

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和4年（不）第1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7月3日第1716回、同月10日第1717回、同月11日第1718回及び同月24日第1719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 被申立人は、申立人との団体交渉を就業時間内に行う場合には、申立人組合員として出席する従業員に対し、団体交渉のため職場を離れた時間分の賃金を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人との団体交渉の時間を、一方的に30分程度に設定してはならない。
- 3 被申立人は、令和3年5月28日、同年7月29日、同年9月13日、同年10月14日、同年11月29日及び令和4年3月7日の団体交渉で申立人が求めていた、被申立人の従業員であるB2の暴行による申立人A2分会の分会長であるA

4の労働災害に係る協議について、誠実に応じなければならない。

- 4 被申立人は、申立人との団体交渉において、申立外C1組合に対する取扱いの実態を説明するに当たり、事実と異なる発言を行ってはならない。
- 5 被申立人は、申立人に対し、組合掲示板を貸与しなければならない。なお、当該組合掲示板の設置場所、大きさ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。
- 6 被申立人は、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、令和3年5月28日、同年7月29日、同年9月13日、同年10月14日、同年11月29日及び令和4年3月7日の団体交渉（以下「団交」という。）について、貴組合A2分会の分会長であるA4（以下「A4分会長」という。）の就業時間内に実施し、A4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、上記各団交について、団交時間を30分程度に設定したことは、同条第2号及び第3号に、令和3年5月28日、同年7月29日、同年9月13日及び同年10月14日の団交において、当社の従業員であるB2の暴行によるA4分会長の労働災害に係る協議を拒否したこと並びに令和3年5月28日、同年7月29日及び同年10月14日の団交において、貴組合に対し、事実と異なる発言を行ったことは、同条第2号に、貴組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、同条第3号に、それぞれ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

執行委員長 A1 様

Y会社

代表取締役 B 1

7 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、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、①申立人X組合（以下「組合」という。）との団体交渉（以下「団交」という。）について、組合のA2分会の分会長であるA4（以下「A4分会長」という。）の就業時間内に実施してA4分会長に団交時間分の賃金を支給することを拒んだこと及び会社内で実施することを拒んだことが、併存する社内労働組合である申立外C1組合（以下「C1組合」という。）に対するのと異なる取扱いであって、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に、②組合との団交時間を30分程度に設定したことが、C1組合に対するのと異なる取扱いであって、労組法第7条第1号、第2号及び第3号に、③組合との団交において、会社の従業員であるB2（以下「B2従業員」という。）の暴行によるA4分会長の労働災害（以下「労災」という。）に係る協議を拒否したことが労組法第7条第2号に、④組合との団交において、組合に対し、虚偽の発言を行ったことが労組法第7条第2号に、⑤組合に対し、組合掲示板を貸与しないことが、C1組合に対するのと異なる取扱いであって、労組法第7条第1号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、令和4年1月14日に当初申立てがされ、その後の団交でも上記①及び②に該当する行為があったとして、同年3月15日、追加申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、C 1 組合と均等な態様での団交実施及び組合掲示板貸与、十分な団交時間の確保、A 4 分会長の労災に係る団交の誠実応諾、団交における虚偽発言の禁止並びに謝罪文の掲示及び全従業員への配付である。

2 本件の争点

(1) 令和 3 年 5 月 28 日、同年 7 月 29 日、同年 9 月 13 日、同年 10 月 14 日、同年 11 月 29 日及び令和 4 年 3 月 7 日の団交（以下、令和 3 年 5 月 28 日の団交を「5.28 団交」と、同年 7 月 29 日の団交を「7.29 団交」と、同年 9 月 13 日の団交を「9.13 団交」と、同年 10 月 14 日の団交を「10.14 団交」と、同年 11 月 29 日の団交を「11.29 団交」と、令和 4 年 3 月 7 日の団交を「3.7 団交」という。）に係る、会社の以下の対応は、労組法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

ア A 4 分会長の就業時間内に実施し、A 4 分会長に対して団交時間分の賃金を支給するのを拒んだこと

イ 会社内で実施するのを拒んだこと

(2) 5.28 団交、7.29 団交、9.13 団交、10.14 団交、11.29 団交及び 3.7 団交について、会社が団交時間を 30 分程度に設定したことは、労組法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

(3) 5.28 団交、7.29 団交、9.13 団交及び 10.14 団交において、会社は、B 2 従業員の暴行による A 4 分会長の労災に係る協議を拒否したか。このことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。

(4) 5.28 団交、7.29 団交、9.13 団交及び 10.14 団交において、会社は、組合に対し、事実と異なる発言を行ったか。このことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。

(5) 会社が、組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、平成19年に結成された、地域で働く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20名である。このうち会社で就労する者はA4分会長1名であり、A2分会を結成し活動している。なお、組合は、ビラの街頭配布や関係団体への送付、ブログの作成等により、活動等に関する宣伝を行っている。

組合と会社との団交が就業時間内に行われる場合、団交に出席するA4分会長には会社から団交時間分の賃金が支給されず、A4分会長は、時間欠勤を利用してではなく、半日単位で年次有給休暇を取得することにより、団交に出席している。なお、会社においては、1時間単位で年次有給休暇を取得することは認められていない。

(2) 会社は、D1市D2区に本社を置き、新幹線及び在来線鉄道車両の改良・メンテナンス、昇降設備（エスカレーター、エレベーター等）を含む機械器具の工事等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は、受入出向者を含め約1,300名、受入出向者を除くと約950名である。なお、会社においては、拠点を「箇所」と一般に呼称する。

本件で問題となっている5.28団交から3.7団交までの団交が開催された時期においてA4分会長が勤務していたB3支店は、D1市D2区D3三丁目に所在していた。

2 C1組合について

(1) 概要

C1組合は、平成21年9月13日に結成された、会社の従業員のみで組織される労働組合である。会社との間にユニオン・ショップ協定は結んでいないものの、基本的に会社の従業員はC1組合に加入しており、現在、組合員数は900名を超えている。また、会社の箇所の所在状況に対応

して、C 1 組合の組合員の勤務地は、東は茨城県、東京都、山梨県から、西は大阪府までの範囲にわたっている。なお、C 1 組合は、結成以来一貫して専従者を置いていない。

(2) 結成の経緯

会社の従業員が600名を超えたことを契機として、平成20年4月、会社内に労働組合を結成するための準備委員会が、会社が指名した従業員を含む有志の従業員5名及び当時の総務部担当部長により組織された。

当該準備委員会により労働組合結成に向けた準備が進められ、平成21年9月13日、C 1 組合が結成された。同月15日、C 1 組合は、会社に対し、結成通知を行った。

(3) 会社との労働協約について

平成21年9月15日、C 1 組合と会社とは、労働協約を初めて締結した(以下、C 1 組合と会社との労働協約を「本件労働協約」という。)。本件労働協約の第3条、第7条、第9条、第10条、第13条から第15条まで及び第28条から第30条までの内容は、別紙のとおりである。なお、本件労働協約は、平成25年9月15日、平成27年9月15日、平成28年4月1日の3度にわたり改定されているが、平成25年9月15日の改定時に第9条ただし書第4号及び第5号が追加されたことを除いて、これらの条項は当初締結時から変更されていない。また、第9条ただし書、第10条ただし書及び第13条の規定は、会社との団交等の交渉を経ることなく制定されたものである。

併せて、平成21年9月15日、会社は、C 1 組合と協議した上で、本件労働協約に関する会社内での事務取扱いを定める「労働関係事務取扱細則」を制定した。

(4) 会社との団交について

ア 回数及び団交時間

C1組合と会社との団交は、平成31（令和元）年度は14回、令和2年度は10回、令和3年度は少なくとも11回、令和4年度は令和4年8月31日時点で5回行われた。なお、これらの団交の時間は、次表のとおりであった。

年度	開催日時	団交時間
平成31 （令和 元）年 度	4月24日 午後4時～午後4時50分	50分
	5月22日 午後4時～午後4時40分	40分
	5月29日 午後4時～午後4時30分	30分
	6月12日 午前10時40分～午前10時50分	10分
	7月31日 午後4時～午後4時55分	55分
	8月28日 午後4時～午後4時50分	50分
	9月24日 午後4時～午後4時55分	55分
	10月16日 午後4時～午後4時50分	50分
	10月30日 午後4時～午後4時35分	35分
	11月6日 午後4時～午後4時45分	45分
	11月14日 午後4時～午後4時20分	20分
	2月19日 午後4時～午後4時45分	45分
	3月4日 午後4時～午後4時40分	40分
	3月25日 午後4時～午後4時45分	45分
令和2 年度	4月28日 午後4時～午後5時5分	35分（注）
	5月13日 午後4時～午後4時40分	40分
	6月17日 午後4時～午後4時45分	45分
	7月29日 午後4時～午後4時40分	40分
	8月26日 午後4時～午後5時	1時間
	9月23日 午後4時～午後4時40分	40分

	10月14日	午後4時～午後4時45分	45分
	11月13日	午後4時～午後4時25分	25分
	3月3日	午後4時～午後4時40分	40分
	3月24日	午後4時～午後4時55分	55分
令和3 年度	4月28日	午後4時～午後4時35分	35分
	5月19日	午後4時30分～午後5時5分	35分
	5月26日	午後4時30分～午後5時	30分
	6月23日	午後5時～午後6時	1時間
	7月28日	午後4時～午後4時35分	35分
	8月25日	午後4時30分～午後5時30分	1時間
	10月6日	午後4時30分～午後5時15分	45分
	10月20日	午後4時～午後4時50分	50分
	11月24日	午後4時～午後4時25分	25分
	3月2日	午後4時～午後4時35分	35分
3月30日	午後4時～午後5時	1時間	
令和4 年度	4月27日	午後4時～午後4時20分	20分
	5月11日	午後4時～午後4時50分	50分
	5月25日	午後4時～午後5時5分	1時間5分
	6月29日	午後4時～午後5時	1時間
	8月31日	午後4時～午後5時	1時間

(注) 会社の第5準備書面別紙1に記載のとおり。

イ 開催に係る手続等

C1組合が会社に団交を開催したい旨を相談すると、会社の事務局が日程を調整し、会社の総務部長名義でC1組合側交渉委員に対しても招集を行うことが手続として定着している。

かかる手続を前提として、C 1 組合側交渉委員が団交に出席する場合には、本件労働協約第 9 条ただし書第 1 号にいう所定の手続により団交に出席する場合に該当するとして、会社は交渉委員の就業時間内での出席を認めるとともに、本件労働協約第 10 条ただし書により出勤として取り扱い、賃金を支給している。なお、C 1 組合側交渉委員が団交場所に移動する時間や、C 1 組合側交渉委員同士で行う団交前の打合せの時間についても、会社は出勤として取り扱い、賃金を支給している。また、会社は、C 1 組合側交渉委員に対し、団交出席に要する往復の交通費を、出張旅費として支給している。

会社は、C 1 組合との団交について、団交時間を 1 時間程度に設定している。団交場所については、従来、会社の本社会議室とすることが一般的である。ただし、令和 3 年度は少なくとも 1 回、令和 4 年度は少なくとも 2 回、社外の貸会議室において開催したことがある。

(5) 会社貸与の組合掲示板について

本件労働協約第 13 条に基づいて、C 1 組合は、会社から箇所ごとに 1 か所ずつ組合掲示板を貸与されている。B 3 支店では 1 階通路パーテーションにおいて横 1,200mm、縦 900mm の大きさのものが貸与されており、ほかの箇所でも同等又はそれ以下の大きさのものが貸与されている。

