

命 令 書 (写)

再審査申立人 X組合

再審査被申立人 株式会社Y

上記当事者間の中労委平成29年(不)第9号事件(初審群馬県労委平成27年(不)第2号事件・平成28年(不)第3号事件)について、当委員会は、令和3年3月3日第274回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員沖野眞已、同相原佳子、同西川佳代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令を次のとおり変更する。

- 1 平成27年2月18日までに、再審査被申立人が新入社員に対し、再審査申立人への加入は任意であると説明したことに係る救済申立てを却下する。
- 2(1) 再審査被申立人は、再審査申立人の組合員に対して、再審査申立人からの脱退の勧奨、誘導その他再審査申立人からの脱退を促すことを目的とする行為、再審査申立人の組合員であることを理由とする不利益取扱いを示唆する行為、及びC1組合への加入の勧奨、誘導その他C1組合への加入を促すことを目的とする行為を行ってはならない。
- (2) 再審査被申立人は、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、C1組合のパンフレット及び組合加入票を交付する場合には、再審査申立人のパンフレット及び組合加入票も同時に交付するとともに、併せて①再審査申立人及びC1組合のいずれの労働組合に加入してもよいこと、あるいは、いずれにも加入しなくてもよいこと、②再審査申立人に加入しても、その

ことの故に不利益取扱いを受けることはないこと、及び③再審査申立人の組合員であることの故に不利益取扱いを受けることはないことを説明しなければならない。

- (3) 再審査被申立人は、再審査申立人が求めたときは、上記(2)に定める説明時に、再審査申立人が指名する組合員(再審査被申立人の社員である者に限る。ただし、再審査被申立人が社員でない組合員も可とする場合はこの限りでない。)を少なくとも1名立ち合わせなければならない。
- 3 再審査被申立人は、再審査申立人との間のチェック・オフに関する事項を議題とする団体交渉において、自らの主張の裏付けとなる資料を提示して具体的な説明を行うなどして誠実に応じなければならない。
- 4 再審査被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を新聞紙2頁大(55cm×80cm)の白紙の全面を使って、楷書で明瞭に墨書又は印字し、再審査被申立人の本社及び全事業所の従業員から見やすい場所に14日間掲示しなければならない。また、再審査被申立人は、再審査申立人が求めたときは、再審査申立人の組合員による履行の確認のための現地検分を認めなければならない。

記

令和 年 月 日

X組合

株式会社Y

当社が、①平成27年2月19日以降新入社員に対し、貴組合加入は任意であると説明したこと、②同年4月24日以降貴組合のチェック・オフを停止したこと、③同年5月以降、会社が、貴組合に加入した新入社員を組合費控除に係る従業員名簿に記載して貴組合に交付する取扱いを停止したこと、④同月から同年6月にかけて、当社従業員B2及びB3をして、貴組合の組合員らに対し組合脱退勧奨を行わせ、新たな労働組合を立ち上げ

させたことは、中央労働委員会において、それぞれ労働組合法第7条第3号の不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること)

- 5 その余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査申立人X組合（以下「組合」という。）は、再審査被申立人株式会社Y（以下「会社」という。）との間において、従前から、チェック・オフ及びユニオン・ショップを含む労使協約を締結する唯一の労働組合であった。
- (2) 本件は、会社が、平成27年6月（以下「平成」を省略する。）、総務担当であるB2（以下「B2」という。）又は総務部長であったB3（以下「B3」という。）をして、組合の組合員らに対し、組合脱退勧奨を行わせ、新たにC1組合と称する労働組合（以下「新労」という。）を立ち上げさせるなどしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号の支配介入に当たるとして、組合が、同年6月26日、群馬県労働委員会（以下「群馬県労委」という。）に対し救済申立てをし（27年(不)第2号事件。以下「27-2号事件」という。）、また、会社が同年4月25日からユニオン・ショップ及びチェック・オフを一方的に停止したことが労組法第7条第3号の支配介入に当たるとして、組合が、28年2月19日、群馬県労委に救済申立てをした（28年(不)第3号事件。以下「28-3号事件」という。）事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 27-2号事件

ア 会社は、次に掲げる行為を行わないこと。

(ア) 組合員らに対し、組合脱退を勧奨又は強要する行為

(イ) 組合脱退届用紙を作成し、事業所等へ配布する行為

(ウ) 組合員らに組合脱退届用紙への署名を求める行為

(エ) 組合脱退届を組合員らから集める行為

(オ) 従業員らに対し、組合以外の労働組合への結成・加入を促す行為

(カ) 従業員らに対し、組合と組合以外の労働組合とを比較する説明を行う行為

(キ) 従業員らに対し、組合が労働協約を失効させた旨説明する行為

イ 会社は、従業員らに対し、組合が労働協約を失効させた旨の説明を撤回し、労働協約の効力が存続しているものとして取り扱ってきた旨を説明すること。

ウ 会社は、労働基準法上の各種労使協定を締結する場合、組合への締結を申し込むこととし、新労とこれらの協定を締結しないこと。また、会社は、新労を労組法に適合する労働組合として扱わないこと。

エ 謝罪文の交付及び掲示

(2) 28-3号事件

ア ユニオン・ショップ及びチェック・オフを従来どおり実施すること。

イ 謝罪、謝罪文の交付及び掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

初審群馬県労委は、29年1月19日付けで、会社がチェック・オフを停止したことは労組法第7条第3号の支配介入に当たるとして、文書交付

を命ずること、ユニオン・ショップに係る救済申立ては申立期間を徒過しているとして却下すること、その余の救済申立てを棄却することを決定し、同月30日、労使双方に初審命令書を交付した（以下「初審命令」という。）。

組合は、初審命令のうち、却下部分及び棄却部分の取消し並びに救済方法の拡充を求めて、同年2月10日、再審査を申し立てた。

なお、会社は、再審査申立てをしておらず、会社がチェック・オフを停止したことが労組法第7条第3号の支配介入に当たることについては、当審では争われていない。

4 本件の争点

(1) 争点1

B2 又はB3 による組合脱退勧奨等の行為と会社による不当労働行為（労組法第7条第3号）の成否

ア 会社のB2 又はB3 は、組合脱退届の作成・配布、組合脱退届への署名の勧誘（以下、これらを「脱退勧奨行為」という。）、新労結成に向けた説明会（以下「新労立上げ説明会」という。）の開催連絡及び実施等の行為（以下、これらを「新労結成行為」という。）を行ったといえるか。

イ そのようにいえる場合、上記脱退勧奨行為及び新労結成行為は、次のいずれかに該当するものとして会社の行為であるといえるか。

(ア) 会社の利益代表者が行ったもの

(イ) 利益代表者に近接する地位にある者が会社の意を体して行ったもの

(ウ) 会社の指揮命令ないし会社との意思連絡の下に行われたもの

ウ そのようにいえる場合、会社の上記行為は労組法第7条第3号に該当するか。

(2) 争点2

チェック・オフないし組合費控除に関する取扱いの停止に係る救済方法

会社が、27年4月以降、組合の組合員のチェック・オフないし組合費控除に関する取扱いについての慣行を停止したことにつき、初審命令の救済方法は十分なものか。

(3) 争点3

ユニオン・ショップないし組合加入に関する取扱いの停止

ア 争点3-1

会社は、27年4月まで、慣行的に、組合加入の対象となる新入社員（以下、単に「新入社員」という。）を組合費控除に係る従業員名簿（以下、単に「従業員名簿」という。）に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたといえるか。また、会社は、同月以降、当該取扱いを停止したといえるか。そのようにいえる場合、当該取扱い停止は労組法第7条第3号に該当するか。

イ 争点3-2

下記ウのとおり、会社が26年2月頃から、新入社員に組合加入は任意であると説明するようになったとした場合でも、会社は、それまでは慣行的に、新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたといえるか。その場合、会社は、それ以降27年4月まで、新入社員が組合に加入しない旨の特段の意思表示をしない限り、従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員とする取扱いを続け、同月以降、当該取扱いを停止したといえるか。そのようにいえる場合、当該取扱い停止は労組法第7条第3号に該当するか。

ウ 争点3-3

会社は、26年2月頃から、新入社員に対し、組合加入は任意であると説明するようになったか。また、当該説明行為は27年2月19日以降も継続されていたか。そのようにいえる場合、当該説明行為は労組法第7条第3号に該当するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（B2又はB3による組合脱退勧奨等の行為と会社による不当労働行為（労組法第7条第3号）の成否）について

(1) 組合の主張

以下のとおり、B2又はB3は、会社の意を体して又は会社との意思の連絡に基づき、組合の組合員に対する脱退勧奨行為及び新労結成行為を行ったものである。会社は、組合を弱体化するため、脱退勧奨行為及び新労結成行為をしたのであり、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

ア B2は、B3から会社の従業員だけで組織する労働組合が存在するのが望ましい旨の相談を受けて、27年5月及び同年6月、B3と相談しながら、自ら作成した組合宛ての脱退届の用紙を各事業所長に配布して組合の組合員らの署名押印を集めるよう指示するとともに、会社の組合及び新労への対応方針に関する説明会を開催する旨連絡して、自ら各事業所において組合を脱退して新労に加入するメリットを説明するなどした。このように、B2とB3は共同して、脱退勧奨行為及び新労結成行為を行った。

イ そして、B2は、人事、労務、庶務の責任者である総務部長であったB3の後任として、総務担当として組合との交渉や従業員の採用を担当する職を担当しており、実質的には総務部長と同じ立場であった。これに加えて、組織図では、B2が取締役に連なる位置に配置さ

れていることからすると、B2 は、会社の利益を代表する者に当たる。

また、B3 は、脱退勧奨行為等の行為当時、介護施設の事務長の職であったが、B2 の前任として総務部長を務めていた者であり、事務長へ異動後も組合との団交に会社側として出席して、組合との交渉に当たっていたのであることからすると、会社の利益を代表する者に当たるといえる。

