

1 事案の概要

本件は、被申立人会社（以下「会社」という。）が、①申立人組合（以下「組合」という。）との団体交渉（以下「団交」という。）について、組合のA1分会の分会長であるA2（以下「A2分会長」という。）の就業時間内に実施してA2分会長に団交時間分の賃金を支給することを拒んだこと及び会社内で実施することを拒んだことが、併存する社内労働組合である申立外C組合（以下「C組合」という。）に対するのと異なる取扱いであって、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号、2号及び3号に、②組合との団交時間を30分程度に設定したことが、C組合に対するのと異なる取扱いであって、労組法7条1号、2号及び3号に、③組合との団交において、会社の従業員であるB（以下「B従業員」という。）の暴行によるA2分会長の労働災害（以下「労災」という。）に係る協議を拒否したことが労組法7条2号に、④組合との団交において、虚偽の発言を行ったことが労組法7条2号に、⑤組合に対し、組合掲示板を貸与しないことが、C組合に対するのと異なる取扱いであって、労組法7条1号及び3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、令和4年1月14日に当初申立てがされ、その後の団交でも上記①及び②に該当する行為があったとして、同年3月15日、追加申立てがされた事件である。

2 本件の争点

(1) 令和3年5月28日、同年7月29日、同年9月13日、同年10月14日、同年11月29日及び令和4年3月7日の団交（以下、令和3年5月28日の団交を「5.28団交」と、同年7月29日の団交を「7.29団交」と、同年9月13日の団交を「9.13団交」と、同年10月14日の団交を「10.14団交」と、同年11月29日の団交を「11.29団交」と、令和4年3月7日の団交を「3.7団交」という。）に係る、会社の以下の対応は、労組法7条1号、2号及び3号の不当労働行為に該当するか。

ア A2分会長の就業時間内に実施し、A2分会長に対して団交時間分の賃金を支給するのを拒んだこと

イ 会社内で実施するのを拒んだこと

(2) 5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交について、会社が団交時間を30分程度に設定したことは、労組法7条1号、2号及び3号の不当労働行為に該当するか。

(3) 5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社は、B従業員の暴行

によるA 2分会長の労災に係る協議を拒否したか。このことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(4) 5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社は、組合に対し、事実と異なる発言を行ったか。このことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。

(5) 会社が、組合に対し、組合掲示板を貸与しないことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当するか。

3 主文の要旨

(1) 会社は、組合との団交を就業時間内に行う場合には、組合の組合員として出席する従業員に対し、団交のため職場を離れた時間分の賃金を支給しなければならない。

(2) 会社は、組合との団交の時間を、一方的に30分程度に設定してはならない。

(3) 会社は、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交で組合が求めている、B従業員の暴行によるA 2分会長の労災に係る協議について、誠実に応じなければならない。

(4) 会社は、組合との団交において、C組合に対する取扱いの実態を説明するに当たり、事実と異なる発言を行ってはならない。

(5) 会社は、組合に対し、組合掲示板を貸与しなければならない。なお、当該組合掲示板の設置場所、大きさ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。

(6) 会社は、組合に対し、5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交についてA 2分会長の就業時間内に実施して賃金を支給することを拒んだこと、上記各団交について団交時間を30分程度に設定したこと、5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交においてB従業員の暴行によるA 2分会長の労災に係る協議を拒否したこと、5.28団交、7.29団交及び10.14団交において事実と異なる発言を行ったこと並びに組合掲示板を貸与しない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。

(7) その余の申立ては棄却する。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 5.28団交、7.29団交、9.13団交、10.14団交、11.29団交及び3.7団交はいずれもA 2分会長の就業時間内に実施されたが、これらの団交について、会社がA 2分会

