

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X組合

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第36号事件（初審東京都労委令和3年（不）第43号事件）について、当委員会は、令和8年3月4日第389回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿土眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件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

本件は、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）が、組合の組合員であり、再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）の機関投資家営業部の特命部長であったA1（以下「A1」という。）の解雇の撤回及びA1が会社に申告したハラスメントに関する調査結果の開示等を求めて、会社との間で4回にわたって団体交渉を行った（以下、組合と会社との間

で行われた4回の団体交渉を併せて「本件団体交渉」という。)後、更に本件団体交渉における積み残し課題があるとして、上記のハラスメントの申告に対する調査内容及び調査結果が記載された報告書等の提示を要求事項とする令和3年4月6日付けの団体交渉の申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)を行ったのに対し、会社が、A1のケースに関する組合との間の議論は尽くされたとして本件団交申入れに応じなかったことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、同年6月17日、組合が東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済申立て(以下「本件救済申立て」という。)を行った事案である。

2 初審において組合が請求した救済の内容の要旨

- (1) 本件団交申入れに誠実に応じること。
- (2) 謝罪文を掲示するとともに、組合に手交すること。

3 初審命令の要旨

都労委は、令和6年6月18日、会社が本件団交申入れに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は該当しないとして、本件救済申立てを棄却することを決定し、同年8月7日、当事者双方に対し、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、令和6年8月21日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び上記2の(1)の救済を求めて再審査を申し立てた。

5 本件の争点

会社が本件団交申入れに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該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) A 1 は、平成 30 年 4 月 8 日に会社から解雇された（以下、当該解雇を「本件解雇」という。）。A 1 は、本件解雇の発端となった問題、すなわち、A 1 が平成 28 年 3 月に育児休業から復帰した後に、育児休業取得前に従事していた仕事から外される（以下、当該仕事から外されることを「仕事外し」という。）等のハラスメントを受けている旨を会社の人事部に申告したこと（以下「本件ハラスメントの申告」という。）に対する会社の対応について、団体交渉を通じて直接会社と話し合うことによって解決されるべきであると考え、令和元年 10 月、組合に加入した。

(2) 組合は、4 回にわたり、本件ハラスメントの申告に対する会社の対応等を議題として会社と団体交渉を行ったが（本件団体交渉）、本件ハラスメントの申告に対し、調査をしたのかしなかったのか、第三者の意見を求めたのか求めなかったのか、人事部がハラスメントではなくコミュニケーション不足による誤解であると判断するに至った根拠はどのようなものだったのかについて、その肝心なところは本件団体交渉において明確にならず、ハラスメントの認定に至らなかった調査内容と判断根拠は隠されたままとなった。このように、会社が肝心なところを伏せたまま労使交渉を一方向的に終了させたのは、労使対等原則と誠実交渉義務に反する。

具体的には、次の 10 項目が本件団体交渉における積み残しの課題となった。

ア 会社は、人事部がハラスメント調査を行った場合、一般的には、弁護士等のセカンドオピニオンを取った上で、ハラスメントの有無等を判断すると説明したが、A 1 のケースについて、セカンドオピニオンを取ったのかどうか。

- イ 人事部は、平成28年10月27日に、A1とその上司でエクイティグループのグループ長であるB1（以下「B1グループ長」という。）との面談（以下「本件グループ長面談」という。）を設定したが、これにより本件ハラスメントの申告を解決できるのではないかと判断した根拠は何か。
- ウ 人事部は、平成28年12月27日に、A1とその直属の上司で機関投資家営業部の部長であるB2（以下「B2部長」という。）とB1グループ長との三者面談（以下「本件三者面談」という。）を設定したが、本件三者面談に人事部の担当者はなぜ同席しないということになったのか。
- エ 本件ハラスメントの申告の内容がハラスメントに当たらないとした人事部の判断根拠は何か。
- オ 人事部の担当者が本件三者面談に同席しなかった理由及び人事部の担当者が同席しないことをB2部長にだけ事前に伝えていた理由は何か。
- カ 本件ハラスメントの申告の内容がハラスメントではなく「コミュニケーション不足」であるとした事実と判断理由は何か。
- キ 人事部は本件三者面談に人事部の担当者が同席しないことをB1グループ長に事前に伝えたのか、B1グループ長はこのことを聞いていたのかどうか。
- ク 平成28年11月10日から同年12月27日までの間に人事部が考えたのは、業務上の面談設定だけだったのか。
- ケ セカンドオピニオンに関し、A1のケースで人事部はどのような対応をしたのか。
- コ 本件ハラスメントの申告に対するハラスメント調査とその判断はどのようなものか。

(3) 本件団体交渉においては、会社がどのような調査を行ったのか資料を提示することもなく、手続の「一般論」と人事部による「ハラスメントに当たらないコミュニケーションの問題」という結論を述べるのみで、本件ハラスメントの申告に関する調査内容がはっきりしなかったことから、本件団交申入れにおいては、ハラスメント調査に関する社内規定及び本件ハラスメントの申告に対する会社の調査報告文書（以下「本件報告文書」という。）の開示を求めたものである。

本件団交申入れで開示を求めた、ハラスメント調査に関する社内規定及び本件報告文書について、初審命令は、会社が「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」、「組合の疑問や質問に会社が相当程度説明していたことが認められる」（初審命令20頁）などとして、これらの資料を開示しなかった会社の対応が不誠実とはいえないと判断した。

しかし、組合が開示を求めた2つの資料は、本件ハラスメントの申告に対する調査がハラスメント調査の一般的な流れに沿って行われたかどうかを確認するために必要な資料であり、A1には、自分の訴えがどのように調査判断されたのかを知る権利がある。

