

令和5年2月22日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年（行ウ）第24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12月21日

判決

当事者の表示 別紙1当事者目録記載のとおり

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

愛知県労働委員会が、愛労委令和元年（不）第9号不当労働行為救済申立事件につき、令和4年2月4日付けでした不当労働行為救済命令のうち、主文第1項及び第2項（別紙2記載のとおり）を取り消す。

## 第2 事案の概要

本件は、原告の従業員が加入する労働組合である被告補助参加人（以下「補助参加人」という。）から、原告によるA1（以下「A1組合員」という。）に対する面談時の発言等、A2（以下「A2分会長」という。）に対する業務上の取扱い及び団体交渉における対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7条各号の不当労働行為に該当する旨の救済命令の申立て（愛労委令和元年（不）第9号不当労働行為救済申立事件。以下「本件事件」という。）を受けた愛知県労働委員会（以下「処分行政庁」という。）が、令和4年2月4日付けで、上記申立ての一部（A1組合員に対する面談時の発言等及びA2分会長に対する業務上の取扱い）を認容し、その余の申立てを棄却する旨の命令（以下「本件救済命令」という。）をしたところ、原告が、本件救済命令のうち上記申立てを認容する部分（以下「本件認容部分」という。）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。

1 前提事実（当事者間に争いがない事実並びに後掲各証拠又は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、遊技場の球自動補給設備工事の請負、遊技機の製造販売等を業とする株式会社であり、本件事件結審時の従業員数は47名である。

イ 補助参加人は、平成11年に結成された、地域に勤務又は居住する労働者で組織される個人加入式のいわゆる合同労組であり、平成29年9月27日頃までに、その組合員のうち原告において就労する者4名によって構成される補助参加人A3分会（以下「A3分会」という。）を設けた。

ウ A2分会長は、平成27年4月にパチンコ遊技機の開発担当として原告に入社し、平成29年4月5日に補助参加人に加入し、同年9月27日頃までにA3分会の分会長に就いた者である。

エ A1組合員は、補助参加人に加入し、平成31年2月末日まで原告の従業員であった者である。

オ B1（以下「B1」という。）は、平成31年1月当時、原告管理グループ課長代理の職にあった者である。

カ B2（以下「B2」という。）は、税理士として原告の経営コンサルティングを行い、労務管理にも関わる者である。

(2) 原告における出張業務及びA2分会長の出張業務の実施状況

ア 原告は、本社勤務の従業員に対し、遊技場における現場作業を行わせるために出張業務を命じることがあった。

イ 原告は、A2分会長に対し、平成28年7月頃から平成29年7月3日までの間、継続的に出張業務を命じ、出張手当を支給していたが、同月4日以降、本件事件の審問終結時まで、出張業務を命じていない。

(3) 平成31年1月29日及び同月31日のA1組合員と原告担当者との面談

ア A1組合員は、平成31年1月29日、原告本社の会議室において、B1

及びB 2と面談した（以下「面談1」という。）。

補助参加人は、同月31日、原告に対し、面談1の際にA1組合員が脱退勧奨を受けた旨抗議した。

イ A1組合員は、平成31年1月31日、原告本社の会議室において、B1及びB2と面談した（以下「面談2」という。）。

補助参加人は、同年2月1日、原告に対し、面談2の際にA1組合員がB1及びB2から面談1で脱退勧奨を受けていない旨の書面の作成を要求されたことは不当労働行為である旨抗議した。

#### (4) 本件訴訟に至る経緯

ア 補助参加人は、令和元年11月19日、処分行政庁に対し、①平成31年1月29日の面談1において原告がA1組合員に対して補助参加人からの脱退を促す発言及び補助参加人を誹謗中傷する発言をしたことが労組法7条3号の、②同月31日の面談2において原告がA1組合員に対して上記①の発言が事実と異なる旨の書面の作成を強要したことが労組法7条3号の、③平成29年8月以降、原告がA2分会長に対して出張業務を命じず、賃金額を他の従業員に比して少なくしていることが労組法7条1号及び3号の、④平成30年12月27日及び平成31年2月13日の団体交渉において、原告が会社の代表者を出席させなかったことが労組法7条2号及び3号の、それぞれ不当労働行為に該当するとして、本件事件を申し立てた。

