

# 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29年不第35号事件について、当委員会は、令和2年2月18日第1748回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同巻淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、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、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X 1 組合に交付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



本件は、①会社が29年7月26日付けでA2を解雇したことは、同人が組合員であることないし組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か（争点1）、②会社が29年5月19日付けで組合が申し入れた団体交渉に対し、同年7月27日まで応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点2）が、それぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 29年4月27日に行ったA2に対する自宅待機命令を撤回し、直ちに職場に復帰させること。
- (2) 組合の29年5月19日付団体交渉申入れに誠実に応ずること（29年6月6日追加）。
- (3) A2に対する本件解雇を撤回し、原職に復帰させること（29年8月10日追加）。
- (4) A2が原職に復帰するまでの間の賃金、一時金等の賃金相当額を遡って支払うこと（29年8月10日追加）。
- (5) 謝罪文の手交及び掲示

なお、31年2月18日の第11回調査期日で、当委員会は、本件の争点を上記1のとおり整理することを当事者双方に確認し、29年4月27日のA2に対する自宅待機命令については争点としないこととした。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、首都圏を中心として労働者を組織するいわゆる地域合同労組であり、本件申立時における組合員数は、約3,500名である。

【審査の全趣旨】

- (2) 被申立人会社は、肩書地において、首都圏を中心に、事業所や病院内における保育所の受託運営、企業向け育児支援コンサルティング、保育士派遣等を行う株式会社であり、29年4月1日時点における従業員数は、259名である。

会社、申立外社会福祉法人C1（以下「C1」という。）及び申立外株式会社C2会社（以下「C2会社」という。）は、「C1グループ」（以

下、三者を併せて「グループ」という。)を構成し、保育事業等の一体的管理運営を行っており、29年4月1日時点におけるグループ全体の職員数は、1,808名である。

なお、会社の代表取締役であるB1は、C1の理事長を兼務している(以下「B1理事長」という。)

【審査の全趣旨】

## 2 A2の入社

- (1) 26年5月27日、A2は、会社と期間の定めのない労働契約を締結し、6月1日から、開発部において保育施設の開設営業、事業所内保育施設の提案資料の作成及び開園までのサポート業務等を担当した。

【乙101・135】

- (2) 28年4月から、A2は、主に事業所内保育施設の営業を担当し、B2(同人は、会社の取締役、管理本部及び開発本部担当役員並びにC1の常務理事を兼務している。以下「B2取締役」という。)やB3(同人は、C2会社から会社及びC1に兼務出向し、会社の開発部長及び広報部長を兼務している。以下「B3開発部長」という。)らの下で、後記4(2)の借入申込受理票発行を受けるための業務の補助等を担当するようになった。

【乙136】

## 3 A3の本採用拒否と不当労働行為救済申立て

- (1) A3に対する自宅待機命令

28年11月1日、A3(以下「A3」という。)は、C1と期間の定めのない労働契約を締結し、事業全体のマネジメント及びグループ全体の事業推進を担当する発達支援部長として勤務を開始した。この労働契約における試用期間は3か月間となっていた。

12月1日、A3が部下に対しパワーハラスメントを行ったとして、C1は、A3に対し、自宅待機を命じた。

【甲159・160・162・163】

- (2) A3及びA2の組合加入と団体交渉

A3とA2は、A3の自宅待機の件で組合に相談に赴き、12月3日にA3が、29年1月5日にA2が、それぞれ組合に加入した。

組合は、A 2 については 4 月 26 日まで組合加入を会社に通知せず、A 2 は、A 3 への支援活動等を行った。

28 年 12 月 5 日、組合は、C 1 に対し、A 3 の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。

12 月 14 日及び 22 日に、組合と C 1 との間で団体交渉が行われた。

【甲 159・160・164】

(3) A 3 の本採用拒否

12 月 27 日、組合は、C 1 に対し、A 3 に対する自宅待機命令を解除して早急に職場復帰させることを求める「発達支援部長 A 3 さんの早期復職を求める要請書」を送付した。

12 月 28 日、C 1 は、A 3 に対し、履歴書記載の経歴等に虚偽があり、組織の運営・職員のマネジメントについて求めるものと異なることが判明したとして、29 年 1 月 31 日付けで本採用を拒否すると通知した。

1 月 5 日、組合は、C 1 に対し、A 3 の本採用拒否を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲 165～167・170】

(4) 不当労働行為救済申立て

1 月 18 日、組合は、当委員会に対し、C 1 を被申立人として、A 3 の本採用拒否について、不当労働行為救済申立て（都労委平成 29 年不第 6 号、以下「29 不 6 号事件」という。）を行った。

【当委員会に顕著な事実】

4 ○○○○○○○保育園建設に関する業務

(1) ○○○○○○○保育園の建設

28 年 1 月 14 日、申立外 C 3 会社が東京都○○区○○町に所有する土地及び建物における保育所整備事業誘致の公募手続が行われ、C 1 が事業者として選定された。

3 月 31 日に○○区の審議会が C 1 を上記事業者であることを正式に決定したことを受けて、会社は、29 年 4 月の○○○○○○○保育園の開園に向けた業務を行うことになった。

