

中労委、平3不再61・62、平11.4.21

命 令 書

平成3年（不再）第61号事件
再審査申立人 安田生命保険相互会社
平成3年（不再）第62号事件
再審査被申立人

平成3年（不再）第61号事件
再審査被申立人 全安田生命労働組合
平成3年（不再）第62号事件
再審査申立人

主 文

- I 初審命令主文第1項及び第3項を取り消し、各項に係る全安田生命労働組合の救済申立てを棄却する。
- II 初審命令主文第2項を第1項とする。
- III 初審命令主文第4項を次のとおり変更し、同項を第2項とする。
 - 2 安田生命保険相互会社は、本命令受領の日から1週間以内に、下記文書を全安田生命労働組合に手交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 X 1 殿

安田生命保険相互会社
代表取締役社長 Y 1

当社が、貴組合に対して組合掲示板を無償で設置・貸与していないことは、不当労働行為であると中央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。

（年月日は文書手交の日を記載すること）

- IV 初審命令主文第5項及び第6項を第3項及び第4項とする。
- V その余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

- 1 全安田生命労働組合（以下「全労組」という。）は、安田生命保険相互会社（以下「会社」という。）が①別組合を脱退し、新たに全労組に加入した組合員について、組合費のチェック・オフを実施しなかったこと、②全労

組に対して、組合掲示板の設置・貸与を認めなかったこと、③営業職員 X 2（以下「X 2」という。）を全労組から脱退させたこと、④有給組合専従であった全労組執行委員長 X 1（以下「X 1 委員長」という。）に対し、給与の支給を打ち切ったことが不当労働行為であるとして、昭和61年12月11日に東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に救済申立てを行い、さらに、⑤下総我孫子営業所長で全労組執行委員である X 3（以下「X 3」という。）が同営業所所属の別組合の組合員に対して全労組への加入を勧奨したとして、会社が松戸支社主査（営業担当）に配転したことが不当労働行為であるとして、同62年2月25日に追加申立てを行った。

- 2 東京地労委は、平成3年12月5日、上記①、②及び⑤の会社の行為が労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し(1)組合費のチェック・オフの実施、(2)組合掲示板の設置・貸与、(3)X 3に対する配転の撤回及び原職又は原職相当職への復帰、(1)ないし(3)に関しての文書掲示を命じ、その余の申立てを棄却した。

これを不服として、会社は同月18日に、全労組は同月19日に、それぞれ再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実及び判断

当委員会の認定した事実及び判断は初審命令理由の第1「認定した事実と判断」のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「当委員会」を「東京地労委」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(2)の③の末尾に次のとおり加える。

さらに三組合は、62年4月に統合し、安田生命労働組合（以下「安田労組」という。）となった。なお、安田労組は組合規約で組合員の範囲を「会社の営業職員・職員及び大会又は中央委員会で認められた者」とした。

- 2 2の(5)の③中「Y 2 営業企画課長」を「Y 2 業務企画課長」に改める。

- 3 3の(1)の①の末尾に次のとおり加える。

なお、統一労働協約には、チェック・オフに関して次のとおり定められている。

「(給与からの控除)

第50条 会社は、組合員に対して支給する給与の中から法令に定めるもの
他次のものを差引徴収することができる。

1. 組合から徴収を委託された定例の組合費
2. 社宅及び寮の使用料
3. 保険料
4. 厚生会の返済金
5. 貸付金の返済金
6. 社内預金
7. 安生商事返済金

8. 図書購入代金
 9. 受験料及び受講料
 10. その他特に会社と組合が協定したもの」
- 4 3の(1)の③の次に次のとおり加える。
- ④ 会社は、労組や月労又は安田労組を脱退し全労組に加入した者の組合費のチェック・オフを行っていないが、全労組を脱退し三組合又は安田労組に加入した者の組合費のチェック・オフも行っていない。
 - ⑤ 会社は、63年3月に全労組の元書記長であったX4を中心として全労組からの脱退者で結成された安田生命営業管理職員組合（組合員数は同年12月約30名。以下「新労組」という。）の組合員については、同年10月から組合費のチェック・オフを行っている。
- 5 3の(2)及び(3)を次のとおり改める。

