

# 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3年不第43号事件について、当委員会は、令和6年6月18日第1843回公益委員会議において、会長代理公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同富永晃一、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、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

平成24年9月、被申立人Y1会社（以下「会社」という。）に機関投資家営業部特命部長として入社したA2（以下「A2」という。）は、29年12月に会社を被告とする民事訴訟（以下「別件訴訟」という。）を提起するなどしたところ、会社から30年4月8日付普通解雇（以下「本件解雇」という。）を通告されたため、令和元年10月1日、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入した。

10月4日、組合は、会社に対し、A2の組合加入を通知するとともに、同

人の解雇の撤回及び同人がハラスメントと主張する事情に関する調査結果の開示などを要求事項とする団体交渉を申し入れた。

組合と会社とは、12月から2年2月までの間に団体交渉を3回実施し、A2の請求をいずれも棄却する旨の別件訴訟の第一審判決が言い渡された後の6月にも団体交渉を1回実施した。

その後、組合が、3年4月6日付けで団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）を行うなどしたところ、会社は、A2の件に関する交渉再開を要しないものと判断している旨を回答した。

本件は、会社が、本件団交申入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) 本件団交申入れに誠実に応ずること。
- (2) 謝罪文の掲示・手交

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、主に中小企業で働く労働者によって構成されるいわゆる合同労組である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、金融商品取引を業とする株式会社である。

### 2 A2の組合加入に至る経緯など

#### (1) A2の就労時の状況

A2は、平成24年9月1日から、会社の機関投資家営業部の戦略職（専門スキルを有し、プロフェッショナルとしてふさわしい高い職務実績を通じて会社の業務に貢献することを期待され、あらかじめ職務を特定して契約条件を提示された上で雇用される職種）の特命部長として勤務を開始したが、28年3月に育児休業から復帰した後、自身が仕事外しによるハラスメントを受けている旨を会社の人事部に相談するなどした。その後、29年1月頃から、A2が〇〇〇の症状を訴えて会社に出勤しなくなったところ、会社は、6月、同人の28年度賞与の支給額を0円とする旨を通知するとともに、10月18日付けで同人に対し休職命令を発した。

これに対し、A 2 は、会社を債務者として、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、10月26日付けで雇用契約上の地位保全等を求める仮処分命令申立てを行った。また、A 2 は、上記申立日に厚生労働省記者クラブにおいて、11月2日に日本外国特派員協会において、それぞれ記者会見を開き、あるいは11月17日に動画投稿サイトであるユーチューブに対談動画を配信するなどして、自身に対する会社の「業務はずし」などが育児休業を発端とするパタニティ・ハラスメントである旨を広く訴えた。

さらに、A 2 は、12月15日付けで、会社を被告として、①育児休業取得を理由とする不利益取扱いをされたとする不法行為による損害賠償の請求、②休職命令が無効であるとする休業期間の賃金の請求、③本件解雇が無効であるとする賃金の請求及び④雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認の請求などを内容とする別件訴訟（東京地裁平成29年(ワ)第〇〇号）を提起した。

## (2) A 2 の解雇と組合加入

30年3月9日、会社は、A 2 に対し、本件解雇を通告した。

令和元年10月1日、A 2 は、本件解雇の発端となった育児休業及びハラスメントの訴えに関する会社対応についての自身の疑問を解決するため、組合に加入した。

## 3 団体交渉の経緯

### (1) 組合加入通知及び第1回団体交渉

ア 10月4日、組合は、同日付「組合員通知ならびに団体交渉申入書」により、会社に対し、A 2 の組合加入を通知するとともに、①本件解雇を撤回すること（以下「本件要求事項Ⅰ」という。）、②ハラスメント調査結果の開示と説明（以下「本件要求事項Ⅱ」という。）、③男性従業員に関する育児休業義務化の会社の取組の説明及び④労働組合との団交応諾・誠実交渉義務の履行を要求事項とする団体交渉申入れを行った（以下、この申入れを「当初申入れ」という。）。  
イ 12月12日、組合と会社とは、第1回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA 1 執行委員長（以下「A 1 委員長」という。）、A 2 ら計4名が、会社側から人事部部長、同部特命次長、同部

副参事及び代理人弁護士2名の計5名がそれぞれ出席して、約2時間にわたり実施され、その大半は本件要求事項Ⅱに関するやり取りに費やされた。

この団体交渉において、組合が、A2について、本件解雇の撤回及び従前の職場への復帰を支援していく旨、復帰した際の労働環境を整えたい旨などを述べたところ、会社は、本件解雇の理由を説明するとともに、A2に対するハラスメントはなかったと認識している旨、ハラスメントがあるとの主張を同人が続けている状況において同人と会社との間の関係回復を図ることが困難であると感じている旨などを伝えた。また、会社は、ハラスメントを受けている旨の申出があった場合における人事部の調査手続や対応策に係る一般論、社内におけるハラスメント防止教育、A2が育児休業から復帰した平成28年3月から29年1月までにおける会社の対応の経緯を説明するなどした。

