

東京、昭61不102、平3.11.5

命 令 書

申 立 人 全安田生命労働組合

被申立人 安田生命保険相互会社

主 文

- 1 被申立人安田生命保険相互会社は、申立人全安田生命労働組合所属の別表「組合員目録」記載の組合員について、すみやかに組合費のチェック・オフを実施しなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合に対して、組合掲示板を無償で設置・貸与しなければならない。この実施に当って、被申立人会社は、昭和62年8月27日付回答の基準に固執してはならず、具体的条件について、申立人組合との間ですみやかに合理的な取決めをしなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合所属の組合員A1に対する昭和62年2月2日付下総我孫子営業所長から松戸支社主査への配置転換命令を撤回し、同人を配置転換前の原職または原職相当職に復帰させなければならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に下記文書を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社正面玄関および下総我孫子営業所の正面玄関の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

全安田生命労働組合
執行委員長 A2 殿

安田生命保険相互会社
代表取締役社長 B1

当社が、貴組合に対して、他労組を脱退し、貴組合に加入した新組合員の組合費のチェック・オフを実施していないこと、貴組合に対し、組合掲示板を無償で設置・貸与していないことおよび貴組合の組合員A1氏を昭和62年2月2日付で下総我孫子営業所長から松戸支社主査へ配置転換したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）

- 5 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 6 その余の申立てを棄却する。

別表 組合員目録

No.	氏 名	No.	氏 名	No.	氏 名
1	A 3	9	A 4	17	A 5
2	A 6	10	A 7	18	A 8
3	A 9	11	A 10	19	A 11
4	A 12	12	A 13	20	A 14
5	A 15	13	A 16	21	A 17
6	A 18	14	A 19	22	A 20
7	A 21	15	A 22	23	A 23
8	A 24	16	A 25		

理 由

第 1 認定した事実と判断

1 当事者等

- (1) 被申立人安田生命保険相互会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、生命保険事業等を営む会社で、その従業員数は昭和62年3月現在、22,704名（職員6,666名、営業職員16,038名）である。
- (2) 申立人全安田生命労働組合（以下「全労組」という。）は、会社の営業管理職員等で組織する労働組合であり、後記のように47年結成当時は安田生命営業管理職員労働組合（以下「営管組」という。）と称していたが、60年9月、現在の名称に変更した。その組合員数は、本件申立て当時（61年12月11日）222名である。
- (3) なお、会社には後記のとおり、営管組より以前に結成された三つの労働組合がある。

2 会社における従業員の区分と労働組合の併存

(1) 会社における従業員の区分

会社は、本社機構の下に保険募集業務を行うために、全国各地に89か所の支社、支社の下に776か所の営業所を有している（本件申立て当時）。そして会社における従業員は、「職制および分掌規程」により「内勤員」と「外勤員」に区分されていたが、44年には「内勤員」と「営業員」に改訂された。「内勤員」には事務員、医員、技師、労務職等が該当し、「営業員」には営業職員、月掛営業職員等が該当する。さらに会社は、59年、従業員の区分を固定給職種の「職員」と比例給職種の「営業職員」に区分し、現在に至っている。

(2) 会社における既存の三組合結成の沿革

会社においては上記のような従業員の区分に対応し、以下のような三つの労働組合が結成されてきた。

- ① 安田生命内勤員組合（以下「内組」という。）は、21年に内勤員が結成した労働組合で、61年当時の組合員数は約5,000名である。
- ② 安田生命労働組合（以下「労組」という。）は、22年に外勤員が結成

した労働組合で、当初安田生命外勤員組合と称していたが、次に述べる安田生命月掛労働組合が32年に労組から分離独立した際、安田生命営業職員組合（以下「営組」という。）と改称し、さらに60年5月、現在の名称に変更したもので、61年当時の組合員数は約9,800名である。

- ③ 安田生命月掛労働組合（以下「月掛労組」、または「月労」という。）は、安田生命外勤員組合に加入していた組合員のうち、会社の月掛保険部に所属していた外勤員が、32年に同組合から分離独立して結成したものであり、61年当時の組合員数は約5,000名である。

上記の内組、営組、月労（この三つの組合を併わせて総称する場合は、以下「三組合」という。）は、会社とそれぞれユニオン・ショップを含む労働協約を締結していたが、後記のとおり、59年10月、営管組（申立人全労組の前身）とともに統一労働協約を締結した。また、この三組合は、41年に安田生命労働組合協議会（以下「安田労協」という。）を結成し、組合の統合を目指してきたが、後記のように60年7月「安田労連」を結成した。

- (3) 営業管理職員の育成と営管組（申立人全労組の前身）結成の経緯

- ① 営業管理職員の育成

会社においては従来「外勤員」（58年当時までの営業員）は、その従事する業務により次のように区分されていた。

ア 専ら、生命保険契約の募集・集金・保全等に従事し、個人業績を基礎として算定される比例給与の適用者で、一般には「保険外交員」と呼ばれている。

イ 自らも、生命保険契約の募集等に従事するが、主として上記外交員の指導・支援・管理に従事し、担当する組織や機関の業績を基礎として算定される比例給与の適用者で、一般には「組織担当者」あるいは「組織長」等と呼ばれている。

ウ 自らは、生命保険契約の募集等に従事せず、専ら上記外交員の採用・育成・指導・管理に従事する固定給与の適用者で、「営業管理職員」と称している。

そして会社は、上記ウの営業管理職員を育成するため、28年に月掛指導部を設け、さらに35年には、同部に代わり、月掛養成所を設置した。この月掛指導部出身の営業管理職員の殆どは月掛営業所長あるいは課長職に昇進し、内勤員に編入され、組合員の資格を失った。

- ② 営管組（申立人全労組の前身）の結成

ア ところで、上記月掛養成所出身の営業管理職員は、組合員の資格を有していたが、前記三組合のいずれにも加入せず、親睦団体「つつじ会」を結成し、会社に対し待遇改善などを働きかけていたが、46年には、「つつじ会」を解消し、「新つつじ会」に改組した。この間、会員は労働組合を結成すべく、結成準備委員会を設置し活動してい

たが、準備委員は、組合を結成しないよう会社に説得されたりした。しかし紆余曲折を経ながら、同会では47年6月15日から17日にかけて、労働組合移行の賛否を問う投票を実施するに至り、その結果は、賛成190票、反対111票（白票20）であった。

イ 47年8月20日、賛成票を投じた会員が中心となり、申立人全労組の前身である安田生命営業管理職員労働組合(営管組)を結成した。

そして同日、営管組は会社に対し、「養成所出身者として勤務する労働者をもって労働組合を結成」した旨文書で通告した。

(4) 第一次不当労働行為救済申立て

- ① 「新つつじ会」の上記投票で、反対票を投じた会員達は、組合結成反対の声明文を出したりしたが、彼らの先輩に当る会社の一部職制も、「新つつじ会」の会員に対し、組合の結成は最善の方法ではないのではないかなどという趣旨の呼びかけを行った。
- ② 47年12月11日、営管組は、上記会社職制の言動は組合に対する支配介入に当るとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委昭和47年不第136号事件）。
- ③ しかし、営管組と会社は、上記事件について自主的な話し合いを行い、翌48年4月27日付で下記の覚書（以下「48年覚書」という。）を交わし、解決した。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 会社は組合を労働組合法に則った労働組合と認め、その正当な権利を尊重し、組合は会社の経営上の権限を尊重する。2 会社は組合を会社内における唯一の月掛養成所出身者の労働組合であることを認める。
ただし
(1) 会社内の親睦団体である「新つつじ会」とは円満なる統合を行うこと。
(2) 組合は「新つつじ会」と統合後、会社に対し組合員名簿を提出すること。3 会社は組合員名簿にもとづき組合費のチェック・オフを行う。4 会社は組合に対し、早急に組合事務所を供与する。5 組合は会社内の既存三労働組合と相互にその権利を尊重し、組合の活動がこれら三組合と無用の摩擦を生ずることのないよう配慮する。6 略7 会社と組合は前記6項目が信義誠実の精神に則り、着実に実行に移されることを前提として、正常な労使関係樹立のため、他三組合と対等な権益を有する労働協約締結作業に着手する。 |
|---|

営管組は、この「48年覚書」第2項(1)、(2)に基づく作業を進めていたが、48年6月の時点で、「新つつじ会」265名中254名が同組合に加入し、組合員名簿を会社へ提出した。そして営管組は、48年7月12

日、上記事件の申立てを取り下げた。

(5) 「48年覚書」締結後の経緯

- ① 営管組と会社は、「48年覚書」第7項に基づき、48年6月「労働協約作成委員会」を設置し、話し合いを始めた。
- ② 一方、会社は「48年覚書」締結後、月掛養成所制度を48年4月をもって廃止すると全社員に通達した（なお、会社は46年8月、月掛養成所について43期生<47年1月～3月>の採用をもって終了する旨各営業所等に通知していた。）。

そして会社は、翌49年4月、男子特別選抜職員制度（以下「男特制度」という。）を導入した。この制度は、営業所長（営業管理職員）の下に、自らも生命保険契約の新規募集に従事しながら数名の外交員の管理を担当する「組織長」を養成するためのものであるとされている。そして、この制度で採用された者は、従業員の区分上は営業員（月掛営業職員）であり、組合員資格は月掛労組とのユニオン・ショップ協定により同組合に属するものとされた。

