

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 法人
代表理事 B 1

上記当事者間の都労委令和 5 年不第31号事件について、当委員会は、令和 7 年 5 月13日第1864回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 法人は、申立人 X 1 組合が令和 5 年 3 月26日付け及び 4 月12日付けで申し入れた団体交渉に、適切な資料を提示して論拠を説明するなどして誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、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 法人
代表理事 B 1

貴組合からの、令和 5 年 3 月26日付け及び 4 月12日付けの団体交渉の申入れ

に応じなかった当法人の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

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 被申立人は、前項を履行したときは、当委員会に速やか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) A 2（以下「A 2」という。）と被申立人Y 1 法人（以下「Y 1 法人」という。）とは、令和元年11月14日付けで有期雇用契約を、2年2月5日付けで無期雇用契約を、それぞれ締結した。

5年2月10日、Y 1 法人は、A 2 に対し、主位的に懲戒解雇とし、予備的に普通解雇（以下、上記懲戒解雇と普通解雇とを併せて「本件解雇」という。）とする旨の通知を行った。

3月3日、申立人X 1 組合（以下「組合」という。）は、Y 1 法人に対し、A 2 が組合に加入したことを通知するとともに、本件解雇の撤回などを議題とする団体交渉の申入れを行った。

3月16日、組合とY 1 法人とは、本件解雇等を議題とする団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を行った。

3月26日及び4月12日、組合は、Y 1 法人に対し、団体交渉の申入れを行ったところ、Y 1 法人は、組合からの団体交渉の申入れには応じることができない旨の回答を行った。

- (2) 本件は、本件団体交渉以降、Y 1 法人が団体交渉に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

本件調査手続終了時（7年2月14日）における、組合の請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

(1) 5年3月26日付け及び4月12日付けの団体交渉申入れに誠実に応じる
こと。

(2) 陳謝文の掲示

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、中小企業の労働者などを組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約800名である。

(2) 被申立人Y1法人は、肩書地に本拠地を置き、ペットの訓練士やブリーダーなどが加入する事業協同組合の連合体であり、令和5年7月時点における従業員数は5名である。

Y1法人は、傘下の事業協同組合とともに任意団体であるB2を運営し、登録・発行元をY1法人とする猫の血統証明書の発行等の事業を行っていた。

2 本件解雇

(1) 平成30年8月20日、A2とY1法人とは、有期雇用契約を締結し、31年3月20日、A2は、Y1法人を退職した。

その後、Y1法人が、A2に対し、再契約の打診を行い、A2とY1法人とは、令和元年11月14日付けで有期雇用契約を、2年2月5日付けで無期雇用契約を、それぞれ締結した。

A2の担当業務について、雇用契約書には「一般事務業務全般」と記載されていたところ、同人は、B2関連の現金管理も担当していた。

なお、B2の経理状況について、元年度の総勘定元帳には、事業年度の末日に当たる2年5月末日時点で合計168万5990円の使途不明金（以下「本件所在不明金」という。）が存在する旨が記載されていた。

(2) 4年2月22日、Y1法人は、A2に対し、要旨、①前年、B2の決算時にA2の机に現金が入っていた経緯、②1月14日午後の勤務時間中に外出した理由、③前年、B2の預金通帳がA2の机から発見されるに至った経緯について聴取を行ったところ、A2は、上記①について、自分の机に現金が入っていた事実はなく、なぜそのような話となっているのか不明である旨を、上記②について、Y1法人が開催する勉強会の講師と共に会場の

下見に行っており、Y 1 法人の職員にも連絡をしていた旨を、上記③について、引継ぎを行う際に当該預金通帳の引渡しを失念しており、その後当該預金通帳を発見するに至った旨をそれぞれ口頭にて回答した。

Y 1 法人は、A 2 に対し、上記質問事項を記載した質問書を交付し、回答を記載して提出するよう述べ、A 2 はこれを了承した。

(3) 8月3日、Y 1 法人の職員2名は、Y 1 法人に対し、「一人の職員」が、①元年度にB 2 の不正な入出金を行っていた、②同僚や上司への誹謗中傷を行うなどの行為を繰り返し、職場環境に重大な悪影響を及ぼしている、として職場内の環境改善と当該職員の厳正な処分を求める旨を記載した嘆願書（以下「本件嘆願書」という。）を送付した。

