

命 令 書

堺市美原区

申立人 Z 1
代表者 執行委員長 A

大阪府羽曳野市

被申立人 Z 2
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第12号事件について、当委員会は、平成29年11月8日及び同月22日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、パートタイマーとの雇用契約の締結及び更新に当たり、労働組合への加入の意向を質問したり、その旨の記載のある雇用契約書を使用したりしてはならない。
- 2 被申立人は、 Z 3 の組合員となることを認めるかとの質問の回答として「はい」に○を付した雇用契約書が作成されたことを理由に、パートタイマーの賃金から組合費のチェック・オフをすることはならず、既に、このことを理由にチェック・オフした組合費相当額を各パートタイマーに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル×横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、堺市美原区の被申立人の本部建物の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

Z 1
執行委員長 A 様

Z 2

当社が行った下記の行為は、大阪府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められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、「労働協約に基づき、原則として Z 3 の組合員となること」との記載のある雇用契約書を使用したこと。
 - (2) 平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、Z 3 への加入を勧奨又は強要したこと。
 - (3) 平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新において、Z 3 の組合員となることを認めるかとの質問の回答として「はい」に○を付した雇用契約書を作成した者について、Z 3 の組合費をチェック・オフしたこと。
- 4 申立人のその他の申立てを却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 雇用契約締結及び更新に際して、組合からの脱退又は別組合への加入を勧奨・強要することの禁止
- 2 雇用契約書の「別組合の組合員となることを認めますか」との質問に「はい」を選択した従業員について、別組合に加入していないものとして扱い、チェック・オフを中止するとともに、これまでチェック・オフをした組合費を返還すること
- 3 雇用契約締結及び更新に際して、従業員に別組合への加入を求めたり、別組合への加入についての質問をすること及びその旨の記載のある雇用契約書の使用の禁止
- 4 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

被申立人では、各店舗で働くパートタイマーの雇用契約書は原則として各店舗の店長との間で締結されているところ、被申立人は、その契約書の様式に別組合への加入についての質問等を追加した。

本件は、このような状況下で、①被申立人が、パートタイマーとの雇用契約にこの雇用契約書を使用したこと、②各店長らが、パートタイマーとの雇用契約に当たり、別組合への加入を勧奨又は強要したこと、③被申立人が、この雇用契約書において別

組合に加入する旨の記載のあるパートタイマーの賃金から、かかる記載があることのみをもって、別組合の組合費のチェック・オフをしたこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Z 2 (以下「会社」という。)は、登記簿上は肩書地に本社を置き、堺市内及び河内地域等で約30店舗のスーパーマーケットを運営する株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,200名である。なお、会社は、堺市美原区 の本部建物内に本社機能を置いている。

(甲115)

イ 申立人 Z 1 (以下「組合」といい、組合の上部団体である Z 4 と併せて、「組合等」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

なお、本件申立時において、会社の従業員を組織する労働組合として、組合以外に、申立外 Z 3 (以下「 Z 3 」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 会社の各店舗に勤務する従業員のうち最上位にある者は店長であるが、店長として複数の店舗を担当する者は、原則として統括店長とされる。また、統括店長が常駐しない店舗において、常駐する従業員のうち最上位にあるのは、通常、副店長である(以下、統括店長、店長及び副店長を併せて「店長ら」という。)

(甲14、甲130、甲136)

イ 各店舗には、正社員とともに有期雇用のパートタイマー(会社では、パートナ一社員と呼ばれる場合があるが、以下、「パートタイマー」という。)が勤務しているところ、パートタイマーの雇用契約期間は、初めて雇用される時は原則として3か月であるが、更新の場合には1年以内とされ、原則として契約期間の終了日が3月15日になるよう契約が締結されていた。

また、パートタイマーの雇用契約書は、新規雇用の場合と更新の場合のそれぞれにつき、会社が様式を定めており、その店舗の店長との間で契約を締結する様式になっているが、副店長が契約していることもあった。

(甲83の1、甲83の2、甲132)

ウ 会社は、平成27年2月23日付けで、パートタイマーの雇用契約書の様式を改定し、賃金欄とその他の欄に下記の記載を追加した(以下、同日付けで改定された

パートタイマーの雇用契約書を「本件雇用契約書」といい、その他の欄の
Z 3 に関する記載を「本件ユニオン条項」という。)

(ア) 賃金欄

「※労使協定に基づく賃金控除…有 (Z 3 組合費 30時間未満
/週…350円/月 30時間以上/週…600円/月) 但し、賃金控除に基づく労
使協定が締結された場合に実施する。」

(イ) その他の欄

新規雇用の場合

「※労働協約 (ユニオン・ショップ協定) に基づき、原則として
Z 3 の組合員となること。

→ Z 3 の組合員となることを認めますか。 はい・いいえ 」

契約更新の場合

「※労働協約 (ユニオン・ショップ協定) に基づき、原則として
Z 3 の組合員となること。ただし、既に他の労働組合の組合員である場合やそ
の予定などがある場合はこの限りではない。

→ Z 3 の組合員となることを認めますか。 はい・いいえ 」

(甲83の1、甲83の2、甲110)

エ 平成27年3月以降、各店舗にて、本件雇用契約書を用いて、パートタイマーの
雇用契約が締結された。

ところで、当時の太子店の副店長は C (以下「C 副店長」という。)、
三国ヶ丘東店の店長は D (以下「D 店長」という。)、誉田店の店長は
E (以下「E 店長」という。)、さつき野店の統括店長は F (以
下「F 統括店長」という。) で、同店の副店長は G (以下「G副店長」とい
う。)、島泉店の店長は H (以下「H 店長」という。)、三日市駅前店
の店長は I (以下「I 店長」という。) であった。

また、当時の Z 3 は、古市南店の統括店長である J (以
下「J 統括店長」という。) が執行委員長であるほか、複数の店長らが役員の
地位にあった。

(甲110、甲115、甲133、甲134、甲135、甲136、甲137、甲138、甲146、甲147、
甲148)

オ 会社は、本件ユニオン条項に対しはいに○を付した本件雇用契約書を作成する
こととなったパートタイマーの賃金から、 Z 3 の組合費をチェッ
ク・オフした。

(証人 K)

カ 平成28年3月10日、組合は当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、「労働協約に基づき、原則として Z 3 の組合員となること」との記載のある雇用契約書を使用したことは、支配介入に当たるか。
- 2 平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、各店長らは、Z 3 への加入を勧奨又は強要したか。そうであったとしたら、このことは会社による支配介入に当たるか。ただし、（1）及び（6）については、申立期間を徒過していないといえるか。
 - （1） C 副店長（太子店）
 - （2） D 店長（三国ヶ丘東店）
 - （3） E 店長（誉田店）
 - （4） J 統括店長と F 統括店長（さつき野店）
 - （5） H 店長（島泉店）
 - （6） I 店長（三日市駅前店）
- 3 会社は、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新において、雇用契約書の Z 3 の組合員となることを認めるかとの質問の回答として「はい」に○を付した雇用契約書を作成することとなった者について、「はい」に○が付されていることのみをもって Z 3 の組合員と認め、Z 3 の組合費をチェック・オフしたか。したのであれば、そのことは、支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、「労働協約に基づき、原則として Z 3 の組合員となること」との記載のある雇用契約書を使用したことは、支配介入に当たるか。）について
 - （1）申立人の主張

ア 会社は、組合の結成通告を受けるや、店長などの管理職を総動員して、Z 3 を結成し、その組合員の獲得を図ったが、加入者は少数で、独自に組合費の徴収もできないものであった。すなわち、従業員は、管理職に言われるなどして、一応、Z 3 への加入の書面に記名押印はするものの、組合員であるとの意識はなく、実際に労働組合として活動することも期待しておらず、組合費を払おうという気持ちになれなかったという実態であった。

そこで、会社は、ユニオン・ショップ協定が締結されたとし、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の新規・更新契約に際して、本件雇用契約書を用い、

本件ユニオン条項のはいに○を付した者を Z 3 に加入した扱いにして、過半数を組織したとして、チェック・オフを実施し、独自に組合費も徴収できなかった労働組合の財政的外形を作り上げた。

イ 本件雇用契約書は、 Z 3 の組合費のチェック・オフを労働条件の内容として認めさせ、そのあと、原則として Z 3 の組合員となることとした上で、 Z 3 の組合員となることを認めますか、と質問し、本件ユニオン条項に対する回答を求めている。

本件ユニオン条項は、 Z 3 への加入の有無の確認ではなく、 Z 3 の組合員となることについて承諾を求めたものであって、既に労働組合に加入していることが通常は想定されない新規雇用の場合にも、同じ質問をしていることから、このことは明らかである。

ウ 同一企業内に複数の労働組合が併存している場合、使用者はあらゆる面で、各労働組合に対し中立的態度を保持し、その団結権を平等に承認・尊重すべきであるところ、本件雇用契約書は中立保持義務に違反している。また、労働組合への加入は労働者と労働組合との間の問題であり、使用者が介入してはならない事項である。

本件ユニオン条項等の質問がなされているのは、雇用契約の締結・更新の場であって、今後の雇用機会の得喪に直面している従業員にとっては、使用者の意向に反する回答を選択しにくいのは当然であり、大きな圧力が加えられている。

