

# 命 令 書

申立人 T組合  
代表者 中央執行委員長 J

被申立人 U会社  
代表者 代表取締役 K

上記当事者間の令和5年(不)第72号事件について、当委員会は、令和7年11月11日及び同月26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

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名についての雇用継続
- 2 不誠実団体交渉の禁止
- 3 組合が管理するデータの外部記録媒体による引渡し
- 4 謝罪文の交付及び掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、①会社が、65歳に達した組合員1名の雇用を6か月間継続した後、再雇用契約の更新を行わなかったこと、②当該組合員の雇用継続に係る団体交渉における会社の対応、③他の組合員1名に対する評価の見直しやハラスメント等に係る団体交渉における会社の対応、④組合員1名の再雇用契約終了後、当該組合員が会社から貸与されていた業務用パソコンに保存していた組合活動資料ファイルの組合への引渡しに係る会社の対応、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。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者

ア 被申立人U会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、金融・保険業を営む株式会社であり、その社員数は本件審問終結時約1500名である。

イ 申立人T組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社の社員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時124名である。

なお、組合員L（以下「L組合員」という。）は、平成18年12月から同23年10月まで組合の書記長を務め、同26年11月からの2年間及び令和元年11月から同4年11月まで中央執行委員長を務めた。中央執行委員長J（以下、中央執行委員長就任前も含めて「J委員長」という。）は、同月15日に中央執行委員長に就任した。

## （2）会社における定年後の再雇用について

ア 会社の「定年後の再雇用規程」（以下「定年後再雇用規程」という。）には、以下の記載があった。

### 「第1条（目的）」

（1）この定年後の再雇用規程（以下「規程」という）は、U会社（以下「会社」という）において60歳定年後に再雇用された契約社員（以下「再雇用契約社員」という）のサービスと労働条件その他、就業に関して定める。

（2）略

### 「第5条（雇用期間）」

再雇用契約社員の契約期間は、1年以内で個別に定めるものとし、更新条件を満たした場合には、65歳に達する月の末日まで雇用する。」

イ なお、会社において、令和5年12月から過去3年の間に65歳になって雇用を終了した人数は55名おり、65歳を超えて雇用継続した者の人数はL組合員を含め8名である。そのうち、L組合員を除く7名は、事業運営上、高度の必要性があることを理由として雇用継続された。

## （3）本件申立てに至る経緯について

ア L組合員は、平成29年6月30日に60歳を迎え定年退職した。その後、L組合員と会社は、定年後再雇用契約に基づき、65歳を迎える令和4年6月30日を雇用契約期間満了日とする契約まで、契約期間が1年間の再雇用契約を毎年更新していた。

なお、平成29年の再雇用契約書には、職務内容は、コールセンターにおける督促・回収業務である旨、それ以降の再雇用契約書には、職務内容は、訴訟に関する出廷及び出廷に関する事務業務等である旨記載されていた。

また、いずれの再雇用契約書にも、契約期間の項に、「契約の更新条件を満

たした場合には、1年以内の期間で更新するものとする。但し、65歳に達する月の末日をもって契約は終了する。」との記載があった。

イ 令和4年4月20日頃、組合は、会社の人事担当者であるN（以下「N氏」という。）に対し、L組合員の65歳以降の雇用継続を申し入れた。

ウ 令和4年6月24日、組合は、会社に対し、「要求及び通告」と題する書面（以下「4.6.24要求書」という。）を提出した。4.6.24要求書には、①L組合員の雇用継続、②会社がL組合員に貸与している業務用パソコン（以下「LPC」という。）に保存されている組合活動資料ファイル（以下「組合データ」という。）の移行を要求する旨記載されていた。

なお、組合は、平成16年6月の組合結成当初から、会社が社員である組合員に貸与している業務用パソコンを利用し、メールのやり取りや組合文書の作成、保存を行ってきた。L組合員は、L組合員が書記長に就任した同18年12月頃から、LPCで組合データを管理していた。

エ 令和4年6月28日及び同月30日に、組合と会社の人事部が協議を行い、L組合員と会社は、同年7月7日付けの再雇用契約書で、契約期間を同月1日から同年12月31日までとする再雇用契約を締結した（以下「本件再雇用契約」という。）。本件再雇用契約書には、契約の更新はしない旨の記載があった。

オ 令和4年7月4日から同月29日にかけて、L組合員とN氏は、LPCに保存している組合データの容量について、メールでやり取りを行った。

カ 令和4年11月25日、組合は、会社に対し、65歳超の雇用継続を希望する組合員の直接雇用継続やL組合員の同5年1月以降の雇用継続等を求める旨記載した「要求書」（以下「4.11.25要求書」という。）を送付した。その後、組合と会社との間で、団体交渉（以下「団交」という。）の日程調整が行われ、同年12月21日に団交が行われることになった。

キ 令和4年12月21日及び同月29日に、組合と会社は、L組合員の継続雇用等を議題として、団交を行った（以下、それぞれ「4.12.21団交」、「4.12.29団交」という。）。これらの団交には、組合側は、J委員長、組合の中央執行書記長であるP（以下「P書記長」という。）及びL組合員ら8名が、会社側は、当時、管理業務管掌の常務執行役員であったQ、L組合員が所属していたコンシューマーファイナンス事業本部管掌の執行役員であったR（以下、それぞれ「Q執行役員」、「R執行役員」という。）及びN氏が出席した。

ク 令和5年1月1日以降、会社はL組合員の再雇用契約の更新を行わず、同4年12月31日、L組合員は、本件再雇用契約の期間満了により退職した（以下「本件取扱い」ということがある。）。

ケ 令和5年1月10日から同年3月にかけて、組合と会社は、組合データの移行作業で、L組合員がVビル（以下「Vビル」という。）に入館するに当たって、L組合員の誓約書について、メールで調整を行った（以下、令和5年1月25日に会社が送付した誓約書案を「5.1.25会社誓約書案」、同年2月7日に組合が送付した誓約書案を「5.2.7組合誓約書案」、同月22日に会社が送付した誓約書案を「5.2.22会社誓約書案」という。）。

同年4月28日、L組合員は、会社に対し、誓約書を送付し、同年5月16日から同月19日まで、Vビルに入館し、組合データの整理作業を行った。

その後、本件申立て後にLPCから、会社がJ委員長に貸与している業務用パソコン（以下「JPC」という。）への組合データの移行（以下「本件社内データ移行」という。）が完了するまでの間、組合と会社は、組合データの移行について、メールでやり取りを行った。

なお、組合データの移行について、令和5年5月まではN氏が組合とやり取りを行い、同年6月以降は会社の人事担当者であるM（以下「M氏」という。）が組合とやり取りを行った。

コ 令和5年2月10日、同月9日付けで、組合は、会社に対し、組合員であるS（以下、組合に加入する前も含めて「S組合員」という。）の平成26年度評価の見直し、降格減給処分取消、これに伴う差額賃金及び賞与の支払並びに上司A（以下「A上司」という。）及び上司B（以下「B上司」という。）によるS組合員に対するパワーハラスメント行為（以下「パワハラ」という。）についての適正な処分等を求める旨記載した「要求書」（以下「5.2.9要求書」という。）を送付した。なお、平成26年度当時のS組合員の二次評価者は、上司C（以下「C上司」という。）であり、三次評価者はA上司であった。

また、同月10日、組合は、会社に対し、5.2.9要求書の要求を団交事項とする団交申入書（以下「5.2.10団交申入書」という。）を送付した。

サ 令和5年3月14日、同月30日、同年4月24日、同年7月5日、同月19日、同年8月2日、同年9月1日、同月13日、同月27日、同年10月18日、同年11月2日及び同月15日に、組合と会社は、S組合員に対する人事評価やS組合員に対するパワハラ等について、団交を行った（以下、それぞれ「5.3.14団交」、「5.3.30団交」、「5.4.24団交」、「5.7.5団交」、「5.7.19団交」、「5.8.2団交」、「5.9.1団交」、「5.9.13団交」、「5.9.27団交」、「5.10.18団交」、「5.11.2団交」及び「5.11.15団交」といい、これらの団交を合わせて「S組合員に係る本件各団交」ということがある。）。

シ 令和5年12月11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。

### 第3 争 点

- 1 令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 4.12.21団交及び4.12.29団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 3 S組合員に係る本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。
- 4 LPCに保存していた組合活動資料ファイルの組合への引渡しに係る会社の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

##### ア L組合員に対する不利益取扱い

会社は、65歳を超えて雇用を継続している労働者が複数名いるにもかかわらず、L組合員に対しては、他の労働者に対する扱いと異なり、65歳となった令和4年6月30日で退職扱いにするとした。これに対して組合が抗議したものの、会社は同年7月7日付けで同年12月31日までの雇用延長を認める意思表示をしたのみで、同日付けで一方的にL組合員を退職扱いとした。会社は、65歳超継続雇用を行うかどうかについても、平等取扱義務を負っている。しかるに、L組合員については合理的な理由なく本件継続雇用を拒否している。L組合員が令和5年1月1日からの継続雇用を拒否されたことは、L組合員にとって「不利益な取扱い」に当たる。

##### イ 不当労働行為意思

本件継続雇用拒否は、L組合員が組合の組合員であること及び組合の役員として正当な組合活動をしてきたことを理由とするものである。

#### (ア) 従前の組合と会社の労使関係

L組合員は、平成26年には、ハラスメント問題についての会社との交渉、給与規定の改定に関する会社との交渉を行うなど、組合員の経済的地位の向上の立場からの組合活動を率先して実行してきた。

会社が、L組合員の組合活動を嫌悪していたことは、過去のL組合員に対する会社の取扱い、人事評価の手法、給与制度改定などに関する複数の労使問題において、L組合員が一貫して会社の不合理な労務管理の在り方に批判的な立場から組合活動を行ってきた経過に照らしても明らかである。

したがって、今回救済申立てを行ったL組合員に対する不利益取扱いも会

社のL組合員の組合活動に対する嫌悪によるものであることが明らかである。

(イ) 当該取扱いの不均衡

a 会社における65歳以降の雇用状況

会社は、使用者として雇用者に対し一般的な平等取扱義務を負い、さらにL組合員に対しては平等取扱義務に反する不利益取扱いをしない義務を負っているところ、組合に加入していない労働者については65歳を超えても雇用を継続している一方、L組合員についてはこれを拒否した。

会社は、L組合員と同じ部署に勤務する従業員1名について、65歳を超えて雇用継続した。また、L組合員と同じVビル内に勤務する従業員2名について、65歳を超えて雇用継続した。さらに、雇用継続が予定されている従業員1名や東京にも同様の従業員が2名いると聞いていた。いずれも非組合員である。

以上、会社には、組合が把握しているだけでも上記6名の非組合員が65歳を超えて雇用継続されている実態がある。希望者について6名もの65歳超雇用継続がなされており「慣例化」と評価されてもやむを得ない状況にあるといえる。

b 組合員の65歳超継続雇用希望

会社は、65歳超継続雇用の基準を設けていないために恣意的運用が可能となり、また、組合に所属していない非組合員については65歳超継続雇用をし、L組合員ら組合に所属する組合員らはしないという扱いを行っていたものと推測できる。現に、令和3年10月から同4年2月にかけて65歳超継続雇用を希望した組合員3名について、会社は、同人らが組合の組合員であることを認識した上で、いずれも雇用継続を拒否した。

(ウ) 本件取扱いの合理性

a 65歳超継続雇用の基準

会社は、「当該対象者の個別性」とか、「業務運営上の高度の必要性」などの65歳超継続雇用の基準らしきものを示すが、その具体的な内容は全く示されておらず、結局は会社の恣意に委ねられ、平等取扱義務違反、不利益取扱い禁止違反の結果を招くこととなり、現に本件雇用継続拒否はL組合員の労働組合活動を嫌悪する会社の恣意によってなされたものというほかない。

なお、会社は、本件審査において、「高度の必要性」があるとする例を4例挙げた。これらによっても会社の「高度の必要性」の有無の判断基準は明らかでないが、会社は、団交において、この4例をあげることすら行

わなかった。

b 就業規則諸規定及び本件再雇用契約

会社が、L組合員が本件継続雇用拒否を行う理由として、就業規則諸規定に基づき、原則65歳で再雇用満了し、退職としていることを挙げるが、現に一部の労働者（非組合員）に65歳超継続雇用を認めており、本件継続雇用拒否の合理的な理由にはならない。

また、会社は、理由として、例外的な特例的措置として本件再雇用契約を行い、更新の際、更なる延長はしないことについて合意が成立していることも挙げる。しかし、本件再雇用契約に同意しない限り、令和4年7月1日以後会社が当面の措置とする6か月間の再雇用契約も締結されないことから、L組合員がやむなく真意に基づかず、同意したものであり、真意に基づかないことは、会社が4.6.24要求書等で知っていた、あるいは知り得たことであるから、効力は生じない（民法第93条第1項但書）。したがって、「更なる延長はしないことの合意」は本件継続雇用拒否の合理的な理由にならない。

c L組合員の業務

会社は、L組合員の継続雇用をしない理由として、業務上、L組合員の継続雇用の必要性はないと判断していることも挙げるが、訴訟チームに所属していたL組合員が担当していた業務（訴訟対象者のリストアップ、裁判所への出廷、文書作成、訴訟の相手方との和解交渉その他）は存続している以上、これも本件継続雇用拒否の合理的な理由とはならない。

d 小括

以上のおり、会社が合理的な理由も合理的な基準もないまま、非組合員である者について65歳を超えて雇用する一方、L組合員については65歳を超える雇用継続を拒否した。

ウ まとめ

以上から本件継続雇用拒否が、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当することは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア L組合員に対する不利益取扱い

令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いなどではなく、むしろ逆である。格別に組合活動に配慮し、事業運営上、高度の必要性がなかったにもかかわらず、組合委員長業務の引継ぎのための特別措置として6か月間の雇用延長をしてい

ることからすれば、L組合員に対しては組合員であることを理由とする「利益」取扱いをしたといっても過言ではない。

#### イ 不当労働行為意思

組合は、L組合員について、65歳超継続雇用を認めず退職扱いとしたのは、L組合員が組合員であるからにはほかならないなどと主張するが、その主張の根拠は、以下で詳述するように、いずれも理由がないことは明らかである。

##### (ア) 従前の組合と会社の労使関係

組合が、会社の対応が組合を嫌悪していたことを示すものであると主張する根拠（新報酬制度等をめぐる会社の対応、L組合員に対する降格、減給、配置転換、組合員に対する解雇及び減給）についてはいずれも何ら理由がないものであり、会社が組合を嫌悪していないことは明らかである。仮に会社が組合を嫌悪していたとすれば、当時執行委員長であったL組合員について、事業運営上、高度の必要性がなかったにもかかわらず、委員長業務の引継ぎだけのための特別措置として例外的に6か月間の本件再雇用契約を締結することなどあり得ない。

##### (イ) 本件取扱いの不均衡

###### a 会社における65歳以降の雇用状況

会社においては原則として65歳で雇用が終了し、事業運営上、高度の必要性があると判断した場合に、例外的に65歳を超えて雇用を継続することがあるにすぎない。

令和5年12月から過去3年の間に65歳になって雇用を終了した人数は55人であり、雇用契約を希望した人数は不明である。65歳を超えての雇用継続については、所属部署から継続雇用の要望があった場合に、事業運営上、高度の必要性の有無を判断して決定しており、そもそもが従業員の希望により行なうものではなく、会社として特に希望調査はしていないからである。

同年12月から過去3年の間に65歳を超えて、事業運営上、高度の必要性があることを理由とする継続雇用者は7名である。すなわち、同時期に65歳となり、雇用を終了した人数（55名）に比して、ごく少数であり、会社としては、「慣例化」という状態には当たらないものと思料している。

###### b 65歳超継続雇用を希望した組合員の取扱い

当然ながら、「組合員であることを認識したうえで雇用継続をしなかったこと」は、「組合員であることを理由として雇用継続をしなかったこと」と同義ではない。

65歳超の雇用を継続するか否かは、当然ながら組合員か否かは判断要素となっていない。組合員3名については、事業運営上、65歳を超えて雇用を継続する高度の必要性はなかった（より正確に言えば、そもそも組合員らの所属部署から会社（人事部）に対し、65歳以降の雇用継続に関する要望はなかった）ことから、65歳以降の雇用継続をしていないのであって、組合員であることを理由として雇用継続しなかったわけではない。付言すれば、令和5年12月より過去3年の間に、事業運営上、高度の必要性があることを理由として65歳を超えて雇用を継続した者は55名中7名である。したがって、組合員3名のように、55名中7名に入らなかった者が生じたとしても、およそごく自然なところである。

(ウ) 本件取扱いの合理性

a 65歳超雇用継続の基準

L組合員が65歳を迎えた当時の会社における65歳以降の雇用継続の要否の判断は、「事業運営上、高度の必要性の有無」という合理的な理由及び合理的な基準によるものであり、「合理的な理由も合理的な基準もないまま」継続雇用をしているわけではない。事業運営上の高度の必要性については、社会の状況、会社の人員状況等によってその都度変わり得るため、「事業運営上の高度の必要性」という表現以上に具体的に定義づけることは極めて困難である。

なお、本件審査において、「高度の必要性」の具体例として次の4例を示した。①顧客からの苦情対応や事務ミスの原因整理や再発防止において、各部署への継続した支援が必要であり、当該人材はこの分野での知見が深く、センター長としての経験や企画部門での経験と社内の人的ネットワークを利用して、各部署の所属長とうまくコミュニケーションし、関係性を築くことができ、余人をもって代え難い、②今般、コンプライアンス・法の遵守等の対応が強く求められており、運営体制の整備や本部全体の知識水準の向上には、長年の経験で培われたコンプライアンス・法務系の専門知識を有する当該人材が欠かせない、③当該人材は現場組織のマネージャー、センター長、企画系部署のマネージャー職を歴任し、貸金業務の知識、経験が豊かにあり、その知識・経験を現在の所属本部の運営へ活かすとともに、後継となる人材の育成期間を確保するため、④システム品質管理・障害対応体制整備の必要性が高まる中で、システムリスク管理を行える人材は、人員不足の状況があり、当該対象者は、監査分野の知見も持ち、現在のシステムリスク管理体制の強化に貢献を果たした人物であり、IT分