(4) 5年2月10日、Y 1 法人は、A 2 に対し、要旨以下アからオまでの事由を理由として、主位的に懲戒解雇とし、予備的に普通解雇とする旨の通知を行った。

なお、本件に関連するY 1 法人の就業規則の抜粋は別紙1のとおりである。

ア Y 1 法人が運営し、現金の管理を行っているB 2 の現金につき、3年5月末日時点において金168万5990円の所在を不明にし、同金員の所在について、Y 1 法人からの複数回にわたる調査に対していずれも説明を拒絶した行為は、就業規則第68条1項(1)（同第14条1項(1)・(6)違反）、同第70条1項(2)・(4)・(7)・(24)・(26)・(27)・(28)に該当する。

なお、本件所在不明金を不法に領得した場合、本件所在不明金を第三者に交付した場合には、就業規則第68条1項(1)（同第14条1項(1)・(6)・(21)違反）、同第70条1項(9)・(12)・(18)・(28)に該当する。

イ 4年2月25日、Y 1 法人の事務職員3名に対し、Y 1 法人の事務職員を誹謗中傷する内容を伝えた行為は、就業規則第68条1項(1)（同第14条1項(1)・(2)・(6)・(16)違反）、同第70条1項(15)・(28)に該当する。

ウ 4月、Y 1 法人事務所内において「もうすぐ代表理事が変わる。」との発言を繰り返し、他の事務職員を不安に陥れた行為は、就業規則第68条1項(1)（同第14条1項(1)・(2)・(6)・(16)違反）、同第70条1項(15)・(28)に該当する。

エ 4月16日及び10月17日、外出許可の届出をせず、Y 1 法人事務所を離

れ、無断で外出した行為は、就業規則第68条1項(1)（同第14条1項(1)・(2)・(6)・(8)・(15)違反）、同第70条1項(28)に該当する。

オ 5月から6月にかけて、Y1法人の事務職員に対し、5月25日に契約期間満了で退職するY1法人の事務職員、6月25日に家庭の事情で退職した事務職員のいずれの退職理由についても「クビにした」と虚偽の風説を流布し、他の事務職員を不安に陥れた行為は、就業規則第68条1項(1)（同第14条1項(1)・(2)・(6)・(16)違反）、同第70条1項(15)・(28)に該当する。

3 本件団体交渉

(1) 5年2月21日、A2は、Y1法人に対し、要旨、①本件解雇の撤回を求めること、②2月16日付けで支払を受けた解雇予告手当は2月及び3月分の給与の一部として受領する旨を記載した文書を送付した。

(2) 3月3日、組合は、Y1法人に対し、①A2が組合に加入したことの通知に加え、②前記2(2)の質問書及び本件解雇に関する組合の主張、③本件解雇の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れる旨を記載した文書を送付した。

Y1法人は、組合に対し、3月8日付けで、①団体交渉の申入れに応諾すること、②本件解雇は解雇権濫用に当たらず適法なものであり撤回する余地はない旨を記載した回答書を、3月15日付けで、本件解雇に至る経緯を時系列に沿って記載した文書を、それぞれ送付した。

(3) 3月16日、組合とY1法人とは、本件団体交渉を行った。その概要は要旨以下アからカまでのとおりである。

ア 組合が、Y1法人に対し、A2の労働時間管理が30分単位で行われており未払賃金が生じている旨を述べ、A2のタイムカードの写し、Y1法人の就業規則及びいわゆる36協定の交付を求めたところ、Y1法人は、就業規則を交付するとともに、今回の団体交渉の議題は本件解雇に関するものであると認識しており、A2の労働時間の点については議題であると認識していなかった、労働時間管理の点については、タイムカードで確認をした上で法律に従って取り扱う旨を述べた。

