

本件は、再審査被申立人Y協会（以下「協会」という。）が、①再審査申立人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。）の平成30年7月以降（以下「平成」の元号を省略する。）の賃金から組合活動による不就労（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。）をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の不当労働行為であり、②同年7月13日及び同月24日の団体交渉における協会の対応、並びに③組合の同年8月2日付け団体交渉申入れに協会が応じなかったことが、いずれも同条第2号の不当労働行為であるとして、同年10月3日、組合が愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) A2書記長の30年7月以降の組合休控除額を支払うこと。
- (2) A2書記長の賃金から組合休控除をしないこと。
- (3) 誠実団体交渉応諾
- (4) 謝罪文の手交及び掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

愛知県労委は、令和3年3月29日付けで、組合の救済申立てを棄却した。

組合は、同年4月8日、これを不服として、前記2の救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 協会が、A2書記長の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。（争点1）

- (2) 30年7月13日及び同月24日の組合休控除を議題とする団体交渉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。(争点2)
- (3) 協会が、組合の30年8月2日付け団体交渉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。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 一定期間便宜供与が継続した後に、使用者が合理的理由なしに一方的に便宜供与を廃止することは、団結権侵害として強く非難されるべき態度であり、それは原則として支配介入を構成する。便宜供与が廃止されることにより労働組合の財政面及び団結面においても不利益を与えることからすれば、便宜供与の廃止には、十分な手続的配慮も必要である。また、便宜供与の廃止に当たって、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及び手続的配慮が認められたとしても、それと同時に労働組合への不利益の程度や、弱体化の意図などから、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れば、便宜供与の廃止が支配介入に該当する。

従前の裁判例でも、便宜供与の廃止の目的、動機、その時期や状況、廃止が労働組合の運営や活動に及ぼす影響等の諸要素を総合考慮した上で、労働組合の弱体化、運営・活動に対する妨害の効果を持つといえる場合には支配介入に該当するとして

おり、初審命令のように、労働組合の不利益が「重大」であることや、使用者が労働組合の弱体化を「明確に」意図していたこと、動機が「明らかに」不当であることまでを要件とはしていない。

イ 以下のとおり、協会が、30年7月以降、A2書記長に対し、組合休控除をしない取扱い（以下、組合休控除をしない取扱いを「組合休不控除」といい、A2書記長に対する組合休不控除を「本件取扱い」という。）を廃止して組合休控除を再開したことには合理的な理由がない。

(ア) 本件取扱いについて、初審命令は「A2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」などと判断する。しかし、贈与契約は「当事者の一方がある財産を無償で相手方に与える意思表示し、相手方が受諾をすることによって、その効力を生ずる」ものである（民法第549条）。協会は、組合に対して無償で財産を与える旨の意思表示をしておらず、組合も受諾していない。本件では、「協会職員として申立人の用務をすることに関してカットはしない」（甲30、31）として、協会と組合との間において、本件取扱いについての合意が成立した。これは、労働契約に基づいて、協会が組合に対して賃金を支払うが、A2書記長の就労義務を一部免除したものにすぎず、贈与の合意があったわけではない。

(イ) 形式的に経費援助に該当するよう見えても、実質的に労働組合の自主性を阻害しないものは、「経理上の援助」に該当するものではない。

しかるところ、本件取扱いは、組合が労働組合としての活

動を活発に行う中で、労使間の合意に基づいて実施することとしたものであり、労働組合の活動の成果として勝ち取ったもので、組合の自主性と独立性を喪失させる意図をもって本件取扱いを開始したものでないことは明らかである。それにもかかわらず、本件取扱いが「経理上の援助」に該当するとなれば、組合活動の便宜が著しく損なわれる。したがって、本件取扱いは、労組法第7条第3号の「経理上の援助」に該当するものではない。

(ウ) 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、他の職員との公平を欠くものではない。また、協会の他の職員から、本件取扱いが公平を欠くとの声はなく、それは協会も認めている。

(エ) C1労働組合（以下「C1組合」という。）C2支部のC3組合員（以下「C3」という。）は組合活動に専従しており就業時間中に一切就業していないが、協会はC3の組合休に対して賃金を控除していない。協会の主張からすれば、C3への組合休不控除も他の職員との公平を欠くものであり、A2書記長に対する本件取扱いの廃止と同様に、C3に対しても組合休不控除を廃止しなければならないことになる。しかし、協会がC3の組合休に対して賃金を控除しておらず、本件取扱いが、他の職員との公平を欠くものでないことは明らかである。むしろ、C3の組合休不控除を継続しながら、本件取扱いを一方的に廃止することこそが、不公平な状態をもたらしている。

(オ) 以上のとおり、本件取扱いは、「経理上の援助」ではなく、

また、他の職員との公平を欠くものではなく、中立保持義務違反にも当たらないことからすれば、組合に対する不利益を与えてもなお本件取扱いを廃止せざるを得ない相当な理由はない。

