

## 命 令 書 (写)

申 立 人 X組合

運営委員長 A 1

被 申 立 人 Y 1 会社

代表取締役 B 1

被 申 立 人 Y 2 協会

代表理事会長 B 2

上記当事者間の愛労委平成30年（不）第10号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年1月30日第1695回、同月31日第1696回、同年2月3日第1697回、同月13日第1698回、同月14日第1699回、同月16日第1700回、同月27日第1701回、同月28日第1702回及び同年3月7日第1703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、同杉島由美子、同説田一成、同富田隆司、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y 1 会社は、申立人の就業時間内における組合活動に係る賃金不控除について、申立人A 2 分会とC 1 組合C 2 分会及びC 3 組合C 4 分会と

を差別してはならない。なお、差別の是正方法については、申立人との協議の上、決定しなければならない。

2 被申立人Y 1 会社は、申立人に対し、組合事務所を供与しなければならない。なお、当該組合事務所の場所、面積等の具体的条件については、申立人との協議の上、決定しなければならない。

3 被申立人Y 1 会社は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

#### 記

当社が、C 1 組合 C 2 分会の分会長、副分会長及び書記長並びに C 3 組合 C 4 分会の分会長、書記長及び財務部長に対して毎月15日労働すれば賃金を控除しない取扱いを行い、貴組合 A 2 分会の分会長、副分会長及び書記長に対して行わなかったことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X 組合

運営委員長 A 1 様

Y 1 会社

代表取締役 B 1

4 被申立人Y 2 協会は、申立人及び申立人 A 2 分会が平成30年4月30日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。

5 被申立人Y 2 協会は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から7日以内に交付しなければならない。

#### 記

当協会が、貴組合及び貴組合 A 2 分会からの平成30年4月30日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当

労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年 月 日

X組合

運営委員長 A1 様

Y2協会

代表理事会長 B2

6 その他申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、①被申立人Y1会社（以下「会社」という。）が、申立外C1組合（以下「C1組合」という。）のC2分会（以下「C1組合C2分会」という。）及び申立外C3組合（以下「C3組合」という。）のC4分会（以下「C3組合C4分会」といい、また、C1組合とC3組合とを併せて「C1組合ら」と、C1組合C2分会とC3組合C4分会とを併せて「C1組合C2分会ら」という。）に対して、組合活動に従事するためにC1組合C2分会らの組合員が休業することを容認し、かつ当該休業をした日について通常どおりの賃金を支払っているにもかかわらず、申立人X組合（以下「組合」という。）のA2分会（以下「組合分会」と、組合と組合分会とを併せて「組合ら」という。）に対してそのような取扱いをしていないこと、②会社が、C1組合C2分会らとの間では団体交渉（以下「団交」という。）を就業時間中にC1組合の会館で行っているにもかかわらず、組合分会との間では終業時刻以降に会社の本社内の会議室、名古屋港湾労働者福祉センター又は名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター

(以下、名古屋港湾労働者福祉センターと名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターとを併せて「名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等」という。)で行っていること、③会社が、C1組合C2分会ら及び申立外C5組合(以下「C5組合」という。)に対して会社社屋4階の一部を組合事務所として供与しているにもかかわらず、組合分会に対して組合事務所を供与していないこと、④被申立人Y2協会(以下「協会」という。)が、本船荷役業務を行う会社からの派遣労働者について、C1組合C2分会らの組合員を優遇する手配を行っていること、⑤組合らが協会に対して団交を求めたところ、協会が、組合分会所属の組合員は会社からの派遣労働者であることを理由として団交に応じなかったことについて、①から④までが労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号に、⑤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、平成30年11月7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、会社について、就業時間中に時間又は賃金を失うことなく組合活動及び団交を行うことの保障、最小限の広さの事務所の貸与並びに謝罪文の掲示であり、協会について、本船荷役業務に従事する者に他の業務への応援従事を手配するに当たっての時間数及び回数に関する公平な運用、業務の手配に関する誠実な団交応諾並びに謝罪文の掲示である。

## 2 本件の争点

(1)ア 会社は、毎月15日労働すれば賃金を控除しない取扱い(以下「本件不控除」という。)をC1組合C2分会らの組合員全般に対して行い、組合分会の組合員全般に対して行わなかったか。会社の当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

イ 会社が本件不控除をC1組合C2分会らの組合員全般に対して行ったと認められない場合、会社が本件不控除をC1組合C2分会の分会

長、副会長及び書記長並びにC 3組合C 4分会の分会長、書記長及び財務部長（以下「C 1組合C 2分会らの役員」という。）に対して行い、組合分会の分会長、副会長及び書記長（以下「組合分会の役員」という。）に対して行わなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

(2) 会社の次の行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

ア C 1組合C 2分会らとの団交は就業時間中にC 1組合の会館で行い、組合分会との団交は終業時刻以降に会社の本社内の会議室、名古屋港湾労働者福祉センター又は名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターで行ったこと

イ C 1組合C 2分会ら及びC 5組合に対して組合事務所を供与し、組合分会に対してはこれを供与しなかったこと

(3)ア 協会は、会社からの派遣労働者であって組合分会の組合員であり、協作成の「B 3課手配表」において「現場従事者」、「日々手配」又は「日々手配在籍者」欄に記載された者の労組法第7条第3号の定める使用者に当たるか。

イ 協会が労組法第7条第3号の定める使用者に当たる場合、協会は、各従業員に対する業務の手配において、組合分会の組合員であるA 3（以下「A 3組合員」という。）、A 4（以下「A 4組合員」という。）及びA 5（以下「A 5組合員」といい、また、A 3組合員とA 4組合員とA 5組合員とを併せて「A 3組合員ら」という。）とC 1組合C 2分会らの組合員とを差別したか。協会の当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

(4)ア 協会は、組合らとの関係において労組法第7条第2号の定める使用者に当たるか。

イ 協会が労組法第7条第2号の定める使用者に当たる場合、協会は、

組合らからの平成30年4月30日付けの団交の申入れを拒否したか。協会の当該行為は、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、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盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は450名である。このうち会社に雇用されている者は11名であり、組合分会を結成し活動している。
- (2) 会社は、D1市D2に本社を置き、船舶貨物の検品及び仕分け作業、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（以下「労働者派遣法」という。）に基づく一般労働者派遣事業等を目的とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は127名であり、うち120名は協会に派遣している。
- (3) 協会は、東京都D3に主たる事業所を置き、流通貨物に関する検数、検量、検査その他の事業を行うこと等を目的とする一般社団法人であり、本件結審時の従業員数は1,383名である。
- (4) 会社から協会への派遣労働者であるC6（以下「C6」という。）はC3組合C4分会の分会長、同C7（以下「C7」という。）は同分会の財務部長であり、同C8（以下「C8」という。）はC1組合C2分会の組合員であるが役員ではない。

### 2 本件不控除の合意

- (1) 平成28年6月4日、C1組合C2分会らと会社との協議において、C1組合C2分会らからの、C1組合C2分会らの役員は上部団体その他の役員も兼務しているため、そうした活動で休む場合も賃金を控除しないでほしい旨の提案に対し、会社は、当時、現場で作業する従業員が170名ほどおり、本件不控除を導入しても業務に支障が生じる可能性は

低く、新賃金制度への移行の同意を得るためにはやむを得ないと考えたことから、C1組合C2分会らと会社は、C1組合C2分会らの役員について、本件不控除を口頭で合意した（以下、この合意を「28.6.4合意」という。）。

(2) 平成28年11月19日、C1組合らと会社は、2016年11月19日付けの「覚書」と題する書面（以下「本件覚書」という。）を作成した。本件覚書には、「Y1会社とC3組合及びC1組合は毎月の最低稼働日数（就労日数）について協議した結果、14日とし有給休暇最大1日の取得を認め、併せて15日稼働日とし、一切の賃金カットを行わない。」と記載され、会社のB4代表取締役（以下「B4社長」という。）及びC1組合らの執行委員長名の記名押印がある。本件覚書は、同日のC1組合C2分会らと会社との団交の場において、C1組合C2分会らが会社に対し、28.6.4合意について、書面を作成し、署名するよう求めたところ、B4社長が、28.6.4合意の内容が記載されているものと考えたため、その場で署名し、C1組合らの執行委員長も署名したものと同内容であり、同日中に、会社の代表取締役名及びC1組合らの執行委員長名の記名押印がなされて作成された書面である。

(3) 平成30年6月30日の午後6時から、名古屋市港区潮風町に所在する名古屋港湾労働者福祉センターで、組合らと会社との団交が行われた（以下、この団交を「30.6.30団交」という。）。30.6.30団交において、組合らは、C1組合C2分会らに対して本件不控除が行われていたことを初めて了知した。

### 3 団交の開催状況

(1) 平成27年12月22日以前、組合らが会社と行う団交は、終業時刻以降に、主に会社の本社社屋内の会議室で行われていた。組合らは、組合分会の組合員全員が団交に出席することを求めていた。

- (2) 平成27年12月22日、会社の本社社屋内の会議室で、組合らと会社との団交が行われた（以下、この団交を「27.12.22団交」という。）。この団交は、同日の夕方に開始され、翌日の早朝に終了し、警察が呼ばれる事態となった。（乙7 p 7、第1回審問調書 p 43、第2回審問調書 p 6～9）
- (3) 27.12.22団交を受け、組合らが会社と行う団交は、会社が、名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等を2時間借りて行われるようになった。団交場所は、組合らの希望により、愛知県海部郡飛島村東浜に所在する名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターから、名古屋市港区潮風町に所在する名古屋港湾労働者福祉センターに移り、再び名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターに移った。
- (4) 平成28年12月3日、名古屋港湾労働者福祉センターで、組合らと会社との団交が行われた（以下、この団交を「28.12.3団交」という。）。この団交で、組合分会のA6（以下「A6組合員」という。）は、会社の団交出席者に対し、「お前らふざけるな！いい加減にしろ！B5さん、特にアンタだわ！アンタ一番言っとること納得出来んわ！おかしいことばっかさっきから言っとるけど。なんだ、最後はすいませんか。これ以上出せませندろう。それしか考えとらんだろう。アンタは、頭ん中は。まあ一ちょっとちゃんとしたもん回答出せって言っとるがや！アンタそれでいいわなあ、すいません、出せませんって言っとりゃいいんだで。俺ら・・・せんよ、その手は。どうやって説明すんの？家族のやつに。潰れるんか？1.5出したら。なあー！潰れんだろう！おい、黙っとるなよ、おめえー。B5！なんだ、お前！すいませんか？出せんかあ？そればっかだがや、さっきから。」「バカじゃないの？お前？誰でも言えるわ！小学生でも言えるわ！すいませんぐりゃあ！。何のために大事な時間潰して来ると思っとるだあ、こっち側は！現場やってからあ！」等

述べた。

- (5) C 1 組合らが会社と行う団交は、C 3 組合 C 4 分会が結成された平成 27 年 9 月頃から、C 3 組合の C 9 執行委員長（以下「C 9 執行委員長」という。）が大阪から来訪するため、土曜日の午後 1 時から 2 時間程度、D 1 市 D 2 に所在する C 1 組合の会館で行われていた。当該団交には、C 1 組合 C 2 分会らから、多いときで C 1 組合 C 2 分会らの役員 6 人が出席していたが、同役員以外の組合員は出席していなかった。会社は、C 1 組合 C 2 分会らの組合員が団交に参加する時間については、賃金控除をしていなかった。
- (6) 会社の始業時刻は午前 8 時 30 分、終業時刻は、月曜日から金曜日までが午後 4 時 30 分、土曜日が午後 2 時 30 分であった。

