

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14号事件について、当委員会は、令和5年11月7日第1828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、同北井久美子、同巻淵眞理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、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

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人Y1会社（以下「会社」という。）に令和2年7月に入社したA2（以下「A2」という。）は、会社の店舗で勤務していたが、4年2月1日、会社は、同人に対し、3月3日付けで解雇するとの解雇予告通知を行った。

2月1日、A2は申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入し、同日、組合は、会社に対し、A2の解雇撤回などを求めて団体交渉を申し

入れた。これに対し、2月9日、会社は、団体交渉の候補日は3月17日以降とする、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため、対面ではなくリモート会議による交渉としたい旨を回答した。2月13日、組合は、対面での交渉を求めた。これに対し、2月17日、会社は、団体交渉の候補日に3月16日を加える、リモート会議による交渉としたい旨を回答した。

2月22日、組合は、会社に対し、A2の解雇日前に団体交渉の日程調整をしないことには抗議するが、3月3日までの団体交渉開催が困難であれば、会社が候補日として示した同月16日及び29日に団体交渉を行うことを求め、また、対面での団体交渉ができない根拠を示すことを求めた。これに対し、3月3日、会社は、団体交渉は同月16日及び29日に行う、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策のため、会社のルールとしてリモート会議による交渉とすると回答した。3月10日、組合は、会社に対し、同月16日及び29日にリモート会議による団体交渉を行うことは承知したが、団体交渉は、対面で直接話し合う方式が最も適当であり、リモート会議による団体交渉は「補充的な手段」である旨の認識を示した。その後、3月11日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

本件は、組合からの2月1日付及び22日付団体交渉申入れに対し、会社が対面での団体交渉には応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合が4年2月1日付け及び22日付けで申し入れた団体交渉に、対面で応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示、手交並びに会社ホームページ及び新聞への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、フランス共和国に親会社（以下「親会社」という。）があり、その日本法人として肩書地に本社を置く株式会社であり、①クリスタル・ガラス製品、室内装飾品、家具、美術品、宝石類及び香水の製造、輸入及び販売、②酒類や飲料の輸出入、卸売及び小売を業としている。令和4年1月頃の従業員数は、約40名である。

会社には、本社のほかに、倉庫及び店舗がある。1月頃の店舗は27店あり、そのうち従業員がいるのは18店であったが、12月31日までに、従業員がいる店舗のうち10店を閉店している。

- (2) 申立人組合は、主に東京の中小企業で働く労働者などを中心に組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約900名である。

2 新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に関する措置

(1) 新型インフルエンザ等対策特別措置法の規定

ア 新型インフルエンザ等対策特別措置法（以下「特措法」という。）

第31条の4第1項では、「政府対策本部長は、新型インフルエンザ等・・・が国内で発生し、特定の区域において・・・新型インフルエンザ等まん延防止等重点措置を集中的に実施する必要がある・・・と認めるとき」に、新型インフルエンザ等のまん延防止等重点措置を実施すべき期間、区域及び当該事態の概要を公示するものとされている。

イ 特措法第24条第9項では、「都道府県対策本部長は、当該都道府県の区域に係る新型インフルエンザ等対策を的確かつ迅速に実施するため必要があると認めるときは、公私の団体又は個人に対し、その区域に係る新型インフルエンザ等対策の実施に関し必要な協力の要請をすることができる。」とされている。

(2) まん延防止等重点措置の対象

ア 4年1月21日から2月13日までの期間、東京都内全域が、特措法第31条の4第1項に基づく新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置（前記(1)ア。以下「まん延防止等重点措置」という。）の対象区域とされた。また、その後上記期間が延長され、東京都内全域は、3月21日まで、まん延防止等重点措置の対象区域とされていた。

イ 上記アの対象期間において、特措法第24条第9項（前記(1)イ）に基づき、東京都知事は、まん延防止等重点措置として、個人に対しては、不要不急の外出自粛、混雑している場所や時間を避けての行動、不要不急の都道府県間の移動自粛などを要請し、事業者に対しては、テレワークの推進や、職場での基本的な感染防止策を徹底することなどを要請した。

3 2年から4年頃までの会社の状況

(1) 会社におけるリモート勤務など

ア 2年3月30日、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、親会社は、会社に対し、口頭（電話）で、要旨以下(ア)ないし(ウ)の指示を伝えた（以下この指示内容を「会社ルール」という。）。