(2) 当事者の主張

① 全労組の主張

会社は、59年覚書の有効性を前提とした上で、便宜供与たるチェック・オフ協定の適用範囲の問題であると主張するが、現在、全労組も安田労組も会社の全従業員を組織対象とし、全労組を脱退して安田労組に加入する者、安田労組を脱退して全労組に加入する者がいることは会社も認識しており、覚書の前提は崩壊している。

会社の主張によれば、組合員の範囲をどう定めるかは組合の自由であるが、チェック・オフの範囲とは一致しないことになり、同じ組合の組合員でありながら、チェック・オフの対象者と非対象者が存在することになる。これは、会社が組合員の範囲について容喙することであって、明白な不当労働行為である。

会社は、全労組を脱退して安田労組に加入した営業管理職員についてもチェック・オフを実施しておらず、組合間差別ではないと主張するが、その真偽は疑わしいばかりか、新労組の組合員についてチェック・オフを実施しているのは、48年覚書と59年覚書に反する。

従業員に組合選択の自由が保障されている以上、59年覚書はチェック・オフ拒否の根拠とはなりえない。チェック・オフ拒否は、全労組に対する支配介入であり、全労組組合員に対する不利益取扱いである。

② 会社の主張

会社と全労組間の統一労働協約で定めた全労組の組合員の範囲は、48年覚書第2項に定める「月掛養成所出身者」と同一であって、会社が便宜供与を行うのはこれを踏まえてのものであり、会社がチェック・オフを行う組合費は月掛養成所出身者の組合費に限られるものである。

初審命令は、統一労働協約で定めた組合員の範囲は組合員獲得の争いにより事実上反故になってしまったとするが、約17,000名の営組・月労の組合員のうち僅か40名が全労組に加入しただけで事実上反故になったとはいえない。組合員獲得のための争いは、全て組合間の争い

であって、会社としてはその事情には全く関与していないので、全労組が求めている23名の組合員の組合費の取扱いに関する危険負担を会社が負う理由はない。さらに、統一労働協約覚書で「組合員の範囲を従来と変更するものではない」と確認した後、全労組をはじめ四組合からこの確認を破棄するとの申入れはなされていないのであるから、会社としては、組合員の範囲の確認は有効に存続しているものとして、各組合を差別することなく、それぞれの組合員の範囲に属する組合員にチェック・オフを実施しているのであるから、何ら不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

- ① 上記1で改めた初審命令理由第1の2の(2)の③並びに初審命令理由第1の2の(8)の⑥及び⑦認定のとおり、全労組は60年9月に組合員の範囲を拡大し、他方、三組合も62年4月に統合して安田労組となってその組合員の範囲を拡大し、三組合の脱退者が全労組に加入したり、全労組からの脱退者が三組合又は安田労組に加入したりする事態が生じている。こうした事態に対して会社は、上記4で改めた初審命令理由第1の3の(1)の④認定のとおり、労組や月労又は安田労組を脱退し全労組に加入した者の組合費のチェック・オフを行わず、全労組を脱退し三組合又は安田労組に加入した者のチェック・オフも行っていない。会社が全労組と三組合ないし安田労組との間の組合員の移動について、いずれの組合からの移動かを区別することなく、組合間移動者の組合費のチェック・オフを行わないのは、可能な限り組合員の変動に中立な立場を取ろうとしたためであるといえる。
- ② 会社が組合間移動者の組合費のチェック・オフについて、上述のような措置を取った結果、同じ全労組の組合員の中にチェック・オフの対象者と非対象者が生じたとしても、本件において、会社が全労組の組合員の範囲の拡大に反対したり、チェック・オフを拒否することにより全労組の組織運営に打撃を与える意図を有していたとの事実は認められないことから、会社が組合員の範囲について介入したものとはいえない。
- ③ 全労組は会社が新労組の組合員についてチェック・オフを実施していることが48年覚書と59年覚書に反すると主張する。しかしながら、組合の結成は組合員の自由であり、会社としては、独立した組合が結成されて組合費のチェック・オフを求められた場合に、複数組合併存下における中立保持義務からみてこれを拒否すべきでなく、また、本件において、新労組結成の際に会社が介入したとの事実が認められない以上、全労組の主張は採用できない。

