

令和３年１０月２９日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和元年（行ウ）第４８号 不当労働行為救済申立却下命令等取消請求事件

口頭弁論終結日 令和３年７月１６日

判決

原告 X組合

被告 兵庫県

同代表者兼処分行政庁 兵庫県労働委員会

参加人 Z株式会社

主文

- １ 原告の請求をいずれも棄却する。
- ２ 訴訟費用（参加費用を含む。）は原告の負担とする。

事実及び理由

第１ 請求

処分行政庁が兵庫県労働委員会平成２９年（不）第９号不当労働行為救済申立事件について、平成３１年１月２４日付けでした原告の申立てを却下及び棄却するとの命令を取り消す。

第２ 事案の概要

本件は、参加人の元従業員らが所属する労働組合である原告が、参加人のした①原告との間で締結された労働協約を解約する行為、②原告に所属する組合員の直接採用を拒否した行為、③原告に所属する組合員の就労を一時拒絶した行為、④平成２９年７月２４日以降組合員の就労を制限し、同年９月以降全く就労させなくなった行為が、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為（労働組合法７条１号・３号）に当たるとしてした救済の申立てに対し、処分行政庁が、②に関する救済申立てを却下し、その余の行為に関する救済申立てを棄却する各命令を発したことから、処分行政庁の所属する兵庫県を被告として、これらの命令の取消しを求め、参加人が訴訟参加する事案であ

る。

1 前提事実（当事者間に争いのない事実並びに証拠〔枝番を含む。以下同じ。〕及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者等

ア 原告は、雇用形態・産業・業種を問わず、兵庫県内で就労する労働者すべてを対象に組織されている労働組合である。

原告には、各種分会が置かれているところ、C1分会（以下、C1分会を指して、単に「分会」といい、分会に所属する組合員を「分会員」という。）は、雇用形態の別にかかわらず、参加人に労務を提供する労働者を構成員とする原告内の分会である。

イ 参加人は、貨物自動車運送事業を主たる業務とする株式会社であり、神戸市東灘区に神戸営業所を置いている。

(2) 参加人における定年退職者の処遇

ア 参加人には従業員の定年退職年齢を満60歳とする定めがあったが、参加人と分会は、平成10年6月2日、定年退職者の処遇について、定年退職者のうち引き続き就労することを希望する分会員であって、参加人が標準的な判断において職務遂行能力並びに健康状態に問題がないと認めた者について、参加人が業務上必要とする場合に、本件組合が運営する労働者供給事業（以下「テアシックス」という。）を通じて日々雇用として参加人で勤務することを内容とする合意を行った（以下「平成10年合意」という。）。

イ その後、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され、平成18年4月以降、65歳までの雇用確保措置が事業主に義務付けられると、参加人では定年退職者のうち65歳までの者については、準社員として1年間の有期雇用で参加人に再雇用されることとなり、平成10年合意に基づく日々雇用は、65歳に到達し、準社員としての再

雇用の対象外となった分会員（以下「OB乗務員」という。）を対象として運用されていた。

(3) 13日確保協定

平成21年7月、参加人から原告に対し、ヘッド車3台の減車が提案され、同月3日の小委員会における協議の結果、参加人と分会との間で、同月10日付で次の内容を含む確認書が作成された（以下この確認書を「本件確認書」といい、本件確認書のうち、分会員の就労日数を1か月当たり13日確保する部分を「13日確保協定」という。）。

記

1 上陸アルバイト（現4名）の賃金労働条件について

…

② 稼働日数は13日確保（2ヶ月で26日）とする。

2 ヘッド277号車・285号車を含む3台減については認める。

(4) 第1次解約通告と平成28年合意

参加人は、平成27年10月30日、分会に対し、90日の予告期間を置き、13日確保協定の解約を通告した（以下「第1次解約通告」という。）。

参加人と分会は、平成28年2月2日及び同年4月6日、第1次解約通告を受けた団体交渉を行い、同月7日、①13日確保協定について、労使双方の同意の上、同年1月31日をもって破棄することを確認し、②参加人は乗務員の新規採用について、同年7月上旬を目途に1名を対象とし、会社の業績、又は経営計画等を考慮しながら検討する旨の同年2月17日付け確認書が作成された（以下「平成28年合意」という。）

(5) 乗務員の新規雇用を巡る経過

ア 参加人と分会は、同年6月7日、平成28年合意に基づく新規雇用に関し、分会に所属するA1（以下「A1分会員」という。）を対象

とすること等について団体交渉を行ったが、参加人は、同年7月21日、A1分会員の採用を見送った。

イ 原告は、同月23日、参加人によるA1分会員の採用見送りに対して団体交渉を申し入れたところ、参加人は、同月27日付け書面により、参加人の経営状態その他諸般の事情により採用を実施できないことを通知するとともに、団体交渉の開催日にて再調整を要請した。

ウ 参加人は、同年8月24日、分会に対し、同月8日の団体交渉が協議不調となったことを踏まえ、乗務員の新規雇用について検討を重ねたが、人件費が経営の容認限度を超過していること、正社員の労働密度が低いことなどを理由に、新規雇用は実施しない旨通知した。

(6) A2分会員に対する就労拒否

A2（以下「A2分会員」という。）は、分会に所属し、テアシックスを通じて参加人において日雇就労することを希望していた。平成29年5月22日、A2分会員は、他の分会員5名と合わせて、テアシックスから供給されて参加人において就労しようとしたところ、参加人は、A2分会員が日雇労働被保険者手帳を取得していないことを理由に、A2分会員を就労させなかった。

同月23日以降も、A2分会員は、日雇労働被保険者手帳を取得しないままテアシックスから供給されたが、参加人は、同日以降、同月26日までの間、山本分会会員の就労を拒否した。

(7) OB乗務員の就労状況

参加人は、平成29年6月までは、分会員に対し、1か月あたり13日以上就労を確保していたが、同年7月24日以降、分会員を、1日当たり3名を超えて就労させることはなくなった。また同年9月以降、分会員を就労させることはなくなった。

(8) 第2次解約通告

参加人は、原告及び分会との交渉過程において、原告及び分会から 13 日確保協定の解約が無効であるとの主張を受け、同年 8 月 22 日付け書面により、更に 90 日の予告期間を置き、13 日確保協定の解約を通告した（以下「第 2 次解約通告」という。）。

