

## 1 事案の概要

本件は、被申立人Y協会（以下「協会」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）の書記長であるA（以下「A書記長」という。）の賃金について組合活動による不就労（以下「組合休」という。）に係る賃金相当額の控除（以下「組合休控除」という。）をしない旨の合意を一方的に反故にし、平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条3号に、協会が、平成30年7月13日及び24日の団体交渉（以下「団交」という。）においてA書記長の賃金について組合休控除をしない取扱いをやめる具体的な理由を説明せず、団交を打ち切ったことが同条2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同年10月3日に申立てがされた事件である。

## 2 本件の争点

- (1) 協会が、A書記長の平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たるか。
- (2) A書記長の賃金からの組合休控除を議題とする平成30年7月13日及び24日の団交における協会の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 協会が、組合からの平成30年8月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

## 3 主文

本件申立てを棄却する。

## 4 判断の要旨

### (1) 争点(1)について

ア 労組法7条3号が禁止する支配介入とは、使用者の組合結成ないし運営に対する干渉行為や諸々の労働組合を弱体化させる行為など労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為を広く含むと解されるところ、ある行為が支配介入に当たるか否かについては、当該行為の内容や態様、その目的、動機のみならず、行為者の地位や身分、当該行為がされた時期や状況、当該行為が労働組合の運営や活動に及ぼし得る不利益、影響等の諸要素を総合考慮し、労働組合の結成を阻止ないし妨害したり、

労働組合を懐柔、弱体化したり、労働組合の運営・活動を妨害したり、労働組合の自主的決定に干渉したりする効果を持つものといえるかにより判断すべきである。

イ A書記長の賃金から組合休控除をしない取扱い（以下「本件取扱い」という。）は、本件取扱いの開始前に組合がA書記長に対して補てんしていた組合休控除に係る賃金相当額を協会が控除しないことに伴い、組合の支出が抑えられていることからすれば、組合の運営のための経費の支払いにつき経理上の援助を与えるものであって、協会の組合に対する便宜供与であるといえる。

ウ 便宜供与は、これを与えるか否かについては使用者の裁量に委ねられているが、一旦これが開始された場合には、労働組合の財政を確固たるものとするなど、労働組合の維持強化に資するという面があることからすると、便宜供与が廃止されることにより、労働組合の財政面のみならず団結面においても不利益を与える可能性があるというべきである。

使用者が労働組合に対して便宜供与を行っている場合、使用者がこれを廃止するについては、労働組合に対して廃止による不利益を与えてもなお廃止せざるを得ない相当な理由があり、また、廃止に当たっては、労働組合に対し、その理由を説明し、善後措置等について協議し、十分な猶予期間を設けるなどの手続的配慮をすることが必要であると解すべきである。そして、便宜供与の廃止に当たりこれらの要件を満たしたといえる場合であっても、当該廃止によって労働組合が重大な不利益を受け、また、使用者が明確に労働組合の弱体化を意図していた等、その動機が明らかに不当である等の特段の事情が認められる場合には、当該廃止が支配介入に当たるといえるべきである。

以上の観点から、本件における支配介入該当性について検討する。

エ 協会が本件取扱いを廃止したことに係る相当な理由について

(ア) 賃金が本来的に労務の対価として支払われるものであることからすれば、本件取扱いによってA書記長に支給されていた組合休控除に係る賃金相当額というのは、A書記長との関係では書面によらない贈与としての実質を有する任意的給付であると言わざるを得ない。組合は、本件取扱いについての合意があったと主張するが、何らかの合意があったとしても、書面によらない贈与の撤回を規定した民法第550条の法意に従い、協会は、本件取扱いによるA書記長に対する組合休控除に係る賃金相当額の支給を撤回することができると解すべきである。

また、本件取扱いが書面に記載されて組合と協会の双方により署名又は記名押印されたものでないことは争いがないから本件取扱いに労働協約としての効力を認める余地はなく、組合との関係においては書面によらない便宜供与にすぎない。

労使関係において、交渉力の強い労働組合が自身に有利な便宜供与を使用者から獲得する事例も少なくはなく、組合も、本件取扱いについて協会から勝ち得たものである旨主張する。しかし、労働組合が勝ち得たものであったとしても、便宜供与である以上、使用者が労働組合に与え続けなければならない義務はなく、さらに、組合に対して経理上の援助を与える本件取扱いは、一般に労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれがあるものと言わざるを得ない。

(イ) 本件取扱いは、協会に対して労務提供をせず組合活動に従事するA書記長に対して組合休控除額に相当する金員を賃金として支給するというものであり、協会の業務に従事することで賃金を得ている協会の他の従業員にとって不公平な状態であったといえる。

