

命 令 書

令和2年（不再）第19号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和2年（不再）第20号

再 審 査 被 申 立 人

令和2年（不再）第19号

再 審 査 被 申 立 人 株式会社Y

令和2年（不再）第20号

再 審 査 申 立 人

上記当事者間の中央労働委員会令和2年（不再）第19号，同第20号事件（初審東京都労働委員会平成29年（不）第35号事件）について，当委員会は，令和4年2月16日第281回第二部会において，部会長公益委員岩村正彦，公益委員沖野眞巳，同相原佳子，同西川佳代出席し，合議の上，次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) A₁は、平成26年6月、株式会社Y（以下「会社」という。）に採用され、会社開発部において保育所の新規開設業務等に従事していた。

会社は、平成29年2月2日、A₁について、担当業務を行っていなかったとして、調査のため同人に貸与していたノートパソコン及び携帯電話を没収するとともに、同月9日付けで運営部運営管理課への配置転換を命じた。A₁の加入していたX組合（以下「組合」という。）は、同年4月26日、会社に対し、団体交渉を申し入れた。

会社は、翌27日、A₁と面談を行い、同人に対し、同月28日付けで自宅待機を命じた（以下「本件自宅待機命令」という。）。

会社及び組合は、平成29年5月18日、本件自宅待機命令等を議題として第1回団体交渉を開催し、組合は、翌19日に次回の団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）が、会社は、A₁の上記担当業務の状況について調査中であるため、現時点において団体交渉を行うことは適切ではないと考えている旨を回答した。その後、会社は、同年7月26日、A₁を、上記担当業務を行わなかったこと等を理由として普通解雇し（以下「本件解雇」という。）、同月27日に、第2回団体交渉を開催するまでの間、団体交渉は開催されなかった。

- (2) 本件は、組合が、会社が本件自宅待機命令を発したこと等が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に当たるとして、平成29年5月8日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、救済申立てをした事案である。なお、組合は、都労委の審査手続中に、①会社が29年7月26日付けでA₁を解雇したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとし、②会社が、本件団交申入れに対し、同年7月27日まで応じなかったことは、労組法第7条第2号の正

当な理由のない団体交渉拒否に当たるとして、それぞれ申立てを追加し、初審における主張整理の結果、これら2点が申立事実として特定された。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 組合の本件団交申入れに誠実に応じること（平成29年6月6日追加申立て）。
- (2) A₁に対する本件解雇の撤回及び原職復帰（平成29年8月10日追加申立て）。
- (3) A₁が原職復帰するまでの間の賃金、一時金等の賃金相当額を遡及して支払うこと（平成29年8月10日追加申立て）。
- (4) 謝罪文の手交及び掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

- (1) 都労委は、令和2年2月18日、会社が本件団交申入れに平成29年7月27日まで応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると判断して、会社に対して文書交付及び都労委への履行報告を命じ、その余の組合の申立てを棄却する旨の命令を発し、令和2年4月8日、両当事者に命令書を交付した。
- (2) 上記(1)の初審命令に対し、組合は、本件解雇に関する申立てを棄却したことを不服として、令和2年4月20日に当委員会に対して再審査を申し立てた。また、会社は、団体交渉に応じなかったことについての救済命令が不服であるとして、同月21日に、当委員会に対して再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

再審査における争点は、以下のとおりである。

(1) 争点1

会社が平成29年7月26日付けでA₁を解雇したこと（本件解雇）は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。

(2) 争点2

会社が組合の平成29年5月19日付け団体交渉の申入れ（本件団交申入れ）に同年7月27日まで応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(3) 争点3

争点2について、組合の救済利益は失われているといえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（会社が平成29年7月26日付けでA₁を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 会社は、平成29年7月26日、A₁について、勤務怠慢等の解雇事由に該当するとして本件解雇を行ったが、A₁に勤務怠慢を含む解雇事由はなく、本件解雇に正当な理由はないのであって、会社の組合嫌悪の態度等も考慮すると、本件解雇は、A₁が組合員であることの故をもって行ったものであることは明らかである。

会社は、社会福祉法人B₁（以下「B₁」という。）及び株式会社B₂（以下「B₂」という。）の二者と、B₁グループを構成している。会社従業員であるA₁は、B₁が保育所運営事業者として選定されたB₃保育園の開設業務（以下「D案件」という。）に伴う、独立行政法人C₁機構（以下「C₁機構」という。）からの資金借入業務に関与していた者である。

そして、会社は、A₁が同借入業務を怠ったとして、A₁には勤務怠慢等があり、本件解雇に正当な理由はある旨を主張するところ、確かに、B₁が、C₁機構から融資を受けることができなかったことは争わないが、A₁は、C₁機構に対し、D案件の融資に関する相談を複数回

行い、借入れの内諾を得ていた。また、A₁は、平成28年10月頃には、B₁グループの開発部長であるB₄に対し、借入れの必要事項や書類について、確認し、報告を行っていた。このように、A₁は、上司等と進捗や問題点を共有しつつ、適切に業務を進行していた。業務遅滞の原因としては、むしろ他の従業員の業務が遅れていた状態も指摘されるものであって、A₁のみに責任があるとするのは不当である。

以上のとおり、B₁がC₁機構から融資を受けることのできなかつた理由は定かではないものの、A₁は職責を果たしていたのであり、勤務怠慢は存在しない。

仮にA₁に何らかの落ち度があるとしても、それはいわゆる業務上のミスであって、一般に解雇以外の処分を選択し、改善を図ることの多い類型である。A₁は、D案件以前において、会社から高い評価を受け、問題なく業務を遂行していた従業員であり、本件解雇以前に懲戒処分を受けたこともないこと、A₁が当時担当していた融資案件はD案件を含めて10件あったが、D案件以外の案件はすべて遂げられていること、結果的に会社はB₃保育園を予定どおり開園することができたことも考慮すれば、本件解雇は社会的相当性を欠くものである。

よって、本件解雇には正当な理由がない。

イ 会社は、A₂組合員（以下「A₂」という。）の本採用拒否に関するトラブル以降、組合に対して強固な組合敵視、嫌悪を有しており、職員説明会や理事会において、組合やその活動のことを「ヤクザ」、「恫喝」等と繰り返し評し、たちが悪い、がらが悪いなどと述べていたことから、その敵視、嫌悪の念は明白である。

会社は、組合が平成28年12月5日付けでA₂について組合員であることを公然化したことにより、A₂が組合員であることを認識し、これに伴い、A₂を支援していたA₁についても、組合活動に関係して

いることを認識するに至ったものとみられる。平成29年1月23日には、B₄が、A₁に対し、巻き込まれているのか、今だったら引き返せるなどと述べ、組合脱退勧奨や組合活動の牽制を行っていることからすると、会社は、この時点では既に、A₁が組合活動に関係しているのを認識していたというべきである。

そして、会社は、平成29年2月9日付けで、A₁に対し、運営部運営管理課への配置転換を命じ、組合が、同年4月26日、A₁の本件配置転換等を議題とした団体交渉を申し入れたところ、会社は、その翌々日である同月28日に、A₁に対して本件自宅待機命令を発している。会社は、同年2月2日時点で、A₁の使用していた携帯電話やパソコンを没収しており、この上、調査を行うに当たって配置転換や自宅待機命令を行う必要はなかったことに照らすと、配置転換や本件自宅待機命令、これらに続く本件解雇は、いずれも、A₁が組合員であることを理由に、組合活動を行うことを阻止する目的でなされたというべきである。

この点は、D案件には他の従業員も関与していたにもかかわらず、A₁以外の従業員には何らの処分もされていないこと、過去に会社において解雇ないし本採用拒否を行ったのは、組合員であるA₁及びA₂に対するもののみであることから明らかである。

ウ 以上のとおり、本件解雇は、A₁が組合員であることの故をもってなされたものであり、不当労働行為意思にも欠けるところがないことからすると、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 本件解雇は、A₁を含む組合の組合活動とは一切関係のない解雇事由を理由とするものであり、不当労働行為意思に基づくものではないから、不利益取扱いには当たらない。

イ A₁は、平成28年、次年度に新規開園予定の各園に係る借入業務等を担当していた。ところが、A₁は、D案件に関する借入業務について、同年6月から同業務を担当していたにもかかわらず、これを全く進行させていなかった上、上司からの状況報告等の指示に対しては、何ら問題なく進行しているかのように誤信させる虚偽の報告を繰り返し行っていたことが判明した。

B₁では、B₃保育園の開園予定日が迫っていたにもかかわらず、上記のA₁の勤務怠慢により、資金の借入業務が全く進行していなかったことから、C₁機構から借入予定であった約7000万円もの資金が調達できず、開園に重大な支障が生じかねない事態となった。そのため、他の職員が、民間の金融機関からの借入や調整に奔走し、かろうじて保育園開園にこぎ着けることができたものである。

会社は、D案件について調査を行い、A₁からも複数回聴取等を行ったが、A₁は、自らが業務を遂行したという虚偽の説明を繰り返し、調査結果からしてその痕跡がないことについて会社が指摘しても、合理的な弁解もしないままに虚偽の報告に終始したものである。