なお、本件労働協約には、組合掲示板の許可の基準に関する定めはない。

C 1 組合の組合掲示板には、レクリエーション等の活動に関する掲示物、賞与等に係る会社との交渉の経過及び成果に関する掲示物、生活習慣病検診のポスター等が掲示されている。

3 A 4 分会長について

A 4 分会長は、平成 15 年 2 月 1 日に会社に入社し、B 3 支店で約 12 年勤務した後、平成 27 年 4 月に B 3 支店 B 4 営業所（以下「B 4 営業所」とい

う。)に異動した。平成29年2月1日から再びB3支店での勤務となり、現在に至る。

A4分会長は、令和2年11月26日に組合に加入したが、もともとC1組合の組合員であり、組合加入後は組合とC1組合に二重に在籍している。

本件で問題となっている5.28団交から3.7団交までの団交が開催された時期において、A4分会長は、B3支店の保全一課に所属し、新幹線関係の機械メンテナンス（主として昇降設備関係）を担当していた。また、A4分会長の就業時間は、平日の午前8時30分から午後5時までである。

4 B2従業員によるA4分会長への暴行等

(1) B2従業員によるA4分会長への暴行

平成28年12月29日の業務中、A4分会長は、B4営業所の同僚であったB2従業員から暴行を受け、左外傷性鼓膜損傷及び内耳損傷を負った。

(2) A4分会長の適応障害及びパニック障害発症

上記(1)の暴行以後の時期において、A4分会長は、適応障害及びパニック障害を発症した。

(3) A4分会長の傷害等に係る労災認定

令和2年、上記(1)のA4分会長の左外傷性鼓膜損傷及び内耳損傷が、彦根労働基準監督署（以下「彦根労基署」という。）により労災として認定された。また、令和3年10月8日、上記(2)のパニック障害が、B2従業員の暴行に起因するものであるとして、彦根労基署により労災として認定された。

(4) その他

ア A4分会長による損害賠償請求訴訟の提起

令和元年8月9日、A4分会長は、B2従業員及び会社を被告とする損害賠償請求訴訟を名古屋地方裁判所に提起した（以下、この訴訟を「別件訴訟」という。）。別件訴訟については、令和4年12月23日、

請求の一部を認容する判決が下された。

イ A4分会長の病気休職

令和2年10月5日から令和3年3月1日までの間、A4分会長は、パニック障害及び広場恐怖症の悪化を理由として、会社に診断書を提出の上、病気休職した。

5 令和2年度の組合と会社との団交等

(1) 令和3年1月15日の団交

令和2年12月28日、組合は、会社に対し、A4分会長の組合加入を通知するとともに、A4分会長の復職後の労働環境整備、復職に係る手続等を議題として団交を申し入れた。当該申し入れに基づいて、令和3年1月15日、組合と会社との間で、初めて団交が開催された。

(2) 2回目の団交開催をめぐるやり取り及び組合による当委員会への救済申立て

令和3年1月25日、組合が会社に団交を申し入れたところ、同月29日、会社は、団交議題の精査や書面によるやり取りの検討を求める旨回答した。同年2月15日、組合が再度団交を申し入れたところ、同月18日、会社は、組合が団交を指定した日時はいずれも不調である旨回答した。同年3月1日、組合が会社に、B2従業員をA4分会長に接触させないこと等を議題として団交を申し入れるとともに、B2従業員がA4分会長と接触した場合にはA4分会長がストライキを行う旨申し入れたところ、同月4日、会社は、組合が団交を指定した日時はいずれも不調である旨等を回答した。同月8日、組合が重ねて団交を申し入れたところ、同月11日、会社は、年度末までに団交を行う必要性が見当たらない旨回答した。

同月17日、組合は、会社が正当な理由なく団交申し入れを拒んだとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。当該申し立てに係る事件は、

同年10月25日、当委員会で関与和解が成立して終結した。

6 令和3年度の組合と会社との団交

(1) 5.28団交

ア 事前のやり取り

令和3年4月30日、組合は、会社に対し、「別途、5月中の団体交渉開催を求める」と題する書面（以下「4.30組合書面」という。）を提出し、「団体交渉会場について」、「時間内組合活動について」、「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」、「労働災害をなくす作業環境の改善について」及び「社内情報」の取扱いについて」の5点を議題として、団交を申し入れた。4.30組合書面には、「時間内組合活動について」に関して、「労働委員会、団体交渉などの参加について、C1組合との実態の報告を受け、協議を開始したい」と記載されていた。また、時間帯は午後2時から午後4時を希望するが、午後6時以降の開催の提示があれば検討する旨、会場として会社会議室を求めるが、この段階では会社の費用負担において社外の会議室等で開催してもかまわない旨記載されていた。

同年5月10日、会社は、組合に回答書を提出し、同月28日午後3時からであれば対応可能である旨回答した。当該回答書には、「コロナ禍において長時間の対話は避けるべきであり、30分程度を目処とし、議題内容についても整理すべきと考えます」と記載されていた。この回答がなされたのと同日、組合は、会社に対し、会社が団交を応諾したと考える旨書面で通知した。

同月18日、組合は、会社に「ご連絡」と題する書面（以下「5.18組合書面」という。）を提出し、4.30組合書面で申し入れた議題に関する具体的な交渉事項を申し入れた。5.18組合書面には、「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」及び「労働災害をなくす作業

環境の改善について」に関する交渉事項として、過去5年にわたるB3支店管内でのハラスメントや労災に関する事例を開示し、教訓と対策を示した上で協議すること、及び、上記4(1)のB2従業員の暴行による労災について、再発防止としてどのような対策が取られているか明らかにして協議することが記載されていた。また、5.18組合書面には、「C1組合に準じて組合掲示板の貸与を求める」「大きさは、A3-2枚分程度とし、当面設置場所は組合員のいるB3支店とする」として、組合掲示板の貸与を求める旨記載されていた。

同月19日、会社は、組合に回答書を提出し、団交の日時を同月28日の午後3時から午後3時30分まで、会場をC2(以下「本件団交場所」という。)とする旨通知した。これに対し、同月25日、組合は、会社に書面を提出し、まずは対面での協議を始めることを重視して交渉に臨む旨通知した。

イ 団交の開催

令和3年5月28日、組合と会社との間で、5.28団交が開催された。5.28団交は、本件団交場所において、午後3時から45分間ないし50分間行われ、組合側として、組合の書記長であるA5(以下「A5書記長」という。)、A4分会長及び申立外C3組合の執行委員長であるC4(以下「C4氏」という。)が、会社側として、会社の総務部次長(当時)であるB5(以下「B5次長」という。)及び総務部副部長であるB6(以下「B6副部長」という。なお、B6副部長は、令和4年7月、総務部担当部長に昇格した。)が出席した。5.28団交では、以下のやり取りがあった。

(ア) 団交の場所について

A5書記長が「今日は民間会場ということで進めてもらいますが、組合として要求してるのは会場に関しては社内労組と同じで、会社

の会議室を使ってやられているのであれば同じような形でと求めたいと思っている」と述べたのに対し、B 5 次長は「C 1 組合と協議するには1か月前から調整をしています」「時間がない中で団交打合せをと言われてしまいますと会議室そんなにいっぱいあるわけではないので、どうしてもこのような形で社外にとらざるを得ない」「それにかかる費用というのは弊社で持ちますので、その点御理解いただければ」と述べた。

(イ) 就業時間内における有給の組合活動の可否について

A 5 書記長が「今日のような形でA 4 さんが年休を取ったりして参加してるんですけど。この団体交渉参加、労働委員会について、さしあたりこの2点に関してなんですけど、時間内活動として有給を要求したいと考えている」と述べたのに対し、B 5 次長は「会社としての方針は明らかで、それは認められないです。基本的に組合活動は自己の時間で行うものだと、それは就業規則に定めがあるところです。基本的に会社的に見ればノーワーク・ノーペイ、組合に関する時間というのは会社の時間、有給とするのは難しいです」と述べた。B 5 次長の発言を受けて、C 4 氏が「A 4 さん、C 1 組合で組休なり有給があると聞いてるんですが」と述べると、B 6 副部長は「組休は組合補填です」と述べた。C 4 氏が「組合休暇があるけど無給」と確認すると、B 6 副部長は「無給。それがルールですね。就業規則に書いてあります」「組合から組休を取ったものは組合員に対しては会社から減額された賃金を組合のほうで補填します」と述べた。また、C 4 氏が「A 4 さんの団交をやるときは無給の組休なら出せるのか」と尋ねると、B 6 副部長は「C 1 組合の場合は組合規約のほうを提出いただいて、組休を取るということは文書で交わしてますけど、こちらは何もない状態なので」と述べた。

(ウ) 組合掲示板貸与の可否について

組合からの組合掲示板貸与の要求について、B 5 次長は「これは答えは明らかで。掲示板を設置していただくことは考えておりません」「組合はA 4 さん一人しかいらっしゃらない、となると掲示板を作って何をされるのかってとこだと思います。目的がよく分からない」と述べた。C 4 氏が宣伝や労働者に対する組合の状況周知に利用したい旨述べると、B 5 次長は「会社としては組合員が複数いて、複数いる組合員の情報提供の場として組合掲示板を許可していますので。一人しかいない」「複数いればまた考えますが」「C 1 組合は複数、千人弱の規模おりますので、人間たちに情報共有を必要だろうということでは理解しているところです」と述べた。

(エ) A 4 分会長の労災に関する議題について

「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」及び「労働災害をなくす作業環境の改善について」の2点について、C 4 氏は、「12月のB 2の暴力をきちんと議論したいんだけど」「裁判の係争中だから団交議題に載らないってことなら、もう少し包括的な形で議論したい。直接、B 2の暴行と労災について今後の再発防止の観点から、過去の損害賠償は裁判になってますから。今後の再発防止関係で直接B 2問題を出して協議できれば、そっちのほうをやりたいし、裁判で係争中なのでそっちは今すぐできないっていうなら包括的にという趣旨なんです」と述べた。これに対し、B 5 次長は、「御指摘なとおりに、裁判にかかっている部分だと議論しづらいというところがあります」「しづらいからできない。そもそも論として、ハラスメントとか組合と議論するよりは、会社として真摯に考えていくものだと思っていて、そういう部分では情報を開示していく予定、考えではない」「裁判にかかっている部分なので、具体的

にこういうところを議論したいということであれば考える余地があるんですけど」「B 2さんとA 4さんの間の問題ってのは、なかなかここでは難しい」と述べた。C 4氏が「過去の分の損害払えとか、どう責任あったかとは別に、今後は繰り返さないためには原因究明と今後どういう環境を作っていくのかという議論したいんで」と述べると、B 5次長は「御理解いただきたいのは、A 4さんが受けられた行為、暴力に対しては、会社としては全社的に対策を立てて、例えば相談窓口を立て整備するとか、そのような取組をしておりますので」と述べた。

(2) 7.29団交

ア 事前のやり取り

令和3年6月10日、会社は、組合に対し、団交可能な日時として同年7月27日又は同月29日の午後4時から午後4時30分までを提案した。同年6月16日、組合は、会社に回答書（以下「6.16組合回答書」という。）を提出し、同年7月29日午後4時からの団交開催に同意する旨回答するとともに、団交の議題として、「交渉会場について」、「時間内組合活動について」、「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」、「労働災害をなくす作業環境の改善について」及び「社内情報の取扱いについて」の5点を申し入れた。また、6.16組合回答書には、「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」及び「労働災害をなくす作業環境の改善について」に関し、それぞれ5.28団交で協議を求めた事項について、引き続き協議を求める旨記載されていた。

