

令和4年10月19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117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4年7月13日

判決

当事者の表示 別紙「当事者目録」記載のとおり

主文

- 1 愛知県労働委員会が平成30年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について令和2年11月24日付けでした命令の主文第4項のうち、被告補助参加人株式会社Z1について、原告の組合員であったA1の平成30年5月分給与から1万円を控除したこと、平成30年4月に原告の組合員であったA1、A2及びA3に対して昇給を行わなかったこと並びに平成30年9月22日付け「ご連絡」と題する書面を送付したことの各事項に関する不当労働行為救済申立てを棄却した部分を取り消す。
- 2 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 3 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分はこれを2分し、その1を原告の、その余は被告補助参加人株式会社Z1及び同有限会社Z2の各負担とし、その余の部分はこれを2分し、その1を被告の、その余は原告の各負担とする。

事実及び理由

## 第1 請求

愛知県労働委員会が平成30年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について令和2年11月24日付けでした命令のうち、主文第3項及び第4項の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 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、被告補助参加人株式会社Z1（以下「補助参加人1」という。）及び被告補助参加人有限会社Z2（以下「補助参加人2」といい、補助参加人1と

併せて「補助参加人ら」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、補助参加人らの行為が労働組合法(以下「労組法」という。)7条各号の不当労働行為に該当すると主張して、組合員に係る定年退職後の再雇用等の要求の実現、誠実な団体交渉応諾及び謝罪文の掲示等を求めて救済命令の申立てをした(愛知県労働委員会平成30年(不)第7号不当労働行為救済申立事件。以下「本件事件」という。)ところ、処分行政庁は、令和2年11月24日付けで上記申立ての一部について不当労働行為に認定された旨の記載のある文書を交付する命令をし、その余について却下及び棄却する命令(以下「本件命令」という。)をしたことから、本件命令のうち、上記申立てを却下及び棄却する部分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 前提事実

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

ア 補助参加人1は、名古屋市名東区に本店を置き、生コンクリート(以下「生コン」という。)の製造販売等を業とし、愛知県大府市、春日井市、瀬戸市及び名古屋市中川区内に工場を置く株式会社であり、B1(以下「B1」という。)が代表取締役就任している。補助参加人1の本件事件結審時の従業員数は151名であった。

イ 補助参加人2は、ダンプカーやバラセメント車を保有し、これらの運転手を雇用する株式会社であり、本店所在地は補助参加人1と同一であり、B1が代表取締役就任している。補助参加人1の本件事件結審時の従業員数は11名であった。

ウ 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名であった。また、原告は、その上部団体であるA4組合の近畿

地方本部の支部であるA5支部（以下「A5支部」といい、原告と併せて「原告ら」という。）における「名古屋ブロック」と称する地方組織でもあり、原告の組合員は、原告に加入するとともにA5支部にも加入しており、補助参加人らはこれらの事実を認識していた。本件事件結審時、原告に加入する補助参加人らの従業員としては、雇用契約上の地位を争っていたA1（以下「A1組合員」という。）1名のみであった。

エ 補助参加人らの従業員で組織される労働組合としては、原告のほかに、C1（以下「C1」という。C1は、その傘下である労働組合であるC2組合を含むものである。）が存在する。

(2) 不当労働行為救済命令の申立て（本件事件）

原告は、処分行政庁に対し、平成30年9月18日、後記(3)の争点1(2)ないし(7)、争点2(1)ないし(3)、争点3(1)及び争点4(1)記載の各行為が不当労働行為に該当すると主張して救済命令の申立てをした。その後、原告は、同年10月17日から令和元年7月16日まで、7回にわたり、追加申立てを行った。

(3) 本件事件における争点

本件事件の争点は、以下のとおりであった。

ア 争点1（原告の組合に対する嫌がらせ又は差別行為）

① 補助参加人1は、原告の組合員に対して平成29年4月15日の組合加入通知以降、継続的に次に掲げる行為を行ったか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。（争点1(1)）

② 平成29年5月1日、原告の組合員であったA6（以下「A6元組合員」という。）に対し、「A4を辞めなければ瀬戸で働けなくなる」と述べたこと。

③ 平成29年6月20日、原告の組合員であるA1組合員に対し、午前7時30分から行われる建材プラントの補修作業をさせず、スラッ

ジの積込み及びブロックの型枠作成を命じたこと

- ㊦ 平成29年6月24日、A1組合員に対し、時間外労働の中止を指示したこと。
- ㊧ 平成29年7月26日、A1組合員に対し、炎天下における草刈り業務を命じたこと。
- ② 補助参加人1が、A1組合員の平成29年10月分の給与から1万円を控除したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(2))
- ③ 補助参加人1が、A1組合員の平成29年度冬季賞与を8万円としたことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(3))
- ④ 補助参加人1が、平成29年6月20日以降平成30年3月にかけて、A1組合員に対してA1組合員が資格取得した重機の作業を含まない業務配置を行ったか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(4))
- ⑤ 補助参加人1が、A1組合員の平成30年5月分及び同年6月分の給与から各1万円を控除したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(5))
- ⑥ 補助参加人1は、平成30年5月分の給与明細書を従業員に配布するに当たり、「各位殿 求人募集」と題する紙(以下「本件求人募集」という。)を原告の組合員以外の従業員にのみ同封したか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(6))
- ⑦ 補助参加人2のダンプ班の班長B2(以下「B2班長」という。)は、平成30年6月29日、原告の組合員であるA7(以下「A7組合員」という。)及び原告の組合員であったA8(以下「A8元組合員」という。)に対して「組合にたいそう払ってるんだろ」と述べたか。当該行為は、

補助参加人2の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(7))

⑧ 補助参加人らは、C1の組合員がC1に対し支払うべき組合費を肩代わりしているか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(8))

⑨ 補助参加人らは、工場への立入り、組合掲示板の設置及びチェックオフについてC1に認め、原告に認めなかったか。労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点1(9))

イ 争点2 (平成30年度の原告の組合員に係る昇給及び賞与)

① 補助参加人1がA1組合員、A2(以下「A2組合員」という。)、A3(以下「A3元組合員」という。)について並びに補助参加人2がA7組合員及びA8元組合員について、平成30年4月に昇給を行わなかったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点2(1))

② 補助参加人1の代表者B1は、平成30年6月21日、A3元組合員に対して原告からの脱退を求める発言を行ったか。当該行為は、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点2(2))

③ A3元組合員は、平成30年8月2日にA2組合員に対して原告からの脱退を求める発言を行ったか。当該発言は、補助参加人1の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。(争点2(3))

④ 補助参加人1がA1組合員及びA2組合員の平成30年度夏季賞与を各8万5000円としたこと並びに補助参加人2がA7組合員に同賞与を支給しなかったことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。(争点2(4))

ウ 争点3 (原告の組合員の昇給及び賞与を議題とする団体交渉)

① 補助参加人らの平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の原告との団体交渉における原告の組合員についての昇給及び賞与に関する議題に係る対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。(争点3(1))

② 補助参加人らは、平成30年10月16日に予定されていた団体交渉を拒否したか。当該行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。(争点3(2))

エ 争点4(平成30年3月19日付け「確認書」(以下「本件確認書」という。))の取扱い及びA1組合員の満65歳定年退職後の再雇用)

① 補助参加人1が、平成30年8月29日、瀬戸工場において「A5委員長恐喝未遂容疑逮捕 滋賀県警」、「生コンの購入求め商社を脅した疑い 関西の組合3人逮捕」等と記載された新聞記事の写しを掲示したことは、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。(争点4(1))

② 補助参加人1が、平成30年9月22日付けで「ご連絡」と題した文書(以下「本件通告文書」という。)を原告の上部団体であるA5支部宛てに通知したことは、労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。(争点4(2))

③ 補助参加人1が、平成31年3月12日の団体交渉において、原告に対してA1組合員の満65歳定年退職後の再雇用を行わないことを通告したことは、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に該当するか。(争点4(3))

④ 補助参加人1の前記③の団体交渉におけるA1組合員の満65歳定年退職後の再雇用に関する議題に係る対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。(争点4(4))

⑤ 補助参加人1は、令和元年5月20日に瀬戸工場建材部門で行った安全ミーティングからA1組合員を合理的な理由なく排除したか。当該行

為は、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。(争点 4 (5))

- ⑥ 補助参加人 1 は、令和元年 5 月 21 日の原告との団体交渉において、同月 20 日のミーティング（以下「本件ミーティング」という。）に A 1 組合員を参加させなかった理由について虚偽の説明をしたか。当該行為は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。(争点 4 (6))

オ 争点 5（就業規則のうち休職期間に係る規定変更）

- ① 補助参加人 1 は、平成 29 年 4 月 5 日、就業規則のうち休職期間に係る規定について、C 3 支部代表者と図って原告の組合員に対する説明をすることなく一方的に変更したか。当該行為は、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に該当するか。(争点 5 (1))
- ② 補助参加人 1 の令和元年 7 月 9 日の原告との団体交渉における平成 29 年 4 月 5 日付け就業規則変更手続に関する議題に係る対応は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するか。(争点 5 (2))

(4) 本件命令

処分行政庁は、前記(3)の争点について審査を行い、令和 2 年 7 月 20 日、審問を終結し、同年 11 月 24 日付けで、原告の申立てのうち、争点 1 (5)の平成 30 年 6 月分給料から 1 万円を控除した点、争点 3 (1)、争点 4 (1)及び争点 4 (4)について不当労働行為である旨認定し、補助参加人らに対して、これらの不当労働行為につき原告に対する誓約書の交付を命じ、争点 1 (1)㊟ないし㊠及び争点 5 (1)につき申立てを却下し、その余の申立てを棄却する本件命令をした。

