

平成 21 年 3 月 16 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 19 年（行ウ）第 444 号不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 20 年 12 月 8 日

原告 社団法人東京都自動車整備振興会

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

補助参加人 全統一労働組合

主 文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実 及 び理由

#### 第 1 請求

中央労働委員会が、中労委平成 18 年（不再）第 17 号事件について平成 19 年 5 月 23 日付けでした命令（以下「本件命令」という。）を取り消す。

#### 第 2 事案の概要

補助参加人は、平成 14 年 5 月 15 日、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、原告が、平成 13 年度賃上げに関し、補助参加人の組合員を、併存組合である全国一般東京一般労働組合東整振都整商分会（以下「オアシス分会」という。）の組合員らよりも不利益に取り扱ったことが、労働組合法（労組法）7 条 3 号の支配介入に当たると主張し、補助参加人の組合員に対する同年度の賃金是正並びに謝罪文の手交及び掲示を求めて救済申立てをした（平成 14 年不第 52 号）。

都労委は、平成 18 年 2 月 21 日、原告の差別的取扱いが労組法 7 条 3 号の支配介入に該当すると認め、別紙 1 のとおり、①補助参加人の組合員に対し、オアシス分会との間で平成 13 年 12 月 6 日に合意したのと同内容の賃金改定を行ったものとして取り扱い、既に支払済みの賃金額との差額を支払うこと、②文書の交付（謝罪文の掲示までは必要ない。）、③履行報告を命じる命令を発した（以下「本件初審命令」という。）。

原告は、平成 18 年 3 月 31 日、本件初審命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てをした（中労委平成 18 年（不再）第 17 号事件）。中労委は、平成 19 年 5 月 23 日、本件初審命令は相当であり、原告の再審査申立ては理由がないとして棄却する本件命令を発した。

本件は、原告が本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

## 1 前提事実（争いのない事実及び括弧内の証拠により認定した事実）

### (1) 当事者等

原告は、肩書地に本部を置き、東京都品川区、八王子市等に5支所を置いて自動車整備事業の事業者団体として約5200名の会員で構成されている社団法人で、①自動車整備に関する技術向上のための研修講習会の開催、整備事業の運営の改善に関する相談業務、②自動車整備に関する必要な調査研究、統計資料の収集作成、情報誌の発行、③自動車整備士の養成と自動車整備技能登録試験の実施、④自動車の車検の予約、⑤自動車整備に関しての相談等の事業を行っている。原告の平成14年当時の職員数は約70名である。

補助参加人は、中小零細企業で働く労働者を中心に組織するいわゆる合同労組であり、平成14年当時の組合員数は約2000名である。補助参加人の下部組織として、原告の職員（専任講師及びパート職員を含む。）約60名で、全統一労働組合東京都自動車整備振興会分会（以下「分会」といい、その構成員を「分会員」という。）が昭和60年2月に結成された。分会は、分会員の名簿を原告に提示したことはなかったが、分会員のみが補助参加人共済組合の積立金（月額1000円）を賃金から天引きで支払っていた。

原告には、分会以外の労働組合として、平成12年12月に結成されたオアシス分会がある。オアシス分会は、原告の職員と東京都自動車整備商工組合（原告の組織の一部が分離独立してできた商工組合で、職員には、現在でも原告と同内容の人事制度が適用されている。以下「都整商」という。）の職員により組織されている。平成14年当時、オアシス分会の構成員数は約20名で、そのうち原告の職員は8名である。

### (2) 原告の賃金制度等

ア 分会結成当時の原告の賃金は、職員各人ごとに個別に基本給が定められており、毎年度一定の割合で昇給がされていた。分会は、賃金の基準が不明確で、職員の間不公平があるとして、賃金体系を作ることを求め、賃金水準が世間相場より低いとして、その改善を求めた。

原告は、賃金制度を平成元年3月に全面改正し、基本給を年齢給、職能給及び勤続給で構成することとした。年齢給及び勤続給は、年齢又は勤続年数に応じて定額が定められ、職能給は、総合職と一般職のそれぞれについて、等級と号給による給与表が定められている。

平成元年3月の賃金制度の改正時、原告は、給与表を適用した場合の金額が現に支給されている金額を下回る場合には、同年に限り、その差額を調整給として支給することとした。

イ 補助参加人及び分会は、給与表適用後の賃金では、世間相場や職員相互間の賃金格差が存在すると主張し、平成2年以降も、毎年、一般職員の賃金格差是正原資を要求した。例えば、平成8年3月～平成12年3月の間、補助参加人及び分会は、毎年、一般職員の基本給10%以上の昇給を要求し続けたほか、賃金格差是正資金として、平成8年度月額（以下同）17万円、平成9年度20万円、平成10年度及び平成11年度各25万円、平成12年度28万円を要求した。これに対して原告は、賃金格差については、毎年「更に協議を続ける給与体系策定の中で対処していきたい」旨回答し、昇給については、平成8年度平均（以下同）1.88%、平成9年度2%、平成10年度3%、平成11年度及び平成12年度各1.8%を予定している旨回答した。