以上のことから、本件チェック・オフ拒否は、不当労働行為に該当しない。よって、会社の再審査申立てには理由があり、主文Iのとおり、初審命令主文第1項を取り消すこととする。

6 「4 X2の全労組からの脱退」を「4 X2の全労組からの脱退その他全労組組合員に対する脱退勧奨」に改め、同(1)の末尾に⑥として次のとおり加える。

⑥ 後記7(執行委員X3の配置転換)の(1)の③のとおり、62年1月24日、我孫子営業所の営業職員であるX5、X6、X7、X8、X9、X10及びX11の7名は、月労を脱退して全労組に加入した。

後記7の(1)の⑤のとおり、我孫子営業所長のX3は、同月28日以降松戸支社及び本社で事情聴取を受ける等したため、同日以降同営業所に出社することはなかった。

同月29日、月労のX12執行委員長(以下「X12委員長」という。)と月労会計長は我孫子営業所に来所し、X6、X8、X9に対し、全労組をやめて月労に戻るよう説得した。続いて、2月2日、X12委員長ほか3名の組合役員は、X5、X6及びX10に全労組の脱退届と月労の加入届に判を押すよう説得した。さらに、同月9日、月労書記長ほか2名の組合役員がX5、X6及びX10に月労に戻るよう説得した。

X11は、同年2月5日付けで全労組の脱退届を提出した。

7 4の(2)及び(3)を次のとおり改める。

(2) 全労組の主張

X2の処遇について、通常あり得ないデビットからプロパーへの転換が行われていることをもってしても、会社の全労組の組合員に対する脱退強要の関与は明白である。初審命令がこのようなケースまで疎明なしとして申立てを棄却することは、会社の脱退強要のやり得を許し、事実上、脱退強要を勧奨するものである。

また、中野営業所及び我孫子営業所において、全労組の組合員に対して行われた脱退勧奨を行った者、日時、言動内容が証拠によって明らかになっているにもかかわらず、初審命令が判断していないのは、脱漏である。

(3) 当委員会の判断

X2の全労組からの脱退並びに中野営業所及び我孫子営業所における脱退勧奨についての当委員会の判断は、初審命令理由第1の4の(3)の末尾に次のとおり加えるほかは同判断と同一であるので、これを引用する。

次に、中野営業所における脱退勧奨とされるものについては、初審申立書及びその後の準備書面において何ら記載がない。不当労働行為事件の審査の対象は申立書に不当労働行為を構成する具体的事実として記載された範囲に限られることから(労働委員会規則第32条第2項第3号)東京地労委が中野営業所について判断をしなかったことは、判断の脱漏ではない。

また、我孫子営業所における脱退勧奨とされるものについては、全労組の62年2月25日付け準備書面(1)において不当労働行為を構成する具体的事実として追加されたが、これら月労の組合役員によって行われたも

のについて、会社が上記役員の行為に特段便宜を図ったとまでは認められず、全労組の主張は採用できない。

よって、申立てを棄却した初審命令は相当である。

8 5の(1)の⑤を次のとおり改める。

⑤ 組合掲示板の設置・貸与に関する会社と三組合との統一労働協約以前の旧労働協約の内容及び会社の各組合に対する設置貸与状況は、以下のとおりである。

ア 内組について

(旧労働協約)

組合は、会社の承諾を経て一定の場所に組合専用の掲示板を設け、その活動に関する事項を公示することができる。

(設置貸与状況)

