

平成28年4月14日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成27年(行ウ)第371号 不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成28年1月18日

判決

原告 X1労働組合関西地区生コン支部  
被告 国  
処分行政庁 中央労働委員会  
被告補助参加人 株式会社Z1

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)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25年(不再)第77号及び同第79号事件について、平成27年1月21日付けでした命令を取り消す。

#### 第2 事案の概要

大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)は、原告が申立人となり被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)を被申立人として労働組合法(昭和24年法律第174号)27条1項の申立てをした事件(大阪府労委平成23年(不)第63号(以下「本件初審事件①」という。))及び同24年(不)第51号事件(以下「本件初審事件②」といい、本件初審事件①と併せて「本件初審事件」と総称する。))において、原告の請求に係る救済の一部を認容し、その余の申立てを棄却する旨の命令(以下「本件初審命令」という。)をした。

補助参加人は本件初審命令のうち救済を命じた部分を不服とし、原告は申立てを棄却した部分を不服として、それぞれ、同法27条の15第1項及び第2項に基づき、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し、再審査の申立てをした(以下、各申立てを「本件各再審査申立て」といい、同申立てにより係属した中労委平成25年(不再)第77号及び同第79号事件を併せて「本件再審査事件」と総称する。)。これに対し、中労委は、本件各再審査申立てをいずれも棄却する旨の命令(以下「本件再審査命令」という。)をした。

本件は、これを不服とする原告が、本件再審査命令の取消しを求めている事案である。

#### 1 前提事実

(1) 原告は、関西地域のセメント・生コンクリート(以下「生コン」という。)産業及び運輸・一般産業関連労働者で組織された労働組合である。

補助参加人は、生コンの製造、販売等を営む株式会社であり、大阪府に北港工場、港工場、吹田工場及び堺工場を、兵庫県に神戸工場を、それぞれ有している。

原告には、補助参加人の北港工場に勤務する組合員で組織するX2分会（以下「X2分会」という。）と、神戸工場に勤務する組合員で組織するX3分会（以下「X3分会」という。）があり、X2分会にはA1組合員（以下「A1組合員」という。）1名が、X3分会にはA2組合員（以下「A2組合員」という。）とA3組合員（以下「A3組合員」という。）の2名が、それぞれいた。

補助参加人の従業員には、原告の組合員以外にC1労働組合関西支部（以下「C1関西支部」という。）所属の組合員及びいずれの労働組合にも所属していない従業員（以下「未組織従業員」という。）がいる。

(2) 補助参加人の生コン事業は、株式会社Z2（以下「Z2社」という。）が平成7年頃に株式会社Z3（以下「Z3社」という。）から譲り受けた事業を、さらに、補助参加人が、平成19年4月1日、Z2社から事業譲渡を受けたものである。

原告、補助参加人及びZ2社は、補助参加人がZ2社から事業譲渡を受けた際、団体交渉を行い、後記(3)エのとおり、原告がZ2社との間で締結した協定書及び身分・賃金・労働条件その他慣習・慣行を補助参加人が引き継ぐ旨の同年4月4日付け協定書（以下「19.4.4協定書」という。）を締結した。

(3) 19.4.4協定書の締結までに原告と使用者側（Z3社又はZ2社）との間で作成された協定書は、次のとおりである。

ア 平成5年2月26日、Z3生コン事業部と原告及び原告Z3社X3分会は、「組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件の変更など）については、会社は、組合と事前に協議し、労使合意のうえで円満におこなう。」などとする確認書を取り交わした。

イ 平成12年4月20日、Z2社とX1労働組合近畿地方本部及び原告は、「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更および解雇）については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行う。」などとする協定書（以下「12.4.20協定書」という。）を締結した。

ウ 平成15年11月18日、Z2社と原告及び原告Z2社X2分会は、次の内容の協定書（以下「15.11.18協定書」という。）を締結した。

「1～2、（略）

3、会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については事前に組合と協議をして、労使合意の上で円満に行う。

4、（略）

5、会社は、分会に分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認める。

尚、分会事務所の設置時期について、12月末を目途とする。

6、会社は、福利厚生資金を組合員1人あたり年間10万円支給する。

7、(略)」

エ 平成19年4月4日、補助参加人、Z2社及び原告は、次の内容の19.4.4協定書を締結した。

「株式会社Z1(以下、甲という)と株式会社Z2(以下、乙という)とX1労働組合関西地区生コン支部(以下、丙という)は、乙の甲への営業譲渡にともなう丙の組合員雇用問題全般について、団体交渉を行った結果、下記の通り双方合意に達したので、ここに協定書を取り交わす。

#### 記

1、甲は、乙事業の継承後も2007年3月31日時点で乙に在籍していた丙の組合員を全員雇用する。

2、甲は、乙と丙との協定書及び身分・賃金・労働条件等を引き継ぐ事を約束する。尚、丙の組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、甲は丙と協議して、労使同意の上で円満に解決する。

3、甲は、乙と丙との、その他慣習・慣行も引き継ぐ事を約束する。」

(4)ア 原告が本件初審事件①において申し立てた救済内容の要旨は、①一時金の調整加算金の不支給による差別的取扱いの禁止及び平成22年12月15日以降の一時金の調整加算金の支払、②一時金、賃金の支給額についての誠実団体交渉応諾、③原告との合意のない一時金の減額及び夏季と冬季の支給配分変更の禁止、④平成22年度及び同23年度の一時金の減額分の支払、⑤原告との合意のない賃金減額の禁止及び平成23年7月分以降の賃金減額分の支払、⑥組合員の労働条件について組合員に対する個別交渉の禁止及び組合員の懲戒処分についての団体交渉応諾、⑦原告の副執行委員長が出席することを理由とした団体交渉拒否の禁止並びに副執行委員長の謝罪及び交渉担当者の変更を団体交渉開催の条件とする事の禁止、⑧平成21年度以降の福利厚生資金の支払並びに福利厚生資金の支給額及び支給方法についての誠実団体交渉応諾、⑨原告の事務所での団体交渉開催拒否の禁止、⑩原告の分会事務所及び掲示板の回復並びに分会事務所等の設置についての誠実団体交渉応諾、⑪謝罪文の掲示及び交付であった。

また、原告が本件初審事件②において申し立てた救済内容の要旨は、⑫土曜日を含む休日の工場の稼働(以下「土曜稼働」という。)についての誠実団体交渉応諾であった。

イ 大阪府労委は、本件初審事件①と本件初審事件②を併合審理し、平成25年10月15日付けで、補助参加人に対し、平成24年3月10日付けで原告から申入れのあった土曜稼働に係る団体交渉応諾(上記⑫)及び原告の副執行委員長の出席を理由とする団体交渉拒否等が

不当労働行為であると認められたことに係る文書の原告への手交（上記⑦）を命じる一方、その余の申立てを棄却する旨の本件初審命令をした。

(5) 補助参加人は本件初審命令のうち救済を命じた部分を不服とし、原告は申立てを棄却した部分を不服として、中労委に対し、それぞれ本件各再審査申立てをした。中労委は、平成27年1月21日付けで、本件各再審査申立てをいずれも棄却する旨の本件再審査命令をした。

(6) 原告は、平成27年6月17日、本訴訟を提起した。

## 2 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 補助参加人が、平成22年12月15日以降の一時金支給時に、原告の組合員に対し調整加算金を支給していないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、原告に対する支配介入に当たるといえるか（争点(1)）。

（原告）

ア 補助参加人は、夏季・冬季一時金の支給時に、未組織従業員だけを対象として調整加算金という名称の金員を支給し、原告の組合員に対しては、組合員であることを理由として調整加算金を支給しなかった。補助参加人の執行役員経営管理部長B1（以下「B1経営管理部長」という。）も、本件初審事件の審問において、調整加算金の支給条件に関する質問に対し、「非組合員労働者に支払われていました」と証言し、原告の組合員に対して調整加算金を支払ったことは一度もないことを明確に認める証言をしているところである。このような差別的取扱いは、不利益取扱い（労働組合法7条1号）に該当する。

なお、補助参加人は、調整加算金の支給に年齢要件があったにすぎず、組合員であることを理由として調整加算金を支給しなかったことはない旨主張するが、調整加算金の支給規程等は存在しないというのであるから、年齢要件の真否も不明確である。また、補助参加人は、団体交渉においては、調整加算金の年齢要件は「支給日現在満50歳以上満55歳未満」と説明していたにもかかわらず、本件初審事件及び本件再審査事件においては、「支給日現在満50歳以上満57歳未満」と主張して説明内容を変遷させ、さらに、団体交渉において、神戸工場では調整加算金を支給していないという虚偽の説明をしていたのであり、補助参加人が主張する年齢要件は、信用性が乏しい。

イ 前記アの差別的取扱いは、同時に原告の弱体化行為に当たり、支配介入（労働組合法7条3号）にも該当する。

（被告）

ア 補助参加人は事業譲渡の際に引き継いだ調整加算金の支給対象者に関する年齢要件に従って調整加算金を支給していたものであり、A2組合員及びA3組合員は、いずれも年齢要件に該当しなかったため調整加算金が支払われなかったにすぎず、組合員であるが故に不利益に

取り扱われたのではない。また、補助参加人が説明を変遷させたことを認めるに足りる証拠はない。

イ 原告は、調整加算金についての取扱いが支配介入にも該当する旨主張するが、本件初審事件においては不利益取扱いに該当する旨主張し、本件再審査事件においても同旨の主張をしていたのであり、新たな主張であるから、本件命令の違法性とは関わりがない。

(補助参加人)

被告の主張のとおりである。

(2) 平成22年度冬季一時金及び平成23年度夏季一時金の減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実であったといえるか(争点(2))。

(原告)

ア 原告と補助参加人は、19.4.4協定書第2項で「丙の組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、甲は丙と協議して、労使同意の上で円満に解決する。」(甲は補助参加人、丙は原告を指す。)と定めており、これは事前協議同意約款に当たるから、原告の組合員の年間一時金支給額の変更について、原告の同意が必要であることは明らかである。

そして、Z3社(事業譲渡後はZ2社)は、平成4年7月20日、原告との間で、組合員に対し130万円の年間一時金を支給する旨及び配分は夏季、冬季に各50パーセントとし、夏季は7月15日、冬季は12月15日までに支給する旨合意し、平成18年度まで、年間一時金として130万円を組合員に支給してきた。その後、C2経営者会(以下「経営者会」という。)と原告を含む複数の労働組合(以下「原告等」という。)は、平成19年4月26日、平成19年度春闘について団体交渉を行い、年間一時金を133万円とする内容を含む同日付け協定書を締結した。以後、年間一時金133万円を最低とする合意ないし慣行が成立し、その後、補助参加人は、平成22年度夏季一時金まで、年間一時金133万円を夏季・冬季各50パーセントの配分で支給していた。

