

決 定 書

申 立 人 A

被申立人 C会社

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和7年(不)第23号事件について、当委員会は、令和8年5月20日の公益委員会議において、会長公益委員横山耕平、公益委員松岡伸晃、同黒田愛、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同中磯亜由美、同船木昭夫、同水島郁子、同本西泰三及び同森岡利浩が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 退職強要を無効とすること及び原職復帰
- 2 懲戒処分の撤回
- 3 未払賃金の支払
- 4 誓約書の是正
- 5 労働組合の改善及び労働者保護体制の整備
- 6 再発防止を行うこと

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、個人である申立人に対して、①再雇用社員として労働契約を締結するに当たって、誓約書の提出を求めたこと、②人事労務部長等による面談での対応、③出勤停止処分を行ったこと、④有給休暇及び忌引休暇に相当する賃金を支払わなかったこと（以下、本件で申立人が不当労働行為であると主張するこれらの行為を「本件の各行為」という。）、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人C会社（以下「会社」という。）は、肩書地に事務所を置き、新聞の発行等の事業を行う株式会社である。

イ 申立人A（以下「申立人」という。）は、令和6年3月24日から同年6月30日の間、会社の再雇用社員であった者である。

（2）本件申立てに至る経緯等について

ア 申立人と会社は、令和6年3月22日付けで再雇用社員としての労働契約を締結した。この契約においては、雇用期間は同月24日から同年6月30日であり、更新する場合があるとされていた。ただし、申立人と会社との間のこの労働契約は更新されなかった。

会社は申立人に対し、この契約の締結に当たり、誓約書の提出を求めた。令和6年3月22日、申立人は、会社が提示した誓約書に氏名を記入して押印し、会社に提出した。

イ 申立人の再雇用社員としての初めての出勤予定日は、令和6年3月25日であったが、申立人は有給休暇を取得するとして、出勤しなかった。その後、同年6月30日に至るまで、申立人は会社において勤務しなかった。

ウ 令和6年5月4日、申立人の母が死亡した。

エ 令和6年5月10日、申立人と会社の人事労務部長、西日本支社総務部長及び西日本支社業務局長との間で、面談（以下「5.10面談」という。）が行われた。

オ 令和6年6月3日、申立人は、「一身上の都合により令和6年6月30日をもって退職致したくお願い致します」と印字された、会社が作成した退職願に、「令和6年5月31日」という日付と氏名を記入して押印し、会社に提出した。

カ 会社の令和5年12月1日現在の再雇用社員規程は、給与について、毎月1日から月末に至る月単位で計算し、原則として翌月25日に支給する旨定めている。

会社は申立人に対し、再雇用社員としての雇用期間についての給与を以下のとおり、銀行振込により支給した。

種 別	振 込 日
令和 6 年 3 月分	令和 6 年 4 月 25 日
令和 6 年 4 月分	令和 6 年 5 月 24 日
令和 6 年 5 月分	令和 6 年 6 月 25 日
令和 6 年 6 月分	令和 6 年 7 月 25 日

キ 令和 6 年 7 月 24 日、申立人は会社を相手方として、申立人の雇用に関して、大阪紛争調整委員会によるあっせんを申請した。同年 10 月 7 日、このあっせん申請は、事実関係及び解決方法について、当事者の認識及び意思が一致しないため、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないとして打ち切られた。

ク 令和 6 年 10 月 17 日、申立人は大阪地方裁判所に対し、会社を相手方として、会社の従業員としての地位を有することの確認を求めて労働審判を申し立てた。同年 1 月 30 日、大阪地方裁判所は、申立てを棄却する旨の審判をしたところ、申立人が異議を申し出たため、この労働審判手続は訴訟に移行した。

同年 8 月 28 日、申立人はこの訴訟を取り下げた。

ケ 令和 7 年 9 月 4 日、申立人は当委員会に対し、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 本件申立ては、労働組合法第 27 条第 2 項の申立期間を徒過していないといえるか。
- 2 再雇用社員としての労働契約を締結するに当たって、会社が申立人に対し、誓約書の提出を求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 令和 6 年 5 月 10 日の人事労務部長、西日本支社総務部長及び西日本支社業務局長の 3 名と申立人との間の面談の内容は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 4 会社は申立人に対し、令和 6 年 6 月 3 日頃から同月 30 日までの間、出勤停止処分を行ったといえるか。いえるとしたら、そのことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 5 申立人は、再雇用社員としての雇用期間中において、有給休暇及び忌引休暇を取得し、会社はその期間分の賃金を支払わなかったといえるか。いえるとしたら、そのことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