なお、会社は本件雇用契約書を他の大手スーパーの雇用契約書と対比するが、その企業で労働組合が併存しているか等の条件も併せ検討しなければ、かかる対比に意味はない。

エ したがって、会社が本件雇用契約書を使用したことは、複数労働組合併存時に求められる中立保持義務に違反して、 Z 3 の組合員増加に加担し、 Z 3 への加入を求めるとともに、組合からの脱退ないしはこれに加入しないことを求める点で、支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 雇用契約書には、雇用契約上の重要な項目・内容を記載しなければならないが、労働者側から見れば、自らの地位に関わる解雇事由の記載・明示は必須である。本件の契約更新時期より前に、会社と Z 3 はユニオン・ショップ協定を締結したため、雇用契約書に、この協定が雇用契約をする者にどのような影響を与えるのか、どのような場合に解雇があり得るのかということを記載する必要が生じた。そのため、本件雇用契約書には、ユニオン・ショップ協定の存在、原則として Z 3 に加入しなければならないこと、例外は他の労働

組合への加入等であることを明記した。

会社は、非組合員について、 Z 3 から解雇要求があれば応じざるを得ないため、このような者との雇用契約を避けるため、労働組合への加入者を把握する必要がある。当時、組合に加入するパートタイマーは200名程度であったため、いいえを選択する者が200名程度であれば、ほとんどの者が組合か Z 3 に加入していると確認でき、実際、いいえを選択する者が200名程度であったので、全員と雇用契約を締結した。

イ 本件の契約更新時期の前頃には、既に会社と Z 3 は、チェック・オフの実施について事実上合意しており、契約更新手続が完了した後、チェック・オフを行う見込みになっていたところ、雇用契約上、賃金の一部控除は重要な事項であるから、予定されるチェック・オフについては、雇用契約書に明記すべきである。

また、会社がチェック・オフを行うには、当該従業員の Z 3 への加入と当該従業員各人によるチェック・オフへの同意を確認する必要があり、大量の意思確認手続を考えれば、これを雇用契約時に行うのが効率的で、従業員の側から見ても、より慎重を期するはずである。

ウ 本件雇用契約書には、 Z 3 に加入しなくても他の労働組合に加入すれば問題ない旨の記載があり、 Z 3 への加入を強制するものではない。他の大手スーパーの雇用契約書では、当然、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合に加入する形式になっていることからすれば、本件雇用契約書は、当時の組合と会社の状況を踏まえたものである。本件雇用契約書の記載は、 Z 3 に加入しない者は組合に加入しなければ不利益を受ける恐れがあるとするもので、むしろ、組合への加入を後押しするものともいえ、会社による支配介入に当たるものではない。

2 争点2（平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、各店長らは、 Z 3 への加入を勧奨又は強要したか。そうであったとしたら、このことは会社による支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

パートタイマーの契約更新に臨む店長らは、会社を体現する立場で手続に臨んでおり、パートタイマーも店長らが会社そのものであるとして面談し、契約を締結しているのだから、下記の各店長らの発言は会社としての発言と解されるべきものであって、支配介入に該当する。

ア C 副店長（太子店）の行為

Z 5 は、慶弔時に金員を支給したり、忘年会の費用に一部充当す

る等する従業員全員が加入する親睦団体であるところ、太子店の C 副店長は、パートタイマーの契約更新の際、対象労働者に対して、 Z 5 は Z 3 と統合され一元化されるので、 Z 3 の方に入った方がよい旨発言した。

同店に勤務する組合員 L (以下「L 組合員」という。) はパートタイマーからかかる勧誘を受けたことについて相談を受け、 C 副店長に発言の趣旨を問い質したところ、 C 副店長はその旨の発言をしたことを認めた。また、L 組合員は、別のパートタイマーからも C 副店長からそのような発言を受けたことを聞いた。さらに、組合の上部団体の役員が、会社の常務取締役がこの件について抗議したところ、当該常務取締役は、その事実を否定することなく、現場管理職にそのような行為をさせないことを徹底する旨返答した。これらのことから、 C 副店長が当該発言をしたことは事実であることは明らかである。

その発言を聞いたパートタイマーは、 Z 3 に加入しなければ、それまで Z 5 から受けていた福利厚生を受けられなくなり、これまで支払った会費までも無駄になってしまうから、 Z 3 に加入しようとするのは当然である。したがって、この発言は、会社として、組合への加入を妨害し、 Z 3 への加入の承諾を推進する行為である。

ところで、本件において、雇用契約は平成27年3月16日から更新され、太子店での更新手続は、同日以降も行われていたところ、 C 副店長の上記のような発言はその場でもなされており、全体を一体のものとして捉えるべきであるから、本件申立ては、 C 副店長の行為から1年を経過して行われたものには当たらない。

イ D 店長 (三国ヶ丘東店) の行為

パートタイマーの契約更新の際、あるパートタイマーが本件ユニオン条項について、いいえに○を付そうとしたところ、三国ヶ丘東店の D 店長は、いいえはあかん、はいに○を付けるようにと述べ、同パートタイマーの意思に反してはいに○を付けさせた。

同店に勤務する当時、組合副執行委員長であった A (以下「A 副執行委員長」という。) は、その翌日に、当該パートタイマーからこのことについて相談を受け、同日昼、同店のバックヤードで D 店長に抗議した。これに対し、

D 店長は、はいに○を付けるよう強制したことはないとしながらも、契約書の作成のやり直しに応じた。もし、 D 店長が強制したのであれば、会社と当該パートタイマーとの間で一旦締結された雇用契約書の作成をやり直すことは考えられず、 D 店長が、 Z 3 の加入の承諾を強制ないし強要したこ

とは明らかである。

ウ E 店長（誉田店）の行為

誉田店では、あらかじめパートタイマーらに本件雇用契約書の用紙が配付され、各パートタイマーが本人の氏名、現住所等を記入して提出後、E 店長との面談を経て、雇用契約書が完成された。この面談の際、E 店長は、非組合員のパートタイマーらに対し、本件ユニオン条項を「ただし、他の労働組合の組合員である場合やその予定がある場合はその限りではない。」を除いて読み上げて、特に説明は行わず、「会社の決まりで入ってもらうことになっているから、はいでいいよね。」等と述べて、E 店長自らがはいに○を付けた本件雇用契約書をパートタイマーらに返却し、末尾に記名押印して提出するよう求め、そのとおりにさせた。また、当該パートタイマーらは、Z 3 への加入届を提出することなく、本件雇用契約書上の本件ユニオン条項に○が付されていることをもって、Z 3 に加入したと扱われた。

かかる行為は、Z 3 加入の承諾を強要したものであって、雇用契約の更新を利用して Z 3 を優遇したものである。

エ J 統括店長と F 統括店長（さつき野店）の行為

さつき野店では、G 副店長から各パートタイマーに本件雇用契約書が渡され、通常どおり、G 副店長との面接を経て、雇用契約書が締結された。同店のパートタイマーは約15名であったが、当時、ほぼ全員が組合員であり、本件ユニオン条項は、いいえに○を付して提出した。

すると、F 統括店長がさつき野店を訪ね、同店に勤務するパートタイマーで組合員である M （以下「M 組合員」という。）に対して、Z 3 に勧誘するとともに、同組合員から他のパートタイマーに対して組合を脱退して Z 3 に加入するよう勧誘することを求めた。また、J 統括店長もさつき野店を訪ね、M 組合員に対し、同様に組合からの脱退と Z 3 への加入を勧誘した。そして、F 統括店長と J 統括店長は、他のパートタイマーについても同様の働きかけを行い、10名以上のパートタイマーである組合員が、本件ユニオン条項について、はいに書きかえて、本件雇用契約書を提出し、会社と Z 3 は、同人らを Z 3 の組合員として扱っている。

会社は、さつき野店に勤務するパートタイマーの N （以下「N 氏」という。）の勧誘により、多くのパートタイマーが Z 3 に加入した旨主張するが、さつき野店でのパートタイマーである組合員への脱退工作は、本件に先行する平成26年(不)第15号、同年(不)第61号併合事件にて、組合が申立

以降の経緯として主張し、会社が認否をしたことがあるところ、会社はその時点で N 氏の勧誘によると主張したことはなかった。また、N 氏は、もともと組合員で、平成26年(不)第15号事件において、甲号証として提出した陳述書を作成しており、かかる人物が、組合からの脱退、 Z 3 への加入勧誘に関わるに至るには、相当強い会社からの働きかけがあったと推認される上、組合執行委員が M 組合員を通じて N 氏に確認したところ、N 氏は勧誘は行っていないとのことであった。

また、平成27年3月16日、当時、組合の副執行委員長であった O (同人は、その後、執行委員になっているが、その期間も含めて、以下「O 副執行委員長」という。)が F 統括店長に抗議し、本件ユニオン条項についての書きかえについて「今回、お前のやったことはおかしい」と述べたところ、F 統括店長は反論しなかった。

ところで、組合は、M 組合員が他のパートタイマーから F 統括店長等から本人氏名欄に予め印刷した本件雇用契約書を新たに示されて、本件ユニオン条項を書直すよう求められたと聞いており、また、団体交渉(以下「団交」という。)で会社側出席者が、F 統括店長は誤って白紙の紙を渡したと発言する等していたことから、雇用契約書を新たに作成し、再提出を求めたとの主張をしていたが、最終的には、最初に作成された本件雇用契約書の本件ユニオン条項について、いいえへの○を二重線で消して、はいに○を付けて書きかえを行った模様である。いずれにせよ、J 統括店長及び F 統括店長の強要のもと本件雇用契約書の書きかえがなされたことは間違いはなく、本件ユニオン条項について、いいえへの○を二重線で消して、はいに○を付けた本件雇用契約書が存在することは、組合側の陳述書や証言を減殺するものではない。

