

命 令 書

大阪市北区

申立人 F
代表者 執行委員長 C

東京都中央区

被申立人 G
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和2年(不)第3号事件について、当委員会は、令和2年11月25日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

F

執行委員長 C 様

G

代表取締役 D

当社が、貴組合から令和元年12月7日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

謝罪文の手交及び再発防止の誓約

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、組合員1名に対するパワーハラスメントに係る申立人からの団体交渉申入れについて、2度は団体交渉に応じたものの、同議題についての3度目の団体交渉申入れに対して、団体交渉に応じなかったこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、近畿圏及び首都圏等でスーパーマーケットチェーンを運営する株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約27,730名である。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、大阪府及び近隣地域で働く労働者並びに同地域に居住する労働者をもって組織される個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約100名である。

なお、会社には、組合の外に、会社従業員で組織される H (以下「別組合」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 令和元年7月20日、組合は、会社に対し、組合員 E (以下「E組合員」という。)から、同人がアルバイト従業員A (以下「A従業員」という。)からパワーハラスメント (以下「パワハラ」という。)を受けているとの相談を受けたとして、「団体交渉申し入れ書」 (以下「1.7.20団交申し入れ書」という。)を送付し、団体交渉 (以下「団交」という。)を申し入れた (以下、この団交申し入れを「1.7.20団交申し入れ」という。)

(甲1、乙1の4の5)

イ 令和元年8月10日、組合と会社との間で団交 (以下「第1回団交」という。)が開催された。

(甲7、乙3の1、乙3の2)

ウ 令和元年10月2日、組合は、会社に対し、「第2回団体交渉申し入れ書」 (以下「1.10.2団交申し入れ書」という。)を送付し、団交を申し入れた (以下、この団交申し入れを「1.10.2団交申し入れ」という。)

(甲13、乙1の4の11)

エ 令和元年11月2日、組合と会社との間で団交 (以下「第2回団交」という。)が開催された。

(甲20、乙4の1、乙4の2)

オ 令和元年11月30日、会社は、組合に対し、第2回団交における組合要望に対する回答等を記載した「御連絡」と題する文書 (以下「1.11.30会社回答書」という。)

を送付した。

(甲21、乙1の4の21)

カ 令和元年12月7日、組合は、会社に対し、「第3回団体交渉申し入れ書」(以下「本件団交申し入れ」という。)を送付し、団交を申し入れた(以下、この団交申し入れを「本件団交申し入れ」という。)

(甲22、乙1の4の22)

キ 令和元年12月31日、会社は、組合に対し、①これ以上団交を重ねても事案の進展の見込みはないと判断せざるを得ず、本件団交申し入れは受けることができない旨、②会社は組合の主張するパワハラに該当する事実の存否を明らかにするため、同2年1月に大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に労働審判手続の申立てを行う予定である旨、等を記載した「御連絡」と題する文書(以下「1.12.31会社回答書」という。)を送付した。

(甲24、乙1の4の26)

ク 令和2年1月6日、会社は、E組合員を相手方として、大阪地裁に労働審判手続の申立て(以下「2.1.6労働審判申立て」という。)を行った。

(乙1の1)

ケ 令和2年1月14日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

本件団交申し入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 被申立人の主張

(1) 本件団交申し入れに対する会社の対応は、正当な理由のある団交拒否である。

以下に述べる事実経過を前提とすると、会社は、本件団交申し入れを拒否はしているものの、その理由は第3回団交以外のより妥当な手段での紛争の解決を模索する為であったといえる。

(2) 事実経過は以下のとおりである。

ア 組合が、第1回団交以降、組合の要望事項について一切の譲歩をしない以上、第3回団交については開催しても空転することは明らかであった。

イ 会社は、団交等により組合が提示したE組合員の主張を、A従業員及び周囲の従業員から聞き取りを行うことによりその真否を検証し、検証により確認できた事実についてはA従業員に対して改善するよう厳しく指導してきた。

ウ 組合が主張するパワハラ等については、防犯カメラ画像によるとその存在が否定されるようなものも含まれていたが、仮に聞き取りによりこれまで確定された

事項以外にも客観的証拠によって裏付けられるパワハラ等が存在するのであれば、会社としては、そのことについてA従業員に対する指導や処分が必要となる可能性があった。また仮にパワハラ等の事実が客観的な証拠によって確定されれば、会社においても組合の要求を受諾するかどうかについて再検討する必要性が生じる可能性もあった。