第 4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点 1（本件申立ては、労働組合法第 27 条第 2 項の申立期間を徒過していないといえるか。）について

（1）申立人の主張

ア 申立人は、退職後 1 年以内に大阪紛争調整委員会によるあっせんを申請し、そのあっせんが終了してから 1 年以内に本件申立てを行った。本件は、退職、あっ

せん申請、本件申立てが極めて時間的に近接した一連の経過の中で発生したもので、過去の出来事を蒸し返したものではない。

また、本件の各行為は、形式的に区切られた単発のものではなく、同一の背景と目的を有する連続したものであって、退職届提出に至るまで一連として継続した行為に当たる。

さらに、申立人は本件不当労働行為の違法性について、本件において会社が提出した書面から初めて確認した部分があり、会社の行為の全容をこの段階になって初めて具体的に認識した。この点からも、本件申立ては申立期間を徒過しているものではない。

イ したがって、本件申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過したものには当たらない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件申立ては、申立人が主張する不当労働行為の日から1年が経過した後に申し立てられたものであるから、労働組合法第27条第2項に基づき全部却下されるべきである。

イ 労働組合法第27条第2項が定める申立期間の起算点は、行為の日であり、行為による被害が止んだ日ではない。仮に、申立人に何らかの心身被害が発生し、継続していたとしても、本件で問題となっている行為は、いずれも本件申立てから1年以上前になされ終わっており、行為が継続しているものはない。

また、申立人は大阪紛争調整委員会によるあっせんの申請を行い、このあっせん手続が終了してから1年未満であることを理由に労働組合法第27条第2項に定める1年未満の要件を満たすと主張する。しかし、一定の場合に、あっせん申請の時に労働委員会への不当労働行為救済申立てがあったものとみなす旨の規定はない。

2 争点2(再雇用社員としての労働契約を締結するに当たって、会社が申立人に対し、誓約書の提出を求めたことは、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 この誓約書には、①職場の秩序と風紀を乱す行為(政治活動・思想運動)は絶対にしないこと、②勤務時間内において、外出はもちろん不要な離席をしないこと、③勤務時間以外に社内に入退館しないこと、④上長の許可を得ずに外部(例えば広告主など)とコンタクトを取る行為は一切行わないこと、⑤勤務内容、勤務地、業務内容が変更された場合も異議申し立てしないこと、との条項が含まれていた。

上記①の条項については、極めて包括的かつ抽象的で、申立人の思想信条や言動を無限定に制約する危険性を内包している。

上記②の条項については、申立人は会社に対し、以前から医師の診断書を提出しており、会社は、体調の変動や突発的な不調が生じ得ることを十分認識していたはずである。この条項は、事実上の拘束を課すもので、使用者としての安全配慮義務を軽視し、申立人の健康状態を無視した不合理かつ違法なものである。

上記③の条項については、このような制限を課す理由を一切説明しておらず、他の再雇用社員に課される規律とも異なっている。申立人を特別な監視対象として扱い、行動範囲を不必要に制限するものである。

上記④の条項については、制限の内容は極めて過剰であり、職業的自律や社会生活を過度に制限するもので、合理性を欠く。

上記⑤の条項については、将来生じ得る労働条件の変更に関する異議申立権を包括的に放棄させるもので、公序良俗に反し、無効と解されるべきである。

以上のように、この誓約書は、再雇用社員として通常求められる範囲を超え、思想、行動、健康、権利行使に至るまでを包括的に制限し、申立人の個別事情を一切考慮しないものである。そして、再雇用という立場を利用して、申立人に一方的な服従を強いるものである。

イ 申立人は、当時、社内の不当な懲戒処分問題及び会社対応への不服を表明するなどしており、社内組合が実質的に会社統制下にあることについても、問題提起していた。

会社が、再雇用の条件として誓約書の提出を求めたのは、申立人の団結権行使を封じるためである。また、令和6年5月10日の面談における会社側の発言からみても、会社が申立人を異議を唱える組合員として排除しようとしていた意図は裏付けられる。

ウ また、他の従業員に対しては、かかる誓約書の提出は求められていない。誓約書を求められた場合も、会社批判や外部発言を制限するような条項は存在していない。本件の誓約書は、申立人のみに特別に課せられたもので、特定の個人を狙い撃ちにしたものである。

エ 以上のとおり、会社が申立人に対し、誓約文の提出を求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が申立人を再雇用する際に再雇用誓約書の提出を求めたのは、令和6年3月14日である。その時点で、申立人は、社内組合に加入していたものの、会社からの誓約書提出の求めに関して、社内組合側から協議申入れがあった事実はない。