イ 処分行政庁は、令和4年2月4日付けで、別紙2のと通りの主文の本件救済命令をした。本件認容部分（前記ア①～③）の理由の骨子は、次のとおりである。

(ア) 面談1及び面談2におけるB1及びB2の言動（前記ア①及び②）について

面談1におけるB1及びB2の一連の発言は、補助参加人に対する誹

謗中傷であり、かつ補助参加人からの脱退勧奨であって、補助参加人の組織、運営に影響を及ぼすものといえ、同人らの発言は原告の行為といえるから、補助参加人に対する支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に該当する。また、面談2においてB1及びB2が脱退勧奨を受けていない旨の書面の作成を繰り返し求めたことは、面談1における不当労働行為が存在しなかったように隠蔽しようとするもので、組合活動を妨害することを企図したものとして労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

- (イ) 原告が平成29年8月以降A2分会長に対して出張業務を命じなかったこと（前記ア③）について

原告が平成29年8月以降A2分会長に出張業務を命じなくなったのは、A2分会長が補助参加人に加入し組合活動を開始した故になされた不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。また、A2分会長に対する当該取扱いは、補助参加人の組合活動を委縮させるものであり、補助参加人に対する支配介入として同条3号の不当労働行為に該当する。

ウ 原告は、令和4年3月8日、本件救済命令のうち本件認容部分を不服として、本件訴訟を提起した。

## 2 争点及び争点に対する当事者の主張

- (1) 面談1及び面談2におけるB1及びB2の言動が不当労働行為に該当するか（争点1）

（被告の主張）

面談1におけるB1及びB2の発言は、補助参加人からの脱退を勧奨するものであって、同人らの発言は原告の行為といえるから、補助参加人に対する支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に該当する。また、B1及びB2は、面談2において原告に対して脱退勧奨を受けていない旨の書面の

作成を求めており、同行為は、組合活動を妨害することを企図したものとして労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

原告主張の特段の事情はない。A1組合員が面談時のやり取りを録音して直ちに補助参加人に報告していることからすれば、少なくともA1組合員はB1及びB2を信頼していたとは認められない。

(補助参加人の主張)

A1組合員との面談を行ったB1、B3及びB2は、日常的に原告ないし原告代表者と認識を共有しており、あえて原告及び原告代表者の意に反する言動をすることはあり得ない。むしろ、追加報酬が加算されることになるB2に同席を求めていること、原告の事業場を利用し、事業時間内に行われていることからすれば、原告代表者の明示又は黙示の関与の下にされたものであり、個人的な関係から行った発言ではないから、原告の意を体してされたことは明らかである。

(原告の主張)

A1組合員は、面談1以前にも、団体交渉等の正式な場や補助参加人の他の組合員がいる場以外ではストライキについて謝罪し、補助参加人を辞めたいと発言するなどしており、B1及びB2とA1組合員との間には、それぞれ補助参加人の活動に関する率直な気持ちを忌憚なく発言し合うような関係性が構築されていた。したがって、面談1及び面談2におけるB1及びB2の言動は、A1組合員との個人的な関係性に基づき、助言としてされたものであるから、原告の意を体してされたものと認められない特段の事情がある。

(2) 原告が平成29年8月以降A2分会長に対して出張業務を命じなかったことが不当労働行為に該当するか(争点2)

(被告の主張)

原告代表者は、平成29年7月25日の第1回団体交渉を最後に団体交渉に一度も参加しておらず、この団体交渉において組合活動が活発化すること

及び組合活動の中心人物がA2分会長であることを認識したことからすれば、原告がA2分会長の組合活動及び組合そのものに嫌悪の情を抱いたと推認することができる。そして、平成29年8月以降令和元年11月19日までの間、A2分会長について行動予定表上で出張業務が予定されたのは平成30年12月17日の一度のみであり、これについても実際には出張業務は命じられていない。したがって、原告がA2分会長に対して出張業務を命じなくなったことは、不利益取扱いに当たり、補助参加人の組合活動を委縮させるものであるから、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

