

命 令 書

令和5年（不再）第12号

再 審 査 申 立 人 Y1協会

令和5年（不再）第13号

再 審 査 申 立 人 Y2会社

令和5年（不再）第12号

再 審 査 被 申 立 人 X組合

令和5年（不再）第13号

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委令和5年（不再）第12号及び同第13号事件（初審愛知県労委平成30年（不）第10号事件）について、当委員会は、令和7年12月3日第384回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同鹿士眞由美、同小西康之、同川田琢之出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 令和5年（不再）第12号再審査申立人Y1協会の再審査申立てに基づき、初審命令主文第4項及び第5項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

Ⅱ(1) 令和5年(不再)第13号再審査申立人Y2会社の再審査申立てを棄却する。

(2) 初審命令主文第1項及び第2項の各なお書きを削る。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件で、令和5年(不再)第13号再審査申立人Y2会社(以下「会社」という。)は、労働者派遣契約に基づき、令和5年(不再)第12号再審査申立人Y1協会(以下「協会」という。)に対し、労働者を派遣している。

令和5年(不再)第12号及び第13号再審査被申立人X組合(以下「組合」という。)は、個人加盟式のいわゆる合同労組であり、組合のA1分会(以下「組合分会」といい、組合と組合分会とを合わせて「組合ら」という。)は、会社の従業員により構成される組合の分会である。

会社の従業員により構成される労働組合は、組合分会の他に、申立外C1組合C2支部(以下「C2支部」という。)のC3分会(以下「C3分会」という。)、申立外C1組合C4支部(以下「C4支部」という。)のC5分会(以下「C5分会」といい、また、C1組合C2支部とC1組合C4支部とを合わせて「C2支部ら」と、C3分会とC5分会とを合わせて「C3分会ら」という。)及び申立外C6組合がある。

本件は、会社の次の(1)ないし(3)の各行為が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号の不当労働行為に該当し、協会の次の(4)の行為が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当し、協会の次の(5)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として、組合が、平成30年11月7日、愛知県労働委員会(以下「愛知県労委」という。)に救済申立て(以

下「本件申立て」という。)をした事案である。

- (1) 会社が、C3分会らに対して、組合活動に従事するためにC3分会らの組合員(組合員全般、そうでなければ役員について)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、組合分会に対してそのような取扱いをしていないこと
- (2) 会社が、C3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C2支部の会館で行っているにもかかわらず、組合分会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で行っていること
- (3) 会社が、C3分会及びC6組合に対して会社社屋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) 協会が、本船荷役業務(後記第3の5(2)ア参照)を行う会社からの派遣労働者について、組合分会の組合員よりもC3分会らの組合員を優遇して業務の分配(以下「手配」ということがある。)を行っていること(組合は、本船荷役業務と応援業務(後記第3の6(3)参照)とでは、労働負荷や待機時間の有無に相違があり、労働者にとって、本船荷役業務に従事した方が有利であるが、協会は、組合分会の組合員に対しては応援業務を手配することもあったのに、C3分会らの組合員に対しては応援業務を手配することはなく、本船荷役業務のみを手配しており、これは、協会が組合分会の組合員とC3分会らの組合員とを合理的理由なく差別するものであると主張している。)
- (5) 協会が、組合らが平成30年4月30日付けで、C3分会らの組合員と組合分会の組合員に対する差別的な業務の分配の改善を団交事項とする団交を申し入れた(以下「本件団交申入れ」という。)のに

対し、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

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 会社に対して請求した救済内容の要旨

ア 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

イ 最小限の広さの事務所の貸与

ウ 謝罪文の掲示

(2) 協会に対して請求した救済内容の要旨

ア 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

イ 業務の手配に関する誠実な団交応諾

ウ 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

愛知県労委は、①上記1(1)に関し、会社が、C3分会らの役員に対して、就業時間内における組合活動に係る賃金不控除を行い、組合分会の役員に対して上記の賃金不控除を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該当するとして、会社に対し、組合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、C3分会らとの差別禁止及び文書交付を命じ、②会社の上記1(2)の行為は同号の不当労働行為に該当しないとして、組合の申立てを棄却し、③会社の上記1(3)の行為は同号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、組合事務所供与を命じ、また、④協会の上記1(4)の行為は労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しないとして、組合の申立てを棄却し、⑤協会は会社から派遣される組合分会の組合員の労組法上の使用者に当たるとした上で、協会の上記1(5)の行為は同条第2号の不当労働行為に該当すると判断して、協会に対し、団交応諾及び文書交

付を命じる決定をし、令和5年3月23日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

協会及び会社は、令和5年4月4日、初審命令の認容部分を不服として、それぞれ再審査を申し立てた。なお、組合は、再審査を申し立てなかった。

5 本件の争点

(1) 会社が、C3分会らの役員に対して、毎月15日労働すれば、組合活動に従事するために休業した場合でも当該休業日について賃金を控除しない取扱い（以下「本件不控除」という。）を行い、組合分会の役員に対して本件不控除を行わなかったこと（以下「賃金不控除に関する本件取扱い」ともいう。）は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点1）

(2) 会社が、C3分会及びC6組合に対して組合事務所を供与し、組合分会に対してこれを供与しなかったこと（以下「組合事務所に関する本件取扱い」ともいう。）は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。（争点2）

(3)ア 協会は、本件団交申入れにおける団交事項に関し、労組法第7条の使用者に当たるか。（争点3-1）

イ 上記アが肯定される場合、協会が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。（争点3-2）

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（賃金不控除に関する本件取扱いは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア(ア) 会社は、就業時間中の組合活動について、C3分会らの役員に対

して本件不控除を行うことにより、C3分会らを優遇する運用をしている。

すなわち、平成27年頃から、C3分会らの役員については、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。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、C3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)×12か月×2万円/日×6人=1296万円の利益を与えていることになる。

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。

したがって、会社が、C3分会らの役員に対して本件不控除を行い、組合分会の役員に対して行わないことは、中立保持義務に違反するものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(イ) なお、初審において、会社は、本件不控除自体も大きな負担になっているので、可能であれば終了させたいと考えており、仮に、労働委員会から、賃金不控除に関する本件取扱いについて労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとの判断がされたならば、C3分会らに対して本件不控除の合意の解約を行うことも検討している旨主張していた。

このように、会社にとって本件不控除自体が大きな負担となっているにもかかわらず、労働委員会において不当労働行為に該当すると判断が下されなければ本件不控除の合意の解約を行うことを検討しさえしないというのは、会社が賃金不控除に関する本件取扱いに

より、組合よりも、C3分会らを優遇する意図を明らかに有しているということであり、会社に支配介入の意思があることは明らかである。

イ(ア) 会社は、賃金不控除に関する本件取扱いについて、後記(2)アの昭和60年日産自動車事件判決の規範を用いるべきであり、その規範からすれば、上記の取扱いは不当労働行為に当たらない旨主張する。

しかし、上記判決は、同一企業内に複数の労働組合が併存している場合の組合間での異なる取扱いについて判示したものであるが、C3分会らはそもそも労組法第2条第2号の労働組合としての要件を満たさないから、組合間の異なる取扱いの問題とはならず、本件は上記判決の射程が及ぶ事案ではない。

また、上記判決は、使用者がその企業内に併存する2つの労働組合のうち少数派の労働組合の組合員に対して一切の残業を命じていないという事案において、残業問題に関し、使用者が少数派の労働組合の組合員に対し残業を一切命じないとする既成事実の上で少数派の労働組合との団交において誠意をもって交渉せず、同労働組合との間に残業に関する協定が成立しないことを理由として同労働組合の組合員に依然残業を命じないとしていることの主たる動機・原因は、同組合員を長期間経済的に不利益を伴う状態に置くことにより組織の動揺や弱体化を生ぜしめんとする意図に基づくものであったと推断されてもやむを得ないものであると判示している。

これに対し、本件は、合理的な理由なく一方の労働組合には便宜供与を行っておきながら、他方の労働組合にはそれを行わない事案である。会社の主張は、上記判決の解釈を意図的にゆがめるものであり、失当である。

(イ) 会社は、仮に賃金不控除に関する本件取扱いが労組法第7条第3

号の不当労働行為に該当するとしても、組合に救済利益は存在しないと主張する。

しかし、上記ア(イ)のとおり、初審において、会社は、労働委員会において賃金不控除に関する本件取扱いが不当労働行為に該当すると判断されれば、C3分会らとの本件不控除の合意の解約を検討する旨主張していた。しかし、初審命令において、賃金不控除に関する本件取扱いが不当労働行為に該当するとの判断がされても、会社は、初審命令の判断の誤りを主張して不当労働行為性を認めようとせず、賃金不控除に関する本件取扱いを改める意思がないことは明らかである。

また、会社は、組合らとの和解協議が行われたことを理由に、組合には救済利益がないと主張するが、和解協議が行われたとしても、賃金不控除に関する本件取扱いの是正を組合と協議して決定する姿勢が会社になければ、解決に向けた方向性も定まらないし、不当労働行為によって生じた状態が是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されたとはいえないから、到底組合に救済の利益がないという状況にはなっていない。

したがって、組合に救済利益は存在する。

(2) 会社の主張

ア 同一企業内に複数の労働組合が併存している場合に、労働組合間又は組合員間の異なる取扱いが使用者との団交を媒介として、その結果生じたものである場合、すなわち、労働条件をめぐる使用者と労働組合との団交における協約や協定の締結又は未締結の結果として生じた労働組合間又は組合員間の差異は、原則として不当労働行為に該当せず、労働組合に対する弱体化意図に基づくと認められる特段の事情が認められる場合に、例外的に不当労働行為が成立する（最高裁判所昭

和60年4月23日第三小法廷判決・民集39巻3号730頁（以下「昭和60年日産自動車事件判決」という。））。

イ 会社がC3分会らと本件不控除について合意した経緯は、次のとおりである。すなわち、会社が、平成27年12月頃から、新賃金制度への移行に向けて、組合、C3分会ら及びC6組合との間で協議を行っていたところ、C3分会らが、本件不控除を新賃金制度の条件として要求し、これに対して、会社が、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、本件不控除について合意したものである。他方で、会社が組合分会と本件不控除の合意をしなかったのは、新賃金制度の移行に際して、組合分会が本件不控除を求めなかったからであり、組合分会は、その後も会社に対し本件不控除を求めたことはなかった。

