

秋田、平8不1、平8.12.19

## 命 令 書

申立人 秋田県農業協同組合労働組合

被申立人 男鹿市農業協同組合

## 主 文

1. 被申立人は、速やかに従前どおり賃金控除協定を締結のうえ、申立人秋田県農業協同組合労働組合秋田支部男鹿市分会員の賃金から労働組合費の控除を再開しなければならない。
2. 申立人のその余の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人男鹿市農業協同組合（以下「農協」という。）は、昭和44年4月に男鹿市内の六つの農業協同組合が合併して発足した農業協同組合であって、男鹿市脇本に本所事務所を置き、平成7年12月現在、出資金573,558千円で各種事業を営み、従業員は147名（正職員117名、臨時職員6名、パート職員24名）である。
- (2) 申立人秋田県農業協同組合労働組合（以下「農協労」という。）は、昭和38年8月に秋田県内の農業協同組合従業員で結成した県内単一の労働組合で、平成7年12月現在、県内に8支部51分会を組織し、組合員2,475名である。また、農協労の秋田支部男鹿市分会（以下「分会」という。）は、昭和44年9月に男鹿市農業協同組合の従業員で組織されたもので、平成7年12月現在、分会員は97名である。

#### 2 本件申立てに至るまでの労使関係

分会は、昭和48年頃から春闘時などにストライキを行うようになり、以後、農協が組合員数名を課長補佐職に昇格させ、ストライキに参加しないよう説得したことなどをめぐる不当労働行為救済申立て（昭和51年（不）第3号事件）、課長職の労働組合加入問題と組合員の出勤停止処分無効確認訴訟及び労働組合加入を理由として課長職に昇格させなかったことをめぐる不当労働行為救済申立て（昭和59年（不）第3号事件）を行ってきた。また、本件申立てに至るまで農協運営改善提案を行ったり、分会ニュースを出したり、農家組合員へのチラシ配布、農協非常勤役員への働きかけを行っていた。

#### 3 本件申立ての発端となる労使関係

- (1) 平成7年の夏期一時金をめぐる団体交渉

- ア 平成7年6月8日、分会は平成7年の夏期一時金について、同年6月15日を回答期限とした要求書を農協に提出した。
- イ 昭和44年の分会結成以降はいろいろな事情があっても夏期一時金は基本給の2.5箇月分となっていたが、農協は2.0箇月程度しか支給できないことを主張し、分会は述べ2.5日間のストライキを行ったが、お盆前に解決しない初めての事態となった。
- (2) 平成7年の夏期一時金交渉における時間外及び休日の労働に関する協定の話し合い
- ア 夏期一時金交渉中、農協のY1管理課長（以下「Y1管理課長」という。）は、「労働基準監督署から労働基準法第36条の協定が期限切れになっていると指摘があったので、夏勤務時間の10月末まで協定を結びたい」と、X1分会長（以下「X1分会長」という。）に提案した。
- イ 平成7年9月1日、分会は夏期一時金が妥結に至るまでは労働基準法（以下「労基法」という。）第36条に規定する時間外及び休日の労働に関する協定（以下「36協定」という。）の締結はできない旨文書で回答した。
- ウ 夏期一時金はようやく平成7年9月14日に妥結し、支給額は基本給（月額）の2.1箇月とした。分会は同日、期間を平成7年4月1日から同年10月31日までとする36協定に調印したが、農協のY2専務（以下「Y2専務」という。）は、同時に「賃金控除協定書についても同じく10月31日まで協定化したい・・・」と申し入れた。
- エ X1分会長とX2分会書記長（以下「X2分会書記長」という。）は、「賃金控除協定は今まで普通1年であった。何か別の意図があるのではないか。いままで協定があってもなくてもチェックオフはされているのだから、慣行として続けてもらう」ことを話して、賃金控除協定には調印しないで退席した。その後も賃金から労働組合費の控除（以下「チェックオフ」という。）は続けられた。
- (3) 36協定更新と賃金控除協定締結交渉
- 平成7年10月末頃、Y1管理課長は電話でX1分会長に対し、「10月末で36協定が切れるので結びたい。労働基準監督署の話では形も変形労働時間制となっていれば1年間結んでも良いとのことだったので、どうか」と、話した。X1分会長は分会の方針に基づいて、「11月末までならよい」と話すと、Y1管理課長は、「なぜ1年間結ばないのか、他でも1年だというのに・・・。夏期一時金交渉のときに、Y3組合長は36協定を結ばないならチェックオフはやめると言っていたのだ・・・」と話した。
- (4) 平成7年の年末一時金要求中における36協定及び賃金控除協定締結交渉
- ア 分会は、平成7年11月17日、平成7年の年末一時金について要求書を農協に提出し、その回答期限を1週間後の同年11月24日とした。

