

Y 1 法人

理事長 B 1

当法人が、貴組合が申し入れた、貴組合員 A 2 氏の雇止め並びに同 A 3 氏及び同 A 4 氏の解雇を議題とする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した日を記載すること。)

- 3 被申立人法人は、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 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成26年9月5日、被申立人 Y 1 法人 (以下「法人」という。) の従業員らは、申立人 X 1 組合 (以下「組合」という。) に加入し、申立外 A 5 分会 (以下「分会」という。) を結成した。9月11日、組合は、法人に対して、分会員 A 2 (以下「A 2」という。) の3月31日付けでの雇止めの撤回等を要求して団体交渉を申し入れ、10月2日及び同月24日に第1回及び第2回団体交渉が行われた。

法人は、副分会長 A 3 (以下「A 3」という。) を11月7日付けで解雇した。11月26日、第3回団体交渉において、法人は、A 3については同人の代理人弁護士の同席なく交渉はできないと述べた。12月9日、第4回団体交渉において、法人は、A 2の雇止め及びA 3の解雇について双方の主張する事実に食い違いがあるので、行き詰まり、デッドロックに乗り上げた、団体交渉はしないなどと回答した。

また、法人は、12月26日に、分会長 A 4（以下「A 4」という。）に対して、同月31日付けで解雇することを通知した。12月29日、組合は、法人に対して、A 4の解雇の撤回を要求し、団体交渉を27年1月7日に行うよう申し入れたが、1月5日、法人は、業務繁多として団体交渉に応じない旨を回答した。1月23日、第5回団体交渉において、法人は、A 4の解雇について、事実認識が違えば法廷で決めるしかないと述べた。

組合は、1月9日に、A 2の雇止め並びにA 3及びA 4の解雇に関する団体交渉を法人が正当な理由なく拒否したとして本件不当労働行為救済申立てを行い、10月2日に、A 3及びA 4の解雇が不利益取扱い及び支配介入に、28年3月1日に、分会員 A 6 の雇止め、同 A 7 の就業時間削減、分会書記長 A 8（以下「A 8」という。）に始末書の提出を求めたこと等が不利益取扱い及び支配介入に当たるとして申立てを追加した。

当委員会は、本件申立てのうち当初の団体交渉に関する申立てを分離して審査し、これについて判断することとした。すなわち、本件分離命令は、法人が組合の申し入れたA 2の雇止め並びにA 3及びA 4の解雇に関する団体交渉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及び組合に対する支配介入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

- (1) 法人は、組合が申し入れたA 2の雇止め並びにA 3及びA 4の解雇に関する団体交渉に応ずること。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、平成13年10月1日に結成された東京都及び周辺地域で働く労働者で構成される個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約2,000名である。分会は、法人に雇用される組合員らが結成した組合の下部組織であり、本件申立時の組合員数は10名である。
- (2) 被申立人法人は、20年10月1日から、肩書地の施設において、障害者自立支援法に基づき通所型の福祉サービスを提供しており、施設利用者数は約40名、26年7月20日当時の従業員数は21名である。

2 分会結成及び団体交渉申入れ

- (1) 25年において、A 8は、法人と期間の定めのない雇用契約を締結しており、また、A 2、A 3及びA 4は、法人と4月1日からの1年間の有期雇用契約を更新していた。

法人は、26年2月3日にA 2と話し合いを持った上で、3月31日付けで同人を雇止めとした。また、3月頃、法人施設長 B 2（以下「B 2施設長」という。）は、A 8の施設利用者及び他の従業員への対応について同人と複数回の面談を行った上で、同人を施設利用者の支援業務に就かせなくなった。そして、8月26日、法人理事会は、A 8及びA 4に解雇を含む懲戒処分を行うこと、並びに B 3 弁護士（以下「B 3 弁護士」という。）に職員処遇に関わる事項の処理を委任し、処分は同弁護士との検討等により判断することを決定した。

