

写 命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合京都地域支部

被申立人 マンナ運輸株式会社

上記当事者間の京労委平成19年(不)第2号マンナ運輸不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年2月28日、第2081回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松浦正弘、同初宿正典、同後藤文彦、同岡田美保子合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、打合せや事務作業が可能であるなど社会通念上必要最小限に機能し得る程度の広さの組合事務所を貸与しなければならない。貸与の具体的条件については、申立人と協議の上、合理的な取決めをしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、マンナ運輸社員準社員労働組合に対するチェック・オフを行っている間は、労働基準法(昭和22年法律第49号)第24条第1項ただし書に規定する要件を講じることを前提に、チェック・オフを実施しなければならない。
- 3 被申立人は、下記内容を記載した文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、全日本建設交運一般労働組合京都地域支部に対し、マンナ運輸社員準社員

労働組合に提供しているものと同規模の組合掲示板の設置を認めず、同労組には認めている組合事務所を貸与せず、同労組に対しては実施しているチェック・オフを行わなかったことは、不当労働行為であると京都府労働委員会から認定されました。ついては、今後このような行為をしないことを誓約します。

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合京都地域支部

執行委員長 A 様

マンナ運輸株式会社

代表取締役 B

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人が申立外マンナ運輸社員準社員労働組合（以下「社準労」という。）に対して組合掲示板の設置を認め、組合事務所を貸与し、及びチェック・オフを実施しながら、申立人に対し、同規模の組合掲示板の設置を認めず、組合事務所を貸与せず、及びチェック・オフを実施しなかったことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張して、当委員会に救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

被申立人は、申立人に対し、社準労と同規模の組合掲示板を設置し、組合事務所を貸与し、及びチェック・オフを実施すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人は、建設、交通、運輸その他の業種に従事する労働者で組織された労働組合である全日本建設交運一般労働組合の京都市内及びその近郊に勤務する組合員で構成される支部である。被申立人に勤務する組合員で組織される全日

本建設交運一般労働組合京都地域支部マンナ運輸分会（以下「分会」という。）は申立人の下部組織で、分会の本件結審時点の組合員数は6名であり、いずれも被申立人の京都支店（以下「京都支店」という。）に勤務している（審問の全趣旨）。

イ 被申立人は、肩書地に本社を有し、物品の配送、仕分け業務等を主な業務内容とする株式会社である（争いのない事実）。

ウ 被申立人には、分会以外の労働組合として社準労があり、同組合の本件結審時点の組合員数は80名であり、うち54名が京都支店に勤務している。（争いのない事実、審問の全趣旨）

(2) 被申立人における組合掲示板の設置、組合事務所の貸与及びチェック・オフの実施の状況

被申立人は、社準労に対し、京都支店1階入口付近に縦90センチメートル、横120センチメートルの組合掲示板の設置を認め、組合事務所を貸与し、及びチェック・オフを実施しているが、分会に対しては、社準労と同じ場所に平成18年10月25日から縦32センチメートル、横120センチメートルの組合掲示板の設置を認めているものの社準労と同規模の面積への拡大要求には応じておらず、組合事務所の貸与及びチェック・オフの実施を拒否している（争いのない事実、審問の全趣旨）。

2 本件の争点

(1) 被申立人が、分会に社準労と同規模の組合掲示板の設置を認めず、社準労に対しては行っている組合事務所の貸与を分会に対して拒否したことに合理的な理由があるか否か。

(2) 被申立人が、社準労に対しては行っているチェック・オフを分会に対して行うことを拒否したことに合理的な理由があるか否か。

3 当事者の主張の要旨

(1) 争点(1)について

ア 被申立人

会社施設の利用等の便宜供与を実施するためには、それにかかわる労働協約の締結が前提となるところ、被申立人と申立人の間には、そのような労働協約が締結されておらず、これが締結できなかったのは、被申立人が、労働協約案の内容として「会社の諸規定を遵守」する旨の文言を提示したところ、これを拒絶した申立人の理不尽な交渉態度によるものであり、社準労との労働協約に

は同趣旨の規定があるため、申立人と妥協することは、かえって中立義務に反することになるから、被申立人が申立人の要求に応じないことには合理的理由がある。

また、組合掲示板及び組合事務所について、閲覧の便宜上掲示板の設置場所は現在の場所に限られ、組合事務所も現在の場所以外に設置場所はなく、一方、申立人の組合員数は社準労の組合員数の8分の1から9分の1しかいないから、営業上の不利益も勘案すれば、被申立人が申立人の要求に応じないことには合理的理由がある。