野でのビジネス運営を支えるために貴重な人材である。

これを団交等で説明をしなかったことは特に争わないが、その理由は、組合から具体的事例について特に説明を求められなかったからである。

65歳を超えて雇用を継続するか否かの判断基準は、「事業運営上、高度の必要性があるか否か」であって、「組合員か否か」などではない。会社は組合から組合執行部の名簿のみ通知を受け、また一部の組合員については組合員である旨の通知を受けているが、それ以外の従業員の誰が組合員であるかは把握していない。このように、会社には誰が組合の組合員であるかないかを正確に知る術がないのであるから、会社から雇用継続を打診する際に、組合員であるかどうかで恣意的に差別しようがないことは明らかである。

b 就業規則諸規定、本件再雇用契約

L組合員については事業運営上、65歳を超えて雇用を継続する高度の必要性もなかったことから、定年後再雇用規程に基づき、かつ、本件再雇用契約にも基づき、令和5年6月30日で退職とすることにしたものであり、L組合員が組合員であることを理由として退職とすることにしたわけではない。

c L組合員の業務

L組合員については事業運営上、65歳を超えて雇用を継続する高度の必要性はなかった。しかし、会社は組合から、組合執行部内の引継ぎが遅れ対応できていないこと等を理由としてL組合員の雇用延長を強く求められたため、格別に組合活動に配慮し、L組合員については事業運営上、高度の必要性がなかったにもかかわらず、委員長業務の引継ぎのための特別措置として例外的に不更新条項を明記の上、6か月間に限り雇用契約を締結した。

ウ まとめ

したがって、令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

2 争点2 (4.12.21団交及び4.12.29団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 4.12.21団交について

(ア) 4.11.25要求書の要求事項①の「65歳超の雇用継続を希望する組合員の直接雇用継続」、同要求事項③の「高年齢者雇用安定法の高年齢者就業確保措置

の努力義務を直ちに満たすこと」、同要求事項④の「高年齢者就業確保措置に基づいて対象者基準を設ける場合は、申立人組合と十分に協議をおこない、被申立人が恣意的に一部の高年齢者を排除しようとするなど法の趣旨や、他の労働関係法令、公序良俗に反するような基準を作らないこと」に関しては、会社は回答なり、会社としての考え方を説明することはなかった。これは回答・主張義務違反であり、誠実交渉義務違反である。

組合が、同要求事項③の状況について、具体的にどのような方法を検討しているのかの説明を求めたところ、会社は高年齢者就業確保措置については検討を開始していたにもかかわらず、会社は、「高年齢者就業確保措置のいずれかを選択するかも含め、検討中で即座には回答できない」と回答するだけで、それ以上の説明はしなかった。

使用者は、労働組合の要求や主張を聴くだけでなく、その要求・主張の程度に応じて回答する義務を負っている。上記項目についていえば、検討内容そのものを開示する段階ではないにしても、検討を始めた理由や被申立人だけでなくグループ企業全体で検討していること、あるいは検討結果がいつ頃出るかの見通しなどは回答可能であったはずである。

(イ) 4. 11. 25要求書の要求事項②の「L組合員の継続雇用」について、組合は、一部の社員の65歳超継続雇用制度もない状態で、会社が一部の社員を必要とする判断基準は何かについての説明を求めたが、会社からは回答がなかった。仮に、「会社が必要と認める」基準があり文書化しているのであれば、当該文書を組合に示すべきであるにもかかわらず、それもしていない。

会社は上記回答の論拠も示さず、資料の開示もせず、組合の理解と納得を得られるような誠意をもって交渉したとはいえない。

(ウ) 4. 12. 21団交における会社の出席者、発言

会社側は、人事担当のN氏が発言するだけで、Q執行役員及びR執行役員は発言せず、会社の対応は、合意形成を目指して協議するというものではなかった。

4. 12. 21団交に出席した上記2人の執行役員には代表者から合意形成の個別権限を委任されてはおらず、したがって、4. 12. 21団交において、会社は当初から合意を達成する意思はなかったものである。両執行役員が全く発言しなかったという対応をしたことにもそれが現れている。

(エ) 以上の理由から、4. 12. 21団交における会社の対応は不誠実団交であると評価することができ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するといえるべきである。

イ 4. 12. 29団交について

(ア) 会社は、4. 12. 29回答書において、L組合員の継続雇用を拒否する主な理由を3点（①原則65歳で再雇用満了、②さらなる雇用延長をしないことで合意が成立済、③継続雇用の必要性がない）示した。これらについて、組合は、4. 12. 29団交において、①実際に65歳を超えても継続雇用している実例がある以上、本件継続雇用拒否の理由にならない、②どのような場合に業務上雇用継続の必要性があり、どのような場合にその必要性がないといえるのか、また、実際に65歳を超えて継続雇用している人についてどのような理由で業務上雇用継続の必要があったのかについて、具体的な資料を示した上での説明がない、③L組合員についてどのような理由で業務上継続雇用の必要性がないと判断したのか資料を示した上での具体的な説明がないと反論した。

さらに、組合は、L組合員は、労働契約法第19条に定める雇止め法理の条件を満たしていること、労働基準法第9条の本件再雇用契約の不利益変更条項は無効となること、使用者が均等待遇原則に違反する差別的取扱いをすれば、罰則によって刑罰を科されるほか、その取扱いが法律行為であれば強行法規違反として無効とされることを主張した。

(イ) 組合の上記(ア)主張に対する会社の回答は、①申立人の主張する「雇止め法理」、「再雇用契約の不更新条項の無効」、「均等待遇原則違反」は、L組合員のケースには当てはまらないとの弁護士見解を得ている、②一部の65歳超の方に、雇用継続をお願いしているが、業務上の必要性に基づき延長依頼しているもので、組合員に限って差別的な扱いはしていない、L組合員については、業務上、雇用継続の必要性はないと判断している、③本件再雇用契約書の不更新条項は双方合意しているものと認識しているというものであった。

Q執行役員は、L組合員については、業務上、雇用継続の必要性はないと繰り返すだけであり、会社は、L組合員の継続雇用を拒否した理由として挙げた3点について、具体的な資料を示した上での説明をしなかった。

4. 12. 29団交における会社の対応は、組合が相応に合理的な根拠を述べて主張しているにもかかわらず、4. 12. 29回答書に記載されている内容を繰り返すだけで、団交のなかで組合の主張内容について改めて検討する姿勢を示すことはなかった。

(ウ) 以上の理由から、4. 12. 29団交における被申立人の対応は不誠実団交であると評価することができ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するというべきである。

## (2) 被申立人の主張

### ア 4.12.21団交について

#### (ア) 4.11.25要求書の要求事項①、同③、同④について

4.12.21団交における会社の対応は、「他案件に優先してL組合員の継続雇用について協議を求める」という組合の要請に対応したものであって、組合から感謝こそされても、不誠実であると非難されるいわれなどない。

すなわち、協議の中で、組合より、特に4.11.25要求書の要求事項②のL組合員の来年1月以降の雇用継続及び雇用条件の見直しにつき優先して協議したい旨の要請があったことから、他の同要求事項（要求事項①、③、④）に優先して当該要求事項②の協議を実施したのである。

以上のように、誠実交渉義務に違反することなどあり得ない。

#### (イ) 4.11.25要求書の要求事項②について

組合は、組合員の65歳超雇用継続拒否は、労働組合法第7条第1号に該当する旨の主張について、資料を示し、組合が理解し、納得するに足る説明は全くしなかったなどと主張する。

しかしながら、団交において、会社が一定の回答をした後、組合からさらなる説明要求や資料提出要求はなく、組合作成の団交議事録なるものにおいても、組合からさらなる説明要求や資料提出要求があったことをうかがわせる記載は皆無である。使用者側の対応が誠実な対応といえるか否かについては、絶対的な基準はなく、あくまでも団交や労使協議における組合の要求・質問との関係で相対的に判断すべきものである。組合から説明を求められていない事項についても、使用者側が予めすべて組合が団交の後に（それこそ本件のような救済申立ての時点において）問題としてくる可能性を予測して説明し尽くすことなど不可能であり、使用者側に過度な説明責任を課すという点において著しく公平性を欠くものと言わざるを得ない。

#### (ウ) 4.12.21団交における会社の出席者、発言

使用者側の交渉担当者についても、一般的に、労働者側と同様に、交渉権限の委任が認められると解されており、役員や社員が会社代表者から交渉権限の委任を受けて、交渉担当者として団交に出席することは基本的に問題なく、交渉担当者は労使がそれぞれ自主的に決定すべき事柄であり、決定権限のない者の団交への出席が直ちに不当労働行為に該当するものではない。

4.12.21団交の主なテーマはL組合員の雇用継続であるところ、管理業務管掌であるQ執行役員や、当時、L組合員の所属していたコンシューマーファイナンス事業本部の本部長であったR執行役員が実質的な交渉権限を有して

いることは明らかである。

また、団交で誰も発言しないといった事情があれば不誠実のそしりを受けてもやむを得ないが、本件では人事部担当者のN氏が会社及び出席者を代表して発言するとともに、Q執行役員も発言している。団交において誰が発言するかは会社ないし組合がそれぞれの判断で決めるべきものであり、仮に執行役員が発言しなかったとしても、そのことのみをもって誠実交渉義務違反になることなどあり得ない。

#### イ 4.12.29団交について

組合は、前記(1)イ(ア)に記載のとおり、会社がL組合員の継続雇用拒否の理由として挙げた3点について、具体的な資料を示した上での説明をしなかったことをもって不誠実であると主張する。

組合主張①について、4.12.29団交において、組合からそのような主張がなされたことはない。

組合主張②について、4.12.29団交において、組合から、「どのような場合に業務上の雇用継続の必要性があり、どのような場合にその必要性がないといえるのか」、「実際に65歳を超えて継続雇用している人についてどのような理由で業務上雇用継続の必要があったのか」という一般的な質問や説明要求がなされたことはなく、具体的な資料の提示を求められたこともない。

組合主張③について、4.12.29団交において、L組合員について業務上継続雇用の必要性がないという会社の判断に関して、組合から具体的な資料を示した上での説明を求められたことはない。また、L組合員の継続雇用に関して、組合から、L組合員について業務上雇用継続の必要性がないと判断した具体的な理由の説明要求や具体的な資料の提示要求もなかった。

また、そもそも会社においては原則として65歳で雇用終了となるところ、当該対象者の個別性に基づき、会社が事業運営上、高度の必要性があると判断した場合にのみ、例外的に65歳を超えて雇用を継続することがあるにすぎないのであって、65歳を超えて雇用を継続するほうが例外である。したがって、会社における65歳超の雇用継続については、「継続雇用をする理由の有無（事業運営上、高度の必要性があるか否か）」が問題なのであって、「継続雇用をしない理由の有無」が問題となるわけではない。

以上より、会社としては、継続雇用しない者については、「業務上雇用継続の必要性がない」という以上に具体的な理由を説明することは困難なのであって、会社の回答は何ら不当なものではない。

#### ウ 以上のとおり、会社は、組合の理解、納得を目指して誠実に対応しており、

不誠実な対応と評価される点はなく、4.12.21団交及び4.12.29団交における会社の対応は、不誠実団交に当たらない。

### 3 争点3（S組合員に係る本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

組合が、会社に対し、S組合員の平成26年度評価の見直し、降格減給処分取消、これに伴う差額賃金及び賞与の支払並びに当時の上司によるパワハラについての適正な処分等を求める旨記載した5.2.9要求書を送付したところ、会社は、5.4.24団交において、5.2.9要求書の要求事項①（平成26年度評価の見直し等）についてコメントを述べただけであり、また、同要求事項④（令和3年12月20日付けでS組合員が会社に送付した損害賠償請求通知書に関する説明等）の一部については、「本人に回答済み」との回答をしたものの、これ以外の同要求事項については明確な回答をせず、また、資料を示すなどして納得できる説明もしなかった。

さらに、5.7.19団交、5.9.27団交、5.10.18団交、5.11.2団交、5.11.15団交において、S組合員に対する評価について、杜撰な調査結果を述べるのみで、資料を示すなどして納得できる説明をしなかった。

加えて、S組合員に係る本件各団交において、厚生労働省の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき処置等についての指針」に基づく会社の対応について説明を求めたことに対し、会社は、同指針に基づいてどのような措置を講じているのかについての回答をせず、また、資料を示すなどして納得できる説明をしなかった。

#### ア 5.4.24団交における会社の対応

会社は組合より令和5年2月10日に5.2.9要求書及び5.2.10団交申入書を受領しているにもかかわらず、2か月弱が経過した後の5.4.24団交において、回答や説明の準備をしておらず、さらには、組合の要求内容を確認することすらできていなかったものである。5.2.9要求書の要求事項①、同④以外の同要求事項については明確な回答をせず、また、資料を示すなどして納得できる説明もしなかった会社の対応は、組合の要求を著しく軽視し、ないがしろにする不誠実な態度を顕著に表している。

#### イ 平成26年度評価の問題

##### (ア) 人事評価のプロセス

- a 組合はまずは、S組合員に対する評価のプロセスについて、人事評価の手引きに沿ったプロセスが取られていない点、人事評価の手引きによれば

評価を行う際は期初、期中、期末の三つのタイミングで評価者が被評価者に対して直接の面談を行うとされているものの、S組合員の平成26年の評価の際には期末の面談しか実施されておらず、期初及び期中の面談が実施されていない点を指摘した。

これに対して、会社は、組合が指摘した手引きについて「2014年当時のものではない」、「評価を行っての時期に制定されていないものに準拠して、対応内容に誤りがあると指摘することは意味がない」と言及したのみで、会社としては、平成26年当時の人事評価のプロセスがどのように定められていたか、資料を提示するなどして説明することが容易であったにもかかわらずこれをせず、また、仮に資料の提示が困難である場合にはその理由を説明すべきであるのにこれもしなかった。

- b 平成26年度評価の面談について、会社は、平成26年当時のS組合員の評価者であったC上司に確認をとったところ、C上司は「間違いなく面談は実施した」と述べている、とのことであった。しかし、会社はC上司の言い分を団交で組合に説明するのみで、C上司の言い分が真実かどうかについて調査、確認を行わなかった。

さらに、C上司への聞き取りに関しても、いつ、誰が、どこで聞き取りを行ったのか、どのような質問に対してC上司がどのように述べたか、裏付ける資料の有無などについての具体的な説明はなく、また、聞き取り結果報告書などの資料の提示、提出もしなかった。

- c 平成26年当時の評価プロセスの内容や面談の有無に関する会社の対応は誠実とはいえず、使用者の回答・主張義務や論拠・資料提示義務に反する対応であった。

#### (イ) 最低ランクの根拠

組合が、S組合員の業務が適正に評価されていなかったと考えられる旨を指摘したのに対して、会社は、平成26年当時の評価者及び上司であったA上司及びC上司への聞き取りを実施した上、同人らがほかの同僚からS組合員に関する苦情があった、長時間の離席が多かった、態度が横柄だったと述べている、と団交において報告した。しかし同様に、A上司及びC上司の言い分を組合に説明するのみで、ほかの同僚への聞き取りを行う、当時の資料を確認するなどの裏付け調査を行うことをせず、会社自ら調査、確認しようとする姿勢すら欠いた不誠実なものであった。

これに対して、組合から会社に、第三者に対するヒアリングを実施してほしい旨を依頼したところ、会社はこれには応じたが、5.11.15団交においてよ

うやく伝えられたヒアリング結果によれば、A上司及びC上司の言い分の裏付けとなる証言が得られなかったことが判明した。

また、最低ランクの根拠に関しても、会社は、何ら資料を提示、提出しなかったものであり、論拠・資料提示義務にも反する不誠実団交であった。

#### ウ パワハラ問題

##### (ア) 平成27年のA上司によるパワハラ問題

会社は5.10.18団交において、会社が行ったヒアリングでA上司が述べたことを口頭で組合に報告した。しかし、会社は、A上司の言い分が客観的資料と合致するか否か、他の従業員の記憶と合致するか否かなど別途調査を行うことが可能であったにもかかわらずこれをせず、ただ漫然とA上司から聞き取った同人の言い分を団交で報告するのみであった。

また、会社は、団交において組合と調査方法はA上司へのヒアリングのみとすることで合意したと主張するが、組合は、A上司へのヒアリングを実施することに同意したが、これ以外の調査を一切行わないという合意をしたことはない。

以上、平成27年のA上司のパワハラに関する会社の対応は、パワハラ加害者本人の聞き取り結果を口頭で伝えるのみで、自ら調査、確認しようとする姿勢を欠いた不誠実な対応というほかなく組合を軽視し、ないがしろにしている。また、S組合員の給与改定書面開示に応じたものの、その他は、当時の面談記録や同僚らの証言、A上司への聞き取り調査の結果に関して、何ら資料の提示をしなかったものであり、論拠・資料提示義務に反している。

##### (イ) 令和2年のB上司によるパワハラ問題

a 会社は、B上司が個室で執拗に注意したパワハラの有無に関しては、5.11.2団交において、S組合員が会社にパワハラ被害を訴えた令和2年当時の調査結果を口頭で伝えるのみであった。会社が組合に伝えた内容は、令和2年当時S組合員とB上司それぞれにヒアリングを行ったこと、同人らのそれぞれの言い分が一致していること、何ら問題がなかった、というものであった。当時の調査状況、調査結果に関する資料の提示は一切なかった。この点、本件審問においてM氏も述べたとおりである。

b S組合員にのみ日報を書かせたパワハラについても、本件審査手続において、他のスタッフが作成した日報を書証として提出したが、団交でこれを組合に示したり説明したことはなかった。会社は、その他何ら資料を提示することもなく、組合の要求を受けて新たに検討するという姿勢、新たに調査を行うという姿勢を示すこともなかった。

