

命 令 書

申 立 人 F組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 G会社

代表者 代表清算人 B

上記当事者間の令和5年(不)第60号事件について、当委員会は、令和6年12月11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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋及び同船木昭夫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交付しなければならない。

記

年 月 日

F組合

執行委員長 A 様

G会社

代表清算人 B

当社が、令和5年10月11日から同月13日頃にかけて、貴組合員C氏及び同D氏に対してメッセージ等を送信したことは、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 解雇撤回及びバック・ペイ
- 2 組合脱退勧奨の禁止

3 誓約文の掲示及び手交

第2 事案の概要

本件は、①被申立人が、申立人の組合員1名を解雇したこと、②被申立人が、申立人の組合員2名に対して、申立人を誹謗中傷するメッセージ等を繰り返し送信し、申立人から脱退するよう働きかけたこと、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、令和5年10月10日付けで、組合員Cを解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2-1 令和5年10月11日から同月13日頃にかけて、代表取締役Eが組合員Cに対して送信したメッセージは、申立人に対する支配介入に当たるか。
- 2-2 令和5年10月12日から同月13日にかけて、代表取締役Eが組合員Dに対して送信したメールは、申立人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会社（以下「会社」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、介護事業を営む株式会社である。
- (2) 申立人F組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、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10名である。

2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 令和4年4月、C（以下、組合加入前も含めて「C組合員」という。）は会社の常勤職員として勤務を開始した。
- (2) 令和5年10月10日、C組合員及びD（以下、組合加入前も含めて「D組合員」という。）は組合に加入した。なお、C組合員とD組合員は親子である。
- (3) 令和5年10月11日、会社はC組合員に対し、同月10日付け「解雇通知書」（以下、「本件解雇通知書」といい、本件解雇通知書による解雇を「本件解雇」という。）を手渡した。本件解雇通知書には、「本日付けにて解雇致します。」等の記載があった。

その後、C組合員は組合執行委員長に電話をし、本件解雇通知書を手渡された旨を伝えた。連絡を受けた組合執行委員長は、会社を訪問した。

組合執行委員長は、当時、会社の代表取締役であったE（以下「E代表取締役」という。）に対し、C組合員及びD組合員は組合員である旨述べるとともに、本件解雇を撤回するよう求めた。

(4) 令和5年10月12日、組合は会社に対し、「労働組合加入通知書」を交付した。同通知書には、C組合員が組合に加入した旨の記載があった。

(5) 令和5年10月11日から同月13日頃にかけて、E代表取締役はC組合員に対し、ソーシャル・ネットワーキング・サービス上で複数のメッセージ（以下「本件メッセージ」という。）を送信した。本件メッセージには、次の記載があった。

「(略)ディサービスのスタッフもCさんが依頼した先の事見てますよ。皆んなびっくりしてますよ。いいんですか？今まで自分が一生懸命してきた信用とか全部無くなりますよ。皆んな怖いと思ってますよ。(略)」

「(略)大事な事 簡単に加入申込書書いて出してって言われて出す事は 労働組合員である以上Cさんの意思に関係無く、Cさんの全ての労働交渉が出来る事なんです。Cさんに断りも必要ないのです。怖い事です。今後Gも気をつけます。(略)」

「(略)ディサービスには絶対来ないで下さい。よくあんな人物介入させてそんな事言えるのがわかりません。皆んな動揺してます(略)Cさん犯罪歴反社会的勢力の関係者と疑われる方を介入させた意味が全くわからないみたいですね。私にこんな風に言われたとかのレベルではないんですよ。恐喝ですよ。そういう風にも解釈できます。Cさんが労働組合員である以上Cさんの意思はもう関係無くなったんですよ。CさんにAさんは別に言わなくてもいいんですよ。勝手に交渉が出来るんです。CさんがもういいですってAさんに伝えても関係ないのです。組合員である以上Cさんの労働についての権限は組合にあるように労基法上認められているんです。次の会社に行ってもずっとAさんがCさんの労働条件について介入出来るんです。娘さんもそうですよ。娘さんの会社との交渉もAさん出来るんですよ。怖い事です。(略)」

「(略)お子さんの会社にも何かあったらこのように労働組合員になった旨を会社に送りますよ。」

「こうなるとは思わなかったでしょう 了解していたなら結構です。こんな文面会社に届きます。お子さん守るとかでは無いですよ。だから言ってあげてます。お子さんが私に連絡をしているってAさんから聞いたのでメールしただけです。」