なお、会社ルールは、その後も書面などの形式では示されていない。

(ア) 東京都や日本政府からの自粛要請やまん延防止要請には速やかに対応すること。

(イ) （片側出席者が）2名以上の対面式面談を一切禁止し、リモートに切り替えること。

(ウ) オフィスはリモート勤務に切り替え、出勤がやむを得ない場合は（人と人とで）1.5メートル以上の間隔をとること。

イ その後、会社ルールに従い、会社では、ほぼ全ての会議をリモート会議により行い、また、社長のほか、経理、人事、総務などを担当する本社勤務の従業員（以下「本社スタッフ」という。）は、リモート勤務（在宅勤務）をすることが多くなった。

ウ 従前、本社スタッフは6名ないし7名いたが、退職により減少し、4年1月の本社スタッフは、社長を除き3名であった。

エ 4年2月初め頃から、社長を含め、本社スタッフで新型コロナウイルス感染症に感染する者が続出したため、同月中旬以降4月頃までの間、会社は、本社を一時閉鎖し、リモート会議及びリモート勤務を行うことをより徹底した。この頃、社長は、関西にある実家でリモート勤務を行うことが多かった。

なお、上記会社内での感染状況と対応につき、会社は、後述する回答書①ないし回答書③（後記5(1)イエ(2)イ）に記載することなく、初めて組合に説明を行ったのは、本件審査手続における社長の陳述及び証言によるものであった。

(2) 会社店舗及び人員の削減

ア 会社は、4年に店舗数を半分程度削減し、それに伴う人員削減を行うこととしていた。これに先立ち、会社は、3年12月までに、該当店

舗の従業員に対し、店舗の閉鎖を伝えた上で退職勧奨又は解雇予告を行った。

イ 4年4月頃までに、会社従業員の約半数である約20名が退職した。

ウ その後、会社は、12月31日までに、従業員がいる店舗のうち10店を閉店した（前記1(1)）。

(3) 労働組合との団体交渉への対応

ア 会社は、組合からの団体交渉申入れ（後記5(1)ア）以前に、労働組合との団体交渉を行ったことはなかった。

イ 2月頃、会社において、団体交渉の準備を含めた組合への対応をする本社スタッフはいなかった。

4 A2の入社から解雇予告通知を受けるまでの経緯

(1) A2の入社以降の勤務

ア A2は、2年7月17日に会社に入社し、会社のB2店で勤務を開始した。

イ 3年10月29日、会社は、A2に対し、「問題行動や成績不振」を理由として異動を命じ、同人は、11月1日以降、B3店で勤務した。

ウ 12月初め頃、会社は、A2に対し、10月及び11月を対象とした個人成績の目標未達、成績不振（個人で設定した目標金額の50パーセントを下回る売上額であったこと。）に係る「始末書」を、12月15日の午前までに提出するように指示した。しかし、A2は12月15日までに「始末書」を会社に提出しなかった。

エ 会社は、4年1月31日でB3店を閉店した。

(2) A2に対する解雇予告通知

ア 2月1日、会社は、A2に対し、電子メールで、同日付「解雇予告通知書」を交付した。この「解雇予告通知書」には、要旨以下(ア)ないし(ウ)の記載があった。

(ア) A2は、会社から提出を指示された「始末書」（前記(1)ウ）を、期限までに提出せず、今後も改善の余地がみられないので、閉店（同エ）に伴う人員整理の対象となる。そのため、会社は、A2との労働契約を解除することとし、3月3日をもって解雇することを通知する。

- (イ) 解雇事由は、勤務成績が著しく不良である（会社の就業規則第39条第2項）、事業の縮小その他人員整理の必要が生じた（同第39条第11項）、始末書を提出しない（同第65条。同条は「懲戒解雇」の項目に該当するが、「解雇予告」として処分を減ずる。）ことである。
 - (ウ) A2の最終出勤日は1月31日とし、2月1日から3月3日までの間は、有給休暇18日分の消化を行うことで、出勤は不要とする。
- イ 2月1日、A2は、上記解雇予告通知を受けたことを契機として、組合に加入した。

