

命 令 書

申 立 人 C

被申立人 K' ことD

上記当事者間の令和2年(不)第26号及び同年(不)第36号併合事件について、当委員会は、令和4年3月9日の公益委員会議において、会長公益委員林功、公益委員小林正啓、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同西田昌弘、同福井康太、同宮崎陽子及び同横山耕平が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人が、申立人に対し、平成30年3月22日に交付した労働条件通知書兼雇用契約書において夏期寸志を3,000円としたこと、令和元年に夏期寸志を支払わなかったこと、平成30年9月11日に申立人の担当業務であった2件の顧問先の税理士事務補助業務を申立人の担当ではないとして申立人の担当業務の割当てをなくしたこと及び同年10月から令和元年7月1日以前に申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことに係る申立ては、いずれも却下する。
- 2 その他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 夏期寸志及び休業手当の支払
- 2 謝罪及び謝罪文の交付

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人に対し、①夏期寸志を3,000円と設定し、令和元年の夏期寸志を支払わなかったこと、②申立人の担当業務の割当てをなくし、申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったこと、③休業手当を支払わなかったこと、④被申立人事務所に置かれていた申立人の私物の本を持ち帰りたい旨の申立人の求めに被申立人の従業員が応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 被申立人が、申立人に対し、平成30年3月22日に提示した労働条件通知書兼雇用契約書において、夏期寸志を3,000円とし、令和元年に夏期寸志を支払わなかったことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 被申立人が、平成30年9月11日に申立人の担当業務であった2件の顧問先の税理士事務補助業務を申立人の担当ではないとし、申立人の担当業務の割当てをなくしたこと、平成30年10月から令和元年8月19日の間に、申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 3 被申立人が、申立人に対し、令和元年7月4日から同年8月19日までの休業手当を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。
- 4 令和元年7月25日、被申立人の室長E氏、次長F氏及び従業員G氏が、被申立人事務所に置かれていた申立人の私物の税法の本を持ち帰りたい旨の申立人の求めに応じなかったことは、被申立人による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

(1) 被申立人K' ことD (以下「被申立人」という。) は、肩書地において、K' と称する税理士事務所 (以下「税理士事務所」という。) を経営する個人事業主であり、その従業員数は本件審問終結時5名である。

(2) 申立人C (以下「申立人」という。) は、平成24年9月21日、税理士事務所において、期間の定めのないパートタイム従業員として就労を開始した。就労開始当初は、税理士の事務補助、庶務を担当し、その後、経理業務にも従事した。

申立人は、平成27年3月31日付けで税理士事務所を解雇され、地位確認訴訟等を経て同30年3月21日に税理士事務所に復職し、令和元年8月19日付けで税理士事務所を合意退職した。

なお、申立人は、平成25年6月に申立外H (以下「H」という。) に加入し、同30年3月に申立外J (以下、他の労働組合との統合により「L」に名称変更を行っ

た後も含めて、「J」という。)に加入した。

2 本件申立てに至る経緯等

(1) 税理士事務所の就業規則等について

ア 税理士事務所の就業規則には以下の記載がある。

「(諭旨解雇、懲戒解雇)

第57条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。ただし、情状により減給又は出勤停止とする場合がある。

(1) 及び(2) 略

(3) 正当な理由なくしばしば業務上の指示又は命令に従わないとき

(4) から(7) 略

(8) 素行不良で、著しく事務所内の秩序又は風紀を乱したとき(セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントによるものを含む。)

(9) 事務所内での暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する重大な行為をし、又は事務所の業務を妨げたとき

(10) から(12) 略

(13) 事務所又は所長及び他の従業員、又は顧客を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは宣伝し、業務に重大な支障を与えたとき

(14) から(26) 略

(27) その他この規則に違反し、または違法行為を繰り返し、あるいは前各号に準ずる重大な行為があったとき

2 (略)

」

「(自宅待機、就業拒否)

第59条 この規則に違反する行為があったと疑われる場合で、調査・処分決定までの前措置として必要があると認められる場合には、所長は、従業員に対し自宅待機を命ずることがある。自宅待機を命じられた者は、自宅待機していること自体が労務の提供であり、勤務時間中自宅に待機し、所長が出勤を求めた場合には、直ちにこれに応じられる態勢をとるものとし、正当な理由なくこれを拒否することはできない。また、所長は自宅待機中は通常の賃金を支払うものとする。

2 前項にかかわらず、従業員の行為が懲戒解雇事由に該当し、若しく

はそのおそれがある場合又は不正行為の再発若しくは証拠隠滅のおそれがある場合においては、所長は調査及び審議が終了するまでの間、就業を拒否することがある。この場合、その期間中は賃金を支給しない。」

「（懲戒以外の自宅待機命令）

第85条 第59条（自宅待機、就業拒否）の自宅待機に関する定めのほか、経営上又は業務上必要がある場合には、所長は従業員に対し自宅待機又は一時帰休（以下『自宅待機等』という。）を命ずることがある。自宅待機等を命じられた者は、勤務時間中、自宅に待機し、所長が出勤を求めた場合は直ちにこれに応じられる態勢をとるものとし、正当な理由なくこれを拒否することはできない。また、自宅待機中は、労働基準法第62条の休業手当又は通常の賃金を支払うものとする。」

イ 税理士事務所の「賃金規定」には以下の記載がある。

「（休暇、休職等の賃金）

第10条 （略）

2 （略）

3 所長の責めに帰すべき事由により、休業したときは、休業手当を支給する。休業手当の額は、1日につき平均賃金の6割とする。

（賃金の不支給）

第11条 次の各号に該当するときは、当該月・日・時間の給与の全額を本人の給与形態にかかわらず支給しないものとする。

（1）給与計算期間中に出勤日及び出勤取扱日が1日もなかったとき

（2）略

（3）懲戒による出勤停止に伴う不就業

（4）所長の指示に基づかない就業又は不就業

（5）その他、事務所の諸規程により賃金を支給しないことが明記されている就業又は不就業」

「（賞与）

第25条 所長は、各期の業績により賞与を支給する。支給額は、事務所の業績及び従業員の勤務成績等を総合考慮のうえ各人ごとに決定する。この場合において、事務所の業績及び従業員の勤務成績等によっては支給しないこともある。

2 前項の賞与の評価対象期間及び支給日は、次のとおりとする。

	評価対象期間	支給日
夏期賞与	前年11月21日から当年5月20日	7月10日
冬期賞与	当年5月21日から当年11月20日	12月10日

3 (略)

4 賞与支給対象者は、賞与支給日に在籍し、かつ通常に勤務している従業員に限る。」

また、税理士事務所では、平成21年から令和2年までの間、正社員には賞与が、パートタイム従業員には寸志が、毎年7月10日、12月10日に支給されていた。なお、7月10日又は12月10日が土曜日又は日曜日の場合は、直前の金曜日に支給されていた。

(2) 令和元年6月までの経緯について

ア 平成23年7月8日及び同年12月9日、被申立人はパートタイム従業員A（以下「A従業員」という。）に対し、寸志を3万円支給した。

イ 平成24年9月21日、申立人は、税理士事務所において就労を開始した。

ウ 平成25年6月、申立人は、Hに加入した。

エ 平成26年2月13日、Hは、被申立人に対し、嫌がらせ、退職勧奨を止め、申立人に対して安全な働きやすい職場を築くこと等を要求事項とした「団体交渉申入書」を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

オ 平成26年2月27日、Hと被申立人との間で団交が開催された。この団交を含め、Hと被申立人との間では、同年7月15日までに合計4回の団交が開催された。

カ 平成27年3月30日付けで、被申立人は、申立人に対し、即時解雇とする旨及び「業務命令違反行為及び業務妨害行為の反復並びに業務遂行能力及び協調性の著しい欠如等の事情が認められ、普通解雇処分に付することを相当と判断いたします。」等を記載した「解雇通知書」を送付し、同書面は同月31日に申立人に届いた。被申立人は、同日に申立人を解雇した。

キ 平成27年10月5日、申立人は、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に対し、被申立人を被告として、地位確認等請求の訴え（以下「27.10.5訴訟」という。）を提起した。

ク 平成30年3月5日、申立人と被申立人との間で、大阪地裁において和解期日が開催され、和解（以下、この和解を「30.3.5和解」という。）が成立した。

30.3.5和解の和解条項は、①被申立人の申立人に対する同27年3月30日付けの解雇の意思表示を撤回し、労働契約上の権利を有する地位にあることを認める旨、②申立人が同30年3月21日から税理士事務所に勤務する旨等であった。

ケ 平成30年3月、申立人は、Jに加入した。

同月20日付けで、Jは、被申立人に対し、申立人の復職後の賃金及び業務等について「団体交渉申入書」（以下「30.3.20団交申入書」という。）を提出し、同月30日、被申立人は、Jに対し、同年4月27日に団交を行いたいと考えている旨等を記載した「回答書」を送付した。

コ 平成30年3月22日に、申立人は税理士事務所に復職後初めて出勤した。

同日、被申立人は、申立人に対し、「労働条件通知書兼雇用契約書」（以下「30.3.22雇用契約書」という。）を手交した。30.3.22雇用契約書には、契約期間の定めはなく、契約は自動的に更新し、基本賃金は時給である旨の記載があり、また、寸志については、「寸志（）（時期・金額等（夏：3,000円 冬：5,000円）・無）」との記載があった。その際、申立人は、被申立人に対し、寸志について、数千円といわずもう少し上げてほしいと言うのは当然であり、なぜA従業員の10分の1なのか等述べた。申立人が、被申立人に対し、仕事は何をしたらよいか尋ねたところ、被申立人は、申立人の担当として顧問先3件の名称を述べた。

申立人は、30.3.22雇用契約書に署名捺印を行っていない。

サ 平成30年4月7日付けで、Jは、被申立人に対し、「申入書」（以下「30.4.7申入書」という。）を提出した。30.4.7申入書には、①30.3.22雇用契約書について、申立人の復職前の労働条件から大幅に変更になっている箇所があり、不利益な変更は受け入れることができない旨、②団交開催の日程調整をしたい旨、③求める具体的な労働条件として、寸志については、過去に被申立人が申立人に対して、賞与年1回の雇用条件を提示したことから、寸志より年1回の賞与を希望する旨、税理士事務所で過去に3万円の寸志が支給された実績があったと聞いているため寸志数千円程度では納得できない旨の記載があった。

シ 平成30年4月27日、Jと被申立人との間で団交が開催された。この団交を含め、Jと被申立人との間では、同年11月29日までの間に合計4回の団交が開催された。

ス 平成30年5月29日、被申立人は、申立人が担当していた3件の顧問先の内1件についてのファイルを預かっておくとして、申立人に返却しなかった。以降当該顧問先は申立人の担当ではなくなった。

同日、被申立人は、Jに対し、「労働条件の要求への回答」と題する文書（以下「30.5.29被申立人回答書」という。）をファクシミリで送付した。30.5.29被申立人回答書には、「賞与について」として、過去に3万円支払った事例では、当該パートタイム従業員には「有給なし及び残業代なし」ということの穴埋めの意味と当該従業員の功績もあり支給に至ったもので、現在は法律どおりの取扱いを行い、賞与や寸志については勤務成績等を総合考慮の上決定することとしているが、現時点で申立人に寸志を3万円支給するに値するとの評価をするのは困難

である旨等8項目の回答に加え、「C氏の言動について」として、平成30年3月22日から同年5月23日までの間の申立人の具体的な言動等とこれらの態度が改善しない限り、昇給や賞与の支給等について残念ながら全く検討の余地がないと言わざるを得ない旨等が記載されていた。

セ 平成30年5月30日、Jと被申立人との間で団交が開催された。

この団交の席上で、被申立人は申立人に対し、同日付けの警告書を7通交付した。

この7通の警告書には、申立人が、①上司の業務命令に従わず反発や批判を行ったり、注意に反論したり暴言を吐くなどして、業務妨害を行ったこと、②被申立人の代理人弁護士に対し侮辱発言を行ったことなどについて、就業規則に違反しており、今回は、警告にとどめるが、今後申立人が同様の違反を行う場合には、被申立人は就業規則に則って厳正な懲戒処分を行うので注意してほしい旨が記載されていた。

