

令和7年2月5日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和5年（行ウ）第231号 再審査申立棄却命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和6年11月15日

判決

原告 X組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 Z法人

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、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、令和3年（不再）第12号事件について令和5年1月11日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

被告補助参加人（以下、単に「補助参加人」という。）は、平成28年5月から、その職員であるA1（以下「A1書記長」という。）に対し、組合活動による不労を理由とする賃金控除（以下「組合休控除」という。）をせずに賃金を支給していたが、平成30年7月、A1書記長に対する組合休控除を再開した。A1書記長が加入している労働組合である原告は、労働委員会に対し、上記組合休控除の再開が労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号の不当労働行為に該当することなどを理由に救済申立てをしたが、申立てを棄却され、処分行政庁（中央労働委員会）においても、原告の再審査申立てを棄却する旨の命令がされた。本件は、原告が、処分行政庁の上記命令には違法があるとしてそ

の取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実並びに証拠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、港湾産業や港湾関連事業の労働者を中心に組織された労働組合であるA2組合（以下「A2組合」という。）の支部の一つである。

原告には、その組合員のうち補助参加人の従業員で構成するA3分会があり、令和2年8月時点におけるA3分会の組合員は2名である。

イ 被告は、処分行政庁が所属する行政主体（国）である。

ウ 補助参加人は、物的流通に関する流通物の検数、検量、検査その他の事業を営む一般社団法人である。補助参加人は、肩書地に本部を、横浜、名古屋、大阪等に支部を置いている。

(2) 関係団体、関係者等

ア A2組合は、全国9つの地方に地方本部を設置し、さらに各地域に支部を設置しており、原告のほかにA2組合関西地方阪神支部（以下「A2阪神支部」という。）等がある。

なお、名古屋港を中心とした港湾関係の労働組合の協議会としてC1労協（以下「C1労協」という。）があり、原告はC1労協の構成組合の一つである。

また、大阪港を中心とした港湾関係の労働組合の協議会としてC2労協（以下「C2労協」という。）があり、A2阪神支部はC2労協の構成組合の一つである。

A2組合、C1労協及びC2労協は、いずれも、C3連合会（以下「C3連合会」という。）を構成する中央単産又は地区港湾の一つである。

イ C4組合（以下「C4組合」という。）は、C3連合会を構成する中央単産の一つであるC5連合会に加盟している労働組合である。

C 4 組合には支部の一つとして大阪支部があり、同支部はC 2 労協の構成組合の一つである。補助参加人の従業員にはC 4 組合大阪支部に加入している者がいる。

ウ A 1 書記長は、平成 1 5 年 4 月に補助参加人に入会した補助参加人の従業員である。A 1 書記長は、同年 5 月、原告の A 3 分会に加入し、平成 2 5 年 8 月 3 1 日に原告の書記次長に、平成 2 6 年 8 月 3 0 日には原告の書記長に就任した。

また、A 1 書記長は、平成 2 8 年 9 月 1 5 日に C 3 連合会の中央執行員に、同年 1 0 月 1 日に C 1 労協の議長に、それぞれ就任している。

エ A 4 (以下「A 4」という。)は、平成 7 年 4 月に補助参加人に入会した補助参加人の従業員である。その後、A 4 は、C 4 組合に加入し、平成 1 5 年 9 月に C 4 組合大阪支部の書記次長等、平成 2 3 年 9 月には同支部の執行委員長となり、平成 3 0 年以降は同支部の特別執行委員の役職にある。

また、A 4 は、C 2 労協に派遣され、平成 2 3 年 1 0 月に C 2 労協の財政部長となり、平成 2 4 年 1 0 月からは C 2 労協の事務局次長を兼務している。

(3) 労働協約等

ア 労働協約

補助参加人と原告、C 4 組合等は、昭和 5 2 年 7 月 1 3 日に補助参加人の従業員である組合員の組合活動等の取扱い及び一般不就業による賃金等の取扱いを定めた労働協約を締結し、その後、数度の改訂を経て、平成 2 6 年 1 月 1 0 日、当該労働協約を改訂した(以下、上記改訂後の労働協約を「平成 2 6 年労働協約」という。)。平成 2 6 年労働協約の有効期間は、平成 2 6 年 1 月 1 6 日から平成 2 9 年 1 月 1 5 日までであった。

平成 2 6 年労働協約には、組合活動は原則として就業時間外に行うものとするが、組合員が就業時間中に組合活動を行う場合は、事前に事業所所

属長に届け出なければならないこと（第5条）、就業時間中に組合活動を行う場合の賃金の取扱いについて、機関会議及び団体交渉への出席に伴う不
就労は賃金を控除しないこと（第6条(1)及び第26条）、それ以外の組合活
動に伴う不就労は1日につき本給の70分の1又は35分の1を控除額と
して組合活動の日数に相当する賃金を控除すること（第6条(2)及び(3)）な
どが規定されていた。また、補助参加人は原告、C4組合等が専従者を置
くことを認め、当該専従者の取扱いは別に定めること（第11条）が規定
されていた。

平成26年労働協約の有効期間の経過後に補助参加人と原告、C4組合
等との間で新たな労働協約は締結されていないが、補助参加人は、その従
業員である原告、C4組合等の組合員の組合活動等の取扱い及び一般不
就労による賃金等の取扱いについて、平成26年労働協約と同じ取扱いを継
続している。

イ 組合専従者に関する協定書

補助参加人と原告、C4組合等との間で平成元年12月22日に締結さ
れた「組合専従者に関する協定書」（以下「本件協定書」という。）には、
補助参加人の従業員であって本来の業務を離れて専ら組合事務に従事す
る者を組合専従者ということ（第1条）、原告、C4組合等は組合専従者にな
ろうとする者については、その期間を定めて文書をもって協会に届け出る
こと（第2条）、専従期間中は無給休職とすること（第5条）等が規定され
ている。なお、本件協定書には有効期間の定めはない。

(4) A1書記長に対する組合休控除の経緯

ア 補助参加人は、従前、A1書記長に対し、平成26年労働協約に基づき
組合休控除をして賃金を支給していた。原告は、A1書記長に対し、控除
された賃金相当額を補填していた。

イ 平成28年4月21日、補助参加人名古屋支部において、補助参加人本

部のB1 労務部長（以下「B1 労務部長」という。）等とA1 書記長が面談し、B1 労務部長からA1 書記長に対し、組合休控除に関する提案があった。

ウ 補助参加人は、平成28年5月25日、A1 書記長に対し、組合休控除をせずに同月分の賃金を支給し、併せて、同年4月分の賃金から組合休控除をした額を追給した。補助参加人は、同年6月以降も、A1 書記長の賃金から組合休控除をしない取扱いを続けた。