さらに、A1委員長、A2らが、概略以下(ア)及び(イ)の内容について詳細な説明を求めたため、会社は、次回の交渉においてその回答を行うこととなった。

(ア) 28年当時に直属の上司であった機関投資家営業部部長（以下「直属上司」という。）からハラスメントを受けている旨をA2が申告していたこと（以下「本件申告」という。）について、会社人事部が、同年10月に、A2及び直属上司の双方の上司であるエクイティグループグループ長（以下「グループ長」という。）とA2との面談を設定すると判断し、この面談設定時点で本件申告に係るハラスメントの事実が認められないと判断した経緯

(イ) 28年12月、人事部が、A2、直属上司及びグループ長の三者面談（以下「本件三者面談」という。）を設定すると判断し、同面談の設定時点で本件申告に係るハラスメントの事実が認められないと判断した経緯

## (2) 第2回団体交渉

ア 令和2年1月22日、組合と会社とは、第2回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA1委員長、A2ら計3名が、会社側か

ら人事部副部長、同部特命次長、同部副参事及び代理人弁護士2名の計5名がそれぞれ出席して、本件要求事項Ⅱについて約2時間にわたり実施された。

イ この交渉において、会社は、前回交渉の際に組合から説明を求められた点について、概略以下(ア)ないし(ウ)のとおりのお返答を行った。

(ア) 平成28年3月及び5月に人事部がA2と面談を行った際、この段階では申告の存在や内容についてここだけの話にしてほしい旨の同人の意向があったため、直属上司には申告の存在を伝えることなく申告内容に関する確認を慎重に行ったが、この時点で確認できた資料の記載からいじめやハラスメントといった事情は認められず、A2と直属上司との間にはコミュニケーション上の誤解が生じているものと判断した。

(イ) 10月、人事部がA2と面談を行った際に、直属上司からいじめやハラスメントを受けている旨の申告を再び受けたが、ビジネスに関わる内容が多かったため、A2とグループ長との間の話合いの場を設けることで解決が可能ではないかと判断し、この旨をA2に伝えたところA2も了承したため、同月、A2とグループ長との面談（以下「本件グループ長面談」という。）を設定した。この面談において、A2が直属上司からのハラスメントとして7点を申告したため、人事部は、この7点の申告について調査を行ったが、ハラスメントと認められるような事情はないと判断した。

(ウ) 11月、A2と直属上司との間で業務上の中間評価面談（以下「本件中間評価面談」という。）が行われた際にA2が途中退席したため、面談を改めて実施したい旨を直属上司がA2に求めたことに対し、A2はこれまでの申告内容を繰り返すメールを送付してきた。人事部は、メールを確認した上で事実確認等の調査を行ったが、ハラスメントの事実は確認できなかった。一方で、直属上司からも人事部に対して、A2からのメールにどう対応すればよいかという相談があったが、人事部は、ハラスメントの事実は認められないと判断していたことから、グループ長、直属上司及びA2の三者での面談を設定し、

A 2 の主張を聞きつつ働きやすい職場になるためにどうすればよいかの方策を考える場を作ることが適切であると判断し、12月、本件三者面談を設定した。

ウ その後、A 1 委員長、A 2 らと会社とは、A 2 がハラスメントとして申告した7点に関する具体的内容及びこれらに対する人事部の判断などについて、別件訴訟に提出された資料を参照しつつ質疑応答を行った。

さらに、A 1 委員長、A 2 らが、概略以下(ア)及び(イ)の内容について詳細な説明を求めたため、会社は、次回の交渉においてその回答を行うこととなった。

(ア) 本件三者面談が、グループ長、直属上司及びA 2 の三者面談として実施され、同面談に人事部が出席しないと判断した理由

(イ) 本件三者面談に人事部が出席しないことを直属上司に伝えたのはなぜか。

### (3) 第3回団体交渉

ア 令和2年2月26日、組合と会社とは、第3回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、組合側からA 1 委員長、A 2 ら計4名が、会社側から前回団体交渉と同じ5名がそれぞれ出席して、本件要求事項Ⅱについて約2時間にわたり実施された。

イ この団体交渉において、会社は、前回交渉の際に組合から説明を求められた点について、概略以下(ア)ないし(ウ)のとおりのお返答を行った。

(ア) 平成28年10月に実施されたA 2 とグループ長との面談の際にA 2 が述べた本件申告に係る事実については、いずれもハラスメントには該当せず、A 2 の主張には誤解によるところがあると判断していた。そこで、人事部としては、この時点では、A 2 と直属上司との間のコミュニケーションを促進することによって状況改善を図ることが適切であると判断した。