- c 以上の令和2年のパワハラに関する会社の対応は、S組合員の組合加入前の令和2年当時の調査結果を口頭で伝えるのみで、自ら調査、確認しようとする姿勢を全く欠いた不誠実な対応というほかなく組合を軽視し、ないがしろにしている。また、組合が当時の調査記録の開示を明確に求めているにもかかわらず、これに応じず何ら資料の提示をしなかったものであり、論拠・資料提示義務に反している。

#### (ウ) パワハラ指針

5.3.14団交、5.3.30団交、5.4.24団交における、組合が厚生労働省の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき処置等についての指針」に基づく会社の対応について説明を求めた。これに対し、会社は、パワハラについてどのような方針をとっており、適切に対応するためにどのような体制を整備しているか、また、S組合員について会社がとっている措置に基づいてどのように対応したか等々についての説明は一切せず、ただ関係上長の聴取内容の説明に終始しただけであり、同指針に基づいてどのような措置を講じているのかについての回答をしなかった。

#### エ まとめ

以上、S組合員に係る本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たる。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 5.4.24団交における会社の対応

5.4.24団交は、本来は春闘に関する団交を予定していたが、組合からの要請を受けて、予定していなかったS組合員に関する協議を行うことになった。会社としては、想定していた議題とは異なるため、S組合員案件については詳細な内容は準備できていないことを組合に伝えた上で協議を開始した。

5.4.24団交では、組合がS組合員から受任している範囲の認識合わせと、5.2.9要求書の要求事項④の前提となる事実と会社側に求めている内容詳細についての認識合わせを行ったことで、今後話を進めていく前提がようやく整ったということで、次回以降改めて同要求事項①、③、④の認識合わせ、話し合いを進めていくということを組合側に伝え、今後の進め方の認識を合わせた上で終話した。

S組合員案件についてはそもそも具体的な回答や説明が予定されていなかったものであるから、会社がこれらの要求事項について、「明確な回答をせず、また、資料を示すなどして納得できる説明もしなかった」としても、何ら不誠実と評価されるべきものではない。

## イ 平成26年度評価の問題

### (ア) 人事評価のプロセス

a 令和5年8月2日の協議会で、P書記長からの人事評価の手引きに関する質問に対し、会社側から、その手引きは平成30年度制定であり、平成26年のことに対して、その手引きに準拠した指摘は無意味である旨、評価のプロセスが大きく違うことはないと思うが、細かい差異はあると考えられ、したがって、手引きに記載の内容が当時に規定されていた内容と違う旨回答した。その後、P書記長からMBOフォーム（業績目標管理の書式）に関する質問がなされ、話題は人事評価の手引きから、MBOフォームに移った。このように、会社は人事評価の手引きに関する組合の発言に対して意見を述べ、それを受けて組合側が別の話題に変えたというのが事実であり、平成26年当時の評価プロセスに関する説明や、平成26年当時の評価プロセスを定めた手引き等の資料の提示が必要な場面ではなかった。また、組合からも資料の提示を求められたことはなかった。

b 評価者による直接面談の有無については、令和5年7月19日の協議会及び同年8月2日の協議会において口頭で説明しており、組合から資料提示を求められていないことから、資料の提示が必要な場面ではなかった。

なお、同年7月19日の協議会において、組合から、MBOフォームに記載の期初目標設定の日付についての疑念が示されたことから、C上司の勤務場所の同日付けの入退館の記録（打刻データ）を確認し、次の同年8月2日の協議会において報告をしており、極めて誠実に対応している。

c また、組合は、令和5年8月2日の協議会において、会社に対し、S組合員の評価に関する最終調査報告書の提出を求めたのに対し、会社がこれに応じていないことを指摘する。

確かに、会社は同要求には応じていないが、それはこれまで説明済みの内容は複雑ではなく、文書を作成して提出する必要はなかったからである。同年9月1日の協議会において、会社から組合に対し、上記理由を説明した上で、文書は提出しない旨伝えたのに対し、組合から、書面を提出してもらわなければ困るとか、改めて書面の提出を求めるという発言はなかった。加えて、組合に対しては、これまでの説明内容について不明瞭な点があれば改めて説明する旨伝えたが、特に追加の説明依頼はなく、その後、最終調査報告書の提出依頼はなかった。

以上のような状況においては、会社が最終調査報告書を提示しなかったことは不誠実と評価されるべきではない。

(イ) S組合員の評価の根拠、裏付け調査を行っていたこと

S組合員の評価（行動評価、業績評価）の裏付けについて、当時の上司であったA上司及びC上司にヒアリングした結果を丁寧に説明した。組合は、S組合員に対する評価について、「杜撰な調査」などと述べるが、人事評価の要素のひとつされている、S組合員が窓口となっていた外部委託先からS組合員に対する苦情が上司宛てにあったことについては、S組合員から評価不服の申立・調査要請を受けて人事部が行った調査の中で、口頭での苦情の申出であり、記録がないことを確認済みである。

また、平成26年当時の同僚に対するヒアリング結果について、9年前のことをヒアリングした結果、当時の上司の評価理由を裏付ける内容が見つからなかったからといって、直ちにその評価の根拠となった事実がなかったと結論づけることはできない。同僚が9年前のS組合員の言動を十分に把握しているとの検証がなされていない状況で、その証言でもって、上司による評価に根拠がないと主張することは、論理的根拠が薄弱であると言わざるを得ない。

聞き取り結果については、令和5年9月13日の協議会及び同年10月18日の協議会において口頭で説明しており、組合から資料提示を求められていないことから、資料の提示が必要な場面ではなかった。

ウ パワハラについて

(ア) パワハラを行ったとされるA上司

a まず、A上司に関しては、パワハラ調査の対応状況については、令和5年9月13日の協議会において、A上司のパワハラ行為の件について、会社側から、個室での面談時のことゆえ、事実認定のための方法はA上司へのヒアリングしかないという認識であり、会社側の対応としてこの調査方法でよいかを組合側へ問い、認識合わせを実施した。これに対し、P書記長より、密室でのことなので当人へのヒアリング以外に確認方法はない旨の回答がなされ、A上司のパワハラに関する調査方法として、A上司へのヒアリングのみとすることについて組合側も了承したことから、会社から、A上司へのヒアリング結果を伝達し、質疑応答を行ったものである。

会社が組合に対してA上司のヒアリング結果を報告したのは、A上司のパワハラに関する調査方法としては、A上司へのヒアリングのみとすることについて組合の同意が得られ、労使間で合意が成立したことに基づくものであり、会社の対応は何ら責められるべきものではない。

b 会社としては、令和5年10月18日の協議会で、「当時の面談が行われた

会議室利用記録がないか調べたが、記録が破棄されており、情報がなかった」ということを報告しているとおりに、できる限り調査を行っていた。不誠実であるとして非難されるべきは、調査方法に関する労使間の合意の存在を意図的に伏せた主張をし、あたかも会社が不誠実であったかのような印象を与えようとする組合自身と言わざるを得ない。会社の対応は何ら不誠実と評価されるべきものではない。

(イ) パワハラを行ったとされるB上司

B上司については、S組合員のほか周辺及び加害者とされるB上司に対してヒアリングを行っており、そのことは令和5年10月18日の協議会において、組合に説明している。このように、B上司本人からヒアリングをするのみとの組合の主張は誤りである。

また、P書記長は、B上司のパワハラに関して組合に提示した資料はなかった旨証言するが、各協議会の議事録のとおり、B上司のパワハラに関しては協議会において詳細に説明しており、組合からも資料提示を求められていないことから、とりたてて資料の提示が必要となる状況ではなく、会社の対応は何ら不誠実と評価されるべきものではない。

さらに、令和5年10月18日の協議会において、組合から、①B上司の同2年7月22日の指導時間の長さ、②当時、B上司がS組合員に行わせていた「日報」の具体的内容の確認を求められたことから、①、②について会社において調査を行い、次の協議会において、調査結果を詳細に報告している。

(ウ) パワハラ指針

そもそも団交や協議会において、組合から、会社においてパワハラについてどのような対応策をとり、具体的に問題が持ち上がったときにそれに応じてどのように対応するかという点や、会社の対応手続によればS組合員に対するパワハラが認められないことについて説明を求められたという事実はない。

エ 以上の次第で、団交等における会社の対応は、不誠実団交に当たらない。

4 争点4 (LPCに保存していた組合活動資料ファイルの組合への引渡しに係る会社の対応は、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 外部媒体による組合データの引渡しを受ける必要性

組合は、会社から貸与を受ける業務用パソコンに組合データを保存してきたが、業務用パソコンは、セキュリティ上の観点からUSBポートが開放されていない。そのため、業務用パソコン内の組合データを外部に持ち出すことはできない。また、会社からアクセス権を付与された従業員のみが業務用パソコン

を使用できる。

そのため、業務用パソコンの使用者である当該組合員（従業員）しか組合データの確認、取出し、利用などの組合活動をする事ができないという支障が生じた。かつ、当該組合員においても、組合データを利用した組合活動は物理的、場所的に業務用パソコンが置かれている会社の執務室内で行うことを余儀なくされるため、組合活動が人的、時間的、場所的な各側面で制約され、甚大な支障を来していた。

また、会社から貸与を受けている業務用パソコン内に組合データを保存していることから、組合データは会社の管理下にあり、会社がいつでも組合データを閲覧、利用、変更、抹消することができる状況にある。

そこで、組合は、業務用パソコンに保存された組合データを外部に持ち出して、会社の管理の及ばないところで排他的に組合データを管理することができるよう、従前より、外部媒体による引渡しを受ける必要性があったものである。

#### イ 誓約書の提出要求による組合データ引渡しの拒否

(ア) 組合は令和5年1月10日、会社に対して、L組合員がVビルに入館の上、LPCを使用することについての許可を求めた。会社は同月17日、「特例的措置となりますので、当該内容につき、貴組合、Lさんに誓約／合意の上、取り進めたいと思っております」と通知した。

組合がやむなく誓約書案の送付を求めたところ、会社は同月25日、組合の要求内容と明確に齟齬し、組合が納得することができないことが容易に予想される「契約期間満了により貴社を退職いたしました」との文言を記載した5.1.25会社誓約書案を送付し、その後も、組合が会社へ送付した5.2.7組合誓約書案に対して、会社はこれを受け入れず、同年2月22日、再度5.2.22会社誓約書案を送付するなどして、組合データの引渡しを遅らせた。

会社の上記誓約書の要請、誓約書案の送付は、本来組合において対応する必要のない誓約書の作成、提出を求めて組合データの引渡しを遅らせるものであり、組合の運営を侵害する支配介入に当たる。

(イ) そもそも誓約書を提出すること自体に必要性、合理性がない。L組合員は令和5年1月以後、会社の本件継続雇用拒否により従業員としての地位はなくなったものの、会社にとって全くの第三者というわけではない。令和4年12月末までは会社の従業員であり、かつ、組合の組合員であり、また役員として会社と交渉してきたものである。使用者と労働組合という関係では意見の対立があったとしても、信頼関係のもとに交渉を継続してきものであり、従業員の地位がなくなった途端信頼関係が消失するというものではない。し

たがって、Vビルに入館し、使用していたパソコン内の組合データの引継作業を行うに際して、L組合員が会社に対し、誓約書を提出しなければならない必要性も合理性もない。

#### ウ 外部媒体による組合データの引渡し要請、合意

##### (ア) 組合データ引渡し要請

令和4年4月20日、組合は会社に対して再度、L P C内の情報について、職場外で対応できるようにノートパソコンの貸与を含めて情報の移動方法や今後の組合情報の管理について相談した。会社は「検討する」とのことであったが、その後も何ら回答しなかった。

同年6月30日、N氏はL組合員に対し、「ご提案した内容は、下記と認識しております。」、「対応内容：雇用契約延長」、「対応理由」、「労働組合資料及びデータの整理や移管等できていないこと」とメールにより通知した。ここで「移管」という文言が用いられたのは、組合データを会社の管理下（業務用パソコン）から組合の管理下（外部出力）に移すことが当然の前提であったからである。

過去に組合が複数回にわたってU S Bメモリの使用許可や組合データの外部出力を求めてきた経緯があること、同月24日、会社に対して「職場外で対応できるように」組合データの移動を求める旨が明記された4.6.24要求書を通知したことから、会社が、組合の要請が外部媒体による外部出力であると明確に認識していたことは明らかである。

##### (イ) 外部媒体による組合データの引渡しの合意

組合は、令和5年6月19日に組合がM氏に送信したメールにおいて、「取り急ぎ下記データ移行を実施し、データ外部媒体への書き出しの為、下記依頼事項（と）なっています。」と連絡しており、組合と会社において、外部媒体による引渡しについて合意ができていたことは明らかである。

また、その後も組合は会社に対し、明確に外部媒体による引渡しを要請し、会社は同年7月7日、組合が外部媒体による引渡しを要請していることについて、「ニーズについては、ようやく認識できたと思いますので、対応を進めていきます。」と通知したものである。その後、外部媒体による引渡しの合意を前提に、U S Bメモリの見積り額の連絡、外部媒体による引渡しの方法・手順に関する連絡、U S Bメモリの商品指定情報の連絡など外部媒体による引渡しのためのやり取りが進められていた。

以上、外部媒体による引渡しについて合意が成立していたことは争いようがない。

## エ 会社の組合データ引渡し拒否ないし遅延行為

令和4年4月20日より前から要請している外部媒体によるデータ引渡し要請に対して、M氏は組合に対して、1年以上経過した同5年6月21日に、データを外部媒体に書き出すことも、端末に読み込ませることも「ハードルが高い」などと述べ、同年7月4日、「書き出しまでは認められても、会社のパソコン以外での読み込みは認められないとか、そういった制約がつく可能性が高いと想定しています」などと通知した。データの引渡しをさらに遅延させる会社の対応は、悪質というほかない。

同月19日、M氏は組合に対して、システム企画・運用部は、コンプラとシステムリスク管理部の承認が必要と考える旨、同年11月7日、「事前伺いした段階では（中略）承認を得るハードルは割と高そうです」などと通知した。

以上の「ハードルが高い」、「制約がつく」などの回答に加えてさらに新たに承認部署による「承認」が必要であるなどとして外部媒体による組合データの引渡しを拒否し、または引渡しを遅延させる会社の行為は、組合の運営を著しく侵害する支配介入にほかならない。

## オ まとめ

令和4年4月20日以前の要請から本件申立てまでに1年8か月が、引継ぎ後のM氏がニーズを認識したと組合に通知した同5年7月7日から算定しても5か月以上が経過し、検討に必要なと思われる合理的期間はとうに経過している。にもかかわらず、会社においては最終決定を行う社長が判断を行わない状況下で、会社は組合に誓約書が必要であるとか、「承認」が必要であるなどと述べてデータの引渡しを遅延させてきた。データには、会社との交渉経過や組合内における議論の経過等が記録として保存されており、これをなくしては、組合活動を円滑に行うことはできず、会社の対応は、組合の運営を著しく侵害する悪質な支配介入というほかない。

## (2) 被申立人の主張

### ア 外部媒体による組合データの引渡しを受ける必要性がないこと

外部記憶媒体での移行によらずとも、社内ネットワークの利用により、他の組合員の使用するパソコンへのデータ移行は可能である。また、組合が、組合データにつき、業務用パソコン以外のパソコンへの移行を希望する場合は、メールを使用すれば移行は可能であった。組合が指定したデータ容量は、1日に30から40通ずつ送信すれば、一月なりの期間で分割実施することは可能な量である。しかも、本件申立てがなされた時点では、会社はメールのモニタリング制度を導入しておらず、会社がデータを確認し得る状況にならずにメール添付

で移行が可能だったのであるから、組合データ移行に際し、外部記憶媒体を使用する必要は全くない。

#### イ 誓約書の提出要求

(ア) 会社としては、機密保持やセキュリティ確保の観点から、退職者である

L組合員を現職の従業員と同様に扱うことはできないため、会社への入館に関して組合と合意をし、誓約書を提出させた上で入館を認めたことは、金融機関として厳正な機密情報の守秘を求められる会社としては不可欠の対応である。組合の主張は、厳正な機密情報の守秘が求められる金融機関の組合としての認識・自覚に欠けるものであり、にわかには理解しがたい主張と言わざるを得ない。したがって、会社がL組合員に対し誓約書の提出を求めたことは、必要性及び合理性いずれも優に認められるものである。

(イ) 誓約書については、会社と組合との間で合意済みの内容について組合が異なる内容を提案してきたことや、組合側における誓約書の内容確認や組合から会社への送付に時間を要したことなど、主として組合側の事情によってその完成に時間を要することになった。

会社の認識と異なる「組合が認識する事実」を勝手に追記してきたことから、それは受け入れられない旨述べたことは、組合の認識をそのまま受け入れなければならない理由などなく、独立した意思主体として異議を唱えることをなし得る会社としては当然の対応である。

#### ウ 外部媒体による組合データの引渡し要請、合意

(ア) 組合データの引渡し要請

令和4年6月30日のN氏のメールの記載からすると、組合の要請は、あくまでもL組合員の雇用継続であり、同メールの記載から、組合が会社に対しデータの引渡しを要請したことは全く読み取れない。さらに、組合は「ここで『移管』とは、外部媒体によるデータの引渡しである。」などと主張する。確かに、L組合員の退職後の同5年1月以降に、組合からL組合員の入館と会社OA端末使用の要請はあり、端末利用目的の提示もあったが、同年1月から実際にL組合員による入館と作業が行われる同年5月までの間に、組合からのメールにおいて、「外部媒体」によるデータ引渡しを求める内容の記載は全くない。

以上の次第で、令和4年6月30日の段階で、「移管」が外部媒体によるデータの引渡しであるという認識は、少なくとも会社には存在せず、それが自然かつ通常の文理解釈でもある。組合が外部記憶媒体への移行を希望していることは、同5年7月7日に初めて判明したものである。

