

命 令 書

申立人 ゼンセン同盟
申立人 ゼンセン同盟とりせん労働組合

被申立人 株式会社とりせん

主 文

- 1 被申立人は、昭和54年3月1日付け「賃金控除に関する協定書」第1項(1)の適用に関して、定時社員組合員を排除してはならない。
- 2 被申立人は、その職制を通じ、申立人ら所属組合員を含む従業員に対し、ユニオン・ショップ協定を締結していないことを理由に、組合に加入するか、しないかは自由に決められるという旨の言動を以て、組合脱退及び不加入を慫慂し、申立人らの組合運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、前第1項に命ずるところを履行したときは、遅滞なく当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社とりせん（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、審問終結時、群馬県、栃木県、埼玉県、茨城県及び福島県に、計71店舗のスーパーマーケット等をチェーン展開し、食料品、衣料品等を販売する株式会社である。
なお会社従業員は、正社員、準社員、定時社員、アルバイト社員及び嘱託社員等で構成されており、平成10年6月15日現在、正社員数は1,224名、準社員数は228名、定時社員数は1,600名である。
- (2) 申立人ゼンセン同盟（以下「上部組合」という。）は、全国2,100の単位労働組合をもって組織された連合体の労働組合であって、単位労働組合の業種は繊維産業、化学産業、流通産業、サービス産業、食品産業、住宅産業等多岐にわたっている。なお審問終結時の組合員数は約615,000名である。
- (3) 申立人ゼンセン同盟とりせん労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織された労働組合であって、ゼンセン同盟に加盟している。なお審問終結時の組合員数は2,156名である。
- (4) 会社には、組合のほか、群馬一般全とりせん労働組合（以下「全とりせん労組」という。）があり、平成10年6月15日現在の組合員数は6名で

ある。

2 会社従業員の構成

会社従業員は、正社員、準社員、定時社員、アルバイト社員及び嘱託社員等で構成されているが、準社員及び定時社員の資格概要は以下のとおりである。

- (1) 準社員とは、定時社員の中から所属長の推薦を受け、登用試験に合格した者で、①所定労働時間は、1ヵ月を平均して、1週44時間以内とし、勤務時間及び勤務日は各個別契約により確定する、②但し、会社が必要とした場合は労働基準法の定めに従って時間外勤務をさせる場合がある、③休日は交替制により毎週1回とし、前月度末までその日を指定する、等書証として提出された就業規則上定まっている社員をいう。
- (2) 定時社員とは、①所定の選考に合格し、特定の勤務曜日及び勤務時間を定めて採用した者をいう、②雇用期間は1ヵ年以内とし、雇用の際にその期間を明示する。但し、必要に応じ契約を更新する、③所定労働時間は、1ヵ月を平均し、1週20時間以上40時間以内、1日4時間以上8時間以内とし、勤務時間及び勤務日は各個別契約により確定する、④但し、会社が必要とした場合は労働基準法の定めに従って時間外勤務をさせる場合がある、⑤休日は、交替制により毎週1回とし、前月度末までにその日を指定する、等書証として提出された就業規則上定まっている社員をいう。

3 組合結成当時の労使関係

- (1) 昭和53年10月21日、全とりせん労組から分裂する形で、組合が結成された。同月22日、組合は、組合結成を会社に通告し、会社がチェック・オフする10月分の組合費のうち、組合員分は組合に支払うことを、会社に申し入れた。この時点で、会社は、全とりせん労組とチェック・オフ協定及びユニオン・ショップ協定を締結していた。会社は組合との労使関係の正常化を望み、急遽同年11月6日付けで、「賃金控除に関する協定書」（以下「53年賃金控除協定」という。）を組合との間で締結した。
- (2) 組合は、会社内で多数派組合となるため、組合結成直後から正社員に加えて、定時社員に対しても組合加入活動を行い、一部の定時社員を「準組合員」という呼称で組合員組織化した。その結果、昭和53年11月18日付けで会社と締結した「覚書」の中で、準組合員の資格を、「組合加入希望の定時社員」で、「入社後1年間経過し、1日の契約実労働時間が6時間以上で1週5日以上勤務している者。」と定め、「その労働条件、その他会社に対する要求、改善については、団体交渉の協議事項とはせず、会社と組合との間で行われる労使協議会で審議する。」とすることで合意した。なお会社による準組合員分の、組合費チェック・オフ（以下「チェック・オフ」という。）は、覚書合意後しばらくしてから行われた。

上記労使協議会は、経営の円滑な運営と組合員の労働条件の向上を図るため、会社労務担当役員等と組合役員とが意見を交わす場として、組

合結成直後から毎月一回定例的に開催されている。

その後、この準組合員制度は、準組合員として組合費を支払っている定時社員と組合未加入の定時社員の労働条件が同一であったために、準組合員である定時社員から不満が出て、昭和57年頃に廃止された。しかしながら、同制度廃止後も、定時社員の労働条件等についての協議は、上記覚書に基づき、会社と組合との間で引き続き行われた。

- (3) 昭和54年3月1日付けで、会社と組合は、53年賃金控除協定について、控除項目の改定及び追加等を行い、「賃金控除に関する協定書」(以下「賃金控除協定」という。)を再締結したが、その内容は、以下のとおりである。

賃金控除に関する協定書

株式会社とりせんとゼンセン同盟とりせん労働組合は労働基準法第24条第1項但書に基づき、賃金控除に関して次のように協定する。

- 1 会社は次に掲げるものを従業員の毎月の賃金から控除して支払うことができる。
 - (1) 労働組合費
 - (2) 食費
 - (3) 社宅寮費
 - (4) 生命保険料
 - (5) 損害保険料
 - (6) 旅行積立金および旅行費返済金
 - (7) 会社貸付金の返済金
 - (8) 勤労者財産形成貯蓄積立金
 - (9) 社内販売品代
 - (10) その他これに準ずるもの
- 2 この協定の有効期間は協定締結の日から3ヵ年とする。ただし、有効期間満了後もいずれか当事者が90日前に文書による破棄の通告をしない限り効力を有する。