- (5) 原告は、本件命令のうち却下部分及び棄却部分を不服として、令和 2 年 1 月 16 日、本件訴訟を提起した。

3 当事者の主張

- (1) 争点 1 (1)（A 1 組合員への一連の業務配置）について  
（原告の主張）

原告が問題とするA1組合員への業務配置上の一連の不利益取扱いは、A1組合員が定年退職後再雇用拒否されるまで、組合からの脱退目的で手口を変えて執拗に繰り返されたものであるから、A1組合員への差別行為として不可分一体のものとして不当労働行為として認定されなければならない。したがって、申立て時点で1年が経過していることを理由として不適法却下することは違法である。

(被告及び補助参加人らの主張)

原告が争点1(1)㊦ないし㊧の各事実について不当労働行為であると主張して救済を申し立てたのは平成31年3月20日であり、上記各事実が生じたことと主張する時期から1年を経過し、かつ、他の行為と一体のものとして評価すべき継続した行為とみることはできないから、原告の上記申立ては、申立期間を徒過した不適法なものである。

(2) 争点1(2)(散水車転落事故に係る1万円の控除)及び争点1(5)(ミラー等破損事故に係る2万円の控除)について

(原告の主張)

処分行政庁は、補助参加人1がA1組合員の平成30年6月分の給料から事故弁済金を控除したことは不当労働行為と認定した一方、平成29年10月分及び平成30年5月分の控除については不当労働行為ではないとした。しかし、原告は、平成28年5月には補助参加人1に対して賃金から事故弁済金を控除することは労働基準法(以下「労基法」という。)24条に違反する旨伝えていたにもかかわらず、補助参加人1は事故弁済金の控除を繰り返しているから、平成29年10月分及び平成30年5月分の控除についても労働組合の存在意義を否定し、組合員を脱退させる意図でされたものであったというべきである。また、非組合員からも事故弁済の控除をしているが、これは原告組合員だけ控除を免れれば組合加入者が増大すると考えたためであって、不当労働行為意思は否定されない。



(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

散水車転落事故に係る1万円の控除は、A1組合員に限った特異な取扱いではなく、賃金規程に基づく補助参加人1の従業員に対する一般的な取扱いであった。平成30年5月分の控除は、本件命令で不当労働行為と認定された同年6月分の控除とは経緯及び事情が異なる。

(3) 争点1(3)(A1組合員の平成29年度冬季賞与)について

(原告の主張)

処分行政庁が不当労働行為(不誠実交渉)と認定した平成30年7月30日、同年9月6日、平成31年1月29日及び同年3月12日の昇給及び賞与に関する団体交渉は、単に説明が不十分であったばかりか、A1組合員の平成29年度冬季賞与査定の根拠について虚偽を述べるものであったから補助参加人らの不当労働行為意思が推認される。また、A1組合員と同様に賞与が10万円未満の従業員が31.46%いるというが、入社から年数が浅い者や定年後アルバイトの者、事故を起こした者も含まれており、組合加入以前は10万円の賞与を受けていたA1組合員がこの31.46%に含まれるのは差別的取扱いに他ならない。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

(4) 争点1(4)(A1組合員の重機作業を含まない業務配置)について

(原告の主張)

A1組合員とA6元組合員は組合加入以前まで重機による土砂片付け作業を2人ペアで行っていたところ、補助参加人1は、組合加入通知直後にA6元組合員を原告から脱退させ、上記作業の担当をA6元組合員とC4従業員のペアに組み替え、A1組合員を重機の業務から外して型枠作業や草刈り業務等に從事させたほか、始業時間前のプラント補修作業からも外した。これ

らの行為は、A 1 組合員を A 6 元組合員や他の従業員から隔離し孤立させる目的でなされたものであるから、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。処分行政庁は、本件事件の審理において事実関係を理解せず重機の資格取得を補助参加人 1 が命じたものではないことを理由に不当労働行為ではないと誤った判断をしている。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

(5) 争点 1 (6) (本件求人募集の同封) について

(原告の主張)

補助参加人 1 は、平成 30 年 5 月分の給与明細書とともに本件求人募集を従業員に配布したが、A 1 組合員をはじめとする原告組合員にのみ配布しなかった。そして、本件事件において、補助参加人 1 は、配布対象は運転手であったから A 1 組合員には配布しなかったと説明し、A 1 組合員に配布しなかったことを争っていなかったところ、処分行政庁は、補助参加人 1 が主張していない「A 1 組合員に配布された」という事実を認定しており不当である。

また、処分行政庁は、A 9 組合員にも本件求人募集を配布したことを理由に不当労働行為意思を否定しているが、原告は当時、A 9 組合員の組合加入通知を補助参加人 1 にしていなかったし、A 9 組合員は運転手ではないから、補助参加人 1 の説明が虚偽であることは明らかである。処分行政庁はこれらを理解せず不当労働行為ではないと認定しており、不当である。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

A 1 組合員は、本件求人募集が給与明細書に同封されていたことを証人尋問で認めており、意図的な誤導による供述でなかったことは証拠により明らかである。

(6) 争点 1 (7) (B 2 班長の脱退勧奨) 及び争点 2 (3) (A 3 元組合員の脱退勧奨) について

(原告の主張)

労働委員会は労組法 22 条に基づく権限を行使して争いのある事実関係については事実認定を行うべきであるところ、処分行政庁は、権限を行使せずに、B 2 班長の脱退勧奨及び A 3 元組合員の脱退勧奨の各事実の疎明がないとして棄却しており、不当である。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

本件事件は、1 2 回に及ぶ調査期日が開かれ、都度、原告の主張事実の疎明を促し、各証拠が提出され、原告及び補助参加人らの意見を聞いた上で争点を確定し、2 回にわたる審問期日において証人及び本人尋問を実施しており、原告に対して十分に疎明の機会を与えた。しかし、原告から争点 1 (7) 及び争点 2 (3) の事実の疎明はなく、その不利益は原告が負うべきものである。

(7) 争点 1 (8) (組合費の肩代わり) について

(原告の主張)

補助参加人らは、C 1 の組合員に対し、給料から組合費として控除される額と同額の 2000 円を賃金ではなく「管理」の項目に計上して支払っており、補助参加人らが組合費を補填している。そして、B 1 は、平成 31 年 1 月 29 日の団体交渉時、C 1 の組合員の給与明細書に記載された「管理」について支給項目と控除項目を区別することなく組合費であることを認めているにもかかわらず、処分行政庁は、控除項目のみ組合費であると認定しており、不当である。

C 1 は、平成 27 年に結成されているが、補助参加人 1 の事業所である 5 工場すべてで過半数組合とされており、補助参加人 1 の従業員数に照らすと、C 1 の結成自体が補助参加人 1 の使用者が協力しているものといえる。また、

補助参加人らは、本件事件の審理中であった令和2年5月から同年6月にかけて、C1とは団体交渉を行う一方で、原告に対しては新型コロナウイルス感染症の拡大を理由に団体交渉を拒否し、この団体交渉拒否については不当労働行為の認定を受けている。これらによれば、補助参加人らが原告とC1について組合間差別をする意思は明らかである。

(被告の主張)

否認ないし争う。

管理の名目で支給された2000円についてC1の組合員がC1に対して支払うべき組合費を補助参加人らが肩代わりしたものと認めるに足りる証拠はない。

また、原告が令和2年4月29日付けで申し入れた団体交渉に対して、補助参加人1が書面での回答をもって対応しようとしたことが正当な理由のない団体交渉であるとして不当労働行為であると認定されたが、それ以前の一定の時期から継続して不当労働行為意思があったことや差別的な取り扱いがあったことを認定したものではない。

(補助参加人らの主張)

C1との交渉の結果、C1組合員らに対する2000円の賃上げがなされ、それが支給額の科目の上では「管理費」に計上されていたが、これは、基本給を上げると給与計算に波及するためどのような処理が適切かということから、ひとまず別の支給科目を用いることにしたものである。

したがって、2000円の賃上げがなされた後にC1に加入した組合員に対しては管理科目を用いた2000円の支給はされないから、C1の組合員の組合費を補助参加人らが肩代わりしているわけではない。

(8) 争点1(9) (工場への立入り、組合掲示板の設置及びチェックオフ) について

(原告の主張)

補助参加人らは、C 1 に対して工場への立入りを認めながら、原告に対してはこれを規制していた。

また、原告は、平成 27 年 6 月 5 日の補助参加人らとの折衝の場で、B 1 が A 4 の旗を立てば取引関係に悪影響がある旨主張したため、外部に原告組合結成があらさまにならないよう配慮してきたところ、補助参加人らは、C 1 には同年から組合費のチェックオフや組合掲示板の使用を認めていた。

補助参加人らのこれらの行為は、複数労組に対する中立保持・平等取扱義務に違反する不当労働行為に他ならない。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

(9) 争点 2 (1) (平成 30 年 4 月の昇給差別) について

(原告の主張)

ア 補助参加人 1 は、C 1 を過半数組合として待遇し、平成 30 年 4 月の昇給においては査定を行うことなく一律に 500 円昇給させている上、原告を脱退した A 3 元組合員のみ脱退直後の異例の時期に 500 円の昇給を行い、原告の組合員には昇給を行わなかった。また、原告は昇給差別が明らかになった平成 30 年 5 月 31 日以降、昇給差別の説明と是正を要求したが、補助参加人 1 はこれに応じない。以上からすると、不利益取扱いであることは明らかであるところ、本件命令は、A 3 元組合員についての昇給の事実を無視しており、不当である。