ソ 平成30年6月20日付けで、被申立人は、申立人に対し、同日付けの警告書を2通交付した。

この2通の警告書には、申立人が、仕事中に就業規則・労使協定等の指摘や質問をその都度行ったり、ビル中に響く大声を出し続ける行為などを行って、約2時間又は約3時間にわたる業務妨害を行ったことについて、就業規則に違反しており、今後申立人が反省もなく同様の違反を行う場合には、被申立人は就業規則に従って厳正な懲戒処分を行うので注意してほしい旨が記載されていた。

タ 平成30年6月27日、Jは、被申立人に対し、同日付けファクシミリ文書を送付した。同文書には、同日の正午過ぎに、被申立人が申立人に対して出勤停止と告げ、帰宅するよう命じたことについて正確に事実を確認したく質問書を送る旨等が記載されていた。

その後、平成30年6月28日から同年9月10日までの間、申立人は、税理士事務所に出勤していない。なお、同年7月4日から同年9月2日まで申立人は病気で出勤していない。

チ 平成30年7月10日、被申立人は、申立人に対し、3,000円の夏期寸志を支給した。

ツ 平成30年7月12日、Jは、被申立人が申立人に対して、①休職前と比較して十分な業務量を与えないこと、②業務の引継ぎを適正に行わないこと、③合計9通の警告書を発出したこと等が不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し不当労働行為救済申立て（平成30年(不)第44号事件。以下、この事件を「30-44事件」という。）を行った。

テ 平成30年9月11日、申立人は、税理士事務所に出勤した。同日、被申立人は、

申立人に対し、態度を改めないのであれば仕事をしなくてよい旨述べ、申立人の担当としていた顧問先2件の業務に係る資料を申立人に渡さず、申立人の担当ではないとした。これにより申立人の担当の税理士事務補助業務の割当てはなくなった。

ト 平成30年9月27日、Jは、被申立人に対し、「抗議書」（以下「30.9.27抗議書」という。）を提出した。30.9.27抗議書には、被申立人が長期にわたって申立人に対して「仕事外し」を行っていることについて強く抗議するとして、①申立人は、同年6月上旬以降、ほとんど仕事を与えられず、他の従業員が仕事をしている中で、一人本を読むなどすることを余儀なくされている旨、②Jは、被申立人に対し、直ちに「仕事外し」を止め、申立人を担当業務に就かせるよう強く求める旨等が記載されていた。

また、30.9.27抗議書には、「別紙～C組合員に対する仕事外しの状況」と題する文書（以下「30.9.27抗議書別紙」という。）が添付されていた。

30.9.27抗議書別紙には、申立人に対する被申立人による仕事外しの状況について、被申立人及び被申立人従業員による複数の行為が時系列で記載されており、同年9月11日として、申立人の顧問先から届いた資料の扱いに係るやり取りが記載され、申立人が、被申立人に対し、仕事をしなくてよいということか尋ねたところ、被申立人は「態度を改めなければ。」と述べ、申立人に仕事を与えなかった旨が記載されていた。

ナ 平成30年10月12日、Jは、被申立人が申立人に対して、30-44事件の取下げを迫る発言を行ったことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成30年(不)第63号事件。以下、この事件を「30-63事件」という。）を行った。

ニ 平成30年10月16日、被申立人は申立人に対し、自宅待機を命じた（以下「30.10.16自宅待機命令」という。）。30.10.16自宅待機命令は、同月26日まで継続された。

その後、申立人は、同年11月27日の半日及び同月28日の9時45分から被申立人の命令により自宅待機を行い、同月30日、同年12月4日、同月5日、同月6日、同月7日には、有給休暇を取得した。なお、平成30年10月1日から令和元年8月19日までの申立人の出勤状況は別紙のとおりである。

ヌ 平成30年12月10日、被申立人は申立人に対し、3,334円の冬期寸志を支給した。

ネ 平成31年1月には、7日、9日、16日、17日、19日、21日、23日、24日、25日、28日、29日、30日に、申立人は、被申立人の命令により終日又は部分的に、自宅待機を行った。

また、同月29日、Jは、被申立人に対し、「ご連絡」と題する文書（以下「31. 1. 29 要求書」という。）を提出した。31. 1. 29 J 要求書には、①同月から特に、被申立人や室長E（以下「室長」という。）が申立人に帰るように言うことが多くなり、申立人の就労を拒否する事態が生じており、正当な理由もなく労働者に仕事を与えることなく拒否する行為はハラスメントともいえる旨、②申立人の就労体制を整えるよう要求する旨記載されていた。

ノ 平成31年2月8日、申立人、被申立人及びJとの間で、次のようなやり取りが行われた。

(ア) 被申立人は、Jに対し、「ご連絡」と題する同日付け文書（以下「31. 2. 8被申立人回答書」という。）をファクシミリで送付した。

31. 2. 8被申立人回答書には、31. 1. 29 J 要求書に回答するとして、申立人が以前と変わらず業務に関係のない話を何度も持ち出すのでその話を打ち切るため、業務命令として帰るよう指示している旨、同年1月に行ったような業務と関係のない話で業務妨害をしないということを始末書に書いてほしい旨の記載とともに、被申立人及び税理士事務所職員と申立人との具体的なやり取りが記載されていた。このほか、31. 2. 8被申立人回答書の末尾には、同年1月は、提出期限が同月末までの書面を多々作成する必要がある旨、申立人の業務妨害の制止に膨大な時間が取られ業務に多大な影響が出ている旨、無用ないざこぎを生む発言は控えるよう指導してほしい旨、申立人は、仕事を任せてもらいたいと訴えているが、そうであれば、みんなの信頼を得られる行動をしたり、業務に関係ない話をしないようにしたり、人を攻撃するようなことは口にしないはずと思われるが、そのような態度は一切みられない旨、被申立人はこれからの事務所運営を行うことができないと考えている旨、申立人はJの役員に信頼を寄せているようなので、円満な解決ができるよう申立人を説得していただけるよう切に願う旨が記載されていた。

(イ) 被申立人は、申立人に対し、自宅待機を命じ（以下「31. 2. 8自宅待機命令」という。）、申立人は、同日の午後3時から自宅待機を行った。

ハ 平成31年4月12日、当委員会において、30-44事件及び30-63事件の調査が開催された。

同日、被申立人の代理人弁護士はJ及び申立人に対し、「合意案」（以下「31. 4. 12 税理士事務所合意案」という。）を提示した。31. 4. 12税理士事務所合意案には、①申立人が税理士事務所を退職する旨、②被申立人が申立人に対して解決金を支払う旨、③被申立人が申立人に対する同30年5月30日付けの警告書7通及び同年6月20日付けの警告書2通を撤回する旨、④申立人が被申立人に対して税理士登

録に必要な書面に署名及び押印を求めた場合、被申立人がこれに応じる旨、⑤30-44事件及び30-63事件を取り下げる旨が記載されていた。

同日夕刻、Jは、被申立人の代理人弁護士に対し、ファクシミリ文書（以下、この文書を「31.4.12 Jファクシミリ文書」という。）を送付した。31.4.12 Jファクシミリ文書には、①本日の労働委員会で、申立人が、将来税理士登録が必要になった際に必要な実務時間数に不足する700時間分の実務経験を税理士事務所で積むことを和解条件としたところ、被申立人の代理人弁護士がその条件を拒み、和解が決裂した旨、②その後、Jが申立人と話したところ、申立人から、被申立人又は税理士事務所従業員による必要書類の発行等により、税理士事務所での実務経験を積むことを諦める旨の申し出があった旨、③Jとしては、上記以外の条件も申立人と詰めていくが、取り急ぎ、和解条件として決裂した700時間の実務経験の件について連絡する旨、の記載があった。

ヒ 平成31年4月17日、申立人は、被申立人に対し、申立人について今後2か月の休養と加療を要する旨記載の同月16日付け診断書を送付し、同月17日から19日までは有給休暇を取得し、以降令和元年6月16日までは出勤しておらず（以下、本件命令においては、有給休暇及び自宅待機以外で出勤していない日を「欠勤」という。）、同月17日及び18日は有給休暇を取得した。

フ 平成31年4月18日、被申立人の代理人弁護士は、Jに対し、30-44事件及び30-63事件に係る合意書案を作成したとして、「合意書」と題する文書（以下「31.4.18 税理士事務所合意書案」という。）をファクシミリで送付した。

31.4.18税理士事務所合意書案には、①申立人は、税理士事務所を、同月をもって退職する旨、②被申立人が申立人に対して退職金を支払う旨、③被申立人は申立人に対する同30年5月30日付けの警告書7通及び同年6月20日付けの警告書2通を撤回する旨、④申立人が、被申立人に対し、税理士登録に必要な証明及び必要資料の交付を求めた場合、被申立人はこれに応じる旨、⑤30-44事件及び30-63事件を取り下げる旨、⑥本件合意は、申立人が本件合意に定める以外に被申立人に対して有する権利を行使することを妨げない旨が記載されていた。

ヘ 令和元年5月23日付けで、被申立人は、申立人に対し、「弁明の機会付与通知書」（以下「1.5.23通知書」という。）を交付した。1.5.23通知書には、①平成30年3月26日から同31年2月8日の間に、申立人が非違行為を行ったことが判明したため、事実の確認を行うとともに弁明の機会を付与する旨、②日時は令和元年6月3日午後3時、被申立人代理人弁護士の事務所とし、来所が無い場合は弁明の機会を放棄したものとみなす旨、③既に申立人に通知した件と通知していない件と併せて41件について、業務妨害等の非違行為の内容とその状況、④平成30

年5月30日付け及び同年6月20日付けの警告書を送付し、注意を促し、その後も再三業務妨害をしないよう注意して改善を促してきたが、申立人の態度は一向に改善されることなく、業務妨害を続け、警察沙汰にも発展させている旨等が記載されていた。

ホ 令和元年6月18日付けで、Jは、被申立人に対し、「連絡書」と題する同日付け文書（以下「1.6.18 J連絡書」という。）を送付した。

1.6.18 J連絡書には、①申立人に係る同日付けの医師の診断書を送付する旨、②申立人は、同年6月19日から同月24日まで年次有給休暇の取得を申請する旨、③中断していた和解案についても追って連絡する旨等が記載されていた。

なお、同月19日から同年7月2日までの間、申立人は税理士事務所に出勤していない。このうち、同年6月19日から同月24日までは、申立人は有給休暇を取得した。

マ 令和元年6月24日、Jは、被申立人に対し、1.5.23通知書に対する見解等を記載した文書（以下「1.6.24 J回答書」という。）を送付した。1.6.24 J回答書には、申立人に未だ通知していない非違行為については根拠が示されていない旨及び可能な範囲で事情や見解を述べる旨が記載された上で、被申立人が指摘する非違行為33件についての「事実関係」、及び申立人に事情を聞いた上でのJとしての「見解」が記載されていた。

ミ 令和元年6月25日から同月28日まで、申立人は、午前は有給休暇の取得、午後は欠勤を行い、同月29日は、有給休暇を取得した。

ム 令和元年6月28日、被申立人は、申立人に架電し、同年7月3日の労働委員会における和解成立を前提として、申立人は有給休暇があと1日残っていることから、同年7月1日（月曜日）を有給休暇とし、同月2日は有給扱いの自宅待機、同月3日の午前中は労働委員会の期日であるので欠勤、午後は自宅待機として取り扱いたい旨を留守番電話に録音した。

メ 令和元年7月1日、申立人は、被申立人に対し、同年7月2日は病院に通院したいため、同月1日を自宅待機とし、2日を有給休暇とする取扱いに変更してほしい旨を記載した文書をファクシミリで送付した。

