

令和7年10月15日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
令和6年（行ウ）第131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7年7月16日
判決

原告	X組合
被告	愛知県
同代表者兼処分行政庁	愛知県労働委員会

主文

- 原告の請求を棄却する。
- 訴訟費用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令和5年（不）第7号不当労働行為救済申立事件について
令和6年12月9日付けでした原告の申立てを棄却するとの命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

本件は、B1会社（以下「本件会社」という。）の従業員が加盟する労働組合である原告が、愛知県労働委員会（処分行政庁）に対し、本件会社の組合員に対する業務上の取扱い等が労働組合法（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、救済命令の申立てをした（愛知県労働委員会令和5年（不）第7号不当労働行為救済申立事件。以下、同申立てに係る救済手続を「本件救済手続」という。）ところ、処分行政庁から、令和6年12月9日付けで上記申立て（一部取下げ後のもの）を棄却する命令（以下「本件命令」という。）を受けたことから、本件命令の取消しを求める事案である。

2 前提事実（争いのない事実並びに各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

(1) 当事者等

ア 処分行政庁は、労組法19条の12第1項に基づき愛知県知事の所轄の下に置かれた都道府県労働委員会である。

イ 原告は、個人加盟の労働組合であり、本件救済手続における審問終結時の組合員数は120名で、そのうち11名が本件会社の従業員である。

ウ 本件会社は、貨物自動車運送業等を目的とする株式会社であり、本件救済手続における審問終結時の従業員数は302名であった。

エ A1（以下「A1組合員」という。）及びA2（以下「A2組合員」という。）は、本件会社の従業員であり、原告の組合員である。

(2) 本件会社の食品ローリー部門（以下「食品部門」という。）における事業内容等

ア 本件会社の食品部門では、トレーラー及び単車（タンクローリー）による輸送業務を行っていた。乗務員は、原則としてトレーラーか単車のいずれかの車種を担当して乗務していた。

イ トレーラーと単車とでは、トレーラーの方が1件当たりの配送先の距離等に応じて定められる業績給の単価が高く、令和4年7月から12月までのトレーラー乗務員及び単車乗務員の1か月あたりの平均賃金を比較すると、前者が後者と比べて10万円から20万円程度上回っていた。

ウ 原告の組合員のうち、A1組合員はトレーラー乗務員、それ以外の組合員は単車乗務員であった。

エ B2部長（以下「B2部長」という。）は、本件当時、本件会社の営業企画部の部長と食品部門等を担当する貨物輸送部の課長とを兼任し、食品部門においては、配車業務及び管理業務を担当していた。

(3) 原告と本件会社との間でのトレーラー乗務員に関する交渉経緯

ア 令和3年12月18日、原告と本件会社との間で団体交渉が行われ、食品部門のトレーラー乗務員の長時間労働が問題となり、食品部門での単車

乗務員の経験者が同部門のトレーラーに乗務することが、安全上合理性があると確認された。

イ 令和5年1月21日、原告と本件会社との間で団体交渉が行われ、本件会社から、トレーラーの乗務基準について、①けん引免許を保有している、②所属長に乗務希望を出している、③単車乗務時に安全運転である（重大事故を起こしていない、軽微な事故を繰り返していない。）、④土曜日、日曜日の出勤が可能であるとの各基準を満たしている乗務員の中から所属長の判断で選任するとの提案が示された。

ウ 上記団体交渉の後、原告との交渉を担当する本件会社の弁護士が交代した。交代後の弁護士は、令和5年2月10日、原告代表者に対し、電話で、トレーラー乗務員に関することは所属長の総合的な判断で決められるものであり、トレーラーの乗務基準の確認書は作成できない旨を伝えた。

(4) 本件会社によるトレーラー乗務員の選定等

ア 本件会社は、令和5年3月1日、A2組合員を飼料輸送部門から食品部門の単車乗務員とし、食品部門の単車乗務員として勤務していたC1（以下「C1乗務員」という。）をトレーラー乗務員として選定した（以下、これらの選定を「本件乗務員選定」という。）。

イ A2組合員は、平成29年7月、本件会社に入社して食品部門に配属され、本件会社の指示により、けん引免許を取得し、令和2年5月から8月までの間、トレーラー乗務員として就業した。A2組合員は、当時の上司であるC2（以下「C2係長」という。）からのパワーハラスメントについて相談したこと等を契機に、飼料輸送部門に異動したが、原告と本件会社との団体交渉により、C2係長の異動後である令和5年3月1日、食品部門に戻ることになった。