以 上

昭和54年3月1日

株式会社とりせん

取締役社長 Y 1

ゼンセン同盟とりせん労働組合

中央執行委員長 X 1

- (4) 昭和54年頃には、組合が多数派組合となる一方で、全とりせん労組が少数派組合となったため、会社と全とりせん労組が締結していたユニオン・ショップ協定は失効した。この状況を受けて会社と組合とはユニオン・ショップ協定を正式に締結しなかったが、組合との間のユニオン・

シヨップ制が慣行として行われるようになった。新規採用の正社員が、入社後3ヵ月間の試用期間経過後、正式採用されると、組合からの新規組合加入通知及び本人からの申し出がなくとも、当該正社員を自動的に組合の組合員として扱い、賃金控除協定に基づき、チェック・オフを含めた賃金控除を行った。

- (5) 昭和55年3月1日付けで、会社と組合は、「給与の口座振込みに関する協定書」を締結した。
- (6) 昭和58年3月18日付けで、会社と組合は、以下の非組合員の範囲に関する「覚書」（以下「58年覚書」という。）を締結した。

覚 書

株式会社とりせんとゼンセン同盟とりせん労働組合とは非組合員の範囲について下記の通り合意したので確認する。

記

- 1. 下記の者を非組合員とする。
 - (1) 5等級以上の者。
 - (2) 昭和53年2月28日以前4等級の者。
ただし昭和60年に人事処遇制度を改定するまでとする。
 - (3) 店長、課長、室長、所長、チーフバイヤー職（同待遇者も含む）以上の者。
ただし同待遇者については昭和60年に人事処遇制度を改訂するまでとする。
 - (4) 大型店のフロア長
ただし大型店とはSC矢板店、SP西那須野店、FP館林店、SP小桑原店、SP群馬町店、SP境町店等二層建以上で売場面積2,000㎡以上の店舗をいう。
 - (5) 役員秘書および役員運転手。
 - (6) 嘱託、特別嘱託。
 - (7) 試用期間（3ヵ月）中の者。
 - (8) アルバイト、パートタイマーその他期間を定められた臨時に雇用された者。
 - (9) その他会社と組合が協議決定したもの。
人事総務部人事課 Y2
- 2. 下記の者は組合員とするが争議行為を行なう場合は協定勤務者として会社の指揮に従い平常の業務に従事するものとする。
 - (1) 守衛、受付、電話交換手。
 - (2) 関連会社出向者。
ただし関連会社とは雄峯食品株式会社、前商コックフーズ株式会社、マツク食品株式会社、Y3物産株式会社、株式会社インシュ

アランス・エージェンシー、伊勢崎ショッピングセンター管理事務所等をいう。

(3) 国内留学者。

3. 実施期日を昭和58年4月16日からとする。

以 上

昭和58年3月18日

株式会社とりせん

取締役社長 Y 3

ゼンセン同盟とりせん労働組合

中央執行委員長 X 2

なお会社と組合は、定時社員について、この覚書中の第1項(8)の「パートタイマーその他期間を定められた臨時に雇用された者。」に該当することを確認し、定時社員は、非組合員の範囲とした。

ただし現在、第1項(1)の5等級以上の者に関し、5等級以上で組合に加入にしている者が存在する一方で、同項(4)のフロア長という呼称は使用されておらず、第2項(2)の伊勢崎ショッピングセンター管理事務所は存在していない。

- (7) 58年覚書締結直後から、会社と組合は協議を重ね、労使合意の上、昭和58年4月16日付けで、定時社員の中から優れた人材を選考する準社員制度を導入した。なお、この準社員に対しては、正社員同様、ユニオン・ショップ制が事実上適用され、組合からの新規組合加入通知及び本人からの申し出がなくても、組合員として取り扱われ、チェック・オフを含めた賃金控除が行われたが、58年覚書の第1項(8)は改定されなかった。
- (8) 昭和60年2月26日に開催された労使協議会以降、組合からの申し入れにより、58年覚書と非組合員の範囲の現況が合っていないことを理由として、非組合員の範囲について、労使の話し合いが開始されたが、「職能等級7等級以上の社員は非組合員とすべきである。」とする会社の主張と「課長職以上の管理職のポストにある者を非組合員とすべきである。」とする組合の主張は、平行線をたどり合意にはいたらなかった。
- (9) 昭和61年10月16日、会社の人事処遇制度が改訂された。この改訂に伴い、非組合員の範囲を決めるための会社と組合との話し合いが、労使協議会等で行われた。その後昭和63年8月頃に、組合は、非組合員の範囲を含めた暫定労働協約の締結の交渉を行ったが、合意にはいたらなかった。

4 定時社員組合員化当時の労使関係

- (1) 平成4年3月21日に開催された労使協議会において、非組合員の範囲の話し合いが行われ、会社は、基本的には、等級に関係なく、課長職以上の役職者を非組合員とし、同待遇者及び専門職については、協議決定するまで暫定的に非組合員とすることを提案したが、組合は、店長及び

- 課長職以上の役職者を非組合員とすることについてのみ会社提案に合意した。
- (2) 平成4年11月20日に開催された労使協議会において、組合から口頭で、平成5年度の組合の活動方針に基づき、定時社員の組合員組織化の準備を行う旨の報告が行われたが、会社は、質問や反対の発言を行わなかった。
 - (3) 平成5年3月18日に開催された労使協議会において、組合から口頭で、同年7月、同年8月に定時社員の組合員組織化を行う旨の報告が行われたが、会社は、質問や反対の発言を行わなかった。
 - (4) 平成5年6月25日、組合は定時社員に対して、平成6年3月1日からの組合への加入、同月28日支給分賃金からの組合費徴収と組合加入後の方針として、一時金の支給条件のアップ及び退職慰労金の新設等を示したビラを配布し、組合加入活動を行った。その結果、平成6年1月19日現在で、定時社員の内、98.4%を組合員組織化した。
 - (5) 平成5年7月26日に開催された労使協議会において、組合は、労働協約の締結に関して、定時社員への事実上のユニオン・ショップ制の適用を要求し、同年8月10日までに回答するように申し入れたが、会社は同日までに回答しなかった。
 - (6) 平成5年8月14日、定時社員の組合員組織化をめぐって、会社代表取締役Y3（以下「Y3社長」という。）と組合中央執行委員長X2（以下「X2委員長」という。）との会談が行われ、その席上で、X2委員長が、「定時社員の組織化について宜しくお願いします。」と言い、定時社員の組合員組織化への会社の同意を求めたが、Y3社長は、「定時社員の組合員化の問題については検討するから少し時間をくれ。9月中旬まで時間をくれ。」「よく勉強してみる。」と答え、回答を保留した。
 - (7) 平成5年9月25日に、Y3社長とX2委員長との再度の会談が行われ、その席上で、Y3社長は、X2委員長に対し、定時社員の組合員組織化は認められない旨の回答をした。
 - (8) 平成5年10月30日に開催された労使協議会において、「定時社員を組合員とすることについては、どうなっているのか。」という組合からの質問に対し、会社は、「社長、委員長会談で理解いただいたと思いますが、定時社員は覚書通り非組合員とすることで社長の意向も確認している。」という回答を行い、正式に定時社員の組合員組織化を認めない旨を明らかにした。
 - (9) 平成5年11月19日に開催された労使協議会において、「定時社員のユニオン・ショップを認めて欲しい。ユニオン・ショップが駄目ならチェック・オフは認めてもらいたい。」との組合の発言に対し、会社は、「定時社員の組織化についての考え方は従来通りであり、ユニオン・ショップ、チェック・オフについては認められない。」との回答を行った。
 - (10) 平成6年1月19日付けで、組合は会社に対して、「定時社員の労働組合

