

命 令 書

申 立 人 X 組 合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y 協 会

代表理事会長 B 1

上記当事者間の愛労委平成30年（不）第9号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年3月8日第1638回、同月15日第1639回、同月22日第1640回及び同月29日第1641回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同酒井一、同杉島由美子、同説田一成、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y協会（以下「協会」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）の書記長であるA2（以下A2書記長」とい

う。)の賃金について組合活動による不労(以下「組合休」という。)に係る賃金相当額の控除(以下「組合休控除」という。)をしない旨の合意を一方的に反故にし、平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号に、協会が、平成30年7月13日及び24日の団体交渉(以下「団交」という。)においてA2書記長の賃金について組合休控除をしない取扱いをやめる具体的な理由を説明せず、団交を打ち切ったことが同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年10月3日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、A2書記長に対して平成30年7月以降の組合休控除額を支払うこと、A2書記長の賃金から組合休控除をしないこと、誠実な団交応諾、謝罪文の掲示等である。

2 本件の争点

- (1) 協会が、A2書記長の平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。
- (2) A2書記長の賃金からの組合休控除を議題とする平成30年7月13日及び24日の団交における協会の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 協会が、組合からの平成30年8月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、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A3組合の支部の一つであり、肩書地に事務所を置き、本件結審時の組合員数は150名である。このうち協会で就労する者はA2書記長を含め2名である。

- (2) 協会は、肩書地に本部を、横浜、名古屋、大阪などに支部を置き、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り、本件結審時における従業員数は約1,300名である。
- (3) 申立外C1株式会社（以下「C1会社」という。）は、複数存する協会の関連会社の一つであり、指定事業体と称され、協会との間で労働者派遣契約を締結し、検数業務に従事する労働者を派遣している。
- (4) A2書記長は、協会の従業員であり、平成15年5月に組合のA4分会に加入し、平成26年8月30日に組合の書記長に就任した。A2書記長は、平成26年8月から組合の担当者として組合のA5分会を指導しており、C1会社との事務折衝や団交への対応、書面作成等を行っている。

2 労働協約等

- (1) 協会と組合、申立外C2組合（以下「C2組合」という。）等とは、昭和52年7月13日に協会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労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、数度の改定を経て、平成26年1月10日、当該労働協約を改定した（同日改定した労働協約を以下「26.1.10労働協約」という。）。26.1.10労働協約の有効期間は、平成26年1月16日から平成29年1月15日までであった。

26.1.10労働協約には、組合活動について原則として就業時間外に行うものとするが事前に事業所所属長への届出をすれば就業時間中の組合活動を認めること（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交への出席に伴う不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労は1日につき本給の1/70又は1/35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））並びに経営協議会及び協会が招集する会議への出席は執務の取扱いとすること（第21条）が規定されていた。また、協会は組合、C2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。

(2) 協会と組合、C2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」には、協会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する（第1条）、組合、C2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なること（第5条）等が規定されていた。なお、当該協定には有効期間の定めはない。

(3) 26.1.10労働協約の有効期間の経過後に協会と組合、C2組合等との間で新たな労働協約は締結されていないが、協会は、協会の従業員である組合、C2組合等の組合員の組合活動等の取扱い及び一般不労による賃金等の取扱いについて、26.1.10労働協約と同じ取扱いを継続している。

3 A2書記長の勤務状況

(1) A2書記長は、平成26年8月30日に組合の書記長に就任して以降、専ら組合活動に従事するようになり、現在に至っているが、組合が協会に対してA2書記長の「組合専従者に関する協定書」第2条に基づく届出を提出したことはない。

A2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）を記した協会名古屋支部長宛の組合休届を半月単位で提出して組合休を取得しており、組合休届には、個人的な理由で取得する有給休暇（以下「個人休」という。）も合わせて記載している。

平成28年3月16日から平成30年6月15日までの間、A2書記長は、公休日及び祝日を除くおよそ全ての就労日を組合休又は個人休として届け出ており、組合休の内容は、組合用務又は支部執行委員会等の機関会議

への出席であった。就労日のうち組合休又は個人休以外として届け出たのは、団交への出席のほか、組合側の構成員として出席している協会招集の会議（執務扱い）への出席として届け出た1日のみであった。