逆にパワハラ等が客観的な証拠によりその存在が確定できない場合は、A従業員との間の雇用契約上、会社がA従業員に対して更なる指導や処分を行うことは不可能であったし、また組合の要望事項について会社が再検討することも難しい状況であった。そこで会社は組合に対し、パワハラ等を裏付ける客観的な証拠の提出を求めたが、組合から提出された証拠は、E組合員が各所に発信等したメールの写しのみであった。

エ 組合は会社に対し、第3回団交の開催を要求していたが、令和元年12月の段階では、組合の要望は第1回及び第2回団交期日と同内容であると考えられた。上記のとおり組合及びE組合員の主張の真否を確定できない以上、第3回団交期日において会社は組合の要望を否定するとの回答を繰り返さざるを得ないことは明らかであり、同様の状況で第3回団交期日を開催しても事態の進展がみられないことは明らかであった。

オ そこで会社は、以後の団交期日における話し合いを実りのあるものとするためには、とりもなおさず組合及びE組合員が主張するパワハラ等に係る事実の確定が急務であると考え、その手段として労働審判手続の申立てを行うこととしたものであるが、令和2年3月5日の労働審判期日において、労働審判手続においても組合及びE組合員が新たな証拠を提出することがなく、事実の確定ができないことが判明したため、同日、会社は労働審判手続の申立てを取り下げた。

カ 結果的には労働審判を経てもパワハラ等を法的に十分に裏付けるという目的は果たせなかった。

そのため会社としては結局これまで確定された事実のみを前提にせざるを得ない状況で令和2年4月8日の第3回団交期日を受け入れたが、その場でも組合がパワハラ等に関する客観的な証拠を提出しなかったことから、当初予想されていたとおり、第3回団交期日は空転しただけで終わった。

(3) 上記のとおり、①令和元年12月の段階では第3回団交期日を開催しても期日が空転するだけで終わることは明らかであったこと、②令和元年12月に本件団交申入れがなされた段階で会社が事実解明のため、実際に労働審判手続の申立てを行い、組合及びE組合員の主張に係る事実の確定のための努力を行っていること、③労働審判によって事実の確定ができないことが判明した同2年3月5日に会社は労働

審判手続の申立てを取下げ、その後速やかに第3回団交開催に応じていることなどからすると少なくとも、同元年12月の段階において会社が第3回団交の申入れを拒絶したことについては正当な理由があったというべきである。

2 申立人の主張

(1) パワハラの実事確認は労使がともに協力して行うものであるが、それをせずに「パワハラの実事を立証できない」からと団交拒否することに正当な理由はない。

(2) 事実経過等は以下のとおりである。

ア 会社は、調査及び団交を重ねることによる事案の解決は難しいと勝手に決めつけ、労働審判を申し立てて団交拒否をしたが、組合はパワハラ問題の解決のためパワハラの実事確認等を求め第3回団交を申し入れたのである。事実確認の調査をするのではなく当事者の主張や証拠で判断するための裁判制度が労働審判だから、会社は、まずは第3回団交に応じて、当事者の労使双方の実事確認が尽くされなくてはならないのである。

イ 会社による労働審判の「申立の趣旨」は「申立人（会社）の相手方（E 組合員）に対する、使用者責任に基づく損害賠償債務は存在しないことを確認する。」といったものであるが、そもそも相手方である E 組合員は会社に対して損害賠償請求はしていないのであり、組合も第2回団交でそのような意思がないことを伝えている。労働審判はパワハラの実事を確定する場ではないから、会社が限界性を感じて自ら取り下げたのである。

現職の一労働者に対して労働審判を申し立てたのは、E 組合員に恫喝をかけて（スラップ訴訟）、一労働者を萎縮させ如何にも E 組合員が会社から訴えられたような噂や風評を作るために行ったことは疑いの余地がない。

会社の調査が尽くされているとは言えないこと、労使合同で調査がされていないこと、労働審判手続の申立ては悪意に満ちた動機で行ったことから、本件団交拒否の不当性は明白である。

労働審判手続の申立ては団交拒否の正当な理由にならないどころか、団交を申し入れたことに対する報復であり、このような不当で卑劣な行為こそ非難されなければならない。

ウ 第3回団交は、令和2年4月8日に開催された。

会社は、労働審判ではパワハラの実事が確定しないからとその申立てを取り下げて団交に応じたが、パワハラの実事が確定しないでも団交ができたのであるからパワハラの実事の未確定や労働審判手続の申立てが団交拒否の正当な理由になりえないことを会社自ら証明している。