長に団交時間分の賃金を支給することを拒んだことには争いがない。また、これらの団交について、会社が会社内で実施することを拒んだことにも争いがない。

他方、会社は、C組合との団交については、C組合の交渉委員に対し、団交場所に移動する時間や、C組合の交渉委員同士で行う団交前の打合せの時間も含め、団交のため職場を離れた時間分の賃金を支給している。また、会社とC組合との団交は、従来、会社の本社会議室で開催されることが一般的である。

イ 争点（1）アの行為について

（ア）労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

就業時間内に団交を行う場合に賃金を控除せず支給することは便宜供与に当たるところ、かかる便宜供与を承認するか否かは、原則として労働組合と使用者との協議による合意に委ねられており、当然にこれを承認しなければならない義務が使用者にあるとはいえない。

しかし、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、使用者は、一方の労働組合を優遇して他方の労働組合を冷遇することなく、各労働組合に対して中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重するべきという、いわゆる中立保持義務を負う。そうすると、使用者が、一方の労働組合に便宜供与を行いながら、他方の労働組合に対してかかる便宜供与を拒むことは、そのように労働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、労働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。

組合とC組合との間で取扱いを異にする理由について、会社は、組合とC組合とでは、会社との関係性が全く異なる旨主張する。確かに、一方の労働組合が、多年にわたる闘争、協力、互譲といった経過の中で、使用者との間に信頼関係を醸成し、その結果として便宜供与を獲得してきたとみるべき場合など、使用者との関係性の違いによって、併存する労働組合間の取扱いの差異が是認される場合があることは否定し得ないが、本件はそのような場合には当たらない。また、組合が繰り返し、就業時間内に団交を行う場合に賃金を支給するよう要求しているにもかかわらず、当該便宜供与が拒否されることは、当該便宜供与の重要性に鑑みても、組合に与える影響は大きいといえる。この点、会社は、A2分会長が不在であっても組合が団交を行うことは可能であるから、組合組織に不利益は生じない旨主張するが、本件では組合がA2分会長を団交に出席させる必要性は高いといえるから、会社の主張は首肯できない。

また、会社は、組合のA1分会はA2分会長1名のための分会であり、組合と

の団交の議題はA 2分会長個人の問題に関する事項であるから、多数いる組合員全員のために活動するC組合の交渉委員とA 2分会長とを同様に扱うことはできない旨主張する。しかし、組合員数の相違を考慮しうる場合があるとしても、それによって直ちに中立保持義務を免れるものではない。また、会社の態度は、組合が就業時間外での団交実施などを提案したにもかかわらず、これを拒否し、A 2分会長の就業時間内に団交を行い、団交時間分の賃金支給をしないことに固執するものであり、中立を保持しようとする態度を欠くものであるから、会社の主張は首肯できない。

したがって、組合とC組合との間で取扱いを異にする合理的な理由は認められず、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(イ) 労組法7条1号の不当労働行為に該当するか

労組法7条1号にいう不利益な取扱いに使用者の行為が当たるか否かは、当該職場における従業員の一般的な認識に照らして、それが通常不利益なものと受け止められ、それによって組合員の組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるかという観点から判断するのが相当である。

C組合の交渉委員は年次有給休暇を利用することなく、賃金支給を受けて団交に出席できることからすれば、A 2分会長が団交出席のために年次有給休暇の利用又は団交時間分の賃金控除を余儀なくされることは、会社における従業員の一般的な認識に照らして、不利益なものと受け止められるのが通常と考えられる。よって、会社の行為は、労組法7条1号にいう不利益な取扱いに当たる。

また、会社が組合とC組合との間で取扱いを異にすることに合理的な理由が認められないことからすると、かかる不利益取扱いは、A 2分会長が組合の組合員であることの故をもってしたものともみることができる。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

(ウ) 労組法7条2号の不当労働行為に該当するか

会社がA 2分会長に団交時間分の賃金を支給するか否かによって、団交の進展が直ちに左右されるとは考え難い。

したがって、会社の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

ウ 争点 (1) イの行為について

(ア) 労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

同一企業内に複数の労働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おり、一方の労働組合が団交を行うのと同じ場所を、他方の労働組合が希望するのに対し、使用者が別の場所での団交を指定する場合には、そのように労