A 2書記長は、平成30年6月16日以降、少なくとも平成31年2月28日までは同様の届出を行っていた。

- (2) 平成28年9月27日、協会がA 2書記長に対して翌28日に出勤するよう電話で要請したのに対し、A 2書記長は組合活動が多忙である旨述べた。また、同年10月31日、協会がA 2書記長に対し、業務が繁忙となる同年11月の水曜日に出勤するよう電話で要請したが、A 2書記長は同月の水曜日はいずれも組合活動が多忙であり、仮に出勤したとしても組合活動が入った場合は休む旨述べた。

結局、A 2書記長はいずれの日も出勤しなかった。

4 A 2書記長の賃金から組合休控除がされなくなった経緯

- (1) 協会は、従来からA 2書記長に対し、26.1.10労働協約に基づき組合休に係る賃金相当額を控除して賃金を支給していた。控除された賃金相当額については、組合がA 2書記長に対して補てんしていた。

- (2) 平成28年3月2日、組合、C 3組合（以下「C 3組合」という。）等は、協会及びC 1会社による組合員ら及びC 3組合の組合員らに対する不利益取扱い並びに協会による団交拒否が不当労働行為に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

当該申立てを受け、協会とC 3組合との間で協議が重ねられ、同月23日、両者は「C 1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」とする「和解書」を締結した。その際、C 3組合のC 4委員長が協会に対し、和解の内容とは別に、A 2書記長の組合休控除に係る賃金相当額を補てんするよう要求した。

同月28日、組合、C 3組合等は、当委員会に対する不当労働行為救済

申立てを取り下げた。

(3) 平成28年4月21日、協会名古屋支部において、協会本部のB2労務部長等とA2書記長とが面談した。面談でB2労務部長は、A2書記長の組合休を就労扱いとして賃金に係る組合休控除の取扱いを変更すると伝え、組合休届の書き方を変更すること、少なくとも月1日程度は現場に出ること、港湾関係の情報を提供すること等を要請した。B2労務部長は当該面談の内容について口頭で伝達し、面談の内容について双方の間で書面のやり取りはされなかった。

(4) 協会は従業員に対し、毎月15日締め、25日払いとして賃金を支給しており、平成28年4月25日、協会はA2書記長に対し、組合休控除をした同月分の賃金を支給した。

同年5月25日、協会はA2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、合わせて、同年4月支給分の賃金から組合休控除をした額を追給した。

協会は、同年6月以降も、A2書記長の賃金から組合休控除をしない取扱い（以下「本件取扱い」という。）を続けたが、A2書記長以外の協会の従業員に対し、本件取扱いと同様の取扱いをしたことはない。

5 本件取扱いを廃止するまでの経緯

(1) 平成29年10月26日、組合及びC3組合は協会本部へ出向き、抗議活動を行った。当該抗議活動にはA2書記長も参加しており、また、協会側の対応者の中にはB2労務部長がいた。

(2) A2書記長の賃金に係る組合休控除再開の通告

ア 平成29年11月14日、協会は組合に対し、同月16日から本件取扱いを廃止し、A2書記長の賃金から組合休控除を再開する旨通告した。

(以下「29.11.14通告」という。)

同月15日、組合と協会との間で29.11.14通告についての協議が行

われ、組合からはA 6 副委員長及びA 7 執行委員が、協会からはB 3 名古屋支部長及びB 4 次長が出席した。

協議では、協会が、本件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A 2 書記長の賃金について26. 1. 10労働協約に基づく組合休控除を実施する旨発言したのに対し、組合は、A 2 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、本件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協会が一方的に決定できるものではなく、協会の当該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述べ、協議するよう求めた。これに対して協会は、本件取扱いの廃止は労働条件を変更するものではなく、26. 1. 10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述べた。

組合が、本件取扱いがいつから開始されているのかについて質問し、さらに、26. 1. 10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、本件取扱いを変更するならば労働協約を見直す協議が必要である旨述べたところ、協会は、平成28年4月以降実施されている本件取扱いは、B 2 労務部長の指示により開始されたものであって26. 1. 10労働協約とは別の話であることから、26. 1. 10労働協約の見直しとは切り離して考えるべきである旨答え、あくまでも組合員の賃金に係る事項であり労使の協議が必要であると主張する組合に対し、本件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とし、本件取扱いの廃止について16日からの実施にはしない旨回答した。