ウ 協会は本件取扱いの廃止に当たり手続的配慮を欠いている。

(ア) 本件取扱いの廃止の理由についての説明が欠けている。

すなわち、協会は、本件取扱いの廃止につき、組合との間で2回の団体交渉を持ったのみであり、①欠勤に対しては賃金を控除するのが原則であり、組合との間の労働協約においても賃金を控除することが定められていること、②他の職員から見て不公平であること、③労組法の禁止する経費援助に当たること、と述べただけである。協会は団体交渉において誠実に説明したものではない。組合が便宜供与を廃止すべき合理的な理由について資料等に基づいて明らかにするよう求めたのに対して、協会は、なぜ経費援助に当たるのかについての説明もなく、ただ経費援助に当たるとの説明を固持し、資料の提出も説明も一切拒否をした。また、C3に対しても組合休不控除を実施していたこと、一旦は組合休不控除を廃止（すぐに復活）することの説明をすることなく、一方的に団体交渉を打ち切った。このような対応が合理的な説明と評価されるものではないことは明白であり、組合に対する手続的配慮として極めて不十分である。

(イ) 本件取扱いの廃止によってA2書記長に支給されるべき賃金は、30年7月から31年2月までの間に、毎月、2万4840円から9万3840円もの減額になり、組合活動に従

事する上で甚大な打撃を受けている。そのような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、協会は全く検討しておらず、組合に対して協議も申し入れていない。

(ウ) 協会が29年11月14日に同月16日から本件取扱いを廃止する旨の通告をした(以下「29.11.14通告」という。)のに対して、組合が同月15日に抗議したところ、B2支部長はその場では回答できず黙ったままであり、持ち帰って検討すると回答した。その後、協会からは本件取扱いの廃止についての通告はなく、話題に出ることもなく、同月以降、約7か月もの期間、本件取扱いを継続してきた。このような経緯からすれば、協会は29.11.14通告を撤回したと解するほかない。したがって、29.11.14通告から本件取扱いを廃止するまでに約7か月の期間があることは猶予期間とはいえず、手続的配慮がされたものといえる事情には当たらない。

(エ) 以上のとおり、協会は、本件取扱いの廃止に当たって、組合に対して手続的配慮をしたとは到底いえない。

エ C2支部のC3に対する組合休控除の停止を継続しながら、A2書記長に対し本件取扱いを廃止することは、中立保持義務違反である。

すなわち、C3は23年からC2支部の委員長を務めてきたが、協会は、同時期から同人に組合休不控除をして、C1組合の組合活動に対して便宜を図った。その後、C3は、27年にC4協議会(組合も加盟するC5労働組合連合会の地方組織。

以下「C4」という。)の事務局次長に就任して多忙を極めるようになり、C1組合の業務に一切従事することができなくなったが、組合休不控除が続いた。

その後、協会は、30年6月に、C3に対して組合休不控除を一方向的に廃止したが、C4からの抗議により、組合休不控除が再開された。そして、協会は、組合休を理由として控除した30年6月から同年11月までの賃金を、その後分割して給与に上乘せするなどの方法でC3に支払った。

このように、協会が、C3に対して組合休不控除をして手厚く賃金保障する一方で、A2書記長に対して本件取扱いを廃止して組合休控除を継続することは、協会の中立保持義務に違反し、支配介入に該当する。

オ 本件取扱いの廃止は、組合の組合活動に対する嫌悪に起因するものである。

すなわち、協会による29.11.14通告の約20日前の29年10月26日、協会のB3労務部長は、組合がアポイントメントなしで訪問したことに反発して、顔を真っ赤にして激昂し、申入書の受取も拒否して、「あんたの賃金をカットしていないでしょう」、「費用援助に引っかけても構わんよ」、「こちらは賃金を支払わせておいて」と発言して、本件取扱いの廃止をほのめかした。これが、翌年、協会が本件取扱いを廃止した動機を表明したものであることは分かりやすい事実であり、組合の組合活動を嫌悪して、本件取扱いの廃止によってこれを牽制しようとしたのである。

カ 以上のとおり、本件取扱いの廃止は、相当な理由がなく、手

続的配慮も欠いており、組合の運営及び活動を妨害する効果を有しているところ、組合の組合活動に対する嫌悪に基づくものであるから、支配介入に当たる。

(2) 協会の主張

以下のとおり、A2書記長に対する本件取扱いの廃止は支配介入に該当しない。

ア 組合が協会に対してA2書記長の組合休不控除を求めたことはなく、本件取扱いは、A3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実施したものである。組合と協会との間に労使合意は存在しないのであるから、本件取扱いは、任意的恩惠的給付にすぎず、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。