原告はA2分会長の身体的不調を主張するが、原告は平成29年8月時点においてA2分会長の身体的不調を認識しておらず、団体交渉時の様子から一方的に身体的不調を認識したというにすぎず、その時期及び出張業務との関係が曖昧である。仮に原告としてA2分会長の体調面に不安があったのであれば一方的に出張業務を命じなくするのではなく、A2分会長と面談して確認することや、少なくともその理由を説明した上で出張業務を控える措置をとるべきところ、そのような対応をしていない。さらに、原告はA2分会長が診断書の提出に抵抗したなどと主張するが、A2分会長が体調面を理由に業務を拒んだり、業務に支障を与えたりした等の事情がない以上、診断書を提出するまでは出張業務を命じないとするのは不合理である。

(補助参加人の主張)

A2分会長が出張業務から排除されるようになった時期は、補助参加人が出張の移動時間の労働時間性について問題提起し原告に団体交渉を申し入れた時期と符合する。

一方、原告では平成29年以降出張工事件数は減少しておらず、スキルのある者を優先して配置する方針に変更したとの事実もない。また、一人で出張業務全般をこなせる手技を身に付けるためには出張業務に従事して身に付けるほかなく、実際に原告はスキル不足の従業員に対して研修の名目で出張

業務を命じているから、A 2 分会長が一人で作業全般をこなせないことが出張業務から排除する理由にはならない。さらに、A 2 分会長は体調が悪いことを原告に訴えておらず、むしろ体調には問題がないから出張業務に従事させるよう求めている。

そうすると、原告が、第 1 回団体交渉を契機に A 2 分会長及び補助参加人に対する嫌悪の情を強めて A 2 分会長を出張業務から排除する嫌がらせを開始したことは明らかである。

(原告の主張)

原告は、平成 29 年以降、複数名で出張して対応する工事案件（以下「出張工事案件」という。）の件数が減少したこと等から、作業スキルを有する人員を優先的に出張業務に配置することとし、出張工事案件では雑用的な作業にしか従事できなかった A 2 分会長を工場内での内製部品製作等の作業をさせることとした。

また、出張業務における雑用的作業は重量のある部材の移動等、体に負担がかかる作業があるところ、A 2 分会長は、原告との団体交渉において、首や腰の痛みを訴えており、そのような A 2 分会長に対して出張業務を命じて体調が悪化すれば労災として安全配慮義務違反の責任を問われかねないこと、A 2 分会長は原告に対して診断書を提出することにも抵抗したことから、A 2 分会長に出張業務を命じる必要性もなかった。

被告は、原告が、第 1 回団体交渉を契機に A 2 分会長及び補助参加人に嫌悪感を抱き、出張業務を命じなくなったと主張するが、原告は組合加入通知後も A 2 分会長が A 3 分会の中心人物であることを認識した上で出張業務を命じており、第 1 回団体交渉では出張業務時の移動時間の労働時間制に係る議題事項は協議されていないから、原告が第 1 回団体交渉を契機に不当労働行為意思を有するに至ったとの事実はない。

また、被告は、A 2 分会長以外に本人の希望等によらずに出張業務を命じ

られていない者がいないことを重視しているが、そもそも原告の出張工事案件は件数が減少しており、他に出張業務を命じられている従業員の中にも月に1、2回程度の者や、出張業務を命じられていない期間が数か月に及ぶ者もいる。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 面談1及び面談2におけるB1及びB2の言動が不当労働行為に該当するか（争点1）について

##### (1) 認定事実

前記前提事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 補助参加人は、平成30年6月頃から同年9月頃まで、原告がA1組合員に対して行った長期出張作業の命令に関し、転勤手当の支払の要否を巡って原告と複数回の団体交渉を行い、この頃、A1組合員は、補助参加人全体の意思決定の下で断続的にストライキを行った。これに対し、原告は、A1組合員の原告本社事務所への立ち入りを禁じ、これによりA1組合員の収入が減少した。