イ 平成29年11月24日、協会はA 2 書記長に対し、組合休控除をせずに賃金を支給した。

同月15日に行われた組合と協会との協議の後、両者の間でA2書記長の賃金に係る話合いはなく、協会はA2書記長に対し、本件取扱いを継続した。

(3) 平成29年11月28日、組合及びC3組合の各A5分会の組合員ら16名が、名古屋地方裁判所に、協会を被告として、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て地位確認請求訴訟を提起した。なお、令和2年7月20日、当該請求は棄却された。

(4) A2書記長の賃金に係る組合休控除再開の再通告

ア 平成30年6月4日、協会はA2書記長に対し、同月16日以降の賃金について本件取扱いを廃止し、組合休控除を再開する旨通告した（以下「30.6.4通告」という。）。これに対し組合は、同月7日付けの書面をもって抗議するとともに団交を開催するよう申し入れた。

数度の事前協議を経て、協会は組合に対し、平成30年6月25日付け書面をもって、同月7日付け書面で申入れのあった団交に応じる旨回答した。

イ 平成30年7月13日、組合と協会との間で団交が開催され、組合からはA6副委員長、A7執行委員、A8執行委員及びA9分会書記長が、協会からはB3名古屋支部長、B5次長、B4次長及びB6課長が、それぞれ出席した。

当該団交において協会は、30.6.4通告の内容は平成29年11月に組合に対して既に通告したものであると前置きしたうえで、組合との建設的な関係構築を期待してA2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、26.1.10労働協約では不就労について賃金を控除することが定められていること、協会の他の従業員から見て極めて不公平であること及び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日以降は本件取扱いを廃止すると説明した。これに対して組合は、30.6.4通告に係る案件は29.11.14通告に係る案件とは別の案件であると認識しており、組合としては、本団交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等を述べ、当該団交は終了した。その所要時間は15分程度であった。

ウ 平成30年7月24日、組合と協会との間で団交が開催され、組合からはA6副委員長、A7執行委員、A8執行委員及びA9分会書記長が、協会からはB3名古屋支部長、B5次長、B4次長及びB6課長が、それぞれ出席した。

当該団交において、組合が、30.6.4通告について協会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のに対し、協会は、協会全体で判断して指示した旨回答し、30.6.4通告は29.11.14通告から継続している案件であって、B2労務部長からの指示に基づいて29.11.14通告を行い、猶予期間を置いたうえで、協会名古屋支部の判断で平成30年6月4日に改めて30.6.4通告をした旨述べた。

組合が、継続している案件であるならば、29.11.14通告を組合に行い、30.6.4通告をA2書記長に直接行うのは筋が違う旨及び協会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、29.11.14通告以降現在に至るまでの間に本件取扱いの廃止について協議を行ってもいないのだから、猶予期間を置いたとは認められず、29.11.14通告と30.6.4通告とは別の案件であると認識している旨述べ、名古屋支部長の判断で29.11.14通告の実施を延期できたのだから、30.6.4通告の実施も同支部長の判断でやめるよう要求した。これに対して協会は、平成29年11月に本件取扱いが経費

援助に当たるおそれがあるため26.1.10労働協約の取扱いに戻すよう協会本部から指示があり、その指示が継続しているとし、本件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11月に組合に対して通告したものを平成30年6月にA2書記長に通告しただけであって、平成30年7月13日及び24日の団交に応じたのは、団交の開催を強く要望する組合の意向を受けたからである旨述べ、実際に不満の声が上がっているわけではないものの、本件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、今回は延期せず、26.1.10労働協約に定められた取扱いに戻す旨述べた。

組合は、26.1.10労働協約は既に有効期限が経過しているうえ、そもそも本件取扱いの根拠は平成28年4月に26.1.10労働協約から別の取扱いに変更され、それに基づいて協会はA2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のだから、本件取扱いを廃止したいのであれば、協会側から取扱い（労働協約）についての案を示すべきである旨述べた。これに対して協会は、平成28年4月に本件取扱いに係る別の労働協約を交わしたことはなく、本件取扱いが26.1.10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旨及び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、組合側からも提案がなかった旨述べたところ、組合は、本件取扱いを廃止しなくてもよい旨述べ、本件取扱いを継続するか、新たな提案をするか、または団交を決裂させるのかについて協会の回答を求めた。協会は、議論は平行線であり、30.6.4通告のとおり本件取扱いを廃止し、組合休控除を再開する旨述べ、双方が交渉決裂を確認し、当該団交は終了した。その所要時間は4時間程度であった。

