

# 命 令 書

申立人 F組合  
代表者 執行委員長 A

被申立人 G法人  
代表者 代表社員 B

上記当事者間の令和4年(不)第7号事件について、当委員会は、令和5年10月25日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、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、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

F組合  
執行委員長 A 様

G法人  
代表社員 B

当法人が、令和3年8月2日に、貴組合員C氏を呼び出して面談を行い、同面談において、同氏に対し、貴組合へ相談する機会を与えず、団体交渉を行わない旨の話を貴組合にするよう述べた一連の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人の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 組合員1名の雇用継続の確認
- 2 組合員1名のバック・ペイ及びこれに対する年3分の利息相当額の支払

### 3 誓約文の手交

## 第2 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、組合員1名の組合加入を通知し、団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、当該組合員に対し、上司のパソコンを無断で閲覧したこと等を理由に懲戒解雇を予定している旨述べた上で、退職を強要し、退職届を提出させたことが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

法人が、令和3年8月2日をもってC組合員を合意による退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

## 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

(1) 被申立人G法人（以下「法人」という。）は、肩書地に事務所を置く、社会保険労務士の業務を行うことを目的とする法人であり、その従業員数は本件審問終結時約10名である。

(2) 申立人F組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約130名である。

### 2 法人の就業規則について

法人の就業規則には、以下の記載がある。

「第26条（機密の保持）

従業員は機密の保持に関して次の事項を守らなければならない。

1. （略）

2. 従業員は機密事項の流出防止の観点から、正当な理由なしに以下のような行為をしてはならない。業務遂行上やむを得ない事由がある場合は、法人に申し出て、事前に許可を得た上、指示を受けた方法により行うこと。

(1)、(2)（略）

(3) アクセス権限のない法人事業所情報への無断アクセス行為及びダウンロード・プリントアウト等、法人事業所情報を複製したものの法人事業所外への持ち出し（いわゆるクラウドサービス等のインターネットを介した行為・電子メール又はソーシャルネットワーク・サービスを通じての行為等を含む）。

(4)、(5)（略）

3. ～6. （略）

「第61条（懲戒解雇・諭旨解雇）

従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、原則として懲戒解雇処分を行う。但し、情状により諭旨退職処分又は降格処分に止めることがある。

(1) ～ (10) (略)

(11) 法人の機密事項、特定個人情報および個人情報に関する事項を不正に取得したとき及びその事項を外部へ漏洩したとき。

(12) 法人に属するコンピューター、電話（携帯電話を含む）、ファクシミリ、インターネット、電子メールその他の備品を無断で使用し、<sup>(ママ)</sup>会社に相当の損害を与え若しくは与える恐れを生じさせたとき。

(13) ～ (17) (略)

(18) 刑法に抵触する行為、もしくはこれに準ずる行為により、法人の名誉を傷つけたとき。

(19) ～ (21) (略)

(22) その他前各号に準ずる行為があったとき。 」

### 3 本件申立てに至る経緯について

#### (1) 組合加入通知までの経緯について

ア 平成29年10月3日、法人とC（以下、組合加入前も含めて「C組合員」という。）は、「雇用契約書兼労働条件通知書」を締結し、同日からC組合員は事務職として法人で就労を開始した。

C組合員は、当初、先輩従業員のアシスタント業務を行い、その後、令和2年3月頃には顧問先5社について顧問担当業務を行うようになった。

イ 令和3年4月6日、法人の代表社員B（以下「B代表」という。）は、C組合員と面談（以下「3.4.6面談」という。）を行った。3.4.6面談では次のやり取りが行われた。

(ア) B代表はC組合員の顧問先からクレームがきている旨述べ、例を挙げ指摘した。B代表が、例として、役所とC組合員とのやり取りにおいて、C組合員が声を荒げた点等を指摘したところ、C組合員は、B代表も声を荒げている、また私が悪いという話になるのかと述べた。それに対し、B代表は、「お前ホンマもうちょっとさ、ほんまに話聞く姿勢がなってないな、自分。」と述べ、C組合員は、「そのお前っていうのは」と述べたところ、B代表はその点については謝罪する旨述べた。

(イ) B代表は、C組合員が、昨年の4月の面談の時には担当を持ちたいと言い、7月の終わりには、これ以上担当はいらぬと言ったと指摘したところ、C組合員は、その3か月の間は雇用調整助成金手続があり時勢が違ふ旨述べ、B代表は、時勢が違ったからといって勝手に自分の都合で言うのはおかしい旨、

他の人は忙しいから担当なんか持てないなどと言っておらず、これはあくまでも業務である旨述べた。それに対し、C組合員が、業務を断ったことはない旨述べ、B代表は、「わかりました。じゃあ、『私は断った事ないし、私の言っていることが正しい』のだということですね。」と述べた。C組合員が、そうやって取られてしまうとしんどい旨述べたところ、B代表は、「あのごめん。俺、Cさんと今、信頼関係ゼロやからさ。」と述べたのに対し、C組合員は、「私もすみません。そうやって捉えられてしまうと、ゼロですね。」と述べた。

ウ 令和3年7月14日、法人の社員であるD（以下「D社員」という。）は、C組合員と面談（以下「3.7.14面談」という。）を行った。3.7.14面談では次のやり取りが行われた。

(ア) D社員は、C組合員に対し、顧問先を担当する業務は今のところは持たせられないと考えており、できる限り早く担当を移ってほしい旨、アシスタント業務に特化してほしい旨述べた。C組合員は、8月は落ち着かず、9月、10月の方が落ち着く旨述べたところ、D社員は、法人の決定であるので、8月か9月かという交渉はできない旨述べた。

(イ) C組合員は、全部取り上げるのはあまりに不自然である旨述べたところ、D社員は、希望があったと聞いている旨述べた。それに対し、C組合員は、今後新規の仕事を振られるのはちょっと厳しいと話をしたが、既存のものを取り上げてほしいとは一言も言っていない旨述べた。

(ウ) C組合員は、ミスもしておらず、引き上げてくださいと一言も言っていないにもかかわらず、勝手に引き上げられる旨述べたところ、D社員は、適性及び評価であり、恣意的なものはないと思って良い旨述べた。C組合員は、これからのことを考えるのであれば、今の少ないメインの担当からでも学べるものもある旨等述べたところ、D社員は、それは伝えるが、それで通らないと思う旨述べた。C組合員は、なぜ希望は通らないのか、しかも、ミスもしていないのに取り上げる必然性はない旨等述べたところ、D社員は、ミスしている、していないは関係なく、適性というものを考えたときに、お客さんの立場でコミュニケーションが取れているとかである旨等述べた。C組合員は、取れている旨述べたところ、D社員は、それはこちらが評価する旨述べた。

(エ) D社員が、業務を離れてもらうときは、嫌ですとは言えない旨述べたところ、C組合員は、そうであるが、そこに必ずクレームが発生しているのが普通である旨述べたのに対し、D社員は、そんなことはない旨述べた。これに対し、C組合員は、どういうときに業務を離れるのか尋ねたところ、D社員は、例えば新たに仕事があるときである旨述べた。これに対し、C組合員は、それは決ま

ってもいない旨、決まってもいないのに引き上げるのがおかしいと言っている旨述べたところ、D社員は、業務であるから合理性はそこに必要ないと思う旨述べた。C組合員は、パワーハラスメント（以下「パワハラ」という。）である旨、合理性のない業務命令である旨、アシスタントでいいと言ったが、アシスタントが得意であるとか、メインを取り上げてほしいとは一言も言っておらず、勝手にメインを取り上げるのはおかしい旨述べた。

また、D社員は、B代表と直接話をしたらどうかと述べたところ、C組合員は、それは争いになると思うので、「監督署」経由で話をするということになると思う旨述べた。

(オ) C組合員は、少なくともこのやり方は敵対しているとしか思えない旨述べたところ、D社員は、敵対している訳ではない旨等述べた。

エ 令和3年7月15日、午前8時34分、C組合員は、D社員のパソコンを起動し、D社員の、法人で使用しているコンピューターネットワークを活用した情報伝達システム（以下「社内チャット」という。）を立ち上げ、閲覧した（以下、この行為を「チャット閲覧行為」という。）。なお、D社員のパソコンは起動する際のパスワード等は設定されておらず、社内チャットについては、パソコンがパスワード等を記憶していたため、閲覧する際にパスワードの入力は不要であった。

オ 令和3年7月15日、B代表、D社員及び法人の事務局長とC組合員との面談（以下「3.7.15面談」という。）が行われ、以後、C組合員の顧問先業務がなくなり、アシスタント業務を行うことになった。

3.7.15面談では次のやり取りが行われた。

(ア) B代表は、C組合員に対し、3.7.14面談においてC組合員に失礼な言動があったとの認識であり、人の話を聞く姿勢は今後気を付けるようにと以前も注意したが、あまり改善されていないようであるため、改めて注意しておく旨を述べた。これに対しC組合員は、分かりましたと述べた。