C 1 は、○○○○○○○保育園の建設資金として、独立行政法人福祉医

療機構（以下「福祉医療機構」という。）に、約7,000万円の借入れを申し込むこととした。

【乙118・135】

(2) 福祉医療機構からの資金借入手続の流れ

福祉医療機構からの資金借入手続の流れの概要は、以下のとおりである。

ア 保育園設置の申請先の区市町村（〇〇〇〇〇〇〇保育園の場合は東京都〇〇区）に対し、資金の借入申込みに必要な意見書の発行を依頼する。

イ 公益財団法人東京都福祉保健財団（以下「福祉保健財団」という。）に対し、利子補給額の計算を申請する。

ウ 福祉医療機構に対し、福祉貸付資金借入申込書（以下「借入申込書」という。）を意見書等の添付書類とともに提出して、借入申込受理票（以下「受理票」という。）の発行を申請する。

エ 福祉医療機構が融資を決定すると、受理票が発行される。

【乙135】

(3) 〇〇〇〇〇〇〇保育園建設に向けたA2の担当業務

ア 28年4月から、A2は、〇〇〇〇〇〇〇保育園の建設資金の借入れ（以下「〇〇〇案件」という。）に係る前記(2)アないしエの手続業務（以下「本件申請業務」という。）を含む計10件の借入れのための申請業務を担当することとなった。

【1審p4・44】

イ 会社では、2週間に1回程度、開発部定例会議が開催され、各業務の進捗状況を共有していた。しかし、28年6月から29年1月までの間の延べ12回開催された定例会議で、本件申請業務についてA2からの報告はなかった。

28年12月15日、B3開発部長は、A2に対し、本件申請業務の見通しや進捗状況についてメールで質問したが、A2からは応答がなかった。

12月21日、B3開発部長が、A2に対し、〇〇〇〇〇〇〇保育園について支払をして問題はないか、受理票発行のタイミングを心配しているとメールで問い合わせたところ、同月28日、A2は、〇〇〇案件とは別の埼玉県〇〇市の案件の状況をメールで報告した。







【甲159・160、1審p24】

ウ 4月中旬、〇〇〇〇〇〇〇〇保育園をはじめとする保育所の新規開園業務等が一段落したことから、会社は、本件申請業務の本格的な調査を開始した。

【1審p77】

エ 4月26日、組合は、会社に申入書を送付し、A2が組合員であることを明記するとともに、①A3の解雇問題、②A2の本件配転及びノートパソコンと携帯電話の没収問題に関する団体交渉を申し入れた。

【甲104】

オ 4月27日、会社は、ノートパソコンと携帯電話から本件申請業務に係るデータやメール等が発見されなかったことから、事実確認を行うためA2と面談を行った。その際、会社は、A2に対し、本件申請業務が行われなかったことは非常に重大な事態であることから、関係機関への照会等を含む十分な調査を行うために自宅待機を命ずることとなったと説明した。

4月28日、会社は、A2に対し、同日から5月31日までの自宅待機を命ずる旨の辞令を交付した。

【甲105の2、乙135、1審p78】

カ 4月28日、会社及びC1の代理人弁護士B5（以下「B5弁護士」という。）は、組合に対し、以下①及び②の内容の「回答書」をファクシミリで送付した。

- ① A3の解雇問題について、団体交渉を拒否するものではないが、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）において次回期日までに双方から主張する予定であり、また東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）においてもA3から反論がある予定になっているので、双方の主張が出そろって整理ができた段階で実質的な交渉ができると思料する。
- ② A2の会社所有のノートパソコンと携帯電話の没収問題及び本件配転については交渉に応ずる。

【甲106】

キ 4月29日、組合は、B 5 弁護士に申入書を送付し、① A 3 の解雇問題について、都労委及び東京地裁で審議中であることをもって団体交渉に応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否であるから、これに応ずること、② 4月26日にA 2 についての団体交渉を申し入れたところ、会社は翌27日に自宅待機を命ずるなど不当な対応をしており、直ちに自宅待機を撤回することなどを求めた。

【甲107】

ク 5月1日及び同月16日、A 2 は、B 3 開発部長に対し、本件申請業務について、要旨以下①ないし⑧の経過を記載した「〇〇〇〇〇〇〇〇保育園交渉経過」と題する文書を提出した。

- ① 28年6月3日、福祉医療機構の担当者（以下「福祉医療機構担当者」という。）に初回の融資相談を行った。
- ② 7月7日から同月14日まで、〇〇区の担当者（以下「〇〇区担当者」という。）と福祉医療機構の利用等についてスケジュール確認を行った。
- ③ 7月27日から8月26日まで、福祉医療機構に〇〇〇〇〇〇〇〇保育園の平面図を送付した。
- ④ 9月1日、福祉医療機構担当者に進捗の報告・確認を行った。
- ⑤ 9月14日、福祉保健財団の担当者に進捗の確認を行った。
- ⑥ 11月24日、福祉医療機構に対し10園分の書類の差し替えを行った。
- ⑦ 12月8日、福祉医療機構担当者に受理票の発行スケジュールを確認した。
- ⑧ 12月28日、福祉医療機構担当者から、年始にそろい次第、受理票発行見込みとの報告を受けた。

