

命 令 書

再審査申立人 日本シェーリング株式会社

再審査被申立人 総評合化労連化学一般日本シェーリング労働組合  
同 X 1 ほか10名（詳細は別紙 1 再審査被申立人目録記載のとおり）

主 文

- I 初審命令主文の一部を次のように変更する。
- 1 第1項中「団体交渉の申入れに対し、」の次に「被申立人から」を加え、「一方的に指定することなく、」を「限定して団体交渉を申し入れ、この申入れに組合が文書で応諾しない限り団体交渉を行わないとの態度に固執することなく、」に改める。
  - 2 第2項本文中「を撤回し、」を「の適用を除外し、」に改める。
  - 3 第4項本文中の「における査定」及び「それによって」を削り、同項(1)中「各人に対する査定部分を全日本シェーリング労働組合の組合員」を「の査定部分の平均が、全日本シェーリング労働組合の営業所の内勤者である組合員」に改め、同項(2)中「査定に基づいて既に申立人組合員各人に支給した」を「既に申立人組合員各人に支給した査定部分の」に改め、同項(2)の次に(3)として次のように加える。  
(3) 上記各一時金の算出に当たっては、昭和51年度賃上げにおける80%条項該当組合員に対して同年度賃上げが行われたものとして計算すること。
  - 4 第6項中「別紙申立人目録記載の組合員」を「別紙 1 再審査被申立人目録記載の組合員（X 2 及び X 3 を除く。）」に改める。
  - 5 第3項を削り、第4項を第3項とし、第5項を第4項とし、第6項を第5項とし、第7項を第6項とする。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改める以外は、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。

- 1 1の(1)中「被申立人」を「再審査申立人」に改める。
- 2 1中「本件審問終結時」を「本件初審審問終結時」に改める。
- 3 1の(2)中「申立人」を「再審査被申立人」に、「総評化学一般日本シェーリング労働組合」を「総評合化労連化学一般日本シェーリング労働組合」に、「総評合化・化学総連化学一般労働組合連合」を「合化・化同総連・化学一般労働組合連合」に、「別紙申立人目録」を「別紙 1 再審査被申立人目録」に、同目録の標題を「再審査被申立人目録」に改める。
- 4 1の(3)中「約350名である。」を「約350名であり、そのうち、およそ6割以上は営業所の外勤者である。」に改める。