同年7月27日、会社は、組合に回答書（以下「7.27会社回答書」という。）を提出し、団交の日時を同月29日の午後4時から午後4時30分まで、会場を本件団交場所とする旨通知した。7.27会社回答書には、「時間内組合活動について」に係る回答として、「組合活動は自己の時

間に行うことが基本であり、勤務時間中の組合活動を、会社は認めていません。ただし、会社が招集する協議に限り、必要な時間の所定労働を免じて有給とする場合もあります」と、「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」及び「労働災害をなくす作業環境の改善について」に係る回答として、「過去5年間の「ハラスメント」「労働災害」の事例等を開示して「教訓と対策について協議」と求められていますが、「教訓と対策」は抽象的であり、何を目的とし、その目的のために具体的に何を協議したいのか、明示してください」「労働災害」については、すでに、各箇所において、事故防止会議等で議論し、内容は箇所内の社員に周知し情報展開しており、現時点で問題が発生している事項はありません」「ハラスメント」についても、必要な対応をしており、現時点で問題が発生している事項はありません」と記載されていた。また、当該回答書には、「今後の団交にあたっては、協議の具体的内容、確認を求める内容等を書面にて事前提出いただいた上で開催することとしたいのでご承知おき願います」と記載されていた。

イ 団交の開催

令和3年7月29日、組合と会社との間で、7.29団交が開催された。7.29団交は、本件団交場所において、午後4時から43分間行われ、組合側として、A5書記長、A4分会長及びC4氏が、会社側として、会社の機械事業部企画部長であるB7（以下「B7部長」という。）、総務部担当部長であるB8（以下「B8担当部長」という。）及び総務部勤労課のB9が出席した。7.29団交では、以下のやり取りがあった。（ア）団交の場所、団交をA4分会長の就業時間内に会社から賃金を支給して行うことの可否について

C4氏が、団交を会社内でA4分会長の就業時間内に開催するこ

とはできないか尋ねると、B 8 担当部長は「無理、できないことではないですね。今ここで支障なくできていると会社は考えている状況ですので、これまでどおり利用していきましょう」「組合活動は自己の時間ということになってますので、勤務時間の組合活動は認めていないと、ただし書で会社から招集する場合がありますよ」と述べた。これに対し、C 4 氏が、入手した本件労働協約にある第 9 条及び第 10 条の規定は会社側の説明と異なる旨述べると、B 8 担当部長は、確認の上、次回の団交で回答する旨述べた。

(イ) 組合掲示板貸与の可否について

C 4 氏は、「前回の説明で C 1 組合は人が多いので C 1 組合内で情報交換で使われていると、現状 X 組合は A 4 さん一人なので、掲示板は提供できないという話だったんですけど、労働協約では広報とか宣伝にも使われている」と述べた上で、組合にも同等の権利を認めて組合掲示板を貸与するよう求めた。

(ウ) A 4 分会長の労災に関する議題について

C 4 氏は、「ハラスメントと労災の問題、文章の整理が不十分との指摘されてるのですけれども、こちらの趣旨はですね、A 4 さんの起因になっている B 2 さんの暴力の労災があって、実際僕らがやり取りしていてもね、非常にセンシティブなのですよ」「会社として争っている裁判はおくとして、ハラスメントは起きないのだよと、あるいは暴力みたいなものは起きないのだよと、こういう取組をしてほしい」「A 4 さんが今後安心して働いてもらって大丈夫ですよという意味なことを確認したいです」「ハラスメントは Y 会社からはなくなるように考えているのですよと、その点でそう考えているのですよと、暴力なんてもってのほかですから、そのことについてはこういう防止を考えてこういう対策を取っているのですよと、そこを組

合として聞きたい」と述べた。これに対し、B 7 部長は、「ハラスメントはパワハラが法制化されましたよね。社内でもちゃんと力を入れてやっています」「会社もそういう制度を作って今やっていることなので」「会社としてはちゃんと機関をもってですね、そういう事案があって対応するという」と述べた上で、会社内にハラスメントに対応する窓口がある旨述べたものの、その具体的内容については「中身は存じませんが」「正直分からないので答えようがない」「ちゃんと理解できてないので」等と述べた。

(エ) その他

開始から25分を経過した頃、B 8 担当部長は、「すみません。話中ですが25分を過ぎましたので。進められるところを進めていきましょう」と述べた。また、開始から30分以上経過すると、B 8 担当部長は「すみません。時間がきてしまいました」と述べ、C 4 氏が「時間がきてといいますけどね、30分とどういう理由で」と述べると、B 8 担当部長は「次の打合せがあるので、45分には出たい状況ですからよいでしょうか」と述べた。

(3) 9.13団交

ア 事前のやり取り

令和3年8月9日、組合は、会社に対し、「次回団体交渉開催日についての回答」と題する書面（以下「8.9組合書面」という。）を提出した。8.9組合書面には、「9月13日を団体交渉日とします。ただし、交渉時間を30分と限定し、厳守を求めることには異議があります」「A 4 組合員の参加による協議について、30分に限られた交渉時間で有給休暇を取得するのは余りにも不合理と言わざるを得ません。したがって、9月13日17:30～勤務終了後の開催を求めます」「ただし、団体交渉日を確保して開催を優先するために、どうしても上記時間の確保ができ

ない事情がある場合には、異議を留めて、9月13日16時からの開催とします」と記載されていた。

また、同年9月3日、組合は、会社に「9月13日団体交渉において、以下の要求事項への回答を求めます」と題する書面（以下「9.3組合書面」という。）を提出し、団交の議題として、「開催時間について」、「時間内組合活動について」、「組合掲示板について」、「労災・ハラスメント防止について」、「会社情報について」等を申し入れた。9.3組合書面には、議題である「開催時間」に関する要求事項として、9.13団交は午後4時から開催することを前提に、8.9組合書面において組合が午後5時30分からの開催を求め、どうしても時間が確保できない場合には午後4時からの開催に応じるとしたことについて会社側で検討したのか、今後も組合から要求があった場合検討するのかについて回答するよう求める旨、「労災・ハラスメント防止について」に関する要求事項として、5.28団交で組合側が伝えた協議の目的や意義を踏まえ、会社の取組を説明するよう求める旨記載されていた。

イ 団交の開催

令和3年9月13日、組合と会社との間で、9.13団交が開催された。9.13団交は、本件団交場所において、午後4時から38分間行われ、組合側として、A5書記長、A4分会長及びC4氏が、会社側として、B7部長、B8担当部長及びB6副部長が出席した。9.13団交では、以下のやり取りがあった。

(ア) 団交の開催時間、就業時間内における有給の組合活動の可否について

C4氏が「通院だったり裁判だったり労働委員会だったりで30分のために非常にロスが大きいので、こちらも1時間なら1時間、勤務中に交渉を持ってもらったらいいんですけど、それが合意される

までの間、今日なんか16時ですから、17時半にできないのかということなんですけど」と述べると、B7部長は「基本的には時間内にやらしていただくスタンスをお伝えしたいなと」と述べた。また、C4氏が「前回話したようにルールに従って開催される団交はC1組合の間では勤務時間内ですから、労働協約にあつてね、そういうふうにしてもらえたらと」と述べると、B7部長は「これも議論しましたが、C1組合と比較するのも当社としましてはなかなか厳しい状況でありまして、単純に一般的になってしまいますけど業務時間内です」「組織が違いますし、規模が違いますし、経緯が違いますし、なんて言いましょうか、我々検討するのが非常に難しいのではと思ひまして」「やはり全社員を考えたときに、A4さん一人の活動ということもあつてですね、勤務時間内というのはそれこそ、なかなか考え方として、申し訳ないけど考え方としてなかなか受け入れられない」と述べた。

(イ) 組合掲示板貸与の可否について

A5書記長が、本件労働協約には、組合掲示板が労働組合の宣伝にも使えるとの文言が入っていた旨述べて、組合にも組合掲示板を貸与してほしい旨述べると、B8担当部長は「それに関しても多数組合に対する情報共有という考えも変わっておりません。だから、一人でいるもののために情報提供が必要不可欠とは思われませんので、設置許可をするようなものではないというのは変わりません」

「C1組合の宣伝はただ今C1組合の保険がある程度であつて、別にそれ以外の目的に使っていないので」と述べた。これに対し、C4氏が「説明はそういう説明だけど協約はそういう協約になつてる」と述べると、B8担当部長は「ただ今の状況からすると、組合員一人の場合は基本的にはする状況ではない。会社の回答です」と述べ

た。

(ウ) A 4 分会長の労災に関する議題について

C 4 氏が「労災事項は裁判終わってからしか議論できないのか、確定してる部分を団交でできるのか」と述べると、B 7 部長は「パワハラ全般の議論を団交でできるのか厳しいと思ってますね」と述べた。

(エ) その他

開始から27分経過した頃、B 6 副部長は、「あと3分です」と述べた。

(4) 10.14団交

ア 事前のやり取り

令和3年9月27日、組合は、会社に「9月13日団体交渉に踏まえて、会社に回答と協議を求める事項」と題する書面（以下「9.27組合書面」という。）を提出し、団交の議題として、「団交開催時間について」、「団体交渉と時間内組合活動について」、「組合掲示板について」、「労災、ハラスメント防止に関して」、「コロナ感染症対策について」、「産業医面談について」及び「A 4 組合員のメンタルヘルスについて」の7点を申し入れた。9.27組合書面には、「団交開催時間について」に関する要求事項として、勤務終了後の開催について検討した内容を明らかにすること、及び、このまま就業時間内で無給の場合、年次有給休暇取得など組合員の一方的不利益になるので、欠勤控除しない方法などC 1 組合と均衡を図る方向で検討して回答することが、「労災、ハラスメント防止に関して」に関する要求事項として、①9.3組合書面に文書で回答すること、②相談窓口について、守秘義務がどの範囲なのか、どのような権限及び解決能力があるかを明らかにすること、③圧力かける側の人間が相談制度の上部にいる場合、救済機関として成り立

つのかという問題提起に回答すること、④B2従業員の暴行に関する労災事項及びハラスメント事項は別件訴訟が終結しないと議論できないのか、確定している部分については団交で協議できるのかとの質問に回答することの4点が記載されていた。

同月30日、会社は、組合に回答書（以下「9.30会社回答書」という。）を提出し、上記の「団交開催時間について」に関する要求事項について、「従前と同様とさせていただきます。」と、上記①について、「各箇所に相談員（窓口）が指定されています。実際にハラスメントが起きた時は、相談員に相談してもらうことになります。相談員は相談者と当事者の双方に話を聞きます。内容によっては箇所で対応できることもありますので、できることを実施します（例えば机の配置換えや支店内異動等）。それでも収束しないときは総務部総務課に連絡が上がります。ハラスメント防止推進の責任者である総務課長は、当事者への賞罰や異動等を付議することになります」と、上記②及び③について、それぞれ「一般論の質問なのか、具体的事案についての質問なのか、不明瞭で回答できません。また、仮定の事案についても、回答致しかねます」と、上記④について、「B2の暴行に関する労災事項等は係争中であり、団体交渉の対象事項としては不適切と思料しますので、議論できません」と回答した。

同年10月4日、会社は、組合に「令和3年10月14日（木）の団体交渉について」と題する書面を提出し、団交の日時を同月14日の午後4時から午後4時30分まで、会場を本件団交場所とする旨通知した。また、当該書面には、具体的な交渉事案を同月7日までに提示するよう求める旨記載されていた。