費徴収に関する事項について」と題する文書を提出し、同年3月28日支給の3月度賃金分から、賃金控除協定に基づいて、定時社員のチェック・オフを行うために必要な書類等を同年1月21日までに提示することを求めた。

- (11) 平成6年1月21日に開催された労使協議会において、「定時社員の組織化は実施する。チェック・オフ協定は破棄するつもりか。組織化を拒否するならチェック・オフ協定を破棄し、管理職を取り込んだ組織化を行う。」との組合の発言に対し、会社は、「組織化については前年で申し上げたとおり定時社員は非組合員と考える。ユニオン・ショップ、チェック・オフを行う考えはない。」との回答を行った。
- (12) 平成6年2月2日付けで、組合は会社に対して、「定時社員の労働組合加入に関する申し入れについて」と題する文書を提出し、組合としては、労使の協議による解決が不可能な場合、公的機関による第三者の調停を申請する旨を伝え、同月15日までに回答を求めた。
- (13) 平成6年2月14日付けで、会社は組合に対して、「定時社員組織化に関する申し入れに対する回答書について」と題する文書を提出し、同月25日まで回答を延期することを申し入れた。
- (14) 平成6年2月25日付けで、会社は組合に対して、「定時社員組織化に関する申し入れに対する回答書」と題する文書を提出し、従来通り58年覚書に基づいて、定時社員を非組合員と考えている旨、回答を行った。
- (15) 平成6年3月11日、同月23日、及び同年4月23日、Y3社長と、上部組合群馬県支部長X3（以下「X3支部長」という。）が会談した。その結果、X3支部長の要請に基づき、労使協議会の構成員にY3社長も加わり、定時社員の組合員組織化問題に関して、同年5月16日、同年6月11日、同年7月2日及び同月16日、労使懇談会を開催し、協議したが合意にはいたらなかった。
- (16) 平成6年10月11日付けで、組合は、パートタイム労働者の中の定時社員の組合員組織化を調整事項として、当委員会に、あっせん申請を行った。
- (17) 平成6年12月6日に開催された労使協議会の議題の一つとして、あっせん申請の調整事項である、パートタイム労働者の中の定時社員の組合員組織化が取り上げられたが、合意にはいたらなかった。なお、この労使協議会の場で、会社は、定時社員の組合員組織化を承認できない理由として、組合が組合加入活動時に説明した、加入後の一時金支給条件のアップ等の活動方針がコストアップにつながることを示した。
- (18) 平成7年1月24日付けで、組合は会社に対して、「定時社員の組合員化に関する再度の申し入れについて」と題する文書を提出し、定時社員の組合員組織化に関する基本的な考え方とその意義について、説明を行った上で、定時社員の組合員組織化に関する再提案として、①組合員組織化の正式な実施時期は平成7年10月1日からとする、②組合員とする者

は、入社から3ヵ月を経過した者とする、との条件を示した。

- (19) 平成7年1月27日付けで、組合は会社に対して、「『定時社員の組合員化に関する交渉経過での論点』に対する組合の見解について」と題する文書を提出し、①58年覚書は人事処遇制度改訂までの暫定的なものであり、同制度改訂後も組合員の範囲について合意更新されないまま、会社が、58年覚書改定を故意に引き延ばしていることから、58年覚書は形骸化していると考え、②定時社員の組合員組織化は、短絡的な会社のコストアップの懸念のみで判断するものではなく、今後の労働力の安定的な確保にむけて避けるべきでない人事政策であると確信していることを示した。

同日に開催された労使協議会において、組合の同月24日付けの申し入れに対して、会社は、組合が58年覚書を無視して定時社員の組合員組織化を行う緊急性、必然性はないこと、組合員組織化が定時社員の欲求というより組合の欲求から行われたものであること、等の会社の考えを説明したが、定時社員の組合員組織化についての話し合いは合意にはいたらなかった。

- (20) 平成7年2月3日付けで、会社は組合に対して、「定時社員の組合員化に関する再度の申し入れについての回答書」と題する文書を提出し、①58年覚書は、暫定的なものではなく、正式な協定書であること、②協定に反し、会社の同意がないまま一方的に非組合員である定時社員を組合員組織化することは、労使の信義に反する背信行為であること、③昭和60年2月以降平成4年3月までの労使協議会では、定時社員について非組合員の範囲を協議していないこと、④平成4年11月20日の労使協議会での、組合からの定時社員の組合員組織化の提案については、いずれ58年覚書改定の申し入れがなされると考え、協議はそれからと考えていたこと、等を主張した。

さらに、組合が示した定時社員の組合員組織化に関する基本的な考え方とその意義に対して、58年覚書を無視してまで定時社員を組合員組織化しなければならない緊急性、必然性はないと考えること、組合員組織化は定時社員の欲求というより、組合の欲求から行われたものであること、等の反論を行った。

