

命 令 書

東京都豊島区南大塚二丁目33番10号

申 立 人 コミュニティユニオン東京
執行委員長 佐藤 義見

東京都港区虎ノ門一丁目17番1号

被申立人 ラトナ株式会社
代表取締役 大田和 響子

上記当事者間の都労委令和5年不第27号事件について、当委員会は、令和6年10月15日第1851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、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人ラトナ株式会社は、申立人コミュニティユニオン東京が令和5年3月28日付けで申し入れた団体交渉に速やか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

コミュニティユニオン東京
執行委員長 佐藤 義見 殿

ラトナ株式会社
代表取締役 大田和 響子

当社が、令和5年3月28日付けで貴組合が申し入れた団体交渉に応じなかつ

たことは、東京都労働委員会において不当労働行為と認定されました。

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

■■■■ (以下「■■■■」という。)は、被申立人ラトナ株式会社(以下「会社」という。)に、アルバイト勤務を経て、令和4年10月1日に正社員として入社したが、上司からのハラスメント行為により体調を崩したとして、12月頃から会社を休むようになった。

5年3月23日、■■■■は、申立人コミュニティユニオン東京(以下「組合」という。)に加入し、組合は、同月28日、会社に対し、■■■■の組合加入通知及び団体交渉の申入れを行ったが、会社からの回答はなかった。

4月3日、組合は、会社に対し、団体交渉の申入れに対する回答期限が過ぎているため、至急返答するよう要求したが、会社からの回答はなく、団体交渉は開催されていない。

本件は、会社が、組合からの3月28日付けの団体交渉の申入れに対して回答を行わず、団体交渉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

本件の請求する救済の内容は、申立て後に一部取下げがあり、最終的に要旨以下のとおりとなった。

- (1) 会社は、紛争解決に向けて団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 文書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置く個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件申立時点の組合員数は約1,700名、会社における組合員は■■■■1名である。

(2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、IoT(Internet of Things)やAI(Artificial Intelligence)を活用した技術開発などを主な事業とする株式会社であり、令和6年7月時点の従業員数は■■■■である。

2 峯下の組合加入に至る経緯

(1) ■■■■は、会社に、アルバイト勤務を経て、4年10月1日、正社員として入社した。

【争いのない事実】

(2) ■■■■は、会社の事業開発部門において、会社が進めるプロジェクトの資料作成や顧客との打合せへの同行などの補助業務に従事し、会社の取締役である高橋智（以下「高橋取締役」という。）の下で勤務していたが、高橋取締役からのハラスメント行為により体調を崩したとして、12月頃から会社を休むようになった。

【審査の全趣旨】

(3) 5年1月4日の勤務開始時刻後に、■■■■は、会社に対し、会社が勤怠管理に使用しているメッセージアプリ「Slack」（以下「Slack」という。）により、休みたい旨を連絡した。

1月5日、■■■■は、会社従業員のZ1との間でオンラインによる面談を行った。

この面談で、Z1は、執務環境を変えるため、大田和響子代表取締役の下で仕事を行うことを提案したが、■■■■は、入社すると体調が悪くなり動けなくなること、明日出社できるかどうか不明であることなどを回答した。

【乙6、審査の全趣旨】

(4) 1月6日、■■■■は、会社に対し、Slackにより、出社は難しい旨を連絡した。

1月10日、■■■■が出勤せず連絡もなかったことから、会社が同人に確認の連絡をしたところ、■■■■から、体調が回復せず、しばらく休むことにな

りそうである旨の返答があった。

【乙6、審査の全趣旨】

- (5) 1月26日、■は、医療機関を受診し、1か月の治療が必要であるとの診断があったことから、同月30日、会社に対し、Slackにより、治癒するまでの期間は休職したい旨を申し出るとともに医師の診断書を提出した。これに対し、会社は、2月末に再度状況を確認する旨を回答した。