- 5 2の(1)の①中「一般従業員代表ら」を「従業員代表ら」に改める。
- 6 2の(2)の①中「当委員会」を「大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）」に、「48年（不）第25号事件」を「大阪地労委昭和48年（不）第25号事件」に改める。
- 7 2の(2)の②、④及び⑤中「当委員会」を「大阪地労委」に改める。
- 8 2の(2)の②中「48年（不）第48号事件」を「大阪地労委昭和48年（不）第48号事件」に改める。
- 9 2の(2)の④中「50年（不）第12号事件」を「大阪地労委昭和50年（不）第12号事件」に改める。
- 10 2の(2)の⑥を次のように改める。  
⑥ その後、会社は、当委員会に再審査を申し立てたが、53年3月15日、当委員会は、大阪地労委の命令をほぼ全面的に支持する再審査命令を発した。会社は、これを不服として、53年6月7日東京地方裁判所に行政訴訟を提起したが、57年12月14日労使間で和解が成立し、同日、会社は訴えを取り下げ、当委員会もこれに同意して事件は終結した。
- 11 3の(1)の⑧中「(4)遅れを取り戻すため、」の次に「作業量の多い販売伝票のパンチ業務をやめ、単に在庫移動票の数字から、」を加え、「(マスター・メンテナンスという)」を削る。
- 12 3の(1)の⑨中「マスター・メンテナンスという」を削り、同⑨末尾に「なお、そのパンチ結果を経理課はチェックしていた。」を加える。
- 13 3の(2)の②中「同趣旨」を「ほぼ同趣旨」に改める。
- 14 3の(2)の⑦中「プログラマー」を「プログラマー」に改める。
- 15 3の(2)の⑧中「団体交渉が行われた。」を「団体交渉が2回行われた。」に、「組合の拠点」を「組合活動の拠点」に改める。
- 16 3の(2)の⑱中「11月31日」を「11月30日」に改める。
- 17 3の(2)の㉔の表の備考欄中「本件申立人」を「本件再審査被申立人」に改める。
- 18 3の(2)の㉔中「その新規の電算機業務は」以下を次のとおり改める。  
その新規の電算機業務は、経理部長の指揮の下に、会社の本社及び主要な営業所やストックセンター（以下「営業所等」という。）に置かれている端末機とIBMにある電算機の本体とをオンラインで直結して、各営業所等で端末機を通してインプットされた情報をIBMで計算、分析し、そのレポートを本社が取得するという方式で運営されている。  
このことから、会社は販売伝票や請求書の発行をその段階から電算機システムで行うようになり、在庫管理を充実させたことによって在庫の削減も実現している。  
この業務のための運営経費は、EDP課のそれと同程度である。  
なお、前記外注による電算機業務は、給与計算を除き、委託後2年足らずで廃止された。  
また、55年12月時点でシステム課（電算機業務担当課）で働いている者は、社員3名と外部から入れているパンチャー2名である。社員3名のうち2名は、元EDP課員で組合の組合員でもある。
- 19 4の(8)の「電車で約30分」の次に「、自動車では約10分」を加える。
- 20 4中「当委員会」を「大阪地労委」に改める。
- 21 4中「(18)考課査定の結果」から「3.7カ月であった。」までを削る。
- 22 5の(4)の①のイ中「実際には前記項目の他に育児時間」を「実際には前記項目の他に団体

交渉、育児時間」に改める。

23 5の(11)中「当委員会」を「大阪地労委」に改める。

24 5の(13)中「雇用」を「雇員」に改める。

25 6の(3)中「当委員会」を「大阪地労委」に改める。

26 6の(4)の末尾に次のように加える。

また、全日シ組合員のうち、営業所の内勤者に対する平均支給月数は、2.67カ月であった。

27 6中「(8)なお、」から「組合結成以来初めてのことであった。」までを削り、「(9)」を「(8)」に改める。

28 6の(8)の次に(9)として次のように加える。

(9) 一時金の査定部分の基礎資料としても用いられている考課のための勤務評定規定は、別紙2のとおりである。

なお、本社一般職等の内勤者と営業所の外勤者とでは、考課項目等が大きく違っている。

29 7の(8)の末尾に次のように加える。

また、全日シ組合員のうち、営業所の内勤者に対する平均支給月数は、3.58カ月であった。

30 8の(1)の⑤中「3月15日」を「3月25日」に改める。

31 8の(8)中「51年12月3日付け協定」を「51年8月20日付並びに同年12月3日付協定」に改める。

32 8の(14)の末尾に次のように加える。

これに対して会社は、同月24日、組合に対し前と同じ形式で5月28日に団体交渉を行う旨申し入れた。

33 8の(15)中「午後3時10分」を「午後3時30分」に改める。

34 8の(23)中「追求」を「追及」に改める。

35 8中「(25)なお、」から「算入しなかった。」までを削り、「(26)」を「(25)」に改める。

36 9の(1)中「50%強」を「約60%」に改める。

37 9中「(4)51年度賃上げ時」から「賃上げが実施された。」まで、「(5)52年度賃上げ時」から「賃上げが行われた。」まで及び「(6)非組合員C1」から「52年度の賃上げが行われた。」までを削り、「(7)」を「(4)」に改める。

38 10の(7)中「、5月分」を削り、「実施しなかった。」を「実施せず、また、5月分についても、組合がチェック・オフを依頼しなかった臨時組合費は別として、定期組合費及び労働金庫積立金のチェック・オフを実施しなかった。」に改める。