ウ C1乗務員は、平成13年11月頃、本件会社に入社し、平成16年12月から平成24年3月までの間、食品部門において、平成24年4月か

ら令和2年3月までの間、自動車部品輸送部門において、それぞれトレー
ラー乗務員として就業し、令和2年3月から令和5年2月までの間、食品
部門の単車乗務員として就業した。

(5) A 2組合員の妻の採用手続に関する経緯

ア 本件会社が食品部門の乗務員を募集していた令和5年4月10日頃、紹
介者である組合員、A 2組合員、A 2組合員の妻及びB 2部長の間で、A
2組合員の妻の採用希望に係る面談が行われた(以下「本件面談」という。)。

イ B 2部長は、本件面談において、A 2組合員の妻が将来的に食品部門の
単車乗務員になることを希望していることに関し、A 2組合員と同じ職場
になるため、一般論として同じ職場で夫婦が働くのは冠婚葬祭等の時に夫
婦二人とも休まざるを得なくなるから難しいかもしれない旨説明し、面談
の内容については人事担当者に伝えて確認する旨述べた。

ウ B 2部長は、本件面談後、人事担当者に確認した上で、A 2組合員に対
し、電話で、働く部署を特定した形での採用は難しいと伝え、加えて、一
般論として同じ部署で夫婦が働くのは難しい旨も再度説明し、本件会社は、
A 2組合員の妻に対する採用手続を進めなかった(以下、B 2部長がした
上記電話を「本件電話」といい、本件面談及び本件電話におけるB 2部長
の説明内容を「本件説明内容」という。)。

エ 原告は、令和5年5月21日付けの書面で、本件会社に対し、A 2組合
員の妻が食品部門の求人に応募したにもかかわらず「夫婦は同じ部署で働
けない」との不合理な理由で採用を断られたことはA 2組合員に対する差
別であるとして、説明を求めた。

(6) 本件救済手続及び本件命令

ア 原告は、令和5年5月29日、処分行政庁に対し、①本件乗務員選定、
②A 2組合員の妻が本件会社の求人に応募したにもかかわらず、B 2部長
が本件面談及び本件電話で「夫婦は同じ部署で働けない」との虚偽の理由

を述べて採用手続を行わなかったこと、③本件会社が同月 2 日及び 13 日に A 2 組合員に対する配車の連絡を行わなかったこと（以下「本件連絡懈怠」という。）、④トレーラー乗務員である A 1 組合員の同年 4 月分ないし同年 9 月分の業績給が他のトレーラー乗務員と比較して激減させられたこと等について、いずれも不当労働行為に該当すると主張して本件救済手続の申立てをし（以下、上記①ないし④に係る申立てを、それぞれ「申立て①」等という。）、申立て①ないし申立て④を除く申立て（同年 6 月 11 日及び同年 9 月 7 日に追加したものも含む。）については、令和 6 年 7 月 4 日、原告と本件会社との間の和解での成立により取り下げた。

イ 処分行政庁は、令和 6 年 8 月 28 日、審問を終結し、同年 12 月 9 日付で、原告の申立てをいずれも棄却する本件命令をした。

(7) 本件訴訟の提起等

原告は、令和 6 年 12 月 23 日、本件訴訟を提起した。

3 主たる争点

主たる争点は、本件乗務員選定の不当労働行為該当性（争点 1）及び B 2 部長が本件面談及び本件電話で本件説明内容を述べ採用手続を行わなかったことの不当労働行為該当性（争点 2）である。

4 争点 1（本件乗務員選定の不当労働行為該当性）

(1) 原告の主張

本件乗務員選定は、本件会社が、A 2 組合員が原告に加入する前は、費用を負担して A 2 組合員にけん引免許を取得させた上で、C 1 乗務員に優先して A 2 組合員をトレーラー乗務員としたことと矛盾する。また、C 1 乗務員が食品部門に戻る際、トレーラー乗務員にはならないという条件が設けられていたことと矛盾する。加えて、トレーラー乗務員の長時間労働の改善について原告と本件会社とが団体交渉を行ってきた中で、食品部門の単車乗務員経験者をトレーラー乗務員とすることが検討され、A 2 組合員のトレーラー

乗務員の希望順位（1位）が確認されていたことを無視するものであり、同交渉において、本件会社側もC1乗務員をトレーラー乗務員に復帰させる又は同人にその希望がある旨を述べていなかったこととも矛盾する。