【乙7】

- (6) 2月24日、■は、会社の執行役員であるZ2らに対し、電子メールにより、医師から職場ストレスによる疾患である旨の診断が出されたこと、会社業務に起因するものであることから、労働災害保険の給付請求（以下「労災申請」という。）を行いたいことを伝えるとともに、会社におけるその手続の可否について質問した。

これに対し、Z2は、電子メールにより、会社が労災申請の対応をどうするかにかかわらず、出社しないまま在籍している状態が続いているため、■の家族宛てに、在籍継続の意思を確認する書面（以下「確認書」という。）を、内容証明郵便により送付する旨を回答した。

Z2の回答に対し、■は、電子メールにより、「現在、会社に勤務したくても勤務出来ない状態にも関わらず、在籍継続意思確認書をお送りいただく意図が不明ですので、ご説明をお願いいたします。もし在籍意思があると返答した場合は、就業規則に則り休職期間が3ヵ月と伺いましたが、それ以降も在籍可能と認識してもよろしいのでしょうか。」と質問した。

なお、会社の就業規則には、休職について以下の記載がある。

「(休職)

第8条 1. 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が1ヶ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき。
- ② 前号のほか、留学等、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に

復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

4 休職期間は、最大2ヶ月とする。」

【乙1・8、審査の全趣旨】

(7) 2月26日、Z2は、電子メールにより、■■■■からの質問への回答、労災申請及び会社への在籍について、一度出社してもらった上で話したい旨を回答した。

【乙8】

(8) 2月27日、■■■■は、Z2に対し、電子メールにより、出社しての話合いは難しいことを回答するとともに、家族に伝える必要があるとして、確認書の発送状況について質問した。

3月1日、Z2は、■■■■に対し、電子メールにより、会社近辺のカフェでも構わないため直接会って話したい旨を要望したが、翌2日、■■■■は、電子メールにより、医師から症状が悪化するため無理をしないよう言われており、オフィスに行くこともZ2に会うことも難しい旨を回答した。

【乙8】

3 組合の団体交渉申入れと会社の対応

(1) 3月23日、■■■■は、組合に加入した。

3月28日、組合は、会社に対し、簡易書留郵便により、同日付けの「労働組合加入通知書」及び「団体交渉申入書」を送付した。これらの書面には、■■■■が組合に加入したこと、高橋取締役からのハラスメント行為により休職を強いられていること、事実経緯の確認と問題解決のための団体交渉を申し入れること、団体交渉の日時、会場について4月3日15時までの回答を求めることなどが記載されていた。

組合が送付した郵便物は、翌29日に会社に到達したが、会社は、組合に対し、上記回答期限までに回答を行わなかった。

【甲1・2、争いのない事実】

(2) 4月3日午後、組合は、会社に電話したものの応答がなかったため、同

日17時頃、会社のウェブサイトに記載のあったメールアドレス宛てに、団体交渉の申入れに対する回答が期限を過ぎてもないこと、至急ファクシミリ又は電子メールによる連絡を求めること、回答がない場合は東京都労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行うことなどを記載した電子メールを送信したが、会社は回答を行わず、団体交渉は開催されなかった。

【甲3、争いのない事実】

- (3) 4月4日、組合は、Z2に対しても、上記(2)と同様の電子メールを送信したが、回答はなかった。

【甲4】

- (4) 4月5日、Z2は、■■■■に対し、電子メールにより、会社規定の休職期間を経過したため、3月末日付けで退職手続を行った旨を送信した。

【乙2】

4 本件申立てとその後の経緯

- (1) 組合は、4月12日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

当委員会は、調査期日を9回開催し、当事者双方から人証の申出がなかったため、審問を行わずに、調査手続を終了した。

【当委員会に顕著な事実】

- (2) Z2は、4月19日以降体調不良により休職し、その後退職した。

5月1日、会社は、Z2に対し、会社の代表電話番号の携帯電話、書類、パソコン、データ等の返却を同月9日までにを行うよう通知した。

【乙3】

第3 判断

1 申立人組合の主張

- (1) ■■■■は、入社後、高橋取締役から他の従業員の前で長時間にわたる叱責や生きている価値がないなどの人格否定発言をされたり、終業後のZ2の自宅における食事や宿泊、休日の高橋取締役のバンド公演に来ることなどを強制されたりしたことから、負担とストレスがたまり、休職せざるを得なくなった。

