

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 申立人の申立てのうち、ユニオンショップに関する部分を却下する。
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y1 会社（以下「会社」という。）が、①平成 27 年 4 月 25 日（以下「平成」の元号は省略する。）からユニオンショップ及びチェックオフを一方的に停止したこと、会社の総務担当者である B2（以下「B2 総務担当」という。）ないし総務部長であった B3 が、②申立人 X1 組合（以下「組合」という。）所属の組合員らに対して組合からの脱退を勧奨したこと、③新たな労働組合（以下「新労」という。）を立ち上げたことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 3 号の支配介入に該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがあった事案である。

なお、①は 28 年 2 月 19 日に（平成 28 年（不）第 3 号事件。以下「28-3 号事件」という。）、②及び③は 27 年 6 月 26 日に（平成 27 年（不）第 2 号事件。以下「27-2 号事件」という。なお、28 年 2 月 19 日、請求する救済内容を変更した。）救済申立てが行われた。

2 請求する救済内容の要旨

請求する救済内容は、一部変更等があり、最終的に要旨次のとおりとなった。

(1) 27-2 号事件

ア 会社は、次に掲げる行為を行わないこと。

- (ア) 組合員らに対し、組合脱退を勧奨又は強要する行為
- (イ) 組合脱退届用紙を作成し、事業所等へ配布する行為
- (ウ) 組合員らに組合脱退届用紙への署名を求める行為
- (エ) 組合脱退届を組合員らから集める行為

- (オ) 従業員らに対し、組合以外の労働組合への結成・加入を促す行為
 - (カ) 従業員らに対し、組合と組合以外の労働組合とを比較する説明を行う行為
 - (キ) 従業員らに対し、組合が労働協約を失効させた旨説明する行為
- イ 会社は、従業員らに対し、組合が労働協約を失効させた旨の説明を撤回し、労働協約の効力が存続しているものとして取り扱ってきた旨を説明すること。
- ウ 会社は、労働基準法上の各種労使協定を締結する場合、組合へ締結を申し込むこととし、新労とこれらの協定を締結しないこと。また、会社は、新労を労組法に適合する労働組合として扱わないこと。
- エ 会社は、謝罪文の交付及び掲示を行うこと。

(2) 28-3号事件

- ア ユニオンショップ及びチェックオフを従来どおり実施すること。
- イ 組合への謝罪、謝罪文の交付及び掲示を行うこと。

3 主な争点

(1) 争点1

会社のB2総務担当ないし元総務部長のB3が行ったとされる申立人組合脱退書の作成、配付等の行為及び新労立ち上げ説明会の実施等の行為が、会社の組合に対する労組法第7条第3号の支配介入となるか。(27-2号事件)

(2) 争点2

会社がユニオンショップ及びチェックオフを停止したことが、労組法第7条第3号の支配介入となるか。(28-3号事件)

第2 認定した事実

(審問における証人等の供述についてはA1証言などと表示し、B3については第2回審問の供述に①を、第3回審問の供述に②を加えて表示する。)

1 当事者

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、介護産業及びこれに関連する事業で働く全都道府県の労働者によって組織された労働組合であり、本件結審時(28年10月14日)における組合員数は6万5607名である。また、組合に

は、会社に勤務する従業員らで組織された X2分会（以下「X2分会」という。）があり、本件結審時における X2分会 の組合員数は不明である（以下、X2分会 の組合員を「分会員」という。）。

なお、組合の結成は12年2月27日であり、24年11月6日、組合の名称を X1-2組合 から X1組合 に変更したが、組合の略称は、名称変更前も後も「X1」である。また、組合の会長は、28年10月15日から A1 が務めている。【争いのない事実、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨】

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、介護事業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件結審時、168名である。また、会社には、本社のほかに訪問介護事業等を行う Y2事業所、サービス付き高齢者向け住宅・通所介護事業所等を行う Y3施設（以下「Y3施設」という。）など複数の施設や事業所があり（以下、これらを「各事業所」という。）、各事業所には施設長や事業所長（以下、これらを「各事業所長等」という。）が置かれている。【争いのない事実、甲12の2、甲13の2、甲69の2、甲70の2、甲71の2、乙7、審査の全趣旨】

2 B1 社長就任前の経緯

(1) C1会社からの事業承継と会社設立

ア 19年、訪問介護事業を主たる事業とする C1会社（以下「C1会社」という。）の介護事業が、都道府県別に分割されて他の事業者
に承継されることとなった。そして、これに伴い、C1会社で働く労働者を組織していた組合は、19年7月20日、C1会社との間で、組合を認める譲渡先に事業譲渡すること、また、ユニオンショップや両者間で締結されている各種労使協定等のすべてを譲渡先に承継すること等が定められた協定書を締結した。また、事業承継者の公募選定に際しては、これに参加する事業者は、組合による活動を妨げないことという条件に同意することとなっていた。【争いのない事実、甲53、甲55～甲59】

イ そして、群馬県における C1会社 の介護事業の承継事業者として、C2会社 が選定され、19年8月31日、同社は会社を子会社として設立し、同年11月1日、会社は C1会社 の介護事業を承継した。【争いのない事実、甲57～甲59】

(2) 組合と会社間の労使協定の締結状況

ア 19年11月1日、組合と会社の間で「労働協約」（以下「19労働協約」という。）及び「組合員の組合費控除ならびに確認についての協定書」（以下「本件チェックオフ協定」という。）が締結され、それ以降、各種の労使協定が締結された。19労働協約の第3条にはユニオンショップ制が、第18条には、次のとおり組合費控除が規定されていた。【争いのない事実、甲27～甲46、甲52の1～5、甲58、甲59、乙1の1】

「(組合費の徴収)

第18条 会社は、組合費を直接組合員の賃金から控除し、一括して組合に引き渡すことを組合から依頼された場合には、これに応ずる。

②前項の組合費は、組合が経常的に徴収するものに限り、臨時的に徴収するものについては、その都度会社に依頼してその了解を得るものとする。

③徴収依頼の手続、徴収額の端数取り扱い、組合に引き渡す期日その他徴収事務上の細部に関しては、会社と組合との間で別途定めることとする。」

イ また、本件チェックオフ協定では、組合費控除に関して次のとおり規定されていたが、その有効期間に関する定めはなかった。【甲28】

(ア) 会社は、組合員の組合費控除を在籍組合員名簿に基づき、毎月の月例賃金より控除する。

(イ) 会社は、組合員より控除した組合費を、控除日（毎月25日）の月末日までに X1 の指定口座に全額振り込む。

(ウ) 会社は、組合費を控除された組合員を「組合員名簿」として、控除対象者の直近の在籍確認情報を X1 に提出する。

(エ) 会社は、組合費を控除した「組合員の名簿」と控除明細を控除日の月末日までに X1 へ提供する。

ウ 翌20年3月31日、19労働協約が締結し直され、組合員の範囲の条文が変更された（以下、同日締結し直された労働協約を「20労働協約」という。）。20労働協約では、ユニオンショップ制、並びに20労働協約の有効期間満了及び自動更新について次のとおり、組合費控除について上記アと同様に規定されていた。【争いのない事実、甲58、甲59、乙1の2】

(ア) ユニオンショップについて

「(ショップ制)

第3条 会社の在籍従業員（以下従業員という）は、組合の組合員でなければならない。

但し、次の各号の一に該当する従業員は組合に加入できない。

- (1) 部長及びその同等職位以上にある者
- (2) 人事、経理、給与に係わる者で課長職にある者
- (3) その他、会社・組合の間で協議決定した者

②会社は、組合に加入しない従業員、組合から除名された従業員および組合を脱会した従業員を直ちに解雇する。

但し、本人が異議を申し立て、会社が解雇を不相当と認めたときは組合と協議する。」

(イ) 20労働協約の有効期間について

「(有効期限)

第64条 この協約の有効期間は、2008年4月1日以降2009年3月31日までとする。

②附属協定は、特別の定めがあるものの外、この協約の有効期間中効力を有する。」

(ウ) 20労働協約の自動更新について

「(自動更新)

第65条 この協約の有効期間満了の2ヶ月前までに、会社又は組合の何れからも、この協約又は附属協定について改廃の申し入れが行われない場合は、この協約の効力は、更に1ヶ年自動的に更新される。但し、3ヶ年を限度とする。」

エ C1会社からの事業承継以後、会社は、分会員の給与から組合費を控除するとともに、上記イ(エ)の組合費を控除した組合員の名簿（以下「控除済み組合員名簿」という。）を作成し、控除明細とともにこれを組合に提出していた。また、組合加入対象となる従業員は、入社時に会社から組合のパフレットと組合加入票を渡され、これに加入する旨を記入し、会社に提出することとされており、会社はそれを組合に送付するという手続がとられていた。【争いのない事実、甲20、甲28、甲58、甲59、A2証言（16頁、22頁）、B3証言②（15頁、22頁）】

オ 24年3月31日、20労働協約の有効期限となったが、組合と会社の間で20労働協約の更新や20労働協約と同じ内容の労働協約が締結されることはなかった。【審査の全趣旨】

カ 20労働協約の有効期限が経過した24年4月1日以後も、会社は従前と同じように、上記エの処理を行っていた。【争いのない事実、A2証言(16頁、22頁)、B3証言②(15頁)】

キ また、24年4月1日から後記3(1)のB1社長就任までの間においても、組合と会社の間では、各種労使協定が締結された。【争いのない事実、甲47～甲51、甲52の6、甲58、甲59】