イ A2書記長は、本来、就業時間外に行うべき組合活動を、就業時間中に全く就業せずに実施している。このように組合活動に専従する者に対し、賃金の全額に相当する額の給付を続けることが、労組法第7条第3号の労働組合に対する「経理上の援助」に該当し違法であることは明らかであり、本件取扱いの廃止は、この違法を是正するために実施したものである。当該違法の解消のためには本件取扱いを廃止して組合休控除を再開するほかなかったもので、本件取扱いの廃止は、組合の弱体化等を意図したのではなく、不当労働行為には当たらない。

なお、組合は、29年10月26日に組合及びA3組合が協会の本部前において抗議行動を行ったことに対する報復として、本件取扱いが廃止され組合休控除が再開されたなどと述べる。しかし、組合及びA3組合が協会に対して抗議行動を行ったの

はこの日に限るものではなく、この抗議行動を理由に本件取扱いを廃止したわけではないから、失当である。

組合は、使用者による便宜供与が経費援助に当たるかどうかは、導入経緯等に照らして実質的に判断されるべきであり、本件取扱いは組合活動の成果であるから否定されるべきでない旨を論じるが、こうした見解は、裁判例、行政解釈及び学説のいずれとも相違する独自の見解である。

ウ 本件で問題とされているのは、協会に対して一切の労務を提供せず、組合の組合活動に専念するA2書記長に対して、賃金相当額の全額を負担することであり、日々就労し、同額の賃金の支給を受ける他の従業員との関係で不公平であったことは明らかである。なお、組合は、他の職員から公平を欠く等の指摘が存在しないことをもって不公平を否定しようとしているが、こうした指摘がないのは、本件取扱いを他の職員には公表していなかったからである。

エ 協会の職員のうち、協会の名古屋支部に所属する2名は組合を組織しているが、それ以外の多数の職員は、C1組合を組織している。こうした状況下で、組合に対してのみ本件取扱いを行い、便宜供与を続けることは、C1組合の組合員との関係で、使用者が負う中立保持義務に反する旨の懸念があった。

協会は、30年6月、C3に対する組合休控除も再開させたが、その後にC4から強い抗議を受け、やむを得ず同年11月にC3について組合休不控除という取扱いを始めた。C4には、C2支部のみならずA4労働組合の各支部も加盟していると理解しており、C3のC4の財政部長又は事務局次長としての活

動について、C4が負担すべき給与の一部を協会が負担することは、直ちに特定の労働組合を利するものではなく、労働組合間の中立保持義務違反が問題となるものではない。

オ 協会は本件取扱いの廃止に当たり手続的配慮をしている。

(ア) 協会は、本件取扱いを廃止する理由として、それが経費援助に当たるためであることを繰り返し説明してきた。

組合は、協会が説明に際して資料を提出しなかったことをもって不誠実というようであるが、組合活動に専従する者に対する賃金の全額に当たる金員の継続的な支払が労働組合に対する経費援助に当たることは、労組法第7条第3号の文言に照らして明らかであり、何らかの資料を示して説明を要するものではない。

(イ) 協会は、29年11月14日に組合に対し本件取扱いの廃止を通告した(29.11.14通告)上で、30年7月以降、本件取扱いを廃止して組合休控除を再開した。このように、本件取扱いの廃止は29.11.14通告から7か月の猶予が置かれていたもので、この猶予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ものであった。

組合は、29.11.14通告は撤回されたと解するのが相当であったと主張するが、29年11月15日のやり取りは、組合が本件取扱いの廃止に係る協議の実施を求め、協会としても、直ちに翌日から実施する意向はない旨を述べて終了したもので、その後に協会から再度の通告や協議を行わなかったことをもって、申入れの撤回などと評価されるべき理由はない。

カ 以上のとおり、協会は、いつでも撤回可能な任意的給付であった本件取扱いについて、それが労組法の禁ずる経費援助に該当し、他の職員との関係でも不公平であり、併存組合の組合員との関係で中立保持義務違反のおそれもあったことから、あらかじめその廃止を通告し、その7か月後に団体交渉を行った上、交渉が決裂したことから廃止に至ったものである。こうした理由及び経緯をもって実施された本件取扱いの廃止は、支配介入の不当労働行為を構成するものではない。

なお、協会としては、C3に対する現在の取扱いも決して望ましくはないものと考えており、中央労働委員会の判断も踏まえ、必要に応じて是正を図る所存である。

2 争点2について

(1) 組合の主張

ア 団体交渉事項は「当該団体（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、義務的団交事項に当たる。

イ 協会は、団体交渉事項について義務的団交事項ではないとして、団体交渉自体を拒否していたように、そもそも協会は義務的団交事項として誠実に対応しようという意思がなかったことがうかがわれる。

ウ 30年7月13日及び同月24日の団体交渉での対応は不誠実である。

すなわち、本件は、一度導入した本件取扱いを廃止する場面であるから、少なくとも、28年に本件取扱いを行うという判断をしたにもかかわらず、なぜ今になってそれを廃止するとい

