

## 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5年（不）第7号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11月22日第1754回、同月25日第1755回及び同年12月9日第1756回公益委員会議において、会長公益委員森美穂、公益委員富田隆司、同井上純、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）の次の①から⑪までの行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に該当するとして、①から⑨までについて令和5年5月29日に、⑩について同年6月12日に、⑪について同年9月7日に申立てがされた事件であ

る。

- ① 令和5年2月10日、申立人X組合（以下「組合」という。）に対し、団体交渉（以下「団交」という。）の窓口を代理人弁護士にすること等を申し出たこと（労組法第7条第3号）
- ② 令和5年3月25日の団交において、事前に資料の提供等の準備をしなかったため、時間内に協議することができなかったこと（労組法第7条第2号）
- ③ 令和5年5月27日の団交において、一切資料を提供せず、実質的な協議をできなかったこと（労組法第7条第2号）
- ④ 令和5年5月27日の団交において、組合が次回の団交を同年6月中に開催するよう求めたのに対し、代理人弁護士の都合で同年8月19日にしか開催できないとした一方、申立外C1組合とは代理人弁護士を出席させずに団交を開催したこと（労組法第7条第2号及び第3号）
- ⑤ 令和5年5月27日の団交において、トレーラー乗務等に係る労働協約を締結しないこと等を述べたこと（労組法第7条第3号）
- ⑥ 令和5年3月1日に組合の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）が会社の食品ローリー部門（以下「食品部門」という。）に復帰したところ、A2組合員ではなく、会社の乗務員であるC2（以下「C2乗務員」という。）をトレーラーに乗務させたこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- ⑦ 令和5年5月2日及び13日の配車について、A2組合員に連絡をしなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- ⑧ トレーラーに乗務する組合の組合員であるA3（以下「A3組合員」という。）の出来高給を他のトレーラー乗務員と比較して激減させたこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- ⑨ 令和5年4月10日、A2組合員の妻が会社の食品部門の求人に応募

したが、夫婦は同じ部署で働けないとして採用手続を行わなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号）

⑩ 令和5年6月15日支給の夏季賞与に係る団交を同日前に行うことを拒否したこと（労組法第7条第2号、第3号及び第4号）

⑪ 令和5年8月19日の団交において、資料を提供せず、根拠を挙げて協議することを拒否したこと（労組法第7条第2号及び第3号）

その後、組合は、令和6年7月4日、関与和解が成立したことを受け、本件申立てのうち上記①から⑤まで、⑩及び⑪に係る申立てを取り下げた。

なお、請求する救済内容は、組合員を差別せずトレーラー業務に配置すること、不利益取扱いの禁止及び誓約文の掲示である。

## 2 本件の争点

(1) 会社による以下の行為は、それぞれ労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

ア A2組合員が令和5年3月1日に会社の食品部門に復帰した後も、A2組合員をトレーラー乗務に従事させていないこと

イ 令和5年5月2日及び13日、A2組合員に対し、配車に関する連絡を行わなかったこと

(2) 会社は、A3組合員に対し、令和5年4月から9月までの各月分業績給として、他のトレーラー乗務員よりも低い金額を支給し続けたか。このことは、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。

(3) A2組合員の妻が会社の求人に応募したのに対し、会社の部長であるB2（以下「B2部長」という。）は、夫婦は同じ部署で働けない旨述べて、採用手続を行わなかったか。このことは、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20年1月21日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は120名である。
- (2) 会社は、昭和26年1月25日に設立された、貨物自動車運送等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は302名である。

## 2 トレーラー乗務員の選定等

会社は、いわゆる単車及びトレーラーを保有し、食品部門におけるトレーラー乗務員については、遅くとも令和5年1月以降、食品部門で単車乗務の経験があること、けん引免許を保有していること、所属長にトレーラー乗務の希望を出していること、単車乗務時に安全運転であること等を基準として選定している（以下この基準を「選定基準」という。）。