令和5年3月23日、■■■■は組合に加入し、組合は、同月28日、会社に対

し、上司からのハラスメント行為及び休職問題に関する団体交渉を申し入れた。

しかし、会社からの回答がなかったため、組合は、電子メールで連絡をしたが返事がなく、電話さえ通じなかった。

会社の団体交渉に応じない行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

- (2) 会社は、■■■■の勤怠状況、休職及び労災申請について問題視しているが、いずれも団体交渉を拒否する正当な理由にならないことは明白である。

2 被申立人会社の主張

- (1) 5年3月29日に会社が受領した組合の送付書類については、Z2が受け取り、所持したままとなっている。会社の代表電話番号の携帯電話についても同様であり、いまだに返却されていない。

会社は、団体交渉申入れに対する回答期限を過ぎている旨の組合からの電子メールを受信したことから、その旨をZ2に連絡したが、対応は見送られ、その後、Z2本人が退職した経過があり、当時、組合からの団体交渉の申入れに回答することができなかった。しかし、会社は、現在（6年7月10日付けの「準備書面(7)」提出時）、団体交渉を拒否する意向はない。

- (2) これまで会社が、組合との団体交渉に応じなかった理由は、■■■■の勤務継続意思が不明であり、同人が会社に説明を求める一方で、Z2からの説明の機会を拒否するなど何らかの企みがあると思える不審な状態だったからである。

■■■■は、他の従業員に対し、高橋取締役やZ2といると腹痛になるため避けていると愚痴をこぼすこともあり、Z2から休職や復職について尋ねられている中でコミュニケーションを意図的に拒否していた経緯がある。

■■■■のコミュニケーション拒否については、正社員としてあるまじき行動であり、現在も会社への連絡はない。

また、■■■■は、入社後2か月を経過した4年12月から体調不良等で休んでおり、有給休暇日数を消化した後は欠勤扱いであったが、その後本人から休職の希望があった。欠勤の連絡についても、勤務開始時刻を過ぎた後であったり、会社から尋ねた場合に連絡をするなど、正式な連絡をせず、

上司の業務遂行の指示にも従わないなど、勤務態度も他の同年代のメンバーと比較して著しく悪かった。

3 当委員会の判断

- (1) 組合が主張する■■■が会社を休むようになった経緯については、それを認めるに足りる具体的な疎明がないものの、以下の事実は認められる。

組合は、5年3月28日、会社に対し、簡易書留郵便により、■■■が組合に加入したこと、上司からのハラスメント行為により休職を強いられていることなどを記載した団体交渉申入書を送付し、その郵便は、翌29日、会社に到達したが、会社は、組合に何ら回答を行わなかった(第2、3(1))。

また、会社は、4月3日、団体交渉の申入れに対する回答期限を過ぎていることなどを内容とする組合からの電子メールを受信したが、これに対しても何ら回答を行わなかった(第2、3(2))。

上記経緯のとおり、組合は、会社に対し、その従業員である■■■の組合加入を通知し、上司からのハラスメント行為により休職を強いられているとして、その問題解決のために団体交渉を申し入れているのであるから、組合の申入れ内容は義務的団体交渉事項に当たり、会社は、これに応ずべき立場にあったといえる。

会社は、団体交渉の申入れに応じなかった理由について、Z2が組合からの送付書類を所持し、会社が4月3日の組合からの電子メール受信後にZ2に連絡をしたものの、対応は見送られ、その後Z2が退職した旨を主張する。

しかし、組合の「労働組合加入通知書」及び「団体交渉申入書」は、会社に対して送付したものであり、3月29日には会社に到達しているのであるから、会社として対応すべきものであって、会社内部におけるZ2との情報共有や意思疎通の不足等は、組合からの団体交渉申入れに応じない正当な理由にはならない。

