

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令和4年不第50号事件について、当委員会は、令和5年5月23日第1817回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同巻淵眞理子、同三木祥史、同太田治夫、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合が令和4年7月26日付け及び8月4日付けで申し入れた団体交渉に、速やかに、かつ、誠実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

当社が、令和4年7月26日付け及び8月4日付けで貴組合が申し入れた団体

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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) ミャンマー国籍のA2（以下「A2」という。）は、令和4年6月27日から被申立人Y1会社（以下「会社」という。）において就労を開始した。

(2) 7月15日、A2は、会社のB1代表取締役（以下「社長」という。）に対し、社長から、連日、「バカ」、「バカ野郎」などと叱責され続けたとして、社長のいじめがこのまま続くのであれば退職したい旨を発言したものの、同日、社長に電子メールを送信し、謝罪の上、翌日以降も就労する意向があることを伝えた。これに対し、社長は、A2に電子メールを送信し、「辞表」を提出するよう求めた。A2はこの日を最後に就労していない。

7月16日、社長は、A2に対し、同月15日付「退職届」の提出と、会社が借り上げたアパートからの速やかな退去を求めた。

(3) 7月19日、A2は、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入した。

7月26日、組合は、会社に対し、A2の解雇問題やパワーハラスメント等8項目を協議事項とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

(4) 8月4日、組合は、会社に対し、再度、団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、組合宛てに電子メールで自己の見解を述べた文書を送付したのみで、団体交渉には応じなかった。

(5) 本件は、組合が4年7月26日付け及び8月4日付けで申し入れた団体交渉に会社が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について争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、組合が申し入れた団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 陳謝文の手交及び揭示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、平成31年3月1日に結成され、主に中小企業に勤務する労働者が企業の枠を超えて個人で加盟するいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約450名である。
- (2) 被申立人会社は、水産物の輸出入、加工、卸売業を主たる業務とする株式会社であり、本件申立時の従業員数は4名である。

2 A2の入社に至る経緯

令和元年、ミャンマー国籍のA2は、日本国内の専門学校に就学中であったところ、留学生の就職あっせん会社を通じて会社を紹介された。会社は、入社試験の結果、8月27日付「採用内定通知」により、A2に対し、2年4月1日付けで正社員として採用すると通知した。

しかし、A2が入国管理局に就労査証を申請したところ、就学中のアルバイト時間の超過違反で申請が却下され、A2はミャンマーへ一旦帰国した。

帰国後、A2が、会社に対し、日本で働きたいと度々連絡したため、会社は、入国管理局及びミャンマー国日本大使館に何度も再審査を依頼するなどした。

また、会社は、A2を支援するため、ミャンマーで事業を営む社長の友人を通してA2に金銭を送付した。

3年2月10日、A2は、東京出入国在留管理局長より「技術・人文知識・国際業務」の在留資格認定証明書の発行を受け、その後、在ミャンマー国日本大使より就労査証が発給されたが、新型コロナウイルス感染症の流行の影響で、4年6月まで日本に入国することができなかった。

4年4月15日、A2は、会社と期間の定めのない雇用契約を締結し、6月24日に来日し、同月27日から就労を開始した。

A2の来日及び就労に当たり、会社は、ミャンマーから日本までの航空券や、A2の居住用のアパート、アパートで使用する家具や家電等を、会社又

は社長個人が支出して準備した。

3 A 2 と社長とのやり取り

(1) 6月30日、社長は、A 2 に対し、「A 2 宛の費用」と題する書面を渡した。

この書面には、航空券、アパート、家具、宅配料金等の合計費用として545,905円、A 2 から会社に対する4年7月から5年6月までの毎月の返済額として45,500円と記載されていた。この金額は、A 2 が認識していた返済金額より高額であった。

(2) 4年7月13日、社長は、A 2 に電話を掛け、A 2 が（前日の）午後9時30分に退勤したことを挙げて、なぜ早く帰ったのか、（午後）11時、12時までやれと述べた。