(5) A1 書記長に対する組合休控除の再開及び団体交渉の経緯等

ア 補助参加人は、平成29年11月14日、原告に対し、同月16日以降、平成26年労働協約に基づくA1 書記長の組合休控除を再開する旨通告した（以下「平成29年通告」という。）。

同月15日、原告と補助参加人との間で平成29年通告についての協議が行われ、補助参加人は、同月24日、A1 書記長に対し、引き続き組合休控除をせずに賃金を支給した。

イ 補助参加人は、平成30年6月4日、A1 書記長に対し、同月16日以降の賃金について組合休控除を再開する旨通告した（以下「平成30年通告」という。）。

これに対し、原告は、同月7日付けの書面をもって抗議するとともに団体交渉を開催するよう申し入れた。補助参加人は、同月25日付けの書面をもって、団体交渉に応じる旨回答した。

ウ 平成30年7月13日、原告と補助参加人との間で、A1 書記長に対する組合休控除の再開に関する団体交渉が開催された（以下「本件団交1」という。）。

エ 平成30年7月24日、原告と補助参加人との間で、A1 書記長に対する組合休控除の再開に関する団体交渉が開催された（以下「本件団交2」といい、本件団交1と合わせて「本件各団交」という。）。

オ 補助参加人は、平成30年7月25日、A1書記長に対して組合休控除をして賃金を支給した。補助参加人は、同年8月以降も、A1書記長の賃金から組合休控除をする取扱いを続けている。

カ 原告は、平成30年8月2日、補助参加人に対し、同日付け書面をもって本件団交2の団体交渉を一方的に打ち切った補助参加人の対応について抗議するとともに、A1書記長の賃金に係る団体交渉の開催を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）。

補助参加人は、同月10日及び17日、原告に対し、団体交渉の打ち切りを口頭で通告した（以下「本件団交拒否」という。）。

(6) A4に対する賃金控除の経緯

補助参加人は、A4がC2労協の財政部長（その後事務局次長）に就任した平成23年10月頃以降、同人に対し組合休控除をしないこととした。

補助参加人は、平成30年6月、A1書記長に対するのと同様に、A4に対しても平成26年労働協約に基づく組合休控除を再開したが、同年11月頃から、再び組合休控除をしないこととした。

(7) 救済申立て及び再審査申立ての経緯等

原告は、平成30年10月3日、愛知県労働委員会（以下「愛労委」という。）に対し、補助参加人がA1書記長について組合休控除を再開したことは労組法7条3号の不当労働行為に該当し、また、補助参加人の団体交渉における対応が同条2号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てをしたところ（愛労委平成30年（不）第9号。以下「本件救済申立て」という。）、愛労委は、令和3年3月29日付けで本件救済申立てをいずれも棄却する旨の命令をした（以下「初審命令」という。）。

原告は、初審命令を不服として、処分行政庁に再審査申立てをしたところ（中労委令和3年（不再）第12号。以下「本件再審査申立て」という。）、処分行政庁は、令和5年1月11日付けで本件再審査申立てを棄却する旨の

命令をした（。以下「本件命令」という。）。

(8) 本件訴訟の提起

原告は、令和5年5月31日、本件訴訟を提起した。

3 争点

- (1) 補助参加人が平成30年7月からA1書記長に対する組合休控除を再開したことが労組法7条3号の不当労働行為（支配介入）に当たるか

具体的には、①平成30年7月からのA1書記長に対する組合休控除の再開が支配介入に当たるかに加え、②補助参加人が同年11月頃にA4に対する組合休控除を再び停止しているにもかかわらずA1書記長に対しては組合休控除を継続したことが中立保持義務違反として支配介入に当たるかが争われている。

- (2) 本件各団交における補助参加人の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか

具体的には、本件各団交における補助参加人の対応が不誠実なものとして労組法7条2号の不当労働行為（正当な理由のない団交拒絶）に当たるかが争われている。

- (3) 補助参加人が本件団交申入れに応じなかったこと（本件団交拒否）が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか

具体的には、本件団交拒否に労組法7条2号の正当な理由があるかが争われている。

4 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)①（A1書記長に対する組合休控除の再開が支配介入に当たるか）について

（原告の主張）

ア 使用者が、労使間の協定ないし慣行によって一定期間続けられてきた便宜供与を一方的に廃止ないし不利益に変更するには、①取扱いの変更につ

いて、廃止による不利益を与えてもなお廃止せざるを得ない相当な理由が必要であり、かつ、②労使間において真摯に合意形成に向けた協議・交渉をすることが求められ、これらのいずれかを欠いたまま使用者が一方的に便宜供与を廃止ないし不利益に変更することは、支配介入の不当労働行為を構成する。また、上記①及び②が認められたとしても、それと同時に、便宜供与の廃止の動機が不当である場合など反組合的意図を有している場合には、支配介入の不当労働行為を構成する。

イ A1書記長に対して組合休控除をしないことについては、他の職員からこれが不公平であるとの声は上がっておらず、他の職員との関係で不公平であるとはいえない。また、A1書記長に対する組合休控除をしないことが原告の自主性を喪失させるおそれはないから、違法な経理上の援助に該当するものではない。したがって、A1書記長に対する組合休控除の再開に相当な理由はない。

また、本件各団交における補助参加人の説明は十分であるとはいえず、平成30年通告からA1書記長に対する組合休控除の再開までは1か月程度であり、猶予期間も十分ではなかったから、手続的配慮に欠けている。

さらに、A1書記長に対する組合休控除の再開は、平成29年10月26日に原告とA2阪神支部が補助参加人の本部前で行った抗議活動等に対する報復として行われたものであるから、反組合的意図によるものである。

したがって、A1書記長に対する組合休控除の再開は、労組法7条3号の支配介入に当たる。

(被告及び補助参加人の主張)

補助参加人に対して労務を一切提供せず組合活動に専念するA1書記長に対して組合休控除をせず、賃金相当額の全額を支給することは、補助参加人の業務に従事することで賃金を得ている他の従業員にとって不公平な状態であったといえる。また、A1書記長に対して組合休控除をしないことは、原

告に対して経理上の援助を与えるもので、労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれがある。A1書記長に対する組合休控除の再開は、組合休控除をしないことによる上記問題を解消するためのものであり、相当の理由がある。