そこで、補助参加人は、平成30年9月27日及び同年10月4日、愛知県労働委員会に対して転勤手当の支払等を求めてあっせんを申し立てた（愛労委平成30年（調）第8号、第9号）。

補助参加人及び原告は、愛知県労働委員会から提案されたあっせん案について一部を受け入れ、あっせん条項の中には、A1組合員が平成30年8月3日に起こしたタクシーとの接触事故について顛末書を作成すること、原告がA1組合員に対して本社製造グループでの勤務を命ずることが含まれていた。

イ A1組合員は、平成31年1月29日、タクシーとの接触事故に係る顛末書の作成のため、原告本社の会議室において、B1及びB2と面談し（面

談1)、顛末書を作成した。B2は、面談1において、A1組合員に対し、「あんなだけの労働委員会であんなだけのことをやって結局得るものはそんななかったじゃないですか現実。」「それだけの不利益をこうむって、まだ組合にいるって言うのが理解できない。」「辞めたほうがいいですよ。」「2月の団体交渉にいない事を祈っていますよ。」「いつ抜けるんですか?」「辞める気があるならユニオンを辞めた方がいい。」「ただせつかく復帰されるのであれば辞めた方がいいと思う。社長の心象も全然違うと思うしね。」「社長とご面談される時にあの一、ユニオンは辞めるつもりですといえよより心象はいいし。」などと発言した。また、B1は、面談1において、A1組合員に対し、「たぶんこれからも誘われるぞ。絶対に。一緒に戦おうって。たぶんメリットはない。」「結果論でいったら全部自分のマイナス。」「ほんとにさ、どっちがA1くんのことを思っとるか考えて良く見極めた方がいい。」などと発言した。A1組合員は面談1における会話をB1及びB2に秘して録音していた。

ウ A1組合員は、平成31年1月31日、原告本社の会議室において、B1及びB2と面談した(面談2)。B1は、前日に組合に行ったなどと話したA1組合員に対し、「裏切られた感150パーセントくらいになっちゃったんだけどね。」などと述べた。また、B2は、「組合活動を続けるべきかどうか、本当は辞めたいみたいな話もされていましたがよね?それに対して私たちが同意をして辞めれない組織はないよという話をしただけなので、できたら、ちょっと一筆いただけませんか?」「脱退勧奨された事実はありませんよと言っただけませんか?だって実際何か私たちがA1さん、申し訳ないけど、あの一、辞めろ辞めろと言って仕方なく辞めるっていったような感じになっちゃってるじゃないですか?そんなことないでしょ?」「ないでしょ?だったらその事実を、あの一、ちょっと書面でくださいよ一。」などと述べて書面の作成を求めた。これに対し、A1組合員は、既に組合

の案件になっており個人として応じることはできないとして書面の作成を拒否したところ、B 1 は、「その脱退勧奨ってさ、組合の誹謗中傷って言うけど、全部、こっちは反論するよ。」「組合が何にもしてくれないって言ったからこう言っただけだって。そうすると今度A 1 さんの組合の方の立場も悪くなるし、大丈夫か？」と述べた。A 1 組合員は面談 2 の会話を B 1 及び B 2 に秘して録音していた。

(2) B 1 及び B 2 の地位について

労組法 2 条 1 号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者が使用者の意を体して労働組合に対する支配介入を行った場合には、使用者との間で具体的な意思の連絡がなくとも、当該支配介入をもって使用者の不当労働行為と評価することができる（最高裁平成 1 8 年 1 2 月 8 日第二小法廷判決・集民第 2 2 2 号 5 8 5 頁参照）。本件では、B 1 は面談 1 の当時、原告管理グループ課長代理の職にあり、A 1 組合員が本社勤務に復帰する辞令等の調整や、補助参加人との団体交渉に継続して出席していることから、労組法 2 条 1 号所定の使用者の利益代表者に近接する職制上の地位にある者に該当すると認めるのが相当である。

また、B 2 は、税理士として原告から労務管理について委託を受け、団体交渉にも出席する者であったこと（前記前提事実(1)カ）からすれば、B 2 は、原告代表者の組合に対する意向に従って行動する地位にあったと認められる。