39 10の次に11として次のように加える。

#### 11 その他

再審査被申立人組合並びに同X2及び同X3は、56年9月21日、次の書面を当委員会に提出した。

「 取 下 書

中労委昭和55年（不再）第39号・日本シェーリング不当労働行為事件の被申立人を下記理由により取り下げます。

記

被申立人X2、X3は、いずれもすでに電算機業務に就いている。

以上」

## 第2 当委員会の判断

### 1 EDP課の廃止及びそれに伴う組合員の配置転換について

会社は、本件EDP課の廃止及びそれに伴う組合員の配置転換を不当労働行為であるとした初審判断を争い、①企業内における組織や業務内容の変更については、会社が独自に行うものであって、労働委員会が課の廃止や業務の廃止の当否を判断することは、それ自体違法であり、②EDP課を廃止したのは、(ア)長期にわたるストライキや他企業に例をみない多数のパンチャーのけんしょう炎と称しての異常な低就業率により、インプットが遅れた結果、アウトプット資料の遅れが数カ月に及び、(イ)EDP課の運営費用が巨額となり、会社の経済的負担の限界をはるかに超えており、経費節減を図る必要があったからであり、(ウ)しかも、EDP課を廃止するについては、社内発表に先がけてまず組合にその旨を伝え、団体交渉を重ねて詳細な説明をするなど、会社としては、尽すべき手続はとっており、非難されることはないと主張する。

(1) そこで、まず会社主張の第1点についてみると、本件は、会社がEDP課を廃止し、組合の組合員を他部門に配置転換したことが、組合の弱体化を企図したものとして争われているのであるから、労働委員会がかかる行為が不当労働行為に当たるか否かを判断することは当然のことであって、この点に関する初審判断に誤りはなく、会社主張は採用できない。

(2) 次に、会社主張の第2点についてみると、①前記第1の3の(1)の⑩認定のとおり、EDP課は、かねてから組合活動の拠点となっていて、本件廃止通告がなされるまで、課員の中から多数の組合役員が選出され、副委員長などの重要な役職に就く者が多く、かつ、課員のほとんどの者が執行委員、職場委員などの経験を持ち、それぞれ青年対策部、婦人対策部などの専門部に属し、積極的に組合活動を行っており、守る会結成時において組合を脱退する者がいなかったこと、②会社がEDP課廃止の理由として挙げる上記(ア)については、前記第1の3の(1)の⑨認定のとおり、廃止の時点では、アウトプット資料の遅れは一応解消していたこと、また、③(イ)については、前記第1の3の(2)の⑫認定のとおり、外注システムを発足させた2年後には、IBMと提携して新規に電算機業務を稼働させており、また、この新規の電算機業務を稼働させるために要した費用は、廃止前のEDP課の運営経費と異ならないものと推認されること等の点を総合勘案すると、EDP課を廃止する理由についての会社主張には疑問がある。

また、会社主張の上記(ウ)についても、前記第1の3の(2)の⑧認定のとおり、団体交渉の席上、B1副社長が「EDP課を廃止した基準の一つに、課員が全員組合の組合員であり、EDP課が組合活動の拠点となっていることが挙げられる。会社としては、電算機の必要なことは十分承知しているので、2・3年後に計画と準備を整え、経営上役に立つようにしてからまた使う。その場合は社長の直轄とし、非組合員のみで構成する」との旨発言している。この点に関し、同席していたB2部長の再審査における証言は、B1副社長が、EDP課が組合活動の拠点になっていると発言したこと、また、将来電算機室は社長の直轄とし、非組合員のみで構成すると発言したことについては、記憶にないとしている。