「対応しきれなかったら相談してください 全部片付けます。」

「また 次の転職先の会社に対して告知義務ありますよ。」

「自分は労働組合員である事を入社前に告知義務設けているか Gも就業規則確認します。書いて無ければ大変だ気がついて良かったです。」

「昼にAさんに連絡をします。Aさんに一任しているかだけ返答お願い致します。正直な気持ちで結構です。それを持って最後の連絡になります。」

「現在も労働組合員であるかないか返答お願い致します。」

「これから弁護士の方にこちらは一任させていただきます。回答がないようであれば失礼致します。一緒に仕事した事もあり色々とおせっかいな事言いました。申し訳ありませんでした。今後 ご連絡も致しませんのでよろしくお願い致します。」

- (6) 令和5年10月12日から同月13日にかけて、E代表取締役はD組合員に対し、複数のメール（以下「本件メール」という。）を送信した。本件メールには、次の記載があった。

「(略) Dさんも(略) F組合の組合員であり親子共々に組合員であると代表のA様より伺っております。

お母さんの代理人として交渉を開始されております。(略) F組合のA様にお任せされておりますか？

個人情報保護の問題もありますので確認させていただきます。(略)」

「情報社会の中、犯罪歴のある人物、反社会の関係者を思わせる人物に依頼をして、会社に取り込み 何かを要求する事はいかがですか 自分だけではなく、ディサービスの職員は、依頼の犯罪歴などを見て怖がってます。

犯罪歴のある方、反社会の関係者を窓口を立てるのは恐喝のような事は社会的にどうか冷静に考えて下さい。(略)

今、やられている事は、反社ややくざ、(略)を使って会社に取り込んでいるのと同じです。

こういう団体、犯罪歴のある方、反社会の関係者を使って会社に対して要求することはいかがですか 常識的に考えて下さい。Dさんもある程度の企業にお勤めだったと思います。

これからいく企業で会社の大小ことは別にして、具体的な内容を知らない方が見れば どうですか 犯罪歴のある人、反社会の関係者を会社にいかして、要求をする。

Dさんもそういった団体に所属されたと伺いましたが、企業は外部の労働組合に所属した場合 人事部は確認しますよ。今、インターネットの情報社会ですから入社のアオリエンテーションの際、労働組合の加入情報聞く企業もありますよ。嘘かけばあとで問題になります。(略)

お勤め先の会社の人事部はどう思います。正気ではないです。

本当にそんな労働組合に所属していいんですか 名簿出回りますよ。何の利益があります。(略)

お母さんにも言いましたが、こちらの弁護士に自分が言いたい事、例えば対価で

も結構です。

こうして欲しいとか伝えて話を聞いて頂いたらどうですか それかDさんと自分が対面して話し合いをするのも結構です。お母さんから希望を聞いて摺合せする事もいいです。(略)

会社の指示に何度も従わないのが解雇理由です。みんな言ってますが、会社に対して、あのような人を入れて話をするのは正常な事ですか タイムカードもあの団体にお渡しされている事も聞いてます。今度は何ですか 色々資料を用意して渡すのも聞いてます。

そういった事や自分の発言なども色々、あの方達に代理をお願いしているみたいです。

お母さんは自分がしている事、対応方法をもっと考える必要があります。この問題が終わり冷静に考えれるようになった時自分がとんでもない事をしたとわかれると思います。(略)

ああいう方たちと関係を持つのはよくないと思います。(略)

今回の件と解決したあの方々の対価は何ですか Dさん そんな無償でやる方が居ますか(略)

Dさんしかお母さんに説得できる人は居ません。(略)

会社として、お母さんは犯罪歴のある方、もしくは反社会の関係者に交渉代理人として連れてきたとの認識です。(略)

最後に、Dさんと私で話をして摺合せして解決していくのも可能です。お母さんは感情的になるので落ち着いた話が出来るとはわかりません。

お母さんは少し認識が違います。おおごとになっていないと思われているようですが、犯罪歴のある方、反社会の関係者を連れて自分の代理人にしたことは 既に大事になってます。(略)

そちらの住宅の保証人にもなってます。保証人にもうなる事もないので、こちらの問題も解決して下さい。(略)