う判断になったのか、すなわち導入時と廃止時の判断の違いがどこから生じているかについて、その論拠とともに示されなければ、組合は廃止という判断が合理的な理由に基づくものなのか判断できない。この点について、特に団体交渉において説明が必要とされるものであり、組合が協会に対し何度も尋ねたにもかかわらず、組合はこの重要な点について、結論のみ述べて何ら説明を行っていない。この点のみをもってしても、協会が十分な説明を行っているとは到底いえず、合意形成を目指さない不誠実な交渉態度であるといえる。

エ 団体交渉において、協会は、組合からの質問等について答えず、本件取扱いの廃止の理由として、B3 労務部長が経費援助に当たるおそれがあるので廃止すると判断したという結論を伝えているにすぎない。この点からしても、協会の対応は、組合が協会の回答の当否を判断するのに必要な具体的な説明を行っているとはいえず、合意可能性を模索する態度とはいえない。

オ 協会は、23年10月から30年6月8日までの間、協会がC3について組合休控除を停止していた事実について、団体交渉において何ら説明しなかった。組合が求めるのと同様の組合休不控除を他の職員に行っていた事実は、A2書記長に対して組合休控除の再開を行うという協会の回答の当否を組合が判断するに当たって重要な事項である。しかるに、協会は、団体交渉において、この事実を組合に告げることなく、また、なぜ他の職員との公平を欠くのかという点について組合から説明を求められた際にも同事実を説明することはなかった。このような協会の態度は、合意可能性を模索する態度とはいえず、誠実交

渉義務に反する。

カ 以上のとおり、上記団体交渉において、協会から組合に対し、組合が協会の回答の当否を判断するのに必要な具体的な説明がされていない。このような協会の対応は、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したり、必要な資料を提示したりするなど合意達成の可能性を模索する義務を果たしているとはいえず、不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 協会の主張

ア 協会は、組合の申入れを踏まえ、30年7月13日及び同月24日の二度にわたり、合計4時間15分にも及んで団体交渉を実施した。これらの団体交渉の中で、協会は、組合の主張に対して種々の説明を行い、誠実に対応していた。

イ 組合は一度実施した本件取扱いを廃止する理由の説明がなかったと主張する。しかし、本件取扱いを廃止する理由は、それが法令に違反し（経費援助、中立保持義務違反）、他の職員との関係でも不公平であったためである。このうち、経費援助該当性及び他の職員との公平性については、上記の2回の団体交渉において、協会から十分な説明を行っていたもので、誠実交渉義務違反は存在しない。

ウ 組合は、本件取扱いが経費援助に該当し、他の職員との不公平をもたらす理由の説明がなかったと主張する。しかし、それらの理由は、協会において就労せず、組合の組合活動に専従するA2書記長に対し、賃金相当額の全額を支給し続けるという本件取扱いの内容に照らして明らかであり、誠実交渉義務違反とされるべき理由はない。

エ 組合は、団体交渉において、協会が、C3に対する組合休控除の停止やその条件について説明すべきであったにもかかわらず、それを行わなかったことが誠実交渉義務に反すると主張する。しかし、C3に対する組合休控除は、30年6月8日から再開され、団体交渉の際には、特段の抗議等も受けずに継続されていたものである。その後のC3に対する処遇は、30年10月29日に、C4のC6事務局長から強い抗議を受けたことから検討・実施されたものであり、団体交渉における説明の対象でない。

3 争点3について

(1) 組合の主張

団体交渉が平行線となったのは、協会が誠実交渉義務を果たさず具体的な説明をしなかったからであり、双方が主張を尽くして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。したがって、協会が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り、少なくともこのような具体的説明を行う義務を果たしていない協会が再度の団体交渉申入れを拒否する正当な理由などない。

また、C3についての組合休不控除の停止及び再開についても、少なくとも30年10月ないし同年11月の時点では説明が可能であったところ、同年7月24日の団体交渉後、組合から協会に対し団体交渉の申入れがされたのであるから、上記団体交渉後に上記組合休不控除の停止及び再開という新たな事情が生じている以上、誠実な使用者の態度としては、当然団体交渉に応じた上でこれを説明すべきであった。

以上によれば、上記団体交渉申入れに応じなかった協会の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 協会の主張

30年7月24日の団体交渉の終了に当たり、もはや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、同年8月2日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは正当な理由がある。組合は、同年7月24日の団体交渉の決裂は、協会の誠実交渉義務違反に起因すると主張するが、そうした事実はない。

以上のとおり、同年8月2日の団体交渉申入れを拒絶したことについて、組合の主張には理由がなく、不当労働行為に当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