なお、食品部門の単車乗務員の平均賃金は、トレーラー乗務員に比べて、月当たり10万円から20万円程度低い。

## 3 A2組合員の乗務に係る状況等

### (1) A2組合員の入社等

A2組合員は、平成29年7月に会社に入社し、食品部門に配属された。その後、令和2年3月までに会社の配車係であるB3係長の指示により、けん引免許を取得し、自身の希望により同年5月から8月までトレーラーに乗務したが、同年9月、食品部門から飼料輸送部門に異動した。

### (2) C2乗務員の経歴等

C2乗務員は、平成13年11月に会社に入社し、平成16年12月から平成24年3月まで食品部門において、同年4月から令和2年3月まで自動車部品部門においてトレーラーに乗務した。同月には食品部門に復帰したが、会社から、食品部門に復帰後すぐにトレーラーに乗務することはない旨を伝えられ、単車に乗務していた。

なお、C2乗務員は、トレーラーに乗務する令和5年3月1日までに

トレーラー乗務を希望した。

(3) A 2 組合員の食品部門への復帰等

ア 令和 3 年 6 月 26 日、組合は、会社に対し、A 2 組合員の組合への加入を通知した。

イ 組合は、会社に対し、令和 3 年 8 月 1 日付け「御連絡」と題する文書により、A 2 組合員が食品部門在籍時に B 3 係長からハラメントを受けたので話をしたい旨及び A 2 組合員は B 3 係長が異動後食品部門に戻ることを要望している旨を通知し、令和 4 年 9 月 26 日付け「団体交渉申込書」及び同年 10 月 3 日付け「11 月 5 日の団体交渉について」と題する文書により、A 2 組合員の飼料輸送部門から食品部門への異動等を求めた。

ウ 令和 5 年 3 月 1 日、A 2 組合員は、飼料輸送部門から食品部門に復帰したが、会社は、単車に乗務していた C 2 乗務員をトレーラーに乗務させる一方、A 2 組合員を単車に乗務させ、トレーラーには乗務させなかった。なお、A 2 組合員の復帰について、組合は、同年 5 月 27 日の団交において「A 2 さんはトレーラーの免許を会社で取って乗せてもらえないから、意に反して飼料に行ってる。それを戻してくれということで戻った時にね、会社の言い分は「いきなりトレーラーにはできないから慣れてから」って言ったでしょ」と述べた。

同年 3 月 1 日時点において、A 2 組合員は、所属長にトレーラー乗務について明確に第 1 順位で希望を出したわけではなく、会社は、トレーラー乗務希望者の順位について組合又は A 2 組合員に伝えたことはなかった。なお、トレーラー乗務に係る希望について、組合は、同年 1 月 21 日の団交において、組合の組合員の名を挙げて「A 2 さん 1 位で、A 4 さん、A 5 さんという認識なんですけど、後で

すり合わせたいんですけど」と、同年3月25日の団交において「この前、順番はA2さん、A4さん、A5さんでいいですか、と言った時にC2さんという名前は挙がっていなかった」と述べたが、いずれも会社からの言及はなかった。

#### (4) A2組合員への配車に関する連絡

令和5年5月時点において、乗務員への配車に関する連絡は、単車についてはB2部長が、トレーラーについてはB3係長が行っていたが、B2部長が会議等のために対応できないときは、単車についてもB3係長が行っていた。その場合でも、A2組合員には、B3係長によるパワーハラスメントの問題が提起されていたこと等を考慮して、B2部長が連絡を行っていた。

同月2日及び13日は、B3係長が単車についても配車に関する連絡を行っていたが、B2部長は、A2組合員に対し、配車に関する連絡を行わなかった。

なお、配車について、同年8月19日の団交において、組合が「B2さんは、ユニオンでもユニオンじゃなくても、仕事がちゃんといけばいいんでしょう」と質問したのに対し、B2部長は「そうですね」と答えた。