イ(ア) しかるに、補助参加人は、平成22年11月15日の団体交渉(以下「22.11.15団交」という。)において、同年度冬季一時金を減額して年間120万円とする提案をした際、経営状況について、親会社から特別会社の指定を受け経営再建中である、赤字が見込まれるなどの抽象的かつ一方的な説明をただけで、具体的な根拠となる資料は示さず、また、その後、話し合いで合意形成を図っていく方針である旨述べたにもかかわらず、一度も団体交渉を行わないまま、同年12月15日の冬季一時金支給日に、平成21年度から減額した冬季一時金を一方的に支給した。原告が、平成22年12月20日の団体交渉(以下「22.12.20団交」と

いう。)において、「具体的な回答を求めます。」「一方的に、議論なしで減額するのはおかしい。」などと述べて反対したことに対しても、補助参加人は、「120万円というのも一生懸命提案した額なので、これでご理解いただきたい。」などと述べるだけで、それ以上の具体的な説明をしなかった。

(イ) また、平成23年度夏季一時金についても、補助参加人は、平成23年3月31日付け回答書(以下「23.3.31補助参加人回答書」という。)の中で、平成22年度よりもさらに20万円減額する旨を一方的に通告し、原告が、平成23年4月19日の団体交渉(以下「23.4.19団交」という。)において、「基本的に我々昨年の分も合意はしてないんですよ。ただし、一方的に実施はされております。その上でね、さらに20万円の減額、これもまたしますと書いてあります。」「我々としたら一時金のこの20万円の減額については、到底受け入れられません。」などと述べて反対した後も、一時金減額の理由等について原告の同意を得るべく努力したり、根拠資料や検討材料となる資料を提示することのないまま、平成21年の実績から減額して支給した。

(ウ) このような補助参加人の対応は、事前協議同意約款に反することはもとより、合意達成の可能性を模索して誠実に交渉する義務に反し、実質的に団体交渉拒否(労働組合法7条2号)に該当する。

ウ なお、19.4.4協定書において、従前の協定書の「労使合意の上で円満に行う」という文言を「労使同意の上で円満に解決する」に変更したからといって、組合員の労働条件を変更するために労使の事前の合意を要するか否かという重大な事柄の変更について合意していると解するのは、明らかに不合理である。このことは、19.4.4協定書第3項で「甲は、乙と丙との、その他慣習・慣行も引き継ぐ事を約束する。」(甲は補助参加人、乙はZ2社、丙は原告を指す。)と定めていることから明らかである。事前協議同意約款は、原告と補助参加人の前身であるZ3社、Z2社との長年にわたる確認事項であって、補助参加人への事業譲渡の際にこれを廃止したいとの申出はなく、改定する理由はない。

(被告)

ア 19.4.4協定書は、その締結過程に照らし、組合員に影響を与える労働条件等の変更について、原告との合意がなければ一切できないとの明確な意図をもって締結されたものではなく、使用者側が原告と協議を尽くして、労働条件等の変更について解決していくとの趣旨で締結されたものであり、事前協議同意約款ということとはできない。

イ 補助参加人は、団体交渉において、平成22年度冬季一時金につき、平成21年度の業績赤字が大幅であったことなど一時金を減額する理由を具体的に説明した上、なお原告の合意を得られないことから、平

成22年度冬季一時金を仮払いという形で支払い、その後も一時金に係る交渉を継続して行った。補助参加人は、平成23年度夏季一時金についても、同様に減額の理由について具体的に説明した上、なお原告の合意が得られないことから、平成23年度夏季一時金を支払い、その後も一時金に係る交渉を継続して行った。このような補助参加人の対応は、不誠実であったということとはできない。

(補助参加人)

被告の主張のとおりである。

なお、補助参加人は、23.3.31補助参加人回答書の中で、平成23年度夏季一時金の減額が必要な理由を具体的に説明している。また、補助参加人は、平成23年4月19日、同年5月10日、同年6月8日、同年7月4日、同年9月27日、同年10月19日、同年12月24日に団体交渉を行っているが、原告を説得すべく努力し、頑なに拒否の態度を示している原告に歩み寄ったり、決算報告の書面を提出するなどして、合意形成に向けた努力を行っている。平成24年以降も、同年5月7日、同年6月1日に団体交渉を行い、必要があれば資料を提示して、補助参加人の経営状況等を具体的に説明し、合意形成に向けた努力を行っている。これに対し、原告は、補助参加人の経営環境等に理解を示そうとせず、経営改善等に向けて協力するという姿勢もなかったのであり、合意形成に向けた努力を欠いていたのは原告である。

(3) 平成23年7月分から平成24年3月分までの賃金の減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実であったといえるか(争点(3))。

(原告)

ア 前記(2)(原告)アのとおり、19.4.4協定書第2項は事前協議同意約款に当たるから、組合員の賃金の減額については、原告の同意が必要である。

イ しかるに、補助参加人は、23.3.31補助参加人回答書の中で、経営環境が厳しいことを理由に賃金を月額1万円減額する旨を一方的に通告し、平成23年7月4日の団体交渉(以下「23.7.4団交」という。)においても、「我々の回答では、ポイントだけ言うと、1万円賃金ダウンを、ということになります。」「来年は元に戻すので、今年度は協力してください。」「7月から来年の3月」と一方的に通告して、平成23年7月分から賃金を1万円減額して支給した。

このように、経営環境が厳しいなどの一般的、抽象的理由を述べるだけで、その根拠(資料)を提示して原告を説得すべく努力したり、合意達成の可能性を模索して誠実に交渉することなく、一方的に賃金の減額を通告して実施する補助参加人の対応は、事前協議同意約款に反することはもとより、実質的に団体交渉拒否(労働組合法7条2号)

に該当する。

(被告)

ア 19.4.4 協定書が事前協議同意約款でないことは前記(2)(被告)アのとおりである。

イ 補助参加人は、原告に対し、平成23年度の賃金減額の必要性について、平成21年度の赤字幅が大幅に増加したことに伴い平成22年度から特別会社の指定を受け経営再建中であり、生コン需要も回復せず平成23年度も赤字計上を余儀なくされるといった厳しい経営状況を具体的に説明し、賃金減額する月数も当初の提案より縮減する旨提案するなどして原告の協力を求め、賃金の減額を実施した後も交渉を継続して行っている。このような補助参加人の対応は、不誠実な対応であったということとはできない。

(補助参加人)

被告の主張のとおりである。

なお、補助参加人が合意形成に向けた努力を行っていたことは、前記(2)(補助参加人)のとおりである。

(4) 補助参加人が平成21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び平成22年度以降の支給額や支給方法を変更したことは、原告に対する支配介入に当たるといえるか。また、平成21年度以降の福利厚生資金に係る団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実であったといえるか(争点(4))。

(原告)

ア 補助参加人ないしその前身たる企業と原告の間においては、長年にわたり、福利厚生資金を一括して原告に支払う慣行が確立し、毎年締結した協定で確認されてきた。平成13年度以降は組合員一人当たり年間10万円を下回らない旨の合意が成立し、補助参加人ないしその前身たる企業が一括して原告に支払ってきた。原告Z2社X2分会の組織化を契機として取り交わされた15.11.18協定書においても、「会社は、福利厚生資金を組合員1人あたり年間10万円支給する。」旨が確認されており、当該年度に限定する記載もない。

しかるに、補助参加人は、平成21年度は福利厚生資金を支給せず、同22年度以降は一方的に減額した上、原告には支給せず、補助参加人の行事で使用することに変更した。

このように、一旦協定ないし慣行によって保障されるに至った原告に対する福利厚生資金の支給を、原告の合意なく一方的に変更、廃止することは、支配介入(労働組合法7条3号)に該当する。

イ また、補助参加人は、福利厚生資金の減額の理由について、23.3.31補助参加人回答書の中で「大幅な諸経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中」等と一般的・抽象的な文言を並べのみに、資料を示して具体的な説明をせず、23.7.4団交において、



突然、「それから、総合福利厚生資金は、今年度の実施は考えておりません。ということにしてみましたけども、今年度、2万円。で、去年妥結はしてないけども3万円こちらから回答してるので。…今年の2万円と去年の3万円。これについて11年度中に合わせて。」と一方的に通告し、原告が合意していないにもかかわらず、平成23年9月27日付け回答書(以下「23.9.27補助参加人回答書」という。)で一方的に福利厚生資金の減額等を通知してきた。

このような補助参加人の交渉態度は、合意達成の可能性を模索して誠実に交渉する義務に反し、実質的に団体交渉拒否(労働組合法7条2号)に該当する。

(被告)

福利厚生資金の支給が労使慣行として確立していたと認めることはできず、補助参加人が平成21年度以降、福利厚生資金の支給をやめたり、支給額や支給方法を変更するなどしたのは、いずれも厳しい経営環境にかんがみ、会社経営上及び経理処理上の必要性に基づいてしたものであるから、原告に対する支配介入には該当しない。また、補助参加人は、団体交渉において、福利厚生資金につき、従来の支給額及び支給方法を変更せざるを得ない理由を繰り返し具体的に説明しており、不誠実な対応であったということとはできず、実質的な団交拒否にも該当しない。

(補助参加人)

被告の主張のとおりである。

なお、補助参加人が合意形成に向けた努力を行っていたことは、前記(2)(補助参加人)のとおりである。

(5) 補助参加人が、A3組合員に対し、同人の懲戒処分に係る弁明の機会について通知したことは、原告に対する支配介入に当たるといえるか(争点(5))。

(原告)

前記(2)(原告)アのとおり、19.4.4協定書第2項は事前協議同意約款に当たるから、組合員に対する懲戒処分については、事前の原告との協議及び原告の同意が必要である。

しかるに、補助参加人は、19.4.4協定書第2項に反し、事前に原告と協議しないまま、平成23年9月22日、A3組合員に対し、同人が平成22年5月14日、同月25日及び26日の業務妨害に関与しており、同人の行動が懲戒事由に該当する可能性が高いとして、同人に対し事情を聴取し、弁明の機会を与えたい旨を記載した通知書(以下「23.9.22補助参加人通知書」という。)を送付した。かかる行為は、労働組合の団結力を弱めるために労働組合の運営に干渉するものであり、支配介入(労働組合法7条3号)に該当する。

(被告)

19. 4. 4 協定書が事前協議同意約款ではないことは、前記(2) (被告)アのとおりである。23. 9. 22 補助参加人通知書の内容は、懲戒処分決定に先立ち、A3組合員に弁明の機会を与えるものであり、その手続自体に問題はない。また、補助参加人は、23. 9. 22 補助参加人通知書による通知後、原告と団体交渉を行い、原告に対し文書提出の機会も与えるなどしているから、補助参加人がA3組合員に対し、懲戒処分に係る弁明の機会を与える旨通知した行為は、原告の弱体化を意図したものとは認められず、原告に対する支配介入には該当しない。  
(補助参加人)

被告の主張のとおりである。

(6) 補助参加人が、平成21年5月8日の団体交渉(以下「21. 5. 8 団交」という。)以降、原告の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、労働組合法7条2号違反に当たるとともに、原告に対する支配介入に当たるといえるか(争点(6))。

(原告)

ア 原告と補助参加人は、平成21年5月8日まで、補助参加人の施設と原告の事務所とで交互に団体交渉を開催していたが、補助参加人は、21. 5. 8 団交以降、正当な理由なく、原告の事務所での団体交渉を拒否しており、これは、団体交渉拒否(労働組合法7条2号)に該当する。

