

令和3年8月30日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官

令和2年（行ウ）第93号不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和3年5月26日

判決

原告 Xユニオン

被告 愛知県

同代表者兼処分行政庁 愛知県労働委員会

被告補助参加人 株式会社Z

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

- 1 愛知県労働委員会が令和元年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について令和2年9月28日付けでした命令を取り消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被告補助参加人（以下「本件会社」という。）の従業員が加盟する労働組合である原告が、愛知県労働委員会（以下「処分行政庁」という。）に対し、本件会社との間で平成30年3月21日から平成31年4月23日までに開催された合計8回の団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、これらの合計8回の団交をまとめて「本件団交」という。）における本件会社の対応が労働組合法7条2号の不当労働行為に該当すると主張して、誠実な団体交渉応諾及び誓約文の掲示を求めて救済命令の申立てをした（愛知県労働委員会令和元年（不）第3号不当労働行為救済申立事件。以下「本件事件」という。）が、処分行政庁

から、令和2年9月28日付けで当該申立てを棄却する命令（以下「本件命令」という。その内容は、別紙のとおり。）を受けたことから、本件命令が違法であると主張して、その取消しを求めた事案である。

## 2 認定事実

当事者間に争いがない事実、後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実を認めることができる。

### (1) 当事者等

処分行政庁は、労働組合法19条の12に基づき被告知事の所轄の下に置かれた地方労働委員会である。

本件会社は、貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、本件事件の結審時の従業員数は、約3000名であった。

原告は、個人加盟式の労働組合であり、本件事件の結審時の組合員数は、約120名であり、そのうち6名が本件会社で就労していた。

なお、原告と本件会社は、平成23年頃から団交を重ねており、平成30年までには、団交の内容を録音することについて相互に了解していた。

### (2) 本件会社における労働契約とその内容

ア 本件会社には、かねてより労働契約の期間の定め、職域（勤務場所）及び職種（職務）にいずれも限定のない正社員のほかに、労働契約の期間の定め、職域及び職種にいずれも限定があり、賞与のない契約社員などが存在したが、本件会社は、平成28年頃、契約社員の一部を、労働契約の期間の定め及び職種に限定がないが、職域に限定があり、賞与もある「C社員」として採用することを開始した。

イ 本件会社は、労働契約法18条の施行を間近に控えて、C社員を除く契約社員全員に対し、平成30年3月7日、労働契約の期間の定めはないが、職域及び職種に限定があり、賞与がある契約に転換できることになったので、①無期転換を希望するのか、②今までどおりの有期契約を希望するの

か、③契約期間満了での退職を希望するのか、いずれかを選択するよう求める書面を配布した。そして、契約社員であった原告の組合員のうち5名は、本件会社に対し、同月、いずれも無期転換を希望する旨の意思確認書を提出したため、本件会社は、当該5名の組合員との間で、同月30日及び31日、上記の内容の労働契約を締結した。そして、車両の運転に当たる操縦職の労働者（以下「操縦士」ともいう。）は、上記労働契約によれば、車両を運転する作業に従事した場合、特別作業手当として1日当たり2000円（大型車両運転の場合）又は1000円（その他車両運転の場合）を受給できることとされていた。

もともと、上記労働契約は、特別作業手当を実働1日に対して支払うこととしていたことから、本件会社は、操縦士が有給休暇を取得した際には特別休業手当を支払っていなかった。また、本件会社は、平成30年4月から、それ以前に契約社員であった者（C社員になっていた者を含む。）や、その後に採用された正社員でない者を併せて「限定社員」と呼称することとしたため、同月以降の限定社員には、同一の就業規則が適用されるものの、同月の前までC社員であった者（以下「旧限定社員」という。）と、同月以降に契約社員から無期転換した者（以下「新限定社員」という。）がいることになり、このうち旧限定社員の賞与の基準は、従前どおり10万円とされていた一方、新限定社員の賞与の基準は、従前賞与の代わりに支給されていた「寸志」の額を目安に3万円とされていた。

ウ なお、原告は、後記のとおり、本件事件における本件会社総務部人事労務課課長（後に同部改善課課長）のB1（以下「B1課長」という。）作成の陳述書の記載、B1課長に対する尋問の結果及び令和2年5月20日に開催された団交でのB1課長との応答を根拠として、新旧限定社員の間には契約上に一律の差異はなく、現に平成30年4月より前に契約社員であった新限定社員にも職種に限定がない者がいるにもかかわらず、新限定社

員の賞与の基準が旧限定社員の10万円ではなく、3万円とされていることが不合理であると主張している。

(3) 「二葉会」及び「よつば会」

本件会社には、従業員のうち契約社員をもって構成する「二葉会」並びに常勤役員及び正社員をもって構成する「よつば会」（以下、両者を併せて「両会」という。）が存在した。

両会にはそれぞれ規約が存在し、これによれば、両会の目的は、健全なる文体活動を推進して人格教養を高め、体位の向上を図ると共に、会員相互の親睦を深めることにより健全な明るい職場を作ることであり、よつば会は、更に会員の扶助共済を目的としていた。そして、両会は、上記の目的を達成するため、会員の文化、体育、教養及び娯楽に関することやクラブ活動の育成促進をその活動内容としており、上記従業員等は、本件会社に採用された日から両会のいずれかに入会し、退職によって両会から脱退することとされ、会員は、会費を毎月の賃金から納入することとされている一方、本件会社も、会員の数に応じて補助をすることとされていた。