また、補助参加人は、平成29年通告後の原告との協議や本件各団交において、組合休控除をしないことは他の従業員から見て不公平であること及び労組法に抵触する経費援助に当たるおそれがあることから、これらの問題を解消するために組合休控除を再開する旨を繰り返し述べている。平成29年通告からA1書記長に対する組合休控除の再開までには7か月間の期間があったところ、この期間は、原告が組合休控除の再開に伴う対応策を検討するのに必要な期間として十分なものであったといえる。

なお、A1書記長に対する組合休控除の再開の理由は上記のとおりであり、これが原告の抗議活動等に対する報復として反組合的意図の下で行われたとは認められない。

以上によれば、補助参加人がA1書記長に対する組合休控除を再開したことには相当の理由がある上、手続的配慮をしたものであるから、原告の運営に対する支配介入には当たらない。

(2) 争点(1)② (A4に対する組合休控除の廃止が中立保持義務違反として支配介入に当たるか) について

(原告の主張)

ア 労組法は、使用者に対し、労働組合の団結力に不当な影響を及ぼすような妨害行為を行うことを不当労働行為として禁止し、いずれの組合との関係においても誠実に団体交渉を行うべきことを義務づけており、また、単に団体交渉の場面に限らず、すべての場面で使用者は各組合に対し、中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきものであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線のいかんによって差別的な取扱いをすることは許されない。したがって、使用者が一方の労働組合に与えた便宜供

与について、合理的理由なく他方の労働組合に与えないことは、他方の労働組合を弱体化させる行為として支配介入と判断される。

イ 補助参加人は、平成30年6月に再開していたC4組合のA4に対する組合休控除を同年11月に再び停止し、控除していた間の賃金をその後に支払うべき給与に上乗せして支払っている。しかし、A1書記長に対しては、組合休控除を再開して以降、現在まで控除を続けており、このような取扱いは、原告とC4組合との間で組合休控除についての取扱いに差異を設けるものであり、合理的理由のないものであるから、使用者の中立保持義務に違反し、支配介入に当たる。

(被告の主張)

補助参加人が平成30年6月にA4の組合休控除を再開した後、同年11月に再び組合休控除を廃止したことは、補助参加人のC2労協に対する便宜供与である。もっとも、C2労協は、原告も加盟するC3連合会の地方組織であり、補助参加人の企業別組合ではない。また、A4の組合休控除の廃止は、C2労協から強い抗議を受けたことによるものであり、また、A4の毎日の出勤等を条件としている。

このように、補助参加人が、A1書記長に対する組合休控除を再開し、同一時期に再開したA4に対する組合休控除を同年11月に廃止したことは、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合における便宜供与の中止等の問題とは性格を異にするところ、その時期も異なる上、C2労協に対する便宜供与の復活にはそれに至る事情があり、条件も付されていることから、両者を比較して中立保持義務違反ということはできない。

(補助参加人の主張)

使用者が中立保持義務として中立的態度の保持を要求されるのは、その企業内に併存する複数の労働組合に対してである。補助参加人には、原告、A2阪神支部及びC4組合の三つの労働組合が併存しているところ、A4が組

合活動に従事するC2労協は、補助参加人の企業内に存する労働組合ではないから、直ちに補助参加人が中立保持義務を負う対象ではない。

また、補助参加人は、平成30年通告をした頃、A4に対する組合休控除も再開させていたものの、その後にC2労協の強い抗議を受けて、一定の出勤等を前提に、A4の組合休控除を行わないという新たな取扱いを開始したものであり、このような対応は、労働組合の組織力や交渉力の相違に応じた合理的、合目的的なものであって、この点においても中立保持義務に反するものではない。

(3) 争点(2)(本件各団交における補助参加人の対応が不当労働行為に当たるか)について

(原告の主張)

補助参加人は、本件各団交において、平成28年に組合休控除をしないという判断をしたにもかかわらず、なぜ今になって組合休控除を再開するのかについて説明していない。また、補助参加人は、組合休控除が他の従業員から見て不公平に当たる理由や経費援助に該当する理由に関する原告からの質問に対しても説明していない。さらに、補助参加人は、本件各団交において、A4に対して組合休控除をしていなかったことを隠ぺいしていた。

このような補助参加人の対応は、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するなど合意に達する可能性を模索する態度とはいえず、誠実交渉義務に違反するものである。

(被告及び補助参加人の主張)

補助参加人は、A1書記長に対する組合休控除の再開に当たり、2回の団体交渉において原告に対しその理由を説明している。その説明内容は、他の従業員から見て不公平であり、また、労組法に抵触する経費援助に当たるおそれがあることから、これらの問題を解消するために組合休控除を再開するというもので、具体的で十分な説明である。このような補助参加人の対応は

不誠実なものとはいえ、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

(4) 争点(3) (本件団交拒否が不当労働行為に当たるか) について

(原告の主張)

補助参加人は、本件各団交において具体的な説明を行っていなかったのであり、また、具体的な説明を行えば交渉が進展する可能性があったのであるから、補助参加人が本件団交申入れを拒否する正当な理由はない。したがって、本件団交拒否は正当な理由のない団交拒否であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(被告及び補助参加人の主張)

補助参加人は、2回にわたる団体交渉において、A1書記長に対する組合休控除の再開の理由を具体的に説明しており、説明内容として十分であるところ、本件団交2を終えるに当たり、原告と補助参加人の双方が団体交渉の決裂を確認している。そうすると、本件団交2を終えるに当たり、もはや原告と補助参加人のいずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地がなくなっていたといえるから、原告からの本件団交申入れに補助参加人が応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。

(1) A1書記長の勤務状況等

A1書記長は、就業時間中に組合活動を行う場合、組合休となる日付と内容(用務)を記した補助参加人名古屋支部長宛ての届出書を半月単位で提出して組合休を取得しており、上記届出書には、個人的な理由で取得する有給休暇等の個人休も合せて記載されている。A1書記長は、平成28年1月か

ら平成31年2月頃までの間、公休日及び祝日を除くほぼ全ての就労日を組合休又は個人休として届け出ており、組合休の内容として、「組合用務」ないし「組合用務（A2組合用務）」、「支部執行委員会」等と記載されていた。

このように、A1書記長は、遅くとも平成26年8月30日に原告の書記長に就任して以降、専ら組合活動に従事している。もっとも、原告は、補助参加人に対し、A1書記長に係る本件協定書第2条に基づく専従者の届出を提出していない。