イ 申立人

労働協約が締結できないのは、被申立人が申立人に対し不合理な差別的条件を押しつけてくるためであって、被申立人の行為に合理的理由はない。

組合掲示板及び組合事務所について、被申立人の事務所近辺には被申立人が所有する土地が複数存在し、スペースが存在しないということはありません、組合員数が少ないことも正当な事由とはならない上、申立人の組合員数は、本件申立後の被申立人の組合攻撃により減少したものであるから、組合員数が少ないことを理由にすべきではなく、被申立人の行為に合理的理由はない。

(2) 争点(2)について

ア 被申立人

チェック・オフについて、被申立人は、社準労に対するチェック・オフは労働基準法（以下「労基法」という。）第24条第1項ただし書の要件を具備しないため、いったん平成13年にこれを中止し、やむを得ず平成14年に再開したが、現在社準労と廃止に向けて交渉中であって、違法なチェック・オフを分会に実施する義務はなく、また、社準労に対するチェック・オフを即時に廃止することは社準労の団結権の侵害となりかねない。このような経過及び事由に照らせば、被申立人が申立人の要求に応じないことには合理的理由がある。

イ 申立人

チェック・オフについて、被申立人の態度は、労基法第24条第1項ただし書を盾に分会に対しチェック・オフを実施しない一方で、社準労との廃止に向けての交渉はあいまいなまま結論を出さず、なしくずしに組合間差別がなされている状態を継続しようとするものであるというべきであって、被申立人の行為に合理的理由はない。

4 認定した事実

(1) 本件申立てまでの経過

ア 平成13年3月6日、被申立人は、労基法第24条第1項ただし書の書面による協定がないことを理由に、社準労に対しそれまで実施していた組合費等のチェック・オフの同月度限りの中止を通告し、いったん中止したが、社準労からの要求もあって、平成14年1月、当時の社準労の組合員数では同項ただし書の要件を具備した協定が締結できないことを知りながらもチェック・オフを再開し、同年2月16日、組合員の賃金から組合費等を控除することができる旨の条項を含む労働協約（以下「本件協約」という。）を社準労と締結した。

本件協約の第24条は、「組合員は、この協約および、会社の定める就業規則その他諸規則を遵守し」と規定しており、また、前記1(2)のとおり、被申立人は、社準労に対し組合掲示板の設置を認め、組合事務所を貸与しているが、本件協約にこれらに係る条項は含まれておらず、これらの便宜供与は本件協約が締結されるより前から実施されている（乙第5号証、乙第11号証、乙第13号証、乙第36号証、第1回審問C証言）。

イ 平成17年の春闘の時期に、賃金引下げの噂が被申立人内で広がった。これに対し、社準労が引下げに応じてしまうのではないかとの不安を覚えた従業員16名が、同年5月8日、分会を結成し、分会長にD（以下「分会長」という。）を選出した（甲第41号証）。

同月9日、申立人は、被申立人に分会結成を通知し、組合掲示板及び組合事務所の設置等を団体交渉事項とする団体交渉申入れを行った（甲第5号証、甲第6号証、甲第41号証）。

ウ 6月2日、同月21日、同月27日及び7月19日、申立人と被申立人は団体交渉を開催したが、その中で被申立人は、組合掲示板及び組合事務所について、社準労と共用するよう回答し、申立人が社準労から共用を拒否された旨を主張したのに対しても時間をかけ協議するよう求めた。また、申立人は、組合員4名について、弁償規程による給与天引き依頼書の提出を当面拒否することを表明した。弁償規程とは、業務上の自動車事故・商品事故について損害額の25パーセントを限度に弁償金を支払うことを定めたもので、弁償金は給与からの控除等により支払うこととされていた（甲第41号証、乙第14号証）。