#### 4 組合事務所の状況及び供与に係る交渉の状況

- (1) 会社は、平成 24 年 5 月に現在の本社社屋に移転する以前から、C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合に対して組合事務所を供与していた。本件救済申立事件の結審時、C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合の組合事務所は、本社社屋内にそれぞれ 4 畳程度のスペースが、移動可能なパーティションで区切られて所在していた。
- (2) 会社は、組合分会及び C 3 組合 C 4 分会に対して、組合事務所を供与していない。
- (3) 平成 27 年 11 月及び平成 28 年 1 月、組合らと会社との間の団交が行われたところ、これらの団交で、組合は、会社に対し、口頭で、組合事務所を供与するよう求めた。また、平成 28 年 4 月頃、組合分会の当時の分会長は、団交終了後の立ち話において、会社に対し、口頭で、組合事務所を供与するよう求めた。しかし、会社は、それらの要求に対し、組合事務所を供与するためのスペースがない旨を回答した。
- (4) 会社は、組合分会に組合事務所を供与するスペースを捻出するため、

C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合に対し、パーテーションを移動させる等の提案をしていない。

- (5) 本件の不当労働行為救済申立手続において、令和 3 年 11 月 29 日の第 4 回審問期日後、組合と会社との間で和解に向けての協議が継続的に行われた。当該協議の中で、会社から、会社の本社社屋内に組合分会の組合事務所を供与することは難しいものの、それに代わるものとして、組合又は組合の組合員が賃借した組合事務所として使用する建物又は建物の一室に係る賃借費用の一部を会社が負担する旨の案が示された。これを受け、組合の組合員が賃貸物件を探すなどしたが、最終的に和解成立には至らなかった。

## 5 会社と協会の労働者派遣に係る契約等

- (1) 会社と協会とは、労働者派遣法に基づく労働者派遣基本契約を締結し（丙 9）、これに基づき、労働者派遣個別契約を締結した。平成 29 年 3 月 31 日付けの「労働者派遣個別契約書」には、労働者派遣法に従って、会社が協会 B 6 支部に対して労働者派遣を行う条件が列記されており、このうち「就業場所」は「(住所) B 7 (名称) Y 2 協会 B 6 支部 (B 3 課)」と、「業務内容」は「貨物の検品及び仕分業務、その他付帯関連する業務で甲乙両者が合意した業務」と、「就業日」は「月曜日から土曜日」と、「休業日」は「日曜日、祝日、年末年始 (12/30～1/4)、その他 (通知書記載)」と、「組織単位」は「B 6 支部 B 3 課」と、「指揮命令者」は「B 3 課長 B 8」と、「派遣人員」は「75 名」と、「就業時間 (休憩時間)」は「08:30～16:30 (休憩 12:00～13:00 60 分間) 実働 7 時間」と、「就業時間外労働」は「1 日 13 時間、1 ヶ月 45 時間、1 年間 360 時間の範囲内」とそれぞれ記載されていた。
- (2) 平成 28 年 5 月頃、会社は、A 3 組合員らを始めとする 16 名の組合分会の組合員に対し、「就業条件明示書」と題する書面をそれぞれ交付した

(以下、当該16名に対して交付されたこの書面を総じて「本件就業条件明示書」という。)

A 3 組合員らに対する本件就業条件明示書には、派遣先事業所として「Y 2 協会 B 6 支部 B 3 課」と記載され、就業場所として「C 10 (就業場所は原則として左記の場所とする)」、業務内容として「貨物の検品及び仕分業務、その他付帯関連する業務で派遣先、派遣元の両者が合意した業務」、「就業時間及び休憩時間」として「8 : 30 ~ 16 : 30 (休憩 12 : 00 ~ 13 : 00 60分)」と記載されていた。

## 6 派遣労働者が従事する業務の内容

(1) 協会は、B 3 課が所管する18か所の現場における業務に、派遣労働者及び自ら雇用する労働者に対して、就業場所を指定して貨物の検品及び仕分業務、その他付帯関連する業務に従事させているところ、会社から派遣された労働者が従事する現場又は業務のうち、本件で問題となっている業務としては以下の(2)~(4)がある。

### (2) 本船荷役業務

ア 本船荷役業務とは、ふ頭の岸壁においてコンテナの状態等进行检查する業務であり、船舶の停泊位置ごとに就業場所が異なる。

また、船舶の入港又は出港時刻により就業時間も変動する。

本船荷役業務は、停泊船舶のすぐ横で行う業務(以下「ハッチサイド業務」という。)と、停泊船舶から100メートルから200メートル程度の距離にあるコンテナチェック用の橋(以下「チェックブリッジ」という。)で行う業務(以下「チェックブリッジ業務」という。)とに分けられる。

### イ ハッチサイド業務

ハッチサイド業務は、「ガントリークレーン」と呼ばれる天井クレーン1機につき1名で行うものであって、コンテナを船舶に積み込

む際と荷下ろしする際に、タブレット端末を用いてコンテナ番号を照会し、コンテナタイプやコンテナの高さの確認、コンテナ底面のダメージチェック、積込み時の積付け位置の確認並びにタブレット端末への荷役開始時刻及び終了時刻の記録を行う業務である。

#### ウ チェックブリッジ業務

チェックブリッジ業務は、船舶から荷下ろししたコンテナを運搬するトレーラーがチェックブリッジを通過する際に、当該トレーラーを短時間停止させて、原則として3名で行うものであって、タブレット端末を用いてコンテナ番号を照会し、コンテナタイプやコンテナの高さの確認並びにコンテナの天井面、側面及びドア面のダメージチェックを行う業務である。

### (3) コンテナターミナル業務

ア コンテナターミナル業務は、船舶から荷下ろししたコンテナ及び船舶に積み込むコンテナの両方について、これらを運搬するトレーラーが「ターミナル」と呼ばれる施設へ出入りする際に、当該ターミナルの「ゲート」と呼ばれる構造物において、当該トレーラーを一時停止させて、コンテナ番号及びシール番号の照会並びにコンテナの天井面、側面、ドア面及び底面のダメージチェックを行う業務である。

#### イ C11業務とC12業務

コンテナターミナル業務には、ターミナル及びゲートの場所に応じて、C11業務、C12業務等がある。以下、C11におけるコンテナターミナル業務を「C11業務」といい、C12におけるコンテナターミナル業務を「C12業務」という。

ウ コンテナターミナル業務は、就業場所と就業時間は固定されており、本船荷役業務のように変動しない。

### (4) C13業務

ア C13業務は、就業場所であるC13において、空になったコンテナについて、コンテナの天井面、側面及びドア面のダメージチェック並びにコンテナ内部のダメージチェック及び簡単な補修を行う業務であって、天井面のダメージチェックに際しては、さびがある箇所をハンマーでたたいて、貫通するほどの腐食か否かを確認する作業を行うこともある。

イ C13業務は、就業場所と就業時間は固定されており、本船荷役業務のように変動しない。

## 7 本船荷役業務の従事者と日々手配

- (1) 協会は、B3課の現場で就労する労働者（直接雇用者及び派遣労働者）全員を記載した「B3課手配表」を毎日作成する。同手配表において本船荷役業務の従事者は、「現場従事者」「日々手配」「日々手配在籍者」の名称で記載されている（以下、本船荷役業務の従事者を「日々手配在籍者」ともいう。）。
- (2) 日々手配在籍者に対しては、就業日の前日に、翌日の業務内容を連絡する手配があるところ、本船荷役業務が必要となる船舶の入出港予定時刻が確定する前日の午後6時頃から午後9時頃までの間に、手配師により日々手配在籍者に対して電話又は電子メールで連絡する方法で手配が行われる。手配の連絡は遅いときには当日の午前1時頃になることもある（以下、かかる手配を「日々手配」という。）。日々手配在籍者に対する日々手配においては、基本的に本船荷役業務に手配され、就業場所（ふ頭、ターミナル及び岸壁の各名称）、就業開始時刻等が知らされる。
- (3) 日々手配在籍者に対する応援業務の手配

日々手配在籍者に対して指示される業務の内容は、本船荷役業務だけではない。C11業務、C12業務やC13業務において、下記の常駐者だけでは人手が足りない場合には、応援のため、日々手配在籍者に対して、

これらの業務にも手配されることがある（以下、応援で配置される業務を「応援業務」といい、応援業務で配置される者を「応援者」という。）。

応援業務への手配の場合は、各業務の就業場所は固定されており、就業開始時刻も所定労働時間の開始時刻と同一である午前8時30分であることから、殊更、就業場所と開始時刻が知らされることはなく、「C12業務」「C11業務」「C13業務」といった業務名だけが知らされる。

## 8 常駐者

一方、日々手配在籍者以外の労働者は、常駐者と呼ばれ、C12業務等の特定の業務に固定されて、就業場所と就業開始時刻が変動することはなく、日々手配がなされることはない。

日々手配在籍者は、本船荷役業務を行う場合も、C12業務やC13業務への応援業務を行う場合も、協会から支給された作業服とヘルメットを着用する。一方、C12業務の常駐者は、C14から支給される作業服とヘルメットを着用し、C13業務の常駐者は、C15から支給されるヘルメットを着用するため、日々手配在籍者からの応援者は一見して応援者であることが分かる。

常駐者の業務では、1週間単位又は2週間単位のシフト表が作成されているが、他の業務への応援を前提としたものではない。常駐者が従事する業務において作成される勤務表には、常駐者の氏名はあらかじめ印字されており、日々手配在籍者が応援業務としてC11業務、C12業務又はC13業務を行うときは、当該応援者の名前を手書きで記載している。また、C12業務の業務配置表では、常駐者と応援者は異なる色のマグネットが使用され、応援者は「ヘルプ」と記載されたシールが貼付されている。

## 9 A5組合員のC11業務への異動等

平成30年10月頃、A5組合員は、長男の学校のPTA会長になることから、就業時間が不規則な本船荷役業務から、就業時間の日々の変動がない

C11業務への異動希望を協会のB8（以下「B8課長」という。）又はB9（以下「B9係長」という。）に伝えたところ、平成31年4月から、C11業務に異動となった。

しかし、その後に、A5組合員は、C11業務に異動となった結果、残業時間が減少し賃金が減額したことから、B9係長に、C11業務が終了した後の本船荷役業務での残業を希望したところ、それが容れられ、週1回程度、本船荷役業務で残業を行っている。

A5組合員のように、常駐者で、賃金を増額するために本船荷役業務での残業を希望する者は、四、五名おり、協会は、会社に相談することなく、協会の判断により当該希望を容れて本船荷役業務に手配している。

#### 10 日々手配在籍者に対する日々手配の具体的状況

##### (1) C6、C7、C8に対する日々手配

派遣労働者として協会で従事する日々手配在籍者のうち、C1組合C2分会らの組合員に対する手配は、C6は平成28年6月以降、C8は平成30年1月以降、C7は遅くとも平成31年以降、本船荷役業務のうちチェックブリッジ業務への手配しかされておらず、ハッチサイド業務及び応援業務への手配はされていない。

##### (2) A3組合員、A4組合員、A5組合員に対する日々手配

A3組合員は、平成19年に会社に入社した後、派遣先の協会で、日々手配在籍者となり、応援業務としては、以前はC11業務とC13業務があったが、現在はC12業務への応援業務だけとなっている。

また、A4組合員は、平成18年以降、1年ほど派遣先の協会で内勤業務をした時期もあったが、その他はずっと日々手配在籍者となり、C11業務、C12業務、C13業務への応援業務の手配がされている。

さらに、A5組合員は、平成18年入社後、派遣先の協会で日々手配在籍者となり、応援業務としてC11業務、C12業務、C13業務へと手配さ

れたが、前記9で述べたとおり、平成31年4月に異動でC11業務の常駐者となった。

- 11 組合らは、協会に対し、平成30年4月30日付けで、日々手配においてA3組合員らがC6及びC8（以下「C6ら」という。）と比べて差別されていることを議題とした団交を申し入れたところ、協会は、組合らに対し、団交ではなく派遣元を交えた懇談会の形で実施することを提案し、同年7月10日に懇談会という形での話し合いがなされた。組合と協会との間では、3回の懇談会が行われたものの、団交は行われていない。
- 12 組合は、平成30年11月7日、当委員会に対して、本件各争点にかかる不当労働行為救済申立てをした。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 争点(1)アについて