A 8、A 2、A 3、A 4らは、9月5日に組合に加入し、分会を結成した。

【甲37、55、乙2、3、6】

- (2) 9月11日、組合員6名は、事前の予告なく法人を訪れ、理事長に面談を求めた。B 2施設長は、組合員らに施設外に出るように求めた。施設外において、組合は、分会役員名等を記載した「A 5 分会公然化通告書」、要求としてA 2に対する雇止めの撤回、A 8に対する退職強要等のハラスメントの停止及び支援業務への復帰、時間外労働の賃金支払、労働条件変更の事前協議や組合掲示板の貸与等を記載した要求書（以下「要求書」という。）及び団体交渉申入書をB 2施設長に手渡した。

なお、これ以降も組合が法人に交付した文書は、いずれも組合と分会との連名となっている。

同日、法人は、世田谷区障害福祉担当部長及び障害者地域生活課長に対して、組合が、施設利用者に動揺、不安をもたらしたとして、「福祉施設への押しかけ暴力的進入による、施設利用者支援等日中活動への多大な影響について（報告）」（以下「報告」という。）と題する書面を提出した。

9月19日、組合は、法人に対して、報告には事実と異なる記載があり、悪意あるねつ造であるとして、撤回と謝罪を求める抗議申入書を交付した。

【甲1～4、6、55、乙1、3】

3 団体交渉の経緯

- (1) 10月2日、第1回団体交渉が開催された。これ以降も団体交渉には、組合側は、組合と分会併せて8ないし12名程度が、法人側は、B3弁護士、B4 弁護士（第1回は欠席）及びB2施設長が出席し、およそ1時間半ないし3時間の交渉が行われた。

組合は、報告の撤回と謝罪を求めたが、法人は、これを拒否した。

法人は、要求書について拒否する旨のみを回答した。組合は、書面による回答を求めた。

法人は、A2の雇止めは、合理的手続で終わっていると述べた。組合は、双方の事実認識が違うようだが、何らかの解決をする意思があることを表明できないかと問いかけたが、法人はこれを拒否し、双方は、互いの認識を書面にすることとなった。A2が団体交渉に出席していなかったこともあり、法人は、組合に、同人が組合員であることの証拠の提示を求めた。

なお、A2が初めて団体交渉に出席したのは、第7回団体交渉であった。

【甲40、55、乙3】

- (2) 10月3日、組合は、施設利用者に対して、施設利用者名及び「家族会様」と記載した封筒に入れた文書を配布した（以下「文書配布」という。）。

10月17日、法人は、組合に対し、報告の撤回と謝罪を拒否すること、時間外労働の賃金支払については、A3が業務閑散期に定時を過ぎて退出した記録があるなど、タイムカードの記録を労働時間と認められないこと、A8の業務変更については、本人の問題行動が理由であること、文書配布が個人情報の漏えいであることなどを記載した回答書を交付した。

なお、この回答書には、A2の雇止めについては記載されていなかった。

【甲9、乙6】

- (3) 10月24日、第2回団体交渉が開催された。

組合は、A3の業務閑散期における業務内容等を述べた。

A2の雇止めについて、前記(1)のとおり、同人はこの団体交渉にも出席しておらず、組合は、組合の認識する同人の雇止めの経過を述べたが、法人は、今日は答える用意がないと述べた。そして、他の議題に時間がかか

ったため、それ以上のやり取りは行われなかった。

10月31日、組合は、法人に対して、「10月17日付回答書質問事項に関する返答書及び団交時要請書面の件」と題する書面により、A3の業務閑散期における業務内容、文書配布等について回答した。

【甲41、55】

- (4) 11月7日、法人は、A3に対して、「雇用契約取消通知書」と題する文書により、同日付けで解雇する（雇用契約を取り消す）旨を内容証明郵便にて通知した。この文書には、解雇理由として、A3が、2月28日の施設長及び副施設長との個別面談（以下「個別面談」という。）において、家族の介護及び自身の病気（以下「介護等」という。）のため、本来の終業時刻である午後5時より早い時刻で退勤していたが、周囲の目もあるので終業時刻を午後4時に変更してほしい旨を申し出、これを受けて法人が、4月1日より賃金（日給）を減額せずに終業時刻を午後5時から午後4時に変更したにもかかわらず、同人が、頻繁に午後5時過ぎまで勤務しているのは、時間外労働の賃金を得るために法人をだましたものであること、及び、法人は、終業時刻が午後6時45分、ただし午後5時以降は業務に支障のない限り退勤可との労働条件であれば、同人と再契約する意思のあることが記載されていた。