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A4組合の支部の一つであり、肩書地に事務所を置き、初審結審時の組合員は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、大阪などに支部をそれぞれ置き、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、初審結審時における従業員は約1300名である。
- (3) 申立外C7株式会社（以下「C7会社」という。）は、複数存する協会の関連会社の一つであり、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) A 2 書記長は、協会の従業員であり、15年5月に組合のA 5 分会に加入し、26年8月30日に組合の書記長に就任した。A 2 書記長は、26年8月から組合の担当者として組合のA 6 分会を指導しており、C 7 会社との事務折衝や団体交渉への対応、書面作成等を行っている。
- (5) C 3 は、7年4月に協会に入会し、入会后、C 1 組合の組合員となった。15年9月からはC 2 支部書記次長等の役職に就き、23年9月からは同支部の執行委員長となり、30年以降は、C 2 支部の特別執行委員となっている。また、同人は、C 4 に派遣され、23年10月からC 4 の財政部長となり、24年10月からはC 4 の事務局次長を兼務している。C 4 は、大阪港を中心とした港湾関係の労働組合の協議会であり、C 5 労働組合連合会の地方組織である。

2 港湾における業務について

- (1) 港湾における検数、検量及び鑑定の業務（以下「検数等の業務」という。）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。
- (2) 労使間の協議を経て、13年1月23日、C 8 協会、協会、C 9 協会及びC 10 協会（当時の名称。以下、以上の4つの協会を合わせて「4協会」という。）と組合を含む複数の労働組合との間で、次のとおり合意した。
- ア 検数等の業務について、4協会及びその指定する事業体（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。

イ 指定事業体に所属する労働者とは、4協会を退職した検数等の業務の技能者で、引き続き就労意思と能力を有する者等とする。

ウ 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。

(3) C7会社は、協会の指定事業体である。

3 労働協約等

(1) 協会と組合、C1組合等とは、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就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、26年1月10日、当該労働協約を改訂した（以下、同日に改訂した労働協約を「26.1.10労働協約」という。）。26.1.10労働協約の有効期間は、26年1月16日から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、C1

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、C1組合等との間で元年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いうこと（第1条）、組合、C1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、C1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、C1組合等の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について、26.1.10労働協約と同じ取扱いを継続している。

4 A2書記長の勤務状況

(1) A2書記長は、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「組合専従者に関する協定書」第2条に基づき、A2書記長について専従届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、協会名古屋支部長宛に組合休に係る届出書（以下「組合休届」という。）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等の個人休（以下「個人休」という。）も合わせて記載している。

28年3月16日から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、団体交渉への出席のほか、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。

A2書記長は、30年6月16日以降、少なくとも31年2月28日までは同様の届出を行っていた。

- (2) 28年9月27日、協会がA2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、A2書記長は組合用務が多忙である旨述べた。また、同年10月31日、協会がA2書記長に対し、水曜日は業務が繁忙となるとして同年11月の水曜日に出勤するよう電話で要請したが、A2書記長は11月の水曜日はいずれも組合用務が多忙であり、仮に出勤したとしても組合用務が入った場合は休む旨述べた。結局、A2書記長はいずれの日も出勤しなかった。

5 A2書記長の組合休控除がされなくなった経緯

- (1) 協会は、従来からA2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A2書記長に対して補填していた。
- (2) C7会社では、協会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、組合は、協会及びC7会社に対して、13年1月23日の合意の

趣旨に沿わないものであるとして、C7会社で新規採用された若年労働者を協会が直接雇用するよう要請していた。

また、組合は、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おり、27年9月25日、A3組合にもA7分会が結成され、積極的な組合活動を行うとともに、組合のA6分会の組合員により、名古屋南労働基準監督署にC7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。

- (3) 28年3月2日、組合、A3組合等は、協会及びC7会社による組合の組合員ら及びA3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体交渉拒否が不当労働行為に当たるとして、愛知県労委に不当労働行為救済申立てを行った。

当該申立てを受け、C7会社で新規採用された若年労働者を協会が直接雇用する件等と併せて、協会とA3組合との間で協議が行われた。同月23日、両者は、「C7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、28年度から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、C7会社とA3組合との間で、名古屋南労働基準監督署からの是正勧告に関し、「確認書」を取り交わした。その際、A3組合のA8委員長が協会に対し、A2書記長の組合体控除に係る賃金相当額を補填することも要求した。

同月28日、組合、A3組合等は、愛知県労委に対する不当労働行為救済申立てを取り下げた。

- (4) 28年4月21日、協会名古屋支部において、協会本部のB3

労務部長等とA2書記長とが面談した。面談において、B3労務部長は、A2書記長に対し、協会の職員として組合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、組合の用務でない場合は1/70カットで対応すること、及び組合休届の書き方を変更することを伝え、また、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。B3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。

- (5) 協会は従業員に対し、毎月15日締め、25日払として賃金を支給しているところ、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、これに併せて同年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（本件取扱い）を続けたが、後記7のC3についての取扱いを除き、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。

6 本件取扱いの廃止に至る経緯及び状況

- (1) 29年10月26日、組合及びA3組合は事前に連絡することなく協会本部へ出向き、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B3労務部長がいた。
- (2)ア 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（29. 11. 14 通告）。

イ 29年11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A9副委員長及びA10執行委員が、協会からはB2名古屋支部長及びB4次長が出席した。

