

命 令 書

申立人 H組合

代表者 執行委員長 B

被申立人 J会社

代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和6年(不)第22号及び同年(不)第41号併合事件について、当委員会は、令和7年8月20日及び同年9月10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、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三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

H組合

執行委員長B様

J会社

代表取締役 D

当社が、貴組合及び大阪府労働委員会に対し、令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面、同日付け「欺罔行為」と題する書面、同年12月8日付け「質問状」、同月15日付け「質問状(II)」及び同6年1月12日付け「質問状(III)」を電子メールで送信したことは、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 団体交渉応諾
- 2 申立人に対し誹謗中傷を繰り返したことへの謝罪
- 3 申立人文書が犯罪行為に当たるなどと脅迫したことへの謝罪
- 4 申立人執行委員長及び組合員1名を告訴したことへの謝罪及び告訴の取下げ
- 5 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

本件は、①申立人が、組合員1名を自然退職としたことの撤回等を求めて団体交渉を申し入れたのに対し、被申立人が団体交渉に応じなかつたこと、②被申立人が、申立人及び当委員会に対し、申立人の要求書の内容は犯罪行為であるなどの表現がある誹謗中傷文書を送付したこと、③被申立人が申立人執行委員長及び当該組合員1名を刑事告訴したことが、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 令和5年6月13日付け「組合加入通知並びに団体交渉申入書」及び同年10月10日付け「要求書」による団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。
①当委員会のあっせんの際に、令和5年7月14日付け「意見書」、同月23日付け「意見書(II)」及び同年9月7日付け「意見書(III)」を当委員会に提出したこと。
②組合及び当委員会に対し、令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面、同日付け「欺罔行為」と題する書面、同年12月8日付け「質問状」、同月15日付け「質問状(II)」及び同年1月12日付け「質問状(III)」を電子メールで送信したこと。
- 2 被申立人による次の行為は、申立人に対する支配介入に当たるか。
①令和5年7月14日付け「意見書」、同月23日付け「意見書(II)」及び同年9月7日付け「意見書(III)」を当委員会に提出したこと。
②組合及び当委員会に対し、令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面、同日付け「欺罔行為」と題する書面、同年12月8日付け「質問状」、同月15日付け「質問状(II)」及び同年1月12日付け「質問状(III)」を電子メールで送信したこと。
- 3 令和6年1月から同年5月頃までのいづれかの時点において、被申立人が申立人執行委員長B及び申立人組合員Eを刑事告訴したことは、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J会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、知的財産権及びその権利化に関する企画、研究、著作、相談、指導、戦略的助言等を行うことを目的とした株式会社である。
 - (2) 申立人H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300名である。

2 当委員会でのあっせんが成立するまでの経緯について

(1) 令和3年12月28日、会社従業員E（以下、組合加入前も含め「E組合員」という。）は、会社に対し、「休職届」を提出し、同4年1月1日から同月31日まで休職することを希望する旨、診断書は追って送付する旨等を届け出た。その後、E組合員は、会社に対し、同年1月5日付けの「診断書」を提出した。同診断書には、「傷病名」として「うつ病」との記載が、また、「附記」として、同日から向後、約1か月間の自宅療養を要する旨等の記載があった。

以後、E組合員は、令和5年3月まで、毎月、「休職届」及び診断書を会社に提出した。

(2) 令和4年11月、E組合員は会社に対し、文書（以下「4.11文書」という。）を送付した。4.11文書には、主治医からリワークプログラムへの参加を勧められ、参加することになった旨、復職を段階的に目指している旨を記載した上で、①病院から、E組合員が休職となった経緯や復帰後の仕事の進め方などを、会社が記入する文書を送付するが問題はないか、②①の文書の送付先やE組合員の復帰をいつまで待つことが可能かについて文書で回答してほしい旨等が記載されていた。

これに対し、会社は回答しなかった。

同年12月、E組合員は会社に対し、文書を送付し、4.11文書の質問事項に対し、同月16日までに書面で回答するよう依頼した。

(3) 令和4年12月25日、E組合員は会社に対し、「休職届」を提出した。同休職届には、①休職希望日として、同5年1月1日から同月31日まで、②理由として、現在、リワークプログラムに参加し、復職に向けたリハビリを行っている旨、現時点では4月末のリワーク修了を予定しているが、会社に対して行った質問の回答が未着であるため、変更の可能性がある旨の記載があった。

(4) 令和5年2月23日、E組合員は会社に対し、「休職届」（以下「5.2.23休職届」という。）を提出した。5.2.23休職届には、①休職希望日として、同年3月1日から同月31日まで、②理由として、リワークプログラムで復職に向けてリハビリを行っているが、現時点で復職できる状態にないため、③添付書類として、3月分の診断書は追って送付する旨等が記載されていた。その後、E組合員は、会社に対し、同年3月10日付けの「診断書」（以下「5.3.10診断書」という。）を提出した。5.3.10診断書には、うつ病にて通院治療中である旨、当院でのリワークプログラムに参加中である旨、修了目途は同年5月初旬であり、それまでの期間は休職が必要であると考える旨の記載があった。

(5) 令和5年3月24日、会社はE組合員に対し、「休職期間満了による雇用契約終了

のお知らせ」と題する書面（以下「5.3.24雇用契約終了通知」という。）を送付した。5.3.24雇用契約終了通知には、①E組合員は病気療養のため休職しているが、就業規則の規定により、同年3月23日をもって休職期間を満了した旨、②5.3.10診断書によれば、休職の事由は未だ消滅していないと認められるので、就業規則の規定により、休職期間満了の翌日をもってE組合員との雇用契約が終了したので、お知らせする旨等の記載があった。

(6) 令和5年4月19日、E組合員は大阪労働局に置かれている大阪紛争調整委員会に対し、あっせん申請（以下「5.4.19あっせん申請」という。）を行った。

あっせん申請の概要は、①仕事が原因でうつ病を発症し休職していたが、令和5年3月25日に、休職期間満了として雇用契約終了とする旨のお知らせを受けとった、②こちらは復職するつもりで休職期間中に何度も休職期間満了日を教えるよう要請していたが、それに回答することなく満了のお知らせを郵送してくるのは納得がないかない、③本当は復職したいが、それがダメなら、経済的・精神的損害に対する補償金として、年収400万円に慰謝料100万円を加えた500万円の支払を求めたい、というものであった。

なお、同あっせんは、被申請人が、あっせん手続に参加する意思がない旨を表明したため、打切りとなった。

(7) 令和5年6月13日、E組合員は、組合に加入了。

同日、組合は会社に対し、「組合加入通知並びに団体交渉申入書」（以下「5.6.13団交申入書」という。）及び「要求書」（以下「5.6.13要求書」という。）を送付した。

ア 5.6.13団交申入書には、①E組合員が組合に加入了ので通知する旨、②当該組合員は組合活動不慣れなため、交渉、事前協議などの窓口は組合が行う旨、③「直接、当該組合員と交渉したり、脱退を求めたり、他の職員、従業員に組合加盟の是非を問うたり、労働組合への誹謗中傷をしたり、上部組合批判、会社による第二組合結成などの組織介入、組合員に対する不利益取り扱いなどを行われますと、労働組合法違反の不当労働行為となりますのでご注意ください」、④5.6.13要求書に基づいて速やかに団体交渉（以下「団交」という。）を開催するよう申し入れる旨の記載があった。

イ 5.6.13要求書には、次のとおり記載されていた。

「 要 求 書

下記の通り要求します。

記

1. 労働組合法、労働基準法など労働関係法を遵守されたい。

2. 就業規則、賃金規定、給与表など貴職諸規定を一部当組合へ手交されたい。
3. Eの自然退職は不当であるので、撤回されたい。
 - a. Eは数度にわたり休職期間満了について問い合わせており、復職に向けてリワークプログラムに取り組んでいたところである。休職の期限について全く回答せず2022年3月24日突如期間満了による退職を通告するのは不当である。
 - b. 2021年12月^(マヤ)前末の復職に関する面談において、「普通の人が風邪で年に何回か休む程度」（以下完全復帰）まで回復することを求められたが、厚労省の「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（以下手引き）によれば、段階的な業務復帰などの配慮が求められているところであり、完全復帰を前提として休職を続けさせたことは手引きに照らしても適切とは言えない。

以上」

(8) 令和5年6月15日、組合と会社との間で、以下のようやり取りがあった。

ア 会社は組合に対し、電子メール（以下「5.6.15会社メール1」という。）を送信した。

5.6.15会社メール1には、5.6.13団交申入書及び5.6.13要求書を受領した旨、本事案の申入れに際し、まずは組合がE組合員から委任されたことを示す書面を郵送してほしい旨、委任状を確認した後、改めて回答する旨の記載があった。

イ 組合は、前記アのメールに対する返信メール（以下「5.6.15組合メール1」という。）を送信した。

5.6.15組合メール1には、労働組合であるので委任という形式で契約を結ぶわけではない旨、したがって、委任されたことを示す書面はない旨、労働組合と会社との話合いは団交であり、個人の代理として組合が話合いに臨むわけでもない旨、その上で、加入の有無を確かめたいという趣旨であると理解し、組合加入書のコピーを添付する旨の記載があった。また、5.6.15組合メール1にはE組合員の組合加入書が添付されていた。

ウ 会社は、前記イのメールに対する返信メール（以下「5.6.15会社メール2」という。）を送信した。

5.6.15会社メール2には、今後の話合いにE組合員の個人情報が含まれるため、本事案に関する委任状を提出してほしい旨、当該書面を提出しない場合は、対応できない旨等の記載があった。

エ 組合は、前記ウのメールに対する返信メール（以下「5.6.15組合メール2」という。）を送信した。

5.6.15組合メール2には、組合加入書以外の書面はない旨、E組合員は既に自然退職を通告され、収入を失った状態であり、迅速な解決が必要である旨、早急に団交に応じない場合は団交拒否と認識する旨等の記載があった。

(9) 令和5年6月21日、組合は大阪府に対し、団交応諾を調整事項とする集団調整の要請を行った。

(10) 令和5年6月30日、会社は組合に対し、電子メール（以下「5.6.30会社メール」という。）を送信した。

5.6.30会社メールには、組合から申し入れられた団交に関し、本件事案に「労働委員会」が関与する場合には、誠実に対応する旨を大阪府労働環境課に対して伝達済である旨、E組合員との雇用契約は既に終了している旨、就業規則に基づく雇用契約終了が違法であるとの認識であれば、労働委員会のあっせんの場で主張してほしい旨、当方では訴訟を前提に対応する旨、ちなみに、本件交渉時に必須の個人情報には、刑事案件等の可能性に関する重大情報も含むので、組合に委任状の提出を求めた次第である旨等の記載があった。

