

## 命 令 書

申 立 人

秋田市中通6丁目7番36号  
キングタクシー労働組合  
執行委員長 X 1

被 申 立 人

秋田市山王3丁目1番17号  
キングタクシー株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の秋田県労委平成22年（不）第2号事件について、当委員会は、平成23年2月22日第640回公益委員会議及び平成23年3月2日第641回公益委員会議において、会長公益委員阿部譲二、公益委員湊貴美男、同古谷薫、同綿貫一子、同嶋崎真仁出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人が申し入れたチェック・オフ協定について協議し、この協定を締結し、チェック・オフを再開しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から1週間以内に、下記の文書を申立人に交付しなければならない。（大きさはA4判とし、年月日は交付する日を記載すること。）

## 記

平成 年 月 日

キングタクシー労働組合  
執行委員長 X 1 様

キングタクシー株式会社  
代表取締役 Y 1

当社が、平成22年5月以降、貴組合と協議することなく、毎月の賃金からのチェック・オフを一方的に中止し、その後のチェック・オフ協定締結を拒否したことは、秋田県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定されました。

当社は、今後このような行為を繰り返さないようにします。

3 申立人のその余の本件救済申立てを棄却する。

## 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、キングタクシー株式会社（以下「会社」という。）が、キングタクシー労働組合（以下「組合」という。）の申し入れたチェック・オフ協定締結を拒否したことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成22年6月17日、組合から救済申立てがあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が申し入れたチェック・オフ協定締結について拒否してはならない。
- (2) 会社は、組合に対し、チェック・オフ協定を締結しないなどにより組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) 謝罪文の掲示

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張の要旨

#### (1) 組合と会社の間でのチェック・オフ協定の締結

組合は、会社との間で、毎年4月頃、労働基準法第36条に関する協定（以下「36協定」という。）と、賃金控除に関する協定（以下「チェック・オフ協定」という。）を締結していた。

これまで、組合と会社との間の上記各協定は、いずれも、会社が書面を作成し、組合がそれに押印する形式で行われていた。【申立書P2】

#### (2) 平成22年のチェック・オフ協定の締結拒否

組合は、平成22年4月以降も、従前同様の36協定及びチェック・オフ協定を締結する予定であった。そして、同月、会社から36協定書が交付されたので、これまでと同様に押印して交付し、チェック・オフ協定書の交付を待っていた。

ところが、同年5月1日の団体交渉の際、当時会社の専務であり、現在社長である Y1（以下「専務」という。）は、今年はチェック・オフ協定が締結されていないので、今後チェック・オフは一切行わない旨を通告した。

同月6日、組合の執行委員長 X1（以下「委員長」という。）と書記長 X2（以下「書記長」という。）は、専務と交渉し、これまでと同様のチェック・オフ協定の締結を要請したが、会社はこれを拒否した。

組合は、同月22日の団体交渉においても、再度、チェック・オフ協定の締結を求めたが、会社はこれも拒否した。

このため、組合員に対して、チェック・オフが行われず、組合は業務上の支障を被っている。

たとえば、組合では、チェック・オフが中止されてからは、執行委員7名が組合費等を集金しており、組合員の勤務シフトの関係などから、その集金業務に6日から9日程度を要している。執行委員には、身体的、時間的負担が生じているほか、集金した金額の中には、組合で取りまとめて支払いを行っているものがあり、支払期限があるため組合で一時立て替えるなどの財政的な負担も強いられている。さらに、4月から12月までに15名の脱退者が出ており、組合運営に支障が出ている。【申立書P3】

### (3) チェック・オフ協定締結拒否の背景

会社は、平成21年から22年にかけて、組合を嫌悪し、組合への支配介入を続けており、本件チェック・オフ協定締結拒否は、その一環である。このように不当労働行為を繰り返す背景は、以下のとおりである。

- ① 組合は、例年、賃金に関する労働協約を会社との団体交渉のうえ、締結していた。平成20年4月10日にも、組合との間で賃金の決定方法について協定が締結されており（以下「4.10協定」という。）、同年度の賃金はこれによって決定されていた。
- ② 平成21年4月28日、平成21年度の賃金改定について、4.10協定で決定されていた賃金及び一時金の大幅な引き下げを内容とする協定書が作成され、当時の執行委員長であった X3 執行委員長（以下「当時の執行委員長」という。）がこれに押印した（以下「4.28協定」という。）。【申立書P3】
- ③ しかし、4.28協定は組合の規約に定められた手続きを経ておらず、有効に成立したものではなかったため、組合は従前の協定に基づく賃金の支払いを求めたが、会社は応じなかった。
- ④ そこで、平成22年2月1日、組合員らは、4.28協定の無効を前提とする未払賃金の支払いを求めて、秋田地方裁判所に提訴した。