(イ) また、11月の本件中間評価面談が行われた際、A 2 が面談を途中で退席したため、残りの面談を改めて行いたい旨を直属上司がA 2 に求めたが、暫くの間、A 2 から返答がなかった。このため、直属上司がどうすればよいか人事部に相談を行ったところ、人事部としては、

A 2 の本件中間評価面談の続きを行うことを検討していた。人事部は、直属上司に対し、本件三者面談の際は、すぐに中間評価面談の続きを実施するのではなく、まず業務上のコミュニケーションを取ることを優先してほしい旨、その中で話が円滑に進み、可能なようであれば中間評価面談を進め、難しいようであれば中間評価面談は無理に進めず、今後の対応を人事部に相談してほしい旨を伝えた。

(ウ) 人事部は、直属上司と A 2 とのコミュニケーションがうまくいっていないとの判断から、二者間での面談ではなく、両者の上司であるグループ長を同席させることが適切であると判断し、本件三者面談を設定した。また、本件三者面談は業務に関する話合いとなるので、人事部は同席しなかった。直属上司に対して人事部が出席しないことを伝えていた理由は、前述のように、元々直属上司からもどうすればよいかとの相談を受けていたためであった。

ウ これに対し、A 1 委員長、A 2 らは、本件三者面談に人事部が出席しないという判断が適切であったのか、当時の A 2 と人事部との間のコミュニケーションに問題がなかったのかなどと質問したり、A 2 が行った 7 点の申告内容及びこれらに対する人事部の判断についての説明を再度求めたため、会社がこれらに対する説明を行った。

エ また、この団体交渉において、A 1 委員長が、A 2 の申告に関する人事部の対応について、一人よりも二人体制の方が客観性が高いなどと述べた上で、二人以上の体制でやっていたかどうかについて質問したところ、会社は、一般的には人事部が相談を受けて調査を実施した際はセカンドオピニオンという形で弁護士の見解を求めている旨、A 2 の件についてどのような対応をしたかは当時の担当者に確認を取る旨、一人で判断していることはない旨などを回答した。

#### (4) 別件訴訟の判決と控訴

ア 令和 2 年 4 月 3 日、東京地裁は、別件訴訟の判決を言い渡した。

この判決は、A 2 が、直属上司及び人事部から育児休業前後を通じてハラスメントを受けた旨の事実と異なる情報発信を行い、直属上司やグループ長らが繰り返し A 2 の誤解であることを説明したものの、かえっ

て広く世間に対し同内容の主張の情報発信を繰り返した、あるいは、会社の育児休業を巡る対応について客観的事実とは異なる事実を広く不特定多数の人に伝え、会社は労働者に子ができるとハラスメントをする企業であるとの客観的事実とは異なる印象を与えようとしたなどと判示した上で、①会社による育児休業取得妨害は認められない、②会社が育児休業取得を理由として従前の業務からA2を外した事実は認められない、③会社による休職命令には合理的理由がある、④本件解雇は客観的に合理的な理由があり社会通念上相当であると認められるなどとして、A2の請求をいずれも棄却している。

なお、A2は、別件訴訟において、同人が会社に申告したけれども会社がハラスメントと認められるような事情はないと判断した7点の一部について、ハラスメントがあった旨を主張しており、自身のハラスメントに係る会社の調査結果文書について文書提出命令申立てを行っていたが、この申立ては、専ら会社の内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することが予定されていない文書であるなどとして却下されている。

イ この判決について、A2は、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴した（東京高裁令和2年(ネ)第〇〇号）。

また、A2は、控訴審において、不法行為による損害賠償請求について、使用者に求められる環境調整義務違反があった旨を請求原因として追加した。

(5) 第4回団体交渉及び交渉前のやり取り

ア 組合は、会社に対し、6月5日付「FAX送信」により、概略以下(ア)ないし(エ)について文書回答を求めた。

(ア) 本件三者面談について、ハラスメントの当事者である被害者と加害者だけの会議にした理由

(イ) 本件三者面談に人事部が出席しないことを直属上司以外の参加者に伝えなかった理由及びこの時点でA2の申告がハラスメントに該当しないと判断した理由

(ウ) そのような判断があったならば、その判断をA2に伝えなかった理

由

(エ) 6月から施行された「ハラスメント規制法」に係る会社の取組

イ これについて、会社は、組合に対し、6月18日付文書により、概略以下(ア)ないし(エ)のとおりのおりの回答をするとともに、面談設定時点で人事部がA2の申告内容をハラスメントに該当しないと判断した理由及び平成28年3月、5月及び10月に人事部員とA2との間で行われた面談を含む上記判断に至る経緯などを改めて回答した（以下、この回答を「本件6月18日付回答」という。）。