エ 9月17日、10月11日及び11月15日、申立人と被申立人は団体交渉を開催した

が、組合掲示板及び組合事務所についての協議はなされず、組合活動等の労使関係に関する確認書の締結や弁償規程等について協議されたが、「労使双方は会社の諸規定を遵守し」との文言が挿入された確認書案を被申立人が提示したのに対し、申立人がその文言は団体交渉での合意事項ではないと主張し、挿入に難色を示したため、確認書は締結されなかった。一方、弁償規程について、平成17年7月26日、労働基準監督署は申立人及び被申立人双方に対し同規程が違法ではないとの見解を示したが、申立人は、被申立人に対して「給与天引き依頼書」の提出を強要しないよう申し入れるなどした。これに対し被申立人は規定の遵守を求めて、平成18年3月2日、弁償金の支払を拒否し続けていた組合員に対し弁償規程を遵守しないことを理由に乗務員からの配置転換を通知するなどしたため、同月6日、申立人は当委員会にあっせんを申請したが、あっせんは不調に終わった。被申立人が上記の配置転換を実施した後の同月30日、申立人は被申立人との団体交渉において、弁償規程に基づく弁償金支払に応じることを表明した（甲第9号証、甲第11号証、甲第41号証、乙第36号証）。

オ 平成18年5月25日、申立人は被申立人と団体交渉を開催し、分会独自の組合掲示板の設置を要求したが、同年6月3日、被申立人が再度社準労との共用に関する協議等を求める旨回答したため、同月7日、申立人は組合掲示板の設置について当委員会にあっせんを申請したものの、同年8月21日、あっせんは不調に終わった（甲第41号証）。

カ 9月11日、申立人は、被申立人に対し、組合掲示板の設置許可及び事務所貸与を求める申入れを行うとともに、社準労に対してもこれらに係る助言等の協力要請を行ったが、同月15日、社準労は申立人の協力要請に対し、組合掲示板及び組合事務所の共用は受け入れられない旨等を回答した。同月20日、被申立人は、申立人に対し、組合掲示板は申立人に加入している従業員の名簿の提出を条件に加入者比率で面積を確定し、設置場所は被申立人が指定する旨及び組合事務所は会社施設が狭隘であるため貸与できない旨を回答した（甲第19号証～甲第22号証）。

キ 10月13日、申立人は被申立人と団体交渉を開催し、分会員25名の名簿を提出するとともに、組合事務所の貸与及びチェック・オフの実施を要求し、被申立人は、同月25日、申立人に対し、組合掲示板の設置場所及び大きさを前記1(2)のとおり通知した。また、平成18年11月1日、被申立人は、組合事務所につい

て会社施設が狭隘であるため貸与できないと回答したが、同月13日、申立人は、組合掲示板の面積基準やチェック・オフについての回答等を求める申入れを行い、これに対し、被申立人は、同月21日、組合掲示板について、組合員の人数は大きさの大方の目安であり明確な基準ではない旨、チェック・オフについては、事務作業増大のため実施できない旨及び組合事務所については、11月1日の回答どおりである旨を回答した。この回答に対し、申立人はその内容を批判する分会ニュースを取引先等へ配布した（甲第25号証～甲第27号証、甲第31号証、甲第41号証）。

ク 12月27日、被申立人は、上記キの分会ニュースの取引先等への配布について、取引先との信頼関係を破壊するものであるとして抗議したが、同日、申立人は、正当な組合活動を止めることを目的とするものであるとして撤回を申し入れた（甲第31号証、甲第32号証）。

ケ 平成19年3月16日及び同月27日、被申立人は、組合掲示板、組合事務所及びチェック・オフについては従来どおりであり、申立人とは信頼関係構築に至っていないので申立人には一切協力しない旨等を回答した（甲第35号証、甲第36号証）。

コ 5月21日、申立人は、当委員会に本件申立てを行った。

(2) 本件申立て前後以降の経過

ア 平成19年4月ごろ、分会長及び他の組合員1名が担当していた牛乳運送業務について、発注先から値下げ要請があり、同年5月21日、被申立人は経費を比較した上で当該業務を他の運送会社に委託し、上記両名の担当業務を変更した。そのため、分会長は残業時間が減少し、賃金額が9万円程度減少し、他の1名も賃金額が減少した。分会長が賃金の減少を補うためアルバイトをしたところ、被申立人は分会長を懲戒処分にし、その旨を事業所内に掲示した。その後、分会長は申立人を脱退した従業員のもとに復帰するよう説得に行った際、当該従業員に傷害を負わせた。当該従業員は、分会長の退職を条件として告訴しない旨分会長に告げたため、分会長は同年9月18日、被申立人を退職した。（甲第49号証、甲第50号証の1～4、甲第53号証、甲第56号証、第1回審問E証言、第1回審問C証言）。