同月11日、会社は、組合に「令和3年10月14日（木）の団体交渉について（2）」と題する書面を提出し、「団体交渉における具体的な交

渉事案を10月7日（木）までに提示頂くこととしていますが、現時点で提示がありません。本日（11日）17時30分までに提示がなされない場合は、議題がないため、次回団体交渉の開催を見送ることとなります」と通知した。同日、組合は、会社に「ご連絡」と題する書面を提出し、「各議題は9月3日書面および9月27日付書面にて通知済み」「事前に、ことさらに議題を整理させるなどを理由に、面談での協議を拒むことは不当労働行為に該当します」と通知した。

イ 団交の開催

令和3年10月14日、組合と会社との間で、10.14団交が開催された。10.14団交は、本件団交場所において、午後4時から36分間行われ、組合側として、A5書記長、A4分会長及びC4氏が、会社側として、B7部長、B8担当部長及びB6副部長が出席した。10.14団交では、以下のやり取りがあった。

(ア) 団交をA4分会長の就業時間内に会社から賃金を支給して行うことの可否等について

C4氏が「基本的にこちらの現実的な要求は、C1組合と同じように勤務時間内団交、それが合意できるまでは勤務時間外だったら17時30分からということの有給休暇を消化しないで済むことができないかと」「こちらとしては、規模が違うけどC1組合みたいにしょっちゅう長い時間やるわけではないでしょと、回数を時間内団交だったら時間とか回数をある程度反映させて決めたらと思うんですけどどうですか」と述べると、B7部長は「まず大前提としてノーワーク・ノーペイで当社は、ございますし」と述べ、C1組合との団交について、「会社が招集する協議に限り、必要な時間を労働にして有給することがあります」と述べた。これに対し、C4氏が「すると会社は招集した団交が時間内団交や有給で、C1組合が申し込ん

だ団交は無給ということですか」と述べると、B 7 部長は「考え方はそれでいい」と述べた。これに対し、C 4 氏は、「例えば労働協約はそうになってないですよ」と述べ、会社側がC 1 組合との団交について組合に事実と異なる回答をしているのであれば問題であるし、実際にC 1 組合との間では会社が主催した団交しか行っていないのであれば、C 1 組合は自立した労働組合とはいえない旨述べた。

また、次回団交の調整に関するやり取りの中で、C 4 氏が、会社がA 4 分会長に賃金を支給するのであれば午後4時30分からでいいが、支給しないのであれば年次有給休暇を取得せずにすむ午後5時30分からとするよう求めると、B 7 部長は、会社内で議論等行ったものの、組合の要望には応じかねる旨述べた。これに対し、A 4 分会長が「年休を使わせて自分に負担をかけさせるのが目的」「負担になってる」と述べると、B 7 部長は「明言します。そこははっきり言いますけど私は100パーセントありません」と述べた。

(イ) A 4 分会長の労災に関する議題について

C 4 氏が「B 2 事件が起きた原因が何であって、そういうことが起こさないためには会社はどうするのかという、そういう議論をしたい」と述べると、B 7 部長は「これは裁判が終わってからでいいんですかね」と述べた。

(5) 11.29団交

ア 事前のやり取り

令和3年11月1日、組合は、会社に「11月29日の団交議題」と題する書面を提出し、団交の議題として、「団体交渉について」、「労災・ハラスメント防止について」、「産業医面談について」、「A 4 組合員のメンタルヘルスについて」及び「組合員の労働条件にかかる事項で当日回答可能なこと」の5点を申し入れた。また、当該書面には、「労災・

ハラスメント防止について」に関連して、「2017年のB 2による暴行事件後、当事者からの聞き取りが公平に行われたかどうかをまず検証することが必要と考えます。パワハラを受けた当事者の意見が公平に扱われたかどうか、検証^(ママ)す考えはありませんか」と記載されていた。

同月22日、会社は、組合に「令和3年11月29日（月）の団体交渉について」と題する書面を提出し、団交の日時を同月29日午後4時から午後4時30分まで、会場を本件団交場所とする旨通知した。同月24日、組合は、会社に「11月22日付会社書面への返答」と題する書面（以下「11.24組合書面」という。）を提出し、「30分の団交では団交議題が十分に議論できないので、2時間程度とし、必要に応じて継続協議の場を設けるようにすべき」「C 1組合と同等の勤務時間内交渉とすること」「発言者は短時間で核心的な議論をし、他の発言者の機会を奪わないこと」という異議をとどめて、会社の提示する団交日時に同意する旨通知した。

イ 団交の開催

令和3年11月29日、組合と会社との間で、11.29団交が開催された。11.29団交は、本件団交場所において、午後4時から30分間行われ、組合側として、A 5書記長、A 4分会長及びC 4氏が、会社側として、B 7部長、B 8担当部長及びB 6副部長が出席した。11.29団交では、以下のやり取りがあった。

(ア) B 7部長からの提案

A 4分会長の通院等に関する配慮についてやり取りする中で、B 7部長は、「個別事案、A 4さんの困ったこと、なんていうかですね、オフィシャルだけならオフィシャルで解決できないですか。全体的にアンオフィシャル、通常のコミュニケーションの中で。そういうことが大事だと思っているので、もし私事業部なので言っていただ

ければいいですし、団体交渉としてそこまで踏み込んでいってやってもなかなか本人にメリットがあるかという点、なんかちょっと違うのかなと私は思います」と述べた。これに対し、C4氏は、「こちらは団体交渉希望する。個別にやったときに言った、言わないとかいろいろな紛争が発生しているので、団体交渉できちんと考え方を整理して」と述べた。

(イ) 団交の時間について

A4分会長の産業医面談等に関するやり取りの中で、C4氏は、「今日30分だから、そういった問題をちゃんと議論するには30分では足りないのだろうとなる」と述べた上で、C1組合との団交は就業時間として行っている旨指摘し、「二つ問題あって、同じようにやらないのは不当労働行為じゃないのっていうことと、会社が指定した団交以外は就業時間にやらないっていう、団交での説明も虚偽じゃないかという問題が起きてんですよ」と述べた。

(ウ) その他

C4氏が「30分だったけどもうちょっとやります？やるんだったらいいですよ、幾らでも」と述べたのに対し、B8担当部長は「ここで一回終わらせていただければと思います」と述べた。これに対し、C4氏は、「ふつう2時間ぐらいはやりますよ。何かもめてたら、そのぐらいの話になりますから」と述べた。

(6) 令和4年1月17日の団交

ア 事前のやり取り

令和3年12月30日、会社は、組合に「令和4年1月17日（月）の団体交渉について」と題する書面を提出し、団交の日時を令和4年1月17日午後4時から午後4時30分まで、会場を本件団交場所とする旨通知した。

イ 団交の開催

令和4年1月17日、組合と会社との間で、団交が開催された（以下、この団交を「1.17団交」という。）。1.17団交は、本件団交場所において、午後4時から30分間行われ、組合側として、A5書記長、A4分会長及びC4氏が、会社側として、B7部長、B8担当部長及びB6副部長が出席した。1.17団交では、以下のやり取りがあった。

(ア) 団交の時間配分について

C4氏が「30分でどういう割り振り考えてますか」「この議題についてはいつまでやってとか、どういうふうに30分で議論しようと思ってますか」と尋ねると、B7部長は、A4分会長の労災手続に関する事項等は本来議題とするのは不適當であるため、交渉としては30分で足りると考える旨述べた。

(イ) その他

開始から30分経過した頃、B6副部長は、「時間です」と述べた。

(7) 3.7団交

ア 事前のやり取り

令和4年3月1日、組合は、会社に「3月7日の団交議題について」と題する書面（以下「3.1組合書面」という。）を提出し、団交の議題として、「団交はC1組合と同様に勤務時間内とすること、それに合意成立するまでは退勤後の17:30からとすること、団交時間は1時間以上とすること」、「1月17日の団体交渉のなかで協議した「労災申請手続き」について」、「2020年11月27日のA4組合員が申し出た産業医面談が実現しなかった経緯について、同様に、2019年10月に発生した「就労制限の取り消し」事案について」、「A4組合員のメンタルヘルスについて、療養と仕事の両立支援について」、「組合員の労働条件にかかる事項で当日回答可能なこと」及び「会社が収集した個人情報の

取扱いについて」の6点を申し入れた。

イ 団交の開催

令和4年3月7日、組合と会社との間で、3.7団交が開催された。

3.7団交は、本件団交場所において、午後2時から30分間行われ、組合側として、A5書記長、A4分会長及びC4氏が、会社側として、B7部長、B8担当部長及びB6副部長が出席した。3.7団交では、以下のやり取りがあった。

(ア) 団交の時間配分について

C4氏が会社側に対し、団交において30分をどう時間配分するつもりか尋ねると、B7部長は「議論は、頂いている議題に対して回答していますし、合意に至ってない部分はあるかもしれませんが、回答していますし、そこで考え方がどういうふうに違うか確認するとかですね、そういう確認が取れば、十分な時間じゃないかなと思います」「一般的に30分あればですね、普通の打合せなんかもそうなんですけど、事前に資料読んだりですね、準備をすれば、大体30分で終える努力をしているのが多いですね」と述べた。また、C4氏が、今回議題が六つあるため、一つの議題につき5分程度しか時間がなく、4分も話せば当該議題についてそれ以上の議論ができなくなる旨述べたのに対し、B7部長は「4分しゃべるっていうのは、ふつうないと思っています」と述べた。

(イ) その他

開始から30分近く経過した頃、A5書記長が会社側に対し、この後予定があるかを確認すると、B7部長は「もう、今日は、本当にすいません。特に忙しい日で」と述べた。

7 本件団交場所について

本件団交場所はD1市D2区D3一丁目に所在する社外の貸会議室であ

り、会社のB3支店からは、本社までの距離よりも近い、徒歩10分以内の距離にある。

組合との団交で本件団交場所を利用する場合、会社が予約手続を行い、室料の全額を負担している。

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 争点（1）アの行為について

C1組合は自立的に結成された労働組合ではなく、会社に促され、会社が指名した労働者（将来の職制候補者）が、会社の総務部勤労課の支援の下に結成した労働組合である。また、C1組合は、団交のための交通費を会社から支給され、団交前の労働組合内の打合せの時間についても賃金の支給を受けている。会社がC1組合の結成を促したり、労働組合内の打合せの時間に賃金を支給したり、団交の交通費を支給したりすること自体、労組法第7条第3号の支配介入に該当する行為である。また、労組法第2条の規定からすれば、C1組合は、労働組合としての適格性が問われかねないものだといえる。

会社による組合とC1組合との差別は、単に会社が複数労働組合に対する中立保持義務を果たしていないというレベルにとどまらず、会社が、使用者が育成した労働組合以外の労働組合の団体交渉権を抑制し、排除しようとして支配介入しているものといえる。

5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交を、A4分会長の就業時間内に実施し、A4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことは、A4分会長の年次有給休暇の消滅を促進し、組合をC1組合と差別するものとして、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

また、会社が団交をA4分会長の就業時間内に実施し、A4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことは、団交を会社内で実施することを拒んだ行為及び団交時間を30分程度に設定した行為と一体の、組合への差別的取扱いであり、その結果として不誠実団交が生じている。

イ 争点（1）イの行為について

5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交を会社内で実施することを拒んだことは、A4分会長の団交への参加を阻害し、組合をC1組合と差別して会社従業員への影響力を排除しようとするものとして、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