なお、補助参加人は、平成22年5月14日に原告が補助参加人の工場付近でした行動を理由に、補助参加人の従業員等の身の安全を図るとともに団体交渉を平穩に行うためには原告の事務所での団体交渉を差し控えることにも正当な理由がある旨主張するが、原告の上記行動は、平和的な説得活動であり、正当な労働組合活動であるし、上記行動は団体交渉中の行動ではなく、原告と補助参加人との団体交渉自体は一貫して平穩に行われ、団体交渉中に不当な行為が起きたことはなく、発生のおそれもないから、上記行動は、原告の事務所での団体交渉を拒否する正当な理由には当たらない。

イ 前記アの団体交渉拒否は、同時に原告の弱体化行為に当たり、支配介入(労働組合法7条3号)にも該当する。

(被告)

平成22年5月14日に行った原告の抗議活動は刑事事件になり、13名の組合員が有罪判決(威力業務妨害罪)を受けているから、正当な労働組合の活動範囲を逸脱したものであった。団体交渉の開催場所については、労使双方の協議により決定すべきであるところ、補助参加人が原告の事務所以外での団体交渉開催を求めたことに全く理由がなかったとはいえず、補助参加人がその理由についても具体的に説明していること、補助参加人が自ら費用を負担することとして補助参加人の工場以外の中立的な場所において団体交渉を開催していること

などに照らすと、補助参加人が21.5.8団交以降、原告の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否ではなく、支配加入にも該当しない。

(補助参加人)

被告の主張のとおりである。

- (7) 補助参加人が、原告のX2分会事務所及び掲示板を撤去したことは、原告に対する支配介入に当たるといえるか。また、撤去に当たり、事前に原告に団体交渉を申し入れていないことは、労働組合法7条2号違反に当たるといえるか(争点(7))。

(原告)

ア Z2社は、15.11.18協定書において、原告に対し、X2分会事務所と掲示板を貸与し、その他の組合活動に必要な会社施設の利用を認めることを合意し、補助参加人も、19.4.4協定書に基づき、引き続きこれらを認めてきた。原告は、貸与されていた4か所の掲示板に、原告への加入を呼びかけるポスターや機関紙、ビラ、原告が開催する文化祭のポスター等を掲示していた。また、X2分会事務所は、原告のX2分会に所属する組合員が使用するほか、原告が会議をしたり、家族交流会を開催する際にも使用していた。このような組合事務所や掲示板の貸与等は、便宜供与(労働組合法2条ただし書2号ただし書、7条3号ただし書)の一つであるが、一旦協定ないし慣行によって保障されるに至った段階で正当な理由なく廃止することは、支配介入(労働組合法7条3号)に該当する。

しかるに、補助参加人は、平成23年5月ころ、正当な理由なく、X2分会事務所及び掲示板を撤去しており、かかる行為は、支配介入に該当する。

この点、補助参加人は、原告のX2分会のA1組合員が脱退し、同人が同意した旨主張する。

しかしながら、原告における分会は、活動単位として置かれる下部機関であって、権利義務の主体ではなく、X2分会事務所と掲示板の貸与を受けたのは、分会ではなく原告である。分会事務所と掲示板の撤去には、原告の同意が必要である。B1経営管理部長も、本件初審事件の審問において、分会事務所や掲示板を撤去するには原告の同意が必要であるという認識があった旨を明確に供述しているところである。また、一時的に分会組合員が一人も存在しない状態になったとしても、その時点で分会が消滅するわけではない。したがって、原告のX2分会のA1組合員が脱退し、同人が同意したことは、X2分会事務所及び掲示板を撤去する正当な理由には当たらない。

- イ また、補助参加人は、原告に対し、分会事務所及び掲示板の撤去について、団体交渉を申し入れておらず、これは、団体交渉拒否(労働組合法7条2号)に該当する。

なお、原告は、B 1 経営管理部長から A 1 組合員の脱退の件について尋ねられた平成 23 年 5 月 30 日から 23. 7. 4 団交までの間、A 1 組合員が掲示板を撤去し、分会事務所を明け渡した事実を認識していなかった。

(被告)

ア 15. 11. 18 協定書における分会事務所及び掲示板の貸与は、分会の存在を前提としたものであって、分会組合員が一人も存在しない状態においても、原告に分会事務所を貸与する趣旨とは解されない。分会事務所及び掲示板は、分会の消滅に従って補助参加人がその返還を受けたものということができ、原告の弱体化を意図したものとはいえず、支配介入には当たらない。また、15. 11. 18 協定書上、補助参加人が分会の消滅に伴って分会事務所及び掲示板の返還を受けるに当たり、原告の同意が必要であると解することはできず、補助参加人が原告に対し団体交渉を申し入れなければならないものではない。補助参加人が分会事務所の明け渡しを受ける前に原告と協議せず、明け渡しを受けた後の分会事務所及び掲示板の撤去について原告と協議していないとしても、補助参加人の対応は、団体交渉拒否又は不誠実な団体交渉には該当しない。

イ 原告は、平成 23 年 5 月 30 日から 23. 7. 4 団交までの間、A 1 組合員が掲示板を撤去し、分会事務所を明け渡した事実を認識していなかった旨主張するが、当該主張は、原告が分会事務所の管理等について、基本的に分会組合員に委ねていたことの証左であり、補助参加人が原告ではなく分会に対して分会事務所等を貸与していたことを基礎付ける事情になる。また、原告の認識如何にかかわらず、原告が団体交渉の場において取り上げなかった点について、補助参加人が協議をしなかったとしても、団体交渉拒否ないし誠実交渉義務違反に該当するものではない。

(補助参加人)

被告の主張のとおりである。

### 第 3 当裁判所の判断

1 争点(1)(補助参加人が、平成 22 年 12 月 15 日以降の一時金支結時に、原告の組合員に対し調整加算金を支給していないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、原告に対する支配介入に当たるといえるか。)について

#### (1) 認定事実

前記前提事実に証拠(各項に掲げるもの)及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

ア 調整加算金は、支給基準を定めた規程等はないが、Z 3 社及び Z 2 社よりも前の時代から、年間一時金に加算して支払われてきた。平成 19 年 4 月 1 日に補助参加人が Z 2 社から事業譲渡を受けた際に調整

加算金も従来どおりの扱いとして引き継がれたものである。

補助参加人が平成22年度の調整加算金を支払う際に作成されたエクセルファイル(「平成22年度 冬季賞与 年齢勤続加算金一覧表」の表題が付されている。)には、調整加算金の支給条件について、「支給日現在年齢満50歳以上満57歳未満を支給対象者とする」と記載され、支給金額について、勤続年数に応じて1万5000円から5万円の範囲とする旨が記載されており、他の支給条件の記載はない。

イ 補助参加人は、平成19年度夏季一時金の支給日から調整加算金を支給し、平成22年度冬季一時金の支給日である同年12月15日を最後に支給をやめた。

調整加算金の支給状況は、別紙1のとおりであり、補助参加人は、平成19年度から平成22年12月15日までの間、神戸工場において就労するA2組合員及びA3組合員に対し、調整加算金を支給していない。上記期間中のA2組合員の年齢は満58歳から61歳で、A3組合員は満39歳から42歳であった。

(2) 前記(1)の認定について

ア 前記(1)の認定に関し、原告は、①B1経営管理部長が、本件初審事件の第1回審問において、調整加算金の支給条件に関する質問に対し、「非組合員労働者に支払われていました」と証言し、組合員に対して調整加算金を支払ったことは一度もないことを明確に認める証言をしている、②調整加算金の支給規程等は存在しないというのであるから、年齢要件の真否も不明確である、③補助参加人は、団体交渉においては、調整加算金の年齢要件は「支給日現在満50歳以上満55歳未満」であると説明していたにもかかわらず、本件初審事件及び本件再審査事件においては、「支給日現在満50歳以上満57歳未満」と主張して説明内容を変遷させ、さらに、④団体交渉において、神戸工場では調整加算金を支給していないという虚偽の説明をしていたとして、補助参加人が主張する年齢要件は信用性が乏しいと主張する。

イ しかしながら、①については、B1経営管理部長が、本件初審事件の第1回審問において、前記証言に引き続き、原告の組合員2名に調整加算金が支払われなかった理由について、「組合員であるか否かは別として、支給日時の基準の年齢に達しておりませんので支払は対象外ということになります。」と証言していること、第2回審問において、調整加算金が、何を調整して何に加算するお金なのかという質問に対し、「まあわかるのは、事実として非組合従業員に対して支給されていたというところで」と証言していることにも照らすと、B1経営管理部長の証言は、これを全体的にみれば、結果的に組合員には支給されていなかったことを認めたものに過ぎず、組合員であることを理由として原告の組合員に調整加算金を支給しなかったことを認めた趣旨の証言であるとまでは解することはできない。

②については、調整加算金の支給規程等が存在しないということは、その支給条件を規程等として定める形式が整えられていないことを意味するにすぎないから、直ちに年齢要件が存在しなかったことや、原告の組合員であるが故に調整加算金が支給されなかったことまでを推認させるに足りるものではない。

③については、原告の執行委員であるA4が原告の主張に沿う陳述及び証言をしているが、B1経営管理部長の反対趣旨の証言に照らすと、調整加算金の年齢要件の内容(満57歳までか、満55歳までか)に関する補助参加人の説明が変遷したとはにわかに認めることはできない。仮に、そうでないとしても、補助参加人が、当時、団体交渉の場において、調整加算金の年齢要件の存在には言及していたこと自体は事実として認められるというべきであるから、原告が主張する点を考慮しても、調整加算金に係る年齢要件は存在しない旨の原告の主張はにわかに採用し難く、他に、これを認めるに足りる証拠もない。

④についても、補助参加人側の発言者が神戸工場では調整加算金を支給していないという説明をした後に、「僕は詳しくは知らない。」とも発言していることからすると、虚偽の説明をしたものとは認められない。

他に、本件全証拠を検討してみても、前記(1)の認定を覆すに足りる証拠はない。

### (3) 不利益取扱いの該当性

原告は、補助参加人が、平成22年12月15日以降の一時金支給時に、原告の組合員に対し、組合員であることを理由として調整加算金を支給してこなかった旨の主張をする。

しかしながら、前記認定事実によれば、調整加算金については、Z3社及びZ2社当時から支給されており、支給条件を規程等として定める形式は整えられていないものの、補助参加人は、Z2社から事業譲渡を受けた際、従前の調整加算金の内容をそのまま引き継ぎ、支給対象者に関する年齢要件に従って調整加算金を支給していたこと、A2組合員及びA3組合員は、平成19年度から平成22年12月15日までの間、いずれも当該年齢要件に該当せず、調整加算金を受けるべき対象者に当たらなかったため、調整加算金が支払われなかったこと、補助参加人は、平成22年12月15日を最後に調整加算金の支給をやめており、以後は、組合員であるか否かにかかわらず、調整加算金を支給していないことが認められる。