11月9日、A3は、法人に対して、終業時刻午後4時で働き続ける旨を記載した「雇用契約取消通知書に対する不同意書」を送付した。11月10日、A3が法人施設へ行くと、法人は、終業時刻午後6時45分の新たな雇用契約書を提示した。A3がこれに同意しなかったところ、法人は、同人を施設に入れなかった。

組合は、法人に対して、11月9日付「A3氏解雇に対する抗議及び申入書」、同月14日付「A3氏に対する施設長の言動についての抗議及び申入書」と題する文書にて、A3の解雇の撤回を要求した。

11月19日、A3の委任を受けた A9 弁護士（以下「A9 弁護士」という。）は、法人に対して、「ご通知」と題する文書により、「雇用契約取消通知書」の撤回とA3への謝罪を求めること等を内容証明郵便にて通知した。この通知には、「本件につきましては当職が委任を受けましたので、当

事者間で本件の処理をおこなおうとする接触はお控えください。」との記載があった。

11月21日、組合は、法人に対して、A3は介護等を理由として就業時間の短縮を求めているなど記載された反論書を交付した。

11月25日、組合は、法人に対して、「A3氏の解雇に関する団体交渉申入書」と題する文書により、翌26日に予定されている団体交渉において、A3の解雇について交渉するよう申し入れた。

同25日、法人は、組合に対して、A4の就業時間中の組合活動（文書配布）は譴責事由に当たること、要求書記載の労働条件変更の事前協議や組合掲示板の貸与等を拒否すること、A3の解雇についてはA9弁護士が窓口であるため組合には回答しないこと、A2は雇止めに同意したこと等を記載した回答書と題する文書を交付した。

【甲10～12、18～20、乙3、4、6、7】

(5) 11月26日、第3回団体交渉が開催された。

法人は、弁護士職務基本規程を示して、弁護士は、相手方に弁護士が選任された以上、正当な理由なくその代理人の承諾を得ないで直接相手方と交渉してはならず、A3については、組合とは交渉できない旨を述べた。組合は、団体交渉を拒否するのか、裁判と団体交渉を同時進行でやることは通常のことであるなどと述べ、団体交渉は個別交渉に当たらないとして、交渉に応ずるよう要求したが、法人は、A9弁護士の同席なく交渉はできない、A9弁護士とのみやり取りする、弁護士が付けば法廷闘争になるので基本的には団体交渉は中断するなどと述べた。

法人は、上記のとおり交渉できないと言いながら、A3が個別面談で介護等を理由に勤務時間の短縮を求めたと述べたが、組合は、これを否定し、また、同人は2月28日に休暇を取得しており、個別面談は同日には行われていないと述べた。法人は、2月28日でなければ、いつ個別面談が行われたのかと尋ねたが、組合は、B2施設長が知っていると回答した。

さらに、法人は、A2の雇止めについては、11月25日付回答書のとおりであると述べたが、上記A3の解雇に関する交渉に時間がかかったため、それ以上のやり取りは行われなかった。

【甲29、32、乙3、6】

- (6) 11月27日、A9弁護士は、B3弁護士に対して、同月19日付通知は、A3との直談判を控えるように求める趣旨であり、労使対等の立場で行う団体交渉まで禁じる趣旨ではなく、誤解を与えたのであれば訂正する、むしろ団体交渉において誠実な協議がなされるのであれば、当職との協議も促進されるので、積極的に団体交渉を受けてもらいたい旨をファクシミリで連絡した。また、A9弁護士は、B3弁護士に対して、A3について、11月28日、12月1日及び同月2日にファクシミリを送信したが、2日のファクシミリ文書には、A3が法人提案の労働条件を受け入れる旨が記載されていた。

