

から4名程度でお願いしたい旨等を記載した「ご連絡」と題する書面を送付した。

(甲13)

サ 令和3年8月20日、組合と法人との間で、団交が開催された。

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

第5 争点に係る当事者の主張

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

(1) 申立人の主張

ア 不利益取扱いについて

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

当該行為は、労働組合法第7条第1号が禁じる不利益取扱いに該当する。

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

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

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

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

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

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

る。

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

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

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

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

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

- a 3.8.2面談における法人の発言等について

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

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

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

- b 3.8.2面談において、■■■組合員は、曉弁護士と山下代表に誘導されて退職
届を書かされ、提出させるに至ったことについて

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

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

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

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

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

(ウ) 動機の競合について

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

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

(a) 「不正アクセス行為の禁止等に関する法律」の「不正アクセス行為」に当たらない。そもそも■■■■社員使用のパソコンが「アクセス制御機能」を有する特定電子計算機に該当しているかどうか不明であるほか、■■■■組

合員は、何らID・パスワード等の入力を行っておらず、「当該アクセス制御機能に係る他人の識別符号を入力」に該当しない。

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

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

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

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

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

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

(c) 上記のとおり、■■■組合員の行為は、重大な非違行為に当たらない。

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

(エ) まとめ

以上のとおり、反組合的意図を有していた法人は、■■■組合員の行為を認識し、■■■組合員の行為を組合排除の都合の良いきっかけとして捉えたものであ

る。上述の通り、法人が■■■組合員に対して刑事告訴と懲戒解雇の恫喝の下で退職届を提出させた行為については、組合加入・組合員であることの認識・考慮がなければこのような不利益な取扱いが行われなかったし、さらにいえば、法人の反組合同的意図が決定的動機となっていた。よって、■■■組合員に対する不利益取扱いについて、不当労働行為が成立する。

イ 支配介入について

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

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

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

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

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

3.8.2面談において、■■■組合員が「ちょっと一回、保留はさせていただいて、ちょっと組合のほうにも含めてご相談させていただけないかと思うんです。」と述べたのに対し、法人は「いやいや相談する人がいるとか、あるいは今は答えられないと言うのであれば、それはそれで構いません。ただそれは、要するに、今日この弁明の機会というのを自分自ら放棄したという事になるから、そ

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

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

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

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

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

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

ウ 以上の次第で、組合は本件申立書に記載した救済を求めるものである。

(2) 被申立人の主張

ア 労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）について

組合は、■■■組合員が労働組合員であるが故に、法人は退職を強要したと主張するが、法人と■■■組合員との間の本件退職合意は、不利益取扱いには該当しない。

(ア) 労働組合の組合員であること、労働組合に加入したり組合を結成しようとしたこと等について

a ■■■組合員の組合加入時期

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

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

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

b ■■■組合員の労働組合加入示唆の発言について

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

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

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

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

(イ) 3.8.2面談における対応について

a 3. 8. 2面談における発言について

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

b 法人が、■■■■組合員を呼び出し、3. 8. 2面談において、退職届を受け取るに至ったことについて

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

3. 8. 2面談に立ち会った曉弁護士が、■■■■組合員の言い分を聴くに当たり、■■■■組合員に対し、当該不正アクセスの法的な問題、すなわち刑事罰の対象となり得ること、また懲戒事由に当たり得ることを説明したにすぎない。

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

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

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

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

(ウ) 動機の競合についての反論

a ■■■■組合員が、■■■■社員のパソコンを使って、法人の幹部しかアクセスできないサイトにアクセスした行為は、「不正アクセス行為の禁止等に関する法律」第2条第4項第1号の「不正アクセス」に該当する行為である。同法

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

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

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

①第26条2項(3)

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

②第61条(11)

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

③第61条(12)

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

④第61条(22)