したがって、補助参加人が、平成22年12月15日以降の一時金支給時に、原告の組合員に対し、組合員であることを理由として調整加算金を支給してこなかったと認めることはできず、他にこれを覆すに足りる証拠はない。

### (4) 支配介入の該当性

また、原告は、組合員であることを理由として調整加算金を支給しないという差別的取扱いが、同時に原告の弱体化行為に当たり、支配介入にも該当すると主張するが、前記(3)のとおり、補助参加人が、調整加算金の支給に当たり、差別的取扱いをしていたと認めることはできないから、支配介入に関する原告の主張も採用することができない。

(5) 小括

以上のとおりであるから、補助参加人が、平成22年12月15日以降の一時金支給時に、原告の組合員に対し調整加算金を支給していないことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるということはできず、原告に対する支配介入に当たるということもできない。

2 争点(2)(平成22年度冬季一時金及び平成23年度夏季一時金の減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実であったといえるか。)について

(1) 認定事実

前記前提事実に証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

ア 平成4年度から平成18年度までの各年度の春闘において、原告等と経営者会等は、年間一時金及び福利厚生資金に係る合意を含む協定を締結した。この間の協定の締結年月日、締結当事者、年間一時金の支給額、福利厚生資金の支給額等は、別紙2のとおりである。

イ 平成19年度及び平成20年度の交渉状況等

補助参加人は、平成19年度及び平成20年度春闘についても、経営者会に交渉を委任することにより、原告等との集団交渉を行ってきた。

平成19年度及び平成20年度の春闘等における原告等と経営者会との集団交渉による協定の締結を受けて、補助参加人は、各年度の年間一時金133万円を夏季・冬季各50パーセントの配分で組合員に支給した。

また、補助参加人は、平成19年度及び平成20年度の福利厚生資金として、組合員一人当たり年間10万円を一括して原告に支払った。

ウ 平成21年度の交渉状況

(ア) 原告と上部団体は、補助参加人に対し、賃金引上げを月額5万円以上とすること、年間一時金を250万円以上とし、夏季の支給日は7月10日まで、冬季は12月10日までとすること、福利厚生資金を組合員一人当たり年間30万円以上とすること等を内容とした平成21年3月2日付けの「2009年春闘 連帯労組統一要求書」と題する書面を送付した。

(イ) 補助参加人は、平成21年4月14日、平成21年度春闘における経営者会への交渉の委任を解除し、同日、同年度春闘について原告と個別に交渉する旨を原告に通知した。

(ウ) 平成21年4月22日、補助参加人は、原告に対し、経営環境の大幅な悪化により、大幅な諸経費削減が必要である中、平成21年度の賃上げ及び総合福利（福利厚生資金の支払）は実施することができない旨、年間一時金については減額も当然あり得る状況にあるが昨年と同額とする旨の回答書（以下「21.4.22補助参加人回答書」という。）を送付した。

(エ) 補助参加人と原告は、21.5.8団交を行い、補助参加人は、原告に対し、改めて同日付けの回答書（以下「21.5.8補助参加人回答書」という。）により、21.4.22補助参加人回答書の内容に加え、景気悪化に伴う大幅な需要減少により業績の悪化が見込まれる等の理由により、賃上げ及び総合福利については実施することができない旨、年間一時金については昨年と同額とする旨回答した。

(オ) 補助参加人と原告は、平成21年度春闘に関し、平成21年5月22日に団体交渉（以下「21.5.22団交」という。）を行ったが、妥結に至らなかった。

エ 平成22年度の交渉状況

(ア) 原告と上部団体は、補助参加人に対し、賃上げを5万円以上とすること、年間一時金を250万円以上とし、夏季の支給日は7月10日まで、冬季は12月10日までとすること、福利厚生資金を組合員一人当たり年間30万円以上とすること等を内容とした平成22年2月26日付けの「2010年春闘 連帯労組統一要求書」と題する書面を送付した。

(イ) 補助参加人は、平成22年度春闘について、経営者会に交渉を委任した。

(ウ) 平成22年6月4日、平成22年度春闘について原告等と集団交渉を行っていた経営者会は、補助参加人を含む会員に対し、同月3日及び4日に行われた集団交渉の概要を速報として報告した。この報告書には、合意事項として「夏季一時金について昨年夏季支給の実績を仮払いとする」旨の記載があった。補助参加人は、この報告書記載の合意事項に従って、同年度の夏季一時金を仮払いした。

(エ) 平成22年9月8日、経営者会と原告等は平成22年度春闘について集団交渉を行い、経営者会は、同年度の賃上げについては実施しない旨、年間一時金及び福利厚生資金については継続審議とする旨を回答した。原告等は、賃上げ、年間一時金及び福利厚生資金については、値上げの状況を見た上で決めることを要求し、交渉は妥結に至らなかった。

(オ) 平成22年10月6日、平成22年度春闘について経営者会に交渉を委任していた補助参加人は、経営者会を脱会した。

(カ) 補助参加人と原告は、22.11.15団交を行い、補助参加



人は、原告のX2分会長であったA1組合員及びX3分会長であったA2組合員を名宛人として、平成22年度春闘における経済要求について、同日付け回答書（以下「22.11.15補助参加人回答書」という。）により、次のとおり回答した（下記の「特別会社」とは、2期連続で債務超過か赤字になった会社をいう。）。

「当社の業績は08年度に1億円超、09年度に6億円超の大幅な赤字であったことから、親会社から『特別会社』の指定を受け、現在経営再建中であります。今年度も7月からのストライキやその影響で新契の受注がほとんど無いことなど、広域協の想定需要250万㎡は、大幅に下回る見込みとなっており、年度内の数量の回復はかなり厳しい状況です。また値上げの効果も限定的で、経営環境の大幅な悪化は避けられない状況です。そのため、①雇用調整、②諸経費大幅圧縮を実施する中、雇用を守ることを優先して取り組んでおりますが、今年度も5億円を超える赤字が見込まれます。

1. 賃金引き上げについて

前述したような経営環境を鑑み、今年度の賃上げは実施できる状況にありません。（略）

2. 一時金及び夏季・冬季手当について

前述したような経営環境を鑑み、昨年度から約10%減額の年間120万円といたします。その他要求は現行どおりといたします。

3. 総合福利について

前述したように、大幅な諸経費削減が必要な中、今年度は実施出来る状況にないのが現状ではありますが、年間3万円は確保いたします。

尚、本3万円については会社の福利厚生行事の一部補助として支出するものです。その期限は11年の6月末までとします。」

(キ) 22.11.15団交において、原告が補助参加人の福利厚生行事の意味について尋ね、補助参加人が一泊二日の温泉旅行等である旨を述べたところ、原告は、福利厚生資金とはあくまで個人が自由に使えるものである旨を述べた。また、原告は、22.11.15補助参加人回答書は合意できる内容ではない旨、平成21年度春闘が解決していない状況で平成22年度春闘の回答をされても合意することはできない旨を述べたところ、補助参加人は、平成21年度春闘及び平成22年度春闘を併せて話合いで合意形成を図っていく方針である旨を述べた。

(ク) 平成22年12月15日、補助参加人は、組合員に対し、夏季一時金を含めた同年度の年間一時金が平成21年度から約10パーセント減額となるように、平成22年度冬季一時金を減額して仮

払いした。

なお、同日までの間に団体交渉が予定されていたが、日程の調整がつかなかった。

(ケ) 補助参加人と原告は、22.12.20 団交を行い、補助参加人は、原告に対し、平成22年度春闘における経済要求について、22.11.15 補助参加人回答書と同趣旨の回答書(以下「22.12.20 補助参加人回答書」という。)により回答した。これに対し、原告は、年間一時金の10パーセント減額について、合意に至っていないにもかかわらず、一方的に減額して支給したのはおかしい旨、前回の交渉では話し合いで合意形成を図っていくと確認したはずである旨を述べた。補助参加人は、できる範囲の精一杯の金額であり、支払を遅らせることもできないので仮払いをした旨を述べた。

原告は、補助参加人に対し、仮払金を元に戻し、一時金について考え直す余地があるかを尋ねたところ、数日後、補助参加人は、原告に対し、上記回答内容を変更する考えがない旨を回答した。

#### オ 平成23年度の交渉状況

(ア) 原告と上部団体は、補助参加人に対し、経済的要求として賃金引上げを月額5万円以上とすること、年間一時金を250万円以上とし、夏季の支給日は7月10日まで、冬季は12月10日までとすること、福利厚生資金を30万円とすること等を内容とした平成23年2月28日付けの「2011年春闘 連帯労組統一要求書」と題する書面を送付した。

(イ) 平成23年3月31日、補助参加人は、原告のX2分会長であったA1組合員及びX3分会長であったA2組合員を名宛人として、原告の平成23年度春闘における経済要求等について、次のような内容の23.3.31 補助参加人回答書により回答した。

「当社の業績は08年度に1億円超、09年度に6億円、10年度についても09年度以上の赤字が見込まれます。再三お話しているとおおり、親会社から『特別会社』の指定を受け、現在経営再建中であります。また、11年度予算でも生コン協組の需要は思うように回復せず、市況も弱含みであり、赤字計上を余儀なくされると見込んでおります。更に、大震災の影響も少なからず受けるものと考えられるなど、非常に厳しい経営環境が続く中、11年度も①雇用調整②諸経費の大幅削減を実施し、雇用の確保を最優先として努力する次第です。

##### 1. 賃金引き上げについて

前述したような経営環境を鑑み、今年度の賃上げは到底実施出来る状況になく、逆に1万円/月を賃下げします。(略)

##### 2. 一時金及び夏季・冬季手当について

前述したような経営環境を鑑み、10年度よりも更に20万円を

減額します。(略)

3. 総合福利について

前述したように、大幅な諸経費削減が必要な中、また、大震災という国難の中、今年度の実施は考えておりません。尚、10年度妥結した3万円については会社行事の一部として支出します。その期限は11年度中とします。

4. 政策問題等 (略)

5. その他 (略)」

(ウ) 補助参加人と原告は、23.4.19団交を行い、23.3.31補助参加人回答書の内容について、次のようなやり取りを行った。

a 賃金について、原告は、23.3.31補助参加人回答書には月1万円の賃下げをする旨が記載されているが、具体的にいつから実施するというのがあるのかと述べたところ、補助参加人は、具体的にいつからというのはない旨を述べた。原告は、賃上げを要求しているので、賃下げは到底合意できない旨を述べた。

b 年間一時金について、原告は、平成22年度一時金も基本的に合意していないにもかかわらず、一方的に減額が実施され、その上で平成23年度はさらに20万円を減額するとなっているが、決定事項なのかと述べたところ、補助参加人は、今日の時点では決まっていない旨を述べた。原告は、年間一時金の20万円の減額は到底受け入れられず、平成23年度一時金の支給時期に一方的に減額しないよう求めるとともに、平成22年度の減額分を返してほしい旨を述べた。

c 福利厚生について、原告は、23.3.31補助参加人回答書の中で平成22年度の福利厚生に関し「妥結した」との記述があるが、妥結した覚えはない旨を述べた。これに対し、補助参加人は、その部分は間違いである旨を述べた。原告は、総合福利について、10万円を平成22年度も含め平成23年度も支結してほしい旨、会社行事として3万円を一方的に支払うことはしないでほしい旨を述べた。