## 2 会社の主張の要旨

### (1) これまでのチェック・オフ協定の締結経緯

組合と会社が、長年にわたりチェック・オフ協定を締結し、チェック・オフを実施してきたことは認めるが、36協定とチェック・オフ協定は、いずれも期間を1年とする有期契約であり、両協定とも期間を4月から翌3月と

するものである。【被申立人準備書面（１）P２】

(2) 平成２２年にチェック・オフ協定の締結に至らなかった経緯

① チェック・オフ協定と組合の申し込み

例年は、賃金交渉の際にチェック・オフ協定の話が組合から出され、それに応じる形で会社が書面を作成していたが、平成２２年は賃金交渉がなく、同年５月１日まで組合からチェック・オフ協定の申し込みもなかった。

同年５月１日の団体交渉の際、専務は今後一切チェック・オフを行わないと話したわけではなく、チェック・オフ協定が締結されていないので、今年はチェック・オフを行わない旨の話をしただけである。

同月６日、委員長と書記長から専務に対してチェック・オフ協定の締結を要請されたが、この要請を拒否したのは、同月７日の賃金支払日にチェック・オフをすることは、事務処理上間に合わなかったからである。

なお、仮に、賃金支払日を当初会社が提示した同月１１日とした場合でも、やはり事務処理上不可能であった。

同月２２日の団体交渉においても、専務は、今後一切チェック・オフを行わないと話したわけではなく、協定が締結されていないのでできないと言っただけである。【答弁書P２】

② チェック・オフを実施しない根拠

ア 組合からのチェック・オフ協定締結の申込みの不存在

本件申立時点までにチェック・オフ協定の締結に至っていないのは、平成２２年５月６日まで組合からチェック・オフ協定締結の申込みがなかったからである。

イ チェック・オフ協定の見直しの必要性

従来チェック・オフ協定については、チェック・オフについて組合員の同意が得られているのか不明であったことや、協定に記載されておらず同意の有無も定かでない項目について控除していたことなど、法律に抵触する部分があるのではないかとという疑問があり、法令遵守の点から見直す必要性があった。

ウ 事務の負担の問題

過去、組合から会社に提出された控除明細書の計算が間違っていることが見受けられ、毎月、組合員全員分の各項目の控除金額を確認するこ

とが必要であり、事務処理上の労力負担を軽減しなければならない状況があった。【最終意見陳述書P5】

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 会社は、秋田市に本店を置き、一般及び特定旅客自動車運送業、訪問介護事業、貸しビル・駐車場業務、損害保険代理業等を目的とする株式会社である。

(2) 組合は、会社の従業員を構成員とする労働組合であり、平成22年6月現在の組合員数は、125名である。

#### 2 これまでの労使関係

(1) 組合と会社は、毎年4月から6月にかけて賃金交渉を行い、この時期に、36協定とチェック・オフ協定も締結し、いずれも実施されてきた。

チェック・オフ協定は、団体交渉の中心的な議題となることもなく、少なくとも昭和60年代から現在と同様の内容で締結され、実施されてきた。

チェック・オフ協定で規定している賃金からの控除項目は、「就業規則・給与規定第9条による控除金」「組合費、労金」とされているが、会社では、規定されている控除項目以外の「セット共済、年金」等についても控除していた。

組合は、組合員別の控除明細の一覧表を毎月25日前後に会社に提出していた。

【甲1、2の1、2の2、3、4の1、4の2、21、乙8、9、10】

(2) 平成19年の賃金交渉は同年10月に決着したが、36協定及びチェック・オフ協定は、同年6月に締結された。

同年6月の協定締結前の4月、5月、6月の賃金からもチェック・オフはそれまでと同様に実施されていた。

【甲3、4の1、4の2】

(3) 組合は、例年、賃金に関する労働協約を団体交渉のうへ、締結していた。

平成20年4月10日にも、組合との間で賃金の決定方法についての協定が締結されており、同年度の賃金はこれによって決定されていた。【甲15】

(4) 平成21年4月28日、平成21年度の賃金改定について、4.10協定で決定されていた賃金及び一時金の引き下げを内容とする協定書が作成され、当時の執行委員長がこれに押印した。【甲16】