同条項は、その他前各号に準ずる行為があったことを懲戒事由として

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

イ 支配介入について

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

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

（ア）労働協約の不存在

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

（イ）組合に相談をする機会を与えなかった行為について

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

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

（ウ）組合の立場への配慮

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

曉弁護士は、法人と■組合員が本件退職合意をしたことを受け、この合意により法人と■組合員の間の問題が終局的に解決したのであれば、団交は必要なくなったことを組合に説明するよう求めたものである。■組合員に対し

て団交をやめるよう言ったのではなく、組合に対して団交の必要性がなくなったことを説明するよう求めたのは、組合に対する配慮である。

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

(エ) 本件退職合意の任意性

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

第6 争点に対する判断

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

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

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

ア はじめに、3.8.2面談に至るまでの状況についてみる。

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

- (ア) 3.7.15面談前の状況についてみる。

前記第4.3(1)イ、ウ認定によれば、①3.4.6面談において、山下代表が、顧問先から■組合員のクレームが来ていることを指摘したほか、前年4月に■組合員が担当を持ちたいと言ったのに、7月の終わりにはこれ以上担当はいらないと言ったことを指摘したうえで、双方でやり取りがあった後、山下代表が、「■さんと今、信頼関係ゼロやからさ。」と述べ、■組合員は「私

もすみません。そうやって捉えられてしまうとゼロですね」と述べたこと、② 3.7.14面談において、(i) ■■■社員が、■■■組合員は顧問先を担当して窓口を持つという業務は今のところ持たせられないと考えており、できる限り早く担当を移ってほしい旨、■■■組合員の希望があったと聞いている旨述べたのに対し、■■■組合員は、今後新規の仕事を振られるのはちょっと厳しいと話をしたが、既存のものを取り上げてほしいとは一言も言っていない旨述べたこと、(ii) ■■■組合員が、ミスもしていないのに取り上げる必然性はない旨等述べたところ、■■■社員は、適性というものを考えたときに、お客さんの立場でコミュニケーションが取れているとかである旨等述べ、これに対し、■■■組合員が、取れている旨反論したところ、■■■社員は、それはこちらが評価する旨等述べたこと、がそれぞれ認められる。

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

(イ) 次に、3.7.15面談とその後の状況についてみる。

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

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

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

(ウ) 次に、3.7.28組合加入通知前後の状況についてみる。

組合は、3. 7. 28組合加入通知及び3. 7. 28団交申入れ直後、法人が■組合員の行為を監視することを目的に小型防犯カメラを設置した旨主張し、一方、法人は、法人が■組合員のチャット閲覧行為の事実を知り、調査を開始したのは令和3年7月21日であり、事実を明らかにするため小型防犯カメラを購入したのは同月25日であって、■組合員の組合加入時期に先行すると主張する。

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

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

また、前記(ア)判断のとおり、3. 4. 6面談以降、法人と■組合員には信頼関係がない様子がうかがえるところ、このような状況下において、令和3年7月21日の社内チャットのログイン履歴があった時間に出社していたのが■組合員であったことが判明したことから、法人が、■組合員に対するチャット閲覧行為の疑いを持ち、その確証を得るために小型防犯カメラを設置したものとみることができ、法人の当該行為は不自然なものではないといえる。

(エ) 以上のとおり、法人が■組合員の組合への加入を認識したのは、令和3年7月28日に3. 7. 27組合加入通知書を受け取った時点であるといえ、また、小型防犯カメラを設置した法人の行為は不自然なものではないといえることから、3. 7. 15面談で■組合員が労働組合への加入を検討する旨を通知した直後か

ら、■組合員を排除するために法人が動き始めた旨の組合の主張は採用できない。

イ 次に、3.8.2面談における法人と■組合員のやり取りについてみる。

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

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

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

(ウ) しかしながら、前記ア判断のとおり、3.7.28組合加入通知以前から、法人は、■組合員の就業態度等に問題があると考えていたといえ、法人と■組合員との間で相互に不信感がある状況下で、法人が、■組合員に対してチャット閲覧行為の疑いを持ち、小型防犯カメラの映像によって■組合員の行為であることを確信したところ、■組合員の当該行為を法人が重くみたとしても不合理とまではいえず、これを理由として、懲戒処分を説明し退職を求めるに至