また、誓約書提出の求めの前後に、申立人が労働組合活動に従事していた形跡はなく、会社は、もっぱら、再雇用後の顧客トラブル防止という観点から、申立人が内勤に従事する際に遵守すべき事項を誓約書の形で提出させようとしたにすぎない。

イ したがって、誓約書の提出要求は、申立人の組合員としての地位や活動と全く無関係であって、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

3 争点3（令和6年5月10日の人事労務部長、西日本支社総務部長及び西日本支社業務局長の3名と申立人との間の面談の内容は、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 5.10面談は、申立人1名に対し、会社側3名という著しく不均衡かつ威圧的な構成であり、申立人に退職を迫るためのものであった。申立人は、実母を令和6年5月4日に失ったばかりであり、深い悲しみと体調不良状態にあった。会社は、配慮を欠き、退職誘導的発言を繰り返し、医師でもないのに診断書を軽視し、人格否定ともいえる発言をした。

また、会社は申立人に対し、内勤勤務を提示する一方で、内勤勤務を拒否した場合に備えてあらかじめ再雇用辞退書なる書類を用意していた。このことは、会社が当初から、申立人を退職へ誘導する意図を有していたことを示している。

これは、会社が、申立人が以前から社内組合の内部問題に異議を唱え、抗議する等していたことを快く思わず、従順でない者を排除しようとしたものである。

イ 形式上は、申立人は再雇用社員となった時点で、組合員資格を喪失している。しかし、組合員であるが故の不利益取扱いに該当するかどうかは、形式的な地位のみならず、その行為の動機・原因が過去又は継続中の組合活動に向けられているかどうかによって判断される。組合活動への報復的・排除的動機に基づいてなされたものであれば、労働組合法第7条第1号の不当労働行為として評価される。

ウ 以上により、5.10面談は、形式上の組合員資格を喪失していた時期ではあるが、過去の組合的立場や行動を排除・制裁する目的に基づいたもので、組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。

（2）被申立人の主張

申立人は、5.10面談より後になって、労働組合aに加入したが、5.10面談の時点では、労働組合に加入していなかった。

したがって、5.10面談の内容が、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当しないことは明らかである。

4 争点4（会社は申立人に対し、令和6年6月3日頃から同月30日までの間、出勤停

止処分を行ったといえるか。いえるとしたら、その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 申立人は、退職届提出後、会社から一方的に鍵の返却を命じられ、会社施設への立入りを明確に禁止された。申立人は、自由意思で出勤しなかったのではなく、会社が主導して就労及び職場への立入を不可能にした結果、出勤できなかったものである。

一般に、退職手続中であっても、退職日までは労務提供の権利義務が存続する。しかし、会社は退職日到来前から、一方的に出社・就労従事を全面的に禁止しており、これは出勤停止処分と同視し得る。

イ このような取扱いは、申立人が組合員として活動していた状況下で、合理的理由の説明なく、出勤禁止やアクセス遮断、短期間での私物整理の強要を一体として行ったものであり、通常の事務的対応とは著しく不均衡である。

ウ 以上により、令和6年6月3日頃から同月30日までの間に会社が申立人に行った措置は、実質的には出勤停止処分に該当し、申立人の組合的立場に対する敵意・排除の意図によるもので、組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人は、5.10面談で、令和6年6月30日までの再雇用契約期間の満了をもって退職する意思を示し、その後、同年6月3日に退職届を提出した。

5.10面談にて、会社は申立人に対し、退職するのであれば、再雇用契約期間満了までに引継ぎをするよう要望した。また、会社は、それまでの再雇用期間中、申立人がほとんど出社していなかったことから、再雇用期間満了までに出勤する場合には、会社の監督外で、突然の発作などの不測の事態の発生を防止するため、申立人に対し、事前に申請することを要望した。そして、申立人は、いずれについても了承する旨返答した。

イ 以上により、会社が申立人に対し、出勤を停止した事実はなく、申立人がそのように誤解するようなやり取りも一切なされていない。したがって、令和6年6月3日から同月30日までの出勤停止処分は存在しない。また、仮にそのような処分が存在しても、それは申立人の労働組合 a への加入よりも1年以上前のできごとであるから、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当しない。

5 争点5 (申立人は、再雇用社員としての雇用期間中において、有給休暇及び忌引休暇を取得し、会社はその期間分の賃金を支払わなかったといえるか。いえるとしたら、その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 再雇用契約後、申立人は、有給休暇45日を取得し、母の死去により、忌引休暇を取得した。忌引休暇については、母の死亡当日に報告し、5.10面談時に改めて忌引休暇の取得を要請した。

