

大阪、平 6 不72、平9.2.28

命 令 書

申立人 全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合

被申立人 株式会社新光美術

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合費について、チェック・オフを再開しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員の組合活動に伴う賃金カット分をチェック・オフした組合費から補填する事務の代行を再開しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合

執行委員長 A 殿

株式会社新光美術

代表取締役 B

当社が、平成5年10月25日以降、貴組合の組合費のチェック・オフ、及びチェック・オフした組合費から貴組合員の組合活動に伴う賃金カット分を補填する事務の代行を行わなかったことは、大阪府地方労働委員会において、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いたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社新光美術（以下「会社」という）は、肩書地に登記簿上の本店を、大阪府茨木市中穂積1丁目2番48号に会社本部（以下「本部」という）を、また、本部所在地内に茨木本部、大阪府箕面市に千里本部、大阪市に大阪本部及び東京都に東京本部の4事業所置き、カタログ印刷等を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約140名である。
- (2) 申立人全労連・全印総連大阪地連新光美術労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時34名である。34名の組合員のうち、33名が茨木本部に在籍し、1名が東京本部に在籍している。

なお、組合は、全労連・全国印刷出版産業労働組合総連合会大阪地方印刷出版労働組合連合会に加盟している。

2 チェック・オフの開始及び実施方法について

組合は昭和47年11月11日に結成され、組合結成と同時に会社に対し結成通告を行った。この結成通告に伴って、組合と会社は、組合事務所、年末年始休暇、諸手当等に関する事項及び組合費のチェック・オフについて協議を行った結果、同年12月9日、組合と会社との間で組合事務所の貸与やチェック・オフの実施等に関する合意が成立して確認書が作成され、同月支給される給与からチェック・オフが実施されるようになった。その算出方法は、チェック・オフの開始から後記チェック・オフの廃止に至るまでの約20年間で殆ど変更がなかった。

廃止された当時に会社が行っていたチェック・オフとは、毎月の給与については本給と加給を加えた基本給の2%相当額に300円を加算した額、夏季一時金については支給額の0.6%相当額、また年末一時金については支給額の1%相当額をそれぞれ組合員の給与から控除し、これを組合に引き渡すというものであった。

また、チェック・オフを開始した後、組合員の就業時間中の組合活動に伴う賃金カット相当分をチェック・オフにより集められた組合費の中から補填する事務（以下「補填事務」という）も、会社は組合から委託を受けて実施するようになり、チェック・オフによって集められた金額から賃金カットの補填分を差し引いた金額を組合に渡していた。

3 組合結成からチェック・オフの廃止に至る頃までの労使関係について

(1) 組合は、組合結成以後、ほぼ毎年、春闘、夏季闘争及び秋季年末闘争の時期には、組合事務所前、正門前等に組合旗の掲揚を行ったり、年によっては、多数のビラを組合事務所や食堂に貼付していた。

しかし、昭和63年頃までは、会社は組合に対し、組合旗やビラの撤去要求をすることはあっても、会社の手で撤去することはなかったし、一方、組合も交渉妥結後はビラや組合旗を自ら撤去していた。

(2) ところが、平成元年頃からビラの貼付や組合旗の掲揚に関する会社と組合の関係に変化が生じてきた。すなわち、組合は、平成元年の春闘では、断続的にストライキ（以下「スト」という）を行い、同年3月終わり頃から多くの組合旗を会社の構内に掲げるとともに、要求事項を記載したビラを組合掲示板以外にも貼付し、日を追うに従ってこれを増やしていった。これに対して会社は、組合旗等を撤去するよう再三要求したが、組合が拒否したため、同年5月26日、組合旗6本とビラ43枚を撤去し保管した。撤去の後、会社は組合に、再び組合旗掲揚やビラ貼付を行わない旨の誓約書を提出すれば返還する旨内容証明郵便で通知したが、組合が応じず、会社は1年後の同2年5月2日、組合からの返還要求があるまでこれらを返還しなかった。