(エ) 補助参加人と原告は、平成23年5月10日に団体交渉(以下「23.5.10団交」という。)を行い、原告が23.3.31補助参加人回答書の内容のその後の検討結果はどうなっているのかと述べたところ、補助参加人は、時間もあまり経過しておらず、状況も変わっていないので、回答内容も変わらない旨を述べた。原告が時間をかけて交渉することにより、補助参加人の方針が変わることがあるのかと述べたところ、補助参加人は、そのようなこともある旨を述べた。原告は、このまま交渉が続くと、平成23年度の夏季一時金についても平成22年度のように合意しないまま一時金

が一方的に減額されることになるのではないかという点につき懸念を表明したが、補助参加人は、交渉の進捗状況次第であるとしつつ、金額その他の条件につき合意することができれば、それに越したことはないとの態度を示した。

(オ) 補助参加人と原告は、23.7.4 団交を行い、補助参加人は、賃金について、期間を限定して平成23年7月から平成24年3月まで月額1万円減額する旨の提案を行う一方、一時金については、23.3.31 補助参加人回答書中の前年度から更に20万円一時金を減額するとした部分を止めて、平成23年度の年間一時金は前年度から減額せず、平成22年度と同額の120万円とする旨述べた。

また、福利厚生について、補助参加人は、平成23年度の総合福利厚生資金の支出は考えていなかったが、同年度2万円とし、平成22年度は妥結していないが補助参加人から3万円と回答しているので、平成22年度と平成23年度を併せて5万円を会社行事の一部として支出する旨を述べた。

原告は、補助参加人が提案した平成23年7月からの月額賃金1万円の減額について承諾しなかったが、補助参加人は、原告の同意を得ることなく、同月から月額賃金の減額を実施した。

なお、補助参加人は、平成23年度の賃金減額及び年間一時金について、会社の未組織従業員に説明しその了解を得ていたほか、C1 関西支部との間でも同年度の賃金減額、年間一時金及び福利厚生資金について合意し、平成23年6月9日付けの協定書を締結していた。

(カ) 平成23年7月15日、補助参加人は、原告の組合員に対し、平成22年度年間一時金支給実績の50パーセントに相当する60万円を平成23年度夏季一時金として支給した。

(キ) 原告は、原告のX3分会との連名で、補助参加人に対し、平成21年から平成23年までの春闘要求は継続的に交渉しているが妥結に至っていない旨、この間、補助参加人は平成22年度冬季一時金の減額及び月額賃金の減額を強行した旨、原告は交渉を継続するが要求を追加し、平成22年度冬季一時金及び平成23年7月分賃金について何ら協議もせず減額したことについての謝罪と原状回復を直ちに行うこと等を追加要求事項とする旨を記載した平成23年8月30日付け要求書（以下「23.8.30 要求書」という。）を提出した。

(ク) 補助参加人と原告は、平成23年9月27日に団体交渉（以下「23.9.27 団交」という。）を行い、補助参加人は、23.8.30 要求書について、次のような内容の23.9.27 補助参加人回答書を提示し、回答した。

「1. 2010年11月15日の団体交渉において、冬季賞与減額について理由を述べたうえで事前協議は行っています。又、12月15日の冬季賞与支給日までに、再度、団体交渉を行うこととしていましたが、貴労組の急な日程調整に対応できなかったこともあり、結局は実現できませんでした。会社としては、事前協議なしに一方的に冬賞与を減額したわけではありませんし、支給前には従業員に説明も行っております。よって、原状回復は行ないません。

2. 賃金の減額については、その理由を述べたうえで、数回に渡り団体交渉の中で協議をしましてまいりました。会社としては、事前協議なしに一方的に賃金を減額したわけではありませんし、支給前には従業員に説明も行なっております。よって、原状回復は行ないません。

3. ～5. (略)

6. ① (略)

② 福利厚生については、これまでも協議してきましたが10年、11年度合わせて5万円とし、会社行事の中で支出します。尚、実施時期については来年4月以降とします。

③～⑤ (略)」

(ケ) 23.9.27団交において、原告は、23.9.27補助参加人回答書について、12.4.20協定書及び19.4.4協定書の存在を指摘し、原告と補助参加人との協定には事前協議合意約款があり、一時金等の減額は、原告と補助参加人が事前協議し、合意して初めてスタートできるというのが約束であり、合意なしに一方的に減額された賃金や一時金の原状回復を求めた。これに対し、補助参加人は、事前協議合意約款の存在を否定するとともに、一方的に減額した理由について、合意形成のため会社としては何回も説明をしてきたが、支払時期が来たので補助参加人としてできる範囲で最高の対処をしたものであり、原状回復しないという考えに変更はない旨を述べた。

また、補助参加人は、福利厚生資金の支払方法について、過去に税務署から指摘された経緯があり、直接、組合員本人に福利厚生資金を渡すことはできない旨説明した。

(コ) 補助参加人と原告は、平成23年10月19日に団体交渉(以下「23.10.19団交」という。)を行い、補助参加人は、12.4.20協定書及び19.4.4協定書の内容を確認したが、回答内容に変更はない旨述べた。そして、補助参加人としては交渉も行い、話し合いも行ったと理解しており、協議中に支払時期が来たためできる範囲で支払ったが、原告は納得していないということなので、交渉は続いているという位置づけである旨を述べた。協議の

前提として原状回復を求める原告に対し、補助参加人は、原状回復はしないとの立場を維持した。

他方、原告が、補助参加人が平成24年3月まで賃金減額に協力してほしいと提案するのであれば、補助参加人の再建計画の提示と進捗報告を行ってほしい旨を述べたところ、補助参加人は、原告に対し、現状と計画及び進捗状況を報告する用意がある旨述べた。

(サ) 補助参加人と原告は、平成23年度春闘等を議題として、平成23年12月24日に団体交渉（以下「23.12.24団交」という。）を行い、補助参加人は、決算報告の書面を提示したが、原告は、A2組合員とA3組合員に係る平成22年度冬季一時金、平成23年度夏季及び冬季一時金並びに平成23年7月から12月までの月額賃金の各減額分を未払賃金として請求し、これらの一時金等の減額について合意に至らず、その後の団体交渉においても合意に至らなかった。

## (2) 団体交渉拒否等の該当性

原告は、平成22年度冬季一時金及び平成23年度夏季一時金の減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、合意達成の可能性を模索して誠実に交渉する義務に反し、実質的に団体交渉拒否に該当すると主張する。

しかしながら、上記の減額に係る補助参加人の対応は、誠実交渉義務違反に該当するとは認められず、実質的に団体交渉拒否に該当するともいえない。その理由は、以下のとおりである。

### ア 平成22年度冬季一時金について

(ア) 前記(1)において認定したところによれば、補助参加人は、平成22年春闘において、当初は経営者会に交渉を委任し、平成22年度夏季一時金については前年度実績ベースで支払ったが、同年10月に経営者会を脱会し、22.11.15団交において、平成21年度の業績赤字が6億円超と大幅であったこと等から親会社から特別会社の指定を受け経営再建中であり、ストライキの影響で新規の受注がほとんどないなど経営環境の大幅な悪化が避けられないという補助参加人が置かれている具体的な状況を説明した上で、平成22年度年間一時金については減額をしたい旨説明し、平成21年度春闘と併せて合意形成を図っていく方針を明らかにしたこと、平成22年12月15日、補助参加人は、組合員に対し、夏季一時金を含めた同年度の年間一時金が平成21年度から約10パーセント減額となるように、平成22年度冬季一時金を減額して仮払したが、その後も、22.12.20団交を行い、交渉を継続し、原告から、一時金の減額について合意に至っていないとして、仮払金を元に戻し、一時金について考え直す余地があるか尋ねられると、これを検討した上で、数日後に回答するなどしていることが認めら

れる。

なお、22.11.15 団交後の22.12.20 団交の開催の時期は、冬季一時金の支給後となっているが、前記(1)エ(ク)、オ(ク)認定のとおり、日程調整の結果であり、補助参加人が冬季一時金の支払時期の直前に団体交渉を行うことを意図的に回避したとは認められない。

(イ) このような平成22年度冬季一時金の減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、経営状況の苦しい中、一時金減額についての合意達成の可能性を模索しつつ、合意が達成できない場合でも、争いのない範囲で支払時期に冬季一時金の支払を行い、その後もさらに合意形成のための交渉を続けたものであるから、不誠実な対応ということはできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

イ 平成23年度夏季一時金について

(ア) 前記(1)において認定したところによれば、①補助参加人は、平成23年度春闘において、原告の賃上要求等に対し、23.3.31 補助参加人回答書により、平成22年度も業績赤字が見込まれ、なお特別会社として経営再建中のところ、生コンの需要が回復せず市況が弱含みであり、平成23年度予算でも赤字計上が見込まれるなど補助参加人の置かれている具体的状況を明らかにした上で、当初は、平成23年度の年間一時金を平成22年度からさらに20万円減額し、かつ、賃金も月額1万円減額する旨の提案を行ったこと、②その後、23.4.19 団交及び23.5.10 団交を経ても、双方の歩み寄りがみられない中で、23.7.4 団交において、補助参加人は、23.3.31 補助参加人回答書の内容を見直し、平成23年度の一時金は減額せず、平成22年度と同額の120万円とする旨を回答していること、③補助参加人は、平成23年度夏季一時金が支払われた後も、当該一時金に係る交渉を継続して行い、④会社の状況についての説明を要求する原告に対し、23.12.24 団交においては、決算報告の書面を提示していることが認められる。

(イ) このような平成23年度夏季一時金減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、団体交渉の過程で、当初行っていた一時金減額の提案を撤回したり、原告の求めに対し、決算報告の書面を提示するなど合意達成の可能性を模索するための相応の対応をしていたものというべきであるから、不誠実な対応ということはできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

(3) 19.4.4 協定書について

原告は、19.4.4 協定書は事前協議同意約款を定めたものであることを前提に、平成4年度から平成18年度まで年間一時金として13

0万円が組合員に支給され、平成19年度からは年間一時金133万円を最低とする合意ないし慣行が成立していたとして、平成22年度冬季一時金及び平成23年度夏季一時金の一方的減額に係る補助参加人の対応は、19.4.4協定書に反する旨主張する。

ア しかしながら、まず、前提事実に証拠及び弁論の全趣旨を総合すると、①19.4.4協定書においては、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、補助参加人は原告と「協議して、労使同意の上で円満に解決する」との文言が用いられており、それより前の協定書（12.4.20協定書、15.11.18協定書）における「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については事前に組合と協議をして、労使合意の上で円満に行う。」とは異なる文言となっていること、②このように文言が変更されたのは、19.4.4協定書の締結過程で、原告がこれまでと同様に協定書のひな形を作成し提示したところ、補助参加人が「合意というのはきつい」旨の申入れを行い、文言を修正するための交渉が行われた結果であることが認められ、これに反する証拠はない。したがって、19.4.4協定書の内容が従前の協定書等の内容から変更されることについては、補助参加人側と原告のいずれの当事者も認識した上で同協定書を締結したものと認めるのが自然であるところ、その内容が変更された部分は文言上の相違点に反映されているものと考えられる。そこで両者の文言を比較検討すると、19.4.4協定書においては、組合員の労働条件等の変更について「事前に」組合に協議することを要求する文言はなく、また、「同意の上」行われるのは、あくまでも「円満に解決すること」であって、労働条件等の変更そのものについて「合意の上で」行うことではない。