この点、同一企業内に複数の労働組合が併存している場合、各労働組合がどういった事項を必要なものとして使用者に求めるかは各労働組合の事情によって異なり、ある労働組合では必要な事項であっても、他の労働組合では不要な事項もあるから、ある労働組合が不要と考えて求めてもいない事項を会社が与えないことをもって、当該労働組合の弱体化を図る意図があるということにはならない。

また、会社が、新賃金制度への移行の同意に難色を示していたC3分会らを会社にとって好ましい労働組合であると考え、その組織の強化を図ると考えることは通常あり得ず、また、新賃金制度への移行に同意していた組合分会を好ましくない労働組合と考え、その弱体化を図るとすることも通常あり得ない。

さらに、組合らが、平成30年6月30日に、C3分会らに対して本件不控除が行われていることを初めて了知した後、本件申立てを行うまで会社に対し具体的な団交の申入れが行われなかったこと、会社は、

本件要求書に対して協議する旨回答し、組合らと協議する姿勢を示したこと、本件申立ての後、賃金不控除に関する本件取扱いに係る救済申立てについて、組合が請求する救済内容が、会社と組合らの交渉の終盤において所定労働時間内に団交や事務折衝をすることであると判明した際、会社は、組合らと和解協議を行ったこと、上記和解協議が決裂した後も、会社は、組合らとの団交の際に、解決に向けての具体的な提案を聞き、組合らの要望に応じて解決のための努力を行ったことなどからすれば、会社が組合分会を弱体化させる意図を有しないことは明らかである。

ウ 以上のとおり、賃金不控除に関する本件取扱いについては、組合分会に対する弱体化意図に基づくものではないから、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

エ 仮に賃金不控除に関する本件取扱いが労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとしても、以下の事情からすれば、組合に救済利益は存在しない。

(ア) 会社は、本件申立ての後に、賃金不控除に関する本件取扱いに係る救済申立てについての組合が請求する救済内容が、会社と組合らの交渉の終盤において所定労働時間内に団交や事務折衝をすることであると判明した際、会社は、組合らに対し、上記のような内容であれば、会社としても検討できる旨を述べて、その後、和解協議を行い、この和解協議が一旦決裂した後も、組合らから和解案が示されると、1か月に1回を限度として、就業時間内での団交を認めるといった、組合らの要求に従った合理的な和解案を提示した。

(イ) 初審命令が交付された後の令和5年4月11日に開催された団交において、会社は、組合らに対し、組合らから賃金不控除に関する本件取扱いに関して具体的な提案があれば検討すると述べたところ、

組合らは、C3分会らとの本件不控除の合意を解約することを求めた。そこで、会社は、同月20日、C3分会らに対して本件不控除の合意の解約が可能か打診するなど、組合らの要望を真摯に検討した。

(ウ) 会社は、C3分会らから、本件不控除の合意の解約について強く拒否された後、組合らとの令和5年5月18日の団交において、組合らに対し、上記の事情を伝えた上で別の提案をしてほしいと述べ、また、令和6年3月25日の当委員会の調査期日においても、本件不控除の合意の解約以外の提案があれば検討すると述べた。ところが、組合らが本件不控除の合意の解約が必要不可欠であると述べたため、組合らと合意するに至らなかった。

2 争点2（組合事務所に関する本件取扱いは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者としては、全ての場面で各労働組合に対し中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、各労働組合の性格、傾向や従来の運動路線等のいかんによって、一方の労働組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の労働組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されないのであって、使用者が上記のような意図に基づいて両労働組合を差別し、一方の労働組合に対して不利益な取扱いをすることは、同労働組合に対する支配介入となるというべきである。この使用者の中立保持義務は、組合事務所等の貸与といういわゆる便宜供与の場面においても異なるものではなく、組合事務所等が労働組合にとってその活動上重要な意味を持つことからすると、使用者が、一方の労働組合に組合事務所等を貸与しておきながら、他方の労働組合に対して一切貸与を拒否することは、そのように

両労働組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の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解するのが相当である（最高裁判所昭和62年5月8日第二小法廷判決・裁判集民事151号1頁（以下「昭和62年日産自動車事件判決」という。））。

イ(ア) 会社は、C3分会に対しては、C5分会と合同の組合事務所として、また、C6組合に対しては、組合事務所として、会社の本社社屋4階の一室を移動可能なパーティションで区切って、各スペースをそれぞれ供与する一方、組合分会には、場所がないなどとして、組合事務所を与えていない。

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がないと主張するが、C3分会やC6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である。

また、平等な組合事務所を保障しようと思えば、C3分会及びC6組合で占めている部屋のパーティションを移動させて、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、C3分会やC6組合にその打診をしていない。なお、C3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、C3分会らの組合事務所は同一でも支障がない。

(イ) 平成27年11月21日の会社との団交で、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た。また、平成28年1月27日の会社との団交でも、組合分会は、団交に際して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

あるとして、組合事務所を提供するよう要求し、C3分会及びC6組合が使用している部屋のパーティションを仕切り直して部屋の一部を組合分会に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、会社に対し、複数回にわたり、組合事務所を提供するよう求め、また、C3分会及びC6組合が使用している部屋のパーティションを仕切り直して組合分会に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。会社は、平成28年4月頃、組合分会のA2分会長（当時）に対し、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旨主張するが、上記の経緯に照らし、同分会長が会社の説明に納得したなどということはない。

(ウ) 以上のとおり、組合事務所の供与について労働組合間で取扱いが異なる合理的な理由はないから、組合事務所に関する本件取扱いは労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

ウ 会社は、組合らとの和解協議が行われたことを理由に、組合には救済利益がないと主張するが、和解協議が行われたとしても、組合事務所に関する本件取扱いの是正を組合と協議して決定する姿勢が会社になければ、解決に向けた方向性も定まらないし、不当労働行為によって生じた状態が是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されたとはいえないから、到底組合に救済の利益がないという状況にはなっていない。

(2) 会社の主張

ア 組合が引用する昭和62年日産自動車事件判決においては、同一企業内に複数存在する労働組合に対する組合事務所の供与についての取扱いを異にする合理的な理由の存否について、一方の労働組合に組合

事務所が貸与されるに至った経緯及び貸与についての条件設定の有無・内容、他方の労働組合に対する貸与をめぐる団交の経緯及び内容、企業施設の状況、貸与拒否が労働組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合考慮して判断する旨が述べられている。

イ 会社がC3分会及びC6組合に組合事務所を貸与した経緯は、次のとおりである。

会社は、平成24年5月1日に現在の本社社屋に移転したところ、当時存在する労働組合は、C3分会及びC6組合のみで、組合分会はまだ結成されていなかった。

会社は、C3分会及びC6組合に対し、移転前の社屋においても組合事務所を供与していたところ、C3分会及びC6組合が、会社に対して、現在の本社社屋にも組合事務所を供与するよう求めてきたことから、両労働組合に対し組合事務所を供与したものである。

ウ 組合らが、会社に対して、団交において、組合事務所の供与を求めたことはない。もっとも、組合分会のA2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、組合事務所の貸与を求めたことがあったが、会社が、組合事務所として貸与するスペースが物理的にないため貸与することができない旨を伝えたところ、同分会長は納得し、それ以降、組合事務所を求めることはなかった。

この点、初審命令は、平成27年11月21日及び平成28年1月27日の団交において、組合が、会社に対し、口頭で組合事務所を供与するよう求めたと認定しているが(10頁)、誤りである。上記の各団交では、組合事務所について議論はしておらず、組合事務所の供与を求めたという初審の証人尋問における組合分会のA3分会長の供述は信用できない。

また、初審命令は、組合が会社の説明に納得したと認めるに足りる

証拠はない旨認定するが（37頁）、これも誤りである。平成28年4月頃から本件申立てがされた平成30年11月7日までの約2年7か月もの間、組合らは会社に対して組合事務所の貸与を求めているところ、これは会社の説明に納得したからである。

エ その他、会社施設の状況として、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ことや、組合分会が求めている組合事務所のスペースは、書類を置ける2畳あるかないかのスペースであるから、組合事務所が貸与されなくても、組合分会の組合活動に及ぼす影響は極めて小さいこと等からすれば、会社が、C3分会及びC6組合に対して組合事務所を提供し、組合分会に対してはこれを供与しなかったことには、合理的な理由が存在し、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

オ 仮に組合事務所の供与に関する本件取扱いが労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとしても、以下の事情からすれば、組合に救済利益は存在しない。

(ア) 当委員会における第3回調査期日において、会社は、組合らが組合事務所の貸与を求めるのであれば、C3分会及びC6組合に組合事務所として供与しているスペースを4等分して、それぞれ4分の1をC3分会、C6組合、C5分会及び組合分会に平等に供与することを提案し、組合分会以外の全ての労働組合から合意が得られるならば、組合らに対しても同様の提案を行う旨述べた。その後、会社は、組合分会以外の労働組合の同意を得て、組合らに対して、組合事務所を貸与する旨の回答をした。

これに対し、組合らは、①就業時間外に事務所を自由に利用することができるように本社社屋の入り口の鍵を会社が貸与すること、②スペースが狭いのでドアを外開きにすることを条件として、会社

の提案に了解する旨回答した。

しかし、上記②の条件については物理的に可能であったが、上記①の条件については、防犯上の観点等から鍵を貸与することはできないので、会社はその旨回答した。

その後も、会社は、就業時間外でも一定程度組合らが組合事務所を使用できるように新たな提案をする等したが、組合が鍵の貸与にこだわったため、交渉は決裂した。

(イ) 以上のとおり、会社は、組合らの要求に応じて様々な対応を行っており、最終的には、組合らに対して、C3分会、C6組合及びC5分会とほぼ同一の面積の組合事務所の供与を提案したにもかかわらず、これが実現しなかったのは、組合らが、C3分会、C6組合及びC5分会に対しても会社が貸与しておらず、また、会社がセキュリティー上の観点から応諾できない鍵の貸与にこだわったためであるから、組合らに組合事務所に関する救済申立てに関して救済利益がないことは明らかである。