(3) 分会員の組合脱退等

ア 26年1月、B3が他社から会社に出向となり、会社総務部長に着任し、新入社員の入社時の面接などを含む人事労務等を担当することとなった。

なお、同人は、同年11月から、Y3施設の事務長を兼務することとなった(以下、Y3施設事務長兼務時を含め総務部長の職にあった期間については「B3総務部長」と、それ以外の期間については「B3元総務部長」という。)。【乙10、乙13、B3証言①(1頁)、B3証言②(2頁)】

イ 総務部長就任当初、B3総務部長は、新入社員の入社時の面接の際には、会社に入社すると必ず組合に加入しなければならないと説明していたが、26年2月頃から、組合加入は任意でよいと説明するようになった。その結果、会社に入社したが組合への加入を希望しない者もいたため、会社内には組合加入対象であるが、入社時から分会員ではない従業員が存在するようになった。【B3証言②(15～17頁、19頁、22～23頁、29頁)】

ウ さらに、その後、分会員だが組合を脱退したいという者が現れるようになり、それらの者は、組合の北関東総支部長であるA2(以下「A2総支部長」という。)ないしはX2分会の分会長であるB4(以下「B4」という。)に相談し、組合を脱退した。その結果、会社内には組合を脱退したものの解雇となっていない従業員も存在するようになった。【B3証言②(15～17頁、19頁)】

3 B1社長就任からB2総務担当入社前までの経緯

(1) B1社長の就任

26年5月1日、B1(以下「B1社長」という。)が会社代表

取締役となった。

なお、B1 社長は、会社のほかに C3 会社（以下「C3 会社」という。）ほか数社の代表取締役を務めているが、いずれも社内に労働組合は存在しない。また、会社は C3 会社の関連企業と位置づけられており、会社本社と C3 会社は同じ建物内に事務室がある。【争いのない事実、甲24、甲25、甲58、甲59、乙11、B6 証言（1 頁）、B1 証言（1～2 頁、11 頁）】

(2) B1 社長就任後の会社内の動き等

ア B1 社長は、就任後すぐ、「経営戦略会議」と称する経営改善のための会議を毎月 1 回開催することとした。この経営戦略会議には、各事業所長等を含め 20 名程度が出席していた。【B1 証言（13～14 頁）】

イ 26 年の夏頃、会社は、組合要望とは関係なく、従業員の声に応じて賃上げをしたことがあった。【B3 証言②（6 頁、9 頁）、B1 証言（13～14 頁）】

(3) B1 社長就任後から 27 年 3 月末までの組合と会社のやり取り等

ア 26 年 7 月 3 日、会社との交渉担当である A2 総支部長は、B1 社長と面会した。この面会において、B1 社長が、A2 総支部長に対し、組合を辞めたいという分会員がいるがどうすればよいかなどと尋ねたところ、A2 総支部長は、労使で合意した者については、組合員資格を取り除ける旨回答した。B1 社長は、この回答を「今後の組合加入は任意でよい」という内容だと受け止めた。【争いのない事実、甲59、乙11、A2 証言（2 頁、16～17 頁）、B1 証言（3～4 頁、24 頁）】

イ 26 年 8 月 11 日、A2 総支部長と B3 総務部長が面会した。

なお、このときに、会社側から A2 総支部長に対し、労働協約の期限が切れており、会社としては再締結しないと考えている旨が伝えられた。【甲59、A2 証言（2 頁、19 頁）、B3 証言②（28 頁）】

ウ 26 年 12 月、冬期一時金等に関する件で、A2 総支部長と B3 総務部長が面会した。【甲59、A2 証言（3 頁、20 頁）、B3 証言②（28 頁）】

エ 組合は、27 年 2 月 26 日付け「2015 年度賃金改定に関する要求書」及び同日付け「介護職員改善処遇加算に関する要求書」と題する書面を会社に送付し、これらに関する交渉を同年 3 月 11 日までに開催するよう申し入れた。【甲60、甲61】

オ 27年3月11日、上記エの申入れを受け、A2総支部長とB3総務部長は面会したが、組合の申入れに対する会社の回答はなかった。そして、このとき、A2総支部長からB3総務部長に対し、労働協約の再締結に関する話がなされた。【甲59、A2証言（4頁、20頁、22頁）、B3証言②（28頁）】

4 B2総務担当の入社から本件チェックオフ停止までの経緯

(1) B2総務担当の入社等

ア 27年4月1日、B3総務部長が総務部長の兼務を解かれ、Y3施設事務長の職に専任することとなった。同人の総務部長の業務は主にB2総務担当に引き継がれたが、検印や承認の役割など一部の業務は会社取締役であるB5（以下「B5取締役」という。）に引き継がれた。

なお、B3元総務部長のY3施設事務長の業務は、サービス付き高齢者向け住宅の運営に関する事務作業のとりまとめ、日々の事務作業の内容確認、入居者やその家族との連携、施設の日常的諸問題への対応などであった。また、入居者の通院の送迎や配膳等の補助的な作業についても、Y3施設事務長の業務であった。【審査の全趣旨、甲11、乙10、乙13、B3証言①（1頁）、B3証言②（5頁、12～14頁、18頁）】

イ また、同日、B3元総務部長と入れ替わりで、B2総務担当が会社に入社し、総務部に配属された。同人の業務内容や入社の際の経緯等は次のとおりであったが、同人に役職名はなかった。【甲11、乙10、乙12、乙13、B6証言（1～3頁、4～7頁、14～15頁、17頁、21頁）、B2証言（1頁、9頁、17頁）、B3証言②（4～5頁）】

(ア) B2総務担当は、本社と各事業所の調整役を担当し、その業務の一環として、各事業所を回るほか、求人書類作成等の職員募集や入社時の説明手続等の業務も担当していた。

(イ) 会社には、25年頃までは事業統括部長という役職の者がおり、本社と各事業所等との調整役は事業統括部長が担当していたが、事業統括部長の退社後は、B3総務部長がこの業務を行っていた。

(ウ) B2総務担当は、27年3月末までC3会社のコンサルタント事業部長であったB6（同人は、同年4月からは同社のC3会社関連企業共通社長室長となった。以下、「B6室長」という。）の紹介で会社に入社した。

なお、B 6 室長は、C 3 会社 関連企業共通社長室長の業務の一環として、会社の財務内容の確認、指導や金融機関との対応、資金繰り等を担当している。

ウ そして、27年4月1日、B 4 から会社の業務用のメール（以下「社内メール」という。）で各事業所に対し、B 3 元総務部長の「後任として本社へB 2 さんが総務担当として入社」したこと、及び、稟議書等の押印欄を総務部長から総務に変更するようにと記載されたメールが送信された。

なお、押印欄変更後の稟議書の総務の欄には、B 2 総務担当が押印することがあったが、他の総務部職員も押印することがあった。【甲11、B 6 証言（2 頁、7 頁、15 頁、17 頁）、B 2 証言（1 頁、8 頁）、B 3 証言②（4～5 頁、13～14 頁、18 頁、25～26 頁）】

(2) 4 月チェックオフ停止等

ア 組合は、27年4月13日付け書面を会社に送付し、賃金改定及び処遇改善に関する要求及び同月27日までの団体交渉開催申入れを行った。【争いのない事実、乙2の1、乙2の2】

イ 遅くとも27年4月20日頃、B 1 社長は、B 6 室長と相談して、組合費控除を行わないことを決定した。そして、これを受けてB 6 室長は、X 2 分会 の分会長であり、組合費控除の事務担当者でもあるB 4 に、①組合と会社との労働協約が22年10月31日で有効期限が切れていること、②有効期限が切れているのであれば組合費を払わなくてよいのではないかという話が4、5名の分会員から会社にあったこと、③これを受けて27年5月分給与から組合費控除の停止を決定したことを説明し、これらについて分会員にも周知するよう依頼した。【審査の全趣旨、乙15、A 2 証言（13 頁）、B 6 証言（3～4 頁、10～11 頁、17～18 頁、22 頁）、B 1 証言（5 頁、24 頁）】

ウ 上記アの申入れを受け、27年4月21日、A 2 総支部長とB 3 元総務部長、B 2 総務担当が面会したが（以下「4. 21 面会」という。）、B 2 総務担当はほとんど話をせず、B 3 元総務部長も、組合の要望に対し、労働協約の期限が切れているので回答はしないと社長が言っていると発言し、会社としての回答をしなかった。

なお、このとき、B 3 元総務部長はB 2 総務担当のことを後任だと紹介した。【争いのない事実、甲59、A 2 証言（4～5 頁、17 頁）、B 2 証言

(2頁、23頁)、B3証言①(2～3頁)】

エ 会社は27年4月23日付け書面を内容証明郵便で組合に送付した。この書面には、会社と組合の間で締結されていた労働協約が失効していること、及び失効後に労働協約の更新や再締結がなされていないことが記載されていた。【争いのない事実、甲1、甲59】

オ B4は、上記イの依頼を受け、X2分会 分会長及び副分会長の連名で27年4月24日付け書面を分会員あてに、各事業所長等経由でメールで送付した。この書面には、組合と会社との労働協約が失効となっているとの報告が会社からあったこと、毎月の給与から徴収していた組合費を27年5月分給与から徴収しないこととしたことが記載されていた。【審査の全趣旨、乙15、B6証言(3頁、11頁、18頁)、A2証言(13頁)】