イ この点について、原告は、19.4.4協定書において、従前の協定書の「労使合意の上で円満に行う」という文言を「労使同意の上で円満に解決する」に変更したからといって、組合員の労働条件を変更するために労使の事前の合意を要するか否かという重大な事柄の変更について合意していると解するのは、明らかに不合理であるなどと主張する。

しかし、19.4.4協定書は、その第2項前段において補助参加人（甲）が「Z2社（乙）と原告（丙）との協定書…を引き継ぐ事を約束する。」旨定め、第3項において補助参加人が「その他慣習・慣行も引き継ぐ事を約束する」旨定めているから、補助参加人と原告との間で、労働条件等の変更に係る従前の協定書で定めた手続を変更しないのであれば、わざわざ上記のとおり異なる文言を用いた新たな条項を設ける必要はなかったはずである。これに加え、文言が変更された経緯に関する原告関係者の証言や、変更後の文言内容に照らすと、原告の上記主張はにわかに採用することができない。



ウ そうすると、19.4.4 協定書はいわゆる事前協議同意約款を定めた従前の協定書を変更したものであり、その文言に照らし、事前協議同意約款を定めたものと認めることはできないというべきである。なお、原告等と経営者会等との春闘の交渉の結果、年間一時金の支給額及び支給配分に関し、長年にわたり、同内容の協定が締結されたという事実（前記(1)ア）があったとしても、これは、毎年度交渉を行い、その結果が反映されたものにすぎず、年間一時金の支給額及び支給配分に関して確立した慣行があったとは認められない。

以上によれば、19.4.4 協定書が事前協議同意約款を定めたものであること又は原告と補助参加人との間において事前協議同意約款と同様の慣行が確立していることを前提とした原告の主張は、いずれも採用することができない。

3 争点(3)（平成23年7月分から同24年3月分までの賃金の減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実であったといえるか。）について

(1)原告は、補助参加人は、平成23年度の賃金減額に係る団体交渉において、賃金の減額を一方的に通告し、平成23年7月分から賃金を1万円減額して支給しており、かかる対応は、合意達成の可能性を模索して誠実に交渉する義務に反し、実質的に団体交渉拒否に該当すると主張する。

ア しかしながら、前記2(1)において認定したとおり、①補助参加人は、23.3.31 補助参加人回答書により、平成23年度も赤字が見込まれ経営再建中であり、生コンの需要が回復せず市況が弱含みであること等から、諸経費の大幅削減を実施し、雇用確保を最優先するという非常に厳しい経営環境であることを説明した上で、賃金を月額1万円減額する旨の提案をし、②23.4.19 団交及び23.5.10 団交を経た23.7.4 団交において、賃金を減額する期間を限定して平成23年7月分から平成24年3月分までに限って賃金を月額1万円減額することになるので協力してほしい旨を述べた上で、賃金減額を実施し、③その後も、23.10.19 団交において、原告との協議を継続し、④会社の状況の説明を要求する原告に対し、23.12.24 団交においては、決算報告の書面を提示していることが認められる。

イ このような平成23年度の賃金の減額に係る団体交渉における補助参加人の対応は、原告に対し、賃金減額の必要性について具体的に説明し、団体交渉を重ねた後、賃金を減額する月数を平成23年7月分から平成24年3月分までに限る提案をするなど合意達成の可能性を模索するための相応の対応であったというべきであるから、不誠実な対応とはいふことはできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

(2) なお、原告は、19.4.4 協定書は事前協議同意約款に当たるとし

た上、平成23年度の賃金減額に係る補助参加人の対応は、19.4.4協定書に反する旨の主張もするが、この主張を採用することができないことは、前記2(3)で述べたとおりである。

- 4 争点(4)(補助参加人が平成21年度の福利厚生資金の支給をやめたこと及び平成22年度以降の支給額や支給方法を変更したことは、原告に対する支配介入に当たるといえるか。また、平成21年度以降の福利厚生資金に係る団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実であったといえるか。)について

(1) 支配介入の該当性

原告は、補助参加人と原告との間において、補助参加人が福利厚生資金として組合員一人当たり年間10万円を一括して原告に支払う旨の慣行が確立し、毎年締結した協定においてもこれが確認されてきたにもかかわらず、補助参加人が、平成21年度に福利厚生資金を支給しなかったこと、平成22年度以降については一方的にこれを減額した上、原告に支給することをやめ、補助参加人の行事で使用することに変更したことは、支配介入に該当する旨主張する。

ア しかしながら、まず、前記2(1)ア、別紙2認定のとおり、平成13年度から平成20年度までの間、原告等と補助参加人又はZ2社を含む経営者会との間において、組合員一人当たり年間10万円の福利厚生資金を支給する旨の協定が年度ごとに締結されていることが認められる。

このことからすると、福利厚生資金については、結果的に各年度において同様の内容で妥結していたとしても、少なくとも補助参加人において、各年度の春闘交渉や合意の有無を問わずに同様の支給をするという認識を有していたとは認められないから、原告主張の労使慣行が成立していたということとはできない。

イ また、補助参加人が平成21年度の福利厚生資金の支給を取りやめ、平成22年度以降支給額や支給方法を変更した経緯についてみても、前記2(1)ウからオまでにおいて認定したとおり、①平成21年度においては、経営環境の大幅な悪化に伴い福利厚生資金の支給を取りやめたこと、②平成22年度から平成23年度においては、大幅な業績赤字に伴い特別会社の指定を受け経営再建中であること等を踏まえ、福利厚生に充てる金額を減額し、また、支給方法については、税務署からの指摘を踏まえて会社行事への一部補助として支出することとしたことが認められ、これらの経緯に照らすと、福利厚生資金の支給を取りやめたことや支給額及び支給方法の変更が、補助参加人において原告を弱体化する意図のもとに行われたものと認めることはできない。

したがって、福利厚生資金に関する補助参加人の対応は、支配介入に該当するとは認められない。

(2) 団体交渉拒否等の該当性

原告は、福利厚生資金の支給額や支給方法の変更に係る団体交渉における補助参加人の対応は、合意達成の可能性を模索して誠実に交渉する義務に反し、実質的に団体交渉拒否に該当するとも主張する。

ア しかしながら、前記2(1)ウからオまでに認定したとおり、補助参加人は、原告に対し、①21.4.22補助参加人回答書並びに21.5.8団交及び21.5.8補助参加人回答書により、総合福利については大幅な諸経費削減が必要な中、平成21年度は実施できない旨を回答したこと、②22.11.15団交及び22.11.15補助参加人回答書並びに22.12.20団交及び22.12.20補助参加人回答書により、大幅な諸経費削減が必要な中、総合福利について平成22年度は実施できる状況にないが、平成23年6月までを期限として、年間3万円は確保し、補助参加人の福利厚生行事の一部補助として支出する旨を回答したこと、③23.7.4団交並びに23.9.27団交及び23.9.27補助参加人回答書により、福利厚生資金は平成22年度と平成23年度を合わせて5万円とし、会社行事の中で支出する旨を回答していること、④23.12.24団交においては、決算報告の書面を提示していること、これらがそれぞれ認められる。

イ 以上の経緯に照らすと、福利厚生資金に係る団体交渉における補助参加人の対応は、合意達成の可能性を模索するための相応の対応であったというべきであり、不誠実な対応ということはできず、実質的に団体交渉拒否に該当するということもできない。

5 争点(5)(補助参加人が、A3組合員に対し、同人の懲戒処分に係る弁明の機会について通知したことは、原告に対する支配介入に当たるといえるか。)について

(1) 認定事実

証拠(各項に掲げるもの)及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

ア 原告の抗議行動とA3組合員の参加

(ア)平成22年5月14日、補助参加人の北港工場の出入口付近において、原告の組合員が約60名ないし70名参加した抗議行動が行われた。組合員は、ストライキと主張し、補助参加人の従業員が北港工場に入ることを阻止し、同年4月26日のスト破りの謝罪と平成21年度春闘の履行を求める発言を行った。B1経営管理部長が北港工場に入ろうとしたところ、組合員らは同部長の周囲に立ち、謝罪等を求める発言を行った。同日の北港工場からの生コンの出荷は、予定より約1時間遅れて開始された。

その後、原告は、平成22年5月17日、19日、20日、25日、26日、同年6月4日及び8日に、補助参加人の工場での抗議行動や生コン納入先での街宣活動を行った。神戸工場では、同年5

月25日の同工場での抗議行動により、予定されていた生コンの出荷業務ができなくなり、また、同年6月8日の同工場での抗議行動及び生コンの納入先での街宣活動により、生コン等を納入することができなくなり、廃棄することを余儀なくされた。その後、神戸工場は、同年9月20日まで3か月以上にわたり、神戸生コンクリート協同組合からの生コンの出荷割当がなされなかった。

なお、平成22年5月14日の原告の抗議行動は、その後、刑事事件となり、抗議行動を実行した13名の組合員は、威力業務妨害罪の有罪判決を受けた。また、補助参加人は、原告に対して、同年5月から6月にかけての抗議行動を受けて業務妨害行為を差し止める仮処分命令の申立て及び所属組合員らによる営業妨害行為に係る損害賠償請求と差止請求訴訟を提起し、平成25年11月27日に大阪地方裁判所で言い渡された判決により損害賠償請求の一部と差止請求が認容され、同判決は控訴審でも維持されている。

(イ) A3組合員は、平成22年5月14日の北港工場において行われた原告の抗議行動に参加してビデオ撮影を行い、同月25日及び26日の神戸工場において行われた原告の抗議行動に参加した。

イ A3組合員に対する懲戒処分に係る団交等の経過

(ア) 平成23年9月22日、補助参加人は、A3組合員に対し、①A3組合員が平成22年5月14日、同月25日及び26日の業務妨害に関与していた可能性が高いと判断するに至った旨、②A3組合員の行動は、補助参加人の社員就業規則第48条第5号の懲戒事由に該当する可能性が高いと考えている旨、③A3組合員が上記懲戒事由に該当するか調査し、懲戒処分の程度を判断するため、補助参加人は平成23年6月6日の定例役員会において懲戒委員会を設置し、同委員会において処分について調査することとなった旨、④同年10月7日、港工場において、午後3時から約1時間程度、A3組合員から事情を聴き、弁明の機会を与えたい旨、⑤書面で弁明すべき事項があれば、同月6日までに所属工場長に弁明書を提出してほしい旨を記載し、上記①の年月日の業務妨害の内容とA3組合員の関与の内容を記載した別紙を添付した23.9.22補助参加人通知書を送付した。