イ 補助参加人 2 が平成 30 年 4 月に一律に昇給を行わなかったことを裏付ける客観的証拠はない。また、補助参加人 1 と補助参加人 2 は経営も労務管理も一体となっていてされているところ、補助参加人 2 のみ昇給がなかったことは不自然であるし、補助参加人 2 の C 1 組合員には 500 円の昇給があったことが推認される。そうすると、A 7 組合員及び A 8 組合員の昇給がなかったことについては不当労働行為であると推認される。

(被告の主張)

否認ないし争う。

本件命令は、補助参加人らがC1の組合員に一律500円の昇給を行ったことを認定していない。また、A3元組合員について、平成30年7月に500円の昇給があったことは補助参加人らも認めるところであるが、原告はそれ以上の立証を行っておらず、B1に対する反対尋問で触れることもなかった。

(補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

補助参加人らは平成29年に昇給を行わなかったところ、C1は、平成30年2月頃、同年4月の昇給について団体交渉を申し入れた。補助参加人1は、交渉の結果、500円の昇給を協定し、原則としてC1の組合員に対しては500円の昇給を行った。原告組合員以外に昇給がなかった者は3名おり、C1の組合員が2人、組合非加盟者が1人である。他方、原告は明示的に賃上げや昇給という課題を掲げて要求や交渉を行っていないから、C1の交渉結果をもって、A1組合員らについても基本給の昇給を行うべきであるとはいえない。

補助参加人2において、平成30年4月の昇給はなかったから、組合員差別があるとはいえない。

(10) 争点2(2)(A3元組合員への脱退勧奨)について

(原告の主張)

A3元組合員は脱退直後の異例で不自然な時期に昇給がされた上、大幅な賞与アップがされており、これは明らかに組合脱退の見返りである。そうすると、補助参加人らとA3元組合員は、原告脱退と引換えに昇給と賞与の支給を約束したというべきである。そして、原告を脱退する者が正確な事情を原告に話していないのは当然である。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

原告が主張するようなB 1の言動はなく、証拠によっても認められない。

(11) 争点2(4)(平成30年度夏季の賞与差別)について

(原告の主張)

本件命令は賞与金額を分析しているが、証拠によって明らかな賞与額について、原告組合員と同部門の従業員との比較等をしていない上、補助参加人の従業員全体の賞与額についても調査を行っていないから、不当である。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

(12) 争点3(2)(団体交渉拒否)について

(原告の主張)

補助参加人らは、処分行政庁が不誠実交渉として不当労働行為に当たると認定した平成30年7月から平成31年3月までの4回の団体交渉(争点3(1))のみならず、補助参加人らが当該期間中である平成30年10月16日の団体交渉をキャンセルしたことも、一連の不誠実交渉として不当労働行為に当たるから、これと異なる本件命令の上記判断部分は違法である。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

(13) 争点4(2)(本件通告文書の送付)及び争点4(3)(A1組合員の再雇用拒否)について

(原告の主張)

ア 平成28年頃、脳梗塞で休職していたA10組合員(以下「A10組合員」という。)の復職に関し紛争が起こったが、同年12月14日、A10組合員を当面自宅待機とし、1年後に労働条件について再協議することを合意した。これを受けて、補助参加人1は、A5支部との間で、労働協約である

本件確認書を作成し、A10組合員が退職した上でA11本部の労働者供給事業を活用することを合意するとともに、令和元年8月15日定年退職となるA1組合員の再雇用拒否が懸念されたことから、A1組合員を想定して再雇用を約束する本件確認書3項を合意した。

イ ところが、補助参加人1は、原告の上部団体であるA4組合に対し、平成30年9月22日付けで本件通告文書を送付し、本件確認書の破棄を通告した。本件確認書の破棄は、A10組合員が労働者供給事業で就労する権利を奪い、原告がA10組合員の退職に譲歩しただけという不公正な結果になるものであるから、原告組合員への影響があることは明らかであり、原告に対する不当労働行為が成立するというべきである。

ウ 本件確認書3項は、前記アのとおりA1組合員を想定して再雇用を約束したものである。そして、本件確認書の破棄は不当労働行為であり、強行法規に違反するものとして無効であるから、本件確認書3項の条項はなお有効であって、補助参加人1がA1組合員の定年退職後の再雇用を拒否する旨通告したことも不当労働行為である。

(被告の主張)

否認ないし争う。

補助参加人1について、新聞記事の掲示(争点4(1))が不当労働行為に当たるとしても、同行為を超えて一般的あるいは継続的な不当労働行為の意思があったとは認められない。また、原告の上部団体であるA4組合に送付された本件通告文書が、原告の運営や活動に対してどのような影響を及ぼすのか、組合員が文書の存在を認知していたかについて、具体的な主張立証はない。

また、本件確認書が労働協約に当たるとしても、本件確認書3項は、被告の就業規則に規定する定年後再雇用制度を変更し、定年後再雇用を義務付けるものではない。



(補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

ア 本件確認書3項は独立した条項ではなく、第2項の日々雇用者の労働者供給が行われることを前提にして定められた条項であって、定年後再雇用を規定したものではない。

イ 本件確認書の締結時、相手方が反社会的勢力に該当することが判明していれば補助参加人1が本件確認書を締結することはなかったから、動機の錯誤があり、民法95条により無効である。また、反社会的勢力との間で本件確認書を締結し取引関係を持つことは公序良俗に反するもので民法90条により無効である。

本件確認書が無効でないとしても、補助参加人1は、平成30年9月22日付けで本件確認書の履行不能に基づく解除ないし労働協約としての解約(労組法15条)を通知したから、即時又は通知から90日の経過により、本件確認書は効力を失った。

ウ 補助参加人1は、反社会的勢力と思料される事由が確認された相手方に対し、取引関係を持つことはできない旨通知するのは当然の行為であって、何ら不当労働行為には当たらない。

仮に本件確認書の破棄が不当労働行為に該当するとしても、不当労働行為であれば一律に法的に無効となるものではない。

(14) 争点4(5)(本件ミーティングからの除外)について

(原告の主張)

A1組合員を定年後再雇用しないことは不当労働行為である(争点4(3))から、それを理由に本件ミーティングに参加させないことも不当労働行為である。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

補助参加人1が原告に対してA1組合員の定年退職後の再雇用を行わない旨通告したこと（争点4(3)）は不当労働行為に該当しないから、争点4(5)についても原告の主張は理由がない。

(15) 争点4(6)（団体交渉における虚偽説明）について

（原告の主張）

補助参加人1は、A1組合員を本件ミーティングに参加させなかった理由について虚偽の説明を行った。

（被告及び補助参加人らの主張）

否認ないし争う。

(16) 争点5(1)（就業規則改定手続における原告組合員差別）について

（原告の主張）

補助参加人1は、平成29年4月5日、原告組合員に説明なく一方的に休職期間に係る就業規則を不利益に変更した。処分行政庁は、本件事件での救済申立てが上記の就業規則変更から1年以上経過してされたとして、同申立てを不適法却下したが、原告は令和元年にA2組合員の休業に上記変更後の就業規則が適用されたことを問題にして救済申立てをしたのであるから、不利益取扱いの事態が発生してから申立てまで1年を経過しておらず、処分行政庁の上記判断は違法である。

（被告及び補助参加人らの主張）

否認ないし争う。

(17) 争点5(2)（就業規則改定に係る団体交渉対応）について

（原告の主張）

労働条件の不利益変更を伴う就業規則の改定についてC1の支部代表者が原告組合員に対して説明をしていなかったことについてそもそも不当労働行為意思が認められ、したがって補助参加人らは就業規則の改定について周知したかどうか原告に説明できなかったものである。

(被告及び補助参加人らの主張)

否認ないし争う。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

##### (1) A10組合員に関する交渉経過

ア 補助参加人1の従業員であったA10組合員は、平成27年11月に脳梗塞を発症して休職したが、補助参加人1が休職期間満了を理由にA10組合員を退職扱いとしたことから、原告らに加入した。原告らは、平成28年5月9日、補助参加人1に対し、A10組合員が原告らに加入したことを通知した。

イ A5支部は、平成28年12月14日、補助参加人1との間で、A10組合員について平成29年1月1日をもって補助参加人1との労働契約を再開することやA10組合員の労働条件について1年後に再度協議を行うことなどを合意する確認書(以下「平成28年確認書」という。)を取り交わした。

ウ 原告は、平成29年10月23日、補助参加人1に対し、A10組合員が平成30年1月から建材フィルタープレス部門への復職を希望することを通知した。

エ A5支部は、平成30年3月19日、補助参加人1との間で、以下の内容の記載のある本件確認書を取り交わした。

「補助参加人1を甲とし、A5支部を乙とし、甲及び乙は、乙組合員・A10の雇用契約に関する紛争及び労働者供給事業に関して、以下のように合意した。

一 乙組合員A10は、甲の勧めに応じ、2018年3月31日をもって甲を円満に退職する。乙はA10組合員の離職票を速やかに発行する。

二 甲は、2018年9月末日までに、A11地本の行う労働者供給事業の

窓口を開き、少なくとも月1名13日以上雇用を確保する。甲は供給される労働者がA10組合員であってもこれを拒否しない。

三 甲は、甲に勤務する乙の組合員が定年を迎え、かつ就労意欲と労働能力がある場合、何らかの形式でその者を雇用する。

四 甲と乙は、最低3か月1回、業界再建についての協議を行うものとする。」

## (2) 補助参加人1における就業規則の変更

ア 補助参加人1は、平成29年4月4日、就業規則について、従業員に休職を命じる際の要件に係る規定のうち「私傷病による欠勤3ヶ月に及んだとき」とあるのを「私傷病による欠勤1ヶ月に及んだとき」と、休職を可能とする期間に係る規定のうち、勤続1年未満の者の休職期間を「1ヶ月」から「2ヶ月」とそれぞれ改める内容を含む変更届を瀬戸労働基準監督署に提出し、同月5日、受理された。