(3) 面談 1 における B 1 及び B 2 の言動について

ア 前記(1)認定事実イ及び証拠によれば、B 2 は、面談 1 において、A 1 組合員に対し、補助参加人に加入していることは不利益である旨など、補助参加人の組合活動を否定する発言を繰り返すとともに、A 1 組合員が本社業務に復帰するのであれば補助参加人を辞めた方が原告代表者の心象が良い、2 月の団体交渉にいない事を祈っている等と述べて A 1 組合員に対して補助参加人から脱退することを勧める発言をしており、かかる発言は、

労使が対立を深める中で補助参加人及びその組合員に対する嫌悪の感情に基づく発言であるといえる。また、証拠によれば、B 1 は、管理グループ課長代理として、復帰に当たっては補助参加人を辞めた方が原告代表者の心象が良いとのB 2 の発言に同調し、A 1 組合員に対する脱退勧奨に加勢したものと認められる。

前記(2)の説示を踏まえて以上の事情を総合すれば、B 1 及びB 2 の言動は、原告ないし原告代表者との間での具体的な意思の連絡に基づくものでなかったとしても、原告の意を体してされたものであって、補助参加人の組合活動を批判し、補助参加人を誹謗又は中傷するものというほかなく、A 1 組合員に対して補助参加人への不信感を煽りつつ脱退を促すものとして、補助参加人の組織、運営を弱体化させ得る支配介入(労組法7条3号)に該当し、原告の不当労働行為と評価することができる。

イ これに対し、原告は、B 1 及びB 2 はA 1 組合員との間の個人的な関係から助言をしたにすぎないと主張する。しかし、前記(2)で説示したB 1 及びB 2 の地位に加え、面談1が原告と補助参加人との間で生じていた争議の解決の一環として業務時間内に原告本社の会議室で行われたものであること(前記(1)認定事実ア及びイ)、面談1における会話の内容を精査しても、A 1 組合員が自ら進んで補助参加人への不満を述べるとか補助参加人からの脱退について助言を求める趣旨の発言は見当たらないことに照らすと、B 1 及びB 2 とA 1 組合員との人的関係が直ちに前記アの評価を左右されるものとはいえず、また、A 1 組合員が秘して会話内容を録音し、すぐに補助参加人に報告していること(前記(1)認定事実イ及びウ)からすれば、B 1 及びB 2 とA 1 組合員との間に親密な関係が構築されていたとも認め難いから、原告の上記主張は採用することができない。

したがって、上記の事情の下においては、B 1 及びB 2 の上記発言は、原告の意を体してされたものと認めるのが相当であり、これに反する原告

の主張は採用できない。

(4) 面談2におけるB1及びB2の言動について

前記(1)認定事実ウ及び証拠によれば、B1及びB2は、平成31年1月31日付けで補助参加人から面談1における発言が不当労働行為に該当すると抗議を受けた状況下で（前記前提事実(3)ア）、同日の面談2において、A1組合員が面談1での会話を録音したかどうか、録音を補助参加人に聞かせたかどうかを確認した上、脱退勧奨された事実はない旨記載した書面の作成を求めており、さらに、B1は、書面の作成を拒否したA1組合員に対し、不当労働行為に該当することについて争うとA1組合員の補助参加人での立場も悪くなるとして不利益があることを示唆していることが認められる。これらの事実を照らせば、B1及びB2の同日の発言は、A1組合員に対し、面談1におけるやりとりの経緯や事実の確認にとどまらず、脱退勧奨をしていないとの書面作成に協力するよう促し、補助参加人から不当労働行為の追及を免れることを企図する行為といわざるを得ない。

そして、前記(2)の説示と上記の発言内容を総合すれば、面談2におけるB1及びB2の言動は、補助参加人からの責任追及を免れるという点で原告代表者の意に沿うものというべきであるから、原告の意を体してされたものと認めるのが相当であり、上記の発言が補助参加人の不当労働行為に係る責任追及という組合活動を妨げるものであることからすると、補助参加人の組織、運営を弱体化させ得る支配介入（労組法7条3号）に該当し、原告の不当労働行為と評価することができる。