しかしながら、上記発言直後の組合の機関紙日刊「きずな」には、当日の団体交渉の経過として上記発言が報告されているのに、これに対し当時会社は反論すらしていなか

ったことからみて、同証言は採用できない。

また、B2部長も課員に対する説明会において、「ストライキがあったら仕事にとまるというのでは困る」とか、「課員が組合の組合員ばかりでは困る」との旨発言するなど、EDP課の廃止が組合対策であったことを推認させるような言動がみられるのである。

これらの諸事情を総合して考えると、会社によるEDP課の廃止及びこれに伴う組合員の配置転換の真の意図は、会社の中核機構である同課が組合の組合活動の拠点となっていたことから、同課を廃止し、同課所属の組合員を配置転換して、少数組合である本件組合の組合員を各部門に分散させることにより、本件組合の組合活動を低下させ、組合を弱体化することにあつたものと認めざるを得ず、これは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、本件の救済として、初審命令主文第6項は、将来会社が電算機業務に人員を配置するに当たって、再審査被申立人組合員が希望する場合には、同組合員を同業務に優先的に就かせることを命じている。これは、電算機業務に必要な技術がより進歩した将来において、同組合員が希望すれば、同業務への適性の有無にかかわらず同組合員を同業務に就かせることを命じたものと解されるおそれがある。しかし、この主文の趣旨は、将来会社が電算機業務に人員を配置するに当たって、同組合員であると否とを問わず同業務に就くことを希望する者のうち、その時点での電算機業務への適性において、同組合員がその他の者より優れている場合又は同程度の場合には、同組合員を優先的に同業務に就かせることを命じたものである。

## 2 団体交渉について

会社は、①50年以降52年までの賃金、一時金に関する団体交渉にあたっては、交渉の日時、場所、出席人員、議題について、あらかじめ書面をもって組合と合意し、その上で交渉を行っているのであるから、労働委員会が、特段の事情もないのに、かかる労使間で合意している内容にまで言及したことは違法であり、②しかも、初審命令主文第1項は、上記会社の慣行をそのまま掲げているものであって、全く無意味であるから取り消されなければならないと主張する。

(1) そこで、まず会社主張の第1点についてみると、前記第1の4の(6)、同5の(6)及び(9)、同7の(4)及び(6)並びに同8の(3)及び(4)認定のとおり、50年以降52年までの各交渉にあたって、交渉の日時、場所、出席人員、議題について、書面で合意する形式をとっていることは、主張のとおりである。

しかしながら、各年度とも会社は、(ア)組合からの申入れに応じたことは1回もなく、別個に会社から組合に団体交渉を申し入れていること、(イ)しかも、この申入れは、本件組合が先に申し入れているにもかかわらず、別組合と先に交渉したのち、その経過をふまえて、交渉の日時、場所、出席人員、議題を自己の都合のみで決定し、これに組合が書面によって応諾しない限り団体交渉を行わないとしていること、(ウ)1ないし2回もたれた団体交渉の席でも、会社提案の趣旨説明あるいはこれに対する組合の質問について、十分な説明がなされず、また、予定された時間がくれば、それが中途であっても席を立つことなど、本件団体交渉の全般を通ずる会社の態度は、組合の申し入れた団体交渉に誠意をもって応じていたとは認められないことから、この点に関する初審判断は、結論において相当である。

(2) 次に、会社主張の第2点についてみると、初審命令主文第1項は、労使間で合意すべき、交渉の日時、場所、出席人員、議題について、会社が自己の都合のみで決定し、組合とこの点について話し合うことすらない会社の態度の是正を命じたものと認められるから、無意味なものとはいえない。

しかしながら、交渉の日時、場所、出席人員、議題は、本来労使間で話し合っ決められる事柄であるから、初審命令主文第1項が、これらについて会社が自己の都合をいうことを一切禁止したという趣旨にも読めるので、表現の正確を期するため、主文のとおり変更することとした。