また、J 統括店長及び F 統括店長が休憩中に勧誘行為を行っていたとしても、本件雇用契約書の作成そのものに関する行為であるから、Z3の組合員としての行為とみることはできず、会社の行為というべきものである。既に完成され、会社に提出されていた本件雇用契約書を保管場所から取り出して、書直しを求めたのだから、Z 3 の組合員である一個人が個人として関わるものではなく、かかる行為がなされれば、嚴重な懲戒処分対象となるはずが、処分がなされた事実はなく、J 統括店長は、今や次長にまで出世している。さらに、多くのパートタイマーが本件ユニオン条項にいいえに○を付けたとの情報は、誰にでも公開されているものではなく、会社が J 統括店長らに知らせたか、統括店長という役割上の権限に基づいて知り、それを利用したというものである。したがって、J 統括店長らの行為は会社の行為と言うべきもので

ある。

オ H 店長（島泉店）の行為

島泉店に勤務するパートタイマーは、契約更新手続において本件ユニオン条項について、いいえと回答しようとしたところ、H 店長から「むこうに入っていたら不利になるよ。」、「考えておいてくれ」と言われた。会社は、このことを否認するが、当時、組合執行委員長であった P（以下、「P 執行委員長」という。）は、当該パートタイマーからその旨の連絡を受け、同執行委員長は、当日休みで対応できなかったため、組合の執行委員で H 店長に話ができる L 組合員が H 店長に抗議の電話を架けたとの経緯や組合が平成27年3月26日の団交で、この件について抗議していることから、H 店長がパートタイマーが Z 3 への加入を拒否したことを妨害しようとしたことは明らかである。

また、H 店長は、通常、島泉店には常駐しておらず、通常であれば副店長がパートタイマーの更新手続を行うはずであるが、島泉店には、組合員であるパートタイマーが比較的多いため、会社がわざわざ H 店長に更新手続に関わらせたか、又は H 店長が、会社の意を酌んで自ら乗り出して、組合員を脱退させ、Z 3 への加入承諾を強要したものである。

カ I 店長（三日市駅前店）の行為

I 店長は、契約更新に際して、本件ユニオン条項を流し読みし、店長自らが「はいでいいな。」等とあって、本件ユニオン条項について、はいに○を付した。当時は非組合員であったパートタイマー3名は、その後、組合員になったが、うち1名は、組合に加入すれば何らかの不利益を被るのではないかとの不安から I 店長の言葉に反抗することができず、本件ユニオン条項について、はいに○を付した雇用契約書を作成され、残りの2名は、労働組合が併存していることも知らず、理解を図るための説明もなされないまま、労働組合への無関心や無知に乗じて、Z 3 への加入を認めさせられたものである。

ところで、会社は、I 店長の行為について、組合が初めて指摘したのは平成28年7月26日付けの準備書面であるから、行為の時から1年を経過していると主張するが、組合は、申立書において、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の更新に当たって、その作成にあたる店長らをして、Z 3 への加入を求め、強要したと主張した。上記アからオの5例については申立書で指摘しているが、さらに、各店長の行為については追って主張するとし、平成28年7月26日付けの準備書面でさらに具体例を追加して適示したものであって、期限を過ぎて申し立てたものに当たらない。

(2) 被申立人の主張

平成27年3月の更新前には、パートタイマー約1,400名のうち、未加入が400名強であり、これらの者の大部分は労働組合に興味がない等の理由で未加入であったところ、ユニオン・ショップ協定の締結により、更新の際に、いずれかの労働組合に加入する必要があることは、ほとんどのパートタイマーが認識しており、また、加入するのであれば、Z3の方が無難という雰囲気になっていた。

会社は、店長会議において、店長らに対し、契約更新時には、余計なことを言わずに、契約書どおりに読み上げるよう強く指導していた。また、組合自身も、本件ユニオン条項のいいえに○をしても大丈夫であるとの広報を行っており、いいえに○をしても、更新拒否はされておらず、実際に、約200名がいいえに○を付している。

よって、店長らの個別対応如何に関わらず、不当な介入の余地のない状況であり、また、下記のとおり、店長らは、不当な発言等は行っていない。

ア C 副店長（太子店）の行為

パートタイマーから相談を受けたとされる L 組合員の証言は、Z3に入った方がいいよという趣旨の発言があったというようなもので、C副店長にZ3への加入を勧奨・強要する具体的な言動があったのか不明である。しかも、L 組合員の証言によっても、C副店長は入らないと損をするという話はしていない等と答えたとされている。

また、会社において、Z5とZ3の福利厚生が将来一緒になるかもしれないという話が、過去に議題になったこともなく、Z3かC副店長が勝手に言っただけであって、会社の意向とは無関係である。

さらに、この行為は、平成27年3月6日のもので、本件申立時点で既に1年を経過しており、却下されるべきものである。

イ D 店長（三国ヶ丘東店）の行為

D 店長が言ったとされる「いいえはあかん、はいに○を付けるよう」との発言についても、具体的にそういう言い回しの発言をしたのではなく、当該パートタイマーから相談を受けたとされる A 副執行委員長の独自の解釈が含まれており、正確な事実関係に基づくものではない。

当該パートタイマーが D 店長に対し、いいえに○を付けたらいいのかと質問しているのであれば、その前提として D 店長は選択ができることを明らかにしているはずである。また、当該パートタイマーがこの質問をした時には、自分が組合員であることを説明しているはずであり、D 店長は三国ヶ丘東店に A 副執行委員長がいることを知っており、店長会議等で、更新の際に余計なことを一

切言わないよう強く徹底しているのだから、D 店長が「いいえはあかん、はいに○を付けるよう」と言うことなど、考え難い。

D 店長自身も A 副執行委員長からの抗議に対して、そのようなことは言っていないと強く事実を否認しており、また、当該パートタイマーの契約書の書直しにも応じている。

ウ E 店長（誉田店）の行為

E 店長が、本件ユニオン条項について「はいでいいよね。」等と言ったとされるパートタイマーは、労働組合活動に特段の興味を持っていない者であり、当時、ユニオン・ショップ協定の締結により、更新の際に、いずれかの労働組合に加入する必要があることは、ほとんどのパートタイマーが認識しており、また、加入するのであれば、Z 3の方が無難という雰囲気になっていた。当該パートタイマーが、組合に加入したいと思っていた事実はなく、賃金からチェック・オフが開始されても異議も述べておらず、Z 3の組合員であることを了承してきた。つまり、どこかの労働組合に入らなければならないという前提条件の下で、Z 3を自らの意思で選択したものである。

また、E 店長の言い回しにも強制的な要素はない。組合員である者に対しては、「いいえでいいよね。」と言っていいえに○を付しており、はいが予想される者に対し、「はいでいいよね。」と言ったにすぎない。また、当該パートタイマーはその後、契約書を持ち帰って再考する機会も与えられていた。

エ J 統括店長と F 統括店長（さつき野店）の行為

J 統括店長は、M 組合員をその就業時間外に、Z 3に勧誘したのみであって、他のパートタイマーには勧誘していない。J 統括店長には、M 組合員の雇用契約の更新に関する権限はなく、Z 3の組合活動として勧誘したにすぎない。

また、F 統括店長も、M 組合員をその就業時間外に、Z 3に勧誘したのみである。さつき野店のパートタイマーの雇用契約更新に関する権限はG副店長にあり、F 統括店長にはなく、しかも勧誘は雇用契約手続終了後である。

そもそも、本件雇用契約書の書直しの勧誘をしたのは、N 氏である。

M 組合員の陳述書や同組合員の O 副執行委員長に対する説明は、契約書の更新には新たな雇用契約書の用紙を用いたとされているが、実際には、雇用契約書の本件ユニオン条項部分を訂正しているというような重要な点についての事実誤認が含まれており、正確性、信用性は低い。

オ H 店長（島泉店）の行為

H 店長が島泉店で、本件ユニオン条項について、いいえに○を付したパートタイマーに対して更新を保留する等の嫌がらせをした事実はなく、Z 3 への加入を勧奨、強要した事実はない。

本件において、当該パートタイマーから連絡を受けたとされる P 執行委員長は証言せず、L 組合員が、P 執行委員長から依頼を受けて、H 店長に抗議をした旨の証言をしたのみであり、L 組合員は P 執行委員長から、当該パートタイマーがむちゃくちゃいやがっているという具体的な内容を聞いておらず、本件ユニオン条項にいいえとしたパートタイマーの更新手続が保留になったというのも、L 組合員の推測にすぎない。

カ I 店長（三日市駅前店）の行為

組合が挙げる当時非組合員であったパートタイマー3名は、I 店長との面談以前から Z 3 に加入する意向を有しており、I 店長はその意向確認をした上で、本件ユニオン条項のはいに○を付したにすぎない。

ところで、組合が I 店長の行為について初めて指摘したのは平成28年7月26日付けの準備書面であって、これは、追加申立てに他ならない。対象とされている I 店長の行為は、せいぜい同27年3月末までのものであるから、申立期間を経過しており、却下されるべきものである。