イ 6月4日、被申立人は、申立人及び社準労に対し、組合掲示板について組合員数25名以上で現行スペースの分割使用、組合事務所について組合結成5年以

上で現行スペースの共用、チェック・オフについて組合結成2年以上、組合員数30名で実施、ただし、争議行動中は貸与、実施しない等の条件を提示したが、同月8日の申立人との団体交渉で、申立人が条件の根拠等について説明を求めたのに対し回答せず、上記条件中の争議行動には不当労働行為救済申立ても含まれると回答した。（甲第49号証、乙第8号証、乙第9号証）。

ウ 6月24日の夜間、京都支店の1階受付をはじめとする構内の複数箇所に「マンナ運輸を守る労働者有志の会」名で「建交労が暴挙！！荷主様に向けビラ攻撃！！」と題し、申立人が取引先等に分会ニュースを配布したことを批判する内容の文書（以下「本件文書」という。）が掲出された。翌日、分会の書記長が本件文書について被申立人に対して問い合わせるとともに撤去を求めたが、同月29日になっても、本件文書は、京都支店の構内9箇所に掲出されたまま放置されていた。

7月1日、申立人は本件文書の完全な撤去等を被申立人に申し入れたが、この申入後に、再び「マンナ運輸を守る労働者有志の会」名で「緊急事態発生」と題し、分会の組合活動を批判する内容の文書が掲出された。（甲第44号証、甲第45号証の1～12、甲第46号証、甲第51号証、第1回審問E証言、審問の全趣旨）。

エ 9月18日、分会長は、前記アのとおり被申立人を退職したが、退職の際、被申立人の代表取締役と面談した。分会長はその後、他の分会員に対し、上記面談の際、代表取締役が、次のターゲットとして、組合員3名の名前を挙げていたと話した。申立人の組合員は、これは、分会長と同じように賃金上不利な仕事を配分することにより、申立人の組合員を不利益に取り扱う意味であると理解し、名前を挙げられた3名のうち2名は、その後申立人を脱退した。申立人は組合掲示板設置の条件に従い、分会の組合員名簿をほぼ毎月被申立人に提出しており、その人数は、平成19年の2月までは25名であったが、3月には34名に増加し、6月には42名となり、7月も40名であったのに対し、分会長退職後の10月には5名に減少した（甲第28号証、甲第33号証、甲第34号証、甲第37号証、甲第43号証、甲第47号証、甲第52号証、甲第53号証、乙第33号証、第1回審問E証言）。

(3) 被申立人の社屋及び従業員数、申立人及び社準労の組合員数等

被申立人は、本社のほか京都支店等数箇所の事業所を有しており、京都支店は、5階建てで1階及び2階の一部が被申立人の事務所として、他の部分は低温倉庫

及び冷凍室等として使用されている。社準労の組合事務所は事務所部分の2階に存在し、その面積は約6平方メートルである。組合掲示板は、前記1(2)のとおり京都支店の1階入口付近に設置されているが、現在の設置スペースは、他の掲示板やホワイトボードに囲まれている。京都支店及びその付近には、被申立人が使用する敷地が数箇所存在するが、借地がほとんどであり、建物以外の部分は駐車場等として使用されている。

また、京都支店の従業員数は平成14年の本件協約の締結時点で188名、平成19年7月15日時点で235名、同年12月18日の本件結審時点で234名であり、分会の組合員数は前記(1)イ、キ及び(2)エのとおり、結成時は16名であったところ、平成18年10月の掲示板設置時には25名であり、その後42名まで増加したが、分会長の退職後減少し、本件結審時点では前記1(1)アのとおり6名である。これに対し社準労の京都支店における組合員数は、本件協約締結時点で44名、平成19年7月15日時点で41名、本件結審時点では前記1(1)ウのとおり54名である。

また、社準労との本件協約は3年の有効期間経過後毎年更新されている(甲第39号証、甲第40号証、甲第48号証の1～3、乙第1号証、乙第3号証～乙第5号証、乙第36号証、第1回審問C証言、審問の全趣旨)。

5 判断

(1) 被申立人が、分会に社準労と同規模の組合掲示板の設置を認めず、社準労に対しては行っている組合事務所の貸与を分会に対して拒否したことに合理的な理由があるか否か。(争点(1)について)