組合が開示を求める資料が、会社にとって「外部の者に開示することが予定されていない文書」であったとしても、団体交渉限りとして開示するか、又は類似の文書を開示するかして説明することは可能である。会社がこれらの資料を秘匿したまま、労使交渉を一方的に終了させたのは、労使対等原則と誠実交渉義務に反する。

(4) 組合は、第4回団体交渉の後、会社に対し、令和2年7月28日付けで「質問の趣旨と貴社回答への反論、意見」と題する文書（以下「組合反論文書」という。）を交付した。組合反論文書は、本件団体交渉を踏まえて、本件ハラスメントの申告に対する人事部の対応を批判したもの

であるが、会社からの反論はなく、宙に浮いたままとなった。

また、初審命令は、「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」（初審命令18頁）と判断した。しかし、組合反論文書は、質問ではなく、会社が第4回団体交渉前の同年6月18日付けで組合に交付した回答書（以下「会社回答書」という。）を受けて組合の意見をまとめたものであるから、「同じ質問を繰り返す状況」から変化が生じているにもかかわらず、初審命令はこの点を見ていない。

- (5) 以上のとおり、本件ハラスメントの申告に関する調査について、本件団体交渉で十分な協議がされたわけではなく、積み残しになった課題があったのであるから、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当する。

2 会社の主張

- (1) 組合は、上記1(2)のアからコまでに掲げられた10項目が本件団体交渉における積み残しになっていたと主張するが、交渉内容に則しておらず、失当である。これらの事項については、本件団体交渉及び会社回答書において回答済みである。

なお、上記1の(2)アのセカンドオピニオンの件については、第1回団体交渉及び第3回団体交渉において、会社は、一般的に弁護士等からセカンドオピニオンを取った上で判断することを回答した。これに対し、組合は、会社が既に回答した内容を超えて、人事部の判断に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かったことから、会社としては、組合の交渉態度や追及の程度から、従前の会社の説明によって既に組合の理解を得ているか、少なくとも、組合側もこれ以上この

点を団体交渉で取り立てて議論する必要があるとは考えていないと認識していたものである。今になって、この点について未回答であるから会社が不誠実であるなどと指摘するのは、不当である。

- (2) 会社は、本件団体交渉において組合が説明を求めた内容に関し、本件団体交渉に先立ってA1が会社を被告として東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提起した賃金等請求訴訟（東京地裁平成29年（ワ）第42139号。以下「別件訴訟」という。）においても、証拠と共に具体的な事実主張を行っていたことから、本件団体交渉における説明に際し、別件訴訟の訴訟記録（以下「訴訟記録」という。）を活用していた。訴訟記録には、本件三者面談の面談録、本件グループ長面談の面談録、A1と人事部との面談の面談録、本件ハラスメントの申告の具体的内容としてA1が訴える7つの事項（以下「7つの申告内容」という。）がいずれもハラスメントに当たらないと判断したことの根拠となるメールなどの客観資料も含まれていた。訴訟記録はA1を通じて組合に共有されており、訴訟記録が組合の手元にあることは第1回団体交渉で確認済みであるので、本件団体交渉では、組合が上記面談録等の資料を入手していることを前提に、会社は、該当資料の証拠番号や具体的な日付を示して資料を特定し、その内容を説明していた。

また、本件団交申入れにおける要求事項である本件報告文書の提示については、令和元年10月4日付け「組合員通知ならびに団体交渉申入書」（以下「第1回団交申入書」という。）に記載された要求事項の第2項「ハラスメント調査結果の開示と説明」を繰り返し求めているにすぎないところ、会社はかかる要求事項について、A1の個別のケースに係る人事部の調査結果やその判断根拠を、本件団体交渉を通じて、組合の質問に回答しながら、繰り返し口頭で真摯に説明している。一方で、別件訴訟において、東京地裁は、A1による本件報告文書の文書提出命

令の申立てについて、本件報告文書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り、会社に文書提出義務がないと判断し、上記文書提出命令の申立てを却下した。したがって、会社が本件報告文書を開示しないからといって、会社の交渉態度が誠実さを欠くことになるはずがない。

- (3) 以上のとおり、会社は、本件団体交渉及び会社回答書において、組合に対し、本件ハラスメントの申告に係る調査の内容等を十分に説明し、誠実交渉義務を果たしていたことから、本件団交申入れに係る要求事項に関する労使間の協議は既に十分に尽くされていると判断し、組合に対し、交渉再開は要しない旨を通知した。したがって、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当するものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 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) 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。

会社には、A1が所属していた機関投資家営業部があり、同部の上位組織としてエクイティグループがある。

2 A1の組合加入に至る経緯等

- (1) A1の就労時の状況

ア A1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。

イ A1は、平成27年12月25日から育児休業を開始し、平成28年3月2日に育児休業から復帰した。当時、A1の直属の上司がB2部長であり、その上司がB1グループ長であった。

ウ A1は、育児休業から復帰した直後から、職場で仕事外しのハラスメントを受けていると感じるようになり、平成28年3月9日に人事部の担当者と面談した際、初めて本件ハラスメントの申告をし、同年5月19日にも本件ハラスメントの申告をした。その後、A1は、同年10月7日にも本件ハラスメントの申告をしたところ、人事部は、A1に対しB1グループ長との面談を勧め、同月27日に本件グループ長面談を設定した。本件グループ長面談においてA1が訴えた内容から、会社は7つの申告内容(後記3(3)イ参照)を把握した。その後、人事部は、同年12月27日に本件三者面談を設定したが、本件三者面談に人事部の担当者は同席しなかった。

エ 平成29年1月頃から、A1がうつ病の症状を訴えて会社に出勤しなくなったところ、会社は、同年6月、A1の平成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、平成29年10月18日付けでA1に対し休職命令(以下「本件休職命令」という。)を発した。