カ 27年4月25日、会社は、同日支給の4月分給与から組合費を控除した。また、従来の手続どおり、4月分給与に関する控除済み組合員名簿も組合に送付した。

しかし、B1社長はB6室長と相談し、この控除した組合費は一旦会社で留保し、組合には引き渡さないこととした(以下、4月分給与から控除した組合費を組合に引き渡さなかったことを、「4月チェックオフ停止」という。)。【争いのない事実、甲20、甲59、乙15、A1証言(17～18頁)、A2証言(6～7頁)、B6証言(18頁、21～23頁)、B1証言(24頁)】

(3) 本件チェックオフ停止等

ア 27年4月28日、A2総支部長と組合副会長のA1(当時。以下「A1副会長」という。)は、B3元総務部長と面会し、労働協約に関する協議などを行うよう申し入れた。【甲59、乙6、A1証言(9頁)】

イ 組合は、27年5月20日付け「2015年度 夏期一時金に関する要求書」及び同日付け「労働協約に関する団体交渉申し入れ」と題する書面を会社に送付し、前者に関する団体交渉を同月29日までに、後者に関する団体交渉を同月27日までに開催するよう申し入れた。【甲59、甲62、甲63】

ウ 会社は27年5月25日付け「通知書」と題するB1社長名の書面を組合に送付し、同書面は、翌26日に組合に到達した。そして、この書面には、「貴組合との労働協約は失効となっております。」、「平成26年7月3日貴組合A2総支部長が弊社に来社され、弊社代表取締役 B1

と、労働協約失効の件で協議申し上げた時、弊社として契約の更新及び新規契約については、意思がない事を明確に伝えております。」「今後に於いても、その意思に変わりはありません。」「労働協約が失効となっている以上、弊社としては貴組合が、労働組合法上の交渉団体の相手ではないとの認識でいます。」などと記載されていた。【争いのない事実、甲64、乙3】

エ B1 社長はB6室長と相談の上、27年5月25日、上記(2)カのとおり、留保していた4月分の組合費を分会員に返還した。また、会社は、同日支給の5月分給与以降、組合費控除を行わなかった（以下、5月分給与以降、組合費控除を行わなかったことを「5月チェックオフ停止」といい、5月チェックオフ停止と4月チェックオフ停止を併せて「本件チェックオフ停止」という。）。【争いのない事実、甲20、甲59、乙15、A1証言（17～18頁）、A2証言（6～7頁）、B6証言（18頁、21～23頁）、B1証言（24頁）】

5 本件チェックオフ停止後の経緯

(1) 本件チェックオフ停止に関する会社への抗議

ア 組合は、27年5月27日付け書面を会社に送付し、労働協約ほか3項目に関する団体交渉を同年6月4日までに開催するよう申し入れた。しかし、これに対する会社の回答がなかったため、組合は、同年6月8日付け書面を会社に送付し、これら要求に関する団体交渉を同月16日までに開催するよう改めて申し入れた。【甲59、甲64、乙4の1】

イ また、組合は、上記アと併せて、27年5月27日付け書面を会社に送付し、4月チェックオフ停止に関する説明を同年6月4日までに行うこと、及び4月分以降の組合費の納入を要求した。しかし、これについても会社の回答がなかったため、組合は、同年6月8日付け書面を会社に送付し、本件チェックオフ停止に抗議するとともに、その説明を同年6月16日までに行うこと、及び4月分以降の組合費の納入を改めて要求した。【甲59、甲65、乙4の2】

ウ さらに、組合は、会社が本件チェックオフ停止や団体交渉拒否などの行為を行っていることへ抗議する旨記載した27年6月10日付け書面を会社に送付した。【争いのない事実、甲3、甲59】

(2) 組合からのお知らせ通知を発端とする組合と会社の動き

- ア 組合は、27年6月11日付け書面（以下「お知らせ通知」という。）を分会員に送付し、会社が本件チェックオフ停止を行っていること、団体交渉を拒否していることなどを通知した。【乙6】
- イ 会社は、27年6月12日付けの B1 社長名の書面を組合に送付した。この書面には、要旨次の記載があった。【甲59、乙5】
- (ア) 組合と会社の間で締結されていた労働協約は失効となっており、労働協約第18条に定められたチェックオフ協定も当然に失効したと認識していること。
 - (イ) 新たな労働協約の締結や更新の意思がないことは、上記4(3)ウの27年5月25日付け書面で通知したとおりであること。
 - (ウ) 労働協約以外の要求事項については団体交渉に応じるので、要求の具体的内容を文書で知らせてほしいこと。
- ウ 27年6月15日、会社は、B1 社長名の文書（以下「社内通知」という。）を従業員に送付した。社内通知では、組合のお知らせ通知の誤った記載内容により従業員に不安を抱かせたことを詫びるとともに、要旨次のとおり記載されていた。【甲23の2】
- (ア) 会社は、組合と労働協約を新たに交わすことはしないが、賃金改定等の団体交渉は拒否しておらず、先日もその旨を通知していること。
 - (イ) 会社は、団体交渉期限である27年6月16日前のお知らせ通知の内容に深く失望し、これにより社員に多大な不安を抱かせたことに、遺憾の意を表すること。
 - (ウ) 会社はこれまでも組合を認めなかったことは一度もなく、これからもその考え方に変わりはないこと。また、社員の代表あるいは適正な組織との交渉が継続できることを強く望んでいること。
 - (エ) 会社は正当な理由がなく、また社員の代表者や適正な組織と協議なく、一方的に就業規則、雇用条件、転籍等の労働条件を変更することはないこと。
 - (オ) 会社は組合の要求の有無にかかわらず、常に社員のことを考え昨年も一律の昇給を実施したこと。今後も社員の生活の維持向上を念頭に置き、会社業績を踏まえた対応を実施していくこと。
- エ 上記ウの社内通知は、B2 総務担当を発信者とする各事業所長等にあてた書面とともに送付されており、この書面には、社内通知について「施設

長、事業所長は速やかに全社員が一読できるように、回覧あるいは表示する等のご配慮をお願い致します」との記載があった。【甲23の1】

オ 組合の上部団体である X3組合 は、27年6月17日付け書面を会社に送付し、X3組合 内に対策委員会を設置したこと、及び、今後は対策委員会が会社と組合の間の団体交渉案件のすべてに関する交渉当事者となったことを通告した。また、この書面において、①不当労働行為の謝罪、②労働協約の締結、③チェックオフ協定の不履行の件、④そのほか3項目に関し、団体交渉開催、及び各要求事項の具体的説明と書面による回答提示を要求した。【甲59、甲66】

カ 会社は、上記オの書面を受けて、27年6月23日付け書面を X3組合 内の対策委員会あてに送付し、上記オ①について「不当労働行為との認識はないので謝罪要求には応じない」、②について「脱退した組合員の意向を聞く必要があるので、時間的猶予を頂きたい」、③について「労働協約失効による」、④について「X2分会 から脱退した従業員への対応も考えなければならないので、時間的猶予を頂きたい」と回答した。【甲59、甲67】

6 新労結成の経緯

(1) 新労結成の取組開始及び組合脱退届用紙の配布等

ア 27年5月に入り、B3元総務部長は、B2総務担当に対して、「組合は年に数回、会社に要求書を渡してだけで、分会員らが団結して何かを成しているとも思えず、組合とは何だろうと以前から思っていた」などと組合に対する疑問について話をした。さらに、「会社の従業員だけで組織する労働組合、かつ、会社内にはその組合のみが労働組合として存在するのがよいのではないか」、「組合は労働協約を失効させてしまっており、そのような組合は頼りない」などと相談した。そして、B2総務担当が実務担当となって、新労結成のための取組を行うこととなった。【乙8、乙13、乙14、B2証言(2～3頁、15頁、25頁)、B3証言②(5～10頁、19頁、20頁)】

イ 27年5月終わり頃、B2総務担当は、「労働協約を失効させたことから、X1-2組合 から脱退いたします。」との記載と、その下に組合の脱退を希望する分会員が連名で署名押印できる欄が設けられた「2015年4月30日」付けの書面(以下「組合脱退

届用紙」という。)を作成した。【甲2、B2証言(15頁、24頁)】

ウ 27年6月8日ないし9日、B2総務担当は各事業所を回り、組合脱退届用紙を配付した。このとき、B2総務担当は、分会員ではない従業員に対しては新労へ加入してほしいと、分会員に対しては組合を脱退してから新労へ加入してほしい、組合を脱退するのであれば組合脱退届用紙に署名・押印してほしいと依頼した。また、新労の規約案についても説明した。

【審査の全趣旨、甲2、甲59、乙6、乙8、乙14、B2証言(4頁)】

エ 上記ウのB2総務担当の行為について、組合は会社に対し、27年6月10日付けの上記5(1)ウの書面において、会社が組合脱退届用紙への署名を促す行為を行っているとして抗議した。また、分会員に対しては、同月11日付けのお知らせ通知において、会社が組合脱退届への署名を促す行為を行っており、たいへん残念なことだと通知した。【甲3、甲59、乙6】

(2) 新労立ち上げ説明会

ア 27年6月17日、A2総支部長は、X2分会の分会員から、B2総務担当が、「C4組合を結成するにあたっての説明」と題する書面(以下「新労説明資料」という。)を各事業所長等に配っているとの報告を受けた。新労説明資料の内容は、組合と新労を図により比較するもので、新労のメリットとして、「社員で作るC4組合」、「組合費をいくらにするか、どのような取り組みを中心に行うか等」は「社員の皆で決められる」、「問題解決がスピードアップする」などと記載されていた。【甲4、甲59、B2証言(12頁)】