協議では、協会は、本件取扱いは組合活動について支払われていることで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A2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。これに対し、組合は、A2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。

組合は、①本件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、②26. 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。これに対し、協会は、①28年4月以降実施されている本件取扱いは、B3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、②飽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、③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。

ウ 29年11月24日、協会はA2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)ア 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て組合休控除を再開する旨の通告をした（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体交渉を開催するよう申し入れた。

数度の事前協議においては、協会は団体交渉に応じないとの態度であったが、協会は組合に対し、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体交渉に応じる旨回答した。

イ 30年7月13日、組合と協会との間で団体交渉が開催され、組合からはA9副委員長、A10執行委員、A11執行委員及びA12分会書記長が、協会からはB2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。

当該団体交渉において、協会は、①30. 6. 4通告の内容

は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上で、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③労組法に照らして適切とはいえないことから、30年6月15日以降は本件取扱いを廃止する旨の説明をした。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、本団体交渉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、当該団体交渉は終了した。その所要時間は15分程度であった。

ウ 30年7月24日、組合と協会との間で団体交渉が開催され、組合からはA9副委員長、A10執行委員、A11執行委員及びA12分会書記長が、協会からはB2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。

当該団体交渉において、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、B3労務部長からの指示に基づいて29.11.14通告を行い、猶予期間を置いた上で、協会名古屋支部の判断で30年6月4日に改めて30.6.4通告をした旨述べた。

組合は、①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②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、③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、協会は、①29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、②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、29年11月に組合に対して通告したものを30年6月にA2書記長に通告しただけであって、30年7月13日及び同月24日の団体交渉に応じたのは、団体交渉の開催を強く要望する組合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、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上、そもそも本件取扱いの根拠は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

いるのだから、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、①28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、組合側からも提案がなかった旨述べた。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、又は団体交渉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、当該団体交渉は終了した。その所要時間は4時間程度であった。

(4) 30年7月25日、協会は、本件取扱いを廃止してA2書記長に対して組合休控除をした賃金を支給した。

(5) 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日の団体交渉を一方向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体交渉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、団体交渉の打ち切りを口頭で通告した。

(6) 30年7月以降、A2書記長の組合休控除が続いている。同月支給分から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21万2800円（その内訳は本給が19万3200円、資格手当が500円及び都市調整手当が1万910

0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2万4840円、最も多い月では9万3740円であり、その総額は40万2960円であった。

7 協会のC3に対する対応等

C3は、C2支部の役員としては、組合休控除の適用を受けていたところ、23年10月頃、C4財務部長(その後事務局次長兼務)に就任後、C4からの要請を受けて、協会はC3について組合休不控除とした。

協会は、30年6月8日、A2書記長に対するのと同様に、C3に対しても労働協約に基づく組合休控除を再開したところ、同年10月29日、C4のC6事務局長から、組合休の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。そのため、協会は、同年11月頃、C3に対して、毎日、短時間でも出勤して業務をするように指示し、その履行を前提として、就業時間のうちC4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、協会は、C3に対して、合意の存在を主張された月15時間分の時間外手当について、30年6月から同年10月までの間の5か月分の75時間から、同月に支給していた1時間分を控除した74時間分の14万9998円と、同月16日から同年11月15日までの組合休控除分の10万3000円との合計25万2998円を返還した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（協会が、A2書記長の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。）

について

(1) 組合は、協会が行った本件取扱い（A2書記長に対する組合休不控除）の廃止は労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張するので、以下、まず、本件取扱い及び本件取扱いの廃止の各意義について検討する。

ア(ア) 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、組合休を理由とした賃金控除（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填していた。（前記第3の5(1)）

(イ) 協会は、28年4月支給分から、協会に対して労務を一切提供せず組合活動に従事するA2書記長に対して、同人の賃金から組合休控除をしないという扱い（本件取扱い）を開始した。以前からのA2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A2書記長との間において書面は作成されていない。（同5(4)）

(ウ) 本件取扱い開始後も、A2書記長は組合専従者であるが、専従届を出したことはなく、全ての就労日を組合休又は個人休として届け出ており、協会からの出勤要請に対しても就労を拒否していた。（同4(1)、同4(2)）

(エ) 協会は、30年6月16日以降の賃金について、本件取扱いを廃止して、26.1.10労働協約に基づきA2書記長の賃金から組合休控除をすることを再開した。（同6(3)ア、同6(4)）

(オ) 協会は、A2書記長が協会に対して労務を一切提供せず組合活動に従事していることを認識していたが（同4）、本件取扱いの廃止は、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ものである（同6(2)イ、同6(3)ウ）。

イ 以上のとおり、本件取扱いは、以前に組合がA2書記長に対して補填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というもので、これにより組合の支出が抑えられるという関係にある。そうすると、本件取扱いは、組合の運営のための経費の支払について経理上の援助を与えるものであり、協会の組合に対する便宜供与であるとみることができる。

