

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人労働組合東京ユニオン（以下「組合」という。）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) 被申立人中央ケネル事業協同組合連合会（以下「連合会」という。）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。
連合会は、傘下の事業協同組合とともに任意団体であるZ1を運営し、登録・発行元を連合会とする猫の血統証明書の発行等の事業を行っていた。

2 事件の概要

X1と連合会とは、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、連合会は、X1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、組合は、連合会に対し、X1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、組合と連合会とは、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、連合会に対し、団体交渉の申入れを行ったところ、連合会は、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。

3 主文の要旨 <全部救済>

- (1) 連合会は、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) 文書交付
- (3) 前項の履行報告

4 判断の要旨

本件団体交渉後、組合が、連合会に対し、複数回にわたり団体交渉の申入れを行ったところ、連合会は上記団体交渉の申入れを拒否したものであるから、かかる連合会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、連合会は、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、本件団体交渉においても、就業規則を交付するとともに解雇事由に関する連合会の見解を説明しており、組合も、連合会の説明を受けて、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からすると、連合会は、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件の解雇事由のうちの1件である本件所在不明金に関するもののみであり、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、連合会が、X1に対し、複数回の説明要求を行った時期について、連合会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ことからすると、組合と連合会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、連合会に対し、本件嘆願書の開示を求めているところ、連合会は、本件解雇に至った理由として、連合会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ことからすると、本件嘆願書の内容は、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連合会は、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、③連合会は、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、連合会も、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、連合会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、連合会に対し、X 1 の労働時間管理の問題点を指摘するとともにX 1 のタイムカードの開示を求め、連合会も、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、組合は、本件団体交渉後の団体交渉申入れに際して、X 1 の時間外労働の点に言及しており、X 1 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、組合と連合会との間では、X 1 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、連合会に対し、退職金規程の開示を求めているのであるから、上記申入れはX 1 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、連合会の退職金規程では、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ところ、X 1 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、懲戒解雇となった職員については、Z 2 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からすると、組合と連合会との間では、X 1 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) 連合会は、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、連合会が組合との間で団体交渉を継続することは、連合会の関係者が、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（注：当時）は、重要な書類であることを述べた上で返還を求めた連合会に対し「頭来たから」と述べて、連合会発行の血統証明書のひな形を投げ付けたことが認められる。

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、連合会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、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、連合会の主張は採用することができない。

(6) 連合会は、本件の調査手続においてX 1 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、連合会は、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、連合会は、本件審査手続において、①本件嘆願書、②X 1 のタイムカード、③X 1 に対する未払賃金額の資料、④連合会の退職金規程などを書証として提出したことが認められるが、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、連合会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はできず、連合会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、連合会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。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------------|
| (1) 申立年月日 | 令和 5 年 4 月 17 日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和 7 年 5 月 13 日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和 7 年 7 月 2 日 |