(イ) B代表は、C組合員に対し、昨日、D社員からの話に対して合理性がないとか必要性がない業務命令であるということを行ったのかと尋ねたところ、C組合員は、そうですねと述べた。B代表は、C組合員に対し、担当を持ってもらうことは今の段階ではできないと判断した理由を5点挙げた。それらは、①C組合員自身がそもそも担当を持ちたいと言ったから担当を持たせたが、3、4か月後の次の面談で担当というのを持つのがしんどいという趣旨の発言をし、人の気持ちは3か月もあれば変わるなどと言った旨、②顧客である某病院からC組合員を担当から外してほしいとのクレームがあった旨、③サポートを依頼した案件について、時間がかかり過ぎである等の指導を受け入れなかった旨、

④C組合員の顧客である役所からクレームが来たことについて、法人が注意したところ、C組合員は役所から謝罪の連絡が入ったから向こうが悪いと言っていたが、役所は大事な取引先であり、向こうが呆れて電話を切るくらい怒っているということが法人として困る旨、⑤C組合員がクライアントへ誹謗中傷や悪口を言っていることについて、D社員が注意したところ、自分が担当しているところについては言っていないと回答した旨、の5点であった。

(ウ) C組合員は、業務命令であり受けざるを得ない旨述べた。B代表は、反論があるならば、書面で明らかにするよう指示した。さらに、B代表は、C組合員がパワハラを受けていると主張されたのであれば、どのような内容であるのか書面で明らかにするよう指示した。

また、B代表は、C組合員に対し、パワハラを主張し、それが事実でなかった場合、法人の秩序が乱れるような言動を言って回っていることになるという点についてはよく分かっておくようにとの旨を述べたところ、C組合員は、いつみんなに言いふらしたのか、会議室のドアも閉めている旨述べた。B代表は、パワハラについては、書面を基に調査する旨述べた。

(エ) 続いて、今の段階でC組合員に担当を持たせられないと判断した理由である上記(イ)の①から⑤についてのやり取りが行われた。

③のC組合員が指導を受け入れなかったことに係るやり取りにおいて、B代表がC組合員に対し、ものの言い方に気を付けるように述べたところ、C組合員は、言いたいことを述べろと言われたから述べているのであって、言葉遣いも丁寧に言っている旨、机をどんと叩いたりすることが本当に悪い態度であり、あくまで自らの思いを淡々と述べているだけである旨等を述べた。

また、④の顧客である役所の件について、C組合員は、当時の状況や自らの認識等を述べ、それらの評価が主観的にされるのであれば、「組合も含めて考えないといけないかなっていうのは」と述べ、B代表は、「いいんじゃない。」と述べた。

(オ) C組合員と、B代表及びD社員は、C組合員のロッカーの閉め方等のやり取りを行った後、C組合員とB代表及び事務局長は、担当替えの件に関するC組合員の発言等について、やり取りを行い、B代表が、C組合員に対し、担当替えが合理性、必要性がないと主張する理由と、パワハラ具体的な内容について、書面で提出するよう述べ、面談が終了した。

カ 令和3年7月21日、午前8時45分、C組合員は、D社員のパソコンを起動し、D社員の社内チャットを閲覧した。

同日、D社員は、出勤してパソコンを立ち上げた際、自身が出勤していない時

間のログイン履歴があることに気が付いたため、それについて相談を受けたB代表が従業員の出退勤の記録を確認したところ、ログイン履歴があった時間に出社していたのはC組合員のみであったことが判明した。

キ 令和3年7月25日及び同月27日、法人は、ネットショップにおいて、B代表名義で小型防犯カメラを注文した。当該2台の小型防犯カメラは、いずれも同月27日にショップから発送された。

(2) 組合加入通知から本件申立てまでの経緯について

ア 令和3年7月28日の昼頃、組合は、B代表に対し、同月27日付けの「労働組合加入通知書」（以下「3.7.27組合加入通知書」という。）及び「団体交渉申入書」（以下「3.7.27団交申入書」という。）を手交し、C組合員の組合への加入を通知（以下「3.7.28組合加入通知」という。）するとともに、団体交渉の申入れを行った（以下、団体交渉を「団交」といい、この日の団交申入れを「3.7.28団交申入れ」という。）。3.7.27組合加入通知書には、C組合員に関わる地位、身分、労働条件その他については、組合との団交において協議、決定してもらうこととなる旨、また、3.7.27団交申入書には、「協議及び要求事項」として、①3.4.6面談におけるB代表の言動などC組合員に対するパワハラについて、②顧問先の取上げなどC組合員の職務について、③その他関連事項、がそれぞれ記載されていた。

イ 令和3年7月28日の夜、法人は、D社員の座席の後ろに小型防犯カメラを設置した。

ウ 令和3年7月29日、午前8時28分、C組合員は、D社員のパソコンを起動し、D社員の社内チャットを閲覧した。また、当該行為は、法人が設置した小型防犯カメラに録画されていた。

エ 令和3年8月1日の夜、法人は、再度、D社員の座席の後ろに小型防犯カメラを設置した。

オ 令和3年8月2日、午前9時08分、C組合員は、D社員のパソコンを起動し、D社員の社内チャットを閲覧した。また、当該行為は、法人が設置した小型防犯カメラに録画されていた。

同日、B代表は、C組合員を呼び、B代表及び法人の代理人弁護士E（以下「E弁護士」という。）は、C組合員と面談（以下「3.8.2面談」という。）を行った。

3.8.2面談では次のやり取りが行われた。

(ア) B代表は、D社員のパソコンに不正にC組合員がログインしているのではないかという認識でいる旨述べ、まずはそれに対して事実の確認と、弁明の機会を今から与える旨述べたのに対し、C組合員は、そのように聞く根拠はどのよ

うなものか、外部の不正アクセスではないのか等尋ねた。これに対し、B代表は、法人としては根拠があると思っているから、入ったのか入ってないのかを聞いている旨述べ、E弁護士は、B代表が聞いているのは、他人のパソコンを立ち上げて、C組合員がアクセスできないところにアクセスしたかどうかであり、答えたくないならば答えないということでもいい旨述べた。

C組合員が、見当がつかず、全てのものにおいて返事を保留にさせてほしい旨述べたところ、E弁護士は、答え方が分からないという話だが、さっき言ったように答えは3つだけである旨述べた。これに対し、C組合員は、「はい。ただ、ごめんなさい。どの3つをという形であっても、ちょっと一回、保留はさせていただいて、ちょっと組合のほうにも含めてご相談させていただけないかとは思っています。」と述べた。

(イ) E弁護士が、C組合員が朝出勤したときにC組合員が使っている以外のパソコンを立ち上げたこと等について今は説明できないということか尋ね、C組合員は、どのように答えたら良いか皆目見当がつかない旨述べた。E弁護士は、証拠はあるがそれでもいいのかと尋ねたところ、C組合員は、答えるのが難しい旨述べるとともに、証拠を見てもよいかと尋ねたところ、B代表が、令和3年7月29日及び同年8月2日の小型防犯カメラの映像を見せた。

映像を見た後、B代表は、C組合員に対し、まだ答えられないか、ログインはしていないのかと尋ねたところ、C組合員は、見るのは見ているかもしれない旨述べた。E弁護士は、C組合員に対し、①聞きたいのは、D社員のパソコンを立ち上げて、社内チャットにアクセスしたというのは事実なのかという話である旨、②また、その答えは3つである旨、③法人は証拠を持っているから、それに従ってC組合員がどう答えるか言い分を聞いた上で、B代表が判断することである旨を述べたのに対し、C組合員は答えることはできない旨述べた。

(ウ) E弁護士は、C組合員のチャット閲覧行為について、①これは、法定刑では3年以下の懲役又は100万円以下の罰金という、処罰される犯罪行為に該当する行為であり、もう一つは就業規則違反で懲戒処分の対象になるという問題である旨、②C組合員の対応によっては、刑事事件として警察に相談しないといけないし、懲戒処分の問題としては、弁明を踏まえて、B代表が判断することになると思う旨、③だから今この場というのは、弁明の機会を与えている場であり、なぜそういうことをしたのか等を今話しておいた方が良くと思う旨述べ、④「でもあなたの方でね、いやいや相談する人がいるとか、あるいは今は答えられないと言うのであれば、それはそれで構いません。ただそれは、要するに、

今日この弁明の機会というのを自分自ら放棄をしたという事になるから、それはそれでお考えいただきたいなど。」と、述べた。これに対し、C組合員が、弁明の機会は今日しか設けないということかと尋ねたところ、B代表は、「そうですよ。」と述べた。

(エ) C組合員が、その後というのはそのまま粛々と刑事で訴えるということかと尋ねたところ、E弁護士は、懲戒処分は懲戒処分で、刑事事件とは別である旨述べ、B代表は、社内の問題であるから今日弁明の機会を与えており、弁明しないかどうかというのはC組合員の自由である旨述べた。C組合員は、弁明する旨述べ、社内チャットは確かにログインし、それについては申し訳ない旨述べた。また、C組合員は、この点の弁明として、①4月の面談でB代表から信頼関係がないと言われ、その後、顧問先を取り上げられたため、真意を計りたかったというのが正直なところである旨、②顧問先の取り上げについて、パワハラ的な要素は何もないと信じたかったが、B代表とD社員の社内チャットに、「周りをじわーっと使ってじわじわと追い込んでやるわ」という言葉があったので、組合に加入し、証拠を集めるという意味でログインした旨、述べた。