(2) 原告と補助参加人の間における交渉経緯等

ア 労働者派遣事業に関する確認書の締結

港湾における検数、検量及び鑑定業務については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律（平成11年法律第84号）の施行に伴い労働者派遣事業を行うことは禁止されないところとなり、労使間で協議が行われた。

このような労使間の協議を経て、平成13年1月23日、補助参加人を含む4つの協会（以下「4協会」という。）と原告を含む複数の労働組合との間で、次の内容の確認書が締結された。

- ① 検数・検量及び鑑定業務は、4協会及び同協会に指定された事業体（以下「指定事業体」という。）に所属する労働者をもって遂行するよう努力するものとする。
- ② 指定される事業体に所属する労働者とは、4協会を退職した検数・検量及び鑑定技能者で、引き続き就労意思と能力を有する者等とする。
- ③ この協定の取扱いについて、疑義が生じた場合は労使協議し、解決するものとする。

イ B2株式会社等に関する労使間協議の経過

(ア) B2株式会社（以下「B2会社」という。）は、補助参加人の関連会社の一つであり、補助参加人の指定事業体である。B2会社は、補助参加

人との間で労働者派遣契約を締結し、労働者を派遣している。

また、原告には、その組合員のうちB 2会社の従業員で構成するA 5分会があり、A 1書記長は、平成26年8月から、上部組織である原告の指導者として、A 5分会を担当していた。

- (イ) B 2会社では、補助参加人を定年退職した労働者のみならず、人件費削減のため徐々に若年労働者の新規採用を拡大していたことから、原告は、補助参加人及びB 2会社に対して、前記アの確認書の趣旨に沿わないものであるとして、B 2会社で新規採用された若年労働者を補助参加人が直接雇用するよう要請していた。また、原告は、補助参加人やB 2会社に対し、低い賃金水準や過酷な長時間労働を是正するよう申し入れるなどの組合活動を続けていた。

平成27年9月25日、A 2阪神支部にもA 5分会が結成され、原告とともに積極的な組合活動を行っていた。

また、原告のA 5分会の組合員は、同年11月6日、名古屋南労働基準監督署に対し、B 2会社が複数の手当を割増賃金の算定基礎となる賃金から除外していることについて是正を求めて申告を行うなどしていた。

- (ウ) 原告やA 2阪神支部は、平成28年3月2日、補助参加人及びB 2会社による原告及びA 2阪神支部の組合員らに対する不利益取扱い並びに補助参加人による団体交渉拒否が不当労働行為に当たるとして、愛労委に不当労働行為救済申立てを行った。

これを受け、補助参加人とA 2阪神支部との間で、B 2会社で新規採用された若年労働者を補助参加人が直接雇用すること等と合わせて協議が行われた。両者は、同月23日、「B 2株式会社の労働問題について、金壱億円の解決金をもって和解する」旨の和解書と、「指定事業体からの職員採用に関しては、平成28年度から平成30年度まで、毎年度約120名の採用を実施するよう努力する」旨の確認書を取り交わした。ま

た、B 2 会社と A 2 阪神支部との間では、名古屋南労働基準監督署からの是正勧告に関する確認書が取り交わされた。

原告や A 2 阪神支部は、同月 2 8 日、愛労委に対する上記申立てを取り下げた。

ウ 平成 2 8 年 4 月 2 1 日の面談

補助参加人は、前記イ(ウ)のとおり平成 2 8 年 3 月 2 3 日に A 2 阪神支部との間で和解書等を取り交わした際、A 2 阪神支部の A 6 委員長から、A 1 書記長の組合休控除に係る賃金相当額を補填することを求められていた。

同年 4 月 2 1 日、補助参加人の名古屋支部において、B 1 労務部長と A 1 書記長が面談した。その際、B 1 労務部長は、A 1 書記長に対し、賃金控除を全面的になくすことは監査の関係上できないが、8 割くらいは面倒を見る旨を述べるとともに、①補助参加人の職員として原告の用務をすることに関しては基本的に控除をしないこと、②原告の用務でない場合は 7 0 分の 1 を控除する対応をとること、③中央団体交渉等の交渉事項は届出に交渉と記載すれば控除はしないこと、④安全パトロール等の企業内の行動について参加できるなら参加してもらうこと、⑤これらの代わりに、港湾関係の情報提供と月 1 日は現場に出ることを求めることなどを述べた。

エ A 1 書記長に対する組合休控除をしない取扱いの開始

補助参加人は、平成 2 8 年 5 月、A 1 書記長に対して組合休控除をしない取扱いを開始した。

オ A 1 書記長に対する出勤要請等

補助参加人は、平成 2 8 年 9 月 2 7 日、A 1 書記長に対し、翌 2 8 日に出勤するよう電話で要請した。これに対し、A 1 書記長は、組合用務で多忙なため、自らが出勤する場合には他の組合員が組合用務のために休暇を取ることになるかと伝えた。A 1 書記長は同日に出勤はしなかった。

また、補助参加人は、同年 1 0 月 3 1 日、A 1 書記長に対し、同年 1 1

月の水曜日に出勤するよう電話で要請した。これに対し、A1書記長は、11月の水曜日はいずれも組合用務で忙しく、仮に出勤となっても組合用務が入った場合には休むことになるかと伝えた。A1書記長はいずれの日も出勤はしなかった。

(3) A1書記長に対する組合休除の再開に至る経緯

ア 原告とA2阪神支部は、平成29年6月8日及び同年9月21日、補助参加人の本部に赴いて、前記(2)イ(ウ)の確認書で言及されているB2会社の職員採用に関し抗議活動を行った。これらの抗議活動にはA1書記長も参加していた。

さらに、原告とA2阪神支部は、同年10月26日、事前に連絡することなく補助参加人の本部へ出向き、前同様の抗議活動を行った。この抗議活動にもA1書記長が参加しており、また、補助参加人側の対応者の中にはB1労務部長がいた。

同年11月1日、原告又はA2阪神支部に所属するB2会社の従業員が、補助参加人に対し、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律40条の6第1項5号に基づくみなし申し込みの存在を前提に承諾の意思表示をした。

イ 補助参加人は、平成29年11月14日、原告に対し平成29年通告を行い、同月15日、原告と補助参加人との間で協議が行われた。

上記協議において、補助参加人は、A1書記長に対する組合休除をしないという取扱いは経費援助に当たるおそれがあることから、同月16日以降のA1書記長の賃金について、平成26年労働協約に基づき組合休除を実施する旨発言した。これに対し、原告は、A1書記長に対して賃金として支給している実態がある以上、上記取扱いを廃止するのであれば労使の協議が必要であって補助参加人が一方的に決定できるものではなく、補助参加人の上記発言をもって名古屋支部長からの正式な申入れとみなす