### 4 A3組合員の業績給等

#### (1) 乗務員の業績給

乗務員の賃金には、基本給とは別に手当があり、手当の一つに業績給がある。業績給は、距離等に応じて配達先ごとに金額が定められ、1か月単位で集計して計算される。配達先は、配達物、配達先との距離、乗務員の有給休暇取得日、乗務員が配車を控えるよう希望した日等を考慮して、配車係が指定する。その際、有給休暇取得日及び配車を控えるよう希望した日に影響が出ないように、その前後の日についても、帰社時間等を考慮し、配車を控えることがある。

(2) 令和5年4月から9月までのA3組合員の業績給等

ア 令和3年2月21日、組合は、会社に対し、A3組合員の組合への加入を通知した。A3組合員は、食品部門のトレーラー乗務員であり、食品部門にA3組合員以外にトレーラーに乗務する組合の組合員はいない。

平成25年10月から令和5年10月頃まで、A3組合員の有給休暇取得日及びA3組合員が配車を控えるよう希望した日は、他のトレーラー乗務員と比較して多かった。

例えば、A3組合員は、令和5年5月1日から同月3日までの3日間、有給休暇を取得し、同月6日（土）、7日（日）、13日（土）、14日（日）、21日（日）及び27日（土）については、私用により配車を控えるよう希望した。食品部門のトレーラー乗務員の同月の出勤日数は、A3組合員は16日で、A3組合員以外の11人の乗務員は21日から26日である。

イ 令和5年4月から9月までの各月のA3組合員の業績給、12人のトレーラー乗務員中の業績給の順位及び12人のトレーラー乗務員の業績給の平均は次表のとおりである。

年月	A3組合員の業績給	順位	業績給の平均
令和5年4月	161,200円	10位	178,625円
5月	157,900円	12位	187,317円
6月	186,500円	8位	192,383円
7月	184,700円	10位	206,050円
8月	148,600円	10位	173,575円
9月	155,100円	8位	163,858円

5 A2組合員の妻の採用に関する面談等

(1) 会社が、食品部門の単車の乗務員を募集したのに対し、令和5年4月、

組合の組合員であるA6（以下「A6組合員」という。）から、乗務を希望する女性がいるので話を聞かせてほしい旨の相談があった。同月10日、A2組合員の妻、A2組合員、A6組合員及びB2部長の間で面談が行われた。

この面談において、A2組合員の妻は、A2組合員と同じ職場で働くことを強く希望したが、B2部長は、夫婦は同じ部署で働けない旨、また、一般論として、夫婦が同じ部署となると例えば冠婚葬祭等のときに夫婦二人とも休まざるを得なくなるから別部署として希望するほうが良いかもしれない旨を発言した。面談後、B2部長が人事担当に確認したところ、同様の回答があったため、面談後の週明け月曜日に、B2部長がA2組合員に人事担当からの回答内容を電話で伝え、会社は、A2組合員の妻の採用手続に入らなかった。なお、会社には、過去を含めて夫婦で働いている乗務員はいない。

- (2) 令和5年に会社の社員の紹介により応募した者は8名で、そのうち会社が採用したのは4名である。なお、組合の組合員が紹介した者を会社が採用することについて、組合と会社との間で合意はされていない。

### 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

ア トレーラー乗務に従事させられないことによる不利益は、食品部門の単車乗務員の月々の賃金がトレーラー乗務員のそれより10万円から20万円低いことである。

イ 会社は、A2組合員が組合に加入する前には、費用を負担してA2組合員にけん引免許を取得させた上で、C2乗務員に優先してA2組合員をトレーラーに乗務させたにもかかわらず、A2組合員が組合加入後に食品部門に復帰した際、A2組合員ではなくC2乗務員

をトレーラーに乗務させたことは、組合の組合員をトレーラー乗務から排除する意図であったことが明白である。

ウ そもそも、トレーラー乗務に係る希望を所属長に出した順位は、A 2 組合員が第 1 順位であり、C 2 乗務員はトレーラーに乗務しないことを条件に食品部門に復帰していた。

エ このように、会社が、A 2 組合員の食品部門への復帰時に急きょ C 2 乗務員をトレーラーに乗務させ、A 2 組合員を乗務させなかったことは、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。