3 争点3（会社は、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新において、雇用契約書の Z 3 の組合員となることを認めるかとの質問の回答として「はい」に○を付した雇用契約書を作成することとなった者について、「はい」に○が付されていることのみをもって Z 3 の組合員と認め、Z 3 の組合費をチェック・オフしたか。したのであれば、そのことは、支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、正当な根拠なく、Z 3 の組合費をチェック・オフした。このことは、組合に比べ Z 3 を不当に優遇し、併存する労働組合のうち一方のみを強化するものであるから、支配介入に該当する。

イ 平成26年11月のユニオン・ショップ協定締結後、Z 3 は加入届の作成自体を行っておらず、本件ユニオン条項に○を付されていることをもって Z 3 に加入していると扱っていた。Z 3 の執行委員長は J 統括店長であり、書記長は総務部主任で総務部長の直轄の部下であり、この両名は会社側の代表者といってもよく、会社は、Z 3 が独自の加入手続をしていないことを承知していたものと推認される。

本件ユニオン条項に○を付したとしても、あくまでも、会社に対して、

Z 3 　　に加入する意思があることを表明したにすぎず、また、このような意思表示を求めること自体が不当労働行為であって、これに対応してなされた従業員の行為には、組合加入の効果はない。組合加入は、労働組合と労働者の間の合意であり、会社と労働者の間で合意等ができることではあり得ない。したがって、本件ユニオン条項に○を付されていることを理由に、チェック・オフが許されないことは明らかである。

ウ　また、チェック・オフに当たっては、労働者から個別に組合費相当分の支払の委任が必要であるところ、本件雇用契約書には、組合費支払の委任の条項はなく、雇用契約書を作成する以上、労働条件の内容として、賃金控除を認めるという体裁になっている。チェック・オフの同意は、任意になされるべきものであり、雇用契約をする以上受け入れざるを得ないようなものは、任意の同意とは到底いい難く、組合費の支払委任の個別の同意はなされていないと解される。

エ　さらに、労働基準法第24条は、当該事業場の過半数で組織する労働組合との書面による協定がある場合、チェック・オフができる旨定めるが、

Z 3 は、これを満たさない。チェック・オフが開始されたのは、平成27年7月であり、同年3月のパートタイマーの契約更新において、本件ユニオン条項のはいに○を付したものを　　Z 3 　　に加入していると扱うなどした後、ようやく過半数要件を満たすようになったと思われる。

(2) 被申立人の主張

会社は、　　Z 3 　　がいかなる加入手続等を取るかについては、一切関与できない。

会社は、本件ユニオン条項についてははいに○を付したパートタイマーは、既にZ 3 　　に加入しているか、今後新たに加入する者と判断しており、それを前提に、会社は　　Z 3 　　に対し、加入の有無を確認する等の意味で、はいに○を付した者のリストを交付し、　　Z 3 　　からリストに間違い・齟齬の連絡がない場合には、　　Z 3 　　の組合員であると判断し、本件雇用契約書の条項でチェック・オフについての承認を得ていることから、チェック・オフを行っている。

Z 3 　　内部では、会社が送ったリストをもって、そのまま組合員と扱っているようであるが、それは　　Z 3 　　内部の問題であり、会社の知るところではないばかりか、会社がその点に干渉することは許されない。

以上のとおりであるから、この点における会社の対応は支配介入に当たらない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、

「労働協約に基づき、原則として Z 3 の組合員となること」との記載のある雇用契約書を使用したことは、支配介入に当たるか。）、争点 2（平成 27 年 3 月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、各店長らは、Z 3 への加入を勧奨又は強要したか。そうであったとしたら、このことは会社による支配介入に当たるか。）及び争点 3（会社は、平成 27 年 3 月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新において、雇用契約書の Z 3 の組合員となることを認めるかとの質問の回答として「はい」に○を付した雇用契約書を作成することとなった者について、「はい」に○が付されていることのみをもって Z 3 の組合員と認め、Z 3 の組合費をチェック・オフしたか。したのであれば、そのことは、支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 店長らとパートタイマーの関係等について

(ア) 会社の組織は、管理本部と営業本部に分かれ、管理本部には総務部やシステム課や経理課が、営業本部には開発部や商品部や各店舗を統括する店舗運営部等がそれぞれ置かれている。

(甲 130)

(イ) パートタイマーには準社員である者と、そうでない者があり、準社員でない者が準社員に登用されると時給が上がる。また、準社員にはさらに 1 等級、2 等級及び 3 等級があり、1 等級から 2 等級へ、さらに 2 等級から 3 等級へと等級が進むにつれて、時給が上がる。

(甲 114、甲 131 の 4、甲 132)

(ウ) 店長（統括店長を含む）は、店舗内でパートタイマーの増員が必要と判断した場合は、総務部及び店舗運営部に対し、稟議を上げ、認められた場合は、募集を行い、応募者を面接し、採用者を決定していた。そして、店舗内のパートタイマーの配置も店長（統括店長を含む）が決定していた。

また、パートタイマーが雇用期間を終了した際に契約を更新するか否かは、店長（統括店長を含む）が決定していた。

店長（統括店長を含む）が特定のパートタイマーについて、昇給させるべきと判断した場合は、総務部長あてに「昇給願い」を提出していたが、店長（統括店長を含む）が特定のパートタイマーについて、準社員に登用すべき、または、既に準社員になっている者について、等級を変更すべきと判断した場合には、当該パートタイマーについて、評価を記載した成績評価表を作成して、「パートナー社員登用並びに昇降格願」と題する書面を店舗運営部に提出していた。

そして、店長（統括店長を含む）がパートタイマーの募集や昇給、準社員への登用や等級の変更について総務部及び店舗運営部に書類を提出した後、その判断が覆ることはほとんどない。上記のパートタイマーの雇用等について行う行為を副店長が行っている例もあった。

（甲30、甲114、甲115、甲131の1、甲131の2、甲131の3、甲132）

（エ）会社では、取締役、管理本部長、総務部長、開発部長、店長（統括店長を含む）を構成員とする店長会議が、月2回開催されていた。

（甲136）

イ 組合結成直後の経緯等

（ア）平成26年3月3日、組合は会社に対し、同日付けの結成通知書を提出し、会社従業員が組合を結成したことを通知した。

（甲1、甲110）

（イ）平成26年3月10日夜、当時、副社長であった B（以下、同人が、同年9月頃、代表取締役に就任する前も含めて「B社長」という。）、当時、河南町芸大前店の統括店長であった F 統括店長及び当時、富田林店の副店長であった Q（以下「Q副店長」という。）が会食した。

（甲110、甲114、甲132）

（ウ）平成26年3月から同年9月頃にかけて、複数の店長等（店長、統括店長、次長等の地位にある者）が従業員に対し、労働組合のことを話題にしたり、

Z 3 に勧誘するなどした。

（甲29、甲32、甲33、甲34、甲36、甲37、甲38、甲39、甲41、甲75、甲78、甲80、甲81、甲110、甲111、甲112、甲113、甲114、甲115）

（エ）平成26年3月17日、P 執行委員長が F 統括店長に電話し、なぜ、第二組合を作るのか質問したところ、F 統括店長は、会社が H 店長に指示し、その H 店長から入るように言われたので入った旨返答し、店長としての立場があるので、会社側の労働組合に入らないといけない旨述べた。

（甲43、甲110、甲111）

（オ）平成26年3月17日、P 執行委員長が I 店長に電話し、なぜ、第二組合を作るのか質問したところ、I 店長は、会社から言われているので、会社側の労働組合に入らないといけない旨述べた。

（甲43、甲110、甲111）

（カ）組合等は会社に対し、平成26年3月18日付け文書を提出し、組合結成通知提出以降、会社役員や店長等が組合役員及び組合員に対し、組合はつぶされる、組合に入ると不利益な待遇を受ける等と発言するといった支配介入に当たる行

為が行われているとして抗議した。

(甲3)

(キ) 平成26年3月19日、P 執行委員長は H 店長を訪ね、話をした。その際、H 店長は、Z3 に関して、会社から頼まれた、最近、管理職を中心に動き出した等と発言した。

(甲43、甲110、甲111)

(ク) 平成26年3月20日付けで、ユニオンニュース第1号が作成され、配付された。このニュースの編集発行責任者は総務部主任の R (以下「R 主任」という。)とされており、Z3 の結成日や Z3 の役員についての記載はなかった。

ところで、この頃、J 統括店長は Z3 に加入したが、その際、R 主任から、組合が結成されたから対抗して Z3 を結成するとの話を聞いた。

(甲20、甲110、甲115、証人 J)

(ケ) 平成26年3月25日、P 執行委員長は取締役で店舗運営部長でもある S (以下「S 取締役」という。)に対し、店長等による従業員に対する Z3 への勧誘が行われているとして、これを中止させるよう求めたところ、S 取締役は、一旦、全店舗に対しメールで勧誘の中止を伝達する旨回答したが、その後、かかる伝達はできない旨返答した。

(甲43、甲110、甲114)

(コ) 平成26年3月27日付けでユニオンニュース第2号が作成され、配付された。このニュースの編集発行責任者は R 主任とされ、Z3 の中央執行委員長は R 主任、中央執行副委員長は商品部次長の T (以下「T 次長」という。)と J 統括店長の2名、中央執行書記長はシステム課主任の U である旨の記載があった。