- イ 農協は分会に対し、「36協定の締結について」（平成7年11月24日付け男農協発第82号）の文書で、労働基準監督官の意見を考慮のうえ事務的な手続きの簡素化のため期間を1年間として36協定を締結したいとした。また、「貸金控除協定書の締結について」（平成7年11月24日付け男農協第83号）の文書で、平成7年1月31日で期限切れとなっている貸金控除協定を期限切れ防止のため36協定の期間と同様にして貸金控除協定を締結したいと通知し、締結できない場合はその理由を文書で報告するよう求めた。
- ウ 平成7年11月29日、分会は農協に対し、36協定については例外的労働のことだからなるべく協定期間は短く、双方話し合いをした上で締結したいとする旨を、また、貸金控除協定については内容自体に問題はなく、協定があってもなくても貸金控除は続けられているのだから、「給与等の口座振込みに関する協定書」のように一度の協定化で済むように、あるいは自動延長又は期限の定めのない協定とする形で締結したいとする旨を文書で報告した。
- エ 平成7年12月10日、農協は各支所長、課長に対し、貸金控除協定期限切れに伴い職員の旅行積立、定期積立、貯金、農林年金償還金、互助会費、給油未収金は給料より控除できなくなり、個々人の給料振込み後の貯金口座より振替えるので、預金振替承諾書により個人の承諾を至急取りまとめるよう文書で通知した。
- 当該文書を見たX1分会長は、同年12月13日、Y1管理課長に電話で確認したところ、「組合費のチェックオフもやらない」との回答を受けた。
- また、X1分会長は早期団体交渉開催をY1管理課長に求めたが、「農協常勤役員等と相談したが、20日の理事会以後でないと交渉はできない」との回答を受けた。
- オ 平成7年12月15日、分会は各職場分会員に対し、「農協によるチェックオフの一方的中止と一時金有額無し回答に対する緊急対応について」と題する文書を回覧し、貯金振替を拒否し、現金決済を呼びかけた。
- カ 平成7年12月21日の第1回団体交渉には農協側からY4副組合長、Y2専務、Y5参事（以下「Y5参事」という。）が出席したものの、Y3組合長、Y1管理課長は他の会議に出席していたため欠席した。このなかで、分会は年末一時金2.0箇月の低額回答と農協役員の責任感欠如及び分会の提出していた農協運営改善提案に1年も回答がないことを理由に、またチェックオフを平成8年1月から再開することを要求し、同年12月27日にストライキを行うことを通告した。このとき既にチェックオフは中止されていた。
- キ 平成7年12月26日の第2回団体交渉には、農協側からY2専務、Y3参事が出席した。年末一時金などは妥結し、ストライキは回避されることになった。このとき、平成8年3月31日を期限とする36協定は合

意に至ったが、それと同一期限とする賃金控除協定は合意に至らず、結局両協定とも締結されなかった。

ク 平成7年12月分給料からチェックオフは行われなかったが、同年12月28日に支給された年末一時金だけからは行われた。

ケ 農協は分会に対し、「賃金控除協定書の締結について」（平成8年1月10日付け男農協発第98号）の文書で、平成7年1月31日で期限切れとなっている賃金控除協定を平成8年3月31日を期限として締結したい旨再度申入れを行った。