オ これに対し、A1は、平成29年10月26日付けで、東京地裁に対し、会社を債務者として、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、A1は、同日に厚生労働省記者クラブにおいて、同年11月2日には日本外国特派員協会において、それぞれ記者会見を開き、さらに、同月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仕事外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。

カ 次いで、A 1 は、平成 29 年 12 月 14 日付けで、東京地裁に対し、会社を被告として別件訴訟を提起した。A 1 は、別件訴訟において、①会社により育児休業の取得を妨害されたこと及び育児休業取得を理由に不利益取扱いをされたことを理由とする不法行為による損害賠償請求、②本件休職命令が無効であることを理由とする休職期間に係る賃金請求、③本件解雇が無効であることを理由とする賃金請求、④雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認請求をした。

(2) 本件解雇と A 1 の組合加入

会社は、A 1 に対し、平成 30 年 3 月 9 日付けで解雇予告通知書を交付し、同年 4 月 8 日の予告期間の満了をもって A 1 を解雇した（本件解雇）。

令和元年 10 月 1 日、A 1 は、本件解雇の発端となった育児休業及び本件ハラスメントの申告に関する会社の対応についての自身の疑問を会社との団体交渉で解決してもらうため、組合に加入した。

3 本件団体交渉等の経緯

(1) 組合加入通知及び第 1 回団体交渉の申入れ

令和元年 10 月 4 日、組合は、第 1 回団交申入書により、会社に対し、A 1 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、②ハラスメント調査結果の開示と説明、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、④労働組合との団体交渉の応諾・誠実交渉義務の履行を要求事項とする団体交渉の申入れを行った。

(2) 第 1 回団体交渉

令和元年 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 2 執行委員長（以下「A 2 委員長」

という。)及びA 1らの計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た。この団体交渉では、要旨、以下のやり取りがあった。

ア まず、組合が第1回団交申入書に記載された要求事項の趣旨を説明した。その後、要求事項の①本件解雇の撤回について、会社は、本件解雇の理由はA 1が服務規律に違反する複数の行為をして企業秩序を損ねたこと並びに同僚及び上司との信頼関係が壊れたことである旨説明した上で、会社としてはA 1に対するハラスメントはなかったと認識しているところ、ハラスメントがあるとの主張をA 1が続けている状況においてA 1と会社との間の関係回復を図ることは困難である旨回答した。

イ 次に、要求事項の②ハラスメント調査結果に関し、会社は、従業員からハラスメントの申告があった場合の一般的な手順として、申告者の申告内容、意向を十分に聞き取った上で、必要かつ適切な調査方法を選定して調査を実施すること、調査結果については申告者が望む場合はフィードバックすることを説明した。これに対する組合からの質問に答える形で、会社は、申告を受け付けるホットラインが3つあること、調査は基本的には人事部が行うこと、調査の過程では弁護士等からセカンドオピニオンを取った上で調査結果を出すこと、その他、ハラスメントの申告窓口の周知方法やハラスメント防止教育等について説明した。

ウ 続けて、組合がA 1のケースについて説明を求めたのに対し、会社は、A 2委員長が訴訟記録を入手していることを確認し、A 1と人事部との面談でのやり取りなど詳細な事実関係は訴訟記録を確認してほしいとした上で、A 1が人事部に対して最初に本件ハラスメントの申

告をした平成28年3月9日以降の会社の対応について説明した。具体的には、人事部は当初、A1から本件ハラスメントの申告はここだけの話にしてほしいと言われていたことから、本件ハラスメントの申告があったことは言わずに、B2部長から話を聞いたり、A1とB2部長とのメールの内容を確認するなどしたこと、その結果、同年10月の時点で、本件ハラスメントの申告の内容はハラスメントではなく、A1とB2部長の間で業務上のコミュニケーションがうまくいっていないことであると判断したこと、その後、A1が本件ハラスメントの申告をB1グループ長に話しても構わないと言ったことから、同月27日に本件グループ長面談を設定したこと、そして、人事部は機関投資家営業部員全員に聞き取り調査を行い、更にエクイティグループ全体に対象者を広げて聞き取り調査を行った上で、ハラスメントはなかったと判断したことを説明した。

これに対し、組合は、コミュニケーションがうまくいっていないという人事部の判断に当たり、セカンドオピニオンを取ったのかと質問し、会社は、セカンドオピニオンは全ての事案について必ず取るというものではないが、A1のケースについてどうだったのかは確認すると述べた。

エ さらに、組合が、次の(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、次回の団体交渉において回答することとなった。

- (ア) 人事部が、平成28年10月27日に本件グループ長面談を設定した時点で、本件ハラスメントの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ていた経緯
- (イ) 人事部が、平成28年12月27日に本件三者面談を設定した時点で、本件ハラスメントの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ていた経緯

(3) 第2回団体交渉

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A2委員長及びA1らの計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、約2時間にわたり実施された。この団体交渉では、要旨、以下のやり取りがあった。

ア 会社は、第1回団体交渉において、次回の団体交渉で回答する点について、次の(ア)ないし(ウ)のとおり回答した。

(ア) 平成28年3月及び5月に人事部がA1と面談を行った際、A1は、本件ハラスメントの申告の存在や内容についてここだけの話にしてほしいとの意向を示したため、人事部は、B2部長には本件ハラスメントの申告があったことを伝えることなく、B2部長からA1との間でやり取りされたメールの提供を受けるなどして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はいじめやハラスメントといった事実は認められず、A1とB2部長との間に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) 平成28年10月に人事部がA1と面談を行った際に、人事部は、A1から本件ハラスメント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、A1とB1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、その旨をA1に伝えたところA1も了承したため、同月27日に本件グループ長面談を設定した。この面談において、A1が7つの申告内容を訴えたため、人事部は、7つの申告内容について調査を行ったが、いずれについてもハラスメントと認められるような事実はないと判断した。