したがって、利益代表者であるB2及びB3が共同して行った上記アの行為は、会社の行為であるといえる。

ウ 仮に、B2が、利益代表者とまではいえないとしても、上記B2の立場を見ると会社の利益代表者に近接する職制上の地位にある者といえ、B2がB3と行った行為は、会社の意を体して行った行為であるといえる。

エ また、B2の行為は、会社によるユニオン・ショップ及びチェック・オフ停止、団交拒否に呼応して行われたものであるほか、B2はB1社長（以下「B1社長」という。）から直接指揮命令を受ける関係にあることや、新労立上げ説明会の開催や新組合への加入を促す行為は新入社員であるB2にできるものではないこと、利益代表者であるB4C5産業関連企業共通社長室長（以下「B4室長」という。）が組合脱退届を入れた封筒に宛名及び差出人を手書きしてB2と共同して行動していることからすると、B2がB3と共同して行った上記アの行為は、会社の指揮命令ないし会社との意思連絡の下に行われた行為にも該当するものであって、会社の行為であるといえる。

オ そして、組合脱退届の作成・配布、署名の勧誘、新労立上げ説明会の開催連絡及び実施は、全て組合を弱体化させる行為であり、組合の運営に対する支配加入する行為であって、労組法第7条第3号に該当

する。

(2) 会社の主張

B2 は独自に脱退勧奨行為及び新労結成行為をしたにすぎず、会社が不当労働行為の責任を負うものではない。

ア B2 は、組合脱退届の作成・配布、組合脱退届への署名の勧誘、新労立上げ説明会の開催連絡及び実施等の行為を行っていたが、B3 は、新組合設立について、B2 と話し合っていたものの、具体的取組に関与していたわけではない。

イ B2 は会社の役職に就いたことはなく、B3 は27年3月末をもって総務部長の職を降りており、B2 が脱退勧奨等の行為をした当時、両名共、一従業員にすぎなかった。両名は、同年4月21日の組合との団体交渉に出席しているが、総務部に役職者を在籍させていなかったため、前総務部長であるB3 と総務部職員であるB2 を便宜的に出席させたにすぎない。

したがって、B2 及びB3 は、会社の利益代表者には当たらない。

ウ また、B2 は、会社の利益代表者に近接する職制上の地位にある者でもなく、B2 が行った行為は、会社の意を体して行った行為ではない。

エ さらに、B2 の行為をB1 社長が知ったのは、B1 社長が組合から27年6月23日付け要求書を受け取ってB2 に確認したときであり、それまで、新労のことも新労結成のための行動も全く知らなかった。

また、B4 室長が、脱退届の送付用封筒の宛名及び差出人を手書きしたことは認めるが、B2 から組合の住所が分からないので書いてほしいと頼まれて記載したにすぎず、何を送付するか知らなかった。

したがって、B2 による脱退勧奨等行為及び新労結成行為は、会社の指揮命令ないし意思連絡の下に行われたものとはいえず、会社の行

為とはいええない。このことは、B2 が、就業規則に違反する態様において新労を結成したとして、会社は、同人に対し懲戒処分を科したことから裏付けられている。

オ したがって、B2 による脱退勧奨行為及び新労結成行為は労組法第7条第3号の支配介入に該当しない。

2 争点2（チェック・オフないし組合費控除に関する取扱いの停止に係る救済方法）について

(1) 組合の主張

会社のチェック・オフ停止が不当労働行為に該当する以上、チェック・オフを行うことを命じる救済が必要であって、少なくとも、27年4月、5月分の給与に関して控除すべき組合費を組合に渡すよう命じるべきである。

(2) 会社の主張

チェック・オフについて、組合員名及び組合費の控除明細を記載した組合員名簿の提出等の事務的な作業を行っていたことは認めるが、B1社長は、就任当初、従前から行われていた当該作業を継続していたにすぎず、会社の労働協約の余後効を認めていたものではない。

また、B1社長の下で現実に行われていたチェック・オフは、従前労働協約が有効に存続していた時点におけるユニオン・ショップを前提として行われていたものではなく、また、組合が分会員の管理をしていないため、現在における分会員数も不明である状況下においては、チェック・オフの実施を命じることは相当でない。

3 争点3（ユニオン・ショップないし組合加入に関する取扱いの停止）について

(1) 組合の主張

ア 組合と会社は、会社と組合とが20年3月31日に締結した労働協

約（以下「20労働協約」という。）の有効期限である24年3月31日を経過した後も、20労働協約の内容どおりの労使関係を継続し、ユニオン・ショップ協定に基づき、新入社員を組合員として取り扱っていたのであり、組合と会社は、20労働協約の有効期間が満了した後も、債務的部分も含めてその効力が存続しているものとして余後効を承認していた又は労使慣行として確立していたといえる。

それにもかかわらず、会社は、27年5月にチェック・オフを停止するとともにユニオン・ショップを一方的に停止したのである。このような会社によるユニオン・ショップの一方的停止は、組合を弱体化させる行為であって、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

イ 仮に、会社が26年2月頃から、新入社員に組合加入は任意であると説明するようになった場合でも、その後も、新入社員が組合に加入しない特段の意思表示をしない限り、組合の組合員とする取扱いは続けていたのであり、それ自体が不十分なユニオン・ショップという労使慣行になっていたといえることができるから、27年4月以降当該取扱いを停止したことは、この労使慣行を壊す行為であって、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

ウ また、仮に、会社が、26年2月頃から、新入社員に組合加入は任意であると説明するようになったとしても、会社はそれまでは慣行的に、新入社員を組合の組合員として取り扱っていたのであるから、上記説明は、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

なお、26年2月頃からの上記説明は、27年4月25日以降のユニオン・ショップ全面停止まで毎月連続して行われた一連の継続する行為であるから、本件申立ては申立期間内に申し立てられた適法な申立てである。

(2) 会社の主張

ア そもそも、B1 社長は、20 労働協約の存在も組合及び組合員の存在も知らなかったのであるから、慣行的に、新入社員を組合の組合員とする取扱いを行っていたことはない。

イ また、会社は、26 年2月頃から、入社面接の際に組合加入は任意であると説明するようになったが、これは、組合費の給料からの天引きという点についてのそれまでの慣例を改めたものにすぎず、その他、会社が、組合員であることによる格別の取扱いをしていることはない。また、上記説明は、組合加入するか否かを新入社員の自由な判断に委ねるものであって、組合加入による不利益を告知するようなものではない。したがって、上記説明行為は労組法第7条第3号の支配介入に当たるものでもない。

ウ したがって、会社の行為が労組法第7条第3号の支配介入に当たることはない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、介護産業及び同産業に関連する事業で働く都道府県の労働者によって組織された労働組合であり、初審結審時（28年10月14日）における組合員数は、6万5607名である。また、組合には、会社に勤務する社員らで組織されたA1分会（以下「A1分会」といい、同分会の組合員を「分会員」という。）があり、初審結審時におけるA1分会の組合員数は、不明である。

なお、組合は、12年2月27日に結成され、24年11月6日、名称をX組合からY組合に変更した。組合の略称は、名称の変更の前後を問わず「X組合」である。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、介護事業等を営む株式会社であり、社員数は初審結審時168名であった。また、会社は、本社のほか、訪問介護等の事業を行うB5事業所、サービス付き高齢者向け住宅・通所介護事業を行う施設B6(以下「B6」という。)などの複数の事業所(以下「各事業所」という。)を設けて、各事業所には、事業所長又は施設長(以下「各事業所長等」という。)を置いている。

2 株式会社C2社からの事業承継と会社設立等

- (1) 19年、株式会社C2(以下「C2社」という。)の在宅介護事業は都道府県別に分割されて他の事業者へ承継されることになり、同年7月20日、C2社と同社で働く労働者を組織していた組合との間で、事業譲渡における完全雇用確保と労働条件の維持に関する協定書を取り交わし、①従業員の雇用の完全確保を行うこと、②労働条件を維持すること、③職能別労働組合X組合を認め、ユニオン・ショップ及びチェック・オフ協定を存続すること、④労働協約及び労使協定の全てを承継すること等に関して協定を締結した。

また、C2社の事業承継先に応募する事業者は、組合による活動を妨げないという条件に同意することとなっていた。

- (2) 19年8月31日、C4の子会社として会社が設立された。

また、同年9月4日、群馬県におけるC2社の介護事業の承継事業者として、C4が選定され、同年11月1日、会社はC2社の介護事業を承継した。

3 組合と会社との労使協定の締結状況

- (1) 19年11月1日、組合と会社は、同日付けの「労働協約」及び「組合員の組合費控除ならびに在籍確認についての協定書」を取り交わし、上記両書面に係る協約をそれぞれ締結した(以下前者に係る協約を「1

9 労働協約」、後者に係る協約を「本件チェック・オフ協定」という。)

ア 19 労働協約

19 労働協約には以下の規定がある。

(7) 有効期間

「(有効期間)

第64条 この協約の有効期間は、2007年11月1日以降
2008年3月31日までとする。

② 附属協定は、特別の定めのあるものの外、この協約の有効
期間中効力を有する。」

(イ) 自動更新

「(自動更新)

第65条 この協約の有効期間満了の2ヶ月前までに、会社又
は組合の何れからも、この協約又は附属協定について改廃の
申し入れが行われない場合は、この協約の効力は、更に1ヶ
年自動的に更新される。

但し、3ヶ年を限度とする。」

(ウ) ユニオン・ショップ等

「(唯一交渉団体約款)

第2条 会社は、組合が組合員を代表して会社と団体交渉を行う
唯一の交渉団体であることを確認する。

(ショップ制)

第3条 会社の在籍従業員(以下「従業員」という)は、組合の
組合員でなければならない。但し、次の各号の一に該当する
従業員は組合に加入できない。

(1) 部長及びその同等職位以上にある者

- (2) M5以上の職能ランクにある者
- (3) 人事、経理、給与に係わる者で課長職にある者
- (4) その他、会社・組合の間で協議決定した者

②会社は、組合に加入しない従業員、組合から除名された従業員および組合を脱会した従業員を直ちに解雇する。

但し、本人が異議を申し立て、会社が解雇を不相当と認めたときは組合と協議する。」

(エ) 組合費控除

「(組合費の徴収)