原告と補助参加人及び分会は、平成2年以降、団体交渉において、定期昇給や通常のべ

ースアップ原資とは別に、賃金格差是正原資の総額を決定し、その後の事務折衝において、分会員であるか否かを問わず、係長以上の役職者を除く原告の全職員（分会員に役職者がいる場合には同格の役職者以下の役職者を含む。）を対象に、労使合意の上、各人ごとに賃金格差是正原資を割り振って各人の賃金総額を決定するようになり、各人ごとに割り振られたこの加算額を調整給と称するようになった。各人への配分は、その時々原告と補助参加人及び分会との合意に基づき行われ、予め客観的、明確な基準があったわけではない。

原告は、事務折衝の対象ではない非分会員（課長以下の役職者）に対しても、事務折衝での合意内容に沿うよう調整給を割り振っていた。また、平成5年以降は、給与表を形式的に適用した場合に平均よりも昇給額が突出する者に対し、昇給額を平準化するためのマイナス調整給も適用されるようになった。

このようにして決められた各人の賃金の一覧表（平成8年度～平成12年度のもの）は別紙2のとおりであり、これによれば、調整給は、各人ごとにばらばらで、特に平成8年度及び平成9年度は、マイナス数千円の者からプラス1万円超の者まで存在する等格差が大きい。昇給額に着目すると、平成8年度は大半の者が（以下同）8500円（男性）、7000円（女性）、平成9年度は9900円（男性）、7000円～7800円（女性）、平成10年度は1万1000円～1万3000円（男性）、8500円（女性）、平成11年度は9000円（男性）、7000円～8000円（女性）、平成12年度は8000円～9000円（男性）と、ほぼ平準化した範囲内に収まっている。なお、係長以上の役職者には役職手当（例えば係長で12%、副課長で13%）が付く。

### (3) 平成13年度賃上げ交渉等

ア 原告は、平成13年4月、賃上げ交渉に先立ち、賃金水準及び賃金体系について第三者機関の診断を受けて改善を図るという方針に基づき、日本賃金研究センターに対して賃金診断を依頼した。

イ 補助参加人及び分会は、平成13年3月15日、原告に対し、基本給の10%以上の昇給、一般職員の賃金格差是正原資として月額28万円を要求し、原告は、同月30日、職員の給与改定は、現行の給与体系、諸規定の見直しにつき、関係機関に適正な指導を受けることとなったので、それを踏まえて協議する旨回答した。補助参加人及び分会は、同年4月17日及び同年6月25日の団体交渉で、原告に対し、まず昨年並みの賃上げを行い、調査結果を待って調整するよう求めた。

原告は、同年3月7日、オアシス分会から同年度の賃上げ要求を受け、同月21日、オアシス分会と団体交渉を行い、同年10月を目途に給与体系及び賃金水準を関係機関で調査し、それを踏まえて協議したい旨説明し、オアシス分会はこれを了承した。

ウ 補助参加人及び分会は、平成13年7月2日の団体交渉で、①賃金改定は昨年と同額とすること、②この賃金は暫定的なものとし、同年10月に実施される公正な専門機関の賃金診断の結果により、適正な賃金水準が判明したときは、労使協議により賃上げ又は賃下げを行うこと、③一時金は、夏期を基本給の2.6か月分、冬期を2.7か月とすること、④一時金の支払は、平成12年度の賃金で支払い、平成13年度の賃金との差額は同年8月3日までに支払うこと等と記載した協定書案を示し、原告に調印を求めたが、原告は、内部の了解が未了であるとして調印に応じなかった。

エ 原告は、平成 13 年 7 月 4 日、平成 12 年度と同額（基本給の 2.6 か月分）の夏季一時金を、全職員に暫定支給した。

補助参加人及び分会は、平成 13 年 8 月 21 日の団体交渉で、夏季一時金について、同年 7 月 2 日の協定書案のとおり、平成 13 年度賃金に基づく夏季一時金との差額を支給すべきであると強く主張し、原告は、協定書は成立しておらず、賃金診断の結果が明らかになる同年 10 月までは妥結することができない旨説明した。

補助参加人及び分会は、原告が不誠実な対応を続けるのであれば、争議行為に入る旨を述べ、争議行為の内容、日時、対象者については後日、具体的に改めて通告すると告げた。オ 平成 13 年 8 月 31 日、原告副会長 Y1 は、同人個人のホームページに、「(分会が) 来週からストライキを執行するらしい。今までの永い歴史の中で、・・・ある部分彼等の言いなりになって来た経緯がある。」「第三者機関に依頼して、現行の職員の給与が高いか低いかを調査してもらい、その結果を待って結論を出すということになっているのだが、・・・どうも待てないらしい」「待てないほど、ましてやストライキをしなければならぬほど、原告職員の給与は世間約に薄給なのか(？)」「怒りを乗り越しての呆れでしかない。」「補助参加人は、聞くところによると日本で 150 名位の組合らしい。そのうちの約 3 分の 1 前後が原告職員で占められている。今の社会情勢の中で、ましてや、公益法人という立場であるにも係わらず、ストを指令している組合は、時代錯誤も甚だしい。どんな人が執行しているのか、その人の人となりや顔を見てみたい。」等と記載した。

