

命 令 書

申 立 人 X組合
執行委員長 A

被申立人 Y会社
代表取締役 B

上記当事者間の京労委令和5年（不）第1号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年4月26日第2474回公益委員会議において、公益委員青木苗子、同土田道夫、同藤井正大、同橋本武久及び同村中孝史合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、令和4年4月22日以降、被申立人が申立外C組合（以下「申立外組合」という。）に対して実施している就業時間中の組合活動に対する取扱い（以下「本件取扱い」という。）と同様の取扱いを申立人に対しても実施するよう要求したにもかかわらず、これを実施しないことが、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると主張して、令和5年4月12日に不当労働行為救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、申立人及び申立人の組合員に対し、本件取扱いと同様に扱うこと。
- (2) 被申立人は、前記1の行為が不当労働行為であったことを認め、陳謝する旨の

文書を申立人に手交するとともに、被申立人のホームページ上に掲示等すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人

申立人は、肩書地に主たる事務所を有し、申立外組合と被申立人との関係を疑問視する被申立人の従業員により平成28年12月9日に結成された労働組合であり、令和5年9月9日現在の組合員数は44名である。

イ 被申立人

被申立人は、乗合バス事業、貸切バス事業及び不動産業を営む株式会社であり、令和5年4月1日現在の従業員数は1,139名である。

ウ 申立外組合等

申立外組合は、昭和21年8月1日に結成された労働組合であり、令和5年9月9日現在の組合員数は925名である。

さらに、被申立人内には、平成26年9月19日にC₂組合、令和4年3月29日にC₃組合という二つの労働組合が結成されており、令和5年9月9日現在の組合員数は、それぞれ84名及び4名であるが、いずれも本件取扱い同様の就業時間中の組合活動に対する取扱いは受けていない。

(2) 本件取扱い

被申立人は、申立外組合との労働協約及びその覚書により、申立外組合の①大会、②月3回以内の執行委員会、③月1回以内の中央委員会、④それぞれ月1回の専門部会、⑤団体交渉及び⑥その他申立外組合の申出によりその都度被申立人が認めて指定した日時における組合活動を就業時間中に実施することを認め、①から③までの活動に参加する者を「離職（A）」、④から⑥までの活動に参加する者を「離職（B）」として、所定時間に係る賃金は控除しないが、申立外組合が被申立人に、組合員の平均基準賃金月額を20.75及び8で除した額に「単価率」を乗じて得られた単価に離職時間に乗じて算定される離職費を戻し入れることとされている。

「単価率」は、令和2年時点では、「離職（A）」が100分の10、「離職（B）」が100分の35（年間の総離職時間が8,300時間までの時間。これを超える時間は100分の60）であったが、「離職（A）」は、令和4年2月9日以降毎年100分の10ずつ、

「離職（Ｂ）」（年間の総離職時間が8,300時間までの時間）は令和6年2月9日以降「離職（Ａ）」と同じ100分の40に引き上げられており、さらに、両者とも令和7年2月9日以降100分の50、令和8年2月9日以降100分の60に引き上げられることとなっている。

(3) 令和3年の不当労働行為救済申立てに係る経緯

ア 申立人は、結成以来被申立人に対し、本件取扱いの是正を要求してきたが、これが進展しなかったことから、本件取扱いが法第7条第3号の経理上の援助に該当し違法であると主張して、令和3年6月9日、当委員会に不当労働行為救済申立て（以下「前件申立て」という。）を行った。

イ 申立人は、前件申立てにおいて被申立人が本件取扱いは正当である旨主張し続けたこと等から、そうであるならば、本件取扱いと同様の取扱いを要求することも可能であると判断し、かつ、後記ウのように「法の趣旨に基づいて」との文言で和解すれば、その中には中立保持義務も含まれるとの考えの下に、令和4年4月21日、執行委員会を開催し、本件取扱いと同様の取扱いを要求するとの方針変更（以下「本件変更」という。）を行い、これに基づく要求（以下「本件要求」という。）を含む要求書を、翌22日付けで被申立人に対し、提出した。

ウ 令和4年5月12日、前件申立てについて、申立人と被申立人の間で次の内容の和解（以下「本件和解」という。）が成立した。

(ア) 申立人は、本件取扱いが不当労働行為に当たるとの前件申立てを、同日付けで取り下げる。

(イ) 被申立人及び申立人は、申立人の組合員の就業時間中の組合活動の取扱いについて、法の趣旨に基づいて、(ア)の経緯を踏まえ、双方誠実に交渉するものとする。

エ 本件要求以降、申立人と被申立人は、後記4(1)のとおり、交渉を行ったが、合意には至らなかった。

2 本件の争点

本件要求以降、被申立人が、申立人に対し、本件取扱いと同様の取扱いを実施していないことは、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。

3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 申立人

使用者には複数組合に対する中立保持義務があるから、協約締結の有無や労働組合の認識如何にかかわらず、被申立人は本件取扱いと同様の取扱いを他の労働組合にも差別なく実施しなければならず、これを縮小するのであれば同様に他の労働組合に対しても縮小すれば足りるし、本件取扱いが違法な経理上の援助に該当し得るとの被申立人の主張は、本件取扱いを直ちに廃止しないことと矛盾している。