【乙105・106】

## 5 本件不当労働行為救済申立て

29年5月8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。

【当委員会に顕著な事実】

## 6 第1回団体交渉までのやり取り

- (1) 5月10日、B5弁護士は、A2の代理人弁護士が送付した5月1日付求釈明書に対し、①会社は、C1のグループ法人であり、グループ内の人事・総務に関する権限はグループ全体で一体的に行使されている、②A2に対する自宅待機命令の法的根拠は業務命令である、③A2が本件申請業務について適切に行っていない可能性があることから、調査を行うため自宅待機命令を発した、④組合からの団体交渉申入れと自宅待機命令の発令とは無関係であるなどと記載した回答書を送付した。

また、5月10日、B5弁護士は、組合に回答書を送付し、組合からの4月29日付申入書に対して、5月18日に団体交渉に応ずる用意があるとして、①A3の解雇問題について、都労委及び東京地裁における各手続において証拠をもって説明しているが具体的な反論はない、C1の見解及び証拠に対する反論を待つて有益な交渉ができる事項であり、現時点で議題とすることは適切でない、②A2の件については、団体交渉の議題として交渉するなどと回答した。

【甲108・109】

- (2) 5月10日、組合は、B5弁護士に対し、組合として反論や主張はあるが、話し合いを優先する立場で同月18日の団体交渉に応ずる旨を記載した「5月10日付『回答書』への回答」を送付した。

【甲110】

## 7 第1回団体交渉

5月18日、第1回団体交渉が行われた。交渉時間は約1時間、出席者は、組合側がA2ほか4名、会社側がB4管理本部長、B5弁護士ほか2名で、その概要は以下(1)ないし(7)のとおりである。

- (1) 組合がA2の自宅待機命令の目的を尋ねたところ、B5弁護士は、〇〇〇〇〇〇〇保育園の調査の必要があるためと述べた。
- (2) 組合がどのような調査かと尋ねたところ、B5弁護士は、様々な調査をしており、現時点では答えられないと述べた。
- (3) 組合が自宅待機は就業規則に明示されているのかと尋ねたところ、B5弁護士は、人事権に含まれていると述べた。
- (4) 組合が就業規則の該当条項がない場合に処分できるのかと尋ねたところ、

B 5 弁護士は、人事権に含まれていると述べた。

(5) 組合が A 2 に対する自宅待機の指示・命令は誰が発令したのかと尋ねたところ、B 4 管理本部長は、私も立ち会ったと述べた。

(6) 組合が B 4 さんは会社の所属ではないでしょうと尋ねたところ、B 5 弁護士は、グループ全体の人事・経理を担当しているので問題ないと述べた。

(7) 組合は、問題ないのであれば組織図を明示して指揮命令系統を明らかにしてほしい、また、最新の就業規則を示してほしいと述べたところ、会社は、それらを出しますと述べた。

【甲131】

## 8 第 1 回団体交渉後の経過

(1) 5 月 19 日付団体交渉申入れ

5 月 19 日、組合は、B 5 弁護士に対し、第 1 回団体交渉を踏まえ、A 2 に対する自宅待機命令について、要旨以下アないしケの内容を記載した「質問並びに団体交渉申入書」を送付した。

ア 会社は、グループの 3 法人が一体であると主張しているが、その意味合いはグループが一体となっている部分とそうでない部分があるという認識で間違いないか。そうだとすれば、どこまでが一体でどこまでが違うのか。

(中略)

イ 今回の自宅待機命令は、飽くまで社長・役員による意思決定としているが、なぜ C 1 の B 4 管理本部長を通じて通達したのか。

ウ 会社の役員は B 1 理事長と B 2 取締役の 2 名で間違いないか。

(中略)

エ 就業規則はそれぞれの法人に定める規則にのっとる形でよいか。従業員は、各々の法人の就業規則を準用されると考えて間違いないか。

(中略)

オ A 2 に対する身辺調査とは業務に関する事か。今回の団体交渉では「業務上の調査」ではなく「身辺調査」との発言があり、組合としては看過できない。「業務上」と「身辺」の調査の境界について明快かつ詳細な説明を求める。

カ A 2 の本件申請業務について、不法行為の明らかな証拠があるとの発言があったが、調査終了時に又は第三者委員会などの場で客観的根拠が示されると考えてよいか。

キ 刑事告訴、最終処分という発言があったが、客観性担保のために、第三者委員会や事情聴取時には、組合からの第三者・弁護士等の立会いを求める。

ク 自宅待機と判断するに至った就業規則の根拠事項について明示するよう求める。

ケ 6月10日までに団体交渉を開催すること、5月31日までにその回答をすることを求める。

【甲111】

(2) 本件申請業務についてのその後の調査

ア 5月26日、B 3 開発部長は、福祉医療機構担当者に対し、本件申請業務について28年6月3日以降A 2 が相談や確認等をした事実の有無等をメールで照会した。

29年6月8日、B 3 開発部長は、福祉医療機構担当者から、①28年6月3日に他の案件と併せて初回融資相談があった、②本件申請業務に関する受理票の発行予定日について電話で確認を受けたことはない、③意見書について〇〇区からは届いていない旨の回答を受けた。