旨を述べ、協議するよう求めた。補助参加人は、上記取扱いの廃止は労働条件を変更するものではなく、平成26年労働協約に定めのない取扱いがされている状態を元の状態に戻すものであって、労使の協議事項ではないと考えている旨を述べた。

原告は、①A1書記長に対して組合休控除をしないという取扱いがいつから開始されているのか、経費援助とはどのようなものか、どこからどこまでが経費援助となるのかについて質問し、さらに、②平成26年労働協約の有効期限は既に経過しているのだから、元の状態に戻すという理由には納得できず、上記取扱いを変更するならば労働協約を見直す議論が必要である旨述べた。これに対し、補助参加人は、①上記取扱いは、平成28年4月以降、B1労務部長の指示により開始されたものであって平成26年労働協約とは別の話であることから、平成26年労働協約の見直しとは切り離して考えるべきである、②上記取扱いの廃止は労使の協議事項ではないと考えているが話合いの場は持つ、③上記取扱いの廃止について同月16日からの実施にはしない旨回答した。

ウ 原告又はA2阪神支部に所属するB2会社の従業員は、平成29年11月28日、補助参加人を被告として、前記アの承諾の意思表示により補助参加人との間で労働契約が成立したことなどを理由に、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める訴訟を名古屋地方裁判所に提起した。

(4) 本件団交1

補助参加人は、平成30年6月4日、A1書記長に対し平成30年通告を行い、同年7月13日、原告と補助参加人との間で団体交渉（本件団交1）が開催された。

本件団交1において、補助参加人は、①平成30年通告の内容は平成29年通告において原告に対して既に通告したものであると前置きした上で、原

告との建設的な関係構築を期待してA1書記長に対して組合休控除をせずに賃金を支給してきたが、欠勤に対しては賃金を控除するのが原則であり、平成26年労働協約では不就業について賃金を控除することが定められていること、②補助参加人の他の従業員から見て極めて不公平であること、③労組法に照らして適切とはいえないことから、平成30年6月15日以降は上記取扱いを廃止する旨の説明をした。これに対して、原告は、平成30年通告に係る案件は平成29年通告に係る案件とは別の案件であると認識しており、原告としては、本件団交1において初めて正式に話を聞いたものであることから、後日、要求書を提出する旨などを述べ、本件団交1は終了した。その所要時間は15分程度であった。

(5) 本件団交2

平成30年7月24日、原告と補助参加人との間で団体交渉(本件団交2)が開催された。

本件団交2において、原告は、平成30年通告について補助参加人の本部又は名古屋支部のいずれの指示によるものなのかを問いただした。これに対し、補助参加人は、補助参加人全体で判断して指示した旨を回答し、平成30年通告は平成29年通告から継続している案件であって、B1労務部長からの指示に基づいて平成29年通告を行い、猶予期間を置いた上で、補助参加人名古屋支部の判断で改めて平成30年通告をした旨を述べた。

原告は、①継続している案件であるならば、平成29年通告を原告に行い、平成30年通告をA1書記長に直接行うのは筋が違う、②補助参加人は猶予期間を置いたというが、いつまで猶予をもたせるのかを示さず、平成29年通告以降現在に至るまでの間にA1書記長に対する組合休控除をしないという取扱いの廃止について協議を行ってもいないのであるから、猶予期間を置いたとは認められず、平成29年通告と平成30年通告とは別の案件であると認識している旨述べ、③補助参加人名古屋支部長の判断で平成29年通告

の実施を延期できたのだから平成30年通告の実施も同支部長の判断でやめるよう要求した。これに対し、補助参加人は、①平成29年11月に上記取扱いが経費援助に当たるおそれがあるため平成26年労働協約の取扱いに戻すよう補助参加人の本部から指示があり、その指示が継続している、②上記取扱いの廃止については義務的団交事項ではないと認識しており、平成29年通告の内容を平成30年6月にA1書記長に通告しただけであって、本件各団交に応じたのは団体交渉の開催を強く要望する原告の意向を受けたからである、③実際に不満の声が上がっているわけではないものの、上記取扱いが他の従業員から見て不公平なものであることから、今回は是正の延期はできない旨を述べた。

原告は、平成26年労働協約は既に有効期限が経過している上、そもそも上記取扱いの根拠は平成28年4月に平成26年労働協約から別の取扱いに変更され、それに基づいて補助参加人はA1書記長に対して組合休控除をせずに賃金を支給してきているのだから、上記取扱いを廃止したいのであれば、補助参加人側から労働協約についての案を示すべきである旨述べた。これに対して、補助参加人は、①平成28年4月に上記取扱いに係る別の労働協約を交わしたことはなく、上記取扱いが平成26年労働協約に定めのない異常な取扱いであることから是正する、②労働協約の改廃は労使双方から提案できるにもかかわらず、原告側からも提案がなかった旨を述べた。原告は、上記取扱いを廃止しなくてもよい旨述べ、これを継続するか、新たな提案をするか、又は団体交渉を決裂させるのかについて補助参加人の回答を求めた。補助参加人は、議論は平行線であり、平成30年通告のとおり上記取扱いを廃止して組合休控除を再開する旨述べ、双方が交渉決裂を確認し、本件団交2は終了した。その所要時間は4時間程度であった。

(6) A4に対する組合休控除の経緯

ア 補助参加人は、A4がC2労協の財政部長に就任した平成23年10月

頃以降、同人について組合休控除をしないこととしていたが、平成30年6月8日、A1書記長に対するのと同様に、A4に対しても組合休控除を再開した。

補助参加人は、平成30年10月29日、C2労協のC6事務局長から、組合休控除をしないことに加え、月15時間から20時間の時間外手当を保障する旨の合意が成立していたとして、強い抗議を受けた。また、その頃、補助参加人は、同じくC2労協のC7議長からも抗議を受けた。

これを受けて、補助参加人は、同年11月頃、A4に対し、毎日、短時間でも出勤するように指示し、その履行を前提として、就業時間のうちC2労協で組合活動に従事している時間に対しても賃金を支給するという新たな取扱いを開始した。また、補助参加人は、A4に対し、同年10月16日から同年11月15日までの間の賃金から組合休控除をした額を返還するとともに、平成30年6月から同年10月までの5か月に係る月15時間分の時間外手当相当額（ただし、同月に既に支給していた1時間分を除く。）を支給した。