(11) 令和5年7月6日、組合は当委員会に対し、団交開催及びE組合員の復職を調整事項とするあっせん（令和5年（調）第11号。以下「5(調)11号事件」という。）を申請した。

(12) 会社は、令和5年7月14日付け「意見書」（以下「5.7.14意見書」という。）を当委員会に提出した。

5.7.14意見書には、5(調)11号事件について、会社は次のとおり意見を述べると記載した上で、「第1. 退職に至った経緯」、「第2. 被申請者の意見」、「第3. 申請者の理不尽な要求」、「第4. 団体交渉権の悪用又は濫用」、「第5. 雇用契約書の誠実遵守」、「第6. 申請者による非対等の要求」、「第7. 狡猾な心証操作」及び「第8. 労働組合の役割」と題して、それぞれについての会社の見解等が記載されていた。このうち、「第7. 狡猾な心証操作」の中で、「申請者は、団体交渉権を悪用して、法的根拠を示さず、または表面的な理由をわずか二つ挙げるにとどめ、敢えて意図的に『あいまいに表現』して、ターゲットとなる事業者を、威嚇もしくは威圧して、脅威を与え、混乱に陥れるというものです。」、「申請者のビジネス手法は、一見すると労働者への弱者救済を装って立ち振る舞うが、その実態は組合費及び成功報酬を追求する「利益追求団体」として活動し、団体交渉権を濫用しています。」との記載があった。

(13) 会社は、令和5年7月23日付け「意見書〔II〕」（以下「5.7.23意見書」という。）を、当委員会を宛先とする電子メール送付により提出した。

5.7.23意見書には、5(調)11号事件について、会社は次のとおり意見を述べる旨、

5. 6. 13要求書に記載された核心的要件は、「3. a.」及び「3. b.」の2点であるが、どちらも不正行為に基づき付けられた要件であるので、要件内容を拒否する旨を記載した上で、5. 6. 13要求書に対する会社の見解等が記載されていた。この中で、「労働組合が組合員の『触法行為』や『不正行為』(略)を咎めて糺すのではなく、労働組合が率先して不正行為等を煽り、たき付け、援護するという社会、このような申請者(労働組合)の要件が受け入れられる国家であれば、日本の『社会保険制度』はいずれ崩壊します。」との記載があった。

- (14) 会社は、令和5年9月7日付け「意見書〔III〕」(以下「5. 9. 7意見書」といい、5. 7. 14意見書、5. 7. 23意見書及び5. 9. 7意見書を併せて「会社提出意見書3通」という。)を、当委員会に対して電子メールで送信した。

5. 9. 7意見書には、5(調)11号事件について意見を述べる旨、本件事案は、労働問題であるが、同時に労働問題に絡めた労働組合の詐欺事件及び恐喝事件でもあるので、これらについて以下に立証する旨記載した上で、①5. 6. 13要求書の欺罔行為として、(i)5. 2. 23休職届では「現時点で復職できる状態にないため」と記載されていることからE組合員に復職の意思がなかったことは明確である旨、(ii)5. 3. 10診断書によれば、令和5年5月初旬までの期間は休職が必要であると診断されており、当時のE組合員は労働できる健康状態ではなかったことが医学的にも証明されている旨、(iii)ところが、5. 4. 19あっせん申請では、E組合員は「こちらは復職するつもり」などと本人の意思表示及び診断結果と真逆の主張を述べている旨、(iv)組合は、E組合員の上記「虚偽の意思表示」に便乗し、同組合員の「真意の意思表示」及び「診断書の診断結果」とは背反して、使用者に対して自然退職の撤回及び復職を要求している旨、(v)これは、「労働組合の欺罔行為」である旨、②E組合員は休職の開始から休職期間満了までの期間中、一貫して復職は困難である旨を訴えていたが、5. 6. 13要求書において、組合は、当時復職を求めていたとする矛盾した真逆の主張、すなわち「虚偽の主張」を述べている旨、これは、労働組合による「復職が前提となって得られる収入保障」の獲得を目的として行われた「虚偽の主張」としか考えられず、これは使用者を錯誤に陥れて財産上の不正な利益を騙し取ろうと画策した労働組合の「詐欺行為」である旨、③5. 6. 13要求書の要件事項は、労働組合と組合員とが実行行為を分担し合って犯罪行為を実現しようと企てた行為であるから、実行共同正犯(刑法第60条)による詐欺未遂が成立する旨、少なくとも共謀共同正犯(刑法第60条)が成立する旨、本件事案は、労働組合の活動実態として組織として行われた犯罪であるから「組織的詐欺行為」に該当し、組織的犯罪処罰法の処罰対象にもなると考える旨、組合の要件を認めるに、社会保険は公金に絡む問題であることから、公金詐欺が成立する旨、④5. 6. 13要求書において、「就業規則、

賃金規定、給与表など貴職諸規定を一部当組合へ手交されたい」と強く要求しているが、組合の上記要求は、民間の労働組合でありながら、あたかも公的機関の職権行為であるかのように装って又は職権行為のごとく振る舞って、強権的かつ高圧的に相手に強く要求する強制行為として表現されている旨、「団体交渉権」の付隨的な要求程度を大幅に超えた不当に高圧的で過剰な要求でありながら、要求事項を具体的に指摘しない「あいまい要求」である旨、これは、「団体交渉権」に便乗した威嚇行為である旨、⑤5.6.13団交申入書及び5.6.13要求書について検証すると、(i)法的根拠のない又は法的根拠を明示することなく、相手に法律行為を要求した行為、(ii)不当性の判断基準を示さずに不当性を理由に退職撤回を要求した行為、(iii)「虚偽」という不正行為を基礎として退職撤回を要求した行為、(iv)「手引き」(ガイドライン)を根拠にして「退職撤回」という重大な法律行為を要求した行為、(v)言葉のトリックを駆使して心証形成を操作した行為、(vi)現実に直面していない仮想の問題について、文書の中央部に過剰で過激な「注意書き」を多数並びたてて、相手方に対して突然の強烈な衝撃を加えて精神的に追い込み、心証形成を操作した行為、(vii)民間の労働団体でありながら、あたかも公的機関の職権行為であるかのように装って、又は職権行為のごとく振る舞って、相手を錯誤に陥れ、平常心を奪い、心理的に追い込んで「恐怖」させ、積極的に相手の正常な判断を誤らせようと画策した詐欺的行為、(viii)民間団体でありながら、相手に強権的かつ高圧的に強く過剰に要求する強制行為、(ix)要求書の要求事項は全て「あいまい表現」を交渉戦略としている行為、(x)要求資料を提出しないことが「悪」であるかのような印象を与える行為があり、これら(i)から(x)は「害悪の告知」である旨、⑥会社に対して強い恐怖心を与えて無理筋の要求を強引に押し通すことを目的として行われた脅迫行為である旨、⑦相手方企業を怖がらせるに十分に足りる程度の強度の恐怖を相手に与えて脅すこと、これこそが本件事案における組合の目的であり、これが組合のビジネス手法である旨、⑧5.6.13要求書に記載された自然退職の撤回要求は、「財産交付の要求」又は「財産移転の要求」であり、反抗を抑制するに至らない程度の脅迫行為である旨、「財産交付」又は「財産移転」を相手方に要求した時点で「恐喝未遂罪」が成立する旨、同時に「組織的恐喝」にも該当する旨等の記載があった。

(15) 令和5年9月12日、当委員会において、5(調)11号事件のあっせんが行われた。あっせん員は、あっせん案（以下「5.9.12あっせん案」という。）を提示し、組合と会社はともにこれを受諾し、あっせんが成立した。

5.9.12あっせん案に記載された内容は、以下のとおりである。

「

あっせん案

今次の職場復帰等をめぐる争議について、労使双方から実情を聴取し、下記のとおり、あっせん案を提示する。

記

1. 組合は、使用者が作成した意見書（2023年7月14日付け、同年7月23日付け、同年9月7日付け、証拠書類含む）を熟読したのち、使用者に対し、改めて2023年6月13日付け要求書にかかる団体交渉を申し入れるかどうかを検討し、団体交渉を申し入れるのであれば、使用者は、これに応じるものとする。
なお、申入れにあたり、E組合員は、使用者に対し、自身の個人情報を組合に開示することを認める文書を提出する。
2. 労使双方は、前項を踏まえ、誠実かつ冷静に団体交渉を開催し、本件争議の解決に努める。

以上」

3 あっせん成立後の経緯

- (1) 令和5年10月10日、組合は会社に対し、「要求書」（以下「5.10.10要求書」という。）を送付した。

5.10.10要求書には、次のとおり記載されていた。

「 要求書

下記の通り要求します。

記

1. 6月13日要求書に対して改めて回答されたい。
2. 2021年12月にEと会社が行った復職についての話し合いで話された内容に関する議事録などの記録があれば提供されたい。
3. Eの復職にあたって「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」に準拠した対応をとられたのか、とられたとすれば、具体的にはどのような配慮を考えられたのか、明らかにされたい。
4. Eの復職を前提とした協議を開始されたい。
5. 上記項目を議題とする団体交渉を早急に開催されたい。

以上」

- (2) 令和5年10月26日、組合は会社に対し、電子メール（以下「5.10.26組合メール」という。）を送信した。

5.10.26組合メールには、5.10.10要求書は手元に届いているか、団交の日程の設定をお願いする旨の記載があった。

- (3) 令和5年11月2日、組合は会社に対し、電子メール（以下「5.11.2組合メール」という。）を送信した。5.11.2組合メールには、前回の連絡から1週間経過したが、

返事をもらっていない旨、連絡を待っている旨の記載があった。

また、組合は会社に対し、同日付け「抗議文ならびに要求書」（以下「5.11.2抗議文及び要求書」という。）を送付した。5.11.2抗議文及び要求書には、「下記の内容で10月10日に要求書を送付している。本日に至るまで全く回答がない。あっせん合意に反する行為であり、強く抗議するとともに、即刻団体交渉を平良枯れるよう要求する。」と記載した上で、5.10.10要求書と同じ要求項目が記載されていた。

- (4) 令和5年11月9日、組合は会社に対し、「抗議文」（以下「5.11.9抗議文」という。）を送付した。

5.11.9抗議文には、「10月10日および、11月2日に要求書を送付している。本日に至るまで全く回答がない。あっせん合意に反する行為であり、強く抗議します。なお、1週間以内に団体交渉が開催されない場合は、労働委員会に救済申立てをします。」と記載されていた。

- (5) 令和5年11月10日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、電子メール（以下「5.11.10会社メール」という。）を送信した。

5.11.10会社メールには、5.10.10要求書に対する回答書及び添付書類を送信する旨の記載とともに、同日付け「回答書」（以下「5.11.10会社回答書」という。）、同月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面及び同日付け「欺罔行為」と題する書面などの書面が添付されていた。