被申立人は、申立人について、同月1日は自宅待機、同月2日は有給休暇、同月3日の午前中は欠勤、同日午後は自宅待機として取り扱った。

(3) 令和元年7月以降の経緯について

ア 令和元年7月3日、当委員会において、30-44事件及び30-63事件の調査が開催された。

同日、被申立人は、申立人に対し、翌日以降休むよう述べた。

申立人は、同月4日以降同年8月19日に税理士事務所を退職するまで税理士事務所に出勤していない。

イ 令和元年7月10日、被申立人は、税理士事務所の正社員に対し、夏期賞与を支給した。

ウ 令和元年7月24日、申立人が、被申立人に対し、電話で税理士事務所を訪問したいと述べたところ、被申立人は、税理士事務所への訪問は困る旨等述べた。

同日、申立人は、被申立人に対し、ファクシミリで文書（以下「1.7.24申立人ファクシミリ」という。）を送付した。1.7.24申立人ファクシミリには、書類を提出するとともに、申立人の私物である税法の書籍（以下「本件書籍」という。）を持ち帰るために、税理士事務所を訪問したところ、税理士事務所の中に入れてもらえなかったため、郵便受けに被申立人宛の封筒を入れた旨の記載があった。

なお、本件書籍は、「所得税法 レギュラー・年内完結・速習・上級コース ポイントチェック」と題する税理士講座の教材である。

エ 令和元年7月25日、当委員会において、30-44事件及び30-63事件の調査が開催された。

また、同日、以下のようなやり取りがあった。

(ア) 30-44事件及び30-63事件の調査が終了した後、申立人は、事前の連絡なく税理士事務所を訪問し、次のようなやり取りが行われた。

a 申立人が、本件書籍を持ち帰りたい旨を述べたところ、従業員G（以下「G従業員」という。）は、入ってこないでほしい旨述べ、申立人は、被申立人に連絡を取ってほしい旨述べた。その後、G従業員が、「先生の命令やからもう帰ってくれ」と述べたところ、申立人は、本件書籍を返してほしい旨、本件書籍を返してくれないので警察を呼ぶ旨述べ、G従業員は、「帰ってくれ。迷惑や、命令で帰ってくれ言うてんねん」と述べ、やり取りは終了した。

b 税理士事務所が入っている雑居ビルの1階入口付近で、申立人は、次長F（以下「次長」という。）に対し、ロッカーの中に入っているのもので本件書籍を取ってきてほしい旨述べたところ、次長は、被申立人がいない間にそんなことはできない旨述べ、申立人に本件書籍は返却されなかった。

c 申立人は、税理士事務所に電話を架け、ロッカーの中の鞆の中に本件書籍が入っているのもので持ってきてもらう訳にはいかないか、労働委員会の席上で今から寄りますと言っておけばよかったかもしれないが、今は経済的にも苦しいので大阪市内に出てきた時に本件書籍をもらって帰ろうかと思った旨述べた。室長が、ここに来ないでほしい旨、申立人の行為は違法であり、建物に入るには使用者の了解が必要である旨述べた。申立人は、事務所のドア

は開いていたが入っていない旨、ロッカーの中に黒い鞆があるので持ってきてほしい旨、そちらには立会いで何人も人がいる旨述べたところ、室長は、帰るように述べるとともに、立ち会う人がいたとしても申立人は違ったとか何でも言うから無理である旨述べた。申立人は、被申立人はいるのか、本件書籍は私のものである旨述べ、室長は、帰るように述べるとともに警察を呼ぶ旨述べた。

(イ) 申立人が税理士事務所を訪問した後、被申立人代理人弁護士は、Jに対し、同日付けの「ご連絡」と題する文書（以下「1.7.25連絡文書」という。）をファクシミリで送付した。1.7.25連絡文書には、①被申立人は、令和元年7月25日の労働委員会の期日において、申立人が同日付けの合意退職に合意しない限り、解雇通知を発するつもりであったが、より良い解決のため、退職等の合意を同年8月19日まで引き延ばすことを承知した旨、②被申立人は、申立人の被申立人に対する同年7月4日以降の賃金請求権が無いことを前提に合意に向かっており、当該賃金を請求するのであれば合意に応じることはできない旨、③同月25日の労働委員会の期日の後、申立人が税理士事務所を訪問し、警察沙汰になったと聞いており、このようなことを行うのであれば、とても円満解決は難しいので、被申立人の承諾なく税理士事務所に立ち入らないことを約束してほしい旨、そうでなければ被申立人も当初のとおり解雇を行わざるを得ない旨等の記載があった。

オ 令和元年8月19日、当委員会において、30-44事件及び30-63事件の調査が開催された。

同日、J及び申立人と被申立人は、30-44事件及び30-63事件について「合意書」（以下「1.8.19合意書」という。）を締結した。1.8.19合意書にはJを「甲1」、申立人を「甲2」、被申立人を「乙」とするとして、次のとおり記載されていた。

「1 甲2は、乙を令和元年8月19日をもって退職する。

2 乙は、甲2に対して発した平成30年5月30日付け『警告書』（7通）、同年6月20日付け『警告書』（2通）、令和元年5月23日付け『弁明の機会付与通知書』（11枚）及びその他一切の甲2に係る警告等を撤回する。

3 甲2が乙に対して、甲2の税理士登録に必要な証明書（必要な証明書のうち、『実務経験に関する積み上げ計算書』の内容については添付の通りと証明する。『在職証明書』については甲2が記入した所定の在職証明書を乙が精査の上、署名押印する。）及び必要資料の引渡しを求めた場合、乙はこれに応じる。乙が不可抗力により上記証明書及び資料の交付に応じられない場合、現在乙に雇用されている者が代わりにこれに応じる。

4 甲1は、本件両申立てをいずれも取り下げる。

5 本合意書は、甲2が本合意書に定める以外に乙に対して有する権利を行使することを妨げない。」

同日付けで、申立人は税理士事務所を退職した。

カ 令和元年8月30日、申立人は、私物を取りに税理士事務所を訪れ、その際、申立人に対して本件書籍が返却された。

キ 令和2年5月14日、申立人は、被申立人に対し、「給料及び寸志請求書」（以下「2.5.14請求書」という。）を送付した。

2.5.14請求書には、①申立人が、被申立人の指示に従い令和元年7月4日から同年8月19日まで休んだところ、その間の給料及び夏期寸志が支払われていない旨、②然るべき金額の振込み及び支払明細書の郵送を求める旨、記載されていた。

ク 令和2年7月2日、申立人は、当委員会に対し、被申立人が、①申立人に対し、休業手当を支払わなかったこと、②被申立人事務所に置かれていた申立人の本件書籍を持ち帰りたい旨の申立人の求めに応じなかったこと等について、不当労働行為救済申立て（令和2年(不)第26号事件。以下、この事件を「2-26事件」という。）を行った。

ケ 令和2年8月18日、申立人は、当委員会に対し、被申立人が、申立人の夏期寸志を3,000円と設定し、同元年の夏期寸志を支払わなかったことについて、不当労働行為救済申立て（令和2年(不)第36号事件。以下、この事件を「2-36事件」といい、2-26事件及び2-36事件は併合して審査されたところ、これらを併せて「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（被申立人が、申立人に対し、30.3.22雇用契約書において、夏期寸志を3,000円とし、令和元年に夏期寸志を支払わなかったことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 30.3.22雇用契約書において、夏期寸志を3,000円としたことについて

(ア) 平成30年3月21日以降の寸志の金額は固定されたものであり、申立人の職場復帰の第1日目の実際の勤務日に申立人に手渡された30.3.22雇用契約書によると、寸志については、「寸志 ㊦（時期・金額等（夏：3,000円 冬：5,000円）・無）」とのみ書かれており、この金額がいつまで続くのかは書かれていない。また、30.3.22雇用契約書には、夏の寸志について固定された金額「夏：3,000円」と明記されており、「勤務成績を総合考慮の上で決定する」などとど

こにも記載していない。

このことから、被申立人が申立人に対し、平成30年3月22日に提示した30.3.22雇用契約書において夏期寸志を3,000円に設定したことは、申立期間を徒過していないといえる。

(イ) 被申立人が、申立人の寸志の金額を、被申立人が以前雇用していた申立人と同種の事務職で非組合員であった時給制社員の10分の1という極めて低い金額に設定したことが、労働組合員である申立人に対する不利益取扱いであることについては以下のとおりである。

a 申立人の前に被申立人に雇用されていた申立人と同職種のA従業員は、税理士事務補助業務と庶務には携わっていたが、税理士事務所の経理業務には携わっていなかった。A従業員には税理士事務所の請求書や領収書の発行を一切させていなかったようである。申立人は、平成25年4月20日付けで正社員某が税理士事務所を退職する際、税理士事務所の経理業務を引き継いだ。税理士事務所の経理業務は、月給制正社員の補助ではなく、申立人が担当者として当時職務に携わっていた。A従業員は、税理士事務所の経理業務には携わっていなかったことを鑑みると、申立人の復職当初から申立人の寸志の金額が、A従業員の寸志の金額の約10分の1に設定されていたことは、全くもって不当な評価というほかない。

b 大阪地裁での裁判で被申立人と和解が成立し、職場復帰初日の出勤日の朝、被申立人から30.3.22雇用契約書が手渡された。その日は、Jが30.3.20団交申入書を被申立人に送付した直後の日だった。被申立人に雇用されていた申立人と同種の時給制社員であった者の寸志が、被申立人から30,000円支払われていたことを鑑みると、申立人が職場復帰に際し、働く前からその約10分の1というわずかな金額に固定されていること自体、申立人の職場復帰前に、30.3.20団交申入書等を送付したと無関係ではなく、申立人が労働組合員であり、被申立人が労働組合を嫌い、申立人を排除しようとしていたベースがあつてのことといえる。

イ 令和元年に夏期寸志を支払わなかったことについて

(ア) 税理士事務所の賃金規定は、賞与についてのみしか記載されておらず、「寸志」については規定がない。30.3.22雇用契約書には、寸志の支払時期は「夏」としか書かれておらず、口頭でも被申立人から7月10日が夏期寸志の支払日と言われたことなど全くなく、寸志の支給方法が賞与に準ずる等の口頭での説明も一切なかった。

申立人が寸志について2-36事件を申し立てたのは令和2年8月18日である

から、退職日から1年をまだ経過しておらず、8月は日本の「夏」であることから、当該夏期寸志が7月10日に支払われなかったとしても、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないことは明白である。

(イ) 令和元年夏期寸志を支払わなかったことは、次のとおり、労働組合員である申立人に対する不利益取扱いである。

a 令和元年夏期寸志の不支給は、申立人が夏に税理士事務所で実際に勤務していなかったことが大きな理由であると考えられる。なぜ勤務しなかったのかを述べると、被申立人から出勤拒否され、自宅待機や「休んで。」と指示され、申立人の意思とは裏腹に勤務できなかったからである。申立人が税理士事務所を退職したのは、令和元年8月19日という動かせない日にちがある以上、同年の夏期寸志が支給されなければならない。

b 令和2年夏期寸志が未払になっているのは、労働組合員である申立人のみである。

被申立人は、元々労働組合や労働組合員を嫌っていた。労働組合員である申立人に様々な冷遇を強い、何ら申立人の権利を顧みない被申立人にとって、寸志不支給という仕打ちは取るに足らない行為であったということは容易に想像できる。

(2) 被申立人の主張

ア 30.3.22雇用契約書において、夏期寸志を3,000円としたことについて

(ア) 夏期寸志の金額を3,000円にすることについては、27.10.5訴訟において和解成立後、平成30年3月に申立人が復職するに際して、労働条件を明確にする趣旨で30.3.22雇用契約書にて金額を明確に示したもののだが、同書面を渡したのは、同月22日であり、夏期寸志の金額を3,000円に設定する行為も同時期に行われたことは明白である。