このように、A₁は、「上長の指示を守らない」、「勤務怠慢」行為につき、再三にわたる虚偽の報告を行い、信頼を完全に失わしめたのであって、「早期に改善の見込みがない」、「職員として適格性がない」という普通解雇事由があると判断したことから、本件解雇を行ったものである。

ウ 会社は、調査結果が一通り出揃った平成29年7月25日、A₁に対し、経営会議での弁明の機会を与えている。

また、上記イのようなA₁の行為の悪質性や、調査が外部機関にまで波及せざるを得なかったことによる信用毀損のおそれ等の事情を考慮すると、本件解雇は、社会通念上相当であるといえる。

エ 以上のとおり、本件解雇は、合理的な理由のあるものであって、A₁が組合員である等の故をもって行ったものではない。

オ なお、組合は、平成29年1月23日以降、会社が、B₄を通じて、A₁にA₂の支援をやめるよう圧力をかけていたと主張するが、そのような事実はない。A₁は、同年1月頃、身だしなみにおいて通常と比して明らかに異様な状態にあり、会社のベンチで始業直前まで寝ているような状況があったことから、B₄は、A₁に体力面及び精神面に過度な負担が生じているのではないかと気をつけ、心配する趣旨の発言を行ったにすぎない。

また、組合は、会社がA₁に配置転換を命じ、また本件自宅待機命令を発したことをもって、不当労働行為意思が推認される旨を主張する。しかし、配置転換は、A₁を同じ職務に置き続けることができなかつたため、当時人員不足であった管理課に配置転換したというものである。本件自宅待機命令は、D案件の調査に必要であったためであり、これらはいずれも合理的理由があるものである。組合活動等とは何らの関係もない。

2 争点2（会社が組合の平成29年5月19日付け団体交渉申入れに同年7月27日まで応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 組合は、平成29年5月18日の第1回団体交渉を踏まえ、同月19日、会社に対し、A₁に対する自宅待機の問題及びA₂の解雇問題を団交事項として、団交申入れを行った。これに対し、会社は、同月31日付けの回答書において、①A₂の解雇問題については、労働委員会の審査中であることを理由に交渉を拒否し、②組合の質問については、A₁の労働条件と関係がないため回答する必要性がないとし、③A₁の

身分関係に関する交渉は、現在調査中であるため交渉に応じられないと回答した。

その後、組合の抗議や再度の団交申入れにもかかわらず、会社は、平成29年7月25日にA₁を呼び出して形式的な事情聴取をした上で、同月26日に本件解雇をし、その翌日の同月27日に第2回団体交渉を開催するまでの間、団体交渉を開催することはなかった。さらに、会社は、この間、組合が要望した、B₁グループ組織図等の資料の提供を行うこともなかった。

以上のとおり、会社は、組合の申入れに対し、調査継続中であること等を理由に、2か月以上もの間、団体交渉を開催しなかったのであり、この点は正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 会社は、交渉経過を全体としてみれば、会社は誠実に団体交渉に応じ、交渉を尽くしていると主張する。しかしながら、本件自宅待機命令をめぐる団交事項は、A₁に対して解雇がなされた後では時機を失するものである。

ウ また、会社は、第2回団体交渉実施を拒否したのではなく、D案件への対応その他によって繁忙であったことや、A₁についての調査が継続中であったことから、やむを得ず平成29年7月27日の開催となったのであって、正当な理由のない団交拒否ではない旨を主張する。

しかし、上記イのとおり、本件団交申入れに係る団交事項は、A₁に対する最終処分決定前に交渉を行わなければ、時機を失する。また、第1回団体交渉においては、A₂の解雇問題について協議が留保されていた。さらに、本件自宅待機命令については、組合が就業規則上の根拠を示すよう要望し、これに対して会社が就業規則を提出することを約していたし、組合が本件自宅待機命令の発令権限の所在に関して組織図の提供を要望してもいたことからすると、早期に次の団体交渉

を行う必要性が高かった。組合が団交事項としていた自宅待機命令の意思決定や発令権者、根拠となる就業規則の規定、A₁に対する調査や最終処分に関する事項、事情聴取時における立会い等に関する事項は、D案件の調査中であっても回答及び交渉が可能な事柄である。会社が2か月以上もの間一度も団体交渉を行うことができないほどに繁忙であったとは考えられないし、D案件への対処、調査を行うことができているながら、団体交渉のみができないというのは、いかにも組合軽視の表れである。

さらに、D案件の問題は、平成29年1月に浮上しており、同年2月2日にはA₁の使用していた端末を取り上げ、他部署に異動させているのであり、調査の機会は十分にあったといえる。したがって、会社による団体交渉拒否は、正当な理由のないものというほかない。

(2) 会社の主張

ア 第1回団体交渉から第4回団体交渉までの団体交渉に対応する組合からの各団交申入れは、その本質としては、いずれもA₁の会社における身分関係を問題とするものである。そして、本件解雇の判断は、徹底的な調査を踏まえた検討を要するものであったことからすると、本件における労組法第7条第2号該当性の判断においては、一部の期間のみの対応を切り取って論ずるのではなく、一連の団体交渉の経過を全体的に観察した上で、団体交渉の拒否があったかどうか判断されるべきである。

本件においては、全体として4回の団体交渉が行われており、会社は、A₁の事象に関する調査の進行状況に応じて交渉の時期を調整しつつも、組合との交渉を積み重ねていると評価されるべきである。具体的には、会社は、平成29年5月18日の第1回団体交渉後、同年7月27日、同年9月29日及び同年12月14日の団体交渉に誠実

に応じ、A₁の会社における身分関係について交渉を重ね、十分な説明を行った。したがって、この交渉経過を全体としてみれば、会社と組合との間に、是正されるべき団体交渉の拒否は存在しない。

イ 仮に、平成29年5月18日の団体交渉と同年7月27日の団体交渉との間の経過を、個別に問題とする余地があるとしても、この間の会社の対応に、団体交渉の拒否と評価されるべき事実はないし、また仮に団体交渉の拒否と評価されるとしても、会社の対応には正当な理由があるというべきである。

すなわち、A₁の本件解雇事由該当行為は、B₁グループの信用にかかわる重大事項であったため、関係機関への照会等を含めた慎重な調査を行う必要があったものである。このような調査の性質に鑑み、会社としては、団体交渉を拒否する意図はないものの、調査の完了まで、団体交渉の時期を調整せざるを得なかった。

同時に、A₁の同行為によって、B₁は、B₃保育園の開園資金を公的機関から借り入れることが事実上不可能となり、平成29年4月に同保育園を開園することが困難な事態となっていた。しかし、開園ができなければ、入園予定者への影響はもとより、B₁グループに対する社会からの信頼をも失墜させることになるため、B₁グループは、急遽、民間の金融機関に融資を依頼するなどといった対応をとり、開園に向けた準備を進めていた。

さらに、同時期に、A₂の本採用拒否に関する争訟が発生するとともに、インターネット上に、B₁グループに関する内容虚偽の報道記事が掲載される問題が生じたことから、会社はその対応に追われており、その他の園の新規開園業務等もあって、業務は混乱を極めていた。このような事情により、D案件に関するA₁の業務遂行状況についての調査への着手は遅れざるを得ず、結果として、会社が調査を開始する

ことができたのは、平成29年4月下旬からとなった。

また、その後開始された調査自体も、A₁が、本件解雇事由該当行為のような重大悪質な行為を行った理由について何ら説明をしないばかりか、業務の進捗状況について、対応する書類やデータがあるはずである、もしかしたら誤って消してしまったかもしれないなどと、虚偽の弁解に固執したことから、会社は、これを徹底的に行うことを余儀なくされた。会社は、同調査において、A₁へのヒアリング、書類やパソコン上のデータの復元精査、公的機関への照会や調査への協力依頼といった膨大な作業を行っており、とりわけ、外部の公的機関に対する照会は、会社への信頼を損なう危険があったため、担当者は大変な労苦を重ねていた。会社は、これら調査を完遂しなければ、組合の要求に十分に答えることはできなかったものである。

以上のとおり、第2回団体交渉の時期が平成29年7月26日となったのは、D案件についての調査及び会社の判断が定まるまでの間は、会社の回答は調査中であるという程度にとどまらざるを得ないことから、調査終了を待つほかなかったためである。また、第2回団体交渉が本件解雇の翌日となったのは、調査の結果、A₁について解雇の判断がされた場合、保育所運営等の公的な業務を行うという会社の性質により、その実行は速やかに行う必要があったためであり、会社が本件解雇まで意図的に交渉を避けていたのではない。

会社は、そのような中においても、組合からの団体交渉申入書等に対して平成29年6月19日付けで回答書を発し、調査の性質上具体的な日程までは提示し得なかったものの、日程調整の意向を示した。さらに、調査が終了した同年7月14日には、団体交渉の日程を具体的に提案したことも考慮すると、会社は、団体交渉を拒否したのではないし、仮に拒否と判断されるにしても、団体交渉に応じることがで

きなかったことには、正当な理由がある。

ウ なお、初審命令は、組合作成の団体交渉概要メモを根拠として、第1回団体交渉において、組合が組織図や就業規則の提供を求め、会社がこれに応じる旨述べたことを認定し、その上で、開示を承諾した資料についてですら、第2回団体交渉までの約2か月間、組合に対してこれを提供しなかったと判断している。しかし、第1回団体交渉の経過において、会社は資料提供に応じる旨の発言を一切していない。加えて、会社は、平成29年6月23日付けで、都労委の審査手続において、就業規則を提出し、第2回団体交渉において組合に就業規則を提供している。