なお、この役員の決定に当たって、Z3 は大会を開催したり、選挙を行ったりしなかった。

(甲21、甲110、甲115、甲130)

(サ) Z3 は、平成26年4月7日付けの「各店長(副店長)の皆様へ」とする「執行委員長 R 」からの文書を付して、ユニオンニュース第3号を送付した。この送付文には、公私にわたる諸活動の推進に敬意を表しますとされ、ユニオンニュースを配付いただくなり、ご活用いただければ幸甚であるとともに、全員加入に向けて、粘り強い活動をお願いする旨の記載があった。

(甲22、甲110)

(シ) 平成26年4月22日、誉田店を来訪し、E 店長に面会を求めた者がいた。この来訪者は、面会に応じた E 店長に対し、Z 7 の者であると名乗り、店長会議で話をさせてもらったが、挨拶に伺った旨述べた。なお、同月21日に店長会議が開催されていた。

(甲35、甲110)

(ス) 平成26年9月、Z 3 の役員は交代し、執行委員長は J 統括店長、2名の副執行委員長のうち1名は店長の地位にある者、書記長は R 主任となり、執行委員は5名であるところ、この中には、店長らが含まれていた。ところで、この頃、T 次長は商品部部長に昇格し、J 統括店長は統括店長のまま課長職から次長職に昇格した。

(甲110、甲115、甲130、甲136)

(セ) 平成27年3月の段階で、組合と会社との間では、本件の他に合計4件(併合後3件)の不当労働行為救済申立て事件が当委員会に係属中であった。

これらのうち、平成26年(不)第15号及び同年(不)第61号併合事件は、「平成26年3月から同年9月頃にかけて、会社は店長等を通じて、①組合に対する誹謗中傷、②組合員への脱退勧奨、③別労働組合結成への関与を行い、組合の結成及び運営に対する支配介入を行ったといえるか。」との争点を含むものであり、組合は、Z 3 は、従業員が主体的に組織し、活動を開始したのではなく、組合結成の直後に、会社の指示により結成された御用組合であり、平成26年3月から同年9月頃にかけて、複数の店長等が従業員に対し、会社の指示により、または仮に具体的な指示がなかったとしても、会社の意を体して、Z 3 に勧誘するなどした旨主張した。

この事件は、本件申立て後の同28年5月11日、命令交付により終結し、この争点に関しては、会社は、Z 3 の結成に当たって、店長等を通じて、一定の関与をしていたなどとし、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると判断された。また、この命令は、再審査申立て及び行政訴訟の提起を経ずに確定した。

(甲136)

ウ Z 3 と会社の協約締結等について

(ア) Z 3 と会社は、平成26年11月17日付けで基本労働協約(以下「本件基本労働協約」という。)を締結した。この基本労働協約の内容は別紙1のとおりである。

(乙3)

(イ) Z 3 と会社は、平成27年6月8日付けで、「賃金控除に関する労使協定書」と「チェックオフに関する合意書」を締結した。その内容は別紙2及び別紙3のとおりである。

(乙4、乙5)

(ウ) 平成27年7月より、Z 3 は、チェック・オフにより組合費を徴収した。Z 3 が組合費を徴収したのは、この時が初めてであった。

(甲115、証人 K 、証人 J)

(エ) 少なくとも平成27年9月時点で、すべての店長（統括店長を含む）は、Z 3 に加入している。

(甲115)

(オ) 少なくとも平成27年9月時点で、Z 3 は、店長会議が開催された日に、店長会議の後、その場所で、店長（統括店長を含む）のほか上部団体の関係者が出席し、打合せ等を行ったことがあるが、これ以外に、執行委員会等は開催していない。

(甲115)

エ 平成27年3月のパートタイマーの雇用契約書の締結に係る経緯

(ア) 会社は、平成27年2月23日付けで、パートタイマーの雇用契約書の様式を本件雇用契約書に改定した。

(甲83の1、甲83の2、甲110)

(イ) 組合等は会社に対し、平成27年2月24日付け文書を提出した。この文書には、本件雇用契約書について、①ユニオン・ショップ協定に係る事項を記載し、Z 3 への加入を原則とした質問をするのは労働組合選択の自由を奪うものである、② Z 3 との間のユニオン・ショップ協定については疑義があり、内容を明らかにすることを求める、③本件雇用契約書は会社と Z 3 が一体として作成したものであって、抗議をするとともに、ユニオン・ショップ協定に関する事項の削除を求める旨記載されていた。

(甲84)

(ウ) 組合等は会社に対し、平成27年3月3日付け文書を提出した。この文書には、① Z 3 の組合員である店長らが、雇用契約を盾にしてパートタイマーに Z 3 の加入を事実上強制している旨、②本件雇用契約書から労働組合加入に関する条項を削除し、パートタイマーと面談し雇用契約の手続を行う会社担当者から Z 3 の組合員を外すことを求める

旨記載されていた。

(甲85、当事者 A)

(エ) 平成27年3月5日、組合と会社との間で団交が開催された。この団交にて、以下のやりとりがあった。

組合が、 Z 3 との間でチェック・オフ協定を締結しているのかを尋ねたところ、会社は、まだ、締結していない旨返答した。組合は、チェック・オフ協定が締結されていないのに、従業員に賃金控除の同意を求めるのは、順番が逆でおかしい旨述べた。

組合は、雇用契約の手続は店長や副店長が行っており、会社は店長らに対し本件ユニオン条項についてどのような指示を出しているのかを尋ね、会社は、このとおりに読んでくださいと言っている旨返答した。

組合は、基本的には雇用契約書と労働組合への加入書は別にすべきであって、複数組合併存下では本件雇用契約書の記載内容は公平ではなく、組合の名前も雇用契約書に記載すべきである旨述べ、会社側出席者は、他に労働組合がたくさんあるかもしれない、組合の名前を記載する必要はない旨返答した。

組合は、新規雇用の本件雇用契約書には、本件ユニオン条項に他の労働組合への加入に関する但し書きすらないことを指摘し、この記載では Z 3 への加入についての質問にいいえと答えると採用されないと思われるとして、かかる記載は平等ではなく変更するよう求め、会社側出席者は、相談する旨返答した。組合は、再度、新規雇用の本件雇用契約書は一旦、使用を中止し、契約更新の本件雇用契約書にも組合の名称を明記するよう求め、会社側出席者は、法的に確認する旨返答した。

組合は、 Z 3 の組合員である店長が、記載に問題のある本件雇用契約書を用いて、公平に更新手続をするのか心配しており、組合の委員長等を雇用契約の場に同席させてほしい旨述べ、続いて、店長らが雇用契約更新時に変なことを言って、はいに○を付けるように言ったら不当労働行為になる旨主張した。会社側出席者は、そんなことは絶対ない旨返答した。

(甲139、甲140)

(オ) 各店舗での平成27年3月のパートタイマーの雇用契約締結時の経緯

a 太子店

平成27年3月6日頃、 C 副店長は、太子店のパートタイマーに対し、雇用契約の更新について話をした際に、従業員からの積立により、忘年会等を行うなどしている Z 5 が、 Z 3 に統合される旨発言した。

(甲138、証人 L)

b 三国ヶ丘東店

平成27年3月、A 副執行委員長は、三国ヶ丘東店に勤務するパートタイマーである組合員から、本件雇用契約書の本件ユニオン条項に対していいえに○を付けようとしたところ、D 店長からはいいに○を付けるよう言われ、本件ユニオン条項のいいに○を付した雇用契約書が作成されたとの相談を受けた。

同月13日、A 副執行委員長はこの件に関し D 店長に抗議し、このパートタイマーの雇用契約書は再度、作成されることになった。

(甲133、当事者 A)

c 誉田店

平成27年4月、誉田店では、各パートタイマーに対し、面談に先立ち、本件雇用契約書の様式が交付され、各パートタイマーが氏名や現住所等の一部の項目に記入し提出した後、面談において、E 店長が本件ユニオン条項を含む質問への答えを確認して、それを記入し、再度、各パートタイマーにそれを交付し、各人が記名押印して会社に提出するという方式で契約が締結された。

E 店長は、労働組合に未加入のパートタイマーとの面談の際、本件雇用契約書の本件ユニオン条項について「はいでいいよね」等と発言し、本件ユニオン条項のいいに○を付した。

(甲134、証人 V)

d さつき野店

平成27年3月、さつき野店では、G副店長が M 組合員を含むパートタイマー約15名に対し、本件雇用契約書の様式を配付し、各人が、必要事項に記入し、記名押印して、会社に提出した。

平成27年3月11日から同月13日の3日間、さつき野店を担当しているが常駐はしていない F 統括店長は、さつき野店を訪ね、本件雇用契約書の本件ユニオン条項について、いいえに○を付した組合員に対し、Z 3 に入ってほしい旨発言するなどした。

また、平成27年3月12日、以前、店長としてさつき野店を担当していた J 統括店長は、パートタイマー全員が本件ユニオン条項にいいえに○を付していると聞いて、さつき野店を F 統括店長とともに訪ね、本件雇用契約書の本件ユニオン条項について、いいえに○を付した組合員に対し、Z 3 に入ってほしい旨発言するなどした。

この後、パートタイマー約10名が組合を脱退し、 Z 3 の組合員になった。これらのパートタイマーの雇用契約書については、既に提出した本件雇用契約書の本件ユニオン条項のいいえに付された○を線で消し、はいに○を付すか、または、本件ユニオン条項のはいに○を付したものが別途、新たに作成された。

