

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人全国一般労働組合東京南部（以下「組合」という。）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) 被申立人三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社（以下「会社」という。）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 事件の概要

平成24年9月、会社に機関投資家営業部特命部長として入社したX1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、組合に加入した。

10月4日、組合は、会社に対し、X1の組合加入を通知するとともに、①同人の解雇の撤回（以下「本件要求事項Ⅰ」という。）及び②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（以下「本件要求事項Ⅱ」という。）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、X1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、X1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（以下「本件会社回答」という。）。

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。

3 主文 ＜棄却＞

本件申立てを棄却する。

4 判断の要旨

- (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、X1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、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、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が認められる。

イ 本件団交申入れ前に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、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X1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、直属の上司からハラスメントを受けている旨のX1による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、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、X1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。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、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、11月17日付けの団体交渉申入れに対しても、同旨内容を回答した。

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とはできない。

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X1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、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、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、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、同人が控訴して別件訴訟がなお係争中であつたことから、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つ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対応であつたことや、X1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、直属の上司からハラスメントを受けている旨のX1による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会社が自らの認識を相当程度に説明していたことなどが認められ、このほか、会社が組合の質問等に未回答であつたと認

めるに足りる具体的事実の疎明はなく、組合の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ハラスメント社内規定及びX 1の申告に関する報告文書を会社が提示すべき旨を主張するが、会社が、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や、人事部による調査結果を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などが認められ、加えて、別件訴訟において、X 1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、X 1による文書提出命令申立てが却下されていること、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（なお、この判断は、その後、控訴審判決でも維持され、5年2月の最高裁決定により確定している。）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ず、組合の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。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和3年6月17日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和6年6月18日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和6年8月7日 |