カ 平成 13 年 8 月 25 日、原告事務局長 Y2 は、社外の喫茶店において、オアシス分会の三役と会って懇談した。Y2 事務局長が社外で労働組合と懇談するのは初めてのことであった。

分会は、この様子を撮影し、同年 9 月 1 日付けの文書写真を掲載し、「オアシス分会と Y2 事務局長はグルだった」との表題で、Y2 事務局長は、自分の出世のためオアシス分会を後援し、従来の安定的労使関係を破壊して原告事務局に大混乱を作り出した等と記載して、原告の各理事に送付した。原告は、同年 9 月 6 日、分会に対し、このような文書を理事に送付することは労使の信頼関係を大きく損なうものであるとして、取消と謝罪を求めた。分会は、同日付けで Y2 事務局長がオアシス分会との間で、事務折衝をしたことにしようと口裏合わせをしたこと等を、同月 7 日付けで事務局運営に分会は危愆を抱えていること等を各記載した文書を原告の各理事に送付した。

原告事務局は、同月 12 日の理事会で、上記文書に関する説明を行い、その際、原告事務局長 Y3 は、オアシス分会に対する肯定的評価と、補助参加人に対する否定的評価を述べた。Y2 事務局長は、都労委での審問において、オアシス分会について、「全統一分会さんと比べてということになってしまいますけれども、私どもの言うことも聞いていただける組合かなと思っています。」、補助参加人及び分会について、「労働組合法で許されている労働組合の組織、活動ということについてであれば、正当でない言動が見受けられること、そんなことで甚だ残念だというふうに感じます。」と証言している。

キ 原告は、平成 13 年 10 月、日本賃金研究センターから賃金診断報告書を受領した。同報告書では、調整給による職員の賃金の不均衡については言及がなく、分布型の判定として「結果としてのバラツキだけを見れば、この程度の分布状態であれば全体的に大きな問題点はなさそうだ。」、賃金の格差分析として「各人の賃金に多少の問題点はあるものの、

それなりの位置付けにある結果となっている。」と記載されている。

原告は、同月 5 日、補助参加人及び分会とオアシス分会に対し、上記報告書を送付し、①平成 13 年度は給与表の改定をしない、②調整給は廃止し、職能給に繰り入れる、③個別の職能給の適用については、今後専務理事の権限の中で検討する、④調査結果が指摘する給与体系上の問題については今後協議していく旨通知した。そして、原告は、同年 11 月 16 日、補助参加人及び分会とオアシス分会に対し、平成 13 年度賃金改定について、①給与表の改定は行わず、平均 1.8% の定昇のみとする、②マイナス調整給は同年度に半額を平成 14 年度に残額を廃止し、プラス調整給は職能給に繰り入れる等の修正回答を行った。

#### (4) 平成 13 年度賃上げ合意

ア 原告は、平成 13 年 11 月 21 日、オアシス分会と団体交渉を行い、次のとおり合意した。

① 4 月に遡り職能給を全職員 5 号引き上げ、差額を支給する。

② マイナス調整給は平成 13 年度に半額、平成 14 年度に残額をゼロに是正し、プラス調整給は職能給に繰り入れる。

この合意により、オアシス分会の平均昇給率（前年度の基本給と調整給の合計額と当年度のそれを比較した場合の上昇率。以下同）は 2.14% となる。仮に、同内容を分会員に適用した場合には、分会員の平均昇給率は 2.59% となる。

イ 補助参加人及び分会は、平成 13 年 11 月 30 日、原告と団体交渉を行い、同年 7 月 2 日の協定書案どおりの賃上げを求める補助参加人及び分会の主張と、上記修正回答の内容での妥結を求める原告の主張が鋭く対立し、6 時間を超える交渉となったが、結局、平成 12 年度と同額で賃上げするとの内容で合意した（以下「分会水準」という。）。

補助参加人及び分会と原告は、同年 12 月 3 日、事務折衝を行い、原告からの分会員の特定要求に対し、補助参加人及び分会は、補助参加人共済組合の積立金を支払っている者が分会員であると回答し、原告から、分会員のみを対象にした各人ごとの賃上げ額が記載された給与改定試算表が示されて、各人の賃上げ額について合意した。

分会水準により、分会員の平均昇給率は 2.84%、平均昇給額は 7497 円となり、上記オアシス合意より有利な内容であった。

原告は、分会水準での合意により、分会員と非分会員である原告職員との調整給の格差が拡大することを懸念し、分会水準による分会員の平均昇給率と平均昇給額をそれぞれ算出し、平均昇給率を同じくする方向で調整することを検討した。