##### (1) 組合の主張要旨

本件覚書では、「Y1会社とC3組合及びC1組合は毎月の最低稼働日数（就労日数）について協議した結果、14日とし有給休暇最大1日の取得を認め、併せて15日稼働日とし、一切の賃金カットを行わない」とされている。すなわち、本件覚書は、C1組合C2分会らの役員に限ったものではなく、また、組合活動に限られるものでもない。

したがって、本件不控除は、C1組合C2分会らの組合員全般に及ぶものである。

##### (2) 会社の主張要旨

ア 会社は、C1組合C2分会らと協議し、平成28年6月4日、C1組合C2分会らの役員に関して、本件不控除を合意した。その後、C1組合C2分会らは、同年11月19日の会社との団交において、本件不控除の合意は口頭でされていたものであるので、文書化するように求めるとともに、その場で文書を作成し、団交に参加していた会

社代表取締役が署名するように求めたことから、会社代表取締役は、口頭で合意していた内容を定めたものが本件覚書の内容であると考え、その場で署名し、C1組合らの役員も署名したものである。

イ 組合は、C1組合C2分会らの組合員全般について本件不控除があると主張するが、そのような事実はない。仮に、C1組合C2分会らからそのような不控除が提案されたとしても、会社としては、業務に支障が生じるので、合意を行うことはない。また、そのような不控除が存在するのであれば、C1組合C2分会らの役員以外の組合員は、年次有給休暇を取得することなく欠勤するものと考えられるが、実際には、年次有給休暇を取得して休んでいる。

### (3) 判断

ア 第2の2(2)で認定したとおり、本件覚書は、平成28年11月19日のC1組合C2分会らと会社との団交において、C1組合C2分会らが会社に対し、28.6.4合意について、書面を作成し、署名するよう求めたところ、B4社長が、28.6.4合意の内容が記載されているものと考え、その場で署名し作成された書面と同内容であり、同日中に、会社の代表取締役名及びC1組合らの執行委員長名の記名押印がなされて作成された書面である。

28.6.4合意は、C1組合C2分会らの役員に係る本件不控除の口頭の合意であるところ、この合意の後、少なくともC1組合C2分会らの役員に対して本件不控除が行われていたことについて争いはない。

イ 確かに、組合が主張するとおり、本件覚書には、本件不控除をC1組合C2分会らの役員に限る旨の記載はない。しかし、本件覚書は、上記のとおり28.6.4合意を書面化したものと認められるところ、その対象をC1組合C2分会らの役員から組合員全般に拡大する合意があ

ったことを認めるに足る証拠はない。

ウ また、組合分会のA7分会長（以下「A7分会長」という。）が、本件不控除について、C1組合C2分会らの組合員からも、組合分会の組合員からも「聞いたというのではない」旨述べるなど（第1回審問調書p80）、本件不控除がC1組合C2分会の組合員全般に対して行われていた旨を認識していた者は、証拠上確認できない。

エ したがって、会社が、本件不控除をC1組合C2分会らの組合員全般に対して行ったとは認められないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

## 2 争点(1)イについて

### (1) 組合の主張要旨

ア 会社は、就業時間中の組合活動において、C1組合C2分会らを優遇する運用をしている。

平成27年頃から、C1組合C2分会らの役員については、会社においては、事前に組合活動のために休業することを申告することで、職務免除の上で組合活動に従事することが容認され、かつ、組合活動に従事するために休業した日についても、所定の有給休暇とは別に、通常どおりの賃金が支払われる運用が行われている。

しかるに、組合分会の役員については、そうした取扱いはされていない。

イ 月24日勤務として、15日しか労働しないのに賃金が控除されないということは、会社は、C1組合C2分会らに対して、1日当たり2万円の賃金として、 $(24日 - 15日) \times 12か月 \times 2万円 / 日 \times 6人 = 1,296万円$ の利益を与えているということになる。

C1組合C2分会らに対する会社の運用は、労組法第2条第2号ただし書にも該当せず、労働組合の自主性を失わせる事態である。

組合分会について、同号に反しない範囲での就業時間中の組合活動が一定限度認められるべきであるが、C1組合C2分会らとの公平が確保された上で、組合分会の就業時間中の組合活動が保障されるべきである。

ウ 会社のB10総務部長（以下「B10部長」という。）は、組合分会及びC5組合との間では新賃金制度への移行の合意ができたが、C1組合C2分会らとの協議は難航していた、C1組合C2分会らが、本件不控除に応じるのが、新賃金制度への移行の同意の条件である等と提案してきた、それで、新賃金制度への移行の同意を得るためにはやむを得ないと判断した旨を述べている。

しかし、新賃金制度への移行の同意の時期が全く違う。団交で、組合分会が新賃金制度への移行の同意をする前に、C1組合C2分会らが移行の同意をしている。少なくとも、B10部長の認識でも、当時、新賃金制度への移行については、組合分会との交渉は難航していた。

## (2) 会社の主張要旨

ア 会社が、C1組合C2分会らとの間で本件不控除に関する合意を行ったものの、組合分会との間で本件不控除に関する合意を行わなかったのは、それぞれとの団交の結果にすぎない。なお、C5組合も、本件不控除のような取扱いを望んでいないため、会社は、C5組合に対してもそのような取扱いは行っていない。

イ 会社は、新賃金制度に関する同意を得るためにやむを得ず、C1組合C2分会らとの間で本件不控除に関する合意を行ったにすぎず、C1組合C2分会らを組合分会より好ましいものとしてその組織の強化を助ける意図や組合分会の弱体化を図る意図によるものではない。

ウ 会社が、現時点においても、組合分会との間で本件不控除の合意を行っていないのは、そもそも組合分会が希望していないことに加え、C1組合C2分会らとの間で本件不控除に関する合意を行った時点から派遣先に派遣している従業員が約60名も減少し本件不控除自体が大きな負担となっていること、また、組合分会との間で協議できていないからにすぎない。

### (3) 判断

ア 会社が、28.6.4合意の後、C1組合C2分会らの役員に対して本件不控除を行うという便宜供与をしておきながら、組合分会の役員に対してこれを行っていないことに争いはない。

そこで、会社が、組合分会の役員に対し本件不控除を行わないことが労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか否かを検討する。

イ 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には、一つの労働組合を優遇し、他の労働組合を冷遇することなく、各組合に対して中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきという、いわゆる中立保持義務が課せられているところ、かかる義務は、就業時間中の組合活動の許可等、便宜供与の場面においても異なるものではない。

使用者が、一方組合には便宜供与を行っておきながら、他方組合にはそれを行わないことは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化をもたらしかねない不当な行為というべきであって、労組法第7条第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。

ウ 毎月15日労働すれば賃金を控除しないという本件不控除の合意が、複数組合のうち、一部の労働組合にだけ存在し、他には存在しない場

合には、それが組合役員に限定されたものであっても、合理的理由が存在しない限り、当該役員を厚遇し、組合活動を容易にしてその組織を強化させ、本件不控除が存在しない労働組合の活動力を相対的に低下させ弱体化を招くおそれがあるといえる。

そこで、会社が、C1組合C2分会らの役員に対し本件不控除を行いながら、組合分会の役員に対し本件不控除を行わないことに合理的な理由があるか、以下検討する。

エ 会社は、C1組合C2分会らの役員について本件不控除を行うこととなった理由は、C1組合C2分会らとの団交において、本件不控除が、会社が導入しようとした新賃金制度への移行の同意の条件とされたためであったところ、組合からは同様の要求がなかったため本件不控除を行わなかったものであり、両者に対する本件不控除の有無という取扱いの差は、各組合との団交の結果にすぎない旨、及び組合との間でまだ協議ができていないだけである旨を主張する。

しかしながら、第2の2(3)で認定したとおり、C1組合C2分会らに対して本件不控除が行われていたことを、組合は、平成30年6月30日に至るまで了知しておらず、30.6.30団交において初めて了知したことが認められる。

そうすると、組合としては、そもそもC1組合らとの取扱いの差を解消するために本件不控除に係る団交を行う余地がなかったのであるから、各組合との団交の結果にすぎないなどとする会社の主張を容れることができない。

また、本件の申立てが同年11月7日であったことからすると、会社は、C1組合C2分会らとの28.6.4合意の成立後に、組合と協議する機会を設定するには十分可能な時間の経過があったものと認められるから、組合との間で本件不控除にかかる協議がまだできてい

ないだけという会社の主張も容れることはできない。

オ さらに、会社は、組合分会の役員に対して本件不控除を行っていない理由として、会社の従業員数が減少していることを挙げるが、しかし、それはC1組合C2分会らの役員に対する本件不控除を縮小又は解消する理由にはなり得ても、複数組合間に生じた本件不控除の有無という取扱いの差についての合理性を基礎づける理由にはならない。

カ また、会社は、本件不控除にかかる取扱いの差について、C1組合C2分会らを組合分会より好ましいものとしてその組織の強化を助ける意図や、組合分会の弱体化を図る意図によるものではない旨を主張する。

しかし、一方組合に本件不控除を行い、他方組合に対して本件不控除を行わないことは、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ない限り、他方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であって、これまで述べてきたとおり、両組合に対する取扱いを異にすることには合理的な理由はなく、また、前記推認を覆す事実も見当たらない。

キ 以上からすれば、会社が、C1組合C2分会らの役員に対して本件不控除を行いながら、組合分会の役員に対してはこれを行わないという取扱いの差異を設けていることは中立保持義務に違反するものであって、C1組合C2分会らを優遇しその組織を強化させることにより、その結果、組合の活動力を相対的に低下させ弱体化を招くおそれのある不当な行為であり、組合の運営に対する支配介入に当たることから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

ク ところで、会社がC1組合C2分会らに対して行っている本件不控除は、その対象を役員に限定しているとはいえ、毎月有給休暇1日を含め15日労働すれば、それ以外の日を休んでも賃金控除しないという

ものであって、これは労組法第7条第3号に照らして過大な経費援助となりうるところ、労働委員会が、会社に対して、組合に対しても本件不控除を行うよう命じることは、組合に対して過大な経費援助を行うことを積極的に是認する結果を招くことともなり得るから適切でない。

しかし、一方で、本件不控除は、C1組合C2分会らを優遇しその組織を強化させ、その結果、組合の活動力を相対的に低下させ弱体化を招くおそれのある不当な行為であるから、組合間での取扱いの差を放置することは妥当ではない。

よって、主文第1項のとおり救済命令を発するものである。

### 3 争点(2)アについて

#### (1) 組合の主張要旨

ア 会社は、団交の開催において、C1組合C2分会らを優遇する運用をしている。

C1組合C2分会らが会社と行う団交は、就業時間中である土曜日午後1時から、C1組合の会館で開催されている。他方、組合分会が会社と行う団交は、終業時刻である午後4時30分以降に、名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等で開催されている。

C1組合C2分会らは、役員だけでも合計6名が就業時間中に団交に出席することが認められている。しかも、C3組合C4分会に至っては、役員全てといっても、分会員3名のうち3名全てが就業時間中に団交に出席することになる。

会社は、C1組合C2分会らとの団交が就業時間中にC1組合の会館で行われ賃金の支払がなされていることを認めた上で、差別解消に向けた提案を全くしていない。

イ C1組合と会社は同じくD4近くのD1市D2D5内の徒歩3分以

内の距離にあり、会社が主張する、C 9 執行委員長が大阪から来訪しやすく、さらに C 9 執行委員長が大阪に帰る関係を考えても、C 1 組合 C 2 分会らとの場合だけ、会社がわざわざ出向き、C 1 組合の会館で行う必要性は全く認められない。

ウ 会社は業務の支障を問題としているが、組合分会の全組合員が団交に参加したことはほとんどない。現に、会社との団交は就業時間外に行われているが、就業時間外であっても組合分会の組合員は残業があり出席できない。会社が、組合員全員が参加する可能性があることをもって就業時間中の団交に応じない合理的理由はない。