本社、支社等以外の事業所には、所属組合員が通常2名前後しかいないことから、本社便の利用を認めただうえで、本社及び事務センターに会社と共用の掲示板を設置貸与していた。

イ 営組について

(旧労働協約)

会社は、組合に対し事業所内の適当な場所に掲示板を設け、これを無償で貸与する。

(設置貸与状況)

支社その他の事業所には、所属組合員が通常10名以上であったことから、組合本部からの申請により掲不板を設置貸与するか、又は、支社単位の組合組織である組合支部からの申出により、その都度、支社長が指定する場所に組合掲示物の掲示を認めていた。

ウ 月労について

(旧労働協約)

会社は、組合が会社の指定する一定の場所に掲示板を設け、その活動に関する事項を公示することを認める。

(設置貸与状況)

営業所単位に組合分会が組織されており、かつ、分会に所属する組合員は通常10名以上であったので、営業所長が指定する場所に分会の掲示板の設置や組合掲示物の掲示を認めていた。

エ 安田労組について

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、全事業所に組合掲示板が設置貸与されている。

9 5の(2)及び(3)を次のとおり改める。

(2) 会社の主張

会社は、統一労働協約に基づき60年5月から各組合と組合掲示板の設置貸与について、所属する組合員数10名を基準とすることで協議したが、全労組が全事業所あるいは1名でも組合員の所属する事業所への設置貸

与に固執したことにより、協議が進展せず、設置貸与に至らなかったものである。その後、三組合が統合した安田労組との間で所属組合員5名以上という基準で合意が成立したことから、62年8月27日に全労組に対して全労組の組合規模を考慮して、「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。）」との基準を提示したものである。

以上のとおりであるから、組合掲示板の設置貸与については協議中であって、会社がとった措置は、何ら全労組の組織運営に対する支配介入に当たらないことは勿論、他の三組合との比較においても不当な措置というべきものではない。

(3) 当委員会の判断

この点に関する当委員会の判断は、初審命令理由第1の5の(3)の①中「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設置・貸与している」を「旧労働協約に基づき営組及び月労に対しては組合掲示板を全ての事業所に組合から申出があれば設置・貸与することを認め、内組に対しても本社及び事務センターに設置・貸与していた」に、「既に判断したように」を「初審命令第1の2の(9)認定のとおり」に、同②中「三組合」及び「他の三組合」を「安田労組」に改めるほかは、当該判断と同一であるので、これを引用する。

10 6の(1)の⑩中「給与の支給を打ち切った。」の次に「X1委員長は、これを不服として、同年、東京地方裁判所に給与の支払を求めて地位確認等請求訴訟を提起したが、棄却され、東京高等裁判所に控訴したが、平成5年3月23日控訴は棄却された。さらに、最高裁判所に上告したが、却下され確定した。」を加える。

11 6の(2)及び(3)を次のとおり改める。

(2) 全労組の主張

会社と全労組の間では、59年の統一労働協約締結まで組合活動に関する成文の労働協約は全く存在しなかったが、三組合との間の労働協約には、無給専従の条項のほかには有給の時間内組合活動に関する条項が併存しており、実際に内組の委員長は58年度まで有給の時間内組合活動に関する条項の運用により、すなわち、協約外の合意により事実上有給専従と同様な取扱いを受けていたのである。

X1委員長の場合も、協約外の合意による有給専従であり、協約上の無給専従ではないのであるから、統一労働協約を締結する際にも、X1委員長については従来通り有給専従としての取扱いが続くものと理解していた。X1委員長が協約による専従でないことは会社も認識していたはずであり、後日になって協約を持ち出すことは労使間の信義則に反する。

統一労働協約を締結した以降、60年からの全労組と会社間での交渉は協議とか討議とか呼べるものではなく、会社が積極的に経営協議会の開

催を申し入れたこともなく、会社は、全労組との合意形成のための努力を全くしていない。13年来のX 1 委員長に対する給与支給の打切りについて、労使間の交渉なり協議は合計しても30分足らずしか行われておらず会社は協議する姿勢を全く有していなかったのであり、ただ、時間を稼ぎ、アリバイを作り、タイミングをはかっていたにすぎないのである。