(3) 上記の事実から、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交

拒否に当たり、労働組合法第7条第2号違反に該当する。

第5 争点に対する判断

争点(本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件団交申入れまでの経緯について

ア 令和元年7月20日、組合は、会社に対し、1.7.20団交申入書を送付し、1.7.20団交申入れを行った。

1.7.20団交申入書には、① E 組合員は、組合の組合員である旨、② E 組合員から、同組合員がA従業員から日常的にパワハラを受けているとの相談を受けたので、団交を申し入れる旨、③団交には事実確認のためにA従業員を出席させるよう求める旨、④希望する開催日時や会場等が記載されていた。

なお、会社の運営するスーパーマーケットのB店において、E 組合員はある売場を担当するパートタイマーであり、A従業員は清掃業務に従事するアルバイトであった。

(甲1、乙1の1、乙1の4の2、乙1の4の3、乙1の4の5)

イ 令和元年7月26日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書(以下「1.7.26会社回答書」という。)を送付した。1.7.26会社回答書には、①同年8月10日の午後2時から3時30分までを希望する旨、②A従業員は団交を欠席するが、同月3日までにA従業員のE 組合員に対するパワハラの具体的な態様、日時、場所及び組合がA従業員に確認したい事項について知らせてもらえれば会社がA従業員に確認を行い、団交期日に組合に対し、A従業員の回答を伝える旨等が記載されていた。

(甲2、乙1の4の6)

ウ 令和元年7月27日、組合は、会社に対し、「団交申し入れに対する回答について」と題する文書(以下「1.7.27組合要求書」という。)を送付した。

1.7.27組合要求書には、①団交日時について、同年8月10日は了解するが、時間は少なくとも2時間は必要である旨、②A従業員が欠席するのであれば、使用者側だけの内部聴取では事実の把握が困難なので、組合と労使委員会を設置して調査をするよう求める旨、等が記載され、組合が把握したパワハラの内容の要点を知らせるとして、時系列順に組合がパワハラ等と主張する事項を列挙した書面が添付されていた。

(甲3、乙1の4の7)

エ 令和元年8月5日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書(以下「1.8.5

会社回答書」という。)を送付した。

1.8.5会社回答書には、1.7.27組合要求書を受け取った旨の記載とともに、①団交時間について、最大限譲歩した結果、30分延長して午後2時から午後4時までとする旨、②組合の求める労使委員会の設置については、事実関係に関する調査が未了である現時点では、回答は控える旨等が記載されていた。

同日、組合は、会社に対し、「貴社本年8月5日付け『御連絡』について」と題する文書(以下「1.8.5組合要求書」という。)を送付した。1.8.5組合要求書には、1.8.5会社回答書に返答するとして、①団交日時、場所について了解する旨、②労使委員会の設置については団交で回答するよう求める旨等が記載されていた。

(甲4、甲5、乙1の4の8、乙1の4の9)

オ 令和元年8月8日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書(以下「1.8.8会社回答書」という。)を送付した。

1.8.8会社回答書には、会社は同月10日は組合から説明を聞くための期日と認識しており、その後の対応の要否及びその内容については、団交期日において組合の説明を受けた上で検討するべき事項であると思料するので、労使委員会の設置についての回答は、その要否等を検討した上で後日行う旨等が記載されていた。

(甲6)

カ 令和元年8月10日、組合と会社との間で第1回団交が開催された。第1回団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合が事前に送付した内容についての調査結果を教えてほしい旨求めたのに対し、会社はA従業員に聞き取りを行った内容を述べ、組合と会社はそのことについてやり取りを行った。

(イ) 組合は、会社に対し、1.7.20団交申入書送付後のE組合員に対するA従業員のパワハラ等について説明し、これについて会社は質問等を行った。

(ウ) 組合は、会社だけで調査をしても限界があると思うので、別組合と会社との間にあるのと同様に、組合ともパワハラ禁止協定を結んで労使の調査委員会を作り、食い違いがある部分を埋めていきたい旨述べた。会社は、調査委員会を作ることは、意見としては承った旨述べた。

(エ) 会社が、組合から聞いた事項について持ち帰って協議する旨述べ、組合が、調査・検討の結果については、いつ頃までに貰えるかと尋ねたところ、会社は、それも含めて書面で回答する旨述べた。

(甲7、乙3の1、乙3の2)

キ 令和元年8月30日、会社は、組合に対し「御連絡」と題する文書(以下「1.8.30

会社回答書」という。)を送付した。1.8.30会社回答書には、第1回団交以降、会社で調査を行っており、同月末を目途に組合に連絡する予定にしていたが、調査結果の取りまとめに時間を要するため、同年9月中旬以降に改めて連絡する旨が記載されていた。