(3) 7月14日、社長は、業務を終えて帰宅していたA 2 に電話を掛け、「おい！ 仕事はどこまでやってるんだ！（中略）午前中やるってどこまでやったんだよ、バカ野郎！」、「何件やったんだ、このバカ、報告しろ！」、「バカ野郎！ お前なんか仕事は何もできないから、言ったんだろ！」、「仕事なんか、勉強でも、11時、12時でもやるんだよ！ バカ野郎！ 9時半だから帰る！ ふざけんじゃないぞ！ お前！」などと発言した。この会話の間、社長は「バカ」又は「バカ野郎」と繰り返し述べた。

社長は、一旦切電後、再度、A 2 に電話を掛け、「おい！ バカ！ 報告、連絡、相談バカ！」、「なんでこんな汚くしてるんだよこのバカ！」、「なにやってんだよこのバカ！ 机をキレイにするのは小学生だよこのバカ！ どうするんだこのバカ！」などと発言した。

(4) 7月15日、A 2 と社長が話し合い、A 2 は、社長のいじめがこのまま続くのであれば退職したいと発言したが、同日午後4時55分、社長に対し、「本日は私の感情を抑えられなく、いろいろ失礼しました。（中略）明日から立ち直って頑張りますので、どうか私の間違いを容赦してくださいませようお願い申し上げます。」などと記載した電子メールを送信した。

(5) 7月15日午後7時29分、社長は、上記(4)のA 2 からの電子メールに返信した。この電子メールには、「貴君は私の日本的な厳しい指導監督に^(ママ)従ってくる事が難しいと感じました。」、「私は貴君はY 1 会社ではなく、その他のもっと簡単な仕事の会社で働いた方が良いでしょう。」、「明日、辞表を

提出してください。」などと記載されていた。

- (6) 7月16日、社長は、再度、A2に電子メールを送信し、下記アないしウの通告をした。
- ア 7月15日付退職届を提出すること。
 - イ アパートを速やかに（7月25日まで）退去すること、会社が購入した電気製品、家具は全て残置すること。
 - ウ 7月26日以降はアパートに居住できない。（退去しない場合は）強制退去を実行する。
- (7) A2は、7月16日、社長に概要以下アないしエの電子メールを送信した。
- ア 私の名前を呼び捨てにして毎日「バカ」、「バカ野郎」と言うのが指導というのはおかしい。
 - イ アパートを強制退去させるのはやめてほしい。
 - ウ 社長に3週間いじめられ、違法行為や侮辱を告発する。
 - エ 私もこれからアパートを手配するが、時間に余裕がほしい。
- (8) 社長は、A2からの上記(7)の電子メールに対し、同日、概要以下アないしエのとおり返信した。
- ア 私を侮辱しているのはA2の方である。
 - イ 3週間いじめられたなどと言っているが、私は叱咤、激励、訓練をしたのであり、そのことをA2はいじめと勘違いした。
 - ウ 告発でも何でもやればよい。私は堂々と受けて立つ。私の方からも、A2の日本入国の際に立て替えた航空券代、アパート賃貸料金、その他の立替費用の弁償請求の裁判を行う。
 - エ 7月25日までに必ずアパートを退去すること。もし退去しない場合は強制退去とする。
- (9) 7月17日、A2は、社長に対し、自分は6月27日から7月15日までの間、毎日バカなどと何回も連発されたことに対し我慢してきた、社長はそのことを反省していないなどと電子メールで返信した。
- その後、A2と社長の間で、話し合いなど何らかのやり取りがあった事実は認められない。
- (10) A2は、7月15日を最後に就労していないが、「退職届」や「辞表」を会

社に提出していない。

4 A 2 の組合加入と団体交渉申入れ

- (1) 7月19日、A 2 は、組合に加入した。
- (2) 7月26日、組合は、会社に対し、「X 1 組合（中略）は、Y 1 会社（中略）に対し、A 2 の解雇問題等に関して以下の通り団体交渉を申し入れる。」として、下記アないしクの 8 項目を協議事項とする団体交渉を実施するよう文書で申し入れた。

ア 解雇問題に関して

イ パワーハラスメントに関して

ウ 解雇予告手当の支払に関して

エ 健康保険証の解約に関して

オ 年金手帳の返還に関して

カ 6月30日付「返済額」に関して

キ 退職証明書の発給に関して

ク その他

また、この文書には、団体交渉の日時は8月3日午前10時30分、場所は組合の入居する建物の会議室とすることのほか、「尚、会社が団体交渉を拒否する等した場合、法的措置等を講ずることを通知する。」との文言と、組合の執行委員長の氏名、担当者2名の氏名、組合の住所、電話番号、ファクシミリ番号及びメールアドレスが記載され、組合の代表者印が押印されていた。