その上で、組合のこの再度の申し入れが、定時社員の組合員組織化を若干先送りしたにすぎず、何ら本質的解決となるものでなく、58年覚書違反であるとの回答を行った。

- (21) 同日付けで、会社は組合に対して、「『定時社員の組合員化に関する交渉経過での論点に対する組合の見解について』に対する会社の考え方」と題する文書を提出し、①58年覚書第1項の第2号、第3号以外の各項、各号は暫定的なものではないこと、②人事処遇制度が改訂されたからといって58年覚書を改定しなければならないという訳ではないこと、③58年覚書の更新についても合意が得られなければ更新されないのは至極当

然であること、④昭和60年2月度労使協議会以降、非組合員の範囲に関する協議は継続してきているが、協議交渉において、組合の要望通りにならず期間が経過したことをもって、58年覚書が形骸化していると主張することは理解できず、また会社は故意に引き延ばしたことはないし、その理由もないこと、⑤会社は、58年覚書が形骸化していると考えたこともないし、認識していると主張したこともないこと、⑥定時社員の組合員組織化から生ずるコストアップに対する組合の考えは、会社にコストアップを容認せよというものであること、等の会社の考え方を伝えた。

(22) 平成7年2月25日付けで、組合は会社に対して、「定時社員の組合員化に関する団体交渉の開催について」と題する文書で団体交渉要求をし、同年3月10日、定時社員の組合員組織化を議題とする団体交渉が行われたが、この交渉で会社は、定時社員の組合員組織化の白紙撤回を主張する一方で、組合は、会社が定時社員の組合員組織化に暗黙の了解を与えたことを主張し、交渉は平行線をたどり、定時社員の組合員組織化について合意にはいたらなかった。

(23) 平成7年3月22日、当委員会に係属していた組合と会社とのあっせんは、申請以降5回開催されたが、解決困難であるとの理由で打ち切りとなった。

5 あっせん打ち切り後の労使関係

(1) 平成7年10月16日、同年11月30日、同年12月20日、平成8年1月26日及び同年2月24日、上部組合流通・サービス部会副書記長X4（以下「X4副書記長」という。）と会社常務取締役Y4（以下「Y4常務」という。）及び会社人事部副部長Y5（以下「Y5副部長」という。）が会談したが、話し合いはまとまらなかった。

この会談はX4副書記長がY3社長に要請したものだったが、Y3社長が多忙を理由に断ったため、X4副書記長の了承を得て、代わりに、Y4常務とY5副部長が出席したものである。

(2) 平成8年4月25日、上部組合のX5、X6、X3支部長及びX2委員長の4人が会社を訪れ、58年覚書について、非組合員の範囲の現況と合わない箇所があることを示し、新たに非組合員の範囲を定める協定書を締結することを求め、そのための団体交渉申し入れを行った。加えて新たな協定書が締結出来ない場合は、労働組合法第15条により、平成8年7月24日をもって、58年覚書を解約することを文書で申し入れた。

(3) 平成8年5月29日及び同年6月15日、新たな協定書締結のための、会社と組合との団体交渉が行われたが、合意にはいたらなかった。

(4) 平成8年7月24日をもって、同年4月25日の組合の申し入れ通り58年覚書が解約された。

(5) 平成8年7月25日、組合は臨時中央代議員会を開催し、新たに定時社員の組合員組織化に取り組むことを決定し、これまでの定時社員の組合員組織化を一旦白紙に戻し、同月26日から再度、定時社員の組合員組織

化を行った。

- (6) 平成8年7月29日に開催された労使協議会において、「定時社員の組合加入について意思の確認をしているので、予定では9月28日の給与から組合費の控除をお願いしたい。」という組合の発言に対して、会社は「定時社員組合員化については未解決であるとの認識であり、引き続き話し合いでと考えている。話し合いの余地はないものか。」との回答を行った。この回答に対して、組合は「話し合いで範囲を決めることに異存はない。」と答えた。
- (7) 平成8年8月8日付けで、会社は組合に対して、「定時社員（パートタイマー）組合加入に関するユニオン・ショップ制についての会社の考え方申し入れ書」と題する文書を提出し、会社が正社員及び準社員に便法的に適用しているユニオン・ショップ制は便宜供与であり、定時社員については「組合加入の自由、未加入の自由、脱退の自由」を尊重し、事実上のユニオン・ショップ制を適用する考えはないことを伝えた。
- (8) 同日付けで会社は組合に対して、「定時社員（パートタイマー）組合加入に関するチェック・オフについての会社の考え方申し入れ書」と題する文書を提出し、①賃金控除協定は、締結後17年余を経過したもので、今日のような定時社員の組合加入等が全く予測されない時期での、次元が全く異なる協定であること、②今日の定時社員の組合員組織化が労使間の協議が整わない時点での組合員組織化であること、等の理由から、組合が申し入れた同年9月支給分賃金からの定時社員組合員のチェック・オフ実施について、正社員組合員や準社員組合員と同一視して実施する考えはない旨を伝えた。
- (9) 平成8年10月10日付けで、組合は会社に対して、「定時社員の労働組合費徴収に関する申し入れ書」と題する文書を提出し、①賃金控除協定について、労使間において改定の申し入れや協議がなかったこと、②会社が、賃金控除協定に基づいて、第1項(2)ないし(10)の各項目の賃金控除を定時社員に実施していることから、賃金控除協定が現在も効力を有していること、③賃金控除協定の第1項(1)に記載されている「労働組合費」は、その対象を特定の雇用形態の組合員に限定したものではなく、定時社員組合員の組合費を賃金控除しない理由とはなり得ないこと、等の事実及び考えから、会社が賃金控除協定を遵守し、定時社員組合員の組合費を賃金控除するのが妥当であるにもかかわらず、定時社員組合員の組合費のみ賃金控除しないのは、組合員の範囲に関する会社の支配介入であり不当労働行為であると主張した。

その上で組合は、平成8年10月28日支給の定時社員組合員の10月度賃金から、基本給、勤続給、考課給、地域給及び特別給の月額2%と積立金月額1,000円を年12回、組合費として徴収する予定であることを会社に伝え、組合費の賃金控除に必要な書類等を提示することを申し入れた。
- (10) 平成8年10月14日付けで、会社は組合に対して、「定時社員の労働組合

