命　　令　　書

申 立 人　　Ｘ１組合
執行委員長　　Ａ１

被申立人　　Ｙ１会社
代表取締役　　Ｂ１

上記当事者間の都労委令和５年不第13号事件について、当委員会は、令和８年２月17日第1883回公益委員会議及び同年５月26日第1889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、同水町勇一郎、同岩井伸晃、同大橋さやか、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邉敦子の合議により、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、組合員Ａ２に対するパワーハラスメントの事実関係の調査及び再発防止を議題とする団体交渉を申し入れたときは、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

Ｘ１組合
執行委員長　Ａ１　殿

Ｙ１会社

代表取締役　Ｂ１

当社が、令和５年２月20日付けで貴組合の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、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　事案の概要と請求する救済の内容の要旨

１　事案の概要

令和５年１月19日、被申立人Ｙ１会社（以下「会社」という。）は、時給制パートタイマーの電話対応オペレーターである従業員のＡ２（以下「Ａ２」という。）に対し、業務遂行能力不足、勤務態度不良等を理由に同年４月10日をもって退職してもらう旨を通告した（以下「本件退職通告」という。）。

２月18日、Ａ２は、申立人Ｘ１組合（以下「組合」という。）に加入し、組合は、会社に対し、同月20日付けでＡ２の解雇やＡ２に対するパワーハラスメントを議題とする団体交渉を申し入れた（以下「２月20日付団体交渉申入れ」という。）。

２月27日、会社は、組合に電子メール（以下「メール」という。）を送信し、Ａ２の解雇理由を示して、解雇理由に合理性があるなどと述べた。

２月28日、組合が、メールにより、団体交渉に応ずるか否かの回答を求めたのに対し、会社は、会社の示したＡ２の解雇理由に対して主張がある場合は、証拠を提示して連絡してほしい旨のメールを返信した。

３月１日、組合と会社とは、２往復のメールのやり取りを行い、組合は、団体交渉申入れに対する回答を求めたが、会社は、組合に対し、Ａ２の解雇理由が不当であることの証拠の提示を求め、証拠がなければ話合いを進められないなどと述べた。

３月３日、組合は、本件申立てを行った。

本件は、２月20日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、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

申立人が請求する救済の内容は、要旨以下⑴及び⑵のとおりである。

⑴　組合が申し入れたＡ２の解雇及びＡ２に対するパワーハラスメントに係る団体交渉に応ずること。

⑵　陳謝文の掲示

第２　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人組合は、申立外Ａ３組合の支部である労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件申立時の組合員数は160名である。

なお、Ａ３組合は、組合の上部団体であり、東京や首都圏で働く労働者を組織する個人加盟のいわゆる合同労組である。

⑵　被申立人会社は、昭和55年に設立された、肩書地に本社を置く株式会社であり、本社を中心に、電話応対、コールセンター業務、事務サポート等を行い、起業家や中小企業の支援業務を行っている。なお、本件申立時の従業員数は５名である。

２　本件申立てに至るまでの経緯

⑴　Ａ２に対する本件退職通告

平成11年８月、Ａ２は、会社に時給制パートタイマーの電話対応オペレーターとして入社した。

令和２年３月、会社は、新型コロナウイルス感染症防止対策のため、オペレーター全員を在宅勤務とした。

５年１月19日、会社は、Ａ２に対し、業務遂行能力不足、勤務態度不良等を理由に同年４月10日をもって退職してもらうことを口頭で通告した（本件退職通告）。

⑵　Ａ２の組合加入と２月20日付団体交渉申入れ

２月18日、Ａ２は、組合に加入した。

２月20日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉申し入れ書」を

提出し、①Ａ２に対する本件退職通告は事実上の解雇通告であって解雇権の濫用であり、また、②１月19日の本件退職通告の際、同席した従業員からＡ２に対するパワーハラスメント行為があったとして、Ａ２に対する解雇の撤回並びにパワーハラスメントの事実関係の調査及び再発防止を議題とする団体交渉を申し入れた（２月20日付団体交渉申入れ）。