5 組合の団体交渉申入れに対する会社の対応

(1) 組合による団体交渉申入れと会社の回答

ア 2月1日、組合は、会社に対し、A2が組合に加入した旨を記した同日付「通知書」及び団体交渉開催を求める旨を記した同日付「要求書」（以下「2月1日付要求書」という。）を送付した。この要求書には、要旨以下(ア)及び(イ)の要求事項の記載があった。

(ア) A2の解雇を撤回し、就業について組合と協議されたい。

(イ) 2月28日までの間で複数の候補日を挙げ、日程調整をした上で団体交渉を開催されたい。団体交渉の場所は会社内又は組合事務所とされたい。団体交渉の日程については2月10日17時までに回答されたい。なお、日程及び場所については可能な限り調整させてもらう。

イ 上記アの申入れに対し、2月9日、会社は、「団体交渉申込みに関する回答書」と題する書面（以下「回答書①」という。）を組合に送付した。回答書①には、要旨以下(ア)及び(イ)の記載があった。

(ア) 団体交渉開催候補日について

「第一候補」は「3月29日(水)11:00～12:00、13:30～14:30」、
「第二候補」は「3月17日(木)11:30～12:30」、
「第三候補」は「4月13日(水)10:30～11:30、13:00～14:00」とする。

会社は、毎年12月に決算時期を迎える親会社（フランス本国）との連結決算であり、3月15日までは決算処理対応が必要なため、（組合や団体交渉への対応に）時間を割けないことを了承願う。

会社は、本社スタッフが少人数であるため経理、会計、人事、総

務に専任がおらず、社長と本社スタッフとが事案を順番に処理しているため、1か月以上先まで他の事案での予約が満杯の状況であることも併せて理解願いたい。もし、上記の日程で都合が合わない場合、「第四候補」以降を改めて会社から提示する。

(イ) 開催場所及び方法について

「Zoom」又は「Teams」を利用したリモート会議を前提としたい。また、議事録を作成するので、一度の会議時間目安を1時間までとしたい。

現在、コロナ禍で、日本政府からの要請もあり、会社の社長と担当者は、感染拡大防止のため、リモート勤務を実施している。また、親会社（フランス本国）からの指示があり、完全に新型コロナウイルス感染症の問題が解決するまで、会社では、対面方式での面談や（片側）2名以上が参加する会議への参加が禁止されている（会社ルール）。これらの状況と理由を改めて理解願いたい。

ウ 回答書①を受け、2月13日、組合は、同日付「『団体交渉申込みに関する回答書』について」と題する書面を会社に送付した。この書面には、要旨以下(ア)ないし(カ)の記載があった。

(ア) 会社は、3月15日までは決算処理対応が必要なため、時間を割けないとのことだが、会社がA2に通告した解雇日は3月3日であり、回答書①で示された団体交渉候補日のうち最も早い「3月17日」でもA2の解雇日を過ぎてしまう。組合は、解雇撤回を求める組合の要求を会社が無視する、又はなし崩しでA2の解雇を受け入れさせようとする回答であると判断せざるを得ない。

(イ) 会社が3月3日以前の団体交渉開催の日程が調整できないということであれば、「3月17日」を組合からの（都合の）回答とし、A2の解雇日を団体交渉の開催日より後に延期することを要求する。

なお、解雇日の延期を求めることは、A2の解雇を認めることではない。

(ウ) 会社は、リモート会議を前提としたいと回答するが、組合は、団体交渉は基本的に対面で行っている。その際、空気清浄機の設置、換

気及び出席人数の制限を感染対策として行う。組合側の出席者は2名を予定している。会社からの出席予定者数にもよるが、いわゆる「密」は回避できると考える。

(エ) 団体交渉の時間について、議事録作成を理由として1時間以内とすることは分からないが、組合としても、感染防止対策を考慮して1時間以内での終了を目指す意向である。

(オ) 以上から、対面での団体交渉の開催を求める。

(カ) 上記組合の要求に対し、2月18日17時までには回答されたい。

エ 上記ウの書面を受け、2月17日、会社は、同日付「団体交渉申込みに関する回答書②」と題する書面（以下「回答書②」という。）を組合に送付した。回答書②には、要旨以下(ア)ないし(ウ)の記載があった。

(ア) 団体交渉開催候補日について

「第二候補」（前記イ(ア)）から1日繰り上げ、「第四候補」として「3月16日(水)17:00～18:30」を提案するので検討願う。回答書①に記載したとおり、この件については3月16日以降でないと準備を始められない。また、「第二候補」は削除願う。