会社が主張するように、仮に就業時間内に、組合分会の事務所で団交を行うというのであれば、組合分会としては、協会の業務に対する支障を考慮しながら、問題に応じて、2 時間程度、役員のみ出席という内容で応じる用意はあると述べている。

エ 会社は、28.12.3 団交において A 6 組合員が大声で威嚇した旨、及び平成 29 年 11 月 25 日の団交において A 7 分会長が机の椅子にあぐらをかいて団交を行っていた旨を主張している。

しかし、会社の引用する証拠の部分をも前提としても、相手の不誠実な対応に対して憤慨したにすぎず、通常の団交であり得る事態であり、団交が成り立たないような事情はない。通常許容される時間を超えて続く可能性があるとして、組合分会との就業時間中の団交に応じないというのは、全く不合理というほかない。

## (2) 会社の主張要旨

ア 会社が、C 1 組合 C 2 分会らとの団交について、就業時間中に、C 1 組合の会館で行っている理由は、以下のとおりである。

すなわち、C 1 組合 C 2 分会らは、会社に対して、C 3 組合の C 9 執行委員長が、大阪から来訪して会社と C 1 組合 C 2 分会らとの

団交に参加することを要求したため、会社は、C1組合C2分会らとの間で協議した結果、当該団交に参加するC1組合C2分会らの役員が作業を行っている職場にできるだけ負担がかからず、派遣先である協会の理解を得やすく、かつC9執行委員長が大阪から来訪しやすく、さらにC9執行委員長が大阪に帰る関係で、団交としては2時間程度で終了するために、土曜日午後1時から団交を開催している。

また、会社とC1組合C2分会らとの団交において、イに記載の組合分会との団交のような問題は生じていないことから、会社は、C1組合の会館で団交を開催している。

イ 会社が、組合分会との団交について、就業時間外に、組合分会の事務所以外で行っている理由

(ア) 会社は、組合分会に対して、団交の参加者に関して、C1組合C2分会らと同様に役員に限定してほしい旨を繰り返し要求しているが、組合分会はかかる要求を拒否し、原則として、会社との団交に関しては役員以外の全組合員も団交に参加させる旨を述べ、実際に役員以外の組合員も団交に参加している。

また、組合分会は、夕刻から開催された27.12.22団交において、翌日早朝まで終了しようとせず、警察が来るという事態にまで発展したことがあり、A7分会長によれば、今後も同様の団交が行われる旨を陳述しているのであるから、組合分会との団交は、通常許容される時間を超えて続く可能性がある。なお、組合が、本件申立て以前に、団交の時間について2時間程度とすること等を提案したことはない。

そのため、仮に就業時間中に、組合分会の事務所で団交を行った場合、組合分会の組合員16名が長時間職場を離れる可能性があ

り、そのような事態が生じれば、協会の業務に多大な支障が生じ、協会からの理解も得られない。

(イ) また、組合分会は、27. 12. 22団交以外の団交においても、どう喝めいた発言をする等している。例えば、28. 12. 3団交において、A 6 組合員は大声で威嚇している。また、平成29年11月25日の団交において、A 7 分会長は、机の椅子にあぐらをかいて団交を行っていた。そこで、会社は、組合分会との団交に関しては、就業時間外に、会社の本社社屋内の会議室等の組合分会の事務所以外で行っている。

(ウ) そもそも組合分会が、会社に対して、組合の組合事務所で団交を開催するように求めたことはない。また、会社と組合分会との団交の場所について、名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターから名古屋港湾労働者福祉センターへの変更、同センターから名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターへの変更は組合分会からの提案によるものである。

(エ) 組合は、組合分会の全組合員が団交に参加したことはほとんどなく、組合分会の組合員は残業があり出席できないと主張する。しかし、組合分会の組合員全員が参加する可能性があり、実際に全員が参加したり、多数の組合員が参加している実態がある以上、会社としては、組合分会の組合員全員が団交に参加する前提での対応を考えざるを得ず、組合分会の組合員全員が団交に参加するのであれば、協会に迷惑がかかることは必然であるので、就業時間外で団交を行わざるを得ない。

また、組合分会の組合員が団交に参加しないのは、例えば、平成31年3月26日の団交においては、16名中7名の組合員が参加したが、参加していない組合員のうち5名は当日は休みであり、ま

た、2名は午後6時までに退社しているのであるから、残業を理由に参加していないわけではない。

### (3) 判断

ア 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられていることは前記のとおりであるところ、かかる義務は、就業時間中に時間又は賃金を失うことなく団交を行うことを認める等、便宜供与の場面においても異なるものではない。

使用者が、一方組合には就業時間中に時間又は賃金を失うことなく団交を行うこと等を認めながら、他方組合にはそれを拒否することは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方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、労組法第7条第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。

イ 第2の3(5)及び(6)で認定したとおり、C1組合C2分会らが会社と行う団交は、土曜日午後1時から約2時間程度、C1組合の会館で開催されており、そのうち1時間半は就業時間中であった。

また、第2の3(5)で認定したとおり、C1組合C2分会らから団交に出席したのは役員だけだったが、会社は、同役員が団交に参加している時間については、賃金控除をしていない。

これに対し、第2の3(1)から(3)までで認定したとおり、組合らが会社と行う団交は、27.12.22団交までは、会社の本社社屋内の会議室で開催され、同団交の後は、団交時間が2時間に制限される名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等において開催され、いずれも終業時刻以降に行われており、会社による両者との団交への対応には差が認められる。

そこで、会社による両者の団交に係る取扱いの差に合理的な理由が

あるか、以下検討する。

ウ 第2の3(5)及び(6)で認定したとおり、C1組合C2分会らが会社と行う団交は、土曜日午後1時から約2時間程度開催されていたところ、会社の土曜日の就業時間は午後2時30分までであるため、1回当たりの就業時間中の団交時間は、およそ1時間30分に限定されていた。

エ これに対して、第2の3(2)で認定したとおり、組合らと会社との間で、夕方から翌日早朝まで長時間にわたり、警察が呼ばれる状況に至った27.12.22団交が行われたところ、第1回審問において、A7分会長は、会社代理人からの「今後、このような団交ってないんですか」という質問に対して、「あります」と回答している。さらに、同代理人からの「3時間以上団体交渉したいということですか」という質問に対して、「話がめちゃくちゃすごい途中になっちゃうんで、2時間しかできてないですけど、19時から9時までしかできてないんですよ。そうすると、話をしても強制終了になっちゃうんで、それはちょっと、もうちょっと強制終了がないところでやりたいなということもあります」と回答し、また、同代理人からの「陳述書の中では、2時間程度の団体交渉ということで、提案することはできますみたいなことって書いていらっしゃるじゃないですか」との質問に対し、「そうですね。大詰め場ではね」と回答している。すなわち、組合は、「大詰め場」以外の団交においては、基本的に2時間以上の団交時間を求める立場であったものと認められる。

オ そうすると、27.12.22団交の経緯に鑑みて、会社が、団交時間が2時間に制限される名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等で開催したことはやむを得ないといえる。

カ(ア) また、団交の出席人数についても、C1組合C2分会らは多いときでも6人の役員が出席し、職場を離れて団交に出席する人数は限

定されていた。

- (イ) これに対し、第2の3(1)で認定したとおり、組合が要求していた団交条件は、組合分会の組合員全員が団交に参加するというものであった。

組合は、団交に組合分会の組合員全員が参加することはほとんどなく、全員参加する可能性があることをもって就業時間中の団交に応じないことに合理的理由はない旨を主張する。しかし、組合分会のA7分会長は、第1回審問において、会社代理人からの「会社から団体交渉に参加する人数を、例えば役員に絞ってほしいというような話ってなかったですか」「それについては受けていらっしゃるでしょうか」という質問に対して、「いや、現在は受けてはおりません」と回答し、また、同代理人からの「別に人数を絞っても、役員に絞ってもいいんじゃないかなあと思うんですけど、それはどうして無理なんですか」という質問に対し、「それはちょっと問題があってできないんですよ」と回答するなど、組合は団交の参加人数を絞ることを同意していない。

組合が、組合分会組合員全員の団交参加を求めている以上、会社としては組合員全員が団交に参加する前提での対応をすることも理解できないものではない。

- (ウ) 以上のことからすると、組合は、組合員全員が団交に参加するとの団交条件を求めていたところ、かかる条件に基づき組合が会社と行う団交を就業時間中に行うものとした場合、出席人数の観点から、当該団交の開催により会社及び派遣先である協会に与える影響は、C1組合C2分会らのそれと比較して大きなものとなる可能性がある。また、団交が予定時間を超過した場合には、団交時間の観点からの影響も大きなものとなる可能性がある。

これらの点から、会社が、組合との団交を就業時間中に開催することを許容し難い旨判断したとしてもやむを得ないといえる。

キ 組合は、C1組合C2分会らとの団交を、C1組合の会館で実施している点について、C1組合C2分会らを優遇した対応である旨主張する。

しかし、C1組合の会館は、会社の本社の近隣にあり、会社にとって大きな負担となるものではない。

また、そもそも、組合が会社に対して、組合の事務所での団交開催を求めた事実があったとは認められないうえ、第2の3(4)で認定したとおり、組合らと会社との間で28.12.3団交が行われたところ、その際、組合分会のA6組合員は、会社側出席者に対して、どう喝と評価されてもやむを得ない内容の非常に厳しい発言をした事実が認められることから、会社が、組合の事務所において団交を実施していないことについては、一応の合理性が認められるというべきである。

なお、第2の3(3)で認定したとおり、団交場所を、27.12.22団交後に名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターとした後、名古屋港労働者福祉センターに移し、再び名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターとしたのは組合からの提案を会社が受け入れたものであったことからすると、団交場所の選択には、会社から組合らへの一定の配慮も認められる。

ク 以上のとおり、会社が、組合らとの団交について、C1組合C2分会らとの団交と異なり、就業時間外に、団交時間が2時間に制限される名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等において開催する取扱いとしていることについては、合理的理由があると認められ、中立保持義務違反があったとは認められないことから、労組法第7条第3号

の不当労働行為に該当しない。

#### 4 争点(2)イについて

##### (1) 組合の主張要旨

ア 会社は、C 1 組合 C 2 分会らに対しては、合同の組合事務所として、また、C 5 組合に対しては、組合事務所として、会社本社社屋 4 階に数坪の部屋を供与している。

しかるに、組合分会には、場所がないなどとして、組合事務所が与えられていない。

イ 組合事務所を供与しない理由が、スペースが存在しないだけというのであれば、C 1 組合 C 2 分会、C 5 組合の組合事務所がある会社の本社社屋 4 階において、物置などの空間を工夫すればスペースを設けることは容易なことである。

平等な組合事務所を保障しようと思えば、二つの組合で占めている組合事務所の仕切りを移動させ、スペースを設けることも可能である。にもかかわらず、会社は、C 1 組合 C 2 分会、C 5 組合にその打診をしていないし、レイアウトの変更に当たって組合分会の組合事務所を設けることを検討もしていない。なお、C 1 組合 C 2 分会らは労働組合として共同で会社と団交をしているのであるから、C 1 組合 C 2 分会らの組合事務所は同一でも支障がない。

ウ 平成27年11月21日の会社との第2回団交で、組合分会は会社に対して組合事務所を要求し、スペースがないか確認するため会社の本社社屋 4 階の状況を見せるよう求めている。また、平成28年1月27日の会社との第7回団交でも、団交に際して組合分会の記録を持参するのも大変なので保管する場所という意味でも組合事務所が必要であることから、組合分会は会社に対して組合事務所を提供するよう要求し、パーティションを仕切り直して組合事務所を提供すること