第18条 会社は、組合費を直接組合員の賃金から控除し、一括して組合に引き渡すことを組合から依頼された場合には、これに応ずる。

②前項の組合費は、組合が経常的に徴収するものに限り、臨時的に徴収するものについては、その都度会社に依頼してその了解を得るものとする。

③徴収依頼の手続、徴収額の端数取り扱い、組合に引き渡す期日その他徴収事務上の細部に関しては、会社と組合との間で別途定めることとする。」

イ 本件チェック・オフ協定

本件チェック・オフ協定には、以下の規定がある。なお、同協定には、有効期間に関する特別の定めはなかった。

「I. 組合費控除について

1. 会社は、組合員の組合費控除を在籍組合員名簿に基づき、毎月の月例賃金より控除する。

2～4 (省略)

5. 会社は、組合員より控除した組合費は、控除日(毎月25日)

の月末日までにX組合の指定口座に全額振り込む。

II. 組合員の在籍確認について

1. 会社は、組合費を控除された組合員を「組合員名簿」として、控除対象者の直近の在籍確認情報をX組合に提出する。

なお、在籍確認情報とは、次の内容が記載されているものとする。

- ①社員番号、氏名（漢字・半角カナ）、社員区分（正規社員・非正規社員・契約社員等）、所属部署、職種、

（注）社員番号は、永久欠番方式とする。

- ②賃金支給年月日、賃金区分、基準内賃金、組合費、

- ③性別、生年月日、入社年月日、退職年月日、

- ④郵便番号、自宅住所、（省略）、電話番号とする。

（注）年月日は西暦表示とし、金額・年月日は半角数字を使用する。

2. 会社は、組合費を控除した「組合員の名簿」と控除明細を控除日の月末日までにX組合へ提出する。

なお、用いる媒体は磁気媒体によって送付することを原則とし、具体的な取り扱い方は、労使の実務者間の話し合いによって決定する。

3. （省略）

III. その他の取扱いについて

1. X組合は、組合費の控除方法の変更・臨時に徴収する必要がある場合ならびに在籍確認情報等の内容の変更が必要な場合は、原則として3カ月前までに会社に通知する。

2. この協定の取扱いに疑義が生じた場合は、その都度、労使の協議に付すものとする。

3. 本協定は、2007年11月1日より発効する。

以上」

- (2) 20年3月31日、組合と会社は、20労働協約を締結した。20労働協約におけるユニオン・ショップ及び組合費控除については、19労働協約と同様であった。有効期間については、同年4月1日から21年3月31日までとされ（第64条）、19労働協約と同様に、3年を限度として自動的に更新されることとなっていた（第65条）。
- (3) 会社は、19年11月以降、上記(1)(2)の協約のとおり、分会員の給与から組合費を控除するとともに、本件チェック・オフ協定に規定された組合費を控除した分会員の氏名及びその在籍確認情報が記載された従業員名簿を作成し、控除明細と共にこれを組合に提出していた。また、会社は、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、組合のパンフレット及び組合加入票を交付していた。そして、新入社員は、会社から渡された組合加入票に加入する旨を記入し、会社に提出することとされ、会社はそれを組合に送付していた。
- (4) 24年3月31日に20労働協約の有効期間が満了となったが、組合と会社の間で、20労働協約の改定の申入れが行われたり、新たな労働協約が締結されたりしたことはなかった。
- (5) 20労働協約の有効期間が経過した24年4月1日以後も、会社は同協約の有効期間内と同様に、上記(3)の手続を行っていた。
- (6) 24年4月1日以降26年2月10日までの間、会社と組合との間では、年末年始就業対策に関する協定、冬季一時金に関する協定、時間外・休日労働に関する基本協定等の各協定が締結されていた。

4 会社株式譲渡とその後

- (1) 24年8月、C4は、保有していた会社の全株式を、C5（以下「C5産業」という。）に対して譲渡した。C5産業は、B1及びその弟である

C6 が経営するグループ企業であり、24年8月8日から26年5月1日までの間は、C6 が会社の代表取締役であった。

(2)ア 26年1月、B3はC3から会社に出向して総務部長となった。B3は、人事労務管理を行い、新入社員面接を行うほか、組合への対応を担当した。

イ B3は、総務部長に着任した当初、新入社員の入社時の面接の際には、会社に入社すると必ず組合に加入しなければならないと説明していた（その後の組合加入に関する説明内容の変更の有無及び変更時期については当事者間に争いがある。）。

(3) 26年1月から27年4月までの間における、従業員名簿の作成・送付に係る事情は次のとおりであった。

会社は、同期間、毎月、組合に対し、従業員名簿をメールにて送信した。従業員名簿に記載された各月の新入社員の氏名には、オレンジ色のラインが付され、各社員に付された社員番号は、会社が入社した者に対しておおむね順に付していたものであった。従業員名簿は、社員番号の番号順に整理されて作成されていた。

もともと、26年6月分の従業員名簿には、新入社員のうち社員番号318の次は320が記載され、319の社員の欄がなく、同年7月分の従業員名簿には、同じく新入社員のうち社員番号324の次は327が記載されて、325及び326の社員の欄がないなど、会社に入社しても、従業員名簿に記載がない社員がおり、26年6月分から27年2月分までの間に少なくとも35名分の記載がなかった。なお、同期間における新入社員数は57名であった。

従業員名簿に記載がない社員がいることについて、組合が会社に問い合わせたことはなかった。

5 B1社長の代表取締役就任及びその後の動き

(1)ア B1社長は、26年5月1日、C6の後任として会社代表取締役就任した。

B1は、従前から、C5産業ほか数社の代表取締役として会社経営を行っていた。なお、B1社長がこれまで経営した会社には労働組合は存在しなかった。

イ B1は、就任直後に、「経営戦略会議」と称する経営改善のための会議を毎月1回開催することとした。この経営戦略会議には、各事業所長等を含め20名程度が出席していた。

ウ 26年5月19日以降、組合に加入しない新入社員が存在するようになり、同日から27年1月1日までの間に入社した新入社員のうち、35名が組合に加入しなかった。

エ 26年夏頃、B1社長は、組合から賃上げの要求がされるより前に、社員の声に応じて賃上げを行った。

(2)ア 26年7月3日、B1社長は、組合の交渉担当であるA2支部長のA3(以下「A3総支部長」という。)と初めて面会した。

B1社長は、A3総支部長に対し、組合を辞めたいという分会員がいるがどうすればよいかなどと尋ねたところ、A3総支部長は、労働協約の中には、労使で合意した者については、組合員資格を取り除ける条文がある旨回答した。

イ 26年8月11日、B3は、A3総支部長に対し、労働協約の有効期限が切れており、会社としては再締結しないと考えている旨伝えた。

ウ 26年12月、冬季一時金等に関する団体交渉が開催され、A3総支部長は、B3に対し、労働協約の再締結を口頭で申し入れた。これに対し、B3はB1社長に伝える旨回答するにとどまった。

エ 27年2月26日、A3総支部長は、B3に対し、同日付けの「2015年度賃金改定に関する要求書」及び「介護職員処遇改善加算に関

する要求書」と題する書面を手交し、これらの要求に関する団体交渉を同年3月11日までに開催するよう申し入れた。

オ 27年3月11日、組合と会社の団体交渉が開催されたが、B3は、A3 総支部長に対し、前記エの各要求につき「労働協約の有効期限が切れているので、回答はできないと社長が言っている。」と返答した。これに対し、A3 総支部長は、B3 に対し、労働協約の有効期限切れと賃金改定等の団体交渉は分けて考えるよう求めるとともに、労働協約の再締結についての協議を口頭で申し入れた。

カ 27年3月18日及び同年4月13日、組合は、会社に対し、27年度賃金改定と介護職員の処遇改善に関して再度の団体交渉の申入れを行った。

(3)ア B3は、27年3月に会社に転籍した。B3の会社における役職については、同年3月末で総務部長の職が解かれ、同年4月からは、26年11月から兼務していた、B6 事務長の職のみを引き続き担当することになった。

B3は事務長として、サービス付き高齢者向け住宅の運営に関する事務作業の取りまとめ、日々の事務作業の内容確認、入居者やその家族との連携、問題への対応などのほか、入居者の通院の送迎や配膳等の業務を行っていた。

イ 27年4月1日、従前からC5 産業のコンサルタント事業部長であったB4 室長がC5 産業関連企業共通社長室長に就任し、B1 社長直属の部下として、C5 産業関連企業及び会社の財務内容の確認、指導や金融機関との対応、資金繰り等の業務を担当することとなった。C5 産業関連企業共通社長室には、B4 室長のみが所属している。また、B4 室長は、C5 産業関連企業全5社のうち3社の取締役、1社の監査役に就任している。

ウ B2は、B4室長の紹介により、27年4月1日に会社に入社し、総務部に配属された。B2に役職名はなかったが、主にB3の総務部長の業務を引き継ぎ、求人書類作成等の職員募集や入社時の説明手続等を担当するとともに、本社と各事業所の調整を担当した。

また、同日、B3の後任としてB2が入社したこと及び稟議書・残業申請・時間外勤務・コミュニケーションシート等の押印欄を総務部長から総務に変更することを要請する旨記載したメールが、総務・経理を担当するA4から各事業所の事務担当者に対して送信された。なお、A4は、A1分会の分会長であった（以下「A4分会長」という。）。

押印欄変更後の稟議書の総務の欄には、B2が押印することがあったが、他の総務部社員も押印することがあった。

(4)ア B1社長は、遅くとも27年4月20日頃、B4室長と相談して組合費控除を行わないことを決定した。B4室長は、組合費控除の事務担当者であるA4分会長に、①組合と会社との20労働協約が22年10月31日で有効期限が切れていること、②有効期限が切れているのであれば組合費を払わなくてよいのではないかという話が4、5名の社員から会社にあったこと、③これを受けて27年5月分給与から組合費控除の停止を決定したことを説明し、これらの内容を各事業所に送り、分会員にも周知するよう依頼した。