(ウ) 平成28年11月10日にA1とB2部長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A1が途中退席したため、B2部長がA1に対して面談を改めて実施したい旨求めたところ、A1は、B2部長に対して本件ハラスメントの申告の内容を繰り返すメールを送付してきた。

そこで、人事部は、上記の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、B2部長からも人事部に対して、A1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、B1グループ長、B2部長及びA1の三者での面談を設定し、A1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、同年12月27日に本件三者面談を設定した。

イ 会社の説明を受け、組合が、本件グループ長面談で会社が把握したという7つの申告内容の説明を求めたため、会社は、組合に対し、訴訟記録のうち本件グループ長面談の面談録を示して、7つの申告内容を説明した。その内容は、①朝の7時15分に開始されていた課長会が7時開始に変更されたことをA1に知らされなかったこと、②A1が採用面接に呼ばれなくなったこと、③B2部長にメールを半年間ほとんど無視されたこと、④B2部長にかかってきた電話をA1に回さないようにしたこと、⑤アカウント・レビュー・ミーティングにB2部長のみが参加して、A1を参加させなくなったこと、⑥シリウスというシステムを使用した経費精算手続をA1がアシスタントにお願いしたところ、B2部長から自分でするように言われたこと、⑦B2部長からスプレッドシートを作成するよう指示されたため、時間をかけ

てこれを作成したにもかかわらず、ほとんど見てもらえなかったことというものであった。

続けて、組合は、人事部が7つの申告内容についてハラスメントではないと判断した理由を質問し、会社は、7つの申告内容について、実際には、A1が採用面接に出ていること、アカウント・レビュー・ミーティングにも参加していること、その他、電話をA1に回さないという件及びスプレッドシートの件に関しても、A1の指摘するような事実はなかったことなど、訴訟記録のうち該当する資料を示しながら、会社として認識している事実の概略を説明した。これに対し、組合は、それらの事実は訴訟記録に出ているし、裁判で争っていることから、ここで議論しても仕方がない旨発言した。

ウ さらに、組合が、次の(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、次回の団体交渉において回答することとなった。

(ア) 本件三者面談は、B1グループ長、B2部長及びA1の三者面談として実施されたが、この面談に人事部の担当者が同席しないと判断した理由

(イ) 本件三者面談に人事部の担当者が同席しないことをB2部長にだけ伝えた理由

(4) 第3回団体交渉

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A2委員長及びA1らの計4名が、会社側から第2回団体交渉と同じ5名がそれぞれ出席して、約2時間にわたり実施された。この団体交渉では、要旨、以下のやり取りがあった。

ア 会社は、第2回団体交渉において、次回の団体交渉で回答する点について、次の(ア)及び(イ)のとおり回答した。

(ア) 平成28年11月10日に本件中間評価面談が行われた際、A

1 が面談を途中で退席したため、B 2 部長が A 1 に対して残りの面談を改めて行いたい旨を求めたが、暫くの間、A 1 から返答がなかった。そこで、B 2 部長がどうすればよいか人事部に相談し、人事部は、A 1 の本件中間評価面談の続きの面談を設定することを検討していた。人事部は、同年12月27日に本件三者面談を設定するとともに、B 2 部長に対しては、本件三者面談の際は、すぐに本件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、また、A 1 の言い分をよく聞いて、A 1 が考える働きやすい職場とはどういうものか、それを実現する方法があるのかどうかを検討する場としてほしい旨伝えた。さらに、人事部は、B 2 部長に対し、本件三者面談で話が円滑に進み、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。

このように、人事部は、B 2 部長と A 1 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 B 1 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、人事部の担当者は同席しなかった。

(イ) B 2 部長に対して人事部の担当者が同席しないことを伝えていた理由は、上記のように、元々 B 2 部長から面談について相談を受けていたためであった。

イ これに対し、組合は、本件三者面談には人事部の担当者も同席することになっていたと主張し、人事部の担当者が同席しないとした判断について再度会社に質問したところ、会社は、本件三者面談は、A 1 と B 2 部長との間に更に B 1 グループ長が入るという形で、業

務上のコミュニケーションを円滑にし誤解を解くことが適当であると判断して設定したもので、その判断自体は間違っているとは考えていないと回答した。

また、組合は、再度、本件三者面談に人事部の担当者が同席することになっていた旨主張するとともに、A1が人事部に対して何度もハラスメントを訴えているにもかかわらず、人事部の担当者が本件三者面談に同席しないとした判断は適切でなかったのではないかとこの趣旨の質問を繰り返し、これに対し、会社は、人事部はハラスメントがあったとは判断しておらず、本件三者面談はB2部長だけでなくB1グループ長を同席させて業務上のコミュニケーションを図ることが目的であると考えていたので、人事部の担当者は同席しなかった旨の説明を繰り返した。その中で、組合が、B1グループ長は本件三者面談の際、人事部の担当者が来ないことに驚いたような発言をしていたから、B1グループ長は本件三者面談に人事部の担当者が同席すると考えていたのではないかと質問したのに対し、会社は、B1グループ長がどう考えていたのかは確認すると回答した。

ウ その後、A1が、人事部には何度も本件ハラスメントの申告をしているので、人事部もハラスメントだと認識していたはずだとして、平成28年12月の本件三者面談の時点で、人事部がどのようにハラスメントの有無を判断したのかと質問したため、会社は、7つの申告内容を人事部がハラスメントとは判断しなかった理由について、訴訟記録のうち該当する資料を示しながら説明を始めたが、A2委員長が、その点は第2回団体交渉でも話をしているし、双方争いがあるため裁判所に判断を委ねているところでもあるので、それ以上の説明は必要ない旨発言した。