(3) 平成2年の春闘後の同年6月16日、組合は集会を開くために食堂の使

用を会社に求めたが、会社はこれを許可しなかった。それまで組合がしばしば会社の承認がないのに施設を強行使用しているというのがその理由であった。

- (4) 平成4年4月10日、組合は会社に対して、スト通告を行い、食堂を使用する旨口頭で申し入れたところ、会社は拒否し食堂を施錠した。これに対し組合は、会社事務所の一部をスト集会の会場として無断で使用し、会社の退去要求にも応じなかった。同日終業後、組合は会社構内で集会を開始したが、その際、会社の制止を振り切り、閉じられていた正門をあけて社外の多数の者を集会に参加させた。
- (5) 平成4年4月13日、組合が集会のため食堂を使用したいと「願・届」書を提出したのに対し、会社は不許可とする旨文書で通知したが、組合は昼休みに会社の許可のないまま食堂を使用した。また、同月16日、組合が会社正門で赤旗を掲揚するとともに、組合事務所等にビラを貼付したので、会社は組合掲示板以外にビラを貼付しないよう要求した。
- (6) 平成4年4月24日、組合は時限ストを行った。会社は食堂の使用を許可しなかったが、組合は昼休みに食堂で集会を行い、食堂壁面にビラ44枚を貼付した。そこで、会社は組合に、食堂壁面への組合ビラの貼付等は会社の施設管理権を侵すものであるので直ちに撤去するよう文書で要求し、同年5月14日にも、「直ちに全掲示物を撤去するよう要求する。撤去しない場合は会社が撤去する」旨文書で重ねて警告した上で、同月18日、食堂壁面に貼付されたすべてのビラを撤去した。
- (7) 平成4年5月29日、組合は15分間の指名ストを行い、組合事務所前に掲揚していた組合旗2本のうち1本を正門門扉に掲揚するとともに食堂壁面にビラ32枚を貼付した。会社は文書で直ちに撤去するよう求め、組合が撤去しない場合には会社が撤去することがある旨警告した後、同年6月1日、掲揚された組合旗2本及び食堂壁面に貼付された32枚のビラ全部を撤去した。
- (8) 平成4年6月2日、組合は、ビラ34枚を食堂壁面に貼付し、翌3日には、正門前で集会を開き、正門門扉に組合旗1本を掲揚した。それに対し会社は、同日警告文を発し、同月8日正門の組合旗1本及び食堂壁面に貼付されたすべてのビラを撤去した。
- (9) 平成4年7月24日、組合は、会社が施設使用を拒否していること、組合旗、組合ビラを撤去したこと等は不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立て（平成4年（不）第35号）を行った。

この申立てに対し、同7年7月18日、当委員会は、同4年6月1日に組合事務所から撤去された組合旗1本の返還等を内容とする一部救済命令を発した。なお、同事件は、中央労働委員会に再審査を申し立てられ、本件審問終結時現在、係属中である。

4 チェック・オフの廃止について

- (1) 平成5年6月15日、組合は会社に対し、同年夏季一時金等について要

求書を提出し、同月21日までに文書で回答するよう申し入れた。

この申入れを受けて、会社は同月21日の団体交渉（以下「団交」という）において、組合に対し同年夏季一時金等に対する回答を文書で行ったが、同文書中には、「貴組合との間で昭和47年12月9日に合意されたチェック・オフについて、本日をもってその廃止を申し入れる。従って3か月先、平成5年9月20日をもって失効したい」との記載があった。組合は突然の提案であり納得できないとして抗議したところ、会社は同年6月21日の団交後、上記記載と同文の「申入書」を組合に交付した。

なお、この団交に先立つ同年6月16日、会社は、茨木労働基準監督署に、組合と会社が締結した時間外労働及び休日労働に関する協定（以下「三六協定」という）の届けを提出したが、それには、事業の名称は「㈱新光美術」、事業の所在地は「茨城市中穂積1-2-48」、労働者数は51名となっていた。

この時点での同事業場における組合員数は、33名であった。

- (2) 同年6月30日、組合は会社に対し、チェック・オフの廃止問題についての団交を開催するよう文書で申入れをし、同年7月7日、団交が開催された。組合側からは執行委員長A（以下「A委員長」という）、副委員長C（以下「C副委員長」という）、書記長D（以下「D書記長」という）等が出席、会社側からは本部総務部長E（以下「E総務部長」という）、本部企画室長F（以下「F室長」という）及び茨木本部総務部次長G（以下「G次長」という）が出席した。