E弁護士が、C組合員に対し、なぜD社員のパソコンからアクセスしたのか尋ねたところ、C組合員は、上の人間であったからということである旨回答し、もし見ることができればというレベルだった旨述べた。E弁護士が、C組合員に対し、C組合員のパソコンでは見ることはできないが、D社員のパソコンであれば見ることができるとも信じていないということでも立ち上げたのかと尋ねたところ、C組合員は、「そうですね。」と述べた。

E弁護士が、法人の秘密情報があると考えていたのかと尋ねたところ、C組合員は、①機密情報を盗むなどは一切ない旨、②パワハラではないと信じたかったが、それまでの経緯がとても信じるに足りない材料ばかりだったので、自分の中で決着がつかず、真意を探れたらと思って見た旨述べた。

(オ) E弁護士は、本論から逸れるかもしれないが、担当を替えることがなぜパワハラと考えることになったのか尋ねた。これに対し、C組合員は、①まず、明確な理由を聞いたが一切答える義務はないという話をされた旨、②説明された後にも、承知するに足る理由がなく、納得できず疑問が残ったので、真意を確かめたくてパソコンを立ち上げた旨述べた。また、E弁護士は、C組合員に対し、担当から外され、アシスタント業務に変わったことを確認し、担当もアシスタント業務も重要な仕事に変わりはないのではないかと尋ねたところ、C組合員は、そうである旨、格下げとも思っていない旨述べるとともに、あまりにも不明確だったからである旨述べた。

(カ) E弁護士が、顧客のクレームがあった時に、担当を替えることが多い旨述べたところ、C組合員は、クレームはなかった旨述べた。E弁護士は、B代表に対し、実際、C組合員はどのような理由であったのか尋ねた。B代表は、C組合員の担当先は、ほとんど機械的な作業しかしないので、クレームはなかったが、①アシスタントをしている他の顧客に対する物言いや、役所とのトラブルが2回あったこと、②また、C組合員が、担当を持たせてほしいと言った4か月後ぐらいに、もう担当を持ちたくない、自分は担当を持つという行為に向いていない等と言ったこと、③さらに、他のスタッフからクレームが来ること等があり、1年我慢したが今後トラブルになってしまうのではないかと考え、やはり難しいなということになり、アシスタント業務については長い間やってもらっていたので、アシスタント業務に専念してもらおうこととした旨答えた。

また、B代表は、C組合員に対し、アシスタント業務への変更について、D社員から説明させたら、C組合員が「合理性がない」、「不当な業務命令だ」と述べたので、どこが不当であるのかを書面で出すよう指示してから10日ぐらい経つが、まだ出さないのかと尋ねたところ、C組合員は、団交の場ですすもりであった旨述べた。

(キ) E弁護士は、C組合員に対し、お互い言い分が違う点はあると思うが、担当に向いていないという話をしたのは事実であるのか確認したところ、C組合員は、最高で190何時間も働いていた時期の、令和2年の6月か7月ぐらいに面談があり、その際、新規の担当をこれ以上持ちたくない、一杯一杯であるとは伝えたが、既存の担当をこれ以上持ちたくないとは一言も言っていないにもかかわらず、それを今回の担当を引き上げる理由にされた旨述べた。

また、C組合員は、顧問先の某病院及び役所のクレームの件について、C組合員が認識している当時の状況等や考えを述べた。

(ク) E弁護士は、①C組合員の言い分は聞いたが、担当からアシスタント業務に変更になったことがパワハラと言えるのか疑問に思った旨、②C組合員のやったことは、現実問題として法律に触れる行為になる旨述べ、そのことについては、C組合員も非として認めざるを得ないと思う旨、③また、B代表も動機を認識したと思うので、それを踏まえてB代表が決めることになると思う旨、述べた。さらに、E弁護士は、B代表が③を踏まえて処分した結果、組合と団交をするならしたら良いとは思いますが、どう考えても組合が不正にパソコンを見なさいとは言わないから、こういうことが問題になっていること、それについてB代表と話をしたこと等を組合に言っておいた方が良い旨述べたところ、C組合員は、早速伝える旨述べた。

(ケ) B代表が、C組合員に対し、D社員の社内チャットの内容について、他のスタッフには話していないか確認したところ、C組合員は、話していない旨述べた。

E弁護士は、外部に漏らすことが罪ではなく、アクセスすることがだめである旨述べたのに対し、C組合員は、①どうせ辞めさせられるというのは分かっており、「じわじわと周りを攻めてってやめさせる」というふうな一言が社内チャットに残っていたので覚悟を決めた旨、②裁判になっても、パワハラは被害妄想ではないというのを、自分の身を守る一つの材料として証拠を保存し、必要でない限りは外部に漏らしたりはしていない旨、述べた。これに対し、B代表が、他人の家に侵入するようなものである旨述べたところ、C組合員は、「そうですね。ただ追い詰められなければ私もアクセスなんてしてません。」と述べた。B代表が、「追い詰められたら、他人の家に侵入して盗むんだ、いろいろ。」と述べたのに対し、C組合員は、「私は、やっぱり、自分が殺されそうにはなっていたので。」と述べた。

(コ) E弁護士は、動機を知りたい、B代表の意図を知りたい、ということかもしれないが、アクセス自体は認めているわけであり、これは許されない行為である旨、これは刑事的にも問題になるし、法人においても懲戒の問題にもなり、理解してもらわないといけない気はする旨、述べるとともに、いずれ団交になるので、組合に伝えておかないといけない旨述べたところ、C組合員は、「はい。」と答えた。

(サ) B代表は、就業規則の服務規律に、機密の保持や許可なく職務以外の目的で使用しないこと等が書いてあり、当然ながら懲戒事由に当たり、刑事事件である旨述べたところ、C組合員は、就業規則が法人にあることを知らなかった旨述べた。B代表は、①仮に主張はそうだとしても、誓約書に不正の行為はしないと書かれており、身元保証人もついているが、不正の行為をやっており非常に遺憾である旨、②このような行為をやって事務所においてどうなると思うか尋ねたところ、C組合員は、分からない旨述べた。

C組合員は、殺されるかもしれないというところまで追い詰められており、違法であると分かっているにもかかわらず得ないところはある旨述べた。これに対し、E弁護士が、殺されそうになっているとはどういう意味か尋ねたところ、C組合員は、パワハラが予想される行為や、現状があった上で、それが自分にとっては、言葉はきついかもしれないが、社会的に殺されるということである旨述べた。

(シ) C組合員は、直接顧問先からクレームを受けている人が何人もいるにもかかわらず

わらず、なぜ私だけ引き上げられなくてはならないのか、何か引き上げてほしいという言葉も言ってないにもかかわらず、なぜ5社全て取り上げられるのかが分からない旨述べた。E弁護士は、担当を誰にするのかを決めるのは誰なのか確認したところ、C組合員は法人である旨述べた。E弁護士は、①経営者は、このクレームで顧客が離れていくのか否かを絶えず判断し、離れていくと判断すれば替えるのであり、クレームの数の問題ではなく、内容や担当者との相性とか色々なところを見て、最終的に判断するしかない旨、②また、対内的な人間関係というのは対外的な担当と繋がっており、B代表とC組合員のやり取りを聞いていると、信頼関係ができていないことから、実際、自信を持って担当者とすることができなかったという事情もあるのではないかと述べた。

これに対し、C組合員は、それを確認したくてパソコンを見た次第であり、やっぱり違う言葉が書いてあった旨述べた。E弁護士は、それは5社の担当を外された後であれば外すことの動機ではない旨述べたところ、C組合員は、外された後のことであるが、パワハラなのかという風に自分の中では繋がっているわけである旨述べた。

(ス) E弁護士は、今日はC組合員の言い分をしっかりと聞いて、弁明の機会を与えたので、法人で判断した方が良い旨述べたところ、B代表は、絶対にやってはいけないことをやったわけであり、放置できない旨述べるとともに、C組合員は認めているのであるから自認書にサインするように述べた。C組合員は、この後の流れをまず聞きたい旨述べたところ、B代表は、弁明の状態によってはいくつかが考えられるかとは思ったが、全部事実で、自認書にサインしない、反省の色も見られない、ことから、やむを得ない旨述べた。

(セ) E弁護士は、①このままいくと懲戒解雇になり、刑事事件とは別の問題として、懲戒解雇について争うかもしれないが、C組合員は事実を認めているから懲戒解雇は相当という判断になるかもしれない旨、②これからの人生を考えると、懲戒解雇という経歴は残さない方が良くと思う旨述べたのに対し、C組合員は、「もうでも会社に勤める気もないですし、後はもう死ぬだけなんで、もう結構です。」と述べた。

E弁護士は、①今日この場を設けたのは、C組合員からやってはいけないことをやったので許してもらえませんかという話であれば、例えば退職の合意という形にすることがC組合員にとっても良いと思っているがそれは最終的にC組合員が判断してほしい旨、②ただ、多分B代表はこうなったら懲戒解雇しないだろうと思っており、その点について、C組合員はどう思うのか尋ねるとともに、③「さっき言ったみたいに、そこはもう、これはもう事実です。」と述べた。