また、初審命令は、本件団交申入れに係る平成29年5月19日付け団交申入書記載の質問事項等について、第1回団体交渉ではこれらに対する十分な説明がされておらず、またこれらは調査進行中であつたとし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と判断している。しかし、業務上の調査と身辺調査の区別については、業務上の調査であることを第1回団体交渉で回答している。また、組合の申入事項については、調査終了後に団体交渉を行っても時機を失する事項ではなく、調査を優先することはあらかじめ伝達している。

以上のとおり、初審命令は、前提となる事実や判断過程に誤りがあり、不当である。

エ また、第1回団体交渉と第2回団体交渉との間には、既に都労委に本件事件が係属しており、会社は、調査期日の度に、都労委に対して団体交渉の状況について報告していたが、これについて都労委から団交内容が不十分であるなどの指摘を受けたことはなかった。都労委は、初審命令のように認定するのであれば、期日中に会社に対して、その

旨指摘し、少なくとも求積明をすべきだったのであり、そうすれば会社は、実際の団体交渉で説明を行うこともでき、また今回再審査手続で主張立証した内容を初審でも主張立証できたはずである。初審の団体交渉に関する命令は、以上のとおり、積明権不行使の明らかな違法がある。

3 争点3（争点2について、組合の救済利益は失われているといえるか。）
について

(1) 組合の主張

ア 救済利益の実質は、労働者個人の雇用関係上の権利利益の侵害に対する救済があるほか、組合活動一般の侵害に対する救済があり、さらにその判断に当たっては、再発防止の必要も考慮される。

本件では、会社の対応によって、A₁の解雇前に交渉を行うという適時の機会が奪われ、最終処分後に形骸的な団体交渉が行われたにすぎない事案であるところ、特に組合活動一般の侵害に対する救済や、再発防止の観点から、救済利益がなお現存することは明らかであって、都労委が、その救済のために文書交付を命じたことは、適切である。

イ また、会社は、団体交渉事項である本件自宅待機命令について、都労委が不利益取扱いに当たらないと実質的に認定していることから救済の利益がないと主張するが、少なくとも文書交付等による救済の必要性を否定するものではなく、当を得ない。

(2) 会社の主張

ア 救済命令における救済利益は、単に救済の申立ての時点において存するだけでは足りず、労働委員会が命令を発する時点において現に存続していることを要する。

イ そして、団体交渉の応諾を求める救済の申立てに対し、使用者が団体交渉に応ずるに至った場合には、もはや団体交渉の応諾を求めるに

ついでに救済利益は失われる。

本件において、組合は、本件団交申入れに対する誠実団交応諾を求めるところ、会社は、同申入事項について、平成29年7月26日の団体交渉において交渉に応じた上、同年12月14日までの間、繰り返し団体交渉に応じた。この対応が全体として誠実な団交応諾に当たるとは上記2(2)のとおりであり、労使間に十分な交渉がなされ、労使関係が健全かつ正常に機能していたといえる。したがって、命令時点において、団体交渉に関する救済利益は現存していない。

ウ また、団交申入れの議題であった事項について、労働委員会で不当労働行為の成否が判断されているときには、もはや団交拒否について救済を命ずる必要はない。

これを本件についてみると、組合は、都労委の審理において、本件団交申入れの議題とされていた本件自宅待機命令を不利益取扱いであると主張していたが、都労委は、命令の事実認定において、A₁を自宅待機とする必要があったことを認めた。このことからすると、都労委は、本件自宅待機命令が客観的な必要性に基づく正当な理由に基づくものであって、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いには該当しないと判断したというべきである。

そうすると、少なくとも、組合の申入れに係る内容のうち、本件自宅待機命令を問題とする部分については、救済の必要性、すなわち救済利益は失われているといえる。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- (1) 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、再審査結審時における組合員数は、3000名である。

- (2) 会社は、保育所の企画・運営及び運営受託を業とする株式会社であり、平成29年4月1日時点の従業員数は259名であった。
- (3) 会社、 B_1 及び B_2 は、 B_1 グループを構成している。 B_1 グループは、三者の保育事業等の一体的運営管理を行っており、平成29年4月1日時点における B_1 グループ全体の職員数は、1808名であった。
- (4) A_1 は、平成26年5月27日、会社との間で雇用契約を締結し、同年6月1日に会社に入社した者である。 A_1 は、会社開発部において、保育施設の開設営業、事業所内保育施設の提案資料作成、開園までのサポート業務等を担当していた。

2 保育所整備事業における C_1 機構からの融資手続

B_1 グループにおいては、認可保育所の開設に当たり、建築工事費等の調達のため、 C_1 機構から、貸付けを受けることがある。その場合の手続は、おおむね次のとおりである。

- (1) C_1 機構の融資相談係に対し、融資相談を行う。
- (2) 開設予定地の所在する都道府県知事及び市区町村長に対し、「福祉貸付事業借入申込意見書」（以下「意見書」という。）の作成を依頼し、その発行を受ける。
- (3) 利子の補給を受けるため、公益財団法人 C_2 財団（以下「 C_2 財団」という。）に対し、利子補給額の計算を申請する。
- (4) C_1 機構に対し、必要な添付資料を添えて、借入申込書を提出する。このときの添付資料としては、意見書、建築工事等見積書等がある。
- (5) C_1 機構は、借入申込受理手続が完了した後、申込者に対し、借入申込

受理票（以下「受理票」という。）を発行する。なお、受理票が発行される前に建築等の契約を締結しても、融資の対象とはならない。

- (6) C₁機構が申込みの内容を審査し、貸付けが内定した場合は、「貸付内定通知書」を交付する。審査に要する期間は、受理から1か月程度である。

3 B₃保育園事業の開始

- (1) B₁は、申立外C₃株式会社が東京都E区F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において、平成28年3月31日、E区審査会から正式に保育所整備事業者として選定を受けた。そこで、B₁は、平成29年4月1日の開園に向けて、同保育園（名称は「B₃保育園」という。）の開園業務（D案件）を開始した。

なお、同事業においては、保育園の他に、発達支援事業所を併設する予定であった。保育園部分の開園に際しては、C₁機構から、内装工事資金として、約7000万円の借入れを受けることを計画し、平成28年10月ないし12月頃に受理票の発行を受ける予定とされていた。

- (2) A₁は、D案件を含む、平成29年度開園予定の10件の保育施設に係る、C₁機構からの借入れに関する業務を担当することとなった。A₁は、同借入業務では、主担当者として、書類の作成や各機関とのやり取りを行っていた。

4 A₂の本採用拒否

- (1) A₂は、平成28年11月1日、B₁と期間の定めのない労働契約を締結し、発達支援事業部長として勤務した。なお、試用期間は、3か月間とされていた。

B₁は、A₂の部下から同人によるパワーハラスメントの相談を受けたことから、同年12月1日、A₂と面談を行い、対応方針が決まるまで自宅待機を命じた。

(2) A₂は、平成28年12月3日、上記(1)の自宅待機命令の件について組合に相談に赴き、A₁も、支援者としてこれに同行した。A₂は、同日、組合に加入した。A₁は、このときは組合に加入はしなかった。

組合は、平成28年12月5日、B₁に対して、A₂の組合加入を通知し、同人に対する自宅待機命令に関する団体交渉を申し入れた。

B₁と組合は、同月14日及び22日に団体交渉を行った。

(3) B₁は、平成28年12月28日、A₂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、平成29年1月31日付けで本採用を拒否することを通知した。

(4) 組合は、平成29年1月18日、B₁を被申立人として、A₂の本採用拒否につき、都労委に救済申立てをした（東京都労委平成29年(不)第6号）。

5 D案件の手續未了が発覚するまで

(1) 会社の開発部定例会議

ア 会社開発部では、2週間に1回程度、開発部定例会議が開催され、各業務の進捗状況が共有されていた。同会議には、上長であるB₄（B₂の所属であり、会社及びB₁に兼務出向して開発部の業務を担当していた。）が毎回出席し、また、会社取締役であるB₅も、都合が合えば出席し、業務報告を受け、必要な指示等を行っていた。

イ 定例会議は、D案件を含む平成29年度の新規開園業務が始まった平成28年6月から同年12月までの間に、複数回開催された。このうち、A₁が出席した定例会議の議事録には、A₁が、D案件の進捗が遅れている旨を報告したことの記載はない。

(2) D案件についてのA₁の業務状況

ア A₁は、平成28年8月4日、D案件の設計を発注する候補となる業

者に対し、C₁機構への提出に係る書類の作成を依頼した。

イ A₁は、平成28年10月5日ないし11日頃、B₄に対して、D案件に関し、金額や不動産の関係事項、補助金に関する事項について、メールで問合せをした。

ウ 上記アの業者は、平成28年10月27日、A₁に対し、D案件に関するものを含む建築工事費等見積書をメールで送付した。

(3) D案件の進捗状況の確認と、A₁の組合加入

ア B₄は、平成28年12月15日、A₁に対し、D案件について、メールで進捗状況を尋ねたが、A₁は、これに返信しなかった。

イ B₄は、平成28年12月21日、A₁に対し、ショートメッセージで、D案件について、C₁機構の受理票発行のタイミングを心配している旨伝えたが、A₁は、同月28日、D案件以外の案件について返信を行い、D案件についての問合せには返信しなかった。