3 争点3-1（協会は、本件団交申入れにおける団交事項に関し、労組法第7条の使用者に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 派遣労働者の派遣先事業主に使用者性が認められるか否かについては、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るべきであり、派遣先事業主に対する要求は苦情処理手続（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。）第40条第1項）により処理されるべきであるから、派遣先事業主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行われており、派遣先事業主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・決定し

ている場合には、当該労働条件等については労組法上の使用者に該当すると解するのが相当である。

イ(ア) 本件の労働者派遣では、以下の事実が認められる。

a 本船荷役業務に従事する労働者の手配は、就業日の前日の午後6時頃から午後9時頃までの間に、協会の従業員で本船荷役業務を労働者に手配する者（以下「手配師」という。）により、日々電話又は電子メールで連絡する方法で行われる。

b 労働者が本船荷役業務に従事する場合には、就業開始時刻が日々変動し、かつ、その変動幅も大きく、また、その変動に伴い、就業終了時刻も日々変動する。そして、労働者が本船荷役業務へ従事する場合に指定される就業開始時刻は、多くの場合、労働者派遣個別契約書や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っている。

これに対し、労働者が応援業務に従事する場合には就業開始時刻は所定労働時間の開始時刻となることから、本船荷役業務と応援業務には相違がある。

このほか、本船荷役業務と労働者が応援業務で従事するTCBゲート業務や集中ゲート業務等（後記第3の5(3)、(4)）のその他の業務では、それぞれ作業内容も異なり、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から、手配される業務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。

c 日々手配（後記第3の6(2)参照）は協会が会社に相談なく行い、会社も日々手配の権限は協会にあると明言しているから、手配に関する問題について会社と組合との交渉で解決するのは困

難である。

(イ) 以上の事実からすれば、協会の派遣労働者である日々手配在籍者（後記第3の6(1)参照）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その変動に伴う残業時間の有無、長短等を決定し、日々手配在籍者に対して指示をしているといえ、これらは労働者派遣個別契約の規律を超えているものと評価される。

ウ また、協会は、派遣労働者に対し、労働実態として許容し難い長時間残業を課しており、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約の定める基本的事項を逸脱している。

すなわち、派遣期間が平成29年4月1日から平成30年3月31日までの労働者派遣個別契約書における就業時間外労働に関する記載では、「1日13時間、1ヶ月45時間、1年間360時間の範囲内」を原則とし、例外として、「但し、特別な事情が生じた場合は派遣元事務所の36協定書内とする。（1カ月79時間、1年540時間まで延長することがある〔回数は年6回までとする〕）」とされている。

しかし、現実には、特別な事情が生じた場合に当たるとして、三六協定で定める時間数をはるかに超えた時間外労働が行われていた。

エ さらに、協会による日々手配において、組合分会の組合員であるA4組合員、A5組合員及びA6組合員（以下A4組合員及びA5組合員を併せて「A4組合員ら」という。）には応援業務が手配され、C3分会らの組合員であるC7、C8及びC9（以下C7及びC8と併せて「C7ら」という。）には応援業務が手配されておらず、組合間で異

なる手配がなされている実態があることからすれば、派遣労働者の就業実態が労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱している。

オ そして、上記イ(ア)の事情からすれば、派遣先である協会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・決定している。

(2) 協会の主張

ア 派遣先事業主は、派遣労働者との関係で労組法第7条の使用者とはならないのが原則であるが、①労働者派遣が、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱して行われている場合には、②派遣先事業主が、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る場合、当該労働条件等については、例外的に派遣先事業主も労組法上の使用者に当たり得ると解するのが相当である。

しかし、本件の労働者派遣は、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱して行われているとは認められないから、協会は労組法上の使用者には該当しない。

イ 組合は、①本船荷役業務担当者（日々手配在籍者）の就業開始時刻、就業時間、就業場所が日々変動しており、労働者派遣個別契約書に記載された就業開始時刻、就業時間、就業場所と異なっていること、②三六協定で定める時間数をはるかに超える時間外労働が行われていること、③協会による日々手配において、A4組合員らには応援業務が手配され、C3分会らの組合員であるC7らには応援業務が手配されておらず、組合間で異なる手配がなされている実態があることから、派遣労働者の就業実態が労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱しているなどと主張する。

(ア) しかし、上記の組合主張①のうち就業場所に関する指摘について、

本件の労働者派遣の組織単位は「B 1 支部 B 2 課」（以下「B 2 課」という。）であり、同課は、名古屋港内のふ頭、ターミナル及び岸壁等の複数の作業場所（以下、単に「現場」ということがある。）で現業業務を行う課であるところ、そのうちの本船荷役業務の作業場所は、その日の船舶の停泊場所により日々変動する状況にある。そして、B 2 課は、労働者派遣個別契約書記載の名古屋港内で協会が賃借する事務所（愛知県海部郡所在）を拠点として業務を行っており、実際の作業場所である現場には、上記事務所以外に協会が管理する事務所や建物は存在しない。

このような場合の労働者派遣個別契約書上の就業場所としては、B 2 課の業務の拠点となる上記事務所を記載することが労働者派遣法にかなうものであり、組織単位である B 2 課が担当する業務の物理的な実施場所に「手配」することは、労働者派遣法を逸脱した指揮命令ではない。

また、このような労働者派遣個別契約に基づいて、派遣先事業主が、実際に業務を行う現場を指示、手配することは、当該労働者派遣個別契約の定める基本的事項に沿ったものであって、それを逸脱するものではない。

- (イ) 次に、上記の組合主張①のうち就業開始時刻等に関する指摘について、協会は、所定の始業終業時刻を変更していない。所定の始業終業時刻以外の時間の就労を命じることは、派遣先たる協会の指揮命令権の範囲内であり、労働者派遣法及び労働者派遣個別契約上当然に認められるので、労働者派遣法の基本的枠組み又は労働者派遣個別契約の定める基本的事項を逸脱しない。

仮に所定の始業終業時刻を変更していると解したとしても、協会が始業終業時刻を変更できることについては、協会・会社・派遣労働

者の間で合意があり、明記はされていないものの労働者派遣個別契約の内容となっているから、労働者派遣法の基本的枠組み又は労働者派遣個別契約の定める基本的事項を逸脱しない。

また、仮に所定の始業終業時刻を変更していると解したとしても、協会は、労働者派遣個別契約で定めた就業時間に基づく派遣料金満額に、それを超える実働時間に対する割増しの派遣料金を加えて会社に支払い、会社は、それに基づいて派遣労働者に賃金を支払っているのであるから、派遣労働者に不利益には変更していないので、労働者派遣法の基本的枠組み又は労働者派遣個別契約の定める基本的事項を逸脱しない。

(ウ) 組合主張②について、三六協定に違反しているか否かは、派遣労働者が協会の指揮命令下にある時間（いわゆる労働基準法上の「労働時間」）で判断すべきであるから、派遣労働者の時間外労働の時間は三六協定に反しておらず、労働者派遣法の基本的枠組み又は労働者派遣個別契約の定める基本的事項を逸脱するような事情は存在しない。

(エ) 組合主張③について、個々の派遣労働者によって手配される現場の回数に差があるとしても、協会が組合分会よりもC3分会らを優遇する手配を行った事実は認められず、複数組合間の合理的理由のない差別はそもそも存在しない。

ウ 以上からすれば、本件の労働者派遣は、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱して行われていないから、協会は労組法上の使用者には該当しない。

4 争点3-2（争点3-1が肯定される場合、協会が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 初審命令が指摘するとおり、日々手配に係る団交事項との関係で、協会は労組法第7条第2号の定める使用者に当たるから、協会が本件団交申入れに対して応じなかった以上、正当な理由なく団交を拒否したものであることは明らかである。

イ 協会は、懇談会の場で、手配においては、各労働者の能力、労働実態、業務への適正、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た旨主張する。しかし、初審命令は、協会の日々手配在籍者に対する日々手配において、A4組合員らには応援業務が手配され、C7らには応援業務が手配されないという事実を認定しているのであるから（57～58頁）、会社が主張するような極めて抽象的で漠然とした説明では不十分である。

この点について、初審命令も、日々手配在籍者に対する日々手配において、C3分会らの組合員との間で応援業務の有無について取扱いの差が生じているという実態がある中で、協会が、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と判断しており（64～65頁）、しかも、協会は、労働組合によって取扱いを異にしているわけではないなどと事実と反する主張を行った理由はいまもって明らかでない。

このように、組合らと協会の間では、日々手配の問題について実質的な協議など一度も行われていないのである。

ウ 協会は、初審命令で、日々手配における労働組合間差別が存在しないことが確認されたから、団交応諾命令に関する救済の利益は消滅し

たと主張する。

しかし、手配差別が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しないからという理由で、団交応諾命令の救済利益が消滅することはない。すなわち、団交は不当労働行為が存在する場合にのみ行えばよいものではなく、使用者には義務的団交事項に対して応諾義務がある。

また、本件団交申入れは、日々手配に関する労働組合間での差のある取扱いの是正を求めたものであるが、手配に関する決定権限は協会にあるから、協会がこのような団交申入れを拒絶できるいかなる理由もない。

したがって、救済利益は消滅していない。

(2) 協会の主張

ア 初審命令は、協会が団交ではなく懇談会を提案し実施したことは、正当な理由なく団交を拒んだものであると判断している（64頁）。

しかし、協会は、組合との関係で労組法上の使用者に該当しないことから、団交という形での話し合いには応じず、懇談会という形で実施することを提案したものであり、協会は正当な理由なく団交を拒んだわけではない。

イ 初審命令は、組合が本件団交申入れを撤回したとは認められないとした上で、協会の懇談会における説明だけでは誠実に対応したとはいえないと判断している（64～65頁）。

しかし、協会は、組合と合意の上で3回懇談会を行い、例えば平成30年7月10日の懇談会では、午後7時から午後9時頃までの約2時間にわたって説明を行っている。また、協会は、懇談会において、単に適材適所で手配している旨を述べるだけでなく、手配においては、各労働者の能力、労働実態、業務への適正、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