会社がC1組合には認めてきた会社会議室での団交を組合には認めないことによって、組合は労働組合としての存在を社内に知らしめることもできず、不当な差別であることは明らかである。また、団交会場が社外の会場であることによって生じている組合側の不利益は、会社の契約時間によって団交の会場使用時間が物理的にも制限され、交渉時間の延長などができなくなることも大きい。

また、会社が団交を会社内で実施することを拒んだことは、団交をA4分会長の就業時間内に実施し、A4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだ行為及び団交時間を30分程度に設定した行為と一体の、組合への差別的取扱いであり、その結果として不誠実団交が生じている。

（2）会社の主張要旨

ア 争点（1）アの行為について

会社とC1組合との間には、会社とその従業員とが対等な立場で協議することができるようになるために会社が支援し、健全な労使関係

を構築するため協調して歩んできた歴史があり、その中で極めて強固な信頼関係が醸成されてきた。他方、組合は、設立から既に15年を経過し、その間分会を多数設置し、雑誌には「闘う合同一般労組」として紹介されている。組合には、組合活動に関する十分な知識・経験がある。よって、C1組合の設立経緯や、労使が強固な信頼関係の下、一致協力して労働環境改善などに取り組むといった会社との関係とは全く異なるものであり、会社が、C1組合への取扱いに比して、組合への取扱いに差異を設けることには合理的理由がある。

本件労働協約の第9条及び第10条は、C1組合の設立経緯、会社との関係から設置された条項であり、組合員側の意思において、年次有給休暇を取得、あるいは休日を利用して出席する場合には、当然ながら欠勤控除を行っていない。

組合のA2分会は、A4分会長1名のための分会になっており、また、その議題もA4分会長個人の問題に関する事項である。第1回審問においてB6副部長が「A4社員の加入する組合というのは、ある意味、A4社員の個別案件を主張するための状況にあります。C1組合の組合役員を担っている人たちというのは、やはり組合員みんなのために骨を折って、時間削って活動してくれています。そうした意味で、A4社員の活動する組合の内容そのものが、9条の、労働協約の9条の趣旨にはそぐわないように感じております」と述べたとおり、C1組合との労働協約の趣旨には該当しない。A4分会長が個人案件の紛争解決のために組合に依頼し、会社との対立闘争構造を作出しており、かかる相手方に対して賃金を支給することは極めて不合理である。

なお、A4分会長は、30分のために半日の年次有給休暇を取得するというのが不利益の一つと述べているが、一般的には、A4分会長が

不在であっても組合が団交を行うことは可能である。A 4 分会長の参加は A 4 分会長個人の選択であり、組合組織自体の不利益には当たらない。

イ 争点（１）イの行為について

C 1 組合は約900名からなる労働組合であり、組合員の勤務地が広範囲にわたり、各地から交渉委員が出席することを考慮すると、集合場所として会社の本社会議室を利用することは合理的である。もっとも、現在では C 1 組合との団交についても、社外の貸会議室を利用することが主となっている。

他方、会社における組合の組合員は A 4 分会長 1 名であり、そのほかの組合側交渉委員は社外者であることや、C 1 組合と会社との信頼関係の醸成経過等に鑑みれば、会社内の会議室で組合との団交が実施されていないことには合理性がある。

第 1 回審問において A 4 分会長も認めているとおり、本件団交場所は B 3 支店から歩いて10分程度で、本社との間に所在しており、A 4 分会長にとって、本社よりも B 3 支店から近距離・短時間で出向くことができている。本件団交場所の予約手続、室料の負担は会社であり、組合に何ら不利益はない。

（３）判断

ア 5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交は、いずれも A 4 分会長の当時の就業時間である平日の午前 8 時30分から午後 5 時までの間に実施されたが、これらの団交について、会社が A 4 分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことには争いがない。また、これらの団交について、会社が会社内で実施することを拒んだことにも争いがない。

他方、第 2 の 2 （４）イで認定したとおり、会社は、C 1 組合との

団交については、C1組合側交渉委員の就業時間内での団交出席を認めて出勤として取り扱い、団交場所に移動する時間や、C1組合側交渉委員同士で行う団交前の打合せの時間も含め、団交のため職場を離れた時間分の賃金を支給している。また、会社とC1組合との団交は、従来、会社の本社会議室で開催されることが一般的であり、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交が開催された時期においては、会社とC1組合との団交が、会社の本社会議室以外の場所で開催されることはまれであった。

イ 争点（１）アの行為について

（ア）労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか

就業時間内に団交を行う場合に賃金を控除せず支給することは便宜供与に当たるところ、かかる便宜供与を承認するか否かは、原則として労働組合と使用者との協議による合意に委ねられており、当然にこれを承認しなければならない義務が使用者にあるとはいえない。

しかし、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者は、一方の労働組合を優遇して他方の労働組合を冷遇することなく、各労働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を負う。そうすると、使用者が、一方の労働組合に便宜供与を行いながら、他方の労働組合に対してかかる便宜供与を拒むことは、そのように労働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、労働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。

以上を踏まえ、組合とC1組合との間で取扱いを異にする理由に

係る会社の主張に、合理性があるか検討する。

まず、会社は、C 1 組合については結成段階から会社が支援し、協調して歩んできた歴史があり、その中で極めて強固な信頼関係が醸成されてきた一方、組合は自主的に組織を拡大し、闘争的な組合活動を展開しているから、そもそも会社との関係性が全く異なる旨主張する。確かに、一方の労働組合が、多年にわたる闘争、協力、互譲といった経過の中で、使用者との間に信頼関係を醸成し、その結果として便宜供与を獲得してきたとみるべき場合など、使用者との関係性の違いによって、併存する労働組合間の取扱いの差異が是認される場合があることは否定し得ないが、会社がC 1 組合に対し、その結成段階から支援を行い、第2の2で認定したとおり、結成から間もなく本件労働協約を締結して、団交に出席する交渉委員の賃金を控除せず支給する取扱いを行っていることからすれば、本件はそのような場合には当たらない。他方、組合は、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交において繰り返し、就業時間内に団交を行う場合に賃金を控除せず支給することを要求している。にもかかわらず当該便宜供与が拒否されることは、当該便宜供与が賃金支給の有無という重要なものであることに鑑みても組合に与える影響は大きいといえる。この点、会社は、A 4 分会長が不在であっても組合が団交を行うことは可能であるから、会社が団交時間分の賃金を支給しないことにより、団交出席のためにA 4 分会長が年次有給休暇を取得せざるを得なかったことは組合組織の不利益には当たらない旨主張する。しかし、A 4 分会長が会社における唯一の組合組合員であり、A 2 分会の分会長という立場にあることや、B 2 従業員の暴行によるA 4 分会長の労災に関する事項が組合と会社との団交の議題の中心を占めていたことを考慮すると、

組合がA4分会長を団交に出席させる必要性が高いといえるから、会社の主張は首肯できない。

また、会社は、組合のA2分会はA4分会長1名のための分会であり、組合との団交の議題はA4分会長個人の問題に関する事項であるから、多数いる組合員全員のために活動するC1組合の交渉委員とA4分会長とを同様に扱うことはできない旨主張する。しかし、組合員数の相違を考慮しうる場合があるとしても、それによって直ちに中立保持義務を免れるものではない。第2の6(3)及び(4)で認定したとおり、組合側がA4分会長の終業後に団交を行うことを提案したのに対し、会社は、9.13団交で「基本的には時間内にやらしていただくスタンスをお伝えしたいなど」と述べ、10.14団交でも組合の要望には応じかねる旨述べて、かかる提案を拒んでいる。さらに、組合側が9.27組合書面において、このまま就業時間内で無給の場合、年次有給休暇取得など組合員の一方的不利益になるので、欠勤控除しない方法などC1組合と均衡を図る方向で検討して回答することを要請したことに対しても、会社は、それを拒否している。かかる会社の態度は、いずれも組合の要求を拒否する形で、A4分会長の就業時間内に団交を行い、団交時間分の賃金支給をしないことに固執するものであり、中立を保持しようとする態度を欠くものであるから、会社の当該主張には首肯し難い。

以上のことから、組合とC1組合との間で取扱いを異にする理由に係る会社の主張には、合理性が認められない。

したがって、組合とC1組合との間で取扱いを異にする合理的な理由は認められず、会社が、組合との団交について、出席するA4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(イ) 労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか

労組法第7条第1号は、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止するところ、ここにいう不利益な取扱いに使用者の行為が当たるか否かは、当該職場における従業員の一般的な認識に照らして、それが通常不利益なものと受け止められ、それによって組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるかという観点から判断するのが相当である。

本件についてみるに、会社における社内労働組合であるC1組合の交渉委員は年次有給休暇を利用することなく、会社から賃金支給を受けて団交に出席できることからすれば、A4分会長が団交出席のために年次有給休暇の利用又は団交時間分の賃金控除を余儀なくされることは、会社における従業員の一般的な認識に照らして、不利益なものと受け止められるのが通常と考えられるから、会社が、組合との団交について、出席するA4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことは、労組法第7条第1号にいう不利益な取扱いに当たる。

また、上記(ア)で判断したとおり、会社が組合とC1組合との間で取扱いを異にすることに合理的な理由が認められないことからすると、かかる不利益取扱いは、A4分会長が組合の組合員であることの故をもってしたものともみることができる。

したがって、会社による当該行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(ウ) 労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか

組合は、会社がA4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことは、団交を会社内で実施することを拒んだ行為及び団交時間を30分程度に設定した行為と一体の差別的取扱いであり、結果として不誠実団交が生じている旨主張する。しかし、これらの行為はそれぞれ性質の異なるものであり、独立して評価することが可能であるから、これらの行為を一体として扱わなければ評価し得ない事情があれば格別、そのような事情がない本件では、一体として扱うべき必然性はない。また、仮に一体の差別的取扱いとしてみた場合でも、その結果として不誠実団交が生じるとする論拠が不明である。よって、本件においては、これらの行為は、それぞれ独立のものとして別個に不当労働行為該当性を判断するのが相当である。そして、会社がA4分会長に対して団交時間分の賃金を支給するか否かによって、団交の進展が直ちに左右されるとは考え難い。

したがって、会社が、組合との団交について、出席するA4分会長に対して団交時間分の賃金を支給することを拒んだことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

ウ 争点（1）イの行為について

（ア）労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか

同一企業内に複数の労働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、上記イ（ア）で述べたとおりである。一方の労働組合が団交を行うのと同じ場所を、他方の労働組合が希望するのに対し、使用者が別の場所での団交を指定する場合には、そのように労働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、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。

組合とC1組合との間で取扱いを異にする理由について、会社は、

会社における組合の組合員はA 4分会長1名であり、そのほかの組合側交渉委員が社外者であること等を主張する。使用者が、機密保持や施設管理の観点から、社外の者が事業所に進入することに細心の注意を払うことは一般的であるから、会社の主張は首肯できる。また、会社が組合の要求を拒否しても、第2の1（2）及び7で認定したとおり、本件団交場所とB 3支店は同じD 1市D 2区D 3地内に存し、本件団交場所とB 3支店との距離は徒歩で10分程度であること、会社が本件団交場所の予約手続を行い、室料の全額を負担していることに鑑みれば、組合に与える影響は小さいといえる。

したがって、組合とC 1組合との間で取扱いを異にする合理的な理由が認められるから、会社が、組合との団交について、会社内で実施することを拒んだことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