そして、A2組合員の食品部門への復帰以前に、トレーラー乗務員であるA1組合員に単車乗務員への変更を打診したこと、A2組合員の食品部門への復帰を不合理に遅らせたこと、団体交渉の過程で原告と本件会社との間でトレーラーの乗務基準について協議を重ねていたにもかかわらず、確認書の作成の段階で本件会社が原告との交渉担当の代理人を替えて同書の作成を拒むなど原告との交渉忌避の姿勢に転じたことからも、本件会社が原告の組合員が単車乗務員からトレーラー乗務員に拡大することを危惧していたことがうかがえる。

以上のような経緯からすれば、本件乗務員選定は、トレーラー乗務員に原告の組合員が増えることを阻止する意図をもって原告の組合員を高賃金のトレーラー乗務員にしない不利益取扱いであり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被告の主張

本件乗務員選定は、原告と本件会社とが協議していたトレーラーの乗務基準とも沿うものであって、不当労働行為意思は認められない。

C1乗務員は、食品部門に戻る際、トレーラー乗務員にならないとされていたとの事実はなく、むしろ、C1組合員は食品部門に戻った当初から、トレーラー乗務員に復帰することを希望していた。食品部門に戻ってすぐにはトレーラー乗務員に復帰させない運用となっていたので、C1乗務員は当初はトレーラー乗務員にならなかつたが、このことは、A2組合員にも当てはまる。また、原告と本件会社とが団体交渉を行ってきた中で、C1乗務員をトレーラー乗務員にする話は出ていなかつたが、A2組合員の希望順位が1位であることを本件会社が認めた事実はない。

本件会社が A 1 組合員に単車乗務員への変更を打診したのは、A 1 組合員が土日に休みを多く希望したためであり、また、A 2 組合員の食品部門への復帰が遅れたのは、飼料部門と食品部門の繁忙度を考慮した結果であり、いずれも原告の組合員を排除する意図によるものではない。

したがって、本件乗務員選定は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いにも同条 3 号の支配介入にも該当しない。

5 爭点 2 (B 2 部長が本件面談及び本件電話で本件説明内容を述べ採用手続を行わなかったことの不当労働行為該当性)

(1) 原告の主張

B 2 部長は、A 2 組合員の妻の採用希望に対し、本件面談及び本件電話で、本件説明内容を述べたが、本件会社は、本件救済手続の令和 5 年 7 月 3 日付け答弁書で、本件会社が A 2 組合員の妻を採用しなかったのは、夫婦は同じ職場で働けないという理由ではない旨を主張しているから、本件説明内容は虚偽である。また、会社の人事担当者は、A 2 組合員の妻の採用希望について、働く部署を指定していることが問題であると回答し、同回答を受けた B 2 部長は、本件電話でその旨も合わせて説明しているが、これも本件会社が部署ごとに採用募集をしている実態と矛盾する説明内容であり、本件説明内容が虚偽であることを裏付ける。

したがって、B 2 部長が本件面談及び本件電話で本件説明内容を述べたことは、虚偽の説明を繰り返して、A 2 組合員の妻に人事担当者との面接等の正式な採用手続へ進むことを断念させ、採用手続に入らないようにさせたものというべきであり、A 2 組合員に対するそれまでの差別的取扱いからしても不当労働行為意思が推認される。上記行為は、A 2 組合員に対し家計の収入の減少等に伴う精神的損害を生じさせるもので、不当労働行為に該当する。

(2) 被告の主張

本件説明内容が一般論として不合理であるか否かはともかく、少なくとも

会社において、夫婦で働いている従業員は存在しないことから、他の従業員と原告の組合員との間で異なる取扱いをするものではなく、B 2 部長が原告指摘の説明をしたことが不当労働行為意思によるものとはいえず、B 2 部長が本件説明内容を述べA 2 組合員の妻の採用手続を行わなかつたことは、不当労働行為に該当しない。

第3 争点に対する判断

1 争点1（本件乗務員選定の不当労働行為該当性）について

(1) 前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、本件会社は、前提事実(3)イ記載の各基準を踏まえてトレーラー乗務員の選定をしているところ、本件乗務員選定については、C 1 乗務員が令和2年3月に食品部門に復帰して以降トレーラー乗務員を希望していたものの単車乗務員をしている状況であったこと、トレーラー乗務員の経験年数はC 1 乗務員がA 2 組合員を大幅に上回ること、食品部門に復帰してすぐの者をトレーラー乗務員にしない運用であったことを考慮してC 1 乗務員をトレーラー乗務員に選定したものと認められる。

そうすると、本件乗務員選定は、本件会社の本件当時までのトレーラーの乗務基準及び運用に照らして不合理又は不自然な点はなく、A 2 組合員を、同人が組合員であること理由としてトレーラー乗務員から排除したものと評価することはできず、本件乗務員選定について本件会社の不当労働行為意思は認められない。