ところで、5.11.2組合メールの末尾には、組合執行委員長B（以下「B執行委員長」という。）の氏名とともに、電話番号やメールアドレス等が記載されていたところ、5.11.10会社メールの組合宛てのメールアドレスは、5.11.2組合メールの末尾に記載されていたメールアドレスであった。

ア 5.11.10会社回答書には、5.10.10要求書に対して回答すると記載した上で、①令和5年9月12日大阪府労働委員会のあっせんにおける、団交の申入れに当たり、E組合員は会社に対し、自身の個人情報を組合に開示することを認める文書を提出する、との合意事項は、法的拘束力があるにもかかわらず、組合は遵守しない旨、②組合は、会社に対して法令遵守を要求しておきながら、(i)要求事項の法的根拠と理由について、何一つ明示しない、(ii)大阪府労働委員会での合意事項を無視しこれも遵守しない、との対応は、組合の矛盾と順法精神の欠落が顕著に現れている旨の記載があった。

イ 令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面の内容は別紙1、同日付け「欺罔行為」と題する書面の内容は別紙2のとおりである。

- (6) 令和5年11月12日、E組合員は会社に対し、会社が取得した同人に関する情報を組合に提供することについて同意する旨記載した「個人情報の第三者提供に関する

同意書」（以下「5.11.12同意書」という。）を提出した。

(7) 令和5年11月22日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、「使用者側の要請書」（以下「5.11.22会社要求書」という。）を電子メールで送信した。

5.11.22会社要求書には、大阪府労働委員会あっせん案の合意事項に基づいて開催される団交に下記事項を提議し、組合の回答を要求する旨記載した上で、次のような記載があった。

①5.6.13要求書「1」に関し、労働関係法のうち会社が遵守していないと認識する法律及び抵触条項を具体的に示し、理由を説明してほしい旨。

②5.6.13要求書「2」に関し、会社の内部規則、規定、内部情報等を組合に手交しなければならない法的根拠及び理由を示してほしい旨。

③5.6.13要求書「3.a.」に関し、令和5年1月乃至3月の雇用契約終了直前の事象について「休職期限無回答」と「退職撤回要求」との因果関係を説明してほしい旨、会社から無回答であったとして、それがどうして短絡的に退職撤回要求に直結するのか、その法的根拠と理由を示してほしい旨。

④5.6.13要求書「3.b.」に関し、未提出の「手引き」を直ちに提出してほしい旨、「手引き」に照らして不適切であったとして、それがどうして短絡的に退職撤回要求へ直結するのか、その法的根拠と理由を示してほしい旨。

⑤令和3年12月面談時(5.6.13要求書「3.b.」)

(i)組合員が当時復職できる健康状態にあったのか、組合の認識を説明してほしい旨。

(ii)恣意的に復職要求と休職要求を使い分けて財産上不法の利益を詐取しようと嘘を伝える行為は「欺罔行為」に該当する旨、組合の認識を説明してほしい旨。

⑥令和5年3月23日の雇用契約終了時又はその直前(5.6.13要求書「3.a.」)

(i)「休職期間満了日を事前に知ること」と「復職できる程度に病気が回復する時期」との間の因果関係について説明してほしい旨。

(ii)組合の退職撤回要求行為は、組合員が復職できる健康状態にまで回復していたとする「虚偽の事実」（欺罔行為）が前提となっている旨、健康状態が回復していたことが真実であれば、その根拠と証拠を示してほしい旨。

⑦組合は会社に金銭要求するのか、金銭要求ならば、金額、法的根拠及び理由を説明し、併せて金銭要求が刑事訴追に至らないと考える見解を示してほしい旨。

⑧法的根拠もなく相手に法律行為を強い全文命令形で要求する行為は「威嚇」を目的としたものでしかなく、加えて、民間団体でありながら公的機関の職権行為のごとく振る舞って威嚇すれば相手が「恐怖」することは必然である旨、組合の認識を説明してほしい旨。

⑨団交の開催に関し、次の取決めを提案する旨。

(i)開催場所は労使双方の合意に基づいて決定し、第三者的場所に設定する。

(ii)開催日時は、労使双方が合意した平日の午後 6 時に開始する。

(iii)不毛の議論を避けるため、「音声記録」を録音する。

(iv)出席者は、労使双方からそれぞれ 3 名を超えない人数とする。

(v)全出席者は、「身元」(氏名、在籍する全ての所属、肩書、連絡先等)を明示する。

(vi)会議室使用料は、当事者双方の費用折半とする。

(8) 令和 5 年 12 月 1 日、組合は会社に対し、「回答書」(以下「5. 12. 1組合回答書」という。)を送付した。

5. 12. 1組合回答書には、次のような記載があった。

①5. 6. 13要求書 1 について、具体的な違法行為があるという指摘ではなく、今後の団交において労働法規に則って話合いをされたいという趣旨である旨。

②5. 6. 13要求書 2 について、法的根拠はないが、法律に次いで、社内規程は話合いの共通の基盤となるものであるので、手交されたいという趣旨である旨。

③休職期間を通告しなかったことについて、E 組合員からの問合せに対して休職期限を教えなかったことは会社として誠実な対応とは思えない旨、休職中で就業規則を確認できない E 組合員からの問合せに回答しなかったことは就業規則の周知という点で疑念が残る旨、そこで一旦通知しなかった休職期限については適用せず、復職を前提とした話合いをしてはどうかという趣旨である旨。

④「手引き」については、以下のサイトからダウンロードしてほしい旨、「手引き」に沿って復職希望者に対応すべきであり、そのような対応をしていない以上、改めて対応するよう求めるというのが要求の趣旨である旨。

⑤(i)令和 3 年 12 月面談時において、E 組合員は適切な配慮があれば復職できる状態であったと組合としては考えている旨、(ii)については、会社主張の趣旨が分かりかねる旨。

⑥(i)上述のように、適切な配慮さえあれば E 組合員は復職できる状態にあったと考えている旨、それを前提とすれば、休職期間満了の期日が明らかであれば、その期日に合わせてリワークプログラムを終了することは十分に可能である旨、(ii)既に当該医師の診断を示したものと考えている旨。

⑦現在のところ復職を求めるものであり、金銭要求は考えていない旨。

⑧要求書の形式は組合に任されているところであると認識している旨、「威嚇」を伴う行為であると認識し、刑事上の問題があると考えるのであれば、適切な対処を取ることについて組合として妨げるものではない旨。

⑨(i)は了解した旨、(ii)は了解した旨、但し、時間については多少の変更がある

ことは認めてほしい旨、(iii)は了解した旨、(iv)は了解した旨、(v)について、組合からの出席者はB執行委員長とE組合員の予定である旨、当日名刺を手交する旨、(vi)について、団交応諾義務は会社にあるので、会社で会議室の費用は負担してほしい旨、会社で費用負担できない又は場所が用意できないということであれば、(i)とは齟齬を来すが、組合の会議室を提供する旨。

- (9) 令和5年12月8日、会社は、組合を宛先、当委員会をC Cとし、「質問状」（以下「5.12.8質問状」という。）を電子メール（以下「5.12.8会社メール」という。）で送信した。

5.12.8質問状には、5.12.1組合回答書に対する質問状を送信するので、書面にて回答してほしい旨記載した上で、次のような記載があった。

①5.12.1組合回答書①の「労働関係法遵守」について

5.6.13要求書と5.12.1組合回答書とでは要求内容が変更されており、大きな齟齬が認められる旨、前者は、違法行為の存在を前提とした命令形の表現方法であることから、会社に対して違法行為を強く咎めてこれを糾弾することを目的とした威嚇行為である一方、後者は、違法行為を否定し、「要求」から「提案」にすり替えられている旨、また、前者は、会社の過去の行為を指摘しているのに対し、後者は、まだ発生していない将来の行為を指摘したものである旨を記載した後、「【質問1】上記した「要求のすり替え」について、貴殿のご見解を示して下さい。」との記載。

②5.12.1組合回答書②の「内部資料等の提供」について

「【質問2】法的根拠がないのに、どうして内部情報の提供や内部資料を提出しなければならないのか、その理由を示してください。」との記載。

③5.12.1組合回答書③の「手続懈怠」について

就業規則の閲覧方法は全所員に周知されているのだから、就業規則閲覧申請手続の懈怠は自己責任の問題である旨記載した上で、「【質問3】使用者から無回答であったとして、これがどうして短絡的に「退職撤回」要求へ直結するのか、改めて説明してください。」との記載。

上記に続けて、組合は、就業規則と休職期限の問題を混同している旨、組合は、E組合員からの問合せに対して休職期限を教えなかつたことは会社として誠実な対応とは思えないと述べるが、これは会社に対して「親切」を要求しているものである旨、「親切」は誰にでも一律に与えられるものではなく、「親切」を受けるのに相応しい人達だけが、その程度に応じて享受できるものである旨、組合は、復職を前提とした話合いをしてはどうかという趣旨であると述べるが、就業規則の周知に疑念は全く存在しないので、組合から提案された復職要求に応じる

ことはなく、また、応じる理由もない旨の記載。

④5.12.1組合回答書④の「手引き」について

証拠(本件では「手引き」)の提出義務は、主張する者に存する旨、また主張の根拠とする記載箇所を具体的に明示して論理的に説明することも主張者の責任である旨、このような自身の最低限の義務、責任も果たさずに、未提出の「手引き」に基づいてその記載内容を相手に要求し、相手の非を咎める行為は、そもそも筋が通らない旨記載した後、「【要求事項1】上記「手引き」について、ご主張の根拠となる記載箇所を具体的に明示し、かつ主張したい内容を要領よく論理的にご説明ください」、「【質問4】仮に、「手引き」に照らして不適切であったとして、これがどうして短絡的に「退職撤回」要求へ直結するのか、その法的根拠と理由を示してください。」との記載。

⑤5.12.1組合回答書⑤の「令和3年12月の面談時」について

「【質問5】組合は、組合員が当時復職できる健康状態であったと考えている理由や根拠についてご説明ください。本件事案の重要な核心部分です。」、「【質問6】「適切な配慮」とは、どのような配慮なのか、具体的かつ詳細にご説明ください。」、「【質問7】恣意的に復職要求と休職要求を使い分けて財産上不法の利益を詐取しようと嘘の情報を伝える行為は「欺罔行為」に該当します。組合の認識を改めてご説明ください。理解不能はご自身の能力の問題であって、自己責任です。」との記載。

上記の記載に続いて、当時の診断書によれば、主治医は自宅療養を求めており、本人も復帰の困難を訴えて休職届を提出している旨、このような当時の健康状態であって「適切な配慮があれば復職できる状態であった」とはどのような配慮なのか、上記証拠を上回るような強力な「反証」を挙げて、具体的かつ詳細に説得力のある説明をしてほしい旨の記載。