（イ）労組法第7条第1号及び第2号の不当労働行為に該当するか

上記（ア）で判断したとおり、会社が、組合との団交について、会社内で実施することを拒んだことには、合理的な理由が認められる。また、第2の1（2）及び7で認定したとおり、本件団交場所とA 4分会長の勤務場所であるB 3支店は同じD 1市D 2区D 3地内に存し、B 3支店から本件団交場所までは徒歩で10分程度の距離にあることを考慮すると、本件団交場所で団交を行うことにより、A 4分会長に特段の不利益があったとはいえない。加えて、本件団交場所で団交を行うことにより、協議が妨げられたという事情は認められない。

したがって、会社が、組合との団交について、会社内で実施することを拒んだことは、労組法第7条第1号及び第2号の不当労働行為に該当しない。

エ したがって、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交について、会社が、A4分会長の就業時間内に実施し、A4分会長に対して団交時間分の賃金を支給するのを拒んだことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当し、同条第2号の不当労働行為に該当しない。また、上記各団交について、会社が、会社内で実施するのを拒んだことは、同条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

2 争点（2）について

（1）組合の主張要旨

5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交について、組合が2時間程度の団交を要求したのに対し、会社が団交時間を30分程度に設定したことは、団交議題の協議を通じて労使の合意を形成することを阻害し、組合をC1組合と差別するものとして、労組法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当する。

会社の時間制限によって、30分が経過すると、実際に協議が打ち切られている。組合との団交を30分で切り上げることが会社側の前提となっており、長引いた場合の時間の延長については全く考慮されていなかった。

他方、会社は、C1組合との間では、外部会場を使う場合であっても1時間半から2時間半を確保し、実際の開催時間もそのようになっている。また、会社会議室で行う場合でも、C1組合との団交時間は、1か月単位で40分から60分とみなされるのに対し、2か月に1度程度しか開催できない組合との団交については、1か月単位で16分から17分程度にしかならず、不合理な扱いになっている。

組合との団交が30分に制限されていることによって、協議が尽くされないまま次回の日程調整に入らざるを得ないことが重なっており、問題

の解決が遅れることにより、組合及び組合の組合員に大きな負担が生じている。

そもそも、団交開催については、事前に十全な内容の議題提出が要件となっているわけではない。なお、組合は常々、組合員の労働条件に係る事項で当日回答可能なことを団交議題としている。

(2) 会社の主張要旨

会社は、団交において、交渉時間の目安として30分を示しているが、実際には30分を超えて議論もなされており、本件団交場所は1時間枠にて予約していたし、会社が費用負担している。

団交においては、時間の設定について、議題の内容も考慮されることになる。双方、限られた時間を活用して交渉を行うことからすれば、互いに議題設定、事前整理、効率的な議事進行等に協力を行うことが求められる。本件では、組合から提案があった議題について、会社は議題の具体的内容の提示を求めつつ、極力事前に書類で回答した上で協議に臨んでいた。もっとも、回数を重ねるごとに同じ議題が繰り返されることから、会社は同じ回答を繰り返さざるを得ないことが多く、議論が平行線のままのこともあった。また、議題の整理がなされず、A4分会長の不満を繰り返すような場面として時間が消費されることが多々認められた。事前提示の議題であれば、まずは30分から60分程度で協議は可能であったと思われる。上記のような団交の状況から、会社が団交の合理的な進め方を話したこともある。

組合との団交は、それぞれがおよそ30分程度であっても、ほぼ毎月開催して回数を重ねている。同じ議題が継続し、同じ主張を互いに繰り返しているのが実情であった。

A4分会長が会社からの回答を受け入れようとしないうえ、同じ主張が繰り返されることになっており、かかる状況では、たとえ団交の設定

時間が長くなったとしても解決を望むことは困難であり、およそ30分の交渉であることで生じた具体的な支障でもない。

(3) 判断

ア 5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交について、会社が、事前の文書によって団交時間を午後4時から午後4時30分までのように30分程度に設定したこと自体には争いはない。

イ 労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか

労組法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、使用者は、必要に応じてその主張の論拠を説明し、その裏付けとなる資料を提示するなどして、誠実に団交に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。

第2の6で認定したとおり、5.28団交では5点、7.29団交では5点、9.13団交では少なくとも5点、10.14団交では7点、11.29団交では5点、3.7団交では6点の議題について、組合は協議を申し入れていた。そうすると、各団交につき30分という時間設定の下では、1議題当たり5分程度の協議しか行えず、会社が誠実に交渉を尽くすのに十分な時間設定であったとはいえない。また、組合は、7.29団交の席上、8.9組合書面、11.24組合書面、11.29団交の席上等において、30分では十分な協議を行えない旨述べていた。団交に係るルールは、原則として労使双方が合意して決定すべきものであるから、組合が繰り返し異議を述べていたにもかかわらず、会社が一方的に団交時間を30分とし続けたことは、非難されるべきである。

この点、会社は、目安として30分を示したが、実際には30分を超えて議論がなされていた旨主張する。しかし、5.28団交では45分ないし

50分、7.29団交では43分、9.13団交では38分、10.14団交では36分、11.29団交では30分、3.7団交では30分と、実際の団交時間は30分を大きく超えるものではなかった。また、7.29団交ではB 8 担当部長が「すみません。話し中ですが25分を過ぎましたので。進められるところを進めていきましょう」「すみません。時間がきてしまいました」と、9.13団交ではB 6 副部長が「あと3分です」と、11.29団交ではB 8 担当部長が「ここで一回終わらせていただければと思います」と、3.7団交ではB 7 部長が「もう、今日は、本当にすみません。特に忙しい日で」と述べるなど、会社は、30分を超過する場合には団交を打ち切る態度を示していたから、会社が単に目安として30分を示したものと評価することはできず、会社には、当初設定した時間内で団交を行う意図があったというべきである。

以上のことを総合的に考慮すると、会社が、組合との団交について、団交時間を30分程度に設定したことは、誠実交渉義務違反に該当し、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ウ 労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか

第2の2（4）イで認定したとおり、会社は、C 1 組合と団交を行う場合には、団交時間を1時間程度に設定している。

同一企業内に複数の労働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、上記1（3）イ（ア）で述べたとおりである。使用者が、一方の労働組合との団交に比して、他方の労働組合との団交の時間を短く設定することは、そのように労働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、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。

本件では、上記イで述べたとおり、30分という時間設定が適切であったとは認め難い上、組合が繰り返し異議を述べていたにもかかわらず

ず、会社が一方的に団交時間を30分とし続けたこと、実際の団交時間もおおむね30分であり、会社は30分を超えた場合に団交を打ち切る態度を示していたことを考慮すると、会社が、C1組合との団交を1時間程度に設定する一方、組合との団交を30分程度に設定したことには、合理的な理由が認められない。

したがって、会社による当該行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

エ 労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか

労組法第7条第1号は、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることを不当労働行為として禁止するところ、会社が、組合との団交について、団交時間を30分程度に設定することは、組合に対する不利益的取扱いであるにせよ、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって、その労働者に対してなされた不利益な取扱いとみることはできない。

したがって、会社による当該行為は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

オ したがって、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交について、会社が団交時間を30分程度に設定したことは、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当し、同条第1号の不当労働行為に該当しない。

3 争点（3）について

（1）組合の主張要旨

ア 会社がA4分会長の労災に係る協議を拒否したこと

組合は、4.30組合書面において、「ハラスメント撲滅による働きやす

い職場環境について」及び「労働災害をなくす作業環境の改善について」を議題として申し入れ、5.18組合書面においても、「2016年12月29日に発生したB4営業所内でのハラスメントによる労働災害について、再発防止としてどのような対策が取られているか明らかにし、協議すること」を申し入れた。

それにもかかわらず、会社は、5.28団交において、「御指摘などおり、裁判にかかっている部分だと議論しづらいというところがあります」

「B2さんとA4さんの間の問題ってのは、なかなかここでは難しい」と、別件訴訟が係属中であることを理由として、協議に入ることを拒んだ。9.13団交では、「パワハラ全般の議論を団交でできるのか厳しいと思ってますね」と、パワハラに関する議論に入ることも拒否している。

イ 上記アの行為が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すること

B2従業員によるA4分会長へのパワハラが半年前から始まり、上司に報告相談していたにも関わらず、平成28年12月29日の暴行にまでエスカレートしていくことを防げなかったのはなぜかについて組合が検証していくことは、労働組合として当然のことであって、A4分会長が受けたパワハラ・暴行に係る議題は、使用者が団交を行うことを労組法によって義務付けられている事項（以下「義務的団交事項」という。）に該当する。

裁判を受ける権利は憲法第32条に保障され、労働者が団結して交渉する権利は憲法第28条に保障されているところ、どちらかが優先されるわけではないので、裁判をしていることで憲法第28条の団体交渉権が制限されてはならない。

5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社が、A4分会長の労災に係る協議を裁判で係争中であることを口実に拒否し、

また、組合が裁判で係争中の部分を避けて協議しようとする、「具体的でない」等として実質的に拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張要旨

組合は、会社がB2従業員の暴行によるA4分会長の労災に係る協議を拒否した旨主張する。しかしながら、組合が協議を求める具体的内容はそもそも明らかではなく、また、5.28団交以前の団交等において、組合が求めたB2従業員の暴行に関する内容は回答・対応済みである。

組合は「裁判で争いになっているけど、争いのないことについては話し合いに入れないか」と述べているところ、第1回審問においてA5書記長は、別件訴訟でB2従業員のA4分会長に対するハラスメントがいつから始まっていたかが争点の一つであったという認識はあるか、平成28年12月29日の暴行事件後の会社の対応や、それに対するA4分会長の不満の内容についても争いがあったという認識はあるかと尋ねられ、いずれも認識はある旨述べており、多くが争点として争われていることを認識していた。

また、組合は会社に対し、A4分会長への両立支援を求めているが、両立支援を行うための前提として、A4分会長の療養状況や病状等の具体的開示はなされていない。そして、A4分会長は、そういった具体的な個人情報を会社が開示をする意思はない旨述べている。かかる状況では、会社は具体的な支援を検討することもできない。

もっとも、平成28年12月29日に暴力行為があったことは事実であることから、会社はB2従業員、A4分会長からそれぞれ事情を聴取し、職場を分離し、異動を行い、B2従業員に対しては懲戒処分を行っている。また、会社が従前からB2従業員とA4分会長の接触を回避するための措置を行っていたことは、組合も認めている。

第1回審問においてA4分会長は「B2氏の暴力で鼓膜が破れたことは、もう争いがないということでしたので」「再発防止のために、改善点を会社との間で協議したかったということですね」「今後起こらないようにしたかったです」と要望の内容を述べているが、会社は、異動、接触の回避、ハラスメント研修を行い、その旨を団交において説明している。また、ハラスメントの相談システムについても会社は説明を行っている。

会社としては、B2従業員の暴行に対する対応を行い、それに係る説明を行ってきたのであり、協議を拒否した事実はない。

(3) 判断

ア まず、会社が、B2従業員の暴行によるA4分会長の労災に係る協議を拒否したか否か検討する。

(ア) 5.28団交について

第2の6(1)アで認定したとおり、4.30組合書面には、「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」及び「労働災害をなくす作業環境の改善について」が5.28団交の議題として記載されており、5.18組合書面には、かかる二つの議題に関する交渉事項として、過去5年にわたるB3支店管内でのハラスメントや労災に関する事例を開示し、教訓と対策を示した上で協議すること、及び、B2従業員の暴行によるA4分会長の労災について、再発防止としてどのような対策が取られているか明らかにして協議することが記載されていた。

これに対し、同イで認定したとおり、会社は、5.28団交において「御指摘などおり、裁判にかかっている部分だと議論しづらいというところがあります」「しづらいからできない」等述べて、協議を拒否している。