このため「月掛養成所出身者」の労働組合として発足した営管組は、月掛養成所制度を廃止することは、今後の営管組加入者を断つものであるとして、会社に対し再三抗議するとともに、営管組加入の可能な者を採用すること、または男特制度で採用した者で営業管理職員に登用した者は営管組に所属し得る措置をとることなどを会社に要求した。

- ③ 53年2月、会社のB2常務取締役は営管組に対し、「組合間の転籍基準についての覚書（案）」を提示した。これによると「1. 組合員が5級職以上に格付けされたときは、非組合員とし内勤員の就業規則を適用する。2. 安田生命月掛労働組合（月掛労組）所属員が営業管理職員に登用された後、安田生命営業管理職員労働組合（営管組）に所属する。3. 月掛営業所長（営業管理職員）は組合員とする。」と記載されていた。しかし、同席した会社のB3営業企画課長が「他労組の組合員であるものについて、会社が別の組合と組合転籍基準をつくることはおかしい」と反対したため、結局上記覚書（案）は調印に至らなかった。

労働協約作成の作業は、組合員の範囲をめぐり、営管組の組合員を月掛養成所出身者に限定しようとする会社の主張と組合員の範囲は自由であるとする営管組との主張は対立したままで、進展しなかった。

(6) 第二次不当労働行為救済申立て

- ① 53年4月、会社は、本社のプロパー部門（会社訪問による生命保険の募集業務の部門。保険料は給与引きとなるため集金は行わない。）とデビット部門（家庭訪問による生命保険の募集業務の部門。保険料は月払いで集金業務が伴う。）との組織統合を行った。そして、同年9月これに伴う両部門の人事交流を行った。

これに対し営管組は、両部門の統合は既存の各労働組合の統合を意

図したものであり、上記人事異動は営管組の切り崩しであるとして反対した。

- ② 同年5月、営管組は会社が提案していた機関長（前記「組織長」と同じ。）への特別渉外費支給制度に反対し、拠点ストや本社前での抗議集会を実施した。
- ③ 会社は、同年8月、月掛営業担当研修会を3日間行ったが、これに参加していた営管組の組合員15名が午後4時20分以降の受講を拒否するという事態が生じた。
- ④ 会社は、上記営管組の態度、行為に対し、営業企画部長名で「営管組組合員の皆さんへ」（53年8月25日付）、「再び営管組の皆さんへ」（53年9月2日付）、「機関長特別渉外費について営管組組合員の皆さんへ」（53年9月4日付）と題する文書を、営管組の組合員個々に送付し、前記①～③の事実に関する会社の見解を述べた。
- ⑤ これに対し営管組は、54年1月22日、上記会社文書の配付は組合の運営に対する支配介入であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、また営管組は、同組合に加入した月掛指導部出身Nの組合費のチェック・オフを求めたのに対し、会社が同人は月掛養成所出身者でないとの理由でこれを拒否したため、同人のチェック・オフの実施なども併せて救済を申し立てた（都労委昭和54年不第4号事件）。

当委員会は和解の打診を行ったが、最終的には自主的な話し合いにより、54年10月11日、営管組と会社は下記の覚書（以下「54年覚書」という。）を交わし、上記事件は解決した。本件に関連する事項は以下のとおり。

- 1 会社は、組合および組合員の中傷、誹謗、脅迫等を内容とする発言、文書の発送はしない。
- 3 会社は、組合員名簿の提出をまって、Nの組合費のチェック・オフを行う。
- 4 人事異動にともなう組合籍については、本人の意思に基く組合間の問題であり会社は関与しない。
- 6 会社は組合員につき、組合籍のままで月掛営業所長の発令を行う。
- 9 会社と組合は、健全な労使関係確立の為、労働協約の締結に努力する。

(7) 新たな従業員区分および四組合と会社間の統一労働協約の締結

- ① 55年9月、営管組は安田労協に加盟した。これにより同労協傘下の組合は四組合となった（この四つの組合を総称する場合は、以下「四組合」という。）。
- ② 会社は、就業規則が従業員区分に対応する形で、「内勤員就業規則」、「営業職員就業規則」、「月掛営業職員就業規則」の三本建になっていたところから、これを統一するための就業規則改訂を検討していた。

57年8月、会社は四組合に対し就業規則改訂案を提示した。この改訂案は、固定給職種については「職員就業規則」、比例給職種については「営業職員就業規則」として統一し、これに伴い、従業員区分についても「職員」と「営業職員」とするなど全面的に見直すものであった。

これに対し、安田労協は各組合が会社と個別に対応するのではなく、同労協が統一的に会社と改訂交渉に当ることとしたが、その際、「職員、営業職員就業規則としてそれぞれ統一することに賛成する。具体的改訂内容は現行就業規則からの後退を排除する」ことを基本姿勢として臨んだ。そして、会社と改訂交渉を重ねた結果、59年1月合意に達した。

- ③ 続いて会社は労働協約の改訂を提起し、安田労協が統一して交渉に当たったが、その際、同労協は「就業規則改訂交渉の結果を踏まえて関連条文を整理する。現在各組合で異なっている協約を現行取扱いを踏襲することを前提として同一のものとする。」ことを基本の方針として臨んだ。

59年8月、会社と安田労協は、全体的な労働協約について合意に達し、以後、組合員の範囲についての処理方法など各組合固有の問題については、各組合と会社間で協議を行った結果、同年12月22日、全て合意に達した。そして、発効日を同年10月1日に遡及させることについても合意に達し、各組合は会社との間でそれぞれ労働協約（以下「統一労働協約」という。）とこれに関する覚書を締結した。

ちなみに、組合員の範囲について統一労働協約では、「第5条 会社の従業員はすべて組合の組合員でなければならない。ただし、会社と組合が協議の上除いた者はこの限りではない。」と定めるとともに、「労働協約に関する覚書」第1項において、「(統一労働協約) 第5条は『安田労協四組合の組合員の範囲を従来と変更するものではない。』ことについて各組合間での確認がなされたことをもとにかかる表現とする。」と定めた。

- (8) 営管組（全労組）と安田労連を結成した三組合との組織上の対立

- ① こうした状況のなかで、安田労協は、以前から掲げてきた労協傘下組合の統合を具体的日程に乗せ検討していた。内組、営組、月労の三組合は、組合統合について、共闘の拡大が必要として早い時期に実現したいとの考えを持っていたが、営管組のみは「性急に統合すると各組合の特色、伝統、既得権などが軽視、或いは否定され、逆に労働条件の改悪に通ずる」などの理由から統合反対を主張した。
- ② 内組、営組、月労の三組合は、組合統合をめぐる意見は営管組と本質的に異なっていると見て、60年2月22日、安田労協を脱退した。そして、三組合は、同年7月4日、改めて安田生命労働組合連合会（以下「安田労連」という。）を結成した。

- ③ 営管組は、執行委員長名による60年3月22日付「引続き月労組員へ強力な説得を」と題する文書を営管組の各組員に発した。同文書には「月労を押さえ込めば会社側は手も足も出ません。引き続き月労組員に対し強力な説得活動を行って下さい。」「基本方針を以下の通り決定しました。①三労組御用幹部とは徹底的に闘う。②他労組の良識ある組員を当組合に加入させる。」などの内容が記載されていた。
- ④ さらに営管組は、60年7月31日付機関紙「組合報」で、「営組より脱退者」と題し、「営業職員組合（営組）には現在約800名の営業管理職員が在籍しているが、執行部の活動方針に不満を表明していた組員が、去る7月4日集団で営組を脱退し、営管組に加入届を提出した。」とか「月労からも脱退の動き」と題し、「SSエリア制度の承認、でたらめな大会運営などに抗議し、月労内部においても各地で脱退の動きが出てきている。」などの記事を掲載した。
- ⑤ 安田労連はこれに反発し、60年9月10日付機関紙で、「営管組組員の三組合への加入を歓迎する」と題し、「組員所属を現行のまま変更しないという四組合間の確認事項（注、前記「労働協約に関する覚書」第1項を指す。）は、営管組の手によって一方的に破棄されました。従って三組合も今後は、営管組の組員で本人が三組合のいずれかに加入することを希望する場合は組員として受け入れる。」などの記事を掲載した。
- ⑥ こうして、営管組と三組合間の組織上の対立が深まるなかで、後記のように、三組合からの脱退者が営管組に加入したり、逆に営管組からの脱退者が、労組（旧営組）や内組へ加入したりする事態が生ずるようになった。
- ⑦ 60年9月20日、営管組は定期大会において、組合規約の組員の範囲について、従前は「営業管理職員をもって組織する」としていたのを、「会社で働く労働者をもって組織する」と改正した。また、同大会で、営管組の名称を現在の全労組（全安田生命労働組合）に変更した。
- (9) 「SSエリア制度」の実施をめぐる四組合の対応と全労組からの健保組合議員の立候補をめぐる軋轢
- ① これより先の59年10月、会社は、当時の安田労協傘下の四組合に対し、「新市場開発、顧客管理制度（SSエリア制度）の実施について」の案を提起し、61年4月実施を目途に各組合と交渉してきた。会社は、61年1月、それまでの交渉経緯をふまえ、当初の提案に修正を加え、同年10月からの実施を再提案した。これに対し、61年3月、月労は「SSエリア制度」の実施を了承する旨会社に回答した（他の内組、労組も同じころ了承したものとみられる。）。
- しかし、全労組は、会社の上記再提案以降も、「SSエリア制度の間