ったというのは、**■**組合員の当該行為が、「不正アクセス行為の禁止等に関する法律」における「不正アクセス」や就業規則上の懲戒処分に当たるか否か、また、法人の懲戒処分に関する手続きが適正か否かはともかく、不自然な対応とはいえない。

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

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

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

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

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

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

ア まず、組合主張①についてみる。

前記第4.3(2)ア、オ認定によれば、①令和3年7月28日、組合は、山下代表に対し、3.7.27組合加入通知書及び3.7.27団交申入書を手交したこと、②

3. 7. 27組合加入通知書には、■■■組合員に関わる地位、身分、労働条件その他については、組合との団交において協議、決定してもらうこととなる旨、また、3. 7. 27団交申入書には、(i) 3. 4. 6面談における山下代表の言動など■■■組合員に対するパワハラについて、(ii) 顧問先の取上げなど■■■組合員の職務について、などが協議事項として記載されていたこと、③山下代表及び曉弁護士は、■■■組合員と3. 8. 2面談を行い、その中で、■■■組合員に対し、■■■組合員が■■■社員のパソコンを起動しチャット閲覧行為を行ったかについての事実確認を行い、当該行為が就業規則違反で懲戒処分の対象になる問題である旨等を述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、3. 7. 27組合加入通知書により、組合は、■■■組合員の労働条件等については組合との団交において協議、決定することを申し入れており、また、チャット閲覧行為については直接的には3. 7. 27団交申入書に含まれていないものの、現に組合からの団交申入れが行われていた状況において、法人は、3. 8. 2面談で■■■組合員に対し懲戒処分について言及することを予定していたにもかかわらず、■■■組合員一人を呼び出して、3. 8. 2面談を行ったのであるから、法人の行為は、組合の軽視及び活動を阻害する行為であるといえる。

イ 次に、組合主張②についてみる。

前記第4. 3 (2) オ(ウ)、(セ)、(ソ)、(チ) 認定によれば、3. 8. 2面談において、(i) 曉弁護士が、今この場というのは、弁明の機会を与えている場である旨述べ、「でもあなたの方でね、いやいや相談する人がいるとか、あるいは今は答えられないと言うのであれば、それはそれで構いません。ただそれは、要するに、今日この弁明の機会というのを自分自ら放棄をしたという事になるから、それはそれでお願いしたいなと。」と述べたのに対し、■■■組合員が、弁明の機会は今日しか設けないということかと尋ねたところ、山下代表が、「そうですよ。」と述べたこと、(ii) 曉弁護士が、多分山下代表はこうなったら懲戒解雇しかないだろうと思っており、その点について、■■■組合員はどう思うのか尋ねるとともに、「さっき言ったみたいに、そこはもう、これはもう事実は事実だから認めるけれども、ただ懲戒解雇になって来るとね、それは要するにあなたにとっても傷になるし、それで争うことになれば会社だって大変だから。だからさすがの労働組合もそこは守れないと思うんですよ。」と述べたこと、(iii) 曉弁護士が、「こちらは要するに、今の話であなたに対して懲戒権は行使しないで話になるから、でもそれで無事解決した後ね、団体交渉が残ってたなら何をやってるかわからないことになるから、そこはきちんとね」と述べたのに対し、■■■組合員は、「私から組合にはお話をします。」と述べたこと、(iv) 曉弁護士が、「ちゃんと会社

との話はついたので、それでとりあえず団体交渉はなしにしてほしいというのは、あなたの口からきちんと説明はしないといけませんよ。」と述べたのに対し、**組合員**が、「もちろんです。」と述べたこと、(v)3.8.2退職届の作成に際して、山下代表が述べたとおり**組合員**が記入し、3.8.2退職届を提出したこと、が認められる。

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

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

2 救済内容

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

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和5年12月1日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓 印