

命 令 書 (写)

申 立 人 X組合
執行委員長 A 1
被申立人 Y 1 会社
代表取締役社長 B 1
同 Y 2 会社
代表取締役社長 B 1

上記当事者間の宮城労委平成 30 年(不)第 2 号 Y 不当労働行為救済申立事件について、宮城県労働委員会(以下「当委員会」という。)は、令和 2 年 9 月 24 日第 506 回公益委員会議において、会長公益委員水野紀子、公益委員坂田宏、同岡崎貞悦、同豊田耕史及び同佐々木くみが出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社は、申立人の組合員に組合脱退通知書の用紙を配付すること、組合員を他の労働組合に加入させようとする事、組合の団結を維持するために加入継続の意思確認を行う申立人の行為に対して抗議する文書を作成し、申立人に配付するなどして組合員の脱退を既成事実化するための活動をする事、正当な理由なく組合の施設利用を拒否することにより、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社は、申立人が平成 30 年 3 月 30 日、4 月 9 日、5 月 14 日及び 5 月 24 日に申し入れた団体交渉に、速やかに、かつ、誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社は、本命令書写しの交付の日以後、速やかに、チェック・オフに関して申立人と誠実に協議しなければならない。

- 4 被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社は、A 1 執行委員長に対する平成 30 年夏季賞与について、公正かつ妥当に査定を行い、それに基づき支給しなければならない。
- 5 被申立人 Y 1 会社及び同 Y 2 会社は、本命令書写しの交付の日から 10 日以内に、日本産業規格 A 列 4 番以上の大きさの白紙に下記の文書を記載し、押印の上、申立人に対して、交付しなければならない。

記

				令和	年	月	日
X	組	合					
執	行	委	員	長	A	1	殿
<p>令和元年8月1日の商号変更前の Y 3 会社（現在は Y 1 会社及び Y 2 会社（旧 Y 4 会社）。以下「当社ら」という。）が行った下記の行為は、宮城県労働委員会により、労働組合法第7条第1号、第2号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為であると認定されました。</p> <p>よって、今後、当社らは、このような行為を繰り返さないようにいたします。</p>							
記							
1 平成30年3月29日及び同年4月3日、B 2 社会保険労務士を通じて貴組合員に組合脱退届用紙を配付したこと。							
2 貴組合員を C 1 組合に加入させようとしたこと。							
3 貴組合からの脱退を既成事実化するための活動を行ったこと。							
4 平成30年3月30日、4月9日、5月14日及び5月24日に貴組合から申入れがあった団体交渉に応じなかったこと。							
5 平成30年5月24日に貴組合から申入れがあった三本木工場2階食堂の利用を拒否したこと。							
6 貴組合員による組合脱退の申出が真意に基づくものであるかを確認せず、また、貴組合に対し連絡・確認を行うことなく同年6月5日の給与から							

A 1 執行委員長以外の貴組合員のチェック・オフを停止したこと。

7 A 1 執行委員長の平成30年夏季賞与を不支給としたこと。

Y 1 会社

代表取締役社長 B 1 (印)

Y 2 会社

代表取締役社長 B 1 (印)

(注：年月日は、文書の交付の日を記載すること)

6 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 1 会社(令和元年 8 月 1 日の商号変更前は Y 3 会社。以下、商号変更前を含めて「Y 1 会社」という。)三本木工場の施設内において、① Y 1 会社とアドバイザー業務契約を締結している C 2 会社の代表取締役社長であり、また、C 3 共済組合(以下「共済組合」という。)代表でもある B 2 社会保険労務士(以下「B 2 氏」という。)が、申立人 X 組合(以下「X 組合」という。)の組合員に組合脱退届用紙を配付したこと、② X 組合が組合の臨時大会を開催するために申し入れた社内施設の利用を Y 1 会社が拒否したことが労働組合法(昭和 24 年法律第 174 号)第 7 条第 3 号に、③ X 組合が申し入れた団体交渉に Y 1 会社が応じなかったことが同条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 30 年 6 月 19 日に当委員会に対して救済が申し立てられた事案である。さらに、④ Y 1 会社が、脱退届用紙に署名した組合員のチェック・オフを停止したことが

同条第3号に、⑤X組合のA1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）の平成30年夏季賞与を不支給としたことが同条第1号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、平成31年4月17日に救済の追加申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) Y1会社及び被申立人Y2会社（以下「Y2会社」という。）は、X組合の団体交渉に応じなければならない。
- (2) Y1会社及びY2会社は、組合員に組合脱退を強要するなどして、X組合の運営に支配介入してはならない。
- (3) Y1会社及びY2会社は、X組合の組合費について、チェック・オフを直ちに再開しなければならない。
- (4) Y2会社は、A1執行委員長に対し、平成30年度夏期賞与を支払わなければならない。
- (5) Y1会社及びY2会社は、前記(1)及び(2)に係る誓約書をX組合に交付するとともに、「河北新報、読売新聞、毎日新聞、朝日新聞、産経新聞、日本経済新聞」朝刊に、同一内容の文書を掲載し、さらに同文を「縦1メートル」×「横2メートル」の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、Y1会社及びY2会社の従業員の見やすい場所に1か月間掲示しなければならない。

第2 本件の争点

- 1 組合員による脱退届提出に係る被申立人とアドバイザー業務契約を締結しているC2会社代表取締役社長のB2社会保険労務士及びC3共済組合の一連の行為は、被申立人による労働組合法第7条第3号の支配介入と認められるか。
- 2 平成30年3月30日、4月9日、5月14日及び5月24日に申立人が行った4回の団体交渉申入れに対する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否と認められるか。
- 3 平成30年5月24日に申立人が組合の臨時大会を開催するために申し入れた社内施設の利用に対し被申立人が拒否したことは、労働組合法第7条

第3号の支配介入と認められるか。

- 4 被申立人が、平成30年6月5日の給与支給日以降、申立人の組合費に係るチェック・オフを停止したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入と認められるか。
- 5 被申立人が、平成30年夏季賞与をA1執行委員長に支給しなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い又は同法同条第4号の報復的取扱いと認められるか。

第3 当事者

1 申立人

X組合は、昭和51年3月に結成され、同年4月、上部団体であるA2組合（以下「A2組合」という。）に加盟した労働組合であり、本件申立て時点における組合員数は、X組合の主張によれば25人である。

2 被申立人

- (1) Y1会社は、東京都千代田区に本社を有しており、主にオーダースーツの製造や卸売、販売を業とする会社である。

なお、本件救済申立て時点におけるY1会社の商号は「Y3会社」であったが、令和元年8月1日に、商号を「Y1会社」に変更するとともに、同社の事業所であった三本木工場の従業員を、後記(2)のY2会社に引き継いだ。

- (2) Y2会社は、Y1会社と同じ場所に本社を有しており、主に繊維製品の製造、販売を業とする会社である。

Y2会社は、令和元年7月10日に「Y4会社」という商号でY1会社の100%子会社として設立された後、同年8月1日に商号を「Y2会社」に変更し、同日、Y1会社が雇用していた三本木工場の従業員を引き受けたことから、本件救済申立て時点における三本木工場の従業員は、本件結審時点にはY2会社の従業員となっている。

令和2年1月22日に、Y1会社は、Y2会社が三本木工場の従業員の雇用を引き継いだことを理由に、同社を被申立人として当事者に追加する旨の申立てを行い、当委員会は同年2月7日、Y2会社を当事者とし

て追加した。

第4 当委員会が認定した事実

1 平成9年6月30日に、X組合とY1会社は労働協約を締結した。同協約には、ユニオン・ショップに関する規定及びチェック・オフに関する規定が定められていた。

【書証甲第36号証（以下「甲36」と略記。以下、書証について、これに準じて表記）】

2 近年、X組合の活動は停滞しており、定期大会も平成25年を最後に開催されておらず、その後は会計報告に関する文書が組合員に配付されるのみとなっていた。

【第1回審問調書5ページA1証人証言（以下「審調①P5A1」と略記。以下、証言について、これに準じて表記。）、審査の全趣旨】

3 平成29年6月1日に、Y1会社は、B2氏が代表取締役を務めるC2会社とアドバイザリー業務契約を締結した。当該アドバイザリー業務契約は、C2会社がY1会社に対し、財務、労務管理及び労働法令に係る助言及び指導等を行うことを内容とする契約であった。

【乙4、審調①P45B3】

4 Y1会社は、経営が厳しく、長年、賞与を支給していなかったが、平成29年には利益水準が回復したことにより、全従業員に夏季賞与として、同年7月31日に給与の約1か月分を一律に支給することとし、同年7月6日に開催された、X組合とY1会社による労使協議会において、その旨を伝えた。

【審調①P59B3、審査の全趣旨】

5 平成29年7月31日にY1会社は、全従業員に対し、夏季賞与として給与の約1か月分を一律に支給した。

【審査の全趣旨、乙25】

6 平成29年8月頃に、Y1会社のB1代表取締役社長（以下「B1社長」という。）は社内でB2氏と面談し、B2氏が代表として運営している共済組合について相談した。

【審調①P45～P46B 3， 審調①P97B 2， 審査の全趣旨】

7 平成 29 年 9 月 26 日に，Y 1 会社の B 4 工場長（以下「B 4 工場長」という。）は，三本木工場の従業員に対して，『社内相談窓口拡充』のための確認ご署名のお願い」と題する B 1 社長名義の文書（以下「依頼文書」という。）及び「社内相談窓口拡充利用に関する確認書」と題する文書（以下「同意文書」という。）を配布した。依頼文書には，ハラスメントが社会で大きな問題になっている一方で，Y 1 会社内の相談窓口の利用が低調であることから，外部の専門機関と協力して相談窓口を拡充し，対応力強化を図っていくこととしたこと，相談窓口となる「C 3 共済組合」への加入を強く勧めるとともに，個人情報提供及び利用・加入の同意を確認したいので，同意文書に署名の上，同日中に提出願う旨及び提出後に具体的な相談方法を連絡することが記載されていた。また，同意文書には，共済組合の利用加入及び情報提供について確認同意する旨が記載され，年月日及び住所並びに名前の記入欄が設けられていた。なお，Y 1 会社は，同年 10 月頃に同様の文書を三本木工場以外に勤務する従業員にも配布し，署名を依頼した。

【甲 1-1， 甲 1-2， 審調①P6A 1， 審査の全趣旨】

8 依頼文書と同意文書が配布されたその日に，両文書を配布された三本木工場のほとんどの従業員が同意文書に署名し，Y 1 会社は，従業員から同意文書を回収した。同意文書に署名した従業員には，A 1 執行委員長を除く全組合員が含まれていた。

【審査の全趣旨】

9 平成 30 年 1 月 9 日の三本木工場の朝礼時に，共済組合代表 B 2 氏名義の『C 3 共済組合』の本格稼働のお知らせと今後の活動について」と題する文書を，B 4 工場長が配布した。同文書には，同月から共済組合が本格的に稼働することが記載されており，就業環境向上のために従業員からの忌憚のない意見が必要不可欠である旨及び相談先として B 2 氏のメールアドレスと電話番号が記載されていた。また，「今後の取り組みと交渉事項につきまして」として，ハラスメント等の相談を受け付けるのみならず，Y 1 会社の経営陣に対しておおむね以下のとおり，様々な提言を行う予定で