また、税理士事務所において、平成21年11月30日に初めてパートタイム従業員を雇用して以来、正社員には賞与、パートタイム従業員には寸志を同一日に支給してきており、このことは労使慣行として成立していた。この寸志の金額設定について、30.5.29被申立人回答書でJに回答しているとおおり、「寸志や賞与については勤務成績等を総合考慮の上決定することとしています」としておおり、継続的な行為であると解すべき事情は存在しないから、申立人の主張は誤りである。

したがって、申立人の寸志に係る申立ては令和2年8月18日付け不当労働行為救済申立書によって行われたものであるところ、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していることは明らかであり、不適法であるから却下されるべ

きである。

(イ) 申立人は、寸志の金額設定を3,000円としたことが不当労働行為であると主張するが、30.3.22雇用契約書に押印して提出することを拒否しており、申立人と被申立人との間で、書面の内容通りの合意は成立しておらず、また、申立人が希望する金額の寸志を支給する義務など被申立人にはなく、労働組合加入等に対する不利益取扱いとして行われたものではない。

申立人が差別的取扱いとして主張するA従業員の方が、担当していた件数が多く、処理した案件の難易度が高かった。また、A従業員は素直で協調性があり、申立人のように職場内で騒動を起こし、他の者の業務を妨害することはなかった。以上から、申立人よりA従業員の方が寸志の額が大きくなるのは妥当である。

採用時期も能力も異なる従業員の賞与ないし寸志の金額を比較することがそもそも無意味である。加えて申立人の主張するA従業員の能力に関する事情は、申立人が実際に目撃していない事実に基づくものが多数含まれており、A従業員と申立人の能力を客観的に比較しているともいえない。

イ 令和元年に夏期寸志を支払わなかったことについて

(ア) 税理士事務所で初めてパートタイム従業員を雇用した平成21年11月30日から、正社員には賞与、パートタイム従業員には寸志を支給し、かつ賞与と寸志の支給日は7月10日、12月10日（ただし、土日祝日に重なった場合はその前の平日）としてきた。この行為は長期間反復継続しており、賃金規定に定める前から労使慣行として成立していた。被申立人は同慣行にしたがって、令和元年7月10日より前に、被申立人に対して寸志を不支給とする判断をしたものである。令和元年の夏期寸志の不支給は、同年7月10日に完結している。

また、夏期賞与ないし寸志について8月に支給されたことはない。この点、申立人は、夏期の日本語的な意味を議論し、申立期間を徒過していないと主張するが、税理士事務所の実態を無視した議論であり、全く無意味な主張である。

したがって、申立人の寸志に係る申立ては、令和2年8月18日付け不当労働行為救済申立書によって行われたものであるところ、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していることは明らかであり、不適法であるから、却下されるべきである。

(イ) 念のため、不当労働行為に該当しないことについて指摘すると、申立人に対する夏期寸志を支給しなかったことは、申立人の勤務態度に照らして判断されたものであり、労働組合加入に対する不利益取扱いとして行われたものではない。

就業規則第50条8項に記載があるとおりに「休職期間中は無給として、賞与も支給しない。」としており、申立人は平成31年2月9日から退職した令和元年8月19日まで出勤していない。寸志については申立人の出勤状況にかかわらず全額支給することを約束したのではなく、30.3.22雇用契約書の寸志の記載はあくまで支給する場合の金額を示したものである。申立人は寸志算定の対象となるべき期間の大部分を自宅待機または欠勤しており、寸志を支給しないという判断については相当性が認められ、不当労働行為であることをうかがわせる事情はない。

そもそも30.3.22雇用契約書は、いかなる場合でも賞与を支給することを合意していたのではなく、申立人がおよそ最低限の業務を行わないことに加えて、業務妨害に及ぶような場合にまで賞与を支給することは合意されていたものではない。

また、令和元年7月10日頃は、申立人の退職を前提とする和解をまさに行おうとしている状況であり、あえて被申立人が申立人に対し、労働組合加入に対する不利益取扱いをするというような動機など存在するはずがない。

2 争点2（被申立人が、平成30年9月11日に申立人の担当業務であった2件の顧問先の税理士事務補助業務を申立人の担当ではないとし、申立人の担当業務の割当てをなくしたこと、平成30年10月から令和元年8月19日の間に、申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 申立人の担当業務の割当てをなくしたことについて

(ア) まず、除斥期間については、被申立人の当該行為は労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していない。

申立人が2-26事件を申し立てたのは、令和2年7月2日であるが、申立人の全ての実務が取り上げられたのは、平成30年9月11日から令和元年8月19日まで継続していた出来事である。

申立人の実務を全て取り上げ、申立人が職務に従事することを被申立人が拒否した事実は一連のこととして退職日まで続いたのであるから、申立人の申立ては、「継続する行為にあってはその終了した日から1年以内」という期間に収まっており、1年を経過した除斥期間を徒過した申立てであるはずがない。

(イ) 申立人の担当業務の割当てをなくしたことが、申立人が組合員であるが故の

不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いであることについては、以下のとおりである。

- a 平成30年9月11日から同月末までは、業務に順応させるために午前中のみ
の就業を要請し、一方ですべての実務を取り上げるという、申立人を強烈な
ストレスにさらすような悪行に出た。実務を全て取り上げられ、精神衛生上
良いはずがない。
- b 被申立人は申立人の職務について、労働組合と協議することは一切せず、
一方的に申立人の税理士事務補助業務を取り上げたのである。被申立人は、
裁判で、申立人の税理士事務補助業務の業務遂行能力について、裁判官の質
問に「まあ通常のように処理をしてたと思います。」等と答えていた。申立
人は、解雇された後、所得税等の確定申告の時期に税務署での臨時アルバイト
や税理士試験の専門学校の受講等で、解雇される前よりもスキルが上がっ
ていたはずである。申立人の能力不足で全ての業務を取り上げたというのは、
虚偽の理由である。
- c 税理士事務所で一切の実務を外され、電話を取ることもお茶出しすること
も、お客様が使ったあとのコップを洗うことも禁止されたという極めて悪質
なパワーハラスメントを被申立人が非労働組合員に行ったということは見
聞きしたことがなく、労働組合や労働組合員を嫌っていた被申立人にとって、
労働組合員の申立人だからこのような常軌を逸した仕打ちをしたことは明
らかである。組合員である申立人と、非組合員である他の従業員との間には、
被申立人の態度に大きな差があり、扱いがあからさまに異なっており、申立
人は被申立人から差別的な扱いを受けたことは間違いない。

被申立人は、Jが30-44事件を申し立てたことや団交などで多大な時間を
取られていると感じており、業務妨害をされているととらえている。被申立
人が、申立人の担当とされた残り2件の顧問先の税理士事務補助業務を取り
上げたのは、Jが30-44事件を申し立てた以後、申立人が最初に税理士事務所
に出勤した日であった。

イ 申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことについて

(ア) 除斥期間については、以下のとおりである。

平成30年7月4日から同年9月2日まで医師の診断書を提出して欠勤した
後、同月3日から同月10日までは被申立人の命令による自宅待機、同月11日か
ら同月末までは被申立人の要請による午前中のみのお勤、同年10月度、同年11
月度、同年12月度、同31年1月度及び同年2月度のどの月をみても勤務の途中
で被申立人の命令で帰されたり、自宅待機を命じられたり、毎日の連続では

ないが、毎月連続して頻繁に被申立人が申立人の就労を拒否することが起こっていた。

平成31年2月8日の出勤を最後に、被申立人が申立人の出勤の受入れを拒否したのは、令和元年8月19日の退職日まで続いていた。申立人が2-26事件を申し立てたのは、同2年7月2日であるが、申立人が出勤しても帰るように命令し強制的に帰らせ、挙句は申立人の出勤を完全に拒否した事実は一連のこととして退職日まで続いたのであるから、申立人の申立ては「継続する行為にあってはその終了した日から1年以内」という期間に収まっており、1年を経過した除斥期間を徒過した申立てであるはずがない。

(イ) 申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことは、次のとおり、申立人が組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いである。

a 平成30年10月から、出勤しては「帰れ。」などと命じることが多くなった。平成31年2月8日、税理士事務所のだらしないタオル（布巾に使っている）を1枚だけ写真撮影したところ、申立人から削除するように言われ削除したが、警察を呼ばれ、私物の検査をされた。この後被申立人から帰るように言われ、自宅待機が続いた。

令和元年7月3日、労働委員会で申立人と被申立人は顔を合わせたため、申立人は被申立人に対し、同月4日からの出勤について尋ねたところ、被申立人が「休んでください。」と述べたため、申立人はその指示に従い休んだ。

b 出勤したのに退社させられることは快くないし、心理的負荷がかかるものである。出勤しては「帰れ。」と言われ、精神衛生上良いはずがない。

c 出勤しては被申立人から「帰って。」等と言われて途中で帰されたり、自宅待機命令や休むように言われたのは社員の中で組合員の申立人一人であり、賃金が支給されていた日々もあるが、賃金を支払えば出勤した社員を無下に何度も繰り返し退社させてもよいというものではない。また、申立人が職場復帰した後、申立人と被申立人及び被申立人側につく月給制正社員らとの、警察官を呼ぶような事件ではないような労働問題で、申立人は3度も警察を呼ばれ、事情聴取された。

d Jが30-63事件の申立てを平成30年10月12日付けで行ったことに連動して、その直後に自宅待機は1週間以上続き、その後出勤しても途中で「帰って、業務命令や。」と言われて強制的に帰されることが多くなった。被申立人は、当委員会への書面等の対応で時間を費やし疲弊していることは被申立人自ら認めているので、労働組合員である申立人を排除しようとする行動が加速

したと考える。

申立人が税理士事務所へ復帰した平成30年3月以降、Jが同年7月12日に30-44事件の申立てをする前までは、申立人が出勤した後に被申立人から「帰って。」と言われて帰されたり、被申立人から出勤を拒否されたりしたことはなかった。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人の担当業務の割当てをなくしたことについて

(ア) 平成30年9月11日に申立人の担当業務の割当てをなくした行為自体は、令和2年7月2日の申立ての1年以上前になされたことが明らかであるから、除斥期間により審理の対象外である。

申立人の主張は、申立人に対して仕事を割り当てていないことが継続的な行為であるという考えを前提とする主張であるとみられる。しかし、申立人が希望する職務を被申立人が割り当てる作為義務というものがそもそもなく、仕事を外すという行為についてはそれ自体で完結する行為であり、継続的な行為とは評価できない。

(イ) 仮に継続的な行為と評価するとしても、申立人は、平成31年2月9日以降、出勤していないことから、仕事を割り当てない行為については、同日以降行われていないとみるべきである。

また、申立人に仕事を割り当てるかどうかは被申立人の裁量に基づくものである。1.5.23通知書記載のとおり、申立人はそもそも非違行為を多数繰り返しており、仕事を割り当てること自体が困難な状況が継続していたものである。税理士事務補助業務を割り当てた場合、被申立人の顧客とのトラブルが生じることが具体的に予想されることから、被申立人の判断に何ら不当な点はなく、不当労働行為に該当しない。

そもそも、被申立人が申立人から担当させている顧問先を引き上げたのは、申立人の能力が著しく不足していたことに加えて、騒動を多々起こすために到底任せることができなかつたためであり、申立人に仕事を割り当てれば、被申立人や従業員らの仕事の手が止められるようなトラブルばかりを生じさせ、組合員云々に関係なく、申立人に仕事を割り当てることができなかつたのが実態である。

イ 申立人を自宅待機とした日又は時間帯があつたことについて

(ア) 除斥期間について、自宅待機命令は、基本的に都度の行為であり、継続性が認められない。

被申立人は、申立人に対して、申立人が事務所内で騒動を起こした際に、都

度自宅待機命令を出しており、長期間の自宅待機命令を包括的に出していたものではない。令和元年7月3日以前の自宅待機命令は、全て申立日の同2年7月2日の1年以上前になされたものであるから、除斥期間により審理の対象とは認められない。申立人は、平成31年4月16日より約2か月欠勤しており、その後も少なくとも申立て1年以上前の自宅待機命令については、不当労働行為であるか否かの判断を要するものではない。本件で審理の対象になり得るのは令和元年7月4日以降の欠勤についてのみである。