イ 組合が、Y1法人に対し、本件解雇の事由の一つとしてA2が複数回にわたりY1法人からの本件所在不明金に関する説明要求を拒否した

ことが挙げられているが、A 2 は Y 1 法人からの説明要求に対して口頭で何回も説明をしている旨を述べるとともに、Y 1 法人の主張する複数回とはいつのことを指すのかを特定するよう求めたところ、Y 1 法人は、4 年 2 月 22 日付けで質問書を交付した際に説明を求めたことに加え、代表理事が Y 1 法人に出勤する都度、A 2 に口頭で確認をした、代表理事が出勤した日時については、代表理事に対する交通費の支給状況を調べて日時を明らかにする旨を述べた。

その後、Y 1 法人が、組合に対し、Y 1 法人が上記質問書を A 2 に交付してから約 2 週間後に、A 2 に上記質問書に対する回答について確認をした際に、A 2 は「今忙しくて書けません。」と回答した、9 月 1 日にも同様の質問をしたところ、A 2 は弁護士から止められているから話せないと回答した旨を述べたところ、組合は、いずれについても、Y 1 法人から説明を求められ回答をした記憶がある、弁護士に相談したところ、口頭で述べているので書面を出す必要はないとの内容の回答を受けた旨を述べた。

Y 1 法人が、組合に対し、A 2 の解雇事由について、無断外出の点も含めて始末書の提出があればそれで終わる話であったにもかかわらず、弁護士に止められているとなると、始末書の提出を望めるような状況ではなかった、Y 1 法人の職員から本件嘆願書の提出を受けてから一定の期間が経過してもなお改善が見られなかったのであるから、本件解雇に至った旨を述べると、組合は、本件解雇について、Y 1 法人からの説明を受けてもなお納得できるものではないが、本件解雇に至る経緯については少し分かってきた旨を述べた。

ウ Y 1 法人は、Y 1 法人が発行する血統証明書のひな形を組合が持参していることについて、当該ひな形は Y 1 法人が発行する重要な書類で、持ち出しが禁止されているものであるので返還を求める旨を述べたところ、組合の執行委員長（注：当時）は、A 2 が Y 1 法人においてどのような仕事をしていたのかを知る必要があり、当該ひな形を A 2 から受領した旨を述べた後、抗議を続ける Y 1 法人に対し「頭来たから」と述べ、当該ひな形を投げ付けた（以下「本件組合行為」という。）ため、団

体交渉が一時紛糾し、Y 1 法人の交渉員 1 名が会場を一時退出した。

なお、組合の執行委員長は、本件組合行為を謝罪し、また、上記のとおり、本件組合行為を受けて Y 1 法人の交渉員 1 名が会場を一時退出したものの、Y 1 法人が、組合に対し、交渉を進めるよう促したことから、やがて団体交渉が再開され、上記交渉員 1 名も団体交渉に復帰した。

エ 組合が、Y 1 法人に対し、本件解雇の撤回を求めたところ、Y 1 法人は、本件解雇について双方の主張する前提事実に相違があり、事実認定については最終的に裁判所の判断次第になる旨を述べたところ、組合は、本件解雇に至った経緯に関する説明を受けて理解することができれば、組合の事実認識が誤っていて、本件解雇が妥当であると判断することもあるものであって、今は交渉の入口である旨を述べた。

オ 組合は、Y 1 法人に対し、本件嘆願書の作成経緯を尋ねるとともに、公表することは控える、個人名が記載されているのであれば匿名化してもよい、作成者の責任を追及することは考えていないので、本件嘆願書の閲覧を希望する旨を述べると、Y 1 法人は、本件嘆願書は、Y 1 法人の職員から事務局内の職場環境の改善を求めるという趣旨で、Y 1 法人の理事会宛てに提出されたものである、本件嘆願書の提出を受けて、職場環境について A 2 にもヒアリングを行った、本件嘆願書の閲覧については、開示してもよいと考えているが、本件嘆願書の作成者に許可を得る必要があり、作成者が開示を拒否した場合には開示することはできない、などと述べた。