る旨を説明している。

さらに、組合は懇談会の形で協議を実施することについて特に異論は述べておらず、また、協会はその後に団交の開催を求められることもなかった。組合として、懇談会という形での開催に不服があるのであれば、改めて団交を申し入れればよいのであって、それをしていないのは、組合も、懇談会において、実質的に団交と同様の協議ができると評価していたからである。

以上のとおり、本件団交申入れに対し、協会は実質的に協議に応じているから、協会が団交を正当な理由なく拒絶したと評価されるべきではない。

ウ 本件団交申入れの団交事項は、労働組合間での応援業務の手配の有無や回数の差の是正である。

初審命令は、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C3分会らを優遇する手配を行ったとはいえないから、日々手配において組合分会を差別したということはできないと判断しており（58～59頁）、その是正も不要であることが明らかになっている。このことからすれば、組合の求める労働組合間での応援業務の手配の有無や回数の差の是正を団交事項とする本件団交申入れについては、団交応諾を命ずべき救済の利益が消滅したといえる。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

ア 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、その組合員は再審査結審時423名である。

イ 組合分会は、組合員のうち会社の従業員により構成される分会であり、平成27年10月17日に会社の従業員5名が組合に加入したことにより結成された。初審結審時の組合員は11名である。

(2) 会社

ア 会社は、肩書住所地に本社を置き、船舶貨物の検品及び仕分作業、労働者派遣法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る。初審結審時の従業員は127名であり、うち120名を協会に派遣している。

イ 会社には、労働組合として、組合分会の他に、C3分会、C5分会及びC6組合がある。

(3) 協会

協会は、肩書住所地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る。初審結審時の従業員は1383名である。

2 本件不控除の合意

(1) 本件不控除の合意に至る経緯

ア 会社は、平成27年12月頃から、新賃金制度への移行に向けて、組合分会、C3分会ら及びC6組合との間で協議を行っていた。

イ 組合分会及びC6組合は、新賃金制度への移行について同意した。

一方、C3分会らは、会社に対し、C3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と述べ、会社がこれ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た。この提案に対し、会社は、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。

(2) 本件不控除の合意等

ア C3分会らと会社は、平成28年6月4日、C3分会らの役員について本件不控除を実施することを口頭で合意した（以下「28.6.4合意」という。）。

次いで、C2支部らと会社は、平成28年11月19日、本件不控除に関し、覚書を締結した。上記の覚書には、「Y2会社とC4支部及びC2支部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。」と記載されていた。

イ 会社は、28.6.4合意以降、C3分会らの役員に対して本件不控除を行っているが、組合分会の役員に対しては、本件不控除を行っていない。

(3) 組合らは、平成30年6月30日に会社との間で行われた団交（以下「30.6.30団交」という。）において、C3分会らに対して本件不控除が行われていることを初めて知った。

その際、組合分会の組合員らは、会社に対し、「会社が悪いことに手を染めるということは、うちの組合は許すことはいかんもんで、それをちよつと説明してくださいよ、きちんと。もう完全にわかっとなるはずだけど、完全に差別しとるということもわかっとなるし、一番やったらいかんようなことということもわかっとなると思うけど」、「差別はありませんよって書いてあるけど、全然うそや。」、「どういうふうに直していくんですか、直さないんですか。」、「これ、不当労働行為なんかじゃ済まんかもしれせんよ。」などと発言した。

(4)ア 組合は、平成30年10月30日付けで、会社に対し、要求書（以下「本件要求書」という。）を提出し、本件不控除についてのC3分会らと組合分会との取扱いの差別が不当労働行為に当たるとして、差別の改善を求めた。

イ 組合らと会社は、平成30年10月30日、団交を実施した。

上記団交において、組合らは、会社に対し、「話がなかなか前に進まないから、差別が明らかなのに認めていただかない。不当労働行為救済申立てをしますよというお話まではさせていただいたと思うんですが。」「(不当労働行為救済申立てを)したくてするわけじゃない。今日の段階でも、金輪際、こういう差別的なことはしませんという判断の宣言をしていただければいいと思うんですけど。」「と発言した。

また、組合らが、会社に対し、「時間内における組合活動のことはもう非常に明らかですよ。あの、組合の活動とかに抜けますって言ったときでも給料あげてる、あの払ってるわけでしょ、ある一部の人に対しては。それもうやめました?その後。」「と質問すると、会社は、「なかなかむずかしいですね。」「と回答した。これに対し、組合は、「だからなんでやらないの。こちらは指摘してることにしても問題だって言ってるのに。で、それを労働委員会なりで第三者が入って結論を出すまで放置してるんですか?全く自分で何か改善しようっていう意思が見られないんですけどね。」「と発言した。

- (5) 会社は、本件申立てがされた後の平成30年11月21日、組合に対し、「要求書について(回答)」と題する書面を出し、本件要求書に記載された差別の改善要求に対して、「貴労働組合分会と引き続き協議し、理解が得られるよう努力します。」「と回答した。

3 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月に肩書住所地にある現在の本社社屋に移転する以前から、C3分会及びC6組合に対して組合事務所を供与していた。初審結審時、C3分会及びC6組合の組合事務所は、現在の本社社屋4階の一室に、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る状態で所在していた。

- (2) 会社は、組合分会及びC 5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21日及び平成28年1月27日、組合らと会社との間で団交が行われたところ、これらの団交で、組合分会は、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、A 2分会長は、団交終了後の立ち話で、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、これらの要求に対し、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。
- (3) 会社は、上記(3)のとおり回答するに当たり、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 3分会及びC 6組合に対し、これらの労働組合の組合事務所を区切っているパーテーションを移動させることの承諾を得る等の提案をしていない。
- (5) 組合らと会社は、本件救済申立てがされた後の令和3年6月18日以降、和解に向けての協議を継続的に行った。上記協議の中で、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、組合分会又は組合分会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、組合分会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。
- (6) 組合らと会社は、初審命令交付後も、組合事務所について団交等で協議を重ねた。

会社は、当初、組合事務所を第三者から賃借する案を検討したものの、適切な物件を見つけることができなかった。

そこで、会社は、再審査申立後、C 3分会及びC 6組合に組合事務所として供与しているスペースを4分割し、それぞれC 3分会、C 5分会、C 6組合及び組合分会に供与することとした。そして、会社は、C

3 分会及び C 6 組合の同意を得た上で、組合らに対し、組合事務所を貸与する旨の回答をした。

これに対し、組合らは、就業時間外に事務所を自由に利用することができるように本社社屋の入り口の鍵を会社が貸与すること等を求めた。これに対し、会社は、防犯上の観点から鍵を貸与することはできないとして、組合事務所の貸与についての和解成立には至らなかった。なお、会社は、C 3 分会及び C 6 組合に対し、上記鍵を貸与していなかった。

4 会社と協会の労働者派遣に係る契約等

(1) 会社と協会は、平成 28 年 1 月 29 日、労働者派遣法に基づく労働者派遣基本契約を締結した。上記契約の契約期間は契約締結日から 1 年間であるが、会社及び協会からの契約終了の意思表示がされなかったことから、上記契約は 1 年ごとに逐次更新された。

(2) 会社と協会は、平成 28 年 5 月 16 日及び平成 29 年 3 月 31 日、上記労働者派遣基本契約に基づき、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 1 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) 愛知県海部郡 (名称) Y 1 協会 B 1 支部 (B 2 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 1 支部 B 2 課」と、「指揮命令者」は「B 2 課長 B 3」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。但し、特別な事情が生じた場合は派遣元事務所の 36 協定書内とする。

(1カ月79時間、1年540時間まで延長することがある〔回数は年6回までとする〕)」とそれぞれ記載されていた。

- (3) 平成28年5月頃、会社は、A4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「本件就業条件明示書」という。)

A4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「Y1協会B1支部B2課」、就業場所として「C10会社(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。

5 派遣労働者が従事する業務の内容

- (1) B2課は、名古屋港内のふ頭、ターミナル及び岸壁等の複数の現場で現業業務を行う課である。

B2課は、労働者派遣個別契約書記載の名古屋港内で協会が賃借する事務所(愛知県海部郡所在)を拠点として業務を行っており、実際の作業場所である各ふ頭、ターミナル及び岸壁には、上記事務所以外に協会が管理する事務所や建物は存在しない。

協会は、B2課が所管する合計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、現場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)ないし(4)がある。

- (2) 本船荷役業務

ア 本船荷役業務とは、ふ頭や岸壁においてコンテナの状態等を検査す

る業務であり、船舶の停泊位置ごとに現場が異なる。

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 本船荷役業務担当者の就業開始時刻や就業終了時刻は、船舶の入港又は出港時刻により変動する。

協会は、本船荷役業務を担当する派遣労働者に対し、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の就業時間とは異なる時間の就業を指示することもあった。派遣労働者が協会の上記指示（手配）に基づき就労した場合には、会社は、上記派遣労働者に対し、所定の就業時間に対する基本給を満額支払った上で、所定就業時間外の就業に対して割増賃金を支払っていた。

労働者派遣個別契約や本件就業条件明示書の就業時間内であっても、協会から就業を指示されていない時間について、派遣労働者は、自宅に帰宅して睡眠を取ったり、子どもの世話をするなどして自由に過ごすことができ、会社や協会は、派遣労働者の過ごし方に対して指示を出すことはなかった。

ウ ハッチサイド業務

ハッチサイド業務は、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、積み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。

エ 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合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 集中ゲート業務とTCBゲート業務

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、集中ゲートで行う集中ゲート業務、TCBゲートで行うTCBゲート業務等がある。

ウ コンテナターミナル業務は、現場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) C11VP業務

ア C11VP業務は、現場であるC11バンプールにおいて、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 C11VP業務は、現場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。

6 本船荷役業務の従事者と日々手配

(1) 協会は、B2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「B2課手配表」を毎日作成する。上記手配表において、本船荷役業務の従事者は、「現場従事者」、「日々手配」又は「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、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、遅いときには就業日当日の午前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、現場（ふ頭、ターミナル及び岸壁の各名称）や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、本船荷役業務に限られるわけではない。B2課が担当する業務において、後記7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、他の業務に手配されることもある（以下、応援として従事する場合における当該業務を「応援業務」といい、応援業務に配置される者を「応援者」という。）。