費徴収に関する申し入れ書に対する回答書」と題する文書を提出し、①定時社員組合員の組合費の賃金控除の問題が生じたのは、定時社員の組合員組織化という労使間の信義に反する一方的措置を、組合がとったからであり、賃金控除協定には今日まで全く問題がなかったこと、②賃金控除協定の第1項(2)ないし(10)の各控除項目で賃金控除の必要が生ずる場合は、組合員、非組合員に関係なく労働基準法第24条が適用される従業員と考えた上で、定時社員から賃金控除していること、③定時社員組合員の組合費については、賃金控除協定が締結された昭和54年3月1日当時と現在とでは、その時期、人員構成、経済環境、業界環境等々、全く次元が異なるものであり、賃金控除協定第1項(1)に記載されている労働組合費とは、同じ組合費であっても同一視して取り扱う事はできないこと、④チェック・オフは便宜供与であって、労働組合が自主的に徴収すべき組合費を賃金控除しないからといって、組合員の範囲に関する支配介入であり不当労働行為であるとはいわれるべきではないこと、等の主張を行った。

- (11) 平成8年12月3日、上部組合流通・サービス部会組織部長X7、同部会副書記長X8、及び群馬県支部長X9（以下「X9支部長」という。）の3人が会社を訪れ、Y3社長との会談を要請し、その後、平成9年1月20日、同年3月3日及び同年5月17日、Y3社長とX7及びX8との会談が行われたが、合意にはいたらなかった。
- (12) 平成9年6月12日、上部組合東京支部のX10（以下「X10」という。）、X9支部長及び組合中央執行書記長X11（以下「X11書記長」という。）の3人が会社を訪れ、Y4常務に対し、Y3社長との会談を要請し、その後、同月18日及び同月26日、Y3社長、Y4常務及びY5副部長とX10及びX11書記長との会談が行われたが、合意にはいたらなかった。そこで、組合は、会社に対して、同年6月26日付けで、賃金控除協定、給与の口座振込みに関する協定書及び「時間外・休日労働協定」（以下「36協定」という。）の破棄解約の予告通告書を会社に提出した。なお、36協定の破棄解約の予告通告書には、同年7月16日以降の時間外労働と夜間管理業務の拒否が同時に記載されていた。
- (13) 同日、上部組合の街頭宣伝車が、午後2時頃、会社前に到着し、午後3時から3時30分頃の間、計4回にわたり、街頭宣伝活動を行った。
- (14) 平成9年6月30日に開催された労使協議会において、組合は「定時社員の組合費のチェック・オフができないのであれば、賃金控除に関する協定書が失効する9月度賃金から正社員、準社員の賃金控除をやめ、現金で全額支給してもらいたい。」と主張したのに対し、会社は、「正社員、準社員のチェック・オフはやめないが、定時社員の組合費のチェック・オフは認められない。」と回答した。
- (15) 平成9年7月2日午前11時20分頃、上部組合の街頭宣伝車が、会社構内に進入しようとし、会社が進入を断ったところ、その場で約2分間程

- 度街頭宣伝活動を行った。引き続き、午後1時40分頃から、Y3社長宅前の路上で街頭宣伝活動を実施し、社長宅敷地内で「社長に会わせろ。」「いない。」との押し問答と短時間の小競り合いが行われた。またY4常務宅付近の電柱に「Y4常務は弱い者いじめをやめよ。とりせんパートを支援する会」と書かれたビラが張り付けられ、同月3日には、Y3社長宅の門及び町会掲示板に、「Y3社長は弱い者いじめをやめよ。とりせんパートを支援する会」と書かれたビラが、それぞれ張り付けられた。
- (16) 平成9年7月4日午前10時頃、Y3社長宅前の路上で上部組合の街頭宣伝車による街頭宣伝活動が行われた。また同日付けで、組合は会社に対して、「団体交渉申し入れ書」を提出し、同月7日までに団体交渉または予備折衝を開催するよう要請した。
- (17) 平成9年7月7日、X10、X9支部長及びX11書記長とY4常務及びY5副部長らが午前10時30分から11時10分頃まで、団体交渉の予備折衝を行った。その後、X9支部長とX11書記長の2人がゼンセン同盟とりせん管理職組合ユニオンの結成通知書を持参し、Y4常務に提出した。同日午後3時15分から3時35分頃にかけて、会社本社玄関ロビーでX11書記長及び組合中央執行副書記長X12の2人が、管理職組合ユニオン加入勧誘ビラを配布した。
- (18) 平成9年7月8日、組合は、36協定締結の当事者が組合各支部長と会社各店長であったことから、改めて各支部長名で各店長宛に、36協定破棄解約の予告通告を行い、同時に同月16日以降の時間外労働と夜間管理業務の拒否を通告した。
- (19) 平成9年7月10日付けで、会社は、「定時社員の組織化並びにチェック・オフについての会社考え方」（以下「会社考え方」という。）と題する文書を各所属長に配布し、その内容を従業員に周知説明させたが、その概要は以下のとおりである。
- ア 定時社員組合員組織化の問題について
- (ア) 定時社員の組合員組織化問題については、平成4年11月度の労使協議会での組合からの提起以降、会社は、労使協議会等の場で、組合及び上部組合と話し合いを継続してきている。
- (イ) 組合は、58年覚書の存在にもかかわらず、会社の意向を無視して一方的に定時社員の組合員組織化を推進したのであり、これは労使関係において最も大切にすべき「労使の信義則」を破るものである。
- (ウ) 58年覚書は、平成8年7月24日付けで組合からの申し入れにより破棄されたが、労使関係の基本的事項である協定を、一方的に破棄することは道義的に許されることではない。
- (エ) 組合が、定時社員の組合員組織化は基本的権利であり、組合の自由であるとして、組合員組織化を推進するのであれば、会社はそのことについて言うことは差し控えるが、組合のなすべき基本的事項である組合費の徴収は組合で自主的に自由にしてもらいたい（「相

互不介入、自主運営の原則)。

(オ) チェック・オフは、会社が組合に対して行う便宜供与（サービス供与）で、信頼関係の上に成り立つものであるから「するか」「しないか」は会社側が主体的、自由に決めるべきことである。