(イ) 令和元年7月4日以降の取扱いについては、自宅待機命令か欠勤であるかに争いがある。被申立人の認識としては、自宅待機命令自体行っておらず、不当労働行為が存在しない。

被申立人が申立人に対し、継続的な自宅待機命令を出すことになったのは、警察沙汰など、申立人の業務妨害が著しくなった平成31年2月13日頃である。同日よりも前の自宅待機命令は、申立人が騒動を起こすたびに業務の停滞を回避するために都度出していたものである。同日頃の自宅待機命令は申立人による繁忙期の業務妨害を抑止するためのものであり、期間は同月16日から同年4月15日までの約2か月間についてなされたもので、その後申立人は同月16日より病気と主張して令和元年6月18日まで至っている。同年7月1日と3日については、自宅待機を命じたのは同年6月28日であり、同年7月3日の労働委員会での円滑な和解成立のために命じた自宅待機命令である。

同月4日以降の欠勤については、合意退職の条件を調整する期間であり、かつ、同年6月18日の後、有給休暇が続いた結果、欠勤がなし崩しに続いたものであるから、そもそも自宅待機命令は行っていない。

(ウ) 仮に令和元年7月4日以降について、仮に自宅待機命令と評価されるとしても、それは専ら申立人本人の言動に基づくものであり、労働組合加入や救済申立てに対する不利益取扱いではない。

そもそも、申立人は、職場において多数の非違行為、迷惑行為に及んでおり、遅くとも同年5月23日時点では、申立人を解雇とする事を検討するような状況になっていたもので、弁明の機会を付与することになったのも解雇を念頭に置いたものである。そのような状況下で、労働組合が同年6月18日付けで、中断していた和解について再開したいとしたため、解雇を事実上猶予していた状況にすぎない。

そして、当時の労働委員会における和解協議は、申立人の退職を前提としてのものであり、申立人に勤務させるような状況ではおよそなかった。このような状況下で申立人に対して自宅待機命令を行うことは、労働組合員であること

を理由としていることがうかがえず、むしろ申立人が出勤することで紛争が悪化し、和解が不成立とならないようにするため、あるいは申立人に対する解雇を執行しないようにするためのものというべきであり、不当労働行為であるとはいえない。

3 争点3（被申立人が、申立人に対し、令和元年7月4日から同年8月19日までの休業手当を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は労働組合員である申立人を目の敵のように接しており、この休業手当未払についても、申立人が組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いにほかならない。

イ 申立人、J及び被申立人は、令和元年8月19日、1.8.19合意書を取り交わし、申立人は同日付けで退職することになった。1.8.19合意書には、同年7月4日以降退職の日まで休業手当を放棄するという記載はなく、その際、被申立人やその代理人から同日以降の休業手当を放棄することについての言及は一切なかった。また、1.8.19合意書には、「本合意書は、甲2（申立人）が本合意に定める以外に乙（被申立人）に対して有する権利を行使することを妨げない。」と記載されている。よって、申立人には同年7月4日以降退職日までの賃金請求権があるものと解する。

同年7月3日の労働委員会の席上で、同月4日以降は賃金を出さない旨及びその分の賃金を請求するなら合意退職はせずに解雇に踏み切る旨等は伝えられておらず、被申立人は同日以降の賃金について同月25日付けのファクシミリで述べたのであるから、日にちを遡って後で言ったことには間違いない。

また、同年7月3日に申立人は被申立人から翌同月4日以降の出勤について、「休んでください。」と言われたのであって「自宅待機」とは言われていないし、ましてや「懲戒解雇事由が存在する場合における審議のための自宅待機」というような説明はされていない。被申立人が、就業規則第59条第2項の規定に従って申立人の就業を拒否した場合、労働基準法上「使用者の責めに帰すべき事由」により休業を命じたことになる。休業手当は、事業主の都合で従業員を休ませた場合、労働基準法第26条に規定する休業手当を支払わなければならないと決めており、申立人は出勤停止等の懲戒処分を受けたことがなく、申立人自ら欠勤したことではないので、正に事業主都合により休業させたのである。この休業手当は就業規則等に左右されない労働基準法の最低基準であり、被申立人は申立人に支払う義務がある。

さらに、申立人は、退職日が同年7月3日ということに同意したことはない。申立人は退職するに当たり、後に書類のことでトラブルが起きないようにと考え、税理士会へ問い合わせたり、実務経験として認められる時間数を計算したりしていた。よって合意をいたずらに引き延ばしたものではない。

ウ 被申立人の不当労働行為意思は、以下の数々の発言から当然に推定される。平成26年2月13日に、Hが団交を申し入れた際、団交を嫌がって避けようとし、何度も申立人に労働組合無しで話ができないか、と組合を排除するような発言をし、申立人に対し、「こっち側からもう、受け入れるというつもりが出てけえへん訳よ、そんなんなってきたら。けんか腰になる訳や。」等と述べた。また、27.10.5訴訟でも労働組合を排除しようとする趣旨の発言が盛んにあった。

また、申立人が加入したJについても、「Jってなんや。けんか腰で来るんか。」と声を荒げ、憤慨し、組合嫌悪の姿勢をみせ、団交の席上で「警告書」7通を一度に手渡したことは、労働組合員に対する嫌がらせの類であることが推察できる。

さらに、日報の提出が遅れたことに対する顛末書を提出したが、「この書面でダメなら団体交渉で話し合いたい。」と述べると、室長は、「団交を持ち出して脅すんか。」というようなこと等を言ったりした。以上の例のように、被申立人の不当労働行為意思は明確である。

エ 被申立人は、Jが30-44事件を申し立てたところ、申立人に対し、平成30年10月11日に、執拗に「(労働委員会等について)全部下ろされへんか?」、「下ろすんか?」、「下ろすんか?全部。」、「だから、まず下ろす。全て下ろす。」等と迫った。

30-63事件を追加で申し立てたことが被申立人の怒りを買って、自宅待機や申立人が税理士事務所に出勤しても何かと難癖をつけられたり等して、「帰って。」等と言われて帰されることが頻繁に起き、ついには長期間連続して出勤拒否されるようになった。被申立人によるそのような仕打ちは、被申立人が憤慨していた様子からも、Jが当委員会に30-44事件及び30-63事件を申し立てたことと無関係ではないのは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 令和元年7月4日以降同年8月19日までの休業手当不支給は、申立人が組合員であることや不当労働行為救済申立てとの関連性が全くうかがえず、不当労働行為には該当しない。

イ 申立人の都合で令和元年7月3日の30-44事件及び30-63事件の期日では和解成立に至らなかった。同席上で、申立人は、被申立人に対し、「出勤した方がいいですか?」と故意に聞き、被申立人は、「来られても従業員たちが困る。来な

くていいから1日でも早く回答をほしい。むやみに合意内容の回答を引き延ばし賃金を請求してくるのであれば合意しない。回答を待たない。」と告げ、その発言の流れで休んでくださいと述べたことはあった。被申立人は、同月4日から同年8月19日までの賃金ないし休業手当については、不当労働行為救済申立て手続の中で、同年7月4日から和解成立まで支払わないことを明確に伝え、申立人ないしJがこのことを了解したものと認識していた。よって被申立人が申立人に対して、賃金ないし休業手当を支払う義務はない。また、1.8.19合意書の第5条は同月4日から同年8月19日までの賃金に関する権利が存在することを確認する趣旨ではない。被申立人が申立人に対し、第5条について何を念頭に置いているのか確認した際、申立人は、足のケガの件等に関し、将来的に悪化した場合等、今後何が起こるか分からないから請求する権利を失くしたくないということを説明した。

また、被申立人は、令和元年5月頃から、申立人に対する懲戒解雇を具体的に予定し、弁明の機会付与などの手続を開始していた。これに対して組合側から、合意退職を内容とする和解案を進めたい旨の連絡があったため、懲戒解雇を猶予していたにすぎない。同年7月3日以降は、懲戒解雇事由が存在する場合における審議のための自宅待機であるから、就業規則第59条第2項に基づき、被申立人の申立人に対する賃金の支払義務はない。

さらに、申立人都合で懲戒解雇と合意退職を引き延ばしておきながら、申立人が該当期間の給与を請求するのは不当と言わざるを得ない。

ウ 申立人が、被申立人の不当労働行為意思が推定されるとして挙げた発言について、被申立人は、Hの団交申入れに対し拒否したことはなく、申立人が他の従業員との人間関係を悪化させているのが根本的な問題であり、それは団交で解決するような問題ではないから、根本的な解決の糸口を探すために、申立人と直接話をするを提案したもので、団交を嫌い避けようとしたという理由ではない。

また、「けんか腰で来るんか。」は、復帰してからの勤務実態が無いにもかかわらず、初日から賞与等の待遇についての不満や要求ばかりをする申立人の態度に対する発言で、「Jって何や。」は、「Jって何？何？ Hとどうちやうの？」が正しく、以前申立人が加入していたHとはどう違うのかを尋ねる発言である。

さらに、被申立人が申立人に対して、顛末書に反省の趣旨がうかがえないことを指摘したところ、申立人は「この書面でダメなら団交で話し合いたい。」と発言し、申立人が反省を拒否したというのが事実である。

エ 被申立人は30-44事件及び30-63事件の申立てによる報復的不利益取扱いを行

っていない。

30-44事件の申立てについて、申立人が挙げた発言であるが、被申立人は「下ろす」という言葉が出た後、1分も経たないうちに「もうええか。」と発言を取り消しており、室長も「下ろさなくてもいい。」と何度も伝えていた。被申立人に執拗に迫ったのは申立人の方であり、申立人は、被申立人の言葉の綾を自らに都合よく利用するために、再度同じ発言を引き出そうとしていた。

30-63事件の追加申立て後の対応については、申立人が以前から歪曲した事実を主張していたことに加えて、病気を盾に取るような言動をしていたことから、被申立人従業員の安全配慮や事務所の業務に支障が生じるおそれがあり、申立人に対して自宅待機を命じたものである。

オ 当該休業手当の不支給は、労働組合加入の時期とも、不当労働行為救済申立ての時期ともかけ離れている。また、令和元年7月頃は、申立人の退職に向けた協議が行われていた状況であった。被申立人の立場としては、労働組合から申立人に対して説得を期待するような状況であったのだから、むしろ申立人が組合員であることは、都合の良い状況であったとすらいえる。そのような状況で組合員であることを理由とした不利益取扱いなどする理由が全くない。被申立人として、申立人の休業が「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと判断したことがおかしい判断とはいえず、被申立人が殊更組合員であることを理由に休業手当を支払わなかったものとは考えられない。

4 争点4（令和元年7月25日、被申立人の室長、次長及びG従業員が、税理士事務所に置かれていた本件書籍を持ち帰りたい旨の申立人の求めに応じなかったことは、被申立人による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 令和元年7月25日、申立人が本件書籍を税理士事務所の申立人のロッカーから取り出すこと、若しくは税理士事務所前で返却することを、被申立人のG従業員、次長、室長が拒み返却しなかった行為は、不当労働行為意思の下での行いであり、また、申立人が労働組合に加入したこと、Jが不当労働行為救済申立てを行う等したことに対する報復的不利益取扱いである。

イ 令和元年7月25日に、申立人が税理士事務所を訪れ、税理士事務所の中にある申立人に貸与されているロッカーの中から、本件書籍を持って帰りたい旨を伝えたところ、G従業員が応対に出て、申立人が事務所に入ることも、本件書籍を持って帰ることも拒み、それは被申立人の意向である旨述べた。申立人は、同月24日、同日夕方に本件書籍を持って帰りたく税理士事務所に行った旨記載した