イ 補助参加人1は、①賃金手当支給規定8条において、運転手従業員に対し、月額1万円の無事故手当を支給すること及び事故を起こした場合は別に定める金額を不支給とすることを定め、これを受けて事故規定において、事故を起こした場合、事故額が2万円以上10万円未満の場合は2か月、10万円以上30万円未満の場合は4か月、30万円以上50万円未満の場合は6か月、50万円以上100万円未満の場合は8か月、100万円以上の場合は10か月、無事故手当を支給しない旨定め、②賃金手当支給規定20条において、無事故手当が支給されていない者についても、事故を起こした場合には過失に応じて上記①の無事故手当の不支給金額と同額の金額の負担をする旨定めていた。

補助参加人1は、労働基準監督署から労基法上の問題を指摘され、平成30年8月2日、賃金手当支給規定20条の規定を削除する内容を含む就業規則の変更届を瀬戸労働基準監督署に提出した。

(3) A1組合員の原告加入等

ア A1組合員は、平成22年7月に補助参加人1に入社し、ミキサー車やダンプカーの運転業務に従事していたが、平成27年4月1日、建材部門（砂利や砂を製造する部門であって、瀬戸工場にのみ存在し、勤務する従業員は七、八名である。）に配置転換となり、その後、令和元年8月15日まで一貫して建材部門に勤務していた。A1組合員は、テールローダーという重機を使ってスラッジをダンプカーに積み込むなどの作業を行っていた。

イ A1組合員は、平成28年12月、機体重量3トン以上の建設機械の運転が可能となる「整地」及び「掘削」に関する資格を取得したが、当該資格は補助参加人1がA1組合員に命じて取得させたものではない。

原告らは、平成29年4月15日、補助参加人1に対し、A1組合員とA6元組合員が原告らに加入したことを通知するとともに重機の資格手当として2万円を要求するなどし、補助参加人1は、同年5月1日、A1組合員及びA6元組合員に資格取得費用を支払った。原告は、同年5月18日、補助参加人1が、同年5月1日、A1組合員及びA6元組合員に資格取得費用を支払う際、原告からの脱退を求める言動を行ったとして抗議した。その後、A6元組合員は、同年7月頃までに原告を脱退した。

補助参加人1は、平成29年6月20日から平成30年3月まで、A1組合員について取得した資格に基づく重機の作業を含む業務配置をせず、ブロックの型枠作成や草刈りなどの業務をさせた。

(4) 平成29年の賃金控除の経緯

A1組合員は、平成29年9月30日、停車させた散水車が瀬戸工場内の水場に転落する事故（以下「散水車転落事故」という。）を起こし、補助参加人1に対し、始末書を作成して提出した。

補助参加人1は散水車転落事故に起因し、新たな散水車の購入のために9

1万円を支出し、平成29年10月31日、A1組合員の同年10月分の給与から、散水車転落事故の損害賠償金として「事故」名目で1万円を控除し、給与明細とともに「賃金手当支給規定第20条（損害賠償）に基づき、10月給与より、無事故手当10,000円に相応する額を4ヶ月引去りします。」とのメモ書きを交付した。

原告は、平成29年10月31日、補助参加人1に対し、A1組合員の給与から1万円を控除したことは違法行為であって認められないとして控除分を支払うよう求め、同年11月2日にも同様の要求を行った。

補助参加人1は、平成29年12月6日及び同年12月21日、A1組合員に対し、控除した1万円を返還した。

原告は、平成29年12月26日、補助参加人1との間で、散水車転落事故についてA1組合員が支払う弁済金を3万円とすることを合意した。

(5) 平成29年度冬季賞与の支給

補助参加人1は、平成29年12月20日、A1組合員に対し、平成29年度の冬季賞与として8万円を支給した。A1組合員がこれまでに支給された平成28年度の夏季賞与及び冬季賞与は各10万5000円であり、平成29年度の夏季賞与は8万5000円であった。

また、補助参加人1の従業員における平成29年度冬季賞与額の分布は、10万円未満の者が29名（うち6万円の者が3名、6万5000円の者が1名、7万円の者が4名、7万5000円の者が2名、8万円の者が6名、8万5000円の者が3名、9万円の者が6名、9万5000円の者が4名である。）、10万円以上20万円未満の者が58名、20万円以上の者が3名であった。

(6) 平成30年4月期の昇給

ア 原告らは、補助参加人らに対し、平成30年1月4日にA2組合員が、同年2月4日にA7組合員及びA8組合員が、同年3月19日にA3元組

会員がそれぞれ原告らに加入したことを通知した。

イ 補助参加人1は、平成30年4月、A1組合員、A2組合員及びA3元組合員について基本給の昇給を行わなかったが、C1の組合員に対しては、団体交渉による賃金引き上げに関する協定書に基づき原則として基本給を500円から最大1500円まで引き上げた。また、原告組合員以外で昇給がなかった者は3名おり、うち2名がC1組合員であり、うち1名が組合非加入者であった。

A3元組合員は、平成30年6月27日、原告代表者に原告を脱退する旨伝えた。補助参加人1は、同年7月、A3元組合員について500円の昇給を行った。

ウ 補助参加人2は、平成30年4月、A7組合員及びA8組合員について、昇給を行わなかった。

#### (7) 平成30年の賃金控除の経緯

A1組合員は、平成30年4月24日頃、ペイローダーに乗車中、バックミラーやランプを破損する事故（以下「ミラー等破損事故」という。）を起こした。

補助参加人1は、ミラー等破損事故の修理費用として2万6000円を支出し、A1組合員の平成30年5月分の給与から損害賠償額として1万円を控除した。原告はこれに抗議し、補助参加人1は、平成30年6月1日、A1組合員に対して1万円を返還したが、同年6月分の給与から再び損害賠償額として1万円を控除し、同年7月19日、再び1万円を返還した。

#### (8) 本件求人募集同封の経緯

補助参加人1は、平成30年5月31日、従業員に5月分の給与を支給するとともに給与明細書を配布したが、このうち一部の者に以下の内容の本件求人募集を同封した。

「各位殿 求人募集 いつも業務に専念頂きありがとうございます。」

さて皆様の知人・友人で弊社で働いて頂ける人を紹介してください。

職種：ドライバー（大型・4 ton）・試験係・事務員・営業等（アルバイト  
応談可）

その方が3ヶ月以上勤務された場合 紹介者に金壹萬円の紹介料を謹呈せて（原文ママ）頂きます。

弊社としても皆様の知人・友人であれば心強い限りです。

何卒宜しくお願い申し上げます。

H30 5月吉日 株式会社Z1 B1」

(9) 平成30年度夏季賞与の支給

ア 補助参加人1は、平成30年7月20日、平成30年度夏季の賞与としてA1組合員及びA2組合員にそれぞれ8万5000円を支給し、A3元組合員に13万円を支給した。

また、補助参加人1の従業員で賞与を受けた者の中には、少なくとも10万円未満の者が13名（うち5万円の者が4名、7万円の者が2名、8万円の者が1名、8万5000円の者が2名、9万円の者が2名、9万5000円の者が2名である。）、10万円の者が8名いた。

イ 補助参加人2は、A7組合員に対し、平成30年度夏季の賞与を支給しなかった。

(10) 本件通告文書送付に係る経緯

ア 補助参加人1は、平成30年8月29日、「A5委員長恐喝未遂容疑逮捕 滋賀県警」との見出しのある同年8月28日付け新聞記事の写しに「A4 トップ A12 逮捕」と補記した掲示物及び「生コンの購入求め商社を脅した疑い 関西の組合3人逮捕」との見出しのある同年8月29日付け新聞記事の写しに「A4 No.2 No.3 逮捕 A13 A14」と補記した掲示物を、瀬戸工場の従業員が通行する階段の踊り場に掲示した。同日時点では、A1組合員及びA2組合員が瀬戸工場勤務していた。その後、補助参加



人1は、全ての工場に同様の掲示物を掲示した。

イ 補助参加人1は、A4組合に対し、平成30年9月22日付けで本件通告文書を送付した。同書面には、企業としては反社会的勢力と関係を持たないことを法的及び社会的に求められているところ、A5支部の幹部・構成員の反社会的行動が明るみに出たとして、そのような団体とは取引関係を持つことはできない旨の記載がある。

(11) 本件ミーティングの開催

補助参加人1は、令和元年5月20日、瀬戸工場において、建材部門の従業員を集めて本件ミーティングを開催し、補助参加人1の春日井工場の建替えが同年9月頃に完了するに当たっての生産体制について1時間程度説明した。補助参加人1は、A1組合員を本件ミーティングに参加させず、A1組合員は、本件ミーティング開催時間中、建材部門で自身がなすべき業務に従事していた。