イ 27年6月18日、B2総務担当は、社内メールを使用し、各事業所長等経由で全社員にあてて社員会議の開催を連絡した(以下、このメールを「説明会開催メール」という。)。説明会開催メールには、①組合に関する諸課題について心配等をかけて申し訳なく思っていること、②この諸課題を整理し、社員の共通認識を持つために社員会議を開催し、説明すること、③社員へ連絡し、出席へのサポートもお願いしたいことが記載されていた。

また、社員会議の日程として「6月19日(金)18:30~」、「6月20日(土)18:30~」、「6月22日(月)19:00~」の3回が記載されており、いずれか都合のよい日に出席し、各事業所単位で出席予定名簿を作成してほしいこと、場所は会社本社3階会議室であること

なども記載されていた。【甲5、乙8、乙9、乙14、B2証言（3頁）】

ウ B2総務担当は、B3元総務部長から、説明会開催メールについて、新労の説明会を就業時間外に実施するので「社員会議」とするのはよくないと言われ、27年6月19日、社内メールを使用し、説明会開催メールの内容の一部を訂正する旨メールした（以下、このメールを「訂正メール」という。）。訂正メールでは、説明会開催メールには誤解を招くような文面があったこと、及び社員会議を中止し、今後の方針について有志の方から意見をお聞きする会とするので、有志の方の出席をお願いしたい旨が記載されていた。【甲6、乙8、乙9、乙14、B2証言（21～22頁）】

エ 27年6月19日、20日及び22日、会社本社会議室において、B2総務担当は新労結成に向けた説明会（以下「新労立ち上げ説明会」という。）を行った。新労立ち上げ説明会において、B2総務担当は、新労説明資料を用いて説明し、①会社で働く従業員で作る労働組合を作りたいこと、②その名称は「C4組合」としようと考えていること、③組合は労働協約を失効させたこと、④新労結成に賛同する者は組合脱退届用紙に署名してほしいと依頼し、署名を募った。

なお、19日の新労立ち上げ説明会には、B3元総務部長も出席していた。【甲4、甲5、甲6、乙8、乙9、乙14、B2証言（4頁、21頁）】

オ 新労立ち上げ説明会のうち、19日及び20日開催のものについては、翌21日頃に、ある分会員からA2総支部長に説明内容や出席者に関する口頭報告があった。その報告では、B2総務担当、B3元総務部長、本社事務員を除く会社従業員の出席者数は、19日が16名、20日が5名ないし7名（うち2名はY3施設の従業員）とされていた。【甲7、A2証言（20～21頁）】

(3) 分会員脱退届の送付と組合の抗議

ア 新労立ち上げ説明会より後に、B2総務担当が各事業所に組合脱退届用紙を回収して回ったところ、本社又は各事業所単位で1枚ずつ作成された組合脱退届用紙に合計57名分の署名が集まった。【甲8、B2証言（4～5頁、14頁）】

イ 27年6月22日、B2総務担当は、「X1組合
会長 A3」をあて名として、「Y1会社 総務部」を発信者として記載した27年6月22日付け「脱退届書面送付の件」

と題する書面（以下「脱退届送付書」という。）を添えて、上記アの57名分の署名がある組合脱退届用紙（以下「分会員脱退届」）を組合に配達証明郵便で送付した。

なお、脱退届送付書及び分会員脱退届は、「 Y 1 会社 代表取締役 B 1 」との差出人名が記載された封筒（以下「脱退届送付用封筒」という。）に入れられており、この封筒の表書きと差出人名は、B 6 室長がB 2 総務担当に依頼されて書いた。【甲 8、甲59、乙 8、乙 9、乙14、B 2 証言（12～13頁）、】

ウ X 3 組合 は、2 7 年 6 月 2 3 日付け書面を会社に送付し、会社が、B 2 総務担当を通じて、新労立ち上げ説明会を行ったこと、従業員に新労加入を促したこと、及び新労立ち上げについて、不当労働行為救済申立てを行う予定であると通知した。また、同時に、同日付け別書面も送付し、会社が分会員脱退届を組合に送付したことは組合排除を狙った不当労働行為であり、これについても申立てを行う予定であると通知した。さらに、両書面において、これらの行為に関する団体交渉の開催も要求した。【甲 9、甲10、甲59】

(4) B 2 総務担当の懲戒

ア 上記(3)ウの組合からの書面が会社に到達すると、会社はすぐにB 2 総務担当に対し、組合からの書面に記載されている内容に関する事情聴取を行った。また、この事情聴取は、B 6 室長が担当した。【B 6 証言（20頁）、B 2 証言（13頁、22頁）】

イ そして、B 2 総務担当は、2 7 年 6 月 2 5 日付け始末書を会社に提出した。始末書には、①4月下旬に組合と会社の労働協約が失効していることを知ったこと、②5月に入りある社員から、労働協約を失効させているような組合は頼りない、会社の社員で作る組合を結成したいとの相談を受けたこと、③新労結成への取組は実行する必要があると考え行動したこと、④一部の従業員に就業時間中に書類を手渡した可能性があること、⑤組合からの脱退や新労加入を強要したことはないこと、⑥この取組や行動を通じて、社内メールを使用したこと、偽った会議名で会社施設を使用したこと、分会員脱退届提出の際に社長名を使用したことが記載されていた。【乙 8】

ウ 会社は、2 7 年 7 月 1 日付けで、①社長名の無断使用、②社内メールの

業務外使用、③虚偽の使用目的による会社施設利用を理由として、B 2 総務担当を譴責処分とした。また、同書面において、B 2 総務担当に対し、同月 1 3 日から、Y 3 施設との兼務を命じた。【乙 9 の 1】

7 27-2号事件申立て以後の経緯等

- (1) 27年6月26日、組合は当委員会に対し、上記6(1)の組合員への組合脱退届の配付等の行為や新労立ち上げ説明会の実施等が会社による支配介入であるとして、27-2号事件を申し立てた。【当委員会に顕著な事実】
- (2) 27年8月25日、新労の結成大会が開催され、新労は「C 4 組合」と称する労働組合となり、B 2 総務担当もこれに加入した。【乙14、B 2 証言（6頁、18頁）】
- (3) 27年9月1日、会社は、新労と労働協約を締結した。この協約第3条には「会社と雇用関係を結んだ従業員（以下「従業員」という）は組合に加入し、組合員となる。但し従業員が組合脱退を申し出た場合はそれを認める。」との規定が、第8条には「会社は組合費を直接組合員の賃金から控除し、一括して組合へ引き渡す。」との規定があった。【審査の全趣旨、乙16】
- (4) 上記(3)の協約締結以降、B 2 総務担当は、新入社員の入社説明時に新労の加入申込書を配付するようになった。また、遅くともこの頃には、組合のパンフレット及び組合加入票は配付されなくなった。【B 2 証言（17頁）】
- (5) 28年2月19日、組合は当委員会に対し、本件チェックオフ停止等が会社による支配介入であるとして、28-3号事件を申し立てた。【当委員会に顕著な事実】
- (6) 28年3月23日、当委員会は、27-2号事件と28-3号事件を併合した。【当委員会に顕著な事実】

8 会社組織図

- (1) B 3 元総務部長が総務部長とY 3 施設事務長を兼任していた27年3月度の会社組織図では、会社取締役の欄と連なる位置に「総務部長」の欄及び「総務・経理」の欄があり、「総務部長」の欄にはB 3 総務部長の氏名が、「総務・経理」の欄にはB 4 ら合計3名の従業員の氏名が記載されていた。【甲12-2】
- (2) B 2 総務担当入社後である27年6月度の会社組織図では、会社取締役の欄と連なる位置に「総務・経理」の欄があり、この欄にはB 2 総務担当やB 4 ら合計4名の従業員の氏名が記載されていた。また、B 2 総務担当の氏名

は、「総務・経理」4名のうち最も上の位置に記載されていた。【甲13-2】

(3) 会社は、27年4月度の会社組織図における「総務・経理」の欄を会社取締役の欄よりも下に位置するよう修正し、当委員会に証拠として提出した。

【乙7、B6証言(9~10頁)】

(4) 上記(1)から(3)までのいずれの会社組織図にも、これに氏名が記載された従業員らの具体的権限は記載されていなかった。【甲12-2、甲13-2、乙7】

第3 判断

1 争点1(会社のB2総務担当ないしB3元総務部長が行ったとされる組合脱退届用紙の作成、配付等の行為及び新卒立ち上げ説明会の実施等の行為が、会社の組合に対する労組法第7条第3号の支配介入となるか。)について

(1) 組合の主張の要旨

ア B2総務担当は、以下のことから使用者の利益を代表する者であるといえる。よって、仮にB1社長が何も知らなかったとしても、会社はこれらの不当労働行為の責任をB2総務担当個人に帰することはできない。

(ア) B3元総務部長の後任であると社内メールで各事業所長等へ通達されており、実際にも総務部長の職務を引き継ぎ、各事業所長等に対して指示等を行っている。

(イ) 27年4月21日の団体交渉に交渉担当者として出席している。

(ウ) 会社の従業員採用の事務を担当している。

(エ) 肩書きこそ総務担当であるが、会社組織図では取締役に連なる「総務・経理」の最上位に名前が置かれている。

イ B2総務担当による行為は、以下のとおり、会社の組織的行為であるといえる。

(ア) B2総務担当が、会社は無断で脱退届送付書及び脱退届送付用封筒に会社やB1社長の名義を使用することなど常識的にあり得ず、このことから、組合脱退届用紙のとりまとめは会社としての行為であることは明らかである。