(2) 原告は、A 2 組合員が原告に加入する前の令和2年に食品部門にいた頃には、C 1 乗務員をトレーラー乗務員とせず、費用を負担してA 2 組合員にけん引免許を取得させ、同年5月からトレーラー乗務員としていたのであるから、本件乗務員選定はA 2 組合員が原告の組合員であることを理由とする不利益取扱いであると主張する。しかし、トレーラー乗務員への配置換えをするか否かについては、各車種の輸送の需要、乗務員の配置状況及び乗務員の

希望等の諸事情によるものであり、原告の主張する令和2年時の取扱いとの違いをもって、本件乗務員選定が、A2組合員の原告への加入を理由とするものであると直ちに推認することはできない。そして、C1乗務員は令和2年3月に食品部門に復帰したのであるから、上記の令和2年時の取扱いは、食品部門に復帰してすぐの者をトレーラー乗務員にしないという前記の運用に沿う扱いというべきであり、原告の主張は採用できない。

原告は、C1乗務員は、食品部門に戻る際、トレーラー乗務員にはならないとの条件があったと主張し、原告の組合員らの供述がこれに沿う。しかし、原告の組合員らの上記供述はいずれも、別の従業員からB2部長がその旨話をしていたと伝え聞いたというものであって、そのような条件が設けられた理由についても同組合員らの推測にすぎないから、上記供述が原告の主張する条件の存在を的確に裏付けるとはいえず、かえって、B2部長自身の供述はこれと反するものであるから、原告の上記主張を採用することはできない。

原告は、令和2年3月にC1乗務員が食品部門に復帰してから本件乗務員選定までの約3年間、C1乗務員がトレーラー乗務員に戻っていなかつたこと、令和3年5月に経験の浅い乗務員をトレーラー乗務員にしたこと、その結果として重大事故を生じさせ、トレーラー乗務員の人員確保が喫緊の課題となっていたことといった事情が、原告の主張する上記条件の存在を裏付けるとも指摘するが、トレーラー乗務員への配置換えをするか否かについては、各車種の輸送の需要、乗務員の配置状況及び乗務員の希望等の諸事情を考慮して行われるものと考えられ、本件乗務員選定までにC1乗務員がトレーラー乗務員に戻っていなかつた事実自体が原告の上記主張を裏付けるとはいえず、上記判断を左右しない。

また、原告は、本件乗務員選定が、原告と本件会社との間でA2組合員のトレーラー乗務員の希望順位が1位であると確認されていたことを無視するものであるとも主張する。しかし、証拠上、本件会社は、希望順位を認める

ような、原告主張に係る発言はしていないから、本件会社が原告の主張する希望順位を確認し又は同意していたとは認められない。また、希望については、前提事実(3)イの乗務基準の要素の1つであるにとどまり、その他の要素においてA2組合員をC1乗務員に優先してトレーラー乗務員に選定すべき事情があったとも認められないから、本件乗務員選定が原告の組合員を排除する意図によるものであったと見ることはできず、原告の主張は採用できない。

さらに、原告は、本件会社が、①A2組合員の食品部門への異動以前に、トレーラー乗務員であるA1組合員に単車乗務員への変更を打診したこと、②A2組合員の食品部門への復帰を不合理に遅らせたこと、③原告との交渉を忌避する姿勢に転じたことなどからすれば、本件乗務員選定は、原告の組合員がトレーラー乗務員に拡大することを本件会社が危惧していたことによるものであると主張する。しかし、本件会社は、上記①については、トレーラー乗務員は土日の仕事が多いところ、A1組合員が日曜日の休暇を希望していたため打診したものであることがうかがわれ、上記②については、復帰元及び復帰先の繁忙度を考慮したことによるものである旨の本件会社の説明が直ちに不合理なものとは認められず、③についても、前提事実(3)ウの弁護士変更によるものと考えられるのであり、いずれも原告が主張するように原告の組合員がトレーラー乗務員に拡大することを危惧していたことによるものと認めるに足りない。