(3) 当委員会の判断

初審命令理由第1の6の(1)の④認定のとおり、全労組は、59年10月に会社との間で組合専従者について「専従期間中は無給休職とする」ことを定めた労働協約を締結している。したがって、全労組は、自らの判断で無給専従の労働協約を締結した以上、当該労働協約に拘束されるものである。

また、会社は、同6の(1)の⑤ないし⑩認定のとおり、当該労働協約の締結を受けて、労働組合法第7条第3号に抵触する経理上の援助に当たる有給専従の取扱いを改めようとして、全労組に対して協議を申し入れてきたが、全労組がX 1 委員長の有給専従の取扱いの継続に固執するのみであったため、61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じて、90日の予告期間を置いて同年12月5日以降X 1 委員長の賃金をカットしたことが認められる。したがって、仮に、全労組の主張するようにX 1 委員長に関して有給専従の合意があったとしても、この合意は、同年12月5日以降は有効に解消しているものと判断される。さらに、初審命令理由第1の6の(1)の③認定のとおり、全労組以外の三組合においては、いずれも無給専従が実施されており、会社がX 1 委員長の有給専従を打ち切ったことは、特に全労組のみを差別扱いする結果となるものではない。

以上のとおりであるから、会社のX 1 委員長に対する有給専従の打切りは、労働組合法第7条第1号又は第3号のいずれにも該当せず、これを不当労働行為でないとした初審判断は、結論において相当である。

- 12 7の(1)の⑥中「営業企画第三課長」を「営業企画第二課長」に改め、「「全くないといったらうそになる」と答えた。」の次に「また、会社側が、経営費で飲食する機会にそういうことを話題にしたことや、平素から所属営業員に対する全労加入の働きかけにより、下準備ができたので最後の詰めにX 1 委員長及びX 4 書記長に来てもらったのか等を質問すると、同人は「流れはそうです。」と答えた。」を加える
- 13 7の(1)の⑧中「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ている。」の次に「さらに、同第21条で、労働協約の協議事項は会社・組合双方が合意した上で実施すべき事項と定められていた。」を加える。
- 14 7の(1)の⑮のウの末尾に「また、上記の表の中には、62年1月24日のX 1 委員長とX 4 書記長との懇談の際のコーヒー代も含まれている。」を加える。
- 15 7の(2)及び(3)を次のとおり改める。

(2) 当事者の主張

① 会社の主張

我孫子営業所の営業職員7名が、月労を脱退して全労組に加入したのは、X3の勧奨によるものであり、これを「X3の働きかけによるものではない」とした初審命令は誤りである。X3が営業職員と職務関係上飲食を共にした機会を利用して全労組に加入するように働きかけたことは、本人も認めているところであり、これもX6らの全労組加入の原因にほかならないのである。

営業所長については職制分掌規程により支社職制として定められており、その権限は決して小さなものではない。すなわち、営業所長職務基準第9項に定める所属員の人事・給与並びに勤労管理に関して具体的に言えば、職員に対しては出勤管理・労務管理及び考課評定を行い、人事異動について意見具申を行い、給与支給事務を行うこと等であり、特に営業職員にふさわしい者か否かの判定、資格選考基準未達成の場合でも運用で資格の存続を認める特認についての意見具申を行う等、営業所長は、所属員に対して重大な権限を有するのである。また、営業所長はその職務基準第1項ないし第4項に定める具体的な任務を通して、営業職員の成否について重要なかかわりを有している。したがって、かかる権限と具体的任務を有する営業部長は、組合籍を異にする所属員の指導管理については、できる限り中立公平でなければならないのである。営業所長が所属員に働きかけて所属する組合を離脱せしめて、営業所長の所属する組合へ加入することが許されるとするならば、営業所長の組合籍も四組合に分かれているのであるから、社内的に大きな混乱を招き、放置し得ない事態が生じかねないのであって、初審命令は失当である。X3は、会社の職制たる営業所長としての中立義務に違反するばかりか、営業所長として誠実に職務を遂行すべき義務にも違反しており、同人の配転は、営業所長として不適格な者をそのまま営業所長として配置することができないと判断したことによるものである。