エ 続けて、組合は、団体交渉において、労働者が会社にハラスメントの申告をしたときに、A 1のように申告した者が解雇されることがないようにするためにはどうしたらよかったのかということについて話し合いたいとして、人事部の対応に瑕疵はなかったのかという点についてのやり取りがあった。その中で、組合が、ハラスメントの申告に対する対応は一人よりも二人体制の方が客観性が高いので、二人体制で行うのが基本だと思うが、本件ハラスメントの申告に対する人事部の対応は二人以上の体制で行われたのかと質問したところ、会社は、第1回団体交渉で説明したとおり、一般的には人事部が申告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おり、A 1のケース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が、一人で判断していることはない旨回答した。

(5) 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。

この判決で東京地裁は、A 1が育児休業から復帰した直後から本件ハラスメントの申告をしたのに対し、B 2部長やB 1グループ長らが繰り返しA 1の誤解であることを説明したものの、かえってA 1は、広く世間に対し、本件ハラスメントの申告と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、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仕事外しをした事実は認められない、③本件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、A 1 の請求をいずれも棄却した。

なお、A 1 は、別件訴訟において、本件報告文書について文書提出命令の申立てを行ったが、東京地裁は、本件報告文書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、文書提出命令の申立てを却下した。

イ A 1 は、上記アの東京地裁判決を不服として、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 2 3 1 0 号）。

なお、A 1 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、本件ハラスメントの申告に対する会社の対応が使用者に求められる環境調整義務違反である旨を請求原因として追加した。

(6) 第 4 回団体交渉前のやり取り

ア 組合は、第 4 回団体交渉に先立ち、令和 2 年 6 月 5 日付けの「F A X 送信」（以下「組合質問文書」という。）により、会社に対し、次の(ア)ないし(エ)について文書による回答を求めた。

(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人事部の判断理由

(イ) 本件三者面談に人事部の担当者が同席しないことを B 2 部長以外の参加者に伝えなかった理由及びこの時点で本件ハラスメントの申告の内容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 A 1 に伝えなかった理由

(エ) 令和 2 年 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 これに対し、会社は、令和2年6月18日付けの会社回答書により、次の(ア)ないし(エ)のとおり回答した。

(ア) これまで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。本件ハラスメントの申告があった平成28年当時、A1はB1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、そのような主張をするようになったのは、本件三者面談が行われた後の平成29年以降である。人事部は、本件中間評価面談の際にA1が途中退席したことから、B2部長とA1のみで面談を行ってもA1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、両者の上司であるB1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、本件三者面談を設定したものである。

(イ) A1 本件三者面談は、A1の業務上の不審・不満を聞き、業務運営に関して生じた誤解を解いた上で、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り、元々人事部の担当者の参加予定はなく、そのことは、B1グループ長やA1にも事前に伝えられていた。

人事部は、本件三者面談に当たり、B1グループ長及びB2部長と事前に打合せを行った。その際、人事部は、本件三者面談の流れや趣旨を説明するとともに、本件三者面談が業務関係者であるB1グループ長、B2部長及びA1のみの面談であることを伝えていた。本件三者面談の当日、B1グループ長が人事部の担当者の同席がないことに驚くような趣旨の発言をしたのは、B1グループ長が上記事前打合せの際の人事部の説明を忘れていたためである。

A2 人事部が本件ハラスメントの申告の内容をハラスメントに

該当しないと判断した理由については、これまでの団体交渉において繰り返し述べたとおりであるが、改めて経緯を説明すると、平成28年3月及び5月に人事部がA1と面談を行った際、A1は、本件ハラスメントの申告の存在や内容をここだけの話にしてほしいとの意向を示したため、人事部は、A1に対しB1グループ長やB2部長と話し合うべきであるとのアドバイスをするとどめた。

その後、同年10月に人事部がA1と面談した際にも本件ハラスメントの申告があったが、人事部は、その内容はハラスメントではなく、業務運営に関してA1とB2部長の意思疎通がうまくいっていないことで生じたものであるとの判断に至り、B1グループ長との面談を勧めたところ、A1も了承したため、本件グループ長面談を設定し、その結果から7つの申告内容を把握した。

このような経緯を経て、人事部は、A1が人事部に従前相談していた内容、B1グループ長に相談した内容、これに対するB1グループ長やB2部長の説明、客観的なメール等を踏まえ、7つの申告内容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A1が事実と異なる認識を有しているものであると判断し、本件三者面談を実施することが適切と判断した。

- (ウ) 本件ハラスメントの申告に対する会社の判断は、平成29年7月24日に実施された人事部の面談においてA1に伝えており、A1に会社の判断を伝えなかったという事実そのものがない。A1への伝達がこの時期となったのは、平成29年年初からA1が欠勤していたためである。仮に、質問の趣旨が平成28年12月時点でA

1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、7つ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、A1がB1グループ長及びB2部長と話し合うことによって上記の誤解が解消されるとの見込みがまだあると考えていたためである。また、当時のそのような段階で人事部の判断を伝えるとかえってA1の態度の硬直化を招きかねず、その結果として、B1グループ長やB2部長との話し合いによって誤解を解くこともできなくなると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、改正労働施策総合推進法を踏まえた内容であると考えており、制度や手続に関する部分については、これまでの団体交渉で説明した内容から変更はない。

(7) 第4回団体交渉

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、電話会議方式で実施され、組合側からA2委員長及びA1の2名が、会社側から第3回団体交渉と同じ5名がそれぞれ出席して、約1時間にわたり実施された。この団体交渉では、要旨、以下のやり取りがあった。

組合は、会社回答書に対し、本件三者面談を設定した時点で人事部が本件ハラスメントの申告の内容をハラスメントではないと判断した理由を繰り返し質問し、会社は、これまでの団体交渉でも繰り返し説明し、会社回答書でも記載したとおりである旨繰り返し回答した。また、組合が、本件三者面談の際、なぜB1グループ長は人事部の担当者が同席しないことに驚くような発言をしたのか質問したのに対し、会社は、これも会社回答書に記載したとおりであると回答した。これらの会社の回答