しかし、忌引休暇に相当する賃金は振り込まれておらず、有給休暇に相当する賃金も、分割して支払われ、一部が支払われた可能性はあるが、支払の内訳について会社は説明していない。

会社は、忌引休暇の取得申請は、令和6年6月であった等と主張するが、これは事実に反する虚偽のもので、提出された書類も実態と異なる偽造の可能性の高いものである。

イ 以上のとおり、申立人は適法に有給休暇及び忌引休暇を取得したにもかかわらず、会社は適切に賃金を支払わず、さらに虚偽報告や文書捏造まで行った。これは、単なる賃金不払にとどまらず、過去の組合活動への報復的、差別的扱いとして、組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 申立人は、令和6年5月10日に忌引届を提出したことを前提に、会社が忌引休暇を与えず、その分の賃金が不払いになっていると主張しているが、当時の勤怠管理システムの記録に照らせば、申立人から忌引届が提出されたのは、同月31日である。

イ 申立人の忌引届は、提出と同時に受理され、労務担当者は同日中に申立人に忌引休暇を付与した。ところが、申立人は、対象者の死亡日から30日以内という忌引休暇の申請期限に休暇の使用申請をしなかったため、忌引休暇の取得権が失効した。

ウ 以上のとおり、会社が、申立人からの忌引休暇の申請を無視したことはなく、忌引休暇分の賃金未払は存在しない。仮に、忌引休暇分に相当する未払賃金があったとしても、それは申立人の労働組合 a への加入よりも1年以上前のできごとであるから、組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当しない。

第5 争点に対する判断

争点1（本件申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。）について

1 労働組合法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、労働委員会はこれを受けることができない旨規定して、不当労働行為救済申立てについて申立てのできる期間を定めている。

そうすると、本件申立ては、令和7年9月4日になされているから、本件申立ての

対象となる行為は、労働組合法第27条第2項の規定により同6年9月4日以降のものに限られ、同月3日以前の行為に係る申立ては、申立期間を徒過しているものとして却下されることとなる。

2 そこで、本件の各行為が行われた日について検討する。

(1) 再雇用社員として労働契約を締結するに当たって、誓約書の提出を求めたことについて

前記第2. 2(2)ア認定によれば、令和6年3月22日、申立人は会社に誓約書を提出している。したがって、会社が申立人に誓約書の提出を求めた日は、令和6年3月22日以前である。

(2) 人事労務部長等による面談での対応について

前記第2. 2(2)エ認定によれば、令和6年5月10日、会社の人事労務部長、西日本支社総務部長及び西日本支社業務局長の3名と申立人との間で面談が行われている。したがって、これに係る行為の日は、令和6年5月10日である。

(3) 出勤停止処分を行ったことについて

仮に令和6年6月3日頃から同月30日までの間に出勤停止処分が行われたとし、さらに、それにより賃金への影響があったとしても、前記第2. 2(2)カ認定によれば、令和6年6月分の賃金は同年7月25日に振り込まれている。したがって、この行為の最終日は同年7月25日である。

(4) 有給休暇及び忌引休暇に相当する賃金を支払わなかったことについて

仮に再雇用社員としての雇用期間中において有給休暇及び忌引休暇に相当する賃金が支払われなかったとしても、前記第2. 2(2)ア、オ、カ認定によれば、申立人の雇用期間は令和6年6月30日までであり、令和6年6月分の賃金は同年7月25日に振り込まれている。したがって、その行為の最終日は令和6年7月25日である。

3 申立人は、本件の各行為は一連として継続した行為に当たる旨主張する。しかし、本件の各行為は、それぞれ独立した別個の行為というべきである上、いずれも令和6年7月25日までに終了したと判断される。

なお、申立人は、退職後1年以内に大阪紛争調整委員会によるあっせんを申請したことや会社の行為の全容を本件申立て後に初めて具体的に認識したことを挙げ、本件申立ては申立期間を徒過したものには当たらない旨主張する。しかし、あっせんを申請したことや後日、会社の行為の全容を認識したことが、労働組合法第27条第2項が定める申立期間を左右するものではない。

4 以上のとおり、本件の各行為は、全て令和6年9月3日以前のものであって、これらに係る申立ては申立期間を徒過している。したがって、本件申立ては、労働組合法

第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく、却下する。

以上の判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

令和8年6月15日

大阪府労働委員会

会長 横 山 耕 平