(ア) 従前の団体交渉で繰り返し説明したとおり、本件三者面談は「当事者である被害者と加害者だけの会議」ではない。28年段階でA2はグループ長からハラスメントを受けたとは述べておらず、そのような主張をしたのは29年以降である。本件中間評価面談の際にA2が途中退席したことから、その続きを行ってもA2が抱える業務上の誤解の解消には功を奏しない可能性があるため、上司であるグループ長を加えた三者面談とすることが望ましいと判断した。

(イ) 人事部は、A2が人事部に従前相談していた内容、グループ長に相談した内容、これに対するグループ長や直属上司の説明、客観的なメール等を踏まえ、本件申告に係る事実はいじめや嫌がらせに当たるようなものではなく、業務運営に起因してA2が事実と異なる認識を有しているものであると判断し、その上で、本件三者面談を実施することが適切と判断した。本件三者面談は、A2の業務上の不信や不満を聞いて業務運営に関する誤解を一つ一つ解いた上で、その後、可能であれば中間評価面談に移行することを想定して設定されたものであって、元々人事部員の参加予定はなく、このことはA2にも事前に伝えていた。当日の面談でグループ長が人事部員の出席がないことに驚くような趣旨の発言をしたのは、人事部が、グループ長に対し、人事部員は出席しない旨を事前に説明したにもかかわらず、グループ長が忘れていたためである。

(ウ) いつの時点の問題とする質問か不分明であるが、本件申告を中心とするハラスメントに対する会社の判断は、29年7月24日に実施された

A 2 との面談において同人に伝えており、同人に伝えなかったという事実そのものがない。A 2 への伝達がこの時期となった理由は29年年初から同人が欠勤に入っていたためである。仮に、質問の趣旨が28年12月時点で A 2 に人事部の判断を伝えていない理由を尋ねるものであるならば、既に述べたとおり、人事部としては、同人の申告内容がいじめや嫌がらせに該当するものではなく、業務上のコミュニケーションから生じた誤解に基づくものであるとの認識の下、グループ長及び直属上司と話し合うことによって解消されとの見込みがまだあると考えていたため、また、当時の段階で人事部の判断を伝えるとあってA 2 の態度の硬直化を招きかねず、その結果として、グループ長や直属上司との話合いによって誤解を解くことを目指すという解決が図れなくなることを懸念したためである。

- (エ) 会社が従前から採用していたハラスメント防止体制は、改正法の趣旨に即した内容であると考えており、制度や手続に関して、従前の交渉で説明した内容からの変更はない。

ウ 令和2年6月22日、組合と会社とは、第4回団体交渉を実施した。

この団体交渉は、電話会議形式で実施され、組合側からA 1 委員長及びA 2 の2名が、会社側から前回団体交渉と同じ5名がそれぞれ出席して、本件要求事項Ⅱについて約1時間にわたり実施された。

この交渉において、A 1 委員長及びA 2 は、本件6月18日付回答の内容について事実確認を行うとともに、本件申告についてハラスメントでない判断した理由や本件三者面談が三者面談として実施された理由などについて詳しく説明するよう求めたが、会社は、その理由は回答書で明らかにしたとおりであるとともに、従前の団体交渉でも繰り返し説明してきた内容である旨などを回答した。

これに対し、A 1 委員長及びA 2 が、本件申告に対する人事部の対応を批判する意見を述べるとともに、ハラスメントのない安全な職場を作るという観点で会社が反省してほしい旨や改めて意見を書面で提出する旨などを述べたところ、会社は、組合の意見は真摯に検討するが、現状、A 2 の個別事案に関する同じような内容の事実確認の議論が何度も繰り返

返されている状況であることから、提出書面の内容が双方の見解の相違を確認するにとどまるものである場合は、今後の交渉を継続するかどうかも含めた検討になる旨などを伝達した。

#### 4 本件団交申入れと会社回答

##### (1) 第4回団体交渉実施後のやり取り

ア 組合は、会社に対し、7月28日付「質問の趣旨と貴社回答への反論、意見」と題する書面を送付した。

この書面には、第4回団体交渉が電話会議形式によるものであったことから、組合としての反論あるいは意見を文書で提出する旨とともに、6月5日付「FAX送信」に記載した4点の内容に関する会社回答への反論あるいは意見が記載されていた。