働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、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。

組合とC組合との間で取扱いを異にする理由について、会社は、A2分会長以外の組合側交渉委員が社外者であること等を主張する。使用者が、機密保持や施設管理の観点から、社外の者が事業所に進入することに細心の注意を払うことは一般的であるから、会社の主張には首肯できる。また、実際に団交が行われた社外の貸会議室（以下「本件団交場所」という。）はA2分会長の勤務場所から徒歩で10分程度の距離にある上、会社が予約手続きを行い、室料の全額を負担していることに鑑みれば、会社の行為が組合に与える影響は小さいといえる。

したがって、組合とC組合との間で取扱いを異にする合理的な理由が認められるから、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当しない。

(イ) 労組法7条1号及び2号の不当労働行為に該当するか

上記(ア)で判断したとおり、会社が、会社内での団交実施を拒んだことには、合理的な理由が認められる。また、本件団交場所で団交を行うことにより、A2分会長に特段の不利益があったとはいえない。加えて、本件団交場所で団交を行うことにより、協議が妨げられたという事情は認められない。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号及び2号の不当労働行為に該当しない。

(2) 争点(2)について

ア 労組法7条2号の不当労働行為に該当するか

労組法7条2号により、使用者は誠実に団交に応ずべき義務（以下「誠実交渉義務」という。）を負い、この義務に違反することは、同号の不当労働行為に該当するものと解される。

5.28団交では5点、7.29団交では5点、9.13団交では少なくとも5点、10.14団交では7点、11.29団交では5点、3.7団交では6点の議題について、組合は協議を申し入れていた。そうすると、各団交につき30分という時間設定の下では、1議題当たり5分程度の協議しか行えず、会社が誠実に交渉を尽くすのに十分な時間設定であったとはいえない。また、団交に係るルールは、原則として労使双方が合意して決定すべきものであるから、組合が繰り返し異議を述べていたにもかかわらず、会社が一方的に団交時間を30分とし続けたことは、非難されるべきである。

この点、会社は、目安として30分を示したが、実際には30分を超えて議論がなされていた旨主張する。しかし、実際の団交時間は30分を大きく超えるものではなく、会社は30分を超過する場合には団交を打ち切る態度を示していたから、会社には当

初設定した時間内で団交を行う意図があったというべきである。

以上のことを総合的に考慮すると、会社の行為は、誠実交渉義務違反に該当し、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

イ 労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

同一企業内に複数の労働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おり、使用者が、一方の労働組合との団交に比して、他方の労働組合との団交の時間を短く設定することは、そのように労働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、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。

本件では、30分という時間設定が適切であったとは認め難い上、組合が繰り返し異議を述べていたにもかかわらず、会社が一方的に団交時間を30分とし続けたこと、実際の団交時間もおおむね30分であり、会社は30分を超えると団交を打ち切る態度を示していたことを考慮すると、会社が、C組合との団交を1時間程度に設定する一方、組合との団交を30分程度に設定したことには、合理的な理由が認められない。

したがって、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

ウ 労組法7条1号の不当労働行為に該当するか

会社が、組合との団交について、団交時間を30分程度に設定することは、組合に対する不利益的取扱いであるにせよ、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって、その労働者に対してなされた不利益な取扱いとみることはできない。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。

(3) 争点(3)について

ア 5.28団交、7.29団交、9.13団交及び10.14団交において、会社が、B従業員の暴行によるA2分会長の労災に係る協議を拒否したことが認められる。

イ 労組法7条2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止するところ、会社が協議を拒否したことについて、正当な理由があったか否か検討する。