イ 27年4月21日、上記5(2)カの団交申入れを受けて、組合と会社との団体交渉(以下「4.21団交」という。)が開催され、組合側はA3総支部長が、会社側はB3及びB2が出席し、B3はB2を後任だと説明した。

B3は、労働協約の有効期限が切れているので回答はしないと社長が言っている旨の発言を繰り返し、組合の要求に対する会社の回答は

行わず、B2はほとんど話をしなかった。

ウ 会社は、組合に対し、27年4月23日付けの通知書と題する書面を内容証明郵便により送付した。同書面には以下の内容が記載されていた。

「株式会社Yと（旧）X組合との間で、2007年11月1日締結しました、労働協約（以下、契約書と言う）については、契約書第64条により、2008年3月31日に有効期間が満了し、その後、契約書第65条により、3年間自動更新され、2010年10月31日を持って有効期間が失効となりました。その後に於いても、契約書の更新若しくは新たな契約の締結がなされていません。」

(5)ア 27年4月24日、会社は、同日支給の4月分給与から組合費を控除するとともに、従来の手続どおり、組合に対し、4月分の従業員名簿をメールにて送信した。

しかし、B1社長は、B4室長と相談し、控除した4月分の組合費は一旦会社で留保し、組合には引き渡さないこととした（以下、4月分給与から控除した組合費を組合に引き渡さなかったことを「4月チェック・オフ停止」という。）。

イ また、A4分会長は、27年4月24日、上記(4)アの依頼を受けて、組合の副分会長と連名で各分会員宛てに、各事業所長等経由のメールを送信し、会社から会社と組合との労働協約が22年10月31日で失効となっているとの報告があったので毎月の給与から徴収していた組合費を27年5月分給与から徴収しないこととした旨通知した。

ウ 27年4月28日、組合副会長（当時）のA5(以下「A5副会長」という。)及びA3総支部長は、会社の本社において、B3と面談した。同日、B2は不在で、面談には出席しなかった。

A5 副会長らは、労働協約の再締結を求めるとともに、27年度賃金改定等の要求に対して回答するよう求めた。これに対し、B3は、B1社長に伝える旨回答するにとどまった。

(6)ア 組合は、会社に対し、労働協約に関する団体交渉を27年5月27日までに、夏期一時金に関する団体交渉を同月29日までに、開催するよう申し入れる旨の同月20日付けの書面をそれぞれ送付した。

イ 27年5月25日、B1社長は、B4室長と相談の上、上記(5)ア記載の留保していた4月分の組合費を分会員に返還した。また、会社は、同日支給の5月分給与から分会員に対する組合費控除を行わなくなった（以下、5月分給与から分会員に対する組合費控除を行わなくなったことを「5月チェック・オフ停止」といい、4月チェック・オフ停止と併せて「本件チェック・オフ停止」という。）。

ウ 会社は、組合に対し、27年5月25日付けの通知書と題する書面（以下「5.25通知書」という。）を内容証明郵便により送付した。

5.25通知書には、以下の内容が記載されていた。

「平成27年4月23日付通知書でお知らせした通り、貴組合との労働協約は失効となっております。また、平成26年7月3日貴組合A3総支部長が弊社に来社され、弊社代表取締役B1と、労働協約失効の件で協議申し上げた時、弊社として契約の更新及び新規契約については、意思がない事を明確に伝えております。その後も再三に渡り同様に伝えております。今後に於いても、その意思に変わりはありません。よって、労働協約が失効となっている以上、弊社としては貴組合が、労働組合法上の交渉団体の相手ではないとの認識でいます。」

エ 27年5月27日、組合は、会社に対し、同日付け書面により、労働協約についての協議のほか3項目に関する団体交渉を同年6月4日までに開催するよう申し入れるとともに、5.25通知書に対し、組

合を労働組合法上の交渉相手ではないと認識していることは誤った認識である旨を通知した。

また、組合は、会社に対し、27年5月27日付け「チェック・オフ停止に関する抗議申入れ」と題する書面を送付し、4月分以降の組合費を組合に速やかに納入すること、チェック・オフ停止に関する説明を同年6月4日までに行うことを求めた。

しかしながら、会社はいずれにも回答をしなかったため、組合は、改めて、上記27年5月27日付け両書面と同内容（ただし、団交開催及びチェック・オフ停止に関する説明の期限は同年6月16日）の同年6月8日付け書面を送付した。

オ 27年5月分以降、会社が組合に対して従業員名簿を交付することはなかった。

6 脱退勧奨及び新労結成の経緯及び状況

(1)ア B3 は、27年5月頃、会社が組合に対しチェック・オフ停止をすることを知りつつ、B2 に対し、「組合は年に数回、会社に要求書を渡しているだけで、分会員らが団結して何かを成しているとも思えず、組合とは何だろうと以前から思っていた」と組合に対する疑問を述べ、「会社内には会社の従業員だけで組織する労働組合のみが存在するのがよいのではないか。労働協約を失効させてしまう組合は頼りない」等と話した。

イ B2 は、上記アのB3 からの話を受けて、B3 と相談の上、新組合の規約案を作成するほか、27年5月の終わり頃には、「労働協約を失効させたことから、X組合から脱退いたします。」という不動文字の下に、署名押印を連記する欄のある2015年4月30日付けの組合宛て書面(以下「組合脱退届」という。)を作成した。

(2)ア 27年6月8日及び9日、B2 は、各事業所を回り、組合脱退届を

配布した。このとき、B2 は、分会員ではない社員に対しては新労へ加入してほしいとし、分会員に対しては組合を脱退してから新労へ加入してほしい、組合を脱退するのであれば組合脱退届に署名、押印してほしいと依頼した。また、新労の規約案についても説明した。

イ 組合は、会社に対し、27年6月10日付けの「不当労働行為に対する抗議」と題する書面(以下「6.10付け抗議書面」という。)を送付し、会社がチェック・オフを一方向的に停止したこと、団体交渉を拒否したこと、組合脱退届への署名を促す行為を行ったことに強く抗議するとともに、これらの行為の即時停止とチェック・オフ協定の債務条項の完全履行及び団体交渉の早期開催を要求した。

ウ 組合は、分会員宛てに、27年6月11日付けの「A1 分会組合員の皆様へ大切なお知らせ(会社からの組合に対する不当行為について)」と題する書面を送付した(以下「6.11お知らせ」という。)

6.11お知らせには、会社は労働協約が期限切れだから交渉相手とは認めないなどと発言した旨、組合費控除に関する協定を無視し、一方向的に4月より組合費控除を停止した旨、これらにつき、会社に抗議を申し入れたが、当該申入れを拒否し続けている旨、会社が組合からの脱退を促す署名簿を事業所ごとに配布をする行為をしており、残念なことである旨記載されていた。また、組合からの脱退を促す署名簿の配布等一連の会社の行為は、組合の弱体化と排除を目的としている旨等が記載されていた。

エ 会社は、組合に対し、27年6月12日付け通知書と題する書面(以下「6.12付け通知書」という。)を送付した。6.12付け通知書には以下の内容が記載されていた。

「平成27年4月23日付け通知書にてお届けしたとおり、貴組合

と弊社との間で締結した、労働協約は失効となっております。よって、労働協約第18条によるチェック・オフ協定も当然に、弊社としては失効と認識しています。また、新たな労働契約の締結若しくは更新についても、その意思がない旨、平成27年5月25日付にて通知した通りであります。よってそれ以外の要求である、賃金改定の件、処遇改善加算の件、夏期一時金に関する件につきましては、団体交渉に応じて行く事としたので、要求の具体的内容を文書にてお知らせ下さい。検討の上後日回答致します。」

なお、6. 12付け通知書には、6. 10付け抗議書面及び6. 11お知らせが指摘する、組合脱退届への署名を促す行為に関する記載はなかった。

オ 27年6月15日、B2は、各事業所長に対し、B1社長による社員宛て文書（以下「6. 15社内通知」という。）を速やかに全社員が一読できるように、回覧あるいは表示等するよう通知した。

6. 15社内通知には、6. 11お知らせにつき、組合から「組合員宅へお知らせが届いたようです。この誤ったお知らせにより社員の皆様に対し、今現在また先行きに大きな不安を抱かせてしまったことに深くお詫び致します。」と記載されていた他、以下の記載があった。

「1. 会社はX組合と労働協約を新たに交わすことは致しませんが、賃金改定等の団体交渉は拒否しておらず、先日もその旨を通知したところでございます。

2. 会社はX組合が会社へ通知した団体交渉期限前（交渉期限6月16日）に組合員の皆さまのお宅へお知らせした内容に深く失望し、これにより社員の皆さまに多大な不安を抱かせた行為に対し、遺憾の意を表します。

3. 会社はこれまでも、組合を認めなかったことは一度もなく、これからもその考え方に変わりはありません。社員の代表あるいは適正な組織との交渉が継続できることを強く望んでおります。

4. 会社は正当な理由がなく、また社員の代表者へ適正な組織と協議なく、一方的に就業規則、雇用条件、転籍等の労働条件を変更することは致しません。

5. 会社は組合の要求がある無しにかかわらず、常に社員のことを考え昨年も一律の昇給を実施致しました。今後においても社員の生活の維持向上を念頭に置き会社業績を踏まえた対応を実施して参ります。」

(3)ア 27年6月17日、A3 総支部長は、分会員から、B2 が「C1 組合を結成するにあたっての説明」と題する書面(以下「新労説明資料」という。)を各事業所長等に配っているとの報告を受けた。新労説明資料は、B2 が作成したものであり、ここでは、組合と会社と分会員との関係、新労と会社と新労の組合員との関係を両者が異なるものとして描いた図を示して対比し、新労は社員で作る労働組合で、組合費の額や取組等は社員の皆で決められる、問題解決の早期化等の内容が記載されていた。