ができるのではないかと提案している。

このように、組合分会は、複数回、会社に対して組合事務所を提供するよう求め、また、パーテーションを仕切り直して組合事務所を提供することができるのではないかと提案している。会社が「組合事務所として供与するスペースは物理的になく、組合事務所を供与することはできない旨を伝えた」からといって、組合分会分会長が納得したなどということはない。

## (2) 会社の主張要旨

ア 会社が、C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合に対して組合事務所を供与したのは、以下の経緯による。

すなわち、会社は、平成24年5月1日、現在の事務所に移転したところ、当時存在する労働組合は、C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合のみであった。また、会社は、C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合に対して、上記の移転前の事務所においても組合事務所を供与していたところ、C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合は、会社に対して、移転後も組合事務所を供与するよう求めてきた。そこで、会社は、少ない事務所スペースから組合事務所のためにそれぞれ4畳程度のスペースを捻出して、C 1 組合 C 2 分会及び C 5 組合に対して供与したものである。

イ 会社が、組合分会に対して組合事務所を供与していないのは単純な理由であって、組合分会に対して組合事務所として供与するスペースが存在していないからである。

この点、組合分会が、会社に対して、組合事務所の供与を求めたことはない。また、組合分会の A 8 分会長が、平成28年4月頃、団交が終了した後の立ち話の際に、会社に対して、組合事務所を供与するよう求めたことがあったが、その際、会社は、組合分会に対

して、組合事務所として供与するスペースは物理的になく、組合事務所を供与することはできない旨を伝えたところ、同分会長は納得したのであろう、それ以降、供与を求めることはなかった。

ウ 会社は、C3組合C4分会からも、組合事務所の提供を求められているが、スペースがないので組合事務所を提供しておらず、C3組合C4分会も係る説明に納得して、現時点において、組合事務所の提供を求めている。

### (3) 判断

ア 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられていることは前記のとおりであるところ、かかる義務は、組合事務所の供与という便宜供与においても異なるものではない。

組合事務所が組合活動において重要な意味を持つことからすると、使用者が、一方組合には組合事務所を供与しておきながら、他方組合に対して供与を拒否することは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方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、労組法第7条第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。

以上の観点から、会社が、組合分会に対し組合事務所を供与しなかったことに合理的理由があるか、以下検討する。

イ 第2の4(1)及び(2)で認定したとおり、会社は、C3組合C4分会には組合事務所を供与していないものの、現在の社屋に移転した平成24年5月以前から、C1組合C2分会及びC5組合に対して組合事務所を供与しており、現在の社屋に移転後は、両組合に対して社屋内に移動可能なパーティションで区切ったそれぞれ4畳程度の事務所スペースを供与してきた。対して、第2の4(3)で認定したとおり、組合から、

平成27年11月、平成28年1月及び同年4月頃の団交又は団交後の立ち話の際、口頭で事務所供与の要求があったものの、会社は、供与するためのスペースがないことを理由としてこれに応じていない。したがって、組合分会とC1組合C2分会及びC5組合との間には、会社による組合事務所供与の取扱いに明確な差が認められる。

乙第4号証等の証拠上、会社社屋内に広範な空きスペースは認められないものの、上記のとおり、組合分会とC1組合C2分会及びC5組合との間には組合事務所供与の取扱いに明確な差があるのであるから、会社は、かかる差をできる限り解消するために、現状において社屋内にスペースがないとするだけでなく、組合事務所として利用できるスペースの有無を適切に調査し、間仕切りを工夫してスペースを捻出するなど、組合事務所供与のためのスペースの確保に努力する具体的な対応が求められるというべきである。

ウ このことについて、会社は、組合からの、3回にわたる組合事務所供与の要求に対して、供与するためのスペースがないことを理由としてこれに応じていないところ、かかる要求に対して組合事務所として利用できるスペースの有無を適切に調査したことを認めるに足る証拠はない。また、前記のとおり、C1組合C2分会及びC5組合の組合事務所は、移動可能なパーティションにより仕切られているところ、両組合から組合事務所の一部返還を受けてこれを移動させ、組合分会の組合事務所のためのスペースを捻出し、供与することは物理的には必ずしも不可能ではなく、検討の余地あるものと考えられるが、第2の4(4)で認定したとおり、会社は、両組合に対し、かかる提案も行っていない。

エ 会社は、組合事務所供与の要求については組合との正式な団交議題とされていなかった旨、組合事務所を供与するためのスペースがない

との会社の説明に組合が納得していた旨を主張する。

しかし、会社は、口頭によるものであったとしても、組合事務所の供与に係る組合の要求を了知していたのであり、また、組合が会社の説明に納得したものと認めるに足る証拠はない。

また、会社は、C3組合C4分会にも組合事務所を供与していない旨を主張するが、組合に組合事務所が提供されていないという事実は何ら変わりはない。

オ 以上からすれば、組合分会とC1組合C2分会及びC5組合の間には組合事務所供与の取扱いに明確な差が認められ、会社には、現状において社屋内にスペースがないとするだけでなく、各組合に中立的な態度を保持すべく、組合事務所として利用できるスペースの有無を適切に調査し、組合分会に対し組合事務所を供与するためにスペースの捻出や確保に努力するなどの具体的な対応が求められるところ、会社は、組合事務所として利用できるスペースを適切に調査したとはいえ、また、組合分会に組合事務所を供与するためのスペースを捻出するために、C1組合C2分会及びC5組合に組合事務所の一部返還を提案する等も行っていないことから、組合分会に対して組合事務所供与のための必要な措置を取らなかったものと認められる。

カ したがって、会社が、供与するためのスペースがないことを理由として組合事務所の供与を拒否することに、組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在したとはいえ、このように合理的な理由なく一方の労働組合に対して組合事務所の供与を拒否することは、当該労働組合の活動に支障を来すものであり、ひいては当該労働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、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するというべきである。

キ よって、会社が、C1組合C2分会及びC5組合に対して組合事務

所を供与し、組合分会に対してはこれを供与しなかったことは、組合の運営に対する支配介入に当たることから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

なお、第2の4(5)で認定した、令和3年11月29日の第4回審問期日後に組合と会社との間で継続的に行われた和解協議の中で、会社が、組合事務所の供与の代わりに、組合が組合事務所として使用する建物又は建物の一室に係る賃借費用の一部を会社が負担する旨の案が示されたという経緯については、最終的に和解成立に至らなかったことから、上記判断を左右するものではない。

## 5 争点(3)アについて

### (1) 組合の主張要旨

ア 労働者派遣においては、基本的な労働条件等に関する団交が派遣元との間で行われ、派遣先に対する要求は苦情処理手続により処理されるべきであり、派遣先は原則として使用者に該当しないが、労働者派遣が労働者派遣法の原則的枠組みによらずに、①派遣先が派遣労働者の基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定する場合、②派遣先が労働者派遣法第44条ないし第47条の4の規定により、労働基準法等による責任を負う労働時間、休憩、休日等の規定に違反し、かつ、部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に派遣労働者の基本的な労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定する場合には、当該労働条件等については使用者に該当するというのが中労委命令や裁判例である。

イ 本来、不当労働行為法上の使用者は、問題となる労働関係との関係で判断される概念であり、当該労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者であると解されるところ、派遣先との関係においても可能な限りその趣旨を生かして判断されるべきであって、手配差

別（支配介入の不当労働行為）との関係では、協会は優に使用者に当たることが明らかである。

ウ 本船荷役業務担当者に対する日々手配において、組合分会の組合員に対する日々手配と、C1組合C2分会らの組合員に対する日々手配とで顕著な差が生じるという場面においては、現実には日々手配を行う者に実質的な支配力が認められることが明らかである。そして、本件の手配差別は、複数組合間での差別取扱いが敢行されたものである。

エ 労働者派遣法は、複数組合間の合理的理由のない差別を許容しない。会社と協会との労働者派遣契約も複数組合間の合理的理由のない差別を許容してはならない。

したがって、協会の手配差別による支配力ないし影響力は、労働者派遣法の原則的枠組みによらない、労働者派遣法の枠組みを逸脱した、基本的労働条件に対する現実的かつ具体的な支配であって、協会は、労組法第7条第3号の定める使用者に当たる。

オ 会社の前々社長のB11も、B4社長も、協会に在籍した出向者であったこと、会社で管理部長、総務部長、取締役を務め、第2回審問で証言をしたB10部長も協会に在籍した出向者であったこと、また、協会の手配差別については協会の不当労働行為法上の責任を認めなければ救済が得られないものであることも考慮すると、協会は、当該労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にある者である。

カ 協会は、指揮命令や業務の配分の仕方に関する制約や規制は労働者派遣法上存在しない、複数の派遣労働者の業務の配分内容を同じにしなければならないという定めも労働者派遣法上存在しない、労働者派遣契約には派遣労働者がそれぞれの現場に手配される回数など

に関する定めはないなどと主張するが、日々手配における差別との関係で使用者性が判断される場面であることを無視した形式論ではない。

(2) 協会の主張要旨

ア 労働者派遣は、派遣労働者と雇用関係にない派遣先が、派遣労働者に対し、派遣契約の範囲内で指揮命令を行うことを認める制度であり、派遣先は派遣労働者との間で雇用関係に立たない以上、派遣労働者に対して指揮命令を行っているとしても、原則として労組法上の使用者に該当しない。

一方で、労働者派遣の就業実態が労働者派遣法の枠組みや労働者派遣契約の基本的事項を逸脱しており、その就労条件の是正を求める場合には当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していると認められれば、当該労働条件等については、派遣先事業主も労組法上の使用者に当たり得る。

イ 労働者派遣法上、派遣契約において苦情の処理に関する事項が必要的記載事項とされ、派遣先は、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、派遣元との密接な連携の下に、誠意をもって遅滞なく苦情の適切かつ迅速な処理を図ることが義務づけられている。かかる労働者派遣法の規定からすれば、労働者派遣法は、派遣労働者が派遣先の指揮命令について何らかの不満がある場合には、派遣先の苦情窓口に申し出ることを想定していることは明らかであり、労働者派遣における派遣先の使用者性を原則として否定し、派遣先が労働者派遣法の枠組み等を逸脱した例外的場合にのみ、部分的に使用者性を認めるという上記規範は、労働者派遣法の枠組みにも沿う。

ウ 協会が行う手配とは、派遣先である協会が、派遣労働者が従事する

業務内容を決定するものであるから、労働者派遣法における派遣先の「指揮命令」に当たる。より具体的には、労働者派遣法第26条第1項第2号における「組織単位」がB3課、「業務の配分」が手配に該当する。そして、労働者派遣法施行規則第21条の2によると、この「業務の配分」については、「配置された労働者の業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者が当該労働者の業務の配分及び当該業務に係る労務管理に関して直接の権限を有する」と定められており、かかる権限に基づいて派遣先が行う「指揮命令」や「業務の配分」について、その方法に関する制約や規制は、労働者派遣法上存在しない。

また、派遣先が複数の派遣労働者から役務の提供を受ける場合に、それら複数の派遣労働者の業務の配分内容（本件においては手配される現場の回数）を同じにしなければならないという定めも労働者派遣法上存在しない。

以上のとおり、派遣先である協会が手配、すなわち「業務の配分」を行うことは、労働者派遣法の枠組みの中で行われているものであり、労働者派遣法上、特段の規制や制約はないのであるから、このような手配に関して、協会が労働者派遣法の枠組みを逸脱していることはない。

エ 協会は、会社との間で締結した労働者派遣契約に基づき、会社の労働者を派遣労働者として受け入れているところ、当該派遣契約においては、同契約に基づき派遣される労働者は、B3課課長の指揮命令のもと、B3課を就業場所として業務に従事する旨が定められている。B3課は、合計18か所の現場を担当しているから、同契約に基づく派遣労働者は18か所のいずれかの業務に従事することが予定されている。そして、協会が会社と締結する労働者派遣契約には、

派遣労働者がそれぞれの現場に手配される回数などに関する定めはない。

したがって、派遣先である協会が手配を行うに際して、労働者派遣契約上も特段の制約はないのであるから、このような手配に関して、協会が労働者派遣契約の基本的事項を逸脱していることもない。