さらに、組合は、会社に対し、9月17日付書面を送付し、10月中に団体交渉を実施するよう求めた。

これらについて、会社は、組合に対し、10月7日付書面を送付した。この書面には、7月28日付けで送付された書面の内容を子細に検討したが、組合の反論及び意見を踏まえても従前の会社回答が変わるものではない旨、組合と会社とのやり取りは過去4回の団体交渉と同一の内容を繰り返すものとなっており、会社としてはこれ以上の団体交渉を行う意義を見いだしかねる旨が記載されていた（以下、この回答を「本件10月7日付回答」という。）。

イ 組合は、会社に対し、11月17日付団体交渉申入書を送付した。

この書面には、団体交渉の目的は労使対等の協議の場として誠実に交渉を重ね労使合意を目指すことにある旨、団体交渉において会社から回答及び説明をされていない課題があり、A2の育児休業取得に関わるハラスメント問題も雇用問題も、会社との間での議論が尽くされたとは思っていない旨、年内の団体交渉開催を求める旨などが記載されていた。

これについて、会社は、組合に対し、12月1日付けで書面を送付した。

この書面には、上記申入書の内容が従前の団体交渉で意見交換を行った事項や本件6月18日付回答で既に見解を示した事項と重複する内容である旨、本件10月7日付回答に記載したとおり、過去4回の団体交渉が

同一の内容を繰り返すものとなっている旨、会社が認識や見解を改めない限り議論が尽くされたことにはならないと組合が考えているのだとしたら、会社としてはそのような要求に応じかねる旨、本書面においてA2に関する団体交渉を終了としたい旨などが記載されていた（以下、この回答を「本件12月1日付回答」という。）。

(2) 本件団交申入れ

組合は、会社に対し、3年4月6日付団体交渉申入書により、本件団交申入れを行った。

この書面には、団体交渉の終了を一方的に宣言されたが、組合の質問に会社が誠実に答えているとは思えない旨、A2へのハラスメントに対する会社の対応は職場環境調整義務に反したものであると考えている旨、5月中旬の団体交渉開催を求める旨などとともに、2点の資料の開示を要求するとして、概略以下ア及びイの記載があった。

ア ハラスメント社内規定

（誰がどのようなプロセスでハラスメント調査を実施し、どのような文書が作成されるのかが分かる文書）

イ A2の申告に対し、どのような調査に基づいてどのような結論となったのかが記載された報告文書

（A2の申告に対して、調査が行われ、その報告書が作成されていることは、裁判の場でも会社が認めていると聞いている。）

(3) 会社の回答

本件団交申入れに対し、会社は、4月21日付書面を組合に送付した。

この書面には、過去4回の団体交渉を実施したところ、組合からは交渉のたびに同じ趣旨の質問や意見が繰り返され、会社は既に説明済みの事項であると断りを入れた上で回答するという状況が続いた旨、回答済事項について組合から再回答や再意見を求める質疑が更に繰り返された旨、本件団交申入れの内容は、従前と同様、新たな申入れや要求事項を述べるものではない旨、A2の件に関する交渉再開を要しないものと判断している旨などが記載されていた（以下、この回答を「本件会社回答」という。）。

5 本件申立て

6月17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 本件申立て後の事情

### (1) 別件訴訟の控訴審判決

4年6月23日、東京高裁は、A2の控訴を棄却することなどを内容とする、別件訴訟の控訴審判決を言い渡した。

この判決では、A2のハラスメント申告に関して会社が具体的な調査を行わず、通報対象者との直接の話を勧めるだけで環境調整のための具体的な措置を何ら執らないなど、使用者が負うべき環境調整義務を著しく怠ったものである旨をA2が主張したことに対し、会社が事実関係について具体的な調査を行わなかった、あるいは環境調整のための具体的な措置を執らなかったとはいえないなどとした上で、会社の対応が環境調整義務に違反するとは認められない旨が判示されていた。

この判決について、A2は、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告及び上告受理申立てを行った。

### (2) 別件訴訟の上告審決定

5年2月15日、最高裁は、上記(1)の上告及び上告受理申立てについて、上告を棄却する旨及び上告審として受理しない旨を決定した（最高裁令和4年(オ)第〇〇号及び同令和4年(受)第〇〇号）。

## 第3 判断

### 1 申立人組合の主張

(1) A2は、本件解雇などについて別件訴訟を行っていたが、別件訴訟は、同人の「なぜ」に答えるものではなかったため、自身の解雇問題の発端となった育児休業とハラスメントの訴えへの対応に関する疑問は団体交渉で明らかにされるべきだと考え、組合に加入した。

組合が、A2のハラスメントの訴えに対する調査結果の開示と説明の要求を中心議題として団体交渉申入れをしたところ、会社は、交渉に応じたものの、第3回団体交渉後に生じた別件訴訟の第一審におけるA2の敗訴後、議論は尽くされたなどとして、その態度を明らかに団体交渉拒否へ変化させた。