【乙109・110】

イ 29年5月31日、B 4 管理本部長とB 3 開発部長は、これまでの調査を踏まえて、A 2 に対するヒアリングを再度行った。

また、会社は、A 2 に対し、本件申請業務の調査が完了していないことから、6月末まで自宅待機を延長する旨の辞令を交付した。

【甲113の2】

ウ 6月5日、B 3 開発部長は、〇〇区担当者に対し、C 1 の意見書作成についての28年10月以降におけるA 2 とのやり取りについてメールで照会した。

29年6月5日、B 3 開発部長は、〇〇区担当者から、28年10月以降、A 2 からは、①借入れに関する意見書作成の依頼文書は届いていない、

②意見書作成について連絡はもらっていない、③借入れに関して具体的に相談を受けたことはない旨の回答を受けた。

【乙107・108】

エ 29年6月6日、B3開発部長は、福祉保健財団に対し、●●●●●●●●●●保育園、●●●●●●●●●●保育園及び○○○○○○○○保育園に関する正式な相談の有無と借入申込書及び添付書類一式の提出の有無等について照会した。

6月13日、福祉保健財団から、C1に対し、●●●●●●●●●●保育園及び●●●●●●●●●●保育園については、初回借入相談があり、また、借入申込書を預かり、意見書も受理しているが、○○○○○○○○保育園については、相談も申込みもなされていない旨の回答があった。

【乙111・112】

### (3) 団体交渉申入れとそれに対する回答

ア 5月31日、B5弁護士は、組合からの5月19日付「質問並びに団体交渉申入書」に対し、現在もA2に対して○○○○○○○○保育園に関する事実関係について調査等が継続していることから、現時点で団体交渉を行うことは適切でないとする回答書を送付した。

【甲112】

イ 6月1日、組合は、B5弁護士に「抗議並びに申入書」を送付し、①5月31日の面談におけるB4管理本部長のA2に対する自宅待機命令は法令違反であり、無効であるといわざるを得ない、②A2に対して自宅待機しなければならない理由が明らかにされていないことは不当である、③5月31日付けのB5弁護士からの回答書で、A2について調査等が継続していることから現時点で団体交渉を行うことは適切でないと回答があったが、労働委員会や調査を理由に団体交渉に応じないのは不当な対応であるなどとして、団体交渉を申し入れた。

【甲114】

ウ 6月5日、B5弁護士は、組合に回答書を送付し、①A2に対する自宅待機命令は、会社の法人としての意思決定に基づいてB4管理本部長が適法に伝達したものである、②団体交渉を拒否するものではないが、

現在も〇〇〇〇〇〇〇〇保育園に関する事実関係について調査が係属中であり、現時点において団体交渉を行うことは適切でないと考えるなどと回答した。

【甲115】

エ 6月13日、組合は、B5弁護士に団体交渉申入書を送付し、A2の自宅待機命令等を議題とする団体交渉を同月20日から23日までに開催すること、同月19日までにその回答をすることを求めた。

【甲116】

オ 6月19日、B5弁護士は、組合に回答書を送付し、同月13日付団体交渉申入書に対し、団体交渉を拒否するものではないが、現在もA2に対する調査を進めている段階であり現時点において団体交渉を行うことは適切でない、しかるべき時期に日程等を連絡すると回答した。

【甲117】

カ 6月26日、組合は、B5弁護士に団体交渉申入書を送付し、①度重なる団体交渉申入れにもかかわらず、都労委及び東京地裁での審理を理由に団体交渉を拒否していることは不当労働行為に該当するとして、②A3の解雇問題及びA2の自宅待機問題についての団体交渉を7月7日までに開催すること、6月30日までにその回答をすることを求めた。

【甲119】

#### (4) 自宅待機命令の延長

6月30日、B3開発部長とB4管理本部長は、A2との面談で、関係機関に正式に照会をして正式な回答を得たが、A2の説明と食い違いがあった、調査結果を踏まえると、本件申請業務を全く進めていなかったと認定せざるを得ないが、事実を認定する前に申し開きを受けたいと述べた。

A2は、本件申請業務を行っていた、なぜ各機関がそういうふうに答えたのか分からないなどと述べた。

会社は、A2に対し、引き続き本件申請業務の調査をする必要があることから、自宅待機期間を7月31日まで延長する旨の辞令を交付するとともに、今後は、会社の役員を含めた調査、検討及び判断を行うと説明した。

【甲120、1審p81】

(5) 団体交渉申入れとそれに対する回答

7月6日、組合は、B5弁護士に対し、6月30日までに会社から団体交渉についての回答がなかったことから、7月21日までに団体交渉に応ずることを求める「団体交渉申入書」を送付した。