なお、補助参加人の社員就業規則第48条は、「次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。但し、情状によっては、通常の解雇または減給若しくは出勤停止にとどめることがある。」とし、同条第5号で「他人に対し暴行・脅迫を加え、または業務を妨害したとき」と定めていた。

(イ) 補助参加人と原告は、23.9.27団交を行い、原告が23.9.22補助参加人通知書について、組合員への通知であるので、基本的に団交事項になる旨を述べたのに対し、補助参加人は、

事情を本人に聴くだけであり団交事項にならない旨を述べた。これに対し、原告は、補助参加人に対し、補助参加人が原告の争議権行使の問題を理由に個人を呼び出しており、不当労働行為である旨、この件は原告が扱い、A3組合員が出席するかどうかを含めて原告が回答する旨述べた。

(ウ) 補助参加人と原告は、23.10.19団交を行い、原告がA3組合員の件は組合組織と関係する問題であるので、事情を聴くのならば団体交渉で取り扱うべきである旨を述べたのに対し、補助参加人はA3組合員に事情を聴くだけであるので、団交事項でないと認識している旨述べ、見解は対立したままであった。原告はA3組合員の件は個人の問題なのか組織の問題なのかについて、考え方を文書で出す旨を述べた。

(エ) 平成23年11月11日、補助参加人は、原告及びA3組合員に対し、①23.10.19団交において、原告の副執行委員長であったA5（以下「A5副執行委員長」という。）から弁明文書を提出する旨の発言があったが、原告からの文書が届いていないこと、②補助参加人は平成23年11月28日開催予定の懲戒委員会で処分について検討するため、原告が文書を提出する場合は、同月22日必着で提出してほしいことを記載した通知書（以下「23.11.11補助参加人通知書」という。）を送付した。

(オ) 平成23年11月17日、原告は、補助参加人に対し、23.9.22補助参加人通知書に関して抗議する通知書（以下「23.11.17原告通知書」という。）を送付した。

23.11.17原告通知書には、①現在、補助参加人と原告との間には労働争議が発生しており、原告の行動権に関する内容をとらえて懲戒委員会に呼び出し、処分を検討する行為は、原告への団結権の侵害となり支配介入に該当するため、これに対し原告は厳重に抗議する旨、②平成23年11月28日開催予定の懲戒委員会には出席しない旨、③今国の通知内容については既に団体交渉の議題として協議することを補助参加人に申し出ていることを再度通知する旨が記載されていた。

(カ) 平成23年11月22日、補助参加人は、原告に対し、23.11.17原告通知書には誤解があると考えられるので再度通知する旨の通知書（以下「23.11.22補助参加人通知書」という。）を送付した。

上記の補助参加人通知書には、①補助参加人は平成23年11月28日開催予定の懲戒委員会でA3組合員の処分を検討するが、A3組合員の懲戒委員会への出席を求めているわけではない旨、②以前から伝えているとおり、基本的にはA3組合員の弁明を十分聴いた上で判断し、処分を検討したいと考えている旨、③そうした中、2

3. 10. 19 団交で A5 副執行委員長から弁明文書を提出すると  
の発言があったため同年 1 月 22 日までの弁明文書の提出を求め  
た旨、④ 23. 10. 19 団交で A5 副執行委員長から A3 組合員  
の懲戒処分の件で団体交渉申入れを行うとの話があったため、原告  
からの書面による正式な申入れを待っていたのであり、団体交渉を  
拒否した事実はない旨、⑤原告が団体交渉を希望するのであれば、  
懲戒委員会の検討を踏まえ、A3 組合員の懲戒処分について団体交  
渉を行いたいと考えており、懲戒委員会における検討終了後に連絡  
する旨が記載されていた。

(2) 支配介入の該当性

原告は、19. 4. 4 協定書が事前協議同意約款に当たるとした上、  
補助参加人が、これに反して、事前に原告と協議しないまま、A3 組  
合員に対し、同人の行為が懲戒事由に該当する可能性が高いとして、  
弁明の機会を与える旨を記載した 23. 9. 22 補助参加人通知書を送付  
した行為は、労働組合の団結力を弱めるために労働組合の運営に干  
渉するものであり、支配介入に該当すると主張する。

ア しかしながら、まず、19. 4. 4 協定書が事前協議同意約款に  
当たるとする主張を採用することができないことは、前記 2 (3) で述  
べたとおりである。

イ また、23. 9. 22 補助参加人通知書の内容は、前記 (1) イ (ア)  
認定のとおり、補助参加人が懲戒処分の事由に該当すると判断する  
に至った A3 組合員の行動を本人に確認するとともに、懲戒処分の決  
定に先立ち、同組合員に弁明の機会を与えるというものであり、それ  
自体は、A3 組合員の身分・賃金・労働条件等に変更をもたらすもの  
でもない、

ウ さらに、前記 (1) イ (イ) ないし (カ) 認定のとおり、補助参加人は、  
A3 組合員への通知後、① 23. 9. 27 団交及び 23. 10. 19  
団交において、23. 9. 22 補助参加人通知書について交渉を行っ  
ていること、② 23. 11. 11 補助参加人通知書により、懲戒委員  
会開催の前に、原告が文書を提出する場合の提出期限を通知してい  
ること、③ 23. 11. 22 補助参加人通知書により、原告に誤解があ  
るとして、A3 組合員の懲戒委員会への出席を求めているわけでは  
ない旨、A3 組合員の弁明を十分聴いた上で処分を検討したいと考  
えている旨を通知していることが、それぞれ認められる。本来、補  
助参加人が就業規則の規定に基づく懲戒権を行使するに当たり、対  
象となる労働者に対し、弁明の機会を与えるための通知をすること  
自体は、懲戒のための手続保障の観点から適切な行為というべき  
であり、その所属する労働組合如何にかかわらず、行うことができ  
る性質の行為である。本件において、A3 組合員に対する懲戒権の  
行使そのものが不当労働行為となることを認めるに足りる主張立  
証はなく、原告が 23.

9. 22 補助参加人通知書や 23. 11. 11 補助参加人通知書の送付につきこれらが不当労働行為になる旨主張し、異なる見解をとる補助参加人と対立していたことが認められるだけである。このような場合に、補助参加人が懲戒権を行使するために必要な手続をとることは妨げられないというべきであり、上記の各通知が、それだけで原告の弱体化を図った行為であるとか、組合活動への介入行為であると認めることはできない。

エ したがって、補助参加人が A3 組合員に対し懲戒処分に係る弁明の機会を与える旨通知した行為は、原告に対する支配介入には当たらない。

6 争点(6) (補助参加人が、21. 5. 8 団交以降、原告の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、労働組合法7条2号違反に当たるとともに、原告に対する支配介入に当たるといえるか。) について

(1) 認定事実

証拠(各項に掲げるもの)及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

ア 団体交渉開催場所の推移

補助参加人と原告は、別紙3のとおり、21. 5. 8 団交まで、補助参加人の工場のみならず原告の事務所においても団体交渉を行ってきたが、その後は、原告の事務所において団体交渉を行っていない。

イ 団体交渉開催場所に関する補助参加人と原告のやり取り

(ア) 21. 5. 22 団交後、22. 11. 15 団交までの間、原告と補助参加人との間で団体交渉は行われなかった。この間、前記5(1)ア(ア)認定のとおり、平成22年5月14日の補助参加人の北港工場での原告の抗議行動をはじめ、原告の抗議行動等が繰り返し行われ、同日の抗議行動は、刑事事件になった。

同年10月6日、補助参加人は、経営者会を脱会し、補助参加人からの申入れで、22. 11. 15 団交が神戸工場で開催された。同団交において、原告は、団体交渉開催場所について神戸工場では人数が制限されるので違う場所ではどうかと述べたところ、補助参加人は、検討する旨を述べた。

(イ) 22. 12. 20 団交が港工場で開催されたが、この日は、原告から団体交渉開催場所についての申入れはなかった。

(ウ) 23. 4. 19 団交が港工場で開催され、原告が団体交渉開催場所について、なぜ港工場なのかと述べたのに対し、補助参加人は、こだわりはない旨を述べた。原告は、対等平等に原告の事務所での開催を検討してほしい旨を述べた。

(エ) 補助参加人と原告は、平成23年6月8日に神戸工場で団体交渉(以下「23. 6. 8 団交」という。)を行い、原告は、団体交渉の場所について、原告の事務所と補助参加人の工場とで交代で

行うよう求めてきたにもかかわらず補助参加人の回答はなく、原告は信頼関係を構築するために補助参加人の工場に来て団体交渉に参加している旨述べた。

- (オ) 原告は、原告のX3分会と連名で、補助参加人に対し、23.8.30要求書を提出した。その中の5項で、原告は、団体交渉開催場所に関して、対等、平等性を保つために原告が毎回、口頭で原告の事務所での開催を要求しているにもかかわらず、団体交渉開催場所を原告の事務所にしなない理由を明確にし、原告の事務所で開催することを要求した。
- (カ) 23.9.27団交が神戸工場で開催され、補助参加人は、23.8.30要求書に対する23.9.27補助参加人回答書の5項により、①団体交渉は、この先も基本的に神戸工場で行う旨、②原告の度重なる業務妨害により、信頼関係は完全に崩れ去った状況にあり、信頼関係が回復するまでは、原告の事務所での団体交渉は行わない旨を回答した。
- (キ) 23.10.19団交が神戸工場で開催され、原告は、団体交渉開催場所について、神戸工場では費用と時間がかかる旨、原告の事務所と交互に開催してほしい旨を述べた。補助参加人は、弁護士から止められているので応じられない旨を述べた。
- (ク) 補助参加人は、原告に対し、平成24年3月9日、通知書(以下「24.3.9補助参加人通知書」という。)を送付し、団体交渉中断を解消し、団体交渉の日時と場所等を協議したいとし、団体交渉開催場所については、現在も刑事裁判等が継続中であることに鑑み、補助参加人の工場又は中立的な場所、例えばホテルの一室での交渉を、費用が発生した場合は折半でお願いしたい旨の提案を行った。
- (ケ) 平成24年3月21日、原告は、補助参加人に対し、24.3.9補助参加人通知書に対し抗議等する旨の通知書を送付し、その中で、団体交渉開催場所については、労使で協議し、合意の上で中立的な場所で行いたい旨を述べるとともに、費用の発生しない原告の事務所での開催を要請した。
- (コ) その後も、原告から原告の事務所での団体交渉開催の提案がなされ、それに対し、補助参加人は、基本的には補助参加人の工場で開催してほしい旨を回答した。さらに、補助参加人は、補助参加人の工場以外の中立的な場所で会場費用を補助参加人自ら負担することを原告に提集し、平成25年11月26日及び同年12月18日に開催された団体交渉は大阪港勤労福祉会館において、平成26年1月14日に開催された団体交渉は大阪市立弁天町市民学習センターにおいて、それぞれ行われた。