から認めるけれども、ただ懲戒解雇になって来るとね、それは要するにあなたにとっても傷になるし、それで争うことになれば会社だって大変だから。だからさすがの労働組合もそこは守れないと思うんですよ。」と述べ、C組合員は、「はい。」と述べた。また、E弁護士は、この場で言いたいことはあるかもしれないが、ぐっところえてとりあえず退職合意という形にして、法人と縁を切るのも一つの選択肢である旨述べた。これに対し、C組合員は、選べる余地はまだ残っているのかと尋ねたところ、E弁護士は、だから今自分が仲介しているわけである旨述べた。C組合員は、「多分、先生はそんな」と述べたところ、E弁護士は、正直に言うと、今、B代表は懲戒解雇の通知を見ていた旨述べた。C組合員は、「だから私に余地はないなと思ったんです。」と述べ、E弁護士は、それを見ていたから、このまま通知を出すのかと思い、今、自分がC組合員に話をしている旨述べた。

また、E弁護士は、「組合が入って来て大変やとか、そういうことを言うてるんじゃないのよ。」と述べた上で、懲戒解雇は残るからできるだけ避けたいので最後まで可能性を聞いている旨、わざわざお金や時間を使って今後の将来を無駄にするのはやめた方が良く旨述べたところ、C組合員は、「私もそれはそうですね。」と述べた。これに対し、E弁護士は、①嫌な事務所だったら辞めたらいい旨、②法人で働くことはストレスがたまるが、意地があるから頑張っていた面があるのではないかと旨述べたところ、C組合員は、「はい。」と述べた。また、E弁護士は、挙句の果てに不正アクセスであり、ここの職場は嫌だと思ったらさっさと退散して、新たな道を探した方が実りがある旨述べたところ、C組合員は、「そうですね。」と述べた。

E弁護士は、C組合員に対し、退職合意を考えるかと尋ねたところ、C組合員は、「そうですね。」と述べた。

(ソ) B代表は、C組合員に対し、言いたいことは山ほどあり、ここ数週間まともに眠れていない旨述べ、「それはなんでかと言うと、やっぱりなんだかんだ言いながら、3年、4年近く、いろんなことでやって来た人間がこんなことをして、しかも組合に入って私は悪くないから闘うということをしてるということに対して、ものすごいショックなわけ。」と述べた。また、B代表は、闘うならどうぞという気持ちと、C組合員の先々のことを考えて、ということで、ものすごく葛藤する旨述べ、合意退職で終わらせたいのかと尋ねた。C組合員は、「はい。」と述べたところ、B代表は、「ちゃんと自分の口からちょっと言ってもらえへん、それだけは。」と述べたため、C組合員は、「私は合意退職で終わらせたいです。」と述べた。B代表が、今後双方関わりを持たないと

いうことを誓約できるのであれば、それは認める旨述べ、C組合員は、「はい、ありがとうございます。」と述べた。

E弁護士は、「こちらは要するに、今の話であなたに対して懲戒権は行使しないで話<sup>(ママ)</sup>になるから、でもそれで無事解決した後にね、団体交渉が残ってたら何をやってるかわからないことになるから、そこはきちんとね」と述べたのに対し、C組合員は、「私から組合にはお話をします。」と述べた。E弁護士は、「ちゃんと会社との話をついたので、それでとりあえず団体交渉はなしにしてほしいというのは、あなたの口からきちんと説明はしないといけませんよ。」と述べ、C組合員は、「もちろんです。」と述べた。

(タ) E弁護士は、今日中にお互いに確認書だけとっておいたほうが良いのではないかと述べたところ、B代表は、これは懲戒相当だろうと思っていたので、自主退職の書面は用意していない旨述べた。これに対し、E弁護士は、今はあくまで暫定的なものである旨述べ、B代表は、手書きで直接書いてもらった方が良い旨述べた。

(チ) 退職届（以下「3.8.2退職届」という。）の作成に際して、B代表は、①退職届というタイトルをつける旨、②一身上の都合により、今日の日付で退職いたします、で良い旨、③「それから、在職中に、ごめんなさい、もうちょっと自分の文章で、Cさん、できる人だからわかると思う。在職中に知り得た機密事項については漏洩いたしません、というのをまず書いてほしい。」と述べ、④次に、書けるならと述べた上で、「G及びその関係者に対し、訴訟上、訴訟外を問わず」、「一切何ら要求はいたしません。」、「また、かかわりも持ちません。それでいいです。十分です。」と述べ、そのとおりにC組合員が記入し、3.8.2退職届を作成し、提出した。

3.8.2退職届には次のとおり記載があった。

「退職届

私は一身上の都合により、令和3年8月2日付で退職致します

在職中に知りえた機密事項については漏えい致しません。

また、今後G及びその関係者に対し訴訟上訴訟外を問わず一切何ら要求は致しません。また関わりはもちません

令和3年8月2日 C ）」

(ツ) E弁護士は、後で確認書をお互いに取り交わすかと尋ねるとともに、①C組合員の立場からすると法人は懲戒しないでほしい、恐らく当然被害届も出さないでほしいということが重要になる旨、②法人からすれば、裁判であろうが、団交であろうが、お互いそういう関わりを持たないということが重要になって

くる旨、述べ、それはお互いきちんと確認しておいた方が良いという気がする旨述べた。

B代表は、C組合員も知っていると思うが、退職確認書を交わしておこうかと述べ、C組合員は、「はい。」と述べ、当該書面については、郵送でやり取りすることとなった。その後、荷物の引き上げ等についてやり取りが行われ、面談は終了した。

カ 令和3年8月5日、組合と法人との間で次のようなやり取りが行われた。

(ア) 組合及びC組合員は、法人に対し、「申入書」（以下「3.8.5組合申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた。3.8.5組合申入書には、①C組合員の話では、退職届は脅迫された結果真意に反して提出したものとのことであるので、C組合員の退職届は無効であると考えており、当然に団交の開催を求める旨、②法人が指定した令和3年8月17日から同月20日の期間で、法人が希望する日時を複数提案し、同月10日までに返事をしてほしい旨等が記載されていた。

(イ) 令和3年8月5日、午後4時37分、法人は、組合に対し、「回答書」（以下「3.8.5法人回答書」という。）をファクシミリで送付した。3.8.5法人回答書には、3.8.5組合申入書に回答するとして、C組合員が提出した退職届は真正なものであるという認識である旨の記載とともに、団交については、同月19日午後6時30分もしくは同月20日午後6時30分から1時間半程度で検討してほしい旨等が記載されていた。

キ 令和3年8月10日、組合は、法人に対し、「申入書」（以下「3.8.10組合申入書」という。）をファクシミリで送付した。3.8.10組合申入書には、3.8.5法人回答書を受領したとして、①団交は同月20日午後6時30分からでお願いしたい旨、②3.7.27団交申入書から事情が変わったことから、要求事項に「当該組合員に対する退職強要及び退職届の無効の確認について」との事項を追加し、これについて優先的に協議を行いたい旨等が記載されていた。

ク 令和3年8月16日、組合は、法人に対し、同月20日に予定されている団交の開催場所について同月17日午後5時までに連絡してほしい旨、C組合員に適用される就業規則を提供してほしい旨を記載した書面をファクシミリで送付した。

ケ 令和3年8月17日、法人は、組合に対し、団交開催場所及び就業規則の必要箇所を指定してほしい旨等を記載した「ご連絡」と題する書面をファクシミリで送付した。

同日、組合は、法人に対し、①団交の開催場所について承諾した旨、②就業規則については全文を提供してほしいが、それができない場合は、最低でも懲戒に係る条項及び解雇（普通解雇を含む）に係る条項を提供してほしい旨等を記載し

た書面をファクシミリで送付した。

同日午後7時32分、法人は、組合に対して、就業規則の懲戒に係る項目、服務規律、解雇項目について送るので確認してほしい旨等を記載した「ご連絡」と題する書面と該当する就業規則の一部をファクシミリで送付した。

コ 令和3年8月19日、法人は、組合に対し、組合側団交出席者の人数を双方3名から4名程度でお願いしたい旨等を記載した「ご連絡」と題する書面を送付した。

サ 令和3年8月20日、組合と法人との間で、団交が開催された。

シ 令和4年2月15日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

## 第5 争点に係る当事者の主張

1 争点(法人が、令和3年8月2日をもってC組合員を合意による退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)について

### (1) 申立人の主張

#### ア 不利益取扱いについて

法人は、C組合員が労働組合への加入を検討し、実際に組合に加入し、その正当な行為をしたことの故をもって、刑事告訴と懲戒解雇の恫喝の下で本人の真意に反して退職届を提出させた。

当該行為は、労働組合法第7条第1号が禁じる不利益取扱いに該当する。

(ア) C組合員が労働組合への加入を検討し、実際に組合に加入し、組合の正当な行為をしたこと

a C組合員は令和3年7月15日には労働組合への加入を検討し始め、その旨を法人に通知した直後から法人によるC組合員排除の動きが具体化した。

C組合員は、3.7.15面談の際に、一方的に顧問先を取り上げられ、自分の言い分も全く聞き入れてもらえなかったことから、B代表に対して「そこでジャッジを主観的にされるって言うんだったら、私もちょっと組合も含めて考えないといけないかなって言うのは…」と告げた。