ウ B₁の管理部長であるB₆は、平成28年12月21日、職員説明会において、A₂のパワーハラスメント疑いについて説明する場面で、組合の窓口担当者について「品がよくないといいたいでしょうか、がらが悪いといいたいでしょうか、ごめんなさい、そういう方が…団体交渉の窓口というのか、という方が、申し訳ないですけど、この場にとってもお呼びできる判断はできなかったです。」と述べた。

エ B₄は、平成28年12月28日、B₅に対し、メールで、A₁と連絡が取れず、機構の受理票の進捗等について連絡が受けられないことを報告するとともに、A₁について、ここ数か月は返信や折り返しが滞っており、身だしなみの乱れもあって、メンタル面も含めて心配であるから、年明けに面談の予定をしている旨報告した。

オ A₁は、平成29年1月5日、組合に加入した。

カ B₅は、平成29年1月6日、A₁に対し、D案件に係る受理票の発

行予定日を確認したところ、A₁は、同月13日に発行予定であると報告した。

キ B₅は、平成29年1月10日、C₁機構に対し、D案件の受理票発行予定日について確認したところ、D案件に関するB₁からの借入手続は全く行われていない旨の返答がされた。

ク B₅は、平成29年1月19日、B₁職員との会合において、A₂のパワーハラスメント疑いへの対応を説明する場面で、組合について「そのどうも労働組合が、言葉が正しいかアレなんですけど、まあ簡単に言うとヤクザのような、まあ、恫喝ですよ。『今すぐ理事長出せ』。で、場合によっては会社の前でいろいろ抗議活動やる、理事長の自宅に押しかける、というような団体であったので、まともに話をしても、これはしょうがないと会社としては判断をしました。」などと発言した。

6 本件自宅待機命令が発令されるまで

- (1) B₄は、平成29年1月23日、A₁との間で面談を実施した。
- (2) 会社は、平成29年2月2日、D案件の調査のため、A₁に貸与していた会社のパソコン及び携帯電話を没収した。
- (3) 会社は、平成29年2月9日、A₁に対し、運営部運営管理課への配置転換を命じた。
- (4) 会社は、平成29年2月中旬から下旬にかけて、業者に依頼し、上記(2)のパソコン及び携帯電話のデータ復元を行った。

7 D案件の処理

- (1) B₁グループは、D案件について、C₁機構からの資金借入手続が進んでいなかったことから、開園に必要な資金を、民間の金融機関から借り入れる手続を行った。
- (2) B₁は、平成29年4月1日、B₃保育園を開園した。

8 C₄オンラインの記事掲載及びこれに対する対応

- (1) 申立外株式会社C₅（以下「C₅」という。）は、平成29年3月28日、B₁の保育園運営に関する記事をインターネット上に掲載した。同記事には、B₁で保育士の過重労働が常態化している、備品や設備に問題があり、これについて業者に虚偽報告書を作成させている、事故発生の際の対応が不誠実であったなどの内容が記載されていた（以下、当該記事について「本件記事」という。）。
- (2) B₁は、平成29年4月6日及び同年5月1日、本件記事の作者であるC₅のライターに対し、通知書を送付した。また、B₁グループは、同年3月末頃から5月上旬頃にかけて、B₁グループの運営する施設において、本件記事に関する説明会を行った。
- (3) B₁は、C₅らに対し、本件記事の記載の一部が名誉毀損に当たるとして、損害賠償を求める訴えを、東京地方裁判所に提起した（同裁判所平成29年（ワ）第42840号）。東京地方裁判所は、平成31年2月13日、B₁の請求を一部認容する判決を言い渡した。

上記事件被告らは、上記判決を不服として控訴したが（東京高等裁判所平成31年（ネ）第1126号、同令和元年（ネ）第2520号）、東京高等裁判所は、判決を一部変更したものの、B₁の請求を一部認容する判決を言い渡した。C₅及びB₁は、同判決を不服として、それぞれ上告及び上告受理申立てをしたが、最高裁判所は、令和2年10月14日、これら上告及び上告受理申立について、いずれも上告棄却、上告受理申立不受理決定をし、上記控訴審判決は確定した。

9 組合の第1回団体交渉申入れと本件自宅待機命令

- (1) 組合は、平成29年4月26日、会社に対し、書面にて、A₁が組合員である旨を明記した上で、①A₂の解雇問題について、②A₁の社有PC及び社有携帯の強制没収と一方的な職種変更について、③マスコミ等で報道されているB₁の不正疑惑についての3点を団交事項として、団体

交渉を申し入れた。

- (2) B₆及びB₄は、平成29年4月27日、A₁と面談を行った。B₆及びB₄は、同面談において、A₁に対し、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。
- (3) 会社は、平成29年4月28日、A₁に対し、D案件に対する調査のため、同年5月31日までの自宅待機命令(本件自宅待機命令)を発した。
- (4) 会社は、平成29年4月28日付けで、組合に対し、組合の上記(1)の団交申入れに対して、回答書を発した。同回答書には、上記(1)の②A₁に関する議題について、団体交渉に応じると記載されていた。
- (5) B₄は、平成29年4月下旬頃から、A₁のパソコン及び携帯電話に格納されていたデータの確認作業を開始した。
- (6) 組合は、平成29年5月1日付けで、会社に対し、求釈明書を発した。会社は、組合の上記求釈明書に対し、同月10日、回答書を発した。同回答書には、会社はB₁グループに属する法人であり、人事・総務に関する権限は、B₁グループ全体において一体的に行使していること、自宅待機命令の法的根拠は業務命令であることが記載されていた。
- (7) 組合は、平成29年5月8日、都労委に対し、会社が本件自宅待機命令を発したこと等が不当労働行為に当たるとして、救済申立てを行った(本件初審)。

10 会社による調査の状況

- (1) 会社は、A₁に対し、D案件の業務状況についての報告を求め、A₁は、これに対して、平成29年5月1日及び同月16日、報告書面を提出した。同書面には、平成28年6月3日頃に10園分の初回の融資相談を行い、その後調整を経て、同年9月頃に書類の補充等をし、12月半ばに受理票の発行スケジュールを確認し、12月28日にC₁機構から、年始に揃い次第受理票発行の見込みである旨連絡を受けたという内容が記

載されていた。

- (2) B₄は、平成29年4月28日頃から同年5月25日頃までの間、A₁のデスク周りに保管されていた書類を確認した。
- (3) 会社は、平成29年5月下旬ないし6月上旬頃、E区、C₁機構及びC₂財団に対し、D案件の進捗問合せを行った。

これに対し、E区は、A₁から意見書作成依頼の文書を受領したことはなく、進捗確認や相談を受けたこともない旨回答した。

C₁機構は、平成28年6月3日、A₁からD案件について初回相談を受けた、それ以降は他の園の案件も含めて随時相談や協議を受けており、D案件について具体的な問合せ内容や日付を特定することはできない、進捗の確認を受けたことはない、E区からの意見書は届いておらず、意見書にまつわるやり取りもない旨回答した。

C₂財団は、D案件については、相談記録はなく、福祉資金借入申込書等の提出もなかったと回答した。

11 第1回団体交渉から第2回団体交渉までの経緯

- (1) 会社及び組合は、平成29年5月18日、第1回団体交渉を行った。

同団体交渉には、組合側はA₃副委員長、A₄書記長、A₅執行委員、A₆執行委員（以下、順に「A₃」、「A₄」、「A₅」、「A₆」という。）及びA₁が、会社側はB₁管理本部長B₆及び代理人弁護士が、それぞれ出席した。同団体交渉においては、主に、本件自宅待機命令の目的、調査の内容、就業規則上の根拠、人事権限の根拠等についてのやり取りが行われた。

組合側は、同団体交渉において、会社側出席者に対し、なぜB₁のB₆が、A₁に対して自宅待機命令を発令することができるのかという趣旨の問いを發し、会社側代理人弁護士は、B₆はB₁グループ全体の管理者として行った旨返答した。

また、組合側は、本件自宅待機命令の理由として、調査を本格的に行うというのは、具体的にどういうことかということを質問したところ、会社側代理人弁護士は、「本人の全て周辺を調査しなければならなくなったということである」と回答した。A₆が、周辺とはどういうことかと尋ねたところ、会社側代理人弁護士は、D案件についてA₁の説明と実態が全く異なっているから、A₁の使用していた携帯やパソコンなど、業務状況を中心として調査を行う旨を回答した。

さらに、組合側は、B₆は、就業規則上のいかなる根拠により、調査や自宅待機命令に関する権限を有しているのかと質問した。会社側代理人弁護士は、今日は就業規則を持ってきていない、労働委員会の申立てがあることもあるため、条文等間違えないような形で、ちゃんと書面でお答えすると回答し、これに対して、組合側は、団体交渉の場でするように述べた。この直後の会社側出席者の返答は、聞き取れる形で記録に残っていなかったため、明らかでない。会社側代理人弁護士は、同団体交渉の中で、自宅待機というのは人事権一般から導き出せる旨を述べたが、団体交渉の最後に、自宅待機命令の就業規則上の根拠について再度問われたのに対して「労働委員会に申立てもありますから、詳しいところの書類出したいと思います。」と回答した。