⑥5.12.1組合回答書⑥の「令和5年3月23日雇用契約終了時又はその直前」について

「【質問8】「休職期間満了日を事前に知ること」と、「復職できる程度に病気が回復する時期」との間の因果関係について、改めて、詳細にご説明ください。本件事案の核心部分です。」、「【質問9】組合の「退職撤回」の要求行為は、組合員が復職できる健康状態にまで回復していたとする「虚偽の事実」(欺罔行為)が前提となっています。当時、組合員の健康状態が復職できる程度に回復していたことが真実であれば、反証を挙げて、改めて、その根拠と証拠を示してください。本件事案の核心部分です。」、「【質問10】当時、「適切な配慮さえあればEは復職できる状態にあった」とする「適切な配慮」とは何か、まったく不明

です。」「先ず①「適切な配慮」とは何か、これを具体的に説明し、「次に、②「適切な配慮」と「復職できる状態にあった」との因果関係を説明し、「最後に、③「復職できる状態にあった」とする医学的根拠を示して下さい。」、「【質問11】「休職期間満了の期日が明らかであれば、その期日に合わせてリワークプログラムを終了することは十分に可能である。」とする医学的根拠と証拠をご提出ください。」との記載。

上記の記載に続き、退職直前の主治医の診断書によれば、早くとも令和5年5月初旬までは休職が必要であると診断されており、本人の休職届によれば、「現時点での復職できる状態にない」と述べている旨、このように休職期限満了日当時、復職できる健康状態ではなかったことが証明されているのだから、組合がこれを否定するのであれば、上記証拠を上回るような強力な「反証」を挙げて、説得力のある説明をしてほしい旨の記載。

⑦5.12.1組合回答書⑦の「金銭要求」について

組合は、復職を求めているが金銭要求は考えていない、と述べている旨、但し、「現時点のところ」という条件付きである旨、金銭要求するならば、金額、法的根拠及び理由を説明してほしい旨の記載。

⑧5.12.1組合回答書⑧の「恐怖」について

法的根拠もなく相手に法律行為を強い全文命令形で要求する行為は「威嚇」を目的としたものでしかなく、加えて、民間団体でありながら公的機関の職権行為のごとく振る舞って威嚇すれば相手が「恐怖」することは必然である旨、詐欺未遂と恐喝未遂について、別途、刑事訴追を検討している旨の記載。

⑨5.12.1組合回答書⑨の「団体交渉」について

- (i) 開催場所は、第三者的場所に設定することに双方合意した旨、希望の第三者的場所があれば、提案してほしい旨、当方に一任してもらえば、当方で選定することも可能である旨。
- (ii) 開催日時は、平日の午後6時に開始することに双方合意した旨、希望する平日について三通り提案してほしい旨、当日開始時刻の若干の変更は可能であるので、申し出てほしい旨。
- (iii) 不毛の議論を避けるため、「音声記録」を録取することに双方合意した旨。
- (iv) 出席者は、労使双方からそれぞれ三名を超えない人数とすることに双方合意した旨。
- (v) 全出席者は「身元」を明示することに双方合意した旨。
- (vi) 確かに団交応諾義務は使用者に存するが、ビジネスでは要求者側(本件事案では組合)が費用負担するのが慣例であり、これがビジネスマナーであることも

事実である旨、ここは労使双方が、平等・対等・公平・公正・中立、等々の精神に立脚して、会議室使用料の負担を「費用折半」するのが合理的と考える旨。

- (10) 令和5年12月8日、組合は、会社を宛先、当委員会をCCとし、5.12.8会社メールに対する返信メール（以下「5.12.8組合メール」という。）を送信した。

5.12.8組合メールには、5.12.8質問状の詳細な回答は追って行うとして、組合が5.12.8質問状に回答しない場合は団交を開催しない意向であると理解してよいか、そうでないとすれば、既に当初の団交申入れから相当時間が経過しているので、団交開催日を決定したい旨、5.12.8質問状の⑨(ii)について、具体的な日程としては、同年12月18日、同月20日、同月25日のいずれかを提案する旨、5.12.8質問状の⑨(vi)について、団交はビジネスではないので、会場費については会社で負担してほしい旨、(i)で第三者的場所とのことだが、組合としては(i)における合意にかかるわらず、会社の会議室でも構わない旨、第三者的場所に拘るのであれば用意してほしい旨、どうしても会社として費用負担ができないのであれば、組合の会議室を提供する旨の記載があった。

- (11) 令和5年12月11日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、電子メール（以下「5.12.11会社メール」という。）を送信した。

5.12.11会社メールには、同月8日の組合の質問に対して回答する旨記載した上で、①5.12.8質問状の内容は、団交において取り上げる重要な議題として提議したものである旨、不毛な議論を避けるため、議題の内容を十分に検討した上で、書面で回答してほしい旨、疑問点については団交当日に質疑応答させてもらう旨、②会議室の費用折半は、労働組合法に則った判断である旨、同法第1条第1項には「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」と規定されている旨、公平公正及び中立性を担保するためには第三者的場所が必要と考える旨、第三者的場所の設定及び費用折半は、労使が対等であることに基づいて判断したものである旨等の記載があった。

- (12) 令和5年12月11日から同月13日までの間に、組合と会社は、6回、団交の日程についてのやり取りを行った。うち、4つのメールは当委員会をCCとして送信し、2つのメールは当委員会へは送信されていなかった。

- (13) 令和5年12月15日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCをとし、「質問状(II)」（以下「5.12.15質問状」という。）を電子メール（以下「5.12.15会社メール」という。）で送信した。

5.12.15質問状には、5.12.1組合回答書に対する質問事項を一部修正の上、5.12.15質問状を再作成したので送信する旨、5.12.8質問状に一部修正を加えた内容となっているので、改めて、5.12.15質問状に対して書面で回答してほしい旨、な

お、第1回団交の開催が令和6年1月18日午後6時から午後8時に決定した旨、但し、会場は後日決定である旨の記載の後、5.12.8質問状から一部変更した内容が記載されていた。

5.12.8質問状からの主な変更内容は、概ね、次のとおりである。

①5.12.1組合回答書①の「労働関係法遵守」について

【質問1】の内容を、5.12.1組合回答書①の記載内容が真意であったとすれば、5.6.13要求書の「労働関係法を遵守されたい」との要求は「害悪の告知」に該当することから、れっきとした犯罪(脅迫／恐喝)ではないかと考える、弁明を示してほしいという内容に変更。

②5.12.1組合回答書②の「内部資料等の提供」について

組合回答書によれば、内部資料等の要求に法的根拠はなく、話合いの共通の基盤になるから手交を要求したことだが、そうであるからといって組合に使用者の内部情報等の提供を要求する権利はない旨、これは労働組合法第1条第1項の「対等の立場」に違反する行為ではないかと考える旨の記載を追加。また、【質問2】にも「非対等の要求は、同法に違反する行為です。」との記載を追加。

③標題を、5.12.1組合回答書③の「手続懈怠」及び「混同」について、とした上で、E組合員から電話で休職期限を教えてほしいとの要請があった場合、会社が回答しないことがある理由について追加。

⑥5.12.1組合回答書⑥の「令和5年3月23日雇用契約終了時又はその直前」について

【質問11】について、「リワークプログラムを終了する時期」と「復職できる程度の健康状態に回復する」時期が時期的に常に一致するということであれば、その医学的根拠を証明してほしい旨の質問事項を追加。

⑦5.12.1組合回答書⑦の「金銭要求」について

末尾に、「ただし、金銭要求がなくとも、詐欺未遂罪および恐喝未遂罪は成立すると考えます。」との記載を追加。

⑨5.12.1組合回答書⑨の「団体交渉」について

(ii)の内容を、第1回開催日時は、令和6年1月18日午後6時に開始することで双方が合意した、に変更。

(vi)の内容を、会議室使用料は、労働組合法第1条第1項に規定された労使双方が「対等の立場」に立つという目的に準じて「費用折半」することで双方合意した、に変更。

(14) 令和5年12月15日、組合は、会社を宛先、当委員会をCCとし、5.12.15会社メールに対する返信メールを送信した。同メールには、団交日程1月18日午後6時から

午後8時で了解した旨等が記載されていた。

- (15) 令和5年12月18日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、電子メール（以下「5.12.18会社メール」という。）を送信した。

5.12.18会社メールには、令和6年1月18日の団交は、次のとおり開催したいと考えている旨記載した上で、会場名称、会場場所、開催時間及び会場費用が記載されていた。なお、このとき記載されていた会場は、大阪市北区内のホテルAであり、会場費用は25,300円であった。

- (16) 令和5年12月19日、組合は、会社を宛先とし、当委員会をCCとし、5.12.18会社メールに対する返信メール（以下「5.12.19組合メール」という。）を送信した。

5.12.19組合メールには、会場費用については使用者側で負担してほしい旨の記載があった。

- (17) 令和5年12月20日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、電子メール（以下「5.12.20会社メール」という。）を送信した。

5.12.20会社メールには、会議室使用料は労働組合法第1条第1項の法目的に準じて、費用折半でお願いしたい旨、一方的な使用者への費用の押付けは非対等の要求であるので労働組合法の法目的に反する行為である旨、労使交渉の中立性を担保するためには、第三者的場所の設定が不可欠である旨、これを前提として、労働組合法第1条の法目的に反する一方的な費用負担に固執するのであれば、団交の開催は困難になる旨記載されていた。

- (18) 令和5年12月20日、ホテルAは会社に対し、令和6年1月18日の会議室利用についての見積書を電子メール（以下「5.12.20メール」という。）で送信した。

- (19) 令和5年12月21日、組合は、会社を宛先、当委員会をCCとし、5.12.20会社メールに対する返信メール（以下「5.12.21組合メール」という。）を送信した。

5.12.21組合メールには、会議室について、組合と会社の交渉は本来的には会社内の会議室等で行えば足りると考えている旨、第三者的場所の設定が不可欠であると会社が考えるのは自由だが、そのために発生した費用を組合が負担するつもりはない旨、私たちは交渉の場所には拘らないので、会社内会議室でもその他の場所でも構わない旨、第三者的場所で行われない団交がむしろ一般的であることも付言する旨の記載があった。

- (20) 令和5年12月21日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、電子メール（以下「5.12.21会社メール」という。）を送信した。

5.12.21会社メールには、①労使交渉に対等性を求めるのであれば、「第三者的場所」の設定は不可欠である旨、労使のいずれの会議室であっても対等性は担保できず、これが将来紛争の原因になる可能性があるからNGである旨、②労働組合法第