12月1日、組合は、法人に対して、A2は雇止めに同意していないこと等を記載した法人の11月25日付回答書に対する反論を提出した。

12月2日、B3弁護士は、A9弁護士に対して、介護等のために就業時間を短縮する必要がなかったこと、及び2月28日に個別面談を行ったことをA3が認め、法人に謝罪しない限り再契約はしない旨をファクシミリで連絡した。このファクシミリ文書には、再三注意したにもかかわらず、A3が世田谷保健所の基準の「マニキュア等をつけないこと」を無視してきたとして、同基準を遵守することも雇用条件とする旨も記載されていた。

【甲24～28、乙3、64】

- (7) 12月9日、第4回団体交渉が開催された。

法人は、団体交渉開催直前に、組合に対し、A2の雇止めについては、前提となる事実と争いがあり、書証、証人尋問等の証拠に基づく裁判所等第三者の判定に委ねるほかなく、団体交渉としてはデッドロックの状況にあること、A3の解雇についても、個別面談の日時、内容及び勤務実態等に争いがあり、証拠に基づく第三者の判定に委ねるほかなく、団体交渉としてはデッドロックの状況にあること、時間外労働への賃金支払については、閑散期の遅参早退を加味考慮すれば、賃金過払となっている可能性があり、算定に時間を要すること等を記載した回答書をファクシミリにより送信した。

団体交渉において、組合は、A2の雇止め及びA3の解雇について交渉

をしないのか尋ねた。法人は、双方の主張する事実について食い違いがあるので、行き詰まり、デッドロックに乗り上げた、交渉はしないなどと回答した。

団体交渉の最後に、組合と法人とは、次回団体交渉を27年1月23日に行うことを合意した。

【甲23、31、33】

- (8) 26年12月11日、組合は、A2の雇止め及びA3の解雇をあっせん事項として、当委員会にあっせんを申請した（平成26年都委争第85号）が、同月22日、このあっせんは、法人の拒否により打切りとなった。

【甲22】

- (9) 12月16日、A3は、地位確認等を求めて、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に、労働審判を申し立てた（平成26年（労）第930号事件）。

【甲55、乙3】

- (10) 12月26日、法人は、A4に対して、「解雇通知書」と題する文書により、同人が25年11月20日及び12月10日に B5 理事長（当時）を怒鳴りつけ、心因反応により退任に追い込んだなどとして、26年12月31日付けで解雇する旨を内容証明郵便にて通知した。

12月28日、A4は、法人に対して、従来どおり働き続ける旨を記載した「雇用契約取消通知書に対する不同意書」を送付した。12月29日、組合は、法人に対して、「A4氏解雇に対する抗議及び申入書」及び「A4氏解雇に関する団体交渉申入書」と題する文書にて、A4の解雇の撤回を要求し、団体交渉を27年1月7日に行うことを申し入れた。

1月5日、法人は、組合に対して、回答書と題する文書により、団体交渉申入れに対して、「業務繁多につき、お受けいたしかねます」と回答した。この文書には、A4の解雇を撤回する意思はないことも記載されていた。

【甲14、16、17、21、37、44】

4 不当労働行為救済申立て

27年1月9日、組合は、当委員会に対して、本件不当労働行為救済申立てを行った。組合は、10月2日に、A3及びA4の解雇が不利益取扱い及び支配介入に、28年3月1日に、分会員 A6 の雇止め、同 A7 の就業時

間削減、A 8 に始末書の提出を求めたこと等が不利益取扱い及び支配介入に当たるとして申立てを追加した。

5 本件申立て後の状況

(1) 27年1月13日、A 4 は、東京地裁に地位確認等請求訴訟を提起した（平成27年(ワ)第648号事件）。

【甲37、乙7】

(2) 1月20日、組合は、法人に対して、A 2 の雇止め並びにA 3 及びA 4 の解雇を撤回し、謝罪すること、時間外労働の賃金支払、昇給等を求めて、改めて団体交渉を申し入れた。