実際、その直後から、B代表はC組合員を排除するために露骨に動き始めた。具体的には、同月16日には、B代表はD社員とのチャットに「周りも上手く使ってジワジワ追い込むわ。」等と書き込み、また、同月17日には、B代表はD社員とのチャットに「気づいてもらおうとかの段階は過ぎたわ。」とも書き込んでいるのである。

そして、C組合員がD社員のパソコンを無断で立ち上げた疑いが生じたことも相まって、同月25日と同月27日には、C組合員の行為を監視することを目的に小型防犯カメラを発注したのである。

以上の時系列から、B代表が、C組合員による組合加入を検討していることを重大なことと受け止め、敏速に巧妙に対応したことが強く推認される。

- b C組合員が令和3年7月28日に、法人に対して組合への加入を通知し、団交申入れを行ったこと、及びその直後に法人が小型防犯カメラを設置したこと

C組合員は、令和3年7月28日にB代表に3.7.27組合加入通知書と3.7.27団交申入書を手渡した。

B代表は、同日の夜に一台、また、同年8月1日にはもう一台、C組合員の行為を監視することを目的に小型防犯カメラを設置した。

- (イ) 法人が、C組合員を呼び出し、3.8.2面談において、退職届を受け取るに至ったこと

本件は、法人が不当労働行為意思に基づきC組合員を退職させるために、懲戒解雇、刑事告訴する旨告げて、退職合意の二択を迫り圧力をかけた結果、C組合員がやむなく退職願を提出したのであり、法人の圧力そのものが不利益な取扱いであり、退職も相当因果関係にあるものとして、不利益取扱いに該当する。

- a 3.8.2面談における法人の発言等について

3.8.2面談の際に、B代表はC組合員に対して「組合に入って私は悪くないから闘うということをしてるとということに対して、ものすごいショックなわけ。」と告げたのである。この発言は、思わず組合嫌悪の本音がこぼれ出たという他ない。

これについて、法人は答弁書において「組合に入ったのがショックと言っているのではなく、C組合員の『私は悪くないから闘う』という姿勢にショックを受けたと言っているのもあって、C組合員が労働組合に加入したこととは関係のない発言である」と主張しているが、詭弁でしかないのは明白である。

また、法人が、令和3年8月2日に組合に何の連絡もせず頭越しにC組合員を呼び出したこと、同日の面談の際にC組合員に対して組合に相談する機会を与えなかったこと、C組合員が組合への相談を希望したにもかかわらず拒んだこと、法人が「労働組合もそこは守れないと思うんですよ。」と告げC組合員に組合に相談しても無駄であると誤信させたこと、C組合員に対して団交申入れの取下げを促したことも、組合を嫌悪し忌避する行為であって、法人の不当労働行為意思を示している。

- b 3.8.2面談において、C組合員は、E弁護士とB代表に誘導されて退職届を

書かされ、提出させるに至ったことについて

(a) 3.8.2面談において、E弁護士は、懲戒解雇をすること、刑事告訴をすることを告知したことは明白である。実際、法人は、C組合員が「不正ログイン」を認めるという「自認書」、「懲戒解雇の通知」、「身元保証人」を記載した「誓約書」を事前に周到に準備していたことから、懲戒解雇をすること、刑事告訴をすることを告知したことは明らかである。さらに言えば、小型防犯カメラの設置も含め、これらの懲戒解雇関係の書類を周到に準備していたことから、この面談の目的が最初から懲戒解雇、刑事告訴を告知して、C組合員を退職に追い込むことであった。

(b) 法人が使っているレトリックは、刑事告訴と懲戒解雇の恫喝によって退職届を提出させるようC組合員を誘導したものでなかったということであろう。

この点、E弁護士は、法人の委任を受けて代理人として3.8.2面談に出席しており、E弁護士の発言は、法人の発言となるところ、E弁護士は、明示的にC組合員に対して懲戒解雇にする旨告げ、懲戒解雇になった場合の不利益を執拗に説いて、C組合員を退職合意に誘導し、退職届を提出させたのである。

3.8.2面談の際、C組合員は、「もうでも会社に勤める気もないですし、後はもう死ぬだけなんで、もう結構です。」と発言していることから明らかのように、精神的に追い詰められ、パニックに陥っている状態であった。C組合員は、こうした精神状態に置かれている中で、E弁護士とB代表に誘導されて退職届を書かされ、提出させるに至ったのである。

(c) 本件退職合意が、退職強要によるものであって、C組合員の真意に基づくものではないことは明らかである。そのことは、退職届を書かされた直後に、組合に相談し、すぐに法人に対して退職届を撤回したことからも明らかである。

(ウ) 動機の競合について

本件において、法人が、C組合員に対して刑事告訴と懲戒解雇の恫喝の下で退職届を提出させた行為が、C組合員の行為と反組合的意思の複数の動機が存在すると思われるため、動機の競合が問題となる。

a C組合員の行為は、次のとおり「不正アクセス行為」及び法人就業規則所定の懲戒事由に該当しない。

(a) 「不正アクセス行為の禁止等に関する法律」の「不正アクセス行為」に当たらない。そもそもD社員使用のパソコンが「アクセス制御機能」を有

する特定電子計算機に該当しているかどうか不明であるほか、C組合員は、何らID・パスワード等の入力を行っておらず、「当該アクセス制御機能に係る他人の識別符号を入力」に該当しない。

仮に「不正アクセス行為」に該当するとしても、目的が法人のハラスメントの証拠保全であり、その閲覧対象は保全の範囲に限定したものであるから、正当行為として違法性が阻却される。また、仮に違法性が阻却されない場合であっても、違法の程度は極めて軽微である。

(b) 法人は、C組合員の行為が、①就業規則第26条2項(3)、②第61条(11)、③同条(12)、④同条(22)に該当するとしている。

①については、C組合員はハラスメントの証拠保全のために閲覧したもので「正当な理由」があり、C組合員がアクセスしたやり取りは、「法人事業所情報」には当たらないから、同号に違反するものであるとはいえない。

②については、C組合員がアクセスした社内チャットのやり取りは、「法人の機密事項、特定個人情報および個人情報に関する事項」に当たらず、C組合員はあくまでハラスメントの証拠を保全することを目的に、自分のことが書き込まれているチャットを閲覧し、撮影したに過ぎず、「不正に取得」に当たらないから、同号に違反するものとはいえない。

③については、C組合員は、自分のことが書き込まれているチャットにアクセスしたに過ぎず、法人に「相当の損害を与え、若しくは与える恐れを生じさせた」事実はないことから、同号に違反するものとはいえない。

④については、C組合員の行為は、「不正アクセス行為」に該当せず、仮に該当するとしても違法性は阻却され、その目的が法人のハラスメントの証拠保全であり、違法の程度は極めて軽微で悪質な違法行為とはいえず、また、C組合員がその行為によって法人の名誉を傷つけた事実もないことから、同号に違反していない。

(c) 上記のとおり、C組合員の行為は、重大な非違行為に当たらない。

b また、弁明の機会を与えるために呼び出したというのも詭弁であり、「話の成り行き」というのもでたらめで、B代表とE弁護士がストーリーを描き、C組合員を思惑通りに誘導したことは明白である。法人はこうしたやり方でC組合員に退職届を提出させることで、組合との労使関係を消滅させ、団交を取り止めさせることを目論んだ。

(エ) まとめ

以上のとおり、反組合的意図を有していた法人は、C組合員の行為を認識し、

C組合員の行為を組合排除の都合の良いきっかけとして捉えたものである。上述の通り、法人がC組合員に対して刑事告訴と懲戒解雇の恫喝の下で退職届を提出させた行為については、組合加入・組合員であることの認識・考慮がなければこのような不利益な取扱いが行われなかったし、さらにいえば、法人の反組合的意図が決定的動機となっていた。よって、C組合員に対する不利益取扱いについて、不当労働行為が成立する。

#### イ 支配介入について

本件については、下記（ア）～（エ）が直接労働組合を対象としてなされる抑圧行為に当たり、（エ）が労働者に対する不利益取扱いで同時に組合への支配介入となっているものである。

（ア）法人が組合に何ら連絡することなく、団交協議も行わずにC組合員を呼び出した行為が支配介入に当たること

組合から法人に送付したC組合員にかかる労働組合加入通知書には、「上記組合員にかかわる地位・身分、労働条件その他につきましては、当労働組合と貴社との間の団交において協議・決定していただくこととなりますので、ご理解、ご協力の程よろしくお願いいたします。」と記載しており、法人はこれを把握していた。3.8.2面談においては、C組合員に対する懲戒処分や退職、すなわちC組合員の地位・身分が問題となっていたが、法人は組合を無視して、排除し、その頭越しに、C組合員に対し、その地位・身分のあり方について、自由意思を抑圧する形で誘導し、退職届の提出に追い込んだ。

労働組合法は、「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出すること」を目的に掲げているところ、法人の行為は、組合を無視することによって、「労働者が対等の立場に立つこと」やそのために「代表者を選出」して交渉することを妨げるものに他ならない。組合は、法人の行為によって、労働組合法が定める労働組合のもっとも重要な機能を妨害されたのであるから、法人の行為は労働組合法の禁止する支配介入に当たる。