(甲112、甲135、証人 O 、証人 J)

e 島泉店

平成27年3月、H 店長は島泉店のパートタイマー約60名に対し、雇用契約の更新手続について一人ずつ面談し、契約書を作成した。ところで、H 店長は複数の店舗を担当しており、島泉店に常駐はしていない。

L 組合員は H 店長に電話し、島泉店に勤務するあるパートタイマーが H 店長に対し、本件ユニオン条項について、いいえを選択する旨述べたところ、H 店長は雇用契約書の作成を保留する旨述べたとして、抗議した。

(甲136、甲138、証人 L)

f 三日市駅前店

平成27年3月中旬から下旬にかけて、三日市駅前店では、パートタイマー100名弱それぞれが、本件雇用契約書に名前や現住所等を記入し、記名押印し、会社に提出した後、I 店長が、一人ずつ面談を行い、契約期間、労働時間、本件ユニオン条項等を口頭で確認しながら記入し、本件雇用契約書を完成させた。

面談の際、I 店長は、パートタイマー少なくとも3名に対し、本件ユニオン条項を読み上げ、はいでよいかを確認した後、はいに○を付けて本件雇用契約書を完成させた。

ところで、申立書には、雇用契約書を作成する過程での店長の不当な働きかけによって、組合員が Z 3 に加入し組合を脱退したと扱われるなどしたとの主張とともに、太子店、三国ヶ丘東店、誉田店、さつき野店及び島泉店での経緯は記載されていたが、三日市駅前店での経緯は記載されておらず、組合が、本件審査手続において、三日市駅前店での経緯を初めて記載したのは、平成28年7月26日付けの準備書面であった。

(甲146、甲147、甲148、証人 W 、証人 X 、証人 Y)

(カ) 平成27年3月16日、当時、組合の副執行委員長であった O 副執行委員長は F 統括店長と話をした。その中には次のような会話があった(以下、この項目中の「O」は O 副執行委員長を、「F」は F 統括店長をそれぞれ意味する。)

O ; 「正直なところ、どないやねん」

F ; 「正直なところ、どっちか一本化してほしいです。もう過半数いってるから」

O ; 「その過半数の取り方もおかしい取り方したやんか。無理やりわけもわからんと、結局、過半数いっとるからいうてユシ協定結んでやな、いざ、雇用契約結ぶ時になって、(いいえ)が多いもんやから慌ててるんやろ」

F ; 「ほんまは、僕は、どっちでもいいんですよ」

O ; 「僕も、どっちでもいいんや。わしらも上部団体はどっちでもよかったんや。たまたま Z 6 に知合いがおったから、 P に、最初は Z 7 を紹介しようと思っと思ったらしいわ。しかし、 Z 6 がこっちでもらうわ、いうことで Z 6 系の Z 8 を紹介されたわけやね」

F ; 「その時に Z 7 やったら、どうなってたんですかね」

O ; 「逆に、どないなつたかわからんわな、会社の出方がわからんわな、そやろ」

F ; 「たればですけど、どうなってたんですかね」

O ; 「大変なことになってるやろな。逆に、会社が慌ててるやろな。しかし、 F 、今回のお前のやったことはおかしいぞ、説明不足ってそんな、型にはまったような、政治家が言うようなことを言い訳したらあかんで。なあ、結局、 J からそんなんじゃあかんでって言われて、一緒に行っただけの話やろ」

F ; 「いや、一緒には行ってないですけど。一回だけ一緒に行きましたけど、その前から、何回か、一人で行ってましたから」

O ; 「お前、言うところが違うやないか。前は、 G に別にいいですよって言うと思ったらしいやないか。 G が、うちは全員向こうやでって言うたらしいやないか」

F ; 「いいですとは言っていないです。ええっ、それはまずいですねって言いました。」

(中略)

O ; 「まあ、今回の件は、 F 、覚悟して臨まな、仕方ないで。労働委員会の審問も始まるし。先週、さつき野に行ったのか」

F ; 「先週ですね。水、木、金」

O ; 「仲良くしたいねんけどな」

F ; 「ほんと、そうです。 O さんを怒らそう思ってやってませんので」

O ; 「わしらが言うところ全部ネタが入ってるのに労働委員会のネタでもお

前ら名前が出てるから知ってると思うけど、お前と Q が呼び出されてこんな言われたっていうの、ネタ入ってるからそれを知らんとか言うてる。見てみるこの連中、仕事せんやつらばっかりやって、言ってるやろ、実際。こんなやつらが組合つくりやがって、ほんでお前らに最初作れって言うもったんやろ。 Q に言うもったんか」

F ; 「たぶん誰か若くて生きのいいのが、よかったんじゃないですか」

O ; 「それで、 Q に言いにいったんか」

F ; 「 Q が嫌です、荷が重いですって俺に相談してきたから、それやったら、でけへん言えよって言いました。かわいそうに」

O ; 「ほっといてくれたらよかったのに。立場が違ったらお前もこっちに入るとるかわからんやろ」

F ; 「そうですね。マネージャーだったら、どうなんでしょうね。ちょっとわかりませんが、たまたま店長やってるから、どうなったかわかりませんが、別に、よかったですけど。今まで、組合がなかったのがおかしかったんやで」

O ; 「ほっといてくれてたら、よかったんや」

F ; 「そうなんです。ややこしくなって。ゆくゆくは、こういうことになってしまっ」

O ; 「最初のいいえの雇用契約は破って捨てたのか」

F ; 「ありますよ」

O ; 「置いてるんやったらくれや。コピーでもいいから証拠にするから。これは完全なる不当労働行為やから」

F ; 「不当労働行為っていっても、まだ、ハンコも押してないですから」

O ; 「そのまま出したらいいやないか。やり直すこと自体、おかしいやないか」

F ; 「やり直すというより、やってなかったの」

O ; 「それでもいいえできたんやろ」

F ; 「それは全然説明もしてなかったから」

O ; 「あそこは、俺がオルグして取ったところや」

F ; 「腹立たしいのは、わかります。苦勞して、説明して入れられたのでしょうから」

O ; 「また、分断してるんやで。パートさんを分断するのか」

F ; 「できるだけ分断したくなかったです。できれば、一色にしたいです」

O ; 「 M はならんで」

(甲82の1、甲82の2、証人 O)

(キ) 組合等は会社に対し、平成27年3月17日付け文書を提出した。この文書には、①本件雇用契約書の内容や形式、契約の当事者である店長の立場、雇用契約の進め方等には明らかに法的な問題がある、②本件雇用契約書を用いた店長らによる Z 3 への勧誘、加入強要は、会社による不当労働行為であり、到底、容認できない、③本件雇用契約書により Z 3 に加入したとし、チェック・オフを実施するとの取扱いを行わないことと本件雇用契約書の撤回を求める旨記載されていた。

(甲86)

(ク) 平成27年3月26日、組合と会社との間で団交が開催された。この団交にて、以下のやりとりがあった。

組合は、新規雇用の本件雇用契約書の記載内容の変更を求めている旨述べたが、会社側出席者は、会社はユニオン・ショップ協定に基づき手続しており、雇用契約書に組合加入条項を記載しておかなければならない旨述べた。組合は、雇用契約書で Z 3 に加入させることがおかしいと主張している旨述べたところ、会社側出席者は、雇用契約書にこの文言が記載されている企業がある旨述べ、組合は、それは併存組合がない場合であって、我々の組合が組織されていることは書かなくてはならない旨述べた。

組合は、さつき野店では、いいえとの回答がほとんどであったため、これは困るとして、J 統括店長と F 統括店長が、いいえと回答した者にはいと回答するよう求めたことに関し、平成27年3月16日に会社に抗議をした旨述べ、会社側出席者は、確認したところ、F 統括店長は、誤って白紙の紙を渡したということで、書直しを求めている旨述べた。

組合は、会社は組合からの抗議に対し、① J 統括店長はある準社員に話をした、② F 統括店長は1名に対し、白紙の紙ではなく、新たな契約書を出した、③これら2点について、問題があると回答した旨述べ、続いて、組合は会社に対し、そのことを含めて周知を求めたとして、その周知は行われたのかを尋ねた。会社側出席者は、全店舗に対し、雇用契約書はそのまま提出するよう電話で通知した旨返答した。

組合は、その後も動きがあることを知っているか尋ね、併せて、雇用契約書の書きかえがあれば、当然、処罰されるべきことであり、事実確認を求める旨述べた。

組合は、昨日と今日、島泉店で、H 店長がいいえと回答した人を狭い事務所に呼び出して、1対1で書き直せというような言い方をしており、これは労働組合活動には当たらない旨述べ、さつき野店と島泉店のことを調査するよう

求めた。

組合は、雇用主の立場に立って雇用契約書にサインをする人が、この契約はおかしいので直せと言っていることを労働組合活動であると言っても通用しない旨述べた。

(甲139、甲141)

(ケ) 会社は Z 3 に対し、本件ユニオン条項に対しはいに○を付した本件雇用契約書を作成することになったパートタイマーの名簿を交付するとともに、平成27年7月から、そのパートタイマーの賃金から、Z 3の組合費を控除し、それを Z 3 に引き渡した。