あると記載されていた。

- (1) 従業員の退職金の積立年数を現在の 55 歳から 60 歳まで延長すること
- (2) パートタイマーや有期雇用の従業員を無期契約社員へ積極的に登用すること
- (3) 従業員が負担する社会保険料を節減すること、及び減少した社会保険料の会社負担分を昇給・賞与・福利厚生に還元すること
- (4) 従業員が紹介した友人・知人が会社に採用された場合に、紹介者に手当を支給する制度を創設すること
- (5) 産休、育休制度について周知していくこと

【甲 61, 審査の全趣旨】

10 平成 30 年 2 月 20 日頃に、Y 1 会社は、三本木工場での共済組合の説明会を同年 3 月 29 日に開催することを決定した。

【審調①P46B 3, 審査の全趣旨】

11 平成 30 年 3 月 29 日の午前中に、B 4 工場長が、三本木工場のアナウンス放送を用いて、工場内の従業員に対し、午後 0 時 45 分から B 1 社長による昼礼が開催されるので、同時刻に 2 階食堂に集まるように伝えた。三本木工場の昼休みが終了する午後 0 時 45 分頃より、B 1 社長、B 3 総務・経理部長（以下「B 3 部長」という。）、B 2 氏、B 4 工場長、組合員を含む三本木工場の全従業員が出席して昼礼が行われた。始めに、B 1 社長から挨拶及び事業計画等の話があり、その後 B 3 部長や B 4 工場長による挨拶等が行われた。

【甲 26, 甲 27, 甲 46, 甲 49, 審調①P46～P47B 3】

12 その後、B 1 社長は、従業員に対して B 2 氏を、財務や経営等のコンサルタントで Y 1 会社と契約している顧問であり、共済組合の代表であると紹介し、共済組合の説明会を行う旨を述べた。続けて、B 2 氏が共済組合に参加していない者は退出するよう述べたため、午後 1 時 10 分頃、A 1 執行委員長は食堂から退出した。また、B 3 部長も、A 1 執行委員長とほぼ同時に食堂から退出した。

【審調①P47B 3, 審調①P102B 2, 審査の全趣旨】

13 B 2 氏は、「C 3 共済組合のご紹介」と題する資料を配布した。資料配布

は、B 4 工場長が手伝った。当該資料には、共済組合は複数企業の従業員
の相互扶助及び企業内の職場環境改善、労使紛争の解決等を目的として設
立された組織であることのほか、通常の企業内労働組合と対比する体裁に
より、おおむね以下のとおり記載されていた。

- (1) 共済組合は組合費が無料であり、弁護士や社会保険労務士等の専門家
により迅速な問題解決が可能である。
- (2) 一般的な企業内労働組合は御用組合のため相談しづらい場合があり、
企業の従業員で構成されているので完全に労働者の側に立つことは難
しい。
- (3) 一部の外部ユニオンについては反社会的な行動によりトラブルが生
じている。

【乙 8】

14 共済組合の説明終了後、B 2 氏が、これからの話は正従業員にかかわる
ことなので正従業員は念のため聞いて欲しい旨を述べたため、パートタイ
ム等、非正規従業員（非正規従業員は非組合員である。）は退出した。

【審査の全趣旨】

15 A 1 執行委員長を除く三本木工場の全組合員 20 人が残った会場で、B
2 氏は自らが持参した組合脱退通知書（以下「脱退届」という。）の用紙を
在室していた全組合員に配付した。脱退届用紙には「私は貴労働組合に加
入しておりましたが、都合により本日貴組合を脱退いたしますので通知い
たします。」との本文が記載されており、署名欄にはあらかじめ「Y 3 会社」
と印字され、年月日、所属、氏名のみ記載すればよい様式となっていた。
B 4 工場長も脱退届用紙の配付を手伝い、脱退届用紙を配付された全組合
員が、その場で署名して提出した。

【甲 29, 乙 10, 審調①P102B 2, 審査の全趣旨】

16 A 1 執行委員長は、組合員が 2 階から降りてきた姿を見た後、職場に戻
ると、組合員から「A 1 さん、組合なくなるの。」と質問された。A 1 執行
委員長は、その組合員に共済組合の説明会における出来事を聞き、B 4 工
場長が脱退届用紙を配付し、脱退届用紙に組合員が署名したことを知った。

【甲 103, 審調①P10A 1】

17 その後、A 1 執行委員長が 1 階事務所にいた B 1 社長に対して脱退届を書かせたことは本当かと確認したところ、B 1 社長は何も知らない旨を答えた。また、B 3 部長も何も知らない旨を答えた。A 1 執行委員長が、B 2 氏に対して、脱退届を書かせたのかと尋ねたところ、B 2 氏は書かせてはいない旨を答えた。また、A 1 執行委員長は、B 1 社長と B 2 氏を駅に送った B 4 工場長が工場に戻った際、組合員に脱退届を書かせたのかと質問したが、B 4 工場長は、自分は何もしていない、何も知らない旨を答えた。

【甲 53, 甲 103, 審調①P10A 1, 審調①P103B 2】

18 B 4 工場長が B 1 社長と B 2 氏を駅まで送った後、B 1 社長と B 2 氏は同じ新幹線で帰途に就いた。

【審査の全趣旨】

19 平成 30 年 3 月 29 日に、B 2 氏は、脱退届用紙に署名した従業員が、C 1 組合（以下「C 1 組合」という。）への加入を申し出たと同 C 1 組合の C 4 代表（以下「C 4 氏」という。）に口頭で連絡した。同日に従業員に対し C 1 組合に関する説明書類は配付されておらず、また、同日加入したことを確認できる文書はない。

【審調①P121B 2, 審査の全趣旨】

20 C 1 組合は、共済組合と提携関係にある組織であり、労働組合が労働問題を解決して報酬をもらっていることについて「組合員から成功報酬をもらっている行為は単なる法律行為の代理であり非弁行為の可能性が高く、事実上も弁護士よりも高額な報酬をもらっているケースが多い」とし、「これらの現実に対して、C 1 組合は組合員の権利が侵害されることがないように無料の組合費にこだわった運営を持続していく」こと、ユニオン・ショップ協定について「従来のユシ協定は組合員が組合費の負担に耐えられず労働組合を辞めたい場合でも会社がこの組合員を解雇しなければならないという、いわば労働組合の保身にもなりかねない協定の在り方を問題視し、全く真逆の『逆ユシ協定』を推進する」ことを理念としており、収入は労働組合費ではなく、企業からの収益で賄われている。

【乙 16】

21 Y1会社はC1組合との間で、平成30年3月1日付けの労働協約を締結した(なお、実際の締結日については争いがある。)。当該労働協約には、Y1会社の施設利用に関する取決め、労使協議会に関する取決め、団体交渉・争議行為に関する取決め等のほか、第2条において「組合は、他の労働組合に加入していた者が他の労働組合と会社との間でユニオンショップ協定が締結されていたために、規定上解雇される場合であっても、組合員を優先して保護するものとし、会社も本協定が他の労働組合との間のユニオンショップ協定に優先することを認める。」という規定があり、第11条において「組合費は無料とする。」という規定があった。

【乙14, 審調①P54B3】

22 Y1会社は、B2氏から全社的に共済組合の説明会を開催したい旨の依頼を受けていたため、三本木工場における説明会開催前から、平成30年4月3日に東京本社において共済組合の説明会を開催することを予定していた。同日は、全国の従業員が研修のため東京本社に集まる予定があったため、この日に設定したものである。

【審査の全趣旨】

23 平成30年4月3日に東京本社で行われた共済組合に関する説明会においても、B1社長がB2氏を紹介した後、B2氏が説明を行い、三本木工場以外の組合員5人全員に対して脱退届用紙が配付され、その場で5人全員が署名し、B2氏に提出された。

【甲29, 乙10, 審調①P56～P57B3】

24 平成30年3月30日に、X組合及びA2組合宮城県支部(以下、併せて「X組合ら」という。)は、Y1会社に対して、「3月29日(木)開催の『C3共済組合』説明会について」を交渉項目とする団体交渉申入書を提出し、同年4月20日までに団体交渉を開催するよう要求した。申入書には、交渉項目に関し、団体交渉において、共済組合説明会の内容開示及び組合員が署名した書類の提示を求める旨も記載されていた。

【甲2】

25 X組合らからの平成30年3月30日の団体交渉申入れを受け、Y1会社は、B2氏に対応を相談し、助言を受けた上で、同年4月6日付けの文書

で、おおむね以下のとおり、団体交渉に応じない旨を回答した。

- (1) Y1 会社は、私生活を含めた困りごとを解決し社会貢献をするという共済組合の理念に共感し、また、料金も無料であり従業員の負担も少ないことから説明の機会を付与したのみである。
- (2) Y1 会社は、共済組合を従業員に紹介しただけで、具体的なサービス内容も知らず、説明会の内容も把握できていない。
- (3) X 組合らの申し入れた交渉事項である共済組合の説明会は、従業員がサービスや制度について把握できる状況を作成したのみであり、労使関係に関する事項ではない。

【甲 3, 審調①P76～P77B 3】

26 平成 30 年 4 月 9 日に、X 組合らは、団体交渉に応じない旨の Y1 会社の回答に対して、特段の事由がない限り応諾を拒否することは許されないと文書で抗議した。同文書において、X 組合らは、共済組合の活動内容を認識せずに従業員への説明の機会を付与することは考えられないとして、Y1 会社の責任で説明することを要求した。また、同日、X 組合らは、Y1 会社に対して、「2018 年 3 月 29 日（木）開催の『C 3 共済組合』説明会の内容について」及び「Y3 会社他による当該組合への組織介入の有無について」を交渉項目とする団体交渉申入書を提出し、同年 4 月 23 日までに団体交渉を開催するよう要求した。

【甲 4, 甲 5】

- 27 Y1 会社は、平成 30 年 4 月 17 日付けの文書で、おおむね以下のとおり、団体交渉に応じない旨を回答した。
- (1) Y1 会社は、共済組合の理念に共感し説明の機会を付与したに過ぎず、共済組合の具体的なサービス内容や活動内容を把握していない。
 - (2) Y1 会社がどのようなボランティア組織と活動を共にするのは、組合員の労働条件に関わる問題ではない。

【甲 6】

28 平成 30 年 5 月 11 日付けで、B2 氏は、共済組合の代表として、C1 組合の代表である C4 氏と連名で、「Y3 会社の従業員様より当方への加入届と貴組合への脱退届が提出されましたので、使者として送付いたします。」

と記載した書類送付状とともに、同年 3 月 29 日及び同年 4 月 3 日に組合員が署名した脱退届を、A 2 組合宮城県支部に対して送付した。

【甲 29】

29 平成 30 年 5 月 14 日に、B 2 氏が送付した同月 11 日付け書類送付状及び脱退届を受領した A 2 組合宮城県支部は、A 1 執行委員長に連絡し、三本木工場の昼休みに職場集会を開催することとした。