(9) 兵庫県労働委員会による救済命令手続と本件訴えの提起

原告は、①参加人が、第 1 次解約通告により 13 日確保協定を破棄したこと、②参加人が、平成 28 年 7 月 21 日、A1 分会員を正規乗務員として直接雇用することを拒否したこと、③参加人が、平成 29 年 5 月 22 日から同月 26 日まで、A2 分会員を就労させなかったこと、④参加人が、同年 4 月以降、原告の組合員を就労させなくなったことが、それぞれ労働組合法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するとして、処分行政庁（兵庫県労働委員会）に対し、救済申立てを行ったところ、処分行政庁は、平成 31 年 1 月 24 日付けで、前記②に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却する命令を発した（以下「原処分」という。）。

原告は、令和元年 7 月 10 日、本件訴えを提起した。

なお、参加人は原処分に対する再審査の申立て又は取消しの訴えを提起していない。

(10) 原告による追認決議

原告は、令和 2 年 10 月 25 日、原告の第 23 回定期大会において、本件確認書を追認する決議をした。

(11) 追認権に係る消滅時効の援用

参加人は、令和 2 年 12 月 23 日の第 8 回弁論準備手続において、本件確認書による協定締結に関する追認権につき、消滅時効を援用するとの意思表示をした。

2 争点

(1) A1 分会員の採用拒否に関する救済申立ては除斥期間を経過したもの

か（争点１）

（２）第１次解約通告が，分会員に対する不利益取扱い及び原告に対する支配介入（労働組合法７条１号，３号）に該当するか（争点２）

（３）参加人が，平成２８年７月２１日にＡ１分会員の採用を拒否したことが，Ａ１分会員に対する不利益取扱い及び原告に対する支配介入（労働組合法７条１号，３号）に該当するか（争点３）

（４）参加人が，平成２９年５月２２日から同月２６日までの間，Ａ２分会員の就労を拒否したことが，Ａ２分会員に対する不利益取扱い及び原告に対する支配介入（労働組合法７条１号，３号）に該当するか（争点４）

（５）参加人が，平成２９年７月２４日以降分会員の就労を制限し，同年９月以降，全く就労させなくなったことは，組合員に対する不利益取扱い及び原告に対する支配介入（労働組合法７条１号，３号）に該当するか（争点５）

（６）第１次解約通告に対する救済申立てに関する除斥期間の主張について
参加人は，第１次解約通告に関する救済申立てに関し，原処分が除斥期間経過を理由に却下せずに実体判断を行って棄却したことについて，除斥期間経過を理由に却下すべきものであって，原処分が誤っている旨主張するのに対し，被告は参加人の係る主張が不利益変更禁止の原則に抵触すると主張するので，この点を争点として取り上げるかどうかについて検討する。

前提事実(9)のとおり，参加人は，第１次解約通告に係る救済命令申立てに対する棄却命令（以下「本件棄却命令」という。）の交付から１５日以内に再審査の申し立てを行っておらず，また３０日以内に取消しの訴えを提起していないところ，本件棄却命令は労働組合法２７条の１９第１項所定の期間経過時に参加人に対する関係において確定する結果（労働組合法２７条の１３第１項），本件棄却命令はもっぱら労働者側からこれ

を争い、その利益にのみ変更され得る状態になったものというべきである（労働委員会規則 55 条 1 項ただし書き）。

仮に、当裁判所が、参加人の主張に基づき、本件棄却命令について、本来除斥期間経過を理由として却下すべきものであることを理由にこれを取り消した場合、被告は、その理由（すなわち、除斥期間を経過していることを理由に救済申立てを却下すべきこと）に拘束され、改めてする救済申立てに対する命令では、申立てを却下すべきこととなる（行訴法 33 条）。このような帰結は、実質的に参加人が再審査の申し立てを行ったのと同様の結果を生ずることとなるが、かかる帰結は、上記のとおり本件棄却命令が参加人との関係で確定した結果と相容れないものであり、使用者に対する関係で救済命令等を早期に確定させる労働組合法の趣旨に反することとなるから相当でない。

したがって、当裁判所は、本件棄却命令に関し、除斥期間を徒過しているか否かについては判断を示さず、もっぱら原告がその違法性を主張する実体面について判断を示せば足りると解するのが相当である。よって、この点は、本件における争点としては取り上げない。

3 当事者の主張

(1) 争点 1 について

(原告の主張)

原告が救済を申し立てた参加人による不当労働行為は、平成 27 年 10 月 30 日の第一次解約通告に始まり、A1 分会員を期間の定めなく雇用する旨の合意の不履行、A2 分会員の就労拒否、分会員を雇用保険に加入させる旨の合意書の作成拒否と分会員の就労拒否等として展開されていくものであるが、これらはいずれも、分会員を神戸営業所から排除するという目的に向けられた一連一体の行為であり、「継続する行為」（労働組合法 27 条 2 項）である。

特に、A 1 分会員の採用と 1 3 日確保協定の破棄は、団体交渉において関連する事項として同時に論じられ、これらが互いにリンクしていることが労使間の認識となっており、前者が後者の条件ともなっている。

このような一連一体の行為のうち、A 1 分会員の採用拒否だけを取り出して、除斥期間を経過したものと取り扱うべきではない。

(被告の主張)

A 1 分会員の採用拒否については、参加人が A 1 分会員の採用を拒否した平成 2 8 年 7 月当時の経営状況に基づく判断を根拠にされたものであり、1 3 日確保協定の解約からこれに基づく分会員の就労機会の減少、就労拒否と同一の不当労働行為意思に基づくとはいえない別個の行為であって、「継続する行為」には該当しない。

(参加人の主張)

被告の主張に同旨。

(2) 争点 2 について

(原告の主張)

ア 第 1 次解約通告は無効であること

1 3 日確保協定は、ヘッド車 3 台の減車への同意と一体として、本件確認書の一部を構成するものである。既にヘッド車 3 台の減車は完了しているところ、1 3 日確保協定のみを解約することは許されず、第 1 次解約通告は無効である。

イ 第 1 次解約通告は不当労働行為意思によるものであること

(ア) 参加人は、原告について、原告の要求事項に対して参加人が妥協しないと、原告に街宣車を回されたりすること、組合とけんかして勝てることないなどと認識していたほか、原告は参加人の親会社の前でも街宣活動をするなどして体面を汚すなどと認識しており、参加人は原告の存在を嫌悪していた。そのため、参加人は、分会の基

盤である１３日確保協定を解約することで、分会員を参加人の神戸営業所から排除しようとしたのであり、第１次解約通告は不当労働行為意思に基づくものであって、不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(イ) このことは、参加人が第１次解約通告の理由として挙げる理由が、次のとおりいずれも単なる口実にすぎない点からも明らかである。