同月31日、組合は、会社に対し、「貴社本年8月30日付け『御連絡』について」と題する文書(以下「1.8.31組合要求書」という。)を送付した。

1.8.31組合要求書には、1.8.30会社回答書を受け取った旨、パワハラが起らない社員各人が不安なく働ける職場を目指して、会社が行うべき内容についての回答を待っている旨が記載されていた。

(甲8、甲9)

ク 令和元年9月25日、組合は、会社に対し、「パワハラ調査報告および要求に対する回答の催促について」と題する文書(以下「1.9.25組合要求書」という。)を送付した。

1.9.25組合要求書には、1.8.30会社回答書において、会社は、同年9月中旬までに連絡する旨を記載していたが、未だ組合に文書が来ていない旨、組合としては、会社がこのような不誠実な対応をするのであれば、パワハラ隠しのための引き延ばしと受け止めて対応する旨が記載されていた。

同日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書(以下「1.9.25会社回答書」という。)を送付した。1.9.25会社回答書には、回答文書の作成に思いのほか時間を要しており、同年10月初旬頃までには調査結果を取りまとめた上、何らかの連絡ができると思うので、もう少し待つてほしい旨が記載されていた。

(甲10、甲11)

ケ 令和元年10月1日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書(以下「1.10.1会社回答書」という。)を送付した。

1.10.1会社回答書には、① E 組合員からの申出について、会社が事実として確認できた事項と確認できなかった事項、②①に関して会社がA従業員に行った指導内容、③第1回団交における組合の申出であるA従業員に対する懲戒や配置転換等の処分については、会社の指示にA従業員が従っている現状を鑑み、現時点では嚴重注意にとどめ、第三者委員会の設置及び各種協定書締結の申出については、現時点では受けられない旨が記載されていた。

(甲12、乙1の4の10)

コ 令和元年10月2日、組合は、会社に対し、1.10.2団交申入書を送付し、1.10.2団交申入れを行った。

1.10.2団交申入書には、1.10.1会社回答書を受け団交を申し入れる旨、事実確

認のためにA従業員を団交に出席させてほしい旨が記載されていた。

(甲13、乙1の4の11)

サ 令和元年10月8日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書(以下「1.10.8会社回答書」という。)を送付した。1.10.8会社回答書には、団交開催日時と、A従業員は団交を欠席する旨等が記載されていた。

(甲14、乙1の4の12)

シ 令和元年10月14日、組合は、会社に対し、「文書での回答要求について」と題する文書(以下「1.10.14組合要求書」という。)を送付した。

1.10.14組合要求書には、①1.10.1会社回答書において未回答であった項目及び、②第1回団交後のA従業員の問題がある振舞いについて、別紙のとおり指摘するので団交前にファクシミリで回答してほしい旨が記載され、これらの事項が記載された別紙(以下「1.10.14組合要求書別紙」という。)が添付されていた。

(甲15、乙1の4の13)

ス 令和元年10月16日、会社は、組合に対し、①団交開催日時については、既に電話で調整した日程である同年11月2日午後1時から午後2時30分をお願いしたい旨、②A従業員は欠席する旨等を記載した「御連絡」と題する文書(以下「1.10.16会社回答書」という。)を送付した。

同月17日、組合は、会社に対し、「第2回団体交渉の開催について」と題する文書(以下「1.10.17組合要求書」という。)を送付した。1.10.17組合要求書には、1.10.16会社回答書に対する返答として、①団交日時について、日程と開始時間は了解するが終了時刻は午後3時頃になると思われる旨、②A従業員の回答とE組合員の被害申告とに多くの違いがあるため、組合はE組合員を出席させるので、会社はA従業員を出席させてほしい旨等が記載されていた。

(甲16、甲17、乙1の4の14、乙1の4の15)

セ 令和元年10月19日、組合は、会社に対し、「第2回団体交渉に向けて」と題する文書(以下「1.10.19組合要求書」という。)を送付した。1.10.19組合要求書には、同年11月2日に開催される団交に向けて、就業規則及び別組合とのパワハラ禁止協定のコピーを団交時に手交すること等を事前に要求する旨等が記載されていた。

(甲18、乙1の4の16)

ソ 令和元年11月1日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書(以下「1.11.1会社回答書」という。)をファクシミリで送信した。

1.11.1会社回答書には、1.10.14組合要求書に回答するとして、①同要求書で未回答とされる内容については、会社調査で確認できた事項は1.10.1会社回答書で