⑶　会社の２月27日付けのメール

２月27日、会社は、２月20日付団体交渉申入れに対する同月27日付けのメールを組合に送信し、組合がＡ２の「虚言を鵜呑みにして少なからず誤解をされている」として、概要以下アからクまでの解雇理由を挙げて、解雇理由に合理性があると述べた上で、本件退職通告が客観性及び合理性の上に成立していることをＡ２へ伝えるよう求めた。

ア　複数のスタッフからＡ２の仕事ぶりについて不満が寄せられている。

イ　会社の契約者からＡ２の電話対応にクレームが寄せられている。

ウ　契約者のお客様からもＡ２の電話対応にクレームが寄せられている。

エ　Ａ２は、それらのクレームの後処理を自身で対応・対処せず、放置したままにしている。

オ　Ａ２が放置したクレームの後処理は、致し方なく他のスタッフがいつも対応することになる。

カ　そのため、他のスタッフが心身ともに疲弊し、不満が寄せられている。

キ　Ａ２が放置したクレームが元で会社の契約者が解約されてしまい、会社にとって甚大な直接的損害を被っている。

ク　Ａ２は、仕事で気分を害すると勝手に退社して仕事を放置する。

⑷　２月28日のメールのやり取り

２月28日、組合は、上記⑶の会社のメールに対し、会社の主張は伺うが、団体交渉に応ずるか否かの回答を求める旨を記載したメールを返信した。

２月28日、会社は、上記の組合のメールに対し、組合が、２月27日付けのメールで会社が示したＡ２の解雇理由に対して主張がある場合は、エビデンス（証拠）を提示して連絡してほしい旨を記載したメールを返信した。

⑸　３月１日のメールのやり取り

３月１日、組合と会社とは、以下アからエまでのメールのやり取りを行

った。

ア　組合のメール

組合は、上記⑷の会社のメールに対する返信メールを送信し、①組合が尋ねているのは団体交渉に応じていただけるかどうかであり、使用者には団体交渉応諾義務がある、②証拠等は交渉を通じて提示する、③会社が「事実」だと主張することに異議があるから協議を申し入れているとして、団体交渉申入れに対する回答を求めた。

イ　上記アの組合のメールに対する会社のメール

会社は、上記アの組合のメールに対する返信メールを送信し、①組合は、会社が２月27日付けのメールで示した解雇理由の事実を確認する前に、Ａ２の「虚言を鵜呑みにして」協議を申し入れており、組合の「詭弁は完全にバイアスがかかって」矛盾している、②会社は、「事実」を主張しているのではなく、会社の他のスタッフの証言（エビデンス）を提示しているのであるから、そのエビデンスに異議がある場合は、Ａ２又は組合からエビデンスを提示してほしい、その時点で初めて協議開始となるなどと回答した。

ウ　上記イの会社のメールに対する組合のメール

組合は、上記イの会社のメールに対する返信メールを送信し、①組合は、団体交渉に応じていただけるかどうかを聞いており、会社がいう「解雇に至る事実」も、それに対する組合の反論も交渉の場で協議したいためその点を考慮の上で回答してほしい、②メールでのやり取りは団体交渉ではないし、団体交渉の開催に条件を付けることも不誠実な対応として不当労働行為とみなされるなどと回答した。

エ　上記ウの組合のメールに対する会社のメール

会社は、上記ウの組合のメールに対する返信メールを送信し、①会社の解雇理由が不当であることを被害者の立場であるＡ２側で立証しなければならない、②それには、客観的に証明できる証拠が必要であり、証拠がなければ正しい話合いを進められない、③証拠によって、会社の認識する事実に相違があれば、真摯に対応するなどと回答した。