(イ) 7.29団交について

第2の6(2)アで認定したとおり、6.16組合回答書には、4.30組合書面同様、「ハラスメント撲滅による働きやすい職場環境について」及び「労働災害をなくす作業環境の改善について」が7.29団交の議題として記載されており、5.28団交で協議を求めた事項について、引き続き協議を求める旨記載されていた。

これに対し、会社は、7.27会社回答書では、労災及びハラスメントについて問題が発生している事項はない旨等述べ、同イで認定したとおり、7.29団交において、「ハラスメントはパワハラが法制化されましたよね。社内でもちゃんと力を入れてやっています」「会社もそういう制度を作って今やっていることなので」「会社としてはちゃんと機関をもってですね、そういう事案があって対応するという」等と述べた上で、会社内にハラスメントに対応する窓口がある旨述べるにとどまり、この日も組合が5.28団交で協議を求めた事項について協議することを拒否する姿勢を変えなかった。

(ウ) 9.13団交について

第2の6(3)アで認定したとおり、9.3組合書面には、「労災・ハラスメント防止について」が9.13団交の議題として記載されており、5.28団交で組合側が伝えた協議の目的や意義を踏まえ、会社の取組を説明するよう求める旨も記載されていた。

これに対し、同イで認定したとおり、会社は、9.13団交において「パワハラ全般の議論を団交でできるのか厳しいと思っておりますね」と述べて、協議を拒否している。

(エ) 10.14団交について

第2の6(4)アで認定したとおり、9.27組合書面には、「労災、ハラスメント防止に関して」が10.14団交の議題として記載されており、当該議題に係る具体的な要求事項として、①9.3組合書面に文書

で回答すること、②相談窓口について、守秘義務がどの範囲なのか、どのような権限及び解決能力があるかを明らかにすること、③圧力をかける側の人間が相談制度の上部にいる場合、救済機関として成り立つのかという問題提起に回答すること、④B2従業員の暴行に関する労災事項及びハラスメント事項は別件訴訟が終結しないと議論できないのか、確定している部分については団交で協議できるのかとの質問に回答することの4点が記載されていた。

これに対し、会社は、9.30会社回答書において、上記①については回答したものの、上記②及び③については回答できない旨を、上記④については議論できない旨を回答し、同イで認定したとおり、10.14団交において、組合側が「B2事件が起きた原因が何であって、そういうことが起こさないためには会社はどうするのかという、そういう議論をしたい」と述べたのに対し、「これは裁判が終わってからでいいんですかね」と述べて、協議を拒否している。

(オ) 小括

以上のとおり、5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社が、B2従業員の暴行によるA4分会長の労災に係る協議を拒否したことが認められる。

イ 次に、労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止するところ、会社がB2従業員の暴行によるA4分会長の労災に係る協議を拒否したことについて、正当な理由があったか否か検討する。

(ア) 組合が協議を求めていた内容について

組合が会社に求めていた内容は、具体的には、会社における労災及びハラスメント防止の取組状況を明らかにしつつ、A4分会長に対するB2従業員の暴行と同種の事故が今後生じないよう、再発防

止について協議することであったと解されるところ、かかる内容が義務的団交事項に該当するか検討する。

憲法第28条及び労組法が労働者に団体交渉権を保障した目的を踏まえると、義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいうと解するのが相当である。そうすると、組合が協議を求めていた上記内容は、労働者であるA4分会長の職場環境、労働安全衛生及び労災に関する事項であり、「労働条件その他の待遇」に関する事項に該当し、会社に処分可能なものといえるから、義務的団交事項に該当する。

(イ) 別件訴訟が係属していたことについて

組合は、第2の6(1)イ(エ)で認定したとおり、5.28団交において「裁判の係争中だから団交議題に載らないってことなら、もう少し包括的な形で議論したい。直接、B2の暴行と労災について今後の再発防止の観点から、過去の損害賠償は裁判になってますから。今後の再発防止関係で直接B2問題を出して協議できれば、そっちのほうをやりたいし、裁判で係争中なのでそっちは今すぐできないっていうなら包括的にという趣旨なんです」と述べて、A4分会長に対するB2従業員の暴行について直接議題とすることは避け、今後の再発防止について包括的に協議を行う形でもかまわないと別件訴訟に配慮した提案をしている。

他方、会社は、5.28団交において「裁判にかかっている部分だと議論しづらいというところがあります」と述べ、同(4)アで認定したとおり、9.30会社回答書に「B2の暴行に関する労災事項等は係争中であり、団体交渉の対象事項としては不適切と思料しますの

で、議論できません」と記載するなど、別件訴訟が係属していることを、B 2 従業員の暴行による A 4 分会長の労災に係る協議に応じられない理由として挙げていた。そこで、このことが、会社が協議を拒否したことの正当な理由に当たるか検討する。

この点、裁判は法律の適用によって権利義務関係を確定することを目的とし、機能するものであるのに対し、団交は当事者の交渉により将来の関係も視野に入れて紛争の解決を目指すものであるから、団交によって紛争の解決を図ることは労使関係にとって望ましいことであって、前者を選択したほかに、後者による解決方法をも採る意味は十分に存在するのである。

以上を踏まえると、別件訴訟が係属していたことは、会社が協議を拒否したことの正当な理由には当たらない。

(ウ) 会社の主張に係る検討

会社は、組合が協議を求める具体的内容はそもそも明らかでなかった旨、5.28団交以前の団交等において、組合が求めた B 2 従業員の暴行に関する内容は回答・対応済みであった旨主張する。

しかし、組合は、5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交の各団交前に会社に提出した書面において、議題及び交渉・要求事項を相当程度具体的に記載していたといえる上、第2の6(2)イ(ウ)で認定したとおり、7.29団交では「ハラスメントは起きないのだよと、あるいは暴力みたいなものは起きないのだよと、こういう取組をしてほしい」「A 4 さんが今後安心して働いてもらって大丈夫ですよという意味なことを確認したいです」「こういう防止を考えてこういう対策を取っているのですよと、そこを組合として聞きたい」と、協議を求める内容及び趣旨を、会社に対して明確に述べていた。また、組合が説明を求めた内容の全てについて会社が過去に

回答した事実は認められず、仮に会社が、A 4 分会長に対する B 2 従業員の暴行について既に再発防止策を講じていたとしても、その内容を団交で組合に説明し、協議を行う意義がないとはいえない。したがって、会社の主張は採用できない。

(エ) 小括

以上のことから、会社が B 2 従業員の暴行による A 4 分会長の労災に係る協議を拒否したことについて、正当な理由があったとは認められない。

ウ したがって、5. 28 団交、7. 29 団交、9. 13 団交及び 10. 14 団交において、会社は、B 2 従業員の暴行による A 4 分会長の労災に係る協議を拒否し、このことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

4 争点 (4) について

(1) 組合の主張要旨

ア 会社が事実と異なる発言を行ったこと

会社の虚偽回答に当たる部分は、以下のとおりである。

- ① 5. 28 団交において、B 5 次長が、「組合に関する時間というのは会社の時間、有給とするのは難しいです」と述べたこと
- ② 5. 28 団交において、B 5 次長が、「会社としては組合員が複数いて、複数いる組合員の情報提供の場として組合掲示板を許可していますので」「C 1 組合は複数、千人弱の規模おりますので、人間たちに情報共有を必要だろうということで理解している」と述べたこと
- ③ 7. 29 団交において、B 8 担当部長が、「組合活動は自己の時間ということでなってますので、勤務時間の組合活動は認めていないと、ただし書で会社から招集する場合がありますよ」と述べたこと

④ 9.13団交において、B 8 担当部長が、「それに関しても多数組合に対する情報共有という考えも変わっておりません。だから、一人でいるもののために情報提供が必要不可欠とは思われませんので、設置許可をするようなものではないというのは変わりません」と述べたこと

⑤ 10.14団交において、B 8 担当部長が、「会社が招集する協議に限り、必要な時間を労働にして有給することがあります」と、また、C 4 氏が「すると会社は招集した団交が時間内団交や有給で、C 1 組合が申し込んだ団交は無給ということですか」と尋ねたのに対し、「考え方はそれでいい」と述べたこと

イ 上記アの行為が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すること

上記アの①、③及び⑤について、会社は、C 1 組合に対しては時間内組合活動を認めており、労使協議、業務委員会とともに、団交においても賃金を支給している。

同②及び④について、会社の虚偽回答に関して、陳述書においてB 6 副部長は、「C 1 組合は、掲示板は組合員に対する宣伝、報道、告知の内容（情報）を提供する場として利用し、組合員間にてそれら情報を共有していることとなりますから、それをB 5 は回答しています」と、虚偽回答を糊塗する陳述をしている。当該陳述によれば、B 5 次長は「組合員に対する宣伝、報道」についても組合に説明したことになるが、実際にはその説明はなかった。また、組合は、C 1 組合には認めている「労働組合としての宣伝、報道の場」の供与を会社に求めているのであるから、組合員数の多寡にかかわらず同等の取扱いをすることが、複数労働組合の平等取扱いとなるものである。会社は、「複数いる情報提供の場」として掲示板の供与を認めているかのように意図的に歪曲した回答をすることで、C 1 組合への便宜供与の実態（労

働組合の宣伝、報道を認めている)を隠し、組合を欺いたのである。

会社が事実と異なる発言を行ったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張要旨

ア 会社が事実と異なる発言を行っていないこと

本件労働協約において、C1組合の組合員は就業時間中に組合活動を行うことができず、会社から事前に承認を得た場合には就業時間内に組合活動を行うことができ、本件労働協約に定められた手続による労使協議、業務委員会、団交及び苦情処理委員会に出席する場合はそれに該当し、出席は出勤として取り扱われ、賃金が支給される。

これまでのC1組合との協議等から、会社は、会社が各職場へC1組合役員の勤務調整を要請し、招集する形態を、次世代役員の確保、C1組合の安定存続の観点から継続している。

第1回審問において、審査委員から、5.28団交でB6副部長が「団体交渉は、組合から要請があった場合は当然自己の時間で」と説明していることと、実際にはC1組合から団交申入れがあった場合でも形式的には会社から団交を招集することとの整合性について質問があったのに対し、B6副部長が「これは私、基本論の話をしちゃっていますね」等証言したとおり、会社は原理原則の回答をただけである。会社は、本件労働協約について、虚偽の説明は行っていない。

イ 上記(1)アに対する反論

会社において、C1組合組合員の就業時間中の組合活動は認められておらず(本件労働協約第9条)、組合活動のために勤務に就かない者の賃金は不支給となる(同第10条本文)。よって、上記(1)アの①及び③の発言は、かかる旨を回答したものである。

同②の発言について、本件労働協約第13条により、C1組合は会社

の許可を得た場合には、指定された掲示場所において組合活動に必要な宣伝、報道及び告知をすることができることになっている。C1組合においては、掲示板は組合員に対する宣伝、報道及び告知の内容（情報）を提供する場として利用し、組合員間にてそれら情報を共有していることになる。

同④の発言について、C1組合の組合員数等から、それぞれに勤務する組合員に対して掲示板で報告等することの必要性は認められる一方、会社における組合の組合員はA4分会長1名であり、組合掲示板を連絡方法として確保する必要性に全く乏しい。

同⑤について、本件労働協約では、会社から事前に承認を得た場合には就業時間内に組合活動を行うことができるようになっており、当該協約に定められた手続による労使協議、業務委員会、団交及び苦情処理委員会に出席する場合はこれに該当し、当該出席は出勤として取り扱われ、賃金が支給される。これまでのC1組合との協議等から、会社が各職場へのC1組合役員の勤務調整を要請し、招集する形態を、次世代役員の確保、C1組合の安定存続の観点から継続している。かかる理解を前提に「会社が招集する会議」は有給と回答しているのであり、虚偽説明ではない。