(5) 組合執行部が職場に貼付した4.28協定の内容を知った組合員らは、その内容が労働協約の改廃に関することであり、組合規約で中央委員会の議決または大会の承認が必要とされている内容だったため、同年5月10日、臨時大会を開催した。その結果、4.28協定は不承認となった。【甲19】

(6) 同月11日、組合は、臨時大会で4.28協定が不承認となったことを会社に通知した。

さらに、同年7月9日付け要請書で、臨時大会で不承認となったため同協定は無効である旨を会社に通知し、新たな協定の締結と、4月以降既に支払われている賃金につき、従前の4.10協定に基づく賃金との差額の支給を求めた。

同月23日、会社は、4.28協定が有効であるとして、要請を拒否する回答をした。【甲18、19、20】

(7) 平成22年2月1日、組合員らは、4.28協定の無効を前提とする未払賃金の支払いを求め、秋田地方裁判所に提訴した。【甲17】

### 3 本件チェック・オフ中止に至る経緯

(1) 平成22年3月24日、会社から36協定が組合に提示され、組合は同協定書に押印した。【甲5、審問調書P15】

(2) 会社は、同年4月7日支払いの賃金につきチェック・オフを実施した。  
【審問調書P10】

(3) 同日、組合は会社に遠距離割引の負担変更等に関する要求書を提出すると

ともに、同月15日に団体交渉を開催するように申し入れた。

これに対し、同月20日、会社は、4月の団体交渉を延期し、5月1日の開催を提案した。【甲6の1、6の2、7】

- (4) 同年4月下旬の連休前、会社は、平成22年度の賃金支払日を一覧にした文書「平成22年度賃金支払日について（予定）」を各営業所に掲示した。その掲示では、5月の賃金支払日は11日とされていた。

【甲9、審問調書P12】

- (5) 同年4月26日ごろ、X4副委員長（当時）が控除明細書を会社の経理担当職員に提出した。【甲21、審問調書P39】

- (6) 同年5月1日に開催された団体交渉では、遠距離割引等の交渉後、専務が団体交渉の議題にないチェック・オフについて、組合からチェック・オフ協定締結の申し入れがないことを理由に、今年の実施しない旨の発言をした。

【甲8】

- (7) 同月6日、委員長及び書記長は、専務に対し、就業規則どおりの同月7日の賃金支払いとチェック・オフ協定の締結を求めるとともに、チェック・オフの実施を条件に、賃金支払日を5月11日に延期することを了承する旨の話をしたが、専務は、チェック・オフ協定の締結を拒否した。

【甲8、審問調書P31】

- (8) 同日、組合は、同月12日に団体交渉を行うよう申し入れた。【乙2】

- (9) 同月7日、会社は、チェック・オフを実施せずに賃金を現金で支給した。

【審問調書P13、20】

- (10) 同月10日、組合の上記(8)の団体交渉要求に対し、会社は5月22日に団体交渉に応じることを回答した。【甲10、乙3】

- (11) 同月10日、組合は、会社が5月の賃金からチェック・オフを行わず、今

後もチェック・オフを行わないと主張したことは、組合を嫌悪し、組織の弱体化を狙った行為であると受け止めざるを得ないとして、同月13日始業時からの72時間ストライキを通告した。【甲11】

- (12) 同月10日、委員長は、組合員に「組合費集金のお願い」という文書を出した。内容は、会社から今年からはチェック・オフ協定を締結しないと一方的に通告されたこと、その理由として組合が会社を相手に裁判を提起したためであると告げられたことなどであり、今後は、組合費を自力で集める必要があるので、組合費徴収に協力してほしいというものであった。

【甲14、審問調書P20～22】

- (13) 同月13日、組合は24時間ストライキを実施した。【甲8】

- (14) 同月22日、組合と会社は、チェック・オフ協定締結拒否の件等を議題とする団体交渉を実施し、組合は、再度チェック・オフ協定の締結を要請したが、会社は拒否した。【甲12】