応援業務への手配の場合は、業務の現場は固定されているため、「TCBゲート業務」、「集中ゲート業務」、「C11VP業務」といった業務

名の他に作業場所は知らされていなかった。

7 常駐者

B 2 課の現場で就労する直接雇用者及び派遣労働者のうち日々手配在籍者以外の労働者は、常駐者と呼ばれ、T C B ゲート業務、集中ゲート業務又は C 1 1 V P 業務の特定の業務に固定されて、現場と就業開始時刻が変動することではなく、原則として日々手配がされることはない。

日々手配在籍者は、本船荷役業務を行う場合も、T C B ゲート業務や C 1 1 V P 業務等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、T C B ゲート業務の常駐者は、申立外 C 1 2 会社から支給される作業服とヘルメットを着用し、C 1 1 V P 業務の常駐者は、申立外 C 1 1 倉庫会社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 T C B ゲート業務、集中ゲート業務又は C 1 1 V P 業務を行うときは、当該応援者の名前が手書きで記載されている。また、B 2 課の事務所に掲示された T C B ゲート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、応援者のマグネットには「ヘルプ」と記載されたシールが貼付されている。

8 A 6 組合員の集中ゲート業務への変更等

平成 3 0 年 1 0 月頃、A 6 組合員は、長男の学校の P T A 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集中ゲート業務への異動希望を協会に伝えたところ、平成 3 1 年 4 月から、常駐者として、集中ゲート業務に従事するようになった。

しかし、その後に、A 6 組合員は、集中ゲート業務に従事することとなっ

た結果、残業時間が減少して賃金も減額したことから、協会に対し、集中ゲート業務が終了した後に本船荷役業務で残業することを希望したところ、それが容れられ、週1回程度、本船荷役業務で残業をしている。

A6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、協会の判断によりその希望を容れてそれらの者を本船荷役業務に手配している。

9 日々手配在籍者に対する日々手配の具体的状況

(1) C7らに対する日々手配

C7らは、いずれも会社から協会へ派遣された労働者である。C7はC5分会の分会長、C8はその財務部長であり、C9はC3分会の組合員であるが役員ではない。

C7は平成28年6月以降、C9は平成30年1月以降、C8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) A4組合員らに対する日々手配

A4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、以前は集中ゲート業務又はC11VP業務へ手配されることがあったが、現在はTCBゲート業務に手配されることがある。

また、A5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、応援業務として、集中ゲート業務、TCBゲート業務又はC11VP業務へ手配されることがある。

さらに、A6組合員は、平成18年入社後、派遣先の協会ですべて日々手配在籍

籍者となり、応援業務として、集中ゲート業務、TCBゲート業務又はC11VP業務へ手配されることがあったが、前記8のとおり、平成31年4月からは集中ゲート業務を担当する常駐者となった。

10 本件団交申入れ及び懇談会の開催

(1) 本件団交申入れ

組合らは、協会に対し、平成30年4月30日付けの「御通知及び団体交渉の申し入れ」と題する書面で、協会による指揮命令が差別的に行われている実態があるとして、差別的指揮命令の改善を求めて団交を申し入れた。上記書面では、差別的指揮命令の実態として、組合分会所属のA4組合員らは、本船荷役業務であるハッチサイド業務及びチェックブリッジ業務の他に、TCBゲート業務、集中ゲート業務又はC11VP業務を指示されてこれら業務に従事しているが、C3分会らの組合員であるC7及びC9は、本船荷役業務であるハッチサイド業務及びチェックブリッジ業務以外の業務を全く指示されていない旨記載されていた。

これに対し、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話し合いを実施することを提案した。

(2) 懇談会の開催

組合らと協会は、平成30年7月10日、懇談会を開催した。同懇談会には、会社の取締役であったB4及びB5も出席していた。

当該懇談会において、C7の就労日数が通常より4、5日少ないという話題が出され、併せて、労働組合によって仕事の内容が異なるという話題も出された。その際、組合らは、協会に対し、「待機時間に何をやっても、それこそ家で遊んでようが、組合活動やろうが、そういうことを自由にやれるような環境を作ってあげてるんじゃないですか。これは、私たちは不当労働行為っていうんですよ。私たちは、これから、宣言しときますけど、不当労働行為の救済申し立てをします。」と発言した。

- (3) 組合らと協会との間では、平成30年7月10日の懇談会を含めて3回の懇談会が行われたものの、団交は行われていない。

1.1 本件申立て

組合は、平成30年11月7日、愛知県労委に対して、本件申立てをした。

1.2 本件申立後の本件不控除に関する会社と組合らとの協議経過等

- (1) 愛知県労委は、令和3年4月27日の審問期日において、A3分会長の証人尋問を行った。

当該尋問において、A3分会長は、賃金不控除に関する本件取扱いによるC3分会らと組合分会の差別を解消するために、今後の組合分会と会社との間の団交又は事務折衝において、議論が煮詰まってきたならば、組合分会の組合員が賃金を失うことなく、所定労働時間内に団交や事務折衝をすることを認めるべきである旨述べた。

- (2) 組合らと会社は、令和3年6月18日及び令和4年1月、本件不控除についての和解交渉を行ったものの、和解には至らなかった。

- (3) 組合らと会社は、初審命令交付後の令和5年4月11日、団交を行った。

会社は、組合らに対し、賃金不控除に関する本件取扱いは不当労働行為に該当しないと考えているが、組合らから具体的な提案があれば検討する旨を述べた。これに対し、組合らは、会社がC3分会らとの本件不控除の合意を解約することが議論の出発であって、これができないのであれば具体的な提案もできないと回答した。そこで、会社は、上記合意を解約するか否かについて検討して、その結果を回答する旨を伝えた。

- (4) 会社は、令和5年4月20日、C3分会らに対して、本件不控除の合意の解約が可能か打診した。

これに対し、C3分会らは、本件不控除の合意の解約に応じることは

できないし、会社からの一方的な解約も認められない、仮に一方的に本件不控除の合意を解約すれば、それは労組法第7条第3号に該当すると述べた。

(5) 組合らと会社は、令和5年5月18日に団交を行った。

会社は、組合らに対して、C3分会らに本件不控除の合意の解約を打診したが強く拒否されたことを説明し、上記合意の解約以外の提案をしてほしい旨を伝えた。

(6) 会社は、令和6年3月25日の当委員会における調査期日において、組合らに対し、C3分会らとの本件不控除の合意の解約以外の案があれば検討する旨述べたが、組合らは、上記合意の解約が必要不可欠であると述べ、和解には至らなかった。

第4 当委員会の判断

1 争点1（賃金不控除に関する本件取扱いは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

(1)ア 会社は、28.6.4合意以降、C3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いた一方、組合分会の役員に対してはこれを行っていない（第3の2(2)イ）。

組合は、会社のこのような賃金不控除に関する本件取扱いは中立保持義務違反であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張するので、以下で検討する。

イ 同一企業内に複数の労働組合が併存している場合、使用者は、各労働組合に対し中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、一方の労働組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の労働組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されないのであって、使用者がそのような意図に基づい

て両労働組合を差別し、一方の労働組合に対して不利益な取扱いをすることは、同労働組合に対する支配介入となるというべきである。この使用者の中立保持義務は、いわゆる便宜供与の場面においても異なるものではなく、一方の労働組合には便宜供与を行っておきながら、他方の労働組合に対してはそれを行わないことは、そのように両労働組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の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解するのが相当である。そして、合理的な理由の存否については、一方の労働組合に便宜供与がされるに至った経緯及び便宜供与についての条件設定の有無・内容、他方の労働組合に対する便宜供与をめぐる団交の経緯及び内容、便宜供与拒否が労働組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合考慮してこれを判断しなければならない（昭和62年日産自動車事件判決参照）。

そこで、賃金不控除に関する本件取扱いについて、C3分会らと組合分会とで取扱いを異にする合理的な理由が存在するかを検討する。

ウ(ア) C3分会らが便宜供与を受けるに至った経緯等

会社は、平成27年12月頃から、新賃金制度への移行に向けて、組合分会、C3分会ら及びC6組合との間で協議を行っていた（前記第3の2(1)ア）。

組合分会及びC6組合は、新賃金制度への移行について同意した。一方、C3分会らは、会社に対し、C3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ことを求め、会社がこれ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た。この提案に対し、会社は、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、C3分会らと本件不控除の合意をし、C3分会らの役員に対して本件不控除を行うようになった(同2(1)イ、(2))。

(イ) 組合分会と会社との団交の経緯及び内容等

組合らは、30.6.30団交において、C3分会らに対して本件不控除が行われていることを初めて知った。そこで、組合らは、上記団交において、「会社が悪いことに手を染めるということは、うちの組合は許すことはいかんもんで、それをちょっと説明してくださいよ、きちんと。もう完全にわかっとはずだけど、完全に差別しとるということもわかっとはずし、一番やったらいかんようなことということもわかっとはずと思うけど」、「差別はありませんよって書いてあるけど、全然うそや。」などと発言して、本件不控除についてのC3分会らと組合分会との間の取扱いに差異があることを批判した上で、「どういうふうに直していくんですか、直さないんですか。」、「これ、不当労働行為なんかじゃ済まんかもしれませんよ。」などと発言し、上記取扱いの差異が不当労働行為に当たるとして、取扱いの差異の是正を求めた(前記第3の2(3))。

また、組合らは、平成30年10月30日付けの本件要求書で、会社に対し、本件不控除についてのC3分会らと組合分会との取扱いの差別が不当労働行為に当たるとして、差別の改善を求めた(同2(4))。

(ウ) 賃金不控除に関する本件取扱いが組合分会に及ぼす影響

本件不控除は、労働組合の役員の組合活動による休業に対して会社が通常どおりの賃金を支払うという措置である。本件不控除がない場合、労働組合の組合員が組合役員の組合活動による休業による賃金控除分を負担するか、組合役員が賃金控除の負担を被って組合

活動をすることとなるため、本件不控除の有無は、労働組合の組合活動に対して大きな影響を及ぼす。一方で、使用者が労働組合に対して多額の賃金不控除を行う場合には、過大な経費援助に当たるおそれがある。