## (2) 会社の主張要旨

ア A 2 組合員が令和 5 年 3 月 1 日に食品部門に復帰した当時、A 2 組合員がトレーラー乗務希望者の第 1 順位だったという事実はない。

また、その時点において A 2 組合員と C 2 乗務員には、トレーラー乗務の技能に関して大きな差があった。さらに、C 2 乗務員が令和 2 年 3 月に食品部門に復帰して以降本人からトレーラー乗務の希望が出ていた。

イ これらの事情を総合考慮した結果として、復帰直後の A 2 組合員よりも、食品部門に復帰して 3 年以上単車乗務をしていた C 2 乗務員をトレーラーに乗務させ、A 2 組合員には単車に乗務させるという判断を行った。

ウ 以上を踏まえると、会社の判断に不当労働行為に該当する事実が存在しないことは明らかである。

## (3) 判断

ア 労組法第 7 条第 1 号は、使用者が、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合の正当な行為をしたこと等の故をもってその労働者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している。同号の「故をもって」とは、不当労働行為意思（反組合的

意図ないし動機)を要件とするものと解される。

イ 第2の2で認定したとおり、単車乗務員の平均賃金はトレーラー乗務員に比べて月当たり10万円から20万円程度低いことが認められ、トレーラーに乗務させないことは不利益な取扱いといえることから、会社がA2組合員をトレーラーに乗務させないことについて、不当労働行為意思が認められるか否かについて検討する。

第2の2で認定したとおり、食品部門のトレーラー乗務員の選定については、単車乗務の経験があること、けん引免許を保有していること、所属長にトレーラー乗務の希望を出していること等を考慮して行うことが認められる。

また、第2の3(1)、(2)及び(3)ウで認定したとおり、A2組合員は平成29年7月に会社に入社し、食品部門に配属され、令和2年3月までにけん引免許を取得したこと、C2乗務員は、食品部門及び自動車部品部門においてトレーラー乗務経験を有するところ、A2組合員が組合に加入する前の同月に食品部門に復帰する際、会社から、食品部門に復帰後すぐにトレーラーに乗務することはない旨を伝えられたこと、A2組合員が同年5月から8月までトレーラーに乗務したこと及びA2組合員の復帰について、組合は、令和5年5月27日の団交において、会社が「いきなりトレーラーにはできないから慣れてから」と言った旨述べたことが認められる。

さらに、第2の3(1)から(3)までで認定したとおり、C2乗務員は、平成16年12月から平成24年3月まで食品部門において、同年4月から令和2年3月まで自動車部品部門においてトレーラーに乗務し、令和2年3月、食品部門に復帰後単車に乗務していたこと、A2組合員は、同年9月、食品部門から飼料輸送部門に異動したこと、組合は、会社に対し、令和3年6月26日にA2組合員の組合への加入

を通知し、その後A2組合員の飼料輸送部門から食品部門への異動等を求めたこと及び令和5年3月1日、A2組合員は食品部門に復帰したが、会社は、同日までにトレーラー乗務を希望し、単車に乗務していたC2乗務員をトレーラーに乗務させたことが認められる。

なお、トレーラー乗務に係る希望について、組合は、A2組合員が第1順位であり、C2乗務員はトレーラーに乗務しないことを条件に食品部門に復帰していた旨主張する。

この点、第2の3(3)ウで認定したとおり、団交において組合がA2組合員のトレーラー乗務に係る希望順位の認識を会社に伝えたのに対し、会社からの言及がなかったことが認められ、会社が認識を明確に示さなかったものといえる。一方、令和5年3月1日時点において、A2組合員は、所属長にトレーラー乗務について明確に第1順位で希望を出していたものではなく、会社は、トレーラー乗務希望者の順位について組合又はA2組合員に伝えたことはなかったことが認められ、また、第2の3(2)で認定したとおり、C2乗務員は、会社から、食品部門に復帰後すぐにトレーラーに乗務することはない旨を伝えられたことが認められるものの、トレーラーに乗務しないことを条件に食品部門に復帰したと認めるに足る証拠はないことから、組合の主張は採用できない。