(ア) 組合が協議を求めていた内容について

組合が会社に求めていた内容は、具体的には、会社における労災及びハラスメント防止の取組状況を明らかにしつつ、A2分会長に対するB従業員の暴行と同種の事故が今後生じないよう、再発防止について協議することであったと解される。かかる内容は、いわゆる義務的団交事項に該当する。

(イ) A2分会長がB従業員及び会社を被告として提起した訴訟(以下「別件訴訟」という。)が係属していたことについて

会社は、別件訴訟が係属していることを、A2分会長の労災に係る協議に応じられない理由として挙げていた。

この点、裁判は法律の適用によって権利義務関係を確定することを目的とし、機能するものであるのに対し、団交は当事者の交渉により将来の関係も視野に入れて紛争の解決を目指すものであるから、団交によって紛争の解決を図ることは労使関係にとって望ましいことであって、前者を選択したほかに、後者による解決方法をも採る意味は十分に存在するといえる。したがって、別件訴訟が係属していたことは、会社が協議を拒否したことの正当な理由には当たらない。

(ウ) 会社の主張に係る検討

会社は、組合が協議を求める具体的内容はそもそも明らかでなかった旨、5.28団交以前の団交等において、組合が求めたB従業員の暴行に関する内容は回答・対応済みであった旨主張する。

しかし、組合は、会社に対し、協議を求める内容及び趣旨を明確に述べていた。また、組合が説明を求めた内容の全てについて会社が過去に回答した事実は認められず、仮に会社が、A2分会長に対するB従業員の暴行について既に再発防止策を講じていたとしても、その内容を団交で組合に説明し、協議を行う意義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。

(エ) 結論

以上のことから、会社が協議を拒否したことについて、正当な理由があったとは認められない。

したがって、会社の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(4) 争点(4)について

ア 5.28団交、7.29団交及び10.14団交において、会社が組合に対し、事実と異なる発言を行ったことが認められる。

イ 使用者は労組法7条2号により誠実交渉義務を負うところ、5.28団交、7.29団交及び10.14団交における会社の行為は、あえて事実と異なる発言をして、組合が求めるA2分会長への団交時間分の賃金支給について、合意の達成を妨げようとしたものとするのが相当であるから、誠実交渉義務違反に該当する。

したがって、会社の行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(5) 争点(5)について

ア 労組法7条3号の不当労働行為に該当するか

同一企業内に複数の労働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おり、使用者が、一方の労働組合に組合掲示板の貸与等の便宜供与を行いなが

ら、他方の労働組合に対してそれを拒むことは、そのように労働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、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。

会社は、会社における組合の組合員はA2分会長1名であり、組合が組合掲示板を連絡方法として確保する必要性が認められない旨主張する。しかし、組合掲示板の機能として、当該労働組合の組合員以外に対する宣伝活動に利用されることも当然であるから、構成員が一人の分会であっても組合掲示板を確保する必要性は否定できない。

次に、会社は、組合が、C組合と異なり、ビラ、ブログ等の広報手段を有し、活用できていることを主張する。しかし、労働組合がその時々々の広報の内容や目的に応じ、複数の広報手段を使い分けることは一般に行われており、組合がビラ、ブログ等の広報手段を有していることをもって、組合掲示板を確保する必要があるということとはできない。

加えて、会社は、C組合と会社との信頼関係に比し、組合と会社との間に十分な信頼関係が醸成されているとはいえない旨主張する。しかし、本件は、使用者との関係性の違いによって、併存する労働組合間の取扱いの差異が是認される場合には当たらない。

したがって、組合とC組合との間で取扱いを異にする合理的な理由は認められず、会社の行為は、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

イ 労組法7条1号の不当労働行為に該当するか

会社が組合に対して組合掲示板を貸与していないことは、組合に対する不利益取扱いであるにせよ、労働者が労働組合の組合員であることの故をもって、その労働者に対してなされた不利益な取扱いとみることはできない。

したがって、会社の行為は、労組法7条1号の不当労働行為に該当しない。