⑹　本件申立て

３月３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。

３　本件申立て後の事情

⑴　Ａ２の休職申請

３月３日、Ａ２は、体調不良のため病院で受診し、○○で１か月の療養が必要と診断された。その後、Ａ２は、会社に「診断書」を送付し、休職を申請した。

⑵　Ａ２の解雇

４月７日、会社は、Ａ２にメールを送信し、既に通知したとおり、同人は４月10日付けで退職となる旨や退職に係る手続等を伝えた。

４月10日、会社は、同日付けでＡ２を解雇した。

４月10日、組合は、会社に対し、同日付けの「抗議書」を送付し、Ａ２の解雇を実行したことに抗議するとともに、解雇の撤回を要求した。

⑶　Ａ２の解雇の撤回

４月14日、当委員会における本件の第１回調査期日において、会社は、Ａ２の解雇を撤回した。

⑷　第１回事務折衝

７月７日、組合と会社は、第１回事務折衝を開催した。この事務折衝では、Ａ２の復職について話し合われ、会社は、５月１日に策定した休職・復職規程を組合に提示した。なお、この休職・復職規程の第７条では、入社５年以上の場合の私傷病による休職の上限期間は、６か月以内と規定されている。

８月14日、会社は、Ａ２に対し、休職期間を３月８日から９月７日までの６か月間とする休職通知書を送付した。

⑸　第２回事務折衝

８月31日、組合と会社とは、第２回事務折衝を開催し、Ａ２の休職期間や復職後の在宅勤務に際しての環境整備について話し合った。

⑹　Ａ２の復職を巡るやり取りと会社の休職命令

９月４日、Ａ２は、病院で受診して、病名を「 ●● 」とし、条件付きで復職が可能であるとする「診断書」を受領した。その条件とは、①１日

２時間、週２日から復職し、段階的に就労時間を延長する、②患者は職場環境により発症したので、管理者は対象となる環境を調整し、配慮した上で復職することが望ましいというものであった。

９月７日、Ａ２は、会社に「復職願」を提出した。この書面は、復職予定日を９月８日とし、上記「診断書」が添付されていた。

以後、Ａ２の復職を求める組合と、Ａ２に対して主治医や会社の指定医の受診を会社の立会いで行うことなどを求める会社とのメールのやり取りが続いたが、Ａ２の復職は実現しなかった。

６年２月７日、会社は、Ａ２に対し、「△△ 及び ●● が治癒していないため休職とする」との休職命令をメール及び配達証明郵便により送付した。

⑺　訴訟の提起

３月１日、Ａ２は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対し、会社を相手方として、未払賃金及び損害賠償等を請求する訴訟（東京地裁令和６年(ワ)第〇〇号）を提起した。この訴訟において、Ａ２は、遅くとも５年９月８日から復職可能な健康状態となっていたとして、同日以降に発生した賃金の支払を求めるとともに、会社におけるパワーハラスメントに対する損害賠償等を請求している。

この訴訟は、後記⑻の本件の調査終了時現在、東京地裁に係属中である。

⑻　本件の調査の終了

当委員会は、本件について、調査期日を15回開催し、当事者双方から人証の申出がなかったため、７年11月17日、審問を行わずに命令を発することとし、調査を終了した。

第３　判　断

２月20日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

１　申立人組合の主張

⑴　会社は、２月20日付団体交渉申入れに対し、メールで主観的な主張を述べるだけで、団体交渉に応じようとせず、Ａ２の解雇が不当であることについて組合がエビデンス（証拠）を示せ、という一方的な条件を付けて団

体交渉の開催を拒否しており、まともに団体交渉を開く意思のないことが明らかである。

⑵　会社は、５年４月14日の本件第１回調査期日において、Ａ２に対する解雇を撤回したことにより、組合が請求する団体交渉開催の事由がなくなったと主張しているが、組合の２月20日付団体交渉申入れは、解雇撤回要求とともにＡ２に対するパワーハラスメントも議題として挙げているから、Ａ２の解雇を撤回しても、団体交渉を開催する事由は残っている。