回答したとおりであり、それ以外の事項はいずれも事実としての確認が取れていない旨、組合から上記内容を裏付ける客観的な資料を示して貰えば、再検証できるので資料を交付してほしい旨、②第1回団交後の事項については、A従業員とE組合員との係わりに関するものではなく、パワハラ等と直接的な関係を有しない事項であると考えられる旨、会社は、雇用契約に基づきA従業員との間に一定の守秘義務を負っていることから、当該事項に関する回答は、組合が会社に対し、組合に調査結果を示すことが会社の雇用契約上の守秘義務に優越すること等を明らかにした後に行いたいと考えている旨、③パワハラ等に関し組合指摘の点については会社の調査によって事実確認ができたものは速やかに改善するよう指導を行っている旨、④終了時間は午後3時厳守でお願いしたい旨、⑤A従業員の出席は予定していない旨等が記載されていた。

(甲19、乙1の4の17)

タ 令和元年11月2日、組合と会社との間で第2回団交が開催された。第2回団交では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、会社に対し、第1回団交後、会社がA従業員に対し嚴重注意を行ったようであるが、A従業員の態度は基本的に直っていない旨、職場環境をよくするために団交をしているのであって会社に金銭を要求しているようなことは一切ない旨等を述べた。組合は、会社に対し、会社に求められた証拠を示すとして、E組合員が組合等に宛てたメールの記録を提出した。

(イ) 会社は、組合の求めに応じて持参した「パートタイマー就業規則」(以下「就業規則」という。)及び別組合との「ハラスメントの防止に関する協定」を組合に手交した。その後、組合と会社は、就業規則の内容についてやり取りを行った。

(ウ) 組合と会社は、パワハラに関してやり取りを行った。組合は、A従業員の団交への出席を求め、会社は、同人を強制的に連れてくる必要はないと考えた旨等述べた。

(エ) 会社は、E組合員及び組合に対し、1.10.14組合要求書別紙の記載内容について聞き取りを行った。

組合は、会社に対し、別組合と同様に組合ともパワハラ禁止協定を締結するよう求めた。会社は、基本的には企業の組合があり、調査も誠実に行うので、今のところ組合と協定を結ぶつもりはない旨述べ、組合は、組合差別をしてはいけない旨述べた。

(オ) 会社は、組合の要望としては、①労使委員会の開催、②組合とのパワハラ禁止協定締結についての回答がほしいということか尋ね、組合は、そうである旨、

また、③A従業員を連れて来るのか来ないのか、来られないなら理由を述べてほしい旨述べた。

(カ) 組合は、会社に対し、組合の要望についての回答はいつもらえるのかと尋ねたところ、会社はいろいろと検討が必要なので11月末でお願いしたい旨述べた。その後のやり取りの後、組合が、回答は11月末まで待つ旨述べ、団交は終了した。

(甲20、乙1の4の18、乙1の4の19、乙4の1、乙4の2)

チ 令和元年11月30日、会社は、組合に対し、1. 11. 30会社回答書を送付した。

1. 11. 30会社回答書には、①第2回団交における組合要望は、(i) 団交期日へのA従業員の出席、(ii) 組合と会社との間の協定締結、(iii) E 組合員、A従業員の間における「パワハラ」の有無を基礎づける事実を確認するための調査委員会の設置であった旨、②(i)のA従業員の団交出席は、A従業員が団交への出席を希望しなかったため、仮に次回団交が開催される場合にもA従業員の出席は予定していない旨、③(ii)の協定締結については、会社においても検討したがこれまで回答しているとおり、組合と締結はできないと考えている旨、④(iii)のE組合員とA従業員の間における「パワハラ」の調査委員会の設置については、設置できないと考えている旨、前回団交におけるE組合員の発言によると、一部の従業員は本件について何度も事情を聴かれて困っているということでもあり、再調査はかえって望ましくない場合もあると思料する旨、⑤第2回団交において、組合が指摘した事実について組合から認否を求められていた事項の内、令和元年8月までの15件に対する追加の調査結果を踏まえた会社の見解、⑥第1回団交後の事項については、会社では一定の調査を行っているものの、組合に対し、その結果を開示することは、会社が負う守秘義務上難しいと考えているが、組合が当該事項がE組合員とA従業員間の紛争に関連していると合理的に認めるに足りる事情を指摘した場合は、調査結果の開示の可否について再検討する旨が記載されていた。

(甲21、乙1の4の21)

(2) 本件団交申入れに係る経緯について

ア 令和元年12月7日、組合は、会社に対し、本件団交申入書を送付し、第3回団交の開催を求めて本件団交申入れを行った。

本件団交申入書には、1. 11. 30会社回答書を受け、また、その後のパワハラの実事確認等について第3回団交を申し入れる旨、団交に事実確認のためA従業員を出席させてほしい旨等が記載されていた。