(12) C1への便宜供与の有無に関する事実

ア 補助参加人らは、C1に対する便宜供与として、組合掲示板の設置及びC1の組合員の給料から組合費2000円を天引きするチェックオフを行っていた。

イ C1の組合員の中には、平成30年3月及び同年4月の給与明細書の支給項目及び控除項目にそれぞれ「管理」として2000円が計上されている者(少なくとも補助参加人1について3名、補助参加人2について5名)と、控除項目にのみ「管理」として2000円が計上されている者(少なくとも補助参加人1について1名)がいた。

(13) 団体交渉の経過

ア 平成29年9月28日開催の団体交渉(以下「第1回団体交渉」という。)においては、A1組合員の業務配置等について議論がされた。

イ 平成30年4月24日開催の団体交渉(以下「第2回団体交渉」という。)

においては、年次有給休暇の取得方法、A1組合員の業務配置等について議論がされた。

ウ 平成30年7月30日開催の団体交渉(以下「第3回団体交渉」という。)  
においては、平成30年4月期の昇給、平成29年度冬季賞与及び平成30年度夏季賞与の査定状況、経営状況、A1組合員の業務配置等について議論がされた。

エ 平成30年9月6日開催の団体交渉(以下「第4回団体交渉」という。)  
においては、本件確認書に係る労働者供給契約について手続の進捗状況、平成30年4月期の昇給並びに平成29年度冬季及び平成30年夏季の賞与に関し補助参加人らの経営状況等について議論がされた。

オ 平成30年11月6日開催の団体交渉(以下「第5回団体交渉」という。)  
においては、平成30年冬季賞与等について議論がされた。

カ 平成31年1月29日開催の団体交渉(以下「第6回団体交渉」という。)  
においては、A1組合員の定年後の継続雇用、組合費のチェックオフや組合掲示板の設置、賞与及び補助参加人らの経営状況、平成29年4月の就業規則改定手続等について議論がされた。

キ 平成31年3月12日開催の団体交渉(以下「第7回団体交渉」という。)  
においては、A1組合員の定年後の継続雇用、組合費のチェックオフや組合掲示板の設置、賞与及び補助参加人らの経営状況、補助参加人らの従業員が原告に加入して以降の就業規則の改定手続及び原告組合員への説明状況等について議論がされた。B1は、上記交渉の際、A1組合員の定年後の継続雇用を行わない旨発言した。

ク 平成31年4月18日開催の団体交渉(以下「第8回団体交渉」という。)  
においては、就業規則の改定手続及び原告組合員への周知状況、賃上げ、A2組合員の休職期間等について議論がされた。

ケ 令和元年5月21日開催の団体交渉(以下「第9回団体交渉」という。)

においては、同月20日の建材部門のミーティングの内容、令和元年夏季賞与の要求、就業規則改定につき原告組合員への周知状況等について議論がされた。

コ 令和元年7月9日開催の団体交渉（以下「第10回団体交渉」という。）においては、同年5月20日の建材部門の早朝ミーティングの内容、令和元年夏季賞与の状況、就業規則改定につき原告組合員への周知状況等について議論がされた。

#### (14) 本件命令後の経過

ア 補助参加人らは、令和2年12月5日、本件命令に従い、原告に対して誓約文を交付した。

原告は、本件命令のうち却下部分及び棄却部分を不服として、令和2年12月16日、本件訴訟を提起した。

イ 原告は、原告が令和2年4月29日に申し入れた団体交渉について補助参加人1が合理的な理由なく拒否したことが労組法7条2号の不当労働行為に該当すると主張して、同年5月19日、愛知県労働委員会に対し、誠実な団体交渉応諾及び謝罪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2年（不）第6号不当労働行為救済申立事件）ところ、愛知県労働委員会は、令和3年5月17日、原告の申し立てを認め、誠実な団体交渉応諾及び誓約文を交付する命令をした。補助参加人1は、令和4年3月29日、上記命令に従い、原告に対して誓約文を交付した。

#### 2 争点1(1)（A1組合員への一連の業務配置）について

労働委員会は、不当労働行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係る申立てを受けることができず、そのような申立ては決定で却下される（労組法27条2項、労働委員会規則33条1項3号）。そして、「継続する行為」とは、行為自体が1個である場合のほか、複数の行為であっても全体として1個の不当労働行為が継続している場合も含むと解され

る。

本件で原告が主張する㊶ないし㊷の各行為（前提事実(3)ア）は、それぞれ独立した行為や業務命令であり、1回限りで完結するものであって、不当労働行為に該当するか否かについて個別に判断することができるものといえることができ、これらのうち㊶ないし㊷がいずれもA1組合員に対してされた業務命令である点において共通するとしても、これらを全体として一体の行為とみるべき事情があるとはいえない。そうすると、上記各行為についての救済命令の申立期間は、行為毎に起算することになる。

したがって、争点1(1)に係る申立てについて申立期間を徒過したものとして却下した本件命令は正当である。

### 3 争点1(2)（散水車転落事故に係る1万円の控除）及び争点1(5)（ミラー等破損事故に係る2万円の控除）について

#### (1) 争点1(2)（散水車転落事故に係る1万円の控除）について

上記認定事実(2)によれば、補助参加人1は、平成29年10月当時、賃金手当支給規定20条において無事故手当が支給されていない者についても、事故を起こした場合には過失に応じて上記㊶の無事故手当の不支給金額と同額を負担する旨定めていたことが認められる。そして、このように事故を起こした場合に損害賠償額として相当額の控除をされた従業員は、A1組合員の他にも平成30年度には少なくとも3人いたことに照らせば、原告の組合員であることを理由とする扱いであったとまでは認められない。

また、証拠によれば、原告がA10組合員の加入時、補助参加人1に対し、A10組合員の給料から控除された22万円の返還等の要求をしたことが認められるが、その後の交渉では補助参加人1が支出した修理代金額等が問題とされており控除された金額の相当性が議論されたことがうかがわれる一方、給料からの控除や就業規則の適法性自体が問題とされていたことまでは認められない。そうすると、A10組合員加入時の交渉から1年余り経過してされ

た平成29年10月分給料から1万円を控除したことが、組合活動の弱体化を意図してされたものとはいえない。

以上から、補助参加人1が、A1組合員の平成29年10月分給料から1万円を控除したことは労組法7条1号及び3号に違反するものではなく、これと同旨の本件命令は正当である。

(2) 争点1(5)（ミラー等破損事故に係る2万円の控除）について

前記認定事実(7)によれば、①補助参加人1は、ミラー等破損事故の修理費用として2万6000円を支出し、A1組合員の平成30年5月分の給与から損害賠償額として1万円を控除したこと、②原告がこれに抗議し、補助参加人1は、平成30年6月1日、A1組合員に対して1万円を返還したが、再び同年6月分の給与から損害賠償額として1万円を控除し、同年7月19日、再び1万円を返還したことが認められる。これらのうち、処分行政庁は、平成30年6月分給与からの1万円の控除については、不当労働行為であると認定したので、以下、平成30年5月分給与からの1万円の控除について検討する。

補助参加人1において、A1組合員の他に事故を起こして無事故手当の不支給又は損害賠償額として相当額の控除をされた従業員は平成30年度に少なくとも3人いたことに照らすと、平成30年5月分給与からの1万円の控除は、原告の組合員であることを理由とする取扱いであったとまでは認められないことは上記(1)と同様である。

もっとも、原告は、前記(1)の平成29年10月の控除に関し、給与からの一方的な控除は違法である旨指摘して控除分の支払を要求し、交渉の結果、同年12月26日、控除した1万円を返還した上で改めて弁済金を支払う旨合意が成立している（前記認定事実(4)）。このことからすれば、補助参加人1は、同時点において、原告との上記交渉等を経て、給与からの控除について労基法上の問題があることを認識し又は認識し得る状態であったことが認め

られる。そして、平成30年5月分給与からの1万円の控除は、平成29年10月分の控除を巡る紛争が解決してから半年も経過しないうちにされたものであるから、平成30年6月分給与からの1万円の控除と同様に、原告が交渉を通じて違法状態を是正しようと試み、その結果得た成果を軽視し、組合の弱体化を招くおそれのある支配介入行為であると認められる。

この点、B1は、A1組合員が、配車係のC5に対して修理代金2万6000円につき1万円ずつ給料から控除することに合意したため、平成30年5月分給与から控除した旨述べるが、これを裏付ける証拠がなく、原告が直ちに上記の控除に抗議していること（前記認定事実(7)）に照らせば、A1組合員が上記の控除について合意していたと認めることはできない。

そうすると、補助参加人1が、A1組合員の平成30年5月分給与から1万円を控除したことは、労組法7条3号の不当労働行為を構成すると認められ、これと結論を異にする本件命令の上記の事項に係る部分は違法とすべきである。

#### 4 争点1(3)（A1組合員の平成29年度冬季賞与）について

前記認定事実(5)及び後掲各証拠によれば、①補助参加人1の賃金規定は「賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する」旨定めていること、②補助参加人1において、賞与は従業員に一律に支給するものではなく、各従業員の勤続年数や階級、職位、職責、能力、勤怠評価のほか、部門ごとの収支状況や会社の業績を総合的に検討・判断して決められること、③A1組合員の平成29年度冬季賞与は8万円であったこと、④A1組合員の平成28年度夏季賞与及び冬季賞与は各10万5000円、平成29年度夏季賞与は8万5000円であったこと、⑤補助参加人1の従業員における平成29年度冬季賞与額の分布は、10万円未満の者が29名（うち6万円の者が3名、6万5000円の者が1名、7万円の者が4名、7万5000円の者が2名、8万円の者が6名、8万5000円の者が3名、9万円の者が6