(イ) 外部媒体による組合データの引渡しの合意が成立していないこと

令和4年7月12日、L組合員より、データ移行について、「データ異動方法は、会社にお任せいたします。」というメールが送信され、また、N氏がL組合員に対し、同月4日に送信したメールに、「ITへ具体的な対応案を相談したいと考えております。」との文言、同月29日に送信したメールに、「対応方法を検討するため」との文言がある。仮に外部媒体での移行について合意がなされていれば、L組合員からこのようなメールは送信されないはずで、N氏のメールの文言は外部媒体による引渡しを前提としたものでないことを表しているものといえる。

また、令和5年6月19日に組合がM氏に送信したメールに、「従前の交渉過程でも、必要でデーターをどのような形で、移行するのか、最終調整をは出来ておりませんでした。」と記載しており、組合自身も、労使間で外部媒体を用いてデータ移行を行うという合意ができていなかったことを自認している。

本件申立て後のやり取りは、会社としては、「外部記憶媒体へのデータ出力に対する会社の承認が得られれば」という条件のもと、実作業としてどのような方法が取り得るのかを、出力可否確認と並行して、IT部門に方法論について確認し、J委員長とも情報を共有して確認を進めていたものであって、USBに出力できることを所与の前提として確認を進めたものではなく、USBによるデータの引渡しについて合意など存在しないことは明らかである。

以上の事実から、外部媒体による組合データの引渡しの合意など成立していないことは明らかである。

エ 会社の組合データ引渡し対応

組合が外部記憶媒体への移行を希望していることは、令和5年7月7日に初めて判明したことを前提に、M氏は、同月19日に、社内ネットワークの利用によるデータ移行ではなく、外部媒体への移行ということになれば、承認部署による承認が必要となることを組合に伝達したものであり、「さらに『承認部署』の『承認』というハードルを課すことによって遅らせることになった」などという組合の評価は全くの的外れと言わざるを得ない。

また、組合は、令和5年11月7日のM氏のメールをもって、「引渡しをさらに延ばそうとするものである。」などと主張するが、これも誤りである。会社は、同年6月21日にJ委員長に送信したメールで既に外部記憶媒体への移行についてはハードルが高いことを組合に伝達しており、同年11月になって初めて

ハードルが高いことを伝達したわけではない。会社としては、データ移行に関する会社のルールを踏まえて対応しようとしていただけであり、引渡しを延ばそうとする意図など毛頭なかった。

外部記憶媒体による引渡しは、会社の情報漏洩リスクがある行為であることに加え、会社は金融機関として特に厳正な機密情報の守秘を求められることから、会社の承認なくして行うことはできないのは当然である。

オ 以上の次第で、L P Cに保存していた組合活動資料ファイルの組合への引渡しに係る会社の対応は、会社に対する支配介入に当たらない。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）、争点2（4.12.21団交及び4.12.29団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）及び争点4（L P Cに保存していた組合活動資料ファイルの組合への引渡しに係る会社の対応は、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 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。

ア 本件再雇用契約に至るまでの経緯について

(ア) 平成18年12月頃、L組合員は書記長に就任した。この頃から、L組合員は、L P Cで組合データを保存、管理してきた。

(イ) 会社は、L組合員の給与を平成26年度から同28年度にかけて減額するとともに、L組合員を降格させた。

また、会社は、平成26年7月1日付けで、L組合員を異動させ、組合は会社にこれを撤回するよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

(ウ) 平成26年12月から同27年9月にかけて、組合は、会社に対し、就業規則諸規定の改訂の撤回を要請する旨、減給した組合員の賃金の差額分の支払を求める旨等記載した書面を複数回送付し、組合と会社は、就業規則諸規定の改訂や組合員の減給について団交を行った。また、同26年11月から同27年1月にかけて、組合と会社は、組合員の解雇について協議を行った。

(エ) L組合員は、平成29年6月30日に60歳となり、L組合員と会社は、定年後再雇用規程に基づき、65歳を迎える令和4年6月30日を雇用契約期間満了日とする契約まで、契約期間が1年間の再雇用契約を毎年更新していた。

(オ) 組合員D（以下「D組合員」という。）は令和3年10月6日に、組合員E（以下「E組合員」という。）は同月25日に、会社の人事部に対し、65歳以降の継続雇用を希望し、人事部と面談したい旨、組合の組合員である旨記載したメールを送信した。

同月21日、D組合員、組合役員及び会社の人事部担当者と面談を行い、同年11月2日、会社は、D組合員に対し、現時点では再雇用の年齢を一律に70歳まで引き上げない旨、D組合員の要望には添いかねる旨記載したメールを送信した。

また、同年11月2日、E組合員、組合役員及び会社の人事部担当者と面談を行い、同月9日、会社は、E組合員に対し、現時点では再雇用の年齢を一律に70歳まで引き上げない旨、E組合員の要望には添いかねる旨記載したメールを送信した。

(カ) 令和3年11月9日、組合は、会社に対し、E組合員及び組合は、既に例外的に65歳超雇用継続社員がいるため、同様の扱いで雇用継続を要望している旨等記載したメールを送信した。同月26日、会社は、組合に対し、会社の就業規則等に基づけば、定年は60歳、定年後再雇用は65歳までとなり、相談された内容については、部署等へ状況を伺ったが、現制度に基づく対応とする旨等記載したメールを送信した。

(キ) 令和3年11月30日、組合員F（以下「F組合員」という。）は、会社の人事部に対し、65歳超雇用継続を希望する旨、面談には組合役員が同席する旨記載したメールを送信した。

(ク) 令和3年12月31日、D組合員及びE組合員の会社による雇用が終了し、同4年1月31日、F組合員の会社による雇用が終了した。

なお、会社は、令和2年頃に少なくとも1名、同4年頃に少なくとも2名について、65歳以降も雇用を継続した。

(ケ) 令和4年6月24日付けで、組合は、会社に対し、4.6.24要求書を提出した。

4.6.24要求書には、要求の趣旨として、L組合員の雇用継続を求める旨等の記載があった。また、①L組合員の雇用継続について、「当面の間、後継者と引継ぎができるまでの雇用継続への理解・協力を求めた。なお、Lの継続雇用理由としては、高齢者雇用安定法（高年齢者就業措置）を基に要求したのではなく、あくまでも会社と組合との信頼関係を意識し、会社に要請したものである。」との記載があった。さらに、②組合データの移行について、「当組合には専用の事務所もなく専従もない中、職場内OA端末の重要な情報を整理し引き継ぐことは、物理的にも困難であるため、職場外で対応できるように、ノートパソコンの貸与含めて情報の移動方法、また今後の組合情報の管理についても相談し、会社も検討するとの返答を貰っていた。その後の返答をお聞かせ願いたい。」等の記載があった。

(コ) 令和4年6月28日及び同月30日に組合と会社の人事部が協議を行い、同日、

N氏は、L組合員に対し、同年7月1日から同年12月31日までの雇用契約延長に関する合意内容を記載したメール（以下「4.6.30メール」という。）を送信した。4.6.30メールには、合意内容との記載の後に、対応内容として、「雇用契約延長」、対応理由として、「貴組合執行部内の引継ぎが遅れ対応できていないこと、労働組合資料およびデータの整理や移管等できていないことなどに基づき、組合執行委員長としての引継ぎ期間が欲しいとの要請に伴う、例外対応」、契約期間として、「2022/7/1～2022/12/31」、契約延長として、「なし。当該契約期間以降の更新はしない」、勤務日として「週2日（曜日、木／金）」等の記載があった。

これに対し、同日、L組合員は、N氏に対し、「本日の協議ありがとうございました。雇用契約内容に合意させていただきます。」と記載したメールを送信した。

(サ) L組合員と会社は、令和4年7月7日付けの本件再雇用契約を締結した。

本件再雇用契約には、4.6.30メールに記載された内容のほかに、勤務日を木曜日と金曜日、勤務時間を午前9時30分から午後5時50分、業務内容を訴訟に関する出廷、出廷に関する債権状況の確認と法的回収手続に関する一連の事務業務対応並びに裁判所及び顧客等からの問合せ対応業務とする旨等の記載があった。

イ 本件再雇用契約の期間満了に至るまでの経緯について

(ア) 令和4年11月25日付けで、組合は、会社に対し、4.11.25要求書を送付した。

4.11.25要求書には、要求事項として、①65歳超の雇用継続を希望する組合員の直接雇用継続を求める、②前執行委員長であるL組合員の来年1月以降の雇用継続及び雇用条件の見直しを求める、③高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）の高年齢者就業確保措置の努力義務を直ちに満たすこと、④高年齢者就業確保措置に基づいて対象者基準を設ける場合は、組合と十分に協議を行い、法の趣旨や他の労働関係法令・公序良俗に反する基準は作らないことを求める旨の記載があった。

また、要求の理由として、会社が、組合員の65歳超雇用継続を拒否し、他の非組合員の継続雇用を認めることは、労働組合法第7条第1号に該当する旨等の記載があった。

さらに、団交までに、(i)現在65歳超で雇用している社員数（雇用形態別と部署名）、(ii)65歳超でこれから雇用契約を予定している社員数（雇用形態別と部署名）、(iii)高年齢者就業確保措置の状況（具体的な制度があればその説明）を組合に提示するよう求める旨の記載があった。

(イ) 令和4年12月16日、N氏は、組合に対し、4.11.25要求書内で事前に提示するよう求められていた事項について、メールで回答した。同メールには、(i)について「6名(WCSFD1名、SFCF事業本部1名、SF債権管理部2名、SF総合管理部2名)」、(ii)について「予定なし」、(iii)について「継続検討中です」との記載があった。

(ウ) 令和4年12月21日、組合と会社は、4.12.21団交を行った。4.12.21団交には、組合側は、J委員長、P書記長及びL組合員ら8名が、会社側は、Q執行役員、R執行役員及びN氏が出席し、次のやり取りがあった。

a 組合は、4.11.25要求書の内容を優先したいとの意向を示し、同要求書の要求事項②について優先して協議したい旨要請した。

組合は、L組合員の1月以降の就労を求めるとして、L組合員の本件再雇用契約締結は、会社側は期限切れの数日前に、不更新条項を盾にした上で、ロックアウトを匂わせて契約を迫ったものであり、これは選択肢もなく、契約とは言わず、事実上の強要である旨述べた。

また、組合は、当時は知る由もなかったが、65歳超の雇用実態があり、組合に関してのみ65歳超の雇用を認めないことは不当労働行為に当たる旨、週5日勤務から週2日勤務へ減らされたことは不利益変更でしかない旨述べた上で、平等・公平の原則に反しているため、L組合員の1月以降の勤務継続については、合理的な理由・利益があり、就労請求権を有すると判断した旨述べた。

さらに、組合は、一部社員の65歳超継続雇用を認め、過去3名の組合員の65歳超継続雇用を認めないことは不当労働行為に当たるのではないかと述べたところ、会社は、会社が必要と認めた方に継続雇用をお願いしており、不当労働行為に当たるとは考えていない旨述べた。

b 次に、組合は、L組合員の契約について、L組合員が令和4年4月20日に協議会の席で65歳超の雇用継続を要請したが、会社から回答がなかった旨、同年6月17日にN氏から退職願の提出を促され、同月24日に正式に4.6.24要求書で要求した旨述べた。

また、組合は、同月28日及び同月30日に協議を行ったが、会社から、組合の引継ぎに配慮し6か月間の雇用継続を認めるが、この条件をのめない場合は契約を終了すると、二者択一の条件しか与えてもらえなかった旨述べた。

さらに、組合は、当時、L組合員が組合の委員長として引継ぎもできていない状態で、ロックアウトされた場合は、組合が機能しないことも考え

て、やむなく契約に同意したが、そもそも正式に組合が就労請求しているにもかかわらず、二者択一の条件は、労働契約法の趣旨にも反する旨述べた。

- c 組合は、非組合員の雇用延長は認め、組合員の延長を認めないことは、差別的な扱いで不当労働行為の要件を満たすことになる旨、高年齢者雇用安定法の就業確保措置は、単なる努力義務でなく、努めなくてはならず、努力していない場合は、ハローワークの指導、勧告の対象である旨、一部の従業員に65歳超の雇用継続を認めており、既に慣例化されているのは事実であり、平等、公平に扱うべきである旨述べた。

組合は、L組合員の継続雇用の再考を求め、会社は、持ち帰って検討し、令和4年12月26日の週の早いタイミングで回答する旨述べた。

- (エ) 令和4年12月27日、N氏は、組合に対し、4.11.25要求書の要求事項②については、当初の雇用契約のとおり、雇用期間満了にて終了と考えている旨、諸手続について別途連絡する旨記載したメールを送信した。

これに対し、同日、組合は、N氏に対し、団交は代表者宛てに申入れをしており、N氏からのメールは回答と判断することはできない旨、同月28日に団交を開催すること及び要求に関する会社代表者名での回答文書を求める旨、対応期限を同日午前中とする旨記載したメールを送信した。

同月28日、N氏は、組合に対し、経営陣と確認したので代理回答するとした上で、団交・協議会は、調整を進めたい旨、代表者名での回答については、団交での要請もなく時間的に対応が難しいが、明日中に書面を提供できるよう準備する旨記載したメールを送信した。

- (オ) 令和4年12月29日、N氏は、組合に対し、「2022年11月25日付けの要求書に対する一部回答について」と題する書面（以下「4.12.29回答書」という。）をメールで送付した。

4.12.29回答書には、4.11.25要求書の要求事項②については、L組合員と締結している本件再雇用契約のとおり、同月31日付で雇用契約期間満了にて終了・退職とする旨の記載があった。また、主な理由として、(i)WグループおよびU会社就業規則諸規定に基づき、原則65歳再雇用満了・退職として、運営していること、(ii)同年6月下旬の時点で、65歳を迎えるL氏に関し、組合の運営体制の引継ぎのためとの要望に対し、例外的な特例的措置として6か月間の雇用延長を行い、更新の際、更なる延長はしないことについて合意が成立していること、(iii)会社としては、業務上、L氏の継続雇用の必要性はないと判断していることの3点を挙げていた。

さらに、組合から高年齢者雇用安定法の趣旨に反する、組合員と非組合員を差別しているとの指摘があったことについて、法の趣旨を勘案しつつ、再雇用70歳満了等を継続検討中である旨、基準については、制度検討に合わせて基準の内容を検討していきたい旨、組合員に限って差別的な取扱いを行っている認識はない旨の記載があった。

(カ) 令和4年12月29日、組合と会社は、4.12.29団交を行った。4.12.29団交には、組合側は、J委員長、P書記長及びL組合員ら8名が、会社側は、Q執行役員、R執行役員及びN氏の3名が出席し、次のやり取りがあった。

a 組合は、4.11.25要求書の要求事項②「前執行委員長であるLの来年1月以降の雇用継続及び雇用条件の見直しを求める。」について、引き続きL組合員の雇用継続及び雇用条件の見直しを求める旨述べた。

また、組合は、客観的にみて無期労働契約と同視できると判断されたときは、労働契約法第19条に定める雇止め法理の適用を受け、契約期間満了をもって更新しない旨を通知し、契約を終了させることは禁止されている旨、65歳超の非組合員の継続雇用を認め、65歳超の組合員の継続雇用を認めないことは、労働基準法第3条に定める均等待遇原則違反に当たる旨述べた。

b これに対し、会社は、組合指摘の事項は、L組合員のケースには当てはまらないとの弁護士見解を得ている旨、一部65歳超の従業員の雇用継続をしているが、業務上の必要性に基づき延長依頼をしているもので、組合員に限って差別的な扱いはしていない旨、L組合員に関しては、業務上、雇用継続の必要性はないと判断している旨、本件再雇用契約は、組合の業務引継ぎを考慮し特例的に延長したものであり、不更新条項については双方合意しているものと認識している旨述べた。

これに対し、組合は、L組合員の雇用継続について再考を求める旨述べた。

(キ) 令和4年12月31日、L組合員は、本件再雇用契約の期間満了により会社を退職した。

ウ Vビルでの組合データ整理作業に至るまでの経緯について

(ア) 令和5年1月10日、組合は、N氏に対し、同月11日から10日間程、L組合員が組合業務のため、Vビルに入館する旨、これまでどおりLPCの利用及び組合業務を行う旨記載したメールを送信した。

同日、N氏は、組合に対し、同月11日は、退職に伴う私物整理の時間としてVビルに入館できるよう手配する旨、LPCの利用及び組合業務に関して

は別途連絡する旨記載したメールを送信した。

(イ) 令和5年1月12日、組合は、N氏に対し、①LPCの使用目的、組合事務作業の内容を記載したメール及び②L組合員のVビルへの入退館についても対応を求める旨記載したメールを送信した。

同月17日、N氏は、組合に対し、対応の準備をしているが、例外対応のためしばらく時間がほしい旨、特例的措置となるため、当該内容について、組合、L組合員の誓約、合意の上、取り進めたいと思っている旨記載したメールを送信した。

(ウ) 令和5年1月18日、N氏が、組合に対し、メール（以下「5.1.18メール」という。）を送信した。5.1.18メールには、特例的措置の概要の取りまとめ、対応準備に入っていきたい旨、事前に認識合わせの上、了解をもらえれば合意事項を書面にまとめる旨の記載があり、その下に以下の記載があった。

「【概要（予定）】

- ・期間：原則、2週間程度
- ・実施可能範囲：主として、Lさんが保有する情報の受け渡しとし、それ以外は原則なし。

組合資料（データ）の移管⇒組合員間の情報の受け渡し。当該範囲でPCの利用を一定範囲認める。

（略）

- ・PC環境：

利用PC：Lさんが在籍時に利用していたデスクトップPC。

PC設置場所：Vビル1階会議室フロア オープンスペース。

アクセス可の範囲：デスクトップPCのC/Dドライブ、情報の移行用フォルダ。

メール：U内のeメール利用ルールに従う。 」

(エ) 令和5年1月20日、組合は、会社の代表取締役を宛名として、「Vビル入出及びOA端末の使用」の要求書（以下「5.1.20要求書」という。）をメールで送信した。5.1.20要求書には、会社が一方的に退職扱いをしているため、会社への入出、LPCの使用ができず組合活動に大きな障害が発生している旨、早急に組合の要求に応えるよう要求する旨、会社の条件は納得できないものの緊急を要することから、5.1.18メールに記載されている概要事項について同意する旨の記載があった。