被申立人の行為は、法第7条第1号の不利益取扱いにも該当するが、具体的不利益の回復は求めない。

(2) 被申立人

申立外組合には申立人結成以前からの合意に基づき本件取扱いを行ってきたが、申立人との間に合意はなく、申立外組合と申立人に対する取扱いの相違は申立人の結成という事後的事実により生じたもので、しかも、被申立人は本件取扱いを廃止したいとの意向を有し、合意により廃止すべく縮小してきている。

被申立人としては、本件取扱いは法第7条第3号の経理上の援助に該当し得ると考えるところ、申立人は、かつてその違法性を主張して前件申立てを行い、その主張の撤回について被申立人の質問に明確に回答していない。

また、被申立人には申立人及び申立外組合以外にも労働組合が存在しているが、これらに対しても本件取扱いと同様の取扱いは実施していない。

これらの事情からすれば、申立外組合と申立人に対する取扱いの相違には合理的理由があり、不当労働行為には該当しない。

4 認定した事実

(1) 本件要求以降の申立人と被申立人の交渉経過

ア 令和4年4月22日、前記1(3)イのとおり、申立人は、本件和解に先立ち、被申立人に対し、本件要求を行ったが、その内容は、次の組合活動の就業時間中の実施を認め、取扱い及び手続は別途協議決定するとのものであって、本件取扱いと同様の取扱いを要求する旨は明記されず、要求書中に本件変更の経緯や理由等の記載もなかった。

(ア) 被申立人と団体交渉をするとき。

(イ) 被申立人と協議又は折衝をするとき。

(ウ) 行政官庁などが主催する会合

(エ) 組合規約に基づく機関で決定した会合及び行事

(オ) その他、組合活動をするため、被申立人の了解を得たとき。

イ 5月30日付けで、被申立人は、本件要求に対し、平成30年11月28日付け回答のとおりである旨書面で回答した。平成30年11月28日付け回答というのは、申立外組合との本件取扱いに関する協議結果等を勘案し改めて協議する旨の回答（以下「平成30年回答」という。）であり、以前からの申立人の要求事項である書記長の毎月1回の金融機関等との折衝のための無給での離職承認に対するものであった。

ウ 6月6日付けで、申立人は、平成30年回答は申立外組合の組合活動に関する回答である旨の申入書を被申立人に提出し、同月20日付けで、被申立人が平成30年回答は申立人役員の離職に係る要求に対する回答である旨書面で回答すると、同月29日付けで、被申立人の回答は同じ回答の繰返しにすぎず、申立人は本件取扱いを申立人にも認めるよう要求しているのであり、即刻、申立外組合と同様にしよう申し入れる旨の申入書を提出した。これに対し、被申立人は、7月15日付けで、再度、平成30年回答は申立人役員の離職に係る要求に対する回答である旨書面で回答した。

エ 9月16日付けで、申立人は、再度、被申立人の回答は同じ回答の繰返しであり、被申立人は本件取扱いを申立人に認めない不平等な扱いを行っているとして、即刻、申立外組合と同様に就業時間中の組合活動を認めるよう求める旨の申入書を提出したが、これに対しても被申立人は、同月30日付けで、平成30年回答のとおり申立外組合との協議結果等を勘案し改めて協議する旨書面で回答した。

オ 10月13日付けで、申立人は、就業時間中の組合活動を申立外組合と同じように認め、これに対し、1日分の平均賃金を支払うこと等を要求事項として団体交渉を申し入れた。

カ 11月2日、申立人と被申立人は団体交渉を行い、被申立人は、本件取扱いに関し、規模に応じて対応は違う等と回答するとともに、申立人の組合活動の具体的な内容について質問する等した。これに対し、申立人は、被申立人から付与される休日を利用して執行委員会を2箇月に1回実際に開催しているが、被申立人は申立外組合の架空の会議に費用負担していると非難する旨発言しただけで、それ以上に、具体的な承認を求める組合活動の範囲やその手続等を提案することはなく、また、申立外組合との協議の進展に応じた取扱いの縮小等の提

案や本件変更の経緯や理由等についての説明も行わず、さらには継続交渉の設定も求めないまま、前記オの申入れに対し書面で回答するよう求め、交渉は終了した。

キ 11月21日付けで、被申立人は、申立人の要求に対し、申立外組合との本件取扱いに関する協議結果等を勘案し改めて協議する旨書面で回答するとともに、申立人に対し、申立人は本件取扱いが不当労働行為に当たると主張していたが、その主張は撤回するのか質問するとの質問書を交付した。これに対し、申立人は、同月30日付けで申入書を被申立人に提出したが、同申入書には、被申立人との協議内容は、政治活動やレクリエーション的なものまで認めている実態を告発したものであった旨や前件申立ての結果は本件和解のとおりであった旨記載しただけで、上記主張を撤回するかどうかについて、明確に回答しなかった。