本件のように同一企業内に複数の労働組合が併存する場合にあっては、すべての場面で使用者は、原則として中立的態度を保持すべきものであり、各労働組合に対し差別的な取扱いをすることは許されない。これは、組合事務所の貸与等についても異なるものではなく、一方の組合に組合事務所を貸与等しながら、他方の組合に対して拒否することは、そのように取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動を低下させ、その弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、法第7条第3号の支配介入に該当すると解するのが相当である。

本件においては、被申立人が申立人に対し社準労と同様の便宜供与を行っていないことに当事者間で争いはないから、被申立人がそのような取扱いを行うことについて合理的理由が存在するかどうかについて、以下判断する。

まず、被申立人は、便宜供与に係る労働協約が締結できなかったのは、「会社の諸規定を遵守」する旨の文言を受け入れなかった申立人の理不尽な交渉態度によるものであり、申立人と妥協することは、かえって本件協約に同趣旨の規定を有する社準労との間で中立義務に反する旨主張する。

前記4(1)アのとおり、被申立人は、本件協約締結前から社準労に対し組合事務所の貸与等の便宜供与を行っており、その後に締結された本件協約にはこれらの便宜供与に係る条項は含まれていないことを見れば、本件協約が社準労に対する便宜供与の前提条件になっていたとは言えない。また、諸規定の遵守は必ずしも組合事務所の貸与等と関連性を有するものではなく、諸規定を遵守するかどうかの問題も貸与等の実施と同時解決を図らなければならないほどの緊急性があるとも言えないことを併せ考えれば、本件協約同旨の協約を被申立人から提示された申立人がこれを拒否したとしても、これは、被申立人が申立人に便宜供与を拒否する合理的理由とは認められない。

したがって、「会社の諸規定を遵守」する旨の文言はそれ自体としては不合理なものではなく、前記4(1)ウ及びエのとおり、分会組合員が労働基準監督署で違法でないと言われた弁償規程を遵守しないという非違行為を行ったという事情は理解できないではないにしても、申立人が「会社の諸規定を遵守」する旨の文言を受け入れないことは、申立人に対して組合事務所の貸与等を行わないことの合理的理由とは認められない。

次に、被申立人は組合掲示板及び組合事務所の設置場所が現在の場所に限られる旨主張するが、組合掲示板については従業員の便宜上現在の場所が最適である旨主張するのみであるから、逆に便宜性の程度にこだわらなければ、他に設置場所は存在すると認められ、組合事務所についても前記4(3)のとおり、現在京都支店の社屋内やその周辺の敷地に直ちに組合事務所に供することができるようなスペースは存在しないことが認められるが、これらの建物や敷地の中で何らかの工夫をしても最小限の広さの組合事務所に供するスペースさえ全く捻出できないとまで考えることは困難であるところ、被申立人において、何らかの検討を行った形跡は窺えない。

なお、前記4(1)ウ、オ及び(2)イのとおり、被申立人は、申立人に対し組合事務所を社準労と共用するよう提案していたことが認められるが、既にある組合事務所は、もともと共用するには狭隘であり、かつ、同一の事務所を傾向や運動路

線の異なる二つの労働組合が共用することは明らかに困難であることからすれば、上記提案は妥当性を欠くものと言わざるを得ない。

また、被申立人は分会の組合員数が社準労の組合員数に対して少数であるとも主張するが、前記4(2)エ及び(3)のとおり、分会の組合員数は平成19年3月以降は社準労の組合員数とほぼ拮抗し、又は逆転していたことが認められるから、当該主張は、その後の組合員数の減少により、申立人には救済利益が存在しなくなったとの主張と解される。

しかしながら、組合員数が減少したとはいえ、いまだ6名の組合員が残っており、組合事務所の貸与の必要性がなくなるわけではない。また、前記4(2)ア、ウ及びエのとおり、本件申立後、申立人の組合活動を批判する内容の本件文書が被申立人構内に掲出されたまま放置されたり、分会の中心的人物である分会長が不利益な配置転換を受けた後に退職し、その際被申立人の代表取締役と面談した同人が、次のターゲットとして組合員3名の名前が挙がっていたことを他の組合員に話したりした後に分会の組合員数が激減した等の経過が認められることも勘案すれば、申立人には、なお救済利益が認められると判断するのが相当である。