エ 平成30年7月25日、協会はA2書記長に対して組合休控除をした賃

金を支給した。

オ 平成30年8月2日、組合は協会に対し、同日付け書面をもって同年7月24日の団交を一方的に打ち切った協会の対応について抗議するとともに、A2書記長の賃金に係る団交の開催を申し入れた。

同年8月10日及び17日、協会は組合に対し、団交の打ち切りを口頭で通告した。

6 本件取扱い廃止後のA2書記長の賃金等

平成30年7月以降、協会は本件取扱いを廃止し、A2書記長に対して組合休控除をした賃金の支給を再開した。

平成30年7月支給分から平成31年2月支給分までの各月において、協会がA2書記長に支給した賃金は212,800円（その内訳は本給が193,200円、資格手当が500円及び都市調整手当が19,100円）であり、当該8か月間の支給分における組合休控除額は、最も少ない月では24,840円、最も多い月では93,840円であり、その総額は402,960円であった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（1）について

（1）組合の主張要旨

ア 平成28年4月21日、協会がA2書記長に対し、組合休を就労扱いとし、組合休控除を停止する旨を申し出た。組合とA2書記長はこれを了解し、組合休について賃金を保障するという合意がなされ、同月支給分のA2書記長の賃金から組合休控除が停止されるようになった。

イ 便宜供与は、労使間の自主的なルールに基づくものであって尊重されるべきであり、それを廃止ないし不利益に変更すれば組合活動に支障を来すものであることからすれば、①取扱いの変更につき合理的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、①、②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。

協会は本件組合休控除再開の理由について、本件取扱いが経費援助に当たるおそれがあり、他の併存組合との関係における中立保持義務にも反しているため、これらの違法状態を是正するものであり、また、協会の他の従業員にとって不公平な状態を解消するものであると主張している。

しかし、本件取扱いは労働組合の活動の成果として勝ち取ったものであり、賃金の不控除を開始した後も、協会が組合を懐柔しようとしたことはなく、組合の自主性を喪失させる意図をもって開始したのではないことが明らかであること等から経費援助には当たらない。

他の併存組合との関係における中立保持義務違反であるとの主張については、中立保持義務は便宜供与を受けていない他の労働組合が使用者に対し同様の便宜供与の開始を求める根拠となるものであり、協会が真に中立保持義務に則る意向を有しているのであれば、C2組合といった他の労働組合に対しても、組合と同様の取扱いをすれば足りるのであって、便宜供与を廃止することの合理的な理由にはなり得ない。

また、協会は他の従業員との公平を欠くとも主張するが、協会の他の従業員から本件取扱いが不公平であるといった声は上がっておらず、労使間の合意に基づいて、使用者が組合活動につき一定の保障を図ることは、団結権を促進するものであって公平を欠くとの指摘は的外れである。

よって、本件取扱いを廃止することについての合理的な理由は存在しない。

ウ 協会は、本件取扱いを廃止して組合休控除を再開することにつき、組合との間で2回の団交を行ったのみであり、通り一遍の説明を行っただけで経費援助に当たるから中止するとの方針に固執し、資料の提出も説明も一切拒否をして、一方的に団交を打ち切った。このような協会の対応は、およそ合意形成に向けた真摯な努力をしたといえないことは明らかである。

本件取扱いが廃止され組合休控除が再開されたことにより、A2書記長に支給されるべき賃金が減額され、組合活動に従事する上で甚大な打撃を受けているが、協会は、急激な組合活動への影響が生じないようにするための善後措置などについてまったく検討することもなく、再開の通告からただちに控除したのであり、まったく猶予を置かずに、便宜供与を一方的に廃止した。このような対応は、十分な手続的配慮をしたものとは到底評価できるものではない。