題点」と題するシリーズを組合機関紙に連載し、同制度実施反対のキャンペーンを行ったり、また「(同) 制度実施後、高年齢社員が追い詰められ、契約が取りにくくなるような事態を組合自らが加担するのは許しがたい。」と月労の上記のような対応を批難するなどした。そして全労組は、61年5月7日、会社との団体交渉で、「SSエリア制度はデビット社員から集金、地区を取り上げ給与改悪をはかることが明白」であるなどとして、同制度の実施延期を申し入れた。

さらに全労組は、同年9月2日、会社に対し、「SSエリア制度」を議題とする経営協議会の開催を申し入れたが、会社はこれに応ぜず、「SSエリア制度」は予定どおり、同年10月から実施された。

- ② 会社の安田生命健康保険組合(以下「健保組合」という。)の議員は、事業主(会社)の選定した議員16名と被保険者たる組合員の互選した議員16名によって構成されている。61年は、組合員の互選議員の立候補者が定数を超えたため、同年8月、健保組合結成以来はじめての議員選挙が実施されることになった。

全労組は執行委員長A2(以下「A2委員長」という。)をこの選挙に立候補させた。A2委員長は、ビラで「金銭感覚がマヒしている健保組合」、「不明朗な健康保険組合の実態」、「健康保険料を値下げし運営をガラス張りに！」などと訴えた。これに対し、健保組合は、当時会社の厚生部社会保険担当課長でもあった同組合の常務理事B4名で「A2氏の曲解せるビラに対し敢えて事実を報告する！」との文書でこれに反駁したり、さらに、当時会社の取締役でもあった健保組合理事長B5名で「曲解せるビラ宣伝に対し事実報告の件」との反論文書を各所属長に発した。

同年8月14日、健保組合議員選挙の開票が行われ、A2委員長は1,044票を獲得し、16名中14位で当選した。

3 全労組(営管組)へ加入した新組合員に対する組合費のチェック・オフ拒否

(1) 認定した事実

- ① 昭和60年8月22日、労組(旧営組)の組合員A12ら6名は、同組合からの脱退届を提出し、営管組に加入した。

同月29日、営管組は会社に対し、新組合員となったこのA12ら6名について、前記「48年覚書」第3項および統一労働協約第50条第1項(定例の組合費を給与の中から差引徴収することができる旨の規定)に基づき、営管組への組合費のチェック・オフを実施するよう求めた。

一方労組は、会社に対し、「当労組を脱退し、営管組に加入することは不承認であること、組合費のチェック・オフについては従来どおりとすること」を申し入れた。

同年9月7日、会社は営管組に対し、「労組より脱退については不承認とする旨の通知を受けていること、59年10月1日付締結の(統一)

労働協約覚書第1条（項）で四組合の組合員の範囲を従来と変更するものでないことを協定していること」から、営管組の求めには応じられないと文書で回答した。

- ② このためA12ら6名は、同年9月、会社による労組への組合費のチェック・オフ実施の停止を求めて、東京地方裁判所に仮処分を申請した。

会社は、同年9月9日付同裁判所への上申書で、労組の組合費をとりあえず控除しないことを確約していたが、同年11月20日、同裁判所の審尋期日において、「1 被申請人（会社）は、申請人A12ら6名の給与、臨時給与その他賃金から申請外安田生命労働組合（労組）の組合費を控除しない。2 被申請人は申請外安田生命労働組合（労組）とのユニオン・ショップ協定に基づいてA12ら6名を解雇しない。」「申請人らは本申請を取下げるとの内容で合意に達した。

- ③ア しかし全労組（前記のように営管組は9月の大会で組合名を変更した。）は、A12ら6名の同組合への組合費チェック・オフが未だ実施されていないため、会社に対し、同人らとその後全労組に加入した5名を加えた、下表の11名分について組合費のチェック・オフを実施するよう申し入れたが、会社はこれを拒否した。これら11名の全労組加入年月日、チェック・オフ申入れ年月日、旧所属組合は下表のとおりである。

No.	氏名	加入年月日	申入れ年月日	旧所属組合
1	K	60. 8. 9	60. 8. 29	労組
2	A 3	〃	〃	〃
3	A 6	〃	〃	〃
4	A 9	〃	〃	〃
5	A 12	〃	〃	〃
6	A 15	〃	〃	〃
7	A 18	60. 12. 28	61. 1. 10	月労
8	A 21	〃	〃	〃
9	A 24	61. 12. 1	61. 12. 1	労組
10	H	〃	〃	〃
11	A 4	〃	〃	〃

- イ さらに全労組は、平成元年6月14日付準備書面において、下表の新組合員14名について組合費のチェック・オフが会社によって拒否されたとして請求する救済内容を追加した。これら14名の全労組加入年月日、チェック・オフ申入れ年月日、旧所属組合は下表のとおりである。

No.	氏 名	加入年月日	申入れ年月日	旧所属組合
1	A 7	62. 1. 24	62. 1. 29	月労
2	A10	〃	〃	〃
3	A13	〃	〃	〃
4	A16	〃	〃	〃
5	A19	62. 4. 1	62. 4. 2	〃
6	A22	〃	〃	〃
7	A25	〃	〃	〃
8	A 5	〃	〃	〃
9	A 8	〃	〃	〃
10	A11	62. 5. 29	62. 5. 29	労組
11	A14	〃	〃	〃
12	A17	62. 7. 1	62. 7. 16	〃
13	A20	62. 8. 27	62. 9. 1	月労
14	A23	62. 11. 25	62. 11. 25	労組

ウ なお、全労組は、上記イの準備書面において、上記ア記載の11名のうち、No.1のKおよびNo.10のHについては申立てを取り下げたので、最終的には上記ア、イを合わせ計23名のチェック・オフの実施を求めている。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

「48年覚書」第3項は、「会社は組合員名簿にもとづき組合費のチェック・オフを行う」と定めている。

全労組が会社に組合費のチェック・オフを求めた組合員は、いずれも60年8月以降に、他組合を脱退し、全労組に加入した新組合員である。組合員の範囲は自由であり、他三組合が会社とユニオン・ショップ協定を締結していたとしてもこれを押しつけることはできない。

チェック・オフについて、上記定めがあるにもかかわらず、会社が自らの一方的な判断で上記新組合員のチェック・オフを拒否することは、事実上、会社が組合員の範囲を限定し、これを全労組に強制するものであって、明白な支配介入となるばかりでなく、当該労働者の組合選択、加入、脱退の自由を侵すものである。

② 被申立人の主張

会社と全労組（営管組）は、「48年覚書」第2項において「会社は組合を会社内における唯一の月掛養成所出身者の労働組合であることを認める。」ことを確認し、全労組の組合員の範囲を月掛養成所出身者に限定している。また、同覚書第5項には「組合は会社内の既存三労働組合と相互にその権利を尊重し、組合の活動がこれら三組合と無用の摩擦を生ずることのないよう配慮する。」と定めている。会社は、

これらを受けて便宜供与としてチェック・オフを行うことを約諾しているのである。

さらに、59年10月1日付締結の統一労働協約第50条第1項に定めた組合費徴収の約定も上記で明示された組合員の範囲を受けてのものであり、同労働協約「覚書」第1項（組合員の範囲）に「安田労協四組合の組合員の範囲を従来と変更するものではない」ことについて、各組合間での確認がなされたことをもとに、かかる表現とすると規定しているところである。

会社は、組合員の範囲は基本的には本来組合が自主的に決定すべきものであるとの立場にたつものではあるが、統一労働協約に基づく便宜供与としての組合費チェック・オフは、当然、四組合とも上記統一労働協約「覚書」第1項で確認した組合員の範囲内に属する者について応じているものである。

したがって、全労組が組合費のチェック・オフを求めている新組合員は、全労組と便宜供与として約定したチェック・オフの範囲外の者であるから、会社が組合費のチェック・オフに応じないからといって、不当労働行為よばわりされる筋合いは全くない。

(3) 当委員会の判断

- ① たしかに、被申立人会社が主張するように、59年10月、申立人全労組（営管組）を含む四組合と会社との間で交わした統一労働協約「覚書」第1項で「安田労協四組合の組合員の範囲を従来と変更するものではない」と定められ、四組合と会社との間で従来確認してきた組合員の範囲（いわば縄張り）を各組合相互間で尊重する旨の取決めがあること（第1、2(7)③）、そして申立人全労組（営管組）と会社との間で交わした「48年覚書」第2項では「会社は組合を会社内における唯一の月掛養成所出身者の労働組合であることを認める」との確認がなされていること（第1、2(4)③）からすれば、その限りにおいて、会社としては、上記統一労働協約に定められた組合費のチェック・オフ実施に当り、月掛養成所出身者以外の全労組所属組合員のチェック・オフについては実施義務はないとも解し得る。