(2) A 2 がハラスメント被害を感じ、報復を心配しつつも人事窓口に訴え、自身のハラスメント問題を解決しようとしたことが、結果として、人事部員の差別的な認識の歪みにより傷口を大きく広げることになったといわざるを得ない。

それにもかかわらず、会社は以下アないしエの未回答課題に回答することなく、一方的に団体交渉を打ち切った。

ア セカンドオピニオンを取ったかどうかについて

会社は、本件申告に関して外部弁護士の意見を聴取して判断を行っていたかどうかについて、本件審査において初めて明らかにしたが、組合を愚弄している。

組合が団体交渉を通じ、A 2 の申告について一貫して人事部の調査及び判断の具体的なプロセスの事実確認と説明を求めていたことは、会社も分かっていたはずである。今このような新しい回答が出てくるのだから、団体交渉を続ける意味がある。

イ 本件グループ長面談時点における判断根拠について

本件グループ長面談において、A 2 が7点のハラスメントをグループ長に訴えたときとされるころ、この時点で、A 2 の訴えがハラスメントではないと判断する人事部とグループ長の調査がどのようなものだったかについて、団体交渉では話されていない。

ウ 本件三者面談について

本件三者面談はハラスメント問題の解決に向かう重要な会議となるはずであったため、組合は、①本件三者面談になぜ人事部員が同席しないこととなったのか、②本件三者面談に人事部員が参加しなかった理由、直属上司にだけ人事部員が出席しないことを伝えた理由や経緯を確認する件、③人事部がグループ長に出席しないことを伝えたか、聞いたか聞いていないかも含めてグループ長に確認する件、④本件中間評価面談から本件三者面談までの間、人事部の考えは業務上の面談設定だけだったのかを確認する件について説明を求めたが、会社は回答していない。

エ 人事部の調査と判断について

組合は、ハラスメント問題に係る人事部の調査と判断について、①ハ

ラスメントの訴えがなぜ解雇問題にまで発展してしまったのか、なぜこの段階で解決できなかったのか、ハラスメントに当たらないという人事部の判断理由は何か、②ハラスメントではなく「コミュニケーション不足」であると判断した事実と判断理由は何か、③A2の訴えに対しどういう調査手順で対応をしたかを宿題として人事部員に確認するとしていた件、④人事部の調査とその判断について（具体的に）調べるよう依頼した件について説明を求めたが、会社は回答していない。

- (3) 会社は、事実を隠すために団体交渉を拒んでいる。本件団交申入れにおいて要求したハラスメント社内規定やA2の申告に関する報告文書を提示し、誠実に団体交渉に応じるべきである。

## 2 被申立人会社の主張

- (1) 組合は、本件団交申入れにおいて、A2のハラスメント問題に対する会社の対応が職場環境調整義務に反したものである旨、この点を解明するために様々な質問をしたが会社は資料を提示せず説明をしなかったため、再度団体交渉を申し入れ、資料の提示を求めた旨を述べている。

しかし、別件訴訟では、A2が主張するハラスメントは存在せず、会社の対応が職場環境調整義務違反に当たらないと判断されている。A2は本件の審問において、会社に在籍していた当時の事実関係に関する自己の見解を述べてきたものの、かかる供述は、いずれも別件訴訟における同人自身の主張の繰り返しにすぎない。

- (2) 会社は、A2が雇用されていた当時の事実関係や人事部の判断に関して繰り返し説明を求める組合の要求に対し、都度、具体的な根拠とともに真摯に回答した。しかし、組合は、会社の対応が適切であったとは思わない旨の意見を述べ続け、既に回答済みの内容と実質的に重複する内容について質問を繰り返し、かかる質問に対する説明を行うよう要求し続ける一方、4回の団体交渉及び書面でのやり取りにおいて、実質的に新たな要求を示すことはなかった。

また、組合は、団体交渉において積み残しになっていた未回答課題があると主張するが、以下アないしエのとおり失当である。

ア セカンドオピニオンを取ったかどうかについて

組合は、会社と団体交渉を実施していた当時は、人事部がその判断に際しセカンドオピニオンを取っていたかどうかを重視する様子はなく、第4回団体交渉においても、セカンドオピニオンに関する質問はなかった。会社は、本件審査における準備書面において、A2のケースにおいても外部弁護士の意見を聴取して判断を行っていた旨を付言したが、交渉当時の態度に反して、今になってこの点を未回答事項であるなどと殊更にあげつらうものであり、後付けの主張である。

イ 本件グループ長面談時点における判断根拠について

会社は、第2回及び第3回団体交渉において、関連する資料等にも言及しながら具体的に回答を行い、本件6月18日付回答及び第4回団体交渉においても、人事部の判断に至った経緯及び理由について具体的に回答を行っている。