そして、両会の会長は、いずれも、上記規約により本件会社の総務部長がこれに当たることとされていた。

(4) 平成30年3月21日の団交（以下「第1回団交」という。）

本件会社は、第1回団交の冒頭で、資料を提供せずに口頭できちんと説明する旨を述べた上で、特別作業手当について説明し、原告から、操縦士が有給休暇を取得した場合には特別作業手当が支払われないのかと問われると、「年休んときは、実運行に対してなので、それは付かない形です。」と答えた。これに対し、原告は、「いろんな仕事をやる人が、こういう仕事をしたら、プラスアルファで付きますよっていうことだったら、しないから減るのは分かるけど、それは、操縦士って限定されてて、基本給振り分けたものの、有給休暇で付けないっていうのは不利益変更。有給の趣旨と違う。」、「操縦士って

契約で勤めてるんだから、8時間働いた場合、必ず付くものでしょ？また、事の起こりからしても、基本給を振り分けるわけでしょう？」、「有給取得したとき、不利益扱いなんじゃないですか。しかも、有給の趣旨と違うじゃないですか。有給の趣旨は、通常働いた賃金が支払われるんだから。」と述べ、本件会社が「はい。」と述べると、「それは持ち帰って。」と述べて、別の議題に移った。

また、原告は、本件会社に対し、旧限定社員は限定社員となった際に賞与が増額した一方、新限定社員も同じ限定社員となったのに賞与の基準が違っていることはおかしいと問題提起したが、本件会社は、現状の水準がベースとなっていることに変わりはない旨を述べた。

(5) 平成30年5月14日の団交（以下「第2回団交」という。）

ア 原告は、本件会社に対し、平成30年3月22日、団交を申し込み、議題として、①職務限定のある操縦士の有給休暇の日額から特別作業手当を控除するのが不合理であること、②新限定社員の賞与を旧限定社員と同等に扱うことなどを挙げた。

イ 本件会社は、原告に対し、第2回団交において、特別作業手当は危険作業に実際に従事した場合に支払われる手当であり、有給休暇を取得した場合には支給していないが、これでは有給休暇の取得を制限してしまう可能性もあり得るので、操縦士に対しては、特別作業手当（1日1000円）相当額として年間20日間の有給休暇に対応した合計2万円を12か月で除した1670円を毎月の賃金に加算しているから、賃金総額が下がることはないと説明したが、原告は、操縦士として勤務すれば必ず特別作業手当が付く以上、有給休暇を取得した場合にもこれを支払うことを行政とも検討してもらえないかと述べ、更に、「コンプライアンス入れてやってくれたらいいです。」と述べて、賞与の議題に移った。

そして、本件会社は、新旧限定社員の賞与は個人別の現状の数値をまず

は基準とし、そこからスタートさせている旨を説明し、更に原告の質問に答える形で、この取扱いが運用上のものであると述べ、引き続き退職金の議題に移った。

(6) 平成30年7月23日の団交（以下「第3回団交」という。）

ア 原告は、本件会社に対し、平成30年5月15日、団交を申し込み、議題として、①新限定社員の賞与を旧限定社員と同等に扱うこと、②職務限定のある操縦士の有給休暇の日額から特別作業手当を控除することの是非などを挙げた。

イ 原告は、本件会社に対し、第3回団交において、新限定社員の賞与が3万円を基準としている一方、同じ期間の定めのない旧限定社員の賞与が10万円を基準としていることの合理性について尋ね、併せて、この差がいつ解消するのかを尋ねたところ、本件会社は、旧限定社員は事前に筆記試験などで選抜された人であるから、直ちに同じ水準とすることは考えていないこと、制度が変わる前の水準を基準としていることを回答したが、原告は、新限定社員の賞与の基準を10万円にする方向で検討するよう求めた。

また、本件会社は、原告に対し、特別作業手当は危険作業に実際に従事した場合に支払われる手当という位置付けなので、従事していないときに支給しないというのは手当の趣旨として適正と思っていると述べたところ、原告は、賃金は労働に対して支払われるものであり、有給休暇は労働に対して支払われる賃金が労働しなかったときに支払われるものであるから、職種限定がある操縦士が有給休暇を取得した場合には、特別作業手当も支払われるべきであると反論した。そして、本件会社が、有給休暇を取る妨げにならないように、年間の総収入は前年ベースで下がらないように賃金設定をしている旨を述べると、原告は、有給休暇を取得すると特別作業手当の分だけ収入が減少し、有給休暇を取得する妨げになると指摘し、「ちょ

っと行政とも話してみてください。」と述べて、別の議題に移った。

(7) 平成30年9月10日の団交（以下「第4回団交」という。）

ア 原告は、本件会社に対し、平成30年7月24日、団交を申し込み、議題として、①限定社員の冬季ボーナス、②職務限定のある操縦士の有給休暇の日額から特別作業手当を控除することなどを挙げた。