具体的には、C3分会らの役員であるC7及びC8は、平成29年9月から平成30年10月にかけて、1か月当たり15日前後稼働しているのに対し、組合分会の組合員であるA4組合員らは、同一期間中に1か月当たり20日程度稼働している。そして、C3分会らの役員は6名いるところ、それぞれの役員が組合分会の組合員と同水準の日当（2万円。）を得ているとし、かつ、協会への派遣労働者の通常の1か月当たりの稼働日数がA4組合員らと同じ20日程度であると仮定すると、C3分会らは、本件不控除により、1年間にして720万円〔=（20日－15日）×2万円／日×12か月×6人〕もの利益を享受していることになり、C3分会、C5分会で分けると、1つの労働組合当たり平均して360万円の利益を得ていることになる。1年間に360万円もの便宜供与は、過大な経費援助として、労働組合としての自主性・独立性を損なうおそれがあるものである。

上記のように過大な経費援助となる可能性のある便宜供与をC3分会らに実施する一方で、組合分会には一切の便宜供与をしないとなれば、会社がC3分会らのみを明らかに優遇することになるから、組合分会の組合活動への影響は大きい。

- (イ)a 以上のとおり、会社がC3分会らの役員に対して本件不控除を行うに至った経緯からすると、C3分会らの役員に本件不控除を開始した時点では、会社に組合分会に対する弱体化意図があったとまではいえない。

b しかし、組合らがC3分会らに対する本件不控除を知った30.6.30団交において、会社は、組合らから本件不控除が組合間差別に当たるとして是正を求められ、さらに、組合から本件要求書によって本件不控除についての差別の是正を求められたにもかかわらず、差別の是正に向けた行動を取ったことがわからない。

そして、C3分会らには、本件不控除を実施して、これらの労働組合の役員が組合活動を十分にできるよう支援しながら、組合分会には一切の便宜供与を行わないとなれば、組合分会（組合員又は組合役員）が役員の組合活動分の賃金を負担しなければならないのであって、本件不控除の有無による組合分会の組合活動への影響は大きい。特に、本件では、C3分会らに対する便宜供与の額が大きく、過大な経費援助に当たるおそれもあるほどであるにもかかわらず、組合分会には同種の援助を一切行っていないのであって、労働組合間の格差が非常に大きい。そして、会社は、本件不控除の有無による組合活動への影響や、労働組合間の格差の問題を認識していたと考えられる。

これらの事情を総合考慮すれば、会社は、本件不控除の取扱いについてC3分会らと組合分会との間で大きな差異があることや上記差異による組合分会の組合活動への影響の大きさを認識していたのであり、30.6.30の団交で組合らから上記格差の是正を求められたのであるから、賃金不控除に関する本件取扱いを是正すべきであったにもかかわらず、その後も、是正に向けた具体的な行動を取らなかったといえる。

したがって、会社に、本件不控除についてのC3分会らと組合分会との間の取扱いを異にする合理的な理由が存在するとは認

められない。

エ(ア) これに対し、会社は、C3分会らの役員に対して本件不控除を行う一方、組合分会の役員に対してこれを行っていないのは、本件不控除について、C3らが、団交において、新賃金制度への移行の同意の条件として要求したものの、組合らが本件不控除を会社に求めたことがないことによるものであって、組合分会を弱体化させる意図に基づくものではない旨主張する。

確かに、前記ウ(ア)のとおり、会社がC3分会らの役員に対して本件不控除を行うことになった経緯は、会社が平成27年12月頃から新賃金制度への移行に向けて各労働組合との間で協議を行っていたところ、C3分会らが、会社に対し、C3分会らの役員が組合活動で休む場合も賃金を控除しないよう求め、会社がこれ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、会社がこれに応じたためである。しかし、会社がC3分会らの役員に対して本件不控除を開始したのは28.6.4合意以降であるところ、組合らが、C3分会らの役員に対して本件不控除がされていることを知ったのは30.6.30団交においてであり(前記第3の2(2)イ、(3))、この約2年の間に組合らが本件不控除を求めなかったことを組合に不利にしんしゃくすることはできない。

また、会社は、組合らが本件不控除を求めたことがない旨主張するが、組合は、C3分会らの役員に対して本件不控除がされていることを把握した30.6.30団交及び本件要求書において、C3分会らと組合分会との差別取扱いの是正を求めていたのであるから、会社の主張は採用できない。

(イ) 会社は、新賃金制度への移行の同意に難色を示していたC3分会らを会社にとって好ましい労働組合であると考え、新賃金制度への

移行に同意していた組合らを好ましくない労働組合であると考え
るということは通常あり得ないと主張する。

上記ウ(エ) aのとおり、C3分会らに対して本件不控除を開始す
るに当たって、会社が組合分会を弱体化させようと意図していたと
はいえない。一方で、組合分会と会社との団交では警察が来る事態
にまでなったこともあるのであって、この一例をみても、組合分会
と会社との間に全く軋轢がなかったとはいえず、組合分会が新賃金
制度への移行に同意したことのみをもって、会社が組合らを好まし
く考えていたとも認められない。

- (ウ) 会社は、平成30年11月21日に、本件要求書に対して協議す
る旨回答したこと（前記第3の2(5)）をもって、組合らと協議する
姿勢を示しており、組合分会を弱体化させる意図はない旨主張する。
しかし、上記回答書は、本件申立てがされた後の文書であって、本
件申立てを受けて協議することとしたとも考えられる。

また、会社は、本件申立てから約2年6か月後に行われた審問に
おいて組合の求める救済内容が明らかになったので、その後和解協
議を行ったことをもって、弱体化意図がないと主張するが、本件申
立てから約2年6か月も経過した後に具体的な協議をしたからと
いって、本件申立ての時点で組合分会を弱体化させる意図がなかつ
たとはいえない。

したがって、会社の主張は採用できない。

- (エ) 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、会社の従業員数の減少とこれに伴う財政難を挙げる。しか
し、上記の事情はC3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、労働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付ける理由にはなら

ない。

オ 以上のとおり、賃金不控除に関する本件取扱いについて、C3分会らと組合分会とで取扱いを異にする合理的な理由はないから、上記取扱いは、組合分会の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする会社の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。

- (2) 会社は、仮に賃金不控除に関する本件取扱いが労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとしても、本件申立てがされた後、組合らとの間で上記取扱いについての協議を重ねてきたのであるから、組合に救済利益は存在しない旨主張する。

しかし、救済利益とは、不当労働行為による被害ないし効果が存在しているか、又は再発防止の必要性が存在している状態を指すところ、本件では、会社と組合らとの間で、賃金不控除に関する本件取扱いについて協議がされたものの、結局、会社は上記の取扱いにおける組合分会とC3分会らとの間の差別を解消するに至っていないのであるから（前記第3の12）、不当労働行為による被害は是正されておらず、組合に救済利益がないとはえない。

したがって、会社の主張は採用できない。

- 2 争点2（組合事務所に関する本件取扱いは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

- (1) 会社は、C3分会及びC6組合に対して本社社屋内に組合事務所を供与する一方、組合分会及びC5分会に対して組合事務所を供与していない（前記第3の3(1)、(2)）。

組合は、会社のこのような組合事務所に関する本件取扱いは中立保持義務違反であり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる旨主張するので、以下で検討する。

(2) 前記1(1)イのとおり、同一企業内に複数の労働組合が併存している場合、使用者は中立保持義務を負っており、一方の労働組合には便宜供与を行っておきながら、他方の労働組合に対してはそれを行わないことは、そのように両労働組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の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解するのが相当である。

そこで、組合事務所に関する本件取扱いについて、C3分会及びC6組合と組合分会とで取扱いを異にする合理的な理由が存在するかを検討する。

(2) ア 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、C3分会及びC6組合に対して組合事務所を供与しており、本社移転後も、両労働組合に対して本社社屋内に組合事務所のスペースを供与している。初審結審時、上記各労働組合の組合事務所は、本社社屋4階の一室に、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る状態で所在していた（前記第3の3(1)）。

組合分会は、平成27年11月21日及び平成28年1月27日の各団交において、会社に対し、組合事務所を供与するよう求めた。また、平成28年4月頃、A2分会長は、団交終了後の立ち話において、会社に対し、組合事務所を供与するよう求めた。しかし、会社は、これらの要求に対し、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（同3(3)）。もっとも、回答に当たり、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、C3分会及びC6組合に対し、パーティションを移動させることの同意を得るための提案をしていない（同3(4)）。その他にも、会社が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りる証拠はない。

イ C3分会及びC6組合に対して組合事務所の供与を開始したのは、上記アのとおり、組合分会が結成された平成27年10月よりも前であることからすれば（前記第3の1(1)イ）、C3分会及びC6組合に対する便宜供与に至る経緯に会社による組合の弱体化の意図は認められない。

しかし、初審命令交付後に、C3分会及びC6組合は、会社から、これらの労働組合が組合事務所として使用しているスペースの一部を組合分会に譲ることを提案を受けて、これに同意していることからすれば（前記第3の3(6)）、会社は、組合分会から組合事務所の供与を求められた当時においても、C3分会及びC6組合の各組合事務所を区切っているパーティションを移動させることにより、組合分会の組合事務所のためのスペースを捻出して組合分会にこれを供与することは不可能であったとはいえないのに、C3分会及びC6組合に対して上記のような提案をしなかった。その他にも、会社は、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することもなく、組合分会に対して、組合事務所を供与するためのスペースがない旨回答した。

これらの事情に加えて、組合事務所の供与の拒否が組合分会に与える影響等も考慮すれば、会社に、C3分会及びC6組合に対して組合事務所を供与する一方、組合分会に対して組合事務所を供与しないという取扱いを異にする合理的な理由が存在するとは認められない。

ウ(ア) これに対し、会社は、平成27年11月21日及び平成28年1月27日の各団交の際に、組合分会から組合事務所の供与の要求はなかった旨主張する。

しかし、上記各団交の録音反訳によれば、平成27年11月21日の団交において、組合事務所について協議がされたことが認められ、また、平成28年1月27日の団交で、A2分会長は、「やっぱ