仮に、Z2が3月29日に会社に到達した書類を所持したままであったとしても、会社は、4月3日にも組合からの電子メールを受信したのであるから、その時点で、Z2に対し、組合からの申入内容や組合への回答状況を確認し、同人が回答していない場合、あるいは、同人が回答しているか

どうか不明の場合には、会社として速やかに組合に回答するなど、団体交渉の開催に向けて必要な対応を行うべきであったといえる。

結局のところ、会社は、組合からの電子メール受信後も、組合に対して一切連絡をしておらず、その結果、団体交渉にも応じていないのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

- (2) 上記のほか、会社は、団体交渉に応じなかった経緯について、■の勤務継続意思が不明であり、コミュニケーションを意図的に拒否していることに不審を抱いたこと、■の欠勤時の連絡に関する問題や同人が上司の業務指示に従わないことなど勤務態度が悪かったことを主張している。

会社が主張する■の勤務態度のうち、■が会社を休む際の会社への連絡が、勤務開始時刻を過ぎていたなどの事実は認められるものの(第2、2(3)(4))、■の勤務態度の問題は、団体交渉に応じない正当な理由にならないことは明らかである。

また、■の勤務継続意思については、少なくとも会社は、1月5日のZ1と■とのオンラインによる面談(第2、2(3))、■からの会社やZ2に対する体調や医師の診断結果に関する連絡(同(4)(5)(6))、提出された診断書(同(5))、■の休職期間満了後の在籍可否に関する質問(同(6))などを通じて、同人が高橋取締役との関係で体調を崩したとして休んでいるものの、休職期間満了後も勤務継続を希望する可能性があることは把握できたものといえる。

さらに、会社が主張する■のコミュニケーション拒否については、■は、Z2が提案した対面での話合いについては応じていないものの(第2、2(7)(8))、それは、医師から職場ストレスによる疾患である旨の診断が出されたこと(同(6))から、職場の者との対面での話合いによる体調の悪化を懸念したものとみることができ、Z1とのオンライン面談には応じていること(同(3))、会社やZ2に対し、体調や医師の診断結果に関する連絡を行っていること(同(4)(5)(6))、Z2からの連絡に返答していること(同(6)(7)(8))からすれば、対面での話合いは困難であるものの、一切のコミュニケーションを拒否しているということではない。

一方、会社は、■からの休職期間満了後の在籍の可否や労災申請手続

の可否などに関する質問について、体調不良で休職中の同人に対して直接対面で話すことを提案し（第2、2(7)(8)）、組合からの団体交渉申入れ及び再度の回答要求を受けた直後に、組合を経由することなく、**〇〇**本人に対して3月末日付けで退職手続を行った旨を電子メールで通知している（同3(4)）。

会社が、**〇〇**の勤務継続の意思を確認したいのであれば、組合からの団体交渉申入れに速やかに応じ、団体交渉の席で、組合に対して確認することもできたのであり、また、会社が主張する**〇〇**の勤務態度やコミュニケーション拒否などについても、組合との協議を通じて、**〇〇**とコミュニケーションを図り、解決していくことも可能であったと考えられる。

したがって、会社の上記各主張は、いずれも組合との団体交渉に応じない正当な理由になり得ないことは明らかであり、前記(1)の判断を左右しない。

4 救済方法について

組合は、団体交渉応諾のほか、文書の掲示を求めている（第1、2(1)(2)）が、会社における組合員は**〇〇**のみであること、会社が、6年7月10日付けの「準備書面(7)」において、現在、団体交渉を拒否する意向はない旨を表明していること（前記2(1)）など本件に関する一切の事情を考慮し、主文第2項のとおり、文書の交付を命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合からの令和5年3月28日付けの団体交渉の申入れに対して回答を行わず、団体交渉に応じなかったことは、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6年10月15日

東京都労働委員会

会長 團藤 丈士