1.7.24ファクシミリを被申立人へ送信しており、被申立人は同書面を見ていたはずで、G従業員に被申立人の意向を伝えていたものと考えられる。なお、被申立人は税理士事務所を不在にしていたようだが、申立人がG従業員に「先生に連絡を取ってください。」と述べ、約2分14秒経過した後のG従業員の答えが、「先生の命令やからもう帰ってくれ。」とのことであった。

G従業員から本件書籍を取り出すことを断られ、申立人がビルの1階入口の前で待っていると次長が帰ってきたので、税理士事務所のロッカーから本件書籍を取ってきてほしい旨を伝えると、次長は自分の判断ではできないと言い、断られた。申立人が税理士事務所に電話をし、室長に同様の要件を言っても「帰れ、警察を呼ぶぞ。」と言って取り合ってくれなかった。

客観的にみても、G従業員はいずれ被申立人の後継者となる人物であり、次長と室長は二人とも被申立人が役職者として任命した社員であり、被申立人の単なる従業員ではなく、被申立人と一体をなす社員らである。

ウ 申立人が税理士事務所のロッカーに置いていた本件書籍は、B5サイズの基本テキスト8冊分が、B6サイズ1冊にまとめられており、隙間時間の学習や試験の直前期に総復習する際に有益な本である。本件書籍が手元に無いことについて不便な思いがした。

また、申立人の私物を申立人が返却を求めた日に被申立人が返却しなかったのであるが、被申立人はこの件に関し、民法第295条でいう留置権を有しておらず、申立人の本件書籍の所有権を侵害したのは明白である。

エ G従業員、次長、室長らが本件書籍を返却しなかったのは、被申立人の不当労働行為意思の下にそのような行いがある。紛争を生じさせたのは、申立人の本件書籍を申立人が返却を求めている時に返さなかった被申立人側である。被申立人は労働組合員の申立人にだけ辛く当たり、申立人以外の社員なら、決してこのような対応は取っていないはずである。被申立人は労働組合員である申立人を目の敵のように接しており、被申立人の不当労働行為意思については、前記3(1)ウのとおりである。

オ 被申立人の行為が、申立人の加入する組合が不当労働行為救済申立てを行ったことを理由に行われたことは、前記3(1)エのとおりである。

(2) 被申立人の主張

ア 令和元年7月25日に室長、次長、G従業員が、税理士事務所に置かれていた本件書籍を持ち帰りたい旨の求めに対して、彼らが応じなかったことを不当労働行為であるかということであるが、およそ該当する余地はない。

イ 申立人が本の返却をして欲しいと税理士事務所を訪れた際に対応したのは、被

申立人ではなく被申立人の従業員である。被申立人の行為ではないから、被申立人の不当労働行為であるという主張は失当であると言わざるを得ない。G従業員、次長、室長はいずれも被申立人の従業員にすぎず、当然に被申立人自身の行為と同視できるものではない。申立人は、被申立人が指示したものであると主張するが、その根拠は結局のところG従業員の「先生の指示」という発言のみであり、その他はいずれも憶測ばかりで根拠薄弱である。また、G従業員がそのような発言をした事実が存在したとしても、そのことを持って被申立人が指示した事実が存在したと直ちに認めることはできない。

ウ 本件書籍の返却如何の話は、労働組合法第7条第1号及び同条第4号における不利益取扱いに該当する程度の不利益ではない。

エ 被申立人に不当労働行為意思が無いことについては、前記3(2)ウのとおりである。また、令和元年7月4日以降は、自宅待機命令か欠勤かはともかく、申立人が出勤しないことを前提としていたこと自体に争いはなく、申立人の退職に向けた協議が行われていた状況であった。申立人と被申立人の間の紛争が長期化しており、私物を引き渡す程度のことですら、後で渡したか渡していないかでトラブルになる可能性があった。実際にそれ以前にも私物の受け渡しでトラブルになっていたこともあり、そのような状況で申立人が税理士事務所に私物を取りに行くのであれば、当然労働組合や代理人弁護士を介してやり取りを行うべきである。加えて、申立人が最後に出勤したのは、平成31年2月8日であるが、申立人がその日以降に労働組合等を介してやり取りしていれば令和元年7月25日には十分返却はできていた。それにもかかわらず、殊更紛争を生じさせる方法で本を取りに行ったのは申立人であり、申立人が自ら生じさせた紛争に対応したことが不当労働行為であるというのは暴論である。

オ 被申立人の行為が、申立人の加入する組合が不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とするものではないことは、前記3(2)エのとおりであり、申立人が主張する行為は、申立人が労働組合に加入した時期と、不当労働行為救済申立てがなされた時期といずれと比較しても、かなり離れた時期に行われたものである。また、行為自体申立人の独断で行われたものであり、労働組合加入ないし不当労働行為救済申立ての関連性をうかがわせる事情もない。

第6 争点に対する判断

- 1 争点1 (被申立人が、申立人に対し、30.3.22雇用契約書において、夏期寸志を3,000円とし、令和元年に夏期寸志を支払わなかったことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断

する。

(1) まず、30.3.22雇用契約書において、夏期寸志を3,000円としたことについてみる。

夏期寸志の支払に係る2-36事件は、令和2年8月18日付けで申し立てられたところ、前記第4.2(2)コ認定によると、被申立人が、申立人に対し、「寸志(有)(時期・金額等(夏:3,000円 冬:5,000円)・無)」と記載された30.3.22雇用契約書を手渡したのは、平成30年3月22日であり、申立人が主張する被申立人の行為の日から1年以上経過していたことは明らかである。

この点、申立人は、30.3.22雇用契約書には「寸志(有)(時期・金額等(夏:3,000円 冬:5,000円)・無)」とのみ書かれており、この金額がいつまで続くのかは書かれておらず、「勤務成績を総合考慮の上で決定する」などとどこにも記載がなかったことから、夏期寸志を3,000円と少額に設定したことは、申立期間を徒過していない旨主張するので、以下検討する。

前記第4.2(1)イ、(2)コ、チ、ヌ認定によると、①平成30年3月22日に申立人は税理士事務所に復職後初めて出勤したこと、②同日、申立人に手渡された30.3.22雇用契約書には、「寸志(有)(時期・金額等(夏:3,000円 冬:5,000円)・無)」と記載されており、申立人は30.3.22雇用契約書に署名捺印を行わなかったこと、③被申立人は、申立人に対し、平成30年7月10日に3,000円の夏期寸志を、同年12月10日に3,334円の冬期寸志を支給したこと、④税理士事務所の賃金規定には、寸志に係る規定はなかったことが認められる。

これらのことからすると、寸志の性格は定かではないところ、申立人が主張するとおり、30.3.22雇用契約書に基づいて毎年の寸志が支払われており、30.3.22雇用契約書を手交した時点において差別があったとすると、この契約書における決定とこれに基づく毎年の寸志の支払は1個の不当労働行為と解されるから、同決定に基づく寸志の最後の支払の時から1年以内になされた救済申立ては労働組合法第27条第2項の期間内になされたものとして適法であるといえるものの、30.3.22雇用契約書に基づき申立人に最後に寸志が支払われたのは平成30年12月10日であり、申立期間を1年以上経過していることは明らかである。また、令和元年の夏期寸志は申立人に支払われていないものの、仮に支払われたとしても、後記(2)判断のとおり、その支払日は令和元年7月10日とみるのが相当であることから、寸志に関する2-36事件の申立ては同2年8月18日であるので、申立期間を1年以上経過していることは明らかである。

以上のことから、30.3.22雇用契約書において、夏期寸志を3,000円としたことについては、継続した行為とみることはできず、その余を判断するまでもなく、申立期間を徒過しているといえる。

(2) 次に、令和元年に夏期寸志を支払わなかったことについてみる。

夏期寸志の支払に係る2-36事件は、令和2年8月18日付けで申し立てられたところ、前記第4. 2(3)イ認定によると、被申立人が被申立人の正社員に対し、令和元年の夏期賞与を支給したのは同年7月10日であることが認められ、本件申立てまでに1年以上経過していることは明らかである。

この点、申立人は、被申立人の就業規則には「寸志」の規定はなく、30.3.22雇用契約書には寸志の支払時期は夏としか書かれておらず、口頭でも被申立人から7月10日が夏期寸志の支払日と言われたことはない旨、8月は日本の「夏」であることから、申立人が2-36事件を申し立てたのは令和2年8月18日で、1年を経過しておらず、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないことは明白である旨主張するので、以下検討する。

前記第4. 2(1)イ、(2)コ、チ、ヌ、(3)イ認定によると、①税理士事務所の賃金規定には、賞与の支給日として、夏期賞与は7月10日、冬期賞与は12月10日と記載され、平成21年から令和2年までの間、正社員には賞与が、パートタイム従業員には寸志が、毎年7月10日と12月10日（各日が土曜日又は日曜日の場合は直前の金曜日）に支給されていたこと、②30.3.22雇用契約書には、「寸志（有）（時期・金額等（夏：3,000円 冬：5,000円）・無）」と記載されていたこと、③平成30年7月10日に、被申立人は、申立人に対し、3,000円の夏期寸志を、同年12月10日に、3,334円の冬期寸志を支給したこと、④令和元年7月10日、被申立人は、税理士事務所の正社員に対し、夏期賞与を支給したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、確かに税理士事務所の賃金規定に寸志の支給日等に係る記載はないものの、税理士事務所において、平成21年以降令和2年までの間、正社員には夏期賞与が、申立人を含むパートタイム従業員には夏期寸志が、毎年7月10日（同日が土曜日又は日曜日の場合は直前の金曜日）に支給されており、また夏期賞与及び寸志が、申立人が主張する8月やその他の日に支給されていたと認めるに足る事実の疎明もないことから、夏期賞与及び寸志の支給日については、毎年7月10日（同日が土曜日又は日曜日の場合は直前の金曜日）という労使慣行が成立していたとみるのが相当である。

そうすると、令和元年の正社員の夏期賞与も令和元年7月10日に支給されており、同年の夏期寸志の支給日は、同日であったとみるのが相当であるといえ、この点に係る申立人の主張は採用できない。

(3) 以上のことから、被申立人が、申立人に対し、30.3.22雇用契約書において、夏期寸志を3,000円とし、令和元年に夏期寸志を支払わなかったことに係る申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、労働組合法第27条第2項及び労

働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく却下する。

2 争点2（被申立人が、平成30年9月11日に申立人の担当業務であった2件の顧問先の税理士事務補助業務を申立人の担当ではないとし、申立人の担当業務の割当てをなくしたこと、平成30年10月から令和元年8月19日の間に、申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していないとした場合、それぞれの行為は、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

(1) まず、被申立人が、平成30年9月11日に申立人の担当業務であった2件の顧問先の税理士事務補助業務を申立人の担当ではないとし、申立人の担当業務の割当てをなくしたことについてみる。

ア 申立人の担当業務の割当てをなくしたことに係る2-26事件は、令和2年7月2日に申し立てられたところ、前記第4. 2(2)テ認定によると、被申立人が、申立人が担当していた顧問先2件を申立人の担当ではないとし、申立人の担当業務の割当てがなくなったのは、平成30年9月11日であることが認められ、申立人が主張する被申立人の行為の日から1年以上経過していることは明らかである。

この点、申立人は、全ての実務が取り上げられたのは、平成30年9月11日から令和元年8月19日まで継続していた出来事であり、当該申立ては、「継続する行為にあってはその終了した日から1年以内」という期間に収まっており、除斥期間を徒過した申立てではない旨主張し、一方、被申立人は、被申立人が平成30年9月11日に申立人の担当業務の割当てをなくした行為自体は、令和2年7月2日の申立ての1年以上前になされたことが明らかであり、仕事を外すという行為についてはそれ自体で完結する行為であるから、継続的な行為とは評価できない旨主張するので、以下検討する。