以上のとおり、被申立人が分会に社準労と同規模の組合掲示板の設置を認めず、社準労に対して行っている組合事務所の貸与を分会に対して行うことを拒否したことに、合理的な理由は認められず、被申立人の行為は法第7条第3号に該当する支配介入と判断せざるを得ない。

(2) 被申立人が、社準労に対しては行っているチェック・オフを分会に対して行うことを拒否したことに合理的な理由があるか否か。(争点(2)について)

上記(1)のとおり、チェック・オフについても、被申立人の取扱いに合理的理由があるか否かを判断すれば足りると解される所、被申立人は、違法なチェック・オフを分会に実施する義務はないと主張する。

前記4(3)のとおり、京都支店における社準労の組合員数は、本件協約締結時点においても、その後においても京都支店の従業員の過半数には達しておらず、社準労に対するチェック・オフは労基法第24条第1項ただし書の要件を具備していないことは明白である。しかしながら、前記4(1)アのとおり、被申立人は、要件を具備していないことを認識しながら、社準労に対してはチェック・オフを実施し、これに対して同じく要件を具備していないことを理由に申立人に対してチェック・オフを行わなかったわけであるが、その取扱いの差異について、被申立人

から合理的理由の主張又は疎明はない。また、被申立人は社準労に対するチェック・オフは廃止に向けて交渉中であるとも主張するが、被申立人側証人の証言によれば、被申立人が社準労との折衝を開始したのは、本件申立後の平成19年7月ごろにすぎず、しかも、その後約5箇月を経過した同年12月の本件結審時点においても両組合間の差別状態は解消しておらず、これに、前記4(1)アのとおり、前回社準労に対してチェック・オフを中止した際は、通告後直ちに中止したことが認められることも併せ考えれば、これも合理的理由とは言い難い。

なお、被申立人は、社準労に対するチェック・オフを即時に廃止することは、社準労への団結権侵害になりかねないとして、東京地方裁判所平成17年8月29日判決（太陽自動車・北海道交運（便宜供与廃止等）事件）を引用するが、これは、労使慣行として実施していたチェック・オフを廃止したことが賃金協定案に同意しない労働組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づくものと判断された事案であって、しかも併存組合間での取扱いの差異に係る事案ではなく、違法状態の是正を目的として廃止が提案され、かつ、併存組合間の異なった取扱いが問題となっている本件とは事情を異にするものと言わざるを得ない。

以上のとおり、被申立人が社準労に対して行っているチェック・オフを、分会に対して行うことを拒否したことに、合理的な理由は認められず、被申立人の行為は法第7条第3号に該当する支配介入と判断せざるを得ない。

(3) 救済方法

ア 組合掲示板について

申立人は、社準労に対して設置が認められている組合掲示板と同規模の組合掲示板の設置を求めているところ、前記4(1)キ及び(3)のとおり、既に社準労の3分の1の面積の組合掲示板の設置が申立人に認められている。これに対し、前記4(3)のとおり結審時点では、分会の組合員数は、社準労の京都支店の組合員数の9分の1しかないことが認められ、申立人に対し社準労と同規模の組合掲示板の設置まで認める必要はないものと考えられるが、分会の組合員数について、前記(1)で判断したとおりの経過が認められることを考慮すると、現行面積の組合掲示板を確保することは当然としても、さらに主文3のとおりとするのが相当である。

イ 組合事務所について

申立人は、社準労と同規模の組合事務所の貸与を求めているところ、結審時

点で分会の組合員数が社準労の京都支店の組合員数の9分の1であるとはいえ、分会の組合員数が激減した上記の経過等を考慮すれば、主文1及び3のとおりとするのが相当である。

ウ チェック・オフについて

申立人は、チェック・オフの実施を求めているが、前記(2)のとおり社準労に対してチェック・オフを実施しながら、申立人に対して実施しないことは法第7条第3号の支配介入と認められるから、社準労に対するチェック・オフが継続される限り、その実施を命じるべきものであるが、その場合は、前記4(3)のとおり、分会及び社準労の組合員数が京都支店の労働者の過半数に達していないから、別途京都支店の労働者の過半数を代表する者との間で労基法の賃金控除に関する規定に基づく所要の措置を講じることを前提としてチェック・オフの実施を命じるのが相当であり、主文2及び3のとおりとするのが相当である。

なお、主文3については、今後の健全な労使関係の構築に資することを期待し、文書を手交することが相当と判断する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12、労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成20年3月13日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