しかしながら、前記認定のように、上記統一労働協約「覚書」第1項が交わされた4か月後の60年2月、四組合中の内組、営組（労組）、月労の三組合が安田労協を脱退した以降は、四組合間の組織状況は大きく変化した。すなわち、申立人全労組の前身である営管組は、四組合の統合に反対し、却って同年3月、月労をはじめ他の三組合所属の組合員の営管組への加入を働きかける檄を發し、一方安田労協を脱退して60年7月安田労連を結成した三組合は組合員所属を現行のまま変更しない（縄張りの尊重）という前記統一労働協約「覚書」第1項の確認事項は営管組によって破棄されたとして、これに反発し、営管組所属組合員の三組合への加入の働きかけを行うというように、営管組

と三組合間の組合員の獲得をめぐる組織上の争いが表面化するに至った（第1、2(8)①～⑤）。そして、現実に60年8月以降、労組、月労を脱退し、新たに営管組に加入する者が相次いだ（第1、3(1)①③）。また営管組は、60年9月の大会で組合名を現在の全労組に改称するとともに、組合規約上、それまで組合員の範囲を営業管理職員に限定していたのを、「会社で働く労働者をもって組織する」と改正し、その範囲を上げた（第1、2(8)⑦）。

以上のような経緯に徴すれば、四組合、就中、申立人全労組（営管組）と三組合間の組織上の変化、換言すれば、59年10月当時の四組合間の組合員の範囲（縄張り）を相互間で尊重するとの取決めは、事実上反故となり、全労組と三組合間の組合員の獲得争いは、いわば自由競争の段階に入るに至ったものと認められる。とすれば、かかる組織状況の変化が顕在化し、統一労働協約「覚書」第1項の前提条件が事実上失われてしまった以上、このことを知悉していたと認められる会社は、全労組から、他組合を脱退し全労組へ加入した新組合員の名簿が提出された場合、当然に全労組との間で交わした組合費チェック・オフの約定（「48年覚書」第3項および統一労働協約第50条第1項）に基づき、これを実施すべき筋合いのものである。にもかかわらず、会社は上記のような状況変化により既に事実上反故となったも同然の上記統一労働協約「覚書」第1項を楯にとり、今日に至るまで申立人全労組の求める上記新組合員に対する組合費のチェック・オフの実施を拒否しているのは（第1、3(1)①②③）、合理的根拠を欠くものといわざるを得ない。

- ② 他方、上記のような申立人全労組（営管組）と三組合間の組織上の争いが生起していた最中、これと併行して、当時、前記認定のように、申立人全労組と会社との間で、会社の提案した「SSエリア制度」の実施と健保組合の議員立候補をめぐる対立状況が生じていた。すなわち、前者については、月労をはじめとする三組合は結局、同制度の61年10月実施に同意したのに対し、全労組は、月労の同制度に対する対応を批難する一方、会社に対し、同制度実施の延期を申し入れたり、労使協議会の開催を申し入れるなど同制度の実施に反対し続けたが、会社はこれを受け入れず予定どおり61年10月から実施した（第1、2(9)①）。また後者については、61年8月、全労組は、これまで選挙の行われることのなかった健保組合の議員にA2委員長を立候補させたうえ、同委員長が「金銭感覚がマヒしている健保組合」「不明朗な健康保険組合の実態」などのビラを撒いて健保組合の運営を批難した。これに対し当時会社の取締役でもある健保組合のB5理事長や、同じく会社の管理職でもある健保組合のB4常務理事が、A2委員長の言動は曲解であるとして反論の文書を出すなどの応酬をしたが、結局、A2委員長は健保組合の議員に当選した（第1、2(9)②）。

このような状況に徴すれば、会社は、三組合と対立関係にある申立人全労組の運動方針ないし活動について嫌悪の念を抱いていたであろうことは推認に難くない。

- ③ 以上①および②を勘案すれば、被申立人会社が、既に反故となったも同然の統一労働協約「覚書」第1項を楯に、申立人全労組の申し入れた他組合を脱退し全労組に加入した新組合員に対する組合費のチェック・オフを今日に至るまで拒否し続けているところのものは、被申立人会社が申立人全労組を嫌悪するがゆえに、これら新組合員に対する組合費のチェック・オフの履行を故意に拒否することにより全労組に不便を与え、もって同組合の組織拡大活動にブレーキをかけようとしたものと判断せざるを得ず、このことは組合の組織運営に対する支配介入に当る。

4 A26の全労組からの脱退

(1) 認定した事実

- ① A26（以下「A26」という。）は、高田馬場営業所において営業員として勤務していた母親のC1の紹介で、昭和56年1月、営業員（デビット）として同営業所に入社し、組合は月労に所属していた。

後記全労組の執行委員で下総我孫子営業所長のA1は、同人が上記高田馬場営業所の所長当時、A26の母親とも面識があったところから、61年7月26日、両名を呼び出し、組合事務所においてA2委員長長に会わせた。同委員長はA26に対し、全労組への加入を勧めたところ、同人は加入に同意し、その場で月労への脱退届と全労組への加入届を記入した。そして全労組は、同年9月1日付で同人の組合加入を承認し、翌2日、会社に対し、A26の全労組加入を承認したので、9月度より同人の月労の組合費給与控除を停止し、当組合の組合費を給与控除するよう申し入れた。

また、これに先立つ、8月27日、A26が所属することになる全労組の本社分会は、同人の歓迎会を行ったが、その席上同人は「これから頑張ります。よろしくお願いします」と挨拶した。

- ② しかし、A26は、加入したばかりの全労組に対し、61年9月8日付の脱退届を郵送した。この脱退届の押印は指印でなされており、コピーしたものであった。
- ③ A2委員長は同年9月20日頃、A26に電話をかけ、「なぜ脱退したのか、その理由を教えてほしい」と尋ねたが、同人は、「それは勘弁してほしい」と言うのみであった。
- ④ A26は同年10月1日付で新宿支社新宿第二営業所にプロパーの営業職員として移籍した。従前、会社における営業所間の営業職員の移籍は例外としてあるのみであり、デビットからプロパーへの異動は実例がなかった。
- ⑤ 会社は、これに先立つ61年9月19日付文書で、「社内制度の改訂に伴

い、61年10月1日よりプロパー営業職員についても集金業務を担当し、勤務形態・労働条件は同一となることから、従来のデビット営業職員に適用していたと同一適用資格で、雇用保険を適用したい」旨東京都労働経済局に申請を行った。同局は、同年10月1日付文書で、プロパー営業職員に対する雇用保険の適用を認める旨回答した。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

営業職員が営業所間の移籍を認められることは例外であり、ましてデビットからプロパーに移籍することは、実例のないことである。全労組に加入して間もないA26が、全労組を脱退したのは、プロパー移籍を条件とした会社の脱退工作によるものであることは明白である。

② 被申立人の主張

全労組は、A26の全労組からの脱退は「プロパー移籍を条件とした会社の脱退工作によるものである」と主張するが、そのような事実は全くなく、却ってその主張する「会社の脱退工作」なるものについては何ら具体的に述べておらず、それ自体失当といわなければならない。

営業職員がデビットからプロパーに移籍する例が少なかったのは、主としてデビット営業職員とプロパー営業職員との雇用保険の適用が異なっていたためであるが、その後、61年10月1日付で雇用保険の適用が同一の取扱いとなり、移籍の障害が取り除かれたのである。

(3) 当委員会の判断

A26が全労組に加入し、同組合を脱退するまでの経緯をみると、

ア A26が全労組の歓迎会で挨拶してから10日余りで全労組へ脱退届を送付していること（第1、4(1)①②）、イ 従前、営業職員の営業所間の移籍の事例はほとんどなく、ましてデビット部門からプロパー部門への異動の例がないのに、A26については、同人が全労組脱退後の時期にこれが行われていること（第1、4(1)④）、ウ A26は、A2委員長から脱退の理由を尋ねられても、これに答えなかったこと（第1、4(1)③）、エ 会社は、デビット、プロパー両営業職員の雇用保険の適用が同一の取扱いとなり、移籍の障害が取り除かれたというが、同一の取扱いになったのは、A26が新宿支社新宿第二営業所に移籍発令が出た61年10月1日付であり（第1、4(1)⑤）、あまりにもタイミングが良すぎるなど種々不自然な点が窺われることからすれば、申立人の「プロパー移籍を条件とした会社による脱退工作である」との主張も故なしとしない。しかしながら、A26が一旦加入した全労組を脱退するに際し、会社のいかなる職制が、いつ、どこで、どのような働きかけを行ったかについての具体的な主張も疎明もない。したがって、A26が全労組を脱退する経緯について上記のような疑念が種々あったとしても、それのみをもって会社が同人の全労組からの脱退工作を行ったとまでは認められないので、申立人の主張は採用できない。

5 掲示板の貸与拒否

(1) 認定した事実

① 昭和59年10月1日付締結の統一労働協約第10条では、「会社は、社内の一定の場所に掲示板を設置し、組合に対し無償でこれを使用させる。」と規定している。

② 統一労働協約締結以降、全労組は会社に対し掲示板の設置を再三口頭で申し入れてきたが、改めて61年11月6日、組合掲示板設置の要求を、下記のとおり文書で行った。

<設置場所>

- ・本社別館組合事務所前の廊下
 - ・本社1階通用口、本社地下2階通用口
 - ・当組合員所属全営業所、支社内通用口
- ほか

<大きさ>

- ・縦80cm 横60cm

③ 61年11月11日、会社は、上記全労組の要求に対し「60年4月30日開催の貴組合との経営協議会において協議するも不調に終わっております。従って、経営協議会の議題として引続き協議いたしたい」旨文書で回答した。