- (3) 7月27日、会社は、組合に対し、上記(2)の団体交渉申入れについて、概要以下ア及びイのとおり電子メールで返信した。

ア 組合が団体交渉を申し込むに当たり、以下の事項を会社に明確に知らせること。

(ア) 組合の日本国における認可の有無（認可官庁）、法的資格（該当する法律）

(イ) 執行委員長、担当者の身分証明書

(ウ) 依頼人A 2からの委任状

イ 8月3日午前10時30分に出て来いなどと、会社の都合も顧みず全く失

札千万である。新型コロナウイルス感染症がまん延中であるから、団体交渉は断る。

- (4) 7月29日、組合は、会社に電子メールを返信し、上記(3)ア(ア)及び(イ)に対し「貴社でお調べください。」、同ア(カ)に対し「『加入申込書』を送付します。」、同イに対し「貴社が、いずれの形態にせよ団体交渉を拒否した場合、法的措置等を講じます。」と回答した。また、この電子メールには、A2の7月19日付組合加入申込書が添付されていた。
- (5) 8月4日、組合は、再度、会社に文書で団体交渉を申し入れた。この文書には、団体交渉の日時は8月17日午前10時30分、場所は組合の入居する建物の会議室とするとの記載のほか、7月26日付団体交渉申入書と同じく、組合の執行委員長の氏名、担当者2名の氏名、組合の住所、電話番号、ファクシミリ番号及びメールアドレスが記載され、組合の代表者印が押印されていた。

なお、7月26日及び8月4日のいずれの団体交渉申入れに際しても、組合は、会社へ訪問したり電話を掛けたりすることはなかった。

- (6) 8月4日、会社は、組合の上記(5)の団体交渉申入れに対し、概要以下ア及びイのとおり返信した。

ア 団体交渉について

8月17日に出て来いなどとふざけた高圧的な命令を会社に行っているが、そもそも組合の法的立場、自身の身分も明かさず、あなたたちは何者か。正々堂々あなたから会社に来られたい。

イ 協議事項について

(ア) 解雇問題に関して

この件は解雇ではなく「自主退職、辞退」である。これは金銭的に退職を有利に運ぼうとする退職者の不当な主張であるから、会社は断固徹底的にA2及び組合と戦う。

(イ) パワーハラスメントに関して

A2の主張は一切認めない。自分の気力不足、能力不足を自己認識しないでパワーハラスメントなどと言っている者は、日本社会をなめている全くの不心得者である。

(ウ) 解雇予告手当に関して

全くふざけた請求である。7月15日、A2は、こんな社長の下では働けないと自主退職を宣言した。解雇予告手当などとはとんでもない不当要求である。組合は会社に対し不当請求の代理を請け負っているので、会社は顧問弁護士と相談してしかるべく対応を組合に行う。

(エ) 健康保険証に関して

A2は実際の出社が2週間であり、試用期間中であつたから健康保険証の手続をする義務は会社にはない。

(オ) 年金手帳に関して

健康保険証に同じ。

(カ) 6月30日付返済額に関して

これらの費用はA2が日本へ入国するまでの費用及び入国後居住するために会社が立て替えて準備した費用である。

(キ) 退職証明書に関して

A2は自主退職者であり7月15日付けで退職届を提出しなければならない。会社に退職証明書発行を要求するなど組合は大変な不届き者である。

(ク) 給与支払に関して

A2は、退職により、前払支給その他の立替費用の支払を拒否したので、A2に給与の支払はしない。反対に立替費用の残額を会社からA2に請求する。

(7) 結局、会社は、組合からの7月26日付け及び8月4日付けの団体交渉申入れに対し、電子メールにより2回（前記(3)(6)）の返信をしたのみで、団体交渉の開催には応じなかった。