⑶　以上のとおり、会社は、組合の主張や要求を真摯に顧みることなく、自らの主張を繰り返し組合に強要するのみであり、一方的に条件を付けて団体交渉の開催を実質的に拒否しているのであるから、このような会社の対応は、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

⑴　本件において、会社は、組合に対し、解雇に合理性がないとする主張内容を確認するため、証拠の提示を求めるとともに、証拠の提示があれば団体交渉に応ずる旨を明確に伝えており、団体交渉を拒否する意思を示したことはない。

正当な理由のない団体交渉拒否とは、単に交渉を遅延させたり、形式的に拒絶したりする行為をいうのであり、組合への合理的な確認行為や証拠の要求を団体交渉の開催条件とすることは、団体交渉を行わない正当な理由となり得るものである。

したがって、組合から主張内容についての証拠の提示がない状況においては、会社に団体交渉を応諾する義務はなく、会社が団体交渉に応じていないことには正当な理由がある。

⑵　会社が、４月14日の本件第１回調査期日において、Ａ２に対する解雇の撤回を申し出たことから、Ａ２の不当解雇という前提が消滅しており、Ａ２の解雇を議題とする団体交渉に応ずる必要性も消滅している。

また、Ａ２に対するパワーハラスメントについては、加害者と目される従業員とＡ２とは、在宅勤務のため３年に一度程しか会えず、勤務時間帯も違うため、パワーハラスメントを行うことが物理的に不可能である。

したがって、会社が、団体交渉の場でＡ２に対する解雇の撤回及びパワ

ーハラスメントの事実関係の調査及び再発防止について組合と協議をすることには意味がないと考える。

⑶　会社は、７月７日及び８月31日の２回、事務折衝に応じており、名称が事務折衝であっても、実質的に団体交渉としての内容を伴っている場合は団体交渉といい得るのであるから、会社は団体交渉に応じているといえる。

⑷　以上のとおり、会社が団体交渉を拒否する意思表示を行っていないにもかかわらず、組合は、会社に団体交渉の開催を要求するのみで、会社が求めた合理的な確認行為や証拠の要求に一向に応ずることなく、自らの主張を繰り返したために、団体交渉開催に至らなかったのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

３　当委員会の判断

⑴　組合は、２月20日付団体交渉申入れにより、会社に対し、Ａ２に対する解雇の撤回並びにパワーハラスメントの事実関係の調査及び再発防止を議題とする団体交渉を申し入れた（第２．２⑵）が、会社は、組合に対し、２月27日付けのメールで、解雇理由を挙げて、解雇理由に合理性があると述べたものの、団体交渉申入れに対する回答は行っていない（同⑶）。

また、２月28日、組合が、メールにより、団体交渉に応ずるか否かの回答を求めたのに対し、同日、会社は、会社の示したＡ２の解雇理由に対して主張がある場合はエビデンス（証拠）を提示して連絡してほしい旨をメールで返信したものの、団体交渉に応ずるか否かについては言及していない（第２．２⑷）。

３月１日、組合と会社との間で、２往復のメールのやり取りが行われ、組合は、会社に対し、団体交渉申入れに対する回答を求めた（第２．２⑸アウ）が、会社は、会社が提示した他のスタッフの証言（エビデンス）に異議がある場合は、Ａ２又は組合からエビデンスを提示してほしい、その時点で初めて協議開始となる（同イ）、会社の解雇理由が不当であることを被害者の立場であるＡ２側で立証しなければならない、それには、客観的に証明できる証拠が必要であり、証拠がなければ正しい話合いを進められない（同エ）などと述べ、団体交渉に応ずるか否かについては言及しなかった。