7月14日、B5弁護士は、組合に対し、同月27日午前11時から正午まで団体交渉に応ずるとする「回答書」を送付した。

【甲121・122】

(6) A2の解雇

7月25日、会社は、B1理事長らが出席する経営会議で、本件申請業務についてA2から弁明を聴取する機会を設けた。

A2は、他の案件と同様に業務や手続を進めてきたが、なぜ〇〇〇案件の申請業務だけが進行できていないのか訳が分からないなどと述べた。

A2からの弁明聴取後に行われた経営会議における協議で、同人について、①本件申請業務の手続を進めていなかったこと、②定例会議や上司に対する報告は全て虚偽であったこと、及び③1月以降の事実確認のヒアリングでの進捗やスケジュールの話が虚偽であったことを認定し、その上で、解雇はやむを得ないとの結論に達した。

7月26日、会社は、本件申請業務を一切行っていないなかったこと、上長に対し問題なく進行しているかのように装って虚偽の報告を繰り返したことは就業規則に違反するとして、同日付けで本件解雇を行い、その旨を内容とする解雇通知書をA2に交付した。

【甲124、1審p82～83】

9 第2回団体交渉

7月27日、第2回団体交渉が開催された。交渉時間は約1時間、出席者は、組合側がA2ほか3名、会社側がB4管理本部長及びB5弁護士ほか2名で、その概要は以下のとおりである。

- (1) 組合が、①C1と会社が、一緒に法律上連名になったり団体交渉を行う適法性、整合性を文書にして出してほしい、②社会福祉法人と株式会社の設立目的は全然違うから人事を含めなぜ一緒になるのか法的な整合性が全く理解できないと尋ねたところ、B5弁護士は、こちらは長い間適法に運



営を行っているという認識であり、組合からこことここが問題だという書面を出してほしい、一般的に問題だと言われても分からないと述べた。

- (2) 組合が、公的支援を受ける社会福祉法人と営利を目的とする株式会社がどうして一体的に人事・総務ができるのか、法的根拠を是非文書で教えてほしいと述べたところ、B 5 弁護士は、私たちは完全に適法だと考えている、適法だという以外言いようがない、一般的な議論をされても困ると述べた。

また、B 5 弁護士は、適法かどうかは裁判所や行政庁が判断することで、私どもは法に従って粛々とやっている、適法かと聞かれれば適法だという以外ないと述べた。

- (3) 組合が、団体交渉の議題はA 2の自宅待機についてだったが、昨日会社から本件解雇の通知を受け取った、本日の団体交渉の意味は何なのかと尋ねたところ、B 5 弁護士は、A 2さんについてですよと述べた。

- (4) 組合は、本日の議題は、A 2についてではなく、同人の自宅待機についてですよと述べたところ、B 5 弁護士は、自宅待機及びそれに関連する事項、身分関係ですねと述べた。

組合は、A 2の身分をどうするかということをお我々に説明し、結論としてこうなるということをお我々に伝えていただかなければならない、いきなり本人に通知が行くというのは手続的に乱暴ではないかと述べたところ、B 5 弁護士は、それはたまたま重なっただけと述べた。

- (5) その後、A 2に対する解雇の決定過程や決定権限について、やり取りがあった。

- (6) 組合が、第1回団体交渉で就業規則を出してもらおうよう依頼したが準備しているかと尋ねたところ、B 5 弁護士は、都労委に出しているのと変わらない、グループ三者共通、一番新しいものをお持ちしたと述べ、就業規則を手交した。

- (7) 組合は、自宅待機は就業規則のどこが根拠になっているのかと尋ねたところ、B 5 弁護士は、配置転換権を持っている、今回の自宅待機はあくまで調査のために命じている、人事権として持っているとして述べた。

【甲125】

## 10 第2回団体交渉後の経過

- (1) 7月27日、A2の代理人弁護士は、会社に対し、本件解雇は労働契約法第16条の要件を欠き無効であるから即時撤回すること、また解雇理由証明書を求めることを記載した「解雇撤回要求等通知書」を送付した。

8月21日、会社は、A2に対し、7月26日付けの解雇理由について、正社員就業規則第29条第3号規定の「職務怠慢」、「上司の指示を守れず」、「早期に改善の見込みがない」及び同第29条第12号規定の「職員として適格性がない」に該当すると認められたためであると記載した「解雇理由証明書」を交付した。

【甲126・127】

- (2) 9月29日に第3回団体交渉が、12月14日に第4回団体交渉が開催された。

【争いのない事実】

## 11 本件手続における組合の追加申立て等

- (1) 6月6日、組合は、本件の請求する救済の内容に前記第1の2(2)を追加した。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) 6月9日の第1回調査期日で、当委員会は、組合からの実効確保の措置申立てについて、担当三者委員の連名で「労使双方は、本件が当委員会に係属していることに鑑み、紛争の拡大を招くような行為を控えるなど、格段の配慮を払われたい。」旨の要望書を双方に交付した。

【当委員会に顕著な事実】

- (3) 8月10日、組合は、本件の請求する救済の内容に前記第1の2(3)及び同(4)を追加した。

【当委員会に顕著な事実】

- (4) 8月21日の第3回調査期日で、当委員会は、本件を29不6号事件に併合して審査することを決定した。

【当委員会に顕著な事実】

- (5) 30年3月29日、組合は、29不6号事件について申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