(ウ) 同一企業内に複数の組合が併存している場合には、各組合はそれぞれ固有の団結権、団交権及び協約締結権を有し、対等なのであるから、使用者は、各組合との間で中立を保持し、各組合を平等に取扱い、差別してはならない義務（中立保持義務）を負うとされている。

協会が、組合のA書記長だけに本件取扱いを行うことは、C組合の組合員にとっては差別的な不利益取扱いに当たり、中立保持義務に反するおそれがあったといえる。

(エ) そうすると、撤回することが可能である本件取扱いが、労働組合の自主性・独立性を阻害するおそれのあるものであり、従業員間における不公平な状態及び組合間の中立保持義務に反するおそれのある状態を生じさせていたことから、協会は、本件取扱いを解消して組合と協会との間で従来から締結・改定されてきた労働協約の取扱いに戻したのであって、協会には本件取扱いを廃止する相当な理由があったといえる。

オ 協会が本件取扱いを廃止したことに係る手続的配慮

(ア) 平成30年7月13日及び24日の団交において、協会は、本件取扱いが欠勤に対しては賃金を控除するという原則に反しており、平成26年1月10日に改訂した労働協約（以下「26.1.10労働協約」という。）にもない「異常な取扱い」であり、その変更は労働条件の変更に当たらず労使の協議事項ではないとしつつ、他の従業員から見て不公平であること及び労組法に抵触する経費援助に当たるおそれがあることから、これらの問題を解消するために本件取扱いを廃止し、A書記長に対して26.1.10労働協約に基づく組合休控除を再開したい旨を繰り返し述べていたことが認められ、協会は組合に対し、本件取扱いを廃止する相当な理由について2回の団交において繰り返し説明したといえる。

(イ) 平成29年11月14日、協会が組合に対し、同月16日から本件取扱いを廃止し、A書記長の賃金から組合休控除を再開する旨通告した後から本件取扱いを廃止するまでには約7か月間の猶予期間があり、その期間は、組合が本件取扱いの廃止に伴う対応策を検討するのに十分な期間であったといえる。また、協会は、A書記長が協会に対して労務提供をせず組合活動に従事していることを認識しながら、A書記長の賃金について、「組合専従者に関する協定書」に係る取扱いではなく、協会業務に従事しつつ就業時間の一部において組合活動を行う場合の賃金の取扱いを定めた26.1.10労働協約の取扱いに戻すにとどめたといえる。

(ウ) このような事情に照らせば、協会が本件取扱いの廃止に当たり、組合に対し、その廃止の理由を説明し、十分な猶予期間を設けるなどの手続的配慮をしていたと評価するのが相当である。

カ 便宜供与の廃止によって組合が受ける不利益の程度及び廃止の動機をみるに、協会は、本件取扱いを廃止して26.1.10労働協約に則る従前の取扱いに戻ただけであり、廃止による不利益が甘受できない程度のもとはいえず、廃止の動機についても、協会が明確に組合の弱体化等を意図するなど、その動機が明らかに不当であることを認めるに足る特段の事情も見当たらない。

キ そうすると、協会による本件取扱いの廃止は、廃止についての相当な理由があり、手続的配慮の観点からも十分な対応がされたものであって、廃止による不利益の程度や廃止の動機からも組合に対する弱体化等の効果を持つものとはいえないことから、支配介入には当たらない。

ク したがって、協会が、A書記長の平成30年7月以降の賃金から組合休控除をしたことは、労組法7条3号の不当労働行為に当たらない。

## (2) 争点(2)について

ア 本件取扱いの廃止に当たり、組合と協会との間で平成30年7月13日及び24日に団交が行われ、当該2回の団交において、協会が組合に対して本件取扱いを廃止する理由を説明していたことは争点(1)で判断したとおりである。

組合は、本件取扱いの廃止の理由について文書で回答しなかったことが不誠実である旨主張するが、団交の議題に係る回答については必ずしも文書で回答する必要はないところ、団交申入れ及び団交において、組合は文書による回答を求めておらず、また、本件団交における協会の回答や説明の内容が文書によらなければ理解が困難な程度のものであったともいえないことから、当該主張は採用できない。

イ よって、本件取扱いの廃止に係る2回の団交における協会の交渉態度が不誠実であったとはいえない。

ウ したがって、A書記長の賃金からの組合休控除を議題とする平成30年7月13日及び24日の団交における協会の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。

(3) 争点(3)について

ア 平成30年7月24日の団交を終えるに当たり組合と協会の双方が団交の決裂を確認したことが認められ、同日の団交を終えるに当たり、もはや組合と協会のいずれかの譲歩により交渉が進展する見込みはなく、団交を継続する余地がなくなっていたといえるから、協会が、組合からの同年8月2日付けの団交申入れに応じなかった対応には正当な理由があったものといえる。

イ したがって、協会が、組合からの平成30年8月2日付けの団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たらない。