ウ 原告は、平成 13 年 12 月 3 日、オアシス分会に対し、補助参加人及び分会との間で、分会水準により合意した旨伝えたところ、同月 4 日、オアシス分会は、オアシス分会より高額で妥結したことは差別的取扱いであり、これが解消されるまでは賃上げを認めることはできない旨申し入れた。

原告は、同月 6 日、オアシス分会と平成 13 年度賃上げに関し再度の団体交渉をし、①定期昇給分に更に一律 1700 円を上乗せする、②マイナス調整給については、全額是正するとの内容を策定し、提案したところ、オアシス分会はこれを受け入れた（以下「オアシス水準」という。）。

上記一律額は、原告職員のうち非分会員 25 名（部次長を含む。）及び都整商の職員 31 名の合計 56 名の平均昇給率を、分会水準の平均昇給率と同じ 2.84% とするために算出し

た金額であり、原告は、オアシス水準を分会員以外の原告の全職員に適用する旨決定した。オアシス水準の適用により、原告職員中の非分会員の平均昇給額は 8644 円となった。仮にオアシス水準を分会員に適用した場合、分会員の平均昇給率は 3.26%、平均昇給額は 8614 円となる。

エ 原告は、平成 14 年 2 月 28 日、補助参加人及び分会と団体交渉をし、分会員を除く原告の全職員にオアシス水準を適用したことを初めて明らかにした。

補助参加人及び分会は、同年 3 月 25 日の団体交渉で、オアシス水準の適用により、分会員だけが差別的に低い昇給額になっているとして、オアシス水準の分会員への適用を求めたが、原告は、平均昇給率を同率にしたものであり、更に分会水準を見直す必要はないと回答した。

補助参加人及び分会は、同年 4 月 25 日の団体交渉で、オアシス水準の分会員への適用を求め、これが実現しない場合には不当労働行為として労働委員会に申立てを行う旨を述べたところ、原告は、平均昇給率が同じであり、平等に取り扱っているので申立てもやむを得ないと述べた。

補助参加人は、同年 5 月 15 日、都労委に対し、上記のとおり、不当労働行為救済申立てをおこなった。

オ 分会では結成直後以外に退職以外の事由で脱退する者はいなかったが、オアシス分会との再妥結直後の平成 13 年 12 月に分会員 4 名が、平成 15 年 12 月までに分会員合計 11 名が脱退した。

原告では、平成 14 年度以降、マイナス調整給は適用されなくなり、プラス調整給は同年度以降、毎年 1000 円づつ減額されている。

## 2 争点及び当事者の主張

### (1) 補助参加人の救済申立資格

#### (原告の主張)

補助参加人は、企業や産業を超えて労働者の組織化を目指し、個人加入できることを標榜した団体であるから、政治活動、「共済事業その他福利事業のみを目的とするもの」として、労組法 2 条 3 号、4 号に該当し、目的要件を満たさない。補助参加人は、原告理事の親戚を構成員に含み、原告に不利益な形で労使関係を維持してきたこと、原告から厚生賛助金、調整給名目での金員等、過ぎたる便宜供与を受けてきたことから、同法 2 条 1 号、2 号に該当し、自主性の要件を満たさない。

そもそも補助参加人は、個人加盟を原則とするいわゆる合同労組であり、構成員と使用従属関係に立つ各企業間に団体関係が存在しない合同労組は、労組法上の労働組合に当たらないと解すべきであるから、補助参加人は、労組法上の労働組合ではなく、原告は、補助参加人の使用者ではない。

本件命令は、補助参加人の救済申立資格の不備を看過した違法がある。

#### (被告の主張)

合同労組であっても、労組法 2 条、5 条 2 項の定める自主性及び民主性の要件を備えている限り、同法上の労働組合として保護され、補助参加人はこれらの要件を満たしている。補助参加人には原告と雇用契約関係にある職員が加入していたから、原告は、補助参加人との関係で使用者に当たる。

(補助参加人の主張)

補助参加人は、原告と雇用契約関係にある職員が加盟する個人加盟方式の単一労働組合であり、法人格を取得して活動する適法な労働組合である。

(2) 支配介入

(被告の主張)

分会員に組合水準を適用した場合の平均昇給率及び平均昇給額は、2.84%、7497円、分会員にオアシス水準を適用した場合は、それぞれ3.26%、8614円になり、オアシス水準を適用されないことにより、分会員だけが昇給額において不利益を受ける結果になる。原告は、分会水準での合意後、平均昇給率を同じにする方法と平均昇給額を同じにする方法の両方を検討しているから、オアシス水準の方が分会水準より有利であることを把握しており、分会員のみを差別的に取り扱うことになることを認識していた。

原告は、不公平な調整給の配分を補助参加人及び分会に押し付けられたと主張するが、調整給は、労使の事務折衝において、各人別の割振を双方確認した上で、最終的には原告が決定したのであり、一方的に押し付けられたものではない。調整給は、長年にわたり労使合意の上で実施されたのであるから、内容を変更するには、変更の必要性や根拠等を団体交渉で説明する等、補助参加人及び分会の理解を得るための努力をすべきであるのに、原告は、平成14年3月25日、同年4月25日の団体交渉でそれを尽くしていない。