イ 原告は、本件会社に対し、第4回団交において、本件会社が限定社員には労働契約に期間の定めがある者も含まれることを指摘した上で、新限定社員と旧限定社員との賞与の区別について、「基本的には、その時もらってる水準というのを基準というふうに考えてますんで。」と述べたのに対し、同じ職種と同じ役割で基準10万円の人と基準3万円の人がいるのはおかしい、新限定社員の採用により平成30年4月1日から差別が生まれると指摘した。本件会社は、従前賞与が3万円までであった契約社員の中で、次期の社員候補やリーダーなどになり得る人を選抜して給与及び賞与を上げたのがC社員であると説明したが、原告は、それではC社員はどのように査定されているのかについて問題提起した上で、特別作業手当と有給休暇の件に話題を移した。

そこで、本件会社は、「本手当については、危険作業に実際に従事した場合に支払われる手当なんで、従事していない時に支給しないということは、手当の趣旨としては当然でありますんで、特段問題があるというかたちではないと思います。」と述べたが、原告は、有給休暇を取得した場合には8時間働いた賃金を支払うというのが行政の考え方であり、有給休暇を5日間取得する義務が生じることになれば、操縦士の収入がその分減少するとして異議を唱え、本件会社が「それは、今年と比較してしまえばそうかもしれないですけど、無期化したときの水準と比較したときには、現状の、当然、無期化前の賃金の水準に、賃金設定をさせてもらってるんで。」と述べると、これに関して、「いや、だから、逆に有休を取らないようにしてる

んじゃないかなと。」と応じ、同趣旨の説明を繰り返そうとする本件会社に対し、「それはあんまり良くないと思う。ちょっとこれは、コンプライアンスとか行政はさんで。」と述べて、次の議題に移った。

ウ 原告は、江南労働基準監督署に対し、平成30年11月頃、本件会社が有給休暇を取得した操縦士に対して特別作業手当を支払っていないことが労働基準法39条7項に違反すると主張して、本件会社に対する是正勧告ないし指導をするよう求めた。

(8) 平成30年12月3日の団交（以下「第5回団交」という。）

ア 原告は、本件会社に対し、平成30年10月23日、団交を申し込み、議題として、①冬季ボーナスの支給予定金額、その基礎となる経営状況、各組合員の査定、②職務限定のある操縦士の有給休暇の日額から特別作業手当を控除することなどを挙げた。

イ 他方、本件会社は、江南労働基準監督署から、平成30年11月30日、操縦士の限定社員が有給休暇を取得した際に特別作業手当を支払っていないことについて是正勧告を受けた。

ウ 本件会社は、原告に対し、第5回団交において、冬季賞与の支給予定金額は決まっていないので答えられないと述べたほか、三段階の査定によって支給額が変わってくることを説明し、さらに、「10万円を支払われている方については、社員の補佐的などところも行っていて。」「(業務が)個別に違う方もありますが。」と述べ、原告から、「それでは先ほどの回答と違う。」と抗議を受けると、「査定ですね。」と述べた。また、本件会社は、C社員について、「その当時は将来的には正社員を登用を見込める人ということでそういう人たちを先に登用したという経緯がありまして。」「今は限定社員から社員登用をしているので分けてはいない。」と述べると、原告は、「だから、区別はないんだろ。なのに、旧制度でなった人は10万円というのはおかしい。仕事が違うというんだったらわかる。」が、「一緒にしていこ

うというのに今回の賞与が違うのはおかしい。」と述べた。本件会社が「もともとの有期限の方でも高い方もいらっしやっしたし、水準はそのままで。」と答えると、原告は、「もともと10と3を基準に行うのがおかしいと言っているんだ。」と述べ、更に本件会社が、「スタートは3ではなく基準です。もともと高い方はこれを維持していますし平均だったらもっと上がる。」と答えると、「いつまで経っても出発点が違うんだから縮まるわけではないだろう。何らかの形でやらないと。できるやろ。10億円くらい利益あるんだから。たかが2, 3万のこと。整合性あるシステムにしたらいいやんか。ちょっとそれ検討して。今話できるものないんだろ。」と述べて、再び査定に話を戻した。

次に、本件会社は、原告に対し、特別作業手当と有給休暇の件について、「この内容について、江南労働基準監督署から指導を受けましたため、社内で協議して適切な回答を進めようとしているところでございます。先週の金曜日にお話しをいただきましたので、この段階でどういった対応をするのかについては回答ができませんけれども、こちらについては適切な対応を行ってご通知いたします。」と述べたが、原告は、「団交というのは中身の協議なんだから、あんたの発表を聞くために来たんやない。言ってることについて回答しろよ。中身についてしゃべろよ。」などと述べて、繰り返し本件会社の見解を述べるように求めた。しかし、本件会社は、上記指導を受けた事実を述べ、是正勧告の回答期限である平成31年1月15日までに原告に対しても回答をする旨述べるにとどまった。