イ 組合の上部団体であるA6 は、27年6月17日付け「団体交渉開催の申し入れと要求内容について」と題する書面(以下「6. 17 要求書面」という。)を会社に送付し、A6 内に対策委員会を設置したこと及び今後は組合から委任を受けた対策委員会が会社と組合の間の団体交渉案件の全てについて交渉当事者となったことを通告した。また、A6 は、同書面により、団体交渉の開催を要求するとともに、①6. 15 社内通知の謝罪等、②労働協約を更新しない理由、③チェック・オフ協定の不履行の件、④27年度賃金改定ほか2項目について

の具体的説明と書面による回答提示を要求した。

ウ 27年6月18日、B2は、各事業所長等経由で全社員宛てに、「株式会社Y『社員会議』開催のご案内」との件名の社内メール(以下「社員会議開催メール」という。)を送信した。社員会議開催メールの本文には以下の記載があった。

「施設長、事務所長経由 全社員各位
お疲れ様です。

現在、組合に関係する諸課題において、ご心配やご心痛をお掛けしており申し訳なく思っております。

今回の諸課題を整理して社員の皆さまに共通の認識を持っていただくために社員会議を開催して説明させていただきます。

業務でお忙しいところ、また急な日程で申し訳ございませんが、社員の方へ連絡していただき、出席へのサポートもお願いいたします。

社員会議日程

1. 日時

6月19日(金)18:30～

6月20日(土)18:30～

6月22日(月)19:00～

※いずれか都合の良い日に出席願います。

事業所単位で出席予定名簿(日別)を作成していただければ助かります。

※説明時間は20分程度です。質疑時間を設けます。

2. 場所

Y本社、3F会議室

3. その他

上記の日時で都合が悪く出席できない方につきましては、事務所会

議等の場で説明に伺いますので、日程が決まりましたら連絡をお願いいたします。

担当／B2」

エ 27年6月19日、B2は、B3からの指摘を受けて、社員会議開催メールの内容の一部を訂正する旨の社内メール（以下「訂正メール」という。）を送信した。訂正メールには、社員会議開催メールには誤解を招くような文面があったことから、社員会議を中止し、今後の方針について有志の方から意見をお聞きする会とするので、有志の方の出席をお願いしたい旨記載されていた。

オ 27年6月19日、20日及び22日、B2は、会社の本社会議室において、新労立上げ説明会を行い、B3は同月19日の説明会に出席した。新労立上げ説明会において、B2は、組合は労働協約を失効させたことは遺憾であり、管理体制やチェック機能を疑わざるを得ないと述べ、新労説明資料を用いて、会社で働く社員で作る労働組合である新労を作りたい旨、組合と比較して新労に加入する利点を説明し、新労結成に賛同する者は組合脱退届に署名してほしいと依頼し、署名を募った。

カ 27年6月21日頃に、A3総支部長は、分会員から、同月19日開催の新労立上げ説明会には、B2、B3及び本社の事務員を除く社員が16名、同月20日には同じく5名ないし7名（うち2名はB6所属）が出席したとの報告を受けた。

(4)ア B2が各事業所を回り組合脱退届を回収したところ、組合からの脱退を希望する者（以下「脱退者」という。）57名の署名押印が集まった。

イ 27年6月22日、B2は、組合に対し、会社総務部名義の同日付けの「脱退届書面送付の件」と題する書面と脱退者57名の署名押印

のある組合脱退届(以下「分会員脱退届」という。)を封筒に入れて送付した。「脱退届書面送付の件」と題する書面には「A1 分会員より、個々の意思、判断に基づき署名された57名の脱退届が、株式会社Y総務部宛提出されてきたので、一括して送付させて頂きました。」と記載されていた。

分会員脱退届を送付した封筒の差出人名は「株式会社Y代表取締役B1」と記載され、会社の住所が併記されていた。これらの差出人名及び住所並びに上記封筒の宛先及び宛名は、B4 室長が手書きしたものであり、その他上記封筒には会社名等の不動文字はなかった。

ウ A6 は、27年6月23日付けの「会社による第2組合結成の不当労働行為救済申立に関わる要求書」と題する書面を会社へ送付し、会社が、B2 を通じて、新労立上げ説明会を行ったこと、社員に新労加入を促したこと及び新労を立ち上げたことについて、不当労働行為救済申立てを行う予定であるとし、これらの行為に関する団体交渉の開催を要求した。また、A6 は、同日付けの「組合脱退届に関わる不当労働行為救済申立に関わる要求書」と題する書面も送付し、会社が分会員脱退届を組合へ送付したことは組合排除を狙った不当労働行為であり、これについても不当労働行為救済申立てを行う予定であるとし、併せて団体交渉の開催を要求した。

エ 会社は、A6 からの6. 17 要求書面（上記(3)イ）に回答する旨の27年6月23日付け書面を、A6 内の対策委員会宛てに送付した。同書面には、回答として、上記(3)イの①については「不当労働行為との認識はないので謝罪要求には応じない。」、同②については「脱退した組合員の意向を聞く必要があるので、時間的猶予を頂きたい。」、同③については「労働協約失効による。」、同④については「A1 分会から脱退した従業員への対応も考えなければならないの

で、時間的猶予を頂きたい。」旨の記載があった。

7 救済申立て及びその後

(1) 組合は、27年6月26日、27-2号事件の救済申立てを行った。

(2)ア 会社は、27年7月1日付けで、B2を譴責処分とした。

会社は、処分理由として、①社長名を無断で使用し送付人としたこと、②社内メールを業務外で使用したこと、③会社施設の使用目的を偽ったことについて、就業規則60条各号に準じる違反行為であるが、業務態度等から就業規則59条を適用することが妥当であり譴責とする旨説明した。

会社は、B2の処分に当たり、就業規則上定められた懲罰委員会を設置しなかった。

イ 会社の就業規則における懲戒に関する定めは次のとおりである。

「(懲戒の種類)

第55条 制裁の種類は、譴責、減給、出勤停止、降格及び懲戒解雇とし、次の各号の方法によって行う。

(以下略)

(懲罰委員会)

第56条①従業員が懲戒に該当する行為のあったときは、公正を期するため懲罰委員会を設置する。

②懲罰委員会は、社長の任命する委員をもって構成される。

(懲戒の決定)

第57条 懲戒の決定は、懲罰委員会に諮って、社長がこれを決定する。

第58条 (省略)

(譴責)

第59条 会社は、従業員が就業規則により遵守すべき事項に違反した場合は、譴責に処する。

(減給・出勤停止・降格)

第60条 会社は、従業員が次の各号の一つに該当する場合には、降格に処する。但し、情状により減給又は出勤停止にとどめることがある。

(以下略) 」

ウ B2作成に係るB1社長宛ての27年6月25付け「始末書」と題する書面には、①4月下旬に組合と会社との労働協約が失効していることを知ったこと、②5月に入り、ある社員から労働協約を失効させているような組合は頼りない、会社の社員で作る組合を結成したいとの相談を受けたこと、③新労結成への取組は実行する必要があると考へ行動したこと、④一部の従業員に就業時間中に書類を手渡した可能性があること、⑤組合からの脱退や新労加入を強要したことはないこと、⑥この取組や行動を通じて、社内メールを使用したこと、⑦偽った会議名で会社施設を使用したこと、⑧分会員脱退届提出の際に社長名を使用したことが記載されていた。

エ 会社は、27年7月1日以降、B2を総務担当から外すことなく、同月13日から、B6と兼務することを命じ、また、B4室長及びB3に対し、懲戒処分をすることはなかった。

(3)ア 27年8月25日、新労の結成大会が開催され、新労は「C1組合」と称する労働組合となり、B2及びB3もこれに加入した。

イ 新労の執行委員長にはC7が選任された(以下「C7委員長」という。)。C7委員長は26年8月1日に会社に入社し、介護職員としてB6において勤務していたが、B2から頼まれて新労の執行委員長となることを了承した。

ウ 27年9月1日、会社は、新労と労働協約を締結した。同協約の締結に際して、C7委員長は会社と交渉を行わず、B2が協約の案を作成して会社と交渉した。

同協約には以下の規定がある。

「(組合員の範囲)

第3条 会社と雇用契約を結んだ従業員(以下「従業員」という)は組合に加入し、組合員となる。但し従業員が組合脱退を申し出た場合はそれを認める。

会社・組合の間で協議し、組合員として不適切な職位の者は組合に加入できない。(取締役、派遣社員、乙従業員、学生アルバイト等)」

「(組合費の徴収)

第8条 会社は組合費を直接組合員の賃金から控除し、一括して組合へ引き渡す。」

エ 新労の組合員は、30年12月末日現在、127名である。また、会社は、新労の組合員の賃金から新労組合費相当額を控除し、一括して組合に交付している。

オ B2は、会社が新労と労働協約を締結した以降、新入社員の入社説明時に新労の加入申込書を配布するようになった。また、遅くとも、この頃には、組合のパンフレット及び組合加入票は配布されなくなった。

(4) 組合は、28年2月19日、28-3号事件につき、群馬県労委に救済申立てをした。

第4 当委員会の判断

1 総論

事業場の従業員の過半数を組織する労働組合と相当期間にわたって締結していたいわゆるユニオン・ショップ協定やチェック・オフ協定が有効期間満了を迎える場合に、当該労働組合が依然として事業場の従業員の過半数を組織しているにもかかわらず、使用者が協定の更新又は新協定の締結をせずに、それまで行ってきたユニオン・ショップやチェック・オフを一方的に打ち切る行為は、それ自体として当該労働組合の組織力や財政基盤を脆弱化させる効果を持つとともに、それまで維持されてきた安定的な労使関係を不安定化させる効果を有するから、打ち切りの合理的な理由を示して当該労働組合から合意を得るべく誠実に団体交渉を尽くしたなどの事情が認められれば格別、そうでなければ、支配介入の不当労働行為に該当すると解される。