同月23日、N氏は、組合に対し、Q執行役員の名で、5.1.20要求書を受領した旨、誓約書などの書面の事前確認の上、要望に対する措置を講じること

ができるよう進めている旨、L組合員の退職については、4.12.29回答書のとおり、本件再雇用契約に基づく契約満了であり、当該契約内容に基づく対応であることは双方認識済みと考えている旨記載したメールを送信した。

(オ) 令和5年1月25日、組合は、会社に対し、誓約書の提出が条件であれば、組合も確認し対応するため直ちに組合宛てに提出をお願いする旨、組合はL組合員の契約満了を認めていない旨記載したメールを送信した。

同日、N氏は、J委員長に対し、Q執行役員の名で、当該件に関して、経営陣と確認の上、会社を代表して回答している旨、5.1.20要求書に対する回答書及び5.1.25会社誓約書案を送付する旨記載し、5.1.25会社誓約書案を添付したメールを送信した。

5.1.25会社誓約書案には、冒頭に「2022年12月31日付にて契約期間満了により貴社を退職いたしました」との記載があり、「記」の下に、会社への入館及び会社PCの利用期間は、誓約日から2週間とする旨、会社パソコンに保有する組合資料に関し、移行時間を見積もるため、データ容量を会社へ報告する旨等の記載があった。

(カ) 令和5年2月7日、組合は、N氏に対し、5.2.7組合誓約書案を添付したメールを送信した。同メールには、5.1.25会社誓約書案について組合で協議した結果、誓約書を締結した上で、早急に入館対応を進捗させたく、L組合員と組合が協議して作成した5.2.7組合誓約書案を送付する旨の記載があった。

5.2.7組合誓約書案には、冒頭に、令和4年12月31日付けで契約終了の扱いを受けているが、私だけが契約終了の扱いとなっていることに納得していない旨、同5年1月11日には入社し就労の意思があることも表明したが、業務に従事させてもらえず、私物だけを持ち出すことができた旨、改めて本書面において継続雇用を希望する旨、会社には組合関係資料の持ち出しを認める義務がある旨等の記載があり、「記」の下に、5.1.25会社誓約書案の「記」の下の記載と同様の内容が、項目を組み替えて記載されていた。

同年2月10日、N氏は、J委員長に対し、5.2.7組合誓約書案を受領した旨、当初の同意内容と異なるため、確認等に時間を頂きたい旨記載したメールを送信した。

(キ) 令和5年2月21日、組合は、N氏に対し、5.2.7組合誓約書案、誓約書締結について、進捗状況を確認したい旨、組合側も早急に引継ぎを完了させるため、入館対応を早期に進めたい旨等記載したメールを送信した。

同月22日、N氏は、組合に対し、メールを送信した。同メールには、5.2.7組合誓約書案の冒頭の記載は会社の認識及び事実と異なるところがあり、あ

くまでも組合及びL組合員の認識及び要望を記載したものと理解している旨、会社としては、5.1.25会社誓約書案での誓約をお願いしたいが、それが難しければ5.2.7組合誓約書案をベースとした5.2.22会社誓約書案で進めたい旨等の記載があり、5.2.22会社誓約書案が添付されていた。

5.2.22会社誓約書案は、5.2.7組合誓約書案の冒頭部分が削除され、「記」の下は、5.2.7組合誓約書案の「記」の下と同様の内容であり、当該対応は今回限りの対応であり、かつ、当該期間の延長はしない旨追記されていた。

(ク) 令和5年4月17日、N氏は、組合に対し、誓約書について状況を確認するメールを送信した。

同月28日、L組合員は、5.2.7組合誓約書案と同様の内容である誓約書を送付した。組合は、N氏に対し、現況報告として、L組合員が誓約書を郵送にて送付した旨、引継ぎスケジュールを同年5月16日から同月19日を目途としている旨記載したメールを送信した。

(ケ) 令和5年5月16日から同月19日まで、L組合員は、Vビルに入館し、パソコンで組合データの整理作業を行った。

エ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 令和5年5月22日、組合は、N氏に対し、パソコン作業の目処はついた旨、端末内に組合ファイルを保存しているので、該当ファイルのバックアップをしたい旨記載し、バックアップを依頼するファイルを記載したメールを送信した。

(イ) 令和5年5月31日、N氏は、M氏に対し、組合データの件について、対応をお願いするとして、J委員長がアクセスできるセキュリティドライブに移行し、J委員長に組合で保管できる場所を用意するよう依頼してほしい旨記載したメールを送信した。

(ウ) 令和5年6月16日、M氏は、組合に対し、現状の認識合わせのため、組合データの移行状況について、組合の認識を確認するメールを送信した。

これに対し、同月19日、組合は、M氏に対し、メール（以下「5.6.19メール」という。）を送信した。同メールには、外部媒体への書き出しのため、バックアップの依頼をしている旨の記載の後に、「従前の交渉過程でも、必要でデータ<sup>ママ</sup>をどのような形で、移行するのか、最終調整<sup>ママ</sup>をは出来ておりませんでした。たとえば、クラウド・HDD・SSD等へ等、最終的な出力媒体について、会社側（IT）でJに、どうするのか、提案頂けると聞いています（Nさんより）」との記載があった。

(エ) 令和5年6月21日、M氏は、組合に対し、組合データを会社にあるJPC

で見たいのか、自宅のパソコンで見たいのか確認する旨、「外部媒体に書き出すことは、Uのネットワーク外への持ち出しなので情報セキュリティ上のハードルが高いと予想しています」と記載したメールを送信した。

同年7月4日、組合は、M氏に対し、LPCのデータをハードディスクに書き出して、自宅のパソコンでファイルを確認できればよい旨記載したメールを送信した。さらに、「アクセス可の範囲：デスクトップPCのC/Dドライブ、情報の移行用フォルダと聞いていますので、移行＝外部HDへの出力の認識」である旨、N氏からは会社PCのみでのアクセス限定との説明は受けていない旨記載したメールを送信した。

これらに対し、同日、M氏は、組合に対し、外部媒体への出力はN氏も想定していなかったと思う旨、移行対象のデータは、J委員長が引継ぎ、利用されると思っていた旨記載したメールを送信した。

同月7日、組合は、M氏に対し、「組合としては、情報の移行＝外部記録媒体への出力の認識であり、HD・SSD等への出力を考えていると伝えていきますので、交渉の中で、Nさんから会社PCのみでアクセス限定と言及されていないので、組合として外部媒体への出力以外は考えておりませんでした。」と記載したメール（以下「5.7.7メール」という。）を送信した。

同日、M氏は、組合に対し、ニーズはようやく認識できたと思うので対応を進めていく旨記載したメールを送信した。

(オ) 令和5年7月19日、M氏は、組合に対し、「IT本部システム企画・運用部としては、『コンプラやシステムリスク管理部など、承認部署による承認がないと対応できない』ようです。」と記載し、グループ法務・コンプライアンス統括部に、どのような手続が必要なのか事前に相談しようと思う旨記載したメールを送信した。

同年11月7日、M氏は、組合に対し、「コンプラは、事前伺った段階では、会社資産PCに入っているデータを外部に出すにあたって、データの中身が特定できない場合は個人情報・機密情報漏洩リスクがあるとの考えであるようなので、承認を得るハードルは割と高そうです。」と記載したメールを送信した。

また、これらのやり取りと並行して、同年7月19日から同年11月13日にかけて、M氏は、組合に対し、①組合データの中身、②外部媒体は組合と会社のどちらが用意することを想定しているのか、③組合データに会社の個人情報や機密情報が含まれていないか確認するため、データの中身を会社側が閲覧してよいかを確認するメールを送信した。

組合は、M氏に対し、①組合データは組合運営に関するデータであるため、会社が懸念する情報は省いている旨、②外部媒体は組合負担で、USB又はHDDでと考えている旨、③速やかなデータ移行を要求し、今更条件を付けるのであれば支配介入として行政に相談する旨記載したメールを送信した。M氏は、組合に対し、会社による組合データの閲覧は不可と理解した旨記載したメールを送信した。

(カ) 令和5年11月13日から22日にかけて、M氏と組合は、USBの取扱いについてメールでやり取りを行った。

同月22日、M氏は、組合に対し、ITから届いたUSB商品指定情報を記載し、LPCからUSBにデータ移行することについて、グループ法務・コンプライアンス統括部含む関係者への相談・協議・承認等の対応中のため、まだUSBの発注はしないでくださいと記載したメールを送信した。

(キ) 令和5年12月11日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

オ 本件申立て後の経緯について

(ア) 令和6年2月28日、組合は、M氏に対し、LPCの件について、指定されたUSBの購入の手配をしたいと考えている旨記載したメールを送信した。

同年3月6日、M氏は、組合に対し、USBへの出力に当たって、色々な要件・ステップが必要となっており、すぐには進捗できない状況となっているため、まずは、本件社内データ移行を行い、社内環境でデータを閲覧できるように手配したいと思う旨記載したメールを送信した。

同年5月1日頃、組合は、会社の本件社内データ移行の提案に応じた。

(イ) 令和6年5月から同年8月にかけて、組合とM氏は、故障したJPCから取り出したデータのJPCへの移行、組合データのLPCからJPCへの移行について、メールでやり取りを行い、同年8月1日、J委員長は、M氏に対し、組合データのJPCへの移行が暫定で終わった旨記載したメールを送信した。

(ウ) 令和6年8月16日、J委員長は、M氏に対し、組合データのUSBへの出力について、進捗を尋ねるメールを送信した。同月21日、M氏は、J委員長に対し、本件社内データ移行を優先していたため、USBへのデータ移行は進められていなかった旨、現状では回答にしばらく時間を頂くが、外部媒体へのデータ移行はハードルが高い旨記載したメールを送信した。

なお、本件審問終結時において、会社から組合に対する外部媒体による組合データの引渡しは行われていない。

(2) 争点1 (令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなか

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、以下判断する。

ア 前記(1)イ(キ)認定によると、L組合員は、令和4年12月31日付けで雇用契約期間満了にて退職となったことが認められる。

そこで、まず、本件取扱いの不利益性についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(コ)認定によれば、定年後再雇用規程において、再雇用契約社員の契約期間は65歳に達する月の末日までと定められていること、本件再雇用契約には、「契約の更新はしない。」と記載されていることが認められる。一方で、前提事実によれば、会社は、令和5年12月から過去3年の間に、事業運営上、高度の必要性があることを理由として、65歳を超えて7名を継続雇用したことが認められる。

このことからすると、L組合員が65歳を超えて継続雇用される可能性も存在していたといえ、L組合員が自身の雇用契約の更新を期待することに理由がなかったとはいえないのであるから、本件取扱いが、身分上及び経済上の不利益性を有するというべきである。

イ 次に、本件取扱いが、L組合員が組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いといえるかについてみる。

(ア) 令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことが、定年後再雇用規程に基づく対応であれば、会社において、定年後再雇用規程にかかわらず、65歳以上の社員を継続雇用する慣行があるなど、会社がL組合員を継続雇用しないことが不自然で、組合員であるが故に継続雇用されなかったと推認される特段の事情がない限り、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらないと解するのが相当である。

前提事実によれば、定年後再雇用規程は、再雇用契約社員は65歳に達する月の末日まで雇用すると定めており、L組合員と会社はL組合員が65歳となる令和4年6月30日まで契約を更新していたことが認められ、本件取扱いは、定年後再雇用規程に基づく対応といえる。

そこで、会社において、65歳以上の社員を雇用継続する慣行があるなどの会社がL組合員を継続雇用しないことが不自然で、組合員であるが故に継続雇用されなかったと推認される特段の事情の存否について検討する。

(イ) まず、会社における65歳以降の継続雇用の取扱いについてみると、前提事実及び前記(1)ア(オ)から(ク)認定によれば、会社は、65歳以降の継続雇用を希望したD組合員、E組合員及びF組合員の3名を65歳以降は継続雇用しなかったこと、令和2年頃に少なくとも1名、令和4年頃に少なくとも2名

について、65歳以降も雇用を継続したこと、令和2年12月から本件申立てがなされた同5年12月までの3年間において、事業運営上、高度の必要性があることを理由として65歳以降の継続雇用をしたのは、55名中7名であることが認められる。

そうすると、会社において、65歳以降も継続雇用されていた社員は一部の社員だけであって、会社が、65歳以降の継続雇用を希望した組合員3名を継続雇用しなかったことは特別な取扱いではなく、特段、組合と非組合員との間で、65歳以降の継続雇用の取扱いに不均衡があったとまではいえない。

また、組合は、令和2年12月から同5年12月までの3年間において、55名中7名を65歳以降も雇用継続したことをもって、「慣例化」と評価されてもやむを得ない状況にある旨主張するが、このことだけをもって、65歳以降の継続雇用が慣例化していたとまで認めることは困難である。

したがって、会社がL組合員を継続雇用しないことが不自然で、組合員であるが故に継続雇用されなかったと推認される特段の事情があったとは認められず、令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことは、L組合員が組合員であることの故をもって行われた不利益取扱いということとはできない。

(ウ) なお、組合は、会社が、L組合員の組合活動を嫌悪していたことは、過去の複数の労使問題において、L組合員が一貫して会社の不合理な労務管理の在り方に批判的な立場から組合活動を行ってきた経過に照らしても明らかである旨主張する。

確かに、前記(1)ア(イ)、(ウ)認定によれば、会社が平成26年度から同28年度のL組合員の給与を減額するとともに降格させたこと、平成26年から同27年にかけて、組合と会社が、L組合員に対する減給、降格や就業規則の改訂等の複数の労使問題について協議を行っていたことは認められるが、そもそも、これらの会社の行為が組合活動を嫌悪したことによるものと認めるに足る疎明はない。また、これらは本件取扱いから7年以上前であり、本件との関連性は薄いといわざるを得ない。

加えて、前記(1)ア(コ)、(サ)認定のとおり、会社は、組合執行部内の引継ぎができていないこと等に基づく組合の要請に対し、例外対応としてL組合員の本件再雇用契約を締結していることからすると、会社はむしろ組合の活動に配慮していたともいえる。そうすると、本件取扱い時点において、会社と組合の労使関係が緊張状態にあったとまではいえず、会社が、L組合員の組合活動を嫌悪していたとはいえない。

(エ) また、組合は、会社が合理的な基準も合理的な理由もないまま、L組合員については65歳を超える雇用継続を拒否した旨主張する。

まず、65歳以降の雇用継続の基準についてみる。

確かに、本件審問において、Q執行役員は、65歳以降の雇用継続について、会社内には具体的な基準はなく、その都度判断している旨証言していることが認められる。

しかしながら、会社は本件審査手続において、65歳以降の雇用継続について、事業運営上、高度の必要性があることを条件としており、その具体的な事例を4件示している。また、上記(イ)判断のとおり、65歳以降の継続雇用が慣例化していたといえない中で、会社がこれ以上具体的な基準を示すことは困難というべきであり、会社が示した基準は不合理とまではいえない。

次に、会社がL組合員の雇用継続を行わなかった理由についてみる。前提事実及び前記(1)ア(ケ)から(サ)認定からすると、本件取扱いは、「契約の更新はしない。」と定められた本件再雇用契約に基づいたものといえる。加えて、本件再雇用契約は、組合執行委員長としての引継ぎ期間が欲しいとの組合の要請に伴うものであり、会社が、L組合員について、65歳以降の継続雇用をする業務上の必要性があったとはいえないから、L組合員の雇用継続を行わなかったことには、合理的な理由があったといえる。

したがって、会社における65歳以降の雇用継続の基準は合理的であり、会社がL組合員の雇用継続を行わなかったことには合理的な理由があったから、組合の主張は採用できない。

ウ 以上のとおり、令和5年1月1日以降、会社がL組合員の再雇用契約の更新を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるといえないのであるから、この点に係る組合の申立てを棄却する。

(3) 争点2 (4.12.21団交及び4.12.29団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前記(1)イ(ア)認定によれば、4.12.21団交及び4.12.29団交は、4.11.25要求書に基づき行われたこと、4.11.25要求書の要求事項の項に、①65歳超の雇用継続を希望する組合員の直接継続雇用、②L組合員の来年1月以降の雇用継続及び雇用条件の見直し、③高年齢者雇用安定法の高年齢者就業確保措置の努力義務を満たすこと、④高年齢者就業確保措置に基づいて対象者基準を設ける場合は、組合と協議を行うこと等を求める旨記載されていたことが認められる。これらのことからすると、4.12.21団交及び4.12.29団交の交渉議題は、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であって、会社に処分可能なものであるか

ら、義務的団交事項に当たるといえる。

そうすると、使用者には誠実交渉義務が課せられるべきところ、一般に、誠実交渉義務を果たしたかどうかは、労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきである。

この点、組合は、4.12.21団交における会社の対応について、〔Ⅰ〕4.11.25要求書の要求事項①、同③、同④について、会社としての考え方を説明しなかったこと、〔Ⅱ〕同要求事項②について、組合主張に対して資料を示すなどして納得できる説明をしなかったこと及び〔Ⅲ〕会社側が、人事担当のN氏が発言するだけで、Q執行役員及びR執行役員は発言しなかったこと並びに4.12.29団交において、〔Ⅳ〕会社が、L組合員の継続雇用を拒否した理由として挙げた3点について、具体的な資料を示した上での説明をしなかったことが、不誠実団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

#### イ 組合主張〔Ⅰ〕について

前記(1)イ(ウ) a 認定によれば、4.12.21団交において、組合は、4.11.25要求書の要求事項②について優先して協議したい旨要請したことが認められるが、組合が同要求事項③、同④について説明を求めたとは認められない。

また、組合は、同要求事項①について、一部社員の65歳以降の継続雇用を認め、組合員の65歳以降の継続雇用を認めないのは不当労働行為の要件を満たすことになる旨述べ、会社は、65歳以降の雇用継続は会社が必要と認めた方に継続雇用をお願いしており、不当労働行為に当たるとは考えていない旨述べたことが認められる。