(イ) 解雇日の延期希望について

組合の2月1日付要求書（前記ア）の記載には調査を必要とする内容が含まれており、これら全てに回答するには1ないし3か月間を要する。会社は、組合員の話について、現時点で半信半疑であるものの、組合から問題提起された以上、調査に最善を尽くす。ただし、解雇予告通知日から1か月後の3月3日をA2の解雇日としているので、上記のことに係る事実確認作業に要する期間は、解雇日を延期する理由にはしない。また、会社は、団体交渉が一回で完結するとは思っていないので、解雇日を過ぎても、（交渉を）継続することは十分理解できているから安心されたい。

(ウ) 団体交渉の開催場所及び方法について

リモート会議を前提とするのは、会社ルールであり、これは、新型コロナウイルス感染症問題が発生した直後に、親会社から受けている指示であり、変更することはできない。リモート会議の実施は、

会議の目的を果たす意味ではクリアできており、政府及び東京都からの要請に沿うものである。完全に新型コロナウイルス感染症の問題が解決するまでは、組合にも協力願いたい。リモート会議以外はどんな対策も完全ではない。

会社ルールを変更できない代わりに、所要時間について、議事録作成及び録音機能を活用することにより、当初の提案から30分間延長するものとする。

(2) 組合の抗議及び改めての申入れに対する会社の回答

ア 回答書②を受け、2月22日、組合は、同日付「『団体交渉申込みに関する回答書』に対する組合の回答及び抗議」と題する書面（以下「2月22日付要求書」という。）を会社に送付した。この書面には、要旨以下(ア)ないし(オ)の記載があった。

(ア) 会社は、新たに「第四候補」として「3月16日（水）17:00～18:30」を提示したものの、組合が求めた、A2の解雇日である3月3日以前の日程を調整しようとしていない。そして、会社は、組合が求めた解雇の撤回も拒否しているので、組合は嚴重に抗議する。

(イ) しかし、このまま日程調整に時間を費やし、団体交渉開催が遅延することは本意ではないので、3月3日以前での日程調整が困難ということであれば、「3月16日（水）17:00～18:30」での開催を求める。

(ウ) 会社は、団体交渉が一回で完結するとは思っていないとのことであるから、組合は、2回目の団体交渉を「3月29日（水）11:00～12:00」での開催とすることも求めるが、1回目の団体交渉で問題が解決すれば、2回目の団体交渉については中止する。

(エ) 組合は、PCR検査の実施、ソーシャルディスタンスが維持できる場所の確保、出席者の人数制限で対応することを前提に、対面での団体交渉を求める。それでもなお、会社が対面での団体交渉はできないということであれば、改めて根拠を含めて明確に答えてほしい。

(オ) 上記組合の要求に対し、3月3日17時までに回答されたい。

イ 2月22日付要求書を受け、3月3日、会社は、同日付「団体交渉申込みに関する回答書③」と題する書面（以下「回答書③」という。）

を組合に送付した。回答書③には、要旨以下(ア)及び(イ)の記載があった。

(ア) 団体交渉開催日について

1回目を「3月16日(水)17:00～18:30(確定)」、2回目を「3月29日(水)11:00～12:00(予備日)」として、組合の了承を得られたので、上記日時で決定とする。

(イ) 開催場所及び方法について

二度の回答(回答書①及び回答書②)のとおり、リモート会議は会社ルール及び社会のルールである。明確な根拠は、新型コロナウイルス感染症のまん延防止である。現在、日本国政府、東京都だけでなく、世界中がリモート会議を常識としている。また、裁判所もリモート裁判を実施している。

完全に新型コロナウイルス感染症の問題が解決するまでは、この会社ルール(リモート会議)が解除されることはないことを理解願う。

ウ 回答書③を受け、3月10日、組合は、同日付「『団体交渉申込みに関する回答書③』に対する組合の回答」と題する書面を会社に送付した。この書面には、要旨以下(ア)ないし(ウ)の記載があった。