② 全労組の主張

営業所長に組合員資格を認めている以上、組合員としての自由な活動と権利を行使できるのであって、中立義務など存在しない。また、X3は、就業規則上の懲戒処分等を発令されておらず、職責を怠った等の事実もない。

本件配転は、業務上の必要性、手続きの異常性、同意約款の無視、仕事干し等のあらゆる点から見て、X3の我孫子営業所からの排除のみを目的とする人事異動に名を借りた報復措置である。

また、本件配転によるX3の賃金上の不利益も相当な額にのぼり、本件は、労働組合法第7条第1号にも該当する不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

① 営業所長には、初審命令理由第1の7の(1)の①認定のとおり、営業職員の新規採用並びに指導・育成、新契約の募集活動に関する指導・支援、所属員の人事・給与並びに勤労管理、営業所の備金並びに経営費の管理等の任務が与えられている。

そして、上記12で改めた初審命令理由第1の7の(1)の⑥認定のとおり、X3は本社での事情聴取において、会社の経営費で飲食する機会に全労組の話を話題にし、平素から所属営業員に対し全労組に入ったらどうかという働きかけを行い、下準備ができたので最後の詰めにX1委員長及びX4書記長に来てもらったことを認めていることからみて、X6らの全労組への加入は、X3の働きかけが大きく影響していたものと判断される。加えて、上記14で改めた初審命令理由第1の7の(1)の⑤のウ認定のとおり、X6らが全労組に加入した62年1月24日に行われたX1委員長によるオルグの際にも、会社の経営費が支出されている。

以上のことから、X3がX6ら所属営業職員に対し、全労組への加入を働きかけ加入させたことは、営業所長としての地位及び会社の経営費を利用した組合活動であり、正当な組合活動とはいえない。

② また、営業所長は、営業所の経営費の管理に際し、同7の(1)の⑮認定のとおり、会社の「経営費使途指導基準」に従って、営業所長は営業職員等の社内関係者との会議において飲食を自粛するよう求められている。しかるに、我孫子営業所長のX3は、営業員との社内飲食を自粛するよう松戸支社長から指摘され、社内飲食の主な支出項目である販売促進対策費については、X3が我孫子営業所長であった年度は会社の全国平均の2倍に達していたことが認められる。

③ 全労組は、会社が同意約款を無視したと主張する。確かに上記13で改めた初審命令理由第1の7の⑧認定のとおり、統一労働協約第18条及び同第21条で、会社が執行委員の転勤を行う場合は、組合と協議し、合意した上で実施すべきこととされている。しかし、同7の(1)の⑧ないし⑩認定のとおり、X3に対する本件配転に際し、会社は、統一労働協約第18条に基づき62年2月4日開催の経営協議会で配転理由を説明した。これに対し全労組は、会社提案には応じられないとし、それ以上協議する姿勢を見せず、今後経営協議会を会社が開催しなかったこと自体についての異議申立てはしないと回答したことにより、会社は、それ以上の協議を行わなかったことが認められる。このような本件配転の経緯からみれば、同意約款の如何にかかわらず、本件配転について会社に不当労働行為意思が存すると認めることはできず、全労組の主張は採用できない。

④ 以上を総合すれば、本件配転は、営業所長として不適格であると判断した会社の人事上の都合によるものであり、不当労働行為には該当しない。よって、会社の再審査申立てには理由があり、主文Iのとおり

り、初審命令主文第3項を取り消すこととする。

以上のおりであるので、初審命令主文第1項及び第3項を取り消し、主文第4項を変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のおり命令する。

平成11年4月21日

中央労働委員会
会長 花見 忠 ㊟