カ 最後に、組合が、Y 1 法人に対し、再度の団体交渉の申入れを行う予定である旨を述べると、Y 1 法人は、前提となる事実の認識が異なっており本件解雇を撤回する余地はない、団体交渉には応じられない旨を述べて、本件団体交渉は終了した。

4 本件申立てに至る経緯

- (1) 5 年 3 月 26 日、組合は、Y 1 法人に対し、団体交渉を申し入れることに加え、①㊦時間外労働の点に関連して A 2 のタイムカードの写し、④就労時間の管理の点に関連していわゆる 36 協定の写し及び㊧懲戒解雇による退職金減額の点に関連して退職金規程の写しをそれぞれ交付すること、②

本件解雇を撤回すること、③解雇事由の根拠となった本件嘆願書の写しを交付することなどの要求事項を記載した文書を送付した。

(2) 4月12日、組合は、Y 1 法人に対し、上記3月26日付けで申し入れた団体交渉について、Y 1 法人から回答を受けていないことから、再度団体交渉の申入れを行う旨を記載した文書を送付した。

(3) 4月13日、Y 1 法人は、組合に対し、①当事者間に事実の認識の相違がある以上、裁判所の判断を経ないまま当事者間で主張及び反論を繰り返しても無益である、②裁判所の判決により本件解雇の無効が確定した場合でない限り本件解雇を撤回する余地はない、③本件団体交渉における、本件組合行為は暴行罪の構成要件に該当するものであり、同様の暴力行為等が再度繰り返されるおそれがあることから、団体交渉の申入れには応じることができない旨を記載した文書を送付した。

(4) 4月17日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

5 本件申立て後の事情

(1) 9月20日及び10月30日、組合が、Y 1 法人に対し、団体交渉の申入れを行ったところ、11月2日、Y 1 法人は、組合に対し、要旨上記4月13日の回答書と同様の理由で、組合からの団体交渉の申入れに応じることができない旨の回答書を送付した。

(2) 12月13日、Y 1 法人は、当委員会に対し、①本件嘆願書、②A 2 の2年11月から5年2月までのタイムカード及び③Y 1 法人のA 2 に対する同期間における時間外労働に関する未払賃金が12万4994円であることの資料を書証として提出した。

なお、上記①は作成者名が匿名化されていない状態であり、また、同②及び③によると、職員が時間外労働を行う場合、時間外勤務申請書を提出する必要があること、Y 1 法人は、A 2 の時間外労働に関する賃金計算を30分単位で行っており、これを1分単位で再計算したところ、上記未払賃金額が算出されたことが認められる。

(3) 6年2月20日、A 2 は、C 1 から、退職金として34万円を受領した。

(4) 3月15日、Y 1 法人は、当委員会に対し、Y 1 法人の退職金規程を書証として提出した。

本件に関連する Y 1 法人の退職金規程の抜粋は別紙 2 のとおりである。

- (5) 7 年 2 月 14 日、当委員会は、本件につき、両当事者から証人等の尋問の申出を受けなかったことから、審問を経ないで命令を発することとし、調査手続を終結した。

第 3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

団体交渉において、使用者は、労働組合の主張に誠実に対応することを通じて合意形成を模索する義務があるところ、Y 1 法人は、本件解雇に至る経緯について、事案の複雑性や特殊性を主張し、本件解雇を撤回しないと述べているのみであり、誠実交渉義務を果たしたとも、合意形成を模索したとも認められるものではない。

本件団体交渉において、本件組合行為があったとしても、その後も Y 1 法人の出席者は最後まで団体交渉に参加しており、その他、組合から Y 1 法人に対し、危険を予知させる趣旨の発言は一切なされていない。

以上のことから、本件団体交渉以降、Y 1 法人が団体交渉に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。

(2) 被申立人 Y 1 法人の主張

本件団体交渉における交渉事項は、本件解雇の有効性であるところ、当該交渉事項に関する当事者間の主張は、複数の事柄について大きく相違しており、団体交渉を行ったとしても当事者が互いの主張を繰り返すだけであって、団体交渉によって解決し得るようなものではない。