(3) 判断

ア 組合は、5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において会社が述べた5点の発言は事実と異なるものである旨主張するので、それぞれについて以下検討する。

(ア) 上記(1)アの①の発言について

組合は、5.28団交でB5次長が「組合に関する時間というのは会社の時間、有給とするのは難しいです」と述べたことが、事実と異なる発言であった旨主張する。

第2の2(4)イで認定したとおり、C1組合側交渉委員が団交に出席する場合には、本件労働協約第9条ただし書第1号にいう所定の手続により団交に出席する場合に該当するとして、会社は交渉委員の就業時間内での出席を認めるとともに、本件労働協約第10条ただし書により出勤として取り扱い、賃金を支給している。

そして、同6(1)アで認定したとおり、5.28団交の申入書に当たる4.30組合書面には、「労働委員会、団体交渉などの参加について、C1組合との実態の報告を受け、協議を開始したい」と記載されていたから、C1組合と会社との団交に係る実態の報告を組合が求めていたことは明らかであった。他方、会社も、組合が申し込んだ団交事項が、賃金と労働の原理原則に関する事項ではなく、会社がC1組合側交渉委員に対し賃金を支給しているか否かであることを認識していた。

そうすると、当該発言は、故意になされた事実と異なる発言であったというべきである。

(イ) 上記(1)アの②の発言について

組合は、5.28団交でB5次長が「会社としては組合員が複数いて、複数いる組合員の情報提供の場として組合掲示板を許可していますので」「C1組合は複数、千人弱の規模おりますので、人間たちに情報共有を必要だろうということに理解している」と述べたことが、事実と異なる発言であった旨主張する。

第2の2(3)で認定した、本件労働協約第13条及び第14条の規定によれば、C1組合に対しては、会社が許可した場合には、組合活動に必要な宣伝、報道、告知を行うことができるとされており、また、掲示類は、組合活動の運営に必要なものとするとしている。そして、同(5)で認定したとおり、本件労働協約には組合掲示板

の許可に関する基準の定めはない。

B 5 次長の発言は、組合が、同 6 (1) アで認定したとおり、5.18 組合書面において「C 1 組合に準じて組合掲示板の供与を求め」と申し入れていたことについて、C 1 組合との本件労働協約の上記規定における許可の基準に関する会社の見解を説明したものと見える。

また、会社の許可を得た場合に認められる「組合活動に必要な宣伝、報道、告知」と「複数いる組合員の情報共有」とは必ずしも矛盾するものではない。

そうすると、当該発言は、事実と異なる発言であったとまでは評価することはできない。

(ウ) 上記 (1) アの③の発言について

組合は、7.29 団交で B 8 担当部長が「組合活動は自己の時間ということになってますので、勤務時間の組合活動は認めていないと、ただし書で会社から招集する場合がありますよ」と述べたことが、事実と異なる発言であった旨主張する。

5.28 団交に引き続いて、7.29 団交でも、組合は会社に対し、C 1 組合に対する会社の取扱いを実態に即して説明するよう求めていたとみるのが相当であるから、上記 (ア) における判断と同様に、当該発言は、事実と異なる発言であったというべきである。加えて、当該発言は、本件労働協約第 9 条ただし書に基づく運用が例外であるかに聞こえるが、第 2 の 2 (4) イで認定したとおり、C 1 組合からの申入れであっても会社が招集する運用が定着していたのであるから、この点においても事実と異なる発言であるといえる。

(エ) 上記 (1) アの④の発言について

組合は、9.13 団交で B 8 担当部長が「それに関しても多数組合に

対する情報共有という考えも変わっておりません。だから、一人でいるものために情報提供が必要不可欠とは思われませんので、設置許可をするようなものではないというのは変わりません」と述べたことが、事実と異なる発言であった旨主張する。

しかし、第2の6(3)イ(イ)で認定した9.13団交におけるやり取りに照らすと、当該発言は、組合に対する組合掲示板貸与の可否に係る会社としての見解を述べたものといえる。

そうすると、当該発言は、内容の当不当は別として、事実と異なる発言であったと評価することはできない。

(オ) 上記(1)アの⑤の発言について

組合は、10.14団交でB7部長が「会社が招集する会議に限り、必要な時間を労働にして有給することがあります」と述べ、組合側が、会社が招集した団交についてのみ賃金が支給され、C1組合から申し入れた団交については賃金が支給されないのか確認したのに対し、「考え方はそれでいい」と述べたことが、事実と異なる発言であった旨主張する。

5.28団交及び7.29団交同様、10.14団交でも、組合は会社に対し、C1組合に対する会社の取扱いを実態に即して説明するよう求めていたとみるのが相当であるから、上記(ア)及び(ウ)における判断と同様に、当該発言は、事実と異なる発言であったというべきである。

(カ) 小括

以上のとおり、上記(1)アの①、③及び⑤の発言は事実と異なることが認められるから、5.28団交、7.29団交及び10.14団交において、会社が組合に対し、事実と異なる発言を行ったことが認められる。

イ 上記 2 (3) イで述べたとおり、使用者は労組法第 7 条第 2 号により誠実交渉義務を負うところ、5.28 団交、7.29 団交及び 10.14 団交において、会社が組合に対し、上記発言をしたことは、あえて事実と異なる発言をして、組合が求める A 4 分会長への団交時間分の賃金支給について、合意の達成を妨げようとしたものと考えるのが相当であるから、誠実交渉義務違反に該当する。

ウ したがって、5.28 団交、7.29 団交及び 10.14 団交において、会社は組合に対し、事実と異なる発言を行い、このことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

5 争点 (5) について

(1) 組合の主張要旨

会社は、会社に就労する組合員の人数の多寡を問題として、C 1 組合には組合掲示板を貸与する一方、組合に貸与することを拒んでいる。

第 1 回審問において、審査委員が「申立人組合に掲示板を貸与することで、会社に何か不都合であるんですか」と尋ねたのに対し、B 6 副部長は「不都合は起こらないのかもしれませんが、……設置する意味というものが会社としては見いだせませんね」と述べている。C 1 組合には労働組合としての宣伝、報道、告知の内容 (情報) のための組合掲示板の使用を認めながら、組合には合理的な理由なく労働組合としての宣伝、報道、告知 (情報) を認めていないのである。

会社は、C 1 組合が結成される以前の 5 名の有志の段階から、C 1 組合の結成を援助している。組合掲示板を組織拡大のために便宜供与せよという組合の要求は極めて正当であり、本件労働協約ともバランスの取れたものである。

会社が組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、組合を C 1 組合と差別する行為として組合の組合員への抑圧となり、また、会社従業員

がC 1 組合にとどまり、組合に加入しないようにするものとして、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

また、組合の組合掲示板がないことで、A 4 分会長に、別件訴訟への傍聴等の呼び掛け、自身が出席した団交の内容に係る会社従業員への問い掛け等ができないといった不利益も生じている。

(2) 会社の主張要旨

組合は、会社に対し、組合掲示板を提供することを求めている。しかしながら、C 1 組合が約900名からなる労働組合であり、組合員の勤務地が広範囲にわたるため、それぞれの勤務箇所に勤務する組合員に対して、組合掲示板において報告等することの必要性が認められる一方、会社における組合の組合員はA 4 分会長1名であり、組合が組合掲示板を連絡方法として確保する必要性に全く乏しい。

C 1 組合は、組合員に対する活動内容等の連絡手段として、ブログ、ホームページ、機関誌等を有しておらず、組合掲示板が唯一の連絡手段である。本件労働協約第13条には「宣伝、報道、告知」とあるが、C 1 組合は全員加盟の労働組合であることから、組合掲示板を、組織拡大を目的とする「宣伝」に利用する必要もなく、していない。他方、組合は、ビラやブログなど、活動を広報する手段を有し、活用できている。また、そもそも組合の団交事案はA 4 分会長の個人的な事案に関わることであり、会社の従業員との情報共有が必要な事案ではない。

C 1 組合と会社との信頼関係に比し、組合と会社との間には十分な信頼関係が醸成されているとはいえないこと、組合に具体的な不利益が生じていないことからすると、会社が、会社内における組合掲示板の利用を認めないことで取扱いに差異を設けることには、合理性がある。

(3) 判断

ア 会社が組合に対して組合掲示板を貸与していないことには、争いが

ない。他方、第2の2（5）で認定したとおり、会社は、C1組合に対しては、本件労働協約第13条に基づいて、箇所ごとに組合掲示板を貸与している。

イ 労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか

使用者の事業所において組合掲示板を貸与するか否かは、原則として労働組合と使用者との協議による合意に委ねられており、当然にこれを貸与しなければならない義務が使用者にあるとはいえない。

しかし、同一企業内に複数の労働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、上記1（3）イ（ア）で述べたとおりである。使用者が、一方の労働組合に組合掲示板の貸与等の便宜供与を行いながら、他方の労働組合に対してそれを拒むことは、そのように労働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、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。

以上を踏まえ、組合とC1組合との間で取扱いを異にする理由に係る会社の主張に、合理性があるか検討する。

まず、会社は、会社における組合の組合員はA4分会長1名であり、組合が組合掲示板を連絡方法として確保する必要性が認められない旨主張する。しかし、そもそも組合掲示板は、その機能として、当該労働組合の組合員以外に対する宣伝活動に利用されることも当然であるから、構成員が一人の分会であっても組合掲示板を確保する必要性は否定できない。

次に、会社は、組合が、C1組合と異なり、ビラ、ブログ等の広報手段を有しており、活用できていることを主張する。しかし、労働組合が、その時々々の広報の内容や目的に応じ、複数の広報手段を使い分けることは、一般に行われているところであるから、組合がビラ、ブ

ログ等の広報手段を有していることをもって、組合掲示板を確保する必要がないということとはできない。

加えて、会社は、C1組合と会社との信頼関係に比し、組合と会社との間に十分な信頼関係が醸成されているとはいえない旨主張する。しかし、第2の2で認定したとおり、会社がC1組合に対し、その結成段階から支援を行い、結成から間もなく本件労働協約を締結して、組合掲示板を貸与していることからすれば、上記1(3)イ(ア)における判断と同様に、本件は、一方の労働組合が、多年にわたる闘争、協力、互譲といった経過の中で、使用者との信頼関係を醸成し、その結果として便宜供与を獲得したとみるべき場合のように、使用者との関係性の違いによって、併存する労働組合間の取扱いの差異が是認される場合には当たらない。

以上のことから、組合とC1組合との間で取扱いを異にする理由に係る会社の主張には、合理性が認められない。

したがって、組合とC1組合との間で取扱いを異にする合理的な理由は認められず、会社が、組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

ウ 労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか

組合は、組合掲示板がないことで、A4分会長に、別件訴訟への傍聴等の呼び掛け、自身が出席した団交の内容に係る会社従業員への問い掛け等ができないといった不利益が生じている旨主張する。

しかし、上記2(3)エにおける判断と同様に、会社が組合に対して組合掲示板を貸与していないことは、組合に対する不利益的取扱いであるにせよ、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって、その労働者に対してなされた不利益な取扱いとみることはできない。

したがって、会社が、組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、

労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

エ したがって、会社が、組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当し、同条第1号の不当労働行為に該当しない。

6 救済方法について

組合は、謝罪文の掲示及び全従業員への配付を求めているが、本件の救済としては、主文第6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7月24日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子