に対し、組合は、本件ハラスメントの申告に対して人事部の担当者が同席しない本件三者面談を設定するなど人事部が取った対応は間違いである旨を繰り返し主張し、会社は、全て適切に対応したと考えている旨の回答を繰り返した。

そのような状況の中で、組合は、人事部の対応に対する批判ないし意見を文書で提出することとし、会社は、組合の文書を見た上で対応を判断することとした。

4 第4回団体交渉後の経緯

(1) 組合反論文書等

ア 組合は、第4回団体交渉におけるやり取りを受けて、会社に対し、令和2年7月28日付けの組合反論文書を交付した。

組合反論文書には、「1 はじめに」として、組合質問文書で質問した事項のうち、上記3(6)アの(ア)ないし(ウ)の趣旨について、本件三者面談に、調整者であるはずの人事部の担当者が同席しなかったことが問題を大きくしたのではないかという疑義から質問したものであると記載され、「2 質問事項(1)について」以下で、組合質問文書での質問についての会社のこれまでの回答に対する反論ないし意見として、次のような内容が記載されていた。

(ア) 人事部は、A1が業務運営について不審・不満を感じていることは認めていながら、A1に誤解があるのではないかとし、B1グループ長を入れた三者面談とすることが望ましいと判断したことは短絡的である。

(イ) 人事部は、A1から本件ハラスメントの申告を受けていたにもかかわらず、本件中間評価面談が途中で終了したままであり、B2部長から相談を受けていた中間評価面談を優先させたのであり、人事部の担当者が本件三者面談に同席しないとB2部長に伝えたこ

とは、労働者の人権に関わるハラスメント相談よりも中間評価面談が重要であるという認識を示したことにほかならない。

(ウ) 本件三者面談においては、B 1 グループ長の役割が最重要であり、人事部がB 1 グループ長及びB 2 部長と事前に打合せを行っていたにもかかわらず、当日、B 1 グループ長が人事部から伝えられていた面談の趣旨を忘れていたというのは不自然である。

(エ) 本件ハラスメントの申告を受けた人事部の判断として、7つの申告内容がA 1 の誤解に基づくものであるというのであれば、その判断を、B 1 グループ長やB 2 部長にではなく、まず申告者であるA 1 に説明し、誤解を解くための仲介・調整を行うべきであった。

イ その後、組合は、会社に対し、令和2年9月17日付けの「FAX送信」を送付し、同年10月中に団体交渉を再開するよう求めた。

ウ これに対し、会社は、令和2年10月7日付けの文書を組合に交付し、組合反論文書の内容を検討してもこれまでの会社の回答が変わるものではなく、本件団体交渉において組合との間の議論は尽くされているとして、会社としてはこれ以上団体交渉を行う意義を見いだしかねる旨回答した。

(2) 令和2年11月17日付けの団体交渉の申入れ

ア 組合は、本件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積み残し課題があり、A 1 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として、令和2年11月17日付けの団体交渉申入書を会社に交付し、団体交渉の申入れ（以下「2. 11. 17団交申入れ」という。）を行った。

イ これに対し、会社は、令和2年12月1日付けの文書（以下「2. 12. 1回答書」という。）を組合に交付し、2. 11. 17団交申

入れに新たな要求事項はなく、本件団体交渉では同一の内容のやり取りが繰り返されており、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として、A1に関する団体交渉を終了としたいと回答した。

(3) 本件団交申入れ

ア 組合は、令和3年4月6日付けの団体交渉申入書により、本件団交申入れを行った。

この申入書には、本件団体交渉における積み残し課題について2. 1 1. 1 7 団交申入れを行ったところ、会社から2. 1 2. 1 回答書により団体交渉の終了を一方向的に宣言されたが、会社が組合の質問に誠実に答えているとは思えない旨、本件ハラスメントの申告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、同年5月中旬の団体交渉開催を求める旨などとともに、次の(ア)及び(イ)の資料の提示を求める旨記載されていた。

(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、調査の流れが分かる資料

(イ) 本件報告文書

本件ハラスメントの申告に対して、どのような調査が行われ、どのような結論になったのかが記載された本件報告文書の全て

イ これに対し、会社は、令和3年4月21日付けの文書を組合に交付し、本件団交申入れの要求事項については本件団体交渉を通じて既に口頭で回答済みであり、開示を求められた資料はいずれも社内限りの資料であって開示はできないとして、A1のケースに関する組合との議論は尽くされていることから、団体交渉の再開は要しないと判断し

た旨回答した。

5 本件救済申立て

令和3年6月17日、組合は、都労委に対し、本件救済申立てを行った。

6 別件訴訟の控訴審判決等

令和4年6月23日、東京高裁は、別件訴訟の控訴審において、A1の控訴を棄却する判決を言い渡した。

なお、同判決は、A1が、控訴審において不法行為による損害賠償請求の請求原因として追加した環境調整義務違反について、本件ハラスメントの申告に対し、会社が環境調整のための具体的措置をとらなかったとはいえないなどとして、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判示した。

これを不服として、A1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が、最高裁は、令和5年2月15日、上告棄却及び上告不受理の決定をした。

第4 当委員会の判断

1 会社が本件団交申入れに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該当するかについて

(1) 本件団体交渉における会社の対応について

ア 前記第3の3(2)ないし(4)によれば、第1回団体交渉から第3回団体交渉までにおいて、会社は、本件団体交渉の主な議題となった本件ハラスメントの申告に対する会社の対応について、調査の経緯、内容及び調査結果に基づく人事部の判断並びに本件グループ長面談及び本件三者面談を設定した経緯等を、訴訟記録のうち該当する資料を示しながら、また、組合からの質問に答えながら繰り返し説明