名、9万5000円の者が4名である。)、10万円以上20万円未満の者が58名、20万円以上の者が3名いたことが認められる。以上の補助参加人1における賞与の支給方法に照らすと、賞与の額が従業員の勤務成績等に応じて前年度よりも相当額減額されること自体が不自然であるとはいえず、A1組合員の従前の賞与額の推移、他の従業員の賞与額の分布等を踏まえても、補助参加人1が、原告を嫌悪してA1組合員について殊更に低位な査定をしたことがわれない。

したがって、A1組合員の平成29年度冬季賞与について、労組法7条1号及び3号には違反せず、これと同旨の本件命令の上記事項に係る部分は正当である。

#### 5 争点1(4)(A1組合員の重機作業を含まない業務配置)について

前記認定事実(3)イのとおり、補助参加人1は、平成29年6月20日から平成30年3月まで、A1組合員にブロックの型枠作成や草刈りなどの業務をさせ、A1組合員が取得した資格に基づく重機を使った作業を含む業務配置を行わなかったことが認められる。しかし、A1組合員が所属する建材部門においては多種の業務が存在する上、A1組合員の業務について雇用契約上、職務の限定等もなく、上記の業務配置を命じたことによって直ちにA1組合員が他の従業員から孤立や隔離させられるものとも考えられない。そうすると、A1組合員に対して原告組合員であることを理由とする嫌がらせ等と評価することはできない。

したがって、労組法7条1号及び3号の不当労働行為には違反せず、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 6 争点1(6)(求人募集の同封)について

前記認定事実(8)のとおり、補助参加人1が従業員の一部の者の給与明細に本件求人募集を同封したことは、当事者間に争いがない。そして、A1組合員は、本件事件の証人尋問において、給与明細に本件求人募集が同封されていたこと

を認めており、この発言が誤解に基づくものであることをうかがわせる事情もない。これらのことに照らすと、原告組合員にのみ同封されていなかったとの事実は認めがたく、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

原告は、補助参加人1がA1組合員の給与明細に本件求人募集が同封されていなかったことについて争っていなかったにもかかわらず、審査委員が証人尋問でA1組合員に本件求人募集の同封の有無を質問したことは不意打ちであって不当であり、A1組合員は誤解に基づき回答した旨主張する。しかし、労働委員会の行う不当労働行為事件の審査は労使の当事者対立構造をとっているものの、労働委員会制度の目的及び趣旨並びに証拠調べ手続における権限（労組法27条の7参照）に照らすと、厳格な弁論主義が妥当するものとはとはいえない。そうすると、処分行政庁が、A1組合員に本件求人募集が同封されていた事実を前提として判断したことについて違法があるとはいえない。

したがって、原告の主張はその余の点につき判断するまでもなく理由がなく、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 7 争点1(7)（B2班長の脱退勧奨）及び争点2(3)（A3元組合員の脱退勧奨）について

本件各証拠によっても、原告が主張する、B2班長のA7組合員及びA8組合員に対する発言及びA3元組合員のA2組合員に対する発言を認めるに足りない。

原告は、処分行政庁が労組法22条に基づく権限を行使して事実認定を行うべきであったのにこれを怠った旨主張する。しかし、労組法21条1項後段及び同法27条の7は不当労働行為事件の審査手続及び証拠調べ手続について定めているところ、処分行政庁は、本件事件の調査期日において必要な証拠の提出を促し、審問期日において当事者及び証人の尋問を実施して当事者に反対尋問の機会を与えており、かかる審理経過を踏まえれば、処分行政庁が労組法22条に基づく権限を行使しなかったことをもって違法ということはできない。



したがって、原告の主張はその余の点につき判断するまでもなく理由がなく、これと同旨の本件命令は正当である。

8 争点1(8) (組合費の肩代わり) について

前記認定事実(12)によれば、①C1の組合員の給料からC1の組合費2000円を天引きするチェックオフが行われていたこと、②C1の組合員の中には、平成30年3月及び同年4月の給与明細書の支給項目及び控除項目にそれぞれ「管理」として2000円が計上されている者(少なくとも補助参加人1について3名、補助参加人2について5名)と、控除項目にのみ「管理」として2000円が計上されている者(少なくとも補助参加人1について1名)がいたことが認められ、これらによれば、控除項目の「管理」として計上された2000円は組合費であることが認められる。

他方、支給項目に「管理」として計上された2000円について、補助参加人らは、C1との賃上げ交渉により2000円の賃上げを合意したが、基本給を上げると他の計算の分母が高くなるので手当として対応することとし、「管理」の項目で計上した旨主張し、C1書記長C6もこれに沿う説明をしていること、賃上げ交渉後に加入したC1組合員については支給項目に「管理」が設けられていないことに照らせば、補助参加人らがC1の経費援助の目的で支給項目の「管理」2000円を支給したとまでは認められない。

原告は、会社から組合費が出ている旨述べたC1組合員がいること等を指摘するが、上記の賃上げ額と組合費はいずれも2000円の同額であるから、組合員の中には新たに付与された手当を組合費に充てることのできる旨考えて上記のような発言をする者がいるとしても不合理であるとはいえず、原告の上記指摘事実は前記認定を左右するものとはいえない。

したがって、争点1(8)に係る事実について、組合費の肩代わりをしたものということはできず、これと同旨の本件命令は正当である。

9 争点1(9) (工場への立入り、組合掲示板の設置及びチェックオフ) について

- (1) 原告は、補助参加人らが、工場への立入りを禁止した旨主張するが、具体的な日時や場所を特定した主張ではない上、本件各証拠を検討しても、補助参加人らが原告関係者の原告の組合活動のための工場への立入りを正当な理由なく許諾しなかったことを認めるに足りる証拠はない。
- (2) 前記認定事実(12)及び後掲の各証拠によれば、①補助参加人らは、C 1 に対する便宜供与として、平成 28 年 5 月以前から組合掲示板の設置及び C 1 の組合員の給料から組合費を天引きするチェックオフを行っていたこと、②原告は、平成 31 年 1 月 29 日の第 6 回団体交渉で補助参加人らに組合掲示板の設置及びチェックオフの実施を求めたところ、B 1 はともに認める旨述べ、同年 3 月 12 日の第 7 回団体交渉では組合掲示板の設置及びチェックオフの開始時期を同年 4 月と合意したこと、同月以前には原告に対する便宜供与として組合掲示板の設置及びチェックオフは実施されていなかったことが認められる。

この点につき、原告は、平成 28 年 5 月 10 日の A10 組合員の加入時、原告代表者は B 3 工場長に対して口頭で組合掲示板の設置やチェックオフの実施を求めたところ、補助参加人らはこれを拒否した旨主張するが、同日のやりとりは、C 1 と同じように便宜供与してほしい旨 B 1 に伝えてほしいというものであり、具体的な開始時期や内容等について協議の申入れがあったとはいえず、以後、第 6 回団体交渉で要求するまで、便宜供与について議題に上がったことはうかがわれない。むしろ、原告は、B 1 が平成 27 年 6 月 5 日に「A 4 の旗を立てば取引関係の悪影響がある」と主張したことを受けて、同日以降、外部に原告組合の結成があらさまにならないように配慮する対応をとっていたことからすれば、補助参加人らの意向を汲んで組合掲示板の設置等についても申入れを控えていたと認めるのが合理的というべきである。そうすると、補助参加人らが、このように原告から正式な申入れがない状況において、掲示板の設置やチェックオフについて積極的に協議や条件提示を

しなかったことをもって、複数労組に対する中立保持・平等取扱義務に違反する不当労働行為を構成するということとはできない。

(3) したがって、原告の主張は理由がなく、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 10 争点2(1)(平成30年4月の昇給差別)について

(1)ア 前記認定事実(6)によれば、①補助参加人1は、平成30年4月、A1組合員、A2組合員及びA3元組合員に対し、昇給を行わなかったこと、②C1の組合員に対しては協定に基づき原則として500円から1500円の昇給を行ったことが認められ、組合間で昇給について異なる取扱いがされていることが認められるから、これが組合間差別であるか検討する。

イ まず、補助参加人1の賃金規定19条は、「昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。」旨定めており、従業員に一律に昇給を認めることとはしていない上、補助参加人1は、C1から平成30年2月頃、同年4月の昇給について団体交渉の申入れを受け、交渉の結果、C1との間で500円の昇給について協定を締結し、これに基づき原則としてC1の組合員(2名を除く。)に対して昇給を行ったものであるから、補助参加人1とC1との交渉結果をもって、当然に、A1組合員らについても基本給の昇給を行うべきであるとはいえない。また、原告が平成30年4月前後に団体交渉を申し入れるなどしていたが明示的に賃上げや昇給について要求はしていなかったことに照らせば、補助参加人1が自らC1との間で締結した協定に関する情報の提供や同一の条件を提示して交渉をすべきであったとまでは認められないから、原告と賃上げについて交渉せず、合意の形成に至らなかったことを補助参加人1に帰責することはできない。

ウ もっとも、①補助参加人1において4月1日の定期昇給以外の臨時の昇給は、「特別に必要がある場合」にのみ認められるところ(賃金規定19条)、A3元組合員は平成30年6月末頃に原告を脱退した直後の同年7月に臨