5 本件申立て

9月7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。

6 本件申立て後の団体交渉申入れと会社の対応

(1) 11月2日、組合は、会社に対し、改めて団体交渉申入書を郵送した。この申入書には、「X1組合の結成とA2の加入の経緯及び協議事項に関する

る組合の考え」と題する文書（以下「添付文書」という。）が添付されていた。この添付文書には、会社の8月4日付電子メールに回答する形で、協議事項に関する組合の考えが概要以下アないしくのとおり記載されていた。

ア 解雇問題に関して

組合は、解雇と認識しているが、A2は現段階で職場復帰を望んでいない。

イ パワーハラスメントに関して

7月14日の社長発言の音声が残っている。また、連日の暴言等の記録もA2のメモとして残っている。

ウ 解雇予告手当の支払に関して

A2は連日のパワーハラスメントで体調を崩し退職（解雇）に追い込まれたといえる。したがって会社には支払義務が生じている。

エ 健康保険証の解約に関して

会社は、根拠なく加入義務はないと主張している。A2は、既に国民健康保険に切り替えている。

オ 年金手帳の返還に関して

会社は、根拠なく加入義務はないと主張している。A2は、会社が加入していないこと、また既に時間も経過していることから今更の加入は求めない。

カ 6月30日付「返済額」に関して

航空券、仮払金、宅配料金については（A2が会社に）返金すべきと考える。

アパートについては、(居住期間が)3週間と短期であることから日割り計算とすること。

家具については支払う義務はないと考える。

キ 退職証明書の発給に関して

通常、雇用主は発給に応じる。

ク その他

なし

- (2) 添付文書には、上記(1)のほかに、組合の基本理念、基本方針、具体的活動（安心して働ける職場づくり、雇用不安を解消する活動に取り組んでいく。また、賃金等の引上げ等、労働条件を改善していく、等）及び、A2の組合加入の経緯（A2は、ミャンマー国籍の組合職員を通じて組合に加入したこと）が記載されていた。
- (3) この団体交渉申入れに対し、会社は一切応答せず、結局、本件申立ての調査手続の終了時に至るまで、団体交渉は開催されていない。

7 本件審査手続の経緯

- (1) 4年9月9日、会社は、当委員会が郵送した申立書を受領し、10月3日、答弁書及び「書類1」ないし「書類6」を提出したが、調査期日の日程調整に応じず、10月6日、社長は電話で本件審査手続に参加しない旨を述べた。この「書類1」ないし「書類6」には附番はなく、また、「反証書類」と題する文書が添付され、それぞれの書類についての短い説明が記載されていた。

当委員会は、会社に対し、本件審査手続に参加しない場合、会社が反論の機会を自ら放棄することとなり、組合の主張のみに基づいて命令を発することになること、命令は当委員会のホームページで会社名も含め公表されること、発せられた命令に従わない場合、確定命令の不履行により裁判所から過料決定がなされる場合もあることを、10月7日以降、6回にわたり連絡文書で通知し、期日への出頭と必要な書面等の提出を繰り返し促したが、結局、会社は、全ての調査期日に出頭しなかった。

当委員会は、12月12日の第2回調査期日に会社が連絡なく欠席したことを踏まえ、会社に対し、12月23日付及び5年1月19日付連絡文書により、組合から提出された準備書面に対する認否反論と委員会の争点案に対する意見を2月7日までに提出するよう求め、提出がない場合は2月14日の第3回調査期日をもって調査を終了し命令発出の準備に移行することを通知した。

これに対し、会社から何らの応答も書面の提出もなかったため、当委員会は、第3回調査期日において、本件の争点を確定した上で、審問を経ずに命令を発することとし、調査の手続を終結した。

(2) また、当委員会は、4年10月4日、11月14日及び12月8日、会社に対し、「書類1」ないし「書類6」は証拠なのか参考資料なのか判然としないため、調査期日に出席の上取扱いについて明確にすること、仮に回答がなければ「参考資料」として取り扱い、本件を判断するための「証拠」としては取り扱わないことを文書で連絡した。

これに対し、会社は、12月8日午後、当委員会が同日午前中に送付した文書の余白に手書きで「既送付分書類は『証拠書類』です。」と記載した文書を、ファクシミリにより当委員会に送付した。このため、当委員会は、「書類1」を「乙第1号証」として、以下「書類2」ないし「書類6」はそれぞれ同様に「乙第2号証」ないし「乙第6号証」として取り扱うこととし、12月22日、組合には電話で、また、同月23日、会社には文書を郵送しその旨を連絡した。