(カ) 会社は、今日に至るまで、定時社員を疎外したり、定時社員はどうなってもよいとか、定時社員は労働諸条件を低く押さえ働いてもらえば、それで良いと考えたことはないし、これからも考えるつもりもないのであって、従来通り経営、販売諸活動の重要な一端を担うパートナーとして重要視して行くつもりである。

イ 組合費の徴収（チェック・オフ）について

(ア) 組合費の徴収（チェック・オフ）とは、労働組合に代わって使用者が、従業員に支払う賃金の中から組合費を天引き（控除）する制度であるが、チェック・オフは、会社が組合に対して実施する便宜供与（サービス供与）であり、便宜供与を「するか」「しないか」を判断（決断）するには、何と言っても信頼関係があるかないかが重要である。

(イ) 何時どうなるか、何をされるか分からないような状況で便宜供与のみ行う、ことは、責任ある経営の立場では出来ない。

(20) 平成9年7月11日付けで、会社は、「従業員の皆さまへ」と題する文書を各店長に配布し、従業員が出席する朝礼やミーティングの場で読み上げさせた。その内容は、以下のとおりである。

平成9年7月11日
従業員の皆さまへ
株式会社とりせん No
1. 「会社は一人一人に給与を現金で手渡したり、個人が天引分を一つ一つ支払いする手間を省く為に」これまで通りの給与支払いを続けてゆきます。
2. ユニオンショップとは「組合に加入しない従業員や組合員でなくなった従業員は解雇される」と言うことです。会社は組合とこの協定は結んでおりません。ですから皆さんは組合に加入するか、しないかは自由に決められます。
3. お客様の為に「夜間管理業務と残業」は店長の指示に従って下さい。36協定は90日間有効ですので9月24日まではこの協定の効力は存続しております。よって従業員の就業は従来と何ら変更ありません。従って指示する店長も罰せられませんし、残業をした人には賃金の支払いを致します。
以上

(21) 平成9年7月12日付けで、会社は組合に対して、「街宣車活動行き過ぎに対する抗議」、「会社構内、街宣車進入放送に対する抗議」及び「私

宅並びに周辺ビラ張付けに対する抗議」とする抗議を文書で行ったが、「私宅並びに周辺ビラ張付けに対する抗議」については、組合に受け取りを拒否された。

- (22) 平成9年7月16日付けで、会社は組合に対して、「36協定の一方的破棄に対する抗議」とする抗議を文書で行ったが、この中で組合が実施しようとしている同日以降の時間外労働拒否及び夜間管理業務拒否が、就業規則及び服務規律違反になるとした。また「私宅並びに周辺ビラ張付けに対する抗議」とする抗議を再度文書で行ったが、再度組合に受け取りを拒否された。
- (23) 平成9年7月16日から、組合は、時間外労働及び夜間管理業務の拒否を開始したが、時間外労働拒否行動については、同月20日をもって、終了させた。
- (24) 平成9年7月22日、会社は組合に対して、「私宅並びに周辺ビラ張付けに対する抗議」と題する文書を配達証明付きで郵送した。
- (25) 平成9年7月23日付けで、会社は組合に対して、「36協定の一方的破棄通告に対する抗議」と題する文書を送付した。
- (26) 平成9年8月12日付けで、組合は会社に対して、「通知」と題する文書により、当委員会に不当労働行為救済申立てを行うこと、同年6月26日付けで会社に通告した賃金控除協定及び給与の口座振込みに関する協定書の破棄解約の予告を撤回すること、等を通告した。これに対し、会社は、この破棄解約予告の撤回を受け入れ、申立日現在も賃金控除協定に基づいて、正社員組合員及び準社員組合員に対するチェック・オフを行っている。
- (27) 平成9年8月18日付けで、上部組合及び組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張の概要

(1) 申立人らの主張

ア 定時社員組合員のチェック・オフについて

会社が、定時社員組合員の組合費についてのみ賃金控除協定の適用を拒否するのは、当該協定の適用対象を特定の雇用形態の組合員に限定していないこと、36協定及び定時社員の労働条件等に関する覚書締結時に、定時社員を実質的に組合員として扱ったことと矛盾するもので、その意図・目的は、定時社員の組合員組織化を嫌悪し、組合員組織化実施以降も定時社員組合員を差別的に取り扱うことで組合内部を分断し弱体化を図ろうとするものであるから、上部組合及び組合の運営に対する支配介入行為となるもので、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。

イ 文書の周知読み上げについて

(ア) 会社が、会社考え方と題する文書を各所属長に配布し、会社と組

合との間に信頼関係が無いこと及びチェック・オフが便宜供与であることを、従業員に周知させたことは、上部組合及び組合の組合活動と交渉力に対する組合員の信頼を揺るがせ、組合未加入従業員の組合への信用を毀損しようとするものであるから、上部組合及び組合の運営に対する支配介入行為となるもので、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。

(イ) 会社が、従業員の皆さまへと題する文書を各店長に配布し、読み上げさせ、組合に加入するかしないかは自由である等の内容を従業員に伝えたのは、長年の労使慣行を無視し、組合員に組合脱退を慫慂し、組合未加入の定時社員に組合加入を思いとどまらせることで、上部組合及び組合を弱体化しようとするものであるから、上部組合及び組合の運営に対する支配介入行為となるもので、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。

(2) 被申立人の主張

ア 定時社員組合員のチェック・オフについて

(ア) 賃金控除協定は、正社員組合員のみを対象として締結したもので、チェック・オフと組合員の範囲を関連づけていなかったとする組合主張は誤りである。また58年覚書は、定時社員について非組合員であり、組織化もなくチェック・オフも対象外と認識した上で、締結したものである。

(イ) 58年覚書の失効前、失効後を問わず、賃金控除協定に基づくチェック・オフの適用対象組合員の範囲について、定時社員組合員・を正社員組合員及び準社員組合員と同一視して考えることはできない。また便宜供与としてのチェック・オフをするかしないかについては、会社の同意を前提とすべきである。したがって、58年覚書破棄後の定時社員組合員のチェック・オフは当然とする申立人らの主張は誤りである。