ウ これらの事実を踏まえると、A2組合員が食品部門に復帰した際、単車の乗務員を含む食品部門の乗務員のうち新たに一人のトレーラー乗務員を選定するに当たり、会社は、乗務経験年数が長く、現に食品部門で直近の約3年間単車に乗務し、A2組合員が復帰した時点でトレーラー乗務を希望していたC2乗務員を乗務させ、食品部門に復帰して間もないA2組合員をトレーラーではなく単車に乗務させたものといえ、このことは、選定基準に沿うものといえる。

なお、会社は、トレーラー乗務経験があるC2乗務員についても、食品部門に復帰後すぐにはトレーラーに乗務させておらず、このことは、A2組合員に対する取扱いと附合しており、組合の組合員であるか否かを理由とした取扱いをしているとはいえない。

そうすると、会社がA2組合員をトレーラーに乗務させないことについて、会社に不当労働行為意思は認められない。

エ したがって、会社が、A2組合員が令和5年3月1日に会社の食品部門に復帰した後も、A2組合員をトレーラー乗務に従事させていないことについて、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条第3号の支配介入にも該当しない。

## 2 争点(1)イについて

### (1) 組合の主張要旨

ア 令和5年5月2日及び13日の配車について、会社からA2組合員に対して連絡がなかった。A2組合員が気付かなければ、業務上大問題になるところであった。B2部長から連絡忘れとの回答があったが、他の乗務員はB3係長からの配車連絡があるにもかかわらず、A2組合員にはB3係長から配車連絡がない。

イ 配車連絡がなかったことは、偶然ではなく、ハラスメントであり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 会社の主張要旨

ア 令和5年5月2日及び13日にA2組合員への配車連絡が行われなかったのは事実であるが、これはB2部長の単純な連絡忘れによるものである。当時、配車連絡はB3係長から行うこととしていたが、A2組合員に関しては、B2部長が行うこととしていた。これは、B3係長とA2組合員との間の配車連絡に関する意思疎通状況等の

事情を総合的に考慮した上で、配車連絡やそれに基づく業務が円滑に遂行されるために必要と判断した結果であった。

イ このように、当日の連絡漏れは配車連絡に関しての例外的な対応をしていた故のB2部長によるミスであり、不当労働行為に該当するような事実は存在しない。

### (3) 判断

ア 第2の3(4)で認定したとおり、令和5年5月時点において、乗務員に対する配車に関する連絡は、単車についてはB2部長が行い、B2部長が会議等のために対応できないときはB3係長が行っていたこと、A2組合員に対しては、B3係長によるパワーハラスメントの問題が提起されていたこと等を考慮して、B2部長が連絡することとしていたこと、同月2日及び13日は、B3係長が単車の配車に関する連絡を行っていたが、B2部長はA2組合員への連絡を行わなかったこと、会社は、A2組合員以外の乗務員に対し、配車に関する連絡を忘れたことはなかったこと並びに配車について、同年8月19日の団交において、組合が自ら「B2さんは、ユニオンでもユニオンじゃなくても、仕事がちゃんといけばいいんでしょう」と質問したのに対し、B2部長は「そうですね」と答えたことが認められる。

イ 令和5年5月2日及び13日、B2部長がA2組合員に配車に関する連絡をしなかったことについては、両日は、単車の配車に関する連絡をB3係長が行っていたことから、B2部長は会議等に対応していたといえるところ、A2組合員に対しては、例外的にB2部長が、会議等に対応する中で連絡を行う必要があったという特殊な事情が認められ、また、組合とB2部長との上記アのやり取りからすると、B2部長には、配車について組合の組合員と他の乗務員を区別する

意図は認められないことから、「当日の連絡漏れは配車連絡に関しての例外的な対応をしていた故のB2部長によるミスである」との会社の主張は不合理であるとはいえない。

そうすると、会社がA2組合員に対し配車に関する連絡を2度行わなかったことは、会社の管理運営上大きな問題があったとはいえ、不当労働行為意思に基づくものとはとはいえない。