### 3 51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金について

会社は、組合の組合員に対する上記各一時金の平均支給額が、全日シ組合員の平均支給額に比較して低かったことを不当労働行為であるとした初審判断を争い、①内勤者で構成されている組合の組合員に対する一時金の支給月数は、類似の職務に従事している全日シ組合員中の営業所の内勤者の一時金の支給月数と比較すべきであり、初審命令のように、職種の異なる者を含む全日シ組合員全員で比較しても、職種の類似性と評定の類似性が認められないものであるので意味がない、②組合員と全日シ組合員中の営業所の内勤者とを比較してみれば、いわゆる「有意差」は認められないと主張する。

(1) まず、会社主張の第1点についてみると、前記第1の6の(9)認定のとおり、(7)勤務評定における評定基準が職種によって異なっていること、(4)本件で組合の組合員と比較される全日シ組合員についてみると、前記第1の6の(4)及び同7の(8)認定のとおり、全日シ組合の組合員の51年度夏季、同冬季の各一時金の平均支給月数はそれぞれ2.8カ月と3.7カ月であるのに、そのうち内勤者のみの平均をみると2.67カ月と3.58カ月となっており、差異が認められる。

してみると、前記第1の1の(2)及び(3)認定のとおり、組合は内勤者のみで構成されており、他方、全日シ組合は外勤者が6割以上を占めているのであるから、内勤者と外勤者との間にある上記差異が職種の違い以外の理由によるもの疎明がなされていない本件にあっては、会社の主張に理由があるものといわざるを得ない。

(2) そこで、会社主張の第2点について判断する。

51年度夏季、同冬季の各一時金における考課査定は、前記第1の6の(4)及び(6)並びに同7の(3)及び(8)認定のとおり、上積み分についてのみ行われるものであるから、これを組合の組合員と全日シ組合の組合員中の内勤者の各平均で比較すると、次表のとおりである。

本件各一時金のうち考課査定部分においては、相当の差異があるものと認められ、これについて有意差はないと会社は主張するが、これを認めるにたる疎明はない。さらに、この差異について、会社は、公正な考課査定の結果によるものとして、考課査定の仕組みと組合の組合員についての勤務実績を立証しているが、組合の組合員と比較すべしとする全日シ組合員中の内勤者についての評定結果などは全く立証しないのであるから、上記のごとき差異が生じたことが公正な考課査定の結果によるものとする会社主張を認めることはできない。

一時金	所属別 組合の組合員	全日シ組合員中 の内勤者
51年度夏季一時金	0.02カ月	0.27カ月
51年度冬季一時金	0.05カ月	0.18カ月

他方、前記第1の2認定のとおり、組合結成以来、会社と組合との間には紛争があいつぎ、対立が顕著であったことを考え合わせると、本件各一時金の考課査定について、組合の組合員と全日シ組合員中の内勤者との間に生じた上記差異は、組合を嫌悪した会社が、組合の組合員の故になした労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認めざるを得ない。

したがって、上記(1)、(2)判断に基づき初審命令主文第4項を主文のとおり変更することとした。

なお、初審命令主文第3項は、51年度賃上げにおける80%条項該当組合員に対する51年度夏季一時金及び同年度冬季一時金の是正について命じたものであり、同第4項は、上記80%条項該当組合員を含む申立人組合員に対する上記一時金の査定部分の再査定について命じたものであるが、上記80%条項該当組合員については同第3項による是正のみで足りると誤解されるおそれがあり、また、同第4項は、申立人組合員に対する上記一時金の査定部分の再審査に当たって、申立人組合員のうち、その支給月数が全日シ組合員の平均支給月数以上の者についてはそのままとし、下回る者については全日シ組合員の平均支給月数と同一にするよう命じたものと解されるので、主文のとおり改めた。