(ア) リモート会議での団体交渉で、第1回が3月16日、第2回が3月29日とのことで、(準備や手順等につき)組合の担当者への電子メールでの連絡を待つ。

(イ) しかし、組合は、団体交渉で意思を円滑かつ迅速に相手に伝達し、相互の意思疎通を図るには、直接話し合う方式によるのが最も適当であり、いわゆるリモート会議による団体交渉は「補充的な手段」ととどまるものと考えている。

(ウ) 組合は、会社が対面での団体交渉に応じないことは労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為であると主張する。「補充的な手段」としてのリモート会議での話し合いを行いつつ、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対して不当労働行為救済申立てを行う。

6 本件申立て

3月11日、組合は、都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行っ

た。

7 本件申立て後の事情

(1) 第1回団体交渉とその後の経過

ア 3月16日の17時から19時まで、組合と会社との第1回団体交渉が、「Zoom」を使用するリモート会議により行われた。この日の交渉では、要旨以下(ア)ないし(キ)のやり取りがあった。

(ア) 組合がA2の解雇理由を問うたところ、会社は、解雇予告通知書記載のとおり、整理解雇及び始末書を提出しないことであると繰り返し回答した。

(イ) 組合は、経緯を知るA2の上司の団体交渉への出席を求めた。会社は、当該上司に打診をしてみるが、出席を約束することはできないと回答した。

(ウ) 組合は、A2の解雇撤回を求めたが、会社は、解雇撤回はできないと回答した。

(エ) 会社が、次回の団体交渉の予定が3月29日であることを確認した上で、その間に書面でやり取りをすること及び次々回の予定を4月6日とすることを提案したところ、組合はこれらを了承した。

(オ) 組合は、対面での団体交渉を求めた。会社は、社長が関西でリモート勤務していること、会社ルールがあることを述べて、応じられない旨を回答したものの、社長と組合の担当者との2名のみであれば、対面は可能である旨も回答した。

(カ) 会社は、2年3月から会社ルールを実施している、このルールを破ると、社長が親会社から解雇されるリスクがある、リモート会議であれば、出席人数や場所の制約が少ない旨を述べたが、組合は、団体交渉は対面で行うことが原則である旨を述べた。

(キ) なお、会社が、団体交渉を対面で行うことの根拠や理由は何かと問うたところ、組合は、本件不当労働行為救済申立書に組合の主張を記載したのでそれを見てほしいと述べた。これに対し、会社は、まだ上記救済申立書を受け取っていないが、届いても、それは親会社が了承する理由にはならない旨を回答した。

イ 3月22日、東京都内全域は、まん延防止等重点措置の対象区域でなくなった。（前記2(2)ア）

ウ 3月23日、会社から組合に対し、電子メールで連絡があり、第1回団体交渉で組合が求めた、A2の上司（前記ア(イ)）の団体交渉への出席は可能だが、そのために第2回団体交渉の日程を4月4日に変更し、第3回の予定は、その後に決めたい、また、A2の上司への質問事項を事前に示してほしい旨を伝えた。

エ 3月27日、組合は、会社に対し、A2の解雇理由や「始末書」に関わることなど5点の質問を記した書面を送付した。

(2) 第2回団体交渉とその後の経過

ア 4月4日の11時から12時まで、組合と会社との第2回団体交渉が、「Zoom」を使用するリモート会議により行われた。この日の交渉では、要旨以下(ア)及び(イ)のやり取りがあった。

(ア) A2の上司（前記(1)ア(イ)）が出席し、あらかじめ組合から出されていた質問に対する回答を行い、それらを受け、組合は、更に詳細な事情について質問を行った。

(イ) 会社は、3月27日付書面（前記(1)エ）の質問に対する回答は、後日書面で行う旨を述べ、組合は、これを了承した。

イ 4月14日、会社は、第2回団体交渉を踏まえて、上記ア(イ)で予告した回答書面を組合に送付した。

ウ 5月8日、組合は、上記イの会社回答書面に対する更なる質問を記した書面を会社に送付した。

(3) 第3回団体交渉

6月23日の10時30分から11時15分まで、組合と会社との第3回団体交渉が、「Zoom」を使用するリモート会議により行われた。この日の交渉では、要旨以下アないしオのやり取りがあった。

ア 組合が、会社には話し合いによってA2の解雇問題の解決を目指す姿勢がみられない旨を述べたところ、会社は、結論を出すなら訴訟であると考えて、判決には従う旨を答えた。