り、事務所こういうのんも置いとく所やっぱりいるかな。話できんのC1、あんたんとこ、すぐそこにあるんだで、何とかならんの。」と書類の保管場所に関連して組合事務所について話題を出し、さらに、「パーテーション仕切りなおしてちょっと狭くしやいいだけの話だと思うよ。」、「まあパーテーション結構高いけど。」と発言し、これに対し、会社のB6管理部長が「考えます。」と答えたことが認められる。なお、上記各団交に出席した組合分会のA3分会長は、初審における証人尋問で、上記各団交において、A2分会長から会社に対し組合事務所の貸与の要求がされた旨供述しているが、その内容は、上記の録音反訳に符合するものであるから、信用性を有するものと認められる。

これらのA2分会長の発言やA3分会長の供述等によれば、組合分会は、上記の各団交において、会社に対し、組合事務所の貸与を求めていたことが認められる。

したがって、会社の主張は採用できない。

(イ) 会社は、平成28年4月頃の団交後の立ち話の時に、A2分会長から組合事務所の貸与を求められたが、組合事務所として貸与するスペースが物理的にない旨を伝えたところ、A2分会長は納得し、それ以降、本件申立てまでの約2年7か月間、組合らが組合事務所の貸与を求めることはなかった旨主張する。

確かに、組合らが平成28年4月頃から本件申立てまでの間に組合事務所の貸与を求めたことはいかがわれないが、上記アのとおり、3度にわたって組合らが組合事務所の貸与を求めていたことや、会社が適切な調査をせずに組合事務所を貸与するためのスペースがない旨回答したにもかかわらず、組合らはこの回答を信じて、本件申立てまで組合事務所の貸与を要求しなかったことがうかがわれるこ

とからすれば、組合らが会社の上記回答に真に納得したということ
はできず、会社の主張は採用できない。

- (ウ) 会社は、会社施設の状況として、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旨主張する。

しかし、C3分会及びC6組合の各組合事務所を区切っている
パーティションを移動させることにより、組合分会の組合事務所の
ためのスペースを捻出することが不可能であったとはいえないこと
は、前記イのとおりであるから、会社の主張は採用できない。

- (エ) 会社は、組合が求める組合事務所は、書類を置ける2畳あるかな
いかのスペースであるところ、このような組合事務所の貸与がなく
ても、組合分会の組合活動に及ぼす影響は極めて小さい旨主張する。

確かに、組合分会が求める組合事務所のスペースは書類が置ける
程度の狭いスペースで足りるものとされているが、書類を組合事務
所に置くことにより組合活動が円滑に進められることが見込まれる
し、また、狭いスペースであっても、本社社屋内に組合事務所が存在
する労働組合と組合事務所が存在しない労働組合とでは第三者に与
える印象は異なるものであり、その後の組合員の加入等に影響が出
る可能性はあるから、スペースの狭さから組合分会の組合活動に及
ぼす影響が小さいとはいえない。

したがって、会社の主張は採用できない。

- エ 以上のとおり、組合事務所に関する本件取扱いについて、C3分会
及びC6組合とで取扱いを異にする合理的な理由はないから、上記取
扱いは、組合分会の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする会社
の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。

- (4) 会社は、仮に組合事務所に関する本件取扱いが労組法第7条第3号の

不当労働行為に該当するとしても、本件申立てがされた後、組合らとの間で上記取扱いについての協議を重ねてきたのであるから、組合に救済利益は存在しない旨主張する。

しかし、救済利益とは、不当労働行為による被害ないし効果が存在しているか、又は再発防止の必要性が存在している状態を指すところ、本件では、組合らと会社の間で、組合事務所に関する本件取扱いについて協議がされたものの、結局、会社は組合事務所を供与するに至っていないのであるから（前記第3の3(5)、(6)）、不当労働行為による被害は是正されておらず、組合に救済利益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。

3 争点3-1（協会は、本件団交申入れにおける団交事項に関し、労組法第7条の使用者に当たるか）について

(1) 本件は、派遣先会社である協会と派遣元会社である会社との間の労働者派遣個別契約に基づき、派遣労働者である組合分会の組合員らが会社から協会に派遣されている事案であって、協会と派遣労働者との間に雇用関係は存在しない。

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等な立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団交をすることやその他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう使用者は、団交を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、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いえる者もまた雇

用主と同視できる者であり、労組法第7条の使用者と解すべきである。

これを労働者派遣の場合についてみると、派遣労働者の労働契約の相手方は派遣元事業主であって、派遣先事業主は派遣労働者に対して指揮命令を行うにすぎないから、派遣先事業主は、当該派遣労働者との関係において、原則として労組法第7条の使用者に該当しない。すなわち、労働者派遣法は、明文の規定は設けていないものの、同法上の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主については、当該派遣労働者及びその属する労働組合との関係において労組法第7条の使用者に該当しないことを原則として立法されたと解するのが相当である。

もっとも、例えば、労働者派遣が、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱して行われている場合には、労働者派遣法の上記立法趣旨は妥当し難いのであり、派遣先事業主は、雇用主以外の場合に関する上記法理に従い、当該派遣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、当該労働条件については、労組法第7条の使用可能性を認め得ることになる。

- (2) 本件の労働者派遣について、組合は、①本船荷役業務担当者（日々手配在籍者）の就業開始時刻、就業時間及び就業場所が日々変動しており、労働者派遣個別契約書に記載された就業開始時刻、就業時間、就業場所と異なっていること、②三六協定で定める時間数をはるかに超える長時間残業が行われていること、③協会による日々手配において、A4組合員らには応援業務が手配され、C3分会らの組合員であるC7らには応援業務が手配されておらず、労働組合間で異なる手配がなされている実態があることから、労働者派遣が労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱していると主張する。

これに対し、協会は、上記①に対して、就業場所については労働者派遣

個別契約に定めた範囲内で就業している、就業開始時刻及び就業時間について協会は労働者派遣個別契約書における所定の始業時刻や就業時間の変更を行っていないし、仮に変更していると解したとしても、協会が始業終業時刻を変更できることは、協会・会社・派遣労働者の間で合意があり、労働者派遣個別契約の内容となっている等と主張する。また、協会は、上記②に対して、派遣労働者の時間外労働の時間は三六協定に反していないと主張する。さらに、協会は、上記③に対して、個々の派遣労働者によって手配される現場の回数に差があるとしても、協会が組合分会よりもC3分会らを優遇する手配を行った事実は認められず、複数組合間の合理的理由のない差別はそもそも存在しないと主張し、このように、本件の労働者派遣が労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱していないと主張する。

そこで、組合の主張に沿って、本件の労働者派遣が、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱しているか否かを検討する。

ア 上記①のうち就業場所について

- (ア) a 労働者派遣法第26条第1項は、派遣労働者の就業条件を労働者派遣契約に定めなければならないと規定し、労働者派遣契約の法定記載事項として、同項第2号において、派遣労働者が労働者派遣に係る労働に従事する事務所の名称及び所在地その他労働者派遣に係る派遣労働者の就業の場所並びに組織単位を記載するよう求めている。なお、組織単位とは、労働者の配置の区分であつて、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に関して直接の権限を有するものとして厚生労働省令で定めるものをいい（労働者派遣法第26条第1項第2号括弧書き）、同号の厚生労働省令で定める区分

は、名称のいかんを問わず、業務の関連性に基づいて労働者派遣法第2条第4号に規定する派遣先が設定した労働者の配置の区分であって、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ものとする（労働者派遣法施行規則第21条の2）とされている。

本件についてみると、会社と協会との間の労働者派遣個別契約において、「就業場所」は「（住所）愛知県海部郡（名称）Y1協会B1支部（B2課）」と、「組織単位」は「B1支部B2課」と定められている（前記第3の4(2)）。

B2課は、名古屋港内のふ頭、ターミナル及び岸壁等の18か所の作業場所で現業業務を行う課であるところ、そのうちの本船荷役業務の作業場所は、その日の船舶の停泊場所により日々変動する。B2課は、労働者派遣個別契約書記載の名古屋港内で協会が賃借する事務所（愛知県海部郡所在）を拠点として業務を行っており、実際の作業場所である各ふ頭、ターミナル及び岸壁には、上記事務所以外に協会が管理する事務所や建物は存在しない（同5(1)、(2)ア）。

以上からすると、本件では、B2課を組織単位とするのが相当である。

- b 労働者派遣契約において、就業場所は「B2課」、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」とされている（前記第3の4(2)）。B2課は、合計18か所のふ頭や岸壁等での業務を担当しており、派遣労働者は、手配師により上記18か所の現場における業務のいずれかを日々指示され、指示されたいずれかの現場で就業する（同5(1)、

6)。

以上からすれば、手配師による日々手配は、B 2 課の管理する現場を手配する限りは、派遣先の指揮命令権者による業務の配分に当たるといえる。

したがって、派遣先の指揮命令権者は、派遣労働者の業務の配分に関して直接の権限を有する（労働者派遣法第 2 6 条第 1 項第 2 号、労働者派遣法施行規則第 2 1 条の 2）のであるから、派遣労働者が B 2 課管轄内のいずれの現場を指示されたとしても、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約の定める基本的事項を逸脱したとは認められない。

(イ) また、B 2 課は、名古屋港内の合計 1 8 か所の現場を管理しているところ、本船荷役業務は、ふ頭や岸壁等に停泊した船舶の近くで行う業務であるため、その業務の性質上、日々、派遣労働者の就業する現場が異なることになる。このように、日々変動する B 2 課管轄内の全ての現場を労働者派遣個別契約に記載するよう求めるのは現実的ではない。

そもそも、労働者派遣法が同法第 2 6 条第 1 項で労働者派遣契約書に派遣労働者の就業場所や業務内容を記載するように求めた趣旨は、派遣労働者が実際に就業する場所や業務内容等を明らかにさせ、もって、派遣労働者の保護を図ろうとしたことにある。

上記(ア)のとおり、労働者派遣個別契約の組織単位の記載は相当であり、派遣先は派遣労働者に B 2 課管轄内のいずれの現場も手配することができ、派遣労働者は、労働者派遣契約等の組織単位の記載等から、B 2 課内の現場で就業することを把握することができる。また、日々、就業する現場が異なることは本船荷役業務の性質によるものであって、会社や派遣労働者である組合員も認識していたと

いえる。したがって、B2課管轄内の全ての現場を労働者派遣個別契約に記載しなければ、派遣労働者の保護を図ろうとした同法第26条第1項の趣旨が没却されるとはいえない。