すなわち、参加人は①神戸営業所の収支改善の必要、②雇用保険法の抵触問題、③他の組合（Ｃ２支部）との同一取扱いの必要を挙げている。しかし、分会員はもっぱら神戸港を経由するコンテナを担当していたから、分会員が１か月当たり１３日稼働するとしても、もっぱら大阪港を経由するコンテナを担当していた正規乗務員の業務量が減る関係にはなく、１３日確保協定の解約は収支改善と無関係である。第１次解約通告書面には、雇用保険法の抵触問題もＣ２支部との同一取扱いの必要も記載されておらず、これらの理由は単なる口実に過ぎない。

(ウ) また、第１次解約通告当時、分会は、当時の分会長をはじめとする分会員の一部が分会を脱退して新たな組合を結成するなど、分会の存続が喫緊の課題となっていたところ、このような時期に分会の基盤でもある１３日確保協定を解約すること自体、分会の弱体化を目的としていることは明らかである。

(参加人の主張)

ア 第１次解約通告が有効であること

１３日確保協定とヘッド車の減車は、単に同じ小委員会で協議され合意に至ったに過ぎない。ヘッド車の減車によって分会員が引き受ける負担・リスクと参加人が得るリスク、１３日確保協定により参加人が引き受ける負担・リスクと分会員が得る利益との間には等価性や関

連性がなく、これらは独立した条項であり、13日確保協定のみを解約することは当然に許容される。

また、ヘッド車を何台保有するかは参加人の経営判断事項であり、分会の同意が必要なものではない上、ヘッド車の減車は1回的な履行により完了するのに対し、13日確保協定のみ解約が制限されるとすると、参加人は13日確保協定を解約することが事実上不可能となるが、そのようなことは不合理というほかない。

したがって、13日確保協定が本件確認書の一部であるからといって、第1次解約通告が無効となることはない。

イ 第1次解約通告の理由

原告は、第1次解約通告が不当労働行為意思によるものであると主張するが否認ないし争う。参加人は、次のとおり参加人の経営上の必要に基づき、第1次解約通告を行った。

(ア) 参加人神戸営業所の収支改善

参加人の神戸営業所は、毎年1億円前後の赤字を計上しており、収支改善は急務であり、業務量に関係なく13日確保協定に基づきOB乗務員を就労させることによって正規乗務員の稼働率が低下し、人件費が増大している状況を改善する必要があつて、正規乗務員の稼働率を高め、人手が足りない場合に限って日雇就労をしてもらうという本来あるべき効率的な業務遂行体制を実現するために、13日確保協定を見直す必要があつた。

(イ) 13日確保協定の雇用保険法への抵触の懸念

13日確保協定は、1か月当たりの就労日数を、日属労働求職者給付金の受給に必要な日数だけ確保するというものであるが、そもそも継続的に参加人で就労することを予定する分会員が日雇労働者に該当するかについては重大な疑義のあるところ、かかる指摘は、

参加人の当時の顧問弁護士や他の組合の役員からも指摘を受けており、これも参加人が第1次解約通告を行った理由となっている。

もっとも、第1次解約通告書面にこれを記載すると、参加人が日雇労働求職者給付金の不正受給を幫助していたととられかねないことから、あえてこれを記載しなかったに過ぎない。

(被告の主張)

参加人の主張イに同旨。なお、第1次解約通告が法的に有効か否かは、第1次解約通告が不当労働行為に当たるか否かとは無関係である。

(3) 争点3について

(原告の主張)

平成28年合意に基づき同年6月7日に行われた団体交渉では、同年7月21日にA1分会員を採用することが合意されたにもかかわらず、参加人は同日になって態度を翻し、A1分会員の採用を突然拒否した。

かかるA1分会員の採用拒否は、明らかに原告との合意に反するものであり、その後参加人がA2分会員の就労を拒絶し、分会員の就労日数を減少させた一連の経過に照らせば、A1分会員の採用拒否は、参加人が原告を参加人の神戸営業所から排除することを企図してなされた合意の不履行であり、不利益取扱いに該当する。

また、参加人は、原告について、その要求を参加人が受け入れないと街宣車を動員するなどするため原告と揉めたくないなどとしており、原告を嫌悪していたのであり、A1分会員の不採用は支配介入にも該当する。

(参加人の主張)

平成28年合意は、A1分会員の正規雇用を約束する合意ではなく、あくまでも乗務員の新規採用について同年7月上旬を目途に1名を対象とし、参加人の業績又は経営計画等を考慮しながら検討するというもの

である。

そして、参加人は、神戸営業所の経営状況を踏まえ、合理的な経営判断の結果としてA1分会員を正規採用しなかったものであり、正当な組合活動等を理由として正規採用しなかったわけではない。また、参加人は、A1分会員を正規採用しないという決定を行うに当たり、不当労働行為意思を有していなかったものであり、A1分会員を正規採用しなかったことは不当労働行為に該当しない。

(被告の主張)

参加人の主張に同旨。参加人がA1分会員を直接採用しなかったことには、参加人の経営状況からすれば一定の合理性が認められる一方、原告は、A1分会員の直接採用拒否が正当な組合活動等を理由として行われたとの主張立証をしていない。また、参加人による組合運営に対する支配介入行為は認められないから、A1分会員の正規採用拒否は不当労働行為に該当しない。

(4) 争点4について

(原告の主張)

A2分会員は、平成29年5月22日から日雇就労を予定していたが、雇用保険法の運用見直しにより、遅くとも同年7月からは、日雇労働被保険者資格を失う見通しであった。そのため、A2分会員は、日雇労働被保険者手帳を取得しても意味がないと考え、同手帳を取得することなく、テアシックスを通じて参加人に対して供給された。

これに対して参加人は、A2分会員が日雇労働被保険者手帳を取得していないことを理由に、A2分会員の就労を拒絶した。就労拒絶の当日、分会と参加人は、A2分会員の就労を巡って協議が行われ、分会は、必要があれば手帳の交付を受けるのでA2分会員を就労させることを約束するよう参加人に対して申し入れたが、参加人はこれを拒否し、就労拒