(甲22、乙1の4の22)

イ 令和元年12月13日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書（以下「1. 12. 13会社回答書」という。）を送付した。1. 12. 13会社回答書には、本件団交申入書の件は、A従業員への再度の意思確認を含め、関係者で申入れを慎重に検討している状況であり、また会社における行事等の都合を含めて勘案すると組合指定の期日までの回答は困難な状況であるため回答に猶予がほしい旨、12月中には何らかの連絡ができると思う旨等が記載されていた。

（甲23）

ウ 令和元年12月31日、会社は、組合に対し、1. 12. 31会社回答書を送付した。

1. 12. 31会社回答書には次のとおりの記載があった。

「1 貴ユニオンから、2019年12月7日付で、第3回団体交渉申し入れ書をいただいております、弊社においても検討しましたが、第3回団体交渉期日における貴ユニオンのご要望が下記三点から変更がないと予測されること、下記三点については2019年11月30日付弊社ご連絡（以下『本件ご連絡』と略称します）にて既にお受けできない旨のご回答を差し上げていること、第3回団体交渉期日における下記三点に関する弊社の回答は本件ご連絡で述べたところと同じくお受けできないというものであること、本件ご連絡にて弊社が貴ユニオンに対して開示を求めた新たな資料等の開示が行われておらず、本件ご連絡以降弊社が行うべき新たな検討事項がないと考えられること、（A従業員氏名）氏に対し団体交渉期日への出席の意向を確認したところ、再度出席はできないとの回答を得たことなどから、これ以上団体交渉を重ねても事案の進展の見込みはないと判断せざるをえず、貴ユニオンの第3回団体交渉申入れについてはお受けいたしかねるとの結論に達しました。

記

- ①団交期日への（A従業員氏名）氏の出席
- ②貴ユニオンと弊社との間の協定締結
- ③ E 様・（A従業員氏名）氏の間における『パワハラ』の有無を基礎づける事実を確定する為の調査委員会の設置

2 但し貴ユニオンが述べておられた通り、本件に関する事実の確定は非常に重要と考えられますし、また仮に『パワハラ』に該当する事実の存在が証明された場合は弊社といたしましてもしかるべき対応を行う必要があると思料いたしますので、貴ユニオンご主張にかかる『パワハラ』に該当する事実の存否を明らかにするため、2020年1月、弊社は大阪地方裁判所

に対し、労働審判申立を行う予定をしております。事実の確定は当初から貴ユニオン及び E 様が求めてこられたことでもありますので、しかるべき法的手続きの中で事実を確定し必要な対応を行うことは、貴ユニオン及び E 様の利益にもかなう結果となると思料いたします。

以上」

(甲24、乙1の4の26)

エ 令和2年1月4日、組合は、会社に対し、「第3回団体交渉申し入れに対する回答について」と題する文書（以下「2.1.4組合要求書」という。）を送付した。

2.1.4組合要求書には、1.12.31会社回答書について問題点を指摘し、団交に応じるよう要求するとして、①会社は、本件団交申し入れについて、1.11.30会社回答書の回答と同じであるとして拒否しているが、本件団交申し入れは、1.11.30会社回答書を受け、また、第2回団交後のパワハラの実事確認について申し入れているものである旨、②1.11.30会社回答書で述べたところと同じだからというのは、組合要求の3項目について、拒否する結論だけが示され合理的な理由が述べられていないため、合理的な団交拒否理由にはならない旨、③組合は、その後のパワハラの実事確認等について団交を申し入れているのであるから、会社には、第2回団交後のパワハラの内容を団交の場で聴いた上で、回答及び説明を行う責任がある旨等が記載されていた。

また、2.1.4組合要求書と併せて、組合が、第2回団交後に E 組合員が A 従業員から被害を受けたパワハラの内容と証拠確認が可能な事例とする事項を記載した別紙（以下「2.1.4組合要求書別紙」という。）が添付されていた。

2.1.4組合要求書別紙には、「（A従業員氏名）社員の継続しているパワハラ（2019・11・3～12・13）」として、複数の事例についての経緯が、また、「防犯カメラで確認できる（A従業員氏名）社員のパワハラと暴行事件」として、3件の事例が記載されていた。

(甲25、乙1の4の27)

オ 令和2年1月6日、会社は、E 組合員を相手方として、大阪地裁に対し、2.1.6労働審判申立てを行った。申立ての趣旨は、「1 申立人の相手方に対する、使用者責任に基づく損害賠償債務は存在しないことを確認する。」、「2 申立費用は相手方の負担とする。」との裁判を求める、というものだった。