(9) 平成30年12月7日の団交（以下「第6回団交」という。）

ア 原告は、本件会社に対し、第6回団交において、新旧限定社員の間での賞与の差について、「契約違反であるということではなくて、契約に格差があるということについて合理的であると主張するのか、そうではないから是正していくのか、ということ整理してもらいたい。」と求め、本件会社が、

これが評価の差であると回答すると、評価の違いというのは後付けの理屈であり、一律に新旧限定社員の賞与に違いがあることについては説明できないだろう、と述べた。本件会社は、C社員について、「会社としては一定の役割をもってほしいということで推薦をしている。」と述べたが、原告は、「議論の出発点としては、旧限定社員と今の限定社員は評価の差ではなくて経緯の差であることを認めて議論すべきだと思う。そうでないとどこかで不誠実な交渉であると言う事もどこかで話をしないといけない。一度整理して持ち帰ってもらってあらためて次回団交で。」と述べて、第6回団交を終了した。なお、原告及び本件会社は、第6回団交において、特別作業手当の取扱いについて議論をしなかった。

イ 本件会社は、江南労働基準監督署による前記是正勧告について、原告に対し、平成31年1月11日、その求めに応じる形で操縦士が有給休暇を取得した場合に特別作業手当を支払うこととした旨を通知し、江南労働基準監督署に対し、同月15日、是正報告書を提出した。

(10) 平成31年2月18日の団交（以下「第7回団交」という。）

ア 原告は、本件会社に対し、平成30年12月8日、団交を申し込み、議題として、①冬季ボーナスにおける正社員の査定基準と査定金額、②新旧限定社員のボーナスの格差に業務上・人事考課上合理性があるか否かなどを挙げた。

イ 本件会社は、原告に対し、第7回団交において、賞与の基準額は旧限定社員が10万円、新限定社員は3万円であると説明したところ、原告から、「同じ仕事をしていて10万と3万ということになると合理的に格差ではないかということ、経緯経過ではあることだが、例えばC社員になった人で試験を受けたことのない人もいるし、是正については今回1回目の支給なのでということはあるが、今はどういう風に考えているのか。」と質問を受けると、原告に対し、「格差是正ということについては、個別の労働契

約について決定しているのです。」「順序的には、C社員になったときに、10万円のお話をしているのであって、今の限定社員の方にそういうお話をしているわけではないので。」「C社員の方は試験を受けているので。」と回答した。原告は、これに対して、「経緯経過で不合理な混乱が起きてるんでこういう方向で是正しますってことを言ったらいいやんか。検討したらいいんじゃないか。個人の権利で3万を10万にすることはできない、経営の都合ですぐに3万を10万にすることはできない、という説明ならわかる。そういう話ができる人間を連れてきてよ。」などと述べた上で、次の話題に移った。

原告は、本件会社に対し、両会について説明を求めると、本件会社は、社員がよつば会に、限定社員が二葉会に入会すること、二葉会は懇親会やレクリエーションを目的としているが、よつば会はこれに加えて共済給付を目的としていること、両会の会費及び会社からの補助額、正社員又は限定社員は入社してから退職するまで両会に加入していることに加えて、「昨年度の決算は、ふたば会は、収入の部3,243,832円、支出の部・文体活動費2,196,084円、繰越金1,047,748円です。よつば会は、収入7,707,736円、支出の部・文体活動費4,384,229円、共済給付2,943,222円、残高380,285円となっています。」と説明した。しかし、原告は、収入金額について疑念を表明し、説明のために書面の交付を求めるなどした上で、「じゃ、やめる手続きどうするのかということかと、それぞれどういう風になっているのか、なんで違いがあるのかってこと、次回で。」と述べて、次の議題に移った。

(11) 平成31年4月23日の団交（以下「第8回団交」という。）

ア 原告は、本件会社に対し、平成31年2月19日、団交を申し込み、議題として、①新旧限定社員のボーナスの格差に業務上・人事考課上合理性があるか否か、資料を提供又は提示して、本件会社の総合的な見解を説明

し、協議すること、②両会、本件会社の福利厚生について、対象範囲や支給要件とその金額、運営主体を、資料を提供又は提示して、総合的に説明し、協議することなどを挙げ、同年3月26日、議題として、両会の数年分の決算書を提示し、約5年前に数千万円の余剰金があることを確認しているのを、その用途を説明・協議することを追加して求めた。

イ 他方、両会会長は、両会会員である本件会社従業員に対し、平成31年3月29日、文体活動費の増加と一部共済給付の増加により、会自体の運営存続が困難な状況となったため、令和2年3月をもって両会を解散する旨を通知した。

ウ 本件会社は、原告に対し、第8回団交において、新旧限定社員の賞与の差について、資料を提示せずに口頭で説明させていただくとした上で、これが不合理であるとは考えていないと述べ、原告から文書を提示しない理由を問われても、団体交渉であるからこの場で何度でも丁寧に説明させていただく、説明すれば、それで足りると思っている旨を返答した。さらに、本件会社は、旧限定社員はあらかじめ指示された定型業務に加え、事業所運営上、具体的指示の下で、職務定義に定められた業務にも従事する者であり、新限定社員と異なり、個別契約において仕事の幅が広くされていると説明した。原告は、新旧限定社員の賞与に差を設けるのであれば、無期労働契約を締結した時期ではなく、役割や実力で決めるべきではないのか、と述べた後、「いつまでも議論できないから、また次のときに説明して下さい。」と述べて、次の議題に移った。