(イ) 本事件の会社の補佐人も務めており、会社の利益を代表する者であることが明らかな人物であるB6室長が、脱退届送付用封筒のあて名と差出人名を書いたというのであるから、B6室長と一体になって行われた

会社の組織的行為ということが出来る。

- (ウ) B3元総務部長は、27年3月末まで総務部長であり、同年4月21日の団体交渉にも会社側交渉者として出席していることから、会社を代表する立場の者だといえる。このような立場にあったB3元総務部長と相談しながら行動していたことは、会社の組織的行為であることを示している。
 - (エ) B2総務担当は、「2015年4月30日」という過去の日付を組合脱退届用紙に記入するなど、本件チェックオフ停止に呼応して行動しており、このことも会社の組織的行為であることを示している。
 - (オ) そもそも4月に入社したばかりの者が、6月までの短期間で新労の結成に向けた行動を起こすことは不自然である。また、新労立ち上げ説明会での発言も4月に入社したばかりの者が言えるような内容を超えたもので、さらに、その内容はB1社長の考え方と同様のものであった。この点からも、会社の組織的行為であることがうかがわれる。
- ウ 会社は、以下のとおり新労を組合弱体化のための手段として使っている。
- (ア) 新労の結成及び勧誘活動に際しては、組合が労働協約を失効させた労働組合であるとの宣伝がなされるとともに、新労の方が組合費が安いなどと新労のメリットが強調され、組合からの脱退が働きかけられていた。
 - (イ) 会社は、組合側からの団交要求事項への回答に時間的猶予を要する口実として、組合を脱退した従業員、すなわち新労に加入した従業員の存在を使うようになった。そして、組合に対しては組合との労働協約は失効しておりこれを再締結する気はないと言いながら、新労とは労働協約を締結し、さらに、従業員採用の際にはB2総務担当に新労の加入申込書を配布させて新労加入への活動を行わせている。
 - (ウ) そもそも新労は、使用者の利益を代表する者であるB2総務担当の参加を許しており、労組法に適合する労働組合とはいえないものであるが、会社は新労を正式な労働組合として取り扱っている。
- エ 以上のとおり、会社がB2総務担当らをして行った新労結成及び分会員への組合脱退を促す行為は、組合を弱体化させる行為であり、組合の運営に対する支配・介入であって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 新労結成やそのための一連の行動は、B 2 総務担当及び数名の賛同者によるものであり、B 1 社長は、27年6月23日付けの組合側からの要求書を受け取り、B 2 総務担当に事実の有無を問いただすまで、新労のことも、新労結成のための同人らの行動も全く知らなかった。もちろん、B 6 室長、B 3 元総務部長、B 2 総務担当からも、B 1 社長に対し、全く話はなかった。

なお、B 2 総務担当の新労結成のための一連の行為は会社に無断で行われていたため、会社は、その事実が判明した後、同人を就業規則違反として懲戒処分している。

イ B 2 総務担当には役職はなく、単なる総務部職員にすぎない。また、B 2 総務担当に対し、B 3 元総務部長が新労設立について話したのは事実だが、これは総務部長職を解かれてからのことであり、同人も一社員にすぎない。また、両名は27年4月21日の団体交渉に出席しているが、これは、総務に役職者を在籍させていないため、前総務部長であったB 3 元総務部長と総務部職員であるB 2 総務担当を出席させたものである。

ウ 脱退届送付用封筒のあて名と差出人は、確かにB 6 室長が書いたが、これはB 2 総務担当から組合の住所が分からないので書いてほしいと頼まれたので書いたにすぎず、B 6 室長は何を送るか知らなかった。また、B 6 室長は、会社の財務関係の業務に従事しているが会社の専属ではなく、社長室長の業務の一端として本事件の対応に関与しているにすぎない。

エ 以上のとおり、会社が、組合の運営に対する支配・介入をした事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記事実認定によれば、B 2 総務担当が以下の行為を行っていたことが認められる。

(ア) 組合脱退届用紙を作成したこと（前記第2の6(1)イ）。

(イ) 各事業所を回り、①組合脱退届用紙を配付したこと、②分会員らに対しては、組合を脱退して新労へ加入して欲しい、分会を脱退するのであれば組合脱退届用紙に署名・押印してほしいと依頼したこと、③新労の規約案について説明したこと（同(1)ウ、同(2)エ）。

(ウ) 社内メールを使って説明会開催メール・訂正メールを各事業所長等に送信し、①新労立ち上げ説明会の開催を連絡したこと、②各事業所長等

にこのメールの内容を社員へ連絡するとともに出席のサポートをするよう依頼したこと（同(2)イ・ウ）。

(エ) 新労立ち上げ説明会を実施したこと（同(2)エ）。

(オ) 各事業所を回り、分会員らの署名、押印がされた組合員脱届用紙を回収し、これを組合に送付したこと（同(3)ア・イ）。

イ 組合は、①B 2 総務担当は会社の利益代表者である、②B 2 総務担当の行為は、入社したばかりの同人が一人で行える行為ではなく、また、会社を代表する者ともいえる立場のB 3 元総務部長やB 6 室長とともに行われた会社の組織的行為であるから、同人の上記アの行為は会社に帰属する旨主張する。

労組法第2条ただし書第1号で定める「使用者の利益を代表する者」とは、役員、雇入解雇昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある労働者、使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのために職務上の義務と責任とが当該労働者の組合員としての誠意と責任に直接に抵触する監督的地位にある労働者、その他使用者の利益を代表する者とされており、役員が使用者に帰属するのは勿論であるが、それ以外でも利益代表者に該当する職制の行為は、原則として、使用者に帰属される。そして、労組法第2条ただし書第1号所定の「使用者の利益を代表する者」に該当するか否かは、その権限や責任、処遇等の実態に基づき、検討する必要がある。

そこで、以下、最初に、B 2 総務担当が会社の利益代表者に該当する者であるといえるか検討し、いえない場合にあっては、B 3 元総務部長及びB 6 室長がB 2 総務担当の行為に関与していたか、また、同人らはどのような地位の者であったのかを検討した上で、労組法第7条第3号の不当労働行為が成立するかを判断することとする。

ウ B 2 総務担当の地位等について

(ア) B 2 総務担当の業務内容や権限等に関し、次の事実が認められる。

a 27年4月1日の社内メールでは、B 3 元総務部長の後任として入社したと記載されていたこと（前記第2の4(1)ウ）。

b また、同メールでは、稟議書の押印欄を総務部長から総務に変更するよう依頼されていたこと（同）。

c 4. 21面会に出席したこと。また、この席で、B 3 元総務部長は

B 2 総務担当を後任だと紹介したこと（同(2)ウ）。

d 担当業務である本社と各事業所の調整役は、元々「事業統括部長」の業務であり、事業統括部長の退職後はB 3元総務部長が担当していたこと（同(1)イ(ア)・(イ)）。

e 社内メールを使用して、新卒立ち上げ説明会の開催を従業員に知らせ、また、各事業所長等へサポートを依頼していること（同(2)イ・ウ）。

(イ) 他方、次の事実も認められる。

a B 2 総務担当に、特に役職名はないこと。また、27年4月1日の社内メールには総務担当として入社したと記載されていること（前記第2の4(1)ウ）。

b B 3元総務部長の業務の一部は、B 5取締役を引き継がれていること（同(1)ア）。

c 27年4月1日から変更となった稟議書等の「総務」の押印欄には、B 2 総務担当以外の者も押印していたこと（同(1)ウ）。

d B 2 総務担当は、従業員採用に関し、事務手続のみを担当していたこと（同(1)イ(ア)）。

e 4. 21面会では、ほとんど話をしなかったこと（同(2)ウ）。

(ウ) 上記(ア) a、c 及び d からすれば、確かにB 2 総務担当はB 3元総務部長の業務を引き継いだといえるが、一方、上記(イ) a、b 及び c からすれば、B 2 総務担当がB 3元総務部長から総務部長としての権限までも引き継いでいたとはいえない。また、B 2 総務担当による各事業所長等への業務上の指示等は前記第2の5(2)エの書面以外に認められないが、この書面の記載からすると、B 2 総務担当は各事業所長等に対してB 1 社長の意思の伝達をしているにすぎず、B 2 総務担当が日頃から業務上の命令を各事業所長等に行う権限を有する地位にあったとはいえない。さらに、同人は、従業員の採用事務手続を担当していたが、従業員の雇入れに関する直接的権限を有していたとまでは認められず（上記(イ) d）、前記第2の3(2)アの経営戦略会議に出席している事実も見受けられないことからすると、同人が経営の計画や方針に関する事項の決定に関与する権限を有する地位にあったともいえない。

また、確かに同人は4. 21面会に出席しており、一般的には、団体

交渉における会社側の出席者は会社としての交渉権限を有しているところであるが、4. 2 1 面会の実態をみると、上記(イ) e のとおり、同人はこの席上ほとんど話をしておらず、さらに、このときの議事録等も証拠として提出されていないため、同人がどのような権限を有し、この場に出席していたかは明らかでない。そうすると、4. 2 1 面会に出席していたことのみをもって、同人が会社としての交渉権限を有する者であったとまではいえない。

