【別紙】

１　当事者の概要

⑴　申立人組合は、申立外Ａ３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　事件の概要

令和５年１月19日、被申立人Ｙ１（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Ａ１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、Ａ１は、申立人Ｘ１（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Ａ１の解雇やＡ１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、Ａ１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Ａ１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、Ａ１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。

３　主文

⑴　会社は、組合が、組合員Ａ１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。

⑵　文書交付（要旨：会社が令和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たこと。今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）

⑶　履行報告

４　判断の要旨

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。

会社は、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、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、Ａ１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。

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、Ａ１に対し、本件退職通告を行ったのは会社であることを考慮すると、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Ａ１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。

５　命令交付の経過

(1)　申立年月日　　令和５年３月３日
(2)　公益委員会議の合議　　令和８年２月17日及び同年５月26日
(3)　命令書交付日　　令和８年６月24日