平成13年度賃上げ交渉をめぐる原告の対応は、補助参加人及び分会との合意の結果を見た上で、再度、オアシス分会との団体交渉を行い、分会水準より有利なオアシス水準で再妥結するというものであるから、併存組合間で、合意内容及び団体交渉の期日の設定を差別的に取り扱うものであり、補助参加人に対する支配介入に当たる。

(補助参加人の主張)

原告は、オアシス分会と妥結後、これを上回る分会水準で補助参加人と妥結すると、すぐにオアシス分会にその旨伝え、再度、オアシス分会と団体交渉を行い、分会水準を上回るオアシス水準で再妥結したが、その後、補助参加人からオアシス水準の適用を要求されると、団体交渉そのものを拒否し続け、昇給額に格差が生じた。原告の上記対応は、支配介入に当たる。この対応直後に分会員4名が、その後5年間で11名が脱退した。

原告は、オアシス水準での再妥結は不合理な格差是正のためであったと主張するが、原告が職員間の賃金格差の原因等を多方面から分析し、検討したことはないから、格差是正の目的でないことは明らかであり、補助参加人は、原告から、賃金格差是正の必要性等の十分な説明を受けたことはない。

原告が格差の原因と主張する調整給の配分は、原告と補助参加人及び分会との合意に基づき、不完全な給与表の不備を補い、職員間の昇給額において平準化し、適正妥当な昇給を実現するものとして機能してきた。事務折衝において、各人の勤続年数等の諸要素を勘案し、一般職員全員に一人ずつ調整給を割り振って調整し、原告が各人ごとの最終的な賃金額を決め、昇給額表に原告と補助参加人が署名して合意していた。このような方法は、平成元年～12年の間継続し、原告は、合意した水準を基準に、事務折衝の対象外の管理職にも調整給を割り振ってきた。原告は、平成2年以降、分会員から積立金を天引きし、分会員を特定していたから、分会員のみを優遇した不公平な配分があれば是正可能であり、それをしなかったのは、不当な格差がなかったからである。

(原告の主張)

平成 13 年度賃上げをめぐる原告の対応は、分会水準での妥結により、補助参加人の一方的かつ恣意的な調整給の配分によって生じていた分会員と非分会員との不合理な格差の拡大を是正するため行ったもので、分会員のみを差別する意図はなかったから、これを支配加入とするのは不当である。

原告職員の賃金は、給与表の適用により決まるもので、調整給による是正の必要はなかったが、補助参加人及び分会は、一律の昇給額に是正するためとして、勤続年数や役職とは無関係に、恣意的に調整給を割り振っていた。

原告は、補助参加人の強談威迫の体質と常感はずれの労使協定から、これを拒むことができなかった。原告は、第三者専門機関の指摘によって、調整給による格差が不合理であることの確証を得、平成 13 年 12 月 3 日に分会員の氏名が特定されて初めて、調整給による格差が、補助参加人及び分会の差別的な調整給の配分に起因することを認識するに至った。

原告がオアシス分会と再妥結したのは、補助参加人及び分会と前年同額との内容で妥結したため、調整給の削減（廃止）を前提とするオアシス分会との間で著しい不公平が生じると判断したからであり、両者の公平を図るため、平均昇給率を同率にした。補助参加人及び分会は、その要求どおりの分会水準で原告と妥結したのだから、オアシス分会との再妥結によって、何らの不利益も受けていない。

(3) 不当労働行為意思

(被告の主張)

原告は、補助参加人との合意内容をその 3 日後にオアシス分会に知らせながら、補助参加人及び分会に対してはオアシス水準での再妥結を 3 か月近く経ってようやく明らかにしており、オアシス分会との団体交渉を優先する姿勢が窺えること、Y1 副会長がホームページに補助参加人の活動を非難する内容を記載したこと、Y3 専務理事が補助参加人を非難する趣旨の発言をしたこと、Y2 事務局長の都労委での審問に現れた同人の補助参加人に対する認識内容からすると、原告は、補助参加人の組合活動を嫌悪し、オアシス分会との関係で中立性を疑われる認識を有していた。

(補助参加人の主張)

Y2 事務局長のオアシス分会役員らとの密談、オアシス分会との再妥結後の補助参加人に対する団交拒否、Y1 副会長のホームページ上の補助参加人への批判、補助参加人の要求書面等に対する回答書や労働委員会の手続での陳述書、主張書面等の補助参加人に対する挑発的、敵対的姿勢、オアシス分会に対する好意的発言から、原告の不当労働行為意思は明らかである。

(原告の主張)

Y1 副会長の意見は、同人の独特の個性に基づいて自らのホームページに意見を開陳したに過ぎず、原告とは無関係であるし、Y2 事務局長の証言は、これまでの団体交渉で浴びせられた罵詈雑言や誹謗中傷等不当な要表内容や態度について、同人の印象を率直に述べたに過ぎない。原告は、補助参加人の組合活動を嫌悪しておらず、中立性を疑われる認識も有していない。