し、次回の団体交渉で回答するとした事項についても、第2回団体交渉及び第3回団体交渉において、それぞれ回答していることが認められる。その後、同(6)のとおり、会社は、組合質問文書に対する会社回答書において、本件ハラスメントの申告に対する調査の経緯、内容及び調査結果に基づく人事部の判断並びに本件三者面談を設定した経緯等を改めて詳細に回答している。

イ そして、前記第3の3(7)のとおり、第4回団体交渉においては、組合が本件ハラスメントの申告の内容を人事部がハラスメントではないと判断した理由を繰り返し質問したのに対し、会社はこれまでに説明したとおりである旨の回答を繰り返し、また、組合が、人事部の担当者が同席しない本件三者面談を設定するなどした人事部の対応は間違っていると追及したのに対し、会社は、全て適切に対応した旨の回答を繰り返すといった状況になっていた。このことからすれば、第4回団体交渉の時点において、A1に対するハラスメントがあったことを前提に会社の対応が間違っていたと主張する組合と、A1に対するハラスメントはなかったことを前提に会社の対応は適切であったと主張する会社との間で、その主張の前提が大きく異なる中で、互いに自らの主張を述べ合う状況になっていたと認められ、これ以上団体交渉を重ねても進展する見込みがない状況に至っていたといわざるを得ない。

ウ 以上のとおり、本件団体交渉を全体として見ると、会社は、本件団体交渉の主な議題となった本件ハラスメントの申告に対する会社の対応について、自らの認識を相当程度に説明し、組合の理解を得るべく相応の対応をしていたといえる。そして、第4回団体交渉においては、これ以上団体交渉を重ねても進展する見込みがない状況に至っていたといえる。

(2) 本件団交申入れに対する会社の対応について

ア 前記第3の4(3)によれば、組合は、本件団体交渉における積み残し課題があるとして本件団交申入れを行ったが、会社は、A1のケースに関する組合との議論は尽くされているとして、団体交渉に応じなかったことが認められる。

この点、第4回団体交渉の時点で、組合と会社は、A1に対するハラスメントがあったか否かの認識に隔たりがある中で、本件ハラスメントの申告に対する会社の対応が適切であったか否かについて、互いに自らの主張を述べ合っており、これ以上団体交渉を重ねても進展する見込みがない状況に至っていたことは、上記(1)イで述べたとおりである。そして、A1に対するハラスメントがあったか否かや、本件ハラスメントの申告に対する会社の対応が使用者に求められる環境調整義務違反に当たるか否かといった第4回団体交渉における上記の議論と同様の内容が、当時、別件訴訟の控訴審において争われていた状況の中で（前記第3の3(5)）、いずれかが譲歩するとは考え難く、会社としては、A1に対するハラスメントはなかったことを前提に、会社の対応は適切であったという回答を繰り返したこともやむを得ないものといえる。

イ そして、上記(1)ウで述べたとおり、会社は本件団体交渉において相応の対応をしていたと認められることや、本件団交申入れにおける組合の要求事項（ハラスメント社内規定並びに本件ハラスメントの申告に対する調査内容及び調査結果が記載された本件報告文書の提示。前記第3の4(3)ア）は、第1回団交申入書に記載された要求事項の②（ハラスメント調査結果の開示と説明。同3(1)）と実質的に同じと評価することができ、新たな要求事項は認められないことも併せ勘案すれば、本件団交申入れに応じなかった会社の対応はや

むを得ないものといえる。

ウ 以上のことからすれば、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当たるということはできない。

(3) 組合の主張について

ア(ア) 組合は、本件団体交渉における積み残し課題として、10項目を指摘し、本件団体交渉において、本件ハラスメントの申告に対しハラスメントの認定に至らなかった調査内容と判断根拠は隠されたままであるにもかかわらず、会社が労使交渉を一方向的に終了させたのは誠実交渉義務に反する旨主張する（前記第2の1(2)）。

(イ) まず、組合が指摘する10項目は、内容が重複するものがあるので、それらをまとめると、①A1のケースについてセカンドオピニオンを取ったのかどうか（前記第2の1(2)ア、ケ）、②人事部が本件ハラスメントの申告の内容をハラスメントに当たらないと判断した調査内容と判断根拠（同イ、エ、カ、コ）、③本件三者面談に人事部の担当者が同席しなかった理由及び人事部の担当者が同席しないことをB2部長にだけ伝えていた理由（同ウ、オ、キ、ク）を問うものと解される。

(ウ) 上記①の点について、会社は、第1回団体交渉及び第3回団体交渉において、一般的にハラスメント調査においてはセカンドオピニオンを取ると説明したが、A1のケースについてどうだったかは確認すると回答したものの（前記第3の3(2)イ、ウ、(4)エ）、会社がA1のケースについて明確な回答をしたとは認められない。

しかし、第3回団体交渉の後、組合が組合の疑問点について文書による回答を求めた組合質問文書の中にはセカンドオピニオンに関する質問はなく（同(6)ア）、ここでの組合の問題意識は、組合反論文書の「1 はじめに」に記載されているとおり、本件三者

面談に人事部の担当者が同席しなかったことが間違いではないかという点にあり（同4(1)ア）、その後の第4回団体交渉においても、この点が主な論点となった一方、セカンドオピニオンに関するやり取りはなかったこと（同3(7)）からすれば、本件団体交渉において、セカンドオピニオンが主な論点であったとは認め難い。このことに加え、第4回団体交渉後の組合反論文書、2. 11. 17 団交申入れ及び本件団交申入れのいずれにおいても、セカンドオピニオンに関しては言及されていないこと（同4(1)ア、(2)ア、(3)ア）、そして、上記(1)ウで述べたとおり、本件団体交渉を全体として見ると、会社は相応の対応をしていたと認められることからすれば、上記①の点について回答していなかったことのみをもって、会社の対応が不誠実であるということとはできない。