そして、本件会社は、原告に対し、二葉会が限定社員を、よつば会が正社員を対象としており、会長は本件会社の総務部長が兼務しているが、会計上は本件会社とは別であること、よつば会の目的がレクリエーションや懇親会等の文体活動と共済給付であることを説明し、原告から文書の提出を求められてもこれには答えずに活動の実施主体は両会であると説明した。

次いで、本件会社は、原告から、両会の廃止の理由を問われたため、「今まで会費の徴収をしながらやってきたのですが、年々の使用費用がかさみまして。」と答え、使用費用について問われると、「文体活動と共済費の支出です。これは前回お申し出いただいたからということではなくて、皆さん方からの徴収の費用と会社からの負担費用では、会の収支が悪化し、会が成り立たないということがわかったためです。」と説明した。原告は、数年前に数千万円の残高があったのではないかと尋ね、さらに現在の残金を尋ねると、本件会社は、「ふたば会の方が、4月1日の残高が、847,189円です。よつば会は、会社からの負担をして1,292,327円です。」「会社からの負担をしても支出の方が多く、会社の負担を抜いた残高は、4月1日段階で-1,701,979円です。」と説明した上で、原告の求めに応じる形で、両会の平成24年度からの7年間にわたる残高を具体的な数字を挙げて説明した。さらに、本件会社は、原告から残高が減少した理由を問われると、共済給付が増えたことであるとして、療養見舞金等の療養給付の種類等を説明したが、原告からは、文書の提出を求められ、療養見舞金の支出が不釣り合いではないのかという指摘を受け、これを受給した人数を尋ねられたが、「療養見舞金だけでは今わからないが。」と答え、二葉会の残金は文体活動費用として使い切るようにする旨を述べた。原告は、「何か正しく運営されていたかどうか、疑念が残るよね。いつの間にか赤になって。はじめっからあったの、この療養給付は。じゃあ、今度療養見舞金について説明してください。」と述べ、本件会社から、「ではふたば会、よつば会のところはよろしいですか。」と尋ねられると、「よろしくないけど何時間もできないから。」と答えて別の話題に移った。

エ 本件会社は、本件命令後の令和2年冬の賞与において、限定社員の賞与の基準を全て10万円に統一した。

(12) 本件事件及び本件命令

ア 原告は、処分行政庁に対し、令和元年5月7日、次の内容の救済命令を求めて本件事件の申立てを行った。

(ア) 本件会社は、2018年4月に労働契約法18条に基づき無期雇用に転換した労働者の有給休暇の賃金について、原告と内実を伴う団交をしなかったことを反省し、今後このようなことがないようにする旨を誓約しなければならない。

(イ) 本件会社は、2018年4月に労働契約法18条に基づき無期雇用に転換した限定社員とそれ以前からの限定社員のボーナスの格差に業務上・人事考課上合理性があるか否かについて、団交で資料を提供又は提示して、総合的な見解を原告に説明し誠実に協議しなければならない。

(ウ) 本件会社の主催する共済会（両会）の福利厚生について、対象範囲や支給要件とその金額、毎年の決算書について、団交で資料を提供又は提示して、両会を解散することを決定するに至った理由を具体的に説明、協議しなければならない。

(エ) 本件会社は、本命令書交付の日から7日以内に、下記の内容を縦1.5メートル、横1メートルの白紙全面に明瞭に記載し、本件会社の職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

「誓約文

当社（判決注・本件会社）が、Xユニオン（判決注・原告）に対して、不当労働行為を行ったことが愛知県労働委員会（判決注・処分行政庁）によって認定されました。今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

代表者取締役 B 2 」

イ 処分行政庁は、本件事件の争点を、①第1回団交、第2回団交、第3回団交、第4回団交、第5回団交及び第6回団交における「職場限定のある運転手の有給休暇の日額から特別作業手当を控除すること」との議題（以

下「特別作業手当の取扱いに関する議題」という。)に係る本件会社の対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するか(以下「争点①」という。), ②第7回団交及び第8回団交における「新旧限定社員のボーナスの格差に業務上・人事考課上合理性があるか否か」との議題(以下「新旧限定社員の賞与の差異に関する議題」という。)に係る本件会社の対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するか(以下「争点②」という。), ③第8回団交における両会の決算等についての議題に係る本件会社の対応は、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するか(以下「争点③」という。), として審査を行い、令和2年6月5日、審問を終結し、同年9月28日付けで、原告の申立てをいずれも棄却する本件命令(別紙)をした。

本件命令の理由の要点は、次のとおりである。

(ア) 争点①(特別作業手当の取扱いに関する議題)

本件会社の第1回団交から第4回団交までにおける説明は、当時における特別作業手当の支給対象の設定及び特別作業手当の支給対象となる操縦士への賃金の面での配慮について具体的に説明したものであって、その内容自体も明らかに不合理なものとはいえないことからすれば、不誠実なものとはいえない。