平成8年1月11日、X1分会長はX2分会書記長、農協労X3副執行委員長と相談し、上記文書に「前にも話してありますように、従来から続けられているので賃金控除協定の内容には異論ありませんので、協定期間については同様のケースの給料振込み協定書のように自動継続するか又は期限を定めない書面にしたいと思います」とメモして、そのコピーを農協に返し、賃金控除協定の締結には至らなかった。一方、平成8年3月31日を期限とする36協定については、分会は平成7年12月26日に年末一時金が妥結したことから、同年12月26日にさかのぼって締結した。

コ 農協は分会に対し、「賃金控除協定書の締結の件について」（平成8年1月18日付け男農協発第108号）の文書で、期限の定めのない賃金控除協定の締結はできない旨回答し、期限を平成8年3月31日までとする賃金控除協定の締結を求めるとともに、締結するまでは賃金控除しないことを通知したが、賃金控除協定の締結には至らず、平成8年1月分給料支払日からチェックオフは中止された。

#### 4 これまでの賃金控除協定締結の取扱いと経緯

- (1) 労働組合費のチェックオフは昭和44年9月の分会結成から開始され、暫くの間は協定書を作成しないで行われてきた。昭和49年4月18日から平成7年11月30日までは、下表のとおり一部無協定で賃金控除が行われてきたこともあった。賃金控除が中止されるまでの間、分会と農協は互いに協定の期限切れを忘れ、協定の期間が経過しても引き続き賃金控除を行ってきており、互いに期限切れに気が付けばその時点でまた協定を締結していた。

(昭和44年9月の分会結成～同49年4月17日までの間は無協定)
・ 昭和49年4月18日～同55年12月10日
(昭和55年12月11日～同58年4月17日までの間は無協定)
・ 昭和58年4月18日～平成4年4月18日
(平成4年4月19日～同5年1月31日までの間は無協定)
・ 平成5年2月1日～同7年1月31日
(平成7年2月1日～同7年11月30日までの間は無協定)

- (2) 分会結成の頃の賃金控除項目は労働組合費のみであったが、昭和50年12月以降は農協からの要望もあり互助会費、旅行積立、農林年金償還金

の3項目が追加され、さらに、定期積立、貯金及び給油未収金もチェックオフに準ずる取扱いにより控除されてきた。

(3) 賃金控除対象人員は、平成7年11月給料振込み時、管理職を含め122名で、そのうち労働組合員は98名であった。

(4) 賃金控除協定は、36協定の期間に左右されることなく締結されていた。

#### 5 これまでの36協定締結の取扱いと経緯

36協定は賃金控除協定の期間に左右されることなく約1箇月、2箇月、3箇月、4箇月、6箇月など、その時の労使の話し合いの合意に基づいて締結されていた。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人主張の要旨

##### ア 労働組合費等の賃金控除中止について

被申立人は賃金控除協定について、締約の自由を主張しているが、一般論としては、締結するか否かは使用者の自由といえる。しかし、一旦締結した協定が長期にわたり、しかも労使間に他に紛争が発生しても、この協定だけが全く影響を受けずに推移してきたような場合、その更新拒絶については合理的理由があるのでなければ、拒絶の背後に不当労働行為意思が隠されていると考えてよい。

まして、単なる更新拒絶ではなく、一方の当事者である労働組合が労働関係法令に基づいて有する権利に関する事項に条件付けをなし、これに依るのでなければ協定を結ばないと主張するに至るとき、この主張は締約の自由を逸脱するといわねばならない。何故ならば、その条件付けによって、労働組合の権利行使が妨げられるか、仮にそうでないにしても権利行使が著しい制約を受け、ひいては労働組合組織の弱体化をきたすことが目に見えているからで、単なる拒絶に比べると、その不当労働行為の意思の存在は、最早ゆるがないものになる。

以上の考え方に立って本件に表れた事実を検討すると、被申立人は賃金控除協定と36協定のいずれも期限切れになっていた事態を解消しようとした際に、突如として賃金控除協定の終期を36協定のそれと同日にする旨の主張をなし、その理由はこれまでのように忘れることのないように、というものであった。

しかしながら、現代の経済社会において備忘の体制を欠く組織体はない。つまりその付けられた備忘のためとの理由は常識無視以前といわねばならないお粗末極まるもので、合理性を云々するまでもない。