第3 判断

1 申立人組合の主張

会社が、組合の申し入れた協議事項全てを具体的合理的理由もなく拒否し、団体交渉に応じていないことは、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

会社は、不当労働行為は一切行っていない。会社は、組合及び組合員と徹底的に戦う。組合の不当な「請求する救済内容」を断固拒否する。

3 当委員会の判断

組合は、A2の加入を受け、同人の解雇問題、パワーハラスメント、解雇予告手当等について本件申立て前に令和4年7月26日付け及び8月4日付けの2度の団体交渉申入れを行った(第2.4(2)(5))。しかし、会社は、組合の要求には一切応じない旨を7月27日付け及び8月4日付けの電子メールにより回答したのみで、団体交渉に応じることはなかった(第2.4(3)(6)(7))。

そして、会社は、本件審査手続において、その理由について何ら具体的な主張をしていないが、上記2のとおり、不当労働行為は一切行っていない旨を答弁しているため、当委員会としては、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、以下検討する。

(1) 会社がA2の使用者であったこと及び会社が組合からの団体交渉申入

れに応じていないことには争いがない。

- (2) 次に、4年7月26日付け及び8月4日付けの団体交渉申入書で組合が申し入れた協議事項（「その他」は除く。）が義務的団体交渉事項に当たるか否かについてそれぞれ検討する。

ア 「ア 解雇問題に関して」

A2は、7月15日の社長との話合いにおいて、一旦は、社長のいじめがこのまま続くのであれば退職したいと述べたが、その後、「明日から立ち直って頑張りますので、どうか私の間違いを容赦してくださいませようお願い申し上げます。」などと記載した電子メールを送信しており（第2.3(4)）、謝罪の上、翌日以降も就労する意向があることを社長に伝えた。

それにもかかわらず、社長は、7月15日及び同月16日、A2に電子メールで「辞表」ないし「退職届」の提出、会社が用意したアパートからの退去等を求めた（第2.3(5)(6)）。

これに対し、A2は、7月15日を最後に就労していないものの、会社に「辞表」や「退職届」は提出していない（第2.3(10)）。

その後、組合の団体交渉申入れに対し、会社は、A2が自主退職したと回答しており（第2.4(6)イ(7)）、A2の雇用終了が「解雇」であるかどうかについて労使の認識が一致していなかった。

したがって、A2の雇用終了が「解雇」であるかどうかも含め、会社と同人との間には、雇用の終了という労働条件に関する未解決の問題が存在していたのであり、このことは義務的団体交渉事項に当たる。

イ 「イ パワーハラスメントに関して」

7月14日、社長はA2に対し2度電話を掛け、「バカ」、「バカ野郎」などと何度も発言した（第2.3(3)）。A2はこれを苦にして、社長に対し、一旦は、社長のいじめがこのまま続くのであれば退職したいと述べ、また、社長に6月27日から7月15日まで毎日バカなどと何回も連発され侮辱された、違法行為や侮辱を告発するなど電子メールで訴えた（第2.3(4)(7)(9)）。

これに対し、社長は、侮辱したのはA2の方である、3週間いじめら

れたなどと言っているが、私は叱咤、激励、訓練をしたのであり、そのことをA2はいじめと勘違いしたなどと電子メールで返信したのみであり（第2.3(8)）、社長の言動に対する双方の認識には大きな隔たりがあった。その後、A2と会社との間で話合いがなされた事実は認められない（第2.3(9)）。

組合は、上記社長の言動をハラスメントと認識し、団体交渉での協議を申し入れたところ、ハラスメント問題は労働条件に関する事項であって、A2が就労できなくなった経緯からしてもこのことは重要な労働問題であったというべきであり、これについて上記のとおりA2と会社との間で話合いがなされず未解決の状態が続いていたのであるから、義務的団体交渉事項に当たる。

ウ 「ウ 解雇予告手当の支払に関して」

前記アのとおり、A2の雇用終了が解雇であるか自主退職であるか、組合と会社の間で認識が対立しているところ、仮に解雇であれば労働基準法第20条第1項の解雇予告手当の支払義務が会社に発生していた可能性がある。そして、このことは組合員であるA2と会社との間の労働条件に関する未解決の事項であるから、義務的団体交渉事項に当たる。