(エ) 上記②の点について、会社は、第1回団体交渉において、最初に本件ハラスメントの申告を受けた平成28年3月9日以降の会社の対応の経緯を説明した上、A1とB2部長との間のメールの確認及びA1が所属していた機関投資家営業部やエクイティグループ全体からの聞き取り調査によってハラスメントはなかったと判断したことを説明し（前記第3の3(2)ウ）、第2回団体交渉においても同様の説明を行っている（同(3)ア）。また、第2回団体交渉において、会社は、組合からの求めに応じて7つの申告内容を一つ一つ説明した上で、これらがハラスメントに該当しないと判断した理由として、会社が認識している事実の概略を説明している（同(3)イ）。この点に関する会社の説明は、詳細なものとは認められないものの、この会社の説明に対し、組合はそれらの事実は訴訟記録に出ているし、裁判で争っていることからここで議論しても仕方がない旨発言していることも踏まえれば（同上）、会社が7つの申告内容

に関する調査結果の詳細な説明をしていないことをもって、本件団体交渉における積み残し課題があるとか、会社の対応が不誠実であるということとはできない。なお、第3回団体交渉においても、会社は7つの申告内容に関し同様の説明を行ったところ、組合が、その点は第2回団体交渉でも話をしているし、裁判所に判断を委ねているので、それ以上の説明は必要ない旨発言したため、会社の説明は途中で終了しているが（同(4)ウ）、この点についても上記と同様に、会社の対応が不誠実であるとは認められない。

(ウ) 上記③の点について、会社は、第2回団体交渉において、本件三者面談を設定した経緯を説明したが（前記第3の3(3)ア(ウ)）、組合から本件三者面談に人事部の担当者が同席しなかった理由等の説明を求められたため、次回に回答することとし（同ウ）、第3回団体交渉において、この点を説明している（同(4)ア）。

(エ) そして、会社は、上記②及び③の点について、会社回答書においても、同様の回答を行っていること（前記第3の3(6)イ(ア)、(イ)）、また、本件三者面談に人事部の担当者が同席しないことがB1グループ長に伝わっていたのかという、第3回団体交渉において会社が確認すると回答していた点（同(4)イ）についても、会社回答書において回答していること（同(6)イ(イ)A1）からすれば、上記②及び③の点について、会社は相当程度の説明を行っており、本件団体交渉における積み残し課題があるとは認められない。

(オ) 以上によれば、本件団体交渉における会社の対応が誠実交渉義務に反するとは認められないから、組合の上記主張は採用することができない。

イ 組合は、本件団交申入れで開示を求めた、ハラスメント調査に関する社内規定及び本件報告文書は、本件ハラスメントの申告に対す

る調査がハラスメント調査の一般的な流れに沿って行われたかどうかを確認するために必要な資料であったにもかかわらず、会社がこれらの資料を秘匿したまま労使交渉を一方向的に終了させたのは誠実交渉義務に反する旨主張する（前記第2の1(3)）。

しかしながら、ハラスメントの申告があった場合の調査の一般的な流れについては、会社は第1回団体交渉において説明していること（同第3の3(2)イ）、また、本件ハラスメントの申告に対する調査の経緯、内容及び調査結果に基づく人事部の判断については、上記(1)ア並びに上記ア(エ)及び(カ)で述べたとおり、会社は、第1回団体交渉及び第2回団体交渉において繰り返し説明しているほか（前記第3の3(2)ウ、(3)ア、イ）、会社回答書においても同様の回答を行っていること（同(6)イ(イ)A2）からすれば、会社は、これらの点について既に相当程度の説明を行っていたと認められる。

加えて、本件報告文書については、別件訴訟において、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として、A1による文書提出命令の申立てが却下されていること（同(5)ア）も併せ勘案すれば、本件団交申入れにおいて組合が求める2つの資料を会社が開示しなかったことが誠実交渉義務に反するとは認められない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

ウ 組合は、組合反論文書に対し会社からの反論がなく宙に浮いたままになったと主張し、また、組合反論文書は会社回答書を受けて組合の意見をまとめたものであるから、組合が「同じ質問を繰り返す状況」から変化が生じているにもかかわらず、初審命令はこの点を見ていないと主張する（前記第2の1(4)）。

しかしながら、組合反論文書を会社に交付した当時の組合の問題意

識は、組合反論文書の「1 はじめに」に記載されているとおり、本件三者面談に人事部の担当者が同席しなかったことが間違いではないかという点にあり、こうした問題意識に基づいて、組合反論文書の「2 質問事項（1）について」以下で組合の具体的な意見が記載されていると認められるところ（同第3の4(1)ア）、組合の上記問題意識については、第3回団体交渉において既にやり取りが行われ（同3(4)ア、イ）、組合質問文書と会社回答書においてもやり取りが行われ（同(6)）、第4回団体交渉においては、組合がこの点を更に追及したのに対し、会社が全て適切に対応した旨の回答を繰り返す状況になっていたこと（同(7)）が認められる。そして、会社がそのような回答を繰り返したこともやむを得ないと認められることは、上記(2)アで述べたとおりである。

以上によれば、会社が組合反論文書に対し反論しなかったことが不誠実であるということとはできない。また、組合反論文書が、質問ではなく意見を記載したものであるからといって、組合が組合反論文書を会社に交付した時点で、第4回団体交渉における上記の状況から変化があったものとは認められない。

したがって、組合の上記主張は採用することができない。

2 結論

以上のとおり、会社が本件団交申入れに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は該当しない。そうすると、本件救済申立てを棄却した初審命令は相当であるから、本件再審査申立てには理由がない。

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8年3月4日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