ウ したがって、会社が、令和5年5月2日及び13日、A2組合員に対し、配車に関する連絡を行わなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条第3号の支配介入にも該当しない。

### 3 争点(2)について

#### (1) 組合の主張要旨

ア 食品部門のトレーラー乗務員で、組合の組合員ではないある乗務員の令和5年の業績給は、4月は約233,300円、5月は約219,300円、6月は約222,800円、7月は約182,400円、8月は約208,600円、9月は約170,700円であり、業績給が16万円から18万円程度のA3組合員との差は明白である。

イ 食品部門のトレーラー乗務員は、勤務歴が長い者が多く、有給休暇を年20日保持している者が多い。したがって、月に1日から2日程度有給休暇を取得するものと考えられ、また、8時間の休息期間が取れていない現状では、拘束時間の少ない運転手の運転時間が長くなるような配車を組む必要がある。A3組合員が有給休暇を3日取得したことで著しく他の運転手より業績給が少なくなることは不自然である。会社は、A3組合員を差別している。

#### (2) 会社の主張要旨

ア A3組合員のように有給休暇取得日や配車を控えるよう希望した日数が多い乗務員については、その有給休暇取得日等の当日に配車はせず、それに加えて、その有給休暇取得日等の当日に影響が出ないよう、その前後の日についても配車を控えざるを得なくなる。その結果として、出勤日数が少なくなり、業績給も他の乗務員より低くなっているのが現状である。

イ A3組合員は、他の乗務員と比較して、有給休暇や配車を控えるよう希望した日が多く、それに伴って配車が減り、出勤日数が減ったことが原因で業績給が低くなっているのもあって、会社による不当労働行為の事実が存在しないことは明らかである。

### (3) 判断

ア 第2の4(2)で認定したとおり、食品部門のトレーラー乗務員のうちA3組合員以外の11人の乗務員には組合の組合員はいないこと、A3組合員の令和5年4月から9月までの各月分の業績給は、食品部門のトレーラーの乗務員のうち上から8番目、10番目又は12番目であったことが認められる。

イ 第2の4(1)で認定したとおり、業績給は、距離等に応じて配達先ごとに金額が定められ、配達先は、配達物、配達先との距離、乗務員の有給休暇取得日、乗務員が配車を控えるよう希望した日等を考慮して、配車係が指定し、有給休暇取得日及び配車を控えるよう希望した日に影響が出ないよう、その前後の日についても、帰社時間等を考慮し、配車を控えることがあることが認められる。

また、第2の4(2)アで認定したとおり、食品部門のトレーラー乗務員の令和5年5月の出勤日数は、A3組合員が16日であるのに対し、A3組合員以外の11人の乗務員は21日から26日であること、また、平成25年10月から令和5年10月頃まで、A3組合員の有給休暇

取得日及び配車を控えるよう希望した日は、他のトレーラー乗務員と比較して多かったことが認められる。

まず、令和5年5月のA3組合員の業績給が食品部門のトレーラー乗務員の中で最も低かったのは、ひとえにA3組合員の出勤日数が最も少なく乗務の機会も少なくなったことが原因であるといえる。

次に、同年4月及び6月から9月までのA3組合員の業績給は、食品部門のトレーラー乗務員のうち上から8番目又は10番目であり、相対的に低いとはいえるが、他の乗務員と比較して著しく低いとはいえない。また、平成25年10月から令和5年10月頃まで、A3組合員の有給休暇取得日及び配車を控えるよう希望した日が他のトレーラー乗務員と比較して多かったことからすると、会社としては、他のトレーラー乗務員に比べてA3組合員に配車を行うことが困難であったといえる。その他、A3組合員の業績給が低かったことがA3組合員に対する差別的取扱いであることについて、組合による主張及び立証はなされていない。