この理は、相当期間にわたって存続してきたユニオン・ショップ協定やチェック・オフ協定が有効期間満了により失効している中で、事業場の従業員の過半数を組織する労働組合と使用者の双方がユニオン・ショップやチェック・オフを相応の期間にわたって継続していた場合についても、妥当する。なぜなら、当該労働組合が依然として事業場の従業員の過半数を組織しているという状況の下では、協定の根拠がない単なる事実状態、又は、労働基準法（以下「労基法」という。）第24条第1項に反する違法状態を解消する方途としては、当該労働組合と再度協定を締結してこれらを継続するという選択肢があるにもかかわらず、使用者がその方途を選択せずに一方的にこれらを打ち切る行為も、上記と同様、それ自体として当該労働組合の組織力や財政基盤を脆弱化させる効果を持つとともに、それまで維持されてきた安定的な労使関係を不安定化させる効果を有するからである。

2 労使関係の推移等

(1) 会社と組合は、19労働協約及び20労働協約を締結していた。これ

らの協約は、会社と組合との間の労使関係全般について、基本的なルールを定める協約であって、唯一交渉団体約款にも見られるように、会社が組合を労使関係の相手方として承認する性格を有していたものである。

そして、20労働協約の有効期間が経過した24年4月1日以降も、会社は、協約の有効期間内と同様のチェック・オフ及び新入社員の組合加入に係る手続等を行っており、会社のこのような対応は、会社株式がC5産業に譲渡された後も少なくともB3が着任する前の25年12月までの間は変わらなかった。また、会社と組合間における一時金等の各種協定についても、上記株式譲渡後も、少なくとも26年2月10日までの間は各種協定に係る交渉・締結がされていた。

(2) しかしながら、B1社長が26年5月に会社の代表取締役役に就任した以降、以下のとおり、労使関係に変化が見られるようになった。

ア B3は、26年1月に会社に出向し、総務部長として人事労務管理及び新入社員面接・組合対応を担当していた者であるところ、後記3(2)のとおり同年5月以降新入社員の面接の際、組合への加入は任意である旨説明するようになり、同月以降、組合に加入しない新入社員が存在するようになった。

イ また、26年7月3日に、B1社長が、A3総支部長と面会した際、A3総支部長が、労働協約の中には労使で合意した者については組合員資格を取り除ける条文がある旨述べて、非組合員とするには労使の合意が必要であるとの認識を示していた。それにもかかわらず、依然として、組合と交渉や相談をすることなく、B3は上記アのとおりの新入社員に対する説明をしていた。

ウ 上記イの面会に続く26年8月11日、B3は、A3総支部長に対して、労働協約の有効期限が切れているとして、特に理由も説明せずに

再締結しない旨を伝え、協約の締結を拒否して、組合を労使関係の相手方として認めないとの態度を明らかにしている。

エ その後も26年12月に、組合が労働協約の再締結を申し入れたにもかかわらず、会社は特段回答をしなかった。27年2月26日に組合が賃金改定等の要求及び団交を申し入れたのに対し、会社は同年3月11日の団体交渉において、労働協約の有効期限が切れており回答ができないと返答するにとどまった。

オ B4室長は、27年4月1日にC5産業からB1社長直属の部署の室長に就任した。B1社長は、遅くとも同月20日頃、B4室長と相談の上、組合費控除を行わないことを決定して、最終的に同年5月に本件チェック・オフ停止に至っている。

しかも、会社は、組合の27年3月18日及び同年4月13日の団交要求に対して、同月21日の団交で労働協約の有効期限が切れているので回答しない旨のこれまでの回答を繰り返し、また組合の同年5月20日付け団交申入れに対して、組合に5.25通知を送付して、新たな労働協約を締結する意思はないことのみならず、会社としては組合を「労働組合法上の交渉団体の相手ではない」と認識している旨の見解を表明した。

カ B2は、B4室長の紹介で、B4室長と同じ27年4月1日に会社に入社し、新入社員への説明や組合対応を含むB3の業務を引き継いだ者である。B2の業務内容は、求人関係の書類作成、残業申請、時間外勤務申請についての手続業務、新入社員に対する説明であった。B2は、本件チェック・オフ停止と同時期の27年5月頃から新組合の規約作成や組合脱退届の作成を開始し、同年6月には組合脱退届の配布や新労立上げ説明会を開催している。

(3) 上記のとおり、20労働協約の有効期間経過後も同協約の内容どおり

の取扱いが行われ、労使関係が安定していたが、B1 社長が代表取締役
に就任した26年5月以降、会社は、組合と交渉や相談をすることな
く、新入社員に組合加入は任意である旨の説明をすることにより新規組
合加入者数を減少させ、また、再三の組合の労働協約締結を求める団交
申入れや口頭の申入れに対して、労働協約の締結を特段の理由なしに拒
否している。このような会社の組合に対する拒否的な対応は、B4 室長
が就任した27年4月以降顕著になり、会社は、同年5月にはチェッ
ク・オフを完全に停止して組合に財政的打撃を与えるとともに、組合に
5.25通知を送付して、組合を労組法上の交渉の相手方ではないと認
識している旨の見解を表明し、組合を無視する態度を明らかにしてい
る。会社は、労働協約が失効している旨の回答や通知を度々組合に対
して行っているが、組合の労働協約締結を求める団体交渉申入れや口頭
の申入れ等には応じなかったり、応じても労働協約を締結できない理由も
説明していないのであって、会社の組合を無視する態度をも併せ考える
と、会社は、労働協約が失効していることを奇貨として、本件チェッ
ク・オフ停止や新入社員への説明の変更等従前行われていた19労働協
約及び20労働協約の内容どおりの取扱いを中止・変更する対応に出た
ものと評価できる。

これらの事実を総合すると、会社はB1 社長が代表に就任した26年
5月以降、組合嫌悪の強固な意思を有しており、これがB4室長とB2が
入社しそれぞれの役職に就いた27年4月頃から顕在化したものといえ
る。

- (4) 以上の労使関係の推移、特にB1 社長が代表取締役に就任した以降の
会社の組合嫌悪の意思及び行動を踏まえつつ、以下、各争点について判
断することとする。

3 争点3-1（会社は、27年4月まで、慣行的に、新入社員を従業員名

簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたといえるか。また、会社は、同月以降、当該取扱いを停止したといえるか。そのようにいえる場合、当該取扱い停止は労組法第7条第3号に該当するか。) について

(1) 組合は、会社が、27年4月まで、慣行的に、新入社員全員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたが、同月以降、当該取扱いを停止したとし、その前提に立って、会社による当該取扱い停止は労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張する。他方、会社は、慣行的に新入社員全員を組合の組合員とする取扱いを行っていたことはなく、また、26年2月頃から入社面接の際に組合加入は任意であると説明するようになったが、これは、組合費の給料からの天引きという点についてのそれまでの慣例を改めたものにとすぎず、その他、会社が、組合員であることによる格別の取扱いをしていることはない旨主張する。

(2) そこで検討するに、20労働協約の有効期間が経過した24年4月1日以降も、会社は協約の有効期間内と同様の新入社員の組合加入に係る手続を行っていた。その後、B3は、26年1月に会社に出向して、総務部長として人事労務管理及び新入社員面接・組合対応を担当していたところ、26年5月以降、会社では組合に加入しない新入社員が現れている。このような新入社員の加入状況に鑑みると、B3が新入社員に対して組合加入は任意であると説明するようになったのは、組合に加入しない新入社員が現れた時期と同じ26年5月以降であると推認される。

また、その後B3による説明が変更された形跡はなく、未加入者も続いていることからすると、26年5月以降少なくともB3が総務部長の職を解かれる27年3月末までは、同人が新入社員面接を担当し、上記のとおり説明をしていたものと推認できる。

会社は、組合への加入は任意である旨の説明を開始した時期は26年2月頃であると主張し、また、B3は、組合への加入は任意である旨の説明を開始した時期は26年2月あるいは3月である旨証言する。しかし、いずれも組合に加入しない新入社員が現れた時期と整合しない。また、B3は、社長を含む上司に全く相談することなく上記説明を開始したと述べるが、26年1月に会社に出向してきたばかりのB3が、着任から間もない時期に、上司に何の相談をすることもなく、これまでの労使間の取扱いを変更したとは考え難い。よって、B3の証言はたやすく信用できず、会社の主張は採用できない。

- (3) また、26年6月から27年2月までの間の従業員名簿に35名分の従業員の記載がなく、ほぼ同時期の26年5月19日から27年1月1日までの間、35名の新入社員が組合に加入しなかったことからすると、会社は、26年6月以降の従業員名簿については、組合へ加入しなかった新入社員は記載しないようになったことが認められる。
- (4) 以上のとおり、会社は、26年5月から、新入社員への組合加入に係る説明を変更し、同年6月には既に、新入社員であっても組合へ加入しなかった者については従業員名簿には記載しない取扱いとしたことが認められる。したがって、27年4月まで、慣行的に、新入社員全員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたと認めることはできず、会社が、同年4月以降に当該取扱いを停止したということもできないから、組合の上記主張は、その前提を欠き、採用することができない。
- (5) 初審命令は、ユニオン・ショップに関する申立ては、労組法第27条第2項の申立期間を経過しており、不適法として却下を免れないと判断し、その理由について、ユニオン・ショップが実質的に停止されたのは26年2月頃であるところ、組合が28-3号事件の救済申立てをした

のは28年2月19日であることを述べている。

しかし、組合のユニオン・ショップに関する主張は、会社が、27年4月まで、慣行的に、新入社員全員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたものを同月以降停止したとし、これが支配介入に当たるといえるものである。上記(4)で判断したとおり、27年4月まで会社が慣行的に新入社員全員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたと認めることはできないのであるから、この部分に係る組合の救済申立ては棄却すべきものである。したがって、初審命令のこの点に関する判断は相当でない。

- 4 争点3—2（会社が26年2月頃から、新入社員に組合加入は任意であると説明するようになったとした場合でも、会社は、それまでは慣行的に、新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員として取り扱っていたといえるか。その場合、会社は、それ以降27年4月まで、新入社員が組合に加入しない旨の特段の意思表示をしない限り、従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員とする取扱いを続け、同月以降、当該取扱いを停止したといえるか。そのようにいえる場合、当該取扱い停止は労組法第7条第3号に該当するか。）について