(ウ) 36協定締結について、会社は時間外労働の主要遂行者である正社員、準社員を構成員とする組合と協定締結することが、最も従業員の意見を反映できるものと考え、協定締結を行ったのであり、定時社員を実質的に組合員として考えて、組合と協定を締結したのではない。また定時社員の労働条件等を覚書として取り交わしたからといって、定時社員を実質的に組合員として取り扱ってきたことと考えるのは誤りである。

(エ) 会社が、定時社員について、賃金控除協定の第1項(2)ないし(10)の各控除項目の賃金控除を実施しているのは、労働基準法第24条が、労働者の過半数を代表する者との書面による協定があれば、従業員の一員として賃金控除できる規定であることに基づいてのことであって、(1)の労働組合費のみ賃金控除しないのは不合理とする申立人らの主張は誤りである。

(オ) 組合員が、組合費をその自由意思により自ら納入することは常に可能であり、会社が、チェック・オフをしないからといって、上部組合及び組合に対する支配介介入行為となるものではない。

イ 文書の周知読み上げについて

(ア) 会社考え方と題する文書は、組合の、定時社員組合員組織化を推進する過程における事実を事実として率直に述べただけである。加えてチェック・オフについての記載は、チェック・オフが、便宜供与であり、便宜供与をするかしないかは会社が選択して主体的に決めるべきことであって、定時社員の組合員組織化について、双方の信頼関係が喪失している状況では、便宜供与としてのチェック・オフは実施できないことを述べたものにすぎない。

したがって、申立人らの運営に対する支配介入という意図は会社にはなく、本文書を各店舗等の所属長に配布し、従業員に周知させた会社の行為は、使用者の表現の自由の範囲内の行為である。

(イ) 従業員の皆さまへと題する文書は、組合が実施した協定破棄、不法行為、時間外労働拒否等により、従業員の不安が増大している時期に、不安や疑問を取り除き一刻も早く職場の志気の高揚、秩序の回復を図る必要から行った、事実に基づく説明である。

したがって、申立人らの運営に対する支配介入という意図は、会社にはなく、本文書を各店舗に配布し、店長に読み上げてもらい、従業員に周知させた会社の行為は、強制、威迫、利益誘導にあらず、使用者の表現の自由の範囲内の行為である。

2 判 断

(1) 定時社員組合員のチェック・オフについて

ア 認定した事実3(2)のとおり、賃金控除協定締結直後、一部の定時社員が準組合員という呼称で組合員組織化され、その後会社がチェック・オフを実施したことが認められるのであって、会社が同協定の適用対象をあくまでも正社員組合員のみに限ると、当初から考えていなかったことが推認される。

また認定した事実3(7)のとおり、準社員制度が導入され組合員範囲が拡大し、58年覚書では非組合員と考えられる準社員組合員のチェック・オフが行われた後も、会社側からの58年覚書改定の提案等がなかったことが認められるのであって、会社が、58年覚書に関係なく、組合員として容認した者から、チェック・オフを実施していたことが推認される。

以上より、賃金控除協定及び58年覚書において、チェック・オフと組合員の範囲を関連づけていたとする会社主張は合理的根拠を欠く。

イ 認定した事実5(10)のとおり、58年覚書を組合が破棄した後に、定時社員組合員のチェック・オフに関して、正社員組合員及び準社員組合員と同一視できない具体的理由を会社は示しているが、その主張の内

容は、人件費の増加と競争力低下への懸念であり、結局コストアップと同義であると解することができる。しかしながら、会社の疎明はこの点について不十分であり、同一視出来ないとする会社主張は採用できない。

また、会社は、定時社員組合員のチェック・オフに同意出来ない理由として、組合との信頼関係の欠如を挙げている。確かに、組合が会社の承諾を得ずに、定時社員の組合員組織化を実施し、会社との信頼関係が揺らぎ始めたのは事実である。しかしながら、認定した事実4(18)のとおり、組合が定時社員の組合員組織化及びチェック・オフについての提案等を繰り返したにもかかわらず、会社が、全く譲歩を示さなかったことが認められるのであって、信頼関係の欠如の主な原因は、会社主張とは逆に、定時社員の組合員組織化に対する会社の頑な対応にあると考えられる。

したがって、信頼関係がない状況では、定時社員組合員のチェック・オフには同意出来ないとする会社主張を是認することはできない。

ウ 定時社員組合員組織化以前における、会社の定時社員の扱いに関して、実質的に組合員として扱っていたとする組合主張とそれを否定する会社主張とが対立する。まず36協定締結に関しては、組合員構成人数及び従業員人数についての疎明が、申立人及び被申立人双方とも不十分である本件では、会社が定時社員を実質的に組合員と考え、過半数組合と同協定を締結していたか否かを認定することはできない。

しかしながら、認定した事実3(2)のとおり、会社と組合は、定時社員の賃金及び労働条件等に関しては、団体交渉を行い、覚書を取り交わしていることが認められるのであって、この事実から、会社が組合の定時社員に及ぼす統制権を認容していたことが推認できるのであり、定時社員を実質的に組合員として扱っていたと考えられる。

したがって、定時社員組合員組織化以前の定時社員の扱いに関する会社主張は認められない。

エ 認定した事実5(10)のとおり、会社は定時社員について、賃金控除協定の第1項(2)ないし(10)の各控除項目の賃金控除を行う一方で、(1)の労働組合費についてだけは賃金控除を行っていないことが認められる。確かに労働基準法上、協定書に基づいて、(2)ないし(10)の各項目の賃金控除を行い、(1)の労働組合費のみ賃金控除を行わないことは許容されるかもしれない。

しかしながら、認定した事実5(10)のとおり、会社が労働組合費のみ賃金控除を拒否する理由を主張し始めたのは、定時社員の組合員組織化を拒否する根拠としていた58年覚書が組合の申し入れにより失効した直後であったことが認められるのであり、組合員組織化を拒否できなくなった会社が、前記理由を持ち出し、組合員組織化への抵抗の一環として、定時社員組合員のチェック・オフを拒否したことが推認さ

れる。

したがって、賃金控除協定中の労働組合費のみ賃金控除を拒否する会社の行為は、労働基準法上の法令違反はないかもしれないが、定時社員組合員組織化をめぐる労使交渉の一連の流れ及びその内容から、組合員組織化への抵抗から行われたものと考えられるのであって、当該行為を正当化する会社主張は失当である。