#### 第4 当委員会の判断

前記（第3、2、(1)、(2)）で認定したとおり、組合は、会社との間で、例年、4月から6月にかけて、賃金交渉を行い、この時期に36協定とチェック・オフ協定を締結していた。そして、少なくとも昭和60年代から過去20年余りにわたって組合費のチェック・オフを行ってきた。

この間、平成19年には6月に入ってからチェック・オフ協定が締結されているが、協定の空白期間である同年4月から6月の賃金支給に際しても同様にチェック・オフが実施されており、協定の失効をもってチェック・オフの中止が行われたことはない。

ところが、会社は平成22年5月1日の団体交渉で突然、今年は組合との協定が締結されていないのでチェック・オフを実施しないと一方的に宣言し、同年5月6日に組合からチェック・オフ協定の締結を求められた際にも、事務処理上間に合わないとしてこれを拒否し翌5月7日の賃金支払日のチェック・オフを中止した。

組合は、チェック・オフを中止したことに抗議し、同月22日の団体交渉に

においても再びチェック・オフ協定の締結を要請したが、会社は「今年はやらない。」とこれを拒否した。

ところでチェック・オフは、本来組合が行うべき組合費等の徴収を組合に代わって使用者が行い、これを組合に渡す一種の便宜供与ではあるが、組合にとってみれば、個々に集める時間的労力を省き、また確実に組合費等を徴収できることから組合財政を確固たるものとするので、組合の団結権の確立に寄与し、ひいてはそれが労働者の団結権保護に資することになるものである。

そして、20年余にもわたるチェック・オフを一方的に中止するためには、中止を相当とする合理的な理由とともに、事前の交渉や話し合いによって相手の了解を得るか、相手方に不測の混乱等を生じさせないような配慮が必要といふべきである。

この点、本件では、会社は、チェック・オフ協定を締結しなかった理由について、前記（第2、2、(2)、②）に記載している3点を挙げているが、第1の申込みが不存在であるとの理由については、過去のチェック・オフ協定締結の経緯において、特段明確な申込み手続きを要していなかったことや、過去に協定の空白期間が存在してもチェック・オフが行われていたこと、平成22年4月7日支給の賃金についてもチェック・オフが行われていること、同年4月26日に組合が控除明細書を会社に提出した際、会社が何の留保もなくこれを受け取っていることに照らしても、合理的な理由とは考えられないし、ましてや5月6日に組合から申込みがあった後も、締結を拒否する理由とはならない。

第2のチェック・オフ協定見直しの必要性については、このような理由が5月22日までの団体交渉の中で述べられたことはなかったし、実際に見直しの必要性があったとするならば、5月1日にチェック・オフを実施しないと宣言する前に、この問題を把握した段階で、協定内容の修正などの改善案を組合と協議することが相当であったといえる。

第3の事務処理の負担の問題については、たしかにチェック・オフは、組合費の徴収について会社の経理担当者の手をわずらわすものであるが、会社は、組合費だけを控除していたわけではなく、所得税や社会保険料等も控除しており、併せて組合費等を控除することは、一般的には、それ程の手間であるとは考えにくい。うえ、実際に経理担当者から事務処理の負担が重いという話が出たこともなく、会社は事務処理の増加分がどの程度であるかについても明らかに

できないというのであるから、これが合理的な理由であるとは認められない。

これらに加え、前記（第3、2、(4)～(7)）で認定したとおり、当時会社と組合の間で労働協約の有効性について紛争が生じており、同年2月1日に、組合員らは、4.28協定の無効を前提とする未払賃金の支払いを求め、秋田地方裁判所に訴訟を提起していたところ、このような労使間が緊張した状態の中で、会社が既に慣行化したチェック・オフを組合との協議等の適切な手続きを実施せず、また、具体的理由を説明せずに中止したことからすると、会社は組合が協定締結の申込みを失念していたのに乗じて、組合を弱体化する意図のもとにチェック・オフを中止したものと認められ、労働組合法第7条第3号にいう組合の運営に対する介入があったものと解するのが相当である。

## 第5 結論

以上の次第であるから、会社が、組合との間で長年チェック・オフが継続しているにもかかわらず、合理的理由がないまま、チェック・オフを中止し、また、平成22年度の協定の締結を拒否したことは、組合の運営に対する介入があったものと解するのが相当であり、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。

組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第1項及び第2項をもって相当とする。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成23年3月10日

秋田県労働委員会

会 長 阿 部 讓 二