従来、チェック・オフや補填事務も含めた給与計算全般は、E総務部長、G次長の2名が手作業で行っていたものであるところ、上記団交の席上、会社はチェック・オフを廃止する理由として、「総務本来の仕事が忙しくなってきた」、「会社はやるべき仕事がたくさんある、山積みしている」、「組合費の徴収は組合の手でやってほしい」などと説明したが、組合は納得しなかった。

- (3) 同年7月28日付けで組合は会社に対し、チェック・オフ廃止提案の撤回を求める旨文書で申し入れたが、会社は同年8月5日、組合に対し、チェック・オフ廃止提案を撤回する意思はない旨文書で回答した。
- (4) 同年9月21日に至り、会社は組合に対し、申入れから3か月を経過したことによってチェック・オフ廃止申入れの効力が生じたので、1か月後の10月支給分の給与から廃止する旨通知した。
- (5) 同年10月5日及び同月13日、組合は会社に対し、チェック・オフの廃止問題についての団交を開催するよう申し入れ、同月18日、団交が開催された。組合側からはA委員長、C副委員長、D書記長外1名、会社側からはE総務部長、F室長及びG次長が出席した。その席上、会社はチェック・オフ廃止の理由として、「コンピュータを導入し、10月分から給与計算をコンピュータで行うこととなった。もしチェック・オフを従来どおり行くとすれば、処理システムを変更しなければならず、変更する

にはプログラムに数百万円掛かる」と説明した。

この説明に対し、組合は本当に数百万円掛かるかどうか調査するので、その結果が明らかになるまでチェック・オフを継続するよう申し入れた。

- (6) 同年10月20日、組合が同月18日の団交で申し入れた内容を文書にして会社に手交したのに対し、会社は同月22日、当初の方針どおり10月分の給与からチェック・オフを廃止する旨文書により組合に通知した。
- (7) 同年10月25日、会社は10月分の給与においてチェック・オフ及び補填事務を廃止した。

なお、個人の給与の明細書の内容は、コンピュータ導入前は別紙1のとおりであり、導入後は別紙2のとおりである。

- (8) 同年10月27日、組合は会社に対して、組合が再三にわたってチェック・オフ廃止を行わないよう申し入れているにもかかわらず、一方的にチェック・オフを廃止したとして抗議文を手交するとともに、チェック・オフを再開するように申し入れ、さらに、同年11月16日に開催された団交においてもチェック・オフの廃止を撤回し再開するよう要求したが、会社は撤回する意思はないと回答した。
- (9) 同年12月2日、団交が行われ、組合側からはA委員長、C副委員長、D書記長等が出席し、会社側からは代表取締役B（以下「B社長」という）、E総務部長等が出席した。その団交の場において、組合はチェック・オフ廃止に関して会社が説明する理由では納得できないのでより具体的な説明をするように求めたが、会社は前回と同様の説明を繰り返し、定められた手順を踏んでチェック・オフを廃止したと回答した。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) チェック・オフの再開
- (2) 補填事務の再開
- (3) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

組合と会社は、昭和47年チェック・オフの実施に関して合意し、会社は21年間にわたってチェック・オフ及び補填事務を行ってきたが、5年10月、一方的にチェック・オフ及び補填事務を廃止した。

会社が当委員会の審査の場で、チェック・オフ及び補填事務廃止の理由として明確にしたのは、給与計算のコンピュータ処理に伴うチェック・オフの不能という点と、労働基準法（以下「労基法」という）第24条第1項違反の解消という点であるが、いずれも以下に述べるとおり、合理的な理由とはなっていないし、団交時に会社側が組合側に説明した理由にも合理性はない。

ア 給与計算のコンピュータ処理化について

会社は、給与計算をコンピュータ処理化したが、チェック・オフ及び補填事務をコンピュータ処理することは不可能であると説明する。その具体的理由については、必ずしも明らかではないが、給与の控除項目に組合費を入れる欄がなく、チェック・オフ及び補填事務を行うにはコンピュータプログラムの変更、給与明細書の書式等の変更が必要で、それには数百万円の費用が掛かるという趣旨のようである。しかしながら、控除項目についてはコンピュータの入力を変更することによって自由に変更が可能であること、控除項目のうちには、組合費の控除を否定してまで独立の項目として設ける必要があるのか疑わしい慶弔金等の項目が多数あること、既存の控除項目を前提にしても、未使用の控除項目欄（別紙2中の空白の欄）を利用すれば組合費の欄を設ける余地は十分にあることなど、技術的に問題はなく、チェック・オフを継続することは十分可能である。また、チェック・オフ及び補填事務をコンピュータ処理化すること、数百万円掛かるというのは明らかに誇張である。給与計算のコンピュータ処理化のためのソフトは、市販のもので数十万円程度である。