1条第1項では、労使が「対等の立場」で交渉することが規定されている旨、③5.6.13要求書によれば、組合は会社に対し「労働組合法、労働基準法など労働関係法を遵守されたい」と要求している旨、④組合は、前項③のように会社に対して労働関係法の遵守を強力に求めておきながら、一方、組合自身は労働関係法に規定された「対等」を無視し、対等性を損なう違法な要求を会社に求めている旨、これは到底許される行為ではない旨、⑤会社が「第三者的場所」を必須とする考えは、「客観的対等性」を求めているからである旨、一方、組合が労使いずれの会議室であっても良いとする要求は「主観的対等性」に基づいた考えによるものである旨、しかし、ここは、労働組合法第1条第1項に規定された対等性を証明できるように「客観的対等性」が優先されることには必然である旨、⑥労使双方の「対等」は、労働組合法の法目的に規定されているので、厳格な遵守が求められている旨の記載があった。

(21) 令和5年12月26日、組合は、会社を宛先、当委員会をCCとし、5.12.21会社メールの返信メール（以下「5.12.26組合メール」という。）を送信した。

5.12.26組合メールには、5.12.15質問状についての回答書を添付する旨、労使関係の対等についての見解は理解したが、労働法に対する一般的な解釈とはかけ離れた見解であると思う旨、組合の見解とは相当かけ離れているように思う旨記載されていた。

また、5.12.26組合メールには、「12月8日付質問状および15日付質問状(II)に対する回答書」（以下「5.12.26組合回答書」という。）が添付されていた。

5.12.26組合回答書には、5.12.8質問状及び5.12.15質問状に記載の質問に対する組合の回答等が記載されていたが、その中に「刑事訴追について：犯罪被害者が告訴する権利は当然に認められているところであるので、法人として主観的に被害を受けたと感じられるのであれば、当然に告訴されるべきでしょう。」との記載があった。

(22) 令和5年12月27日、組合と会社との間で、次のようなやり取りがあった。

ア 会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、電子メール（以下「5.12.27会社メール1」という。）を送信した。5.12.27会社メール1には、「会場(第三者的場所)」の費用折半につき、同意か不同意か、本日中に意向を明らかにしてほしい旨記載されていた。

イ 組合は、前記アのメールに対する返信メール（以下「5.12.27組合メール1」という。）を、会社を宛先、当委員会をCCとして送信した。5.12.27組合メール1には、費用折半については同意できない旨、費用のかからない場所での開催は可能だと思う旨記載されていた。

ウ 会社は、前記イのメールに対する返信メール（以下「5.12.27会社メール2」と

いう。)を、組合を宛先、当委員会をCCとして送信した。5.12.27会社メール2には、第三者的場所で、労使双方に費用がかからない場所を提案してほしい旨記載されていた。

エ 組合は、前記ウのメールに対する返信メール(以下「5.12.27組合メール2」という。)を、会社を宛先、当委員会をCCとして送信した。5.12.27組合メール2には、第三者的場所についてだが、一般的には労使交渉は当該企業の会議室等で開催される旨、労働組合としてはそれで十分である旨、会社内の会議室等を使うのが嫌だということであれば、Kの会議室を用意する旨、それ以外の場所に拘るということであれば、費用については負担してくださいと言っているところである旨記載されていた。

オ 会社は、前記エのメールに対する返信メール(以下「5.12.27会社メール3」という。)を、組合を宛先、当委員会をCCとして送信した。5.12.27会社メール3には、「第三者的場所の設定」について労使の合意が得られなかつたので、団交の開催は困難である旨、会社から提案していた会議室の予約は、既にキャンセルした旨記載されていた。

カ 組合は、前記オのメールに対する返信メール(以下「5.12.27組合メール3」という。)を、会社を宛先、当委員会をCCとして送信した。5.12.27組合メール3には、団交拒否であると判断して、労働委員会に救済申立てをする旨の記載があった。

(23) 令和6年1月12日、会社は、組合を宛先、当委員会をCCとし、「質問状(III)」(以下「6.1.12質問状」といい、令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面、同日付け「欺罔行為」と題する書面、5.12.8質問状、5.12.15質問状及び6.1.12質問状を併せて「会社提出書面5通」という。)を電子メール(以下「6.1.12会社メール1」という。)で送信した。

ア 6.1.12質問状には、5.12.1組合回答書に対する質問事項を送信する旨、5.12.26組合回答書に対する質問及び会社の回答、意見等も含まれるので併せて検討してほしい旨、同年1月26日までに書面にて回答してほしい旨、組合からの回答で解決できない問題については、将来、団交の機会があれば、隨時、質疑応答させてもらうつもりである旨記載した上で、5.12.1組合回答書に対する質問事項や会社の意見等が27ページにわたり記載されていた。

このうち、「2. 回答書2項の『内部資料等の要求』〔2023年6月13日付貴信「要求書」第2項〕について」の中には、「貴殿の要求は、公的機関の職権行為のように装いそのように振る舞って使用者に恐怖心を植え付け「恐怖」させて、使用者の財産を脅し取ることを目的とした『害悪の告知』だからです。これは、脅

迫／恐喝行為です。」、「貴殿の手口は、使用者を追い詰めて「畏怖」させることにより、”不慣れな団体交渉から逃れたい”という使用者の心理を巧妙に衝いて、団体交渉権を盾にこれに応じないよう言葉巧みに誘導し、団交権違反を勝ち取ることに全力を集中させ、狡猾に脅しを混ぜながら敵対的に誘導して、使用者の財産を脅し取る手法にある。これは、健全な労働組合の活動ではない。」、「貴殿は、“労働組合が「脅迫」や「恐喝」を常套手段とする暴力社会”、“労働組合による「騙し」や「罠」が蔓延る社会”、“団体交渉に不慣れな使用者を労働組合が欺罔と誘導等を駆使して団交権違反に陥れる社会”、そして“労働組合が健全な労働秩序を破壊する社会”等々を積極的に創り出しているからです。」、「2023年6月13日付「要求書」は、脅しや威嚇を目的とした「害悪の告知」に該当する、れっきとした犯罪行為(脅迫／恐喝)です。改めて、貴殿の弁明をお示しください。」との記載があった。

また、「9. 『刑事訴追』について」として、組合は、5.12.1組合回答書において、刑事上の問題があると考えるのであれば、適切な対処を取ることについて組合として妨げるものではないと述べ、5.12.26組合回答書において、「刑事告訴について、…当然に告訴されるべきでしょう。」と述べている旨、本件刑事告訴について了承が得られたので、本件事案は心置きなく司直の手に委ねたいと考える旨、既に大阪地方検察庁及び警察署に刑事告訴を行い、被告訴人としてB執行委員長及びE組合員の両名に対して刑事告訴を敢えて断行した旨、容疑(被疑事実)の罪名は「詐欺未遂罪」(刑法第250条、同法第246条第2項、同法第60条)及び「恐喝未遂罪」(刑法第250条、同法第249条第2項、同法第60条)である旨、告訴状は、警察署から受理された旨の報告を受けている旨の記載があった。

イ ところで、令和6年5月までのいずれかの時点において、会社は、B執行委員長及びE組合員を刑事告訴した。

(24) 令和6年1月12日及び同月15日、組合と会社との間で、次のようなやり取りがあった。

ア 同月12日、組合は、前記(23)のメールに対する返信メール（以下「6.1.12組合メール1」という。）を、会社を宛先、当委員会をCCとして送信した。6.1.12組合メール1には、6.1.12質問状の趣旨について、同質問状に回答した場合、団交を開催する趣旨での質問ですか、との記載があった。

イ 同日、会社は、前記アのメールに対する返信メール（以下「6.1.12会社メール2」という。）を、組合を宛先、当委員会をCCとして送信した。6.1.12会社メール2には、6.1.12質問状に記載のとおりである旨記載されていた。

ウ 同日、組合は、前記イのメールに対する返信メール（以下「6.1.12組合メール

2」という。)を、会社を宛先、当委員会をCCとして送信した。6.1.12組合メール2には、これまでの質問状は団交を開催するとの前提で、議論を整理する又は双方の理解を促すという意義があったと思うが、6.1.12質問状に記載の限りでは、団交を開催する意志はないと受け取った旨、もしそうであるなら、回答する意味もないものと思う旨、私の誤解で、団交を開催するという前提での質問状であるということであれば、そのように言ってほしい旨記載されていた。

エ 同日、会社は、前記ウのメールに対する返信メール（以下「6.1.12会社メール3」という。）を、組合を宛先、当委員会をCCとして送信した。6.1.12会社メール3には、団交の開催の如何を問わず、期限までに6.1.12質問状に回答してほしい旨記載されていた。

オ 同日、組合は、前記エのメールに対する返信メール（以下「6.1.12組合メール3」という。）を、会社を宛先、当委員会をCCとして送信した。6.1.12組合メール3には、団交を開催しないということであれば、答える必要性を感じない旨記載されていた。

カ 同月15日、会社は、前記オのメールに対する返信メール（以下「6.1.15会社メール」という。）を、組合を宛先、当委員会をCCとして送信した。6.1.15会社メールには、貴殿が答える必要を感じないということであれば、回答する必要はない旨、但し、貴殿の弁明がなければ、労働委員会及び司直（検察庁／警察署）において、自分がさらに不利な立場に追い込まれるだけである旨記載されていた。

キ 同日、組合は、前記カのメールに対する返信メール（以下「6.1.15組合メール」という。）を、会社を宛先、当委員会をCCとして送信した。6.1.15組合メールには、繰り返しになるが、団交をするという前提での質問ではないのか、これまでのやり取りとしては、会場費用を組合が負担しない限りは団交を開かないという主張をしていると理解しているのだが、間違いないか、との記載があった。

(25) 令和6年2月3日、会社は、組合に対し、「『要求書』及び団体交渉に関する総括」と題する書面（以下「6.2.3会社書面」という。）を送付した。6.2.3会社書面は、宛先を組合とし、CCとして当委員会及び大阪府知事を記載していた。

6.2.3会社書面には、5.6.13団交申入書で開始された本件労働争議事件に関し、6.1.12質問状の回答期限までに組合から無回答であったので、本件労働争議に関する団交はこれで終結したものと考える旨、「今後は、『司直』（検察庁／警察署）の手に委ねられます。」、「労働組合の2023年6月13日付『要求書』及び団体交渉に関する総括をすれば、以下のとおりです。」と記載した上で、38ページにわたり会社の見解等が記載されていた。

(26) 令和6年5月10日、組合は、団交申入れに対する会社の対応や会社が5.7.14意見

書等を提出し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（令和6年(不)第22号事件。以下「6-22事件」という。）を行った。

また、組合は、同年8月30日、会社が、B執行委員長及びE組合員を刑事告訴したことが不当労働行為に当たるとし、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和6年(不)第41号事件。以下、この事件を「6-41事件」といい、6-22事件と6-41事件は併合して審査されたところ、6-22事件と6-41事件を併せて「本件申立て」という。）を行った。