イ C4組合大阪支部は、遅くとも平成30年9月以降、毎週、補助参加人に対し、組合活動届を提出している。上記組合活動届には、日ごとに組合活動を行う組合員の氏名と活動内容等が記載されており、A4についてはC4組合大阪支部とC2労協の別についても記載されているところ、平成30年9月から同年12月までの間におけるA4の組合活動はそのほとんどがC2労協のものとして届け出がされている。

また、A4は、毎日終業時刻頃に補助参加人の事務所を訪れ、港湾に関する情報を補助参加人に共有するなどしている。

2 争点(1)①（A1書記長に対する組合休控除の再開が支配介入に当たるか）について

(1) 判断枠組み

ア 前記前提事実のとおり、補助参加人は、従前、A1書記長に対し、平成26年労働協約に基づき組合休控除をしており、控除された賃金相当額について原告がA1書記長に対して補填していた。そうすると、A1書記長に対して組合休控除をしないことは、これにより原告のA1書記長に対する控除された賃金相当額の補填を不要とするものであるから、原告に対する便宜供与に当たると認められる。

この点、使用者は、労働組合に対し、当然に便宜供与を行うべき義務を負うものではなく、これを行うか否かは原則として使用者の裁量に委ねられている。しかしながら、協定や慣行によって労働組合に対する便宜供与が一定期間続けられてきた場合には、これを廃止すると当該労働組合の活動に一定程度の支障が生じ得ることから、その廃止には相当の理由が必要であり、かつ、廃止に当たっては、当該労働組合に対しその理由を説明し、十分な猶予期間の付与等の手続的配慮をすることが必要と解され、これらが認められない場合には、当該便宜供与の廃止は支配介入に当たり得るといふべきである。

イ 本件におけるA1書記長の組合休控除についてみると、補助参加人は、従前、平成26年労働協約に基づきA1書記長に対して組合休控除をしていたところ、A2阪神支部からの要望等を受け、平成28年5月からこれを行わないとしたことが認められる。このような取扱いについては、労使間における明確な合意に基づくものであるとは認められないものの、これが平成29年通告の時点で約1年6か月間継続していたことに照らすと、本件は慣行によって一定期間便宜供与が続けられてきた場合に一応当たるといえる。そこで、A1書記長に対する組合休控除の再開に相当の理由があるか、補助参加人が上記組合休控除の再開に当たり手続的配慮を行ったかについて、後記(2)以下において更に検討する。

なお、原告は、A1書記長に対して組合休控除をしないという取扱いは

平成28年4月21日に行われたB1労務部長とA1書記長との間の面談において合意されたものであると主張する。しかしながら、A1書記長が上記面談の内容を取りまとめた書面には、B1労務部長の述べた内容が同人の「案」として記載されているにとどまり、合意が成立した旨の記載はない。また、B1労務部長は、A1書記長に対し、一定の範囲で賃金控除を行わないことの代わりに月1日は現場に出ることなどを求めていたことが認められるが、同日の面談以降もA1書記長がこの要請に従って現場に出ていたとはうかがわれない。これらの事情からすると、上記面談において補助参加人とA1書記長との間で組合休控除に関する合意が成立したとは認められず、また、A1書記長に対する組合休控除をしないという取扱いが当該合意に基づくものであったとも認められないというべきである。

(2) 相当の理由の有無について

ア A1書記長に対する組合休控除をしないという取扱いは、同人が補助参加人の業務に従事していないにもかかわらず、これに従事しているのと同じ賃金を支給するというものであり、補助参加人の業務に従事することにより賃金を得ている他の従業員や、組合活動に従事することにより賃金控除を受ける他の従業員との関係において不公平な状況を来していたといえる。

また、前記(1)アのとおり、A1書記長に対して組合休控除をしないことは、これにより原告のA1書記長に対する控除された賃金相当額の補填が不要となるものであるから、労働組合の自主性・独立性を損なうものとして労組法7条3号が禁止する違法な経理上の援助に該当するおそれがある。

これらの点からすると、A1書記長に対する組合休控除の再開は、組合休控除をしないことによる上記の問題点を解消するためのものであるといえ、相当の理由があると認められる。

イ これに対し、原告は、①公平であるかどうかを論じるのであれば、組合

活動に専従していたA4との比較において考えるべきであり、組合活動に従事していない他の職員から不公平であるとの声も上がっていないのであるから、そのような他の職員と比較して論じることは前提において誤っている、②労組法が禁止する経理上の援助に当たるかどうかは、現実に労働組合の自主性を喪失させる可能性をもつか否か、使用者がいかなる意図に基づいて援助をしているのかなどの事情を考慮して実質的に判断すべきであり、A1書記長に対する組合休控除をしないという取扱いは、原告の自主性を喪失させるおそれのないものであるから、経理上の援助に当たらないと主張する。

しかしながら、上記①については、A1書記長に対して組合休控除を行うことがA4との関係において公平性を欠くことになるおそれがあり（なお、この点についての検討は後に争点(1)②について述べるとおりである。）、あるいは、他の職員から不公平であるとの声が上がっていないとしても、そのことによって組合活動に従事していない他の従業員等との関係における公平性を確保すべき必要性が失われるものではない。

また、上記②については、A1書記長に対して組合休控除を行わないことについては、これによって原告のA1書記長に対する賃金相当額の補填が不要となることは前記のとおりであり、原告に対する経理上の援助に当たることは明らかである。また、このような経理上の援助は、原告の自主性・独立性を損なうものとして労組法7条3号が禁止する違法な経理上の援助に該当するおそれがあるところ、原告の主張によれば、A1書記長に対する組合休控除の再開は原告の財政面、団結面において重大な不利益を及ぼしているとのことであり、組合休控除をしないという取扱いが原告の自主性・独立性を損なうおそれの高いものであったことがうかがわれるから、A1書記長に対して組合休控除を行わないことが労組法の禁止する違法な経理上の援助に該当するおそれがないとはいえない。そして、このよ

うに労組法違反となるおそれがあることは、補助参加人が組合休控除を再開したことの相当な理由となるといえる。

(3) 手続的配慮の有無について

ア 補助参加人は、A1書記長に対する組合休控除の再開に当たり、平成30年通告により原告に対しその旨を事前に通告しており、その後、本件各団交において、原告に対し、組合休控除を再開する理由として、組合休控除を行わないことが他の従業員から見て不公平であることや労組法が禁止する違法な経費援助に当たるおそれがあることを具体的に説明している。