イ 前記第4. 2(2)テ、ノ(イ)、ヒ、ホ、ミからメ、(3)ア、オ認定によると、①平成30年9月11日、被申立人は、申立人に対し、態度を改めなければ仕事をしなくてよい旨述べ、申立人の担当としていた顧問先2件の業務に係る資料を申立人に渡さず、申立人の担当ではないとし、申立人の担当の税理士事務補助業務の割当てはなくなったこと、②申立人は、平成31年2月9日以降、自宅待機、有給休暇の取得や欠勤により、令和元年8月19日の退職日まで税理士事務所に出勤していないこと、③同月19日付けで、申立人は税理士事務所を退職したこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、平成30年9月11日以降、申立人の担当業務の割当てが

なくなっており、その状態が継続していたといえるものの、同31年2月9日以降、申立人は、自宅待機、有給休暇の取得や欠勤により、退職日まで税理士事務所に出勤していない。そもそも担当業務を割り当てる、割り当てないという行為は、出勤していることが前提であるので、申立人に業務が割り当てられていない状態が継続していたのは、申立人が最後に出勤した同年2月8日までとみるのが相当である。

そうすると、申立人の担当業務の割当てをなくしたことに係る2-26事件は、令和2年7月2日に申し立てられたことから、当該行為が終了した日すなわち平成30年2月8日から1年を経過していたといえる。

ウ 以上のとおりであるから、被申立人が平成30年9月11日に申立人の担当業務であった2件の顧問先の税理士事務補助業務を申立人の担当ではないとし、申立人の担当業務の割当てをなくしたことについての申立ては、行為の日から1年を経過した後の申立てであり、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく却下する。

(2) 次に、被申立人が、平成30年10月から令和元年8月19日の間に、申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことについてみる。

ア 平成30年10月から令和元年8月19日の間に、申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことに係る2-26事件は、同2年7月2日に申し立てられたところ、同元年7月1日以前に申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことについては、申立人が主張する被申立人の行為から1年以上経過した後に行われたことは明らかである。

そこで、まず、平成30年10月から令和元年7月1日までの期間についてみる。

(ア) この点、申立人は、被申立人が、平成30年9月から同31年2月まで、毎日の連続ではないが、毎月連続して頻繁に申立人の就労を拒否しており、また、同年2月8日の出勤を最後に被申立人が申立人の出勤の受入れを拒否したことは、令和元年8月19日の退職日まで続いているので、被申立人が、申立人が出勤しても帰るように命令し、就労を拒否した事実は一連のこととして退職の日まで続いており、「継続する行為にあってはその終了した日から1年以内」という期間に収まっているのであるから、当該申立ては、1年を経過した除斥期間を徒過した申立てであるはずがない旨主張するので、以下検討する。

(イ) 労働組合法第27条第2項の「継続する行為」とは、一個の行為自体が現に継続して実行されてきた場合あるいは行為自体が複数であっても全体として一個と見ることができる不当労働行為が継続してきた場合をいうところ、自宅待機等を命じる行為自体は、それぞれ1回限りの完結した行為とみることが相当

である。

前記第4. 2(2)ニ、ネ、ノ(イ)、ヒ、ホ、ミ、ム、メ認定によると、①平成30年10月16日、30.10.16自宅待機命令が出され、同月26日まで申立人は自宅待機を命ぜられたこと、②同年11月、12月、同31年1月に、申立人は被申立人の命令により、断続的に自宅待機を行ったこと、③同年2月8日に被申立人から31.2.8自宅待機命令が出され、申立人は、同月9日から同年4月16日まで自宅待機又は有給休暇取得等により出勤していないこと、④申立人は、同月17日に同月16日付けの診断書を送付し、同月17日から令和元年6月18日まで有給休暇の取得又は欠勤をしたこと、⑤申立人は、同月19日から同月24日まで有給休暇を取得したこと、⑥申立人は、同月25日から同月30日まで有給休暇の取得又は欠勤を行ったこと、⑦同月28日、被申立人は、申立人に対し、同年7月1日を有給休暇、2日を自宅待機として取り扱いたい旨連絡したところ、申立人から、1日を自宅待機、2日を有給休暇とする取扱いに変更してほしい旨の連絡を受け、1日を自宅待機とし、2日を有給休暇として取り扱ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、確かに、平成30年10月16日から令和元年7月1日までの間、申立人は、被申立人による自宅待機命令を受け、出勤していない日等があることは認められるものの、同期間において、申立人による有給休暇の取得や欠勤によって出勤していない日もあり、被申立人による自宅待機命令はそれぞれ1回ごとの完結した行為であったといえる。そして、上記期間において、申立人が、被申立人の自宅待機命令により出勤しなかったといえる最後の日は、令和元年7月1日であるところ、これは被申立人が、同年6月28日に、同年7月1日を有給休暇、同月2日を自宅待機として扱いたい旨を申立人に連絡し、その後申立人の意向を受け、同月1日を指定して自宅待機とし、同月2日は有給休暇として取り扱ったもので、この被申立人の自宅待機命令は、同月1日をもって完結しているといえ、継続する行為とはいえない。したがって、同月1日までの自宅待機命令についての申立ては、最後の行為の日から1年以上を経過しているとみるほかない。

(ウ) 以上のとおり、平成30年10月から令和元年7月1日以前に申立人を自宅待機とした日又は時間帯があったことについては、行為の日から1年を経過した後の申立てであり、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく却下する。

イ 次に、令和元年7月2日から同年8月19日までの期間についてみる。

(ア) まず、令和元年7月2日から同年8月19日において、申立人を自宅待機とし

た日又は時間帯があったかについてみる。

令和元年7月2日及び同月3日については、前記第4. 2(2)ム、メ認定によると、①同年6月28日、被申立人は、申立人に対し、同年7月2日は自宅待機、同月3日の午前中は労働委員会の期日であるので欠勤、午後は自宅待機として取り扱いたい旨連絡したこと、②被申立人は、申立人からの変更してほしい旨の連絡を受けて、同年7月2日を有給休暇の取得、同月3日の午前中を欠勤、午後は自宅待機として取り扱ったことが認められ、3日の午後については、自宅待機を命じたといえる。

次に、令和元年7月4日から同年8月19日までの期間については、申立人は、同年7月3日、労働委員会で、申立人が被申立人に同月4日からの出勤について尋ねたところ、被申立人が「休んでください。」と述べたため、申立人はその指示に従い休んだ旨主張し、一方、被申立人は、同月4日以降の欠勤については、合意退職の条件を調整する期間であり、かつ、同年6月18日の後有給休暇が続いた結果欠勤がなし崩しに続いたもので、自宅待機命令は行っていない旨主張するので、以下検討する。

前記第4. 2(3)ア認定によると、令和元年7月3日、当委員会において、30-44事件及び30-63事件の調査が開催され、被申立人は申立人に対し、翌日以降休むように述べ、申立人は、同月4日以降同年8月19日に税理士事務所を退職するまで税理士事務所に出勤していないことが認められる。

そうすると、少なくとも令和元年7月4日以降退職の日まで、申立人は、被申立人の指示により出勤していないといえ、同月3日の被申立人の発言をもって、被申立人が申立人に対し、事実上自宅待機命令を出したとみざるを得ない。

以上のことからすると、申立人は、令和元年7月2日は有給休暇を取得し、同月3日の午前中は欠勤し、同日午後から退職日の同年8月19日までは、被申立人の命令により自宅待機を行っていたといえる。

(イ) そこで、被申立人が、申立人を令和元年7月3日の午後から退職日まで自宅待機としたことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いといえるかについてみる。

申立人は、①自宅待機命令や休むように言われたのは社員の中で組合員の申立人一人である旨、②Jが30-63事件の申立てを行った直後に自宅待機が1週間以上続いた旨、③Jが30-44事件の申立てをする前までは、出勤を拒否されたりしたことはなかった旨主張する。一方、被申立人は、①そもそも申立人は職場において多数の非違行為・迷惑行為に及んでおり、労働組合が中断していた和解について再開したいとしたため解雇を事実上猶予していた状況にすぎな

い旨、②当時の労働委員会における和解の協議は申立人の退職を前提としたもので、仮に令和元年7月4日以降については自宅待機命令であったとしても、申立人が出勤することで紛争が悪化し、和解が不成立とならないようにするため、あるいは申立人に対する解雇を執行しないようにするためのものというべきであり、不当労働行為であるとはいえない旨主張する。

前記第4. 2(2)ツ、ナ、ノ(ア)、ハ、フ、ヘ、ホ、(3)ア、エ、オ認定によると、①Jは、申立人に関して、平成30年7月12日に30-44事件を、同年10月12日に30-63事件を申し立てたこと、②被申立人がJに送付した31.2.8被申立人回答書には、平成31年1月は提出期限が同月末までの書面を多々作成する必要がある旨、申立人の業務妨害の制止に膨大な時間が取られ業務に多大な影響が出ている旨、税理士事務所はこれからの事務所運営を行うことができないと考えており、円満な解決ができるよう申立人を説得していただけるようお願い旨等が記載されていたこと、③同年4月には30-44事件及び30-63事件について、被申立人及び被申立人代理人弁護士とJとの間で、複数回、合意書案のやり取りが行われていたこと、④被申立人は、申立人に対し、1.5.23通知書を交付し、1.5.23通知書には、申立人が非違行為を行ったことが判明したため、事実の確認を行うとともに弁明の機会を付与する旨等が記載されていたこと、⑤1.6.18 J連絡書には、中断していた和解案について追って連絡する旨等記載されていたこと、⑥被申立人代理人弁護士は、Jに対し、1.7.25連絡文書を送付し、1.7.25連絡文書には、令和元年7月25日の当委員会の期日において、申立人が合意退職に合意しない限り解雇通知を発するつもりであったが、より良い解決のため、退職等の合意を同年8月19日まで引き延ばすことを承知した旨等が記載されていたこと、⑦同年7月3日及び同月25日に当委員会において、30-44事件及び30-63事件の調査期日が開催され、同年8月19日にJ及び申立人と被申立人は、1.8.19合意書を締結し、1.8.19合意書には、申立人は、同日をもって被申立人を退職する旨等が記載され、申立人は、同日付けで税理士事務所を退職したこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、確かに、申立人が加入するJが、30-44事件及び30-63事件の申立てを行っているものの、平成31年2月8日、被申立人は、Jに対し、税理士事務所における申立人の業務妨害の状況等を伝え、申立人を説得するよう求めたり、同年4月に30-44事件及び30-63事件について合意書案のやり取りを複数回行い、また、1.6.18 J連絡書には、中断していた和解案についても追って連絡する旨の記載があったことから、令和元年7月3日頃において、被申立人とJは殊更に対立関係にあったとみることはできない。さらに、同時

期において、Jにおける被申立人に対する組合活動が活発であったと認めるに足る事実の疎明もない。

また、令和元年7月3日及び同月25日の当委員会における30-44事件及び30-63事件の調査期日を経て、同年8月19日に両事件を取り下げる旨、申立人が被申立人を退職する旨等が記載された1.8.19合意書が締結され、J及び申立人と被申立人との間で和解が成立していることから、同年7月3日以降は、和解に向けての調整期間であったといえ、1.5.23通知書等からみえる申立人と被申立人の関係性を鑑みると、和解の成立に向け、無用な争いを避けるために被申立人が申立人に自宅待機を命じたことは無理からぬことであり、当該被申立人の行為が不合理であったとはいえない。

さらに、上記(ア)判断のとおり、被申立人は申立人に対し、令和元年7月3日の午後から同年8月19日までの間、自宅待機を命じているといえるものの、そのことについて、申立人及びJが被申立人に異議を申し入れたり、申立人を出勤させるよう求めたりしたと認めるに足る事実の疎明もない。

そうすると、被申立人が申立人に対し、令和元年7月3日の午後から同年8月19日の退職日までの間、自宅待機としたことについては、申立人が組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に係る申立人の主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、令和元年7月2日から同年8月19日までの間に被申立人が申立人に対し、自宅待機とした日又は時間帯があったことに係る申立ては棄却する。

3 争点3 (被申立人が、申立人に対し、令和元年7月4日から同年8月19日までの休業手当を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。) について、以下判断する。