こちらの話もお互い納得して解決しませんか 裁判してもあのような人物に
(ママ)
依頼ことが一般的には恐喝に近い行動であると判断があるかと思います。

今ならお互い穏便に対応出来ます。きちんと和解書が必要であれば、お互い確認して作成します。

Dさんにメールするのも最後にします。どうされるか返答をお願いします。」

(7) 令和5年10月14日、E代表取締役は組合執行委員長に架電し、本件解雇は撤回しない旨述べた。

(8) 令和5年10月16日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本

件申立て」という。)を行った。

3 本件申立て後の経過について

- (1) 令和5年10月18日、会社は組合に対し、C組合員あての「通知書」をファクシミリで送信した。

当該通知書には、①C組合員に対する解雇を撤回する旨、②同月23日から通常どおり出勤してほしい旨、③同月11日以降、C組合員が会社の都合で出勤できない期間が生じたことは申し訳ない旨、④その間の賃金は支払う旨の記載があった。

- (2) 令和5年10月19日、組合は会社に対し、ファクシミリで文書を送信した。

当該文書には、会社のパワハラによりC組合員の心身がかなり弱っている旨、同年10月23日の出勤は難しいと思われるので、有給休暇を使用し、同日から同年11月15日まで休ませてもらう旨の記載があった。

第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1 (会社が、令和5年10月10日付けで、C組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア C組合員に対する解雇は不当である。

会社はC組合員の令和5年10月10日午後の利用者への対応で解雇を決意した旨主張するが、C組合員の弁明を聞くこともなく一方的な解釈をもって本件解雇通知を急いだ。異常で悪意に満ちた解雇通知といわざるを得ない。

イ C組合員が組合員であることを会社に通知したのは、令和5年10月11日であるから、本件解雇通知は、組合員であるが故の解雇通知には当たらない。

しかし、組合がE代表取締役に対し、C組合員が組合に加入していることを告げ、解雇を撤回するよう申し入れた後のE代表取締役の対応は、常識を逸脱した強烈なメール・ライン攻撃でありパワハラ行為である。その結果、C組合員は適応障害となった。この点は組合員であるが故の不利益である。

(2) 被申立人の主張

本件解雇の理由は、従前から会社の指揮命令をC組合員が守らないことが複数あり、会社が警告してきたところ、C組合員が施設利用者に衣服を無断で手交することを繰り返したことによるものであり、C組合員が組合に加入したこととは全く無関係である。

しかも、C組合員への解雇通知の時点で、会社はC組合員が組合に加入したことを知らないのであるから、組合加入を理由とした解雇を行うことは不可能である。

したがって、本件解雇はC組合員が組合員であることを理由にした不利益取扱いには該当しない。

- 2 争点2-1（令和5年10月11日から同月13日頃にかけて、E代表取締役がC組合員に対して送信したメッセージは、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2-2（令和5年10月12日から同月13日にかけて、E代表取締役がD組合員に対して送信したメールは、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

E代表取締役は、C組合員及びD組合員が組合に加入したことを知ると、両名に対して、組合を誹謗中傷するメッセージやメールを繰り返し送信し、組合からの脱退を勧めた。かかる行為は、悪質な組合つぶしであり、組合に対する支配介入に当たる。

（2）被申立人の主張

本件メッセージ及び本件メールには、組合を脱退するように唆す表現は存在せず、会社は、C組合員及びD組合員に組合を脱退させるような働きかけをしていない。

また、本件メッセージ及び本件メール以降は、一切同様のメッセージ等を送信しておらず、会社において、それを行う意思もなく、現在においてそのようなことを行う必要性も見当たらない。

会社が送信した本件メッセージ及び本件メールは、E代表取締役が組合についての自己の評価、意見を伝えたものであり、仮に、表現が若干感情的なものになっていたとしても、組合に対する違法な支配介入行為であるとはいえない。

第6 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、令和5年10月10日付けで、C組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について、以下判断する。

- （1）前記第4. 2（3）認定によると、①令和5年10月11日、会社はC組合員に対し、本件解雇通知書を手渡し、本件解雇を行ったこと、②その後、組合執行委員長は、会社を訪問し、E代表取締役に対し、C組合員及びD組合員は組合員である旨述べるとともに、本件解雇を撤回するよう求めたこと、が認められる。

これらのことからすると、本件解雇は、組合が会社に対してC組合員は組合の組合員であることを通知する前に行われたのであるから、組合員であることを理由としたものでないことは明らかである。

したがって、その余を判断するまでもなく、会社が、令和5年10月10日付けで、C組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

- （2）なお、組合は、組合がE代表取締役に対し、本件解雇を撤回するよう申し入れた後の同人の対応により、C組合員は適応障害になったとし、この点は組合員であるが故の不利益である旨主張する。これは、最終陳述において初めて主張されたものであり、時機に遅れた主張である上、争点1に関する主張とは認められない。