時昇給を受けており（前記認定事実(6)イ）、補助参加人1が主張する原告脱退後に勤務態度が大幅に改善したという事情があるとしても、上記の臨時昇給をすべき特別の必要性があったことについては疑いが残るといわざるを得ない。このことに加え、脱退時期と昇給時期とが近接していることからすれば、A3元組合員について平成30年4月に昇給がなかったことは組合員であることを理由とするものであったことが推認される。また、②補助参加人1の従業員は、平成30年4月時点でも約150名ないし160名程度いたものと推認されるどころ、原告組合員以外に昇給がなかった者はC1組合員2名を含む3名のみにとどまっている（前記認定事実(6)イ）。さらに、③補助参加人1の賃金規定19条は、「昇給は、毎年4月1日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りはない。」としており、C1との間で上記協定を締結していることや上記②の昇給を受けた従業員数からすれば、会社の業績の低下等は原告組合員らに昇給を認めないことの積極的な理由になるとはいえず、④A1組合員、A2組合員及びA3元組合員について査定期間中に懲戒処分等を受けるなど勤務態度が不良であったことをうかがわせる証拠も見当たらない。加えて、⑤B1は、第4回団体交渉時、原告から昇給や賞与査定の前提となる経営状況について尋ねられた際、原告が平成28年に愛知県尾張県民事務所廃棄物対策課に対して補助参加人1の事業場で産業廃棄物流出防止措置等が取られていないことを報告したせいで設備を整備するために多額の費用を要したなどと組合を嫌悪する発言をしていることが認められる。これらを併せ鑑みれば、補助参加人1が、平成30年4月、A1組合員、A2組合員及びA3元組合員に対して昇給を行わなかったことは原告組合員であることを理由とする不利益な取扱いである上、組合の弱体化を招くおそれのある支配介入行為であると認めるのが相当である。

エ したがって、補助参加人1が、平成30年4月、A1組合員、A2組合員及びA3元組合員に対して昇給を行わなかったことは労組法7条1号及び3号に違反するものであって、これと結論を異にする本件命令は違法とすべきである。

(2) 補助参加人2は、平成30年4月には全ての従業員につき昇給はなかったと主張し、B1もこれに沿う旨述べているほか、証拠によれば、A7組合員及びA8元組合員以外の6名について昇給がなかったことが認められ、他の従業員について昇給がされたこともうかがわれない。これらの事情を考慮すれば、補助参加人2において平成30年4月には一律昇給がなかったと認めるのが相当である。

原告は、補助参加人らは経営及び労務管理が一体となっており、補助参加人2が昇給や賞与の支給をしないのは不自然である旨主張するが、補助参加人らは法人格を別にするものであり、原告が指摘する補助参加人らの関係を踏まえても、補助参加人1において昇給がされたことから直ちに補助参加人2においても同様の昇給がされたことを推認することはできない。

したがって、補助参加人2について原告組合員のみ昇給がされなかったという原告の主張は採用できず、その余の点につき判断するまでもなく原告の主張は理由がない。

#### 1 1 争点2(2)(A3元組合員への脱退勧奨)について

原告は、平成30年6月22日及び同月27日のA3元組合員との通話内容を指摘して、B1が、同月21日にA3元組合員に対して脱退を求める発言をした旨主張する。

そこで検討するに、A3元組合員は、平成30年6月22日の原告代表者との電話において、原告を脱退する意向を示したが、同日の会話ではA3元組合員はB1から具体的に脱退を求める発言があった旨の話はしておらず、むしろ、原告代表者から「会社は何か言ってきたの？辞められんかとか。」と尋ねられた

のに対して「会社は何にも言っとらんけどね。」と明確に否定している。A 3 元組合員の同年 6 月 27 日の電話での発言に照らせば、A 3 元組合員が、原告を脱退する意向や昇給等について B 1 と直接話をしたことはいかがわれるものの、これにより B 1 が A 3 元組合員に対して原告が主張するような言動をしたことまで認めることはできない。

よって、原告の主張はその余の点につき判断するまでもなく理由がなく、これと同旨の本件命令は正当である。

## 1 2 争点 2 (4) (平成 30 年度夏季の賞与差別) について

(1)ア 前記認定事実(9)によれば、①平成 30 年度夏季の賞与は A 1 組合員及び A 2 組合員がそれぞれ 8 万 5 0 0 0 円であり、A 3 元組合員が 1 3 万円であったこと、②補助参加人 1 の従業員のうち少なくとも 1 0 万円未満の者が 1 3 名(うち 5 万円の者が 4 名、7 万円の者が 2 名、8 万円の者が 1 名、8 万 5 0 0 0 円の者が 2 名、9 万円の者が 2 名、9 万 5 0 0 0 円の者が 2 名である。)、1 0 万円の者が 8 名いたことが認められる。そして、前記 4 で認定したとおり、補助参加人 1 においては、賞与は従業員に一律に支給するものではなく、各従業員の勤続年数や階級、職位、職責、能力、勤怠評価のほか、部門ごとの収支状況や会社の業績を総合的に検討・判断して決められていたところ、A 1 組合員及び A 2 組合員の従前の賞与額や他の従業員の賞与額の分布等に鑑みると、A 1 組合員及び A 2 組合員の平成 30 年度夏季賞与が各 8 万 5 0 0 0 円であったことについて組合員差別により殊更に低位に査定をしたものであるとまではいえない。

イ 原告は、原告を脱退した A 3 元組合員の賞与額が A 1 組合員及び A 2 組合員の賞与額よりも 4 万 5 0 0 0 円も高額な 1 3 万円であることを指摘するが、A 3 元組合員が原告を脱退したことにより賞与額が増額されたことを裏付ける証拠はなく、賞与額が高額である事実をもって組合員差別であると認めることはできない。

ウ したがって、争点2(4)について、補助参加人1がA1組合員及びA2組合員の平成30年度夏季賞与を各8万5000円としたことが労組法7条1号又は3号に違反するものとはいえず、これと同旨の本件命令は正当である。

(2) 補助参加人2は、全ての従業員につき平成30年度夏季賞与の支給はなかったと主張し、B1もこれに沿う旨述べているほか、ほかにA7組合員以外の者について昇給がされたこともうかがわれなから、補助参加人2において平成30年夏季には一律賞与の支給がなかったと認めるのが相当である。

したがって、原告組合員のみ昇給がされなかったという原告の主張は採用できず、その余の点につき判断するまでもなく原告の主張は理由がない。

### 1.3 争点3(2) (団体交渉拒否) について

(1) 証拠によれば、第4回団体交渉では、次回の団体交渉日時について、原告代表者が「(10月)16はどうですか?」と尋ねたところ、補助参加人ら側の出席者が「16はダメだわ。」「16はいらん。」などと返答し、B1も「俺ちょっと手帳がないんで、分からん。今日は持っとらんで。」と返答したこと、そこで、原告代表者は「じゃあ、一応16にして、不味かったらまた」「連絡もらって。ええ。で、火木で、どっかで調整してもらえば。」と言い、B1も「電話するわ。」などと述べたことが認められる。以上のやりとりに照らすと、第4回団体交渉においては、次回団体交渉の日時を暫定的に平成30年10月16日とし、同日の団体交渉の開催が差し支える場合にはB1から原告代表者に連絡をして再度日程調整を行うことで合意したものと認められる。

(2) 証拠によれば、B1らは、上記(1)のとおり経緯があったにもかかわらず、平成30年10月16日、原告代表者、A1組合員及びA7組合員が団体交渉のために待機していた瀬戸工場内に現れず、同日に団体交渉は開催されなかったことが認められる。

もっとも、補助参加人らは、次回団体交渉を行うこと自体は合意しており、

従前は原告から団体交渉に先立って日時及び団体交渉における議題が通知されていたが平成30年10月16日の前には通知がされなかったことや、原告からの抗議を受けて、同年11月6日には団体交渉を開催していること(前記認定事実(13))、他に補助参加人らが団体交渉や協議の開催を拒否したことはないことに照らせば、補助参加人らが平成30年10月16日の団体交渉を拒否する対応であったとまではいえない。

したがって、補助参加人らの上記対応が不当労働行為を構成するということはできず、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 1.4 争点4(2)(本件通告文書の送付)について

- (1) 前記認定事実(10)イ及び弁論の全趣旨によれば、補助参加人1がした本件通告文書の送付は、A5支部の幹部・構成員の反社会的行動が明るみに出たことを理由として、同団体との取引関係を持たない旨を通知するものであり、補助参加人1と原告との間で従前に取り交わされていた本件確認書を破棄する旨の意思の表明を含むものと認められる。

使用者は、期間の定めのない労働協約を90日前の予告により一方的に解約することができるが(労組法15条3項、4項)、正当な理由なく不当労働行為意思に基づいてした場合、労働協約の解約は不当労働行為に該当するというべきである。そして、本件確認書は、補助参加人1とA5支部との間で締結された労働協約に当たるから、補助参加人1が本件通告文書を送付したことが不当労働行為に該当するか、以下検討する。

- (2) 前記認定事実(10)ア及び弁論の全趣旨によれば、平成30年8月下旬以降、A5支部の複数の幹部が逮捕される状況にあったことが認められるが、本件通告文書が送付された同年9月22日時点において、逮捕に係る被疑事実についての有罪が確定していたこと等は証拠上明らかでない上、複数の幹部が逮捕された事実によっても、そのことのみから、組合員によって組織される団体たる労働組合自体が反社会的勢力であると評価するに足りる事情がある