否を継続した。

参加人は、雇用保険制度の運用が変わり、A2分会員以外の分会員も日雇手帳を保持することができなくなる時に、A2分会員に意味のない手帳の取得を要求し、就労を拒否したのであって、手帳を取得しないことは就労拒否の口実に過ぎないことは明らかである。参加人によるかかる就労拒絶は、分会に加入しても必ずしもテアシックスを通じた日雇就労が確保されるわけではないことを示すことで、分会加入の利益を減殺させ、分会の拡大を阻止する目的でされたものであり、また、当時分会と参加人がA1分会員の直接採用を巡って対立をしていたこととの背景事情も踏まえれば、分会に対する支配介入であるほか、不利益取扱いに該当する。

(参加人の主張)

参加人において日雇就労をする分会員は、これまで日雇労働被保険者手帳の交付を受けた上で、日雇就労を行っていた。参加人としては、A2分会員も他の分会員と同様に日雇労働被保険者手帳を取得した上で就労するものと理解していたが、A2分会員は、特に理由を示すこともなく、日雇労働被保険者手帳を取得せずに就労することを求めてきた。

参加人は兵庫労働局に対し、雇用保険法上の取扱いについて照会したところ、日雇労働者として就労する以上は印紙保険料の納付義務を履行するために事前に日雇労働被保険者手帳の交付を受ける必要があるとの見解であったため、参加人は、日雇労働被保険者手帳を取得しないA2分会員の就労を拒絶したのである。

もっとも、後に労働局からは、A2分会員が参加人以外で就労しないことを表明しているような場合には、A2分会員は日雇労働者に該当せず、日雇労働被保険者手帳を取得せずに無保険者として就労しても直ちに違法とまではいえない、との見解が示されたことから、参加人は、平

平成29年5月27日以降、A2分会員が日雇労働被保険者手帳の交付を受けることなく、無保険者として就労することを認めた。また、参加人は、A2分会員に対し、同月22日から26日までの就労を拒絶した日の賃金に相当する不就労手当を支払った。

A2分会員の就労拒否は以上の経緯によるものであり、正当な組合活動等を理由として行ったものではなく、また、不当労働行為意思をもってかかる行為をしたものではないから、A2分会員の就労を拒絶したことは不当労働行為に該当しない。

(被告の主張)

参加人の主張に同旨。参加人がA2分会員の就労を拒否したのは、参加人主張のとおり、雇用保険法上必要な手続が行われていなかったからである一方、原告は、A2分会員の就労拒否が正当な組合活動等を理由として行われたとの主張立証をしていない。また、参加人による組合運営に対する支配介入行為は認められないから、A2分会員の就労を拒否した行為は不当労働行為に該当しない。

(5) 争点5について

(原告の主張)

ア 参加人は、従前から分会の存在を嫌悪していたところ、就労日数を減らすことで神戸営業所から分会員の排除を試みたのであり、これは次の点からも明らかである。

(ア) 雇用保険に関する協定書への押印拒否

原告と参加人は、平成29年7月の雇用保険制度の運用見直しに合わせて、分会員を一般被保険者として雇用保険に加入させること、これに関し協定書を作成することについて合意していた。原告は、参加人が提示する文案どおりの協定書案を作成して参加人に交付したが、参加人は、理由もなく協定書の押印に応じなかった。かかる

経過に照らせば、参加人は、分会員が一般被保険者に切り替わることで分会員の排除が難しくなることから、雇用保険制度の運用見直しと分会員の資格が切り替えられていないことを口実に分会員の排除を試みたものである。

(イ) 神戸営業所の業務受注状況等

分会員を完全に排除しなければならないような急激な業務受託量の減少があったわけではない。むしろ、分会員が担っていた神戸港の仕事については、分会員を排除して、企業内組合やC2支部（以下「C2支部」という。）の組合員を動員していたのであり、業務受託量の減少は分会員を排除するための口実であることは明らかである。

以上のとおり、参加人は、分会の存在を嫌悪しており、就労日数を減らすことで分会員を神戸営業所から排除しようとしたものであり、正当な組合活動等を故として、就労日数を減らし、また不当労働行為意思があったことも明らかであり、不当労働行為に該当する。

イ 参加人の主張イは争う。参加人は次のとおり、13日確保協定に基づき、参加人が分会員を1か月当たり13日以上就労させる義務を負っていた。

(ア) 13日確保協定に規範的効力が認められること

① 分会は、原告の下部組織であるとはいえ、原告とは別個の規約を有し、大会と執行委員会により運営され、分会員から徴収される分会費で運営されており、独自の活動をなしえる社団組織として労働協約締結能力と権限を有していた。そのため、従前から分会と参加人との間で多くの協定が締結され、それらの効力について参加人から疑義を唱えられることはなかった。

② 労働協約はあくまでも協約当事者の契約であり、追認の効力は

一般原則に従い遡及する。また、実体としても、本件確認書による協定の締結から平成29年7月24日に参加人が分会員の就労を拒絶するに至るまでの間、13日確保協定は参加人と分会との間の行為準則として機能していたのであり、遡及効を否定する理由はない。

- ③ 追認権はその権利の性質上消滅時効の対象となりえない。また、仮に消滅時効の対象となるとしても、前記のとおり13日確保協定は当事者間の行為準則として遵守されてきた経過に照らせば、追認権の消滅時効を援用することは信義則に反する。

(4) 第1次解約通告の無効及び撤回

- ① (2) (原告の主張) アのとおり。

- ② 参加人は、第1次解約通告を踏まえた団体交渉の過程において、第1次解約通告を撤回した。

(参加人の主張)

ア 神戸営業所では、毎年1億円前後の赤字を計上しており、参加人としては、神戸営業所存続のためにも運送料金の値上げ、正規乗務員の稼働率向上、経費削減等の対策を講じることで収支構造を抜本的に改善し、赤字体質から脱却することが喫緊の課題となっていた。

参加人は、平成29年に運送大手が運送料金の値上げに踏み切ったこともあり、同年9月を目処に運送料金の値上げを実施したが、この値上げを契機に顧客が競合他社に移行するなどする事態を招き、結果として同月以降の業務受託量は大幅に減少することとなった。

また、正規乗務員の稼働率向上については、正規乗務員の理解もあり、平成28年中に相当程度稼働率が向上した。この結果、当時の業務受託量であれば、正規乗務員で十分に対応可能であり、日雇乗務員を受け入れる業務上の必要性は減少した。

加えて、分会から供給される日雇乗務員は、それぞれ特定の車両を専用しており、これによって車両の稼働率の低下、物件費の増大を招いていたため、日雇乗務員の減少は、車両稼働率の向上にも寄与するものである。