イ 次に猶予期間について検討する。

この点、被告及び補助参加人は、A1書記長に対する組合休控除の再開について、平成29年通告から7か月余りの猶予期間がとられていたと主張する。しかしながら、補助参加人は、平成29年通告後、原告の要望を受けて組合休控除の再開を見送っており、その際、組合休控除を再開する時期等については特段言及していなかった。その後、平成30年通告までの間に原告と補助参加人との間で組合休控除の再開に関する交渉等が行われた形跡もない。そうすると、平成29年通告から平成30年通告までの期間について、組合休控除が再開されることを原告において知り又は予期してこれに備えることができた期間ということとはできず、この期間を猶予期間とみることはできないというべきであり、猶予期間は1か月程度であったと認められる。

もともと、A1書記長に対して組合休控除をしないという取扱いが労使間の合意に基づくものであると認められないことは前記のとおりであって、このような取扱いが存続する期間や条件についても特段の合意があったものではない。また、A1書記長に対する組合休控除の再開は、組合休控除をしないという取扱いを廃止し、それ以前に行われていた平成26年労働協約に基づく取扱いを再開するというものに過ぎないのであって、組合休

控除が再開された場合の原告側の対応としても、従前と同様、原告からA1書記長に対して控除額を補填するということがまずは想定される場所である。そして、原告において従前はこのようなA1書記長に対する補填が現に行われていたこと、A1書記長に対して組合休控除がされていなかった期間が平成28年5月からの2年3か月程度であったことなどからすると、原告において再びA1書記長に対する補填を余儀なくされたとしても、そのことによって原告の活動が直ちに困難となるような重大な支障が生ずるとは認め難い。

これらの事情に照らすと、A1書記長に対する組合休控除の再開に当たっての猶予期間については十分なものであったといえることができる。

ウ したがって、補助参加人は、A1書記長に対する組合休控除を再開するに当たり、原告に対し、その理由を具体的に説明し、十分な猶予期間を与えるなどの手続的配慮をしていたといえる。

(4) 反組合的意図に関する原告の主張について

原告は、A1書記長に対する組合休控除の再開は、原告と補助参加人における労使間対立が激化している状況で、原告やA2阪神支部が平成29年10月26日に補助参加人の本部前で行った抗議活動等に対する報復として行われたものであり、反組合的意図をもって行われたものであるから、支配介入に当たると主張する。

この点、補助参加人は、平成29年通告を行うこととした経緯として、原告又はA2阪神支部に所属するB2会社の従業員から補助参加人との間の雇用契約の締結についての承諾の意思表示があり（前記認定事実(3)ア）、原告等が裁判に訴え出て法律上の権利を主張する姿勢をとることが想定されたことから、補助参加人としてもこれ以上に法律上誤った処遇を継続すべきではないと判断したことを主張している。このような補助参加人の主張に照らすと、A1書記長に対する組合休控除の再開は原告等の組合活動を契機としたもの

であったといえる。

もともと、補助参加人は、本件各団交等において、A1書記長に対する組合休除の再開の理由として、他の従業員との関係での公平性を確保することや労組法が禁止する経理上の援助に当たるおそれがあることを一貫して説明しており、このような説明がそれ自体として相当なものであることは前記(2)及び(3)のとおりである。そして、仮にA1書記長に対する組合休除の再開が原告の組合活動に対する報復であったとすれば、A4に対しても組合休除を再開する理由はないことになるから、補助参加人がA1書記長と同じ時期にA4に対しても組合休除を再開していることは、補助参加人が組合休除を再開した理由が実際にも上記のようなところであったことを裏付けているといえる。これらの事情からすると、仮に、便宜供与の廃止が不当労働行為となるかどうかについて使用者の反組手的意図の有無が影響すると解するとしても、A1書記長に対する組合休除の再開が原告の組合活動に対する報復を目的としたものであるとは認められないから、原告の上記主張は採用することができない。

(5) 小括

以上からすると、A1書記長に対する組合休除の再開が支配介入に当たるとはいえない。

3 争点(1)② (A4に対する組合休除の廃止が中立保持義務違反として支配介入に当たるか) について

(1) 判断枠組み

前記2(1)アのとおり、使用者は、労働組合に対し、当然に便宜供与を行うべき義務を負うものではなく、これを行うか否かは原則として使用者の裁量に委ねられている。しかしながら、同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者としては、すべての場面で各組合に対し中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、各組合の性格、傾向

や従来の運動路線等のいかんによって、一方の組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されないのであって、使用者が上記のような意図に基づいて両組合を差別し、一方の組合に対して不利益な取扱いをすることは、同組合に対する支配介入になるというべきである。そして、使用者が、一方の組合に対して便宜供与を行いながら、他方の組合に対しては便宜供与を行わないことは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である（最高裁判所昭和53年（行ツ）第40号同60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁、最高裁判所昭和57年（行ツ）第50号同62年5月8日第二小法廷判決・裁判集民事151号1頁参照）。

(2) C2労協との関係について

この点、A4は、C2労協の財政部長になる前からC4組合大阪支部の役員であり、この頃は組合休控除の適用を受けていたところ、補助参加人は、A4がC2労協の財政部長に就任した平成23年10月頃、組合休控除をしないこととした。また、補助参加人は、平成30年11月頃、A4について組合休控除をしないという取扱いを再開したが、これは、C2労協からの抗議を受けたことによる。そして、補助参加人に提出された組合活動届でも、A4の組合活動のほとんどがC2労協のものでされている。これらの事情からすると、A4に対する平成30年11月以降の組合休控除の停止は、C2労協に対する便宜供与とみることができる。

もともと、原告が、補助参加人の従業員も加入している労働組合であり、これまでも補助参加人との間で団体交渉を行うなどしてきたのに対し、C2労協は、A2阪神支部やC4組合大阪支部等が加盟している労働組合の協議会であって、これを構成する組合の補助参加人に対する姿勢も一様ではない

(原告の主張によれば、C 4 組合が労使協調路線であるのに対し、A 2 阪神支部は原告とともに補助参加人に対し活発な活動を繰り返してきたとされている。)。そして、A 1 書記長も、陳述書や証人尋問において、補助参加人の労働組合としてはA 2 組合（原告及び阪神支部）とC 4 組合の二つがあると述べており、C 2 労協については言及していない上、上述したC 2 労協の位置付けからすると、C 2 労協に対する便宜供与がA 2 組合又はC 4 組合のいずれか一方を他方に比して有利又は不利に扱うものであるとも直ちにはいい難い。このような原告とC 2 労協の立場ないし性格の違いを踏まえると、A 4 に対する組合休控除の停止について、原告とC 2 労協との関係において中立保持義務違反があり、これが原告に対する労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるとすることはできない。