イ 会社は、A2に関し、名古屋市にある店舗での再雇用を提案したが、

組合は、都労委の本件手続において提案してほしい、都労委で話がまとまれば本件申立てを取り下げる旨を述べた。会社は、都労委での本件手続は、そういうことを決める場所ではない、本件手続で判断されるのは、団体交渉に対面で応じていないことに係ることのほずである旨を述べた。

ウ 組合は、上記イの名古屋での雇用の提案では、A2は不安を持つであろうから、すぐには回答できない、都労委での本件手続で決断したい旨を述べたが、会社は、採用や人員配置の関係から、本日から10日以内に回答をしてもらわないとならない、決められないのであれば、この提案は撤回する旨を答えた。

エ 組合が、A2が会社に「戻る」のであれば、賃金の補償が当然あるべきである旨を述べたところ、会社は、A2を「戻す」のではなく、再雇用するものである旨を回答した。これを受け、組合が、この間の賃金補償とセットでの提案でないA2を説得できないので、提案に係る話は「終わりだ。」と述べたところ、会社は、賃金補償とセットにはできないので、再雇用の提案は撤回する旨を回答した。

オ 会社が、「落としどころ」はあるのかと問うたところ、組合は、最終的には金銭解決しかないと回答したほか、A2の件も含めて、どのように解決するのかを都労委の本件手続の中で話したい旨を述べた。

(4) 第4回団体交渉

11月29日、組合と会社との第4回団体交渉が、「Zoom」を使用するリモート会議により行われた。

第3 判断

1 申立人組合の主張

- (1) 団体交渉は単なる話合いではなく、直接会見して交渉することが原則、かつ、基本でなければならず、直接会見しないやり取りは団体交渉ではない。仮にリモート会議による団体交渉が認められるとしても、それは「特段の事情」がある極めて例外的な場合であり、「補充的な手段」ととどまるものである。対面での団体交渉に応じられない「特段の事情」として、本件における会社の主張を認める余地はない。

- (2) 組合は、対面での団体交渉を求める際、科学的な根拠を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として、空気清浄機の設置、換気の実施、出席人数を2名とする、時間を1時間以内とする、出席者はPCR検査を実施する、ソーシャルディスタンスが維持できる場所を確保する、といったことを提案したが、会社は、会社ルールがあることを理由に、頑なにリモート会議による団体交渉にこだわり、対面での団体交渉に応じなかった。会社は、会社ルールは親会社（フランス本国）からの厳命としているが、そのような内容の電子メールや文書の提示はなく、信用するに足りない。
- (3) 仮に、会社ルールが事実であったとしても対面での団体交渉に応じない理由にはならない。親会社が会社ルールを示したとされるのは令和2年3月頃だが、その後、フランス共和国では外国からの入国制限やマスク着用について緩和されていて、組合が会社に団体交渉を申し入れた4年2月頃には状況が異なっていたはずである。
- (4) 以上のことから、組合が、対面での団体交渉を求めたことに対し、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当たる。
- (5) なお、会社は、対面での団体交渉に応じない理由を、当初は新型コロナウイルス感染症の感染防止対策であるとしていたが、その後は、社長が遠方に在住又は業務従事をしているという理由に変化させた。そして、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として行動制限が緩和又は解除された後でも、会社は対面での団体交渉に応じようとしなかった。また、リモート会議による団体交渉で、組合の追及に対し、会社の社長は、都合が悪くなると威圧的に声を荒らげるなど、その態度は不誠実極まりない。このような態度を多少なりとも制御し、対等で正常な団体交渉を実現するためには対面方式であることが不可欠である。

2 被申立人会社の主張

- (1) 会社は、団体交渉を拒否していない。組合から対面での団体交渉を申し入れられた4年2月は、国や東京都によるまん延防止等重点措置の期間中であった。この当時の情勢により、会社は、組合に対し、団体交渉を早期に実現させるために、実現性が高く、より高い精度が見込めるリ