神戸営業所では、日雇乗務員を使用する業務上の必要の程度に応じて日雇乗務員の供給を受けていたところ、上記の理由により日雇乗務員を使用する業務上の必要性がなくなったことから、分会員の就労機会が減少し、最終的には皆無となったものである。なお、分会以外に労働者供給契約を締結している労働組合から供給される日雇乗務員の数も同様の理由で減少し、平成29年9月以降の利用はなくなっている。

上記のとおり、分会員の就労機会がなくなったことは、正当な組合活動等を理由として行われたものではないことや、参加人が不当労働行為意思を有していなかったことは明らかであり、不当労働行為に該当しない。

イ 前記ア記載の事実のほか、参加人は、分会員の日雇就労日数を減少させた平成29年7月当時、次のとおり13日確保協定に基づいて分会員を就労させるべき法的義務を負っていなかったところ、このことは日雇就労機会の減少について正当な組合活動等を故としてされたものでないことや、参加人が不当労働行為意思を有していなかったことを裏付けている。

(7) 13日確保協定には規範的効力がないこと

- ① 規範的効力は「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」についてのみ認められるところ、13日確保協定は、日雇労働者を1か月当たり何日採用するかという採用に関する基準であり、「労働条件その他の労働者の待遇に関する基準」に当たらない。

② 13日確保協定を含む本件確認書による協定は、参加人と分会との間で締結されているところ、労働組合の下部組織にすぎない分会は独自の労働協約締結権限を有さない。

③ 後に原告が13日確保協定を含む本件確認書について追認しているが、労働協約の規範的効力は労働組合法16条によって特別に認められた効力であり、労働者・使用者双方の利害に重大な影響を与えるものであるから、追認によっても規範的効力が遡及的に発生するとはいえない。

④ 追認権は形成権であり、10年の消滅時効に服するところ、これが行使可能となったのは本件確認書による協定締結の翌日であり、10年後の応当日である令和元年7月10日の経過をもって消滅時効が完成した。なお、消滅時効の援用が信義則に反すると原告の主張は争う。

(イ) 13日協定が有効に解約されていること

① (2)(参加人の主張)アのとおり。

② 第1次解約通告を参加人が撤回した、との原告の主張は否認ないし争う。

(被告の主張)

参加人の主張アに同旨。

参加人が分会員を就労させなくなったのは、業務受託量の減少により、分会員を就労させる業務上の必要性が低下していたからであり、組合員であることや正当な組合活動をしたことの故をもって行われたものではなく、支配介入行為が認められるような事情も認められないから、参加人が分会員を就労させなかなったことは不当労働行為に該当しない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第２の１の前提事実（以下「前提事実」という。）に加え、後掲の証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められ、この認定を左右する証拠はない。

(1) １３日確保協定締結に至る経緯等

ア 参加人における定年退職者の処遇に関する状況等は、前提事実(2)のとおりである。参加人におけるＯＢ乗務員は、平成１０年合意当時から、他の正規乗務員と同様の仕事量をこなしていた。また、ＯＢ乗務員も、定年退職まで使用していたヘッド車をそのまま使用することとなり、ＯＢ乗務員も含め、参加人の乗務員はそれぞれヘッド車を専用していた。

イ 平成２０年のリーマンショックの影響を受けて参加人における業務受注量が減少したこと等を踏まえ、参加人は、平成２１年、原告に対し、ヘッド車３台の減車を提案した。同提案を受けて、参加人及び分会との間で、同年７月３日に協議がされたが、その際、ＯＢ乗務員の生活保障の観点から、ＯＢ乗務員の就労日数の確保についても併せて協議がなされた。

同協議を受け、同月１０日に１３日確保協定を含む本件確認書による協定が、期限の定めのない労働協約として締結されるが、そこではＯＢ乗務員（本件確認書作成当時、４名）の就労日数を１か月当たり１３日以上確保することが合意された。なお、１か月当たりの就労日数については、分会員が、日雇労働求職者給付金の受給資格が得られるよう提案されたものである。

(2) １３日確保協定の見直しに向けた動き

ア 参加人の神戸営業所では、営業損失が平成２４年度には約１億３０００万円、平成２５年度には約１億１５００万円を計上するなどの状況となり、分会や企業内組合に対し、一時金等について前年割れの回

答をせざるを得ない状況にあった。そのような中、正規乗務員で組織される企業内組合からは、OB乗務員を就労させずに正規乗務員の稼働率を上げるべきであるとの指摘がされるに至った。

参加人としても、実際の業務量にかかわらず、OB乗務員を1か月当たり13日以上就労させることを義務付ける13日確保協定が人件費を圧迫する原因となっており、収支改善のためには、13日確保協定の見直しが必要であるとの認識を有していた。

イ 参加人は、分会に対し、13日確保協定の見直しを提案したが、分会はこれを拒否した。そのため、参加人は、当時の顧問弁護士の助言を受け、①OB乗務員に就労機会を保障することで稼働率が上がらない、②会社の業績改善に支障を来している、③今後の問題として新規の若年労働者を雇用する原資確保の見通しが立たないことを理由として、書面により第1次解約通告を行うに至った。

(3) 平成28年合意の締結に至る経緯

ア 第1次解約通告を受け、平成28年2月2日に団体交渉が行われた。

分会は、参加人に対し、以前から、定年年齢に達していないA1分会員・A3分会員を直接雇用するよう要求していたが、団体交渉の中で、参加人は、同年6月末までに業績の大幅な変動がない限り、ほぼ間違いなく同年7月から2名のうち1名を採用する旨を回答した。

同回答を受け、分会は、13日確保協定の解約を受け入れ、確認書を取り交わすこととした。

イ 参加人は、同年2月17日付けで確認書の文案を提示したが、分会は、同文案に関し、13日確保協定の解約を確認することと、分会員の採用とが並列に表現されており、これらが一体のもの（リンクしている）として把握されないのではないかとの懸念を持ち、直ちに押印することなく、改めて団体交渉を求めた。

ウ 同年４月６日に実施された団体交渉では、分会は、１３日確保協定の解約と分会員の直接雇用との関係について、両者がリンクしている旨参加人に申し述べ、これに対し、参加人は、両者がリンクしていることを明言した。

分会は、上記回答を受け、同月７日、参加人提案の文案を受諾することとし、①同年１月３１日をもって１３日確保協定を破棄することを確認すること、②参加人が業績又は経営計画等を考慮しながら、同年７月上旬を目途に分会員１人の新規採用を検討することを内容とする同年２月１７日付け確認書による協定を締結した。なお、同確認書には、上記の限度を超えて、第１次解約通告の効力について明示的な記載はされていない。