(2) 申立人の執行委員会の取扱い等に係る経緯

ア 令和5年1月13日、同月29日及び同年2月6日、申立人は、定期大会の準備のため執行委員会を開催したが、臨時に開催したため、会議当日が勤務シフト上休日でない出席者が生じることとなった。申立人は、これらについて本件取扱いに準じた扱いを行うよう求める旨の申入書を被申立人に対して提出し、該当の組合員も本件取扱いで用いられている書式の離職願をそれぞれ提出したが、被申立人は、申立人とは合意が成立していないとして、年次有給休暇の申請を求め、さらに、これに応じなかった組合員に事故欠勤願を提出するよう求めたところ、これら組合員は事故欠勤願を提出し、当日の勤務については事故欠勤扱いとされ、本給等が減額された。

イ 4月12日、申立人は、本件申立てを行った。

5 判断

本件要求以降、被申立人が、申立人に対し、本件取扱いと同様の取扱いを実施していないことは、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当するか。(争点)

本件のように、複数の労働組合が同一の使用者内に併存する状況では、使用者は中立保持義務を負う。その結果、使用者が一方組合にのみ労働条件や便宜供与を提供しつつ、他方組合に合理的理由なくこれを保障しないことは、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入となる。

合理的理由に関し、申立人は、前記3(1)のとおり、合意の有無にかかわらず被申立人には中立保持義務に基づき本件取扱いと同様の取扱いを申立人に対しても実施する義務があるから、合意のないことは合理的理由たり得ない旨主張しているが、一般に就業時間内の組合活動は労使間の協議による合意に基づいて行われるべきものであり、特に、本件のように、申立外組合と申立人との間でその規模や活動内容に差異があるような場合においては、本件取扱いと同様に取り扱うにしても、その対象となる具体的な組合活動の範囲等については当事者間の協議の上で決定するほかないと解されるし、本件和解において、申立人も誠実に交渉する旨合意していたのであるから、まずは当事者間で協議により実施内容について合意することが必要とされ、これを欠くことは合理的理由たり得ると解される。

しかしながら、使用者が団体交渉に誠実に対応しない等の理由により合意が成立しないことも考えられることから、単に合意が成立していないことをもって合理的理由があると判断することはできず、合意に向けた当事者間の交渉の経緯及び内容について検討することが必要である。

そこで、申立人と被申立人との本件取扱いに係る交渉の経過についてみると、申立人は、前記4(1)アのとおり、本件和解に先立ち本件要求を行っているが、本件取扱いと同様の取扱いを求める旨を明記しておらず、また、前記1(3)ア及びイのとおり、本件取扱いが違法であると主張して前件申立てを行った後、本件変更により同様の取扱いを要求するようになったにもかかわらず、本件変更の経緯や理由について被申立人に説明していない。その後も前記4(1)イからオまでのとおり、本件和解から約5箇月の間、書面による申入れを繰り返し、その内容も、単に、本件取扱いを申立人にも認めるよう記載したものにすぎず、団体交渉を申し入れたのは10月になってからである。そして、団体交渉での対応も前記4(1)カのとおりであって、被申立人が具体的な組合活動の内容について質問したのに対し、申立人は、前記4(1)アの要求書以上に具体的な承認を求める組合活動の範囲やその手続等について説明することもなく、また、申立外組合と協議中との被申立人の主張に対し、特に反論することもなく、継続交渉も求めないまま、書面回答を要求して団体交渉を終了させている。その後、前記4(1)キのとおり、被申立人が本件取扱いの違法性についての見解を質問したのに対しても、申立人が回答として提出した申入書には本件和解により前件申立てを取り下げた旨の記載があるだけで、本件和解には本件取扱いが不当労働行為であるとの前件申立てを取り下げるとの条項があるものの、これの

みでは、本件取扱いの違法性そのものに対する申立人の見解が変更されたのかどうかは不明であって、被申立人の質問に答えるものにはなっていない。そして、被申立人との間で合意がないにもかかわらず、前記4(2)アのとおり、執行委員会について本件取扱いに準じて扱うよう求めるに至っており、このような申立人の交渉態度は合意形成に向けた努力を行ったものとはいえない。

確かに、前記4(1)イからエまで及びキのとおり、単に平成30年回答を繰り返すのみの被申立人の対応にも、十分とはいえない面があり、本件和解の条項や経過から、申立人が、より前向きな回答が得られるものと期待したであろうことも理解できないが、一方で、前記1(2)のとおり、現に被申立人は申立外組合との間で本件取扱いを縮小させてきており、上記のような交渉における申立人の要求や提案内容、説明状況及び交渉姿勢に鑑みれば、申立人と被申立人との間で合意が成立していない主たる原因は申立人にあるというべきである。そうすると、その余の事情について判断するまでもなく、被申立人が申立人に対し、本件取扱いと同様の取扱いを実施していないことには合理的理由があると認められるから、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入には該当しない。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12第1項及び第3項並びに労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条第1項及び第2項を適用して、主文のとおり命令する。

令和6年5月22日

京都府労働委員会
会 長 青木 苗子