【審査の全趣旨】

30 平成 30 年 5 月 14 日の三本木工場の昼休みに、A 1 執行委員長は、館内放送により組合員は集合するよう周知した。その後、集まった組合員に対して、A 2 組合宮城県支部の職員とともに聞き取りを行い、X 組合を脱退する意思の有無を確認した。その結果、15 人中 13 人の組合員が一度署名した脱退届の署名欄に×印を記入した。

【甲 9, 甲 48】

31 X 組合らは、組合員への聞き取りを終えた後、その日のうちに、Y 1 会社に対して、「Y 3 会社による当該組合への組織介入の有無について」を交渉項目とする団体交渉申入書を提出し、平成 30 年 5 月 25 日までに団体交渉を開催するよう要求した。

【甲 7】

32 Y 1 会社は、平成 30 年 5 月 21 日付けの「平成 30 年 5 月 14 日付『団体交渉の開催の申し入れ』に対する回答書」と題する文書で、X 組合らの団体交渉申入れに対して、おおむね以下のとおり、団体交渉に応じない旨を回答した。

- (1) 組合員の大部分が X 組合を脱退している。
- (2) 組合員以外の労働条件については協議する意思はない。
- (3) 義務的団交事項以外については協議する意思はない。
- (4) Y 1 会社による組織介入は一切ない。

【甲 8】

33 Y 1 会社は、平成 30 年 5 月 21 日付けの「貴組合の組合員による不法行為等に対する嚴重注意書」と題する文書で、以下のことについて、X 組合らに対して嚴重に抗議するとともに謝罪するよう求め、今後の対応によっ

てはA 2 組合宮城県支部の職員に対する法的措置を検討する旨を通知した。

- (1) A 2 組合宮城県支部の職員がY 1 会社の工場内に不法侵入したこと。
- (2) A 1 執行委員長が不法侵入をほう助し、館内放送を無断で使用したこと。
- (3) 脱退意思を固めている従業員に撤回を求め、職場秩序を乱す経営組織介入行為を行ったこと。

また、Y 1 会社は同文書において、元組合員に対する集会を開催することは施設管理上及びA 1 執行委員長の職務専念という観点において問題があることから、絶対に行わないよう警告した。

【甲 9】

34 平成 30 年 5 月 21 日に、Y 1 会社は、B 2 氏が本文を作成した「労働組合費の徴収に関する申し出」と題する文書を、脱退届用紙に署名した組合員に配付し署名を求めた。同文書には、署名欄のほか、おおむね以下のとおり記載されていた。

- (1) 自己の意思でA 2 組合を脱退し、Y 1 会社からの脱退勧奨は一切なかった。
- (2) 給与から組合費を徴収しないよう希望する。
- (3) 共済組合及びC 1 組合に加入している。

三本木工場における同文書の配付及び署名された同文書の回収はB 4 工場長が行った。回収された同文書は、同年 5 月 31 日付けの共済組合代表のB 2 氏とC 1 組合代表のC 4 氏が連名で作成した「当組合員からの要望に関する通知」とともに、C 4 氏からA 2 組合宮城県支部に送付された。同文書は同年 6 月 1 日にA 2 組合宮城県支部に届いた。

【甲 40，審調①P83 B 3，審調①P123 B 2】

35 平成 30 年 5 月 22 日に、B 2 氏は、共済組合の代表として、C 1 組合代表のC 4 氏とともにX 組合らに対し、X 組合が、共済組合及びC 1 組合に加入した従業員に、X 組合からの脱退を拒否する言動や脱退届を訂正させる行為を行っていることについて、従業員が迷惑していると抗議する旨を伝えるとともに、X 組合を脱退すると解雇されるなどとした勧誘行為を行わないよう申し入れる文書を送付した。

【甲 10】

36 平成 30 年 5 月 23 日に、X 組合らは、団体交渉に応じないとする Y 1 会社の同月 21 日付けの回答文書（甲 8）に対し、組合員脱退の事実はなく、Y 1 会社の回答は不当労働行為であると文書で抗議した。また、同文書において、同月 14 日の職場内での聞き取りについて不法侵入や経営組織介入であるとする Y 1 会社の同月 21 日付けの嚴重注意書（甲 9）に対しては、労働協約において組合活動のための施設利用は認められており、経営組織介入行為を行った事実はない旨を回答し、これまで幾度も職場訪問を行っていた A 2 組合の職員が今回に限り不法侵入と解された経緯の説明を求めた。

【甲 11】

37 平成 30 年 5 月 24 日に、X 組合らは、Y 1 会社に対して、「当労組と Y 3 会社における労使関係のルールについて」を交渉項目とする団体交渉申入書を提出し、同年 6 月 6 日までに団体交渉を開催するよう要求した。また、X 組合の大会開催について、三本木工場周辺の施設確保が困難であり、過去に複数回三本木工場の食堂を利用していたことから、同年 5 月 24 日、X 組合らは、Y 1 会社に対して、臨時大会開催のため同月 30 日の午後 5 時から午後 6 時 30 分まで三本木工場の 2 階食堂の利用を許可するよう、文書により申し入れた。

【甲 12, 甲 13, 甲 38, 審調①P41～P42 A 1】

38 平成 30 年 5 月 24 日の X 組合らの団体交渉申入れに対し、Y 1 会社は、同月 28 日付けの文書で、A 1 執行委員長以外の組合員の脱退が確認されているため、A 1 執行委員長の労働条件に関するもの以外は交渉に応じない旨を回答した。あわせて、X 組合らの臨時大会開催のための 2 階食堂利用の申入れについても、組合員が A 1 執行委員長のみとなり、貸与することに公益性がないことから、応じられない旨を回答し、利用を拒否した。

【甲 15】

39 Y 1 会社は、組合脱退後のチェック・オフに関する対応について B 2 氏に相談したところ組合脱退後は組合費を徴収すべきでない旨の助言を受けていたこと、また、同時期に脱退届用紙に署名した組合員の一部から今後

組合費は徴収されないことを確認したい旨の連絡を受けたことから、X組合に対して特に連絡せず、平成30年6月5日の給与支給から、脱退届用紙に署名した組合員の組合費のチェック・オフを停止した。

【審調①P66B3】

40 平成30年6月19日に、X組合は、Y1会社が組合員に対し脱退を強要したこと、団体交渉を拒否したこと、施設利用を拒否したことが不当労働行為であるとして、支配介入の禁止や団体交渉に応じることなどを求めて、当委員会に対して本件救済申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

41 平成30年6月20日に、X組合らはY1会社に対し、「組合費チェックオフ停止に関する抗議文」と題する文書を送付し、チェック・オフ停止について抗議するとともに、組合員がA1執行委員長のみというのはY1会社の誤認であり、労働協約に規定するチェック・オフを全組合員に対して再開するよう求めた。

【甲52】

42 本件救済申立て後、X組合が不当労働行為の救済申立てを行った旨を記者発表したところ、Y1会社には報道各社から取材の申入れがあった。これに対し、平成30年6月25日にY1会社は、『X組合』による不当労働行為救済申し立てに関する事実経緯説明」と題する文書を作成し、報道機関に提供した。同文書には、おおむね以下のとおり記載されていた。

- (1) Y1会社が共済組合への加入を強制し、X組合の脱退を強要した事実は一切なく、各従業員が個々に判断した結果である。
- (2) X組合脱退の理由のほとんどが、組合費が徴収されていたにもかかわらず定期大会が行われていなかったこと、ユニオン・ショップ協定による組合費の経済的負担が大きかったことと聞いている。
- (3) 世間には、労使紛争において労働者の請求を代理し成功報酬を得ている労働組合があり、共済組合が提携する労働組合はこうした労働組合の在り方を問題視している。
- (4) また、共済組合は、従業員が組合費の負担を理由に労働組合を辞めた場合であっても、労働組合を辞めると解雇されるというユニオン・

ショップ協定を問題視しており、従業員が労働組合を脱退しても会社は解雇してはいけないという真逆のユニオン・ショップ協定により組合員の経済的負担を取り除くことを目指している。

- (5) 共済組合及び共済組合と提携している労働組合は、士業のボランティア的活動により社会に貢献することを目的としており、Y1会社及び社員等から報酬や金銭を受領しておらず、Y1会社はこれに感銘を受けた。
- (6) Y1会社においてもX組合に対し、労働者の現場の声を拾いY1会社への改善を求めてもらいたいという思いがあったにもかかわらず、これが達成されず、その中で共済組合の活動内容を知り、共済組合に対しY1会社社員への説明の機会を付与したものに過ぎない。

【甲 30】

43 Y1会社は、当委員会を宛名とする「X組合の脱退と関連するマスコミ報道について」と題する文書を作成した。同文書の本文はB2氏が作成し、おおむね以下のとおり記載され、署名欄が設けられていた。

- (1) 各人の判断によってX組合を脱退しており、Y1会社からの脱退勧誘や強要はない。
- (2) 脱退した理由は組合費が徴収されているが定期大会は開催されておらず、組合費が負担であったことやX組合を脱退するとY1会社を解雇されるという協定の在り方等である。
- (3) 共済組合やC1組合には個々人の判断で加入した。

B4工場長は、脱退届用紙に署名した組合員に同文書を配付し、署名を集めて回収した。脱退届用紙に署名した組合員25人のうち、24人から署名を集めた。

【乙 2, 審調①P83B 3, 審調①P123～P124B 2】

44 Y1会社は、組合員がA1執行委員長1人となり、労働協約締結時に想定した状況と大きく異なることから、現行の労働協約を維持することは困難と判断し、平成30年6月28日に、X組合らに対し、労働協約第80条に基づきX組合との労働協約を同年7月1日以降は更新しないこととした旨を文書で通知した。

【甲 45, 乙 12, 審査の全趣旨】

45 Y1会社は、平成30年7月2日付けの文書で、A1執行委員長に対し、同年5月28日付け「懲戒方針の決定通知書」において通知していた越権行為等に関する懲戒処分の方針について、処分の有無と内容の決定に関し弁明の機会を付与する旨を通知した。A1執行委員長とX組合らは「懲戒方針の決定通知書」と題する文書を受領していない。

【甲18】

46 平成30年7月3日に、X組合らは、Y1会社がA1執行委員長に宛てた「懲戒方針の決定通知書」と題する文書について、A1執行委員長とX組合らのいずれも受領しておらず、A1執行委員長に対する圧力行為は、不当労働行為であると文書で抗議した。

【甲19】

47 平成30年7月6日に、X組合らは、Y1会社が労働協約の更新を拒否していることについて、労働協約第79条により、更新しない場合は期間満了の1か月前までに申し入れることとされているところ、Y1会社が更新拒絶を通知してきたのは3日前であるから受け入れることができない旨及び労働協約が有効である期間中にチェック・オフを停止したことに抗議する旨を文書で回答し、団体交渉を申し入れた。

【甲20】

48 平成30年7月10日に、Y1会社はX組合らに対し、おおむね以下のとおり、文書で通知した。

- (1) A1執行委員長の懲戒処分に関し、有効性を確認するため、宮城労働局にあっせんの申請を行った。
- (2) チェック・オフの停止に関し、A1執行委員長以外の従業員がX組合脱退を申し出ており、組合費を納入する理由がない。
- (3) 報道機関に対する不当労働行為の救済申立てを行ったことの周知は、Y1会社に対する名誉毀損の可能性もあり、X組合らの回答次第では提訴も検討せざるを得ない。