(6) 31年3月15日、東京地裁は、A2が会社を被告として提起していた同人の会社に対する労働契約上の地位確認等請求事件（東京地裁平成29年（ワ）第00000号）について請求を棄却した。

A2が東京高等裁判所に控訴し、令和元年10月1日の本件結審日現在、同裁判所に係属中である。

【争いのない事実】

### 第3 判 断

1 会社が平成29年7月26日付けでA2を解雇したことは、同人が組合員であることないし組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに当たる否か（争点1）。

(1) 申立人組合の主張

ア A2は、自身のできる範囲で借入業務を行い、〇〇〇案件以外の9件の借入業務も行っており「職務怠慢」には該当せず、また、虚偽報告もしておらず、「上長の指示を守れず」等にも該当しない。したがって、会社が本件解雇を行う理由がない。仮に形式的に解雇理由に該当するとしても、会社が、A2に対し、指導・訓練、配置転換、解雇以外の他の懲戒処分を選択することなく解雇したことは社会的相当性を欠く。

イ 本件解雇に至る会社の一連の行為をみても、A2の組合加入や組合活動が理由で本件解雇が行われたことは明らかである。

29年1月23日、会社は、A2の組合加入を察知し、B3開発部長がA2に対し、「今、巻き込まれているのか。」、「巻き込まれているだけなら戻れるぞ。」などと述べ、事情聴取と組合からの脱退勧奨を行った。

2月2日、会社は、A2から会社所有のノートパソコンと携帯電話を取り上げて、従前の業務から遠ざける配置転換を行った。

4月7日の街宣活動を経て、同月26日、組合がA2の組合加入を公然化し、同人の配置転換等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、翌27日に、同人と雇用関係のないC1のB4管理本部長が、A2に対し自宅待機を命じたが、この命令自体違法・無効である。

会社の一連の行為は、組合が本件を申し立て、紛争が激化したと同時に、A2の街宣活動参加や組合員公然化に対する報復であ

る。

ウ 過去にグループにおいて解雇という重い処分を受けた者はA2とA3のみであるが、両名とも公然化された組合員であり、会社は、不当労働行為意思をもって組合員を解雇し、会社から排除した。

エ B2取締役が、組合について、「まあ簡単に言うとヤクザのような、まあ恫喝ですよ。」などと発言していることからみても、会社が組合を嫌悪していたことは明白である。

オ これらのことから、会社が、A2に対し、自宅待機を命じ、その後本件解雇を行ったことは、同人の組合加入ないし組合の団体交渉申入れを嫌悪して、同人を排除する目的で行われた不利益取扱いに当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

ア ○○○○○○保育園は、C1にとって極めて重要な案件であったにもかかわらず、A2は、本件申請業務を全く進行させなかった。

会社が本件解雇を行った理由は、A2が上長に同業務が何ら問題なく進行していると誤信させるような虚偽の報告を数か月にわたって繰り返したこと、本件申請業務に関する調査の結果、同人がグループに重大な損失を生じさせようとした疑いが強まったこと、新規保育所の開園準備で多忙を極める年度末に大きな混乱を生じさせたことである。

また、A2に反省の態度がみられず、会社との業務上の信頼が完全に失われ、同人の解雇を回避する措置を執ることは不可能であった。

以上のとおり本件解雇には理由があり、また、本件解雇を行うに当たって、会社はA2に対するヒアリングや事情聴取を繰り返し行い、経営会議において同人が直接に説明や弁明を行う機会を十分に設けるなどしており、その手続も適正なものである。

イ 組合は、A2が春闘統一行動に参加したこと及び組合が団体交渉を申し入れたことを理由として、同人を排除するために自宅待機命令を行ったと主張するが、自宅待機命令は、本件申請業務に関する同人の説明が事実と反することから、その真相を明らかにするために、証拠隠滅行為等を防止し、詳細かつ徹底的な調査を行うため、業務上必要があった。

ウ 組合は、A2への自宅待機命令を同人と雇用関係のないC1、B4管

理本部長から命じられたことが違法・無効であると主張するが、会社の人事権の行使による決定事項をグループの同管理本部長とB3開発部長がA2に通知したものであり、何ら違法・無効の問題は生じない。

エ 1月23日のA2との面談におけるB3開発部長の発言は、1月当時、A2は、寝ぐせ、衣服の汚れ、体臭などの身だしなみにおいて通常の勤務状態に比べて明らかに異様な状態であり、しばしば体調不良の申出があったことなどから、体力面及び精神面に過度の負担が生じているのではないかと考え、上長として心配する趣旨からのものであり、A2が組合に加入したことを察知したことが原因ではない。

オ 以上のとおり、A2に対する本件解雇は、同人が組合員であること又は同人の組合活動を理由とするものではなく、不利益取扱いには当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 会社は、7月26日、A2が本件申請業務を一切行っていなかったこと、上長に対し問題なく進行しているかのように装い、虚偽の報告を繰り返したことは就業規則に違反するとして、本件解雇を行った(第2.8(6))。