リモート会議による団体交渉としたいと要請したのである。

- (2) 2年4月以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、会社ルールで、片側2名以上参加の対面会議は全面禁止され、リモート会議とすることが必須であった。また、東京都からの要請に従って、リモート会議を徹底し、本社スタッフが東京都以外でリモート勤務していた会社にとって、4年のまん延防止等重点措置の期間中に対面での団体交渉は受け入れ難かった。しかし、組合は、一方的な都合を押し付けるばかりで、誠意をもって、会社の都合や事情を理解しようとしなかった。
- (3) 当初から提案しているとおり、会社は、双方1名ずつの出席（他の者はリモート参加）であれば、対面での団体交渉対応は可能であった。
- (4) なお、会社と組合とは、実際に、リモート会議による団体交渉を4回行い、交渉が十分成り立っていた。

3 当委員会の判断

- (1) 会社がリモート会議による団体交渉を求めたことについて

ア 4年2月の組合からの団体交渉申入れ（2月1日付要求書及び2月22日付要求書）に対し、本件申立て後にリモート会議による団体交渉は開催された（第2.7(1)ないし(4)）ものの、本件申立て（3月11日）までには、組合と会社との対面での団体交渉は行われていない（第2.5(1)(2)）。そこで、以下、本件において、組合が対面での団体交渉を求めたことに対し、会社がリモート会議による団体交渉の開催を提案し、本件申立時までに、対面による団体交渉に応じていないことが、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否かを検討する。

イ 組合が2月1日付要求書を送付してから本件申立てまでの間の状況として、以下の事実が認められる。

- (ア) 4年1月21日から2月13日までの期間、東京都内全域が、まん延防止等重点措置の対象区域とされ、その後、上記期間は3月21日まで延長された（第2.2(2)ア）。
- (イ) 上記(ア)の期間において、特措法第24条第9項に基づき、東京都知事は、まん延防止等重点措置として、個人に対しては、不要不急の外出自粛、混雑している場所や時間を避けての行動、不要不急の都道府

県間の移動自粛などを要請し、事業者に対しては、テレワークの推進や、職場での基本的な感染防止策を徹底することなどを要請した（第2. 2(2イ)）。

ウ 組合は、団体交渉は直接会見することが原則、かつ、基本であり、直接会見しないやり取りは団体交渉ではなく、本件において、リモート会議による団体交渉が認められる余地はないと主張する。

エ しかし、団体交渉は直接会見することが原則、かつ、基本であるとしても、本件における具体的な事実関係として、組合と会社との間では、団体交渉の開催方式などのルールは存在せず（第2. 5(1)アイ）、このことに加え、組合が団体交渉を申し入れた4年2月頃（2月1日及び22日）は、前記イのとおりまん延防止等重点措置期間中であったこと、及び会社では社長を含め、本社スタッフで新型コロナウイルス感染症に感染する者が続出した（第2. 3(1)エ）という状況であったことを踏まえると、会社が、回答書①ないし回答書③で、社長ら本社スタッフが感染拡大防止のためにリモート勤務を実施していることなど、会社の一応の事情を述べた上で、日程の追加も行いつつ、会社ルールに基づいて、対面に代わる手法として、リモート会議による団体交渉を提案したことには相応の理由があり、このこと自体が不合理で、一方的な条件の押し付けであったとまではいえないし、団体交渉そのものを拒否した対応であるともいい難い。

オ また、日程調整のやり取りについては、組合の申入れに対する回答期限内に会社が回答している（第2. 5(1)ア(イ)ウ(カ)エ、同(2)ア(カ)イ）ように、会社が、リモート会議による団体交渉に執着して引き延ばしを図るなどの様子もみられず、そのほかに、本件申立時までに、組合と会社との間の団体交渉をリモート会議によって行うことで支障が生じ得るといえるほどの事情はうかがわれない。

カ 他方、組合は、感染防止対策を講ずる旨提案して対面での団体交渉を求めつつも（第2. 5(1)ウ(カ)イ、同(2)ア(エ)）、留保付きとはいえ会社との間でリモート会議による団体交渉の開催に合意し、その日時まで決めていた（同5(2)ア(イ)ウ(ア)イ(ア)ウ(ア)）。しかし、その団体交渉が行われ

る前に、組合は本件申立てを行っている（第2. 6、同7(1)）。

キ なお、組合は、会社が対面での団体交渉に応じない理由を、当初は新型コロナウイルス感染症の感染防止対策であるとしていたが、その後は、社長が遠方に在住又は業務従事をしているという理由に変化させたとも主張する。しかし、社長が遠方の在住地で業務従事することは、当初組合に対して説明していなかった事情はあるものの、会社における新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をより徹底した結果（第2. 3(1)エ）であり、前記イ(イ)のようなまん延防止等重点措置期間中の不要不急の都道府県間の移動自粛やテレワークの推進の要請に応じたものであって、会社が当初から理由として挙げていた上記感染防止対策の一環であるということができ、理由が変化したとまではいえない。