【甲22】

49 平成30年7月11日に、Y1会社はX組合らに対し、おおむね以下のとおり、労働協約は破棄されている旨を文書で回答した。

- (1) 労働協約第 79 条においては、労働協約の内容変更や新たな労働協約の締結には 30 日前の申入れが必要だが、労働協約を破棄することについて特段の定めはない。
- (2) 同協約第 80 条においては、「この協約の有効期間満了に際して、会社または組合のいずれよりも改定の意思表示がないときは、さらに 1 カ年自動的に更新され、以降これを繰り返す。」と定められており、「有効期間満了に際して」とは「満了に関連して」と解釈される。
- (3) つまり、労働協約満了日 3 日前の X 組合らへの通知は、自動更新をしないことを表明したものであり、労働協約が破棄されていることは明らかである。

【甲 24】

50 平成 30 年 7 月 11 日に、X 組合らは Y 1 会社に対し、おおむね以下のとおり、文書で通知した。

- (1) A 1 執行委員長に対する圧力行為や団体交渉を一切拒否していることは不当労働行為である。B 1 社長は法律知識を有しないがゆえに、不法行為を続けており、法治国家への挑戦は許されない。
- (2) 労働協約は有効でありチェック・オフを再開しなければならない。
- (3) B 4 工場長が組合員から脱退届の署名を集めた事実を掴んでいる。

【甲 23】

51 平成 30 年 7 月 11 日に、Y 1 会社は X 組合らに対し、B 1 社長は「法律知識を有しないがゆえに、不法行為を続けている」と述べたこと、Y 1 会社の行為は「法治国家への挑戦」であると述べたことについて、撤回や謝罪を求めることを文書で通知した。

【甲 25】

52 Y 1 会社は、平成 30 年 7 月 30 日付けの文書で、A 1 執行委員長に対し、A 2 組合宮城県支部の職員を勝手に Y 1 会社敷地内に侵入させ、Y 1 会社の許可なく組合員勧誘活動を行い、事実と異なることを流布して社内を混乱させたとして、役職を解き、役付手当の支給を止めると通知した。なお、同文書において Y 1 会社は、役職解除については宮城労働局へ個別労使紛争のあっせん申請を行う予定であるため、一時留保することも通知した。

【甲 31】

53 平成 30 年 7 月 31 日に、Y 1 会社は支給対象者である全従業員 297 人のうち、291 人に夏季賞与を支給した。支給対象者には、A 1 執行委員長も含まれていたが、支給されなかった。不支給となった従業員 6 人のうち、正社員は A 1 執行委員長を含む 4 人であり、三本木工場に所属する契約社員やパートを含めた従業員のうち、不支給となったのは A 1 執行委員長のみであった。

【乙 24, 審査の全趣旨】

54 平成 30 年 8 月 7 日に、X 組合らは Y 1 会社に対し、A 1 執行委員長の夏季賞与不支給の理由について、文書で回答するよう求めた。

【甲 43, 甲 73】

55 平成 30 年 8 月 10 日に、Y 1 会社は X 組合らに対し、X 組合は三本木工場及び東京事業所における過半数組合ではないことから、「時間外労働・休日労働に関する協定届」(以下、同協定届に係る協定を「36 協定」という。)等の締結当事者としての要件を満たさないこととなるが、協定当事者として 36 協定等の手続きを進めてきた経緯と理由を文書により回答するよう通知した。

【甲 32】

56 平成 30 年 8 月 17 日に、Y 1 会社は X 組合らに対し、A 1 執行委員長は業務上の評価が低かったため、夏季賞与が不支給となった旨を文書で回答した。なお、A 1 執行委員長の業務は、できあがった製品の不備をチェックし、ハンディ型のアイロンでしわを伸ばして出荷場所に運ぶといった仕上げの工程であり、A 1 執行委員長は夏季賞与を支給された平成 29 年から、夏季賞与を支給されなかった平成 30 年、夏季賞与を支給された令和元年にかけて、自身の業務遂行状況に大きな違いはないと認識していた。また、A 1 執行委員長は、平成 30 年の上半期において、業務上の指導や注意を受けたことはなかった。

【甲 44, 甲 74, 審調①P13～15 A 1, 審調①P58～P59 B 3】

57 平成 30 年 9 月 7 日に、X 組合らは Y 1 会社に対し、夏季賞与の不支給に関し、A 1 執行委員長の業務上のどの点において評価が低かったのか文

書で説明するよう要求した。これに対し、同月 14 日、Y 1 会社は、次の点等を踏まえ総合的に判断し、不支給とした旨を文書で回答した。

- (1) 業務遂行能力が低い、Y 1 会社が求めるパフォーマンスを発揮していない。
- (2) 普段の言動にも一部問題がある、与えられた役職者として相応しくない。

なお、Y 1 会社は、道具を清潔に保つことは業務遂行能力の一部であり、A 1 執行委員長については業務で使用する道具を清潔に保っていないと認識していた。

【甲 75, 甲 76, 審調①P58 B 3, 審調①P75 B 3】

58 平成 31 年 4 月 17 日に、X 組合は、Y 1 会社が組合費のチェック・オフを停止したこと、A 1 執行委員長に対し平成 30 年度夏期賞与を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、チェック・オフの再開及び A 1 執行委員長に対する平成 30 年度夏期賞与支給を求めて、当委員会に本件救済の追加申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

59 令和元年 7 月 31 日に、Y 1 会社は支給対象者である従業員 338 人のうち、A 1 執行委員長を含む 330 人に夏季賞与（賃金 1 か月相当額）を支給した。支給されなかった 8 人の内訳は、店舗の契約社員 5 人、三本木工場の産休取得者 1 人、7 月退職者 2 人であった。

【甲 93, 審調②P8 B 3, 審査の全趣旨】

第 5 当委員会の判断

1 争点 1

(1) 申立人の主張の要旨

ア Y 1 会社による支配介入行為の始まりは、平成 29 年 9 月頃、Y 1 会社本社の指示により、三本木工場の B 4 工場長が従業員に対し、B 1 社長名義の依頼文書（甲 1-1）及び同意文書（甲 1-2）を配布したことにある。

Y 1 会社は、まず、B 1 社長名により、ハラスメント対策として社内

相談窓口を設置したと依頼文書により告知し、各従業員に対して同意文書に署名させ、共済組合に加入させた。三本木工場では、B 4 工場長が各従業員を回り、依頼文書と同意文書を配布し署名を促した。組合員は、B 1 社長名の文書であり、当日中に Y 1 会社に提出するよう記載されていたため、その場で署名し提出した。

イ 平成 30 年 3 月 29 日、三本木工場の 2 階食堂において、全従業員が出席の上、B 1 社長の昼礼が行われ、B 1 社長のほか、B 3 部長、B 4 工場長及び B 2 氏が同席した。始めに、B 1 社長、B 3 部長、B 4 工場長の順番で挨拶が行われ、その後、B 1 社長は B 2 氏を紹介し、B 2 氏は共済組合の説明会を行った。

当日の説明会で使用された資料では、企業内の職場環境や労使紛争の解決に関する項目が記載され、「組合員費が無料」という表現が、「労働組合費が無料」であるかのように記載されている。さらに、「通常の企業内労働組合との違い」との項目が設けられ、共済組合と一般的な企業内労働組合との比較表が記載されている。これらは、共済組合と X 組合を対比したものであり、説明会は組合員の脱退を真の目的として開催されたものであるといえる。

ウ 説明会は 5 分程度で終了し、B 2 氏は、組合員だけをその場に残し、同席していた B 4 工場長は、「共済組合は労働組合と同様の窓口であり、会費は無料のため、労働組合を脱退するように」という趣旨の説明を行った。B 2 氏は、B 1 社長同席のもと C 1 組合の説明を行い、組合員から脱退届を集約した後、口頭で C 1 組合に加入させた。

つまり、B 2 氏は、C 1 組合の説明対象者を組合員に限定している上、その翌日に、C 1 組合に当組合員のみしか加入していない状況において、Y 1 会社と C 1 組合は、X 組合とのユニオン・ショップ協定を無効化する内容を含む労働協約を締結した。

この一連の行為は、明確に組合員のみを対象とし、X 組合を壊滅させることを目的として、Y 1 会社、B 2 氏、C 1 組合が計画して行った支配介入行為である。

エ 平成 30 年 3 月 1 日、Y 1 会社は、契約関係にある B 2 氏と提携する

組織として紹介されたC1組合執行委員長との間で、加入する従業員が一人も存在しないにも関わらず、X組合を脱退しても、C1組合に加入すれば解雇してはならない、とする労働協約を締結した。

上記労働協約を締結した目的は、X組合の組合員をC1組合へ移行させることであり、X組合とのユニオン・ショップ協定に反するC1組合との労働協約第2条の内容を把握し、「説明会」前に締結したということは、Y1会社はX組合から組合員を「C1組合」に加入させることを十分に認識し締結したものと考えざるを得ない。

オ C1組合は、組合費無料やボランティア等とうたい、合同労組として企業からの紛争解決金や慰謝料を受け取りつつ、企業とコンサルティング契約を締結し報酬を受け取るという労使双方から収益を得る構造となっており、労働者の自主的な組織ではなく、ビジネス目的で作られた組織である。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 平成30年3月29日の説明会において、B1社長は参加しておらず、B2氏が従業員に対し脱退届用紙を配布したことは、Y1会社はその時点では認識していなかったことであり、Y1会社の合意や依頼に基づくものではない。

B2氏は、共済組合の活動内容等を紹介し、その積極的な相談を促すための説明の一環として、C1組合を紹介した際に、従業員から脱退を希望する旨の申し出があったため、これに対応したに過ぎない。

イ B2氏は、事前に、大会すら開かれず全く機能していないX組合に組合費を支払い続けることへの不満を抱き、脱退を希望する組合員から、脱退する方法を教えてもらいたいとの要望が寄せられていたために、脱退届用紙を用意していた。

B2氏が脱退届の提出を促したことはなく、また、Y1会社からB2氏に対して、脱退届用紙の配布を依頼したこともない。

ウ Y1会社の従業員は、平成30年3月29日の説明会でC1組合に加入しているが、B2氏がC1組合の詳細な説明をしたわけではなく、C1組合についての説明資料も配布していない。

従業員より、共済組合に加入していればX組合から脱退しても何ら不都合がないと考えているが、脱退できるのか、との質問を受け、B2氏は、労働組合には入っておいた方が身を守ってくれると回答した上、組合費が無料の労働組合も存在しており、現在のX組合を辞めても、他のユニオンに加入すれば解雇されるリスクもない旨の発言をしたところ、従業員よりC1組合の加入の申し出がなされ、当日、B2氏が各従業員の使者として、C1組合のC4氏にその旨を伝え、加入合意が成立した。

エ C1組合は、共済組合の提携労働組合との位置づけであり、組合費が無料である。共済組合は、企業と労働者の双方の利益になるように調整を図ることを趣旨としているが、限られた範囲でしか影響力を与えられなかったため、労働者の人権等を守るために一定の強制力が必要となった場面において、団体交渉権や団体行動権に裏付けされた活動をする労働組合としての協力をC1組合に仰ぎ、提携したものである。