(3) C 4 組合との関係について

ア 次に、A 4 は、C 2 労協の財政部長であるとともにC 4 組合大阪支部の役員立場にもあることからすると、A 4 に対する組合休控除の停止は、実質的にはC 4 組合に対する便宜供与にも当たるとみることができる。そこで、これが原告とC 4 組合との関係における中立保持義務に違反しないかについて更に検討する。

この点、A 4 に対する組合休控除の停止に至る経緯やA 4 の組合活動のほとんどがC 2 労協のものであるとされているといった前記(2)記載の事情からして、A 4 に対する組合休控除の停止がC 4 組合に対する便宜供与にも当たるとしても、それは、C 2 労協に対する便宜供与に伴う付随的なものとどまる。

そして、組合活動に専従しているA 1 書記長に対し組合休控除をしないことについては、いわゆるノーワーク・ノーペイの原則との関係で例外的な取扱いであり、また、補助参加人において平成 2 6 年労働協約に基づき組合休控除がされてきたという経緯や、組合事務に専従している期間は無

給休職とするとされている本件協定書の内容に照らしても、例外的な取扱いに当たるといえる。そして、このような取扱いが、補助参加人の他の従業員との関係において不公平な状況を来している点や労組法7条3号が禁止する違法な経理上の援助に該当するおそれがあるという点において問題をはらむものであることは前記のとおりである。

また、A4に対して組合休控除をしないという取扱いは、A1書記長に対する組合休控除がされなくなった平成28年5月より前から行われており、A1書記長にするのと同様に一旦は組合休控除を行うこととしたものの、平成30年11月頃、C2労協からの強い抗議を受け、一定の出勤を条件として組合休控除を再度停止することになったものであり、A4は、終業時刻頃の限られた時間とはいえ、毎日補助参加人の事務所を訪れている。

これらの事情を踏まえると、補助参加人がA4に対する組合休控除を再び停止したもののA1書記長に対する組合休控除について停止しなかったことはやむを得ないものというべきであり、中立保持義務違反があるとして、労組法7条3号の不当労働行為に当たるということはできない。

イ これに対し、原告は、①原告もA1書記長の組合休控除の再開について強く抗議していること、②A4が補助参加人の業務に従事していないことなどを指摘し、A4に対する組合休控除の再停止が労働組合の組織力や交渉力の相違に応じた合理的、合目的的な対応とはいえないと主張する。

しかしながら、上記①については、A1書記長とA4に対する組合休控除の再開について原告とC2労協からそれぞれ抗議がされたとしても、両者の組織力、交渉力等により結果として補助参加人の対応に違いが生じることはあり得るところであり、A1書記長に対しては前記のような問題をはらむ組合休控除の再停止に至らなかった補助参加人の態度を一概に不当とすることはできない。

また、上記②についても、確かにA4が補助参加人に対し労務の提供をしているとは認め難いものの、A4は、組合休控除の再停止に当たって補助参加人から一定の出勤を条件とされたことを踏まえ、補助参加人の事務所を訪れ、補助参加人の意向に沿う形で一定の情報提供を行っていると考えられるのであるから、このような事情は、補助参加人がA4とA1書記長との間で組合休控除に関する取扱いを異にしてもやむを得ないと解すべき理由の一つとなり得る。

4 争点(2) (本件各団交における対応が不当労働行為に当たるか) について

- (1) 労組法7条2号は、使用者がその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なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団体交渉に応ずべき義務を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。

これを本件についてみると、前記認定事実のとおり、補助参加人は、本件各団交において、A1書記長に対する組合休控除の再開の論拠として、組合休控除を行わないことが他の従業員から見て不公平であることや労組法が禁止する違法な経費援助に当たるおそれがあることを具体的に述べている。したがって、このような補助参加人の対応が不誠実なものとして労組法7条2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

- (2) これに対し、原告は、①補助参加人は、本件各団交において、平成28年に組合休控除をしないという判断をしたにもかかわらず、なぜ今になって組合休控除を再開するのかについて説明していない、②補助参加人は、組合休控除が他の従業員から見て不公平に当たる理由や経費援助に該当する理由に関する原告からの質問に対しても説明していない、③補助参加人は、本件各団交において、A4に対して組合休控除をしていなかったことを隠ぺいしていたと主張する。

しかしながら、上記①及び②については、組合休控除をしないことが他の従業員との間の公平性や違法な経費援助に該当するおそれの点において問題をはらむものであることは既に述べたとおりである。そして、補助参加人もA1書記長に対する組合休控除の再開の理由としてこの点を述べているのであり、このような補助参加人の説明がさほど理解に困難を伴うようなものであるとも認められない。そうであるとすれば、補助参加人の上記説明は十分なものであるといえ、これに加えて組合休控除を行わないとした判断との相違等についてまで説明していないとしても、そのことによって補助参加人の対応が不誠実であると評価されるとはいえない。

また、上記③についても、A4に対する組合休控除の停止やその再開という事情は、A1書記長に対する組合休控除の再開の理由として補助参加人が説明する上記の内容と直ちに関連するとは認められない（むしろ、A1書記長に対する組合休控除を再開した時点においては、A1書記長とA4に対して同様の取扱いをするという意味においてその妥当性を補強する事情ということができる。）。そうすると、A4に対する組合休控除について補助参加人が説明していなかったとしても、そのことによって補助参加人の対応が不誠実であると評価されるとはいえない。

(3) 以上からすると、本件各団交における補助参加人の対応が不誠実なものとして労組法7条2号の不当労働行為に当たるとはいえない。

5 争点(3)（本件団交拒否が不当労働行為に当たるか）について

前記認定事実のとおり、原告と補助参加人は本件各団交においてA1書記長に対する組合休控除の再開について交渉しており、特に本件団交2は4時間程度に及んでいる。そして、原告と補助参加人は、本件団交2を終えるに当たり、団体交渉の決裂を確認している。これらの事情からすると、本件団交2を終えた時点において、もはや原告と補助参加人のいずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団体交渉を継続する余地がなくなっていたと認められる。

したがって、本件交渉事項に関して合意に至る可能性はないとして本件団交申入れに応じないとした補助参加人の対応は、正当な理由のある団交拒否であると認められるから、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

第4 結論

以上からすると、本件再審査申立てを棄却した本件命令は適法であり、原告の請求は理由がない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部