(5) 小括

よって、A1組合員への脱退勧奨及びその後の書面作成を求めたことは不当労働行為に該当し、これと同旨の本件救済命令は適法である。

2 原告が平成29年8月以降A2分会長に対して出張業務を命じなかったことが不当労働行為に該当するか（争点2）について

(1) 認定事実

前記前提事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア 原告の出張業務の内容及び実施状況等

(7) 原告が本社勤務の従業員に命じる出張業務には、複数名で出張して対応する工事案件（出張工事案件）と1名程度で対応する修理案件（以下「出張修理案件」という。）があり、出張工事案件はパチンコ遊技機等が取り付けられている構造物を遊技場に新設する工事（以下「島有工事」という。）とそれ以外の工事（以下「島無工事」という。）に分けられていた。

(8) 出張工事案件には、主に製造グループに所属する従業員が充てられるが、人員が不足する場合には他部門に属する従業員や協力会社の人員を充てることがあった。

(9) 原告の第60期から第63期まで（平成28年4月1日から令和2年3月31日まで）の工事件数の推移は、別紙3のとおりであった。

イ 団体交渉の経緯

(7) A2分会長は、平成29年2月17日、名古屋北労働基準監督署に対し、原告が給与規程に反する給与の減額及び時間外労働の強要や割増賃金の不払を行っているなどとして、原告及び原告代表者を刑事告訴した。

(8) A2分会長は、平成29年4月5日付けで補助参加人に加入し、補助参加人は、同月11日、原告に対し、A2分会長が補助参加人に加入したことを通知した。

(9) 補助参加人は、平成29年6月10日、原告に対し、団体交渉の申入れを行い、出張業務における移動時間を労働時間として認めること等を要求した。

(10) 原告と補助参加人は、平成29年7月26日に第1回団体交渉を行い、

原告側からは原告代表者及び代理人弁護士を含む3名が出席したが、原告代表者は、以後、補助参加人との団体交渉に出席しなかった。

ウ A2分会長の出張業務の状況等

原告は、平成29年7月4日以降、A2分会長に対して出張業務を命じなくなったが（前記前提事実(2)イ）、その頃以降、同人以外には本人の希望等によることなく出張業務を命じられなくなった者はおらず、他方、製造グループ以外の従業員及び協力会社の従業員に出張業務を命じたことがあった。

(2) 検討

ア 前記前提事実(2)及び前記(1)認定事実によれば、①原告は、A2分会長に対し、平成29年7月4日以降、本件事件の審問終結時まで、一切出張業務を命じなかったこと、②補助参加人は、原告に対し、同年6月10日付けで出張業務における移動時間を労働時間として認めること等を要求したこと、③原告と補助参加人は、同年7月26日に第1回団体交渉を行ったことが認められ、原告がA2分会長に対して出張業務を命じなくなった時期と第1回団体交渉の開催時期は近接している。また、補助参加人は、同年4月11日に原告に対してA2分会長が補助参加人に加入したことを通知したものの（前記(1)認定事実イ(イ)）、同年6月10日付けの団体交渉の申入れでは、A2分会長個人に関する要求事項の記載はなく（前記(1)認定事実イ(ウ)）、同時点においてA2分会長が組合側の中心人物であることは原告側に明らかではなかったと考えられるところ、同年7月26日の第1回団体交渉では、A2分会長が組合側の中心人物として参加し、団体交渉の結果についてもインターネット上に公表されたこと、第1回団体交渉以後、原告代表者は補助参加人からの要求を受けても団体交渉を欠席するという態度をとっていること（前記(1)認定事実イ(エ)）に照らせば、第1回団体交渉は、原告代表者が補助参加人又はA2分会長に対して悪感情を持つ

に至る重要な契機となったことがうかがわれる。また、上記のとおり、補助参加人は、同年6月10日以降、出張業務における移動時間の労働時間性を団体交渉における要求事項として挙げたことからすると、原告が、補助参加人の組合員に対して、賃金額に今後紛争が生じることが予想される出張業務を命じないこととする動機があるといえる。