会社は、本件解雇に先立って、A2に貸与していたノートパソコンと携帯電話のデータを確認するとともに、4月中旬以降本件申請業務の本格的な調査を行っており(第2.4(4)アウ)、A2は、同業務を実施していたとする「〇〇〇〇〇〇〇〇保育園交渉経過」を提出した(同ク)ものの、会社がA2の業務の相手方である福祉医療機構担当者、〇〇区担当者及び福祉保健財団から得た回答(同8(2)アウエ)からすれば、A2が本件申請業務を行っていないことは明らかであるから、このことについてA2が、なぜ各機関がそういうふうに答えたのか分からない(同(4))、他の案件と同様に業務や手続を進めてきたが、なぜ〇〇〇案件の申請業務だけが進行できていないのか訳が分からない(同(6))といった弁明しかできなかったこと、〇〇〇案件の受理票が発行されず(同4(3)エ)、そのため会社は、福祉医療機構からの借入れができなくなり、他の民間金融機関から急遽調達せざるを得なくなったこと(同4

(3)ク、(4)ア)も考慮すると、本件解雇には相応の理由があるといわざるを得ない。

組合は、A 2が〇〇〇案件以外の9件の借入業務も行っており「職務怠慢」には該当しないと主張するが、同人の担当は、〇〇〇案件を含む10件の借入に係る申請業務である(第2. 4(3)ア)ところ、上記のとおり、同人は、〇〇〇案件に係る本件申請業務を行っていなかったのだから、組合の主張は採用することができない。

組合は、A 2は虚偽報告をしていないとも主張する。しかし、A 2は、B 2取締役に対し、〇〇〇案件の受理票は1月13日に発行予定であると報告していた(第2. 4(3)エ)が、実際には本件申請業務を行っておらず、〇〇〇案件の受理票は発行されなかったのであるから、会社が虚偽の報告と評価したことも理解できる。

また、組合は、会社がA 2に対し指導・訓練、配置転換及び解雇以外の懲戒処分を選択しなかったことが社会的相当性を欠くとも主張する。しかし、会社が本件申請業務について再三報告を求めたのに対し、A 2は、報告をしなかったり、事実と異なる報告をしたりした(第2. 4(3)イエ)上、実際には本件申請業務を行っていなかったこと、そのため会社は、福祉医療機構からの借入れができず、急遽他の民間金融機関からの借入れに奔走せざるを得なかった(同(4)ア)ことなどを勘案すると、同人に反省の態度がみられず、信頼関係が失われたとして、会社が解雇という判断をしたことが不自然であったということもできない。

イ 組合は、本件解雇に至る経緯をみても、本件解雇がA 2の組合加入や組合活動を理由としていることが明らかであるとして、会社が同人の組合加入を察知し、1月23日、B 3開発部長が、A 2との面談で、組合からの脱退勧奨を行っていたと主張する。

しかし、組合は、A 2が組合に加入した1月5日以降も、会社に対し同人の組合加入を通知していない(第2. 3(2))。また、4月7日に同人が組合の春闘統一行動でC 1本部前での情宣活動を行い(第2. 4(4)イ)、同月26日に組合が会社に対し同人が組合員であることを明記して団体交渉を申し入れる(同エ)までの間に、会社が同人の組合加入若し



主張する。

確かに、B 2 取締役の発言（第 2. 4(3)オ）からは、会社の組合に対する嫌悪の情をうかがうことはできるが、A 2 に対する会社の一連の取扱いが業務上の必要性によるものであったことは上記判断のとおりであるから、B 2 取締役のこの発言のみをもって、本件解雇が会社の組合嫌悪の情によってなされたものであるということとはできない。

オ 以上を総合すると、本件解雇には相応の理由があり、また、会社は、解雇理由となった A 2 の本件申請業務について、同人の組合加入を認識する以前から調査を始め、本格的な調査は同人の組合加入を認識した後に行われているものの、この調査は客観的かつ公正なものであって、同人が組合員であることを理由とする不合理ないし恣意的な取扱いがなされたという事情も認められない。

そうすると、本件解雇は、本件申請業務の調査結果に基づいて行われたとみるのが相当であり、B 2 取締役の発言からは組合に対する嫌悪の情がうかがわれるとしても、そのことから本件解雇が A 2 の組合加入や組合活動を理由にしたものであるということとはできない。

カ したがって、本件解雇は A 2 が組合員であることないし組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いには当たらない。

2 29年5月19日付けで組合が申し入れた団体交渉に対し、会社が7月27日までこれに応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか（争点2）。

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、〇〇〇案件が調査継続中であることを理由に団体交渉に応じなかったが、自宅待機命令に関する理由・根拠等は調査とは別問題であり、団体交渉を拒否する理由にはならない。また、会社には5月18日の第1回団体交渉以前に十分な調査期間があったのだから、調査継続中を理由に団体交渉に応じないことは不当である。

会社は、就業規則の開示等について、第1回団体交渉で、「分かりました。」と述べたにもかかわらず、第2回団体交渉当日までこれに応じなかった。



イ A 2 の自宅待機命令に関する事項については第 1 回団体交渉で話し合われただけであり、交渉を重ねて議論が煮詰まっていたわけでもない。

ウ 会社は、A 2 の自宅待機命令に関する事項を議題とする 5 月 19 日の団体交渉申入れから 2 か月以上経った 7 月 27 日に団体交渉に応じたが、その前日に同人を解雇しており、組合軽視である。