（イ）法人がC組合員に対し組合に相談する機会を与えなかった行為が支配介入に当たること

3.8.2面談において、C組合員が「ちょっと一回、保留はさせていただいて、ちょっと組合のほうにも含めてご相談させていただけないかと思うんです。」と述べたのに対し、法人は「いやいや相談する人がいるとか、あるいは今は答えられないと言うのであれば、それはそれで構いません。ただそれは、要する

に、今日この弁明の機会というのを自分自ら放棄したという事になるから、それはそれでお考えいただきたいなど。」と述べた。また、C組合員が「弁明の機会というのは、今日しか設けてはいただけないという事なんですか」と尋ねたのに対し、法人は「そうですよ。」と述べた。また、法人は「労働組合もそこは守れないと思うんですよ。」と告げ、C組合員に組合に相談しても無駄であると誤信させた。法人のこれらの行為は、C組合員が組合に相談する機会を奪うものである。法人の行為によって、C組合員は組合と相談することもできずに退職届の提出に追い込まれ、組合はC組合員の地位・身分について法人と協議することを妨害されたのだから、法人の行為は労働組合法の禁止する支配介入に当たる。

(ウ) 法人がC組合員に対し団交申入れの取下げを促した行為が支配介入に当たること

法人は、「団体交渉が残ってたら何をやってるかわからないことになるから、そこはきちんとね」、「団体交渉はなしにしてほしいというのは、あなたの口から（組合に）きちんと説明はしないとイケないですよ。」と告げた。法人の行為は、組合からの団交申入れの取下げを促すものである。法人の行為によって、組合は組合員の地位・身分にかかる団交権の行使を妨害されたのであるから、法人の行為は労働組合法の禁止する支配介入に当たる。

(エ) 法人がC組合員に対して退職強要を行って退職届を提出させた行為が支配介入に当たること

法人における組合員はC組合員一人であるところ、C組合員に対して退職強要を行って退職届を提出させた行為は、法人からの組合の排除に直結し、組合の法人における組合活動を不可能ないし困難にするものであるから、事実として組合の運営に介入するものである。法人の行為は、法人がC組合員の組合への加入を知った上で行われたものであり、労働組合法の禁止する支配介入に当たる。

また、組合はいわゆるコミュニティ・ユニオンであり、50を超える使用者と労使関係を有しているところ、法人の行為は、他の使用者において就労している組合員や、組合への加入を検討している労働者に対して、組合の組合員であることや組合員になることによって不利益な取り扱いを受けるとの恐怖を与えるものであり、組合の運営を妨害するものであるから、労働組合法の禁止する支配介入に当たる。

ウ 以上の次第で、組合は本件申立書に記載した救済を求めるものである。

(2) 被申立人の主張

ア 労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）について

組合は、C組合員が労働組合員であるが故に、法人は退職を強要したと主張するが、法人とC組合員との間の本件退職合意は、不利益取扱いには該当しない。  
(ア) 労働組合の組合員であること、労働組合に加入したり組合を結成しようとしたこと等について

a C組合員の組合加入時期

C組合員が法人代表者に対し、組合に加入した事実を伝えたのは、令和3年7月28日である。

しかし、C組合員が法人の幹部社員であるD社員用のパソコンを使って、本件不正アクセスをしていることについて、法人がその事実を知り、調査を開始したのは、同月21日である。そして、法人が本件不正アクセスを明らかにするために、小型防犯カメラを購入したのは、同月25日であって、C組合員が組合に加入した時期に先行する。

これより、法人が同年8月2日にC組合員と面談したのは、C組合員が同年7月28日に法人に対し、組合に加入した事実を伝えたからではなく、同月21日にC組合員による本件不正アクセスを察知し、小型防犯カメラで決定的な証拠を押さえたためである。法人がC組合員の組合への加入を知ったことから、C組合員に退職を強要したという組合の主張は、前提を欠くものと言わざるを得ない。

b C組合員の労働組合加入示唆の発言について

組合は、3.7.15面談で、C組合員が「私もちょっと組合を含めて考えないといけないかな」と述べたため、法人はC組合員を退職させようと企図したものと主張する。

しかし、法人代表者は、C組合員の前記組合加入を示唆するかのような発言に対し、「いいんじゃない。」と回答している。

この点、法人代表者は、3.7.15面談の際に、C組合員が労働組合への加入を示唆する発言をしたことを覚えておらず、3.7.15面談の録音を聴き、その反訳を見て、その発言があったことを知ったものである。C組合員が違法に閲覧した法人代表者とD社員との社内チャットでのやりとりの中に、C組合員が労働組合に加入することへの警戒感や加入後のC組合員への不利益扱いに言及したものがないのは、このためである。

これより、令和3年7月15日、C組合員が労働組合への加入を示唆する発言を受けて、法人がC組合員に対し退職を求めたという事実はない。

(イ) 3.8.2面談における対応について

a 3.8.2面談における発言について

組合は、B代表の「組合に入って私は悪くないから闘うということをしてきていることに対して、ものすごいショックなわけ。」との言動について、法人の不当労働行為意思を如実に示すものである旨主張するが、組合に入ったのがショックと言っているのではなく、C組合員の「私は悪くないから闘う」という姿勢にショックを受けたと言っているのであって、C組合員が労働組合に加入したこととは関係のない発言である。

b 法人が、C組合員を呼び出し、3.8.2面談において、退職届を受け取るに至ったことについて

(a) 組合は、法人がC組合員に対し、刑事告訴や懲戒解雇する旨告知し、退職を強要したと主張するが、法人がC組合員に対し、刑事告訴や懲戒解雇する旨告知した事実はない。

3.8.2面談に立ち会ったE弁護士が、C組合員の言い分を聴くに当たり、C組合員に対し、当該不正アクセスの法的な問題、すなわち刑事罰の対象となり得ること、また懲戒事由に当たり得ることを説明したにすぎない。

(b) また、令和3年8月2日、法人とC組合員は退職の合意をしているが、これは法人がC組合員に強要したものではない。

当該退職合意は、C組合員の言い分を聴いた後、E弁護士が話し合いによる解決が望ましいとして、C組合員に退職合意を検討するよう促し、C組合員がE弁護士の提案に理解を示したことから、E弁護士がB代表を説得し、実現したものである。B代表とE弁護士が事前に口裏合わせなどしていなかったことは、法人が面談前に退職届や退職合意書の案文すら準備していなかったことから明らかである。

(c) さらに、組合は、法人が刑事告訴や懲戒解雇を行うとして、C組合員を強迫し、本件退職合意を締結したと主張するが、そのような事実はない。

本件退職合意は、法人とC組合員との面談に立ち会ったE弁護士が、C組合員と法人代表者に合意による退職で解決することを提案し、双方の了解を得たものであって、法人がC組合員に対して合意を強要したものではない。

(ウ) 動機の競合についての反論

a C組合員が、D社員のパソコンを使って、法人の幹部しかアクセスできないサイトにアクセスした行為は、「不正アクセス行為の禁止等に関する法律」第2条第4項第1号の「不正アクセス」に該当する行為である。同法が規定する他人の識別符号を無断で入力する行為は、キーボードを操作することは

必ずしも必要ではなく、識別符号を記憶しているブラウザを起動することにより、自動的に識別符号を送信するコンピューターの機能を用いて入力することも含まれている。C組合員がD社員のパソコンがD社員のIDやパスワードを覚えているという機能を使って無断でアクセスしたのであり、チャット閲覧行為は、不正アクセス行為に該当する。

また、C組合員の不正アクセス行為は違法性を阻却されるかについてであるが、パワハラに該当するかどうかは、B代表らのC組合員に対する言動の内容が問題になるのであり、C組合員は、B代表らとの面談を録音して証拠を残していることから、不正アクセスをしなければパワハラ<sup>(ママ)</sup>の証拠を保全できないという事情は認められず、必要性や相当性を欠くものであり、法的に是認されるものではない。

b また、C組合員のチャット閲覧行為は、法人の就業規則の以下の規定に違反及び該当する。

①第26条2項(3)

同条項は、法人の従業員アクセス権限のない法人事業所情報への無断アクセス行為を禁じているところ、C組合員は、D社員のパソコンを使うことによって、法人の幹部社員しかアクセスできないサイトにアクセスし、法人の情報を取得している。

②第61条(11)

同条項は、法人の機密事項、特定個人情報及び個人情報に関する事項を不正に取得したことを懲戒事由として規定しているところ、C組合員は、D社員専用のパソコンを使って、法人の幹部社員しかアクセスできないサイトにアクセスし、その画面に顕出された情報を写真撮影しているのであるから、就業規則第61条(11)に該当する。

③第61条(12)

同条項は、法人に属するコンピューター、電話(携帯電話を含む)、ファクシミリ、インターネット、電子メールその他の備品を無断で使用し、会社に相当の損害を与え若しくは与える恐れを生じさせたことを懲戒事由として規定している。C組合員は、D社員専用のパソコン(法人所有)を使って、法人の機密情報を取得し、外部に漏洩の危険性を惹起しているのであるから、就業規則第61条(12)に該当する行為である。

④第61条(22)

同条項は、その他前各号に準ずる行為があったことを懲戒事由として規定する。C組合員の行為は、「不正アクセス行為の禁止等に関する法

律」第2条第4項第1号に該当するものであり、不正アクセスによって、法人の機密情報が外部に流出し、法人の信用が毀損される恐れを生じさせた以上、第61条（18）の懲戒事由と同等以上の事態を招いたものといえるのであり、就業規則第61条（22）に該当する。