エ 「エ 健康保険証の解約に関して」、「オ 年金手帳の返還に関して」
及び「キ 退職証明書の発給に関して」

これらは雇用関係の終了に当たって発生する事務的な手続であり、雇用関係の清算に関する未解決の事項であるから、全て義務的団体交渉事項に当たる。

オ 「カ 6月30日付け『返済額』に関して」

A2は、会社からの「A2宛の費用」という書面を見た上で、会社に対する航空券費用やアパート賃料等毎月の返済額が、自らが認識していた金額より高額であったことから（第2.3(1)）、この金額の根拠や計算方法などについて疑問を持つに至ったと思われる。このことは労働契約の締結に伴い発生した会社とA2との金銭の負担額を巡る問題であり、雇用関係の清算に関する未解決の事項であるから、義務的団体交渉事項に当たる。

カ 上記アないしオのとおり、組合の申し入れた協議事項は、全て会社と組合員A2との間の未解決の労働条件に係る事項であって義務的団体交渉事項に当たるから、会社は団体交渉に応ずべき立場にあったといえる。

- (3) 団体交渉権は労働基本権の一つであり、労働組合法は団体交渉権の保障を具体化すべく、使用者の正当な理由のない団体交渉拒否を不当労働行為として禁止している。

本件における会社の対応をみると、会社は、組合からの7月26日付団体交渉申入れに対し、同月27日付電子メールで、認可官庁、該当する法律、執行委員長及び担当者の身分証明書並びにA2からの委任状を求め（第2.4(3)）、さらに、組合からの8月4日付団体交渉申入書に対しても、「そもそも組合の法的立場、自身の身分も明かさず、あなたたちは何者か。」などと返信し団体交渉を拒否しており（同(6)ア、(7)）、組合が正当な団体であるのかどうか強い疑義を持っていることが窺われる。

しかし、本邦において労働組合は自由設立主義であり許認可の制度はないが、労働組合が不当労働行為救済申立てを行った場合には、労働委員会が資格審査を行い労働組合法上の労働組合であるか否かを判断する制度となっており、本件申立人である組合については、本件の合議に先立ち当委員会で資格審査が行われ、適法決定がなされたところである。

そして、組合は、7月26日付及び8月4日付団体交渉申入書において、組合の名称、住所、電話番号、ファクシミリ番号及びメールアドレス、執行委員長の氏名、交渉の議題がA2の解雇問題等であることなどを明らかにして団体交渉申入れを行っており（第2.4(2)(5)）、会社がさらに執行委員長及び担当者の身分証明書まで確認しなければ団体交渉ができない理由は見いだせないし、会社が、組合がどのような団体であるのか疑問を持っているとしても、そのことは必要に応じて団体交渉の中で確認されるべきものであり、組合が会社の求めに応じないことをもって団体交渉を開催しない正当な理由には当たらない。

- (4) 上記(1)ないし(3)で検討したとおり、会社が本件申立ての調査手続終了時に至るまで組合からの団体交渉申入れに応じていないこと（第2.6(3)）に

ついて、何ら正当な理由は見いだせない。

したがって、組合が4年7月26日付け及び8月4日付けで申し入れた団体交渉に会社が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。

- (5) なお、付言するに、組合は、本件申立て後の11月2日に、改めて団体交渉を申し入れ、その際に、組合の基本理念、基本方針、具体的活動及びA2の組合加入の経緯を記載した添付文書を送付し（第2.6(1)(2)）、会社に対して自らがどのような団体であるか一定の説明を試みた上で、会社の8月4日付電子メールに回答する形で、協議事項に関して、その時点における組合の考えを説明している（同(1)）。当委員会は、会社が、このことを踏まえ、速やかに団体交渉に応じ、各協議事項について話し合いの上で具体的に解決を図ることを強く望むものである。

4 救済方法について

組合は、陳謝文の掲示をも求めている（第1.2(2)）が、本件の救済としては、主文第2項をもって相当と考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が令和4年7月26日付け及び8月4日付けで申し入れた団体交渉に会社が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。

令和5年5月23日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