#### 4 51年度及び52年度の賃上げについて

(1) 会社は、51年度及び52年度の賃上げについて、①各年度の賃上げに関する協定は、組合、全日シ組合それぞれと十分な交渉をした結果、それぞれと全く同一の内容で締結した労働協約であるから、この効力を否定した初審命令は違法であり、②協定の内容である80%条項は、従業員間の実質的公平と稼働率の向上を果すために、賃上げと一体をなすものとして提案したもので、組合の組合員であるか否かは適用上何の関係もなく、労働者の権利行使を制限するものでもない、③また、妥結月払い条項は、契約の変更についての本然の姿であり、団体交渉の結果合意されたものであるから、不当労働行為になるものではないと主張する。

(2) しかしながら、本件80%条項、妥結月払い条項を含む51年度及び52年度賃上げに関する協定締結に至った次のような経緯をみると、上記会社の主張には、措信しがたいものがある。

① 80%条項は、全日シ組合と同一内容の協定であるが、前記第1の5の(4)の①のイ認定のとおり、この条項には、稼働率の算出の基礎となる逸失時間の項目として、例えば遅刻、早退、欠勤、私用外出のように、本人の責に帰すべきものも含まれている。しかし、他の多くの項目、例えば産前産後休暇のような母体保護に関する項目については、51年当時の本件組合と全日シ組合との男女の構成割合をみると、組合の組合員は半数以上が女性であるのに対して、全日シ組合員の女性の占める割合は30～35%であること、また、労災休業、労災通院については、51年当時組合の組合員には20名ほどの労災認定患者がいたのに全日シ組合員にはいなかったことなどからして、この80%

条項は、その導入により、全日シ組合に比べ組合の組合員に多大の影響を及ぼすことが予測されるなかで提案されたものであると認められる。さらに、ストライキ、団体交渉の項目については、組合のストライキ権、団体交渉権の権利行使を抑圧制限する意図で提案されたものと認めざるをえない。

しかも会社は、51年度賃上げについて、全日シ組合と妥結調印後、6月に至って全日シ組合員に対して、直ちに救済措置を導入する旨明らかにしているのであるが、本件80%条項は、賃上げ対象者の範囲が労働条件の重要な内容であるにもかかわらず、賃上げ妥結後に直ちに救済措置を導入することは極めて不自然であり疑問の残るところである。

さらに会社は、全日シ組合員についての80%条項の具体的適用状況等に関する資料及び見直し期間中の稼働率に関する資料を提出していないのであるから、80%条項の運営及び救済措置が恣意にわたることなく、公平に行われたか否かは不明である。

② これらのことを含め、組合は、会社に対し、再三にわたり団体交渉を申し入れているのであるが、この経緯については、前記判断のとおり、会社は、妥結のための団体交渉以外は一切応ぜず、このため組合は、当時大阪地労委に対し、団体交渉促進を求めるあっせんを申請していたという事情もあり、組合と十分な交渉をした結果という会社主張は採用できない。

③ さらに会社は、前記第1の5の(4)認定のとおり、80%条項とともに妥結月払いの条項を突如として導入し、しかも会社は、前記第1の5の(5)、(7)及び(10)認定のとおり、誠意をもって団体交渉に応じようとしないのであるから、妥結はますます延引することとなった。

一方会社は、51年5月に全日シ組合との間において行われた、同年度賃上げ交渉の最終段階において、全日シ組合からの要求に応じて、賃上げ1カ月相当分の臨時一時金を支給し、また、52年度賃上げにおいては、全日シ組合が6月に妥結すると賃上げ2カ月相当分の臨時一時金を支給し、結局、全日シ組合員には、実質上4月から賃上げが実施されたと同一の取扱いをしているのである。

以上の諸事情を総合して考えると、会社は、一方的に80%条項という組合にとって全日シ組合員より不利益な結果が生ずる制度の導入をはかり、他方、妥結月払い条項については、全日シ組合員にはその不利益が及ぶことを避けつつ、交渉が長期化すればするほど組合の組合員に不利益が拡大するこの条項を併せて提案し、かつ、団体交渉についても、日時、交渉時間等を限定して、その進行を困難ならしめ、もって、組合をして会社の提案どおりの協定を締結せざるを得ない立場に追い込んだものである。