オ 従業員がC1組合に加入した後の平成30年3月30日に、C1組合の執行委員長とB1社長との面談において、C1組合と労働協約の締結が行われた。

締結日が従業員のC1組合加入を確認する日より前の日となっているのは、C1組合の規約において、組合員保護の観点から組合員が望めば加入月の初日を加入日とすることが可能であることが定められているため、労働協約の締結日を従業員の加入日と合わせたい、とC1組合から申入れがなされたためであり、特段の不都合はないと思われたことからそれに合意した。

カ 企業から金銭を得るのであれば労働者のために活動できないという考えは、旧態依然とした労働組合の枠組みにおける形式的な考えに過ぎず、そのような有料の労働組合では、全ての労働者を保護することはできない。

組合費を無料にすることは明らかに法令を上回る行為であり、労働者の利益に資するものである。C1組合は組合費を無料としても組織運営が可能な体制を整えている。そもそも、労働組合において組合費が本来有料であると考えべき理由はなく、組合費を労働者に負担させる必要

性もない。

(3) 当委員会の判断

ア 共済組合への加入について

Y1 会社は、平成 29 年 9 月 26 日に従業員に対して、依頼文書を配布し、同意文書に署名の上、同日中に提出するよう B1 社長名で求めていることが認められる（前記第 4 の 7）。依頼文書は、外部の専門機関と協力して相談窓口を拡充し、対応力強化を図ること、及び相談窓口に関する利用同意の確認を求める旨を説明しつつ、外部機関とは共済組合であるとして、当該共済組合への加入を促している。また、同意文書は、窓口拡充利用に関する「確認書」となっているものの、個人情報の提供のみならず、当該共済組合の利用加入に同意する旨が記載され、実質的に共済組合への加入同意書となっていることが認められる。

一般に、ハラスメントに係る外部相談窓口を活用するに当たっては、会社が当該窓口の運営者と契約すれば足り、従業員に同意を求めるにしても個人情報の利用に係る署名を求める程度で十分であるから、会社として従業員に共済組合への加入に係る文書の提出を求める合理的必要性は認められない。それにもかかわらず、Y1 会社は、従業員に対して使用者の立場で加入を推奨し、熟慮期間を与えずに利用加入に同意する文書への署名を求めていることから、Y1 会社は、主として従業員を共済組合へ加入させる意図の下、利用加入に係る署名を主導的に推進していることが認められる。

また、Y1 会社は、平成 30 年 1 月 9 日に、B2 氏が作成した「『C3 共済組合』の本格稼働のお知らせと今後の活動について」という文書を、B4 工場長を通して従業員に配付している（前記第 4 の 9）。当該文書の「今後の取り組みと交渉事項につきまして」には、有期雇用の従業員の無期契約社員への積極的登用や、節減した社会保険料の会社負担分を昇給・賞与・福利厚生に還元することなど、加入時に従業員へ説明していたハラスメント等防止と関連のない労働条件・労働環境等に関し、共済組合として Y1 会社と交渉していく旨が記載されている。これらの共済組合の活動は、労働組合の活動と類似したものであり、B2 氏は、共

済組合が労働組合の活動の一部を代替し得るものと従業員に認識させようとしていたと推認できる。

イ B 2 氏による脱退届の配付について

前記「第 4 の 11, 12, 13」のとおり、平成 30 年 3 月 29 日に、Y 1 会社は、三本木工場において、B 1 社長による昼礼を行う旨をアナウンスし、従業員を 2 階食堂に集合させた後に、B 1 社長、B 3 部長、B 4 工場長といった、Y 1 会社の管理監督者による挨拶に引き続き、B 1 社長が B 2 氏を Y 1 会社の顧問であり共済組合の代表であると紹介して、B 2 氏が共済組合の説明を開始し、B 2 氏と B 4 工場長が B 2 氏の作成した共済組合に関する資料を配付していることが認められる。その後、B 4 工場長が B 2 氏と同席した上で、B 2 氏が、従業員に対して労働組合の脱退届用紙を B 4 工場長に手伝ってもらいながら配付し、食堂にいなかった A 1 執行委員長を除く三本木工場の全組合員がその場で署名して提出したことが認められる（前記第 4 の 15）。

上記の一連の経過を踏まえると、脱退届用紙の配付時に B 1 社長がいたかどうかについては両当事者に争いがあるものの、B 2 氏による脱退届用紙の配付は、Y 1 会社の指揮命令権の及ぶ昼礼の機会に、Y 1 会社が B 2 氏と一体となっていて行っているものと評価でき、「使用者」による行為であると言わざるを得ない。

「使用者」が労働組合の脱退届用紙を配付して脱退を勧奨する行為は、脱退という組合員が自主的に判断して行動すべき事項（内部運営事項）に介入するものであり、X 組合の団結力・組織力を損ねるおそれのある行為であるから、支配介入に該当する。

なお、Y 1 会社は、B 2 氏が組合員の希望に応じて脱退届用紙を配付したに過ぎないから、Y 1 会社の行為は支配介入に該当しない旨を主張しているが、仮に Y 1 会社の行為が一部の組合員の希望に沿うものであったとしても、Y 1 会社が X 組合の内部運営事項に介入していることに変わりなく、Y 1 会社の X 組合に対する支配介入に該当する。

ウ 共済組合と C 1 組合の関係について

Y 1 会社は、平成 30 年 3 月 29 日に、A 1 執行委員長を除く三本木

工場の全組合員が、脱退届提出後に、B 2氏が提携するC 1組合に加入したと主張している。C 1組合は、共済組合と提携している組合費無料の組織であり（前記第4の20）、Y 1会社は、C 1組合が団体交渉権や団体行動権に裏付けされた労働組合として活動するというので共済組合と提携関係にあると主張している。あわせて、Y 1会社は、C 1組合への加入手続きは、共済組合の代表であるB 2氏が組合員から口頭にて加入の申し出を聞き、C 1組合の代表であるC 4氏にその旨を口頭で連絡したのみであると説明している。また、加入に際してC 1組合に関する説明資料は組合員に配布されていない（前記第4の19）。これらの事実から、共済組合とC 1組合はB 2氏を通じて密接な関係にあったと認められ、Y 1会社が主張する、平成30年3月29日における組合員のC 1組合への加入は、Y 1会社とB 2氏によって極めて形式的にその外観が整えられたものに過ぎないと評価できる。

なお、Y 1会社は、C 1組合が組合費を無料にすることは、明らかに法令を上回る行為であり、労働者の利益に資するものであると主張する。このY 1会社の主張について検討すると、C 1組合は、前述のとおり組合費無料をうたっているが、組合員からの組合費徴収は、労働組合の経済的自立を保障するものであり、労働組合法の精神の根幹となる要素であるといえる。また、C 1組合の収益は、企業からの協賛金や義援金で賄われているとC 4氏が述べているが、労働組合が使用者から収入を得るということは、使用者が労働組合の積極的な活動を抑制するために協賛金や義援金を支払うことが可能となるということであり、組合員との利益相反関係が生じることは必至であることから、労働組合法の理念に反することが危惧される。

エ Y 1会社とC 1組合の労働協約締結について

Y 1会社は、C 1組合との労働協約（乙14）を平成30年3月30日に平成30年3月1日に遡って締結したと主張し、B 3部長も同趣旨の証言を行っている（前記第4の21）。Y 1会社は、従業員がC 1組合に加入した日の翌日には、C 1組合と労働協約を締結したと主張しているものであるが、仮にそうであれば、労働協約締結には、内容の確認や就

業規則との比較、会社内の意思決定のため、一定期間を要するものであり、加入日の翌日に労働協約を締結するためには、事前に相応の調整が必須であることから、Y1会社とC1組合は、共済組合の説明会後に起こる一連の動きを予期し、あらかじめ労働協約締結に向けて周到に準備・調整していたものであり、両者には上記労働協約を締結させることについて強い結び付きがあったと推認できる。

また、労働協約の締結日を平成30年3月1日に遡らせたという主張については、Y1会社は、組合員を保護するためであると述べているが、その具体的なメリットは明らかにされていないことから、日付を遡及して労働協約を締結した意義・目的は不明であり、主張の不自然さは免れない。

さらに、判例上、ユニオン・ショップ協定を締結している労使間であったとしても、労働者が他の労働組合に加入すれば、使用者の解雇義務は発生しないとされているにもかかわらず、本件労働協約には、他の労働組合のユニオン・ショップ協定の効力が及ばないという規定があえて設けられている（前記第4の21）。この事実から、C1組合を介して、X組合と締結したユニオン・ショップ協定を無効化したいというY1会社の意向がうかがえ、Y1会社はそのような意向の下、C1組合と協調して本件労働協約を締結したものと認められる。

オ Y1会社と共済組合及びC1組合の行動について

その後も、Y1会社は、X組合の団結を維持するために加入継続の意思確認を行うX組合らの行為に対して抗議する文書を出し（前記第4の33）、その翌日には共済組合とC1組合が連名で同様の文書を出していることから（前記第4の35）、Y1会社と、共済組合及びC1組合は協調して行動していることが認められる。

カ 結論

以上のとおり、Y1会社は、平成29年9月26日の段階から共済組合と協調して行動しており、平成30年3月29日に、共済組合の代表であり、また、Y1会社とアドバイザー業務契約を締結しているC2会社代表取締役社長のB2氏を通じ、組合員に脱退届用紙を配付すると

いう行為を行い、A 1 執行委員長を除く三本木工場の全組合員が脱退届を提出するという状況を招いたことが認められる。さらに、組合員が C 1 組合に加入したという形態を取るによりユニオン・ショップ協定に基づく組合員の解雇を回避するため、B 2 氏を介して組合員を C 1 組合に加入させようとしたと認められる。その後も Y 1 会社は、C 1 組合と労働協約を締結し、団結を維持するための X 組合の行為に対して抗議する文書を出すなど組合員の脱退を既成事実化するための活動を、共済組合及び C 1 組合と協調して行っていることが認められる。よって、B 2 氏及び共済組合によりなされた一連の行為は、これらの者が Y 1 会社と無関係に行ったものではなく、X 組合の弱体化を目的として Y 1 会社と一体的に行われた行為と認められるから、Y 1 会社による労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

2 争点 2

(1) 申立人の主張の要旨

ア 平成 30 年 3 月 30 日付け団体交渉開催の申入れについて

X 組合は、Y 1 会社に対し、平成 30 年 3 月 29 日に開催された共済組合の説明会の内容開示及び組合員が署名した書類の提示を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

Y 1 会社が平成 30 年 3 月 29 日に主催した共済組合の説明会において、組合員の脱退届が提出されたのであるから、X 組合が、Y 1 会社の支配介入行為を疑うのは当然であり、労使間でユニオン・ショップ協定が締結されているのであるから、同交渉事項は労働条件に関する義務的団交事項である。

また、組合脱退届用紙は、Y 1 会社が開催決定した共済組合の説明会の場で配付され、集約されたのであるから、その説明会の内容や組合員が署名した文書の提示を求めることは、組合運営と Y 1 会社の支配介入行為に関する内容であり、団体的労使関係の運営に関する事項であるから義務的団交事項である。

