

1 事案の概要

本件は、①被申立人Y1会社（以下「会社」という。）が、申立外C1組合C2分会及び申立外C3組合C4分会に対して、組合活動に従事するためにC1組合C2分会らの組合員が休業することを容認し、かつ当該休業をした日について通常どおりの賃金を支払っているにもかかわらず、申立人X組合（以下「組合」という。）A1分会（以下「組合分会」という。）に対してそのような取扱いをしていないこと、②会社が、C1組合C2分会らとの間では団体交渉（以下「団交」という。）を就業時間中にC1組合の会館で行っているにもかかわらず、組合分会との間では終業時刻以降に名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等で行っていること、③会社が、C1組合C2分会ら及び申立外C5組合に対して会社社屋4階の一部を組合事務所として供与しているにもかかわらず、組合分会に対して組合事務所を供与していないこと、④被申立人Y2協会（以下「協会」という。）が、本船荷役業務を行う会社からの派遣労働者について、C1組合C2分会らの組合員を優遇する手配を行っていること、⑤組合らが協会に対して団交を求めたところ、協会が、組合分会所属の組合員は会社からの派遣労働者であることを理由として団交に応じなかったことについて、①から④までが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、⑤が同条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、平成30年11月7日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

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

イ 会社が本件不控除をC1組合C2分会らの組合員全般に対して行ったと認められない場合、会社が本件不控除をC1組合C2分会の分会長、副分会長及び書記長並びにC3組合C4分会の分会長、書記長及び財務部長に対して行い、組合分会の分会長、副分会長及び書記長に対して行わなかったことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

(2) 会社の次の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。

ア C1組合C2分会らとの団交は就業時間中にC1組合の会館で行い、組合分会との団交は終業時刻以降に会社の本社内の会議室、名古屋港湾労働者福祉センター又

は名古屋港流通団地港湾労働者福祉センターで行ったこと

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

(3)ア 協会は、会社からの派遣労働者であって組合分会の組合員であり、協会作成の「B 1 課手配表」において「現場従事者」、「日々手配」又は「日々手配在籍者」欄に記載された者の労組法 7 条 3 号の定める使用者に当たるか。

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

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

イ 協会が労組法 7 条 2 号の定める使用者に当たる場合、協会は、組合らからの平成 30 年 4 月 30 日付けの団交の申入れを拒否したか。協会の当該行為は、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。

3 主文の要旨

(1) 会社は、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、組合分会と C 1 組合 C 2 分会らとを差別してはならない。なお、差別の是正方法については、組合との協議の上、決定しなければならない。

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

(3) 会社は、組合に対し、C 1 組合 C 2 分会らの役員について本件不控除を行い、組合分会の役員について本件不控除を行わなかったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

(4) 協会は、組合らが平成 30 年 4 月 30 日付けで申し入れた団交に誠実に応じなければならない。

(5) 協会は、組合に対し、組合らからの平成 30 年 4 月 30 日付け団交申入れに応じなかったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

(6) その余の申立ては棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)アについて

乙第1号証の覚書には、本件不控除をC1組合C2分会らの役員に限る旨の記載はない。しかし、平成28年6月4日のC1組合らと会社との合意は、C1組合C2分会らの役員に係る本件不控除の口頭の合意であるところ、本件覚書は、かかる合意を書面化したものと認められ、その対象をC1組合C2分会らの組合員全般とする合意があったことを認めるに足る証拠はない。

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

(2) 争点(1)イについて

ア 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられているところ、かかる義務は、就業時間中の組合活動の許可等、便宜供与の場面においても異なるものではない。

使用者が、一方組合には便宜供与を行っておきながら、他方組合にはそれを行わないことは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化をもたらしかねない不当な行為というべきであって、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

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

(3) 争点(2)アについて

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

使用者が、一方組合には就業時間中に時間又は賃金を失うことなく団交を行うこと等を認めながら、他方組合にはそれを拒否することは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

イ 平成27年12月22日の団交の経緯、組合が組合員全員の団交参加を求めていたこと、組合が組合の事務所での団交開催を求めた事実があったとは認められないこと等に鑑みて、会社が、組合らとの団交についてC1組合C2分会らとの団交と異なり、就業時間外に、団交時間が2時間に制限される名古屋港流通団地港湾労働者福祉センター等において開催する取扱いとしていることについては、合理的理由があると認められ、中立保持義務違反があったとは認められないことから、労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