- (1) 会社は、19労働協約及び20労働協約の有効期間中、これらの労働協約のユニオン・ショップに関する規定に基づいて、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、組合のパンフレット及び組合加入票を交付し、新入社員から提出された組合加入票を会社が組合に送付していたほか、新入社員全員の名前を記載した従業員名簿を作成し、控除明細と共にこれを組合に提出していた。このように、上記行為は、ユニオン・ショップの具体的内容として行われたものであるが、20労働協約の有効

期間が経過した24年4月1日以降も、会社は有効期間内と同様に、新入社員全員に組合加入票を渡して、新入社員が記載した組合加入票を組合に送付し、従業員名簿を作成して組合に提出していた。そのような取扱いは、新入社員に対して組合への加入は任意である旨の説明を始めた26年5月までは続いていたものと認められ、会社は、同月まで、新入社員の全員を従業員名簿に記載して組合に交付することにより、新入社員全員を組合の組合員として取り扱っていたと推認できる。

26年5月以降、会社は新入社員に対する組合加入に係る説明を変更し、新入社員で組合に加入しない者も現れたが、会社は、その後も引き続き27年4月まで、組合に加入した新入社員については、従業員名簿に記載して組合に交付する取扱いを続けていたものと認められる。

しかし、会社は、26年5月以降も続けてきた組合に加入した新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付する取扱いを、27年5月以降一切停止したものであって、上記停止行為は、それまで行ってきたユニオン・ショップの事実状態を一方的に打ち切る行為といえる。

- (2) 上記のとおり、会社は、組合に対して5.25通知を送付して、組合を団交の相手として考えていない旨明言して団交に応じない中で、チェック・オフの一時的な停止とともに、上記の従業員名簿に記載して組合に交付するといった取扱いを停止するという一切の便宜供与をも停止する対応に出たものである。

このような会社の組合拒否的な対応及び上記2(3)で指摘した会社の組合嫌悪の強固な意思を踏まえると、会社は、組合を嫌悪する一貫した意思の下で、26年5月以降少なくとも27年3月末日までの間、組合と交渉や相談をすることなく、新入社員に対し、組合加入は任意である旨の説明をして新規組合加入者を減少させ、さらに、これに引き続き、27年4月以降、それまで続けてきた組合に加入した新入社員を従業員名

簿に記載して組合に交付する取扱いを停止したのであって、同行為は組合組織の財政的・人的基盤の弱体化を招来する効果を有する行為であるといえる。

そして、上記停止行為は、上記(1)で述べたとおり、それまで行ってきたユニオン・ショップの事実状態を一方的に打ち切る行為といえるものであるところ、会社が、上記停止行為にあたって、組合に相談・説明をすることは一切なかったのであるから、停止行為の合理的な理由を示して組合から合意を得るべく会社が誠実に団体交渉を尽くしたなどの事情は認められない。

- (3) したがって、会社が、27年5月以降、組合に加入した新入社員を従業員名簿に記載して組合に交付する取扱いを停止したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

5 争点3-3（会社は、26年2月頃から、新入社員に対し、組合加入は任意であると説明するようになったか。また、当該説明行為は27年2月19日以降も継続されていたか。そのようにいえる場合、当該説明行為は労組法第7条第3号に該当するか。）について

- (1) 組合が28-3号事件の救済申立てをしたのは28年2月19日である。そうすると、27年2月18日以前に会社が新入社員に対し、組合加入は任意であると説明したことに係る申立ては、労組法第27条第2項の申立期間を徒過したものであり、不適法として却下を免れない。

また、組合は、上記説明が一連の継続する行為であると主張するが、上記説明は新入社員ごとに行われた別個独立の説明であって、一体のものとすることはできず、組合の主張は採用できない。

- (2)ア 上記3(2)のとおり、会社は、26年5月から新入社員に対して組合加入は任意であると説明するようになり、その後27年3月末までは、上記のとおり説明をしていたものと推認できる。

イ 上記2(2)(3)のとおり、会社は、B3の上記アの説明、労働協約再締結の拒否、チェック・オフの停止、組合を労使交渉の相手方とは認めない旨の5.25通知の送付といった、組合を嫌悪する一連の行為をしている。このような会社の組合拒否的な対応及び上記2(3)で指摘した会社の組合嫌悪の強固な意思を踏まえると、会社は、組合を嫌悪する一貫した意思の下で、26年5月以降少なくとも27年3月末日までの間、組合と交渉や相談をすることなく、組合加入は任意である旨の説明をしていたものである。上記説明行為は、組合の新規加入者の減少につながり得る、組合組織の人的基盤の弱体化を招来する効果を有する行為であるといえる。

また、会社は、19労働協約及び20労働協約の有効期間中、これらの労働協約のユニオン・ショップに関する規定に基づいて、新入社員入社時に、当該新入社員に対して、組合のパフレット及び組合加入票を交付し、新入社員から提出された組合加入票を会社が組合に送付していたほか、新入社員全員の名前を記載した従業員名簿を作成し、控除明細と共にこれを組合に提出していた。このように、上記行為は、ユニオン・ショップの具体的内容として行われたものであるが、会社と組合は、上記行為を20労働協約の有効期間満了により失効した後も継続していた。そのような中で、新入社員に対して組合加入は任意であると説明するようになったことは、新入社員の中には組合加入票を提出せず、従業員名簿に名前が記載されない新入社員が現れるようになるという点で、それまで行ってきたユニオン・ショップの事実状態を一方的に打ち切る行為といえる。

そして、会社が、上記打ち切りをするにあたって、組合に相談・説明をすることは一切なかったのであるから、打ち切りの合理的な理由を示して組合から合意を得るべく会社が誠実に団体交渉を尽くしたなどの

事情は認められない。

ウ したがって、会社が、27年2月19日以降新入社員に対し、組合加入は任意であると説明したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

6 争点1について

(1) まず、B2又はB3は脱退勧奨行為及び新労結成行為を行ったか否かについて検討する。

ア B2は、27年5月から同年6月にかけて、組合脱退届の作成、配布、組合脱退届への署名の勧誘、新労立上げ説明会の開催連絡、実施の全てを主導的に行ったものである。

イ B3は、B2の行う組合対応業務等の前任者であるところ、27年5月頃、B2に対し、会社従業員だけの労働組合のみが存在することが良い等の話をし、B2はこの話を受けて上記アの行為を行っている。また、B3は、新組合の規約及び組合脱退届の作成に当たり、B2から相談を受けている。また、B2は、B3からの指摘を受けて、社員会議開催メールの内容の一部を訂正する旨の訂正メールを送付し、同年6月に開催された新労立上げ説明会では、組合脱退届への署名の呼び掛けがされているところ、B3も同説明会の初日に出席している。

以上のような、B3とB2の地位及び関係、脱退勧奨行為及び新労結成行為をめぐる協力関係に加え、B3自身も新組合結成等につきB2からの相談を受けており、実際の行動はB2が行っていた旨述べていることを併せると、B2が主導的に行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B3と意思の連絡があり、その下に共同して行われたものであると認めることができる。

(2) 次に、B2とB3が行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B4室長との意思の連絡の下にされたものであるかについて検討する。

ア B4室長は、B2が用意した社長名義を用いた封筒（分会員脱退届を組合に送付するためのもの）に、宛先及び宛名並びに差出人名及び住所を手書きしており、B2の脱退勧奨行為の重要な一部である脱退届の送付に関与している。

イ 上記アの事実に、以下の(ア)ないし(エ)の事情を併せ考慮すると、B4室長は、封筒の宛名等を手書きした際に、同封筒が脱退届を組合に送付するためのものであることを認識していたことが推認される。

(ア) 会社は、B1社長が代表取締役就任した26年5月以降、組合と交渉や相談をすることなく、新入社員に組合加入は任意である旨説明をすることにより新規組合加入者を減少させ、労働協約の再締結を特段の理由なしに拒否し、27年4月24日にチェック・オフを中止し、同年5月にはチェック・オフを完全に停止し、これをめぐって組合と会社との対立が顕在化していた状況にあった。また、会社は、組合に5.25通知を送付して、組合を交渉団体の相手方とは認識しないとの見解を表明して、組合を嫌悪し否認する態度を明確にしている。

(イ) B4室長は、27年4月1日に会社に入社して、B1社長直属の部下となり、唯一の財務担当者として財務を一手に引き受けるほか、C5産業の関連企業全5社のうち3社の取締役就任している。

また、B4室長は、入社直後である同年4月にB1社長が組合を嫌悪する意思の下にチェック・オフを中止し、同年5月にはチェック・オフを完全に停止することにつき、同社長直属の部下としてその相談に乗っている。このように、B4室長は、会社が組合嫌悪の強固な意思を有していることを知りながら、会社のチェック・オフ停止に関与している。

(ウ) B2 は、B3 から会社の組合対応業務等を引き継いだ者であり、同業務のB3の後任に当たる。このようなB2の担当する業務内容、B2とB3との関係等からみて、B2は、入社した同年4月以降、会社が組合嫌悪の強固な意思を有し、それを顕在化させる行動に出ていることを当然知っていたものである。しかも、B2が社長名義を用いた封筒を用意して脱退届を組合員に送付して脱退勧奨行為をしていることからみて、B2は、脱退勧奨行為及び新労結成行為が会社の意向に沿うものと認識して同年5月からこれらを行ったことが推認される。

(エ) B2は、B4室長の紹介で、27年4月1日、B4室長と一緒に会社に入社した者であり、B4室長とは業務面だけでなくそれ以前からの人的関係がある。B4室長は、このような関係にあるB2から、B2の用意した封筒に宛名書きをするに当たり、同封筒が脱退届在中のものであり、これを組合員に送付して脱退勧奨行為をするためのものであることを聞かされていたことが推認される。

ウ 以上のとおり、B4室長がB2の用意した封筒に宛名等を手書きして脱退届の送付に積極的に関与していることからみて、B2は、B4室長と意思の連絡をした上で、脱退勧奨行為をしたものと推認できる。