④ 会社は、本件申立て後の62年8月27日に至り、組合掲示板の設置について、全労組に対し次のとおり文書で回答した。

<設置場所>

- ・組合事務所前
- ・貴組合の組合員が5名以上在籍する当社の事業所（但し、3名以上在籍する事業所については別途協議とする。）

<規格>

- ・縦60cm×横90cmの掲示専用板

この回答の5名以上在籍する事業所との基準によれば、全労組の組合掲示板を設置出来るのは、2か所ほどの営業所に留まる。

⑤ なお、会社は、三組合に対しては、統一労働協約以前の旧労働協約に基づき従前から組合掲示板の設置を認めており、三組合とも全事業所に組合掲示板を設置・貸与されている。ちなみに、三組合は会社との間で上記全労組宛の62年8月27日付会社回答と同一内容で合意に達し、ひきつづき全事業所に組合掲示板が設置・貸与されている。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社は、他の三組合に対して、当該組合員の在籍する事業所に、組合掲示板を設置し、これを無償で貸与し、使用させている。しかるに、会社は、全労組に対しては、統一労働協約第10条の規定があるにもかかわらず、経営協議会で協議したいと回答するのみで、具体的に組合

掲示板の設置・貸与を全く認めようとしなない。これは明らかに全労組に対する差別取扱いである。

② 被申立人の主張

他の三組合に対し、組合掲示板の設置を認め、使用を許しているのは、統一労働協約締結以前からの旧労働協約あるいは慣行に基づくものである。そして、全労組に対しては、統一労働協約第10条に基づき組合掲示板の設置・使用について同組合と協議中であり、「掲示板の設置・貸与を認めようとしなない」などということはない。

(3) 当委員会の判断

① 統一労働協約締結後、全労組は会社に対し組合掲示板の設置を再三申し入れてきたが、会社は経営協議会で協議したいと回答するのみで、具体的な対応を示さず、一応の具体的回答を出したのは、本件申立て後の62年8月27日になってからである（第1、5(1)②～④）。このような全労組の組合掲示板設置要求に対する会社の対応は、三組合に対しては旧労働協約に基づき、長年にわたり、組合掲示板を全ての事業所において設置・貸与している（第1、5(1)⑤）ことと対比すると、著しく均衡を失しているといわざるを得ない。

上記会社の全労組に対する消極的ともいふべき対応は、既に判断したように、全労組が他の三組合とは異なり、「SSエリア制度」の実施に反対したり、健保組合の議員選挙で会社との間で軋轢を起こすなど、会社と対立関係にあったことから、かかる全労組の姿勢を嫌悪した会社が、同組合の組合の運営に不便を与えるために、「協議中」を口実に同組合への組合掲示板の設置・貸与を容易に認めようとしなかつたものと判断せざるを得ず、このことは全労組の組織運営に対する支配介入に当る。

② ところで、62年8月27日付会社回答の「組合員が5名以上在籍する当社の事業所」の基準によれば、全労組が設置し得る組合掲示板は2か所ほどの営業所に過ぎず、三組合が全ての事業所に組合掲示板を設置している状況に比べ、全労組の組合員数が三組合のそれに比し少ないことを考慮しても著しい差がある。したがって、会社が全労組に組合掲示板を設置・貸与するに当っては、今後、同組合との間で、設置する事業所の数、場所等について協議を尽くし、他の三組合と均衡を失しない程度に合理的取決めをするのが、相当と考える。

6 A2 委員長に対する有給組合専従の打切り

(1) 認定した事実

① 昭和48年8月、会社は、「48年覚書」第4項に基づき組合事務所を会社の本社社屋に隣接した別館内に設置し、全労組の前身である営管組に貸与したが、その際、同時に営管組に対し組合専従者を出すよう求めた。

営管組はこれを検討した結果、41年4月入社し、47年2月から湘南

支社（支社長代理）に勤務していたA2委員長を組合専従者とする
ことに決め会社に通知した。これによりA2委員長は、48年8月から
営管組の組合専従者となり、以後、会社から給与が支払われた。

- ② 会社は、前述の都労委昭和54年不第4号事件における準備書面で、48
年8月以降A2委員長に支払った給与について次のように明らかにし
た。

年度	支払った給与	年度	支払った給与
48年度中	1,130,300円	51年度中	3,974,800円
49 〃	2,655,800円	52 〃	4,684,500円
50 〃	3,278,500円	53 〃	4,595,300円

そして、会社は同書面で、「組合専従のA2委員長に対して、会社側
から給与を支払うことは、とりもなおさず、組合に対して経理上の援
助になるとおそれてはいたが、もしも、給与の支払いを打切ると、そ
れだけで組合側と会社との間に、收拾不可能な紛争が生ずることは明
白すぎるほど明白なこと」と述べつつ、「本件（54不4号事件）申立
てがなされ、組合として強硬な態度に出ているので、不本意ながら、
やむなく内情を明らかにしたもので、労組法（特に2条、5条）の正
当な適用により、申立ての却下を求める」旨主張した。

なお、上記事件は、「54年覚書」により解決したが、同覚書ではA2
委員長の給与支払い問題については何ら言及していない。また、48年
以降、会社と営管組は労働協約（案）について何回も話し合い、その中
で、会社は「（組合）専従者に対する給与は組合が支払う」との案を
示してきたが、A2委員長の給与支払いを具体的にどうするかは問題
にしたことはなかった。

- ③ ちなみに、他三組合（内組、営組、月労）は、統一労働協約締結前
から、会社とそれぞれ労働協約を締結していたが、組合専従者につい
てはいずれも「無給」あるいは「給与は組合が支払う」と規定されて
いた。そして、三組合とも複数以上の組合専従者を置いているが、会
社が實際上これら組合専従者に給与を支払っているとの事実は認めら
れない。
- ④ 前記のように、営管組と会社は、59年10月1日付で統一労働協約を
締結したが、同協約では専従者について、次のように定めている。
- 第8条 会社は、組合が組合員の中から組合事務専従者（以下「専
従者」という）を置くことを認める。ただし、専従者の人数・期
間については、会社と組合で協議の上別途覚書をもって定める。
- 2 前項に定める専従者の取扱いについては、次のとおりとする。
1. 専従期間中は無給休職とする。
- （以下略）
- しかし、この統一労働協約の交渉経過の中で、A2委員長の有給専
従問題の取扱いについては、会社側からも、営管組側からも一切触れ

られなかった。

- ⑤ 60年1月15日、会社のB3営業企画部長とB4営業企画第二課長は営管組の組合事務所に赴き、A2委員長に対し、統一労働協約第8条に基づく専従協定の締結を申し入れた。

60年3月8日、会社は営管組との第1回経営協議会で、「(統一)労働協約第8条専従者について」をはじめ議題としてとりあげた。その後4回の経営協議会や同年5月16日の団体交渉などで同問題が討議されたが、合意に達しなかった。

- ⑥ 同年7月25日、会社は営管組に対し、「貴組合のA2執行委員長は会社業務には一切従事せず、組合業務に専念しているに拘わらず、給与は会社から支給されており、明らかに労働組合法第7条3項(号)に抵触するので、会社としては正常化のため、(統一)労働協約第8条による専従者協定の締結につき早急に貴組合の合意を得たい」と文書で申し入れた。

- ⑦ その後、61年に入ってから経営協議会や団体交渉で協議が続けられたが、全労組(営管組)は、A2委員長が会社業務に全く従事することなく組合活動に専念することは、長年の労使慣行であり、専従者協定の締結には応じられない旨主張し続けた。

61年7月1日、会社は全労組に対し、「1.(統一)労働協約第8条により専従者協定を締結する 2.万一専従者協定に応じない場合は、A2委員長は会社の業務に従事する」の何れを選択するかを、同年7月31日までに文書にて回答されたいと申し入れた。

これに対し全労組は、61年7月30日、経営協議会で回答したいとして、同年8月8日に経営協議会の開催を求める旨文書で回答した。そして、同日開催された経営協議会において、全労組は、A2委員長は従来どおりの状態(会社の業務には一切従事せず組合活動に専念し、給与は会社から支給する)を継続し、会社提示の1または2の何れにも従わないと回答し、これが最終回答であると述べた。

- ⑧ 61年9月2日、会社は全労組に対し、次の内容の文書を内容証明郵便で送付した。

「会社は(統一)労働協約第8条および会社の申し入れを全面的に無視する貴組合の理不尽な回答に対し甚だ遺憾ながら相当の措置をとらざるを得ないと判断し、組合活動の従来からの実態を尊重して同委員長の組合事務専従を承認するとともに(統一)労働協約第8条の趣旨に基づき賃金カットを実施することを決定しました。尚、会社は従来からの経緯に鑑み前記賃金カットは本状送達の翌日から90日以上を経過した昭和61年12月5日より実施します。」

- ⑨ 同年9月30日、全労組は定期大会において62年度の組合役員の改選を行うとともに、組合費について、月例組合費現行給与の1%を2,000円に、特別組合費現行臨時給与の1%プラス1,000円を5,000円に値上