(27) 令和6年5月21日、同年8月15日及び同年9月10日、E組合員は天満警察署にて取調べを受けた。また、B執行委員長は、天満警察署にて、数回、取調べを受けた。

ところで、本件審問において、審査委員がE組合員に対し、取調べの際、具体的にどのような事実で告訴されたと説明されたのかと尋ねたのに対し、E組合員は、脅迫については500万円を要求したこと、詐欺についてはうつ病ではないのにうつ病だとして傷病手当を受け取ったことである旨、500万円については詐欺だということだったかもしれない旨返答した。

第5 爭点に係る当事者の主張

1 争点1（5.6.13団交申入書及び5.10.10要求書による団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 5.6.13団交申入書に対する対応について

5.6.13団交申入書による団交申入れに対して、会社は、令和5年6月15日及び同月30日の電子メールにより、団交開催の条件として組合員の委任状を請求するなどして応じなかつた。

会社には、団交を行う意思がない。会社が、あっせんに応じるに当たって「訴訟を前提に対応」することも、団交を行う意思がないことを示すものである。会社があっせん案に合意したことは事実である。しかし、あっせん案において委任状の提出を求める文言はないが、本件答弁書においても、「委任状提出の必要性を認めている」などと強弁している。つまり、あっせん案受諾にもかかわらず、あっせん実施以前とかわらず、委任状が必要であると認識しているのである。そして、結局一度も団交を開催しなかつたのであるから、あっせん案受諾以前の会社の行為も不当労働行為である。

使用者が一方的に個人情報を開示すると宣して、委任状を求めることが「正当な団交拒否」に当たるのであれば、ほとんどの団交において委任状を求めることが可能となり、団交権を大きく制約することとなる。使用者が労働組合に委任状を求めて、提出されない限り団交に応じないというのは許されない。

イ 5.10.10要求書による団交申入れに対する対応について

会社は、団交の開催場所は「第三者的場所が必須」であるとの独自の解釈に基づく主張をし、会場費の半額負担を求めた。組合が費用負担を拒否すると、会社は、5.12.27会社メール3で、「『第三者的場所の設定』について労使の合意が得られませんでしたので、団体交渉の開催は困難です。」として団交を拒否した。

団交開催場所については、会社の本社は大阪市内にあるのだから、会社会議室を利用できない合理的な理由も、逆に、組合会議室を利用できない合理的な理由もない。

費用負担については、団交が複数回に及ぶのが一般的であるとすれば、一方的に会議室を指定し1万円以上の会場費負担を求めるることは「労働者に格別の不利益」を与えるものである。

(2) 被申立人の主張

ア 5.6.13団交申入書に対する対応について

会社が組合に対して委任状を求めた趣旨はE組合員の個人情報を無断開示できない点にあり、個人情報の保護は団交に向けた協議を行うための前提条件であるから、団交を引き延ばす意図でないことは明らかである。

ところが、組合は、5.6.15組合メール2にて、勝手に団交拒否だと決めつけて、団交に向けた協議を一方的に打ち切ったものであり、会社が団交拒否をしているわけではない。

イ 5.10.10要求書による団交申入れについて

団交を遅延させ、費用折半の拒否に固執して、開催を拒否しているのは組合である。会社が、提議、開催条件の提案、会場の選定及び手配、など団交の準備に向けて積極的に活動していたことは明白であるから、会社が拒否した、と評価することはできない。

(ア) 令和5年11月12日、組合からE組合員の同意書が提出されたため、会社は、団交に向けて5.11.22会社要求書を送付した。その後、団交の開催日時が決定したにもかかわらず、組合がこれを拒否し、勝手に団交拒否だと決めつけた。

団交場所として、第三者的場所を条件とすることは、費用折半も含めて「社会通念上合理的である」といえるので、組合はこれを受け入れなければならない。会社が予約した会場は大阪市内であり、会場費も3時間で計25,300円であるから、組合にとっても格別不都合な場所ではない。

(イ) また、会社は組合に対し、対等・公平な団交を客観的に証明するためには、団交開催は第三者的場所とすること及び会場費は折半であることの必要性を説明したが、組合は専ら意向を伝えるのみで、合理的な理由や根拠は述べなか

った。

さらに、会社は、団交の開催場所としてホテルAの会議室を予約したが、会場費の折半に組合が同意しなかったので、組合に対して第三者的場所の提案の機会を与えた。しかし、組合からは提案がなかったことから、団交は開催不能に陥り、会社はやむなく予約の取り消しを余儀なくされた。最終的に団交を拒否したのは組合であり、組合は団交の実現に向けた具体的な行動又は努力は、何一つとして行わなかつたのである。

(ウ) なお、組合の会議室や会社の会議室で団交ができる理由は、以下のとおりである。

a 組合の会議室で団交ができる理由

組合の会議室は、組合の支配圏内であるから、外部の助けを求められない状況での団交となる。これは力が支配する無秩序な世界に入り込むに等しく、組合に圧倒的優位となり、公正・公平・中立性等が形骸化した団交となる。特に会社が危惧する点は、身体生命に対する危険である。

また、組合は、攻撃的かつ挑発的な「抗議文」(5.11.2抗議文及び要求書、5.11.9抗議文)を2回も突きつけた。これは尋常な行動ではない。5.11.2抗議文及び要求書の全文、「されたい」という上から目線の強い命令口調の表現、5.11.9抗議文の全文などから、攻撃的、挑発的な凶暴性が表れている。

b 会社の会議室で団交ができる理由

会社の会議室の提供により、組合が長時間居座り、他の執務室への無断侵入、暴言、狂声、怒号、罵声、漫罵、面罵、等々を浴びせ、恫喝、罵倒、威嚇行為等により会社を精神的に追い詰め、意思決定が困難になった状況下で、労使の「協定書」の締結を余儀なくされる事態について、大きな危惧を抱いている。また、従業員に対する嫌がらせ、煽り、威嚇等も想定される。さらに、会社は知的財産に関する代理人として守秘義務を負っており、自社の機密情報の他に、顧客の機密情報を扱っている。敵意に満ちた組合の立入を認めれば、機密情報が盜難にあう可能性は格段に高まる。

2 爭点2（会社による次の行為は、組合に対する支配介入に当たるか。①当委員会のあっせんの際に、会社提出意見書3通を当委員会に提出したこと。②組合及び当委員会に対し、会社提出書面5通を電子メールで送信したこと。）について

(1) 申立人の主張

言論の自由という憲法上の権利の行使であっても、組合に対する誹謗中傷については支配介入と判断される場合がある。会社が誹謗中傷文書を送付したことは、組合活動に対する妨害行為であり、支配介入である。

ア 当委員会のあっせんの際に、会社提出意見書3通を当委員会に提出したについて

(ア) 会社提出意見書3通は、組合が犯罪行為を行っているなどとの誹謗中傷に満ちている。

a 会社提出意見書3通には、「威嚇行為」「詐欺未遂」「詐欺行為」「共謀共同正犯」などの文言が記載されており、これらの文言により、組合での活動が犯罪行為に当たるのではないかと当該組合員に誤認させ、萎縮させる威嚇効果をもつ。

b また、5.7.14意見書には、「申請者(組合)のビジネス手法は、一見すると労働者への弱者救済を装って立ち振る舞うが、その実態は組合費及び成功報酬を追求する「利益追求団体」として活動し、団交交渉権を悪用しています。」、「(組合費の徴収について)実に理解に苦しむ行為です。」と記載している。組合費をどのように決定するかは、組合自治と自主性に関わるものであり、使用者が口出しすべきものではない。組合費という労働組合が自主的に決定すべき事項についての言論は、そこに報復、威嚇、利益誘導などの要素が含まれていなくても、直ちに支配介入となるべきである。もちろん、当該組合員が組合費の徴収が不当であるかのように誤解し、組合に対する不信感が生まれる可能性もある。

さらに、ありもしない成功報酬を組合が組合員から受け取っているとの表現や、組合がビジネスを行っているとの表現は、労働組合の本質を歪め、組合の名誉を毀損し、貶める行為である。これにより、組合員の組合に対する疑念を惹起させるものである。

(イ) あっせんの際に書面で自由に主張を述べることは当然であるが、会社提出意見書3通のような、事実に基づかない上に、組合の名誉を毀損し、信用を損なうような文書を送りつけることまでが許されているわけではない。

会社提出意見書3通は、組合及びE組合員の要求が犯罪行為であるという度を越した誹謗中傷を繰り返すことで、組合及びE組合員を萎縮させ、団交申入れを躊躇させるものである。

さらに、このような誹謗中傷を労働委員会に送りつけることが許されるならば、組合として労働委員会へのあっせん申立てを躊躇することに繋がりかねない。つまり、組合活動を萎縮させる効果がある。

さらに、会社提出意見書3通は、あっせんの際に提出されたことから、当該組合員とも共有されるものである。組合員が動搖し組合に対して不信感を抱くことを狙った支配介入である。

イ 組合及び当委員会に対し、会社提出書面5通を電子メールで送信したことについて

(ア) 会社提出書面5通は、組合及びE組合員の要求が犯罪行為であるとするもので、誹謗中傷に当たる。会社は、一貫して団交を忌避しようとしている。その上で、予想される救済申立てをけん制し、申立てを断念させ、ひいては団交開催の要求を撤回させることを意図してこのような行為を繰り返したのである。

(イ) また、令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面、5.12.8質問状及び5.12.15質問状については、刑事訴追をちらつかせ、組合を威嚇するものでもあり、同時に不利益の告知である。さらに、組合員に刑事告訴されるかもしれないという恐怖心を抱かせ、組合員の心理に動搖を与え、もって組合からの離脱、または組合員が恐怖心から申立てや要求の取下げを組合に求めるなどを狙った行為であり、支配介入である。

(ウ) 組合に送付したことについて

組合は、相手方から提出された書面は、労働委員会経由であっても、組合へのメールであっても、当然に当該組合員とも共有して、対応を決める。

会社提出書面5通の内容は組合が反社会組織であるかのような誹謗中傷が述べられており、組合での活動が犯罪行為に当たるのではないかと当該組合員に誤認させ萎縮させる威嚇効果をもつ。

さらに、会社が送りつけたメールアドレスは組合の代表メールであり、組合の複数の執行役員が目につくことになることから、会社の意図がどのようなものであったとしても組合内部に動搖を与える効果を実際に期待できる。

(エ) 労働委員会に送付したことについて

会社提出書面5通は、労働委員会に送付する必要は全くないものである。労使関係・団交に全く無関係な第三者である労働委員会の職員全員が閲覧できるメールアドレスに送付しており、事情をよく知らない職員であれば、申立人組合に対して誤った認識を持つてもおかしくない。組合にとっても、自分たちの労働組合が労働委員会に誤解されるのではないかと思うことは恐怖であり、不安である。さらに、全く無関係な大阪府知事にまで文書を送ると言われば、そのエスカレートしていく行為にさらに恐怖を感じ、不安を駆り立てられることになる。一般的にも会社提出書面のような誹謗中傷文書を公的機関に送付されたくないと考えるのは当然のことである。