Y 1 法人は、本件の調査手続において A 2 のタイムカードを含めて提出し得る全ての資料を提出しており、準備書面において本件解雇に至る経緯やその有効性について十分な説明を行っているのであって、本件の調査期日が、労働委員会における委員を交えた団体交渉であるというべき性質のものであり、Y 1 法人は、求められた事項について説明及び資料提出を行っている。

本件団体交渉において、組合は本件組合行為を行っており、今後、Y 1 法人が組合との間で団体交渉を継続することは、Y 1 法人の関係者が、誹

謗中傷や身体的な危険にさらされる可能性が高く、実益がないどころか危険であるというべきである。

以上のことから、本件団体交渉以降、Y 1 法人が団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらず、組合の申立ては棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

本件団体交渉後、組合が、Y 1 法人に対し、複数回にわたり団体交渉の申入れを行ったところ（第 2. 4 (1)(2)）、Y 1 法人は上記団体交渉の申入れを拒否した（同(3)）ものであるから、かかる Y 1 法人の対応が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるかについて、以下検討する。

- (1) 本件解雇について、本件団体交渉に際して、Y 1 法人は、組合に対し、本件解雇に至る経緯に関する文書を事前に送付し（第 2. 3 (2)）、本件団体交渉においても、就業規則を交付する（同(3)ア）とともに解雇事由に関する Y 1 法人の見解を説明しており（同(3)イ）、組合も、Y 1 法人の説明を受けて、結論は受け入れられないとしながらも本件解雇に至る経緯について一定の理解を示しているといえること（同）からすると、Y 1 法人は、本件団体交渉において、一定程度の説明を行い、合意達成を模索していたものと認めることができる。

しかしながら、本件解雇について、本件団体交渉において主として議論の対象となったのは、5 件の解雇事由（第 2. 2 (4)ア～オ）のうちの 1 件である本件所在不明金に関するもの（同 2 (4)ア）のみであり、残余の 4 件の解雇事由については相応の議論が展開されていたとは認められず、本件所在不明金に関する解雇事由についても、Y 1 法人が、A 2 に対し、複数回の説明要求を行った時期について、Y 1 法人において代表理事が出勤した日時を確認する旨を述べていた（同 3 (3)イ）ことからすると、組合と Y 1 法人との間で議論が尽くされていたとは認めることができない。

- (2) 本件団体交渉において、①組合が、Y 1 法人に対し、本件嘆願書の開示を求めていた（第 2. 3 (3)オ）ところ、Y 1 法人は、本件解雇に至った理由として、Y 1 法人の職員から本件嘆願書の提出を受けてから一定の期間が経過してもなお改善が見られなかったことを挙げていた（同 3 (3)イ）こ

とからすると、本件嘆願書の内容（同 2 (3)）は、本件解雇に至る経緯を説明する上で重要な資料であったものと認められること、② Y 1 法人は、作成者の意向を踏まえて開示を検討する旨を述べ、組合も、本件嘆願書の開示の条件や方法について柔軟に応じる姿勢を示していたといえること（同 3 (3)オ）、③ Y 1 法人は、当委員会に対し、作成者名が匿名化されていない状態で本件嘆願書を提出しており（同 5 (2)）、Y 1 法人も、本件嘆願書を秘匿する必要性が高かったものと認識していたとまでは認め難いことを勘案すると、条件や方法は議論の余地があるとしても、Y 1 法人が組合に本件嘆願書を開示することにより、本件解雇について、更なる議論が展開される可能性があったものとみるのが相当である。

- (3) 本件団体交渉において、組合は、Y 1 法人に対し、A 2 の労働時間管理の問題点を指摘するとともに A 2 のタイムカードの開示を求め、Y 1 法人も、組合からの指摘を受けて、法律に従った対応を執る旨を述べていたこと（第 2. 3 (3)ア）、組合は、本件団体交渉後の団体交渉申入れに際して、A 2 の時間外労働の点に言及しており（同 4 (1)）、A 2 の時間外労働についても交渉議題としていたものとみるのが相当であることからすると、組合と Y 1 法人との間では、A 2 の時間外労働に関する議論が尽くされていたとは認めることができない。