これらの事情に加え、出張業務を命じなくなった対応がA2分会長のみに対して行われており（前記(1)認定事実ウ）、その対応には後記イ及びウのとおり合理的な理由を見出し難いことを総合すれば、原告が平成29年8月以降A2分会長に対して出張業務を命じなくなったことは、A2分会長が補助参加人組合員であることを理由に不利益に取り扱ったものと推認することができ、同推認を妨げる証拠はない。

イ これに対し、原告は、出張工事案件に係る人員配置の方針変更及びA2分会長のスキル不足を指摘し、A2分会長に出張業務を命じなかったことに合理性があると主張する。

しかし、後掲各証拠及び前記(1)認定事実によれば、第60期から第61期にかけて、①スキルを要求される出張修理案件は増加しており（前記(1)認定事実ア(ウ)）、出張修理案件が減少したからスキルのある人材を出張工事案件に回せるようになったとの原告の主張はその前提となる事実を欠いている。また、②出張工事案件のうち島有工事の件数は減少し、島有工事の延べ人数は減少しているものの、島無工事の件数は179件（延べ人数582人）から272件（延べ人数888人）に増加し、島有工事と島無工事の合計の延べ人数は増加していること、島無工事の1件当たりの人員数平均は第60期が3.25人、第61期が3.26人とほとんど変わらず、製造グループ以外の従業員や協力会社の従業員にも出張業務を割り当てていること（前記(1)認定事実ア(イ)）、③平成29年7月から同年8月にかけて、出張工事案件の件数はほぼ変わらず、人員配置の方針を変更する必

要がある状況にあったこととはうかがわれぬこと、④原告では、平成29年7月以降、A2分会長を除いて、本人の希望等によらずに出張業務を命じられていない者はいないこと（前記(1)認定事実ウ）が認められ、これらの事実を照らせば、出張工事案件を割り当てるべき人員に余剰が生じていたことや原告が人員配置の方針を変更したことを認めることはできない。そればかりか、上記の事実は、現場からは人員が不足しておりA2分会長にも出張業務をさせてほしいといった声があったとのA2分会長及びA4の供述に整合するものといえる。

したがって、出張工事案件に係る人員配置の方針変更及びA2分会長のスキル不足をいう原告の主張は採用することができない。

ウ また、原告は、A2分会長の体調面を考慮して出張業務を命じなかった旨主張する。

しかし、原告の主張を前提としても、原告がA2分会長の体調不良を認識したのは数回の団体交渉を経た後であり、現に、団体交渉においてA2分会長の体調が話題に出たのは平成30年12月27日の団体交渉以降であって、本件各証拠によっても、同日以前にA2分会長に対して体調面や出張業務に関する意向聴取がされたこととはうかがわれぬ。そうすると、原告が、出張業務を命じなくなった当初からA2分会長の体調面に配慮することを目的としていたとは認められない。

また、A2分会長が体調を理由に出張業務を断ったことや配慮を求めたことはなく、本件各証拠によっても、体調面により業務に具体的な支障が生じたこととはうかがわれぬばかりか、出張業務を命じられないことに対して抗議していることに照らせば、A2分会長の体調面が出張業務を命じない合理的な理由であるとは認められない。

したがって、A2分会長の体調面をいう原告の主張は理由がない。

エ このほか、原告は、原告代表者が出張業務に従事する者の選定に関与し

ていない旨主張するが、出張業務を命じるか否かは使用者である原告の権限に属する事項であるから、A2分会長に対して出張業務を命じなかったことについて原告の行為と評価することは妨げられず、他に上記認定を左右する事情は認められない。

(3) 小括

以上により、原告が、平成29年8月以降、A2分会長に出張業務を命じなかったことは補助参加人組合員であることを理由とする不利益な取扱い(労組法7条1号)である上、補助参加人の弱体化を招くおそれのある支配介入行為(同条3号)であると認めるのが相当であり、これと同旨の本件救済命令は適法である。

3 結論

以上の次第で、原告の本件請求は理由がないから、これを棄却することとして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1 当事者目録

原告	株式会社X
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	Zユニオン

(別紙2以下は省略)