA3書記長自身が認めていた旨も主張するが、組合あるいは同人がそのような認識を有していたと認めるに足る具体的事実の疎明はない。
- ⑤ したがって、本件団体交渉申入れの時点において、労使双方が主張、説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っていたということとはできない。

(3) 以上のことから、会社が、本件団体交渉申入れに回答せず、団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成24年10月25日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する。

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28年6月7日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一