(エ) よって、B 2 総務担当が、実態として会社の利益代表者であると認めるに足る証拠はなく、同人が会社の利益代表者であるとはいえない。

なお、組合は、会社組織図において取締役の欄に連なる「総務・経理」の欄の最上位にB 2 総務担当の氏名が記載されているので同人は利益代表者であるとも主張するところ、会社は、27年4月度会社組織図について、「総務・経理」の欄を取締役の欄よりも下に位置するよう書き換えたものを当委員会に書証として提出しており（前記第2の8(3)）、会社のこの行為からは、B 2 総務担当が一担当者であるとの主張にその記載を近づけようとする意図が見受けられる。しかし、会社組織図の「総務・経理」の欄は総務部長設置の有無にかかわらず取締役の欄に連なって配置されていること（同(1)・(2)）、「総務・経理」の欄には分会長であったB 4の氏名も記載されていること（同）に加え、会社組織図には具体的な権限が明記されていないことや（同(4)）、「総務・経理」の欄に記載されている従業員に対してB 2 総務担当が業務上の指示命令等を行っている事実も認められないことを考慮すると、会社のこの行為を勘案しても、組合のこの主張は上記判断を左右しない。

エ B 3 元総務部長及びB 6 室長の関与等について

(ア) B 3 元総務部長の関与等について

B 2 総務担当が新労結成のための行為を行ったのは、B 3 元総務部長が、27年5月頃に組合のことを相談したことがきっかけだったことが認められる（前記第2の6(1)ア）。

しかし、その後、同人のB 2 総務担当の行為への関与が認められるのは、①新労立ち上げ説明会の開催メールに「社員会議」と記載されていたことへの注意（同(2)ウ）、②27年6月19日の新労立ち上げ説明会への出席（同(2)エ）のみであり、他方、脱退届用紙の作成や分会員

脱退届の送付に關与した事實は認められない。

そして、B 3 元総務部長は、26年夏の賃上げ（前記第2の3(2)イ）のときから、組合は従業員の声を吸い上げていないので会社従業員だけで組織する労働組合の方がよいと思っていた旨、また、その思いをB 4には話していた旨証言しており（B 3 証言②（5～6頁、9～10頁））、この証言からすると、同人は総務部長在職中に既に組合のあり方に疑問を持っていたこととなるが、同人が総務部長の立場や地位を利用してB 4や他の従業員に新労結成を持ちかけた事實は認められない。

また、B 3 元総務部長は、B 2 総務担当が新労立ち上げ説明会を「社員会議」と記載したことについて、同人に対し、就業時間外に有志で行うにもかかわらず社員会議と記載することについて訂正した方がよいと注意していることから（前記第2の6(2)ウ）、同人がY 3 施設事務長や元総務部長としての立場を利用して、説明会等を行おうとはしていなかったことが窺える。さらに、B 3 元総務部長の部下に当たるであろうY 3 施設従業員のうち新労立ち上げ説明会へ出席した者は、2名しか確認できないことからすれば（同(2)オ）、同人が上司としての立場を利用して分会員に出席を促したり、出席させるために何らかの便宜を図ったとは考え難い。加えて、B 3 元総務部長が自ら分会員らに脱退届への署名を促したことや、新労立ち上げ説明会への出席を促したという疎明もない。

そうすると、B 3 元総務部長は、B 2 総務担当と新労結成やそのための取組についてやり取りをした事實は認められるものの、同人に新労結成やそのための行動をするよう指示したり、同人と共同してその行動を行ったとまでは認められず、B 3 元総務部長が新労結成の具体的取組に關与していたとはいえない。

(イ) B 6 室長の關与等について

前記第2の6(3)イによれば、組合脱退届送付用封筒のあて名と差出人について、B 6 室長がこれを書いたことが認められる。確かに一社員であるB 2 総務担当が、封筒を何に使うかなどを知らせずにあて名と差出人を書いてもらえとは考えにくい。また、B 2 総務担当に対する会社の事情聴取はB 6 室長が行っていることが認められ（前記第2の6(4)ア）、遅くともこの事情聴取を行った時点で、B 6 室長は自身が脱退届

送付用封筒のあて名等を書いたことに気付いたであろうと推測されるところ、同人がそのことを B 1 社長に報告したと認めるに足る証拠もないことからすれば、B 6 室長と B 2 総務担当が意を通じて新労結成に取り組んでいたのではないかとの疑念が生じないわけではない。

しかしながら、前記事実認定からすれば、B 6 室長自らが従業員らに組合脱退を促したり、新労立ち上げ説明会に参加したりするなどした事実があったとは認められず、あて名書き以外に B 2 総務担当の行為を支持するなどして関与したり、同人に新労結成について指示等を行ったという事実も窺われない。また、B 6 室長が前記の事情聴取を行ったことがいささか不自然だとしても、事情聴取は同人らが通謀して仕組んだものであるとか、事情聴取を受けて行われた B 2 総務担当の譴責処分（同(4)ウ）が B 6 室長の差配で特別に軽い処分となったなどの事実を窺わせる証拠もない以上、上記疑念は推測の域を出るものではない。そして、このほかに B 6 室長が B 2 総務担当と共謀して脱退勧奨行為等を行っていたと認めるに足る疎明もない。

そうすると、これらのことだけをもって、B 6 室長が B 2 総務担当の新労結成の具体的取組に関与していたとまではいえない。

(ウ) よって、B 3 元総務部長及び B 6 室長が、B 2 総務担当の新労結成のための具体的取組に関与していたとはいえない以上、B 3 元総務部長及び B 6 室長が会社の代表といえる地位にあるか否かを判断するまでもなく、B 2 総務担当の行為が会社の組織的行為であったとはいえない。

(エ) なお、組合は、B 2 総務担当の行動が本件チェックオフ停止と呼応していること、4 月に入社したばかりの者の行動としては不自然であること、同人の発言内容も入社したばかりの者が言える内容を超えていること、また、その内容が B 1 社長の考え方と同様であったことから、B 2 総務担当の行動は会社の組織的行為であるとも主張する。確かに、これらの点からすれば、一般的には B 2 総務担当と会社との間に何らかの通謀があったのではないかとの疑問を持つ部分がないわけではない。しかしながら、上記のとおり、B 2 総務担当の行動が B 3 元総務部長や B 6 室長と一体となって行われた会社の組織的行為であると認めるに足る疎明はなく、また、B 2 総務担当が B 1 社長などの使用者の指示の下、これらの行為を行っていたという疎明もない以上、採用することができ

ない主張である。

オ 上記ウ及びエのとおり、B2総務担当は会社の利益代表者とはいえず、また、同人の行為は会社の組織的行為であったともいえないので、同人が行った組合脱退届用紙の作成、配付等の行為及び新労立ち上げ説明会の実施等の行為は、会社の組合に対する労組法第7条第3号の支配介入とはいえない。

なお、組合は、上記(1)ウのとおり、会社が新労を組合弱体化のための手段として使っているとも主張するが、新労結成及びそのためのB2総務担当の行動が、会社の組織的行為であるといえない以上、新労設立が結果として組合の弱体化を招くこととなったとしても、上記判断を左右するものではない。

2 争点2（会社がユニオンショップ及びチェックオフを停止したことが、労組法第7条第3号の支配介入となるか。）について

(1) 組合の主張の要旨

ア 組合と会社は、20労働協約の有効期限である24年3月31日が経過した後も、ユニオンショップ及びチェックオフをはじめとして、20労働協約の内容どおりの労使関係を継続していた。また、会社は、本件チェックオフ協定にのっとり、ユニオンショップを前提として、控除済み組合員名簿を作成し、控除明細とともにこれを組合に提出していた。

しかし、会社は、従来の労使関係を一方的に反故にして、27年4月25日支給の給与から組合費を控除したにもかかわらず、それを組合に引き渡さずに、同年5月25日の給与支給の際、分会員らにこれを返還し、ユニオンショップ及びチェックオフの実施を停止した。

イ 組合と会社は、20労働協約の有効期限後も、その内容どおりの労使関係を継続し、その効力が存続しているものとして取り扱ってきた。このような取扱いは、組合と会社がともに、債務的部分も含めてその余後効を承認していたとみることができるし、少なくとも、組合と会社の労使慣行として定着していたといえることができる。

ウ 本件チェックオフ協定は、期間の定めのない労働協約であり、20労働協約の有効期限経過後も従来どおり続けられてきたチェックオフ等の取扱いは、この協定に基づいて続けられてきたとみることも可能である。

エ また、会社は、27年4月13日の団体交渉の申入れを拒否し、同月

23日付けで組合に対して労働協約が失効した旨を通知した。さらに、会社の同年5月25日付け通知書には、労働協約が失効したため組合は団体交渉の相手ではないとの認識でいる旨が記載されていた。これは団体交渉を拒むための屁理屈であり、この事実一つで会社が組合を嫌悪していることが認定できる。

オ このような会社の行為は、C1会社からの事業承継以降、ずっと続いてきた組合と会社の労使関係を一方的に破壊し、組合に対する分会員の信頼を棄損するとともに組合の活動を困難ならしめるなど、組合を弱体化させる行為であり、組合の運営に対する支配・介入であって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア ユニオンショップについては、26年7月3日のA2総支部長とB1社長の面会の際に、A2総支部長から労働協約が切れているので再締結したいと話があったが、これを断り、また、その際に、同人に対し、組合費が高くて生活が大変なので組合を辞めたいと言っている従業員がいるという話をしたところ、A2総支部長が、これからは、無理やりでなく任意でよいと答えた経緯がある。