⑵　会社は、組合から証拠の提示があれば団体交渉に応ずる旨を明確に伝えており、団体交渉を拒否する意思を示したことはないと主張する。

上記⑴のとおり、組合が、再三、団体交渉申入れに対する回答を求めたのに対し、会社は、組合に証拠の提示を要求し、証拠が提示されて初めて協議開始となる、証拠がなければ正しい話合いを進められないなどと述べて、団体交渉に応ずるか否かについては言及しなかったのであるから、このような会社の対応は、組合が、Ａ２の解雇理由が不当であることの証拠を提示することを団体交渉の開催の条件とし、証拠の提示がない限り、団体交渉を拒否するという姿勢であったといわざるを得ない。

そして、この点について、会社は、組合への合理的な確認行為や証拠の要求を団体交渉開催の条件とすることは、団体交渉を行わない正当な理由となり得るとも主張する。

しかし、組合の申し入れた交渉議題は、組合員の重要な労働条件に関わる事項であり、義務的団体交渉事項に当たるといえることから、会社は、これに応ずべき立場にあり、Ａ２に対し、本件退職通告を行ったのは会社であること（第２．２⑴）を考慮すると、会社は、団体交渉において、同人の解雇理由を組合に説明する必要があったといえる。また、そもそも団体交渉応諾義務とは、会社が、組合との間で、書面のみのやり取りではなく、直接、対面により協議を行う義務であり、本件においてＡ２に関する解雇理由や解雇理由の証拠の有無自体が団体交渉において直接協議すべき事項であることからすると、会社が解雇理由に関する証拠の提示を団体交渉の開催の条件とすることに必要性や合理性は認められないというべきである。

そうすると、会社が、組合に対し、会社の解雇理由が不当である証拠の提示を求め、それを団体交渉開催の条件としたことには、正当な理由が認められるとはいえず、組合が証拠の提示を行わないことを理由として団体交渉に応じていない会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

⑶　なお、会社は、４月14日の当委員会における本件の第１回調査期日でＡ２の解雇を撤回したこと（第２．３⑶）により、不当解雇という前提が消滅

し、Ａ２の解雇を議題とする団体交渉に応ずる必要性も消滅したと主張する。

しかし、会社がＡ２の解雇を撤回したのは、本件申立て後のことであるから、Ａ２の解雇の撤回は、上記⑵の判断を左右しないし、２月20日付団体交渉申入れは、Ａ２に対する解雇の撤回並びにパワーハラスメントの事実関係の調査及び再発防止を議題としており（第２．２⑵）、Ａ２の解雇が撤回されても、Ａ２に対するパワーハラスメントに係る議題が残るのであるから、救済の利益が失われたということはできない。

また、会社は、加害者と目される従業員とＡ２とは、在宅勤務のため３年に一度程しか会えず、勤務時間帯も違うため、パワーハラスメントを行うことが物理的に不可能であると主張するが、組合は、２月20日付団体交渉申入れにおいて、１月19日の本件退職通告の際、同席した従業員からＡ２に対するパワーハラスメント行為があったとして、具体的な日時や場所を特定した上で、パワーハラスメントの事実関係の調査及び再発防止を求めている（第２．２⑵）のであるから、会社の上記主張は採用することができない。

⑷　会社は、７月７日及び８月31日の２回、事務折衝に応じており、実質的に会社は団体交渉に応じているとも主張するが、上記２回の事務折衝は、本件申立て後の事情であり、Ａ２の休職期間や復職について話し合ったものであって（第２．３⑷⑸）、２月20日付団体交渉申入れの議題とは内容が異なるのであるから、２回の事務折衝が行われたことは、前記⑵の判断を左右しない。

４　救済方法について

４月14日に会社がＡ２の解雇を撤回したこと（第２．３⑶）など、本件における諸事情を考慮し、団体交渉については、主文第１項のとおり命ずることとする。

なお、組合は、陳謝文の掲示を求めている（第１．２⑵）が、本件の救済としては、主文第２項のとおり、文書交付を命ずるのが相当である。

第４　法律上の根拠

以上の次第であるから、２月20日付団体交渉申入れに対する会社の対応は、

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８年５月26日

東京都労働委員会

会　長　　團　藤　丈　士