便宜供与を与えるか否かについては、原則として使用者の裁量に委ねられているものであり、これが一定期間継続されていたとしても、直ちに使用者が継続すべき法的義務を負うものではない。しかしながら、本件取扱いという便宜供与を廃止すると組合の組合活動に相当程度の支障が生じ得ることから、本件取扱い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、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、それらが欠けた場合には支配介入に当たり得る。

そこで、以下、①本件取扱いの廃止に相当の理由があるか、②協会は本件取扱いの廃止に当たり手続的配慮を行ったかを検討し、その結果を踏まえ本件取扱いの廃止が支配介入に当たる

かを検討することとする。

(2) まず、本件取扱いの廃止に相当の理由があるかについてみる。

ア 協会は、本件取扱いの廃止の理由として、本件取扱いが、①他の従業員から見て不公平であること、②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であること等を挙げている。

イ 本件取扱いは、協会に対して労務を一切提供せず組合活動に専念するA2書記長に対して、組合休控除額に相当する金員を含む賃金相当額の全額を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。また、本件取扱いは、組合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。

ウ 以上によれば、本件取扱いの廃止は、本件取扱いの上記問題を解消するためのもので、相当の理由があるというべきである。

(3) 次に、協会は本件取扱いの廃止に当たり手続的配慮を行ったかについて検討する。

ア 29. 11. 14 通告後の29年11月15日、組合と協会との間で行われた協議において、協会は、組合休不控除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A2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の説明をしている。

その後、組合の要望を受け、協会は、同月16日からの組合休控除の再開を見送り本件取扱いを継続したが、30. 6. 4 通告により本件取扱いの廃止を通告した。同通告後の30年7

月13日及び同月24日の団体交渉において、協会は、①本件取扱いが欠勤に対しては賃金から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も、②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て、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る。

そうすると、協会は組合に対し、29年11月15日に行われた協議時の説明のほか、30年7月に行われた2回にわたる団体交渉において、本件取扱いを廃止する具体的な理由を説明しており、説明として十分であるといえる。

イ 協会は、29.11.14通告により、組合に対して本件取扱いを廃止する旨の通告をしたが、組合の要望を受け、本件取扱いの廃止は29年11月16日からの実施はしない旨回答し、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体交渉を2回行った上で、本件取扱いを廃止して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。

このように、29.11.14通告後から本件取扱いを廃止するまでには7か月間の期間があったところ、この期間は、組合が本件取扱いの廃止に伴う対応策を検討するのに必要な期間として十分なものであったといえる。

ウ 以上によれば、協会は、本件取扱いの廃止に当たり、組合に

対し、その理由を具体的に説明し、十分な期間を設けるなどの手続的配慮をしていたものと評価するのが相当である。

(4) 上記(2)及び(3)で述べたとおり、協会が行った本件取扱いの廃止は、相当の理由がある上、手続的配慮をしたものであるから、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(5) 組合は、本件取扱いの廃止は支配介入に当たるとして種々の主張をするので、以下、検討する。

ア 組合は、協会の29.11.14通告に先立ち、29年10月26日に組合及びA3組合が協会の本部前において抗議行動を行った際に、B3労務部長がA2書記長に対し、組合休控除をしていないだろう、経費援助に引っかけても構わない旨の発言をしたとし、その前提に立って、同抗議行動に対する報復として、本件取扱いの廃止が行われたと主張する。

しかし、組合の主張するB3労務部長の発言を認めるに足りる的確な証拠はなく、B3労務部長の発言なるものから組合の抗議行動に対する報復として本件取扱いの廃止が行われたと推認することもできない。

むしろ、前述したとおり、①A2書記長は、本件取扱いの開始後も組合専従者であるが、専従届を出したことはなく、全ての就労日を組合休又は個人休として届け出ており、協会からの出勤要請に対しても就労を拒否していたこと、②29.11.14通告の翌日に行われた協会と組合との協議において、協会は本件取扱いの廃止の理由として、本件取扱いは経費援助に当たるとおそれがある旨を説明していること等に鑑みると、協会が組合に対し説明した理由が本件取扱いの廃止の理由であると解

される。

イ 組合は、団体交渉において協会が本件取扱いの廃止の理由を説明するに際して資料を提出しなかったことをもって不誠実であると主張する。

しかし、本件取扱いは、組合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ことは、労組法第7条第3号の「労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること」との文言から明らかであり、何らかの資料を示して説明をすることを要しないというべきである。

ウ 組合は、協会の他の職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いないと主張するが、この事情によっても、本件取扱いが協会の他の従業員にとって客観的にみて不公平であることに変わりはない。

エ 組合は、29. 11. 14 通告から30. 6. 4 通告に至る経緯からすれば、協会は29. 11. 14 通告を撤回したものと解されるとし、その前提に立って、29. 11. 14 通告から本件取扱いを廃止するまでに約7か月の期間があることは猶予期間とはいえないと主張する。しかし、29. 11. 14 通告後に協会が同通告を撤回したと評価できるような言動は見当たらない。組合の上記主張は、その前提を誤るものであって、失当である。