イ 労基法第24条第1項違反について

会社は、チェック・オフを行うには労基法第24条第1項ただし書の要件を満たすことが必要であるところ、組合員数は34名であるから上記の要件を満たしておらず同条項に違反するので、その解消のためにチェック・オフを廃止したと主張する。

しかし、同項ただし書でいう労働者の過半数とは、会社の全従業員の過半数ではなく、当該事業場の労働者の過半数を意味するのであり、その意味でいえば、茨木本部の従業員は約50名、同一場所にある本部を含めても従業員数は約60名であり、茨木本部の組合員数は33名であるから半数を超えており、何ら労基法違反ではない。

会社は、自ら茨木労働基準監督署に提出した三六協定の協定届においても、労働者数を会社全体ではなく茨木本部を一事業場としているのであるから、同様の規定である労基法第24条第1項の要件をも当然知っていたものと考えられる。

当委員会の審査の場で初めて労基法違反について主張されたことは、この主張が全くの口実にすぎないことを示しているというべきである。労基法第24条第1項違反の点をいうならば、控除項目のうち、慶弔金等は、会社は組合と協定を結んでいないにもかかわらず給与から天引きしており、このことこそ明白な同条項違反である。

ウ 会社業務の体制について

チェック・オフ問題についての団交の場において、会社はチェック・オフ廃止の理由として、計算業務が煩雑であることや、総務課本来の仕事で手一杯であることなどを挙げていたが、チェック・オフの対象者は33名の組合員だけであり、計算方法も簡単で、控除金額も1年間

一定である。このような作業は、30分程度あれば十分可能である。

また、補填事務は対象者が組合3役など数名にすぎず、10分足らずで十分可能な作業である。

仮にチェック・オフ及び補填事務のみを手作業でおこなったとしても、会社にとって大した負担ではなく、会社の説明は根拠がない。

チェック・オフ及び補填事務廃止の理由が計算業務の煩雑さ等でないことは、団交においてB社長が、「手間がかかろうがかかるまいが、できないものはできない」と述べたことから明らかである。

エ 団交における組合への説明について

会社は、チェック・オフの廃止を突然提案し、団交の場においても、初めは、廃止の理由として単に総務課の仕事が手一杯であるとか、組合でできることは組合でやってほしいと説明しただけであり、コンピュータを導入するためであるとの説明は、廃止を強行する1週間前に至って初めてなされたことであつたし、労基法違反の解消の点に至っては、当委員会の審査の場で初めて主張したものである。

以上のとおり、会社がチェック・オフ及び補填事務を廃止したことは何ら合理的な理由がないことが明らかであることに加えて、会社は従来組合を嫌悪していて、組合旗を無断で撤去して返還しなかったり、労使慣行として認められてきた食堂の使用を厳しく制限し、その攻撃をエスカレートさせてきたこと、また、平成5年には不当労働行為救済申立事件が係属するなど労使の関係は著しい緊張状態にあつたことを併せ考えると、この時期における会社のチェック・オフ及び補填事務廃止の強行は、組合活動に対する報復ないし組合攻撃の一環として、組合自らに組合費徴収事務と補填事務を行わせ、組合運営に支障をもたらそうとする不当労働行為意思に基づいて行われたことは、明らかである。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

昭和47年に締結されたチェック・オフに関する労使の合意は、会社の労使関係の不慣れや不備からもたらされた混乱の最中になされたもので慎重に検討され成立したものではない。同様に、補填事務は、組合側の圧力に押されて会社がなし崩し的に実施し存続してきたものである。

チェック・オフ及び補填事務は単に組合に対する便宜供与としてなされていたもので、以下のとおりその廃止に合理的な理由があり何ら不当な点はない。

ア 給与計算のコンピュータ処理化について

会社は、経営上の判断から給与計算コンピュータ処理を導入したが、給与計算ソフトの制約上、支給、控除項目等に限りがあり組合費の項目が入らなくなったものである。組合員と非組合員とで控除項目が異なることは、そのソフトの制約上出来ない。また、控除欄に1欄空いているのは将来必要になったときのための予備である。もし入力項目