オ したがって、協会が行っている手配は、労働者派遣法の枠組みや労働者派遣契約の基本的事項を逸脱していないから、原則どおり、派遣先たる協会は、組合及び組合分会の組合員との関係で、労組法上の使用者には該当しない。

### (3) 判断

ア 労働者派遣における派遣先事業主の使用者性について

(ア) 労組法第7条に定める使用者の意義について検討するに、一般に使用者とは、労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為としてこれを排除し、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるといふべきである。

(イ) 労働者派遣法は、派遣労働者と労働契約を締結するのは派遣元であり（同法第2条第1号）、派遣元は、雇用主として、派遣労働者が従事する業務の内容、派遣就業の場所、派遣就業をする日、派遣就業の開始及び終了時刻並びに休憩時間等を派遣元と派遣先との間の労働者派遣契約において明定し（同法第26条第1項）、派遣就業条件を派遣労働者に対して明示するものとし（同法第34条）、

派遣先は、上記派遣労働契約等の遵守義務を負って（同法第39条）、派遣労働者を自己の事業場に受け入れてこれを指揮命令するものとされている（同法第2条第1項）。

このように、労働者派遣法の原則的な枠組みにおいては、派遣労働者の労働条件は、基本的には、雇用関係のある派遣元と派遣労働者の間で決定されるものであって、派遣先が派遣労働者の労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定することを予定していないことから、派遣先は、原則として、労組法第7条の使用者には当たらないと解するのが相当である。

(ウ) しかし、労働者派遣が、上記労働者派遣法の枠組みによらない場合には、派遣先は労組法第7条の使用者には当たらないという上記原則は妥当し難いのであって、雇用主である派遣元が決定すべき就業場所、就業時間などの派遣労働者の基本的労働条件について、派遣先が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定している場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法第7条の使用者に該当するというべきである。

#### イ 協会の労組法第7条の使用者性について

(ア) 労働者派遣法は、前記のとおり、第26条第1項において、派遣労働者の就業条件を労働者派遣契約に定めるべきことを規定しているところ、その趣旨は、労働者派遣契約において、派遣元と派遣先との間で派遣労働者の就業条件を定め、派遣先に同法第39条の規定により当該就業条件に係る労働者派遣契約の定めを遵守させることにより、派遣労働者の適正な就業を確保することにある。

労働者派遣契約に定めるべき就業条件としては、派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事業所の名称及び所在地その他

派遣就業の場所が規定されており（同法第26条第1項第2号）、これは具体的な派遣就業の場所を含むものとされている。また同様に、派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間が規定されている（同項第5号）。

(イ) 第2の5(1)で認定したとおり、会社と協会との間には、派遣労働者に係る労働者派遣個別契約が締結されていたところ、当該契約に係る労働者派遣個別契約書の「就業場所」は「(住所) B7 (名称) Y2協会 B6支部 (B3課)」と、「組織単位」は「B6支部 B3課」と、「就業時間 (休憩時間)」は「08:30～16:30 (休憩12:00～13:00 60分間) 実働7時間」と、それぞれ記載されていた。

(ウ) ところが、第2の6で認定したとおり、協会は、派遣労働者に対して、B3課が所管する18か所の現場の中で、本船荷役業務、コンテナターミナル業務 (C11業務、C12業務等)、C13業務等の業務を指定して従事させているところ、第2の8で認定したとおり、本船荷役業務以外の業務に配置された者は常駐者と呼ばれて、就業場所は固定され、就業時間も派遣労働契約に基づく派遣労働者の所定労働時間と同じ時間に固定されているが、第2の7(1)及び(2)で認定したとおり、本船荷役業務に従事する者は日々手配在籍者等と呼ばれて、本船荷役業務が必要となる船舶の入出港予定時刻が確定する、就業日の前日の午後6時頃から午後9時頃までの間に、協会の手配師により日々電話又は電子メールで連絡する方法での日々手配が行われる。

(エ) 日々手配在籍者が、日々手配により指定される本船荷役業務での就業場所は、入出港する船舶の停泊場所により日々変動する。また入出港時間により就業開始時刻も、午前8時30分、午前11時

30分、午後1時、午後4時30分、午後7時30分、午後11時30分等と日々変動し、就業開始時刻の変動に伴い、就業終了時刻も日々変動する。そのため、日々手配在籍者に対して本船荷役業務の日々手配がされる場合は、就業場所（ふ頭、ターミナル及び岸壁の各名称）と就業開始時刻が知らされる。

なお、本船荷役業務への手配の場合の指定される就業開始時刻は、上記のとおり、多くの場合、労働者派遣個別契約書や本件就業条件明示書において定められた所定労働時間の開始時刻とは異なる時刻が指定される。

(オ) また、第2の7(3)で認定したとおり、日々手配在籍者は、協会の日々手配により、本船荷役業務に従事する他、C11業務、C12業務やC13業務等において、常駐者だけでは人手が足りない場合の応援のため、応援者としてこれらの業務への就労を指示されることもあり（応援業務）、その場合の就業開始時刻は労働者派遣個別契約書や本件就業条件明示書において定められた所定労働時間の開始時刻となる。

(カ) 第2の6で認定したとおり、本船荷役業務とその他の業務では、それぞれ作業内容も異なるうえ、本船荷役業務は所定労働時間又は所定外労働時間中の待機時間が発生する業務であるため、日々手配在籍者は、日々手配の内容が本船荷役業務か応援業務かにより、待機時間の有無や労働時間の長短、ひいては残業時間の有無及び長短といった労働条件も変動する。

(キ) さらに、協会は、第2の9で認定したとおり、A5組合員の希望を受け入れて、C11業務への異動を命じる等、派遣労働者の異動についても決定し、常駐者としてコンテナターミナル業務に従事する派遣労働者が、賃金を増やすために本船荷役業務での残業

を希望した際には、会社に相談することなく、協会の判断で本船荷役業務での残業を命じている。

(ク) なお、実態として、平成30年6月23日に開催された組合と会社の団交において、組合が、会社に対して、手配差別を議題として交渉を求めたところ、団交に出席した会社の役員は、「その手配の問題について、言われても私共についてはちょっと、回答が非常にしにくいかと思っています。」、「ですから、派遣先に今交渉を申し入れられているでしょ。懇談会を、だからそこでちゃんと議論されたらいいかなと。」「手配は向こうの権限です。」「手配をあーやれ、こーやれという権限は私共は持っていません。」、「この前のY2の次長さんが出られた時には差別がないっていうふうに言われていますので私共もそういうふうに感じている。」、「(朝働いて午前中に帰ってもY2の手配・・・) そうです。(それ、何、それってそんな理由で通るの。) まっ、それも含めて今度是非聞いてください。」、「(定時以降の労働について) それはY2が決めることですから。」等と、日々手配の決定権限は協会にあり、雇用主である会社には決定権限がないため会社は交渉できないこと、手配差別の問題は協会との懇談会で話し合うよう求めていることから、組合は協会による手配の問題を会社との間で交渉し解決することが難しいことが分かる。

(ケ) このように、協会の日々手配在籍者に対する日々手配は、日々手配在籍者の就業場所、就業開始時刻、就業時間、業務内容といった派遣労働者の基本的労働条件の指定に他ならず、協会は、日々手配により、毎日、派遣労働者の就業場所を指定し、かつ労働者派遣個別契約書や本件就業条件明示書に記載された所定労働時間の開始時刻と異なる就業開始時刻及びこれに伴う残業時間の

有無、長短などを決定し、日々手配在籍者に対して指示している  
のであるから、協会は、派遣労働者の基本的労働条件を現実的かつ  
具体的に支配、決定しているといえる。

(コ) したがって、協会は日々手配在籍者に対する日々手配により、  
雇用主である派遣元が決定すべき就業時間、就業場所などの派遣  
労働者の基本的労働条件について、雇用主と同視できる程度に現  
実的かつ具体的に支配、決定しているといえる。

よって、協会は、会社からの派遣労働者であって組合分会の組  
合員であり、協会作成の「B 3 課手配表」において「現場従事者」、  
「日々手配」又は「日々手配在籍者」欄に記載された者に係る手  
配について、それらの者の労組法第 7 条第 3 号の定める使用者に  
当たるといふべきであり、これに反する協会の主張は認められな  
い。

## 6 争点(3)イについて

### (1) 組合の主張要旨

ア 複数組合が併存するときは、使用者は、団結権承認義務に基づいて  
中立的立場を保持し、平等に取り扱う義務を負う。

日々手配という労働者が従事する具体的業務を左右する手段を利用  
して、C 1 組合 C 2 分会らの組合員と、組合分会の組合員に対して、  
合理的理由なく異なる取扱いをすることが支配介入になることは明ら  
かである。

イ 協会の手配師による本船荷役担当者の A 3 組合員らに対する日々手  
配と、同じく本船荷役担当者である、C 3 組合 C 4 分会組合員の C 6、  
C 7、C 1 組合 C 2 分会の組合員である C 8 に対する日々手配の間には、  
前者に対しては、本船荷役業務以外に C 11 業務、C 12 業務、C 13  
業務への応援業務の手配が存在したが、後者に対しては、本船荷役業

務のみが手配されたという、あまりにも歴然とした差がある。

ウ 協会は、B 3 課が担当する現場（18か所）にて業務に従事する労働者について、経営判断に基づき、誰をどの現場に従事させるかを決定する裁量を有し、協会の手配師は日々変化する業務内容に応じて、各労働者の能力、労働実態その他の事情を総合的に考慮して手配内容を決定すると主張するが、日々手配の差が問題となるのは本船荷役担当者であり、B 3 課全体に対する労働者の配置の問題ではない。配置と日々手配は異なる。日々手配は、前日夜に協会の手配師からの電話等の連絡により翌日業務を指示されるというものである。

エ C 11業務、C 12業務、C 13業務に配置された者は固定的なメンバーとしてそれらの業務に従事する。本船荷役担当者も本船荷役を行うことを主として配置された者であるが、この者には文字どおりの日々手配が存在する。

オ 本船荷役業務と応援業務とでは、労働負荷や待機時間の有無の労働実態に相違があり、応援業務があるか否かにより、賃金面の相違が生じる。

A 5 組合員は、本人の希望により平成31年4月に本船荷役業務からC 11への異動となったが、異動により残業が少なくなり賃金に影響が出たため、週1回本船荷役業務の手配を受けるようにしている。

カ 協会は、C 6らをC 12業務に手配しないことの理由として、同業務には研修、登録が必要であることを述べるが、研修作業を指示し、登録すればよいだけであり、日々手配しないことの合理的理由にはなり得ない。

キ 協会は、C 6、C 7、C 8に、C 12業務等への適性がない旨を主張するが、平成29年8月頃以前には、C 6はC 12業務、C 13業務に手配され、C 8はC 11業務に手配されていた。またC 7も平成27年頃、C

11業務に配置されていた。

本船荷役業務と、C11業務、C12業務及びC13業務の各業務の作業実態を比較すると、いずれもチェックを主とした業務であることも考慮すれば、協会の主張する業務への適性については、C3組合C4分会組合員のC6、C7、C1組合C2分会のC8を応援業務に日々手配しない合理的理由にはなり得ない。

ク 協会は、C6らは作業ルールを守らず、ダメージを見逃す等のミスが多い等と主張するが、従前、コンテナターミナル業務に従事したことも考えると、応援業務に手配しないことの合理的理由とはなり得ない。顧客からコンテナターミナル業務を担当させないように言われているというが、「顧客」を明らかにしようともせず、信用できない。

ケ したがって、協会の本船荷役担当者に対する日々手配において、組合分会のA3組合員らと、C1組合C2分会の組合員及びC3組合C4分会の組合員とを合理的理由なく差別したことは明らかである。