- (4) 本件団体交渉後の団体交渉申入れにおいて、組合は、Y 1 法人に対し、退職金規程の開示を求めている（第 2. 4 (1)）のであるから、上記申入れは A 2 の退職金支給を交渉議題としていたものとみるのが相当である。

そして、Y 1 法人の退職金規程では、3 年以上勤続した職員には退職金を支給するものとされている（同規程第 1 条）ところ、A 2 の勤続期間は、本件解雇時において 3 年を超えていたこと（第 2. 2 (1)(4)）、懲戒解雇となった職員については、C 1 から支給を受ける退職金を含めて支給金額が減額される余地があること（同規程第 8 条）からすると、組合と Y 1 法人との間では、A 2 の退職金支給に関する議論が尽くされていたとは認めることができない。

- (5) Y 1 法人は、本件団体交渉において、組合が本件組合行為を行ったことから、今後、Y 1 法人が組合との間で団体交渉を継続することは、Y 1 法

人の関係者が、誹謗中傷や身体的な危険にさらされる可能性が高く、実益がないどころか危険であるというべきであると主張する。

本件団体交渉において、組合の執行委員長は、重要な書類であることを述べた上で返還を求めたY1法人に対し「頭来たから」と述べて、Y1法人発行の血統証明書のひな形を投げ付けたこと（第2.3(3)ウ）が認められる。

この点、団体交渉は、労使間の信頼関係の下に行われるべきであり、また、労働組合法第1条第2項ただし書において「いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。」と規定している法の趣旨に照らせば、本件組合行為は容認できないものであると評価せざるを得ないが、一方で、組合は、本件組合行為について速やかに謝罪をしていたこと（第2.3(3)ウ）、Y1法人の交渉員も一時的に会場を退出した後に団体交渉に復帰し（同）、その後は特に団体交渉が中断されたことはうかがわれないこと、将来行われる団体交渉の場でも組合が本件組合行為と同様の行動に出る蓋然性が高いことを的確に疎明する証拠はないことなどの事情を併せて考慮すると、本件組合行為が行われたことをもって、以後の団体交渉に応じない理由となるほどの危険があったとまでは認めることはできず、Y1法人の主張は採用することができない。

- (6) Y1法人は、本件の調査手続においてA2のタイムカードを含めて提出し得る全ての資料を提出していること、準備書面において本件解雇に至る経緯やその有効性について十分な説明を行っているのであって、本件の調査期日が、労働委員会における委員を交えた団体交渉であるというべき性質のものであり、Y1法人は、求められた事項について説明及び資料提出を行っているとは主張する。

確かに、Y1法人は、本件審査手続において、①本件嘆願書（第2.2(3)）、②A2の2年11月から5年2月までのタイムカード、③A2に対する未払賃金額が12万4994円であることの資料、④Y1法人の退職金規程などを書証として提出したこと（同5(2)(4)）が認められるが、使用者が労働者の代表者と直接交渉する団体交渉と、労働委員会の審査手続とはその制度や目的が異なるものであり、労働委員会における主張立証活動をもって、団体交渉における説明等に代えることはできないものであるから、上記各資料の証拠提出の

事実をもって、Y 1 法人が団体交渉において誠実交渉義務を尽くしたということとはできず、Y 1 法人の主張は採用することができない。

- (7) 以上のことから、本件団体交渉以降、Y 1 法人が団体交渉に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といえる。

3 救済方法について

上記 2 のとおり、本件団体交渉以降、Y 1 法人が団体交渉に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ものであると認められることから、本件における救済としては、Y 1 法人に対して、主文第 1 項のとおり、適切な資料を提示して論拠を説明するなどして誠実に応じるよう命じるのが相当である。

なお、組合は、陳謝文の掲示を求めている（第 1. 2 (2)）が、本件の救済としては、主文第 2 項のとおり、文書の交付を命じるのが相当である。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件団体交渉以降、Y 1 法人が団体交渉に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 7 年 5 月 13 日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士