(1) 令和元年7月4日から同年8月19日までの期間について、被申立人が申立人に対し自宅待機を命じたといえることは、前記2(2)イ(ア)判断のとおりである。

労働基準法第26条には、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は休業手当を支払わなければならない旨定められているところ、被申立人が申立人に対し休業手当を支払っていないことについては、争いが無い。

この点、被申立人は、①令和元年7月4日から同年8月19日までの賃金ないし休業手当については、不当労働行為救済申立て手続の中で、同年7月4日から和解成立まで支払わないことを明確に伝え、申立人ないしJがこのことを了解していたも

のと認識していたので賃金ないし休業手当を支払う義務はない旨、②被申立人は、同年5月頃から、申立人に対する懲戒解雇を猶予していたにすぎず、同年7月3日以降は、懲戒解雇事由が存在する場合における審議のための自宅待機であるから、就業規則第59条第2項に基づき、賃金の支払義務はない旨主張するので、以下検討する。

ア まず、被申立人主張①についてみる。

前記第4. 2(3)エ(イ)、オ認定によると、①令和元年7月25日、被申立人代理人弁護士は、Jに対し、(i)同日の当委員会の期日において、申立人が同日付けの合意退職に合意しない限り、解雇通知を発するつもりであったが、より良い解決のため、退職等の合意を同年8月19日まで引き延ばすことを承知した旨、(ii)被申立人は、申立人の被申立人に対する同年7月4日以降の賃金請求権が無いことを前提に合意に向かっており、当該賃金を請求するのであれば合意に応じることはできない旨等が記載された1.7.25連絡文書を送付したこと、②同年8月19日、J及び申立人と被申立人は、30-44事件及び30-63事件について、1.8.19合意書を締結し、1.8.19合意書には、「本合意書は、甲2が本合意書に定める以外に乙に対して有する権利を行使することを妨げない」との記載があり、甲2は申立人、乙は被申立人を指すこと、同年7月4日から同年8月19日までの間の賃金等の支払に係る記載はなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、1.7.25連絡文書は、同月4日から同年8月19日までの間の賃金請求権がないことを前提に合意に向かっており、当該賃金を請求するのであれば合意に応じることはできない旨の被申立人の認識を通知しているものであり、それに対してJ及び申立人が何らかの異議を述べた等の事実の疎明はないものの、1.8.19合意書にはその旨の記載はないことから、同期間における申立人の被申立人に対する賃金請求権がないことについて、J及び申立人と被申立人との間で合意があったとまでみることはできず、この点に係る被申立人の主張①は採用できない。

なお、仮に被申立人が主張するような合意があったとしても、労働基準法第26条の規定により、当該期間において被申立人の責に帰すべき事由による休業が行われているのであれば、その合意でもって直ちに、被申立人に休業手当の支払義務がないとまでいうことはできない。

イ 次に、被申立人主張②についてみる。

前記第4. 2(1)ア、(2)セ、ソ、へ、(3)ア認定によると、①被申立人は、申立人に対して、平成30年5月30日に同日付け警告書を7通、同年6月20日に同日付け警告書を2通、それぞれ交付したこと、②被申立人は、申立人に対し、

1. 5. 23通知書を交付し、平成30年3月26日から同31年2月8日の間に、申立人が非違行為を行ったことが判明したため、事実の確認を行うとともに弁明の機会を付与する旨等を通知したこと、③令和元年7月3日、当委員会において、30-44事件及び30-63事件の調査が開催され、同日被申立人は、申立人に対して翌日以降休むよう述べたこと、④就業規則第59条に、従業員の行為が懲戒解雇事由に該当し、若しくはそのおそれがある場合は、「所長は、調査及び審議が終了するまでの間、就業を拒否することがある。その期間中は賃金を支給しない。」旨の定めがあること、がそれぞれ認められる。

確かに、被申立人は、申立人に対し、平成30年5月と6月に警告書を計9通発出し、令和元年5月23日には、1. 5. 23通知書を交付していることから、申立人の勤務態度等を問題視していたといえるものの、被申立人は、令和元年7月3日に翌日以降休むように述べるにとどまり、就業規則第59条に基づく、懲戒解雇事由が存在する場合における審議のための自宅待機であると述べたとの事実の疎明もなく、前記2(2)イ(イ)判断のとおり、同月4日から同年8月19日の間は、和解に向けての調整期間であったといえることを併せ考えると、この点に係る被申立人の主張②も採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、令和元年7月4日から同年8月19日までは、被申立人の命令による自宅待機期間であるとみるのが相当であるところ、当該期間において、被申立人に労働基準法第26条による休業手当の支払義務が生じる可能性がないとはいえない。

(2) 次に、被申立人が、当該期間の休業手当を支払わなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱い又は不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア この点、申立人は、①被申立人は、Hが団交を申し入れた際に、団交を嫌がって避けようとしたり、Jについても、「Jってなんや。けんか腰で来るんか。」と声を荒げ、憤慨し、労働組合嫌悪の姿勢をみせる等不当労働行為意思は明確である旨、②Jが、30-44事件を申し立てたところ「(労働委員会等について)全部下ろされへんか？」等と迫り、30-63事件を申し立てたことで被申立人の怒りを買って、長期間連続して出勤拒否をされるようになり、被申立人が憤慨していた様子から、30-44事件及び30-63事件を申し立てたことと無関係ではないことは明らかである旨主張する。

一方、被申立人は、①Hの団交申入れを拒否したことはなく、「けんか腰で来るんか」は復帰してから勤務実態がないにもかかわらず、初日から賞与等の待遇についての不満や要求ばかりをする申立人の態度に対する発言であり、Jについ

ては、以前申立人が加入していたHとはどう違うのかを尋ねる発言をしたものである旨、②30-44事件に関する発言については、被申立人は「下ろす」という発言をすぐに取り消しており、30-63事件の追加申立て後の対応については、被申立人従業員の安全配慮や事務所の業務に支障が生じるおそれがあったからである旨、③当該休業手当の不支給は、労働組合加入の時期とも、不当労働行為救済申立ての時期ともかけ離れており、令和元年7月頃は、申立人の退職に向けた協議が行われていた状況で、労働組合から申立人に対して説得を期待するような状況であったのだから、むしろ申立人が組合員であることは都合の良い状況であったとすらいえ、そのような状況で組合員であることを理由とした不利益取扱いなどする理由が全くない旨主張するので、以下検討する。

イ 申立人は、被申立人の発言を挙げ、被申立人が組合嫌悪の意思を持っていた旨を縷々主張するが、仮にそのような発言があったとしても、前記2(2)イ(イ)判断のとおり、令和元年7月3日頃において、被申立人とJは殊更に対立関係にあったとみることはできず、同時期において、Jにおける組合活動が活発であったと認めるに足る事実の疎明もない。また、同月3日及び同月25日の当委員会における30-44事件及び30-63事件の調査期日を経て、同年8月19日に両事件について申立人が被申立人を退職する旨等が記載された1.8.19合意書が締結され、和解が成立しており、同年7月3日以降は、和解に向けての調整期間であったといえる。

また、前記第4.2(3)エ(イ)認定によると、1.7.25連絡文書において、被申立人は、申立人の被申立人に対する同年7月4日以降の賃金請求権が無いことを前提に合意に向かっており、賃金を請求するのであれば合意に応じることはできない旨の記載があったことが認められるものの、①そのことについてJ及び申立人が異議を申し入れ、紛糾した等の事実の疎明もないこと、②1.7.25連絡文書には、より良い解決のため、退職等の合意を令和元年8月19日まで引き延ばすことを承知した旨の記載もあること、③前記第4.2(3)オ認定のとおり、同年8月19日には和解が成立していることから、当該期間の賃金の支払については認識の違いがあったとはいえ、被申立人は、少なくともJとの間での和解協議に前向きであったといえる。

ウ そうすると、当該自宅待機期間に被申立人が申立人に対し休業手当等を支払わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い又は不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとみることはできず、この点に係る申立人の主張は採用できない。

(3) 以上のとおりであるから、被申立人が、当該自宅待機期間の休業手当等を支払わなかったことの是非はともかく、そのことが組合員であるが故の不利益取扱い又は

不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえないことから、この点に係る申立ては棄却する。

4 争点4（令和元年7月25日、被申立人の室長、次長及びG従業員が、税理士事務所に置かれていた本件書籍を持ち帰りたい旨の申立人の求めに応じなかったことは、被申立人による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記第4. 2(3)エ(ア)認定によると、令和元年7月25日に申立人が税理士事務所を訪問した際に申立人の本件書籍を持ち帰りたい旨の求めに対応したのは、G従業員、次長、室長であったことが認められる。そこで、まず、当該行為が、被申立人の行為といえるかについて、以下検討する。

(2) この点、申立人は、被申立人は税理士事務所を不在にしていたようだが、申立人がG従業員に「先生に連絡を取ってください。」と述べ、約2分14秒経過した後のG従業員の答えが、「先生の命令やからもう帰ってくれ」とのことであった旨、客観的に見ても、G従業員はいずれ被申立人の後継者となる人物であり、次長と室長は、被申立人が役職者として任命した社員で、被申立人と一体をなす社員らである旨主張する。一方、被申立人は、G従業員、次長、室長はいずれも被申立人の従業員にすぎず、当然に被申立人自身の行為と同視できるものではない旨、G従業員が「先生の指示」という発言をした事実が存在したとしても、そのことをもって被申立人が指示した事実が存在したと直ちに認めることはできない旨主張する。

前記第4. 1(1)、2(3)エ(ア)認定によると、①被申立人は、税理士事務所を経営する個人事業主であり、その従業員数は本件審問終結時5名であったこと、②令和元年7月25日、申立人が、(i)税理士事務所を訪問し、本件書籍を取りたい旨を述べたところ、G従業員が、申立人に対し、入ってこないでほしい旨述べ、申立人が被申立人に連絡を取ってほしい旨述べた後、「先生の命令やからもう帰ってくれ」と述べたこと、(ii)税理士事務所が入っている雑居ビルの1階入口付近で申立人が次長に対し、ロッカーの中に入っている本件書籍を取ってきてほしい旨述べたところ、次長は、被申立人がいない間にそんなことはできない旨述べ、本件書籍は返却されなかったこと、(iii)申立人が、税理士事務所に電話を掛け、ロッカーの中の鞆の中に本件書籍が入っているのを持ってきてもらう訳にはいかないかと述べたところ、室長は、ここに来ないでほしい、申立人の行為は違法であり、建物に入るには使用者の了解が必要である旨述べ、帰るように述べるとともに警察を呼ぶ旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

確かに、G従業員は、申立人が被申立人に連絡を取ってほしい旨述べた後、「先生の命令やからもう帰ってくれ」と述べたことは認められるものの、この間、G従

業員が被申立人に連絡をとり、指示を仰いだと認めるに足る事実の疎明はない。

また、被申立人は個人事業主であるところ、次長及び室長が、被申立人と同等の労務管理についての方針決定に關与する権限を有していたと認めるに足る事実の疎明もない。

したがって、この点に係る申立人の主張は採用できない。

なお、仮に、申立人の本件書籍を持ち帰りたい旨の求めに対応した室長、次長及びG従業員が、被申立人の指示によるものであったとしても、前記2(2)イ(イ)及び3(2)イ判断のとおり、被申立人とJは殊更に対立関係にあったとみることはできず、Jにおける組合活動が活発であったと認めるに足る事実の疎明もないこと、さらには、被申立人は、和解協議に向けて前向きであったといえ、この点からも、申立人が組合員であること及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とした不当労働行為であるとする申立人の主張は採用できない。

- (3) 以上のとおりであるから、令和元年7月25日、被申立人の室長、次長及びG従業員が、税理士事務所に置かれていた本件書籍を持ち帰りたい旨の申立人の求めに応じなかったことは、被申立人による、組合員であるが故の不利益取扱い及び不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たるとはいえず、この点に係る申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和4年5月6日

大阪府労働委員会

会長 林 功

(別紙省略)