(3) 以上のとおりであるから、この点の組合の申立ては棄却する。

2 争点2-1 (令和5年10月11日から同月13日頃にかけて、E代表取締役がC組合員に対して送信したメッセージは、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) 労働組合法第7条第3号は、使用者に対し、労働者が労働組合を結成し、もしくは運営することを支配し、もしくはこれに介入すること等を不当労働行為として禁止している。

したがって、労働組合に対する使用者の言論が組合員に対し威嚇的效果を与え、労働組合の組織、運営に影響を及ぼすような場合は支配介入となるというべきである。

この点につき、会社は、本件メッセージはE代表取締役が組合についての自己の評価、意見を伝えたものであり、組合に対する違法な支配介入行為ではない旨、本件メッセージには、組合を脱退するよう唆す表現は存在せず、会社はC組合員に組合を脱退させるような働きかけをしていない旨主張するので、以下検討する。

(2) 前記第4. 2(5)認定からすると、確かに、本件メッセージには、組合からの脱退を促す直接的な表現は見当たらない。しかしながら、本件メッセージには、「ディサービスのスタッフもCさんが依頼した先の事見てますよ。皆んなびっくりしてますよ。いいんですか？今まで自分が一生懸命してきた信用とか全部無くなりますよ。皆んな怖いと思ってますよ。」、「ディサービスには絶対来ないで下さい。よくあんな人物介入させてそんな事言えるのがわかりません。皆んな動揺してます」、「Cさん 犯罪歴 反社会的勢力の関係者と疑われる方を介入させた意味が全くわからないみたいですね。私にこんな風に言われたとかのレベルではないんですよ。恐喝ですよ。」との記載があることが認められる。

かかる記載は、C組合員が組合に加入したことに対する非難や、組合に対する極めて否定的な評価を前提として本件解雇に組合が関与することを非難するものである。このことに、前記第4. 2(3)、(5)認定のとおり、本件メッセージが送信されたのが、組合執行委員長がE代表取締役にC組合員が組合員であることを伝えた直後であること、E代表取締役は会社の代表者という立場にあることも併せ考えると、本件メッセージがC組合員に与える影響は大きく、C組合員が組合に所属し続けることについて心理的な圧力を受けることは容易に推認できるのであるから、本件メッセージは、C組合員に対して威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすものとみるのが相当である。

(3) なお、会社は、本件メッセージ以降は、一切同様のメッセージ等を送信していない旨主張するが、このことをもって、本件メッセージを送信したことが免責される

ものではない。

(4) 以上のとおりであるから、令和5年10月11日から同月13日頃にかけて、E代表取締役がC組合員に対して本件メッセージを送信したことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

3 争点2-2 (令和5年10月12日から同月13日にかけて、E代表取締役がD組合員に対して送信したメールは、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。

前記第4. 2(6)認定によると、本件メールには、「こういう団体、犯罪歴のある方、反社会の関係者を使って会社に対して要求することはいかがですか 常識的に考えて下さい。Dさんもある程度の企業にお勤めだったと思います。」、「お勤め先の会社の人事部はどう思います。正気ではないです。」、「本当にそんな労働組合に所属していいんですか 名簿出回りますよ。」、「お母さんにも言いましたが、こちらの弁護士に自分が言いたい事、例えば対価でも結構です。こうして欲しいとか伝えて話を聞いて頂いたらどうですか それかDさんと自分が対面して話し合いをするのも結構です。お母さんから希望を聞いて摺合せする事もいいです。」、「お母さんは自分がしている事、対応方法をもっと考える必要があります。この問題が終わり冷静に考えれるようになった時自分がとんでもない事をしたとわかると思います。」、「ああいう方たちと関係を持つのはよくないと思います。」、「Dさんしかお母さんに説得できる人は居ません。」、「今ならお互い穏便に対応出来ます。」との記載があることが認められる。

かかる記載は、D組合員が組合に加入したことを非難し、組合に所属し続けることについて心理的な圧力を与えた上で、D組合員に対して、組合を通さず、直接会社と交渉するよう働きかけたものであるのだから、本件メールは、組合とC組合員及びD組合員との間の分断を図るものである。

以上のとおりであるから、本件メールは、D組合員に威嚇的效果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼすものとみるのが相当である。

したがって、令和5年10月12日から同月13日にかけて、E代表取締役がD組合員に対して本件メールを送信したことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

4 救済方法

組合は、①組合脱退勧奨の禁止、②誓約文の掲示及び手交を求めるが、主文1をもって足りる。

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6年12月13日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