- (ウ) したがって、本船荷役業務に従事する派遣労働者の現場が日々変動し、当該現場と労働者派遣個別契約で定められた就業場所と異なるとしても、これにより労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約の定める基本的事項を逸脱しているとは認められない。

イ 上記①のうち就業開始時刻及び就業時間について

- (ア) 労働者派遣法は、労働者派遣契約の法定記載事項として、派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間を記載するよう求めている（労働者派遣法第26条第1項第5号）。

本件についてみると、会社と協会との間の労働者派遣個別契約において、「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」と定められている（前記第3の4(2)）。

もともと、実際には、本船荷役業務に従事する者の就業開始時刻は、船舶の入出港時刻により日々変動し、それに伴って、就業終了時刻も日々変動していた（同5(2)イ）。本船荷役業務に従事する者に対しては、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、手配師により電話又は電子メールで連絡する方法で手配が行われており、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った（同6(2)）。

以上のことからすれば、派遣労働者が本船荷役業務に従事する場合、就業開始時刻及び就業終了時刻は、多くの場合、労働者派遣個別契約において定められた所定労働時間の開始時刻及び終了時刻

とは異なっていたと認められる。

- (イ) しかし、労働者派遣個別契約には「就業時間外労働」の定めがあったのであるから（前記第3の4(2)）、この範囲内で、同契約で定められた就業時間以外に業務に従事することも予定されていた。

また、本船荷役業務は、船の入出港時刻に合わせて業務を行う必要があるところ、船の入出港時刻は日々異なり、かつ、前日まで入出港時刻は確定しないことから、本船荷役業務の就業開始時刻や就業終了時刻は日によって変動し得る。そして、このことは、協会のみならず会社も派遣労働者である組合員も認識していたといえる。さらに、派遣労働者である組合員が労働者派遣個別契約書又は労働条件明示書の就業時間の記載に反すると異議や苦情を申し立てた事実はうかがわれないのであって、就業開始時刻や就業終了時刻が変動することは個別労働者派遣契約において当然の前提とされていたと認められる。

一方で、協会及び会社は、日々変動する就業開始時刻等を労働者派遣契約書に記載することは困難であったといえる。

以上のことからすれば、本件において、実際の就業開始時刻等が労働者派遣個別契約書の就業開始時刻等の記載と異なることは、本船荷役業務の内容ないし性質によるものであって、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められない。

- (ウ) なお、本件における本船荷役業務は不規則勤務の性格が強く、派遣労働者の待遇への影響は大きい。日々手配には派遣元である会社が関与するのは難しく、派遣先である協会が指揮命令しているものの、業務の分配に関する組合間差別を問題とする本件の団交事項等からすると、このような事情を考慮して協会の労組法上の使用者

性を認めることはできない。

ウ 上記②について

- (ア) 使用者は、事業場で三六協定を締結して、これを行政官庁に届け出ることにより、法定労働時間を超えて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる（労働基準法第36条）。

労働基準法上の労働時間とは、休憩時間を除いた実労働時間である（同法第32条）。具体的には、使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間を指す。

- (イ) 本件で、協会は、本船荷役業務を担当する派遣労働者に対し、労働者派遣個別契約書に記載された所定の就業時間とは異なる時間の就業を指示することがあった。そして、協会が派遣労働者に対して労働者派遣個別契約の所定就業時間外の実働を指示した場合には、会社は、上記派遣労働者に対し、所定の就業時間に対する基本給を満額支払った上で、所定就業時間外の実働に対して割増賃金を支払っていた（前記第3の5(2)イ）。

すなわち、労働者派遣個別契約では、「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」と定められているところ、例えば、協会が、派遣労働者に対し、午前6時から午後3時までの就業を指示した場合、会社は、派遣労働者に対し、所定労働時間である午前8時30分から午後4時30分までの間の基本給に加え、午前6時から午前8時30分までの時間外割増賃金を支払っていた。この場合、協会が派遣労働者に対して就業を指示していない午後3時から午後4時30分までの間についても、基本給は支払われており、上記時間帯に、派遣労働者は、自宅に帰宅して睡眠を取ったり、子どもの世話をす

るなどして自由に過ごすことができ、会社や協会は、派遣労働者の過ごし方に対して指示を出すことはなかった。

以上のことからすれば、労働者派遣契約で定められた就業時間内であって、協会から就業を指示されていない時間は、使用者の指揮命令下に置かれ、あるいは、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事していたとは認められず、労働基準法上の労働時間とは認められない。

- (ウ) これに対し、組合は、労働者派遣個別契約で定められた就業時間内であって、協会から就業を指示されていない時間は、手待時間（待機時間）であって労働時間に算入されると主張する。すなわち、本船荷役業務は、本船の入港時刻に左右される業務であるが、本船入港が予定より早くなれば連絡が入り、業務に就くことが義務づけられるため、労働から解放された時間ではないと主張する。

しかし、本船の入港時刻は、前日の手配師からの連絡等によりあらかじめ知らされており（前記第3の6(2)）、派遣労働者は、次にいつ業務に従事する必要があるかを把握している。また、協会及び会社は、協会から就業を指示されていない時間についての派遣労働者の状況を把握していない。

以上のとおり、労働者派遣契約で定められた就業時間内であって、協会から就業を指示されていない時間帯に、派遣労働者が協会の指揮命令下にあるとはいえない。

したがって、組合の主張は採用できない。

エ 上記③について

- (ア) 協会による日々手配において、A4組合員らには応援業務が手配され、C3分会らの組合員であるC7らには応援業務が手配されておらず、労働組合間で異なる手配がされていた（前記第3の9）。

しかし、本船荷役業務と応援業務のどちらの労務負荷が大きいとは一概にいうことはできないから、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C3分会らを優遇する手配を行ったとはいえず、労働組合間の差別は認められない。この点、初審においては、日々手配における組合間差別が労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか否かが争点となったところ、初審命令は、上記のとおり認定して労働組合間の差別を認めず、不当労働行為該当性を否定したが（初審命令55～60頁）、組合はこれに対して不服を申し立てていない。

また、労働者派遣法に基づく労働者派遣は、派遣元事業主の雇用する派遣労働者が、派遣先事業主の指揮命令の下、派遣先事業主のために就業するものであるから、労働者派遣個別契約の範囲内で、派遣先事業主が派遣労働者にどのような業務に従事するかを指揮命令することに労働者派遣法上格別の問題はない。

本件において、派遣先である協会は、前記ア(ア)のとおり、日々の手配として、派遣労働者の業務の配分に関して直接の権限を有するところ、労働者派遣個別契約では組織単位はB2課と定められており、協会は、B2課に属する現場に派遣労働者を手配する権限を有する。すなわち、協会は、労働者派遣個別契約の範囲内で、A4組合員らやC7らに手配を行っているにすぎず、これが労働者派遣法上の問題となるものではない。

以上のことからすれば、協会による日々手配は、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められない。

したがって、組合の主張は認められない。

(イ) これに対し、組合は、組合と会社との間での団交では、協会によ

る日々手配について交渉できなかつたことから、協会の手配については協会との団交でしか解決できないため、協会の労組法上の使用者性を認めるべきであると主張する。

しかし、上記(ア)のとおり、派遣先である協会は、労働者派遣契約の範囲内で、派遣労働者にどのような業務に従事するかを指揮命令することができるのであって、このような労働者派遣契約の範囲内の指揮命令について、協会の労組法上の使用者性を認めることはできない。

また、A4組合員らは、協会に対し、苦情の申し出をすることができる（労働者派遣法第40条第1項）のであるから、協会の個別の手配については、協会に対する苦情処理により解決を図ることも可能である。

したがって、組合の主張は認められない。

(3) 以上のとおり、本件の労働者派遣が労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣個別契約で定められた基本的事項を逸脱しているとはいえず、本件団交申入れに係る団交事項について、協会は労組法第7条の使用者に該当するとは認められない。

4 争点3-2（協会が本件団交申入れに応じなかつたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

以上のとおり、協会は、本件団交申入れにおける団交事項に関し、労組法第7条の使用者に該当するとはいえないから、その余の点について判断するまでもなく、協会が本件団交申入れに応じなかつたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

5 救済方法について

(1) 以上のとおり、会社が、C3分会らの役員に対して本件不控除を行い、組合分会の役員に対して本件不控除を行わなかつたこと（争点1）、及

びC 3 分会及びC 6 組合に対して組合事務所を供与し、組合分会に対してこれを供与しなかったこと（争点 2）は、いずれも労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たる。

- (2) 賃金不控除に対する本件取扱いに対する救済方法としては、会社に対し、組合分会に対しても本件不控除を行うように命ずることも考えられる。しかし、本件不控除については、前記 1 (1)ウ(ウ)のとおり、過大な経費援助に当たるおそれがあるため、上記救済方法を命じることは適切ではなく、本件不控除に関する労働組合間の差別を禁止する救済命令を発するのが相当である。

また、組合事務所に関する本件取扱いに対する救済方法としては、会社に対し、組合分会に組合事務所を供与するよう命じるのが相当である。

なお、会社は、組合らや他の労働組合と協議するなどしたが、労働組合間の差別の解消には至らなかった。しかし、会社は、本件命令後、組合らや他の労働組合と再度協議をしたり、新たな解決策を提示するなどして労働組合間の差別を解消することは不可能とはいえない。

以上からすれば、賃金不控除に対する本件取扱い及び組合事務所に関する本件取扱いに対する救済方法としては、初審命令主文第 1 項ないし第 3 項の救済命令を命ずるのが相当である。もっとも、本件不控除に関する差別の是正方法や組合事務所の供与の条件については当事者間において協議するなどして決定すべきことは当然であるので、初審命令主文第 1 項及び第 2 項の各なお書きを削ることとする。

6 結論

以上によれば、協会の再審査申立てに基づき、初審救済命令主文第 4 項及び第 5 項を取り消し、これに係る救済申立てを棄却すべきである。

また、会社の再審査申立てを棄却するが、初審命令主文第 1 項及び第 2 項の各なお書きについては削るべきである。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働
委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

令和7年12月3日

中央労働委員会

第三部会長 石 井 浩