第5回団交が江南労働基準監督署からの是正勧告から数日後に開催されていることからすれば、本件会社が当該是正勧告に係る対応について、社内で協議した上で後日に回答する旨述べたことは、当該是正勧告に照らし、特別作業手当の取扱いについて再度諸事情を総合的に検討する必要があったことを勧告すれば理解できるものであることから、第5回団交における本件会社の対応は、不誠実であるとはいえない。

第6回団交において特別作業手当の取扱いに係るやり取りがなかったことが認められ、第6回団交における本件会社の対応の不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(イ) 争点②（新旧限定社員の賞与の差異に関する議題）

本件会社は、第7回団交及び第8回団交において、新限定社員と旧限定社員の賞与の差異の根拠について一定の説明を行ったと評価でき、また、当該説明を受けた原告は、具体的な資料の要求等を行うことなく、当該説明を理解した上での発言をしていたといえることから、両者の差異の説明に資料が必要であったとまではいえない。よって、上記2回の団交における本件会社の対応が不誠実なものであったとはいえない。

(ウ) 争点③（両会の決算等に関する議題）

第8回団交における両会の決算等についての議題が義務的団交事項であるかどうかはおくとしても、本件会社は、当該議題について原告に対して一定の説明をしていると評価でき、また、当該説明を受けた原告は、当該説明を理解した上での発言をしていたといえることから、説明に資料が必要であったとまではいえない。よって、上記議題に係る本件会社の対応が不誠実なものであったとまではいえない。

3 当事者の主張

(1) 争点①（特別作業手当の取扱いに関する議題）

（原告の主張）

有給休暇の賃金は、労働基準法39条9項が定めるとおり、労働した際に支払われる賃金が労働しなくても支払われるものであるから、本件会社は、操縦士に職務限定されている労働者が有給休暇を取得した場合、特別作業手当も支払わなければならない。現に、本件会社は、江南労働基準監督署からこの点について労働基準法違反により是正勧告を受けるや、一転してこれに従っている。

このように、本件会社の第1回団交から第6回団交までにおける説明は、詭弁にすぎず、労使の合意により労働協約の締結をするためにされた団交とはいえず、労働組合法7条2号に該当する。

(被告及び本件会社の主張)

原告の主張は、特別作業手当の有給休暇取得時に支払われるべき通常の賃金への該当性の問題と、特別作業手当の取扱いに関する議題に対する本件会社の対応が不誠実団交に該当するかという問題を混同するものである。

本件会社は、原告の組合員5名との間で、特別作業手当を有給休暇取得時に支給しない内容の労働契約を締結した一方、これにより有給休暇の取得が制限されることを避けるため、専門家の意見を聴取した上で基本給を高い金額に設定する調整をしたものであり、その通常の賃金への該当性については裁判例も実務上の固まった運用もなかったのであるから、その判断には合理性があった。

そして、本件会社は、本件団交において、本件会社が正しいと信ずる主張をその根拠を示して説明し、原告も、その内容を理解して原告なりの意見を形成し、反論等を行って本件会社との間で団交を継続していたのであるから、本件会社は、誠実交渉義務を尽くしたものである。

(2) 争点② (新旧限定社員の賞与の差異に関する議題)

(原告の主張)

本件会社は、新旧限定社員の賞与の差異について、第1回団交以来、各人の労働契約・移行時の現状を継承したのでそうになっていることを説明してきたが、第5回団交において、業務の違いであるとか査定の差であるという混乱した主張を始め、第8回団交に至って、職務定義の違いであるなどと語り出した。しかし、新旧限定社員の間には契約上に一律の差異はなく、現に平成30年4月より前に契約社員であった新限定社員にも職種に限定がない者がいる。本件会社は、1年以上にわたって議論を混乱させ、原告の求める書面の交付にも応じない。

ことに、B1課長は、陳述書において新旧限定社員には職務限定の有無という違いがあり、これが根拠で賞与に差が生じていると述べる一方、本

件事件における尋問やその後の団体交渉では、新限定社員には職務限定がない者がいると述べている。

このように、本件会社の本件団交における説明は、変遷・矛盾する虚偽のものであり、その態様に加えて、内容が事実を反する以上、不誠実交渉というほかなく、書面の不交付を含めて、労働組合法7条2号に該当する。また、原告が本件団交のうち第7回団交及び第8回団交が不誠実だと訴えたのは、本件会社のこれらの団交における説明が事実ではない、あるいは支離滅裂であると判断したからであり、それ以外の団交が不誠実でないというものではない。

(被告及び本件会社の主張)

平成30年4月以降の本件会社の限定社員には、①C社員であった者(旧限定社員。職種に限定がない。)、②それ以前の契約社員で労働契約に期間の定めのある者(職域及び職種に限定がある。)、③それ以前の契約社員で期間の定めのない労働契約に移行した者(職域及び職種に限定がある。)、④平成30年4月以降に採用された者(期間の定め、職域及び職種の全部又は一部に限定がある社員もいる。)の4種類があり、同一の就業規則が適用されている。このうち①の旧限定社員は、将来的には正社員登用が期待される者として面接や筆記試験が実施された上で、職種に限定がない従業員として採用された者であり、C社員当時の賞与が10万円を基準としていたので、限定社員になった後もこれを引き継いだ一方、それ以外の②ないし④の限定社員(新限定社員)は、契約社員当時に賞与の支給はなく、「寸志」として支給されていた3万円を賞与の基準としたものである。