ウ したがって、令和5年4月から9月までのA3組合員の業績給が相対的に低かったのは、会社の不当労働行為意思によるものとまではいえないことから、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条第3号の支配介入にも該当しない。

#### 4 争点(3)について

##### (1) 組合の主張要旨

ア A2組合員の妻が差別的に会社に採用されなかった被害は、家計の収入の減少や紹介料をもらえなかったことである。同時に、組合の組合員である故に、家族や友人を紹介しても採用されないことについて精神的損害（慰謝料）が発生する。

イ A 2 組合員の妻の求職に対して、B 2 部長が、面接時のみならず、人事担当との確認後も電話で「夫婦は同一部署で働けない」なる事実ではない不合理的な理由で採用手続を行わなかった。会社の要請に応え、A 2 組合員が妻を求職者として紹介したにもかかわらず、会社がこれに全く不合理的な理由で採用手続を行わなかったことについては、会社に不当労働行為意思があったとしか判断できない。

(2) 会社の主張要旨

ア A 2 組合員の妻との面談は、正式な採用面談ではなかった。正式な採用面談であれば、一次面談は人事担当が面談することになっており、履歴書の提出がなされるのであるが、そのような手続は一切履践されていない。むしろ、面談日当日に、A 2 組合員の妻であることを知らされるような状況であった。

イ 面談の際、B 2 部長は、会社では本人の適性等を考慮して配属部署を決めるので、職場を特定する形で採用をすることは難しいかもしれない、人事担当にも確認してみる旨を伝え、人事担当からも同様の回答があった。

また、B 2 部長は、夫婦が同じ部署では働けないという趣旨の発言をしているが、これは、一般論として、夫婦が同じ部署となると例えば冠婚葬祭等のときに夫婦二人とも休まざるを得なくなるから別部署として希望する方がよいかもしれないという趣旨である。

ウ 以上のとおり、A 2 組合員の妻の面談に関して、会社の不当労働行為に該当する事実は存在しない。

(3) 判断

ア 第 2 の 5 (1) で認定したとおり、会社は、食品部門の単車の乗務員を募集したところ、A 6 組合員から乗務を希望する女性がいるので話を聞かせてほしい旨の相談があり、A 2 組合員の妻らと面談をした

が、A 2 組合員の妻の採用手続に入らなかったことが認められる。また、第 2 の 5 (2) で認定したとおり、令和 5 年に会社の社員の紹介により応募した者のうち半数が採用されなかったこと及び組合の組合員が紹介した者を会社が採用することについて組合と会社との間で合意はされていないことが認められることから、会社の社員の紹介により応募したとしても、必ずしも採用されるわけではなく、また、会社は、A 2 組合員の妻を採用しなければならないわけではないといえる。

イ 組合は、「夫婦は同じ部署で働けない」との会社の説明は、事実ではなく不合理であって、このような不合理な理由で採用手続を行わなかったことは、不当労働行為意思によるものである旨主張する。

この点、第 2 の 5 (1) で認定したとおり、B 2 部長は、一般論として、夫婦が同じ部署となると例えば冠婚葬祭等のときに夫婦二人とも休まざるを得なくなるから別部署として希望するほうが良いかもしれない旨述べたこと及び会社には夫婦で働いている乗務員は過去を含めていないことが認められる。

会社が一般論として説明した上記内容が不合理であるか否かはともかくとして、実際に会社には夫婦で働いている乗務員は過去を含めていないことから、A 2 組合員の妻が採用されなかったとしても、他の乗務員と組合の組合員との間で異なる取扱いをするものとはいえない。その他、会社が A 2 組合員の妻との面談等に際し、組合を嫌悪するような言動を行った事実は認められない。

ウ したがって、A 2 組合員の妻が会社の求人に応募したのに対し、B 2 部長が夫婦は同じ部署で働けない旨を述べて採用手続を行わなかったことは、不当労働行為意思によるものとはいえないことから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには該当せず、また、組合の弱

体化を企図して行われたものとは認められないことから、同条第3号の支配介入にも該当しない。

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

令和6年12月9日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