共済組合による組合員へのサービス提供の内容は、労働者の福利厚生

の給付に関する内容であり、労働条件その他の待遇に関する義務的団交事項である。また、共済組合への加入意思の確認方法、X組合の組織運営への関与の有無は、いずれも団体的労使関係の運営に関する事項であり、義務的団交事項である。

以上のことから、X組合が申し入れた交渉事項は義務的団交事項であり、共済組合の説明会には、B1社長、B4工場長が最後まで同席していたにも関わらず、回答できる事項はほとんどなく、正確に把握している事項もほとんどないことを理由として、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する団体交渉拒否である。

イ 平成30年4月9日付け団体交渉開催の申入れについて

X組合は、Y1会社に対し、平成30年3月29日に開催された共済組合の説明会の内容開示及び組合員が署名した書類の提示並びにY1会社によるX組合への組織介入の有無を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

Y1会社が主催した共済組合の説明会において、組合員の脱退届が提出されたのであるから、X組合が、Y1会社の支配介入行為を疑うのは当然であり、労使間でユニオン・ショップ協定が締結されているのであるから、同交渉事項は労働条件に関する義務的団交事項である。

また、組合脱退届用紙は、Y1会社が開催決定した共済組合の説明会の場で配付され、集約されたのであるから、その説明会の内容や組合員が署名した文書の提示を求めることは、組合運営とY1会社の支配介入行為に関する内容であり、団体的労使関係の運営に関する事項であるから義務的団交事項である。

共済組合による組合員へのサービス提供の内容は、労働者の福利厚生に関する内容であり、労働条件その他の待遇に関する義務的団交事項である。また、共済組合への加入意思の確認方法、X組合の組織運営への関与の有無は、いずれも団体的労使関係の運営に関する事項であり、義務的団交事項である。

また、Y1会社によるX組合への組織介入の有無は、団体的労使関係の運営に関する事項に当たる。

以上のことから、X組合が申し入れた交渉事項は義務的団交事項であるにもかかわらず、Y1会社が「貴組合の求めることは物理的にできないことです。説明会を付与したものに過ぎず、共済組合の組織運営に関与していることは一切ない」と回答し、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する団体交渉拒否である。

ウ 平成30年5月14日付け団体交渉開催の申入れについて

X組合は、Y1会社に対し、Y1会社によるX組合への組織介入の有無を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。Y1会社によるX組合への組織介入の有無は、団体的労使関係の運営に関する事項であり、義務的団交事項に該当する。

しかし、Y1会社は、A1執行委員長以外の組合員は脱退していると回答するとともに、X組合が提示した交渉事項は義務的団交事項には当たらないとの理由で、団体交渉を拒否した。

Y1会社が、組合員がC1組合へ加入していることを把握していながら、X組合との団体交渉、接触を一切拒絶することは、中立義務に反する行為である。

さらに、Y1会社はX組合に対し、実現性のある説得的な交渉事項の提出を求め、X組合が具体的な要求を提示しないことを理由に、団体交渉拒否を続けているが、要求の趣旨、理由、根拠及び要求の正当性について、X組合が示さなければならない義務は無いため、Y1会社が団体交渉に応じない理由は正当な理由とは言えず、明確な不当労働行為である（大阪赤十字病院事件 大阪高裁平成元年8月18日判決）。

エ 平成30年5月24日付け団体交渉開催の申入れについて

X組合は、Y1会社に対し、Y1会社とX組合との間の労使関係のルールを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。Y1会社とX組合間の労使関係のルールは、団体的労使関係の運営に関する事項であり、義務的団交事項に該当する。

しかし、Y1会社は、X組合が提示した交渉事項は義務的団交事項には当たらないとの理由で、団体交渉を拒否しており、このことは、労働組合法第7条第2号に該当する団体交渉拒否である。

(2) 被申立人の主張の要旨

ア 平成30年3月30日付け団体交渉開催の申入れについて

X組合の申し入れた交渉事項は、共済組合が行った説明会の内容や共済組合が保持する文書の提示を求めるものであるが、共済組合について説明することは、そもそも団体交渉で解決できるものではない。共済組合が行ったことについてY1会社が説明できることには限度があるため、分かる範囲での説明とともに、その旨を文書で回答し、さらに、団体交渉の申入れが労使関係に関する事項であれば連絡をいただきたい旨を明記しており、団体交渉を拒否したものではない。

イ 平成30年4月9日付け団体交渉開催の申入れについて

平成30年4月9日の団体交渉申入れでは、同年3月30日付けの交渉事項に加え、「Y3会社他による当該組合への組織介入の有無について」との事項が追加された。しかし、これ以上の説明はなく、何を以て組織介入が疑われるのかも不明確であった。また、同日付けにて、前記アに関する回答書も送付されたが、共済組合の行った説明の詳細を求めるものであった。

Y1会社は、これらの交渉事項には、団体交渉応諾義務が発生するものではないとの認識の下で、労使関係に関する事項に該当するののかについて、X組合に明示を求めたが、具体的な指摘はなかった。そのため、Y1会社として、説明できる限りの回答を文書で行ったが、改めて団体交渉応諾義務が生ずる内容ではないこと、説明会の内容については共済組合に確認してもらいたいことを伝えた。

ウ 平成30年5月14日付け団体交渉開催の申入れについて

X組合からY1会社に対して、再び交渉事項を「Y3会社他による当該組合への組織介入の有無について」とする申入れがあったが、交渉事項の記載はそれのみであり、具体的に、いつ、どの組合員に対する組織介入が疑われるのか記載がなく、組織介入を基礎づける事実の指摘もなかった。

Y1会社は、平成30年4月9日付けの団体交渉申入れと同様に組合員の労働条件に関わる事項ではなく、団体交渉応諾義務が発生するもの

ではないとの認識であった。さらに、この時点ではX組合から多くの組合員が脱退していることが判明していたため、組合員はA1執行委員長以外にいないことを前提として、引き続き交渉事項を具体化することを求めた。

なお、この時もY1会社は、一般論として義務的団交事項以外は協議しないと述べるのみであり、団体交渉を拒否しておらず、協議を打ち切る意向ではないことは、X組合に対して回答期限を設けていることから明らかである

エ 平成30年5月24日付け団体交渉開催の申入れについて

Y1会社からX組合に対して、交渉事項を具体的に示すことを求めているが、平成30年5月24日付けの団体交渉申入れについては、交渉項目が「(1)当労組とY3会社における労使関係のルールについて(2)その他」であり、さらに漠然とした内容しか記載されておらず、文言上把握しうる事項が極めて広範に及び、団体交渉の事前準備が全くできない恐れがあった。

そのため、Y1会社の見解として組合員はA1執行委員長のみであると認識していることを伝えるとともに、交渉項目の具体化を改めて求めた。しかし、X組合から提示される交渉事項は何ら変わることはなく、何を目的とした団体交渉であるのか明示されることはなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 平成30年3月30日の団体交渉申入れに対するY1会社の対応について

平成30年3月30日のX組合らの団体交渉申入れ（前記第4の24）に対して、Y1会社は、共済組合に関する交渉事項は労使関係に関する事項ではない等と回答し、団体交渉に応じていないことが認められる（前記第4の25）。しかし、同月29日に、Y1会社が、共済組合と共同で開催した共済組合の説明会において配付された脱退届の用紙は、労働組合と使用者の関係性（団体的労使関係）に関わるものであるから、この説明会に関する事項が、団体的労使関係の運営に関わる事項であることは明らかである。そして、この脱退届用紙の配付は、X組合の内部

運営事項に介入する行為であり、団体的労使関係に影響を及ぼしていることが認められる。したがって、共済組合に関する事項は労使関係に関する事項ではないとして、共済組合に係る団体交渉の開催を正当な理由なく拒んでいる Y 1 会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当する。

なお、Y 1 会社は、共済組合について説明できることに限度があるため、分かる範囲で文書により説明したと主張しているが、そもそも団体交渉応諾義務は、面談して協議する義務を含んでいるから、文書による回答を行ったからといって、団体交渉応諾義務を果たしたことにはならないし、組合員が署名した書類の提示を求める X 組合の要求に対して、その事実を知らず何ら回答しておらず、分かる範囲で回答したとも認められない。

イ 平成 30 年 4 月 9 日の団体交渉申入れに対する Y 1 会社の対応について

平成 30 年 4 月 9 日に X 組合らは、前記アの交渉事項に Y 1 会社による組織介入の有無という事項を加えて、団体交渉開催を申し入れている（前記第 4 の 26）。この交渉事項は、前記アと同様に、団体的労使関係の運営に関わる事項であり、義務的団交事項に該当する。それにもかかわらず、Y 1 会社は、同月 17 日付けの文書でも義務的団交事項ではない旨を回答し、団体交渉開催を拒んでいると認められる（前記第 4 の 27）から、Y 1 会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当する。

なお、Y 1 会社は、何をもって組織介入を指すのか不明確であった旨を主張しているが、たとえ、交渉事項が不明確であったとしても、Y 1 会社は、X 組合らの要求に対し、具体的に内容を確認することや、X 組合らからの要求の具体性に応じて応答するなど、合意を求める X 組合らの努力に対しては、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を負うと解すべきであるから、単に不明確であるという理由だけで団体交渉に応じない正当な理由があるとは認められない。

ウ 平成 30 年 5 月 14 日の団体交渉申入れに対する Y 1 会社の対応につ

いて

平成 30 年 5 月 14 日に X 組合らは、前記イの交渉事項のうち、組織介入の有無という事項を交渉事項として、Y 1 会社に団体交渉開催を申し入れている（前記第 4 の 31）が、前記イと同様に、Y 1 会社は、同月 21 日付けの文書でも義務的団交事項ではない旨を回答し、団体交渉開催を拒んでいる（前記第 4 の 32）。しかし、同交渉事項は前記イのとおり義務的団交事項と認められるから、Y 1 会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当する。

なお、Y 1 会社は、回答文書において、A 1 執行委員長の労働条件に係る交渉以外は応じる意思がない旨を述べており、その理由として A 1 執行委員長以外の組合員が X 組合から脱退していることを主張している。脱退の事実に関しては当事者間に争いがあるものの、少なくとも Y 1 会社の主張するような事態が生じたのは、争点 1 で判断したとおり、Y 1 会社による支配介入行為が原因であって、Y 1 会社が団体交渉を拒否する理由として主張することは失当である。

エ 平成 30 年 5 月 24 日の団体交渉申入れに対する Y 1 会社の対応について

平成 30 年 5 月 24 日に X 組合らは、労使関係のルールを交渉事項として、団体交渉開催を申し入れている（前記第 4 の 37）が、Y 1 会社は、同月 28 日付け文書で団体交渉の要求には応えられないと回答して、団体交渉を拒んでいることが認められる（前記第 4 の 38）。