げする提案を行い、承認された。なお、値上げの時期については執行部に一任された。

⑩ 同年10月22日、会社は、全労組からの62年度組合役員の通知文に「執行委員長A2については、従来からの会社との取り決め、労使慣行に基づき現状どおり有給組合専従とします」と記載されていたので、「61年12月5日より同委員長は無給休職扱いになる」旨、全労組に対し重ねて文書で通告した。

⑪ 会社は上記通告どおり、61年12月5日以降A2委員長に対する給与の支給を打ち切った。

なお、全労組は財政規模が年収入約2,000万円で、A2委員長の給与（月平均517,915円）を支払うのは不可能であるので、結局、同組合としては、A2委員長が会社に毎月支払う地方税、社会保険料等約10万円を負担することとした。ちなみに、A2委員長は57年5月から某株式会社の非常勤取締役会長に就任しており、その旨会社に通知している。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

会社と全労組の前身である営管組との間では48年8月、A2委員長を組合専従者と認め、かつ、同委員長の給与を支払うとの合意が成立し、以後13年間にわたり、同委員長は全労組の専従者として組合業務に従事し、会社から給与を受けてきた。また、他の三組合にも、当時有給専従の制度がとられていた。

ところが、会社は61年9月2日付をもって、A2委員長が全労組の専従者であることは認めるが、61年12月5日以降給与は支給しない旨通告してきた。その理由として、会社は統一労働協約第8条の趣旨に基づくものと主張している。しかし統一労働協約第8条は、48年会社と営管組との合意により同年以降既に有給専従として活動しているA2委員長については適用されないものであり、従来どおり同委員長の給与は支給されるとの前提で、営管組はこの統一労働協約に調印したのである。会社側も、この統一労働協約の調印に際し、今後は従来とは異なり協約の文言どおり専従者に給与は支給しないとか、A2委員長の給与支給は打切るとかは全く発言していない。このように少なくとも、同委員長の給与支給を打切ることについては、会社・全労組の労使間には誠実な交渉に基づいた合意は何ら形成されていない。

したがって、A2委員長に対する給与支給打切りは、全労組の活発な活動を嫌悪した会社が、全労組を兵糧攻めにしてその活動力を奪うとともに、この際一気に全労組を壊滅させようと意図したものである。

② 被申立人の主張

全労組は、「(統一)労働協約第8条は、48年会社と全労組との合意により同年以降既に有給専従として活動しているA2委員長には適用

されない」と主張するが、これは全く理解の範囲を超えた主張であり、失当である。

48年に全労組が主張するような合意が成立したとしても、会社と全労組との間の59年締結の統一労働協約第8条に「専従期間中は無給休職とする」と明示しているのであるから、前記合意が変更されていることは、統一労働協約上明らかである。会社は統一労働協約の制定に当たり、各組合の固有の問題については各組合と交渉したが、協議した事項は、いずれも「非組合員の範囲・争議行為不参加者・時間内の組合活動」についてであり、それ以外の事項についてはいずれの組合からも協議の申入れは全くなく、全労組からも有給専従に関しての申入れなど全くなかったのである。

また、百歩譲って、仮にA2委員長を有給専従とする労使慣行が尚存続していたとしても、会社は、統一労働協約締結後、全労組に対し、経営協議会・団体交渉等で同協約に基づく専従協定締結について再三申入れを行い、協議を重ね円満解決に努力を尽くした。そして、期限の定めのない協約の解約手続きに準拠し、61年9月2日付をもって同年12月5日以降A2委員長の給与を不支給とする旨通告のうえ実施したものであり、不当労働行為などと言われる筋合いは全くない。

(3) 当委員会の判断

- ① A2委員長が、48年8月以降、会社が61年12月5日、給与の支給を打ち切るまで約13年間、営管組・全労組の組合専従者として会社から給与の支払いを受けてきた（第1、6(1)①②）が、これは、いわゆる労使慣行としての有給専従であったといえる。
- ② ところで、営管組と会社はその間の59年10月1日付で統一労働協約を締結し、同協約第8条で、組合専従者について「専従期間中は無給休職とする」と明確に規定した。もっとも、この統一労働協約締結に至る過程で、一方の当事者で当時営管組も加入していた安田労協は、「現在各組合で異なっている協約を、現行取扱いを踏襲することを前提として同一のものとする。」を基本方針として臨み（第1、2(7)③）、各組合固有の問題については、各組合と会社との協議に委ねた。そして、A2委員長の有給専従問題は、ここにいう営管組と会社との間の固有の問題に属するというべきところ、同問題については、会社、営管組双方ともなんら協議にふみ入ることもなく上記第8条を含む統一労働協約を締結するに至った（第1、6(1)④）のであるから、上記第8条はA2委員長には適用されないとの全労組（営管組）の主張も全く理解できないわけではない。しかしそのような経緯があるにしても、いやしくも営管組は自らの意思で上記第8条を含む統一労働協約に調印したのであるから、いまさら「専従期間中無給休職」の条項を否定することは許されない。とはいっても、13年余にわたって行われてきた有給専従の労使慣行が、統一労働協約成立の故をもって即廃止

に至るものと考えられることも、本件の場合には適当でない。

- ③ 他方会社は、統一労働協約締結後の60年1月15日、A2委員長に対し、同協約第8条に基づく専従協定の締結を申し入れ、60年3月から61年にかけて、経営協議会や団体交渉のなかで専従協定問題について協議を重ねてきた。しかし営管組・全労組が、A2委員長の有給専従は長年の労使慣行であるとの主張を変えようとしなかったため、会社は、61年7月1日に至り、同協約第8条に基づく無給専従者協定を締結するか、会社の業務に従事するかを選択を全労組に求めた。これに対し、全労組は、会社の求めたいずれの選択も拒否するとの最終回答を出し、依然として、これまで通りの有給専従を頑に主張した。このため会社としては、同年9月2日、期間の定めのない労働協約解約の手続きに準拠し、同年12月5日以降、A2委員長に対する給与の不支給を通告したのである（第1、6(1)⑤～⑧）。

このような経緯に徴すれば、会社は単に統一労働協約第8条を楯にとって、いきなりA2委員長に対する給与不支給の措置に出たものではなく、全労組との合意を得べく、経営協議会や団体交渉を重ね、円満に解決しようとしてきたが全労組の同意が得られなかったため、止むなく上記措置に出たものと認められる。

- ④ また、会社としては、全労組以外の三組合との間には、有給専従制がないのに（第1、6(1)③）、全労組に対してのみ営管組時代からの有給専従という労使慣行を認めていたことを不正常と考え、統一労働協約第8条に基づく正常な専従協定を締結しようとしたのはむしろ当然のことといえる。
- ⑤ 以上の諸点を考え合わせると、会社が、統一労働協約第8条の趣旨に従い、適宜の手段を尽くしたうえ、61年12月5日以降、A2委員長に対する給与の支給を打ち切ったのは、相当の措置といわざるを得ず、何ら不当労働行為には当らず、申立人の主張は採用できない。

7 執行委員A1の配置転換

(1) 認定した事実

- ① 全労組の組合員A1（以下「A1」という。）は、昭和38年会社に入社したが、61年4月1日以降松戸支社下総我孫子営業所長として勤務していた。

松戸支社は11の営業所を有しており、営業所の組織はその規模により概ね次のタイプに分けられる。i. 所長——営業職員 ii. 所長——主任——営業職員 iii. 所長——主任——組織長——営業職員 iv. 所長——組織長——営業職員 v. 所長——副長——組織長——営業職員

下総我孫子営業所（以下「我孫子営業所」という。）はiのタイプで、所長と9名の営業職員および事務員で構成されている。

営業所長の具体的任務は会社の「職務基準」により、「1. 営業職員

の新規採用ならびに指導・育成 2. 営業職員の新契約の募集活動に対する指導・支援 3. 募集基盤の開拓・深耕 4. 営業職員の教育・訓練 5. 継続改善ならびに解約・失効防止…… 9. 所属員の人事・給与ならびに勤労管理 10. 営業所の備金ならびに経費の管理」と定められている。

そして営業所長が、新規の営業職員を獲得した場合には、支社長にその旨報告するが、採用の決定は採用基準に基づき支社長が行っており、支社長による面接の段階で不採用となる場合もある。なお、営業所長は、営業職員と一緒に上記任務を行うことがあるが、これを同行応援あるいは同行指導といっている。

- ② A 1 は、営管組結成直後の47年10月、同組合に加入し、翌48年以降毎年執行委員に選出され、現在に至っているが、その間、関東支部長にも選出された。
- ③ 62年1月初旬、A 1 は、我孫子営業所の営業職員A 10ら数名の月労所属組合員から全労組に加入したいといわれ、一度全労組のA 2 委員長の話を知りたいとの要請を受けた。

A 1 は、同年1月24日（土）（または前日の23日）の朝礼終了後、営業職員に対し、同委員長が土曜日の同月24日の昼過ぎに来所することになったので時間的にゆとりのある人は話を聞いて下さいと伝えた。

同1月24日、A 2 委員長とA 27書記長（当時）が来所し、午後12時30分頃から40分ほど同所の営業職員に対し、組合について説明し、その後一緒に食事をしながら午後2時頃まで懇談した。この席に同所の営業職員は常時6名～8名が出席し、A 1 も概ね同席していた。懇談終了後、A 10ら7名の職員は月労への脱退届と全労組への加入届に署名した。