原告はその他種々主張するが、いずれも上記判断を左右せず採用できない。

(3) したがって、本件乗務員選定は、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に誤りはない。

2 爭点2（B2部長が本件面談及び本件電話で本件説明内容を述べ採用手続を行わなかったことの不当労働行為該当性）について

(1) 一般論として、本件説明内容のように、会社が従業員を雇用し又は配置す

るに当たり、夫婦を同じ場所で稼働させることをできるだけ控えるという方針をとること自体は、会社の方針として考えられるものであり、現に本件会社に夫婦で同一の部門で働く乗務員がいなかったことを踏まえると、B2部長が、本件面談及び本件電話で、本件説明内容が真実に反するとの認識を有し又は正当でないものと考えながらその説明をしたものとは認められない。したがって、B2部長がA2組合員及びその妻に虚偽の説明を繰り返して同人の正式な採用手続に進むことを断念させようとしたものとは評価できない。加えて、本件会社における令和5年1月から12月までの採用活動状況のうち、面接をしていない応募者もいることなども併せて考慮すると、B2部長が本件面談及び本件電話で本件説明内容を述べたこと及び直ちに採用手続をしなかったことについて不当労働行為意思は認められない。

(2) 原告は、本件会社が、本件救済手続において、A2組合員の妻を採用しなかったことにつき、配属先を約束しての採用は行っていなかったこと等が理由であり、夫婦は同じ職場で働けないという理由からではない旨を主張していたことを指摘し、本件説明内容は虚偽であると主張する。しかし、B2部長は、本件説明内容に加え、配属先を約束しての採用は行っていないことも説明しており（前提事実(5)ウ）、本件説明内容が真実に反し又は正当でないとの認識の下でされたものであったと認めるることはできない。

また、原告は、働く部署を指定していることが問題であると本件会社が説明した点について、本件会社が職場ごとに採用募集をしていることと矛盾するため虚偽の説明であると主張する。しかしながら、原告の上記主張も、本件会社において職場を限定して採用していたと主張するものではなく、本件会社内の配置転換は現に行われていたから（前提事実(4)イ、ウ）、特定の職場を希望していること自体につき、その後の配置転換に支障がある等と考え、人事担当者が上記説明をしたとしても、必ずしも不合理又は不自然とまでは断じられず、この点をもって、B2部長が本件説明内容が真実に反し又は正

当でないとの認識を有していたことの裏付けとすることはできない。

原告はその他種々主張するが、いずれも上記判断を左右せず採用できない。

- (3) したがって、B 2 部長が本件面談及び本件電話で本件説明内容を述べて採用手続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はなく、これと同旨の本件命令に誤りはない。

3 本件命令のその余の判断について

- (1) 原告は、本件連絡懈怠も不当労働行為であり、これを不当労働行為に当たらないとして棄却した本件命令の取消しを求めている。

しかし、証拠によれば、当時、単車の配車は B 2 部長が連絡し、トレーラーの配車は C 2 係長が連絡していたこと、B 2 部長が会議等のために対応できぬ場合は C 2 係長が単車の配車についても連絡していたこと、もっとも、A 2 組合員については、C 2 係長によるパワーハラスメントの問題があったことから、A 2 組合員に対しては B 2 部長が連絡を行うようになっていたことがうかがわれ、継続的に連絡懈怠があったとの事実も認められないことも踏まえると、B 2 部長の連絡ミスであるとの本件会社の主張にも相応の合理性がある。また、原告は、本件連絡懈怠について、弁論の終結に至るまでこれらを違法とする理由を主張していない。これらのことからすると、本件連絡懈怠は、労組法 7 条 1 号の不利益取扱いには該当せず、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められることから、同条 3 号の支配介入にも該当しないとする本件命令に違法な点はない。

- (2) 原告は、トレーラー乗務員である A 1 組合員の令和 5 年 4 月分ないし 9 月分の業績給が他のトレーラー乗務員と比較して激減させられたことが不当労働行為に当たり、これを不当労働行為に当たらぬとして棄却した本件命令の取消しを求めている。

しかし、A 1 組合員の業績給は、本件会社の 12 名のトレーラー乗務員中、令和 5 年 5 月においては最も低かったが、A 1 組合員は、同月 1 日から 3 日

までの3日間、有給休暇を取得し、同月6日、7日、13日、14日、21日及び27日について私用により配車を控えるよう希望していたこと、食品部門のトレーラー乗務員の同月の出勤日数は、A1組合員は16日で、A1組合員以外の11名の乗務員は21日から26日であったことが認められる。また、その他の月もA1組合員の業務給は相対的に低いものの、A1組合員は、他のトレーラー乗務員と比して有給休暇の取得及び配車を控えるよう希望することが多かったことが認められる。

そうすると、令和5年4月分ないし9月分のA1組合員の業績給が相対的に低かったのは、不当労働行為意思によるものとまではいえず、労組法7条1号の不利益取扱いには該当せず、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条3号の支配介入にも該当しないとする本件命令に違法な点はない。

第4 結論

以上によれば、原告の申立てを棄却した本件命令に違法はなく、原告の請求は理由がない。

よって、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部