エ 協会が本件取扱いを廃止して組合休控除を再開したのは、組合やA2書記長による活動を嫌悪、敵視したものであり、「兵糧攻め」によって組合やA2書記長に打撃を与えて、動揺させ、弱体化を図ろうとしたものであることは明白であり、支配介入の不当労働行為を構成するものというべきである。

(2) 協会の主張要旨

ア 協会は、C3組合による協会への加害をも示唆した脅迫的な言辞により、やむを得ず本件取扱いを実施したのであり、組合が協会に対して本件取扱いの実施を求めたことはなく、また、協会は、平成28年4月21日、A2書記長に対して既に決まった方針を伝えたのみであり、A2書記長との間で何らかの合意をしたものでもない。このことは、同日に協会が伝達しA2書記長が自らメモした内容と、同年5月から実際に実施されたA2書記長に対する組合休控除の停止の内容が相違

していることから明らかである。よって、組合と協会との間に本件取扱いに係る労使合意は存在しない。

イ 本件取扱いは、任意的恩惠的給付に過ぎず、書面によらない贈与であって、いつでも撤回可能なものである。

協会は、組合活動にのみ従事し、労務提供を果たさないA2書記長に対する賃金全額の支払いが、労組法の禁止する利益供与（経費援助）に当たり、また、組合の役員であるA2書記長にのみ組合休控除を停止し、併存する他の労働組合の役員に同じ取扱いを行わないことが、他の併存組合との関係において中立保持義務違反による支配介入の不当労働行為を構成すると判断したが、これらの違法の解消のためにはA2書記長の賃金に対する組合休控除を再開するほかなく、さらに、協会の業務を全く行わないA2書記長に対して賃金の全額を支給することが協会の他の従業員にとって不公平でもあることから、そうした状況を解消するために本件組合休控除を再開したのであり、組合の弱体化等を意図したものではなく、不当労働行為ではない。

ウ 協会は、平成29年11月14日、組合に対して、本件取扱いを廃止して組合休控除を再開する意向を通告し、同月15日に組合と協議の機会を持った。当該協議においては、同月16日以降の賃金からの実施は早急にすぎるという組合の意見を受け、直ちに当該賃金から実施することは見送る旨を伝えていた。しかしながら、依然として違法解消の必要性は継続していたことから、平成30年6月4日に、改めて、A2書記長に本件取扱いを廃止して組合休控除を再開する旨通告し、その後、同月18日及び22日の協議・交渉等を経て、同年7月13日及び24日の団交に至ったものである。

協会は、本件取扱いを廃止し、A2書記長の賃金から組合休控除

を再開することについて、経費援助該当性と他の従業員・組合員との公平性確保という二つの観点から説明し、組合による質問に対し、可能な限り、誠実に回答し、説明を尽くしており、こうした対応に義務違反は存在しない。

(3) 判断

ア 労組法第7条第3号が禁止する支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の労働組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むと解される所、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その目的、動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が労働組合の運営や活動に及ぼし得る不利益、影響等の諸要素を総合考慮し、労働組合の結成を阻止ないし妨害したり、労働組合を懐柔、弱体化したり、労働組合の運営・活動を妨害したり、労働組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである。

イ 本件申立ては、本件取扱いの廃止が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるというものであることから、本件取扱いの法的性質について検討する。

第2の2(1)並びに4(1)及び(4)で認定したとおり、A2書記長の賃金は、組合と協会との間で締結された26.1.10労働協約に基づき組合休控除がされ、組合はA2書記長に対して控除された賃金相当額を補てんしていたが、平成28年4月支給分から、協会が本件取扱いを開始したことが認められる。

そうすると、本件取扱いは、本件取扱いの開始前に組合がA2書記長に対して補てんしていた組合休控除に係る賃金相当額を協会が控除

しないことに伴い、組合の支出が抑えられていることからすれば、組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えるものであって、協会の組合に対する便宜供与であるといえる。

ウ 便宜供与は、これを与えるか否かについては使用者の裁量に委ねられているが、一旦これが開始された場合には、労働組合の財政を確固たるものとするなど、労働組合の維持強化に資するという面があることからすると、便宜供与が廃止されることにより、労働組合の財政面のみならず団結面においても不利益を与える可能性があるというべきである。