(4) A２分会員の就労に関する経緯

ア A２分会員は、参加人の正社員として稼働していた者であり、６０歳で定年退職した後も準社員として再雇用されていたが、平成２９年４月６日、それまで所属していた企業内組合を脱退して分会に加入した。

原告は、参加人に対し、A２分会員がテアシックスによる供給を通じて日雇就労を希望している旨を伝えた。

イ 参加人は、遅くとも同月１９日までには、テアシックスに対し、同月２２日に６人の乗務員を供給するよう依頼したところ、テアシックスからは、A２分会員を含む６人の組合員を供給する旨が連絡された。この間、参加人は、A２分会員の供給を含む原告の対応に特段の異議を述べることはなかった。

ウ A２分会員は、参加人での就労の初日である同年５月２２日、日雇労働被保険者手帳を取得することなく就労することを求めた。

エ 従前から日雇労働をする分会員は、日雇労働被保険者手帳の交付を

受け、日雇就労の都度、同手帳に印紙を貼付して消印することで雇用保険料を納付しており、参加人としては、A2分会員が日雇労働者として就労する以上、印紙保険料の納付義務を履行するために、日雇労働被保険者手帳の交付を受ける必要があるとして、A2分会員の申出を拒絶し、日雇労働被保険者手帳の交付を受けるべきことを伝え、その就労を拒絶した。‘

その後、A2分会員は、同月23日から同月26日にかけて、日雇労働被保険者手帳の交付を受けることなく供給されたため、参加人はその都度、A2分会員の就労を拒絶した。

もっとも、参加人にとって、A2分会員の供給を巡って原告と対立することは本意ではなく、労働局から、A2分会員について、日雇労働者に該当せず、無保険者として就労させることについて直ちに違法とは言えないとの回答を得ると、同月27日以降、A2分会員が日雇労働被保険者手帳を取得しないまま就労させたほか、同月22日から同月26日までの賃金に相当する額の不就労手当を支払った。

(5) 参加人の神戸営業所における経営状況等

参加人の神戸営業所では、大阪港を経由するコンテナと神戸港を経由するコンテナを取り扱っていたところ、OB乗務員は神戸港を担当し、正規乗務員は大阪港の仕事を担当していた。

神戸営業所では、平成24年度から平成28年度まで、毎年度1億円前後の赤字を計上していた。平成25年ないし26年頃には閑散期になると正規乗務員に割り当てる仕事が不足し、正規乗務員は、朝から営業所で待機するか、午前中にコンテナを1本運んで、午後1時から2時ころには営業所に戻り、そのまま帰宅するか、洗車をするか、談話室でテレビを見ているといった状態であった。

これに対し、参加人は、運送料金の値上げ、正規乗務員の稼働率の向

上、経費削減を課題として収支改善に取り組んでいた。

平成28年9月、参加人は、収支改善のため運送料金を引き上げたが、顧客の流出を招くこととなり、同月以降業務受託料は減少した。その結果、神戸営業所における20フィートコンテナの受注量は、対前年度比で7月は90%、9月は60%、12月は56%に落ち込み、同40フィートコンテナは7月が96%、9月が67%、12月が45%と落ち込んだ。

他方、正規乗務員の稼働率向上に向けた取り組みは奏功し、平成28年7月における正規乗務員1人当たりのコンテナ輸送本数は、1.36本であったが、平成29年12月には3.2本に増加した。

2 争点2について

- (1) 原告及び参加人は、第1次解約通告の有効性及び13日確保協定の効力に関して相互に争っているが、13日確保協定を含む本件確認書が、その体裁上、労働協約であることは明らかである。そして、参加人は、本件確認書に基づき分会の同意を得てヘッド車の減車を実行した上、第1次解約通告及びこれに基づき分会員の就労日数を現実に減少させるまでは、神戸営業所の赤字問題にかかわらず本件確認書に基づき分会員の就労日数を1か月当たり13日以上確保していたのであるから、労働組合法上の規範的効力の有無はともかく、少なくとも本件確認書が労使間における一定の行為規範となっていたことは疑いがない。そして、13日確保協定は、分会に所属する分会員に対し、1か月当たりの日雇就労の日数を保障するものであり、労働者に対する生活保障の側面を有するとともに、分会に所属することで、参加人における就労について有利な条件を獲得できるとして、分会の求心力の向上に貢献する側面も有するものであるから、13日確保協定の解約は、事実上、これによって確保されていた分会の求心力を一定程度減少させるものであることは否定で

きない。

また、分会員にとっても、13日確保協定が解約されることにより、1か月当たりの就労日数の保障がなくなり、これと一連の行為としてされた就労日数の減少とあいまって、従前確保されていた利益が減殺される結果となることも明らかである。したがって、このような行為規範を使用者が一方的に破棄することは、労働組合ないし労働者の期待を裏切る行為であるということもでき、その行為の性質・態様如何によっては、これを不当労働行為と評価すべき場合もあり得る。

- (2) 労働組合法上、期間の定めのない労働協約を解約するに当たって特段の理由は求められておらず、期間の定めのない労働協約を解約することは本来的に自由な行為である（このことは、当該労働協約が規範的効力を有するか否かに左右されない。）。

他方、使用者が労働協約を解約する場合、当該解約は使用者が労働協約によって負担する義務を免れることを目的としていることが通常であり、労働協約の解約によって、労働協約の相手方たる労働組合ないし労働者に対し、一定の影響が生じることは必然であることに加え、期間の定めのない労働協約の解約自体は上記のとおり本来的に自由な行為であることに照らせば、労働協約の解約により、結果として労働組合ないし労働者に対し不利益を生じたとしても、このことを理由として直ちに当該解約が不当労働行為に該当するものではなく、使用者による労働協約解約の理由がおよそ合理性を欠き、労働組合の弱体化を図ることや不当労働行為の意思、すなわち、反組合的な意図が決定的な動機となっている場合については、当該解約を労働組合に対する支配介入又は不利益取扱いとして、不当労働行為に該当するものと評価すべきである。

- (3) 前記1(5)のとおり、参加人の神戸営業所では、平成24年度以降毎年1億円前後の大幅な赤字を計上しており、その収支改善の必要性があつ

たと認められるところ、特に平成25、26年頃の業務量の減少を受け、正規乗務員が、午前中にコンテナを1本運ぶだけで事実上それ以上の業務がないという状況に照らせば、正規乗務員の稼働率の向上は収支改善のための合理的な措置であると考えられる。