(2) 組合は、平成29年5月19日、会社に対し、書面にて、第2回団体交渉を申し入れた（本件団交申入れ。また、以下、同日付けの申入書について「5月19日付け申入書」という。）。5月19日付け申入書には、次のアないしオのような内容を含む質問事項等が記載され、会社はこれらに対し、書面にて同月31日までに回答するよう記載されていた。また、第2回団体交渉は同年6月10日までに開催するという要望が記載されていた。

ア なぜ、本件自宅待機命令を、B₁の管理本部長を通じて通達したのか。

- イ 自宅待機等の指揮命令に関する発令権者は所属する会社の社長・役員で間違いないか。
- ウ A₁に関する調査とは業務に関することであるか、身辺調査であるか。
- エ 客観性担保のため、第三者委員会や事情聴取時において、組合から第三者や弁護士等の立会いを求める。
- オ 自宅待機と判断するに至った就業規則の根拠について明示するよう求める。
- (3) 会社は、平成29年5月31日、組合に対し、5月19日付け申入書に対する回答書を送付した。同回答書には、A₁に関する質問について、本件自宅待機命令は、会社の意思決定に基づいてB₁の管理本部長が伝達したものであること、B₁グループの管理運営に関する質問は本件とは関連性がなく回答の必要はないことが記載され、また、A₁については、D案件に関する調査等が継続しているため、現時点で団体交渉を行うことは適切ではないと考えている旨が記載されていた。
- (4) 会社は、平成29年5月31日、A₁に対し、書面にて、D案件に対する調査のため、本件自宅待機命令を同年6月30日まで延長する旨を告知した。
- (5) 組合は、平成29年6月1日、会社に対し、同日付けで「抗議並びに申入書」と題する書面を交付した。同書面には、本件自宅待機命令の延長について抗議する旨、調査等を理由に団体交渉に応諾しないのは不当な対応であり、改めて団体交渉を申し入れる旨及びこれらの内容に対して同年6月5日までに回答すべき旨が記載されていた。
- (6) 会社は、平成29年6月5日、上記(5)の同年6月1日付けの書面に対し、回答書を送付した。同回答書には、本件自宅待機命令の意思決定主体等について、上記(3)の回答書の内容と同様に説明するとともに、団体

交渉を拒否するものではないが、現在もD案件について調査等が継続中であり、現時点において団体交渉を行うことは適切ではないと考えている旨記載されていた。

- (7) 組合は、平成29年6月6日、本件申立ての初審審査手続において、都労委に対し、会社が調査の継続を理由に本件団交申入れに応じないことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、申立事実及び請求する救済内容を追加した。
- (8) 組合は、上記(6)の会社の回答を受けて、平成29年6月13日、会社に対し、書面にて、改めて第2回団体交渉を申し入れた。同書面には、団交期日は6月20日から同月23日までの間と記載されていた。
- (9) 会社は、平成29年6月19日、組合に対し、上記(8)の団交申入れへの回答書を送付した。同回答書には、団体交渉を拒否するものではないが、現在もA₁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はないと考えている、然るべき時期に日程等連絡すると記載されていた。
- (10) 会社は、平成29年6月23日付けで、本件の初審審査手続において、就業規則を書証として提出した。
- (11) 組合は、平成29年6月26日、会社に対し、書面にて、改めて第2回団体交渉を申し入れた。同書面には、団交期日は同年7月7日までと記載されていた。
- (12) 会社は、平成29年6月30日、A₁に対し、書面にて、D案件に対する調査のため、本件自宅待機命令を同年7月31日まで延長する旨を告知した。
- (13) 組合は、平成29年7月6日、会社に対し、書面にて、改めて第2回団体交渉を申し入れた。同書面には、団交期日は同年7月21日までと記載されていた。

- (14) 会社は、平成29年7月14日、組合に対し、書面にて、組合の同年6月26日付け及び同年7月6日付け団交申入書に対する第2回団体交渉の日程を、同年7月27日と提案した。その結果、会社及び組合は、次回団体交渉を同月27日に開催することで合意した。
- (15) 会社は、平成29年7月25日、経営会議を開催し、A₁に対してD案件に対する弁明の機会を付与した。このとき、A₁は、D案件について、他の業務と同じように業務を遂行した旨を述べた。
- (16) 会社は、平成29年7月26日、A₁について、D案件に関し意見書提出等の業務を一切行っておらず、上長に対してはD案件が問題なく進行しているかのように虚偽の報告を繰り返したことを理由とし、これらが就業規則第29条第3号の「勤務怠慢」、「上長の指示を守れず」、「早期に改善の見込みがない」、同条第12号の「職員として適格性がない」に該当するとして、A₁を普通解雇した（本件解雇）。本件解雇は、同日中にA₁に告知された。

12 第2回団体交渉以降の経過

- (1) 会社及び組合は、平成29年7月27日、第2回団体交渉を行った。同団体交渉には、組合側はA₃、A₅、A₆及びA₁が、会社側はB₆と代理人弁護士らが、それぞれ出席した。

同団体交渉では、主に、本件解雇について協議がされた。組合は、同団体交渉において、団体交渉で自宅待機の問題を協議しようとしていたにもかかわらず、前日にいきなりA₁が解雇されたのであり、本件解雇は手続上問題があるため撤回するように求めたが、会社は手続上の瑕疵は一切ないとして、これに応じなかった。

また、会社は、同団体交渉において、組合に対し、最新の就業規則を交付した。

- (2) 組合は、平成29年8月10日、本件申立ての初審審査手続において、

都労委に対し、本件解雇が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、申立事実及び請求する救済内容を追加した。

- (3) 会社及び組合は、平成29年9月29日、第3回団体交渉を行った。同団体交渉には、組合側はA₃、A₄、A₅、A₆及びA₁が、会社側はB₆と代理人弁護士らが、それぞれ出席した。

同団体交渉では、組合側が、A₂についての団体交渉が実施されていない理由を確認したいと述べ、会社側は、団体交渉を拒否する意向はないが、現在、都労委と地裁において証拠調べ等の手続が進んでいることから、それを優先すべきであると回答した。

組合側は、A₁の解雇理由を具体的に問うとともに、A₁が10件もの案件を抱えていたために、錯誤して報告する可能性があるとして指摘した。会社側は、これについて、A₁は、D案件の重要職務を担っていたところ、開園間近になって借入手続を全く行っていないことが判明したのみならず、判明するまで、上司に対して虚偽の報告や説明を繰り返していたことから、解雇を判断した旨、錯誤は考えにくい旨を回答した。

また、組合側は、A₁の自宅待機期間における調査内容及び責任者を明らかにするようにも求めた。

- (4) 会社及び組合は、平成29年12月14日、第4回団体交渉を行った。同団体交渉には、組合側はA₃、A₄、A₅、A₆及びA₁が、会社側はB₆と代理人弁護士らが出席した。

同団体交渉では、主に、A₁の所属や身分関係、本件自宅待機命令の発令権限の所在、本件解雇の理由等についてやり取りがされ、組合側は、改めて本件解雇の撤回を求めた。

- (5) A₁は、会社に対し、本件解雇は無効であると主張して、A₁が雇用契約上の地位を有することの確認を求める訴えを、東京地方裁判所に提起した（東京地方裁判所平成29年（ワ）第41619号）。東京地方裁判

所は、平成31年3月15日、本件解雇は有効であるとして、A₁の請求を棄却する判決を言い渡した。

(6) A₁は、平成30年6月6日、上記(5)の訴訟において、C₁機構がD案件に関して受領した借入申込書類等及びその附属書類につき、非公式、未確定のものを含めた一切の文書について、文書送付嘱託を申し立てた。東京地方裁判所は、同申立てを採用し、C₁機構に対して嘱託を行ったが、C₁機構は、同年7月2日、同申立てに係る書類について、受領したものはないと回答した。

(7) A₁は、上記(5)の東京地方裁判所判決を不服として、東京高等裁判所に控訴した。東京高等裁判所は、令和元年10月16日、A₁の控訴を棄却する判決を言い渡した。A₁は、当該判決について、最高裁判所に上告受理申立てを行ったが、最高裁判所は、令和2年9月15日、上告不受理決定をしたことから、上記控訴審判決が確定した。

13 就業規則の定め

(1) B₁グループの就業規則は、普通解雇事由として、次のとおり定めていた。

「(普通解雇)

第29条 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

<省略>

(3) 勤務怠慢、又は法人、上長の指示、就業規則等を守れず、かつ早期に改善の見込みがないと認められるとき

<省略>

(2) 職員として適格性がないと法人が判断したとき

<省略>」

(2) 上記就業規則において、会社やB₁グループが、職員に対し自宅待機を命ずることができる旨を直接具体的に定めた規定はない。

第4 当委員会の判断

1 争点1（会社が平成29年7月26日付けでA₁を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 会社は、平成29年7月26日、A₁に対し、D案件にかかる借入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ように装い、虚偽の報告を繰り返したことが、就業規則上の勤務怠慢に当たるとして、本件解雇を行った。本件解雇が不利益性のある行為であることは明らかであるところ、以下、これが不当労働行為意思に基づくものか否かにつき、以下検討する。