ウ 本件三者面談について

前記1(2)ウのうち、①については、第2回及び第3回団体交渉において、関連する資料等にも言及しながら具体的に回答を行い、本件6月18日付回答及び第4回団体交渉においても経緯及び理由について改めて回答を行い、③については、①及び②から派生して組合が会社に対して確認を求めた内容であるところ、第4回団体交渉前の本件6月18日付回答で回答を行っている。また、②については①と、④については①ないし③と同じ内容であり、上述のとおり回答を行っている。

エ 人事部の調査と判断について

前記1(2)エのうち、①については、A2の申告がハラスメントには該当しないと人事部が判断した根拠を確認するものであるから同イと、②については、同イ及びエ①と同じ内容であり、上述のとおり回答を行っている。また、③については、第1回団体交渉において会社対応の一般論とA2のケースでの対応の手順について説明を行い、その後も、実際の調査の経緯や判断根拠といった関連事項について回答を行っており、④については、同イ、同エ①ないし③と同じ内容であり、上述のとおり回答を行っている。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉におけるやり取りについて

ア 本件においては、A2は組合加入前の段階で会社によって解雇され、会社を被告とする別件訴訟を提起していたこと（第2.2(1)(2)）、同人は、本件解雇の発端となった育児休業及びハラスメントの訴えに関する会社対応についての自身の疑問を解決するため組合に加入したこと（同2(2)）、組合による同人の加入通知あるいは当初申入れの以前から、本件要求事項Ⅰ及びⅡを重要な論点に含む別件訴訟が係属中であったこと（同2(2)、同3(1)ア、(4)）が認められる。

イ また、4回実施された団体交渉の内容をみると、①組合は、当初申入れにおいて四つの議題を挙げたものの、実質的には本件要求事項Ⅱのみを議題として、時には別件訴訟に提出された資料を参照しつつ、合計約7時間にわたり会社とのやり取りを行っていたこと（第2.3(1)(2)(3)(5)）、②団体交渉と別件訴訟とが並行して進行しており、事実評価など訴訟でA2と会社との主張が真っ向から対立している点については裁判所の判断を待つしかないという状況にあったこと、③そのような状況下において、会社は、同人が育児休業から復帰した平成28年3月以降の会社の対応の経緯、本件グループ長面談、本件中間評価面談及び本件三者面談の経緯を含む本件申告に係る事実関係や人事部の判断並びにこれらに対する組合の疑問や質問について自らの認識を相当程度に説明し、次回交渉において回答を行うこととされた事項についても、次の交渉や書面等で相応の回答を行っており（同(1)イ、(2)イウ、(3)イウエ、(5)イウ）、組合が、それでも納得できないところを繰り返し質問するという状況に至っていたことがうかがわれる。

ウ これらの事情を踏まえると、会社は、4回実施された団体交渉において、本件要求事項Ⅱについて、組合の理解を得るべく相応の対応を行っていたとみるのが相当である。

(2) 本件団交申入れと会社の対応について

ア 会社は、第4回団体交渉において、組合に対し、A2の個別事案に関する同じような内容の事実確認の議論が何度も繰り返されている状況であることから、提出書面の内容が双方の見解の相違を確認するにとど

まるものである場合は、今後の交渉を継続するかどうかも含めた検討になる旨を伝達した（第2.3(5)ウ）。また、組合が、令和2年9月17日付書面で更なる団体交渉の実施を求めたことに対し、会社は、本件10月7日付回答において、組合書面の内容を検討したが従前の会社回答が変わるものではない旨、過去4回の交渉と同一の内容を繰り返すものとなっており、これ以上の団体交渉を行う意義を見い出しかねる旨などを回答し（同4(1)ア）、11月17日付けの団体交渉申入れに対しても、本件12月1日付回答において同旨内容を回答した（同イ）。

上記(1)のとおり、会社が、4回実施された団体交渉において相応の対応を行っており、組合が同じ質問を繰り返す状況に至っていたことを踏まえると、会社が、団体交渉を更に継続する必要性について疑問を抱き、同一の内容を繰り返すものであれば交渉継続の必要性を認めない旨の回答を複数回にわたり組合に伝達したことには相応の根拠があったと認められる。

その一方で、2年6月の第4回団体交渉後から3年4月の本件団交申入れまでの間に、組合が従前と異なる内容を含む交渉の実施を求めた事情は認められず、組合が、交渉を進展させるべく対応したということはいできない。