そこで、不合理かつ非常識なこの理由を取り除くと、その底に見えてくるものは分会あるいはX1分会長に対する被申立人の嫌悪感に基づく排除を狙った意図であり、また、本来関係のない36協定とのパートナー取引を強制しようとするチェックオフ中止行為は不当労働行為である。

イ 分会に対する中傷・非難について

36協定及び賃金控除協定の締結に当たり、被申立人の為した発言や農協の発した文書の内容は分会に対する中傷・非難である。また、被申立人の意向を分会に対し強制しようとして労働組合費等の賃金控除を中止し、動揺を与えた。

(2) 被申立人主張の要旨

ア 労働組合費の賃金控除中止について

労基法第24条第1項本文は、使用者に対し賃金全額払の義務を課し、これに違反した場合には同法第120条によって10万円以下の罰金をもって臨んでいる。すなわち、使用者が賃金の一部を控除するためには、労使の合意と、その合意を協定という形で書面にすることが必要不可欠な要件である。

いわゆるチェックオフも労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないから、労基法第24条第1項ただし書の要件を具備しない限り、これを行うことができないことは当然である。

被申立人としては、いわゆる賃金控除協定がないのであるから、賃金控除を継続して行う義務はない。分会は、昭和44年の分会結成以来、賃金控除協定の存否にかかわらず、中止されることなく賃金控除が続けられて来たことを理由として、労働組合費等の賃金控除の継続を求めるようであるが、賃金控除協定が存在していない以上、被申立人に対し労基法違反の違法を強いるものであって、棄却されるべきである。

イ 分会に対する中傷・非難について

36協定と賃金控除協定に関するX1分会長とY1管理課長の電話の問答、労使双方の文書のやりとり、団体交渉における被申立人側の発言など、何一つとして分会に対する支配介入の事実は見当たらない。労使の団体交渉においてはあくまでも労使対等であり、使用者も労働組合に対抗して自己の主張を貫徹する手段を発動し得るのであって、労働組合に対する圧迫がすべて禁止されるわけではない。例えば、団体交渉や争議行為において、使用者が正面から組合と対抗し、これを屈服させようとしても、それは不当労働行為の問題ではない。分会は、自分の方針に反する被申立人の言動がすべて分会に対する支配介入になると錯覚しているのではないか。

また、被申立人が賃金控除を中止したりして分会に動揺を与えた、これが分会の運営に対する支配介入であると主張している。しかしながら、賃金控除協定が期限切れとなって存在しない以上、被申立人としては労基法第24条第1項本文に違反するわけにはいかないのであるから、賃金控除を行わないのは当然であり、分会と合意が成立しない以上、賃金控除協定を締結する義務はない。

2 当委員会の判断

(1) 労働組合費等の賃金控除中止について

第1の4の(1)で認定したとおり、分会が結成されて以来、本件申立てに至るまで、賃金控除協定の存否にかかわらず、また、過去のさまざまな労使紛争に左右されることなく事実上賃金控除は継続されてきたことから、分会と被申立人の間には労働組合費等の賃金控除について慣行が確立されていたと認められる。

一般に、労使間に合意と書面による協定がない限り、使用者は賃金控除義務を負うものではなく、また、慣行と言えども使用者側の経営状況や経済社会状況の趨勢により決して不変なものではない。

しかし、労使関係において永年行われてきた慣行を使用者があえて改める場合には、交渉又は話し合いにより相手方の了解を得るとか、相手方に対し考慮し準備するための適当な猶予期間を与えるなどの適切な手続きを行うことが求められるとともに、合理的な理由がなければならない。

そこで、本件賃金控除中止に至るまでの手続きをみるに、第1の3の(2)のウ並びに第1の3の(4)のイ及び同ウで認定したとおり、被申立人は平成7年9月14日の夏期一時金妥結後、分会に対し、説明が付されないまま平成7年1月31日で期限切れとなっている賃金控除協定の期限を同年10月31日までとしたい旨提案し、その後も被申立人は36協定と同期限とする賃金控除協定を締結したいと提案を続け、分会との間で交渉が行われてきたが、分会は協定期間については給料振込み協定のように自動継続とするか、又は期限の定めのないものにしたいとし、被申立人側提案に反対の姿勢を続けてきた。