会社のこのような行為は、51年度及び52年度の賃上げについて、組合の組合員を全日シ組合員に比して不利益に取り扱うとともに、組合の組合活動の牽制とその弱体化を意図したものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

もっとも、本件組合は、51年度賃上げについての協定締結の際に、「協定を締結しても、80%条項、妥結月払い条項問題について、引き続き会社の責任を追及していく」旨を申し入れ、また、52年度賃上げについての協定締結に際しても、「本協定の違憲、違法の内容については、今後とも、その違憲、違法性を追及する」旨の文書を会社に手渡しているものの、結局、組合は協定に調印しているのであるから、その責任は組合が負うべきものようであ

るが、この協定締結に至る前記の経緯にかんがみると、組合はやむなく調印に追い込まれたものであると認めざるを得ず、この事実は前記判断を左右するものではない。

なお、本件の救済として、初審命令主文第2項は、会社に対して、締結した協定の条項の撤回を命じているが、これは表現として妥当を欠くので、主文のとおり改めた。

#### 5 チェック・オフについて

会社は、臨時組合費のチェック・オフを中止したことが不当労働行為であるとして再開を命じている初審判断を争い、①臨時組合費について、組合のどの機関が、いかなる規約上の根拠に基づいて、いつ、どういう徴収を決定したのか不明であり、かつ、徴収の決定自体が適法になされているのかも疑わしいので、チェック・オフをしなかったことは当然である、②また、臨時組合費とは、臨時に徴収の決定がなされるものであって、再開という断続的行為に関する観念とあいられないものであり、この矛盾の故に命令は違法であり、取り消さねばならないと主張する。

(1) そこで、会社主張の第1点についてみると、組合が、臨時組合費について、組合員から、いつどのような方法で、いくら徴収するかは、本来組合が自主的に決めることであり、その決定方法をチェック・オフ中止の理由とする会社の主張は採用できない。

ところで、本件においては、前記第1の10の(12)認定のとおり、組合は、組合規約に定める職場委員会で臨時組合費の徴収を決定し、長年の間、定期、臨時をとわずチェック・オフが実施されていた労働協約の定めに基づいて、会社にチェック・オフの申入れをしたものであるから、会社が上記理由によりこれを拒否したことは、正当とは認められない。

(2) 次に、会社主張の第2点についてみると、初審命令主文第5項が違法であるとしているが、この主文は、毎月のチェック・オフの実施を命じているのではなく、組合から依頼があったらチェック・オフをすればよいというのであって、会社主張のような違法があるとは考えられず、会社の主張は採用できない。

(3) そこでさらに、本件不当労働行為の成否を検討するに、組合費は本来組合自身が徴収すべきものであるから、会社がチェック・オフを行うか否かは、労使間の交渉で自由に決めうるものである。しかし、本件会社のごとく過去6年間労働組合費のなかに、定期組合費と臨時組合費を含むということに関して、会社からその解釈上の疑義あるいは見解等の表明もなくチェック・オフされていたものであってみれば、これを52年度賃上げ交渉時において、チェック・オフ協定解約の手續も踏むことなく、突如として臨時組合費についてのみ中止したことは、組合を弱体化するために、協定を無視して臨時組合費のチェック・オフを拒否したものと判断せざるを得ず、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 6 その他

再審査被申立人組合並びに同X2及び同X3は、前記第1の11認定のとおり書面を提出しているが、その趣旨は、X2及びX3の電算機業務への配置に関する部分の本件被救済利益の放棄を申し立てたものと解される。

以上のとおりであるので、上記判断に基づき、初審命令を主文のとおり変更することを相当と認めるほか、本件再審査申し立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文

のとおり命令する。

昭和58年8月3日

中央労働委員会  
会長 平 田 富太郎

(別紙 略)