このように、新旧限定社員の賞与の差異は、旧限定社員の地位及び契約内容が異なっていたことに起因する何ら不合理なものではない。そして、本件会社は、本件団交を通じて、原告に対してその旨を説明し、原告もこれを理解した上で反論や発言をしているのであるから、資料を提出するま

でもなく、誠実交渉義務を果たしている。

(3) 争点③（両会の決算等に関する議題）

（原告の主張）

両会は、事実上の本件会社の一組織であるにもかかわらず、本件会社は、第8回団交においてそうではないという荒唐無稽な主張を行っているから、これを前提とする交渉態度は不誠実交渉であって、労働組合法7条2号に該当する。

（被告及び本件会社の主張）

両会は、本件会社からは独立した権利能力なき社団であり、本件会社は、両会の決算や解散など運営全般に関する決定権がないため、両会の決算等は、義務的団交事項に該当せず、本件会社の不誠実団交による不当労働行為が成立する余地はない。

この点を措くとしても、本件会社は、総務部長が両会の会長を務めていたことから、事実上、可能な範囲で両会に関する議題についても団交に応じていたものである。そして、本件会社は、両会の決算等について説明しており、原告も、特段資料の要求をせずに自ら次の議題に議論を進めているから、資料を提供するまでもなく本件会社の説明を理解していた。したがって、本件会社は、誠実交渉義務を果たしていた。

第3 当裁判所の判断

1 労働組合法7条2号について

労働組合法7条2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったとは認められないような場合も、この規定により団体交渉の拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納

得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。そして、使用者の団交応諾義務は、労働組合の要求に対し、これに応じたり譲歩したりする義務まで含むものではないが、その要求に応じられないのであれば、その理由を十分説明し納得が得られるよう努力すべき義務を含むものである。

そこで、以下では、上記の観点を踏まえて、本件会社の本件団交における各争点に関する対応が誠実な団交応諾義務に違反していたか否かを検討する。

## 2 争点①（特別作業手当の取扱いに関する議題）について

前記認定のとおり、本件会社は、平成30年4月から限定社員として稼働するようになった操縦士が車両を運転する作業に従事した場合、実働1日に対して一定額の特別作業手当を支払うことになったが、操縦士が有給休暇を取得した際には、これを支払っておらず、江南労働基準監督署の是正勧告を受けて、操縦士が有給休暇を取得した際にもこれを支払うよう改めたところである。

この点について、原告は、第1回団交ないし第4回団交において、労働基準法39条9項の趣旨から、特別作業手当は限定社員の操縦士に対して通常支払われる賃金の一部として有給休暇取得時にも支払われるべきであると主張した一方、本件会社は、特別作業手当は危険作業に実際に従事した場合に支払われる手当であるから、有給休暇取得時に支払われる趣旨のものではない旨の説明を繰り返している。このように、本件会社は、特別作業手当の取扱いについて原告とは異なる法の見解を有していたものの、特別作業手当の趣旨に照らせば、その内容が直ちに不合理であるとまではいえず、むしろ、その交渉態度に照ら

すと、この点について自己の主張を原告が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たっていたと評価できるのであって、本件会社が第1回団交から第4回団交まで、特別作業手当の取扱いについて不誠実な交渉をしていたとはいえない。そして、この判断は、本件会社が原告の主張を受け入れたのが江南労働基準監督署の是正勧告を受けてからであった事実により左右されるものではない。

なお、原告は、特別作業手当の取扱いに関する本件会社の主張が法的に誤りであることを前提としているが、上記のとおり、本件会社の主張が直ちに不合理であるとまではいえない以上、当該前提に基づいて本件会社の第1回団交ないし第4回団交における対応が不誠実であるということとはできない。

次に、本件会社は、第5回団交において、特別作業手当の取扱いについて社内で協議しており回答ができず、平成31年1月15日までに回答する旨を述べるにとどまっているが、第5回団交の3日前に江南労働基準監督署の是正勧告を受けたばかりであったことに照らすと、この時点で原告に対して具体的な内容を伴う説明ができなかったとしてもやむを得ないというべきである。したがって、本件会社が第5回団交において、特別作業手当の取扱いについて不誠実な交渉をしていたとはいえない。

さらに、原告及び本件会社は、第6回団交において、特別作業手当の取扱いについて議論をしていないから、本件会社が不誠実な交渉をしていたとはいえない。

よって、争点①について本件会社には誠実な団交応諾義務に違反するところはなく、これと同旨の本件命令は正当である（なお、本件会社は、最終的に原告の主張に沿った形で有給休暇取得時の賃金を支払うようにしているから、本件会社に対して、この点について重ねて団交に応諾する義務を課することはできない。）。