そうすると、誠実交渉義務を果たしたかどうかは、労働組合の要求の具体性や追及の程度に応じて、使用者側の回答の有無・程度を考慮するのであるから、組合が同要求事項③、同④について説明を求めたことが認められない以上、会社が、これらについて、説明義務を負うとはいえない。また、同要求事項①については、会社は、組合の主張に対し、追及の程度に応じて説明している。

#### ウ 組合主張〔Ⅱ〕について

前記(1)イ(ウ)から(オ)認定からすると、組合が、4.12.21団交において、4.11.25要求書の要求事項②に関して、具体的な資料の提示を求めたとは認められない。そうすると、組合が求めている資料についてまで、会社が提示ある

いは説明までする義務を負うとまではいえない。

また、4.12.21団交での組合の求めに対し、会社は、L組合員の継続雇用を持ち帰って検討する旨述べ、同月27日及び同月29日に、会社はL組合員の継続雇用についての検討結果を回答したことが認められる。このことからすると、会社は組合の求めに対し、対応しているといえる。

#### エ 組合主張 [Ⅲ] について

組合は、団交に出席していたQ執行役員及びR執行役員は、会社から合意形成の個別権限を委任されておらず、合意達成の意思がなかった旨、それ故に4.12.21団交において発言しなかった旨主張する。しかしながら、団交において誰が出席し、誰が発言するかは労使それぞれが自主的に判断・決定すべきことである。また、4.12.21団交において、会社が一切発言していないのであるならばともかく、会社側出席者が発言をしていたのだから、仮に出席した2名の執行役員がほとんど発言をしなかったとしても、会社から権限を委任されておらず合意形成の意思がなかったとまでは到底いえない。

#### オ 組合主張 [Ⅳ] について

前記(1)イ(オ)認定によれば、会社は、4.12.29回答書において、L組合員の雇用継続をしない主な理由について、①就業規則等に基づき原則、65歳で雇用終了としていること、②本件再雇用契約の際、更新はしないことで合意済みであること、③会社として、L組合員の継続雇用の必要性を認めていないことを挙げていることが認められる。これらについて、組合が、4.12.29団交において、資料の提示を要求したことは認められない。

また、前記(1)イ(カ)認定によれば、4.12.29団交において、組合が、L組合員の雇用継続及び雇用条件の見直しを求める旨述べ、労働契約法第19条に定める雇止め法理や労働基準法第3条に定める均等待遇原則違反を指摘したのに対し、会社が、組合指摘の事項は、L組合員のケースには当てはまらないとの弁護士見解を得ている旨、一部65歳超の従業員の雇用継続をしているが、業務上の必要性に基づき延長依頼をしているもので、組合員に限って差別的な扱いはしていない旨、L組合員に関しては、業務上、雇用継続の必要性はないと判断している旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社は、組合に対し、L組合員を継続雇用しない理由について、組合の追及の程度に応じて、説明している。

カ 以上のとおり、組合主張 [Ⅰ] から [Ⅳ] について、組合は、具体的な資料の提示を要求したことは認められず、会社は、組合の追及の程度に応じて説明しているから、組合との合意達成の可能性を模索したといえる。したがって、

4.12.21団交及び4.12.29団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

(4) 争点4 (L P Cに保存していた組合活動資料ファイルの組合への引渡しに係る会社の対応は、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。

ア 組合は、[I] 会社が、L組合員が退職した後、Vビルへの入館に当たって、L組合員に誓約書の提出を求めたこと及び[II] 会社が、外部媒体による組合ファイルの引渡しに、承認部署の「承認」が必要であるとしたことによって、外部媒体による組合データの引渡しを遅らせた旨主張する。

前提事実及び前記(1)イ(キ)、ウ、エ、オ認定によると、令和4年12月31日にL組合員が退職した後、本件申立て後に本件社内データ移行が完了するまでの間、組合は、L P Cに保存されていた組合データにアクセスできなかったことが認められる。そうすると、会社のこれらの行為が組合活動の阻害や弱体化を目的としたものであれば、支配介入に当たるといえるので、以下、組合主張について検討する。

イ 組合主張 [I] について

(ア) 前提事実及び前記(1)ウ(イ)から(ケ)認定からすると、組合は、L組合員が契約期間満了により会社を退職した旨を誓約書に記載することに同意していたとはいえず、この記載を巡ってやり取りが行われ、令和5年1月に、組合が会社にVビルへの入館を要請してから、同年5月16日にL組合員がVビルに入館するまでの間に、結果的に約4か月かかっており、誓約書案の調整に時間を要したといえる。

しかしながら、会社が、退職した元社員が会社ビルに入館するに当たって提出を求める誓約書に、その前提として元社員が会社を退職した旨記載することは不自然とはいえない。また、要請から入館までに約4か月間かかったのは、組合が、その前提に難色を示し、5.1.25会社誓約書案の表現を修正したこと、会社が組合に5.2.22会社誓約書案を送付してから約2か月間、組合が会社に何ら連絡をしていないことにあるといえ、そうすると、誓約書案の調整に時間を要した主な原因は組合にあるというべきである。

また、会社が、機密保持やセキュリティ確保の観点から、Vビルへの入館に当たって、L組合員に誓約書の提出を求めることは当然の対応といえる。

したがって、会社は、L組合員がVビルに入館する際に誓約書の提出を求めることにより、組合データの引渡しを意図的に遅らせたとはいえない。

(イ) また、前記(1)ア(コ)、(サ)認定によれば、令和4年7月7日付けの本件再雇用契約において、組合執行委員長としての引継ぎ期間が欲しいとの要請

を受けて、会社がL組合員を木曜日と金曜日の週2日勤務で6か月間雇用継続したことが認められる。仮に勤務日の業務が多忙であったとしても、勤務日を除く週3日は組合の引継ぎ業務に充て、L組合員が本件再雇用契約期間中に引継ぎ業務を行う時間は十分にあったといえ、L組合員が引継ぎ業務を完了できなかったことは会社の責めに帰すべき事由ではない。

そうすると、会社は、L組合員に引継ぎ業務を行う時間を与えており、L組合員が、本件再雇用契約期間中に引継ぎ業務を完了させていれば、L組合員がVビルに入館する必要性がなかったのであるから、会社に組合データの引渡しを遅らせる意図があったとはいえない。

(ウ) 以上のことからすると、会社が、L組合員が退職した後、Vビルへの入館に当たって、L組合員に誓約書の提出を求めたことは、組合データの引渡しを意図的に遅らせたとはいえず、会社がL組合員に誓約書の提出を求めることは当然の対応といえるから、不当に組合活動を阻害することを目的としたものとはいえず、組合の主張は認められない。

#### ウ 組合主張 [II] について

前記(1)エ(オ)、オ(ウ)認定によれば、会社は、組合に対し、承認部署による承認がないと対応できないと述べたこと、本件審問終結時において、会社から組合に対する外部媒体による組合データの引渡しは行われていないことが認められる。

この点、組合は、外部媒体による引渡しの合意ができていた旨主張する。一方、会社は、外部媒体による組合データの引渡しの合意が成立していない旨主張する。そこで、まず、組合が早期から外部媒体への移行希望を会社に伝え、合意が成立していたといえるかについてみる。次に、外部媒体による組合データ引渡しの合意の有無を踏まえ、承認部署の「承認」が必要であるとした会社の対応についてみる。

#### (ア) 外部媒体による組合データ引渡しの合意について

組合は、組合と会社において、5.6.19メールは、外部媒体による引渡しについて合意ができていたことが前提となっていること、5.7.7メールに対して、会社が令和5年7月7日、「ニーズについては、ようやく認識できたと思いますので、対応を進めていきます。」と通知したこと、USBメモリの見積額や引渡しの手順等に関する連絡がなされていたこと等から外部媒体による引渡しについて合意ができていたことは明らかである旨主張する。

しかしながら、前記(1)エ(ウ)、(エ)認定によれば、5.6.19メール及び5.7.7メールに、組合と会社との間で外部媒体による引渡しが合意できていた

ことを示す記載はなく、あくまで組合の認識が記載されているに過ぎない。また、5.7.7メールに対するM氏の返答も、組合のニーズを認識できたことを示す以上のものではない。さらに、前記(1)エ(カ)認定によれば、同年11月22日、M氏が、J委員長に対し、USBメモリへのデータ移行について、関係者への相談・協議・承認等の対応中のため、まだ発注はしないでくださいと記載したメールを送信していることからすれば、USBメモリに関するやり取りをもって、組合と会社との間で、外部媒体による引渡しについて合意できていたとみることはできない。

(イ) 会社の対応について

次に、会社の対応についてみる。前記(1)エ(オ)、オ(ウ)認定によれば、M氏が、J委員長に対し、令和5年7月19日に「コンプラやシステムリスク管理部など、承認部署による承認がないと対応できない」と記載したメール、同年11月7日に「コンプラは、事前伺いした段階では、会社資産PCに入っているデータを外部に出すにあたって、データの中身が特定できない場合は個人情報・機密情報漏洩リスクがあるとの考えであるようなので、承認を得るハードルは割と高そうです。」と記載したメールを送信したことが認められる。会社が、会社のパソコンに入っているデータを外部に出すに当たって、担当部署の承認を必要とすることは当然といえ、加えて、データの中身が特定できない場合は個人情報・機密情報漏洩リスクがあるとして、担当部署の承認を得るハードルが高いとする説明は、合理性があり首肯できるものである。

また、前記(1)エ(オ)認定によれば、会社は、組合の回答から会社による組合データの閲覧が不可と理解した旨組合に回答していることが認められる。そうすると、会社は、移行データの中身を確認できないまま、機密情報や個人情報が含まれる可能性のあるデータの移行手順や社内の調整を行わなければならないこととなり、一定時間がかかることはやむを得ないといえ、会社が意図的に外部媒体による組合データの引渡しの引き延ばしを図ったとまではいえない。

なお、前記(1)オ(ア)、(イ)認定によれば、本件申立て後である令和6年3月6日に、会社が本件社内データ移行を提案し、同年8月1日に本件社内データ移行が完了したことも認められ、会社が組合データの移行に協力的であった事もうかがえる。

(ウ) 以上のことを総合的に勘案すると、組合と会社との間で、外部媒体による引渡しについて合意できていたとみることはできないことに加え、担当部署

の承認を要するのは当然であること、会社内の調整に時間がかかることはやむを得ないことから、会社の対応は、不当に組合の活動を阻害することを目的としたものとはいえず、組合の主張は認められない。

なお、組合は、令和4年4月20日のやり取り等において、外部媒体による組合データの引渡しを要請し、会社もそれを明確に認識していた旨主張するが、前記(ア)判断のとおり、組合と会社との間で、外部媒体による引渡しについて合意できていたとみることはできないから、組合の要請時期は上記判断を左右するものではない。

エ 以上のことからすると、L組合員が会社から貸与されていた業務用パソコンに保存していた組合活動資料ファイルの組合への引渡しに係る会社の対応は、組合の活動の阻害や弱体化を目的としたものとはいえないから、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点3 (S組合員に係る本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 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。

ア S組合員が組合に加入するまでの経緯について

(ア) 平成25年4月、S組合員は、会社に採用され、システム開発の業務に従事した。S組合員は、平成26年度に約8か月間休職した。

(イ) 平成26年度に、S組合員は、平成26年度の業績目標管理(MBO)フォーム(以下「本件MBOフォーム」という。)を作成し、当時、S組合員の上司であったC上司がコメントを記入した(以下、本件MBOフォームによるS組合員の人事評価を「平成26年度評価」という。)

本件MBOフォームには、「行動目標、行動評価」、「パフォーマンス目標、業績評価」、「最終評価結果」等の項目があり、変更記録として下表の記載があった。

作成時期	本人氏名&日付 (YY/MM/DD)	上司氏名&日付 (YY/MM/DD)
期初目標設定時	S &14/08/10	C上司&14/08/10
期中変更時	S &14/10/15	C上司&14/11/13
期末パフォーマンスレビュー時	&	C上司&15/07/09

(ウ) 平成27年6月12日付けで、会社は、S組合員に対し、「給与改定・業績賞与支給のご案内」と題する書面(以下「本件給与改定書面」という。)を交付した。

本件給与改定書面には、給与改定日を同年7月1日とし、降格する旨、給与を10%減給する旨等の記載があり、これに同意する旨の同月16日付けのS組合員の署名があった。

(エ) 平成27年6月16日、会社の会議室において、当時、S組合員の上司であったA上司は、S組合員に対し、業績評価の面談（以下「27.6.16面談」という。）を実施した。

27.6.16面談において、A上司は、本件給与改定書面のとおりS組合員の降格と減給を伝えた。

(オ) 令和2年7月22日、S組合員が昼の休憩時間を超過し、B上司は、S組合員に対し、注意指導を行った（以下「2.7.22指導」という。）。

(カ) 令和3年12月20日付けで、S組合員は、会社に対し、「損害賠償請求通知書」と題する書面（以下「本件損害賠償請求通知書」という。）を送付した。

本件損害賠償請求通知書には、B上司に、数年に渡ってパワハラ行為を受けたとして、S組合員だけ日報を書かされる旨、行動を監視されている旨、同2年7月22日に昼休憩から戻るのが15分遅れたことで30分以上叱責された旨、約1年3か月休職した旨等の記載の後に、慰謝料、精神疾患の治療に関する費用として1,000万円を請求する旨の記載があった。

(キ) 令和4年1月12日、N氏は、S組合員に対し、昨年末に、本件損害賠償請求通知書を受領した旨、S組合員の主張と会社の事実認識には相違があり、請求に応じる理由が見つけられない旨記載したメールを送信した。

その後、S組合員とN氏は、面談の日程調整を行い、同年2月8日、同年3月11日及び同月25日に、本件損害賠償請求通知書に関して、会社とS組合員は、面談を行った。

(ク) 令和4年12月8日、S組合員は、会社に対し、A上司のパワハラ等の7項目について、正式な取調べを依頼する旨記載したメール（以下「4.12.8メール」という。）を送信した。

(ケ) 令和4年12月8日又は9日、S組合員は、組合に加入した。

イ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 令和4年12月12日、組合は、会社に対し、S組合員の正式な取調べ依頼に関して組合が関与することになった旨、S組合員が依頼したA上司の調査について、会社の調査内容があれば組合への提出をお願いする旨記載したメール（以下「4.12.12メール」という。）を送信した。

(イ) 令和5年2月9日付けで、組合は、会社に対し、5.2.9要求書を提出した。

5.2.9要求書には、要求事項として、①S組合員の平成26年度評価の見直し

及び降格減給処分の取消、②①に伴う差額賃金及び賞与の支払、③A上司及びB上司のパワハラに対する適正な処分、④本件損害賠償請求通知書に回答しなかった理由の説明及び会社の調査結果、調査記録の開示、⑤会社、A上司及びB上司に慰謝料、治療費及び休業損害の支払を求める旨の記載があった。

また、要求の趣旨として、要求事項①、②について、(i)期初目標設定時以外の面談がなく、その裏付けとして、本件MBOフォームの期中変更時作成日が評価者と被評価者で一致せず、期末パフォーマンスレビュー時の被評価者の氏名、作成日が記載されていない旨、(ii)評価者として二次評価者であるC上司の氏名が記載されているが、C上司から一度も面談を受けておらず、面談を実施したのは三次評価者であるA上司であり、本件MBOフォームを改ざんしている旨、(iii)二次評価者と三次評価者の役割から、A上司が面談している状況で適正な評価が実施されたとは考えにくい旨等の記載があった。

要求事項③から⑤について、(iv)平成27年6月<sup>ママ</sup>15日の面談の際に、A上司が脅迫、暴言等を行った旨、(v)B上司は、誰も書かされていない日報をS組合員に書くことを強制し、日々の労働時間、トイレに行くまでの行動を監視した旨、令和2年7月22日、昼休憩を超過した件で虚偽の申告を強要し、30分間恫喝した旨、(vi)「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき処置等についての指針」

(以下「パワハラ指針」という。)において、事業主は、職場におけるパワハラに係る相談の申出があった場合に、その事案に係る事実関係を迅速かつ正確な確認及び適正な対処処置を定めているが、会社は、本件損害賠償請求通知書への対応をせず、放置している旨等の記載があった。

(ウ) 令和5年2月10日、組合は、会社に対し、5.2.10団交申入書を送付した。

5.2.10団交申入書には、5.2.9要求書に記載されている要求事項と同一の要求事項の記載があった。

(エ) 令和5年3月14日、組合と会社は、5.3.14団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

組合が5.2.9要求書の説明を行った後、組合と会社は、要求事項①から⑤の認識合わせを行った。

会社は、要求事項①、②の平成26年度評価の見直し等については、事実確認を行っていくことを確認し、要求事項③のA上司及びB上司に対する適正な処分については、組合内でS組合員に事実認定のための情報整理をするよ

う依頼し、要求事項④の本件損害賠償請求通知書については、「一切回答がない」との組合主張は会社認識と異なるため、会社からS組合員に確認を依頼し、要求事項⑤の損害賠償は、調査、協議内容によるものと組合との認識合わせを行った。

(オ) 令和5年3月30日、組合と会社は、5.3.30団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

組合と会社は、要求事項①から⑤について、範囲と対象行為の確認、認識合わせを行った。

組合と会社は、要求事項①の評価不服の対応状況について、S組合員と会社で認識の相違があり、組合と会社双方で確認する旨、要求事項②は要求事項①に基づく要求である旨、要求事項③について、各管理監督者の行為の特定を実施する旨、要求事項④について、組合が組合内で事実ベースのすり合わせをする旨、要求事項⑤は要求事項③に基づく要求である旨確認した。

また、S組合員が、4.12.8メールに記載しているA上司に関する取調べ依頼について言及し、組合と会社は、S組合員と組合執行部間で整理の上、今後の団交ですり合わせをする旨確認した。

(カ) 令和5年4月24日、組合と会社は、5.4.24団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

a 会社は、本日の案件は春闘と認識している旨述べ、組合は、S組合員の案件を協議する認識で団交に臨んでおり、本日はS組合員の案件とさせてほしい旨述べ、5.4.24団交は、S組合員の案件を協議することとなった。

b 会社は、前回団交でA上司に関する取調べ依頼についてS組合員と組合の認識に齟齬があり、組合に確認を依頼していた組合の対応範囲を教えてください旨述べ、組合は、組合の受任範囲は、5.2.9要求書の要求事項①から⑤の範囲と認識してもらってよい旨述べた。