そのような中、業務量に関わりなく、遅くとも平成27年1月以降は、分会員9名に対し1か月当たり13日以上就労を確保すること（なお、甲19に記載された者のうち、少なくとも「A1」及び「A3」はOB乗務員ではないことがうかがわれる。）が、正規乗務員の稼働率の低下を招き、ひいては人件費を圧迫する要因となっていたものといえ、正規乗務員の稼働率向上による収支改善という、第1次解約通告の理由は首肯できるものである。

- (4) これに対し、原告は、参加人の神戸営業所では、正規乗務員は大阪港を経由するコンテナを、OB乗務員は神戸港を経由するコンテナを担当していたため、OB乗務員が神戸港で乗務したからといって直ちに正規乗務員の業務量が減るということにはならないから、13日確保協定が正規乗務員の稼働率を悪化させたり、人件費を圧迫したりすることにはならないと主張し、神戸営業所の経営改善は合理的な理由ではなく、真実は参加人が分会の存在を嫌悪しており、その弱体化を目的としていたと主張する。

しかし、神戸営業所の業務量にかかわらず、分会員の就労日数を確保することを義務付ける13日確保協定が撤廃されれば、全体としての業務量が減少した際には、神戸港を担当する分会員（日雇労働者）の人数を削減し、その分、過剰となった大阪港担当の正規乗務員を神戸港の担当に割り振るなど、正規乗務員の稼働率を向上させるための流動的な対応が可能となるのであり、上記のような流動的な対応により、正規乗務員の稼働率を上げるべく13日確保協定の撤廃を図ることには一定の合

理性が認められるから、この点に係る原告の主張は採用できない。

- (5) 以上によれば、第1次解約通告は、神戸営業所の収支改善のため、正規乗務員の稼働率を向上させるという目的のためにされたものであって、その理由が合理性を欠くとはいえず、労働組合の弱体化を図ることが決定的な動機となっている、あるいは労働組合の組合員であるが故をもってされたとはいえず、不当労働行為に該当しない。

よって、争点2に関する原告の主張は採用できない。

3 争点1について

- (1) 原告は、A1分会員の採用と13日確保協定の破棄は、団体交渉において関連する事項として同時に論じられ、これらが互いにリンクしていることが労使間の認識となっており、前者が後者の条件ともなっていること、またA1分会員の不採用は、参加人による第1次解約通告から始まる分会員の排除という一体の不当労働行為意思に基づいて行った一体の行為であり、継続する行為に該当する旨主張する。
- (2) 労働組合法が不当労働行為救済申立てについて、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年間の除斥期間を定める趣旨は、行為の日から1年を経過した事件については、証拠収集及び実情把握が困難となり、当該事件について命令を発することは、かえって労使関係の安定を阻害するおそれがあり、また、救済の実益が乏しくなっている場合もあることによるものである。そして、除斥期間の起算日につき「継続する行為にあつてはその終了した日」とされているのは、個別の行為を全体としてみた場合、継続して行われる一括して1個の行為と評価できるときは、その終了日を除斥期間の起算日としても、不当労働行為が継続しているため、証拠収集等の困難がなく、また、労使関係の安定には至っておらず、救済の実益もあるからである。

これらの点を踏まえると、当該各行為が継続して行われる1個の行為

と評価できる場合は、「継続する行為」に当たるものと解されるが、これに当たるか否かは、除斥期間が定められた趣旨を踏まえ、各行為の具体的な意図、関連性、時間的接着性等に照らして判断すべきである。

(3) まず、第1次解約通告とA1分会員の採用拒否との各行為の関連性についてみる。

前記1(3)のとおり、平成28年合意では、労使の同意の上で13日確保協定を平成28年1月31日付けで破棄することを確認する旨が記載されているにとどまり、進んで第1次解約通告の効力については何ら言及されていない。

労働協約の解約権の行使及びその撤回は、いずれも参加人による単独行為であり、参加人が解約権行使を撤回したのであれば、解約権行使の撤回によって利益を受ける分会としては、撤回の効力について疑義が生じないよう平成28年合意中にその旨を記載するよう求めることが通常であり、かつ、参加人もこれに応じない理由はない。そうであるにもかかわらず、平成28年合意を成立させる過程において、分会が第1次解約通告撤回を同合意中に明示するよう参加人に求めた事実は認められず、実際に平成28年合意中に第1次解約通告を撤回した旨の記載は存在しない。これらの事情は、参加人において、第1次解約通告を撤回していないことを優に推認させるものである。また、仮に原告の主張するように、第1次解約通告を撤回した上、平成28年合意によって13日確保協定を失効させるのであれば、13日確保協定の失効は交渉妥結の日あるいは現実の押印の日等となることが通常と考えられ、あえて失効の日を遡及させる必要もない。このことも、平成28年合意が、第1次解約通告の撤回を前提とした13日確保協定の解約合意ではなく、あくまでも第1次解約通告の効力を参加人及び分会が確認したものと理解することと整合的である。

そうすると、分会員の直接雇用は、13日確保協定の解約の効力（第1次解約通告の効力）の確認と同一の確認書上に記載されているものの、これらはあくまでも、前者を条件に、分会が第1次解約通告の効力を争わないとする事実上の関連性を有する限度にとどまるのであって、相互に直接的な関連性を有するとは評価できない。

(4) また、参加人は、A1分会員の不採用について、当該時点での経営状況に基づく判断である旨主張するところ、かかる参加人の主張は、前記1(5)のとおり参加人の経営状況に照らして不合理なものとはいえないことに加え、争点2について論じたとおり、第1次解約通告による13日確保協定の解約について、原告が主張するような分会員排除目的が決定的な動機となっているとは認められず、したがって、A1分会員の不採用が第1次解約通告と同様に分会員排除目的に基づいてされた一連一体の行為ということとはできない。

(5) そうすると、A1分会員の不採用は、第1次解約通告から平成29年以降にされた分会員の就労機会の減少と継続する行為ということとはできず、その行為の除斥期間はA1分会員の不採用という意思決定がされた平成28年7月21日から起算されるところ、本件救済申立てが行われた平成29年10月13日の時点で除斥期間が経過していることは明らかである。

よって、争点1に関する原告の主張は採用できない。

4 争点4について

(1) 参加人が平成29年5月22日から同月26日までの間、A2分会員の就労を拒絶したこと及びその理由として、A2分会員が日雇労働被保険者手帳を取得していないことを挙げたことは明らかである（なお、原告は、参加人が日雇労働者被保険者手帳の取得にこだわるのであれば、それに応じる旨を表明したにもかかわらず、参加人は手帳を取得すれば