(2) 会社ルールに関することについて

ア 組合は、組合が感染防止対策を講ずる旨提案しても、会社は、会社ルールの存在を理由に対面での団体交渉に応じなかったが、同ルールが書面などで示されていないから信用するに足りない、仮に、同ルールが事実であったとしても、親会社が同ルールを示したとされる2年3月頃と組合が団体交渉を申し入れた4年2月頃とでは状況が異なっていたはずであるから、対面での団体交渉に応じない理由にはならないと主張する。

イ 確かに、会社ルールは、口頭によるもので、書面で示されていない（第2. 3(1)ア）こと、また、会社が、回答書①ないし回答書③で、同ルールがあることを理由としてリモート会議による団体交渉を提案していること（同5(1)イ(イ)エ(ウ)、同5(2)イ(イ)）からすると、その存在や内容について組合が不信や疑念を抱くことは無理からぬことではある。

ウ しかしながら、会社ルールは、社会における新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けた、会社の業務に係る対応方針を示すものであり、実際に、会社は、本社スタッフに実行させていたのである（第2. 3(1)アイエ）から、書面などの形式で残っていないとしても、同ルール自体が存在しなかったということまではいい難い。また、4年2月

頃であっても、東京都内で、不要不急の外出自粛、テレワークの推進、職場での基本的な感染防止策を徹底することなどがまん延防止等重点措置で要請されていたこと（第2. 2(2)）から、会社ルールが継続、維持されていても何ら不自然ではない。

(3) その他本件申立て後の事情

ア 組合は、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として行動制限が緩和又は解除された後でも、会社は対面での団体交渉に応じようとしなかった、また、組合と会社とが行った、リモート会議による団体交渉で、組合の追及に対し、会社の社長は、都合が悪くなると威圧的に声を荒らげるなど、その態度は不誠実極まりないとも主張する。

イ しかしながら、上記各主張は、本件申立てより後の事情であることや後日の会社の交渉態度を問題視する点であることに加え、第2回団体交渉までをリモート会議で行うことは、まん延防止等重点措置期間中に既に決めていたこと（第2. 5(2)）、第1回から第3回までのリモート会議による団体交渉では、組合の要求に対する会社の回答がなされ、期日間での書面のやり取りによる補足があり、それによって会社側出席者の追加に係る日程の変更や団体交渉での質疑応答がなされるなど（同7(1)ないし(3)）、内容や結果は措くとして、一応のやり取りが行われている様子がみられること、そのほかにリモート会議によって団体交渉の進行に著しい支障が生じた事情もうかがわれないことから、上記組合の各主張は、本件申立時までのことに係る上記(1)及び(2)の判断を左右しない。

(4) 結論

ア 本件申立てまでには、組合と会社との対面での団体交渉は行われていない。しかし、組合からの団体交渉申入れ時点では団体交渉ルールが存在していなかったことに加え、当時は、まん延防止等重点措置期間中であり、会社ルールを実行していたなどの状況で、会社が、組合に対し、対面に代えてリモート会議による団体交渉を提案したことには相応の理由があったといえるし、組合もその提案に応じている。会社が、リモート会議による団体交渉に執着して日程の引き延ばしを図

った様子はいかがわれず、そのほか、本件申立時までに団体交渉をリモート会議で行うことによって支障が生じ得るといえるほどの事情はうかがわれなし、後に会社が、対面での団体交渉に応じなかった理由を変えた事情もうかがわれなし。これらのことから、本件では、会社が、組合に対し、全く合理性や必要性を示すことなく対面での団体交渉を拒否した上で、単にリモート会議による団体交渉に執着してそれ以外には応じないとの対応をしたものと評価することは適当ではなく、組合の各主張を採用することができない。

イ 以上のとおり、本件における具体的な事実関係の下では、会社が、本件申立時までに、組合との対面での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該当するとまではいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合からの令和4年2月1日付及び22日付団体交渉申入れに対し、会社が対面での団体交渉に応じていないことは、労働組合法第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5年11月7日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