(4) 争点(2)イについて

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

組合事務所が組合活動において重要な意味を持つことからすると、使用者が、一方組合には組合事務所を供与しておきながら、他方組合に対して供与を拒否することは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

イ 会社が、供与するためのスペースがないことを理由として組合事務所の供与を拒否することに、組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在したとはいえ、このように合理的な理由なく一方の労働組合に対して組合事務所の供与を拒否することは、当該労働組合の活動に支障を来すものであり、ひいては当該労働組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当するというべきである。

(5) 争点(3)アについて

ア 労働者派遣法の原則的な枠組みにおいては、派遣労働者の労働条件は、基本的には、雇用関係のある派遣元と派遣労働者の間で決定されるものであって、派遣先が派遣労働者の労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定することを予定していないことから、派遣先は、原則として、労組法7条の使用者には当たらないと解するのが相当である。しかし、労働者派遣が、上記労働者派遣法の枠組みによらない場合には、派遣先は労組法7条の使用者には当たらないという上記原則は妥当し難いのであって、雇用主である派遣元が決定すべき就業場所、就業時間などの派遣労働者の基本的労働条件について、派遣先が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定している場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法7条の使用者に該当するというべきである

イ 協会の日々手配在籍者に対する日々手配は、日々手配在籍者の就業場所、就業開始時刻、就業時間、業務内容といった派遣労働者の基本的労働条件の指定に他ならず、協会は、協会は日々手配在籍者に対する日々手配により、雇用主である派遣元が決定すべき就業時間、就業場所などの派遣労働者の基本的労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定しているといえる。

よって、協会は、会社からの派遣労働者であって組合分会の組合員であり、協会作成の「B 1 課手配表」において「現場従事者」、「日々手配」又は「日々手配在籍者」欄に記載された者に係る手配について、それらの者の労組法 7 条 3 号の定める使用者に当たる。

(6) 争点(3)イについて

ア 協会は、B 1 課が担当する業務を遂行するため、日々手配在籍者及びその他の常駐者が従事する各業務に配置したうえで、日々手配在籍者に対して日々手配を行っていると考えるのが相当である。そうすると、協会によって、本船荷役業務を基本的に担当する者として配置された日々手配在籍者の日々手配において、差別があるか否か、ひいては不当労働行為該当行為の有無を検討すべきこととなる。

イ 同一企業内に複数組合が併存する場合、使用者には中立保持義務が課せられていることは前記のとおりである。使用者が、一方組合には優遇する労働条件を認めながら、他方組合にはそれを認めないことは、各組合間で取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り中立保持義務に違反し、他方組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労組法 7 条 3 号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である。

ウ 労働実態において、本船荷役業務と応援業務のどちらが有利であるとは一概にいうことはできない。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 C 1 組合 C 2 分会らを優遇する手配を行ったとはいえず、よって、差別したということとはできない。

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

(7) 争点(4)アについて

ア 日々手配在籍者の手配に係る労組法 7 条の使用者については、基本的な考え方は同条 2 号と 3 号とで異なるものではないところ、2 号の使用者というためには、加えて、団交事項との関係で、派遣労働者の基本的労働条件について、派遣先が雇用主と部分的とはいえず同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定している場合

には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法7条の使用者に該当するといふべきである。

イ 協会は、日々手配にかかる団交事項との関係で、労組法7条2号の定める使用者に当たる。

(8) 争点(4)イについて

ア 組合らは、協会に対し、平成30年4月30日付けで、日々手配在籍者である組合員らがC1組合C2分会らの組合員と比べて日々手配において差別されていることを議題とした団交を申し入れたところ、協会は、団交ではなく派遣元を交えた懇談会の形で実施することを提案し、同年7月10日に懇談会という形での話し合いがなされた。もっとも、組合らと協会との間では、同日の前にも2回の懇談会が行われたものの、団交は行われていない。

イ 協会は、組合からの団交申入れを拒否したものとわざるを得ず、団交事項との関係で、労組法上の使用者と認められる協会が、組合らからの平成30年4月30日付けの団交の申入れを拒否したことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。