使用者が労働組合に対して便宜供与を行っている場合、使用者がこれを廃止するについては、労働組合に対し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あり、また、廃止に当たっては、労働組合に対し、その理由を説明し、善後措置等について協議し、十分な猶予期間を設けるなどの手続的配慮をすることが必要であると解すべきである。そして、便宜供与の廃止に当たりこれらの要件を満たしたといえる場合であっても、当該廃止によって労働組合が重大な不利益を受け、また、使用者が明確に労働組合の弱体化を意図していた等、その動機が明らかに不当である等の特段の事情が認められる場合には、当該廃止が支配介入に当たるといふべきである。

以上の観点から、本件における支配介入該当性について検討する。

エ 協会が本件取扱いを廃止したことに係る相当な理由について

(ア) 第2の3、4(3)及び6で認定したとおり、平成26年8月30日以降、A2書記長は、協会からの出勤要請にも応じず就業時間中に専ら組合活動を行っていたことから、本件取扱いは、協会に対して労務提供をせず組合活動に従事するA2書記長に対して組合休控除

額に相当する金員を賃金として支給するというものであったこと、A 2 書記長の賃金に係る組合休控除の取扱いを本件取扱いに変更することについて協会と組合又はA 2 書記長との間において書面が作成されなかったこと及び平成30年7月以降、協会が本件取扱いを廃止して26.1.10労働協約に基づく組合休控除を再開したことが認められる。

賃金が本来的に労務の対価として支払われるものであることからすれば、本件取扱いによってA 2 書記長に支給されていた組合休控除に係る賃金相当額というのは、A 2 書記長との関係では書面によらない贈与としての実質を有する任意的給付であると言わざるを得ない。組合は、本件取扱いについての合意があったと主張するが、何らかの合意があったとしても、書面によらない贈与の撤回を規定した民法第550条の法意に従い、協会は、本件取扱いによるA 2 書記長に対する組合休控除に係る賃金相当額の支給を撤回することができるかと解すべきである。

また、本件取扱いが書面に記載されて組合と協会の双方により署名又は記名押印されたものでないことは争いがないから本件取扱いに労働協約としての効力を認める余地はなく、組合との関係においては書面によらない便宜供与にすぎない。

労使関係において、交渉力の強い労働組合が自身に有利な便宜供与を使用者から獲得する事例も少なくはなく、組合も、本件取扱いについて協会から勝ち得たものである旨主張する。しかし、労働組合が勝ち得たものであったとしても、便宜供与である以上、使用者が労働組合に与え続けなければならない義務はなく、さらに、組合に対して経理上の援助を与える本件取扱いは、一般に労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれがあるものと言わざる

を得ない。

(イ) 第2の4(4)で認定したとおり、協会は、A2書記長だけに本件取扱いを行っていたことが認められる。

本件取扱いは、協会に対して労務提供をせず組合活動に従事するA2書記長に対して組合休控除額に相当する金員を賃金として支給するというものであり、協会の業務に従事することで賃金を得ている協会の他の従業員にとって不公平な状態であったといえる。

(ウ) 第2の4(4)で認定したとおり、協会は、C2組合の組合員に対し、本件取扱いを行っていなかったことが認められる。

同一企業内に複数の組合が併存している場合には、各組合はそれぞれ固有の団結権、団交権及び協約締結権を有し、対等なのであるから、使用者は、各組合との間で中立を保持し、各組合を平等に取扱い、差別してはならない義務(中立保持義務)を負うとされている。

協会が、組合のA2書記長だけに本件取扱いを行うことは、C2組合の組合員にとっては差別的な不利益取扱いに当たり、中立保持義務に反するおそれがあったといえる。

(エ) そうすると、撤回することが可能である本件取扱いが、労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれのあるものであり、従業員間における不公平な状態及び組合間の中立保持義務に反するおそれのある状態を生じさせていたことから、協会は、本件取扱いを解消して組合と協会との間で従来から締結・改定されてきた労働協約の取扱いに戻したのであって、協会には本件取扱いを廃止する相当な理由があったといえる。

(オ) 組合は、協会が真に中立保持義務に則る意向を有しているのであればC2組合に対しても本件取扱いと同様の取扱いを行えば足りる

旨主張するが、前記（ア）で判断したとおり、本件取扱いが労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれのあるものであることからすれば、当該主張は採用できない。