(2)ア 本件解雇の理由等

会社は、本件解雇の不当労働行為意思の存否に関し、A₁を普通解雇にすべき合理的理由があるのであって、不当労働行為意思に基づくものではないと主張するものである。

(ア) この点についてみるに、前記第3の3(1)及び(2)のとおり、A₁は、D案件に関し、平成28年10月ないし12月までに、C₁機構から受理票の交付を受けることを予定して、担当者として必要な事務を行うべき義務を負っていたにもかかわらず、D案件に関する借入手続が行われていないことが会社に判明した平成29年1月10日までの間に、前記第3の10(3)及び同12(6)のとおり、E区に対して意見書作成依頼の手続を行っておらず、C₁機構に対して初回相談は行ったものの、借入申込書類等を提出しておらず、また利子補給のために必要なC₂財団への問合せも行っていなかったことが認められる。A₁のこれらの行為は、普通解雇事由を定める就業規則第29条第3号の「勤務怠慢」に当たる。

これらの行為により、B₁がC₁機構から開園資金を借り入れるこ

とのできない状態となり、B₃保育園の開園を不可能とし得る重大な支障を発生させ、同開園業務の担当者をはじめとする、B₁グループの他の職員に大きな混乱をもたらしたものであること
からすると、A₁の行為によって生じた結果は、重大である。

また、前記第3の5(1)イ及び同(3)ア、イにおいて認定したとおり、A₁は、平成28年中、開発部定例会議において、D案件の進捗が遅れていることを報告せず、B₄からD案件の進捗について報告を求められた際にこれに返信をしていないし、口頭で回答したとも認められない。さらに、前記第3の5(3)カのとおり、平成29年1月6日にB₅からD案件の受理票発行予定日を尋ねられた際は、同月13日に発行予定であると、実態に反する報告をしたことが認められる。

加えて、前記第3の10(1)及び同11(15)によると、A₁は、D案件に係る借入業務が行われていないことが発覚した後の会社の調査におけるヒアリングにおいても、自らD案件に係る手続を実施した旨を文書で説明し、弁明の機会を付与された際も、これと同様に述べたことが認められるところ、上記のとおり、実際にはD案件に係る借入業務が進められていなかったことに照らすと、上記A₁の報告や説明は、いずれも虚偽であったと認められる。したがって、これらの不報告や虚偽説明の行為は、就業規則第29条第3号の「勤務怠慢」、「上長の指示を守れない」という事由に該当するものである。

さらに、これら不報告や虚偽説明は、自らの業務が進んでいないことを隠蔽しようとするものであることからして、A₁に、上記勤務怠慢の行いを改善する姿勢は認められず、就業規則第29条第3号の「早期に改善の見込みがない」にも該当する。さらに、誠実に職

務に当たる態度もみられないといえ、同条第12号の「職員としての適格性がない」にも該当するというべきである。

これらの不報告等は、会社との信頼関係を失わせるものであるとともに、反省や改善に向けた態度を示してもいないものであって、悪質と評価せざるを得ない。

(イ) また、会社は、D案件の調査に関し、複数回にわたってA₁からヒアリングを実施し、聴取結果に基づいて対外的な調査を行って、解雇事由該当事実の認定をしている。さらに、会社は、前記第3の11(15)のとおり、本件解雇の前に、A₁の弁明を聞く機会を設けているのであって、会社は、本件解雇を行うに関しては、慎重な手続をとったというのが相当である。

(ウ) これらの点について、組合は、A₁が、C₁機構に対し、D案件の融資に関する相談を複数回行い、借入れの内諾を得るとともに、平成28年10月頃には、B₄に対し、借入れの必要事項や書類について、確認し、報告を行っていたのであって、上司等と進捗や問題点を共有しつつ、適切に業務を進行していたといえ、業務遅滞の原因としては、むしろ他の従業員の業務が遅れていた状態も指摘されると主張する。

確かに、前記第3の10(3)及び同5(2)アないしウのとおり、A₁が、C₁機構に対してD案件の融資について相談をしたことがあること、平成28年10月頃、C₁機構との協議や借入に必要な建築工事費見積書の取得等の作業を行い、またB₄に対して工事や補助金等に関する事項を問い合わせていた痕跡があることは認められる。しかし、A₁が、自ら行うべき借入申込書類等の提出や、意見書発行手続を行っていなかったと認められることは、上記(ア)のとおりである。これらの進行の遅れが、B₄等、他の従業員の作業の遅滞を理由とし

て生じたことをうかがわせる具体的な事情はない。

また、A₁が進行の遅れを適時に会社内で共有していたことを示す客観的証拠はなく、むしろ、上記(ア)のとおり、上司等と進捗を共有していなかったというのが相当である。以上に鑑みると、A₁がその業務を適切に行っていたということはできないのであって、上記組合の主張を採用することはできない。

(エ) 組合は、A₁は、D案件以前において、会社から高い評価を受け、問題なく業務を遂行していた従業員であり、本件解雇以前に懲戒処分を受けたことがないこと、A₁が当時担当していた融資案件がD案件を含めて10件あったが、D案件以外の案件はすべて遂げられていること、結果的に会社はB₃保育園を予定どおり開園することができたことを指摘し、本件解雇は社会的相当性を欠くと主張する。

しかし、証拠によると、A₁が他に担当していた9件については、受理票が発行されていたことが認められ、A₁は、その範囲では職責を果たしていたといえるものの、A₁が会社から高い評価を受けていたという客観的裏付けはない。

また、仮にA₁において、D案件以外の業務遂行に問題がなかった、あるいは以前に懲戒処分を受けたことがなかったとしても、本件解雇事由該当行為については、それ自体、B₁グループ及び他の従業員に与える影響が重大であるし、その後の調査をめぐるA₁の態度等にも照らすと、本件解雇は合理性を欠くとはいえない。B₃保育園が予定どおり開園したことは認められるが、これは他の従業員が対応をした結果であって、A₁の行為が会社の業務に及ぼした影響が重大でなかったと評価することはできない。よって、組合の主張を前提としても、本件解雇が不当労働行為意思に基づくものであるとはいえない。

(ウ) 以上を総合すると、会社が本件解雇を行ったことについては、合理的な理由があるというべきである。

イ 組合嫌悪にまつわる事情

(ア) 組合は、会社は組合に対して強固な組合敵視、嫌悪を有しており、職員説明会や理事会において、組合やその活動のことを「ヤクザ」、「恫喝」、「業務妨害」等と繰り返し評していたこと、たちが悪い、がらが悪いなどと述べていたことからすると、組合嫌悪の念は明白であると主張する。

確かに、前記第3の5(3)ウ及びクのとおり、B₆やB₅が、職員説明会において、組合や組合の窓口担当者について、ヤクザ、恫喝、がらが悪い、品がよくない等と述べたことが認められる。また、B₅は、平成29年2月13日の理事会においても、組合について、業務妨害と述べている。このことからすると、B₆やB₅が組合に対して嫌悪の情を有していたことはうかがわれる。しかし、A₁に対する会社の一連の取扱いが合理的な理由に基づくものであることは、上記アのとおりであることからすると、これらの発言のみをもって、本件解雇が不当労働行為意思に基づくものとまでいうことはできない。

(イ) 組合は、平成29年1月23日に、B₄がA₁に対して組合脱退勧奨や組合活動の牽制のような発言をしていることから、会社は、この頃にはA₁が組合活動に関係していることを認識しており、その後の平成29年2月9日に、運営部運営管理課への配置転換を命じていること、さらに公然化直後の同年4月28日に本件自宅待機命令を発したこと、これら配置転換及び本件自宅待機命令は調査の遂行上必要性がないことに鑑みると、本件解雇は、A₁が組合員であることを理由に、組合活動を行うことを阻止する目的でなされたと

いうべきである旨主張する。

しかし、平成29年1月23日にB₄がA₁に組合脱退を勧めた等の発言があったという組合の主張については、客観的裏付けはなく、この時点において、A₁は、意識的に組合加入を公然化していなかったことに鑑みると、会社がA₁の組合加入や組合活動への関与を認識していたことを前提とする組合の上記主張を採用することはできない。

また、前記第3の9(1)及び(3)のとおり、本件自宅待機命令の発令は組合がA₁に関する団体交渉を申し入れた翌々日にされたものであるが、下記2(2)エ(イ)のとおり、会社は、平成29年2月ないし4月頃、D案件の処理や、本件記事への対応、新規開園業務等により、業務繁忙な状態にあったと認められることからすると、D案件に関する調査に本格的に着手した時期が、平成29年4月下旬となったことは、特段不合理ではない。そして、上記ア(ア)のとおり、D案件に係る借入業務の停滞は、会社業務へ重大な影響を及ぼしたものであり、資料を精査し、関係各機関への問合せ等を行いつつ調査を遂行する必要もあったことからすると、調査を本格化させた時期にA₁に対して本件自宅待機命令を発したことも、不合理とはいえない。

そうすると、本件自宅待機命令が発令された時期が、A₁の組合加入が公然化された翌々日であることは、直ちに会社の不当労働行為意思を基礎付けるものとまでいうことはできないため、本件自宅待機命令の時期をもって、本件解雇が不当労働行為意思に基づくものであるとは認められない。