Y 1 会社は、団体交渉を拒んだ理由について、申入書に記されている、労使関係のルールという交渉事項等が漠然としていたためである旨を主張している。しかし、前記イと同様に、単に漠然としているという理由だけで団体交渉に応じない正当な理由があるとは認められない。また、そもそも X 組合らがこのような交渉を申し入れたのは、前記アからウのとおり、Y 1 会社が義務的団交事項に該当しない旨を述べて団体交渉に応じず、一方で X 組合らは義務的団交事項に当たる旨を述べ、また、Y 1 会社が X 組合らの組合活動に対して嚴重注意書（前記第 4 の 33）を提出する一方で、X 組合らは労働協約を根拠に許される組合活動である

と回答（前記第4の36）するなど、団体交渉の対象事項や施設内での組合活動のルールに関して、両者に見解の相違が生じていたためであると考えられる。すなわち、労使関係のルールという交渉事項は、団体交渉の開催ルールや社内施設における組合活動のルールに関する交渉を指しているものと考えられ、Y1会社も、上記のやり取りをX組合らと行っていた以上、その内容について十分推測可能であったといえる。したがって、交渉事項等が漠然としているという理由で団体交渉に応じなかったというY1会社の主張は認められず、団体交渉に応じない正当な理由があるとは認められないから、Y1会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

オ 結論

よって、平成30年3月30日、4月9日、5月14日及び5月24日にX組合らが行った4回の団体交渉申入れに対するY1会社の対応は、全て労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

3 争点3

(1) 申立人の主張の要旨

X組合は、過去35回に渡り三本木工場2階の食堂で定期大会を開催しており、同食堂の利用に当たっては、口頭で工場長に申し入れ、許可を得ていた。

組合員が署名した組合脱退届は、組合員からX組合に対してではなく、Y1会社とアドバイザー業務契約を締結し、報酬を得ているB2氏が集約し、A2組合宮城県支部に送付したものであった。そのため、X組合は、脱退の真意を組合員から確認するために、Y1会社内で職場集会を行い、さらに臨時大会を開催するため、社内施設の利用を申し入れたが、Y1会社はこれを拒否した。

Y1会社は、組合員に組合脱退届を撤回されることが不都合であったため、職場集会の実施に対して抗議し、臨時大会の開催を目的とした社内施設の利用を拒否したのである。

このようなY1会社の行為は、組合員の脱退を既成事実化することを

目的とした行為と認められ、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張の要旨

労働協約上、社内施設の利用を認める規定はあるが、無制限に利用を認めるものではなく、施設管理権や他の従業員との利益を調整して決定すべきものである。

組合員は既にA1執行委員長のみであると認識しており、Y1会社がX組合に食堂全体の利用を認めると、他の従業員の利用を阻害する可能性があり、社内全体の公益性につながるとまでは言えない。また、A1執行委員長以外の組合員の脱退意思は明らかであるにも関わらず、X組合は、脱退届に×印を書かせるなどの行為を行った。この行為について、従業員の一部から、X組合による脱退を撤回するようにとの強迫的な勧誘が負担となっているという声が挙がっていた。

このような状況において、施設利用を許可した場合には更なる強迫的な勧誘が行われ、その結果、従業員が、労働組合を脱退する自由を不当に侵害され、精神面・経済面で苦慮し、業務に支障を生ずる事態となる可能性が極めて高いと判断し、施設利用を認めなかったものであり、これは、労働協約に規定する「正当な理由」に基づくものである。

(3) 当委員会の判断

ア 施設管理権と組合活動

平成30年5月24日にX組合らがY1会社に対し、臨時大会を開催するため同月30日に三本木工場の食堂の利用を許可するよう申し入れたところ（前記第4の37）、Y1会社は、組合員がA1執行委員長のみとなったため、貸与することに公益性がない旨を述べて利用を拒否したことが認められる（前記第4の38）。

一般に、使用者が組合集会等のための企業施設の利用を労働組合又はその組合員に許諾するかどうかは、原則として、使用者の自由な判断にゆだねられており、使用者がその利用を受忍しなければならない義務を負うものではない。一方で、当該企業に雇用される労働者のみをもって組織される労働組合（いわゆる企業内組合）は、企業施設をその活動の主

要な場とせざるを得ないのが実情であり、その活動につき企業施設を利用する必要性の大きいことも否定できない。

そこで、使用者の施設管理権と組合活動の調和を図る見地から、当該組合活動の内容及び必要性、当該組合活動により使用者に生ずる支障の有無及び程度、使用者の不当労働行為意思の有無等の諸点を総合考慮して、使用者が労働組合による企業施設の利用を拒否する行為が権利の濫用であると認められる場合には、使用者による施設利用拒否は、支配介入に該当するものと考えられる。以下、これらの点について検討する。

イ 組合活動の内容及び必要性

X組合らが臨時大会開催を求めたのは、争点 1 で支配介入と判断されたようなY 1 会社の行為により、A 1 執行委員長を除く全組合員が脱退届用紙に署名するという事態が生じたことから、組合員の意思確認を行うとともに、組合組織として団結を確認するためであったことが認められる。そして、Y 1 会社がこのような行為を行い、団体交渉を拒否するなどの状況で、団結してY 1 会社と対峙していくための手段として、大会開催の必要性があったものと認められるし、仮にA 1 執行委員長以外の全組合員に脱退の意向があったとしても、組合員の脱退の意思が真意に基づくものなのか、Y 1 会社の関与がなかったかなどを確認するために大会開催の必要性はあったと認められる。また、組合員がY 1 会社の従業員のみで構成されていることや、周辺に代替となる施設がなく、過去複数回にわたり三本木工場の食堂で大会を開催していたこと(前記第 4 の 37) を考慮すると、大会開催のため社内施設を利用する必要性・緊急性が相当程度あったものと認められる。

ウ 組合活動により使用者に生ずる支障の有無及び程度

Y 1 会社は、X組合らに食堂の利用を認めた場合に生ずる支障について、A 1 執行委員長以外の多くの従業員が利用できなくなること、及び従業員から、脱退届撤回を求めるX組合からの働きかけが負担となっている旨の申し出があり、利用を認めた場合に従業員の業務遂行に支障が生ずる可能性が高いといったことを主張している。しかし、X組合らが、施設利用を申し入れたのは、大会開催のため、勤務時間外の午後 5 時か

ら 6 時 30 分の時間帯である（前記第 4 の 37）。これは、大会という一時的な施設利用であり、かつ時間帯も業務時間外で、利用する時間も 1 時間 30 分程度のものであり、利用を認めたとしても使用者の施設管理権への侵害の程度は、さほど大きいものとは認められない。

また、従業員から、脱退届撤回を求める X 組合からの働きかけが負担となっている旨の申し出があったという主張を認めるに足る証拠はなく、かつ、X 組合から従業員に何らかの働きかけがあるとしても、大会は従業員が業務時間外に任意で参加するものであるから、大会における働きかけが従業員の負担となるとは認められない。

よって、業務遂行に支障が生ずる可能性が高いから食堂を利用させないという Y 1 会社の主張は認められない。

エ 使用者の不当労働行為意思の有無

Y 1 会社は、平成 30 年 3 月 29 日に支配介入行為を行って以降、団体交渉拒否を繰り返し（前記第 4 の 25, 27, 32 及び 38）、X 組合の団結に向けた行為を不法侵入あるいは従業員への不当な働きかけである旨の非難をしている（前記第 4 の 33）。これらの事情を勘案すれば、Y 1 会社は、X 組合らが施設利用を申し入れた時期において反組合的意思のみならず、団結を妨げる意図を有していたことが認められる。

そのような状況の下で、労働協約上、正当な理由がない限り、X 組合に施設利用を認める旨の規定があるにもかかわらず、Y 1 会社が X 組合らに対し平成 30 年 5 月 30 日の業務時間外における施設利用を認めないという対応を取ったことは、反組合的意思及び団結を妨げる意図の下、本件施設利用を拒否したものと認められる。

オ 結論

以上のとおり、組合活動のため、社内施設利用の必要性が相当程度認められる一方で、当該組合活動により Y 1 会社に生ずる支障の程度はさほど大きくない中で、Y 1 会社が反組合的意思及び団結を妨げる意図の下、施設利用を拒否していることが認められることから、Y 1 会社が X 組合らによる社内施設の利用を拒否する行為は、施設管理権の濫用であると認められる。

よって、Y 1 会社による社内施設の利用を拒否する行為は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

4 争点 4

(1) 申立人の主張の要旨

チェック・オフは、労働協約に基づき継続的に行われてきたにもかかわらず、Y 1 会社は X 組合に対して事前の通告や相談もなく、平成 30 年 6 月 5 日支給の給与から、一方的に停止した。チェック・オフの停止に当たり、Y 1 会社は、B 2 氏が集約した脱退届を以って、組合員が X 組合を脱退したものと判断している。仮に、組合員に脱退希望者がいたとしても、X 組合の組織内の問題であり、Y 1 会社から報酬を受け取る B 2 氏が関与する行為が決して正当化されることはない。

労働協約があるにもかかわらず、X 組合に事前に通達することも、労使間で協議することもなく、Y 1 会社が一方的にチェック・オフを停止した行為は、X 組合の弱体化を目的としたものであり、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張の要旨

A 1 執行委員長以外の組合員は、平成 30 年 3 月 29 日に X 組合を脱退しており、同日、B 2 氏が B 1 社長にその旨を報告した。その後、同年 5 月頃、B 3 部長が B 2 氏から脱退届の提示を受け、組合員の脱退を確認した。また、A 1 執行委員長からも、同年 3 月 30 日以降複数回電話で話をする中で、同人以外は脱退届用紙に署名をしたことを確認している。さらに、B 2 氏にチェック・オフを行ってよいか質問したところ、「従業員の組合脱退後は組合費を支払うべきではない」と回答があり、同時期に元組合員からも、X 組合を脱退したので組合費の天引きは行わないで欲しい旨の問い合わせを受けていた。

こうしたことから、元組合員の脱退意思は明らかであり、X 組合を脱退している以上、組合費を徴収する根拠がないと判断したため、チェック・オフを停止したものである。

争点 1 で主張したとおり、平成 30 年 3 月 29 日の説明会において、B

2氏が従業員に対し脱退届用紙を配付したことは、Y1会社はその時点では認識していなかったことであり、Y1会社の合意や依頼に基づくものではない。B2氏の脱退届用紙の配付は、共済組合の活動内容等を紹介し、その積極的な相談を促すための説明の一環として、C1組合を紹介した際に、従業員から脱退を希望する旨の申し出があったため、これに対応したに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

ア チェック・オフ停止と支配介入について

Y1会社は、平成30年6月5日の給与支給から、A1執行委員長を除く全組合員の組合費のチェック・オフを停止していることが認められる（前記第4の39）。

一般に、チェック・オフは、労働組合にとって簡便かつ確実に組合費を徴収することによりその財政基盤を確固たるものとし、組合組織の維持強化に資するものであることから、団結権の側面においても重要な行為であるといえる。

チェック・オフは労使間の協定に基づき行うものであるが、使用者が有効なチェック・オフを行うためには、使用者が個々の組合員から、賃金から控除した組合費相当分を労働組合に支払うことにつき委任を受けることが必要（エッソ石油事件 最高裁第一小法廷平成5年3月25日判決）であり、従業員からチェック・オフの停止の申し出を受けた場合は原則としてこれを停止しなければならない。