### 3 争点②（新旧限定社員の賞与の差異に関する議題）について

前記認定のとおり、本件会社は、平成30年4月以降、それまでC社員であった旧限定社員の賞与の基準をそれまでどおり10万円とした一方、同月以降に限定社員となった新限定社員の賞与の基準を3万円としていたが、令和2年冬の賞与に当たって、これを10万円に統一したところである。

この点について、原告は、本件団交を通じて、本件会社に対し、新旧限定社員がいずれも期間の定めのない労働契約を締結しているのに賞与の基準に格差があることが不合理であり、その解消を検討するよう求めていた一方、本件会社は、①旧限定社員は、正社員への登用を視野に入れてC社員として筆記試験などで選抜された者であって、他の契約社員と異なり職種に限定がないこと、②C社員は、10万円を基準額とする賞与を受給していた一方、他の契約社員は、そのような待遇を受けていなかったこと、③新旧限定社員の賞与の差異は、平成30年4月以前の水準を基にしていること、④限定社員には労働契約に期間の定めがある者も含まれるなど、個別の契約や査定（評価）に違いがあることを繰り返し説明していた。そして、本件会社の説明は、口頭での議論の中でされたものであって体系性を欠く結果、原告の理解を十分に得られなかった憾みがあったことは否定できないものの、その説明が重要部分で矛盾を含み、あるいは事実と反する虚偽のものと認めるに足りる証拠はない。

また、原告は、B1課長が、陳述書では賞与の格差は職務限定の有無によるとする一方、本件事件における尋問及びその後の団交では新限定社員には職務限定がない者がいるとしている点を指摘する。そして、特にB1課長の陳述書は、新限定社員には職務限定がない旨を記載するにとどまり、それ以外の要素に触れていないため、結果として原告の理解を混乱させたことがうかがえる。

しかし、新限定社員の契約内容が多様であり得ることを踏まえると、上記陳述書の記載や本件事件における尋問及びその後の団交におけるB1課長の説明が直ちに虚偽であるということとはできないばかりか、当該陳述書は、本件団交後に作成されたものであるから、その記載から翻って本件団交における本件会

社の対応が不誠実と評価されるものではない。

むしろ、正社員への登用を視野に入れて平成30年4月よりも前に職種限定がないものとして選抜されていた旧限定社員（C社員）がそれまで享受してきた賞与基準額を維持する一方、その余の新限定社員の賞与基準額がそれよりも低く設定されることは、不合理とはいえず、本件会社は、本件団交を通じて自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、一貫してその旨を説明しているのであるから、上記のとおりその説明に体系性を欠く憾みはあったものの、本件事件において争点②とされた第7回団交及び第8回団交を含む本件団交を通じて、本件会社がこの点について不誠実な交渉をしていたとはいえない。

次に、本件会社は、第8回団交において、原告から求められた新旧限定社員の賞与の基準の差異に関する文書の提出に応じていない。しかし、本件会社は、この点についてそれまで曲がりなりにも一貫した説明をしていたことに加えて、原告と本件会社は、かねてより団交の内容を録音することについて相互に了解していたことを踏まえると、本件会社が説明のために文書を示すなどしなかったことが誠実な団交応諾義務違反になるとは評価できない。

よって、争点②について本件会社には誠実な団交応諾義務に違反するところはなく、これと同旨の本件命令は正当であり、これに反する原告の主張を採用することはできない。

#### 4 争点③（両会の決算等に関する議題）について

前記認定のとおり、本件会社には会員相互の親睦を深めることなどを目的とする両会が存在し、本件会社の正社員又は契約社員は、両会に当然に加入して賃金から会費を納入することとされ、両会の会長は、規約により本件会社の総務部長がこれに当たるとされていたが、両会は、令和2年3月に解散したところである。

この点について、本件会社は、第7回団交において、両会の概要や前年度末

の決算内容を説明し、第8回団交において、両会を解散することを決定した理由や、それに至る過去7年分の決算内容を、数字を挙げて具体的に説明したものであり、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たっていたものと評価できる。そして、原告と本件会社は、かねてより団交の内容を録音することについて相互に了解していたことを踏まえると、本件会社が説明のために文書を示すなどしなかったからといって、不誠実な交渉をしていたとはいえない。

なお、原告は、両会が本件会社の一組織ではないとの本件会社の主張が荒唐無稽であるから、不誠実な交渉であった旨主張する。そして、両会の規約には総会の運営に関する規定が欠落しているばかりか、会長には本件会社の総務部長が当たるとされているなど、多数決の原理が行われていたとは認められないから、両会を本件会社とは独立した権利能力なき社団とすることには疑問の余地があるといえる。しかし、両会が、その規約によれば、構成員の変更にかかわらず団体そのものが存続し、財産の管理が実際に行われていたなど、権利能力なき社団の要件の少なくとも一部を充足していたことに照らすと、本件会社が両会は本件会社から独立した組織であると主張したとしても、そのことから直ちに第7回団交及び第8回団交において不誠実な交渉をしていたことになるものではない。

よって、争点③について本件会社には誠実な団交応諾義務に違反するところはなく、これと同旨の本件命令は正当であり、これに反する原告の主張を採用することはできない。

#### 第4 結論

以上によれば、原告の請求は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する次第である。

名古屋地方裁判所民事第1部

(別紙省略)