の中に組合費の項目を追加したり補填事務をコンピュータ処理化しようとするならば、プログラムそのものの変更や処理システム全般の変更を行わなければならない、数百万円の投資が必要となる。

イ 労基法第24条第1項違反について

労基法第24条第1項の賃金全額払の原則の例外としてチェック・オフが許されるためには、労働組合が会社全体の従業員の過半数で組織されている必要がある。労基法第24条第1項の労働者数は、同法第36条で定める労働者の範囲とは異なり、労働者の管理職の大半も含んだ数で算定すべきである。そうすると、本件チェック・オフ廃止申入れの時点では、労働者数は約140名のうち組合員数は34名であるから、この要件を満たしていない。

また、仮に本部及び茨木本部を一つの事業場としても、組合員数は労働者の半数を超えたり超えなかったりを繰り返しており、労基法違反を解消する必要があった。

ウ 会社業務の体制について

組合の業務は組合自らが行うべきで、会社の総務課は総務課本来の仕事を行うべきである。また、組合は、チェック・オフ及び補填事務の作業に手間がかからないと主張しているが、手間がかからないのならチェック・オフ及び補填事務廃止によるダメージは小さいといえる。

なお、B社長は、団交において「手間がかかろうがかかるまいが、できないものはできない」というような発言は行っていない。

エ 団交における組合への説明

会社は、チェック・オフを廃止するに当たって、平成5年6月の通知から10月の廃止に至るまで、団交等の場でコンピュータ導入や総務課としての総務の仕事内容等について何度も十分に説明した上で手順を踏んで廃止した。ただ、組合側にコンピュータに対する理解がなかったうえ、労使双方にコンピュータに詳しい者がいなかったため、理解が深まらなかった。組合が自らの要求が通らないことをもって不誠実な対応というのは筋違いである。

以上のとおり、会社がチェック・オフ及び補填事務を廃止したことには合理的な理由がある。また、組合は、会社のチェック・オフ及び補填事務廃止に当たり不当労働行為意思を持っていたと主張するが理由がない。むしろ、組合は、会社施設である食堂の無断使用を繰り返し強行し、また、無断で多数のビラを会社施設等に貼付するとともに、組合旗を会社構内に掲揚し、会社の度重なる撤去要請にも応じず、やむなく会社が撤去すると、同様なことがまた繰り返されたのであり、このような組合の行動こそ、会社との信頼関係を一方的に踏みにじり、破壊するものであって、会社の行為に不当労働行為はない。

2 不当労働行為の成否について

(1) 前記第1. 2及び4(1)ないし(7)認定によれば、会社と組合との間で、

昭和47年12月9日にチェック・オフに関する合意が成立して確認書が作成され、以来約20年間、チェック・オフ及び補填事務が継続されてきたこと、しかるに会社は平成5年6月21日の団交において3か月(90日余)後の同年9月20日をもってチェック・オフを廃止したい旨申し入れ、その後の組合との団交でもチェック・オフ廃止の意思を変えることなく、同年10月分の給与からチェック・オフ及び補填事務を廃止したことが認められるところ、労働組合の団結権、団体行動権に資するチェック・オフ及び補填事務を廃止することは組合にとって不利益な変更にあたるというべきであるから、これを廃止するには合理的な理由があること及び会社は組合の了解を得るべく十分な説明をすることが必要である。

そこで、会社の主張するチェック・オフ及び補填事務の廃止の理由並びに団交等における会社の説明について検討する。

(2) まず、会社の主張するチェック・オフ及び補填事務の廃止の理由について検討する。

ア 給与計算のコンピュータ処理について

会社は、コンピュータのプログラムの制約上、チェック・オフの項目を入れる余裕がなく、また、チェック・オフや補填事務のコンピュータ処理化を行おうとすると数百万円の投資が必要となるから、チェック・オフ及び補填事務の実施は不可能である旨主張する。

しかし、別紙2のとおり、コンピュータ導入後の給与明細書の控除の項目には、各種公的保険料や租税等の法定控除項目のほか、慶弔金等が記載されているが、これらの中には該当者がある場合にのみ金額が記入される項目があること、こうした項目の設定に当たり、項目の総数が決まっているとしてもどの項目を取り上げるかは会社の裁量によること、また、少なくとも控除の項目には未使用の1欄が残っていることからすれば、組合費の項目を追加することについても弾力的運用を行うことにより可能と考えられる。また、仮に組合費の項目の追加や補填事務のコンピュータ処理化を行うためにはプログラム全体の組替えが必要になるとしても、そのために数百万円の投資を要するとの主張については、具体的な疎明がない。