会社は、5.2.9要求書の要求事項①から⑤の範囲は既に団交事項になっている認識である旨、4.12.8メールにA上司に関する七つの取調べ対象事項の記載があり、4.12.12メールに、4.12.8メールのS組合員の取調べ依頼を組合が受任する旨の連絡があったため、4.12.8メールのどれを組合案件として取り扱うのかを確認したい旨述べた。組合は、4.12.8メールの内容は、S組合員が直接受けたパワハラ行為とは重ならない背景的なもので、5.2.9要求書とは別に取り扱ってもらってよい旨述べた。

c 次に、要求事項④について、会社が、会社からの説明はあったが詳細の説明はなかったという主張であるか確認したところ、組合は、そうではな

く、会社から本件損害賠償請求通知書に対し、損害賠償請求に応じる理由が見当たらないとの回答をもらったが、この結果の理由を説明されていない旨述べた。会社は、令和4年2月9日にN氏、M氏、S組合員で話す場があり、会社側の調査結果を説明したという認識である旨、その場があったかどうか、どこまで説明を受けてどの説明がされていないと認識しているか確認してほしい旨、会社としては2回ほど説明をした認識である旨述べた。

組合は、その場が開催された認識はあるが、損害賠償請求に応じる理由が見当たらないという回答のみであり、S組合員の主張内容と会社が認識している内容にどのようなギャップがあったかについて一切説明がなかった旨述べた。会社は、説明の場はあったが、S組合員は説明が不足していたという認識であったということで、その説明内容は、次回事実認識を合わせていく旨述べた。

d 次回団交について、会社は、本件損害賠償請求通知書の説明内容について認識合わせしていく旨、平成26年度の人事評価見直しの件も話す旨述べ、組合に対し、人事評価の件について、どのような協議をしていきたいか確認した。組合は、評価に関する要求は、平成26年度評価の内容とそれに基づく降格減給処分の面談内容のすり合わせになる旨述べた。

会社は、平成26年度評価の不服対応として、令和4年度に人事部で何度か話したため、この内容を組合に共有していくということによりか述べたところ、組合は構わない旨述べた。

(キ) 令和5年7月5日、組合と会社は、5.7.5団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

組合は、協議の進め方について、平成26年度評価の見直し、降格減給処分の取消要求への対応を優先的に実施してほしい旨、並行して、パワハラの件の調査、進捗確認、報告をお願いしたい旨述べた。

会社は、会社として行えることは事実確認である旨、ハラスメント調査についても、会社で調査した内容、対応した内容、その事実認定に齟齬がないことの確認、協議をする旨、今回は優先事項についての会社での確認内容の説明からスタートする旨述べた。組合は、まず何が説明されているか分かれば一段階クリアになる旨、S組合員との認識相違は要求事項④の件と思われる旨、要求事項①、②は、A上司との面談がキーになるので、まずはこの事実確認が大事である旨述べた。

(ク) 令和5年7月19日、組合と会社は、5.7.19団交を行った。同団交では、次

のやり取りがあった。

- a 会社は、期初目標設定時以外に面談を受けていない裏付けとして、本件MBOフォームのS組合員とC上司の作成日付が不一致であるとの5.2.9要求書の指摘について、作成日付は面談日ではないので、S組合員とC上司の作成日付が違うことに違和感はない旨述べた。組合は、期中変更日の不一致については理解したが、C上司の期末作成日がA上司の面談日である平成27年6月15日より後である同年7月5日になっている点がおかしい旨述べた。

また、会社は、本件MBOフォームにC上司の名前があるが、期末面談はA上司から受けており、本件MBOフォームを改ざんしているとの5.2.9要求書の指摘について、令和4年にS組合員から平成26年度評価の不服申立てを受けて人事部が調査する中で、当時の評価者にヒアリングを行い、C上司から面談は自身が実施した旨の回答を得ている旨述べた。

さらに、会社は、二次評価者、三次評価者の役割を考えるとA上司（三次評価者）が面談し、C上司（二次評価者）は面談を実施していない状況で適正な評価が行われているとは考えにくいとの5.2.9要求書の指摘について、会社としてはC上司が面談を実施している認識であり、適正評価が実施されなかったと判断できる状況にはないと考えており、組合とは認識が異なる旨述べた。組合がC上司の面談日を尋ねたところ、会社は、8から9年前のことであり、評価者側に記録、記憶がなく、面談実施日は特定できていない旨述べた。

- b 組合は、本件MBOフォームの本人コメント欄の内容がS組合員の主張と乖離があり、S組合員は本件MBOフォームを上司からもらっていないと主張しており、本件MBOフォームの改ざん疑念がある旨述べた。会社は、本人の手元に本件MBOフォームが無いからといって改ざんとはいえない旨、改ざんであるとする根拠を示してほしい旨述べた。組合は、本件MBOフォームの目標フェーズの作成日付である平成26年8月10日は日曜日であり、S組合員が日曜日に入室していなければ改ざん疑念が生じる旨述べた。

会社は、当時の入退室記録を調べる旨、改ざん疑念は書面で整理して提示してほしい旨、当時のMBOシステムで被評価者が承認するプロセスがあり、S組合員が承認した記録があり、S組合員が本件MBOフォームを見たことがないという主張への反証になる旨述べた。

- (ケ) 令和5年8月2日、組合と会社は、5.8.2団交を行った。同団交では、次の

やり取りがあった。

- a 会社は、本件MBOフォームの改ざん疑念内容は組合側からメールで提出された旨、5.2.9要求書の内容に沿って、組合の質問に回答し、その過程で改ざん疑念の内容にも触れていく旨述べた。
- b 会社は、本件MBOフォームに記載されている期末パフォーマンスレビュー時の上司名がC上司で、日付が平成27年7月9日であり、A上司から期末評価の面談を受けた同年6月15日という日付と整合しないとの指摘について、C上司が面談したことは本人に確認しており、本件MBOフォームの期末作成日とA上司の面談日を比較することは意味がない旨、会社は6月中の面談実施を要請しているため、C上司は6月に面談をしているはずであり、面談を経てMBOフォームの記載内容を更新することは考えられ、日付の前後関係に違和感はない旨述べた。

組合は、人事評価の手引きには、面談に当たって日頃の業務内容を把握すること、極力記録をとることになっているが、C上司の記録があるか尋ねた。会社は、人事評価の手引きは平成30年度に制定しており、同26年度のことに対して、手引きに準拠した指摘は無意味と思っている旨述べた。

- c 組合は、①S組合員が人事から入手したMBOフォームとS組合員がC上司にメール提出したMBOフォームが一致しておらず、S組合員は最終版の内容を書いた記憶がないと言っている旨、②本件MBOフォームには、S組合員の期末時点の氏名と日付の記載がない旨、③両ドキュメントのフォントも文字サイズも違う旨、④総合コメントの本人コメントと上司コメントの内容が対応しておらず、面談をしていなかった可能性が高いと思う旨述べた。

これらの指摘に対し、会社は、①本件MBOフォームはS組合員が書いた認識であり、S組合員が覚えていないかのもかもしれない旨、当時、MBOシステムに最新版が添付されたワークフローが上司とS組合員を通過し、終了している旨、②期末時点の氏名と日付の記載がないことは、記入漏れがあり得る、未記載が本人が関与していない証跡になるとは思っていない旨、③PDF化の段階でフォントが変わったと考えられる旨、最終化するに当たり綺麗に整えたということもあり得る、そうしたから改ざんだという主張には無理があり、システムに最終的に残っているものをS組合員が確認しているので、この内容で最終化したとするのが自然である旨、④上司の方がコメントを丁寧に書いており、面談をしていなくても丁寧にコメントを書くことはあり得る、水掛け論である旨述べた。

d 会社は、S組合員、C上司ともに当時のMBOフォームの情報は残っていないが、MBOシステムのワークフローで、自分が書いていないMBOフォームが添付されていれば、自分が作成したものではないことを申告することが普通だと思うが、ワークフローの手続を終了していたため、S組合員組合員が作成したMBOフォームだと考えている旨述べた。

組合は、この案件は弁護士に相談しており、正確に情報を伝えるため、形式は問わないが、最終報告書を提示してほしい旨述べたのに対し、会社は、別途回答する旨述べた。

e そして、5.7.19団交で会社が確認することになった本件MBOフォームに記載されている期初目標設定の日付である平成26年8月10日の入館記録について、会社は、S組合員及びC上司の勤務場所の入館記録は残っていたが、S組合員、C上司ともに入館記録がなく、勤怠入力データも確認したが、S組合員、C上司ともに勤務したことになっておらず、日付を間違えて記載したと考えられる旨述べた。

f 会社は、5.2.9要求書に記載されている要求事項①、②及びその詳細内容については、会社側の回答はしたと思っており、残る依頼事項は、それを書面にすることだけとの認識を伝え、組合も同じ認識である旨確認した。

(コ) 令和5年9月1日、組合と会社は、5.9.1団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

a 会社は、平成26年度評価の最終報告書について、これまで説明した内容は、複雑でなく、文書を作成して提出する必要が高くないと考えており、作成・提出はしないが、不明瞭な点は改めて説明する旨述べた。

組合が、平成26年度評価の見直しは難しいということか確認したところ、会社は、会社として結論を出したわけではないが、調査したが評価を見直す材料は見つからなかったという段階で、S組合員に面談中に結果が変わらなさそうなのでこれ以上聞きたくないと言われ、対応中断になった旨、対応を進めても結論は変わらないとの予想はある旨述べた。組合は、ある程度調査済みなのであれば、協議を進めても意味がない旨述べ、会社は、組合の要求が会社としての結論を出せということであれば対応する旨述べた。

b 会社は、パワハラ調査について、A上司の件はこれから調査する旨、B上司の件は、恐らく令和2年にS組合員が通報した内容で、会社の調査は完了している認識であり、当時の調査結果を確認して組合に伝える旨述べた。

また、会社は、次回以降、評価の具体的内容を説明していくことが必要だと認識している旨述べ、組合は、1年のうち、ほとんど休職し、復職してできるだけのことをしたが、なぜ最低評価で降格なのかを明確にしないと納得しないと思う旨述べた。

c 組合は、今後、A上司の降格面談とB上司のパワハラの話に移っていくと思うが、評価と降格面談がリンクしているので、評価の件と併せて包括的に結論を出すのはどうかと述べた。会社は、調査結果を伝えられる準備をする旨述べた。

(サ) 令和5年9月13日、組合と会社は、5.9.13団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

a 平成26年度評価の協議の進め方について

会社は、S組合員の職位の期待値に対するS組合員と上司の認識のギャップが、本人評価と上司評価のギャップとして現れている旨、過去の評価不服対応時に人事部での確認結果はS組合員に一度伝えている旨、単に会社側の確認結果を伝えるだけでは認識のギャップは埋まらないことが考えられ、組合側の見解を加えてS組合員に話してもらえるとという進め方でよいか、進め方を想定しておきたい旨述べた。

組合は、まずはS組合員から提出されている個々の目標課題に関する主張に対する評価者反論がまだなく、それを明らかにするところからでよい旨述べた。

b A上司へのヒアリング結果

(a) A上司がパワハラをしたとされる件について、会社は、個室での面談時のことであるため、事実認定の方法はA上司へのヒアリングしかない認識である旨述べ、この調査方法でよいか組合に確認したところ、組合は、密室でのことなので当人へのヒアリング以外に確認方法はない旨述べた。

(b) 会社は、A上司へのヒアリング結果について、A上司は、①面談日付は、記録も記憶もない、面談を実施したことは記憶にある旨、②面談場所は、壁で完全に仕切られている会議室で実施したと思う旨、③27.6.16面談は、N氏から、考える時間を与える、3回くらい面談が必要という指導を受けて面談を行った旨、したがって、強制的にサインを求める言動をしたはずはない旨、部屋から出られないようにした事実はない旨、面談日は平成27年6月15日で本件給与改定書面の署名日付は同月16日であり、面談から時間を置いてサインしたと思われる旨、④直属の上司で

あるC上司が何度か面談し、S組合員が納得しないとの報告があり、私が面談した旨、面談回数は覚えていない旨、⑤S組合員の署名済みの本件給与改定書面はC上司が持ってきたと思うので、私の前ではサインさせていないはずである旨、⑥評価は、休職していない4か月間の勤務期間での期待値に対する評価であり、1年間の期待値に対する4か月の実績で評価をしているわけではない旨、⑦居眠りを理由に評価しておらず、アウトプットでのみ業績評価をしている旨述べている旨報告した。

(c) 組合は、会議室予約の記録を確認してもらいたい、C上司の面談回数はそれで推定できる旨述べ、会社は、誰が誰の面談のために会議室を予約しているかの特定は困難そうであり、調べても何かの答えに結びつかないので調べても意味はない旨述べた。

会社は、S組合員が面談日と主張している平成27年6月15日を面談日として、署名日付と異なるという話をしているが、面談日が合っているかどうか分からない旨、ただし、面談開始時間を具体的に主張しているので何かの記録に基づいている可能性があるため、それは組合で確認するとよいのではないかと述べ、組合は、確認する旨述べた。

組合は、S組合員が人事部に通報した数年前から調査が続いて長引いており、早急に結論を出してあげるのが本人のためである旨述べた。

(シ) 令和5年9月27日、組合と会社は、5.9.27団交を行った。同団交において、令和4年度に行われたS組合員の評価不服対応における上司の説明内容について、次のやり取りがあった。

a 平成26年度評価の行動評価

(a) 挑戦課題・行動目標について、会社は、評価者が、本人主張及び上司評価では挑戦した実績がない旨、アウトプットの有無で上司は判断しており、アウトプットがない以上、評価できない旨述べたことを説明した。

(b) 行動指針の発揮状況について、会社は、評価者が、①仕事の選り好みをする場面があり、難易度が高い作業を避けていた旨、②作業の進捗確認をしても他責とすることが多く、遅れないようにマネジメントする期待役割を担えていなかった旨、③海外の業務委託先から上司にクレームが入ることがあった旨、④上司からの指摘に対して受け入れる姿勢がなく、その後に改善行動が見られなかった旨等述べたことを説明した。

(c) 周囲への影響について、会社は、評価者が、職場に常駐している協力会社のシステム開発スタッフから、S組合員からの業務指示・態度が横柄であることの不満が上司に寄せられていた旨、1時間以上の離席が週

に何度も発生しているという指摘が複数名からあり、関係者のモチベーションが下がる、周囲に良くない影響を与えている状況があった旨述べたことを説明した。

- (d) 組合は、①上司からの説明内容の裏付けはあるのか、②離席は周囲のメンバーに、横柄な対応は外部委託社員に話を聞けるのではないかと述べた。

会社は、①裏付けはなく、委託先からの苦情はA上司の記憶のみであり、常駐の外部委託社員からの不満の声はC上司の記憶のみである旨、②外部委託社員が誰だったのかC上司が覚えていないため確認できない、当時の該当社員が在籍しているかどうか不明で、委託先への影響、業務への影響、S組合員に対する職場の目等の影響に鑑み、社員全員に聞くことは行うべきではないと判断した旨、長時間の離席については同じチームの正社員に聞くことができる旨、評価者だけでなく他の社員からの情報も確認する旨述べた。

b 平成26年度評価の業績評価

会社は、クリーンシステムの構築、品質管理、地銀保証業務フローの見直し及び海外ビジネスの展開の各項目について、評価者が、期待値には未達であった旨等述べたことを説明した。

会社は、S組合員と上司の認識のギャップの部分は、S組合員がやったと言っているものが、S組合員の職位として期待される水準であったのかで判定していくしかない旨、S組合員のアウトプットを否定するものではなく、期待される水準であったのかを意識して、S組合員と組合で話をしてもらえると、すり合わせしやすいのではないかと思う旨、説明量が多いこともあり、質問は後日でも構わない旨述べた。

組合は、A上司の記憶のみである点や期待値のすり合わせができていたのかなどの疑問があるが、一度持ち帰る旨述べた。

- (ス) 令和5年10月18日、組合と会社は、5.10.18団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

a 平成26年度評価

会社は、組合に対し、同僚にヒアリングをすることでS組合員が会社と何かをしていると感づかれる可能性がある旨述べ、平成26年当時の同僚3名を組合に伝え、ヒアリング可否をS組合員に確認するように要請した。

b A上司がパワハラをしたとされる件

会社は、S組合員とA上司の面談場所について、5.2.9要求書記載の内容

とA上司のヒアリング内容に相違があるため、平成26年当時の会議室使用記録の有無を調べ、記録が残っていないことを確認した旨述べた。組合は、本件給与改定書面を開示するよう要請し、会社は、人事部内で確認後、開示可否を連絡する旨述べた。

c B上司がパワハラをしたとされる件

(a) 会社は、令和2年の会社による調査内容として、当事者であるS組合員、当事者であるB上司、B上司の上司であるG（以下「G上司」という。）、G上司の上司であるH（以下「H上司」という。）、同僚2名の計6名へのヒアリングを実施した旨述べた。

会社は、普段の様子でパワハラ要素を確認できたようなヒアリング結果は存在しない旨、2.7.22指導について、B上司から普段より大きな声で叱責してしまった旨の申告があった旨述べた。

組合は、叱責し続けた時間数の確認を依頼する旨述べ、会社は、追加でヒアリングすることを了承した。

(b) 会社は、令和3年12月にS組合員が復職した後、同4年1月か2月に、N氏からS組合員に調査結果を受けての判定を伝達している旨、S組合員に、パワハラを認定できる行為は確認できなかった旨、パワハラとまではいえないがもっと適切なやり方があったはずだとの判断により、H上司からB上司に注意指導をした旨伝達したと述べた上で、現状では、当時の調査結果をひっくり返す材料があるわけではなく、結論は変わらない旨述べた。