そして、上記の事情に、B2とB3は、27年5月から、組合から脱退して新労へ加入してほしい旨分会員へ呼び掛け、同年6月19日以降新労立上げ説明会を開催して新労結成行為を行い、脱退勧奨行為と新労結成行為とを一箇月余という短期間のうちに一体のものとして行っていることを併せ考慮すると、B2とB3が脱退勧奨行為に引き続き行った新労結成行為についても、B4室長との意思の連絡の下にされたものと推認される。

エ 会社は、B4室長は手紙の内容を知らなかったと主張し、B2との間

で意思の連絡はなかったと主張する。しかし、チェック・オフ停止や協約の再締結拒否により労使関係が悪化する中、組合に対して送付する封筒に、しかも社長名義を用いているにもかかわらず、社長直属の部下という地位にあるB4室長が、何に用いられる封筒であるかを知らずに宛名・差出人名等を書いたとは、およそ考え難く、その他上記ウの推認を左右するに足りる事情も証拠もない。

オ 以上によれば、B2とB3が行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B2とB4室長との間で意思の連絡があり、その下にされたものと認められる。

(3) さらに、B4室長関与の下でB2とB3が行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、会社との意思の連絡の下にされたものであるか否かについて検討する。

ア 上記(2)で述べたとおり、B2とB3が行った脱退勧奨行為及び新労結成行為は、B2とB4室長が意思の連絡をし、その意思の連絡の下にされたものである。

イ 会社は組合嫌悪の強固な意思を有し、27年4月にチェック・オフを中止し、同年5月にはこれを停止するなど、組合嫌悪の意思を顕在化させる行動に出ていた状況にあったこと、B4室長はB1社長直属の部下としてチェック・オフの中止等についてB1社長の相談に乗っていること、B4室長はB2の用意した社長名義の封筒に宛名等を手書きして、脱退届在中の封筒を組合員に送付する脱退勧奨行為に関与していること等からみて、B4室長関与の下でのB2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為は、組合を嫌悪する会社の意向に沿うものとしてされたものであるといえる。

また、当時、会社が組合嫌悪の強固な意思をもってこれらを顕在化させる行動に出ていた状況にあったから、脱退勧奨行為及び新労結成

行為は会社の意向に沿う重大な関心事であり、B4 室長もそのことを熟知していたと考えられる。そうすると、B4 室長は、B1 社長の直属の部下という立場上、自らが関与するB2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為の内容や状況を同社長に報告しており、同社長はB4 室長から報告を受けて知っていたことが推認される。しかるに、B1 社長を始めとする会社経営陣がB4 室長関与の下でのB2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為を制止した形跡はない。そればかりでなく、会社は、組合から脱退勧奨行為を指摘する6. 10 付け抗議書面を受け取っているのであるから、会社がこれに関与していないというのであれば、その旨述べてしかるべきであると思われるのに、6. 12 付け通知書ではこの点について何ら否定せず、反論もしていない。

以上の事情を総合すると、B4 室長は、B2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為が組合を嫌悪する会社の意向に沿うものであることを熟知しながら、B2との意思の連絡の下に、自ら関与して行ったものであり、一方、B1 社長を始めとする会社経営陣は、B4 室長関与の下でのB2とB3の脱退勧奨行為及び新労結成行為を知りながら黙認していたことが推認される。したがって、脱退勧奨行為及び新労結成行為についてB4 室長と会社経営陣との間で少なくとも黙示的な意思の連絡があったことを推認することができる。

この推認は、①会社は、脱退勧奨行為の際に社長名義を無断使用したB2については、同行為が重大な非違行為に当たると思料されるのに、組合から救済申立てを行う旨の通告があった約1週間後に、就業規則上規定されている懲罰委員会も設置せずに軽い譴責処分で済ませていること、②B4 室長が封筒の宛名等を手書きしたことは、B2の初審審問において初めて明らかとなったもので、会社は、社長名義の無断使用を理由としてB2を懲戒処分にする過程において何ら問題にせ

ず、B4室長には何の処分もしていないこと、③B2は、社員会議開催メールを各事業所長経由で従業員に送付し、新労立上げ説明会を会社の本社会議室で行う等、会社の組織や施設を利用して脱退勧奨行為及び新労結成行為を行っていること、④会社は、組合とのチェック・オフ協定の再締結をかたくなに拒む一方で、結成直後の新労とは、27年9月1日、チェック・オフの規定を含む協約を締結し、更には新入社員に対する新労の加入申込書を配布するなど優遇措置を講じていることと整合しており、これらの事実からも上記推認が裏付けられるというべきである。

ウ 会社は、B2とB3の行った脱退勧奨行為及び新労結成行為について、会社との意思の連絡を否認し、会社に帰責されるものではないと主張するが、上記イの推認を左右する事情も証拠もない。

エ 以上によれば、B4室長関与の下でのB2とB3による脱退勧奨行為及び新労結成行為は、会社との黙示的な意思の連絡があり、その意思の連絡の下にされたものと認められる。

(4) 上記4(1)のとおり、会社は、26年5月から新入社員に対して組合加入は任意であるとの説明を始め、現に組合に加入しない新入社員が出ている状況において、27年5月以降はチェック・オフも完全に停止して組合の経済的弱体化を図っている。そして、これと同時期に行われた脱退勧奨行為及びこれに引き続く新労結成行為は、既存の組合員及び新規加入の組合員の減少につながるものであって、組合の人的基盤を弱体化する行為である。

したがって、会社の脱退勧奨行為及び新労結成行為は、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

7 救済方法について

(1) 争点1及び3に係る救済方法について

労働協約の再締結と組合の求める団体交渉を、理由を示すことなく拒否する等の組合否定的な対応、本件チェック・オフ停止及び組合を労組法上の交渉団体の相手方ではないとして組合を無視する態度等に現れる組合嫌悪の強固な意思に基づいて、会社が、労働協約が失効していることを奇貨として、26年5月以降、新入社員に対して組合加入は任意であると説明するようになったことに続き、27年5月以降、それまでの扱いを変更して新入社員を組合の組合員として扱うことを停止し、これとほぼ並行して組合からの脱退勧奨行為及び新労結成行為を行った結果、組合から多数の脱退者が出るに至ったことに加え、新労との間で従業員は新労の組合員となる旨を定める条項を含む労働協約を締結しているという本件事実関係の下においては、会社のこうした組合に対する重大な侵害状態を除去、是正して労組法の所期する正常な集团的労使関係秩序を回復、確保するためには、組合の組合員をこれ以上減少させるような行為を抑止するとともに、会社に新規採用された者が会社の指示、圧力、威迫や誘導によることなく、組合に加入することを自由に選択できるようにすることによって、組合の努力次第で組合員数の回復も可能となるようにすることが適切である。よって、主文第2項(1)及び同(2)のとおり命令することとし、併せて同(2)の会社による履行を担保するために、主文第2項(3)のとおり命令するほか、主文第4項のとおり文書掲示を命ずることとする。

(2) 争点2（本件チェック・オフ停止に係る救済方法）について

ア 会社は、労働協約失効後も事実上継続していた、新入社員が特段の意思表示をしない限り、従業員名簿に記載して組合に交付することにより組合の組合員と扱う取扱いを一方的に停止し、本件チェック・オフ停止を一方的に実施しているのであって、本件チェック・オフ停止は、労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

イ 会社のこうした組合に対する侵害状態を可能な限り除去、是正して労組法の所期する正常な集团的労使関係秩序を回復、確保することを強く促す必要がある。特に本件の事情の下においては、新たに発足した労働組合とのチェック・オフ協定の締結の諾否といった場面とは異なり、前記1で述べたように、会社は、組合とチェック・オフ協定を締結しないという選択肢を無制約で選ぶことができる立場にないこと、また、20労働協約失効後の会社と組合間のチェック・オフは、労基法第24条に違反する状態であるとはいえ、約3年間という相応の期間にわたって継続して行われていたのであり、そうした状況を変更する以上、同チェック・オフを停止する場合には、会社は、停止の合理的理由を組合に説明するべきであったことを勧告しなければならない。さらに、会社の説明を踏まえて、会社と組合間で今後の労使関係の改善の具体的な方策について協議することが望まれる。以上を考慮して、主文第3項及び第4項のとおり命ずることとする。

なお、会社は、新労との間で現にチェック・オフを実施している以上、チェック・オフの実施それ自体は会社にとって支障があるとは考え難く、チェック・オフの実施それ自体による支障は、組合との間でチェック・オフを実施しない合理的理由となるものではない。また、労基法第24条第1項ただし書所定の協定につき、当該事業場の過半数組合である新労が同協定の相手方であるとしても、その協定による賃金全額払の原則の例外設定の効力は、当該事業場の全労働者に及ぶものである。したがって、同協定において賃金からの控除項目として挙げられた組合費には、新労の組合費のみならず組合の組合費をも含むものであるから、既に組合との関係でも労基法第24条第1項ただし書所定の条件を満たす状況にあるものといえ、組合とのチェック・オフの実施が労基法第24条違反となる旨の説明は、組合との間でチ

チェック・オフを実施しない合理的理由とはならないというべきである。さらに、組合費の金額や組合の存在意義につき従業員から相談があるというような事情は、仮に組合員の中にこれらの点について疑問視する者がいたとしても、これは組合内部で議論すべきことで使用者が介入すべきことではないから、これも組合との間でチェック・オフを実施しない合理的理由とはならない。

ウ また、組合は、少なくとも27年4月及び5月分の給与に関して控除すべき組合費を組合に渡すよう命ずべきであると主張する。しかし、会社が4月分として留保した組合費は同年5月に組合員に返還しており、5月分の組合費は控除していないから、その分は給与として支払われていることになる。このような状況で、27年4月及び5月分の組合費を事後的に控除するのは相当とはいえない。

8 結論

以上によれば、27年2月18日までに、会社が新入社員に対し、組合加入は任意であると説明したことに係る救済申立てを却下し、会社に対し、主文第2項の脱退勧奨行為の禁止と組合加入に係る取扱い、主文第3項の団体交渉における誠実対応、主文第4項の文書の掲示を命じ、その余の救済申立てを棄却すべきである。これと一部異なる初審命令は相当でないから、初審命令を主文のとおり変更する。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年3月3日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 ㊟