労働委員会が組合に対して不信感を抱くことを会社が企図し、また組合活動の萎縮を意図したことは明白であるから、実害の発生の有無にかかわらず、支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 当委員会のあっせんの際に、会社提出意見書3通を当委員会に提出したについて

(ア) 会社の行為は、違法・不正な組合の要求事項(5.6.13要求書)に対する正当な意見、評価又は見解の表明であるから、組合に対する支配介入には当たらない。

(イ) そもそも、5.6.13要求書に記載の要求事項は、全て虚偽と捏造を基調とした違法不正な要求である。各意見書は、事実と証拠に基づいて分析した結果の意見、所感、見解又は批判であり、これらは誹謗中傷とは言わない。

組合は、組合費に関する記載について、支配介入である旨主張するが、会社は、言動の不整合を批判したにすぎない。さらに、成功報酬の受領やビジネス行為に関する表現についての組合主張は、関連証拠や理由も示されておらず、根拠なき主張である。

(ウ) 組合は、第三者である大阪府労働委員会に送付したとするが、労働委員会は、当事者間のあっせんに関与しており、監督権限を有する関係者であって、「無関係な第三者」ではない。また、労働委員会の委員及び職員は、守秘義務も負っている。

さらに、労働委員会のあっせん手続において、意見書の提出は禁止されていない。

組合が、労働委員会の組合に対する不信感を危惧するのであれば、不信感を払拭するための反論を行えばすむ話である。

(エ) 会社が意見書を提出した後、令和5年9月12日のあっせん案について合意が形成されると、組合は要求書及び二度の抗議文(5.10.10要求書、5.11.2抗議文及び要求書、5.11.9抗議文)を突きつけた。

また、E組合員は現在も組合を離脱していないし、本件審問において、組合に対する不信感や疑念が生じたという趣旨の証言も一切なかった。

そうすると、意見書の提出は組合の自主性・独立性に影響を及ぼすものではなかったということであり、支配介入に当たる余地はない。

イ 組合及び当委員会に対し、会社提出書面5通を電子メールで送信したことについて

(ア) 会社の行為は、違法・不正な組合の要求事項(5.6.13要求書)に関する、正当な質問、意見、評価又は見解の表明であるから、組合に対する支配介入には当たらない。

(イ) 犯罪性に関する書面(令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題す

る書面、同日付け「欺罔行為」と題する書面)は、根拠のある会社の反論、分析結果であり、誹謗中傷とは言わない。

5. 12. 8質問状及び5. 12. 5質問状は、5. 11. 22会社要求書に対する回答書(5. 12. 1組合回答書)に対する質問事項である。また、6. 1. 12質問状は、組合からの回答書(5. 12. 1組合回答書、5. 12. 26組合回答書)に対する質問事項である。いずれも団交を見据えた内容であって、これを誹謗中傷とは言わない。

組合は、会社は一貫して団交を忌避しようとしている旨主張するが、団交を拒否したのは組合である。

組合は、予想される救済申立てを牽制し、申立てを断念させ、ひいては団交開催の要求を撤回させることを意図してこのような行為を行った旨主張するが、組合が指摘する各書面は、6. 1. 12質問状を除き、救済申立ての予告日である令和5年12月27日以前に作成したものであるから、そもそも会社が救済申立てを予想し牽制することは不可能である。また、現に救済申立てが行われており、各書面が救済申立てを断念させるような内容ではなかったことが組合自身により証明されている。

(ウ) 組合に送付したことについて

質問状等には、要求事項と犯罪行為が密接に関係していることを示す会社側の検討過程や団交に向けた質問事項が含まれていたので、組合に伝える必要があった。

その手段として、B執行委員長から提供されたメールアドレスにメールを送信したのである。その結果責任は、提供者(B執行委員長)が負うべき問題であって、支配介入の理由にはならない。

また、メールを送信したことによって、当時、組合活動が妨げられたという事実はない。

組合は、複数の執行役員が目にするなどと主張するが、執行役員が閲覧できるか否かは、組合側の内部事情である。これを理由として執行役員にたとえ動搖が生じたとしても、組合のメールシステム上の問題に起因して発生した内部的な結果にすぎない。専ら、組合の原因に帰属する。また、執行役員は特定者かつ少数者であって、伝播可能性はないから、名誉毀損罪も、侮辱罪も、不法行為も成立しない。

(エ) 労働委員会に送付したことについて

- 労働委員会は、あっせん案合意の遵守状況や当事者間の進展について知るべき立場にある。また守秘義務も負っている。団交に備えて、会社が質問状を送付することは、労働委員会にあっせん案の遵守を示すものである。

b 会社が、大阪府労働委員会を宛先に含めた目的は、①組合の不正を監視し、公正を担保するため、②労働委員会に、組合があっせん案を遵守しなかった点も含め、本件事件の経過を把握してもらい、組合に約束を守らせるため、③組合の要求と犯罪行為とが密接に関わっているから、④組合から団交の事務折衝で難癖をつけてくることが予想されたから、⑤事実の隠ぺい工作や言い逃れを予防するため、⑥労使間の平穏な協議が望めず、まともな話合いはできない可能性が高いから、⑦労働委員会の監視によって組合の行動を抑制し、身の安全を確保するため、⑧労働委員会に改善を促すこと、あっせん手続等を経て、労働委員会が組合側に間接的に加担し、労使対等のバランスを欠いていると実感したから、である。

労働委員会の職員も、守秘義務を負う関係者であるから、情報共有の目的に適う。関係職員は労働行政に携わる担当行政官であるから、むしろ知っておくべき立場にある。

c 組合も、同様に、労働委員会を宛先に含めて、会社との事前交渉を行っていた。会社を一方的に非難するのは身勝手にも程がある。

組合が、労働委員会の組合に対する不信感を危惧するのであれば、不信感を払拭するための反論を行えば済む話である。組合も労働委員会を宛先に加えてメールを送信していたのだから、不信感を払拭する機会は幾度となくあったはずである。仮に不信感が生じたのであれば、それは反論を怠った組合の責任である。

組合は、「公的機関に送られたくないと考えるのは当然である」と主張するが、「当然」ではない。そもそも、団交の事前折衝で公的機関に知られて困ることなど存在しない。

労働委員会との情報の共有化は、大阪府民(会社)から公的機関(大阪府知事、大阪府労働委員会)への「公益通報」ということができる。

組合は、情報共有による被害を訴えているが、会社の言質も同様に情報共有化されていて、立場は同じである。組合は悪事を隠そうとしているから被害者意識が生まれるのであって、会社に被害者意識は全くない。

よって、労働行政関係者との情報共有化と支配介入とは、全く無縁である。

3 爭点3（令和6年1月から同年5月頃までのいざれかの時点において、会社がB執行委員長及びE組合員を刑事告訴したことは、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

ア 会社は、令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」と題する書面で組合

の要求書や抗議文などを犯罪行為であると主張し、5.12.8質問状及び5.12.15質問状で刑事訴追をちらつかせ威嚇した。この通知に組合が萎縮せず、令和5年12月27日、組合が救済申立てを行うと告げた後、会社は、B執行委員長及びE組合員を天満警察署に告訴した。

刑事告訴をされることは一般の労働者にとっては恐怖でしかなく、まさに威嚇行為である。さらに、組合活動の結果、刑事告訴されたとすれば、それは組合に対する不信感を募らせることにもなる。会社の行為は、組合と組合員の間に楔を打ち込み、分断を図った支配介入である。

イ 告訴の内容は全く根拠のないものである。

本件審問での証言によると、告訴の内容は詐欺未遂と脅迫未遂のことである。

詐欺未遂は、傷病手当の詐取の疑いであるが、正式な医療機関の正式な診断に基づく適正な手続によって支給された手当であるので、何ら詐欺の要素はない。

次に、あっせんの際に金員を要求したことが脅迫未遂であるとのことだが、現在、労働局のあっせんにおいては、解決促進のために金員の要求をするようにという運用がなされている。この点については、にわかに同意できるものではないが、実際に大阪労働局ではそのように運用されている。E組合員は正当な要求を正当な機関で適正な手続によって申請したものであり、全く脅迫には当たらないことは明らかである。

このような事例が不当労働行為でないとすれば、団交を拒否したい使用者は、こぞって根拠なく労働組合と組合員を告訴することであろう。告訴されてしまえば組合も組合員もそれに対応せざるを得ず、体力的にも時間的にも経済的にも不利益を被るのである。組合活動の妨害であり、もって弱体化を図った支配介入である。

ウ 告訴権は、刑事訴訟法第230条に基づくものであり、憲法で保障された権利ではない。労働組合の運営に対する支配、介入を目的とする告訴は、憲法第28条で定められている団結権、団体交渉権を侵害する不当労働行為となることは明らかである。その場合、労働委員会が侵害された団結権を回復するための適切な救済措置を取ることができることも、疑いがないところである。少なくとも、本件において、憲法上の権利侵害に対し、告訴権が優先される事情はない。

(2) 被申立人の主張

ア 社外労働組合のB執行委員長ならびにE組合員を刑事告訴した会社の行為は、そもそも、恐喝及び詐欺を原因とした被害者による正当な告訴権の行使であるから、組合に対する支配介入には当たらない。

イ 組合は、会社を陥れるために5.6.13要求書に記載の要求事項を虚偽と捏造に基

づいて恐喝と詐欺を駆使し、「事件の捏造」を謀った「でっちあげ」事件の加害者である一方、会社はその被害者である。それゆえ、刑事告訴は、被害者としての当然の権利行使である。

ウ 組合は、告訴権の濫用である旨主張するが、組合の行為は「正当な行為」ではない。また、告訴を容認しそれを促したのは、B執行委員長本人である。

エ また、労働委員会に刑事告訴の謝罪命令や取下げ命令をする権限はないから、却下又は棄却する、との決定又は命令を求める。

第6 争点に対する判断

1 争点1（5.6.13団交申入書及び5.10.10要求書による団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 5.6.13団交申入書による団交申入れに対する会社の対応について

5.6.13団交申入書に係る団交が開催されていないことについては争いがない。

また、前記第4.2(8)ア認定のとおり、会社は、5.6.13団交申入書を受領した後、組合に対し、E組合員の委任状を提出するよう求めている。

この点について、組合は、会社が団交開催の条件として組合員の委任状を請求などして団交に応じなかつた旨、会社は団交を行う意思はない旨主張する。

しかしながら、前記第4.2(15)認定からすると、5.9.12あっせん案には、5.6.13団交申入書による団交申入れが含まれており、これを組合及び会社が受諾し、あっせんが成立しているのだから、5.6.13団交申入書に対する会社の対応が、不当労働行為に当たるとはいえない。

