

## 【別紙】

### 1 当事者の概要

- (1) 申立人プレカリアートユニオン（以下「組合」という。）は、平成24年4月に結成され、雇用形態に関わらず、主に中小企業に勤務する労働者が企業の枠を超えて個人で加盟するいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は300名程度である。
- (2) 被申立人合同会社OZ（以下「会社」という。）は、令和2年7月8日に設立された飲食店業及びイベント事業等を目的とする合同会社であり、本件申立時の従業員数は5名程度である。

### 2 事件の概要

令和4年12月29日、組合は、会社に対し、会社が経営する店舗で働いていたX1、X2及びX3（以下「組合員ら」という。）の組合加入を通知するとともに、組合員らの未払賃金の支払等を求めて団体交渉を申し入れた。

5年2月21日、組合と会社との間で第1回団体交渉が行われ、組合員らの労働時間及び未払賃金の計算に必要な資料の提出等について議論された。団体交渉の終盤、組合が、会社に対し、第1回団体交渉中に会社が確認すると述べた資料の有無等を確認し、確認結果を事前に文書で組合に送付した上で次回の団体交渉を開催するよう申し入れた（以下、この申入れを「本件団体交渉申入れ」という。）。これに対し、会社の代表社員Y1代表は、確認結果を事前送付した上での団体交渉の開催に応じる旨を述べた。

2月28日、Y1代表は、組合に電話を掛け、組合のX4執行委員長に対し、団体交渉に応じない、資料も提出しないなどと述べ、その後、組合と会社との間で団体交渉は開催されていない。

本件は、本件団体交渉申入れに対する2月28日の会社の対応が、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

### 3 主文の要旨 <全部救済>

- (1) 会社は、組合が令和5年2月21日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社による文書の交付（要旨：5年2月21日付けの組合からの団体交渉申入れに対する同月28日の会社の対応は、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及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）
- (3) 会社による上記(2)の履行報告

### 4 判断の要旨

- (1) 会社は、本件団体交渉申入れに対する2月28日の会社の対応について、第1回団体交渉における組合の交渉態度や発言から、団体交渉を開催できる状態ではなかったと主張する。

しかし、第1回団体交渉における組合と会社とのやり取りからは、第1回団体交渉における組合の交渉態度が、全てに頭ごなしで会社の言うことを聞こうともしないもので、その後の団体交渉に応じることができないほどのものであったとは認められない。

会社は、第1回団体交渉において、組合が、「とにかく、あなたは法律違反をしている、法律をもっと勉強しろ。」などと発言し、会社の話を最初から聞く気もないように感じられたとも主張している。

第1回団体交渉における組合と会社とのやり取りを見ると、組合が、会社に対し、会社が法律違反をしている旨の発言をしたことは認められるが、組合の発言は、組合が、それまでの団体交渉の経過を踏まえて、会社に対して自らの主張を説明し、会社の回答に対する組合

の見解を表明し、又は会社の回答内容の問題点を追及しようとする中での発言であると評価できるから、会社が法律違反をしている旨の発言があったことをもって、直ちに、組合の交渉態度が会社の話を最初から聞く気もないように感じられるものであったとは認められない。

したがって、第1回団体交渉における組合の交渉態度や発言から、団体交渉を開催できる状態ではなかったとの会社の主張は認められない。

- (2) 会社は、2月28日に本件団体交渉申入れを拒否する旨を述べた際、組合は組合員らが給与明細を受け取っていないとうそをついているなどと繰り返し述べている。

確かに、第1回団体交渉におけるX1の発言からすると、組合員らは一度も給与明細を受け取っていないとの組合の主張について、事実と異なる主張をしているのではないかと会社が疑義を呈することには、理由がないとはいえない。

しかし、会社は、第1回団体交渉において、第1回団体交渉の申入書や組合の要求内容について、組合員らからの聞き取りを前提にしたものであることを組合から聞いている。その上で、会社は、組合から、給与明細を毎月組合員らに渡していたかを確認するよう求められると、店舗の責任者が給与明細を渡さない理由がない旨を述べつつも、今は根拠がないので確認する旨を回答している。そして、第1回団体交渉の終盤、会社は、組合からの本件団体交渉申入れに対し、第1回団体交渉において会社が確認すると言ったことを確認し、確認結果を事前に文書で組合に送付した上で次回の団体交渉を開催することに応じる旨を回答していた。

以上の経過を踏まえると、5年2月28日における会社の発言のとおり、会社において、組合員らに給与明細を渡している場面を会社の従業員が見ていたことを確認したのであれば、会社は、団体交渉に応じた上で、給与明細に関する確認結果を組合に回答すべきであった。それにもかかわらず、会社は、「あなたと話してもしょうがない。」「しょうがないです。うそをつくようなね。」と述べて団体交渉に応じていない。このような会社の対応は、確認結果を事前に文書で組合に送付した上で次回の団体交渉を開催するという、第1回団体交渉における合意事項を反故にするものであり、団体交渉を通じて組合との合意形成を模索する姿勢に欠けるものといわざるを得ず、特に、うそをつくような組合と団体交渉をしても仕方がない旨の発言は、組合との団体交渉を軽視し、組合の存在そのものを否認する言動であると評価せざるを得ない。

- (3) 第1回団体交渉の終盤時点において、団体交渉の要求事項である未払賃金等の問題が未解決のまま残されていたのであるから、会社は本件団体交渉申入れに応ずべき立場にあったところ、2月28日、会社は、組合に対し、本件団体交渉申入れに応じない旨を述べ、その後も本件団体交渉申入れに応じておらず、会社が本件団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由は認められない。

そして、会社が、第1回団体交渉において本件団体交渉申入れに一度は応じる意向を回答していたにもかかわらず、その1週間後に一転して団体交渉に応じない旨を組合に明言し、その際、第1回団体交渉における合意事項を反故にする発言やうそをついている組合との団体交渉に応じても仕方がない旨の発言をしていたこと、本件申立て後も、会社が、組合からの7回に及ぶ文書による団体交渉の申入れに一切応じていないことをも併せて考慮すれば、本件団体交渉申入れに対する2月28日の会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとともに、組合の組織運営に対する支配介入にも当たるといふべきである。

## 5 命令書交付の経過

- |               |            |
|---------------|------------|
| (1) 申立年月日     | 令和5年3月8日   |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和6年12月17日 |
| (3) 命令書交付日    | 令和7年2月20日  |