組合は、さらに、D案件には他の従業員も関与していたにもかかわらず、A₁以外の従業員には何らの処分もされていないこと、過去に会社において解雇ないし本採用拒否を行ったのは、組合員である

A₁及びA₂に対するもののみであることから、不当労働行為意思が推認される旨を主張する。しかし、本件解雇には、上記アのとおり合理的な理由が認められるところ、組合主張の各事実を勘案しても、本件解雇が不当労働行為意思に基づくものであるとまでいうことはできない。

ウ 小括

以上より、本件解雇は、不当労働行為意思に基づいてされたものとは認められない。

(3) 結論

したがって、本件解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

2 争点2（会社が組合の平成29年5月19日付け団体交渉申入れに同年7月27日まで応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 義務的団交事項該当性

前記第3の11(2)のとおり、本件団交申入れにおける申入事項は、本件自宅待機命令に関する問題等であるところ、これは、組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関するものであって、義務的団交事項に当たる。

(2) 会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たるかについて

ア 前記第3の11(3)ないし(4)に表れている経過によると、会社は、本件団交申入れに対し、平成29年5月31日付けの回答書において、A₁については、D案件に関する調査等が継続しているため、現時点で団体交渉を行うことは適切ではないと考えている旨回答し、その後、組合から、同年6月1日、同月13日、同月26日、同年7月6日の4回にわたって、書面にて団体交渉を申し入れられたのに対しても、

同様にD案件に関する調査等が継続していることを理由に、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ているという趣旨の回答をしたことが認められる。同認定事実によると、会社は、この間、平成29年6月19日の回答書において、然るべき時期に日程等を連絡する旨回答しているものの、具体的に団体交渉に応じることのできる時期や日付を提案していない。結果として、同年7月27日までに第2回団体交渉が開催されるまでの間、団体交渉が開催されなかったことが認められる。

イ 以上のような会社の対応が、正当な理由のない団交拒否に当たるかについてみるに、会社は、組合から団交申入れを受けてから2か月以上の間、組合から4度にわたり団体交渉に応じるよう要求されたにもかかわらず、いずれに対しても、D案件に関する調査等が継続していることを理由に、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ている旨の回答をするのみで、具体的な時期や対応可能日を提案せず、団体交渉に応じなかった。

このことからすると、会社は、組合の度重なる催告にもかかわらず、団体交渉の開催に応じず、また団体交渉が可能となる時期の見通しを伝えることもしなかったというのが相当である。

ウ 本件団交申入れの団交事項は、本件自宅待機命令に関する問題であり、前記第3の11(2)のとおり5月19日付け申入書記載の質問事項に鑑みると、団体交渉において回答することが期待されているのは、本件自宅待機命令の発令権限の所在や、就業規則上の根拠、業務に関する調査であるか身辺調査であるかといった、本件自宅待機命令の根拠、性質に関する内容であることがうかがわれるところ、これらは、組合の検討の前提となるものであり、早期に回答すべき内容である。また、本件自宅待機命令は、A₁に業務懈怠の疑いがあり、その調査の

目的で発令されているものであって、調査の結果次第では、A₁に対し、処分等が行われることも想定される。そうすると、本件自宅待機命令に関する交渉は、遅くともその処分等の前に行わなければ、交渉の意義や実効性は乏しくなる。以上を踏まえると、当該団交事項は、早期に団体交渉に応じるべき内容であるというのが相当である。

加えて、組合は、本件団交申入れにおいて、平成29年6月10日までに団体交渉を開催するよう求めていることにも鑑みると、組合としては、本件自宅待機命令の発令を踏まえ、その性質や根拠について協議、交渉を行うことを希望して、比較的早期の団体交渉開催を希望していたというべきである。

そうすると、会社は、客観的な必要性の観点からも、また組合の希望からも、早期に当該団交事項についての団体交渉に応じるべきであったというのが相当である。

エ(ア) 他方、会社が、上記組合の団交申入事項について、団体交渉を開催し、必要な説明等をするのに支障があったと認めるに足りる証拠はない。

また、第1回団体交渉も、その後に行われた団体交渉でも、会社側の出席者は、B₆と代理人弁護士のみであったところ、下記(イ)のような業務繁忙の事情を考慮しても、これら会社団交担当者が、本件団交申入れに近接した平成29年5月頃の時期に、団体交渉を開催し、必要な説明や交渉を行うことが一切できないような状態であったとは認められず、B₄も再審査審問における証人尋問において、団体交渉の時間を物理的に一切とることができなかったということはない旨を証言している。

(イ) 会社は、平成29年2月ないし4月の時期は、D案件への対応等に急を要し、並行してA₂の本採用拒否に関する争訟及び本件記事

掲載の問題が生じたことや、その他の園の新規開園業務等もあって、業務が繁忙、混乱を極め、A₁の業務遂行状況についての調査への着手が遅れざるを得なかったし、その後開始された調査自体も、A₁が虚偽の弁解に固執した結果、会社としては、これを徹底的に行うことを余儀なくされ、A₁へのヒアリング、書類やパソコン上のデータの精査、公的機関への問合せと調査への協力依頼といった段階を経る必要があり、これら調査を完遂しなければ組合の要求に十分に応えることはできなかったものの、会社としては、そのような中でも回答書で対応を行い、日程調整の意向を示すなどし、調査が終了した後は、具体的な日程を提案したこと等を考慮すると、この間の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否と評価されるべきではない旨を主張する。

確かに、会社が主張するとおり、B₁グループは、平成29年1月に、D案件の借入手続が進んでいないことが判明してから、同年4月にB₃保育園を予定どおり開園するため、他の金融機関から必要な資金を借り入れ、工事を完了させる必要があったのであり、これによって、同開園業務の担当者をはじめとする他の従業員に対し、大きな混乱が引き起こされたことは、上記1(2)ア(ア)においても認めたとおりである。また、同年2月ないし4月頃は、会社の本来業務に加えて、本件記事掲載等への対応も要したことからすると、会社が非常に繁忙かつ混乱した状況であったことが強く推認されるのであり、これによって、D案件への調査の着手時期が同年4月下旬になったことは、不合理とはいえない。加えて、前記第3の10(1)のとおり、A₁は、会社の求めに応じて作成したD案件の進捗状況に関する報告書面において、C₁機構から、年始に揃い次第受理票発行の見込みである旨連絡を受けたという内容を記載し、提出している。

これにより、D案件についての調査対象が拡大し、会社としては、信頼を損なうリスクを冒して外部機関へ問合せを行うことを余儀なくされた部分もあったというのが相当である。

しかし、上記ウのとおり、組合の団交申入事項は、本件自宅待機命令に関する問題であり、団体交渉において回答することが期待されている具体的内容は、本件自宅待機命令の発令権限の所在や、就業規則上の根拠といった、本件自宅待機命令の根拠、性質に関する内容であることがうかがわれる。会社としては、調査の内容や進行状況について回答することは困難であるにしても、これら本件自宅待機命令の根拠や性質に係る事項については、調査内容や進行状況と切り離して回答をすることができたというのが相当であるから、調査が完了するまでは団体交渉に応じられないというのは、正当な理由には当たらない。

また、平成29年2月ないし4月頃の会社業務が繁忙であり、D案件の調査も困難であったことを考慮しても、同年5月19日にされた本件団交申入れに対し、これに近接した同年5月頃の時期に、会社団交担当者が団体交渉に応じ、必要な説明や交渉を行うことが一切できないような状態であったと認めるに足りる証拠はなく、B₄も再審査の証人尋問において、団体交渉の時間を物理的に一切とることができなかったということはない旨を証言しているものであることは、上記(ア)のとおりである。このことからすると、業務や調査による繁忙そのものも、団交拒否の正当な理由とはいえないというべきである。

したがって、会社の上記主張を採用することはできない。

(ウ) よって、会社において、団交応諾に当たり、本件団交申入れに応じないことの正当な理由となるような支障となる事情があったとは

認められない。

オ 以上のとおり、組合の申し入れた団交事項は、早期に団交に応ずべき内容であり、本件団交申入れの趣旨等から判断するに、会社において団交拒否の正当な理由となるべき支障があったとも認められないことを考慮すると、組合の度重なる催告を受けたにもかかわらず団体交渉に応じなかった会社の対応に、正当な理由があるとはいえない。

したがって、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。

(3) その他の会社の主張について

ア 会社は、団交拒否該当性の判断においては、一部の期間のみの対応を切り取って論ずるのではなく、一連の連続した団体交渉の経過を観察した上で、団体交渉の拒否があったかどうか判断されるべきであると主張し、本件においては、会社は4回の団体交渉に誠実に応じ、A₁の会社における身分関係について交渉を重ね、十分な説明を行ったことからすると、会社と組合との間に、是正されるべき団体交渉の拒否は存在しない旨主張する。

確かに、前記第3の1 2(1)、(3)及び(4)のとおり、会社が第2回から第4回までの3回の団体交渉に応じ、組合と協議をし、本件自宅待機命令の性質や、A₁の身分関係について説明をしたことは認められる。