オ 協会が本件取扱いを廃止したことに係る手続的配慮

（ア）第2の5（2）ア並びに（4）イ及びウで認定したとおり、30.6.4 通告後の平成30年7月13日及び24日の団交において、協会は、本件取扱いが欠勤に対しては賃金を控除するという原則に反しており、26.1.10労働協約にもない「異常な取扱い」であり、その変更は労働条件の変更に当たらず労使の協議事項ではないとしつつ、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本件取扱いを廃止し、A2書記長に対して26.1.10労働協約に基づく組合休控除を再開したい旨を繰り返し述べていたことが認められる。

そうすると、協会は組合に対し、本件取扱いを廃止する相当な理由について2回の団交において繰り返し説明したといえる。

（イ）第2の5（2）及び（4）アからエまでで認定したとおり、協会は、組合に対して本件取扱いを廃止する旨の29.11.14通告をしたが、組合の要望を受け、平成29年11月16日からの組合休控除の再開を一旦は見送り、本件取扱いを継続した後、A2書記長に対して30.6.4 通告をし、組合との間で当該通告に係る団交を2回行った上で、本件取扱いを廃止して平成30年7月以降のA2書記長の賃金から組合休控除を再開したことが認められる。

そうすると、29.11.14通告後から本件取扱いを廃止するまでには約7か月間の猶予期間があり、その期間は、組合が本件取扱いの廃止に伴う対応策を検討するのに十分な期間であったといえる。また、協会は、A2書記長が協会に対して労務提供をせず組合活

動に従事していることを認識しながら、A2書記長の賃金について、「組合専従者に関する協定書」に係る取扱いではなく、協会業務に従事しつつ就業時間の一部において組合活動を行う場合の賃金の取扱いを定めた26.1.10労働協約の取扱いに戻すにとどめたといえる。

(ウ) このような事情に照らせば、協会が本件取扱いの廃止に当たり、組合に対し、その廃止の理由を説明し、十分な猶予期間を設けるなどの手続的配慮をしていたと評価するのが相当である。

カ 便宜供与の廃止によって組合が受ける不利益の程度及び廃止の動機をみるに、協会は、本件取扱いを廃止して26.1.10労働協約に則る従前の取扱いに戻しただけであり、廃止による不利益が甘受できない程度のもとはまではいえず、廃止の動機についても、協会が明確に組合の弱体化等を意図するなど、その動機が明らかに不当であることを認めるに足る特段の事情も見当たらない。

キ そうすると、協会による本件取扱いの廃止は、廃止についての相応な理由があり、手続的配慮の観点からも十分な対応がされたものであって、廃止による不利益の程度や廃止の動機からも組合に対する弱体化等の効果を持つものとはいえないことから、支配介入には当たらない。

ク したがって、協会が、A2書記長の平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張要旨

本件組合休控除の停止は便宜供与の一つであり、かつ労働組合にとって重要な組合役員であるA2書記長の組合活動に関する賃金の保障で

あり、当然に「労働組合と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項」に該当し、義務的事項に当たる。

協会は、団交において、組合休控除を再開する理由について文書での回答を行わず、十分な説明を行わなかった。特に、本件は、一度導入した組合休控除の停止の取扱いを廃止する場面であるから、少なくとも、平成28年に組合休控除を停止すると判断したにもかかわらず、導入時と廃止時の判断の違いがどこから生じているのかについて、その論拠とともに示されなければ、組合は本件組合休控除の再開が合理的な理由に基づくものなのか判断できないが、協会はこの点について結論のみ述べて何らの説明を行わなかった。

このような協会の交渉態度は、一方的に自らの主張を通告するもので、組合に対し、誠実に説明し、合意可能性を模索する態度とはいえない。

(2) 協会の主張要旨

A 2書記長に対する本件取扱いは、協会による任意的恩恵的給付にすぎないのでありA 2書記長の労働条件を構成するものではなく、組合による働きかけや組合との合意に基づき実施されていたものではないことから団体的労使関係の運営に関する事項でもない。よって、その再開について組合との間で団交を行う義務はない。