イ チェックオフについては、控除済み組合員名簿の提出等の事務的な作業が行われていたことは認めるが、B1社長は、労働組合に関する知識は全くなく、その存在意義について理解していなかった。また、ユニオンショップという言葉も聞いたこともなく、チェックオフは組合からの要請で労使慣行として行っているものと聞かされ、これを踏襲していたにすぎない。そして、27年4月13日の組合からの団交申入れを受け、同人が労働協約を確認したところ、チェックオフの規定があったので、労働協約が失効した以上はチェックオフを行う義務がないと思って停止したものである。また、4月分給与については、一旦組合費を控除したが、これは事務上の処理に手間がかかったためであり、5月分給与支給時にこれを分会員に返還している。

なお、会社のチェックオフ事務担当は、労働協約の存在を知らずに事務的にチェックオフ作業を継続していたにすぎず、この一事をもって労働協約の余後効を云々することはできない。

ウ 労働協約失効後3年も経過していながら、組合からは何らの動きもなか

った。また、会社は本件チェックオフ停止に当たり、労働協約失効に伴いチェックオフを停止することと、これを分会員に周知するよう X2分会に依頼している。

なお、本件チェックオフ停止について、従業員からの異議申立てはなかった。

エ 27年5月25日付けの通知書については、B1社長は労使紛争に関与したことがなく、「団体交渉」は労働協約により約束されたものと思ひ込み、労働協約が失効した以上は応ずる必要がないと思ひ、その旨通知したものである。しかし、その後、団体交渉が労働者の憲法上の権利であると知らされ、同年6月12日付け内容証明郵便で団交受入れを通知しているので、結果的には団体交渉を拒否していない。

オ B1社長の経営するいずれの会社にも労働組合はない。また、同人は、労働組合に関する知識は全くなく、その存在意義についても理解していなかった。そのため、組合との労働協約を吟味しておらず、その内容も十分に理解していなかったのであるから、労働協約失効について会社に非はない。労働協約失効は、労使関係を熟知している組合の怠慢によるものと考えざるを得ない。よって、会社が、労組法第7条第3号に該当する支配・介入をした事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、ユニオンショップ及びチェックオフについて、①20労働協約の有効期限経過後も20労働協約の内容どおりの労使関係が継続されており、その効力が存続しているものとして取り扱ってきた、②会社は本件チェックオフ協定にのっとり、ユニオンショップを前提として、控除済み組合員名簿等を組合に提出していた、③20労働協約の有効期限後のこのような取扱いは、その余後効を承認していたとみることができるし、④少なくとも労使慣行として定着していたといえる旨主張し、これに対し、会社は、事務担当が労働協約の存在を知らずに事務的にチェックオフ作業を継続していたにすぎず、この一事をもって労働協約の余後効を承認していたとみることができないと主張する。そうすると、20労働協約の有効期限後から4月チェックオフ停止までの間において、会社がチェックオフ手続を行っていたこと、本件チェックオフ停止が行われたことについて、当事者間に争いはない。

そこで、ユニオンショップについてみると、組合と会社がユニオンショップを行ってきた根拠は20労働協約であるところ（前記第2の2(2)ウ(ア)）、その有効期限である24年3月31日が経過しても、組合と会社の間ではその更新や同じ内容の新たな労働協約が締結されることはなかったが（同(2)オ）、有効期限が経過する前と同様に、組合加入対象となる従業員に対し、入社時に会社が組合に加入しなければならない旨を説明した上で組合加入票に記載させ、会社がこれを組合に送付する手続が行われていたことが認められる（同(2)カ、同(3)イ）。

しかし、前記第2の2(3)イのとおり、26年2月頃から、B3総務部長（当時）は、新入社員について組合加入は任意であると説明するようになり、入社時から組合に加入していない従業員が会社内に存在するようになっていたことが認められる。また、会社が20労働協約の有効期限経過後も行われていた従前と同様の取扱いを変更したことについて、組合から会社に対し、異議が申し立てられたことやこれらの者を解雇するよう申入れがあった事実も認められない。さらに、その後、組合を脱退する分会員もいたが、これらの者が組合に加入していないことをもって会社から解雇されたこともなかった（同(3)ウ）。

これらのことからすると、ユニオンショップについては、26年2月頃から20労働協約の有効期限経過後も行われていた従前と同様の取扱いが変更されたといわざるを得ない。そして、このことだけをみても、20労働協約の有効期限後の組合と会社の労使関係はすべてがその内容どおりに継続されていたわけではなく、会社が、20労働協約の効力が存続するものとして取り扱ったり、その余後効を承認していたとはいえず、また、ユニオンショップを前提としてチェックオフ手続を行っていたともいえない。

なお、20労働協約の有効期限後、26年8月11日に会社からその有効期限が切れていることを伝えられる（同(3)イ）までにおいて、組合から会社に対し、更新や再締結の申入れを行った事実は認められず、さらに、この会社からの伝達に対しても、同日から翌年3月11日までの間において、組合から会社に対して再締結等をしてほしいとの申入れを行ったとは認められない。そして、27年3月11日にA2総支部長が会社に労働協約について話したことが認められるものの（同(3)オ）、これは労働

協約とは別の要求事項に関する団交要求の場を利用して口頭で行ったものにすぎず（同(3)エ・オ）、組合が初めて組織として正式に労働協約を協議事項とする申入れを行ったのは、口頭では27年4月28日であり（同4(3)ア）、書面では同年5月20日であった（同(3)イ）。これらのことからすると、組合は、労働協約の失効状態を3年余りの間、放置していたといわざるを得ない。

また、後記イのとおり、組合は分会員の加入及び脱退の管理を会社に任せ、自らはこれを行っていなかったのであるから、仮に組合が28-3号事件申立時までにおいて、ユニオンショップについて20労働協約の有効期限後も行われていた従前と同様の取扱いが変更されたことを知らなかったために、これに対して異議の申立てや解雇の申入れをする機会を失ったとしても、組合が自主的な管理を怠ったが故に招いた結果にすぎない。

イ チェックオフが労使慣行となっていたか

そこで、上記アのユニオンショップの取扱いが変更となった以降のチェックオフの取扱いについてみると、組合が、本件チェックオフ協定にのっとり、会社が控除済み組合員名簿の提出等のチェックオフ手続を行っていたと主張しているところ、確かに、会社は、27年3月分まではチェックオフを行った上で、その明細と控除済み組合員名簿を組合に送付していたことが認められる（前記第2の2(2)カ）。

しかし、本件チェックオフ協定をみると、まず、会社は、①在籍組合員名簿に基づき控除すること、②控除した組合費を月末までに組合口座に振り込むこと、③組合費控除対象者の在籍確認情報を組合に提出すること、④控除した控除済み組合員名簿と控除明細を組合に提供することとされているところ（同(2)イ）、②及び④の手続以外は行われていなかったことがA2総支部長の証言（A2証言18頁）から認められる。

毎月のチェックオフ手続の基礎となる①の在籍組合員名簿は、本件チェックオフ協定には誰が作成すべきか明示されていないものの、手続の内容、順番からすれば、会社から送付された組合加入票などで分会員を把握している組合が分会員の名簿を作成・送付し、会社はこれに基づいて控除を行うものであると思われるところ、A2総支部長の証言（A2証言18頁）からすれば、組合はこの名簿を会社に送付するという手続自体を認識しておらず、この手続を組合が履行していなかったといえる。

また、③の手続は、④の手続が組合費が控除された者のみの名簿やその明細であることからすると、組合が、育児休業等の何らかの事情により分会員ではあるものの組合費が控除されなかった者や組合費を確定するための給与額等の必要な情報を把握し、組合費控除が適切に行われているかを確認するために、会社から提出させるものであったと考えられる。しかし、①の手続同様、組合はこの在籍確認情報の提出手続を認識しておらず（A2証言18頁）、また、この情報が提供されていないことについて会社側に異議を申し入れたり、提供を求めた事実が窺われないことからすれば、組合は本件チェックオフ協定で定められた手続を踏まず、会社から振り込まれた組合費をただ漫然と受け取っていたといわざるを得ない。

さらに、A2総支部長は、例えば会社が新入社員の組合加入票の送付を忘れたとしても組合は把握していない旨、及び、控除済み組合員名簿は前月のものと比較するなどして脱退した者や漏れている者がいないかどうかという作業は行っていない旨証言している（A2証言19頁）。この証言と前述のとおり、①及び③の手続を認識すらしていないことからすれば、組合の分会員の加入及び脱退の管理は、会社から送付された控除済み組合員名簿によるだけという会社任せの極めて杜撰なものであり、組合が自らこれを適正に管理していたとは到底いえない。

そうすると、すべてのチェックオフ手続が本件チェックオフ協定にのっとなって行われていたとはいえ、会社が①ユニオンショップを前提とせず、会社に把握している分会員である従業員の給与から、毎月、組合費を控除し、これを組合に引き渡すこと、②控除済み組合員名簿とその明細を組合に提出することという事務手続のみが、組合と会社の労使慣行になっていたとみるのが相当である。

なお、組合は、本件チェックオフ協定は期間の定めのない労働協約であり、チェックオフはこの協定に基づいて続けられてきたとみることも可能であるとも主張するので、これについてみると、本件チェックオフ協定は、19労働協約締結時に締結されており、19労働協約第18条第3項のチェックオフの規定の内容（前記第2の2(2)ア）と本件チェックオフ協定の規定内容からすると（同(2)イ）、本件チェックオフ協定は19労働協約の附属協定であり、その有効期間は同じとみるのが相当である。そして、仮に本件チェックオフ協定が、20労働協約の附属協定として引き継がれ