コ 協会は、「たまたまの差が存在するのみ」と主張するが、平成31年4月に至っても手配差別は全く改善されていないことから「たまたまの問題」ではないし、研修、登録が必要だとする前記カの主張とも矛盾しており、組合間差別であることを認識し意図していたことは明らかである。

また、C8は、A5組合員の質問に対して「(ゲートには)行かなくていいんですよ。」と応援業務に手配されないことを確信をもって答えていることから、協会とC1組合C2分会らとの間で、日々手配に関する了解があることが推認される。

サ 会社とC1組合C2分会らとの間では本件不控除にかかる合意が取り交わされているところ、C6、C7、C8の1か月の稼働日数は、15日前後で推移している。一方、A3組合員らの1か月の稼働日数は

20日前後である。

協会が、本件不控除にかかる合意に配慮しこれに沿った手配をしていること、本件不控除の合意を知らないと主張していることから、協会の不当労働行為意思は極めて明確にうかがわれるというほかない。したがって、日々手配を受ける本船荷役業務担当者につき、C1組合C2分会らの組合員に対してコンテナターミナル業務等の日々手配をしないという顕著な差を敢行し、それが所属組合による相違であることを明確に認識し、日々手配を敢行し続けているのであって、日々手配におけるそうした運用は、支配介入の不当労働行為であることは明らかである。

(2) 協会の主張要旨

ア 協会は、B3課が担当する現場（18か所）にて従事する労働者について、経営判断により、誰をどの現場の業務に従事させるかを決定する裁量を有する。

イ 組合は、就業条件明示書を根拠に、本件で主張するのは本船荷役業務に「配置」された者についての「日々手配」における差別であると主張する。

しかし、就業条件明示書は、派遣元の会社が作成、交付するものであって、協会が作成、交付するものではないし、実際、協会は当該就業条件明示書の記載を把握していなかった。したがって、就業条件明示書の記載をもって、協会がB3課に派遣された派遣労働者を「本船荷役業務」や「C12業務」等に「配置」しているとはいえない。

ウ 協会は、B3課に派遣された派遣労働者を、B3課が担当する18か所の現場に日々の手配を決定しているにすぎず、B3課に派遣された派遣労働者を「本船荷役業務」や「C12業務」等に「配置」するルー

ルなども存在しない。日々の手配の結果、個々の派遣労働者によっては手配される現場の回数に偏りがある場合はあるものの、それは労働者の能力（集中力、コミュニケーション能力、注意力、研修の有無等）、労働実態、業務への適性、過去の経験、本人の希望、各業務の繁忙の程度、現場の人間関係等を総合的に考慮して手配が決定された結果にすぎず、特定の現場に「配置」しているからではない。

エ 協会の手配師が手配を決定する上での考慮要素は次のとおりであり、所属組合は考慮していない。

- (ア) 各労働者の能力、業務への適性や過去の経験
- (イ) 労働実態として、たとえば待機時間の長短
- (ウ) 各業務の繁忙の程度
- (エ) 現場の人間関係
- (オ) 本人の希望

オ 組合への加入の前後で、以下のとおり、A3組合員らの手配内容に変化がないことから、協会が所属組合を考慮して手配を行っているわけではないことは明らかである。

(ア) A4組合員によると、A4組合員が組合に加入したのは平成28年4月11日であり、それ以前はC1組合らの組合員であったようであるが、組合に加入した時期の前後、すなわちC1組合らの組合員であるか組合の組合員であるかによって手配内容（主として本船荷役業務に従事し、日によってはコンテナターミナル業務等に従事すること）に変わりはないとのことであった。

(イ) A3組合員によると、A3組合員が組合に加入したのは平成28年3月頃であり、それ以前はC1組合の組合員であったようである。A3組合員は、入社してからこれまで主に本船荷役業務に従事し、時々コンテナターミナル業務等に従事してきたとのことである。

あり、組合に加入した時期の前後、すなわちC 1組合の組合員であるか組合の組合員であるかによって手配内容に変わりはない。

(ウ) A 5組合員によると、A 5組合員が組合に加入したのは平成28年3月頃であるが、入社してから平成31年4月までは主に本船荷役業務に従事してきたとのことであり、組合に加入した時期の前後で手配内容に変わりはない。

カ C 6らの手配はC 1組合らへの加入とは関係なく決定されている。

(ア) B 3課において手配を担当していたB 9係長やB 8課長は、C 6らがいつC 1組合らに加入したかも知らないのであるから、所属組合を理由として手配を変えたはずがない。

(イ) A 4組合員の証言からC 6がC 1組合らの組合員であったと思われる平成28年6月頃、協会は、C 6をC 12業務に手配し、研修をさせている。その後、C 6をチェックブリッジの本船荷役業務に主として手配するようになったのは、腰のヘルニアがひどく、C 12業務に不安があるとC 6から申告を受けたためであり、C 6がC 1組合らの組合員になったからではない。

(ウ) C 8を平成30年1月以降、チェックブリッジの本船荷役業務に主として手配するようになったのは、本人から、これ以上C 11に手配するならばトラブルを起こすなどという発言があったり、作業においてもミスが多いなどの理由からであって、C 1組合らの組合員になったからではない。

(エ) A 4組合員の証言からC 7がC 1組合らの組合員であったと思われる平成27年7月から平成28年5月頃まで、協会はC 7をC 11業務に手配している。同年6月頃以降、チェックブリッジの本船荷役業務に主として手配するようになったのは、C 11業務に主として手配している者との人間関係が悪化したためであり、C 7が

C 1 組合らの組合員になったからではない。

キ 協会において、手配師は、日々変化する業務状況に応じて、様々な要素を総合的に考慮して手配を決定しているが、所属組合を考慮して手配を決定しているわけではない。このことは、C 1 組合らの組合員であるか、組合の組合員であるか、あるいはどの労働組合にも所属していない未組織の労働者であるかという労働組合の所属によって、手配回数に有意な差は生じていないことから裏付けられる。

(ア) B 3 課に派遣されている会社の従業員のうち、コンテナターミナル業務等のみに手配され、本船荷役業務に手配されることがまれな者には、A 7 分会長を含む多数の組合の組合員や未組織の労働者だけでなく、C 1 組合 C 2 分会らの組合員である C 16 も存在する。

(イ) 本船荷役業務のみに手配される者には、C 6 らのみならず、労働組合に所属していない C 17、C 18 がいるし、最近では組合の組合員である A 9 や、未組織の C 19 がいる。

(ウ) 組合は、B 3 課に派遣されている会社の従業員のうち、組合の組合員十数名の中の A 3 組合員ら 3 名と、C 1 組合らの組合員数名の中の C 6 ら 2 名という極めて限定的な範囲の 5 名のみを比較し、たまたま生じた回数の差を捉え、所属組合を理由とした差別であると主張するが、当該手配回数の差は所属組合を理由としたものではないことは明らかである。

ク 協会は、会社と C 1 組合 C 2 分会らの間の本件不控除の合意の存在すら知らず、単に各労働者から出勤しないとの連絡があった日には手配を行っておらず、その結果として 1 か月間の労働日数が決まっているにすぎない。協会の手配と本件不控除の合意は無関係である。

ケ 組合は、本船荷役業務の方がコンテナターミナル業務等よりも待機

時間が長いから、肉体労働の負担及び賃金の面でC 6 らの方がA 3 組合員らより有利であること、本船荷役業務の方がコンテナターミナル業務等よりも労働負荷が軽いことからC 6 らの方がA 3 組合員らより有利であるとして協会の手配により労働条件が有利な別組合への移籍を招くなどの影響があるとして支配介入であると主張する。

しかし、C 6 らとA 3 組合員らには待機時間に差がなく、また、本船荷役業務とコンテナターミナル業務等とで労働負荷に差がないことから、組合の主張には理由がない。

コ 以上のとおり、A 3 組合員らとC 6 らとの手配に相違があるとしても、それは所属組合を理由とした相違ではない。また、労働時間、労働負荷において、本船荷役業務の方がコンテナターミナル業務等よりも有利とはいえないから、当該相違は、客観的類型的に見て、組合員の別組合への移籍を招くなどといった効果を認めることはできず、支配介入に該当しない。

### (3) 判断

ア(ア) 組合は、日々手配在籍者に対する日々手配において、組合分会よりもC 1 組合C 2 分会らを優遇する手配を行っており、これが差別である旨を主張する。

(イ) これに対して、協会は、組合が、B 3 課に派遣されている会社の従業員のうち、組合の組合員十数名の中のA 3 組合員ら3 名と、C 1 組合らの組合員数名の中のC 6 ら2 名という極めて限定的な範囲の5 名のみを比較し、たまたま生じた回数の差を捉え、所属組合を理由とした差別であると主張するが、協会の日々の手配の結果、個々の派遣労働者によっては手配される現場の回数に偏りがある場合はあるものの、それは労働者の能力、労働実態、業務への適性、過去の経験、本人の希望、各業務の繁忙の程度、現場

の人間関係等（以下「労働者の能力、労働実態、業務への適性その他」という。）を総合的に考慮して手配が決定された結果にすぎず、所属組合を理由とするものではないと主張し、また、そもそも、協会は、B3課に派遣された派遣労働者を、B3課が担当する18か所の現場に日々の手配を決定しているのであって、「本船荷役業務」や「C12業務」等に「配置」しているものではないとして、「日々手配在籍者に対する日々手配」を否定する。

(ウ) しかし、第2の7(1)で認定したとおり、協会は、B3課の現場で就労する労働者（直接雇用者及び派遣労働者）全員を記載した「B3課手配表」を毎日作成し、同手配表においては、本船荷役業務の従事者は、「現場従事者」「日々手配」「日々手配在籍者」と記載されており、第2の7(2)で認定したとおり、協会の手配師による日々手配は、B3課に派遣された労働者全員を対象にして行われるものではなく、日々手配在籍者のみが日々手配の対象とされている。一方、第2の8で認定したとおり、その他の労働者については、常駐者と呼ばれて、一定の期間、固定した業務に就労しているのであるから、協会は、B3課が担当する業務を遂行するため、「日々手配在籍者」及びその他の「C11業務」「C12業務」「C13業務」等の常駐者が従事する各業務に配置したうえで、日々手配在籍者に対して日々手配を行っていると考えるのが相当である。

そうすると、協会によって、本船荷役業務を基本的に担当する者として配置された「日々手配在籍者」の日々手配において、差別があるか否か、ひいては不当労働行為該当行為の有無を検討すべきこととなる。

イ 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が

課せられていることは前記のとおりである。使用者が、一方組合には優遇する労働条件を認めながら、他方組合にはそれを認めないことは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方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、労組法第7条第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。

そして、このことは派遣先が労組法上の使用者に該当するとされた場合においても妥当する。

ウ そして、協会の日々手配在籍者に対する日々手配は、5(3)イ(ケ)で判断したとおり、日々手配在籍者の就業場所、就業開始時刻、就業時間、業務内容といった基本的労働条件を決定し、派遣労働者に対してこれを通知する行為であるから、協会が、日々手配において、一方組合には優遇する労働条件を認めながら、他方組合にはそれを認めないことは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、組合の活動力を低下させその弱体化をもたらしかねない不当な行為というべきであって、労組法第7条第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。

エ そこで、協会の日々手配において、組合間で異なる取扱いがなされているか否かについて検討すると、第2の10で認定したとおり、派遣労働者として協会で従事する日々手配在籍者のうち、C1組合C2分会らの組合員に対する手配は、C6は平成28年6月以降、C8は平成30年1月以降、C7は遅くとも平成31年以降、本船荷役業務のうちチェックブリッジ業務への手配しかされておらず、ハッチサイド業務及び応援業務への手配はされていない。

一方、A3組合員は、平成19年に会社に入社した後、派遣先の協会で日々手配在籍者となり、以前はC11業務とC13業務への応援業務

が手配され、現在はC12業務への応援業務が手配されている。

また、A4組合員は、平成18年以降、1年ほどは派遣先の協会内で内勤業務をした時期もあったが、その他はずっと日々手配在籍者となり、C11業務、C12業務、C13業務への応援業務が手配されている。