(c) 組合は、S組合員から誰も書かされていない日報の作成を強制されたと聞いているが、日報は存在するかと尋ねた。

これに対し、会社は、S組合員が日報を作成したのは事実のようである旨、日報作成は令和2年の途中から開始し、日報作成を求めた理由はS組合員の業務管理のためである旨のB上司の証言記録がある旨、他の同僚も日報を作成していた旨、日報の中身は当時の実施予定と実績を記載する内容のようである旨の同僚の証言記録がある旨述べた。

組合は、記載されている中身を確認してほしい旨述べ、会社は、日報の現物を確認することを了承した。

(d) 会社は、B上司によるS組合員の行動の監視の訴えについて、同僚の証言として、B上司からS組合員がどこに行っているか聞かれることはたまにあった旨、離席は他の人より多い印象である旨のヒアリング記録がある旨述べ、B上司の証言記録は探せていない旨述べた。

(セ) 令和5年10月27日、M氏は、組合に対し、本件給与改定書面を添付したメールを送信した。

(ソ) 令和5年11月2日、組合と会社は、5.11.2団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

a 平成26年度評価に関する同僚への追加ヒアリング

会社が、当時のS組合員の同僚3名へのヒアリングについて、S組合員の了承を得られているか確認したところ、組合は、S組合員から了承を得られた旨、C上司も席が隣だったので確認してよい旨、現在の上司及びG上司へのヒアリングの要望がある旨述べた。

会社は、G上司へのヒアリングは令和4年度に実施済みであるが、S組合員に伝えるタイミングがないまま対応を終了している旨、C上司は評価者なのでヒアリングしない旨、現在の上司へのヒアリング要望があることは理解した旨述べた。

b B上司の追加調査

(a) 2.7.22指導の叱責時間の長さについて、会社は、B上司に追加ヒアリングした結果、最大でも15分とのことである旨、どのような会話、叱責の内容であったのかをB上司に確認した結果、令和2年に人事部が通報を受けてB上司にヒアリングした際の記録内容と同じであった旨述べ、当時のB上司及びS組合員へのヒアリングの記録内容を口頭で読み上げた。会社は、B上司、S組合員双方から聞いた会話の内容、流れは一致しており、この内容であれば30分間話したという主張の事実認定は難しい旨述べた。

組合は、会社の調査結果が当時のS組合員の診断書に記載されている上司から叱責、脅迫、暴言を受けた旨の内容と大きく乖離する旨述べ、会社は、会話内容を文字にすると普通に見えても言い方次第できつくなるので、それが脅迫、暴言と表現されていると思われる旨述べた。

(b) S組合員が作成していた日報の内容について、会社は、日報を画面共有しながら、B上司から入手した日報を確認した結果を述べた。

会社は、日報の報告項目は「今週の予定」、「今日の予定」、「今日の作業実績」の三つである旨、パワハラがあったとされる日の前後数日分を確認したが、記載内容はごく普通の報告内容であり、差別的取扱いとは思えない旨述べた。

組合は、S組合員が差別的扱いだと主張する理由は、①S組合員だけ日報を書かされて内容を細かくチェックされ、行動を監視されていると

感じたこと、②H上司からB上司に注意が行われたと聞いたが、その後、日報作成及び行動監視的なメールが止まったのでパワハラと認めたからではないかということである旨述べた。これに対し、会社は、①S組合員以外にも日報を作成していたスタッフがいたこととその理由を述べ、②パワハラを認定されなくても注意を受けて行動を変えることはあるので、その行動変化をもってパワハラだったと本人が認めたとはいえない旨述べた。

(c) トイレに行きづらく、体調不良になったとのS組合員の主張について、会社は、改めてB上司に確認したところ、B上司からは、行動を監視しなかったのではなく、昼休憩時間を見ていた旨の説明があった旨述べた。また、B上司以外の証言として、令和元年度にB上司の上司にもヒアリングしたところ、B上司と一緒にS組合員の昼休憩時間を見ていた時期があった旨、日中の離席は問題視していなかったと述べていた旨の説明があったと述べた上で、よって、常に行動監視されたというS組合員の主張は誤解と思える旨、業務指導のために昼休憩時間を見られていたことは通常あり得ることと考えられ、B上司からS組合員に対する嫌がらせで行っていたことではないと考えるべきである旨述べた。

(d) 組合は、パワハラ発生時期のS組合員の同僚にも、S組合員の離席、昼休憩についての認識をヒアリングしてほしい旨述べた。会社は、当時の調査記録として同僚へのヒアリング結果があったはずなので確認する旨述べ、組合は同意した。

(タ) 令和5年11月15日、組合と会社は、5.11.15団交を行った。同団交では、次のやり取りがあった。

a 平成26年度評価に関する同僚への追加ヒアリング

会社は、S組合員の離席が長い、多い、外部スタッフへの対応が横柄と上司の評価に関する当時の同僚3名へのヒアリング結果を説明した。

離席について、会社は、①離席が多いと当時感じており、S組合員が長く離席していてA上司が探していたことを記憶している旨、毎日数十分単位で居なくなっており、C上司やA上司からトイレに探しに行かされたこともあった旨述べた者、②当時、離席が多いという話があった旨述べた者、③日中の離席が多い件は記憶にないが、昼休憩から帰ってこないという話は記憶にある旨述べた者がいたことを報告した。

また、外部委託先スタッフへの態度について、会社は、①コミュニケーションを見聞きする場面はなく、委託先への当たりがきついという情報は

ない旨述べた者、②外部委託先スタッフへの態度がきついことはなかった旨、委託先に丸投げでマネジメントを何もしていないと聞いたことはある旨述べた者、③中国の委託先のコミュニケーションは中国語であったので内容が不明であり、声の調子はきつい印象はあるが言語の違いによるものかもしれない旨述べた者がいたことを報告した。

b B上司の件に関する昼休憩の把握

当時の同僚がS組合員の昼休憩の状況をどのように把握していたかについて、会社は、パワハラ通報があった当時、人事部が行った調査において、B上司からS組合員がどこにいるか尋ねられたことはたまにあった旨、S組合員は離席が他人より多かった印象である旨の同僚へのヒアリング結果を伝え、よって、B上司による叱責に繋がる状況はあったと想定されるとのコメントが記録にあった旨述べた。

c A上司による面談日の訂正

会社は、27.6.16面談の面談日が平成27年6月16日であることが判明し、面談日と本件給与改定書面の署名日が同一日になったことについて、会社には面談日を特定できる情報がなかったため、5.2.9要求書記載の面談日を正しいものとして、組合主張の不整合を指摘した旨、その指摘の前提条件が変わったと認識しており、よって再調査になる旨、以前に伝えたようにA上司へのヒアリング以外に調査方法はないという認識である旨述べた。

また、会社は、面談日と本件給与改定書面の署名日が同一であるからといって、面談のその場でサインをしたと確認できたことにはならないため、会社の調査結果としては、5.2.9要求書に記載されている事実を確認できなかったということに変わりはない旨述べた。

組合は、A上司の証言は、面談日の翌日に署名した本件給与改定書面を持ってきたはずということであったが、面談日と署名日が同一なので、A上司の証言の信ぴょう性はない旨述べた。これに対し、会社は、面談後に署名して持ってきたというA上司の証言がどのタイミングなのか改めて調査が必要であり、調べる旨述べた。組合は、新たに発覚した面談日と署名日が同一という事実は伏せてA上司にヒアリングしてほしい旨述べ、会社は了承した。

(チ) 令和5年12月11日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点3 (S組合員に係る本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。) について、以下判断する。

ア S組合員に係る本件各団交の要求事項が義務的団交事項に当たるかについて

みる。

前提事実及び前記(1)イ(イ)から(タ)認定によれば、S組合員に係る本件各団交は、5.2.9要求書及び5.2.10団交申入書に基づき行われたこと、5.2.9要求書の要求事項の項に、①S組合員の平成26年度評価の見直し及び降格減給処分の取消、②①に伴う差額賃金及び賞与の支払、③A上司及びB上司のパワハラに対する適正な処分、④本件損害賠償請求通知書に回答しなかった理由の説明及び会社の調査結果、調査記録の開示、⑤会社、A上司及びB上司に慰謝料、治療費及び休業損害の支払を求める旨記載されていたことが認められる。したがって、要求事項⑤のA上司及びB上司に対する要求を除き、S組合員に係る本件各団交の交渉議題は、労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であって、会社に処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たるといえる。

そうすると、前記1(3)ア判断のとおり、使用者は、誠実交渉義務を負うものと解すべきであり、誠実交渉義務を果たしたかどうかは、労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決められるものというべきである。

この点、組合は、[I] 5.4.24団交において、回答や説明の準備をしておらず、組合の要求内容を確認することすらできていなかったこと、[II] S組合員に係る本件各団交における平成26年度評価について、杜撰な調査結果を述べるのみで、資料を示すなどして納得できる説明をしなかったこと、[III] S組合員がA上司及びB上司からパワハラを受けたとされる問題について、資料を示すなどして納得できる説明をしなかったことが、不誠実団交に当たる旨主張するので、以下検討する。

#### イ 組合主張 [I] について

前記(1)イ(カ) a 認定によれば、5.4.24団交では、会社は当初春闘案件と認識していたこと、組合の要望によりS組合員の案件を協議することになったことが認められる。そうすると、そもそも5.2.9要求書に基づく団交との認識が会社になかったのだから、仮に会社の準備が不十分だったとしても、不誠実な対応だとはいえない。また、前記(1)イ(カ)認定によると、5.4.24団交では、5.2.9要求書の要求事項について、組合の受任範囲の確認が行われたところ、それ以上、組合から同要求事項に係る資料の提示や説明を求めたとは認められない。

したがって、5.4.24団交における会社の対応が誠実交渉義務に反するとはいえない。

#### ウ 組合主張〔Ⅱ〕について

(ア) まず、平成26年度人事評価のプロセスに係る会社の対応についてみる。

前記(1)イ(イ)、(ク)認定によれば、組合は、5.2.9要求書において、①本件MBOフォームのS組合員とC上司の作成日付が不一致である旨、②本件MBOフォームにC上司の名前があるが、期末面談はA上司から受けている旨、③三次評価者であるA上司が面談し、二次評価者であるC上司が面談を実施していない状況で適正な評価が行われているとは考えにくい旨の指摘を行ったことが認められるところ、会社は、これに対し、5.7.19団交において、①作成日付は面談日ではないので、S組合員とC上司の作成日付が違うことに違和感はない旨、②人事部が調査する中で、当時の評価者にヒアリングを行い、C上司から面談は自身が実施した旨の回答を得ている旨、③会社としてはC上司が面談を実施している認識である旨回答したことが認められる。

また、前記(1)イ(ケ) b 認定によると、5.8.2団交において、組合が人事評価の手引きに係る質問を行ったのに対し、会社は、人事評価の手引きは平成30年度に制定しており、同26年度のことに対して、手引きに準拠した指摘は無意味と思っている旨述べたことが認められる。

さらに、前記(1)イ(ク) b、(ケ) e 認定によれば、5.7.19団交において、組合が、本件MBOフォームの期初目標設定日が日曜日であり、S組合員が日曜日に入室していなければ改ざん疑念が生じる旨の組合の指摘に対し、会社は、5.8.2団交において、期初目標設定日の入館記録を調べたところ、S組合員、C上司ともに入館記録がなく、勤怠入力データも勤務したことになるおらず、日付を間違えて記載したと考えられる旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、会社は、5.2.9要求書や団交における組合の指摘に対し、会社の認識を回答していることに加え、組合の要求に応じて、S組合員及びC上司の入館記録、勤怠入力データを調べた結果を回答しており、平成26年度評価のプロセスについて、組合の理解を得るために組合の追及の程度に応じて回答しているといえる。

この点、組合は、会社が聞き取り調査結果報告書などの資料を提示、提出しなかったことが論拠・資料提示義務にも反する旨主張する。前記(1)イ(ケ) f、(コ) a 認定によれば、確かに、5.8.2団交において、組合と会社は、要求事項①、同②について、残る依頼事項は書面にすることだけであることを確認し、5.9.1団交において、会社は、平成26年度評価の最終報告書は作成、

提出しない旨述べ、資料を提出しなかったことが認められる。しかしながら、会社が、5.9.1団交において、文書は作成しないが不明瞭な点は改めて説明する旨述べたところ、組合が、それ以上の説明や報告書の提出を求めていたとは認められないのであるから、会社が平成26年度評価の最終報告書を提出する必要までは認められない。

(イ) 次に、S組合員の平成26年度評価が最低ランクであることの根拠に係る会社の対応についてみる。

前記(1)イ(シ)認定によれば、5.9.27団交において、会社が、令和4年度に行われた評価不服対応における上司の説明内容として、平成26年度評価の行動評価について、挑戦課題・行動目標、行動指針の発揮状況、周囲への影響の説明を行ったこと、業績評価について、クリーンシステムの構築、品質管理、地銀保証業務フローの見直し、海外ビジネスの展開の説明を行ったことが認められる。

また、前記(1)イ(サ)、(シ)、(タ)a認定によれば、5.9.13団交において、会社は、平成26年度評価の三次評価者であったA上司へのヒアリング結果を報告していること、5.9.27団交において、組合が、S組合員の離席状況や態度について、周囲のメンバーに聞くことを提案し、5.11.15団交において、会社が、当時のS組合員の同僚3名へのヒアリング結果を報告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、S組合員の平成26年度評価について、本件MBOフォームの項目ごとに上司の説明内容を報告しており、A上司及びS組合員の同僚に対し行ったヒアリング結果を報告しているのであるから、S組合員の平成26年度評価について、組合の追及の程度に応じて説明しているといえる。

なお、組合は、最低ランクの根拠に関しても、会社が資料を提示、提出しなかったことが論拠・資料提示義務にも反する旨も主張するが、最低ランクの根拠について、S組合員に係る本件各団交において、組合が会社に資料の提示、提出を求めたことは認められないから、組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のことから、S組合員に係る本件各団交における平成26年度評価の人事評価のプロセス及び最低ランクの根拠についての会社の対応は、組合の追及の程度に応じたものといえ、組合との合意達成の可能性を模索していたとみるのが相当であるから、誠実交渉義務に反するとはいえない。

エ 組合主張 [Ⅲ] について

(ア) まず、S組合員がA上司からパワハラを受けたとされる問題に係る会社の

対応についてみる。

a 前記(1)イ(サ)b、(ス)b、(セ)認定によれば、5.9.13団交において、会社は、A上司の件について、個室での面談時のことであるため、調査方法はA上司へのヒアリングしかない認識である旨述べ、組合もヒアリング以外ない旨述べたこと、その上で、会社は、ヒアリング結果を報告していること、5.10.18団交において、会社は、S組合員とA上司の面談場所について、5.2.9要求書の記載とA上司へのヒアリング内容に相違があり、当時の会議室使用記録を調べたが、記録が残っていなかった旨述べたこと、5.10.18団交における組合の要求に応じて、令和5年10月27日に、本件給与改定書面を開示したことが認められる。

そうすると、会社は、組合の同意も得た上で、A上司へのヒアリング結果を報告するとともに、会議室の使用記録を調べたり、組合の求めに応じて、S組合員が減給に同意したとされる本件給与改定書面を開示したりしており、組合の指摘に対して回答や資料の提示も行っているといえる。したがって、会社は組合の追及の程度に応じて対応しているといえる。

b この点、組合は、会社がA上司の言い分が真実かどうかについて別途調査しなかったこと、資料を提示しなかったことをもって、不誠実である旨主張する。

しかしながら、前記(1)イ(サ)b認定のとおり、組合もA上司へのヒアリング調査以外ない旨述べて調査方法に同意していることに加え、そもそも8年前の事案について、更なる詳細な裏付け調査や資料提示を行うことは困難であるというべきであり、会社の対応に問題があるとはいえない。

(イ) 次に、S組合員がB上司からパワハラを受けたとされる問題に係る会社の対応についてみる。

a 前記(1)イ(ス)c、(ソ)b、(タ)b認定によれば、①5.10.18団交において、会社が、令和2年の会社による調査内容として、S組合員を含む6名へのヒアリング結果を説明したこと、②5.10.18団交における組合の要求に応じて、B上司が叱責した時間の確認を行い、5.11.2団交において、会社が、B上司に追加ヒアリングした結果、最大でも15分である旨述べたこと、③5.10.18団交における組合の要求に応じて、5.11.2団交において、S組合員が作成していた日報の内容について画面共有しながら確認した結果を述べ、S組合員以外にも日報を作成していたスタッフがいたこととその理由を述べたこと、④B上司によるS組合員の監視について、5.11.2団交において、会社が説明を行ったことが認められる。

これらのことからすると、会社は、S組合員がB上司からパワハラを受けたとされる問題について、令和2年の調査結果を報告するとともに、組合の要求に応じて、B上司の叱責時間や監視、日報の内容について、追加で調査を行い、その結果を組合に報告しているのであるから、S組合員がB上司からパワハラを受けたとされる問題について、会社は組合の追及の程度に応じて対応しているといえる。

b この点、組合は、資料を提示しなかったことをもって、不誠実である旨主張する。しかしながら、前記(1)イ(エ)から(タ)認定によれば、S組合員に係る本件各団交において、B上司からパワハラを受けたとされる問題について、組合が資料の提示を求めていたとはいえ、組合の主張は採用できない。

(ウ) 最後に、パワハラ指針に係る会社の対応についてみる。

前記(1)イ(イ)、(エ)から(タ)認定によれば、5.2.9要求書において、パワハラ指針についての記載があることは認められるものの、S組合員に係る本件各団交において、組合が会社に対しパワハラ指針に関して説明を求めたとはいえない。そうすると、組合からパワハラ指針に関して説明を求められていない以上、会社がパワハラ指針に関する説明を行う必要までは認められない。

(エ) したがって、S組合員がA上司及びB上司からパワハラを受けたとされる問題並びにパワハラ指針について、会社は組合の追及の程度に応じて対応しているといえ、合意達成の可能性を模索しているといえるので、誠実交渉義務に反するとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、S組合員に係る本件各団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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8年1月19日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