第 3 当裁判所の判断



## 1 救済申立資格の不備等の主張について

原告は、本件命令には、労組法2条及び5条2項の要件を欠く補助参加人の救済申立資格を肯定した違法があると主張するが、使用者は、不当労働行為の救済命令が上記要件を欠く組合の申立てに基づき発せられたことのみを理由として、その取消を求めることはできないから、原告の上記主張はそれ自体失当である。

いわゆる合同労組は労組法上の労働組合に当たらないとの原告独自の見解はもとより、上記前提事実を照らせば、原告が補助参加人との関係で使用者ではないという主張も、採用する余地はない。

以上より、原告の上記各主張を採用することはできない。

## 2 支配介入の成否について

(1) 上記前提事実のとおり、平成13年度賃上げ交渉における原告の対応は、当初、補助参加人及び分会とオアシス分会に、調整給を解消する方向での同じ内容の修正回答を示した後、まず、オアシス分会との間で、修正回答と異なり、職能給の引上げという内容で妥結し、次に、補助参加人及び分会との間で、修正回答と異なり、前年度同額という分会水準で妥結し、その後、オアシス分会と再交渉を行い、オアシス水準で再妥結し、分会員以外の全職員に適用することを決め、補助参加人及び分会から、分会員へのオアシス水準の適用を求められたのに対し、これを拒否したというものである。

上記のような取扱いが、併存組合間において労働条件（昇給）に差異を設けたものとして支配介入に当たるかを検討する。複数組合併存下において、組合は、それぞれ独自の存在意義を認められ、固有の団体交渉権及び労働協約締結権を保障されているのであるから、使用者は、団体交渉やその他の労使関係において、中立的態度を取るべきであり、一方組合を合理的理由なく差別し、その弱体化を図ることは、支配介入に該当するというべきである。

(2) 上記前提事実のとおり、原告は、オアシス水準の策定に際し、平均昇給率に着目し、これを分会水準と同じ2.84%になるよう計算し、当然、分会水準とオアシス水準とは、平均昇給率自体には差異はないが、平均昇給額に着目すると、オアシス水準が適用される非分会員（都整商職員を除く。）は8644円、分会水準が適用される分会員は7497円と、約1200円の差が生じ、仮に、分会員にもオアシス水準を適用すると、分会員の平均昇給額は8614円となり、分会水準より1100円余り増加するのであるから、平均昇給額という見地から見れば、オアシス水準が分会水準より有利であることは明らかである。

原告は、平均昇給率には差異がないようにオアシス水準を設定しているのであるが、上記前提事実からすると、原告はこれまで、各人の昇給率を同じにするという見地から賃上げを行った形跡はないから、分会員と非分会員とをグループ分けし、各グループに属する職員個別の客観的状況を捨象して、両グループの平均昇給率を同一にすることに合理性を認めるのは困難である。

これまでの労使合意により決定されてきた各人ごとの賃金額を検討すると、各人の昇給額が平準化されている傾向が認められる一方で、昇給率自体は各人ごとにばらばらなのであるから、分会員と非分会員とで平均昇給率を同一にすることによって、かえって平均昇給額に格差が生じている本件では、その格差を正当化するだけの合理性があるとは到底考え難い。そして、原告は、オアシス水準策定に当たり、分会水準による平均昇給額と平均

昇給率のそれぞれを算出しているのであるから、平均昇給率を同一にした場合には、平均昇給額において分会員が不利益になることを十分に認識していたことは明白である。

ところが、上記前提事実のとおり、原告は、オアシス分会に対しては、当初のオアシス合意より分会水準の方が有利であるとのオアシス分会の抗議を受け入れ、2度目の交渉の機会を設け、分会水準を上回るオアシス水準で再妥結しながら、分会に対しては、分会員と非分会員の平均昇給額をほぼ等しくする結果をもたらすオアシス水準の適用を求められたのに対し、平均昇給率が同じだから公平であるという、合理性を見出すことが困難な説明をするばかりで、それ以上の具体的な説明をしないまま、再妥結に応じていないのであるから、このような対応は、合意内容においても、交渉の機会の付与という手続面においても、分会員のみを差別的に取り扱うものであり、特段の合理性、必要性が認められない限り、支配介入に当たることになるのである。

(3) 併存組合間に上記の差異を設けたことに、特段の合理性、必要性が認められるかを検討する。

原告は、長年にわたり補助参加人及び分会に押し付けられてきた調整給の配分が、分会員を非分会員よりも不合理に優遇する原因となり、分会水準での妥結で不合理な格差が拡大することになったため、格差是正のために、オアシス水準で再妥結したと主張する。しかし、この主張自体、上述のとおり、分会員と非分会員とで平均昇給率を同じにすることが、どうして是正になるのかについて具体的な根拠が示されておらず、合理性に大きな疑問があるが、この点を措いて、調整給の不公平な配分により、分会員と非分会員との間で、不合理な格差が生じていたのかを検討する。