Z 3 は、この名簿に記載されたパートタイマーについて、加入届への記入を求めるなどの手続をしないまま、組合員として扱い、これにより、400名強のパートタイマーが新たに Z 3 の組合員とされることになった。

ところで、会社は、Z 3 の組合員とされているパートタイマーから、Z 3 の組合員ではない旨の申出があった場合には、当該パートタイマーのチェック・オフを中止している。

(証人 K 、証人 J)

(コ) 平成28年3月10日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 争点1 (会社が、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、「労働協約に基づき、原則として Z 3 の組合員となること」との記載のある雇用契約書を使用したことは、支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 一般に、同一企業内に複数の労働組合が併存する場合には、使用者は、各労働組合に対し中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、一方の労働組合の組織強化を助け、他方の労働組合の弱体化をもたらす行為は支配介入に当たるといふべきものである。また、複数組合併存下では、ユニオン・ショップ協定が締結されている労働組合があっても、ユニオン・ショップ協定を締結していない他の労働組合の団結権も等しく尊重されるべきであるから、使用者がユニオン・ショップ協定の締結を理由に、特定の労働組合を選択し加入するよう求めることは、中立保持義務に違反し、支配介入に当たると判断される。

イ 本件において、本件雇用契約書が用いられた時点で、会社内に組合と Z 3 が併存していることは明らかであるところ、前提事実のとおり、会社は、パートタイマーとの雇用契約書について、労働協約に基づき、原則として Z 3 の組合員となることと明記し、 Z 3 の組合員と

なることを認めますかという質問に対し、はいかいいえで回答する記載等を追加して、様式を本件雇用契約書に変更したことが認められる。通常、雇用契約の締結において、使用者が労働者よりも優位な立場にあるのだから、各パートタイマーが本件ユニオン条項にはいと回答しなければ、契約が締結されない可能性があると感じるのも無理からぬものであって、かかる様式の変更は、実質的には、

Z 3 への加入を勧奨又は強要するものと解され、中立保持義務に違反し、Z 3 の組織強化を助け、もって組合の弱体化をもたらすものであることは明らかである。また、会社は、Z 3 の組織強化を助け、もって組合の弱体化を企図して、本件ユニオン条項を追加するなどしたものと推認される。

さらに、本件の中立保持義務違反は、雇用契約の締結という労使関係の根幹に係る局面で行われており、本件ユニオン条項は組合の活動に影響を及ぼすものと判断される。

ウ 以上によれば、会社が本件雇用契約書を使用したことは、中立保持義務に違反し、Z 3 を優位に扱ったものであるといえる。

エ ところで、前提事実のとおり、契約更新の場合の本件雇用契約書には、既に他の労働組合の組合員である場合やその予定などがある場合にこの限りではないとの但書があることが認められるが、前記イ判断のとおり、本件ユニオン条項はZ 3 への加入を勧奨又は強要するものであり、本件雇用契約書の様式が、中立保持義務に違反し、Z 3 を優位に扱ったものであるとの結論は変わらない。また、会社とZ 3 との間のユニオン・ショップ協定の締結を従業員に周知する必要があるとしても、その際にも会社には中立保持義務は課せられるとみるべきであって、雇用契約書において周知のための記載を行わなければならないとする特段の事情は見当たらない。さらに、会社は、他の大手スーパーの雇用契約書では、当然、ユニオン・ショップ協定を締結している労働組合に加入する形式になっている旨主張するが、他社においてかかる形式の雇用契約書が使用されているとしても、本件雇用契約書の記載に問題はないということとはできない。

オ 以上のとおりであるから、会社が、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、「労働協約に基づき、原則としてZ 3 の組合員となること」との記載のある雇用契約書を使用したことは、組合に対する支配介入に当たり、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。

(3) 争点2 (平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、各店長らは、Z 3 への加入を勧奨又は強要したか。そうであったとした

ら、このことは会社による支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実のとおり、組合は平成28年3月10日に本件申立てを行ったことが認められるが、会社は、C 副店長(太子店)及びI 店長(三日市駅前店)の行為については、労働組合法第27条第2項に定める期間を徒過して申し立てられた旨主張するので、この点について、まず、検討する。

(ア) 前記(1)エ(オ) a 認定によれば、C 副店長が太子店のパートタイマーに対し、雇用契約の更新について話をし、Z5 が Z3 に統合される旨発言したのは、平成27年3月6日頃であり、この点に関しては、行為の日から1年を経過してから申し立てられており、この行為が継続する行為に当たると認めるに足る疎明はない。また、組合は、同月16日以降にも、C副店長は同趣旨の発言をした旨主張するが、このことを認めるに足る疎明はない。

したがって、この点に関する組合の申立ては、却下する。

(イ) 前記(1)エ(オ) f 認定によれば、本件申立書には、平成27年3月頃の他の店舗での経緯は記載されていたが、三日市駅前店での同月の経緯は記載されておらず、組合が、本件審査手続において、三日市駅前店での経緯を初めて記載したのは、同28年7月26日付けの準備書面であったことが認められる。しかし、三日市駅前店での経緯は、同27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たり、各店長らが Z3 への加入を勧奨又は強要したことが会社による支配介入に当たるとする本件申立ての内容というべきものであるから、同28年7月26日に、組合が新たに申立てをしたとは解せない。したがって、この点に関しては、行為の日から1年を経過してから申し立てられたとは判断されず、具体的に主張された時期を理由に却下されるべきものには当たらない。

イ 前提事実によれば、会社が、パートタイマーとの雇用契約書の様式を定めており、その様式では、その店舗の店長との間で契約を締結するようになっていることから、雇用契約に携わった店長らは、会社からの指示に従い、会社を代表する者として、本件雇用契約書を用いてパートタイマーとの契約を締結・更新したことは明らかである。

また、本件雇用契約書を用いて雇用契約の締結・更新を求めることは、当然に本件ユニオン条項への回答を求めるものと解され、本件ユニオン条項自体が、実質的には、Z3 への加入を勧奨又は強要するものであると判断される。したがって、店長らが本件ユニオン条項に回答する必要がないと明言するなどの特段の事情がない限り、当該店長らは Z3 に勧誘する意思

があったか否かにかかわらず、パートタイマーに Z 3 への加入を勧奨又は強要するものと判断され、また、その行為は会社の行為とみなすべきものである。

ウ このことを踏まえて、C 副店長以外の各店長らの行為についてみる。

(ア) E 店長、I 店長、D 店長及び H 店長について

まず、前記(1)エ(オ) c、f 認定のとおり、①誉田店の E 店長は、パートタイマーとの面談の際、本件雇用契約書の本件ユニオン条項について、「はいでいいよね」等と発言し、本件雇用契約書のはいに○を付したこと、②三日市駅前店の I 店長は、パートタイマーとの面談の際、本件ユニオン条項を読み上げ、はいでよいかを確認した後、はいに○を付けて本件雇用契約書を完成させたこと、がそれぞれ認められ、これら店長は、明示的に、本件ユニオン条項のはいに○を付すよう誘導したと判断される。

一方、前記(1)エ(オ) b、e 認定によれば、三国ヶ丘東店の D 店長及び島泉店の H 店長については、パートタイマーとの間での詳細なやり取りは判然としない。しかし、これら店長が、パートタイマーに対し、雇用契約の締結・更新に際して、本件ユニオン条項への回答を求めたと解されることは、変わらない。

以上のとおりであるから、D 店長、E 店長、H 店長及び I 店長は、パートタイマーとの雇用契約の締結・更新に際し、本件ユニオン条項により、

Z 3 への加入を勧奨又は強要したものと解される。

(イ) F 統括店長及び J 統括店長について

a ところで、さつき野店については、会社は、パートタイマーの雇用契約更新に関する権限は G 副店長にあると主張しているところ、前提事実及び前記(1)エ(オ) d 認定によれば、パートタイマーに本件雇用契約書の様式を配付したのは G 副店長であり、F 統括店長と J 統括店長は、さつき野店での雇用契約の締結・更新を直接担当していたとはいえない。

しかし、同認定のとおり、① F 統括店長及び J 統括店長は、本件ユニオン条項について、いいえに○を付した組合員に対し、その直後に Z 3 に入ってほしい旨発言するなどしたこと、②この後、パートタイマー約10名が組合を脱退し、Z 3 の組合員になり、これらのパートタイマーの雇用契約書については、既に提出した本件雇用契約書の本件ユニオン条項のいいえに付された○を線で消し、はいに○を付すか、または、本件ユニオン条項のはいに○を付したものが別途、新たに作成されたこと、がそれぞれ認められ、パートタイマーとの雇用契約の締結・更新を機に、

組合員に対し、 Z 3 への加入を勧誘したことは明らかである。そこで、2人の立場についてみる。

- b まず、F 統括店長は、前提事実及び前記(1)ア(ウ)認定のとおり、さつき野店の統括店長でありG副店長の上司に当たり、会社では、統括店長が当該店舗のパートタイマーの採用者を決定するなどしていることが認められることから、さつき野店に勤務するパートタイマーとの関係では、実質的には使用者の利益代表者に相当する地位にあるというべきである。さらに、平成27年3月16日の O 副執行委員長と F 統括店長の会話をみると、前記(1)エ(カ)認定のとおり、O 副執行委員長が「前は、Gに別にいいですよって言うのだったらいいやないか。Gが、うちは全員向こうやでって言うのだったらいいやないか」と言ったのに対し、F 統括店長が「いいですとは言っていないです。ええっ、それはまずいですねって言いました」と返答したことが認められ、F 統括店長が、部下であるG副店長を通じて、本件ユニオン条項について、いいえに○を付したパートタイマーが多数いることを知り、統括店長の立場にある者として、そのことを問題視していたことが窺われる。