オ 組合は、C2支部のC3について、同支部の役員であったことを理由に、A2書記長に対する本件取扱いの廃止の前後を通じて組合休不控除が継続されていたことを指摘して、本件取扱

いの廃止は、C 3のみを利する点で、中立保持義務に反するものであったと主張する。

そこで検討するに、C 3は、C 2支部の役員としては組合体控除の適用を受けていたところ、23年10月頃、同人のC 4財務部長就任(その後事務局次長兼務)後、C 4からの要請を受けて、協会は組合体不控除を始めた。協会は、30年6月、C 3について組合体不控除を停止して組合体控除を再開したが、C 4のC 6事務局長から強い抗議を受けて、同年11月、C 3が毎日出勤すること等を条件にC 3について組合体不控除を復活させたものである。(前記第3の7)

23年10月頃からのC 3についての組合体不控除は、同人がC 4財務部長となった際に、C 4からの要請を受けて、協会が行ったものであり、協会のC 4に対する便宜供与である。また、C 3について30年6月に組合体不控除を停止して組合体控除を再開した後、協会が同年11月に組合体不控除を復活させたことも、協会のC 4に対する便宜供与である。この便宜供与は、A 2書記長に対する本件取扱いと同様に、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に鑑みると、協会が30年11月にC 4に対する便宜供与を復活させたことの是非は問題になり得るところである。

しかし、C 4は、組合も加盟するC 5労働組合連合会の地方組織であり、協会の企業別組合ではない。また、協会は、A 2書記長に対する本件取扱いの廃止を通知した30年6月に、C 3についての組合体不控除も停止して組合体控除を再開してい

る。その後、協会は、同年11月にC3について組合休不控除を復活させているが、これはC4のC6事務局長から強い抗議を受けたことによるものであり、また、C3の毎日出勤等を条件としている。

このように、協会が、A2書記長に対する本件取扱いを廃止し、同時期に停止したC4に対する便宜供与を同年11月に復活させたことは、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、C4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とはできない。

カ 組合は、本件取扱いの廃止は協会が組合の弱体化等を意図して行ったもので支配介入に当たると主張するが、同主張を認めるに足りる事情は存せず、本件取扱いの廃止は支配介入に当たらない。

(6) 以上によれば、協会が行った本件取扱いの廃止は労組法第7条第3号の支配介入に当たらない。

2 争点2 (A2書記長の賃金からの組合休控除を議題とする30年7月13日及び同月24日の団体交渉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。) について

(1) 組合は、30年7月13日及び同月24日の団体交渉において、本件取扱いの廃止について具体的な説明をしなかったとし、不誠実な団体交渉であると主張する。

しかし、上記1で述べたとおり、本件取扱いの廃止に当たり、協会と組合との間で30年7月13日及び同月24日に団体交渉

が行われ、この2回の団体交渉において協会は組合に対して本件取扱いを廃止する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本件取扱いを廃止するというもので、具体的で十分な説明である。このような協会の対応は不誠実なものとはいえない。

なお、組合は、協会が、団体交渉において、C3について組合休控除を停止していた事実を説明すべきであったとし、その前提に立って、これを行わなかったことが誠実交渉義務に反するとも主張する。しかし、C3について組合休控除を停止していたことと、A2書記長に対する本件取扱いの廃止とは別個の問題であるから、組合との団体交渉において、協会はこの点について当然に説明すべき義務があるとはいえない。組合の上記主張は、その前提を誤るものであって、採用の限りでない。

(2) 以上によれば、本件取扱いの廃止を議題とする30年7月13日及び同月24日の団体交渉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(協会が組合からの30年8月2日付けの団体交渉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。)について

(1) 30年8月2日付け団体交渉申入れにおけるA2書記長の賃金という議題は、協会が組合の運営のための経費の支払について経理上の援助を与えるという便宜供与に関するもので、労働組合と使用者との間の集团的労使関係の運営に関する事項であり、かつ、協会において処分が可能なものであるから、義務的団交事項であ

る。しかるに、協会は、同月10日及び17日、団体交渉の打切りを口頭で通告したのであるから、団体交渉の拒否に当たる。

(2) しかし、上記2で述べたとおり、協会は、上記議題について、2回にわたる団体交渉において、本件取扱いを廃止する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、2回目の30年7月24日の団体交渉を終えるに当たり、組合と協会の双方が団体交渉の決裂を確認している。そうすると、同年7月24日の団体交渉を終えるに当たり、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、団体交渉を継続する余地がなくなっていたといえるから、組合からの同年8月2日付けの団体交渉申入れに協会が応じなかったことには正当な理由がある。

(3) したがって、組合からの30年8月2日付けの団体交渉申入れに協会が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。

4 結論

以上によれば、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年1月11日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