(2) 団体交渉拒否の該当性



原告は、補助参加人が、21.5.8団交以降、正当な理由なく、原告の事務所での団体交渉を拒否しており、これは、団体交渉拒否に該当すると主張する。

ア しかしながら、前記(1)イ(ア)ないし(コ)認定のとおり、①補助参加人の北港工場における平成22年5月14日の原告の抗議行動は刑事事件になったこと(原告の当該行動は、平和的な説得活動とはいええず、正当な労働組合活動の範囲を逸脱していたこと)、②補助参加人は、23.9.27補助参加人回答書により、原告の度重なる業務妨害により信頼関係が崩れ去った状況にあり、信頼関係が回復するまでは、原告の事務所での団体交渉は行わない旨を回答したこと、③23.10.19団交において、補助参加人は、原告の事務所と補助参加人の工場との交互開催について、弁護士から止められているので応じられない旨を回答したこと、④24.3.9補助参加人通知書において、補助参加人は、団体交渉開催場所につき、補助参加人の工場又はそれ以外の中立的な場所での開催(費用が発生した場合は、折半)を提案し、原告から費用負担の発生しない原告の事務所での開催を要請されると、会場費用は補助参加人自ら負担することを提案して、平成25年11月26日開催の団体交渉からの3回の団体交渉は、自ら会場の費用を負担して大阪港勤労福祉会館等の公共施設において行っていることが認められる。

イ 以上のとおり、補助参加人は、団体交渉それ自体を拒否していたものではなく、補助参加人の工場以外の中立的な場所での開催を提案し、原告が会場費用の発生しない原告の事務所での開催を要請すると、自ら費用を負担することとして補助参加人の工場以外の中立的な場所において団体交渉を開催している。

また、平成22年5月14日の原告の抗議行動が団体交渉中の行動ではないことを考慮しても、補助参加人が原告の事務所以外での団体交渉開催を求めたことに全く理由がなかったとはいええず、原告の事務所での団体交渉開催に応じられない理由も具体的に説明している。

したがって、補助参加人が、21.5.8団交以降、原告の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

### (3) 支配介入の該当性

原告は、原告と補助参加人が、平成21年5月8日まで、補助参加人の施設と原告の事務所とで交互に団体交渉を開催していたとした上、補助参加人が、以後、これに反して、原告の事務所での団体交渉を拒否していることは、支配介入に該当するとも主張する。

ア しかし、原告が主張するように、21.5.8団交まで、補助参加人の工場と原告の事務所とで交互に団体交渉を開催していた事実を認めるに足りる的確な証拠はないのみならず、前記(2)のとおり、補助

参加人が原告の事務所以外での団体交渉開催を求めたことには理由があり、かつ、補助参加人は、団体交渉を中立的な場所で行うことも提案し、実際に自ら費用を負担して、公共施設において団体交渉を行うなどしていることが認められる。

イ このような補助参加人の対応にかんがみると、補助参加人が、21.5.8団交以後、原告の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、原告の弱体化を意図して行ったものとは認めることはできず、原告に対する支配介入の意思も認めがたいというべきである。

#### (4) 小括

以上によれば、21.5.8団交後、補助参加人が原告の事務所での団体交渉開催に応じていないことは、労働組合法7条2号違反に当たらず、支配介入にも当たらない。

7 争点(7)(補助参加人が、原告のX2分会事務所及び掲示板を撤去したことは、原告に対する支配介入に当たるといえるか。また、撤去に当たり、事前に原告に団体交渉を申し入れていないことは、労働組合法7条2号違反に当たるといえるか。)について

#### (1) 認定事実

証拠(各項に掲げるもの)及び弁論の全趣旨を総合すると、以下の事実が認められる。

ア X2分会事務所等の貸与に係る協定の締結状況等

(ア) Z2社、原告及び原告Z2社X2分会の三者の連名で作成した15.11.18協定書には、原告が「分会に分会事務所と掲示板を貸与」する旨の定めがあり、原告は、この定めに基づき、X2分会事務所と掲示板を貸与した。

(イ) 補助参加人は、Z2社と原告との協定書を引き継ぐこと等を内容とする19.4.4協定書を取り交わし、引き続きX2分会事務所と掲示板を貸与した。

イ X2分会事務所等の貸与終了とその後の補助参加人と原告のやり取り

(ア) 平成23年5月14日、補助参加人の北港工場長は、A1組合員から、原告に脱退届を郵送した旨の連絡を受けた。同月16日、北港工場長は、A1組合員から、組合脱退届が受理された旨の連絡を受けるとともに、原告のX2分会がなくなるので、X2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去を行いたいという申入れを受けた。

その後、A1組合員は、掲示板の取外し、X2分会事務所の片付け等を行い、同月23日、北港工場長にX2分会事務所の鍵を返却した。

(イ) 平成23年5月30日、B1経営管理部長が、原告に対し、A1組合員の原告からの脱退の件について確認したところ、原告は、次回の団体交渉で説明する旨述べたが、23.6.8団交において

は、A 1 組合員の原告からの脱退の件について原告の内部調整が  
いていないので、待つてほしい旨を述べた。そして、23. 7. 4  
団交において、原告は、補助参加人に対し、A 1 組合員の脱退届が  
提出され、受理することは決まった旨を述べた。原告は、この間、  
補助参加人との団体交渉において、X 2 分会事務所及び掲示板につ  
いての議論はしなかった。

(ウ) 原告は、原告のX 3 分会との連名で、補助参加人に対し、2  
3. 8. 30 要求書を提出し、その中の4項で、X 2 分会事務所及  
び掲示板を従来どおり使用させるよう要求した。

(エ) 23. 9. 27 団交において、補助参加人は、23. 8. 3  
0 要求書に対する23. 9. 27 補助参加人回答書の4項により、  
原告のX 2 分会がなくなり、X 2 分会事務所を使用する目的がない  
ので、事務所の使用及び掲示板の利用は認めない旨を回答した。

## (2) 支配介入の該当性

原告は、補助参加人がX 2 分会事務所や掲示板の貸与を終了したこ  
とは、支配介入に該当すると主張する。

ア しかしながら、前記(1)ア認定のとおり、補助参加人が19. 4. 4  
協定書により引き継いだ15. 11. 18 協定書の作成名義人は、Z 2  
社、原告及び原告Z 2 社X 2 分会であるところ、同協定書は、「分会  
に分会事務所と掲示板を貸与」する旨定めており、文言上、貸与の相  
手方は明示的に「分会」とされ、「組合」とは区別されているから、  
補助参加人による分会事務所及び掲示板の貸与は、あくまでも貸与先  
となる分会が存在することを前提としたものと解するのが自然である。  
本件においては、原告のX 2 分会の唯一の組合員であったA 1 組合員  
が、平成23年5月14日に原告に脱退届を提出し、同月16日にX 2  
分会事務所の明渡しと掲示板を撤去することを補助参加人に申し出た  
上、A 1 組合員自らX 2 分会事務所の片付け等を行い、同月23日、  
補助参加人に対し、その鍵を返却したことが認められる。このことは、  
X 2 分会に所属していた組合員自身も、分会がなくなれば貸与は当然  
に終了すると考えていたことを示すものといえることができる。原告自  
身も、A 1 組合員が脱退すれば、分会所属の組合員が1人もいなくな  
ることを認識していたはずであり、その後、分会事務所の明渡し及び  
掲示板の撤去が行われたことは容易に認識することができたはずであ  
ると考えられるが、補助参加人が明渡しを受けた後の2回にわたる団  
体交渉時においては、原告が分会事務所の明渡し及び掲不板の撤去を  
問題視した形跡はない。

イ これらのことからすると、15. 11. 18 協定書の解釈としては、  
同協定書に基づくX 2 分会事務所及び掲示板の貸与の定めは、分会が  
存在することを前提としたものであって、分会組合員が一人も存在し  
ない状態になり、分会が消滅した場合においても、X 2 分会事務所及

び掲示板を原告に貸与する義務を補助参加人に負担させるものとは解されない。そして、X2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去は、原告のX2分会長であったA1組合員が自らX2分会がなくなるとして行ったものであり、補助参加人が働きかけて行わせたものではないという経緯を併せ考慮すると、本件におけるX2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去につき、補助参加人において、原告を弱体化させるという支配介入の意思があったとは認めることができず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

なお、原告は、分会組合員が一人も存在しない状態になっても、X2分会事務所と掲示板の撤去には原告の同意が必要である旨の主張をするが、補助参加人と原告との間の協定書等を検討してみても、そうした合意があることを裏付けるに足りる証拠はないから、同主張は採用することができない（また、B1経営管理部長は、本件初審事件の審問において、X2分会事務所を明け渡し、掲示板を撤去するには原告の同意が必要であるという認識であった旨の証言をしているが、仮に、同証言を前提としたとしても、B1経営管理部長は、当然、A1組合員が明渡し及び撤去に必要な原告の同意を得て動いているものと思っていたとも述べているのであるから、補助参加人において原告の運営に介入する意図があったとは認められず、同証言は、補助参加人において支配介入の意思はなかった旨の上記認定判断を左右するに足りるものではない。）。

ウ したがって、X2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去については、支配介入の不当労働行為は成立しない。

### (3) 団体交渉拒否の該当性

原告は、補助参加人が、原告に対し、X2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去について、団体交渉を申し入れておらず、これは、団体交渉拒否に該当するとも主張する。

ア しかしながら、前記(2)イのとおり、分会組合員が一人も存在しない状態になってもX2分会事務所の明渡しと掲示板の撤去には原告の同意が必要であることを裏付けるに足りる証拠はないし、本件におけるX2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去が、A1組合員の補助参加人に対する申出及び鍵の返却により行われたという経緯に照らすと、事前に補助参加人から団体交渉を申し入れなかったことが団体交渉拒否の不当労働行為となる余地はない。

また、前記(1)イ認定のとおり、原告は、補助参加人からA1組合員の脱退について確認を受けたとき及びその後の2回の団体交渉において、X2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去について言及していないのであり、補助参加人が団体交渉を拒否した結果、X2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去についての団体交渉が行われなかったという関係は認められない。

したがって、X2分会事務所等の貸与終了の前に補助参加人がこの点について原告と協議をしていないとしても、また、A1組合員からX2分会事務所の明渡しを受けた後の2回の団体交渉において補助参加人がX2分会事務所の明渡し及び掲示板の撤去について触れなかったとしても、補助参加人の対応は、団体交渉拒否ないし誠実団交義務違反には当たらない。

イ なお、原告は、B1経営管理部長からA1組合員の脱退の件について尋ねられた平成23年5月30日から23.7.4団交までの間、A1組合員が掲示板を撤去し、X2分会事務所を明け渡した事実を認識していなかった旨の主張をするが、原告の認識如何にかかわらず、原告が団体交渉を申し入れなかった事項について、補助参加人が協議をしなかったとしても、団体交渉拒否ないし誠実団交義務違反に該当するものではない。

#### (4) 小括

以上のおりであるから、補助参加人が、原告のX2分会事務所及び掲示板の貸与を終了したことは、原告に対する支配介入に当たらず、これらの終了に当たり、事前に原告に団体交渉を申し入れていないことは、労働組合法7条2号違反に当たらない。

#### 8 結論

以上の次第で、本件再審査命令は適法であり、原告の請求は理由がないから、これを棄却することとし、主文のおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

(別紙省略)