【甲34】

(3) 1月23日、第5回団体交渉が開催された。

組合は、A 4 の解雇について交渉を求めたが、法人は、同人が訴訟を提起しており、事実認識が違えばそれは法廷で決めるしかないと述べた。

組合は、A 2 の解雇は裁判になっていないと述べ、法人は、同人を解雇したことはなく、雇止めと解雇とは違うと述べた。

法人は、A 3 がマニキュアをしていないと嘘をついたと述べ、組合は、同人が爪に塗っていたのはマニキュアではないと述べた。

組合は、A 2 の雇止め並びにA 3 及びA 4 の解雇を撤回し、謝罪することとの要求に対して回答をしていないと述べ、法人は、撤回も謝罪もしないし、現職復帰もさせないと回答していると述べた。

なお、この回以降の団体交渉におけるA 2 の雇止め並びにA 3 及びA 4 の解雇に関わる部分は、以下認定のとおりであるが、法人は、他の議題については団体交渉に応じている。

【甲35、乙10～12】

(4) 2月13日、法人は、A 4 に対して、同人の解雇が無効であっても、3月31日をもって同人を雇止めとすることを内容証明郵便にて通知した。

【甲37、46】

(5) 2月25日、東京地裁は、前記3(9)の平成26年(労)第930号事件について、A 3 が、法人に対し、26年3月31日付雇用契約に基づき雇用契約上の権利を有することを確認し、法人が未払賃金を支払うことを内容とする労働審

判をした。

法人は、異議申立てをせず、この審判は確定した。

27年2月26日、法人は、A3に対して、同人が、施設利用者に対して暴行したこと、文書配布のために施設利用者名簿を施設外に持ち出したこと、個別面談で虚言を述べたこと、及び施設利用者家族が強い反対の意向を示していることを理由に、3月31日に同人を雇止めとすること、並びに同日までの賃金は支払うが、施設への立入りは認めないことを内容証明郵便にて通知した。

3月4日、A4は、東京地裁に賃金の仮払いを求めて、仮処分を申し立てた（平成27年(ヨ)第21006号事件）。

3月6日、A3は、東京地裁に地位確認等請求訴訟を提起した（平成27年(ワ)第6184号事件）。この裁判は、前記(1)のA4の裁判と併合となり、本件結審時、係属中である。

【甲42、43、55、56】

(6) 3月27日、第6回団体交渉が開催された。

組合は、A4の雇止めについて交渉を求めたが、法人は、裁判案件であるので交渉はしない、同人の契約更新は考えられないと述べた。また、法人は、A3についても、同様であると述べた。

組合は、団体交渉で、話合いの糸口がつかめればなどと述べたが、法人は、再度、交渉をしないと述べた。

組合は、A3の雇止めの理由について質した。法人は、回答する必要はない、裁判で答えると述べたが、組合が、A3が施設利用者に対して暴行したことについて、法人が注意等をしたのか質したところ、法人は、今回初めて分かったことで、施設利用者本人が母親に話し、母親から施設にごく最近連絡があったと述べた。組合が暴行の時期を尋ねると、法人は、答えられないと述べた。また、法人は、労働審判は3月までの契約についての審判であり、4月以降の契約は別の問題であると述べた。

さらに組合は、A3及びA4について交渉を求めたが、法人は、団体交渉をしてもあまり意味はない、裁判で勝負する、雇用はあり得ないなどと述べた。

【甲36、乙13、14】

(7) 5月8日、第7回団体交渉が開催された。

組合は、A2は雇止めに同意したことはないと述べた。

組合は、A4の解雇についても交渉を求めたが、法人は、前提事実に争いがあり、協議しても歩み寄りはなく、裁判で決着をつけたいと述べた。

【乙15、16】

(8) 6月24日、東京地裁は、前記(5)の平成27年(ヨ)第21006号事件について、A4の解雇には、労働契約法第17条第1項の「やむを得ない事由」は認められず、また、同人の雇止めは同法第19条第2号に該当し、合理的理由がなく、社会通念上も相当であるとは認められないとして、法人に、賃金の仮払いを命じた。