また、第1の3の(4)のエで認定したとおり、平成7年12月13日、Y1管理課長はX1分会長に対し、「組合費のチェックオフもやらない」と、賃金控除中止の時期を伝えず、分会の意見を確認しないまま、約1週間後の平成7年12月分給料支払日からチェックオフが中止されたこと、さらに第1の3の(4)のコで認定したとおり、平成8年1月18日付けの文書で、被申立人は分会に対し、期限を同年3月31日までとする賃金控除協定の締結を求め、さらに賃金控除中止の時期を伝えることも分会の意見を確認することもせず、平成8年1月分給料支払日からチェックオフを中止したことから考えると、被申立人は分会に対し、賃金控除中止につき分会の了解を得ることもなく、適当な猶予期間を与えることもなかったことから、適切な手続きであったとは言い難い。

次に、本件賃金控除中止につき、合理的理由があったのかどうか検討してみるに、第1の3の(4)のコで認定したとおり、被申立人は分会に対し、36協定の期限と同じく平成8年3月31日までの賃金控除協定の締結を求め、分会はこれに応じなかったために平成8年1月分給料支払日からチェックオフが中止された。

これまでの36協定は、第1の5で認定したとおり、賃金控除協定に左右されることなく、その時の労使の話し合いの合意に基づいて締結され

ていた。

一般的に言えば、団体交渉は一種の取引であるから、労使とも団体交渉に際して相手方の不利な条件を付加することや重要な交渉事項とは直接関係のない条件を提案し、その条件の受諾を前提とするいわゆる「差し違え条件」の提示もあり得る。

しかし、本件において当該労使が誠意をもって話し合えば、「忘れないために」との理由で全く性格を異にする36協定と賃金控除協定の期間を同一にしなくとも防止策を見出すことはさほど困難なものとは考えられない。まして、今日における高度情報化社会において、単に被申立人は「忘れないために」との取るに足らない理由を持ち出し、36協定と賃金控除協定の期間を同一とする提案に固執したことは不誠実な態度の表れであり、これまでの慣行を改める合理的理由があったとは言い難い。

最後に、被申立人が主張するように、賃金控除の中止は労基法第24条第1項に抵触するところを解消するものであったとしても、第1の3の(4)のクで認定したとおり、賃金控除協定が存在していなくとも事実上チェックオフが行われたことをみるに、この時点で労使双方が話し合いを行い、従来どおりの期間で賃金控除協定を締結すればよく、あえて上記のような理由に固執したことから考えると、被申立人の主張は相当でない。

これらに加え、第1の3で認定したとおり、平成7年9月14日以降、分会と被申立人の間では賃金控除協定締結をめぐり交渉が行われてきたこと、また、分会は年末一時金の低額回答の理由と平成8年1月からチェックオフを再開することなどを求め、ストライキを予定していたことから、当該労使間は争議状態に準ずる状況であったと認められる。

以上のことから判断すると、このような労使間が緊張した状態のなかで、被申立人が既に慣行化されたチェックオフを中止した行為は第1の2、第1の3の(3)及び同(4)で認定したように、分会がこれまで積極的な組合活動を展開してきたことや被申立人の36協定と賃金控除協定の期間を同一とする提案に同意しなかったことに対する嫌悪に基づいて行われたものであると考えられ、被申立人の不当労働行為の意思を推認せざるを得ない。

## (2) 分会に対する中傷・非難について

申立人は、申立書において被申立人が分会に対し中傷・非難したと主張しているが、被申立人主張のとおり、36協定と賃金控除協定に関するX1分会長とY1管理課長の電話における問答、被申立人が発した文書の内容及び団体交渉における被申立人の発言にはそれらが見当たらず、また、審問においても申立人は疎明、立証を何等行っていない。したがって、被申立人による分会に対する中傷・非難があったとは判断し難い。

## 3 結 論

以上のことから、被申立人がチェックオフを中止した行為は分会の運営



に対する支配介入であり、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。

#### 4 救済の方法

申立人は誓約書の掲示をも求めているが、主文の救済で足りると判断する。

#### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成8年12月19日

秋田県地方労働委員会

会長 伊勢 正克 ㊟