#### イ 支配介入について

組合は、法人が組合の運営等の活動を阻害したと主張するが、法人とC組合員とが本件退職合意をしたことによって、組合に如何なる支障が生じたのか、その具体的内容が不明である。

法人は、令和3年8月2日、E弁護士 の提案を受け、C組合員と本件退職合意をしたのであり、以下論じるように、法人の対応に組合の運営等活動を阻害する事情は認められない。

#### (ア) 労働協約の不存在

組合は、法人が令和3年8月2日にC組合員と面談し、C組合員に弁明の機会を与えたことについて、事前に連絡がなかったことを問題視するが、本件不正アクセスに関するC組合員の動機等を確認し、C組合員の言い分を聴くことは、法人内の手続きである。特に、組合と法人との間には、組合員の懲戒処分に関する労働協約も存在しない以上、法人が組合に事前に連絡し、組合と協議をしなければならない義務はない。

#### (イ) 組合に相談をする機会を与えなかった行為について

法人は、C組合員が不正アクセスをしている客観的証拠がある中、C組合員に弁明の機会を与え、その機会に自身の言い分を述べるかどうかの判断をC組合員に委ねたに過ぎない。

組合は、C組合員が組合に相談する機会を与えなかったことを問題視するが、3.8.2面談後、C組合員は組合に相談し、不正アクセスに起因する退職届についても法人に団交申入れがあり、法人はその団交に応じているのであるから、組合が主張する支配介入は認められない。

#### (ウ) 組合の立場への配慮

組合は、E弁護士がC組合員に対し、団交をやめることを組合に話をするよう述べたことが、組合の労働組合としての運営等活動を阻害するものであると主張するが、かかる主張は曲解というべきものである。

E弁護士は、法人とC組合員が本件退職合意をしたことを受け、この合意により法人とC組合員の間の問題が終局的に解決したのであれば、団交は必要なくなったことを組合に説明するよう求めたものである。C組合員に対して団交をやめるよう言ったのではなく、組合に対して団交の必要性がなくなったこと

を説明するよう求めたのは、組合に対する配慮である。

組合は、C組合員から本件退職合意のことを聞き、団交を取りやめることを反対し、その結果、令和3年8月20日、法人と団交を行っているのであり、組合の労働組合としての活動に何ら支障は生じていない。

#### (エ) 本件退職合意の任意性

前述のとおり、法人は、令和3年8月2日にC組合員と面談を行い、本件不正アクセスについて、C組合員に告知聴聞の機会を与え、その動機等を確認した。そして、E弁護士の仲介で、C組合員から退職の申出があったことから、その申出を受け、本件退職合意をすることになったものである。法人は、かかる本件退職合意の際、C組合員に対し、組合から脱会するよう求めたことはなく、組合の組合活動に支障が生じるようなことはしていない。

### 第6 争点に対する判断

1 争点(法人が、令和3年8月2日をもってC組合員を合意による退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

(1)まず、法人が、3.8.2面談においてC組合員から退職届を受け取るに至ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

組合は、法人が、C組合員が労働組合への加入を検討し、実際に組合に加入し、その正当な行為をしたことの故をもって、刑事告訴と懲戒解雇の恫喝の下で本人の真意に反して退職届を提出させたことが不利益取扱いに当たる旨主張するので、以下検討する。

ア はじめに、3.8.2面談に至るまでの状況についてみる。

組合は、3.7.15面談でC組合員が労働組合への加入を検討する旨を通知した直後からB代表がC組合員を排除するために露骨に動き始めた旨主張し、法人は、B代表は、3.7.15面談において、C組合員の組合加入を示唆するような発言をしたことを覚えておらず、その後、録音を聴き、反訳を見てその発言があったことを知ったものである旨主張するので、以下検討する。

(ア) 3.7.15面談前の状況についてみる。

前記第4.3(1)イ、ウ認定によれば、①3.4.6面談において、B代表が、顧問先からC組合員のクレームが来ていることを指摘したほか、前年4月にC組合員が担当を持ちたいと言ったのに、7月の終わりにはこれ以上担当はいらないと言ったことを指摘したうえで、双方でやり取りがあった後、B代表が、「Cさんと今、信頼関係ゼロやからさ。」と述べ、C組合員は「私もすみません。そうやって捉えられてしまうとゼロですね」と述べたこと、②3.7.14面談

において、(i) D社員が、C組合員は顧問先を担当して窓口を持つという業務は今のところ持たせられないと考えており、できる限り早く担当を移ってほしい旨、C組合員の希望があったと聞いている旨述べたのに対し、C組合員は、今後新規の仕事を振られるのはちょっと厳しいと話をしたが、既存のものを取り上げてほしいとは一言も言っていない旨述べたこと、(ii) C組合員が、ミスもしていないのに取り上げる必然性はない旨等述べたところ、D社員は、適性というものを考えたときに、お客さんの立場でコミュニケーションが取れているとかである旨等述べ、これに対し、C組合員が、取れている旨反論したところ、D社員は、それはこちらが評価する旨等述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、組合加入前の3.4.6面談において、B代表とC組合員は、お互いに信頼関係がない旨述べる等対立している様子がうかがわれ、その後の3.7.14面談におけるD社員とC組合員とのやり取りをみても、法人はC組合員の就労態度等に問題があると考えているところ、その法人の評価とC組合員本人の認識には大きな隔たりがあるとみることができる。したがって、法人とC組合員の関係は、互いに不信感を抱いていたといえる。

(イ) 次に、3.7.15面談とその後の状況についてみる。

前記第4.3(1)オ認定によれば、3.7.15面談において、B代表はC組合員に顧問先の担当を持ってもらうことができない理由を5点挙げ、その後のやり取りにおいて、C組合員が、自らの認識等を述べた上で、それらの評価が主観的にされるのであれば、「組合も含めて考えないといけないかなっていうのは」と述べ、これに対し、B代表が、「いいんじゃない。」と述べたことが認められる。以上のことからすると、3.7.15面談において、C組合員は、組合加入を検討している旨ほのめかしてはいるものの、具体的に組合に加入した旨を通知しているものではない。その他、B代表が、C組合員が労働組合に加入する可能性を具体的に認識し、その対応を検討していたと認めるに足る事実の疎明はない。

したがって、同面談のC組合員の発言のみをもって、法人が、C組合員が労働組合に加入すると認識していたとまではいえない。

そうすると、前記第4.3(2)ア認定のとおり、法人は、令和3年7月28日に3.7.27組合加入通知を受け取ったところ、この通知によって、C組合員の組合への加入を認識したとみることができる。

(ウ) 次に、3.7.28組合加入通知前後の状況についてみる。

組合は、3.7.28組合加入通知及び3.7.28団交申入れ直後、法人がC組合員の

行為を監視することを目的に小型防犯カメラを設置した旨主張し、一方、法人は、法人がC組合員のチャット閲覧行為の事実を知り、調査を開始したのは令和3年7月21日であり、事実を明らかにするため小型防犯カメラを購入したのは同月25日であって、C組合員の組合加入時期に先行すると主張する。

前記第4. 3(1)カ、キ、(2)ア、イ、ウ、エ、オ認定によれば、①令和3年7月21日、D社員が出社していない時間にログイン履歴があり、その時間に出社していたのはC組合員のみであったことが判明したこと、②法人が、同月25日及び同月27日、ネットショップにおいて小型防犯カメラを注文し、2台の小型防犯カメラはいずれも同月27日にショップから発送されたこと、③同月28日、C組合員が、法人に対し、3.7.27組合加入通知書及び3.7.27団交申入書を手交し、同日の夜、法人がD社員の座席の後ろに小型防犯カメラを設置したところ、同月29日、C組合員のチャット閲覧行為が同カメラに録画されていたこと、④同年8月1日の夜、法人が再度、小型防犯カメラを設置したところ、同月2日の朝、C組合員のチャット閲覧行為が同カメラに録画されていたこと、⑤同日、法人が、C組合員がD社員のパソコンに不正にログインしている等として、3.8.2面談を行ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、確かに、法人は、3.7.28組合加入通知があった後、小型防犯カメラを設置しているが、同カメラは、3.7.28組合加入通知がある前の令和3年7月25日及び同月27日に注文され、同月27日にショップから発送されており、その経緯から、法人が同月28日の夜に小型防犯カメラを設置したのは同日に当該小型防犯カメラが到着したからであるとみるのが相当であり、当該行為はC組合員の組合加入公然化と直接的に関係していたとまでいうことはできない。

また、前記(ア)判断のとおり、3.4.6面談以降、法人とC組合員には信頼関係がない様子がうかがえるところ、このような状況下において、令和3年7月21日の社内チャットのログイン履歴があった時間に出社していたのがC組合員であったことが判明したことから、法人が、C組合員に対するチャット閲覧行為の疑いを持ち、その確証を得るために小型防犯カメラを設置したものとみることができ、法人の当該行為は不自然なものではないといえる。