【甲37、54、56】

(9) 7月10日、第9回団体交渉が行われた。

組合は、A3及びA4について交渉を求めた。法人は、裁判でなく団体交渉で話し合うのであれば、裁判で証拠として提出された書面をA4自身が作成したことを認めるのか、また、A4はA2に送別会に出るなど言ったのかなど裁判での争点について尋ねたが、組合は、回答しなかった。

また、法人は、仮処分はあくまでも仮の処分であり、労働審判は証人尋問もなく不満であるなどとして、裁判で争う旨を述べた。

【乙18】

(10) 11月20日、第12回団体交渉が行われた。

組合は、A3及びA4の雇止めについて法人理事会が開催されたのか質した。法人は、B3弁護士が理事会から委任を受けており、経過は説明して了承を得ていると回答した。組合は、理事会の議事録を要求したが、法人は、裁判で提出するので組合にもコピーは渡すなどと述べた。

【甲57】

6 本件審査の分離等

28年1月21日の第8回調査期日において、当委員会は、本件申立てのうち団体交渉に関する申立てを分離した。

3月29日の第10回調査期日において、組合及び法人は、審問を経ないで本

件を結審することを希望する旨を述べた。

5月17日、当委員会は、審問を経ないで本件分離事件を結審した。

第3 判 断

1 団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

法人は、A2の雇止め及びA3の解雇について、第4回団体交渉において、いずれもデッドロックであると言って交渉を拒否した。また、A4の解雇については、組合の申入れを、業務繁多を理由に拒否し、第5回団体交渉においても裁判を理由に交渉を拒否した。

これらの法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。法人の組合敵視・嫌悪の姿勢は露骨であり、団体交渉の拒否も組合員を法人から排除しようとして行ったものであり、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人法人の主張

組合は、法人が団体交渉を拒否したと主張する。しかし、法人は、4回にわたり団体交渉に応じ、本件申立て後も団体交渉に応じている。法人は、団体交渉において、組合の前提事実の認識そのものの誤りを再三にわたって指摘してきたところであるが、組合が頑としてこれを譲らず、その結果、組合の期待するような交渉結果が出ていないというのが本件の実態であり、組合の主張には理由がない。

(3) 当委員会の判断

① 組合と法人とは、およそ1時間半から3時間をかけて本件申立てまでに4回の団体交渉を行っている（第2、3(1)(3)(5)(7)）。

まず、A2の雇止めについて、㊸組合は、平成26年9月11日の要求書で同人の雇止めの撤回を要求した（第2、2(2)）。㊹法人は、第1回団体交渉でA2の雇止めは、合理的手続で終わっている旨を述べ、双方の認識に違いがあることが明らかになって、互いの認識を書面にすることとなったものの、書面の交換は行われぬまま第2回団体交渉を迎えた（第2、3(1)(2)）。㊺第2回団体交渉では、組合は、組合の認識する同人の雇止めの経過を述べたが、法人は、今日は答える用意がないと述べ（第2、3(3)）、㊻第3回団体交渉では、ほとんどやり取りは行われな

かった（第2、3(5)）。このように、A2の雇止めについては、労使双方の認識の違いがあることが明らかとなった段階で交渉が止まっており、第3回団体交渉までにA2の雇止めについて交渉が尽くされたものということとはできない。

② 次に、A3の解雇について、第3回団体交渉において、法人は、弁護士が選任された以上、A3については、組合とは交渉できない、A9弁護士とのみやり取りする、弁護士が付けば法廷闘争になるので基本的には団体交渉は中断する（第2、3(5)）などと述べた。法人は、交渉できないとは言いながら、A3の個別面談の日時や内容について述べており、また、A9弁護士から労使対等の立場で行う団体交渉まで禁じる趣旨ではない旨の連絡を受けた（第2、3(6)）後には、弁護士の選任を理由としては団体交渉を拒否しておらず、この発言のみをもって正当な理由なく団体交渉を拒否したものとまでいうことはできない。しかしながら、法人の発言は、交渉できないとの前提のもとで、解雇理由に含まれている個別面談について断片的に触れたものにすぎず、第3回団体交渉のやり取りのみをもってA3の解雇全般について交渉が尽くされたものということができないことは明らかである。