上記前提事実のとおり、調整給は、平成元年当時は、給与表適用後の支給額が現実の支給額を下回る場合に、その差額を支給するためという明確な内容の当年度限りの項目であったが、平成2年以降、補助参加人及び分会が、世間相場との賃金格差是正という名目で労使交渉により獲得した原資を、労使の事務折衝により、各人に割り振るようになったものであること、具体的な配分は労使の合意で行われ、最終的には、賃金を支給する原告が、各人につき調整給を含む賃金の支給総額を決定していたこと、この取扱いは10年以上も続いたこと、その間、どちらからもこのような決め方に異議を唱えた形跡がないこと、原告は、事務折衝の対象外で補助参加人及び分会の与り知らない役職者の賃金についても、事務折衝での合意に沿うよう調整給を割り振ってきたことという各事情が認められる。してみれば、原告は、長年にわたって、原告自らの決定に奉ついで上記の調整給の運用を行い、事務折衝の対象者に限定することなく、あまねく適用していたのだから、補助参加人及び分会に押し付けられてきたものとは考え難い。かえって、もとよりその配分方法に客観的、明確な基準があったわけではないが、原告自身、このような賃金の決め方及びその結果としての各人の賃金額を受け入れるだけの合理性があると評価していたと見ることができる。しかも、上記前提事実のとおり、日本賃金研究センターの賃金診断報告書には、調整給による職員間の賃金の不均衡には何らの言及もなく、むしろ、この程度の分布状態であれば全体的に大きな問題点はなく、各人の賃金に多少の問題点はあるものの、それなりの位置付けにある結果であると記載されているとおり、客観的に見ても、調整給の不公平な配分によって、分会員と非分会員との賃金額に不合理な格差が生じていたとまでは認める根拠はないし、そのことを原告も当然に認識していたものである。なお、原告の、上

記賃金診断報告書には記載されていないが、口頭で調整給の問題点を指摘されたとの具体性を欠く不合理な主張を採用する余地はない。

もっとも、原告が指摘するように、平均調整給額に着目すると、別紙2からも明らかなおとおり、分会員と非分会員とでは分会員の方が多く、同じ分会員でも分会役員の方が更に多いことが認められる。しかし、賃金、昇給額の格差是正という調整給の意義に照らせば、調整給の額のみを取り出して格差の有無を論じることに意味はなく、昇給額そのものに着目すべきところ、別紙2のおとおり、平成8年度、平成9年度は、男女とも分会員と非分会員とで、昇給額に差異はほとんどなく（平均値に差異が生じているのは、1、2名の例外的に昇給額の少ない者の存在による。）、平成10年度以降は男女とも分会員と非分会員とで差異が生じているが、男性の非分会員については、事務折衝の対象とならなかった役職者（平成10年度は係長以上、平成11年度及び平成12年度は課長以上）の昇給額が明らかでないため、判明しているデータ数が少なく（平成10年度は0名、平成12年度、平成13年度は各3名分のみ）、このような限られた範囲の平均値の差から直ちに、調整給の不公平な配分を推測できるか疑問であるし、別紙2からも明らかなおとおり、非分会員には役職者が多く、上記前提事実のおとおり、役職者には12%以上の役職手当が付くことも無視することはできない。また、女性については、概して分会員の方が勤続年数が短く、調整給加算前の賃金額が低いのであり、調整給の配分によって賃金額の少ない者の昇給額を多くしている傾向が窺えるから、分会員であることから直ちに有利に配分されているとは認め難い。原告は、さらに、原告職員から、年齢給、勤続給及び職能給が同じである分会員と非分会員を各1名取り上げ、この2人を比べると分会員の方が賃金総額が多いと主張し、その主張に沿う事例があるが、1事

例から、不公平な配分傾向を推認するという主張自体不合理である。ちなみに、この事例では、非分会員の方が役職手当の付く係長への昇格が3年早く、支給総額において、当該分会員を上回る年度があったのであり、原告が援用するこの事例を前提としても、直ちに、分会員の方が、賃金支給額において優遇されていたと評価することも困難である。

以上より、原告主張に沿って、その主張の当否を検討しても、その前提となる事実から見ても、不公平な調整給の配分がされていたと認めることはできないし、およそ原告の主張の裏付けとなる事情は見当たらない。

上記のように原告の主張を裏付ける具体的な根拠が乏しいだけでなく、上記前提事実のおとおり、そもそも調整給の配分は、労使間のその時々交渉を経て、合意に基づいて行われてきたのであり、賃金額の多寡等諸般の要素を勘案しながら割り振られてきたものと認められるのであって、分会員を非分会員よりも優遇するために不公平に配分されたとの原告主張は採用できない。

以上のおとおり、オアシス水準での再妥結が、不合理な格差是正のために必要であったとする原告の主張は、その前提となる調整給の不公平な配分による分会員と非分会員間の格差という事情について根拠を欠くことになる。