(エ) 以上のとおり、法人がC組合員の組合への加入を認識したのは、令和3年7月28日に3.7.27組合加入通知書を受け取った時点であるといえ、また、小型防犯カメラを設置した法人の行為は不自然なものではないといえることから、3.7.15面談でC組合員が労働組合への加入を検討する旨を通知した直後から、C組合員を排除するために法人が動き始めた旨の組合の主張は採用できない。

イ 次に、3.8.2面談における法人とC組合員のやり取りについてみる。

組合は、3.8.2面談において、①法人が、「組合に入って私は悪くないから闘うということをされていることに対して、ものすごいショックなわけ。」、「労働組合もそこは守れないと思うんですよ。」と告げるなど、組合を嫌悪し忌避する不当労働行為意思を示した旨、②さらに、法人が、その意思に基づき、C組合員に懲戒解雇、刑事告訴する旨を告げて、退職合意の二択を迫り、その結果、C組合員が退職届を提出することになった旨、を主張する。

(ア) 前記第4. 3(2)オ(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)認定のとおり、3.8.2面談において、①法人からチャット閲覧行為について事実確認と弁明の機会を与える旨告げられたC組合員は、返事を保留にし、組合を含めて相談させてほしい旨申し出たこと、②C組合員が、証拠を見てよいか尋ねたところ、B代表は、小型防犯カメラの映像をC組合員に見せたこと、③法人は、C組合員の対応によっては刑事事件として警察に相談しなければならず、懲戒処分については、弁明の機会は今日のみであり、相談する人がいて今は答えられないのであれば、弁明の機会を自ら放棄したことになる旨述べたところ、C組合員は、チャット閲覧行為を認め謝罪したこと、が認められる。

(イ) 次に、前記第4. 3(2)オ(コ)、(サ)、(セ)、(ソ)認定によると、チャット閲覧行為を認めたC組合員に対し、法人は、①刑事事件としても、法人における懲戒の問題にもなる旨説明し、「さすがの労働組合もそこは守れないと思うんですよ。」と述べたこと、②「組合が入って来て大変やとか、そういうことを言ってるんじゃないのよ。」と述べた上で、懲戒解雇は避けた方が良い旨等述べて説得したこと、③「3年、4年近くいろんなことでやって来た人間がこんなことをして、しかも組合に入って私は悪くないから闘うということをされてるということに対して、ものすごいショックなわけ。」と述べたことが認められ、これらの法人の発言は、組合の存在を十分に意識したものであったとみることができる。

(ウ) しかしながら、前記ア判断のとおり、3.7.28組合加入通知以前から、法人は、C組合員の就業態度等に問題があると考えていたといえ、法人とC組合員との間で相互に不信感がある状況下で、法人が、C組合員に対してチャット閲覧行為の疑いを持ち、小型防犯カメラの映像によってC組合員の行為であることを確信したところ、C組合員の当該行為を法人が重くみたとしても不合理とまではいえず、これを理由として、懲戒処分を説明し退職を求めるに至ったというのは、C組合員の当該行為が、「不正アクセス行為の禁止等に関する法律」における「不正アクセス」や就業規則上の懲戒処分に当たるか否か、また、法人

の懲戒処分に関する手続きが適正か否かはともかく、不自然な対応とはいえない。

そうすると、法人は、前記(イ)判断のとおり組合の存在を意識しつつも、C組合員個人の行為自体を問題視して懲戒処分に関する説明を行っていたとみることができる。

(エ) 以上のとおりであるから、3.8.2面談におけるやり取りは、法人の対応が退職強要に当たるか否かはともかく、令和3年4月以降のC組合員と法人との関係を併せ考えると、C組合員に対する不信感が増大する中で起こったチャット閲覧行為を法人が重くみて対応したものとみるのが相当である。また、後記(2)イ判断のとおり、3.8.2面談における法人の発言には組合を排除するものがあったといえるものの、前記(ウ)判断のとおり、法人がC組合員個人の行為自体を問題視していたことを踏まえると、反組合的意図が決定的動機になって行われた行為であるとはいえない。

したがって、法人が、組合を嫌悪し忌避する不当労働行為意思を示し、その意思に基づき、C組合員に退職合意を迫り、退職届を提出することとなった旨の組合の主張は採用できない。

ウ 以上のことを総合判断すると、3.8.2面談において法人がC組合員から3.8.2退職届を受け取るに至ったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえないから、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

(2) 次に、3.8.2面談における法人の行為が、組合に対する支配介入に当たるかどうかについてみる。

組合は、①C組合員の組合加入通知及び団交申入れの直後に、組合に何ら連絡することなく、団交も行わずにC組合員を呼び出したこと、②3.8.2面談において、(i)C組合員に対して退職強要を行い、退職届を提出させたこと、(ii)法人がC組合員に対し、組合に相談する機会を与えなかったこと、(iii)法人が団交申入れの取下げを促したことを挙げ、これらの法人の行為が支配介入に当たる旨主張し、それに対し法人は、E弁護士の提案を受け、3.8.2面談においてC組合員と本件退職合意をしたのであり、法人の対応に組合の運営等活動を阻害する事情は認められない旨主張するので、以下検討する。

ア まず、組合主張①についてみる。

前記第4. 3(2)ア、オ認定によれば、①令和3年7月28日、組合は、B代表に対し、3.7.27組合加入通知書及び3.7.27団交申入書を手交したこと、②3.7.27組合加入通知書には、C組合員に関わる地位、身分、労働条件その他については、組合との団交において協議、決定してもらうこととなる旨、また、3.7.27団交申

入書には、(i)3.4.6面談におけるB代表の言動などC組合員に対するパワハラについて、(ii)顧問先の取上げなどC組合員の職務について、などが協議事項として記載されていたこと、③B代表及びE弁護士は、C組合員と3.8.2面談を行い、その中で、C組合員に対し、C組合員がD社員のパソコンを起動しチャット閲覧行為を行ったかについての事実確認を行い、当該行為が就業規則違反で懲戒処分の対象になる問題である旨等を述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、3.7.27組合加入通知書により、組合は、C組合員の労働条件等については組合との団交において協議、決定することを申し入れており、また、チャット閲覧行為については直接的には3.7.27団交申入書に含まれていないものの、現に組合からの団交申入れが行われていた状況において、法人は、3.8.2面談でC組合員に対し懲戒処分について言及することを予定していたにもかかわらず、C組合員一人を呼び出して、3.8.2面談を行ったのであるから、法人の行為は、組合の軽視及び活動を阻害する行為であるといえる。

イ 次に、組合主張②についてみる。

前記第4.3(2)オ(ウ)、(セ)、(ソ)、(チ)認定によれば、3.8.2面談において、(i)E弁護士が、今この場というのは、弁明の機会を与えている場である旨述べ、「でもあなたの方でね、いやいや相談する人がいるとか、あるいは今は答えられないと言うのであれば、それはそれで構いません。ただそれは、要するに、今日この弁明の機会というのを自分自ら放棄をしたという事になるから、それはそれでお考えいただきたいなと。」と述べたのに対し、C組合員が、弁明の機会は今日しか設けないということかと尋ねたところ、B代表が、「そうですよ。」と述べたこと、(ii)E弁護士が、多分B代表はこうなったら懲戒解雇しかないだろうと思っており、その点について、C組合員はどう思うのか尋ねるとともに、「さっき言ったみたいに、そこはもう、これはもう事実は事実だから認めるけれども、ただ懲戒解雇になって来るとね、それは要するにあなたにとっても傷になるし、それで争うことになれば会社だって大変だから。だからさすがの労働組合もそこは守れないと思うんですよ。」と述べたこと、(iii)E弁護士が、「こちらは要するに、今の話であなたに対して懲戒権は行使しないで話になるから、でもそれで無事解決した後にね、団体交渉が残ってたら何をやってるかわからないことになるから、そこはきちんとね」と述べたのに対し、C組合員は、「私から組合にはお話をします。」と述べたこと、(iv)E弁護士が、「ちゃんと会社との話はずいたので、それでとりあえず団体交渉はなしにしてほしいというのは、あなたの口からきちんと説明はしないといけませんよ。」と述べたのに対し、C組合員が、「もちろんです。」と述べたこと、(v)3.8.2退職届の作成に際して、

B代表が述べたとおりC組合員が記入し、3.8.2退職届を提出したこと、が認められる。

これらのことからすると、法人は、第三者に相談することで弁明の機会を逃すこととなり、かつ、弁明の機会を当日しか設けない旨、チャット閲覧行為を事実と認め、懲戒解雇となる場合に組合は守れない旨述べ、さらにC組合員に対し、団交を行わない旨の話を組合に行うよう述べており、これら法人の発言は、実質的に、C組合員に対して、組合へ相談する機会を与えず、C組合員の組合への相談意欲を失わせるものといえ、組合を排除し、C組合員に今後の組合活動を躊躇させたものとみるのが相当であり、組合の活動を阻害する行為であるといえる。

ウ 以上のことを総合判断すると、法人がC組合員を呼び出して3.8.2面談を行い、同面談においてC組合員に対し、組合へ相談する機会を与えず、団交を行わない旨の話を組合に行うよう述べた法人の一連の行為は、組合の軽視及び活動を阻害するものであるといえることから、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

## 2 救済内容

組合は、雇用継続の確認並びにバック・ペイ及びこれに対する年3分の利息相当額の支払をも求めるが、主文1をもって足りると考える。

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及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和5年12月1日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