オ 認定した事実5(12)のとおり、組合が賃金控除協定の破棄解約の予告を行い、組合員全員のチェック・オフを自主的に行う姿勢を示したにもかかわらず、会社は、正社員組合員及び準社員組合員のチェック・オフは継続し、争点になっている定時社員・組合員のチェック・オフは拒否する意向であったことが認められる。この会社の対応から、チェック・オフが便宜供与であることを理由として、定時社員組合員のチェック・オフのみを拒否することで、その組合員組織化を阻もうとする意図目的が推認される。

したがって、組合員の自由意思により組合費は納入されるべきとする会社主張は、チェック・オフが便宜供与としても、定時社員組合員組織化を妨害する意図目的が認められる本件では採用できない。

カ 以上の判断に加え、認定した事実5(26)のとおり、会社は組合の賃金控除協定及び給与の口座振込みに関する協定書の破棄解約予告の撤回を受け入れ、申立日現在も、賃金控除協定に基づいて、正社員組合員及び準社員組合員に対するチェック・オフを行っている事実が認められるから、会社が定時社員組合員の労働組合費についてのみ賃金控除を行わないことには、労働組合法上、合理的な理由を見出し難い。

(2) 文書の周知読み上げについて

本件文書会社考え方及び従業員の皆さまへの周知読み上げについて、会社は、使用者の言論の自由の範囲内の正当な行為であると主張する。確かに使用者が従業員に対し、組合との団体交渉事項等について見解を述べることは、言論の自由の範囲内の行為として許されるべき場合があるのも事実である。しかしながら、使用者の言論は、その対象、内容、発表の方法、時期及び発表者の地位、組合員及び従業員に対する影響並びにその前後の諸状況を総合的に考慮した上で、直接的に組合員の団結権を侵害した場合はもちろん、客観的に団結権を侵害する危険性のある場合においても、当該言論は、言論の自由の範囲を逸脱するもので、組合の結成、運営に対する支配介入として、不当労働行為が成立すると考えられる。

認定した事実5(12)、(15)及び(19)のとおり、組合による賃金控除協定をはじめとする各種協定の破棄解約の予告、上部組合による社長宅前での街頭宣伝活動等の圧力的行動に困惑した会社が、組合との団体交渉事項及び経過を、会社考え方と題する文書にまとめ、組合が勝手に定時社員の組合員組織化を推進したこと、会社と組合との間の信頼関係が欠如して

いること、組合から何をされるか分からず会社は何時どうなるか分からないこと、組合費の徴収は組合が自主的に勝手にして下さい、等の団体交渉経過及び会社見解を明らかにし、所属長から従業員に周知した事実が認められる。

上部組合及び組合はこのような会社考え方に示された会社の個々の言動を支配介入行為として救済を求めているが、①会社考え方を文章全体として評価すれば、会社と組合との団体交渉で、既に会社が主張していた定時社員組合員組織化への否定的姿勢を従業員に周知伝達したものであると考えられること、②賃金控除協定に関して、組合側から一方的に破棄解約の予告を行われた会社としては、今後のチェック・オフについての方針を至急従業員に説明しなければならなかったこと等の会社主張に沿った事実は認められるのであって、会社考え方に示された個々の言動それ自体が上部組合及び組合の信用を毀損し、組合運営への支配介入行為であるとはいえない。

しかしながら、認定した事実5(20)のとおり、会社が、前記の発言があった翌日、再び店長等の所属長に、朝礼等の場で、やはり従業員に対して、従業員の皆さまへと題する文書を読み上げさせ、「ユニオン・ショップとは『組合に加入しない従業員や組合員でなくなった従業員は解雇される』と言うことです。会社は組合とこの協定は結んでおりません。ですから皆さんは組合に加入するか、しないかは自由に決められます。」等の会社見解を伝達したことは、当該文言自体は、ユニオン・ショップ制の一般的説明であるとはいえ、組合の自主権であって使用者が干渉してはならない組合加入脱退の問題に直接言及したものであり、当時の状況の下においては、使用者の言論の自由を逸脱するものである。

会社考え方及び従業員の皆さまへの両文書が、会社指揮の下で周知読み上げされたこと、周知読み上げを行った者の職制上の地位が管理職であり、時期もほぼ同時等の事実を考慮すれば、従業員が、会社考え方の個々の言動から窺える定時社員組合員組織化に対する会社の否定的考えと、従業員の皆さまへにおける組合加入脱退の自由に関する会社見解を一体のものとして受け取ったことは推認するに難くない。したがって、会社考え方で定時社員組合員組織化への否定的姿勢を表明する一方で、従業員の皆さまへで組合加入脱退の自由をことさらに伝える会社の真意は、未加入定時社員に組合加入を躊躇させ、既加入定時社員組合員を含む組合員に組合脱退を慫慂しようとするものであったと考えざるをえない。

従業員の皆さまへにおける会社の言動は、組合の団結権を侵害する危険性ある行為であったことが認められ、単なる事実説明であって、使用者の言論の自由の範囲内の行為であるとする会社主張は採用できない。

(3) 不当労働行為の成否

以上(1)及び(2)を併せ考えると、組合と定時社員組合員組織化で対立す

る状況で、定時社員組合員のチェック・オフのみを拒否し、ことさらにユニオン・ショップ協定を結んでいないことを理由として、組合加入脱退の自由を従業員に伝えた会社行為は、組合が会社の同意を得ずに自らの意思で定時社員の組合員組織化を進めたことに対し、嫌悪感を抱いた会社が定時社員組合員組織化を妨害し、さらには未加入定時社員の組合不加入及び既加入定時社員組合員を含む組合員の組合脱退の懲罰を図ったものとみるのが相当である。

したがって当該会社行為は、上部組合及び組合の弱体化を目的とし、組合の組織、運営に介入したものと判断され、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

ア 定時社員組合員のチェック・オフに関し、会社と組合との間で書面による賃金控除協定が現在も締結されていることを考慮すれば、主文第1項のとおり命ずることが相当である。

イ 申立人らは、陳謝文の手交及び掲示をも求めているが、本件の場合、主文の救済で足りると考えられるので、この点については申立てを棄却する。

3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、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12年3月9日

群馬県地方労働委員会
会長 横川 幸夫 ⑧