さらに、A5組合員は、平成18年に会社に入社した後、派遣先の協会内で日々手配在籍者となり、平成31年4月に異動でC11業務の常駐者となるまで、応援業務としてC11業務、C12業務、C13業務へと手配されていた。

なお、第3回審問の時点において、組合の組合員であるA9が日々手配在籍者であるも応援業務に手配されていないという事実が認められるが、これは以前は、C12業務の常駐者であったところ、本件申立後の令和3年7月頃に、作業ミスに起因する客先からの直接の要望があったことから応援業務に手配しなくなったという理由によるものである。

以上のことから、協会の日々手配在籍者における日々手配において、A3組合員らと、C1組合C2分会らの組合員であるC6、C7、C8との間では、前者には応援業務が手配され、後者にはそれが手配されないという事実が認められ、組合間で異なる取扱いがなされていることが認められる。

オ　ところで、組合は、本船荷役業務と応援業務との労働実態について、本船荷役業務は就業時間がまちまちになるも、動き回るとか中腰姿勢で体を動かす場面はないが、応援業務の場合には動き回る、中腰姿勢で体を動かすという労働が含まれ、労働負荷の顕著な相違が生じると主張し、A3組合員、A4組合員、A5組合員のいずれも、本船荷役業務よりも応援業務の方が労働負荷が大きい旨を証言する。

また、組合は、本船荷役業務は待機時間が多いが、応援業務には

待機時間が少なく、待機時間は労働時間であるから、賃金面の相違が生じると主張するところ、確かに、本船荷役業務では、所定労働時間中の待機時間が発生し、待機時間中は業務から離れていても賃金が支払われること、及び拘束時間が長くなり残業代が発生するという点において、応援業務との間で労働条件の相違が生じていることが認められる。

しかし、拘束時間が長くなることで残業代が発生することが、必ずしも労働者にとって有利となるとはいえないうえ、作業環境の面では、屋根があるところでの作業があるコンテナターミナル業務よりも、屋根がないところでの作業がある本船荷役業務の方が、労働負荷が大きいともいえる。また、A3組合員は、本船荷役業務と応援業務との比較について「どちらがいいという単純な比較はできませんが、違いがあることは明らかです。」とのA3組合員の陳述書の記載にかかる協会の代理人からの質問に対して、その考えに今も間違いがないこと、また各業務に違いがあるものの労働者によって向き不向きは異なることを認めており、さらにA5組合員も、本船荷役業務と応援業務でどちらが負担が重いと感じるかは人によって異なるかもしれないと証言することからも、労働実態において、本船荷役業務と応援業務のどちらが有利であるとは一概にいうことはできない。

また、A4組合員は、協会に対して応援業務に行きたくない旨を申し入れたと証言するが、A3組合員及びA5組合員が、かかる申し入れをしたとの事実をうかがうことはできず、組合が協会や会社に対して、日々手配在籍者の組合員らについて日々手配において応援業務を手配しないよう申し入れたとの主張はされていない。

以上のことから、日々手配在籍者に対する日々手配において、協

会が、組合分会よりもC1組合C2分会らを優遇する手配を行ったとはいえず、よって、差別したということとはできない。

カ そうすると、組合間で取扱いを異にする合理的理由の存否を検討するまでもなく、その取扱いの差について労組法第7条第3号の不当労働行為には該当しないと解するのが相当である。

## 7 争点(4)アについて

### (1) 組合の主張要旨

団交事項は、手配差別問題であった。手配差別による支配力ないし影響力は、労働者派遣法の原則的枠組みによらない、労働者派遣法の枠組みを逸脱した、基本的労働条件に対する現実的かつ具体的な支配である。労働者派遣法は、複数組合間の合理的理由のない差別を許容せず、会社と協会との労働者派遣契約も複数組合間の合理的理由のない差別を許容してはならない。

したがって、協会は、労組法第7条第2号の定める使用者に当たる。

### (2) 協会の主張要旨

5(2)に同旨

### (3) 判断

ア 5(3)で判断した、日々手配在籍者の手配に係る労組法第7条の使用者については、基本的な考え方は同条第2号と第3号とで異なるものではないところ、第2号の使用者というためには、加えて、団交事項との関係で、派遣労働者の基本的労働条件について、派遣先が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定している場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法第7条の使用者に該当するというべきである。

イ 争点(4)イに係る平成30年4月30日付けでなされた団交申入れにおける団交事項（以下「本件団交事項」という。）は、日々手配在籍者に

ついでの日々手配における差別であるところ、本件団交事項については、協会が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していることは、5(3)イ(ク)で述べたとおりである。

ウ なお、5(3)イ(ク)のとおり、平成30年6月23日に開催された組合と会社との間の協会の日々手配を団交事項とする団交において、会社の役員は、「その手配の問題について言われても私共についてはちょっと、回答が非常にしにくいかと思っています。」、「手配は向こうの権限です。」等と、協会による日々手配の決定権限は協会にあり、雇用主である会社には決定権限がないため会社は交渉できないと述べ、手配差別の問題は協会との懇談会で話し合うよう求めているのであるから、組合は協会による手配の問題を会社との間で交渉し解決することができないことは明らかである。

また、労働者派遣法上の苦情処理制度は、団結権の行使により労働者の労働条件等について交渉を行うという団交とは異質なものであるから、労働者派遣法上の苦情処理制度が用意されているからといって、派遣先の使用者性を否定する理由とはならないというべきである。

エ したがって、協会は、日々手配にかかる団交事項との関係で、労組法第7条第2号の定める使用者に当たるといふべきである。

## 8 争点(4)イについて

### (1) 組合の主張要旨

ア 手配差別の問題について、組合らが、会社との間の団交で話題としても全く改善がなく、協会との団交を話題にし、会社が協会に問合せをしたところ、協会は団交はできない、懇談会程度ならできると回答した。

そこで、平成29年12月19日、協会の手配師のB12課長補佐、B9

係長、会社から B 5 取締役、B 10 部長、組合の A 7 分会長、A 3 組合員、A 4 組合員が出席して懇談会を行った。

その後、平成30年3月27日にも懇談会が持たれたが、協会は、平成29年12月19日の懇談会と同様、適材適所という曖昧な説明に終始し、手配差別の是正に向けての回答が全く得られなかった。

そこで、組合らは、平成30年4月30日、手配差別の実態を明らかにして、協会に対する団交の申入れを行った。

イ 上記の団交申入れに対して、同年5月7日、協会 B 6 支部 B 13 次長から組合宛てに電話があり、「団交申入書を受け取った」「懇談会でならやる」とのことであった。組合としては、とりあえずは懇談会でもないよりは話合いの場を持つことが望ましいとの判断のもとで、同年7月10日付け懇談会が持たれた。

ところが、同懇談会でも、協会は、適材適所といった回答に終始した。

ウ 協会は、団交申入れは撤回されたなどと主張するが、懇談会が持たれたからといって、団交申入れが撤回されたとみることはできない。団交は、使用者が誠実交渉義務を負う場であり、法律上の誠実交渉義務を負わない懇談会とは到底同視されない。

組合らは、二度の懇談会を経ても実質的な議論に至らなかったことから、手配差別の改善に向けての話合いを団交という場で行うべく、平成30年4月10日付け団交の申入れに踏み切ったのである。

エ しかし、今日に至るまで団交は一度も開催されていない。

オ 手配差別問題は、労働条件や労働者の地位、身分など労働者の経済的地位に関係する事項であるから、義務的団交事項にほかならない。協会は懇談会で適材適所を繰り返すだけで誠実な対応がなかったが、そもそも、協会は団交を拒否し続けている。

協会の交渉拒否は、労組法第7条第2号の団交拒否の不当労働行為に該当することが明らかである。

## (2) 協会の主張要旨

ア 組合の団交の申入れは、懇談会を開催する合意がなされたことによって撤回されているし、協会が団交の申入れを拒否した事実もない。

イ 平成30年7月10日に行われた懇談会を例にとると、同年4月30日に組合より団交の申入れを受け、同年5月14日、協会が組合に対し団交ではなく派遣元を交えた懇談会の形で実施することを提案したところ、同月18日、組合より懇談会に出席する者についての連絡があった。この際に、組合は懇談会の形で実施することについて特に異論は述べておらず、その後も特に組合の方から別途団交の開催を求められることもなかった。そして、同年7月10日に懇談会という形での話合いがなされ、また、懇談会という在り方について特に問題視されておらず、懇談会と別に団交を行うようにという申入れもされていない。他の懇談会もおおむね同様の経緯であった。

ウ 協会は、組合と合意する形で3回の懇談会を行い、繰り返し、各労働者が所属する労働組合によって取扱いを異にしているわけではないと明確に否定した上で、各労働者の能力（集中力、コミュニケーション能力、注意力、研修の有無等）、労働実態、業務への適性、過去の経験、本人の希望、各業務の繁忙の程度、現場の人間関係等を総合的に考慮して手配している旨を説明しており、誠実に対応している。

## (3) 判断

ア 第2の11で認定したとおり、組合らは、協会に対し、平成30年4月30日付けで、日々手配在籍者であるA3組合員らがC6らと比べて日々手配において差別されていることを議題とした団交を申し入れ

たところ、協会は、団交ではなく派遣元を交えた懇談会の形で実施することを提案し、同年7月10日に懇談会という形での話し合いがなされた。もっとも、組合らと協会との間では、同日の前にも2回の懇談会が行われたものの、団交は行われていない。

イ このことについて、協会は、組合は懇談会の形で実施することについて特に異論は述べておらず、その後も特に組合の方から別途団交の開催を求められることがなかったこと、組合の団交の申入れは、懇談会を開催する合意がなされたことによって撤回されているし、協会が団交の申入れを拒否した事実もないこと、3回の懇談会を行い、繰り返し、各労働者が所属する労働組合によって取扱いを異にしているわけではないと明確に否定した上で、労働者の能力、労働実態、業務への適性その他を総合的に考慮して手配している旨を説明し、誠実に対応していることから、不当労働行為には当たらない旨を主張する。

ウ 団交は、労組法上の使用者は誠実に団交に応じる義務を負い、これを拒否した場合には救済命令（労組法第27条の12）の名宛人となるなど、任意の懇談会とはその法的性質が異なるものであるところ、協会が、団交の開催には応じないとしたことに争いはない。懇談会を開催したことについて、組合は、とりあえずは懇談会でも話し合いの場を持つことが望ましいとの判断で懇談会の開催を受け入れた旨を主張しているところ、組合としてそのような考え方のもと、協会から懇談会の形で実施する旨を提案された時点で特に異論を述べず、別途団交を求めなかったからといって、組合が団交の申入れを撤回したということとはできない。

また、組合は、平成30年7月10日に開催された懇談会の4か月後には、本件救済申立てをしたことから、組合が、協会に対する同年

4月30日付けの団交の申入れを撤回したとは認められない。

エ したがって、協会は、組合からの団交申入れを拒否したものといわざるを得ない。

オ なお、協会は、3回開催された懇談会のいずれにおいても誠実に対応したと主張する。しかし、前記で認定したとおり、日々手配在籍者に対する日々手配において、C1組合C2分会らの組合員のC6ら及びC7とA3組合員らの間で応援業務の有無についての取扱いに差が生じているという実態がある中で、組合が問題とする手配差別について、各労働者が所属する労働組合によって取扱いを異にしているわけではないと明確に否定し、適材適所で手配している旨を繰り返し説明しただけでは誠実に対応したとはいえない。

カ 以上のことから、本件団交事項との関係で、労組法上の使用者と認められる協会が、組合らからの平成30年4月30日付けの団交の申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

#### 9 救済方法について

組合は、争点(1)イ及び(4)イについて謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第3項及び第5項のとおり命じることをもって相当と判断する。

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5年3月7日

愛知県労働委員会

会長 佐脇 敦子