組合と協会との間で2回の団交が行われたが、団交における組合の発言は、客観的に見て合意に向けたものではなく、本手続の申立てを当初から予定し、そのための準備行為であったと解するのが相当であり、協会との団交において組合が合意を希求していなかったことは明白である。

協会は、A 2書記長の組合休控除の再開について、経費援助該当性と他の従業員・組合員との公平性確保という二つの観点から説明し、組合による質問に対し、可能な限り、誠実に回答して説明を尽くしてお

り、こうした対応に義務違反は存在しない。

組合は、協会が団交において、一度停止すると判断したA2書記長の組合休控除を再開する理由について説明しなかったとして協会の義務違反を主張するが、本件取扱いがC3組合の要求によりやむを得ず実施したものであり、そのことについて組合が知悉していたという事情を踏まえつつ、経費援助に該当し、他の従業員等との公平性を確保できないことから、本件取扱いを取りやめて組合休控除を再開する必要があると説明していたのであり、協会に義務違反は存在しない。

(3) 判断

ア 本件取扱いの廃止に当たり、組合と協会との間で平成30年7月13日及び24日に団交が行われ、当該2回の団交において、協会が組合に対して本件取扱いを廃止する理由を説明していたことは争点(1)で判断したとおりである。

組合は、本件取扱いの廃止の理由について文書で回答しなかったことが不誠実である旨主張するが、団交の議題に係る回答については必ずしも文書で回答する必要はないところ、団交申入れ及び団交において、組合は文書による回答を求めておらず、また、本件団交における協会の回答や説明の内容が文書によらなければ理解が困難な程度のものであったともいえないことから、当該主張は採用できない。

イ よって、本件取扱いの廃止に係る2回の団交における協会の交渉態度が不誠実であったとはいえない。

ウ したがって、A2書記長の賃金からの組合休控除を議題とする平成30年7月13日及び24日の団交における協会の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

3 争点(3)について

(1) 組合の主張要旨

団交での話合いが平行線となったのは、協会による具体的な説明が求められていたにもかかわらず、協会がこれを十分に説明しなかったからであり、双方が主張を尽くした結果として両者の言い分が平行線をたどっていた中で交渉が打ち切られたわけではない。

協会は団交において不十分な説明しか行わず、不誠実な態度に終始した。このような協会の不誠実な態度に対し、真摯な対応を求める前提で譲歩か交渉終了かの二者択一を迫るような発言を行うこともあるところ、自らの不誠実な対応を顧みず、そのような発言のみをもって団交を打ち切り、その後の団交の申入れにすら応じない理由とすることは許されず、協会が、組合からの平成30年8月2日の団交申入れに応じなかったことは、不当労働行為を構成する。

(2) 協会の主張要旨

本件に係る団交の終了は、協会の一方的譲歩か交渉の終了かの二者択一を迫った組合の発言による。組合は、協会による不誠実な交渉を踏まえ、真摯な対応を求める趣旨でそうした二者択一を迫ったというが、真に交渉上の対応を求める趣旨であれば、その内容を具体的に述べて要求できたはずであり、それを全く行わず、単に「金員の返還」等の自らの終局的な要求のみを強調し、協会に一方的譲歩か交渉終了かを迫った組合の態度は、双方の主張が対立し、交渉が進展する見込みがない状態にあることを優に示すものであった。協会は、こうした組合の発言及び態度を受けて、本件に係る団交を終えるとともに、こうした状況に変化がないため交渉を再開しなかったものであり、この点にも義務違反など存在しない。

(3) 判断

ア 第2の5(4)ウ及びオで認定したとおり、平成30年7月24日の団

交を終えるに当たり組合と協会の双方が団交の決裂を確認したこと、また、組合が協会に対し、同年8月2日付け書面をもってA2書記長の賃金に係る団交を申し入れたが、同月10日及び17日、協会が団交の打切りを口頭で通告したことが認められる。

そうすると、同年7月24日の団交を終えるに当たり、もはや組合と協会のいずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団交を継続する余地がなくなっていたといえるから、協会が、組合からの同年8月2日付けの団交申入れに応じなかった対応には正当な理由があったものといえる。

イ したがって、協会が、組合からの平成30年8月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和3年3月29日

愛知県労働委員会

会長 佐脇敦子