(乙1の1)

カ 令和2年1月8日、会社は、組合に対し、「御連絡」と題する文書（以下「2.1.8会社回答書」という。）を送付した。2.1.8会社回答書には、①2.1.4組合要求書で組合が要望している事項は、全て適正に事実確定を行うことを目的とし、又は

事実が適正に確定されたことを前提とするものであると考えられる旨、②会社は、1.12.31会社回答書でも触れたとおり、組合主張にかかる事実の確定を行うための2.1.6労働審判申立てを行っており、当該手続では適正な証拠等に基づき事実の存否を含めて確認することとなる旨、③そのため会社は、組合の要望を受諾する必要があるかどうかについても労働審判手続により事実確定が適切に行われた後でなければ判断できない旨、④また、そのような適正な手続により適正に確定した事実を前提に話し合いを行うことは、組合の要望の趣旨にも沿うのではないかと思料する旨、⑤以上のところから少なくとも労働審判手続に基づく適正な事実確定が行われていない現状では、第3回団交を行っても事案の解決に資するとは思われず、会社としては現時点では団交を行うことは適切ではないと思料する旨等が、記載されていた。

(甲26、乙2)

キ 令和2年1月14日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(3) 本件申立て後のやり取りについて

ア 令和2年3月5日、会社は、2.1.6労働審判申立てを取り下げた。

イ 令和2年3月10日、組合は、会社に対し、「改めて第3回団体交渉申し入れ」と題する文書（以下「2.3.10団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この申し入れを「2.3.10団交申し入れ」という。）。2.3.10団交申入書には、会社が同月5日に2.1.6労働審判申立てを取下げた旨、大阪府労働委員会の助言を受け、改めて第3回団交を申し入れる旨、希望開催日時等が記載されていた。

その後、組合と会社は日程調整を行い、同年4月8日、組合と会社との間で、団交（以下「2.4.8第3回団交」という。）が開催された。

(乙5、乙6、乙7、乙10)

2 本件団交申し入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか、について、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(1)ア、カ、コ、タ、チ、(2)ア認定によると、①1.7.20団交申し入れを受けて開催された第1回団交及び1.10.2団交申し入れを受けて開催された第2回団交において、A従業員のE組合員に対するパワハラ等についての交渉等が行われていたこと、②第2回団交における、組合の要望に対し、会社は1.11.30会社回答書でパワハラ等への対応に関して回答したこと、③本件団交申し入れには、1.11.30会社回答書を受け、また、その後のパワハラの実事確認について団交を申し入れる旨等が記載されていたことが認められる。

以上のことからすると、本件団交申し入れの要求事項は、A従業員のE組合員に対するパワハラ等について会社に対処を求めるものであったとみることができ、組

合の申入事項は、組合員の労働環境改善という労働条件に関する事項であって、また、使用者の処分可能な事項であるから、義務的団交事項であるといえる。

したがって、会社が正当な理由なく、本件団交申入れに応じなければ、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為となる。

(2) 前提事実及び前記1(2)アからキ認定によると、本件団交申入れについて、本件申立てまでの間、会社が団交に応じていないことが認められ、これについて当事者間に争いはない。

この点、会社は、団交に応じなかったことの正当な理由として、①本件団交申入れがなされた令和元年12月の時点において第3回団交を開催しても、期日が空転するだけで終わることは明らかであったこと、②本件団交申入れがなされた段階で、会社は、事実解明のため実際に労働審判手続の申立てを行い、組合及びE組合員の主張に係る事実確定のために努力を行ったことを主張するので、以下これらについて検討する。

ア まず、会社主張①についてみる。

前提事実及び前記1(1)カ、タ、チ、(2)ア、ウ、エ認定によると、①第1回団交及び第2回団交において、A従業員のE組合員に対するパワハラ等について交渉が行われていたこと、②第2回団交において、組合は、(i)労使委員会の開催、(ii)組合とのパワハラ禁止協定の締結、(iii)A従業員の団交出席の可否と出席しない場合はその理由を述べること、の3点の要求事項について回答の時期を尋ねたところ、会社は11月末でお願いしたい旨述べ、組合は、11月末まで待つ旨述べて団交が終了したこと、③令和元年11月30日、会社は、組合に対し、1.11.30会社回答書を送付し、第2回団交における組合の3点の要求事項と第2回団交で組合が指摘した事実の認否について回答したこと、④同年12月7日、組合は、会社に対し、本件団交申入れを行い、その本件団交申入書には、1.11.30会社回答書を受け、また、その後のパワハラの実事確認について団交を申し入れる旨が記載されていたこと、⑤同月31日、会社は、組合に対し、1.12.31会社回答書を送付し、その1.12.31会社回答書には、(i)第3回団交期日における組合の3点の要求事項については、1.11.30会社回答書にて受けることができない旨回答していること、(ii)1.11.30会社回答書で組合に対して開示を求めた新たな資料等の開示が行われておらず、1.11.30会社回答書送付以降会社が行うべき新たな検討事項がないこと、(iii)A従業員から再度団交に出席はできないと回答を得たことなどから、これ以上団交を重ねても事案の進展の見込みはないと判断せざるを得ず、本件団交申入れは受けかねる旨等が記載されていたこと、⑥組合は、会社に対し、2.1.4組合要求書を送付し、その2.1.4組合要求書には、(i)本件団交申入れは、