- ④ 62年1月27日、月労は会社に対し、「我孫子営業所長A 1 が、月労組合員たる所属員に対し、職制上の立場を利用して、月労脱退の勧奨行為を行った件について、月労は本事件を明確な不当労働行為とみなし、会社に強く抗議するとともに、東京都地方労働委員会へ提訴する予定であるが、次の事項に関し、誠意ある対応をするよう」文書で申し入れた。

「1. 本事件の事実経過について、詳細な事情説明をすること。

2. 本事件を惹起せしめた当該営業所長A 1 に対し厳重なる処罰を課すこと。

3. 不当労働行為による組合脱退は無効とし、一切の会社としての対応（組合費のチェック・オフ等）をしないこと。

4. 5. は略」

- ⑤ 翌1月28日午後4時25分、松戸支社長のB 6 はA 1 を支社長室に呼び、事情聴取を行った。B 6 支社長は、A 2 委員長が我孫子営業所へ来ることをなぜ事前に報告しなかったかとか他組合の組合員をなぜオ

ルグするのかなどと詰問したが、満足な回答は得られなかった。そしてB6支社長は、本社の営業企画部長よりA1から事情聴取をしたいので、A1を松戸支社に待機させるよう指示があった旨告げ、明日から同支社に出社するよう申し渡した。このため、A1は同日以降我孫子営業所に出社することはなかった。

- ⑥ 翌1月29日午前10時20分～11時50分の間、会社は、本社応接室で、営業企画部長、審議役、営業企画第三課長が出席し、A1に対する事情聴取を行った。席上、会社側はA1に対し、1月24日の経緯を質したほか、日常業務の時間中に営業職員に全労組に入ったかどうかと勧めたことがないかとか、営業職員に同行応援する場合、食事をしたり、コーヒーを飲むとかするだろうが、その際に、全労組の話や月労批判を話題にしたりしたことはないかなどと質した。これに対し、A1は、「まずほとんどない」と答えたところ、会社側は「全くないか」と執拗に問いかけたので、同人は「全くないといったらうそになる」と答えた。

また、その際会社側は、A1に対し、「何処から給与を貰っているのか。会社か組合か。なんなら委員長のように給与を支払わないようにしてあげようか」、「月労に不当労働行為はないと説明し、都労委への提訴をとりやめてもらわなければならない」、「月労からは、それ相当の懲罰と月労への謝罪をするよう要求されている」、「真実を話せば悪くはしない」などと言った。

- ⑦ 同1月29日、全労組は会社に対し、A1ら7名について月労への組合費チェック・オフを停止し、全労組への組合費のチェック・オフを実施するよう文書で申し入れた。
- ⑧ 会社は、62年1月30日付文書で、A1を同年2月2日付で、松戸支社下総我孫子営業所長から松戸支社主査（営業担当）へ配置転換する旨を全労組に提案した（統一労働協約第18条で、正副執行委員長、書記長、執行委員等の転勤を行う場合には事前に組合と協議する旨定められている。）。

これに対し全労組が、配置転換の理由を明らかにするよう求めたところ、会社は、2月4日の経営協議会で説明のうえ協議したい旨同組合に申し入れた。

- ⑨ 同年2月4日の経営協議会で、会社はA1の配置転換の理由について、「会社は、月労から、我孫子営業所長が職制の地位を利用し、月労に対する支配介入を行っているとし、不当労働行為の抗議に接した。会社は1月29日同営業所長A1に対し事情聴取を行ったが、遺憾ながら同人が営業所長の立場を利用して、月労に所属している営業職員に対し、月労を脱退し全労組に加入するよう勧奨を行う等、職制による支配介入の事実が確認された。」旨説明し、組合に至急回答されたいと申し入れた。

- ⑩ A2委員長は、月労を脱退し全労組に加入したA10ら個々人に会い、事情を聞いたが、同人らは自由な意思で全労組へ加入したと答えた(なお、7名のうち1名は月労へ戻った。)。そこで全労組は、同年2月6日、会社に対し、「本人及び不当労働行為の相手方とされている当該組合員より事情聴取したが、不当労働行為に該当する事実は全くない。当組合としては、今回会社が行わんとしているA1執行委員に対する配転こそ、同人の組合活動に対する報復人事であるばかりでなく、当組合の団結権を侵害する許すまじき行為であると判断する。当配転提案に合意することは出来ない」旨文書で回答した。
- ⑪ 同年2月9日、会社は、上記全労組回答に係る会社の確認事項に対する全労組からの回答では、「ア 経営協議会を継続し協議しても、本件に対する組合回答は変わらない。イ 従って、再度の経営協議会開催は無意味である。ウ 今後の会社の対応に対し、経営協議会を開催しなかったこと自体に対する異議申立ては行わない。」とあるので、提案どおり執行委員A1を配置転換する旨、全労組に文書通告した。
- ⑫ 翌2月10日、全労組は、上記会社の通告に対し、「当組合が経営協議会開催を拒否した等の表現があるが、そのような事実は一切ない。かかる虚偽の事実をもとにして、あたかもそれ故に本件人事を強行するがごとき態度もうかがわれるが、本末転倒な言いがかりとして糾弾する」旨回答し、同月13日にA1の不当配転問題について経営協議会を開催するよう申し入れた。
- ⑬ 同年2月12日、会社は全労組に対し、同月16日に経営協議会を開催すると通知する一方、翌2月13日、A1に対する同月2日付の配置転換を発令した。
- ⑭ 松戸支社主査(営業担当)に配置転換されたA1は、支社長より特命業務として教育担当補佐を命じられ、新人研修会の講師を担当した。同支社には教育担当課長1名、同副長1名がおり、A1を入れて3名で教育を担当している。同支社が作成した1か月単位の「支社行事予定表」によると、A1が配置転換を受けた62年2月以降63年7月までの間、同人が教育を受け持った日数は、1か月間で最低が3日、最高が9日と、月平均6.5日に過ぎず、他の教育担当が行っている日常的業務は与えられなかった。業務のない日は保険に関する自習などをしていった。
- ⑮ 会社は、A1が自ら管理・指導にあたる営業職員に対して、会社経営費の支出による飲食の供応を頻繁に行うなどの方法で、月労からの脱退と、全労組への加入の勧奨を行った結果、A10ら7名を全労組に取り込んだとの疑いを抱き、本件審問でその立証を行ったが、次の諸点が認められる。
- ア 各営業所は本社が支給する経営費で運営されている。本社は「経営費使途指導基準」を各営業所長に示しているが、この基準は、「I.

支出が認められない費用 II. 投資効果を見極めて支出しなければならない費用 III. 支出を促進すべき費用 IV. 支出を節減すべき費用」に分け、それぞれに具体的内容が例示されている。

例えば、「II. 投資効果を見極めて支出しなければならない費用」には、「1. 社内関係者（営業部長・営業所長・営業職員・スタッフ・事務員）との会議・打合せ等において、常に飲食喫茶する習慣は、自粛すること。2. 慰労・督励目的のみの飲食は、厳に慎むこと。3. （略）4. 社内特定者との過度過大な飲食は、行わないこと。」などを、また「III. 支出を促進すべき費用」には、「1. 採用情報開発促進経費および採用候補者に対する継続訪問諸費用 2. 採用イベント等の開催費用」などの内容が例示されている。

イ 我孫子営業所の場合、「支社・営業部・営業所経費明細票（62年4月度）」によると、収入費目月計218,610円、累計（61年4月～62年3月）2,232,707円、支出費目月計101,138円、累計（同）1,981,798円となっている。

松戸支社長は同支社所轄の各営業所長からの経営費使用状況報告に基づき、「経営費証票点検結果通知書兼処理報告書」（以下「点検結果通知書」という。）を営業所長に提示する。この点検結果通知書には支出費目について必要な指摘事項を記載するが、上記「経営費使途指導基準」に基づく指摘も行う。

A 1 が同営業所長であった期間（61年4月～62年1月）、点検結果通知書にその指摘事項が記載された分は次のとおりである。すなわち、i. 61年6月度分「総対的に社内飲食（喫茶も含め）が多い。着任間もない為、多少やむを得ないと思うが、控えること。他機関に比べ多い。」、ii. 同年8月度分「営業員との食事、喫茶多し控えること。時と場合を考えて効果的に！」 iii. 同年11月度分「金額の多寡に拘らず、社内飲食が多い、自粛されたい。」、iv. 同年12月度分「営業員との飲食多し、特に特定社員との飲食多い。自粛されたい。」と。

なお、点検結果通知書では、同期間、不正支出として支出否認処分あるいは事故処分に付したとの指摘はない。

ウ A 1 営業所長と営業職員との経営費支出による飲食は、以下のとおりである（期間：61.4～62.1）。

氏名	回数	金額（円）	1回当り	所属組合
A 1 営業所長	75	65,473	873	全労組
A 28	7	3,273	468	月労
A 7	24	32,476	1,353	月労⇨全労組
A 10	38	43,508	1,145	月労⇨全労組
A 13	19	23,950	1,261	月労⇨全労組

A 29	9	4,634	515	月労⇨全労組
A 16	7	6,885	984	月労⇨全労組
A 30	17	6,195	364	月労
A 31	5	5,560	1,112	月労⇨全労組
A 32	1	350	350	月労⇨全労組