(4) もとより、当初のオアシス合意は、分会水準より不利な内容だったのだから、この格差を解消するために、オアシス水準で再妥結したこと自体は、直ちに不合理ということとはできない。しかし、上述のおとおり、オアシス水準での再妥結及び非分会員への適用により、分会員のみが不利になったのだから、オアシス分会に、格差解消のための2度目の交

渉機会を与えた以上、分会にも同様の機会を付与して然るべきところ、原告は団体交渉には応じているものの、平均昇給率が同一であるから平等で、分会水準を見直す必要はないという上述のとおり合理性を見出すことの困難な説明に終始している。このような合理性のない説明に終始して、オアシス水準の分会員への適用を拒んでいる原告の対応には、特段の合理性も必要性も認められないというほかない。

そして、他に、併存組合間で取扱いにこのような差異を設けたことに、特段の合理性ないし必要性があったことを窺わせる事情は認められない。

(5) 以上より、オアシス水準で再妥結し、これを分会員以外の全職員に適用しながら、補助参加人に対しては、分会員へのオアシス水準の適用の要求を拒否するという原告の対応は、併存組合存立下において使用者が取るべき中立的態度を放棄し、併存組合の一方である補助参加人及び分会のみを、合理的理由なく差別するものであるから、このような対応が、不当労働行為意思に基づくものと認められる限り、支配介入に該当するというべきである。

### 3 不当労働行為意思について

上記の差別的な取扱いが、不当労働行為意思に基づくものかを検討する。

上記前提事実のとおり、原告は、分会水準の妥結後、すぐにオアシス分会にその旨を伝え、オアシス分会から具体的な提案を受ける前に、平均昇給率を同じくするオアシス水準を自ら策定して、速やかに再妥結に応じる一方、分会に対しては、オアシス水準での再妥結の事実を約3か月間明らかにせず、再妥結を知らされた分会から、オアシス水準の適用を求められると、平均昇給率が同一という以上の説明をしないままこれを拒否しているから、情報提供の面でも、団体交渉における対応の仕方にも、差異があることは明らかで、原告が、補助参加人よりも、オアシス分会との団体交渉を優先している姿勢が顕著に窺える。

加えて、上記前提事実のとおり、当時の背景事情として、平成13年度賃上げ交渉をめぐり、昨年同額を強く求める補助参加人及び分会と、賃金診断の結果まで妥結できないとする原告の対立が先鋭化し、補助参加人及び分会は、争議行為も辞さないと表明したり、Y2事務局長の言動への不信感から、分会が、同人を批判する趣旨の文書を原告理事あてに送付する等さらに対立が激化していたことが認められる。そして、これに対し、Y1副会長は、ホームページ上に、補助参加人及び分会のこれまでの要求や活動態様等に対する批判的見解を載せ、Y3専務理事は、理事会でオアシス分会に対する肯定的評価と補助参加人に対する否定的評価を述べ、Y2事務局長も、労働委員会の審問における証言で、オアシス分会に対する肯定的認識と補助参加人に対する批判的認識を述べているのであって、原告の理事、幹部職員がこのような認識を有していたということは、原告が、補助参加人の活動方針、活動態様等に否定的な考えを持ち、オアシス分会との間で中立性を疑われてもやむを得ない認識を有していたと評価せざるを得ない。

以上によれば、上記の補助参加人に対する差別的取扱いは、原告が、オアシス分会の結成を契機として、原告の言い分を受け入れやすいオアシス分会を補助参加人よりも優遇することで、従来から、種々の権利主張を行い、特に、平成13年度賃上げ交渉をめぐって対立が激化していた補助参加人の影響力の減殺、弱体化を図るために行ったものと評価すべきであり、不当労働行為意思に基づくものと認められる。

以上のとおり、原告の上記差別的取扱いは、不当労働行為としての支配介入に該当するという結論になる。

#### 4 救済方法について

労働委員会は、事案に応じた適切な是正措置を決定し、命令する権限を有するのであるから、不当労働行為に対してどのような救済方法を命じるかは、労働委員会に裁量権があり、その命令に、裁量権の逸脱、濫用が認められない限り、違法の問題は生じない。

上述したとおり、本件では、分会員へのオアシス水準の適用を合理的理由なく拒否し、平成13年度賃上げに関し、分会員のみを不利な立場に置いていることが支配介入に該当するのであり、分会員にもオアシス水準を適用することで、平均昇給額がほぼ等しくなり、平等取扱いの要請にかなうのであるから、支配介入によって生じた原告と補助参加人との労使関係の歪みを是正するための救済方法として、分会員にもオアシス水準を適用したもものとして取り扱い、差額を支払うこと及び別紙1のとおり文書交付を命じたことに、裁量権の逸脱、濫用は認められないというべきである。

#### 第4 結論

以上によれば、本件初審命令を相当と判断し、原告の再審査申立てを棄却した本件命令は適法であり、原告の請求には理由がないからこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第36部