イ 加えて、自身のハラスメントの訴えに対する会社の対応に問題がある旨を別件訴訟において主張しているA2が、4回全ての団体交渉に出席し、一貫して会社の対応に問題がある旨の発言を繰り返しており（第2.3(1)(2)(3)(5)ウ）、組合も、第1回団体交渉において本件解雇の撤回及び職場復帰を支援していく旨（同(1)イ）や、第4回団体交渉において人事部の対応を批判する意見及びハラスメントのない安全な職場を作るという観点で会社が反省してほしい旨を述べる（同(5)ウ）など、会社の対応に問題があるという姿勢のもとに交渉に臨んでいることがうかがわれる一方、会社は、同人に対するハラスメントはなかったという認識であったこと（同(1)イ）、4回の団体交渉におけるやり取りを経ても、同人及び組合と会社との認識の差が埋まるには至らず（同(1)(2)(3)(5)ウ）、本件団交申入れの約1年前の段階で、東京地裁が会社の上記認識を支持する別

件訴訟の判決を言い渡したけれども（同(4)ア）、同人が控訴（同イ）して別件訴訟がなお係争中であったことから、本件団交申入れ時点において、これ以上交渉を重ねても労使いずれかの譲歩によって交渉が進展する余地はなかったとみるのが相当である。

ウ 以上の事情を考慮すると、会社が、交渉再開を要しないものと判断しているなどとする本件会社回答を行ったことは、当時の状況下において無理からぬ対応であったといわざるを得ない。

### (3) 組合の主張について

ア 組合は、会社が未回答課題に回答することなく、一方的に団体交渉を打ち切った旨を主張する。

確かに、セカンドオピニオンに関する主張（前記1(2)ア）については、第3回団体交渉において、会社が、A2の件についてどのように対応したかを当時の担当者に確認を取る旨を組合に述べたものの（第2.3(3)エ）、本件会社回答時点において組合に回答を行っていた事実は認められない。しかし、上記(2)ウのとおり、本件会社回答を行ったことは当時の状況下において無理からぬ対応であったことに加え、会社が、第3回団体交渉において、一般的には人事部が相談を受けて調査を実施した際はセカンドオピニオンという形で弁護士の見解を求めている旨や一人で判断していることはない旨などを回答していること（第2.3(3)エ）、組合が、第4回団体交渉及びその後会社に送付した書面においてセカンドオピニオンについて言及していないこと（同3(5)アウ、同4(1)アイ）を踏まえると、セカンドオピニオンに係る会社の上記対応をもって、直ちに不誠実であるとまではいえない。

また、本件グループ長面談時点における判断根拠、本件三者面談、人事部の調査と判断に関する主張（前記1(2)イないしエ）については、会社が、A2が育児休業から復帰した平成28年3月以降の会社の対応の経緯、本件グループ長面談、本件中間評価面談及び本件三者面談の経緯を含む本件申告に係る事実関係や人事部の判断並びにこれらに対する組合の疑問や質問について自らの認識を相当程度に説明していたことが認められ（前記(1)イ）、このほか、会社が組合の質問等に未回答であったと認

めるに足りる具体的事実の疎明はない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

イ 組合は、本件団交申入れにおいて要求した資料を会社が提示すべき旨を主張する。

組合は、本件団交申入れにおいて、ハラスメント社内規定及びA 2の申告に関する報告文書の提示を要求している(第2.4(2))ところ、①会社は、第1回団体交渉において、ハラスメント対応に関する人事部の調査手続や対応策に係る一般論を説明していること(同3(1)イ)、②前記(1)イのとおり、会社は、A 2が育児休業から復帰した28年3月以降の会社の対応の経緯、本件グループ長面談、本件中間評価面談及び本件三者面談の経緯を含む本件申告に係る事実関係や人事部の判断並びにこれらに対する組合の疑問や質問について自らの認識を相当程度に説明していること、③本件6月18日付回答において、会社が、人事部による調査結果について、29年7月24日に実施された同人との面談において伝達し、同人に伝えなかったという事実そのものがないと回答していること(同3(5)イ(ウ))が認められる。

加えて、別件訴訟において、A 2に係るハラスメントの調査結果文書について、専ら会社内部の者の利用に供する目的で作成され、外部の者に開示することが予定されていない文書であるとして、A 2による文書提出命令申立てが却下されていること(第2.3(4)ア)、令和2年4月の別件訴訟第一審判決において、本件解雇が有効であるとの判断が示されていたこと(同3(4)ア。なお、この判断は、その後、控訴審判決でも維持され(同6(1))、5年2月の最高裁決定により確定している(同6(2))。を考慮すると、組合が求める資料を会社が提示していないことをもって、会社の対応が不誠実であるということとはできない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

#### (4) 結論

以上のとおり、会社が本件会社回答を行ったことは当時の状況下において無理からぬものであり、会社が本件団交申入れに応じなかったことが正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するということとはできない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、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6年6月18日

東京都労働委員会

会長代理 團 藤 丈 士