以上の次第で、コンピュータの技術的理由によりチェック・オフ及び補填事務が不可能になったとする会社の主張は採用できない。

イ 労基法第24条第1項違反について

会社は、チェック・オフを廃止するのは、組合が労基法第24条第1項に定める「当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合」の要件を満たさなくなったので、その労基法違反を解消するためであるとし、その理由として、上記の「当該事業場」とは会社全体を意味すると主張やするが、同項で規定する事業場とは、茨木本部または、これに本部を含めたものを一つの事業場とよるべきであり、会社の主張は採用できない。

また、会社は、本部と茨木本部のみを一つの事業場と扱うとしても、本件チェック・オフ廃止の申入れの時点では、組合員数は従業員数の半数を超えたり超えなかったりを繰り返していると主張する。しかし、会社は、チェック・オフ廃止申入れ時点における従業員数を明らかにしておらず、したがって組合員数が従業員の過半数に満たない事実を疎明していないことに帰するので、この点についても会社の主張は採用できない。

かえって、前記第1. 4(1)認定のとおり、チェック・オフ廃止提案直前の平成5年6月16日付けで会社が茨木労働基準監督署に提出した三六協定の届出書によれば、事業場の労働者数51名と記載されており、この時点で組合員数は33名であるから、チェック・オフ廃止当時、組合は当該事業場において過半数を組織していた可能性が高いと考えるべきである。

さらに、別紙2によれば、チェック・オフ廃止後においても、会社は慶弔金等については、引き続き給与からの控除を行っていることが明らかであるが、そもそも労基法第24条第1項で定める給与の全額払いの例外として過半数労働組合との書面による協定に基づく一部控除が許されるのは、組合費のチェック・オフに限られるものではなく、慶弔金等についても同様に取り扱われるべきものであるから、本件において組合費の項目のみを殊更取り上げて労基法第24条第1項に違反するとの理由で廃止したとする会社の主張は合理性がなく採用できない。

ウ 会社業務の体制について

会社は、コンピュータ導入により業務を改善し、総務課は総務課本来の業務に従事するためチェック・オフ及び補填事務を廃止したと主張する。しかし、単に総務課本来の業務を行うということが労働組合に対する便宜供与に関する業務を行わないとすることの合理的な理由とは認められず、この点についても会社の主張は採用できない。

(3) 次に団交等における会社の説明について検討する。

会社は、チェック・オフを廃止する手続きについて、平成5年6月21日の団交以後、団交があるたびに組合に対し説明を繰り返してきたと主張するが、前記第1. 4(2)及び(5)によれば、同年10月18日の団交に至るまでは、会社は単に、会社業務としては煩雑であるからチェック・オフを廃止する旨を繰り返しただけで、どのような事情により廃止しようとするのかを具体的に説明していないこと、また、同日の団交で初めてコンピュータの導入を理由に挙げたものの、単に金額面で膨大になると述べただけで、技術面などの点からどのように不可能であったかを具体的に説明していないことは明らかであるし、労基法違反の解消を理由とすると説明したのは、当委員会の審問の場においてであるから、会社が団交において、組合に十分な説明をしたとは認められない。

(4) 以上からすれば、会社の主張するチェック・オフ及び補填事務廃止の合理的な理由を見だし難い。むしろ、会社のチェック・オフ廃止がその申入れから90日以上の後という手続を経て行われたものであっても、前記第1. 3 認定によれば、組合旗の掲揚、多数のビラ貼付とこれに対する会社の撤去、会社施設の使用等に関する問題等を巡って平成4年には労使間の対立が激化していたことが認められるから、この対立の過程で組合側に一部行き過ぎの面がみられたことがあったとしても、本件チェック・オフ及び補填事務の廃止は、組合を嫌悪した会社が、組合の長年享受してきた便宜を一方的に取りやめ、組合の運営に支障をもたらすことを企図したものと判断するのが相当であって、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。

3 救済方法

組合は会社に対し、謝罪文の提示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成9年2月28日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟

「別紙 略」