(注) i 組合所属欄の「月労⇨全労組」は月労を脱退し、全労組に加入したことを意味する。

ii 経営費の支出は、経営費支払票に支払先、接待者・被接待者全員の役職、名前、支払目的を記入し処理される。

この表は経営費支払票に基づいて作成したものである。

ちなみに、飲食に利用した店の大部分は、我孫子市内の喫茶店やレストランである。

エ 社内飲食の主な支出費目である販売促進対策費について、我孫子営業所の61年4月から62年3月末までの支出明細をみると、販売促進対策費が支出全体に占める割合は14.3%(対前年比伸張212.6%)で、全国の営業所平均の同割合は7.1%(対前年比伸張102.9%)である。また、同営業所と業績・経営費等の規模がほぼ同一である松戸支社管轄下の岩井営業所の同割合は6.8%(対前年比伸張133.5%)である。

(2) 当事者の主張

① 申立人の主張

ア 会社は、執行委員A1を配置転換した理由について、「同人が営業所長の立場を利用して、月労に所属する営業職員に対し、月労を脱退させ全労組に加入するよう勧奨等を行ったことは、職制による支配介入」に当るからだと説明している。しかし、会社が「支配介入」と主張しているのは、A1が我孫子営業所長をしていたときの同営業所所属の営業職員A10ら7名が、62年1月24日、月労を脱退し、同日全労組に加入した事実を指すものと思われるが、A1が「営業所長の立場を利用した」とか「職制による支配介入」をしたと評されるような事実は全くない。

A1が全労組の執行委員として、営業職員に対して、全労組の見解を説明したり、全労組への加入を勧めたりするのは正当な組合活動である。本件配置転換はこれら正当な組合活動を嫌った会社の措置以外の何ものでもない。しかも、営業所長といえどもA1は組合員資格を有する職員であり、月労との関係で労組法上の使用者側の立場に立つ者でないことは明白である。

イ また会社と全労組との間の統一労働協約では、執行委員の転勤は会社・組合双方が協議した上で実施すべき事項と規定しているが、会社は全労組の合意が得られていないにもかかわらず、本件配置転換を強行した。

ウ さらにA1の支出した経営費が、会社主張のような全労組の組合活動のために利用したとの証拠は全くない。会社は点検結果通知書で、A1に対し社内飲食が多いとの注意はしているが、A1の支出した経営費に対し、支出否認処分あるいは事故処分に付したものはない。そして、我孫子営業所の場合、所長としていわゆる自由に使える経営費はわずか月5万円程度に過ぎず、これの全経費に占める比率やその伸び率を算定してみても店毎に陣容も異なり、所長の考え方も異なるのであるから他の営業所と対比するのはほとんど無意味である。

② 被申立人の主張

ア 月労より会社に対し、62年1月27日付文書で、下総我孫子営業所長A1が同営業所所属員である月労組合員に対し、月労を脱退させ全労組への加入を勧奨する等の職制利用による支配介入を行った旨の抗議申入れがあった。会社は同年1月28日と翌29日の2回にわたって同人に対し事情聴取を行ったところ、同人が支配介入の事実を自認したものである。

イ これに基づき、会社は、同年1月30日、全労組に対し同人を同年2月2日付で松戸支社主査（営業担当）に配置転換する旨を提案した。同年2月4日に開催した経営協議会で、会社は同人の異動理由を全労組に説明したのに対し、全労組から、同年2月6日付文書で配置転換には合意出来ない旨回答があったが、その際、会社の確認に対し、全労組は、今後経営協議会を重ねても組合回答に変更はあり得ず、経営協議会を重ねることは無意味であり、さらに経営協議会を打切っても異存はない旨述べた。このような経緯から、同年2月9日、会社は全労組に対し、配置転換発令の予告を文書にて通知し、同年2月13日に同月2日付の配置転換を発令したものであり、何ら統一労働協約に違反するものではない。

ウ そしてA1は、「48年覚書」、統一労働協約「覚書」第1項に違背し、全労組の組合員の範囲以外の会社従業員、とりわけ月労の組合員を積極的に取り込むとの全労組の方針や種々の指示に従い、営業所長として自ら管理・指導にあたる営業職員に対して、会社経営費の支出による飲食の供応を頻繁に行うなどの方法により、月労を脱退させ全労組への加入を勧奨する等支配介入を行い、A10ら7名を全労組に取り込んだものであることは疑う余地がない。したがって、本件配置転換には正当な理由があり、何ら不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、62年1月28日と29日の両日、A1に対して行った事情聴取の際、同人が職制として支配介入した事実を自認したので、本件配置転換をした旨主張する。

ア　ところで、会社の上記主張は、会社が、62年1月29日A1の事情聴取をした際、日常業務の時間中に全労組への加入を勧めたりしたことはないかとか、同行応援の際の食事などの時に全労組の話や月労批判を話題にしたことはないかなどと質したのに対し、A1が「まずほとんどない」と答えたのに、会社側は満足せず、「全くないか」と執拗に問い返し、同人が「全くないといったらうそになる」と答えた（第1、7(1)⑥）ことを捉えて、同人が支配介入の事実を自認したとしているものようである。

しかしながら、A10ら7名の営業職員らが月労を脱退し、全労組に加入した事実経緯をみると（第1、7(1)③）、同人らが62年1月24日の昼過ぎにA2委員長から組合の話聞くことになったのは、同人らがA1に全労組への加入の意向を示したのがその動機となっていること、また、会社が主張するようにA1が営業職員と同行応援したときなどに組合問題について余り言及していたとも認められないこと、加えてA2委員長が全労組へ加入したこれら営業職員に対し事情聴取した際、同人らは自由意思で加入したと答えていること等の事情を勘案すると、これら営業職員の月労からの脱退と全労組への加入は、同組合の執行委員A1の働きかけによるというよりは、むしろ同人らの自発的意思に基づく面が強かったのではないかとみられる。

イ　また、営業所長は、いわゆる職制という一面があることは否めないものの、例えば、営業所長が獲得した新規職員を採用する際の決定権は支社長が有している（第1、7(1)①）など同所長の権限はさほどのものでなく、会社としても同所長をいわゆる会社の利益代表たる地位にあるとはみず、現に「48年覚書」第1項で、A1の加入している営管組を「労働組合法に則った労働組合」と認めているのである（第1、2(4)③）。しかも会社は、A1が当時全労組の執行委員であることについても十分承知していたと認められる。とすれば、既に判断したように、当時全労組と三組合との間で組合員の獲得をめぐる争いをしていた状況のもとで、会社が全労組の執行委員である同人が、他組合の組合員を全労組へ加入するよう働きかけること自体については、容喙する限りのものではないはずである。

ウ　他方、会社は、同年1月27日、上記のように全労組と組織上の争いをしている月労から、A1が営業所長たる地位を利用して支配介入したとの抗議を受けるや、直ちに、翌1月28日と29日、A1から事情聴取して松戸支社への出社を命じたうえ、同月30日には全労組に対し、2月2日付の松戸支社主査（営業担当）への配置転換を提案した。そして、全労組の抗議申入れにもかかわらず、同組合との協議もそこそこに切上げ、2月13日同配置転換を強行した（第1、7(1)④～⑥、⑧～⑬）。このように月労からの抗議のみを鵜呑みに

したとみられる会社の対応とその手順は余りにも手際よく性急に過ぎ、不審の念を抱かざるを得ない。

- ② また、会社は、A 1 が経営費の支出による飲食の供応により、A 10 から7名を取り込んだものであるとも主張する。

しかし、我孫子営業所の経営費の使用状況は、販売促進対策費の前年比伸展率が高いこと、点検結果通知書で「社内飲食が多い。自粛すること」などの指摘を受けていることは事実（第1、7(1)⑮）であるが、会社の疎明によっても、A 1 がこれらの費用を組合関係の費用に利用していたとまでは認められない。

- ③ なお、本件配置転換後のA 1 は教育担当補佐を命じられ、主に新人研修会の講師を担当させられたが、同人がこの研修教育を受け持った日数は月平均6.5日と極めて少なく、他の教育担当者が行っている日常業務も与えられておらず（第1、7(1)⑭）、本件配置転換が業務上の必要性に基づいてなされたものでないことは明らかである。

- ④ 以上①～③を併せ考えれば、本件我孫子営業所長の地位にあったA 1 に対する松戸支社主査（営業担当）への配置転換は、全労組の活動を嫌悪していた会社が、月労からの支配介入の抗議申し入れに藉口し、A 1 が全労組の執行委員として他組合に所属していた我孫子営業所の営業職員を新たに全労組へ加入させるうえで一定の役割を担ったことに着目し、これに対するいやがらせとしてなされたものと判断せざるを得ず、このことは全労組の組織運営に対する支配介入に当る。

第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が他労組を脱退し全労組に加入した新組合員の組合費チェック・オフを実施していないこと、同組合に組合掲示板を無償で設置・貸与していないことおよび同組合の執行委員A 1 を下総我孫子営業所長から松戸支社主査へ配置転換したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当するが、A 26が全労組から脱退したことおよびA 2 委員長の給与支給を打ち切ったことは、いずれも同法同条に該当しない。よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成3年11月5日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