しかし、従業員からチェック・オフの停止の申し出があった場合でも、その申し出について会社の何らかの関与があり、それが、労働組合の弱体化、運営・活動に対する妨害の意味を持つものといえるときには、会社によるチェック・オフの停止は支配介入に当たると言うべきである。

イ 本件におけるチェック・オフ停止の経緯について

Y1会社は、組合員からの脱退届を受けてB2氏にチェック・オフを行ってよいか質問したところ、同氏から組合脱退後は組合費を支払うべきではないとの回答がなされたこと、また、複数の従業員から組合費の控除をしないよう求める声があったことにより、チェック・オフを停止

したと主張している。しかし、Y 1 会社がチェック・オフ停止の根拠としている脱退届は、争点 1 で判断したとおり、Y 1 会社と B 2 氏が一体となって脱退届用紙を配付して脱退を勧奨するという支配介入行為によって、A 1 執行委員長を除く全組合員が署名したものである。この不当な支配介入行為によって署名された脱退届においては、組合員は自らの自由な意思で X 組合を脱退したのか疑わしい状況であったことが認められる。会社は従業員からチェック・オフ停止の申し出を受けた場合は、原則としてこれを停止すべきものであるが、本件においては、Y 1 会社の不当な支配介入行為によって脱退届が提出されていたという特殊な状況であったことを踏まえると、Y 1 会社がチェック・オフの停止を行ったことは、X 組合の弱体化を意図した一連の行為の一部であると評価でき、X 組合の組織運営に支配介入しようとしたものと言わざるを得ない。

また、Y 1 会社側の提出した 5 月 21 日付けの「労働組合費の徴収に関する申し出」（乙 1）は、B 2 氏が作成した文書に B 4 工場長が従業員の署名を集めてまわったものであり（前記第 4 の 34）、必ずしもこの文書どおりに、各組合員の真意を認定することはできない。仮に、脱退届や「労働組合費の徴収に関する申し出」を真意に基づき提出した組合員がいたとしても、前述した Y 1 会社による不当な支配介入行為が行われた状況の下、チェック・オフ規定のある労働協約（甲 36）を締結している X 組合に対して、チェック・オフ停止に関する連絡・確認を一切行わず、X 組合を無視し、一方的に A 1 執行委員長を除く全組合員のチェック・オフを停止した行為は、X 組合に対して誠実に手続きを進めたとは言えず、X 組合の弱体化を目的とした行為であると認められる。

ウ 結論

よって、Y 1 会社が、平成 30 年 6 月 5 日の給与支給日以降、X 組合の組合費に係るチェック・オフを停止したことは、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

5 争点 5

(1) 申立人の主張の要旨

三本木工場において、平成 30 年夏季賞与が支給されていないのは、A 1 執行委員長のみである。

この理由について、Y 1 会社は、この 1 年間の A 1 執行委員長の業務上の評価が低かったとし、評価の内容として、20 数年間人事考課を行っていない状況において、「業務遂行能力が低い」、「道具があまりきれいに使われていない」等と述べているが、極めて抽象的な内容であり、減額ではなく無支給となった理由の正当性を示している根拠を全く説明できていない。

Y 1 会社が A 1 執行委員長に対して、懲戒処分や役職解除等を通知し、不当な圧力をかけていることと関連し、A 1 執行委員長の夏季賞与不支給は、本件救済申立てを行ったことに対する報復行為である。

(2) 被申立人の主張の要旨

Y 1 会社においては、平成 28 年まで経営難を理由に賞与の支給は行っていなかったが、平成 29 年は経営再建を図る中で、漸く一定の業績の改善が見込まれたことから、従業員の労に報いるため、一律に基本給 1 か月分相当額を夏季賞与として支給した。これに対し、平成 30 年の夏季賞与については、業績評価を踏まえて支給することとした。

業績評価は、支給対象者の業務態様や Y 1 会社への貢献度等を総合的に判断して個別的に決定しており、不支給となった A 1 執行委員長を含む正社員 4 人については、業務遂行能力が平均水準に達していないこと、Y 1 会社の求めるパフォーマンスを発揮しようとする姿勢が見られず、改善・成長の意欲が認められないこと等、単純に業務上の評価が低かったことから不支給としたものである。

A 1 執行委員長については、上記に加えて、評価期間において発揮された業務遂行能力や日々の言動等から、評価当時における役職の適格性を欠いていると判断せざるを得なかった。

なお、評価に当たっては、これまで明確な業績評価基準を設けていなかったこともあり、従業員の働きぶりを知る直属の上司が業績評価を行い、その結果に基づいて支給を行った。A 1 執行委員長については、三

本木工場のB4工場長が評価を行った結果、評価が低く、総合的な判断として不支給とせざるを得ないと決定されたものである。当該決定に組合活動は一切考慮しておらず、業務に対する正当な評価である。

(3) 当委員会の判断

ア 合理的理由の有無

Y1会社は平成30年夏季賞与を支給したが、A1執行委員長は不支給とされた(前記第4の53)。不支給となった正社員はA1執行委員長を含む4人であり、また、三本木工場で不支給となったのは契約社員やパートを含めた従業員のうち、A1執行委員長のみであった。

Y1会社は、夏季賞与の支給は、支給対象者の業務態様やY1会社への貢献度等を総合的に判断して個別に決定しているとし、不支給となったA1執行委員長を含む正社員4人は、業務遂行能力が平均水準に達しておらず、Y1会社の求めるパフォーマンスを発揮しようとする姿勢が見られず、改善・成長の意欲が認められないなどから業務上の評価が低かったと説明している。

特にA1執行委員長については、上記に加えて、日常業務における言動にも一部問題があること、評価期間において発揮された業務遂行能力や日々の言動等から評価当時の役職に係る適格性を欠いている状態であると判断せざるを得なかったこと等を総合的に判断し、不支給が妥当であると決定したと述べている。

しかしながら、不支給が妥当であると決定した基準は示されておらず、Y1会社がA1執行委員長について特に問題であったとする上記の言動に関しても、具体的な説明はない。このことについて、Y1会社は、明確な評価基準を設けていないことを認めており、A1執行委員長については、直属の上司であるB4工場長が業務評価を行った結果として不支給とせざるを得ないと決定されたと述べている。

A1執行委員長が担当する業務は、出来上がった製品の不備をチェックし、ハンディ型のアイロンで製品のしわを伸ばすといった製品の仕上げの工程であり(前記第4の56)、事業年度によって個人の業績に大きな差が生じる業務とは考え難い。Y1会社がA1執行委員長の評価が低

かった具体的な理由として述べているのは、仕上げの工程にも関わらず道具を清潔に保てなかったという点（前記第4の57）のみであり、A1執行委員長の能率が低いことにより仕事が滞ったとか、Y1会社に損害を与えたといった事実は認められない。

こうした事情に加え、A1執行委員長自身は、平成29年から令和元年にかけて自身の業務遂行状況に特に変化は無かったと認識している（前記第4の56）にもかかわらず、夏季賞与は、平成29年は支給、平成30年は不支給、令和元年は支給であったこと（前記第4の5、53及び59）、平成30年の上半期において業務上の指導や注意を受けたことはないこと（前記第4の56）等の状況を踏まえると、平成30年のA1執行委員長の夏季賞与の不支給が合理的な理由によるものであるとは認められない。

イ 不当労働行為意思の有無

争点2から争点4まで判断したとおり、平成30年3月29日の共済組合説明会で脱退届が提出されて以降、Y1会社は、X組合からの団体交渉申入れに応じず（前記第4の25、27、32及び38）、同年5月14日にX組合が行った三本木工場における従業員への脱退届に関する聞き取り調査のため、X組合の上部団体であるA2組合宮城県支部の職員が工場内に立ち入ったことを不法侵入であると非難し（前記第4の33）、X組合らが申し入れた同月30日の臨時大会開催のための施設利用を認めず（前記第4の38）、同年6月の給与支給からチェック・オフを一方的に停止する（前記第4の39）など、反組合的態度を示している。

X組合は、その都度文書で抗議（前記第4の26、36及び41）し、平成30年6月19日、Y1会社を被申立人として本件救済申立てを行った。

本件救済申立て後においても、Y1会社は、平成30年6月28日に、X組合との労働協約を同年7月1日以降更新しない旨を通知し（前記第4の44）、同月30日付け文書で、A1執行委員長がX組合の上部団体であるA2組合宮城県支部の職員をY1会社敷地内に侵入させ、Y1会社の許可なく組合員を勧誘し、事実と異なることを流布したとして、

A 1 執行委員長の役職を解除し役付手当の支給を停止することを通知しており（前記第 4 の 52）、Y 1 会社の反組合的態度はより顕在化しているといえる。

こうした Y 1 会社の対応がなされた時期において、平成 30 年夏季賞与の支給が同年 7 月 31 日に行われ、三本木工場内では A 1 執行委員長のみが不支給とされた。この不均衡な取扱いについて、前記アのとおり合理的理由は認められず、A 1 執行委員長に係る平成 30 年夏季賞与の不支給は、Y 1 会社が X 組合及びその代表である A 1 執行委員長の組合活動を嫌悪し、X 組合が本件救済申立てを行ったことで更に嫌悪を深めて不利益な取扱いをしたものと推認せざるを得ない。

ウ 結論

以上のとおり、A 1 執行委員長に係る平成 30 年夏季賞与の不支給は、A 1 執行委員長が組合員であること及び X 組合が本件救済申立てを行ったことによるものと認められ、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び第 4 号の報復的取扱いに該当する。

第 6 結論及び法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会の結論は、次のとおりである。

第 1 に、Y 1 会社が、共済組合の代表である B 2 氏を介して行った一連の行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

第 2 に、平成 30 年 3 月 30 日、4 月 9 日、5 月 14 日及び 5 月 24 日に X 組合らが行った 4 回の団体交渉申入れに対する Y 1 会社の対応は、全て労働組合法第 7 条第 2 号に該当する。

第 3 に、平成 30 年 5 月 24 日に X 組合らが臨時大会を開催するために申し入れた社内施設の利用に対し Y 1 会社が拒否したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

第 4 に、Y 1 会社が、平成 30 年 6 月 5 日の給与支給日以降、X 組合の組合費に係るチェック・オフを停止したことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する。

第 5 に、Y 1 会社が、平成 30 年夏季賞与を A 1 執行委員長に支給しな

かったことは、労働組合法第7条第1号及び同法同条第4号に該当する。

救済方法としては、主文第1項、第2項、第3項、第4項及び第5項のとおり命じることが相当である。

なお、主文第3項に関し、本件におけるチェック・オフの停止は不当労働行為であると認められるものの、当委員会としては、チェック・オフの停止を申し入れた従業員の真意が明らかでないため、適正な手続に基づく従業員の真意の確認を含めて協議を再開する必要があることから、チェック・オフに関してX組合との誠実な協議を命じることが相当であると考え。また、主文第5項に関し、X組合は新聞への掲載及び文書の掲示を求めているが、同項のとおりで足りるものと判断する。

よって、労働組合法第27条の12第1項及び労働委員会規則（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。

令和2年9月26日

宮城県労働委員会

会 長 水 野 紀 子