たものだとしても、同様に解すべきである。したがって、本件チェックオフ協定は期間の定めのない労働協約であるということとはできない。

ウ チェックオフ停止についての考え方

以上のようなチェックオフが労使慣行となっている状況下において、チェックオフの停止が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか否かについては、次のとおり解される。

チェックオフは、労組法上許容される使用者から労働組合への便宜供与の一つであり、便宜供与は使用者に義務付けられるものではないから、便宜供与を開始するか否かは使用者の広い裁量に委ねられているところであり、その廃止についてもおよそ許されないというわけではないが、便宜供与が慣行として定着している場合においては、便宜が供与されることを前提とした労働組合の活動・運営が行われており、その廃止は、労働組合の活動・運営に大小の影響を与える可能性がある。

したがって、便宜供与の廃止に際しては、労働組合側に不測の混乱を生じさせないよう事前に十分な説明を行い、その了解を得るよう努力し、了解が得られない場合は準備のための適当な猶予期間を設けたりするなどの手続的配慮が必要である。また、便宜供与の廃止については、必ずしも開始と同程度の広い裁量が使用者に与えられているものではないといわなければならないが、使用者がこれを廃止するには、廃止する合理的な理由も必要であると解すべきであって、その双方又はどちらか一方を欠いた場合には、労組法第7条第3号の不当労働行為が成立し得る。

そこで、以下、これを踏まえた上で、本件チェックオフ停止が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか判断することとする。

エ 本件チェックオフ停止に当たって手続的配慮がなされたか

本件チェックオフ停止について、組合は、会社が一方的に行ったと主張し、これに対し、会社は、労働協約失効後3年も経過していながら組合から何の動きもないことから、X2分会に対してチェックオフ停止を伝え、分会員周知を依頼したと主張するところ、確かに会社の主張するとおり、①会社が分会長であるB4に27年5月分からのチェックオフ停止とその理由を告げ、分会員への周知を依頼したこと（前記第2の4(2)イ）、②X2分会の分会長と副分会長の連名の27年4月24日付け書面で分会員あてに5月チェックオフ停止が通知されていたこと（同(2)オ）が

認められる。そこで、以下、①及び②が、チェックオフを停止するに当たり、組合に十分な説明を行うなどして、その了解を得るよう努力したといえるか、了解が得られない場合は適当な猶予期間を設けたりするなどの十分な手続的配慮をしたといえるかについてみる。

(ア) 組合に十分な説明を行うなどして、その了解を得るよう努力したか

前記事実認定からすると、会社が5月チェックオフ停止を分会長であるB4に伝えた際、同人がこれに異議を唱えたり、何か質問をしたりした事実は認められない。また、会社からの依頼を受け、すぐに分会員へ周知するための書面も送付していること、この書面は副分会長と連名で出されていたこと（前記第2の4(2)オ）からすれば、少なくともX2分会から会社は一定の了解を得たと考えられなくもない。また、会社はチェックオフ停止の理由として、労働協約の有効期限が過ぎていること、有効期限が過ぎているならば組合費を払わなくてよいのではないかという話が分会員から会社にあったこと、これを受けて5月分からのチェックオフを停止することをB4に説明していることも認められる（同(2)イ）。

しかし、これまで会社と組合との交渉等は、A2総支部長との間で行われていたことが認められ（同3(3)イ・ウ・オ）、5月チェックオフ停止についての説明等以外にX2分会が単独で会社と交渉等を行ったり、会社に何らかの要求などを行ったことが認められないことからすれば、会社が5月チェックオフ停止について、X2分会ではなくA2総支部長を通じて組合と協議すべきだったというべきであるところ、会社はチェックオフ停止を分会長に告げた際、組合に連絡するようになどと依頼した事実も認められない。そして、組合の要求などもあり、B3元総務部長が、A2総支部長と10回程度は会っていると証言していること（B3証言②2頁）も併せ考えると、協議すべき相手が分会長ではなかったことを会社も認識していたとみるのが相当である。

それにもかかわらず、会社は、組合に対して5月チェックオフ停止を協議しないどころか、そのことすら告げずに5月チェックオフ停止を行ったのであるから、たとえ分会長に説明していたとしても、そのことをもって、会社が組合に対して了解を得るための十分な説明を行い、組合の了解を得るよう努力したと評価することはできない。

(イ) 本件チェックオフ停止までに適当な猶予期間を設けたか

5月チェックオフ停止については、上記(ア)のとおり、会社は本来協議すべき相手ではないB4に対してではあるものの、チェックオフを停止する約1箇月前にこれを告げ、分会員への周知依頼をしていることが認められる(前記第2の4(2)イ・オ)。

しかし、B4に対しての説明や分会員への周知の通知では、5月分からチェックオフを停止するとしながら、会社は、実際には4月分給与から一旦組合費を控除したものの、これを翌月に分会員らに返還しており(同(3)エ)、実質的に4月分給与からチェックオフを停止している。そして、このことについて、A2総支部長はもとより、B4に対する説明や予告があったとの事実は認められない。さらに、4月分の控除済み組合員名簿を会社は組合に送付していたため(同(2)カ)、組合は、4月分のチェックオフは従来どおりの処理が行われ、月末には組合費が引き渡されると思っていたところ、5月になっても組合費が引き渡されなかったことで初めて4月チェックオフ停止に気付くこととなったとA1副会長が証言するとおり(A1証言17~18頁)、組合にとって4月チェックオフ停止は突然のことであり、これにより混乱が生じたことは容易に推測しうるところである。

そうすると、会社が組合に不測の混乱を生じさせないよう適当な猶予期間を設けたとはいえない。

(ウ) したがって、本件チェックオフ停止に当たって、会社が組合に対し、手続的配慮を行ったとはいえない。

なお、会社は、本件チェックオフ停止について、従業員からの異議申立てはなかったとも主張するが、上記(ア)及び(イ)のとおり、本来協議すべき相手との十分な協議も行われず、突然、4月チェックオフ停止が行われているのであるから、異議申立てがなかったとしても、上記判断を左右するものではない。

オ 不当労働行為の成否について

(ア) 以上のとおり、本件チェックオフ停止に当たって会社が組合に対し手続的配慮を行ったとはいえないので、その合理的理由があったか否かを見るまでもなく、労組法第7条第3号の不当労働行為が成立し得るところであるが、会社は、B1社長は、労働組合に関する知識がなく、労

働協約の内容も十分に理解していなかったのであるから、会社が組合に対して支配介入をした事実はない旨主張する。

しかし、そもそも一般的にチェックオフは、労働組合の財政的基盤を支える組合費を安定的に徴収するための手段であり、労働組合の活動・運営を支える主要な柱の一つとなっているといえるものであるところ、本件においては、チェックオフは会社が C 1 会社 から事業譲渡されたときから継続されてきたものであり、長年にわたり継続して行われていたものであった（前記第 2 の 2 (1)、同(2)ア）。

そうすると、B 1 社長は、労働組合に関する知識や労働協約の理解が十分でなかったとしても、本件チェックオフが労使慣行となっていることを知っていたと自認しているのであるから（上記(2)イ）、これを停止することによって組合の組合費徴収に支障が生じ、その財政的基盤にもたらさえる影響が決して小さくないことは、容易に認識できたといふべきである。それにもかかわらず、前述のとおり、会社は、組合に対する手続的配慮をせず、突然、本件チェックオフを停止している。

(イ) また、B 1 社長が会社代表取締役役に就任したのは、26年5月1日であるが（前記第 2 の 3 (1)）、同年8月11日には、B 3 総務部長（当時）をして、労働協約の有効期限が切れており、会社としては再締結をする意思がない旨伝えており（同(3)イ）、その後も組合からの要求に対する回答をしないという態度が続いたことが認められる（同(3)オ、同 4 (2)ウ）。そして、27年4月23日付け書面では、労働協約が失効していること及びこれの更新又は再締結がされていないことを内容証明郵便で組合に通知した（同(2)エ）。さらに、本件チェックオフ停止を行うことについては、上記エ(ア)のとおり、正式な協議相手とはいえない分会長に告げている。これらのことからすると、会社は、労働協約失効という名目のもと、組合と交渉することを避けていたことが窺え、組合を軽視していたと評価せざるを得ない。そうすると、本件チェックオフ停止の際、会社に組合を弱体化させる意思があったと認められる。

(ウ) 以上によれば、ユニオンショップについては26年2月頃にこの手続は実質的に停止されており、28-3号事件申立時において申立期間を過ぎていることが明らかであるため、ユニオンショップに関する部分は却下を免れないが、本件チェックオフ停止は労組法第7条第3号の不当

労働行為に当たると判断する。

3 救済方法

組合は従来どおりのチェックオフの実施及び謝罪文の掲示も求めているが、会社が行っていたチェックオフは従来のようなユニオンショップを前提として行われていたものではなく、また、組合が分会員の管理をしていないため（上記2(3)イ）、本件結審時における分会員数も不明であると認定せざるを得ない（前記第2の1(1)）状況下においては、会社に対し、チェックオフの実施を命じることは相当ではなく、本件の救済方法としては、主文第1項をもって足りると判断する。

第4 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、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条第1項第3号及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年1月19日

群馬県労働委員会

会 長 清 水 敏