③ 法人は、A2の雇止め及びA3の解雇について前記①及び②のとおり交渉が尽くされていない状況にもかかわらず、第4回団体交渉直前に裁判所等第三者の判定に委ねるほかなく、団体交渉としてはデッドロックの状況にあるとの「回答書」を送信し、団体交渉において、双方の主張する事実に食い違いがあるので、行き詰まり、デッドロックに乗り上げた、団体交渉はしないなどと回答した（第2、3(7)）。よって、法人は、事実認識の隔たりを理由として団体交渉に応じなかったものといえる。

④ A4の解雇について、12月29日、組合は、法人に対して、団体交渉を27年1月7日に行うよう申し入れたが、同月5日、法人は、「業務繁多につき、お受けいたしかねます」と回答した（第2、3(10)）。この法人の対応は、申入れや団体交渉期日が年末年始であることから、多忙であって日程調整がつかなかったにすぎないとも考えられなくもない。しかし、法人がA4の解雇を撤回する意思はないことも回答していること、

本件申立て後の第5回団体交渉において、事実認識が違えばそれは法廷で決めるしかないと述べていること（第2、5(3)）、及び前記③のとおりA2の雇止め及びA3の解雇について交渉を尽くしていない状況でありながら、事実認識の隔たりを理由として団体交渉を拒否したことを考えれば、法人は、A4の解雇について当初より事実認識の隔たりを理由に団体交渉に応じなかったものとみるべきである。

- ⑤ 以上のとおり、A2の雇止め並びにA3及びA4の解雇について、法人と組合との間に事実認識の隔たりがあるところ、法人は、雇止めや解雇に至る経緯の詳細な説明をするなど事実認識の隔たりを埋めるための努力をしておらず、交渉が尽くされていない状況であるにもかかわらず、デッドロックに乗り上げた、裁判所等第三者の判定に委ねるほかないなどとして、事実認識の隔たりを理由に団体交渉に応じなかったもので、法人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

- ⑥ 法人は、4回にわたり団体交渉に応じ、本件申立て後も団体交渉に応じているという。

確かに、法人は、本件申立後も団体交渉に応じており、A2の雇止め並びにA3及びA4の解雇についてやり取りがなされていないわけではない（第2、5(3)(6)(7)(9)(10)）。

しかしながら、法人は、交渉はしない、裁判で決着したいという基本的な姿勢を変えていないもので、団体交渉でのやり取りも断片的で本質的な部分に関わるものではなく、本件の救済利益が失われたものということとはできない。

- ⑦ また、法人は、団体交渉において、組合の前提事実の認識そのものの誤りを再三にわたって指摘してきたところであるが、組合が頑としてこれを譲らず組合の期待するような交渉結果が出ていないというのが本件の実態であると主張する。

しかしながら、法人は、自らの主張する事実認識について、根拠を示して組合の納得を得るための努力をしていないといわざるを得ないから、結局交渉が尽くされたものとはみることはできないのであって、法人の主張は採用することはできない。

⑧ なお、組合は、法人の組合敵視・嫌悪の姿勢は露骨であり、団体交渉の拒否も組合員を法人から排除しようとして行ったものであり、支配介入にも該当するという。しかし、法人は、A 2 の雇止め並びに A 3 及び A 4 の解雇以外の議題については、団体交渉に応じており(第 2、5(3))、法人が、およそ組合を否認したり、組合員を法人から排除するために、上記議題に係る団体交渉を拒否したもとはいえないので、支配介入に当たるとまではいうことはできない。

2 救済方法

前記 1(3)⑥のとおり組合と法人との団体交渉は本件申立て後も継続して開催されているものの、法人は、A 2 の雇止め並びに A 3 及び A 4 の解雇について交渉はしない、裁判で決着をつけたいという基本的な姿勢を変えていないのであるから、本件の救済方法としては、主文のとおり、事実認識の隔たりを理由として団体交渉を拒否してはならず、誠実に応ずること及び文書交付を命ずることとする。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、法人が組合の申し入れた A 2 の雇止め並びに A 3 及び A 4 の解雇に関する団体交渉に応じなかったことは、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 8 月 2 日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一