1. 11. 30会社回答書を受け、その後のパワハラの実事確認について申し入れている旨、(ii) 1. 11. 30会社回答書で述べたところと同じだからというのは、組合の3点の要求事項について、拒否する結論だけが示され、合理的な団交拒否理由にならない旨、(iii) 組合は、その後のパワハラの実事確認等について団交を申し入れているのであるから、会社には、第2回団交後のパワハラの内容を団交の場で聴いた上で、回答及び説明を行う責任がある旨等が記載されていたこと、が認められる。

以上のことからすると、本件団交申入れの要求事項について、会社は、①組合の3点の要求事項等については、第2回団交後、1. 11. 30会社回答書により会社の見解を回答している状態に過ぎず、その内容も十分なものとはいえない上、また、②「その後のパワハラの実事確認等」という要求事項については、事実の確認すら行っていないといえ、①及び②共に交渉を通じて十分に協議が尽くされ、団交が行き詰まり、進展の見込みがないというような状態には至っていないとみることができるとする。

そうすると、会社は、①組合の3点の要求事項については、たとえ開催される団交において、1. 11. 30会社回答書で回答した内容と同じ回答を行う可能性が高いと見込まれる状況であったとしても、組合から団交の申入れがあれば、団交においてその理由等をより詳細に説明すべきであり、また、②第2回団交以降の新たなパワハラの実事確認等に関しては、まずは団交において、事情や状況等の確認を行い、協議をすべきであったといえる。そのように協議が尽くされているとはいえない状況で、会社が、組合及び E 組合員の主張について、会社が望む資料の開示等が組合から行われておらず真否の確認ができていないとして、本件団交申入れ時点で団交が空転すると判断したことは、会社の一方的な判断であったといわざるを得ず、会社主張①は、採用できない。

イ 次に、会社主張②についてみる。

前提事実及び前記1(2)ウ、オ認定によると、①令和元年12月31日に会社が組合に送付した1. 12. 31会社回答書には、会社は、組合主張のパワハラに該当する事実の存否を明らかにするため、同2年1月大阪地裁に対し、労働審判手続の申立てを行う予定をしている旨が記載されていたこと、②同月6日、会社は、大阪地裁に2. 1. 6労働審判申立てを行ったこと、が認められる。

以上のことからすると、会社は、1. 12. 31会社回答書において、組合に対し、パワハラの実事の実存を明らかにするためとして労働審判手続の申立てを行う旨を通知し、実際にその後2. 1. 6労働審判申立てを行っているが、団交は、その制度の趣旨からみて、労働組合と使用者が労働条件その他の待遇又は労使関係上のル

ールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うものであり、労働審判が係属中であっても労使双方が自主的に団交において問題を解決することは可能であるから、労働審判手続の申立てをしていることが団交を行うことを妨げるものではなく、労働審判を申し立てていることは団交を拒否する正当な理由とはなり得ない。

したがって、会社主張②は、採用できない。

(3) なお、前記1(3)ア、イ認定のとおり、令和2年3月5日、会社は、2.1.6労働審判申立てを取下げ、同年4月8日、組合と会社との間で2.4.8第3回団交が開催されたことが認められるものの、これは、本件申立て以降の対応であり、団交の開催については、被救済利益の存否に係る事実ではあるが、このことをもって、本件団交申入れに対する会社の対応が、不当労働行為に当たらないとまではいえない。むしろ、会社が2.1.6労働審判申立てを取り下げたということは、この労働審判手続の申立て自体が事実の存否の解明に寄与しなかったといえる。

そして、組合の請求する救済内容が、団交応諾ではなく「謝罪文の手交及び再発防止の誓約」である以上、本件申立て以後の団交応諾をもって被救済利益が消滅したということはできない。

(4) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年12月8日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二 印