しかし、本件自宅待機命令に関する団交事項は、上記(2)ウのとおり、A₁に対してD案件を理由とする処分等が行われた後では、その協議の意義や実効性は乏しくなることからすると、本件団交申入れに係る団交事項としては、本件自宅待機命令と本件解雇の問題は別であって、本件解雇に相前後する4回の団体交渉を一体とみることはできない。

そして、会社は、前記第3の1 1(16)及び同1 2(1)のとおり、平成29年7月26日に本件解雇を行い、その翌日である同月27日によ

やく第2回の団体交渉を行っている。そうすると、本件団交申入れに係る団交事項のうち、本件自宅待機命令に係る部分については、もはや交渉の意義や実効性が大きく減退し、交渉の時機を失したものであるべきことから、本件解雇後に開催された3回の団体交渉が実施されたという事実によって、本件団交申入れへの対応を正当化することはできない。

イ また、会社は、初審命令は、組合作成の団体交渉概要メモを根拠として、第1回団体交渉において、組合が組織図や就業規則の提供を求め、会社がこれに応じる旨述べたことを認定し、その上で、開示を承諾した資料についてですら、第2回団体交渉までの約2か月間、組合に対してこれを提供しなかったと判断しているが、第1回団体交渉の経過において、会社が資料提供に応じる旨の発言は一切されていないし、会社は、平成29年6月23日付けで、都労委の審査手続において、就業規則を提出し、第2回団体交渉において組合に就業規則を提供したと主張する。

確かに、第1回団体交渉におけるやり取りをみると、前記第3の11(1)のとおり、会社は、B₆が本件自宅待機命令を発した就業規則上の根拠を問う組合側の質問に対し、労働委員会の申立てがあることもあるため、条文等間違えないような形で、ちゃんと書面でお答えすると回答し、組合側が団体交渉の場でするようにと要求したのに対しても、労働委員会に申立てもあるため、詳しい書類を出したい旨返答している。このやり取りからすると、会社は、本件自宅待機命令の就業規則上の根拠について回答する旨の態度は示しているものの、同回答は、労働委員会の手続中で行うという趣旨であるとも捉えうる。したがって、会社が、第1回団体交渉において、団体交渉の中で組合に対して就業規則等を交付すると確約したとまでは認め難い。

しかし、上記組合側の質問及び要求は、B₁の従業員であるB₆が、別法人たる会社の従業員であるA₁に対して本件自宅待機命令を告知したことに對し、その発令権限の所在や、自宅待機命令の就業規則上の根拠を尋ねる中で現れたものであり、組合が就業規則の交付や就業規則上の根拠の明示を求めたことには、合理的な理由がある。そして、会社も、これに對し、回答の必要性自体は認め、条文等間違いがないようにきちんと回答する旨述べたと解することが自然である。

このような経緯を踏まえ、さらに前記第3の11(2)オのとおり、本件団交申入れにおいて、組合が、自宅待機を判断した就業規則上の根拠について質問をしていることも踏まえれば、会社としては、本件団交申入れに応じ、組合に對して就業規則等の資料を交付するなどして、本件自宅待機命令の根拠について説明をすべきであったというのが相当である。よって、会社の上記主張は、結論を左右するものではない。

ウ 会社は、初審命令が、5月19日付け申入書記載の質問事項等について、第1回団体交渉ではこれらに對する十分な説明がされておらず、また、これらは調査進行中であつたとし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と判断したことについて、会社は、業務上の調査と身辺調査の境界については、業務上の調査であることを第1回団体交渉で回答しているし、申入事項については、調査終了後に団体交渉を行つても時機を失する事項ではなく、調査を優先することはあらかじめ伝達していると主張する。

しかし、前記第3の11(2)のとおり、5月19日付け申入書記載の質問事項は、身辺調査と業務上の調査の別のみならず、本件自宅待機命令の発令権限や就業規則上の根拠、B₆を通じて告知をした理由等を含んでいる。これらに関する事項は、前記第3の11(1)のとおり、

第1回団体交渉においても組合からの質問に挙げたのに対し、会社側は、いったんは自宅待機命令が人事権一般から導き出せると回答しつつも、就業規則の条文等に間違いがないように、書類を出して詳しく回答する旨を述べている。このことからすると、これらの事項は、第1回団体交渉ではなお回答が留保されていたのであって、十分に回答がされたということとはできないし、会社としても同様の認識であったというのが相当である。

そして、これらの内容は、A₁に対して調査事項に基づく処分等がされた後には、交渉の意義や実効性が乏しくなるものであること、調査の進行や内容とは切り離して回答可能な質問であることは、先に述べたとおりである。よって、会社の上記主張を採用することはできない。

エ 会社は、第1回団体交渉と第2回団体交渉との間には、既に都労委に本件事件が係属しており、会社は、調査期日の度に、都労委に対して団体交渉の状況について報告していたが、都労委から団交内容が不十分であるなどの指摘を受けたことはなかったことからすると、初審の審査手続には、釈明権不行使の明らかな違法があると主張する。

上記の会社主張の趣旨は明らかでないが、前記第3の11(7)のとおり、組合は、本件申立てに係る初審の審査手続中、平成29年6月6日の段階で、会社が調査の継続を理由として本件団交申入れに応じないことが不当労働行為に当たるとして、申立事実を追加している。このことからすると、本件団交申入れに対する会社の対応は、審査手続が始まって間もない段階から明確に争点化されており、会社には、初審及び再審査を通じて、自己の対応の正当性について主張立証する機会が十分に付与されていたと認められる。したがって、本件において、いわゆる釈明権の不行使を問題とする余地はなく、都労委の審査手続に違法は認められない。

また、仮に、会社の主張するところが、本件団交申入れに対していかなる対応をとるかということにつき、都労委から指導・助言がされるべきという趣旨であるならば、当該主張は失当といわざるを得ない。

(4) 結論

以上のとおり、争点2に関する会社の主張は、いずれも採用することができない。本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるといふべきである。

3 争点3（争点2について、組合の救済利益は失われているといえるか。）について

(1) 会社は、組合の5月19日付け申入書に係る申入事項について、平成29年7月26日の団体交渉において交渉に応じた上、同年12月14日までの間、繰り返し団体交渉に応じたことからすると、労使間に十分な交渉がなされ、労使関係が健全かつ正常に機能していたといえるのであって、命令時点において、団体交渉に関する救済利益は現存していないと主張する。

しかし、会社は、第2回ないし第4回の団体交渉に応じ、A₁の身分関係や、本件自宅待機命令の根拠等について、その立場とするところを説明しているものの、先に述べたとおり、この説明は、遅くともA₁に対する処分等の前に行わなければ、交渉の時機を失するものであるため、命令を発出することによって労使関係の正常化を促し、再発防止を期する必要性はなお存するものである。すなわち、少なくとも、主文掲記のとおり文書交付を命じる必要性が失われているとはいえないのであって、会社の上記主張は、理由がない。

(2) また、会社は、団交申入れの議題であった事項について、労働委員会で不当労働行為の成否が判断されているときには、もはや団交拒否について救済を命ずる必要はないところ、本件では、都労委が、命令の事実

認定中でA₁を自宅待機とする必要があったことを認めたことからすると、都労委は、本件自宅待機命令が不利益取扱いには該当しないと判断したというべきであって、これにより少なくとも、組合の申入れに係る内容のうち、本件自宅待機命令を問題とする部分については、救済の必要性、すなわち救済利益は失われているといえる旨を主張する。

しかし、本件の初審命令は、本件自宅待機命令の不当労働行為該当性については何ら判断をしていない。また、団交申入れの議題であった事項について、労働委員会で不当労働行為の成立が否定されているときは、直ちに団交拒否について救済の必要性が喪失するということはない。本件でも、仮に初審命令で不当労働行為の成否が判断されていたとしても、なお本件自宅待機命令の根拠や正当性について交渉を行う余地はあるのであって、いずれにしても、会社の上記主張を採用することはできない。

- 4 なお付言するに、会社は、D案件に関する調査が継続中であることを理由として、本件団交申入れに応じなかったのであり、本件再審査手続においても、A₁の行為によってもたらされた業務の混乱や、D案件に関する調査の必要を、本件団交申入れに応じることができなかった理由として繰り返し主張する。確かに、A₁の行為によって業務の混乱が引き起こされていることは否定できず、D案件に関する調査や外部機関との関係等で容易ならざる面があったことは想像に難くないのであって、会社が上記のとおり主張することは、理解できないものではない。しかしながら、A₁の行為によってもたらされた業務の混乱やD案件に関する調査の必要と、組合の団交申入れに応じるか否かという点は、別個の問題として理解する必要があった。つまり、前述したように、A₁の行為によってもたらされた業務の混乱やD案件に関する調査の必要があったことが、団交拒否の正当な理由となるべき支障であったとも認められないのであり、会社においては、今後、この点を改めて理解した上で、団体交

渉一般に臨まれたい。

5 救済方法

以上のとおり、本件団交申入れに対し、会社が平成29年7月27日までこれに応じなかったことは、不当労働行為に当たる。もっとも、前記第3の12(5)及び(7)のとおり、A₁は、同月26日に本件解雇を受け、その有効が別件訴訟で確定していること、同年7月29日以降、A₁の身分関係等について3回の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、団交応諾までを命ずる必要はなく、初審命令主文第1項のとおり文書交付を命ずることで足りる。

第5 法律上の根拠

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和4年2月16日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