ということはいできない。また、本件確認書2項で合意された労働者供給事業の  
手続の期限が同年9月末までに迫っていたという事情が認められるものの、  
補助参加人1は、新聞記事の写しの掲示（前記認定事実(10)ア）の後にされた  
第4回団体交渉において、労働協約の見直しについて原告に説明や交渉をし  
た形跡はないばかりか、労働者供給事業の手続の進捗状況について原告に「こ  
っちはこっちでもう手続き進んでるから。」などと前向きに進められている旨  
説明している（前記認定事実(13)）。これらのことからすれば、本件通告文書の  
送付は、本件確認書による合意やこれに基づく交渉の成果を正当な理由なく  
反故にするものであるといわざるを得ない。

そして、本件確認書を取り交わすに至るまでの交渉は主に原告がしていた  
こと（前記(1)）、原告組合員は同時にA5支部にも加入していることは補助参  
加人らも認識していたこと（前記前提事実(1)エ）に照らせば、本件通告文書  
の送付は、組合の存在を軽視し、組合の弱体化を招くおそれのある支配介入  
行為というべきである。

- (3) 以上によれば、本件通告文書の送付は、原告に対する労組法7条3号の不  
当労働行為に該当すると認められ、これと結論を異にする本件命令の上記の  
事項に係る部分は、違法とすべきである。

#### 1 5 争点4(3)（A1組合員の再雇用拒否）について

- (1) 前記認定事実(13)キによれば、補助参加人1は、A1組合員の定年後の継続  
雇用を拒否したこと（以下「本件再雇用拒否」という。）が認められるので、  
補助参加人1の上記行為が不当労働行為に該当するか否かについて検討する。
- (2) 補助参加人1の就業規則には、従業員の定年退職に係る年齢を満65歳と  
し、定年後の再雇用について、「定年後も希望する者、会社が必要とする者は、  
70歳迄再雇用する」、「会社に対して貢献度の高い者。健康である人に限る」、  
「社会情勢並びに会社の都合により雇えない場合も有る」、「雇用については、  
正社員、アルバイトも含むものとする」との規定が定められており、これら

の規定に照らすと、従業員の定年後の再雇用については、補助参加人1に一定の裁量があるものといえることができる。そして、本件各証拠によっても、補助参加人1において、これまで定年退職した者が希望すれば原則として再雇用されていた実績があったことは認められない。

これらのことからすれば、本件再雇用拒否が、補助参加人1の裁量の逸脱濫用、あるいは組合員であることを理由とする不利益な取扱いに当たるとはいえない。

(3) 原告は、本件再雇用拒否が、補助参加人1に定年後再雇用を義務付けた本件確認書3項に違反する旨主張する。

本件確認書3項は、「甲（補助参加人1）は、甲に勤務する乙（原告）の組合員が定年を迎え、かつ就労意欲と労働能力がある場合、何らかの形式でその者を雇用する。」と規定している（前記認定事実(1)エ）。

しかし、本件確認書は、A10組合員が休職期間満了を理由として退職扱いとされたことを巡って、原告と補助参加人1との間で平成28年以降複数回にわたって行われた交渉の結果として取り交わされたものであり（前記認定事実(1)）、本件確認書の冒頭に「乙組合員・A10の雇用契約に関する紛争及び労働者供給事業に関して」の記載があることに照らしても、本件確認書による合意の目的は、A10組合員に関する労使紛争の解決及び労働者供給事業に係る供給関係の樹立にあったものと認められる。他方、補助参加人1における定年後の再雇用に関し、補助参加人1に一定の裁量が認められていることは前記(2)のとおりである。これらのことに照らすと、上記の経緯で取り交わされた本件確認書の作成に際し、補助参加人1が原告との間で、従業員の定年後再雇用に関し、一般的な取扱いとして、就業規則の上記規律と大幅に異なる内容の合意をしたとはにわかに認め難く、本件各証拠を検討しても、本件確認書3項が補助参加人1に対して一般的な定年後再雇用を義務付ける趣旨のものであると解することが合理的というべき事情はうかがわれない。

原告は、本件確認書3項が、本件確認書の作成当時、A1組合員の再雇用拒否が懸念されていたことから、A1組合員の再雇用を想定して合意されたものであると主張する。しかし、本件確認書の内容を定めるに際し、原告と補助参加人1との間でA1組合員の再雇用に関する具体的な交渉が行われた形跡はなく、むしろ、本件確認書の締結後に行われた団体交渉においても、A1組合員の再雇用に関する議論に際し、原告と補助参加人1との間で本件確認書3項の理解に齟齬が生じていることがうかがわれるところであり、本件確認書3項が、A1組合員の再雇用を想定し、これを解決する趣旨を含めて合意されたものと認めることはできない。原告の上記主張は、採用することができない。

以上によれば、本件確認書3項は、本件確認書の目的であるA10組合員に関する労使紛争の解決及び労働者供給事業に係る供給関係の樹立に関する限度で合意されたものと認められ、補助参加人1が、本件確認書3項により、A1組合員について定年後の再雇用をする義務を負うということとはできない。

(4) したがって、本件再雇用拒否は労組法7条1号又は3号に違反するものとはいえず、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 16 争点4(5) (本件ミーティングからの除外) について

補助参加人1のA1組合員の定年後再雇用を拒否したことが不当労働行為に該当しないことは上記15のとおりであり、加えて、定年後の再雇用は新たな契約関係を締結する必要があるから、A1組合員が再雇用されるべき地位にあることにはならない。そして、令和元年5月20日時点では、A1組合員の定年後再雇用について団体交渉での協議が継続して行われ、補助参加人1がA1組合員を再雇用することは決まっていなかった。そうすると、本件ミーティングはA1組合員退職後の社内の生産体制に関する説明を目的とするものであって(前記認定事実(11))、A1組合員を参加させる必要性はないとした判断が不合理であるとか、原告組合員であることを理由とするものであるということでは

きない。

したがって、争点4(5)について、補助参加人1が本件ミーティングにA1組合員を参加させなかったことは、労組法7条1号又は3号に違反するものとはいえず、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 1.7 争点4(6)（団体交渉における虚偽説明）について

証拠によれば、第9回団体交渉において、補助参加人1は、原告代表者から本件ミーティングの内容について尋ねられ、「いろいろと細かいことも言いました」「企業秘密です。」などと答え、A1組合員を参加させなかった理由については「この人は8月で辞めるんで。」と回答していることが認められる。そして、本件ミーティングは、上記のとおりA1組合員退職後の社内の生産体制に関する説明を目的とするものであり（前記認定事実(11)、従業員ではない原告代表者に対して具体的な内容を明らかにしなかったことをもって直ちに虚偽の説明であったということとはできない。また、A1組合員を参加させなかった理由についても事実に反する虚偽の説明であったとは認められない。

したがって、争点4(6)について、補助参加人らが団体交渉において虚偽説明を行ったとはいえず、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 1.8 争点5(1)（就業規則改定手続における原告組合員差別）について

補助参加人1が休職期間に係る規定を改める内容を含む変更届を瀬戸労働基準監督署に提出したのは平成29年4月4日であるところ、原告は、本件争点について令和元年5月28日付け追加申立書ではじめて救済を申し立てたものであり、労組法27条2項に規定する1年の申立期間を徒過したものであることは明らかである。

原告は、A2組合員の休業に変更後の就業規則が適用されたことを問題にして救済申立てをしたと主張するが、本件事件における原告の主張に照らせば、同主張は採用することができない。

したがって、争点5(1)にかかる申立てにつき、申立期間を徒過したものとす

て却下した本件命令は正当である。

#### 1.9 争点5(2)（就業規則改定に係る団体交渉対応）について

(1) 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。

(2) 前記認定事実(13)及び証拠並びに弁論の全趣旨によれば、原告は、第6回団体交渉ないし第10回団体交渉において、平成29年4月の就業規則改定の際、原告組合員には改定内容の説明や周知がされていなかった、組合間差別ではないかと主張した一方、補助参加人らは、就業規則の改定時期及び内容の概要、労基法90条1項が規定する労働者の過半数で組織する労働組合の代表者又は労働者の過半数代表者であるC1のC7から同意を得ている旨、C7に対して従業員に周知するよう指示した旨の説明を行ったことが認められる。これらの交渉経過からすれば、補助参加人らにおいて、労基法が定める就業規則改定の手続についての認識が不十分な点があったことや、補助参加人らが、就業規則改定の周知状況についても十分に把握できていなかったことがうかがわれるが、補助参加人らが第6回団体交渉ないし第10回団体交渉を通じて、改定手続について上記のとおり相応の説明を行っていることに照らすと、補助参加人らの交渉自体が不誠実なものであったとまでいうことはできない。

したがって、争点5(2)について、補助参加人らが不誠実な団体交渉を行ったとはいえず、これと同旨の本件命令は正当である。

#### 第4 結論

以上によれば、本件命令の却下部分及び棄却部分のうち、主文第4項が、補助参加人1について、A1組合員の平成30年5月分給与から1万円を控除したこ

と（争点 1 (5)）、平成 30 年 4 月に A 1 組合員、A 2 組合員及び A 3 元組合員に対して昇給を行わなかったこと（争点 2 (1)）並びに平成 30 年 9 月 22 日付け「ご連絡」と題する書面を送付したこと（争点 4 (2)）の各事項に関する不当労働行為救済申立てを棄却した部分には違法があるが、その余の点に係る判断は正当であって、同部分を取り消すべき違法があるとは認められない。

よって、原告の本件請求は、上記違法がある部分の限度で理由があるからその限度で認容し、その余は理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第 1 部

別紙 当事者目録

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 1
被告補助参加人	有限会社 Z 2

以上