(2) 5.10.10要求書による団交申入れに対する会社の対応について

5.10.10要求書に係る団交が開催されていないことについては争いがない。

この点について、組合は、会社は、団交の開催場所は「第三者的場所が必須」であるとの独自の解釈に基づく主張をし、会場費の半額負担を求めた旨、組合が費用負担を拒否すると、会社は、それを理由に団交を拒否した旨主張する。一方、会社は、団交を遅延させ、費用折半の拒否に固執して、開催を拒否しているのは組合である旨、会社が団交の準備に向けて積極的に活動していたことは明白であるから、会社が拒否した、と評価することはできない旨主張する。

そこで、5.10.10要求書による団交申入れを巡る会社の対応をみると、前記第4.3(7)から(13)、(15)、(17)、(18)、(20)、(22)ウ認定からすると、会社は、①5.11.22会社要求書により団交開催に関する取決めを具体的に提案し、②団交場所について、5.12.11会社メール、5.12.20会社メール及び5.12.21会社メールにより第三者的場所とし、費用折半とすべき理由について説明し、③団交日時については、組合と複数回やり取りをし、令和6年1月18日とすることで合意し、④5.12.18会社メールで

団交日時、会場場所等を組合に通知するとともに、令和5年12月20日には、会場となる大阪市北区内のホテルAから当日の会場費用の見積書を徴収し、⑤費用折半について同意できないとする組合に対し、5.12.27会社メール2にて、第三者的場所で労使双方に費用がかからない場所を提案するよう、組合に連絡していること、が認められる。

これらのことからすると、会社は、団交開催場所及び費用負担について組合の理解を得るよう努力し、団交日時については組合との調整に応じ、団交会場の手配も行い、また組合に他の場所の提案も求めておりホテルAに固執していたとも認められないものであるから、かかる会社の対応をみると、団交開催に向けた活動をしていたとみるべきである。そうすると、会社が団交開催に向けた活動を行っているといえる以上、5.10.10要求書による団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否とまではいえない。

(3) 以上のとおりであるから、5.6.13団交申入書及び5.10.10要求書による団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2（会社による次の行為は、組合に対する支配介入に当たるか。①当委員会のあっせんの際に、会社提出意見書3通を当委員会に提出したこと。②組合及び当委員会に対し、会社提出書面5通を電子メールで送信したこと。）について、以下判断する。

(1) 当委員会のあっせんの際に、会社提出意見書3通を当委員会に提出したことについて

当委員会における調整は、非公開の原則のもとに、当事者の真意を明らかにし、その一致点を見出して労使紛争の円満な解決を図ろうとするものであり、この点からも、会社は、あっせんに際して、当委員会に対して、自己の見解を自由に表明することができるというべきである。

そして、前記第4. 2(12)から(14)認定のとおり、会社提出意見書3通は、いずれも、組合に対するものではなく、当委員会のあっせんである5(調)11号事件に際して、当委員会に対して提出された5(調)11号事件についての会社の意見であるのだから、その中で、会社が組合費に言及したり、組合活動や組合を非難したりしたとしても、当委員会でなされた会社の自由な意見の表明として、許容されるべきいうことができる。

したがって、当委員会のあっせんの際に、会社提出意見書3通を当委員会に提出したことは、組合に対する支配介入には当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(2) 組合及び当委員会に対し、会社提出書面5通を電子メールで送信したことについて

使用者の言動が支配介入に該当するか否かを判断するには、当該言論の内容、発表の手段、方法、時期、発表者の地位、身分、言論発表の与える影響等を総合考慮し、当該言動が、組合員に対し威嚇的効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしたり、一般的に影響を及ぼしたりする可能性がある場合は、支配介入に該当すると解すべきである。以下、このような観点からみる。

ア まず、組合に対して送信したことについてみる。

(ア) まず、会社提出書面5通の内容をみると、前記第4. 3(5)、(9)、(13)、(23)ア認定によると、①令和5年11月6日付け「犯罪の成立要件の概要」には、「組合の詐欺(組合員との共謀)」として、組合代表者は、組合の維持費用を得るために、5.6.13要求書を送付するとの欺罔行為を行った旨、「恐喝罪」として、組合代表者が恐喝行為を行った旨の記載が、②同日付け「欺罔行為」と題する書面には、5.6.13要求書は、「使用者の財産を加害者(労働組合／組合員)へ引き渡すための「嘘の情報」を伝えた行為」であるから、組合と組合員とで共謀された欺罔行為に該当する旨の記載が、③5.12.8質問状には、恣意的に復職要求と休職要求を使い分けて財産上不法の利益を詐取しようと嘘の情報を伝える行為は「欺罔行為」に該当する旨の記載が、④5.12.15質問状には、上記③以外にも、5.6.13要求書の「労働関係法を遵守されたい」との要求は「害悪の告知」に該当することから、れっきとした犯罪ではないかと考える、弁明を示してほしい旨の記載が、⑤6.1.12質問状には、「貴殿の要求は、公的機関の職権行為のように装いそのように振る舞って使用者に恐怖心を植え付け「畏怖」させて、使用者の財産を脅し取ることを目的とした『害悪の告知』だからです。これは、脅迫／恐喝行為です。」等の記載があったことが、それぞれ認められる。

これらのことからすると、上記の各書面は、組合活動である5.6.13要求書による要求が、犯罪行為に当たるとの不穏な表現を用いて殊更に非難したものであり、組合活動を行うことについての不安を生じさせ、もって、組合活動への抑圧効果があるものであるといえる。

そして、前記第4. 3(5)、(9)、(13)、(23)認定からすると、会社提出書面5通は、組合を宛先としたものであり、少なくとも組合執行委員長に送信された書面である。

以上のとおり、会社は、組合活動への抑圧効果がある書面を組合に送信しており、かかる会社の行為は、組合の組織、運営に影響を及ぼしたり、一般的に影響を及ぼしたりする可能性があるといえるのだから、組合に対する支配介入

に当たる。

(イ) 以上のとおりであるから、会社が、組合に対し、会社提出書面5通を電子メールで送信したことは、組合に対する支配介入に当たる。

イ 次に、当委員会に送付したことについてみる。

(ア) まず、会社提出書面5通の内容をみると、前記ア(ア)判断のとおり、組合活動である5.6.13要求書による要求が、犯罪行為に当たるとの不穏な表現を用いて殊更に非難したものである。かかる書面は、みだりに第三者にまで配付されるべきものではなく、また、第三者にまで配付されたことを組合が認知すれば、組合活動を行うことについての不安を生じさせるものであり、もって、組合活動への抑圧効果があるものであるといえる。

(イ) 次に、方法についてみる。

まず、当委員会も送付先となっていることについてみると、前記第4.2(15)、3(5)、(9)、(13)、(23)認定のとおり、会社が各書面を当委員会に送付したのは、5(調)11号事件のあっせん成立後のことである。そして、あっせん成立後まで、当委員会に対して何らかの書面を送付する必要はないのだから、当委員会を送付先に加える必要はない。そうすると、会社は、送付する必要のない相手にまで書面を送付しているのであり、かかる対応は、不適切であるといわざるを得ない。

また、前記第4.3(5)、(9)、(13)、(23)認定のとおり、会社は、当委員会をCCとして送信しているのだから、当委員会に対しても当該書面を送信したことは、組合も認識することになる。

(ウ) 以上のとおり、会社は、第三者に配付すべきではなく、第三者に配付されたことを組合が認識すれば、組合活動への抑圧効果がある書面を、本来送付する必要のない当委員会に対して送付し、かつ、そのことを組合も認識し得る方法で送付していたのであるから、これらのこと総合的に考えると、会社による当委員会への送付行為は、組合活動への抑圧効果を与え、組合の組織、運営に影響を及ぼしたり、一般的に影響を及ぼしたりする可能性があるといえるのだから、組合に対する支配介入に当たる。

(エ) この点について、会社は、労働委員会は、あっせん案合意の遵守状況や当事者間の進展を知るべき立場にある旨主張する。

前記第4.2(15)認定からすると、5.9.12あっせん案は、団交開催に関するものであるところ、団交開催に係る連絡調整に関する書面であれば、あっせん案合意の遵守状況や当事者間の進展の報告であるとみる余地はある。しかしながら、会社提出書面5通は、前記ア(ア)判断のとおり、団交開催に係る連絡調

整に留まらず、組合活動への抑圧効果のある書面であるから、そのような書面まで当委員会に送付する必要性は認められない。したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

(オ) また、会社は、組合も同様に、当委員会を宛先に含めていたことを指摘し、会社の言質も同様に情報共有化されていて、会社も立場は同じである旨主張する。しかし、問題は情報共有ではなく会社が送付した書面の内容自体にあり、この点に関する会社の主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が組合及び当委員会に対し、会社提出書面5通を電子メールで送信したことは、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3（令和6年1月から同年5月頃までのいずれかの時点において、会社がB執行委員長及びE組合員を刑事告訴したことは、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。

刑事訴訟法第230条において、犯罪により害を被った者は、告訴をすることができると規定されており、刑事告訴は、犯罪によって被害を被った被害者が自らの権利を守るために重要な手段である。会社が、刑事告訴することもまた、権利の行使として尊重されるべきものであり、労働委員会が公的判断をもってこれを制限することは慎重であるべきである。したがって、例えば、それが権利の濫用に当たるなど特段の事情がない限り、不当労働行為に該当しないというべきである。

そこで、本件において、特段の事情があったかについてみる。

前記第4. 2(6)、(7)、(14)、3(5)、(7)、(23)、(27)認定からすると、①会社が、令和6年5月までのいずれかの時点において、B執行委員長及びE組合員について、詐欺未遂及び恐喝未遂で刑事告訴したこと、②会社は、5.6.13要求書が詐欺未遂及び恐喝未遂に当たるとしていること、③組合は会社に対し、5.6.13要求書を送付したこと、④会社は、E組合員について、うつ病ではないのにうつ病だとして傷病手当を受け取ったことが詐欺未遂、500万円を要求したことが恐喝未遂に当たるとしていること、⑤E組合員は、5.4.19あっせん申請において、会社に対し500万円の支払を求めたこと、が認められる。これらのことからすると、本件において、権利の濫用に当たるなどの特段の事情があったと認めることはできない。

以上のとおりであるから、会社がA執行委員長及びB組合員を刑事告訴したことは、組合に対する支配介入に当たるとはいはず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

4 救済方法

組合は、謝罪及び謝罪文の掲示をも求めるが、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7年10月24日

大阪府労働委員会

会長 小林 正啓

(別紙省略)