そうすると、 Z 3 への勧誘が就業時間外になされていたとしても、F 統括店長は、パートタイマーの雇用契約の締結・更新を機に、少なくとも会社の意を体して、部下に対し、 Z 3 への加入を勧奨したと判断される。

- c 次に、J 統括店長については、前提事実及び前記(1)エ(オ) d 認定によれば、 Z 3 の執行委員長であるところ、以前、さつき野店を担当していたことは認められるが、勧誘の時点で、さつき野店のパートタイマーとの間で職制上の直接の上下関係があるとまではいうことはできない。

しかし、前記(1)エ(オ) d 認定のとおり、J 統括店長は、さつき野店のパートタイマー全員が本件ユニオン条項のいいえに○を付していると聞いて、さつき野店を F 統括店長とともに訪ねたことが認められ、雇用契約書上の質問への各人の回答という人事上の情報を入手し、これを利用して、 Z 3 への勧誘を行ったことは明らかである。また、これに対して、会社が J 統括店長の処分を検討したり、防止策を講じようとしたとする疎明もなく、むしろ、一旦、パートタイマーが記名押印し会社に提出した本件雇用契約書が最終的には本件ユニオン条項にはいいえに○を付したとして作成されている。

そうすると、 Z 3 への勧誘が就業時間外になされていたとしても、J 統括店長は、パートタイマーの雇用契約の締結・更新を機に、

少なくとも会社の意を体して、部下に対し、 Z 3 への加入を勧奨したとみるのが相当である。

エ 以上のとおりであるから、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新に当たった各店長らの行為のうち、 C 副店長の行為については、労働組合法第27条第2項に定める期間を徒過して申し立てられたものであり、却下する。一方、 D 店長、 E 店長、 F 統括店長、 J 統括店長、 H 店長及び I 店長の行為は、パートタイマーに対し、 Z 3 への加入を勧奨又は強要したものであり、このことは会社による組合への支配介入に当たると判断され、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) 争点3 (会社は、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新において、雇用契約書の Z 3 の組合員となることを認めるかとの質問の回答として「はい」に○を付した雇用契約書を作成することとなった者について、「はい」に○が付されていることのみをもって Z 3 の組合員と認め、 Z 3 の組合費をチェック・オフしたか。したのであれば、そのことは、支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 本件においては、前記(1)エ(ケ)認定のとおり、会社は、本件ユニオン条項に対しはいに○を付した本件雇用契約書を作成することになったパートタイマーについて、 Z 3 の組合費をチェック・オフしたことが認められる。

イ そこで、会社が各パートタイマーの賃金から Z 3 の組合費の控除を行う根拠について、検討する。

まず、前記(2)判断のとおり、本件ユニオン条項は、実質的には、 Z 3 への加入を勧奨又は強要するものと解され、この条項に対し、はいに○を付すことが、各パートタイマーの自由な意思に基づいた労働組合の選択の結果であるとはいえない。

また、前提事実によれば、本件雇用契約書上の賃金控除に関連した記載は、賃金控除に基づく労使協定が締結された場合に、 Z 3 の組合費の賃金控除を行うことを一般的に記載したにすぎないというのが相当で、本件ユニオン条項の文言を、賃金から Z 3 の組合費を控除することへの同意を含むものとまでは解せない。

さらに、前記(1)ウ(イ)、(ウ)認定によれば、平成27年6月8日付けで、 Z 3 と会社の間で、「賃金控除に関する労使協定書」と「チェックオフに関する合意書」が締結され、同年7月、 Z 3 は、初めて組合費を徴収したことからすると、同年3月にパートタイマーが本件ユニオン条項に回答した時点では、 Z 3 は、チェック・オフはもとより、組合費

の徴収すらしていなかったと解され、そもそも組合費の控除への同意を確認する前提を欠いているといわざるを得ない。

一方、本件ユニオン条項への回答以外の手段により、各パートタイマーが会社に対し、賃金からの Z 3 の組合費の控除を委任したとする疎明はない。

そうすると、会社が本件ユニオン条項に対し「はい」に○を付されていることでチェック・オフについての承認を得ているとして各パートタイマーの賃金から Z 3 の組合費をチェック・オフしたことには正当な根拠は認められない。

ウ 以上によれば、会社は、本件ユニオン条項に対し「はい」に○が付されていることを理由に、正当な根拠なく、各パートタイマーから Z 3 の組合費をチェック・オフしたと解され、このことは、財政面で Z 3 を優遇ないしは支援し、もって組合を弱体化させるものであると判断される。

エ ところで、前記(1)エ(ケ)認定によれば、会社は、 Z 3 の組合員と認めたパートタイマーから、 Z 3 の組合員ではない旨の申出があった場合には、当該パートタイマーのチェック・オフを中止していることが認められるが、会社が、正当な根拠なく、チェック・オフをしたとする判断を左右するものではない。

オ 以上のとおりであるから、会社は、平成27年3月のパートタイマーの雇用契約の締結・更新において、本件ユニオン条項に対し「はい」に○を付した雇用契約書を作成することとなった者について、正当な根拠なく、 Z 3 の組合費をチェック・オフしたと解され、このことは、会社による組合への支配介入に当たると判断され、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。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成29年12月11日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

基本労働協約

Z 2 (以下、「会社」という。)と、 Z 3 (以下、「組合」という。)は、健全な労使関係を確保するため、以下の労働協約を結び、互いに誠意をもってこれを遵守する。

第1条及び第2条 略

第3条 (ユニオンショップ)

会社は、法令・判例に反しない限度において、組合に加入しない者および組合より除名された者は、組合の解雇要求に基づき、原則として解雇する。ただし、次の各号に該当する場合を除く。

- (1) 本協定締結時に他の労働組合に加入している場合
- (2) 新たに雇用された者が他の労働組合に加入した場合
- (3) 組合からの脱退者または被除名者が他の労働組合に加入した場合
- (4) 組合からの脱退者または被除名者が新たな労働組合を結成した場合
- (5) 本人が異議を申し立てた場合
- (6) 当該従業員が会社の業務遂行上必要であると会社が判断した場合
- (7) 会社と組合が別途合意した場合

なお、本協定に基づいて、組合を除名された者を解雇した場合において、当該除名が違法ないし無効であったために会社が賃金その他の金員支払い義務を負うに至った場合は、会社は、組合に対して、当該支払分について求償できる。

第4条から第7条 略

第8条 (チェックオフに関する協議)

組合の加入率その他チェックオフが適法とされるための法令その他の要件を具備した段階で、チェックオフの実行方法について協議する。

第9条から第11条 略

賃金控除に関する労使協定書

Z 2 (以下、「会社」という。)と、 Z 3 (以下、「組合」という。)は、労働基準法第24条第1項但書に基づき標記に関し、下記のとおり協定する。

第1条 会社は、毎月25日の賃金支払の際、下記のことを控除して支払う。

(1) 労働組合費

第2条 この協定は、本日から有効とする。

第3条 この協定は、当事者のいずれかが、3ヶ月前に破棄の通告をしない限り効力を有するものとする。

チェックオフに関する合意書

Z 2 (以下、「会社」という。)と、 Z 3 (以下、「組合」という。)は、会社と組合との間の2014年11月17日付基本労働協約(以下、「基本協約」という。)第8条に定めるチェックオフについて、以下のとおり確認し合意する。

第1条 (過半数の従業員の加入について)

基本協約第8条に定めるチェックオフが適法とされるための要件に関する「過半数の従業員の加入」について、以下のとおり確認し合意する。

1. 「過半数の従業員の加入」とは、会社の全従業員(取締役及び監査役を除く全ての従業員をいい管理職も含む)の過半数が組合に加入し、かつ、各事業所において当該事業所の全従業員の過半数が組合に加入することをいう。
2. 会社の全従業員の過半数が組合に加入したが、各事業所においては、組合加入が過半数に達した事業所と達しない事業所がある場合においては、組合加入が過半数に達した事業所のみでチェックオフを行う。

第2条 (チェックオフに必要な手続)

1. チェックオフにより控除される具体的金額を明示した上で(あるいは具体的金額を算出することが可能な算出基準を明示した上で)、個々の従業員(組合員)による同意を要するものとし、組合が従業員(組合員)を代理して同意することはできない。
2. チェックオフ実行の可否その他の個別の問題が生じた場合には、法令及び判例を基準として適法な処理を基準として解決する。

第3条 (チェックオフの実行方法)

会社は、組合員の毎月の賃金から、第2条による同意を得た控除額を給与から控除し、その控除した金額を、給与支払日(控除日)から5日以内に、組合が指定する組合名義の口座に送金する。

第4条 (取り止め)

1. 法令、判例、本合意書に定めるチェックオフの要件を欠くに至った場合は、会社は、組合の同意なくして、チェックオフを取りやめることができる。
2. 組合は、当該給与支払日の2ヶ月前に予告をすることにより、チェックオフの取りやめを求めることができる。

第5条 (疑義)

本合意内容その他、チェックオフについて疑義が生じた場合には、解決のため、双方、誠実に協議する。