A 2 分会員を就労させる旨言明することを拒んだとも主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。)

原告は、参加人による就労拒絶は、分会に加入しても必ずしもテアシックスを通じた日雇就労が確保されるわけではないことを示すことで、分会加入の利益を減殺させ、分会の拡大を阻止する目的でされたものであり、分会に対する支配介入であるほか、不利益取扱いであると主張する。

(2) そこで検討するに、前記 1 (4) エのとおり、参加人で就労する日雇労働者は、従前から日雇労働被保険者手帳の交付を受けた上で就労しており、参加人も従前から、雇用保険法が定める手続上、日雇労働者を就労させるには日雇労働被保険者手帳を取得させなければならないと認識していたのであり、参加人が A 2 分会員にだけ他の日雇労働者と異なる対応を求めたわけでもない。また、参加人は、テアシックスから A 2 分会員を供給すること自体については異議を述べていないことに加え、A 2 分会員について、日雇労働者に該当せず、無保険者として就労させることについて労働局からこれを直ちに違法とはいえないとの回答を得た後には、日雇労働者被保険者手帳の有無に拘泥せず、A 2 分会員が日雇労働被保険者手帳を取得していない状態で就労させた上、就労を拒絶した間の賃金相当額を A 2 分会員に支払っていることに照らせば、A 2 分会員の就労を拒絶したのは、日雇労働被保険者手帳を取得しないまま A 2 分会員を就労させることの適法性に疑義があったためであるとの参加人の主張は首肯できるものである。

(3) また、確かに原告が主張するとおり参加人が A 2 分会員の就労を拒絶した時期は、参加人が前年度に行った A 1 分会員の不採用に関連し、労使間に一定の対立のあったことはうかがわれるところであるが、A 2 分会員の就労拒絶に関する上記の事情に照らせば、A 2 分会員が当初より

日雇労働者被保険者手帳を取得した上で就労を求めた場合等，参加人においてA 2 分会員の就労に関し適法性に疑義がない場合であっても，同様の就労拒絶に及んだと考えることは困難である。

- (4) よって，参加人が，A 2 分会員が組合員であるが故をもって就労を拒絶した，あるいはA 2 分会員が分会に所属しても日雇労働ができないことを示すことで分会加入の利益を減殺し，分会の拡大を阻止するために就労を拒絶したとは認められないから，争点 4 に関する原告の主張は採用できない。

5 争点 5 について

- (1) 原告は，分会員の就労日数を減らすことで分会員を神戸営業所から排除しようとしたと主張する。
- (2) そもそも日雇労働者を 1 日当たり何人使用するかは経営上の判断事項であって，日々の需要に応じてどの程度の日雇労働者を使用するか，また，どのように日雇労働者を調達するかは，本来的に使用者の裁量事項であり，結果として日雇労働者として就労していた組合員の就労日数が減少し，あるいはこれがなくなったことで労働組合に不利な影響を生じたとしても，このことを理由として直ちにこれが不当労働行為となるものではなく，組合員の就労日数を減少させる一方で他の日雇労働者を受け入れている場合など，組合員の就労日数を減少させる必要性がなく，その理由がおよそ合理性を欠き，労働組合の弱体化を図ることや不当労働行為意思，すなわち，反組合的な意図が決定的な動機となっている場合については，組合員の就労日数の減少を労働組合に対する支配介入又は不利益取扱いとして，不当労働行為に該当するものと評価すべきである。
- (3) 前提事実(7)のとおり，分会員の就労日数は平成 29 年 7 月以降に減少し，同年 9 月以降の就労はほぼ皆無となっているが，参加人においては

前年の９月、収益の改善を目的に運送料金の引上げを図ったところ、特に神戸営業所では同業他社に顧客が流出する結果となり、業務受託料の減少を招く結果となった。そして、神戸営業所における２０フィートコンテナの受注量は、対前年度比で、７月は９０％、９月は６０％、１２月は５６％に落ち込み、同４０フィートコンテナは７月が９６％、９月が６７％、１２月が４５％に落ち込んでいるところ（前記１（５））、分会員の就労日数の減少はこれらの業務受託料の減少に伴って生じたものとする参加人の主張は合理的なものである。

- （４）これに対し、原告は、①参加人は雇用保険に関する協定書に押印を拒み、雇用保険制度の運用見直しを契機としてこれを口実に分会員を排除しようとしたものであり、参加人は不当労働行為意思を有していた、②参加人は分会員の業務が減少した分について、企業内組合やＣ２支部の組合員を動員していたのであるから、分会員の就労日数を削減する必要はなかったと主張する。

しかし、平成２９年当時、未だ１３日確保協定解約の効力に関する司法判断はされていないものの、少なくとも参加人はこれを解約したことを前提に行動していたのであって、分会員を１か月当たり１３日以上就労させる義務を負っていないとの認識に立つ参加人としては、あえて原告と新たな紛争となりかねない協定書への押印拒否によって就労拒絶の口実を作るまでもなく、テアシックスに労働者の供給を依頼しなければそれで足りるのであるから、参加人が協定書への押印を直ちにしなかったことをもって、これを口実に分会員を排除しようとしていたとする原告の主張はその前提を欠くものであり、このことが不当労働行為意思を推認させるものではない。また、参加人が、企業内組合ないしはＣ２支部の組合員を動員した事実は認められるものの、参加人が協力を仰いだ者は日雇労働者ではなく正規乗務員、すなわち、正社員又は準社員であ

って、参加人は、これらの継続的な雇用関係にある者の稼働率を向上させることで収支の改善を図っていたというのであるから、分会員が担当していた業務について企業内組合内ないしはC 2 支部の組合員に協力を仰いだという事情も、日雇労働者を削減する必要がなかったという原告の主張を裏付けるものではない。原告の主張は採用できない。

(5) 以上のとおり、分会員の就労日数の減少は、神戸営業所の受注量の減少に伴うものであり、不当労働行為に該当しないということができ、このことは分会員の就労日数が減少した平成 29 年 7 月当時ないしそれ以降の 13 日確保協定の規範的効力の有無に左右されない。

第 4 結論

よって、その余の争点について判断するまでもなく、原告の救済申立てを却下ないし棄却した原処分は正当であり、これらの取消しを求める原告の各請求は理由がないから、これらをいずれも棄却することとして、主文のとおり判決する。

神戸地方裁判所第 6 民事部