エ 会社の「調査終了後、適切な時期に充実した団体交渉を行うべくやむを得ず一時的に団体交渉を実施しなかったことにすぎない。」という主張は、団体交渉を拒否するための口実にすぎない。

オ したがって、組合が 29 年 5 月 19 日付けで申し入れた団体交渉に対し、会社が 7 月 27 日までこれ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当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

ア 第 1 回団体交渉において、会社は、A 2 の自宅待機命令の根拠・目的等について適切に回答している。特に、目的については、外部照会に向けた調査を実施するため、その実効性を確保するために自宅待機にしたとして、当時でき得る限りの誠実な回答を行った。

イ 5 月 19 日の団体交渉申入事項は、第 1 回団体交渉で回答済みのものであったし、第 1 回団体交渉実施から数日しか経過していない時点での調査状況に照らして回答できる範囲は回答済みの範囲に限られることから、当時の時点では団体交渉を再度実施することは適切でないとの回答書を送付した。

ウ 7 月までの期間、会社は、外部機関に対する照会というデリケートな調査を進行させていたことから、調査の進捗や今後の調査予定等について、第 1 回団体交渉において説明した以上の内容の回答をすることは不適切であるため、団体交渉を実施しなかったのである。

エ また、会社は、A 2 の問題について、9 月 29 日に第 3 回、12 月 14 日に第 4 回団体交渉を実施して、会社として十分に説明を尽くしている。

オ したがって、29 年 5 月 19 日付けで組合が申し入れた団体交渉に対し、会社が 7 月 27 日までこれ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は当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 会社は、5月19日付けでの組合からの団体交渉申入れに対し、7月27日の団体交渉までの約2か月の間、現時点では団体交渉を行うことが適切でないなどとして団体交渉に応じておらず（第2. 8(1)(3)、同9）、ほかに日程調整のため時間を要した等の事情も認められないから、団体交渉を拒否したものといえる。

イ このことについて、会社は、組合の団体交渉申入事項は第1回団体交渉で回答済みであったから、当時の時点で団体交渉の開催は適切でなかったと主張する。

5月18日、A2の自宅待機命令を議題とする第1回団体交渉が行われ（第2. 7）、組合は、自宅待機命令をB4管理本部長が発したことから、発令根拠規定や指揮命令系統を明らかにするために、就業規則と組織図等を求め、会社もこれに応じる旨回答した（同(7)）。また、組合は、5月19日付「質問並びに団体交渉申入書」において、団体交渉を申し入れるとともに、グループの組織及び指揮命令関係や、調査が終了した後に客観的根拠が示されるかなどを質問した（第2. 8(1)）。

この経過をみれば、組合の質問等について、第1回団体交渉において会社が回答済みであったとはいえず、引き続き団体交渉に応じた上で説明を行う必要があったといえる。

また、会社は、資料の開示を承諾した就業規則や組織図についてですら、組合に対し、第2回団体交渉までの約2か月間、提供していなかった（第2. 9(6)）。

ウ 会社は、本件申請業務について調査が進行中であったことから、調査の進捗や今後の調査予定等について、第1回団体交渉において説明した以上の内容の回答をすることは不適切であったと主張する。

確かに、組合は、5月18日の第1回団体交渉において、どのような調査か質問をしている（第2. 7(2)）。しかし、5月19日付けの団体交渉申入れでは、進行中の調査内容そのものについては質問しておらず、「業務上の調査」と「身辺調査」の境界や調査終了時の証拠開示についての質問、組合からの第三者・弁護士等の立会いの要求などを申し入れ

ている（第2. 8(1)）。

これらは、第1回団体交渉では十分な説明がなされておらず、調査進行中であっても交渉することに支障がない事項であり、むしろ調査終了後に団体交渉を行ったのでは時機を失する事項であるといえる。

したがって、本件申請業務についての調査が進行中であったことは、団体交渉を拒否する正当な理由とは認められない。

エ なお、会社は、第3回団体交渉及び第4回団体交渉を実施して十分に説明を尽くしていると主張するが、7月27日の第2回団体交渉の前日に本件解雇を行っており（第2. 8(6)）、むしろ、第1回団体交渉以降、本件解雇を行うまでの間は、第2回団体交渉を意図的に避けていたとみられてもやむを得ない対応であったといえる。

オ 以上のとおり、組合の29年5月19日付団体交渉申入れに対し、会社が7月27日までにこれ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当たる。

### 3 救済方法について

以上のとおり、組合の29年5月19日付団体交渉申入れに対し、会社が7月27日までこれに応じなかったことは不当労働行為に該当するが、A2は同月26日に会社から解雇されており、前記1(3)で判断したとおり、本件解雇には相当の理由があつて不当労働行為とは認められないことや、同月27日以降団体交渉が行われていることを考慮すると、本件の救済方法としては、主文第1項のとおり文書交付を命ずることで足りると考える。

### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が平成29年5月19日付けで申し入れた団体交渉について、会社が7月27日までこれに応じなかったことは労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は同法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。

令和2年2月18日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